

うになると共に、機械操作の技能を持ち、恒常的に就業し得る**専業労働者**が増加する傾向にあります。

#### 4 林業労働力の確保

工業先進国では、1次産業就業人口の割合が少なく、フランスを除いて10%以内であり、西ドイツでは、林業から人減らしを図る**積極的な対策**をとっていると聞いております。わが国でも60年には農林業人口が10%を割ると予測されていますので、就業人口減少を経済原則にのっとった当然の現象としてとらえ、**対策**を講ずべきであります。前述のような林業労働事情と林業労働の特質をふまえた上で、考えられる対策はまず省力化であります。

##### 省力化——労働生産性向上

ここに云う省力化とは、単に手を省く粗放経営ではなくて、経営上その生産技術の合理化をはかって、林業における労働生産性を向上させること、すなわち人力から機械や薬剤、肥料の利用へ移行することです。

この機械化、薬剤化には、能率増進、生産費の低減に役立ち、作業の内容が質的にも向上し、作業安全の確保等の事項が満たされなければなりません。そして省力技術を推進するにはそれを受入れる作業方法の工夫が必要であります。

##### 除草剤、肥料

地ごしらえ作業、下刈作業は作業期間が短かく、季節的な制約もあり、肉体的にも最も骨の折れる作業で、その努力は育林総労働力の60～70%をしめています。したがってこの作業の省力化と作業適期の拡大をはかることは、当面する育林労働力不足を解消することにもなり、技術の開発が急がれています。

除草剤はその薬効によって林地の雑草を枯殺し、地ごしらえ、下刈作業の能率をあげ、努力、経費の節減をはかり、林地肥培は施肥によって幼令木の成長を促し、樹冠の閉鎖を早めることにより下刈回数を減らし省力の効果をあげようとするものであります。

##### 機械化

機械化の目的は生産性を向上して労働力不足の解消重労働からの脱却、賃金水準の向上、経費を節減して経営を有利にする等種々の目的がありますが、この目的を達成するには、機械の改良もさることながら、まず機械を資本として効率的に使用することです。それには

・協業化・作業集約等によって稼働率を高めること。

・優秀な技能者を得ること。  
が必要であります。

機械の効率的使用には通年稼働が必要になってきますが、労働者は通年作業によって収入も安定し、社会保障等の問題も解決されることとなります。それでも若年層の確保は困難と思われるので、最小必要限度の技能員獲得のためには多くの努力がなされなければなりません。

現在森林所有者はそれぞれの経営に見合う形で労働力を調達して確保していますが、従来のような個人的縁故関係によって、労働力を確保するという労働力調達方法では、労働市場は部落単位ぐらいにその範囲が狭ばめられ、局部的に労働力の過剰と不足が併存することになり、過少就労を招く結果となります。それで少ない労働力で林業労働需要をまかなって行くためには、少なくとも町村単位か数部落程度の地域範囲をもつ林業労働力の調整、仲介の機能が必要となってくるでしょう。また労働需要量が実際に示されても、これを受ける側の労働者にその組織がなければ意味をなしません。

##### 労働者側の組織として

- ①**専業の通年雇用**の技能労働者で編成された伐出中心の機械作業班。
  - ②ある程度安定した半農半労型労働力を対象として、毎年農閑期に一定量の就労ができる、居住区域の別を加味して編成された造林作業班。
- が考えられます。

つぎに安定的に事業を続けて行くためには、季節的で断続的な特質をもつ林業諸作業において、適切な労働の配分をするためにも事業の計画が必要であります。このような計画の点からも、労働力を組織化する機能は森林組合の労務班がもっとも適しているといえましょう。

司会者 次に「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」営林局の後藤さんをお願いします。

## (二) 国有林経営における林業労働の実態と対応策について

熊本営林局造林課 後藤 隆一

### 1 国有林経営の概要

九州国有林経営の基盤である経営福蔵は国有林野

50万haと公有林野官行造林地約4万haで、国有林野のうち26万haは人工林ですが、この国有林のほぼ60%は宮崎、鹿児島両県で占めています。

蓄積は針葉樹、広葉樹を合せて6,500万 $m^3$ 、ha当り蓄積は130 $m^3$ で、成長量は針葉樹111万 $m^3$ 、広葉樹34万 $m^3$ 、合計145万 $m^3$ であります。

