

林業賃金の男女格差

飯田, 繁
九州大学大学院農学研究院

<https://doi.org/10.15017/14860>

出版情報 : 九州大学農学部演習林報告. 86, pp.121-132, 2005-03-27. 九州大学農学部附属演習林
バージョン :
権利関係 :

論文

林業賃金の男女格差*

飯田 繁**

抄 録

林業におけるジェンダー問題は存在しないようで根深く残されている。その一つが男女の給与格差、賃金格差として示される。既存の研究では、男女は一括した林業労働者であり、女性を抜き出して研究するという意識は皆無に等しかった。その理由として、男女を区別した林業統計が無かったことも影響しているであろう。

本稿で述べているように、林業における男女の給与、賃金の差は依然として存在する。それを主に森林組合を対象にした分析によって明らかにした。森林組合における専従職員の場合、女性の給与が男性の給与に近づきつつある。しかし、経営規模によってその動きは異なる。例えば、少人数の組合では女性職員の勤務年数が高くなる傾向があり、しばしば男性の給与を超える。しかし、経済力を強化しなければ経営が困難になりつつあり、合併が求められる。一度規模が大きくなると職制を強化せざるを得なくなる。職制は男性の管理職登用を広め、相対的に女性の地位を低くめる。結果として男女の給与に格差をもたらす。だが、森林組合においても、工場管理やシステムエンジニアあるいは消費者との接触など新たな分野が開けつつあり、女性の活躍が期待される。それに対応できるような教育体制が必要である。

他方、現場労働者の場合、賃金は雇用形態や賃金形態に依存することが多く、正確にその動向を確認することはできない。しかし、男女の比較という点では、基本的に男女の賃金格差はあまり変動をしていない。おおむね屋外労働者の軽作業における男女の賃金格差や農村における「臨時雇」における賃金格差と横並びにあり、70%台を上下している。しかし、森林組合によっては、男女同一の賃金が支払われなど、特異的な動きも無いではない。こうした動きの中で適切な労働評価をした上で男女の賃金が決定されることを期待したい。

キーワード：ジェンダー問題、男女の賃金格差、職員賃金、現業賃金

* IIDA, S. : Salary and wage gap between men and women in Japanese forestry.

** 九州大学大学院農学研究院
森林資源科学部門森林生態圏管理学講座森林生産制御学分野
Laboratory of Forest Environment Management, Division of Forest Ecosystem
Sciences and Management, Department of Forest and Forest Products Sciences,
Faculty of Agriculture, Kyushu University; Fukuoka 811-2415

1. 研究目的と方法

本稿は、日本の林業におけるジェンダー問題を賃金の側面から分析しようとするものである。周知のように、林業労働者は人々が居住していない森林地帯で、危険かつ重労働を強いられる。困難な条件下の労働ではあるが、強制的ではない。恐らく、彼ら・彼女らは他の職場と比較し、よりベターな職場と認識し、この仕事に従事しているのであろう。しかし、繰り返すまでもなく、山仕事は常に事故と隣り合わせであり、また、一旦事故や病気や犯罪が発生したとき、人を呼んだり、病院等に搬送されるまでに長時間を要する。その間を維持するための強靱な精神力や体力、グループの団結が要求される。その結果、林業労働では男性を主体とする労働力が編成され、女性は補助的な地位しか与えられなかった。それは職場の特性からみて当然だとする見方がある一方、女性が働けないような職場には未来がないのであり、女性も男子と同じように働ける職場であることが望ましい。

女性労働の適正な評価と労働機会の拡大が求められているものの、急にそれを実現することは困難である。まずは、数字上でどの程度の男女格差が存在するか、なぜそのような格差が発生しているか、そうした点を解明することに焦点をあてる。本稿は主として森林組合職員と現業職員（作業班員）を対象に、そうした疑問に答えようとするものであり、林業におけるジェンダー問題解決の一助として研究するものである。

2. 林業不況下の林業賃金

日本林業にとって戦後大きな画期がいくつかある。第1の画期は1950年代後半から60年代半ばに発生した木炭生産の崩壊とそれに伴う大量の林業就業者が転職した時期である。しかし、この時期は建築用材が高騰した時期であり、旧エネルギー林を建築用材林に転換する動きが顕著であり、木炭生産者の一部が森林組合等に雇用され、林業労働者として引き続き林業に就業した。第2の画期はこの国産の建築用材生産が外材に太刀打ちできなくなり、徐々に衰退していく過程である。その象徴的な出来事は1975年における外材供給量が国産材供給量を上回ったことである。以降、国産材の供給量は外材を上回ることなく、傾向的に低下を続け、今日に至っている。

林業就業人口は、木炭生産が活発であった1955年頃には50万人以上存在したが、木炭生産が崩壊した65年には20万人台半ばに半減した。さらに、外材によって木材価格の上昇が押さえられる中で、林業賃金が上昇し、国産材の供給コストが上昇した。通常、このような場合には、産業内の技術革新（機械化、無人化、システムの改革など）によって対処するのであるが、日本林業の場合、地形的な

