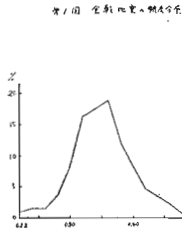
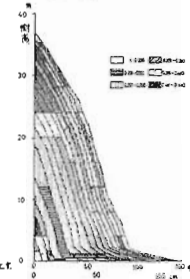


第1図 全乾比重の頻度分布



第2図 樹幹内の比重分布

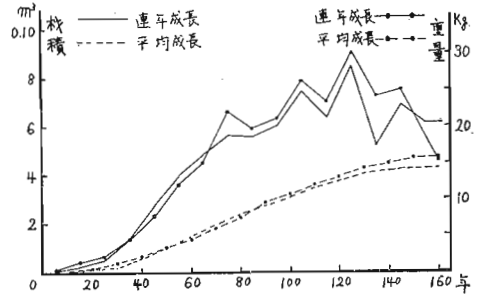


つぎに各断面の各令階比重を対応する令階材積に乗じて各令階の重量を求めるとともに、樹幹の全重量を計算した。その結果、全重量は2.5tとなり、加重平均された樹幹の標準比重(全重量/全材積)は0.35となった。これは筆者が調べたアカマツの数値よりかなり小さいのであるが、人工植栽によるスギの場合のそれとは異なるものである。

また材積成長に対応する重量成長を示したのが第3

図である。すなわち重量成長曲線は連年、平均いずれ

第3図 材積および重量の成長曲線



の成長の場合も材積成長曲線とほとんど平行的なものとなっている。各断面の各令階の比重に差があるにもかかわらず、このように材積と重量の曲線が平行となることは材積成長量すなわち各令階の材積の大きが大きく重量に影響するためと考えられる。

74. 都市近郊農山村の林業労働

—福岡県久山町久原地区の追跡調査より—

九州大学農学部 黒田 迪夫 吉良 今朝芳

この調査は昭和40年、つまりいまから2年前に久原地区で行った林業(育林)の雇傭労働者の調査をもとにして、その後の変化を追跡したものである。即ちこの2年間に久原地区の3つの大きな林業経営体(町有林、財産区有林及び九大演習林)に雇用されていた林業労働者がどのように変わっているかを調査したわけである。そのねらいは、経済の高度成長の影響の著しい都市近郊農山村において、林業労働者の定着がみられるかどうか。また経営主体の雇用動向はどうかなどの点を明らかにしてみたいと考えたからである。調査の方法は

前回と同じく3つの経営体に雇用されている林業労働者の全部に予め用意した調査票をもって面接し、聞き取りするというやり方で、調査にはわれわれの外に林学4年生の全員(9名)が参加した。調査は42年9月4日から1週間に亘って実施したものである。

(1) 町有林の場合 — 町有林の雇用労働者は8名で、この人数は2年前と変わっていない。しかしそのうち引続き就労しているものは5名で、3名が退職、3名が新規採用とかなり変化している(第1表)。では3名は何故やめたか。うち1名(調査番号25)は老

第1表 町有林の林業労働者

調査番号	新旧別	年令	雇用形態	雇用日数	賃金額	家の状態						
						続柄	家族数	うち労働力	職工	勤務者	経営地	山林
9	継	72	臨時	10.5	10.5	父	6	2	—	56	—	?
15	新	66	〃	25.5	25.5	戸主	5	3	1	65	—	5
10	継	55	〃	30	30	〃	6	6	3	98	10	10

調査番号	新旧別	年令	雇用形態	雇用日数	賃金額	家の状態						山林所有地	受金計取が賃家に占める割合
						続柄	家族数	うち	労働力	職工	勤務者		
13	新	67	〃	31	31	戸主	6	3	2	40 ^a	—	5	
12	継	59	〃	39	39	〃	6	5	3	75	33	5	
14	新	40	〃	42	42	長男	9	5	2	125	9	5	
11	継	65	〃	54	54	戸主	8	5	4	121	—	10	
8	〃	67	〃	100	100	〃	6	4	—	172	60	20	
25	旧	61	(臨時)	(77)	(69.3)	〃	5	4	3	43	—	(15)	
26	旧	44	(〃)	(15)	(13.5)	〃	7	4	1	32	—	(?)	
27	旧	40	(〃)	(115)	(103.5)	〃	5	2	—	95	110	(20)	

(注) 旧林業務者の雇用日数、賃金などは2年前の調査時のもの

令で神経痛のため仕事が出来なくなってやめているが他の2名は転職し、1名(26)は土建業に、1名(27)は自動車会社の夜警の職についている。そして林業労働をやめた理由として①年間を通じて仕事が得られない、②重労働の割に賃金が安いという点をあげている。これは継続して町有林に出ている労務者も異句同音に述べているところで、彼等は仕事量の増加と常雇化による身分の安定を望んでいる。しかしこれは町有林の現状や財政事情から困難のようである。したがって他によりよい職が見つければ現在就労している者もやめていく可能性が高いが、それをひきとめ、さらに退職者の補充がすぐについているのは老令者が多く、

