

# 經濟論叢

第十三卷 第四號

---

労働問題と社会政策……………	岸本英太郎	1
ヒルファディング創業利得説の批判序説(二) ……………	岡部利良	24
科学的管理法の分析について……………	小野寺孝一	50
林業労働の存在形態(三)……………	林業労働研究班	59

## 書 評

Sheldon, Charles D., <i>The Rise of the Merchant Class in Tokugawa Japan 1600—1868</i> , N. Y., 1958 ……………	堀江保藏	75
---	------	----

---

昭和三十四年四月

京都大學經濟學會

## 林業労働の存在形態 (三)

— S 産業と N 産業における実態 —

林業労働研究班

山崎武雄  
鶴嶋雪嶺

### 七

N 産業の T 事業所は高知県下の同社の林業経営を統轄しているが、林業経営は五カ町村六地区に分れており、さらに一町六反二畝の苗圃が存在する。O 村には F 及び K の両地区があり、現在この両地区が T 事業所管内における皆伐事業の中心地をなしている。従つてわれわれはこれを調査対象とし、他の地区については必要な限りにおいてふれるにとどめる。調査期間は昭和三二年四月—三三年三月の一年間である。

N 産業は苗圃・造林・育林及び伐出の全工程を合理的に営んでいるが、苗圃及び造育林に要する労働力は T 事業所直備の形態により、伐木造材及び集運材のそれは請負形態によって、こ

れを調達している。請負は三つの組と T 氏および R 会社がこれを行つており、R 会社においては直備労働者と下請団体たる K 労働組合がある。いま職種別労働力構成をみれば第 31 表の如くである。

N 産業の育林過程における労働者を伐出過程のそれに対比すれば、実人員においては前者が著しく多いが、延人員においては後者がはるかに多く前者の約六倍弱である。労働者一人当り職種別年間稼働日数は、苗圃三七・六日、造育林三五・三日、伐木造材二五二・一日、集運材二五〇・三口である。すなわち育林過程における労働者は、年間稼働日数が少く臨時的兼業的性格を示し、伐出過程の労働者は年間稼働日数が極めて多く専業的性格を明示している。しかしながら後述する如く、前者に

第31表 職種別労働力構成—T事業所—

職種別 労働者	苗圃	造育林	伐木造材	集運材
実人員	40人	162人	44人	83人
延人員	1,503	4,096	11,091	20,828

註. 苗圃ニツイテハニカ月分ノ資料ヲ欠グ

において少数ながら専業労働者があり、後者においても一部臨時労働者が存在する。

○村においてはU組及びT氏がF地区、R会社がK地区において伐出作業を行っており、また阿地区においてはこれと並行して造育林作業も進行している。以下T事業所の職員及び阿地区を中心とする労働力の構成並びにその性格について検討しよう。

(1) 職員 T事業所の職員は所長以下一三人で、次長・会計主任各一人、作業所主任二人、庶務三人、造林係四人、苗圃係一人であり、そのうち女子

このことは職員のうち職歴を有するものが僅か二人であることに対応している。学歴別に大学卒二人、旧高農卒二人、新高校卒二人、旧中学卒四人、高小卒三人である。出身府県別にみれば、高知県六人、愛媛県五人、その他二人であり、○村出身者は三人である。

(2) 現場監督 現場監督は二人であり、労働者の指揮・監督を行い、S産業のそれとほぼ同様の職能を果している。二人はいずれも地元出身で五年勤続、高小卒であり、一人は三〇歳、他は二六歳である。なお地元出身の常備作業員が二人いるが、この二人は単なる労働者ではなく、現場監督を輔佐して労働者の監督を行っている。作業員は四四歳と三三歳でいずれも三年勤続、高小卒であり、農業を前歴としている。なお現場監督は職員、作業員は準職員としての待遇をうけている。

は庶務の一人のみである。作業所主任は素材の生産及び引渡、造育林作業の監督、労働者に対する賃金支払等を担当する。造林係は造育林を担当するが、現場における作業の統轄・監督はこれを行わない。苗圃係は苗圃に居住して苗圃経営を行っている。職員を年令別にみれば、三〇歳未満四人、三〇〜四〇歳三人、四〇〜六〇歳五人、六〇歳以上一人であり、勤続年数別にみれば五年未満三人、五〜一〇年六人、一〇〜三〇年一人、三〇年以上三人である。職員の移動は少く勤続年数は比較的長い。

(3) 直備労働者 (1) 苗圃 苗圃は○村に隣接するM町にあり、これに雇用される労働者は三二年四月〜三三年三月の一年間に四〇人であり、うち男子一三人、女子二七人で女子が総数の六七・五%をしめている。次表によりその稼動状況をみよう。労働者四〇人の年間稼動日数は一、五〇三日で、一人当り年間稼動日数は三七・六日である。稼動月数別にみれば一カ月のものが最も多く一七人で、これについて六カ月のものが六人、二、三及び一〇カ月のものが各四人であり、他は一乃至二人で、八、一一、一二カ月のものはない。しかしながら第32表は二カ月

