

河田嗣郎著
况有秋譯

社會問題體系

卷二

上海華通書局發行

社會問題體系

河田嗣郎著
況有秋譯

社會問題體系

□ 二 卷 □



版權所有

精裝實價大洋一元六角
平裝實價大洋一元二角

中華民國二十年七月初版

著者 河田嗣郎

譯者 阮有秋

發行者兼
印刷者 華通書局

總發行所
上海四馬路
望平街口

原序

本書第一卷所研究的是社會問題總論，勞動問題總論，以及關於勞動者保護政策的立法方面。現在在這第二卷中所收入的是現在所採行着的勞動制度之研究以及那為謀改善這種制度所試行的利潤分配制和勞動者企業參加制之研究。

關於工資的一般理論且委之於經濟原論中去討論罷，本書之任務是在就那表現而為現時的實際制度的各種工資形態來闡明其特色，指點其長處和短處而批判之。尤其是在近代科學的經營法之名稱下所計畫出來的各種新的工資形式，更有些是值得相當研究的，所以關於這方面的記述也特別詳細些。再則那種利潤分配制和勞動者企業參加制也都是在某種意義上為現時工資制之補充而在某種意義上又為現時工資制之改革，而為社會上所矚目的東西，所以關於這兩種制度之立場所在及其實施上的效果，也想加以充分的詮索，務求攬得那足以論定牠們之到底能不能副這種期待的要點。

著者撰述本卷的時候在卷末所記的各引用書中，尤其以所假助於舒洛氏之著作的地方為最多最大。再則關於本卷及第一卷之原稿之謄清、校正、索引編成等所勞於白石崑君

和大谷成一君的地方都很多。記此以表謝忱。

一九二五年十一月

著者

社會問題體系(卷二)目錄

第三篇 工資制

第一章 雇傭勞動與工資

- 企業制與勞動……勞動及其報酬……從分配上來看工資……從單純的報酬來看工資……工資之性質與工資制的適合……現代工資制度之研究……研究上面目一新……特拉氏之研究……工資之複雜性……工資制之解剖的研究

第二章 工資制之各種形式

- 兩種根本的形式……兩種工資制所共通之點……兩種工資制所不同之點……同一的作業應得同一的工資……時間給制之意義之緩和……時間給制中的生產額之顧慮……作業之難易與工資……勞動之補助力與工資……生產額給制及其適用……工資比率之遞增與勞動苦痛之遞增……附給花紅的工

資制……附給花紅的生產額給制……特拉式及其利弊……附給花紅的時間給制……這種制度之長處和缺點……折衷制……生產額剩餘分配制……哈爾色式……同一工資制之各種形態……制度上的長處和短處……羅囊式工資制

第三章 時間給制……四一

工資原則與生產額給制之便利……適於時間給制的勞動……日給與小時給……包工的時間給制……包工時間給制之工資額

第四章 生產額給制……五〇

生產額給制與工資原則……同一價值的原則……評價上的差異……現時工資制之一特色……剩餘價值之榨取……工資制之差異與工資所得之差異……生產額給制與勞動集約……可以採行生產額給制的勞動……生產額給制之贊成與反對……適於生產額給制的勞動

第五章 勞動者對於生產額給制的反感……六八

反對理由……在條件上所必要的機關……精神的過勞……與工資率的相對關係……生產額給制與匠人氣質……生產額給制與失業……工資率低降之虞……弊害除去之道

第六章 附給花紅的工資制……………七九

賞與之意義及其各種方法……與普通的生產額給制的異同……不是利潤分配……附給花紅的時間給制……他的適用之……生產額給爲基礎的花紅制……花紅的附給方法……以作業之品質爲着眼點的時候……不是利潤分配制……應名爲收得分配制才屬至當……哈爾色式……額外金之大小……席勒式……威爾及魯濱孫式……羅賓式……工資所得與勞動費的關係……勞動者方面之反對……企業家方面之辯解……兩者之論爭

第七章 應能工資制……………一〇一

科學的經營論者之非難……他們之主張……所需的標準時間之算定……勞動者方面之不滿……關於動作的研究……勞動者方面之反對……主張與反對……熟練勞動與不熟練勞動……特拉氏……甘特式……愛麥孫式……對

於應能工資制的非難

第八章 集合工資制……………一一六

意義……………集合的生產額給制之可能……………實例……………支付方法……………適用……………企業家之態度……………勞動者之態度……………附給花紅的集合工資……………集合工資之分割方法……………附給額外金的集合工資之好處……………採用之實例

第九章 包工的集合工資制……………一二八

這種工資制的特色……………採行這種工資制的時候……………其形式……………效果……………勞動者之意向……………中間包工工資制……………Sweating system之意義……………普通的意義……………其弊害

第十章 協同作業制……………一三六

協同作業制之構成……………其自治性……………實例

第十一章 工資集合契約……………一三九

工資表及其適用……………英國之例……………紡績業……………製靴業……………石炭業……………造船業……………生產量之計量及其條件……………手工的勞動……………工資率之改訂……………集合

契約之好處……所謂相互主義……代表契約……相互主義之適用範圍

第四篇 利潤分配制

第一章 利潤分配之意義……………一五一

利潤分配與貌似利潤分配的東西……股分分配不是利潤分配……附給花紅的工資也不是利潤分配……年金基金之攤付也不是利潤分配……要是契約才行……定義……利潤分配制之三要素……勞動者對於利潤的感情……企業與利潤……對於經營的工資報酬與利潤……利潤與物價……工資與生活費……勞動者之實力……物價與利潤的關係……企業家與商品價格……利潤與勞動者的生活……提高工資的要求所持的理由……現時的所得分配方法及其缺點……企業家對於利潤的見地……企業家之企業心理……企業上的興味……利潤與現時的經濟……利潤是勞動問題之中心……享受利潤分配的勞動者之範圍

第二章 利潤分配制之贊成和反對……………一七四

利潤分配制之創始者……在法蘭西的發展……在英國的發展……在美國的發展……利潤分配制之理論的基礎……生產價值分配之實際狀況……豫支的工資……工資與企業利得沒有關係……利潤分配制是一種緩和策……利潤之性質及其分配之困難……利潤分配制之合理性之不完全……勞動者之要求與利潤分配制……利潤分配制之立場與勞動運動之立場……利潤分配與勞動者之獨立……學者對於利潤分配制的意見……波留盧洛亞氏之意見……勃洛克毛利斯之意見……其他學者之意見……說利潤分配制會成爲企業參加制的反對意見……說利潤分配額不多而生出來的反對意見……另一方面之意見說利潤分配制是有效的東西……利潤分配制之效果……及於勞動者之精神上的影響……企業家之利益……使罷工及和解制都成爲不必要的東西……額外工資制之不充分……特別賞與制之不充分……伴以儲蓄的利便……企業容喙之杞憂……制度適用之範圍

第三章 利潤分配之方法

利潤分配制與似而非的東西應當區別出來……生產物直接分配……分益制

農制……鑛業漁業等中之實例……利潤分配方法之發達……關於分配方法的重要點……企業家與勞動者的合意……用文書寫出來的公然的契約……利潤分配契約須是集合契約……所擬分配的利潤之大小之決定……股東攤派金與利潤分配的關係……準備金等與利潤分配的關係……救濟基金等與利潤分配的關係……利潤分配之比率……參與利潤分配的條件……根據合意的分配方法決定之傾向……從來行使利潤分配制的方面……分配之實際方法……把勞動者之繼續服務的年限作為利潤分配之標準……利潤分配與勞動者之部類……把勞動者之功績作為分配之標準……利潤分配之形式和時期……股票之頒給……基金之攤付……現金分配之時期

第四章 利潤分配制之批判……………二二〇

想使勞動者與企業結合攜來的動機……利潤分配與勞動者之地位向上……對於作業的興味與匠人氣質……營利企業與勞動者氣質……利潤分配與勞動能率……利潤分配與勤勉之刺戟……由集合工資制所生的刺戟……與利潤分配制的比較……利潤之不定與企業之不安……工資增加比利潤分配還

好些……實施上的成績不好……企業家之失望……利潤分配之不充分……
……對於上級者的利潤分配之效果……利潤分配與對於企業家的不信任……
除去缺點的計畫……損失分擔的問題……對於損失分擔制的贊成和反對……
……利潤分配制與勞動組合

第五章 勞動者企業參加制……………二四六

勞動者對於企業成績的無關心……勞動者之企業參加……給勞動者以二重
的資格……勞動者之自發的投資之不可能……股票贈與之不可……勞動者
投資之三種方法……股票頒給之贈與的性質……使勞動者從事儲蓄的方法
……股票購入上的便宜……勞資間之資本的結合……利潤分配之一種的性
質……實際方法……老衰退職及死亡了的時候……二形式之適否及其場合
……企業參加委員會……真實的企業參加制所須具備的要件……較視企業
參加制的人……兩樣的解釋

第六章 企業參加制之贊成和反對……………二六〇

勞動者對於企業參加制的態度……對於一般的工資雇傭勞動制的反感……
制度之不徹底……排斥與現在的勞動制的妥協……勞動組合主義者之態度
……企業參加制贊成者之所見……態度之根本的相歧……利潤分配制與企
業參加的性質上的相歧……根本的反對理由……對此的反駁意見……企業
參加制與勞動者之相互依存關係……認勞資協調有必要的見地

第七章 企業參加制之效果及其條件……………二七五

企業參加制優於利潤分配制……產業上的民主的統制……分配股票之價格
保障……企業參加契約須明確……工資須是普通標準的工資……須使利潤
分配額相當底多……不宜行現金分配……使勞動者取得股票的方法……優
先股普通股……對於股票之處分的制限……企業家之決心……勞動者之企
業參加方法……企業參加委員會……企業參加制的將來

引用書目

索引

社會問題體系卷二

第三篇 工資制

第一章 雇傭勞動與工資

企業制與
勞動

現代的經濟是建築在私的企業制之上的。企業和勞動都成爲各別的職務而分擔着，前者由企業家去辦理，後者由勞動者專任，企業家不是勞動者，勞動者不是企業家，他們中間要締結了雇傭契約纔能夠連結攏來，這樣的企業制實是現代經濟的特色。雖說昔時並不是沒有爲他人而勞動的制度，但是那大抵都是奴隸制度、農奴制度、以及中世手工業行會制度之類的東西，卻不是現代這種意義的雇傭制度。換言之，勞動的人或是當作一種奴隸而歸主人

所有，或是以職工徒弟的資格而從屬於老闆，總之支配者與被支配者是立於所謂主從徒弟的關係之上的，他們並不像現代這樣以對等的人格者的資格相互結合於自由契約之下。從這種意義講來的時候，我們不得不說現時的雇傭勞動制是與近代經濟組織之發達共同發達起來的東西，不得不說牠是現代經濟上的一個特色。

勞動及其
報酬

在這種雇傭勞動制之下，勞動者在人格方面並不從屬於雇主，他始終保有獨立的人格，因此而他之生存，也就不像昔時的奴隸徒弟等一樣可以靠主人或老闆而得到一種保障，他雖說不過是一個勞動者然而對於自己之生存卻也非自己負責不可了。他這種生存之保障所靠的是工資所得；他替雇主作了工的時候，雇主便給他以勞動報酬，這便是勞動者所獲得的工資所得；但是現代的工資報酬，並不是直接與勞動者生存上的必要相結合的東西，這不過是對於勞動給付的反對給付，這直接不過與勞動價值相適合，這對於勞動者之生存不過有一種間接的關係罷了。這種事體也實是跟着現代的雇傭勞動制而發生的一種特別現象，昔時凡屬對於奴隸之生存有必要的物品和金錢，一概都由主人應其必要的程度而支付出來，現代的情形卻與此大不相同了。當然，在現代的工資制之中，也還多少有些昔時的遺物殘留着，而且就是基於新要求所產生出來的東西，也不是全沒有那種包含着保障生存的性質

反對理由……在條件上所必要的機關……精神的過勞……與工資率的相對
關係……生產額給制與匠人氣質……生產額給制與失業……工資率低降之
虞……弊害除去之道

第六章 附給花紅的工資制……………七九

賞與之意義及其各種方法……與普通的生產額給制的異同……不是利潤分
配……附給花紅的時間給制……他的適用之……生產額給為基礎的花紅制
……花紅的附給方法……以作業之品質為着眼點的時候……不是利潤分配
制……應名為收得分配制才屬至當……哈爾色式……額外金之大小……席
勒式……威爾及魯濱孫式……羅賓式……工資所得與勞動費的關係……勞
動者方面之反對……企業家方面之辯解……兩者之論爭

第七章 應能工資制……………一〇一

科學的經營論者之非難……他們之主張……所需的標準時間之算定……勞
動者方面之不滿……關於動作的研究……勞動者方面之反對……主張與反
對……熟練勞動與不熟練勞動……特拉氏……甘特式……愛麥孫式……對

些應當注意的地方。勞動者從事於某種生產事業而舉得一定的生產效果，因為當該勞動者參與當該事業而舉得了當該效果，所以看他在生產上的功勞如何，便把當該生產效果分配若干給他——這便是現代的工資上的分配關係。但是假若我們把這種分配關係一般底解釋為船和網之資本家的所有主與勞動者的漁夫中間的分配關係，以為工資上的分配關係，也是像他們把所打的魚，按尾數分配一樣的時候，這便與現時的實際狀況不相符合了。在現今所通行的工資之中，像船主與漁夫中間那樣的分配關係，也當然不是完全沒有，而且在農業之類當中——日本之佃農制便是好例子——這種分配關係，可說是很普遍的；但是就現時所發達了的工業勞動而觀，假如我們找出一個關於現時雇傭勞動制一般的解釋的時候，則我們很不容易在現時的工資之中認出這種的確的意義的分配的性質來。

我們就實際狀況來講的時候，工資不過是作為勞動報酬而支付着，不過是因為勞動者受傭於企業家或企業家以外的人而勞動了的緣故，所以雇主從自己所有的資本當中拿出工資來給勞動者罷了。受傭的勞動者之勞動對於其所從事的企業之生產結果，到底有沒有很稱心的貢獻以及其所貢獻的大小如何等等，在雇主雖說都是很重要的事體，然而對於勞動者卻是無關痛癢的事。縱然勞動能夠舉得很好的生產效果而事業成功了，工資也不會與

這種成功之程度相應而增加，也不會與勞動者所貢獻的分量相應而增加，同時就縱然失敗的時候，工資也不會蒙受什麼直接的影響。此中所生的損益，一概都由企業家一手擔承，這也是現代企業制之特色。當然，這是就普通的工資制而言，近時有一種很顯著的新傾向，供工資與事業成績之間，發生某種直接關係而採行與此相適應的工資支付方法，這我們往後還要仔細討論的；但是這可以說是對於工資之現制度的改善策，講到工資制之普通的性質的時候，則工資仍不過是對於勞動所支付的單純報酬罷了。至於這種報酬之決定，是按照什麼法則而行的，這應當放在經濟原論中去講，我們在這裏只須從制度方面闡明現時的工資是這麼一種性質的東西便夠了。再則我們說現時的工資之實際狀況是具有這種性質的東西的時候，我們是並沒有問到「工資本來到底具有什麼性質纔是當然」的換言之，現狀中的工資性質之討論，與規範中的要求中的工資性質之討論，完全是各別的問題。這也不是應當在這裏討論的問題。

但是這裏有一件非研究一下不可的事體，便是：假若工資這種東西，果真是不得不具有經濟學上所謂分配的性質的時候，則工資支付所藉以行使的方法形式等，也自然務必要求與這種性質相適合纔行，如果現時的工資支付之方法形式等而不與此相適合的地方，

則我們也自然非改善牠不可。換言之，我們務必要改良牠，使勞動者之所得與他們之從事生產時所貢獻於生產的相適應像，現在這樣工資與勞動成果之間，全然沒有直接關係的狀態，我們至少非把牠改革不可，我們非竭力使兩者之間發生直接的適應關係不可。但是假若工資這種東西之性質，又應當是對於勞動所支付的代價而且勞動除了視為商品買來賣去之外，又沒有別的解釋法的時候，則所供給出來的勞動價值與對此所支付的工資價值自然非相等不可。換言之，既然是買賣，則所謂同一價值之交換自是基礎觀念，所以假若工資之現制度而有不協於這種同一價值之交換的性質的地方，則這種制度之有改善之必要，自屬當然的事體。但是假若工資這種東西本來並不是應該具有這種分配上的性質或買賣交換的性質的東西，假若工資之支付照道理應當是使勞動者可以生活下去，應當是在社會的見地上，用以保障勞動者之生存的時候，則工資與勞動在價值關係上，完全沒有什麼直接的連絡，工資之支付既不是與勞動者之生產的勞動相對應的東西，也不是看勞動者所提供的勞動價值有多少，便給以同價值的工資來作交換給付，卻應當是單純底只看勞動者之生存上需要多少工資，便給他們多少了。從這種意義講來的時候，現時的工資制，當然是更有大加改革的必要了。

我們由上面的敘述看來，從工資本來之性質考察的時候，既然是這麼一個情形，則我們在政策上，對於現時的工資制自然要發生改革的要求，而此中也自然藏得有各種各樣應當研究的問題。而在這種看法之下，我們之研究，無論如何，總得一方面先將現時的工資制度之實狀加以充分明確的解釋，而闡明其本來的性質，同時他方面還應找出工資這種東西之本來的性質，使其兩相對照，而在其間認出兩者之差異，而要求制度之改善，能消滅這種差異。我們現在且就工業及其他的企業經營之實狀來看的時候，前世紀的一般產業之可驚的發達，使人們對於工場之組織等，發生一種不倦，一不再研究的要求，但是在十九世紀全期一般的狀況之中，研究是專以機械及其他物的設備為對象的，所謂技術之發達，當然不過是關於物的生產材料的研究結果罷了。但是自從二十世紀開幕以來，情形便發生了顯著的變化，工場經營及其他方面的技術之改良進步，使研究之範圍不僅限於物的材料方面，並且擴張到非物質的方面，尤其是精神的方面去了。換言之，勞動與資本通力合作而形成生產上的二大要素，關於這種勞動，就從技術的見地上，現在也都覺有研究的必要了，而他方面，關於勞動問題，既有社會的研究，同時就在生產企業經營上，關於所謂勞動的生產要素，關於其使用上的組織方法及其報酬測定方法，也有很切要的研究發表出來了。

研究上面
目一新

這種情形之變化一般底使私經濟上的經營論的研究發達起來，而提出了「如何使用勞動，纔可以舉得最多最大的生產效果？」的問題，而其中關於我們現在所想研究的工資支付之方法形式等，也一新研究上從來的面目，而表現為深入的技术的研究了。換言之，從來一說到工資制方面的研究時，大家便不過抽象底把古典的理論揭示了出來，不過對此加以歷史的考察，不過將其一般的社會性和經濟性顯示出來罷了，但是自從採行了上面的這種研究之後，數學的精確的研究方法便見諸應用了，各個勞動者都算作了一個單位，而他們之生產上的能率，他們之能力與勞動組織的關係，他們之能力與勞動時間的關係，乃至他們之能率與工資支付方法的關係等等，都成了很有興味的研究題目了。

在這種私經濟的研究上，開拓了新道途的人為特拉氏 (Frederick Winslow Taylor)。他之目的是想由純經濟的見地，增進各個勞動者之生產能率，藉此以謀增大生產企業上的收益率的，他之研究動機，固然是站在企業家方面的立場上來圖經營方法之改善，但是他的研究之進行，並不一定是全然無視勞動者之利益，而專謀勞動者之榨取的。他之研究，後來便成了所謂科學的經營法。但是這既然始終不得以企業利益之增進為前提，則在這種經營法之下勞動者之勞作，也自然不得不同機械以及其他各種設備一樣底充分發揮其生產機

特拉氏之
研究

能，因此也自然難怪許多人，都非難特拉氏之這種研究，說這終是免不了勞動價值之大榨取的性質。但是無論如何他這種研究，卻打開了一條新路，許多的人沿着這條路走，又刺戟起許多新研究，於是關於工資制的研究，後來便着着底大形發達起來了。

但是假若我們在這種研究之外，更進而從工資這種東西之本來的性質來研究工資制的時候，則一方面既可以從經濟理論上來考察牠，他方面還應當從廣汎的人生的立場上來加以倫理的考察，同時還不得不斟酌時代思想上的要求。要之，對於這個問題自可以有種種的態度，而且由這些態度出發也自難免在看法上產生種種的差別出來。換言之，問題之研究法因了所謂政策上的見地，自不得不發生種種的分歧了。但是若就工資之實際狀況來看的時候，則上面這些政策上的要求，卻從各種各樣的見地表現而為各種各樣的形相，並且牠們現在各各都多少具有實際的勢力了，所以現時的工資制已經決不是單純的東西而是在從來的舊制度之上更點染了新要求所生的種種東西的很複雜的制度，而且在現今更是一天複雜一天了。因了這個原故，在現在的工資制之下的工資，一方面根據同等價值的原理既儘量底求與勞動價值相等，而在工資之支付方法等上所採的手段，也力求與此相適應，而同時一方面又多少點染了一些生產之分配的性質，他方面又還有想由此而舉得勞動者生活保

工資制之
解剖的研
究

障之實的傾向，於是結果竟令人現在對於工資之性質很難找出一種簡單的說明了。

所以如果我們現在想闡明工資制之性質而作政策的考察時，則我們務必要在現今一般所稱爲工資制的東西之中，找出那些實際上所採行的種種工資形式及其支付方法等，闡明其各自之性質而叩其目的之所在。因爲這種理由，所以工資制(Lohnsystem, WaSe system)之研究，便置重於工資形式(Lohnformen)及工資支付方法(Lohnmethoden, Methods of Remuneration)方面的研究了。我現在在這裏第一步想側重於現時所行使的工資形式和工資支付方法之研究，其次便想由此而闡明現時的工資制之性質，同時並進而觀察那些爲謀改良工資制所想出來的新形式方法等，並且還想進而觀察那些由改廢現時的工資制本身的動機出發而要求着企圖着的新勞動組織。因爲在現今所特別惹人注目的種種勞動問題之中，以工資問題爲最赤裸裸的，而且具有重要的意義，而工資問題又實在是由工資額問題，工資形式問題，以及工資支付方法問題等形成的。僅作皮相的觀察時，雖說在這兩方面之中，似乎是工資額方面的問題見得重要些，但是工資額常常一定是與工資支付之形式方法相關聯的東西，所以如果把後者放下不理的時候，工資問題便成了片面的東西，問題之真實的意義，固很不容易明白，同時問題之解決也就很困難了。

不過有一點應當注意的便是：我在這裏說的新勞動組織的時候，我仍然還是在一般經濟的組織之下，肯定着現代的意義的私企業制的，其所想改革的勞動組織，仍然還是行這種企業制的勞動組織。這種新的勞動組織，有的人以為應當在現時這種雇傭勞動制的維持之下採行着，有的人竟想進而根本底改廢雇傭勞動制本身，但是無論如何，我們不能夠說新勞動組織一定是應當要求雇傭勞動制之一的廢止，而使其取而代之的，要曉得就在雇傭勞動制之存續之下，新勞動組織也是可以與此相交而並存的東西。勞動者企業參加制 (Labour Co-partnership) 之類的東西是只在雇傭勞動制之下纔有的，勞動者生產合作社 (Industrial Co-operation) 之類的東西，則無論勞動雇傭制廢止也好或不一定底廢止也好，都是可以實行的。不過後者更進一步的時候，便成爲勞動雇傭制之一的廢止要求，再進一步的時候，乃至更成爲現時的意義的私企業制之一的廢止要求，其限界有許多是很難明確底劃分清楚的了。但是如果成了一般的雇傭勞動制之廢止問題或私企業制之廢止問題的時候，則雖說其成立必有賴於新的勞動組織之提倡，但是那業已逸出我在這裏所想論究的範圍之外了。那已經是屬於廣義的社會主義組織方面的研究範圍之內了。我現在在這裏想只研究現行制度中的各種工資形態，和勞動者企業參加制。

第二章 工資制之各種形式

兩種根本
的形式

現今所行使的工資形式 (Lohnformen) 在根本上分爲二種，一爲時間給制 (Time-wage, Zeitlohn) 一爲生產額給制 (Piece-wage, Stücklohn, Akkordlohn)。在時間給制之中，工資的支付與勞動結果所生的生產物之品質和分量等沒有關係，不過是因爲勞動者作了一定時間的勞動，所以給他相當的工資以作報酬罷了。但是在生產額給制之中卻全然與此相反，工資之支付與勞動時間之長短沒有關係，而是看勞動結果之大小如何，而以此結果爲標準來給報酬了。還有在這兩種形式之中間的，便是所謂包工的時間給制 (Task-wage, werklohn) 這一方面雖說如此單純的時間中給一樣工資之支付，以勞動時間爲標準，然而同時勞動者在這時間以內，卻務必製作完契約上所規定的最低限度的工作。換言之，這種工資支付方法，乃是將時間給制和生產額給制折衷併用的東西，不專屬於那一方面而居於兩者之中間，不過假若把牠當作工資制來看的時候，牠卻在兩者之外，沒有什麼特有的性質。

所以我們研究現時的工資制時，必須就時間給制和生產額給制去探究其各自的特質之所在，不過我們要曉得這兩種東西，如果是作爲工資制來看的時候，卻不是全然相異的東西，牠們兩者之中，卻是有共通的性質的。換言之，雖說是看勞動時間之長短以定工資額之多少，然而牠卻決不是全然與勞動效果沒有關係。雇主所期待的標準或最低限度，乃是一定時間的勞動，必可以得到一定量一定質的生產結果。假若勞動者而使雇主之這種期待失望了的時候，則雇主或是將勞動者解雇，或是減少他們之時間給工資額，以謀保持勞動之效果與工資額之間的均衡。而同時我們看看勞動者方面的時候，他們一般的通例，也還是將一定的生產額標準，認爲勞動時間內可以作出來的勞動分量，他們測定其勞動之集約程度的時候，總每每是力求勞動結果不至於表示超過這種勞動分量的生產量。而在生產額給制之中雖說工資額似乎只由勞動之效果決定而與勞動時間之長短沒有什麼關係，但是就在這種制度之中勞動者之工資也還是對勞動效果之每單位而規定的，而其單位工資價格之測定在根本上，還是以勞動者在一定時間所需的生活費爲標準。換言之，在算定一個單位的勞動效果應該得多少工資的時候，第一步還是要先明白勞動者，如果以正常能率工作正常時間時，大概可以舉得多少生產效果，而且對於這種生產效果之一個單位，採取什麼工資率時便

可以使勞動者一日的正常工資，所得合計起來足以支持他之生活，要清楚了這些情形之後，勞動者的單位工資價值纔可以決定，所以生產額給制也決不是與勞動時間全然沒有關係的東西。

所以就講到那依生產額給制而得工資的勞動者的時候，「這個人作一小時的勞動到底值得收入多少工資所得？」也還是常常在考慮之中的。例如：當我們說這種生產額給的工作等於「時間及四分之一」（Time and quarter）或「時間及二分之一」（Time and half）或「時間及四分之三」（Time and three quarters）的時候，我們的意思便是說：假若勞動者之勤勉作業的程度在時間給的作業以上時，生產額給便規定勞動者各時間所得的工資較在時間給制中更多得四分之一、二分之一、或四分之三。工資制大都是這樣很複雜的東西，有時候我們甚至很難充分明確地辨別到底所採的工資制是以工作之生產量為基礎的時間給制呢？還是以勞動時間為基礎的生產額給制？而這兩種工資制之所以在根本上有共通的性質，實是由其本來的性質使然，實是由於現時的雇傭勞動制所具的特性使然，因為是現時這種雇傭勞動制，所以工資一方面在其能夠滿足勞動者之生活上的必要的意義上，具有力求與所謂標準生活費相一致的傾向，而同時工資又大抵是要與所作的勞動

