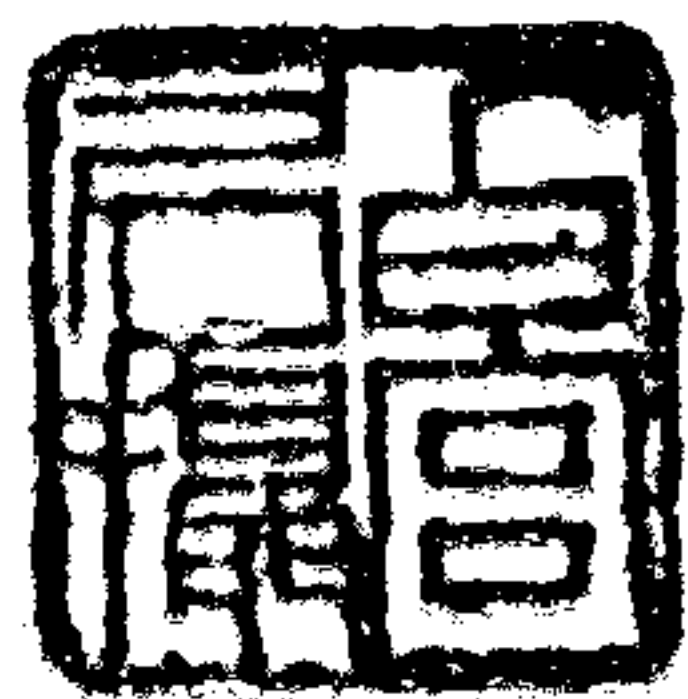


朱通九著

工資論

易哲著



# 目次

李序

鄭序

弁言

第一

甚麼是工資

一 緒言

二 工資的意義

三 工資的分類

四 工資制度的分類

A 計時制度

工資論 目次

工資論 目次

二

B 計工資度

C 從價升降制度

D 最低工資制度

五 工資決定的標準

六 獎勵金

七 津貼

八 分紅

九 結論

第二 關於工資的各種學說

一 生活費說

二 工資基金說

### 第三

#### 增加工資的計畫

- 一 增加工資的貨幣數目

A 從金融方面

B 從工藝方面

C 從經濟方面

二 物價的低落

三 增加勞工者的社會收入

工資論 目次

第四 功能工資說

第五 工資政策

- 一 低工資
- 二 高工資

第六 最低工資立法

- 一 緒言

- 二 最低工資立法的意義

- 三 最低工資立法的目的

- 四 最低工資立法之經濟的根據

- 五 最低工資立法發展的歷史

- 六 最低工資的標準

- 七 最低工資立法的實施方法

- 八 最低工資律實施後的效果

附錄 經濟學的科學方法

# 李 序

我的朋友朱通九先生最近把一年來在國立勞動大學週刊上所發表過的關於工資的文章彙集起來，編成一書，叫做工資論，另外再加上許多未經發表過的新鮮資料。我平常在該刊上已經拜讀過了朱先生的大作，覺得非常佩服；現在不但我個人，而且是全國同胞，都可以拜讀朱先生對於工資論的全豹，那我當然是更加快慰了。我覺得工資論是分配論中的最重要的一部份，而分配論又是經濟學中的最有興味的一部份，所以工資論是整個經濟學中的最不可忽略的一部份。我覺得朱先生工資論的出版是必定對於民生主義的實現，有相當的參考的價值的，所以很樂意的爲之介紹於邦人君子。

中華民國十八年六月二十五

李權時識於復旦大學

# 鄭序

在手工業的時代，沒有工資問題；在理想的社會主義的社會裏，也不至發生工資問題。工資問題，直是近世工業革命的產物！

自從大規模的機械生產開始霸占了手工業制度的領域以來，我們人類的中間遂漸次發現了一道裂痕。一方是享有資本土地生產工具的資產階級，一方是依賴售賣勞動力以維持生活的勞動者。這種裂痕，在產業落後的我國，雖不甚明顯，而在產業勢力頂澎漲歐美國家內，已形成了極大的社會病。態釀成了現代最複雜的社會問題。

資本家既富強了，而企圖更富更強。勞動者既貧且弱，而日趨更貧更弱！爲什麼呢？前者是因爲貪得無厭的心理與夫進取的精神，後者是其

勢之所必然！資本家迷信減少勞動的價格（季特說：『工資是營業人所僱用的勞動的價格』）是最有效的達到更富更强的一法，若是利用其法律上經濟上社會上的優越地位，肆行無限制的剝削；遂使痛苦無告的勞動者由不能維持生活（生活工資）的逆境，更陷於不能繼續生存（生存工資）的悲慘狀況；世界上大多以為勞動者正呻吟於此資本主義的高壓勢力之下而不能自拔。這是何等不平！

但是勞動問題那能是這麼簡單！

勞動問題中工資問題，也算是一個最複雜最困難的社會問題與經濟問題，豈容偏激之論。非經過精密的分拆，比較，考察，研究，不能得到適當的解決。而工資問題一日不能解決，世界上勞資衝突的惡現象及其結果即一日存在於人間！我們豈可對於這個問題不加以研究嗎？



吾友朱通九先生專治勞動經濟有年，今以其對於工資問題的意見，著爲工資論一書以問世；我既佩服他研究的很有心得，又相信此書定能引起許多人對於工資問題的興趣。

鄭若谷敬序

# 弁言

工資問題，爲經濟學中分配論的最重要的部份。自古至今的經濟學家，都有詳細的討論。近代更因勞動風潮，日益緊張，他們加入討論工資問題的人數，也增加起來。學說衆多，各執一是。現在如果歸納起來，不出于下面兩種解釋：

第一，一般經濟學所公認的，是工資額高，利潤一定要減少。如果要維持生產事業，給資本家以較高的利潤非減低工資額不可。這種見解，初聽似覺很有道理。但按諸事實，未必符合。美國福特汽車公司，付給很高的工資，而利潤確比一般公司來得大。我國工資如此之低，而各工業的利潤，未見如何增高。這是事實問題，確不容我們來多辦。

第二，一般經濟學家，都相信工資的高下，以勞力需供的多寡而決。需要多，工資高，需要少，工資低；反供給多，工資低，供給少，工資高。這種論調，認爲一定不易的自然法則，然仔細去分析起來，需供二個字，確太籠統。就需要方面講起來，不僅是勞動者人數的多寡，可以決定工資的高下，其餘如工業的設備，技術的高下，管理的適宜，出產需妥的多寡等，在在可以影響工資的上落。再就供給方面講起來，人數的多寡，固然有關係，可是工人是否受過訓練，經驗的多少，能力的高下，工界有無組織也是使工資上落的最大原因。需供兩方，情形既如是之複雜，需供二字，何能爲使定工資高下的條件呢？且正統經濟學派，謂供給律爲自然律，非人力所能挽救。然細攷需供兩方面的情形，均可用人力去增減與改進，這分明是可用人力範圍內的事，何得爲自然力呢？迷信自然律者，盡不

反省。

講到工資政策，歷代不同。就現代的趨勢而言，大都主張高工資政策，確是不容諱飾的。依我的意思有團體的工人，具有團體論價能力，工資比較稍高。但一般沒有組織的血汗工人，沒有團體論價能力，工資異常低下。我們相信民生主義，我們的民生主義的政府，爲人道計，爲民生計應該早早頒布最低工資律，出血汗工人于水火，這是我馨香所祝，禱的。

本書共分六篇，是著者本學期在勞動大學週刊上所發表的工資論文，彙合而成。各篇均有段落，與普通書籍的各章不同，希望讀者以論文的彙編看待，不要以普通專著一氣貫成的相提並論。著者對於工資問題，無甚研究，希望海內宏達，加以批評與指正。

本書承易校長題字與李權時博士和同學鄭若谷教授撰序紹介著者表示

工資論 弁言

十二分的感激。

四

一九二九，六，二七。

江灣勞動大學。

# 工資論

## 第一 甚麼是工資？

### (一) 緒言

十八世紀，斯密亞丹氏大講其生產經濟；到了十九世紀中葉，馬克斯氏大研究其分配經濟，一直到現在，社會組織，一天一天的複雜起來，生活也一天一天的困難起來，所謂社會主義啊，共產主義啊，工團主義啊，基爾特主義啊，工會主義啊，弄得五花八門，隨環境和經濟組織的變化而產生了。我老實說一句，不論什麼主義，甚麼 *ism*，鬧得無論如何利害總逃不了吃飯問題。換句話說，離開不了工資問題啊！

當然，勞動運動，各國鬧了已一百多年，產業落後的中國，近二十年

第一 甚麼是工資？

一

551.3  
829  
2



(南)

來，受着外國送來的工業革命的影響，也發生勞動運動。根據陳達博士的最近八年來罷工的分析，自一九一八年到一九二六年——，工潮發生的原因，爲了工資問題，占據了百分之四八·八。其中如除去五卅慘案的關係，他們的百分數，一定超過百分之五十以上。根據這一個報告，我們覺得工資問題，實在是勞動運動的中心問題。現在爲適應需要起見，特地來研究工資問題，作爲研究勞動問題的索影。

### (二) 工資的意義

我們未解釋工資的意義以前，先應考察勞動的分類。普通的人們和現代經濟學家，都以工資專指工業界中的報酬而言。但經過一番的考慮和思索，這句話未必盡善盡美。依我的意見勞動可分二大類：

A 勞心的 勞心的勞動者，像公司的職員，書記，司賬，經理，教育

界的教員，職員，商家的夥計，跑街等類，何嘗不是賣他們的勞動，求得他們的報酬，來維持他們一家的生活。他們沒有資本，當然不是資本家；他們沒有土地！他們當然不是地主；他們不是勞動者，是甚麼？他們既是賣勞動而求生，拋棄他們于勞動界以外，事實上，一點也不公平。勞心的勞動者，又拿他們所做事物的性質而論可分二項：

a 主動的 像學校的校長，主任，公司的經理等等。

b 被動的 像教員受校長與主任的指揮，書記司賬受經理的管束等等。

B 勞力的 勞力的勞動者，當然是占勞動界的大部分。他們可分。

a 細工 用一部的智識而勞動的，像印刷人等類。

第一 甚麼是工資？

三



b 粗工 一般祇用皮肉來勞動的，像腳夫黃包車夫等類。

依上述的分類，我們不論他是勞心的或是勞力的，凡是以賣勞動的人謀生活的，一概屬於勞動者。他們賣勞動而得的報酬，一概叫工資。這是工資定義。

如果勞心者的報酬，一定要叫薪金，則印刷廠排字員，不識字。不能排字的。明明排字的時間，非用他們的腦袋不可，否則一字招不到。他們一方面用他們的腦力，一方面用他們的勞力，才能做得下去。可是他們的報酬，還是叫工資，不叫薪金，這是我懷疑的地方。

復次，設以所得報酬的多寡，來作薪金與工資的分別，更覺不妥；內地的小學教師，每月不過六元或八元，上海的工人，有的可得二十元左右，這樣比較下來，拿報酬的多寡，分別薪金與工資，究竟通不通呢？再進

一層，美國工人，所得工資平均合華幣二百元左右，則我國的大學講師，亦不過百五十元左右，美國人勞力的報酬叫工資，我們的大學講師的報酬，仍叫薪金，豈不是要反轉來說，美國工人的報酬叫薪金，我們的大學講師的報酬工資，較爲合理呢？

最後再拿增加報酬的方法來講，工人的武器爲罷工，請願等等，現在我們考察國內小學教師的罷工和請願，也時有所聞，有何甚麼分別呢？就拿工人請求增加報酬的理由講，生活程度太高，非增加報酬，不足以維持生活，則一般商店僱員，學校教師，同感這種困難。所以他們的增加報酬運動，與其說是加薪運動，毋寧說是增加工資運動，較爲適宜呢？

工資的定義，我們已經決定。進而討論工資的本身問題。工資的數目，大概以能維持勞動者生活爲標準。故普通叫工資爲生活費。但生活二字

，究極廣汎。富人的山珍海味，高樓大廈，固然叫生活；貧人的大餅油條，茅屋竹榻，也是叫生活。因生活景況的不同，生活費的高下，也發生問題。生活費的大小，依美國人的定義講起來，貯蓄，精神生活等費用，均包括在內。照我國的情形論起來，如果能飽食暖衣，人生已屬大幸，這是關於質的方面的。至於量的方面，則普通以工資能維持一家五口爲度，卽夫婦二人，和三個小孩。講到生活費最低限度的貨幣數目，依各處情形而定。像中國三十元貨幣數目，在內地，已足維持每月五口小家庭的費用，可是在上海，則有不敷之虞。如與外國比較，美國工人最低生活，約需美金百元，合華幣二百元，如在中國用之，則生活已頗優美。可見最低工資的數目，須依各處生活程度而定的。

專講貨幣數目的工資，尙不能定爲生活工資的標準。因物價有昇降，

常影響到貨幣的購買力。所以爲穩健計，須求真正工資的穩定，以免生活上的困難。

生活費與工資的貨幣數目，普通前者比較後者增加的速度爲高。我國沒有準確的統計。我國可借用美國的統計，來證明此說之不誤。

美國勞工統計局報告一九一三年與一九二〇年重要工業工資的變遷：

工業種類	一九一三年工人每星期的工資	一九二〇年工人每星期的工資
麵包業	一八，一四元	四一。二八元
鞋業	一七，二八	二九，三二
建築工業	二四，三三	四四，一八
棉紗工業	一〇，一七	二九，〇五
鋼鐵工業	二八，四七	六八，八四

五金業	二一，六二	四二，三七
印刷工業	一九，五六	三五，八九
絲工業	一三，三九	二一，九九
毛織業	一〇，一四	三五，一八
農業工人	七，五八	一六，二四
鐵道工人	二一，九四	二五，九一

以下為從一九一三年到一九二〇年的『生活費用』(Cost of Living) 命工資的百分數：

年分	生活費用的百分數	工資的百分數
一九一三	一〇〇，	一〇〇，
一九一四	一〇三，	一〇〇，二

一九二五	一〇七，四	一〇三，三
一九一六	一一三，三	一一七，五
一九一七	一四〇，五	一三四，四
一九一八	一六五，八	一五七，五
一九一九	一九〇，二	一八五，五
一九二〇	二〇八，二	二〇六，四

從以上這八年的統計看來，除去一九一六年的工資比較生活費用稍高以外，其餘的年份，大概工人所得的工資，不夠維持當時的生活費用。所以我們看了第一個統計所載各重要工業工資的變遷，雖然覺得工人的工資較從前已經增加不少，但再來省第二個統計所載生活費用和工資的願較，就可以看得出工人的工資。雖然增加，但是工人生活費用的增加，比工資

的增加還快些。

### (三) 工資的分類

工資大概可分二類；一類是實物的，一類是用貨幣的。前者如米麥，衣服等；後者是用貨幣的。從前工資，大都以實物支給，現在蒙古等地，貨幣經濟，尙未十分發達，亦用實物來支付的。其他交通便利，工業發達的區域，都給貨幣，因僱主方面，便於計算；工人方面，可以自由購買所需要的貨物。

