

# 漁業に於ける歩合制賃労働の諸形態<sup>※</sup>

新 川 伝 助

Several Forms of Rate-wage System in the Fishery

By

Densuke SHINKAWA

1957

---

※ 水産講習所研究業績 第206号



## 目 次

第一節 問題の所在点 .....	2
第二節 代分制=前期的歩合制 .....	6
第三節 後期的歩合制 .....	9
第四節 歩合制度と漁村社会組織との関係。萩市玉江浦青年宿の例 .....	14
第五節 混合型歩合制 .....	17
第六節 以西機船底曳網漁業の歩合制 .....	25

## Contents

1. What is the rate wage?.....	2
2. The Shirowake, i. e., the former form of the rate wage.....	6
3. The later, or principal rate wage.....	9
4. The example of Tamaeura Fishing Corporation.....	14
5. The mixed wage system.....	17
6. The example of the Trawlry Fishing on the Western Seas.....	25

# 漁業に於ける歩合制賃労働の諸形態

新 川 伝 助

Several Forms of Rate-wage System in the Fishery

By

Densuke SHINKAWA

Rate-wage system based upon the Fishing returns is dominant in Japan. But the system has been changing the meaning of the division of fishing returns. This article deals with the changes and the characteristics of each phase.

1. In the first phase the wage is calculated upon the basis of gross returns. This was generally experienced in the fishing village community. The people engaged in the fishing supply materials and labour upon equality principle, so that the gross returns in the form of catch or money amount earned by the sale of the catch on the market, therefore the loss and gain in the fishing, revert equally to all people joined in it.
2. But in the second phase, in which the fishing is carried out upon the aim of profit, the people engaged in the fishing are divided into two: one the enterpriser or the owner of the business and the other the employees. The owner, first of all, deducts the expenses paid from the gross returns and the balance is divided between the owner and the employees. In this case the dividend means the profit to the owner, but the wage to the other. This is principally called the rate wage. The change from the first phase to the second is intricate and cannot trace when and where it began.
3. In the third phase the wage is divided into two: one is the fixed part and the other the part paid upon the net returns of the business: the former is usually included into the expenses on the sea. The fixed wage part is paid in no connection with the returns, thus gets the nature of the capitalistic sense. The third phase begins with the appearance of the capitalistic enterprises in the fishing since the beginning of Taisho Era. As for the second phase Tamaeura Fishing Corporation, Hagi-shi, and the third Trawlry fishing on the Western Seas are cited as the example therefor respectively.

## 第一節 問題の所在点

### 1. What is the rate wage?

漁業経営に於ける生産活動は常に漁業労働として現象する。漁業労働は、海洋漁業に於いては、総じて航海労働と直接の漁撈労働に分れる。乍然、前者は後者のための不可欠の前提であり、また兩種労働が同一人によつて行われるために、両者を漁業労働として一括するのが一般的である。漁船漁具等の生産手段とその使用方法の相違から生ずる種々の漁法とは漁業労働の具体的形態を種々変化せしめ、またその分類と機械学的研究は漁撈技術の主要テーマたるものであるが、これら個別的に異なる種々の漁業労働形態を通じて現われる漁業労働の価値が何故一般に歩合制と称せられる賃銀形態を採るか。それは単に漁家経営、船元網元等の個人経営、或いは協同組合経営を通じて行われる許りでなく、資本制経営のなかにも採用されており、同時にその歩合制の内容も亦次第に変化しつつあるものであるが、その変化の契機となるものは何か。これが歩合制賃銀問題の核心である。

漁家経営に於いては戸主個人の単独労働のみでなく、家族員の協働が行われる場合でも、それら総べての労働は漁家生計のなかに埋没して貨幣評価されることはない。漁家経営の集団体としての協同組合に於いても亦、漁家の個別操業の場合は前の漁家経営と同様であり、更に漁家の共同経営が行われる場合でも、労働の現実の提供者とその経営損益の帰属者とは同一であるが故に、提供労働を貨幣評価することは現実的意義をもたないのである。

然るに、労働力補充のために経営主体以外の者を雇傭する必要が生ずると、茲に初めて経営損益とは別に、被傭者の労働を如何に貨幣評価するかという問題が生ずる。この雇傭関係が臨時的、或いは定期的の何れであるかに関係なく、またその雇傭契約が文書によると、或いは単なる口頭の話合いによるとに関係なく、更に、この雇傭関係が如何なる名称を以つて呼ばれるかにも関係はない。

この労働の貨幣評価は二通りの方法で行われる。一つはその労働の参与した経営の収益に対する分配分という形態、他は経営の収益に関係なく提供労働量に対する一定額の賃銀という形態であり、更に一日、一ヶ月、或いは一漁期幾何という形態と漁獲量に対して幾何、即ち時間給と出来高払給の二つに糾分される。収益に対する分配分という形態に於いては、漁撈から漁獲物の販売、即ち生産過程から流通過程までを経過し、経営収益を確定した後、経営参与者間に行われる一定率の収益分配であるから、分配率に相違があつても、分配形式については経営主体と被傭者との間に差異はない。収益の増減は同一割合を以つて両者の所得を増減せしめる。提供労働に対する賃銀は経営収益の確定を俟つて初めて決定されるから、被傭者としての地位は損益共同体の一員としての資格のなかに解消し、それだけに両者間の雇傭という社会関係は、観念的には稀薄化する傾向をもつ。雇傭関係が現実態を示すのは経営の廃止又は縮少によつて経営が外部からの労働力補充を不必要とし、解雇する場合のみだからである。反之、後者に於いては、提供労働とこれに対する賃銀は、経営自体の収益とは無関係に、労働と賃銀との直接の関係として規定される。それは亦近代的賃銀と同質的な諸要素を内包する。後者の賃銀形態にあつては、他の経営又は他産業の経営と比較して何れが被傭者に有利であるかを判定することが可能であるが、前者に於いては、経営収益、而も漁業労働者が直接には関与しない流通過

程の結果が分配分に影響を与えるところから、労働と賃銀とは間接的、派生的な関係として現われる。

漁業の経営規模が拡大し、外部からの補充労働力の必要を常態とする場合、賃銀は以上の二つの型の何れかによつて規定されるが、日本漁業が徳川時代以来、村落共同体の総有観に基づき村持漁場に於ける村内漁民の入会操業を基本形態として発達し、比較的大規模経営を必要とする種目については、村内漁民の共同操業を主として行つてきたという歴史的事情から、賃銀形態も亦前者に拠るものが多く、後者は臨時的、或いは比較的重要でない作業に限られるという慣行を形成してきたのである。従つて、日本漁業の賃銀形態は前者を起点として考察することが論理的である。

個別的に見れば、以上の二類型が純粋の形で現われる場合と、その中間の折衷的な形で現われる場合とに分れるが、二類型を両極とする中間に於いて、種々の形態を採り乍ら、徐々に前者から後者に、即ち、歩合制から反対の極たる定額制に移行しつつあるということは、日本漁業が未だ資本制経営形態に純化していないという現在の事態と、それにも拘らず大局的にはその方向に進みつつあることの反映である。周知のように、日本漁業は沿岸、沖合或いは遠洋の何れの水域に於いても、漁業種目、経営規模、経営形態、更に、漁業とこれを圍繞する社会関係等に於いて複雑多岐であり、賃銀形態も亦、これに応じて区々であるが、これは零細漁家経営から巨大独占漁業経営に至るまで、歴史的発達段階を異にするものが同時に並存しているからである。現に、一つの独占漁業経営によつて稼行される漁業諸種目に於いてさえ、賃銀形態は必ずしも統一的ではない。乍然、経営収益の分配分としての賃銀形態は、細目については多少の差はあるにしても、兎も角現在最も広範囲に行われているところから、漁業労働賃銀の性格を代表するものとして、これを歩合制賃銀と総称する。

漁業の歩合制賃銀形態は世界の一般的現象であると云われるが、(例えば、Seligman編、社会科学辞典、水産業の項)等しく歩合制と総称されても、その内容が前述の二類型の何れにより多く傾斜するかによつて、歩合制賃銀のもつ現実的意義は必ずしも等しくはない。今日、賞与が往昔の臨時的、特別恩恵の意味を失ひ、形式的には賞与という名称を保存し乍ら、實質的には賃銀の一構成部分に変質し、経営収益の多少に関係なく、賃銀に対する一定比率を以つて営業年度の当初、予算化されるようになったと同様に(例えば、旧満鉄経理の如き)歩合制も亦、漁業種目により、収益に対する分配分としての意義を稀薄化し、賞与的なものになりつつある現象が存在するからである。従つて、歩合制賃銀のもつ現実的意義の変化を追及せず、その名称の故に漫然歩合制として一括することは歩合制賃銀の現実態を正確に理解する所以ではない。漁業に於ける資本制経営の発達歴史は亦、歩合制賃銀形態の変化の歴史と相対応する。概括的に云えば、資本制漁業経営の生成発達と共に、賃銀は収益に対する分配分から反対の極の定額制に漸次移行する。前者は労働と賃銀との直接関係を原則とする資本制賃銀に対し異質的要素をもつからである。乍然、この移行は不安定産業としての漁業生産の条件、これを圍繞する半封建的社会関係及び近代漁業発達の年代の若きの故に極めて緩慢である。

漁業は種目自体の性質、或いは漁法の相違に従ひ、個別労働的操業の可能なもの、協業を不可欠とするものに分れる。捕鯨は個別操業を以つては不可能であり、鯖漁業は個別、或いは協業何れにしても可能である如きこれである。個別労働か協業かという労働の量並びに組織上の関係は経営規模を決定する条件であるが、一般に前者は漁家経営、後者は共同経営或いは資本制経営によつて代表的に類別される。

漁家が各々資材を持寄り、各々労働を提供して共同操業する方法は組合経営の端初形態であつて、季節的な、或いはより短期の一出漁の場合であろうとも、収益は提供された資材及び労働に比例して分配される。この場合、資材及び労働の評価の仕方は技術的問題であつて、平等出資、平等労働、平等分配の原則が支配的である。次ぎに、この共同操業に於いて、一方は資材と労働を、他方は労働のみを提供する場合、或いは亦、一方は資材のみ、他方は労働のみを提供する場合もあり得る。これらの場合、資材及び労働を貨幣評価によつて共通のものとし、資材を労働力に換算し、労働量に拠つて平等出資、平等分配の方法を採ることは次節で取扱う代（シロ）制の端初であり、歩合制賃銀の原基形態となるものである。（註）

この共同経営は、組織の永続性を度外視すれば、合名会社組織に近似する。合名会社では資本出資の外に、労務出資社員をも認めているからである。乍然、共同経営の慣行に伴い、漁船漁具等の主要生産手段の提供者に共同経営の首班、又は主体の地位が固定化すると共に、労働のみの提供者の経営内の地位は平等に共同経営を代表していた以前の地位を喪失し、物の提供者に従属した被備者の地位に転落する。名目上は共同経営であつても実質的には物の提供者個人の経営に転化する過程がこれである。共同経営参加者間の富の不平均化がこの転化の根本原因であるが、而も収益分配に於いては依然として従来の方法が踏襲されるとき、被備者の提供労働に対する賃銀は収益に対する分配分という形態の賃銀となるのである。富の不平均化が存在するとき、尙ほ平等出資、平等分配の原則を実行するためには、参加者中の最貧者の能力を基準とせざるを得ず、従つて経営規模拡大の可能性は最少となる傾向をもつ。平等出資、平等分配が単純、小規模の共同経営に限られる所以は茲にある。かくの如き賃銀形態が漁業労働に於いてどの程度に支配的であるかは、漁業が主として如何なる経営組織を以つて行われてきたかに依存する。これは総有漁場に於いて、漁業が共同経営から個人経営に転化する場合の収益分配分の賃銀化の一般的形態である。

共同経営の規模拡大に伴い、漁業労働も亦細分化され、専門別に分業化し、各分業の労働の質量の差に応じて、労働は段階別、等級別に編成される。最低労働単位「一代」を基準とする倍率計算方法がこれであるが、それは亦、収益分配に於ける按分比例の単位である。このようにして生産手段の所有者の労働のみの提供者に対する社会的支配は、平等原則に立脚する漁村共同体と、其処で営まれる共同経営を代単位賃銀制の雇傭関係に編成替するのである。

最初から個人経営として行われる漁業にも同様の転化過程は存在する。家族従事者のみの労働に依存し、他人を雇傭することは臨時的な場合には、提供された労働に対する賃銀は謝礼的な意味が強く、必ずしも一定の賃銀水準を前提とし、これに拘束されるものではない。乍然、この雇傭の定期化或いは周年化と共に、この雇傭関係も亦固定化する。この雇傭関係の下に行われる労働が、共同経営的要素をどの程度もつかに応じて、賃銀は、或いは収益分配分としての歩合制に、或いは一定量の労働に対する定額制に、夫々より多く傾斜する。

