

質 疑 応 答

司会者 以上で3氏の報告も終わりましたので、質疑応答に入りたいと思います。まづ肥後先生の「林業労働力の特徴と問題点についての」報告に対して、コメントの林試九州支場の細井さんをお願いします。

細井 守（林試九州支場）肥後先生のお話に対し次の4点についてお伺いしたいと思います。

1、労働情勢の認識についてですが、何とか問にあっていと云われるのは人口供給圏としての九州地方についてですか。またこれは、労働力不足に対処して事業の縮小とか粗放化によって何とか切抜けている状態とも考えられますが、これについてはどうお考えでしょうか。

2、林業労働の特徴の特点と将来のにない手についてであります。林業労働特に育林労働は、閉鎖的封建的な貧しい山村の零細農の過剰労働力を主体としてきたために、就労機会を求めることが第一で、賃金額などは二の次となり、需要者側は多分に失業救済的感覚意識を持っていたため、労働生産性の向上について努力も払われず、長い期間にもかかわらず労働生産性の向上は非常に僅かであったということが特色ではないかと考えます。また林業労働の不規則性、不安定性のために、労働環境の劣悪さを改善する可能性が少なかったことが最終的には林業労働の性格とも云えるのではないのでしょうか。

次に将来の担い手として育林労働はやはり農業と林業の兼業労働力と少数の良質な特技を持った専門的労働者を想定しておられるようですが、もし兼業労働者がある程度期待するならば、先に申しましたように現在の農業構造改善事業のような農政は変更すべきであると思います。兼業農家を育成して兼業収入全部を合わせた所得を向上させることが過疎、過密対策にもなり兼業農家育成の農政の推進を林業部門からも強く要望すべきではないのでしょうか。

3、林業労働賃金の問題についてですが、先生の話は最初に断われたように、林業労働力の飄達という視点から述べられたのですが、林業労働者の立場から問題点をとりあげることも、必要ではないかと考えます。林業基本問題答申にもありましたように、林業所得の増大は山林地代の増大であって、特に林業労働者に帰属する部分は少なかったと述べられているように、労賃問題の解決は重大な問題であると思います。労働の再生産に充分でありしかも競合する他の就業機

会の賃金と対抗し得るような賃金が必要であると考えます。労働時間、社会保障、賃金問題改善の手段としては経営者側の体質改善が必要ではありますが、また労使対決の場を通してはじめて林業労働者の林業労働条件の改善と雇用関係の近代化の達成が可能であるということを経営者に徹底させることも必要であると思います。このために山林労働組合を積極的に作らせることや、国有林の労働組合の働きかけも非常に望まれるのではないのでしょうか。

4、中高令、女子労働者の今後の役割と対策であります。今後の林業労働者は専業、兼業を問わず、中高令者の増大は必至であります。

林業に限らず、広く一般産業において、中高令労働者の雇用は労働問題解決の上で重要な役割を占めることは労働白書の中でも指摘しているとおりです。この中高令労働力を林業へ使うことについての問題は、林業労働が過重であることだと考えます。この解決には林道を整備したりして楽な作業がされるように環境を作る必要があるのではないのでしょうか。この方法として今まで省力林業技術開発は非常に強調されてきましたが、軽労働化技術というものを考え、その技術体系を作りあげることが必要ではないかと思えます。そのためには林業生産技術をすべてもう一度労働の難易軽重の点から再検討すべきだと考えますが先生の見解をお伺いします。

肥後 はじめの労働情勢の認識についてですが、先程も申し上げました通り各方面の意向調査にもとずいて判断したもので、地域別にそれぞれ特徴が見られるという訳ではありません。工業地帯から比較的遠距離にある南九州では労働力に比較的余裕が見られるのは当然とも考えられます。このように地域によって大別はできるかも知りませんが、造林、利用程度、いろいろな事情によりまして労働力の過不足は考えられるのであり、ここでは全体をひっくるめて申し上げたのであります。また労働力が将来は10%を割ると予測されている現在、不足してくるのは当然であり、一部には事業の縮小や粗放化が起るであろうことは想像されます。

次に林業労働の特徴として低賃金を挙げられました。私も同感であります。いままで閉鎖された労働市場の余剰労働力に依存して参りました林業では、労働は多くを兼業労働者によっており、そこから副業、日雇ということと、作業の場が山地で足場が悪いこと等から機械化が困難なこと等と相俟って労働生産性の向上は殆んど見られず、賃金を低い水準につなぎとめる条

