

[経営管理研究室]B. 林業労働に関する研究：宮崎演習林の労務計画の具体的検討(そのⅠ 要員計画)

大野, 俊一
九州大学農学部附属演習林：教授

吉良, 今朝芳
九州大学農学部附属演習林：教務員

<https://doi.org/10.15017/1456189>

出版情報：演習林研究経過報告．昭和39年度，pp.49-54，1965．九州大学農学部附属演習林
バージョン：
権利関係：



の確立推進（第20回日本林学会九州支部大会研究発表）

B 林業労働に関する研究

一宮崎演習林の労務計画の具体的検討（そのⅠ要員計画）

はじめに

労務計画の出発点は、企業経営に必要な労働力の質量に関する要員計画である。林業労働の場合、とくに農家の余剰労働力の吸収という観点に立つた場合は労働力の質量に関する検討とともに時期の問題の検討も重要である。

ところで、この要員計画は本来的な意味での要員計画、すなわち、経営計画に具体化される経営目標および経営方針を遂行するための裏付けとしての要員計画ということではなくむしろその前段階で経営計画策定にあたり、現在における労働力の質・量・時期の問題を地方労働力とその他供給可能地域の労働力について把握しておくことは、近時の林業労働力不足の傾向に対処するためには必要でありかつ重要なことであつた。

なお、ここでは労務計画の意義、方向、体系については省略したが、いづれ演習林研究報告でもつて——林業経営における労務管理の基礎的研究——として報告の予定である。

さらに、宮崎演習林における過去5ヶ年間（昭和34年度～昭和38年度）の作業種別就業量を集計整理したものは後の資料編で「林業労務資料」として報告している。

(1) 地元労働力の質の検討

宮崎演習林所在地元部落の全戸数に対して実態調査を実施した結果、演習林の作業に出役してもよいとする農家数は全農家数81戸中40戸であつた。演習林の作業に全然出役しないとする農家は農業経営規模の大きさのため、また演習林の作業条件、雇用条件などのために出役できないとしている。そこでさらに演習林の作業に出役可能とする農家に対して昭和40年3月に「宮崎演習林の作業に出役可能な月次別日数調査」を実施した。その結果は第1表のとおりである。

この表をさらに整理してみると、矢立・合戦原団地への調達可能な労働力は全体の約35%である。一方三方団地への調達可能な労働力は全体の約65%であることがわかる。そこでさらに宮崎演習林の経営計画に具体化される経営目標および経営方針の遂行上の重要な問題点である労務問題とくに育林労働力の問題について検討してみる。育林労働のなかでも地拵・新植・補植ならびに保育作業のうちつる切、除伐などは労働時期の点である程度労働力の調達が容易であるが、保育作業のうち下刈作業がこれから計画される天然林の人工林への切替という段階で考慮した場合、最大の問題となつてくる。

第1表 宮崎演習林の林業労働に出役可能な地区別・性別・月次別日数調査集計一覧表

地区別	性別	4月	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
矢立	男(7)	5	3	3	11	40	10	5	8	17	15	15	8	140
	女(10)	45	22	13	35	70	36	22	14	50	54	54	41	456
	計(17)	50	25	16	46	110	46	27	22	67	69	69	49	596
合戦原	男(9)	85	-	-	50	95	70	50	10	65	65	80	60	630
	女(8)	50	-	-	35	80	80	20	20	55	60	75	50	525
	計(17)	135	-	-	85	175	150	70	30	120	125	155	110	1,155
大藪	男(15)	160	160	-	-	160	215	27	220	218	215	210	218	1,803
	女(2)	25	15	-	-	30	30	-	15	15	15	15	25	185
	計(17)	185	175	-	-	190	245	27	235	233	230	225	243	1,988
本郷(丸野)	男(14)	(30) 69	(30) 71	(15) 90	(15) 106	(35) 134	(37) 82	(20) 68	(53) 89	(79) 101	(76) 79	(56) 68	(73) 120	(519) 1,077
	女(3)	4	15	25	27	59	9	5	2	-	-	-	17	143
	計(17)	(30) 73	(30) 86	(15) 115	(15) 133	(35) 173	(37) 91	(20) 73	(55) 91	(79) 101	(76) 79	(56) 68	(73) 137	(519) 1,220
大藪本	男(29)	229	231	90	106	294	297	95	309	319	294	278	338	2,880
	女(5)	29	30	25	27	69	39	5	17	15	15	15	42	328
	計(34)	258	261	115	133	363	336	100	326	334	309	293	380	3,208
合計	男(45)	319	234	93	167	429	377	150	327	401	374	373	406	3,650
	女(23)	124	52	38	97	219	155	47	51	120	129	144	133	1,309
	計(68)	443	286	131	264	648	532	197	378	521	503	517	539	4,959