代制によつて表示される歩合制賃銀と定額制賃銀とが、如何にして概ね等量の労働に対する概ね等額の賃銀となるように共通の基盤に置かれ、社会的に平均化するかは、漁業労働が如何なる程度に社会化するかに依存し、必ずしも漁業種目或いは経営規模の大小には依らない。一種目の経営規模が大きく、多数の労働者を雇傭する場合、その経営内での労働賃銀は確かに平均化する傾向をもつが、然しそのこと自体、直ちに他種目、他経営の賃銀水準を規定することにはならない。漁業に於いては、この社会化を促進又は遅滞せしめる別個の社会的経済的諸条件を吟味せねばならないからである。周知の如く、日本漁業は小漁村社会の普遍的に、而も孤立



的に散在するなかでの零細漁家経営の圧倒的多数、漁業の季節性、農漁兼営に於ける漁業の副業的地位という一般的特徴をもつ沿岸漁業を土台として構成されている許りでなく、漁業権によつてこれが固定化され、社会的平均化を阻止しているからである。第一、漁家経営の特徴は、総じて労働者を雇傭し得るだけの経営規模に達していない許りでなく、寧ろ逆に自ら労働者として他に雇傭されるような階層であり、従つて自己の経営の裡に漁業労働者を創り出す能力をもたないことを示している。第二、周年労働者を創り出すことを困難ならしめる漁業の生産条件である。季節的に如何に多数の漁業労働者が存在しても、彼等が漁業労働者階級となるためには、周年漁業労働に従事し得る方が別個に存在しなければならない。一種目或いは一経営にしてこの条件を具備せず、他に受容する漁業部門も存在しないとすれば、漁閑期には労働者は漁業を離脱する外はない。第三、沿岸漁業は夫れのみでは単独に自立し難いという点である。これは前の季節性とも関連する問題であるが、漁業は農業の如く経営を多角化することによつて季節性条件を克服するという方法を採用することが極めて困難である。一定漁場に操業が限定される場合は殊に操業の季節的組合せは難しく、それが亦漁業を独立の産業たらしめ得なかつた一原因であるが、農漁兼営の場合、農業経営の好転と共に経営重点をこれに移行し、漁業を放棄することもあるためである。従つて、孤立的に存在する漁村社会に於いては、漁業労働者がより高い賃銀を求めて自由に経営から経営を移動すること、且つ彼等が純粹の漁業労働者として賃銀のみによつて生活する階級に生成することは不可能に近い。前に述べた二類型の賃銀水準の落差を平均化するための労働者の自由移動という条件が此処には存在しないからである。臨時的、季節的、副業的である限り、賃銀水準の多少の差は被傭者個人の運不運、或いは漁況の良否の結果として片付けられる。

以上のような事情から、漁業労働者賃銀は歩合制を本流としつつ、而も二つの類型は統一的な形態に発展せず、資本制賃銀として質的变化を遂げることもなく、明治末期以来発達した近代漁業に継承されたのである。従来の日本漁業には、自らこの二類型を解決し得べき条件が欠けていたからである。近代資本制経営はこの賃銀制度を如何に解決するか、という点こそ現在の主要問題である。

歩合制賃銀は往々出来高払賃銀と混同される。乍ら、出来高払賃銀では単位個数に対する賃銀率は予め決定されており、出来高数量さえ確定すれば、収益とは無関係に賃銀も亦確定するのに反し、歩合制に於いては漁獲量のみではまだ賃銀は確定せず、流通過程を経過し、収益が決定することが必要である。歩合制賃銀が収益の分配分と規定される所以は茲にある。

(註) 羽原又吉氏はこの種の傭合(モアイ)共同漁業形態について下記の如く述べている。(日本漁業経済史、上巻 p 46)

「一方は漁船漁具、時としては乗込員の食糧を、他方の乗込漁夫は自己の労働力を提供し、期間中の雑費(時としては食糧を含む)を控除して利潤を平等に分つのであるが、この場合に、漁船漁具を一人として(時として二人前)計算し、総人数で利潤を分割し、一人当を決定する。それ故に漁船漁具の提供者は二人分を受くることとなる。この形式は分配率が適正であれば、労資が平等に結合して損益共に平等に分割する点にあるから、企業としての建前は理想に近いが、この機構では特定の漁業で、而も両者が互いに人格の十分な了解あるものでないと永續性が少なく、且つその大きさにも一定の限度があつて、多くは同浦内の漁民間に多く行われる形である。」

## 第二節 代分制 = 前期的歩合制

### 2. The Shirowake, i. e., the former form of the rate wage.

漁村共同体の総有漁場に於いて共同体員が平等出資と平等労働を原則として漁業経営を行い、その収益を参加者に均分する方法を原型とし、労働に於ける分業から生ずる質量の相違に応じて分配率に等級を設ける種々の場合が派生するが、これら総べてを代分制と総称する。

次に若干の例を挙げる。

例1. 「和歌山県，日高郡，南部村塩田。この地の地曳網は24人の共有である。同村堺浦は小職網が多く，すべて家族労働によつて行われた。また，この浦の沖建網（佐野網）地曳網の利益分配は漁夫五分，臨時雇は菜引として若干の分配をうける。」（羽原又吉前掲書，下巻，p46）

例2. 「同郡，白崎村神谷。鰯，鱈網は浦共有網であつて村民全部これに従事する。各戸より男子1人を出し，婦人は従事し得ない。男子は13，4才から加入の権利と義務がある。利益分配は，男子は13，4才は2，3合であるが，年令と共に等級を増加し，船頭は6人前，色見は3人前である。」（同p47）

例3. 「京都府下に於ける鱈船曳網漁業は漁船4隻，船曳網1帳，従事者12名を以つて営まれているが，この場合，漁家4戸が網組を構成し，各戸漁船1隻を醸出し，従事者は各戸3名づつ出役する。漁船は漁期前に平等出資して購入する。内部組織として1人の網親を選出し，漁期間内経営上の一切の責任を負う。収益の分配方法は全売上高の4分を漁具費にあて，残り6分を各戸に平等分配するという方法を採用している。漁業権は漁業会所有であるが，専用漁業権の範囲ならば自由に操業できることとしている。」（近藤康男編，日本漁業の経済構造，p223）

例4. 「打瀬網漁業そのものは，本来沿岸の零細漁業であつて，5人乃至6人を以つて平等の共同出資を行い，所謂共同経営として歩合も亦平等割であつた。即ち，船を建造する場合には各々平等に株をもち，漁具も亦必ず共同出資に基づいて調達された。」（水産庁，下関，長崎に於ける以西底曳網漁業調査報告，昭和26年 p3）

この出資，労働及び収益分配の平等原則は，経営主体が船元網元に帰属し，他の者は漁夫としてこれに従属，参加するという関係，即ち封建的主従関係を基礎とする経営形態に移行した場合にも，船元網元対漁夫間の関係は，収益分配率の差として現われるのみで，共同経営的観念は依然として基底に存在する。

例. 「和歌山県，日高郡，印南村津井。地曳網漁夫6人で，毎年正月にその年の契約をする。事故のため出漁不能のときは代人を立てる義務を負う。この外，村中からの臨時雇の分配は漁の豊凶により一定しない。利益分配は網主3分，漁夫漁船各一分づつである。同村印南の利益分配は，地曳網では，網主6分，漁夫漁船各々4分づつ，鰯網，4艘張網では網主1分，船1分，漁夫1分である。これらの場合に，船主は同時に経営者たる網主であるから，結局，経営者としての網主所得は網主分配額と船分配額（船代）を合算したものである。」（羽原氏，前掲書，下巻，p46）

共同経営観に基づく漁業経営が行われることは，この経営が必要とする労働力の補充，養成

をも亦その共同体のなかに求めることを必至ならしめる。前に引用した和歌山県、日高郡の例を採れば、

「漁者養成は特別な措置でなく、自然に習得させる方法を探る。

1. 衣奈村 男子10才以上に至れば、その望により、網子の中に加せしめ、自然にその使用法を見聞習得せしむ。
2. 従来、男子10才以上に至れば、1年毎1合（1合とは普通1人分を1升と定めたる割合にて、即ち1合は1人分の10分の1）つつ増加す。即ち、10才は1合、11才は2合、順次増加し、20才に至り1人分を分配し、自然漁業に習練せしむ。
3. 南部村漁業者にして相当の教育を為し得べき身分のものは就学せしむるも、貧家は男子10才以上に至れば釣漁船に乗組み、見習わしめ、赤貧にして糊口に苦しむものは網主又は船主の家に置き、その教育をなし、漸次漁法に習練せしむ。
4. 南部、村山内。年内のものたりとも随意その業に就かしめ、年令、或いは身体の強弱により、相当等級をつけ、それ以上は1人分を与え、漸次その業を熟練せしむ。
5. 名田村四艘網にあつては、男子10才以上になれば、随意に従事せしめ、3分、4分と歩合を定め、漁獲高に応じ分配し、その漁法を練習せしむ。
6. 白崎村大引。別に養成法などあらざるも、男子12、3才に至れば、釣船その他網船に乗組せ、自然に習得せしむるの慣行あり。
7. 松原村漁夫の子弟、大抵、12、3才になれば、見習のため配当1人前の1分乃至3分を得て漁業（網引）に従事せしめ、年々之れを養成す。
8. 三尾村。当村四艘張網漁場は近き海面にありて、之に従事する漁者（網子）老幼多し。男子7、8才に至れば、サイモライと唱え、見習のため該漁業通船に乗らしむ。また10才以上となり、漁業を助くるものは代当り（配当金1人前を1代、又は半人前を5合代と云う）5合乃至8合と漸次増加して之を養成するにも拘らず、稍々その業に熟するに至れば、各自随意に他の漁業に転ず。」（農林省水産局、旧藩時代の漁業制度調査資料、第一編、昭和8年、p141以下）

代分制を採用する共同経営が漁村共同体を基礎にしたという証明は、代分制による収益分配が漁業労働に従事しない女子、或いは漁家々庭に於ける出産児に対してさえも適用されたという事案に見出される。前述の和歌山県の例をあげる。

「東牟婁郡。三輪崎の漁民には船持株と称するあり。漁業主に附随する一の世襲水主にして、養子になりたる場合の外、変更することを許さざること古来の慣行にして、今に論ることなし。大いに同業者の団結を固くし漁業組織上に於いて便法なりとす。

その方法は

1. 水主の家に始めて出産ありたるときは男女に拘らず、その月より漁獲物の配当をなす。その高は大人の10分の1とす。爾後幾人にてても男女に拘らず同様配当す。但し、2人目に出産したるもの男子なるときは女子の配当を止む。
2. 若し女子1人なるときは、その女子25才に至るまで10分の1を配当す。故に女子に入夫する者は必ず養家の所属船持株の水主となる義務あり。然れども、該入夫者25才未満の間は、生家の所属船持株の水主たること旧の如し。
3. 前条の配当を受けたる男子は凡そ6、7才より陸仕事の見習をなす。このとき大

人の10分の2の配当を受け、13才より沖仕事、即ち漁業の見習をなし、大人の2分の1を受け、爾後、2ケ年を経て1人分の配当をうく。」(農林省水産局、前掲調査資料、p 216)

漁村共同体による共同経営観は、この経営に参加する権利と義務が船株制形態を採るようになった後も、或いは亦、明治維新によつて封建制度が法制上廃棄された後も、尚ほ漁村慣行として残存し、更に漁業経営が漁村共同体を離脱した自由企業として任意の場所に於いて行われるようになってからも、漁業慣行として、嘗つての地域性を伴わない漁業其者の属性として経営体に伝承される。それは漁業経営に於ける雇傭契約関係がブルジョア的な明確なる規定をもたないこと、雇傭関係が対等者の契約でなく、身分的主従関係を含むものとして理解されるということ、及び労働賃銀は依然として代分制原則に拠つて計算されるということ、等の現象がこれである。明治期以降の二、三の例を挙げる。

「下関。水夫は漁期に先立ち雇入の契約をなすを以つて、一定の期節なく、また手付金を前貸する等のことなし。本市の漁業は概ね寄合漁の有様にて、水夫も亦細具を携帯して出漁し、船主2、水夫1にして3人乗の漁業をなせり。

大阪府。地曳網にて漁獲金額を網主水夫平均、或いは六分四分に配当。その日限り精算。地曳網を除く漁業は船と乗組水夫に分割する慣行。」(明治27年、水産事項特別調査)

「船主は労働者との間には、はつきりした雇傭契約を結ばないのが常である。船頭が「おれの船に來いや」と云えば、その口約束で一応雇傭関係が成立したことになる。九十九里浜の地曳網漁業に至つては、網主は沖合、道具なやみ、などの役は別として、曳子の数さえ正確につかむではず、まして助人(スケト)のような臨時的な労働者は、これらを雇傭しているという觀念さえもつていない。」(上杉重二郎、宮城県、本吉郡、気仙沼港を根拠とする鰹釣漁業に於ける労働力関係実態報告。水産庁、昭和26年)

