

# 国有林における労働組織の形成と展開(二)

——東北・秋田国有林を中心に——

奥 地 正

## 目 次

### 第二章 国有林経営の展開と労働組織の確立

#### 第一節 官行斫伐事業の展開と伐出労働組織の確立

- (1) 官行斫伐事業の展開と伐出技術の改善
- (2) 伐出労働組織の再編成——工程頭制度の形成
- (3) 工程頭制度の地域的・歴史的特質
- (4) 森林労働団の編成と崩壊
- (5) 官行斫伐労働者の状態

#### 第二節 造林事業の展開と森林労働保護組合の形成(以下次号)

### 第二章 国有林経営の展開と労働組織の確立

#### 第一節 官行斫伐事業の展開と伐出労働組織の確立

日清・日露両戦争を契機とする日本資本主義の急激な膨張は、広範な軍需を含みつつ工場建設・鉱山・橋梁・

鉄道・パルプ・造船等の用材需要を激増させ、わが国林業の木材生産力をこれら急増する木材需要に対応して、いかにして急速に発展させるかということが焦眉の問題となってきた。

しかし、すでに確立をみた半封建的土地所有制の下、私的大林野所有の地主的低生産力と極零細な農民的林野所有の利用をもつてしては質量ともに拡大の一途をたどる木材市場に対応することはできず、ここに絶対主義的政府の直轄経営林(国有林・御料林・公有林)を中心にわが国林野の全構造的な資源化の方向が当面必至の問題となってきた。

すでに政府は国有林においては一八九九年から特別経営事業を実施し、御料林においても第一期施業計画を実施していたが、右のような木材資源政策展開の一環として私有林については森林組合制度を發足(一九〇七年)させ、公有林に対しては一〇年から公有林野整理統一事業を実施する一方、国有林においては〇五年から特別経営事業の進展を基盤として、いわゆる官行斫伐事業を大規模に再開したのである。

国有林における官行斫伐事業の大規模な実施は、急膨張する日本資本主義の木材資源政策の最尖端をなすものとして、わが国採取的林業の推進基軸をなすものとして展開された。同事業再開の直接的な契機は、日露戦争による軍需・産業用材の急迫と戦費調達のための財政逼迫にあったが、これを契機として国有林の木材生産量は激増し、以降官行斫伐事業を中心として日本資本主義の用材生産の基幹を担っていくのである。

第一次大戦を通じて日本資本主義の木材問題が一層急迫の度を強める中で、政府はその直轄経営林としての原木供給基盤を北海道(内務省所管国有林)から樺太へ、さらに朝鮮・台湾の国有林へと拡大していった。そしてこれら外地国有林については、その資源開発を興隆しつつある財閥系紙パルプ独占資本の植民地的林業の掠奪的林

業生産に委ねたが、しかし内地国有林のみはその広大な直轄経営林の基軸をなすものとして主として官行斫伐事業によってこれを推進したのである。

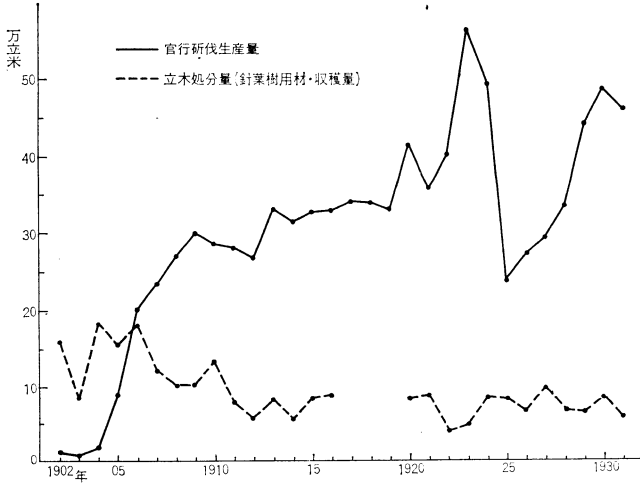
内地国有林の官行斫伐事業は、森林軌道・森林鉄道の敷設など運材過程における固定資本投資の画期的拡充を中心に、運材系統の水運から陸運への転換をともないつつ木材の増産・合理化の体制を整備し、また貯木場の新設・整備を基礎として青森・秋田・熊本をはじめ全国各地に官営製材工場を建設し木材市場の拡大に積極的に対応するなど、造林から木材生産・販売までのいわゆる一貫経営化を目指して大規模に推進された。こうして、国有林の用材生産量は立木処分を含めて〇三年の六三万立米から〇五年の一一九万立米、一四年の一五七万立米、二三年の二二九万立米へと増大したが、その中で官行斫伐事業による生産量は〇五年の一九万立米（二六%）から一四年の八五万立米（五四%）、二三年の一三五万立米（五九%）へと大きく増大していった。<sup>(1)</sup>

しかし、国有林<sup>(2)</sup>巨大地主経営のこのような「国家資本主義的企業」化、上からの資本主義化は、その生産過程を根底から革新し、資本主義化するものではなかった。軍工廠など他の国营部門とは異なって、国有林経営が立脚したのは何よりもまず半封建的零細農耕から季節的に析出される老大な農民の臨時的労働力であり、伐木・造材・集材はもとより運材過程にあっても国有林経営はすでにみた封建的労働組織の再編成によって、これら農民の臨時的労働力を低劣な労働諸条件の下で組織しつつ、その裸の人間労働力の搾取と前期的収奪の上にその生産を展開したのである。

(1) 官行斫伐事業の展開と伐出技術の改善

内地国有林にあって青森とともに莫大な森林蓄積をほこる秋田大林区署においては、一九〇五年からいちちはや

く「立木処分ヲ廃シ官業トシテ斫伐造材ヲ行ヒ一定ノ箇所ニ搬出シテ之ヲ売却スルノ方針ヲ採リ」、明治末以降は「特種ノ事情無キ限りハ年伐材積五千尺メヲ超ユル箇所ノ斫伐造材ハ総テ官業ニ依」ることとし、「年伐額ノ大部分ハ一定ノ寸尺ニ造材シテ一般ノ需要ニ応ジ」、その官行斫伐事業量は明治末から大正期を通じて立木処分



第1図 官行斫伐生産量と立木処分量の推移

(注) 1. 「秋田営林局史」232~236頁、および340~342頁の諸表から作製。  
 2. 1913年以降は、宮城大林区署の廃止により、山形県下6署を吸収したので、その実績を含んでいる。

量をはるかにこえて大きく増大した。

第一図は、官行斫伐事業開始期から昭和初期までの官行斫伐生産量と立木処分量(収穫量)の推移をみたものであるが、立木処分量が〇四年の一八万立米余をピークとして以降漸減するのに対して、官行斫伐生産量は〇六年以降立木処分量をこえて飛躍的に増大し、大正初期からは三〇万立米をこえ、第一次大戦後の二〇年には四〇万立米をこえている。この間の内地国有林の総用材伐採量は、さきにみたように〇五年一一九万立米、一四年一五七万立米、二三年二二九万立米であり、うち官行斫伐生産量が同じく一九万立米(一六%)、八五万立米(五四%)、一三五万立米(五九%)であってみれば、秋田の官行斫伐事業が全国的にみていかに大きな比重を占めていたかが明らかであろう。

官行斫伐事業の展開は、森林軌道・森林鉄道など運材過程における資本設備の創設・拡充を中心に、一定の伐出技術の改善と労働過程の改編をもたらしした。

まず伐木・造材過程では、従来と同様「斫伐ハ夏期又ハ冬期ニ於テ実行スルヲ常トス夏期ノ斫伐ハ樹皮ヲ有利ニ利用スルコトヲ得且ツ木材ノ乾燥速ニシテ材色鮮麗ヲ増スノ利アリ冬期ノ斫伐ハ是ニ比シ多少ノ不利アルモ林地ノ運材ニ雪ヲ利用シ得テ夏期ニ於ケル運材ニ比シ経済上ノ利益アルト雪國ノ常トシテ冬期ハ労働者ノ閑ニ苦シムノ際ナルヲ以テ容易ニ労働者ヲ得ラルル等ノ利益<sup>(4)</sup>」があり、当初は依然冬山が中心であった。この点は青森管内でも同様であり、「伐木造材季節ハ多ク冬期ヲ利用ス是レ伐木事業ハ運材事業ト相関聯スルモノニシテ冬期積雪ノ上ニ於テハ最モ転材運材作業ノ容易ナルノミナラス恰モ農閑ノ時期ニシテ冬季生業ヲ得ルニ困苦セル地方農民ヲ救済シ且ツ羅漢伯林ニ於テハ稚樹ノ害ヲ受クルコト亦少ナケレハナリ<sup>(5)</sup>」。

このように伐木・造材、さらに集運材は大正初期までは冬季が中心であったが、ここでの技術的改善は鋸の使用が普及したことであろう。幕藩期以来明治中期までは伐木・造材は主として斧によって行なわれてきたが、官行斫伐事業が開始された明治末期には伐木は斧と鋸を併用し、造材は主として鋸で行なわれるようになり、労働率が若干高められるにいたった。そしてこの伐木・造材方法は、第二次大戦後「高度成長」初期にチェンソーが導入されるまで存続するのである。なお、造材の仕方は明治初期以降丸太および寸甫造材が行なわれてきたが、このうち「寸甫材は明治四十四年頃迄造材せられたるも造材減の大なると運搬設備の発達と共に伴ひ、経済的造材方法にあらざるを認め今日にては(大正中期——筆者)凡て円材に造材するに至<sup>(7)</sup>」った。