表1 林業就業人口の推移
Table 1 Change of labor force in forestry

(単位：1,000人)

| 年次 | 林業就業人口 | 年次 | 林業就業人口 |
|------|--------|------|--------|
| 1955 | 519 | 1980 | 165 |
| 60 | 439 | 85 | 140 |
| 65 | 262 | 90 | 108 |
| 70 | 206 | 2000 | 86 |
| 75 | 179 | 02 | (60) |

資料：林業統計要覧1997,2004（元表は国勢調査）

注：2002年は「労働力調査年報」の資料である。

条件、生産ロットの大きさ、森林資源構成などの障害があつて技術革新ができなかった。そして、造林補助金や林道補助金などを拡充することによって劇的な減少（日本林業の崩壊）を阻止してきたのである（表1参照）。

「労働力調査年報」が示すように2002年現在の林業就業人口は6万人とみられ、減少傾向に歯止めがかかっていない。この6万人の内、約4万人は雇用労働者であり、2万人が自営業に属する。しかし、2002年におけるこれらの雇用先は不明である。そこで、2000年の林業センサスによってその実体を分析してみたい。ただし、林業センサスが記録している「専業林業労働者」は、年間150日以上林業で働く雇用された労働者であり、国勢調査、労働力調査が1週間程度の短期の就業実績を基にした統計であるのと異なる。

2000年林業センサスが記録している「専業林業労働者」数は44,670人であり、その内20,048人(44.9%)は森林組合に、12,736人(28.5%)は会社に、3,394人(7.6%)は森林管理署に、1,703人(3.8%)は森林組合を除く各種団体に、645人(1.4%)は地方公共団体に、そして6,144人(13.8%)は「その他」に雇用されていた。1970年からの過去30年間の動きを見ると、いくつかの特徴が指摘される。一つは、この30年間に「専業林業労働者」が3分の1に激減したことである。二つは、中でも国有林労働者が27,619人から3,394人に9割近い比率で減少したことである。三つは、1970年頃まで最大の雇用先であった「その他」の落ち込みが顕著であったことである。この「その他」は、三井氏が指摘するように、大・中山林経営者と呼ばれる林業家に雇用された専業労働者であり、雇用が困難になり、80年代、90年代に森林組合を職場にするようになった専業労働者である(注1)。つまり、当時、雇用条件の良かった国有林と大山林経営者に雇用されていた労働者が高齢化とともに引退し、雇用継続が困難になった一部専業労働者が森林組合に移動したのである。その結果、森林組合では、政策支援と相まって80年代に専業労働者数が増加した。しかし、その森林組合も90年代以降、厳しい雇用調整の中におかれている。

外材の輸入が拡大する中で、特に90年代半ば以降、国産材の不況が深まり、雇用削減や賃金抑制が恒常化することになる。その結果、建設業屋外労働者賃金と比較しても明らかに林業賃金の低下が確認できる。屋外労働は天候に左右されること、また、山村地域の土木作業が含まれることから、性格的にも場所的にも林業労働と類似し、かつ労働市場が競合している。このような関係から、林業が好況になれば、林業賃金が高騰し、屋外労働市場から林業へ労働力が移動した。この点に関連して柳幸氏は1975年には伐出賃金が屋外労働賃金より1割ほど高かったにもかかわらず、86年からは屋外労働の賃金が高まり、90年代半ばには屋外労働者の賃金が1割ほど高くなっていることを指摘した(注2)。この傾向はその後変わらず、平成14年現在、伐出労働者の平均賃金が日額11,980円であったのに対し、建設業屋外労働者のそれは13,520円であり、その差は日額にして1,540円に開き、屋外労働者の89%の水準にと止まった。

3. 男女の就業人口と賃金格差

最近、職場における女性の活躍が華々しいように言われているが、就業人口で比較してみると女性の増加は、男性とほとんど変わらない（表2参照）。それは、過去30年間の就業人口が示しているところである。例えば、1970年における就業人口は、男性が3,091万

表2 就業人口の推移(15歳以上)
Table 2 Change of labor force in Japan (over 15 years old)
(万人; %)

| 年次 | 総数 | 男 | 女 | 男 (%) | 女 (%) |
|------|-------|-------|-------|----------|----------|
| 1970 | 5,094 | 3,091 | 2,003 | 61 | 39 |
| 75 | 5,223 | 3,270 | 1,953 | 63 | 37 |
| 80 | 5,536 | 3,394 | 2,142 | 61 | 39 |
| 85 | 5,807 | 3,503 | 2,304 | 60 | 40 |
| 90 | 6,249 | 3,713 | 2,536 | 59 | 41 |
| 95 | 6,457 | 3,843 | 2,614 | 60 | 40 |
| 2000 | 6,446 | 3,831 | 2,629 | 59 | 41 |
| 02 | 6,330 | 3,736 | 2,594 | 59 | 41 |