### 第三節 後期的歩合制

#### 3. The later, or principal rate wage.

漁業経営は船元網元の個人経営、経営目的は漁業者の利潤獲得、という如く経営の性格が転化する、前述の代分制は先づ経営者の操業諸経費を控除した残額を基本額とした按分比例計算に転化する。勿論、代分制に於いても総収入から操業経費を差引くことがなかつた訳ではないが、然しこれは参加者各自が漁具を持寄り、平等の労働をなすことを前提とした操業上の共通経費であるか、或いは、共同体のための費用という共同の社会的費用が主であつた。反之、此の場合には経営者と被傭者との経営損益に対する関係はその性質を一変している。先づ差引かるべき経費は経営者の操業経費、即ち漁獲物の原価相当額である。従つて控除残額に対して適用された代分制による分配額は、経営者からみれば利潤、労働者には賃銀という異質的なものである。この方法は形式的には共同体の共同経営に於いて生成した代分制を踏襲しているが故に、経営者と労働者とは共通の地盤の上に立つかの如き外観を呈するが、實質的には、出漁の都度の豊凶及び漁獲物市場価格の如何によつて変動する不確定賃銀である。而も経営者は総収入から先づ第一に操業経費を差引くことによつて、経営損失を免かれ得るのである。

この収益分配方法は今日歩合制と呼ばれるものの基本型であるが、これが労資間の所得分配に於ける階級的対抗関係よりも、寧ろ労資の生産共同体、従つて両者の利害一致を徹底せしめ、その結果、労資間の階級関係を認めることを比較的稀薄化する原因は、出漁航海中の労働者の食費その他の最低生活費がすべて操業経費のなかに含まれていること、現在の漁業経営規模に於いては、所謂船主船頭制が圧倒的に多く、船内労働は労資共に之に従事するが故に、労資間の階級差別は外観的には存在しないように見えることに在る。乍然、事実と外観とが異なることは、操業経費に計上される給与が社会的水準に於ける労働力の再生産を可能ならしめるものであるか否か、残留労働者家族の生計費はこの操業経費のなかに含まれているか否か、を見れば明らかである。所謂仲持経費に含まれるものは乗船労働者の食費のみである。それは経営規模が小さく、一般中小企業に於いて、経営者も亦、労働者と同様、労務に服している状態と比較すれば明らかなように、労資の階級関係が充分に発展し切るまでに至つていない過渡的段階に在るが故である。

共同体を基礎とする代分制がこの形態の歩合制に移行することは、漁業経営の基本観念が生計から利潤目的の企業へ移行することを前提とし、それは亦一般社会経済生活の性格が利潤を志向するように転化したことを前提とする。然るに、漁業経営が共同体の共同経営という基本観念から偏向することは、必然的に漁業労働者の供給源が必ずしもその共同体出身者に限定され得ないし、またそれに強制されないという事態を招来する。殊に漁船の動力化、操業の機械化については、所要の技術者が常に共同体のなかに存在するとは保証し難いことからでも明らかである。このことは漁船乗組員の構成を共同体の地縁的なものから操業に於ける職能本位的なものに移行せしめる契機となるものであるが、この契機が如何なる程度に乗組員構成に作用するか、また地縁と職能との関係が歩合制に於いて如何に綜合されるかは漁業種目、経営規模、並びに漁業とその周辺の社会関係に依存する。概括的に見れば、共同体と地域的に不可分関係をもつ漁場に於いて営まれる種目ほど地縁関係は強く、沖合遠洋へと地域的關係を離れた漁場

に移行するに従つて弱くなる傾向があり、経営規模も亦、小さい程地縁関係は強く大きくなるに従つて弱くなる。乍然、地縁関係が職能関係に置換えられ、後者が支配的となるためには、資本制大漁業経営の発達を俟たなければならなかつた。現在の沿岸漁業は謂はばこの転化の過渡的段階にあると云える。

地縁と職能との関係を如何に綜合するかに就いては、初めは漁業種目によつて歩合率を異にするか、或いは出身地によつて給与方法を変えるか、の何れかの方法が採用される。沿岸漁業が漁場毎に孤立し、漁獲物の流通過程も亦夫々概ね一定範囲に局限されている場合、日本全体からみて歩合制が如何に複雑多岐に分裂していようとも、夫々の漁業経済社会がそのなかで統一的な歩合制度をもちさえすれば、矛盾を感ずることはなかつたのである。例えば漁業種目により、或いは経営者の生産手段提供の条件によつて歩合率計算方法が変る場合として次ぎの例がある。

「日雇船。

業主が漁船漁具は勿論、労金、糧食迄負担支給し、漁獲物はすべて業主の所有となる。但し、奨励のため、細魚漁では2割、鯉魚は1割を水主に賞与とする。この賞与の分配率、船長は2人分、その他の水主は平等1人分。

半当海。

船主が漁船、漁具、糧食等を一時立替支給し、漁獲より先づこれを差引き、その残額について。

(a) 細魚漁

1/4	網代		
3/4	につき		
		船代	大船 2.5
			中船 2.0
			小船 1.5
	船長		1.5
	水主		1.0

による割合の配当。従つて、船主が同時に漁業権者のときは、網代及び船代を収得する。

尚ほ、若し船主が漁獲物を原料として製造販売したときは、上の3/4のうちの一割を受取ることができる。

(b) 鯉魚

	船代	大船	3.0
		小船	2.0
	船長		1.3
	舳、艫乗		1.2
	水主		1.0

(c) 四艫張網

1/3	網代		
2/3	につき		
	船代	大船	2.0
		中小船	1.5

	舢, 艫乗	1.5
	水主	1.0
(d) 地曳網		
	1/2 業主	
	1/2 につき	
	船長	5.0
	水主	1.0
	臨時雇	現品支給]

(農林省水産局, 前掲調査資料, 和歌山県, 東牟婁郡の項)

「労力を他に受くる場合は, 全部歩合制度により雇傭関係が行われ, その歩合率は下記の通りにして, 1人1年当収入は年額約150円位なり。

(イ) 漕網, コツクリ網, 延縄, 烏賊巣曳, 蛸壺辛螺, 牡蠣漕漁業は油代諸経費を控除したる金額を3分し, 船漁具1人, 船主1人, 傭人1人。

(ロ) 四艘張は所得の3歩を船主取得し, 残り7歩を従業員10人にて均等分配す。

(ハ) 鱸地曳網は所得の3歩を船主取得し, 残り7歩を従業員8人にて均等分配す。

(ニ) 鱸船曳は総所得の4歩を船主取得し, 残り6歩を従業員20人にて均等分配す。

(ホ) 投網, 総取得を3分し, 1分を船代に, 残り2分従業員2人にて均等分配す」

(農林省経済更生部, 漁村経済調査, 第一輯, 昭和9年, 兵庫県加古郡高砂町の項)

賃銀を定額制(職乗)と歩合制(代乗)に区別し, 自村出身者には一般に代乗を適用した例に次ぎのものがある。

「千葉県. 房州外海岸にて水夫の多数を要するは鱸漁の八手網, 秋刀魚, 鮪, 鰹, 鯖漁の期節を最とす。その雇入れに二種あり。一は職乗と称し, 一漁期間給金を定めて雇入れ, 他は代乗と称し, 漁獲高の内より食料, 薪炭, 其他の費用を引去り, その残額を分配するものなり。その分配法は秋刀魚は70, 八手網は60に分ち, その25又は24を網主に, 45又は36を水夫に分配し, その他のものは水夫, 網主若くは船主と協議し, 漁獲高に応じて網主若くは船主は6又は5.5水夫4又は4.5の割合にて分配するなり。また水夫雇入れの際, 多少手附金として漁具主より金員を貸与し, 漁獲ある毎に之れを引去る契約あり。而して若し不漁にして食料その他を除き, 残余なきときは, 手附金は一漁期限り消滅し, 漁具主の損失に帰す。

職乗は, 従来に在つては, 給金の多寡により, 往々他の漁具主に転雇する風習ありしが, 方今は水夫と漁具主と契約して雇換をなすものなく, 且つ翌年の雇入れをも約束する者多きを以つて, 雇入れをなすには敢て難きにあらず。また内海に属する部分は, 水夫の雇入れは概して自村のものを代乗となすの慣習なるを以つて甚だ容易なりとす。」(水産事項特別調査)

以上述べた諸例証から明らかなように, 歩合制賃銀は漁業経営が漁村共同体のなかで共同体の生計のために行われるという段階を脱却してから利潤追及に純粹化した資本制企業として行われるまでの過渡期の経営段階に於ける賃銀形態である。従つて, 歩合制が支配的であるということは, 漁業経営が, 全体的にみて, 未だ資本制企業にまで発達せず, 前資本制的要素が伝統, 慣行として依然残存し, 範疇的には中小企業, 或いは農民経営に等しいという現実態に照応するものである。而も上に挙げた諸例が, 徳川時代から明治, 大正を経て昭和期に至るまでの諸時代を含み, 本質的には同一様相を示すことは, 地域的, 或いは種目的に, また経営組織

的にも、歴史的発展段階を異にしつつ、同時に併存しているという複雑な漁業状況に於ける賃銀制度、過渡期の賃銀形態であることを証明する。

歩合制賃銀と資本制賃銀との基本的相違点は、前者に於いては提供労働量は確定量であるにも拘らず、その対価としての賃銀は不確定額であるという点である。総じて漁業労働賃銀を不確定的たらしめる原因を漁獲量の不確定と漁獲物市場価格の変動に求め、更に、その根拠を季節性生産と魚類の所在発見の不確実という漁業夫自体の性質に帰せしめるのが従来通説であるが、これらの原因は必ずしも漁業特有のものではない。季節性生産は農業にも存在する特徴であり、市場価格の変動は総ゆる産業に見られる共通現象である。農業のなかでも資本制企業として経営され、農業労働賃銀も亦提供労働量に対する定額賃銀制の行われているものがあるからである。このことは漁業特有の自然的生産条件を理由として歩合制を合理化しようとする通説が必ずしも正しくないことを反証する。

歩合制賃銀が支配的であるという理由は、漁業の経営規模が小さく、労資の階級関係が純粋な形を以つて現象し難いという事情に在ること一般中小企業と同様である。前に述べた船主船頭制に典型的に示されるように、漁船内労働に於いては、外観的には労資の区別はない。而もこれが現在尚ほ漁業の支配的操業形態である。多数の漁船を運用し、経営者自ら乗船操業することのない比較的大経営規模のものにあつても、その操業単位は個々の漁船であつて、これらの漁船の分子的合計が経営体を構成するのを常態とし、これら漁船の有機的綜合運用、或いは母船式操業に見る如き機動的、有機的関連をもつ場合は極く少数の大経営に限られ、漁業全体としては未だ特異例に属するからである。この同型同質漁船の単なる分子的結合、或いは小規模漁業を合計したものが経営を構成する場合、その経営は、外観的には大きくとも、操業規模としては小さく、従つて経営の近代化も亦遅れ勝ちである。他の産業に例を求めれば、経営体としては大きくとも、多数の小採炭所の単なる集合にすぎない場合、操業方法と技術を近代的機械化することが難しいのと同様である。船主船頭制は日本漁業の現段階を一般的に代表するものであるが、此処では乗船した少数者の間で労資関係が形成され、而もそれは技能＝熟練、伝統及び慣行の支配する小社会であるが故に、前資本制の主従観が支配し、労資対等の社会関係が成長する基盤は極めて薄弱である。最大型漁船と云われるトロールでさえも乗組船員は僅か20数名にすぎないことを指摘するだけで充分である。歩合制は亦、経営者から見れば、操業経費が先づ第一に回収され、損失の危険が軽減される反面、労働者から見ても、労働量は漁獲量を通じて賃銀の増減に反映されるが故に、一種の出来高払賃銀であるかの如き錯覚を生ぜしめ、心理的に作業能率増進の刺戟剤となり、過重労働をさえ敢えて意に介しないという状態を生み出すことになる。嘗つて以西底曳網漁業に於いて、中国側の漁船拿捕の危険があることを充分承知し乍ら、尚ほ漁船が中国領海侵犯の冒険を繰返した心理的要因の一つは茲にあるが、このような労資双方の事情こそは、歩合制賃銀を以つて漁業の誇示すべき美風と考えしめ、(註1)また漁業に於ける労働組合運動を他産業に比較して著しく停滞せしめた原因である。

更に、漁業経営が漁村社会のなかで社会経済的に支配的地位を占める船元網元によつて行われ、被傭者が漁閑期、この経営者の営む漁業以外の仕事にも従事する場合、例えば、漁業に於いては漁夫、それ以外では作男或いは家事雑役というような場合には、歩合制賃金は労資関係よりも、寧ろ家父長的恩恵の、社会的主従関係の物質的表現という色彩を帯びる。(註2)地域的に孤立し、人口移動も尠く、既存の社会関係を攪乱すべき要因の少い漁村ほどこの傾向は強い。其処に見られるものは共同体の共同経営観に潤色された労資一体観を基礎とする封建



制的歩合制賃銀である。

(註1) 大正11年全国水産大会に於ける宣言のなかに次ぎの一節がある。『農業の小作地主の関係、工業の工場主と職工との関係、に於いて紛争続出の現状なり。漁村に於いても亦、雇主傭入との関係に就き不穏のことなきに非ずと雖も、漁業者は独立自営のものも、雇傭関係のものも、漁場の利益を分配する所謂歩合法なるものあり。恐らく社会政策上、最も推称する価値あるべきを以つて、能くこの美風を涵養せざるべからず。』(水産界、大正11年、476号。水産研究会、戦後日本漁業の経済構造(1) p 65より引用) この宣言は共同経営と雇傭関係とで歩合制賃銀の本質が違つてくること、また歩合制が過渡期の漁業経営の賃銀形態であることを見落している。

