

表1 山林所有面積と耕地面積との関係からみた就労日数 (平均)

横井	山林面積		町				
	耕地面積		0~1	1~5	5~10	10~20	20町以上
井	0~3反		65	30			
	3~5			4	50		
	5~10			0	47		0
	10以上						
大槻	0~3反		150	80			
	3~5					35	42
	5~10					52	
	10以上						
黄檗	0~3反		150	0			
	3~5		37				
	5~10		60				
	10以上						

では下刈が最も苦しいといっているが、黄檗の賃労働の多い部落では、下刈はもとより、地持のための雑木の伐採をあげている。1日の就労時間も前者の場合は8~9時間位になっているが、後者では10時間以上の人が多い。農林業従事に伴う困難性については、3部落とも過労で身体の故障が多い、子供の面倒がみられないなどの意見が出ている。また、都会と山村と、

どちらに住みたいと思いますかに対しては、大槻、横井では、皆が山村に住んでいたいとハッキリ答えたが黄檗では、わからない、又は都会という返事が半数ほど聞かれた。これは前者は大なり小なり造林を進め、山村に生きがいを見つけているからの答と思われるが後者は不安定な賃労働に依存し、若年者の姿が減って行くのをみているので、あいまいな答が返って来たものと思われる。毎月の農休日の有無については、さきの2つの部落はないが、後の黄檗は定められている。これも山林賃労働で時間的、労働的に厳しい生活をしいられているから、月1回の休日をとることによって次の労働にそなえるという意味から定められているのであると思う。

以上のように、同じ山村の婦人労働を時間に拘束され、男子におとらぬように雑木の伐採などする山林労働者、自家農林業者の労働の量、質の面から3部落の婦人労働について分析してみると、山村の婦人労働は山村の経済構造、山林の所有及び利用の諸形態によって、大きく変るものであるということ、ここに明らかにし得たと思う。

今回は、山村の経済構造と婦人労働についてみてきたが、婦人労働と生活構造についての論究は、次の機会を待ちたい。

### 3. 森林組合経営とその林業労働組織（労務班）に関する一考察

——熊本県球磨村森林組合の事例にもとづいて——

九州大学農学部 笠原 義人

1. 森林組合の主たる事業対象が育林生産過程から素材生産過程に移行しつつある今日、森林組合の「企業化」が問題となりつつある。このことは、協同組合としての森林組合の今日的な性格、意味を新しい段階として把握する必要を示している。

私は、森林組合における資本と労働の対抗関係の顕在化に論点をしぼり、森林組合「企業化」の内実をすでに明らかにしてきた<sup>(1)</sup>。そして、一般的に資本主義下の協同組合が「その競争の諸条件に<sup>(2)</sup>圧迫されているため、ブルジョア的な株式会社に退化する傾向がある」

ことを指摘した。

しかし、一方では森林組合が森林所有者の協同組織、林業生産者の協同組合として存立している以上、協同組合としての独自性があることも当然である。つまり、協同組合が基本的には小生産者の個別経済を補充する目的のもとに、事業の限定性、内部留保の否定、組合員としての自主性、自由性、<sup>(3)</sup>運営参加が全体として貫徹されている組織でもある。

そこで、この小論では森林組合「企業化」の内実に協同組合の独自性がどのように結合しているか。森林

組合経営の進展は、森林組合資本と賃労働、土地所有者の分化を強め、ブルジョア的株式会社への退化にしかならないのかを考察する。

2. 分析の方法としては、具体的事例をひとまず熊本県球磨村森林組合に求めるが、そこから一般的、抽象的な総括を導くことにする。そこで、具体的には、林業労働組織（労務班）の賃金をめぐる問題と、その労務班への対応の仕方、とくに労務班大会をめぐる問題の二点にしばって考察する。

球磨村森林組合は昭和42年度から素材の生産販売を本格的に始め、43年度には村内素材生産量の66%に当る13千 $m^3$ （うち57%が生産販売）を取扱っている。労務班員を素材生産に8班52人（昭和42年度）、育林生産に26班272人（同）を結集させている。経営面では、事業総利益は年々急増し、事業管理費のうち施設費の比率が増加している。昭和40年度では人件費69%、施設費11%であったものが、43年度にはそれぞれ54、24%と変化してきた。これは、球磨村森林組合の経営体的側面の強化を示す一面である。

3. 森林組合労務班が一般的に森林所有者、林業経営者の意向を前面にして組織化されているため、その賃金決定も経営者側の立場で主張される。しかし、同時に労務班員も組合員であり、森林組合が全構成員の利益を追求する以上、可能な限りでの賃金引き上げは森林組合としても意図せざるを得ない。

球磨村森林組合での労務班請負単価の決定方法は、基本的には他業者の賃金水準以上をめざし、請負であっても最低賃金（村内の基準賃金）を保障すべく努力している。具体的には村内素材業者との兼合いで基準賃金は同じであるが、日数を実際より多く見積り、実質手取を上げている。また清算時に、結果的に基準賃金も下廻った時は、森林組合が山主と交渉してその調節をしている。

4. 森林組合経営者、森林所有者そして林業労働者の意向を鑑みずして内包させている森林組合は、その労務班に対する評価、態度はそれぞれ異なっている。し

かし、全体的には、その労務班が単に経営内に固定された林業労働組織として把握されるのではなく、部分的ではあるが、労務班員も組合員、森林所有者としての自己的林業経営を結合する必要も出てきており、協同組合としての独自性がそこには現われている。

球磨村森林組合主催、球磨村後援のもとに昭和44年1月に開かれた森林組合労務班大会を具体的に考察しよう。森林組合の意図は林業労働力の流出防止、労務班員の固定化にあった。一方、組合員・森林所有者からは労務班大会が労務班員の結束を強め、労働者の団結を強化させ、労働組合的な性格を濃くするのではないかという懸念が出された。また労務班員は大会で労務共済制度の充実、社会保障制度の確立を求める意見発表を出すなど、各労務班員の交流、親睦を深めつつ、賃上げなどを含めた地位の向上をめざしている。

それぞれの意向、要求が互いに対立するものを含みながらも、全体としては森林組合労務班として育成強化されている。これは、一面では階級、階層の未分化を示すものでもあるが、協同組合としての森林組合が持つ基本的性格にもとづくものと言えよう。

5. 以上、二つの問題を協同組合の独自性の観点から考察したが、はじめに述べたように、森林組合が経営体的側面を強化する中で、単なる商業組織あるいは会社企業に変質する可能性を一面では持っている。従って、経営体的側面と協同組合としての独自性、組織体的側面が統一して進められること、とりわけ、組織体的側面を強化する具体的な保障の追求が必要である。

## 文 献

- (1) 笠原義人：森林組合における資本と労働、林業経済研究会報4675、1969
- (2) レーニン：コペンハーゲン大会のロシア社会民主党代表団の協同組合についての決議案、レーニン全集16巻、大月書店、1956
- (3) 三輪昌男：協同組合の基礎理論、時潮社1969