工資以實物支付者，利益有二：

A 能保持僱傭間的情誼

B 以實物爲工資，即夠價騰貴，工人亦不致發生恐慌，但其弊害有

四：

A 實物工資，所給付的東西，與勞動者的生活上，往往不大相合。

B 實物工資，有妨勞動者獨立自主的精神，難與雇主間脫離永久的從屬關係。

C 實物工資，勞動者不便貯蓄，其結果不識不知，而陷入浪費的習慣。

D 實物工資，所給與勞動者的東西，不問品質分量價格，往往以不良物品，或廉價的物品，付給勞動者。

#### (四) 工資制度的分類

工資制度的分類，與上述工資的分類不同。工資的分類，以工資支付的形式來做標準，而工資制度的分類，以工資的計算方法來做標準。工資制度，大約可分四類：



(1) 計時制度 計時制度為工資制度中最普通一種。以時間論起來，他的歷史最長。因普通都以時間的長短，作為計算工資的標準。計時制度中，又可分計時，計日，計月，計年等四種：

a 計年制度 這種制度為計時制度中最古的制度。現下我國內地農工，俗呼長年，即屬於此類。此外內地商店的夥友，也以年份來計算。這種制度，如果拿工資的數目論起來，很不合算。但以時間較長，工人在契約期內，無失業之憂；其次工人在某時期內，不受物價昇降的影響；因此種工人，大概食住於僱主的家內，故食住在契約期間內，不受任何困難。但惟其優點所在，常給僱主以剝奪的機會。

b 計月制度，計月制度如公司的職員，學校教員，以及家庭僕役之類

都以月份來作計算工資的根據。但此種工作，屬於長期契約爲多。

c 計日制度 計日制度，大概臨時工作，無永續性質。故以日計算，僱主較爲便利。其工資數目，普通比計月制爲高。

d 計時制度 (以鐘點計算) 計時制度之工作性質，與上述三項，稍爲不同。大概工作性質，屬於臨時性質者多。但徵諸外國情狀，計時制度，早已盛行，工資率亦較高。我國上海之私立學校，對於教員薪金，亦以鐘點計算，可謂開採用計時制度之先聲。

計時制度：既有久長的歷史，想應繼續存在。但僱主精於計算，鑒於工人的怠工，減少出產品，對於僱主的利益問題，發生很大影響。且計時制度，僱主非用監工者不可，所以僱主想出一種計工制度，來防止他們的損失。

(2) 計工制度 計工制度的意義，是以工人出品的多寡，作為決定支  
付工資多寡的標準。這種制度的好處，一僱主不必用監工者在場監督，二  
勞動可盡量的工作，可得較多的工資。但這種制度！久為工人所反對。其  
原因如下：

a 生產增加，容易發生失業的危險

b 凡是原料的腐敗，機械的粗笨以及組織的不完備等等，本來是不應  
該勞動者負責任的，然而一旦採用這種制度，這些責任，統須勞動  
者負擔。

c 計算複雜，勞動者往往最容易受騙。

(3) 從價升降制度 *Weighted Scale* 這種制度，發生於英國礦業。當十九  
世紀中葉，煤價升降無定，而礦工則堅持加給工資。以後雙方調解結果，

採用升降制度，設煤價上升，工資照加，煤價下落，工資減低。這種制度，就是以某年度的生產品的價格標準，隨某年價格標準變動之高低，以為決定工資的增加。這種制度存在的理由，就是承認貨物價格，企業利潤，與同勞動市價，有正比列的因果關係。實在這種推論，不免時有錯誤。一就是路販身陡增的時候，貨價就低，不一定利潤就減；二就是在勞働之需要陡增的時候，貨低就低，利潤就減，工資不一定要下落。因為這兩種原因，採用這種制度者，為數甚少。

(4) 最低工資制度 這種制度，於一八九七年產生於澳大利亞洲。當時因一般汗血工人，所得工資，不足以維持他們的生活，為人道計，由國家頒布法律，規定最低工資率。試行四年之後，成效大著，遂作為正式法律，以後歐美各國，均倣倣採用。關於這制度的詳細內容，著者已撰專篇

披露，茲姑從略。

(五) 工資決定的標準

工資決定的標準，大概以時期，習慣，技能，以及工人團體的論價能力的高下等等而決定的。茲述其大概如下：

(1) 依工人的技能而區別的 這是一種最簡單的工資決定法，就是智識技能愈高愈專門，其所得工資愈多，智識技能愈低，則所得工資愈少。但此等有專門技術的工人，對於機會的有無，很有關係。如我國礦業，尚在萌芽時間，前三四年專學礦學的留學生，無工可作，只好在學校裏教幾點鐘書，英雄無用武之地，只好拿一百元左右；來維持他們的生活。像這個例子，開礦的工程司，非到礦業發達的地方，不易得他很高的工資呢？

(2) 依工人的需要和供給數量而區別的 需要工人多的時候，各公司

競爭招用工人，於工資自然的提高。設工人數目太多，當然供過於求，僱在減少工資，工人爲生活所迫，不得不含淚吞聲而接受。所以工人人數雖極衆多，終不免少數狡狴資本家剝奪。公平的工資，那兒爲招得到呢？

(3) 依工人的團結能力而區別。工人有堅固的團結力，藉團體的力量，與僱主訂立團體契約。自從勞動運動發生以後，一般屬於工會的工友，工資比沒有團體的工友爲高。這是很顯著的事實，無討論的必要。

(4) 依工業區域的地位而區別。在工商業發達的地方，生活程度較高，工資亦較厚。如在工業幼稚的地方，需要工人不多，工資當極低廉。

(5) 依特種工業的時期而區別。有季節性的工業，往往在季節的時期，如年節，農業的收穫時期，漁期等。他們一時需要工人，付給工資頗多；遇了季節之後，工作完全停頓，就是要招較低工資的工作，也不易獲得。

了。

(6) 依習慣和普通勞力市價而區別 一般普通的家庭僕役，他們固沒有團體，缺乏論價能力。他們的工資，大概依習慣而定的。如內地的僕役，每月不過一元，而上海的役役，則現在非六元不可了，這是依各地習慣而定的。

### (六) 獎勵金

獎勵金 *Premium* 的用意，就是鼓勵工人努力工作；如能在規定時間內做完例定工作，公司除支付例定工資外，再給與獎勵金，此種辦法，為鼓勵生產起見，當然是一個很好的辦法。可是此種制度，像工計制度一樣，很容易使工人工作過度，有傷工人的身體。并且名義上雖略加工資，事實上僱主佔便宜，以較少的生產費，得較多的出產品。所以工人團體對於獎

勵金辦法，恆持反對態度。

獎勵金的方法，是工業專門家按照工作時間及動作的研究而假定工人每人每小時對於某種工作，可以做成若干，若再加速度，可以多作若干，憑這種研究的結果，因而規定獎勵金的等級，獎勵金的方法，有哈爾塞 Halsey 與洛安 Rowan 二種。哈氏的方法，如果勞動者於標準時間的限度以內，短期間終了其作業，依規定辦法，給以獎勵金。其法如下：

工作的時間 例定的工資 獎勵金 工作費用的總數 工人每小時所賺的數目

(以小時計)

(即例定工資加獎勵金) (以工作費用的總數除工作時間)

一〇	三,〇〇元	〇,〇〇元	三,〇〇元	三〇元
九	二,七〇	〇,一〇	二,八〇	〇,三二一
八	二,四〇	〇,二〇	二,六〇	〇,三二五

第一 甚麼是工資？



第一 甚麼是工資？

二〇

- 七 二，一〇〇，三〇〇 二，四〇〇，〇，三四三
- 六 一，八〇〇，四〇〇 二，二〇〇，三六六
- 五 一，五〇〇，五〇〇 二，〇〇〇，四〇〇

洛氏的方法，以基準時間與其所節省的勞動時間之比，乘此每時所給工資之額，而作為給與勞動者的獎金。其表如下：

這個方法是以一百點鐘為標準 時間三角洋為一時間的標準			洛 氏			工資以 100 點鐘與所節勞時 期之比乘三角而為獎勵金率					
標準時間	實際作業 時	獎勵金率	標準時間	實際作業 時	獎勵金率	標準時間	實際作業 時	獎勵金率	標準時間	實際作業 時	獎勵金率
100	100	0	100	100	6.3	100	100	6.3	100	100	6.3
100	90	2.7	100	80	7.3	100	100	7.3	100	100	7.3
100	80	4.8	100	70	7.3	100	100	7.3	100	100	7.3
100	70	6.3	100	60	7.5	100	100	7.5	100	100	7.5
100	60	6.3	100	50	7.2	100	100	7.2	100	100	7.2
100	50	6.3	100	40	6.3	100	100	6.3	100	100	6.3
100	40	4.8	100	30	4.8	100	100	4.8	100	100	4.8
100	30	2.7	100	20	2.7	100	100	2.7	100	100	2.7
100	20	2.7	100	10	2.97	100	100	2.97	100	100	2.97
100	10	2.97	100	1	2.97	100	100	2.97	100	100	2.97
100	1	2.97	100	0	2.97	100	100	2.97	100	100	2.97

總支付額	30	29.7	2.88	29.3	25.2	22.5	19.2	15.3	10.8	5.7	5.99元
一 時 勞 働 所 得	0.3	0.33	0.36	0.39	0.42	0.45	0.48	0.51	0.54	0.57	0.577

### (七) 津貼

津貼的用意，在乎鼓勵工人增加工作，或羈縻工人使繼續在本廠工作，及從雇主的命令等為目的。其辦法有數種：一是給工人於在例定工作時間較短的時間以內，使完例定的工作，這種津貼的給與數目係以工人所縮短的時間數目為區別；大致和上文所說獎勵金的辦法，沒有多大的區別。美國芝加哥城屯盤雷男服製造廠，對於津貼的辦法。分為四種：

(1) 出品數量的津貼 給那種能夠做超過每日例定工作的工人。

(2) 工作優良的津貼 給那種工作特別優良的工人，以經過檢驗員檢

定爲標準。

(3) 工作時間準確的津貼 給那種依工作時間到廠工作而不遲延的工人。

(4) 長期工人的津貼 給那種在本廠繼續工作到一年或幾年以上的工人。

這種津貼的辦法，是引誘工人作過度的工作，或用這種方法，來增加出產品，這顯而易見僱主的自私自利。爲工人本身問題解決起見，我們寧願工資本身的增加，不必受這種僱主的小恩小惠才好！

#### (八) 分紅制度

分紅制度，是由僱主以自動的意思，每年在營業上的贏利中間，提出一部分，分爲若干股而派給所雇的工人，使工人在額定工資以外，更獲得

若干成的金錢收入。不過紅利數目的多寡，大概按照工業上贏利的多寡而定。這種制度，在美國現極盛行。一九二一年據國家工業會議調查結果，說美國共有一百三十七處工廠，已竟採用分紅制度。

分紅制度的目的 雇主願意分給紅利於工人，其原因爲（一）增加雇主與工人間的感情（二）增加工人的工作能力（三）鼓勵工人貯蓄（四）使工人工作努力（五）使工人經濟各種材料（六）免避雇主與工人的衝突（七）破壞勞工運動，使工人賴僱主而生活。

分紅制度的方法 支付紅利的方法，可分三種：

A 在一定期間之末付給現款 以工人所得工資的數目或時間的短長作分配紅利的標準。

B 按照工人的數目，而給以百分之幾的紅利。有時給以公司的股票如

倍蓋製造廠即採用這個辦法。

C 按照工人應得紅利數目，一部分給以現金，一部分給股票。

按分紅制度，用意極善，即分給方法，亦極妥當。但此種制度，與勞工團體的存在，根本發生衝突。故勞工團體的領袖悉抱反對態度，不願示以同情。

### (九) 結論

工資，是勞動者的報酬。凡是賣勞動而謀生活，不論勞心勞力，他們的報酬，一概叫工資。工資的支付方法：在現下工商發達的國家，當然以貨幣支付，不成什麼問題。至於工資制度，如一部分勞動者無勞動團體，而缺乏論價能力者，國家應頒布最低工資法，以保護一般孤立無援的勞動者。獎勵金與津貼辦法，既為勞動者所反對，似無辦護之必要。而分紅制

度，辦法妥善，不妨示以相對的贊同。如勞動者的目的，祇求增加工資和增進生活狀況，則分紅制度，不妨容納；設另有目的，希望生產機關由工人管理則以及其餘一切的條件，已超出工會主義 *Fiske Unionism* 範圍以外，但因立足點的不同，觀察點的不同，當然得到不同的結論。

## 第二 關於工資的各種學說

工資學說種類甚多。均各言之成理，持之有故，推其原因，大概因各學者背境之不同，故發出各種不同的結論。茲將各種工資學說，略述於後。並將管見所及，將各說分別評之。

### (1) 生活費說 (*Subsistence theory*)

各種工資學說中，以生活費為最早。此說創自經濟學鼻祖斯密亞丹氏 *Adam Smith*，後馬爾薩氏 *Malthus* 與立加圖氏 *Ricardo* 等和之。在十七世紀

末葉與十八世紀初葉一時翕然成風，莫能與京。此說當時影響於社會心理者，自不難推想而知。

考其學說內容。謂勞動者所得工資，以祇能維持勞動者生活爲標準。據馬爾薩氏意見，謂工資增加，則勞動者收入較豐，人口必大爲增加。人口增加，則勞動者人數加多，勞動者間的競爭，日益劇烈。以供給需要律之原理解譯之，工資當自然低落。工資低落以後，勞動界生活維艱，死亡率從此增加，生產率亦因之減縮。勞動者數目，無形中減少。勞動者數目既然減少，需要勞力者多，於是工資不得不增加至原來數目，能維持勞動者生活爲止；設工資再行增加，上述情形，定必重演一天。立加圖氏謂工資僅能以維持勞動者生活爲限，名曰工資鐵律。以至既不能增，又不能減。完全受天然律之支配，非人力所能挽救者。觀此然則生活費工資說者，

殆卽所謂自然工資說耶？(Natural Wages)

細攷此說，內容似極合理，但不無令人懷疑者：

一、上述工資增加，人口卽能增加，此說實不可靠。按馬爾薩氏以後之統計，工資雖增，而人口未見若是之增加。蓋勞動者收入較豐之後，慾望自然隨之增加，彼等必求適當之生活卽所謂 *Decent* 再舉一例以明之，如美國工資之高，爲世界冠，而美國人口之增加，未見較吾國若是之速。又如我國工資，不可謂不低。而我國人口，亦未見其減。此懷疑者一

二、以工資之增減，卽能影響人口爲增減，言之殊太簡單。按游牧時代設，所得較豐，亦須尋他法以求享樂，况現處極複雜之工業社會。人生之目的，亦未必專事人口之增加。此懷疑者二



三、增加工業之法甚多，如工業藝術之進步，智識之提高，管理方法之改良，經濟組織之改進。以及其餘種種，而不限於必受供給需要律之支配也。此懷疑者三

(2) 工資基金說 Wage fund theory

工資基金說，謂工資基金有定數。設一部分勞動者得較多之工資，別一部分勞動者必得較少之工資。譬如工資基金假定爲一百元，二十工人分之，每人平均得五元。設二十人中十人各得六元，其餘十人，必各得四元。因是之故，主是說者，謂欲多得資之法，祇有減少工人數目，否則此利彼損，殊非得策，且彼等所謂工資基金，非指貨幣而言，係指前期勞資合力之生產結果而言。譬如前期收穫若干，於下期未收穫以前，實無從增加。故謂工資基金有定數。又彼等主張欲增加工資，祇有增加資本。現資本