つぎに集材過程については、夏山では伐木・造材地点から橈道までの間は従来同様、平落しや水屋出しが行な

われたが、このうち水屋出しは材の損傷が多いため土橿道の延長によって漸次土橿集材によって代替されるにいたった。集材の主要な形態は夏山では土橿集材であり、冬山では雪橿集材であって、森林軌道が導入されるまでは両者とも川込み地点（管流起点）まで搬出して、春（早春の融雪期）・秋（晩秋の雨季）の増水期を待った。土橿集材は東北地方独特のもので夏橿ともいわれ、通常一〇分の一（約六度）の勾配の路上に盤木（小丸太）を敷いて、その上を約三石の材を積載して木橿で滑走させるものであり、第二次大戦後集材機が導入されるまでは夏山集材の主要な形態であった。また雪橿集材には、青森地方と同様ヨツ橿とバツ橿が用いられ、前者は通常三〜一〇度の雪上を針葉樹で三〜五石を積載して搬走するものであり、後者はより急勾配の箇所を用いられたが、このバツ橿は運転操作が難しく危険であり、体力のある青年労働者の重筋労働であった。そしてこの雪橿集材も、第二次大戦後冬山が廃止されるまでは冬山集材の支配的な形態であった。<sup>(8)</sup>

明治末期から大正期を通じて、最も大きく技術的改善<sup>9)</sup>労働過程の改編が行なわれたのは運材過程であった。運材の方法は旧来もっぱら水運（管流<sup>9)</sup>筏流）に依存してきたが、この方法は材の損傷と減耗をきたす場合が多く、また水量に左右されて計画的な生産が困難であり、しかもしばしば河岸・橋梁・農業用水設備・田畑に損害をおよぼした。<sup>(9)</sup>そこで運材の安全化と敏速化を図るため明治末期以降、畜力運材のための車道や森林軌道が新設されはじめ、奥羽本線の開通（〇五年）を起点として旧来の水運形態は陸運形態へと移行しはじめる。この「軌道を中心とする林道網の開設は、国有林の大規模かつ長期的な林業経営の成立を約束するもので、……造林事業とならんで、林道事業は国有林経営確立化の両軸にすえられるべきものであった。<sup>(10)</sup>」

まず畜力運材については、この方法は官行斫伐事業の運材方法としてかなりの比重を占め、森林軌道・鉄道の

開設後もそれ以外の箇所では馬橋による雪上運材・土橋運材、牛馬車運材などとして行なわれたが（第二次大戦直後でも全運材量の四分の一は畜力運材であった）、その主要な形態は冬期の雪上馬橋運材であった。

しかし、陸運の主要な形態はいうまでもなく森林軌道・鉄道による運材であった。秋田管内で森林軌道がはじめて敷設されたのは〇七年尻合沢（白沢小林区署管内・白沢駅より林地に至る二六九〇間）においてであったが、これを契機として各地で軌道が敷設され、\* 手押貨車（トローリー）運材が本格化し、集材された木材はトローリーによって貯木場まで搬出され、国鉄に接続する運材形態が確立した。こうして、新たなトローリー運材の確立は旧来の水運形態を陸運へと決定的に移行させるのであるが、他方それは軌道の林地への延長による土橋集材の短縮によって、事業の夏山化を促進したのである。

\* 軌道の敷設はすでに一九一一年までに、白沢・大館・早口・荷上場・能代・五城目・秋田の各小林区署管内で合計一  
二路線（奥羽本線各駅から林地にいたるものが大半）、その総延長距離は一部車道を含んで七万一千間余にのぼっている  
（前掲『秋田の森林』四六頁）。

この運材形態は、その後さらに森林鉄道へと改修されていく。全国的にみて最初に森林鉄道が開設されたのは青森管内の津軽森林鉄道（一〇年）であるが、秋田管内でも一三年には搬出量の大きい仁鮎森林軌道（能代小林区署）が林鉄に改修され、ついで一四年には長木沢森林鉄道（大館小林区署）が新設され、わが国屈指の美林をほこる秋田県北を中心として天然スギの運材体制は大きく整備されていった。林鉄に導入された機関車は最初は蒸気機関車であったが、二二年からはガソリン機関車の導入がはじまり、二七年には蒸気機関車九台、ガソリン機関車八台が運行され、当時の秋田管内官行斫伐量約一〇〇万石の六〇七割が森林鉄道によって運材されるにいたっ

た。<sup>(11)</sup> 運材過程に対する画期的な設備投資を基盤とする森林鉄道運材は、こうして明治末から大正期を通じて完成され、第二次大戦後トラック運材にとって代られるまで、木材搬出の基幹系統を担うのである。

秋田国有林の官行斫伐事業は、明治末期から大正期を通じて大きく展開し、その生産過程は森林鉄道運材を基盤とし、伐木・造材・集材過程では夏山と冬山が併存する形で系統的に整備され、戦前期に固有の体制を形成する。こうして国有林経営は、官行斫伐事業の展開を通じてマニユファクチュア的生産様式に近づくが、その過程で「マニユファクチュア時代の独自の機械」、すなわち「多数の部分労働者たちから結成された全体労働者そのもの」<sup>(12)</sup>、つまり労働組織も明治期のそれを継承しつつ秋田官行斫伐事業に固有の組織を確立するのである。

## (2) 伐出労働組織の再編成——功程頭制度の形成

官行斫伐事業の大規模な実施とともに、何よりもまず事業の実行組織が系統的に整備され、大林区署——小林区署（一七）の下に事業地毎に斫伐事業所が設けられ、ここに小林区署長の命を受けて小林区署員が斫伐事業実行員（斫伐事業所詰員）として常駐し、事業一切の指揮監督に当ることになった。

このような事業の実行組織の整備とともに、従来の事業の実行形態・労働組織も大きく改編されていった。まず事業の実行形態については、従来の立木処分での請負形態が官行斫伐事業開始後間もなく、いわゆる直営形態に改編された。というのは、「三十八年頃から木材界は好況を呈し……官業民業共に盛んに行はれ」たが、「所が当時迄は民業に於て、労働者に賃金の前貸をなすと云ふ習慣があつたので、官業に於ても賃金の前貸をしなければ、人夫を募集することが出来ない」と云ふ状況」であり「勢ひ事業は請負によらなければならなかった。……殊に当時に於ける人夫は前貸の多いのを喜ぶ風があるので、……労働者の不足を生ずるときは、請負人は前



賃の多寡で人夫の争奪を行ひ人夫は又前賃の多い方に向ふと云ふ次第であるが、事業に従事して見れば、賃金は意外に少ないか、或は食糧其他に費用を多く要し、労力に償はないと云ふので、同盟罷業が頻々行はれたのである。」そこで「秋田大林区署管内各小林区署協力して、同時に斫伐事業全部を直営として実行する」ことになり「遂に四十二年度より是れを実行するに至った」<sup>(13)</sup>のである。

官行斫伐事業がこうして「直営」事業として実施される一方、旧来の労働組織も運材過程を中心とする画期的な設備投資を基軸として大きく再編されていった。さきにみたように秋田管内では〇七年から森林軌道敷設<sup>II</sup>手押貨車（トローリ）運材が開始されたが、これによる運材量の飛躍的増大を楨杆として夏山・冬山とも事業規模は大きく拡大され、夏山では貯木場・トローリ運材・土橋集材・平落し・伐木造材の各労働過程で、冬山では筏流・管流、あるいは雪上馬橋運材・雪橋集材・平落し・伐木造材などの各過程で、「マニユファクチュア時代の独自の機械」、つまり「多数の部分労働者たちから結成された全体労働者そのもの」も新たに質的・量的に再編成されていった。

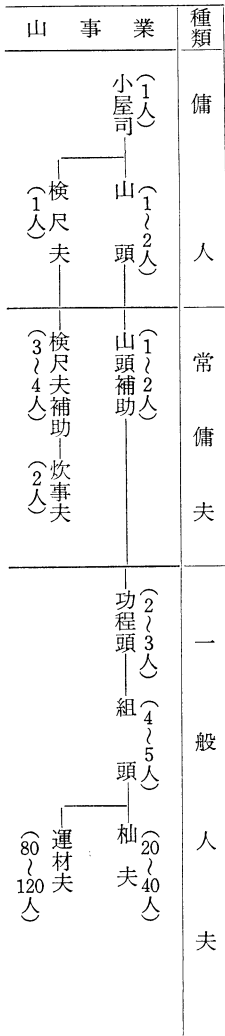
労働過程のこの新たな編成は、つぎの二つの重要な特質を形成しつつ明治末から大正初・中期を通じて推進された。その第一は、斫伐賃金の支払形態がすべて功程単価にもとづく共同出来高賃金制となったことである。伐出過程の賃金形態は幕藩期以来明治末期まで、伐木・造材過程では出来高払いであり、集材・運材過程では日給払いであったが、右にみた軌道運材の導入を契機とする労働過程の系統的再編成を基礎として斫伐・出材能率の画期的向上を図るべく、集材・運材過程もすべて功程単価による共同出来高賃金制に統一され、<sup>\*</sup>こうして功程単価を基軸として斫伐生産を遂行する体制が確立された。<sup>\*</sup>そして第二に、全体として大規模化し、階層的に編成さ

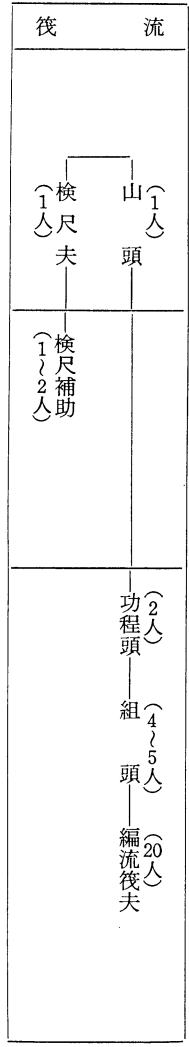
れた生産体制の中核をなすものとして、現場労働者を直接指揮・監督すべき管理的労働者として新たに功程頭が登場し、<sup>(14)</sup>こうして木曾の庄屋制・九州の杣頭制などと並んで、いわゆる組頭制度と総称される戦前期国有林に固有の労働組織が形成されるのである。

\* この集・運材過程の「共同払」とともに、従来個人功程が採られていた伐木造材過程でも「三、四人一組の組別功程作業」が採られることになる。——『林曹会報』(一九二六年一月) 二二頁。

\* \* 軌道運材の導入を契機として従来の日給払いが功程払いに切り換えられるのは、秋田のみの現象ではない。「たとえは木曾谷の運材などはそれまで一種の日給制(能力差を考慮した)であったのだが、トローリーが導入されることによって(したがって一種の機械化が行なわれることによって)、運材過程が単純労働化すると共に功程払いに変わり、ピンハネのチャンスが生じた」——『林業労働組織の体系化に関する研究』(林野庁・一九六六年) 二二頁。

