

参議院常任委員会調査室・特別調査室

論題	連載：担い手③ 林業労働力の現状と課題 －外国人材受入れ制度の拡充を受けて－
著者 / 所属	上江田美南子 / 農林水産委員会調査室
雑誌名 / ISSN	立法と調査 / 0915-1338
編集・発行	参議院事務局企画調整室
通号	468 号
刊行日	2024-7-25
頁	156-167
URL	https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/ripou_chousa/backnumber/20240725.html

※ 本文中の意見にわたる部分は、執筆者個人の見解です。

※ 本稿を転載する場合には、事前に参議院事務局企画調整室までご連絡ください（TEL 03-3581-3111（内線 75020）／ 03-5521-7686（直通））。

連載：担い手③**林業労働力の現状と課題****— 外国人材受入れ制度の拡充を受けて —**

上江田 美南子

(農林水産委員会調査室)

《要旨》

政府が、国民の約4割が罹患し国民病と呼ばれる花粉症対策の方針を示し、林業分野の施策に関心が高まる中、それを担う林業労働力の確保が重要となっている。ただ、新規就業者の獲得に向けた政府の施策は、一定の成果を上げていると評価できる一方で、その後の定着率が約5割程度で推移しており、その要因に低賃金と労働災害の高リスクが挙げられている。

このように林業労働力の確保が課題となる中、令和6年3月に特定技能制度の対象職種に林業・木材産業が追加された。外国人材の受入れは林業分野の新たな担い手確保策として期待されるものの、特定技能制度創設時に課題とされていた言葉の壁による安全確保への懸念は払拭されたとは考えにくい。外国人材受入れ制度の拡充が、林業労働力の確保に向けて期待される効果を発揮するためには、林業に従事したいと思われるような魅力ある産業として、林業を発展させていくことが求められている。

1. はじめに

我が国は、戦後直後や高度経済成長期の木材需要への対応に向けて造林された人工林が利用適齢期を迎えている。人工林の多くはスギであり、スギを始めとする花粉症が国民の約4割が罹患し¹国民病と言われるほど社会問題となる中、令和5年4月、政府は「花粉症に関する関係閣僚会議」を設置した。そして翌5月に「花粉症対策の全体像」を決定し、「発生源対策」「飛散対策」「発症・曝露対策」の3つを柱として総合的に取り組むことを定め、同年10月には「花粉症対策 初期集中対応パッケージ」を取りまとめた。この政策パッケージでは、発生源対策として、スギ人工林の伐採・植替え等の加速化等の対策を集中的に実施することとしている。

¹ 松原篤ほか「鼻アレルギーの全国疫学調査 2019 (1998 年、2008 年との比較) : 速報一耳鼻咽喉科医およびその家族を対象として」『日本耳鼻咽喉科学会会報』123 巻 6 号 (2020. 4) 4 頁

スギ人工林の利用及び花粉の少ないスギ人工林の再造林を進めるためには、それを担う林業労働力の確保が重要である。しかし、林業従事者は高齢化が進み、その数は長期的に減少傾向となっている。

日本全体で少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少が進み、全産業において労働力確保のため外国人材の活用を進める動きがある中で、令和6年3月、政府は、林業、木材産業等を特定技能制度²の対象業種に追加することを閣議決定した。これまで林業及び木材産業の外国人労働者は、外国人技能実習制度³（以下、「技能実習制度」という。）の1号区分に限り認められていた。今回の閣議決定には、林業分野における外国人労働者の確保による労働力不足を解消する狙いがあるとされる⁴。

本稿では、林業労働力の現状を確認した上で、外国人材の活用制度である特定技能制度や技能実習制度の林業分野に関する概要を中心に、林業労働力の確保に向けた課題を論ずることとする。

2. 林業労働力の現状

（1）林業労働力の動向

ア 林業従事者数の推移

林業従事者数⁵は、昭和60年の約12万3千人から、長期的に減少傾向で推移しており、令和2年には約4万4千人となっている。また、令和2年において、林業従事者の高齢化率（65歳以上の割合）は25%で、全産業の15%と比べて高い。若年者率（35歳未満の割合）は17%で、若年者率は徐々に上昇しているものの、全産業の23%と比べて低いことから、今後の担い手不足が他産業よりも早く進むことが推察される（図表1）。

また、林業を営む事業所に雇用されている外国人労働者は、令和5年10月末時点で205名であるが、農業の約5万人、漁業の約6千人と比べると非常に少ない⁶。これは、林業の外国人材受入れが技能実習1号に限られているのに対し、農業・漁業は技能実習2号に加え特定技能制度の対象業種でもあること等によるものと考えられる。

² 特定技能制度及び技能実習制度の区分ごとの定義は以下のとおり（3.（1）及び（2）参照）。

区分		定義	在留期間
技能実習	1号	技能実習計画に基づいて講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動	1年間
	2号	技能実習計画に基づいて技能等を要する業務に従事する活動 ※対象職種は主務省令で指定	2年間
	3号		2年間
特定技能	1号	特定の産業分野の相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動	通算5年
	2号	特定技能1号よりさらに熟練した技能を要する業務に従事する活動	上限なし