(註2) 漁業労働者として世襲的に主従類似の関係に立つ例は、岩手、秋田、新潟方面の名子、福井方面の反子(ソリコ)の如き漁奴的關係を挙げることができる。(羽原、前掲書、上巻、p 18)

## 第四節 歩合制度と漁村社会組織との関係

### 萩市玉江浦青年宿の例

#### 4. The example of Tamaeura Fishing Corporation.

平等出資と平等労働、収益の平等分配を基本観念とし、漁業に於ける労働組織と漁村社会制度とを調和せしむべく、その中核的組織として漁業労働者養成機関として青年層と称する独特の制度をつくり、而も徳川時代以来二世紀以上に亘つてその伝統を維持しているものに山口県萩市玉江浦漁村部落がある。

玉江浦は部落民約300戸がすべて漁業を専業とする社会である。此処では漁業者を遠洋と沿岸の二種に分け、前者は青年宿修了者と在宿者のみを以つて構成し、後者は青年宿に在つても尙ほ修練不充分的者、未だ青年宿に入らざる者、高齢のため遠洋漁業を引退した者を以つて構成する。漁船々頭は青年宿修了者に限られるが故に、船頭たらむとする者には青年宿過程を経過することが絶対条件である。この船頭のなかゝら任期2ケ年の大船頭が互選され、前任順に第1年目の大船頭は玉江浦漁業に関する最高指令権をもち、第2年目は部落内に在つて部落行政を担当するという制度である。従つて漁業と部落行政とは青年宿を通じて不可分の一体をなす。

茲に云う船頭とは遠洋漁業に従事する漁船々長であり、大船頭互選の有資格者である。船頭は即ち船主であつて、自ら漁船に乗組み、前述の従事者と共に漁業労働に服する。船頭は青年宿修了者に限られるが、この修了者のうち自ら漁船を所有し得る有資力者は誰でも船頭になり得る訳であり、部落全体の漁船総数に関する制限はない。従つて漁法に関する研究と経験を有し、経済的にも独立経営の自信ある者ならば、純々と独立して自ら漁船を所有して船頭となつたのであり、また現在でもそうである。

漁撈に於ける船頭と従事者との関係は、船主即ち現役船頭が漁船を提供し、従事者は漁具餌料食費等一切を各自負担するという鉄則である。収益分配は漁獲物売上収入から船前、即ち、船主の漁船維持営繕費（例えば、発動機船の場合には売上収入の20%という如く）部落及び所属組（玉江浦は上組、中間組、角屋組及び下組の4つから構成されている）への醸出金及び特別賞与金を控除し、残額を船頭及び従事者の総員に平等分配する方法である。特別賞与金とは船頭が従事者の激務を搞うために、その努力と漁業成績に応じて分配すべく控除するものであつて、分配査定は船頭の判断に基き、必ずしも平等ではないが、その乗組従事者以外の者に支給されることはない。前述の平等分配金とこの特別賞与金分配分の合計が従事者の白漁収益である。

漁船の維持営繕費を除き、操業に要する費用は一切従事者各自の負担とするという原則は、例えば出漁中、他に寄港した場合の従事者の支出はすべて船頭に申請し、一時立替払を受け、帰港後は、先づ第一にこの立替金を一旦現金を以つて返済した後、改めて出漁の分配金精算を行うという方法で実行される。尙ほこの出漁中の立替金費途は船頭からその従事者の家庭に明細報告される。

この制度は、一方は漁船、他方は漁具その他という如く出資物件は異つても、兎も角も共同出資、共同労働、平等分配であり、且つ船頭は青年宿修了者に限られ、また船頭中の被互選者が漁村部落の行政を担当するという点、而もこの制度を今日迄厳然と維持している点に於い

て、日本の漁村中、稀れに見る特異の事例の一つに属する。

この社会の中核的役割をなすものは青年宿である。この宿の目的は玉江浦漁民社会の指導者を養成することに在る。その建物は玉江浦を構成する四つの組に各々1個宛設立されている木造瓦葺平家建の12乃至20坪程度のものであつて、内部の壁間には種々の額面、名札、心得書（註）が掲げられており、部屋は畳間と板間に分れ、板間には作業用具、更に土間には簡単な炊事設備があるという極めて清潔、簡素な構造である。この建物の構造設計はすべて、青年宿創設以来、建替はあつても、昔の儘である。

この青年宿は玉江浦部落青年の合宿所兼実習場であり、また安息所である。将来漁業を志す青年は学校を卒業すると、各自の所属組の宿に収容され、25才まで漁業に必要な総ゆる訓練を受ける。此処では青年の家格、貧富等に関する何等の区別もない。退宿までの数年間は出漁期間を除き、食事のために各自の家庭に帰るのみで、日常生活は一切此処で行われる。青年宿は独身青年に限られ、在宿者の間で宿頭（ヤドガシラ）及び内務、外務、会計、青年学校等の担当者を互選し、また夫々の組につき老練船頭のなかゝら親父（オヤジ）と呼ばれる指導監督者が選定される。監督者と宿頭は航海法、漁撈法、漁具の調整修理、その他漁業に関する各種作業を教授するが、その間、年少は年長に、新任は先任に服従するという躰が訓練される。

青年宿に於いては、20才未満は禁酒禁煙、風紀は厳格に守られ、素行不良者及び刑事犯罪者には『退宿』の処罰がある。この処罰を受けた者は遠洋漁業に従事する資格を失い、また船頭となり、将来漁村行政に参画し得ることも不可能となるのである。25才で青年宿課程を修了すれば『艦乗』と称する船頭候補者の資格が与えられる。

漁業と玉江浦漁村社会が不可分に結合する経済的基礎は、漁業組合よりの収入と前述の漁獲高に按分負担する醸出金（文金モンギン）がこの社会の維持発展の諸経費に充当される財政的基本をなすということにある。文金は漁獲高の2%、これを折半し、夫々部落全体と各組の諸経費に支出する仕組である。

この漁村社会制度が徳川時代以来今日まで存続した理由は、この漁村が古来、釣漁専業者のみから成り、農漁兼営、或いは多種目漁業などの複雑な社会構造をもたず、経済的利害の分岐が殆んどなかつたという事情によるものである。三方を山に囲まれ、日本海に北面し、周辺の工業地帯、或いは主要工業原材料の供給地もなく、拡大し得べき農耕地もなく、人口移動の勤い静態社会のなかの漁村という立地条件は、これを変革すべき社会的経済的契機を自身の裡にもつていないのである。

然らば、前述の制度下の漁業社会が発展するための条件は何か、これが問題である。漁業経営が蓄積した利潤を以つて拡大再生産を計るということは自然の理であるが、蓄積利潤を以つても尙ほ不十分な場合、或いは一時的支出は、戦前は同地区内の山田産業組合に求めたが、戦後は信連、中金、一般商業銀行に之を求めざるを得ない。漁獲物価格と漁業資材価格との乖離は、独りこの漁村社会だけでなく、漁業経済全般の問題であるが、これを補うためには、より多くの漁獲量の実現以外の途はない。

元来、玉江浦漁業は主として南鮮水域を漁場とする。戦前、この水域が日本帝国主義の支配下に在つた当時は、勤儉力行主義の漁業を推進することで充分であつたが、戦後、殊に李承晩ライン宣言以後は、この従前からの漁場を喪失し、漁船拿捕の被害相次ぎ、不得止、漁場を遠く東海黄海に移動せざるを得ない状態である。このことは、漁業も亦国際政治の動向に依存し、単に漁業という狭い視野のみで今日の経営を考えることは不可能である、ということの一例で

あるが、この政治動向と経営とを如何に考えるか、従来の勤儉力行主義経営を如何に修正するかは今後の漁村部落の問題である。

(註) 在宿者心得は四つの組で、細部の点は若干相違するが、骨子は同様である。次ぎは角屋組のものである。

#### 在 宿 者 心 得

1. 本宿は義務教育の終りたる玉江浦の男子の中、漁業に従事する者に限り入宿せしめ、漁業上必要の漁具製作方法及び使用方法其他を練習せしめ、併せて漁民としての人格修練をなすを以つて目的とす。
1. 入宿者は親主、若くは長者の命に背かざること。
1. 自分に出来得るものは自分にて作り、無益の物品を買入れざること。
1. 年長者たる者は猥りに年下の者を使わざること。
1. 在宿中満20才以下の者は禁煙のこと。
1. 夜間遅くまで遊び、他家の安眠妨害をせざること。
1. 有罪者を出したるときは、親主と相談の上船頭内に申出で退宿せしむること。
1. 当宿は満25才以上にて退宿するものとす。
1. 連中内にて成績良き者は模範として、連中より相当の賞品を贈ること。
1. 秩序を守り、礼儀を正しくし、他人に迷惑の行為あるべからざること。
1. 朝早起すべきこと。
1. 在宿者は全部短髪のこと。
1. 内務取締は宿内の諸物品を一個たり共破損せざるよう注意し、若し諸物品を猥りに取出し、破損せしめたる時は自作すること。
1. 外務取締は宿外の事一般に注意し、船の据卸しの諸物品が破損したるときは、宿頭と相談の上、新調するものとす。

会 計	2 人
内 務 取 締	3 人
外 務 取 締	2 人
協行会役員	2 人
青年学校係	1 人

茲に云う青年協行会とは青年宿修了者、青年宿在宿者、在宿中なるも未だ修練未熟者、要するに青年宿の現在員と修了者として組織した青年団であつて、大船頭に所属する。また、青年学校とは青年宿在宿者中、満20才以下の者は青年学校の水産部特別班の課程を履修させることになつておりその世話係である。現在、定時制高校の該当部がこれを代行している。

## 第五節 混合型歩合制

### 5. The mixed wage system.

利潤とは無関係に、一定量の労働に対して一定額賃銀の支払われることが資本制賃銀の基本条件であるとすれば、漁獲量の販売価額から操業経費を控除し、残額を基準にして労働者の受取賃銀が決定するという歩合制は厳密には資本制賃銀ではない。いま漁獲量を  $Q$ 、販売単価を  $P$ 、操業経費を  $K$ 、分配基金を  $S$  とすれば、下記の方程式が成立する。

$$PQ - K = S$$

資本制賃銀は  $P$ 、 $Q$  の如何とは関係なく、独立に  $K$  の一要素となるのに反し、歩合制賃銀が決定するためには、 $P$ 、 $Q$ 、 $K$  の三要素の決定することが必要である。而も  $P$  と  $K$  とは労働者が直接関与しない要素である。例えば、 $P$ 、 $Q$  を一定としても、 $K$  に含まれる燃料、漁具等の購入価格、購入の巧拙から生ずる変動、また  $Q$ 、 $K$  を一定としても、 $P$  は経営者の選択する出荷市場及び時期によつて変動し、夫々  $S$  の絶対額を変動せしめるからである。労働賃銀が漁獲量の増減に対応して正比例的に高下するのは  $P$  及び  $K$  が一定の場合に限られる。然るに  $P$  及び  $K$  が一定の場合というのは、他の経済諸事情が大体固定的な場合、換言すれば、操業期間が短く、諸事情の変動が無視し得べき程に小さい場合か、或いは両者の変動が相殺される場合か、である。毎夜出漁し、翌朝その漁獲物を市場に出荷するというような小規模経営に於いては、毎出漁労働の成果はその漁獲物に表示される許りでなく、所要資材及びその他の操業経費諸項目構成成分の消耗率も亦概ね一定であり、且つ地方小都市に於いては、需要度の毎日の変動は少く、販売金額も概ね一定と見ることができる。このような状況の下では、労働量と漁獲量とを直接関連させ、前者の凝結物が後者であると考え、労働量と漁獲量との関連の上に歩合賃銀制を採用することは必ずしも不合理ではない。また、この限りに於いては、歩合制賃銀と出来高払賃銀とは原則的に一致する。歩合制賃銀が前述の二条件を一定と見做し得る程度の沿岸小規模経営の支配的な時代に発達し、また代という労働単位を基準となし得た理由は茲にある。漁獲の豊凶により、等量の労働が等量の漁獲物に具体化しないという場合も漁業の生産条件から屢々生ずることであるが、市場の需要度を一定とする限り、漁獲量の増減は市場価格を夫れに応じて逆に騰落させ、従つて販売金額は大体に於いて一定と考えることができるのである。

労働の対価としての歩合制賃銀のもつ合理性の範囲と条件が叙上の点にあるとすれば、漁場と経営規模の二つの面から日本漁業の重要部分を占める沿岸漁業に於いて、依然として歩合制賃銀が支配的であるということは蓋し当然である。昭和22年水産業基本調査はこれを統計的に確認したものである。(註1)

この統計に依れば、網元船元中心の協働経営及び共同経営に於いて歩合制比率は圧倒的に高い。それは前期的歩合制、即ち収益分配分的賃銀(共同経営)と後期歩合制、即ち操業経費控除後の収益分配(船元網元経営)という両種の歩合制が共に計上されているからである。漁家世帯経営に於いて歩合制が低いのは、この経営規模では雇傭労働を一般に必要とせず、仮りに必要があるとしても、臨時的性質のものだからである。固定給比率が前二者の経営より遙かに高い理由は茲にある。