秋田国有林における従来の労働組織は、こうして功程頭を中核として再編成され、事業の大規模化とともに体系化されつつ、第一次大戦期から戦後にかけて秋田官行斫伐事業に固有の労働組織を形成した。この新たに形成された労働組織は、伐出条件および事業規模の如何によって勿論同一ではなかったが、その一例を筏流の事例で図示すればつぎのようである。





(1) 加島繁太郎「管内国有林に於ける伐木運材法(化)」『林曹会報』一九三九年二月二〇頁より。

(2) 能代営林署の事例である。その出材規模は不明であるが、一九二四年に和田営林署管内で天然杉を伐出した時は、杣夫一九人、加勢二五人、計四四人、伐出材積は一三〇〇〇石（うち夏山八〇〇〇石、冬山五〇〇〇石）であったから、能代の場合はこの材積をかなり上まわる比較的大規模なものであったといつてよい。

以下、この図を念頭におきつつ、小屋司以下の各職制の性格と役割を功程頭において典型的な形でみてみよう。<sup>(15)</sup>

斫伐事業所詰員（斫伐主任）——判任官で一事業所の総責任者。しかし、年齢若く、経験も浅いため事業の実際の計画と実行は小屋司以下に委ねて、主として事務労働に従事した。

小屋司——人夫から鍛えあげた技能的熟練者であり、事業遂行上の実質的な責任者。技能的熟練および人格的徳望を含めて事業所内最高の権威者として、林区署の事業計画にもとづいてこれを具体化し、作業計画を立案・推進する。夏山・冬山の決定、樞道やトローリ軌道の選定、伐木造材・道作り・集材・運材など各過程への人夫の配置、人夫小屋の設定、山の才面割り、功程単価の決定など、その仕事は事業遂行上の基本に関わってきわめて広範である。

しかし、村落におけるその社会経済的地位は昔日に比して大きく低下している。旧村方請負時代のような村落秩序の最上層との結びつきや明治期のような人夫供給請負人としての性格はもはやなく、その現状は国有林経営組織の最末端に位置する一傭人にすぎない。

秋田の斫伐労働組織を他地方と比較すれば、この小屋司に近い性格のものは九州の大杣頭であろう。しかし、大杣頭の場合は大正末期から昭和戦前期にかけて有名無実化し、一部の事業所ではその名称すら喪失した<sup>(16)</sup>。対して、小屋司は第二次大戦後にいたるまで確固として存続した。それはけだし、東北における労働諸関係の前期性の強さによるものであり、また冬山事業遂行上、小屋司の経験と技能が大きな存在価値をもっていたからであろう。さらに小屋司は、木曾および飛騨（ともに御料林）の総頭と対比しうる。しかし、総頭の場合は杣（伐木造材）および日雇（集運材）の二系列にそれぞれ置かれていたのに対して、秋田では小屋司がこの両総頭の役割を一身に担っていた。「この相異は、当地方の一事業所当りの規模がやや小さいこと、樹種が異り木曾地方の如き高価な檜ではないから細部に及ぶ管理をしないこと、労働者自身が造材と運材に専門化せず、杣夫はある時期には加勢夫となり、流動化すること等にもとづくもの<sup>(18)</sup>」であろう。

\* ちなみに杣夫と加勢夫の「流動化」については、一九一七年に秋田の事業所を視察した木曾の主任とおぼしい人物が曰く、木曾では「杣は造材するばかりで運材には全く無関係である茲で遣って居る様に労働者の融通が全く付かぬから頗る不便である君の処の様に杣夫が木寄をしたり樋出しもする軌道運材も遣ると云ふ風に何れの仕事にも共通する様になって居るのは重宝だネー」——「木曾の伐木運材法」『林曹会報』一九一七年四月）三〇四頁。

山頭——小屋司と同様技能的熟練者であり、小屋司の片腕として終日現場を廻って人夫の指揮監督に当った。ただ大正期以降の山頭は、従来のように伐木造材・集伐・運材・道作りなどの各過程に一名ずつ置かれることは

少なく、一事業所に通常一名であり、その作業の指揮監督も各作業毎に専門化して行なうのではなく、各過程を全体として掌握するようになった。これは、事業所の大規模化とともに労働組織も体系化・重層化され、その中で山頭も定夫ないし傭人として国有林経営の最末端管理機構に包摂されたからであるが、そのことは山頭が小屋司とともに、従来のような釜前にではなく、詰員のいる事業所に居住するようになったことにも示されている\*。

\* ちなみに、青森管内下北地方の山頭は秋田のそれとは異なる。下北地方の労働組織は幕藩期以来、山師(木材業者・南部藩時代は運上山の落札、伐出を行なった大坂商人の下請的地元伐出業者)——山頭——小屋頭(小頭)——杣子(ヤマゴ)という編成であり、官行斫伐事業開始以降も山頭以下の労働組織はほぼそのまま継承されたといつてよい。つまり、下北の山頭は事業が小規模のため、秋田の小屋司・山頭(さらに功程頭)の役割を一身に担っていたといつてよく、また地元部落秩序との結びつきも秋田よりはるかに強いものであった。

この山頭と対比しうる職制は、九州や高知には見出せないが、木曾では総頭格あるいは代人に相当する。しかし木曾では、これらは杣および日雇の二系列にそれぞれ置かれており(総頭格は一〜二名ずつ、代人はほぼ五人ずつ)、秋田よりはるかに重層的であった。

功程頭——官行斫伐事業が開始され、功程単価を推進動機とする新たな生産体制が編成されるとともに、その中核的担い手としてはじめて登場した職制。といつても身分的には定夫ではなく、杣夫や加勢と同様日雇人夫にすぎないが、小屋司の指名によって任につき、釜前に居住して事業実行上きわめて重要な役割を果たした。

その役割の第一は、人夫の募集・調達とその組織化であった。功程頭は小屋司の命を受け、事業に必要な人夫を自ら募集・調達し、これを各作業過程毎の組に組織する。といつても、その人夫募集・調達にあたっては、渡り鳥の出稼人夫の多い土建業や鉱山業の場合のように、また林業においても北海道・樺太など出稼人夫の多い

地方のように、人夫供給請負人―前期的商人として労働力の売買を仲介する条件はほとんどなかった。<sup>(19)</sup> 秋田では人夫のほとんどは「其事業地は住所たる部落を距ること余り遠くないのみならず、多くは農業が本業であるが、少くとも一時家族を養ふこと位出来る農を兼業として居るものであるから、必ずしも前貸によらなくとも差支なく、<sup>(20)</sup> 功程頭はこのような農民の労働力をいわば地縁的・血縁的諸関係を通じて募集・調達したのである。

功程頭の第二の役割は、作業の直接的な指揮監督、わけても「事業の能率の推進」と人夫の「督励」にあった。明治末期以降、官行斫伐事業の技術的改善は画期的な進展を示していたが、しかしその生産構造は未だようやくマニユファクチュアの生産様式の入口に立ったばかりであり、そこで「機能する全体機構は労働者そのものから独立する客観的骨格を有た」<sup>(21)</sup> ず、生産過程の推進的要因は未だ「マニユファクチュア時代の独自の機械」、すなわち「多数の部分労働者たちから結成された全体労働者そのもの」<sup>(21)</sup> であった。作業能率の推進的動機として出来高賃金制が採用されたのも、生産様式のこのような段階に照応してのことには他ならない。

しかし、伐木造材・集材・運材の各部分過程それ自体をとれば、作業の基本的な様式がまさに単純協業であったが故に、各々の賃金の形態はさしあたり共同・出来高制である他なく、<sup>\*</sup> 功程単価が果すべき作業能率の推進的動機としての役割はそれだけ減殺されざるをえなかったものであり、したがってそこにはさらに他の推進的要因が必要とされたのであった。集材・運材過程における新たな生産体制の整備とともに登場した功程頭は、こうして何よりもまず集材・運材過程における「事業の能率の推進」と人夫の「督励」をその任務としたのであり、その最も端的な場合をわれわれは冬山・雪橇運材における「馬ボエ」<sup>\*\*\*</sup> にみいだすのである。<sup>\*\*\*</sup>

\* この点については、管内事業所の詰員とおぼしい一人物が、管内における軌道（手押貨車）運材の能率が木曾や高知と

比較して相対的に低能率であるとして、その原因と「合理化」の方向をつぎのように述べている。「第一共同払なること、第二路面の築設が不完全なること、第三距離割合に長くして平坦又は逆勾配の多きこと等の関係より不足なるものと思はるるを以て、速に個人功程となし、路面を完全にし積載量を倍加し之に依て生ずる不便は機関其他の機械力に委ね、人夫の軽減を計らなければならない」——「斫伐事業従業労働者の需給関係に就て」（『林曹会報』一九二六年一月）二二頁。

\* \* 「馬ボエ」（馬追い）とは、昔は釜前においた人で人夫頭、現在の班長格の者で、樵運材の場合は事業所の信望のあった者である。事業所の指導によりその樵道全般につき連絡をとり、事業の能率の推進に役立てた者をいった。……また樵曳の順番を決め、樵曳人夫を督励して積込場と卸場の連絡をとり、運材の予定回数並に運材量の確保に努めることを任務とした。（早口、鷹巣地方）「馬ボエは相当の実力者で、……それも樵曳や若い者を意の如く動かすものでなければできない。百台近くの樵を少しもぐるわざぬよう常に意を用いていなければならぬので、山のすべての仕事に精通した者でなければならぬ。……掛場、捨場の連絡、悪天候の場合など作業を続行するか、中止するか、またどの方法で作業をすればよいか等、……また事業所への連絡をなした。昔の人は馬のような格好で樵を曳いたものでいくらでも働くらうに督励したのが馬ボエであったようである。（仁飼地方）——前掲「郷愁（八）」（『蒼林』第一八三号）より（傍点は筆者）。