（出所）出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」（令6.6更新）8頁を基に筆者作成。

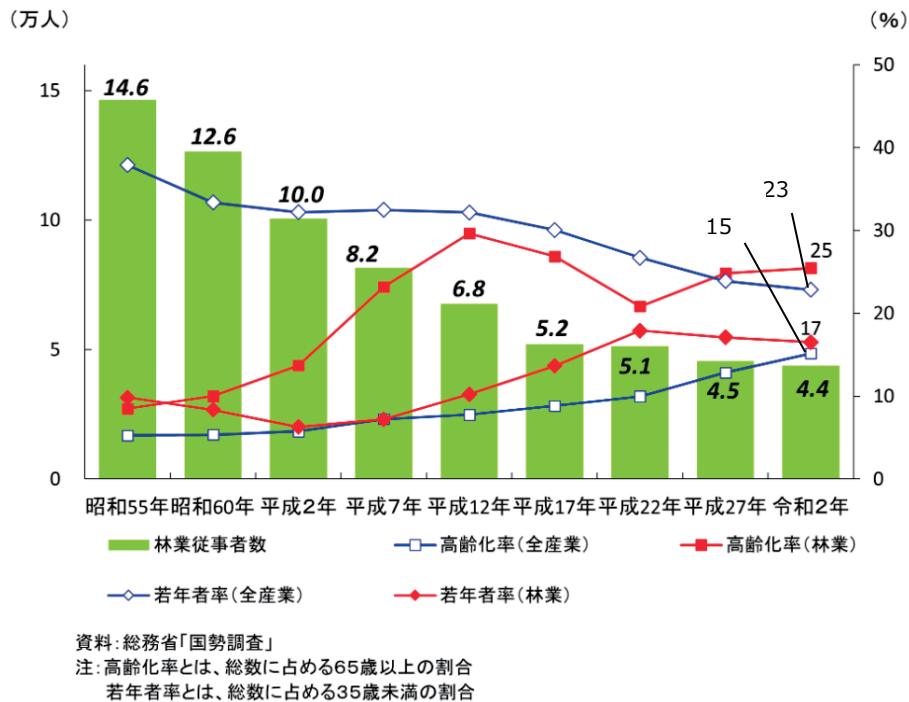
³ 前掲注2

⁴ 『読売新聞』（令6.3.29）

⁵ 国勢調査における「林業従事者」とは、就業している事業者の日本標準産業分類を問わず、林木、苗木、種子の育成、伐採、搬出、処分等の仕事及び製炭や製薪の仕事に従事する者で、調査年の9月24日から30日までの1週間に収入になる仕事を少しでもした者等をいう。

⁶ 厚生労働省プレスリリース「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末時点）」（令6.1.26）

図表 1 林業従事者数、高齢化率、若年者率の推移

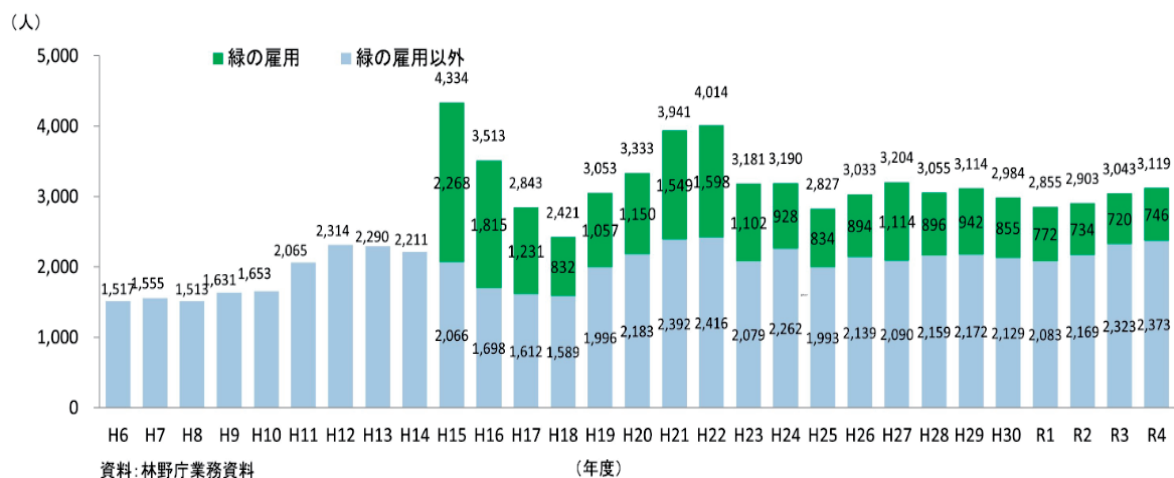


(出所) 林野庁ホームページ「林業労働力の動向」〈<https://www.rinya.maff.go.jp/j/routai/doukou/index.html>〉を筆者にて一部加筆。

