

学位論文題名

1990年代以降の林業・森林管理における
人材育成システムの再編に関する実証的研究

学位論文内容の要旨

1. 研究課題と方法

本研究は、1990年代以降の林業・森林管理における労働者養成をめぐる動向をいかに把握するかという課題に応えるため、「林業技能者養成の社会化」という理論的枠組みのもとで、①林業労働対策の展開と教育訓練機関の役割、②林業事業体の経営行動と労働力編成、教育訓練、③労働者養成と学校教育（高等学校森林・林業系学科）の関係性——に関して、「森林管理技術者論」、「階層性」という視点から実証分析を行った。「林業技能者養成の社会化」とは、これまで個別事業体の経営課題の一つに過ぎなかった労働者養成が、社会的課題として認識され、政府（国、都道府県、市町村）とその関係機関によって公的関与という形で、あるいは事業体間の連携による協業化という形で取り込まれる状況を指している。現段階における「社会化」は公的関与を軸に展開しているが、社会政策的な対応や、協業化がみられる点に新たな特徴が確認できる。

本研究では、前述したように、分析視角として「森林管理技術者」論、「階層性」を提示した。「森林管理技術者」論とは、1990年代以降の林業労働力市場の変化を受けて提起され、新たな労働者像を熟練技能者としての「多能工」ではなく、事務系職務も担当できる「森林管理技術者」的素養を備えたものとして捉えようとする議論である。また、「階層性」とは、公的関与の形で提供される教育訓練機会の保障問題、言い換えれば事業体間（事業体規模、元請下請関係など）と労働者間（年齢、事業体での地位など）にみられる教育訓練をめぐる階層別格差のことを示している。このような分析視角を導入することで、現段階における「社会化」の意義と問題点に迫ることができる。研究対象地域は、森林組合だけではなく、素材生産業者や造林請負業者が数多く存在し、多様な事例が抽出できる北海道に設定した。

2. 研究成果の概要

第1章では、「林業技能者養成の社会化」の展開理由を明らかにし、先行研究の検討を経て、前述したような課題の設定を行った。

第2章では、1990年代以降における林業労働対策と、その実行主体である教育訓練機関の動向分析を行い、労働者養成の現特徴を明らかにした。林業労働力確保支援センターを始めとした教育訓練機関は各種対策の実施機関として重要な位置付けを与えられていたが、社会政策的対策（公共職業訓練）は林野行政と職業訓練行政の連携欠如という問題を生じさせていた。また、林業労働対策の主要事業の一つ、グリーンマイスター研修（以下、GM研修）は、多様な現場技能を修得した「多能工」の養成という当初目標を堅持していたが、GM認定者には独立（開業）を見据えた「森林管理技術者」的な特徴を有する人も含まれるなど、今後は講習科目の再編、社会的一般性をもつ職業能力の開発に対する支援が課題であると考えられた。なお、GM認定者は総じて

事業体内での地位、就労条件などの点で比較的恵まれていた。

第3章では、上記のような施策動向と教育訓練機関の対応を踏まえて、労働者養成の実践的側面について林業事業体の経営行動と労働力編成、教育訓練の視点から明らかにした。アンケート調査からは、①伐採技能者の不足、②労働力確保先としての農業高校森林科学科に対する期待、③研修利用をめぐる事業体規模別の格差、④下請け業者の教育訓練に対する発注事業体の無関与、⑤労働力・育成における小規模事業体の協業化の動き、⑥将来的には「森林管理技術者」の育成を目指したいという意向——が明らかとなった。事例分析では、まず、道有林の契約・請負事業体においては、道有林主導の協業化（中核事業体の設立）は就労条件の改善には結び付いていなかったものの、労働者養成における協業化を促す契機となっていた。森林組合は、事業実行における請負事業体への依存傾向を深めているのだが、請負事業体の教育訓練に対して具体的な関与は行っていない。人材育成に積極的な林業事業体は、労働者に基礎的な知識、技術を系統立てて修得させるために Off-JT (off the job training) を重視していた。ただ、このような取り組みも、研修費用が原則無料、かつ企業内 Off-JT では補助事業が利用されているなど、公的支援に全面的に依拠しながら展開していた。第5に、教育訓練機会は必ずしも事業体間、労働者間に平等に配分されてはいなかった。中高年齢者よりは若年者が各種研修の受講機会に恵まれ、また事業継承者（候補を含む）が優先的に各種研修に派遣されていた。下請け業者や請負事業体の労働者は総じて研修機会に恵まれていなかった。

第4章では、1990年代末頃から、①公務員就職者数の減少、専修学校（専門課程）進学者数の急増による進路多様化、②女子生徒の増加など生徒構成の変化、③人材育成機関としての位置付けの変化——に直面している高等学校森林・林業系学科の現状と将来展望を論じた。同科は公務員需要の激減という状況変化、および林業労働対策の後押しを受けて、これまで就職先として想定されていなかった技能職種（林業労働分野）も進路の一つとして位置付け、技能資格の取得などの技術研修をカリキュラムに組み込んでいた。しかし、明確な教育目標はまだ描けておらず、生徒の多様な進路希望を踏まえながら専門教育を発展させるという困難な課題に直面していた。

補章では、労働組合が実施したアンケート調査の結果に基づいて林業労働者の就労条件と労働安全衛生の現状を明らかにし、労働条件改善に向けた課題を提示した。公的森林経営体は、雇用関係がなく法的な義務はないものの、労働環境をめぐる厳しい状況の改善に向けて、労働実態の綿密な把握に着手し、事態改善に踏み出すべきだと指摘した。