效果相適應，所作的勞動效果之價值，大抵是要與所支付的工資價值相等，在這種意義上又成立了勞動之買賣，勞動與工資之交換便成了對等價值之交換。正因為是這個緣故，所以這兩種制度在根本上所持的態度，都是一方面想使工資與勞動者之標準生活費相一致，而同時又顧慮到勞動效果與工資額之兩相適應；兩種制度相異之點，乃在其工資測定之標準不同，一則以勞動時間之長短爲其測定標準，一則以勞動效果之量爲其測定標準，因爲有這種不同，所以兩工資制之支付方法，也就隨之不同，從廣義的工資制（Wage-system）來觀察兩者的時候，雖一樣底都與工資制的性質相吻合，但是把牠們當作工資形式（Wage-form）或工資支付方法（Wage-method）來看的時候，又自然不得不認爲是兩相對立的東西了。

兩者在工資形式上或工資支付方法上的相異，乃是很顯著的相異，在時間給制之中，只要勞動者一旦受人雇傭了的時候，則無論其生產效果是多是少，其工資卻與此沒有關係，總歸是一定的，這種情形就勞動者的個人而言，也是如此，更就許多以同一工資受傭於同一勞動的勞動者，各自之間而言也是如此。換言之，無論甲勞動者所表示的勞動效果比乙多些也好，少些也好，其工資之支付卻與此沒有關係，只要同是用爲同一部類的勞動者時，其同一時

間所得的工資額總歸是同一的。同時如果是在生產額給制之下的時候，只要一旦把對於勞動生產量的單價規定出來了的時候，其所支付的工資便常常是這種單價，與那作為勞動效果而表現出來的作業之分量的相乘積，在同一勞動者也是如此，在各個勞動者之間也是如此，對於同一勞動者所支付的工資額，是與這種作業之分量之產，出所需要的時間沒有關係的，對於各個勞動者所支付的工資，也是與各自在這種作業上所花的時間之長短沒有關係的。所以在時間給制之中，只要勞動者是一日工作同一時間的時候，其所領的工資額，便每日是一定的，而在生產額給之中則其所得的工資，自然因其生產額之多少而每日不同，前者容易成爲均一制，後者則以不均一制爲本性。

同一的作
業應得同
一的工資

因爲這兩種工資制有這樣的不同之點，所以現今爲一般的勞動者所共同要求，乃至在國際勞動協約中，作爲一般原則所認定的那種「同一的作業應得同一的工資的原則了（equal pay for equal work）之類的標語，其意義似乎是很明瞭而實則極欠明瞭，這柯爾氏已經指點給我們看了（Cole, *The Payment of Wages*, p. 2）換言之，其所謂同一的作業，到底是指的同一的勞動時間呢？還是指的同一的勞動效果呢？其意義是很曖昧的。假若是指的同一勞動時間的時候，則這個原則當然是說不問男子勞動者也好，女子勞動者也好，凡

屬是同一部類的勞動者，則對於工作了同一時間的人，務須與以同一額的工資，假若是指的同一勞動效果的時候，則這個原則自然是說對於勞動之同一生產量不問是由男子所作出來的也好，是由女子所作出來的也好，不問這是誰作的，一切都應與以同一的工資了。想來這種原則之本來的意義，乃是不問是時間給制也好，是生產額給制也好，總歸都是不分別工會員與非工會員，不分別男子勞動者與女子勞動者，凡屬是適用時間給制的，便一概與作業之生產額沒有關係，對於同一時間的勞動，都應支付同一額的工資，凡屬是適用生產額給制的，則對於同一分量的作業，都應支付同一的工資。但是從來對於這個原則的解釋，卻以為牠只與生產額給制有關係，以為這不過是說對於同一樣的作業之生產額，應當沒有男女的區別，都支付同一的工資。因此假若女子的作業之生產額比男子少些的時候，則雖說男女兩方面都工作了同樣長的時間，而女子之工資也還是應當比男子所得的低些了。但是這種解釋之不妥當是很明白的，因為在時間給制之中而以作業的生產額如何為工資支付的標準，是與時間給制之本旨相反的。但是同時實際上既有允許這種解釋的餘地，則我們由此便可以知道就在時間給制之中也並不是全然無視其間所作的作業之分量的。

原來在時間給的工資制之中其最簡單明確的意義雖說是不問勞動是由什麼勞動者

時間給制
之意義之
緩和之

所作出來的，不問作業之生產額的分量之多少，更不管這種作業之品質之優劣，只要是同一時間的勞動時便非支付同一的工資不可，但是實際上所採行的時間給制卻沒有這樣簡明，這便是我們其次所應當考慮的。換言之，在實際的時間給制之中雖說作業之分量不直接成爲工資支付的標準，但是勞動者的技倆及其作業的性質卻直接與工資發生關係，就在同一種類的勞動之中，勞動者因其技倆和作業狀態之不同而區別爲許多的階段，那些技倆高明和作業成績優良的人，雖說勞動時間與其餘的人一樣，然而所得的工資，照例是比人家多些。這種事實，在月給制度之中是常見的，但是就在普通的工資之中，我們也可以在種種產業中發見這種事實。在那些用單純器械的作業之中，雖說這種例子不多，但是在那些需要很大的手工的技倆和智的能力而富有手工業性質的勞動之中，在那些使用複雜機械的勞動之中，以及在那些必需特殊技倆的勞動之中，便多這種例子了。這種事實的確能夠使時間給制多少緩和，這一點是我們所應該承認的，但是要曉得雖說有這種事實，而時間給制之本性卻並沒有受什麼傷害。儘管有這種事實存在着，但是在那屬於同一部類同一階級的勞動者相互間，其同一工資之支付，還是僅以勞動時間之同一爲根據，更就同一人而言的時候，因爲其一日一日的勞動時間是同一的原故，所以其一日一日的工資也是一定，其工資額不會天

天變動，在這點上時間給制之特色還是維持着。

所以在時間給制之中雖說勞動者之技能及其作業之品質等，對於工資額直接生出差異來，但是作業生產額之不直接影響到工資額，實可以說是這種制度之特性。固然，在這種制度之中，雇主也必期待着一定的生產額，尤其是在近時高唱科學的經營法的時候，更是如此，如果勞動者所示的勞動效程總歸是夠不上一定標準的時候，雇主照例是不僱傭這種勞動者的。但是這與工資所生的關係終不過是間接的罷了。雇主所期待的標準勞動效果決，不是客觀底一定了的東西，而且這對於工資之算定，也沒有直接的作用，這所有的意義不過是在雇主方面作一種經營上的主觀的準繩罷了。假若這種標準，竟作為客觀的東西表示了出來，而且對於那些不能夠作出這種標準分量的人，不支付契約上所定的工資而折扣支付的的時候，則這種制度早已不是普通的時間給工資制，而成了前面所述的包工的時間給制（*Job work system*）了。這固然也未始不可以視為時間給制之一種，但是因為這種制度之根底在勞動時間以外，更將這種時間中的作業之生產額最低標準客觀底明示出來了，而且把牠與勞動時間相併而使牠成了工資決定的標準了，所以終應當照我們在前面所說過的一樣，把這種制度視為位於時間給制與生產額給制之間的东西纔屬穩當。

其次所應當研究的，便是作業之難易方面的問題。換言之，不問工資額是在時間給制之下決定的也好，還是在生產額給制之下決定的也好，當勞動者從事勞動的時候，到底需要多少勞動者之努力？到底勞動者所認為苦痛的程度是怎樣？這也是我們研究現今工資額之決定時所不得不起的問題。凡屬是價值之測定，都應從效用和犧牲的表裏兩方面來看，現在講到工資之決定也是一樣，我們一方面既應當看看勞動所示的生產效果，這便是勞動之效用方面的觀察，一方面同時還應當看看勞動者因這種勞動所生的苦痛是怎樣，這便是勞動之犧牲方面或非效用方面的觀察。所以儘管是在同一時間作同一樣的工作，但是這種工作，也有比較容易的，也有比較苦痛多的，比方同是運土的勞動之中，其路途平坦而近的，自然是容易搬運，其路途高峻傾斜而遠的，自然是難搬運，因這種難易之分而工資之決定，自然也不同了。而且就講同一生產額給之同一樣的工作，其產生一個單位的生產量，所需要的苦痛程度之大小，也是不得不顧慮的。比方雖說同是採掘一噸石炭，但是也有在淺坑道掘柔軟坑層的，也有在深坑道掘堅固坑層的，這中間的工資率自然不能是一樣。當然，講到這種勞動之苦痛的時候，勞動者各自之體格及其他主觀的狀態，也是使苦痛生出差異的，但是因為實際上不能夠一一顧慮到這種主觀的情形，所以能夠顧慮到的，只不過是那種因客觀上所表現

的情形不同而生出的勞動之難易罷了。換言之，在這種意義上勞動所產生的生產分量上的效果，便與其作業之性質同時顧慮到了，我們在上面曾說過作業的品質之顧慮，也是從性質上來看的，現在所說的勞動之難易之顧慮，其理也正與此無二致。不過如果要將這兩者區別一下的時候，也可以說一方是作業本身的性質，他方是作業之結果上所表現的性質罷了。

現在我們既已知道作業本身之難易，有決定工資的作用，則與此相關聯着。在工資之決定上，我們不得不更顧慮到勞動所不可缺的補助力到底是什麼了。而講到這種補助力的時候，其中便包含着兩個問題，一方面既不得不問這種勞動到底要與多少人合在一塊或合成一組來作，一方面還要問這種勞動到底要用些什麼機械，並且要在其他什麼物的設備之下來作。現在先從人的補助方面來說，雖說作業是同一樣的，雖說所舉得的效果是同一樣的，但是因其共同操作的人數不同，而作業之進行也不免生出難易之別。但是因為不能夠不管這種區別而使工資常恆同一不變，所以這種情形在工資決定上發生相當的影響自是數之所必至了。其次再講物的補助方面的時候，那採用有效嶄新的機械來工作的與那採用拙笨的機械來工作的，那在機械的設備之下工作的與那在沒有機械的設備之下工作的，其於舉得同一結果時會生出多少難易之差是很容易想像的，而同時因為機械太精巧了的原故，其使用

時便非加以異常的注意和努力不行，因此也有反對使勞動增加苦痛的。要而言之，舉凡這些情形都是關於勞動的質的考慮，這種考慮在工資之決定上發生重要的作用；而同時我們要注意，這種作用既然是在生產額給的工資制上和時間給的工資制上都表現了出來，這便是表示這些工資制之中具有共通的性質了。

所以我們要曉得時間和生產之分量，和生產進行中所生的勞動上的苦痛，以及其他各種犧牲，都常常是現今工資決定之要件，一切的工資都是力求與這些東西相對應適合的，而這些適合一概都可以由價值測定而實現出來，都可以由一方的工資價值，與他方的上述諸點之考量之下所定的勞動價值的一致而實現出來。因此，我們由這種情形，便可以直接下判斷說：無論是什麼工資之決定，只要是依照這種方式做去的時候，則時間給制的工資和生產額給制的工資，雖說爲便宜起見可以把牠們區別爲不同的工資形態，但是從其本質講來的時候，則兩者之間，實找不出根本的相異之點。

但是這些本質上的話且放下不管，這裏且從便宜把時間給制和生產額給制分別開來，上文所述的既是以時間給制爲主題，以下且將生產額給制之一的性質稍稍研究一下。

生產額給制與時間給制不同，在生產額給制之中，工資之支付，是只與作業之生產額相

工資比率
之遞增與
勞動苦痛
之遞增

對應的，所以如果某種勞動——例如製箱業——之進行，是同一樣的作業之反復的時候，或者如製線製絲之類，是同一作業之連續而其作業又是繼續表示一定的一一單位的效果的時候，這種制度便可以最簡單底適用出來，而在這種情形中，所成爲實際上的問題的，便不過是這種作業之一單位所應得的工資額，到底應該定爲多少的問題了。換言之，勞動者在一日一星期，或一個月內所得的工資額，因這種單位工資的規定方法如何也可以比時間給制中的所得多些，也可以比此少些，而在實際上這種單位價格之規定，動輒是趨於過低，勞動者在生產額給制中，作一日工所得的工資額，每每是比在時間給制之下，作一日工所得的工資少些，雇主與勞動者之間，在這一點上是常常惹起爭議的。但是因爲在這種制度之中所注意的，只是作業之生產額而不注意到這種作業所費的時間之多少，所以假若這種制度，只應用於確定了一定分量的作業，而且這種作業之完成所要的時間之長短，完全視勞動者工作之遲速爲轉移的時候，則勞動者愈能夠縮短其作業所需的總時間，其所得的工資報酬，對於時間單位的比率便愈大，而且這種比率之增加，跟着短縮時間之增加而成爲加速度的了。換言之，比方這裏有一樁作業用通常的勞動來作的時候，需要二十日工夫纔作得好，而作好之後，可以得五十圓工資總額的時候，則勞動者如果照通常的作法去作，其每日所得的工資雖是二

圓五角，然而如果他只拿十九日工夫便把牠作好了的時候，他每日所得的工資便有二圓六角二分強，十八日工夫作好的時候，便有二圓七角七分強，十七日工夫作好的時候，便有二圓九角四分強，以下更準此順次增加，日子愈減，則其每日的所得之差愈大。所以既然勞動者早一日完工其所得之比率便可以增大一些的時候，他們自然感覺很大的奮勉努力的刺激，因此在那些力求作業之生產額增大的各種勞動之中，雇主每每愛採用這種制度。但是因為作業之性質本來是像絞手巾一樣，初絞的時候雖說不費甚麼大氣力，但是至絞到了相當程度之後還要繼續把水氣全然絞乾的時候，其所費的氣力便漸漸多起來，普通要二十日工夫纔能完成的作業現在把牠縮短為十九日或十八日去作完的時候，雖說勞動者因此所需的勞動上的緊張不見得十分大，他就把這種工作縮短為十九日十八日去作也不見得便受不住，但是如果把牠縮短為十五日或十日的時候，則一方面這樣底愈把所需的日子縮短其所得的工資比率雖跟着遞增，然而同時其因此所需的勞動上的緊張之度也不得不跟着遞增，其所感受的苦痛也不得不與此遞增，乃至到了一定的程度以上的時候，只要人不是鐵打的，便到底受不住這種苦痛了。因為有這種情形，所以這種工資制在實際的適用上，動輒生出困難來，勞動者與雇主之間的利害相反，勞動之集約度達到了一定程度以上的時候，少許的工

資計算上的誤算和勞動上的障礙，便在工資所得比率上發生很大的影響，勞動者與雇主之間在這一點上，不特很容易生出爭議來，而且就把這種制度當作工資制來看的時候，其所及於勞動上的弊害也極大。我在後面評論生產額給制的時候，對於這種制度之弊害，而且在勞動運動上，也常常是被排斥的諸點還想過細講一講的，所以關於這種勞動過度的問題，也待那時再回頭來仔細討論；但是我們不要忘記這種弊害之所以發生的理由，實是由於這種工資制所具有的上述的性質，換言之，一方面工資率既然是遞增的時候，則他方面勞動上的苦痛也一定跟着遞增，因此而這種弊害也就是勢所不能免的了。勞動者因為恐怕勞動上的苦痛之遞增，所以在這種工資制之下到了一定程度以上的時候，便力求避去勞動之集約，反之雇主卻想設計力求使勞動集約，於是後面所述的那種附給花紅的工資制也竟用這種生產額給制為基礎而行了。

現在我們且進而把那些採用複雜的工資支給方法的現今其餘各種工資制也與上述的各種工資制一併來考察一下，這都是一方面以上述的單純時間給制和生產額給制為基礎而一方面又加了種種的修飾的，其中也有以時間統制為基礎的，也有以生產額給制為基礎的，也有以兩者之混合物為基礎的，而其加工之方法和程度也有種種的不同，因此便又生

出許多不同的工資制來了。但是無論是什麼制度其所用爲基礎的沒有一種逃出了上述的
二大根本制的，而且這些制度的修飾上的工夫，也大都是對於單純的工資制附加花紅（*Prämium* 或 *Bonus*），其目的都無非是想藉此一方面可以刺激勞動者之勞動上的勤勉，而同時
一方面雖說增大了勞動者之工資額，卻又力求這種工資之增加必然伴以企業利益之增加，
一言以蔽之，大抵都不過是由企業家之打算所計劃出來的東西罷了。

附給花紅
的生產額
給制

我以下且根據柏龍哈德氏（Bernhard, Handbuch der Lohnungs-meth. oden）之研

究來把各種附給花紅的工資制都研究一下。現在且先把那以生產額給制爲基礎而在這上面附給花紅的制度考察一下，這種制度可以命名爲附給花紅的生產額給制，也即是所謂累進的生產額給制（*Progressive Piece Wages*）。換言之，這種制度雖說是應生產額之多少而支付工資，但是其規定單位工資的時候，卻是用的累進的方法，如果勞動者一日的生產額達到了一定量以上的時候，其所增加的單位工資額，便是一步一步向上累進的，比方一日的生產額，在十個以內的時候，其對每個製品所得的工資便爲二角五分，假若一日的生產額在十個以上的時候，其每個製品之工資便爲二角七分，假若一日的製品在十五個以上的時候，其每個製品之工資便爲三角，這便是所謂累進的生產額給制了。如果用這種方法的時候，勞

動者比在普通的單純的生產給額工資制中所受的興奮更大，因此在雇主方面便想假此以驅使誘引勞動者去越加發憤工作，在普通的生產額給制之中，勞動者所表示的生產額，如果在一定量以上的時候，其生產額中每個製品上所攤派的單位工資額，每每有低減之虞，因此而勞動者自然力求其工作不致超出於一定限度以上，但是現在雇主既竭力想引誘勞動者去勤勉工作而生產多多益善的製品，於是他們便想出這種獎勵的加給制出來了。但是從勞動者方面來看這種制度的時候，就在普通的生產額給制之中，勞動者尚且不免因欲得一定量以上的生產額而作一定度以上的勤勉工作，以致犧牲身心而生出許多勞動之苦痛，何況現在這種制度，更拿這種花紅的甘餌來眩惑勞動者，以使他们拼命勞動，乃至令他們傷害身心也在所不顧，這自然使他們越加怕起來了。像這類的制度，實在可以說是純資本主義的工資制，這無非是由於資本家把勞動者與機械一樣底看待，想藉此以驅使他們去從事於白熱的勤勉操作，舉凡生產額給制所有的弊害，在這種制度之中，都越發變本加厲了。

因為這種制度具有這樣的性質，所以企業家常常喜歡在所謂科學的經營法等之中採用這種制度，這便是所謂特拉式，便是大家所推獎的差別率工資制（Differential rate）而這種制度之所以大為一般人所推獎，不但只是因為企業家可以用此驅使勞動者發揮其最

特拉式及
其利弊

大能率，同時也因為勞動者愈勞動愈能獲得多量的工資所得，而大家以為這在社會政策上來看的時候，也是值得大加推獎的原故。不過，一方面誰也不能否認這種工資制乃是陷勞動者於過勞的制度，乃是機械狼狽為奸而絞取勞動者之汗和油的最有效的絞榨器。想來工資所得，雖說是一步一步底增多，但是勞動者終沒有犧牲身心，把命不要，還不得不去多得工資的道理。社會政策雖然尊重勞動者的所得之增加，但是卻務須更尊重他們的身體和生命纔對。如果我們知道了社會政策的見地，正是與此立於反對地位的時候，則我們自然不難知道這種工資制就在社會政策的見地，上看來也，不特是絲毫沒有受推獎的價值，而且還是應該大加排斥的東西了。

其次便是以時間給制為基礎而在這上面附給花紅的工資制，其最簡單的稱為附給花紅的時間給制。這種制度規定時間給為勞動者，每日所可以獲得的基本工資，如果勞動者在一定的勞動時間內所表示的生產量在一定的分量以上的時候，或其作業之品質優良的時候，或在其作業中能夠節約原料的時候，便對此支付一定比率的花紅給勞動者；這是與時間給制一樣自古來就有人採用的。比方一日的時間給定為二圓，其勞動時間內的通常生產量定為十個單位，於是假若勤苦的勞動者所表示的生產量在十個以上的時候，便給他五角錢

的花紅，假若所表示的生產量在十二個以上，便付給他七角五分的花紅，這便是這種制度之支付花紅的方法。而那種遲退花紅制——換言之對於勞動時間延長而支付花紅的工資制——也可以視為這種工資制之一種。例如：先將一日的勞動時間，定為八小時，於是對那遲退一小時的勞動者，便支付一小時平均普通工資之十五成，以作這一小時的花紅，對那遲退二小時的勞動者，便支付普通工資之二十成，以作這第二小時的花紅，這便是遲退花紅制。所以這種工資制，不待言也是附給花紅而想藉以刺激勞動者之勤勉和注意，而增大其一日的勞動效程的，其特色乃在一方面既是時間給制，一方面同時又考慮作業之量和質，而用獎勵的方法，期其質之佳和量之多。而這種工資制在其能夠使作業之品質優良，以及能夠使勞動者節約原料諸點上，都是很能夠達到目的，而且在勞動問題上也，並不生出什麼特別的弊害，不過如果牠是以增加作業之生產額為目的的時候，則勞動者的人數，既然很多而且其勞動的種類，同時又複雜多歧的時候，其生產額之增加，自然很難說定是由那一個人那一種類的勞動產生出來的，因此有時候，反則釀成雇主與勞動者間的爭端，而且因為工資額乃是在普通日給額以上成為階段的躍進而增加的，所以那些將近達到這種上騰境界的勞動者，雖說明知不免過勞，也還是拼命勞動，以求跨過這種境界線，而因此損害了健康，同時

那些將近這種境界線，而終未能跨過這種境界線的人，卻又不禁發生枉費氣力之嘆了。而且遲退花紅制，使勞動時間延長到適當的程度以上，這也是與勞動政策上所謂勞動時間限制的要求很難一致的地方。所以在工場法等發達的地方，這種制度，在一般的情形中，都是不許的，不過有許多產業因為技術上經濟上等等的理由，這種遲退勞動，卻也難一律禁止，在這類的產業之中，這種花紅工資制自然是很多的了。

折衷制

如果使花紅制成為階段的規定時候，便有上述的弊害發生，因此老早就有人研究避免這種弊害的方法，想使這種花紅不成為階段的東西而成為斜坡形的東西，想使勞動者之獲得花紅，如像昇斜坡一樣無階無段底以漸而進，而其足以達到這種目的的方法，便是生產額給工資制和時間給制之並用。在這種制度之中勞動者的作業，乃是一定的生產額給的作業，但是其每日每日的工資，乃是依照時間給制向雇主臨時支取的，待到這種作業全部完成之後，然後雇主將實際所應支付的工資額與業已臨時支付了的日給兩相核算，其差額便是核算後所追付的額。這種工資制能夠除去上述的弊害，自然有便宜之點，但是假若臨時支去了的日給而竟超出了後來所計算的生產給額的時候，勞動者便非嘔出這個差額不可，而且縱然沒有這種臨時支付額之超過，縱然是實際給金額超過日給臨時支付額，但是這種實際給

金額之超過也沒有個一定的數目，作業多的時候，其超過額便跟着增多，作業少的時候，其超過額便跟着減少，就勞動者的立場來說的時候，其於所得之不確定還是不免感到許多不便的地方。而且假若某種作業中的差額利得時常是很大的時候，則勞動者間的競爭也自然而然激烈起來，因此而其生產額給金額也會低減，而其所得的花紅在事實上也自然不得比時間給的日給額多些了。

於是又有許多人另外發明新制度以求除去這些缺點，他們想用這種新制度來一方面保障勞動者之一定額的日給，一方面使其生產額給的工資在計算上超出其所支取了的工資額以上，如果生出了所謂生產額剩餘的時候，便將這剩餘分配於勞動者與雇主之間；這種制度名爲生產額剩餘分配制 (Teilungs system)。這種工資制因其剩餘分配之比率不同而生出種種的樣式；就中有一種是將生產額剩餘之三分之一給勞動者而將三分之二歸爲企業家之利得的，這種制度的創始者爲 Halsey，因之稱爲哈爾色式 (Halsey system)。這種哈爾色式之主眼所在乃是一方面對於勞動者給以時間給的日給，其額決定不變，無論有沒生產額剩餘產生出來這種決定了的日給額是總得要支付給勞動者的，而同時他方面關於生產額剩餘之分配也與勞動者以相當的保障，其在事實上業已規定了的分配企業家一

定非支付出來不可。我們如果把這種式作為剩餘分配制來研究的時候，這第二點是不大妥當的，分配額應剩餘額之多少而增減雖屬正常，但是如果是使這種分配額發生變動尤其是當其低下的時候則勞動者對於這種工資制仍然是抱着不相信的念頭，這種制度也與普通的生產額給制同樣無非是企業家為降低工資價格起見所慣用的手段，所以雖說創始者煞費匠心好不容易發明了這種制度出來，而結果終難免歸於不成功了。

從生產額剩餘方面的正常理論來講的時候，這種剩餘之全部在道理上都非歸於勞動者之所得不可，普通的生產額給雖說聲稱是實現這種嚴正理論的東西，但是這種制度的實際卻動輒把工資單位價格降低，藉以使這種生產額的剩餘之全部或一部化成了企業家的所得，而且在這種弊害之外並生出上述的種種缺點，所以纔有這種哈爾色式工資制出現，而這種制度的特徵乃在一老一實底簡單明瞭底僅將生產額剩餘之一部分給勞動者，卻是不論生產額剩餘之增減生滅如何，只要一且與企業家約定了一定的花紅的時候，勞動者便由這種制度得到一定的保障而使企業家非拿出這種花紅不可。所以這種工資制雖則在理論上不能說是完全正當的東西，但是因為牠使企業上的損益的危險都專歸企業家去擔負，而對於勞動者卻保障其確定的報酬，所以倒與企業本來的性質很相吻合，因此而勞動者一方

而既有時間上規定了一定的工資，一方面對於花紅又更可以抱一定的預期，所以這種制度也自有其便利的地方。

從這種工資制之本質講來的時候，這便是將生產額剩餘之一部分作為花紅支付給勞動者，所以正前面也消消提及過的一樣，這種制度就是生產額剩餘之三分之一的支付制也可以，就是生產額剩餘之三分之二的支付制或四分之三之支付制或其他任何比率的支付制都無妨。而且實際上也有種種的方式現存着，那個企業家或技術家將其特殊的方式實行出來了的時候，他們便各把自己之名附於其特殊方式上而稱為某某式。比方所謂威蘭及魯濱孫式 (Willan & Robinson system) 便是將生產額剩餘利得之半額作為花紅給勞動者的；其次，席勒式 (Schiller system) 則一方面雖說也同樣是將生產額剩餘之半額作為花紅給勞動者，但是一方面為使一般的工資所得不致受這種附加花紅的影響而反致減少起見，同時又將工資額提高三分之一；其次，陀翁式 (Townes system) 則將生產額剩餘之三分之二作為花紅給勞動者。不過我們總要曉得這些工資制雖說在樣式上有各種各樣的不同，但是無論那一種都不過是將其剩餘分配的比率變化了一下，無論怎樣變來變去，其在工資制的本質上都是屬於同一範疇的東西。而在這種工資之下勞動者愈勤勉愈能多