イ 新規就業者数の推移

新規就業者数は、近年3千人程度で推移している。「緑の雇用」事業（後述）が始まった平成15年度以前と比べると、一定程度新規就業者数が増加していることが分かる（図表2）。

図表 2 新規就業者数の推移



(出所) 林野庁ホームページ「林業労働力の動向」〈<https://www.rinya.maff.go.jp/j/routai/doukou/index.html>〉

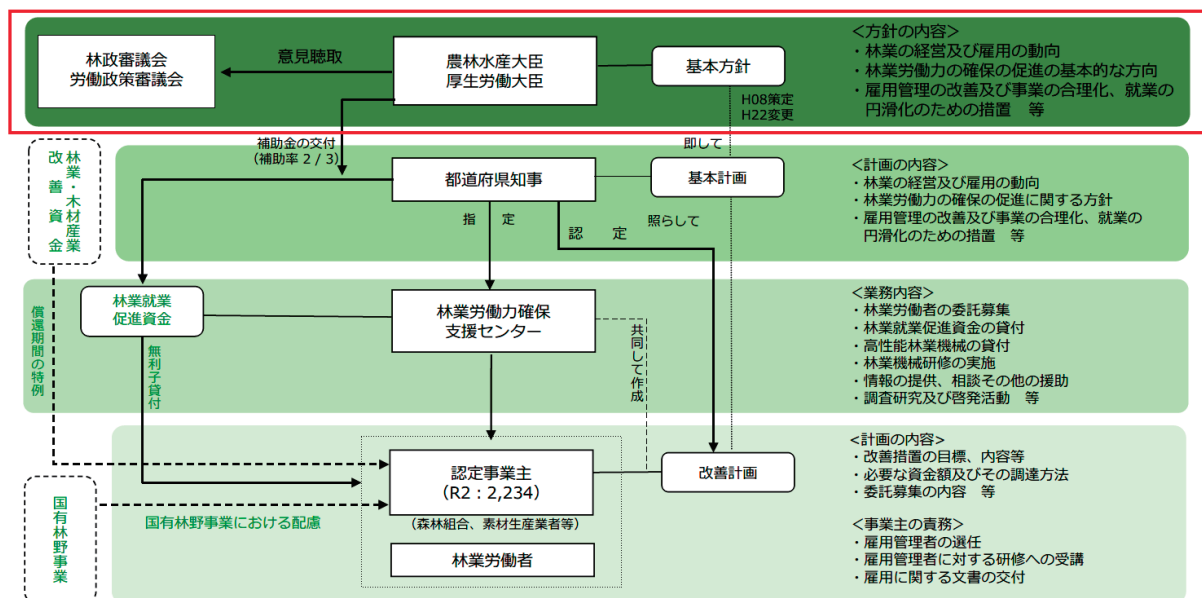
（２）林業労働力の確保・育成に関する取組

ア 林業労働力の確保の促進に関する法律

林業労働力の確保の促進に関する法律（平成 8 年法律第 45 号）は、事業主が一体的に行う雇用管理の改善及び事業の合理化と、新規就業者に対する就業の円滑化のための措置を講じること、林業労働力の確保を促進し、林業の健全な発展と林業労働者の雇用の安定に寄与することを目的としている。同法第 3 条に基づき、「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」（令和 4 年 10 月 5 日変更。以下「基本方針」という。）が策定されることとなっている。また、地域の実情に応じて都道府県知事が指定する「林業労働力確保支援センター」が中心となり、地域の関係機関と連携して事業者に対する雇用管理の改善等の支援が行われている（同法第 4 章）（図表 3）。

令和 4 年に変更された基本方針では、雇用関係の明確化、雇用の安定化、他産業並みの労働条件や労働安全の確保等雇用管理の改善に引き続き努めることを前提に、再造林の推進及び「新しい林業⁷」の実現に向けた人材の確保・育成、林業労働安全対策の強化、地域課題に応じた新規参入等多様な担い手の確保、女性の活用・定着、外国人材の受入れを進めていくこととしている。

図表 3 「林業労働力の確保の促進に関する法律」のスキーム



（出所）林政審議会配付資料「林業労働力の確保の促進に関する基本方針の変更について」（令 4. 4. 19）2 頁

⁷ 従来の施業方法等を見直し、エリートツリーや自動操作機械等の新技術を取り入れて、伐採から再造林・保育に至る収支のプラス転換を可能とする林業を指す。「新しい林業」の実現に向けては、低い生産性や高い労働災害率といった林業特有の課題を解決する必要がある。このため、造林・生産・販売等に係る先進的技術の導入を推進するとともに、事業体の経営力向上や労働安全対策の強化を推進することで、生産性と労働災害率の改善を図り、「長期にわたる持続的な経営」を実現できる林業事業体を育成することとされている（林野庁ホームページ「新しい林業」について〈<https://www.rinya.maff.go.jp/j/routai/keiei.html>〉）。（以下、URLの最終アクセスの日付はいずれも令 6. 7. 9）

