

## 짓가림制(步合制)의 管理論的 性格에 관한 試論

A Study on the Administrative Characteristic of the Lay System,  
a Method of Wage Payment

孔 龍 植

Ryong-Sik Khong

### 目 次

- |                 |                 |
|-----------------|-----------------|
| 一. 序 論          | 四. 賃金形態로서의 짓가림制 |
| 二. 漁業勞動과 짓가림制   | 五. 結 論          |
| 三. 짓가림制의 管理的 性格 | Summary         |

### 一. 序 論

「사람」이 積極的인 經營的 生産要素인에서 生産技術의 發達如何에 關係없이 生産의 主導的 機能은 「사람」에 의해 行해지고, 따라서 經營管理는 勞務管理를 中心으로 展開됨을 볼 수 있다. 그리고 사람의 經營的 生産에의 參加는 奉仕的 參與가 아닌 A. Maslow의 欲求段階說에서 말하는 바 第一次의 欲求順位인 生理的 欲求充足을 優先目的으로 하는 「生活的」參與인 것이다. 또한 科學的 管理의 最初의 試圖者인 F. W. Taylor의 科學的 管理의 中心問題가 課業管理와 差別的 成果給制度에 있고, 그 課業의 遂行은 그 賃金制度의 合理化에 前提가 되도록 組織化(systematization)되어 있다는 事實 등에서, 우리는 勞務管理의 中心課題는 바로 賃金管理에 있으며, 賃金の 算定·支拂方法인 賃金形態는 勞務管理의 特徵을 端的으로 表現하는 縮圖라 하지 않을 수 없다.

이와 같은 觀點에서 볼 때 漁業經營에서 採用되고 있는 賃金形態는 우리나라의 約 79%의 遠洋漁業經營體<sup>1)</sup>가, 日本에 있어선 約 98.5%의 漁業經營體<sup>2)</sup>가 짓가림制<sup>3)</sup>와 關聯된 賃金形態를 採用하고

\* 本論文은 日本 經營學界의 泰斗이신 「藻利重隆先生古稀記念論文集」에 掲載豫定이었으나 筆者의 事情으로 本學會誌에 別途掲載하며, 恩師의 學恩에 感謝를 드리는 바이다.

1) 張設鎬·孔龍植, 「遠洋漁業의 賃金形態와 展望」, 『수산경영론집』, Vol. XI, No. 1, 2 合併號(韓國水產經營學會, 1980).

2) 漁業勞動賃金調查報告(日本 農林省, 1968~1970).

3) 外國文獻 特히 日本文獻에서 直接 引用하는 경우에 한해서 「짓가림制」代身 「步合制」란 用語를 使用하였음. 이는 日本에서 「짓가림制」를 「步合制」로 表現하고 있으며, 우리나라에서도 一部에서 「步合制」의 用語를 使用하고 있는데서 引用의 便宜를 위한 것이다.

있을 뿐 아니라, A. A. Holmsen 教授도 깃가림制(the lay system)를 漁業에서 가장 普遍的인 賃金形態<sup>4)</sup>로 規定지우고 있다는 事實에서 볼 때, 깃가림制는 漁業勞務管理의 特性을 集約的으로 規定지우고 있다고 볼 수 있다. 그런데 깃가림制에 대한 研究는 거의가 깃가림制의 形態 乃至 形態分類 또는 그 歷史的 變遷過程을 考察하는데 그치고, 經營管理의 側面에서 깃가림制가 漁業經營에 採用되는 當爲性 乃至는 必然性에 관한 研究와 그리고 깃가림制에 대한 「賃金」的 性格에 대한 理論的 研究는 거의 볼 수 없는 것이 研究의 實情이 아닌가 생각되는 바이다.

따라서 本稿에선 勞務管理와의 關聯에서 깃가림制의 性格을 規定지우는 한편 賃金의 基本形態인 時間給制(time-rate plan)와 成果給制(piece-rate plan)와의 比較·檢討를 통하여 깃가림賃金を 賃金으로 規定지우는 데 吟味의 方向을 設定하는 바이다.

## 二. 漁業勞動과 깃가림制

깃가림制는 漁業經營에 있어서 「雇用關係가 極히 臨時的으로만 發生하는 漁業經營, 혹은 個人經營 乃至……協同組合從事者가 行하는 漁撈일지라도, 本來的으로 雇用關係가 發生하는 경우 거의 모두 步合制 賃金形態를 採用하는 것이 一般的이다」<sup>5)</sup>라는 新川(Shinkawa) 教授의 指摘을 기다릴 必要도 없이, 깃가림制는 오늘날 漁業經營과 깊은 關係에 있음은 前述한 바이기도 하나, 이러한 現象은 特定地域에 局限된 것이 아니고, 1951年 12月 I. L. O報告書 「世界各國의 漁業에 있어서의 勞動條件概觀」이 指摘하는 바, 「世界의 資本主義諸國에선 例外없이 漁業에 있어서 賃金制度로서 報酬制度란 名稱下에 步合制 賃金과 전혀 똑 같은 賃金制度가 採用되고 있다」<sup>6)</sup>에서 보듯 깃가림制는 普遍的인 漁業賃金形態이고, 他産業에 대하여 漁業勞動을 特徵지우는 賃金形態라 하겠다.

그러나 깃가림制에 대한 本質 論議에 있어서, 깃가림制가 現在 資本制의 漁業經營에서 널리 採用되고 있음에도 不拘하고, 이를 現代的 賃金制度로 把握하지 않고, 『封建的』 혹은 『共同經營』에 의거한 收益分配制度로 把握하려는 立場도 없지 않다. 여기에서 特히 後者의 立場은 깃가림制라 하더라도 漁業을 둘러싼 技術的 經濟的 社會的 諸環境要因의 變轉에 의해 漁業經濟制度에 對應하여 質的으로 變化함에도 不拘하고, 이러한 質的 差를 度外視하고, 劃一的으로 本質 把握을 企圖한데 緣由하는 것이라 할 수 있다.

깃가림制의 歷史的 推轉過程에 따른 그 類型을 보면, 冨田(Tsunoda)氏는 깃가림制의 本質을 「封建的 혹은 共同經營에 의거한 收益分配制」에 求하고, 「步合制란 分配制度 그 自體는 歷史的으로 옛적서 부터 漁業에서 볼 수 있는 分配形態였다. 그래서 그것이 若干의 變容을 同伴하여 現實에 있어서도 資本·賃勞動關係에서 있는 漁業에서 지금껏 採用되고 있는 分配形態이다」라 規定 하면서, 그 變容의 順序에 따라 「小生産者 共同經營의 步合制」, 「半隸農的 步合制」, 「分益小作

4) F. W. Bell & J. E. Hazleton(ed), *Recent Developments and Research in Fisheries Economics*, Oceana Publications, Inc., 1967, p. 123.

5) 新川傳助, 『日本漁業における資本主義の發達』, 日本東洋經濟新報社, 1955. p. 236.

6) 秋山博一, 「步合制に関する 理論的諸問題」, 『漁業經濟研究』, 第2卷 第1號 (漁業經濟學會, 1953), p. 45.

### 깃가림制(步合制)의 管理論의 性格에 관한 試論

制的 意味의 步合制], 「資本制的 步合制」로 나누고, 「步合制라 불려지는……分配形態가 어떠한 生産關係를 前提로 하여……行해지고 있는가를 檢討할 必要가 있다」<sup>7)</sup>라고 말함으로써 各 「步合制」는 生産關係의 函數임을 示唆하고 있다. 「小生産者 共同經營的 步合制」에 대해서 角田氏의 論文 「步合制의 歷史的 諸形態」<sup>8)</sup>에선 直接 言及하고 있지 않으나, 封建的 漁場支配의 止揚에 의해 漁村에 形成된 生産手段의 共有에 의한 共同經營要素<sup>9)</sup>의 生成氣運에 따라, 漁民이 漁村의 總有的 漁場에서 平等原則을 基本으로 한 共同漁撈·共同收益·均分을 內容으로 하는 前資本制的 깃가림制라 理解할 수 있다. 그리고 「半隸農的 步合制」는 漁業從事者가 地先漁場을 基盤으로 形成된 漁撈共同體內에서의 階層分化의 結果 發生하거나, 또는 經營主와 生産手段의 共同所有에선 脱落되었으나 여전히 血緣·地緣關係를 가지고 있어, 아직도 勞動市場을 媒介로 한 賃勞動이란 概念이 不分明한 狀態에서 共同體의 紐帶關係가 強하게 殘存하면서도 生産手段과 같이 讓渡될 만큼 農奴的이 아닐 때의 「步合制」를 말하고 있다.<sup>10)</sup> 따라서 「半隸農的 步合制」下에선 漁船員의 子息, 未亡人, 老齡者 등에 대해서도 給與를 「賦與」하는 경우도 그 內容을 形成하게 된다.<sup>11)</sup> 다음 「分益小作制的 意味의 步合制」란 漁撈의 動力化·規模化의 過程에서 從來의 小生産者의 漁業經營者의 資力이 그 動力化·規模化에 對應할 수 없는 「産業資本」의 形成期에 흔히 볼 수 있는 前期的 資本의 漁業産業資本化에의 過程에서 小生産者의 漁業經營者가 漁撈長, 船長 또는 漁船員으로 轉化되었을 때의 分配形態를 말하는 것이나, 이들 漁船員들은 「動力漁船과 大規模化한 漁網을 占有·使用하여 漁撈에 從事하고…… 漁獲物을 生産手段의 所有者와 分配한다. 그러나 그들 自身도 無動力船時代와는 比較할 수 없을 僅少한 比率이나 生産手段의 出資者이기도 하다」.<sup>12)</sup> 여기에서 우리는 「小生産者 共同經營的 步合制」에는 共同經營參加者間의 小生産者의 共同意識이, 「半隸農的 步合制」에선 共同體內의 主從關係로 因하던 漁業從事者間에 人格의 從屬意識이, 「分益小作的 意味의 步合制」에 있던 漁船員의 小生産者의 潛在意識으로 달미않은 小生産者의 共同意識이 強하게 作用하여, 勞動市場의 未熟과 더불어 勞使間에 分配分에 대한 賃金意識의 形成이 困難할 뿐 아니라, 現代의인 資本·賃勞動關係의 形成도 高度로 阻害당하는 經營環境이 造成되게 마련이다. 이러한 經濟的·社會的·意識的 前近代性이 角田氏로 하여금 이들 諸 「步合制」를 「前資本制的 步合制」로 規定하여 「資本制的 步合制」와 質的으로 區別케 하는 契機로 삼게 하고 있다.<sup>13)</sup>

다음 「資本制的 步合制」에 대해 角田氏는 資本制的 漁業經營에 있어서 「雇用關係 ……가 極히 前期的·半封建的 殘滓를 強하게 가지고 있는 點」을 強調하면서도,<sup>14)</sup> 「前資本制的 步合制」에서 볼 수 있는 것과 「類似한 形態를 가지면서, 質的으로 轉化하는 것이 基本的 傾向으로 指摘되어야 한다」

7) 角田豊, 「步合制의 歷史的形態」, 『漁業經濟研究』, 第2卷 第1號(漁業經濟學會, 1953), p. 18.

8) 角田, 前掲論文, 參照.

9) 角田, 前掲論文, p. 20.

10) 角田, 前掲論文, pp. 21~22.

11) 角田, 前掲論文, p. 22.

12) 角田, 前掲論文, p. 24.

13) 角田, 前掲論文, p. 29.

14) 角田, 前掲論文, p. 29.

(傍點筆者)고 말함으로써,<sup>15)</sup> 「前資本制的 步合制」와 「資本制的 步合制」間에 質的인 轉換을 보고 있다. 이 質的 轉換의 內容으론, ①漁撈長이 首腦勞動者로서, 經營主의 船內代理者로 漁船員에 대한 監督·統制者로서 自己를 確立하여 漁撈長制를 職制로 編成하는 것, ②船主·船員關係가 資本·賃勞動關係로 確立될 것 등을 들고 있다.<sup>16)</sup> 그러나 前述한 바와 같이 角田氏는 「資本制的 步合制」에 前期的·封建的 要素의 殘存을 是認하는 한편, 資本·賃勞動關係의 形成을 봄으로써 二律背反的인 論理의 展開를 꾀하고 있다. 이와 같은 矛盾된 論理의 存立을 可能케 하는 것은 漁業이 그 生産過程에 있어서 生産期間, 生産場所, 生産技術 등 諸要因의 結合(combination) 如何에 따라 地域的·技術的으로 特化된 多様な 漁業種別을 낳고, 이러한 地域的·技術的 特化性이 漁業經營體의 地域的 集中을 沮害시키는 主要因으로 作用하여, 漁業經營이 經濟的·社會的·文化的으로 特定地域, 즉 漁業이 文化的으로 比較的 落後된 漁村과 緊密한 關係를 維持하는 關係上 前期的·封建的 要素와의 結合關係가 比較的 長期間 持續되는 것이라 할 수 있다. 따라서 前資本制的인 것에서 資本制的인 「步合制」에로의 質的 轉換의 內容은 「漁撈長을 權限委讓에 의한 船內監督·統率者로서 近代 經營組織的인 側面에서 職制的으로 編成」케 한데 求할 수 있을 것이다. 여기에 우리는 近代的 漁業勞務組織의 形成을 規定지우고, 또한 近代的 勞使關係의 成立基盤을 把握할 수 있다. 이것은 一단은 「小生産者 共同經營的 步合制」以外的 「前資本制的 步合制」에 雇用關係의 成立을 보면서도 「前資本制的」인 것과 「資本制的」인 것과의 質的 差異區別을 經營組織의 近代性 如何에 求하려는 經營學的 接近方法이라 理解코자 하는 바이다.

