

漁業勞動과 賃金에 關한 一考

— 日本의 漁業實態를 中心으로 —

A Study on the Fisheries Labor and Wages

A case of the Japanese Fisheries

孔 龍 植
Ryong Sik Khong

目 次

序 論	(2) 管理過程의 側面에서 본 步合制
第一章 漁業勞動의 特質	(3) 社會的勢力關係에서 본 步合制
第一 生産工程上의 特質	第二 漁業賃金形態의 特徵
第二 社會經濟的 特質	(1) 規模別 航海日數別 漁種別 特徵
第二章 漁業賃金에 關한 吟味	(2) 固定給 最低保障額과 都中經費
第一 步合制(깃가림制)의 共同經營的 幻想	(3) 漁業賃金體系
(1) 經營管理機能面에서 본 步合制	第三章 結論 一步合制의 必然性—

序 論

漁業勞動이 漁業生産에 있어서 第一次의인 要素인 人間이 그 生活을 營爲함에 있어 勞動이 第一次의인 要素인 그 根據를 같이 하는 것이다. 따라서 勞動의 擔當者인 勞動者의 生存이야말로 持續的인 生産活動을 위한 基本的 要件이며, 그 勞動者의 生存을 위한 「食糧」을 提供하여 주는 것이 다름아닌 「賃金」인 것으로, 賃金問題가 勞動問題의 中心課題가 되며 勞動의 特質과 賃金を 關聯的으로 考察하는 必然性이 이곳에 있다 하겠다.

우리들이 考察하려는 漁業勞動과 賃金問題도 우선 勞動 및 賃金問題로서 一般社會의 經濟的, 社會的, 歷史的인 諸關係 속에서 規制되는 側面을 가짐과 同時에 또 한편에선 「漁業」을 둘러싼 特殊한 經濟的, 社會的, 歷史的 諸關係 속에서 特殊性을 反映하는 한편, 勞動過程에서 생기는 技術上의 特殊性도 反映하게 됨은 當然之事이다. 換言하면 勞動이 어떤 環境 속에서 行해지느냐 하는 情況의 反映으로서 그 特質이 論議되며 그 勞動에 對한 直接的인 經濟的 表現으로서 賃金이 把握되게 되는 것이다.

이곳에선 이러한 問題에 關하여 「日本의 漁業」을 對象으로 實證的인 吟味를 꾀하는 바이나, 技術的인 基盤을 共有하는 우리나라의 漁業에 對하여도 本質的인 差는 없으리라 생각된다. (本稿에서 取扱되는 統計 및 資料는 5年前 日本漁業分析을 위하여 使用하였던 것이나, 現在에도 結果的으로 重要한 큰 差異가 없기에 그대로 使用함에 諒解있기를 바랍)

第一章 漁業勞動의 特質

勞動을 勞動一般으로서가 아니라 範疇的으로 特定の 産業에 限定하였을 때는 「財貨 또는

用役을 供給¹⁾ 하는 經濟活動으로서 勞動을 普遍的으로 把握하는 의에 勞動이 行해지는 具體의 情況에서 把握하러 試圖하는 바, 漁業勞動을 「水界에서 行해지는 勞動으로서 繁閑의 差가 顯著하고 甚한 波狀的 集中勞動이며, 또한 拘束時間이 길고, 그 뿐 아니라 中小企業에선 지금까지 個人技能을 重視하는 手勞動體系가 中心이 되어있다」라고 하며, 技術의 側面을 強調하는 것이 一般的 傾向이라 하겠다. 이에 對하여 岡本清造教授는 漁業勞動을 論議함에 技術의 側面과 아울러 經濟的·社會的 側面의 考察의 必要性을 提示하고, 特히 後者에 第一位의인 特質性을 求하려는 立場을 取하고 있다.²⁾

그런데 勞動은 全體의 情況 가운데서 具體的으로 把握되어야 할 認識對象이며, 이러한 接近 方法이야말로 實踐의인 理解의 方法이 될 것이며 여기에 우리는 P. D. Anthony가 示唆하는 바 勞動은 全體的으로 把握되어야 할 實存이라는 勞動觀을 볼 수 있다.³⁾ 이와같은 立場에서 볼 때 技術의 側面 또는 社會經濟的 側面의 어느 한 쪽에 重點을 두는 勞動觀은 勞動을 抽象的으로 把握하려는 見解라고 理解되며, P. D. Anthony의 勞動觀은 勞務管理의 主軸인 賃金管理가 課業管理의 延長線上에서 論議되는 時間賃金 또는 成果賃金(piece wage) 등의 生産過程上의 賃金問題와 社會經濟的 側面에서의 生活賃金思想과의 具體體인 點에서도 理解될 수 있다. 여기서는 이러한 勞動觀을 前提로 하여, 漁業勞動의 特質을 吟味키로 한다.

第一 生産工程上의 特質

生産工程上에서의 勞動問題는 技術的 側面과 勞動科學的 見地에서의 「勞動」이 主對象이 되나, 여기서는 우선 漁業勞動의 總括過程으로서 漁撈工程上에서의 特質을 規定하기로 하겠다.

漁撈工程을 工場의 作業工程과 比較하였을 경우, 工場의 作業工程이 立體的·連續的이고 勞動과 生産과의 關係가 多次元的인데 對하여 漁船에서의 漁撈工程은 平面的·斷續的工程인데다 勞動과 生産과의 關係가 一次元的이라는 特質을 나타낸다. 이 問題는 漁業에서 가장 機械體系化가 잘 이루어지고 分業化된 捕鯨漁業에 있어서 鯨群探索—追跡—發砲—事後處理란 漁撈工程이 平面的으로 이어져가고 있다는 事實, 即 하나의 工程이 끝나고 다음에야 비로소 他工程에 移行된다는 事實에서 理解할 수 있다. 이것은 工業生産이 迂回生産으로 인해 機械化와 能率化가 象徴的으로 表現되고 있는데 對하여, 漁業生産은 漁業勞動의 機械化의 相當한 進展을 보고 있음에도 불구하고 生産에 對한 漁業勞動의 優位性은 여전히 意味가 있는 것으로서 存續하고 있음을 뜻하는 것이며, 이러한 關係를 勞動과 生産의 一次元的 關係라 規定하고, 漁業勞動의 總括的 特質을 이에 의해 求하고자 하는 바이다.

現代에 있어선 機械化學裝置(chemical plants), 識別裝備(sensing equipment), 컴퓨터 등

1) P. D. Anthony 『The Ideology of Work』 TAVISTOCK PUBLICATIONS 1977 p. 5.

2) 岡本清造 『水産經濟學』 恒星社厚生閣 1966, pp. 172~175.

3) Anthony *ibid.* p. 6.

漁業勞動과 賃金에 關한 一考

이 人間勞動에 比하여 보다 生産的이며, 「...우리들의 世代에 있어서는 勞動은 그 自身이 어떠한 重要性을 放棄한 것 같이 생각된다. 勞動과 生産과의 一次元的 關係는 이미 그리 分명한 것 같지 않다. (... work itself appears to be shedding some significance in our lives.. The simple equation between work and production is no longer so obvious)」라고 하여 現代의 勞動傾向을 生産의 非人格化 傾向에서 求하는 P. D. Anthony의 見解를 逆說의 으로 漁業勞動에 適用한 것이 前述한 漁業勞動의 總括的特質=漁業勞動과 漁業生産의 一次元的 關係이다.⁴⁾

이러한 勞動과 生産의 一次元的 關係는 ① 人間勞動이 主体的으로 作用하는 勞動體系를 內包하게 되며 漁業勞動은 手勞動體系를 主体로 한 勞動이란 特質을 갖게 되며, ② 勞動環境과의 關係에선 環境制御手段의 落後性으로 말미암아 漁業勞動은 勞動環境=自然에 對하여 被支配的이라는 特質을 ③ 그리고 勞動對象과의 關係에선 勞動은 그 對象에 依하여 規制되는 性格이 強하므로 漁業勞動도 水産生物에 規制되어 勞動內容이 不均等·不規則·斷續的·波狀的이란 特質을 갖게 된다. 위에서 ①은 漁業勞動의 主体의 側面에서 본 特質인데 對하여, ③은 客體의 側面에서 본 것이며, ②는 主体와 客體가 迎合하는 「場所」를 爲主로 하여 派生된 特質인 것이다.

이들 特質은 우리가 普遍的으로 認定하는 것으로서 實證的 考察은 省略하겠으나, 특히 ①의 特質은 人間勞動의 疎外現象이 論議되는 現實에 있어서 漁撈工程은 비록 機械化 過程의 導入을 許容하나 人間勞動의 主体의 參與 없이 漁撈工程 自体가 無意味한 것이 되고 말며 이러한 主体의 參與意識은 漁業勞動者로 하여금 漁業에 對하여 「보람있는 職業」意識을 갖게 하고 있는 것으로 推定된다. 이는 1967年 日本政府에 依하여 實施된 「漁船員의 意識調査」(以後 「意識調査」라 略稱함)에서 漁業과 같이 勞動과 生産이 一次元的인 關係에 놓여 있는 農業에 있어 農民의 38%가 農業을 보람있는 職業이라 생각하고 있는데 比하여 漁船員은 52%가 漁業을 보람있는 職業이라 생각하고 있다는데 基因한 것이다.⁵⁾ C. Argyris가 示唆하는 勞動의 疎外現象인 勞動者의 冷淡(Apathy), 無關心(Indifference), 依存感(Feelings of dependence), 無氣力感(Helplessness) 등⁶⁾이 漁業에서 보다 強하게 排除되고 있다는 意識이 上述한 바 漁業에 對한 「보람있는 職業」意識을 가져온 것으로 여겨진다.

이런 意識現象은 새로운 機械 또는 技術의 導入이 招來하는 勞動排除度가 農業이 漁業에 比하여 보다 높음에 緣由한 것으로 推定되며, 日本水産廳의 報告에 依據하여 이점을 吟味키로 하겠다. (表-1)은 1968年서부터 3年間 「以西」 底曳網漁業, 旋網漁業, 「다랑어」 延繩漁業에 對하여 實施된 「新技術漁業勞動影響調査報告書」에 依한 新舊設備對照表이다.

4) Anthony *ibid*, p. 9.

5) 1967年 『漁船乘組員의 意識調査』 1968. 日本內閣總理大臣官房廣報室 pp. 11~12.

6) C. Argyris 『Integrating the individuals and the organization』 John Wiley & Sons Inc. p. 88.