イ 「緑の雇用」事業

政府は、林業の新規就業者対策として平成15年度に「緑の雇用」事業を開始した。その後、林業を取り巻く情勢の変化を踏まえ、平成22年に基本方針を変更し、林業労働者のキャリア形成支援等を施策の新たな柱として追加するとともに、同年度から「緑の雇用」事業においても林業労働者のキャリアアップ対策を追加して実施している。

「緑の雇用」事業の主な支援内容は、新規就業者の就業支援対策として就業ガイダンスやトライアル雇用の実施、新規就業者の育成対策として集合研修とOJTを組み合わせた林業作業士（フォレストワーカー）研修の支援、現場技能キャリアアップ対策として現場管理責任者（フォレストリーダー）及び統括現場管理責任者（フォレストマネージャー）の育成の支援等である。

また、林野庁は平成25年度から、「緑の雇用」事業に加え、「緑の青年就業準備給付金事業」を開始し、林業大学校等において林業就業に必要な知識・技術を習得する青年（就業時年齢が原則45歳未満）に対し、1人当たり年間最大155万円（最長2年間）の給付金の給付を行っている。

「緑の雇用」事業等によって、それまで年間2千人程度の新規就業者数が、近年は3千人程度で推移し、若年者率や平均年齢は若返り傾向にあることから、事業による一定の効果が見受けられる（図表1及び2参照）。

ウ 林業技能向上センターの創設

平成31年4月、労働者の技能習得レベルを評価する国家資格である技能検定制度への林業追加を目指して、「林業技能向上センター」が林業関係団体によって設立された。林業の技能検定制度への追加は、林業従事者の技能や経済的地位の向上等に寄与し、かつ外国人技能実習2号の評価試験の構築にもつながるものとしている（後述）。同センターの設立後、技能検定制度の整備までには、厚生労働省との事前協議や試行試験の実施といった準備等に5年程度は要するとされており⁸、現在、令和6年度中の技能検定実施を目指して調整が進められている⁹。

3. 林業における外国人材の受入れ

（1）技能実習制度¹⁰

技能実習制度は、開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に協力するとの趣旨で平成5年に創設された。制度を活用する企業の一部では、技能実習生を低賃金労働者として扱うといった人権侵害等の問題が顕在化する一方で、制度成立から時間が経つにつれて技能実習生に対するニーズが高まりその数が増えていく中の平成29年に技能実習法（外国

⁸ 田中亘「林業の現場への外国人労働力受入れにあたっての課題」（森林総合研究所研究成果選集2021）

⁹ 一般社団法人林業技能向上センター「サポーターへのお誘い」〈<https://ringyou-gino.org/supporter/index.php>〉

¹⁰ 技能実習制度及び特定技能制度の概要等については、佐野良晃「農林水産業における外国人材の受入れ—3つの外国人材受入れ制度と課題—」『立法と調査』No. 417（令和11.1）参照。

人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律、平成28年法律第89号）が施行された。在留期間は、技能実習1号が1年、2号が2年、3号が2年で最長5年間となっており、1号から2号へ移行するには、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づく外国人技能実習生等が対象の技能検定等で一定のレベル¹¹に達し合格する必要がある。

これまで農業・漁業は技能実習2号の対象となっているが、林業は技能検定制度への適用がないことから、在留期間1年の技能実習1号の対象となっている。実習期間が1年と短期間であるため、技能習得に一定の効果はあるものの、出身国の林業への技能移転に至る十分な技術が習得できないといった課題が指摘されている¹²。令和6年1月、職種追加の検討を行う技能実習評価試験の整備等に関する専門家会議において、技能検定が設けられることを前提に移行対象業種への追加が了承され、現在必要な手続等を行っているとのことである¹³。なお、「木材加工職種（機械製材作業）」は、令和5年10月31日に技能実習2号への移行対象職種・作業に追加された。

（２）特定技能制度¹⁴

特定技能制度は深刻化する人手不足への対応として、生産性向上や国内人材の確保の取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業分野（以下、「特定産業分野」という。）に限って、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を受け入れるために、平成31年4月から実施されている。このうち、特定産業分野の相当程度の知識又は経験が必要とする技能を要する業務に従事する活動は特定技能1号、さらに熟練した技能を要する業務に従事する活動は2号とされている。

これまで農業・漁業は1号及び2号の特定産業分野となっているが、林業労働力確保のため、令和6年3月29日の閣議決定で、新たに林業及び木材産業が1号の特定産業分野に追加された。分野別の運用方針で、向こう5年間の受入れ見込み数の上限を定めており、令和6年度から10年度までの5年間で林業は1千人、木材産業は5千人としている¹⁵。