第32表 稼働日数別及び稼働月数別労働者数一苗圃一

稼働日数別 稼働月数別	10日未満		10～25日		25～50日		50～75日		75～100日		100日以上		計	
	労働者数	稼働日数	労働者数	稼働日数	労働者数	稼働日数	労働者数	稼働日数	労働者数	稼働日数	労働者数	稼働日数	労働者数	稼働日数
1 1ヵ月	10 <sup>人</sup>	79 <sup>日</sup>	1 <sup>人</sup>	15 <sup>日</sup>									17 <sup>人</sup>	94 <sup>日</sup>
2 "	1	10	1	17	2	72							4	99
3 "			1	16	3	103							4	119
4 "			1	15	1	40							2	55
5 "					1	36							1	36
6 "							4	254	2	161			6	415
7 "							1	54					1	54
8 "											1	112	1	112
9 "										4	519		4	519
10 "														
11 "														
12 "														
合計	17	89	4	63	7	251	5	308	2	161	5	631	40	1,503

林業労働の存在形態 (三)

間の資料が欠除しているため、この点を考慮すれば稼働日数及び稼働月数はより多くなるはずである。前表によれば、稼働月数一〜三ヵ月のものは二五人で総数の六二・五%をしめているが、その稼働日数は総稼働日数の二〇・八%にすぎない。稼働月数九〜一〇ヵ月のものは僅か五人であるが、その稼働日数は総稼働日数の四二%をしめている。苗圃に雇用される労働者はその大部分が臨時的性格のものであるが、稼働日数九ヵ月以上の五人は常備的労働者と思われるのである。けだし苗圃においては春季の栽植期を中心として二〜五月に特に多量の労働力を要するが、苗圃管理のためには年間を通じて一定量の労働力を確保せねばならず、このため常備的労働者を必要とするのである。

これら労働者は殆ど地元M町のもので、僅か四人が隣村のものにすぎず、年々ほぼ一定しており流動的ではない。

かくて苗圃における労働者は女子を主体とし、多くは臨時的なものであるが、他方においては少数ながら常備的労働者が存在し苗圃管理の中心をなしており、一般的に定着の傾向を有していると言いうるのである。

(D) 造育林 O村における造林及び育林作業は前述の如くF及びK地区において行われている。まずF地区において造育林作業に雇用されている労働者は六〇人であり、うち男子三七人、女子二三人である。その稼働状況をみれば(第33表)、年間総

第33表 稼働日数別及び稼働月数別労働者数—F地区—

稼働日数 稼働月数別	10未月満		10~25日		25~50日		50~75日		75日以上		計	
	労働者数	稼働日数	労働者数	稼働日数	労働者数	稼働日数	労働者数	稼働日数	労働者数	稼働日数	労働者数	稼働日数
1 1ヵ月	43人	157日	4人	56日	1人	26日					47人	213日
2 "	3	22	5	81	1	26					9	129
3 "	2	12									2	12
4 "							1	72	1	100	2	172
5 "												
6 "												
7 "												
8 "												
9 "												
10 "												
11 "												
12 "												
合計	48	191	9	137	1	26	1	72	1	100	60	526

稼働日数は五二六日で、労働者一人当り年間稼働日数は僅か八・八日にすぎない。稼働日数別にみれば年間一〇日未満のものゝ庄倒的に多く四八人であり、一〇〜二五日のものゝこれに

ぎ九人、他は各一人である。また男女別にこれをみれば、男子は一〇日未満二六人、一〇〜二五日八人、他は各一人であるが、女子は一〇日未満二二人、一〇〜二五日一人であり、男子の比重がより高い。

次に稼働月数別にみればいずれも四ヵ月以下であり、特に一ヵ月ものが四七人で庄倒的である。これについて二ヵ月九人、三及び四ヵ月各二人である。作業種は地拵・植付・補植・除草・下刈・除伐・枝打等であり、特に地拵・植付及び除伐が主要な作業である。

かくてF地区における造育林労働者は、主として地拵・植付及び除伐に従事し、男子労働者を主体とする臨時的労働者である。

なお六〇人の労働者のうち、N産業に雇用されてF地区においてのみ造育林労働に従事するものは四七人であり、他の一三人はN産業の他の労働に従事している。そのうち六人は後述するU組のもので、伐木作業開始前の一ヵ月間造育林作業に従事している。更に四人はN産業の他の地区の造育林作業に、二人はK地区のそれに従事しており、一人は後述するT氏に雇用されている。

F地区の造育林労働者は殆ど地元のものであるが、U組及びT氏の組の五人は他郡出身者である。後述の如く、U組及びT氏の組の労働者は専門的な林業労働者である。

第34表 稼働日数別及び稼働月数別労働者数—K地区—

稼働月数別	稼働日数別		10日未満		10～25日		25～50日		50～75日		75～100日		100日以上		計	
	労働者数	稼働日数	労働者数	稼働日数	労働者数	稼働日数	労働者数	稼働日数	労働者数	稼働日数	労働者数	稼働日数	労働者数	稼働日数	労働者数	稼働日数
1 1カ月	20	46	6	107											26	153
2 "	6	25	5	104	1	36									12	165
3 "	1	4	1	24	2	73									4	101
4 "			4	79	1	41	1	61							6	181
5 "						2	61	1	55						3	116
6 "												1	113		1	113
7 "												1	110		1	110
8 "																
9 "																
10 "																
11 "												2	396		2	396
12 "												3	639		3	639
合計	27	75	16	314	6	211	2	116				7	1,258	58	1,974	