爲前期之收獲，無從增加。卽能增加，祇有Senior氏所謂節省或禁慾 Abstinence 而來。如果現在給勞動者以較多的工資，則利潤轉薄，不足鼓勵資本之增加。因上述種種原因工資極難增加，除減少工人數目，他道無由也。

此說雖言之鑿鑿，然亦未能盡善。

一、此說謂資本有定數，故工資基金亦有定數。殊不知自近代信用制度盛行。資本可依證券或鈔券的發行，可以隨意的增加，資本數目，當無何等限制。且資本者由資產而得之收入，亦何莫非工資也。故工資基金有定數，一仍不能變動者，殊不足信。

二、勞動者所消費者，亦必爲有產階級所消費者。此多彼少，自在意中。設給以充分的時間，將生產奢侈品之勞力，轉從事於生產必需品。則勞動界可多分得若干，亦非難事。且資產從有產業上之

收入，則可減少其收入，而移其一部於勞動者，於是工資亦能增加。觀此與其謂工資基金固定不變，無甯謂爲有伸縮性。

(3) 生產力工資說 *Productivity theory*

生產力工資說謂工人以其生產能力之高下以定其應得工資之多寡。換言之即工人應其勞力所值之工價也。其最重之方法，謂僱主間相競以得勞工，而勞工間相競以得工作。由雙重間之競爭，工資得依勞工者生產力之多寡而決定。設勞工者所得，比其所生產者少時，則僱主得其不應當得之利得。在此種場合，別一僱主，受厚利之引誘，必願給較高之工資，以招募該勞工者。結果此種不應當得之利。依舊加在工資；給諸勞工者。反之設勞工者所得工資，比其應得爲多時；則僱主以不利於已，祇有解該工之約，或照其生產力之多少，而給以工資。由此之故，生產力工資說，演成

爲特種生產力工資說。其重要原理爲工資之主要策源，使勞工者對於其自身幸福之責任，由其自己負之。

此說雖言之成理，然不免仍有非議之者。

一、上述情狀，在極簡單之社會，或能行之。然在刻下複雜之工商社會中，吾恐其難實現也。卽此比較簡單之農業社會言之工人不能無地而生產。設勞工者利用各種設備而盡得其工資，則利用各種技術所生產者，未必盡爲勞工特種生產之結果也。况現處工業社會，彼勞力者所供給之勞力，在普通共同生產物中如何與各種機器，管理技術等區分其職責？

二、有謂工資爲表示勞力對於增加價值者，但以勞力爲特種增加價值之惟一原因，亦殊未盡當。蓋市場價值之成立，有無數原素，何

得謂勞力爲惟一原素乎？

三、就事實論之工資有高下。英國礦工之能力，可與美國礦工相匹敵。但美國礦工得工資較多。此何故歟？吾恐此特種生產力工資說，不能解釋原因也。

(4) 論價工資說 Bargaining theory of Wages

論價工資說，似較新穎。其立論謂昔日工資較低之故概由勞力者無論價能力。苟勞工有結合團體，使能與僱主立相對地位，有論價之實力，則工資當能提高，以免昔日勞動者之常被剝奪也。此說韋伯 *Wobey* 在他們 *Industrial democracy* 言之綦詳。謂採取一致行動，可鞏固勞工者之地位，使僱主不能盡量的剝奪。故工資之多寡，即表示其論價能力之高下。以事實與組織論之，勞工者誠受其莫大之恩惠也。但此學說基礎尙未穩固。蓋假定資

勞兩方開始談判之後，對於工資能否照給，工資能增加至若何等問題，仍未見有答案，殊爲遺憾。

(5) 邊際工資說 *Marginalism*

邊際工資說，脫胎於邊際效能說，與前述生產力說，稍有不同。生產力工資說謂工人能得其勞力之所值。而邊際工資說，則謂工人應得之工資，以工人中最低生產能力者爲標準；換言之，該工人即邊際工人也。夫工資既以最低生產能力之工人爲準則，則托工資應固定於某點，否則企業者甯願增加資本之數目以增加生產總數，而雅不願付較多工資於最低生產能力的工人。按此說雖言之成理，爲一般近代經濟學者所承認；然以假定太多，誹議攻擊此說者亦頗不乏人。茲將攻擊此說之理由，略述如左：

一、此說最大之缺點，厥爲引用無數窮的『代用原理』。Principle of

substitution 謂工資既以產生價值能力之邊際工人爲準則，則凡普通工人應得之工資，在同時時間內，自應相同，不應有所差別者。

美國大經濟學者克辣克 (C. R. Clark) 在財富分配一書有云『勞力最後單位之生產物，其數量當與各單位分別計算時相同；設其普通趨向不變，不但其各單位所產之數量相同，即其使之實現的。動力亦何莫不同。故生產物與工資一而二二而一也。』按克氏此種解釋，不能令人十分了解，夫工資之多寡，須以某種單位支付之。例如米十石，或洋十元等。今祇言工人應得工資若干，或多於其應得者，或少於其應得者云云。然則應得二字，果指明幾何耶？且估計設不得其法，則所謂邊際二字之意義，頓失其效用矣。

二、此說與上述之生產力說，同稱工資之決定，悉在雙重競爭之下，

則其爲在市場中由競爭而決定之工資無疑。夫工資既由雙重競爭而決定，則所謂工人有得比其生產較小之工資，或得比其生產較多之工資，毫無意義。蓋吾人欲估計各種不同職業的勞力之效用，惟有用價格之一途，因各種工業中工人所產生之結果，不能以勞力數量比較也。

(6) 最低工資說 Minimum Wage Theory

最低工資說之目的，原爲保護處於弱者地位之工人而設，以防資本家之剝奪。按此說之背境，爲一般血汗業 *Sweated Trade* 工人，如衣服業礦等。彼等既無論價能力，又乏工團爲之後盾，以致彼等所得工資，已在一般普通生活水平線以下。爲人道計，國家不得不出而代謀；頒佈最低工資律，使該業工人，能過普通人的生活。施行此種最低工資律之最早者，厥推



澳國 Australian 時在一八九六年。繼起者英國，先於一九〇九年頒衣業最低工資律，繼於一九一二年，宣佈礦業工人，亦能援引該律。美國因衣業工人；發生同樣苦況，亦有數州頒布最低工資率，以應時代之需求。至於最低工資，以何法規定之？依美國加利福尼亞州最低工資定義，則以工資能維持相當生活 Decent Living 爲標準。其計算方法，大概工人爲二類：一爲獨立工人，卽無家室之累者；一爲普通家庭，平均每家庭爲五人。夫婦以外，又有在十六歲以下之兒童三名；如此計算，使最低工資，足以維持其最低生活，以應其最低物質上之要求。自各國施行最低工資律後，成效大著。當時雖一部分學者，起而非議之者，謂各處生活費不同，情形各殊，該律不能普遍引用於各地，不知最低工資律之頒布以前，先由社會局調查各地情狀，審查清楚後，然後頒布，且各地最低工資之高下，可以各地物價

及生活費之高下爲標準。此種駁論，殊不難辯答。茲將其優點分述如下：

一、處於弱者地位之勞動者（以歷史之次序論之，先指女士，繼以童工與男工，亦包括在內）受最低工資法律之保護，不至被資本家剝奪。

二、頒布最低工資律以後；工人生活程度，可以提高，如是，工人身體，可以健全；其生產能力，亦可增加。

三、最低工資律施行以後，工界生活較優，可以增進工界之團結力。

四、工界收入增加，其購買力亦因之增加。於是間接可防止過度生產。

上述六種工資學說，以第六種最爲相宜。竊按國內工潮澎湃，罷工固時有所聞。一般有組織能力而能罷工與僱主相拮抗者，尙能維持其最低生

活。然一般工人，因無團結能力，而不能與僱主相對論價，現過其水平線以下生活者，比比皆是。著者亟望國民政府倣英美成例，將對於一般缺乏論價能力之工人，頒布最低工資以保護之。則民生主義，藉此亦實現其一部分也。

### 第三 增加工資的計畫

十九世紀工業革命以後，舊式的手工業，以及小規模的企業者，依達爾文所發明的天演淘汰律，逐漸地被大規模的工廠歸併了。從前一般靠手工業爲生的工人和僱主，也一變而爲靠工資來維持他們生活的無產階級了。在工業革命以前，他們有自己的舊式工具；拿自己的出產品，賣給於顧客，他們能得出產品市價的全部。他們除了要受市價支配以外，沒有別的危險。并且他們利用舊式基爾特嚴厲的規則，規定徒弟的數目，以限制工

人數目的增加。同時他們利用獨占優點，可限制出產品。所以他們的生  
活。很容易維持。但到了工業革命以後，他們多變爲工廠裏的工人，他們  
的生活要靠他們的工資——惟一的收入——來維持了。如果他們的工資；每  
星期能照例的發出來，固然還可以，這是第一個問題。不過他們所得的工  
資數目，是否能夠維持他們一個家庭的生活，這是第二個問題。第三個  
問題就是：假使他們所得的工資，不能維持他們的生活的時候，他們就應  
該怎樣辦才好？讓他們去聽餓罷，還是要替他們想法子呢？這是要想討論  
的。

靠工資生活的工人，現在有二種危險：第一，工資的貨幣數目，有增  
減的危險；工資增加，固然是好的，人人歡迎的；工資的減少，乃就要受  
影響了。第二是物價的漲落；假使物價低落，他們拿原有的工資數目，固

可買較多的貨物，這是好的現象；假使物價上升，則原來的工資數目，就要買較少的貨物，他們的生活，就要不能維持起來了。照這樣看來，他們的生活，既若是危險，所以一到物價上升的時候，他們就要結合起來，要求工資的增加。如果廠家不允許，他們就用他們的唯一手段——罷工——來對付了。咳！他們是歡喜罷工嗎？我可代替他們回答道：『否，他們爲維持生活而罷工；如果有辦法，可使他們維持生活，他們決計不願意用此種最後的武器的。』現在我們明白了，所謂勞動問題，所謂工潮問題，大部分是工資問題。如果工資問題能解決，工潮問題，自然也解決了。

工資問題的惟一解決方法，祇有增加工資。然則工資究竟有增加的可能性嗎？

增加工資的方法有三種：第一是增加工資的貨幣數目，或增加勞力的

代價；第二，是希望物價的減低；第三，是增加勞動者社會的收入 *Wages* come。現在依次討論下去，他們是否適用，固是另一個問題。但是我們用學術的眼光，科學的方法，來討論工資的增加，『愚者千慮』，或者也有一些的貢獻罷。

### 一增加工資的貨幣數目或增加勞力的代價

在工業革命以前，普通以生產物支付工資者很多。但近代多以貨幣計算。故支付工資時，如果支付多額的貨幣，即工資的增加，這是簡單便得很，不容解釋的現在增加工資的貨幣數目，可從三方面設法：

#### (1) 從金融方面設法以達增加工資的目的

從金融方面設法，工資的增加，有五個泉源：

a 第一個泉源提高工資率 提高工資率的方法，即增加出產品的成本

換句話講，即提高出產品的價格。但此種增加工資的方法，有三個困難：

- (1) 出產品價格增高以後，設一般普通消費者的購買力依舊未增，則該出產品的需要，一定要減少。因普通一般人的收入，大部分不易增加。即能增加，或用到別一個途徑上面去。譬如一家的收入為一百元，三十元去買米。假定從前一元可買米一斗。三十元可買米三石。現在米價每斗從原價漲到五角。則三十元祇能購米二石了。其餘的一石，就要剩餘起來。按供給律的原理。剩餘即是供過於求的表現。供過於求之後，物價必定低落；於是欲向增高米價的方法，以求增加工資，有困難發生了，因為在這種情形之下，工資之現狀尚難維持，何能增加工資呢？
- (2) 假定物價提高，需要不受任何影響，則勞動者所得的工資，是從消費者身上剝奪得來的。
- (3) 工人的自身，也是消費之一。一方面固然剝奪消費者，同時他們亦須

多付若干於購入的貨物上面，則由此種泉源所增加的工資，決非整數了。譬如增加的工資爲十，而自己因物價增加，亦須多付若干，假定爲三，則由此種泉源所增加的工資，不過七了。

b 第二個增加工資的泉源是將投資於工業的房屋，設備，和原料的收入減少(1)按房屋原爲財產之一，爲天然物料所築成，設備亦從天然原料所製成者爲多，在此種場合，他們的收入數目，應該減少，然後將其餘數加在工資上面。(2)如店譽 *Goodwill* 之類，本係虛的，實質上無此財物。他的收入。應該免去，(3)公司的利率，應該減低。又如公司的貯蓄之類，亦不應存在。按公司的貯蓄，或轉投資之機器或設備等等，這種祇替現在的資本家爲將來的設想，爲什麼緣故不替勞工者現在的設想呢？這是顯見的不公允。



c 第三個泉源，從工廠所用土地，礦產，水力，以及各種自然物的收入方面設法。按土地礦產水力等等，概為天然物。『取之無禁，用之不竭』。我人不應視獨占的財物。故占有此種財物的物主，照例不應有所收入。即有收入，亦不應很多。依我個人的設想，現在占有此種自然物的物主，至多不能得超過現在收入額之半。將其餘一半，可以分給勞動者，作為工資。

d 第四個泉源從職員薪水中設法。現工廠一般的重要職員，如主任科長董事等類，他們所做的事情，多委一般小書記辦的。他們所費的勞力與時間，很少很少。但他們所得的報酬，獨豐獨厚。現在一般小工人，整月整天地勤勞著，只得微細的工錢，覺得實在過不去，所以最好職員的薪水，不妨減少些，工人的工資，不妨增加些，才為平均呢。

e 第五個泉源，希望原料價格低減。這種泉源，希望似較少些。因為原料價格，本不甚高。故希望其再行低落，似極困難。但有時原料供給太多，或能低落，也未可知。

### (2) 從工藝方面設法以達增加工資的目的

近來技術日益進步，工業組織和生產方法，日益進展了。我們除去從金融方面增加工資的泉源以外，可從工藝方面，闢一途徑。其泉源亦可分為五：

a 增加勞力的效能，工資的增加，可從勞力效能的增加着手。因勞力效能的增加，即其生產力的增加。生產力增加，工資不然而然的增加了。然與勞力效能增加有關係者，可分五種：(1) 第一欲勞力效能的增加，須視工人的體力和健康。對於工人體力方面，須視工資之多寡，食物資養料

之豐瘠，和鍛鍊功夫之高下爲斷。講到健康方面，則視工人之所處之環境若何，工廠設備若何，衣服之清潔與否等等。美國福特汽車公司總理福特，即以工人所穿衣服是否潔淨等，爲支付紅利之標準。觀此可知工人體力和健康，與勞力的效能，有密切關係了。(2)第二是訓練和位置勞工者。設工人予以相當的訓練，當然可以增加其能力。但工人中自有智愚，有強弱，有長短等等不同的地方，因有若此不同的地方，所以各有所長；各有所短。若能利用他們的長處，以適當的工作與之，則他們的生產能力，當然增加了。故最後還須靠如何位置工人予以適當的工作。(3)第三是如何應用勞力。何謂應用勞力，卽利用勞力，上節說位置工人於適當工作，卽是利用勞力問題。但位置工人，係工作的分配，爲利用勞力方法的一種。其餘還有不能利用過分，如時間過長等等，足以害工人的健康。(4)第四

