

河田嗣郎著  
闕海霞譯

社會問題體系

上海華通書局發行

社會問題體系

河田嗣郎著

關海霞譯

社會問題體系

◀ 卷五 ▶



版權所有不准翻印

中華民國二十三年六月初版

實價  
精裝大洋一元二角  
平裝大洋八角

譯者 闕海霞

發行者 王懷和

總發行所 華通書局

上海四馬路中市  
電話九二六八七

印刷者 均益  
利國聯合印刷公司

上海姑蘇路十六號  
電話九三四五七

## 序

在第四卷既作了關於勞働爭議調停制度的研究，接着，就使我不得不再作關於工資整理的研究了。這因為調停制度的作用，在工資整理的事業上，也會表現出來的緣故。但是，如果是要做關於工資整理事業的研究，便不能不從更廣大的觀點上着眼，故不單是對於調停制度；而且對於法規的制定，和工資局（或職業局）的設置等，也須一併加以觀察，合攏起來作一種關於工資整理政策的統一的記述和論討。本卷的第八編，即是這樣。

關於工資整理政策的研究，牠的內容，大部份就是關於最低工資制度的研究，這因為凡是工資整理的事業，大概都是在制定最低工資的形式下，實行着的，從各國的實情看來是如此，再從工資的理論及工資整理的性質上看來，也莫不是如此。所以，這第八編，即視為大部份是關於最低工資制度的研究，也無不可。

第九編，完全是關於家族工資制度的研究，這個制度，也和最低工資制度一樣，是要對於具有勞働代價之性質的現代工資，加入一種生活保障的意義；這種新的辦法，現在將有漸受各國採用的傾向了，在社會政策上看來，實在有很重大的意義。將這家族工資制和最低工資

制一併研究，我敢相信，關於工資政策的重要點，已經是可以把握着了。不過，各國的實況，在我把這本書編成了以後，這兩種制度也許有多少的修改，但在制度的根本意義上，應該是沒有多大變化的。

一九二八年初夏

河田嗣郎

# 社會問題體系(第五卷)目次

## 第八編 工資整理政策

第一章	緒論	一四
第二章	工資整理的方法及組織	二五
第三章	歐洲各國的工資整理	五〇
第四章	澳洲的工資整理	六七
第五章	美國及加拿大的工資整理	七六
第六章	工資整理的指導原理	七六
第一節	關於工資的諸種學說	七六
第二節	適當的指導原理	九一

第七章 標準生活費工資……………九八

第一節 標準生活費的觀念……………九八

第二節 標準生活費的算定……………一〇八

第三節 標準生活費與物價……………一一四

第四節 生活必需費與家庭的大小……………一二五

第五節 生活費工資的均一制和差別制……………一三五

第六節 生活費工資與不規則的勞働……………一三八

第八章 公平工資的原則……………一四七

第九章 產業負擔能力的原則……………一五七

第十章 各種原則的適用和效果……………一六七

第九編 家族工資制

第一章 一家生活費是決定工資的基礎……………一七九

第二章	各國的家族工資制	一九六
第一節	法蘭西的家族津貼制	一九六
第二節	比利時的家族津貼制	
第三節	德國和奧地利的家族津貼制	
第三章	附隨在家族津貼制度上的實際問題	二一五
第四章	關於家族津貼制的理論問題	二二六
第五章	家族津貼制和工資標準	二三五
第六章	家族津貼制與人口問題	二四三
第七章	對於家族津貼制的種種反對論	二五二



# 細目

## 第八編 工資整理政策

### 第一章 緒論.....一

自由主義緩和的趨勢.....實施工資整理的新潮流.....工資整理的實況.....工資整理的目的.....榨取工資的撲滅.....各國榨取制度的調查委員會.....澳洲諸邦的新設施.....英國的撲滅榨取制度運動.....其他各國的狀況.....爲解決勞資爭議而實施的工資整理事業.....澳洲的立法.....工資整理與勞資和解及勞資仲裁制度.....獎勵組合團結的意義。

### 第二章 工資整理的方法及組織.....一四

三種方法.....三種方法的共通點.....(一)法定最低工資制度.....最低工資制在立法上的實況.....(二)工資局制度.....工資局的作用.....上級機關.....

……法國的工資局的組織法……職業意義的確定法……（三）仲裁局制度……  
仲裁裁判的作用……和解局在工資整理上的作用……合併兩種制度而成的新  
方法

### 第三章 歐洲各國的工資整理……………二一五

工資整理方法的錯雜……以防止榨取制度爲目的的工資整理方法……法國的  
最低工資制……一九一五年的最低工資法……工資委員會……中央委員會……  
……一九一五年所頒的最低工資法的效果……英國的工資整理……榨取工資法  
案和工資局法案……工資局的組織與任務……工資局法案在法制上的意義……  
……炭鑛最低工資法……職業局法適用範圍的擴張……一九一八年的職業局法  
……勞動組合總會議的態度……勞働代表的提案……克夫委員會的設置和當  
時的社會經濟狀況……委員會的報告……委員會報告書的意見……農業工資  
的整理……挪威的最低工資立法……家庭工業局……最低工資的制定與其適  
用的範圍……商業勞働者的最低工資……奧地利的家庭勞働法……捷克斯洛

佛克的制度……德國一九二三的家庭工業法……蘇俄的工資整理

#### 第四章 澳洲的工資整理……………五〇

最初的最底工資制的實施……大戰期中的立法……職業局的組織和權限……法定最低工資制……調停制度與最低工資法……採用工資局制的工資整理事業……依據一九二〇年法律的工資局……工資局的構成……工資局的權限……對於工資局決定案的上訴……達斯馬尼的工資局制……特徵……工資局的組織及權限……最低工資制……苦因士蘭的最低工資制……產業局和產業裁判所……採用仲裁制度的工資整理事業……新南威爾斯的工資整理制度……仲裁裁判所的工資整理機能……工資局制度……織業局的組織和任務……最低工資法……南澳大利亞的工資整理制度……工資局與其作用……產業裁判所……產業局……澳大利亞聯邦的工資整理制度

#### 第五章 美國及加拿大的工資整理……………六七

美國各州工資整理的立法……工資整理立法與憲法論……美國工資整理立法的特色……工資整理方法……工資整理事務的辦理機關……委員會與工資局……工資局制和法定最低工資制……仲裁裁判制……加拿大的工資整理制度……委員會和工資局……各地方的工資整理方法

第六章 工資整理的指導原理……七六

第一節 關於工資的諸種學說……七六

指導原理的必要……生存費說……市場工資和正常工資……生存費說的當否……正常工資說……正常工資說的當否……馬克斯的工資說……剩餘價值的榨取……工資基金說……種種的反對論和工資基金說的當否……特殊生產力說……生產力說的當否……殘餘所得說……交易說……交易說的當否……最能通行的學說

第二節 適當的指導原理……九一

原理的必要與缺乏……各國關於指導原理的狀況……以生活必需工資為標準

的觀念……實例……採用企業家負擔能力說的……採用公平原則的……實例  
……同時採用幾種原理的

## 第七章 標準生活費工資……………九八

第一節 標準生活費的觀念……………九八

生活必需費的原理與其適用上的困難……最低生活費的意義……最低享樂費  
的意義……兩種意義的適用上的不同……生活費工資原則與同一工資原則……  
……實際的最低生活費和標準的最低生活費……太低程度的決定……一人的生活  
費抑是一家的生活費……最低生活費以下的生活可能與不可能……所謂能  
夠生活得下去的意義

第二節 標準生活費的算定……………一〇八

實行上的問題……各國的立法實例……適宜的解釋……制定生活必要工資標  
準的方法……實例……新南威爾斯的例……標準的變更……新西蘭的例……  
近時觀念上的變調

- 第三節 標準生活費與物價……………一一四
- 標準工資與生活必需費……………標準工資不夠支持生活必需的傾向……………適應着物價變動的標準工資之修正……………實例……………戰時中的物價騰貴狀況……………物價騰貴與罷工……………生活必需工資與生產能力……………因企業家的獨占而起的物價騰貴的時候……………工資與物價的循環關係……………物價變動與工資變更的比率關係……………指數的取法……………時期的選法
- 第四節 生活必需費與家庭的大小……………一二五
- 一家五人標準……………五人標準的不合實狀……………平均的族觀念之不適當……………按照子女實數的工資制法案……………Piddington 法案……………關於家族津貼制的觀念之養成……………女子最低工資制……………女工們的家庭牽累……………女子一人的生活和她的工作……………女子最低工資與最低工資的本質……………樹立獨立家計與否……………實例
- 第五節 生活費工資的均一制和差別制……………一三二
- 都市和鄉村間的生活費的差異……………實例……………勞動者的心理……………因職業的不同而起的生活費的不同……………實例

第六節 生活費工資與不規則的勞働……………一三八  
困難的實際問題……………三種的表現……………季節的勞働……………實例……………每日的勞働時  
間過少的情形……………每週定額工資制……………企業家的責任……………特殊的勞働……………經  
濟界不景的時候……………原理與適用的問題……………出產額制工資率太低的時候……………  
二種方法的優劣

## 第八章 公平工資的原則……………一四七

依據這個原則的工資整理的目的……………把低的工資提高呢還是把高的降低……………  
理論上的標準……………熟練的等級和依據等級而定的工資……………求同種職業內的公  
平待遇……………委托於技術上的判斷的制度……………熟練程度的評價……………關於熟練的  
價值上的變化……………實狀……………貨幣以外的工資比較……………關於不潔勞働等的考慮

## 第九章 產業負擔能力的原則……………一五七

明瞭的負擔能力原則……………原則上的意義的看法……………解釋上的疑義……………產業或

職業的意義與界限……可以作為標準的企業能力……同一職業內的事情的不同……工資支付能力的算定……關於將來的生產的測定……關於分配問題的困難……估計利潤的困難……客觀的標準其一……其二……其三……其四……其五……其六……負擔能力和利潤的關係

## 第十章 各種原則的適用和效果……一六七

當成指導原理看的各種原則的不完全……其不完全的情形……對照工資整理的目的……整理低級工資的時候……勞働供給過大的時候……勞働生產力低下的時候……原則的妥當與否……勞働能率低下的原因與工資整理的效果……兩方面的效果……對於勞働者的效果……對於企業家的影響……避免損失的方法……工資政策與企業方法的改善……支持不住的企業

## 第九編 家族工資制

第一章 一家生活費是決定工資的基礎……一七九



工資是商品化的勞働的代價……生活必需工資與家族工資制……個人主義觀念與獨立生活……個人生活與家庭生活……各經濟學家的學說……關於家庭裏面的勞働情形的變化……依靠家長一人收入的全家生活收入與生活費的不調和……關於工資見解的變化……家族工資制運動的發展……臨時制度變成永久制度……最低工資制與家庭工資制……最低工資與生活程度……一家五人的標準與生活……擬設的五人標準與實狀不能一致……勞働者的家庭人數……英國的狀況……法國的狀況……比利時的狀況……標準人數制的不適當……率最低工資制的不妥……家族工資制的必要……國庫經手的必要

## 第二章 各國的家族工資制……………一九六

### 第一節 法蘭西的家族津貼制

法國的情形與家族津貼制……制度的沿革……自治機關的津貼制……鐵道公司的津貼制……其他各種企業的津貼制……家族津貼共同基金制……共同基金制的普及……津貼的種類……按子女的位數而增減的津貼費……附設社會

事業部

第二節 比利時的家族津貼制

家族津貼制的創立……共同基金制的創立……家族津貼制的發達……勞働者對於津貼制的態度……C. G. T. 的調查……鑛業勞働者的態度……自由基督教鑛業勞工組合的實行案……勞働者所決定的態度與條件……企業家的態度

第三節 德國和奧地利的家族津貼制

大戰之前及大戰期中……官吏家族津貼制……企業方面的津貼制……與法國的制度不同……對於制度的論爭……奧地利的津貼制……最先的共同基金……戰後的狀況……捷克的津貼制……其他各國的津貼制

第三章 附隨在家族津貼制度上的實際問題……二一五

對於母親的津貼費……對於妻的津貼費……對於分娩的津貼費……對於子女的津貼費和年齡的限制……支付金額……平等制和不平等制……子女的種別……和家長收入額的關係……對於成年的牽累者的津貼……支付貨幣和支付

實物……防止移用到他方面的方法……關於管理上的問題……工資降低的危險……津貼制和課稅問題

#### 第四章 關於家族津貼制的理論問題……………一二一六

關於家族津貼制的本質上的見解……法國的見解……極力將津貼和工資弄成區別……所以要弄成區別的理由……比利時的見解……荷蘭的見解……德國的見解……兩種相反的議論……津貼制和同一工資的原則……同一工資原則的不合時代潮流

#### 第五章 家族津貼制和工資標準……………一二二五

津貼費對於工資的影響……認家族津貼會抑壓工資……決定問題的實際情形……津貼費的實際負擔者……法國所持的見解……實際上和工資的關係……荷蘭所持的見解……德國所持的見解……降低工資的力量

#### 第六章 家族津貼制與人口問題……………一二四三

認為有可喜的影響者……認為有不良的影響者……優生學上的觀點……值得  
憂慮的現象……對於斷定的疑問……決定出生率的原因……津貼制與出生率  
……請看事實……生活的餘裕和向上心……女子的自覺和出生率

## 第七章 對於家族津貼制的種種反對論……………二五二

立足於工資論的反對論……勞動者的收入與其生活的實狀……立足於自己責  
任觀念的反對論……所謂減少生產資本的反對論……有沒有造成分配不公平  
的弊害……消費價的發揮……消費者的負擔增加……謂為破壞勞動組合主義  
的議論……挽救這個弊害的方法

# 社會問題叢書卷五

## 第八編 工資整理政策

### 第一章 緒論

自由主義  
緩和的趨  
勢

在以自由主義為基礎而發達之現代社會經濟制度中，不但是工資的決定，即商品代價的決定，乃至貸借價格的決定，已成爲任憑個人或團體間所行的自由交易爲原則。換句話說，即如國家關於個人或團體間所行的經濟活動，更當持消極的態度，亦以不加干涉爲原則。然而，對於此種傾向，近來一般的漸漸發生異議，已屬無可否認的事實。其中，關於工資的決定，因近時依國家的干涉之故，從來的自由放任的趨勢，已見緩和了。

實施工資  
整理的新  
潮流

關於工資的決定，開始由國家施行干涉，約莫已經三十年以來的事，國家站在社會一般的公共利益的立場，及保護勞動者的必要起見，纔要把工資整理，使工資能趨於標準化。一八九四年及一八九六年澳洲的立法，就是這種工資整理政策的魁首，以後各國羣起模倣，到了世界大戰前後，澳洲及新西蘭，已不消說，英國及愛爾蘭，北美合眾國及加拿大，以及其他歐洲諸國，對於許多種類產業的工資標準都改用國家來制定了。在已經實行這種制度的國家，一般輿論，均希望其能更加擴張；在尙未實行的國家，亦希望其能從新施行。

誰都知道現代經濟所以能極度發達者實由產業革命時代起，一直到十九世紀的全時代，都認為個人主義的自由活動，是經濟發展的必要條件，且認自由放任，就是促進經濟發展的最良的途徑。縱使有多少例外的現象，但大體的傾向，全在於非干涉主義，這是毫無疑義的。這種情形，不僅在事實上如此，即在經濟學說上，也是被承認了的。然而，到了近時，此種傾向，似有多少變化，關於工資的決定，已經發生如上面所述的新的傾向了，這實在最值得注目的。亦可說是一種新時期的開展，今後這種傾向，將會怎樣的發展？是最值得我們所要研究的；同時，將來的事情，暫且不說，就祇把過去三十年間，尤其是大戰期中及大戰完後所發生的現象，

工資整理  
的實況

來觀察一下，也便是學問上大有價值的事情了。我們將那時各國對於工資施行國家的統制

之實例，拿來看看。在英國，有職業局法(Trade Boards Acts)管理着百五十萬乃至二百萬的勞動者的工資；而農業勞動者及鑛業勞動者的工資，一般均受國定最低工資制度所規律，雖在世界大戰後，大多數勞動者的工資，仍是在一定的限度之下，受國家的統制。法國，在一九一九年，約有十二萬八千人的家庭工業勞動者(即是指一種在自己家庭內工作的勞動者——譯者)受着一九一五年所制定的最低工資法支配之下。挪威、奧地利、及捷克斯洛伐克等國，家庭工業勞動者的工資，也曾有將用國法限制的企圖。德國，在一九二三年，對於家庭工業勞動者的工資，也由國法限定之。北美合衆國，其中有十六州，對於大多數女工的工資，打算用由國法來規定，其中一部份，已經實行。加拿大九州中的五州，都確立了適用於女工工資決定的計劃，其中有些地方(British Columbia and Ontario)差不多對於全部的女工，都適用最低工資制度。又如南亞非利加聯邦，在一九一八年及一九二五年，已制定了實行工資整理的法律。

這樣看來，差不多世界上主要各國，都在工資關係上，實施了某種程度之國家的統制，也有現時正在施行的。足見這種新傾向，並不是一二少數國家特殊的現象，這是顯而易見的。就是工資關係以外，近時對於從來自由主義的傾向，業已緩和，從社會本位的立場上所施行的

『社會的統制』在經濟活動上，乃至一切其他種種社會活動的方面上，都一一表現出來了，應該誰亦感得到的。這即是由於今日一般的時代上的變化，在社會生活的全體上，明顯地反映出來的緣故，關於工資決定的現象，也不過是其表現之一端而已。雖然要盡力觀察其一般變化的狀況，以探悉其實際的情形，同時，對於工資關係上的新現象，也要從其一般的背景之中，來觀察研究，這是我們一日絕不能忽略的。

工資整理  
的目的

在工資關係上，國家當局，所以要不憚煩的實施工資整理，並決定工資標準，這究竟是爲着怎樣的目的呢？我們可以知道，在大體上有兩項重大的目的，這兩項目的，各有其獨立的意思。其一，就是有某種勞動者，比其他普通勞動者所得的工資較少，因此其所處的境遇，也很不好的場合，工資整理的目的，就在於提高他們的工資，使能和一般得其平均，以改善這一部分勞動者的境遇。同時，也有爲要改善某種產業方面的勞動者，或全體勞動者的境遇起見，在保障他們生活的意義下而實施工資整理的。其二，就是爲要使一般的社會生活得到安寧，以防止因勞動關係而生的種種不安，特別是要防止所謂勞動爭議，以期能夠平和解決，因而施行工資整理的。

在上述第一類的目的中，即要改良某一部類勞動者的工資狀態，這種觀念，從古已有，所



謂撲滅榨取制度 (The Sweating System) 即屬於此類。故主要的大概是關於家庭工業方面，目的在改善從事家庭工業的勞動者之境遇，欲使其能接近於普通工場勞動者的境遇。但是，並不限定於這一類型的勞動者，現在範圍已稍為擴大，包括對於某種產業的全體，乃至勞動者的全體，要增高他們的工資收入，提高他們的生活標準，使他們的一般境遇，能夠向上和改善為目的，而施行的工資整理，比起上述的僅僅對於榨取制度的工資整理來，是屬於進一步的思想，因而在設施上，也一直到近來才見諸實行的。爲了此種目的而實施的工資整理，普通是採用頒布最低工資制的辦法；最低工資制度，就是用做一種防止榨取制度的手段，或是用做圖謀一般勞動者或某種產業勞動者的生活保障和境遇向上的手段。然而能夠適用於普通一般勞動者的最低工資制，事實上，現在還未多見，從現在及過去的實際狀況看來，國家用最低工資制，以實現工資標準的增高者，大多是限於有榨取性質的工業方面，其他，大約是限於某種產業範圍以內。

現在，我們先從爲防止榨取制度而施行的工資整理來觀察，本來榨取制度 (The Sweating System) 這個名詞，是一個頗爲含糊的名詞，對於這種名詞的用法，難免因人而異，但大體說來，是在一種稍爲惡劣的勞動條件之下所做的勞動，這是毫無疑義的。而且這個名詞，

並不是指那偶然有少數個別的例外的勞動狀態而說，通常是指在某種產業組織之下的普通常例而說的。這種狀態，尤其是在家庭工業方面，最多看見。所謂惡劣的勞動條件者當然是指勞動時間的過長及工作場所的不衛生等等，但主要的是指工資過於低廉。所謂低廉的意義，就是說勞動者用這種工資不能維持其生活的意思；也即是說，不能應付生活上必要的消費，還夠不上生活工資 (Living wage) 的意思；同時，也可解釋為比其他產業方面的普通工資標準，低下得多，用平均的眼光看來顯然是在一般工資標準之下的意思。在許多場合，所謂工資遠在普通標準以下而，又不夠生活上所必需的消費者，實具有二重的意義。其實對於在這樣低廉的工資經過長時間不得已從事於不衛生的勞動設備之下，而工作的勞動者，國家應負起保護的責任，這是理所當然的事。因此，雖然有許多平常不贊成對工資施行國家干涉的人們，至此也毫無躊躇地予以贊成。

因為這個緣故，促進對於採取制度保護政策的運動，各國已已實行，尤其在英國特別顯著，一八八八年英國上院，曾設置特別委員會 (The House of Lords Committee on Sweating) 專為調查此事。在一八九〇年時，這種運動，倍加熱烈。那時，造成了一種很普遍的觀念：凡是支給低於一定標準以下的工資——即採取工資 (Sweating wage) 以雇人勞動的，

便是一種罪惡。

此項運動，並不獨發現於英國，其他各國，亦有之，澳洲爲了此事，組織種種的委員會。例如一八八四年在維多利亞 (Victoria) 所設的委員會 (Royal Commission) 曾把榨取制度 (The Sweating System) 和家庭工業及包工制度 (Home work and Subcontracting) 當做同一意義來解釋，因此曾要求工場法的修正。又一八九〇年，在苦因士蘭 (Queensland) 的議會席上，曾提出了一種法案，即要在法律上承認一種勞動者應獲得足以支持正當生活的工資的原則。又在南澳大利亞 (South Australia) 於一八九二年，設立了一種專爲調查榨取制的委員會 (Shops and Factories Commission)。因此反榨取制的運動，實在成爲普遍全澳洲的運動了。那時，在美國，如芝加哥，馬薩諸塞，紐約等地方，亦行關於榨取制的調查。

如上所述，在十九世紀末葉，各國均行關於榨取制度的調查，並救濟關於榨取制的實地設施；但在這種運動上，獲得先驅的地位者，不能不算是澳洲諸邦。如維多利亞州自從上面所述的一八八四年的委員會報告之後，問題似乎是稍爲消沉，但到一八九〇年，便又復活起來。一八九三年在議會中所設的調查委員會 (The Parliamentary Committee of Inquiry

自從提出了報告書以後，相繼在 Melbourne 地方成立了反搾取制度的同盟 (Anti-Swearing League)，最後於一八九六年的工場法 (Factories and Shops Act) 中制定了一週間二先令六辨士的所謂最低工資。尤其重要的是在某種產業，應設置特別局以決定工資的規定，亦包含於上述工場法中。而且更規定為，凡是由這樣所決定的工資，可以適用於一切的企业家。這種法律，在工資整理事業上，實在是值得筆記載的一件事，因此，不但在工資的決定上，造成了國家強行干涉的先例；而且，連實施干涉的方式，也被規定了，於是各邦便成為依據這個原則，以決定其進行路徑了；尤其是在鄰邦的南澳大利亞，最痛切的感受這種影響，在一九〇〇年，規定了一週間四先令的最低工資限度，更做着維多利亞 (Victoria) 的先例，因包含有設置工資局的規定。所以工場法的修正提案遂通過了，其次，同年苦因士蘭 (Queensland) 州，也做此例，在工場法中，規定勞動時間，為一週五十六小時，其最低工資，為二先令六辨士。且為防止搾取制度起見，在一九〇六年的立法中，有關於設置工資局的規定。

澳洲的這些先例，大約經過了十年以後，英本國方面的運動，才表現出來，一八九八年，關於設置工資局的法案，由某議員向下院提出以前，這在其當時雖沒有成立。但關於防止搾取

制的運動，已被報章及其他方面熱烈地宣傳着，隨即成立了反搾取制同盟(Anti-Sweating League)。於是，一九〇八年，政府派人到澳洲及新西蘭，調查該地工資整理的實況及成效。而其報告，認為設置有法律拘束力的特殊機關，若從英國的國情看來，究竟還須考慮云云。但在同年的下院，組織了秘密委員會，調查家庭工業的實況，以研究一九〇一年所制定的工場法(The Factory Workshop Act)中關於家庭工業部分的規定，這種委員會，認為議會現時若不稍為進一步的實行保護的設施，便不能改善家庭工業勞動者的境遇，希望具有強制權能的工資局之設立。其結果，終於造成了一九〇九年頒布職業局法(Trade Board Act)的趨勢。

在法國，亦有欲消滅搾取制度的希望，雖然自從二十世紀初頭以來，即在勞動者及其他一般人們之間，熱心地抱持着，但關於此事的立法，總未易見諸實行，直至一九一五年，始有家庭工業法的制定。其次，到一九一八年及一九一七年，挪威、奧地利及捷克斯洛伐克等國，也倣效其例，大體上都是依照法國的先例來立法的。北美合衆國，也最先在馬賽諸薩州開始發現這種運動，至一九一二年，纔在立法上，制定適用於某種產業的最低工資標準。其翌年，在其他八州，也設立了最低工資制度。大戰後，這種運動更加熱烈，到一九一九年末，似已普及於十

六州了。加拿大亦在和上述同樣的目的之下，欲制定最低工資制的運動從大戰初期業已盛行，至一九一八年，終於有四州業已實現了。

以上所述，是專爲防止榨取制而施行的工資整理政策，特別是在其間關於制定最低工資制度的趨勢和實例。但是，前面曾經說過，關於工資整理的運動，現時還有一種實勞資爭議的平和解決，亦已實行了。目的是要使勞動爭議，不至依靠同盟罷工，或工場停閉，僅以當事人之實力上的鬥爭來解決，而是要由國家執行強制的仲裁權力來解決，尤其是要由合理而正當的工資制定，以期防止爭議於未然；這種趨向，自十九世紀末葉以來，逐漸濃厚起來了。在這方面，各國中最先實行的，是澳洲及新西蘭。不過這方面的事業，却沒有如前面所述的一樣，立刻引起各國的倣效。

澳洲在一八九〇年代的當初數年之間，非常感着勞動問題的不安，尤其是一八九〇年的海員罷工，及一八九二年的鑛夫罷工，更使勞動者和企業界，以及社會全體，感覺極度的不安。而且一般社會因爲這種勞動問題的紛擾，在社會生活全體，痛感着多大的危險和損失；同時勞動者也鑑於罷工的常常失敗，漸抱着要由立法手段，以解決這種問題的希望了。因爲這個緣故，所以關於制定非強制的調停制度的研究，遂倍加熱烈盛行；在新西蘭於一八九一年，

爲解決勞  
資爭議而  
實施的工  
資整理事  
業

澳洲的立  
法

已將強制的調停法案提出議會，當初就因為牠係強制性質的緣故，遭遇上院反對；但終於一八九四年通過而成爲法律了。這種立法和上述一八九六年在維多利亞所頒布的立法均爲社會立法，值得大書特書的一件事。這亦對於各國能夠占得領導或模範的地位；其次，在新南威爾斯（New South Wales）也以解決勞資爭議爲目的，對於工資想要實施國家干涉的運動，自一八九〇年以來，成爲現實的，而有和解及仲裁法之制定。在南澳大利亞（West Australia）也於一九〇〇年，制定了同樣的立法；在苦因士蘭（Queensland）則於一八九二年才頒布和解及仲裁制。至對於超過州的範圍勞資爭議，則於一九〇四年，有澳洲聯邦的立法（The Commonwealth Conciliation and Arbitration act）以講求和平解決的途徑。

凡是上述這些立法，其目的，在於能夠保障勞動界的和平，其任務，便是直接對於勞資爭議，成立和解，或施行仲裁；但爲達到這種目的，同時對於工資，也有整理的必要，這是無可避免的事實。固然，勞資爭議，其原因和理由，不止一端，但大多是以工資問題爲爭議的根源，這是很明顯的事實；假使對於工資，不給與某種程度的保障，則勞動界的和平，是很難實現的。在現時工資制度之下，所謂 Living Wage（生活工資）的理論和政策，在工資的保障上，不得不認爲適當；所以，勞資和解及勞資仲裁的制度，如果一方面能努力替勞動者制定足以保障

他們生活的 *Living wage* 同時，復盡力於爭議的和解及仲裁，那末，應該很可以貫徹牠的任務了。因為這種關係，所以和解及仲裁制度的設置，同時對於工資的整理，也具有深大的意義。澳洲各聯邦，當初對於這兩方面的關係，沒有定下十分明確的概念，因而不免使實際担当此項任務的當局，感受多少疑難，但隨後關於這兩方的觀念，也漸次明瞭起來了。

獎勵組合  
團結的意

然而，有許多人以爲國家所以要制定工資整理的法律，以及種種設施，除了上述的目的外，還有其他的一種目的，即認爲國家是要利用這些方法，以獎勵勞資兩方面的組織，以促進組合團結的發達的。這種觀念的產生，是由於一八九四年新西蘭的立法，被稱爲是一種獎勵產業上的組合及團結的法律的緣故，本來在工資整理的法律上，附帶有這樣的意義，是不可否認的事實；但是，這些法律的目的，無疑的，在於直接講求勞動界的和平；至所謂工會及其他產業上團結的獎勵等等，其本身，並不是立法的直接目的。不過可以說是一種條件；即爲謀工資的提高；及勞動爭議的和平解決起見，企業家之間，要有團結；尤其在勞動者之間，要有充分的堅實的組合團結，爲一種必要的條件而已。所以此事，與其說是直接的目的，不如說是一種爲達到目的的條件，但如果一定要說兩者都可以加入目的之中，那末，所謂爭議的和平解決，可視爲直接的目的，而所謂工會或其他團結的獎勵等等，可視爲間接的目的，或附帶的第二



種的目的。要這樣看法，纔算得適當。因為確定工資的最低標準，和實現一般工資標準的增高，一定要勞動者之間，有充分發達的組合組織，才能維持其標準，纔能獲得實行上的效果，再則，要謀勞資爭議的和解或仲裁的解決，也要在勞動者及企業家之間，各有強力的組合組織，這是一種不可少的必要條件，所以在實施工資整理的時候，希望這些組合團體的發達，是很明白的事。因為這樣的緣故，所以，把獎勵組合團體的一事，認為是實施工資整理的目的之一，決不會沒有道理；但如果稍為在理論上，把制度的根據點和目的所在點，以及目的上所能收效的條件等等，分別研究起來，可知所謂組合團體的獎勵一事，其本身不能算作是工資整理的直接目的。

## 第二章 工資整理的方法及組織

### 三種方法

工資整理的實行方法如何，這在工資整理的效力上，是很重要的一件事。即由於其方法適當與否，可以使制度十分有效，也可以使制度成爲有名無實。然而所謂方法，乃是規定的東西，並不是非依照這樣做去不可的，過去亦已實行過種種不同的方法，同樣，在將來也許可以發見更有效的新方法，也未可知。蓋因這並不是專靠理論來決定的故也。但若把牠照實際情形而觀察，則在工資整理的事業性質上其應該實行的方法，及這方法或應該採取的途徑，大體上當然是有一定的。在從來的實例上，有三種重要的方法。一，是由法律上規定最低工資。二，是由部或局之組成，使雙方當事團體的代表，協定一種工資。三，是由第三者的仲裁以，決定工資換句話說，法定最低工資制度 (Legal Minimum wage) 和工資局制度 (Wage Board System) 及仲裁制度 (Arbitration) 就是這一類的。此三種方法，本來各有多少不同的立場，但三者之間所共通的地方，就是不向根據那一種的方法所決定的工資率或工資額，在法律上都是強制執行的，國家以把牠強制執行爲自己的責任，大概是定有種種罰則。對於不

(一)法定  
最低工資  
制度

最低工資  
制在立法  
上的實況

服從這種規定的人，便施行強制或處罰。假如工資整理，僅僅是由於勞動組合和企業團體之間所訂任意的協約來實行，那末，當然是不帶有這種的強制的性質，但在這裏所研究的主要問題，並不是那樣任意的私的協約，縱使就是一種勞動者和企業家團體之間所訂的協約，這也非經過所謂工資局的公共機關之手秉公執行不可，對於工資所以由國家整理的理由在此，國家所以要把牠強制執行的工資政策上的意義亦在此。

關於普通所行的三種方法，若各示其大概則：

(一)法定最低工資制，關於所應支付之最低工資額或工資率由法律上明白把牠限定，同時，對於其適用的範圍，也在法律上加以規定。最低工資額或工資率的決定方法，由於最低工資制的立法上的差異而不同，有把牠規定得頗為詳細的，也有規定得很簡略的。至關於最低工資制的適用範圍，或定適用於全國的 (New South Wales)，亦有限於某地域的 (South Australia)，再則，從產業上的區別，對於一切產業共同適用的亦有，把某種產業除外的亦有。(在苦因士蘭州，是把農業和礦業除外) 而法定最低工資制度的性質，是很少融通的，在法定的適用範圍內的一切的勞動者，不顧慮其熟練與否，皆以支付一樣的工資為原則；但在實際上，其間採用融通的方法，隨着勞動者的經驗及熟練等，而異其所應支付工資額

的亦有。(例如在苦因士蘭州的一九〇〇年——一九二〇年的工場法中，曾這樣規定：凡二十一歲以下的勞動者，其最初的一年間，可得一週七先令八辨士的工資，以後五年間年年可得不較二先令六辨士爲少的增額。又凡在二十一歲以上，有不較四年爲少的經驗者，其最初的一年，一週間的最低工資爲十七先令六辨士，以後爲二十先令。又同法中，對於凡二十一歲以下而有經驗者，及二十一歲以上而沒有經驗者，也規定有特別工資。在新西蘭及其他等地，也有類似於這樣的規定。但是，在法定最低工資制度下，却沒有顧慮到產業的種類，而把其最低工資分別規定的實例，且亦沒有顧慮特殊的事情。又，某種立法，無論怎樣的勞動者，不許在一週間以若干以下的工資，受雇傭的風習。而設置一般的規定的亦有 (New South Wales)

爲設置法定最低工資制度的先例者，便是澳洲各邦及新西蘭、北美的 Arizona Utah, Porto Rico州，及其他南美的阿根廷等。

(二)設置工資局以整理工資的方法。這是始終依據各產業的個別的情形爲基礎，而又很帶着自治的性質。工資局 (Trade Board or Wage Board)是由企業家方面及勞動者方面若干人各選出同數的代表者，且由此被選出的代表中更選定議長，抑或議長由國家任命。

而把牠組成在此種組織之下所決定的工資及關於其他的事項，就做爲工資局的決定，具有公的效力。換言之，其決定以後，在一定期間內，沒有被提出抗議時，這種工資的決定，對於該工資局有支配力的地域內，包括所有該種產業一切的企業家和勞動者，都一概發生效力；在這範圍內的企業家和勞動者，非以依照這其決定的工資，而訂立勞動契約不可。工資局的協議方式有種種，但大體上是和下面所述的仲裁局的方式，大不一樣。即在工資局是由一方當事人所提出的議案，依據雙方當事人詳細協議；假如兩方的意見，覺得難以一致時，則兩方暫避公式的審議，改爲非公式的會談，其時，負有議長責任的人居中極力斡旋，使雙方務必採取和解的態度，互相讓步，以達到圓滿的解決。但是，假如經過了這樣的努力，雙方意見，依然不能一致時，則不得已，祇有由議長採行最後的票決權了。做議長的是要盡可能地避免這種手續，這一點就是和仲裁制度大爲不同的地方，在仲裁的手續上，雙方當事人始終是採取互相對峙的態度，在公平的第三者之前，各申明其主張，以待立於第三者的仲裁者之公明正確的裁決。但工資局方面，却不是這樣，始終是持着互讓的態度，至萬不得已，由議長宣告票決的時候，議長并不是由於非雙方當事者中任何方面的意思之第三者的意思，來決定問題，而是容納當事者某一方面的主張，到了意思相合時，即和某一方面共同投票而決定。因此，工資局的決定，

決不會弄到當事人的任何方面，都不贊成的。沒有工資局制度的國家，有美國、挪威、捷克斯洛伐克、奧地利、南亞非利加，及澳洲的維多利亞、南澳大利亞、達斯馬尼等。

## 上級機關

凡工資局，是受上級的某種權力的支配，因為這種上級支配以程度上的不同，所以工資局的面目，也難免發生多少的不同。站在工資局的上頭，為支配牠的外部的權能者，或者是關於勞動法的施行，對議會負責任的行政官廳；或又是對於工資局的決定，應受呈報的等於裁判所性質的仲裁裁判所；或者和工資局有共同作用的特設的裁判所（Court）或者是對於不服從法令的解釋及違反決議的人，負處罰任務的普通裁判所等等。至於工資局所施行的外部的監督支配之程度，各國有顯著的差異，殆從承認其獨立的工資局起，順次增加支配的程度，一直到最後，如北美合衆國及加拿大那樣的實狀者止。在美國及加拿大，因為實行關於工資的整理，通常是任命常務委員，或把這種權力賦給勞動者去，例如制定最低工資一類的事，就是屬於這些機關的任務，普通也為工資整理的目的，設有工資局，但那些中央機關，也可以親自進而對於有關係於問題的產業代表者舉行協議，以決定工資。那末，在法律上強制工資局之設定，牠的實例雖然不過是少數，但實際上却大抵都把牠設立了。且決定工資的手續，是最先由中央機關對工資局諮詢應如何規定該種產業的最低工資？工資局對於此事，

決定之後，即報告中央委員會，中央委員會，或照案承認，或否認，或加以修正，或發交該工資局抑或交其他的工資局再議。工資局的決定，如被承認的場合，有由中央委員會召集總會更加審議的；也有不須審議，立刻公布，成爲一種最低工資，使其發生正式效力。關於這些情形，各州不能一樣。實際上，屬於工資局的決定，中央委員會大抵是照原案承認，縱不然，也不過加以些微的修正而已。在這裏所要注意的，是祇有提出問題的權能及決定採擇的權能，都屬於於中央機關的手中而已。再則，設置工資局縱受法律上強制的地方，關於採用工資議決案與否，中央機關認爲有自由權能。這樣一來，中央機關的權能，強大的結果，就生出以這種制度，究能不能夠稱爲真正的『工資局制度』的問題來了。工資局本來的面目，假如是在有關係於該產業的當事人之間，由互相協議，自動的爲工資之決定的東西，則像這樣擁戴中央機關的工資局，可以說不是真正的工資局了。但從實際情形看來，雖在這樣的制度之下，中央機關，大概常尊重工資局的決議，沒有隨便加以否認成大加修改；縱使不得已的時候，也大抵交附當該工資局或其他的工資局再議。總之，對於工資的決定，因爲是盡力講求尊重當事人的意見的階段，所以，這種還可以算做是屬於工資局制度的範疇之內的東西看，或便認爲是一種受了限制的工資局制度，也無不可。至少，把這種制度，認爲是屬於仲裁局制度，則不妥當。蓋仲裁局制，

法國的工  
資局的組  
織法

則發議權是常屬於當事人所有，其裁判員的地位，和工資局的中央機關的地位，顯然不同。其次，在工資局制度中，可以看做是屬於第二種形式的，便是法國的制度，法國具有決定工資之機能的有二種機關。即工資委員會 (Comité de Salaires) 及審查委員會 (Comité d' Expertise)。前者是決定對於時間制的工資；(即以勞動時間的長短為標準而支付的工資——譯者) 後者是調查財貨生產所需要的時間，決定對於每一單位的生產物，應支付多少的出產額制的工資。(即以工作出品的多少為標準而支付的工資——譯者) 纔能夠獲得等於時間制所支給的工資額。再，關於工資局的組織，法國所採用的方法，也和上面所述的稍有不同。

後應該注意的，就是工資局制度，原是每一種職業，設一工資局，使同一職業的人，在自治的形式之下，決定能適用於該職業的工資。因此，對於確定其職業的意義，及規定其範圍，殊甚重要。關於這種意義，英國及澳洲諸邦所採取的和美國所採取的，頗不一致。英國及澳洲，通例是將職業分類得很精細，反之，美國却不過大略地分類而已。所以後來，美國隨着產業的發達，變成同一職業之內，也包含着種種小分類的職業起來了。結果，對於工資局制度本來的性質和機能，難免有不能充分發揮的遺憾。

職業意義  
的確定法



(三) 設仲裁局以施行工資整理者，澳洲各邦，很多此例，在大戰期中，英國也一時實行了。勞資調停制是有『任意的』和『強制的』兩種區別，在本書前卷已詳細敘述過了。國家的工資整理政策有關係的，祇是強制的裁制而已，至於任意的調停制，則和由當事人之間，任意協約以決定工資的辦法，正是一樣的道理，所以這和公共的工資整理問題，沒有直接的關係。在強制的仲裁裁判制度下，有兩種所最顯著的事，一是有常設的仲裁裁判所，二是這種裁判，是具有強制執行的性質，如有反抗就得受處罰。即仲裁裁判所，是由具有普通推事資格的人員，尤其是大多具有高等法院的推事資格的人員，和陪席員及當事人雙方所選出的陪審員，組織而成，其定的判決，對於當事人，具有法律上的拘束力，不許當事人違反其判決，也不許當事人用罷工或鎖閉工場等手段，以圖改訂和判決相異的勞動條件。有些國家，當事人不但對於經過判決的事情，必須服從，並且規定凡是關於勞資爭議的事件，却必須交付仲裁裁判。總而言之，仲裁裁判所的決定，既然有拘束當事人的力量，使其服從，那末關於工資亦祇要有所決定，便可強制的執行，這樣一來，國家即獲得工資整理的實效了。因有此事，所以仲裁裁判所，以和平解決勞資爭議為其任務，同時，也可以充國家實施工資整理的機關之效能。即國家工資整理以此種方法亦得執行。

用這種仲裁制度，以實行工資整理的先例，有新南威爾斯，新西蘭，西澳大利亞，南澳大利亞，亞，苦，因，士，蘭及澳大利亞聯邦等。此外，在Kansas州，也有此例。

仲裁裁判  
的作用

凡勞資爭議事件，提交仲裁裁判的時候，有直接提交的，也有先交附和解局，和解不成，纔轉交仲裁裁判的，各國殊不一樣。但普通仲裁裁判所的權限，比和解局的權限爲大，其決定，也包括種種的事項。仲裁裁判所的判決，祇對於爭議的當事人有拘束力及強制力爲原則，但也有由特別法規其仲裁對於在該裁判所管轄地域內從事該種產業者，却一概能強制適用。後一種規定，在國家實行工資整理的方法上，是應該愈更有效。在判決的有效期間內，是不許雙方用罷工或工場鎖閉等手段，以圖另定違反判決的工資，或其他勞動條件等。對於這種判決，有些國家，是當做終審，有些國家，却尙留有提起上訴的餘地。

由仲裁裁判以整理工資及其他作用，大多是對於曾經登記的勞動組合，纔能施行；但也有些國家，不問登記與否，對於一切的勞動組合均同等看待而予以執行的。但採用前一種方法，概認爲較有效力，這因爲假如勞動組合，不服從裁判所的判決，便可以取消其登記，登記一經取消，則國家不替勞動組合強制企業家或其他團體遵守種種判決事項。因此，取消登記一事，對於勞動組合，是很不利的了，蓋遵守仲裁判決，能使裁決的效力增大故也。

以上所述，是關於強制的仲裁制度的事情，至於任意的和解制度，本來不過是由於當事人之間自行訂定一種協約的性質而已。前面已經說過，這和國家的工資整理，沒有直接的關係。但是，如果在和解制度與仲裁制度聯合起來，共同發生作用的地方，則與工資整理，不能不發生關係，即有些國家，勞資爭議，在交附仲裁裁判之前，先要交附和解局。假如在和解局成了和解，由當事人之間，成立了協約，則將這種協約，轉交仲裁局，經過其裁決，即公布實行。這種協約，因為是仲裁裁判所的决定，所以在協約的有效期間內，不准用罷工或鎖閉工場等手段，以圖實現違反協約的新要求，同時，在其協約上所規定的工資之支付也，由國家對企業家強迫。這樣一來，由於協約工資，其决定和實行，都獲得國家的公式的效力，國家雖未親自進而執行决定工資，但由強制執行所决定的，也可以發生工資整理的作用。這種工資，在原質上，是僅對於參加締結協約的當事人，能夠適用，但也有某種的立法先例，仲裁裁判所，對於當事人以外的方面，也認為得以擴張其適用的權限。不過，對於這種權限，大概常附有一定的限制。

依據上述這等的方法，以施行工資整理的實例，可以從新西蘭、苦因士蘭及新南威爾士等的和解會制度，或和解委員會制度中找尋出來。又從新西蘭的勞資爭議委員會及依澳大利亞聯邦的仲裁法所實行的強制會議制度中，也可以找尋出來。

合併兩種  
制度而成  
的新方法

最後，應該附帶一言之的，就是近來關於工資整理。由一方面看來，可以認為是根據於法定最低工資制的方法；從他方面看來，又可認為是根據於仲裁裁判的方法，設立了一種新的制度。即在新南威爾斯及南澳大利亞已有這種的實例，在仲裁裁判所裏面，設置一特別的部局，該部的作用，即為仲裁裁判所的作用因此可以定出許多之產業均應一律適用的最低工資。那末由於仲裁裁判的作用，以估定一種所謂生活工資 (Living Wage) 使能普遍一律地施行，同時，又再把前面所說的法定最低工資制度，聯結在仲裁裁判所裏面，可以說是併用兩方法而成的一種新方法。

### 第三章 歐洲各國的工資整理

依據前二章所列示的，即可瞭解凡國家所施行的工資整理，其目的，一是在於從事某種產業的勞動者的工資，非加以最低限度的保護，則不能維持其做人的生活之場合，因而定出一種最低工資制度，以爲其保障。其次，因爲欲保持勞動界的和平，謀經濟生活的安定。所以在這兩種目的下，所取的手段或方法，也可以分爲兩種：一是由法律規定最低工資，包括某一產業或某一職業，抑或某類產業或某類職業，一律適用的場合，二是，利用工資局制度或仲裁裁判制度的作用，以達到其目的。但是，在法定的最低工資方面，工資整理，雖是單獨施行，但在和解及仲裁制度方面，一方施行工資整理，同時，并謀勞資爭議的和平解決，這兩項事，看去似乎各有多少獨立的意義，但實際上相互間又有極端密切的關係，因此，在觀察上，覺得有點複雜的事情。

總而言之，在救濟某種產業或職業的勞動者的意義下而頒布的最低工資制度和爲解決勞資爭議及爲謀產業界的和平，并一般勞動階級的向上，而施行的工資整理，這兩者無論

工資整理  
方法的錯  
雜

在目的上，及所施行的方法上，都大有分別。所以當我們就各國的實際狀況，研究關於工資整理制度的時候，切勿忘記，應該有常把上述兩者的區別，置於眼中的必要。

以防止榨  
取制度的  
目的為工  
資整理的  
方法

第一，先就以保護某種產業或職業的勞動者為目的——也即是以所謂防止『榨取制度』為主要目的的工資整理，來觀察一下，這種方法，是在某部類的勞動者，其所得工資，在所謂『貧窮線』以下，不能維持『像人的』生活的時候；或某部類的勞動者，其所得的工資，比起做同一工作或類似工作的勞動者所得的工資，為低廉，為不公平的狀態的時候；或某部類的勞動者，其工資是在於該所住地方的普通工資標準以下，即工資是呈着不統一的狀態的時候，拿來施行的方法。這種工資整理，大概是採用制定最低工資的方法；但這種最低工資，有所謂法定最低工資，有單獨由法律規定的，也有利用所謂工資局或爭議調停機關等，來制定的。至關於工資率等詳細情形，本來各國不同，以下就是將各國的實例，把主要的一一觀察下去。