林業労働の存在形態(三)

次にK地区の造育林労働者について考察しよう。第34表の示す如く、労働者五八人、その年間総稼働日数は一、九七四日で、一人当り年間稼働日数は三四日であり、F地区の造育林労働者に比して労働者数はやや少いが、その稼働日数ははるかに多い。男子四五人、女子二人である。

稼働日数別にみれば年間一〇日未満のものが最も多く二七人であり、これについて一〇～二五日のもの一六人であるが、一〇日以上のものが七人である。すなわち労働者の大半が年間稼働日数二五日未満であるが、その稼働日数は総稼働日数の一九・七%にすぎない。これに反して年間稼働日数一〇〇日以上の七人の稼働日数は総稼働日数の六三・二%に達している。また男女別にこれをみれば、女子労働者の比重は極めて低く総稼働日数は僅か七二日で、二人のうち年間稼働日数一〇日未満一人、一〇～二五日一人であり、二五日以上のものはすべて男子労働者である。

稼働月数別にみれば一カ月のもの最も多く二六人、これについて二カ月二人で、この両者で総数の六五・五%をしめており、四カ月六人、三カ月四人で、それ以上のものは極めて少ないが、一及び二カ月のものが各二人及び三人存在することは注目されるべきであろう。作業種はF地区におけると同様である。K地区における造育林労働者も男子労働者を主体とし臨時的労働者が大多数をしめているが、他方においては少数ながら稼

勤日数はほ二〇〇日をこえ、稼働月数一、一ヵ月以上の労働者も存在する。後者は実質的には常備労働者である。

なおK地区の造育林労働者のうち、K地区の造育林作業にのみ従事するものは三三人である。他の二五人のうち、一六人はR会社の直備労働者で伐出作業を行っており、六人はU組の労働者であり、三人はF地区の造育林労働者である。R会社直備の一六人のうち二人はK労働組合員であり、一人はF地区の造育林労働者でもある。

K地区の造育林労働者主として地元出身であるが、九人は村外のものである。

造育林労働者は地元出身の男子労働者を主体とし、臨時的性格を有するが、少数ながら実質的には常備労働者が存在している。また、労働者の地区間の流動及び職種間の流動が行われていることも注目されなければならない。

(4)請負 伐出過程は伐木造材のU組、集運材のT氏及び両者をかねるR会社の請負によって行われている。この三者における労働力の構成及び性格は各々異っており種々の問題を示しているが、後に比較検討する。但し紙数の制約もあり、その詳細な分析は別の機会に譲り、その一般的な性格をS産業の組頭制度との対比において考察するにとどめる。

八

請負関係 N産業は育林過程の労働者を直接雇傭し、伐出過程の労働者とは請負人を間にして相對していることは、すでに触れたところである。昭和三年四月一日から翌年三月末日までの間にN産業と伐木・搬出作業の請負契約を結んだものはN作業請負組合、W作業請負組合、U組、T氏およびR会社である。

U組は、伐木専門であり、五月一日にF地区の素材石数、一三、〇〇〇石の伐木・造材を、翌年三月末日までの期限で請負っている。請負単価は石当り八八円で、その内訳は伐木四五円、造材四三円である。なお、このU組との契約書にのみ、伐木造材夫を新しく雇入れるばあいにあらかじめN産業に申出て承認を受くべきことが明記されている。また、この契約書にのみ、U氏他何名と明記されていてU組の組頭U氏は単に筆頭名義人として名を連ねているにすぎない存在になっている。これはS産業の所でのべたように、伐木・造材の組が本来の組頭制度の解体しつつあるものとなっていることを示すものである。

T氏は、搬出専門の請負人である。運材に必要な索道資材を所有し、会社から捲揚に必要な発動機、ウインチ、捲揚滑車を借りて、地元労働者を雇傭して搬出を行っている。一〇月に、U氏等が伐木、造材した素材一三、〇〇〇石および足場丸太三、三〇〇本の搬出を翌年七月末日の期限で請負っている。運材単価は、石当り二五〇円、足場丸太一本につき五〇円である。

第35表 N作業請負組合の  
請負単価表

場所 作業別	A	B	C
伐木造材	90円	90円	90円
集材	90	70	70
運材	85	95	240
雑費	24	10	10
計	289	265	410

N作業請負組合およびW作業請負組合は、それぞれNおよびWの地区の作業所において撫育過程で必要とされる間伐・搬出を請負うために、それぞれ地元部落の人によって構成された組である。いずれも搬出のための機械をもたず、素材捲揚用機械および索道資材をN産業から借用している。N作業請負組合は、七月一日に、N地区作業所の間伐材三〇〇〇石の伐木・造材および搬出を翌年六月末日までの期限で請負っている。請負単価は第35表に示す通りであり、場所によって二八九円、二六五円、四一〇円とかなりひらきのある三通りにわけておられる。この単価の差異をもたらず主要なものは運材費であることが知られる。また間伐であるだけに、皆伐を行っているU組などに比較して伐木・造材単価が稍々高くなっている。

林業労働の存在形態(三)