資料：日本の統計(元表は「労働力調査」)

人、女性が2,003万人であった。この時点における男性の割合は61%、女性の割合は39%である。そして2002年の今日では、男性が3,736万人、女性が2,594万人で、男性の割合が59%、女性の割合が41%となった。確かに女性が2ポイント増加し、男性がそれだけ減っているものの、その増加比率はわずかであり、大局的には変化がないと判断できる。また、この間における就業人口の増加数で比較すると、男性が645万人増であるのに対し、女性は591万人増と男性を下回っている。このように、就業人口は、男女の間でほとんど変わっていないが、それでも女性の社会進出が著しいように見えるのは、少しずつではあるが女性の管理職や指導者層が増えていること、あるいは男女共同参画社会を作るのだという政府の姿勢があり、その宣伝効果があるからではなかろうか。

他方、給与・賃金ベースで比較すると男女の格差は依然として顕著であり、この面での就業環境は変わっていない。まず、その実態を統計で確認しておきたい。

「常用労働者」の月間現金給与総額を比較してみると、一般的に給与は雇用規模が大きくなると増加する傾向が見られる。2002年の場合その傾向は男女ともに顕著である。その中で、男女の給与格差は非常に大きい。30人以上雇用する企業の場合、男性を100とした女性の給与は50%にすぎない。しかし、雇用規模が1～4人企業では53%とわずかに女性の給与比率が上昇する。とはいえ、その上昇率は3ポイントに過ぎないのである。

次に、同一職種の間給与額を比較してみたい。手元にある統計では男女が同じ職種と確認できるのは、システムエンジニアほか6種(計7種)であり、それを一覧したものが表4である。この表で示された特徴は、①新しい職種であるシステムエンジニアあるいはプログラマー、福祉施設介護員は比較的男女の給与格差が小さいこと。②機械組立工において給与格差、年間賞与の較差が著しいことである。他方、③販売店員(百貨店店員を除く)や調理士においても女性職員の給与がやや低く、職業の歴史が古いほど格差が存在するようである。ただし、この評価は事例が少ないので推測になる。

なお、システムエンジニア、プログラマーの場合、所定内賃金は男性の88%、92%であ

人、女性が2,003万人であった。この時点における男性の割合は61%、女性の割合は39%である。そして2002年の今日では、男性が3,736万人、女性が2,594万人で、男性の割合が59%、女性の割合が41%となった。確かに女性が2ポイント増加し、男性がそれだけ減っているものの、その増加比率はわずかであり、大局的には変化がないと判断できる。

表3 常用労働者の月間給与総額比較
Table 3 Comparison total salary per month
of regular employees

(2002年：単位1,000円/月)

| 区分 | 男性給与 | 女性給与 | 女性の比率 |
|-------|------|------|-------|
| 30人以上 | 480 | 239 | 50% |
| 5人以上 | 429 | 217 | 51% |
| 1～4人 | 264 | 140 | 53% |

資料：①日本の統計2004。元表は「毎月勤労統計調査」。②全産業の平均値である。

る。特に女性のシステムエンジニアは年齢が若く、勤続年数が少なく、所定内労働時間も少ないなど、女性の給与が男性に比べて低くなる要因がある。しかし、12%もの差があれば、給与における男女格差があると認識せざるを得ない。他方、プログラマーは年齢、経験年数、勤務時間などにおいて、男女で大きな差異が認められないのに女性の給与は男性の92%である。これらの結果から、この二つの職種では、女性の地位が高くなっていることは認められるが、依然として女性の地位が低いと認識せざるを得ないのである。

他方、女性就業人口の多い福祉施設介護員の場合、女性の年齢が男性より高く、経験年数も所定内労働時間もほとんど差がないのに、給与は男性の89%にしか達しない。このように、比較的女性に適していると推測される職種でも男性の90%程度の給与しか獲得していないのである。換言すれば、この10%の格差がなぜ形成されるのか。また、この格差をどのように埋めていくのか、それがジェンダー問題として問われているのである。