法國的最  
低工資制

(一) 法蘭西 由歐洲方面觀察起來，法國，早就是發生了要求確定最低工資制的運動。不過關於此事，一直到了近時，才實行採取立法的手段而已。對於此項運動，站在領袖的地位的，要算是稱為『勞動 法律保護的全國協會』的團體。此項運動，不僅對於具有榨取制

一九一五年  
的最低  
工資案

度的職業方面，要制定最低工資，即對於各種職業方面，也要定出一種標準工資，務使各地方的普通工資率，能夠一致。當時此項運動，由勞動高等會議擁護着，但被議會反對了。然而因為在運動的領袖當中有 Millerand 氏的緣故，由該氏的勢力，得到了政府的幫助，一八九九年八月十日，所頒布的命令（Decree Millerand）規定了：凡在公共契約下所雇用的勞動者，應該支付和該工作地方的普通工資率相等的工資。比如在都市裏，如果該地方的普通工資，比勞動者實際所得的工資為更高的時候，就得補給這個差額。但因為這兩者間所存的差額，規定須要在勞動者方面能夠證明，這種證明，已不容易，所以實際上，這個命令本身就不能有什麼效力。

一九一一年十一月七日，政府提出了適用於雇傭女工的某數種產業的最低工資法案，當時在議會沒有通過，但後來，至一九一三年十月，纔在下院通過。隨即上院也通過了，終於一九一五年七月十日，成爲一種法律了。這個法律，是適用於裁縫業及其他家庭工業等專在家庭裏面工作的女工，法律的適用範圍，得用命令擴張之。實際對於所應制定的最低工資，是由根據於一九〇八年七月十七日的法律所成立的勞動協議會去規定，以期能適用於各個地方。勞動協議會就依這個目的，估定在同一地方，同樣職業的工場對於女工所支付的平均

工資，即以這個平均工資為最低工資的標準，這種標準額，是以勞動者一日工作十時間所能獲得的工資為標準。再則，勞動協議會，對於這種最低工資額，有每隔三年，更正一次的權限。

但是，像這樣的勞動協議會，當時祇成立了三個，在沒有成立勞動協議會的地方，由每縣擇

### 工資委員會

定主要市鎮，設立工資委員會 (Comite de Salaires)。這工資委員會，是由二名乃至四名勞動者方面的代表和同數的雇主方面的代表，及一名議長地位的判事 (Juge de Paix) 組織而成，任期都是三年。工資委員會的任務，在於制定該地方種種家庭工業所支付的時間制的工資。這種工資額，規定應和該地經營同樣事業工場裏面，對於具有平均能率的勞動者所支付的普通工資額相等。但前面曾經說過，把這種時間制的工資，換成出產額制的工資，測定每一單位生產量在生產上所需要的時間，以決定出產額制的工資率的任務，却是屬於他種機關，即審定委員會 (Comité d'Expertise) 的任務。審定委員會是由二名的女工代表，和二名的雇主代表，及一名議長地位的判事，所組織而成。當工資委員會把該地方的時間制工資決定以後，審定委員會的任務，就是在於決定出產額制的單位工資，算定每一單位生產量的生產，普通究竟需要多少時間，使普通勞動者能夠獲得和最低時間制，或最低週給制一樣的工資。審定委員會，普通是當政府或 Conseil de Prud'homme (專家委員會) 抑勞動組



合等有請求時，即執行牠的任務，但同時也可以自動的把各方面每一單位生產量在生產上所需要的時間，製作一種表格，公布出來。此外，審定委員會，當勞動者關於他們工資率的事情，提起了訴訟時，有對司法當局陳述意見，及報告的任務。

關於最低工資的決定，是要由地方廳公佈，公佈後如果沒有被提出抗議，則三個月後即發生效力。假如被某方面提出抗議，在協約上不能解決的時候，即由勞動部所召開的中央委員會來解決。中央委員會，是由對該事件有關係的工資委員會的委員中派出一名勞動者代表，和一名雇主代表，及對該事有關係的職業代表二名，以及委員會的常務委員，共同組織而成。

這一九一五年所頒的關於最低工資的法律，從牠後來適用的範圍，漸漸擴張的事實看來，又不能說牠是沒有成功。不過，要注意的是這種適用的範圍，是限於家庭工業的女工，并且工資決定的基礎，又限定得很嚴格。這因為牠的目的，就是在於使家庭工業勞動者，能夠獲得和工場勞動者一樣的工資而已，沒有想超出這個範圍以上。并且委員會，對於一度決定了的工資，在法定有效的三年期間內，也沒有什麼更正，委員會存在的價值，實在薄弱得很。因此，到了近時，社會上對於這最低工資制的注意，大為減退，同時代此而起的，所謂家族津貼制，

英國的工資整理

Family Endowment) 的議論，漸漸抬頭起來了。

(二) 英吉利 英國關於國家實施工資整理的運動，也老早就發生了，但是此項運動，可以分別為幾種來觀察；即有為防止搾取制度，而要求對於某種產業或職業，制定最低工資的；有要求對於和搾取無關係的某種產業或職業，制定最低工資的；有要求對於一切職業，制定一般的最低工資的；又有認為凡在某一特殊的職業內部，某企業家或某企業家團體，和勞動者團體之間所締結的集合契約，如果這契約上所定的最低工資，比起同職業範圍內所定最低工資，等等。上述這些運動，從各自的目的上看來，其相互間，是有顯著的差異；其中列在第一種，為防止搾取制而要求制定最低工資的，因為是鑒於某種特殊職業的勞動者，比起其他一般普通勞動者所獲得的工資為更低下，地位不平，境遇悲慘，因而要求設法救濟，其目的所在，是明明具有社會政策的意義。所以，反對這種主張的人，除了該職業關係的企業家以及代表企業家利益的人們以外，是不會再有的。

美國的工資整理運動，不消說，也是最先在防止搾取制度的目的下發生出來的。一八八九年時，貴族院已設了特別委員會，以調查這種事情。至一九〇七年，下院提出了對於某種植

取工業應制定最低工資的一種法案。一是稱為榨取工資法案 (Sweated Industry Bill) 一是稱為工資局法案 (Wage Board Bill) 前一種法案的目的是要確立一種關於設置工資局的規定，這種工資局是具有制定能適用於裁縫業 (Tailoring, Dressmaking and Shirmaking trades) 的最低工資的權限。這個最低工資的適用範圍，對在其他的工業的方面，祇要發現有榨取工業的存在，便可以由主務大臣擴張其適用範圍的。至工資局的組織，是由勞動者方面和企業家方面的代表，及由互選或由主務大臣所選任的議長，合組而成。後一種法案，大體上也和前一種法案相類似。但不幸，這二種法案都沒有成立。

然而，在一九〇七年所召開的勞動組合總會議 (Trade Union Congress) 就是依據上述榨取工業法案的主旨，催促政府的注意，要求趕快盡力於這種立法的完成。於是，在第二年，同法案又在議會提出來了，其結果，通過之二讀會之後，被交附在關於家庭工業的特別委員會去審查，結果，特別委員會，向下院提出了承認這種法案的報告。政府即以該委員會的報告為基礎，重新制成本案，一九〇九年三月，政府把此案向下院提出了。此法案，是在一九〇九年的十月，公佈成法律，適用於幾種榨取工業（現成及批發的服裝製造業，紙盒製造業，機製花邊業，編網業及製練業）但商務部具有擴張這種適用範圍的權能。

工資的  
組織與任  
務

商務部對於這個法律所能適用的每種職業，或每種職業的分類，須設置一個或一個以上的工資局(Trade Board)這種工資局的組織，是由企業家方面及勞動者方面，各選出同數的代表，合組而成，再由這些代表中，互選一名議長，女子也能和男子一樣，成爲這種工資局的構成員。在工資局的任務中，關於工資事項，可以制定時間制工資，也可以制定出產額制工資，這些工資率，也可定爲適用於該種職業的全體，或僅適用於該職業內的某項特種技術過程，或僅適用於該職業內的某特殊方面，或僅適用於某特殊部類的勞動者。工局並得於其下設立職業委員會(Trade Commission)，這委員會一部分是工資局構成員，他部分是由企業家及勞動者的代表，合組而成。職業委員會的任務，就是關於最低工資的問題，向工資局陳述一切。工資局的職員，對於企業家可以令其提示關於支付工資賬簿的權限，並有能於適當時期，視察工場或作業場所的權限。

工資局的一切決定事項，都須提出於兩議院，如果在某一院，在二週以內，其決定事項以全部或一部被否決的話，則在議院決議之後，該被否決的全部或一部，即失却其効力。

勞動團體方面，對於這個法律，是表示好感的，勞動組合總會會議的議會委員(Parliamentary Committee of the Trade Union Congress)對於工資局曾抱有多大的希望，他

工資局法  
案在法制  
上的意義

炭鑛最低  
工資法

們希望工資局，能成爲制定並勵行最低工資的報告和組織的中心，能以培養勞動者的利益，并促進該職業內的生產上的健全狀態爲任務。但實際上，這種希望，並沒有十分達到。

然而，這個法律，在英國勞動立法史上，是具有絕大的意義，這是我們不能忘記的一點，因爲英國，自古就是信奉自由主義的原則，尊重勞動的契約，無論對於工資，以及其他一切勞動條件等，完全由雙方當事人之間，自由的訂立契約以規定一切，國家或其他公共團體，一向都站在不相干的立場。但自從這個法律制定以後，那傳統的自由主義的原則，就宣告破壞了。此次的法律以及後來在一九一八年時修正的法律，都是在這種意義上，有大書特書的價值的。固然，一九一八年的修正法，是因爲正值大戰期中，國民的興奮，給與了多大的助力，難免帶有所謂非常時期的非常立法的性質，但無論如何，從律法上的事實看來，總算有重大的意義的。

英國在一九〇二年，因炭鑛工人的要求，制定了炭鑛最低工資法 (Coal Mines Minimum Wage Act)。這是因爲感於連年勞動問題的糾紛，政府和議會，畢竟不得不容納炭鑛工人的要求，公佈炭鑛及鐵鑛工人的最低工資制，這真可說是一種很爲著名的事實。而尤其值得注意的，是從來認爲最低工資制，是專爲防止搾取的目的而制定的，但這次是在不屬於搾取制度的產業方面，也開始有了這種制度了。炭鑛工人在英國國內，算是有最發達的組合

團結，他們的工資，也比旁的產業方面，要稍為高一點，所以，此例一開，最低工資制，在英國，可視為已被承認；這是一種能施行於一般產業的原則了。照炭鑛最低工資法所定，凡對於炭鑛或鐵鑛的地下勞働者，雇主應支付不少於該地方的聯合地方局（Joint District Board）所定的最低工資額的工資。聯合地方局，是制定最低炭坑工資法當時已經存在了的，或即為此法而設置的一種勞働者及企業家的共同機關，由商務部指定認為足以充分代表勞資雙方的人員所組織而成。

職業法  
適用範圍  
的擴張

隨着上述炭鑛最低工資法的制定，一九〇九年的職業局（工資局）法，也由商務部的命令，擴張其適用範圍了。對於不屬於榨取工業的產業方面，也多能適用了。關於職業局法的適用範圍的擴張，勞働黨和自由黨，都曾盡了很大的力量。（即擴張到：製糖業，糖菓及其他食品，漬藏業，內衣製造業，箱類及洋鐵盒製造業，麻及棉類的刺繡業等。）當大戰終期時，因痛感着有恢復被戰爭擾亂的產業界秩序的必要，一般的意見，都很希望職業局能十分發揮牠的作用，因此，曾要求職業局法的修正。即在一九一七年，由Sub-committee of the Reconstruction Committee（復興委員會分會）主張修正，翌年，Whitley委員會的報告書上，也陳述了同樣的意見。

於是，終於成立了一九一八年的職業局法(Trade Board Act, 1918)。依據這個法律，勞働大臣對於從來未曾適用過一九〇九年職業局法的職業，有以命令使其能夠適用的權限。這個命令，事前沒有經議會承認的必要，不過事後須向議會報告。假如二院中有任何一院不承認時，則以後即喪失效力。此點正與一九〇九年的主法一樣。據新法所定：假如勞働大臣認為在某種職業上，缺一種十分有效以工資整理的機關；又或對於某職業或某職業的某一部門，其普通支付着的工資率，察其實際情形，覺得很可以適用一九〇九年的主法的時候，則對於上述職業，具有可以擴張該法的適用範圍的權限。再則，職業局對於依照出產額工資制的勞働者，也可以有定出適用於他們的最低時間制工資的權限。用這種方法，可以使出產額工資制的勞働者，也能獲得以時間制工資為基礎的報酬。同上職業局法，又規定職業局必要時，可以定出異於普通最低工資的特別最低工資；這是職業局對於逾正常勞働時間以上的超過勞働所定的工資。其目的，在防止勞働者受雇主的榨取，同時，要由提高工資，以實現生產能率的增加。

世界大戰前，英國勞働組合總會，曾要求頒布能適用於一般勞働者的最低工資制（一週間三〇先令）。這個要求，同時，又附帶了另一要求：即要求從某一職業內的任意協定的工

勞動代表  
的提案

資中，擇其最高的工資，以爲施行於該職業內全體的法定最高工資制度。照這後者的方法所定的最低工資制，實在是一種最高工資制，在勞動方面看來，當然很適合，但企業家方面，則極不歡迎，因爲這樣一來，便會有『人爲的』將工資標準逐漸增高的危險了。但是勞動者們對於規定一般的最低工資制的要求，是非常熱烈的，在一九一九年產業協議會的聯合產業委員會 (Joint Industrial Committee to the Industrial Conference) 中的勞動代表的宣言裏面，曾聲明，每個勞動者有獲得正當的生活工資的當然權利，要實現這種權利，像現在一樣，滯縮地，畏怯地，一點一點的修改工資局法案的方法，是太不徹底的。並且提議：對於全體勞働界，應該確立一種更澈底的，卽足以支持比現在稍爲較高的生活標準的法規，而在這種法規的確立實施以前，應暫維持一九一八年制定的工資法案 (Wages [Temporary Regulation] Act) 同時，更提議，應該一般的適用男女勞動者實行同一工資報酬的原則。這個提案的目的，一方面，是爲要求公平待遇，他方面，也爲欲防止企業家利用低廉工資雇用女工，以資降低男工的勞資標準。而聯合委員會則提議：由法律規定最低時間制的工資，并須能通用於一般的產業。此外，對於勞働組織尙未十分發達的產業方面，及尙未設有職業局的地方，也要求一概從速設立職業局。



政府根據聯合委員會的這些提議，對於許多新的職業方面，又擴張了職業局的適用範圍。（到一九二一年，職業局的數目，已達六十三個，其所管的勞動者的數目，已達三百萬人，其中有七成是屬於女工方面。）同時，對於規定全國最低工資的問題，提出了須先設置委員會，以着手調查的法案。這法案當時沒有通過，但在一九二一年九月，政府設置了勞工部直屬的委員會，所負的任務，是調查職業局法的適用狀況及其效果，并報告有沒有需要改正的地方。（以Carré伯爵爲委員長）正當戰後經濟界十分不況的時期中，設立了這個委員會，這在英國最低工資的立法史上，算是畫下了一個新時期。這委員會的設立當時社會情狀，是非常糾紛，在一九二〇年的某幾個月當中，物價顯示着騰貴的趨勢，企業家方面，正在熱中於怎樣纔能減輕生產費的問題，勞働者方面，則極力反對在這生活費繼續騰貴的狀態之下，降低工資。然而，自從這個時期起至一九二一年之間，新聞界對於職業局的作用，大爲反對；他們攻擊職業局，不按經濟實況，祇一味『人爲的』把工資提高，結果，反而使失業人數增多，釀成勞働界的不安。在企業方面，是希望職業局的全部廢止，他們認爲因職業局的存在，以致工資的決定，不能適應着經濟界的實況，以自由伸縮。總而言之，就在這樣的一個糾紛狀態之下，終於產生了上述的委員會。這委員會的報告，是在一九二一年四月二十一日發表的，這報告仍然是

站在擁護職業局的立場上，提出了怎樣改善職業局的意見。其主要的提案如下：

(一) 勞働大臣，對於某項職業能適用職業局法的權限，應以具備下述條件的時候爲限：(a) 該職業內或該職業的某分類內，其普通所支付的工資，比其他職業所支付的工資，爲過分低廉的時候。(b) 在該職業裏面，尚沒有一種完善的機關，足以把工資整理得有效的時候。

(二) 職業局的任務：(a) 對於該職業局的全體勞働者，應制定一種最低時間制工資。(b) 在由勞働大臣的命令所賦與的權限之下，對於做普通勞働以外的某種補助工作的勞働者，應制定特別的最低時間制工資。(c) 應以時間制工資爲基礎，以規定出產額制的工資。(d) 對於受出產額制工資的勞働者，應替他們規定每一日所能獲得的工資最低標準。(e) 對於照出產額給工資的家庭工業勞働者，應爲他們定出最低的出產額單位工資的標準。(f) 以上述的工資率爲基礎，對於超過規定時間的勞働，應制定其工資率。

(三) 職業局 (a) 對於在某種職業內，被雇做特殊部類工作的勞働者，或被雇做特別技術過程的勞働者，應規定一種適用於他們的特殊的最低時間制工資，或以時間制工資爲基礎的生產額制工資。(b) 對於被雇在作業場內作業的勞働者應爲規定最低的出產額制

的工資率。(c)根據各個企業家的請求，對於其所使用的勞働者，應爲規定其適用的特殊的最低出產額制工資。(d)應以上項的工資率爲基礎，定出超過規定時間的工資率。

(四)勞働大臣如果在職業局法的適用範圍內的某職業，或某職業的一分類上，察覺其實際狀況，已經去却了必須適用該法的性質時，具有能用特別的命令，永久無條件的或限定在一定時間中附有一定條件的，將該職業或該職業的分類，放置於法的適用範圍以外的權限，但在發佈特別命令之前，必須實行關於實際狀況的公式的調查。

(五)職業局，在特別事件發生時，應具有臨時制定諸種適用的最低工資的權限。

(六)假如有了職業局勞資雙方代表的半數以上的出席，又經過出席人數四分之三以上的贊成，所協定出來的工資率，縱使是和制定最低工資的某種計畫相反，和計畫中所定的工資率不同，但勞働大臣對於該種協定工資率，應具有加以確認的權限。

(七)應該廢止現有的職業局，從新制定統一的法律。

依據一九一八年的職業局法，勞働大臣，可以將該法的適用範圍，擴張到勞働團體組織尚未十分發達的職業方面去，但據上述委員會的報告，則反對這樣的擴張，因爲他們認定職業局的目的，在於能夠將那在普通程度以下的低廉工資下工作着的勞働者之惡劣境遇改

善，能夠將生活必須費以下的工資，提高到標準線上去；而并不是要對於一切職業，施行工資整理。因此，他們認為職業局法，不過對於那標準以下的，極低廉工資的職業方面，有擴張該法的適用範圍的必要。換句話說，即認為在大體上應回復到一九〇九年主法的精神上去。這一點，就是該委員會的報告中，最值得注意的一點；在該委員會之意，以為勞動者方面和企業家方面所共同協定的工資率，乃是由於在該職業上富有知識和經驗的人們認為最妥當纔這樣規定下來的，假如現在由局外人去強制施行某種工資率，則這種工資率，有超過該種職業負擔能力以上的危險；其結果，無非徒使企業家和勞動者，雙方同陷困難，同受損失而已。站在這個觀點上，該委員會的報告書，所以對於全國一致的最低工資制，是反對的；他們認為：各種職業，各有其特殊的情形和特殊的歷史，營業上的能力既各不同，和外國的競爭狀況也各不同，乃至勞動雇傭上的狀況也不盡同，既然對於這樣各不相同的職業，而要公佈一種全體一律適用的最低工資率制度，乃是無理至極的事。

一般的，論起工資的性質來，一方面要能夠維持勞動者的生活，同時，他方面，要該種企業有這樣支付的能力。但是，事實上，要同時滿足這兩方面的要求，不見得就很容易。現在就把 *AVE* 委員會的報告來看，關於這一點，固然也會顧慮到，但仍然沒有給與充分的解決方法，

即該報告中，也不過敘述了下面這麼一段概念的話而已：『職業局制度，至少對於勞働者，依據他們所住地方的生活標準，制定近於能夠維持他們生活費用的工資，而且是該職業所能夠負擔得起的工資。一方面既用這個方法，以負起保護各種職工的任務，同時，第二個任務，就要改善雇主與勞働者之間的關係，利用設立的機關，以促進並發展職業上的團結。』但假如該職業所能負擔的工資，卻不夠維持勞働者所住地方的生活標準的生活時，則怎樣辦呢？對於這樣的問題，該報告書，並沒有給與怎樣的解答，然而議論儘可以暫時放過，在實際問題上，一九二三年，曾參酌該報告書上的提案，制成一種修正法案，提出於議會，但結果，沒有被通過。

以上是關於英國工資整理的經過，及立法上的概要；此外，可以和前述的炭礦最低工資法，成一對照；在某種特殊的工資整理上，不得不記述一下的，就是關於農業工資的整理。英國對於農業工資，最初實施國家整理，是在一九一七年，所謂穀物生產法（Corn Production Act）就是對於農業生產者，保障穀物的一定價格；同時，在農業方面，也設立了工資局。農業方面的工資局，是由農業企業家和農業勞働者，各派出同數的代表，組織而成。這些代表的產生，是由選舉，或由農業部的任命；至於議長，是從這些代表中，由中央官廳任命一人充當。此外，在

這工資局裏面，尚附屬有若干名的農業經驗家。至所謂地方參議局 (District Council) 是合數縣設立一個，在那裏，至少要有農業工資局的一員，參加議席。工資局關於制定工資以外的職務，是可以委之於地方委員會 (District Committee) 去辦理；但關於適用於該管轄區域內的最低工資的提案，却屬於地方委員會的任務，如果沒有地方委員會的報告，則對於最低工資的變更或廢止，都不能夠。在蘇格蘭也設立了和這大同小異的農業工資整理機關。

然而，這些農業方面的工資整理機關，至一九二一年十月，全廢止了，另設立了解委員會 (Conciliation Committee)。但以後經過了三年，又爲着農業工資的整理，頒布了一種新的法律 Agricultural Wages Regulation Act of 1924。在英格蘭，農務大臣，對於各縣，都給與設立農業工資委員會的權限。這委員會，是由雇主與被雇者方面各派出同數的代表，及由農務大臣所任命的二名中立委員，及一名議長，共同組織而成，議長是由委員會中選任，不能選出時，就由農務大臣任命。此委員會得以規定農業工資，並得廢止或變更。但這種作用，全在農務大臣的監督之下施行着，關於其所決定的工資，也得由農務大臣設置委員會，再加審查。而最值得注意的，是這一九二四年的法律中，却沒有規定最低工資一回事，再則，這法律不能適用於蘇格蘭。

此外，在英國，也曾採用過工資爭議仲裁裁判的方法，以施工資的整理，並且在大戰期中，還發揮了很顯著的作用；關於仲裁裁判的立法上的事情，因在前卷曾詳述過，所以此處省略。（參照本書第四卷第七編第二章）

（三）挪威 除了英法兩國以外，在歐洲諸國中，不得不先述一下挪威國的狀況，挪威，關於最低工資的立法，是於一九一八年二月十五日成立，同年七月施行，牠是以家庭工業為主體。詳細地說，即是對於在企業家或包工者之下的一種工錢勞動；而且，這種工作，是在於勞動者的家庭裏面，或者是工作時在企業家所不能監督的其他的場所裏面，或者是在包工者所有的作業場所裏面等一類的勞動者所適用的立法。

關於最低工資制的事情，以家庭工業局（送外作業局）為中央機關，其組織，是由政府任命的三名或五名的男職員或女職員所組織而成。議長的資格，規定：要不是商人，或製造業者，或家庭工業勞動者及其他一般的對於該局所決定的問題，沒有經濟上的利害關係者為限。家庭工資局的任務，第一是對於該法律的適用範圍內的工業方面所實際支付的工資狀態，施行調查；這種調查，遇有六人以上的家庭工業勞動者或企業家的請求時，即可施行。調查的結果，如果明確地認為工資狀態是不良好的，則對於該項業務，有特設工資局，以制定最低

工資的權限。但在工資局設立之前，須咨詢地方自治機關對於此事的意見。工資局至少由五名的構成員組織而成；議長是由家庭工業局（送外作業局）任命，其餘的委員，則由該地自治機關，在取得關係企業家及職業團體的同意之後任命之。

應該實施最低工資制的工業種類，本來是限於一般衣服及編織物材料的製造業，關於職業上的詳細分類，是由政府決定。當工資局對於某一職業部類的家庭工業，決定其最低工資時，應該參酌看看，和該職業部類同一業務或類似業務的工場等所支付的該地方普通工資是怎樣？尤其要注意的，是務使其所制定的最低工資，不致於使家庭工業衰退。因為這個緣故，所以當決定工資時，工資局須將原案呈報於家庭工業局，由家庭工業局召集企業家及職業團體，令其在一個月以內，提出對於此案的意見；結果，家庭工業局可以將原案修改，或交還工資局再議。該案經決定之後，其實施日期，至少規定在決定日算起的二個月以後。

再則，家庭工業局對於工場或業務場的勞働，在一定的情形之下，也可以制定其最低工資。例如，因制定了家庭工業的最低工資的結果，以致這類工作的勞働需要，忽然減少，或者因其他什麼緣故，致使勞働者受不良影響的時候，那末，家庭工業局，可以對於經營同一事業的工場勞働，也擴張其最低工資的適用範圍；或對於此類工場或業務場的勞働者，特別制定

最低工資  
的制定與  
其適用的  
範圍



一種能適用的最低工資。由此看來，這個最低工資法的適用範圍，是富於彈性的，能夠適宜伸縮的。這一點是很值得注意的地方。不過，假如在勞動者和企業家之間，已先有團結契約，則此種最低工資法的適用，可以中止。

一九一八年的家庭工業最低工資法，當初定為有效期間是五年，但至一九二三年，把有效期間，又延長了五年。

挪威於一九一八年，又用另外的法律，對於從事於商業的勞動者，也設置了最低工資制。即對於被商業企業家所正式僱傭的，那些在商店裏，或事務所裏，或貨棧裏，工作着的男子及女子而適用的最低工資制，假如地方自治機關，對於這些商業勞動者，認為他們的工資狀態不良的話，可以組織工資局，使制定一種最低工資。工資局由一名的議長，及自治機關所認為適當數目的委員，組織而成；此種委員是由雇主及被雇者雙方所選出的同數委員。工資整理的中央主管官廳，就是商業工資局，由男女三名或五名的職員所組成，這些人員，要和該局的決定事項沒有經濟上的利害關係者為合格。這中央機關的任務，就是在於監督一地方所定的工資，比起他方所定的工資，是否成為合理的比例。

(四)奧地利及捷克斯洛佛克 挪威國的最低工資制度，大體上是做着法國的制度，

奧地利及捷克斯洛佛克的最低工資制，也大略參用同樣的方式。因為這兩國的最低工資制度，是在兩國尚併爲一國時所發源出來的，所以大體上，是同一的樣式。奧地利，關於最低工資制的立法，是適用於製造衣服靴類等的家庭工業勞動者，捷克斯洛佛克的立法，除適用於全上種類的職業外，并對於纖維品，玻璃，及真珠貝殼等工業的勞動者，也能適用。

奧地利的  
家庭勞動  
法

依據一九一八年制定的奧地利家庭勞動法 (*Gesetz vber die Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse in der Heimarbeti Vom Dezember 191918*) 社會部應和保健部協力一致，對於由家庭勞動所生產的商品工業的各方面，組織家庭勞動中央委員會，各委員會的委員至少要有九名，這些委員，當然要是企業家和勞動者的同數的代表，但假如在企業家和勞動者之間，尚有一種中間業者的存在時，則也應有適當的代表。這些委員的產生手續，是由企業家及勞動者雙方團體指派之後，再由社會部加以任命；此外，再由其他方面，選任出和上述同數的，關於該產業事情具有豐富的智識和能力，足以下正當判斷的委員，其中有一名是由保健部的長官任命。

和中央委員會并存的，同時，還可以設地方委員會，這委員會的設立，是屬於地方廳的權限。地方委員會關於工資及協定等，可以向關係中央委員會提案；又，假如受中央委員會的咨

詢時，并負關於該產業事項的報告的任務。此外，地方委員會在勞資爭議的和解調停上，也擁有重要的權限，但對於此事，僅可以提出爭議的調停案，至爭議當事人對這調停案容納與否，則屬其自由。

捷克斯洛  
佛克的制  
度

捷克斯洛佛克的制度，大體上，也和上述的一樣。據其一九一九年的法律（Gesetz Vom Dezember 12, 1919, Slg. Nr 29 betr. die Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse in der Heimarbeit）也和奧地利差不多，社會部大臣對於特殊產業的各分科，應設置家庭工業中央委員會，對於中央委員會的決定事項，主務大臣有時可以把牠交附再議，但結局是依照委員會的決定。在有中央委員會的產業部門，也可以設置地方委員會，中央委員會的議長，可以出席於地方委員會的會議；用這方法，中央和地方，得以保持相當的聯絡。

奧地利及捷克斯洛佛克，同樣，凡在企業家和勞動者之間存在着團體契約時，則此契約，對於委員會的決議，可以有優先的地位；中央委員會對於該團體契約，可以宣稱爲上項法律的適用範圍內的決定。

（五）德國 德國的家庭工業法，是在一九二三年所制定（Das Heima rbeitsgesetz, Vom Juni 30, 1923, Reichsgesetzblatt, Teil I, S. 472; Reichsarbeitsblatt,

德國一九  
二三年的  
家庭工業  
法

§23, Nr. 1, S. 1) 即是將一九一一年法律修改而成的。這個新法律關於家庭工業的監督上，沒有很詳細的規定，內容包括工作的種類、勞動的時間，以及保健、衛生等等。德意志聯邦勞動大臣，在徵求企業家及職業團體，或他們公認的職業代表等同意之後，可以決定在某產業的特殊部門，及特殊地方設置職業委員會。又假如有企業家及勞動者雙方共同出來要求的時候，則更非設置不可。職業委員會是由關係企業家和家庭工業勞動者雙方同數的代表所組成，其中一名的議長及二名的補助員，是要有專門的知識的。委員會依據國家及地方自治機關的要求，須調查關於家庭工業勞動者的工資實況，並對於這種工資額的適當與否，陳述意見。其所謂不充分的工資，是指家庭工業勞動者，照普通時間工作，而仍不能獲得該地方的普通工資而言；或是指低於該地方做同一工作的工場裏所支付的工資而言。

假使有這種『不充分』的工資在支付着的話，那末，第一須極力使他們成立團體契約。這種協約，職業委員會可以把牠聲明為能適用於一般方面，惟有在不能成立團體契約的情形之下，職業委員會纔可以自動的決定最低工資。假如企業家所支付的工資，低於團體契約所定的工資，或低於職業委員會所定的最低工資，便須受金錢的處罰。

除了上述諸國以外，其餘如波蘭、瑞士等國，關於工資整理，也曾有多少的設施，尤其在蘇

俄工資整理是國家設施下的重大事項。蘇俄當初在某種程度內採取了工資平均的方針，但對於職業的能力方面，也曾加以顧慮。在一九一九年時，曾普遍的實施實物工資制，勞働者所做的的工作，依其對於國家的重要性的程度，約劃分為三十五部類，各部類的工資，各有多少的不同。但至一九二〇年末，更感覺到有講求一種足以刺激生產的方法的必要，知道工資規定這件事，對於純經濟的要素方面，並非注意不可了。自從一九二一年的新經濟政策頒布以來，從來由國家所經營的許多工場，也貸給共同組合或職工團體，或個人去經營了，這些方面的工資，是由一九二一年七月十八日的命令所規定的。於是，一方講求對勞働者的支付和該事業的總生產量聯絡的方策，同時，把利用工資率的規定，以求工資平均化的企圖拋棄了，各勞働者的最低工資，是得到保障了，不過定為工資是僅能隨着生產量的增大而增大。至各種產業，——應該支付最低工資的各種產業——的中央基金的大小，是由高等經濟會議和勞働組合全俄協議會，考慮所使用的勞働者的需要，和生產上其他的生產費用的多少，而後決定。

## 第四章 澳洲的工資整理

澳洲各邦及新西蘭，關於工資整理一事，是站在歐洲各國的先頭，積下了很多實行上的經驗。澳洲各邦，關於工資整理的制度，是頗爲複雜，但大體上，無論在那一邦，都頒佈之最低工資制，此外，再加上種種工資整理的組織，由這些組織綜合起來，便形成了種種複雜的現象。現在，我們先從新西蘭的狀態，觀察下去。

(一) 新西蘭 (New Zealand) 新西蘭在一八九一年所制定的工場法中，認可了對於勞動者的最低工資制。至一八九四年，纔制定強制仲裁法，從此，置下了工資整理事業的基礎。又至一八九八年，通過了修正法，由這修正法，仲裁裁判所被賦與了能夠制定最低工資的權限。其後，在一九二五年，又成立了一種法律，是把一九二五年的主法及以後幾次修正法，統一起來了的法律。

世界大戰中，因爲一般的物價日愈騰貴，所以在新西蘭，也屢次變更了工資率；關於工資率的變更，具有這種權限的機關，感覺有實施調查的必要。在一九一五年所定的生活費法 (The Cost of Living Act) 是爲要調查關於生活費的實際情況，而特設的一種機關。尤

最初的最低工資制的實施

其更爲重要的是一九一八年的戰時修改法 (War Legislation and Statute Law Amendment Act of 1918) 根據這個法律，裁判所對於工資率的變更或修改，具有更廣大的權限了。這樣一來裁判所關於職業上的事情發生了變化的時候，或在生活費上發生了變化的時候，愈能自由地變更工資率了，其結果變成採取一種便利方法，能夠隨時宣定以生活費爲基礎的普通最低工資了。對於凡在這工資率以下的仲裁判決，或協約，都可以不承認。但這一九一八年的法律，其中關於仲裁裁判的一點，被一九二一至一九二二年的產業仲裁法 (The Industrial Arbitration Act of 1921—22) 廢止了，新法是制定了關於工資整理的基礎上的條件，但此法也於一九二三年內即廢止了。

前述的一九一五年所定的生活費法，是被一九一九年的職業局法 (The Board of Trade Act of 1919) 廢止了；新法是對於依舊法所設的職業局 (Board of Trade) 給於了新的組織和權限。這個新機關是以商務大臣 (Minister of Trade and Commerce) 爲總裁，另由政府任命四名的職員，所組織而成；其任期是五年；其職務是在於調查產業，凡屬於新西蘭的產業，無論任何產業，都可以施行調查。調查的目的在於使新西蘭的產業得到適當的監督，整理，和維持，及關於法規上的適當的遵守，勵行，和改正；再是調查有沒有違反這些法

律上的事情等等，其中尤其重要的是：

總裁根據職業局的提案，及依法律上的規定，對任何種類的財貨或勞力，都得出出一種最低的價格或最低的工資；並且，也可以將這種價格或工資，施行整理。但是，這個法律，至一九二三年時，職員也殘缺不全，事實上認真的調查，也沒有舉行了；是被放棄在一種停頓的——但假如把牠復活起來，使在工資整理上發生效果，也并非不可能的——狀態之中。

最後，應該說及的，新西蘭的法定最低工資制，是由一九〇一年的工場法所規定的，無論何人，其最初一年，不能在一週間十先令以下的工資，受工場、商店、或事務所的雇傭，又這種工資額，是規定每年增加五先令，以達到每週間三十先令爲止。

(二) 西澳大利亞 (West Australia) 西澳大利亞在工資整理上，也是做新西蘭的方法，採用了調停制度。而且西澳大利亞是專用這個方法，在一九二〇年以前，是連法定最低工資制，也沒有施行過。這是因爲該地方的產業，是以原料品的生產爲大宗，一般工業，尙未十分發達的緣故；但另一方面，該地方勞働界的團結狀態，却很發達。

西澳大利亞的最初的調停法，是於一九〇〇年制定的，但不久便廢止了。因爲要把以前的法律，都統一起來，所以在一九一二年制定了統一法，(Consolidation Act) 此法是對於

調停制度  
與最低工資法

法定最低  
工資制



仲裁裁判所，給與了廣大的權限，後來此法的修正法與一九二〇年的工場法，都同樣的確定了關於工資整理的制度。但西澳大利亞在一九二〇年以前，是還沒有制定最低工資制度，因此，對於衣服業的職工，尤其是對於女工，給與了不少的苦痛，致使很多的勞働者，不得不屈服於低級的工資狀態之下。但是現在，已經實施最低工資制了，規定一週間十先令爲最低，逐年加增，至一週間三十五先令爲止。據一九二〇年的工場法（The Factories and Shops Act），凡二十一歲以上的女子，如果沒有得到特別的許可，便不能在比最低工資——依據調停法的仲裁判斷，或產業協約所定的最低工資——爲尤低的工資之下，受人雇傭，這種規定方式，是其他地方沒有過先例的新方式。

（三）維多利亞（Victoria）維多利亞也和新西蘭一樣，在工資整理政策上，是負着先驅者的名譽的；但維多利亞和新西蘭不同，是採用工資局制度。最初的關於工資整理的立法，是起於一八九六年，該法的有效期間，本定爲四年，但至一九〇〇年時又延長了二年，其後，又更延長到一九〇八年，自一九〇八年起，工資局制度的基礎，便鞏固了。自此以後，工資局的設立，很爲普遍，至一九二二年末時，工資局的數目，已達一百七十四個；能對着十八萬四千五百名的勞働者，施行工資整理事業了。同時，很明顯的，工資局的作用，由都市擴張到縣鎮方面來

了。

依據一九二〇年  
的工資法  
局

一九一五年的工場法 (The Consolidated Factories and Shops Act) 經一九二〇年及一九二二年二次的修正，由這工場法所設立的特別局 (Special Boards) 便是那一九二〇年以來著名的工資局 (Wage Boards)。凡對於某種職業，或某種職業的某一分科，都得設立工資局，工資局的作用，有能及於維多利亞全州的，也可以祇限於某一地方的。在一九二〇年以前，工資局的設立，是依據人民請求，由州知事加以調查，然後再須提出議會，使成爲一種決議案。但自經一九二〇年修正以後，工資局的設立可以不待議會的贊同，知事如果認定某種職業具有和已經設立工資局的職業同樣的性質時，則工資局對於這方面，也得擴張其權限，決定其工資。自從一九二二年以後，知事對於某種產業，爲使能獲得適合於該事業的新過程的時間起見，可以特許該產業在六個月以內，免除工資局的支配。

工資局的  
構成

工資局是由僱傭者及被僱者雙方派出同數的代表，(總數六人乃至十人) 再加上一名議長，共同組織而成；充當此項任務的人員，對職業上及住居上，皆附有一定的限制。即在被任命前的六個月內，要在該職業上充當僱主或勞動者，并須在該工資局的管轄區域內住居者，方爲合格。本來，關於這種資格，在一九一五年時，主任工場監督官曾主張取消第一項的資

格。其理由是說，縱有此項資格上的限定，也不足以排斥煽動家或極端派的混入；同時，反而不免將那在職業關係事務上有經驗，有知識的勞働組合指導人員排斥出去。但是，也有人和這個意見相反，主張將造成第一項資格的必要期間，至少要延長到三年的。

工資局的權限，一時會很被限制，但到近時，反而有漸漸擴張的傾向了，因為工資局不但對於其所管轄下的職業，及對於從事於該職業所製造物品的修繕工作的職工，或對於該職業的某一分科的職工，可以規定其工資額或工資率的最低限度；並且依據職業或工作的性質，有時還可以規定最低工資下的勞働時間之最長限度。又對於留守工作，及假日工作，也可以特定一種工資。此外，還可以限定徒弟的數目，及整理其他關於徒弟問題的事項。尤其是對於工資的支付形式，可以實施徹底的整理，假如工資局規定應支付時間制的工資，則企業家在未得工資局的許可以前，不能改支付出產額制工資。

當工資局初組成時，是以三年為任期，但自一九二二年起，為節省手續起見，改以一年為任期，祇要沒有人提出異議，則到了年終，自然地又連任下去。

在工資局之上，等於是覆審院的地位的，便是產業控訴院（The Court of Industrial Appeals）。對於工資局的決定，不但組織工資局的雙方面的多數代表，可以上訴，即凡雇主

如果他所僱用的職工數目，能達到該種職業的職工總數的百分之以上，則該雇主，也可以個人的，或共同的提起上訴；勞働者自身，也可以在該職業的勞働者全數的百分之以上的贊同之下，提起上訴。這個法庭的判決，是終審的性質，假如沒有得到法庭的同意，則在十二個月之內，工資局不能有到變更。但法庭自身，却可以根据當事人某一方面的申請，而變更其判決。

維多利亞除了上述的工資局制度之外，同時也採用法定最低工資制度，以實施工資整理。据一九一五年的工場法第四十九篇的規定，無論何人，不許在一週間二先令六辨士以下的工資額，受人僱傭。

(四) 達斯馬尼(Tasmania) 達斯馬尼的工資整理事業，在澳洲中，比起其他各州爲最落後，關於工資局的法律，直至一九一〇年，方始制定。此州對於工資整理，當初亦採用工資局制。一九一〇年的法律，起初，是僅適用於服裝製造業，至一九一二年始加上其他的十九種職業，至一九二二年，工資局的數目，已達到五十個。

工資局法，在一九一一年，一九一三年及一九一七年，曾三度修改，至一九二〇年，通過了統一修正法(The Act to Consolidate and amend the law relating to Wage Board) 達斯馬尼的工資局制的特色，一是對於工資局的決定事項，假如有什麼人敢於商議，或援助

達斯馬尼  
的工資局  
制

特徵

或實行罷工，工場鎖閉等，以圖反抗，便須受罰金的處分；再一點，是依據一九二〇年的修正法，凡勞資雙方所訂的契約，得由主任工場監督官加以登記；凡在同一職業，能使用達斯馬尼州內的五十名——如係他州的勞働者則須滿二百名——以上的勞働者之雇主或雇主團體，得和勞働者訂立關於僱傭條件上的種種契約。這種契約，一經主任工場監督官登記，至多三年以內，一切和工資局的決定，有同一的效力。但假如在訂定契約後二十日以內，有某雇主所僱的勞働者十名以上，或縱不滿十名，而係由某雇主所僱用的勞働者全體，提出抗議的時候，則該契約，對於現時問題中的企業，不能通用。

達斯馬尼的工資局，也係由雙方同數的代表所組成，這些代表，在被任命前約五年之內，對於該種職業，至少要有十二個月的經驗。議長是由知事任命，代表們的任期，定為三年，議長的任期無定。

工資局的權限，頗為廣大，對於其所管轄的職業，可以制定時間制及出產額制兩種的最低工資；同時，並可以規定對於這種最低工資所應做的勞働時間；及規定時間外的勞働工資額。再，如在全體人員一致的決議之下，可以規定一年內一定數的休假日，在休假日仍須支付全額的工資。此外，並可以制定一種不問勞働時間多少的，一定的週給制工資，及解決一切徒

弟問題等。上述一切決定事項，原則上定爲有效期間二年，但知事具有令其開會再加覆議的權限。

對於工資局的決定事項，另外沒有像覆審院一類性質的機關，因此，達斯馬尼的工資局的地位，比其他各州的工資局，較有獨立的性質；不過關於法律問題，可以向高等法院上訴而已。

### 最低工資制

達斯馬尼也實行了最低工資制度。這是依據一九一〇年的工場法所規定的，最初定爲一週間工資是四先令，七年之間，可以昇至二十先令。至一九一七年，提出了修正法，這個法律是對於洗衣業，規定了特別的最低工資，並定爲工資的增加，不是依照經驗，而是依照年齡。

### 苦因士蘭的最低工資制

(五) 苦因士蘭 (Queensland) 苦因士蘭對於最低工資制度，很早就有了計劃，但關於此制度的立法，反比其他各州爲落後，至一九〇〇年，始在工場法中，對於童工，制定一週間二先令六辨士的最低工資。至一九〇〇年，做維多利亞的先例，更採用了工資局制度。當初，此制度，是僅適用於成衣業及家具業，但主務大臣具有擴大其適用範圍的權限。在未設有工資局的職業方面，則可由大部份的雇主和被雇者，締結協約，此協約如經主務大臣的承認，便可和工資局的決定，有同一的効力。

一九一二年大罷工的結果，產生了產業治安法（Industrial Peace Law）但工資局並未因此廢止，自此以後，即改稱為產業局（Industrial Boards）被置於新設立的產業裁判所（Industrial Court）的支配之下。在未設產業局的地方，則由產業裁判所代行職務，對產業上的事項，有一切的權能。但自從一九一五年，勞動黨執政以後，在工資整理上，以改正機關為急務，於是一九一六年，頒布了產業仲裁法（Industrial Arbitration Act）一九一三年又制定了產業仲裁法的修正法。自一九一六年的法律頒布以來，產業局制度已不過尚存個名義而已，實質上，差不多等於完全廢止，變成實行單純的仲裁制度（Arbitration System）的現象了。仲裁裁判所，在工資問題上，也得制定最低工資，及制定時間外勞動，假日勞動等的工資，以及關於徒弟問題的規定等等。此外對於最低工資的勞動量或勤務量，也有所規定。

在世界大戰期中及戰後，仲裁裁判所會大大地發揮牠的職權，關於生活費，生活標準，及男女工人所應獲得的最低工資，以及標準勞動時間等等，發布了重要的宣言。在一九二三年以前，仲裁裁判所的職權上，對於家庭內勞動者及農業勞動者，本沒有立法上所賦與的權能；但自從一九二三年的修正法以後，這種限制，也解除了。一九二三年仲裁局所決定的工資，竟能夠適用於十萬名的勞動者，由這一點看來，該仲裁局的重要，也可想而知了。

新南威爾  
斯的工資  
整理制度

仲裁裁判  
的工資  
整理機能

(六) 新南威爾斯 (New South Wales) 新南威爾斯在工資整理上，採行了多種的方法，以致呈現一種頗為複雜的狀態。除法定最低工資制、工資局制，及調停制三種制度同時并存之外，尚設有可以制定生活必需工資 (Living Wage) 的職業局 (Board of Trade)

立法上關於工資整理的最初的強制設施，是起於一九〇一年，做新西蘭的例，設置仲裁裁判所，其任務：辨理一切關於集合契約的事項，及整理各種職業的一般雇傭上的狀態。對於產業團體，祇要在雇主和被雇者之間，訂有成文的契約，而又在裁判所，履行了登記的手續，則這個契約，即可以具有法律上強制執行的性質。這個法律，大為一般人所歡迎，利用這個法律的人，日愈增多；後來，為防事務的停滯起見，在一九〇八年制定了產業爭議法 (Industrial Dispute Act) 至一九一〇年又制定書記職工法 (Clerical Workers Act) 特為從事於書記工作的人們，設立制定最低工資的機關。一九一二年又制定了產業仲裁法 (Industrial Arbitration Act) 此法，以後在一九一六，一九一八，一九二〇，一九二二年，遞曾修改。

仲裁裁判所，無論對於出產額制工資，或時間制工資，都可以規定其工資額或工資率，並且對於某一工資額所應做的勞働時間，以及對於時間外勞働或假日勞働的工資，也可加以規定。依據一九一八年的改正法，對於一定的工資額所應做的勞働分量，也可以加以規定，但



## 工資局制

同時，又加入下面這樣一種的規定，以期縮小其權限：祇要不妨礙產業上的和平的維持，裁判所以祇辦理關於工資及勞動時間內的事務，其餘的事情，都可以附托給工場委員會和解委員會，產業協議會（Shop Committees, Conciliation Committees, Industrial Councils）及其他任意設立的委員會等等辦理。仲裁裁判所的判決，對從事於該管轄地域內的產業或職業的人們，都能適用；有效期間是定為三年。這種判決，如果沒有什麼特別的事故，或沒有經過雙方當事人的同意，是很少變更的。