出製品的時候，則其工資所得額也愈大，這是與在普通的生產額給制或單純的時間給制中沒有什麼不同的，其不同處正如上面已經說過的一樣，乃是在普通的生產額給制之中若與時間給比較而觀的時候，其伴於生產額所生的生產價值之剩餘全部都應當歸為勞動者之所得，反之在這種制度之中這種生產價值之剩餘卻只有一部分歸為勞動者之所得罷了；其次，在單純的附給花紅的時間給制之中其花紅之增加乃是應生產額之增加而取階段的步驟的，因此工資所得之增加也自然是成為階段的躍進，反之在這種制度之中花紅乃是漸次上升的，因此，工資所得之增加也與普通的生產額給制一樣如像上斜坡一樣不知不覺地往上頭爬，而且這種增加在當初分量很少，漸次上升然後分量纔漸次增多起來，所以這種斜坡當初並不急峻，越爬上去的時候，纔越加急峻起來。所以這種制度也是由時間給制及生產額給制之混用而成功的工資制，把牠視為時間給制的時候，雖說也不得不同時視為附給花紅的制度，但是假若把牠視為生產額給制的時候，又不得不同時說牠是一種緩和了的打了折扣的生產額給制了。

所以這種制度就認為是一種生產額給制也沒有甚麼不可以，但是假若把牠作為生產額給來看的時候，則因為正如上面所述的一樣，牠乃是一種打了折扣的生產額給制，所以時

常有人從理論上來非難牠，時常有人說，明明是正當而且當然全部應歸勞動者所取得的東西，卻平白地把牠打起折扣來，只支付一部分給勞動者而將其殘餘部分歸爲企業家的利得；這種做法乃是絲毫理由也沒有的勾當，換言之這種制度無非是一種詐僞的工資支付方法，彰明較著是雇主爲欲擷取勞動利益起見所創造出來的機構。但是因爲一方面單純的時間給制，全然沒有顧慮到工作之生產額，所以終不免流爲一種粗放的勞動制，而這種生產額剩餘分配制卻特別顧慮到生產額，工資在這種制度之中乃是視生產額之增加而累進地增加的，所以恰恰填補了單純時間給制之缺點；而在他方面又因爲單純的生產額給制，乃是一種使勞動太趨於集約的勞動制，因此而勞動者常常容易陷於過勞，而這種生產額剩餘分配制在這一點上卻又能藉生產額剩餘利得之折扣以緩和之，因此這種制度在實際上竟意外地大受社會的歡迎。換言之，要曉得這種制度在理論上雖說不是什麼十分正當的東西，但是因爲把牠作爲中庸本位的實行策來看的時候，卻比較地沒有什麼毛病，所以就是勞動團體方面也有是認牠的地方。

但是這種累進的工資制在生產上對於時間給制而計算生產額剩餘頗是一件複雜而且困難的事體，這只消我們參照上面所說的想一下的時候，便可以明白，而這一點在這種工

羅賓式工
資制

資制實施起來的時候，也是免不了成爲障礙的。於是又有些人想設法使這種複雜的制度簡單化起來，而使之在實用上成爲更加便利的東西。所謂羅賓式（Rowan system）在這種企圖之中便想如下面所述的這樣作。牠想一方面對於勞動者支付時間給工資，而同時在另一方面卻把一個作業單位所需要的勞動時間估計出來，勞動者在實際上如果能夠節減這種所估計的勞動時間的時候，則看他所節減的分量有多少，便按一定額給他以時間給的花紅；比方如果所節減的時間是一成的時候，則在工資之外所得的花紅也是一成，如果所節減的時間是二成的時候，則在工資之外所得的花紅也是二成。但是因爲這種花紅金的比率之規定方法並不是一定不變的，所以就如上述的這樣與時間節約採取一致的步調也可以，就與時間節約不採取一致的步調比方對於節減了一成時間的與以時間給工資之一成二分的花紅對於節減了二成時間的與以二成五分的花紅，就這樣的規定也沒有什麼不可以。所以雖說同是屬於這種工資制之範疇的東西，但是因爲這種比率的規定方法不同，也自然可以分別出種種不同的形態來。

把這種方法與上述的哈爾色式或陀翁式等工資制比較而觀的時候，其共同點便是在本質上都是以時間給爲基礎，而在這上面同時更行生產額剩餘之分配的，不過論到這種生產

額剩餘之分配方法的時，候則各不相，同前者做頭做尾以生產額剩餘之增加爲轉移，而總歸是將這種剩餘中幾分之幾分配給勞動者，反之後者的分配方法卻頗簡單，牠並不是以生產額剩餘爲標準而分配這種剩餘之若干成給勞動者，牠乃是以時間給工資爲標準而從生產額剩餘中將其與這種時間給工資之若干成相當的東西提出來加到工資中去。所以在哈爾色式或陀翁式之中生產額剩餘之增加既然是用曲線表示出來的，則其中所分配的花紅額之增加也自然是作曲線的進行，反之，在這種羅賓式之中，因爲時間給本來是採取直線的方向增加的，因此，這種以時間爲標準所規定出來的花紅的增加率也自然只能作直線的進行，因而計算也自然簡單一些，實行上也便利一些。所以我們現在可以把這種工資制的特色簡單的寫在下面，勞動者之每日一定的時間給工資，在這種制度之中有穩固的保障，同時如果其作業的生產額增加了的時候，其花紅又跟着這種增加而遞增；而且這種花紅金又不是像在附給花紅的時間給制——對於時間給制的單純花紅制——中一樣，牠不是作階段的增加，是作比率的增加；而且這種比率的增加，卻又不像在哈爾色式或陀翁式之類的生產額剩餘分配制中一樣，這種比率的增加不是曲線的，而是直線的。

這種羅賓式工資制以及其他與此屬於同一範疇的工資制一概都不過是把哈爾色式

或陀翁式之類的生產額剩餘分配制更加簡單化了的東西，所以我們對於複雜的生產額剩餘分配制能夠在理論上發出什麼非難的時候，對於這種制度也能夠發出一樣的非難。但是這種工資制在實用上因為簡單得好，所以比起上面的哈爾色制等等，很有更受歡迎的理由，在現在英吉利等國中也以這種工資制為較流行。

我們在上面把柏龍哈德氏所示的大體都說了一下，我們根據他的研究來數一數主要的工資制的時候，便可以別為下列六種：一、時間給制；二、生產額給制；三、附給花紅金的生產額給制；四、附給花紅金的時間給制；五、生產額剩餘分配制；六、簡單化了的生產額剩餘分配制。而五及六之中又有所謂某某式某某式之小分。但是我們要注意這四、五、六都是以時間給制為基礎而同時又附帶了些生產給制的東西。所以我們又不要回想起前頭所說過了的話；如果從根本的區別來看工資制的時候，則無論怎樣翻來覆去，牠總逃不了時間給制和生產額給制之外。以這種根本的類別為基礎，然後在這上面用種種的方法來附加給花紅的制度，於是便生出以上六種主要部類來，而在這六大部類之中又因形式的多少有些不同，而更產生許多小分類。所以現今流行的諸多工資制的形態之中，雖說一見似乎有許多光怪陸離的東西，而待仔細追究起來的時候，卻大體都跳不出上述的分類之圈子外。

但是這裏還有一點應當附帶說的，便是與勞動協約相伴而生的事體，原來在現今個人主義的經濟組織之下，勞動契約都是在雇主與勞動者之間，由個人自己去締結的，所以其結果使工資在原則上也還是由雇主個別的支付於個個勞動者了；但是近來因為工會發達的原故，勞動契約也漸漸底成了集合契約，而都由勞動者之協會團體與個個雇主或雇主之團體締結去了，因為這種風氣一天高漲一天，所以就是工資之規定也好，工資之支付也好，慢慢兒也都由集合契約去作了。因此當我們從工資之支付方法及形式來研究種種工資制之分類的時候，在上述的個別的東西之外，還得要把集合的東西也一一作為工資制來研究一下；比方我們對於集合的生產額給制和累進工資制便應使牠與個別的生產額給制和累進工資制相並而分立起來。像那種包工的工資制之類的東西雖說不待工會之發達早就通行了，但是就一般的情形來說的時候，這種集合的工資制之所以至於出現得這樣多，其原因於工會之發達的地方實在是很大，尤其是勞動者的利益因了生產額給工資制而大受壓迫形低減，對於這一方面工會更是加倍努力，竭力想把這種弊害除去。現在他們卒竟締結了工資率契約（Tarif-Vertrag），而講到工資率的時候，他們現在已經製出很綿密而且複雜的表來規定生產額工資率了。而且關於那些附給花紅的各種累進的工資制之實施，工會努力

想造成一種新形勢，使之成爲集合的契約；關於生產額剩餘利得之分配等，關於這種剩餘利得之計算以及分配率之規定方法等，也都想藉集合契約之力，儘量地擁護勞動者的利益，儘量地增進勞動者的利益。所以我們現在研究工資制度的時候，一方面關於各種集合的工資制既非加以充分的研究不可，而且同時我們研究這些集合的工資制的時候，又還得要時常顧慮到工會上面去纔行。

最後還有應當注意的，便是這裏所謂工資的各種形式都不過是在從來所行使的工資制之上分別出來的主要形式，所以現今普通一般所說的利潤分配制不屬於這些形式中。關於利潤分配制等，我們在後面再另行詳細地敘述牠。

第三章 時間給制

不論是時間給制也好，生產額給制也好，凡屬是在現今工資制之下的工資，其價值都是要與勞動價值保持均等的，這我們在上章中業已講過了；所以講到實際所宜採行的工資制的時候，無論從企業家的立場講也好，從勞動者的立場講也好，都以採用生產額給制為最便利，這種制度最能夠簡明底把上述的兩種價值之均等測定出來，這恍惚竟是這種制度之所以最容易推行而且最廣汎底通行的唯一理由。但是因為這種制度之中，同時又有別的種種不方便之點，所以現今在實際上生產額給制與時間給制相並而行，雙方都是很普遍地通行着的樣子。

因為作業之種類不同，一方面既有以採行生產額給制比採行時間給制為方便些的——至少從雇主的立場看來，是方便些的，同時他方面講到某種別的作業的時候，則又或是非採用時間給制不可，或是採用時間給制可以收得很好的結果，這兩種工資制所行使的分野，自是各別不同的。那末牠們的分野到底是根據什麼理由來區別的呢？這有的正如下文所述

的一樣，是因為作業的性質之中，有非採用時間給制不可的理由，所以歸入了時間給制之分野的，有的卻是在這些理由之外，僅僅因為長年的習慣不知什麼時候無意識地業已選定了時間給制或生產額給制，到現在已差不多確定地各各劃為自己之特定的分野了。而說起來的時候，雖說似乎除了長年歲月之外沒有別的什麼理由，但是我們要曉得如果實際研究起來的時候，則實是因為這種長年的經驗自然而然使人們明白了在產業之種類或作業的性質上無論怎樣總有些或適於時間給制的情形或適於生產額給制的情形，這樣纔在經驗上自然而然成為固定的習慣了。

現在且把適於時間給制的勞動之主要種類舉出來說一下。第一應當數到的便是那些要求作業之品質好而不特別注重作業結果之分量多少的作業，這種作業綿密細緻，勞動者非拿充分的注意去對付牠不可，而且有時候還得要勞動者拿很優越的熟練去對付牠纔行。在這種勞動之中雖說一方面也必要假助於勞動監督以期這種作業之周密，然而更重要的卻是選用足以信賴的人，勞動者本人之選擇乃是一樁最緊要的事體。而假若在這種作業之中支付生產額給制之工資給勞動者的時候，則勞動者因了這種生產額給的刺激自然一心只想多出製品以圖多得工資所得，而其結果反致傷害作業之周密了。其次所應當舉的便是

那種使用精巧機械的勞動，在這種勞動之中如果採用生產額給制而使勞動者去忽忽工作的時候，其結果便使他們胡亂地而且過度地使用機械，這是不妙地方，所以還是要採用時間給制工資制，纔能夠使勞動者的注意周到一些。其次有種作業很適宜於監督在這種作業之中，勞動者怠惰地空費時間之弊，雖不能用生產額給所生的刺戟去防止牠，而工頭及其他監督員之兩眼卻可以充分地照顧得來，在這種作業之中也很可以採用時間給制，很少有什麼弊害發生出來。當然，只要是這種類的勞動的時候，決沒有一定非採用時間給制不可的道理，也沒有採用時間給制便總常常是利於雇主的道理，不過是假若用之而有便宜的時候，自然是以採用這種制度為適當了。其次還有些勞動是不得不由甲轉到乙由乙轉到丙時常變化不居的，所以作業之生產額也就無法計算出來，在這種勞動之中雖說想採用生產額給制也勢所不能夠採用，這自然除了行使時間給制之外再沒有別的辦法了。而假若這種所謂勞動之變化不是從勞動者之使用法生出來的而是從作業之性質本身觀察起來，因為技術上的理由作業非時時變化不可的時候，則個個作業之生產額也當然是不容易估定的，因此而生產額給制之行使也當然不是全然不可能便是極其困難了。不過這種計量生產額的困難當然不獨是僅在上述的時時變化着的作業中纔生出來的，此外因其他種種的理由也

是可以生出來的。其次還有一種特異的並且特別困難的作業也是很不容易採行生產額給制的，勞動者在這種作業中既不願意領生產額給的工資，這也只好採用時間給制了。其次還有些作業從其本來的性質上說來，雖說是適於生產額給制，但是因為技術上的理由勞動在這種作業中很不容易繼續作下去，勞動者在某種不規則的時間中勢非空手等候不可，在這種時間內就想作工也無工可作，因此自不免喪失其所應得的工資所得，所以這種作業之中也很有採行時間給制的。

上述的種種方面的作業照例都是採行時間給制的，但是這種時間給制之工資也有作為日給而計算支付的，也有作為小時給而計算支付的。但是雖說是採用小時給以一小時為一單位而計算工資，然而如果作業是規則地正常地進行着而一日中若干小時的勞動都可以無間無斷地繼續下去的時候，則小時給制在這種作業之中實際上還是自然而成了日給制，勞動者平均每日所得的工資自然是可以一定了。而就實際狀態觀察的時候，像那些使用機械的工場勞動大低都定得有一日的勞動時間，所以在時間給工資制之中也自然是多數都採用日給制了。

馬克思研究時間給制的時候，他說勞動者所得的日給，星期給等金額與勞動的價格（

也可以說是單位價格（非分別開來不可。論到如何去找出這種勞動價格——換言之，一定量的勞動的貨幣價值的時候，馬克思說拿平均的一日勞動之小時數來除勞動力之平均的一日價值，便可以得到勞動之平均價格。換言之，比方假定勞動力的一日價值為三先令（即六勞動小時的生產價值）而一勞動日為十二小時勞動的時候，其一勞動小時的價格便為三便士 $\left(\frac{3s}{12} = 3d\right)$ 馬克思以為這樣找出來的一勞動小時之價格便能夠為勞動價格的單位。

所以勞動價格雖說不斷地低落，而日給星期給等額仍可以不變，同時勞動價格雖說不變或是低落而日給星期給等額並可以增加。換言之，如果把一日內的勞動時間延長的時候，便有第一種情形出現，比方假如規定一勞動小時的價格為三便士又五分之三則十小時勞動所得的日給便為三先令，如是假若一勞動小時的價格跌為三便士了，而十二小時勞動所得的日給仍為三先令，乃至一勞動小時的價格跌為二便士又五分之二了，而十五小時勞動所得的日給仍為三先令，無論如何日給額始終還是同一不變。而第二種情形也還是由勞動時間之延長而表現出來的。例如規定一小時的勞動價格為三便士又五分之三，則十小時勞動所得的日給雖不過是三先令，但是假若把勞動時間延長到十二小時的時候，其日給便可

以增加到三先令七便士又五分之一。如是不增加勞動之外延的大小而增加勞動之內包的大小時候，也可以生出同一的結果。所以我們可以知道不減少名目上的日給或星期給額而減縮勞動價格的方法是很多的。但是就一般普遍的法則而論的時候，則我們不得不說如果一日或一星期等之勞動分量一定了的時候，其一日或一星期等的工資便由勞動的價格而決定，反之如果勞動的價格一定了的時候，其一日或一星期等之工資便由一日或一星期等的勞動分量而決定。

因為有這種法則，所以勞動價格愈低廉的時候勞動者便愈非屈服於長時間的勞動不可，勞動者維持其貧弱生活的費用雖說是少得很，但是要想找到一點工資所得來維持其半人半畜的生活都尚且非充分地增大其勞動之分量不可。但是這裏有一件應當注意的事，便是如果勞動時間老是延長的時候，其結果便會招致勞動價格的低落，因此而日給星期給等也自然不得不隨之而低落。這便是說勞動的價格既然是決定把一定勞動小時數之一日勞動除去勞動力之一日價值的數學方式，則假若單把勞動日延長而對此全沒有什麼報價的時候，其結果自然是除了降低勞動價格之外，再沒有別的了。

這些事情使我們明白，就在時間給制之下雇主也還是有充分的榨取勞動的餘地，政策

上之所以不得不首先限定一日的正常勞動時間以及其所以不得不對於遲退時間加以嚴重的取締，都是因為這個原故。

一方面以時間給爲基礎，卻同時又與此稍異其面目的工資制，我們在上面已經說過，這便是包工的時間給制。在這種制度之中，工資仍是依勞動時間而支付的，所以在這一點上，牠還是一種時間給制，但是這種所定時間內的勞動最低程度，卻非舉得某種生產效果不可，在這一點上，卻是把生產額參加到要素中去了。當然，我們在前面已經說過，就在單純時間給制之中，也不是全然無視其勞動成果的，如果勞動者所舉得的勞動成果，夠不上雇主所預定的標準分量的時候，便難免有解雇的危險，但是，要曉得在其沒有解雇以前，其工資卻總歸是一定不變，卻不因爲生產額少了便減少。但是在包工的時間給制之中，如果所舉得的勞動成果，而少於契約上所規定的分量時，則工資也與此相應而打起折扣來，在這一點上，這種制度與單純的時間給制，卻是面目不同了。而且在那附給花紅的時間給制之中，雖說所舉得的生產結果之超過額，不夠契約上所規定的量額時，便不給花紅，但是其基本工資終不因此而蒙受什麼影響，與這種基本工資相當的金額，卻是作爲最少限度而受有保障的，所以這種制度的面目也與包工的時間給制不同。

包工的時
間給制之
工資額

包工的時間給制大抵都是由雇主方面來規定普通勞動者在一定勞動時間內所能作的某種分量的生產，把這種分量視為一日的勞動的最少生產分量，而工資額的規定便以這種生產分量為標準，不過因為採取這種工資制的時候其工資額的規定照例是比在生產額給制工資之下的普通勞動者一日所得的工資額低些，所以通例多是在血汗制度(Sweatshop System)之下所採行的工資制，勞動者的境遇因為這種工資制的原故，越加惡化了。換言之，在這種工資制之中，工資的日給最低額並不像在那些附給花紅的時間給制等之中一樣受有一定的保障，而其最高額卻是限定得死死的，所以只消勞動者稍殊有點組織的團結之基礎而不必在工資契約上忍受不利的條件的時候，他們便不肯在這種工資制之下作工，所以其甘心忍受這種勞動條件的自然多半都像在那家內工業等之中一樣都是些沒有勢力與企業家對抗的勞動者。換言之，都是在中間搾取者的搾取之下的那些沈淪於悲慘境遇中的勞動者。

在包工的時間給制之中，如果所表示的勞動成果在一定的標準分量以下的時候，其工資額便與此相應而遞減，在這一點上工資與勞動效果是很能夠保持適合的狀態的，但是假若勞動在所定的時間內表示出來的生產效果而在所定的分量以上的時候，對於這種多餘

的成果卻沒有什麼花紅金與此相應，所以在這一點上這種工資制卻不是想十分徹底地求工資額與勞動效果的適合的了。

第四章 生產額給制

生產額給
制與工資
原則

生產額給工資制正如前面所說過一樣，乃是想明確地謀工資額與勞動效果的適合的，其作為勞動的效果所表示出來的生產的分量，無論是用多少時間的勞動生產出來的，都沒有關係，只看這勞動的效果有多少，便與此相應而定工資額的多少。所以生產額給制實是最適合於現時的經濟之下的工資原則的制度，因為現時的工資原則乃是認定工資與勞動的成果在其價值上應該相等的，乃是認定同一價值的交換關係應該存在於勞動與工資之間的。

同一價值
的原則

但是正如我們在前面業已提過的一樣所謂勞動成果與工資的價值對等並不是僅止在生產額給制之中，纔可以實現出來的東西，就在那時間給制之中這種所謂「同一價值之交換」的關係也還是常常期望在勞動與工資之間保持着的。換言之，在現時的工資制之下，無論其工資支付的方法是怎樣，雇主也好，勞動者也好，都期望勞動與工資之間不致失卻這種同一價值的對等的關係。先從雇主方面來說的時候，如果他是按時間給來支付一定金額

的工資，則他從勞動者之勞動中所取得的成果一定要有與這種金額之價值相等的價值或在這種金額價值以上的價值他纔答應，再則如果他是用生產額給制來支付工資時，則他所肯支付的工資總一定要在勞動成果之各單位所有的價值以下或是至多也總只能夠與這種價值相等。而他既然是勞動之買主的時候，他自然總竭力想支付少於勞動成果之價值的工資而收得高過工資的勞動成果，而從這中間占取所謂買主剩餘 (Purchaser's Surplus)。

反之，從勞動者方面來說的時候，則不論他是在時間給制之下工作也好，是在生產額給制之下工作也好，無論在那種工資制之下他所肯拿出來的勞動價值總希望與其所取得的工資總額相等或在這種工資總額之下。換言之，假若一日內的勞動時間有一定的規定而且工資是按照時間給制對於這種時間內的勞動而支付的時候，則勞動者照例是將其勞動之速度和集約之程度調節得與此恰相適合的，其勞動的速度和集約度每是使其所取得的工資價值與自己所拿出來的勞動價值恰相適合的。而假若勞動時間沒有一定而工資是依生產額給制支付的時候，則看對於勞動成果之一單位所定的工資率是怎樣其勞動便剛剛到表示某種分量的勞動效果而止，如果勞動超過了這種分量的時候，則反致勞苦多而所得少，反致使所拿出來的勞動價值與所取得的工資額不一致，所以如果前者達到了大於後者

的限界點的時候，勞動者便要就此終止這日的勞動了。而勞動者既然也是勞動之賣主的時候，他當然也努力想使所取得的工資價值在其合計上，比所拿出來的勞動價值之合計大些，而從中收取所謂賣主剩餘 (Seller's Surplus)。

評價上的 差異

這種價值之比較是常常盤據於雇主方面和勞動者方面之心中的，不過是我們要曉得雖說在生產額給工資制和時間給工資制中這種價值之比較都是同一樣，但是當他們作這種評價的時候，雇主方面卻有雇主方面的評價方法，勞動者方面有勞動者方面的評價方法，其評價方法是多少各不相同。換言之，講到雇主方面之評價的時候，他們便常常是把所支付的工資與所取得的勞動成果之貨幣價格兩相比較；而勞動者方面的評價時，所用以比較的，卻是生存上的享樂和勞動上的苦痛，一方面他們能夠取得若干工資他們便可以買得多少生活上的便益，換言之他們的工資便約定了他們在生存上的享樂，同時他方面他們的勞動時間或勞動速度或勞動的集約程度增加起來的時候，他們在勞動上所生的苦痛也便跟着增加起來，所以勞動者方面所比較的總是生存上的享樂和勞動上的苦痛，換言之雇主方面始終總是依買賣上的價格之比較來評價，而勞動者方面卻是由那與生活相即不離的享樂和苦痛所規定的價值之比較來評價。當然，勞動者方面也不是不能假助於價格之比較來

評價的，比方勞動者將其所取得的工資之價格與其勞動效果所有的價格兩相比較而評價也是可以的，並且這種評價在實際上也是很多的，但是現時的工業生產中的情形勞動之一個一個的成果，既不容易明確地估定出來，而且就縱然能夠把這種成果估定出來而關於這種成果到底有多少價格的問題，勞動者不是企業家自然也是不容易知道的，因為有這兩種情形的原故所以勞動者由這種價格之比較，而評價每每很不容易。但是在雇主方面，他非時常明瞭地把事業計算清楚不可，非時常把生產費與收益的比較在價格上弄明瞭不可，因為這就是所以決定其事業之成功或失敗的關鍵，所以雇主評價的時候，總常常是將工資的價格與勞動的生產效果之價格兩相比較的。不過，我們要知道雇主之中也有種種的不同，一方面既有經營製造工業等等，而使用勞動者之勞動以令其在生產上製出具體的製品的，一方面也有僅僅使用着勞動者所拿出來的勤勞（Dienst Service）本身的，而後者之價值評價則仍不外是取道於工資價值與便益的比較，仍不外是一方面看工資的價值有多少，看有了這多的金額便希望可以希望多少享樂，看支付這多的金額之後便要喪失多少享樂，他方面則看他所享受的勞動者之勤勞到底能給他多少便益。

無論從那一方面講，這種雇主方面與勞動者方面之評價方法之相歧若從理論上去追

現時工資
制之一特
色剩餘價值
之榨取

究的時候，其結果還是歸着到同一的理論，但是假若只爲問題講述上的便宜起見，而認定上述的相歧的時候，倒是應該承認的。而有一件應該記着的事體，便是在這種方法所構成的評價之下工資與勞動效果之間的價值對等關係之保持，乃是現時的工資制所具有的特色，不論是在時間給制中也好，是在生產額給制中也好。至於當實際締結雇傭關係的時候，到底所造出的是這種工資與勞動的充分的價值對等狀態呢？還是雇主方面對於所取得的勞動價值並不支付對等的工資，從中榨取很大的剩餘價值，使勞動者方面所取得的工資少於其勞動價值，而且使他所拿出來的勞動勢不得不是足以產出多於工資的價值的呢？講到這些問題的時候，便不能夠一概加以攙統的論斷，先要實際地看清楚了工資額是多少，從社會的立場上把勞動的價值與工資的價值作了比較的觀察，然後纔有確定的答案出來。不過現今一般人深信勞動者對於雇主所處的地位很弱，因此而勞動者所拿出來的勞動常常總是在其所取得的工資價值以上，雇主無論什麼時候，都把勞動者之剩餘價值橫領爲自己之不當利得，而且還努力想使這種不當利得越發增大。大家尤其是深信如果勞動者之間沒有有力的協會團體存在的時候，勞動者更非一個一個與雇主訂立個別的契約不可，而在這種狀態之下其所受的雇主之剩餘榨取尤其厲害。大家認爲工資始終是受着工資鐵則之支配的東

而勞動者所得的工資始終不能超過其生活必要費——即其勞動之再生產所必要的用費，——工資常常總是與這種必要費額一致而歸着到這種必要費額，但是勞動者由其勞動所生產出來的東西卻常常是勢不得不高過這種勞動之再生產費的價值，其勞動的時間和速度和集約程度都一定要足以產出許多這種剩餘價值纔行，這便是雇主所用以榨取勞動者之剩餘價值的方法。

要而言之，正如時間給工資乃是勞動價值或勞動價格之變形一樣，生產額給工資又不過是時間給工資之變形。誠如馬克思所說過的一樣，在生產額給工資之中勞動者所賣出的使用價值並不是他的勞動力的作用，並不是他的活潑潑的勞動本身，而是在生產物上所具體化了的勞動。而且這種勞動的價格雖說外貌上不像在時間給工資中一樣，雖說似乎不是由勞動者的一日價值的數學式而定的，而是由生產者在生產上的效能而定的，但是這不過是勞動支付在形態上的差異罷了，這於勞動的本質一點變化也沒有。在時間給工資中，勞動由其直接的時間的繼續而測定，在生產額給工資中，則看勞動在一定的時間的繼續中所凝結而成就的生產物之分量有多少，便認定勞動的分量有多少，勞動時間本身的價格，結局都是決定於所謂「一日勞動之價值 = 勞動力之一日價值」(Wert der Tages Arbeit = T-

ages wert der Arbeitskraft.) 的方程式，我們由此便可以知道生產額給工資終不過是時間給工資的變形罷了。

我們更依照馬克思的所見，來考察生產額給工資的各種特徵時候，第一便是在生產額給工資中，勞動的品質乃是由作業本身而定，而因為生產額給工資是完全對於這種作業而支付的，所以作業務必非有平均程度的品質不可。