表4 同一職種の給与比較
Table 4 Comparison men's and women's salary on the same works

<単位：労働時間(時間)；給与額(1,000円)>

| 職種 | 性別 | 労働者数(千人) | 年齢(歳) | 平均勤続年数 | 所定内労働時間 | 所定内給与額 | 比較① | 超勤時間 | 現金給与額 | 年間賞与 | 比較② |
|-----------|----|----------|-------|--------|---------|--------|-----|------|-------|-------|-----|
| システムエンジニア | 男 | 230 | 33 | 8.9 | 157 | 320 | 100 | 26 | 374 | 1,317 | 100 |
| | 女 | 44 | 29 | 6.1 | 155 | 280 | 88 | 19 | 316 | 1,054 | 80 |
| プログラマー | 男 | 82 | 28 | 4.6 | 160 | 248 | 100 | 23 | 287 | 707 | 100 |
| | 女 | 22 | 28 | 4.3 | 158 | 227 | 92 | 17 | 252 | 625 | 88 |
| 機械組立工 | 男 | 67 | 38 | 13.7 | 163 | 272 | 100 | 21 | 318 | 874 | 100 |
| | 女 | 21 | 41 | 10.6 | 164 | 172 | 63 | 11 | 187 | 423 | 48 |
| 販売店員 | 男 | 256 | 36 | 9.2 | 177 | 275 | 100 | 11 | 293 | 665 | 100 |
| | 女 | 185 | 36 | 6.9 | 173 | 194 | 71 | 7 | 204 | 359 | 54 |
| 調理士 | 男 | 120 | 38 | 8.0 | 184 | 278 | 100 | 13 | 298 | 449 | 100 |
| | 女 | 64 | 46 | 8.6 | 165 | 196 | 71 | 6 | 204 | 633 | 141 |
| 娯楽接客員 | 男 | 71 | 33 | 5.0 | 176 | 268 | 100 | 7 | 281 | 431 | 100 |
| | 女 | 73 | 39 | 7.6 | 168 | 232 | 87 | 4 | 239 | 308 | 71 |
| 福祉施設介護員 | 男 | 61 | 33 | 5.8 | 164 | 238 | 100 | 4 | 253 | 779 | 100 |
| | 女 | 160 | 36 | 5.7 | 163 | 212 | 89 | 3 | 224 | 675 | 87 |

資料：日本の統計2004（元表は「賃金構造基本統計調査」）

注：比較①は所定内給与額の比較。比較②は年間賞与の比較である。

4. 森林組合職員給与額の男女比較

(1)全国的な動向

林業関係の職員についてはその数や雇用条件などが不明であり、全体を分析することはできない。そこで、雇用数が多い森林組合を対象に職員給与の実態を見ながら、林業関係職員全体の分析に代えたい。

森林組合における「専従職員」の給与は「森林組合統計」に記載されている。1990年以

降の状況は、おおよそ以下のようである。

専従職員数は1990年の8,307人から2002年現在の8,122人に、わずか185人減少している。この間、統計を提出した組合数は1,350から882組合へと468組合が消滅した。一般に、90年代前半における合併は、事業拡大型合併であり、後半以降、特に2000年に入ってから合併は、合理化合併であり、職員や雇用者の削減を目的とするものが多い。そうした歴史的経緯を持ちつつ、職員数はほぼ昔の規模を維持した。他方、職員の平均年齢は90年に39歳であったが、年々少しづつ上昇し、2002年現在では42歳となった。また、職員の経験年数は90年の13年から2002年の14年にわずか1年上昇した。12年間に経験年数が1年しか上昇せず、かつ平均年齢が3歳上昇したということは、この間に相当の入れ替えがあったということである。また、職員給与は90年の月額20万5千円から毎年上昇し、2002年には27万1千円となった。不況下でありながら給与が毎年上昇するというのは経営に大きな負担を強いていることになる。

2002年における男性の場合、平均年齢41歳、平均勤続年数15年で、給与は月額28万5千円であるが、年齢、勤続年数、年間賞与を別にすると、タクシー運転者(きまって支給する現金給与額：24万円)、警備員(同24.4)、福祉施設介護員(同25.3)、自動車整備工(同27.1)を上回り、娯楽接客員(同28.1)、自家用貨物自動車運転者(同28.5)、プログラマー(同28.7)と同じ水準であった。しかし、ここに記載した職種の平均年齢は38歳以下であり、年齢や勤続年数を考慮すると森林組合職員の給与は彼らよりも安いといわざるを得ない。特に、プログラマーの年齢は28歳で経験年数が4.6年である。また、森林組合の年間賞与が給与月額に含まれているとした場合、他の職種に比べて非常に低い額となる。

女性の場合、平均年齢が44歳、勤続年数が13年で給与月額が23万円である。男性と同じ

表5 森林組合専従職員の給与の推移(全国)
Table 5 Change of regular employees salary in forest owners association