すなわち下刈作業の時期である7月・8月・9月の3ヶ月間に地元労働力が如何ほど調達できるであろうかという問題である。直接的に検討してみよう。第1表から明らかなように矢立・合戦原団地は7月は131人、8月は285人、9月は196人で合計612人となっている。また三方団地については7月は133人、8月は363人、9月は336人で合計832人となっている。全体的には1,444人となる。そこで宮崎演習林の過去の1ha当り下刈作業の平均的工期をみてみると、14~15人となっている。この数字を先の出役可能日数でみてみると、矢立・合戦原団地で41.5~44.4ha 三方団地で、55.5~59.4ha、全体的には97~103.8ha、すなわち、100ha程度の下刈作業の労働力が地元部落から調達可能であることを示すものである。そこでもし、経営方針における最少必要労働量を下廻る場合には一つには地元農家労働力の新しい調達方策にもとづく確保の道か、また他から造林事業団などの導入の二つの道が考えられる。

先づ地元農家の余剰労働力をさらに吸収する形での労働力調達は現在の演習林の能力からして非常に困難な問題であろう。すなわち、その雇用時期が7~9月の3ヵ月間という短期間での雇用関係の不安定さ、地域内における私有林、会社有林の作業条件、労働条件とくに賃金関係などからして演習林経営自体が常にきわめて不利な立場におかされているからである。

つぎに、造林事業団などとの請負契約である。椎葉村森林組合には束だ造林隊が結成されておらず、また大河内地区内にもない現状である。そこで性格は異なるが一例として宮崎県児湯郡上米良村大字村所に事務所をおく、『日向造林』会社についてみてみよう。

現在この日向造林会社は日本パルプ会社の社有林の造林・保育作業を主体に、最近は国有林の作業も請負っていると聞く。またこの会社は作業員(専従員)30名をもつて作業をすすめている。

今後は宮崎演習林の経営計画の方針によつては、このような規模の大きい作業団との請負契約も一考を必要とするのではなからうか。

(2) 地元労働力の質の問題

労働力の質——労働能力は林業労働とりわけ育林労働の場合、主として従業員の年令に支配されるものと考えられる。そこで第2表の労働力の年令構成別性別一覧表をもつて検討を加えると、つぎのことがいえる。①男女とも30才代を中心とするピラミット型年令構成を示していること。②10才代、20才代が比較的少人数であること。③女の場合、50才以上の年令では山林作業に出役するものがないこと、以上のことをさらに検討す

第2表 宮崎演習林の林業労働に出役可能な労働力の年令構成別，性別一覧表

年 令 \ 性 別	男		女		計	
	員 数	比	員 数	比	員 数	比
15 ~ 19	2人	4.4%	1人	4.3%	3人	4.4%
20 ~ 24	4	8.9	2	8.7	6	8.8
25 ~ 29	3	6.7	1	4.3	4	5.9
30 ~ 34	10	22.2	7	30.4	17	25.0
35 ~ 39	11	24.5	6	26.1	17	25.0
40 ~ 44	5	11.1	2	8.7	7	10.3
45 ~ 49	4	8.9	4	17.4	8	11.8
50 ~ 54	3	6.7	—	—	3	4.4
55 ~ 59	2	4.4	—	—	2	2.9
60 ~ 64	1	2.2	—	—	1	1.5
計	45	100.0	23	100.0	68	100.0

ると①は現在比確良質な労働力が調達可能であることを示し、②は農山村の若年層の都市への人口流出傾向の結果を示すとともに、このことは将来の山林作業に対する労働力不足が明らかであることを示すものである。したがって労働力の確保対策をやはり早急に確立すべきではなからうか。

