

經濟論叢

第十八卷 第一號

労働力の市場価値法則と同一労働 同一賃金の原則……………	岸本英太郎	1
伐出林業労働力の存在形態(一)……………	山崎武雄	21
イギリス炭鉱国有化の実績と問題点……………	山本尚一	33
高度成長と景気変動……………	永友育雄	43
経済成長と外国貿易……………	前田豊昭	60

昭和三十六年七月

京都大學經濟學會

伐出林業労働力の存在形態 (一)

——和歌山県新宮地方の実態——

山 崎 武 雄

一 我国の林業労働の性格は一般的に半農型として規定されている。この性格規定は一応正しいであろう。しかしながら伐出林業と育成林業においては林業労働の性格は必ずしも同一ではなく、また特に前者においては伐出資本の性格に対応して伐出労働そのものの性格も異ならざるをえないであろう。

ところで林業においては伐出林業が育成林業よりもはるかに資本主義的生産に適しており、資本主義的發展はまず前者より始まる。これは我国においても巨大な固有林を頂点として、資本家的山林所有においてみられたところであるが、戦後このような発展は固有林における経営合理化・企業的運営の方針、製紙・パルプ・木材関連工業の原料材に対する需要増加、建築様式の変化による小径材の商品性増大に伴う伐期低下による資本

の回転期間の短縮等により著しく促進されている。これと共に地主的山林所有においても、他方農地改革による経済的基盤の喪失とあいまって、従来の財産林としての山林を経営林に転換しつつある。さらに戦後、電源開発、山林資源開発による道路網の開設、整備に伴って、トラック輸送の発達、素材搬出の流送から陸送への転換が行われ、これによって資本の回転率は著しく高まった。これらの諸要因によって、木材ブームを背景として戦後伐出業は著しく發展した。

そこでまず伐出業者の性格が問われねばならない。しかしながら本稿の目的は伐出業者そのものではなく、その下における労働力の性格の検討にあるゆえ、ここではこれとの関連において農林省の全国抽出調査（農林省統計調査部伐木事業者調査、二一—一六頁）により、若干の点を指摘するにとどめる。まず経営規模別には、個人五八・二%、会社三七・五%、森林組合二・

五%、その他一・八%であり、素材生産規模別には一万石未満が圧倒的で個人において九六・七%、会社八二・八%であり比較的小規模であるが、特に個人経営は零細なものが多く千石未満が四三・二%をしめている。直営請負別にみれば手山伐出が最も多く八三・三%で、請負伐出八・六%、両者をかねるもの八・一%である。手山伐出は自己所有山林からのおよび立木買付による伐出を意味する。直営すなわち自主的伐出業のうちでは、素材消費者の立場をかねるものが多く六二・一%をしめるが、そのうち製材業の比重が圧倒的で八二・八%に達し、ついでその他の木材加工業、土建業、バルブ業である。いわゆる専門的な伐出業すなわち素材生産と素材販売を行うものは三七・九%をしめるが、その経営規模は前者よりもより小である。請負の場合の依頼者は製材業が最も多く、木材販売業、バルブ業これにつき、この三者で約七五%をしめている。自主的、請負いずれの場合においても、小規模な伐出業は木材販売業や製材業と、大規模な伐出業はバルブ業などの大資本と結びつく傾向にある。最後に伐出業者の山林所有状況をみれば、山林を所有するものは四三・三%であるが、過去一年間に自己所有山林から伐出したものは四分の一程度である。伐出業者のうち手山伐出を多小とも行うものは九一・四%をしめるが、そのうち全部立木買付によるものが圧倒的に多く八六・三%で、少しでも立木買付のあったものは九七・四%に達しているのに対し、全部

自己所有山林によるものはわずかに二・六%、少しでも自己所有山林によるもの一三・七%である。少しでも自己所有山林によるものうち毎年伐出しているものは三五・一%にすぎぬ。

右の調査は都道府県別の十分の一任意系統抽出によるものであるが、ほぼ伐出業の性格を示すものといえよう。すなわち伐出業は多様な性格を有しているが、その経営規模は一般に小規模で、素材消費者をかねるものが比較的多く、主として立木買付によって行われていることがしられるのである。またこれと共に素材消費者をかねないものも相当数存するが、その規模は零細なものがより多い。従来伐出業者が山林所有者特に中小山林所有者に対し、その材積評価技術の低さ、木材市場価格に対する知識不足に乗じて買叩きすることによって、不当な商業利潤を獲得していたことは周知の事実である。その意味において伐出業は商業資本的性格が強いといわれているが、戦後山林所有者における所有林に対する経営林としての意識の強化と共に、いわゆる買叩きのうまみの余地は次第に狭められつつある。さらに山林所有者の伐出部門への進出も行われている。