<単位：人数(人)、年齢(歳)、勤続(年)、給与額(1,000円)>

| 年次 | 男 | | | | 女 | | | | 男女比較 |
|------|-------|----|----|-----|-------|----|----|-----|--------|
| | 人数 | 年齢 | 勤続 | 給与額 | 人数 | 年齢 | 勤続 | 給与額 | |
| 1990 | 6,170 | 39 | 13 | 219 | 2,137 | 40 | 11 | 165 | 75 (%) |
| 91 | 6,135 | 40 | 13 | 232 | 2,192 | 40 | 11 | 175 | 75 |
| 92 | 6,172 | 40 | 13 | 241 | 2,255 | 40 | 11 | 182 | 76 |
| 93 | 6,317 | 40 | 13 | 250 | 2,280 | 40 | 11 | 191 | 76 |
| 94 | 6,396 | 40 | 13 | 256 | 2,317 | 41 | 11 | 197 | 77 |
| 95 | 6,399 | 39 | 13 | 262 | 2,334 | 41 | 11 | 206 | 79 |
| 96 | 6,444 | 40 | 13 | 269 | 2,348 | 41 | 12 | 209 | 78 |
| 97 | 6,421 | 40 | 13 | 275 | 2,335 | 41 | 12 | 216 | 79 |
| 98 | 6,358 | 40 | 14 | 280 | 2,286 | 42 | 12 | 223 | 80 |
| 99 | 6,244 | 40 | 14 | 285 | 2,236 | 42 | 13 | 226 | 79 |
| 2000 | 6,188 | 41 | 14 | 284 | 2,190 | 43 | 13 | 229 | 81 |
| 01 | 6,121 | 41 | 15 | 285 | 2,116 | 43 | 13 | 231 | 81 |
| 02 | 6,053 | 41 | 15 | 285 | 2,069 | 44 | 13 | 230 | 81 |

資料：森林組合統計注：年齢(平均年齢)、勤続(平均勤続年数)

ように年齢、勤続年数、年間賞与を棚に上げ、他職種と比較すると、森林組合を下回る女性の職種は、主なもので、パン洋菓子製造業(同18.7万円)、百貨店を除く販売店員(同20.4)を上回り、ワープロオペレーター(同22.7)、百貨店店員(同23.0)、保険外交員(同22.4)、福祉施設介護員(同22.4)と同じような水準にある。もちろん年齢、継続勤務年数などは森林組合より低いのであるが、男性と異なり、同じような給与水準の職種が多数存在する。女性にとって競争的労働市場が非常に広いことになる。

ところで、森林組合の男女の賃金格差であるが、現在、女性の給与は男性の8割程度の水準にある(表5参照)。しかも、年々その差が縮小している。女性差別が徐々に薄れていると解釈できるのではなからうか。

(2)九州地域の場合

九州における森林組合専従職員の給与に関し、まず県レベルで特徴を検討すると、いくつかのパターンに分類できる。その一つが徐々に男女の給与が縮小しているパターンである。鹿児島県、福岡県がこれに該当する。鹿児島県の場合、1990年には女性の給与は男性の70%であったが、その後傾向的に女性の給与が改善され、2002年には85%になった。福岡県も90年の70%から2002年の86%へと上昇した。第2のパターンは、過去10数年間ほとんど変わらないというパターンであり、熊本県、宮崎県がそれに該当する。熊本県では元々女性の給与額が高く、おおむね85~88%程度で推移している。これに対し、宮崎県ではおおむね80%前後と低い水準で推移した。第3のパターンは沖縄県であり、女性の給与が男性を超えた点に特徴がある。ちなみに同県の統計を開いてみると90年頃には70%台半ばで女性給与が年々上昇し、2000年以降は男性給与を上回り、2002年には104となっている。第4のパターンは、長崎県、佐賀県が含まれる。その特徴は、変動が大きく、特定の傾向を確認することはできないということである。

次に専従職員の給与実態について、個別の森林組合の動きを参考に検討してみたい。まず、いくつかの傾向が見られる。一つは零細規模の森林組合である。職員は数名で、長い間雇用が継続されてきたという事例に出会う。そういう場合には、継続年数が年々加算され、それに応じて給与額が上昇する。このケースの場合、必ずといってよいほど1名の女性職員が雇用されて

おり、しばしば男性の平均給与額を上回る。

二つは合併に伴う動きである。90年代前半の例では、旧職員はほとんどが再雇用され、給与も上がる。その1例を紹介する。この例では1993(H5)年に4組合が合併し、一つの組

表6 森林組合の合併と専従職員
Table 6 Relation between regular employees and amalgamation
(単位：給与1,000円/月)

| 区分 | 男 | | | | 女 | | | |
|------|----|----|----|-----|----|----|----|-----|
| | 人数 | 年齢 | 勤続 | 給与 | 人数 | 年齢 | 勤続 | 給与 |
| A 組合 | 8 | 39 | 16 | 202 | 4 | 43 | 7 | 127 |
| B 組合 | 2 | 38 | 2 | 192 | 1 | 30 | 1 | 131 |
| C 組合 | 1 | 34 | 11 | 184 | 1 | 43 | 15 | 213 |
| D 組合 | 1 | 34 | 14 | 209 | 1 | 50 | 11 | 187 |
| 合計 | 12 | 38 | 13 | 199 | 7 | 43 | 8 | 148 |
| 合併組合 | 18 | 44 | 11 | 202 | 7 | 44 | 9 | 171 |

資料：鹿児島県森林組合統計

注：年齢(平均年齢)、勤続(平均勤続年数)