다음 秋山(Akiyama)氏의 槓桿制에 대한 見解를 보면 다음과 같다. 秋山氏는 「漁業의 生産上의 特質로, 機械의 導入에 의해서도 그 體系化가 困難하여, 協業的 生産形態가 一般化하지 않을 수 없고, 이 特質로……特殊한 賃金形態를 낳고 있는 것은 事實이다」<sup>17)</sup>라고 말함으로써 「步合制賃金」의 形成基盤을 協業的 生産形態에 求하고 있다. 秋山氏가 協業的 生産形態를 漁業方法의 機械體系化의 困難으로 인한 「漁業方法上의 特質」로 規定함은, 經營形態上의 特質이라기 보담 生産技術上의 特質로서, 手勞動體系가 漁業勞動에서 支配의 形態임을 意味하는 것으로 理解된다. 즉 漁船員에겐 주어진 勞動環境下에서 自己의 職種·職位에 따라 스스로의 判斷에 따른 自律的 意思決定에 의한 自律的 參與意識, 換言하면 漁業勞動에 本來的으로 要請되는 시스템의 自覺에 의한 協働의 必然性이 「步合制 賃金」을 規定짓고 있다고 볼 수 있다. 그러나 秋山氏는 漁業生産의 協業的 生産形態의 特質로 因하여 「步合制度도……賃金形態의 容貌를 갖고 있으나, 이러한 側面만으로 步合制度를 特徵지우는 것은 잘못이다」<sup>18)</sup>라고 말함으로써, 「步合制」는 外形上 賃金形態이나 實質的으론 우리가 一般的으로 理解하는 賃金形態는 아니라는 立場을 取하고 있다. 이에 대해 秋山氏는 「普通의 意味의 賃金에선 모든 勞動이 支拂勞動으로 現象하지만, 여기(漁業)에선 不拂勞動의 一部가 支拂勞動과 分離되어 나타나고 있다. 이는 漁獲의 不安性 云云에서도 協業的 生産의 特質에서도 說明할 수 없다」

15) 角田, 前掲論文, p. 29.

16) 角田, 前掲論文, pp. 29~31.

17) 秋山, 前掲論文, p. 45.

18) 秋山, 前掲論文, p. 45.

깃가림제(步合制)의 管理論的 性格에 관한 試論

라고指摘하며,<sup>19)</sup> 現實으로 漁業勞動에 있어선 空間的(陸上)·時間的(漁撈準備) 勞動이 不拂勞動으로서 支拂勞動인 海上(漁撈)勞動과 併存하고 있는 狀態에 「步合制」形成의 特徵을 求하고 있다. 그리고 그 本質을 賃金的 性格과 身分的 性格의 二重性 위에 構築된 分割制度라 規定지우고 있다.<sup>20)</sup> 즉 漁業勞動組織에 있어서의 職階를 血緣·地緣關係에서 派生된 身分的 關係의 再生으로 보고, 이를 基準으로 支拂勞動에 한하여 「步合金」이 支給된다고 말하고 있다.<sup>21)</sup> 以上の 秋山氏의 論述에서 身分的 關係는 封建的 強제가 所謂 不拂勞動의 原因이며, 또한 支拂勞動(海上漁撈勞動)에 한하여 賃金算出의 基盤이 形成된다는 것이 秋山氏의 論理인데, 實은 漁業勞動은 氏가 말하는 支拂勞動과 不拂勞動의 「一體化」에서 把握되는 勞動이고, 이들을 分離했을 時 漁業勞動 自體가 成立되지 않으며, 또한 通常 「同一人」에 의해 行해지고 있다는 基礎的 事實을 看過하고 있다. 萬一 秋山氏의 「步合制」에 관한 論理를 近代工場制度에 適用한다면 作業에 앞서 作業道具를 整頓하거나, 機械·器具를 點檢하는 것과 같은 準備作業도 一種의 空間的·時間的 不拂勞動에 該當할 것이며, 따라서 封建的 身分關係가 近代工場制度에도 두루 存在하며 이에도 「步合制」가 適用되어야 할 것이다. 그러나 우리는 秋山氏가 漁業에 있어서 賃金的 性格과 身分的 性格의 二重性 위에 「步合制」란 分配制度를 把握하고, 協業的 生産形態란 一般화된 漁業生産上의 特質에선 賃金支拂形態인 「步合制 賃金」을 把握하려는 傾向도 볼 수 있다. 그러나 氏의 論理에 따르면 陸上·準備勞動과 海上·漁撈勞動은 어떠한 漁業經濟制度下에서도 不可避하게 存在하는 것이므로, 協業的 生産形態에서도 氏의 論理에 따르면 不拂勞動은 解消되지 않으며 따라서 모든 勞動은 支拂勞動일 것을 必要로 하는 賃金으로서의 「步合制 賃金」은 觀念上의 賃金形態에 不過하다 하지 않을 수 없다. 以上の 敘述을 通하여 漁業勞動을 陸上·準備勞動과 海上·漁撈勞動으로 나누고, 前者를 不拂勞動, 後者를 支拂勞動으로 把握하고, 이를 身分的 側面과 賃金的 側面과의 結付關係에서 漁業從事者의 賃金的 取得分에 대하여 身分的 側面을 強調하는 나머지 賃金과는 別途의 意味로서 理解되는 「分配制度」에 의한 「分配分」으로 把握하려는 秋山氏의 見解에 따르면 「賃金」制度의 存在基盤은 적어도 漁業에선 存在할 수 없다는 論理 또한 不可避한 것이라 하겠다.<sup>22)</sup>

다음 岡本(Okamoto) 教授의 깃가림제에 대한 見解를 보면, 教授는 漁業勞動制度를, ①勞動이 漁家經濟를 維持하는 基本的 要素로서 漁家經濟問題에 內包되어 勞動 自體가 經濟問題일 수 없는 경우의 自家勞動制度와,<sup>23)</sup> ②漁業勞動이 勞動의 面이나 勞動用具의 面에서나 多數漁家를 基礎로 하는

19) 秋山, 前掲論文, p. 46.

20) 秋山, 前掲論文, p. 46.

21) 秋山, 前掲論文, p. 47.

22) 秋山, 前掲論文, p. 46의 「不拂勞動의 一部가 支拂勞動과 分離되어 나타나고 있는……것은 步合制度가 그 本質에 있어서 賃金이란 見解에선 明白히 할 수 없다. 步合制度를 순순히 分配制度라 把握한 然後에 一方에 賃金的 側面과 他方에 身分制的 側面, 이와 같은 二重性을 가지는 것으로 볼 때 分明히 할 수 있을 것이다. 그래서 賃金은 身分制的 反映에 不過하며……『賃金』이란 外衣를 걸친 封建制라 할 수 있는 것이 步合制이다」란 氏의 見解에서 「分配制度」란 收益이 賃金, 利子, 地代, 利潤 등의 諸形態로 生産參加者에 分配되는 過程인 「分配」에서 理解되는 經濟學的 意味의 「分配制度」가 아니고, 封建的 生産樣式下에서 理解되는 經濟外的·強制的·前資本制的 「分配制度」乃至는 單純히 「收益分配制度」로 理解된다.

23) 岡本清造, 『水産經濟學』, 恒星社厚生閣, 1967, p. 197.

漁家の協力에 의한 組織을 基礎로 形成된 集合勞動組織으로서 共同出資 또는 共有, 共同就勞, 平等分配의 3原則을 基本的 特徵으로 하는 勞動經濟上的 特徵을 갖는 協動勞動制度,<sup>24)</sup> 그리고 ③ 漁業經營規模의 擴大에 따라 身分的 紐帶에 의한 狹隘한 協動的 勞動·經營組織으로 資本規模의 擴大, 從事者數의 增大에 適應할 수 없게 되어, 經營内部에 雇用主·從業員關係가 組織的·必然的 傾向을 갖는 雇用勞動制度의 3種으로 區分하고 있다.<sup>25)</sup> 이러한 勞動制度의 區分에 따라 「步合制」(廣義)는 協動勞動인 「步合制」(狹義)가, 雇用勞動인 「步合制賃金形態」가 適用되고, 이 兩者는 本質的으로 區分되는 것이라 말하고 있다.<sup>26)</sup> 그리고 岡本教授는 自家勞動制度나 協動勞動制度에 있어서도 雇用勞動의 存在를 排除하지 않으며, 또한 漁業作業은 基本的으로 集合勞動組織에 의해 營爲될 特徵을 가지며, 勞動成果는 集合勞動의 不可分의 勞動成果인데 消極的이나 「步合制賃金形態」의 成立基盤을 理解하려 하고 있다.<sup>27)</sup> 여기에 우리는 漁撈作業이 基本的으로 集合勞動組織에 의해 이루어지고 있다는 事實에 岡本教授는 「步合制」存立의 本質을 把握하려 하고 있음을 알 수 있다. 그리고 「資本家……勞動者……兩者의 相對的인 地位에 對應한 勞動成果의 分配가 行해진다면, 그것은 協動的 勞動組織의 共同的 步合制이지, 결코 資本制 雇用勞動組織의 步合制는 아니다」라고,<sup>28)</sup> 말함과 同時에 「步合制賃金形態의 核心은 步合比率의 算出·決定」이며 「이 比率決定의 出發點은 勞動者의 生活水準과 그 生活費의 算定」이라고,<sup>29)</sup> 指摘함으로써 「共同的 步合制」인 「步合制」(狹義)와 「步合制賃金形態」와의 分岐點을 漁業從事者의 生活費를 基準으로 한 짓가림制의 船員側 取得分의 意義規定에 據으로써, 「步合制賃金形態」에 의해 規定된 賃金を 本然의 意味에서 賃金으로 把握하려는 立場을 分明히 하고 있다. 그리고 雇用勞動은 所謂 「雇用勞動制度」에만 限定되어 存在하는 것이 아니므로 어떠한 形態의 勞動制度에든 事實上的 雇用勞動에 대하여 生活費基準의 짓가림賃金이 適用되는 한 그 賃金形態를 우리는 岡本教授의 「步合制賃金形態」라 規定지을 수 있는 것이다.

다음 新川教授는 「步合制」를 「代分制=前期的 步合制」와 「後期的 步合制」로 나누고 있다. 「代分制」는 「漁村共同體의 漁民이 그 部落所有漁場에서 出資, 勞動 及 收益分配의 平等原則下에 各自의 漁船, 漁具를 持參하여 共同으로 漁撈하고 收益을 均分하는 形態를 基本으로 하며, ……漁村共同體를 基礎로 하는 漁民의 共同經營이란 點에서 그 漁業은 生計的인 경우의 收益分配制를 말하고,<sup>30)</sup> 또한 이와 같은 代分制는 共同經營에 있어서 「共同經營 參加者의 一部가……資材를 提供하고, 他方이 勞動단을 提供하는 形態로 分化되고, 더 나아가 事實上 資材提供者가 個人經營化하고 他者가 이에 雇用되는 形態로 轉化되는 경우, 혹은……共同經營이 細分化되어 個人經營化 傾向을 나타내는 경우에도……如前히 存續」함을 示唆하고 있다.<sup>31)</sup> 그리고 「代分制」存立의 根據를 「共同經營이 個人經營

24) 岡本, 前掲書, pp. 198~199.

25) 岡本, 前掲書, p. 206.

26) 岡本, 前掲書, p. 261.

27) 岡本, 前掲書, p. 257.

28) 岡本, 前掲書, p. 218.

29) 岡本, 前掲書, p. 277.

30) 新川, 前掲書, pp. 245~246에서 新川教授는 「代分制=前期的 步合制 賃金 (傍點筆者)이라 하고 있으나 代分制……에서 漁民이 받는 步合은 收益分配分이지, 賃金은 아니다」라고 말함으로써 「代分制」의 賃金 形態로서의 性格을 否定하고 있다.

31) 新川, 前掲書, p. 247.

### 것가림制(步合制)의 管理論의 性格에 관한 試論

化하여도 이에 關與하는 人間은 같으며 何等の 變動도 없다는 事情은 代分制를 變革해야 할 要素를 갖지 않기 때문이다]라고,<sup>32)</sup> 말함으로써 人間要素의 無變動性의 內容이 무엇인지 言及된 바 없으나 어쨌든 人間要素의 無變動性에 求하고 있다. 그러나 우리는 新川教授의 「代分制」에 관한 所論에서 事實上 두개의 類型을 볼 수 있다. 하나는 앞서 말한 바 「漁民의 共同經營이란 點에서 그 漁業은 生計的」이기 때문에 漁民의 取得分은 賃금이 아닌 收益分配分인데서 事實上 雇用勞動이 없는 경우의 新川教授가 原則적으로 理解하는 「代分制」이고, 다른 하나는 共同經營이 個人經營化하는 傾向에서 雇用勞動이 現象化할 때 볼 수 있는 「代分制」이다. 後者에 관해 新川教授는 「代分制는 共同經營의 個人經營化와 더불어……個人經營의 賃金原則에 移行한다」라고,<sup>33)</sup> 말함으로써 前者와의 質的 差異를 示唆하고 있다. 그런데 이와 같은 두개의 「代分制」類型에 대해 「關與하는 人間은 같다」는 理由로 「代分制」變革의 要素가 없다고 하고, 兩者間에 適用하는 原則이 相異함에도 同一한 것으로 取扱하고 있다. 이러한 一連의 事情에 대해 「이러한 個人經營化가 以前의 共同經營과 같은 地盤위에 行해지는 경우 共同經營을 다만 名目上の 것으로 轉化시켜 共同經營의 基盤에서 離脫하는 第一歩로서 結局 共同體의 地域性을 喪失하는 過程이고, 이에 따라 代分制는 地域的 性格을 가지지 않은 漁業 自體의 屬性에 轉化하는 것이다. 이 事情은 또한 代分制가 共同體와 關係없는 漁業種目에 대해서도 擴大適用되는 根據인 것이다」라고,<sup>34)</sup> 말하고 있는데, 이것은 「代分制」의 地域性 喪失과 漁業種目에 따른 擴大適用에 의한 適用範圍의 擴張을 共同經營의 個人經營化에 따라 雇用勞動이 現象化되어 賃金原則이 適用되는 경우와를 同一視하는 것이다. 이러한 見解는 「代分制」의 地域性 喪失과 擴大適用이 있다 하더라도 漁業經營의 出資, 勞動, 收益分配 등이 共同經營의 平等原則에 立脚하고 있는 한, 여기에 雇用勞動의 現象化는 볼 수 없고, 따라서 漁民의 取得分도 收益分配分이며, 形式이야 어쨌든 平等原則이 支配되는 共同經營이라 하더라도 事實上 또는 內容적으로 漁業從事者가 被雇用者란 地位에 轉化되고 있는 한, 이에 는 實質적으로 賃金原則이 適用되고 「代分制」의 適用은 被雇用者가 아닌 其他의 共同經營參加者에 局限하여 適用된다는 二分化方向에서 理解하여야 할 것이다. 여기에 우리는 「代分制」에 賃金の 分化를 볼 수 있으며, 그리고 또한 共同經營의 生産의 參與者에 被雇用자와 그렇지 않은 者의 分化에 의한 分配分의 二元化傾向을 볼 수 있다. 이와 같이 共同經營에서 볼 수 있는 質적으로 相異한 分配分의 二元化傾向은 「代分制」에서 새로운 賃金形態의 派生을 意味하는 것이라 보아야 할 것이다. 다음 「後期的 步合制」에 대해 보면, 「步合制賃金」이라고도 把握되고 있는데, 이의 原基形態를 「代分制」에 求함은 岡本教授가 「步合制」(狹義)를 「步合制賃金形態」의 原基形態로 보는 것과 同一한 立場이라 하겠다. 그러나 新川教授는 「步合制賃金」은 勞動者의 立場에서 볼 때, ①「自身들이 關與하지 않은 操業經費의 諸要素及 漁獲物 販賣價額」이 賃金額을 左右하며, 따라서 ②「賃금이 直接勞動의 代價로서가 아니라, 經營者의 利潤을 通하여 間接적으로만 現象된다」는 두개의 理由로 「步合制賃金」이 收益分配分으로 觀念된다고 보고 있다.<sup>35)</sup> 그리고 이와 더불어 漁業經營規模가 적고 經營者도 船員과 같이 漁撈作業에 從事하고 있는 現實情으로

32) 新川, 前掲書, p. 248.