其次，生產額給工資實與資本家以一種確定的測量器，使他藉此而能夠把勞動的集約程度精確地測定出來。換言之，唯有預先決定了的而且是在經驗上決定了的商品之分量中所凝結體現出來的勞動時間，纔視為社會的必要勞動時間，工資乃是對於這種社會的必要勞動時間而支付的。

而在生產額給制中，因為勞動的品質和集約度都由工資形態調整得好好的了，所以勞動監督的一大部分自然都歸於不必要了。因為生產額給制具有這種性質，所以牠成了近世家內工業的基礎，成了以勞動搾取為目標所建造起來的有組織的制度之基礎。換言之，生產額給工資制在一方面使資本家與勞動者之間容易發生中介的寄生者，而這種中介者之所得則是依資本主所支付的工資與勞動者實際上所取得的工資之差而成立的。(Swearing)

system) 這種生產額給工資使資本主與勞動者中當頭目的人之間對於作業的生產額各單位有締結工資額契約的可能，而其居於經紀的地位的勞動者便在當該契約工資之下使用許多實際從事於勞動的勞動者，將這種契約工資之若干成作為實際工資支付給實際勞動者，而將所剩的若干成則放進自己的腰袋裏去。換言之，這便是勞動者搾取勞動者，這便使資本之勞動搾取能夠實現出來了。

再則如果生產額給工資是一定的時候，則勞動者當然是以儘量集約地使用其勞動力為有利些，而這種事件便使資本主容易提高其所要求的勞動集約上的標準程度了。同樣，在這種工資形態之下從勞動者之立場來看的時候愈延長其一日的勞動時間便愈能增加其日給或星期給所得，因此而勞動者自然是以為努力來延長時間，乃是最有利的事體了。殊不知這正如在前面講時間給制的時候所已經說過的一樣，勞動時間之延長如果沒有別的足以補償的事情存在的時候終是招致勞動價格之低落的，這種事情雖說能夠暫時底防止牠但是轉瞬便會生出反動來。

其次，在時間給工資之中，除了少數的例外之外，對於同一樣的勞務，一概都是支付同一的工資的，反之在生產額給制之中都只有勞動（時間）之價格纔以生產額之一定分量而

受有一律的規定，至於其日給額週給額則因勞動者之異而各各不同，有的只表示着最低量的生產額，有的則生產着標準的平均量，有的則表示着最大的生產額分量，所以如果個勞動者的熟練、能力、忍耐等都不同的時候，其工資所得也跟着生出不少的逕庭來。而生產額限制之具有這種性質，一方面雖說可以養成勞動者的個性，而助長其自由之念和獨立克己的精神，但是他方面卻是促進勞動者相互間的競爭的利器了。所以這種工資形態一方面雖是使勞動者各個之工資上騰到平均水準以上去，但是一方面卻又有使這種平均水準自身低落下來的傾向。假若多年行使生產額給制已經成了固定的慣習而其工資水準卻不容易低落下來的时候，雇主也不難捨棄這種工資形態而想方設計移到時間給制去。而因為生產額給工資本來是這麼一種性質的東西，所以只要勞動之生產能力是不同的時候則同一量的生產物也自然包含着不同的勞動時間，因而生產額工資也便不同，因為這都不外是一定勞動時間之價格所表示出來的東西罷了。所以生產額給工資是與同時間內所生產出來的生產物之量之增加——因此也與同一量的生產物上所費的勞動時間之減少——採取同一的比例而低落的。

我們由上所述可知照馬克思研究起來的時候，他以為這種生產額給工資形態乃是

與資本主義的生產方法相適合的東西。(參觀 K. Marx, Das Kapital, I. Buch, 6, Absch, 19. Kapital)

我們再回頭來看的時候，無論時間給制也好，生產額給制也好，在決定那對於勞動的工資報酬的時候，都一樣底是以所謂同一價值之對等為原則的，所以我們把兩者作為工資制而觀的時候，雖說是各自不同，但是兩者卻都是由同一個原理出發的東西，兩者在決定工資報酬的時候，都是依據同一個標準的，這一點對於我們之研究很要緊。那末假若這裏有兩個勞動者都在同一時間內作同樣的工作而一個得時間給的工資一個得生產額給的工資時兩者之一日內的工資所得便因此而一定常常是同一的金額嗎？卻不是的。並且得同一金額的時候倒是很稀罕的。實際上其由生產額給而勞動的勞動者之一日所得額通常都比那由時間給而勞動的勞動者之所得額多些。不過是其所得額之所以生出這種歧異來，與其說是由於規定工資的標準不同，毋甯說是因為那在生產額給制中勞動的人之勞動比起時間給勞動者來更加集約些，雖說在同一時間中勞動着，但是前者的速度卻在後者之上，因此而其勞動的分量也自然多些，其生產效果也自然多些，於是而其對此所得的工資額也自然跟着多些了。所以在有一種勞動之中，勞動者雖說一方面還是依照生產額給來工作，而一方面

其工資率中卻又可以認出時間給的基礎，如果其工作比在時間給中的工作多四分之一，而其勞動之集約程度也大這麼些的時候，則其工資額比起時間給來也多這麼些，而這種勞動者便稱爲依「時間及四分之一」(Time and a quarter)的工資標準受備於人；如果其工作之勞動集約程度多到二分之一，因此而其工資額也比時間給中的工資額多二分之一的時候，則他便稱爲依「時間及二分之一」(Time and a half)的工資標準受備於人。不過生產額給制之中雖則這樣有時間給制的基礎存在着，但是這種基礎還是明瞭地在契約上表現了出來呢？還是不過成爲工資率決定上的隱伏的基準呢？這在實際的契約上卻是無論取那一途都可以的，當然沒有一定非那一途不可的道理。

工資率決定之標準，雖說無論在生產額給制中也好，在時間給制中也好，都是同一樣的，但是因爲在生產額給制之中勞動者可以藉勞動集約程度之增加而獲得比在時間給制中更多些的工資所得，所以有時候這種生產額給制對於勞動者和企業家雙方都不失爲一種很有便宜的制度。尤其是從企業家的立場來看的時候，他假若生產額給制之下來使用勞動者，則他對於勞動者的勞動不加以監督，而勞動者通例也還是能夠充分勤勉地工作，也還是能與其生產能力相應，而表示最大可能的生產效果，而因爲這種生產效果很大，所以企業家

所負擔的勞動費用在比較上實並沒有增大，因此而這種生產額給制自然是雇主企業家們所喜歡採用的了。但是在這種工資制之下工作的勞動者卻一心只想增進其勞動之速度以求使其作業之生產額增大，所以其結果一方面既使其難免要為分量而犧牲品質，以致其製品終是粗惡得很，而一方面又因為勞動者太想增大其勞動之生產額了，以致就犧牲身心之健康也不注意並且也在所不惜。但是在雇主方面如果怕因行了生產額給制之後，而有使作業的品質流於粗惡之虞的時候，他可以將勞動者的工資所得總額先測定出來，使其所分派給勞動者的作業不致超過勞動者所能夠獲得的一定額以上的所得的程度，藉以使勞動者不致太急急於去增加其勞動的速度，而發生勞動拙速的毛病，而且除了有這樣的方法來防止這種弊害之外，同時又因為現今的勞動靠機械之作用去作的地方很多，技術已經是簡單化了，而且還因為現在對於製品的檢查方法也很精密了，所以雖說採行生產額給制，其因此所生的作業粗惡化的弊害實並沒有一般人所想像的那麼大，這在現在也有事實證明給我們看了。

而且在這種情形之外現代還有使生產額給制流行的原因，在現時生產工業方面，外國之競爭也漸次激烈起來，而且勞動者們又常常藉工會運動等以要求工資之提高和勞動時

可以採行
生產額給
制的勞動

間之縮短，同時國家的政策現在也是強制勞動時間之縮短，因此而企業家之採用生產額給工資制的也漸次越多起來，他們便想在這種短促的勞動時間內，設法多多收得勞動效果而竭力拿集約的方法來有效地使用勞動了。當然，假若勞動是用貧弱的工具去作的手工業勞動而且其作業又極其複雜使勞動者勢不得不時而換這種工作時，而換那種工作的時候，則自然是很有不易採行生產額給制的情形，勞動者受不住這種因作業之變化所生出來的時間之損失，自然是不甘心在這種生產額給工資制中工作，而且企業家在這種性質的作業中，就雖說採行生產額給制，也還是無從希望勞動能率可以由此而增大，所以生產額給制對於這種勞動自然要算是不相適合的了。但是因爲近時大工業組織發達的原故作業之利用機械力的地方一天多似一天，而且分業日趨細密的結果，一樁一樁的作業在技術上，都很簡單了，而且勞動者一天到晚總歸是作的同一樣的作業，其勞動也是很機械的了，所以生產額給制也就漸次能夠一天普及一天，同時又因爲有上述的那些情形，所以一般企業家方面的趨勢也就都高興採用生產額給工資制了。同時又因爲近來的機械都有日趨精巧日趨昂貴的傾向，所以企業家因謀機械之急速的減價銷卻起見，也自然不得力求勞動之集約而至高興採用生產額給工資制了。

但是同時在企業家中，也有反對生產額給制的人，這種人以為與其採用生產額給制來使勞動者自趨勤勉，仍不如用時間給來使用勞動者，而在勞動者之外另置監督員去驅使他們在這種監督之下不得不奮勉工作，他們以為這樣不增加對於勞動者的工資支出，而卻使其生產量增大的時候，其結果自然會生出很大的利得來，而拿這種利得來補償監督費還有餘有剩。但是這種想法乃是把勞動者不當人看待而常奴隸或器具看待的想法，現在已不得不說是漸次成了時代落伍的思想了。

所以在近時企業家方面的傾向大體上一天天都想採用生產額給制了；而同時講到勞動者方面的時候，他們在這種工資制之下工作其在勞動上所受的企業家之束縛也比較地少些，時間也比較地多是委之於勞動者自身之自由，而不像在時間給制之下在監督員或工頭等之催促監督之下，非從事於長時間勞動不可，所以也不是沒有歡迎生產額給制的傾向。但是這卻因勞動之種類而大異其趣，在小規模的手工的勞動之中，雇主與勞動者差不多都是立於對等的地位，而且其勞動又不一定要機械地無間斷地去作，所以勞動者在這種勞動之中當然是可以在生產額給制之下獲得上述的各種便利的。但是假若事業而成了大規模的並且有充分組織的工場工業的時候，其勞動便在分業和統制之下受有嚴密的規律，勞動

者在這種勞動之中卻終沒有享受上述各種便利的餘地了。其次，在勞動者之間也有些人以為在這種生產額給制中所獲得的工資所得多些，所以覺得這種制度是應該歡迎的。換言之，在現時的生活狀態之下不特是勞動者，就是普通一般的人也都相信大的所得乃是些少的犧牲所不容易換到手的可貴的東西，所以勞動者在這樣的風氣之下，也因為生產額給制至少在一定期間之內可以使人期望着大的工資所得，所以自然也是也有喜歡這種制度的了。

但是我們終難否認如果將勞動者之是認歡迎生產額給工資制的與那否認排斥這種制度的比較起來的時候，則前者所持的理由既薄弱得多而且這種趨勢所存在的地方也狹小得多並且也是限定於一局部的了。換言之，從現時一般的傾向講來的時候，勞動者對於生產額給制大概都是持反對態度的，其所持的理由頗複雜，很有些是值得加以充分研究的。關於這一點我想在後面改革來仔細討論牠。

但是我們在前面研究時間給制的時候，曾說過因為作業的種類不同，有些竟是無論如何都非採用時間給制不可的，那末在生產額給制之中就作業本身的性質而說的時候，是不是也有特別適合生產額給制的作業？不是也有非採用生產額給制不可的作業呢？這一點應當在這裏考察一下。可是雖說有許多種類的勞動都特別適於生產額給制，但是卻沒有一

種是無論如何非採用這種制度不可的。那末什麼是適於這種制度的作業而且什麼作業採用這種工資制時最爲方便呢？在某種勞動之中其勞動過程大體都標準化了，其所用的機械也標準化了，如果使用這種機械依照這種勞動過程而從事作業的時候，無論誰都可以期待那恰與自己之能力相應的作業結果，各勞動者所有的勞動上的技能之優劣都能夠明瞭地而且頗正確地在作業之分量上表示出來，而講到最適宜於生產額給制的作業的時候，這種作業便是第一應當數及的了。在這種作業之中因爲勞動者的過程和機械設備都標準化了，所以那在勞動結果上面所表示出來的分量的差異不得不說是全由勞動者自身所有的生產能力上的差異生出來的東西，因此，假若工資的支付是與這種生產結果的分量相應的時候，這便不外是說工資簡直即是與勞動者之生產的價值相應而支付的，這自然與那種認定工資的價值應與勞動兩相對等的思想很相一致了。當然我們不能否認就在這種勞動之中也是有些勞動者之生產能力以外的事由混入，以致在生產的結果上發生多少的差異的，但是同時也得要承認這種混入雖說是勢所難免的事體，卻是比較地不重要的事體，所以在勞動效果上也並不足以表示出什麼特別顯著的變化；勞動過程和機械設備之標準化的程度愈近於完全的時候，則勞動的生產能力與勞動之實際的生產結果間的對等關係也愈近於

正確，因此而生產額給工資制也自然能夠實現勞動與工資的價值對等而是最應採用的制度了。（紡績）

其次有種作業在勞動過程和設備方面的物的條件雖沒有像上面那樣地標準化，也沒有那樣底單一化，但是由這種勞動所生出來的生產物卻是十分標準化了的生產物，從這種生產物之分量來測定牠是很容易而且正確的，這種作業便是其次應當數及的了。在這種作業中，也以採用生產額制來支付工資為適宜，這一方面既使工資的支付容易，同時並可以由這種工資制把勞動價值與生產價值的對等關係頗正確地實現出來。在這種作業中當然不能像在上面所述的那種作業中一樣，能夠使勞動者的技倆和勤勉與生產結果間保持那麼正確的相對關係，但是假若採用生產額給制的時候，則勞動者所得的報酬仍與其生產價值相應。（石炭採掘）

其次還有種作業與上面所舉的第二種又不同，在這種作業之中，就是勞動能力與生產結果之間的粗雜的關係，也不容易定出來，其生產結果也不容易從分量上充分地測定出來，但是就在這種作業之中，也有因為其中尚有特別情形而引誘企業家去採用生產額給制的，這種特別情形便是這種事業所要的總體經費很大，企業家總希望儘量地充分集約地使用

機械總希望使牠發揮其最大可能的生產力，對於勞動者也願意提出勞動所認為者是有利的條件而使他們也發揮其最大可能的生產能力，如果某種事業有這種特殊情形的時候，則企業家從企業的打算上着想來也還是以採取這種集約的方針為最有利，而如果要採取這種集約的辦法的時候，又還是以採用生產額給制為適宜了。（造船業、機關業）

那末假若上述的事由一概都沒有的時候生產額給制是不是也有可以採用的理由呢？要曉得在某種情形下，也是有採用這種工資制的理由的。這便是說如果勞動者間已有有力的工會團體存在着，而僱傭契約都是作為集合契約而由雇主與工會間去締結的時候，則在這種契約之下就採用生產額給制，而勞動者方面對於這種生產額工資率以及為其基礎的時間給的要素也還是有充分的制禦能力，所以生產額給制就繼續行使下去的時候，而其間所生的普通的弊害也比較地容易除去，所以如果勞動者團體所有的實力足以除去這些弊害的時候，則生產額給工資制還是有可以採用的理由的。而因為這種情形乃是一般的情形，所以無論是什麼種類的作業，只要是伴有這種情形的時候，便都可以採用生產額給制的理由。

第五章 勞動者對於生產額給制的反感

反對理由

自從生產上使用機械的事體普及以來生產額給制之採用也跟着一天流行一天，但是勞動者之間對於這種工資制一方面，雖說也有歡迎牠的理由，而同時也正有激烈地反對牠的理由。其所以反對這種制度的第一個理由便是因為適用這種制度的事業，大都是具有複雜的生產過程，而且因為使用機械的原故，以致分業也很複雜的，而在這種勞動中，因為勞動的種類複雜多歧地細分了的結果，對於此中的各種勞動便極不容易把正當的工資率規定出來，因此，雇主自然有很多的機會來把勞動者的工資率規定到正當的價格以下去而從中壟斷勞動者所應得的東西。現在我們且就實際情形之所示來看的時候，例如紡績業或織布業或製靴業之類的勞動，其中所行的分業很複雜，所以勞動的種類也是很多歧的，在這種勞動中而欲決定對於各勞動部類的生產額給工資率這不是一件容易的勾當，所以每當決定這種工資率的時候雇主方面與勞動者方面間動輒發生爭議出來。如果勞動者方面組織了有力的工會的時候，他們自然可以藉這種工會的力來充分正確地查定工資率，自然可以

與雇主來雙方協定明確而正當的工資率在這種情形下勞動者的利益自然不致因為這種工資制之採用而都為資本家所壟斷了去；但是如果勞動者方面還沒有這種組合充分發達起來的時候，則雇主當規定這種工資率之際自然一心只想使其對於生產額單位所決定的工資率不至令勞動者一日的所得比時間給勞動中的所得多些，假若實際上多數的勞動者在雇主所規定的工資率之下所獲得的工資所得竟比在時間探制中所獲得的多起來了的時候，雇主隨時都可以把生產額給之單位工資率漸漸底降低下來。而且當雇主規定生產額給單位工資率的時候，許多都並不是把正常的勞動者在一日內所能產生的正常的生產量作為工資算定之標準的，他們乃是以那技能特別優秀而生產速度也特別比普通人大的勞動者所生產的分量作為工資算定之基礎的。其結果便使大多數的勞動者之一日的所得竟比普通勞動者所應得的分量還少些，使他們不得不忍受着普通標準以下的所得，使他們不得不成為雇主魔王的勞動剩餘價值搾取之犧牲品。當然，講到「實際上工資率到底是不是這樣地徹底的」的時候，不去精密地研究一一的實際情形誰也不容易遽下攏統的論斷，但是我們就一般情形而講的時候，既然這種超越常軌的搾取有相伴而生的可能的時候，則勞動者方面關於這種工資率之決定自然是不免懷抱不滿和不安神之感，他們既覺得勞

勤與工資間不容易保持對等價值關係的時候，則對於這種工資制自然懷抱不安，自然要採反對的態度，自然因此而與雇主發生許多的爭議出來。

假若勞動者在某種勞動（例如修繕）之中不容易預先知道作業所以獲得的工資額的時候，則生產額給制適用於這種勞動時便使勞動者所抱的不安和不滿越加厲害。換言之勞動者對於這種作業非等到全部作完之後，便不知到底要拿多少工夫去對付牠，便不知到底能夠舉得若干單位量的效果，所以縱然把那對於作業之單位量的工資率規定出來了，而對於作業全體也還是不容易預見勞動與工資間到底是不是有充分的對等價值關係存在着，也不容易知道勞動者到底是不是得到了正當的報酬，所以勞動者假若是在這種工資制之下而從事於這樣的勞動的時候，他自然是不得不動輒要根本地懷疑到這種工資制的本身了。

其次，如果作業時常有變化而新式的勞動又漸漸取舊式的勞動而代之的時候，則生產額給制之適用也是一定惹起勞動者懷抱不滿的。勞動者在這樣的勞動中之不容易預計其工資所得正與在前例中是一樣，所以勞動者在這種工資制下所以不能夠安心工作，也與前例沒有什麼不同的地方。

在條件上
所必要的
機關

勞動者過
勞之弊

在上述的這些種類的作業中而要採用生產額給制的時候，便先要有某種有力的機關來制止企業家之片面的跋扈，這簡單講來可以有三種辦法：或是由勞動者方面選出工場委員來時常與雇主協議工資率也可以，或是勞動者已有有力的工會組織而由這種工會機關來監視工資率而且對於雇主作種種的商議也可以，或是設置勞動爭議之和解機關而在平素沒有發生爭議之前關於工資率常能圓滑而且有效地成立和解的協定也可以。如果不設備這些機關的時候，則生產額給制對於這些種類的勞動，寧可說是不適當的好。

再從則自斯密亞丹以來許多學者都以爲這種生產額給制是使勞動者陷於過勞的東西，所以說牠是有害的東西。而在勞動者間其一般的趨勢也認爲生產額給制容易招致有害於健康的結果而取反對的態度。換言之，他們以爲在生產額給中，工資所得既然是跟着生產額之增加而同時增加，則勞動者因爲想謀所得之增多起見，自然是容易不惜犧牲健康而儘其力之所能及，拚命去從事工作，只消人們的慾望是無止境的東西，這種傾向便是無論如何都沒有方法制止的。但是這卻不是可以一概而論的事體，這一方面既因勞動者各自的風氣各有不同的傾向，一方面又因民族一般的風氣各自不同，一方面又還要看一般的經濟之進步程度——尤其是要看資本主義的精神的是不是業已成了支配經濟的一般的東西，一方

面又還要看雇主方面之企業經濟的態度還是始終純粹以營利爲前提，還是也顧慮到社會上和道德上的事體。

換言之，因爲這些關係的不同，而勞動者的心向也跟着不同；有時候勞動者在生產額給制下，總想儘力勞動，能多掙得一分錢便要去掙這一分錢；有時候勞動者也只要求其工資所得能夠達到支持其日常生活上所必要的生活費的程度便心滿意足，而其所願意作的勞動也以這種程度爲標準；有時候勞動者倒恐怕工作太過時反使工資率跌落下來，因此而其勞動比起時間給制中的勞動來倒是緩慢些。不過這裏有一點要注意的便是凡採用生產額給制的時候就一般的通例講雇主之意向都是想使勞動者比在時間額中更加勤勉去工作的，所以如果勞動者而使雇主失望不能夠那樣勤勉去工作的時候，雇主照例是要把他解雇的。比方所使傭的勞動者之生產額給是比時間給多四分之一的時候，則如果勞動者所表示的生產量不能比在時間給制中的生產量多出四分之一以上，他們便勢必被雇主解雇出來，而這種預定的標準在雇主方面大抵都是凜然存在着的。所以就一般的情形而論的時候，凡屬在生產額給制之下，工作的勞動者大抵都不得不比在時間給制之下更加勤勉去從事勞動，因此，不免動輒陷入過勞之弊了。

而這種過勞決不僅止在肉體上是如此。要曉得精神上也是時常生出過勞的現象的。一般人動輒以為只有所謂精神勞動纔生出精神的過勞來，這實是因為沒有觀察實狀所生出來的誤解，近時所採用的機械都精巧得很，而且在勞動時間中的作業又多是沒有休息的，這種情形自然使勞動者消耗精神的地方漸漸多起來，而從中所生出來的精神上的過勞的傾向也自然不得不漸次強起來了。

更有一件應該知道的事便是生產額給制之是否陷勞動者於過勞一方面也因工資之高低而大有不同。換言之，假若工資率定得太低而勞動者一日的通常勞動之所得不足以支持生活的時候，則他縱不高興勤勞過度，也勢不得不在普通程度以上去努力操作以冀能夠獲得相當的所得去開消一日的生活費。而且縱然所定的工資率不在普通標準以下，而假若勞動者的作業，並不是天天拿得穩的作業而不免時常有失業危險的時候，則當勞動者能夠幸而找到工作的時候，他自然不得不努力去工作，庶在失業期間內不致毫無一點準備的生活費，因此而其作業的時候，也還是不免陷於過勞的狀態。所以假若工資率也與普通的一樣或在普通標準以上而且作業也是繼續無間無斷的時候，則生產額給制也不一定總歸是使勞動者過勞的。只消勞動者稍微有點頭腦的時候，他便決不致直到犧牲身心，還要去多得

工資。而一般勞動者之智識越進步的時候，這種傾向也自然是一定越加顯著無疑。不過是假若勞動者的智能既幼稚，而資本主的眼中又只知唯利是圖，完全沒有顧及人道的餘裕，並且勞動者的家庭，又或是極其貧困，或是因為家族制度之遺習的原故，以致比較年少的勞動者為父兄所強迫，勢不得不儘量去多多獲得工資所得的時候，則生產額給制自然可說是動輒容易陷勞動者於過勞的。就日本的現狀而觀的時候，這種情形，在紡績工女尤其是製絲工女當中是不乏其例的。

其次還有人說生產額給制另有別的缺點，因此而不贊成這種制度的，他們說凡在生產額給制下工作的勞動者，動輒不能夠繼續底照常軌地去勞動，他們在工作的日子便使盡力尋來工作，其所得的工資也，比普通的時間給工資多得很，如是工作數日之後他們卻不工作了，等到怠惰地消磨幾天光陰之後，他們纔又跑來工作，而他們在這不工作的日子，他們不僅止是把時間浪費了去，並且還容易流於所謂小人閑居為不善的情況中，所以生產額給制對於勞動者是動輒容易招致道德上的弊害的。實在講起來，現今一般勞動者的狀態既然是還有這樣低，則這種情形之無可避免也自是不得不承認的了。而這種弊害不特在生產額給制中是如此，就在時間給制中也還是一樣地有這種弊害發生出來，作業之不規則實不得不

說是與低級勞動者本身相接不離的東西，但是同時也不得不承認在生產額給制下這種弊害自然比在時間給制中更加大些了。

其次還有些反對生產額給制的人說，一般的勞動者在這種制度下，動輒是只注意到生產量的增加，作業的品質不特沒有人顧及並且普通一般的情形，都是一心只想犧牲品質以求量之增加的，所以那些對於作業還少許有些信念，還沒有失掉匠人氣質的熟練，勞動者對於這一點，自然是感覺不愉快，自然不得不說這種制度是該咒詛的東西了。所以反對這種制度的人說，近來勞動者當中的匠人氣質業已是一天減少一天，假若現在又更加這種制度一流行的時候，則這種氣質越加會要掃地無餘了。當然，這種缺點也是可以設種種的制度來緩和的，比方也可以設監督來監督作業，也可以對於作業的品質施行檢查，而對於那些在這種檢查下不合格的製品，按其程度的不同，或全然不給工資或給以打了折扣的工資，但是就普通一般的情形而論的時候，則這種制度伴有這種缺點，終是無可否認的。在某種勞動中，對於這種制度的反對意見很旺盛，倒可說是可喜的現象。

其次還有些勞動者從失業方面著想而反對這種生產額給制，他們說：在這種制度下作業性質的方面且放下不講，至於生產量方面則常常總是比時間給制中多些，特別正直的勞

動者固然又當別論，普通一般的勞動者在時間給制之下工作的時候，總是躲得一下懶便躲一下懶，而一旦使這同一的勞動者在生產額給制之下工作的時候，他們便大加勤快起來，而作業的生產額比時間給制中的生產額也大大地增加，乃至有時候增加到兩倍三倍都不是稀奇的事，所以如果這種制度一流行的時候，則各勞動者所作的工夫都要超出他所攤得的分兒，其結果便要奪去其他勞動者的作業，因此而自然要增多失業者之數了。換言之，自古來勞動者間都有一種很流行的信念，都以為世間所存在的作業之分量有一定，對於勞動的需要分量也有一定，所以那些找到了職業的人如果把自己分兒內的工作太作多了的時候，則其能夠找到勞動的勞動者之數便要減少這麼多，比方假如某個勞動者作了兩人分之作業的時候其結果他便要陷一個勞動者於失業之境，勞動者一般都以為他們為謀僥輩之一般共同利益起見，其各自所作的工作都決不應該超出一個人之正常分兒以上，如果有那個勞動者所作的工作超出了這個標準的時候，他便是至可厭惡的損人利己的利己主義者。因為勞動者間有這種思想流行着的原故，所以在工會中也認定各自的作業不超出各自的分兒以上為對於僥輩所應守的德義，實際上這種道德觀是一直維持到現在的。因此而現在很有許多人覺得生產額給制是使失業之機會增多的一個有力的東西而大加抨擊了。