特定技能1号は通算5年の在留期間が認められることから、技能実習1号の対象であった林業・木材産業は、特定技能制度を活用することで、技能実習制度の1年から5年へと在留期間が延びることとなり、外国人材の受入れの増加が期待されている。

（３）技能実習制度等の見直しの動き（育成就労制度）

技能実習制度及び特定技能制度については、外国人が我が国の経済社会の担い手となっている現状を踏まえて、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議の下に設置された「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」（以下、「有識者会議」と

¹¹ 技能検定基礎2級相当。

¹² 前掲注8

¹³ 第213回国会参議院農林水産委員会会議録第13号（令6.5.30）

¹⁴ 前掲注10

¹⁵ 前掲注2資料7頁

いう。)において議論され、令和5年11月に最終報告書がとりまとめられた¹⁶。

同最終報告書を踏まえ、政府は現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消し、人材確保及び人材育成を目的とする新たな育成就労制度の創設、特定技能制度の適正化等の方針で検討し、第213回国会に「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律案」(閣法第59号)が提出され、衆議院における修正が行われた後、令和6年6月に成立した。

この新たな育成就労制度と現行の技能実習制度との主な違いは図表4のとおりである。林業分野については、前述のとおり技能実習2号移行対象職種に追加予定であり、原則として技能実習2号対象職種のうち特定産業分野に設定されている職種を育成就労制度の対象として認める方向で検討予定であるとされていることから¹⁷、林業・木材産業も対象となることが想定される。

図表4 技能実習制度と育成就労制度の比較

	技能実習制度	育成就労制度
目的	開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に協力	人材確保・人材育成
在留期間	最長5年	原則3年
転籍	原則3年間でできず (技能実習3号に移行する時に可能)	1～2年で可能
特定技能1号への移行	対象分野一致せず 試験免除	対象分野は一致 試験あり

(出所) 出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」(令6.6)及び外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告を踏まえた政府の対応について」(令6.2.9)を基に筆者作成。

4. 林業労働力の確保に向けた課題

(1) 新規就業者の定着率

「緑の雇用」事業等によって国内人材の確保に一定の成果が見られる一方で、なおも人手不足が深刻である。政府は、森林・林業基本計画(令和3年6月15日閣議決定)で定めた令和12年における木材供給量の目標4,200万立方メートル確保のためには、林業分野において令和10年度時点で2万人程度の人手が不足すると推計している。これに対し、生産性向上等により1万5千人分を補った上で、国内人材を4千人、外国人材を1千人確保する必要があると見込んでいる¹⁸。

人手不足の要因の一つに、新規就業者の定着率が問題として挙げられる。政府は、「緑の雇用」事業による新規就業者を毎年度1,200人に、就業3年後の定着率を令和7年度までに

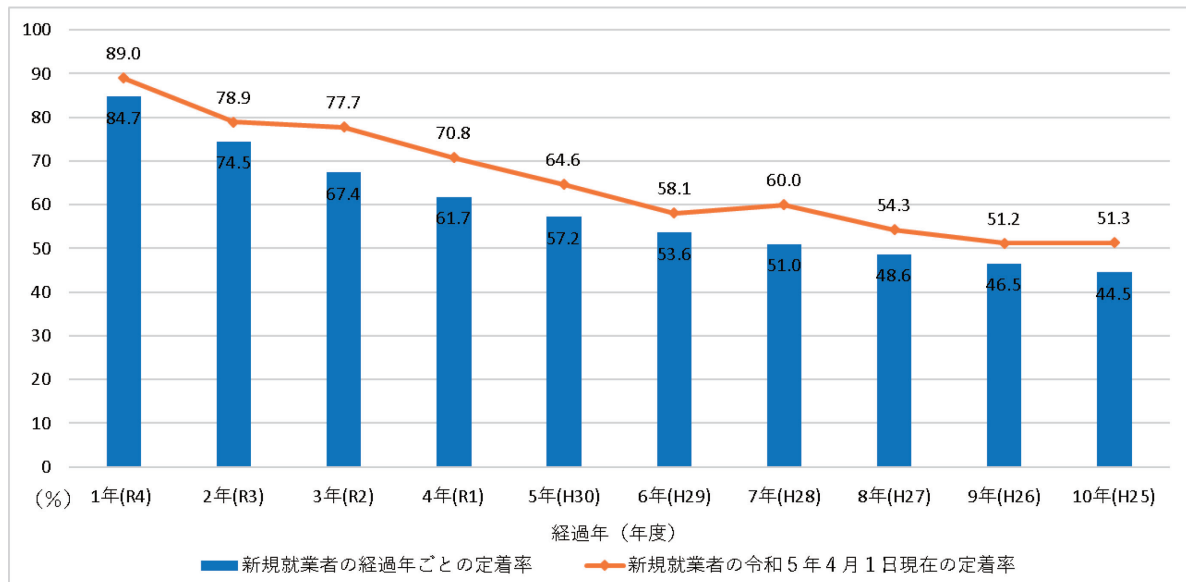
¹⁶ 制度の見直しに当たっては、外国人の人権保護、外国人のキャリアアップ、安全安心・共生社会の3つのビジョンを掲げ、国際的にも理解が得られ、外国人材に選ばれる国になるような視点が重視された(有識者会議「最終報告書(概要)」(令5.11.30))。