林道の既設延長は国有林内2,600Km、林地外1,000Km計3,600Kmで、林内密度はha当り6.9mとなっております。

この経営基盤上で行われている昭和43年の各事業の概要は、伐採量260万 $m^3$ であり、このうち製品生産事業として素材で産出されたものは70万 $m^3$ であります。

育林事業では8,500haの人工林の造成を行い、種苗事業では2,130万本の苗木生産を行っております。また木材の搬出、森林資源の開発、地域経済発展等のための林道事業では120Kmの林道の新設を行っています。この他国土保全のための治山事業等があります。

これらの事業実行上の組織として熊本管林局の下に45の管林署と360の担当区事務所、さらに製品事業所65、苗畑事業所28、貯木場28、治山事業所4等があります。この事業に勤務している職員は3,926名、作業員の人数は47,918名であり、この作業員のうち雇用期間が10ヵ月以上で雇用が固定化されている常用、定期作業は3,074名であります。

## 2 国有林労働力の実態

国有林の作業員の供給源は、いうまでもなく農山村であります。これら農山村において国有林労働に出役する農山村部落の労働力の昭和43年の現況は、労働総人口147千人、そのうち農業に従事しているもの120.5千人、林業に従事するもの7.6千人、その他の産業に従事しているもの18.4千人となっております。これを昭和39年に比較すると労働力総人口は68%と著しい減少を示しています。また、年齢構成は昭和39年においては30才代が最も多く、次いで40才代で、最も少ない10代でも6.4%であったものが、5年後の昭和43年には、40才台以上の増加に対して10代、20代の減少が甚しく、さらにこれを男女別にみますと男子の減少が著しくなっております。

このように国有林労働力の供給源である農山村人口は量的な減少とともに高令化、女子化による質的低下を来しております。

### 雇用労働力

このような環境のもとで国有林の雇用労働力はどうなっているのか次に述べます。

作業員の雇用区分（就業形態）は固定的専門労働者である常用、定期作業員と農業、林業等の兼業労働者である臨時作業員の3つに分けられています。

また各事業ごとの仕事の内容により17の職種に区分されていますが、昭和43年度における当局の総雇用量は1,624千人であり、常用、定期作業員と臨時作業員の雇用割合は44：56となっております。

次に雇用労働力の多い育林事業、製品生産事業、種苗事業の延雇用量をみるとそれぞれ754千人、369千人、131千人であり、これをさらに雇用区分による雇用量についてみると、育林事業では常用、定規作業員と臨時作業員の割合は28：72と圧倒的に臨時作業員が多くなっています。種苗事業についても同様に大部分が臨時作業員です。製品生産事業では、逆に94：6と大部分が専門労働者ですが、これは九州において製品生産事業が季節的にあまり左右されず、ほとんど年間を通して行われている関係から常用、定期作業員として早くから固定化されたためであります。

さらにこれらの作業員の昭和43年における年齢構成は常用、定期作業員では30才代が最も多く、次いで40才代となっており、この両者で69%を占め、国有林労働力の将来をになう20代はわずか6%、10代にいたっては0となっております。臨時作業員は40才代が最も多く、次いで30代とこの両者で58%を占め、20才代11%、10代4%となっており、若干ではありますが、常用、定期作業員よりも若手労働力が残っています。しかしながら年々若手労働力は減少し作業員の年齢は高令化しています。

男女別構成についてみますと常用、定期作業員ではほとんどが男子で、女子は6%にすぎません。一方臨時作業員では女子の占める割合は43%となっており、年々その割合は増加の傾向にあり、とくに育林事業における女子作業員の増加が著しいものがあります。

以上のように量的減少、質的劣弱化の傾向にはありますが、当局の労務は育林事業における一部の地域、例えば直方、福岡、中津、玖珠などの北九州地域の一部および屋久島、大島の離島を除いては事業実行が困難なところまでは逼迫しておりません。しかも、これらの不足地区でも離島を除いて他管署内まで労働力供給圏を広げますと、なんとか事業の実行が可能であります。

### 労働賃金

国有林の賃金は製品生産事業、育林事業等の各事業ごとに格差があるばかりでなく、同一事業においても職種別はもとより、支払形態別雇用区分別、地域別等にかかなりの格差があります。