本稿はわれわれが行った和歌山新宮市の伐出業者の実態調査のうち、伐出労働に関するものの一部であり、伐出労働の性格を特に伐出業の性格の差異との対応関係において検討することを目的とするものである。新宮市の伐出業および製材業の概況については後にやや詳しく考察することとし、ここでは当地方

における伐出業の型を指摘するにとどめる。まず第一に製紙会社、第二に製材業、第三に專業的伐出業、第四に山林地主これである。なおそれぞれの型において規模の相違があり、規模の等しいものにおいては型を異にしても共通の性格を有するものがあること、および前の二者のうちには山林地主をかねるものがあることはいままでもない。そして本稿では、はじめの三つの型について、その下における伐出労働力の性格を考察する。

二

新宮市およびその周辺には三製紙会社の工場があるが、ここではH製紙を対象とする。H製紙は昭和二四年〇製紙から分離したものであるが、その新宮工場は明治四五年地元資本によるK製紙により設立され、その後大正一三年F製紙に併合、さらに昭和八年〇製紙に併合されていたものである。H製紙は昭和三四年現在、資本金二〇億、その山林所有面積は一五、九七九町、部分林八三五町である。新宮工場は現在コンデンサーパルプ生産工場であり、同工場としての原木調達には皆無である。新宮市には同社中津工場山林部の出張所があり、ここで調達された原木は直接中津工場に輸送されている。同出張所の管内は和歌山県の南部であり、管内の社有山林面積は一、三四三町である。この管内の社有山林の伐出は昭和三三年に開始され、二年間に二万石（皆伐）、面積四六町であり、パルプ材一、一〇〇

伐出林業労働力の存在形態（一）

〇石、用材八、九〇〇石である。昭和三五・二六六年間の伐採予定石数は五千石である。そのほか昭和二七年以降、国有林の払下げをうけて伐出を行っているが、われわれが調査を行った地区においては昭和三三年一〇月から昭和三五年三月完了までに一、〇〇石を伐出している。これは天然林でセミ・ツガ・松を主とし、面積一五町で、パルプ材五千石、用材六千石である。パルプ材は中津工場に輸送し、用材はその八七%を大阪の原木市場で、残りを地元で販売している。

H製紙のこの地区における伐出は直営ではなく請負によって行われ、請負は専属的にS林業による。S林業は三井物産山林部の下請小会社として昭和一二年に設立され、昭和三四年現在資本金八百万円であり、当地区においてもH製紙のほか三井物産の伐出を専属的に請負っている。S林業の最近数年間における年間伐出石数は約一〇万石内外であるが、いま昭和三三年度についてみれば、請負伐出九三・八千石、立木買付による伐出一二・七千石であり、そのほか素材五・八千石を購入して製材を行っている。同社は一製材工場を所有し、これによって製材を行っているが、立木買付による生産素材はほとんどそのまま販売しており、そのうち製材するものは四、五百石にすぎない。すなわちS林業の事業は伐出業を主とするものであり、製材業はこれに従属するものといえよう。なおS林業の所有林は三〇町にすぎない。

第八十八卷 二二二 第一号 二二三

ところでH製紙とS林業との請負関係は戦後に始まるものである。請負契約に際しては、まずH製紙が作業計画書を作成し、S林業からも各作業工程別見積書を提出する。両者を照合のうえ交渉し決定される。作業計画書の中において基幹労働手段の設置箇所および設置方法が指示されている。かくて請負契約書が作成され、両者が一通ずつ保有する。

いま請負契約書によってH製紙とS林業との請負契約の内容につき、主要な点をあげれば次の如くである。(以下H製紙を甲、S林業を乙とす)。

- 一、請負金は伐木・造材より新宮駅着まで石当り一、〇五〇円とする。
- 一、請負金の支払方法は毎月末その月の出来高を査定し、これに対する請負金の九割以内を甲より乙に渡し、全作業完了後に清算する。
- 一、材積の算定及び造材方法は仕様書による。
- 一、伐採及び搬出方法については乙は一切甲の指図に従い誠実に励行する。
- 一、木作業の遂行に当って生ずる土地使用料、通行料、諸公課、労災保険料、その他一切の経費は乙の負担とする。
- 一、乙は火災、盗難に充分注意し、もし立木、造材丸太を亡失し又は伐採跡地に残留した場合には、甲の原因調査に基づき乙の負担を必要と認めるときは、甲の査定により弁償