但是又還有人根據上面的見地說這種生產額給制一方面既使失業增加，同時一方面又使那些爲失業所威脅的勞動者終不得不去屈就普通標準以下的工資的職業，以致產生所謂敗壞行規的工人 (Scabs) 出來，因此而一般的工資標準也便不得不降下來，因此而說這種工資制是不得不加以反對的東西。他們以爲這種事體對於各個勞動者之爲不利益固不待言，而且工會等等費了九牛二虎之力，好不容易把一般的工資標準提高起來，而倘若這種敗壞行規的人多起來了的時候，則這種運動的效果自然會減殺下去，勞動者的境遇便無論到什麼時候，都沒有謀改善的可能，而其結果便時常是阻礙工會運動的進行了。

這種想法乃是與那工資基金說相類似的想法，他們說世上所存在的勞動需要是一定的東西，這實是一種誤解，而且就根據工資基金說來講也決不能夠說勞動者各自都少作點工了的時候，全作或至少大多數的勞動者便可以就職了，但是這種想法是否含有真理且存而不論，我們卻要曉得在事實上勞動者卻因了這種信念而生出許多反對這種生產額給工資制的人了。

生產額給制因爲上述的種種理由，所以在種種之點上，招了勞動者的反感，但是這些諸點之中也有很多是可以想方法來減除或輕減的，比方如果工場法或其他的勞動保護政策

弊害除去
之道

能夠有效地行使出來而工場監督制能夠發達起來的時候，則上述的這些弊害之中，也有可以漸次減除的，也有可以漸次輕減的，再則如果勞動者間有了有力的工會發達起來，關於工資能夠在雇主與工會間來締結集合契約（*Earli Vertrag*）以謀工資率能夠在合理的基礎之上規定出來，而且又還設置工場委員以及其他的機關來擁護勞動者的利益的時候，則上述諸種弊害中，也有許多是可以因此而輕減的。當然，由這種集合契約來協定工資率也不是處處都容易行得通的，如果作業是由同一樣的工程之反復來製出多數的同一製品的時候，自然是容易藉集合契約來協定工資率，但是假若勞動是分爲多種多樣了的時候，便很不容易行得通（例如在紡績業中是容易行得通的，在機械製造之類當中便不容易行得通了。）不過無論如何，倘若在這些可以締結工會的協約的勞動之中而勞動者又實際去締結了工會的協約的時候，則一方面那些與生產額給相伴而生的各種弊害，既可以排除，可以輕減，而他方面勞動者之勤勉和所得也每每都可以增加到時間給以上去，而同時對於企業家也每每與以不少的便宜。所以現今對於這種工資制，儘管有種種的反感，而事實上卻是在種種的制規之下，適用得很普及了。

第六章 附給花紅的工資制

所謂附給花紅的工資制，乃是總稱那些在普通所支付的時間給或生產額給之上；更以獎勵的意義，附帶地支付額外工資的制度。所以講到這種制度之工資支付方法，實可說是千差萬別，牠在各種的工場中，被人們各種各樣地考察，着實施着，而只消這些所考察出來實施出來的制度，在工資制上是有特徵的時候，牠自然便可以列爲工資之一種形式。而這種額外工資，雖說通例是當生產分量在一定的期間內超過了一定的標準以上的時候，對於這種超過分量而支付的，但是也有時候與生產量沒有關係而僅僅因爲勞動者在一定期間內（例如一個星期內）從事了一定時間以上的勞動，便支付多餘的工資以作賞與金的。又有時候一方面既採行這種賞與方法，一方面對於那些生產分量多的，又或就這種超過分量而另行支付同一率的額外工資，或看這種超過分量之多少，與此成正比比例而支付累進的額外工資。又還有時候要看作業的品質是如何，要那作業的品質良好的，纔可以得到這些多餘的工資，因此在這種額外工資制中，如果作業拙劣的時候，或在一定的期間內沒有作到一定時間數

個別的
和
集合的

與普通的
生產額給
制的異同

的勞動的時候，或許還有伴以罰則的減薪的。

額外工資也有時候是看勞動者各自的作業的品質或分量等如何而計算支付的，也有時候是集合地看一團勞動者勞動結果如何，而對於這一團的勞動者集合地支付額外工資的。如果額外工資是對於一團的勞動者而支付的時候，則關於這種集合的額外工資之分配方法，當然又生出各種各樣的差別來。

再則附給花紅的工資制不問其為個別的也好，其為集合的也好，都可以或建立在時間給制的基礎之上，或建立在生產額給制的基礎之上。但是這種附給花紅的工資制，既然普通都是當作業之生產額超出了一定的分量以上的時候，對於這種超過分量而支付額外工資，則牠與普通的生產額給制的性質自然是很相像，兩者當中，每每竟不容易認出明確的區別來，這便是我們現在所要研究的問題。普通講到兩者的差異的時候，大都是說在普通的生產額給工資制中，勞動者各人或各團體所受的工資，乃是與其所生產了的貨財之分量成正比比例的，比方假若生產額有二倍的時候，則工資所得也增加到二倍；而在附給額外金的工資制中，則工資的金額不一定與生產量成正比比例，不過當所表示的生產量，在一定的標準分量以上了的時候，便對於這種超過分量，或以任意規定的比率，給以額外工資，或按照定額任意給

以額外工資罷了，所以假定對於標準生產量百個所支付的工資爲十圓的時候，則現在所表示的生產量雖說是一百五十個，然而其工資之合計有時候也可以是一十二圓，有時候也可以是一十八圓，這只看對於超過生產量的額外金額或比率是怎樣定的，無論怎樣來定這種合計額金都沒有什麼不可以的地方。但是這種區別一見好像是很明確似的，而實際上也有許多號稱附給花紅的工資制在其效果上卻與普通的生產額給制差不多什麼差異都找不出來，牠比起生產額給制來只不過是把工資算出之方法，弄得迂迴複雜些罷了。

但是無論如何既然是附給花紅的工資的時候，則這種花紅之支付或是在生產物的分量或品質上來，看勞動之效果或是在勞動之勤勉或注意等等上來，看勞動之效果而僅僅對於這種事體支付額外工資以作獎勵，縱然有時候似乎可說是因爲生產物之量加多或對於一定量的生產所要的勞動時間節約了，所以企業上的利得也因之增大，而額外工資也便是在這種利得分配的意義上支付似的，但是這種額外工資卻決不是與企業利潤之多少成比例而分配的。假若這種額外工資竟與企業利潤成比例而分配的時候，這便成了所謂「利潤分配制」，這與這裏之所謂花紅金制自是另外一種東西而應當在後面另列專篇來研究了。以下且就現今所採行的附給花紅的工資制將其數種主要形態研究一下。

附給花紅
的時間給

第一，在花紅工資制之中有一種稱爲附給花紅的時間給制（“Time—wage Piece—work Zeit—Stücklohn”）的，正如我們在前面業已將其意義說明過了一樣，乃是以普通的時間給制爲基礎，而在這上面再附給花紅的制度，換言之，勞動者在這種制度之下對於其勞動之繼續時間是受有一定的工資的，這種工資乃是不管作業的生產額如何，都一定支付給勞動者的，但是同時如果作業的生產額達到了一定的分量以上的時候，對於這種超過的部分，卻更按照所預定的比率支付花紅工資。所以我們可以說；這種工資制，一方面既替勞動者保障了一定的工資額——所謂最低工資額，而一方面對於其額外的勞動效果卻又用生產額給之興趣而且通常並用累進率來另給以額外的工資。所以這種花紅工資制對於生產額超過部分所給的花紅通例並不是取的一個比率，而是隨其分量之增加而將花紅工資之比率遞增上去的。畢竟這種工資制的產生乃是由於雇主一方面既不高興採用單純的生產額給工資制，一方面又想利用生產額給制之長處，以鼓勵勞動者去充分勤勉地工作，所以只好一方面以時間給制爲根據，一方面又附設這種花紅制在上面。因爲有這種原因，所以這種花紅工資通常又名爲勉勵金（Exertion money）。所以這種花紅在制度上雖說正如上述的一樣其本旨乃是對於超過生產量而取遞增的比例的東西，但是有時候也並沒有規定

什麼特別正確的比例，而不過是由雇主作爲一種包紅（即酒資）賞給勞動者罷了。

這種附給花紅的時間給工資對於少年勞動者——尤其是徒弟——而被採用的時候很多。換言之，對於他們之勞動先將某種最低生產量測定出來，而使他們大抵都由一日分的勞動把這種最低生產量生產出來而對此給以時間給的工資，如果勞動者所舉得的生產效果而在這種最低量以上的時候，便另給以花紅工資，總竭力想使他們勤勉地從事於勞動，使他們在這種含有獎勵的意趣的花紅中，對於作業越加感覺濃厚的興味。當然，這種工資制對於別的一般勞動者也是可以適用的，因勞動之種類不同也有最與這種工資制相適合的。但是有一點要注意的便是因爲附加了花紅金的原故勞動者總常是想方設法來使生產效果的分量方面增大，因此每致把作業弄得異常拙劣，而把生產物之質的方面也弄得很壞，雇主對於這種事體通例都是時常講求充分的監督之道的，至於那些到底不容易由監督來防止這種弊害的作業，則許多都是一度採用這種工資制之後又丟掉牠而回頭再採用普通的时间給制的。

其次，這種附給花紅的工資制即以生產額給制爲基礎也是可以行使的，這我們在前面已經講過了，至於講到這種花紅制與那以時間給制爲基礎的花紅制的異點的時候，則可以

說在那以時間給制爲基礎的花紅制中，其所保障的最低工資，乃是與作業的生產額沒有關係，而純是作爲時間給來規定的，反之在這種花紅制之中，對於一定分量以內的作業之生產額所支付的，乃是沒有花紅的普通的生產額給，僅僅對於那超過這種一定分量的部分，纔將多餘的工資，用各種各樣的比率來作爲花紅支付給勞動者。

但是正如我們在前面已經講過了一樣，就在普通的時間給制之中那一日之內的作業之生產額也並不是全然沒有管的，其一定量的生產額也是一定早有預定的，而同時在生產額給制之中，則一日之內的最低作業分量也還是一樣地早有預定的，所以不問是以時間給制爲基礎的花紅制也好，或是以生產額給制爲基礎的花紅制也好，講到其實際上的效果實在都沒有什麼顯著的差異在那裏，其所不同者不過是工資計算的基礎罷了。

花紅之附給方法

但是現在且就一般的附給花紅的工資制來看的時候，則其花紅之附給方法大體上可以認出三種區別來。第一種如上面所業已講過的一樣，乃是當勞動結果超過一定分量以上的時候便將花紅金與這種分量成比例遞增上去的方法，第二種則對於一定分量以上的作業之生產額不由什麼比率而僅僅一樣底附給一定額的額外公金。如果這是以時間給制爲基礎的時候便稱之爲附給額外金的時間給 (Premium day-wage, Prämienzeitlohn)，如

果是以生產額給制爲基礎的時候，便稱之爲附給額外金的生產額給 (Premium piece-wage, Prämien-stücklohn)。但是這種對於生產額給而附給額外報酬或額外金的辦法，在工會方面是大有反對之聲的，他們以爲這種制度，一概都無非是雇主爲要無形底鞭撻驅使勞動者起見所想出來的計策，當附給額外金或額外報酬的時候，雇主總是把那基礎生產量定得非常之多，他們使普通的勞動者，在這種標準生產量之外，再沒有生產超過量的可能，所謂額外報酬或額外金畢竟成了有名無實的東西，畢竟不過是爲驅使勞動者而設的一種可望而不可卻的勾引物罷了。其次第三種形式便是將獎勵金附加到勞動者中的少數人乃至一人的辦法，要那在勞動者中的生產能率最爲優越而在一定時間中所表示的生產量最大的人纔可以得到這種賞與。如果是以時間給制爲基礎的時候，便名爲 Prize day-wage, Bonuszeitlohn；如果是以生產額給制爲基礎的時候，便名爲 Prize piece-wage, Bonusstücklohn。這第三種形式也是工會所反對的，他們也認爲這不過是雇主爲欲驅使勞動者起見所想出來的東西，那在工資之外獲得特別賞與的勞動者，實際上便不啻是在勞動之外更從事於一種特別的工作，不啻是率領其餘的勞動者驅使其餘的勞動者去取疾速的作業之步調。在機關工場中採用這種方法的時候，便稱這種驅使者爲 Chasers; Jäger oder Sch-

rubber 在建築業中採用這種方法的時候，便稱這種驅使者爲 Runners, bell-horses: Runner oder Akkordwähler und Leithammer。

再則要曉得花紅工資正如上面所說過的一樣不特在作業之分量多了的時候，纔給與勞動者的；每每也有對那作業之品質良好的人而給以花紅的。這種例在鐵路司機等的勞動中很多，如果司機節省了燃料的時候，或是運轉時間很正確的時候，通例都是特別給以花紅工資的。

其次，花紅工資制中還有一種是對於商店中所使用的人（尤其是行商人）而採用的，換言之如果其所販賣的商品的價格而比所規定的普通標準高的時候，則看這高出的價格是多少便取一定的比率在普通的工資外另給以額外工資。

這兩種花紅制當然都是爲謀使勞動者充分地深加注意或熱心工作起見而用獎勵的意思給他們以額外工資的，但是在這兩種情形之中都有因爲勞動者太熱心的原故，以致每每與所期的目的生出反對的結果的，所以在採用這種工資制的時候雇主總常常還另想別的方法來防止這種弊害。（例如列車之司機有時候因爲一心只想去求燃料之充分的節省去了，以致反把時間遲延了，又如商家的店員也有時候因爲太想招徠多多益善的顧客了

以作業之
品質爲着
眼點的時候

不是利潤
分配制

應名爲收
得分配制
纔屬至當

的原故，以致或則倒把商品的價格降低了，或則使顧客等得不耐煩，倒把平日來往最多的主顧失掉了。）

一切上面所舉的各種附給花紅的工資制，要而言之，都是從雇主之利己的打算所產生出來的，其目的或是想使勞動者儘量地對於作業深加注意，或是想使他們儘量地勤勉工作，藉以獲得最大可能的勞動結果，或是想使他們節省生產上的費用以增大企業利得，當初多行於美國，普通都把牠歸屬於利潤分配制（Profit-sharing）之中。但是只消這種花紅制之行使是僅從分量上品質上原料或時間之節約等等上來看勞動之結果的時候，則牠與企業利潤之多少不一定常常有直接的關係，所以把利潤分配制的名字冠諸這種制度之上，實是不正當的。這些花紅制還是應當如陀翁氏（H. R. Towne）所命名的一樣，應當歸入簡單的收得分配制（Gainsharing, Ertragsbeteiligung）之中。利潤分配制乃是當企業計算之上生出了純利得的時候，便以這種利潤額為標準拿一部分利潤出來分配給勞動者，反之收得分配制卻並不看利潤額之多少，所以與此並沒有什麼直接的關係，其所以支付花紅工資不過是因為勞動結果的分量多到所定額以上了，或其品質好到所定的品質以上了，或節省了勞動時間，或節省了原料及補助原料等等的原故罷了。當然，在收得分配制之中

每每因爲生出了這樣的勞動結果而企業利潤也跟着增多的，但是工資與這種利潤當中之沒有直接的比例關係實是這種工資制之所以與利潤分配不相同的地方。

哈爾色式

這種意義的收得分配制的工資制乃是一八九一年在坎拿大之Cherbrooke的 The Rand Drill Co. 之中，由哈爾色（F. A. Halsey）氏最初採用。換言之，哈爾色氏在 The Rand Drill Co. 之中，將勞動者之一定分量的作業所需的時間，先由平日所得的經驗規定出來，假若勞動者節省了這種所定的時間，而在較短的時間之內，把工夫作完了的時候，則對於其所節省出來的每一小時都與以花紅工資。哈爾色氏極力底推獎這種工資制，他說在這種制度之中那對於所定分量的作業所需的勞動時間乃是以那具有普通能率的勞動者爲標準而規定的，決不是以那表示特別的能率的人爲標準而規定出來的東西，不過是只有那作業敏捷能率優越的勞動者纔能夠得到花紅罷了，所以他認爲這種制度乃是無傷於一般勞動者之利害的東西。哈爾色氏說在這種工資制之中須得預先注意莫把花紅定得太高了。因爲假若把勞動結果之所定分量定得太多而把那對於時間節約所給的花紅又定得太大的時候，則普通能率的勞動者終很少沾到這種花紅的機會，結果便只有少數的能率特別卓越的勞動者纔可以得到非常多的花紅了。因此而弄得普通勞動者既一點也不歡迎

這種制度，而同時雇主也感覺一種必要和誘引，動輒想把這種花紅率較低下來。但是假若把曾經公布了的花紅率降下來的時候，勞動者們便認定這種制度也與普通的生產額給制一樣，決不是所以使勞動者能得一定額以上的工資所得的辦法，便感覺到無論怎樣勤勉也畢竟不過是勞而無功罷了。但是假若預先把這種花紅規定得較低的時候，則雇主無論何時，都可以視其必要而把牠提高到無論什麼程度，而每當這提高花紅率的時候，勞動者卻越覺得可以安心工作，越歡迎這種制度。要而言之，如果採用這種制度的時候，則由時間節約所生出來的利得，可以分配於勞動者與雇主之間，所以工資率也沒有降下的必要，而同時勞動者之所得，也除了他自己的勤勉和節約可以規定他之外，再也不受什麼別的限制。哈爾色氏以爲這實是這種工資制的目的所在，而那些與普通的生產額給制相伴而生的弊害，他覺得都可以拿這種制度來除去。換言之，依哈氏之主張看來的時候，他以爲在普通的生產額給制之中，如果把所需的勞動時間節省了的時候，馬上便會生出不平之鳴來，但是如果採用這種制度的時候，則不特沒有不平之鳴，並且還可以使勞動者得到花紅，勞動者還可以因此而得到一種刺激，越加奮勉地從事於工作，而從企業家之立場講的時候，則這種所得之增加同時又即是生產額之節省，又即是企業利得之增大。

額外金之
大小

在這種收得分配制之中，對於節省出來的時間所付的花紅工資額雖說是一定要比基本工資額少些纔行，但是講到這種額外工資之額的時候，自然不得不因作業之種類而生出不同來。換言之，如果在某種勞動中，非用很大的筋肉的努力，便不容易把勞動時間節省出來的時候，則其額外工資便要相當地大纔行，如果只消增加些注意或技能或是巧妙地利用時間了，便可以節省時間的時候，則額外工資之額就稍稍少一點也是可以的。但是假若這種額外工資額太少了的時候，則勞動者難免覺得爲獲得粟米大的花紅起見，而拿出多量的額外的努力來；這實是愚蠢的勾當，所以雖說特地把這種額外工資制設立起來了，卻終有使之歸於無用之虞了。那末大概要給以什麼程度的額外金纔好呢？若照哈爾色氏所探的辦法來講的時候，則所支付的額外工資，便是那由時間節約所生出來的事業上的收得之半額或三分之一。換言之，對於所節省出來的各小時所支付的金額，乃是與基本一小時之工資之半額相當或三分之一相當的金額，比方假定這裏有一件工作規定應該在十小時之內作完，而其一小时之基本工資定爲兩角錢，倘若勞動者把這件工作，在八小時內作好了的時候，則他作了八小時的工照常應該得一元六角，而同時他又節省了兩小時出來了，便更應該得各小時基本工資之半額，於是每小時應得一角，兩小時合計起來應得二角，而其工資總計便爲一元

八角了。而最後所應當注意的，便是要曉得這種花紅工資制，並不是對於任何種類的勞動者都可以適用的，其宜於適用這種制度的勞動，乃是那反復着同一樣的作業，而每日製出同一樣的物品的勞動。對於這種所謂哈爾色氏花紅工資制稍加改正了的東西，便是一九〇三年席勒爾（B. Schiller）所發表的花紅制。（Das Prämien-system der Lohnberechnung. vom Oberingenieur B. Schiller, Wien, Zeitschrift des Vereins deutscher Ingenieure, 1903 s. 1207—1215）他製出了很複雜的工資表而表示了他之工資制的計劃，在他的工資表中，對於種種不同的工資率所以適用的勞動時數都可以表示出來，可是在普通的生產額給付中，無論勞動者的基本工資率（時間工資）怎樣地各不相同，而那對於勞動的生產額工資率，卻還都是一樣的，但在席勒爾式之中如果勞動者所受的基本工資率（時間工資）不相同的時候，則那對於一定的生產額工資率所應當適用的勞動時間表也跟着定得不同。這一點乃是席勒爾氏所最注重的地方，他所以這樣地規定勞動時間表，乃是因為他相信那有較高的基本時間工資率的勞動者，乃是有為而優秀的分子，把這種優秀分子與那僅有較低的基本時間工資率的拙劣的勞動者兩相比較的時候，前者便可以在較短的時間內，把同一樣的工夫作好。換言之，他想由此而實現一種他所理想的工資支付狀態出來，在

這種狀態之中，不論從勞動者的基本工資率來看勞動的時候，勞動者是在何種能率階段中，只要勞動是同一的時候，則對此所支付的工資也是同一。這種席勒爾式工資制想把那由時間節約所生出來的收得之半分配給勞動者，但是爲求不致生出工資所得之一般的減少起見，同時又將一般的工資也提高三分之一，這我們在前面也稍稍說過了。

其次，還有可作爲附給花紅的工資制之一種形式而提出來說的，便是一八九一年以來在刺格比（Rugby）所採行的（Willans & Robinson）式。在這種形式之中對於各種勞動都把一定的金額作爲勞動費來計算，這名爲基本額。而假若勞動者所取得的普通的時間給工資（對於超過勞動的工資除外）額在這種基本額以下的时候，便將兩者之差額在企業家與其從於這種勞動的勞動者之間折半平分。所以勞動者在這種時間給工資之外更得着一種額外工資，這便是所謂基本額與其時間給工資的差之半額，可是假若這種時間給工資額比基本額大些的時候，勞動者所得的當然還是其全時間給額。而最宜採用這種工資制的事業也還是那些反復着同一作業的大量生產事業。

在這種工資制之下最要緊的事乃是只消勞動的過程沒有變化的時候，便不能妄行變更所已規定了的基本額。其次要緊的事便是宜在勞動者從事作業之前，預先將這種基本額

明明白白地告知他們。其次便是應當對於各種不同的勞動各別地規定其不同的基本額，縱然在某期間的勞動中實際所支付的時間工資超過了這種基本額也不到後來中止或減少額外金，以圖填補那由此而生的損失。凡屬於勞動者想由額外工資之支付以刺戟他們去勤勞工作的時候，一方面既要使他們知道這種支付是確實的，同時一方面還得要使勞動與花紅獎勵金交付之間莫隔長了時間，頂好每星期都有花紅支付給勞動者，這種間隔愈短，則獎勵之效果愈大。再則因為在這種附給花紅的工資制之中動輒有使作業流於粗劣之弊，所以在 W. & R. 工場中對於勞動總是力求監督之嚴密，對於監督員也與以監督獎勵金，其所得的獎勵金之多少則以其所屬的工場之勞動者所賺得的花紅金總額之多少為比例。（關於 W. & R. 式的詳細研究可參觀 Labour Department Report on Gain Sharing 1895, p. 42—62 ; p. 123—128）

其次花紅工資制中還有一個形式便是格拉斯哥（Glasgow）的（James Rowan）氏所研究出來的工資制。羅賓氏也還是與哈爾色氏一樣先把一種勞動所需的時間算定出來，如果勞動者能夠在較短的時間內把這種勞動完成的時候，則看他所節省出來的時間是多少，便給以與此成比例的花紅工資。換言之，如果勞動者所節省出來的時間，是普通勞動時

間之一成的時候，則其所得的花紅也是普通工資之一成。照羅賓氏的見解說來的時候，如果採用這種工資制，則一方面勞動者所節省的時間愈多，其所得的工資也愈大，而且這種所得增加又有容易計算之便，而他方面因為時間之節約即是生產費之減少，所以企業家也可以由此而得到利益，換言之這便在勞動者與企業家之間打開了一條利害共通之道，結果萬事都可以圓滑順暢地進行下去了。他又以為從普通的时间給制移到這種工資制中來是很容易的，而且生產額給制也可以先行移入時間給制，然後再移入這種工資制，這樣便也可以毫無障礙地採用這種制度。

在這種制度中，也是務必要把基本時間規定出來，並且一旦規定了這種基本時間的時候，則只消勞動之過程或補助機械等沒有變化，便不宜更改牠。而對於任何勞動者都應當使他們之普通的時間給工資得有一定的保障，而對於那在普通勞動時間以上的遲退勞動還應當另行支付遲退花紅。而尤其應當特別注意的便是基本時間之決定，羅賓氏以為在決定這種基本時間的時候，凡百的事項都有顧慮的必要，而且工場內還宜設置特殊機關來把各方面的情形都調查明確。這樣地把基本時間一旦決定了的時候，則無論將來支付怎樣多的花紅工資也不可變更牠，他以為如果勞動者們愈歡迎這種制度的時候，如果他們對於這種

制度的信任之程度愈大的時候，則這種制度的效果也越加增大。

由普通的時間給制而移到這種羅賓式工資制來，雖說如上面所述的一樣不是什麼難事，但是由普通的生產額給制而移到這種制度來，卻不是那麼容易的勾當。德意志的海軍工場中曾採用了一種羅賓式工資制與普通的生產額給制的折衷制，勞動者在這種折衷制中，一方面既不致喪失那由生產額給制所得的普通以上的工資所得，而一方面又可以由這種羅賓式工資制而得到那與時間節約相伴而生的花紅金。這種折衷制雖說是百般為企業家所採行着，但是這都不過是折衷的東西罷了，都還不足以認為是一種新的工資制。

現在如就上述的各種所謂收得分配制的工資制來研究一下的時候，則如果勞動者能夠勤勉地工作時，其工資所得也跟着大起來，而同時如果生產分量愈產出得多的時候，則企業家方面之勞動費也漸次減少。現在試將上述的哈爾色式與羅賓式比較研究一下的時候，則可以用下面的比較表來表示兩制度中的勞動者之所得增加的狀況和企業家方面之勞動費減少的狀況。現在假定兩式對於作業的標準時間都是十小時，在哈爾色式中，假定對於節約時間所支付的金額為基本工資之半額。

		哈爾色式(半額支付)			羅 賓 式		
許容時間	實際勞動時間	節約時間	勞動時間 工資所得	企業上的 勞動費	勞動一小時 之工資所得	企業上的 勞動費	
10 小時	10 小時	0 小時	20.0 分	20 分	20 分	20.0 分	
	8	2	22.5	18	24	19.2	
	5	5	30.0	15	30	15.0	
	3	7	43.3	13	34	10.2	
	1	9	110.0	11	38	3.8	