工人缺班問題。此問題與利用勞力，有密切關係。設利用勞力過度，工人體力和健康，同時受其影響；即疲乏過甚，他們就要生病了。工人病了，缺班必多，對於出產品的多寡，也要發生問題了。（5）第五是工人道德問題。工人是否怠工，對於生產力，有莫大的關係。依我想起來，假使工廠待遇工人較善，工人的道德問題，實無討論的必要。

b 管理技術的增進 上節所講的，大部分對勞工而言。本節則專討論管理者的技術問題了。善於管理的僱主，雖不增加工人數目。能使出產品增加。出產品增加，工人的報酬，當然按比例的增加。再舉福特公司爲例，工作時間減短，出產品增加，故工資亦最大。再管理者能力的高下，應依其職務的成績爲標準。一般昧於管理技術者，祇知出產品少，以求市價的提高。對於生產方面的增加，則不知想法了。這種是不知利用勞力與資

本，我們名之曰『資本家的怠工』。Capitalistic Sabotage。資本家常責勞工者怠工，而不知他自己『怠工』，使社會與勞工者同受其損害，資本家應注意這一點才可！

c 工藝技術的進步 工業技術，日新月異，進步非常快捷。如各種管理上，悉以科學為根據，應用上，全以機器代勞力；科學日進，發明愈多；應用人力的地方愈少，出產品增加也愈多。即以農業為例，美國農夫，大部利用機具，故印第安省的農夫，其生產能力，實遠出日本農夫以上。然日本農夫，其間亦有利用機器者，其生產能力，又比中國農夫而上矣。觀此，應用機器愈多，生產能力亦增加，勞力的報酬也愈大。

d 工業用的器具，機械，及設備的進步 這與上節略有不同。我們不但要應用機器，並且還要用新發明的機器，今以美國阿拉斯加島的漁廠為

是例。該處魚廠極多，但各處所裝置的機器，新舊不一。裝置新式機器的漁廠，不要多用工人，而裝置的罐頭數目，到比僱用較多工人的廠為多。此何故歟？一面較備完備，機器可代勞，一面則用舊式機器，雖同時機聲軋軋，出產的多寡，則大相懸殊了。

e. 工廠組織的改良 末了我們還要討論到工廠組織的改良。工廠組織的完善，如機器之裝置，工作之分配，各事務所之排列，雙重職務之免除，危險之預防，各生產機關之互相聯絡等等，使生產費減低，在有增加工資的可能。

### (3) 從經濟方面設法，以達增加工資的目的

a. 經濟循環的杜防 經濟循環 *Business cycle* 的原因，學者聚訟紛紜，莫衷一是。有的說這樣，有說那樣。各有各的理由，各有各的答案。我們

現在不管他的原因若何，只說他發生以後，勞動者要受何種影響？經濟循環，普通發生於原料價格便宜，利率低落，需要增加，工資低落的時候。其最重要者，爲需要增加。需要增加的原因，當然由於物價的低落。因物價低落，購買者多，需要自然要增加了，這也成功一個小循環。自從需要增加以後，各工廠家與企業者利用其市場盛旺，擴充營業範圍。其中尤以利率低落，銀行容易籌畫，故新企業者亦風雲擁，大家活動起來。於是零售者向批發處定貨，批發處向工廠去定貨，廠家向原料上定貨，同時廠家添用工人，試用舊機器，以冀早日交貨。在此種情形以下，工廠因需人孔亟增加工資，且因僱用生手與試用舊機，生產力減低，成本當然要升高，並且銀行因借款者多，利率也要上升。利率上升，工廠的成本，當然要更高了。如是以後，物價因成本增高而上升，同時物價上升而需要減少。一

時市場，頓呈礙滯的現象。由礙滯而起懷疑，由懷疑而起恐慌。於是批發者向零售者索款，工廠向批發者索款，原料商向各廠家索款，如是循環索款，不得不向銀行籌劃，而銀行此時因風聲所布，各存戶均去提款，無以應付。一時困難頓呈，各廠家一見市面如此惡劣，當然收縮的收縮，停業的停業。此時各同業受驚以後，有如冬蟄，多伏而不動。經過相當時日，銀行存款也多，利息又低，物價低落，需要也逐漸增加，復回其原始狀態，這個就叫經濟循環。在此種經濟循環之中，當恐慌之際，各工廠收縮營業範圍的時候，工資減低，一部工人被裁減而失業。其餘的企業家，當然一部分要受經濟上的損失。但他們的痛苦，當然沒有像工人失業的痛苦來得利害。所以總說一句，工人的痛苦最深。現在我們要免除工人的痛苦，最好杜防經濟循環的發生，並且使工人的工作和生產機關的生產，以有秩



序的維持下去。如是工人不致與失業與減少工資了。

b. 減少廠中因使用生產器具之費用 (一)現在審查工廠中支付鉅額款項於擁有生產器具之業主者，到處皆是。竊按如土地等物，爲天然所賦予，非能力所能造者。業主一經投資購得後，每年即能依收入，殊甚不公。又如店譽以及非具體財物，亦年有鉅額收入，亦甚奇異。鄙意爲社會福利計，此種支付，應定以最低限度，以圖工資的增加(二)工人的工資，以停工而停止給付。組織公司者，亦以離職而停付薪金。各種專門家及發明家，彼等所發明的生產用的機器之類，享有特權若干年後，其權利亦歸社會而停止其權利。惟現在一般投資於機器或土地的所有者，年有收入，甚難解說。設以發明家占利爲例，彼等收到豐富利息的若干年後，亦宜歸諸社會。設有人出而反對，謂此種充公辦法，似不應有。則我們定一種相當辦

法，估定該物時價若干，每年於利益中抽出若干，分年給付，到了某年以後。該物作爲社會公有。用此種方法，以後停給該項支付時，工資當能增加了。（三）還有照公司普通習慣，每年於利益中，提出若干，作爲公積金等等。公司利用此種公積金，再投資於生產器具。以後再有收入。此種轉輾相剝奪。工資當然要小了。依我的辦法。此種公積金。應該廢除，於是此種款項，充作增加工資之用，始稱平允。

c. 出產品的銷售組織應該改組 現下銷售出產品的組織，先由掮客商轉至批發商，零售商，雜貨商等等，一轉再轉，始能到消費者的手中。現在假使此種中間人減少或除去，直接銷售與消費者，則公司應多收入若干。以多收入的款項作爲增加工資的辦法。其數雖小，但裨益於勞工者，諒亦不淺。

d. 統一生產的歷程以求各種費用的節省，(二) 集合的銷售出產品用集合的方法，去銷售出產品，可以節省不少的廣告費，銷售費，轉輾相遞的中間人費用，在消費者未付高價，在公司則有較多的收入，可充增加工資之用。此法雖有種種困難，如專門銷售者的職業問題等，然此種障礙亦不難設法免去。(一) 集合的研究技術，集大眾的力量，研究工業技術的進步，成績容易見效。技術的進步愈速，節省費用亦愈大，則工資也容易增加，(三) 工資聯合平均計算法，從前工資由僱主發給與各工人。工人所得，即僱主認為願意發給者。現下擬用平均計算法，以一工業為單位，各廠主聯合起來，以每日僱用若干工人，出產品若干，以出產品的多寡，作為付給工資的標準。此法之目的，不以一廠支付能力的高下，而以同業為準則。其優點為工資給付的穩定與常度。

e. 聯合工業在一起爲單一的生產機關。現在各種工業中，各公司悉以競爭的方法，定他們營業的方針。此中因競爭的緣故，發生許多無爲的費用。故各處工資的發給，也無一定的準則。現在用最簡單的辦法，將各種公司，組成一大規模的有獨占性的管理公司。他用集合的銷售，集合的研究技術，并保持財政上的統一。工資以某工業支付能力做準則，以實行非正式的工資平均計算法則。他用有規則的方法，將工作分配於各工廠；以統盤籌算的方法，爲生產的方針，同時用建設的計畫，以冀將來的發展。反對此計畫之經濟學者，悉以局部的專制譏之。然此種計畫，是否專制，無從證明，而其增加效能與免去無爲的競爭諸優點，已不辯可知。

## 二，物價的低落

上面已經說過，工資有兩種的危險，一是貨幣工資額的減少，一是物

價的增高。前節所討論貨幣工資額的增加，祇解決問題的一面。還有物價增高的問題，正待討論，能求工資增加的解決。按工團方面，希望貨幣的工資額，愈高愈好；物價問題，愈低愈好。雖一般正統學派經濟學者，謂物價的高下，受自然律的支配，沒有方法可以免避。但我們可用科學方法去分析，也不怕尋不出人爲的方法，來制止物價的增高，換言之，我們分析生產的成本，使生產費減低，即係物價減低的根本辦法。試分述如左；

(一)減低物價 爲工人謀福利計，莫如減低物價。如上述工藝技術的進步，經濟組織的改良，均爲減低物價的重要條件。工廠公積金的減少或免除，亦是給消費者購買低價貨物機會。其中最要者，勞工者購買的預算表內，大部分係必需品。細考現在必需品的生產機關，其製造的方法，未能盡用機器；大規模生產方法的利用，亦能盡其所量，故其效能既本達

其極點；價格甚高乃自然的結果。現在吾人設將必需品的生產工作，以大規模生產的方法分配之，其成本減輕，其價格亦自然的低落。近代各種生產方法頗有悉賴機力之勢。設技術家能將各種必需品的生產方法，用以有標準的單一制度試行之，則可使費用降至最低限度的，獲最多的出產品。巨額生產費的節約，不難立見。倘各工業中以厚意待工友，藉此種生產費的節約的方法，減低物價，則工友們當能獲益非淺了。

（二）減少生產奢侈品的生產力，來生產必需品。現在考察各種生產機器，形形色色，五花八門，有的生產化粧品，有的製造槍礮或殺人的利器；以有用的腦力，寶貴的機力，生產一種不是必需品。再考查生產必需品的機關，反而未能盡用科學的方法，如耕種農地，尙未盡採大規模的生產方法；水道河流的設治，也未能盡得其當。於是間接的，直接的有礙增

加必需品的前途甚大。設使用生產奢侈品之精力，轉而生產必需品，則人類，——尤其是工人——，的幸福，要增加多少呢！

(三)使貨幣購買力趨於穩固。貨幣的購買力，即貨幣的價值。假使貨幣價值不變，則工友盡能利用所得工資，購得同一價值的貨物。譬如從前交通銀行中國銀行在北京所發的鈔票，無一定購買力；因為此種鈔票，其本身的價值，一日數變。往往上午值八角五分，下午祇值八角了。於此可知上午鈔票一元的購買力。比較下午，豈不是少了五分嗎？在表面上說起來，工人的工資，同為一元的鈔票，而其購買力不同了，購買力減低，工人用購買必需品的數量減少，工人豈不是吃了大虧呢？

三增加勞工者的社會收入

勞工的社會收入，即政府方面與公司方面，為社會利益計，設立種種

的設施，給工友以教育與娛樂的機會，以輕他們的負擔。又政府頒布各種的法規，保護工人，使他們得到法律上的保障。茲由社會，公司，政治三方面分述之。

一 社會的；1. 設立工人子弟學校，使工人的子女，有受教育的機會。同時須免費，以輕工人的負擔。2. 公共體育館的設立，使工人於暇時，得有運動娛樂的處所。3. 公園工人於假期或工餘之暇，得攜眷散步其間，呼吸新鮮空氣。以恢復其疲勞。

二，公司方面的；如1. 工人的娛樂所2. 衛生部3. 普通教育與藝術訓練，均應依次設置。其目的如下：

a. 公司設節省此種費用，祇求利益數目的增加。則將來年終時，公司所應付的所得稅必多。公司與其付多量的所得稅，何樂而不替工人利益方



面着想呢？

b. 公司設備完善，可提高工人的道德心。

c. 公司待工人優越，可以博得工人的同情心。

d. 狀況的改善，以實現工業的德謨克蘭西。

三、政治的：政治狀況之良否，與工人生活之安全與保障，有莫大的關係。因工人常處於弱者地位，力量不足以抵抗外界的壓迫與欺侮。西哲亞丹斯密氏曾說『工人與具有勢力的資本家奮鬥，工人一定要失敗的』。這是的確的，所以惟一的希望，祇有希望政治的清明。1. 藉法律以維持工人的利益 a 公司發給工資時，須發現金或通用的法幣 b 工人如有款項存在銀行，則無論銀行受何波折，工人的存款，必須發還。c 各公司如有倒閉等事發生，在情理時工人有優先權，工資須不折不扣的支付。2. 欺詐與壓迫

的制止。當工潮激烈之際，工廠每用欺詐手段，壓迫工人簽約，以後不准罷工等等，爲復工的條件。此種狀態，在十九世紀紀念的時候，英國時常發生。讀過勞動運動史的人，大概都能知道的。3. 征稅的問題 這雖屬於財政方面的。但與工人的生活，亦有一些關係。如征奢侈品以重稅，可以減輕必需品納稅的負擔 換言之，工人可買廉價的必需品。這也是間接的利益，不可忽視的。

上述三種方法中，我們如果要爲工人謀直接的利益起見，當然是第一法最爲重要。依我觀察起來，工資貨幣數目的增加，爲急切不能容緩的惟一方法。因爲現在工藝技術進步，經濟組織逐漸改良，金融狀態可以改善，這種都可作爲增加工資的階級。講到第二方法，係圖物價的低落，間接使工資購買能力的增加。第三方法，則希望政治的清明和法律的保障，使

工人免收外界的壓迫。總之，這三種方法，雖有一部分屬於理想的。但理想爲事實之母，設我人努力做去，安知沒有實現的一日呢！

#### 第四 功能工資說

*Functional Theory of wages*

工資學說，種類很多。著者於第二章內一文中，已略陳其梗概。惟第二章文中所述各種學說，除最低工資法以外，大都屬於理想，與事實不符合，因之責難備至，甚難辯護。茲介紹美國經濟學家哈密爾頓氏與梅氏 *Walton Hamilton and Stacy May* 合創功能工資說 *Functional Theory of wages*，作爲國內研究工資學說的參考。

功能工資說的原意，在說真實工資 *Real wages* 的如何增加。他提出三個問題，以求工資率的如何決定：（一）各種職業或各項工業的工資率，如

何決定（一）各項工資率的相互關係？（二）工資的大小與該項工業的別種收入，就全體言之，發生何種影響？

一

工資增加的泉源，著者於第二章文中已申述，謂工資的增加，由工藝，經濟，和金融三方面設法。現在欲解決第一個問題，——各種職業的工資率如何決定——當不得不由這三方面求之。蓋如欲增加工資，工友須備較高的工作效能，專門技術的較速的進步，工業設備的較善改進，或工業組織的改良，否則工友雖有增加工資之心，而乏增加工資之力。