\* \* \* 集・運材過程における「機械化」を契機とする、出来高賃金制の実施と功程頭の設定など要するに新たな生産体制の編成と事業「合理化」の展開は、その一つの必然的な帰結として、この新たな生産体制が一定の展開を完了する第一次大戦直後に、人夫死傷者数の激増という事態をもたらした。いまこの間の事情を一瞥すると、斫伐人夫の死傷者数は一九二〇年の五三人から二年の二四二人、二年の二五一人へと激増したが（『林曹会報』一九二三年三月・八頁）、その原因は「功程の賦課過重なりし事」であり、「率直に言へば……功程に対する賃金が低廉に過ぎたことであつた。

この事態の背景は、事業の予定経費が「当署（扇田小林区署—筆者注）提出予定案に対し非常に多額の天引の削減を行ひ審査決定せられた」ことであり、「加ふるに政府の財政緊縮方針に基き更に相当捻出せよとの御達もあつたので事業の功程賃金を決定するに当りては全く無理とは知りつつも低廉に発表したので労働者に於ても勿論容易に之れに応ずる筈は

ない定夫諸員は人夫を説服し得ずして屢々不調に終つた……。」そこで「斫伐主任若くは自分が現場に臨み人夫等に経費削減の趣旨を懇諭し此上は労働者の努力に依り能率増進を計る以外に方法がない若し不承諾なら事業を中止しても已むを得ないとの決心を示した……。」かくて事業は開始されたが、しかし、「凡そ人の体力には限度があるので漸次疲労の度を加へた模様であつたので運材の如きは一回の分量限度を低下し作業時間を短縮する等の方法を講じたが漸次負傷者を統出するに至つた……。」——「官役人夫の死傷に就て」(『林曹会報』一九二五年七月) 三九頁。

功程頭の第三の役割は、賃金の管理と配分をめぐるものであつた。功程頭は仕事始めに當つて、まず功程単価(単金)について小屋司と交渉し、その決定に参加する。ついで事業が開始され、仕事が進んで出材がはじまると出材量に応じて賃金が支払われるが、この場合、総額が一括して功程頭に支払われ、功程頭はそれを予め自ら定めた日給額と出労日数に応じて各人夫に配分し、支給する。この場合の日給額は人夫の技能・力量などによって各人別に格付されたものであるが、この格付を行なうのは従来のように山頭ではなく功程頭であり、このこと\*<sup>\*</sup>によって功程頭は人夫に対して絶大な支配力をもつのである。

\* ちなみに、さきにみた木曾の主任とおほしい人物は、賃金支払の方法が秋田の場合と同様であるとして曰く、「造材其の他の賃金は茲の様に総て前渡金払だ……賃金の支払は毎月一回と定めてあつて総て組頭一人(木曾では一二人、日雇組では一五人の人夫を率いる庄屋である——筆者注)の名儀で渡すことになつて居つて組頭は渡された賃金を組員に分配する訳だ即ち一組の仕事は組頭の個人請負の姿であるが故に事業所では人別出役人数氏名等の面倒な事を毎日調査し記入する様な書類を拵へる必要は更に無い」——前掲『林曹会報』(一九一七年四月) 七〇八頁。

\* \* 「功程頭が三名もいて……現場帳をつけ、人夫の格付を決め、食費の割立をし、賃金の支払までそれぞれ分担して行ない……。」——前掲「郷愁(七)」(『蒼林』第一八二号) 二三頁。

ところで、功程頭が人夫に支払う日給額はあらかじめ低く定められており、したがつて事業所が功程頭に支払う人夫賃総額からは若干の余剰金が生じ、これが功程頭の手許に残される。これがいわゆる積立金であり、その



制度は秋田の功程頭制度に固有のものとして、第二次大戦後にいたるまで強固に存続したところのものである。

積立金は通常、事業開始期にはごく少額で、ときには赤字であることもあるが、それは事業所からの支払が現実の出材石数に対してのみ行なわれ、山割りや橋道作りなどの準備作業に対しては別個に支払われることがなかったからである。しかし作業がすすみ、本格的に出材がはじまると、人夫賃支払は増加し、積立金も増大してゆき、夏山あるいは冬山の終期には最高額にたつする。積立金の支出は通常、山の神祭などの際の酒食費、飯場の各種維持費、食費の補助、作業に必要な諸材料費などの共通経費として費消され、また災害・疾病などの際の見舞金や人夫への貸金、その他事業繁忙期における添役(超勤手当)などとして支出される。そして山終いに際しては、総収支計算後の残金は出役日数などに応じて一応人夫に配分される建前であったが、しかし次期の事業開始当初の食費など諸費用の支出のために、若干の金額を保存することも又必要なことであった。そして、ここで重要なことは、右のすべてのことが一切功程頭の胸先三寸によって決められ、その内容は人夫には一切不明であったことであろう。

こうして積立金制度をめぐって、およそ賃金の管理と配分に関わる一切の事柄が功程頭の恣意と専断に委ねられていたが、これこそは功程頭制度の下における賃金の「中間搾取」の温床であり、また功程頭の人夫に対する絶大な権威と支配力の物質的基盤をなすものであった\*。

\* なお、ここで積立金制度が東北地方で形成された地域的条件について付言すれば、それは同地方では九州などと異なり雇用関係が自然的条件に規定されて、通年ではなく季節的であること、そして人夫相互の結合関係が部落共同体的諸関係を媒介としており、渡り鳥型労働者を含んでいないこと、さらに人夫の出身地が国有林野の地元部落であるにもかかわらず、その就労形態は山泊の形態をとる他なかったこと、などであろう。

工程頭の第四の役割は、いわゆる飯場管理であった。工程頭は人夫小屋の運営から人夫の生活管理にいたるまでの直接の責任者であったが、さきにもた賃金の管理・配分と関連して飯場の管理・運営はことに重要な仕事であり、食費の割出しから飯数の記帳までの一切が工程頭の責任において行なわれた。しかし、これらの仕事を實際に行なうのは工程頭の補助者である組頭（小屋頭）であり、飯場の管理・運営から人夫の日常的な生活管理にいたるまでの実際は組頭の手に委ねられていたといつてよい。

工程頭の性格と役割はおおむね右のとおりであるが、この秋田の工程頭と対比すべきものは木曾の庄屋、飛騨の組頭<sup>(22)</sup>、九州の杣頭であろう。いま、このうち九州の杣頭をとりあげて工程頭と比較すれば、つぎのようである。すなわち、九州の杣頭にあつては、(1)人夫の募集・調達については、一部で「伐出労働の閑散期には各地を廻つて人夫を集め」たりしていたとはいへ、通常その必要は全くなく——何故なら、九州では事業の通年性と関連して、人夫は通常、彼の家族と共に事業所周辺の「官舎」に居住していたから——、(2)賃金管理については、そもそも積立金制度は存在せず——何故なら、作業が通年的であるだけに秋田のように夏山・冬山の終期のような切れ目がなく、また単身山泊の形態ではなかったことも関連して、賃金は事業所からの支払いの度毎に清算されたから——、一部では賃金の各人別払いさえ実施されはじめており、(3)飯場管理については「官舎」と購買組合がこれにとつて替わっていたのである。要するに、九州の杣頭の先進部分ももっていた「独自の機能は、その優秀な技能を基礎とした作業過程における強い指揮監督機能のみであり」、秋田の工程頭を特色づけていた前期的性格と対比して、九州の杣頭ははるかに近代化されていたといつてよい。<sup>(23)</sup>

さて、以上にみたように、秋田の国有林経営は官行斫伐事業の展開を通じて自ら生産過程を掌握し、マニユフ

アクチュア的生産様式の形成を基礎としつつ旧来の労働組織、すなわち封建的労働組織の直接の継承物を功程頭制度を基軸として資本主義的に再編していったのであるが、このことによって旧来の労働組織はつぎのような変化をとげた。

その第一は、幕藩期以来明治末期までつねに国有林経営の外部にあった伐出労働組織——その頂点に位する小屋司および山頭を国有林経営の最末端機構に包摂・編入し、それによって官行斫伐事業の計画・実行体制が確立されたことであり、第二は小屋司・山頭——功程頭——人夫の系統によって全斫伐人夫を掌握・組織化し、それによって国有林野地元部落の農民労働力を供給基盤としつつも、官行斫伐事業の継続的遂行を可能にする恒常的な労働組織がはじめて確立されたことである。この中において、農民労働力を調達・組織化し、これを指揮監督しつつ事業を遂行すべき結節環としての役割を果たしたのは、いうまでもなく人夫頭としての功程頭であり、この新たに登場した職制は旧来の労働組織のうち、小屋司からはその人夫の募集・調達機能を、山頭からはその人夫賃の格付機能を、木戸前からはその賃金管理を中心とするほとんどすべての機能を自らの一身に吸収し、包摂したものであった。

功程頭制度はすでにみたように、その賃金管理を基軸とし積立金制度を基盤とする色濃い前期的性格にもかかわらず、否むしろそれを不可欠の楨杆として編成されたが故に、功程単価を推進動機とする国有林経営の新たな生産体制において、その推進的担い手としての役割を果たしたのであり、こうしてこの制度は国有林経営Ⅱ地主経営の初期資本主義的な剰余価値搾出機構と前期的な労働者管理との重疊的諸関係の下で、その不可欠の一環として形成され、展開したのである。

### (3) 工程頭制度の地域的・歴史的特質

工程頭制度は以上のように、秋田国有林に固有の伐出労働組織として第一次大戦期から戦後にかけて確立したが、この労働組織は国有林の他の地域のそれ——北海道の組頭制度・木曾の庄屋制度・九州の杣頭制度など——とどのような関係に立つのか、ここではすでに随所でふれた九州の杣頭制度と対比してその地域的特質を一層明確にし、合わせて日本資本主義の労働組織の展開過程におけるその段階的位置にふれておこう。

工程頭と杣頭を対比して、まず両者に共通する性格は、斫伐人夫としての経験と技能を基礎とした作業過程における強い指揮監督機能と、そのための物質的基礎である人夫に対する賃金格付権を保持していた点である。両者のこの権能はいうまでもなく、官行斫伐事業の組織的な開始＝資本制的生産の開始と工程単価を基軸とする生産体制の形成とともに、国有林経営によって生産能率増進のための楨杵として目的意識的に再編強化されたものであり、この点に関するかぎりどの地域の国有林労働組織においても、ほぼ一般的に妥当するものであった。