現在就上表中的勞動者一小時之工資所得而比較哈爾色式與羅賓式的時候，則一直到勞動時間之節約節省到勞動時間之半為止，都以羅賓式為較有利於勞動者些，但是假若所節省出來的時間超過勞動時間之半了的時候，則哈爾色式所利於勞動者的地方，倒比羅賓式大得多。換言之，在羅賓式中，因為工資之額外報酬，乃是與時間之節約取同一的比率而增加的，所以如果工資增加到十成的時候，則時間也要節省到十成纔行，而在十成的節約以上就再想節省時間，事實上也不可能，所以額外報酬最高以到十成為止，換言之加倍的工資

所得便是最高限度。反之，在哈爾色式中，則因爲其最高限度並不是這樣限定的，所以工資所得就增加到一倍、二倍、三倍、四五倍都還可以漸漸增加上去。但是在哈爾色式之中，企業家如果看見工資增加得太多了的時候，他便要降低工資率藉以防止企業利潤之減少；所以這樣地無制限的工資增加終是不能實現出來的東西。與此比較起來的時候，則在羅賓式中正因爲工資之增加不能自動地達到一倍以上去；所以倒沒有降低工資率的危險。而且在羅賓式中，雇主料得到他之工資支付決不致超過一倍以上，他在這一點也能安心經營下去，這便是羅賓式工資制之長處了。

但是從勞動者方面來說的時候，則不問是哈爾色式也好，是羅賓式也好，勞動者越加節省了時間的時候，企業家的勞動費用便越加減少，而企業家所給與勞動者的卻不過是那由時間節約所生出來的收得之半或三分之一或更在三分之一以下，而其殘餘的部分，卻平白地都歸爲企業家之利得去了，這豈不是雇主企業家藉這種制度來橫領着不當利得嗎？在普通的生產額給制中，無論勞動者所生產出來的財貨之分量是怎樣地增多，而從企業家看來的時候，其勞動費用始終總常是同一的，反之，在所謂收得分配制的花紅工資制中則勞動時間節省了的時候，其勞動費用也跟着減少，這便是這種制度的特色。而且一個勞動者在

種機械上每一小時所產出的生產量越加多的時候，則企業家利用機械的程度也越加充分，而固定資本之銷卻也大抵都是越加迅速，所以企業家從這方面也自然是可以獲得許多的利益。這便是勞動者之所以對於這種收得分配制的額外報酬工資制 (Premium Bonus System) 懷抱反感的理由，勞動者總常常非難這種制度說他是不正直的制度。

但是企業家方面對於這種非難，卻提出如下的答辯。他們說採用了這些制度的時候，雖說正如勞動者所主張的一樣，勞動費可以大形減縮下來，但是企業總常常是在競爭之下的東西，競爭者因為想在競爭場裏戰勝勢必要把生產品之價格降低下來纔行，而商品的價格既然是漸漸向下跌落，則那由生產上的勞動時間之節約所生出的收得便差不多都不能落於企業家之手，或是全部或是大部分都化為消費者的利便而轉移到消費者去了。而且某種企業家又還答道：當然，勞動者在這種工資制中所得的利益誠然不過是時間節約所生的收得之半或三分之一，但是這種工資制之是非，卻不是可僅僅拿這種理論上的話來論斷牠的。工資制對於勞動者之為有利與否還得要看了牠之實際的效果之後，纔可以加以論斷，而現在就這些工資制來看的時候，則因為在這些工資制中，對於作業所規定的標準時間，都常常是比較寬大的，所以在實際上勞動者所得的工資決不致比在普通的生產額給制中所得

的少些。換言之，比方在哈爾色式之中假若對那拿十小時可以竣事的作業而規定標準時間爲十二小時，而且假定那由兩小時之節約所得的額外報酬爲標準工資之半分的時候，則勞動者自然是得到了一小時分的多餘的額外工資了，而假若更寬大地把標準時間定爲十四小時的時候，則勞動者又自然可以得到兩小時分的多餘的工資了。而標準時間之規定方法又通例是比較地寬大的。

因爲勞動者方面之所見與企業家方面之所見常常是這樣地不一致，所以當要採用這種花紅工資制 (Premium Bonus System) 的時候，兩者之間總難免是發生論爭的，就在英吉利當一九〇二年機關職工之間行將採用這種制度的時候，尙且在工會與企業家之間發生了爭議。而企業家當初採用這種外報酬制的時候，這不過是出自企業家之好意，企業家所取的態度認爲這種額外報酬工資的部分與普通的工資不同，其性質只不過是由企業家所給的一種贈與的給付，並不是企業家在義務上對於勞動非作爲工資支付出來不可的反對給付，所以勞動者對於這種額外工資部分自然沒有法律上的請求權，因此，雇主與工會間關於這種事體也不能訂立集合契約，他們認爲這乃是全然與工會沒有關係的東西，換言之他們覺得工會對此並沒有容喙的道理，也就正因了這個原故，而工會方面對於這種工資制

的反感，越發增加得厲害了。

但是總歸一句話，勞動者之勞動時間節約所生出來的收得僅有一部分給勞動者而其餘的部分卻歸入企業家的所得去了，這便是問題的焦點之所在，無論誰都可以看得出這一點實是對於這種收得分配制的理論上和實際上的非難所輻輳的中樞點。所以假若另外有一種工資制能夠使這樣的節約所生出來的多餘的利得全部都歸為勞動者之所得的時候，這當然是更合理的工資制，而這又畢竟不外是生產額給工資制了。以下所將討論的工資制便是一方面以這種生產額給制為基礎，而一方面又更使這種制度之作用越加銳敏起來的東西。

第七章 應能工資制

科學的經
營論者之
非難

在現今所採行的各種工資形態之中，那單純的生產額給制固不待言，就是單純的時間給制也好，就是附給花紅的各種工資制也好，要而言之，其所考慮的都是勞動者在一日之普通勞動時間內所能夠生產的生產量，其所算定支付的工資額也是與此相對應，或以此為標準的。但是其為這種工資額算定之標準的勞動生產量從來卻大半不過是靠經驗來估定一個不精確的約莫的數目罷了。自從那一派主張科學的經營法的人們出現之後，他們便非難這種辦法，說這是非科學的，他們說標準勞動生產量既是用這種非科學的方法估定出來的，而工資制又既是以這種標準生產量為基礎而建立起來的時候，則不問是那種形態的工資制都難免是極不完全的東西，其結果便使勞動者與雇主間對於這種標準量的問題及其與這種標準量相對應的工資額問題發生無限的紛爭，在雇主方面呢，他們如果看見勞動者在實際上所得的工資所得比那足以支持其生活的額大些了的時候，便覺得這是因為他們之標準工資額太高的原故，於是想方設計總要來降低這種標準工資額，在勞動者方面呢，他

他們之主
張

們卻又努力把這種標準工資一步一步地提高起來，假若這種努力不能成功而其基本工資比他們自己所認為正當的數額低些的時候，他們動輒便訴之於怠業的手段，以謀勞動與工資的價值平均。科學的經營論者以為這樣的弊害雖說從來無論在那裏都是有的，然而其根本原因卻無非是因為從來關於那為工資決定之根本的標準勞動時間——詳言之一定勞動時間內的標準生產，逆言之一定生產量所需的勞動時間——太沒有加以科學的研究所致。假若關於標準勞動有科學的研究，對於這種標準勞動能夠正確地用數字估計出來，而且工資額之決定又是以這種正確估計出來的標準勞動為基礎的時候，則在企業家方面既不能夠擅自降低工資率，而在勞動者方面也無從妄作工資提高的要求，縱然兩者之間有爭端發生，也不過在實際計算上的多少之錯算方面發生一點枝葉的小爭端罷了。

所謂科學的經營法便從這種見地出發而研究一定分量的生產所需的標準勞動時間，其研究方法有兩種。一種是研究時間，另一種是研究動作。現在且先把他們之關於時間的研究方法說一下的時候，他們在這種研究方法中，也不選那對於某種勞動特別有本事而特別工作得快的勞動者，也不選那比普通一般人遲鈍些的人，先把那正在普通標準中的勞動者選了出來，如果這種勞動是要機械的時候，同時還選定標準的機械，於是使這種平凡的勞動

所謂的標
準時間之
算定

者在這種標準的機械之下從事勞動，旁邊一方面派那富有智識和經驗的老手來監視這種勞動者之作業，一方面更將一定的作業分量所需的勞動時間精細地記錄下來。而在記錄這種勞動時間的時候，其所記錄下來的並不僅止是那作完一樁整個的作業所需的全時間，同時關於這樁作業之各部分所需的時間也一一都有精密的記錄。而且這種記錄並不是一次便了事的，這乃是再三再四把這種辦法反復底作下去，一直作到認為可以滿足了，然後纔由此而把標準的記錄計算出來建造出來。

科學的經營法之主張者們雖說極力推獎這種方法，說這是最適當的方法，但是要曉得勞動者方面對於這種制度實際上常常是抱着許多不滿的。換言之，據勞動者之所見來說的時候，則這種被選出來供給標準時間算定之材料的勞動者實在決不是普通標準的勞動者，而大抵都是在普通標準以上的作事較一般人敏捷些而本事也較一般人大些的勞動者。而且當這種記錄計算之任的人又大抵都是工場之工頭們，而這些工頭們卻相信愈把自己所管轄的工場中的勞動費用表示得少的時候，便愈是所以忠於自己之職責之道，所以他們所採的記錄也動輒是比普通勞動者所要的勞動時間短些，換言之由這樣規定出來的標準所計算出來的工資還是終於難免有利於雇主，而與勞動者以不利。而且科學的經營論者雖說

聲稱對於一般勞動者可以找出標準的基本勞動所要時間來，但是作業之敏捷與遲鈍卻是因勞動者各自之天性而不同的東西，乃至雖說是同一熟練的人其作業也不免有遲速之分。而且假若將那適用於一般的工資率而僅以作業之遲速為標準而算定出來的時候，到底還是不能說是充分地科學的東西。此外勞動者們又還根據其他種種的見地說這種所謂科學的經營法，結局也無非是企業家一方面想驅使勞動者去拚命工作，一方面又想把他們的工資降低到對等價格以下所計劃出來的好詐無比的好手段罷了。

其次，在科學的經營法中，一方面既有關於標準勞動時間的研究，同時關於勞動者在勞動時所表示的動作也有精密的研究。講到這種研究方法的時候，也還是在勞動者從事於某種作業的時候，讓那身當這種動作研究之任的人站在旁邊，對於勞動者之動作一一加以注意，把這種作業所必要的而且最適當的動作分別出來，而且就在那使用工具等等的時候，將那不必要的動作和不適當的動作除去，而把所謂模範的動作找出來。經過這種研究之後其結果便可以發見所謂模範的動作，於是將這種模範的動作教示於一般的從事於當該勞動的勞動者，而命令他們以此為準則去工作。

企業家方面對於動作方面的這種研究法是極力推獎的，他們覺得如果一般的勞動者

都能準照這種模範的動作去作工的時候，在作業上便可以省得空耗許多時間和精力，生產能率也可以提高起來，生產費也因此減少下來，於是一方面企業家既可以增加利得，而同時勞動者也可以增加其工資所得，所以他們說這是再便宜沒有的了。但是勞動者方面卻反對這種制度，他們說這樣一來的時候，則勞動者之一舉一動都死死地餓入了僵硬的模型之中，勞動在這種模型之中便全然成了機械的東西，現今因為各種機械發明了的原故，就不特地採用這種動作研究法，勞動也業已成了單純的機械的東西，而現在卻還要施行這種什麼科學的經營法來奪去那在勞動上所殘留的一點兒動作之自由，這豈不是太沒有把勞動者當人來待遇嗎？勞動者因為受了這種與自動機械一般的待遇，以致其心中對於勞動上的熟練所抱的自負心也失去了，同時又因為其工作太機械了太使盡了身心全能力了的結果，以致終於難免權神經衰弱等等的疾病而終成了身心虛弱者。企業家對於這種非難也有相當的答辯，他們說上面所說的動作上的規律只不過是示出一種模範罷了，熟練的勞動者，依從這種規律也好，不依從這種規律也好，這都是委之於各自之自由的，他們想拿這種似是而非的答辯來根本取消反對者之非難理由，但是勞動者方面卻說無論企業家怎樣辯來辯去，只要勞動者之工資決定還是以這種模範的動作所表示的勞動為標準的時候，則勞動者又怎敢

主與反
對

不吞聲忍氣勉強地服從這種規律呢！

不過勞動者方面雖說有這種有力的非難，然而那些主張科學的經營法的人們卻還是極力推獎這種制度，他們說如果能夠採行上述的兩種研究，而由此以決定工資的時候，則企業家低減工資的弊害便可以消滅，而這種弊害，卻是常為工資問題之爭議之種子的。他們說從來在用集合契約來定工資的時候，雖說其契約上的規定是只要作業之過程，機械，材料等沒有變化，則一旦業已規定了的工資率更不得變更，但是在實際上卻通例都是因為這些東西稍微有點變化，便把工資大大地低減下來，一直低減到與這種變化不成比例了。但是現在在科學的經營法中，則因為工資額本來是建築在充分的基礎的調查之上的東西，不特整個的作業所需的時間和勞動動作有充分的研究，就是關於其局部所需的時間和動作等也一一都有詳細的研究，所以當工資與勞動過程之變化相應而發生變化的時候，兩者便有充分比例對應的可能，而工資低落的時候，也決不至低落到這種正確的比例以上去。但是從勞動者方面來說的時候，則這種所謂研究也並不是一一都明示給勞動者看的東西，勞動之局部的研究結果到底是探怎樣的方式來規定工資額之計算的？勞動者並不明白；所以如果企業家要不誠意底去低減工資的時候，也還是沒有方法來防止他，所以就在這種科學的經營法

熟練勞動
與不熟練
勞動

特
拉
式

之下也還是無法消除勞動者的猜忌和不安。

所以就大體而論的時候，可以說一般的勞動者對於這種由科學的經營法所建立的工資制，都是取反對的態度的，不過就中反對得最激烈的，就是那些熟練的勞動者。至於不熟練勞動者呢，則因為他們對於自己的勞動沒有什麼多大的自負心，其勞動本來就多是機械的，所以對於這種制度的反對也比較底少些。這種事體在女子勞動者中尤其是如此，所以在現今最流行科學的經營法的美國其適用這種經營法最多的勞動也還是女子勞動和那反復着同一樣的作業的比較需要熟練很少的勞動。

現在且進而把在這種科學的經營法之下所採用的工資制來研究一下的時候，便知道其中還有許多互不相同的形式存在着，就中最有名的便是前面所已經說過的特拉式工資制，這便是所謂差別生產額給制（The differential piece-rate system）。這種特拉式並不認定時間給為最低工資，牠一方面把工資率作二重的規定，同時一方面又把一小時之內所可以生產的標準分量也規定出來，如果某個勞動者所表示的生產結果是在這種標準分量以上了的時候，這個勞動者的工資便依照二重工資率中的高級工資率來支付。但是如果某個勞動者所表示的生產分量而在這種標準以下的時候，對於這個勞動者所適用的工資

率便是低級的工資率，便因為這個人的生產能率低些，所以罰金的減俸也隨之而來，結局其所得的工資便僅僅能夠支持生活了。這便是特拉式之眼目所在，普通的工資制都是僅止對於能率高的人多給些工資，這種工資制不能滿足於這種辦法，牠同時還要把那能率拙劣的人選出來，僅止給以低級的工資以謀漸次底把他驅逐於這個工場之外去，牠想應用適者生存之理來使這個工場之中所殘留下來的全都是能率優越的人，至於那些能率較低的人呢，則只好讓他在淘汰的法則之下或轉職到別地方去或流為失業者了。

甘特式

與這種特拉式相似而稍有不同的便是甘特(Gantt)氏所推獎的工資制(The Task and Bonus System)。甘特式不像特拉式那樣把工資率作二重的規定，其工資率通通是一律的。但是牠卻與特拉式一樣也規定一小時內的標準生產量，規定其各單位之工資額，其對於標準生產量按照這種單位價格所支付的工資為最低工資，這種最低工資無論對於那個勞動者都是要支付的。換言之，比方假者規定一小時的標準生產量為五個，而規定其單位工資價格為四分錢的時候，則五四得二角的工資便是對於一小時勞動的最低工資，無論對於那個勞動者都要給他的。而如果勞動者之生產達到了這種標準生產量，乃至在這種標準量以上的時候，則對此又還支付幾成（比方三成）花紅工資，對那生產了五個的人便給他二角

六分，對那生產了六個的便給他三角一分二釐，對那生產了七個的便給他三角六分四釐。所以這種制度對於那生產了標準生產量以上的勞動者所支付的工資實與特拉式沒有什麼不同的地方，不過如果勞動者之生產量在標準生產量以下的時候，則其對於這種勞動者所支付的工資額以及生產量各單位之勞動費用都與特拉式不同罷了。這兩種工資式之異同，看了下列的表便可以瞭如指掌。

一小時內所生產的分量	特 拉 式		廿 特 式	
	一小時之工資所得 4分	生產物之勞動費 4分	一小時之工資所得 20分	生產物之勞動費 20分
1個				
2	8	4	20	10
3	12	4	20	6.6
4	16	4	20	5
5	26	5.2	16	5.2
6	31.2	5.2	31.2	5.2
7	36.4	5.2	36.4	5.2

愛麥孫式

其次愛麥孫 (Hornington Emerson) 還想出了一種工資制，這與特拉式也稍稍有點不同，與甘特式也稍稍有點不同，但是其主旨卻是與他們一樣。在愛麥孫式工資制之中，也還是規定得有標準的生產分量，而且不問生產分量之多少，也還是有最低工資支付給勞動者的，但是這種工資制卻想使工資更加與勞動者之能率相適應，因此牠把勞動者的能率以及那與這種能率相對應的工資，更細分為若干階級。那在一小時內能夠生產標準生產量的能率定為 100，而對於那些在這種標準能率以下從事生產的人，也還是將其能率與這種標準能率列成比例，而視為能率比率較低的人。其最低的時間給的工資當然是有一定額的（例如兩角），這對於具有任何能率的人都是一律支付的，但是假若某個勞動者所具的能率在某種能率比率（例如 60 能率）以上的時候，便有花紅工資支付給他，一直到達到標準能率（即 100）為止，這種花紅都是以幾何級數增加上去的，如果某個勞動者之能率超出了標準能率以上的時候，其所增加的花紅則為算術級數的。現在做照上表把這種工資制之辦法也列一個表在下面。一小時的標準生產量也還是同前例一樣定為五個，一小時的保障工資也還是定為兩角。

能 率 階 級	額 外 工 資 比 率	一小時的工資 所得	每 一 個 生 產 物 上 所 攤 的 勞 動 費
60	0 %	20 分	6.6 分
67	0.1	20.1	6.0
73	1	20.2	5.6
76	2	20.4	5.2
79	3	20.6	5.2
82	4	20.8	5.0
85	5	21.0	4.94
90	10	22.0	4.88
95	15	23.0	4.84
100	20	24.0	4.80
101	21	24.2	4.78

105	25	25.0	4.76
110	30	26.0	4.72

在這種愛麥孫式之中對於那些能率較低的人也與以花紅工資而獎勵他們之勤勉，同時又將能率細分為若干階級以圖工資之增加恰恰與此相適應，這便是這種工資制的特徵之所在。而且正如上表所示的一樣，每當生產能率增加的時候，其每一個生產物上所攤的生產費，也緩慢地跟着遞減下來，這也是值得注意的地方。現今有許多在實行中的，或是被人推廣的工資制都是以這種愛麥孫式為基礎而將能率比率或與此相對應的花紅比率作種種不同的規定的東西。講到這方面的時候，那位阿特琴孫 (Atkinson) 之名是忘不掉的。(Henry Atkinson, *a Rational Wages System*, 1917)

要而言之，這些制度一切都是在現今科學的經營法之下所想出來的應能工資制，上面已經講過對於這些工資制的一般的非難，便是說：牠在研究標準時間的時候，把那勞動者所極不高興的事也非作不可，但是此外還有人說：這乃是極其複雜的工資制；普通的勞動者對於這種制度到底是不容易理解的。這種非難就對於前章所示的花紅工資制中的各種複雜

形態也是說得上的，這都是從勞動者方面自然會生出來的非難。換言之，因為工資制太難解了的原故，所以勞動者僅能從其一星期之終了實行所收取的工資額之多少，來觀察這種工資制之效果；所以畢竟還是難免懷抱極度的不安。所以如果想使這些工資制能夠有效地行使出來的時候，務必要勞動者間，先有有力的團結存在着，務必要把工資契約作為集合契約由雇主與工會間去締結，並且關於這種制度之實地的適用，也一定要常常有勞動者方面的人在旁邊監視着纔行。

但是那些推獎科學的經營法的人們卻說：這種制度決不是複雜難解的東西；同時他們並且說：如果採用這種工資制了的時候，則因為關於工資的紛爭之種子業已消滅了；所以集合契約之必要等等也是自然會歸於消亡的。由他們看來的時候，這些應能工資制本來即是利用科學的方法建立起來的東西，其工資率乃是無隙可乘的冷靜的數字，能力之多少，馬上便自動地表現而為工資之多少了；所以雖說勞動者各自去與雇主訂立個別的契約，而勞之利益也一點都沒有受雇主壟斷了去的危險；從來的工資制乃是非科學的可以有儉巧之餘地的東西，而這些制度卻是科學的法則的工資制，這便是這些制度之長處。並且因為各勞動者間的能率之差，也都在表上用數字明示出來了，而且工資又是與這種精確的能率表相

對應而支付的，所以其間誰也沒有加以人爲的餘地，要而言之，這種工資制因爲是法則的東西，所以勞動者都可以安心以此爲準據。

但是從反對者方面來看的時候，則在科學的經營法之中用科學的方法所規定出來的事項，只不過是所謂標準時間和標準動作罷了，換言之其所研究的只不過是關於勞動者之能率方面的事項，至於對於這種標準能力到底以支付多少基本工資纔屬正當？換言之，比方還是以支付一元爲正當呢？還是十元呢？還是百元呢？這裏卻什麼科學的根據也沒有，這不過是全憑雇主方面之企業上的一方的探算如何而規定出來罷了。再則甲勞動者與乙勞動者之能率之差是可以科學的方法來確定的，但是將這種能率上的差異表示爲工資上的差異的時候，到底以表示爲多，大的差異纔屬正當呢？比方還是以差一角爲正常呢？還是二角呢？還是五角呢？這也無非是看企業家覺得怎樣便宜便由他怎樣去規定罷了。所以無論如何總之關於工資額和工資率的問題依然還是成爲工資制全般的根本問題而殘留着，資本主企業家與勞動者之間的這種所謂分配上的大問題還是不能因上述的這些應能工資制之發明而得到絲毫的解決。科學的經營論者說，這些制度之發明可以供工資問題從力的問題移到那爲冷靜的法則所支配的問題上去，而反對論者卻說，他們是蔽了眼睛說瞎話。想來這種

反駁實是建築在不容易動搖的理論上的東西，以上所舉的各種工資形態對於分配問題的所謂工資問題本身實是不能夠貢獻什麼解決的，其所具有的意義不過是在從來的工資制之下添了些新異的形式罷了。

第八章 集合同資制

意義

前數章所舉的各種工資形態在工資之支付上都是對於一個一個的勞動者作各別支付的。但是我們在前面也曾經提過一下，工資也可以對於一團的勞動者規定其總額而集合同地支給他們，乃至在某種勞動之中竟還有理由可以說這種制度倒是便宜些倒是合理些。那末在上述的各種工資形態之中是不是都可以找得出這種集合同的工資制呢？卻又不是都可以找得出的。就時間給工資制而言的時候，這種工資制本來是僅以各個人的勞動之繼續時間為主眼而支付工資的，其作業的性質，分量等本來不是直接成爲工資決定之理由的，所以作業在這種制度中並沒有什麼不可分的性質，而且就把工資作個別的決定也沒有什麼不如法的地方也沒有什麼不便的地方，因此實際上也就找不出集合同的時間給工資。但是講到那生產額給制的時候，則其工資乃是與作業之生產額相對應而計算的，有時候其作業由一團的人們集合起來包承了去作，有時候其作業要待多數勞動者之分業共力，纔能夠成爲一棒有頭有尾的作業，如果把各部分分離開來的時候便很不容易把作業之生產額計量

集合同的
生產額給制
之可能

出來，所以在許多的生產額給制之中都是同時採用集合的工資制的，在集合的生產額給制之中，其工資總額乃是對於一團勞動者而決定支付的。

在英國之葡萄酒杯製造業和造船業等之中，集合的生產額給制老早就有人採行，在這些工業之中採行這種制度的時候乃是合一團的勞動者為一組，在這一組之中作業乃是用分業的方法各別分擔的，要把一組的勞動集合攏來的時候，然後這樁作業纔能够作完一個單位量的生產，俟這樁集合的作業作好之後，便對於這一組的勞動者之勞動合計決定總共應支付多少工資，然後各勞動者再依照預先所規定的比率就這種工資總額之中各自決定分配其所攤得的分兒，而這種比率之決定，則是以作業之難易和所需的熟練之多少等為標準的。但是一旦把這種比率規定了的時候，工資之實際的支付便由企業家將一組勞動者之工資合計額按照各勞動者所有的比率計算清楚之後，直接把各勞動者所應得的分兒支付給各勞動者，並不是把這種合計額全數交給一組勞動者中的代表者然後再由代表者來在各勞動者之間分配的。而當一團勞動者組織成爲一組的時候，最須注意，切不可設置什麼工頭（Foreman）插到中間去，因爲這最容易挑起勞動者們之反感，使他們覺得這是爲驅遣儕輩去作工的騙遣者。而且假若把監督員之類的人加入組中去的時候，也是容易使勞動者

們感覺不如法的，勞動者們以為這種監督員可以說是無用的長物，他們以為這種監督員所得的工資乃是從儕輩們憑血汗所掙得的工資之中拿出來的，所以這種監督員也不可放到勞動者之組合內去。

通用

所以假若在某種作業之中其勞動是由一組的勞動者組合去作的，而各勞動者在這種作業中各自所作的分量又不容易估定出來，因此也不容易或不能夠對此算定各別的工資額而將此分別底支付給各勞動者的時候，從上面所說的集合的生產額給制之性質上講來，便知道這種作業是最宜採用這種制度了。不過如果構成一組的勞動者人數太多了的時候，則這種工資制也還是不容易有效地行使出來，最好是那組織成一組的勞動者之人數比較地不多，則這種勞動便最宜於採用這種工資制。如果組成一組的人數很少的時候，則這一組之內的勞動者各自都可以互相監督而勤勉地從事工作，但是假如一組內之人數一多了的時候，則勞動者也勢必是東零西散地不能同在一塊兒作工，因此也自然是無法互相監督，那些勤快作工的勞動者呢，他覺得自己由勤勉所掙得的利益卻將被那些懶惰的勞動者分一大部分去，所以也認為勤勉是太蠢，同時那些懶惰的人卻又覺得無論我一個人怎樣懶，只要有那勤快的人在作工的時候，我還是不愁沒有工資，所以結果使勞動者儕輩之中全部都生

企業家之
態度

勞動者之
態度

出一種怠惰之風，所以這種作業之中是不容易採行集合的生產額給制的。但是如果作業是繼續不斷的作業，而且是晝夜換班工作的時候，則採行這種工資制可以得很大的便宜。換言之，如果把晝間的作業與夜間的作業分開而將其工資各別地支付給勞動者的時候，則晝班同夜班都可以把不便轉嫁到後繼的人，晝間勞動班就明知其晝間勞動有多少缺點或瑕疵，他也不加以修改而將這些缺點所生出的勞動上的不便轉嫁到夜間勞動班，而夜班勞動者也同樣想把這種不便轉嫁到日班勞動者，但是現在既把晝間之作業與夜間之作業編成了一種聯合的作業而支付集合的工資的時候，這種弊害便可以消滅，使日班與夜班時時交替的時候弊害防止的目的便可以達到了。