ともあれ要員計画を科学的に算定するためには、職務分析による標準労働量とそれに基づく定員制度の確立が必要になつてくる。しかし、林業労働の場合、標準作業工程は自然的諸条件、社会経済的諸条件によつて著しくことなり、そのため標準労働量の算定も計算上は可能であつても実際的には幾多の問題が残るのである。また定員制度の確立についても、林業労働資料（Ⅰ）からも明らかごとく、林業労働は季節的であり通年平準化への道は大学演習林の場合でも非常に困難な問題とされてきた。しかしながら、九州大学粕屋演習林ではすでに、大学演習林経営における一つの新しい方向として定期雇用労働者による労働の通年平準化を打ち出しかなりの成果を上げている。そこでつぎに、宮崎演習林における定期雇用制度の問題について対地元側から検討してみた。

(3) 労働力確保のための対地元側からみた定期雇用制度の可能性について

昭和40年3月に実施した調査結果から、出役可能日数別に人員数を集計してみたものが第3表である。この表から明らかなように、全体的には50日以下が約37%、50～100日が約29%、100～150日が約34%となっており、さらに男子についてみると、100～150日が実数で19人と最も多い員数であることがわかるのである。このことは比較的固定的な林業労働の機会をもとめていると思料される。そこでさらにこれらの男19人の年齢による労働の質の検討をはじめとする労働力の総合的判定資料を表にしたもの

第3表 出役可能日数別、男女別集計表

	男					女					
	矢立	合戦原	大藪	本郷	計	矢立	合戦原	大藪	本郷	計	合計
50日以下	6	3	—	4	13	6	5	—	1	12	25
50日～100日	1	3	4	5	13	3	1	1	2	7	20
100日～150日	—	3	11	5	19	1	2	1	—	4	23
計	7	9	15	14	45	10	8	2	3	23	68

のが第4表である。先づ年齢をみると10才代1人、20才代5人、30才代7人、40才代5人、60才代1人となっており、家族の中心である戸主、長男で構成されている。つぎに農業経営規模についてみると大藪部落のH・K、I・Yの2人をのぞき零細経営規模であり、また山林の所有規模についてみると、大藪部落のT、Yが比較的大きな規模の所有者であるが、この山林の人工林率をみてみると約5%と非常に低い。このことはすなわち山林に家族労働力があまり投下されていないことを示すものであろう。以上のことから判断した場合、10才代、20才代の良質労働力の安定的、持続的な確保を先に述べた労働の通年平準化＝定期雇用体制への道を検討し積極的対策を考慮する必要があるのではなかろうか。

第4表 宮崎河瀨林の林業労働に年間100日以上出役可能な労働力の総合判定資料

地区名	記号	年令	統柄	家族員	労働力	田	畑	計	人工林	天然林	計
合戦原	S・T	37	戸主	7	2	1.8	2.2	4.0	-	0.2	0.2
大	H・M	30	長男	5	3	-	-	-	-	-	-
"	H・I	42	戸主	6	2	0.6	0.3	0.9	-	-	-
"	I・Y	29	"	5	3	1.0	5.0	6.0	1.0	12.0	13.0
"	S・K	36	"	8	3	-	1.5	1.5	1.5	8.5	10.0
"	S・I	19	長男	"	"	"	"	"	"	"	"
"	T・I	25	"	6	4	1.5	1.0	2.5	3.3	67.5	70.8
"	N・K ₁	35	戸主	4	2	3.5	1.3	4.8	1.0	12.0	13.0
"	N・K ₂	30	"	7	2	0.4	1.0	1.4	0.4	21.5	25.5
"	H・Y	25	"	8	3	1.0	1.7	2.7	-	-	-
"	H・T	32	"	9	2	0.4	1.5	1.9	3.0	12.5	15.5
丸野	S・E	23	長男	4	3	0.7	2.0	2.7	0.2	4.3	4.5
"	S・Z	49	戸主	9	3	0.7	1.1	1.8	2.0	10.0	12.0
"	S・T	20	長男	"	"	"	"	"	"	"	"
"	K・T	34	戸主	4	2	-	-	-	-	-	-
本郷	S・T	41	戸主	4	4	0.7	-	0.7	1.5	3.1	4.6
合戦原	N・N	62	"	2	2	7.0	0.4	7.4	1.5	11.6	13.1
"	S・K	42	"	6	2	5.1	1.0	6.1	2.6	23.7	26.3
大	K・M	40	"	5	2	0.3	1.7	2.0	2.0	9.0	11.0