¹⁷ 前掲注13

¹⁸ 前掲注13

80%に引き上げること为目标としているが¹⁹、現状では、目標が設定される就業3年後よりさらに長く経過すると、定着率が下がり、8年後には半数程度となっている(図表5)。就業支援制度を充実させて新規就業者を増やしても、就業を継続しなければ、林業労働力の確保にはつながらない。

図表5 新規就業者の定着率(過去10年平均及び令和5年4月1日現在)



(注1) 折れ線は各年度の新規就業者の研修生(1年目)の令和5年4月1日現在の定着率である。

(注2) 棒線は各年度の新規就業者の研修生(1年目)の経過年の定着率の平均である。

(出所) 緑の雇用ホームページ統計データ(平成15～令和4年度)「新規就業者の令和5年4月1日現在の定着状況」及び「新規就業者の経過年ごとの定着状況」を基に筆者作成。

(2) 林業従事者の所得向上

5年以上就業した者が退職する理由として、健康上の理由と自己都合に次いで、賃金等雇用条件が良くないことが多く挙げられている²⁰。林業労働力の確保の課題である賃金等の雇用条件については、主に林業従事者の所得の低さが挙げられよう。「緑の雇用」事業に取り組む事業体への調査結果によると、林業従事者の年間平均給与は、平成29年の343万円から令和4年には361万円と5%上昇したが、全産業平均の458万円²¹に比べると100万円程度低い²²(図表6)。また、森林組合で林業に従事する雇用労働者の賃金の支払形態は月給制が約3割と低い²³。そのため、不安定な収入体制を改善するとともに、他産業並みの所得の実現が重要である。

¹⁹ 林野庁「令和5年度森林・林業白書」(令6.6.4公表)91頁

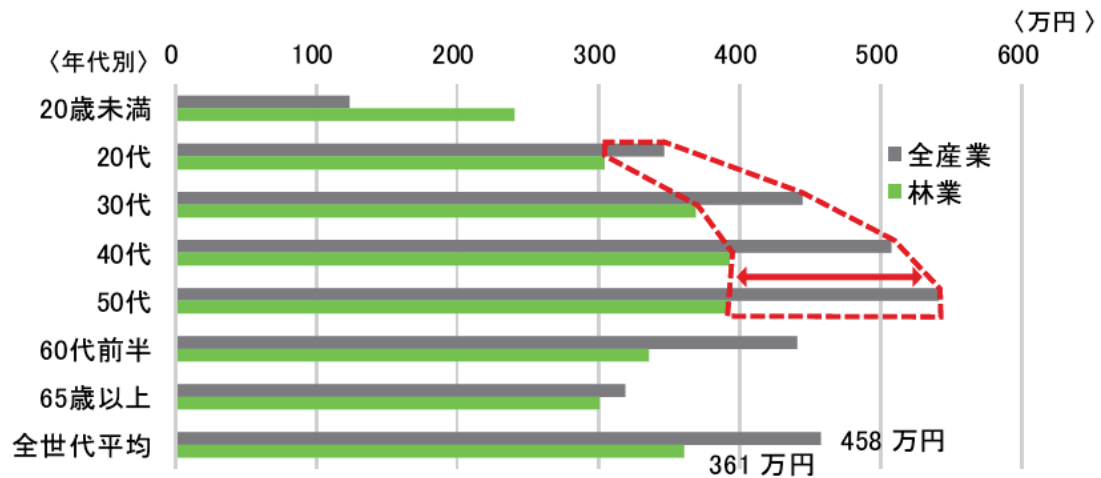
²⁰ 林政審議会配付資料「林業労働力の確保の促進に関する基本方針の変更について」(令4.4.19)8頁

²¹ 国税庁「令和4年分民間給与実態統計調査」

²² 林野庁「令和5年度森林・林業白書」(令6.6.4公表)95頁

²³ 林野庁「令和3年度森林組合統計」

図表 6 全産業と林業従事者の年間平均給与



資料：民間給与実態統計調査(R4)、林野庁業務資料

(出所) 林野庁「森林・林業・木材産業の現状と課題」(令6.6) 15頁

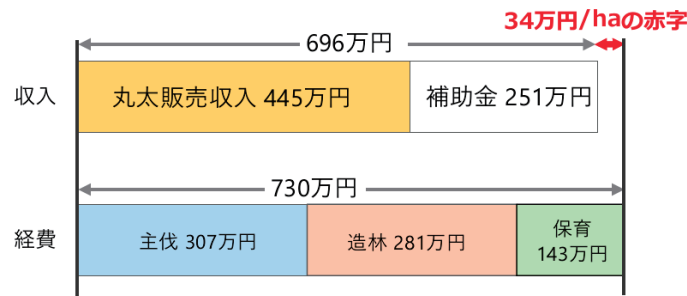
政府は林業従事者の確保、育成に向けて「高性能林業機械の導入支援により林業事業体の収益力向上を図ることとしており、こうした事業の採択時において、月給制の導入や社会保険の加入等を優先ポイントとして進めている」としている²⁴。高性能林業機械への投資を有効なものにするには、稼働率を十分に高めることが必要であるため、作業工程の管理や路網整備などの環境整備を着実に進めていくことが求められている。こうした環境整備のために、林業・木材産業循環成長対策交付金が用意されている。