那末企業家和勞動者對於這種集合的生產額給制所取的態度是怎樣呢？企業家方面以為採用了這種制度的時候，勞動者會更加勤勉起來，因此而生產上的勞動費也自然會節省許多，所以他們覺得這種制度很有不少的便宜而大都是歡迎這種制度的。但是勞動者卻與此相反，他們都不大高興這種制度。他們之反對這種制度實是有他們之理由的，第一，他們覺得在這種工資制之中，企業家大都是先看了生產物的總生產費之後，纔估定其中的勞動費為若干，而把這種勞動費便作為工資額支付給勞動者之一組，所以各勞動者的所得不過

是將這種總工資額依照預先所規定的比率用勞動者之人數分割下來的額罷了，而且因為勞動者與雇主之間關於這種應當算作生產費的工資總額又並沒有訂立個別的契約，所以事實上無非是把企業家一方面所估定出來的勞動費按照某種比率分割支付給各勞動者罷了，所以工資在這種意義上便不是契約的合意額而成了企業家所任意規定的東西。而且勞動者還說在這種工資之下工作的勞動者所得的工資之多少與其說是因自己之熟練或勤勉而生出大差別來不如說是因那計劃而且指導這種整個的作業的工頭之技術如何而生出大差別來。因為把勞動這樣來組織成一組的時候，工頭計劃這種作業的方法之巧妙如何；換言之他對於各勞動者的作業分配方法他備置材料的方法以及他整備機械的方法等之巧妙如何在各勞動者之勞動結果上便難免生出不少的差異來，如果工頭是精明而且技術優越的人呢，則就勞動者的職務之分擔乃至組合等等一切方面都有個恰好的安排，在必要的時候有必要的機械或工具迅速地供給到勞動者，而且在必要的時期和適當的場所中，原料之供給也得着圓滑的進行，因此而勞動者的作業之結果也自然會跟着大起來，但是假若工頭而是拙劣的人或是不熱心的人的時候，在這種工頭之下工作的勞動者之作業便每每不能得到充分的好成績。但是因為工頭大抵都是按時間給支取工資的，他對於其部下的

職工的作業之結果並沒有什麼直接的利害關係，所以動輒難免有不熱心的毛病。但是假若將工頭之類也加到組中去而使其工資也成爲集合工資之一的時候，則他雖說熱心起來了；但是其結果卻又如上面所說過的一樣勢必致驅逐其部下的勞動者去作他們之能力以上的工作而使他們陷於過勞。而且縱然假定有些工頭就在時間給之中也還是能够熱心底從事工作；但是如果這種人物而是笨伯或其勞動指導的技倆是拙劣的時候，則在其指揮之下工作的勞動者也還是都只能夠獲得比較少的工資所得，所以結局無論從那方面都可以看出這種工資形態的缺點來。

所以總歸一句話，集合的生產額給制也只在某種特定的情形之中纔比個別的生產額給制好些，我們由經驗之所示來看的時候，便知道一定先要那構成一組的勞動者各自所作的工作在質和量的兩方面都可以個別地一一分別出來，因此工資也可以視這種質和量的不同而各別支付的時候，然後集合的生產額給制纔能够充分發揮其工資制的效果。

上面所示的乃是關於普通的生產額給制的集合工資制，其次所應當研究的便是關於附給花紅的遞增工資制的集合制。這種工資制也還是令一定人數的勞動者成立一組，對於這一組中的各個人都各給他們以時間給的最低工資，但是假若這一組勞動者在一定期

間內生產了預定標準分量以上的生產的時候，則對於這種超過生產部分又還另外拿出花紅工資來集合地支付給這一組勞動者的全體。

這種集合的花紅工資制每每可以適用於使用動力機械以進行作業的工場工業，在這種工場工業之中就採用這種工資制也可以不致因此而陷勞動者於過勞，而各勞動者卻又可以由注意和勤勉來獲得花紅工資所得。但是這種工資制在工場以外的商店之中也是可以適用的，其方法便是當一組使用人之售貨金額達到了一定額以上的時候，則與這種超過部分成比例，對於這一組使用人支付以集合的花紅工資。此外如果一種事業的規模很大，其業務可以區分為若干部門其各部門又可以各自成立獨立的會計的時候，則這種事業也可以採用這種工資制，其方法便是當某一部門在會計上有一定額以上的額外收得的時候，則從這種額外收得中提出一部分來作為額外的給與而分配到這一部門中所使用的勞動者之間。要曉得這時候在各部門的會計上所表示出來的額外收得並不一定即是這種事業全體的利潤，雖說通各部門就事業的全體來看會計之決算而沒有利潤的時候，但是只消這一部門的計算有額外收得，使對這一部門中的人員仍然是拿一部分出來分配給他們，所以這決不是利潤分配而始終不過是單純收得分配（Gainsharing）的花紅工資制。但是

這把同一部門中的勞動者視爲一組，而對他們支付集合的花紅，這點卻與普通的個別的收得分配制稍異其趣罷了。例如一種業務而兼營製紙、印刷和出版的時候，這種最後的工資支付法便使各部分區別爲不同的部門，使其會計各自獨立，印刷部收到了製紙部若干紙便支付若干代價給製紙部，並且還支付其部門內所用去的各種經費，並且對於這種事業全體所應負擔的建築物設備等等之減價銷卻這部門也支付牠所應負擔的那一部分，這樣付清了各種費用之後如果在會計上還生出一定額以上的剩餘的時候，則認爲這種剩餘是這部門的額外收得，於是便提出其中若干部分作爲集合的額外工資支付給這部門中的勞動者全體，然後再按所規定的比率來分配給各個人。那掌管書籍之出版發賣的部門也將紙價和印刷費支付給印刷部，並且也支付自己部門內所應負擔的種種經費，如果在這部門之內將一切費用付清了，還有一定額以上的額外收得的時候，則也提出其若干部分來作爲集合的額外工資支付給這部門中的勞動者。在這種部門制之中時常發現出來的弊害，便是各部門因爲都一心只想增大其各自的額外收得額，所以其結果每致無暇顧及其他部門的利害，有時候反致傷害其他部門的正當利益，比方拿前例來講的時候，印刷部因爲想增大自己的收得以致對於出版部竟請求普通以上的印刷費。但是也有覺人得這種弊害並不是沒有方法除

去的，他們以為如果把這種代價之決定不歸入當該部門的權限內而將其最後的決定權歸入那管理業務全體的人之掌握中的時候，則某一部門內的利益也還是不致與其他部門的利益相衝突。

集合工資
之分配方
法

在這種方法之下所採行的各種集合的額外工資制，都是將額外工資集合地支付給一組勞動者全體的，那末當這種集合的額外工資分割給與於這一組中的各個勞動者的時候，其分割的比率到底是怎樣規定的呢？這個問題是一定會發生的。現在可以舉出三種方法來。第一種方法便是將此平等地分配於所屬員之間，第二種方法便是在勞動者之間先規定等級的分配比率出來，然後企業家方面按照這種比率來計算額外工資而分配支付給各勞動者。這種階級的分配比率之規定法又有兩種，一方面可以把各勞動者所受的最低時間給工資額為標準來按分地規定分配比率，同時又可以不問其時間給的最低工資額是如何而僅以各勞動者之技術能力等為標準來規定分配比率。其次第三種方法便是在企業家方面並不規定這種分配比率，企業家只將這種額外工資之金額集合地交付給那在一組勞動者中居於代表的地位的人，然後使勞動者自治地去分配着。無論採取那種方法，這都不過是因時和地的不同所生出的小差別罷了，不問是那種方法都是無害於集合的額外工資制的性質。

的。

不過我們應該注意的事乃是在這種集合的額外工資制之中也正如在集合的生產額給制之中一樣，假若把工頭加進一組勞動者之組中去並且只要他這一組有多餘的生產量時便在其所受的工資之外更與以額外工資的時候，則這種工頭也動輒難免使其部下的勞動者去作他們所不能堪耐的工作而使他們陷於過勞。而假若這種作工頭的人所受的花紅工資之比率而較其部下的普通職工所受的比率更加大些的時候，則這種弊害也自然是越加大些。不過是在另一方面也只消能夠講求防止這些弊害的方法時，則集合的額外工資制尤其是收得分配制也正有許多的好處。第一，因為這種工資制中有遞增的工資報酬，所以在增加勞動者之對於作業的注意和勤勉上是有力的；第二，因為這種額外工資乃是以一組集合的勞動者之作業全體所生出來的多餘的生產量為標準而規定的，所以其結果自然能夠使勞動者間有效地互相監督着，因此竟可以生出個別的額外工資制中所不能生出的利益。並且在這種集合制中的計算比在個別的收得分配制中的也簡單些，因此在記帳上也可以省出不少的勞費，這也是這種制度所特有的好處。不過我們要注意上面所說的這些好處長處大抵都是從企業家方面來看的罷了。

至於講到這種集合的花紅工資制最適宜於那種作業的時候，則我們可以說假若某種作業是分爲多數階段去作，一定要經過多數勞動者之手纔能夠完成；但是各勞動者對於這種作業所作的分量又不容易知道清楚的時候，則在這種作業之中與其採用個別的收得分配制不如採用集合的收得分配制好些。而且縱然各勞動者所貢獻的部分能夠一一明確地評價出來；但是如果這種評價太麻煩的時候，則與其同個勞動者分別計算也不如把他們認爲一團而對他們之多餘的效果支付集合的額外工資。再則在這種集合的遞增工資制之中也如在集合的生產之類給制之中一樣，也還不是宜把勞動的監督者或生產品的檢查者加入普通勞動者之組中去，對於這些人所支付的額外工資也還是應當從別種計算中拿出來纔好。其所以應該這樣作的理由從企業家方面來看，固然是很容易了解的，就從勞動者方面來看他們也是覺得以這樣作爲較好些。

採用之實例

這種集合的收得分配制當初是 Yale and Towne company 中採用的，從一八八七年以來行了五六年光景後來便中止了。在 Williams & Robinson 鑄物工場中也採用過這種工資制，但是其成績也沒有所預期的那樣好。在 The Thames Ironworks 中間所採用的收得分配制乃是常預定的勞動費與實際所支付的勞動費之間生出了差額而且後者比前者

少些的時候，不似其餘的這種工資制一樣僅將一部分給勞動者而卻是將其全部都作爲額
外工資支付給勞動者的制度，但是其實地施行之結果也還是沒有什麼多大的希望的樣子。

第九章 包工的集合同資制

這種工資
制之特色

與集合的收得分配制相似而稍異其趣的便是所謂包工的集合同資制(Contract W-1)在前章所示的集合的收得分配制之中乃是規定如果那構成一組的勞動者全部在獲得時間給的最低工資之外更舉得了一定標準量以上的生產結果的時候，則他們還可以參加這種餘額的收得分配而獲得額外工資所得。但是在所謂包工的集合同資制之中，則在一組勞動者中一個或數個當頭目的勞動者並沒有什麼最低的時間給工資，僅僅那些在他們之下的勞動者纔得着一定的時間給工資，但是這些部下的勞動者也就僅僅止能得着時間給的工資。而企業家方面也只看這種作業全體之工程如何便支付若干合計工資出來，如果這種合計額與那由時間給所支付給部下勞動者的工資之合計額中間生出差額的時候，這種差額便分配於這種當頭目的一個或數個勞動者之間以作其工資所得。換言之，在這種制度之中也可以說一組勞動者中一個或數個當頭目的人乃是依收得分配的生產額給而工作的，其餘的人則是依時間給而工作的，不過這種當頭目的一個或數個勞動者之所得

採行這種
工資制的
時候

資所得並不一定，那對於其作業全體所支付的工資合計額與那作為時間給而支付的金額之間的差額大的時候，其所得也自然跟着多起來，如果這種作業所需的時日竟在預期之上而時間給工資之支付額也在預期以上了的時候，這種當頭目的人們之所得便自然要減少，有時候他們竟一點所得也沒有，有時候甚至還蒙受損失。所以說這種工資制乃是帶有包工的性質的。而在這種工資制之中，那些時間給的勞動者在原則上只是受時間給工資而不能在有剩餘工資的時候來分配這種剩餘的，但是實際上也正如下面所說的一樣，他們有的時候也還是多少分得這種剩餘工資之一小部分的，這種工程之能否順利進行下去實是全要看這種作包工勞動的當頭目的人與這些時間給勞動者之間的諒解如何。

採行這種工資制的時候，每是由一個或數個熟練職工包承一定的作業，這些熟練職工使用許多助手或部從勞動者合成一團來作工，這些時間給的勞動者之工資是先由企業家交付的，假若這種作業是需時很長的作業時，則那當頭目的包工勞動者之工資也有用時間給來交付的，但是這畢竟不過是在精密計算之前作為預支而臨時支付出來的罷了。一定要在作業完了之後企業家纔將契約上所訂的全部工資額交付給這種包工的勞動者，然後這種包工的勞動者由此纔可以知道到底可不可以得到多餘的工資利得。

其形式

現在且更把這種包工的工資制行使時的實際形式來研究一下，這種形式共分三種。在第一種形式之中部從勞動者只能夠獲得普通的時間給工資，這種時間給之合計額與包工工資額之間的差額全部都歸爲包工勞動者自己之所得。而這種形式之被認的理由，便是因爲包工工資額與包工人及其部從勞動者之時間給工資額之間生出差額出來的原故，乃是因爲那當包工人的勞動者有特別的熟練和技術，因爲他能夠把各部的作業都安排得恰好，所以各部的作業纔都能發揮其充分的效力而生出好成績來，那些在他之下工作的人們只不過是聽他的命令而從事於普通的勞動罷了。所以說這種差額當然全部都應該歸爲包工的勞動者之所得。其次在第二種形式之中則上述的這種差額並不全部都歸爲包工勞動者的所得，他將其中的若干部分或以部從勞動者的工資額之多少爲比例或依自己的銓定而分配給部從勞動者。不過縱然是行這種分配而其部下也還是一點也沒有請求這種分配的權利，這不過是因爲包工的人在德義上覺得應該分配一點餘利給部下，或因爲他有一番心思替社會上着想，所以纔這樣分配一點給他們罷了。所以這種分配額及對於各自所定的分配率等等也不過是看包工的人之意思覺得如何好便如何規定罷了。不過在實際上如果太不公平了的時候，也不免惹起部下的不平之鳴，所以其分配也自然而是比較公平的。

效果

其次，第三種形式雖則也如第一種形式一樣將包工工資之剩餘全部都歸爲包工人之所得，但是其部從勞動者在得着普通的時間給之外其所得還更一般底增加四分之一（Time and a quarter）或半額（Time and a half），而這種增加額便成爲部從勞動者們所得的額外工資，這便使這種工資制帶有一種利得分配的意義了。在上述這些形式之中，愈是採行剩餘分配的時候，則其在工資制的性質上便愈與前章所示的集合的收得分配制相近，其不同的只不過是其收得分配的方法罷了。但是那不行剩餘分配的形式則與收得分配制懸隔很遠，這與收得分配制相比便全然另是一種不同的工資制了。

而從包工的人方面講來的時候，則他在這種包工制之中對於部從勞動者在剩餘分配的意義上或提高其時間給或使其攤得若干剩餘利得，都不過是因爲他想藉此以獎勵其部從勞動者們使他們充分勤勉地從事工作以求早些把作業完工，都不過是因爲包工的人想藉此而獲得更大的利益罷了。所以就實際而言的時候，在這種包工制之下工作的勞動者比那單獨地依時間給工資而作業的勞動者或那自己在普通的時間給之下工作的時候，常常是勤勉得多。所以從部從勞動者方面來說的時候，在這種包工制之中其部從勞動的時間給增加四分之一或增加半額也是應該的，或是行剩餘分配也是應該的，他們以爲他們對此也

非有請求的權利不可。實際上誰也不能否認在這種包工制之下之所以生出多餘的收得來並不能說是完全出於包工勞動者之力，部從勞動者的作業也是很有貢獻的。不過講到兩方面所出的力到底是怎樣一個比例，卻是實地上至難知道的一件事，而且這也因各種特別的情形而不同，但是我們可以說無論如何這種剩餘收得之不由包工的人獨自壟斷了去而何時還用某種方法和比率分配到部從勞動者之間，卻是當然而且必要的事。

勞動者之
意向

那末一般的勞動者間對於這種制度的意向是怎樣呢？這種制度在許多的工業方面都很通行而在這種制度之下工作的人們也都過慣了，所以在他們中間沒有什麼很厲害的反感。尤其是假如那些部從勞動者仍而在技術上是見習徒弟的時候，則他們對於這種制度更沒有發生反感的道理。不過假如他們是成人勞動者的時候，則因為那些當包工勞動者的人對於作業之成績都感覺着直接的利害，而且他自己也與部從勞動者一同從事操作，所以對於部從勞動者的勤惰自然是監督得很嚴重，而令得部從勞動者有不得不從事於白熱的勞動之勢，在這一點上對於這種制度難免是有些反感罷了。

以上所舉的包工工資制乃是集合的工資制之一種形式，現在還有一種工資制可以附記在這裏，這雖不能說是集合的工資制但是卻有包工工資制的性質，這便是所謂中間包工

工資制 (Subcontract) 普通都是指置於 Sweating system 之名之下的。換言之，在上述的集合的包工工資制之中當頭目的勞動者——即那承當包工的人——乃是與其部下的許多勞動者一同受備於一個企業家的，而在這種中間包工制之中，他卻是一方面從企業家包承一定的作業而對此領取總工資，一方面自己並不實地從事勞動卻在自己之下更雇備許多的勞動者，令其從事於實際的工作。這從來雖說都把牠列入於 Sweating system 之名之下，但是誰也知道血汗制度這個名稱所含的意義是極其廣汎而且複雜的，所以兩者並不應該視為是同一的東西。換言之，中間包工制雖說每每是 Sweating 的，但是卻不一定常常總是 Sweating 的，而同時也不能說 Sweating system 即是中間包工制。

關於 Sweating System 之意義有各種不同的看法。有的說這便是把作業分爲若干部類而把這些部類分給許多人去作的制度，有的說這乃是把從來由男子去作的作業而令女子去作的制度，有的說無論用什麼方法都沒有關係這種制度之本質乃是在其所支付給勞動者的工資比普通的低些，有的說所謂 Sweater 乃是指的那種把那應當歸爲勞動者之所得的工作報酬不給勞動者而卻絞取他們之勞動所得以爲自己之利得的人，有的說 Sweating System 中的 Sweater 有二種，第一種便是無論什麼都要叨人家的光的人，第二種便

Sweating
system 之
意義

普通的意見

是既不出資本又不出勞動又無什麼企劃而卻平白地占取利得的人，第三種便是中間業者。不過關於 Sweating system 的解釋雖則是這樣人各一說，但是現今所通行的見解並不是把一切的勞動搾取都總稱爲 Sweating，現在普通一般所指的還是那種居於企業家與勞動者之間的專以搾取爲事的中間業者，這種人之所得全靠那實際支付給勞動者的工資與那企業家所支付出來的工資的差額來維持，所以他對勞動者所支付的工資越少則他這種中間業者之利得也隨之而越大，其結果他便力求給勞動者以極廉的工資，而在這種意義上來搾取勞動者的便是所謂 Sweater 了。

所以現在這種中間包工工資制也並沒有時常一定非成爲 Sweating system 不可的理由，不過我們總得要承認這種工資制動輒是容易陷於 Sweating 的，而且在英國以及其他各國在這種工資制之下也大抵都是伴有 Sweating 的現象的。英國之專藉這種中間包工工資制廢止運動來謀防止 Sweating 也不是沒有原故的。

要而言之，不問包工的工資制是中間包工工資制也好或是前述的包工的集合工資制也好，既然那些作中間業者的人或在勞動者中當頭目的人之所得之增減或所得額之多少是依勞動者各戶之勞動之多少以及其對此所支付的工資之多少而定的時候，則勞動者所

其弊害

得的工資自然容易陷於正常的標準以下去，其勞動時間自然容易失之過長，其利益自然是動輒爲這種中間業者或頭目所壟斷了去，而且他們也自然難免還要蒙受其他種種的虐待，這卻是誰也不能否認的了。

第十章 協同作業制

在以上數章所示的集合的工資制之中，其構成一組而從事作業的勞動者之相互的關係——尤其是他們各自之工資比率——全都是由企業家去決定的。而假若這種集合工資是對工頭及其部下所組成的一組而支付的，並且這一組之工作方法如何在決定工頭之工資所得上又大有影響的時候，則工頭在實際上對於部下勞動者自然常常是難免取驅使的態度，因此而那些在這種督促鞭撻之下的勞動者們也自然是容易陷於過勞的狀態了。但是這裏所述的協同作業制與這種集合工資制比較起來的時候，則前者不問是以包工的工資為基礎也好，或是以生產額給為基礎也好，或是以花紅制為基礎也好，都不特可以除去這些弊害，並且同時還有其他許多便利的地方。

在協同作業制之中那些人仍相集而組織一組已經是由勞動者各自之自由意志而決定的了，而其員數也當然是有待於其自發的決定的。其為這個團體之指導者的人也是由團員自由底選定的。此外講到工資之關係也是一樣，對於這一團勞動者所支付的集合工資到

底依照什麼標準什麼比率來分配於各個團員之間，也是根據由這種團體的自由意志以各個團員之相互協定來分配的，關於工資關係的處置一切都是以協同自治的辦法爲本旨的。所以在這種協同作業制之中，縱然把牠作爲團體來看時不是永續的勞動者自治團體，但是至少在作業與工資的關係上其行動乃是出於關係者之一同協同的，而這裏便可以發見很多便利的地方了。換言之，這種工資制一方面既有普通的集合工資制所具有的長處，一方面又還有其獨特的長處，因爲並不必要是這種協同作業制只要是普通的集合工資制便可以使那些從事於集合工作的勞動者立於互相監督的地位而發揮其充分的能力，而協同作業制也具有這種長處，可是牠同時又不像在普通的集合工資制中一樣勞動者既沒有被他人所驅遣之虞而其利益也不會爲那立於指導的地位的人所榨取了去，這卻又是普通的集合工資制所沒有的長處了。

實例

這種協同作業制老早就有人採行的。換言之，這並不僅止是人們頭腦中的理想，這在各方面產業中隨處都是見諸實行了的。這種例子首先在農業中的收穫方面的作業上可以找得很多出來，其次在土木工事中也有這種例子。再則在鑛山之中遠有十八世紀中葉以來 Cornish mines 中便有這種實例，其他諸鑛山也多有做這種例的。比利時之石灰業也多有採

行的，西班牙國中的英國炭坑也採行了這種制度。

講到印刷業方面，這種協同作業當初在英國行得頗廣，後來在英國廢止了，在法蘭西又盛起來了。而且大家以為 Dock workers 之間是最缺乏這種協同的訓練的了，不料在那一八八九年的大同盟罷工以後也採用這種制度了，這是很值得注意的地方。而在這種船埠勞動者之間的協同作業制之中，工資雖說大體是應各勞動者之作業之生產額而支付的，然而卻不是採的單純的生產額給制，一定額的工資還是作為最低工資用時間給的方法支付給勞動者，對於其超過這種定額以上的生產額纔更採用花紅制的工資支付方法，所以這也還是屬於所謂 Time wage Piece-work 的工資形態之中。這種附給花紅的時間給工資對各個勞動者支付了之後如果其團體所共同取得的集合工資有餘剩的時候，則將這種剩餘以各勞動者之勞動時間數為比例而分配於各個勞動者之間。據經驗看來，在這種工資制之下所得的成績很好。

第十一章 工資集合契約

在個別的工資制中也好，在集合的工資制中也好，講到其工資之額以及支付方法等的時候，都是在雇主與勞動者之間訂立十分精密的契約而行的，可是這種契約正如前數章中隨處都說過的一樣，以在雇主團體與勞動者團體之間採行集合契約的時候為能收到最好的效果。

所以我們現在且在這裏把所謂集合協約（Collective bargaining）稍稍研究一下。這通常都是在勞動組合發達之後由這種勞動組合團體與企業者團結（Employers' Association）之間來締結的，而當地表現而為工資方面的契約的時候，便一定要製出關於工資率的精細的表來，而這種所謂 Price list 之製作和適用便成了最重要的事項。可是因為如果想使這種工資率表成為十分有效而且適確的東西，製作出來的時候，勢必先要作業是充分底標準化了的作業纔行，所以這種辦法能夠有成效底推行下去的產業也是有一定的，並不是無論什麼種類的作業都一樣底有製作這種工資率表的可能，也並不是都可以適用

工資表及
其適用

英國之例

這種工資表的。

這種集合契約在英國出現得最早而且最發達，現在且就英國之實例來看的時候，則工資率表之最發達的是 Lancashire 之纖維工業。換言之，在英國之纖維工業中織布工之工資率要算是最進步的，而紡績工之工資率也是很發達的，而其所以能夠這樣進步發達則是因為織布之作業在技術方面業已與其機械之發達一樣都標準化了，作業之仔細的分類以及關於這一分類的作業之生產額之算定都很綿密，而工資率表也能充分明細精確底製造出來了的原故。紡績方面雖說沒有在織布中那樣好，而其作業也很標準化了，而且工資率也很能極其精細底製作出來，所以在這些方面也最能表示工資率表之發達。所以在這些工業中的工資率表都是頗精密的東西，如果對於這一道不是內行人的時候差不多竟是看了也不能了解的樣子。但是由內行人來看的時候，則對於一定的作業所給的工資便一目了然底可以分辨出來，對於作業的適當工資之支付竟不過是計算上的問題罷了。

這種工資率表之製作當初只不過行於一區域一區域之工場中罷了，後來其適用纔漸漸愈推愈廣，而最後則 Lancashire 之北部及東北部之各工場都一樣底適用着一般的共通工資率表了。有些工場雖不能說是全然採用了這種集合契約但是僅就工資計算而言的

時候則都是準據這種共通的工資率表了。而這種工資率表在當初還是只適用於普通品之織布方面，到後來纔漸漸更適用到精巧品和特殊品方面去。不過在適用這種工資率的時候都以爲要參酌種種特殊的情形罷了。而共通的工資率制之所以採行得這樣廣了的原故，也還是如前面所說過的一樣，由於作業跟着機械之發達而在技術上也標準化了，對於各部分各部分之作業所付的工資就不一一加以瑣細的談判也容易計算底把牠估定出來了的原故，這點是最值得注目的，因爲這個原故所以 *Weaners' Amalgamation and National Federation of Cotton Spinner and Manufactures* 之間便採行了集合契約，而工資率表便根據這種集合契約所規定的一般原則而製作出來了。

上面已經說過，工資率表在紡績方面並沒有在織布方面那樣充分底發達起來，但是就在這方面其發達也是很有可觀的，所以現在在 *Lancashire* 及其與此相連續的各地地方就綿織維工業而言的時候只要是關於生產額給工資的便是可以說大概都是採行的一種極其廣汎的集合的契約所形成的集合工資制。至於綿織維工業以外的工業則雖說在毛織維工業中也適用着工資率表，可是在這方面的卻沒有在綿紡織業中的那樣發達。

關於這方面也有應當注意的事，這便是自從複雜的工資率表這樣在織維工業之間實

行起來了之後，勞動者組合關於這種工資率表之製作及適用爲謀與雇主團體折衝而採行集合契約的原故，所以在勞動者組合方面關於工資問題也非以那富有充分的智識經驗內行人爲辦事人不可了。因爲正如上面所說過的一樣，工資率表這種東西如果不是十分精細的內行人的時候連理解牠都是件難事，所以爲謀與雇主方面折衝而不致陷於不利起見，爲謀能夠締結十分合理的工資率契約起見，在勞動組合方面自然是要以那富有這種專門智識的人爲辦事人，這種辦事人就是那擔當勞動組合之普通事務的人也無妨，但是久而久之終是以那富有工資方面的專門的智識經驗的人令其專任這種事務了。