33) 新川, 前掲書, p. 248.

34) 新川, 前掲書, p. 248.

35) 新川, 前掲書, p. 249.

勞使一體觀이 形成되고, 이것이 「步合制賃金으로서 理解되는 基礎이다」라고 指摘하고 있다.<sup>36)</sup> 이러한 事實은 「步合制賃金」의 取得者가 單純한 被管理者로서 作業에만 從事하는 것이 아니고, 스스로 「管理」를 「自身の 것」이라 여기는 姿勢가 要請되고 強要당하고 있는 經營環境 關聯의 賃金이라는 데 基因하는 것이라 理解된다. 즉 經營管理에의 自律的 參與意識과 經營者의 視角이 어느 다른 産業보다 要求되는 經營管理의 漁撈의 特殊性으로, 「步合制賃金」은 單純한 勞動의 代價란 賃金觀을 超越하여 管理活動에 대한 代價도 內藏된 賃金이라 하겠다.

지금까지 「步合制」에 대해 漁業勞動의 經濟的 類型的 觀點에서 吟味한 바이나, 秋山氏의 立場은 漁業勞動을 陸上·準備勞動 곧 不拂勞動과 海上·漁撈勞動 곧 支拂勞動으로 二分하며, 이러한 勞動의 二分化現象은 封建制的·身分制的 制約에 基因하는 것으로 把握하며, 強調한 나머지 本質에 있어서 「步合制」의 賃金性を 輕視하려는 立場이라 하겠다. 이러한 觀點에서 보는 한 現資本制的 漁業經營에서 「步合制」가 適用되고 있는 것이 事實임에도 不拘하고, 漁業經營에서의 資本制的 經營의 可能性과 純全한 雇用勞動의 存在마저 否認하게 된다. 이에 反하여 角田, 岡本, 新川 三氏は 「步合制」를 雇用勞動이 存在하는 경우와 存在하지 않은 경우의 二方向에서 把握하고 있다. 雇用勞動이 存在하지 않는 後者인 角田氏의 경우 「小生産者 共同經營的 步合制」, 「半隸農的 步合制」, 「分益小作制的 意味의 步合制」가, 岡本教授와 新川教授의 경우는 「步合制」(狹義)와 「代分制」등이 속하는데, 角田氏는 小生産者의 共同意識, 船主 또는 網主에 대한 人格的 從屬意識 등을, 岡本教授는 協動的 勞動意識을, 新川教授는 漁民取得分이 賃金아닌 收益分配分이란 意識을 그 概念의 中心概念으로 삼음으로써 오늘날의 賃金制度和 區別하고 있다. 그런데 여기에서 問題되는 「共同意識」, 「隸屬意識」, 「協動勞動意識」, 「收益分配分意識」 등에 대해 이들을 우리는 漁業經營參加者에 形成된 運命共同體意識의 表現인 것으로 「協同意識」이라 理解할 수 있다. 또한 協同意識下에서의 物的 生産手段에 대한 收益分配의 算出基準인 「代」(Shiro, 짓)는 사람에 대한 分配算出基準과 그 基盤을 같이 하는 것으로 成果에 대한 人的 生産要素의 貢獻度와의 比較를 通하여 「代」數 즉 成果參與도가 算定·測定되고 있다는 事實에서, 이를 物的 生産手段에 대한 分配의 擬人化現象이라 理解할 수 있다. 이와 같은 特徵을 가진 漁業成果分配方式을 「代分制」 또는 結分制로 把握코자 하는 바이다.<sup>37)</sup> 이에 대해 前者인 雇用勞動이 存在하는 경우엔 角田氏의 「資本制的 步合制」, 岡本教授의 「步合制賃金形態」, 新川教授의 「步合制賃金」 또는 「後期的 步合制」 등이 屬한다. 여기에선 모두 雇用勞動의 存在를 그 概念의 核心으로 삼으며 漁業經營에 資本制的 經營의 指導原理가 作用하고, 賃金算出基準인 「代」는 人的 生産要素인 雇用勞動에 대해서만 原則적으로 適用되는 特徵을 볼 수 있다. 이와 같은 特徵을 가진 分配樣式을 「步合制」 또는 짓가림制로 把握코저 한다.<sup>38)</sup>

以上에서 資本制的 漁業經營에 있어서 雇用勞動의 存在와의 關聯에서 짓가림制를 理解하고 있으나, 形態적으로 볼 때 所謂 짓이 生産要素 全部에 대한 經營成果의 分配·算出基準이나, 人的 生産要素에 대한 賃金算出基準에 따라 結分制와 짓가림制의 區分指標로 삼고자 한다. 그러나 岡本教授의 自家勞動制度나 協動勞動制度에 있어서도 雇用勞動의 存在를 否認하고 있지 않으며, 角田氏의

36) 新川, 前掲書, p. 250.

37), 38) 結分制, 짓가림制의 用語는 「張設鎬, 『水産經營學』, 新學社, 1966, 第五章 VI 賃金管理」에 따른 것임.



「前資本制의 步合制」下의 漁業從事者에 대한 分配分이 「運命共同體」의 生活充足手段의 意義를 가지고, 漁業經營이 生業的 經營形態일지라도 그 生産은 本來的으로 「商品生産」의 性格을 가진다. 이러한 商品生産을 持續시키기 위하여 漁業生産手段의 持續的 確保가 要求되는데, 이때의 漁民은 「隸農制」나 「分益小作制」下의 農民과 根本的으로 그 性格을 달리 한다. 漁民은 「商品生産」에 대한 人的 生産要素의 提供者란 意味에서 事實上 雇用勞動의 範疇를 벗어나고 있지 않다고 理解된다. 이와 같이 漁業雇用勞動을 廣義로 解釋하고 他産業에 대하여 漁業勞動을 特徵지우는 賃金形態로서 또한 廣義의 깃가림制를 理解코자 한다.

### 三. 깃가림制의 管理的 性格

他産業에 대해서 漁業勞動을 特徵지우는 깃가림制는 漁獲物의 販賣收益에서 都中經費인 操業經費를 控除한 後의 差減收益에서 一部分이 船員側取得分(總賃金)으로 分割되고, 二次的으로 總賃金を 一定比率로 船員間에 分配하여 個別賃금이 確定되는 特徵을 갖는다.

이와 같은 깃가림制賃金에 대해 新川教授는 「操業規模의 擴大와 더불어 漁撈도 또한 專門別로 分業化하고 各分業의 質·量의 差에 따라 等級別로 編成되게 된다. 一人分の 勞動單位인 「깃」은 이러한 分業下에서 最低勞動單位를 나타내는 것으로 되고, 倍數計算에 의해 等級別로 格差를 決定하게 된다. 따라서 收益分配分計算의 單位였던 「깃」은 勞動對價計算의 單位로 轉化된다. 이와 같이 하여 共同經營의 平等原則을 維持하면서 漸次 收益分配에서 勞動對價로 質的 轉化를 한 것이 現在의 步合制賃金이다」라고,<sup>39)</sup> 깃가림制賃金を 定義지우고 있다. 여기에서 깃가림制의 賃金算出單位인 「깃」이 一人分の 「일」의 單位에서 最低 「일」 單位로 轉化되어 個別賃金は 「깃」의 倍數計算에 의해서 確定되며, 「깃」當賃金에 의해 表現되는 「일」은 그 質·量에 있어서 平等이라는 原則을 表現하는 機能을 갖고 있다는 데 「깃」의 性格을 規定지우고 있다. 예를 들면 A, B 船員의 「깃」數가 各 1과 2일 때 A 船員의 個別賃金에 의해 表現될 「일」의 質·量과 B 船員의 個別賃金の 半에 의해 表現될 「일」의 質·量間에 平等原則이 維持되고 있음을 意味한다는 것이 新川教授의 解釋이며, 「깃」은 漁業勞動의 「일」의 質·量의 測定單位이며, 船員間의 「일」의 質·量의 差는 「깃」數의 倍數에 의해 表現될 수 있다고 있다.

以上에서 말한 바에 의해 깃가림制는 漁獲物의 總收益(gross revenue)에서 都中經費(操業經費)를 控除한 差減收益(net revenue)를 一次的으로 一定比率로 船主側과 船員側間에 配分한 後의 船員側取得分인 總賃金を 二次的으로 「일」의 質·量測定單位인 「깃」에 의해 策定되어 있는 船員別 「깃」數에 의해 個別賃금이 算出되는 賃金形態라 定義지우고자 한다.

이와 같은 깃가림制를 F. W. Bell=J. E. Hazleton은 “레이”契約制(the “lay” contract),<sup>40)</sup> 혹은 D. T. White教授는 레이制(the lay system or the profit-sharing system)<sup>41)</sup> 이라 呼稱하고 있는데

39) 新川, 前掲書, p.243.

40) F. W. Bell & J. E. Hazleton(ed); *Recent Developments And Research In Fisheries Economics*, Oceana Publications, Inc., 1967, p.6.

41) Donald J. White; *The New England Fishing Industry: A Study in Price and Wage Setting*, Harvard University Press, 1954, p.58.

그 내용은 본質적으로 同一한 것이라 하겠다. 즉 White教授에 따르면 總漁獲高인 總收益(gross stock)에서 運航費(trip expenses, above-the-line expenses)<sup>42)</sup>가 控除된 後의 純收益(new stock)이 船主와 船員間에 配分되어 船員側取得分(crew's gross share)이 確定되며, 이 船員側取得分에서 [經常費](running expenses, below-the-line expenses)<sup>43)</sup>가 控除된 後의 殘額이 船員間에 一定率로 配分되어 個別賃금이 確定된다.<sup>44)</sup> 그리고 이와 같은 個別賃金の 決定過程은 二段階의 都中經費의 控除過程을 거쳐야만 決定되는 것은 아니고, 境遇에 따라 總漁獲高에서 直接 個別賃금이 決定되는 경우, 또는 船員側取得分에서 都中經費의 控除過程을 거치지 않고 決定되는 경우도 있다.<sup>45)</sup> 여기에 船主側配分과 船員側取得分(여기에서는 經費를 控除하기 前)을 A. A. Holmsen教授는 “레이”(lay)라 부르고 있고,<sup>46)</sup> F. J. Smith教授는 깃가림制下에 船員이 받는 總賃金を “레이”(lay), 혹은 船員取得分(crew-share)이라 稱하고 있다.<sup>47)</sup> 以上에서 “레이”(lay)는 우리가 말하는 「깃」과는 반드시 그 概念이 同一한 것은 아니다. 그러나 個別賃金の 決定過程이 漁獲總收益에서 都中經費의 控除過程을 거치는 경우 (都中經費의 控除過程을 거치지 않는 경우도 있으나 이때는 船員側配分率이 작기 때문에 都中經費控除의 경우와 그 類型的으로 같다고 보겠다)의 賃金形態가 “the lay system” 일 때 우리가 말하는 깃가림制와 本質적으로 差를 發見할 수 없다. 여기에서 우리는 漁獲總收益에서 個別賃금이 決定되는 過程에 注目하여 깃가림制의 第一特性을 볼 수 있다.

이와 같은 깃가림制下에서 船員이 받는 個別賃金の 變動要因으로 White教授는 ① 漁獲量, ② 漁獲物單價, ③ 運營費(operating expenses)<sup>48)</sup>의 規模, ④ 運航費와 經常費의 比率, ⑤ 船員側取得比率(the ratio of the fishermen's share), ⑥ 船員數의 6個要因을 列舉하고 있는데, 이 가운데 ④~⑥의 3要因은 外殼要因(the “shell” of the lay)으로서 航海가 끝난 후 事後的으로 決定되는 個別賃金에 대하여 骨格을 形成하는 것이라 말하고 있다.<sup>49)</sup> 위에서 「運航費와 經常費의 比率」(proportion of the above-the-line expenses and the below-the-line expenses)인 要因 ④가 要因 ⑤, ⑥인 事前確定要因과 더불어 外殼要因을 形成한다 함은 運航費나 經常費의 費用項目이 事前에 確定되어 있다는 理由를 구해야 할 것이다. 왜냐하면 兩者의 費用項目가운데는 그 金額이 燃料費, 主副食費 등

42) above-the-exenses에 屬하는 費用에는 港灣稅(wharfage), 埠頭利用料(scales), 販賣手數料(exchange fee), 探索費(searching), 警備費(watching), 그리고 機關士, 航海士, 無電士에 대한 特別手當(per) 등이 있다(White, *ibid.*, pp.68~70. 參照).