反之、遠洋漁業に於いては、出漁航海は長時日となる。また操業経費の諸項目には一度に多額の支出を必要とし、それだけこれら諸項目の価格変動を一定と見得る根拠は減少する。此

処では漁業経営は出漁と市場販売の日毎の連続ではなく、より長時日を単位とする出漁度数に変つてくる。以西底曳網漁業が概ね20日を単位とし、南氷洋捕鯨が一年を一単位とする如きこれである。いま以西底曳網漁業の20日単位を採つても、漁獲量と市場価格とに前述の日毎操業の沿岸漁業の如き相関々係を仮定することは困難であつて、市場価格は沿岸漁獲物よりも遙かに広範囲の、複雑な経済的事情の影響を受けるのである。南氷洋捕鯨に於いては事情は更に複雑化する。鯨油商品は欧州市場に於ける南氷洋捕鯨出漁諸国との国際競争によつて価格が確定するのである。

漁業経営の年間損益は出漁の都度の損益の合計額である。毎日出漁し、毎日損益を確定し、これを1年間累積する沿岸の小規模経営と、以西底曳網漁業の如く、1出漁20日単位、従つて年間出漁度数は十数回を限度とするもの、或いは南氷洋捕鯨の如き1年1出漁のものとの差を無視し、前者が根拠とする労働量と漁獲量との直接関係が其儘経営採算の上に、従つてまた歩合制賃銀額に反映するという考え方は、後者に於いては必ずしも無条件には妥当しないのである。

次に、漁船屯数の増大による経営規模の拡大が船内漁業労働の分業化、専門化を招来することが歩合制賃銀の根拠を漸次崩壊せしめるという点である。例えば、数人乗の小型漁船にあつては、操舵者は同時に機関員であり、同時に無電操作者でもあるが、10数人或いは20余人の乗船する底曳網機船或いはトロールに於いては、操舵者、機関員、更に無電操作者に分業化、専門化する如きこれである。この分業化により労働内容が他産業の同種労働と相等しくなるという現象が生ずる。機関部労働は漁船であると、他の一般船舶であるとの関係なく同様である。或いは陸上の同種作業とさえも等しい。司厨員の労働は、漁船という条件を別とすれば、陸上の同種労働とさえ変るところはない。而も漁船の動力化は機関部労働を不可欠の要素とし、漁船屯数の増大はこの労働を専門化する許りでなく、周年操業化はこの労働を益々夫自体独立の部門化する傾向をさえもつてくる。他の産業に於ける同種労働の賃銀水準は亦、漁業労働の該当労働の賃銀に影響を与えるようになる。労働者が相等しい労働に従事する限り、均等の賃銀条件を求めるのは自然の理だからである。このことは漁業と他産業との間の労働者の移動交流と賃銀水準の平均化を意味し、以前漁船内の各種作業を1人の労働者が担当せねばならなかつた際には見られなかつた新しい現象である。それは漁業が他産業から隔絶した孤立の産業から一般産業と交渉をもち、国民経済のなかに編入され、部分現象化して行く労働面の現象であるが、それは亦、他産業に於ける資本制賃銀の確立と共に、その制度が漁業賃銀に浸透し、従来制度を変化せしめる契機ともなるものである。

従来歩合制賃銀の妥当性に対する内部からの修正的諸条件の発生、及び外部からの資本主義経済の発達並びに之に伴う資本制賃銀の一般的採用が漁業に導入されること、この2つの契機が如何なる程度に従来の歩合制賃銀を変革するかは、漁業に於ける経営規模の拡大、資本制経営の発達、沿岸漁業の分解速度及び他産業との関聯の程度に依存する。漁船の動力化に起因する経営規模の拡大と資本制経営の生成は漸く明治末期に始まつたにすぎず、他方現在尚ほ日本漁業に占める沿岸漁業の比重が大きいという事実は、漁業生産に於ける自然条件への高い依存度と相俟つて、この変革を極めて緩漫化する傾向をもつが、その変革過程のうちに最低固定給制度が採用されたことは、労働力再生産費という資本制賃銀原則の一つの現象形態であり、資本制賃銀への移行の一里程標と見るべきである。従来歩合制賃銀にこの最低固定給制を併用したものを混合型歩合制と総称する。勿論、この固定給部分が現実に最低生活を保証するに

足るものであるか否かは別に論議せらるべき問題であるが、兎も角も一応それを志向する点に於いて同一範疇に入れて考えることができる。

この混合型が如何なる契機によつて実施されるかということは漁業種目、経営規模、経営立地により必ずしも一様ではない。以西底曳網漁業のように、その起源を沿岸打瀬網漁業に発する種目では、底曳網漁業への転化過程及び経営規模の大小があまりにも区々であるだけに、同一種目内でも尙ほ依然として歩合制を採るものあり、混合型を採るものがある等雑然としている。総じて船主船頭制経営にあつては、たとえ遠洋漁業に従事するものであつても、実質的には沿岸漁業と同様に歩合制が支配的である。就中、乗組員が血縁関係者を以つて編成されている場合、それは同族的経営、従つて漁家経営の単なる量的拡大にすぎず、歩合制は絶対的である。この点らかみれば、賃銀制度は漁業種目或いは経営規模よりも寧ろ経営組織により多く関連をもつと考えられる。(註2)

船主船頭制が発展して船主＝経営者と船頭が別人格に分離する場合、船頭の経営内の地位は船主＝経営者の受託者若くは被傭者にすぎないが、漁船内での船頭と他の船員との関係は以前の船主船頭制下の関係が其儘継承された形態を採る。即ち、乗組漁船員の編成はすべて船頭に一任し、船主が被傭者に支払うべき歩合制賃銀は、これを一括船頭に支給し、船頭が自己の判断によつて各乗組員に分配する方法である。船主と船頭の分離は、従来の船主即船頭が他に船頭を求めて之れに操業を一任し、自分自身は単なる船主＝経営者となるか、或いは船主船頭が他の経営に従来の儘の形態を以つて身ぐるみ受託者若くは被傭者となるか、の二つの方法の何れかによつて生ずるものであるが、何れの場合にせよ、船主船頭制の慣行は新しい雇傭関係の下に於いても踏襲される。たとえ船員法に、賃銀は経営者が各船員に直接支払うべき義務(船員法第53条)を規定しても、漁船員が船頭に受領印鑑を預け、船頭が規定の書類手続を履行すれば、実質的には船主船頭制と異るところはなく、船主と船頭との間の雇傭関係のみで、船員はすべて船頭のなかに包含される。漁船員は船頭に雇傭されているのであつて、船主に雇傭されたのではないという意識が現実の給与関係から生じてくる。船頭が船主との契約を解除し下船すれば、漁船員も亦船頭に従つて下船するという習慣も経営に於ける船主、船頭及び漁船員の三者の関係から生ずる必然的帰結である。(註3)

船主と船頭、船頭と漁船員、という一つの経営内での二重関係は、その漁業が周年的であり、且つ船主に対する船頭及び漁船員の関係が長期間に亘つて固定化するに伴い、漸次船主＝経営主に対する一元的関係に単純化する傾向をもつのに反し、漁業が季節的であり、且つ漁船員が季節的出稼労働者より成る場合には、この二重関係は温存される許りでなく、雇主＝船主＝経営者と漁夫＝被傭者との中間に漁夫供給請負人を介在せしめる因ともなるのである。それは炭礦に於ける飯場制度に類似するが、この供給請負人達が団結して組合組織をつくるとき、往々にして漁業労働者の組合と錯覚される。然しそれは封建的親分子分関係を土台にした漁業労働者の中間搾取機構にすぎない。(註4)

漁夫供給組合は如何なる構成のものであろうとも、漁夫自身の組合ではなく、中間的、請負的性格を基礎とする寄生的存在である。それは前述の船頭請負制の変種であり、漁業種目の性質から生じた労働者蒐集の仕方を規定したものでしかない。然るにこれを漁業労働者の組合と誤認することは、漁業に於いて資本制経営が未だ支配的でない証拠である。仮りにこの組合がその中に漁業労働者を包含している場合であつても、資本制下の労働組合ではなく、資本制以前の、過渡的な商業資本主義段階の一現象である。この組合が経営者から獲得するものは労働

賃銀ではなく、労働力供給に対する請負口銭であり、組織の中核をなすものは漁業労働者でなく、他の第三者たる中間的請負人であることが之れを証明する。

経営規模よりも寧ろ経営組織の方が船主船頭制の消長に直接の関連をもつことは前に触れたところであるが、経営規模と船主船頭制との関係については、特定種目についてのシンポジウム形式の実態調査があるのみで（註5）全国的な総合調査はないようである。上の実態調査は『船頭制度は大経営に於いて、その存在が弱くなつて行くものではない』（註6）と一応の結論を出している。乍然、これは経営組織を考慮せず、単に経営規模の関係のみから導いた結論であつて、論者の結論とその統計的証明とが矛盾していることは後段で明らかにするが、経営組織と関連させる方法とは、船頭に対する船主の関係を究明することを基点とするものである。換言すれば、委託関係に基づいて船頭が自ら乗組漁船員を雇傭し操業する権限が、経営規模、具体的には経営単位たる漁船屯数の増加に伴つて如何に変化するかを追及することである。実態調査が対象とした旋網漁業、以東底曳網漁業及び罾一本釣に於いては、成程経営規模増大と共に船頭自身の雇傭する漁船員比率は増加し、前述の結論の妥当性は認められる。（註7）乍然、此處で調査対象とされた諸種目は日本漁業に於ける資本主義の発達主流をなすものでなく、その大部分は現在尙ほ資本制経営体とはなつていないものである。更に、これは経営が株式会社、或いはその他の企業体制を採つているか否か、或いは、経営主が網元船元という個人経営であるか否か、という単なる企業形態上の問題許りでなく、漁業規模其者に関連して考慮せらるべき問題を提出する。例えば、上の調査の所有総船舶という概念は、小屯数小型漁船の集団である場合と、少数ではあつても大型漁船の集団である場合とでは、漁業労働者の社会化の程度に著しい相違があるからである。前に比較例として採炭所の場合を挙げたが、漁業労働者の社会化の単位は一漁船乗組船員である。それはトロールに於いてさえ僅か20数名の小集団である。小型漁船に至つては数名程度が圧倒的である。またこれら漁船員が周年漁業労働に従事するか、或いは季節的に集散する労働者であるか、という点も漁業労働者の階級的意識の形成に於ける重要々因として考慮すべきである。経営規模が大きくなつても船頭制は必ずしも後退しない、という前述の調査結果が見落している点は、経営規模の拡大に伴い、船頭代（シロ）数の評価が次第に集約固定化しつゝあるという現象こそ、一般漁船員の代比率の固定化と共に、船頭も亦やがては一般漁船員の長たる地位、換言すれば、船主＝経営者の一被傭者として、漁業労働者の高位に在る者へと地位転化を示す契機であるということである。船頭代数の集約固定化こそは船頭の技能及び経験に対する社会的評価の固定化を意味し、それは亦一般漁業労働者の賃銀が確定すれば、容易に算出し得べきものとなるからである。経営規模の拡大こそこの社会的評価過程促進の契機である。

調査三種目のうち、以東底曳網漁業が船頭自身の雇傭率に於いて最低、逆言すれば、漁船員の雇傭に対する船主介入率は最高である。これは底曳網漁業が三種目のうち最も近代的であり、曳網と漁獲量の相関々係に於いて他の二種目よりもより工業的であり、それだけに船主の操業への介入がより強いことを示すからである。以東底曳網漁業の経営規模は以西底曳網漁業生成時の夫れに相応する。後者が資本制経営への移行の主流の一つであつたとすれば、前者も亦同様の途を進むべき同型の物質的基礎をもっているのである。

船主船頭制は小生産者たる漁家経営の存在を基礎とし、前資本制的労働関係の上に成立するものであるが故に、資本対労働の階級的対抗関係は明確な形態を以つては未だ現象しない。乍然、漁業が季節操業性を離脱して周年操業に移行すると共に、漁業労働者の生活根拠も次第に



漁業労働賃銀所得に決定的に依存するようになる。同時に、経営者も亦、周年操業の経験を重ねることによつて年平均漁獲量、販売金額、操業経費及び経営利潤を比較し、操業諸条件を考慮して、当期営業年度の予定漁獲量及び経営利潤を概算し得るようになる。これは亦漁業労働者をして年々同一作業を経験し、これに対する賃銀所得を漸次、一定量の労働に対する一定所得として想定することを可能ならしめる前提条件でもある。勿論豊凶の差の甚だしい漁業であるが故に、この想定幅の極めて広いことは不得止としても、然し、兎も角も一定の関係を想定せしめることは可能となる。最低生活費を定額賃銀分として要求することは、漁業労働者が労働者として、労働賃銀所得に依存して生活する階級として定在し初めたことの現われである。

歩合制賃銀にこの定額賃銀部分を導入、従つて、歩合制と定額制との混合型を漁業労働賃銀に一般的に採用する契機となつたものは、漁業労働者の積極的要求がこれを結実させたということではなく、敗戦後、船員法第58条に於ける最低保障賃銀規定の施行という事実である。(註8) この規定は30屯以上の漁船に適用されるが(第1条)現在、沖合及び遠洋漁場に於ける操業漁船の多くは30屯以上であるが故に、自動的に多数の漁業経営体の船員雇傭関係を支配することになるからである。一般船員の賃銀を規定するものが派生的に漁船乗組員に適用されるということ、この制定に當つて漁船員の積極的活動がなかつたということは、漁業労働者の階級的生成に於ける後進性の示標である。

