

77 林業労働における作業集団編成合理化の方法（その2）

— 作業集団の社会測定 —

九大農学部 中島 能道・塩谷 勉

（その1）に続いて、ここでは作業機能と各人の作業集団内での地位および人間関係とのからみ合いの分析方法について述べる。

I 一般的作業機能と作業能力および作業集団内の地位

作業能力は例えば伐木造材作業集団では、現在までの（i）出勤率（ii）工期（iii）機械使用上の事故数（iv）立木石数に対する採材歩留り（v）災害発生頻度などにより測定される。これを先に測定した個人的作業機能上のZ当該値と対応させ、もしも相関関係が認められないとすれば、集団編成方法が合理的でなく、成員作業機能を十分に発揮し得ない何らかの人間関係上の拘束力が働いているものと診断される。また作業機能上の順位と現実集団における成員の地位（役付き、作業遂行上の重要度など）を定めているフォーマルな集団規範との関係も測定する必要がある。一般には、個人的作業機能の高い人は、作業能力も高いが、地位との相関は時として顕著でない場合も認められるという。林業において民有林での伐木造材作業などでは、作業班という集団の班長の地位には、単に年長者であるとか雇傭者との交渉役として重宝であるとかの理由だけで、班長が選出されている場合が多い。結局は選択行動を消極的にする条件（例えば個人出来高賃金制、地縁的・血縁的地元労働力の雇傭と類似の性格）が存在するとこの傾向は、国有林常勤労働者間においてさえも見られる。一般に林業労働では集材・運材のように集団が一単位としての出来高と、個人の集団内の重要度とに対し賃金が支払われる場合より、前述の条件下にある伐木造材集団の方がこの種選択行動において消極的となる。

II 作業集団の人間関係調査

(1) 職長・班長の人望調査

上述した職長・班長に対する選択行動が消極的になる条件、とくにフォーマルな規範的条件を取除くことが先決である。そして職長・班長が集団のリーダーとしていかに重要な役割を果たすものであるかを認識させた後、調査することになる。最も簡単な方法としては

対象となる作業集団の直接の上司およびその補佐役を果たしている職員に対して「あなたはこの作業班の班長として誰を選びますか」という質問を questionnaire で調べる一方、集団成員の個々に対しても同様の質問を出して調べその結果を考察する方法である。これは利用法によつてはフォーマルな規範に対するインフォーマルなその存在をある程度正しく把握できる場合がある。またひとり職長・班長の人望調査に限らず、用いて有効なソシオメトリック・テストもこの調査に相応しい方法である。

(2) 集団の全体的な人間関係調査

集団においてつねに変化し発展しつつある牽引や反撥の作用は、sociometric test によつて sociogram を書き、その上に現れる個人の pattern の型、すなわち（i）選択型（ii）被選択型（iii）拒否型（iv）被拒否型（v）孤立型などによつておきえることができるようになった。というのは、これら個人に対する sociogram の pattern は彼の人格の一面を表現していると認められるからである。とくに被選択の pattern はそれが他の成員から過大に選択をうけている個人は“人気”あるいは“leader-ship”を示していると理解される。また一面“地位の高さ”“適応性”を意味すると理解される場合もある。主な典型は、Moreno J. L. によると、（i）孤立（ii）一対（iii）連鎖（iv）三人結合（v）星型結合などに分類している。これらの型の中からさらにいくつかの類型に区分され、それによつて集団の構造（党派や地位グループなど下位集団の分節状況）を説明することになる。たとえば leader-ship の専制型と民主型。集団の安定性や外的圧力に対する抵抗性、集団の不安定性および孤立性などを把握することができ、集団再編成の際の合理化方策への資料となるわけである。

III む す び

人間関係の調査法としてモレノの sociometry が有効である。林業における作業集団の人間関係は、従来封建的家父長制度的であるといわれて来たが、機械化にともなう作業集団編成の合理化の第一歩として、集