수 산 경 영 른 집

(表-1) 新舊設備對照表

以西底曳網漁業		旋網漁業				다랑어延繩漁業		
(舊) 사이드型	(新) 스탠型	(舊) 二艘式	(新) 一艘式	(舊) 在來型	(新) A漁船			
(機關)	(少)	環卷원치	1	環卷원치	2	라인호라	2	릴(파와유닐승)1
可變원치	골드이즐舵	浮子원치	1	浮子원치	1	사이드로울러	1	繩出機 1
卷揚드람	底曳원치	사이드호라	1	사이드호라	1	벨트콤베이어	1	라인호라 2
와이어릴	와이어릴	와이어릴	1	와이어릴	2	드람		사이드로울러
	網卷원치	파와부륙	1	파와부륙	1			벨트콤베이어 1
	魚洗機	環卷用 사이드로울러	1	環卷用 사이드로울러	2			스로콤베이어 1
		원치	1	大手捲원치	1			가이드로울러
				방그원치	1			

(表-2) 新舊勞動編成表(人員) (單位:人)

職名	漁種	以西底曳網		旋網		다랑어延繩	
		舊	新	舊	新	舊	新
漁 撈 長				1	1		1
副 漁 撈 長							1
船 長		1	1	1	1		1
機 關 長		1	1	1	1		1
一 等 航 海 士		1	1		1		1
一 等 機 關 士		1	1		1		2
通 信 士(長)		1	1	1	1		1
甲 板 長				1			1
操 舵 士							1
甲 板 員		5	6	8	12		5
操 機 長							1
操 機 手							1
機 關 員		3	2	4			3
冷 凍 手							2
飲 事		1	1				1
計		14	14	17 統編成 69	19 統編成 41	約35	22
平均年令		36.8	33.5	29.6	30.1		28.8

漁業勞動과 賃金에 關한 一考

漁具에선 延繩漁業의 「단지」着脱式이 「스넵」着脱式으로 變更된 以外엔 注目할만한 變化는 보이지 않고, 變化는 漁撈設備에 보여, 機械化=新技術導入은 漁具보다 漁撈設備의 導入에 變化의 特徵이 보인다. 다음 (表-2)는 新舊의 勞動編成表인데 機械化에 따른 船員의 減少는 延繩漁業에서 볼 수 있는 외에 旋網漁業에서 二艘式이 一艘式으로 바뀐데 따른 大幅的인 人員減少를 볼 수 있다.

그리고 漁撈工程에서의 作業編成, 機械化에 따른 勞動의 機械에의 轉移 및 人員의 變動에도 注目할만한 것이 없으며, 앞서 指摘한 旋網漁業의 人員減少도 一艘式에로의 轉換에 따라 統編成이 69人으로부터 41人으로 바뀐 것이고 이것도 二艘式 때의 僚船과 그 附屬船에 타고 있던 船員의 減少에 따른 것으로 主船에서의 作業編成엔 何等의 變化는 볼 수 없었다. 이러한 事情 및에서 生活時間, 操業사이클, 勞動強度, 操業開始時間分布 등을 比較하여 漁業勞動에 어떤 變化를 보였는가를 살펴 보기로 하겠다.

우선 生活時間을 보면 (表-3)이 表示하는 바, 旋網漁業과 延繩漁業에선 注目할만한 變化를 볼 수 없고, 底曳網漁業에선 機械化의 結果 도리어 勤務時間의 長期化를 볼 수 있는데,

(表-3) 生活時間 單位: 時間 () = %

	以西底曳網		旋網		다랑어延繩	
	舊	新	舊	新	舊	新
勤務時間	12.7(53.2)	14.8(61.5)	10.1(42.0)	8.6(35.7)	13:08(52.7)	12:51(53.5)
通勤 /			0.4(1.7)	0.5(2.2)		
睡眠 /	7.7(32.1)	6.6(27.5)	5.2(21.4)	6.1(25.4)	7:24(30.8)	7:25(31.0)
食事, 음단장 /	1.2(4.9)	1.3(5.5)	1.4(5.9)	2.2(9.0)	1:19(5.5)	0:55(3.8)
自由 /	2.4(9.8)	1.3(5.5)	6.3(26.5)	6.4(27.1)	2:09(9.0)	2:49(11.7)
計	24.0(100.0)	24.0(100.0)	23.4(97.5)	23.8(99.4)	24:00(100.0)	24:00(100.0)
備考			不明0.6時間	不明0.2時間		

※ 다랑어延繩은 時間과 分으로 表示

이것은 操業사이클에서 投·揚網時間의 延長에 依한 것이다. (表-4)에서 보는 바와 같이 操業時間差가 보다 널리 分布하게 되고 操業頻度의 增加로 말미암아 勞動時間이 延長된데 基因한 것이다.

다음 勞動強度도 (表-5)가 表示하는 바와 같이 新舊에 差異를 認定할 수 없다.

이러한 一連의 事實은 前述한 「意識調査」의 새로운 機械 또는 設備를 導入한 漁船의 約 80%가 이로 因한 船員數의 減員은 없었다는 調査結果에서 推定되듯이 漁撈設備의 機械化, 新技術의 導入이 어느 程度의 勞動의 輕減은 가져오되 漁業勞動의 從前의 樣相에 決定的인 變化를 招來하는 役割은 勿함을 意味하는 것으로 理解된다.

(表-4) 操業開始時間分布表 (實驗期間中)

以西 底曳網	時間	時	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
	舊	回		1	1			2	2	1	1				4				1			1	1		1			
新	回		1	1	1	3		3	1	1	4	1	2	5		3		2	5			2	1	1				
旋網	時間	時	1 ~ 4																16 ~ 21									
	舊	回	2																2									
	新	回	4																5									
다랑어 延繩	時間	時	4 4:30 5																									
	新	回	3 4 5																									

(表-5) 操業사이클과 勞動強度 (R. M. R)

	以西底曳網	旋網	다랑어 延繩
操業사이클	投網→曳網→揚網→處理 →待機...	投網→環締→揚網→網締 →處理(揚魚)→待機→採 魚...	投繩→待機<揚繩> →待機...<處理>
勞動強度	(舊) (新) 投網時 1.4 2.4 曳網時 揚網時 2.3 1.7 處理時 2.3 2.2 待機	(舊) (新) 投網時 1.7 1.6 環締時 1.3 1.2 揚網時 3.2 3.2 網締時 3.4 4.9 揚魚時 1.4~2.3	(舊) (新) 投繩時 2.3 2.0 揚繩時 1.6 1.7

지금까지의 生産工程上的 漁業勞動에 關한 吟味를 通하여 우리는 漁業勞動의 勞動과 生産과의 一次元的 關係가 機械化的 努力에 依해서도 쉽게 瓦解되지 않고 如前한 持續性을 가지며 또한 勞動對象을 充分히 把握 못하는 데서 (이 性向을 「勞動對象의 自然所與性」이라 하겠다) 投下 勞動量과 生産量과의 非相關의 關係에 漁業勞動의 特質을 求하려는 바이다.

第二 社會經濟的 特質

生産工程上的 漁業勞動의 特質이 「勞動」 中心의 思考에 依據한 吟味이며, 비록 勞動者가 問題되는 경우도 漁業技術의 適用過程에서 抽象的 存在로서의 勞動者인데 對하여, 勞動者의 또하나의 側面인 「勞動力의 所有者」로서의 勞動者가 勞動을 媒介로 하여 生活할 때 나타나는 特質이 論議되어야함이 當然하다. 即, 具體的인 勞動者의 生活實態內에서 여러가지 感情을 가진 人間으로서의 勞動者가 勞動을 媒介하여 形成하는 共同生活의 營爲가 中心이 되지 않을 수 없다는 것이다.⁷⁾

7) 松島靜雄『勞動社會學序說』福村出版 1951, pp.10~11.

漁業勞動과 賃金에 關한 一考

이러한 勞動者가 營爲하는 共同生活은 一定한 社會關係內에서 現實的으로 經濟生活을 營爲하는 生活關係이기 때문에 이에서 緣由하는 特質을 漁業勞動의 社會經濟的 特質이라 하여 若干의 吟味를 試圖하려는 바이다.

松島靜雄教授에 依하면 一般的으로 勞動者는 生産성과 階層性的의 二條件에 依하여 特質이 워 지며, 前者가 勞動者의 生産者的인 特質에서 形成되는 共同에 依하여 規制되며 生産組織, 管理組織 等の 外面的, 形式的 秩序 外에, 勞動者의 作業場에 있어서의 眞正한 實體이며 生産의 源泉이라 할 수 있는 現實的인 人間的 諸關係를 問題로 삼으며, 實際에 있어선 生産能率의 向上을 意圖하고 經營者的인 性格을 갖게 된다. 이에 對하여 後者는 雇傭勞動에 從事하는 勞動者로서 現在의 存在로부터의 離脫을 意圖하고, 이를 위해 家族主義的인 上下의 結合原理 혹은 同質者로서의 橫的인 結合原理에 依한 集團, 또는 對外的인 自己主張에 問題解決의 關鍵을 求하여 生活條件의 改善을 意圖하는데 緣由하는 特質을 吟味하게 된다.⁸⁾

漁業勞動者의 生産성에 基因되는 特質은 産業社會學에서 다루어질 것이나, 漁業勞動者 = 漁船員의 人間關係를 前述한 「意識調査」에서 作成한 (表-6)을 援用하여 살펴보기로 하겠다.

(表-6) 漁船員이 가장 不滿으로 생각하는 것

	船內設備 가 나쁘 다	배가 좁다	배가 남다	食事內容 이 나쁘 다	醫療設備 가 없다	同僚와의 情分이 나쁘다	조난의 위험이 있다	作業用機 械設備가 없다	이 가운 데는 없 다	不明
%	9.7	10.8	7.0	13.0	5.2	0.6	1.2	3.0	49.3	0.2

1967年『漁船員의 意識調査』1968年 日本 內閣總理大臣官房廣報室에서 作成
(以下『意識調査』라 略함)

漁船員이 가장 不滿感을 갖고 있는 事項 가운데서 「同僚와의 情分이 나쁘다」란 項目이 他項目에 比하여 0.6%로 가장 낮다. 이는 「이 가운데는 없다」와 「不明」의 項目이 49.5%로서 約 半數에 가까운 漁船員이 不滿에 對한 感度를 保留하고 있는데 問題를 남기면서도, ① 漁船이란 限定된 場所에서 小集團을 形成하여 常時的으로 共同生活을 營爲하고 있다는 現實에, ② 雇傭된 契機가 學校, 職業安定所, 「自身이 찾았다」 等の 要因에 依하여 雇傭된 漁船員이 各 10%内外거나 그 以下인데, 人的 緣故에 依한 雇傭率은 漁撈長의 紹介가 22.9%로 가장 높고 이외에 父兄, 親戚, 同僚, 地域人 等の 要因에 依한 것을 合하면 78.4%에 達하여 雇傭當初에서 부터 緊密한 人間關係를 造成하기 위한 要因을 內包하고 있었 고,⁹⁾ ③ 漁船員이 처음 乘船했을 時의 家業을 보면, 漁業自營 18.6%, 漁船員 38.6%로 漁業關係가 57.2%이며, 이에 被傭者出身 0.9%를 合하면 漁船員의 約 60%가 漁業勞動者로서 또는 純勞動者로서 他職業과는 그 關係가 稀薄하여, 이와같이 漁業勞動者의 漁業勞動의

8) 松島 前掲書 pp. 11~15.