工資局制度（Board System）實際上祇在 Yancowinna 地方施行着，工資局得由仲裁裁判所的獎勵而設立，議長是由主務大臣任命，但普通的構成員，是由勞資團體雙方的推舉，再由仲裁裁判所選任出雙方同數的人員，合組而成，假如沒有關於人選的協議時，則改由主務大臣任命。工資局的權限，和仲裁裁判所的權限，沒有什麼大異，不過仲裁裁判所對於工資局的決議，是站在覆審院的地位。

職業局（Board of Trade）是一九一八年的立法的結果，所造成的一種重要機關。其任務，前面已略為說過，是對於一切產業上的仲裁判決，或對於那成為契約基礎的生活必需工資（Living Wage）加以審議，並決定。職業局的構成，是由仲裁裁判所的判事所充當的

職業局的  
組織和任  
務

議長一名，代理議長一名，及委員四名，合組而成。

凡在職業局所定的生活必需工資額以下的工資，無論在仲裁裁判的判決上，或在工資契約上，都不能這樣規定。依照一九一九年的法律，假如在仲裁判上其所決定的工資低於生活必需費的工資時，當事人可以向仲裁裁判所要求變更，裁判所對此要求不能拒絕。

職業局同時又兼充調查機關及陳述意見機關的任務，調查榨取制度的存在與否，并負蒐集統計材料的任務。

最後，還有法定最低工資制，這是由一九〇八年的法律所設定的，規定無論何人，不得在一週間四先令以下的工資，受雇傭為勞動者或商店助手。此外，關於時間外勞動的工資及津貼 (Teamoney) 也有所規定。這些規定，以後都一起包括在一九一二年的工場法 (The Factories and Workshops Act) 中。但實際上，這個最低工資，被職業局方面所定的工資制度的作用掩埋了，因此，這個法律的主要作用，似乎只在於夜業的廢止。

(七) 南澳大利亞 (South Australia) 此州，也設有種種工資整理的機關，而且比他州為更完備。其中，工資局制度 (Board System) 是最重要的制度，但這只在一九〇〇年至一九一二年之間施行了；而且在一九〇七年以前，總覺運用得不很適當，由一九〇七年起，

的工資局被廢止了，在新規定的基礎之上，設立了十六個工資局，以後續有增加。至一九二二年，制定了統一法，同年起，并採用了調停制度。一九二〇年，在產業法典（Industry Code）中，確立了關於——和新南威爾斯的職業局（Board of Trade）相類似的——產業局的規定。這個法典，實包括該州中產業關係上以各種事項，是一非常重要的法典。關於最低工資的規定，也在其中包含了；這個規定，是能夠把該州歷來關於這方面的立法上的不安定性，都整頓了，而且確立了一種基礎。法定最低工資，是定為每週工資十先令。

南澳大利亞的工資局制，比新南威爾斯的工資局制，更有重要的作用，自從一九二〇年起，工資局是在產業局的獎勵之下，設立了。工資局是由四人，六人，或八人所構成，議長是由這些構成員的多數的推舉而定，假如各構成員意見不能一致時，改由產業局的所長選任。構成員的資格，勞資雙方，都非選屬於該種職業的人不可。但其中，各方有一名，可以從其他的部類中選出，不過，要以不是法律家為限。工資局得規定最低工資額或工資率，對於一定的工資，得規定其勞働分量或勞働時間，對於時間外勞働及假日勞働等，也得規定其工資；此外尚有關於徒弟的規定等。工資局的決定，其有效期間，最長為三年，但經過一年之後，如果是屬於特殊的決定，可以向裁判所申訴，請求將上項決定交還工資局再議。此時工資局對於工資率及其

他一切事項變更與否，都可採自由的態度。主務大臣，則在工資局決議案的有效期間內，無論何時，皆可向裁判所提出關於決定事項的訴訟；州知事在必要而又不得已的時候，可以對決定的全部或一部，阻止其適用。當這個時候，工資局對於該種決定，不得不再行覆議，但假如覆議後仍不肯變更時，知事的阻止，不得不撤回。

其次，產業裁判所 (Industrial Court) 在工資及其他等關係上，有和工資局類似的權限，不過其所決定的工資，不能在法律所定的生活必需工資 (Living Wage) 以下。

產業局 (Board of Industry) 是依據一九二〇年的產業法所設立的，局長是由產業裁判所的所長或代理所長充任，此外再有四名的委員；其中二名是由南澳大利亞雇主聯合會 (The South Australian Employers' Federation) 指派，餘二名是由南澳大利亞勞働者總協議會指派。產業局的任務中，值得特筆記述的，是和新南威爾斯的職業局一樣，須宣定生活必需工資 (Living Wage) 但在一年之中不能宣定二回以上。假如產業裁判所所判決的工資，或工資局所決定的工資，在產業局所宣定的生活必需工資以下時，則毫無通融的，以後一種工資替代前一種工資。如果在這樣把工資提高了之後，產業局又宣定比這更低的工資額時，則裁判所所判決的工資，或工資局所決定的工資，也須隨着下降。除了關於這

產業裁判所

產業局

種工資的宣定以外，產業局的任務和工資局的任務，沒有什麼相衝突的地方。

(八) 澳大利亞聯邦 (The Common Wealth) 在澳洲，已如上述一樣，關於工資整理的事情，各州各有其獨立的立法，但因同時還有包括澳洲全體的，全聯邦的立法，所以事情是頗為複雜。在聯邦的立法上，首先須述的，是聯邦和解及仲裁裁判所 (The Common Wealth Court of Conciliation and Arbitration) 這是依據一九〇四年的法律 (The Common Wealth Conciliation and Arbitration Act) 所設立的機關，其任務是處理關於越過各州範圍的爭議事件。其判決，可以包含勞働、支付、報酬、工資、勞働時間、特權、雇主或勞働者的權利和義務，以及雇傭方式、條件、狀態等等事件。而且，這裁判所的判決，是終審的性質，沒有再提起上訴的餘地。

澳大利亞聯邦，除了仲裁裁判所以外，於一九二〇年，又制定了產業治安法 (Industrial Peace Acts) 根據這治安法，可以設置特別裁判所。此外，一九二〇年，復設立了聯邦公務裁判所 (Common Wealth Public Service Arbitration) 這是為辦理一切關於聯邦公共事務上的官吏或雇員等的薪俸事項的。這個任務，在未設此機關以前，即自一九一一年以來，是在議會的普遍監督之下，由仲裁裁判所辦理的。再則，在一九二二年頒布的產業局條例

(Industrial Board Ordinancis) 之下，又設置了產業局 (Industrial Board) 這是特爲從事於政府所在地的聯邦事業的勞働者而設的機關，辦理關於他們的工資、勞働時間及雇傭狀態等一切事項的。這產業局的構成員，是由主務大臣任命一名，勞働者方面任命一名，及由雙方協議所決定的議長一名，合組而成。最後的議長，如果雙方協議不能成功的時候，則改由總理大臣任命。這產業局的決定事項，不能妨碍聯邦仲裁裁判所或特別產業裁判所的判決的適用。(以上參照 Burns, Wages and the State, P, 30 - 86)

## 第五章 美國及加拿大的工資整理

美國各州  
的工資整理

工資整理  
立法與憲  
法論

(一) 北美合衆國 北美合衆國關於工資整理的立法，遠較他國爲落後。其最初的立法，是一九一二年，在馬薩諸塞州開始的，但後來，這種趨向，逐漸發展，至翌年，有加利福尼亞等八州，模倣其例；至世界大戰期中，又有阿利佐拿及其他諸州隨着施行。在一九二四年，合計有百十七州，成立了關於工資整理的立法。

在北美合衆國，頗得注意的，便是憲法上的問題。美國的憲法，對於最低工資立法的形式，上及發展上，都具有很大的勢力。據美國第五次及第十四次的修正憲法，凡一切剝奪財產或剝奪利益的立法，是和剝奪契約的自由一樣被認爲是違反憲法的；祇有在社會公共的一般幸福上認爲必要的時候，那末，最低工資的立法，纔不算違憲。再則，美國一般所以攻擊最低工資制度，是以爲這種制度，事實上，等於向行政機關給與立法上的權能，這一點，就是大不合理。但是，在一九二三年以前，裁判所對於最低工資立法的解釋，是頗爲適當的；不過我們可以相信，後來這種傾向一定是大爲變化了。一九二三年以前，裁判所對於最低工資立法的反對

論者，是用這樣的議論來反駁的，即是說：本來所謂契約自由的權利，這種東西，假如是足以損害公共幸福，公共健康，及公共道德的時候；又或這種契約自由的權利，其本身究竟確實地存在與否，也還不明瞭的時候，那末，國家出而干涉，是沒有什麼不合理的。又說：像上述那樣妨害社會健康幸福等的事實，在今日一般女工及童工的契約上，明明是存在着的，因為這個緣故，所以美國最低工資的立法，明白地規定僅能適用於女工及童工，有時且僅能適用於童工而已。其次，對於最低工資立法的第二個攻擊，是以下而這樣的態度來應付的。即在最低工資的本身之中，對於決定工資的基礎，確立一種深切周到的定義；在這個定義之下，工資委員會或工資局所做的事情，不過是當這個法定基礎，能夠適合於各種產業的時候，執行一種如何算出其實際工資的行政事務而已。因為這個緣故，所以美國的工資局，往往不過是站在一種顧問的地位而已。

在這樣的情形之下，所以北美合衆國的工資整理的立法，比起他國來，很有許多特色的地方：第一，美國最低工資的立法，是僅能適用於女工及童工；第二，工資決定的基礎，在法律上有明白的規定，有時連工資額也在法律上明白地記載着；第三，工資局的職權，頗受限制。美國最低工資的立法，其規定的効力，可分爲命令的，和非命令的兩種，例如馬薩諸塞州的立法，是

美國工資  
整理的立法  
的特色



把効力的發揮，委之於輿論的力量，對於違反規定的人，也沒有加以處罰。但在其他諸州的立法實例，則對於違反者，規定處以罰金或禁錮之罪。此外，北美合衆國，在工資整理的方法上，也同時併用着三種的方法，其中有四州是採用法定最低工資制，有一州是採用仲裁制；其餘諸州，則採用工資局制（Board System）採用最後的方法，即採用工資局制的各州，對於工資局，制定有永久機關的組織法，這種機關的作用，是對於一定種類的勞働者規定他們生活上的必需工資，這種機關，大抵是一種委員會，這種委員會，有的是能夠單獨的，和關係職業方面的代表，舉行特別協議；有的是必須經過了工資局的會議，而後纔能夠行動。

在加利福尼亞及其他二三州，有常設的委員會，專爲辦理工資及關於工資的一切事項而設置的；但在猶羅拉多及其他數州，則這些職務，由辦理其他勞働法規上之事務的機關兼攝。在馬拉諸塞州，則由這些機關的最低工資課辦理，此外，還有所特別產業福利委員會，這個委員會的委員人數，各州不同，有五名的，也有三名的。凡在常設委員會，是專爲辦理工資關係事項而設的地方，則這個委員會是由平等的代表勞資雙方利益的委員，及有薪俸的議長或代表一般民衆的委員，合組而成。例如阿利根州，便是一個最典型的實例。此州的委員會，尙設有有薪給的書記。又有某州，是規定委員中至少要有一名是女性；但事實上，無論有無此項規

定，委員會常是代表女工的利益。

美國的工資委員會，除了勞資雙方的代表以外，常有代表社會一般利益的人員，和勞資雙方的代表同數，或同數以下，參加組織，這一點，是和加拿大的制度一樣，不能不算是一種特色的地方，祇有加利福尼亞州，纔是例外。

### 委員會與 工資局

委員會對於雇用女工及童工的職業，須調查她們的工資，勞働時間，及其他一切勞働條件等；又關於女工及童工們的娛樂，健康，安全及福祉等事項，也非調查不可。調查的結果，委員會假如認為該項工資，夠不上法律上所規定的生活必需工資，則可以召集工資局，以決定適合於該種職業的生活必需工資。此外，工資局對於勞働時間及其他一切雇傭條件等，也可以提出議案。本來召集工資局這件事，並沒有強制規定，但實際上，無論在那一州，委員會召集工資局，以決定工資，差不多是成了一種必經的階級。因此，在原則上，委員會是以容納工資局的提案為常事，但也有如某州一樣，全然站在獨立的立場，拒絕工資局的提案的。在這樣的時候，中央官廳，大概是再召集其他的會議，或逕任其他的工資局，以解決此事。總之，像現在所說的一樣，工資的決定，須經過和該職業有利害關係的人們協議之後，才能成立。這一點，便是把美國的工資整理制，認為是屬於 Board System（工資局制）的見解之所以不會錯的原因。

工資決定後，在成爲法律以前，須召開公衆會議，但實際上出席公衆會議的人，比較的少數，凡已經決定了的工資，因公衆會議的決議而變更的事是很少的。變更已定工資，或提議重新決定一種工資的事情，普通是由於中央機關的動議，或由於某職業所支付的工資不能符合於生活必需工資等的請願的結果，纔會發生的。

前面已經說過，美國除了採用上述的 Board System 之外，還有採用法定最低工資制的地方；再則，例如在 Arkansas 州，并在法律上，明白規定了工資額，這一點，也可以說是屬於最低工資制，但同時，又規定：假如爲要使產業上的女工，獲得充分的生活必需工資起見，認爲有變更法定工資額的必要時，得設置委員會。由這一點看來，該州的制度，又可說是參酌了 Board System 的制度。据一九二一年的修正法，上項委員會，定爲有企業家及勞動者的代表參加。此外，在 Texas 州，也有類似於這樣的制度。總而言之，這些制度，都可視爲一種不完全的工資局制度 (Board System)。

仲裁裁判制，是在 Kansas 州採用着，即根据一九二〇年的強制調停法，所設立的特別裁判所，這裁判所由於自己的意思，或由於十人以上的市民的要求，在發生重大爭議的時候，得召聚當事人，出席審理。但這種事情，是限於認定該項業務的停頓，有危害社會公共福利的

時候爲止，例如實行對於食料，或鑛山事業的爭議調停。裁判所得定出使該產業据此可以行使其業務的雇傭條件，并得定出適當的最低工資或標準工資。裁判所所定出的工資，對於職業具有法定工資的效力。但裁判所的活動，後來被合衆國高等法院的判決所阻止了。

總而言之，如上面所述的一樣，北美合衆國也採用了種種的工資整理方法，但在有了工資整理的十七州中，有二州的法律，終究沒有實施，有一州是廢止了，再有二州，則被判決爲違反憲法，并且，隨着世界大戰而來的物價騰貴的事實，更使法定最低工資制，失却了實際上的效果。雖然如此，從一般上看來，女子勞動的廣大的分野，總算是被放置在這工資整理的範圍之下了，并且，其所規定的工資，雖然實際上，沒有將那些和此事有密切關係的勞動者的境遇，大爲改善，但關於工資整理的美國的經驗，在工資問題的研究上，是具有不容輕視的意義的。

加拿大的  
工資整理  
制度

(二) 加拿大 加拿大的工資整理制度，和北美合衆國的制度，頗爲類似；不過，美國是如前面所說過的一樣，是對於女工及童工所實施的工資整理，加拿大却祇以女工爲對象，再則歐洲各國的工資整理，大多是以防止家庭工業方面的榨取制度爲目的，而加拿大則在近時以前，對家庭工業方面沒有感覺到這樣的必要，直至一九二二年，Ontario 的最低工資局 (Minimum Wage Board) 纔伸張勢力到家庭工業的勞動方面去。加拿大的工資整理事

業，比起他國來，是稍爲受着限制，但不致和北美合衆國一樣，有憲法上的困難。並且，在加拿大，勞働團體方面，對國家的工資整理，固然表示同情的態度，即企業家方面的反對，也并不怎樣堅強。

在加拿大，最先制定最低工資的，要算是 Alberta 州，即依据一九一七年的工場法所制定的法定最低工資，但這法律，沒有怎樣受人民的歡迎。一九一九年，政府對於有五千人口以上的四個都市，賦與了任命委員會的職權，這種委員會是爲製作關於最低工資和最長勞働時間的提案而設置的，但實際上的作用，並沒有怎樣表現。据一九二〇年的修正法，可以設置一種由五人所組成的管轄全州的委員會，以調查工資的實狀，并決定關於最低工資的種種事項。這個委員會向政府建議，請求從速確定關於設置工資局的立法，經政府採納，至一九二二年最低工資法制定時，纔對十二個特別都市及人口千五百以上的都市，賦與了設置工資局的權限。這些工資局，對於無論任何階級的女子職工，都得規定她們的最低工資，但當決定工資時，應該召集有關係的職業代表會議，以徵求他們的意見。

在其他各地，對於最低工資的制定，曾遭遇更多的困難，但祇要難關一經打開，進步反而比較迅速。在 British Columbia 州，一九一八年，採用北美合衆國式的方法，確立了十種法

律，即中央機關可以在顧問會議或工資局的援助之下，決定工資的法律。中央機關，是由三名的委員所組成，其中有一名規定必須是女子，其任務是調查女工所獲得的工資實況，必要時并具有能夠制定最低工資的權限；為制定最低工資起見，得設置一種補助機關，即設置顧問會議或工資局。顧問會議，是由一名或一名以上的社會民衆代表，及勞資雙方的同數代表，組織而成。顧問會議得估定適當的工資，以建議於中央委員會，但中委員會對此容納與否，可以自由。一九一九年所修正的炭鑛條例 (Coal Mines Regulation) 曾有關於炭鑛最低工資局 (Coal Mines Minimum Wage Board) 的規定，工資局的組織，是規定由主任監督官和勞資雙方的代表，合組而成。

Manitoba 州的最低工資法，是一九一八年所制定的，此地沒有中央最低工資局，由勞資雙方各派出二名的代表及一名中立的議長，所組織而成。工資局雖沒有制定關於和職業代表舉行會議的規定，但實際上，却常和勞資雙方的代表舉行會議。此地的工資局在加拿大中，算是最能活動的工資局。Manitoba 對於建築等，至今尚有一種英國式的公平工資的規定 (Fair Wage Clause)。

在 Saskatchewan 州，也於一九一九年，設立了中央最低工資局，除制定最低工資以外，

并負有制定勞働最長時間，及整理工場商店等的衛生狀態的任務。當初，工資局的作用，只限於都市，但以後可以擴張到鄉村方面了。至一九二〇年，更把牠的作用，擴張到了飲食店及旅館業方面。工資局在原則上，不必經過和關係職業代表的會議以後，纔可以活動。

其次，在 Ontario 州以外，其他四州，都在法律上規定了最低工資的基礎，這基礎是帶了生活必需工資的性質，但規定的方式，種種不同。在 New Brunswick 州，并未設有可以和上述名州比擬的最低工資法，但對於學校教員，却設有最低工資制，男女教員都能適用，這一點，算是開了一種新例，這是根據一九二二年的學校法所規定的。此外 Quebec 州，於一九一九年，Nova Scotia 州，於一九二〇年，各制定了關於工資整理的法律，但至一九二四年末以前，尚沒有見諸實行。

加拿大，現在已發現有要把上述諸州的工資整理，統一為全國的運動；同時，太平洋岸的諸州，關於此種事業，又曾和美國的太平洋岸諸州，商議共同活動。這是在工資整理事業的國際協力上，很值得注意的現象。

## 第六章 工資整理的指導原理

### 第一節 關於工資的諸種學說

關於工資整理的政策，也和其他的許多政策一樣，在牠的實施上不能不有一種指導的原理。這種原理，有在實行上，明白地表示了出來的；也有並不怎樣表示出來的，不過由負責實行的人，自己發現一種理論上的根據的。關於這些事情，容以後再來詳述；但無論在條文上，及實行上，有沒有把指導原理明白宣示出來，總之，一定有一種在實行上，可以做為根據的原理，存在着，這是毫無疑義的事。而所謂原理，究竟不外是關於工資的理論。但是說到工資理論這種東西，又決不是一種確定了的，而是有許多稍為不同的理論；同時並存着；因此在工資整理的原理上，也當然有許多多少不同的理論，同時併存着。

試將現時普通所說的工資理論來看，其中主要的，計有五種。第一，先把所謂「生存費說」來看看，凡對於勞動者的勞力而支付的報酬，一定要能夠維持勞動者的生活，及滿足他們生活上所必需的種種費用。這就是說：工資對於勞動者，是為要使勞動者能夠繼續他的勞動

指導原理  
的必要

生存費說



而支付的一種費用。固然在今日的實際情形之下，勞働是等於商品，在勞働市場上被買賣着，全靠勞働的需要和供給的關係，以決定勞働的代價——工資，這是不可否認的事；但也正如普通商品一樣，除了一定的市場價格以外，尚有一種當做標準的正常價格。在工資上，也除了由市場的需給關係所定的市場價格的工資以外，不能不尚有一種當做標準的正常價格的工資。這可視為正常價格的工資，即是指能夠維持勞働者所生活費用的工資，實際上，一定要市場工資能和這種正常工資一致，纔能認為正常。但是，勞働者維持生活的費用，究竟要怎樣規定呢？這是要依照：第一，勞働者自身，為維持勞働力的必要上所消費的種種財貨的價格，第二，勞働者漸漸不能勞働，養育子女，以為替代，這樣，即是為維持繼續不斷的勞働供給，而必需種種費用。合併這二種費用，纔能算定勞働者的生活費用。

市場價格上所表現的工資，是隨着市場上的需給關係，時時變動的，這種變動，有時比正常價格的工資為高，有時或又較低。市場價格高的時候，勞働者固可一時得着維持生活的必要以上的工資，覺得很好，但漸漸兒女繁殖，勞働人口增加，因而勞働供給增加，結果，市場工資，不得不下落了。反之，市場工資在正常工資以下的時候，勞働者陷於生活困難，勞働人口，自然減少，因而勞働供給減少，結果，市場工資，又轉騰貴。因為這個緣故，所以市場工資，終究不能和

正常工資距離很遠，常有要和正常工資接近一致的傾向。這正如在自由競爭的市場上，商品的市場價格，常有要和正常價格接近一致以自然傾向一樣。

然而，一方面，勞動者生存上所必需的各種財貨的價格，依據收益遞減的法則，或生產費遞增的法則，必然的會漸漸增高；他方面，勞動者常有人口增殖的傾向，所以境遇不得不漸漸轉壞。因此，所謂勞動者的生存費，實際上的意義，往往就是表示勞動者生存上的最低的必需費，也即是所謂工資鐵定規則的所以被視為合理的原因。

工資理論上的生存費說，大體上的要點，是如上述。看來這種學說，是把勞動，視做商品的時，祇是從供給方面，來觀察商品化的勞動價格——「工資」——的決定，即不外是說明勞動的供給價格而已。並且，所謂生存費用，這種東西，也不過可以模糊地想像而已，實際上，當決定工資時，很難正確的計算出來；再則，所謂生存上的必需費，這種概念，也很有伸縮性的，不是一種確定的東西。但是關於工資理論上之學說的當否問題，以及一切批評，姑暫別論，總之，在現時工資論理上，有這麼一種學說的存在，是我們不能不承認的事實。

可以認為足以這生存費說為根據，而更加展開了的，就是所謂『正常工資說』。這種學說，是說勞動者也和資本家一樣，是以現在財和將來財交換着的，當交換時，對於須待將來纔

生存費  
的當否

正常工資  
說

能享受這一件事上，當然可以要求相當的報酬，所以，猶如在資本的貸借上，可以要求利息一樣，在勞働的賣買上，勞働者也可以在維持生存的必要以上，要求對於工資之須待將來享受。這一件事上的報酬，因此，凡是正常的工資，那一定在生存維持費以上。照得這個學說，是以爲勞働者提供勞働是現在而獲得工資，購求財貨，以實行享受，是限於將來的事，換句話說，即是提供現在財——勞働，以交換將來財——工資，因爲兩者在時間上不同的緣故，這其間所發生的評價的差額，就應該加算在工資之上。因此，工資加上這對於須待將來享受，這一點的報酬，就成爲生活的實際必需費以上了。這種理論，正如關於利息原因的 *Abstinence Theory* 一樣，可以說是一種關於工資原因的 *Abstinence Theory*。

這個學說，既和生存費說有密切的關係，也同樣地，可說是祇從勞働者方面，推索工資決定的理由，祇說明了勞働的供給價格，忘却了勞働的需要方面的觀察。並且，這個學說，在勞働的雇傭上，是以完全的自由競爭爲條件的；但實際上，完全的自由競爭，會因種種的理由，而被妨礙，勞働者能如這學說所示的一樣，對於將來享受的評價上的差額率，能夠站在充分地要求的立場上者，却是極少極少。至少，工資的決定，常常是沒有顧慮到這差額率的。但是，學說的當與不當，以及學說的完全不完全，姑置別論，總之，在工資的理論上，是有這麼一個學說的存

在，不得不把牠和生存費說一樣認為是一個事實。

馬克斯的  
工資說

其次，還有一種和生存費說有關聯，而為我們所不可忽略的工資學說。就是社會主義者所信奉的學說，特別是馬克斯主義者所信奉的學說。依據馬克斯的學說看來，勞動這種東西，不單是估量價值的尺度，也不單是價值發生的主要原因，實際上，祇有勞動，纔是價值的本質。凡一切財貨，所以有價值，無非是因為這種財貨，包含着一定的勞動，在這財貨的生產上，消耗了若干的人類力量，這力量是在財貨上具體化了的結果而已。而且，財貨和財貨之間，如果要施行交換，一定要這兩者間，存在着一種共通的東西，纔有可能；這所謂共通的東西，即是任何財貨都包含着，具體化着的人類力量——勞動，此外，不能有其他任何東西。固然，馬克斯也還承認了效用那種東西，並認為效用是價值的本源，但這不過是指關於財貨之使用上的價值，即所謂使用價值而說的而已，至關於交換上的價值，則祇有勞動纔是那些可以交換的財貨，雙方所包含着的共通要素，在這共通要素的比較之下，然後交換纔有可能，並且纔能夠公平地實行。總之，財貨所以會有價值，就是因為財貨含有人類力量——勞動的緣故；再則，財貨之間，所以會有價值的不同，也無非因為財貨的生產上所必要的社會的勞動量，各有不同而已。這樣說來，凡由某種特殊勞動者的勞動所生產出來的財貨，其交換價值，必須相當於該

剩餘價值  
榨取

財貨的生產上所需要的勞働學問的數目。但在現時資本制度經濟之下，祇企業家纔有販賣並處分生產物的權限，他們固然也能夠將生產物，照着相當於該生產物的生產時所必要的勞働時間的價格來販賣，但在現時資本制度經濟之下，勞働者在勞働上所得的報酬，祇是由於企業家——雇主所隨意決定的東西，所以，這種報酬，決不能和勞働上所生產的東西相等，而常是比所生產的更少，再明白點說，因為勞働者所得的工資，祇不過等於六時間的勞働價值的東西。而勞働者却被使用去十二時間的勞働，這剩餘的六時間的價值，明明被雇主壟斷去了。這就是說，勞働者在工資上所獲得的，祇是足以維持生存的費用而已。這維持生存的工資，祇能等於六時間的勞働價值的東西，而勞働者却是提供了十二時間的勞働價值了。這六時間的差額，就成為剩餘價值，被企業家榨取去，勞働者自身，是處在不能獲取這價值的境遇之中。

在企業家看來，剩餘價值越多產出，則其所獲得的利潤也越大，所以，企業家惟有極力的使剩餘價值增多，增多剩餘價值的方法有二種：一種是延長勞働者的勞働時間，盡其所能的延長，再一種是減少勞働者生存上所必要的東西。這後一種目的，可以由生產組織的改善，經營方法的改良，以及削減勞働者生存上的費用等方法，以實現出來。因此，企業家們惟有拚命

增大勞働的速度，使用廉價的女工及童工，並充分講求社會救助的設施，使勞働者們縱使在產業方面，所獲很少，也能生活下去。總之，企業家對於勞働者祇有兩種費用是不得不支出的：一是勞働者在勞働期中為支持本身生命所必要的費用；再一是為求勞働的供給，能夠永續不斷，即勞働者種屬的保存上所必要的費用。除這二種費用以外，所餘的一切勞働價值，全由企業家榨取去，當作一種利潤收入。

我們看了這個說明，可知這裏面是暗含着前面所述的生存費說，就是說，馬克斯主義的工資論是以勞働價值說為根據；在工資額上是採取生存費說，認為不過把勞働者維持生存上所必需的東西，給與勞働者當做工資而已；其餘一切的生產價值，都成為剩餘價值，由雇主任收去。

### 工資基金說

其次，在工資理論上，自古就發生了而至今尚維持着相當勢力的學說，就是『工資基金說』。這學說是和前面所說過的一樣，是從勞働的需給關係，以估量工資的決定關係。即認為：一方面有尋求工作，尋求職業的勞働者方面的勞働供給，他方面有為生產事業而要雇用勞働的，資本方面的勞働需要；工資即由這勞資兩方面的相對關係而決定的。工資既是由勞働人口和資本額的相對關係來決定，那末，如果資本額沒有增加，祇勞働人口增加，則工資必致

下落，反之，勞働人口沒有增加，祇資本額增加，則工資必致騰貴。如果兩者同樣增加，或同樣減少，相對關係沒有起紊亂，則工資也不起變化。總而言之，工資是由資本和勞働人口的相對關係而決定的；但這裏所說的資本，不是指資本全體，不過是指在勞働雇傭上所用的一部分的流通資本而已；又所說的勞働人口，也不過是指尋求職業想被雇傭的一部分人口而已。

依這學說看來，工資是在上述意味的需給關係下，成了一種自然法則般的，被決定着，勞働者自身，固然不能支配勞働市場；即所謂經濟組織，以及社會習慣，國家法制等，也不能如何爲力。因爲工資是祇受着一種自然法則的支配，所以，如果對於工資要給與怎樣的影響，則惟有一方講求增加工資的基金，即增加資本額的方法，他方，用限制人口的方法，以減少勞働者的人數。除此之外，別無其他的途徑。

對於這種學說，從來有種種的反駁，或者引證出勞働組合運動的發達，曾給與工資決定上，以重大影響等的事實，以指摘此學說所謂勞働者在工資決定上沒有怎樣支配力的錯誤，或者又反對地說；社會上並沒有可以稱爲工資基金的，一定的資本額的存在，這種資本額決沒有一定，却是常常可以因勞働的需要而增加，或補充的。又或者反對這學說，是因這學說忽視了勞働者之中有工資額不同的一回事，就是說工資在事實上有階級的差別，而這學說對

此却沒有解釋，但是，雖然有這許多的反對，而工資基金說在某種程度上，具有相當的真理，這是無可懷疑的事。固然，那當作工資的資本部分，並不是常常全然獨立地存在着，但在某種事業上，是往往有限定的。所以，工資常是由資本及勞動者的相對關係來決定，資本激增的時候，工資也隨着騰貴，資本減少的時候，工資也下落，這是不可否認的現象。然而，在這裏，並沒有下這些批評的必要，祇不要忘記了這也是工資決定的理論之一，就夠了。

### 特殊 力 產

在工資理論上，還有須揭述的，就是所謂『特殊生產力說』，也稱『限界生產力說』。這是一種頗為廣遍的學說，依照這種學說，凡勞動的代價——工資，也和其他的財貨一樣，是由牠限界效用，以決定牠的價格的。而勞動的限界效用，是以勞動之被使用時所發生的限界生產力為標準；而決定的。不消說，生產是由資本和勞動的共同作用而成立的，資本有生產力，勞動也一樣的有生產力；所以，勞動的價格，祇有由使用勞動的雇主——企業家，所承認的勞動的效用來決定，但這勞動的效用，畢竟祇有由勞動的生產力來決定，而且這勞動的生產力，又無非是指限界勞動者的勞動，對於雇主所有效的限界生產力而說，這是根據一般限界效用的理論看來，不得不如此的。即企業家所雇用的勞動者的生產力，雖然各人不同，但這勞動的效用，是由限界勞動者所表現的限界生產力來決定的，凡從事於同一種工作的勞動者，無論



是誰，其所被給的工資，都是等於由這種效用所決定的價格。而這所謂限界勞動者，即是站在企業家所要決定——雇用好或不雇用為好——的限界點上的勞動者，在他雇用的同種工作的勞動者中，是表現最少生產力的勞動者。

工資既由勞動者所表現的生產力來決定，這種觀點，是承認：凡和生產力相當的工資，是企業家所能夠支付的工資，因此這種說明，等於是說：工資是由企業家所能夠支付的——換句話說，即所能夠負擔（Can Bear）的東西來決定的。這所謂能夠負擔的東西，即前面所述的由限界勞動生產力來決定的效用。

這個成爲工資決定的理論之一的生產力說，在理論上是承認着種種條件，並且是站在這種種條件的基礎上而成立的。就是說，這個學說，是以爲：對於勞動或對於資本（包含土地）都能夠估定其獨立的生產力；其次，又以爲無論勞動或資本，在其生產力上，都能夠估定其限界生產力是多少。再則，這種議論，在勞動的雇傭上，是要以雇主和被雇者之間，有完全的自由競爭及完全的自由選擇爲一種前提的。然而在實際上，這些條件，是很難確實估定，而這議論的前提，實際更難完全存在；因此，要依照這個議論，以實際決定工資，實在是很不容易的事。不過工資是不能超過雇主所能夠支付的即所能夠負擔的以上，這是確切的事；再則，所謂

能夠負擔的工資，即是由勞動者的生產力來決定的工資，也是不可否定的事；在這一點上，這學說是正當的。無論怎樣看法，這種學說，是專注目於勞動的需要方面的議論，祇是一種從需要價格上來觀察工資的議論。也即是把勞動視同商品，認為應依其效用，以決定其代價的學說。

### 殘餘所得

其次，在工資理論上，還有一種見解，是說：在工資決定上，並沒有獨立的原因，也沒有獨立的理論，工資不外是一種，在其他各種的所得，各依其獨立的理由之下，決定了支付了，並且分配了之後，所殘餘的東西。這所謂各種所得，即是指地租，利息，利潤等，這些所得，其決定時，有其獨立的理由，並且其額，也有一定；但工資，却沒有獨立的理由，可以決定其工資額，所以在生產出來的財富上，把地租，利息，利潤等分配了之後，再把租稅也扣除了之後，其殘餘的部分，即是工資，即歸於勞動者的所得。

這個學說的不當，祇要拿現今的實狀來看，就可以很明白，假如依照這個學說來講，則勞動者，應該是不能夠利用團結或其他的力量，來搖動工資的了，但事實上，卻能夠搖動。並且，照現今的實狀看來，工資是由企業家手裏支付出來，企業家，常是在事業的收益還未決定以前，支付工資，即工資大概是前支的。而且，一旦工資支付了之後，縱使事業的收益是決定了，但既

沒有因事業的贏益而加添，也沒有因事業的虧折而退回，工資支付了，即算完了。所以，實際上，工資決不是和其他種類的所得一樣，要待事業收益的決定了之後，纔能決定的，至少，在利潤的決定以前，在一定額之下，授受着。祇有利潤，纔實在是一種殘餘所得。

其次，比起上述諸說，更爲切合於實際的工資說，就是認爲工資是由於雇主與被雇者之間的交易關係來決定的學說，這個學說，既不會如生存費說一樣，專注視於勞動的供給價格方面；也不會如勞動生產費說一樣，專注視於勞動的需要價格方面；牠是顧到勞動者與雇主的雙方，認工資是由雙方的交易關係所決定的。再詳細點說：一方面是由雇主對於勞動所認定的價值，和他方面由勞動者對勞動所下的評價，這雙方的評價，各不相同，工資即是在這雙方上下不同的限界中間決定的，在這限界中間，究竟偏在那一邊來決定，這是全看訂立契約的雙方當事者，即雇主和勞動者的交易上的智識技能以爲定。雇主對於想要購入的勞動的評價，是以從這勞動所取得的生產上的利益爲標準；至勞動者方面的評價，則以因勞動而受的牲犧，和報酬物的效用，兩相比較，以爲標準。這樣一來，雇主方面的評價，是依客觀的，即以勞動的生產力爲標準；但被雇者方面的評價却很主觀的了。因此，依這樣的評價所定出的工資的最低限度，並不是一定不變的，而祇是相對的而已。在雇主方面的評價，因爲是有客觀的標

準，故稍爲固定，實際上其所定的工資，認爲是最高限，縱然有時超出這限度以上，但這祇能夠是混然的一時的狀態，決不是永久的狀態。至於被雇者方面的評價，固然也有生存上的必要，或生存上的享樂等意識，在被雇者腦中占着多大的勢力，但因爲這些在實際上是不能明確規定的，所以勞働者所當做工資的最下限度的界限，是不免稍有伸縮性的。

總而言之，工資是在於雇主方面和勞働者方面的評價上所定的上下雙方的限度之內，由雙方的開價還價來決定。因此，假如勞働者組織了勞働組合，在勞働契約上占着強勢的地位，在交易上能夠巧妙地活動，則實際上工資將被決定於最高限度的一方；否則將被決定於最低限度的一方。但就現時的實狀看來，雇主是企業家，關於勞働契約上，具有優越的智能，而且，關於勞働市場及其他一切經濟情況等，皆能獲得充分的報告和智識，因此，工資的決定，總難免有不利於勞働者方面的傾向；即常常有接近於最低限度的傾向。固然，近來勞働者方面智識也漸漸普及，對於經濟界的實況，特別是對於勞働市場的實況，漸漸有可以知道的機會了，尤其是利用勞働組合的組織，形成有能力的機關，以充當訂立勞働契約的責任，並排斥個別的契約，造成了在集合交易下締結團體契約的風氣；因此，工資標準漸次提高起來了。雖然如此，在大體上，工資決定，還不免有利於企業家方面的傾向，因爲依雇主方面的評價所定

的工資，縱是近於最高限度，但依被雇者的評價所定，是不免近於最低限度了。不過同時還有法律上的干涉政策，以及社會輿論的力量等，對於工資決定上，及勞動者的地位上，能給與多大的影響和助力，也是不能不承認的事實。

在工資決定上，這個學說算是比較的適合於今日的實狀，但這種理論，也不能包括所有一切的場合，比較適合的，不過是在雇主與勞動者，雙方各有團結，在勞動契約上，具有對等的地位和實力的時候而已。如果勞動者程度幼稚，還沒有組合團結的地方，則此學說不能適合，因為勞動自身沒有能力，所以對於被決定的工資，縱使比自己評價上認為最低限度的工資還要更低，也除了忍受之外，沒有其他的辦法。在這樣的時候，工資，祇是以勞動者的生活必需費為其最低限度，甚至常是和這最低限度一致。

在現時，最容易而又是很廣遍的工資論，是下面這樣的一個學說：即工資的最高限度，是以雇主從勞動生產物中所獲得的效用為標準，其最低限度，是以一般所承認的勞動者之生活程度上所必要的生活費為標準。因為工資無論怎樣高，但總不能高過雇主使用這勞動所得的效用以上，這所謂效用，畢竟是由消費者對於這勞動生產物所肯支付的價格來表現的，這一點，就是雇主所能夠負擔的工資，而且，也即是所謂能夠負擔的最高限度。假如工資超出

了這限度以上，則企業家變成收支不能相抵，將不能繼續其事業，所以，工資縱使有時偶然的，超出一時的，超出這標準以上，但決不能夠永續如此；結果，對於勞働的需要必會減退，工資也當然會下落，下落到和標準一致，或甚至標準以下。反過來說，工資無論怎樣低廉，但不會低過社會一般所公認的生活程度 (Standard of life) 上所必要的費用以下。因為如果低到這程度以下時，勞働者將不能維持生活，必漸次墮落衰弱，不能繼續供給勞働，結果，勞働的供給減少，工資當然增高；增高至和標準一致，或超出標準以上。

在這最高和最低的兩限度之內，工資的決定，究竟偏在那一方，這全看雇主方面和勞働者方面的交易上的實力以為定。不過這交易上的實力，亦因種種的原因而受影響，例如，資本和勞働的轉移性的大小，資本或勞働的組織的狀態，關於勞働市場上的智識，能夠等待時期的資力的有無或大小，及勞働需要供給的狀況等等，這些要素，實際上結合成種種狀態，由這些合成力量，以決定兩方當事人在交易上的實力。

除了此說以外，在工資決定上固然也還有種種的學說，但主要的，大概就是上面所述過的，了，現在當我們要研究關於工資整理的指導原理時，所不能忘記的，就是綜覽上述諸說之後，覺得在現今的工資學說中，有二種很重要的觀念，是一刻不能分離的，即一方面是關於勞

原來的必  
要與缺乏

各國關於  
指導原理  
的狀況

働效用的觀念——或雇主的負擔能力，究竟能負擔得多少工資的觀念，和他方面工資應該是能夠給與勞動者以生活上所必需的費用的觀念。這二種觀念，無論如何，應該認為是在工資整理的指導原理上，有要求重要的發言權的可能。

## 第二節 適當的指導原理

國家着手工資整理的事業，一定要有一種能夠指導工資整理的原理。沒有指導原理，工資整理的事業，除了僅能維持現狀，使現狀固定或安定之外，不能有以上的發展。然而，就各國的實狀看來，當初，都沒有明示什麼指導原理，在法律上固然看不出有什麼規定，即在訓令或其他方面，也沒有明示什麼。因此，工資整理的當局，祇好各依其自以為然的，尋求一種原理，以為實行的根據了。

沒有明定的指導原理，要施行工資整理的事業，當然，難免不澈底，並且，也不能得到事業的統一。所以，後來隨着事業一般情勢的進行，迫於自然的要求，漸漸地，事業的指導原理，發現出來了，法律上也明白地規定起來了。

現在，就實施工資整理的諸國，來觀察一下他們工資整理上的原理，其最盛行而又最受人歡迎的，便是那種以生活必需費為工資整理的根底的理論。這是出發於這樣的觀點：如果

對於勞働者要支付工資，則這種工資，一定要能夠保障勞働者的生活，給與他們在生活上所必需的費用。假如實際上有支付生活必需費以下的情事，則爲防止這種情事起見，特在法律上規定工資必須達到生活必需費，或必需費以上。假如是由工資局實施工資整理事業的話，則工資局必須把工資整理到能夠滿足勞働者的生活必需費。

生活必需工資 (Living Wage) 的觀念，可視爲和前章所述的工資理論中的生活費說 (Cost of Subsistence Theory) 差不多是同樣的意思。即認爲工資是應該足以支持勞働者生活上的費用的一種見解，所謂生活的費用，就是指勞働者在一般所認的生活標準上生存時所必需的費用。因此，在工資整理上，就是希望能夠消滅那不夠支持生存必需費的低廉工資，同時，即以這生存上的必需費爲標準，來實行工資整理，務使勞働者祇要有職業，有工作就可以在普通一般的勞働者生活程度上，生活下去。

以生活必需工資爲工資整理的基礎，這種觀念，是有人道主義的意味，在這個觀念下，國家對於工資的事情，施行干涉，也就有很正當的理由，因爲要使勞働者能過其像『人』的生活，在保障生活的意義下，使工資額不致低落到生活必需費以下，這是在稱爲國家的公共團體的任務上，可說是一種最當然不過的事情，以這個原則，當做工資整理的基礎，其所以很

以生活必需工資爲標準的觀念



受人的歡迎，也就可想而知了。

以這個原理為指導而實施工資整理的國家，有新南威爾斯，西澳大利亞，及美國採用工資局制的諸州（Massachusetts 州除外），加拿大的 Manitoba, Nova Scotia, Saskatchewan 諸州，都在國家的法律上，採用了這個原則。此外，在一九一七年的英國穀物生產法（Corn Production Act）中，也曾這樣規定。

採用企業家負擔能力說的

其次，在工資整理的原理上，尚有採用關於企業家負擔能力的工資說（Principle of What the Trade can Bear）的。這是在前章曾經說明過，工資究竟不能超出企業家所能夠負擔的程度以上，因為企業家所以僱傭勞動者，使用其勞動，無非是為要獲得勞動生產上的效果而已，所以，工資即是依據勞動者的生產能力來決定的，換句話說，要由勞動者的生產能力所能夠生產得出的東西，纔應該是企業家所能夠支付得出的東西。而且，在這裏所說的勞動者的生產能力，祇是指限界勞動者的生產能力；企業家的支付能力，也祇是指限界企業家的支付能力而已。

這樣說來，假如在限界企業家所獲的利潤很少的社會下，依照這個原理來施行工資整理的話，那末，結局，其所決定的工資額，會和依照勞動的需給關係的自由競爭上所定的工資

額，沒有若何區別，也是當然的道理。但是，實際上祇是在企業家當中，可以有廣範圍的隨意的選擇而已；再則，原則的本身，也有以該職業關係上的比較有名的 (reputable) 企業家所能支付的工資，以為標準的傾向。這因為所謂企業家的負擔能力 (What the trade can bear) 這一個概念，在實地上運用起來，是一種頗為曖昧的概念。

採用過這種原理的，是南澳大利亞及維多利亞州的初期法律。據一九〇四年的南澳大利亞的工場法：工資局在實際問題上，應調查出比較有名的雇主對於有平均能率的勞働者所支付的出產額制或時間制工資，抑或平均的工資率；並規定最低的工資，不能逾這個額以下。一九〇三年的維多利亞工場法，也採用了這個原則；此外，在達斯馬尼亞州的最初的工資整理法中，也同樣採用了這個原則。

採用公平  
原則的

其次，在工資整理的根據上所採用的第三個原則，就是工資應該是公正的這一件事。怎樣的工資，纔稱得是公平的工資呢？其意義就是：凡對於同樣困難，同樣不愉快的他種職業的工作，或對於同樣要稀有的自然能力，以及同樣要多量費用之練習的他種職業的工作，應該支付，差不多相等的工資人。這個原則，在工資理論上，是認為：凡對於同樣的勞働，便應該支付同一樣的工資，也即不外是說：工資應該是和勞働所發揮的經濟價值相等的意思。因為工

資是一種勞動的代價；在經濟關係上，勞動既和工資成立交易，那末，這種交易，依照交易的大原則，非同價值的交易不可。更詳細點說：勞動者所領受的工資，應該是和勞動所表示的經濟價值相等的貨幣——代表經濟價值的貨幣。因此，凡某種職業的工資，應該和他種同樣困難，同樣不愉快，或同樣要自然能力，同樣要多額練習費的職業的工資相等；要這樣兩者均等，然後纔可以說是合乎工資理論，並且，纔可以說是公正的工資。所以凡實施工資整理的時候，一定要以這個爲目標來施行整理，務使不偏不倚，常能支付公正的工資。

依照這個原則而施行工資整理的國家，有法國、挪威、及達斯馬尼亞等。法國的工資委員會，曾奉命令對於家庭工業勞動者，應該制定和同一地方，同樣職業，有平均能力的工場勞動者所獲得的一樣的工資額。達斯馬尼亞的工資局，也曾奉命令決定工資時，應顧慮到工作的性質種類，工作的方法，勞動者的性別，職業上的經驗及年齡，工作上勞動者是否分班？勞動時間是在晝間或夜間？是否繼續六日開以上的勞動？工作有沒有間歇？工作時在方法上有沒有什麼特別的習慣？以及其他隨時應決定的事項等是。這樣，是很明顯的表示工資是應該依公正的原則來決定的了。因爲當顧慮到上述這些項目的時候，凡在同一地方的他種同樣勞動所獲得的工資，也被調查着了，大體上對於同樣的勞動，須支付同樣的工資，然後，這種工資纔