しかし、工程頭と杣頭はさきにもたように、つぎの諸権能、すなわち労働力の募集調達・生活管理の諸権能に関して、大きく性格を異にした。まず九州の杣頭の先進部分にあっては、大正後期以降は労働力の募集調達は通常行なわれず、賃金の格付けは行なっても、「賃金は事務所から杣頭に一応一括して支払われたとはいえず、その賃金はすでに各人別に仕分けられており」<sup>(24)</sup>、生活管理はすべて「官舎」に住む人夫とその家族の手に委ねられていたのであって、直営生産に関するかぎりその労働組織のいわゆる組頭制度としての性格は大きく崩壊していったのである。

しかるに工程頭にあつては、本来的な人夫供給請負人ではなかったとはいえず、夏山・冬山毎に山に入るにあつ

つての工夫雇用をめぐる指名権は絶大であり、賃金管理の面では明治期の請負作業以来の慣行が積立金制度として制度化され、これに飯場管理を加えて、人夫への出労にはじまって山での仕事と生活のすべてが功程頭の手に掌握され、このような諸関係の中で賃金の中間搾取が行なわれたのであり、この性格は第二次大戦後にいたるまで強固に存続した。

功程頭制度はいうまでもなく、杣頭制度が本来そうであるように林業における前期的労働組織——組頭制度の一形態であるが、杣頭制度が大正後期以降はやくも崩壊過程をたどるのに対して、功程頭制度は何故に、第二次大戦後にいたるまで強固に存続したのであろうか。

その第一は労働力の性格の相異であろう。九州国有林においては、その自然的条件からして伐出事業は通年的であり、これに規定されて伐出労働力も脱農民化した專業型賃労働者として形成されつつあった。そして、このような条件を基礎として賃労働者としての階級的鍛冶と近代的権利意識の形成が微弱ながらも進んでいたものであり、その故に国有林経営も杣頭制度に対する上からの一定の近代化を進めざるをえなかったのである。

これに対して東北国有林では、伐出事業の季節性・間断性に規定されて伐出労働力の存在形態は農民の季節的労働力であり、その生存条件は農民としての存在条件の多様性に対応してさまざまであった。このように伐出労働力がすべて農民の臨時的労働力であり、その存在条件が総じて孤立分散的であったことからして、そこで支配したのは階級的連帯性であるよりは農民としての地縁的・血縁的紐帯であり、近代的権利意識であるよりは半封建的共同体的意識であって、これらは前期的労働組織としての功程頭制度を下からつき崩すよりは、むしろそれを補強するものであったといつてよい。

第二は、より深く農山村の経済構造に関わって、労働力の再生産構造が大きく相異したことである。わが国戦前の半封建的地主的経済構造は、その上に成立した日本資本主義の機構にさまざまな面で非近代的な性格を刻印したが、林業の労働組織に対しても地主対小作農・本家対分家・家父長制的諸関係など要するに半封建的諸関係を色濃く反映させていた。勿論、伐出労働力の給源は主として小作貧農層であり、伐出労働組織はこれら農山村の諸関係の外部に独自に形成されたものであり、そのかぎり育林労働組織と対比して半封建的諸関係による規制はより間接的であったといつてよい。しかし、伐出労働組織といえどもその内部諸関係は本来、封建的村落秩序に即して形成されたものであり、官行斫伐事業開始以降の杣頭制度や功程頭制度など組頭制度においてもその伝統的諸関係は色濃く残存し、また半封建的地主制——寄生地主制および地主經營的経済構造——によってたえず再生産されていたのである。

では、九州国有林の先進部分においては斫伐労働者は何故に、このような諸関係に規制されるところが少なかったのか。それは他でもない、九州国有林の先進部分においては官行斫伐事業に従事する人夫は、その出身村落を離れて事業所の周辺に彼の家族と共に移住したからであり、こうして形成された労働者家族の集落はとりもなおさず旧来の村落秩序とは無縁の新たな村落の誕生に他ならず、そこでは彼らの出身農山村における旧来の諸関係とは全く別個の新しい関係が形成されつつあったからである。<sup>\*</sup>

\* ちなみに、九州国有林とはぼ同様の条件にある高知営林局について、参考までにその事情をみておこう。「管内各国有林は地元慣行特売等の関係なきを以て其の施業案の如きも当初より斫伐作業に適する様伐採個所を予定せられ居るを以て一流域に於て少なきも五ヶ年長きは十ヶ年以上継続して作業を實行し得るのみならず降雪の爲め事業の休止中断せらるゝことなく一ヶ年を通じ同一作業を爲し得る関係上作業所の如きも殆んど永久的に設計せられ且つ伐採個所散在せざる爲め

一区域に於ける一ケ年の伐採量多く従て従業員は前述の如く多数なるを以て其の規模大にして各種の附属建築物等完備し供給所（売店）、家庭教育場、人夫小屋に依り全然一部落を形成し居れり。

而して従業員は多くは家族を作業地に置き労働者の如きも当地方の如く一時的の出稼に依るもの少なく大部分は家族と共に作業地に居住し永く当該作業に従事し居るを以て袖小屋の如きも半永久的の構造にて或は家畜家禽を飼育し畑地を耕作する等各其の生活を樂しみ子弟は家庭教育場に於て相当修学せしむるの途あり従て労働者は何れも其の個所に安定し居れり。——駒林広弥「高知管林局管内に於ける作業の概要」（『林曹会報』一九二五年四月）より。

これに対して東北国有林では、斫伐人夫は農民の季節的労働力として旧来の農村の諸関係をその全身にまっとうしており、地主的経済構造の下、地縁的・血縁的・家族共同体的紐帯を基盤とし親方小方の関係を基軸とするその全関係は、単身山泊という非近代のできびしい就労・生活条件によって一層強化されていたのであって、このような関係が前期的労働組織——功程頭制度をむしろ内部から裏打ちしていたのである\*。

\* ちなみに、東北国有林における伐出労働組織の右のような農民的、部落共同体的性格は、鉾山・土建業など渡り鳥型人夫を基盤とする暴力的・強制的組頭制度と対比して、功程頭制度に農村的・牧歌的性格を与えている。山田盛太郎『日本資本主義分析』は「原始的蓄積典型期に根を据えし、囚人労働形態再出の、監獄部屋」、すなわち「半農奴制的零細耕作から流出する窮迫民群を、相似の労役制置形態へと再編成」したものとて納屋制度・友子同盟・人夫部屋を掲げ、「人夫部屋の典型は鉄道敷設、護岸、築港、伐材、後、水力電気工事に。」（八五頁）とし、地域的には「主として東北地方、北海道、樺太方面である」（八八頁）としているが、東北国有林に関するかぎり、その「伐材」労働組織は右のような「労役制置形態」の最外遠部、限界領域に位置したといつてよい。

さて、林業にかぎらず一般にわが国の組頭制度は、明治初期から中期にかけて地主的土地所有が形成される一方、資本主義的生産の形成過程であり、機械体系が未だ確立せず手労働が支配的で、資本制的経営が未だ労働力の確保と労働過程の直接的掌握を行ないえない段階において、いわゆる「原生的労働関係」の重要な一環として

形成された。この労働関係は、鉱山業・石炭産業・土建業はもとより造船・鉄道・軍工廠など広範な分野にわたって、棟梁制・納屋制度・飯場制度・親方請負制などの形態で形成され、日清戦争後の産業資本確立期以降においても一定の変容をとげつつも、日本資本主義の軍事的・半封建的特質と結びついて第二次大戦後にいたるまで日本資本主義の底辺において広範に存続した。

\* ちなみに、「維新以来西欧技術を移植して成立した軍工廠、造船工場などでは、当初から親方労働者に率いられた職場の同職集団を技術者を通じて統轄することに努力を集中してきたが、九〇年前後における労働者の統轄機構は、古参労働者から抜擢された職長を通じて間接的に労働者を把握していく方式をとっていた。したがって、ここでは職長は作業の指揮監督のみならず、労働者の雇入・解雇、賃金の決定についても、きわめて大きな権限をもっていた。……かように、職長が大きな権限をもっていたのは、軍工廠・造船業などはかなり発達した西欧技術を移植して成立したものであるとはいえ、……その生産はなお多分に労働者の手工的熟練に依存していたから、作業の指揮監督、それに対応する作業組織の編成、賃金の決定などは長年の経験をもった古参労働者に委ねるほかなかったからである。」のみならず、「前述のとき職長を通ずる間接的管理の機構のみによっては、かならずしも十分に労働意欲をかきたてることはできなかった。そこで、経営は刺激的賃金形態を導入して労働者の労働意欲をかきたてる方策」とり、「入札による競争と職長に対する能率刺激によってコストを低めることを意図した親方請負制度を導入した……ここでは、経営と集団労働の提供者の代表たる職長との間では、ともかくも労働給付に応じて賃金を支払うという資本主義的關係が成立していたが、協業集団の内部では請負利益の配分は職長の一存に委ねられていたのであるから、その関係は未成熟であり、職長はそうした関係を基礎として多額の請負利益を取得する機会をもっていた。」——隅谷三喜男・小林謙一・兵藤剣『日本資本主義と労働問題』一〇八〜九頁。

この中で林業における組頭制度——その一形態としての功程頭制度は、明治末期から大正期を通じて国有林経営がマニュアル化の生産様式の形成を基礎とし、新たに出来高賃金制を楨杆として旧来の労働組織を再編



成しつつ大規模に官行斫伐事業を推進していく過程で、国有林野地元山村の半封建的諸關係を基盤としつつ「資本による労働者の搾取が、この場合には、労働者による労働者の搾取を媒介として実現される」<sup>(25)</sup>一様式として形成され、第二次大戦後にいたるまで、たんに国有林のみでなく民有林をも含めて広範な展開を示すのである。

