

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であります。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。

2 本県における林業労働力の実態

労働人口の推移

最近における日本経済の高度成長により、第二次、第三次産業の雇用労働者が増加している中において、第一次産業就業者は昭和27年頃から減少をつづけ、国勢調査によれば40年は30年の72%に減少しています。林業について40年は30年の59%に減少し、林業就業者の全就業人口に対する構成比も30年の3.3%から2.1%と低下しています。

就業構造

ここ数年来、若年層を中心とした農山村労働力の流出に伴い、林業労働力の量的不足、および老令化、婦女子化などによる質的低下の問題が、次第に林業経営に重要な影響を及ぼしつつあるにもかかわらず、その実態は十分把握されていません。

労働賃金

林業就業構造の特殊性を反映して、賃金支払いの形態は出来高払制が多かったのですが、40年度を境にして出来高払制は減少の傾向を示し、定額制が増加しています。しかしながら森林組合の伐出関係は出来高払制もしくは請負制をとる場合が大半を占めています。部門別の賃金の推移を見ると、伐出部門では年平均10%以上の上昇を示していますが、それでも全国平均16%に較べるとかなり下廻っています。

社会保障制度

現行の社会保障制度のうち、労働者災害補償保険は例外として、健康保険、厚生年金、失業保険、退職金制度は伐出、造林関係労働者には殆ど適用されません。

森林組合関係では職員、製材工場職工に対しては、前記の保障制度が適用されていますが、伐出造林関係労働者については、1組合が苗畑関係労働者に対し、12名の日雇労働者健康保険に加入しているのみであります。

また本県が43年度から実施している林業労働者共済事業は、本質的には共済制度と異なっていますが、実績としては43年度が34事業体の加入1,220名の労働者に対し7,359千円の一時給付金を支給しており、44年度は18事業体2,363名の労働者に対し17,822千円の給付金を給付する見込みで、労働力の確保、就労の安定化、通年雇用の推進に役立っています。

雇用条件等

雇用契約では61調査事業体のうち、就業規則を有するもの14事業体(23%)、雇用契約書のあるもの33(54%)、契約の際雇用期間を明示しているもの28

(46%)、雇用条件を明示しているもの40(66%)で雇用関係は近代化されておられません。

基準外賃金では伐出、造林労働者に対し扶養手当を支給している例はなく、年末手当8事業体(13%)、夏期手当4(7%)、超過勤務手当16(26%)、山泊手当14(23%)が支給されている程度で、工場労働者に較べると恵まれていません。

また作業用具の支給、貸与は23事業体(38%)、作業衣の支給、貸与は15事業体(25%)等に対し、山泊施設29事業体(48%)、通勤、現場への移動のための車の提供は、28事業体(46%)が実施しており、山泊人員輸送を必要とする事業体は、殆んどがその対策をとっています。

民有林における各事業体の事業方法

生産関係：県営林では立木処分が大半を占めていますが一部を県森聯、森林組合に委託生産しており、市町村有林では立木処分が大部分を占めています。

会社有林では、日本パルプKKのように専属の素材生産会社に実行させる場合と会社直営の場合があります。

大山林所有者の場合、S氏のように会社を設立して直営生産販売を行っている例と山番が労働者を集め、事業を実施している直営、森林組合が事業を請負っているケースが見られます。

造林関係：県営林の造林事業は宮崎県林業開発推進隊(特別移動班、固定班ともで107班、1,171名で構成し事業に当らせている)請負と森林組合請負(事業量としては80%以上を占めている)で実施され、推進隊に対しては、機械器具、物品の貸与(消耗品的なものは支給)規程があります。

市町村有林では、監視人を責任者として下請的作業に出す直営の場合と森林組合請負の2つの方法があります。

森林開発公園の造林事業では、造林者は土地所有者、宮崎県、森林組合、造林会社となっていますが、事業の実施方法としては、土地所有者が造林者の場合は森林組合、造林会社に事業を委託しています。また宮崎県が造林者の場合も森林組合に事業を委託していますので、事業の大部は森林組合が担当していることとなります。