W作業請負組合は、六月一日に、W地区作業所の間伐材六、五〇〇石の伐木・造材および搬出を翌年三月末日までの期限で請負い、さらに三月一五日には新しく三千石を請負っている。R会社は、K地区作業所の伐木・造材および搬

出を、六月一日に翌年一月末日までの期限で一、〇〇〇石、一月一日に翌年三月末日までの期限で三、五〇〇石、一月二日に二月末日までの期限で一七、〇〇〇石請負っている。このR会社については稍々詳細な説明を必要とする。この会社は、昭和二〇年に、現在のO村周辺の五カ町村が共同出資し、資本金九〇〇万円で設立されたもので、現在では資本金一、二〇〇万円になっているが、社長は具會議員H氏である。土木、建設、木工、旅館、輸送、商事と手広く行っていたが、三二年一月から機械部、木材部、製材工場の三部門に縮少し、土木はR土木建設会社なる子会社として分離した。機械部は林業機械の製作と農機具、発動機の販売を行い、木材部は木材の伐採・搬出を請負い、製材工場はM町とH村にある。M町製材工場はS林業の貨置きを主として他の個人のもの貨置きも若干取扱い、H村製材工場では国有林から潤葉樹の払下げをうけ、鉄道枕木や木工用半製品を作っている。機械部、木材部および二つの製材工場はそれぞれ独立採算制になっているが、営業成績は機械部と木材部が順調である。木材部では、これまでS鉱山の坑木、N産業、K林材、S林業の伐木・集運材などを行ってきたが、そのなかでN産業とS林業の仕事が最も大きい。S林業の仕事は昭和二五年から二八年までの間でその後にはなく、その代り昭和二八年八月からN産業の仕事をしている。請負単価は他のばあいと比較して安くなっている。六月一日



第36表 R会社の請負単価表

作業別	樹種	
	杉	ひのき
伐木造材	77円	80円
集材	70	77
索道	65	100
労災保険料	20	20
雑費	23	23
計	255	300

八八円であったのにたいして八〇円以下になっている。労災保険料が含まれているのは、ここではR会社が労働者を雇って事業をしていることになっているので、他のばあいにはN産業が支払っている労災保険料をR会社が払わなければならないのでここに計上されているのである。なおこの他に附帯契約書で請負事業を完了したときにR会社にたいして請負金額以外に企業利益として石当り二〇円が支払われることになっている。この企業利益が特別にR会社にたいしてのみ支払われているのは、R会社とそこで働いている労働者との特殊な関係によるものである。R会社がN産業の仕事をするようになったのは昭和二八年八月であるが、その仕事はそれまでK労働組合が行ってきたものである。仕事を失うことになったK労働組合は解雇に反対して争議に入り、結局地労委の斡旋で、K労働組合はR会社とN産業との間に結ばれた請負契約でR会社から再下請することに

になされた契約についてその例を示せば第36表の通りである。ここでは皆伐であるからU組のばあいと伐木・造材の単価が比較されるのであるが、U組のばあいに

なり、N産業はR会社に請負金額の他に企業利益を支払うことになった。その後、K労働組合は、年間を通じての仕事の全部を再下請で行うのではなく、R会社に直接雇われてする仕事の比重が次第に大きくなってきているようであるが、企業利益の支払はなお継続しているのである。つまり、N産業は直接的な関係にあったK労働組合との間にR会社を介入させることができた代償として請負金額以外に企業利益を払わなければならないようになったのである。では、R会社が介入することによってN産業との直接的な関係を絶ち切られたK労働組合とはどのようなものなのか。企業利益として支払われているものの性格を明らかにするために、ぜひここで検討しておく必要がある。K労働組合は、当初は、N作業請負組合やW作業請負組合に類似したもので、K地区の作業所の伐採に従事するために作られた作業請負組合であったと思われる。それが、年にN産業の仕事で請負しているうちに索道などの生産手段を購入してゆき、この生産手段の所有を媒介にして組合員の結合が強固なものとなり、一方年々継続してN産業のみの仕事に従事するところからN産業の従業員のような意識をもつようになり、K労働組合として総評高知地評に加入することにもなった。ここでK労働組合員が生産手段の一部を所有して団体請負を行いながら他方で労働組合としての自覚を強めていったことは決して珍しいことではなく、奈良県吉野山林労働組合などにもみられることで、むし

る林業労働者が現在の条件下に労働組合を結成してゆくばあいの一般的な過程である。しかし、作業請負組合が労働組合としての性格を濃厚にすることは、林業資本にとっては必ずしも望ましいことではない。というのは、林業が企業としての性格を強くするにつれて、はつきりと前面に浮び上つてくる林業資本は、恒常的に林業労働者を必要とする。そして、すでに見たように年間二五〇日以上も稼働する労働者が林業機械化の結果として生み出されてくるにつれて、恒常的に林業労働に従事する、身許の確実な労働者を望むようになる。N産業のように隣接した数団地において植林から搬出までを計画的に行うことのできる資本にとって、この希望はとくに大きい。季節的な労働者や、あちこちの山を移動して廻る労働者は、次第に影を薄くしてゆく。ところがこの過程は、同時に、林業労働者に、年間を通じて、また数年にわたって就業している経営の従業員であるという意識を生じさせ、そこに労働組合を結成しようという動きをめばえさせる。林業資本は、資本としては小規模なものであり、その伐採量は他の経済的要因によって変動し易い。そこで、恒常的な労働者を必要とする反面、雇傭労働者数を自由に増減したいという希望を持っている。労働者が作業請負組合として相対している限り、会社は恒常的な労働者を確保し、その労働者にたいして口組との契約書に明記されていたように新規採用の際には直接に監視していながら、しかも自由に雇傭労働者数を