43) below-the-line expenses에 屬한 費用엔 燃料費(fuel), 潤滑油費(lubricating oil), 氷費(ice), 冷凍費(icing up), 主副食費(groceries and provisions), 調理士特別手當(cook's per), 飲料水費(water), 埠頭勞務費(lumpers) 등이 있다(White, *ibid.*, pp.68~70 參照).

above-the-line expenses와 below the line expenses의 區別은 分明치 않으나 本來的인 船舶運航에 隨伴되어 發生된 經常費項目인가 아닌가가 하나의 基準일 것이다. 즉 漁撈活動이 行해되지 않는다 하더라도 船舶運航에 따라 本來的으로 發生될 經常費項目이 above-line expenses이고, 漁撈活動에 隨伴되어 追加的으로 發生될 性質의 經常費項目이 below-the line expenses이다. 具體的으로 어떤 費用이 어느 項目에 屬하느냐는 勞使協定에 의해 決定될 것이다. (White, *ibid.*, pp.69, 81, 82 and 83. 參照)

44) White. *ibid.*, p.59.

45) F. J. Smith: *The Fisherman's Business Guide*, International publishing company, 1975, p.153.

46) Bell & Hazleton, *ibid.*, p.123.

47) F. J. Smith: *The Fisherman's Business Guide*, International publishing company, 1975, p.152.

48) White 教授에 따르면 操業費(operating expenses)는 航海費(trip expenses, above-the-line expenses)와 經常費(running expenses, below-the-line expenses)로 區分되는 것으로 理解된다.

49) White, *ibid.*, p.59.

### 깃가림(步合制)의 管理論的 性格에 관한 試論

과 같이 航海終了後에 確定되고, 따라서 兩者의 「比率」은 事後的으로 確定되기 때문이다. 그리고 經常費와 運航費는 運營費를 構成하는 것으로 우리가 理解하는 都中經費로 一括把握될 수 있으며, 이 外에 最終的으로 個別賃金を 確定지우는 「깃」數를 더하여, 漁獲量, 漁獲物單價, 都中經費, 船員側分配比率, 船員數 그리고 「깃」數를 깃가림制下의 個別賃金 決定要因이라 理解코자 하는 바이다. 이 要因 가운데 漁獲量, 漁獲物單價, 都中經費는 White 教授가 指稱하는 바 航海終了後 事後的으로 確定되는 要因으로서 事後確定要因(later determinatives)이며, 船員側取得比率와 船員數, 그리고 깃數는 事前確定要因(pre-determinatives)이다. 더구나 事前確定要因도 金額으로 表示되는 것이 아니고 比率로 表示되고 따라서 實質的으로 賃金額을 決定짓는 것은 漁獲量, 漁獲物單價, 都中經費 등의 크기일 것이며, 이들 要因은 外殼要因에 대한 核要因(the "core" of the lay)이라 할 수 있다. 그러나 이들 要因 가운데 事前에 金額에 의해 具體的으로 決定된 것이 없다는 데 他賃金制度和 깃가림制를 區別하는 特性을 보고, 여기에 깃가림制의 第二의 特性을 求할 수 있다.

다음 第二의 特性和 關聯되는 것이나 勞使의 取得分이 事後決定要因에 의해 左右된다는 事實, 特히 船員側取得分은 個別賃금이 事後確定要因에 의해 實質的으로 그 價值的 크기가 決定된다는 데 깃가림制의 第三의 特性을 볼 수 있다. 事前確定要因가운데 漁獲物單價=魚價가 事前엔 未確定的이라는 事實이 單價가 事前에 確定되고 收益의 一定率을 賃金으로 받는 "택시"運轉技士나 理髮師의 賃金과 깃가림制 賃金の 相異點이고, 또한 漁獲量=賃金源이 漁船員 自身에 의해 發見·捕捉해야 한다는 點이 一般工場에서의 成果給(piece-rate plan)과의 相異點이라 할 수 있다.<sup>50)</sup>

以上에서 우리는 깃가림制가 賃金形態로서 가지는 세가지의 特性을 規定한 바, 깃가림制는 賃金으로서 不確實要因에 의해 支配되는 程度가 絶對的이라고 할 수 있으며, 이에 緣由하여 漁船員은 船主와의 共同經營者 또는 깃가림制의 共同經營說이 擡頭되고, 또한 여기에 깃가림制의 經營管理的 性格을 規定하려는 傾向도 없지 않다. 이와 같은 共同經營說에 대하여 新川教授는 漁船員의 賃금이 「自己의 提供勞動만에 의해 確定되지 않는다. 이 關係는 勞務者에 經營에 있어서 損益의 共同負擔者란 錯覺을 낳게 하고 그만큼 雇用關係는 觀念的으로 稀薄化 된다. ……이러한 損益의 共同負擔者란 觀念이 觀念이 不過하다는 것은 經營에 損失이 생겼을 경우 그 損失을 經營者와 더불어 負擔할 義務가 없다는 事實을 보면 明白하다」라고<sup>51)</sup> 말하고 있다. 여기에서 新川教授의 「損益의 共同負擔者」란 J. A. Schumpeter의 「新結合의 遂行을 自身の 機能으로 하여 그 遂行에 있어 能動的 要素가 되는 經濟主體」인 「企業家」(Unternehmer)와 區別되는 「危險을 負擔하는 것은 恒常 資本家 뿐이다」에서 理解되는 「資本家」를 意味하는 것으로서의 깃가림制의 共同經營說이 否定되는 것이지 「企業家」와의 共同經營說마저 否定되었다고 할 수 없다. 그러나 雇用關係에 있는 漁船員가운데 「企業家」的 職能을 擔當하는 것으로 보이는 漁撈長 및 船長의 職能을 볼 때, 그 職能은 J. A. Schumpeter의 新結合의 5개의 境遇인 ① 新財貨의 生産, ② 新生産方法의 導入, ③ 新販路의 開拓, ④ 原料 또는 半製品의 新供給源의 獲得, ⑤ 新組織의 實現 등 어느 것에도 該當된다고 볼 수 없다. 왜냐하면 漁撈長 및 船長은 經營主에 의해 所與된 生産要素를 運用하여 一般的으로 確定된 漁場에서 確定된 生産方

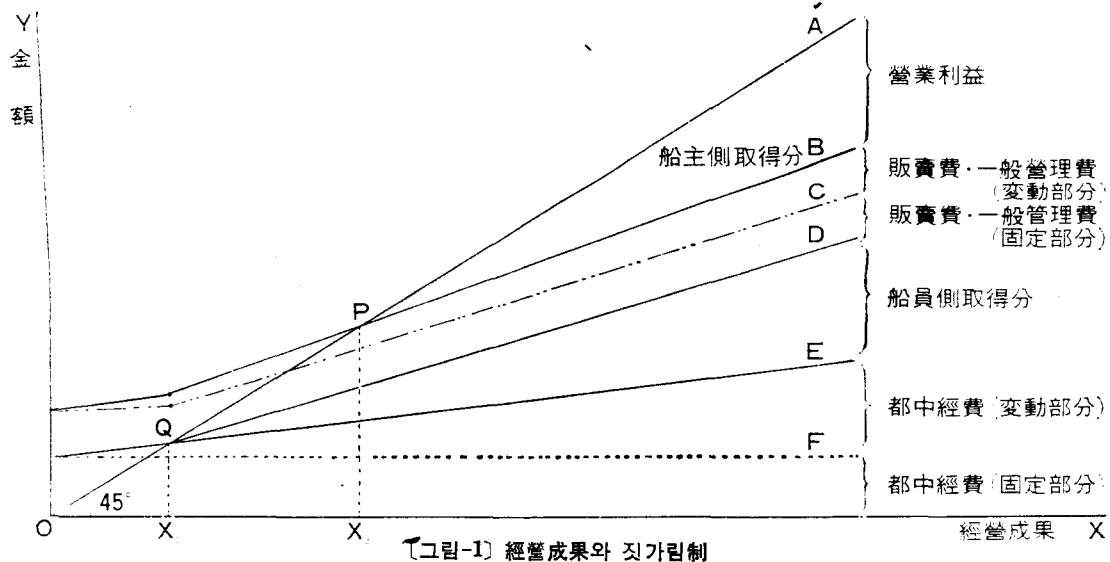
50) White, *ibid.*, p. 59.

51) 新川, 前掲書, p. 237.

法에 따라 漁撈活動을 指揮·監督하는 데 不過하며, 또한 恒常 流動的인 自然環境에 對處할 管理機能이 要求되나 이를 「新結合의 機能의 遂行」이라고는 理解할 수 없기 때문이다, 여기에서 우리는 「企業家」와의 共同經營說도 否定하지 않을 수 없다. 따라서 깃가림제의 共同經營說은 全的으로 否定된다고 볼 수 있으며, 우리는 깃가림제와 그가 가지는 賃金形態上的 諸特性은 漁業管理와 漁業勞動의 特殊性에 基因하는 것이라 볼 수 있다. 漁業은 通常 陸地와 隔離된 海上에서 많은 危險을 內包한 産業으로 危險을 廻避하고 航海가 成功的으로 끝나기 위해서는 生産要素間에 緻密한 調整이 要求된다. 또한 漁獲物마케팅에 決定的 影響要因으로 作用하는 漁獲對象의 徊游性과 低商品性(腐敗性)등을 克服하기 위한 勞務管理의 方策의 하나가 漁業勞動의 恒時變動性에 直面하고 있는 漁業으로 하여금 高等適合的 刺戟賃金制度(highly geared incentive system)인 깃가림제를 採用케 하였다는 것이 White 教授의 所論이기도 하다.<sup>52)</sup> 換言하면 漁業勞動環境의 常時的 變動性이 漁業賃金으로서 깃가림제를 確定짓는 것이라 할 수 있다.

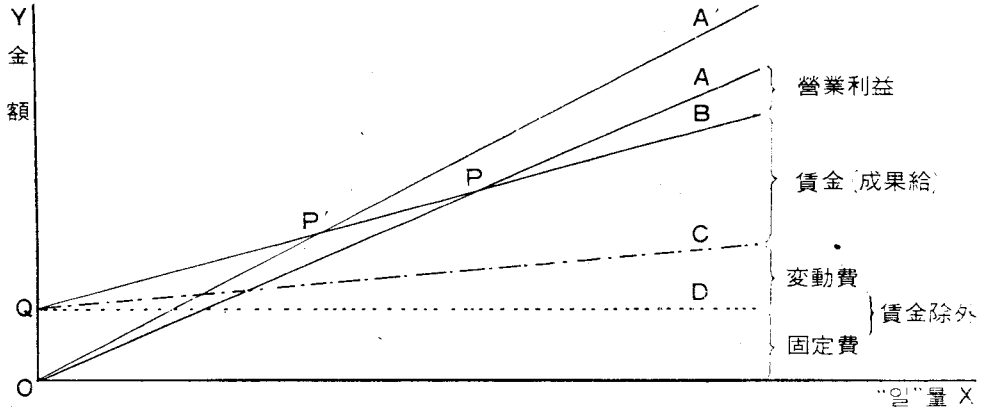
지금까지의 考察을 通하여 깃가림제下에서 個別賃金の 決定過程에서 事後確定要因이 賃金額決定에 核心的 役割을 擔當함은 漁業勞動環境의 常時的 變動性을 表現한 것이며, 이 變動을 最大限으로 漁業經營成果에 結付시키는 經營方策이 깃가림제라 規定지을 수 있을 것이다.

깃가림제의 管理的 效果는 [그림-1]에서 보는 바 經費와 漁獲成果가 一定程度를 超過한 後(船員側 取得分은  $OX_1$  超過後, 營業利益은  $OX_2$  超過後)는 船員側取得分(깃가림제總賃金)은 經營成果의 增大에 따라  $\tan \angle DQE$  倍씩, 營業利益은  $\tan \angle APB$  倍씩 增加하게 된다. 即 經營成果의 增大에 따라 一定比率로 勞使의 取得分은 增加하게 되는 데 깃가림제의 經營管理的 特徵을 찾을 수 있다. 他 賃金制度, 特히 깃가림제와 比喩의 對象이 되는 成果給制는 [그림-2]에 보는 바 經營成果와는 關聯 없이 “일”量의 增大에 따라 賃金은 一定比( $\tan \angle BQC$ )로 增加하는데 對해서, 經營成果는 同一“일”量에 對해서도 結果에 있어서 單位當 利益의 增大에 따라 相異하며 經營成果의 上昇에 따른 營業利



52) White, ibid., p. 98.

깃가림제(步合制)의 管理論的 性格에 관한 試論



[그림-2] 經營成果와 成果給制

益은 적어도 短期에 있어선 單位當利益의 增加倍數만큼 增幅하게 된다. 利益의 發生이 事前確定要素인 賃金計算에 長期的으로 影響要素이나 短期的으로 影響을 주지 않기 때문이다. 즉 經營成果가 OA에서 OA'로 上昇하였을 때 賃金の 增加와는 關係없이 營業利益의 增加倍數는  $\tan \angle APB$ 에서  $\tan \angle A'P'B$ 로 增加하게 된다. 여기에서 經營管理에 대한 參與의 程度의 上昇에 따른 取得分의 增加傾向은 賃金所得者가 算術的인데 대하여 經營者側은 幾何的 增加임을 알 수 있다. 즉 經營成果에 대한 刺戟要因은 賃金所得者 보다는 經營者에 보다는 큰 影響을 미치게 되므로 經營者指向的이며, 賃金所得者의 所得과 經營成果 兩者間은 적어도 無關聯的이다. 그러나 [그림-1]의 깃가림制下에서는 經營成果에 대한 勞使間의 配分率은 一定하여 經營成果의 表現인 漁獲總收益은 直接的으로 常時 賃金에 影響을 주며 物量的 經營成果는 그대로 價值的 經營成果에 對應하기 때문에, 線 OA는 [그림-2]에서와 같이 OA에서 OA'에로의 移動은 必要없으며  $\angle YOX$ 를 二等分하는 線 OA를 그리면 經營成果는 곧 Y軸에 의해 金額으로 表示되게 마련이다. 經營成果의 增大에 따라 變動費는 遞增된다는 假定에서 보면 經營成果의 增大에 따라 船員側取得分은  $\tan \angle DQE$ 倍로 增加하는데 營業利益은  $\tan \angle APB$  倍로 增加한다. 이때  $\tan \angle APB$ 의 經營成果와의 關係는 恒常 一定하며 經營成果의 增大는 곧 前述한 바 勞使兩方의 所得에 直接的인 增大原因이 된다는 意味에서 깃가림制의 經營管理의 特徵이 浮刻되게 된다.