工資的大小，各職業不同，各工業亦互異。情形複雜，經緯萬端。設欲詳析其內容，細列其原委，不特能力所不及，抑亦事實所難能，茲將各

業工資率決定的要件，列一簡表如左：

各業工資率，全恃

(1) 工友的真實工資，真實工資的大小，全賴

1. 貨幣工資，貨幣工資，轉賴

A 工業或職業的地位，如

a. 出品的價格，原料的成本，以及廠主，經理者，和其餘的  
收入之大小。

b. 工業藝術的當時之狀況，如勞力，管理，技術，工業的設  
備，和機器的組織。

c. 經濟的狀況，如經營事業指導的是否勝任，同業的亦無競  
爭者，工資計算以各廠為標準，抑以全業為標準，和工業

研究部的是否設立，以求耗廢減少等。

B. 工人能力的大小，與各競爭者以求分配工業全部收入之平均。

2. 貨幣工資購買力之大小，

(2) 工友所得社會收入之大小與夫政治保護的是否週全。

此表雖甚簡單，而對於決定工資率的要件，如風俗，習慣，實踐，舊例，新施，以及各種人智的啓發與夫適宜的指導，均能很顯著的表露。正統學派經濟家所謂『不可免的原因』*The Inevitable causes*『自然勢力』*The Natural Forces*『自然法則』*Natural Law* 等決定工資率的必一要件，殊屬神祕恍惚莫明所以。

細攷上表所列各項要件，名詞雖甚普通，而對於事實的情狀，各業的

性質，已盡能表露。但以實例論之，則表內所列者，不過示其要點，爲簡單與明晰計，命名各要點爲『制度』Institutions

這種決定工資率的『制度』，惜時常變化，因之這種『制度』的增減，常影響於工資率的昇降。所謂工資率的上昇，因『制度』中的一項或二項增加，或各『制度』同時增加，或因勞動地位改進，備有高度的團體論價能力。所謂工資低減，因『制度』中的一項或二項減少，或全部減去，或因團體論價能力的降落。故工資率的形成，非單一的機械動作。即當工資的貨幣數目不變之時，真實工資常因工業組織的急變而呈變遷之象。蓋工資率的形成，既非一端，其原因複雜，千態萬狀，變化莫定，所以工資的數目，隨其要件的變化而遞變。

上述表中所列各要件，既爲善呈變化的『制度』，則他們在某度以內，

當能行人爲的控制，吾人共信工資率，使之提高至某度，即自信各項「制度」，可受理智的指導。

第一，支配工資增加的泉源，當有相度的限度。因各項阻止工資增加的原因，非用甚高的智慧與堅強的毅力，不易免去。其中最困難者，厥有二因：一爲，一般消費者，不願担任重負，以增高物價，爲增加工資的泉源；二爲自由競爭，已公認不易的經濟方法，改組工業，使之成有統系的單一生產機關，減少生產費，則各生產者不願接受。有此二因，設計殊難，但爲貫徹增加工資計畫計，給以相當的時間，和富於忍耐的毅力，不難將此二重難關，逐一打破，以達工資增加之目的。

第二，各團體所具增加工資的各項要件，彼此各不相同。蓋一公司固可於管理上，以圖效能的增加，但專門技術的進步，祇能由組織善備之工



業設法改進之，而非各公司各自爲政所能致。因工業組織的變遷，包含全體，爲整個的，非局部的改組問題。如某一業的手工藝工會組織，可增加某一業的工資的貨幣數目，但爲防止物價增加，免避所增加的工資的一部分，被物價無形中侵蝕計，則非聯合各業工會一致設法進行不可，否則一面無以圖工資貨幣數的增加，一面永不能阻止物價的上昇。現下所有增加工資的各項要件，均未能照此原理進行，施以設當的支配，誠爲可惜。茲以現在的工會組織爲實例，牠現在的組織，因不能設法專門技術資增進，而欲使現在之經濟組織，趨於完善之域，更非所能。

同時，增加工資的各項要件，既因種類與團體的各種不同，欲圖支配，困難殊多，而時期的先後問題，亦給予莫大的不便。因物價提高，工資率可立即增加，或在新市價發現以前，工資早呈增高之趨勢。設工資增加

之泉源，爲勢力的或管理的效能增進所致者，則欲使工資之真實增加，勢非一月以後，難以實現，設各公司的私有權，代以分年償還之證券，則爲時愈久，尤非經過一世紀或一世紀以上之時間，欲使工資驟增，殆事實上有所不能。雖然，爲時愈久，積利愈厚，將來如能實現，則工友之福利，非目下所能預測。

第三，增加工資各項要件如何擴張，及其擴張程度的高下，全視工人的態度如何。設工界昧於經濟組織，徒信自然律的支配，不明勞力供需的多寡，以求需供的適合，工資的增加，仍難實現。蓋勞力需供的平衡，爲工資增加之泉源，人爲的支配，顯形重要，且近代工業組織中，勞力爲生產之要素，勞工團體，須詳研其組織，而明瞭其制度的內容，始能應用其智慧，使需供的平衡，能得人爲的支配。

上述增加工資泉源的三種特點，純爲『制度』的性質，品質各不相同，支配亦非易易，殆爲顯著之事實。一般經濟學家所謂『自然工資率』*Natural*

*Rate of Wages* 實事實所無有。近代國家工資委員所定之工資率，由人爲決定的，與所謂由市場交相論價所決定之自然工資率，完全相反。卽如最低工資率，政府僱員之工資，以及兵士與水手的餉銀，亦何莫非政府人員所決定。然如木匠，建築工人，等類，則無此項『人爲』的決定，悉由雙方利害關係者協商而決。但其間不論由政府決定，或由雙方協商，各團體的工資，悉由人爲解決，殆無疑義。設將所謂自然工資率之內容，分析其究竟，則工資率決定之要件，亦不出各項的意見，價值，制度等範圍以外。設以決定工資率的程序論之，則工資率之高下，以各人判斷力之不同，工業組織之互異而生各殊。目下各業工資之所以有高下者，卽其主因。由是可

知工資率的決定，全爲人力，自然工資律說，已無可信之價值。

### 功能工資說

Functional theory of wages

謂各業工資率之高下，隨金融

，經濟，工藝三項的功能如何而定。工資說的命名爲『功能』二字卽是這個緣故。

講到功能工資說的應用，則此說解釋工資的變遷，當受各工業制度各條件變遷而變遷。他是根據實際的事實與各業的狀況，來求工資增加的泉源。他所列的各項要件，雖非十分完備，包羅無遺，但其中重要的條件都已羅列在內。這個學說，很務實的，來解釋各業的工資率。他雖缺乏普遍性，本身不能爲增加工資的治標方法，可是他應用數量的分析，事實的歸納，用理智的指導，人爲的支配，以求工資合理的增加，這是這個學說唯一的優點。如果同自然工資率 Natural Rate of wages 比較，當然有用的多。

了。

二

各項工資率的高下，以及他們相互間的關係，在工資學說中，占很重要的一部分。解釋各業工資高下不同的原因，及相互的關係的人們，可分數種：

(一)規定工資率的第一步，以普通粗工爲標準；在普通粗工所得以上的工資，則以能力，智識，技術，訓練，與勤懇等的優越爲準則。但按之事實，此說確不盡善。美國普通工資，確比西班牙爲高；西班牙普通工資，確比土耳其爲高，土耳其工資確比緬甸爲高。且人口較少的國家，比人口較多的國家爲高；應用機器發達的國家，比較應用機器較少的國家爲高；根據各國統計，分析各種事實，則粗工的工資，不能爲決定其餘工資的

準則，是無疑的。(二)又有一種普通的見解，謂勞力可視爲一種普通商品。商品以單位計算，勞力亦可定一種單位，作爲同一性質，以其數量的多寡，定其報酬的大小。這種見解，實甚奇離。按人有智愚，體力有大小，且因遺傳與教育等關係，品類不同，性質互異。以各種不同的勞力，而視爲同一品質，實百思莫明其妙。且根據美國法律，明明規定勞力非商品。未知主是說者，何以自圓其說。(三)謂假定勞力可以自由移動，謂運費低廉，交通便利，勞動者可以向需要勞力地方移運，則他們的報酬，定必較多。且假定應用機器較多，各種勞力，大都屬於粗工，各處工廠，可採用任何勞力，工人亦尋工極易。如是工人移動極便，無形中發生競爭，工資率可形成一致的趨勢，但此說未免過於理想。第一，勞力因能力，經驗，訓練的不同，工資的付給，當然也有高下。第二，各工人因眷屬與技能等

關係，移動不易。且各種專門技術，非一朝一夕所能學成，此種高等技術工人，未必樂就普通工人的工作。最後勞力的價值，不易得一普通估量的尺度。各種不同性質的勞力，給以同一的工資，不特事實上所難能，亦各工界所不願收受，此種解釋，實屬夢想。近考各工會有阻止勞力者隨意移動的傾向，即移民方面，亦極力阻止，可知此說實行之非易。且近代各界工資率的不同，大部以能力，地位。機會，團體論值能力，各工業的特殊情形而定。如設備完，出產較多，工資較大工會組織穩固，團體論值能力較強，工資亦較大。故工資的大小，原因甚多，大概不出金融，工藝，經濟三種功能的伸縮，以決定其工資率的高下。

三

普通的經濟學家，分配各工業的收入爲工資，土租，利息，利益四項

，工資的大小，即直接影響其餘三類的收入。如國家現有制度廢除，以土地爲公有，利息由國家規定最低利率，則工資方面，當有增加。故制度的變遷，人爲的努力，將各種工資的泉源，次第開拓，工人的前途，日漸光明，工資的增加。定能計日可待。

……

功能工資說，是不信自然律，相信以人力的支配，爲開拓增加工資泉源的方法。至於工資的如何增加，全賴經濟組織的改良，全融方法的改善，工業技術的進步，蓋以智理的支配，人爲的指導，及現有制度的設法改進，爲增加工資的手段。

## 第五 工資政策

工資的學說，各時代不同，工資的政策，受學說的影響，當然亦各呈



其異趣。詳攷其原因，昔日經濟學家注重生產問題，近代社會主義者注重分配問題，所以希望增加生產的經濟學家，替資本家着想！主張想採用低工資政策，希望分配平均的社會主義者，爲社會福利着想！鼓吹採用高工資政策。

### 一 低工資政策

採用低工資政策的學派中最著名者，厥爲重商學派，其次則爲重農學派，亞丹斯密，立加圖與馬爾薩斯諸氏。茲依時期的先後，分述于左：

重商學派注重國際貿易的平衡，鼓吹輸出須超過輸入。因爲他們相信輸入超過輸出，國內的現金，將向外流出，現金流出即影響于國家的富源。所以他們計畫國富的增加，第一須增加生產，鼓勵輸出，防止現金流出國外。第二增加生產的方法，一面求資本的積聚，以擴生產的範圍，一面

主張生活節約，給與較少的工資，使成本減輕，俾國內生產的貨物，可在外國市場，與外貨競爭。同時他們相信設給與較高的工資，不特資本將因之減少，阻止生產的擴大，并且工人多得工資以後，工人將蹈浪費的習慣，致國家社會于不利。他們抱着這種見解以後，主張採用低工資的政策。所以當時的工人，生活非常困苦，使工人做很多的工作，得到很低的報酬。這種政策，明明是剝奪勞工，視工人若奴隸，當然要受近代學者的攻擊。重農學派相信農業為惟一的生產事業，以其餘的工商事業為不生產，一反重商學派的主張。但重農學派對於農工的工資。則祇主張以維持農民的簡單生活為止。所以他們採用的工資政策，雖不若重商學派的苛刻，可是拿待遇論起來，對於農村的工人，未見得優越所以他們祇能置在採用低工資政策派之列。

講到亞丹斯密，馬爾薩斯，與加圖諸氏，大都相信工資基金說，主張採用低工資政策。斯密氏謂工資的決定，以勞力需供為標準，而勞力之供給，常受最低度生活必需費之限制。他在原富屢言工資為『生事必需之均平價物，』他所謂『必需費』者，為『一國習俗所視為不可不具有之資生費』；他又謂工資的增加，必有賴積資的增加，觀他發表工資基金論調，即能明瞭。

『支付工資之基金不增，則勞工之需要亦不能增，因工資之支付，專賴于此項基金也。』

馬爾薩斯氏為主張低工資政策之一。他謂高工資足使人口增加，勞工供給增加，足使工資減低，勞工者生活困難，死亡率必至增高。結果勞工數目減少，工資率仍能增至使工人能維持其生活為止。所以工資不能增，

亦不能減，祇能維持他們的生活。

立加圖氏根據馬氏人口論的論調，創工資鐵律，謂工人所應得之工資，以維持工人之最低生活為標準。又謂『工資數目，以維持現有人口數目，使之不增不減為度，』觀此可知立加圖氏為迷信工資基金說者，殆無疑義。

總觀上述各家言論，均以生產為着眼點，對於勞動者的幸福，常忽而不提，所以至十九世紀，馬克思氏鑒于工人生活之可慘，不忍工人之常被剝奪，出而反對，主張大規模之生產機關，歸國家管理，工人之工資，應該以工人所作之工作為標準，蓋物極必反，理所應然，非善于詭辯者所可比擬。

## 二 高工資政策

### 第五 工資政策

在未說明採用高工資政策理由以前，須說明採用低工資政策之誤點。上述斯密諸氏之所謂工資基金說及工資鐵律等，彼等深信自然律，專就資本家之利害而言。而不知工資基金說全係空理，自然律亦全不足恃，著者已于第二第四章再四陳明，已無成立之餘地。要知工資的決定，不必專恃勞力需供之多寡，而尙有其餘原因在焉。薛磨柱曰（注）

『工資與各種價值之構成無異，均受需要供給的數量關係之影響。勞力之效用及數量，乃價值構成之原因，然在工資市場，比之貨物市場，更于需要供給之背面，有受感情，習慣，及各種關係支配之人存在。而是等『人』之地位，組織，權力，及各種社會的制度，法律的秩序，乃決定其行爲不行爲而影響于工資，時或全然左右之者也。』

低工資政策的基礎。自然律與工資基金說。既不穩固，低工資政策的本身，當然不能認爲適當。於是採用高工資政策的聲浪，遂盛傳于各國。

採用高工資政策的理由，可分爲四：

(1) 增進勞動效能。高工資政策，是給工人以較高的工資，使工人除溫飽以外，尚有娛樂之資。目的不特使工人的身體，極爲健全，即精神上，亦得相當的安慰。於是工人在工廠做工的時候，能專心工作，出品獨多。美國福特汽車公司，工作時間極短，工資比別家爲高，而該公司每年所出貨物獨多，所占利益亦最大。細攷這個實例，即高工低能增進勞動效能的明證。

再退一步言，我國工資，與世界各國比較，不可謂不低了，但以出產

品而論，數量為最少，生產費獨高，工人的勞動效能亦最低。茲錄中德英美合國的工資比較表，以紡織業為例，證明我說之不謬。（轉錄應海美中  
國勞工問題）

勞動者國別	每週工資	每週生產量	每碼勞動費
中國	二，四〇	二一〇碼	一，一四三
德國	三，四三	四六六	〇，七三六
英國	四，七八	七〇六	〇，六七七
美國	五，九五	一三〇〇	〇，四九六

上表美國工資最高，生產量最多，生產費亦最少，較諸我國的低工資，生產量少，生產費高，應作若何感想呢！

（2）促進生產——工人在生產方面為在產者，同時又為消費者，設他們

能得較多的工資，他們的購買力增加，國內消費量亦必增加。消費量增加，直接可促進生產之發達，故資本家爲增加勞動效能計，固應付較高的工資，如爲擴大生產量計，更宜採用高工資政策，使勞資雙方，兩得其宜。