被認為正常，這是當然的事。

同時採用  
的  
農  
領  
原  
則

上面所述的，都是在法律上採用單一原理的實例，但有些國家，是採用二種以上的原理，甚至於有時這二種原理弄到互相矛盾。例如：一九一八年以後的美國馬賽諸塞州，南澳大利亞，新西蘭，維多利亞，苦因斯蘭等，即是此例。在美國的馬賽諸塞州，其工資局，應同時顧慮到，勞動者的生活必需，該種工業的經濟狀況，以及增加了的最低工資所及於該種工業的影響等。新南威爾斯的職業局，是負有決定生活必需工資的任務，但一直到一九二二年，對於鄉村工業，規定應顧慮到；鄉村產業的狀況，和能否堪耐增加了的負擔能力，以及這增加負擔所及於生產上的結果等。依據一九二二年的法律：職業局當決定工資時，不能決定在生活必需費以下的工資，但如果認為這樣決定的結果，足以誘發很重大的失業的話，則對於工資也可以不必決定。據一九二一年的產業調停法：新西蘭的仲裁裁判所，應顧慮到職業上及產業上所受的影響，同時，應制定足以使勞動者維持生活上公正標準的工資。此外，在維多利亞州，其產業控訴院（Court of Industrial Appeals）也負了類似於這樣的二重的任務。

凡以上這些實例，都是在工資決定上，一方面要顧慮到究竟怎樣的工資，該職業總能負擔得起？以這個為標準。同時，他方面，又要顧慮到勞動者生活上的必需，務使工資至少能支付

生活的必需費用；這樣實在可說是同時採用了上述諸原則中的二種原則了。但此外，尚有一方面容納公正工資的原則。他方面却顧慮到勞働者的生活必需費，以期能同時適用兩種原則的，例如挪威的商界從業員，他們的工資規定，就是如此，即當制定工資時，應該注意於工資整理所適用範圍內的勞働者的地位，顧慮到要能夠支持他們生活上的費用，維持他們勞働上的能力；但同時，對於沒有理論上的訓練，和沒有實行上的經驗的勞働者，又得制定較低的工資率；再則，同時，中央協議會又須注意於各個地方所定的工資率，是否能和其他地方所定的工資率，常保持着均衡的狀態。但是，在苦因斯蘭地方，則上述三種原則皆被同時採用了。據其一九一六年的法律：凡做同樣工作的勞働者，或做使雇主獲取同樣利潤的生產事業之勞働者，無論男女，皆應支付同樣的工資。但同時，裁判所在顧慮勞働者的生活標準之外，尚有所慮到該項業務的繁榮，及勞働者的工作對於雇主所給與的價值為如何的權限。不過無論在什麼時候，不得支付比裁判所所定的最低額為更低的工資。

## 第七章 標準生活費工資

### 第一節 標準生活費的觀念

生活必需費的原理與其通用上的困難

前面已經說過，以生活必需費爲工資整理的基礎，這種觀念，自古就有了，而且實行過的，也很不少。但是，生活必需費這個觀念，本來就頗曖昧，要實地上指定出若干金額，是很不容易的事。凡是以『生活費說』爲工資理論，用做實際上工資整理的指導原理者，在實行上總難免發生種種的麻煩，各國的經驗，沒有一個不是證明這件事體的困難。但雖然如此，在澳洲，却曾實行了二十年。

最低生活費的意義

生活必需費，是依照所謂生活程度來決定的，但所謂生活程度，又決不是一定的東西，是可以想像成種種不同的程度的，其中尤其是所謂最低生活費程度（Minimum-Subsistence level）和最低享樂費程度（Minimum-Comfort level）在實際上常常容易成爲問題。所謂最低生活費，就是指人類在生活上所必不可少的費用，假使在這費用以下，就不能維持人類的健康和精力的一種最低限度而說。凡是這種限度，應該是一方由死亡率及罹病率，

最低享樂  
費的意義

兩種意義  
的適用上  
的不同

他方由維持身體所必要的熱量來計算出來的，假如實際上所支付的工資，是在這種意義的最低生活必需費以下，那末，支付這種工資的產業，而且，僅能夠支付這種工資的產業，不得不認為是一種終究沒有存續價值的頹廢的產業。

至所謂最低享樂費標準，則並不是指人類生存上所絕對必要的費用標準。無非是看到那個國家，那個時代的文化程度，以及社會一般的生活狀態，覺得就是勞働者也應該有這樣程度——所謂『像人的』生活程度——的費用標準而已，社會上普通所說的生活程度，大多就是指這種程度而言。但是，現在當做一種工資整理的基礎標準的，究竟應該採用最低生存費標準呢？還是應該採用最低享樂費標準？這在結果上，不能不發生很大的差異。不過這兩種標準費很容易混同，有時，往往將最低享樂費看成最低生活費。

其次，當觀察生活費標準時，常常發生觀念上的曖昧，和實行上的困難，因為如果這生活費的意義，是指最低生存必要費的意義，那末，這種費用，會因民族的不同，而有多少的差異；同時，如果這意義，是指最低享樂費的意義，那末，縱使在同一國內，也因地方的不同，難免生出差異，決不能夠全國一律。但實際上，國內各地方究竟有多少程度的差異，這要在數字上明白表示出來，非對於勞働者的生活狀況，有十分精密的實地調查，是很難確定。如果沒有調查，或調

查而不十分精確，那末，至多祇能夠說出個很模糊的生活程度的差異而已，但是，這件事情，在所謂生活費標準爲實施工資整理的基礎的時候，却又不能不有很重大的意義。

關於生活費的地方上的差異，是由於各人所住地區的大小和人口稠密的程度，而有很大的影響，這就是說，凡大都市的生活程度，和普通都市的生活程度頗有不同，普通都市的生活程度，又和鄉村的生活程度，特別是和農村的生活程度，有顯著的不同，這是很容易知道的事。假如一般地，抱都會生活和鄉村生活分別來考察，那末，無疑的，兩者在生活方式上既各有不同，同時，在生活標準上，也有顯著的差異，不消說，都會生活的標準是高，鄉村生活的標準是低。也許都會的普通生活標準，從鄉村生活看來，是屬於奢侈的範圍，而鄉村的最低享樂程度，在都會生活看來，祇能算做最低生存必需費的程度了。尤其是兩種生活間的最低享樂費的程度，更有顯著的差異，這是對於一般人民，約略可以這樣說，即專對勞動階級，也可以這樣說。

如果有某種產業跨散在各地方的時候，那末，正如上面所說過的一樣，在生活標準上，有地方關係的不同，假如以生活費爲制定工資的基準，那末，縱使在從事於同一產業，同一工作的勞働者之中，他們所獲得的工資，也不能不生出種種的差異。因爲如果照着同一工作，須給與同一工資的原則，將他們的工資額弄成一律，那末，因地方生活程度的不同，在他們生活費



實際的最低生活費  
和標準的最低生活費

之上，不能不生出差異。

其次，以生活費為整理工資的基礎時所發生的困難，就是生活費究竟應該估定多少這一件事，有的是祇調查實狀，把實際上現有着的工資調查出來，表示勞動者的最低生活費，就是這樣程度的；還有是從種種的事情上合併研究，表示勞動者的最低生活費，應該是這樣程度的；這兩者當然很有差異，但有時也很容易混同。卽一方是表示 *to be* 的意思，他方是表示 *Ought to be* 的意思。一方可稱為實際的最低生活費，他方也可稱為標準的最低生活費。因為這兩者很難一致，所以應採用任何一方為工資整理的基準，實際上往往會生出很大的不同的結果。

不止這樣，在最低生活費方面，有實際的最低和標準的最低之區別，同樣，在最低享樂費方面，也有這樣的區別。但因為實際的最低和標準的最低，不能一致；而最低生活必需費和最低享樂費又不一樣；所以，現在如果一方研究一下實際最低費的最低生活必需費，他方研究一下標準最低費的最低享樂費，究竟應該以兩者的任何一方為工資整理的標準？這採用標準的不同，是會在實地上生出很大的差異的。如果是採用標準最低費的享樂費為工資整理的基準，那末，勞動者在實際上祇要比這工資額更低的工資，就很是足以維持生存了；反之，如果

是採用實際最低標準的生活必需費爲工資整理的基準，那末，勞働者祇能以這工資額，維持他們動物式的生存而已，決不能經營普通人類的生活。總之，無論採取任何標準爲基礎，都應該首先認明這兩者間所有的區別，假如把牠弄得混亂不清，不但在工資整理的實施上及效果上，會生出很大的差異，即對於工資整理的理論，也不能貫徹。

太低程度  
的決定

實際上，當決定勞働者生活最低費的標準額時，往往不會定爲太高的程度，祇會定爲太低的程度，這是什麼緣故呢？因爲當計算這種最低生活必需費的標準時，計算的人，是就勞働者的生活上所必需的各項費用，例如；房租，食費，衣服費，燈光燃料費等每一個項目，估定其最低的標準額，然後把各項費用，合計起來，認爲就是勞働者一家的標準最低生活費。但是，如果以這樣算定的生活費爲標準來制定工資額，那末，依這工資爲生活的勞働者，偶然在某一項目上，因某種事故，所費的超出標準額以上時，就沒有由其他的項目，以爲移挪補充的餘地了。固然，在某項目不足時，也許在其他項目的實際所費，會比估定的最低標準額還更少，因而以標準生活費爲基準所制定的工資，也許支付了最低生活費之後，還有多少剩餘，像這樣的事情，並不是不可以這樣想，但是，既然各項費用，已經嚴密的估定了最低的標準額，那末，實際上，是很少能夠有剩餘的，假使是常常會發生剩餘，那末，從標準最低額的觀點看來，不免是錯誤。

不當的標準了。其實，在人類的實際生活上，祇有因種種料不到的事故，而需要比預定額更多的費用，至於比所定額返用得更少，那是很少很少的事。尤其是像勞動者一樣，沒有更低了的生活，更是如此的。何況其所定的費用，又是一種最低額呢！

假如人類是能夠和製造得很精巧的機器一樣，當是營着機械的合理的生活，那末，當然應該可以照着生活費各項目上，所定的最低標準額一樣的費用，以滿足生活上的最低需要，並維持全體的生活了，但事實上却不能如是。就是在所謂知識階級的人們來說，這樣的生活，也很困難，何況普通更大多數的勞動者，要他們過這樣規律的生活，尤其是困難的。然而現在工資整理的問題，並不祇是理論上的問題，而是實地上的問題，所以當估定最低標準生活費的時候，一定非把人生看成現實的人生，以求適當的標準不可。以現實生活的眼光看來，生活費這種東西，無論那一項目，總是很容易膨脹的，尤其是勞動者的生活，難免要常常期望，最好在單純的『生存』以上，達到稍為合乎社會化的生活標準。換句話說，即希望並實現他們的生活向上；這種希望和努力，實在是不應該隨便抑壓的，因此，所謂標準的最低生活費這種東西，看去總不會覺得定的太高，祇會覺得太低。

其次，以生活費標準為工資整理的基礎時所發生的第五個困難，就是：這所謂最低生活

一人的生活費？即是一家的生活費？

費，究竟是指勞動者一人的生活費呢？還是指勞動者一家的生活費？如果是指一人的生活費，則一人的生活費，又因男女性別的不同，年齡的不同，而生出種種差異，這究竟要如何決定，以算出標準的最低工資？實在是一個問題。又假如最低工資，是應該以一家人的最低生活必需費為標準，那末，除了上述因各人性別年齡的不同而起的生活費的差異外，還有一個家族的大小，究竟應以什麼為標準，又是一個問題。普通似乎是以夫婦及子女三人，合計一家五人為標準，但何故一家非五人不可？這以五人為標準的根據，不外是子女二人適足以維持人口的現狀，但鑑於子女中，或有死亡，或終身不結婚，或結婚而無子女等種種事故，怕會不能完成維持人口現狀的任務，為預備起見，特加添一人，以三人為標準數，即是以一家五人為家庭人數的標準。但這不過是理想上的標準而已，實際上比這標準較大的家族也有，較小的也有，就在平均數上看，也因國家、民族的不同，一家族的平均數也不同。並且，都會和鄉村，平均上也難免多少的差異。此外，產業的種類不同，有比較多雇用年輕未婚的，也有多雇用女子的，更有以雇用成年男子為主的，因為這些情形的不同，所以在決定最低生活費標準上，也可以適應情形而有多少的變通，並且，也許正要這樣變通辦理，纔算是正當，也未可知，但至少，這是大值得研究的一個問題。

最低生活  
費以下的  
生活可能  
與不可能

凡以上所述，都是以所謂最低生活費爲標準的工資整理上所發生的觀念上的混淆，和實行上的困難。其次所要研究的是：勞働者在所謂最低生活費以下的工資，究竟能不能生活下去的問題。這種事情，如果從最低生活費所含的意義來說，當然是應該不成問題的，但實際上却有所以要提出這種問題的事實存在着，因爲在已經實行或將要實行最低工資制的國家，一方面估定標準的最低生活費，同時，他方面並調查工資低下的工業方面所支付的實際工資額，把兩者比較起來，發見了實際工資在標準最低必需費以下的很多；因此，問題就發生了，企業家方面的人們，以爲縱使在所謂標準最低生活必需費以下的工資，實際上勞働者還能夠生活着，工作着；所以他們就主張勞働者而使在所謂最低生活費以下的工資，也能生活下去。

這個主張，驟然聽來，好像也有道理，其實，就實際情形觀察起來，凡是勞働者，他們一家的收入，大抵是比該家的領袖一人所得的工資額爲多，這究竟要多出若干，本來是因國家，地方，及各人家庭情形的不同，始終不能一樣，在美國據說是約略多得分之一，這多少的程度雖然不同，但總是較多的。這較多的額份，就是由於家庭的妻或兒女等勞働所獲得的結果，她們或往工場，鑛山，商店去勞働；或在家裏從事於家庭工業的工作，以這樣所得的收入，來補充一

家的生計。這種情形究竟是表示什麼呢？就是婦人兒女如果不參加勞動，則不能維持一家的生活，這無非是證明：凡在最低生活費以下的工資，勞働者即不能維持生活而已。這樣看來，勞働者爲維持一家的生活，乃至妻和兒女也不能不勞働，這種現象，正是家庭上社會上所以發生種種弊害的原因，而所謂 *Sweating* 的問題，也正由這裏產生出來了；前而已經說過，最低工資制既是爲消滅 *Sweating* 而設置的，所以對於支付生活必需費以下的工資的產業，是不能允許牠存在的。若祇以爲勞働者總是尙在活着，於是就以爲無論怎樣低級的工資，他們都能生活下去，這是說不通的，這只是一種殘暴無理的議論。

所謂能夠  
生活得下  
去的意義

再則，凡是所謂人的活着與否，其意思並不是僅指那個人的生命會否喪失而言，乃是指能夠充分地保持自己及一家的健康，保持各人的天年狀態，並使子女也能夠充分發育成長而言。那末，現在縱使在較爲低廉的工資下，祇要是勞働者一家人心臟還在搏動着，就說是能夠生活下去，這未免是殘暴的議論了。凡在生活必需費以下的工資，實際上足以危害勞働者一家的健康，使陷於營養不良，因而夫婦或權夜盲症或蒼白水腫（夜盲症及水腫，都是常因營養不良而起的病——譯者）兒女則發育不全，成長遲緩，凡是貧窮家庭的子女，身體較小，體重較輕，這是祇要一看學校衛生上的統計表，就很明白；並且勞働階級的子女死亡率特

別的高，尤其是未滿週歲的幼兒的死亡率更高。這種現象，是證明勞働者一家人並不是在真正的意義下生活着的。再則，凡是一家陷於生活困難的時候，這困難的重担，比起一家首腦的主人來，尤其很多先落在做妻子的人的身上；在食物上，西洋古來就有這樣一句俗語：『主人爲要勞働，所以不得不多食一點。』原來主人雖然要攝取足以維持其精力的營養價值，但妻兒就很多不能夠攝取了。據英國關於農村勞働者的家庭生活的實地調查看來，大多數是，祇有主人在一週間內有三回的肉食，其餘的家人一週間祇有一回。(B. Seehohn Rowntree and May Keudull, *How the Labourer lives, a Study of Rural Labour Problems*, p. 36—)至於衣服，勞働者一家收入的窘狀，在主人的衣服上未表現以前，必先在妻子的衣服上表現出來。總而言之，我們絕不能夠祇看見了勞働者本人的樣子，祇看見了他還在活動着，就以爲勞働者及其一家，都營着『做人』的生活了。無論在理論上，或實際上，勞働者在最低生活必需費以下的工資，是不能生活下去的。凡在一定限度以下的工資，不能說是 *Living Wage* 祇能說 *Dying Wage*。

因爲這個緣故，所以，凡關於生活必需費及工資的政策，是包含了充分的社會政策的意義的，對於那尙在生活絕對必需費以下的工資，應該趕快的把牠提高，至少，要使能夠和生活

必需費標準一致，這不但是社會政策上的必然的要求，並且我們敢相信勞働者生活標準的本身，也必漸次地非上昇不可。

## 第二節 標準生活費的算定

前節已經說過，所謂生活標準，或生活必需工資的概念，是不能有十分正確的，以這個概念爲工資整理的基礎，無論在理論上，或實際上，都有發生種種困難的餘地。然而縱使這個概念不能怎樣明確，但在人們的生活上總有一定的最低標準，無論什麼人的生活，都不能在這個標準以下，這種觀念，事實上一定是有的；祇要是在文明的社會裏，凡是從事於勞働的一個平民，至少，應該能達到最低限度的『做人』的生活標準，這種觀念，堅牢的存在人們的心中，是無疑的事。

但是，在工資整理的實際上，應該把這個觀念，怎樣的靈活運用，這又不能不是第二個問題了。關於這實行上的問題的解決，須先研究一下實施過以最低生活費標準爲工資整理的諸國的經驗和實狀。

從各國法律上的規定，和判決上的解釋看來，大多祇是用着一些曖昧的文字，很難定出正確的字義。例如把澳洲的實例來看，一九一二年的西澳大利亞法律，是規定：凡工資的受領

實行上的  
問題

各國的立  
法實例



者，應該被支付足以營適當安慰的生活（To Live in “Reasonable Comfort”）的工資，又同年南澳大利亞的產業調停法上，曾下這樣的定義：凡所謂生活必需工資，是指能夠滿足那住在該地方——該成爲問題的工作地方——的平均勞働者（卽有平均能率的勞働者——譯者）的正常而合理的必需費（Normal and Reasonable needs）一九一六年的苦因斯蘭的法律上，關於某種職業的勞働者們的生活狀態，却採用了『公正而平均的標準享樂』（Fair and Average Comfort）的。一九二〇年的新西蘭以法律上，則規定了『公正的生活必要工資』（A Fair Living Wage）總之以上諸國都用了正常的（Normal）平均的（Average）公正的（Fair）等等形容詞；同時又加用了，安慰或享樂（Comfort）或生活上的必需（Needs）等名詞；但實際上究竟要怎樣的程度，總算是公正的，或平均的，或正常的生活必需抑或是生活享樂呢？又究竟要多少的工資額，纔能滿足該種程度的必需，或滿足該程度的享受呢？這些，實在是很難確定的事情。此外，如加拿大及北美合衆國等的規定，也不過和這些大同小異，譬如說：工資是生活上必需而不可避免的費用（the Necessary Cost of living）或者說：工資是要能供給適宜的生活上所必要的費用，充分地維持勞働者的健康和幸福（to Furnish the Necessary Cost of Proper Living and Maintain

適宜的解釋

the health and Welfare of the Workers)等一類的語氣。

像這類的規定，要把牠精確地解釋起來，以制定出相當的工資實額，實在是很不容易的事情，但這本來是應該運用普通常識，參照實際狀況，以規定具體的意義的，所以在這個意義下，也就不見得一定不可以具體的規定出來，不過這具體的規定，究竟能不能夠十分確切，這一點就還是個問題；同時，更不能忘記的是一度規定過的適當工資額，在適用期中，有時會因物價變動及其他等事故，漸漸變成不適當。

制定生活  
必要工資  
標準的方  
法

實例

依照從來的經驗，制定生活必要工資標準的方法有二：一是在勞動者中，選出某種特殊階級，即以這階級的生活上的實際費用，當做標準生活費的方法；一是從一般的勞動者當中，將他們生活上的諸種費用，照着可以看做適當享樂的程度，把一項目一項目估計起來，以成一種標準生活費的方法。前一種，是在一九二〇年以前澳大利亞的裁判所採用的方法，後一種是一九二〇年設置的基本工資委員會所採用的方法。在澳洲用前一種方法，具體地決定標準生活必需工資的實例，就是一九〇七年 Mr. Justice Higgins 所下的 *Harvester* 判決。該氏是採用九個勞動階級的家計，和關於地租的土地媒介人的證言，再在這上頭加算一定額的雜費，把這樣所求得的數字，和名譽好的雇主所實際支付的工資比較，補正了之後，即

定爲工資額。其後，在澳洲各地方，也曾用過和這相類的種種方法，定出標準的生活必需工資。一九一三——一四年，新南威爾斯的仲裁裁判所，實行了關於生活費的調查，這種方法比 *Hicks* 氏的方法還更優良，即裁判所對於須受最低工資之決定的勞動階級，定爲：應有勞動者及妻和二個兒女所能住的，有三個房間一個廚房的家屋，以及不會不夠，也沒有多餘，僅足以購取普通不昂貴的——但在保持健康上，則質和量都充分的——食物的費用，此外，再加上和 *Hicks* 氏所算定的同類的雜費，這樣合計起來，就成爲規定的勞動者的總費用金額了。再則，關於食物及家具雜物等費用的計算，是由種種方面，收集材料來參考的，例如：一九〇四年英國職業局所製作的生計表，*Rowntree* 氏所製作的家計表，醫院或其他建築物等的材料，人口一人的總消費量的估量，店主或普通人的家計表等方面的材料。但是，裁判所的判事，對於計算結果所求得的生活費，仍然是要把牠和實際支付着的工資比較，從比較上附加多少額而已。所以，這樣所求得的標準額，還不能算是完全而理想的標準生活必需費，仍然不過是和名譽好的不行榨取制的雇主們所實際支付的平均工資額相近似，相因緣的東西而已。

其次，基本工資委員會的目的，在於定出享樂的適當標準，但這不是祇關於勞動者的某

標準的變更

例 新西蘭的

近時觀念上的變調

一特殊部類，而是要以一切勞働者的共通需要爲對象而決定的。當時該委員會對於澳大利亞聯邦內的生活上的享樂適當標準 (Reasonable Standards of Comfort) 究竟須有怎樣的程度，纔爲適當？就生活上的每一部分的每一項目，估計看看需要多少費用？就是說，該委員會是想要製出一種理想的標準。這樣所尋求出來的標準，雖然是不免受到『這不是從理想的工資上任意加以決定的標準而已』的譏評，但他會把這個理想，力求適合於各部類勞働者的實際家計比較下的，事實上的普通享樂標準，這一點，不能不說是很熱心的努力。

由以上二種方法所定的工資標準，一方面，是因爲採用勞働者當中其他部類的人的家計，以爲調查的基礎材料時，會起變更；他方是因爲對於特殊勞働者或一般勞働者所認爲適當的享樂標準的觀念上之變更，而也會起變更。實際上，因這後一種原因而起的變更尤多，工資標準，實在是一種時常變更的東西。

在新西蘭，關於標準生活工資的決定，並沒有採用什麼科學的方法，不過取名譽較好的企業家們所實際支付的工資平均額，以爲大體上的標準，同時也並和澳大利亞的標準工資額，參酌的比較來決定。

以生活必需費爲標準的工資，大體是用上述諸法來決定的；但近來，關於此事的觀念，又

發生多少變動了。這就是除了生活費標準以外，尚須考慮到國內的生產狀態，以爲決定工資標準的主張。這就是說，在生活費說以外，又參加一種勞働生產力說及負擔力說的工資理論。例如一九一六年以後，在南澳大利亞，流行一種這樣的主張：凡住在國民總收入較多的社會上的勞働者，他們所要求的適當生活費，比住在國民總收入較少的社會上的勞働者所要求的爲多，又據新西蘭的一九二〇年的法律：凡裁判所當宣定生活必需工資時，應考慮一下國內經濟上及財政上的狀態。但實際上，自一九二二年以後，裁判所更須顧慮到生活必需工資和總生產量的相互關係了。例如雖然不許用一九二二年十一月所宣定的生活必需工資以下的工資，來雇用勞働者，但同時又宣言：實際上勞働者生活上的公正標準，不能和商業的繁榮狀態及勞働能率的程度，有所抵觸。

新南威爾斯的工資局，也採用了同樣的主張，自一九一九年以後，就以爲沒有固定的理論，可以爲工資的基準。後來，却認爲工資的基準，是和國內的總生產力有密切的關係。苦因斯蘭所採取的態度，和這些稍爲不同，是每年預定生活必需工資，但這工資僅能適用於有平均的繁榮狀態的產業。

這樣看來，雖然在工資整理上，生活費以外的事情，也被顧慮及了，但在工資整理的基礎

上，却並沒有把生活必需費的觀念取消，不過如前面所會說過的一樣，所謂生活必需費的觀念，本來就是一種相對的東西，而決不是什麼一定不變的，所以把更遠的眼光看來，這不過是在原則上，認為生活必需費，不能不和一國的經濟繁榮狀態，有聯帶的關係而已。但是經濟界的繁榮狀態，既然不是在短期間內有顯著的變動的東西，所以儘管一方顧慮着經濟狀態，同時生活必需費仍可以當做工資整理的基準，而發揮其作用。這樣，生活必需費的觀念，雖然有點曖昧，但實際，總是可以從數字上估計出一定的金額，以此為標準，工資整理的具體問題，也就得以解決了。

### 第三節 標準生活費與物價

在第一節已經略為說過，凡以生活必需費為標準的工資，在當初規定的時候，和以後實行的時候，不能始終有同一意義的生活必需工資，這當然是因物價變動而生的現象。因為當初調查並算定生活必需費的時候，是依當時的物價標準而算出生活上的必要費用的，以這為基礎的工資，大體上應該可以滿足實際生活上的必需費；然而當這標準工資一度決定了之後，在某一期間內就這樣固定的適用着，但另一方面，物價却不時的騰貴或下落，隨着物價的變動，標準工資實際上漸漸變成不能適合生活必需費了。當然，物價如騰貴，標準工資便不

標準工資  
與生活必  
需費

標準工資  
不夠支持  
生活必需  
費的傾向

適當着物  
價變動之  
標準工資  
之修正

實例

夠生活必需費；物價如下落，生活上反能發現多少剩餘。

但是，大體上物價既然是有日漸騰貴的傾向，而標準工資這東西，依據上述的理由看來縱使不把物價變動這件事放在眼中，實際上仍然常會不夠生活的必需費，所以，普通一旦定下了的標準工資，往往隨着時期的經過，愈發對於生活上的實際費用，不夠支持起來了，在過去的經驗上，世界大戰時，一般物價的騰貴，是最為顯著，因此在標準工資的實施上發生了很大的困難，但這不過是最顯著的困難而已，事實上因物價騰貴而起的標準工資不足的現象，自從工資整理事業的開始以來，在某種程度下，是常常發見的事。

如果，照得以生活必需費為標準而施行的工資整理事業的本旨來說，標準工資額是應該常常適應着物價變動而修正的，物價儘管有變動，工資應當常有一定的能夠維持生活上的標準必需費。換句話說，既然標準工資是一種足以維持生活必需費的工資，那末，在這一點的意義上，就應該使工資不致受物價變動的影響了。這就是說，標準工資額應隨着物價的變動而又敏速地，適度地變更；而且這種變更，應該是在支付工資的時期，適宜地依着物價變動的程度而變更。

然而，在澳洲，凡是一度仲裁判決了的工資，却不能時常變更的，他們的意思是以為：產業

界既然是這樣不安定，倘再加添足以使不安定愈更激甚的新要素，是很不妥當的。這種觀念，自然是把那要將生活必需工資做到能夠依物價變動而自動的變動之制度，排斥了。並且有許多裁判所的事，更認為戰時中的物價變動，不過是一時的現象。縱使後來，也漸漸明白了這種觀念的錯誤，但對於因物價騰貴，而不得不變更仲裁判斷所決定的標準工資的時候，仍限定為：凡新判決所定的變更範圍，應祇以變更標準工資的貨幣額為限。這種態度，是新南威爾斯的仲裁之判所所持的態度；但南澳大利亞，也同樣地，對於一度決定過了的仲裁判決，是不大願意變更的。此外，澳大利亞聯邦及苦因斯蘭，對於生活必需工資額的自動地不時地修正，也是抱同樣的躊躇的態度。

反之，在英國，就是在那採用生活必需工資為工資整理基礎的產業方面，也不見得常會發生這種困難，這因為在英國，凡生活必需工資，並不是限定時期，制定一種能適用於某一定期間內的工資，而是採用由工資局以決定工資的制度，這工資局是頻繁地開會決定工資，並且還有幾個工資局，是採用工資標準能適應物價指數而自動變更的方法。但美國和加拿大關於這問題，却没有多大的努力，工資會議的開催，既不頻繁，所以，標準工資和生活必需費之間，就不免要生出間隔來了。



對於因物價騰貴，特別是因戰時的物價騰貴而變更標準工資，當初，各國的裁判所判事，大多數是持反對的態度，反對的原因：一是因為他們以為當時的物價騰貴，既是由於戰爭而起的現象，那末，這種騰貴的負擔，是應由國民全體來擔負的，說起來，就好像等於租稅的意思。然而我們如果要知道這種觀念的正當與否，就得明白地調查一下，究竟物價騰貴的真實原因，是在那裏？從物價騰貴的實狀看來，牠的主要原因，却是在於通貨的膨漲，跟着通貨的漸漸膨漲，一般的物價，便自然的漸漸騰貴起來了。在這樣的狀態之下，經營生產事業及經營貿易事業的人們，在物價低廉時期所製造的貨物，用高價販賣出去，由廉價買進來的，也高價轉賣出去，這中間，就能獲取很大的利益了。因此，物價騰貴對於僅有固定金額的收入者，雖然是很大的負擔，但對於企業家或商人，不但沒有負擔，反而往往給與不勞而獲的機會；因為他們可以從定額收入的人們的負擔上，賺得了很大的利益。所以『物價騰貴的負擔，是在愛國的意義下，由社會全體的人來分任，』這句話是說不通的。裁判所的判事們，也隨着時日的經過，漸漸明瞭了這種實際狀況，因而不得變更他們當初的主張了。

當時，隨着物價騰貴的趨勢，抬致了非常的經濟界的好景氣，及企業界的繁榮，這在勞働者方面看來，又正是罷工的絕好時機，所以對於不適應物價騰貴的工資，變成惟有利用罷工

以圖增高了；而且，利用罷工的方法，反能夠獲得物價騰貴程度以上的工資，因此，罷工便在各方面頻繁地爆發起來了。到了這個時候，企業家方面，也知道不如把工資弄成和物價騰貴同一步調來增加，倒可以獲得業務上的安寧，裁判所的判事們，也明瞭了這種情形，不得不變更他們當初的主張了。

物價騰貴的現象，已如上述一樣，是常因通貨的伸縮而發生的；但同時，通貨方面，並沒有增減，祇由於財貨方面生產的增減也可以發生物價騰貴的現象。在這樣的時候，如果要把生活必需工資，常常安放在不會搖動的地位；（即不受物價變動的影響，始終保持在能支持生活必需的地位上——譯者）那末，自然也應該隨着物價變動的狀態而增減工資額，祇要這種增減弄得適當，那就可以和供給勞働者以外的人們所使用的財貨量無關，勞働者所能使用的財貨量，仍可以不生變動。但實際上，許多國家，並不如此尊重生活必需工資本身的不動性；他們以為：雖然叫做生活必需工資，但也非適應社會的生產總量不可，所以，他們始終沒有將工資適應着物價的變動而增減；反認為：如果是社會全體的生產減少，社會生活的情調不況的時候，那末，社會上的此一部分的人們（勞働者）也應該和其他部分的人們一樣，共同的來忍受這種缺乏，纔算公平。這種主張，也是在工資理上，參酌了「工資是應該適應生產

因企業家  
的獨占  
的物價  
騰貴的時  
候

工資  
的循環  
關係

力而決定的「觀點，一方固然是以生活上的必需費為基礎，同時又以為必須顧慮到勞動的生產力，要企業上所能夠負擔的纔可。

其次，假如物價騰貴，是由於企業家們為貪圖分外大的利益起見，互相同盟起來，攫取獨占勢力，操縱市場商品供給，故意把價格提高，所表現出來的時候；那末，生活必需工資，一定要隨着物價騰貴的程度而也提高，這是當然的事。否則，勞動者依照從前一樣的工資，會變成不能獲得如前一樣的生活必需品，勞動者的這種犧牲，正是造成了一部分企業家的分外利益。所以，在勞動者看來，絲毫也沒有應該忍受這種犧牲的理由。

其次，對於把生活必需工資，適應着物價的增減而增減的主張，尚有下面這麼一個反對論調：如果照這樣實行起來，那末，因工資的增加，又會從新助長物價的騰貴，事情到什麼時候，祇會反復循環。這就是說：如果因物價騰貴的緣故而增加工資，那末，因此又形成生產費的增加，物價又會愈更騰貴，一樣的事情，反復循環，因而祇有愈加促進物價騰貴的趨勢。對於這個議論，如果要研究起來，就得先把物價所以騰貴的原因，分別來看看，假如物價騰貴的原因，是由於通貨膨脹的事實，那末，此事本是就和財貨方面的生產量，沒有什麼關係，並且和生活費各項目上的費用比例，也沒有什麼直接關係，即使把生活必需工資適應着物價騰貴的程度

而提高，這對於勞働者以外的人們所能使用的財貨之分量，是沒有什麼關係，因而，對於企業家的事業，不致發生影響，對於企業家的利潤，也不會發生影響，按照着物價騰貴的程度，利潤金額，也應該會增高。因此，縱使把生活必需工資適應着物價騰貴的程度而提高，也實在沒有必須更增高物價，以防止企業家利潤減少的必要。也即是說，這種事情，不致成爲一種原因，使物價騰貴的新現象，循環不已。假使在那樣的時候（即因通貨膨脹而物價騰貴的時候——譯者）工資不曾提高，或縱提高，但所提高的程度尚不及物價騰貴的程度，那末，企業家的利潤額，就會增加到物價騰貴的程度以上，於是，不造成企業家的不當利益，發生勞働者不能維持從前一樣生活的不良現象。所以，在那樣的時候，祇有因工資提高的程度，提高到物價騰貴的程度以上，換句話說，祇有工資提高行得不適當，超出了適當的程度以上，那纔會變做一種造成物價騰貴趨勢的原因。

假如和上面相反，物價騰貴的現象，是起因於一般財貨的生產減退，這樣，如果隨着這騰貴的程度，把支給勞働者的生活必需工資，也提高起來，那末，勞働者固然仍舊可以獲得並消費和從前一樣的財貨分量，但在勞働者以外的人們所能使用的財貨分量，就不得不比從前少起來了，結果，企業家的營業，陷於不振。收入也轉減少，在企業家看來，與其在這樣微少的利

潤之下，繼續營業，倒不如停止營業，或至少，縮少業務為得計；因此，生產量將會一般的減少，物價更不得不日愈騰貴了。固然，在發生這樣的現象以前，企業家的利潤，在某種程度內，有可以消滅的餘地，但這也不過是程度上的問題，超過了某種程度時，企業家不得不縮少生產，於是，物價騰貴的趨勢，就不可避免的要發生了。照這樣看來，凡因隨着物價騰貴而提高生活必需工資，以致愈更從新釀成物價騰貴的趨勢時，那末，可視為這種工資的提高，將愈更助長生產減退的趨勢。

再則，關於生活必需工資，必須適應物價的變動而也變動，做算這種變動的正常，已屬毫無疑義的話，但當實際上實行變更的時候，到底要採用怎樣的方法，纔能使工資變更和物價變更的比率，弄成十分適合呢？關於這個問題，現在還遺留着；這就是關於如何算定物價變動的比率——也即工資變更比率的基礎——的問題。普通這是依照物價指數來決定，但當製作物價指數時，到底是應該以一般商品的指數為基礎呢？還是應該選出對於勞働者生活特別有關係的幾種財貨，來算出牠的指數？再則，就照這樣選擇的話，但到底是應該把各種財貨對於勞働者生活上的重要程度，看成一樣，以算出牠的指數呢？還是應該各各定出牠的重要程度，按照這程度的不同，承認構成指數的各項目的各樣財貨，都有其不同的資格，然後按

## 指數的取法

照這種資格，以算出牠的指數呢？這些，都不能不還是一個問題。在這三種方法之中，當然以第三種方法，最爲適當；但實際運用起來，就不是容易的事了。

從實例上看來，可以用做工資整理之基礎的物價指數，是選出幾種勞動者生活上所必需的財貨，分別算定其價格變動的比率，然後綜合起來，製成一種指數，即依這指數，以增減工資，普通大概就是用這個方法。在澳洲，新南威爾斯的裁判所，自一九一四年至一九一八年之間；該州職業局自一九一四至一九一九年之間；都利用澳大利亞聯邦統計局的統計材料，按照關於雜貨，食料，及房租的綜合指數，以爲工資整理的基礎。在一九一四年的生活必需工資，是將雜費這一項目和其餘的項目，在同一的比例之下，推定真變動。但至一九一九年，職業局發見了這種推定的不正當，即發覺了，至少，雜費中的某重要項目，即衣服價格變動的比率，常比綜合雜貨，食料，及房租三項目的價格變動的比率爲大。因爲這個緣故所以改爲應把各項目，即食料及雜貨，房租，衣服，燃料（包括燈光費），雜費等，分成一個一個項目，以算定其費用增減的狀態，纔算是正當的方法了。

此外，研究生活必需費的時候，還有一種事情：即在費用中的某種類的項目內，有因某種財貨價格的騰貴，可以改用品質較劣，或旁的什麼物品以爲替代。假如這種事情，能夠廣遍的

行得去，那末，稍微的物價變動，在全體的生活費額上，就可以不發生多大的變動了。不過，現在我們如果將生活必需工資的本身來看看，這既然是叫做生活上的最低費用，或近似於最低費用，那末，當估定其實際額的時候，自初就認為這是差不多沒有使用代用品的餘地，也沒有可以把品質再降低的餘地的了，所以，關於這一些，自然不能成爲怎樣的問題。祇有當估定生活費的時候，究竟應該以什麼時候，可物價做標準？這纔是一個問題，因爲究竟應該以既往的物價狀況爲基礎呢？還是應該觀察將來的趨勢以爲基礎？關於此事，澳洲及其他諸國，當初是採用了觀察過去物價狀況的方法，但因遇着大戰期中，物價過甚的變動，那樣實在不能維持勞動者生活上的實際必需，所以到後來，雖然說是過去物價，也漸漸以接近於現在的物價情勢的爲標準了，最後，甚至要估量將來的物價情勢，用預測的方法，以決定工資標準了。關於預測將來物價這一點，當初各國當局之間，也曾頗爲躊躇，但到底迫於情勢的必要，也就不不得不這樣實行了。

澳大利亞聯邦裁判所，在一九一九年八月以前，是用年曆上前一年的平均物價爲基礎，但卽在當時，如 *Mr. Justice Powers*，就已經祇用自從仲裁判決日起，追遡過去一年的平均物價，以爲標準了。其後，物價更急激變動，至一九二一年以後，改用過去三個月均間的平物

價爲基礎了。新南威爾斯，則於一九二三年十一月，定爲生活必需工資，不僅應按照過去的物價狀態，並須推測將來時期的物價趨勢，以爲決定工資的標準。要正確的估定將來的物價，實在是一種很不容易的事情，但假如是有能夠稍爲正確地估定出來的方法，那末，在工資整理的標準生活費上看來，用將來的物價，比用過去的物價，一定是更爲合理而且正當，這是不容懷疑的了。因爲凡所定的工資，無非是要使勞動者，在現在及將來的一定期間中，能獲得和活上的必需費用相等的工資，所以儘管這種事業（預測將來物價的事業）很不容易，但運用現在的經濟智識，以測定最近將來某期間內的物價，即使不能達到十分正確的地步，但求達到稍爲正確的地步，却不是不可能的事情。

同時，當着物價變動頻繁的時期，生活必需工資，也有頻繁變更的必要。這種事情，前面已經述過，歷來凡是由仲裁裁判所定下的工資，往往有不願變更的趨向，所以變更是不常實行的，但自從受了大戰期中的經驗以來，也覺得稍爲頻繁地變更，是不可避免的事了。在這種必要之下，最初是定爲一年變更一回；至一六二〇年，新南威爾斯還覺得一年變更一回，仍感不足，於是不得不更頻繁地變更了。一九二一年新南威爾斯的工資局，改爲每半年變更工資一回，至翌年，更有得於每三個月變更一次的權能了。當時澳大利亞其他諸洲，也起而做行，都



能夠定出期間，適當而頻繁地變更工資了。

#### 第四節 生活必需費與家庭的大小

前面已經略為提過，凡是以生活必需費為施行工資整理的標準的，究竟這所謂生活必需費是指勞働者一人生活上的必需費呢？還是指勞働者一家人生活上的必需費呢？這不能不是一個問題。再則，就指一家人的生活費來說，這所謂一家，又是以幾個人為標準呢？這又是一個問題。

一家五人  
標準

關於這個問題，最先給與了實際上之決定的，要算是澳大利亞的 Harvester Living wage（生活工資）這是以一家五人為標準的，（a home of about five Persons）但這在前面會說明過，他那種的決定，與其說他是以正確地計算出來的一家生活必需費為標準，毋寧說他是以名譽較好的雇主們所實際支付的工資為標準的，所以，他直接的對於這個問題，還不能算是給與了事實上的解決。

後來，在澳大利亞，對於這個問題，在觀念上是踏進了第二步，第一步，是對於所謂正常家庭（Normal family）的本身，想要下一具體的解釋，但從實際狀況漸漸調查的結果，發覺了實際上的家族比以前所定的五人標準，平均的要稍為小一點。於是，第二步，當在決定生活必

需工資的時候，又發覺了如果採用正常的家族或平均的家族等觀念，以定家族的大小標準，並即以該種家族的生活必需費為工資整理的基礎時，那末，照這樣所支付的工資，不能適應勞働者生活的實際上的必需。這因為所謂正常的家族，或平均的家族，都不過是一種擬設的標準而已，實際上勞働者的家族或比牠為大，或比牠為小，恰好和這標準一致的家族，是比較少數，因此，依這標準所支付的工資，對於實際上的生活費，大概不是過多，便是過少。

五人標準  
的不合實  
狀的

一家五人的標準，不適合於實狀，是由於一九一四年新南威爾斯 Mr. Justice Heydon 的綿密調查的結果，而明瞭了的，這個調查，是由八個不同的來源所採集的材料而成，據此調查，勞働者一家的未獨立的兒童平均數為一·六五乃至一·九〇。因此，新南威爾斯的裁判所，以為把一家的兒童平均數定為二人，不致於比實際狀況為少。這就是說，以一家四人為標準是妥當的。

平均的家  
族觀念之  
不適當

但是，對於這種估定平均家族人數以實施工資整理的事，有認為是不適當的，這種觀念，是從假如照這樣做去，有時對於勞働者所支付的生活必需工資，便未免稍為過多的事實裏所推想出來的。因為在大戰期中，迫於那繼續不斷的物價暴騰的趨勢，生活必需工資額，不得不漸漸提高，當時新南威爾斯，為想避免那樣工資的增高，曾向議會提出了『凡對於勞働者

及其妻所支付的生活必需工資，和對於須扶養兒童的家族所支付的工資，應有區別』的一種法案。據這個法案，凡對於勞働者及其妻所支付的工資，即是對於一切勞働者所應支付的工資，而對於兒童所支付的工資，是應依照勞働者所實際扶養着的兒童數而支付的工資。實行的時候，是先估計養育一名兒童所必需的费用，再以這費用乘全國現存的兒童數，將這樣所求得的數目，用被僱勞働者的總數去除，依照這除出來的值，每週由雇主，按其所雇備着的勞働者人數，應支付若干，全繳給中央基金處，這中央基金是由國家管理，凡有兒女的勞働者按照自動的比率，各有一定額，向國家領取。照這樣辦法，雇主方面對於實際上沒有兒女的勞働者不致有支付過多工資的弊病，而在勞働者方面，即使有平均額以上的兒女數，也能領受相當多額的工資，這樣以來，算是真正的獲得了生活必需費的工資了。不過，這個法案，在議會沒有通過。

以後經過了二年，又提出了一種法案，這法案和以前的很有不同。據這法案：凡工資局所定的工資，應以子女二人為標準，對於有二人以上的女子者，是定為由國家中央基金項下支給。但照這樣辦法，則對於沒有子女的家庭，也一樣支付有子女二人標準的工資，在這一點上，是絲毫沒有改善的。這個法案，也沒有通過。

Fiddington  
法案

於是，問題就這樣未解決的擱置下去了，不過把一家看做平均幾個人，以這幾個人的生活必需費用，當做工資來支付的辦法，和那祇對於有兒女的勞働者纔在工資上附加兒女養育費用的辦法，這兩種工資，在總額上是很有顯著的差異的，如果照前一種方法，那末，實際上沒有兒女的家庭，也能獲得平均工資，結果，工資總額，不得不比依後一種方法所支付的大得很多；因此，大家都覺得須要研究出一種更適當的方法，最好能使沒有兒女的家庭不致於領受兒女養育費。於是，在新南威爾斯由 Mr. Piddington 發表了一種以前次所提法案為根據而愈更容易瞭解的法案 (The Chairman of the Basic wages Commission) 依據這個法案：凡勞働者和妻的生活必需費，是一週間四磅的工資，應該由各雇主直接支付給各個勞働者去；至於對於兒女，定為每人一週間十二先令，應由中央基金項下支付。各雇主是用勞働者的總數去除國內兒童總數的養育費用總額，這除出來的值是十先令九辨士，各雇主每週應按照這個數額，繳給中央基金。

總之，『凡是僅僅定出所謂平均的勞働者家族生活必需費，以為生活必需工資的辦法，是認為不適當的，』這種觀念，現在是漸漸濃厚起來了。並且大家相信，假如能夠在工資上附加支付兒女養育費，那末，一定可以消滅現時一般勞働界的不滿。這就是說，照這樣做法，深信

關於家族  
津貼制的  
觀念之養  
成

女子最低  
工資制

可以消除現時勞動者對於無論怎樣勤勉，都不能使兒女得到充分衣食的境遇上的不滿，這種觀念，當時在澳洲是日愈普遍。

關於決定生活必需工資，認為不應該弄成平均一率，而應該按照實狀，分別規定，這種主張，在理論上也有種種的研究，這即是所謂家族津貼制(Family endowment)的理論與主張，逐漸的引起社會一般的注意起來了。(關於家族津貼制在下編詳論)實際上在英國二十歲以上的勞動者總數中，有二個子女的不過占一三·三%，有三個子女的不過占八·八%，所以，當時認為無論以二個子女數或三個子女數，當做正常的家庭標準，都僅能適用於比較少數的家庭，一定要想出另外的什麼方法，以制定差別式的工資，纔能適合實際狀況。

前面曾說過，在澳大利亞以外的國家，大多數是祇對於女工設有最低工資制，但關於這種女工最低工資的決定，這裏也得合併考察一下。

普通女工大概是當沒有兒女的牽累，而且多是尙住在父母的家庭裏，她們不過是在結婚前的暫時之間，爲想獲得多少的嫁裝費或零用錢而從事於工錢勞動的，所以她們工資的低下，是被認為當然的事，因而以這個觀念爲基礎所定出來的最低工資，也就不夠女工實際上的生活必需費。

女工們的  
家庭牽累

女子一人  
的生活和  
她的實

其實，在女工們當中，有家庭生活的牽累者，也不見得是少數，這祇要看了美國的調查；就很明白，實際上這種有家庭牽累的女工的比例，究竟要占多少，因地方而異；但大體上女工全數當中的百分之二十乃至三十，是有家庭生活的牽累者，所以，如果她們所得的生活必需工資，是以該女工一人的生活必需費為標準，那末對於她們實際上的必需費用，一定不夠。但事實上美國各洲中大多數的女子最低工資制，都是依照這種標準的。

然而，實際的問題，不是在於女工們能不能夠做到以最低工資，扶養她們的家庭牽累，那種地步，而尚是在於以這最低工資能不能夠支持她個人的獨立生活，即是說，問題尚在於她能不能無須受別人的扶養，自己獨立生活下去。