이와 같은 깃가림制의 經營管理의 特徵은 「깃」數에 의해서도 볼 수 있다. 이는 깃가림制를 漁撈長(船頭)制와의 癒着關係에서 把握하려는 立場에서 볼 수 있는데, 漁撈過程이 漁撈長(船頭)을 中心으로 한 人的結合에 의한 技能體系인데서 船主는 現實的으로 漁撈長과 單獨으로 漁撈契約를 締結하고 漁撈長은 自己의 責任으로 血緣·地緣의 船員을 雇入하여 船主 對 漁撈長과 漁撈長 對 船員의 二重的인 漁業雇用關係를 形成하는 閉鎖的·家父長制的 勞動組織인 漁撈長制가, 漁撈技術의 科學化·機械化의 進展과 漁業勞動市場의 開放化된 事情下에서도 最低 必要한 船員의 雇入과 實質的인 生産管理擔當者로서의 立場이 強化되어 漁撈長의 重要性은 조금도 減退되지 않고 있으며, 閉鎖的·家父長制的인 束縛된 人間關係를 基礎로 한 勞動條件이 表現된 것이 깃가림制賃金の 機能으로서 깃가림制는 漁撈長制度和 癒着되고 있다는 것이다.<sup>53)</sup> 이와 같은 立場은 癒着의 連結을 「勞動條件의 體

3) 岩切成郎, 『漁村構造의 經濟分析』, 恆星社厚生閣, 1967, pp. 57~58.

現]에 求하고 있으나, 勞動時間·賃金·勞動環境 등 勞動條件이 어떻게 깃가림制上에 體現되었는가에 대한 考察보다는 깃가림制를 包攝하고 있는 漁業勞使關係를 前近代性에 의해 規定하고, 이를 所謂「内部請負制」(sub-contract system) 혹은 前資本制의인 것으로, 즉 經濟史的 側面에서 性格을 規定하려는 立場인 것이라 할 수 있다. 그러나 오늘날의 漁業雇用關係가 外殼上 船主 對 漁撈長, 漁撈長 對 船員이란 二重關係 및 内部請負制의 形式을 取하고 있으나, 漁船員에 對한 責任은 船主에 歸着되고, 漁撈長의 漁船員에 대한 責任은 앞서 말한 바 生産管理擔當者로서의 責任 以上の 것은 아니라고 보아야 할 것이다. 生産管理擔當者로서 漁撈長을 規定지을 때, 깃가림制와 漁撈長制의 癒着問題도 漁撈長이 生産管理擔當者로서 깃가림制를 어떻게 利用하느냐는 問題에 歸着되고, 또한 보다 具體的으로는 漁撈長이 管理者로 職務遂行過程에서 漁獲成果와 經營成果의 極大化 努力과 깃가림制와의 關係에 의해 把握될 것이다. 깃가림制가 漁獲總收益에서 都中經費를 控除한 後 配分된 船員側 得取分을 船員各者의 「깃」數에 의해 個別賃金이 決定되는데 漁獲成果의 極大化 努力은 漁獲總收益의 源初的 規定要因인 것으로 船員과의 關係에 있어선 어떻게 船員을 最高能率의으로 漁撈活動에 參與시키느냐는 問題에 歸着된다. 깃가림制上 이와 關聯되는 것은 都中經費後의 勞使間 配分比率과 「깃」數 決定의 問題인데, 前者는 全體로서의 漁船員全員에 關係되며 事前 漁撈契約上에 規定되는 것이 一般的이다. 따라서 남은 문제는 「깃」數의 策定權에 관한 것으로 이 權限은 漁撈長의 權限에 屬하고 있다. 여기에 漁獲成果極大化 努力에 있어 漁撈長과의 癒着關係에 緣由하는 漁撈長의 人事管理政策上의 깃가림制의 特徵을 볼 수 있다.

그리고 經營成果極大化와 깃가림制와의 關係는 漁獲總收益의 極大化를 위한 高魚價의 實現과 都中經費의 節減이란 點에 集約되는데, 高魚價의 實現은 漁獲物에 대한 社會의 選好度 特히 漁獲物의 需要供給에 의해 決定的인 影響을 받기 때문에 生産管理擔當者로서 漁撈長의 影響權限의 事項이며, 都中經費의 節減問題도 都中經費가 漁撈活動上 不可缺의 費用이나 그 費用內容의 不明確性으로 費用項目에 問題를 內包하고 있다. 따라서 이 問題는 漁撈契約時 다루어져야 할 問題이지 賃金形態로서의 깃가림制 自體의 領域밖의 것인 것이다. 그러나 都中經費와 깃가림制와의 關係를 都中經費控除와 漁業經營과의 關係로서 理解할 때 經營管理의 當爲性을 企業의 維持와 繁榮에서 求할 수 있고, 漁企業의 維持·繁榮과의 關係에서 都中經費의 經營管理의 性格을 考察함으로써 깃가림制의 또 하나의 經營管理의 特徵을 볼 수 있을 것이다. 經營管理의 本質이 繼續體인 經營體의 維持·繁榮에 있을 때 都中經費가 漁撈過程에서 消費된 經費인 點에 漁業經營體의 必要維持經費의 性格을 갖고 있다. 흔히 漁獲總收益에서 都中經費를 控除한 殘額을 勞使間에 配分하는 關係上 船員側取得比率 만큼 被雇用者인 船員이 經營體의 維持經費를 負擔하는 印象을 주나, 實은 깃가림制의 源基形態인 結分制에서 오늘에 이르기까지의 歷史的 經驗的 展開過程에서 推定된 “일”에 대한 捕償金額의 漁獲總收益에 대한 平均的 占有率이 船員側配分比率이라 할 수 있다. 이와 같은 事實은 不確實要因을 많이 內包하고 있는 깃가림制에 의한 賃金額이 統計的으로 平均的 傾向을 보이고 있는 事實에서 推定할 수 있다. 여기에서 깃가림制賃金이 「統計的 平均的 傾向」을 보이고 있다는 事實에 立脚할 때 깃가림制 代身에 固定給制 採用의 妥當性이 認定될 수도 있다. 그러나 前述한 바 깃가림制의 經營管理의 特徵과 더불어 漁業經營體의 維持라는 企業存續의 原則이 他産業에 비해 많은 不確實要因을 안고 있

는 漁業經營에 있어서의 漁業管理의 表現이 都中經費控除制라 理解되며 여기에 또 하나의 깃가림제의 經營管理의 特徵을 볼 수 있다.

以上에서 깃가림제가 가지는 性格을 깃가림제 賃金이 確定되는 具體的인 過程과 經營管理라는 兩側面에서 考察한 바, 이는 漁業經營과 漁業勞動의 特殊性에서 緣由하는 것으로 漁業經營의 經營管理 및 賃金管理의 側面을 特徵的으로 表現한 것이 깃가림제인 것이다.

#### 四. 賃金形態로서의 깃가림제

漁業經營과 漁業勞動의 特殊性의 經營管理의 表現이 깃가림제라 規定한 바 賃金形態로서의 位置 規定에 대해 吟味코저 한다.

基本的 賃金形態로서 時間給制(time-rate plan)와 成果給制(piece-rate plan)를 列學하는 것이 一般이다. 이에 關하여 Erich Kosiol 教授는 「賃金形態에 關한 問題는 勞動給付의 合理化(節約)란 包括的 課題의 部分問題의 하나이다. 一定한 賃金算定方式을 選擇하는 것은 바로 同時에 一定한 勞動組織과 勞動方法을 導入하는 것이다」<sup>54)</sup>라고 말하고 있는데, 이는 特定的 賃金形態는 “일”의 內容과 函數關係에 있음을 示唆하는 것이라 理解할 수 있다. 여기에서 賃金形態로서 깃가림제를 吟味하기에 앞서 그 構造의 特徵을 또다시 보던 깃가림제는 漁獲物의 販賣代金인 漁獲總收益에서 操業經費 또는 이에 대한 附帶經費를 控除한 漁獲純收益(配分源資)을 一定比率(配分率)로 勞使間에 配分되고, 이때 船員測取得分(賃金源資)를 個人別 配分「깃」數(「깃」數)에 의해 船員의 個別賃金이 確定되는 賃金確定過程을 一般的인 特徵으로 치는 賃金形態이다. 즉 配分源資가 確定되는 過程과 賃金源資가 確定되는 過程, 그리고 個別賃金이 確定되는 過程인 三段階의 構造의 特徵을 갖고 있다. 이와 같은 特徵을 가진 깃가림제가 基本的 賃金形態인 時間給制와 成果給制와의 關係의 考察을 通하여 깃가림제의 賃金形態로서의 位置를 明白히 하기에 앞서 賃金과 財貨의 表現으로서의 “일”과의 公正性의 問題에 대해 吟味하기로 하겠다.

Kosiol教授는 賃金과 “일”과의 公正性에 대하여 「給付와 賃金이 不一致하는 것은 有用한 勞動給付를 提供하기 위한 心理的 및 生理的 基礎가 缺如하게 되고 따라서 長期的으로 보던 企業이 經濟的 成果를 얻는 可能性도 없어진다」<sup>55)</sup>라고 말함으로써 應當한 賃金を 支拂한다는 것은 健全한 企業維持의 한 條件임을 示唆하고, 이러한 公正性은 「『勞動과 그 對價』의 經濟的 交換過程의 本質에 根據」하는 것으로 보고 있다. 이는 勞務管理의 側面에서 企業維持에 必要한 勞動確保의 本來的 條件인 “일”은 이에 應當한 賃金에 의해 報償되어야 함을 말하는 것으로, 이와 같은 賃金과 “일”과의 等價原理가 實現되기 위한 手段이 賃率의 公正한 分化和 賃金形態의 選擇이라 말하고 있다.<sup>56)</sup> 賃率의 公正한 分화는 實行에 多樣한 困難性을 가진 勞動에 대한 經營側의 要求度에 대한 數量的 測定, 즉 職務評價에 의한 賃率의 分化和 이 賃率과 達成된 從業員의 個人的 “일”의 程度에 對應하는, 즉 「業績

54) Erich Kosiol. Leistungsgerechte Entlohnung, Wiesbaden, 1962, [高田馨(譯), エーリンヒ ヲジオー ル, 『公正賃金の 原理』, 日本千倉書房, 1965] 譯書, p. 35.

55) Kosiol, 前掲譯書, p. 13.

56) Kosiol, 前掲譯書, p. 14.

評價)에 의한賃率의分化가要求되며, 다음은個人的인 “일”의程度差가必然的으로 그對價에考慮·算入되어야 하는데 이들諸性格은賃金形態의選擇에 의한賃金構造의確定에 의해賃金과 “일”의等價原理의實現이要求하고 있다는 것이 Kosiol教授의所論으로,<sup>57)</sup>結局賃金公正性の問題는「賃率」과「賃金形態」의問題로歸結케 된다.

以上の Kosiol教授의理論을 깃가림制와의關聯에서 본다면, 첫째賃率의問題는「配分率」과「깃」數의策定の問題라 할 수 있다. 그런데配分率は配分源資의勞使間配分率로서賃金支拂總額에關聯되므로職務評價와業績評價에 의한個人指向의賃率과는 그性格이相異하다. 그러나一旦賃率이確定되면賃金支拂總額과는無關聯的으로賃率을運用하는데 적어도短期的으로는賃金支拂總額이賃金運用을通하여個別賃金の確定에影響을 주지 않는데 대하여, 깃가림制下에서는配分率에 의해確定되는賃金支拂總額인賃金源資에 의해個別賃금이左右되게 된다. 여기에서 우리는總括的賃率로서配分率이問題되어야 한다. 즉公正한配分率의策定은公正賃金實現의第一段階라 할 수 있다.配分率과 더불어賃率의本來的인 깃가림制의表現은「깃」數라 할 수 있다. 「깃」數는漁船員相互間에勞動의困難性を 나타내고 있을뿐 아니라,漁船員個個人的인賃金確定過程에서經營成果의 하나의表現形態인賃金源資에彈力的·變化的으로作用한다는意味에서業績評價에 의한賃率의性格을具有하고 있다. 따라서 깃가림制下에서公正賃金の實現을 위해配分率과「깃」數는賃率의意味内容を 갖고 있는 것이다. 그러나賃率이個人指向의性格을 갖는다는 데서 깃가림制下에선「깃」數가典型的인意味에서의賃率에充當하는 것이다.

本來「깃」數는漁撈活動의單位體인漁業經營體內에서職務別로要求되는職務遂行의困難性的相對的表現으로 이러한意味에서「깃」數는職務評價에 의한賃率로서狹義로規定하게 된다.

賃金構造에 있어서職務評價를 Kosiol教授는「給付公正性賃率分化의本來的基礎이다」<sup>58)</sup>라고 말함으로써公正한賃金構造의基礎를職務評價에서求하고 있고,職務評價의方法에 대하여諸評價方法上的不安全性,勞動困難性を測定하기 위한現實的·客觀的規準의缺如,如前한評價의判定(Schätzung)依存性 등을指摘하면서 새로운職務評價方法이主觀的인 것에서客觀的인 것으로의轉換이試圖되고 있다고示唆하고 있다.<sup>59)</sup> 그런데 이와 같은職務評價에 있어서評價計劃은比較的最適의比重策定을各個의標識에賦與하고 있는 것이라 할 수 있는데, 이「比重策定」의問題는「實際上……經營公正的인經驗的解決에一任하게 되어 있다」<sup>60)</sup>라고 말함으로써「客觀的인評價」를「經驗에 의해確定되는評價」로把握하고 있다.換言하면比率策定の科學性的判斷을經驗에依存하는 것이다. 이와 같은立場에서 보는 한 깃가림制의配分率이나,「깃」數策定の妥當성이認定되지 않을 수 없다.配分率과「깃」數의歷史는 깃가림制에限한 것이 아니라 깃가림制의源基形態인結分制에까지遡及하는 것으로 그간의 많은試行錯誤의過程을 거쳐經營體別配分率과「깃」數가策定되어 있는 것이現實情이다. 그리고「깃」數의策定이漁撈長 및 船長에 의해主觀的인判定에 의해決定되어지고, 또한船上에서의漁業勞動은 그機械化의程度가進展되어 있다 하더라도 이機械

57) Kosiol, 前掲譯書, “序論-B 等價原理と その實現” 參照.

58) Kosiol, 前掲書譯書, p. 18.