増減できる。その作業請負組合が労働組合に変わることは、雇傭労働者数の自由な調節にたいする抵抗を生じる。そこで林業資本は、あくまでも作業請負組合を介するような形で労働者と相対したいと欲する。これが、K労働組合が労働組合としての性格を濃厚にしたときに、N産業が、たとえ企業利益を請負金額以外に支払わなければならないという犠牲をばらってまでも、K労働組合との間にR会社を介入させた理由であると考えられる。しかし一度確立された関係は、資本対労働の関係によって変形ないし変質させられてゆく。K労働組合の労働組合としての活動がなおい低調な間に、企業利益を払うという形態はそのままでも、請負金額の切下げによって、実質的には企業利益を支払わないのと同様にすることが可能である。R会社との請負単価が他に比べて低くなっていることには、他の条件とともにこのこともまた考慮に入れなければならないであろう。このようにみえてくることによって、また、請負金額以外に支払われる企業利益は、ただ資本と労働とが直接的に相対するところへR会社が介入することになり、たいする対価として支払われているものである。

請負契約書を通じてみられる事業所と三つの組、T氏およびR会社の関係を整理すれば次の通りである。

間伐に従事しているものはWおよびNの作業請負組合のみで、他はいずれも皆材に関係している。伐木造材あるいは搬出のい

づれかを専問にしているのはU組(伐木造材)とT氏(搬出)の両者であつて、他はいづれも伐木造材と搬出とを兼ねている。大きな生産手段を有する請負人としてはT氏があるのみで、他はいずれも大きな生産手段を持たず、必要なときには事業所から借用している。ただ、K労働組合も索道などを持つてゐるが、N産業と直接に契約を結んでおらず、R会社から再下請を受け、たばあいにそれを使用している。そこで、皆伐に關係しており、そのためにかんりの固定した人数を有するU組、T氏、R会社の三者について更に詳細な検討を試みることにする。この二者のみがまたO村内あるいはそれに隣接した作業所に關係してあり、O村との關係で検討を行うばあいには、この三者に限られてくるという理由からである。

九

請負契約書に示されているU組、T氏およびR会社の性格は、その内部について検討することによってさらに明らかになる。U組は、九人によって構成されている。U氏が昭和二九年にN産業の仕事をするようになったときには、組員は七名でいづれもU氏の郷里の出身であつたが、現在でも九人の組員のうち地元出身者は二人にすぎない。この地元出身者と、そのうちの一人と結婚したU氏の娘を除いては、いずれも飯場で生活している。九人の組員には、U氏とその妻、息子、娘、娘婿の五人

第37表 U組の年齢別構成

年齢別	性別		計
	男	女	
20歳未満	1人	1人	2人
21~30	4		4
31~40			0
41~50	1	1	2
51~60	1		1
計	7	2	9

U氏の家族四人を除けば、二人がT氏の組、二人がK作業所、一人がS作業所といずれもN産業の作業所で働いていた。年齢別構成は第37表の通りである。U氏を最年長者とし、三人を除いてはいずれも三〇歳未満の働きざかりである。ところが経験年数はきわめて長く、そこで林業労働就業期間率は五〇%一人、八〇%一人、一〇〇%五人と非常に高くなつてゐる。この林業労働就業期間率の高さはこれらの組員が高度に專業化の進んだ近代型労働者であることを物語つてゐるが、このことはこの組員に耕地および山林の所有者が全然なく、まったく農業から切り離されてゐることによつてさらに確証される。組員にとつて林業労働のみが唯一の収入源となつてゐることは、後に示す月別稼働労働者実数(第40表)や年間稼働日数(第41表)にも物語られてゐるところであり、U組が伐木作業にとりかからなかつた四月において他の作業所の仕事に従事していたことはすで

が含まれてゐる。誰を頼つて組に入ったかをみれば、N産業の事業所を通じたものは三人で、他はU氏と直接の關係になつてゐる。しかし、この組に入るまでの前歴をみれば、U

第38表 T氏の組の構成  
T氏年齢別

年齢別	性別		計
	男	女	
20歳以下	4人	1人	4人
21~30	6	2	8
31~40	3		3
41~50			
51~60	1		1
不明	3		3
計	17	2	19

それぞれの日給でT氏に備わられたものである。新規採用に際してはT氏は地元部落の常会の席上で希望者をつのり、T氏の所に頼みに来た者を直接に雇備することにしているというのである。

に触れた通りである。U氏の請負った山林は幾つにも区分して抽籤を行い、組員の担当を決めている。このようにすればU氏を含めて各組員は平等の立場に立ち、稼高はただ各人の能力と就労時間に左右されることになるのであるが、事業所からU氏に特別の手当が出されていないので、各組夫の受取賃金の一部からU氏に手当を出している。作業の監督にはN産業の職員がU氏とともにあたっている。請負金は一括してU氏に渡され、U氏から各組夫に分配されている。