9) 前掲『... 意識調査』 pp. 107~109.

成熟過程이 높다는데서¹⁰⁾ 「同僚와의 情分이 나쁘다」는 項目에의 不滿이 가장 적은 結果를 가져온 것으로 생각되며 이를 바람직한 人間關係의 形成이라 理解하여 두고져 한다.

漁業勞動者가 漁業勞動에 對하여 成熟過程에 있다 함은 漁業이 産業으로서 完成하는데 適應할 수 있는 態勢에 놓여있음을 뜻하는 것으로, 漁業勞動은 船內共同生活을 不可缺의 前提條件으로 하여 成立되는 것이며 高度의 共同運命體意識을 要求하는 勞動이라는 事實의 知悉을 必要條件으로 한다. 그러기에 漁船內의 人間關係는 存在(sein)로서 보다는 當爲(sollen)로서 把握되어야 하며, 또한 前述한 ① ②要因의 人間關係도 漁業勞動의 成熟度에 基礎한 것으로서 ③要因은 ①, ②要因의 類라는 理解的 態度를 取하고 싶다. 여기에 우리는 漁業勞動의 成熟過程을 媒介로 하여 漁業勞動者의 生産性에 基因한 漁業勞動의 特質의 一面을 볼 수 있다. 다음 勞動者의 生産性에 基因한 特質 가운데 「포말(Formal)」한 것으로 船頭制를 볼 수 있으나, 이것은 勞動者의 階層性에서 다루기로 하겠다.

漁業勞動者의 階層性에서 생기는 漁業勞動의 特質은 勞動者가 自己主張 또는 相互依存의 強化를 꾀하는 樣相은 歷史的 事情에 따라 다를 것이나, 家族主義의 上下의 結合原理에 基盤을 둔 것으로 船頭制를 例舉치 않을 수가 없다.

船頭制는 元來가 雇傭關係와 漁撈長의 漁撈機能을 核心으로 한 漁撈長中心의 家父長制의 管理組織이나, 漁撈機器의 改良, 漁場學, 海洋學 등 漁業關聯學問의 發達로 漁撈長의 家父長의 權威의 相對的 弱화를 가져오고 있다. 그럼에도 불구하고 漁撈長을 媒介로 한 間接 雇傭形態, 또는 漁撈長의 生産管理組織責任者로서의 權能의 強化, 漁撈長에의 強力한 리더쉽(leadership)의 要求 등은 家父長制의 管理組織으로서 勞動者의 生産性에서 派生되는 特質로서 論議될 性質의 것이다.

그러나 漁業勞動者는 景氣變動 傷病으로 因한 解雇, 生産技術의 發展에 따른 勞動과 職場으로 부터의 疎外, 企業主의 恣意性 등으로 말미암아 갖게되는 勞動者의 一般의 不安 외에 漁況과 漁期別雇傭制 등의 漁業特有의 事情으로 不安定性은 強化되게 된다. 이러한 不安定性은 漁業勞動者의 階層性에 基因한 것이며, 漁撈長을 媒介로 한 雇入制度는 弱화되었다 하나 漁撈長의 家父長制의 權能을 中心으로 한 船頭制에 依하여 緩和 또는 解消를 企圖하게 되며 여기에 社會制度로서의 船頭制를 理解하고자 하는 바이다. 即, 作業場이며 生活場所인 漁船을 主된 經營單位로 하여 成立된 船頭制는 漁船員生活과 不可分의 關係를 갖게되며 漁船員의 意識에 큰 影響을 주고, 漁船員의 生活이 船頭制에 依해 規制됨은 必然的 歸結인 것이며, 船頭制는 時間的인 永續性을 가지고 漁船員集團을 規制하는 社會制度의 役割을 하게되는 것이다.

「勞動의 固定」¹¹⁾을 前提로 할 때 充分한 機能發揮를 可能케 하며, 漁業勞動者의 橫的組織

10) 松島 前掲書 pp. 11~15.

11) 濠利重隆『勞務管理의 經營學』(增補版) 千倉書房 1967, pp. 60~61.

漁業勞動과 賃金에 關한 一考

인 勞動組合, 漁船員組合 등은 實際로 높은 加入率(「意識調査에 依하면 漁撈長 58.8%, 漁船員 68.0%)을 보이고 있음에도 불구하고 漁期別雇傭에서 派生되는 높은 移動率과, 勞動條件의 改善은 雇傭主를 바꿈으로써 解決하려는 意識¹²⁾ 등으로 機能의 弱화를 免치못한다. 그러기에 漁業勞動者는 自己主張, 相互依存, 現在의 存在로부터의 脱却 등을 社會制度로서의 船頭制에 依存을 不可避한 것으로 하고 여기에 漁業勞動의 社會經濟的 特質을 船頭制에서 求하는 一面을 보게되는 것이다.

以上에서 漁業勞動의 特質을 生産工程上에선 勞動과 生産의 一次元的 關係를 中心으로, 社會經濟的 特質은 勞動者의 生産성과 階層性的 側面에서 若干의 吟味를 加한 巴이나 全体的으로 보아 前近代의 性格이 濃厚하게 殘存함을 否認할 수 없다.

第二章 漁業賃金에 關한 吟味

一步合制를 中心으로

各種 統計에 依하면, 漁業勞動者의 約 99%가 步合制(張設鎬教授의 研究에 依하면 우리나라에선 結負制 또는 짓가림制라는 用語로 使用되고 있다)란 賃金形態의 適用을 받고 있다.

步合制, 步合制度, 步合制賃金制度, 步合給制 등의 名稱으로 불려지는 步合制는 그 配分의 크기가 收益과 比例關係에 있는 關係上 成果賃金制와 類似하며 成果賃金制의 一種 또는 特殊形態로 規定되고 있다. 그러나 成果賃金은 時間賃金を 基礎로 하여 標準成果를 基盤으로 하고 있는데 步合制는 勞動時間과는 直接的인 關連을 가지지 않고, 다만 收益과 直接的인 關連을 맺고 있다. 그리고 成果賃金이 勞動者의 生産意慾을 主眼으로 한 것인 데 對하여 步合制는 生産意慾의 刺戟은 물론 當然히 企業家에 歸屬하여야 할 損失 또는 利益部分이 勞動者에게도 歸屬된다는 點에서 管理機能的 役割을 擔當하고 있는點이 成果賃金과의 큰差異라 하겠다.

여기에서 우리는 時間賃金과 成果賃金이 賃金의 公平性を 各各 測定의 可能的인 時間과 勞動者의 能率에 두고, 同時에 勞動者의 能動的인 投下勞動量에 依하여 規制되고 事전에 賃金類의 把握이 可能的인 點에 대하여 步合制는 그 公平性を 抽象的인 管理機能的 側面에 두고 (管理機能을 保有치 않은 者를 單位로 한다) 勞動對象에 依하여 受動的으로 規制되고 事後的으로 賃金이 把握되는 것이므로, 이 點에서 時間賃金과 成果賃金에 比금하는 第三의 賃金形態라 規定하고자 한다.

이와같은 步合制가 漁業經營에서 持續的으로 適用되는 基盤을 就業構造와 價値形成過

12) 前掲 『...意識調査』

수 산 경 영 론 집

程에서 求하고 吟味하기로 한다. 그 이유는 勞使雙方이 步合制를 받아들이지 않을 수 없는 理論的素因을 提示하여 주는 것으로 생각되기 때문이다. 漁業勞動者의 從業日數別 雇傭狀況을 보면 周年雇傭이라 看做되는 年間 250日以上을 從業員으로서 漁業에 從事한 者는 全漁業被傭者의 39.9%이며, 兼業就業을 不可避하게 하는 就業狀況을 보게 된다(表-7).

(表-7) 漁業就業日數別 漁業就業者數

就業日數		30~89日	90~149日	150~199日	200~249日	250日以上	計
總數	數	77,209人	114,874	121,653	132,113	147,962	593,829
	%	13.0	19.3	20.5	22.2	25.0	100.0
被傭者	數	12,878人	19,752	30,799	45,408	72,105	180,942
	%	7.1	10.9	17.0	25.1	39.9	100.0

『第4次漁業센서스』에서 作成

第四次漁業센서스¹³⁾에 依據하여 主·兼業狀況을 보면, 漁業專業雇傭者는 全漁業雇傭者의 74.2%이며 約 4分之1의 漁業勞動者는 漁業以外에서 兼業을 求하고 있다. 漁業專業勞動者도 漁業經營의 漁期性으로 他漁業에의 兼業을 不可避한 것으로 하게하여 臨時工的 性格을 띠고 있는 것이 現實情인 것이다. 이러한 實情이 資本主義的 經營에서 볼 수 있는 「勞動의 固定性」을 漁業經營에서 弱화시키고, 企業에의 歸屬性을 極度로 얹은 것으로 하며, 이러한 漁業勞動者의 脫企業의 浮動的就業狀態가 보이는 就業構造는 漁企業체가 持續的 企業體이면서도, 그 經營活動은 「漁期」에 依하여 短期的成果計算을 強制당하는 斷續的 經營活動을 特質로 한다. 그리고 漁業經營者는 「(短期的) 利潤極大化의 原理」를 企業의 指導原理로 하고 勞動者도 같은 思考下에서 刹那的인 勞動報酬額極大化의 意識을 갖게 된다고 생각된다. 이러한 事情에 適應한 步合制가 漁業賃金の 主流를 차지 하게 되는 經營氣風을 造成하고 있는 것으로 理解되는 바이다.

다음에 漁業勞動은 勞動對象의 自然所與性으로 因하여 生産過程과 投下資本과의 關係가 薄弱化하게 되어 水産生物의 育成·成長 等の 生産過程에서 本來的으론 資本側의 負擔에 歸屬될 것이 「自然」의 負擔에 歸屬하게 되는 것이다. $G-W \left\{ \frac{P_m}{A} \dots W' - G' \right\}$ 의 資本循環過程에서 「A」에 充當된 可變資本의 實現이 漁業에선 「G'」에서 事後的으로 實現을 보게 되어 步合制에선 剩餘價値의 形成根據가 薄弱하다. 그리고 앞서 指摘한 生産過程=「W...W'」에선 最終段階인 「水産生物」=「製品」의 取得만이 問題이며, 流動資本部分에 對한 生産管理活動의 大幅的인 缺如를 가져와 이 過程에서 惹起될 危險負擔의 免除惠澤을 漁業資本은 받

13) 日本農林省에선 5年마다 漁業센서스를 實施하며, 第四次는 1973年 實施.