団構造の現状を把握、それが成員の作業機能と集団における能力とに、いかに影響しているか、小集団的研

究の成果と共に検討する必要があると思われる。

78 森林計画制度の問題点

九大農学部 黒田 迪夫

昭和26年から発足した森林計画制度は第2施業期を終え、37年から第3施業期に入るが、この機会に現行制度を改正しようとする動きがあらわれている。即ち林野庁の事務局では今年の8月4日にこの制度の改正案を中央森林審議会に諮問した上で森林法の改正にふみきる気構をみせている。たしかにこれまで10年間施行してきた実績や昨今の林業政策の方向をみると、現行の森林計画制度の在り方には改正を要する点があるように思う。しかし森林計画制度はわが国の林業政策とくに民有林政策の根幹をなすものであるから、改正にも慎重な配慮が望ましい。そこでこの視点から改正案を取上げて問題点を指摘してみたいと思う。

さて改正案の要点を摘記すると次の如くである。

(1) 計画名称の変更——現行の森林基本計画、森林区施業計画、森林区実施計画という名称を廃し、新たに全国森林計画、森林基本計画、実施計画（仮称）を設ける。

(2) 森林計画の実行確保措置——(イ)伐採後2年以上経過しても造林しない要造林地には分収造林特別措置法を及ぼす (ロ)過熟老令林分の伐採促進に都道府県知事の勧告を行う (ハ)林道については森林計画に定めたものに限り国の助成を行う。

(3) 林業経営計画に関する措置——森林所有者が自主的に経営計画を作り、それが適正であれば国が助成を行う。

以上のうち第1点の名称の変更については問題はないが、第2、第3の点には問題がある。即ち第2の点についてみると、従来の計画制度でうまく行かなかった造林不実行の問題及び最近問題の過熟老令林分の温存問題を取上げ、分収造林措置法の適用とか知事の勧告など現行の法規で可能な範囲で強力な手をうとうとしている。そのねらいはよく了解出来るが、この措置で果し目的が達せられるかという事になると心許ないように思う。というのもこの措置を推進するための物質的裏付けがないからである。次に第3の点であるが、これも着想としては悪くない。しかし問題はまず第一に

国が希望するような経営計画を森林経営者がつくる意欲をもっているかどうかという点である。いうまでもなく森林所有者は自己の森林経営について自己の利益中心に行動するが、それが国の期待と合致するという保証はない。むしろその反対の場合が多く、それだからこそ国家的見地からする森林計画が必要とされるに至つたといっているのである。したがって森林所有者に経営計画を作らせるという事は理想的にいえば森林計画制度の趣旨と反したものとわねばならない。第二に仮りに国が援助を行つて個別経営計画を作らせたとしても、その範囲は極めて限られたものになるであろう。というのも周知のように自主的な個別経営計画を作ることの出来る経営体はごく僅かしかないのである。しかもそのうちどれだけ計画をつくる意欲をもつ所有者がいるかという点になると心細い。さらに第三に仮りに一部森林所有者が国の助成をあてにして積極的に経営計画を作成したとしても、実行面で他の森林所有者との関係から制約されるおそれがある。例えば経営計画の作成者に対する助成措置として国が林道の開設を認め、助成をしようとした場合、他の森林所有者の森林を全く通らないで済ませない場合が屢々起ると考えられるが、その場合工事費をどう分担するかについて不平不満が出たり、紛糾することが考えられる。それが同一の森林組合に属している場合には相互間でしつくりいかなくなるおそれもある。したがってこのように考えると、森林所有者で自主的に経営計画を作らせるという考え方は、考え方としては進歩的であるが、現段階では時期尚早の感があり、かえつて現行の森林計画制度を混乱させたり、事務手続を複雑化させるなど弊害の方が大きいように考えられるのである。もつとも岡坂けて大きな山林所有者や会社有林、公有林などではこの措置は国の助成措置をめぐめてにして歓迎されるかも知れないが、もしこの措置がそれらへの助成をねらいとしているとすればそれは林業基本問題と基本対策の方向と反した大山林所有者の擁護政策に墮するものといわねばならない。したがって私はこの