乍然、問題は最低生活費としての一定額が何を基準として決定されるかである。若し労働者が従来平均的に受取つていた賃銀に対して著しく低いときは、賃銀は事実上歩合制に近く反之、高いときは定額給に接近する。また企業経営上の問題として、労働者の所得が、不漁のため、この最低保障額を下廻る場合、その差額はすべて経営者の損失として決算されるか、或いは繰延べによつて次期歩合より差引かれるか、更に亦、この場合でも、この差額相当額を次回の操業経費に加算するか、或いは別途差引精算するか、というような種々の方法がある。前者の経営者の損失として決算する場合は確かに最低保障賃銀であるが、後者の場合は、事実上、歩合制による前払賃銀と同じ結果となり、経営者は損失として決算することを免れる。その金額は結局歩合賃銀より控除されることになるからである。

尙ほ、船頭のなかには混合型よりも寧ろ純歩合制を選び、その乗組漁船員がすべてこの歩合賃銀制に従うという場合もある。一漁船のなかで別種の賃銀計算方法があつては歩合計算は不可能であり、船頭が純歩合制を希望すれば、他の漁船員は総べて之れに従わざるを得ないからである。一経営のなかで混合型が支配的である場合にも尙ほ純歩合制を希望する船頭が存在するという理由は、一つは永年の慣習により、一つは経営者の方で不漁の場合でも尙ほ最低保障額を支給せねばならないという損失危険がないだけ、純歩合制の歩合率を混合型よりも高くしておくのが普通であるために、老練船頭の中には、却つてこの高率を選ぶという傾直がない訳でもないからである。これは漁業技術が今尙ほ船頭の技能経験に依存する段階を脱却し得ない限り生ずべき一つの現象であつて、歩合制から混合型、更に定額給への移行を停滞せしめる一要因である。

反之、経営規模が大きく、不斷に予備船員をもつ程度の企業になると、下船待機中の船員の収入が陸上勤務者の賃銀額と殆ど相等しく、従つて乗船出漁による歩合所得は謂わば、海上の特別勤務手当と感じとられるものもある。茲では漁船員の生活根拠は主として定額部分に依存し、歩合制のもつ収益分配分の意義は能率給に於ける特別賞与的なものに変質する。予備船員の存在を常態とする大経営に於いては予備船員と乗船各員との給与上の均衡を保つことが経営

上の一つの必要事項となるからである。かくの如き賃銀の性質の変化は、現実に漁業労働をなすことによつて始めて実現する賃銀から漁船員として勤務する資格の故に、現実に漁業労働に従事することなくとも支給される賃銀への転化であつて賃銀のうち定額部分が漸増することによつて歩合部分の意義が転化して行く過程である。混合型賃銀は大なり小なり、この転化の契機をもつのである。

(註1) 漁業給与制度

	漁家世帯経営	網元船元中心の協働経営	共同経営	漁業組合経営	会社経営	其他	合計
歩合制	29,284	9,667	8,145	364	357	634	48,451
%	55.4%	90.8	86.5	48.2	51.1	63.4	
固定給	5,578	256	315	48	105	105	6,407
%	10.6%	2.4	3.3	6.4	15.0	10.5	
混合型	17,945	727	959	342	237	261	20,471
%	34.0%	6.8	10.2	45.4	33.9	26.1	
合計	52,807	10,650	9,419	754	699	1,000	75,329
	100%	100	100	100	100	100	100

(註2) 『船員は船長(船頭)についているから、昔の親分子分のような関係を夢みていて、労働者の意識は非常に低い。歩合の分け方などについても、不満があつたつて、船というところは、いつでも一緒に働くのだから、にらまれては困るし、みんなが船長の味方なのだから、誰も言い出さない。(組合書記)』(潮見俊隆, 漁業労働関係の特質, 社会科学研究, 1954年2月号)

(註3) 漁船員が船主でなく、船頭に従属する場合の雇傭関係を鯉鮪漁業についてみれば、その一般的形式は『甲(船主)は本船の航海並びに漁撈に必要な施設を完備し、乙(船頭)は優秀なる乗組員を整備、編成して共に本船に乗組み、漁撈に従事す。甲は漁船〇〇丸並びに本船鮪延縄漁業に要する漁具、漁撈設備資材を提供し、乙は技術優秀なる乗組員を選び、本船操業に必要な人員を整備し、右乗組員と甲は三崎を基地として鮪延縄を共同経営するものとす。』(漁業経済研究第4巻第1号 p3)

尚ほ、大正中期、以西機船底曳網漁業の生成当初、問屋が自ら漁船を所有し、適当なる船頭を選び、彼に操業を委託し、漁獲物はすべてその問屋扱いとし、漁船建造費元利合計の回収と共にその漁船を船頭の所有に移したのは船主と船頭との分離の第一形態と見るべく、逆に船頭が操業資金の前貸を問屋に求め、完済まではその問屋名義を以つて操業していたことは第二形態と見ることが出来る。何れの場合にも、漁船員は船頭に雇傭され、船主との直接関係はなかつたのである。

(註4) 『毎年、北海道の鯉漁期に青森、秋田両県を筆頭に、岩手、宮城、新潟、富山、石川、福井の各県から3万近い漁夫が出稼ぎに行くが、1人について雇主から募集費50円乃至70円、漁夫からは前借金20円位とをる外、賃金の頭をはね、両方から合計100円以上をむさぼっているため、漁夫は前借をし、賃金を貰つて帰るときは元の木阿弥で、毎年悲惨な生活を繰返している有様……最近秋田県田辺郡漁夫供給組合の成立を見……漁夫供給組合は関係各地の郡市町村長を組合員に組織され、前借金や賃金などもすつかり定めてやり、手数料としては組合維持費として一人につき1円50銭位しかとらぬのであるから、雇主側も漁夫側も非常な便宜と利益である。』(水産界, 大正14年, 517号。水産研究会編, 戦後日本漁業の構造変化(1)p66より引用)乍然、『構造変化』(1)ではこれを漁業本来の労働問題として取扱うという誤を犯している。

(註5) 平沢豊『歩合制度と半封建制について—船頭制度との関係』(漁業経済研究)第4巻,第1号.

(註6) 前掲論文 p2.

(註7) 論証の基礎とされた統計は以下の四つである。

船頭代数別経営比較

所有船舶 総数別階層	代なし	1代	1.1~1.5	1.6~2.0	2.1~2.5	2.6~3.0	3.1~
屯 20~ 50	10.0		30.0	20.0	5.0	35.0	
50~ 100	1.7	1.7	11.3	66.7	10.2	6.7	1.7
100~ 200		4.7	2.9	49.4	9.4	24.8	8.8
200~ 500			2.4	52.4	1.9	26.2	7.1
500~1,000				33.3	66.7		
1,000 以上					50.0		50.0
総 数	2.4	2.1	11.3	53.1	9.4	17.0	3.9

(注) 施網漁業とその経営,水産調査月報,第18号 p40.

経営規模の増大に伴い,代数は漸次1.6~2.5.更に2.1~2.5と3.1以上の二群に集約化することが示されている。

經一本釣

資本階層	経営者 の直接 雇	船頭 引率	其 他
屯 20~ 49	% 71.2	% 28.8	
50~ 99	34.4	41.5	24.1
100~199	67.5	21.9	10.6
200~499	29.7	58.1	12.2
500~999	28.2	57.2	14.6
1,000以上		100	
合 計	47.1	38.5	14.4

(註) 經釣漁業,水産調査月報,第20号. p46.

以東底曳網漁業

資本階層	船頭を 中心とす る一団と して	地元の縁 故を中心 に船主の 直接雇	船主が 漁夫の出 身地に探 しに
屯 20以下	26.6	67.1	6.3
20~30	28.0	68.6	3.4
30以上	57.7	39.8	2.5

(註) 水産研究会,以東底曳網経営調査。

## 雇 入 形 態 別 漁 夫 数 比 率

所有船舶, 総 数別階層 三海区 合 計	船主の直接雇傭		船頭引率		其 他	
	総 数	内 役 付	総 数	内 役 付	総 数	内 役 付
20～ 50 屯	42.2	59.0	28.1	37.4	29.7	3.6
50～ 100	50.5	67.5	26.3	27.5	23.2	5.0
100～ 200	64.1	77.8	21.4	19.4	14.5	2.8
200～ 500	28.1	34.9	63.3	64.5	8.6	0.6
500～1,000	5.0	0.8	86.9	99.2	8.1	—
1,000 以上	5.8	44.8	81.8	37.9	12.4	17.3
総 数	50.6	66.3	30.0	29.9	19.4	3.8

(註) 施網漁業とその経営。水産統計月報, 第18号, p7. 尚ほ, 三海区とは日本海, 北九州西部, 太平洋北部を指す。

船主の経営掌握の程度を示すものは, 単なる雇入漁夫数よりも, 寧ろ雇傭総漁夫に対する役付漁夫の比率である。上の第四表では, 船主の直接雇傭の方が総じて高い。これは経営主導権の所在を示す一つのバロメーターである。尚ほ100～200屯に於いては船主側の, 500～1,000屯に於いては船頭側の, 役付比率が最高を示すことは, 調査種目の特殊の性質によるものか, 或いは操業規模の一般的現象であるか, 別途に研究せらるべきは問題である。

(註8) 『船員の報酬が歩合によつて支払われる場合に於いては, その歩合による毎月の額が船舶所有者の定める一定額に達しない時でも, その報酬の額はその一定額を下つてはならない。』

## 第六節 以西機船底曳網漁業の歩合制

### 6. The example of the Trawlry Fishing on the Western Seas.

東径 130 度以西を操業水域とするトロール及び手繰機船底曳網漁業は、日本漁業のうち、個人経営から巨大独占企業までの広汎な而も多数の経営体が参加し、且つ資本制経営が最も早く発達した特異の種目である。茲では種々の賃銀形態が同時に併存している。乍然、類型的に分類すれば歩合制と混合型である。後者は、更に、定額賃銀部分が歩合制計算による賃銀額を上廻る場合、換言すれば、不漁のため歩合賃銀が定額給にも達しなかつた場合の差額の処理方法につき幾つかに細分される。この二つの型は、概括的に見れば、小経営から大経営に移行するに従い、また地域的には長崎より福岡を経て下関に移るに従い、歩合制から混合型に移行する傾向を示している。

例えば、順洋水産の手繰船は会社 6 分、社員 4 分の純歩合制であり、会社と漁撈長（船頭）との契約は 9 月から翌年 6 月までを一単位とする毎年更改制である。但し契約解除の際、その契約期間の平均 1 ヶ月分所得相当額が解散手当として支給される。即ち、正味 10 ヶ月を単位とする季節契約である。従つて、経営形態及び名称は会社、社員及び漁撈長ではあるが、実質的にはより長期間の季節労働であり、漁撈長が自ら乗組船員を雇傭する船頭制である。乍然、このような雇傭契約方法を採用するのはこの会社許りではない。

尚ほ、この季節契約的性質は、以西底曳網漁業のように周年操業が可能であり、また一出漁期間は概ね 20 日である点から、夏季漁船の入渠修理期間というように、違つた形態で休漁期が実現する。これは季節という天然現象を漁船の定期修理という人為的なものに置換する一例であるが、同様のことは契約を一出漁航海毎に更新する方法に転用されている。（註 1）

大分水産では会社 6 分、船員 4 分の歩合制であるが、二隻一組という手繰船編成の点から、主船長及び従船長の代率を決定するのみで、乗組船員の雇傭も船員の歩合受取の配分率も一切主船長一任である。従つて対会社関係は会社対船長のみであつて、実質的には船員にはないものである。

尚ほ東洋漁業の如く、純歩合制を採用し乍らも、船員配分率を船長一任とせず、全船員の合議制とし、所謂役付船員、即ち漁撈長、船長、機関長等の代率のみは別に決定、船員はすべて一漁期雇傭制としているところもある。

水産庁福岡漁業調整事務所が昭和 28 年 8 月より 1 年間、純歩合制を採用する中位規模の 5 漁船について調査したものによれば、漁獲物の販売精算額より仲持経費（操業経費）を差引いた残額の 4 割は本来船員歩合基金たるものであるが、この仲持経費の構成は企業毎に必ずしも一様ではない。一出漁航海につき最低 25 万円から最高 40 万円までが概ね船主負担分である。尚ほこの船主負担分は資材購入及び船内消費の巧拙如何によつて大幅に変動するが、これに対し、実際に支出された費用を船主負担分とするものと、過去の実績から一定の仲持経費を決め、実際の経費との間の差額は、余剰分は船主の利益、超過分は船員負担とするものとの二方法がある。若し差額を船主対船員間で 6 分 4 分に分担する場合には、事実上前の純歩合法と等しくなるからである。（註 2）

混合型に於いては、出漁航海経費及び定額給を含む固定経費（例えば陸上事務所経費など）を控除した残額に対する一定率を船員歩合とし、船員配分率に就いては、職務に応じた代率を