件は十二分に存在していました。

将来の担い手の問題ですが、戦後遅れている農業の零細性を脱却するためにさまざまな政策がつけられ、農業構造改善事業では専業農家の育成に力が入られました。しかしながら43年の農林省のデータによりますと農家の80%は兼業農家で、その6割強が兼業の方を主とし、農業を二次的な収入源としています。農民は政策を先取りして賢明に行動しております。農山村に残る若年労働力は殆んどありませんが、中高令労働力、女子労働力は残っておりますので、これらを活かす道を構わずべきであると考えます。

3、番目の林業労働賃金の問題についてですが、御指摘の通り発表時間の関係で、主に労働力の調達という視点に立って述べましたが、労働力問題を論ずる場合、経営者、労働者の両方の立場から考察する必要のあることは申し上げるまでもありません。

林業労働で一番の問題と云えば何と云っても賃金です。特に育林労働の賃金は、農家の余剰労働力をあてにした従来の低賃金が尾を引いていて、他産業平均との間にまだかなりの差があります。都市産業との競争に解放された農山村の労働市場で、今の賃金では競争はおぼつかなく、まして若年労働力の吸引力は出てきません。

いままでの労働力の調達から脱して、新しい林業労働力組織として森林組合労働班がありますが、労働力の近代化が進めば、自らそこには山林労働組合結成の土壌が耕されます。

4、中高令、女子労働者の役割りにつきましては、若年労働者が殆んど都会へ出ていくときに、残る労働力は中高令、女子労働力です。農山村の労働市場では地元の土木事業、あるいは工場の地方進出によりまして労力の奪い合いが見られます。即ち土木事業とか工場からは遠方までマイクロバスを仕立てて労働力をかき集めておりますが、かれ等と競争して労働力を確保するためには細井さんのお話のとおり林道、作業道を完備して現場まで労働者を送り迎えするとか、あるいは林業労働全般について根本的に検討して軽労働化を進めねばなりません。

司会者 次にもう1人のコメンター福岡県黒木町の横溝さんをお願いします。

横溝弥太郎(福岡県黒木町) 最初にお断りしておきますが、福岡県林業試験場の所在地黒木町で林業経営をやっているものであります。林業労働は従来農山村の余剰労働力に依存していたし、現在でもまた依存していて、段々とその確保が困難になりつつあるという

のが現況ではないでしょうか。もし将来、農業人口の半減が予想されるとすれば、生産性の低い山村の農業従事者の減少が著しいということで、林業労働者の確保は一層困難になります。その打開には省力化ということも非常に大事であります。林業を営むものとしては、今迄とは違った雇用形態が必要ではないかと考えます。それは①季節的な雇用を通年雇用に改める。②労働班を育成する。③地域的な農業、果樹栽培、林業まで含めた協業を推進する。④賃金対策、これはあくまでも通年雇用を前提とした賃金対策で能率給、時間外手当を考えて、通年雇用で賃金を高くする方策に持って行く等いろいろな方法が考えられます。これを実行に移すとなると技術的なこととあわせていろいろな問題が出てまいります。第1点は農繁期を除いた期間を通して雇用する場、どのような作業をやるのか。それから森林組合で作業班を編成する場合育林班と伐木班の交流はできないものかどうか、また賃金差をどのようにするのかといった問題、第2点は賃金の問題で非常に大事な点であると考えますが、賃金の上昇率が大きい経済成長の時代に他産業と競争して、高い賃金の支払いに耐えられるかどうかということ。3番目に労働力の確保が困難で、高い賃金も出せないという場合、外に考えられる経営の方法はないものか。例えば間伐を続けて皆伐期をおくらせ、手入れをできるだけ少なくするといったような技術的なことは考えられないかどうか。こういったことについて質問いたします。

肥後 通年雇用につきましては労働者自身が望んでおりますし、通年雇用によって収入の安定、また社会保障の問題も解決されると思います。それで大面積の経営者としても通年雇用の方向へ努力されることが必要だと思います。零細な経営では町村単位あるいは数部落単位に編成された労働班に頼ることになります。労働班にしても年間を通じて仕事があるかどうかの問題となりますが、通年雇用の技能労働者を中心とした伐出作業班では季節によって造林作業にも従事することにします。ここでは作業別の賃金が問題となりますが、労働者は賃金の額よりむしろ通年就労を望んでおり、解決の路はあると考えます。