金を支払う。

一、乙はその代理人及び木作業に従事する使用人の行為に關して、一切その責に任ずる。

一、甲は乙がこの契約に違反し、又はこれを遂行する見込がないと認めた場合には、通知催告をしないでこの契約の全部又は一部を解除することができる。この場合甲のうけた損害額は、甲の計算により乙は異議なく弁償する。

右の契約内容によれば、請負者S林業の伐出作業について、伐採・搬出方法はH製紙の指図に従うとあるが、われわれが聴取調査により確認したところによれば、契約時にその方法を決定し、実際の作業の指揮監督には専らS林業が当り、H製紙はその社員を月三回ほど現場に派遣する程度である。なお伐出に要する機具・資材については、普通の場合には集材機のみH製紙の負担であるが、稀には逆の場合もある。木作業においては後の場であつて、集材機、ウインチがS林業の負担で、他の運材機・架線等の資材はH製紙が無償貸与する。但し修理費及び油はS林業の負担である。なおS林業も伐出に要する機具・資材はこれを所有している。

S林業は三重・奈良・和歌山県を中心とし、岐阜・愛媛・静岡等の各県においても伐出業を行っているが、その調達する労働力には二つの型がある。第一は事業地の地元で臨時的に調達するもの、第二はS林業に専属的なものである。後に考察す

るN組は前者に属する。S林業全体としては年間延労働者数約六・五万乃至七・二万人であるが、前者が約七二%をしめている。

ところでS林業の伐出は主として請負、一部は直営によって行われている。しかしながら伐出作業の統括すなわち伐木造材・搬出方法の指示、架線架設その他に関する指導、寸検、その他作業上の指揮監督はS林業自からこれを行なう。労働者は臨時的なものも専属的なものも請負の場合は組を組織し、直営の場合は組織しない。組の性格については後に検討する。

労働力の調達方法は、専属的なものにおいては問題はないが、臨時的なものにおいては作業地の地元のボスに依頼する。ボスの条件は第一に伐出技術に熟練したもので、第二に資産を有するものであるが、第一の条件が重視される。ただし、このボスはいわゆる組頭となるものであるが、組頭自ら伐出作業の指揮監督に任ずるものが望ましいからである。

われわれの調査対象はS林業から搬出を請負ったN組であるが、いまその主要な契約内容を両者間に締結された請負契約書によってみよう。請負契約書はS林業（以下甲とす）とN氏（以下乙とす）の間に一通作られ、前者がこれを保有している。

一、請負金は伐採造材木の集材より架線掛けし、トラック積、場まで出材済のもの石当り二〇〇円とし、別に甲は乙に架線架設費を支払う。

一、請負金の支払方法は、その月の出来高を査定し、これに

伐出林業労働力の存在形態 (一)

対する請負金の九割以内を甲より乙に内渡し、全作業が完了した後で精算する。

一、搬出の方法については甲の了解をえて誠実に履行し、甲が特に要求する事項についてはその指示に従う。

一、運材架設資材および飯場は甲が乙に貸渡す（貸渡し資材はトラック積土場渡しとする）。運材についての油・修理・消耗品その他の経費は乙の負担とする。但し機材の特殊の修理は甲が負担する。作業に当って甲の借地外の他人の所有物を損傷した場合には、その賠償費は乙の負担とする。

労災保険料は甲が負担する。

一、乙は火災、盗難に充分注意し、もし造材丸太を亡失又は伐採跡地に残留した場合には、その原因調査の結果により甲の査定による弁償金を乙は甲に支持うものとする。

一、乙はその代理人及び本作業に従事する使用人の行為に關して、一切その責に任ずる。

一、甲は乙がこの契約に違反し又はこれを遂行する見込がないと認めた場合には、通知催告することなくこの契約の全部又は一部を解除することができる。乙はこの契約解除の場合、甲の申込のあった時は作業に必要な設備その他の権利を甲に譲渡する。