合になった（表6参照）。合併前の専従職員は男性が12名、女性が7名、合計19名であった。女性は、勤続年数や年齢から見て、全員継続雇用されたものと推測される。また、合併後、平均給与が14万8千円から17万1千円に上昇した。男性の場合、旧職員が全員引き継がれたか否か確認できないが、18名に増加している点を見ると女性同様全員が継続雇用され、6名の新規参入があったものと推測される。彼らの平均給与は合併前の19万9千円から20万2千円に上昇している。

90年代前半の森林組合の合併は、多くの場合このような形で進められた。人減らし合理化を目的とする合併は比較的少なかったようである。類似した傾向は他県にも顕著であるとともに、特に女性の継続雇用は多くの合併組合において実施された。

三つ目の特徴は、合併後3～5年の間に、引き締めが始まり、少数の女性と多数の男性職員が解雇され、全体的に雇用量が減少する。これは、90年代半ばの林業不況が深化する中で多く見られた現象である。助成額の減少も関連しているかも知れない。

四つ目の特徴は、2000年以降の合併が最初から人員削減を目的にしたものが見られるようになった点である。全国的に、森林組合における雇用量が1996(H8)年より減少しつつあるように、経済活動を強化しなければ生き残れないし、そのためには合併が有効であるものの、雇用調整を伴うために合併が進まないという矛盾構造の中で動いている。

(3)個別森林組合の専従職員の給与

森林組合の専従職員の給与は給与表に基づいて支給されている。この給与表は男女同一であり、差別が行われているわけではない。したがって、多くの組合で、勤続年数の長い女性給与が若い男性の平均給与を上回っている。この現象が都道府県レベルで見られるのは沖縄県だけである。それは沖縄県における専従職員数が少ないからである。

ところで、男女の給与額を比較してみると、女性の給与額はやはり男性に比べて低い。その大きな理由として課長、係長等への昇進問題が絡んでいる。まず、第1に職員の最高の責任者である参事が女性の中できわめて少ない。部長、課長、係長も希である。職制組織のない零細組合の場合、女性の給与はしばしば男性を上回る。しかし、合併し、事業が拡大した場合、役職が増え、男女の地位に異変が生ずる。

例えば、林産係長（課長）は、立木の買い付けに走らねばならず森林評価に責任を持ち、購入すべき森林を踏査し、位置を確認し、毎木調査を行い、搬出方法を決め、伐出コストを計算し、森林所有者や伐採業者と交渉をしなければならない。境界の確認や毎木調査には体力が必要であり、危険性が高い。このような仕事を女性に任せられないというのが伝統的な考え方である。また女性がどれほどこのような仕事を希望しているのかも不明である。

造林係長（課長）も同様である。植林あるいは保育作業を行うべき区域の調査を実施せねばならず、危険性は高い。体力も必要である。女性にこの役職を任せるのは難しい。

しかし、反面、森林組合は製材工場などの加工過程への進出も著しく、一般工場と変わらない職場環境が増えている。しかも、この新しい分野は、技術革新が早く、かつ市場との連携が欠かせない。それは、山林作業の危険性とは無関係であり、この分野における女性職員の可能性は十分に考えられるところである。しかし、現実には、この分野でも課長や係長はまれである。

5. 現業賃金の男女格差

(1) 林業賃金の社会的地位

林業賃金は、100万人以上の就業人口をもつ屋外労働者の賃金と比較される。他方、林業労働者の賃金をリードする職種は伐出労働者であるが、その数は6,618人と推定されている（注3）。人数は少ないが、まず伐出労働者の賃金水準について検討してみたい。

前述したように（柳幸氏の見解）、70年代は林業労働者の賃金が屋外労働者の賃金を上回っていた。しかし、80年代に林業賃金は屋外労働者の平均値とほぼ同じ水準になった。そして、90年代には屋外賃金の平均が伐出労働者の賃金を上回った。そして、2002年現在では約10%ほど屋外賃金が高くなった。また、大工、左官の賃金は林業労働者の有力な比較の対象であった。70年代には林業賃金が大工・左官に比べて20%程度低かった。90年代のバブル期にはさらに格差が広がった。しかし、現在ではバブルが終演し、格差は10%程度に縮まっている（表7参照）。ただし、この賃金は男性労働者の賃金であり、女性の伐木労働者や機械集運材労働者はまれであり、統計上は記録されない。従って、この面での女性の賃金水準について言及することはできない。

ところで、女性の伐出作業員がいないわけではない。伐出作業の班長を務めている女性もいる。とはいえ、現在のところ例外的な存在である。女性の林業労働者は主に造林作業および工場で働いている。その賃金は、屋外労働者の軽作業（女）や農村労働者の「臨時雇」の賃金と比較されてきた。そこでまず、屋外労働者の軽作業における男女の賃金格差を比較する。1976年から今日までの約30年間、女性賃金は男性賃金の67%～72%の水準で推移してきた（表7参照）。他方、農林水産省が調査する農村における臨時雇の賃金は、女性の賃金水準が男性の75～77%程度の水準となっている。しかし、農村における臨時雇の賃金は屋外労働者の軽作業の賃金に比較し、10数%安い。それは70年代の後半から確認できるが、ずっと以前から続いていた傾向ではなかろうか。なお、80年代前半には男女ともに造林作業の賃金が屋外労働者（軽作業）の賃金を5～10%上回っていた。林業にお