その主なものについて賃金の水準および推移をみると、まず製品生産事業では昭和43年の全職種平均1日当り所得賃金は2,980円で、昭和39年の賃金の1.5倍となっています。

支払形態別には出来高制の賃金が日給制を大きく上廻って82%も高くなっています。地域別の所得賃金格差はあまりなく、全国の国有林平均と比較してもほとんどありません。これは固定化された専業労働者である常用作業員のウェイトが高いことと出来高制が多いためであります。

次に育林事業の賃金をみるとすべて日給制であり、昭和43年の全職種平均1日当り所得賃金は1,360円で、常用、定期作業員と臨時作業員の賃金差が出ていますが、これは各種手当額の差によるものであります。地域別には平均的に南九州の所得賃金が低く北九州の賃金が高くなっています。

以上のように労働所得賃金は毎年かなりの上昇を示していますが、これに対して労働生産性はどのようになっているかと云いますと、まず製品生産事業は昭和39年が1人当り1日1.1 $m^3$ であったものが、昭和43年には1.46 $m^3$ と33%の上昇を示しています。これは機械化率の向上と作業仕組の改善によるものであります。つぎに育林事業についても各作業種とも功程の向上がみられますが、これは機械、除草剤の導入や伐採前地拵等作業仕組の改善によるものであります。

#### 請負作業

国有林経営においては、前述した直営事業の他に請負による事業があります。製品生産事業についてはわずかではありますが、昭和43年の育林事業についてみますと、地拵、植付の47%、下刈の62%、除伐の37%等の事業を請負で実施しています。これは育林作業に適期があること、また伐出事業と異なって現在の造林技術体系下では機械化を進めにくく、人力作業によらざるを得ないため、農林業との調整のなかから地元部落の現金収入の途をひろくことなど直営の作業よりもむしろ請負事業の方が効果的であるものについては請負で進めております。

これらの育林事業を請負っている事業体は、主に国有林の近在部落の農林業に従事する人々で作っている愛林組合、造林会社、森林組合、個人企業で、管内に615事業体を算え、事業体の50%は愛林組合です。事業体の規模は100人以上の作業員を有しているものから、小は3人というものであり、一般的に造林会社に属するものは大きく個人企業は弱少なものが多いうです。

地域別には、北九州は請負導入率は高くなっていますが、愛林組合、個人企業などの規模の小さいものが多く、これに対して南九州では各事業体とも規模の大きいものが多くなっています。

しかしながら、これらの請負事業体については、次の様な問題点があります。

- 請負事業体は地元部落を対象とする愛林組合、個人企業が大多数を占めていることから資本装備率、経営内容がやや弱体の傾向にあり、今後経営が期待する機械化、薬剤化などの新技術の導入に遅れを生ずるおそれがある。
- 社会保障制度が直営事業に比して弱体である。
- 請負事業は農林業との調整のなかから地元部落の現金収入の途として活用されてきているが、最近の社会経済構造の変革にともない事業としての性格が強くなってきて、年間継続する事業量を希望する傾向がある。

#### 社会保障制度

社会保障制度についてみますと、常用作業員は国家公務員共済組合に全員加入し、定期作業員は失業保険、健康保険、厚生年金に全員加入しており一応、社会保障は確立されております。

臨時作業員については、日雇失業保険、日雇健康保険等があり極力加入の方向で進んでいますが、任意抱括の関係もあって全員加入とはなっていません。事業実行上においての災害補償については、国家公務員災害補償法により雇用区分の如何にかかわらず全員補償されます。

以上国有林経営における林業労働力の実態の概要について述べましたが、国有林経営が今後とも長期的に安定した発展を図るためにいかなる対応策をとっているかを述べます。

### 3 国有林経営における林業労働力対策

#### 労働生産性の向上策

経営の安定的発展と作業員の所得の向上を図るためには、生産性とくに労働生産性の向上が必要であることは言うまでもありません。このため当局では早くから機械の導入、作業仕組みの改善などにつとめ労働生産性の向上を図ってまいりました。事業別にその概要を見ますと、まづ製品生産事業では集材機、チェンソーなどによる機械化は昭和34年に100%に達しており、その後は全幹集材方式およびトラクター集材方式の導入など作業仕組みの改善や機械器具の軽量化などの改良が図られていて、これらによって労働生産性の向