漁業勞動과賃金에 關한 一考

게 된다. 이는 漁業企業家를 不變資本提供者로, 漁業勞動者를 可變資本提供者로 擬制함으로써, 勞使가 對等하게 收益分配에 參與할 수 있다는 幻想的인 共同經營의 步合制觀을 勞使에 갖게 하며, 步合制를 받아들이지 않을 수 없는 要因으로 하고 있는 것으로 보인다.

以上에서 漁業勞動者의 就業構造와 價値形成過程의 兩面에서 步合制가 漁業經營에 生成適用되는 基盤의 存立을 吟味하였으며, 다음에는 步合制에 依한 勞動代價를 賃金이라하는 한편 收益分配에 依한 所得이라는 所謂 步合制의 共同經營觀을 考察하고, 이어 步合制의 賃金性을 明白히 하고자 한다.

第一 步合制의 共同經營的幻想

1950년에 日本長崎縣에서 「漁夫」(日本에서는 漁船員 또는 企業主에 雇傭된 從業員을 通稱으로 「網子」 「船子」라고 함)를 「網主」(「船主」 또는 「網元」이라고도 하며 漁業의 企業主를 말한다) 와의 共同經營者로 看做하여 事業主에 適用되는 事業稅를 漁夫에게도 賦課한데서 步合制의 共同經營觀이 새로이 크로즈업되었던 것이다. 이와 같은 思考는 1952年 美國의 聯邦大陪審(Federal grand jury)이 漁業勞動組合과 船主側에 對하여 내린 直接的인 生産統制와 市場統制(Direct production and marketing controls)의 禁止命令에도 나타나 있다.¹⁴⁾

日本長崎縣의 例는¹⁵⁾ 經營管理過程의 最終段階에서 漁獲物의 販賣代金으로부터 販賣經費와 都中經費를 控除한 殘額을 一次로 勞使間에 二次로 漁夫間에 一定比率(代數=깃수)로 配分하게 되는데, 漁夫間에 配分한 것이 賃金이나 또는 事業收益의 分配金이나가 爭點이었던 것이다.

長崎縣側이 漁夫의 所得을 事業所得이라 看做한 理由는 ①賃金은 事業收益과 關係없이 勞動者의 勞動給付에 對하여 比例的이며 勞動의 質量和 關聯的인데 對하여, 漁夫에의 配分은 勞動의 質量에 比例치 않고 漁船의 良否, 經營의 巧拙, 漁撈技術의 熟達여하, 漁獲高의 多少, 魚價의 高低 等 諸要因의 複合에 依하여 生成되는 事業收益의 增減에 따라 增減한다. ②漁夫는 特殊한 經驗的 技術者이고 그 技術과 經驗을 提供하는 勞務出資者이다. ③위의 二觀點에서 共同經營觀이 成立한다는 것이 長崎縣側의 主張이다. 이에 對하여 「法院判決」은, ①漁船, 漁具 等 生産手段의 維持管理가 網主의 責任下에 行해지고 있고, ②더구나 漁獲物의 所有權과 處分權이 網主에 屬해 있으며, ③漁夫 等은 漁撈長의 指揮下에 作業에 從事하고 있다는 等の 理由로 步合制의 共同管理觀을 否定하고 있다. 即, 步合制는 自然的 諸事情에 依하여 左右되며 漁業勞動은 本質的으로 勞動時間에 依한 勞動給付量 또는 그 成果의 規制가 곤란하다는 漁業勞動의 性質에서 最大의 勞動成果를 올리기 위한 賃金形態라 하여, 漁夫所得의 事業收益說=共同經營觀의 否定根據로 삼고 있다.

14) D. J. White 『The New England Fishing Industry』 HARVARD Univ. Press, 1954, pp. 84~85.

15) 1952年 日本福岡高等裁判所の判例에서

이러한 見解에 對하여 經營管理機能의 擔當, 管理過程, 그리고 社會的勢力關係의 側面에서 批判檢討코자 하는 바이다.

(1) 經營管理機能面에서 본 步合制

「漁船員은 船主가 세운 事業計劃에 따라 雇傭되며, 一切의 經營權은 船主가 갖고 있다」即, 船主인 企業主는 最高意思決定機能을 가지며, 組成機能(Organisierung)과 處理機能(Disposition)을 擔當한다. 이에 對하여 漁船員의 長인 漁撈長은 企業主의 經營方針과 計劃에 依하여 漁撈作業 全般에 關한 執行機能을 保有할 따름이다. 漁撈長은 中間管理者로서 出港時間의 決定, 漁場에서의 投·揚網의 場所 및 時間의 決定, 漁船運用과 漁撈作業의 指揮監督, 漁船員의 指導 等の 執行的 管理機能을 保有하고 있는데 對하여, 末端의 漁船員은 何等の 管理機能을 擔當함이 없이 다만 生産性을 높이기 위하여 投網에서 揚網에 이르기까지의 漁撈行程에서 確固한 協業體制의 確立을 中樞로 한 管理層으로부터의 命令에 充實히 服從할 것이 要求될 따름이다. 이와같이 何等の 管理機能을 保有치 않은 漁船員마저 經營者로 看做함은 管理體制의 解体를 意味하는 것이고, 步合制는 그 特殊性으로 하여 末端漁船員을 單位로한 職務給的 賃金體制라 理解된다. 그리고 共同經營觀에서 말하는 勞務出資者說은 資本의 運營에 重大한 影響力을 미칠 수 있는 特殊機能과 才能의 所有者에 適用되는 것으로 單純勞動에 從事하는 漁船員 一般에게 適用되지 않는다고 보아야 할 것이며, 여기에 우리는 步合制의 共同經營觀의 幻想性을 理解할 수 있을 것이다.

(2) 管理過程의 側面에서 본 步合制

漁撈活動은 漁撈長의 出漁, 漁場, 投·揚網等에 關한 判斷과 進行方法에 關한 決定에 依하여 進行된다. 特히 漁撈行爲는 投·揚網時와 같이 急激히 높은 強度의 勞動과 精神의으로 高度의 集中力이 要求되는 경우가 있으며, 投·揚網을 例로 들더라도 比較的 短時間에 그칠 경우가 있으나 漁撈作業 가운데서 가장 重要한 作業의 하나이고 또한 作業을 둘러싼 氣象·海況 等 自然條件의 變動에 따라 作業環境이 突然變異의으로 變化할 可能性을 恒常 內包하고 있다. 또한 限定된 좁은 船上에서 漁船員에게 流動的인 環境 속에서 効果的인 作業運營을 위하여 能動的인 對處가 要求되는 것이 漁撈作業의 한 特徵이기도 한 것이다. 그리고 一般漁船員에게 漁撈長으로부터 細部的인 指示에 依한 作業 이외에 自身の 判斷에 依해 미리 定해진 順序에 따라 遂行되는 作業이 要求되는 바가 많은 것이 實情이기도 하다. 換言하면 手勞動體系에선 體系의 順調로운 運營을 위하여, 漁船員 各者가 各者의 判斷에 따라 全體的인 調和를 自主的으로 造成할 것이 要求된다. 이와같이 함으로써 船主가 不在인 海上에서 漁撈長은 잠시의 餘暇를 아껴 魚群을 좇으며, 投·揚網이란 重要한 瞬間에는 全員이 渾然一體가 되어 最大의 에너지를 傾注하여 最大限의 漁獲을 얻기 위한 努力을 集中하고, 作業過程의 順調로운 運營이 期待된다. 이러한 過程에서 投下한 勞動의 代價

漁業勞動과 賃金에 關한 一考

實現의 手段이 步合制이다¹⁶⁾ 即, 漁船의 運航과 一聯의 漁撈行程은 經營計劃에 依하여 進行되나, 恒常 突然變異的인 瞬發的 經營情況에 놓여 있고, 漁船員엔 이에 即刻的인 順應이 要求되며, 이 對處過程에 있어서 漁撈長에게 指揮, 監督, 動機賦與(motivation)의 諸管理活動이 要求되고, 漁船員은 始終 同一作業에 從事하는 것이 아니라 交互로 各作業을 配置轉換(Rotation)함으로써 作業過程이 運營되는데, 이와같은 交互交代의 作業과 瞬發的經營情況이 合体되는 情況에선 指揮, 監督, 動機賦與 等の 諸機能이 輕重의 差가 있되 漁船員 各者에 自主的으로 內在化한 機能으로서 機能의 委讓이 潛在化하는 程度가 높아, 이를 實踐的으로 可能케 하는 方便이 다름아닌 高漁獲→高賃金(低漁獲→低賃金)을 招來하는 步合制인 것이다.

또한 不漁, 經營不振, 不意의 事故 等이 發生했을 경우 혹은 利益이 生겼을 경우의 得失의 動向은 步合制에선 勞使가 함께 같은 方向으로 움직이며, 特히 不漁의 경우는 漁船員에 配分될 收益이 없어 漁船員의 勞動은 不拂勞動이 되고 ㅁ다. 이러한 事情은 步合制가 賃金制度以上의 役割을 지니고 있음을 示唆하여, 共同經營觀을 生成케 한 要因이기도 하나 이는 漁企業이 經營政策의 一環으로서 採用한 步合制政策의 結果이지 共同經營觀의 成立要因이라고는 할 수 없고, 前項에서 吟味한 經營管理機能의 擔當의 側面에서 理解될 수 있는 것이다. 또한 步合制는 損益計算의 結果 生기는 損益의 處分問題에 까지 影響을 미치는 것이 아니며, 여기에 步合制가 共同經營形態일 수 없다는 限界를 볼 수 있다.

漁船員側은 그들이 提供한 勞動代價의 最大限의 實現을, 船主側은 營利原則에 依據하여 經營의 合理的運營을 위해 藻利重隆教授가 말하는 社會的 經營政策의 一環으로서의 施策을¹⁷⁾ 步合制에서 集約的으로 求하고 있는 것이다. 이는 企業主가 直接 把握할 수 없는 海上勞動이 漁業勞動인 關係上 漁船員의 自主管理的 行爲에의 依存比重이 크다는 漁業經營의 特殊性에서 步合制를 生産管理의 一形態로 規定케 하는 것이라 理解된다.