しかし、林業事業体の収益を抜本的に改善する上では、木材価格の低迷を克服していかなければならない(図表7)。食料・農業・農村基本法(平成11年法律第106号)が令和6年に改正され、そこでは農産物の合理的な価格形成に関する条文が新たに創設されたことから(第2条第5項)、農業関係者の合理的な価格形成への期待は大きい。そのため、林業についても同様に、合理的な価格の形成に向けた取組を進めていくべきという指摘もある²⁵。引き続き、木材価格の向上や低コスト化等、林業の収支構造を効果的に改善する方策が求められる。

²⁴ 第212回国会参議院農林水産委員会会議録第2号4頁(令5.11.9)

²⁵ 第213回国会参議院農林水産委員会会議録第2号22頁(令6.3.21)

図表 7 現在の林業における収支イメージ



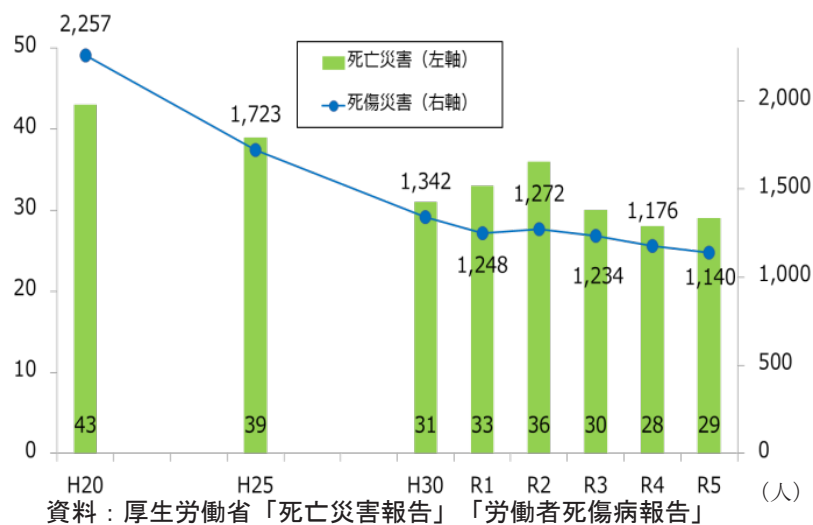
資料：林野庁「林業経営と林業構造の展望②」(林政審議会(令和2年11月16日)資料3)をもとに作成。
値は施業地1ha単位の試算。

(出所) 林野庁「森林・林業・木材産業の現状と課題」(令6.6) 21頁

(3) 林業の労働災害率

林業労働力の確保に向けて取り組むべき課題として、労働環境の安全確保も挙げられる。林業の労働災害発生件数は長期的に減少傾向にあるものの(図表8)、災害発生率は全産業の約10倍²⁶となっており、安全確保に向けた取組が急務である。

図表 8 林業の労働災害発生件数の推移



資料：厚生労働省「死亡災害報告」「労働者死傷病報告」
(出所) 林野庁ホームページ「一目で分かる林業労働」(https://www.rinya.maff.go.jp/j/routai/doukou/attach/pdf/index-5.pdf)

林業労働災害の特徴は、①伐採作業中の死亡災害が全体の7割を占め、かかり木²⁷に関する事故が多い、②経験年数の少ない林業従事者の死亡災害が多い、③高齢者や小規模事業体の事故が多い、④発見に時間を要するといった点が挙げられる。林業の安全確保のた

²⁶ 林野庁ホームページ「一目で分かる林業労働」(https://www.rinya.maff.go.jp/j/routai/doukou/attach/pdf/index-5.pdf)

²⁷ チェーンソーで伐採した木が予期せぬ方向に倒れかかってしまい、木の先端が地上まで落ちてこない状態。

め、政府は、保護衣や緊急連絡体制構築に必要な通信装置等を含む安全衛生装備・装置の導入、伐木技術の学び直しの研修への支援、「緑の雇用」事業において法令遵守や安全確保のための実習への支援等を行っている²⁸。

しかし、林業は零細な経営体が多く²⁹、安全確保のための体制や研修にリソースを割けない経営体も少なくないことから、引き続き林業の安全確保の取組への支援を充実させる必要がある。

