

論文審査の結果の要旨

申請者氏名 田 村 早 苗

林業労働力の減少・高齢化が深刻化する中、1990年代に入り森林組合を中心とする雇用労働において若年労働者の新規就業が見られるようになった。新規就業者の定着は今後の林業労働力のあり方を左右する重要な問題である。森林組合が新規就業者をどのように組織化しているかは、賃金形態に基本的姿勢が表れている。出来高制では、森林組合は労務管理を労働者（班長）に委譲し、月給制では森林組合が自ら実行する。本論文はこの点に着目し、賃金形態別に新規就業者の現状と問題点を雇用と労働の両面から分析し、定着を実現するために解決すべき課題を明らかにしたものである。

まず、森林組合作業班における新規就業者の動向を把握するために全国調査を実施した。これにより賃金形態、賃金水準、社会保険等雇用の実態と月給制が若年層の採用にもたらした効果を明らかにした。しかし雇用側には、月給制はモチベーション、能力評価、事業量の安定・確保に問題があり、労働生産性の停滞とコストアップを引き起こすと、危惧する見解が多いこともわかった（第1章）。

そこで第2章以降で事例調査により、賃金形態別に労務管理の実態と労働生産性・労働コストを把握した。育林作業の労働生産性の分析では実証データを用いて月給制の低位性を初めて明らかにした。また、回帰分析により月給制においては経験年数による生産性の向上がみられないことが明らかになり、労務管理に欠点のあることを指摘した。労働コストの分析では、出来高制においては賃金水準の格差が、また月給制においては労働生産性の格差が労働コストに及ぼす影響の大きいことを明らかにした。前者に関して出来高単価の決定方法の検討が今後の課題となる（第3章）。

一方、月給制は労働側にも問題を引き起こしている。新規就業者に対する意識調査によると、参入時に比べて収入の安定性や昇給昇格など賃金に関して魅力を感じる人が減少している（第4章）。賃金制度と賃金構造（個人別昇給の実態）の把握から、その要因は現在の月給制が労働意欲や技能向上の努力、能力の違いを賃金に生かす仕組みを持たないことにあると考えられた（第2章）。

以上から、雇用の安定化を志向して導入された月給制は、生産性の向上と労働に対するインセンティブの提供を基本とする経営合理性の枠組みの中で改善する必要があると言える。

そこで、終章でこの2点の実行可能性について本研究で得られた成果を整理した。第1に作業班の編成原理である。人間関係中心の出来高制に対し、月給制は技能中心で班を編成し、定期的な編成換えと日常的にはフレキシブルな人員配置が可能となっている。労働生産性向上には作業組織の柔軟性が必要であるが、この点では月給制が有利と言える（第2章第2節）。第2に林業労働に対する意識の変化である。月給制の新規就業者の意識は自然への憧れや林業の意義など抽象的な価値観から技能向上・作業方法の創意工夫など作業自体重視に変化してきている（第4章第2節）。この結果は、経営側から言えば森

林組合主導による人事管理・生産管理の有効性を示し、新規就業者の側から言えば彼らの意識が能力主義を志向する方向に変化していると考えられる。現状は能力評価に消極的な森林組合の労務管理に問題があると言える。

以上の検討により、改善を実行するには労務管理能力の高度化が必要であることが明らかとなった。当然、労務管理能力の高度化にはコストを要する。本研究で、月給制と出来高制の労働生産性の相違を数値で示したことで投入しうる管理コストの値が明らかとなった。一方で、森林組合による管理体制を嫌う新規就業者が自己管理型の労働を選択することも予想される。その際、森林組合は自己管理型の労働力をも内部で組織化するのかあるいは下請関係におくかどうか、どちらを採るにしても、作業能率・生産性向上のための管理技術の修得、蓄積により月給制を定着させることが、今後森林組合が多様な労働力を組織化するために必要となる。

以上要するに本論文は、新規就業者のパフォーマンスに関する賃金形態別の実証的分析から、採用における月給制の効果と、労働生産性と労働に対する意識変化を中心とする問題点を明らかにし、さらにこれら問題点の改善可能性の検討により今後の林業労働力の雇用の方向に関する知見を提示したものであり、学術上・応用上貢献するところが少なくない。よって審査委員一同は、本論文が博士（農学）の学位論文として十分な価値を有するものと判定した。