転職がむつかしいためと考えられる。つまりこのことは他に転用の途のない労働力はこうした都市近郊の農山村でもなお豊富に存在しているということで、その質を問わなければ林業労働力の調達の問題にならないということである。しかしこうした労働力の充用が作業能率の低下を招くことは当然であり、賃金水準の一般的上昇の下でこうした労働力に依存していく方が経営体にとって果してプラスになるかどうかは問題だといえる。

(2) 財産区有林——財産区有林の雇用労務者は6名から9名へ増加し、うち続柄が6名、新規が3名である(第2表)。ただし新規の3名のうち2名は請

第2表 財産区有林で働く林業労務者

調査番号	新旧別	年令	雇用形態	雇用日数	賃金額	家の状態						山林所有地	山林
						続柄	家族数	うち	労働力	職工	勤務者		
18	継	42	常用	160	143	戸主	7	2	—	130 ^a	10 ^a		
20	継	43	〃	150	146	〃	7	4	—	100	—		
23	新	40	(下請)	207	192	〃	4	2	—	72	—		
21	継	42	常用	220	213	〃	7	4	—	131	—		
19	継	54	〃	200	219	〃	6	5	—	133	—		
22	新	47	(下請)	260	240	〃	6	2	—	—	—		
16	継	65	常用	245	244	〃	4	2	—	115	130		
24	新	42	(請負)	270	270	〃	4	2	—	35	—		
17	継	54	常用	270	275	〃	5	5	—	18	—		

負業者を通じての下請、他の1名も請負（出来高）の形をとっている。この点継続の6名が日給であるのと区別される。また財産区有林で働く労務者はいずれも常用で、身分の保障がされ、雇用日数も長い。もっともこの財産区も2年前には6名とも臨時で、雇用日数も100日内外であったが、40年から積極的経営に踏み切り、その労働力の確保のために常用化と請負方式を導入したものである。この場合、常用化は継続の労働者に限定し、それ以上の仕事量については請負制をとっている点が注目される。というのも請負方式は事業量の変動に対応していつでも雇用量を伸縮出来るからである。労務者に対するアンケートでは賃金をもっと

高くしてほしいとか老後の厚生について配慮してほしいといった要望が出ているが、町有林のように働きたくても仕事がないといったことはないようである。一応現状に満足しているとみられる。

(3) 九大演習林——演習林の雇用労務者は8名から7名へと1名の減少、またその推移は2名が退職、1名が新規採用となっている（第3表）。退職した2名の理由は1名（28）が長、次男の就職によって生じた農業（園芸）労働の補充、1名（29）は林業の請負業への専念となっており、後者の場合は演習林の林業労働に従事するだけでは農閑期の労働力の消化が出来る

第3表 九大演習林の林業労務者

調査番号	新旧別	年令	雇用形態	雇用日数	賃金額 千円	家の状態					
						続柄	家族数	うち労働力	職勤務	経営地	山有林
4	継	59	臨時	67	67	戸主	6	6	2	142	1100
6	新	68	〃	107	107	〃	7	2	—	90	50
2	継	50	〃	141	141	〃	4	4	1	18	4
3	〃	67	〃	182	182	〃	8	3	2	128	—
7	〃	70	〃	185	185	〃	6	3	1	83	—
1	〃	64	〃	183	183	〃	7	3	1	122	—
5	〃	36	常用	277	277	〃	4	3	—	155	150
28	旧	55	(臨時)	(32)	(28.8)	〃	9	6	2	165	—
29	旧	49	(〃)	(135)	(121.5)	〃	7	5	1	130	196

(注) 旧林業労務者の雇用日数、賃金などは2年前の調査時のもの。

ないためとみられる。これはひきつづき演習林で働いている他の労務者についてもみられるところで、彼等へのアンケートでは大多数が通年化を希望し、また身分の安定（常用化）を望んでいる。しかしいまの演習林の事業分量では常用化は困難で、辛じて1名を常用化している状態である。したがってここでも老令化した劣質の労働力に依存せざるを得ない状態である。

以上を総括すればこうした都市近郊農山村で優良な林業労働力を確保しようとすれば常用化によって身分

と生活の安定を図る必要があり、それが育林作業の季節性などから困難だとすれば老令化した劣質の労働力に依存せざるを得ない。しかしそうした労働力では能率の低下はさげられず（例えば下刈機の導入などは殆んど不可能に近い）一般的な賃金水準の高騰に対応出来ない、いいかえれば林業経営の収益性は低下せざるを得ないことになる。したがってこの矛盾を克服する方策として今後は経営体の側から請負方式の導入が推進されるものと考えられる。