59) Kosiol, 前掲譯書, pp. 18~19.

60) Kosiol, 前掲譯書, p. 23.



깃가림제(步合制)의 管理論的 性格에 관한 試論

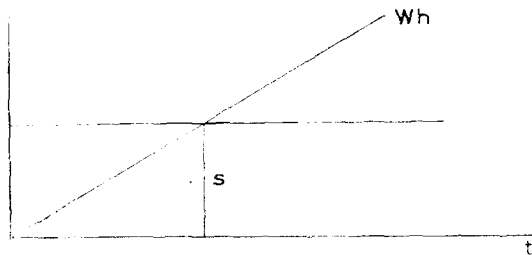
化는 分業化된 個個의 漁業勞動의 重心이 機械에 옮긴 것으로서 分業化된 것을 全體로 連結시키는 過程이 아직도 交代制와 手勞動體系에 依存하고 있는 實情인데, 이러한 勞動이 海上이라는 變動的인 狀況下에서 體系的으로 間斷없이 成立되기 위해서는 漁業成果가 船員 個個人的 漁業勞動과의 關聯에서 賃金에 表現될 制度的 裝置가 必要하게 된다. 그렇지 않고는 船員의 持續의이며 體系的인 協動은 期待할 수 없다. 漁業成果의 賃金에의 反映手段이 깃가림制下에서는 「깃」數이며 따라서 主觀的인 「깃」數 策定이 客觀化되어야 하며 配分率의 合理的·客觀的 策定이 要求되는 것이다. 이 客觀化의 基盤이 다름아닌 깃가림制의 形成·展開와 더불어 存在하는 經驗인 것이다. 여기에 우리는 漁業成果가 바로 漁業勞動의 反映일 때, “일”의 賃金에의 併行的·連續的 移行을 把握하기에 이르게 되며 깃가림制 賃金의 公正性이 「깃」數와 配分率에 의한 實現의 可能性을 期待할 수 있다.

다음 Kosiol教授가 말하는 “일”과 賃金과의 等價原理의 또 하나의 實現手段인 賃金形態로서의 깃가림制에 대해 吟味해 보기로 하겠다. 前述한 바와 같이 基本的인 賃金形態로서 우리는 時間給制와 成果給制를 드는데 이들과의 比較를 通하여 賃金形態로서의 깃가림制의 位置를 規定코져 한다.

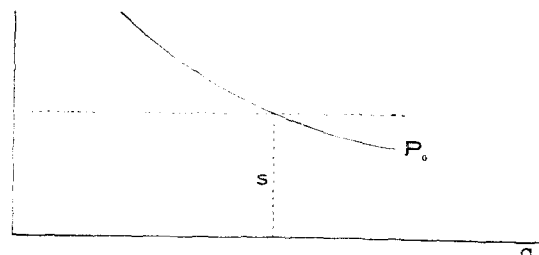
現在 가장 널리 普及되고 있는 것이 時間給制인데 우선 時間給制와 깃가림制와의 關係에 대해 考察하여 보면, 時間給制는 一定한 時間的 單位에 一定의 賃率이 適用되는 賃金形態이며, 賃率은 “일”의 種類와 “일”의 困難度에 따라 職務評價를 거쳐 確定된 單位時間當 基準 “일”量에 대한 賃金은 時間當 固定賃率(s)을 말하는 것으로서 實際勞動時間을 t라 할 때 時間賃金 Wh는 다음과 같이 表現된다.

$$W_h = s \cdot t \dots \dots \dots \textcircled{1}$$

① 式은 固定的 時間當 賃率下에서 時間給制賃金과 實際勞動時間과의 關係를 나타내고 있다. 이를 그림으로 表示하면 [그림-3]과 같으며 時間給制의 一般的 表現形態이기도 하다. 여기에서는 s가 常數인에서 時間給制賃金은 獨立變數인 時間 t에 正比例하며 單調로운 增加를 보인다. 그러나 時間當 賃金이 固定되어 있기 때문에 “일”의 增強에 대한 主觀的 刺戟은 抑制되고, 時間的 “일”增強은 抑制되고 있다고 볼 수 있다. 그리고 “일”을 迅速히 그리고 많은 일을 處理하려는 時間的·量的 合理化는 抑制되는 關係上 物量的 “일”增強은 抑制되고 있다. 그러나 “일”을 迅速히 處理하려는 刺戟이 없다는 데서 質的 “일”增強은 期待된다고 볼 수 있고,<sup>61)</sup> 이와 같은 事實은 業績評價와의 關係에서도 볼 수 있다. 時間給制에서의 賃率은 遂行될 “일”의 種類와 困難性을 考慮하나 單位時間當 遂行될 “일”, 즉 正常 “일”量에서 出發하게 된다.<sup>62)</sup> 여기에서 業績評價와 時間賃率과의 關係를 考察할 必要가 생기



[그림-3] 時間給制(I)



[그림-4] 時間給制(II)

61) Kosiol, 前掲譯書, p. 43.

62) Kosiol, 前掲譯書, p. 41.

는데, 지금業績(“일”量)  $q$ 로 時間賃率  $s$ 를 除하면 單位“일”當賃率  $P_o$ 가 算出되는데 이 關係는 ②式과 [그림-4]에 의해 表示된다.

$$P_o = \frac{s}{q} \dots\dots\dots ②$$

$$s = q \cdot P_o \dots\dots\dots ②'$$

여기에서 “일”量  $q$ 는 職務評價의 結果 時間賃率  $s$ 에 對應하는 것으로 正常 “일”量으로 把握될 수 있는 것으로 “일”量과 “일”當賃率은 反比例關係에 있다. 여기에서 “일”量の 增加는 “일”當賃率이 減小되기 때문에 物量的 “일”增強에 대한 主觀的 刺戟은 抑制됨을 여기에서도 알 수 있다. 그리고 時間當賃率과 이에 對應하는 正常 “일”量은 定數이고 따라서 式 ②'에서 보듯이 여기에서 “일”當賃金額  $P_o$ 가 變數로 作用한다. 그러나 [그림-4]에서 “일”量の 減少는 “일”當賃率의 增加를 가져오기 때문에 “일”의 質을 重要視하는데 適合한 賃金形態란 結論을 誘導할 수 있다. 以上の 考察을 通하여 時間給制는 質的 合理化를 追求하는 “일”에 適用시킴으로써 “일”과 賃金の 等價關係를 維持하려 할 때 適合한 賃金形態라 할 수 있다.<sup>63)</sup>

時間給制와의 關聯에서 짓가림制를 볼 때 짓가림制下의 賃金算出의 一般的 公式은 다음과 같이 表現될 수 있다.

$$Wl = \frac{(R-C)\alpha}{n} \dots\dots\dots ③$$

$Wl$  : 짓當賃金             $R$  : 漁獲總收益             $C$  : 都中經費  
 $\alpha$  : 船員側配分率         $n$  : 總짓數                     $R-C > 0$

$$Ws = \text{個人別「짓」數} \times We \dots\dots\dots ③'$$

$Ws$  : 짓가림給制賃金

③式에서 船員側配分率은 漁獲契約에 의해 規定되고, 總「짓」數는 職級과 船員 個人的 能力 등을 考慮한 個人別「짓」數의 總計이기 때문에 配分率과 더불어 定數로서 作用하게 된다. 따라서 「짓」當賃金 혹은 짓가림制賃金은 漁獲總收益과 都中經費의 差와 比例的인 函數關係에 있음은 ③式에서 理解할 수 있다. 時間給制가 ①式과 [그림-3]에서 賃金이 時間에 比例하는 關係上 時間的 “일” 增強이 抑制되고 ②'式과 [그림-4]에서 보는 바 時間賃率이 固定的이며 單位 “일”當賃率과 “일”量은 反比例的인 데서 物量的 “일”增強도 抑制되고 있다. 그런데 짓가림制에서는 漁獲總收益과 都中經費가 獨立變數로 作用하며 그 差와 「짓」當賃金과는 比例的이기 때문에 漁獲總收益과 都中經費와의 差를 極大化시키려는 努力이 作用하는데 이는 漁獲總收益의 極大化와 都中經費의 極小化에 의해 成就된다. 여기에서 賃金에의 影響要因 가운데에서도 特히 自然的 條件의 變動要因에 의해 많은 影響을 받는 漁撈活動에서 自然的 條件등 變動要因의 影響을 極小化시키려는 努力은 時間的으로 迅速한 作業을 要請하고, 또한 操業期間의 短縮은 都中經費의 縮小化에 대해서 直接的인 要因이 되기 때문에 時間給制와는 달리 物量的·時間的 “일”量の 增強이 促求되지 된다.

그리고 時間賃率의 出發點이 正常 “일”量이었는데 대해서 「짓」의 出發點이 正常 “일”量이 아니고 匠色으로서의 漁船員 一人의 “일”量인데서 正常 “일”量일 수 있으나, 時間에 根據한 “일”量이 아니

63) Kosiol, 前掲譯書, pp. 50~52.

깃가림制(步合制)의 管理論的 性格에 관한 試論

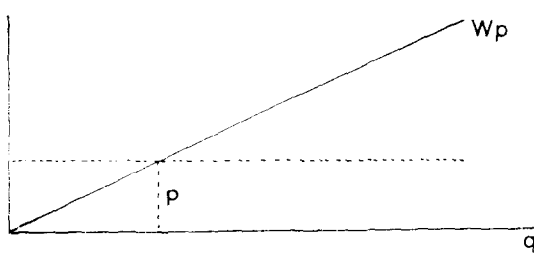
고 時間과는 非關聯的으로 그리고 具體的인 “일”量과도 非關聯的으로 社會通念上 漁船에서 匠色으로서 漁業勞動에 대하여 一定한 遂行能力을 가지고 이 能力에 即應한 “일”量을 表現하는 相對的·觀念的인 “일”量인 것이다. 여기에서 깃가림制는 時間과의 關係가 非關聯的이라 規定지을 수 있다. 또한 時間給制에서 促進的이었던 質的 增強에 대해서 보던 漁業勞動의 對象物은 그 棲息環境에 의해서 自然的으로 所興인 「質」의 對象物인데서 兩賃金形態間에 相異點을 볼 수 있으며, 時間給制는 時間과 賃金과의 關係가 直接的이다. 그리고 質과 “일” 增強은 長期的으로 賃金에 變動을 招來케 할 것이나 短期的으로 賃金의 變動要因은 아니기 때문에 主觀的인 刺戟이 缺如되고 消極的인데 대하여, 깃가림制는 對象物의 捕捉如何가 賃金에 直接的인 影響要因이나 勞動對象物이 把握되는 한에 있어서 그 影響이 作用되는 關係上 主觀的 刺戟은 그 發現이 間歇的이나 積極的이라 할 수 있다. 그러나 이와 같은 間歇性은 斷續的인 強度 높은 勞動을 同伴하고 또한 깃가림制下에서 一定한 賃金額의 持續性이 顯著히 沮害되는 關係로 깃가림制의 賃金形態로서의 永續性은 顯著히 위태롭게 된다.

다음은 時間給制와 더불어 또 하나의 基本的 賃金形態인 成果給制와의 關係에서 깃가림制를 檢討해 보면 請負給制라고도 불리우는 成果給制는 確定된 一定 “일”量 즉 量的으로 確定된 生産量의 生産에 대하여 單位 “일”當에 대하여 一定한 賃金이 支拂된다.<sup>64)</sup> 따라서 成果給制는 다음 ④와 같은 數式과 [그림-5]로 表示된다.

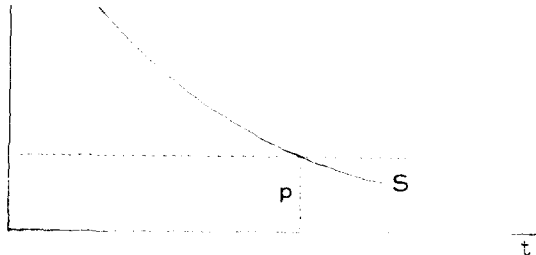
$$W_p = p \cdot q \dots\dots\dots ④$$

$W_p$  : 成果給制賃金     $p$  : 일當賃率     $q$  : “일”量

여기에서 “일”量의 增加는 곧 賃金에 直接的으로 反映되므로 物量的 “일”增強에 대한 主觀的 刺戟은 促進的인을 알 수 있다. 이와 같은 成果給制의 構造는 典型的인 “일”量과의 關係에서 단 볼 것이 아니라 時間과의 關係에서 考察하면 成果給制下의 時間當賃金  $S_0$ 는 確定된 “일”當賃率을 “일”의 遂行時間  $t$ 로 除한 商이 되는데, 成果給制는 體系的인 時間研究와 이에 根據한 課業設定일 때 그 合理性이 主張되고 따라서 確定된 “일”當賃率  $p$ 는 그 遂行時間  $t$ 에 即應한 賃率로서  $p$ 와  $t$ 는 相互的 定數 性格을 갖는다. 그러고 ⑤'式에서는 時間當賃金  $S_0$ 가 固定되고  $t$ 를 獨立變數,  $p$ 를 從屬變數로 보았다.



[그림-5] 成果給制(I)



[그림-6] 成果給制(II)

$$S_0 = \frac{p}{t} \dots\dots\dots ⑤$$

$$p = t \cdot S_0 \dots\dots\dots ⑤'$$

[그림-6]에서 表示되는 바 時間當賃金을 消費될 時間에 反比例하고 時間的 “일”增強 또한 顯著히 促

64) Kosiol, 前掲譯書, p. 55.