宮崎県造林公社では県営林事業と同じ方法で実施しているので、大半を森林組合が担当していますが、一部を造林公社、公社直営労働班に当らせています。

会社有林の場合は会社直営、造林会社請負、森林組合請負等がありますが、森林組合の請負は例が少ない

ようです。

大山林所有者の造林は直営（会社事業と山番が労務者を集めて実施する例）と森林組合請負のケースが見られます。

一般的に個人造林の場合は、自家労力による場合が多いようです。県で設立を指導した造林推進班は、班員相互間の労働力の配分調整、作業の共同化、省力化のための機械導入、薬剤導入を目的として、昭和39年までに500班、5,150人の組織化ができ、さらに昭和42年から拡大造林推進のため、林業推進班50班を組織し、造林の推進に大きい原動力となっています。

3 対応策について

林業労働力については、今までその必要度が少なかったためか、実態が十分に把握されておらず、対応策として具体化されたものが少ないので、対応策として考えられるものを合せ述べると次のとおりであります。

若年労務者の就労対策

大企業においては、新規学卒者の初任給を大中に上昇させ、高令者との賃金格差を縮小させる傾向にあり、労働環境の整備都市化現象の中にあつて、今後ともますます若年層労働者を吸収して行く方向に向つています。これに対して林業労働は、都市化現象の中に取残された農山村に、いかにして青少年を残存させ、就労させるかという問題を抱えています。

これは農林業の所得の向上という対策のみでなく、生活環境の改善対策が必要であることは言うまでもありません。従つて過疎対策としての村落の再編成とともに本県のSAP(Study for Agricultural Prosperity)運動のように、農林業学習活動を通じて、青少年を中堅営農者に育成して行く対策などが有効と考えられます。そしてこの中から兼業労働力の確保をはかつて行こうというのです。

一方専業労働者の養成については、西ドイツのように、労働学校等で熟練労働者の資格を与え、割増手当などがつき、労働者としてプライドをもてるような制度をつくり、そしてこれらの熟練労働者を核にして労働生産性をあげ得るような作業の組織化などをはかるべきであります。

雇用の安定化対策

社会福祉制度のように、現在の雇用関係でも必要に迫られて改善されて行くものもありますが、雇用の安定化の問題については、1事業体では解決不可能な場合が多く、民有林では、森林組合労務班に期待する所

が大であります。

本県の林業労務者共済事業が、事業主を森林組合に限定し、長期就労者に対して給付倍数が労務者の掛金の7倍ととくに高率であるのも、雇用の安定化、通年雇用によって労働量を確保しようということにねらいを置いたためであります。

また林業労務者需給調整事業（構想中のもの）においては、通勤可能な地域における林業労働力を満度に利用するため、各事業体間の労働力の需要と、手持の供給労働力の調整を行なおうとするもので、なお不足する場合は、潜在労働力の開発、他町村からの労働力の移入などを行なうというものであります。町村をこえ、宿泊を要する労務者の導入については、町村で不足する事業量を全部組合で受託し、知事の許可を受け組合が直接雇用にも当ることも考えています。

所得対策

再造林地帯においては、経営者の考え方によっては造林賃金の上昇も可能であります。拡大造林地帯においては伐出賃金に追いつくことは採算性の面からいって難しいです。

今後の林業労働のあり方として、当然専業に近い形がとられていく可能性は強いですが、通年雇用対策として伐出と造林労働の組合せによって、賃金取得額の向上をはかる等の対策がとられるべきであり、混合契約の例が多くなりつつあるのも、今後の林業労働の傾向を示すものであります。

林道網、作業道網の整備

生活の場から作業現場への移動距離が長い林業労働においては、労働の能率化、生産性の向上、機械化をはかるためには、まづ林道網、作業道網の整備をはかる必要があります。

林業技術の開発

高密度林道網と林業機械を結びつけた育林方式（例えば傾斜階段造林法のようなもの）による作業能率化、または農家林経営における混牧林施業、さらに化学薬剤（除薬剤、林業肥料）の開発導入、ヘリコプターの利用などで、省力化をはかつて行く必要があります。

生活環境の改善

都市化が進むのは、都市の方が生活環境が整備されているからであつて、過疎に悩む山村は、逆に生活を維持するのに不便であり、生活文化の向上の恩典を受けにくい状態にあります。林業労働者の生活環境の改善の面から言ひましても、過疎対策の中で言われているように、集落の再編整備を積極的に行なつて、新しい村づくりを早く実現する必要があります。