育林作業あるいは伐採作業の季節性は容易に変えられるとは思いませんが、秋植造林とか、下刈の時期をずらし、また農作業とかみ合わせた通年作業は可能になると考えます。

それから協業であります。考え方としては労力調達の上からはいい方法ですが、これが思い通りになら

ないのが現状ではないでしょうか。その理由としまして、農家の技量が違うとか、あるいは優秀な労働力が都市へ流出していくという事情から仲々足並みが揃わないと聞いております。しかしながらそれは経営単位の自覚によって、あるいは工夫によって立派に行われているところもありますので、できればそのような形を進めて行くべきであると思います。

それから賃金の上昇であります。約20%の上昇率の高い賃金を払っての林業の経営、それには労力を節約して能率のよい労働力に対して賃金を払っていく方法しか当面の切り抜けはできないのではないかと考えられます。

それから山林経営の方法による省力化の問題ですが、これも一部に見られておりますようにいわゆる短伐期林業をあらためて、伐期を伸ばし労働節約の方向に持っていくという方法も再考してみることが必要だと思います。

司会者 「国有林経営における林業労働力の実態と対応策について」につきましてコメントの方の質問をお願い致します。まず最初に佐賀県林試の山田さんをお願いします。

山田 宏 (佐賀県林試) 3つの事項について質問いたします。

第1に民有林では労務対策の一環として、森林組合に労務班を設置して、それを活用すべく努力していますが、国有林では森林組合の労務班に対してどのような姿勢でのぞんでおられますか。

次に農山村の限られた労働力を国有林、公有林、民有林、で奪い合いをしているのが現状のようです。林業労働力供給の円滑化と労働条件の均一化をはかる必要があるように思いますが、国有林はこの点についてどのように考えておられますか。

3番目にある地域の国有林事業には、その地域内に居住する労務者を雇用して、賃金を地元で落すことが望ましいとする考え方がありますが、国有林の製品生産事業ではその地域内に労務者がいるにもかかわらず他地域の労務者が使われている例をよく見かけます。これは長い目で見て地元の労務者を労働生産性の高い労務者に養成すること、特に高令労働力や女性労働力伐採の労働力、等の開発について幾分感情的な問題にもなりそうですがどのように考えられますか。以上の3点についてお考えをお聞きたいと思っております。

後藤 まず森林組合の労務班の活用についてですが当局においては現在育林事業の請負体として34の森林組合に事業を請負って貰っています。愛林組合や個人

企業などで規模の弱少なものが相当ありますので、将来はこれを協業化する段階において、森林組合の労務班に統合することなどにより、その活用を図っていきたくて考えております。第2点の総合的林業労働力供給対策については、現在の労働力の質的劣弱化の傾向の中において、その供給方法を一元化、労働条件の向上を図る必要のあることはおっしゃる通りであります。国有林の直営事業における作業員につきましては労働協約等がありまして早急にその実現化を図ることはむずかしいのではないかと考えます。しかし現在一部の地域では、営林署、県、森林開発公団三者で協議会を作り、請負事業の賃金等の調整を図っていますので、このようなものを各地域に作って賃金の調整を図り、労働力の供給の円滑化と労働条件の均一化を図っていき度いと考えております。

第3点の地域内林業労働力の開発についてですが、国有林事業に必要な林業労働力の確保については、地域の労働力の需給を考慮して、地元との調整を図りながらその確保を図ってきております。

御質問の製品事業については、他の地域からの移入作業員を使っている個所も相当あります。これは歴史的沿革といえますが従来伐採事業等によく就職した四国地方などからの移入労働者によって始められて、これがそのまま地元で定着し、常備作業員となっているのが相当あります。また現在製品事業においては、機械化の進展と作業仕組の改善によって労働生産性の向上を図っておりますが、これに伴って余剰人員が生じます。その結果これら余剰人員を他の地域に配置換える必要などが生じ、他地域の作業員が使われる結果となっております。

次に地域内労務者を労働生産性の高い労務者に養成することについては、国有林としても考えてはおりますが、現在においては国有林の直営作業員を対象として研修などにより養成を図っております。今後請負事業体の作業員、更には民有林の作業員も含めまして、その養成を図っていくべきではないかと考えております。また今後の高令化、女性化などの質的低下に対しては、営林局は高密度路網の作設、傾斜階段造林更に機械の軽量化、薬剤化などにより労働強度の軽減を図り、これに対処してきたいと努めております。