(3) 社會的 勢力關係에서 본 步合制

「直接經費의 一部를 負擔하고 最低生活도 保障받지 못하는 不拂勞動을 甘受한다는 面에서 外部 사람에게 共同經營과 같은 印象마저 주기에 이른 根源에 있는 것은 무엇인가, 이것이야말로 生産手段을 所有하는 者(船主)와 전혀 이를 所有하지 않은 者(漁船員)와의 決定的 相違이고, 同時에 兩者間에 남겨진 封建的 隸從關係의 問題이다」라하여¹⁸⁾, 都中經費의 控除로 不拂勞動을 생기게 한 經營情況과 生産手段의 所有問題로서의 封建的 隸從關係 ㅁ부터 步合制의 共同經營觀이 問題視되고 있다.

船內에서의 共同生活을 前提로 하는 漁業勞動은 「和」를 重視하지 않을 수 없고, 따라서

16) 日本水産廳『步合制는 共同經營이나』1950, pp. 12.

17) 藻利重隆『經營學의 基礎』森川書店 1960, pp. 77~81.

18) 日本水産廳『步合制는 共同經營이나』1950, pp. 77~81.

漁業勞動集團은 生産活動의 頂點에 있는 漁撈長을 中心으로 한 「和」의 集團일 것이 要請된다. 이 「和」의 集團은 漁業勞動이 確固한 協同을 要求하고, 漁撈長은 技術過程에서 頂點에 位置하는 存在일 뿐 아니라, 專制的 權限을 保有하고 있는데서 家父長制的 性格을 띠고 近代的 勞動關係를 模糊하게 하는 傾向이 있다. 그러나 漁撈長은 出漁中 漁船運用에 관한 權限을 全的으로 委讓받은 管理者로 規定되나. 그 實質的 管理行爲는 中間管理者의 管理行爲에 그치는 것이며, 이러한 漁撈長을 中心으로 한 漁撈集團이 「和」의 集團이라는 性格은 漁撈工程을 順調롭게 進行시키기 위한 必要條件을 形成하고 있다는데 求할 수 있을 것이며, 普遍的 意味로 論議되는 前近代的 勞動關係를 改善키 위한 充分條件일 수는 없다. 그리고 이러한 性格의 集團은 漁撈長과 一般漁船員과의 사이에 形成된 技能的 隸從關係가 社會的 隸從關係으로 發展하고 現實의 共同生活 속에 融解되어 「和」의 集團이 되었음이 實情이라 생각되며, 이러한 關係는 一方에 선 船主는 企業主로서 營利原則을 實現하기 위해 生産手段의 運用을 漁撈長에 委託하고, 다른 한편에선 漁船員의 採用에 있어 一次的으로 漁撈長만을 採用한 다음 他船員의 採用은 漁撈長의 間接採用에 依存하게 되는 關係上 船主와 漁撈長間의 利害關係가 一致하리라는 幻想을 낳게 하고 漁撈長과 一般漁船員과의 社會的 隸從關係가 船主·漁撈長과 一般漁船員과의 社會的 隸從關係로 擬制하게 되며 이러한 隸從關係가 共同體的 組織인 船頭制에 依하여 지탱될 때, 步合制의 賃金性이 模糊해지는 것이다.

그리고 이와같은 隸從關係는 漁企業이 資本制的 企業일 때, 漁業에서의 階層問題로서의 性格을 띠게 되며, 步合制를 現代的인 賃金制度로서 그 性格을 強固케 한다고 보겠다. 또한 隸從關係의 固陋性으로 因한 經費中의 都中經費의 控除란 非合理性은 步合制에 依한 賃金の 賃金性을 否定하는 것이 아님은 앞서 指摘한 階層問題에서 理解되리라 생각된다.

以上 三個의 側面에서, 所謂 步合制의 共同經營觀을 吟味하고 步合制가 收益分配일 수 없다는 點을 指摘하는 바이다. 다음 節에선 步合制의 具體的 內容을 吟味키로 하겠다.

第二 漁業賃金形態의 特徵

日本에서 適用되고 있는 漁業賃金形態는 步合制를 基幹으로 하여 ① 固定給制 ② 固定給併用步合制 ③ 最低保障付步合制 ④ 全步合制 ⑤ 最低保障付固定給併用步合制 ⑥ 固定給併用最低保障付步合制의 6個로 分類되며, 또한 步合制는 計算의 基礎形態에 依하여 都中經費控除制와 都中經費非控除制로, 賃金の 支拂期日에 따라 定期支拂制와 漁獲物의 販賣時, 漁期終了時, 根據地에 歸港했을 時에 支拂하는 不定期支拂制로 分類한다.

이러한 諸形態 가운데서 어느 形態를 採用하느냐는 慣習, 勞使間의 힘關係, 景氣變動, 漁況 등의 諸要因에 依할 것으로 생각되나, 近年 勞動力의 不足과 勞動者意識이 높아짐으로 인하여 從來 가장 普遍的이었던 全步合制에 代身하여 固定給併用步合制 또는 最低保障付步合制가 널리 採用되게 되었다.

漁業勞動과 賃金에 關한 一考

形態別適用狀況은 (表-8)이 提示하는 바와 같으나 固定給制만을 採用하는 漁業經營體는 2% 以下인데 對하여, 固定給併用步合制, 最低保障付步合制, 全步合制는 1970年에 各各 39.3%, 34.2%, 25.7%의 漁業經營體가 採用하고 있어 步合制와 關聯을 갖는 漁業經營體는 1970年엔 99.2%에 達하고 있다. 이는 漁業經營에 차지하는 步合制의 比重이 크다는 一 大特徵을 意味하는 것이다.

(表-8) 年度別 賃金形態別 經營體數

	1963 年	1964	1968	1969	1970
固定給制	1	* 9	11	11	6
	0.2	1.5	1.8	1.8	0.8
固定給併用步合制	184	191	192	204	303
	33.9	21.5	31.3	33.9	39.3
最低保障付步合制	190	168	240	254	264
	35.0	27.7	39.7	40.2	34.2
全步合制	168	238	171	133	198
	30.9	37.3	27.8	22.1	25.7
標本經營體	543	606	614	602	771
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

上段: 標本經營體數 下段: %

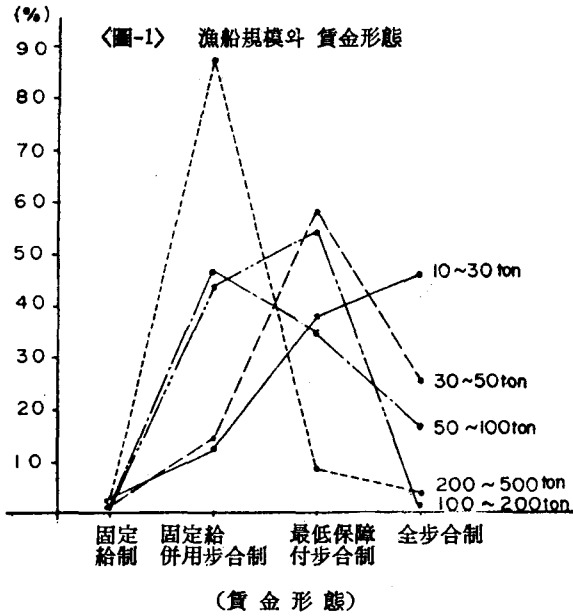
* : 現物給制를 포함

{ 1963, 1964年『漁業勞動事情調查報告書』日本水産廳
1968~1970年『漁業勞動賃金調查報告』日本 農林省에서 作成 }

(1) 規模別, 航海日數別, 業種別 特徵

1969年 漁業勞動賃金調查報告 (1971年 日本政府農林省)의 分析을 通하여 본 特徵은 [圖-1]이 表示하는 바와 같이 漁船規模가 커짐에 따라 固定給併用步合制에 對한 支持度가 높아지고 있고, 最低保障付步合制는 200~500톤級에서 9.09%, 50~100톤級에서 34.04%, 10~30톤級에서 37.62%, 100~200톤級에서 54.72%, 30~50 噸級에서 58.21%의 支持率을 보여 中規模漁船에서 높은 支持를 받고있다. 全步合制는 固定給併用步合制와는 反對로 漁船規模가 적어짐에 따라 높은 支持率을 보인다. 이로부터 漁船規模가 커지는데 따라 賃金形態는 全步合制→最低保障付步合制→固定給併用步合制로 推移하고 있음을 안다. 漁船規模의 擴大가 가져오는 漁撈活動上的 利點은 漁場의 擴大化, 出漁期間의 長期化, 自然條件에 對한 높은 克服度 등으로 漁業經營安定化의 基盤으로서 水産生物의 生育場=漁場의 利用度를 높이고, 勞動場所인 船上에 漁撈機械·裝置 等の 勞動手段의 導入을 容易하게 하고,

수 산 경 영 른 집



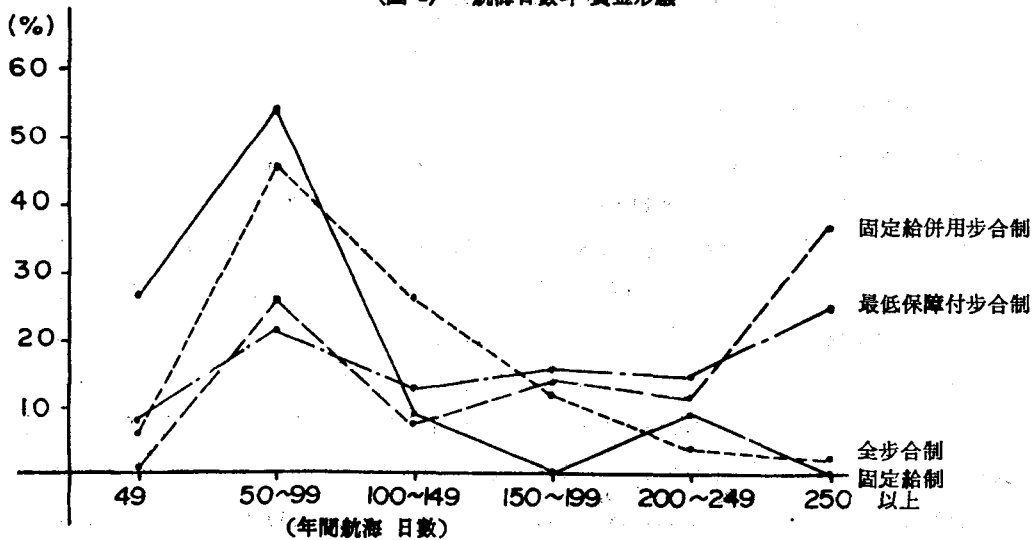
또한 船内の 作業·生活環境의 改善에 依한 漁船員의 士氣昂揚에 힘써 生産能率의 上昇期待를 可能케 하는 것 등을 列擧할 수 있다. 規模의 擴大가 가져오는 이러한 利點은 經營의 計劃化를 推進시키고, 흔히 보이는 주먹九九式 漁業經營에서의 脫皮와 資本制的 漁業經營의 具現促進, 그리고 共同經營의 幻想의 抹消機會의 造成基盤을 提供하여 준다. 이와같은 經營改善의 方向은 勞務管理의 한 施策으로서 固定給制의 導入을 可能케 한다.