T氏は索道資材等を所有している。このことが彼の組の性格を他のものと全く異なったものにしてている。さきにもたN産業との請負契約は、この組の労働者の賃金に直接的な関係をもたない。この組では二人一人の人が働いたが、そのうち五人はT氏自身とその息子である。他の一六人はいづれも地元労働者で、それぞれの日給でT氏に備わられたものである。新規採用に際してはT氏は地元部落の常会の席上で希望者をつのり、T氏の所に頼みに来た者を直接に雇備することにしているというのである。

ある。請負金は一括してT氏に渡され、T氏が各労働者に賃金を支払う。賃金は日給額と出役日数によってきまる。T氏とその子供達は搬出の速度を決定する重要なポストにつき、他の人達はそれに附随する作業を行う。搬出の速度、すなわち労働の密度は搬出機械とその重要な部分を握っているT氏一家に完全に抑えられているのである。年令についてみれば、T氏を除いて、いづれも四〇歳未満であることが注目される。経験年数はきわめて短く、T氏とその子供を除けば、四年のもの二人、三年のもの一人で、他はいづれも二年ないし一年となっている。

したがって、林業労働就業期間率もまたきわめて低い。しかし、これらの労働者は、耕地二反、山林一町五反を持つ一名を除いては、いづれも耕地も山林も持って居らず、ただその労働方のみを取入源としている。前歴は、廻漕店勤務一、製菓業一を除けば、いづれも農業手伝となっている。地元部落の林業労働にあまり経験を持たない人が、熟練をあまり要求されていない仕事に雇われているというのが、この組の労働者の性格であろう。そして、かなり経験年数も長く、林業労働就業期間率も高いU組に、このT氏の組で働いていた者が二人もいたことは、この組で経験年数を積んだ者が、他の熟練を要する組に移って行くことを物語るものではなからうか。

R会社は、その職員である現場係長を通じて労働者と対している。現場係長はN産業の職員とともに伐木の区分別け、各

区分毎の単価の決定と抽籤に立会い、搬出設備の設定、人員配置、各作業の進捗状況の監督を行い、さらに単独で入夫の面倒特に飯場炊事の食料補給および通勤者への主食の轉旋などを担当している。四一歳、高小中退であるが、吉野川流域の木材搬出が専ら役に依存していた頃の役の組頭であり、R会社がN産業の仕事をお願いようになって以来の現場係長である。一七歳の頃から役師になり、五〇人位の役師の組頭であったが、昭和二五年五月に流役ができなくなったので、それまで流役による搬出を請負っていたS林業で山林労働に従事することになって、そこでS林業の仕事をお願いしていたR会社との関係ができ、昭和二十八年にR会社がN産業の仕事をお願いすることになると、S林業からR会社に移って現場係長としてR地区に来たのである。妻は徳島県三好郡で一町歩の耕地の農業を営み、二人の息子はそれぞれ高校を卒業して就職先に別居し、一人の娘は医専を卒業して大阪市に嫁し、自らは飯場生活しながら月約二万円を妻に送金している。K労働組合が再下請をするばあいを除いて、賃金はいつもR会社から各人に支払われる。まずN産業が作業の出来高に応じて請負金額の八割をR会社に一括して支払い、そのなかから各人に賃金を支払うのである。伐木・造材はU組のばあいと同様の出来高制、搬出のばあいには日給になっている。

その額は、第48表に示す通りである。この六月にはこの労働

第39表 R会社賃金別労働者数

性別	日給	K労組直 備	
		人	人
男	300円		1
	400		1
	450	3	1
	500	3	10
	600	1	19
	650	3	2
子	700	2	1
	750	3	1
	計	15	35
女	300		1
	350		4
子	計		

註 昭和32年6月ニッテイテ、R会社賃金計算書ヨリ作成。

者選はいずれも搬出に従事していた。そこには日給が大体男子で四五〇円ないし七五〇円、女子三〇〇円ないし三五〇円であり、これをK労働組合員とそれ以外の者にわけてみると、K労働組合員には四五〇円から七五〇円までのところにそれぞれ三人位づついるのたいし、それ以外の者は五〇〇円と六〇〇円のところ集っている。これは、K労働組合が就練した労働者も含み、それだけで搬出作業なども行うことができるのたいし、その他の労働者には就練者が少いことを示すものである。

O村にはS鉱山があり、そのため産業別世帯数のなかで鉱業が約三四%も占めることは第26表で示した通りであり、またO村の交通は山村としてはひらけているほうなので、林業労働者の賃金も他の労働者の賃金の影響をうける。それで他の労働者の賃金との関係を一瞥しておこう。S鉱山には坑内夫は五百人ないし六百人あり、月二日働いて最高二一、〇〇〇円、最低