關於此事，前面已經說過，現時普通都以為女子不過是僅在結婚前暫時從事於雇傭勞動，所以她們大部分是屬於不熟練的勞動者；而且，這些女工，大多數是還住在她們父母的家庭裏，因此，女子的工資，定得比一個人的生活費為低，是視為當然的事。然而從實際情形看來，不但女子當中真正須要自己養活自己的人，一天多似一天，即在現狀上，已經真正獨立生活着的女子，也實在不少數。據美國的調查，此類人數的比例，各洲不能一律，但大體上女工總數中，沒有一半是經營着獨立生計的人。

那末，當決定女子勞動者的生活必需工資時，究竟應該以怎樣的標準為基礎纔能適當呢？對於這個問題的回答，祇有問問設置女子最低工資制當時的立法上的宗旨是在那裏。如果法律上把工資這東西，是當做一種對於勞動價值的代價上的性質來看待，那末，是專把女子勞動技能上的熟練與不熟練的問題，放在眼中，女工們既然普通多屬不熟練者，所以她們的工資，比男工們的普通工資為低；並且她們依照這種工資，不能夠支持生活上的必需費用，法律上也可以不必過問。但是，假如法律是不採這種資本主義式的工資觀念，要站在工資是應該為保障勞動者的生活而支付的立場上，要為保障女工們者的生活而制定最低工資，那末，女工們，至少，要能獲得足夠支持自己一人的生活費用，一定非按照這生活費為標準性制定最低工資不可，假如是連這生活費用也還不夠的最低工資，那是失却了所謂生活必需工資的性質的了。

再則，我們更可以想想看：女工們所以少能自己獨立生活，大多數是依靠着父兄或丈夫的扶助，這種事實，也許就是由於女子工資過低，無論如何，不夠支持自己個人的生活，以致不得不受他人的扶助。照這樣說來，假如把女子工資增加，使她們能維持一己的生活，那末，實際上女工當中，樹立獨立生計的人數，或能比現在增加得很多，也未可知。

但即使這樣做法，也仍然還有問題，就所謂獨立女子的生計來說，有和父兄住在同一的家庭裏，負擔自己生活上所要的費用者，有自己一人樹立完全獨立的家計者，這兩種費用，很有不少的差異。究竟應採取那一種以爲決定女子生活必需工資的標準呢？要解答這個問題，也須先問立法上的立場是怎麼樣。假如立法的目的，是在於要真正的保障女子的獨立生活，那末，很明顯的，應該以完全獨立生計上的費用爲標準。

在實例上，女子最低工資，大概是以最貧困的成年女子無須扶養其他的牽累者，祇支持自己一個人所需要的費用，來做標準，而其中最大多數，是以女子獨自一人營獨立生活時所必需的最低費用爲標準。(Massachusetts, North Dakota, New South Wales, South Australia) 此外，也有採取多少較爲折衷的立場的。(District Columbia)

#### 第五節 生活費工資的均一制和差別制

凡是以生活必需費爲標準所實施的工資整理，難免因地方的差異，而使這種生活費的決定，發生困難，這在前面，已經把牠的大概的意義說明過了。在地方的差異之中，尤其都市和鄉村間的差異，不能不有最重大的意義。這兩者之間，因生活樣式的各異，致費用項目，也有多少的不同，這是毫無疑義的事，但兩者之間，在生活費的合計額上，究竟相差得多少，要明確的



估量出來，却是很不容易。

我們隨便試看看：都會的住民和鄉村的住民，因為生活樣式的不同，所以生活上所用的物品的種類，也多少不同，各物品種類的必要上的聯繫，也大為不同。至物品的品質，都會的人，大概用品質較好的東西，鄉村方面的人，用品質較劣的東西。但說到價格，則究竟都市和鄉村，那一方較為高價，却不容易下個斷言。其次，都會的人，在日常生活上，比較常有往這裏那裏走動的必要，所以需要較多的通行費；但鄉村的人，也往往因買物或醫病等的緣故，常有往都會的必要，這樣一來，反不免要更大的通行費了。再就房租來說，大概都市較高，但燈火等，則都市反能有享受廉價供給的便利。總之，像現在所說的一樣，在都市和鄉村的生活費的內容上，各項目很有不少的差異，這是不難知道的；但在費用的總額上，究竟明確的相差多少，却很難知道。不過一般的說來，都市和鄉村之間，因在生活程度上有差異，所以大概認為鄉村是可以過低廉的生活而已。但在研究最低工資的生活必需費標準的時候，究竟應不應該把這種生活程度的差異，放在眼中實在又是一個問題。

因為有了這樣的困難，所以在制定生活必需費工資的各國及各洲，當制定工資時，常有不把地方的差異，當成問題，大概把各地方當做沒有什麼大差別，制定一率的工資。不過假如

實地調查的結果，覺得各地方，尤其是都市和鄉村間的生活必需費的差異，很明白地確定出來了時，也許就以適應這種情形，改定出有差異的工資額纔更適當。

實例

就實例上看來，在澳洲，新南威爾斯當初把全地域分為四區，制定了各各不同的生活必需工資，但後來，改為全體均一制了。不過在澳大利亞聯邦，因其地域是包括各洲，和僅僅通行於一洲的立法，性質不同，所以採用了差別制。

在美國，如 Texas, California 等洲，對都市與鄉村之間，不會有什麼區別；又如 華盛頓 及 Washington Wisconsin, Kansas 等地，當初也採用了均一制，後來在華盛頓及其他地方，因小企業家等運動的結果，與其說是按照地方生活費的差異，毋寧說是專在小企業盛行的地方，制定低廉的生活必需工資，採用差別制，目的是在於減輕小企業家的負擔。但在 Oregon 及其他等地，却仍多採用均一制，所以仍然沒有一定的傾向。

實例

在英國，本也承認地方上的生活費的差異，但要在生活必需工資上，確立地方的差別，實行上却有多大困難，所以在實地政策上尚未採用差別制。並且在英國主張差別制的理由，除了生活費的差異以外，似乎並以職業及職業的競爭的狀況等為條件的。此事從那克夫委員會 (Cave Committee) 就可以看得出來。

到處都是差不多這樣的狀態，雖然認爲凡是以生活必需費爲基礎的最低工資，應該按照地方生活費的差異而變更其工資額，纔是正當。換句話說，雖然以爲生活必需工資，在實際工資 (Real wage) 上，應該各地方一律，所以在名義工資 (Nominal wage) 上應該有地方的差別，但事實上，似乎採用均一制的傾向，反而更濃厚。從勞動者的一般心理說來，他們對於爲保障生活而設的最低工資制，多喜歡工資額的一律，至工資額的地方上的差別，却認爲不公平，被定爲比較低廉工資標準的地方的勞動者，對此更難免感懷不滿。勞動者大多把名義工資上的貨幣額，比實際工資上的價值，看得更重，認爲要貨幣額的均一，纔是公平。這在社會上說來，也有相當的道理，究不能一概說他們是無知。

當制定均一的生活必需工資時，當然是應該以生活費高的地方爲標準，因爲假如不是這樣，則照低廉地方的生活費標準所定出來的工資，將使生活費比較昂貴地方的勞動者，得來不夠維持生活。

以上是關於因地方上的生活費之差異而起的事情。其次，所當研究的是因職業之差異而起的生活費的差異。此事成爲問題的地方，是有二點：一點是，因職業的不同，究竟勞動者的生活費，也是否就會不同？再一點是，生活費果真不同，那末，是否要根據這不同，而設置職業差

因職業的  
不同而起  
的生活費  
的不同

實例

別的最低工資？

第一，把實例來看看，在美國各洲，當初曾提倡差別制，但後來却改用均一制了。例如 California 洲，就是採用均一制的，其理由是說：固然因職業的不同，生活費上似也有差異，但這種差異，是不很顯著的，不過是在生活上所必需的費用項目有些不同，及每組項目上的費用額有些不同而已，至費用全額上，是不會發生怎樣顯著的差異的，這因為各項目之間可以相互對消抵補。華盛頓及 Wisconsin 洲，也和這一樣的觀點。其餘的各洲，一般傾向上，都採行均一制。祇有 North Dakota 洲，把勞働者分爲二部類，一是從事於須穿着稍爲好一點衣服的職業種類的勞働者，（女店員，女事務員，女招待員，女電話手等），一是不必穿着好衣服的勞働者，（洗衣女子，家庭女傭，女工，廚婦等）。前一類女工，應比後一類女工，獲得稍爲較高的工資，（一週間七十五先令），這兩者的差額全在於多給衣服費。前面曾經述過，美國是祇對於女工設有最低工資制，所以特別注重於衣服這一點。如果對於男女一切勞働者都沒有最低工資制，對於一切職業，都須算出眞生活上的各項費用，並估定其每一項目的生活必需費上的差異時，那是如何複雜麻煩的事情啊！

在澳洲，當初也採用過差別制，但後來都改向均一制了。例如新南威爾斯，當初，爲採行差

別制的緣故，投了很多的費用，以施行實地調查；但採用差別制的結果，徒然增長了事情的混雜而已。於是，至一九一三年，無論如何，非變更不可了。最後，調查勞動者最貧困部類的生活費，以這生活費額，爲工資局——採用生活費標準工資制的工資局——決定工資的基礎。自從後來，仲裁裁判所，變作專門決定工資的機關，特別是大戰期中，因物價騰貴，不得不頻繁地變更工資，於是，愈更非採用均一制不可了。此外，在澳大利亞其他諸州也發現同樣的傾向。

在新西蘭，當做最低工資的基礎工資，是制定爲均一制的，但如果要在這工資額以上，設置差別工資，却是自由。不過這種差別，是爲顧慮到職業的業務上的事情及勞動者的能力而起的差別，在生活必需費看來，還應該認爲是一種用均一制所定的基礎工資。

總而言之，如上所舉的諸例一樣，依職業的不同而分別的制定生活費工資的制度，縱使各職業所費用上的差額，能夠弄得明白，但到底在實行上是不勝其麻煩。在理論上講來，既然以生活必需費爲標準的工資，那末，因職業的不同而起的生活費的差異，在工資上也應該差別的制定，纔算正當，但是關於此問題，正如採用地方差別制的困難一樣，不得不從各方面的事情，加以考慮。尤其是假如將最低工資，從保障人類生存的立場上看來，那末，即使將工資弄成均一，也不能不說是具有深長的意義的。

困難的實  
際問題

### 第六節 生活費工資與不規則的勞動

最後，關於制定生活必需工資，感覺困難的是：因事業的性質上及其他什麼緣故，不能全年中照常地工作不停，或僅能於比較短期間中，有天的工作。在這樣的情形之下，究竟是應該不問工作的狀態如何，祇須決定一種使勞動者能夠繼續維持一年生活的工資呢？抑或祇應該按照勞動者的實地工作，以決定工資呢？這實在是值得研究的問題。詳細點說：在這樣的情形之下，是不是勞動者僅在有工可作的時間中，所獲得的工資，足以維持生活費就夠了呢？抑或勞動者縱使全年中繼續有工可做，但或因每日工作時間過少，或因工資是照出產額制規定的緣故，一日或一週間所得的工資額，不夠維持生活必需費的時候，應該怎樣辦纔好呢？站在所謂以生活必需費為制定工資之標準的立場上，對於這樣的情形，究竟要怎樣地去實際解決呢？這不是一個問題。

三  
種  
的  
表  
現

這樣問題的發生，單從上面所述的意味看來，已經明白地表現了三種情形。第一種是在事業的性質上，不能全年中平均的工作不停，即是有季節性質的勞動。這種勞動，可以舉出很多的實例：如農業勞動，農產物加工勞動，某種漁業及漁獲物加工勞動，流行品製造勞動，季節品製造勞動，海水浴場及其他在有季節性來客的地方的旅館酒樓的勞動，等等。第二種是在

一週間內僅有數天的工作，不能全週有工作的，例如歐美各國的洗衣業，就是這樣又有每日縱有工作，但每日的工作時間過少，因而所得的工資，不能維持生活費的，例如祇限於某種人為顧客的飲食店裏的勞働，或極其閑散地方的電報、電話、鐵路等的勞働。第三種的勞働，是按照出產額計資的勞働，單位工資既低，加之出產額又少，以致無論如何，其所得工資不夠支持生活費的。本來這第三種勞働，有時勞働者所得的工資，所以會那樣少，也許不是由於事業的性質，而是由於勞働者的意識或能力所使然，這一點也須格外注意。又在第二種的勞働中，也有勞働者本可以在自己的善於打算上，獲得每日充分的工作的，而勞働者不這樣計劃，每日仍祇勞働短少時間的。

在以上三種勞働中，第一種的勞働，在制定生活費工資上是具有最困難的性質，這是毫無疑義。固然，在這種季節性的勞働之中，也有某種勞働季節和他種勞働季節，恰好不同；而且這種勞働，由同一個人做來，不發生技術上的困難的時候，那末，勞働者可以在這一季節，做這一方的勞働，待下一季節，又改做他方的勞働，這樣一來，一年中都繼續地有工可做，在生活費的工資決定上，也可不發生什麼困難問題了。但是，像這樣恰好季節相異，而又性質相類的勞働，要到處存在，幾乎是近於不可能的事。縱使像這樣季節上連續相異的勞働，從廣大的產業

界全體看來，也許相當的多量存在着，但這些勞働，因為地方或場所的關係，又或因技術上的要求，顯然不同的緣故，以一個勞働者而做兩方的工作，很多是不可能。因此，就一般的情形看來，對於此類季節勞働，要講求一種，能使勞働者常年繼續覺得勞働，使他們的工資收入，足以支持實際生活必需費用的方法，實在是很不容易的事情。

## 實例

我們試看看，那些已經制定生活必需工資的各國或各州，對於這個問題，究竟曾講求過怎樣的方法，第一在美國的 California 州，對於普通職業的事務所勞働者，如果是屬於短期間使用，那末，所制定的工資，比普通稍為高一點。不過這所謂短期間，是指二週間以內，所以這個辦法，實際上對於此種問題，不能視為有了十分的解決。其次，在 Wisconsin 州，對於一年中僅被雇用幾個月的勞働者，定為無須經過一番見習期間，從工作起始，就應該支付工資全額。但這個辦法，一看也就知道是在問題解決上，沒有給與什麼具體的規定。這樣看來，上述二州，也不過做了一點表面文章而已，但在其他各州或各國，就連這一點表面文章，也沒有做，對於這個問題，是一任其自然。其實，無論怎樣辦法，對於季節性的勞働，要在該季節內，給與勞働者以能夠生活一年的工資，這除了那極少數例外的奢侈品工業而外，到底是產業上難堪的負擔；所以，要求這個問題的解決，結局，祇有多多尋出季節不同的工作，使勞働者能夠年中繼續



每日的勞  
働時間過  
少的情形

地有工可做外，別無其他的辦法。否則唯有在無工可做的季節中，以失業者的資格，受失業保險等的救濟。不過，這種辦法，一方是在生活必需費工資制度上，覺得太沒有盡力，他方又是屬於制度以外的事情。

其次，因每日勞働時間過少，以致一週間的工資額也隨着少的時候，立法上對於這樣的情形，比上面的季節勞働，比較能有辦法。即如果在一週間中僅能給與一定時間以內的工作，那末，普通可想出強制雇主提高時間工資率的方法來。例如在美國 Massachusetts 州，當制定事務所掃除工作的生活費工資時，如果因這種勞働時間過少，一週間所得工資夠不上生活必須工資的話，則定為：應提高時間工資率，務要工資和實際勞働時間相乘起來，能達到生活必需工資的程度。在華盛頓及 California 州，一日的勞働時間，本定為九時，但如果某種業務，其實際勞働時間僅能在六小時以內的話，則定為應該把這種時間工資率，適當的提高。又澳大利亞聯邦裁判所，對於不定時的勞働，也採用了提高工資率的方針。

每週定額  
工資制

不問實際勞働時間的多少，祇確定一週間工資額為多少的方法，也和上面的意義，沒有區別。英國對於洗衣業勞働，採用這個方法；在 Minnesota 州，也於一九一九年及一九二〇年，採用了每週定額工資制。

企業家的  
責任

凡在這樣的情形之下，假如勞動者所以僅能獲得些少的勞動時間，其缺點是全在於企業家方面的話，那末，企業家理應改良他的企業組織，使能給與勞動者以充分的勞動時間。實際上，因這樣立法的結果，企業家也有會履行適當的改良者。

但有某種實例，定為企業家對於勞動者，如果能夠繼續地給與做他種工作的機會，那末，對於本來的工作，不妨支付照從前一樣的低廉工資。例如 Oregon 州，就是如此。又在華盛頓州，也於一九一五年，規定雇主與勞動者之間，應製作一種關於勞動時間的表格，目的在使能繼續地給與勞動者以他種工作的機會。

不過，假如是由於勞動者自己方面的種種原因，以致祇能做些少時間的工作，那末，企業家可以不必負這個責任。所以，如 Minnesota 州，定為，在這種情形之下，雇主不能支付和勞動時間沒有關係的過定工資。（不問每日勞動時間是多少，規定每週應給定額若干的工資——譯者。）不過，要明瞭勞動者究竟是不是真實地由於自己的意志，祇做些少時間的工作，這一點，實際上，是最須注意的事。

凡是需要特殊技術的勞動，儘管勞動時間是很少，但勞動者不能以其剩餘的時間，從事於別種的勞動；又或者因該項工作的性質上，是祇需要很規律的些少時間的勞動，在這種情

特殊的勞  
働

形之下，企業家所以不能給與勞動者以充分的工作時間，並不是如上面所說過的一樣，原因是由於企業家的企業上有缺點，所以對於這些勞動者，如果專責望企業家來負起這種支付生活必需費的重担，是不合理的。但是，從工作的性質上來說，又當然應該給與勞動者，以生活上的必需工資，並且，他們也十分的有依此工資，以維持生活的必要。這樣看來，對於此種特殊勞動，祇有將那超過產業所能負擔的程度以上的一部分工資，改由社會來負擔了。即是說，祇有從公費項下，給與補助金。

其次，由於經濟界狀況的支配，普通一般產業都一時陷於重大不振的時候，或某種產業，由於本身過失以外的原因，致不得不陷於窘境的時候，假如一定要強行生活必需工資制度，必致於引起產業破滅的危險，這時候，應該怎樣辦呢？這也是很值得研究的事情。在這樣的時，除了不得已任由產業的破滅，或一時停止之適用生活必需工資制度，或以公共的費用，補助一部分之生活費工資以外，沒有其他的方法。不過，當這個時候，問題如果是祇關於某種特殊產業方面的事情，而且該種產業，對社會又沒有十分必要，那末，唯有不得已任該種產業的破滅而已。但是，問題如果是起於經濟界一時的大不況，以致影響到一般產業的，那末，暫時中止生活必需工資制的適用，也可說是一種不得已的辦法。否則，就祇好由公費來補助了，當公

費補助時，尤其要選出對社會治安上，以及公共利益上，更有必要的產業種類，來施行補助，這是當然的事。不過，就大體上說來，如果勞働者鑑於產業狀況的不振，自願和企業家成立協定，暫時停用生活必需工資制的話，那末，可以作為別論，否則，假使專把經濟不況的負擔，課在勞働者的身上，那就未免太苛酷了。所以，凡是關於社會上所必要的產業，改由公共負擔上，施行工資補助，有時倒算是很公理的事情。再則，如果此事，是在企業經營上及技術上有可能的話，那末，暫時把勞働者的人數減少，對於尙留着工作的勞働者支給生活必需工資，這也是為着處在一時經濟不況期中，出於不得已的一種辦法，但這個時候，對於那些被裁的失業業者，應有充分保險救濟的設備。由這裏可以看出生活必需工資制和失業救濟的設備，兩者之間，在種種的場合上，是有密切的關係的。

原理與適用的問題

綜合上面所述，都是一方面研究生活必需工資，同時，他方面，對於產業能不能負擔這種工資，即關於產業的負擔能力如何，也特加考慮着的。這種事情，可說正足以證明，當實行工資整理時，在指導原理上，會同時觸着二種議論，應該以人類的的生活必需費為工資的基礎呢？還是應該以雇用勞働者以產業之負擔能力為基礎呢？——的議論；而這個基礎原理，在實際運用上，到底是不能僅僅拘泥於一方面的理論。在前面，曾有過一度這樣的考察，到這裏又出現

出產額制  
資率太  
低的時候

了這種研究的機會。

其次，工資是按照出產額而支付的時候，如果因工資率過低，勞動者一週間所得的工資，不夠生活必需費的話，那末，整理的方法：第一，規定出產額制的工資，不得在生活必需費工資以下，務使雇主支付等於生活必需費的工資。這個方法，一經使用，便會將出產額制的性質，變成時間制的工資了。第二，規定：凡在企業家所雇備着的勞動者之中，假如有一定比例的人數，能獲得以生活費為基礎的最低工資額，或超過這工資額以上，那末，其餘的勞動者所得，縱使在最低工資額以下，也無妨事。這第二種方法，是在 California 州，可以看到，例如勞動者當中，至少有五〇％能獲得最低工資額以上的收入，就算夠了。在 Wisconsin 州是定為五七％，Ontario 州，定為八〇％。

二種方法  
的優劣

上述二種方法，究竟探那一種為好，都各有各的長短，不能一概而論。假如採用第一種方法，那末，能率較低的勞動者，也都能獲得生活費工資的保障，因此能率稍高的勞動者，將不會發揮他們的精彩。本來出產額制的工資，目的中是含有刺激勞動者的勤勉性的，這樣一來，這種工資制的長處，就被埋沒了。又假如採用第二種方法，那末，出產額制的長處，是被維持着了，但同時對於生活費工資制，是祇做到了一半。再從一般的傾向上說來，似乎現時對於出產額

制工資，是認爲足使勞動者陷於過勞等種種弊害，常被勞動組合排斥，這制度上的長處，漸漸無人顧及，專以勵行生活費工資制爲好了。

再則。假如勞動者按照出產額制，僅能獲得生活費以下的工資，而他們勞動能率所以低下的理由，是由於雇主方面設備的不完全，特別是由於機械的舊式等的緣故，那末，無須怎樣考慮，即可以勵行生活必需工資制。也往往有因爲勵行生活工資制的結果，刺戟了企業家，使他們改善了業務的。不過，假如勞動者能率的所以低下，是由於勞動者本身身心虛弱的緣故，那末，勉強勵行生活必需費工資，結果，恐怕會使這些劣弱勞動者，漸漸就職困難，有淪爲失業，陷於比從前更惡劣境遇的危險。因爲顧慮到這些事情，所以實際上在生活必需工資的實施上，纔不得不承認某百分之幾的除外。

## 第八章 公平工資的原則

依據這個  
原則的工  
資整理的  
目的

在工資整理的實施上，除了生活必需工資的理論以外，還有可視做第二種的指導原理的，就是關於公平工資的理論。這種理論是立足於這樣的一個觀點，即是說：凡是需要同一樣的熟練，具有同一樣的苦痛，而又發揮同一樣的經濟價值的勞働，都應該受同一樣的工資報酬。工資整理的目的，即在於矯正一切勞働者相互間所存在着的不公平的工資狀態。這就是說，凡一切勞働，由上述的意味看來，縱使是同一樣的勞働，但在工資報酬上，往往有不等的事情，這實在是違反工資原理，也即是工資所以會有不公平和不正當的原因，因此，勞働者之間，不但常常要感懷不滿，他們既領受着不公平的工資，即在生活中也就不得不生出許多等級來，社會正義，從此紊亂了。因為這個緣故，所以要把牠整理，務使凡從事於同一樣勞働的人們之間，能實現工資上的平等待遇。這樣看來，那末，這種意義下的工資整理，決不是對於所有一切勞働者，都希望實現一律平等的待遇的；就是說，這種工資整理，並不是要頒布一切工資的平等制的。反而在工資待遇上，承認階段的的存在，即以勞働的熟練，勞働的苦痛，及習業所需要的期間等為基礎，把勞働分為種種階級，認為工資也應該隨着這種階級，有差別的支

付給勞働者纔對，不過對於同一階段的勞働，主張應該給與同一工資而已。所以，我們可以看出：這種工資整理，一方面，即如上述的一樣，要實現對於同一勞働給與同一工資的原則；但從他方面說來，勞働應該隨着熟練及其他等種種階段，獲得適合於每個階段的工資報酬，工資整理就是要使工資報酬，能夠正確地適合各階段的勞働，在這樣的意義下，以期實現工資待遇上的公平的。

把低的工資提高呢？還是把高的工資降低？

然而，我們試把某階段的勞働來看看，實際上如果同時有高低兩樣的工資，要把牠弄成平衡，那末，把高的工資降低，使和低的工資一致，固是一個方法；但反對的，把低的工資提高，使和高的工資一致，也是一個方法。在這樣的時候，究竟應該採取那一方法呢？從勞働者方面說來，此時一定主張非把低的工資提高，以求平衡不可。但是，工資的整理，既不是爲要使勞働者生活向上，或圖謀他們境遇的改善；又不是因爲那些獲得低廉工資的勞働者，不能支持生活必需費用，因而主張工資至少要等於生活必需費，以保障他們生活的安定。這種工資整理的原理，不過是在於能夠支付所謂公平的工資，那末，專把低的工資提高，不能就說是正當，往往有時，不能不認爲低的工資，纔正是適合於勞働價值的工資，而高的工資，却稍爲過高。這樣看來，當着這樣的時候，單把工資做到每一階段的內部，高低一致，這在整理上，實在難以實行，一



定要在理論上更有個怎樣的標準，使能依照這個標準，把工資弄成一樣。明白的說，不過把低的工資提高，使和高的工資一致，或把高的降低，使和低的工資一致。總之，祇要能把工資弄成一樣就算好了。這種整理辦法，絕不能說在理論上是正當的；一定要在理論上，有個工資額可以依據的標準，把比這標準較低的工資提高，較高的降低，做到一定標準下的工資的一致，纔是合理。這個標準，本來是在公平工資的本身上，當然應該包含的一種理論上的標準，所以，凡是要把工資整理的指導原理，放置在公平工資的理論上面的人，一定先要把這理論的標準研究研究。

關於研究理論上的標準的議論，最普通的是主張應該依照勞動的熟練程度。但是，所謂熟練這件事，又是一種很難確定觀念的東西。所謂熟練的等級，當然是指一種比較的觀念，但即把熟練的全身來看，有時也不過是一種比較上的意義而已。因為熟練和不熟練的區別，往往好像比較的熟練和比較的不熟練的區別一樣。在那尚存在着徒弟制度的地方，固然可以把徒弟和修完了業的人，當做一種熟練者和不熟練者的區別。但這樣的區別，也不過是很『人工的』區別，祇是一種依照制度上，形式上的區別而已。事實上，即使在那叫做徒弟的範圍內的人們之間，也有熟練上的等級，在修完了徒弟期間的有資格的勞動者之間，當然更有許

多熟練上的等級。

熟練的等級和依據的工資

某學者對於熟練這件事，曾解釋說：一是在工作的過程上表現出來的，一是在關於處理材料的智識上表現出來的。但如果依照此說，要從這兩方面，檢定勞動者的能力，以估計他們的熟練程度，實在是很不容易的事體，所以要依照這樣，以制定工資，實際上是很為困難的工作。

求同種職業內的公平待遇

並且，現在如果要使勞動，依照熟練的程度分類成種種等級，以定出公平的工資等級的話，那末，定會從兩方面，發現出熟練的相互比較的必要來。一方面是多數職業間的熟練的比較；他方面是同一職業內的熟練的比較。後一種的比較，也許稍為容易，但前一種的比較，就很困難了。因為各種職業，各有其技巧上的種種特色，要把職業上特色不同的勞動者，比較他們的熟練程度，有時竟是一種近於不可能的事。所以，在異種職業勞動者之間，尤其是在性質顯然不同的職業勞動者之間，要整理到能依照熟練的程度，以支付公平的工資，實際上是非常困難的事。所以，實際上，很少有在像這樣的一個指導原則下，施行工資整理的事實。祇有在同種職業之內，期望工資的公平，如法國所見的例，就是如此。法國是以公平工資的原則，當做工資整理的指導原理；但這不過在法律上規定：凡工資委員會對於成衣業及類似此項職業

委託於技  
術上的判  
斷的制度

熟練程度  
的評價

的家內勞働者，所決定的工資應和同一地方的工場裏做同樣工作的勞働者所獲得的工資相等而已。照這樣看來，既限於地域，又限於職業，不過是在一定範圍之內，對於做同樣工作的工場勞働者和家內勞働者之間，要消除他們的工資差別而已。所以，這種辦法在實行上，不致發生很大的技術上的困難，即使有時發生了困難，但大體上，也可以有相當的把握，因為對於同一樣的工作，大概是容易估量他的熟練程度的。

總之，凡是採用公平工資的理論，以為工資整理的原理，想從熟練的觀點上，來適當地整理工資，這種事情，是一般的頗為困難。所以，凡是採用這個原則的地方，那些負着整理工資之責的人們，為避免自己的困難起見，常常把這個責任，委之於該職業專門人員的技術上的判斷。在新西蘭，當一九一八年前，用這個原則，以施行工資整理時，也有這種傾向。總之，依據公平原則的工資整理，我們可以從上述的法蘭西，一九一八年以前的新西蘭，及關於第二次工資整理時的澳大利亞的許多地方，以及英國的某職業間所決定的工資等等，看到這種實例。

從這些實例上，再將那用貨幣額以評定熟練程度的事，拿來看，現在縱使可以將勞働者，依他們的熟練程度，劃分為熟練者與不熟練者兩個階級，或分為熟練者，半熟練者，不熟練者三個階級。但問題還仍然留下着，即是說，對於某種階級的勞働者，究竟應該決定若干的工

資額或工資率呢？從實例上看來，比如新西蘭的仲裁之制所定爲：凡某一種職業的工資，須和其他需要同樣熟練勞働的工資，保持均衡的狀態；裁判所對於某和解委員會所決定的工資，應不應該承認爲仲裁判斷上的工資率或工資額，要看這種工資會不會破壞和其他同樣熟練勞働的均衡（工資的均衡）以爲準。如果認該委員會所定的工資，是高得不相稱，便可以拒絕其加入仲裁判斷之中，理由是因爲假如承認了這種決定，就足以紊亂產業界的秩序。凡採用像這樣的辦法的，在這種時候，裁判所關於工資，大概對於什麼職業的什麼程度的熟練，應該給與什麼樣的工資，纔是正當理應是定下了一種足以視做正常標準的判斷，但這種判斷，到底是以什麼爲根據的呢？從判斷的實例上看來，裁判所對於某種職業，是從社會的立場看來，占着如何重要的程度？換句話說，是以某種職業所具有的社會上的效用爲標準而下判斷的；但是，這樣一來，社會上的效用有時就會和熟練的程度不一致起來了，因爲假如某種職業是在漸漸傾向於衰落途上的話，那末，這種職業在社會上看來，一定是漸漸成爲不關重要的東西，但從熟練的觀點來說，却又是需要高深熟練程度的東西，例如馬具造製，這種東西，雖然需要很高的熟練程度，但因爲汽車的發達，這種馬具，在社會上的需要，是漸漸落下去了。

關於熟練  
的價值上  
的變化

實狀

再則，縱使在某一時期的實狀之下，是按照社會需要和熟練程度，所定下的工資率標準，但後來隨着時期的經過，以及機械的發明或改良等的結果，在熟練的等級上，固然沒有變化，但此一職業和他一職業之間的社會效用上的比例關係，就有時要發生變動了。

除此之外，當着因某種緣由，不熟練勞動者的工資，忽然騰貴起來的時候，也會發生和這差不多的問題。從公平的工資原則上來說，當着這樣工資騰貴的時候，應該是一般的工資，都隨着熟練等級的區別，比例的騰貴起來纔對。然而事實上，却不一定就是那樣，有時僅僅不熟練勞動者的低額工資，騰貴起來，熟練勞動者的高額工資，反而不見騰貴。這種實例，世界大戰期中，在澳大利亞各州，實施以生活費為標準的最低工資制的地方，表現了出來。這些地方，因大戰期中一般物價的騰貴，把那以生活費為標準的最低工資提高了，這種提高是祇限於低級方面的工資。但這種辦法，在新南威爾斯等洲，是自從一九一一年起，就實行了。其所主張的理由，是說：凡是在保障生活必需費的意義下的最低工資，本來從某種意義說來，就是對於領受這種最低工資之勞動者的一種社會的贈與。這就是說，因為這些勞動者，如果祇領受他們的勞動所值的工資，便不能支持他們的生活，所以社會為要保障他們的生活，不得不超出他們的勞動價值以上，給與稍為較高的最低工資。因此這種工資當然不能看做一種隨着熟練程

度而變動的工資的最低標準了。大戰期中，在施行這種生活工資的澳大利亞各州，公平的工資原則，可視為已經暫時停止適用，依生活費為標準的最低工資的提高，其意思，是因為貨幣價值降低，向來的工資額，已不能夠保障生活，所以這一點工資上的差額，應由社會來負擔，也即是說，應由獲得高額工資的人們來負擔。此外，在新南威爾斯，自一九二六年的判決時起至一九一九年之間，把產業區分為因戰爭獲得利益的，和因戰爭蒙受損失的兩種，對於前一種產業，定為不必顧到戰爭的影響，不管任何等級的工資，都按照最低工資所提高的額一樣，同時一律提高。對於後一種產業，却定為工資的增加，應依照累退率計算，但也有一定限度，達到這個限度時，就完全不增加了。這樣一來，所謂公平的工資原則，是在二樣的意義下被拋棄了。即是說，縱使同一熟練的勞働者，也因所就職業的繁榮狀態的不同，而領受着各不相同的工資；在某種職業，如果是在某一定的標準以上時，縱使熟練的程度不同，也能領受同一額的工資。後來，到一九二〇年，纔對於無論任何熟練等級的勞働者，都得提高工資，不過這所提高的額，是和最低工資上所增加的額相同，並不是比例着本來的工資額而提高的。

然而，無論在澳洲，在新西蘭，對於這種公正工資原則的拋棄，是引起了很大的反感。因為這種原則拋棄之後，既沒有拿什麼東西來替代，又不是因社會對各種勞働的需要上起了變

更，致使理論上也起變更。所以，不久舊原則又復活了，對於熟練勞動和不熟練的勞動，施行很繁雜的評價，依據這評價，在工資率上，設了很多的等級。

其次，當我們研究公平工資的時候，單祇把貨幣工資來比較，是不算完全的。所以，除了貨幣以外的實質工資，也應該一併拿來研究一下，尤其是在那以貨幣以外的實物財貨爲工資報酬的時候，更須如此。但縱使不用實物報酬，例如勞動是安定的，沒有什麼解雇的情事，或因勞働而得的特別待遇，如受尊敬，或有在某場所出入的自由權等等這些事情，也非加入考慮不可。這些事實，在政府或地方自治機關所雇用的勞動上，常能容易看到。固然，在新南威爾斯等地方，依據其調停法，是規定凡仲裁裁判所，對於政府或地方自治機關所雇用的勞動者，是祇能把貨幣工資，當做工資，並不能把解雇危險的稀少，或其他什麼特權一類的事情，當做實質工資，加入考慮之中。裁判所在貨幣工資上，對於政府及自治機關的使用人，所決定的工資，也應該和做其他同樣工作的勞動者由其他的企業家所支付的普通工資額一樣。然而這個辦法，因爲實行上的困難，終於一九二二年廢止了。後來，該州裁判所，當適用公平工資的原則時，採用了下面這樣的主張：凡臨時性的勞動，因對於勞動者有許多不便，所以應該支付較高的工資；至於對於雇傭關係的永續，是視爲勞動者的一種利益，得以支付較低的工資；這些貨

關於不潔  
勞動等的  
考慮

幣額以外的利便和不利便，也應做爲工資的補充，加入折算，目的是要從適當的顧慮到這些貨幣以外的事情，做爲一種調節作用，以實現工資的平衡。此外，尚有關於該種職業，是否適合於一生的前途，或是否依勤續年數的加增而漸次上進等等情事，也認爲一樣的應該顧慮到。對於不潔或危險的勞動，應不應該和上述一樣，加入考慮？這也不免有種種不同的議論。有某裁判所的判事，認爲這樣的事情是不應該考慮的，其理由是以爲企業家縱使支付高額的工資，也並不是因此就可以使人甘冒生命上或其他的危險的，並且人類也並不是可以當做豬一樣來看待的東西。（Mr. Justice Higgins）但是，在州裁判所對於這種勞動，却似乎規定着更高的工資。此外，對於不得不在日曜日或夜間施行的勞動，也一樣的有這樣的考慮，並且，普通凡是採用公平原則，來做工資比較的時候，都不是在名義工資上比較，而是要在實質工資上比較，所以，對於地方物價標準的高低，也認爲非加以斟酌考慮不可，關於此點，大體上，和前面在生活費工資上所述的觀念一樣。



## 第九章 產業負擔能力的原則

明瞭的負擔能力原則

所謂生活必需費工資的原則，所謂公平工資的原則，總而言之，都是如上面所說過的一樣，在原則的意義上，並不十分明確，所以在實地適用上，便也不得不發生種種困難。因為這個緣故，大概，在實際家方面，就發現了這樣的一種主張：凡一切工資，一定要支付產業上所能夠負擔的工資，纔是正當；並且，結局，除此之外，也沒有其他的辦法。假如依照這個原則的話，那末，意義上既很明瞭，深信可以不致發生多大的疑義與實行上的困難。

原則上的看意義的法

如果對於工資是祇可以支付產業所能夠負擔的，這個意義，不把牠和工資整理的問題，相關聯，祇把牠看做是一種對於現在沒有整頓的自然狀態而說的東西；這即是說：不管好與不好，工資這種東西，結局祇能支付產業上所能負擔的而已。凡是產業所不能負擔的工資，縱使是要支付，也是不可能；反過來說，假使是產業所能夠支付的工資，那末，依勞動的需給關係上，結局也一定會這樣支付。按照這樣意義的工資理論說來，那末，最後的意義，就可說，工資終究祇能夠任其自然的狀態而已了。但是，現在如果要把這個原則，當做一種工資整理的指導

原理，要依這個原則，以實施工資整理的話，那末，在這個原則上，也仍然不能不發生種種解釋上的疑義，與實行上的困難。

解釋上的  
疑義

這個疑義，第一是發生於所謂『產業或職業所能負擔的』——這句話的產業或職業的字義上面。(What the Trade can bear)這所謂產業的意義，有時是解釋作一國中所有的一切產業的意義。即是說，一國內所支付的工資總額，是由國內產業所產出的生產總量來決定的，此時所說的產業，是總括全國所有一切的產業及職業而說的產業。也就是說，一國產業所具有的支持工資的能力，是依照產業的純生產的總額來決定的。例如苦因士蘭的經濟委員會，就是採用這樣的見解。(一九二五年)新西蘭的裁判所，當制定生活必需工資時，也是因注重於一切產業的工資支付能力。南澳大利亞當制定工資時，認為生活必需工資應隨社會經濟的繁榮狀態而變動，也即是表示同樣的見解。

然而，同時，產業或職業的意義，又可解釋作祇是某種特殊產業或職業的意義。不過，把產業或職業的意義，當做這樣特殊的來解釋時，就不免要發生種種困難了。這是什麼緣故呢？因為照這樣解釋的時候，意義上頗為曖昧，不但要明定各個產業或職業間的區別及範圍，很為困難，並且，各個產業或職業的內部的實際狀態，也頗為複雜。前一種困難，正如當設置職業局

產業或職  
業的意義  
與界限

可以作為  
標準的企  
業能力

(或工資局)時，在明定職業界限(Demarkation)及劃分職業範圍(Scope)上，所發生的困難一樣，所謂產業或職業的境界及範圍，實際上是很不明確的。至後一種困難，即在同一種產業之內，把牠一部分一部分來看，有些是在現代式的組織之下，利用現代技術，完全是資本制度的經營着；有些是還在舊式技術，舊式經營之下的狀態，要把這些一樣看待，以估量牠們的工資支付能力，實際上不能不是很困難的事情。即一方所能支付的工資，有時是他方所絕對負擔的，反之，一方所能負擔的，有時在他方是還有餘力；這樣，是不能適合所謂能力說的原理了。

這種事情，於是，在一般議論上，就不能不發生下面這樣一個問題了：所謂能夠負擔工資的能力，到底是指一種產業或職業中的那一個企業的負擔能力而說的呢？詳細點說，所謂這種能力，是指該種產業或職業中，最能幹，在事業上最成功着的企業家所能支付的能力呢？還是指那祇有普通才能，做了普通程度的事業成績的企業家所有的支付能力呢？再或者是指那在企業家中才能最劣，事業成績最壞，但還沒有停止業務，還在勉強支持着的一類企業家——即所謂限界企業家的支付能力呢？這就是所發生的問題。在實例上，比如在英國職業局的有力的議論，就是贊成以普通程度的企業家在普通程度的事業成績上所能支付的工資

爲標準。又如新南威爾斯，最初是要以企業家當中最優秀的份子爲標準，但後來意見改變了，漸漸有注意於以劣等的限界的企業家爲標準的傾向了。此外，也有以所謂名譽好的企業家，或所謂正當而有才能的企業家爲標準，規定一般的工資，不能比這些企業家們對於有普通能力的勞働者所支付的平均工資額爲少。這種辦法，當初在苦因士蘭採用過，後來却廢止了，但南澳大利亞及達斯馬尼亞，後來又採用了這個辦法。

同一職業  
內的事情  
並不同

在同一產業或職業之內，工作的實質上，常有不同，儘管是同一產業或職業，但全體上或部分上有不是同性質料所構成的，這種狀態，是在那因地理上或其他的什麼原因，同一職業對於各不相同的市場，供給生產品的時候，常會表現出來的狀態。例如洋服業來說，那製造都會方面用的上等的洋服業，和製造鄉村方面用的比較劣等的洋服業，儘管他們是同一種職業，但他們的企業經營上的狀態，是頗爲不同的，前一種洋服業，可以對他的職工，支付高級的工資，但後一種洋服業，就沒有這樣的支付能力了。所以，要概括地估定一種職業的工資支付能力，是很難很難的事，但即使把牠分爲都市和鄉村兩種來辦理，也仍在不可能；因爲職業內部的不同，不僅是由於地理上的市場關係的不同；即在同一地方內的工作來看，也常常有不相同的事情。

總之，無論怎樣做法，這明定一種職業或產業的意義的困難，和同一職業或同一產業之內，往往工資的負擔能力不同，究竟要以怎樣為標準呢？——的困難，這二種困難，凡是要依這個原則以實施工資整理的時候，都會常常遇着困難的，這在理論上沒有解釋的方法。

其次，就是縱使職業的意義做算已經確定了，但對於這種職業所具有的工資支付能力，如何計算？還是個問題。例如若因十蘭所實行過的一樣，把全體職業綜合起來觀察，以估定每一人口的所得額是多少，也是一個辦法；但這種方法，在實施上看來，也有種種困難；固然，這些困難，大多是屬於實行技術上的困難，例如不容易得到最適合的統計材料等。但統計材料不外是把所得稅的材料和關於工資率、失業及人口等的統計材料綜合起來，以為基礎的；所以如果不能取得很正確的材料，那末實行上而且近於不可能，縱使勉強做去，也祇是成爲一種不精確的，馬馬虎虎的東西而已。再則，這些材料，不單是難得正確，而且是非要很新的，能適合於現狀的材料（Up to date的材料）不可；但實際上無論任何方面的統計材料，等到發表出來的時候，已經難免是過時的東西了，特別是關於人口的統計，更是如此。還有，當實施工資整理的時候，如果不根據統計材料，以估計將來，那末在實行的時期中，將來的事情，不一定能和現在的實狀一致；但要測定將來，又是頗爲困難，不容易弄得正確。

關於將來的生產的測定

然而，比如苦因士蘭的委員會，却認為要測定關於將來的大體上的生產統計，並不是不可能的事。他們以為關於將來的生產的測定，祇要觀察股票和公債的市價的變動，就大體可以測定出來。企業公司的股票價格的高低，和短期公債的價格的變動，比較起來，固有時大有時小，但這和利率的變動，自然是別一途徑。他們以為，如果從全體上看起來，股票和公債的價格間所有的差異，應該是由於一般社會所預想着的企業利潤的多少不同之故。爲要使過去的狀況和將來的狀況，都具有相同的重要關係，應該把過去狀況的二種指數——即收入與生產的平均指數，和將來的生產指數相加。此外，新南威爾斯的職業局及新西蘭的仲裁之判所，也採用了和這個一樣的方法，目的在使生活必需工資，能適合於國家的經濟繁榮狀況。

如上述，縱然有種種的方法，但這些方法，仍然不能夠正確地測定產業的工資支付能力。再則，縱使對於一國內的生產能力，已經能夠測定，但勞動者和其他的生產要素的所有人之間，應該以怎樣的比率來分配纔好呢？這又不能不是一個未解決的問題。因爲，既然叫做產業所能夠負擔的工資，那末，決不可以因支付工資之故，使產業陷於不振，使其他的生產要素的所有人，不再願爲生產而提供。但是，要確定這種分配的比例，却是難事中的難事。

關於分配問題的困難

估計利潤  
的困難

客觀的標  
準其一

此外，尚有不能不研究的事情，就是上面所述的辦法，都是把許多產業視爲一體，總括起來計算的辦法，由這樣的辦法所求得的數字，實際上，祇能適合於多數產業中幾個少數的產業而已。對於在平均標準以上的，比較隆盛方面的產業，和平均標準以下的，比較不振方面的產業，就不能適合了。這樣一來，要求適合於實際狀況的工資整理事業，就不能施行了。再則，在同一產業或同一職業之內，縱使曾經規定以某一部類——即最有才能的部類，或限界的（最高等的）部類，或界於上下兩者之間的普通程度的部類——的企業家爲標準的企業家，但如果估計他的工資支付能力，第一，非把這種企業家的收支態度，弄得十分明白，以計算出利潤的多少不可。但這種事情，實際上也很爲困難，到底不能做到正確的地步。因爲在這種時候，一切判斷的材料，大概不外是由企業家所供給的，企業家既不很願意供給材料，即使不得不供給，但這種材料，究竟由多少程度的真實所製作出來的呢？要觀察此事，須要有高深的技術上的知識，和經營上的洞察力。

因爲這個緣故，於是不得已，惟有想出要由某一種客觀的標準以測定企業家能力的企圖了。這種標準，最先被想出來的，就是生產出來的財產的價格。即是說，價格如果是增高，可視爲該企業家的工資支付能力是大，價格如果是下落，可視爲能力也減少。這個辦法，近年在新

西蘭，漸漸採用起來了。此外，英國某方面也曾採用，但是這個辦法，祇要是明瞭價格理論的人，就容易知覺，這決不是一種安全而正確的標準。因為由財貨價格的高低而起的利潤的大小，是以需要的伸縮和生產費的多少為依據的。縱使生產物的價格下落，但假如需要的彈力漲大，生產費也低下的時候，企業的利潤，仍然可以增大，利潤既大，企業家的工資支付能力，也當然不能不增大。除此之外，生產物的價格，有時也可以因某種目的的緣故，故意的把牠定得很低。

## 其二

其次，是以觀察生產原料價格的高低，為測定企業家能力的標準的，但這種辦法，也常常不能算是十分確實的標準，要考察原料價格的變動，是依什麼原因而發生的。假如原料價格的騰貴，是隨着一般物價騰貴的趨勢而發生的，那末，生產財貨，也當然會一樣的騰貴起來。兩者既然是在同一程度之下來變動，那末，對於企業家的工資支付能力，絲毫也不會發生影響。

## 其三

其次用做測定能力的標準的，就是觀察大多數的企業家現在所一致肯支付着的工資，即可為一種標準。這是出發於下面這樣一個觀點：凡大多數企業家實際肯支付着的工資，即可視為他們實際上因有這樣的支付能力，所以纔肯這樣支付。這種標準，實際上也是由新西蘭的裁判所採用過了。從大體上看來，縱使不能完全妥當，也總可以差得不遠了吧；但是這也