表7 林業労働者、屋外労働者、農村労働者の賃金比較（全国）
Table 7 Comparison wage among forestry workers, outdoor workers and temporary workers in local areas

（単位：円/日）

| 年次 | 屋外労働者 | | | | | | 林業労働者 | | 農村労働者 | |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|
| | 合計 | 大工 | 左官 | 土工 | 軽・男 | 軽・女 | 伐木 | 集材 | 男 | 女 |
| 1976 | 5,594 | 6,895 | 6,725 | 5,332 | 4,449 | 3,083 | 5,617 | 6,171 | 3,852 | 3,050 |
| 80 | 7,580 | 9,180 | 8,920 | 7,250 | 5,970 | 4,200 | 7,589 | 8,385 | 5,054 | 3,915 |
| 85 | 9,060 | 10,210 | 10,010 | 8,280 | 7,200 | 4,930 | 8,660 | 9,385 | 5,981 | 4,586 |
| 90 | 11,270 | 13,090 | 13,280 | 10,200 | 8,440 | 5,820 | 9,308 | 10,717 | 6,711 | 5,126 |
| 95 | 13,600 | 15,160 | 14,580 | 12,760 | 10,470 | 7,420 | 11,735 | 13,090 | 7,963 | 6,028 |
| 2000 | 13,650 | 14,700 | 14,220 | 12,840 | 10,850 | 7,720 | 11,980 | 13,560 | 8,652 | 6,495 |
| 02 | 13,520 | 14,250 | 13,750 | 12,760 | 10,440 | 7,490 | 12,450 | 12,470 | 8,663 | 6,517 |

資料：①林業統計要覧（元表は農村物価統計）：臨時雇

②屋外労働者職種別賃金調査報告：軽・男（軽作業員/男性）、軽・女（軽作業員/女）

③林業労働者職種別賃金調査報告：伐木（チェンソー会社持ち伐木作業員）、集材（機械集運材作業員）

る就業環境が比較的良かったためであろう。しかし、80年代半ば以降、造林賃金の本格的な調査が行われておらず、以降の比較は困難である。

(2) 林業労働者における男女賃金の格差

全国の造林賃金統計はないので、個別の森林組合における比較によって男女の賃金格差について分析してみたい。林業では周知のことであるが、林業労働者の賃金水準は雇用形態と賃金形態によって大きく異なる。傾向として請負形態や出来高給から定額給へ移行しつつあるが、請負や出来高給の場合、正確な労働時間、支給された賃金などがわからない(統計が存在しない)。そのため比較ができない。そこで細かい点には目をつむり、森林組合統計に記載されている数値を基に、その統計が比較できるものとして分析する。なお、林業労働には伐出過程と造林保育過程があるものの、前述したように、伐出過程には女性労働者が非常に少ないので、以下においては造林保育過程について取り上げる。

表8 A森林組合の造林賃金
Table 8 Tree planting workers
wage of A forest owners
association

(単位：円/日、%)

| 年 | 男の賃金 | 女の賃金 | 比率 |
|----|--------|-------|----|
| H4 | 11,000 | 9,500 | 77 |
| 5 | 12,000 | 9,500 | 79 |
| 6 | 12,500 | 9,700 | 78 |
| 7 | 12,500 | 9,700 | 78 |
| 8 | 12,500 | 9,700 | 78 |
| 9 | 12,500 | 9,700 | 78 |
| 10 | 12,500 | 9,700 | 78 |
| 11 | 12,500 | 9,700 | 78 |
| 12 | 12,500 | 9,700 | 78 |
| 13 | 12,500 | 9,700 | 78 |
| 14 | 11,500 | 9,000 | 78 |

資料：熊本県森林組合統計

森林組合によって傾向がいくつかのタイプに分類される。一つは男女とも比較的高い賃金を支給するタイプ。二つめのタイプは、逆で、男女とも比較的低めの賃金を支給するタイプ。三つ目は変動が激しいタイプである。

まず最初のタイプであるが、林業不況の中でも必死に高い賃金を維持し、労働者の雇用条件の改善に努力したA森林組合の例である。全体的に賃金水準は高いが、男女の賃金比率は78%に固定されている。

これとは逆に、B森林組合では、男性の賃金が1993(H3)年から7,500円に、女性の賃金が6,200円に固定され、2002年まで続いている。従って女性の賃金は男性の83%で固定されている。反面、日額は低い。こういう場合、男女の賃金比率だけを見てB組合がA組合より女性を大切にしていると断言することはできない。