一二、○○○円、平均一八、○○○円、坑外夫は二五日働いて一五、○○○円、選鉱に従事している婦人労働者で平均九、八○○円になっている。農業労働者と村内の道路工事などに従事する土工の日給は、男子四○○円ないし四五〇円、女子二四〇円ないし二五〇円であり、県内他村のばあいよりは稍々高く、そのために大規模な道路工事を行うばあいには労働者は他村からつれてきている。したがって、R会社の労働者の日給が、男子で大体四五〇円から七五〇円まで、女子三〇〇円ないし三五〇円になっていることは、この日給が鉱山労働者の賃金よりは低く、農業労働者や土工よりは高いものであることを示している。また、この日給を村内の他の林業会社S林業のものと比較すると、S林業はN産業よりも稍々低いが仕事が出来たといわれている。

労働者は、伐木・搬出などの作業工程によって専門化させられておらず、現場係長の人員配置に従って各作業に従事している。一〇人余りの者が飯場に居住し、他は自宅から通勤している。飯場はN産業のもので、R会社が借りて、K労働組合員三人と組合に入っていない一〇人ばかりが生活しており、その炊事のために炊事婦一人がR会社に雇われている。

R会社の労働者の性格は、きわめて流動的であるという特徴をもっている。このことは、まず月別労働者実数に示されている(第40表)。すなわち、U組においては、組員九人が毎月

第40表 請負者別月別実労働者数

月別 請負者別	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
U 組	9 <sup>A</sup>	9 <sup>A</sup>	9 <sup>A</sup>	9 <sup>A</sup>	9 <sup>A</sup>	9 <sup>A</sup>	9 <sup>A</sup>	9 <sup>A</sup>	9 <sup>A</sup>	9 <sup>A</sup>	9 <sup>A</sup>	9 <sup>A</sup>
T 氏	12	14	12	11	11	12	10	12	12	13	13	12
R会社 K労働組	14	16	15	11	13	16	16	15	16	14	16	14
R会社 直 備	40	40	35	29	23	34	24	23	31	26	28	29

カ月の間に離職し、一名が死亡している。そのうちでも、K労働組合員は三三年四月一日以降に一名増加しているだけで変化がないのであるから、この一七名を除いて考えれば、実に三二

働いている。T氏の組においても、月によっての稼働労働者実数の変動はそれ程大きくない。ところが、R会社では、月によって稼働する労働者の実数にかなり大きな変動がある。この変動は労働者の出入りによってもたらされたものであって、稼働日数別労働者数を示した第41表がそれを証明している。R会社には年間一〇〇日も稼働しない労働者がかかり多く含まれているのである。さらに、ここに示されている労働者が、U組のばあいには調査時にも大体変化なくそのままだったのにならして、R会社のばあいには七六人のうち三五人が昭和三二年四月一日から現地調査の八月までの一六

第41表 請負者組別稼働日数別労働者数

請負者	稼働日数						計
	10日以下	11~25	26~50	51~75	76~100	100日以上	
U 組						9人	9人
T 氏		5	3			13	21
R 会社			1			16	17
K 労組			1			16	17
直 備	3	14	4	8	3	30	62

詳細な調査を行うことができなかった。出身地のわかっている四六名についてみれば、O村三六名、具内他町村一名、他府県九名となっている。経験年数および勤続年数のわかっている三四名についてみれば、第42表の通りであり、林業労働就業期間率が大きく、とくにK労働組合は非常に大きいことが知られる。耕地および山林所有状況

年四月から翌年三月までの間にR会社で働いたことのある五九名のうち三六名、すなわち半数以上の者が現地調査を行った八月までに離職しているのである。この激しい流動は、そのままR会社の性格と、そこに働く労働者の性格を物語るものであろう。われわれの調査も、この激しい流動性に妨げられて、K労働組合員の全員と飯場に居住する七人を除いては、

第42表 R会社における林業労働就業期間率別労働者数

林業労働就業期間率	20%未満	21~40%	41~60%	61~80%	80%以上
K労働組合	1人	0人	3人	2人	9人
R会社直備	2	0	4	5	8

の判明した三五人のうち、僅かでも耕地および山林を所有する者は九人にすぎない。さらにこのなかで、自ら農業労働も行っている者はほとんどなく、農業は家族にまかせて林業労働に専念している者が大部分である。

このように、N産業の伐出過程の労働者は、その大部分が農業から切離され、その労働力のみを収入源としているのである。そして、かなりの熟練を要する伐木・造材のみを専ら行っているU組においては、経験年数の長い、また林業労働就業期間率の高い労働者によって構成され、専ら搬出のみを請負っているT氏の組においては、生産手段と重要なポストをT氏一家に掌握されているので、そこに雇われている労働者は、あまり林業労働の経験を持たないながらもその労働力を売ることによって生活しなければならぬ労働者が多く、R会社においては組に定着しない流動的な労働者が、経験年数も長く、林業労働就業期間率も高い、K労働組合に定着した労働者とともに含まれている。このように見るとき、この三つの組の性格が、その労働者の性格からも明らかにされるであろう。U組は、伐木・造材という労働が主要な紐帯になった組である。そこでは、U氏の経験年数が、組頭としての位置を保たせる基礎になっている。しかし、各労働者は、それぞれの道具を使って仕事をするのであり、これらの労働者の監督にはU氏とともにN産業の職員が当っているから、U氏はただN産業と請負

