

勿論こうした労賃の高騰は全国的傾向であるが、それにしても東郷村、西郷村や人吉市周辺の農山村の工夫賃が700～800円が相場といわれるから、椎葉村の工夫賃は図抜けて高いといえる。ではどうして椎葉村ではこのように工夫賃が異常に高くなっているのか。その原因は、基本的には少ない労働力に対しての需要の急激な増加による労働力の奪い合いの結果といえるが、しかしさらに立ち入って調べてみると(1)各事業主体が労働力の現況をよく調べないで、相互の連絡もなく大規模に造林事業を進めていること、(2)一方、労働力の供給側にあつた農家も、雇傭機会が臨時的で不適正なため、農業を捨てきらず、中途半端な状態にあること、(3)両者の調整機関がなく、需給調整がなされていない

点などが指摘される。つまり少ない労働力をいかに有効に活用するかについての検討が、需要者側にも、供給者側にも、さらにはそのあっせん機関となるべき管の村や森林組合にも、全く欠けているということである。これは急に事業量が増加したこうした山村では、それを求めることが無理かも知れないが、しかしいまのような状態がつけば折角入り始めた村外の資本が逃げ出してしまうということも予想されるのであって万一そうした事態になればそれは椎葉村にとっても、また国の政策からみてもマイナスであることはいまでもない。その意味で村または森林組合が村の発展という観点から労働力の需給の円滑化を図るような政策をとることが望まれるわけである。

40. 育林労務の組織化に関する研究 (II)

— 宮崎県椎葉村の調査から —

九州大学農学部 ○吉 良 今朝 芳
黒 田 迪 夫

この村の拡大造林は(I)で明らかにされているように、昭和30年頃から本格的に進められ、その推進母体も国、県、公団と製紙パルプ会社、県外の大規模林業家ならびに村内林業家などさまざまであるが、ここではこれらの推進母体のなかの2.3をとりあげ育林労務組織の実態を明らかにする。

(1) 九州大学宮崎演習林—椎葉村の南西大河内部落に位置し、面積2,919haの天然生林(うち人工林210.9ha)であつて地理的条件は著しく悪く、近年までその大部分が未開発のままの状態であつた。しかしその後林道の開さくが進み経済林化してきつつある現況である。演習林の作業は設立当初から年間の雇用量が少なく、かつ地元農家には余剰労働力が存在していたため、それに依存し、直接雇用の形式をとってきた。しかし、最近では地元農家の若年労働力の流出と河川、砂防、道路工事をはじめ、伐出育林作業などへの雇用機会の増大それに伴う賃金の急激な上昇から国の定めている標準賃金単価では出役するものが少なく、その上演習林自体としての作業量の急激な増大もあつて直接雇用の形式から請負の形式へと変更せざるを得なくなつて

きている。

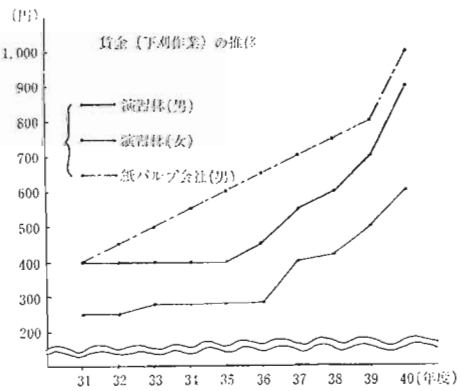
これというもこれまでの直接雇用に比して請負の形式が受入れられる要因として雇用者側からは第1に山間僻地であるため工夫調達、賃金支払いに労力が相当安くわけていたのがはぶける。第2に林業労働の特殊性である分散性から労働所要量のうち監督労働がかなりの割合をしめていたのが完了検査のみとなり合理化される。第3に事務が簡素化される。第4にお役所的な運営に対する労働者の反感がなくなる。また一方労働者側からは第1に本質的には労働強化によるのであるけれども1日手取額がかなり増加する。第2に作業量が明確になり収入面でいくらか安定的になる。第3に労働時間が拘束されず自由になる。第4に複雑な運営から開放されるなどこれら両者の利点によってこの請負の形式が歓迎されている。

(2) 製紙パルプ会社—村内には十条製紙、山陽パルプ、日本パルプなどの社有林があり、これらの会社は昭和28年頃から奥地天然林の伐出作業と併行して本格的な人工造林に着手している。これらの会社は出先機関を本村または隣接町村に置いているが、その一つを

十条製紙にとってみると、児湯郡西米良村に米良出張所をおき、その直轄仕有林は約2,900haでそのうち600haが既造林地である。育林作業は昭和33年までは直轄雇用によって作業をおこなってきたが、その後会社の合理化計画に伴って請負の形式に切り換えられ、現在に至っている。米良出張所では専属請負業者2名をかかえておりこの請負業者は各地区に袖頭をもって地元の作業員集め、また作業そのものの責任までもたせている。このように作業はすべて請負の形式を採用しているが、最近ではこのような形式のなかに公団が加わり、伐跡地などの造林に対して公団が新植保育経費を出資するという分収契約による造林がとり入れられつつある。

(3) U家一大河内部落にあり、約200haの保有山林のうち60haが既造林地である。当初の植林計画は椎茸生産によってあげた収入で5~10haの植林保育費をまかなう予定であったが、近年の労力不足と賃金の上昇から当初の計画のようになくなったといわれる。しかしこの経営は常用男3名、女1名の計4名の作業員をかかえており、育林は椎茸生産とうまくかみあわせた労務配分を考えている。つまり1~3月は椎茸原木の仕込み、4.5月は植林と椎茸(春子)の採取乾燥、6月は補植、7~9月は下刈、10.11月は椎茸(秋子)の採取乾燥、12月は地捨てというように常用の労力を配分している。

つぎに賃金推移をみると図のとおりで製紙パルプ会社の賃金が2~4割方高く、これによって村内の賃金単価が推移しているといえる。現在まで経営相互の間では賃金などに関する労務対策の話し合いはなされていなく、そのため労働のピーク時における労力のうばい合から生ずる賃金の上昇、引いては造林の停滞という憂慮すべき事態をもまねきつつある。その対策の一つとして請負の形式をとり入れ経営の合理化を計ろうとする雇用者側と少しでも所得の増大、安定を計ろうと欲する労働者側との間で請負の形式による作業が歓迎されとり入れられてきているが、これは育林労務の合理化の一形態といえるであろう。



41. 苗畑作業における婦人労働の実態

— 九大宮崎演習林苗畑労働について —

九州大学農学部 ○瓜 生 恵 美 子
黒 田 迪 夫

1. はじめに

近年農山村から都市への人口流出傾向はますます激しくなる一方であり、また第1次産業と第2、3次産業との所得格差は開くばかりである。従って農山村においては世帯主(働き手)が出稼に行き、あとに残された自営農林業の経営は老人や婦女子の手によつて何とか保持されてきているが、耕種農業の生産性は依然として低いため、最近では婦人も近くに賃労働の場を求めて働きにでている現状である。この婦人労働の問題の

うち、とくに山村の場合についてその実態を把握するため、九大宮崎演習林の苗畑を選び調査検討してみた。

2. 大河内地区矢立部落の概況

演習林の所在地である椎葉村大字大河内地区は面積約10,350ha(その97%は林野)で、九州大学所有地約30%、会社所有地および村外者所有地約50%、部落内農家所有地約20%から成り、人口は68人(男325人、女323人)である。最近8年間の人口の動態をみると中学卒業生の約8割、高校卒業生の全部が転出し、