

いにより行われている。また、その経営体数は約4千あり、このうちの約7割は年間生産量が2,000立方メートル未満の経営体である。また、植付け、下刈り、間伐の森林整備についても、その面積の約7割は受託により行われているが、年間50ヘクタール未満の経営体はその大半を占めている。

こうした受託等により素材生産又は森林整備を行う経営体数は約6千あり、経営形態別に見ると、素材生産にあつては会社、個人が、植付け、下刈り及び間伐にあつては森林組合がそれぞれ主体であるという違いがあるものの、大部分は小規模・零細な経営となっている。

今後の林業の展開のためには、これらの事業主の経営の安定化、とりわけ事業量の安定的確保が必要であり、施業の集約化が不可欠となっている。

こうした中、森林所有者への施業提案による施業の集約化や路網と高性能林業機械を組み合わせた低コスト作業システムの導入による生産性の向上に取り組んだり、素材生産業者や森林組合が主体となって原木の供給量を取りまとめ、製材工場や合板工場との協定により原木を直送し流通の効率化を図っている事例も見られ、今後は、こうした取組を強力に推進していく必要がある。

また、我が国の私有林の現状を踏まえると、境界の明確化や作業路網の整備が必要不可欠であり、これら業務の関連作業も早急に実施していくことが必要となっている。

の事業主及び林家があるが、森林施業の大宗は事業主に雇用される林業労働者によって実施されている。

これらの事業主は、大部分が小規模・零細であるため経営基盤が脆弱であり、近年の林業生産活動の停滞に伴い安定的な事業量の確保が困難となっていることから、厳しい経営環境におかれている。

(3) 林業労働者の雇用管理の現状と課題

[改正ポイント]

- ・ 通年雇用を確保するとともに、社会・労働保険の加入促進や労働災害の減少に向けた取組が必要。
- ・ 教育訓練の充実が重要

林業労働者の雇用管理の現状をみると、林業の作業の季節性及び事業主の経営基盤の脆弱性から、雇用関係が不明確な場合が多く、また、その雇用は必ずしも安定していない。また、社会・労働保険等への加入については、雇用が臨時的、間断的であることなどから適用にならない場合もある。

このため、雇用の安定に取り組むことが必要であり、具体的には、事業主による安定的な事業量の確保等により通年雇用を確保するとともに、労働者の福利厚生観点から事業主が積極的に社会・労働保険への加入促進に取り組むことが重要である。また、林業における労働災害は、減少傾向にあるものの、林業は厳しい地形的条件の下で重量物を取り扱う作業であることから、依然として他産業に比較して災害発生率は極めて高い状況にあり、路網の整備による作業現場へのアクセス改善やリスクアセスメントを通じた作業方法等の改善、高性能林業機械の導入促進及び当該機械を用いた安全な作業の実施、安全作業機械及び器具の開発・改良等による労働災害の減少に向けた取組が重要である。

さらに、労働者に対して積極的に知識、技能及び技術の習得による職業能力の向上を図る機会を与えている事業主は少ない状況であり、労働者にとって魅力ある職場とするためには、教育訓練の充実に取り組むことが重要である。

(3) 林業労働者の雇用管理の現状

林業労働者の雇用管理の現状をみると、林業の作業の季節性及び事業主の経営基盤の脆弱性から、雇用関係が不明確な場合が多く、また、その雇用は必ずしも安定していない。

社会・労働保険等への加入については、雇用が臨時的、間断的であることなどから適用にならない場合もある。また、労働災害の発生状況は、着実に減少しているものの、厳しい地形的条件の下で重量物を取り扱う作業であることから依然として他産業に比較して極めて高い状況にあるなど、雇用管理面での改善の立ち後れがみられる。