(4) 森林労働団の編成と崩壊

明治末から大正期にかけて官行斫伐事業が大きく展開し、事業に必要な労働力の需要も急激に増大したが、一方国有林野地元村落では各種の農民的副業が拡大するとともに、新たに興起してきた鉱山業への労働力流出、さらには林業・漁業を中心とする北海道・樺太への季節的出稼などが増大してきた。このような中で一九一四年、「欧州戦争突発以来俄に各種事業の勃興を来し恰も停止する処を知らず従て之に要する各種労働者の需要劇増し其不足を訴ふるの声随所に聞く処」<sup>(26)</sup>となり、秋田官行斫伐事業の中心地である秋田県北では、労賃の高騰と労働力不足が斫伐事業だけでなく造林事業の遂行にも深刻な影響をおよぼすにいたった。加えて「欧州戦乱ハ社会問題並思想問題ニ対シ殆ト名状スヘカラサル影響ヲ与ヘ従テ労働問題ハ……刻下ノ急務」<sup>(27)</sup>となり、また「近時地方産業ノ発達ノ趨勢ニ伴ヒ屢国有林野ニ於ケル従来ノ施設ニ付不満ノ声ヲ聞ク」<sup>(28)</sup>にいたった。

こうした事態に対応して秋田大林区署は、ことに労働力の確保が必要な地域で、主として労働力の流出防止と安定的供給を目的として森林労働団の創設を企図し、一八年から村役場の協力を求めつつ能代・早口をはじめとして順次これを結成していった。

この制度は、早期に結成された能代小林区署仁鮎事業区の場合、団長を部落の区長などの有力者とし、評議員には部落協議員と人夫代表を当て、団員を斫伐人夫による第一種団員と製炭・造林人夫による第二種団員に区分

し、前者には伐根・被害木などを払下げ、後者には製炭原木を払下げるなどの恩典を与え、これによって国有林への安定的な出役を確保しようとするものであった。<sup>(29)</sup>

この能代の労働団は造林人夫を含み、恩典供与などの点で次節に述べる造林労働組織としての森林労働保護組合に類似した形になっているが、しかし、その後昭和初期にかけて結成された労働団の多くは、もっぱら斫伐労働者を対象とし、国有林野事業の危機に際して功程頭制度を地元部落の部落共同体的秩序によって補強しつつ、それを通じて伐出労働力を安定的に確保することを目的とするものであった。

いま、この森林労働団が昭和期に入ってから結成された扇田営林署のそれについて、その規約をみるとつぎのようである。<sup>(30)</sup>

扇田営林署（森林労働団概要―筆者注）

- (1) 役員選挙に当り団長を加勢より選出すれば副団長は柚夫より互選し、会計、評議員は加勢、柚夫双方より選出す。
- (2) 団長は営林署より命ある場合は直ちに団員を召集入山せしむ。
- (3) 団務は団員の合議制を採るも団長は団を代表し、団員は事業に関する限り団長の命に絶対服従す。
- (4) 山小屋に於ては団長、副団長、会計は炊事場の近く所謂釜前に起居し団員を督励すると共に営林署側との折衝に当り、労銀の分配、食費等に関する会計並びに団務を処理す。

扇田営林署大葛森林労働団規約

- 第一条 本団を大葛森林労働団と称し事務所を団長宅に置く但し必要に依り適當の場所に支部を設けることを得
- 第二条 本団員は北秋田郡大葛村内の男子にして国有林各種事業殊に官行斫伐事業に従事するものを以て団員とす
- 第三条 国有林の保護及官行事業に労力を供給し並に部落と国有林との關係を円満にするを以て目的とす
- 第四条 本団に団長一名副団長一名評議員並に会計若干名を置く、右役員は団員の互選とし任期は二ヶ年とす
- 第五条 団長は本団を代表し事務を統理す。副団長は団長を補佐し、団長の命を受け事務を処理し、団長事故ある場合は之

国有林における労働組織の形成と展開(二) (奥地)

を代理するものとす

評議員及会計は団長の命を受け事務を処理す

第六条 一ヶ年一回適當の時期に於て總會を開催す。但し緊急必要の場合には何時にても臨時總會を開催する事を得団員三分の一以上より請求ある時亦同じ

第七条 評議員会は必要に応じ時々開催し左の事項を決議するものとす

一、営林署より申込ありたる人夫応需に関する事項

二、団員除名、再加入又は新規加入に関する事項

三、営林署以外の業務を請負し又は労役すること但し此場合は営林署の同意を要す

四、臨時必要な事項

第八条 會議は普通會議式に基き多数決に依る。但し規約改正に就きては三分の二以上の賛成並に営林署の同意を要す

第九条 總會及臨時總會は開催一週間前に営林署に通知し立会を求むる事

第十条 団員は相互に親睦を旨とし、一致協力を以て国有林に於ける事業上必要に応じ、避くべからざる事故無き限り出役するものとす

第十一条 団員は紊りに他業務に出稼する事を得ず

第十二条 団員は国有林野並に産物製品等に対し誤盜伐其他不正の所為をなさざる様固く自ら戒め常に国有林野危害防備に努むる事

第十三条 団員にして国有林野の盜伐誤伐其他犯罪に関係ある事件を見聞したる時は直ちに其の旨営林署又は保護区官舎に通報する事

第十四条 森林火災の時は昼夜を問はず団員は直ちに出勤消防に従事し、同時に当該官吏に急報すること

第十五条 官行事業閑散の場合は営林署の同意を得て他事業を請負し又は出役することあるべし

第十六条 左の一に該当するものは之を除名す

一、故なく団の會議に出席せざるもの及官行事業に出役せざるもの

二、第十一条に違反したるもの

三、国有林野に対し罪を犯したるもの又は犯罪を隠蔽したるもの

第十七条 左の一に該当するものは評議員会の決議により除名することあるべし

一、団員たるの体面を汚損するの行為ありたるもの及団の円満を紊す行為ありと認めたるもの

二、官行労働に誠意なく、又資格無きものとして営林署より協議せられたるもの

第十八条 除名せられたる団員は満二ヶ年を経過するに非らざれば再び加入することを得ず

第十九条 団員にして営林署業務中死亡したるものには弔慰金を、其他負傷して二週間以上休業するに至りたるものに対しては見舞金を贈ることあるべし

第二十条 左の帳簿を設け記帳整理し一年一回以上営林署に提出検査を受くるものとす

一、規約

二、団員名簿

三、役員名簿

四、会計帳簿

五、其の他必要なる帳簿及書類

第二十一条 規約団員名簿等の複本を作製し営林署に送附すること、変更したる時亦同じ

第二十二条 本規約は昭和六年四月二十二日より効力を生ず

森林労働団は右のように、「官行事業に労力を供給し並に部落と国有林との関係を円満にするを以て目的」とし、そのために「団員は相互に親睦を旨とし、一致協力を以て国有林に於ける事業上必要に応じ、避くべからざる事故無き限り出役するもの」であり、「団員は事業に関する限り団長の命に絶対服従」しなければならなかつた。そして「団員は紊りに他業務に出稼する事を得ず」、「官行事業閑散の場合は……他事業を請負し又は出役することあるべし」も「此場合は営林署の同意を要」し、団員が「故なく……官行事業に出役せざる」か「紊りに他業務に出稼」した場合は「之を除名」し、「満二ヶ年を経過するに非らざれば再び加入することを得」なかつた。

国有林における労働組織の形成と展開(一)(奥地)

た。このように森林労働団は、まず部落を基盤として労働団を結成させ、その団の名において各労働者の就労の自由を制限し、官行事業の遂行に必要な量の労働力を地元部落に繫縛し、それによって労働力の安定的供給を確保しようとした点にその特徴があった。

右のような、労働団の団員が集団として負っている義務に対して、国有林経営からは或る場合にはさきの能代の団のように伐根・被害木の払下げの形で、他の場合には上小阿仁営林署管内の「相互扶助会」のように死亡・疾病・負傷の際に「金品を贈与」し、「資金を貸付」<sup>31</sup>るなどの形で恩典が与えられ、また逆に扇田署の団のように広範な「国有林の保護」義務を負わされ、とりたてて恩典を与えられない場合——同団は昭和恐慌下で設立されている——など、さまざまであったが、総じて団組織化の方針は同一であったといつてよい。森林労働団の編成によって目指したものはつねに、日本資本主義の全般的危機の下、山村の疲弊と農民層分解の深化の中で動揺する斫伐労働組織——工程頭制度を部落共同体的秩序にそくして再編・補強する——区長を団長にし、また工程頭を部落委員にするなど——ことにあったといつてよく、そのかぎり労働団は国有林経営の必要に応じて在来の労働組織の上に局所的にかぶせられた外被にすぎず、工程頭制度とは別個の新たな労働組織の形成を意味するものではなかった。

ともあれ森林労働団は、一九一八年創設以降大きく展開することもないままに、満州事変後の戦時経済化の中で衰微していった。けだしそれは、同団の目的が労働力の確保にあってみれば、第一次大戦後の不況期から昭和恐慌期にかけての労働力の過剰期には、国有林経営にとってはその存在意義は少なく、かえって「労働者の規約遵守即ち義務に対し代償を必要」とし、「就業上の安定を考慮する要」があり、「対立問題を生じたる場合結束し

て団体行動を採る惧れ多き」のみであり、また、その後再び労働力不足が深刻化すると、もはや労働者としても「他に好条件の事業あるも、これに従事することを得」ず、「一年を通じて……就業の安定性少な」く、「恩恵が不確定」な労働団をあえて設立しなければならない必要はもはやなかったからである。<sup>(32)</sup>