右によれば、S林業とN氏の間の請負契約の内容は、H製紙とS林業の間のそれと諸種の点においてはほぼ類似している。す

なわち請負金の支払方法、作業の指示、弁償金、代理人、使用人に対する責任、契約違反或いは作業遂行の見込のない場合等これである。しかしながら他方、重要な差異も有する。H製紙の場合においては、伐出作業の指揮監督は実質的にはS林業に一任しているといってもよい状態であるが、S林業がN氏に対する場合においては、S林業は現場に社員を常駐し直接指揮監督を行わしめている。またN氏は請負者であり搬出作業の指揮に当るのであるが、自分自身もまた組員と同様に労働に従事している。さらにS林業とN氏の請負契約はN氏が組を代表し組頭として結んでいるが、組員もこの契約に実質的には団体交渉で参加しその契約内容については一同が熟知している。組頭たるN氏と組員との間においては賃金に関する契約は行われず、N氏を含めて全員合議の上、技能・年齢その他を標準として日給一、〇〇〇円、九五〇円、九〇〇円、八五〇円、七五〇円の各ランクを定め、各人の賃金が決定される。賃金支払はS林業からN氏になされN氏はこれを組員に支払らう。N氏は一応請負者たる性格をもつが彼自身日給千円と査定されている。

次に搬出施設の設置に関してH製紙、S林業およびN氏の関係をみよう。集材及び架線搬出の起点・終点および仲継点等はH製紙が指示し、架設地点の測量はS林業が行う。図面の作成はH製紙及びS林業の両者がこれをなす。実際の架設作業はN氏が組員と共に行う。架設費は請負契約書に明記されているが、

その金額は一間当り単価で算出されたものである。素材の搬出に際しては、トラック積場までN氏が行ない、ここでS林業が寸検し、トラック積場から新宮駅までの輸送はS林業が行い、新宮でH製紙が寸検する。トラック輸送に際しては、S林業はトラックを所有してはいるが殆んど運送業者に請負している。このようにしてH製紙の伐出は行われているが、次に伐出労働を担当するN組についてその性格を検討しなければならぬ。

三

林業労働においては前期的労働諸関係を残存する組頭制度がなお存在するといわれているが、N組も一応組頭制度の形態をとっている。ゆえにまずN組自体の性格をみなければならぬ。N氏は昭和三四年現在、二八歳で熊野市出身で二九年以降組頭であるが、昭和二一年から奈良・山梨・徳島および和歌山等の各県において専業的に林業労働に従事している。調査時における組員は八名である。但し請負石数に対応して必要労働力は増減するゆえ、組員の数は変動する。更にN氏は行動半径が広く、出身地周辺に定着的でないことを特徴とする。八名の組員のうちわずかに一名のほか、七名はすべてS林業の伐出請負に際して組に参加したもので参加以来一年以内しかたっていないのである。右の一名は三年間N氏とその下で行動を共にしている。

すなわち組員は固定的でなく、著しく流動的である。従来組は事業毎に組織し事業終了後解散している。このような事情の示す如く、N氏の組員募集は主として請負事業所の地元でなされている。

N組の組員八名のうち、五名はN氏と同郷で、そのうち二名は血縁である。しかしこのことをもって組頭たるN氏と組員との地縁的・血縁的關係を重視してはならないであろう。他の三名は徳島・石川具及び大阪市の出身であり、同郷の五名も前述の如くS林業の作業地が比較的近いゆえ参加したものであり、組員自身が著しく流動的であるから。ただこの組員自体としては、彼等が伐出事業所の地元において募集される故、地縁的性格が強いことはいうまでもない。

N組の搬出に際しては、既にふれた如く集材機、運材機、架線、ウイン等はS林業とH製紙が分担し、N組は油・消耗品及び修理(特別のものを除く)を負担するにすぎない。組員は斧・つる・とび・鎌・くさび等の小道具を所有するのみであり、組全体としての所有機具は存しない。ただN氏はそのほかハンドポルト・バイス・ポルトナット・鋸・ハンダ付道具等(昭和三年八万円で購入)を所有しているが、いずれも小道具に属する。