予め決定しておくという方法が一般的である。但し、船員歩合率及び職務代率は経営により必ずしも一定ではない。また最低生活保障額としての固定給も、これを航海日数と関連させて計算するものと、月給制とするものとの二方法がある。

例えば、航海日数と関連させる場合として、才川水産は一航海日数を20日基準として生活補償金を計算する。日数が20日未満の場合は日割計算、10日未満のときはその余剰日数を次回航海に繰越加算する如きこれである。

混合型に於いては、会社と船員の分配率は概ね会社77乃至75%、船員23乃至25%の範囲である。但し、船員歩合の個人配分については代制によつて職務別基準を決定する以外に、船長の船員掌握の必要上、一定範囲内での船長の自由裁量による配分率査定を認め、先づ船長が原案を作成し、会社の承認を得た上実行するという方法を採用するが多い。(註3)

歩合賃銀分は漁獲奨励金等の名称で呼ばれるが、この外に、漁獲成績が特に良好の場合、特別漁獲奨励金を支給するところもあり、それには操業時期、航海日数、漁獲量を総合した累進率を採用するものが多い。(註4) 歩合がこのように単純歩合から幾つかの段階の奨励金に転化することは、歩合制が当初の意義を失つて行く一過程である。

混合型と歩合制とを併用し、船長の任意選択とする会社に於いては、歩合制を選択する社員(船長)の歩合給は総経費控除残額の35%で(註5)混合型に於ける歩合給部分よりは高率であるが、これも単純歩合制でなく、一定率の日割計算による最低保障金が支給される。但し、この最低保障金は次回航海の経費に加算されるから、結局は歩合金の一部前払であるが、乍然、この歩合制社員に対しても前述の特別漁獲奨励金は混合型社員と同率が適用され、而もそれは歩合制による配分とは別途計算であり、次回航海経費に加算されることもない純然たるボーナスである。歩合制は本来船主対船頭の委託操業を基礎とするものであるが、この特別漁獲奨励金は船頭の経営主に対する雇傭関係への接近を示すものである。

トロールは輸入技術を土台とし、沿岸漁業から生成発達した手繰船の如く船主船頭制の支配という歴史的背景をもたず、且つその操業方法は手繰船よりも、より一層機械化されているが、同時に操業水域は以西手繰船と同様であり、また漁法も相似的地方から、賃銀制度も手繰船に近似する。乍然、他面に於いて、発達過程の相違は、歩合率が手繰船よりも低く、船員配分を船長でなく、会社が自ら決定するという点に截然と示されている。(註6) 此処では会社は各船員を直接掌握し、船長も亦会社の一被傭者にすぎないという関係が確立し、手繰船に見る船主対船頭関係の如き複雑な諸形態はない。従つて歩合賃銀分は従来の歩合制のもつ意義を喪失し、全く近代的なボーナスに転化していると見ることができる。歩合給に対する船長の参与権がないからである。乍然、トロールは現在少数の巨大独占企業が操業しているのみであり、多数の中小経営の操業する手繰船の賃銀制度に変革的作用をなすとは考えられない。トロールと手繰船とは別種のものときれ、且つその経営体も巨大独占企業のみだからである。但し、トロールの賃銀制度は、船主船頭制を基礎とする歩合制が漁業本来の賃銀制度であるという考え方が実は小規模経営の一定段階の賃銀制度にすぎないことを証明する有力な材料である。

歩合制と混合型の両種賃銀が企業経営の資本蓄積に与える影響は、前者が直接操業経費(仲持経費)の控除残額を労資間の分配基本額とするのに反し、後者は直接操業経費+陸上諸経費の控除残額を基準とすること、その代りに漁業収益とは無関係に漁船員に一定額の賃銀を支払うという条件の差から生ずる。換言すれば、前者の経営者が自己受取分のうちから事務所費その他の陸上諸経費を支出した残額が後者の利潤を上廻るか否かの差である。また後者の場合、

漁業収益とは無関係に支払われる定額賃銀のうちどれだけが営業失費となるかである。概算的にみれば、混合型の場合、定額給部分と歩合賃銀との合計が純歩合制の歩合賃銀と同額であれば、船員は歩合制混合型何れの方法でも損得なしであるが、経営者側からみれば、歩合制の場合、陸上諸経費を余分に負担することになり、それだけ不利である。

いま歩合制による分配基金をS、事務所その他の陸上諸経費をK、定額給中失費となる部分を $\alpha$ 、歩合制の歩合率を船主六分船員四分、混合型の分配率を船員23%とすれば、経営者利潤につき次ぎの諸式が成立する。

	混 合 型	歩 合 制
	$(S - K) \times 77\%$	$\frac{6}{10} S - K$
$K = 0$ のとき	$\frac{77}{100} S - \alpha$	$\frac{60}{100} S$
$K = \frac{6}{10} S$ //	$\frac{30}{100} S - \alpha$	0
$K = S$ //	0 - $\alpha$	(-) $\frac{40}{100} S$

$\alpha$ は操業経験を重ねることによつて逓減すべき要素であるが、混合型の蓄積が歩合制と等しくなるためには、 $\alpha$ は夫々上式で17%、30%、40%までは、逓増可能である。この逓増が許容されるにも拘らず、逓減或いは一定値を想定し得ることが、混合型の資本蓄積の有利性を証明する数学的根拠であり、逆に言えば、歩合制では資本蓄積の余地は局限され、混合型よりも早く利潤零に達するのである。而も経営規模の拡大は陸上諸経費を漸増せしめる。資本制漁業経営の発達に伴い、賃銀が歩合制から漸次混合型に移行すること、逆に中小経営になる程、歩合制が支配的である理由は茲にある。歩合制は元来共同経営に源を発し、後に企業経営化と共に操業の危険を経営者が負担せず、労働者に分担せしめるように転化したものであるが、操業が安定化し、一定利潤の確保が正常化するに伴い、労働者に損失を分担せしめる代償として労働者受取分をより多くすることは、却つて資本蓄積上の不利益として反撥するのである。更に、経営規模が小さいときは漁船屯数も小さく、装浦も悪く、漁獲量も少なく、市場範囲も狭く、僅かの漁獲量増加も市場価格を大きく反落せしめるのに反し、経営規模の拡大は漁船屯数を増大せしめ、漁獲能率の上昇を齎らすと共に、市場範囲の拡大は経営者に市場選択の利益を与え、漁獲物単位当りの営業回定費を逓減せしめるのである。殊に漁船性能の向上が漁獲量の増加と漁獲一単位当経費を低下せしめるという利益は絶対的である。(註7)

歩合制は謂はば損失転嫁に重点をおき、混合型は経営利潤を主とするものであるが、等しく以西底曳網漁業の基地であり乍ら、下関では混合型、長崎では歩合制が比較的多いという相違がある。それは両基地に於けるこの種目発達の歴史的背景が異り、資本制経営が生成して以来、一世代以上を経過したにも拘らず、尚ほ依然として多くの船主船頭の個人経営が長崎に存在するからである。(註8) 反之、下関に於いては司地区周辺の在来の沿岸漁業とは無関係に、明治末期の資本主義を背景とする新興漁業種目として生成し、殊にトロール漁業は比較すべき沿岸漁業なく、従つて、賃銀制度も亦、海運業その他の關聯産業の賃銀制度と沿岸漁業のそれとを折衷採用せざるを得なかつたからである。トロールの賃銀制度が、前に例示した如く、職務による代制を採用しても配分決定権を会社が保持し、船頭制歩合賃銀に見る如き船頭の船内独

占支配制を許さなかつた点にも明らかである。年代的に見ても、トロール漁業は手繰網漁業よりも先行している。この事実は、手繰船も亦、漁法の近似、同一漁場の故にトロールの賃銀制度の影響を受けたことを推定せしめる。乍然、トロールの賃銀制度が海運業その他の関連産業から如何なる程度の影響を受けたかは混合型賃銀制の史的発展上重要な問題であるが、今日之を検討すべき資料がない。反之、長崎の手繰底曳網漁業者は徳島県からの季節的出稼集団が長崎に根拠を移して延縄漁業に転じ、大正中期、更に底曳網漁業に転じたものを主要部分としており、それだけに徳島県の沿岸漁業のなかで行われていた歩合制は、その儘手繰船に転用され易いのである。同一経営体であり乍ら、大洋漁業が下関では混合型を、長崎では歩合制を多く採用していることは、この歴史的背景の相違に着目した一例である。

歩合制が資本蓄積上不利であるという点から、殆どすべての大経営が混合型を採用していること、殊に沿岸漁業からの転業でなく、最初から産業資本として出発した経営がそうであることは注目すべきことである。若し歩合制の方が資本蓄積に有利であるならば、大経営こそ先づ第一に歩合制を採用した筈である。現在大経営が混合型を採用しているという事実はその反証である。(註9)

昭和24年の手繰船の減船整理の比率が、長崎では13%、下関では23%であつたという事実から、経営者が漁船員の圧力の強い下関を避けて基地を長崎に移転したという所論は事実に反し、また両基地の経営規模の関係を無視したものである。(註10) 敗戦後の漁業復旧は以西底曳網漁業に於いて最も早く、而も巨大経営を中心として推進されたのであるが、それだけに前述の減船整理比率は巨大経営に高く、小経営に低かつたのである。巨大経営の比較的多い下関が、一組経営の多い長崎より減船率が高かつたのは当然である。一組経営に於いては、減船とは廃業を意味するが故に、減船の対象外に置かれたからであつて、単に減船比率のみから経営者が労働者の圧力の強い下関を避けたと見るのは曲解である。(註11) 漁船員は当時寧ろ減船反対であり、経営者も亦これを背後の力として減船率の可及的低下に努力したのである。

更に之に加えて、下関及び長崎の在籍漁船数を比較する場合には、前述の減船比率許りでなく、敗戦後アジア大陸の国際関係の変化から黄海漁場が危険水域となり、漁場が一般的に南方に移動し、漁場と基地との巨離関係から下関よりも長崎の方が立地条件に於いて有利となつたこと、更に昭和25年以降の朝鮮戦争が黄海水域での操業を困難ならしめたという国際政治事情を考慮すべきである。

昭和4年の下関根拠地機船底曳網漁業労働事情調査報告(蔡魚洞文庫)(註12)によれば、賃金制度のみの漁船43%、賃金+歩合のもの40%、歩合のみのもの17%である。茲に云う賃金制度とは定給、賃金+歩合とは混合型を指すが、この数字こそ従来の漁業とは無関係の、新しい地盤の上に成立する種目は賃金制度に於いても亦近代的要素を最初から導入することを証明する。現在下関の以西底曳網漁業に於いて定額給のみの賃銀制度を採る経営はなく、大部分が混合型である。乍然、それは昭和初期に比較して賃銀制度の後退を意味するというよりも、寧ろ漁業の生産条件に対する賃銀制度の適応化と見るべきである。

尚ほ、下関を中心とする以西底曳網漁業の混合型賃銀が漁業の資本制経営の賃銀形態の一般的現象であるか、或いはそれは例外的現象であつて、漁業一般としては歩合制、即ち船主船頭制を基礎とする賃銀制度が本来的なものであるか、更に、これと現在の帝国主義段階の一般的性格とを關聯させ、漁業の賃銀制度は如何なる形態を志向する傾向をもつか、という問題が提出される。(註13)



元來、歩合制賃銀に於ける船頭制度は船主船頭に対する委託經營を基礎として成立する。乗組漁船員の雇傭、使役及び給与一切の人事権が船頭権限に属することはその典型的表現であるが、それは船主＝經營者が自己の經營の現実の業務遂行の掌握に制約を受けているということである。発生過程から見ても、船主即船頭の場合には、この制約は生じないが、經營規模の拡大に伴い、船主の技能経験を以つては不十分な場合、或いは業務関係から現役船頭たり得なくなつた場合、或いは船主船頭が他の經營に所属することによつて船主資格部分を喪失する場合、などを原因として船主と船頭とは別人格に分離するのであるが、而も兩者の関係は前資本制的な人間的関係を土台とするのが一般的である。間接資本が船主として進出するのは、この既存の事実を前提としたものである。これが所謂船頭制であり、その賃銀形態が歩合制である。然るに資本主義の発達はこの人間関係を資本関係に置換える。

その具体的表現は經營主による現実業務の掌握である。それは従来船頭の権限に属していた事項に対する經營主意の浸透、逆に云えば、船頭権限の縮小に始まる。船員分配が船頭の独断専行から船頭提案に対する經營主承認の必要、或いは經營主自身の決定、更に船員雇傭権の經營主帰属の如きこれである。船頭が船員に対する給与及び雇傭の権限を失ひ、船員の使役権しかもたなくなることは船頭が単なる乗組船員の長、即ち對經營主関係に於いては他産業の工場長若くは個所長と何等の相違もなくなることである。人事権こそは企業運営の核心だからである。他方、經營主側に於いても、操業の維持継続を保證するためには実働船員を經營に定着掌握しておくことが必要である。この固定的掌握の賃銀的表示が即ち定額給の採用である。船頭制度下の船頭の船員掌握は主として血縁地縁に基づく船頭個人の社会関係内のものに限られる。然るに經營主の掌握はかくの如き人間関係を必ずしも前提とはしない。其処に存在するのは金銭を基礎とする雇傭関係である。下表の賃銀支払形態別船経体数比率が明らかに示しているように（註14）經營規模の拡大に比例して定額給部分を賃銀のなかに採用し、而もその金額が増加しているということ、この傾向こそ船頭制度は經營規模の拡大と共に崩壊するということの現象形態なのである。