祇是限於某一種產業或職業，其內部是同一性質所構成的時候，纔能如此；如果各企業之間，在關於內部的組織，經營規模及技術等方面，有性質上的不同，那末，這個辦法，也仍然不能成爲可以十分用的標準。

#### 其四

還有，和這大同小異的辦法，就是觀察事業的競爭者所定的工資，以爲一種標準的；這大概是觀察外國市場上的事業競爭者所支付的工資，以爲根據的。但是，因爲國家的不同，所以事業經營的組織及方法也不同，事業資源也不同，乃至企業家的能力，勞動者的能率等，也盡不同，若依這爲標準，是很容易弄成錯誤的。

#### 其五

其次，還有主張以企業利潤爲標準的，但利潤這東西，可以由企業家的運用手腕，能夠表示大，也能夠表示小，尤其是很容易把利潤故意隱瞞蔽起來，所以利潤這個東西，決不能成爲可以怎樣信賴的標準。並且，利潤大多是依據企業經營上的組織或方法的不同，而也不同，決不是各企業家之間都能同一樣。

#### 其六

最後，還有一種主張，就是要由觀察失業人數的多少，假如失業人數是多，便認爲是工資過高的結果，假如失業人數是少，即認爲這是工資的證據，便要以這個工資爲標準。然而，失業的發生，除了工資關係以外，還有很多的原因，失業人數的多少，不一定就可以成爲估量工資

負擔能力  
與利潤的  
關係

適當與否的標準。況且，企業家常常可以一時故意的把失業人數弄成多或少。

這樣看來，無論那一個標準，都不能算是正確。並且，凡上面所述的，關於企業上工資負擔能力的觀察，完全都是一種不敢影響絲毫企業家的企業利潤的觀察。換句話說，就是認為企業利潤是應獲得一定額，要在這個定額利潤的範圍之內，觀察企業家究竟能夠負擔多少的工資的一種議論。並而，我們不能不更進一步，試想看看，假如企業家的利潤，在某種程度內縮少一點，而且企業家並不因此停止業務，即在繼續營業之中，稍為把利潤縮少，如此，則其能夠勝任的工資負擔，是可以達到如何限度呢？同時，更要研究一下，假如企業家一旦自己承受了這種工資負擔之後，究竟能夠把這個負擔轉移多少程度到消費者的身上呢？再則，假如企業家自己甘願犧牲，來負擔工資之後，那末，可不可以由企業經營上的組織及方法的改善，以增進其負擔能力呢？這一點，也不能不研究一下看看。像這樣，把各方面的事情，都一一研究起來，那末，關於負擔能力的問題，愈更難以解釋起來了；不過實際上，要正確地估定工資負擔能力，委實是非常困難的一件事。

當成指導  
原理看待  
各種原則  
的不完全

其不完全  
的情形

## 第十章 各種原則的適用和效果

從上面幾章所述過的看來，我們可以知道，所謂生活必需工資的原則，所謂公平工資的原則，乃至所謂產業負擔的原則等。無論那一個原則，都不是在工資整理的指導原理上，能夠發揮毫無遺恨的作用的，無論那一個原則，在牠的適用範圍上，都有一定的限制，僅用任何一個原則，以抵抗種種困難，往往是走不通的。但除此以外，又似乎沒有其他更完善的工資整理的原則，因為上面已經說過，關於工資整理的原理，這三者就是最主要的代表原理了；所以，結局，在實際政策上，除了把這三種原則，適當地混合運用，互相取長補短外，別無其他的辦法。

先就生活必需工資拿來看吧，從勞働者方面說來，這種工資，雖然可謂是無論在怎樣的情況之下，都必須獲得的一種最低工資，但假使生產上的生產力，沒有支付這種工資的能力時，實際上究竟不能把牠採用做最低工資標準。不過，這件事情，有把產業從一般上觀察，以定出能普遍適用於一切勞働種類之最低工資標準的，有僅對於某種特殊產業或職業以定出最低工資標準的，這兩種不同的立場，不得不出二樣的結論來。再，假如把產業或職業從個

對照工資  
的整理目的

別的方向來觀察的時候，似乎立即會想到這是可以適用公平工資的原則，但對於此事，如果沒有其他的什麼原則，比如這種勞働，應該是若干，那種勞働，應該是若干一樣，可以估定適用於某種勞働的工資額或工資率的話，單靠公平原則這東西，是不能夠決定勞働的工資的。一定要由其他的什麼原則，替牠決定了工資之後，纔能將某種勞働的工資，和另一種勞働的工資，拿來比較，看看公平不公平？或者是將同一種類的勞働拿來觀察，是否在任何一個地方，都能獲得同一樣的工資？是否都是在一種公平的狀態之下？假如有什麼不公平的地方，那麼，就把牠整理。所謂公平原則，祇有在這樣的時候，纔能適用得有效。但是，那所謂產業負擔能力的原則，固然也是一種對於某種產業或某種職業的勞働而定的工資額或工資率的原則，但所謂產業或職業，其本身的意思，既不很明瞭，而所謂負擔能力，又是一種很不確定的東西。

因為情形是這樣的緣故，所以現在如果對於這些原則，要估量牠的實際政策上的效果，那末，第一先要看看工資整理的目的，是在於那裏？目的看定了以後，其次，就須研究，到底三個原則中，要用那一個原則，最能適合於牠的目的。再次，如果這一個原則，不夠應用，便須決定應拿那一個原則來補充。

工資整理的目的，前面已經論述過，大體上可分為有二種重大的目的，一是對於工資過

低的，即所謂『搾取制度』的工業方面而施行的工資整理；他是爲要杜絕或減少工資上所發生的爭議的原因而施行的工資整理，即以圖謀勞働界的和平爲目的的。照這些目的看來，假如是爲着防止『搾取制度』那末，在工資整理的原則上，我們可以知道，採用生活必需工資的原則，大體上是可以適合的，此外，再拿公平工資的原則來補充，最後，並運用產業負擔能力的原則來限制。至於對於圖謀勞働界的和平的目的，則因爲公平原則的紊亂和產業負擔能力問題上的工資與利潤的分配問題，始終是勞資爭論的原因，所以，不管怎樣，這兩個原則的適當的運用，是最先應該想到的事。此外，有時也要加用生活必需工資的原則。總之，我們依據工資整理所認定的目的，在某種程度內，也可以解決事業指導的原理上的問題。

同時，對於這些原則在實地適用後所生出來的效果，也可研究看看，看其效果如何，就可以知道原則的適用如何。

以下是略把那些以整理過低的工資爲目的的工資整理事業拿來看，事實上正如前面所說過的一樣，現時一般的工資整理事業，大多是在這種目的下施行着的。

在今日的實際狀況之下，勞働者所領受的工資，全由勞働上的需給關係來決定，這是一般所相信的事實。所以，現在假如在某方面，發生工資低落的情形，那末，這個低落的理由，一定

勞動供給  
過大的時

是因為對於某項勞動的一定限度的需要陷於供給過多的緣故。這就是說，某種勞動，是一種不需要怎樣熟練技能的勞動，或縱使是需要一點熟練技能的勞動，但這種熟練，是大多數的人，比較容易習得的熟練，因此做這種勞動的人，常常是為數太多，勞動的供給，變成多於需要了；否則，是因為一般經濟狀況或生產界的情形發生了變化，以致對於該職業方面的勞動需要，減少了。再詳細的說，是因為流行上或嗜好上的變化，以致該項生產物的需要減少了，因而該方面的勞動需要也隨着減少。再或者是因為改用了新式機械的緣故，節省了勞動，以致勞動的需要，減少了，等等。

對於這種因單純的需給關係的變動而起的工資高低，工資整理的力量所能夠做到的地方，實在是微少得很，大多是無所措手。但是，假如我們不單看表面上所發生的狀態，能夠更進一步的稍為深切觀察一下，那末我們不難看出，凡是工資的高低，尤其是在工資過低的時，常常和勞動生產力的大小，有很大的關係。如果把這種情形弄明白之後，那末，對於此事，往往可以發現尚有施行工資整理的餘地，以及應該依照何種原則以施行工資整理的途徑。

在某一方面，或一般的在某種社會情形之下，勞動生產能力的所以低下，有時是由於勞作着的土地生產力之缺乏，這在農業上，往往可看見這種實例。在這樣的情形之下，便是利用

勞動生產  
力低下的  
時候

工資的政策，也不能想出什麼辦法，但是，有時情形和這不同，勞働生產能力的所以低下，却是起於勞働本身，即是說，起因於勞働者的體格、性質，或起因於勞働者的生活、境遇等。特別是起因於後一種，即生活與境遇，大概是因為工資太低的緣故，不能攝取充分的營養，或不能經營適於維持健康和體力的生活，以致勞働能率降低下去；此外，又如照出產額制給資的工作，因工資率太低，要獲得生活上必需的工資收入，不得不忍苦作長時間的勞働，結果，陷於過勞，以致生產能力，降低下去。在這樣的情形之下，如果能夠運用工資政策，以生活必需工資，為一種最低工資，那末，工資整理，必能實施得有效，勞働能力，也可以漸漸增高。

這種工資整理，第一，必須依據生活必需工資的原則來施行，這是一看就容易明白的事，在這種時候，如果要隨便運用其他的原則，想收獲同樣的效果，是斷不可能的。比如就把公平工資來說，縱使是太低的工資，但祇要大家同是低，在職業當中，不會發生不公平的事情，那末，就沒有適用公平工資的餘地了。儘管是怎樣的公平，但是公平得太低仍是不濟事，要把這種太低的工資施行整理，一定非從生活保障的意味上着手不可。同樣，在產業負擔能力的原則來說，也是一樣，往往是在低廉的工資支付狀態之下，纔恰好勉強酌能適應產業上的負擔能力。企業家並非故意支付低廉的工資，以榨取勞働者，而是因為勞働能力低下，生產力薄弱，企

業上祇能夠負擔和這勞動能率相適應的工資，像這樣的情形，從產業負擔能力的原則來說，固然是完全遵照了原則，不為不合理了。但假如要把牠整理的話，那末，仍然祇有採用生活必需工資的原則，將工資提高，工資增高了，勞動者的生產能力，也會增高。

勞動能率  
低下的原  
因與工資  
整理的效  
果

其次，還有，勞動生產能率的所以低下，是由於工作上資本設備不充分的緣故所產生的結果，這種情形，正與因土地生產力太低的情形一樣，要用工資政策，使牠改善，祇能有間接的方法而已。假如勞動能力的所以低下，是由於事業經營的組織不良，或由於企業家經營方法的惡劣的緣故；那末，祇要採用生活必需工資的原則，頒布最低工資制，則企業家若仍繼續其惡劣的經營方法，結果，便會失敗，倒閉；否則，唯有改善其營業方法，因營業方法的改善，勞動者的生產能力，也可以隨着上昇。

復次，有時在某一社會裏面，一般勞動生產力之所以低下，是由於人口過剩，或人口過少的事實而起的。假如是由於人口過剩的結果所使然，那末，實行工資提高，祇有越發使人口增加，一定不會使勞動能率增加；但假如勞動能率低下，是因人口過少的緣故，那末，工資的提高足以促成人口增加的趨勢，結果，可以使勞動能率上進。

總之，凡一切關於工資整理的種種原理，都應該依據這樣的觀點來判斷其實行上的



兩方面的  
效果

對於勞動  
者的效果

果；但同時，對於工資整理事業本身的政策上的效果，也應該依據這個觀點來觀察。至所謂效果，當然首先應該拿勞動者本身所生的效果，和企業家方面所生的效果來研究；上面所述的，不妨看做是效果上的要點。

對於向來祇能獲得低級工資，連生活也難以維持的勞動者，如果替他們制定了能夠保障生活必需費的最低工資，那末，他們的生活，既得到了安定，不但在勞動者生活的物質方面，即在勞動者的精神方面，也會給與多大的影響，使他們能夠獲得安心，獲得希望；在身心兩方面，都能增進健康，這是毫無疑義的事。而且，這些事情，就祇做到了這一步，已可說是一種偉大的收獲了。因為那些一向不能過『人』的生活，一向在不健康乃至不道德的陷溺下，對人生早已絕了希望，始終沈淪在悲苦的深淵中的人們，假如他們一旦能夠得到『人』的生活的保障，能夠在新面目和新意氣之下，重新踏上人生的道路，這無論從個人方面或社會方面看來，實在是一種很偉大的事蹟。然而假如更能夠因此增進勞動的能率，在生產上獲得更多的效能，那就在經濟上也發生了效果，從社會上看來，可算是獲得了雙重的效果了。固然，工資的提高，不見得立刻就會表現出勞動生產能力的增進，因為勞動能力所以低下，正如上面所說過的一樣，有種種不同的原因，依據原因的如何，有時幾乎不會生出什麼效果（勞動生產能

## 對於企業家的影響

率增進的效果)的,也有效果來得極其遲緩的;但縱使效果遲緩,祇要牠能夠發生效果,在工資整理政策的意義上,便不算沒有成就了。而且我們要知道,凡由提高工資所產生的效果,比起一時多額的提高工資來,還是一點一點的逐漸提高的工資,比較來得有效。

提高工資,對於企業家所給與的影響,以及由這影響所促進的業務的改良,從經濟上看起來,比對於勞動者所給與的影響,有同樣重大的意義。凡一切能夠在低廉的工資下雇用勞動者的情形,正所以使企業家們,在企業經營上,不求進步,不加改良,永遠苟安於劣下方法的一個最重大的原因。凡是進取的企業家,都是在日夜努力於經營的改善,自動的逐漸提高工資,使勞動者愉快地拿出十分的熱心和注意,誠實和責任,以從事於勞働,並盡量的發揮他們的能率。比如美國的福特汽車公司等,就是這種實例。但同時,在政策上,利用提高工資的方法,以促進企業經營的改善,也是一種容易奏效的現象,將英國克夫委員會(Cave Committee)的報告書中,關於某製造業的論述,也曾這樣記載:『凡普通平均的企業家所支付的工資,不能就以爲這便是產業支付能力的表示。有某種產業,因爲不得不支付比向來更高的工資之故,於是不得不改良產業的經營方法,使適合於這種工資的支付,但一經改良,則仍然能夠支付這種工資,這實在是一種值得驚異的現象』云云。

企業家因爲不得不支付更高的工資，所以不得不從工資以外的生產費要素上，將從來沒有想到可以節約的地方，開始節約起來了。一經節約，却發現很有節約的餘地。於是反而在經營上，將企業大大地改善了，提高工資的結果，使企業家和勞働者雙方獲得了利益。這種情形，是英國監督官等對於工資局的作用，從實地觀察中在各方面所看見的事實也。即是某學者親自調查研究後，所明白確認的地方。（關於這種實狀，詳於 Dorothy Sells, the British Trade Board System, An Inquiry into its operation. London 1923 pp. 77. ff.）

在澳洲，當聯邦仲裁裁判所決定較高的工資時，一般企業家，也大概利用事業經營上的改良，以講求掙脫工資負擔的方法。

總之，適當的提高工資，可以當做一種促進事業改良的刺戟劑，這是一般所公認的事情。祇有那些立足於舊式經濟觀點的人們，對於此事，纔是反對的，他們認爲：『低廉的工資和高貴的食費，纔足以刺戟勞働者的努力；』但是這種主張，未免是一種太把人類看做動物的議論了。此外，尚有人說：『凡足以刺戟企業家的，祇是獲利的希望，而不是損失的恐懼；』但這種議論，是在沒有實施提高工資政策時所有一般議論。其實，當提高工資時，對於現在營業中的企業家，能夠給與最大刺戟的，一定是損失的恐懼。他們所籌劃的，一定是：要怎樣纔能夠掙

避免損失的方法

脫工資負擔的增加，纔能斷續營業，不會損失。而所謂掙脫負擔的方法，又一定是利用經營的改善，以減少經營上的費用。

工資政策與企業方法的改善

改善經營的方法，也有種種，但凡是實施了工資政策，尤其是設置了工資局的地方，無論對企業家方面，或勞動者方面，都同樣的助長了組合團結的趨勢。已經有了團體組織的，是促進其發達，尙未有團體組織的，是促其從新組織。企業家的因互相團結的緣故，遂行了企業方法的改善，實在是一種最顯著的事實。這種事實，足以表示種種的意義和結果。因為這件事的本身，從社會上看來，算是一般的改善了勞資間的關係，同時在經濟上看來，也算是產生了種種可喜的結果，實在是一種值得歡迎的事情。我們尤其不能忽視的地方，是因此企業上經營的組織或經營的方法，得到了不少的改善。

支持不住的企業

然而，現在，假如有某種產業或某種企業，無論如何，在牠的經營上，實在沒有可以改善的餘地，竭盡她所能夠負擔的力量，來支付工資，也不能達到那保障生活必需費的最低工資所定的程度。那末，對於這種產業或企業，若是必要強制牠支付最低工資，那除了破滅之外，沒有其他的方法了。但是像這種企業的破滅，從社會上看來，是不值得悲觀的，所以在工資政策上，對於這種情形，簡直沒有顧慮的必要；關於此事，那位澳洲調停制度的大功勞家 Mr Justice

Higgins 氏曾明白地說過。又如英國勞働組合總會議中的職業局顧問會 (The Trade Board Advisory Council) 也曾斷言的說：『像這種企業的繼續存在，既然是增重了社會一般的負擔，那末，迅速的使牠滅亡，在社會上看來，却是一種利益。』

但是，既然說到了這樣的議論，那就等於說：『凡對於其所使用的勞働者，連生活必需工資，也還不能支付的企業，在社會上便沒有存在的權利了。』這樣一來，對於這個問題，更非嚴格的加以研究不可了。其中，尤其是所謂勞働者生活必需費這種東西，究竟是指支持一個人的生存所需的費用呢？還是指支持一家人的生存所需的費用？關於此事，非把前面第七章第四節所論述過的地方，更加詳細地研究一下不可。再則，這種工資，假如把牠區別為基本工資和家族津貼費來研究的話，適當不適當呢？如果做爲適當，那末，這兩者的關係，又應該怎樣去規定呢？關於這些問題，無論在理論上及實際上，都不能不成爲重要的研究問題。這種研究，從各方面看來，實在非精密詳細一點不可，所以特把牠改在下編，家族津貼工資制 (Family endowment or Family allowance) 來論述。

Burns op. cit, P. 389-411

Fisher, op cit, p. 187-209

社會問題體系 卷五

Sells, op, cit, p. 77—241

工資是商  
品化的勞  
働的代價

生活必需  
工資與家  
族工資制

## 第九編 家族工資制

### 第一章 一家生活費是決定工資的基礎

照從來的實際情形看來，勞動是被看做一種商品，而工資，不過是當做勞動的一種代價。所謂經濟學家，也大多是根據這種見解，以建立工資理論。在這種見解之下，工資既是勞動的一種代價，所以，工資祇是按照勞動本身的價值來決定的，並且，也祇能夠按照勞動本身的價值來決定。至於對於施行勞動的人——勞動者，以他們生活上的必需費等一類的事情，拿來當做工資決定的原因或標準，這種事，認為是和工資之間，沒有什麼直接的關係。然而，現在我們當做問題來研究着的家族工資制，却是當決定工資，決定勞動的價值時，不但對於勞動本身，即對於「勞動者」這個人，也要考慮一下，考慮到勞動者的生活，尤其是考慮到勞動者的家庭的生活。

那所謂生活必需工資，(Living wage)便是認為應該顧慮到勞動者生活上的必需，以為決定工資的標準的。這所謂生活必需，可以從勞動者個人的生活上着想；也可以從他們家

族的生活上着想；但是，在這裏所說的家族工資制，就是考察勞動者的家族生活，按照家族生活的需要，以決定基本工資，或在基本工資上，附加若干額的一種辦法。這樣看來，家族工資制，是和生活必需工資制有密切的關係的，或即看做是生活必需工資制的一種形態，也無不可。總而言之，家族工資制的本身，也是很值得研究的一種制度。

個人主義  
觀念與獨  
立生活

現在的經濟，大概是以個人主義為基礎的經濟，即自古以來的經濟學，也大概是以解說個人主義的經濟為本位的經濟學。所以，人們都認為應該以自己的勞動，來支持自己的生活；凡沒有財產或祇有些微財產，專靠財產的收入，不夠維持生活的人們，除了由勞動以獲得工資報酬而生活之外，沒有其他的方法，從這一點意義看來，早就暗示着「工資是可以支持人們的生活的一種收入。」這種觀念，可說是很確定了的觀念。然而，假如我們稍為進一步想看看：這所謂「人們的生活」，是僅指某一個人的生活呢？如果是指某一個人的生活，那末，是不是認為人們不問男女老少，都應該個人個人地勞作着，以支持自己的生活呢？抑或是這所謂「人們」，大概是指社會上有獨立地位的成年男子而言所謂生活，是至少包括他們的妻和未獨立的兒女而言呢？講到了這些問題，幾乎從來都未有過明確的觀念。在經濟學上，關於家庭生活的注意，並非全然沒有，但雖然有，也是很不完全，很不徹底，而且近來關於家庭生活的

個人生活  
與家庭生  
活



注意，愈更有被忽視的傾向了。再則，『說到人的生活，就是指那個人的家庭生活。』縱使有人以這樣的觀念為基礎而建設一種議論，但所謂家庭，是指怎樣的家庭呢？即連舊式的大家族制也包含在內呢？抑或僅是把現代的小家庭制，放在眼中呢？如果是指小家庭制，那末，關於小家庭的人數，是以一家幾人當做普通的家庭呢？抑或不是把平均人數當做普通的家庭人數，而必要以每一家的實際上的人數為基準？——關於這些問題，幾乎從來沒有一種明確的見解。

我們試從古典派的經濟學家看起，在工資學說及其他等方面，關於人的生活必需費這件事，並不是沒有被研究過，並且所謂生活必需費，也曾被解釋做家庭的生活必需費而研究了，但是關於上面所述的幾個問題，却幾乎沒有在明確的概念之下，說明過。第一，亞當斯密士氏（Mr. Adam Smith）也承認以人們的生活費為工資的基礎。他說：『人們不但靠工資以維持個人的生活就夠了，還要維持人口的存在；』他又說：『這維持人口所必要的費用，便可成為工資的標準，實際的工資，是常在這標準的上方或下方變動着，但關於需要供給的白然法則，却常有要使實際工資和這種標準趨於一致的傾向。』（A. Smith, *wealth of Nations* Book I. chsp. VIII）但是他終沒有更進一步，對於一家人數的多少等——依據一家人數的多少，以明定一定的生活必需費——加以詳細的論述。馬爾薩斯氏（Mr Thomas Ro-

fert Malthus) 及里加圖氏(Mr David Ricard)也認為『生活必需費便是工資所常常要趨向着的一種正常的水準。』(Malthus, Essay on the Principle of Population, Ricardo, Principle of Political Economy and Taxation, Chap, V.) 密爾氏 (Mr John Stuart Mill) 也說：『凡工資的最低標準，是依據一家——在經濟關係上，足夠維持人口之存在的那樣大小的一家——的生活必需費來決定的。』(J.S. Mill, Principle of Political Economy, Book II, Chap. XI) 但是，這些任何一個學者，對於人口維持上，人們以其所得的工資來負擔生活，究竟應該負擔到怎樣的程度呢？這一點，却始終沒有說明過。近來，馬夏爾氏(Mr Alfred Marshall) 也曾說：『凡正常的工資非能夠使勞動者足以支持他的本身及他的正常大小的家族生活不可。』(Marshall, Principle of Economics, Vol. I. P. 556) 但關於這所謂正常大小的家族，究竟是怎樣大小的家族？却沒有說明。

然而，我們試回頭看看勞動者生活的實際情形，自從中世紀時代以至產業革命，及產業革命以後暫時之間的狀態，凡是一家當中的人，大概人人都能力相當地勞作着，對於生活費的獲得，各人都有多少的貢獻，綜合各人的所得或收入，一家就好像一個共同團體一樣，生活下去。尤其是在那尙遺留着很多的農業經濟，或家庭自給經濟的殘影的地方，更是如此。但即

關於家庭  
裏面的勞  
働情形的  
變化

一 依靠家長  
一人收入  
活的全家生

在交易經濟之下，那些處在不得不靠工資收入以維持生活的境遇中的人們，也往往可以弄到這種狀態——爲了生活，妻兒也出而勞働，以獲取多少收入的狀態。這樣看來，凡一家的苦腦，似乎並非專靠自己一人的工資收入，以支持一家生活的全部負擔，祇有那不幸，家裏全是病人或全是無能力的人的家庭，纔是例外。但是，到了近時，所謂雇傭勞働，已成爲一般的普通原則，女子勞働雖然在任何國家，都頗盛行，但這些大概是尙未結婚的女子。至於婚後的女子，大多數是因爲家庭的事務太多，事實上，不能出到外面，從事於雇傭勞働。至於兒童，既然國家制定了工場法，鑛業法等，一方面，也因爲實施國民義務教育，在義務教育年齡以下的兒童是不消說，大抵在十四歲以前，是不准從事於雇傭勞働的，而且，自從這種禁令嚴重地勵行以來，實際上，幼童的勞働，很少有施行了，卽有，也不過在家庭裏面勞働，或做農業的幫手，或做家事的雜務而已。像這種狀態，是和以前工場法，鑛業法尙未制定時，一般的准許兒童勞働，甚至極幼小的兒童也往往從事於雇傭勞働的那種狀態，有很顯著的差異了。

因爲這種情形的變化，所以在勞働者的家庭裏面，凡是一家的首長，變成不得不以他一個人的工資收入，以負擔差不多全部的家庭生活費用了。這種狀態，雖然在那文化產業落後的國家，因多少尙遺存着舊經濟狀態的殘影之故，可以稍爲緩和一點，但在文化，經濟越進步

的國家，則這種狀態，越明瞭顯著。

到了這個時候，如果仍是祇照從前的樣子，隨便估量一下人們生活上的費用，以為決定工資的標準；或者站在個人主義的立場，祇觀察勞動者一個人的生活上的必需，以為決定工資的標準，那末，勞動者在實際生活上，便不得不陷於困難了。再則，如果不把「生活上的必需」這件事放在考慮之中，以決定工資，祇按照着勞動本身所有的價值，支付視做「勞動代價」的工資，好像勞動者的生活上的費用，對於工資的決定，是沒有什麼直接關係似的。那末，勞動者，現實地陷於困難的人，必定漸漸增多，從社會的立場看來，實在非想個什麼辦法以謀解決此問題不可。

近來所以會有工資整理事業的施行，大概就是起因於這種事勢的必要。這是在前編已經詳述過了；例如實施保障生活必需費之意義下的最低工資制，就是明白地表示這種情勢。同時，關於工資的見解，近來，也大大地變化起來了。在這種見解的變化的促進上，給與了很大的力量的，當然要算是那社會主義的經濟學說和社會主義的實際運動。依據社會主義的見解，是不把工資，僅僅看做是勞動商品化的一種代價，牠是始終主張：要把勞動者看做是一個人，要以勞動者的生活為辦理工資的基礎。再則，由 Charles Booth 氏等所施行的社會改良

收入與生活費的  
調和

關於工資  
見解的變  
化

事業，對於此事，會有不少的貢獻，這也是不能忽視的地方。此外，還有 Pope Leo XIII 以下，嘉索利克教徒的活動等，也是不能忘記的一種。

但是，實際上關於家族工資制的運動，成爲現實的勢力的，還是屬於最近的事情。尤其是在世界大戰以後，愈更顯著地發展了。這是有牠所以然的理由的，即因大戰期中，通貨的膨脹和物質的欠乏，引起了物價的高度騰貴，一般的生活費大爲增加，因此，在英國以至其他的各國，對於工資，都不得不支付額外的戰時津貼費了。而且，這種額外津貼，大概不是按照勞動者的等級，以定出等級制的津貼額，而是依照人之生活上的實際必需，以支付適當的津貼額，再則，這種津貼，大概是給與一家的首腦，而且所取的方針，是務要能給與最迫切需要津貼的人，俾能緩和他們實際上的生活困難。同時，所以採取這樣的辦法——詳細點說，所以不採行全般的均一支付，而要按照個人的實際必需，以支付適當的津貼額，也是因爲企業家方面想要可能地節約津貼額的緣故。

這種物價騰貴的趨勢，特別顯著，開始痛切地感着戰時津貼的必要的，便是一九一七年。因此，各國的家族工資制成爲實際化的，也大概是起自該年。即當初是大戰期中臨時性質的津貼，現在已變成永久的制度，要以這制度爲工資支付的根本方針了。此外，尚有如法德等國，

因憂慮戰時人口的減少，要使人口不再大量的減少下去，並為防止濫行人為的避妊起見，也要按照家族人數，支付家族津貼，以圖防止人口減少的趨勢。

總之，到了近代，那實施最低工資制的趨勢，方漸漸成立起來的時候，自從大戰以來又更進一步，發見出家族工資制了，這個趨向，可說是一種新的趨向。

最低工資  
制與家族  
工資制

最低工資  
與生活程  
度

普通的最低工資制，正如前編所詳說過的一樣，各國早已實施着了。這種工資，大抵是以生活必需費為標準而制定的，但所謂生活必需費，其意義是解釋為『凡勞動者及其一家，在能夠施行正當享樂的人類生活程度上，支持其生計時所需要的費用。』本來關於人類的生活程度，約可劃分為：（一）貧窮生活程度，（二）最低生活必需程度，（三）保持健康及保持體面的最低程度，（四）最低享樂程度。所謂貧窮生活程度，是指最低層的貧窮線，或甚至在這以下的生活程度而言，祇是那些社會落伍者的生活，必需等待貧窮救濟的那種程度的生活。所謂生活最低必需程度，也不過是名為人類，而實際僅能夠像動物般的勉強繼續生存的程度而已，也即所謂僅能夠活得下去的程度而已。至保持健康及保持體面的最低程度，也不過能夠勉強維持健康及勉強保持『做人』的體面，可以不致於營那過於卑賤及紊亂風紀之程度的生活而已。祇有最低享樂程度，纔算是像個文明人，雖然是最低程度，却是一種能

一家九人  
的標準與  
生活

擬設的  
五人的  
標準與  
實狀不  
能一致

夠『享樂人生』的生活程度。所以，現在如果要採用最低工資制，使勞働者能夠獲得生活的保障，那末，工資就非保障能夠達到這種最低享樂程度的生活不可。若說到最低工資制，那就應該如前面所說過的，非要使勞働者及其一家，能夠依然『正當享樂的人類的標準』(Human Standards of reasonable Comfort—Piddington, Next Step, P.1)而生活不可。

然而，現在的問題，正如前面所說過的一樣，就是這所謂『勞働者的一家，究竟是由幾人而成的？』一個問題。關於這個問題，在歷來的普通最低工資制度上，大概是認為一家五人，即由夫婦及十四歲以下的兒女三人合計而成。以這樣人數的家庭，稱為正常的家族，(Normal family) 以這種正常的家族為標準而確立工資制度，這是普通的例。又認為凡一家領袖地位的丈夫，不得不得以其工資，以扶養他的妻及未能獨立未准從事於雇傭勞働的十四歲以下的三個兒女，在最低工資制度之下，企業家對於勞働者，至少有支付等於這種工資額的義務。固然，在那祇限於保障女工的最低工資制度之下，却有以支付女子一人的生活費為原則的風氣。但是，認為一家是由五人而成，這件事的本身，就是一種擬想的數目，所謂夫婦和兒女三人這個數目，也許是由平均所計算出來的，或是由維持人口的觀點上，所計算出來的，但和實際上存在着的大多數的勞働者家庭人數，不見得就能吻合，實際上能夠和這所謂正常人數

的家庭恰好一致的勞働者家庭的數目，在全體勞働者家族數中，占着怎樣的<sup>？</sup>比例？這只要參看了各國的統計實數，就會立刻明白原來祇有比較少數的家庭，纔能適合於所謂正常的家庭人數。所以，結果，凡有比這人數以上的家庭，靠正常標準下所支付的工資，便不能過如制度上所預期的生活了；而在這個人數以下的家庭，都能以最低工資，過稍為裕餘的生活。關於這些情形，正和前編第七章第四節所述的一樣。

我們試將各國關於勞働者家庭人數的調查，拿來看看，歷來不過是把戶口總數，去除了口總數，以這除出的值，即視為平均的一家人數。但到了近時，已有稍為蹈入實地以調查一家人數的了，所以，關於這方面的材料，也多少能夠獲得一點。

先從英國的狀況看來，關於這種調查，是Bowlye及Burnett Hursetl<sup>1</sup>氏所施行的。(Livelihood and Poverty)這是在四個都市，從每二十個勞働者家族中，選出一個家族來調查的，以二千個男子雇傭勞働者的家族所求得的數目為基礎，其結果如左表所示！

所扶養的兒童數

家族數的百分率

○

三〇、二

一

四一、九

勞働者的  
家庭人數

英國的狀  
况



二 一八、八  
 三 一三、〇  
 四 八、二  
 五 四、〇  
 六（或以上） 三、九

這個調查，是不以個人爲單位，而是以一家爲單位，所以凡是沒有家庭牽累的勞働者，是加入在沒有兒童的部類中，因而這部類的百分率，不得不認爲會更多，但縱然如此，養有三個兒童的家庭，仍不過佔總數中的一三%，其餘七九%，是僅有比這更少的兒童，而有比這以上的兒童數的家庭，不過一六、一%。再 Bowley 氏在一九二一年用一九一一年的人口統計爲基礎，從七個都市，作成了如左的調查表：

十四歲以下的兒童數

一千個的勞働者家族中

〇	五三一
一	一六二
二	一一五

三	八四
四	五五
五	二八
六	一〇
七	四
八(或以上)	一

從這個表看來，凡有三個十四歲以下的兒童的家族數，不過占八、四%，其中八、八%是在三個兒童以下，而有三個兒童以上的家族，不過九、八%而已。

其次，就法國的狀況來看，據一九一九年巴黎製造業團體所做的調查在九九、六〇〇名的金屬工業勞働者當中，有三六、九%是因沒有結婚，或婚後死去，或離了婚等的緣故，沒有家庭的牽累。其餘六三、一%是結婚了的。茲按照他們所扶養的兒童數，分類起來，有如左表的結果：

法國的狀況

兒童類

已婚勞働者的百分率

○

三八、四

- 一 三三、六
- 二 一七、五
- 三 六、四
- 四 二、五
- 五（或以上） 一、六

100、0

第二次的調查，是一九二三年里昂市的Dr. Peret所調查的，其結果；凡有三個兒童的家族，不過占總數中的一一%，其中八三%是在三個以下，祇六%是有三個以上的兒童。（以上根據 Douglas, Waes and the Family, P.26—32）

其次，在比利時，據一九一〇年的人口調查，既婚男子總數中，二六〇、四九五入即總數的一九%是沒有兒女的。其有兒女的人，分別如下表：

二八二、五一八	即二〇、六%	兒女	一人
二五三、二一八	即一八、五%	兒女	二人
一七七、八二七	即一三、五%	兒女	三人

比利時的  
狀況

一二九、一一一	即九、四	兒女	四人
九一、六三六	即六、七	兒女	五人
六六、四三三	即四、八	兒女	六人
四四、五三二	即三、三	兒女	七人
二八、〇〇二	即二、〇	兒女	八人
一六、〇二五	即一、二	兒女	九人
一九、二七九	即一、一	兒女	十人以上

(表中兒女數,是連已成長的兒女也包含在內)

由此表看來,已婚男子所有的兒女平均數爲二、五八人,而已婚男子總數中約四分之三,是僅有三個以下的兒女;但同時,又可知其餘四分之一是佔有兒女總數中的三分之二。

其次,澳洲的情形,是如左表: (Piddington, op cit, P.18)

沒有配偶的男子.....四五〇、〇〇〇

兒女成長了的家庭.....  
 夫 九二、九四五  
 妻 九二、九四五

標準人數  
當制的不適

沒有兒女的家庭

夫 七〇、九五〇  
妻 七〇、九五〇

兒女一人的家庭

夫 八〇、二九八  
妻 八〇、二九八  
兒女 八〇、二九八

兒女二人的家庭

夫 七九、七四九  
妻 七九、七四九  
兒女 一五九、四九八

其餘的家庭

夫 二二六、〇五八  
妻 二二六、〇五八  
兒女 六六〇、二〇四

(Vibert, Family Allowance in Practice P. 14 ff)

事實既然這樣，所以如果依據一家五人為標準的最低工資，那末，就會使勞働者當中的一部份家庭，苦於生活上的不足，家族工資制度上所期望着的生活程度，也將不能保障了。但

假使將最低標準的算出，改爲五人標準以上，卽改爲七人或八人的標準來計算，如此，則所需的工資負擔，又將增至莫大金額，正如前編第七章第四節澳洲的實例所示的一樣，卽以國內的總生產額，也決然不能支付。換句話說，產業上沒有支付這種工資的能力。(Piddington op Cit P. 22) 而且，在勞働者家庭當中，有些是沒有兒女的，有些是僅有一二個兒女的，他們將會得到超過生活必需費以上的報酬；變成不是最低工資了。

一率最低  
工資制  
不安

家族工資  
制的必要

爲雇傭手  
的必要

所以會發生這樣的困難，追溯原因，無非是由於最低工資制是採用一率制 (Uniform rate) 的緣故，如果要排除這種困難，要一方面能夠使勞働者的各個家庭，都按照家庭的大小，按照實際生活的必需，以獲得最低工資；他方面，又要使工資額，能夠適應產業的擔負能力，那末，這個方法，無論如何，非採用那家族工資制——卽一方面，以沒有兒女的家庭爲標準，而制定基本工資，同時對於兒女一名給與多少額外津貼的那種家族工資制——不可。這就是那家族津貼制度下的新家族工資制之所以會被提倡的原因。

家族津貼式的工資制，對於兒女一名，應給與多少的津貼額，如果規定了之後，便要令雇主，按照其所雇傭着的勞働者人數，猶如繳納租稅一樣，將一定的津貼額，繳納給國庫，然後由國庫，對各勞働者的家庭，按照實際所有的未獨立（十四歲以下）兒女人數，支付津貼。爲什

麼？要將津貼委託國庫去計算，因為假使不是這樣做法，則雇主將會不喜歡雇用有兒女的勞働者，如是，則有兒女的勞働者，將陷於就職困難。尤其是那有多數兒女的勞働者，必要常常陷於失業的苦痛，陷於生計艱難的境地。假使不問兒女的有無，祇要按照雇傭勞働者的人數，由企業家將一定的津貼費納入國庫，這種弊害，便可以免除了。不過，說到支付家族津貼費的方法，各國各有多少的不同，這是不能忘記的一點。

## 第二章 各國的家族工資制

### 第一節 法蘭西的家族津貼制

法國，是人所共知的一個人口不增加的國家。而且經濟發達的狀況，也不能像英美等國一樣。所以在該國，一方因為要促進人口的增殖，至少，要防止那人為的產兒制限的盛行；他方是為要盡量地減輕由最低工資制所引起的工資增加的負擔——因為這兩種緣故，所以法國的家族津貼制，在歐洲諸國中算是最先實施了的。不消說，因世界大戰所引起的人口上及經濟上的隱憂，更是對於這種津貼制度的急速發展，成爲一種很大作用的促進劑。

試考察法國家族津貼制的起源，固然可追溯到一八六二年，但這種制度，開始成爲實際明顯的制度，還是一九一〇年的事。法國的津貼制度，有對於政府或地方自治機關的使用人員而施行的；有由私人的企業團體所施行的。而後一種復可分爲設置共同基金來辦理的，和單獨辦理的二種。

先從對政府的使用人員而施行的津貼制度來看，因世界大戰，物價騰貴的趨勢，漸漸加

法國的  
家族  
津貼制

制度的沿  
革



緊起來，生活費和工資漸漸不能互相追隨了。因此，一九一七年制定了一種法律，對於政府的使用人員，凡家裏有十六歲以下尚須扶養的兒女，每名給與年額百佛郎的津貼費。同年，又修改為祇對於第三個兒女起纔支付津貼，不過津貼費既增為每名二百佛郎。但是到一九一八年三月，又改為兒女二個以內，是每名年額百五十佛郎，自第三個起，每名津貼年額三百佛郎。至同年十一月，又規定對於無論第幾個兒女，都一律每名再給與百八十佛郎的附加津貼，翌年即一九一九年，這個制度，就成為永久制度了，所以結局，凡兒女在二個以內者，變成每名給與三百三十法郎，第三個兒女起，變成每名給與四百八十佛郎了。

一九二四年，對於官吏的子女，又增加津貼額，最初的二個子女是每名四百五十佛郎，自第三個起，改為每名八百四十佛郎了。這是不但增加了津貼額，而是對於第三名以後的津貼率，非常地增大了。

這種制度，除政府方面外，在地方自治機關方面，也實施了。據一九二〇年的調查，已普及施行於八十縣，但其中有十三縣，是從一九一七年的法律以前，已經實施了的。

在巴黎以外的都市，凡在人口一萬以上的三百一十個都市之中，有二百零六個都市，是已經採行了這個制度，其中大多數是從一九一七年以後纔開始實行的；但有十九個都市，是

自一九一四年以來，已有了津貼制。

鐵道公司  
的津貼制

私人的企業團體，而沒有加入共同基金制者，要算是鐵道公司，其中 *Comagine du Nord* 及 *Compagnie de Parisa Orleans*（一八九〇年）就實施了津貼制的。但到一九一六年，一切的鐵道公司都實施津貼制了。不過津貼額及其他一切條件等，各公司各各不同，因此，國家將他們均一化起來，並將津貼額也增多了。於是凡家長勞働者，其年額工資在六千法郎以下者，他的第一個兒女，可得五十佛郎，第二、第三個兒女每名可得百佛郎，再以下的兒女每名可得二百佛郎了。自一九一八年三月起，第一個兒女每名增為百五十佛郎，第三個兒女起，每名可得三百佛郎了。在一九一九年，勞働局對於鐵道公司的使用人員，兒女一名給與百八十佛郎的額外津貼，正和政府的雇傭人員一樣的待遇了。現在試將一九一八年的家族津貼平均額，拿來看看，凡每一個家長勞働者，平均可得六百六十九佛郎的津貼，再從全體勞働者平均起來，每人約當二百八十七佛郎。

當時，許多的市街鐵道及其他許多公益事業，也實施着津貼制，石炭鑛業也採用了這個制度。在石炭鑛業當中，有些是從世界大戰以前起，已經定有少許的津貼制了。此外由企業家和勞働者之間的協約，或由仲裁判決所設置的津貼制也很多。其次，在製造業及商業方面，設

其他各種  
企業的津  
貼制

有津貼制者，至一九二〇年，已可以算上五百了。在銀行方面，也可以看見這種制度。

一九二二年，據家族津貼委員會長的調查，在不屬於共同基金制的產業所支付的津貼總額達一億八千萬佛郎，在這制度下的勞働者有五十萬人。至一九二四年，據說：勞働者的數目已達七十萬人，金額不下於二億佛郎。

其次，從家族津貼共同基金制來看，這是在 Grenoble 的金屬工業纔開始採用的制度。由於 M. Snite Romanet 的倡議，金屬工業自一九一六年以來，即實行了家族津貼制，但自一九一八年勞資爭議的結果，調停委員會將家族津貼的支付，決定為強制的制度了。然而，因為企業家方面，發生出不願雇用有家族的勞働者的傾向，所以調停委員會特倡議：在企業家方面，設置共同基金，這基金的負擔，是按照所雇用的勞働者人數，對於每個勞働者，企業家的負擔是均等的，所以勞働者不致因子女的有無，而定就職機會的得失。這種議案，立即獲得企業家的贊成，於是，很快地在一九一八年五月便設立了這種共同基金了。各企業家對於基金，是按所使用的勞働者人數，繳納每名若干的均一額，家族津貼的支付，是由基金方面去辦理。

這個實例，在其他方面，也做行起來了，尤其是在一九二〇年更為廣遍施行。同年十二月，

曾集合三十個主要共同基金的代表，舉行關於事務上的會議，並組織了一個不很嚴束的聯合會（Comité des Allocations Familiales）後來，共同基金的設立，更大受獎勵；至一九二四年，在這制度下的勞働者總數，約達百二十萬人，支付着的家族津貼年額達一億二千八百萬佛郎。如果加上不屬於共同基金制而也支付津貼費的企業勞働者及政府的使用人員，那末，在家族津貼制度下的勞働者人數，實達三百萬人，約當工資勞働者及薪給勞働者總數——從事於農業及家庭勞働的人數除外——的三分之一。每年約須支付七億五千萬佛郎的家族津貼費。

## 津貼的種類

現在，我們對於在共同基金制度下所支付的家族津貼，稍為進一步的來觀察，津貼的種類有四：（一）對於兒女的每月津貼金，（二）對於母性的一次津貼金，（三）對於分娩後母性的哺育津貼金，（四）對於年老父母的津貼金。其中最重要的當然是對於兒女的津貼。並且，最大多數，是由最初的兒女起，開始支付津貼。這種津貼，對於兒女人數，從沒有設立什麼限制。祇對於年齡，設有到幾歲為止的最高限制而已。大多數是限定到十三歲為止。其餘是限定到十四歲。並且，大多數是採用自第二個或第三個起漸漸增加津貼額，以第四個為達到最高額的制度。現在將一九二二年及一九二四年，由七十五個代表基金所支付的津貼平均額，

按子女的  
位數而增

照兒女的位數區別起來，如左表所示：

第一九二二年	第一九二四年
第一一個兒女	一七、二〇 <sup>佛</sup>
第二個兒女	二二、九五
第三個兒女	二七、三五
第四個兒女	二九、三〇
第五個兒女及以上	三〇、三八
	四三

所以要設置區別的理由：（一）是兒女在第一個與第二個之間，父母尚可以有以其工資養育兒女的能力，算不得很重的負擔；（二）母親僅在一二個兒女的時候，尚有可以出去從事雇傭勞動的餘暇；（三）祇兒女二人，人口不過能維持現狀而已，一點也不能增加等等。爲了這些緣故，所以漸漸有要將第一第二個兒女的津貼費取消，改爲專對於有比這更多兒女的大家族，支付多量津貼費的運動了。

共同基金中的三分之二，是支付着分娩一次津貼金的，對於第一個嬰孩是支付五十乃至三百佛郎。平均是百七十佛郎，自第二個嬰孩以後，平均約支付百四十佛郎。此外基金中約

附設社會  
事業部

五分之一，是以母親哺育爲條件，在分娩後的幾個月之間，支付哺育津貼費。

成爲法國共同基金家族津貼制特色的地方，便是近來爲勞働者家庭而設立的社會事業部。這事業部的任務：第一是爲調查所支付的津貼費是否能按照目的而使用，及爲陳述種種報告起見，時常巡視勞働者的家庭；第二是在醫院裏替不健康或營養不良的兒童等設備住院病床（Nancy）；第三是在市內各處設立兒童保護所，增進他們的健康（Lyons）；在各方面實施社會事業。自從對於兒童，施行了這一切的注意以後，據說：勞働者兒童的死亡率，由千人當中的一二三人，減至四十四人了。

此外，關於共同基金下的家族津貼，還有值得記述的事情，便是能夠領受這種津貼的人，除了所謂筋肉勞働者以外，凡從事於書記勞働的人，也能受同樣的待遇；養了兒女的女工，也和男工受同樣的待遇；并且，對於兒童，是不問嫡生和私生。再則，共同基金制，爲獎勵徒弟制度起見，有些是對於充當徒弟及其他尚在學習熟練勞働的兒童，縱使已達到最高年齡以後，仍繼續支付津貼費。對於失業時期，是否支付家族津貼，這一點各共同基金所採的態度，不能盡同。有些津貼完全是日給的性質，無論是從勞働術技上的原因而失業，或由經營上的原因而失業，乃至因工場鎖閉的原因而失業，總而言之，在失業期間中，是不能支付津貼。不過，大多數