5. 外国人材受入れに向けた課題

(1) 言葉の壁と安全面の確保

平成30年度に特定技能制度が創設された際、林業は対象職域となっていなかったが、これは「関係団体において…外国人材の受入れについて、言葉の壁もある中で、安全の確保等の懸念から積極的な動きが見られなかったこと、そして、林業、木材産業とも、まだ技能実習2号の対象職種になっていないということ」とされていた³⁰。そして制度創設から現在に至るまで、言葉の壁がある中での安全の確保等への懸念が払拭されてきているとも考えにくい。

さらに、外国人材の受入れにおいては、人権侵害や労働関係法令の違反などが指摘されており、こうした現状を改善し実態に即した制度に改めるよう「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」（令和6年法律第60号）が前述のとおり成立した。特に林業は、国内においても低賃金や危険な労働環境などの問題が顕在化しており、「林業分野における外国人材の受入れは、厳しい作業である造林作業における労働力不足を補うための対応なのだということが透けて見えている³¹」との指摘もある。そのため、言語の壁がある外国人材の活用の上で、安全面の確保には相当の対応が必要であろう。

政府は、事業主による現場への安全指導を徹底するため、安全診断や作業安全運動の講習会の実施、外国人向け安全テキストの作成等への支援を行っている。緊急時にコミュニケーションを図るのは難しく、いざその危険が現場で発生した時にどのように回避するか、丁寧に慎重に考えていくべき³²との意見もある。

(2) 外国人材受入れにかかる事業者負担

林業における外国人材の受入れ実績は少ないが、愛媛県で実施された外国人技能実習生受入れモデル事業（2017～2019年度）においては、言語の壁を含めた技術指導面での負担は想定より小さく感じる一方、経済面での負担が大きいという結果が判明し、その支援の

²⁸ 林野庁「令和5年度森林・林業白書」（令6.6.4公表）94頁

²⁹ 2020農林業センサスによると、保有山林面積が1ha以上の世帯である林家は69万戸でそのうち10ha未満の林家の数が全体の88%と小規模・零細な構造となっている。また、林業経営体も個人経営体が82%と大半を占めている（林野庁「令和5年度森林・林業白書」（令6.6.4公表）85頁）。

³⁰ 第211回国会衆議院農林水産委員会議録第7号第19頁（令5.4.27）

³¹ 前掲注13

³² 前掲注13

ためには、「緑の雇用」事業における安全確保のための研修を共同で行う等の対応が考えられるとの意見がある³³。

林業に外国人材を受け入れるといっても、受入れにかかる負担が大きければ、事業者は受入れをちゅうちょする可能性がある。今後、外国人材が現場に入ってくることを想定すると、「民間の企業に任せるだけでなく、外国人材の労働環境の安全確保に向けて…公的な支援、保護体制…を整備する必要がある³⁴」との指摘もある。今後、外国人材の受入れに国として力を入れていくのであれば、企業任せではなく、国として受入れ事業者への支援を講じていくことが求められよう。

6. おわりに

林業労働力の確保に向けて、外国人材の受入れは解決策の一つではあるが、これまで外国人材の受入れに消極的だった大きな理由の「言葉の壁」による安全確保への懸念は払拭されたとは言いがたい。外国人労働者が安心して安全に働ける環境が整わないまま、制度の導入が先行し、外国人労働者の労働災害が発生することは避けなければならない。

外国人材の受入れについては、新たな育成就労制度が導入されることで、従来制限されていた転籍の条件が緩和され、外国人材の移動が活発になり他国とだけでなく、国内でも地方と大都市の間で人材を奪い合う構図になるとの見方もある³⁵。地方の最低賃金は都市部より低いため、大都市への人材流出が懸念される中で、労働災害リスクが高く他産業より賃金が低い林業分野での外国人材の確保は、容易ではないだろう。

政府も、既に新規就業者の獲得のために様々な施策を講じているが、外国人材の獲得もこれに併せて定着に取り組んでいくことが重要である。そのためには、林業を他産業と比べて魅力ある産業にしていくことに注力すること、具体的には、所得向上と労働災害リスク低減の対応のために、これまで以上に踏み込んだ施策を講じていくことが求められる。

林業労働力確保を進めていくためには、林業分野における外国人材受入れ制度の拡充に過度に期待せず、今抱える低賃金と労働災害の高リスクの課題に向き合い、国内人材・外国人材問わず、林業に従事したいと思われるような魅力ある産業として、林業を発展させていくことが重要となる。

【参考文献】

田中亘「国内林業の将来を踏まえた林業労働問題を考える」『林経協季報 杉経』No. 65 (2022年6月)

田中亘「林業における外国人労働力の受入れ過程—愛媛県を事例に一」『森林総合研究所研究報告』No. 456 (2020年12月)

(うえだ みなこ)

³³ 前掲注 8

³⁴ 前掲注 13

³⁵ 『日本経済新聞』(令 6. 6. 15)