進된다.<sup>65)</sup> 이와 같이 時間的 物量的 “일” 增強이 促進되는 것은 “일” 當賃率이 固定的인 데서 理解된다. 이러한 事實과 깃가림제를 比較해 볼 때 前述한 바 깃가림제도 時間的 物量的 “일” 增強이 促進되나, 賃金과 “일” 量의 關係가 成果給制는 直接的이며, “일” 量은 그대로 賃金에 의해 表現된다. 그런데 깃가림제에 있어서 賃金の 規定要因은 漁獲總收益과 都中經費와의 差額과 「깃」數, 그리고 配分率이다. 여기에서 漁獲總收益과 都中經費의 差額は 漁況과 漁獲物의 價格, 船需品의 調達價格 등에 의해 影響을 받으며, 漁船員의 “일” 量은 이들 諸要因 가운데 하나에 不過하며 漁船員 個人的 “일” 量은 더구나 個別的 實現이 不可能하다. 「깃」數와 配分率도 前述한 대로 “일”의 絶對量을 表現하는 것이 아니다. 깃가림제의 時間的 物量的 勞動增強을 말한 바 있으나, 實際 그 內容은 前述한 諸規定要因의 媒介에 의해 賃金에 增加的으로 反映될 것이라는 期待可能性을 內藏하고 있는 것으로 把握될 性質의 것이다. 그리고 깃가림제賃金は 흔히 成果給制로 理解하려는 傾向이 있는데 이에 대해 新川教授는 「歩合制賃金は 매로 成果給制賃金과 混同된다. 그렇지만 前者는 收益分配分, 後者는, 確定勞動量에 대한 賃金이다. 後者는 勞動量, 따라서 그의 物質的 表現으로서의 漁獲量이 確定되면 賃金도 또한 確定되는데 대하여, 前者는 그것만으로는 確定되지 않고 販賣價格 및 操業經費의 確定을 기다리지 않으면 안된다는 相異點이 있다. 이 두개의 賃금이 一致되는 경우는 販賣價格 및 操業經費가 一定한 경우 뿐이다<sup>66)</sup>」라고 指稱함으로써, 깃가림제와 成果給制의 相異를 말하고 있다. 그러나 新川教授의 指摘가운데 깃가림제賃金を 「收益分配分」, 成果給制의 賃金は 「賃金」이라 하여 區分하고 있는데, 收益은 企業活動을 위해 消費된 經濟價値의 代償으로 獲得된 經濟價値를 意味하는 것으로 이 分配分에는 經營的 生産要素에 대한 分配分 혹은 利害關係者에 대한 分配分 등이 있는데, 이러한 分配分の 하나로서의 漁船員取得分을 原價形成要素인 費用概念으로서의 賃金과 區別하려는 新川教授의 立場은 깃가림제賃金の 賃金性を 模糊하게 하려는 것으로 理解될 수 있다. 또한 깃가림제賃金과 成果給制賃金は 販賣價格, 都中經費가 一定의 경우에는 一致한다고 말하고 있으나, 깃가림제에서의 漁船員의 “일” 量이 直接的으로 物量으로서의 漁獲量을 意味하는 것이 아니며 또한 漁獲物의 販賣價格을 意味하는 것은 더욱 아니다. 그리고 從業員의 “일” 量이 直結적으로 物量으로서의 成果를 表示하는 成果에 一定賃金を 乘함으로써 賃金으로 表示되는 成果給制賃金は 算出의 過程에서 깃가림제와는 相異하다. 이러한 두개의 賃金の 一致는 偶然한 것이며, 一致에 이르는 過程에 何等의 論理的 共通性은 없다. 또한 賃金形態로서의 永續性에 대해서 보면 깃가림제는 이미 言及한 바이나, 成果給制는 時間的 物量的 “일” 增強이 促進되고 “일” 量에 賃금이 比例하기 때문에 質的 “일” 增強은 沮害되며 따라서 質的 “일” 增強에 대한 經營者側의 要求와 時間的·物量的 “일” 增強에서 오는 從業員側의 心理的 肉體的인 強迫感에 대한 緩和要求的 結果 그 永續性は 위태롭다고 할 수 있다. 그러나 그 程度는 깃가림제에 比하여 훨씬 낮은 것이라 하겠다. 왜냐하면 成果給制는 “일”의 增大가 賃金の 增大를 保證하나 깃가림제는 그렇지 못한 데서 그 原因을 求할 수 있다.

지금까지 構造的 要因을 基盤으로 賃金形態를 形成하는 基本的 賃金形態인 時間給制와 成果給制와의 對比에 의해 깃가림제를 檢討한 바 있으나, 時間給制는 時間的·物量的 “일” 增強이 抑制되고

65) Kosiol, 前掲譯書, pp. 55~61.

66) 新川, 前掲書, p. 245.

깃가림제(步合制)의 管理論的 性格에 관한 試論

“일”의 結果인 “일”量에 대해서는 非積極의이며 “일”의 質에 대해서도 時間的·物量的 “일”增強이 抑制된 結果 質的 “일”增強이 促進된 것이지 積極的으로 追求한 結果는 아니다. 이에서 時間給制는 消極的 質賃金이라 할 수 있고, 이와 反對로 成果給制는 “일”量과 賃金이 意圖的으로 直結되고 質的 “일”增強은 沮害되는 데서 積極的 量賃金이라 特徵지을 수 있다.<sup>67)</sup> 이에 대해 깃가림制는 前述한 바 “일”量과 賃金이 意圖的으로 直結되지 않으나 “일”量の 增加에 의하여 漁獲收益의 增加에 대한 期待可能性과 이에 따른 賃金의 增加를 期待할 수 있다는 데서 量賃金이나 受動的인 性格을 갖는다. 따라서 깃가림制는 受動的 量賃金이라 特徵지을 수 있을 것이다. 그리고 時間給制나 成果給制가 各各 時間給型과 成果給型인데 대하여 깃가림制는 대체로 成果給의 性格을 가지나 우리가 理解하는 바 體系的 時間研究와 課業設定에 基礎한 成果給은 아니고, 깃가림制가 一般形態에 있어서 漁獲收益에서 都中經費를 控除한 殘額, 즉 漁獲純收益이 分配되는 過程에서 賃金이 確定되는데 都中經費가 操業期間中の 外部調達費用을 그 內容으로 하고 따라서 漁獲純收益은 附加價値의 性格을 多分히 갖고 있는데서 깃가림制賃金은 附加價値給型이라 規定지을 수 있다.

지금까지 考察한 바 時間給制와 成果給制, 그리고 이들과의 對比에서 吟味한 깃가림制의 賃金形態上的 諸特性은 [表-1]에 의해 對照될 수 있다. 여기에서 우리는 깃가림制가 量賃金이란 데서 成果給制와 同質性을 가지나 量賃金으로서의 性格을 달리하고 있으며 그 外의 項目에서는 세계의 賃金

[表-1] 賃金形態의 特性

| 賃 金 形 態 | 時 間 給 制  | 成 果 給 制  | 깃 가 립 制      |
|---------|----------|----------|--------------|
| 定 數     | 時間當賃率    | ”일“當賃率   | 「깃」數와 配分率    |
| 變 數     | ”일“當賃金費用 | 時間的賃金費用  | 「깃」當賃金       |
| 時間規準    | 時間에 比例的  | 時間에 反比例的 | 時間에 非關聯的     |
| 成果規準    | 成果에 反比例  | 成果에 比例的  | (收益-費用)에 比例的 |
| 時間的 增強  | 抑制됨      | 促進됨      | 期待可能         |
| 物量的 增強  | ”        | ”        | ”            |
| 質的 增強   | 促進됨      | 抑制됨      | 無關聯的(所與的)    |
| 永續性     | 保證됨      | 危殆함      | 顯著히 沮害됨      |
| 主觀的刺戟   | 缺 如      | 顯著함      | 受動的          |
| 賃金型     | 時間給型     | 成果給型     | 附加價値給型       |
| 物 徵     | 消極的 質賃金  | 積極的 量賃金  | 受動的 量賃金      |

形態가 各各 그 內容을 달리하고 있다. 이러한 事實에서 볼 때 깃가림制는 事實上 우리가 時間給制나 成果給制에서 理解하고 있는 科學的·體系的인 過程을 經過하여 規定된 「時間」이나 「成果」와는 無關聯的으로 그리고 現實的으로 形成·適用되고 있다는 賃金形態로서 그 性格을 달리하고 있다. 이에서 우리는 깃가림制를 時間給制나 成果給制에 다음가는 第三의 基本的 賃金形態라 規定지우고

67) Kosiol, 前揭譯書, p. 82.

지 하며, 歷史的·經驗的으로 成立되는데 그 科學性을 認定할 수 있을 것이다.

## 五. 結 論

지금까지의 考察를 통해 깃가림制는 漁業經營에 널리 採用되어 漁業勞動을 他産業勞動과 區別지우는 賃金形態라 規定한 바, 이와 같이 他産業勞動과 區別지우는 漁業賃金形態는 歷史的·社會的 產物로서 漁業勞務管理의 特徵的 表現인 것이다.

깃가림制는 歷史的 產物인데서 漁業의 歷史와 더불어 形態的으로나 內容的으로나 變遷過程을 거치고 있다. 그러나 雇用勞動이 漁業의 支配的 勞動이 된 段階와 그 以前의 段階로 區分할 수 있을 것이다. 後者의 段階에 屬하는 것이 所謂「代分制」 또는 結分制로 불리우는 것으로 漁業從事者의 分配分 算出單位인 「깃」은 漁業從事者의 分配分 算出機能 外에 擬人化에 의하여 物的 生産要素에 대한 分配分 算出機能도 아울러 갖는다. 이에 대하여 前者의 段階에선 原則的으로 「깃」은 雇用勞動에 대한 賃金算出基準이며 이 때의 賃金形態를 우리는 「步合制」 또는 깃가림制라 規定지우는 것이다. 그러나 이 兩者의 時代的 區分은 劃一的으로 規定지울 수 없는 것으로, 漁業經營이 資本制의 經營인가, 그렇지 않는가에 두어야 할 것으로서, 歷史的으로 前資本制의 經營이 資本制의 經營에 앞선다는 一般論에 의거할 때 結分制는 깃가림制에 時代的으로 앞서는 것이라 看做되는 것이다. 여기에서 우리는 資本制의 經營에서 普遍的으로 採用되고 있는 基本的 賃金形態인 時間給制와 成果給制와의 對比에 의해 깃가림制에 대한 考察를 意圖한 것이다.

깃가림制는 漁獲總收益과 都中經費가 確定되기 前엔 漁船員 個個人的 個別賃金은 確定되지 않는다. 즉 깃가림制賃金を 事前에 價値에 의해 確定지울 수 있는 要素는 하나도 없는 反面에 漁獲物, 그 販賣價格, 都中經費 등의 事後確定要因과 勞使間配分比率 또는 「깃」數 등 比率的 事前確定要因 등의 非價値的 表現에 의해 賃金を 規定지우고 있다는 데 깃가림制의 形態論的 特徵을 볼 수 있다. 그리고 또한 漁業管理上의 깃가림制의 最大의 特徵은 經營成果가 漁船員의 “일”量과 關係없이 그대로 直線的으로 賃金에 反映된다는 點일 것이다. 여기에 우리는 他賃金形態와 달리 깃가림制의 經營管理의 特徵을 볼 수 있는 것이다.

이와 같은 經營管理의 特徵을 갖는 깃가림制는 賃金形態로서 基本的 賃金形態인 時間給制 그리고 成果給制와 比較하여 볼 때, 時間給制賃금이 時間에 比例的, 成果인 “일”量에 反比例的이고 消極的인 質賃金인데 대하여, 成果給制賃금은 時間에 反比例的이고 成果인 “일”量에 比例的이며, 積極的인 量賃金이라 規定되는 것이다. 이에 대하여 깃가림制賃金は 時間에 非關聯的이며 [收益—費用]에 比例的이고 受動的 量賃金인 特徵을 갖는다. 이와 같이 깃가림制는 他的 二賃金形態와는 質的으로나 形態構造的으로나 相異한 樣相을 보이고 있는데서, 우리는 이를 第三의 基本的 賃金形態라 規定지우는 것이다.

Kosio!教授는 個人的 “일”이 一定한 恒常性(eine gewisse Konstanz)을 가지고 있어, 個個의 “일”의 差異에 따라 賃金を 適應시킬 수 있는 경우 즉 時間이 最良의 規準인 경우와, 個人的 “일”이 非恒常的(inkonstant)이나 繼續的으로 賃金を “일”에 適應시킬 수 있는 경우 즉 時間이 唯一의 規準

### 깃가림制(步合制)의 管理論的 性格에 관한 試論

인 경우에 時間給制의 合目的性을 求하고 있다.<sup>68)</sup> 그리고 “일”량이 計算可能한 量이며 따라서 “일”량에 대한 賃金の 適應을 保證할 수 있는 경우 즉 量이 唯一하고 最良의 規準일 때에 成果給制의 合目的性을 求하고 있다.<sup>69)</sup> 그러나 우리는 漁業經營에서 볼 수 있듯이 “일”량과 그 結果인 漁獲量 그리고 漁獲總收益과의 關係는 漁獲量과 漁獲總收益이 “일”량과는 直線的인 關聯이 없기 때문에 恒常的 關係가 存在하지 않아, 量이 唯一·最良의 規準일 수 없다, 또한 漁業勞動이 海況·漁況등 自然的 條件에 影響을 받아 “일”에 一定한 恒常性이 없으며, “일”이 非恒常的임에도 漁業勞動이 正常 “일”量에 의해 規定될 수 없는 特質로 因하여 時間과 “일” 사이에 等價關係가 成立되지 않기 때문에 時間 또한 唯一·最良의 規準도 될 수 없는 것이 漁業勞動의 特質인 것이다. 여기에 “일”량도 時間도 아닌 收益에 賃金を 適應시킴으로써 企業維持를 期待할 수 있고 또한 “일”에 대한 充分한 報償의 可能性을 期待할 수 있는 경우 즉 收益規準에 最良의 合目的性을 求할 수 있는 賃金形態가 바로 깃가림制라 하겠다.

以上은 賃金を “일”에 대해 支給하는 “일”賃金으로서의 깃가림制에 대한 考察이었으나, 賃金의 合理化는 “일”賃金과 더불어 “일”하는 사람 一般에 支給될 生活賃金에 있어서도 具現될 때 期待된다. 따라서 生活賃金으로 一定한 固定額이 깃가림制와 併用되어 支給되는 것은 漁業賃金合理化의 方向일 것이며, 깃가림制賃金이 主賃金인 한 漁業賃金形態로서 깃가림制의 合理性이 喪失되는 것은 아니다. —끝—

### —SUMMARY—

This is the Summary of a Korean Monograph Contributed in Celebration of the 70th Birth Day of Dr. SHIGETAKA MOHRI, Professor Emeritus of Hitotsubashi University, Japan.