##### (5) 官行斫伐労働者の状態

明治末期から大正期を通じて広範に形成された官行斫伐労働者の労働諸条件は、以上の行論からも推察しうるように、きわめてきびしいものであった。

まず、その労働はまさに裸の人間労働力による超重筋労働であり、労働時間も工期に追われて日昇から日没までであり、夏期にはしばしば一二時間をこえる長時間労働であった。<sup>\*</sup>「杣小屋は殆ど掘立小屋で……杣夫の一人一日の飯米は一升から一升二合程度を食べていた。副食物も沢庵漬け、身欠き練程度であり、……朝六時から、夜六時までに及ぶ超重労働であった。」<sup>(33)</sup>また冬期には「一服も昼休みもなく働き、……樵曳はその小屋（ヨッ小屋といひ、運材路の中間地点に設けられていた―筆者注）でニギリ飯に味噌をつけて時間にかまわず食べ、湯を呑み、仕事を間断なく競争で続けた。そのため樵曳は（午前・午後「タバコ飯」も含めて―筆者注）一日に七回も飯を食い、「馬のような格好で樵を曳いた。」<sup>(34)</sup>「雨天は休業し、旱天時には十日以上続けているの就労もあったが、六日に一回は「ツケ休ミ」と称して、晴天の日でも杣小屋において疲労回復」<sup>(35)</sup>をはからねばならなかった。

<sup>\*</sup> 農商務省「本邦ニ於ケル林業労働者ノ状況」（一九二二年）によれば、斫伐の労働時間は四〜九月では六時〜一八時の一二時間（実働一〇時間三〇分）、一〇〜三月では六時〜一七時三〇分の一二時間三〇分（実働一〇時間）であった。――田中純一『日本の林業賃金』九九頁。

<sup>\*\*</sup> この点は秋田だけのことではなかった。例えば九州でも「副食物としては増塩を最も多く彼等の需要するところなり

多くの場合には味悪しき味噌を其儘中食弁当の副食物とし稀に漬物を見ることあり此の如き衣食をなし作業場より小屋へ帰れば何とて殊更に昼間の労働に対する疲労を慰安せる事ことなく各自の居間に座伏し其日を暮らすを普通とす……」

——「森林労働者慰安策に就て」(『大日本山林会報』第三五二号・一九二二年)二五頁。

\*\*\* ちなみに「該疾病負傷者及死亡者が何れの病傷に多きかを見るに左の通疾病にありては胃腸病(五九五入)五官器病(五四三人)負傷にありては創傷(七五七人)に最も多し、死亡にありては……病傷の判明せるものにおいて胃腸病及骨折に多し。」——「国有林に於ける林業労働者調(大正九年度)」(『山林彙報』一九二二年七月)五二頁。

第1表 秋田営林局管内の種類別・官行斫伐賃金  
(円/日)

	杣夫			製炭夫			トロ曳			荷馬車		
	平均	最高	最低	平均	最高	最低	平均	最高	最低	平均	最高	最低
1923年	1.92	2.97	0.50	1.61	2.59	0.78	1.97	2.98	0.50	4.42	6.50	1.40
24	1.86	3.35	0.70	1.57	2.25	0.60	1.96	2.80	0.55	5.18	6.56	3.00
25	1.67	2.61	0.88	1.46	2.45	0.60	1.77	3.58	1.10	4.80	6.26	2.50
26	1.73	3.00	0.85	1.52	2.45	0.97	1.42	2.85	1.20	4.12	5.98	1.34
27	1.88	3.50	0.90	1.73	2.61	1.10	1.86	2.97	0.65	4.41	5.50	2.36

注(1)「山林彙報」の各年度「国有林事業従事主要労働者賃金調」による。

(2) 数字は、秋田管内岩手・秋田・山形のうち、秋田のみのもの。

このような山泊形態による超重筋・長時間労働にもかかわらず、その賃金はきわめて低水準であった。大正後期(一九二二〜二六年)の林業賃金を各種産業と比較すると、建設職人(一日当り約三円)・重工業職工(同二円一五銭)・鉱山夫(二円五銭)・杣夫(二円九〇銭)・農業人夫男(二円四五銭)・造林夫男(二円四〇銭)の順序であり、「林業賃金は……日本の賃金構造の下層部に位置していた」<sup>(35)</sup>が、その中で秋田営林局(一九二四年改称)管内の官行斫伐賃金は第一表のようであり、また管内秋田県北、早口営林署管内の斫伐賃金の動向をみると、第二表のとおりである。第二表によれば労働者数の多い加勢の場合、「一日取得賃金」は一九一九〜二五年で二円八〇銭〜二円一〇銭であり、これを同表の米価水準で換算した「一日取得」米は、同期間に米価が一升六三銭から三四銭へと暴落したにもかかわらず、二升九合から五升三合の水準でしかなかった。この中から彼等は一升一升から一升二合程度を食べ、

第2表 斫伐作業員の賃金  
(秋田営林局早口営林署管内)

種別 年度別	1人1日取得賃金			米 価 (4斗入1俵)	味噌 (13貫入1樽)
	杣 夫	加 勢	手押下口材 運		
大正7年度	厘 2,800	厘 1,500			
8	大 中 3,200 2,400	厘 1,800	厘 2,200	厘 25,000	厘 9,000
9	3,500 2,500	厘 1,850	厘 2,250	厘 20,000	厘 9,100
10	3,600 2,800	厘 2,000	厘 2,400	厘 20,000	厘 9,100
11	3,800 3,000	厘 2,000	厘 2,450	厘 18,000	厘 10,200
12	3,000 2,500	厘 2,100	厘 2,300	厘 18,000	厘 10,250
13	3,500 2,800	厘 2,100	厘 2,300	厘 18,000	厘 11,000
14	2,800 2,400	厘 2,000 1,800	厘 2,450	厘 13,700	厘 11,700
15			厘 2,600		
昭和2	2,800	厘 1,750		厘 10,800	厘 11,700
3	3,000	厘 1,780		厘 11,000	厘 11,700
4	3,000	厘 1,800		厘 11,350	厘 10,500
5	2,200 1,700	厘 1,370 1,100		厘 7,500	厘 10,700
6	2,500	厘 1,480 1,550		厘 7,800	厘 10,700
7	1,800 1,500	厘 1,100	厘 1,200	厘 8,000	厘 10,900
8	1,750 1,500	厘 1,100	厘 1,200	厘 9,400	厘 11,000
9	2,000 1,700	厘 1,200	厘 1,250	厘 10,700	厘 11,200
10	2,100 1,800	厘 1,500	厘 1,500	厘 11,900	厘 7,000

(注) 大とは最高, 中とは中位を示す。  
出所: 『蒼林』(第189号)より。

家族と離れて  
掘立小屋に住  
み、展開する  
官行斫伐事業  
の「合理化」  
の下で激甚な  
重労働に従事  
せしめられた  
のである。  
当時の東北  
農山村は、明  
治末から大正

期にかけて度重なる凶作にみまわれ、第一次大戦とその後の恐慌の過程で農山村民の疲弊と窮乏はいよいよ深刻の度を加えていた。秋田県北一山村の『実態調査』は局署官吏の眼で、この間の事情をつぎのように記している。「明治ノ中頃国有林事業、鉦山業起ルニ及ビ之ニ従事スル者多ク後チ又出稼ノ風ヲ生ジタル為メ耕作ハ自然女子ニ依リテ行ハルル傾向トナリ此ノ風ハ下流ヨリ漸次中流ニ普及シ近年殊ニ著シ 彼ノ欧州大戦勃発シ未曾有ノ好景氣ヲ現出スルヤ農産物、労働ハ昂騰シ収入ハ頓ニ加ハリ經濟上曾テナキ余裕ヲ生ジタルヲ以テ生活程度向上シタ



ルノミナラズ奢侈ノ風ハ全村ニ拡マリ混食者ハ忽チ減ジタリ 然ルニ楽シキ夢ハ永カラズ間モナク反動的恐慌時代米ルト共ニ村民ノ収入著減シ……加之病虫害、旱害、冷害等ノ自然的災害ハ頻々トシテ山村ヲ襲ヒ村民ヲシテ愈々窮迫ニ陥ランメ飯米ヲ購入ニ俟タザルベカラザル農家ハ七割ノ多キニ上リ負債ノ重圧ニ呻吟スルニ至レリ。<sup>(36)</sup>

こうして東北農山村の底辺には尨大な窮乏化した農民が堆積していたが、国有林経営はこの尨大な相対的過剩人口を基盤として、その資本蓄積に必要なだけの労働力を吸引しつつ徐々に斫伐労働者層を形成していった。大

第3表 就業形態別斫伐  
事業従事労働者数  
(秋田営林局)

		1922年	1926年	1931年
定	雇	688	727	453
臨時雇	専業	1,661	1,801	3,887
	兼業	9,313	14,172	12,191
	小計	10,974	15,973	16,078
合	計	11,662	16,700	16,531

- (1) 各年「国有林野一斑」による。  
 (2) 「定雇トハ定夫及同一小林区署ニ半才以上引続キ雇備セラルル者トス」  
 「専業トハ専ラ林業労働ニ従事スル者兼業トハ他ノ業務ノ傍ラ林業労働ニ従事スルコトアル者トス」。  
 (3) 各数字は、伐木造材、製材、貯材、運材、製炭、造林、苗圃、土木、其他のうち、伐木造材と運材の数字を合計したもの。

正期から昭和初期にかけて官行斫伐事業に従事する農民の数も増加の一途をたどっていたが、しかし、その多くは季節的労働者であり、地元国有林への就労日数は多くの場合、彼らの必要に対して過少であった。第三表によれば、一九二二年の斫伐事業従事労働者総数は一万一六六二人、うち「同一小林区署ニ半才以上引続キ雇備セラルル」「定雇」はわずか六八八人(五・九%)、「臨時雇」のうち「専ラ林業労働ニ従事

スル」「専業」的労働者でも一六六一人(一四・二%)にすぎず、他の八〇%はすべて「他ノ業務ノ傍ラ林業労働ニ従事スルコトアル者」であった。いま「斫伐事業従事者」の年間平均就労日数をみると(第四表)、二二年では六二日であり、造林労働力の年間平均就労日数(一〇数日)と対比してはるかに賃労働者化が進んでいるとはいえ、その年間平均就労月数は地元官行斫伐労働に関するかぎり、せいぜい四ヶ月間程度であったといつてよい。

このように官行斫伐労働者は半農型季節労働者であったが、いまその「森林労働者ノ中庸ナルモノ」の一月月

第4表 斫伐事業従事労働者数  
(秋田営林局)