1969年「漁業勞動 賃金調査報告」日本農林省에서 作成

다음 [圖-2]를 보면, 航海日數가 긴 漁船일수록 固定給의 採用도가

높다. (表-9)에 依하면 年間出漁日數 200日未滿의 漁業經營體數는 漁船規模의 크기와는 反對로 적어지고 있고, 年間出漁日數 200日以上の 經營體數는 漁船規模의 擴大와 相關의 多아지고 있다. 이로부터 航海日數 또는 出漁日數와 漁船規模와는 相關關係에 있고, 따라서 出漁日數와 賃金形態와의 關係는 漁船規模와 賃金形態의 關係에 歸趨한다.

〈圖-2〉 航海日數와 賃金形態



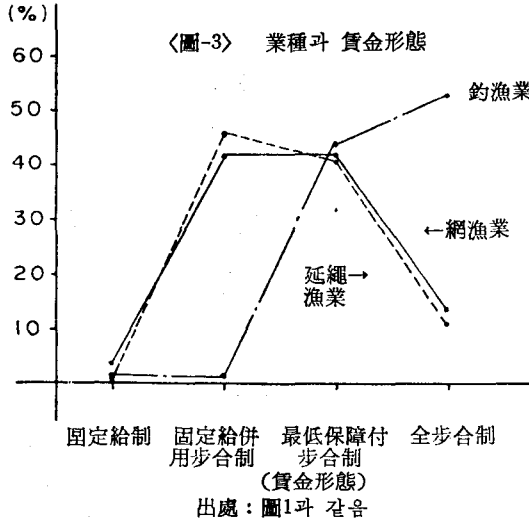
出處: 圖1과 같은

漁業勞動과 賃金에 關한 一考

(表-9) 年間出漁日數別 漁業經營體數

規 模	總 數	出漁日數90日未滿	90~199日	200日以上
無 動 力	12,877(100.0%)	6,620(51.4%)	5,823(45.2%)	434(3.4%)
10톤 未 滿	129,918(〃)	20,723(15.9)	66,069(50.9)	43,126(33.2)
10 ~ 30톤	5,186(〃)	213(4.1)	1,848(35.6)	3,125(60.3)
30 ~ 100톤	2,717(〃)	112(4.1)	887(32.7)	1,718(63.2)
100 ~ 200톤	691(〃)	13(1.9)	113(16.4)	565(81.7)
200 ~ 500톤	587(〃)	6(1.0)	62(10.6)	519(88.4)
500톤 以上	432(〃)	2(0.5)	9(2.1)	421(97.4)
計	152,408(〃)	27,689(18.3)	74,811(49.1)	49,908(32.6)

1970年『漁業動態調查』日本農林省에서 作成.



다음 [圖-3]은 業種과 賃金形態와의 關係를 表示하고 있다. 網漁業과 延繩漁業은 賃金形態에서 같은 趨向을 보이며, 固定給併用歩合制와 最低保障付歩合制에의 支持度가 거의 같고, 全歩合制와 固定給制에 對한 支持度는 낮다. 이에 對하여 釣漁業은 固定給制와 固定給併用歩合制에 對한 支持度가 極端으로 낮고, 그 反面에 最低保障付歩合制와 全歩合制에 對한 支持度는 對照的으로 높은 特徵을 보이고 있다. 最低保障付歩合制에선 漁業勞動者에의 分配分이 最低保障額을 上廻할 때는 全歩合制와 實質的으로 何等의 差가 있는 것은 아니고 따라서 釣漁業은 歩合制에의 依存度가 特徵的으로 높다. 이 事實은 漁業成果가 漁夫 個個人의 個人的 機能에 크게 左右되는 一本釣漁業에서 全歩合制를 高率的으로 採用하는 結果를 가져오게 하며, 歩合制가 갖는 管理機能의 性格을 表示하는 좋은 例일 것이다. 一本釣漁業이 個人的 技能에 크게 依存하고 있다는 것은 漁業成果가 漁業從事者의 個人的 技能에 左右됨과 個人的 成果의 算術的 加算值가 漁撈體의 成果임을 뜻하는 것이고, 또한 一本釣漁業은 漁夫 個個人이 獨立한 生産者로서 그 成果가 뚜렷하게 나타나며, 漁夫의 漁獲物에 對한 私有意識과 勞務出資者로의 共同經營意識이 強한 漁業으로, 이러한 經營情況에 適應한 賃金形態가 다른 業種과 다른 漁業에 比하여 全歩合制이다.

이러한 釣漁業에 比하여 網漁業과 延繩漁業은 漁夫 個個人의 技能보다는 漁業勞動集團으

로서의 協業도가 問題인 것이다. 卽, 釣漁業은 個人的技能이 「自己가 잡은 고기」로서의 勞動成果를 直線的으로 反映하는데, 網漁業과 延繩漁業은 그렇지 못한데 큰 相違點을 나타내고 있다. 더구나 網漁業과 延繩漁業은 漁撈工程에서 體系화된 漁船員集團의 緊急한 協業體制의 確立이 特히 要求되는 데서, 漁獲物에 對한 私有意識 代身에 共有意識과 漁船員集團의 共存意識이 強하게 나타나고, 이 「共」的 部分이 賃金形態에서 固定給 또는 最低保障給部分으로서 顯現하고 固定給併用步合制과 最低保障付步合制에 對한 높은 支持를 보인 結果라고 理解함도 漁業賃金を 把握하는 一方途라 생각된다.

以上 말한 規模別, 航海日數(出漁日數)別, 業種別 考察에서 個人的技能에의 依存도가 높으며 小規模의 經營에선 步合制에 對한 支持傾向이 強하여, 經營改善에 의한 方向을 提示하고 있다.

(2) 固定給 最低保障額과 都中經費

여기에선 漁業賃金의 內容에 關하여 主로 固定給과 最低保障額이 漁業賃金에서 차지하는 比重과 都中經費에 對하여 吟味한다.

固定給併用과 最低保障付의 경우 固定給과 最低保障額이 賃金額 가운데 차지하는 比重을 보면, 1963年 日本水産廳의 調査에서 最低保障額은 月額으로 換算하여 그 比率를 보면 宮城縣의 삼치·다랑어漁業과 母船式 연어·송어漁業의 15%로 부터 이 山口縣「以西」底曳網漁業의 80%까지 廣範한 分布狀況을 보이고 있으나 50~60%의 경우가 가장 많고, 金額은 茨城縣 枳受網漁業이 7000圓에서 長崎縣「以西」底曳網漁業의 50,000圓까지 그 隔差는 크나 15,000圓의 頻도가 가장 높다. 다음 固定給併用の 경우 固定給의 比率는 茨城縣은 枳受網漁業의 10%에서 같은 茨城縣 旋網漁業의 90%, 金額은 靑森縣 旋網漁業의 6,000圓에서 宮城縣 母船式 연어·송어漁業과 福岡縣「以西」底曳網漁業의 45,000圓까지 높은 隔差를 보이고 最頻値는 各各 50~60%와 15,000圓으로 最低保障付의 경우와 같은 傾向을 보이고 있다. 이를 一般製造業의 賃金과 比較하면, 1963年 從業員 30人以上 規模의 製造業體의 月平均賃金이 30,204圓으로 앞서 말한 漁業賃金의 固定給部分과 最低保障額部分의 最頻度金額은 이의 約 50%에 該當한 數值이다.¹⁹⁾ 이로부터 地域과 業種에 따라 固定給部分과 最低保障額部分이 廣範한 分散相을 보이면서도 一般製造業賃金의 2分の 1程度에 收斂하는 것으로 規定지을 수 있으리라 推定된다. 이 推定은 1964年 日本水産廳의 調査가 밝힌 바, 漁業經營者가 適當하다고 認定하는 賃金中の 最低保障額과 固定給部分의 最頻値가 比率로 50%前後이고 金額으로 15,000~20,000圓이며, 金額은 같은 해의 一般製造業의 月平均賃金 33,089圓의 45~60%에 該當하는 것으로 보아도 前述한 「2分の 1程度」에 收斂을 생각치 않을 수 없다.²⁰⁾

19) 日本勞動省 1970 『勞動白書』 付屬統計表 p. 26.

20) 日本水産廳 1964年 『漁業勞動事情調査報告書』 pp. 33~36.
前掲『勞動白書』 統計表 p. 26.

漁業勞動과 賃金에 關한 一考

都中經費에 關하여 보면, 漁獲金額에서 都中經費를 控除하는 都中經費控除制를 採用하는 漁業經營體는 1968年, 1969年, 1970年에 各各 72.5, 73.3, 71.8%로 約 4分の 3의 漁業經營體가 都中經費控除制를 採用하고 있다.²¹⁾ 共同經營觀의 一要因을 形成하고 있는 都中經費의 內容과 漁獲金額에 차지하는 比重을 보면, 우선 內容에 있어선 業種, 地域, 慣行, 勞使의 勢力關係, 景氣變動 等에 따라 雜多한 樣相을 나타내며, 漁業經營體의 運轉費用, 原材料費, 管理費 等에까지 이르며 魚箱子代, 諸修理費, 北洋漁業保護負擔金, 船長機關長組合負擔金, 市場手數料, 岩壁使用料 等 漁船員의 漁撈活動에서의 消耗와는 何等 關聯이 없는 項目마저 包含하여, 漁船員에게 不當한 費用轉嫁를 科하고 있다. 또한 燃料代, 宿泊口錢, 備品消耗費 等은 生産手段의 管理를 漁船員의 自主管理에 委託하여 經費節約과 船舶管理의 合理化 對策을 漁船員에 強要하는 手段의 役割을 하고 있다. 따라서 이러한 都中經費는 普遍的인 共同經營의 根據가 될 수 없고, 다만 危險分散機能과 같이 資本의 價値增殖을 위한 非合理的 方法의 한 方便에 불과하다 하겠다.²²⁾ 여기에서 勞動者가 共同經營者가 아닐진데 經營政策의 一環으로서 生産手段의 自主管理와 企業經營의 危險分散에 都中經費負擔의 理論的 根據를 模索할 수 있다고 본다.