司会者 もう一人のコメントー宮崎大学の中島先生をお願いします。

中島能道 (宮崎大学) 国有林の直営生産事業における生産性について質問します。報告によりますと機械化が随分進んでいるようですが、その割には生産性が

伸びていないように思います。機械を移動すればいくらでも伐れるという条件下にないだけに、その辺の調整はむずかしいと考えますが、それについても将来への展望を考える時に、もう少し労働生産性の向上ということに神経質になっていただきたいと思います。と申しますのは労働力の老令化と云う話が出ましたが、管内ではいまのところ労働力が逼迫していないといながら、若年労働力が流出して行ってその補充がつかず、質的に低下していくところに問題があると考えます。私が局管内で行いました適正検査の結果によりますと、これをトップ産業である化学工業などに較べて、問題のある労働力が非常に多く、災害を起しそうな可能性を大きくする構成になっております。労働力の質の問題についてはどのように考えておられるのかおたずねします。

次に、若い人達は将来に対する夢を持っており、閉鎖的な社会では割合少ないのですが、テレビの普及、出稼等によって一旦眼を開かれると山村から出て行きます。それも優秀な人が出て行く形になっています。直営生産事業でも優秀な作業員が次々と農山村から出て行く傾向にありますが、その人々に伺いましたところ、余り生産性を上げて困るし、協約で管理者側の思い通りの配置転換も出来ない等の支障があるとのことでした。いろいろな障害を克服して将来の展望に立った身構えをとって頂きたいのですが、この辺のことについて説明をお願い致します。

後藤 まず最初の直営生産事業における労働生産性の問題ですが、ご指摘のとおりこれだけ機械化されている割には低いというのが現状です。これについては余剰労働力、老令化の問題があります。製品事業においては林力と機械化の進捗、作業仕組の改善等とにらみあわせて考えますと、まだ相当の余剰があるのではないかと考えられますので新規採用を行っておりません。質の問題ですが、悪いからと云って辞めてもらう訳には参りませんので、質が悪ければそれなりに研修なり教育によって向上を計ってやっていきたいと考えています。また新規採用しておりませんので年々老令化していますが、将来は造林事業との一体化ということも考えて、年令構成が均等になるようにして継続的な事業ができるような体制にもっていきたくと考えております。

労働生産性の向上については国有林では次のような対策を考えております。即ち機械化を進め、薬剤、航空機利用を大いにとり入れて省力技術の開発、導入を図る。長伐期により価値の高い材を生産する。高密度

路網の作設によって作業条件の向上を図り、これらの林道網の充実によって通勤労働いわゆる通勤林業と云われる形に持って行く。森林組合とか民間林業との提携によって労務の確保や供給の円滑化を図っていく。このような方法によって対処していこうと考えています。

中島 質の問題について、もう少し提案させていただきます。若くてしかも優秀な人が、特に直営生産の場合ですが出て行ってしまいます。この人達は大体機械に強いし、怪我もあまりしません。また新しい作業機械が入ってもすぐ適応できる非常に優秀な人達であります。ところが昇進の道がありません。常備作業員というような形で身分を保障されているようなものですが、ある意味ではそれはぬるま湯的な身分保障であって、出来高払いの賃金でしか他の人と差をつけられないとなると、何かもっと自分の才能を伸ばせるような職場に出ていきたいと思うのは普通の姿であろうと思います。それで若くて元気のある、しかも適性もあって優秀で、将来国有林が機械化を進めていくのに縦一線の職場要員として必要であるという人は何とか登用の道を考えていただきたいと思います。

司会者 「民有林における林業労働力の実態と対応策について」に対する一番目のコメントー鹿兒島県林試の石原さんをお願いします。

石原研治（鹿兒島県林試） 労務班対策について意見を伺います。一般林家は林業経営に必要な労力を調達する時、まず自家労力、次に季節的な常備等で実施していますが、それも次第に不足してくると労務班に頼るということになります。この労務班の内部事情を林野庁が調査した例によれば労務班員の年齢は高く、その上に後継者となるべき若者の希望が殆んどないと述べられています。またこの他に労務班員の希望として賃金の上昇、社会保障の整備が挙げられていますが、この2つは労務班維持の解決策として重要なものであります。

土地生産性と労働生産性の増加による賃金の上昇は、現在のような小規模経営では望まれそうにありません。そこで労働力確保のために賃金の上昇と林家収入の増大を図るために抜本的な方法として一部で提案されている流域毎または一村の小地区毎の合同林業経営を行い、林業経営の近代化を進めるべきであると思います。この合同的な林業経営が行われると、その地方の森林は次第に法正林化され、労力や投下資本の無駄がなくなり、収益は増大することになります。収益の増加は直接に労働条件にひびき、労務対策としての

賃金上昇、社会保障、通年雇用の問題は解決されていくと思います。

このような考え方は林業経営の近代化を図るため、労務班員の希望を入れ、それを確保するためにも是非必要な事であろうと思います。これらの考えを入れての労務対策に対するお考え、またこのような労務対策を宮崎県で進めておられるならそれについて説明を承りたいと存じます。