的津貼，是照月給的性質辦理着。此外也有少數的基金，其所表示的態度，好像是縱使在勞働者罷工的時候，也繼續家族津貼的支付。

## 第二節 比利時的家族津貼制

比利時，爲緩和和世界戰爭期中因物價騰貴所引起的薪俸生活人員的困難起見，對於官吏定出了支付家族津貼的辦法，即對於家有二十一歲以下未能獨立的子女者，規定子女每名，每日支付五十散幾穆（一年一八二、五佛郎）的津貼費。在各地地方，也採用了同樣的制度，此外對於筋肉勞動者也定有凡十五歲以下的子女，可領受津貼費的辦法。

一九二四年春，有所謂大家族同盟（*Ligue des Familles Nombreuses*）曾主張：『凡對於政府官吏的子女津貼費，最初的二兒，應增爲每人每日三佛郎，第三兒起應增爲每人每日四佛郎。』但關於這種問題的官選委員會，同年發表了報告書，是說：『津貼費應該隨着日用物品的零賣價格指數而適應變化。』

在私營企業方面的家族津貼制，是由鑛山業最先實施，自一九一九及一九二〇年以後，便很廣遍地施行了。而在其他的產業方面，也漸漸普及。

在企業家當中，開始創設共同基金，以圖家族津貼制度之圓滑進行者，還是起於一九二

一年；是由Versiers的機器製造業裏面所創始的制度。這種津貼，是定為可以隨生活費的變動而變動，分婉津貼費，也一併支付。後來，這種制度，一時並沒有怎樣顯著的發達，但當時在法國，這種制度，却呈現很發達的趨勢，因此，比利時的勞働者移住法國的，很為不少，然而至一九二二年八月，在建築業方面，創設了全國的共同基金制度，於是跟着做行的，續出不窮，至一九三三年三月，開始有地方的共同基金(Regional Fund)的創設了。

### 家族津貼 制的發達

像這樣，家族津貼工資制，在比利時，也逐漸發展起來了。比利時的家族津貼共同基金，普通對於領受津貼的子女的年齡，最高限度定為十四歲。有些基金，對於僅有子女一人者，不給與津貼費；但對於領受津貼的子女人數，却沒有限制。對於子女的嫡出與庶出，也不過問，凡領受津貼費的勞働者，普通以在共同基金所屬的企業下被雇三個月以上為條件。對於罷工的勞働者，大抵規定不支付津貼，但其中有僅在罷工期間中，不給與津貼費的。這所謂單位期間，通常多是一個月制，但其中也有三個月制的。在地方的共同基金，及建築業、鑛山業的共同基金等，是規定將津貼費給與作母親的人，這無非是因為要防止津貼費會流用於子女以外的用途上的弊害而已。比利時的共同基金制，一種是依產業的區別而設的，一種是依地方的區別而組織的，這二重的組織，是值得我們注意的地方。究竟這二種之中以那一種為最好？難免



議論不一；但似乎都以爲設立一地方的共同基金，比起設立一產業的全國共同基金來，較爲便利於圖謀同一地方內的勞動者津貼費的統一，並且在管理上，也比較能保持對勞動者的接觸上的便利。

我們試看看勞動者方面對於家族津貼制的態度是怎樣？在比利時當初勞動團體，特別是帶着社會主義色彩的勞動團體，明顯地反對了這種制度。據其反對的理由是說：『家族津貼制是企業家爲要阻止工資一般的提高而考突出來的一種制度，在這種制度之下勞動者有被欺騙的危險。不止這樣，津貼制度，對於防止罷工，也有效力，所謂罷工期中不給與津貼，這件事，對於勞動者，特別是對於勞動者的妻子，很能夠使她們憎怨罷工，所以這種制度頒布的結果，勞動權便不得不被侵害了。』再則，他們又認爲家族津貼制，足以使未婚勞動者對於已婚勞動者的感情，變成惡化，有妨害勞動者全體團結的危險；例如加持力勞動組合，在法國者，對於這種制度，雖不反對，但在比利時，當初就表示了反對的態度。即在一九二一年，某督教勞動組合聯合會，發表議決案：『凡對於成年男子勞動者所做的工作，無論何人，至少，非支付足夠養活平均家族——即五人所組成的家族——的工資不可。並且，必須子女的人數超過了平均數時，纔應該支付家族津貼。』至關於支付大家族的津貼，是獎勵由勞動組合自身，創設

全國的共同基金。據加持力勞働組合的主張，是認爲與其替子女設立特別津貼制，倒不如設立足夠養活平均人數家族的生活保障工資制，或最低工資制，較爲適當；至於子女的津貼費，是認爲應該祇對於有平均人數以上的家族在一種例外的意味下支付而已。一九二三年所開的加持力勞働組合第六回大會，大體上仍然擁護這個主張。在一九二四年，聯合會爲實施對於所屬組合員的家族津貼起見，創設了一種共同基金制，這怕就是勞働組合管理下的世界最初的家族津貼共同基金了。凡聯合會所屬下的勞働組合，其每一組會員須將一定額（年額二七五佛郎）的繳費，繳納給中央基金，由中央基金對於第三個以後的子女，支付一定額（年額五〇〇佛郎）的津貼費，至子女十六歲爲止。而對於每個子女的出生，也支付一定額（二〇佛郎）的出生費。

總而言之，勞働組合，當初對於企業家所施行的家族津貼制是反對的；但至一九二二年因爲這種制度，傳播得很爲廣遍，所以Confédération Général du Travail特命令其書記一名，做關於這種制度的調查。他的調查報告書，在勞働組合對於津貼制的態度的決定上，給與了很大的貢獻。據調查報告書上的主張，是說：「勞働者在工資上，始終非貫徹同一勞働須得同一報酬的主義不可。在這種主義貫徹了之後，即在所謂工資榨取的範圍以外，同時非實

現各人能依其所必需而獲得津貼的主義不可。所以照現在的一樣，由企業家當做支付工資的一種方法，以實行子女的津貼制，是不妥當的；凡勞動者當中，養有多數子女的人，就祇「子女衆多」這一點，已算是對社會有所貢獻了。那末，此事應由社會方面，也拿出力量來，以助多子女的勞動者，乃是當然不過的事。因此，將子女津貼制實施，當成社會事業的一種，可說是最合理的事。如果照這樣辦法，津貼費便不致於任憑企業家的意志，要施行便施行，要停止便停止了。勞動者可以和疾病傷害，殘廢，失業等種種的保險制度，一樣能夠當做一種權利，以要求津貼了。津貼制度已變成一種制度來實施，既沒有什麼不便利而且能夠獲得有效的結果。』這個報告書上所提示的主張，被一九二三年二月所召開的勞働組合大會全國委員會（Comite National de la Commission Syndicale）採納了。

一九二三年并召開了比利時礦業勞動者的全國會議，在這時候，關於家族津貼制的問題，也成爲熱烈的討論的題目，而且因爲這個制度已有廣遍實行的趨勢，這是擺在面前的事實，所以勞動者對此制度，究竟應該採用怎樣的態度？不能不成爲議論的中心問題。但是大多數的主張，仍以爲家族津貼制是良好的制度，不過認爲這種津貼，必須是當做一種勞動者可以要求的權利，而不能作爲由企業家的贈與。並且也決不准用做防止罷工的一種手段。

此外，還有許多勞働團體的全國會議，也都擁護這個主張，最後在勞働組合年次總會議席上，議決委託那些負責實際運動責任的人員，應和議會裏的社會主義的團體，保持聯絡，講求一種適當的手段和方法，以實現對於家族津貼費之支付的立法主義。

自由基督  
教鑛業勞  
工組合的  
實行政案

自由基督敎鑛業勞工同盟，向全國鑛業聯合委員會所提出的津貼制實行政案，也算是勞働者對於這個問題所表示的一種主張，很值得注目，這個提案，是主張：『包括鑛業全體，創設一個全國的共同基金，這個基金由十六人所組成的委員會來管理，委員的半數是企業家的代表，其餘一半是勞働者的代表。勞働者因為要向全國基金，繳納管理委員會所決定的一定期額，所以得照此額增加工資，同樣，雇主也以同額的繳費，繳納給共同基金。凡一切充當家長的勞働者，祇要繼續被雇傭了三個月，便可以有由基金項下領受十四歲以下的子女津貼費的權利。』

一切都是這樣的情形，所以後來一般勞働者對於家族津貼制，轉變為歡迎的態度了。不過，勞働者主張：不僅對於一部分的勞働者，施行津貼制度，而必須廣遍於一般的，使勞働者都同沐其惠。並且，這種津貼，不應該是企業家為賣弄私恩，或為防止罷工而設的制度，必須成為勞働者的一種權利，一種可以要求的權利。因此，這樣一個主張——津貼制度，不應該委之於

勞働者所  
決定的態  
度與條件

企業家的任意事業，應成爲一種國家的制度，在立法上制定其條件，造成企業家和勞働者都非加入不可的共同設備。……便成爲大體上佔支配地位的主張了。

企業家方面，對於這種主張，當然是反對的。反對的理由是說：『津貼制度既一向是在私營的設備之下大發展出來的制度，所以，沒有把牠變動的必要，而且，如果將這個制度，變成國家的制度，當做勞働者的一種權利，給與勞働者以能夠要求津貼的地位，那末，反而把一向由這個制度所正在培養滋長的勞資合作的風氣，也將破壞無遺了。』

### 第三節 德國和奧地利的家族津貼制

德國在大戰前，對於官吏，已經支付着子女津貼費；但在私營企業方面，除茲亞伊斯工場一類特殊的企業外，家族津貼制度還沒有達到普遍的狀態。到了大戰期中，家族津貼制便急速地盛行了，在私營的企業方面，對於普通勞働者，支付津貼，已成爲一般的通例了。然而勞働組合，早就對於這個制度，抱着反對的態度，所以一九一八年十一月革命宣告完成時，這個制度，也同時被廢止了。

但是，就在這個時候，物價逐漸騰貴，至一九一九年，物價騰貴的趨勢，更爲猛烈，因此在一九二〇年，又再發生了家族津貼制的復活運動，最先是政府對於其使用人員，實行支付津貼，

官吏家族  
津貼制

許多私營的企業方面，也跟着做行了。至一九二三年，津貼制在產業界，是頗為普遍地施行了。政府對於官吏所支付的家庭津貼，是對於家庭主婦及二十一歲以下的子女而支付的。子女是區分為三段的年齡階級，即六歲以下，六歲以上至十四歲以下，十四歲以上至廿一歲以下，三個階段，年齡階段越高的子女，越領受更多的津貼，津貼額和父母的地位或薪俸的高低等，沒有關係，是定為大家一律。至於政府所使用的勞働者的子女津貼費，是規定給與十四歲以下的子女，這種津貼額，也和父母的工資收入額沒有關係，並且對於子女的年齡，也沒有區別。

在私營企業方面的津貼，不是採用對於未婚者和有配偶者，異其工資的方法，——即對於有配偶者，不問其子女的有無或多少，皆比未婚者支付更高工資的一種方法，——便是採用工資不按配偶的有無而設差異，祇按照配偶者子女的人數等而另外支付津貼方法。這後一種方法的津貼費，可分為給與主婦以補助家計的津貼費，(Hausstandsgeld od Frauenzald) 和給與子女的津貼費(Kindergeld)這兩種津貼，有合併支付的，也有僅支付後一種即子女津貼費的。而對於受津貼的子女的年齡，大概如上面所述的一樣，以十四歲以下為原則；但子女如果在學校或當徒弟，尚在受着教育的時候，也有將限制延長到十七歲的。津貼費在

企業方面  
的津貼制

與法國的  
制度不同

對與制度  
的論爭

罷工或勞動者故意休業的時候，普通是不能支付。

像這樣，在戰後，德國也盛行了家族津貼制，但德國的津貼制和法國的津貼制，有顯然不同的地方，就是德國很少有組織共同基金這一點。此事驟然看來，好像是和那善於組織的德國人民，很不相稱。但我們應該和當時的實際情形，對照觀察一下：因為當時雖然馬克的價格暴落，物價非常騰貴，但在企業方面，關於原料和勞動生產費增加的趨勢，常是落後，因此，事業反而有容易經營的情勢，同時，失業者也就比較少了。

德國也和比利時一樣，對於家族津貼制，起了很熱烈的爭論，爭論是起自各方面的人們，贊否紛紛，不能一定，其中最值得注目的，當然是勞動者方面所表示的意見。這些意見當中，第一依據那稱為自由派勞動組合，代表社會主義勞動組合之一派的Herr Leipart氏所發表的意見看來，這種制度，對於未婚者支付低廉的工資，勞動者是反對的。反對的理由是說『雖然是獨身的勞動者，但一方不能不做結婚的預備，同時對於自身的教育，保養等也不能不留意。所以決沒有可以把工資降低的理由；不過對於子女的勞動者，應該在減輕租稅，或對子女給與免費膳食，免費被服，免費牛乳等一類的方式下，施行補助，此外，並須講求免費的學校制度等一類的手段而已。』還有其他的勞動組合的領袖們，也發表了和這差不多相似的意

見，但是，那基督教勞動組合的一派，却是贊成津貼制度，看他們一九二〇年的年次總會的議決案，也發展了『工資本來是應該適應人的必需』的主張。

其次，就奧地利的家族津貼制來看，奧地利關於這種制度，是採用共同基金制的最先的一國，同時，又是對於一般產業強制的令設置基金的最先的一國，我們要注意，這就是最值得特筆記述的地方。

在奧地利，最先所創設的共同基金，便是一九〇八年在藥種業當中所創設的基金。大戰時鑛山業當中也設置了共同基金。一九一六年，政府對於所屬的官吏，實施了津貼制，至一九二三年末的狀態，是對於四二、二〇〇名官吏的子女七七，五〇〇人，支付着特別的政府津貼。津貼是定爲一率制，和官吏的地位薪俸等沒有關係。政府本身，固然實施了這樣的津貼制，但尤其更爲重要的事實，是政府對於大部分的私人產業，強制的令採用津貼制。

休戰條約成立之後，不久，便規定支付食料補助金了，後來，這種支出額逐漸增加，至一九二一年末，此項補助金所需要的費用，竟達二千億紙幣苦羅尼（Krone）的巨額，最後政府也漸漸不能支持了，以一九二二年一月底爲止，把此項補助金廢止了；但同時，根據一九二一年十二月二十一日的法律，規定各企業家對於勞働者，有支付等於食料品價格騰貴——對

奧地利的  
津貼制

最先的共  
同基金

戰後的狀  
況



於勞働者自身及其妻兒，因食料補助金廢止所引起的食料品價格的騰貴——的一定額的義務，津貼費是支付到子女滿十五歲或子女畢業於公立學校時爲止。應支付的金額，是由雇主方面及勞働者方面，由同數代表十二人所組成的委員會來決定。在委員會裏面，並有聯邦政府的代表參加，擔任顧問的任務。家族津貼上所支付的資金，是由委員會向企業家賦課，但這個資金額的計算法，是按企業家所使用的勞働者人數，用一、三去乘之後，再乘以每人的津貼額。但這個法律，在一九二二年六月修正了，即關於家族津貼的支付上，有種種修正的地方。

然而，在一九二三年，政府又提出了將津貼制大部分根本修正的一種法案，依據這個修正法案：津貼制是脫離政府的管理，規定祇在雇主和勞働者之間，具有關於津貼制的集合契約者，纔應該支付津貼費。並且津貼金額的決定，也不是經由委員會的議決，而是改由職業或產業內部的雇主方面和勞働者方面的協約來決定。共同基金，也根據契約而設立，基金的管理，也由勞資雙方的代表所組成的委員會去施行。

在戰前是構成奧地利之一部分的捷克斯洛佛克，也實施了對於官吏及勞働者的家族津貼制；但對於勞働者的津貼制，至大戰期中，變成一般的制度了，大戰以後，則改由集合契約

捷克的津貼制

繼續辦理着。津貼的方法，共有多種，可分爲：（1）和子女的人數無關，祇對於有配偶的勞働者，在他們的時間制工資上，一律附加支付若干額。（2）對於妻及十四歲以下的每一名子女，在工資上附加支付一時間若干額。（3）按照勞働者的年齡，制定一時間若干的工資，此外附加生活費紅利賞金，這附加金是按子女的人數及勞働者的年齡而分別規定的。（4）估計各家族的必需，支付被服費及食費等的特別津貼費。

除了上述諸國以外，在歐洲，尚有荷蘭，瑞士，波蘭，瑞典，挪威，芬蘭，南斯拉夫，英吉利，西班牙，巴勒斯登等國也都曾試行過家族津貼制。此外，在澳洲各邦，家族津貼制早就很發達了，但關於這種制度，在前編敘述工資整理的時候，特別是在說明生活費標準下的最低工資制的時候，曾頗爲詳細地將制度的實際情狀闡明過了，所以，在這裏，縱沒有從家族津貼制的觀點上來再做一次的說明，但祇要互相參照看看，應可以瞭解了。

其他各國  
的津貼制

### 第三章 附隨在家族津貼制度上的實際問題

依據前章對於各國的家族津貼制的說明，我們可以知道，在家族工資制度上，凡研究一家生活上的必需費，依照這必需費以支付工資，或支付額外津貼，這件事，在實行上有種種的方法，同時，也還有種種的問題，覺得有加以研究的必要，以下就是將那主要的幾個問題，觀察一下。

第一個問題，就是：家族津貼費祇應該給與未獨立的子女呢？抑或對於做母親的人也應該給與？換句話說，即是對於母親支付津貼與否的問題。從實例上看來，德國通常對於養有未獨立兒女的母親，是支付津貼費的；但在法國及澳洲，便不是這樣，澳洲是不問做了母親與否，凡對於妻，都要求將她和丈夫兩人的生活上所必需的费用，做爲工資的基本額，這種趨向，是最爲濃厚。而在一般議論上，若講到對於母親的可否給與津貼的問題，雖也有種種不相同的意見，但多數的人，都以爲：『假使要顧慮到一家生活上的必需而支付津貼，那末，對於帶着未獨立的子女，不得不負扶育之勞的母親，是應該支付津貼的。這即是說，凡有了子女，手足不得

自由的母親，不但不能出而從事於雇傭勞動，及沒有做家庭工業勞動的餘暇；而且在家庭裏面，做母親的人所應負的任務，從社會上看來，是一種非常重要的任務，對於此事，社會應給與津貼，使她在生活上得到安定，能夠專心於完成做母性的任務，這是很適當的事。」此外，還有一種意見，是以爲：『實際上做妻子的人，往往在經濟上不得不附屬於丈夫，尤其是做了母親的人，縱要獲得工資收入，也不可能，所以在經濟上始終是陷於不得不附屬丈夫的境遇裏，這是在今日工資制度下生活着的勞動者的實際狀況，也即是女子永遠繼續屈服於男子，永遠難得解放的一個原因。』這一點，雖然是女子解放論者所持的議論，但在工資政策上也實有顧慮的必要；假如對於母親，實施了津貼制度，使做母親的人，經濟上的地位，能夠鞏固在某種程度之內，能夠從丈夫的收入及丈夫的意志下，獨立起來；那末，這也可說是一種由津貼制度所得來的社會效果，是怎樣值得寶貴的一件事！

然而，那些站在擁護津貼制度的立場上的人們當中，還有更進一步，主張這種家族津貼，不單對於做了母親的人，應該支付；即對於一切凡是做妻的人，都非支付不可。依據他的意見是說：『凡是做了妻的人，她的主要任務，便是在家庭裏面，擔任一家的整理事項，不能夠獨立的去獲取工資的收入，所以她的境遇，在經濟上和做了母親的人沒有多大的差異，應該同樣

的領受津貼纔是合理。」然而女權論者對於這種意見，是反對的，他們說：『女子縱然是做了人的妻，但也並非必須以她的全副時間和全副的能力犧牲於家庭；而且在時間上，家庭裏也不見得便有需要她全副時間的那樣多的事務；所以，做妻的人，最好常能抽出充分的時間，出而從事於獲取工資收入的工作。務要由這樣以達到經濟上不受丈夫扶助的地步，也即所以保持人格上的獨立。』這兩種主張，都各有其相當的理由；但在制度上，最簡單明瞭而意思又頗為澈底的辦法，還是將夫妻兩人生活上所必需的費用，當做一種基本工資而支付，此時對於妻，也沒有跟問其做了母親與否的必要。總而言之，以夫妻的生活必需費為標準以制定基本工資，而且這就是做為法定的最低工資；然後專對於子女，支付額外津貼，這個辦法，即是澳洲所行的實例，在制度上看來，也似乎尚好。

由對於母親的津貼，便會聯想到對於分媿的津貼。在今日的實際狀況之下，無論任何階級的人們，當分媿的時候，都須要頗多的費用，這種負擔，在勞働階級看來，難免是一種頗重的負擔。所以，祇要是關心想到家族津貼制度的人，對於這種分媿的特別津貼，沒有不認為是適當的，然而也有人以為：這種津貼，當生產第一個兒子的時候，父母當然應該有相當的準備，並且也相信能夠作這種準備；所以不妨從第二兒子起支付津貼。

對於子女  
的津貼費  
和年齡的  
限制

但是，分晚津貼，究竟還不過是臨時的津貼，在津貼制度上最重要的，當然是對於子女的繼續津貼費。關於此事，成爲問題的，第一是應該支付津貼的子女的年齡問題，照普通想來，應該可以支付到子女達成成年時爲止，實際上雖然也有實施着這種制度的地方。但普通在勞働者家庭裏面，子女受完義務教育後，大概是從事於勞働，能獲取多少的工資收入，因此將年齡限制到十四歲爲止，也許更能適合於實際情形。不過對於在義務教育完畢後，尙在繼續受學校教育的子女，有應將津貼支付到畢業時爲止的理由，所以認爲延長到十八歲爲止纔是適當。

### 支付金額

其次，說到應支付的金額的問題，根本說起來，支付額如能等於子女養育上所要的实际費用，乃是最合理的事，但這在制度上，不得不發生種種實行上的困難；比如子女在接近十四歲的時候，和尙在幼兒的時候，兩者養育上的費用，便有很顯著的差異。然而假如按照年齡，一歲一歲地劃分起來，以支付津貼，這種方法，實在麻煩難堪。再則，或者將年齡盡分爲若干階段，即造成三階段或四階段的年齡部類，而分別的制定津貼額，這種方法，比起前一方法，雖然稍爲節省一點手續，但仍然覺得太過煩雜。因爲這個緣故，所以支付額祇好不問年齡若干，定爲一率制了，當制定津貼額時，大概是以中間的年齡，例如以八歲左右的程度爲標準，按照這個

年齡所需的費用以制定津貼額，便認為適當了。這雖然不過是一種取其便利的方法，但也是出於不得已的事情。

其次，成爲問題的事項，就是支付金額，應該不問子女的人數而平等支付呢？抑或應該按照子女的人數而設立差別待遇？此事，假如是從津貼務要切合於實際費用的主旨看來，子女有了二三個以上的時候，費用似乎可以漸漸略爲節減，因此，認為將津貼額遞減下去，纔是適當。然而，從他方面想來，子女的人數越多，做母親的累苦越深，越不能抽出餘暇，以獲取收入，所以爲補充這種損失起見，子女的人數越多，反而越要增加津貼，纔算適當。並且在人口增加率較低的地方，爲促進人口的增殖，也認為有採取津貼額遞增制的必要。前面已經明白說過，在歐洲大陸，便已有根據這種觀點而採用遞增制的國家了。如果從制度實行上的事務簡便來說，當然是以不問子女的人數，一律採用平等制爲最便利。總而言之，無論遞增制或遞減制，都各有其長處，依據職業的種類來說，有以能夠將人口出產率稍爲增多的制度爲好的方面，也有反以稍爲將人口出產率抑壓爲好的方面，按照各方情形的不同，似乎以能自由地採用兩種制度爲適當。但是這個辦法，在作爲國家的制度，以實施津貼制的時候，是不可能，祇有由每一個職業，分別地實施津貼制的時候，纔有可能。

別子女的種

津貼既然是不問子女的嫡庶性質，而且對於寡婦或離婚後的婦人所養的子女，以及鰥夫等所養的子女，都一樣地應該支付，所以縱使子女的人數多寡，是成爲問題的話，而上述這些人們的子女，也應該包括在內，一同看待。再則，縱使不是親生兒子，比如所養育的是甥姪一類，但祇要是義務的實際養育着，便應該一樣待遇。

和家長收  
入額無關

當決定津貼額的時候，再一件成爲問題的事，就是對於子女的津貼金額，是應該按照家長的工資收入額而異其津貼額呢？還是應該和家長的工資無關，制定全體一樣的津貼？如果照前一種辦法，對於有一定金額以上的工資收入，認爲工資足以扶養子女者，便不支付津貼。但這樣一來，問題便立刻發生了，即對於比所定金額略爲少一點的工資收入者，既然仍支付津貼，那末，將津貼費和工資合計起來，這個人反而是獲得更多的實際收入了，這中間既然發生了很大的不公平，所以人們反而要避免工資增高到前述的一定額以上，結果，足以埋滅對於勤勉的刺戟心。爲防止這種弊害起見，祇有想出隨工資收入的增加——例如對於每一圓——以遞減津貼費的方法了。但這個辦法，在實行上仍然麻煩不堪。因此，在實行上，祇好將工資收入，分成幾段，例如由某一定金額起至某一定金額止爲一段。隨着階級的上昇，以遞減津貼額。就照這樣的辦法，假如有人從某一階段，上昇到某一階段的境界時，因工資上昇的結果，



津貼費減少，在總收入上，反而會較前減少；這一點仍和前面所說的弊病一樣。不過，雇主當提高工資的時候，假如能顧慮到這種情形，祇將工資一次的提高到上一階段的中間程度，那末，也可以不致發生總收入的減少；但是在制度上，究不能預期着雇主必會照這樣辦理。總之，無論怎樣辦法，在實行上總難免引起種種困難，因此有許多國家，是不問工資收入額如何，祇採用大家受一樣津貼的制度。

其次，應該研究的事情，就是依據過去大多數的實例看來，凡津貼費都是對於妻或母或子女等而支付的；至於對於尚須他人照料的成年人——即成爲家庭牽累者而被扶養着的——的津貼費，是沒有被想到的，這一點究竟應該怎樣辦呢？如果基本工資是以男子一人的生活必需費爲標準而制定的，對於妻兒是另外支付津貼，那末，在這種情形之下，勞動者除了妻兒以外，實在沒有再扶養一名家庭牽累者的餘地。但是如果基本工資是以夫婦兩人的生活必需費爲標準而制定的話，那末，實際上沒有妻的男子，應該可以扶養另外的家庭牽累者了，但事實上雖然就在這種情形之下，我們所見的一般勞動者的家計，却不能認爲便有扶養成年牽累者的餘地；所以，結局，對於家裏有成年牽累人的勞動者，非另外支付一種津貼，將不能使勞動者獲得一家生活的安定，這樣一來，家庭津貼制的意義，便不能完成了。然而，假如要實

行對於成年牽累者的津貼，那末，關於估定實際上的牽累關係，以及測定牽累者所實際牽累的程度等，又不能不是一種很困難的事情。

支付貨幣  
和支付實  
物

其次，所支付的津貼，是全部用貨幣呢？抑是一部分用實物？這也是一個問題。在英國勞働黨爲調查關於母性津貼制的事項而設立的委員會，曾發表對於子女的津貼，應該以支付實物爲好的意見。即是說，對於母親可給與藥品，牛乳等，對於子女可給與衣服，靴類，以及晨餐，晝餐等。照這樣辦法，一方還可以使津貼上所支付的金錢，不至流用於其他的用途，真確地爲子女的必需而消費，這既是有利益的一點；同時，這些實物，因爲是大量辦理的原故，認爲可以給與品質良好的東西，而且有節省費用的利便。然而在反對這種主張的人看來，却以爲假使照這樣辦法，在勞働者家庭裏面，對於子女養育上所必需的支出，將會失去選擇的機會，這種事情，決不能使勞働者的家庭生活得到幸福和安慰；而且給與飲食等事，正好像對待貧民的恩施一樣，尤認爲不妥當。

還有聯想得到的事情，就是給與的津貼，並不是給與受取人的津貼，而是受取人替被津貼人代爲受取的，所以，普通非注意到這種津貼金能否專供被津貼人的適宜使用不可。此事尤其對於子女所支付的津貼，更要如此。凡設法使津貼費受取人不致於將津貼費移用於其

防止移用  
到其他方  
面方法

他的方面，這在發揮津貼制度的實際效力上，是非常必要的一件事。因為這個原故，所以，凡給與子女的津貼，大概是不交付父親的手裏，而是交到母親的手裏，這是以爲做母親的人縱不是人人一樣，但大多數是會將津貼費，實際的爲子女而使用。所以纔有這樣的辦法。但雖然如此，實際上，還需要社會上多少的監督和勸導，因此，利用社會事業家，以實施監督和勸導，是很理想的事情。

最後，關於津貼制度的問題，就是家族津貼制最好是在國家的管理下爲好？呢？還是以由企業家當成同事務來施行爲好？對於這個問題，歐洲大陸各國及澳洲的社會主義者，或勞動運動的領袖們，是主張『津貼制度，非成爲國家的制度，在國家的管理下來施行不可。就是說，如果是由國家來管理，那末，津貼不但限於雇傭勞動者及低級的薪俸生活者，即對於小自立營業者及獨立勞動者的階級，也得包括在內，擴張津貼的範圍，所以不但足以增大制度上的効力，而且即使在罷工或工場鎖閉以及失業的時期中，都能照常領受津貼。』根據這一點，所以他們認爲津貼由國家來管理，是更能夠澈底的發揮津貼制度的效果。

再則，他們又以爲：『津貼制度若是在國家的管理之下，那末，便不致於因支付了津貼的緣故，而使工資有被降低的危險。因爲假使津貼制度是被置於企業家的管理之下，那末，企業

家從這一隻手支付了津貼，同時，難免要從另一隻手將工資降低，使自己所負擔的工資費用，不致怎樣增大。這樣一來，因津貼制的施行，在有子女的家庭，特別是在有多數子女的家庭方面，固然算是增加了收入，但那些未婚勞働者及未有子女的勞働者的工資，便反而被降低了。也即是事實上津貼費變成由這些人來負擔了。那末，由全體勞働階級看起來，所謂津貼制，結局不過是在勞働階級的內部，由這邊的人搾取一點，以給與那邊的人罷了。」

然而也有人反對這種意見，以爲：『津貼制度縱使是由國家管理，但仍然會使基本工資降低，即是說，企業家既然知道了勞働者從國家領受着子女的津貼費，所以仍然會設法將這些勞働者的工資降低。這樣一來，凡有子女的勞働者，一方面可以領受國家的津貼，而能互相彌補，所以工資雖然被降低了，仍然甘願就職，但那些未婚的勞働者，也不得不在被降低了的工資之下，忍痛工作，所以結局仍然還是未婚者吃虧罷了。』

這樣看來，如果要防止這種工資的降低，那末，無論如何，祇有一方面頒布關於基本工資的最低工資制度，使在這限度之下，一點也沒有措手的餘地，然後在這基本工資之上，實施一種完全當成附加性質的津貼制度。

復次，凡贊成津貼制由國家管理的人們，又以爲：『假使是照這樣辦理；那末，在津貼上所

要的費用，可當做一種租稅，從有產階級的人們身上徵取，在有產階級的負擔下，以圖謀勞働階級生活的安定，這是增大了社會政策的效果。即是說，假使津貼制是在企業家的直接負擔之下來施行，那末，企業家便會將這種負擔，算入在生產品的代價之內，轉嫁於一般消費者去，這樣一來，有時因為生產品的種類如何，結果，變成由充當消費者的勞働者來負擔了；勞働者從津貼上得來的東西，仍不能不在消費品價格的騰貴下，傾吐出來，這樣，便什麼也沒有了。』這種見解，假如事實上國家管理下所需的津貼費用，是從累進所得稅或相續稅等項下，徵取支付的話，那末，當然是很中肯的議論了。但如果在這樣的課稅，還未能澈底施行的地方，則津貼的費用，仍然會變成在普通一般人的租稅負擔下而支付。特別是假如因津貼費而加重消費稅的話，則勞働者所遇的運命，正和將津貼制交由企業家的管理之下來施行的一樣，結果，對於勞働者生活的安定，將沒有一點效果。

因此，假如要使津貼制在國家管理下，能夠充分地發揮政策上的效果，那末，在課稅上，同時也要注意社會政策，從社會政策的要求，以確立租稅制度，這是一種必要的條件。

#### 第四章 關於家族津貼制的理論問題

關於家族  
津貼制的  
本質上的  
見解

家族津貼，是一種在工資以外，附加支付的額外津貼；但是這種津貼，在性質上究竟是和工資沒有關係的呢？或是和工資本是同一性質的東西，不過支付的形式不同，在本質上應該視做工資的一部分呢？關於這個問題，難免有種種不同的議論。即是說，應該把家族津貼，認為不過是工資的一部分，勞動者對於這種津貼，是和對於工資一樣，可以有正當要求的權利呢？抑或者是應該把家族津貼，看做和工資是沒有關係，不過是由於雇主一方面，在慈善的意味下所支付的東西而已呢？再或者是應該把家族津貼，認為是對於做母親的人，養育子女，有功於社會因而支付的，所以祇有做母親的人纔有領受津貼的權利，再或者是認為企業家，在經濟上祇應負支付基本工資的責任，但從社會的正義和道德的立場，便不得不支付足夠勞動者扶養一家生活的工資？關於上述這些見解，不能不起爭論，尤其在學者，社會事業家，企業家勞動者等人們之間，常存着這種種各異的見解。

法國的見解

在法國，當家族津貼制的實施初期，家族津貼是被稱為 *Sursalaire* 是表示附加在工資

上面的一種東西的意思，但企業家不喜歡這個名稱，所以後來便改稱爲 *Allocations Familiales* 是欲表示這是對於一家生活的額外津貼的性質。而據 *Comité Centrale des Caisses de Compensation* 的委員長，*M. Bouvoisin* 們的意見，則以爲『津貼制的發生，當初是和工資有關係的，但後來這種關係，漸漸被破壞，變成獨立的發達了，津貼費的性質，在法律上固可視爲一種單純的自由贈與，但從社會正義的觀念看來，企業家是爲完成其社會上的責任而支付的。換句話說，津貼的支付，在法律上是自由的，但在社會上及道德上便是強制的性質了。』這種見解，另外還有許多人也同樣主張過的。

這種見解，是許多企業家所懷抱着的見解，這祇要看了法國許多關於共同基金的協約，就很明白，許多的共同基金，是不應允勞動者有所謂要求家族津貼的權利的。即如有不少的規約中，常明載着：『津貼不是等於工資的性質，所以勞動者方面，不能當做一種當然的權利而要求支付』等一類的文句。並且還有某個共同基金，是避免和工資一塊支付，這無非要藉此盡力表示：津貼並不是工資的一部分，兩者之間，並沒有關係的東西而已。

法國的企業家，所以欲這樣的留心將家族津貼和工資弄成區別，是有種種的理理由的。第一是因爲要藉此以避免勞動組合方面常常攻擊，謂家族津貼制是有降低工資的作用的。即

津貼和工資  
弄成區別

所以  
要  
弄  
成  
區  
別  
的  
理  
由

企業家欲藉此表示家族津貼是全然和工資沒有關係，所以津貼的支付與否，是不會在工資上面發生什麼影響的。家族津貼是有一定額的東西，和工資的多少沒有關係，而且牠不是基於經濟上的理由，却是基於社會上的理由而津貼的一種東西。所以企業家爲要在實際上明白表示這種觀念起見，主張共同基金要有法人的資格，這即是要表示家族津貼是由一個獨立的法人基金所支付的意思，就祇爲這一點起見，企業家們也認爲基金應該成爲一種法人。他們以爲：把基金一放在獨立法人的地位上，那末和勞動者的工資，是沒有什麼直接的關係了，基金要怎樣辦法，便可以在完全獨立的意思下，自由的去做，這樣一來，假如勞動者方面對於家族津貼制，縱使要拿出『同一勞働應給同一工資』的原則，來作反對的口實，企業家也可以立刻駁斥，因爲企業家不過是將資金繳納到獨立的基金方面去，沒有接受這種反對的理由。

除了上述的見解以外，在企業家方面，還有一種原因，所以要將家族津貼和工資，固執着區別的態度。即企業家以爲津貼如果是在工資以外來支付，那末，支付津貼的企業家，對於勞動者便好像做了一種善舉一樣，因此，可以融和勞動者的感情，對於增進勞資合作的空氣，也許有相當的效果。在法國不但限於津貼制度是如此，一向是有要培養勞資合作的空氣的趨



勢，這也是我們不能忘記的一種事實。

然而在共同基金當中，也並非沒有把家族津貼看做工資的一部分，表示這是勞動者在勞働報酬上所獲得的性質的。（例如建築業的共同基金）不過像這樣的基金，本來應該看做是一種例外。

其次，對於家族津貼，究竟應不應該把牠看做是工資的一部分，列入基本工資中來研究？關於此事，在法國的司法界，也有過很熱烈的爭論。在著名的法律學家當中，差不多沒有一個不是唱着肯定論，但是在實際上自從傷害保險法實施以來，在最初的二十年之間，却沒有一次的判決，是依照了這種見解。一直到了一九二〇年以後，纔開始有基於肯定論的反對的判例。然而仔細地觀察起來，關於在勞動者負傷時所支付的賠償金當中，應否將家族津貼也和工資一樣加算在內的問題，不見得就是和家族津貼是否和工資同一性質，是否爲工資的一部分之問題，能夠一樣解釋。

在比利時所發生的問題，也和法國一樣。企業家方面要將家族津貼看做是贈與的性質，反之，在勞動者方面却將津貼看做是和工資同一性質，抱着勞動者在權利上應可以要求的一種態度。至於經濟學家及社會事業家一類的人們，也正和法國一樣，反對着企業家，不將家

比利時的  
見解

族津貼看做是雇主的贈與，祇當做是屬於勞動者的一種權利。依據他們的見解，是說：『如果工資這種東西，是應該充分地足以支持勞動者生活的話，那末，要求家族津貼是一種正義，而不是什麼慈善。』他們更說明企業家所以要把家族津貼看做是工資以外的額外津貼的原因，當然是由於他們想利用支付津貼一件事，以表示他們的寬大；但除此以外，也可說是由於企業家至今尙囿於視勞動為一種商品的腐舊思想的緣故，因為他們對於勞動，始終祇看到勞動的成果，而沒有看到執行勞動的那個人。

總而言之，勞動者方面，對於企業家們要把家族津貼當成慈善性質來看待的那種企圖，始終是高舉着反對的氣焰的。例如那些規模偉大的勞動組合，祇要一有機會，便極力主張：家族津貼是不應該帶有絲毫的慈善臭味；是屬於勞動者權利範圍內的性質的東西。

在荷蘭，把家族津貼視做是工資的一部分的趨向，很為濃厚。即據那對於家族津貼制懷着好意的企業家團體所發表的意見看來，也是立足於『家族津貼是工資的一部分』的信念上，以處理這個問題。此外學者們的見解，也同樣地把家族津貼看做是工資的一部分。

在德國，關於此事的見解，更為明瞭，幾乎很確實地承認着家族津貼是工資的一要素。在許多關於勞動事項的團體契約中，都差不多無條件的採用了這種見解。因支付了家族津貼

荷蘭的見解

德國的見解

的結果，以致對於同一勞働，變成不能支付同一工資，這一點，在德國是不成爲怎樣爭論的問題；因爲德國的工資一向是按年齡的不同，劃分爲幾個階段，再則在地域上各區也形成了顯著的差異，這兩種事實，都足以將上述的問題，掩蔽了去。

從德國的實際狀況看來，有些集合契約，在條文上明載着，『家族津貼，實質上既是工資的一部分，所以津貼額是應該按工作的分量來決定的。』等一類的語氣。此外，有時是在做時間外勞働的時候，支付多額的家族津貼；也有反對的，在需要縮少勞働時間的時候，支付多額的家族津貼。

在需要縮短勞働時間的時候，支付多額的家族津貼，這種事實，可以成爲家族津貼，明明是工資之一部分的一種證明，但同時，又因爲其所支付的津貼額，是按照生活上的必需而決定的，所以也可以捉住這一點，以爲形成家族津貼是不具有工資性質的一種議論。從反對論的立場說來，『工資本來是應按照勞働的量或質而決定的東西，和所謂生活上的必需等事，是沒有直接的關係。但現在的家族津貼，是和生活需要這方面有直接的連絡，至和勞働的生產效果，僅有間接的連絡，所以，可說是沒有具備普通工資的性質。』然而對於這個議論，有人反對說：『所謂工資這種東西，並不見得常是具有隨着生產效果而決定的性質，在工資的性

質當中，也含有勞働者生活保障的意味。『這樣一來，議論是說到工資的本質如何的問題來了，結局，非從根本理論上出發不可。』

由此看來，上面所述的這個問題，實際上各國各有不同的解釋，還未達到一定的見解。而且尚有一點成爲爭論的，就是家族津貼對於失業者仍然是照舊支付，從這一個事實看來，也可以發生一種否認工資性質的議論；但反對此論者，也可說：『失業中尚要支付津貼，是表示事情如妥當時，雇主便有雇用失業勞働者的意思。支付津貼可視爲是一種維繫，所以決不能根據這個事實，以爲否定家族津貼是工資性質的議論。』

津貼制和同一工資的原則

再則，當我們研究家族津貼的性質的時候，正如前面述德國的情形時所說過的一樣，對於津貼制和『同一勞働應給同一工資』的原則的關係，也不能不顧及。因爲如果家族津貼，是具有工資的性質，要把牠看做是工資的一部分；那末，因支付家族津貼的結果，在做同一勞働的勞働者當中，也因家族人數的多少不同，在工資額上會生出顯著的差等來，所謂同一勞働應給與同一工資的原則，就不能不因此破壞了。像德國一樣本來是按年齡階級，以劃分工資階級的地方，所以雖然支付着因家族津貼而起的不均一的工資，也不覺得十分刮目，然而這也不過是不很刮目罷了，原則本身的已被破壞，却是不可掩的事實。

但是，如果把家族津貼，看做是工資以外的東西，家族津貼的支付，認為不是基因於經濟上的理由，而是基因於社會上的理由；那末，祇要在真實工資的部分——即所謂基本工資——能夠保持同一勞働給與同一工資的原則，至於在工資以外所支付的家庭津貼，儘管各勞働者家庭之間，有支付額的差異，但這是一向和工資原則沒有抵觸的地方。

然而依據又一種看法，是說：本來在工資上，所以會成立『同一勞働同一工資』的原則者，無非是由於把工資視做是單純的勞働代價的性質，從勞働商品視的觀念所導源出來的；縱不然，也是由於所謂『勞働和工資是同一價值之交換』的原則所抽引出來的，這種原則，不能不說是太資本主義式的原則了。同一勞働應給同一工資的原則，既然是出發於勞働商品觀的資本主義式的立場，那末，這個原則，可視為和現時代的思想不能一致，和勞働者對於在工資上所根本要求的地方是相矛盾的。這就是說，現時的勞働者，非要求將工資從這種勞働代價的性質，改變為保障勞働者『做人』的生活的性質不可；非要求從勞働商品化的境遇下，解救出來不可；所以，從這些根本的要求來說，凡對於勞働者所支付的工資，隨各家庭生活必需費的不同而不同，這並不是什麼不可思議的事。因家族津貼的支付，致使各勞働者所領受的工資額，發現差異，這究竟是由於各家生活必需費的，各有差異的這一個單純的

事實所發生出來的結果，所以一向沒有什麼妨礙。即是說，家族津貼縱是等於工資的性質，而且在工資額上發生差異，仍然是沒有什麼妨礙的。

現時關於工資的根本見解，並沒有一定，所以上面所述的種種理論，何者纔是正確，很難判斷，但至少在現時一般的情勢下，無論在勞働者當中，及學者或社會事業家當中，大概是把家族津貼看做是工資的趨勢，最爲濃厚；同時，對於工資，不願看做是勞働代價而要去看做是生活保障，這種趨向，也在勞働者，學者，社會事業家們當中，漸次得着勢力，這是無可否認的事實。

## 第五章 家族津貼制和工資標準

津貼對於工資的影響

和家族津貼本身的性質上——是工資呢？還是工資以外的東西？——的問題，要聯帶研究的，就是家族津貼的支付這一件事實，對於普通的工資，究竟會發生怎樣的影響？一個問題。尤其是會不會因家族津貼的支付，而使工資標準降低？特別是對於未婚者及已婚而沒有子女者的工資，會不會降低的一個問題。

認家族津貼會抑壓工資

關於這個問題，歷來在各國，無論學者方面，企業家方面，以及勞動者方面，都發表過種種的意見。第一在法國，依據那在勞働團體中占領袖地位的C. G. T.所發表的意見，是說：『家族津貼制對於工資是有抑壓的作用的。』此外從其他方面所發表的意見看來，也說企業家因實行家族津貼制，會設法降低獨身勞動者的工資，約降到生活必需費的程度為止，藉此以取償等於津貼額的費用。在荷蘭那鐵道職工組合所發表的意見，也說津貼制會降低工資。此外，尚有其他的方面，也表示了和這相同的意見；即在那些熱心主張家族津貼制的學者們當中，也抱着一致的意見，認為家族津貼，對於已婚者因支付了額外的資金，所以獨身者的工資標

準，會被低降，結局從全體看來，在工資的支出額上，將沒有什麼變化。在德國，也發表了不少的意見，認為凡在實施家族津貼的職業方面，工資標準是一般的較低，事實上津貼費越大，基本工資額也越低。

決定問題  
的實際情  
形

從各國所觀察得來的意見，大概都是如此，即認為家族津貼是會降低工資標準的。然而，對於這個問題，要下個正確的判斷，却是很不容易的事情。第一是不管津貼制的實施與否，要看勞動者所實際獲得的工資額如何以為定，如果工資是已經達到該種職業或產業的所能負擔的最高限度，那末，事實上非把工資降低，企業上決不能支付額外的津貼；否則即不將工資降低，也有負擔津貼的能力。其次是雖然支付津貼，不降低工資，但要企業家不能將這種負擔轉嫁到生產品的消費者身上？及消費者會不會因為這種負擔，致對於該生產品的需要，發生顯著的減退等一類的事情以為定。再則，比起企業上能不能負擔家族津貼這一事來，還是要看企業家對於勞動者所具有的實際勢力的關係如何以為定。企業家一方面對於已婚者支付着津貼，但他方面其所處地位是否能夠容易地將未婚者的工資降低，這件事，在問題的決定上，也很有力量。這樣看來，結局，是要在上述各種情形的綜合關係下，纔能決定這個問題，而不是在理論上所能一概斷定。



從理論上看來，家族津貼，不過可以說是會發生下述三種情形中的任何一種而已。即一是由企業家來負擔津貼，負擔多少，企業利潤便減退多少；二是由勞動者來負擔，由於一方工資的低降，以取得平均；三是由生產品的消費者來負擔，津貼額是和工資及其他種種的生產費一樣，成爲生產費中的一項目，津貼額多少，生產品價格便提高多少，由消費者來補償。這三種情形，有時也可說互相混和着表現出來，即一部分是由勞動者負擔，一部分是由企業家負擔，一部分是由消費者負擔。而實際上究竟是表現那一種情形？這全要看各個企業在各該當時的實際情形如何以爲定。但是關於此事，在各國之間，都會表示過種種的意見，所以現在要把牠的大略情形，敘述一下。

法國所持  
的見解

在法國，正如前面所說過的一樣，一般企業家是要極力表示，津貼制度是出於他們的好意所施行的，所以在企業家方面，時常表示着這樣的意見：『津貼上所需的費用，當然是由企業家負擔，決不因此有降低工資的情事。』許多的共同基金，都極力地要給與人們以這種印象。但是其中也有些基金，是承認將津貼費用加算在生產上的一般費用之中的。例如 *Chambre Syndicale Metallurgique au Lille* 便會聲明：『家族津貼的費用，是和勞動者負擔保險費一樣，成爲生產費中的一部分。』但例如 *Lille* 的建築業共同基金，却主張：『津貼費