ところで、C組合では1992年には男性の賃金が日額12,000円であり、女性の賃金が8,500円であった。

この時の女性の賃金は男性の71%であった。しかし、1995年に男性賃金が8,500円に下げられた。それに伴い、女性の賃金も6,400円に低下した。しかし、女性の賃金比率は75%に上昇した。その後男女とも賃金は若干上昇と下落を経験し、2002年現在では男性が9,000円、女性が7,000円でその比率は78%に変わった。男女の格差は縮小したが支給賃金は低下している。この場合の評価も難しい。

全般的に男女の賃金格差は縮小する傾向にあるものの、大分県のD組合では女性の賃金が男性の半額程度という事例もある。大分県を含め、九州全域の森林組合統計(各県版)を比較してみると、日田地域など林業が活発である地域ほど男女の賃金は高く、また、男女の賃金格差も大きくなる傾向がある。

6. 結 論

林業における男女の給与、賃金の差は依然として存在する。しかし、専従職員と現場作業員に区分した場合、異なった傾向がみられる。例えば、専従職員の場合、傾向的に女性の賃金が男性の賃金に近づきつつある。男女とも同じ給与表を使用しており、女性が男性の給与を上回することは不思議ではない。事実、多くの森林組合でそのような事例が見られる。例えば、少人数の組合では女性職員の勤務年数が高くなる傾向があり、しばしば男性の給与を超える。しかし、このような森林組合は、補助金の削減などで経営が困難になりつつあり、合併によって経済力を強化するしか方法がない。他方、合併は事業の拡大をもたらす、職制を強化せざるを得なくなる。職制は男性の管理職登用を広め、相対的に女性の地位を低くめる。結果として男女の給与に格差をもたらす。係長、課長などの責任者は、危険な仕事もある程度引き受けざるを得ない。危険な山仕事、体力の必要な山仕事、これが女性を管理職から排除する理由である。ある面ではやむを得ないと判断される。しかし、それを女性がまったくやれないわけではない。また、森林組合においても、工場管理やシステムエンジニアあるいは消費者との接触など新たな分野が開けつつあり、女性の活躍が期待される。それに対応できるような教育体制や人事政策が必要である。

他方、現場労働者の場合は、傾向として男女の賃金格差はあまり変動をしていないが、おおむね屋外労働者の軽作業における男女の賃金格差や農村における「臨時雇」における賃金格差と横並びにあり、70%台を上下している。しかし、個々の森林組合における賃金は、森林組合の事業形態（請負など）や経営方針によってまちまちであり、場合によっては男女同一の賃金が支払われているところもある。こうした動きの中で適切な労働評価をした上で男女の賃金が決定されることを期待したい。

7. 謝 辞

本報告は、日本証券学財団の支援を受けて実施したものである。記して感謝申し上げる。また、森林組合統計等の資料を提供頂いた九州各県の林業関係者に感謝申し上げます。

8. 引用文献

- 三井昭二(2002)：林業労働者と新規参入－減少の深化と高齢化の終焉－；「日本林業の構造変化と再編過程－2000年林業センサス分析－」所収：農林統計協会発行，225
- 柳幸広登(1997)：1990年代における林業労働者の動向－二つの注目すべき動き－；「21世紀に向けた林業労働の新たな展開－林業労働力確保をめぐる先進事例－」所収：全国森林組合連合会発行，29-30
- (厚生労働省)，「林業労働者職種別賃金調査」平成14年度の推計。

Summary

Gender issues are deeply settled in the field of Japanese forestry, as if there aren't. One of which is a gap of salary or wage between men and women of forestry workers. So far, many researchers who made reports on forestry worker-wage have neglected the gaps because of lack of appropriate data on wage and salary of them.

As I mentioned the gender issues on this report, there are some clear gaps of wage and salary between men and women at forestry cooperatives. In case of staffs of forestry cooperatives, the salary gaps between men and women are gradually reducing. However it depends on the cooperative management scale. For example, a salary of women of small scale cooperatives sometimes exceeds men's one. By the way, these small scale cooperatives depend on forestry subsidiaries will be amalgamated with neighbor cooperatives to enforce their economic powers. After amalgamation, or large scale cooperatives need the staff organization of an office, the big cooperatives have to make some new managerial posts and/or set up managing members. Women will be excluded from these managerial posts by their sex.

On the other hand, wages of forestry workers haven't been identified precisely because their wages are depended on type of wage and type of employment. The wage gaps between men and women haven't changed so much since 1970s. The women's wage ratio to men's one have been seventy something in part time outdoor workers so far. But, a few women workers of forestry cooperatives has been paid as same level as men.

I hope that every women of forestry workers and staffs should be paid their wage and salary to be evaluated exactly.

Keywords : gender issues, salary, wage, wage and salary gaps between men and women.