3. 総合考察

第5章では総括を行い、政策的含意を提示した。以下では、政策的含意についてまとめる。

まず、林業労働対策は一つだけの林業事業体や労働者のモデルに肩入れすべきではないと考えられる。教育訓練機関の利用状況をめぐっては事業体間、労働者間で明らかな差が確認できる。移動不可能な地域資源である森林は、地域の零細事業体によって今なお管理されているし、今後もその役割が大きく変わることはない。森林管理の重要な担い手として零細事業体を位置付け、労働者養成などは事業体間を取り結ぶネットワーク型の政策で支えていくべきだろう。経営規模の大きな林業事業体の形成を目的とした現行の協業化とは異なる政策理念の形成が望まれる。

また、技能の社会的標準化、格付けを図り、技能と賃率を結び付けること、すなわち明確な職業資格制度の確立が必要であると考えられる。この「林業労働の社会的職業化」は「林業技能者養成の社会化」を労働者の自律（自立）に結び付けるための前提条件となるものである。その際、「社会的職業化」の一つのルートとして、「森林管理技術者」を位置付けることが大切ではないだろうか。もちろん、林業・森林管理の事業構造や、林業事業体の経営状況や教育訓練の現状を踏まえれば「森林管理技術者」の実現は簡単なことではない。しかし、林業事業体、労働者の双方において、林業労働者の将来像が、まだ多分に曖昧な要素を含んではいるものの、「多能工」とは

異なった形で描かれ始めているのも確かである。今後は、個々の労働者が職業能力やキャリアを発展させることの価値を認め、それを積極的に支援していくような政策が求められる。また、その際、教育機会に恵まれない労働者については公的システムに意図的に取り込んでいくような政策的配慮が必要であろう。

学位論文審査の要旨

主 査 教 授 神 沼 公三郎

副 査 教 授 柿 澤 宏 昭

副 査 教 授 鈴 木 敏 正 (大学院教育学研究科)

副 査 助 教 授 秋 林 幸 男

学 位 論 文 題 名

1990年代以降の林業・森林管理における 人材育成システムの再編に関する実証的研究

本論文は6つの章から成り、表114、図15を含む総ページ数158の和文論文である。他に参考論文10編が添えられている。

1. 課題と方法

わが国の林業労働者は人数の減少と高齢化が著しいが、近年は他業種、他地域から林業労働に参入するなどの新しい傾向が生まれている。それだけに、林業労働者養成の現状と問題点を明らかにして、今後の課題を理論的に導き出すことは研究上も、政策的にも重要である。林業労働者の養成は従来、個別事業体の経営課題にとどまっていたが、最近は次第に社会的課題として認識されるようになり、国、地方自治体による公的取り組みが進展している。また事業体間の連携、協業化によって労働者養成が実施される動きも出ている。本論文はこうした現象を林業技術者養成の社会化として特徴づけたうえで、林業労働者を現場技術に加えて森林計画業務なども担当する森林管理技術者としてとらえる分析視角と、林業労働者の養成をめぐる事業体間、労働者間に生じた階層性の問題に注目する視角を基軸にして、北海道の現状と問題点を実証的、理論的に分析し、今後の教育訓練のあり方について政策提起を行ったものである。

2. 実態分析とその整理

本論文はまず1990年代以降における教育訓練機関の動向を振り返って、労働者養成の特徴を明らかにしている。林野行政系の教育訓練機関は重要な位置づけを得ているが、公共職業訓練などの社会政策的機関は林野行政との連携が欠如し、林業労働者養成の有効性に欠けている。また林野行政系の技術研修は、林業技術の多能工養成という点では一定の成果を挙げているが、森林管理技術者養成の視点を取り入れた、より広範囲な教育の実施と

いう点では不十分である。

次いで北海道の林業事業体に対する実態調査を行い、事業体の経営行動、労働力編成及び教育訓練の状況を明らかにした。この実態調査からは、伐採作業を担当する労働者の不足、労働力供給元としての農業高校森林系学科に対する期待、下請け事業体の労働者訓練に対する発注元事業体の無関心、労働者訓練における小規模事業体の協業化の動きなどが把握された。また、労働者養成の機会は必ずしも事業体間、労働者間に平等に保障されているわけではなく、中高年齢者に対する若年者の優遇、あるいは事業体の継承予定者の優先的研修派遣などの実態が明らかになった。

3. 考察と提言

最後に上記に関する総括を行い、今後の政策のあり方について提言を行った。林業労働者による教育訓練機関の利用をめぐって事業体間、労働者間に存在する差異は早期に解消されるべきである。そのために、数多い零細事業体を森林管理の重要な担い手に位置づけて、その労働者養成は事業体間を取り結ぶネットワーク型の政策で支えていく政策理念の形成が望まれる。また明確な職業資格制度を確立せしめて林業技術の社会的標準化を図り、林業技術者養成の社会化をさらに促進させる必要がある。これは林業労働の社会的職業化というべきもので、林業労働者の自律をうながす前提条件である。この社会的職業化を実現する有力な道筋として、森林管理技術者像を位置づける方策が有効である。今後、林業事業体は、個々の労働者が幅広い職業能力を身につけてキャリアを高めていく価値を認めるべきであり、公的機関にはそのような状況を積極的に支援するための政策立案が求められる。また、教育機会に恵まれない林業労働者については、公的機関の責任で機会を提供する政策的配慮がなされるべきである。

林業労働問題については従来、非常に多くの研究蓄積があるものの、その養成の問題については論じられるところが少なかった。本論文は以上のように、林業技術者養成の社会化及び森林管理技術者養成という枠組みを設定して林業労働問題の現状分析を実証的、理論的に行い、今度の展開方向に政策的な展望を与えた点で画期的であり、学術的、応用的に高く評価される。よって審査員一同は早尻正宏が博士（農学）の学位を受けるのに十分な資格を有するものと認めた。