一部分由企業家負擔，一部分加算在生產費中。」

總之，依據這些見解看來，家族津貼，不是全然由企業家負擔，便是當成生產費，加算在生產物的價格之中；再不然，就是兩方面各分擔一部分，總而言之，無論怎樣，都和工資沒有直接的關係，正如地租，利息等一樣，被看做是一種和工資不相關的東西。

然而，從實際上所表現的事情看來，在家族津貼制的實施經過上，大抵是和工資互相關聯，凡在勞働者方面，發生提高工資的要求時，大多是一部分容納要求；一部分却為避免工資費用的增加，改為支付津貼費，以解決這個問題；或者是，工資方面全不增加，改為支付津貼，以解決這個問題。據 M. Morel 氏在 *Le Peuple* 法上所指摘的看來：在一九二三年前半期所發生的勞資爭議，大多數是企業家不容許增加工資，祇容許考慮支付津貼費，以為對於生活費增加的救濟。

這樣看來，法國的家族津貼共同基金，雖不能說完全沒有如其所宣傳的一樣，由於企業家方面的慈善的動機而設立的；但同時也尚有不得不設立的其他的原由在，這是無可否認的事實。據某共同基金所聲明的看來，是說：「津貼制當工資發現低落的趨勢時，能有一種緩和的作用。」再據某基金所說的看來，又謂「津貼制自來不會成為工資低落的原因，但往往

荷蘭所持  
的見解

德國所持  
的見解

能夠阻止工資的騰貴。」

將上述這些一切的原因，意見等，綜合觀察起來，家族津貼，雖不能嚴格的稱爲工資，但和工資的性質一樣，是形成一種對於勞働者的報酬，這是從企業家看來，也不得不承認的一件事。

在荷蘭，也從種種的機會下，證明了家族津貼和工資之間，有密切的關係。凡在勞働團體的要求上，每當津貼制的採用被拒絕時，便要求改爲工資的增加，這種實例，正足以表示：家族津貼依然是和工資有不能分離的關係，兩者同樣是對於勞働的一種報酬。

在德國，也有種種事實，足以證明同樣的情形。在一九二〇年十二月三十日的 *Bergwe rkszeitung* 有 *Josef Wundscht* 氏會這樣說：「企業家所以不肯提高一般的工資，是因爲看見獨身的年輕勞働者，是營着充裕的生活的緣故。即使是在證實了的一般生活費騰貴的時期，企業家們也祇想救濟那因生活費騰貴而陷於最痛苦的人，而且這種費用，要弄到由年輕的獨身勞働者來負擔。即是說，企業家在工資上所支出的總額，要弄到沒有變化。」企業家方面的像這樣的意見，在其他方面，也往往表示了出來；總而言之，依據這種意見看來，是認爲年輕的獨身勞働者和已婚而有子女的勞働者之間的工資，有施行整理的必要，家族津貼制

也可說是採用來當做一種整理的方法的。

從德國伐木職工組合所示的事例看來，當馬克行情的激烈變動的時候，家族津貼對於工資上究竟會給與怎樣大的影響，雖不能明確知道；但下面這麼一種情形却是確實的。即當時企業家一方面對於有家族的勞働者支付額外的津貼，但同時他方面對於獨身勞働者，却連從前一樣的工資，也不能支付，這是的確的事實。

一九二一年，Köln 的批發商雇主組合聯合會的議決案，很足以明白表示家族津貼和工資的關係。這個議決案是議定：一，凡在這些雇主下的事務員及勞働者，都應該給與津貼；二，凡津貼所需的費用，組合員全體，都應該負擔。但是，關於費用一項，是否每一個雇主，都有必須負擔的義務？這一點又成了爭論。於是一九二二年，仲裁委員會，對於此問題，下了個決議；這決議是定爲任何一個雇主都有負擔的義務，其理由是說：『假如不支付津貼，那末，工資便不得不騰貴；而且工資的騰貴，在全體組合員所應支出的薪給及工資的總額上，要比支付津貼時的負擔總額，增大得很多的程度。』又說：『再則，在雇主當中，那些祇雇傭獨身漢的雇主，在家族津貼制度下，是居於優越的地位，所以，凡僅雇用極少數，或竟完全不雇用已婚勞働者的企業家，是理應負擔因津貼制所引起的費用的。』依據這個決議看來，基本觀念就是——津貼

制的施行，從企業家全體計算起來，是能夠減輕工資費用的負擔的；歸結一句話，津貼費是在勞働者全體的負擔下，反能節約工資費用。

又據一九二三年，德國纖維工業勞働組合所施行的詳細調查，也判明了：家族津貼的支付，並不引起怎樣顯著的工資費用的增加；同時，因採用津貼費的緣故，想從工資方面，施行節約的實例，也還不少。

由此看來，津貼制的採用，有時足以使工資下落，這是不可否認的事實。但是，這種事實，究竟是在各方面個別的發生出來呢？還是在一般上表現出來？這是極值得研究的一回事。從理論上看來，工資額的決定，一方是基於勞働所具有的生產力的多少；他方是基於勞働裏面所具有的團結力的強弱；所以，如果勞働的生產力能夠增加，那末，縱使工資是已經支付到企業所能負擔的最高限度，仍然可以無須降低工資而採用家族津貼制。同樣，如果勞働者的團結力是強，那末，祇要工資負擔，未曾真實地超過企業所能負擔的限度以上，就能實施不致降低工資的家族津貼制；並且，不管家族津貼的實施與否，工資如果是還在企業的負擔能力以下，則勞働運動，對於工資的提高，有能夠獲得實效的希望。

從過去各國的實際情形看來，家族津貼制的採用，雖然有引起工資低落的事實；但從上

述的理論上考究起來，覺得工資所以會低落，不是由於偶然的事情，便是由於勞動者的團結力不夠。再不然，就是因為對於企業上工資負擔的實情，尚不十分明瞭，以致勞動者本可以正當要求的地方，也沒有去要求。所以單從理論上的問題看來，尚不能說：家族津貼制是當然會成爲降低工資的作用的。

## 第六章 家族津貼制與人口問題

家族津貼制對於人口狀態，會給與怎樣的影響？關於此事，從來有種種的意見；但約略可分爲兩方面，一方面是認爲有可喜的影響，他方面是認爲有可愛的影響。

認爲有可喜的影響者

據那期待着可喜的影響方面的意見看來，是認爲：因家族津貼的給與，使勞働階級對於子女的養育費沒有多大顧慮的必要，結果，那一向因怕子女費用負擔而不得不施行的產兒制限的理由，已不存在，人口自然會增殖起來，因此，社會生活，轉呈活氣，政治，經濟，文化，也必日臻發展。這種見解，是從兩方面表現出來的，一是像法國一類的國家，人口漸次有減少的趨勢，所以感覺有阻止這種趨勢的必要，至少，希望人口要保持着一定的數量，最好是希望能夠轉變爲增加的趨勢，因此，發生出這種見解來。二是出發於帝國主義或軍國主義的見解，希望人口多多益善，盡量增殖，以便國家政治的發展，以及民族殖民政策的發展，使國家主義，資本主義，能夠十分的發揚伸張。換句話說，牠的根本見解，就是出發於那種重商主義式的立場，喜歡人口的增加，所以對於家族津貼制在人口政策上的效果是喜歡的，因爲牠對於人口增加，有

所貢獻。

這兩種見解，同樣是喜歡家族津貼在人口問題上能有積極的效果的；但兩者中究竟是表現那一種見解？這要看國家的實際狀態如何以爲定。兩者立論的根據，雖然同是立足於家族津貼制是促進人口的肯定的結果上面，但在議論的表現上，却各有不同的面目。

認爲有下  
者的影響

反對這種意見的，即不喜歡家族津貼制在人口問題上所發生的效果的那種議論，也可以看出有兩樣的論調，一是立足於馬爾賽斯式的見解，以爲家族津貼制實施的結果，人口將會增加，因而激成食糧問題的困難，在這方面不得不遭遇難堪的社會問題。這以議論，當然是在那人口過多，動不動就惹起人口過剩和食糧不足的問題，足以使一般人焦慮的，那種國家所常常發生出來的議論。然而另一種議論，却並不專門憂慮人口的數量上的增加，是從人類的質的方面着想，從優生學的觀點上，看出家族津貼制在人口問題上有惡劣的結果。依據這種意見，是說：『這和對於救助貧民的給與制一樣，對於勞動者的津貼制，將來實施的結果，必使勞動階級的人口增加率，愈更大於其他的階級，並且，在同等勞動階級之內，會使那不熟練勞動者們的出生率，也日愈增大，於是，人口的質方面，便不得不退化了。』

優生學上  
的觀點

依據優生學上的觀點看來，在這時一般的趨勢上，凡中流階級以上的人們，特別是所謂



智識階級的人們，或從事於精神勞働的人們，其人口增加率有漸漸減少的傾向，比起勞働階級的人口增加率來，漸漸表示很大的差異。這種趨勢，從優生學上看來，是大值得憂慮的現象；假使現在對於勞働者再施行家族津貼制，那末，祇有愈更助長這個趨勢，結果，不得不釀成人口的質方面的退化。據斯特文孫氏 (Dr. Stevenson (The Late Registrar General for England and Wales)) 將一九一一年當中的出生人數，按父親的職業分類起來的統計看來，在五十五歲以下的千名的既婚男子當中，其所有的產兒數，按階級分別如左。

- |           |     |
|-----------|-----|
| 一、上流及中流階級 | 一一九 |
| 二、隔於兩者中者  | 一三二 |
| 三、熟練勞働者   | 一五三 |
| 四、隔於兩者中者  | 一五八 |
| 五、不熟練勞働者  | 二一三 |

該氏並曾追溯調查一八五一年至一八六一年時的情形，越追溯前去，則上述各階級間的出生率的差異越少，如果更追溯二十年以前，則看出各階級間的差異，幾乎可以消滅，但在近年，却表現這樣顯著的差異了。因此，優生學家，發生憂慮，認為會因家族津貼制的施行而愈

更助長這種趨勢。

又據其他方面的調查，在一九二三年，自四十五歲以上至五十九歲以下的父親們所有的子女平均數，則在煤礦夫之中，有六·六人，不熟練勞働者之中有五·八人，車夫之中，有五·七人；但取之在醫師之中却祇有三·〇人，法律家三·三人，技師三·四人而已。（P. H. Douglas, *Wages and the Family*, P. 254）

值得憂慮  
的現象

凡是站在優生學的立場上的人們，看見上面這些事實，便說：「今日的社會，人口的最大部分，都是靠下層階級的出生率維持着，但事實上，這些下層階級所產出的子女，在身體方面，精神方面，常有不良的素質和不充分的發育；而且所生出的子女，在教育上，訓練上，總難免有不充分及不堅實的地方，因此，在社會人口的素質上，便不得不呈現退化的傾向了。這種傾向，因家族津貼制的施行而愈更助長，所以家族津貼制，決不是一種得策。固然，在上中流階級的家庭裏面，也時常產生體質精神兩皆劣弱的子女，並且教養上訓練上都不完善的子女，也隨在多有；反之，在勞働者的下層階級當中，也常產生身心優良的子女；但這些部分的，例外的事情，可不必採取，若從一般的，平均的方面觀察起來，則專在下層階級多生子女；這從人口的素質上說來，決不是可喜的現象。」

對於斷定  
的疑問

決定出生  
率的原因

津貼制與  
出生率

從上面各種見解看來，沒有一個不是認爲如果支付家族津貼，則領受津貼的人們，其子女出生率，便會必然的增加，就在這個基礎上面，建立了一種議論。然而仔細研究看來，究竟能否就這樣一概斷定，還不能不是個疑問。

本來人口出生率的多少，並不是由於一種的原因來決定的，上面所述的各種見解。沒有一個不是認定出生率多少的原因，祇基於經濟情形的如何；而且認爲家庭收入的多少，便立刻能影響到子女的出生率，但『這種見解，未免是太偏於唯物的論調了』的異議，便有發生的餘地了；就是說，除了經濟情形以外，例如關於身分地位等的社會上的考慮，關於子女將來的道德上的調察，以及其他宗教上的動機等等，對於子女的出生率，也有不少的影響。據此看來，凡對於上述各種見解，懷着疑問的人們，是認爲：凡解釋人口出生率的問題時，不應祇考慮經濟情形一項，即對於複雜的人生各方面的事情，也不能不加以考慮。

然而假如再進一步想來，對於出生率的多少，就說是由於經濟情形來決定，特別由於所收入的生活費的多少，而有很大的作用，但因此也可以認爲家族津貼的支付，反而會使子女的出生率受限制，贊成這個制度的論者，也正要根据這種見解，以建立津貼制度的擁護論；他們所抱的意見，是說：『現時例如那些不熟練勞動者，日傭勞動者等一類的下級勞動者，以及

其他一般營着低級生活的人們，他們的子女所以特別多的原因，大概是由於他們的生活太悲慘了，他們所獲得的工資祇夠營動物式的生活，他們的生活情形簡直近於動物的生活，所以他們對於將來也沒有一點希望，除肉慾以外，委實沒有心情談到什麼高尚遠大的事業了。但現在，假如能對他們支付家族津貼，使他們的家庭生活，稍為能夠有個秩序，那末，他們不但在生活上獲得安定，即精神上，也轉為愉快，於是，對於將來，也發生希望，自然會養成一種要使生活有秩序，能向上的觀念，因此，行為比較有節制，子女的出生率，反而會被限制了。」

## 請看事實

主持這種議論的人們，又說：『請看現時子女最多的階級吧，這些人，就是以一家數人乃至十數人雜居在一間房裏的那一類窮人為最多。』即因為他們生活困難而又子女衆多，所謂『窮人多子』那句話，也即這個意思。然而，我們回頭試看那些從事於精神勞動的教師或牧師等一類的人們，不是他們的收入，明明比下層勞動者為多而子女反為少麼？由此點看來，足見不是因為不給與子女以生活必需費，便可以限制出生的了。

據斯特文孫氏的調查，從十一種職業所看見的出生率的比較，是如左表。（以一般人口的出生率作一〇〇計算。）

煤炭礦夫

一二六、四

農業勞働者	一一三、四
蒸汽鍋製造工	一一〇、一
農民	一〇〇、五
木匠	九五、三
紡績工	九一、九
織布工	八一、二
Non Conformist Ministers	七九、八
牧師	七二、〇
教師	七〇、三
醫師	六四、七

據此表看來，也是越從事於精神勞働的人，或越接近於精神勞働的人，出生率也越少。所以少的原因是在那裏呢？這從經濟上看來，並不是由於他們的收入，不夠應付子女養育上不可缺乏的必需費，而是由於他們的收入，要在他們所站的地位相當的生活程度(Standard of Life)上，以養育許多的子女，便不很充分起來了。

生活的餘  
裕和向上  
心

女子的自  
覺和出生  
率

所以，現在如果對於下層勞動者，不給與家族津貼，使他們永遠都陷於最低下的生活，那末，他們也永遠都保持子女衆多的狀態；但是如果給與他們家族津貼，使他們有圖謀生活向上的餘地，那末，可以相信：他們地位漸漸增高，自然也會計畫到他們地位相當的事情，正如精神勞動者或上級勞動者一樣，子女的出生率，也會減少起來。

再則，在現時施行產兒制限的人們當中，除了做母親的人，因教育和自覺的結果，爲保持自己的健康，及爲完成女性的家庭的任務起見而施行產兒制限外，很多是爲着感覺「做人」的要求和任務，因而不得不施行產兒制限，尤其是在婦女解放運動下覺醒着的女子，這種趨勢，更加日愈強烈。所以，假如在今日下層勞動者之間，經濟上稍能裕餘，或至少，因施行津貼制度的緣故，一家生活能保障安定，那末，就是現在毫無覺悟，對於婦女解放問題等，從來無心過問，也從來無這樣的理解能力的婦女們，也會漸漸獲得人格上的覺悟，因而子女的出生率，也自然減少起來了。世間沒有比無自覺，無希望，更可恐怖的事情，現時下層階級所以會出生率獨多的原因，不能不說大多由於無自覺和無希望的境遇使然。假使這句話不錯，那末，可以說：家族津貼制的實行，那抱着優生學的見解的人們，不但可以不必憂慮，反而有可喜的理由了。

根據這個觀點，家族津貼制度的贊成論者，便斷定說：『這個制度在人口問題上所給與

---

的效果，是社會所大值得歡迎的事。津貼制實施的結果，在那向來已經實行着產兒制限的人們裏面，也許子女出生率會因此稍為增加，但這是繁殖有覺悟的優秀的人們的子孫，在優生學上看來，一點也不值得憂慮。至於那值得憂慮的下層勞動者的出生率，反而會因此減少，所以即從優生學上看來，對於家族津貼制也沒有可以反對的理由。」

## 第七章 對於家族津貼制的種種反對論

立足於工  
資論的反  
對論

除前二章所述的以外，對於家族津貼制，尚有從其他的種種觀點上，表示反對的意見的。試將其中主要的二三種意見拿來觀察，第一就是認為在今日的工資制度之下，凡所支付的工資，大概已經是很足以扶養全家了。據這種意見是說：『雖然是在今日的工資制度下，但關於工資的決定，決不是無視着勞働者生活上的必需的，其所決定的工資決不是和生活沒有關係，這祇要參看了工資理論，就很明白。工資的決定，至少牠的最低限度是能夠維持勞働者的生活費的，而這所謂生活費，祇要是現在社會上的人們不是過孤獨單一的生活，而是過着家庭的生活，那末，在勞働階級，也當然是指家庭生活而言；是指家庭生活上的必需費而言，這是可以無須再加贅論的了。然而，現時勞働階級的人們，仍往往訴說工資收入對於一家生活不夠支付者，這無非是由於生活沒有節制，及沒有在正常的秩序下經營家計的意志和能力而已。在這樣沒有秩序的家計狀態之下，縱使支付了家族津貼，縱使實現了怎樣方式的工資制度，但勞働者的生活，仍要常感不足，貧困的呼聲，仍然不能絕跡，總而言之，並不是收入的不



是，而是關於消費經濟的智識和節制的不足而已。」

這種議論，是從資本家及帶資本家臭味的人們當中所常喜鼓吹出來的議論，無非是要躲在理論的招牌下以掩蓋事實的真象而已。在工資理論上，固然不能說沒有如他們所說的一樣，含有保障生活的意義，但在今日的實際狀態下，勞動者的收入，縱使怎樣去整理家計，也仍然不夠維持一家生活上的必需費；不能充分地養育子女，這種事實，是在各國的勞動者家計調查上，所一同證實了的事實；換句話說，現時的工資，已被證實了和他們所說的工資理論不能一致了；所以對於爲補充生活費的不足而施行的家族津貼制，實在沒有可以阻止的理由。而且，他們所說的『現時的工資最低限度，也足以維持生活費』這句話，正如我們前面所說過的一樣，無非是指能夠維持像動物般的生活的費用而已；加之，這所謂費用，是指勞動者一個人的生存必需費呢？抑是指一家的生活必需費意味既不明瞭，寧可說前一種的意味，較後一種爲濃厚，這既然是出發於個人主義的經濟原則，那末，根據他們所主張的理論，實在是沒有否認家族津貼制度的可能。

再則，在現時的工資制度之下，他們所稱爲能夠保障的勞動者的生活費用，做算不是指一個人的生活必需費而言，乃是指一家的生活必需費而言，但這所謂一家，是指由幾個人所

合成的一家呢？說到這一層，一點也沒有規定的標準。至多祇能解釋為平均的人數，或正常的人數而已。但如果解釋為平均的人數，那末，前面已經說過，實際上有比平均人數較大的家庭，也有比平均人數較小的家庭，這又怎樣辦呢？在平均人數以下的家庭，固然就是在現時的工資制度狀態之下，也似能以其工資收入，維持一家的生活而尚有裕餘；但反之，在平均人數以上的家庭，對於子女的養育費，便不得不感覺不足，這是當然的事理了。在平均人數以下的家庭，有生活上的裕餘，這固是很好的事，可以暫置勿論，但在平均人數以上的家庭，怎樣解決他們生活上的困難呢？在工資政策上，至少，對於這些人們，不能不顧慮一下。而所謂對於這些人們的顧慮，實在就是必須實施家族津貼制的實際上的主要理由，這祇要參看了前面所述的澳洲的實例，就很明白。

『大多數的人們，連麵包都不能獲得，而某一種人却可以得着菓子，這是不合理的。』

——像這樣一種觀念，支配着現時一般人的思想，這固然是對着勞動者和資本家的分配上的不平均而說的，同時，也便是對於勞動者內部的所得不平均（並且不是由於熟練上，能力上的差異而起的「不平均」）而說的。假如工資整理的主要宗旨，就是在於糾正這種不平均的狀態，務要使各人都能獲得生活上的安定，那末，就不能高唱家族津貼制或家族工資制的不必

要而置現時的工資理論及工資實狀於放任的狀態。

其次，所表現出來的反對論，是說：『在今日的社會下，無論就是勞働者，凡對於自己生存上所必需的東西，都應該由自己去努力獲得，所以勞働者在結婚後所要的全家支持費，應該是在年輕未婚的時候，預爲貯蓄準備纔對。從國家政策上看來，也應該指導他們努力於這一條路，纔是最安全最賢明的政策。』

這種議論，單從議論本身看來，誠然是一種正當的議論，沒有可以插入異議的餘地。就是說，在現時個人主義的社會制度下，各人對於自身的衰老疾病死亡等事，既必須由自己努力，以爲經濟上的準備，那末，同樣，對於瞻養一家生活上所需的費用，也應該由自己去貯蓄準備。此事從倫理上看來是當然，即從經濟上看來，也合乎現時個人主義下的根本秩序。但是，這不過是從議論上觀察議論而已，若稍爲從勞働者的實際生活上看察起來，這所謂在議論上當然的事情，在事實上往往是很難實現。因爲從現時的工資制度看來，在普通工資決定的情形下所決定的工資，即對於未婚勞働者的生活必需費，也未見得有怎樣貯蓄的餘地。就作算是能有多少的剩餘，但勞働者大多是祇顧目前的每日生活，很少是能夠顧慮到將來，而預爲準備。其實，要對於人生的全部生涯，建立一種全體的合理的計畫，這即使在智識階級的人們，也

有困難，何況要把此事責望在普通勞働者身上，這可說是更困難了。所有關於這個問題的事情，在下卷敘述勞働保險的時候，也當爲說及，總之從勞働者心理狀態及生活狀態看來，像這類的預備貯蓄，多少的例外，固然有之，若從一般上看來，祇能認爲是一種能說不能行的事情。

既然如此，那末，能不能由國家用強制的手段，令未婚勞働者，貯蓄其工資收入的一部分，以備將來支持一家的費用呢？這種辦法，在今日的社會組織下，仍可說是實行困難。如果要勉強實行，那末，祇好採用一種國家的強制保險制度。不過像這種辦法，要由比較短期的未婚時代的貯金，以獲得足夠應付比較長期的結婚生活時代的家族瞻養必需費即保險金，這是很困難的事情。加之，像養育子女一樣在若干年之間繼續地必需的費用，要作爲保險金，一年一年地支付，這在保險技術上，也是頗爲困難，就做算是能夠這樣實行，但假如要使保險金的支付，略能適應實際的必需額，那末，沒有國庫的巨額補助，專靠勞働者的貯金，是不能夠創立成功的。

無論怎樣說法，總之這種議論，無疑的，祇有議論上的價值，而沒有政策上的實效。

復次，尙有一種和上述有關聯的反對論，是說：『如果實行了家族津貼制，那末，勞働者對於子女的養育費便可以不必關心，於是，減少他們的貯蓄心，凡子女養育上所需要的費用，不

有沒  
有造  
成不  
公平  
的弊  
害

得不從他人的收入中抽取出來，這樣，不但是造成了分配上的不公平，那些津貼上所支付的費用，假如沒有這種制度，本可以投資到其他的生產方面去的，現在就爲這種制度的緣故，不得不不用之於消費方面，這從國民經濟上看來，是形成了重大的「不利利益」。

這種議論，基礎就是站在資本主義的觀點上，而且同時還帶着社會公平的觀念，可說是一種雙生兒的議論。

家族津貼制，如果實行，勞動者究竟會不會失却對於貯蓄的刺戟心而變成浪費呢？抑或因這個制度的緣故，在某種程度內生活能夠得到保障，而且有多少裕餘，結果，反而能夠養成恆心，及貯蓄的觀念呢？關於此事，在議論上，實在還有研究的餘地。在現時的工資制度之下，勞動者只夠被逼於每日的生活，心理上，收入上，都絲毫沒有餘暇可以顧及將來，所以對於貯蓄等事，自然談不到，但假如能給與多少的裕餘，使生活能發現有向上改善的餘地，則反而能夠湧現貯蓄心，也未可知。

然而，這種議論，儘可暫時放置，就做算現在家族津貼制的施行，對於勞動者的生產率，不能增大，對於勞動者的貯蓄心，也不能促進，乃至家族津貼上所需的費用，也不能不由他方面人們的收益中分吐出來。特別是由資本家企業家的收益中分吐出來，但這種事情，有什麼不

合理呢？研究看來，覺得這裏面也尋不出一點可以叫喚「分配不公平」的理由。假使在今日的實際情形下，勞働者在階級上是站在能夠充分地參與分配的地位，是能夠充分地獲得勞働在分配上所能正當要求的東西；或者竟能獲得正當要求的以上的狀態，那末，現在因家族津貼制的實施，而又從其他階級所得的分配之中，割取若干，這的確算是把分配上的公平破壞了。然而，在今日的實際情形下，難道有這種狀態麼？事實上正是相反，勞働者在階級地位上是祇能獲得每日生活上的必需額，企業上雖然產生了利益，也全部當做收益紅利，統歸企業家或資本主所有。這樣看來，現在因家族津貼制的實施，多少可以增加勞働者的收入，從其他階級的收益中分割一點出來，這正可視為偶然地將現存的分配上的不公平狀態矯正了。

再則，在現時不公平的分配狀態之下，因為勞働者的所得額很少，所以勞働者對於本階級所得的單位全額所認識的價值很高，但資本家階級或企業家階級，因所得額很多，所以他們對於單位金額所認識的價值也很低，勞資兩方對單位金額的評價，真是相差到不堪比擬；此事，根據限界效用的理論，是普通一般所公認的現象，可以無須再加說明。這樣看來，從企業家資本家階級的所得額當中，劃出一部分，以給與勞働階級，結果被認為少價值的東西，移轉到被認為多價值的方面去，這從社會上看來，是大大地增加了單位金額的價值，不得不是一

種可喜的現象。

也許有人要這樣說：『固然，消費價值是增加了，但因為是消費價值的緣故，所以縱使增加了，對於生產，並沒有什麼利益。也不能因此充實社會經濟，不但如此，反而會因此將生產力減退。這是因為財富如果集中在企業家或資本家手裏，便會被投資到生產方面去活動；但如果在勞働者手裏，便祇會被耗用於消費方面；從生產上看來，不能不說是在社會上失去了這些財富。』這種議論，單從尊重生產的觀點說來，固然是不錯的議論。但假如研究一下經濟的本義，知道了生產這件事，一定要和消費結合了之後，纔能有真正的意義。並且從社會生活的本旨看來，知道了財富這東西，一定要由社會上大多數的人們，平均地分配使用，然後纔能算是社會的財富。那末，縱使在資本家的手裏，原可以投到生產方面去的金額，現在却移轉到勞働者的手裏，專供於消費之用，也一點不值得憂慮。不但不值得憂慮，倒可說要這樣，纔算是合乎經濟的本義。貫徹了社會生活的主旨，再則，在家族津貼上所應給與勞働者的財富部分，現在就做爲仍歸於資本家所得，也不見得一定能夠常常用之於生產方面。因為所得額愈多的人，對於所得的單位額上所認識的價值也愈低，很容易流於浪費，這是萬人所見的事實。現在假如將資本家用之於奢侈無謂的金錢，改由勞働者用之於生活上必需的消費，特別是用之

於子女的養育，這無論在社會上，經濟上都是怎樣有益的事體呢！

這種議論，第一，是要造成財富呢？抑是要造成人類的問題；第二，是要供富人們奢侈之用呢？抑是要供窮人們生活必需之用的問題。本來問題也有時不能分得這樣明瞭，但在議論上，不能不從這個分歧點上來研究。在政策上也不能不隨着更注力的那一方向，以決定態度。

其次，所表現出來的反對論，就是『家族津貼制，如果不得不由企業家單獨的實施時；往往企業上受不起這種工資負擔的增加，終至於不能支持。』的一種議論。當實施家族津貼制的時候，雖然一方面對於有子女的勞働者支付家族津貼制的工資；但他方面，對於沒有子女的勞働者，減少其工資，津貼上所需的費用增加，可以從此取償；所以在企業的全體工資費用上，似乎不感覺怎樣的增減；但如果不是這樣的情形，在家族津貼上所增給的全部費用或一部費用，成爲企業負擔的增加，那末，企業便不能不因此陷於困難了。然而實際上的議論，是說：『假如家族津貼制的實施，不能減少沒有子女的勞働者的工資時，企業上的負擔，便不免增加。增加的結果，如果企業是站到了能否支持的限界線上，那末，最後便要陷於支持困難，終至於沒落。』

家族津貼制，如果認爲是由各企業單獨來施行的話，那末，像這種議論所憂慮的現象，或



許會發生也未可知。但是這種議論，正和因實施了最低工資制的緣故，致使那祇能立定於榨取制度下的企業，陷於不能支持的地位，因而唱出反對論調的，站在同一的立場。從社會政策上說來，像這樣薄弱基礎上的企業，正無妨讓牠消滅，祇會榨取勞働者，祇能給與勞働者以所謂血汗工資(Sweating Wage)的企業，牠的存在，祇不過使勞働者犧牲，使企業家一般消費者得利益而已。這從社會政策上看來，決不是可喜的現象；從社會政策上說來，反而為撲滅這種榨取工業起見，也認為有頒布最低工資制或實施家族工資制的必要。此事，我想祇要和前面討論最低工資時所敘述的地方一併研究，就可以明瞭其意義。

然而主持那種議論的人，尚有這樣一種的憂慮。『假使如上面所述的一樣，因家族津貼制的實施，會使那限界企業的事業，陷於支持困難。那末，這些企業家，必極力想設法避免工資負擔的增加，因此，從願不雇用有子女的勞働者，專雇用無子女的勞働者；並且，從願不雇用子女多的勞働者而雇用子女少的勞働者。結果，子女衆多，生活困難的勞働者，因家族津貼制的施行，反而陷於失業的悲運，愈更境遇悲慘起來了。這樣一來，特意為勞働者而設的制度，却造成了與希望相反的結果，從社會上看來祇能助長弊害，沒有利益。』

在家族工資制度之下，這種憂慮，誠所難免。就因為這個緣故，在今日的實地政策上，家族

工資制，不是由企業家單獨施行，而是要由多數企業家聯合起來，創立共同基金，凡自己所使用的勞働者，不問是已婚未婚，也不問子女的多少，對於共同基金按每名勞働者應繳交若干，家族津貼，就是由共同基金項下，對勞働者按其實際所有的子女人數，而支付。若照這個方法，則在子女津貼上所應支付的負擔額，被勞働者平均化了。所以，實際負擔這個津貼額的企業家，無須避用子女多的勞働者了。即他們所憂慮的事情，也藉此可以免除了。

消費者的  
負擔增加的

然而又有人要這樣憂慮：『縱使是在這種共同基金制度之下，但從企業界全體看來，或從產業一般上看來，在工資費用上所應支出的部分，無疑的，因家族津貼制的實施而增加了。這從生產品的上面看來，是等於增加了生產費的意思。但是企業家當然不甘願因生產費的增加而減少自己的利潤，所以，結局，工資負擔的增加部分，會被加算在生產物的價格之中而販賣出去，於是，生產物的市價，就不得不隨着這個程度而騰貴了。結局，工資增加的負擔，仍然要由消費者來承受，而且，依據物品的性質如何，有時勞働者自身，也就是這當中的消費者之一，所以這個負擔，又依然落在勞働者的肩上了。這樣一來，在勞働者方面，仍然得不到家庭生活的愉悅，家族津貼制也將變成無意義了。』

這種議論，是以下面二件事為前提的：（一）如果實施家族工資制，則企業上所應支出

的工資費用，便會增加；（二）工資費用一增加，則生產物的價格，便會隨費用增加的程度而騰貴。然而就這二個前提看來，對於第一個前提。本來也尚有研究的餘地，但儘可暫置勿論，對於第二個前提，則更有研究的價值。固然，從企業家的立場說來，如果工資費用增加了，便要將生產物的價格，也比例地提高，假使這個辦法，容易做得到，那末，這就是企業家不致減少利潤的一種最簡便的方法了。但是，實際上，生產物的市場關係如何，往往不能如企業家所想像的一樣，如果生產物的價格提高，會釀成需要減退，銷售停滯，反而使企業利潤愈更減少的話，那末，企業家還是親自負擔工資費用的增加部分，直接的抽出這一點利潤，反為得計。這時候，企業家為挽救利潤的減少起見，極力從生產技術上及經營方法上，施行改良，以圖減少每一單位生產物的生產費用，這總是普通所應有的現象。大凡企業家相互間的競爭，無不是從這方面努力，這可說是今日一般企業界的實狀。如果不能在這方面努力的企業家，便漸漸成為所謂限界企業家，漸漸失去企業家的地位。不得不從競爭場裏被驅逐出來。這樣一來，那些因實行津貼制而淪為限界企業家者，以及本來已是個限界企業家，靠支付血汗工資（Sweatin<sup>g</sup> Wage）纔勉強支持着事業者，現在都被企業界驅逐出去了，此事從企業全體看來，是很可喜的現象，因此，生產技術及經營方法，都漸漸改良，生產物的價格，反而較前低廉，而且，企業

利潤，仍剩着相當的額份，所以企業家，勞働者兩方都不受一點惡劣影響，却促成了生產界的進步。

再則，如果進一步想來，縱使這種技術及經營上的改良，不能十分見效，因家族津貼制實施的結果，某種生產物的價格，已經多少騰貴，但該種生產物的消費者，並不全是勞働者，尚有中產階級及富裕階級的人們，也要同樣消費，而且，從每一個人的消費量說來，其他階級的人們，比勞働階級的人們所消費的爲多，因此，價格騰貴的負擔，是由社會一般的人來承受，勞働者雖然也多少分任這種負擔，但在家計上到底還是以實施家族津貼制爲得計。總而言之，這種反對論，在理論上既未能澈底，即在事實上，也可謂非充分研究之後，是不能遽下斷言的事情，却祇一概論斷，倡言反對而已。

破壞  
組合  
主義的  
論

最後還有一種對於家族津貼制的反對論，就是說這種制度，有被因爲破壞勞働階級的共同一致的精神，及削弱勞働組合主義的一種手段的危險。據其反對的意見，是說：『家族工資制，多少是會在未婚勞働者的負擔下，以利益有子女的勞働者，因此，這種制度的實行，便足以疏隔兩方面的感情，傷害勞働階級全體的團結精神。並且，勞働者如果罷工，企業家便不支付家族津貼，因此，可以使勞働者，特別是可以使有子女的勞働者不敢隨便實行罷工。換句話

說，這種制度，有被企業家惡用爲對付勞働者的一種武器的危險，因而勞働者的組合運動會被妨礙，勞働者的鬥爭力量，也要被削弱了。」

這種意見，確是很中肯要的，確，這種弊害，是勢所難免。所以對於此事，祇能從制度的運用上，以講求防止這種弊害的手段。這種手段有二：第一，家族津貼制，縱使是在勞働者罷工的時候，但支付津貼的主要目的，原是在於養育子女，子女既和罷工沒有關係，也沒有什麼罪惡，所以雖然在罷工期中，也應令照常支付，萬一此事無論如何在事實上辦不到的話，那末，可以祇限於罷工的繼續期間中，不支付津貼，而絕不可以在對於罷工的懲罰的意味下，連罷工期間以上，也停止支付。第二，爲善於運用制度起見，及爲對於一般的勞資雙方，能夠在公平的態度下實施管理起見，不是將管理基金的任務，交託給國家，便是由勞資雙方派出同數的代表，共同管理。這樣一來，似可以免除他們所憂慮的弊害了；而且，這樣做法，也並不困難。卽就事實上看來，各國的勞働團體，當初本來是反對家族工資制的，後來也漸漸改變態度，比如法國，比利時等的勞働團體，實際上對制度是承認，不過對於管理上，正在努力運動着，不是要實現國家管理，便是要實現勞資共同管理。

除了上面的種種反對論以外，尙有多少其他的反對論，不過這些都不足以根本的傾覆

津貼制度的立場，上面所述的幾種，無妨視爲凡比較有力量的反對意見，大抵已包括盡了。現在關於家族津貼制的問題，總算成了個現實的活的問題，和最低工資制以及其他關於工資整理的種種問題，一同的被研究着。

Douglas, P. H., *Wages and the Family*, Chicago, 1925.

Piddington, A. H. *the Next Step, A Family Basic Income*, 2nd, Imp'r, London, 1922.

Rathbone, Eleanor F., *the Disinherited Family, A Plea for Direct Provision for Costs of Child Maintenance Through Family Allowances*, London 1927.

一畫

一九二四年農業工資整理法(Agricultural

Wages Regulation Act of 1924)

..... 四二

二畫

工資局制度(Board System)..... 六一

六二、六三、六九、七〇、七一、一一六

工資局..... 八、九、十五、十六、十七、

十八、十九、二〇、二五、

二六、三一、三二、三三、

三六、四一、四三、四四、

四五、五三、五四、五五、

五六、五七、五八、五九、

六〇、六一、六三、六四

工資局..... 六五、六八、六九、七〇、七三、

七四、七五、九二、九四、九五、

九六、一五九、一七五、一七六

工資委員會..... 二〇、二八、二九、六八、

九五、一五〇

工資宣定..... 六五

大家族制..... 一八一

工場法..... 五〇、五二、五三、五六、

五八、六二、九四

工場委員會..... 六一

工會(勞動組合)..... 一一、一五

工場停閉..... 一〇、一一、一二、三三

工場鎖閉..... 二一、二二、三三

小家庭制..... 一八一

四畫

反榨取制度的同盟 (Anti-Sweating

League).....八、九

五畫

出產額制工資.....五五、五七、九四、

一四五、一四六

生活必需工資.....六、六〇、六一、九二、

九六、一〇九、一一〇、

一一二、一一三、一一四、

一一五、一一六、一一八、

一一九、一二〇、一二一、

一二二、一二三、一二四、

一二八、一二九、一三一、一三三

四一五、一三八、一四〇、

一四一、一四三、一四六、

一五七、一五八、一六一、

一六七、一六九、一七一、

一七九、一八〇、一八六

生活費法.....五〇

正常的家族.....一八七

六畫

仲裁制度 (Arbitration System)

.....一四、五九

仲裁制.....二一、二二、五九、六九

仲裁局制.....一九、二一

仲裁裁判(所).....二一、二五、四三、五二、

五三、五九、六〇、六一、

六五、六六、七一、九六、



一一六、一三七、一五二、  
一六二、一七五

地方參議局……………四二

地方委員會……………四二

地方共同基金……………二〇四

同一工資原則……………一四八

共同基金制……………一九八、一九九、二〇〇、

二〇二、二〇四、二〇六、

二一二、二二七、二三七、

二三八、二六二

同盟罷工……………一〇

### 八畫

物價指數……………一二一、一二二

法定最低工資制度……………一四、一五、一六、

二四、二六、三〇、  
三六、五〇、五二、

五三、五六、五八、

六〇、六二、六三、

六九、七一、七二、

七三

和解及仲裁法(制)……………一一、二五

和解及仲裁制度……………一一、一二

和解局……………二二、二三

和解會制度……………二三

和解委員會制度……………二三、四二、六一、

一五二

### 九畫

亞當·斯密士(Adam Smith)……一八一

建築業共同基金.....	二三七	特別局.....	八、九、五四
炭礦最低工資法.....	三三、三四、四一	徒弟.....	五五、五七、五九、六三
十畫		特別產業福利委員會.....	六九
留守工作.....	五五	十一畫	
時間制工資.....	五七、九四、一四五	統修正法 (The act to Consolidate and amend the law relating to Wage Board) .....	五六
時間外勞動.....	五九、六〇、六二、六三	產業局 (Board of Industry).....	六三、六四
家庭工業.....	六、七、九、九五	貧窮線.....	一八六
家庭工業法.....	九	專家委員會 (Conseilde Prud' homme) .....	四一
海員罷工.....	一〇	國定最低工資制度.....	三
家族津貼制.....	二九	假日勞動.....	五五、五九、六〇、六三
家庭工業局.....	四三、四四	基本工資委員會.....	一〇〇、一一一
家庭工業最低工資法.....	四五		
家庭勞動法.....	四六		
家庭勞動中央委員會.....	四六、四七		

產業協議會	三六
商業工資局	四五
產業協議(會)	五三、六一
產業治安法	五九、六五
產業局	五九、六四、六五、六六
產業裁判所	五九、六四
產業爭議法	六〇
產業仲裁法	六〇
產業法典	六三
產業法	六四
產業局條例	六五
十二畫	
強制的調停法案	一一、二一、五〇
勞動爭議	四、一〇、一一、二五

勞資爭議委員會	二二三
勞動者法律保護的全國協會	二六
勞動高等會議	二七
勞動協議會	二七、二八
勞動議會	二八
勞動組合總會議	三一、三二、三五
勞動組合全俄協議會	四九
最低工資(制)	五、八、九、一〇、一四、一五、一六、一八、一九、二四、二五、二六、二七、二九、三〇、三三、三四、三五、三六、四〇、四二、四三、四四、四五、四九、五〇、五三、五五、五六、

五八、六〇、六二、六七、  
農業工資委員會……………四二一

七三、五、九四、一〇六、  
榨取制度（工業）……………五、三一、三三、三四

一二九、一三〇、一三一、  
榨取制度……………五、六、

一三二、一三三、一三五、  
七、八、九、一〇、二六、三〇、

一三六、一三七、一四五、  
三三、六二、一六九

一五三、一六七、一七二、  
十四畫

一七三、一七六、一八四、  
團體契約……………四五、四八

一八六、一八七、一九四、  
十五畫

一九六、二〇六、二六一、  
調停制度……………一〇、五二、六〇、六三、

集合契約……………六〇

最低生活費程度……………九八

最低享樂費制度……………九八

十二畫

經濟委員會……………一五八

罷工……………二一、二二、二三、一七、一

標準工資……………二七

標準的生活必需工資……………一一〇、一一一

罷工……………二一、二二、二三、一七、一

八、二二三、二六四、二六五

十四畫

團體契約……………四五、四八

十五畫

調停制度……………一〇、五二、六〇、六三、

一九七

罷工……………二一、二二、二三、一七、一

八、二二三、二六四、二六五

標準工資……………二七

標準的生活必需工資……………一一〇、一一一

審查委員會……………二〇、二八

穀物生產法……………四一、九三

聯合地方局……………三四

聯合產業委員會……………三六

職業局法……………三、三四、三五、三七、三八、

三九

### 十八畫

職業局法(The Board of trade act of

1919)……………五一

職業局 (Board of Trade)……………五一、六〇、

六一、六二、六三、六四、

一一一、一一三、

一一二

職業委員會……………三二、四八

職業局……………三五、三六、三七、五一、六〇、

九六、一五八、一五九

### 二十一畫

鑛夫罷工……………一〇

Abstinence Theory……………七九

Allocations Familiales……………一二七

Basic Wages Commission……………一二八

Bowley……………一八八

Bouvoisin……………一二七

Charles Booth……………一八四

Commonwealth Conciliation and

Arbitration act……………一一

Comité de Salaires……………一〇、二八

Comité d'Expertise……………一〇、二八

Coal mines (Minimum Wage) Act .....	四八	and Arbitration .....	六五
.....	.....	Commonwealth Conciliation and	.....
Cave Committee .....	三七' / 三四	arbitration Act .....	六五
.....	一七四	Commonwealth public Service Arbitr	.....
Corn production act .....	四一' 九三	ation .....	六五
Conciliation Committee .....	四二	Coal Mines Regulation .....	七四
Cost of Living Act .....	五〇	Coal Mines Minimum Wage Board	.....
Consolidation Act .....	五二	.....	.....
Consolidated Factories and shop act	.....	Cost of subsistence theory .....	九二
.....	.....	Comité des Allocations Familiales	.....
Court Industrial Appeals .....	五五' 九六	.....	.....
Clerical Workers act .....	六〇	Confédération Général du Travail	.....
Conciliation Committee .....	六一	.....	.....
Commonwealth court of Conciliation	.....	Comité National de la Commission	.....

Syndicale .....	110	und Lohnverhältnisse in der heimarbeit	
Comité Centrale des Caisses de		Vom Dezember 19 1918 .....	416
Compensation .....	111	Gesetz Vom Dezember 12, 1919, Slg	
Chambre Syndicale Metallurgique au		nr. 29. betr. die Regelung der Arbeits-	
Lille .....	113	und Lohn Verhältnisse in der Heimar-	
D crese Millerand .....	114	beit .....	414
District Council .....	111	House of Lords Committee on Sweating	
District Committee .....	111	.....	416
Factories and Shops act .....	116	Home Work and Subcontracting ....	414
Factory ard Workshop act .....	116	Heimarbeitsgesetz, Vom Juni 30,	
Family Endowment ....	119	1923, Reichsgesetzblatt, Teil I S 472,	
Factories and Shops act .....	111	Reichsarbeitsblatt, 1923, nr. 14, S	
Fair Wage Clause .....	119	451 .....	414
Gesetz über die Regelung der arbeits-		Higgins Justice, .....	110

Harvester .....	110	Industrial Board Ordinancis.....	116
Harvester Living Wage .....	115	Joint District Board .....	114
Heydon mr. Justice .....	116	Joint Industrial Committee to the Industrial Conference .....	112
Hurst, Bennett .....	118	J. S. mill .....	111
Hausstandsgeld od. Frauengeld.....	110	Kindergeld.....	110
Industrial Arbitration .....	116	Living Wage.....	111, 112, 114, 116, 117, 118, 119
Industrial Pease Law (acts) ...	115		117, 119
Industrial Boards.....	116		117, 119
Industrial Court.....	114, 115	Legal Minimum Wage .....	114
Industrial arbitration act .....	115	Ligue des familles Nombreuses .....	113
Industrial Dispute act .....	110		113
Industrial Council .....	111	Le Peuple .....	118
Industrial Code.....	111	Millerand .....	117



Minimum Wage Board .....	七二	Pope Leo XIII .....	一八五
Minimum subsistence level .....	九八	Peret, Dr .....	一九一
Minimum-Comport level .....	九八	Rowntree .....	一一一
Malhus .....	一八二	Ricardo, Mr. Davil .....	一八二
Marshall .....	一八二	Romanet, Emile .....	一九九
Morel .....	二三八	Regional fund .....	二〇四
Parliamentary Committee of Inquiry .....	七	Sweating (system) .....	五、一〇六 一一一、二六一、二六三
Parliamentary Committee of the trade .....	七	Sweating Wage .....	六
Union Congress .....	二二二	Shops and factories Commission ..	七
Principle of what the trade Can .....	九三	Special Boards .....	八、五四
Bear .....	九三	Sweated Industry Bill .....	二二一
Powers, Mr. Justice .....	一一三	Sub-Committee of the Reconstruction .....	二二四
Piddington .....	一一八	Committee .....	二二四

Shop Committees .....	六	Whitley Committee.....	三
South Australian Employers, Federation .....	六	Wages (Temporary Regulation) act .....	三
.....		.....	
Sursalatre .....	六	War Legislation and Statute Law .....	三
Stevenson Dr. ....	五	Amendment Act of 1918 .....	五
Trade Boards acts .....	九	Windschutz, Josef.....	九
Trade Board .....	三		
Trade Union Congress .....	三		
Trade Commission.....	三		
The Trade Board advisory Council .....	七		
.....			
Wage Board (System) .....	四		
.....			
Wage Board Bill.....	五		

通英