이러한 性格을 갖는 都中經費의 漁獲高와의 對比는 岩手縣 연어·송어延繩漁業의 0.6%로 부터 山口縣 「以西」 底曳網漁業과 青森縣 오징어 一本釣漁業의 73%에 이르기 까지 그 隔差가 크고 比較的으로 20~30%區間에 많이 集中하고 있으나, 平均等化의 傾向은 찾아볼 수가 없다. (表-10參照) 이것은 都中經費의 種類가 2~3種에 그치는 漁業經營體가 있는가 하면,

(表-10) 都中經費 (漁種別·地域別平均値)가 漁獲額에 占하는 平均値의 頻度

%	1未滿	1~5	5~10	10~15	15~20	20~25	25~30	30~35	35~40	40~45	45~50	50以上	計
頻度	1	3	5	4		4	6	7	2	1	1	3	36

1964年『漁業勞動事情調査報告書』日本水産廳에서 作成

30餘種의 都中經費를 賦課하는 漁業經營體가 있는데 原因이 있다. (表-11)은 1964年 業種別·地域別 平均 漁業賃金の 漁獲金額에 對한 百分比를 나타내고 있는데, 固定給併用歩合制는 20~30%, 最低保障付歩合制는 30~40% 區間에 平均値가 集中하고 있다. 前述한 固定給部分과 最低保障額部分의 所謂 2分の 1에의 收斂傾向과 (表-11)이 表示하는 바를 總合하여 보면 漁業賃金이 漁獲金額에 차지하는 比率는 大体로 均等化의 傾向에 있다고 推定된다. 이 推定으로 都中經費가 漁獲金額에 차지하는 非均等化傾向은 漁獲金額에 차지하는 賃金充當部分을 一定率로 維持하기 위한 調節機能과 賃金 均等化의 調節機能을 하고 있는 것으로 생각된다.

21) 日本水産廳 1968, 1969, 1970各年度『漁業勞動賃金調査報告』에서

22) 近藤康男編『日本漁業의 經濟構造』東京大學出版會 1962, p. 188.

(表-11) 賃金(業種別, 地域別平均値)가 漁獲額에 占하는 比率의 頻度數

%		10~20	20~30	30~40	40以上	
頻	度	數	1	13	26	3
賃金形態	固定給併用歩合制	1	9	5	1	
別頻度數	最低保障付歩合制		1	13	2	
	全歩合利		3	8		

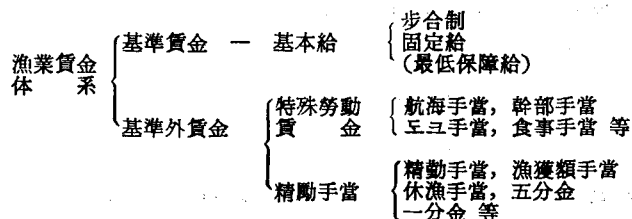
(出處: 表10과 같음)

우리는 여기에서 都中經費가 特徵으로 하는 自主管理, 危險分散, 資本價値增殖의 諸機能外에 都中經費가 勞務管理上 漁業賃金を 均等하게 하는 調節機能을 保有하는 것으로 理解할 수 있다.

(3) 漁業賃金体系

漁業賃金은 (表-12)과 같은 賃金体系를 形成하고 있다.

(表-12)



漁業賃金制度는 歩合制를 基盤으로 하고 있는 關係上, 歩合給이 体系上 基本給의 中心이 되어 있는 한편에, 歩合給과 固定給의 合計, 또는 歩合給이 最低保障額에 未達인 경우는 最低保障給이 基本給의 內容을 갖게 된다. 基準外賃金으로 航海手當, 도크手當, 食事手當, 幹部手當 等이 漁業의 特殊勞動賃金으로 생각되며, 이외에 歩合給과 같이 能率給의 性格을 지닌 精勵手當이 생각된다. 精勵手當의 內容으로 漁獲手當, 五分金, 一分金 等이 있다. 歩合制가 自主管理, 危險分散 等を 理論的 根據로 하여 漁業經營에 中樞的 機能을 擔當하는 데 對하여 精勵手當은 人事管理의 한 方便에 不過한데 兩者의 差異가 있다.

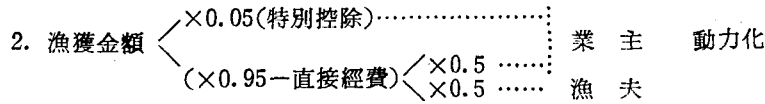
歩合制는 形態의 側面에서 歩合率과 配分代數(깃수)를 支柱로하며, 歩合率이 勞使間의 勢力關係의 反映인데 比하여, 配分代數는 歩合制로 하여금 職務給制의 性格을 갖게 하는 役割을 하고 있다. 다음은 茨城縣波崎에서 본 歩合制의 變遷過程인데, 이에서 歩合率이 勞使間의 勢力關係를 나타냄을 볼 수 있다.

日本茨城縣波崎 揚繰網漁業의 歩合制의 變遷

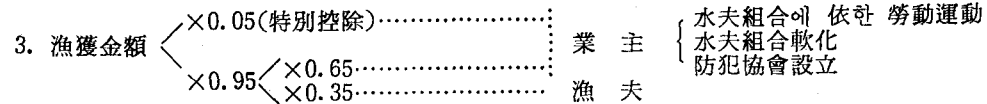
$$1. (\text{漁獲金額} - \text{直接經費}) \begin{cases} < \times 0.5 \dots \dots \dots \text{業主} \\ \times 0.5 \dots \dots \dots \text{漁夫} \end{cases} \text{無動力時代}$$

漁業勞動과 賃金에 關한 一考

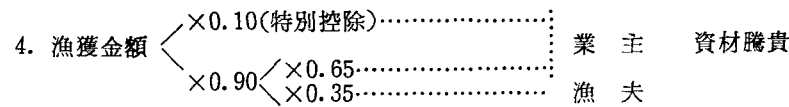
1914年 揚繰網動力化



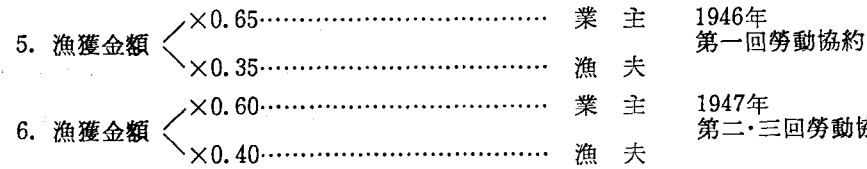
1930年 前後 不況과 魚價暴落



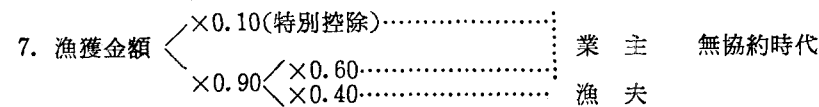
1941年 資材騰貴



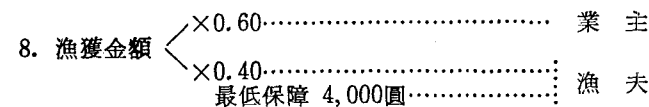
1946年 波崎漁民組合結成



1949年 水産協同組合法施行



1950年 要求中



(1950年 日本水産廳 調査報告 「歩合制는 共同經營이나」에서)

위 例에서 無動力船時代에 平等分配였던 歩合制가, 漁船의 動力化에 따라 機關과 其他的 經費充當金으로 漁獲額의 5%를 控除하는 都中經費控除制를 採用하였으나, 勞動運動의 隆盛은 直接經費의 控除를 廢止케 함으로써 不漁時 直接經費의 控除로 因하여 漁船員의 取得分이 없어진다는 不合理的인 一面(不拂勞動의 發生)의 消滅을 가져왔다. 二次大戰後는 勞動組合運動의 再燃으로 特別控除의 再廢止와 勞動協約의 締結에 의한 近代的勞使關係의 成立을 보아, 漁業協同組合의 設立에 따라 漁業經營者團體이며 勞動協約締結의 交渉相對인 「漁業會」의 解散으로 無協約時代에 處하게 됨에 特別控除의 復活을 보게 된다. 이러한 一連의 事實에서 經費의 控除, 控除經費의 種類, 歩合率의 變動 等 歩合制를 둘러싼 諸要因은 流動的이며, 勞使의 힘 關係에 依하여 規制되는 性質임을 알 수 있다고 보겠다.

다음에 歩合制의 二大支柱의 하나인 配分代數(깃수)는, 歩合制로 하여금 職務給制的인 性格을 갖게 하면서도 漁船員間의 相對的인 職務重要度를 나타내는 것으로서, 嚴密한 作業

分析 또는 職務分析에 의한 職務給制의 規制基準과 相違하며, 歩合制는 賃金體系上「船主 또는 漁撈長의 匠人的 大感에 依하여 等級지워지며 全的으로 技能과 統轄組織에 依하여 決定」²³⁾된 職階級制라 할 수 있다. 이와같은 歩合制는 配分代數(깃수)가 「賃金額」을 考慮하지 않은 賃金制度로, 船主側取得分과 漁船員取得分과의 隔差와 漁船員의 職階間의 賃金額隔差는 漁獲高의 增加 또는 魚價의 上昇에 依하여 算術級數的으로 擴大하여 漁業經營의 投機性을 賃金管理面에서 支持하고 있다. 그리고 이러한 高能率·高成果가 가져오는 賃金額隔差의 擴大現象은 歩合制의 共同經營觀을 否定하는 要因이기도 하다.

漁業賃金の 賃金體系와 그 構成要因 等에 關하여 吟味했으나, 歩合制는 日本經營의 特質인 年功序列給制를 反映하지 않은 特異한 賃金制이며, 強力한 管理體制를 維持하기 위한 幹部船員 特히 漁撈長 重視의 賃金制度라 할 수 있을 것이다.

第三章 結 論 一步合制의 必然性一

歩合制는 漁業經營을 特徵지우는 賃金形態이나, 今後에도 漁業經營에 適用될 持續性을 가지고 있는지, 持續性을 가지고 있다면 漁業經營自体内에 歩合制를 받아들이는 條件은 溫存할 수 있을 것이다. 이 점을 漁業勞動의 性格, 勞動環境, 就勞狀態, 漁業經營의 樣相等의 諸側面에서 吟味하기로 하겠다.

① 漁業勞動은 勞動時間, 勞動強度 等を 一定한 基準으로 規制할 수 없는 不規則的이고 起伏이 甚할 뿐 아니라, 漁業勞動對象의 自然所與性으로 因하여 制約을 받는 程度는 陸上 勞動과 큰 差異를 생기게 하고 있다. 勞動의 對價性을 問題로 삼을 境遇, 標準時間에 있어서의 標準課業을 前提로 하여, 勞動의 對價는 事전에 計算可能케 되는데 이러한 投下勞動量에 對한 勞動成果의 豫測可能性은 課業管理와 原價管理를 可能케 하고 이로 因하여 賃금이 實質的 規制를 받는 것이 一般的인 賃金管理의 樣相이다. 그러나 漁業勞動은 前述한 바와 같이 勞動時間과 勞動強度와 勞動成果間에 相關關係가 成立하지 않고, 따라서 勞動의 成果인 漁獲高는 投下勞動量에 依해 數量的豫測을 不可能케 하고 있다. 때로는 적은 勞動投下로 豫想外의 成果를 얻는 경우가 있는가 하면, 지나칠 程度의 勞動投下에 對하여 그 成果는 經費充當에도 未達하는 凶漁의 경우도 있는데, 이 現象은 例外的인 것이고, 따라서 勞動成果의 事後的 把握을 應當한 것으로 하고 있다. 이러한 事實은 課業管理와 原價管理를 實質的으로 不可能케 하고 있다. 이와같이 漁業勞動이 自然所與性에 依한 本源的制約으로 勞動成果의 事後的 把握만을 可能케 하는 事實에서 漁業經營體가 持續體로서 存續하기 위하여 漁業經營者는 定額賃金보다는 勞動成果에 依해 事後的으로 賃金を 決定하는 制度의 運營에 企業經營의 合理性을 찾게되며, 여기에 歩合制 存續의 一因을 보게되는 것이다.

