

従業員の就労条件改善策を支える 使用者側の事業確保と生活保障

青森県V町の林業事業体の事例から

Employee Income Stabilization Strategies in a Forestry Company

蓬田伸光

- ① 研究の目的と方法
- ② A社の活動の概観
- ③ 従業員の就労条件改善策を支える使用者側の事業確保と生活保障
- ④ 林業事業体における事業の確保と従業員の雇用創出
- ⑤ 使用者から従業員に対する生活保障

【論文要旨】

青森県V町の林業事業体A社をとりあげ、従業員の就労条件の改善策としておこなわれている1年を通じた雇用創出のための事業確保について、A社の収支と、A社の使用者の考え方の2点に着目して分析をおこなった。本稿に使用した資料は、1993～1995年の間に筆者自身がおこなった現地調査によって収集したものである。分析の結果、夏期の下刈りや除伐といった作業で蓄積した利益をもとに、事業確保が困難な冬期間に、採算がとれないとわかっている作業でも受注することで従業員の雇用を創出していること、A社の使用者は雇用創出を通じて従業員の生活を保障しようとしていることが明らかになった。

林業事業体でおこなわれている1年を通じた雇用創出のための事業確保策は、育林作業と伐出作業の組み合わせや、他地域や他産業に進出することなどが、これまでに報告されてきた。A社では、育林作業と伐出作業の組み合わせにくわえて、V町以外で緑化工事を下請けすることで事業の確保に努めている。しかし、V町では冬期間の事業確保が難しく、従業員の雇用創出も困難になる。にもかかわらずA社の使用者は、従業員の雇用創出に努めている。

このように、事業確保が困難な冬期間におけるA社での雇用創出を、使用者から従業員に対する生活保障として検討し、使用者から従業員に対して生活保障的な施策が講じられるために必要な要素を以下の3点に整理した。(1) 使用者と従業員ともそれぞれ自らにとって有利な状況をつくる意図があること。(2) 従業員に対して生活保障的な施策を講じることができるほどの経済的な余裕が企業にあること。(3) 使用者は従業員の生活を保障するのに対し、従業員は使用者に依存するという考え方が、使用者と従業員の双方で共有されていることである。