(3) 保持勞工者生理發育的健全 工資若過低，工人所得工資，不特不足以維持其自身的溫飽，影響工人身體的康健，且工人的子女，因滋養料不足，生理上必致不能健全的發育，力弱多病，不堪加重。爲他們自身計，將來必因力弱而不能多得工資，甚或因多病而失業；爲國家社會計，將來勞動欲減低，社會共蒙其損失；如爲民族前途計，則關係更大，蓋勞工占人口之大部份，設工人子弟因不得溫飽，弱而多病，數代相傳，人民將全爲病人，國家將爲病國，欲永保民族之存在，必不可得。所以直接欲保工人身體的健康，及工人子女發育的健全，間接欲謀勞動效能的增加及



民族的存在，勢非採用高工資政策不可，事實使然，非空論所能阻止。

(4) 促進文化與道德 高工資的功用，能保持勞工者生理發育的健全而外，又能促進一國的文化與道德。蓋工資過低，工人謀一家之溫飽，尙虞不足，焉有餘力送子女入學，以受相當教育，工人子女不能受相當教育，一國工人，智識缺乏，必屬于粗工者爲多，一國的文化，定必太低；因是，欲求勞動效能的增進，必不可得。故爲促進文化計，須採用高工資政策，以達教育機會均等之目的，籍以實現工業德謨克蘭西的原則焉。美國生活工資，內含工人雜誌費與書籍費，卽示工人于工餘之暇，得讀報章與雜誌，使享受精神上的慾望，貫輸智識于消遣之中，其計良得。

道德問題，與高工資有密切關係，工人于衣食住三者既無困難，當然安于斯業，忠心服務，可免薩達舉 *Sabotage* 的發現，不道德的行爲，亦能

減少，孟子有云，『倉廩足，而知榮辱』，卽示生活既無問題，人人不願爲不道德之行爲。又如美國工資較高，開電車司機者兼管收費職業，不用查票或稽查等人員，未聞有舞弊情事。我國上海電車公司，雇用查票員若干人，而買票者舞弊情事，日有所聞，非低工資之影响所致歟！

採用高工資政策的理由既明，再進而討論提高工資的方法。提高工資的方法，亦可分爲四。

(1) 物價的低落。物價的昇降，在供給方面，全視生產費之高下。設工藝，金融，經濟三項（參閱第三章）改良的計畫可以實現，生產費卽能低，物價當亦因之下降。故當物價下降之際工資的貨幣數目，雖未增加，而貨幣工資之購買力，確已上昇。換言之，工人所得之真實工資。因物價低落而上昇也。

(2) 防止工業的耗費 近代工資，因管理原料與配置機械生產力等的不當，耗廢實多。一九二一年美國商務總長胡佛氏 Herbert Hoover (即美國現任總統)，組織美國聯邦工程師審查委員會 The Federated American Engineering Societies，審查全國男工製服業，建築業，印刷業，靴鞋業，鋼鐵業，紡織業等六項，共一千一百二十五廠，結果報告製衣業工人，工作時間，祇有百分之六十九；建築業工人，祇有百分之六十三；製鞋業工人，祇有百分之六十五；有時各種機器與設備，均閒置而不用；按製服廠超過所必需者，為百分之四十五；印刷機器，為百分之五十至百分之一百五十；製鞋業每日能出產一，七五〇，〇〇〇雙，而實際出品者，祇有半數。觀此每年所耗廢者，何至數億萬數目。最後攷察耗廢原因，列為四種

(A) 生產的祇落，由于處理原料，機器，設備與人力的不當。

(B) 生產的中輟，如機器的閒置，工人的怠工。

(C) 廠主故意限制出品數量。

(D) 勞動的損失，如工人身體的失健康等。

細攷上列原因，均可用智慧的指導，合理化的生產，善用勞動力與機械力，一面使耗廢的免除，一面使生產費的節約，則物價自能低降，真實工資，即能上昇。

(3) 出品價值的均分 近年工業技術進步，生產能力增加，就社會全體福利而言，資本家與工人，應同享受。且文化進步，非一人一界之力。發明家之供獻，係謀全人類之幸福，其利益非一界所應獨占，况資本與勞力，同為生產要件，在理尤宜利益均沾，然攷諸事實，實有大謬不然者。據美國經濟學家海姆爾敦氏報告，自一八九九年至一九二〇年，全國每人

的體力生產能力，增加百分之三十，而真實工資，反低落至百分之三十，于此且見生產能力之增加，祇資本家坐受其益，而終日勞動的勞工，反蒙工資降低之害，于情于理，豈得謂平。

又按國際統計年鑑，惠爾加調查局統計，產業合理化下的各國工資，有減無增。一九二六年英國礦業勞動者生產能力增加百分之十五。而工資則逐年有減少的傾向。列表如下：

關於採掘石炭一噸的工資：

一九二四年	一三先令	八便士
一九二五年	一二先令	九便士
一九二六年	一二先令	四便士
一九二七年	一〇先令	五便士

德國一九二三年至一九二七年，勞動者的收入，平均亦減少百分之六，列表如次，以資證明：

一週間的工資

真實工資的指數

熟練工 不熟練

熟練 不熟練

	一九二三	三五·六一	二四·三一	一〇〇	一〇〇
(二月)	一九二四	六·六一	二三·八六	七二	九四
(十二月)	一九二四	三八·四四	二八·六一	八三	九〇
(二月)	一九二五	三九·一八	二九·二三	八一	八九
(七月)	一九二五	四九·九〇	三三·三七	八七	九三
(十二月)	一九二五	四五·九八	三三·九三	九三	九九
(二月)	一九二六	四六·〇二	三三·九五	九四	一〇〇

(七月)一九二六	四五·九二	三四·〇五	九二	九九
(十二月)一九二六	四六·三六	三四·四四	九二	九八
(二月)一九二七	四六·四三	三四·五二	九一	九八
(七月)一九二七	四〇·一七	三六·七〇	九三	一〇〇

意大利真實工資，亦逐漸低落，自一九一三年到一九二六年的工資表

如下：

	工資指數	物質指數	真實工資指數
一九一三——一四	一〇〇	一〇〇	一〇〇
一九二一	五三〇	五四一	九八
一九二二	五一〇	五〇〇	一〇二
一九二三	四七八	四九四	九八

一九二四	四八〇	五二七	九一
一九二五	五二九	真六二	八六
一九二六	五六〇	六五三	八五

細攷上列各表，真實工資，均有低落的趨勢。可知所謂生產的合理化，是對於資本家節約生產費，增加勞動的生產能力，及擴大其利益而言，而對於勞動者工資問題，確未予以相當的注意。所以欲謀工資的增加計，規定資本應得之利息若干，整理者的報酬若干，除去各種應得的生產費以外，所餘的剩餘價值，以資本家的資本數目與勞工者所得的工資數目，按正比例的分配，如是則勞資兩方均享生產增加之益。

(4) 貨幣物值的穩定 一般普通的討論的工資問題，大都祇注意貨幣工資的高下，以及物價的昇降，而對於貨幣本身價值的激增，常忽而不談。本



國的銅元，民國七八年間，大洋一元兌換一百三十枚至一百四十枚，但現在大洋一元，可換三百枚左右。銅元本身的價值以跌落至百分之五十以下，然銅元之價值，雖跌落若是之速，而工資以銅元計算者，銅元數目的增加，決不能相抵銅元價值之跌落，因是工人所得之工資，受銅元價值跌落之影響，損失殊鉅。茲抄錄孟天培甘博二氏所研究歷年銅元兌換數目之變遷表（二十五年來北京之物價工資及生活程度，國立北京大學社會科學季刊，第四卷第一二號合刊）以證此說之不謬。

銅元兌換表

每年(陽歷)		平均數(每銀元換銅元)	
年份	平均數	年份	平均數
1900	76.4	1909	128.5
		1918	134.2

1901	83.2	1910	131.3	1919	138.
1902	87.2	1911	130.	1920	141.
1903	91.9	1912	135.2	1921	152.8
1904	96.1	1913	134.7	1922	170.7
1905	97.5	1914	132.0	1923	193.2
1906	97.9	1915	135.4	1924	232.2
1907	108.2	1916	133.9	1925	235.5
1908	109.6	1917	123.5		

除上述以外，一般主要幣價值之上下，以貨幣流通額為標準，因貨幣流通額增加，此影響足以使貨幣價值之跌落。美國耶魯大學教授菲染氏 (Fisher) 主張欲使貨幣價值之穩定，第一固先須幣政之善，第二即須將貨幣發

行額之多寡，依產業狀況之盛衰，需要的增減，以伸縮發行數目。故工資問題，不僅爲貨幣工資的高下問題與物價的昇降問題，而幣制問題與貨幣價值之穩固問題，須同時注意及之。

### 三 結論

工資政策，各時代不同。十八世紀，各學派注重于生產問題，極力鼓吹生產的增加，資本的積聚，寧願勞動者過簡單的生活，如重商學派是。迨後正統學派斯密，立加圖，馬爾薩諸氏，迷信工資基金說，工資以生活費爲準則，設資本不能增加，工資決無增加之理。此種學說，盛極一時，二百年來，工人受其影響，受苦不淺，此可謂低工資政策的盛行時期。厥後社會主義者出，鑒于工人之沈寃海底，無法解脫苦海之望，馬克斯等倡生產機關，歸國家經營，工資的多寡，以出產品的價值爲標準，高工資學

說，遂出現于世，一反昔日之舊說，可謂工資政策的革命時期。

現下各國，均有採用高工資政策之趨勢。良以高工資政策，可以增加勞動者勞動效能，促進生產的增加，使勞動者生理上的健全發育，及促進文化諸點。高工資政策之盛行，良非無因。

至于提高工資的方法，則物價的低落，防止工業的耗廢，出品價值的均分，與貨幣價值的穩定等，其目的使真實工資的增加，防止工人生活的低落。

## 第六 最低工資立法

### (一) 緒言

最低工資立法，英美各國，於二十年前，早已頒布施行，頗著成效。我國雖以工業落後見稱，而近年工潮疊起，罷工時聞。上海特別市已設有

社會局，專司調解勞資衝突之職，而工潮勢有如驚濤駭浪，此起彼伏，未見收何效果。推厥原因，由於生活程度日高，低薄工資，何以度日。國民政府雖有採用最低工資立法之預擬，而迄未頒布。著者爰草是節，一以促國民政府將最低工資立法早日頒布，一以將最低工資立法之內容與歷史，詳陳於讀者之前，籍與全國人士，作學術之研究云爾。

(二) 最低工資立法之意義

最低立法之原意，因血汗業工人，受經濟壓迫與資本家之剝奪，接受生活費以下之工資。國家因鑒於此種工人，所得工資，不足以維持相當之生活，爲人類幸福計，爲民族前途計，頒佈法律，規定最低工資，使業血汗之工人，以維持其最低生活。

(三) 最低工資立法之目的

最低工資立法之目的有三：

1 防止血汗業之存在 近代血汗業之工人，因無組織能力，不能與資本家相對論償，常受過低之工資，因之彼等生活，慘酷異常。時因物價太高，幾致不得溫飽。此種情形，不特使工人因食物不充，減少其生產能力，抑且使工人兒女，缺少滋養食料，不能發育完全。其影響所及，工人生產能力之減少，爲國家社會之損失，且將民族前途，諸多妨礙，故爲民族將來健康計，國家亟應設法，頒布最低工資律防阻資本家之剝奪，置血汗業工人於國家法律保護之列，使血汗業失其依據。

2 使工會組織之發展 一般血汗業工人，因迫於飢寒，大部缺乏組織能力。故毫無工會之存在，可以一致團結，以與資本家相對抗。然考其原因之最要者，尤以經濟能力薄弱，無等候能力。 *Waiting Power* 試查英

國勞動運動史，每產業衰落之時，工會輒無形解體。可知欲工會組織之發展與存在，非先資厚其經濟能力不可。最低工資立法，給工人以較多之工資，助長其經濟能力，使該業工人，得組織強有力之工會，俾日後可與資本家訂立團體契約，以免受其剝奪。

3 促進工業之和平 勞資間之衝突，大部由於爭論工資之多寡而起。設國家頒布最低工資律，勞資雙方，均得有所依據。故最低工資立法之施行：對於無組織之血汗業工人，增進其境遇，即對於已有工會組織之工人，於勞資衝突發生之後，在仲裁機關未能調解以前，亦可根據此法，為調解之標準。且如最低工資律既已履行不待產業爭議發生以前，可作調和爭議之良方，昔日所有罷工於停廠等事，或可避免如是則產業界之糾紛，不特可以減少，抑且為促進工業和平之初步也。

#### (四)最低工資之立法經濟的根據

業血汗業之工人，大部均係粗工，彼等所得工資太低，實不足維持適當之生活。茲將美國粗工所得工資之多寡與生活狀況，分述如左：

1. 低工資之等級 在歐戰未起，物值未漲以前，據一般專家之意見，一致承認在城市謀生之女工，每週非有八元之工資，不足以維持其簡單自立之生活。而一家五口之男工，每週至少非得十五元至二十元，不易維持其適當之生活。彼時美國對於婦女工資之取入，據調查所得，女工有百分之七十五，每週所得工資，不足八元。百分之五十，不足六元，百分之十五，不足四元。而此種工資，常因工作時間之損失及失業關係，又減去百分之二十。至於無技男工，每週所得工資，與女工相髣髴。據斯曲來託夫 *Streightoff* 報告，估計當時六百萬已婚及未婚之成年男工，所得年薪，不足



六百元。即每週不足十二元。美國『移民委員會』曾於十六處重要工場中，對於美國生民及移民之家族，加以調查，其結果所得，則半數以上之男家長，年薪不足五百元。幾有三分之二，不足六百元，厥後紐約省工廠調查委員會，於一九一三年至一九一四年秋冬春三季中，調查工廠店舖，達二千餘戶，其所公布之報告，謂五萬七千婦女及女子中，有三萬四千或百分之六在一星期內，所得工資不足八元。一萬四千已娶之男工中，有七千人或百分之五十，每週不足十五元。

當歐戰期中，工資自稍提高，但物價之上升，較工資之增加為速。當時政府勞工統計局謂一九一四年六月至一九一九年六月，美國重要造船區域內一家生活之所費，增加百分之八十。他處則增加百分之七十。其後美國資本家所組織之工業討論會，為掩飾耳目計，將調查之報告，統而言之

爲百分之七十一。又戰時勞工委員會，於一九一八年六月，查得東部通都大邑，五口之家，欲維持其最低生活，年需一千三百八十元即每週需二十六元五角。其時之一般生活程度，較戰前僅漲百分之五十五而已。據此調查，一九一九年夏季，每週生活最低之所需，必將增爲三十三元九角二分。又可知獨立營生之女工，在一九一四年，每週假定得工資八元，則一九一九年，必增至十四元。但按之實際，據一九一九正月，紐約城市民會之所調查，則其時女工最低工資，當爲十五元。又據是年七月，哥倫比亞最低工資委員會之報告，則爲十六元五角，

平均計之，一九一九年之工資，實未達上述之標準。至於物價，則上升不已。紐約工業委員會於一九一八年十一月迄一九一九年一月之間，查得同業之三萬二千女工中，每週工資不足十四元者，在工廠中有百分之六

十。在店鋪中有百分之六十一。一九一九年九月，紐約多數重要工廠，男女工人平均每週工資，不過二十四元八角三分。另有八大工場經工業討論會之調查，在一九一八年九月間男工每週平均所得，為二十四元二角四分。在一九一九年三月間，則為二十二元角七分。