② 漁業勞動은 아직도 緣故關係에 依한 雇傭에 特色을 찾을 수 있고, 이러한 雇傭關係가 漁撈長 中心의 職階制組織인 船頭制를 支持하게 하는 社會的 基盤形成의 一因을 이루고

23) 近藤 前掲書 p. 186.

漁業勞動과 賃金에 關한 一考

있고, 한편에선 船內에서의 集團生活을 通하여 漁船員의 共同体意識을 強固한 것으로 하고, 이러한 諸關係 속에 船內의 漁業勞動集團을 第一次集團化하게 하며 漁船員 各者가 集團에 融和하여 「和」의 集團을 形成한다. 이러한 狀況에서 漁業勞動集團은 家父長制的 性格을 갖고, 勞使關係도 經營者(船主) 對 漁撈長의 二者關係로 轉化하여 船主와 漁撈長의 迎合可能性을 濃厚하게 하여, 近代의 勞使關係의 阻害要因을 形成하게 된다. 여기에 出資者인 船主와 技能集團이며 勞使集團인 漁船員集團의 長인 漁撈長과의 共同經營의 幻想이 勞使共同의 幻想을 낳고, 또한 步合制가 賃金形態에 그치지 않고 管理的 性格을 濃厚하게 가짐으로써 勞務管理의 한 類型으로 顯在化하는 基盤을 釀成하기에 이른다. 이러한 社會關係가 存續하는 限, 이 現象에 適應한 賃金形態로서 步合制의 存續은 可能할 것이다.

③ 第四次漁業센서스에 의해 5톤以上級 動力船의 繼續雇傭期間別漁船員數를 보면(表-13), 同一經營체에 繼續하여 雇傭된 期間이 一年以下가 41.9% 이고, 年間 200日未滿 漁撈作業에 從事한 雇傭者는 37.7%, 그리고 「意識調査」에서 被雇傭期間 滿3年인 漁船員 가운데 雇傭處를 變更하지 않은 勞動者는 3分の 1에 不過하다고 報告되어 있다.²⁴⁾ 여기서 말하는 繼續雇傭은 앞서 말한 바와 같이 常時雇傭를 意味하지 않고, 休漁期間中 다른 漁撈體 또는 他產業에 雇傭되었다가 漁期가 始作하면 또다시 從前의 業체에 復歸하는 雇傭者를 包含하고 있음을 考慮하면, (表-13)에 의한 41.9%의 漁業勞動者는 每年 雇傭處를 바꿀 可能性을 지니고 있음을 表示하는 것으로 漁業雇傭의 浮動性을 나타내고 있다. (表-14)를 보면 年間 200日

(表-13) 同一經營체에 계속된 雇傭 期間別漁船員數

期 間	2個月未滿	2~6個月	6月~1年	1~3年	3年以上	計
漁船員數	4,827	26,157	44,017	35,097	68,771	179,074
%	2.7	14.6	24.6	19.7	38.4	100.0

『第4次 漁業센서스』에서 作成

以上 漁業就業率은 62.4%, 250일 以上은 37.5% 이며, 이 數字 가운데는 複數의 業種에 就業한數字도 包含되어 있을 것이므로, 漁業雇傭의 浮動性和 더불어 斷續的인 就業狀況을 理解하지 않을 수 없다. 이는 漁業勞動의 特質에서 緣由하는 것으로 不安定·短期的·斷續的 就業狀況은 勞動者의 事情에서가 아니라 漁期에 依하여 크게 制約받는 漁業自體의 本質的 性格에서 由來한 것이다. 即, 特定 漁業을 經營함에는 그 漁業에 適合한 漁船, 漁具, 其他의 裝置·裝備를 調達하여야 하는데, 이들 漁撈手段은 他漁種에의 轉用に 多大한 制限이 加해지거나 또는 不可能케 한다. 이 漁撈手段의 轉用制限性은 또 하나의 漁業活動의 斷續要因이 되고, 漁業勞動者의 雇傭斷續性을 招來하기에 이른다. 이와같은 雇傭의 斷續性은

24) 前掲 『...意識調査』 p. 75.

수 산 경 영 론 집

漁業勞動者が 特定經營体の 從業員으로서, 投下勞動量에 對한 應分の 報酬를 바라느니 보다는 雇傭期間中에 一攫千金을 꿈꾸어 極大收入의 行動原理에 徹底한 環境을 勞動者間에 造成시키고 있다. (表-15)에서 보는 바와 같이 航海日數나 勞動時間의 短縮 等の 勞動條件의 改善보다는 收入의 増大를 希望하는 漁船員이 44.6%에 達하여 航海日數나 勞動時間의 短縮을 바라는 23.5%를 훨씬 上廻하고 있으며, 또한 (表-16)이 表示하는 「船內設備는 지금의 狀態로 두고 給料만 오른다」라는 希望이 「船內設備改善」 希望을 上廻하고 있는데서 理解할 수 있다. 이러한 漁業勞動者の 極大收入의 行動原理에 適應한 賃金形態로서 步合制가 存續하는 經營環境이 漁業經營에 形成되어져 있다.

(表-14) 年間漁業從事日數別漁業從事者世帶出身被傭者數

從事日數	29日以下	30~89日	90~149日	150~199日	200~249日	250日以上	計
被傭者數	123	13,449	21,119	30,064	42,878	64,592	172,225
%	0.1	7.8	12.3	17.5	24.9	37.5	100.0

『第4次 漁業센서스』에서 作成

以上은 漁業勞動의 特質에 緣由하는 步合制의 必然性이나 다음엔 漁業經營의 特質에서 步合制의 必然性을 보기로 하겠다.

④ 漁業經營形態는 個人經營이 經營体數에 있어 壓倒的인 優位(97.7%)를 占하고 있고, 會社經營体數는 0.7%에 不過하다. 이 事實은 漁業經營의 脆弱性和 後進性을 表示하는 한 指標이고, 이러한 傾向은 漁業經營의 土壤위에서 造成된 것으로 보여진다.

漁業經營体が 生産企業体로서 直面하는 最大의 問題點은 恒常 指摘되는 바 漁獲과 魚價의 不安定性이다. 이 不安要因은 經營努力에 依하여 拂拭이 困難한 것으로, 經營者의 經營能力 以前의 問題로서 對處方法이 講求되어야 할 問題이다. 即, 漁業經營이 直面하는 最大課題가 經營者의 經營能力 以前의 問題이기 때문에, 損益을 勞使共同으로 處理하여야 될 經營風土의 造成이 必要하게 된다. 漁獲과 魚價의 不安要因은 相互關連되며, 經營規模의 擴大에 依해 解消될 性質의 것도 아니고, 漁業經營의 小規模經營의 有利性이 論議되는 바에 依해 理解될 수 있듯이 大規模化의 抑制要因이 되고 있으며 個人經營体數의 優位現象을 招來하고 있다.²⁵⁾

製造業이나 農業에 있어서는 大規模經營이 工場規模의 擴大, 農場規模의 擴場을 意味하고, 이에 따른 經營規模利益을 意圖할 수 있는데 對하여 漁業經營은 個人經營이든 會社經營이든 個個의 漁船規模는 業種別로 큰 差를 볼 수 없고, 漁船規模에 關한 限에 있어선 經營規模利益은 期待할 수 없는 것이 實情이기도 하다. 漁船規模는 業種에 依해 規制되며,

25) F. W. Bell & J. E. Hazleton (ed) 『Recent developments and research in fisheries Economics』 OSEANA PUBLICATION Inc. Dobbs Ferry, New York, 1967, pp. 87~130.

漁業勞動과 賃金에 關한 一考

(表-15) 「航海日數나 勞動時間은 現狀維持하고 給料가 오르는 것」과 「給料은 지금과 같드라도 航海日數나 勞動時間이 短縮되는것」에 關한 意識調査

	給料가 오르는것				航海日數 勞動時間 의 短縮願	뒤편 할 수 없다	모른다
	收入이 오르는 것이 좋다	그렇게는 생각 않는다	뒤편 할 수 없다	모른다			
%	44.6	11.8	5.8	0.5	23.5	11.5	2.2

『意識調査』에서 作成

(表-16) 船內設備改善과 給料引上에 關한 意識調査

	船內設備의 改善	給料引上	뒤편 말할 수 없다	모른다
%	23.9	63.6	10.5	2.0

『意識調査』에서 作成

더구나 漁撈活動이 漁船單位로 營爲되며 그 成果도 漁船單位로 測定된다. 따라서 漁撈活動에는 個人經營의 漁船이든 會社經營의 漁船이든 何等 質的 差異를 認定할 수 없다는 것이다. 이러한 事實은 遠洋漁業에 있어서 船團의 構成을 必要로 하는 경우는 例外로 하고, 沿岸漁業이나 近海漁業에 있어서와 같이 漁船이 主經營單位가되는 漁業經營에 있어서 個人經營體가 衰退하지 않는 理由이기도 하다.

이러한 漁獲과 魚價의 不安要因을 大規模經營에 依하여 克服할 수 없는 事情下에선, 小規模經營에서 造成되기 쉬운 勞使共同의 努力과 負擔으로 恒常 있을 經營不安을 解消하려는 傾向이 뿌리깊게 殘存하여 「步合制의 共同經營的 幻想」에서 論議한 바와 같이 管理過程에서 볼 수 있었던 步合制의 存立을 可能케 한다. 여기에 步合制 存續의 必然的 理由의 하나를 들고자 한다.

以上에서 論議한 바, 日本의 漁業實態를 前提로 한 漁業勞動의 特質과 漁業賃金問題는 日本이란 社會에 局限하지 않고 「漁業」 自体에 內在하는 固有性에서 緣由하는 것이고, 漁業勞動과 漁業賃金の 集約된 漁業經營風土가 步合制라는 賃金形態에 如實히 反映되고 있다고 하겠다.