次に組頭たるN氏の果す作業管理ならびに労務管理の内容について検討しよう。なおわれわれの調査時には既に伐採作業は

中止していたため、以下搬出作業を中心として考察する。ただN組もその組員の一部が前段階の作業工程として伐採を行っているゆえ、これについて簡単にふれておこう。

伐採計画はS林業が立て、所要労働力の測定を行うが、労働力の調達は組頭が担当する。ところで同じ山でも地形・樹種・樹齡によって伐採条件を異にするゆえ、その条件の差異を按分するため「山廻り」を行い、伐採地区を細分し拙せんにより各組員の伐採箇所を決定する。これを「採面割り」又は「山割り」という。伐採の機具としては改良鋸・斧・つる・とび・鎌等の旧来の道具が使用され、これらは各自が所有する。最近チェーンソーが導入されつつある。伐採は玉として秋から冬の間に行われるが、バルブ材の場合には季節と無関係である。伐採過程は伐倒・枝払い・玉切り・皮削・乾燥(自然乾燥)等に分れるが、伐採労働は熟練を要する。五年の経験者で一日平均の伐採量一〇〜一二右である。伐採労働は個人出来高払いによるものであり、組頭も伐採労働に従事する。それゆえ組頭は搬出組のそれに比して、組員の統轄、作業工程についての指揮監督の機能において劣る。それゆえ作業工程の指揮監督はS林業の職員がこれを行う。そしてこの職員は各人別造材石数を山寸検によって記載し、作業の進捗状況を掌握する。S組の九名のうち、この山の伐出作業で伐採に従事したことのあるものは五名であるが、専業的な伐採夫は

おらず、伐採作業従事日数はいずれも二〇日以下である。

N組は搬出作業をなすが、その作業工程は搬出し・小出し・集材機搬出・索道搬出等に分れる。N氏はS林業に対して事業遂行責任を負っており、組員を指揮監督して作業の効率的な遂行を計らねばならない。搬出作業においては各種作業工程に一応組員を分業化せしめるが、しかも同時に作業の進捗状況に応じて組員を作業種間に流動せしめねばならない。それゆえ組頭の作業管理の機能は重要である。

ところでN氏は以前には指揮監督にのみ専念していたが、最近では自らも搬出労働にも従事している。これに反してすでにふれたようにS林業の作業管理における比重が強い。それゆえN氏のいわゆる組頭としての性格は、次第に弱まるとみなければならぬ。

次にN氏の労務管理の機能をみよう。まず募集機能については既にふれたが、N氏が自らこれをなしS林業は関与しない。それ故N氏の募集機能は強力であるといわなければならない。しかしながら前述の如くN氏は従来事業毎に組を解散しており、他方後述する如く組員はいずれも殆んど専業的な林業労働者であり、かつ年齢の差も少ないゆえ、N氏と組員との関係はいわゆる前期的な組頭と組員とのそれに対比すれば、より近代化しているとみなければならぬであろう。また事実、組員のN氏に対する意識はほとんど同僚意識に近いものである。

次に資金管理についてみれば、すでにふれた如く請負契約に際しては組合員も実質的には参加しており、各人の日給額の決定は組一同の合議により技能・作業種・年齢等の客観的条件に基づいてなされ、上限を千円下限を七五〇円とする五段階に分れている。N氏の日給額は千円で最高であるが組頭としての特別手当は存しない。組員八名のうち日給額九五〇円のもの二名、九〇〇円三名、八五〇円二名、七五〇円一名である。資金の支払方法は各人の日給額にその稼働日数を乗じてS林業からN氏を通じて支払う。支払日は一定しないが、月初一〇日頃までに前月分の九割以内の金額が支払われる。作業開始前或いはその後においても必要な時には前渡金が渡される。

N組の搬出作業は形式上はN氏の個人請負となっているが、実質的にはN組全員の団体請負であり、最初の契約による右当り単価に基づき団体出高高賃金が月々支払われているのである。そして組内部の各人の資金水準は、客観的な条件によって全員の合議によって決定されている故、組頭たるN氏の恣意の入り込む余地は殆んど存しない。すなわちN氏による中間取扱は困難である。この場合N氏と組員との間には労働者として本質的差異はなく、この点に関する限りN氏の性格は近代工場における職長のそれに近いものといえよう。