由上所述，美國無技工人，所得工資不足以維持適當生活。於此可知。最低工資立法，當大有造於勞工之幸福。而工資低廉之原因，遂為經濟學之根據，最低工資立法之亟宜採用又豈待言。

2. 賤工經濟上的弱點 血汗業工人，因飢寒所迫，常忍受賤額工資。其原因據美國衛斯康新大學康蒙斯教授分析，可分下列四種：

甲、血汗業工人，缺乏組織能力，故無罷工排貨與監涉等之武器，因常受欺詐與壓迫，明被資本家剝奪而莫可奈何。

乙、血汗業工人。因無工會組織，缺乏論價能力，祇求工作，祇謀餬口。資本家乘此弱點，常給較少之工資。

丙、工人間常有劇烈之競爭，資本家坐收漁人之利。

丁、資本家既以少付工資爲圖利之方，故對管理法之如何改善，新式機器之購置等以謀生產力增加者，概行忽視。

分析上述四大原因，血汗業工人欲得較多之工資，恐難實現。故除求助於立法外，他道末由也。

#### (五) 最低工資立法發展之歷史

最低工資立法最先採用者，厥爲新西蘭 *New Zealand* 與維多利亞 *Victoria* 旋以成績大著，繼起倣倣者爲英美那威等國，茲特以採用最低工資立法時期之先後，依次分述如左：

1. 澳大利亞洲 澳大利亞爲最低工資發源之地。該處雖爲實業新進之區，在十九世紀末葉，血汗業工人生活狀況之慘酷，工作時長之長久，工資報酬之低少，令人目不勝觀，耳不勝聞，其精狀之悲慘，有非筆墨所能形容其萬一者。當時新金山著名報紙 *The Argonaut* 即於此種血汗制度，大抱不平，著論極力反對。至一八八四年，政府大發慈悲之心，委任皇家委員會，調查該業生活狀況。後以調查結果，公佈於世，頗引起社會之公憤，輿論翕然，莫不主張拯救。旋於一八九四年新西蘭採用最低工資制度。最低工資之決定權，交給地方和解委員會。凡收受賤額工資者，一經呈訴，該會即可出而調查，與以公正之裁制。但此種制度，其目的不在血汗業之剷除，不過祇欲改良工人之狀況而已。

繼新西蘭以起者，爲維多利亞。一八九六年，以工資過低，工人無以

維持生活，於是血汗業工人，組織賤值僱工聯盟，努力宣傳，通過第二次之最低工資律。該律之草創者爲披考克氏，後任維多利亞勞工部長。曾云：「反對最低工資律者之理由有三。一，全國工作將遭驅除。二，所用儘爲最好工人。三，此種條例，無論如何，不可實行……但政府竭力鼓吹，該案遂得通過，而工資之制立焉。」

受該律規定工資額者，祇爲製鞋，烘麵包，製衣，製襯衫，製褲，及家庭工業用具製造業六種。初爲試行時期，暫定四年，旋以成效卓著，工資局之職權，遂逐漸推廣。至一九一六年，政府委組之分部，達二百三十六處，以人口不及一百五十萬人之省，所定最低工資律之工人，竟達十五萬。由是各大域內各重要業，鑛業，工業等工人，皆採用最低工資律。此時最低工資律，社會一般公認爲剷除血汗業之工具，於一九〇三年，重

行通過爲正式之定律。此律之範圍，既日事推廣，而資本家反對之聲浪，亦日漸低減。迨一九一二年四月，歐亥歐省（*Ohio*）工業委員會哈孟德氏（*M. B. Hammond*）調查報告云：

『勞資兩方，已實際上一致承認。極不願回復昔日無限制競爭之舊制也。』

2. 英國 英國採用最低工資立法之原因，可分爲三。一則因血汗制度盛行二則爲勞動黨及反血汗制度聯合會對於工資立法之鼓勵。故于一九〇九年，做維多利亞之成例國會遂通過最低工資立法。是法凡工資「特別低落」之產業，商務院得以命令之設立工資委員。但此項命令，須經國會追認。首先得工資之規定者有四業，即成衣業，製造紙箱業，機製花邊業，鐵鏈製造業。及至一九一二年，又增加五業，如製糖及罐頭食物業，襯衫

製造業，特種成衣業，空器製造業，棉布及細布繡花業，聯合上述四業，共合九業，工人數目，約共四十萬人。按此數業之工人，以女工爲多，且足女工之易被資本剝奪，較男工爲甚。

最足使吾人注意者，厥爲英國最低工資立法施用範圍之推廣。一九一一年至一九一二年之間，英國煤礦工人，頗呈不安之象，至一九一二年春，勃然爆發，竟至罷工。政府爲工業和平起見，工人要求之定立的 *Rate* 最低工資律，遽行容納施行。

自此次範圍推廣以後，最低工資立法之應用與施行，愈行推大。於一九一八年通過修正案，規定（一）凡工資低落之工業，均得設工資委員會（二）產業委員會之設立，亦不須由國會追認，卽能成立。於是可知英國施行最低工資立法，頗著成效也。



3. 美國 美國在一九一〇年，全體人民，即表同情於最低工資律。原因有二，一因中央勞工部調查全國女工及童工之情形後，人民對於勞苦工人情形之智識，日益增進。二因英美二國，國情相同，在英國職業局條例施行已著成效，美國自可倣行。

美國公共團體，施行最低工資立法甚早，一九〇六年加利福尼亞省規定，凡加省政府所用之工人，每日至少美金兩元。又華盛頓省斯波根縣 *Spokane, Washington* 於一九一三年，規定每日至少美金二元七角五分。但以美國為私人服務之工人，在數年前，從未有法律規定待遇之可能。

美國省會所提議之法案中，其最足以代表最低工資立法之精神者，厥為納佈拉斯克 *Nebraska* 省於一九〇九年二月所提之法案。最精彩之處為：

「為保護勞動者標準生活與增進福利起見，一則彼等有改進自己生活

之機會，再則使彼等有教育子女之機會，三則使彼等在衰敗之年，亦有得取養老金之機會。此最低工資，不論成年男女工，每小時工資，均須美金二角，每星期美金九元，與增加至每小時爲二角五分。此條議案，惜未通過。

美國省會先通過最低工資法者，厥爲馬薩諸塞省，時在一九一二年。以從各省倣倣，繼起而通過同一法令者，有八省之多。至一九三〇年增至十三省與哥倫比亞縣。但是項最低工資立法，祇適用男工與童工。對於成年男工，尙未聞有設立最低工資律之保護，因美邦人士，悉迷信契約自由，謂男工富有團結能力。彼等自能抵抗資本家之剝奪，無須法律之保護也。此種學說，是否可信，我不敢言。

其餘各國之採用最低工資立法者尙多，如那威，阿根廷，加拿大，等

其原意與上述各國，大略相同，茲姑從略。

(六)最低工資之標準

最低工資立法之目的，原爲提高過分低廉之工資，故工資審定之標準，爲問題之中最重要者。所謂最低工資。殆指「生活工資」而言耶？而所謂生活者，專言人生物質上所必需，抑兼及精神道德上及幸福之享樂乎？又最低工資，指一身之溫飽耶？抑指全家之生計乎？凡此諸問題，在未定標準以前，亟應解決者。

澳洲最低工資律規定最低限度之工資爲；

「本文明社會中人類所應有之享受，使彼輩亦足以應付其需要」

可知最低工資之意義，非狹義之生存工資，僅能維持其生命而已。澳

洲最低工資，劃分二種，一爲「基本工資」Basic Wages 一爲「高級工資」

Secondary Wages。基本工資，專爲無技男工而設，此項工資，有強制性質，無論工廠出品，因國際競爭而生損失等。不能藉口有所減少。至於高級工資，則對於有技工人而設，如物價有變更之時，可稍增減少。此即二種不同之點。又關於男女工資之區別，澳洲最低工資法中，亦曾規定。女工之工資，以維持一身之生活爲標準，而男工之工資，則當以維持一家爲標準。因女工未嫁者，大率無家累者爲多，男工則負有全家生活費之重任，故男工所得最低工資，常較女工爲多，此種辦法，可謂事實與學理，兩相兼顧。

美國規定最低工資立法之標準，大致與澳洲相同。惟美國較重物質，各省最低工資律內，多有「正當生活必需的費用」及「維持健康與幸福」等詞句，可知美國所謂之「生活工資」與澳洲生活工資定義，略有不同。且澳洲

所定之最低工資，男工女工，均包括在內，而美最低工資法，祇適用於女工與童工而已。

美國之審定之最低工資，較爲寬裕，因娛樂之費，儲蓄之低，亦列預算表內，茲將一九二〇年五月，麻省成衣女工每星期之最低費用表抄錄如左；

膳宿費	九元·五〇
衣服費	三·二五
洗衣費	〇·四五
醫藥費	〇·四〇
教堂用費	〇·一〇
假期用費	〇·四〇

娛樂費	〇・三七
教育費	〇・一八
儲蓄費	〇・二〇
車費	〇・一〇
雜貨	〇・一〇
合計	一五・二五

又美國審定最低工資之時，不特以正當之生活費為標準，即對於失業時之生活費，亦預算在內。因女工大都無恆產者多，設平日不能稍行儲蓄，則失業時，定必借債以度日。故馬薩諸塞，奧利岡與華盛頓諸省法律中，均注意及之。

抑更有進者，美國對於學徒之工資，亦有相當之規定。威斯康辛規定

學徒之期限爲十二星期，並工資數目，每星期須由四元五角至七元五角。如是學徒與童工，亦受最低工資法之保護矣。

(七)最低工資立法之實施方法

最低工資立法之實施，大概有兩種方法；

1. 一般率 *Flat Rate* 一般率係由法律規定一定的工資，採用此法者，除澳洲數洲與美國如羅拉塔洲外，爲數頗少。因一般率無伸縮性，假使經過數年以後，或物價變更，所定之最低工資，不能適用。歐戰時，美國勞工局因小石縣洗衣工之工資太低，提議每星期增加三元五角，並其批示曰「該律通過於多年以前，當時情形迥異，于今日戰事期中，不能用爲公平準則。」觀此可知一般率之不適用也。

2. 工資審定會之法律 此法最低工資，常由工資審定法決足。英法最

低工資立法，大概均採此法。因工資之購買力，時因物價之升沉，或社會情形之變遷，有所變更。工資委員會得派員調查，證明事實後，即能修正工資，以應工人生活之需求。按工資委員會之組織，英美國二國，微有不同。英國工資委員會，大部由勞資二方代表與政府官吏所組織，如工資應變更之時，一經工資福利委員會報告，或職會之呈請，即能決定。而美國之工資委員會由州長委任，此外另設工資審定委員會由勞資二方各派代表與政府官吏所組織。工資審定委員會負調查與報告之責，其責任在建議，工資委員會採納與否，不能決定。如對於報告認爲不滿意時，可令工資審定委員會重行審查，再行報告，此爲英美二國決定最低工資不同之點。至於決定最低工資之後，如資方不遵工資法律履行時，僱主須付二十五元至一千元之罰金。此制澳洲英美等國，大略相同。



(八)最低工資律實施後之效果

最低工資立法初次施行之時，資本家與經濟學家，抱懷疑態度者，頗不乏人，然以二十年來維多利亞及其他處工資立法之經驗而論，結果與推測，適得其反。茲錄英國政府報告，即不難知其究竟：

『八年職工局之美滿結果，不僅工人蒙其利，即工業界全體亦獲益非淺來。由此可知推廣職工局法律之實用範圍，實為適應戰後潮流之最良方法也』

1. 工資率之上升 自最低工資立法施行之後，普通工資率，均有上升之勢。茲以維多利亞政府報告證明之。維多利亞當工資審定會未有判斷以前，十三種職業平均工資，五年之間，增加百分之七·六。迨最低工資審定後，此十三種職業及另加入之六種，五年之間，則增加百分之一六·

五。此六種職業，當工資衰落之時；即最低標準判決後，一變而為增進之時。總計此十年中，十二種職業工會組織之工人，工資增加，共百分之一一·六。

2. 最低工資無變成最高工資之傾向，普通反對最低工資者，謂實行最低工資後，最低工資，將變為最高工資。然按諸實際，未必盡然。如維多利亞之成衣業，自工資法令頒布六月之後，平均工資，幾較最低標準增高百分之二十〇英國成衣業確定最低工資後，致有數處請求工團聯合會規定標準工資，其高出於法定最低額，不知萬幾。觀此，事實具在，無辯論之必要矣。

3. 對工人失業的觀察 反對最低工資立法者，謂實行最低工資立法後，工人有失業之憂。然證諸美國勞工統計局之報告，未必盡信；

「奧利岡工廠精練女工，既未因實行最低工資律而失業，亦未被男工侵佔其地位。」

又麻省十六家製刷廠女工總數，當一九一三年第一次作工資調查時爲三百三十二人，至最低工資法實行後之一九一五年，已增至三百三十四人。但同時男工人數，則自四百七十二人云。

4. 實行最低工資立法後工廠無遷移至外國之傾向工資之增加，即利益之減少。此爲一般公認之原則。故反對最低工資法者，即以此爲藉口。但據英政府工商報告，結果適得其相反者：

「製造家從無遷廠於外國之傾向。雖愛爾蘭所訂工資，較廉於大不列顛，而遷運並不繁重，但從未聞大不列顛有遷廠於爾愛蘭之舉。」

5. 工作效能之增加最低工資法之最大優點，厥爲工作效能之增加。英

國工商部謂：

『工人之效能，就數情形之表微視之，於最低工資律公布後，已增加不少』

又華盛頓工業福利委員會，亦謂：

『工人效能與紀律，與工資標準，同時增加』

### 附錄 經濟學的科學方法

近來研究經濟學的人們，日漸增加，討論經濟問題的聲浪，也日漸頻繁我們的耳鼓。可是研究經濟學的學者，日漸增加，討論經濟問題的聲浪，雖日漸緊張，然而討論經濟學方法的聲音，還極稀少。著者不敏，以教讀餘暇，將經濟學的方法，分段討論，希望海內明達，發表意見，以校正我的錯誤。

一、從前正統學派用的三種方法

從前研究經濟學的學者，大都以經濟學是社會科學的一種，與別種自然科學不同。所以他們以為研究經濟現象，覺得非常困難。就像英國大經濟學家傑戈氏 H. Jones 氏，還提出研究經濟學的三大困難；

A 經濟學是研究人類的慾望 *Wishes* 和怎樣滿足人類的慾望的科學。慾望是根據人們的心理而定，而人們的心理，可是不容易測驗。所以研究經濟學，發生莫大的困難。

B 別種科學，可在實驗室裏實驗，很容易找出一個具體的結果和證驗來。但經濟學是研究人類社會一般經濟的現象，若大的社會，如何去實驗，是絕對辦不到的事情，這是第二種困難。

C 社會的經濟現象，非常複雜，不容找出一個原則或一定的定律。因

爲各處的情形不同各地習慣互異，像物理學的地心吸力，Law of Gravitation 隨處隨時，可應用。可是經濟學中，很不容易找出同樣的一個定律出來，這是第三種困難。