例えば、一組漁船經營の場合には船主船頭制、或いは船主と船頭の分離の何れも可能である。然るに二組經營の場合には最早一組は船主船頭制を実施することは不可能である。更に多数組操業の場合には、一組を除き、他組漁船では船主と船頭とは分離する。而もこの場合、各船頭が任意に所属漁船員の分配率を決定することは經營統一からも不合理となる。漁船員の職階に応じて一定の分配率の枠が定められるのはこの統一への第一歩であるが、この場合には、各組漁船間に漁獲競争が行われ、船頭は各々自己の漁場を他の船頭に秘密にするのが常態である。多数組漁船を統一的に掌握し、その操業編成を有機的に機動化するためには、漁船員を夫々の船頭の被傭者でなく、船頭をも含めて經營直屬の者と意識させることが必要である。定額給部分は漁獲成績及び船頭の意志に関係なく支給されるが故に、この部分の漸増はそれだけ漁船員を經營直屬者として意識せしめるのに役立つのである。

第二次世界大戦以後の帝国主義段階に於いては、独占資本家階級は自己の地位を維持するために総ゆる反動的なものを自己の周囲に糾合し、利用して進歩的労働者階級に対抗するようになる、従つて資本主義は進歩発達を停止する、というのがスターリンの『社会主義經濟の諸問題』以後の定説であつたとすれば、この段階に於いても尙ほ部分的には經濟の進歩発達は存在する、と修正したのがソ同盟共産党第20回大会の經濟学的意義である。右の二つの論拠に関する引用と証明は此処では省略するが、帝国主義段階という一般的規定の下に於いても、日本

漁業分析に関しては二つの視角を採ることが必要である。一つは日本資本主義の一環、またその部分現象としての漁業、即ち他の諸産業との相互関連という視角からの漁業であり、他は漁業内部の構造の変化である。漁業自体は日本経済の中核的地位を占める産業ではない。日本の殆ど総べての重要産業部門に触手した財閥資本でさえも、漁業については、その漁獲物が外国貿易商品となり得べき種目のみを支配の対象とし、漁業一般に対しては関心をもたなかつたのはこれがためである。戦後、米国帝国主義が投融資を通じて日本の重要産業部門たる電力、兵器、重化学工業等を支配して行つた際にも、漁業が圏外に放置されたことは、例えば昭和25年以降30年の日中漁業協定締結まで、以西底曳網漁船の中国側による拿捕頻発、経営者の屢次の米軍武力出動要請にも拘らず、米軍が冷淡に之を看過したという事実によつて証明される。

乍然、このことは漁業のなかで資本制経営が発達し、漁民が労資階級に分解し、また資本制経営のなかから巨大独占経営が生成することを否定するものではない。資本主義の発達が必然的帰結として独占資本経営を生み出すと同様、漁業のなかにも同様の現象は生ずるのである。若し前資本制経営の典型的形態が船頭制度に、貸銀形態が歩合制に表示されるものとすれば、資本制経営の発達がこれらの制度を変革することは蓋し必然の理である。帝国主義段階に於いても、一定の条件さえ具備すれば、前資本制経営から資本制経営への転化は進行するのである。

資本制経営の操業規模は総じて前資本制の場合より大である。操業規模を大きくするための資本の調達力が他のものよりも大きいからである。乍然、それは前資本制経営では操業規模が大きくなり得ないということではなく、資本調達力の差、即ち個人或いは組合の資本調達力と資本制経営の場合との差が操業規模拡大の程度の差を齎らすという意味である。前資本制経営の場合でも、ある程度までは操業規模は拡大し、それに応じて船頭制度も亦強化される。乍然、それはある程度に於いて一定の限界に逢着する。それは船頭自身の能力の限界と資本調達力の限界である。資本制経営は後者の限界を経営組織の改編によつて解決するものであるが、前者は結局船頭個人の能力の問題に帰する。操業規模拡大に伴う作業の複雑化と機械力の応用が船頭能力を以つては処理不可能の段階に達すれば、船頭の支配力は崩壊する。一例として、戦後電波探知機の発明と使用が船頭の地位をこの機械の操縦と読解力とをもつ者に移しつつある事実を挙げれば足りる。勿論、操業規模の拡大ではあつても、従来の小型漁船隻数を増加するだけの場合と、漁船屯数を増加し、性能を向上させる場合、即ち量の拡大と質の転化とでは漁業労働者の内部組織の変化も亦異なるが、何れの場合に於いても、船頭制度の維持乃至強化は極めて局限された範囲に止まり、一般的には後退するのである。前掲平沢豊氏の論文は多くの点に優れたものをもつが、肝心のこの点を見落している。漁業が漁業権制度或いは許可制度に制約されて、他の産業の如く自由に経営を拡大し得ないという条件は確かに存在する。またそれが経営規模を狭い限界内に止め、延いては船頭制度を温存する条件となることも事実である。然しそれは変革可能の人為的制約条件にすぎないのである。

帝国主義の現段階に於いては、独占資本が総ゆる反動的、後進的なものを自己の用兵として動員するということは、前資本制的なものの資本制的なものへの転化を阻止することでもなく、資本制的なものを前資本制的なものに後退させることでもない。漁業は巨大独占経営から零細漁家経営までの種々雑多な階層が同時に併存する産業である。またその中で前資本制経営層が資本制経営と労働者階層への分解過程も、地域的に遅速はあつても、進行中である。独り船頭制度だけがこの変革過程の圏外に安座するということが不可能である。

下関の以西底曳網漁業の賃銀形態が如何にして形成されたにせよ、それは例外的現象ではな

い。それが長崎及び福岡の大規模経営層を支配し、以西底曳網漁業の一般的傾向にまで拡大しつつあるという事実が之を証明する。

(註1) 『最近、遠洋鰹釣、鮪延縄漁業に見られる特徴的な雇傭契約は一航海契約である。これは大洋漁業が三崎に於いて採用した制度で、次いで他会社、個人船主がこれにならつた。(大洋は此処に鮪船30隻を集中し圧倒的に優勢である。三崎の鮪船は約 110隻——昭和24年) 即ち、一航海毎に契約するというこの「近代的」制度のおかげで、船主側は自己の代理人としての船頭の絶対的権力を愈々強化し、何時でも容易に「契約に従つて」船員を解雇しうる。而もその際、多くは雇止めの手当は支払われていない。』(近藤康男編、日本漁業の経済構造、p133)

(註2) 水産庁福岡漁業調整事務所編『以西トロール、機船底曳網漁業現況資料、昭和29年末現在』によれば、仲持経費として計上される費日は概ね下記のものである。

労務費(主食費、副食費、船員保険料〔但しこの中71%は船主負担〕)

材料費(燃料費〔重油、灯軽油、潤滑油〕砕氷費、魚函費、漁具船具費〔ロープ、綱索、漁網漁網補修〕消耗品費〔甲板及び機関消耗品、電機消耗品、無線消耗品〕)

経費(修理費〔船体、機関、電機、無線の修理費、修理作業諸手当〕無線局その他の分担金)

(註3) 例えば下関大洋漁業では手繰部船員(月給制)漁獲奨励金として水揚手取金より総経費を差引いた残額の23/100とし、配当率は下記の如く主船長之を定め、本社の承認を得て配当することになっている。

職 制	分配率
責任船長又は漁撈長	3.0 代
船 長	2.0 ~ 2.4
漁撈長配置船々長	1.5 ~ 2.0
機 関 長	2.0 ~ 2.5
通 信 士	1.0 ~ 1.6
甲 板 長	1.3 ~ 1.5
操 機 長	1.3 ~ 1.5
其他の船員	0.6 ~ 1.2

(註4) 下関大洋漁業の手繰部漁船特別漁獲奨励金をみると

時 期	航海日数	漁獲函数	特別奨励金
6月~9月	20日以内	2,000函以上	水揚手取の 2/100
		2,500 //	4/100
		3,000 //	6/100
10月~5月	23日以内	2,000 //	1/100
		2,500 //	2/100
		3,000 //	3/100

(註5) 大洋漁業の歩合制社員の船内配分率は下記の通りで、主船長が原案を作成、会社が之を承認する形式を採っている。若し船主対船頭の対等委託経営ならば、船頭は他の者の承認を必要としない筈である。前に挙げた2、3の例でも船頭の独断決定である。この会社の承認を要するという点こそ、委託経営から雇傭関係への転換の示標である。

職 別	分配率
漁撈長、兼船長	1.7 代
漁 撈 長	1.5
船長、機関長	1.5 ~ 1.6
通 信 士	1.0 ~ 1.4
甲板長、操機長	1.1 ~ 1.3
甲 板 員	0.8 ~ 1.0
操 機 手	0.8 ~ 1.1
調 理 員	0.8 ~ 1.0

見 習

0.6 ~ 0.8

混合型社員との分配率の相違から、船長の選択決定が乗組員全部の賃銀制を決定することになる。これは同一経営内での船員の配置転換を困難にする一条件である。

- (註6) 下関大洋漁業での歩合率は総経費控除残額の22%で、船内配分率は船長でなく会社の決定による。また、日魯漁業では、漁船員の本給、家族手当、乗船手当、出漁手当、物価手当を定額制とし、歩合金は漁獲売上から諸経費を控除した残額につき、残額の増減に応じて歩合率を適増減する。また、ロールはディーゼルとレシプロに分けて歩合率を決めている許りでなく、ディーゼル・トロール及び手繰鋼船に対しては船長責任額（本社経費割掛分）を設定している。
- (註7) 漁船屯数の増大が操業経費中の人件費の比率を低下させるということは前式の $\alpha$ を益々小さくする条件となる。現在、手繰船の操業経費は $\frac{1}{3}$ 燃料費、 $\frac{1}{3}$ 人件費、 $\frac{1}{3}$ 其他経費と概算される。このことは前式の第二の場合までが混合型の $\alpha$ の限界であることを示し、それだけ混合型の方が資本蓄積に有利であることを実証する。
- (註8) 水産庁編中央労働学園調『下関長崎に於ける以西底曳網漁業調査報告』及び平沢豊、前掲論文（漁業経済研究、第4巻、第1号 p5以下）参照
- (註9) 平沢氏前掲論文は『以西底曳、トロール漁業の経営者は漁業は固定給制でやつて行けないこと。固定給の範囲をせばめて、歩合給を拡大したいという希望を公然と表明している。』（p5）と述べている。乍ら、此処で云う固定給の範囲をせばめるということは、船主6分船員4分の歩合制えの復帰を指すものでなく、定額給部分を引下げること、その意味に於いては一般賃銀切下げと同性質のものである。前掲の定額給失費 $\alpha$ を小さくすることと四分六制の歩合とは別問題である。尚ほ同論文が混合型えの移行が労働者階級の団結の前に経営者が譲歩したことと述べているのは事実と反する。
- (註10) 平沢前掲論文 p5.
- (註11) (註12) 同前
- (註13) 同論文が『漁業に於ける半封建制の存在の過少評価は、常に、漁業の発展——技術の高度化——船頭権力の分化——半封建制の消滅という論法をとつている。乍ら、帝国主義、特にその第二段階に於いては、資本は総ゆる古いものを復活強化し、それと結合することなくしては生きて行くことができない。漁業に於いても同様である。船頭制度は大経営に於いてその存在が弱くなつて行くものではない。』（p1）と述べている如きこれである。
- (註14) 平沢氏前掲論文より引用 (p14)

固定給額別経営体数比率

所有船舶、総屯数別 階層 三海区合計	4,000円以下	4,000 ~ 6,000	6,000円以上
屯	%	%	%
20 ~ 50	19.5	74.3	6.2
50 ~ 100	31.4	62.9	5.7
100 ~ 200			
200 ~ 500		38.9	61.1
500 ~ 1,000		50.0	50.0
1,000 ~ 20,000			100.0
20,000以上			100.0
総 数	19.0	66.2	14.8

(註) 三海区とは日本海、北九州西部、太平洋北部海区を指す。以下同様。

最低保障類別経営体数比率

所有船舶，総屯数別 階層三海区合計	4,000円以下	4,000～6,000	6,000円以上
屯 20～50	87.5 %	12.5 %	%
50～100	79.2	15.2	5.4
100～200	84.2	15.8	
200～500	75.8		
500～1,000	100.0		
1,000以上	100.0		
総 数	82.3	15.4	2.2

賃銀支払形態別経営体数比率

所有船舶，総屯数別 階層三海区合計	歩合+固定	歩合+最低保障給	歩合給のみ
屯 20～50	— %	26.6 %	73.4 %
50～100	35.2	25.2	39.6
100～200	18.8	29.3	51.9
200～500	37.0	53.8	9.2
500～1,000	50.0	50.0	
1,000～10,000	57.1	42.9	
10,000～20,000	100.0		
20,000以上	100.0		
総 数	25.0		