長嶺 お話のような合同経営は本県ではまだ行なわれておりませんが、第1段階として考えておりますのが前に述べました林業労働者需給調整事業であります。このねらいは各事業体間の労働力の調整であります。現実的には事業体で実行のできない事業を全部森林組合で請負って、安定的雇用を図っていくものであります。これが軌道に乗りますと全面的な森林委託も遂次可能になっていくと考えております。それから現在3森林組合が7件の987haを森林信託を行なっております。これはお話の共同経営とは若干異なっておりますけれども面積の規模から申しますと、ややそれに近づいていくようであります。従いましてこれが今後どう育っていくかということも検討しまして合同経営にねらいをおいていきたいと考えております。

司会者 次に九州林産の真砂さんをお願い致します。

真砂尊光 (九州林産株式会社) 作業仕組の改善、林業労働力供給調整、SAP運動について伺います。

近來の日本の経営は急テンポな上昇発展を続けておりますが、それに伴ない林業労働賃金も上昇しております。一方木材価格の上昇率をみますと必ずしも林業労働賃金の上昇率に見合う分だけ上げておりません。このような現状をみる時、将来企業として林業が成り立つかどうかということを検討しなければならない時期に来ていると思います。賃金上昇の対応策として、機械化などによる省力化等の他に作業仕組の改善いわゆる育林パターンの再検討等をしなければならないと思います。

例えば現在の主要樹種であるスギに代って外材と十分競争できると思われる樹種の選定とか、あるいはその他育林の諸事業の作業の改善といったようなものを行なう必要があると思います。

この点について将来どう対処されたらよいとお考えですか。

次に林業労働力の対応策として、森林組合を中心とした労務組織を伸ばすということが具体的な対策の第1に挙げられています。労働力確保の上で国有林と

の競争をなくして、地域的な枠内で労力を共用し、他の企業とのせり合いに対処する必要があると思います。が、民有林の立場からこの点どう考えられますか。

3番目にSAP運動の内容を具体的にお聞かせ下さい。

長嶺 第1点につきましては確かにコメントの云われるように林業労働力について考える場合に林業の経営面を抜きにはできません。実際としまして拡大造林が量の確保と増産ということに主たる目的を置いてあるわけでありまして、ヒノキを主にした質の向上による生産性の向上はないのかという質問は当然出てくる問題でありますし、林業経営の根本にもつながってくるかと思えます。育林方式と林業労働力の関係等研究を重ねて作業仕組の改善に努めるべきだと考えます。

第2点の森林組合の労務班の育成について、どのように考えているか、特に国有林、民有林の間で競争をなくして共用していくべきではないかということですが、これもまた当然の質問であります。県の資料によりますと育林事業において森林組合が事業を担当しておりますのが、植栽関係のみですと個人の山林が15%、市町村が3%、県有林が32%、国有林が2%、公社が34%、公団が14%というような比率になっております。従って国の事業を担当している分野は本県においては2%で、この点において国、民との共用関係が少ないわけですが、これは本県の林業の特徴にも原因があると思えます。森林組合活動の盛んな県北においては殆んど国有林はなく、組合の活動の不活発な県南地区は国有林が非常に多いのです。従ってそのような森林組合が労務組織をもって国有林の仕事を手伝うことはできないわけですが、先程申し上げました林業労働力需給調整事業におきまして今後解決していきたいと考えております。

SAP活動であります。これは県の経済部で運営しておりますので、詳しくは存じませんが、目的は農林業近代化の担い手として青少年に希望と誇りを持たせる様な気運と環境を醸成して、かつ自ら進んで学習と実践活動を強力に推進させ、もって優秀な中堅営農者を育成するためにSAP運動を展開するとなっております。これは一般学習と部門学習と専門学習、あるいは国内、国外留学というような学習活動を行なっております。市町村段階、あるいは農業改良普及所単位、あるいは県段階ということで協議会等を開いてSAP活動を支援しています。SAP活動の機能集団の総数は617、4,720人が対象者になっておりますが、林業関係

はしいたけを中心としまして37集団、277名のSAP
会員を持っており、しいたけ栽培を中心とする県北の
地域に限られております。特に県北の地域は現在過疎
現象の中にありますので、こういうSAP活動という
ものが有効ではないかと考えて報告した次第です。

司会者 レポーターの方とコメンターの方との質疑
応答が終了しましたら、皆様方の御質問をお受けする予
定でありましたが、時間も経過しましたのでこれで終
ることにいたします。皆様長時間ありがとうございました。