最後に労務管理について生活管理の面をみよう。これについて特に注目すべきは飯場炊事である。S林業においては飯場の

設営はS林業が負担し、食費は組頭たるN氏が負担する。食料・嗜好品の斡旋・運送はS林業がこれを行なう。炊事の形態は共同炊事と自炊に分れるが、N組は前者である。N氏は飯場炊事を担当運営する。組員の賃金は前述の如き方法でS林業からN氏を通じて支給されるが、その際食費の控除は行われていない。それ故食費はN氏個人の負担となるが、これは請負金額のうち各個人別に支払われた後の残額から支出されているようである。組員は請負金額を知っており、また食料その他の商品の調達にはS林業が介在している。それ故いわゆる前期的な組頭制度にみられる飯場炊事の際の中間取余の余地はなお存在するがその余地は少いと思われる。なおS林業においては共同炊事は次第にくずれつつある。

以上N組についてその一般的性格、組頭の果す作業管理および労務管理について概観した。N組には地縁的・血縁的結合関係がみられるが、組の構成が著しく流動的であり、他府県のもので三分の一をしめている点からしても、これを重視することはできないであろう。組頭の果す作業管理及び労務管理の機能は募集機能を除き漸次後退し、S林業が直接労働者を掌握しようとする傾向が特に作業管理の面におし進められている。これに伴って組頭制度は近代化し、組頭は近代的職長の性格に近付きつつあることが看取される。なお組頭の募集機能がなお強力であることは、N組がS林業に専属的でないことに関連してい

伐出林業労働力の存在形態(一)

第 1 表

年齢別、家庭内の地位別労働者数—N組—

年齢別 家庭内地位	年齢別			計	平均 年齢
	20歳 未満	20~ 30歳	30歳 以上		
戸主	1	2	1	3	29.3
長男	1	2	3	3	23.3
二男	2	1	3	3	20.3
計	3	5	1	9	24.3

るであろう。
前述のようにN組は搬出組であるが、次に組内部のより具体的な性格について考察しなければならない。
年齢と家族内の地位 搬出労働は重筋労働であるため、強健な青壮年男子労働力を主体とするが、その作業種によっては必ずしも熟練度を必要としない。第1表によれば、組の平均年齢は二四・三歳であり、二〇歳を主とし三〇歳以上はわずか一名にすぎない。しかも二〇歳未満が三分の一をしめ、全体としても年齢が著しく低い。

また同表により家庭内における地位についてみれば、戸主・長男および二男が同じ比重をしめている。

林業労働経験年数 林業労働は一般的には半農型のもので多く、專業化していないのみならず、林業労働自体の作業種間においても多くは流動的である。それゆえ特定作業についての経験年数をとらえることは困難である。しかしながらN組に

おいてはいずれも年齢が低く、かつ必ずしも熟練度を必要としない搬出に従事しているゆえ、他作業種の林業労働への流動性は比較的低い。

ところでN組における平均あしかけ経験年数は八・九年、平均純経験年数は七・九年である。但し組のうち一名は、われわれの調査時の半月前に土木労働から林業労働に転じてN組に入したものであるため、これを除外した。まず年齢に対比してあしかけ経験年数ならびに純経験年数が共に長いことが注目されるべきである。平均年齢が二四・三歳であるから、ほとんど全員が学校卒業後（殆んどが新制中学卒である）直ちに多かれ少なかれ林業労働に従事していることを示しているのである。

経験年数については更に純経験年数率（純経験年数をあしかけ経験年数で除した比率）が検討されねばならない。純経験年数率は林業労働への定着・専業化の指標となるものである。ところでN組のそれは八八・八％で著しく高いが、このことはN組の労働者は一名を除きまったく林業労働へ定着・専業化していることを示すものである。

林業労働就業期間率 林業労働経験年数と関連するが、更に林業労働就業期間率をみることによって、林業労働への定着・専業化の程度を検討しよう。N組において前記の一名を除く八名のうち、林業労働就業期間率五〇％以下のもの三名、五〇～八〇％のもの三名、八〇％以上のもの四名で、平均は七〇・九

％である。このうち林業労働就業期間率の比較的低い三名は、林業労働に断続的に従事したもので、また農業に従事していたものでもなく、後述する如く他産業の賃労働者であったものである。すなわちN組の労働者はいずれも兼業的・半農型の労働者でなく、近代的賃労働者であることを示している。平均林業労働就業期間率としても相当の高さであるといわなければならず、この点においても林業労働への定着・専業化は確認されるのである。

稼働日数 次表によって林業労働への定着・専業化の直接的指標である林業労働稼働日数をみよう。まず年間稼働日数をみれば二一〇日以上のものが圧倒的で八名中六名である。平均年間稼働日数は二、五日である。