契約を結ぶばあいの筆頭者であるということに主要な役割が限られ、N産業を中心に考えれば、近代的工場の一部門において一定の作業量の遂行に責任を持つ職長にきわめて近い存在になっているのは、一つにはこれまでの慣習によるものであるとともに他の一つの要因として林業資本にとっては、直接的な関係を持つているのとはほとんど変らない労働者でも、組として独立したものであるとして存在させておくほうが便利だという要求によるものであるということができよう。

T氏は、索道資材という生産手段をもった産業資本家であるが、N産業から請負った仕事を遂行するのに必要な労働者を雇傭し、伐出作業を行っているのである。ここでは、熟練を要し、作業全体の速度を決定するポストは、T氏の家族によって掌握されている。雇傭されている労働者は、ただ単純な肉体労働を遂行するためにT氏によって雇入れられたものである。それはあまり熟練を必要としない。ただ、機械とともに毎日就労することが必要とされるのである。そこには、近代的工場の一限で白らの生産手段を持って、一定の仕事を請負っている請負業者とその労働者との関係と同様のものを見出すことができるのである。

R会社は、本来の組頭制度がもっていた労務供給的な性格を強く残しているものである。その労働者には、たしかに経験年数も長く、林業就労期間率も高いものも含まれている。そし

て、その人達は、大体N産業の仕事に定着しており、K労働組合に入っているものが多い。しかし、このような労働者とともに、きわめて流動的な労働者をも数多く包含している。このK労働組合に入っていないR会社直備の労働者は、経験年数も相対的に短く、日給もより低い。林業労働にあまり熟練していないがその労働力のみが収入源であるという、山村に多く存在する労働力を集めてきて、一定の作業を遂行するのがR会社の仕事である。その労働者は、就労中もより有利な所を探して、そのような所が見つかれば直ちにそちらに移ってしまう。ところが、その流動性は、林業資本にとっても有利に利用される。作業量が多くなつたばあいには、R会社を通じて、この流動的な労働力を利用でき、さらにその作業量が縮少したばあいにはR会社が労働力の調節を行ってくれるからである。

### むすび

われわれは資本家的山林所有者たるS産業とN産業について、林業経営および特にその労働力の性格について比較検討した。民有林における労働力の支配的な存在形態は半農型として規定されており、またそれは否定されえない性格ではあるが、資本家的林業経営の行われるところにおいては、かかる半農型労働力は資本と賃労働の関係が進むに従って、必然的に徐々に近代型に変質せざるをえないであろう。ただ林業経営は本来非近



代的諸要素の多分に残存している山村において行われるのであるが、その村の自然的、社会経済的諸条件に規定されて、右の變質過程は必ずしもあらわに進行するものではない。それにもかかわらず、資本はかかる制約的諸条件を排除しつつその力を貫徹するであろうし、またそれが現実において行われていることは、本稿の考察においてほほ明らかになされたところである。

S産業とN産業を對比すれば、林業経営そのものにおいては所有面積の少い後者がより資本家的経営を進めているが、前者においては同一資本系統による木材・製材業三社が前面に出ることによって、林業経営そのものが消極的となつていくにすぎない。S産業内部においても、積極的にN産業の如き経営に転換すべきであるとの要望が高まりつつある。

S産業は択伐主義であり、伐出過程の労働力が主体をなしている。育林過程の労働者は事業所直備であるが、定着的傾向を有し臨時的性格をもつ。伐出過程の労働者は形式的には組頭制度によつて調達されているが、組頭制度が既に解体過程にあり、ほとんど解体している状態で、実質的には定着的な直備労働者となつていくことは先に考察したところである。組員は農業からは本質的に離れた林業の専業労働者であり、近代型労働者に転化したつある。ただふい封鎖的村落關係を地盤として地縁的・血縁的結合關係はなお残存している。

N産業は皆伐主義で育林及び伐出過程を合理的に営んでいる。

育林過程の労働者は事業所直備でありS産業に比してはるかに多く、主として地元労働者で定着的傾向を示しながらも臨時的性格が強い。しかし他方では少数ながら常備的労働者が存在することは注目すべきであり、育成林業の発達に対応しているのである。伐出過程の労働者は性格を異にするU組、T氏及びR会社等によつて調達されているが、いずれも農業から離れた近代的林業労働者に転化したつある。ここにおいても組頭制度は殆んど解体しており、R会社が復活させようとしているようにみえる組頭制度も、もはや本来の組頭制度ではない。またK労働組合の存在も注目すべきである。伐出過程の労働者は主として定着的であるが、他方では流動的なものが存在しており、伐採規模の変動に対応して調節的な役割を果たし、資本の要求に適應している。U組、T氏及びR会社の定着的労働者においては村落關係を反映して、ある程度血縁的・地縁的關係を残しているが、その有する結合關係は次第に薄くなりつつある。流動的な労働者においては、地縁的・血縁的關係は既に全く消滅している。これはO村が比較的交通の便に恵まれ、かつ村内にS鉱山、S林業、K林産及び岡有林等雇用機会が多いことも関連している。N産業における林業労働力はS産業のそれよりもより近代化したつあると言いうるのであろう。(本稿は林野庁委嘱の実態調査の中間報告であり、また昭和三三年度文部省科学研究交付金機關研究による、研究成果の一部である)