		1919年	1922年	1926年	1931年
男	人頭数	10,438	12,212	15,764	18,600
	延人数	405,563	762,838	780,916	1,274,982
女	人頭数	1,051	1,512	2,396	3,488
	延人数	20,444	93,749	70,863	113,190
計	人頭数(A)	11,489	13,724	18,160	22,088
	延人数(B)	426,007	856,587	851,779	1,388,172
1人労働(B)	当り年間日数(A)	37	62	47	63

(1) 各年「国有林野一斑」による。

(2) 数字は「斫伐事業従事者」のもの。

「時雇」といってもその農民経済は大きく分解し、広範に賃労働者化しつつあったことが明らかであろう。

国有林の官行斫伐事業は、その事業展開の必要に於て季節的に農民の労働力を吸引するだけであり、「夏期の最盛時に使用せる労働者を冬期に於て全部使用し得ず、従つて一部労働者は毎年盆開け以後定期的に樺太、北海道其の他の斫伐事業に出稼」した。大正初期以降、「昔の農閑期を可及的に利用せる所謂冬杣は……斫伐事業の進展に伴ひ、著しく縮少せられ、夏期を利用する様になり」、広範に分解しつつあった地元農民はこの中で一部は秋田国有林の專業的官行斫伐労働者に転化し、他の大部分は「自然離村或は出稼」へと向わざるをえなかつた

国有林における労働組織の形成と展開(二)(奥地)

のであるが、この東北農民層の分解傾向は昭和恐慌に近づくにしたがって一層深化し、広範な激流となっていく。

- (1) 『国有林野事業累年統計書』(林野庁・一九六九年)による。
- (2) 山崎慎吾『日本林業論』三七頁。
- (3) 『秋田の森林』(秋田大林区署・一九一一年)四三頁。
- (4) 同前四三頁。
- (5) 「青森大林区署国有林経営一斑」(『山林公報』第二〇号・一九二〇年)三四三頁。
- (6) 『秋田営林局史・八〇年の回顧』(秋田営林局・一九六四年)以下、『局史』と略称)二四一頁。
- (7) 徳宣馨『秋田杉の伐木造材及運材』(『林曹会報』一九二二年一月)一六頁。
- (8) 前掲『局史』二四七〜二五〇頁などによる。
- (9) 古島敏雄編『日本林野制度の研究』八一頁、および『局史』二五五頁。
- (10) 船越昭治『日本林業発展史』一六八頁。
- (11) 『局史』二五八頁。
- (12) 『資本論』(長谷部訳・青木書店)第一部・下・五八一頁。
- (13) 「労働調節に就て」(『林曹会報』一九一七年一月)七〜九頁。
- (14) 長岐喜代次「秋田杉への郷愁(七)」(『蒼林』第一八二号)二二〜二三頁。
- (15) 主として、「秋田県ノ造林及利用ノ方法」(『山林公報』第七号・一九〇九年)、徳宣馨「秋田杉の伐木造材及運材」(『林曹会報』一九二二年五月)、加島繁太郎「管内国有林に於ける伐木運材法(七)」(『林曹会報』一九三九年二月)、『林業労働賃金に関する研究報告——国有林直営生産事業における——』(林野庁・一九五一年)、『林業実態調査報告書——秋田管内国有林労働——』(林野庁・一九五四年)、前掲「郷愁(八)」(『蒼林』第一八三号)などによる。
- (16) 『林業労働組織に関する研究(I)』(林野庁・一九六八年)五二〜五五頁。
- (17) 「木曾の伐木運材法」(『林曹会報』一九一七年四月)二〜三頁。
- (18) 前掲『林業労働賃金に関する研究報告』九八頁。

- (19) 人夫供給請負人Ⅱ前期的商人の一つの典型的事例については、さしあたり『林業労働組織の体系化に関する研究』(林野庁・一九六六年)の第一章第四節「組頭制度に関する通説の批判」を参照。
- (20) 前掲「労働調節に就て」八頁。
- (21) 『資本論』(長谷部訳・青木書店)第一部・下・六〇八頁、および五八一頁。
- (22) 「飛騨地方に於ける官行伐木事業の組織に就て」(『林曹会報』一九二二年一月)八〇九頁。
- (23) 組頭制度については、さしあたり前掲『林業労働組織に関する研究(1)』の第二章第一節、(2)を参照。
- (24) 同前五四頁。
- (25) 『資本論』(長谷部訳・青木書店)第一部・下・八六五頁。
- (26) 「労働者調節問題」(『林曹会報』一九一七年八月)二三頁。
- (27) 国有林野現業員共済組合主任会議における山林局長訓示要項(『山林公報』第七号・一九一九年・六〇四〜五頁)より。
- (28) 「大林区署長ニ対スル山林局長説示」(『山林公報』第五号・一九一九年)三三五頁。
- (29) 前掲「郷愁(七)」(『蒼林』第一八二号)二三頁。
- (30) 前掲・加島「管内国有林に於ける伐木運材法(七)」(『林曹会報』一九三九年二月)二二〜二四頁。
- (31) 同前二四〜二六頁。
- (32) 同前二二〜二三頁。
- (33) 前掲「郷愁(一四)」(『蒼林』第一八九号)四六頁。
- (34) 前掲「郷愁(八)」(『蒼林』第一八三号)二二〜二三頁。
- (35) 田中純一『日本の林業賃金』九七頁、および同頁第一二図を参照。
- (36) 秋田管林局『秋田県北秋田郡矢立村経済実態調査』(山村経済実態調査第二号・一九三五年)五頁。
- (37) 引用文は、前掲・加島「運材法(七)」(『林曹会報』一九三九年二月)一四頁より。

第5表

秋田大林区署管内森林労働者生活状態調査表

大正十年冬季ノ分 (自十年十月至十一年四月) 一ヶ月平均

秋田大林区署

(円. 銭)

平均月収 及生活費	平均家族数	収 入					支 出															合 計	月支 収 ニ 対 ス ル 率	備 考								
		森林 労働 ノ 月 収	家 族 働 ノ 月 収	田 畑 収 穫 ノ 月 割	雑 収 入	計	食 費					被 服 及 装 身 具 費					雑 費															
							米	味噌 醬油	塩 及 砂 糖	副 食 物 其 他	計	寝 具 月 割	常 用 被 服 費	労 装 働 身 用 具	常 晴 用 着 以 外 類	計	肥 料 代 月 割	農 具 購 置 費	修 繕 費	家 屋 修 繕 費	燈 燭 火 用 油 料				薪 炭 費	家 具 代	散 裝 髪 及 費	家 族 学 費	交 際 費	公 科 金	其 他 ノ 雑 費	計
斫伐定夫	5.9	48.69	14.62	20.78	4.75	88.85	29.96	2.33	1.64	8.01	41.94	2.12	3.54	3.42	3.22	12.32	1.34	1.21	2.02	1.21	3.90	1.07	1.23	1.23	4.91	3.14	3.39	24.70	78.97	89	本表ニハ生活状 態ノ大差なき森 林鉄道従業員土 木定夫等ハ是レ ヲ各類似ノモノ ニ含メタリ 本表一般人夫ト ハ斫伐造林土木 等共通ノ一般人 夫トス	
杉 夫	6.2	47.29	19.18	16.29	3.16	85.93	32.45	2.56	1.66	8.70	45.38	1.94	2.68	4.77	2.39	11.79	0.98	1.87	2.13	1.30	2.95	1.14	0.77	1.46	3.52	2.74	2.16	21.07	78.25	91		
運 材 夫	6.3	39.62	21.56	14.74	2.42	78.35	31.70	2.49	0.86	9.95	45.01	1.68	2.77	5.25	2.48	12.20	0.98	1.08	1.36	1.32	2.87	0.97	0.91	0.77	2.36	1.77	1.98	16.43	73.64	94		
製 炭 夫	6.2	49.06	17.30	12.65	2.70	81.72	32.44	2.80	0.94	9.93	46.12	1.74	2.58	2.61	1.78	8.72	0.73	1.13	1.66	1.31	3.64	0.91	0.64	0.94	3.43	2.79	3.81	21.06	75.87	93		
苗圃定夫	4.9	36.64	14.18	3.37	2.45	56.66	22.62	1.92	0.81	7.41	32.79	1.25	2.48	2.40	1.92	8.05	0.14	0.33	0.75	1.11	3.80	0.80	0.65	0.30	2.33	1.11	2.01	13.35	54.20	96		
造林定夫	6.5	33.05	11.55	33.46	5.81	82.87	31.10	2.77	1.00	7.77	42.64	1.19	2.05	2.80	2.76	8.81	0.98	1.25	1.82	1.52	3.18	1.03	0.74	1.66	3.51	3.09	4.37	23.19	74.65	90		
林野巡守		36.74	20.36	12.07	4.36	73.58	30.52	2.13	1.63	6.85	41.15	1.28	1.91	3.58	2.74	9.52	0.42	1.35	1.63	1.28	3.27	0.99	0.97	1.09	2.91	2.36	2.05	18.35	69.03	94		
一般入夫	5.8	36.74	20.36	12.07	4.36	73.58	30.52	2.13	1.63	6.85	41.15	1.28	1.91	3.58	2.74	9.52	0.42	1.35	1.63	1.28	3.27	0.99	0.97	1.09	2.91	2.36	2.05	18.35	69.03	94		
総 平 均	6	41.58	16.96	16.05	3.67	78.28	30.11	2.43	1.22	8.37	42.15	1.60	2.57	3.55	2.47	10.20	0.80	1.17	1.62	1.29	3.37	0.99	0.84	1.06	3.28	2.43	2.82	19.73	72.09	92		

備考 (1) 本表ハ秋田大林区署管内(秋田山形両県)各小林区署ニ於テ使役セシ森林労働者ノ中庸ナルモノヲ選ミ全管内ノ分ヲ平均シタルモノナリ  
 (2) 森林労働者ノ多クハ中農以下ノ副業ノ如キ状態ニアルヲ以テ本表ヲ通覽セバ中農以下ノ生活状態ノ全般ヲモ併セテ窺知スルニ足ルモノノ如シ  
 (注) 『林曹会報』・1922年12月号より。但し、原表各金額の厘の位は切り捨てた。