上ならびに労働強度の低減が図られています。

育林事業においては、農山村の余剰労働力に多くを依存していたことや作業現場の複雑性などの関係から、本格的に労働生産性向上策に取り組んだのは昭和30年代からであります。

最初は機械の導入から始まり、次いで肥培、育種などの新技術の導入、薬剤——除草剤の導入へと進んで来て、現在はさらに航空機使用技術、大型機械導入技術の開発へと進んでおり、労働生産性の向上とともに労働強度の軽減、作業の平準化が図られています。

また労働生産性向上のためには、作業員の質の向上を図る必要がありますが、当局においては作業員を対象とした各種の技能技術の研修を実施し、これを通して新しい機械、薬剤の導入、作業仕組みの改善などの技術の修得を図っています。

さらに生産性の向上を支える大きな柱である林道の整備、充実を図る必要がありますが、当局では昭和65年までに幹線林道網をha当り15mにする計画で、この目標に向けて開設を進めると同時に、昭和43年には林道——作業道——歩道を含めた高密度路網作設による徹底した省力化と大型機械化林業をめざして高密度路網実験営林署を設置し、将来の労働力不足に対処すべく努めています。

これらの生産性向上のための技術開発と普及の充実を図るために、昭和41年には造林技術の開発、とくに省力技術体系の確立をめざして造林実験営林署を設置し、さらに林業生産性の一層の向上を図るために営林局技術開発委員会を設けています。

#### 労働力確保対策

前述のように、労働生産性の向上による労働力節約対策を図るとともに、次のような方針のもとに、基幹となる優秀労働力の確保を図るための雇用の安定策をとっています。

まず労働力確保の最もむずかしくなると考えられる育林事業の固定化——常用、定期作業員化については地域における労働力需給を考慮し、地元との調整を図りながら基幹要員の固定化と確保を進めています。しかし育林事業は季節、天候などの自然条件に左右される面が多いことなどから、すべての作業種の平準化による作業の通年化は困難であります。また国有林経営においては、地元農山村との連がりには深いものがあり、さらに大規模経営体である国有林といえども、その地域的分布状況あるいは森林の令級配置などからいっても、すべてにわたって安定的、固定的労働力で処遇するとは困難です。それで零細分散的な事業ヶ所や

臨時的な事業などは、今後とも臨時または請負という型で地元労働力に依存していかねばなりません。この中で今後とも育林事業の一方の担い手としての請負事業についての対策を述べます。

請負事業体については前述したように規模の小さいもの、経営内容の弱体なものなどが相当あるので、これらについては協業化によって整理統合し、資本装備など経営内容の充実を促進するとともに、社会保障制度の拡充による労働者の生活の安定を図るよう指導しています。このためには、今後これらの請負体についても作業の通年化を図る措置が必要であるので、国有林の育林事業のみでなく、伐出事業さらには民有林事業をも含めた事業体として体質整備するよう指導する必要があります。

#### 職場環境の改善策

国有林の作業現場は、交通、文化、医療などの生活環境にめぐまれない地域にあるので、これらの生活面の格差を解消するためスクールバスの導入などを行うとともに生活の場を市町村に移すなどの措置をとっています。

#### 労務の活用対策

林業労務の悩みは、事業の季節性のほかに事業量が地区によってアンバランスであることとあります。そこで現有労務の活用のため職務の組み合わせ及び営林署間、地域間の機動的、流動的活用を考えていく必要があります。

司会者 次に「民有林における林業労働の実態と対応策について」宮崎県林務部の長嶺さんをお願いします。

### (三) 民有林における林業労働の

#### 実態と対策について

宮崎県林務部 長嶺 和男

#### 1 はじめに

民有林における林業労働の実態については調査資料が充分でないため、労働力の不足についての量、質の問題点の把握が困難であるばかりでなく、林業の経済性、経営者側の経営方針、あるいは農山村の社会構造の変化等諸種の原因が複雑にからみ合っていて、対応策についても具体化しにくい面が多いようです。

私は林業労働力対策事業における調査結果等参考にして、本県における林業労働力の実状と対応策について述べてみたいと思います。