A Study on the Administrative Characteristic of the Lay System as a Wage System

Ryong-Sik Khong

#### 1. Introduction

Because the leading function in management has been practiced by the "human being", the human being is the active element of managerial production, and we conclude that the core of management has been formed by labor management. The involvement of human being in production is naturally not for service but for living, the central problem of Taylor System is the task management and the differential piece-rate plan, and the performance of the task is a premise of the rationalistic systematization of wage system.

68) Kosiol, 前掲譯書, p. 55.

69) Kosiol, 前掲譯書, p. 63.

Therefore, the wage management, the method of calculating wage and payment, could be a bird-eye view of labor management.

From such a view point, I think that the lay system, called Zitkarim-je in Korea and Buai-sei in Japan, has been prescribing the characteristic of fisheries labor management intensively, because generally the lay system has been in use not only in our county but also all over the world as a fisheries wage system.

But we could hardly find the study of the lay system from the administrative view point. Then, I intend to study the lay system, compared with the basic wage systems which are time-rate plan and piece-rate plan, and to conclude how we should prescribe the characteristic of the lay system in the aspect of wage system.

## 2. Fisheries Labor and the Lay System

Prof. Shinkawa indicates that, on all occasions when employment relations exist in fisheries management, the lay system has well been in use; in other words, the lay system is the most popular wage system in fisheries.

Although the lay system is widely being used in capitalistic fisheries management, it is often prescribed not as the modern wage system but as the revenue sharing system which has been used in the feudalistic or joint management. The latter could be considered as the view that the lay system can throughly be unchangeable in spite that the lay system can change according to the technical, economic, and social circumstances around fisheries.

Mr. Akiyama denied the nature of the lay system as a wage system. He divided fisheries labor into two; one was the un-payment labor, preparatory labor on land as a whole, the other was the payment labor, fishing labor at sea. He said that such an event had mainly caused in the pre-capitalistic labor market. The reality of the un-payment labor is the direct reason which causes to deny the lay system as a wage system, because all the labor should be paid. As far as we follow a Mr. Akiyama's opinion, there is no payment labor in capitalistic fisheries management using the lay system, for preparatory labor which exists in all industries ought not to be paid.

Mr. Tsunoda, Dr. Okamoto, and Dr. Shinkawa have divided the lay system into two. They are the occasion of payment labor and the occasion of no payment labor. The latter is called Kyeul-bun-je in Korea, Shirowake-sei in Japan; this has usually been called the lay system as a revenue sharing system. The former is called Zitkarim-je in Korea, Buai-sei in Japan; this has also been called the lay system, but in this occasion the lay system is a capitalistic wage system. In the lay system as a revenue sharing syst-



em, fishermen participating in management always have cooperative consciousness, and “lay” is a unit sharing “revenue” in principle. But in the lay system as a wage system fishermen are the employed, and “lay” is a unit calculating fishermen’s wages. That is, when “lay” is used as a unit which divides the revenue among elements of production the lay system ought to be recognized as a revenue sharing system; hereafter, I wish to call it the pre-lay system in order to distinguish from the lay system as a wage system. On the other hand, when “lay” is used as a unit calculating fishermen’s wages, the lay system should be recognized as a wage system. Therefore, the basis distinguishing the pre-lay system from the lay system is whether “lay” is a unit sharing revenue or calculating wages. And irrespective of the economic system, whenever the employed labor is in existence, the lay system as a wage system is in existence.

### 3. The Administrative Features of the Lay System

The lay system distinguishing fisheries labor from other industries has the following features.

In the lay system, primarily, the operating expenses are deducted from the gross revenue, the price for the catch. Secondly, the net revenue divides into two ; one is the fishermen’s share which is the total wages, the other is the entrepreneur’s share. Thirdly, the fishermen’s share is distributed by a certain rate of fisherman’s own “lay” among fishermen. Then, the fisherman’s individual wages are settled. Dr. Shinkawa said, “... lay, a calculating unit for distributing the net revenue among the elements of production, has transferred to the unit calculating the price of labor. But lay has been maintaining the principle of equity of the joint management.” Then, we can understand that “lay”, a unit calculating the performed work in the past days as well as in the joint management, is a unit calculating the wages at present. In the lay system, individual wages are settled by the multiplicative calculation of “lay”, that is, by “lay” number of fisherman’s own. And in such a calculation, work per “lay” has been maintaining the equalness of its volume and/or its quality. Therefore, the difference of volume and/or quality of the performed work of each fisherman can be prescribed by the number of his “lay.” The character of “lay” can be hereby recognized, but the difference of the definition for “lay” can be found among scholars. Prof. Halmsen (A. A. Halmsen) prescribes that “lay” is both shares of the ship owner and the crew after deducting the operating expenses from the gross revenue. Prof. Smith (F. J. Smith) prescribes that “lay” is the crew’s wages in the lay system. The ship owner’s share is not included in Prof. Smith’s definition. These definitions are also different from the above-mentioned definition which we prescribe. According

to our definition of "lay," the fisherman's individual wages are finally materialized by "lay." Therefore, "lay" could be called the core of the lay system. Such a series of peculiar processes of wage settlement is the first feature of the lay system.

Prof. White indicates that the variables which govern the wages of the lay system are (1)the quantity of the catch, (2)the unit price received for it, (3)the size of operating expenses, (4)the proportion of the "above-the-line expenses" and the "below-the-line expenses, "(5)the ratio of the fisherman's share to the "net stock," the net revenue, and (6)the number of men in the crew; and item(4)-(6) constitute the shell of the lay system. But item (4) is confirmed after deciding item (3) and is one of the later determinatives like items (1)-(3); then, items(3) and (4) ought to be comprised to one item, that is, the size of operating expenses. Then, instead of item(4),the number of each fishermans "lay" which is set in advance ought to be included to the in-advance determinatives like items (5) and (6). Therefore, in the lay system the later determinatives are the quantity of the catch, the unit price received for it, and the size of operating expenses and the in-advance determinatives are the number of each fisherman's "lay," the ratio of the fishermen's share to the net revenue, and the number of men in the crew. These in-advance determinatives don't e set by the monetary value, but by rate or number. Like this, the reality that there are no the wage determinatives presented by the monetary value in advance the second feature of the lay system.

The elements which decide the actual size of the wages are the later determinatives. This is the third feature of the lay system.

The extent which the later determinatives have influence upon the wages of the lay system has been greatly governed by the endeavor of fishermen themselves.

According to such a reality, fishermen have been called the joint manager with the owner manager of vessel. Prof. Shinkawa said that such a thought as the fisherman was the joint manager was the illusion which the idea of employment relations let to gloom, and this thought could be denied by the reality which fisherman did not share the loss with the ship owner. Because fishermen don't carry out the function of the innovation and also can not share the loss, they are not entrepreneurs nor capitalists. And Prof. White said that such volatile factors as weather, working hour, and other fishing conditions had led fisheries management to use a highly geared incentive system called the lay system. In other words, the lay system has been regulated by the standing fluctuativeness of the fisheries environment. Then, in such a circumstance the administrative effect of the lay system can be found in the increase of both owner's and fishermen's shares at a certain rate in accordance with the increase of the net revenue. If this actuality is compared with

piece-rate plan, we could find that the wages of piece-rate plan increase in accordance with the increase of the performed work which is not the net revenue. As mentioned above, it might be safely said that the administrative feature of the lay system can be characterized by the automatic increase or decrease of the wages which is regulated by the revenue.

Let us see the relation between the lay system and fisheries foreman system. The employment relations of fisheries management have usually been the double employment system, that is, the sub-contract system formed by the two relations; one is the relation between the shipowner and the foreman as an employee, the other is the relation between the foreman as an employer and fishermen. Such a system as the double employment system has mainly been popular in the time of closed labor market. But in the present day that the fisheries technique is modernized and the fisheries labor market is open, the function of the foreman as a production manager has been strengthening. In order to make use of this function, the foreman has the right of decision for each fisherman's number of "lay." The more fisherman's number of "lay" the greater do his wages become. Then, the right has been used so as to force fishermen to participate effectively in production activity. This is to prescribe the labor management feature of the lay system.

Let us examine the deduction of the operating expenses from the gross revenue. They are necessary expenses for managing the fisheries enterprise. Therefore, they ought not to be deducted from the gross revenue, for such a deduction causes the joint management view of fisheries and the operating expenses should be naturally born by the ship owner, employer. But as mentioned above in the reality that many uncertain factors have been included in fisheries management, the fisheries manager has been using the deduction of operating expenses system as a beneficial means in order to maintain the enterprise. In spite of such a deduction, the wages of the lay system has been maintaining a certain level in long run statistically. This might be a rationale that the lay system has been using.

The above-mentioned features of the lay system must be resulted from the special characteristic of fisheries management and fisheries labor.

#### 4. The Lay System as a Wage System

There are two basic wage systems, time-rate plan and piece-rate plan. Then, the lay system shall be intended to compare with the above-mentioned basic wage systems.

In time-rate plan the wages are proportionate to the time worked, and so the worker doesn't intend to reinforce more his work within a fixed time, because the volume of performed work is not related to the wages. But we may expect to improve the work in

quality. In piece-rate plan the wages are proportionate to the performed work, and so the worker do intend to work more within a fixed time, because he can expect more money. We, therefore, recognize that these two wage systems are in a striking contrast to each other.

Then, the wages of the lay system are proportionate neither to the time worked nor to the performed work, but to the amount deducted operating expenses from the gross revenue. This amount is prescribed by the quantity of the catch and the price for it; accordingly, it may be said the wages of the lay system are prescribed by the fluctuating factors such as natural circumstances and market conditions, and are not directly related to the volume of performed work and/ or the time worked.

Generally, the computing formulas of the above-mentioned wage systems are as following.

(1) Time-rate plan

$$W_h = s \cdot t$$

$W_h$ .....the wages of time-rate plan  
 $s$ .....wages per hour  
 $t$ .....time worked

(2) Piece-rate plan

$$W_p = p \cdot q$$

$W_p$ .....the wages of piece-rate plan  
 $p$ .....wages per unit work  
 $q$ .....volume of performed work

(3) The lay system

$$W_l = \frac{(R-C)\alpha}{n} \cdot np$$

$W_l$ .....the wages of the lay system  
 $R$ .....the goss revenue  
 $C$ .....operating expenses  
 $\alpha$ .....rate for fishermen's share  
 $n$ .....total number of "lay"  
 $np$ .....fisherman's number of "lay"

In time-rate plan and piece-rate plan "s" and "p" are presented with the in-the-advance fixed sum but in the lay system "R" and "C" which are the same character as "s" and "p" are the later determinatives and have the standing fluctuativeness. Hereby, we can find that the lay system is different from time-rate plan and piece-rate plan in form.

As mentioned above, the wages of time-rate plan are not directly related to the volume

of performed work. Therefore, the fineness of performed work can be expected as a substitute for the reinforcement of work oppressed hourly and in volume. From this view point, it is prescribed that the wages of time-rate plan are the negative quality wages. On the other side, the wages of piece-rate plan expect to increase its sum in accordance with the volume of performed work, and are the active quantity wages. In the lay system the wages have been governed by the natural conditions irrespective of the volume of performed work and the fineness of work meaning the quality of the product, but are expected to increase passively along the performed work. Therefore, it is said that the wages of the lay system are the passive quantity wages.

According to the above-mentioned, we may recognize that the lay system is the third basic wage system distinguished from the basic wage systems, time-rate plan and piece-rate plan.

##### 5. Conclusion

Through the study on the lay system up to here, the system is prescribed as a wage-system distinguishing fisheries management from other industries and can be said to be a characteristic expression of fisheries labor management as a historical and social outcome, too.

The lay system as a historical outcome has been going through the change of its form along the history of fisheries. It can be classified into the stage of existing the employment labor as leading labor and the stage of un-existing the employment labor. In the latter, there has been the lay system as a revenue sharing system called the "pre-lay system." In the former, there is the lay system as a wage system ordinarily called the "lay system." In the pre-lay system "lay" has been operating as a unit calculating dividend for each element of production, and in the lay system "lay" is operating as a unit calculating the wages for employment labor. But there is no a distinct line to tell a historically diverging point between both the stages. Whether fisheries management is capitalistic management or not should become the diverging point.

Therefore, it might be prescribed that the pre-lay system can exist before the lay system historically by reason of existing the employment labor which can be seen in the capitalistic fisheries in comparison with the fact which time-rate plan and piece-rate plan have being usually employed in capitalistic management.

Individual wages of the lay system can not be decided before deciding the gross revenue and operating expenses, and there is nothing decided in advance on monetary value. Upon this we can find a characteristic of the lay system; and irrespective of the performed work of fisherman, what managerial performance is to connect directly with the

wages is the most striking feature of the lay system. These constitute the administrative characteristic of the lay system.

The wages of time-rate plan are prescribed as the negative quality wages, the wages of piece-rate plan the active quantity wages, and the wages of the lay system the passive quantity wages. Then, the lay system as a wage system is different from other two wage systems in its form and its contents, and this is why we prescribe that the lay system is the third basic wage system.

Dr. Kosiol (Erich Kosiol) said that time-rate plan was purposive not only when individually performed work maintained a certain constantness and the wages were not geared to the difference of individually performed work among employees, namely, when time was the most suitable standard, but also when individually performed work was not constant and the wages could not be continuously suitable to performed work, namely, when time was the only one standard. And he said also that piece-rate plan was purposive when individually performed work was respectively measurable and the wages were adaptative to individually performed work, namely, when performed work was the only and most suitable standard. But as is understood in fisheries management, there is no constant relationship between the quantity of the catch and performed work in fisheries; then, performed work may be the only and most unit calculating the wages. But a certain constantness can not be found in performed work because of natural conditions, fishing conditions, and so forth. And there is no equitable relationship between time and performed work which be presented on monetary value. Therefore, time can not be the suitable standard. Then, this is why the wages of the lay system should be adapted to the revenue which is neither "time" nor "performed work." Therethrough industrial organization could be maintained and the possibility of sufficient compensation for performed work could be expected, too. That is gwhy in the lay system the only and most suitable standard calculating the wages is the revenue. The revenue is the most purposive as a unit calculating the wages.

Up to the present we have studied the lay system as a wage system for "labor," but the problem of rationality for the wages should be related not only to the wages for "labor" but also to the living expenses. We can also expect the rationality of the wages upon the living expenses. In this sense what a certain amount of fixed wages is paid with the lay system is one criterion of the rationalization of the wages, and this is also the actuality. —end—