因爲這幾種困難的緣故，舊日一般正統學派的經濟學家，大都採用。(1)抽象的，(2)演繹的，(3)敘述三種方法，研究經濟學。按抽象的法則，創自立加圖 *Prigogine* 他用抽象的原理，說明一切的經濟現象。這種抽象的原理，屬於想像或假定者多，所以他用這種方法所得的結論，與事實不相符合。立加圖氏謂利害衝突，不在勞工與資本家，而在勞資與地主。可是拿現在事實來證明，勞資的衝突，有增無已，地主與資本家，未見若何利害衝突；這種結論的有無價值，不用我多說，這種假定的是否有效，不用我批評了。

復次，演繹是怎樣？演繹法爲正統學派用來研究經濟的惟一法則。他們先定一原則，然根據這一原則，去解說各種不同的事實。不知現在這樣複雜的社會，若如因人因時因地不同的經濟狀況，怎樣可以用一種原則，去解釋在各種環境不同的經濟事實。其所得結論的不可靠，可一望而知，實在沒有辯論的餘地。

最後，他們既用演繹法與抽象的原理去研究經濟狀態，那麼，他們對事實的記載，不得不用描寫或敘述了。要知敘述與描寫，是一種記賬的法則，拿各種事實，記了下來，不如分析和證驗或比較，則他們對於觀察事實之是否詳盡，明瞭事實的內容是否確切，乃就不敢預斷了。德國歷史學派嘲笑正統學派祇敘述事實，不足以明『制度變化之跡，經濟遞演之源』，批評可稱中肯。

## 二、五種研究經濟學的科學方法

舊時正統學派研究經濟學的方法，既不適用，乃當然不得不招出別種方法，來解決他們所提出的困難，和代替他們所用的舊法。這種新陳代謝，乃自然的結果，現下依次分述如下；

### (1) 行爲心理學的科學方法

經濟學的定義，馬夏律謂『研究人類經濟活動的狀態與財物的獲得』。可是依我的意見，經濟學是研究人類行爲的科學。蓋人類的行爲，大概是經濟的行爲。我們考察世界人類活動，勞心的，勞力的，經商的，種田的主上至政府當局，下至挑糞拉車，無一不是經濟活動，其間不同者！因分工太細，不易覺察罷了。現在我們既承認經濟學是研究人類行爲的科學，那麼，正統學派覺得第一個難關，人類的慾望，因心理的關係，不易推測



，我們可借用近代行爲心理學的科學方法，以考察人類行爲，來證驗人類需要，第一個困難，豈不即能解決嗎？按行爲心理學的研究方法，要在實驗；以各種實驗的結果，來證明人類對於物質的需求。比較舊時正統學派所用玄學式的推測與假定，不知要高幾倍了。

自心理學近代日漸進步，心理學之用途，日漸遼闊。設心理學家與經濟學家合作，大可以共同研究，以解決近代的工業糾紛。如工會組織與僱工協會之利害衝突，與夫採用機器生產後，勞工者發生很大的反感等等，他們的行爲，悉足以表示他們心中的要求，經濟學家如能明瞭他們行爲與組織，經濟學家的工作，可稱已完成一半。哥倫比亞大學密加爾教授謂經濟學是研究人類行爲的科學『確真是確實呀！』

(2) 數量分析法

數量分析法，即統計法。來說明事實的狀態。但在解釋統計法以前，爲比較便利起見，我們先應說明歷史法與機械法。

歷史法是以單一的事實，以代表一時期之狀態。如以時間而言，以往的事實，爲現在的背境；現在的事實，可以推測將來。用意甚佳，法亦頗善。可惜他以單一的事實，來代表社會組織極複雜的一個時期，未免失實。像各種歷史教科書，祇記載朝代的隆替，國王的更換，試問這種記載，是否可以代表當時的社會情形與社會制度的變遷嗎？我很懷疑。

機械法 *Mechanical Method* 是各種事實，一仍不變。信仰是法者，謂之自然律。 *Natural Law* 可是社會是動的，不是靜的。他們承認自然律，承認各種事實，一仍不變。以假定的一種定律，去解釋各種變化倏忽的事實，也未免可笑。如工資鐵律， *Iron Law of Wages* 拿來解說工資的惟一標

準，可是以現代採科學管理方法以後，試問這條鐵律，還有甚麼用去嗎？

歷史法與機械法的不適用，我們既已明瞭。我們現在來說明統計法。統計法是用數目來說明實事的變遷，與表示事實的狀態。統計法的步驟，是以搜集材料與調查着手。搜集事實之後，即加以審查與整理，然後分類排列，求其平均數，大量數，和諒必律，以表示事實變化之趨勢。故統計法的特徵，為平均數，大量數，和諒必律三種。

平均數 *Average* 是從集合體中各個單位的總平均。各個單位有大的，亦有小的。他們既大小不齊，大的不能代表小的，小的更不能代表大的。至於將各個數目相加起來，以各單位的數目除之，得一平均數，以表示一個集合體的總平均數。加十個學生中，十七歲的三個，二十歲的五個，二十四歲與二十五歲各一個，合起來二百歲，以十除之，得二十，則他們平

均年齡，爲二十歲。故這個二十歲可說，是代表這團體的學生年歲。

大量數 *Approximation*，是表示相近的數目因各單位在很複雜情形之下，很難得到絕對正確的數目。假定十個學生的團體中間，三個是十七歲，五個是二十歲，其餘一個是二十三歲，一個是二十五歲。相加一百九十九歲。平均爲一九九歲。現在我說這個團體的平均年齡爲二十歲，這個大量數或相近數。因他們的平均年齡爲一九九，而非二十歲這雖非很正確，可是很足以代表他們團體的年齡。且比較假定的或推想的結果，靠得住的多了。

諒必律 *Probability* 是諒其必然之謂。因他雖非十分的正確或必然，然相距必不甚遠。仍取前例爲證，二十歲，雖非該團體的正確年齡，可是與十九歲紙差一歲，則二十歲爲團體年齡，諒必無疑了。

統計法可分二類；

(A) 統計事實證明 *Statisticae description* 這是以統計的數目，來證明事實狀態。可是祇以數目來證明事實的真偽，還未盡統計能事。故最重要的，是第二種。

(B) 統計歸納證明 *Statistical Induction* 是根據各種統計的數目作歸納的證明，得到一最後的結論。如勞動小學第一分校的學生的平均年齡為十一歲，第二分校是十一歲，第三分校也是十一歲，我們就歸納起來，勞動小學學生的年齡為十一歲，這即是歸納證明，也是統計中最重要的一點。

統計法已約略說明，再進而討論數量分析重要。數量分析，如一國人口的多寡，可以決定糧食數量的多少。設人口增加，如果國內不能增加糧食數量，惟有從國外輸入着手不可，否則祇有採用移民一法，始可解決這

種困難。又如歐洲時，法國因巨額軍需的運輸，缺乏船隻。在這種場合，法國爲預防將來戰時須用起見，平日非多建造船隻不可，可知經濟不是祇講幾條定則，即當完事，數量分析的重要，於此可見一斑了。

### (3) 歸納法

歸納法與演繹法相反。歸納法是從各方面的事實，證明同一的結果成原則，名曰歸納法。演繹法則先定一種原則，然後根據這個原則，去解釋一般的事實，名曰演繹法。演繹法因以一例十，有不甚適用的地方不易得到一精確切的結論，故近代一般經濟學家，多採用歸納法。依美國大經濟學密勒氏 H. O. Miller 的見解，謂簡單和很少變化之狀態之下，不防用演繹法；如在複雜情形之下決定用歸納法。這種折衷派的意見，固宜相當採納。可是爲慎重起見，還是用歸納法爲是。

(4) 證驗法

行爲心理學的研究方法，既重在實驗，我們研究經濟學的方法，也注重實驗。因爲社會狀態，時時刻刻，變化萬端，欲以一假定的定則去解釋，何啻緣木求魚，能到一正確的結果。蓋 *Fruits* 的變化，即 *Consequences* 的變更。近代的科學家，明瞭這種困難，遂注力於實驗。潘雷教授

Professor Perry 解釋科學方法如下；

“Scientific Method has come.....to signify a respect for facts, in the sense of that which is independent of all human wishes. It has come to signify a conforming of judgement to things as they are, regardless of likes or dislikes, hopes or fears. Science represents the specialization of the theoretical interest, which for the time being

ignores every consideration but the evidence

社會團體，固若是之大，不能像自然科學在實驗室裏去實驗，但我們決不因偌大社會團體的不易實驗而不去實驗，更不因實驗不易得到正確的結果而停止實驗。我姑且提出一個實例來。奧大利亞州於一八九四年試行最低工資法，當時暫定試驗時期為四年。試驗期滿，成效大著，以後遂正式採用最低工資法，這豈不是實驗試行的證明嗎？講到他的結果，是否正確乃是程度的問題，不是實驗本身成敗的問題。即自然科學在實驗室裏實驗所得的結果，也不能說完全正確無疵，他亦不過是『相反數』或『大量數』罷了。我們不要忘記，上面數量分析法裏說過，社會情形若是之複雜，我們用數量以代表事實，用統計歸納法來證明事物變化的趨勢，所謂『諒必律』，即表明趨勢的形態罷了。照這樣看來，我們不但可以用實驗法，以



測驗社會狀態，並且用數目，表示實驗結果具體的證明，才是一種科學方法，始可使我們信服。從前帶有神秘色彩的推測，如何使我們信服呢？杜威博士說得好，『如果要人相信，須拿證據來』。我們研究經濟學採用的證驗法，就這個意思。

(5) 地域比較法

比較法是比較各地，各國，各洲不同的環境，得到各種不同的結果；或比較各期的先後，因時間不同，情勢不同，得到各種不同的結論。講到比較法的程序，先由簡單而趨於複雜，以地域的比較，可分五種：

(A) 最普通經濟比較方式，是以在同一經濟狀況之下的個人，同受環境直接的影響，不過因時間的不同，就發生不同的結果，像植棉的農夫，今歲用殺死甲虫的藥品，防止害蟲，迨至棉花成熟時期，他們就可將今年

所收得棉花的多寡，比較去年用藥水滅虫法時所收得棉花的總量，孰多孰少，藉此可知，殺甲虫的藥品與藥水滅虫法的效果，孰優孰劣。用法的優劣既明，更可推論至比較所用肥料與雨量的多少，等等，以明其結果不同的原因之所在。

(B)第二種比較方式，是在不同情形之下的個人，在同一時間，以相處地位的不同，得到不同的結果。譬如植棉農夫二人，在不同的區域植棉，他們同一的時期用同一的消滅甲虫藥水，防止甲虫的爲害，可是他們所得的結果，各不相同。於是我們欲招出他們所得結果不同的原因，不在比較採用消滅甲虫藥水的同與不同，而在比較各地情形與種子不同等等，爲其結果不同的原因。

(C)第三種比較各方式，以單一的事例，與一團體比較，以明其相同

與相異之點。仍以前例說明之，譬如一個植棉的農夫，同一種方法，以除害虫，其餘五百個農夫，同時採用到一種的方法，消滅害虫，將來比較結果，如果前一農夫得棉獨多，則前法較爲適用。此種以單例與團體比較最容易得到正確的比例。

(D)第四種比較方式，以同一的團體，比較其在不同時間所得結果。例如五百個農夫，今年得到的棉花與去年所得的棉花比較，孰多孰少。如各種情態悉爲同一，則其不同之處，必雨量肥料或人工等不同所致。

(E)最後，以各地域的各團體，其間雖各處不同的環境，用不同的方法不同的組織而比較其所得不同結果。如中國的農夫，與日本的農夫比較，則日本的農夫生產力較強。但如以日本的農夫與美國的農夫比較，則美國的農夫生產力更強。我們攷其因果，察其得失，可招出美國農夫生產力

的強度，不在體力的比較，在應用機器力與種植的得宜。日本農夫生產力比中國農夫較高的原因，一面在於借助於機器的力量，同時智識的高下也是重要原因之一。總之，因果關係，占極大的勢力。我們爲於試用比較法起見，可借用密勒氏 I. S. MILL 的五個測驗比較法，以幫助我們智力所不逮。(1) 求其相同 Method of agreement (2) 求其相異 Method of difference (3) 求其變化之所在 Method of Concomitant Variation (4) 連合研求法 Joint Method of Research (5) 求其非常的原因 Method of Residue

五個方法中間，其最重要者，還算數量分析法。但如如果爲研究方法完備起見，這種五個方法，簡直缺一不可。我注重第二個方法的原因，因爲我國缺乏統計，久爲外國學者所訕笑。美國衛斯康新大學阿格教授 Prof.

○竟呼我國爲沒有統計的國家，可稱極嘲笑的能事了。望國內研究經濟的學者。整理我國的各種統計，俾免外人的嘲笑！

(完)

# 本書參攷書目錄

中文

工業政策

馬凌甫譯

中國勞動問題

唐海

美國勞工狀況

邵元冲

勞動立法

樊弘

勞動經濟論

朱應祺全譯

勞動問題與勞動立法

李劍華

八年來罷工的分析

陳達

二十年來北京之物價工資與生活程度

孟天培甘博合著

本書參攷書目錄

一

本書參攷書目錄

二

楊杏佛講演集

馬寅初講演集

新生命雜誌

東方雜誌

社會月刊

中國勞動年鑑

北京大學社會學季刊

分配論

國民經濟原論

李權時

馬凌甫譯

英文

Ediel Principle of New Economics

- Hamilton and May, Control of wages
- Blum, Labour Economics
- Newfang, Harmony between Labour and Capital
- Furnies, Labour Problem
- Watkin Introduction to labour Problem
- Richardson, the Minimum Wages
- Reely, Minimum Wage
- Webb, Industrial democracy
- Commons and Andrews:- Principle of labour legislation
- H. Clay, Economics For the general Reader.
- J. R. McCulloch, An Essay on the Rate of wages



本書參攷書目錄

四

J. B. Clark, Philosophy of wealth.

J. W. F. Rawe, wages in Coal Industry

D. Friday, Profits, Wages, and Price.

International Labour Review, Published by International labour office,  
Geneva,

Monthly Labour Reveiw — U. S. department of labour

Report of International labour office Geneva

F. R. Macualay, Income in the united states

H. Feiss, The Settlement of Wage Disputes

Mitchell of his assoceiatiss in the Burean of Economic Rearch Income  
in the united states, Its Amount and distribution The Federated

American Engineering societies, Waste in Industry

P. H. Douglas and F. Lamberton, Movement of Real wages

G. Soule, Relation between wages and National Production

W. C. Mitchell, Business Cycle

I. Fisher, Stabilizing the dollar

G. D. H. Cole, Guild socialism

G. D. H. Cole, World of labour

F. Hodges, Nationalization of mines

B. Webb, A Constitution for the socialist Commonwealth of great

Britain

Taussig, Wages and Capital

本書參攷書目錄

五

本書參攷書目錄

六

- Annual Report on labour strikes - Greater Shanghai, 1928
- Gide and Rist, History of Economic Doctrine
- J. A. Hobson, Economics of unemployment
- Frey, A sound basis for wages
- J. B. Clark, Distribution of wealth
- Parker, Carlton, the Casual labourer
- Pigon, A. C., Economics of Welfare
- Scote Nearing, wage of United States
- Taussig, Principle of Economics
- Alfred Marshall, Principle of Economics

中華民國十八年八月初版

印數——二〇〇〇

(工資論全一冊實價五角)

著者 朱 通 九

發行者 上海南華圖書局

四馬路中市

鎮江 南華圖書局分店

全國 商務印書館

全國 中華書局



版權所有