年間稼働月数をみれば、殆んど年間を通じて恒常的に就業しているものが圧倒的多数をしめ、一〇カ月以上のものが八名のうち七名に達している。さらに平均年間稼働日数は二〇・八日である。年間稼働日数および年間稼働月数の小なるものにおいても、その月間稼働日数は他のものと殆んど差異がなく大である。すなわち年間稼働日数および年間稼働月数の小なる林業労働者も、その就業中は専業的なることを示すものである。

なおこの点は既にふれたN組の性格に関連してであろう。N組はN氏がS林業の伐出作業を請負うに際して組織したもので、それはわれわれの調査時の一年前であった。ところでN氏

第2表 年間稼働日数別、年間稼働月数別労働者数 —N組—

年間稼働日数別 年間稼働月数別	120~ 150日 未 満	150~ 180日	180~ 210日	210~ 240日	240~ 270日	270~ 300日	300日 以上	平均年 間稼働 日 数	平均月 間稼働 日 数
	計								
6カ月	1							1	120日
7カ月									20日
8カ月									
9カ月									
10カ月		1						1	174
11カ月				1				1	214
12カ月				2	1	1	1	5	262.8
計	1	1		3	1	1	1	8	215

伐出林業労働力の存在形態(←)

は既に更に四年前から伐出業の請負を営んでいるが、事業完了後は組を解散するのを常とし、N組の組員八名のうち二年前からN氏と行を共にするものが一名いるのみで、他はすべてこの伐出作業の開始以後に参加したものである。作業開始時から参加しているものは三名で、開始後一カ月から

第3表 耕地経営規模別、農業従事日数別労働者数 —N組—

農業従事日数別 経営規模	なし	20日 未 満	20~ 40日	40~ 60日	60日 以上	平均農業 従事日数
	計					
なし	1					11
3反未満		1			1	40
3~5反		3				9.3
5反~1町		2				8.5
1町以上				1		40
計	1	6		1	1	18.4

一名、半年後一名、調査時半月前からのもの二名である。かつ組員の絶対数も作業量に比例して増減するゆえ、作業開始当時参加していたものでその後脱退したものも数名いる。作業開始後一年たつのに年間稼働月数の一年に達しないものは、途中で組に参加したものである。
稼働日数に関してもN組の労働者は兼業的半農型林業労働者ではなく、専業的賃労働者たる性格をもつ。

農業経営との関係 N組の労働者の耕地経営規模ならびに農業従事日数を示せば第3表の如くである。すなわちその三分の二が耕地経営規模五反未満であるが、なお平均経営規模は四反である。すなわち農業により自立しうること

は殆んど困難である。更に農業従事日数は年間の平均わずかに一八・四日にすぎない。しかもこのうち農業従事日数六〇日以上のものがあるが、これは養豚業の手伝いによるものであり、これと更に経営規模一町以上層のもの(これさえも年間四〇日で殆んど問題にならないであろう)を除けば、農業経営との結びきは全たくこれを無視しても差支ないであろう。なお先にふれた家庭内の地位別との関連においてみれば、二男三名のうち一名は一町以上層、一名は五反一町層、一名は三〇五反層で、二男はやや上層に属することを示しているが、それにおいても農業従事日数からみて、専門的な林業賃労働者と規定さるべきであろう。戸主・長男は一町未満層以下に分布するが、かかる性格がより強いことはいうまでもない。

他の職業との流動関係 N組の労働者は固定的ではなく流動的であるが、林業労働純経験年数率の高さの示す如く、林業労働から他産業への流動は稀である。N組の九名のN組へ加入するまでの前歴をみれば、林業労働の職歴をもたないものは僅かに一名にすぎない。このものは自動車運転手、土工をへてN組に加入した他府県出身の賃労働者である。なおN組のうち多少とも林業労働以外の職歴をもつものは二名あり、一名は製材工(三年間)、他は機械工(二年間)である。

このように他産業へのまた他産業からの流動は少いが皆無ではなく、また組労働者が固定的でなく流動的であることは、そ

れが本来専門的林業賃労働者であることとあいまって、その近代的性格の陶冶に役立つであろう。

われわれは製紙資本、資本家的伐出業に直結する伐出林業労働者の性格を、N組について検討した。ここにおいては前期的な組頭制度は解体しつつあり、各労働者は兼業的・半農的性格を払拭し、専門的林業賃労働者として近代化しつつある。

(未完)