其次講到製靴工業的時候，在那行使機械生產的地方其作業也都是可以充分底標準化的，所以也還是很有適用工資率表的。而這種工資率表雖說還不免是帶有地方的性質，但是在其決定上也還是有一般的共通標準存在着，雇主與 *The National Union of Boot and Shoe Operatives* 之間也還是締結得有全國的協約，地方的工資率表也還是以這種全國的協約爲基礎製作出來的。不過這種工資率表之適用只限於男子勞動者，女子勞動者卻未曾沾得標準工資率之恩惠。

石炭業

其次再來看石炭業的時候，則在石炭業之中通例都是以生產額給制爲最流行，關於

這方面的工資率契約也漸次在英國出現了，不過這種工資率制卻通例都是因坑區而各各不同，在大的炭坑之中也有因炭層區劃之不同而異其工資率的。(Pit or seam lists)。不過要曉得同時也有在同一州 (County) 中適用共通的工資率表的。

其次，在造船所中汽鑪製造者之間也有採行工資率契約的，這也還是以一州也區域的共通工資率制，但是多半都是以生產額給制為基礎由事業之標準化而委細底將工資率製作出來的東西。在造船匠之間通例都是採行的時間給制，但是自從大戰之後也漸次都採用生產額給制了，關於生產額給制也漸漸有一種想締結集合的工資率契約的傾向表現出來了。

這種實例此外還可以舉得許多出來，要而言之，如果想使集合契約好好底行使出來而得到有效的結果的時候，則這種勞動先要是可以依某種一定的標準將其生產額精密底計量出來的東西纔行。同時又還要曉得勞動結果之可以精密底計量出來的程度卻又是大有賴於各種勞動條件的。第一可以作為這種條件而舉出來的便是勞動上所需用的材料，雖說是以同一樣的熟練而在同一樣的努力之下從事作業，而材料之良否和適否等卻在這種生產額上生出不少的差異來。第二個條件便是作業所運用的機械，這種機械之良否在勞動效

果上所生出來的差別也正與材料之良否所生的影響相髣髴，縱然是熟練而且工作敏捷的勞動者，但是假若僅僅給他以舊式的機械或磨損了的機械的時候，則其所表示的勞動結果比那不熟練卻在精良的機械旁邊作業的勞動者到還差些了。其次則可把那運轉機械的動力認爲第三個條件。動力在適當的時候和場所用適當的分量很如法底供給出來，與牠在斷續無常的狀態中供給出來，其在作業之生產額上所生出來的差異是很少的。上述的這幾個條件在纖維工業和機械工業中所顯示出來的作用最多，所以在這些產業之中假若是採行的集合契約，關於工資是製作了集合的工資率表，而且各勞動者又是根據這種工資率表來領得其生產額給的時候，則一定要上述的各種條件都充分底標準化了之後纔能夠希望這種集合契約充分底把牠之效果發揮出來。如果這些條件都充分底標準化了的時候，如果任何勞動者都是使用着標準的材料而在標準的機械旁邊工作的時候，則其在作業上的巧妙遲速等等便馬上會表現到作業之生產額上面來，於是依此而規定出來的工資額自然是最能與當該各勞動者之勞動效果相適應了。

但是我們可以認爲是這些勞動之條件的東西就在許多手工的勞動方面也還是可以同樣把牠認爲勞動之條件，例如在鑛山業等之中各勞動者所掘的鑛區之場所之良否等也

勢必在其作業之生產額上生出不少的差異來。所以在這種勞動之中務必要注意時常使各勞動者交替變換其所在地，藉以使那由勞動條件之不同而生出來的工資上的不公平平均起來。英國勞動者之間對於石炭坑勞動之所以高唱生產額給制之廢止，也實是因為生產額給制很有生出這種不公平的餘地。而英國一九一二年之石炭坑最低工資法（The Coal Mines Minimum Wage Act）之所以有制定之意義和必要也全在想保障那些在惡劣的坑中工作的勞動者使他們至少可以得着一定的最低工資。

但是有一件更應當注意的事便是雖說工資率表曾經一度由集合契約而協定了，可是假若這種作業上的技術的過程發生了變化的時候或是另開了新種類的勞動之道了的時候，則這種工資率表也還是務必要隨時改訂纔行。從這種意義講來的時候，縱然因為採引了集合契約的結果各個勞動者和各勞動分肢不必一一都自己去與雇主作個別的談判了，但是勞動者團體與雇主之間對於其工資率全般之協定還是應當時常作集合的談判，務必要使工資率無論什麼時候都與勞動之實際狀況相適應相合致纔行。要曉得這便形成了勞動組合關於工資所應作的重要任務之一。

但是如果這些所應注意的事體能夠充分底顧慮到，勞動組合能夠時常有效而且機敏

底行動着，集合契約能夠適當底締結出來，而且其工資率也能與勞動之實際狀況恰相適合的時候，則這種集合契約比從來的個別契約自然是合理得多，對於勞動者之爲有利也自然是毫無疑義的了。從來由個別契約而行的普通的生產額給制關於工資率的決定都是僅僅由雇主方面去隨意規定的，至於怎樣使得這種工資率能夠充分底合理化充分底與勞動之效果互相適合，勞動者方面對此卻沒有容喙的餘地，勞動者居於「勞動者」的地位只有兩條路可走，或則是滿足於企業家方面所給的工資，不然便只有走開與這種雇傭契約不發生關係。所以近時集合契約跟着勞動組合之發達而漸次有進展的傾向，其適用之範圍也漸次擴大起來，都不得不認爲是極可喜的現象。不待言，只要這種趨勢是爲合理的工資決定起見而進展的時候，則牠對於企業家也決不是不利不當的東西。而在這種集合契約之下所規定的工資率當初雖只適用於一個工場之內，不久便推廣起來，凡屬是一地方之同一產業全部都適用共通的工資率了，後來更進一步更包括着全國之同一產業全體而適用共通的工資率了，現在全國的工資率表之一的適用已成了一種很顯著的傾向，這種傾向現在並籠罩漸向各種產業擴張開來了。不待言，這種工資率表之適用範圍越加廣的時候，工資率之效力自然也是跟着越加大了。

其次還有一種稱爲相互主義 (Mutuality) 的工資契約，這可以說是位於雇主一方的工資決定與集合契約中間的東西，這乃是可以進而入於集合契約卻還未會入於集合契約的。這在英國之機關工業及其類似的工業之間都很流行，這乃是雇主與勞動者訂立個別的相對工資契約，而由兩者之直接談判來決定工資的制度。所以這種制度之效果因勞動者之爲熟練勞動者或不熟練勞動者而生出很顯著的差異來。換言之，如果是熟練勞動者的時候，則他們關於「某種作業要多少日子纔可以作完」等問題有許多都比雇主方面的人們還知道得更清楚，所以他們由相互主義而締結工資率契約以及其他契約的時候他們自然能夠相當底護衛自己之利益；但是如果不熟練勞動者的時候，則他們在實際上幾乎沒有實力由相互主義來作工資契約上的談判，所以相互主義也不過存了一個空名，而工資與那由雇主方面之獨斷所規定的比較起來實際上每每是沒有什麼多大的差別了。

相互主義工資契約普通都是在勞動者各個人如雇主之間締結的，僅只關於集合工資纔在勞動者團體與雇主之間來締結。所以這種工資率等之因契約而不同雖不是什麼不可思議的事件，但是在一個工場之中如果有些勞動者是締結着低的工資率契約而從事勞動的時候，則其結果自然是強制別的與此在同樣的勞動的人也不得不在這種低的標準之

下工作，於是終難免使一般的工資率降低下來了。所以勞動者之間當然更要有防止這種弊害發生的必要，所以現在一般的傾向都是由勞動者間在必要的時候從自己伙伴中選出代表者來而使這種代表者去締結那可以一般底適用於同一勞動的工資率契約了。這裏便有一種工場委員制發達起來了。但是因為一定要勞動者之間業已成立了某種協議有時候還要有了一種團結之後纔能夠行這種工場委員制，所以這進一步便成為組合的結合，至少關於工資契約便成為上述的集合契約而入於締結一般的工資率契約的境地了。所以講到現今一般的傾向的時候，這種由相互主義而成立的工資契約法漸次都歸於滅亡了，勞動都漸次標準化起來了，過程之分類也愈加細密了，產業之各分類也漸次底專門化起來了，因此而相互主義制便漸次移而為普通的集合契約制，而工資也使因工資率表之製作而標準化了。

但是反過來看不熟練勞動者的時候，則在他們中間雖說聲稱是行使着相互主義的工資契約而其實卻不過是一個空名罷了，實際上工資率仍然完全是由雇主方面去獨斷底規定的，勞動者卻不得不滿足於資本家所給他的分量，所以這在實質上差不多與普通的工資雇傭契約沒有什麼相異的地方了。而同時如果這些不熟練勞動者不能夠加入勞動組合的

時候，其間卻又沒有發達集合契約的希望。

此外關於相互主義的工資契約還有要提一下的便是：這種方法祇能夠適用於普通的生產額給工資制之中而不能適用於附給額外金的工資制之中。換言之，正如我們在前面也已經說過的一樣，在從來的附給額外金的工資制之中雇主並不把額外金或額外報酬認為是契約上的工資，雇主不過把這認為是以他一片好意所支付出來的多餘的賞與罷了，所以如果採行這種工資制的時候，雇主自然是不肯締結相互主義的契約，所以相互主義的契約祇不過是在普通生產額給制之中可以適用罷了。而同時祇消雇主是把額外工資視為普通工資以外的賞與的時候，則關於這種額外工資也許是沒有的伴集合契約的談判的餘地。

利潤分配
與稅則
之
區別

第四篇 利潤分配制

第一章 利潤分配之意義

利潤分配 (Profit Sharing) 的制度雖說近來在各國都漸漸流行起來了，但是這到底是什麼一種意義？換言之，到底是在什麼方法之下所給於勞動者的什麼種類的勞動報酬？它可以與分利混淆，其概念卻是很不相同的。方在北美合衆國，通例是把利潤分配之意義解釋得很寬汎，那在普通的工資之外，以賞與等等的名義所支付給勞動者的多餘的報酬，乃至雖說這是從企業家方面所支付給勞動者的恩惠的給與，也竟有人把牠歸入於

利潤分配之中。但是真正的利潤分配並不是這樣廣義的東西。現今在社會上所流行的東西之中有許多都是貌似利潤分配而實非利潤分配的。

派分利潤
不是利潤
分配

例如對於一個公司中所使用的勞動者，現今都很有許多將該公司之股分頒給他們。而對於這種股分攤派股息的，但是這卻決不是利潤分配。勞動者由這種股分所得到的東西並不是與他之勞動有什麼直接關係而作為這種勞動之報酬支付給他的，勞動者之股分雖說很少，但是總歸他既有股分他便同時是股東，所以攤派那他的東西也還是對他這種股東的資格而攤派的，所以這種攤派的東西在性質上還是對於資本所付的利息，或是利息和利潤。勞動者在受這種股息的時候公司只認得他是持有股分的人，他之收股息的資格與他之勞動卻什麼關係也沒有。在當初分配股分的時候雖說企業家方面之意思也許是想分配這種股分給勞動者以作為一種對於勞動所給的多餘的報酬，但是只要這是股分之分與的時候則其參預這種分與的勞動者在這種關係中也還是同時取得了股東的資格，而他也就不過是在這種資格上來攤得股息罷了。所以這種攤派金並不是與勞動者之工資之多少或其勤勉如何相應而攤派的，這不過是與普通的股東一樣視其所有的股分之多少以對於一股所定的一般攤派率為標準而攤派給他們罷了。縱然這種分與給勞動者的股分是限於他們被

附給花紅
的工資也
不是利潤
分配

備於公司中的時候纔給他們的東西，縱然勞動者不得將此轉賣於人而且當他退職的時候非交還公司不可，但是對於這種股份所攤派的金額終決不是因為他是勞動者所以攤派給他的。這決不是對於勞動的直接報酬。所以這種東西終是不能夠歸入利潤分配的概念之中去。

其次在第三編中所述的種種工資形態之中，有許多工資形態是以累進率為基礎的。換言之，在種種花紅工資制及應能工資制之中，企業家採用了種種的計算方法來謀對於工資給以累進的花紅。而且這也有是單獨工資的，也有是集合工資的。而在這些累進的各種工資形態之中，勞動者越勤勉底工作的時候其可以獲得的工資所得也越多，同時勞動者之能率越提高的時候其可以獲得的工資所得也越多，只有這支付花紅的地方纔對於普通工資有額外的支付，所以這一見也似乎是利潤分配的樣子。但是這正如我們在說明這些工資形態的時候所已經講過的一樣決不是可以視為利潤分配之一種形式的。勞動者作工愈多而其勞動能率之發揮也愈多的時候生產上的利得 (Gain) 固然是也會跟着增多起來，而且這種利得增多了的時候其二分之一或三分之一固然也一定是要作為工資而支付給勞動者的，然而這種利得卻決不能說是經濟上的概念的利潤，雖說這種利得可以造出這種利潤出

生的素地來，但是卻不能便把這種利得認為是利潤。所以將這種利得之幾成作為工資而支付給勞動者與視利潤為轉移而分配幾成利潤給勞動者，無論在概念上也好在實際上也好都決不是同一的。所以我們既不能把這種工資形態視為伴有利潤分配的工資形態，同時也不能把牠視為行使利潤分配的一種方法。

至於不這樣與勞動者之生產上的能率相應而對於勞動者之奮勉僅是隨多隨少將多餘的報酬，或作為包紅或依公布了的一定標準而支付給勞動者的時候，當然更不是利潤分配。這些都不過是與利潤之有無或利潤之大小沒有直接關係而支付出來的勞動報酬罷了，並不能說這種多餘的支付是從利潤之中抽出來的東西。縱然支付這種多餘的報酬，在事實上很有影響於企業家所得的利潤之多少，但是卻不能因此便說這是利潤分配。

其次還有一種例子是預先在雇主與勞動者之間締結一種契約而由雇主方面依照這種契約攤付一定的金額給勞動者放到年金基金中去的，那末這是不是利潤分配呢？這比起上述的那些支付方法來更與利潤分配相近些了，假若雇主不攤付這種金額給勞動者的時候，這種金額便一定成為企業利潤而歸入雇主之所得中去了，所以無論如何這似乎硬是一種利潤分配方法的樣子。但是要曉得這也不能夠說是利潤分配。如果想成為利潤分配的時

年基金
之攤付也
不是利潤
分配

候，則務必要先決定了利潤之大小然後纔將這種利潤之一定的部分或一定的比率分配給勞動者。但是這裏所說的攤付的金額卻是在利潤決定之前或與這種利潤之大小沒有關係而支付出來或攤付給勞動者的，所以這也還不外是企業上的一種費用罷了。恰如普通的工資等等是算作一種費用而從企業之總利得中扣除出來一樣，這種基金攤付金也是作為費用與別的費用項目一同都應該從總利得中扣除出來的。這些所應當扣除的東西一切都扣除出來之後其所剩下的純剩餘纔形成對於企業的利潤報酬，所以這種利潤之大小要俟把這些所應扣除的東西全都扣除出來之後纔可以決定。是不是有利潤生出來，換言之，是不是有這種剩餘發生出來非俟這樣一底扣除看了之後便不知道。所以有時候縱然沒有生出利潤的餘裕乃至縱然事業還要蒙受損失，而雇主因為有契約的原故也還是非攤付勞動者之基金不可。所以這種攤付決不是企業計算上的剩餘，而實是形成企業費用之一項目的東西。所以這種攤付之非利潤分配也自然是無由否認的了。

其次還有一種例子是對於勞動者之基金的攤付，預先並不這樣由契約而有一定的規定，乃是在攤派利潤的時候由公司之董事任意拿一部分出來放到勞動者所有的基金中去的，那末這種辦法是不是利潤分配呢？在這種辦法之中這種所分與的東西之為利潤是很明

白的，董事在計定了利潤之後任意將其一部分分與於勞動者，從這一點看來的時候其爲利潤之分配是不錯的。不過這裏有一點要注意，要曉得由這種方法而行利潤分配的時候到底分配這種利潤呢？還是不分配這種利潤呢？卻全不過是由雇主方面之意思如何而定罷了，勞動者對於這種分配卻絲毫要求的權利也沒有。所以如果行這種分配的時候雖說明明白白是利潤之分配，但是到底是是否行這種分配？這一點最要緊而在這種辦法之中卻是不定的，而且雇主方面關於這一點也並沒有受什麼法的拘束，雇主縱然分配這種利潤給勞動者也不過是一種好意的分配，不過是一種贈與罷了。所以我們並不能把這種辦法視爲一種制度，並不能把牠視爲一種關於工資的規律。這種辦法稍稍帶得些恩惠性質在中，間現在的勞動者都是有些進步的思想而且獨立心也是很強的，他們對於這種有恩惠性質的東西自然是難免感覺極度的不快而且有時候竟是他們所不能堪忍的，所以在勞動組合之中無論從其立場上講也好從其政策上講也好自然對於這種性質的利潤分配不得不加以反對了。我們由此便可以知道這種分配制爲什麼不能夠編入今日普通所理解的利潤分配制的概念之中。

再用這種方法來分配利潤的時候，雇主方面關於這種分配的分配率也完全沒有什麼拘束，這一點也完全是一任雇主方面之自由意思去行的。所以勞動者不特不能確定能不

能參預這種分配的問題，縱然他們能夠參與而他們也還是不知道到底可以分得多少。多分配些給他們呢這也不外是僱主之好意，少分配些給他們呢他們也能向誰訴不平。所以這種分配在這一點也是帶有恩惠的性質的。至少這也不是法的東西而是道德的東西。所以我們把這一點與前面所說的那一點合攏來想一下的時候便知道這種分配也不是所謂利潤分配制了。

這樣看起來的時候則現今普通所理解的利潤分配制自然不能夠是由企業家方面之一方的意思所決定的帶有恩惠性質的東西了，這務必要是僱主與勞動者之間所成立的契約纔行了。詳言之，利潤分配這種東西僅在企業生有利潤的時候纔可以實現，雖屬是不待言的事體，但是在生了利潤的時候其分配給勞動者與否卻不能夠由企業家一方的意思來決定，這一定要由僱主與勞動者兩當事者間之契約來決定纔行。所以不論是所分配的利潤部分之總額之決定也好或其比率之決定也好，都不能由企業家方面之自由意思來決定而應當用契約來決定纔行。而且當那所分配的利潤之總額被分配於各勞動者之間的時候其基礎也非預先規定不可。如果是僅由企業家自由去分配這種利潤的時候這種利潤分配便還夠不上說是一種制度。

憲義

所以我們現在來下一個利潤分配之定義的時候便可以說這是企業家與勞動者之間所締結的一種特別契約，在這種契約之中約定勞動者在普通的工資以外更由其所從事的業務之企業利潤中享受一定的分配以作其勞動報酬之一部分。如果利潤分配想成立而為一種制度的時候，其所必要不可缺的事體第一便是這種特殊的報酬一定要從利潤之中分配出來，第二便是非行分配不可的時候第三便是分配額或分配率等都須由契約而規定。

若根據一八八九年在巴黎所開的關於利潤分配的國際協議會及其後所開的各次協議會之決議來說的時候，則真實的利潤分配制非包含下列的三個要素不可：這便是（一）所分配的金額大體都須與利益金額相應；（二）所分配的利益之比率須預先由契約而規定；（三）享受利潤分配的人數至少須在從事於這種企業的普通勞動者和日給使用人三分之一以上。這可說大體都與上面所說明的相吻合了。

企業利潤之發生於現時的企業制之下，勞動者對此有種種不同的見解，利潤分配制便是以這些種種不同的見地為背景而構成出來的東西。不待言，在現時的多數勞動者之間對於企業利潤這種東西大都是沒有好感的，現在說牠是不當的傾向乃至否認牠的傾向都很顯明底表現出來了。照他們之見解來說的時候，現時一般的企業之所以成了營利主義的東

利潤分配
制之三要
案勞動者對
於利潤的
感情

西，其最重要的原因便是因為企業這種東西之組織乃是以利潤之生出為目標的原故。則我們不妨說因為營利主義的風氣已經成了現時一般的風氣，所以生產業務之組成方法也是力求能夠達到這種營利的目的，而力求與此相適合，但是業務組織之主要目標既是由企業而生出所謂利潤的生產者剩餘，現代企業之性質既是只要企業者處於其間能夠如法底作下去，便可以有生出很多利潤的餘地的時候，其必然的結果自然是使生產業務越加成為營利主義的了。現今對於這種太趨極端的營利主義很有許多人指出其弊害而說這與經濟之本來的基礎相矛盾，關於這方面的議論是很多的，而其使這種營利主義日甚一日的東西則無論如何不得不說是現時的企業組織和企業方法了。現今生產與其說是注重其本來的目的——即需要之滿足——毋寧說是側重在牟利，因此而社會所受的毒害以及經濟之本義所受的傷害都極其巨大，這都是現今的人們所痛切論難的地方，而其所以使生產弄到這步田地的則實在不得不歸因於現時的企業組織的本身了。企業這種東西之組織是力求適於生出利潤的，這實是使現今一般的經濟離開其本來的意義以致與人生缺乏適合一致的根本理由，尤其是使生產事業成爲一種賭博的東西的根本理由，勞動者之現在一般的傾向都是從這種見地來根本底咒詛企業制否認企業制的。而且這種見解在那些非勞動者的

人們之間也很流行，有許多人們都覺得當今的經濟組織非加以一般的改造不可，這些人們對於這種根本改造之方法等也時常有仔細的研究，他們當中的企業否認的傾向和利潤否定的感情也是很強烈的。

再則勞動者之間還有一種很流行的見解，他們覺得因為現今的生產組織是作為企業來經營而以生出利潤為目標的組織，所以企業家與勞動者便互相分離而且是各各成爲一個階級而互相分釐，兩者之利害不同，而且他們之利害關係是正相反的，乃至到頭竟難免互相對峙而演出階級戰爭來。換言之，假若社會上沒有所謂利潤的所得之範疇，無論所謂企業家也好勞動者也好其所得都一樣底不過是對於其勞務的適當的報酬，而且其報酬是將那付出適當的資本利息之後所剩的生產上的剩餘適當地分配出來的東西的時候，則企業家與勞動者之間決不至像現在這樣儼然成爲階級的對峙，決不至互相隔膜到這樣厲害而且其利害同時也決不會相衝突到這樣厲害。現在企業家與勞動者之利害之所以弄到這樣互相衝突了的原故，不過是因為現今企業這種東西完全是爲利潤而運行着而這種利潤又是將資本利息和勞動工資作為生產上的費用扣除出來之後所殘留下來的剩餘之全部所形成的東西的原故罷了，不過是因為一方面既力求所謂費用的工資之低廉以圖利潤之擴大

同時對於勞動又只支付所規定了的工資而把生產上的剩餘價值全部都作爲利潤而歸入企業者之所得中去了的原故罷了。本來企業家乃是與勞動者共同操作共同從事生產事業而對於其事業之成績也是有共同的利害的。而其所以弄到兩者之利害這樣相反了的原故無非是因爲現在的企業組織太壞，無非是因爲其中造成了所謂利得的所得範疇罷了。

所以縱然利潤這種名稱的所得是作爲工資以外的一種所得範疇而存在也不要緊，只要這不過是名稱上的不同而這種利潤之性質不過是經濟學上所謂對於企業經營的工資報酬 (wage of management)，而在其本來的性質上是一種工資的時候，則勞動者像今日這樣對於利潤所生的反感一定不會發生，而許多以此爲中心而掀起的種種問題也一定不會發生了。換言之，因爲所謂經營的一種勞務是與普通的勞動稍稍不同的任務，所以那身當這種任務的企業者所得的所謂經營工資也便與普通的工資稍有不同，如果不過是從這種意義來說利潤的時候，則企業家在這種意義中也還是勤勞者而無妨歸入於廣義的勞動者之中去，而 its 所得也自然是可以作爲一種工資而歸入於廣義的工資範疇之內去了。所以這種經營工資與普通的工資也便不是立於互相反對的利害關係之上，而企業者與勞動者也便不是在利害衝突的意義上而互相反目的了。但是在現時的利潤之中則不特包含得有這

種經營工資的性質，同時此外還包含得有單純的生產剩餘的東西，這種剩餘是純粹的剩餘，這種剩餘額之決定並不是視企業家之業務經營上的勞苦或功績為轉移的，而僅僅不過是視市場上的商品之需給關係以及其間所決定的商品價格為轉移。換言之全不過是視經濟界之市況 (Konjunktur) 為轉移的東西罷了，所以人們自然會覺得這種剩餘而作為利潤，全由企業家所獨自壟斷了去是極其不當的了。而現今一般的勞動者大都相信生產全都是由自己儕輩們而進行的，都相信業務之成績所賴於自己儕輩們之作業如何的地方最多最大，而這種企業家獨占利潤的事實便使這些勞動制對於利潤的所得範疇懷疑，而對於這些安享厚利的企業家之所得和地位也不免發生否認的趨勢，而他們這種之信念越強的時候，這種懷疑和否認的趨勢也便越加厲害了。

利潤與物價

而且勞動者還相信利潤這種東西之存在以及其由企業家所獨占了去乃是與物價之一般的騰貴很有密接的關係的，他們以為後者乃是由前者所促進的東西，他們以為因為有了前者的原故所以後者也便成了不得不表現出來的現象了。社會上也有些人說物價之昂貴是因為工資昂貴了的原故，因為財是拿昂貴的工資生產出來的原故，所以其一般的生產費也跟着提高起來於是其價格也便不得不提高起來了。但是勞動者卻相信物價決不是

這樣因爲工資昂貴了的原故所以纔昂貴的，假若說工資有騰貴的傾向這實在也不過是因爲物價騰貴了的原故所以工資也沒有法子勢不得不跟着騰貴起來罷了。而其促這種物價騰貴的有力的原因則無非是爲生產上的利潤都因爲企業家所占領去了而且是一天多似一天底占領去了的原故罷了。

現在且把工資之被決定的理論來說一下的時候，雖說工資之決定是視時時的勞動市場中的需要供給關係爲轉移的，但是那爲其正常標準的東西卻無非是勞動者之生活費罷了，結局還是以生活費爲工資決定之恆久的動力因。所以如果現在物價騰貴了的時候，則生活費之開消也不得不跟着增多，因此而工資也自然是勢非騰貴不可了。而且就實際狀況來看的時候，工資之騰貴也每每是不能夠趕上物價之騰貴的，每每總是落了後而在物價騰貴之後而追着牠跑的。這種狀態只消把各國之物價指數與工資指數比較一看的時候便可以瞭如指掌。

假若勞動者所具有的實力而真是足以充分底搖撼經濟界的時候，假若勞動者組合等所具有的實力真是可以藉其團結之力來強制企業家屈服於他們之要求之下而可以自由底而且充分底提高他們之工資的時候，則工資自然可以依這種人爲的力量來跑到物

價騰貴的趨勢之前而去，自然也可以在物價騰貴之程度以上來充分底騰貴起來。假若是這樣的時候則其不得不支付這種昂貴工資的生產事業因爲所需的費用浩繁自然非抬高生產品之價格便不能夠使業務進行下去，於是物價也自然不得不跟着騰貴起來。但是我們就現今的實際狀況來看的時候，則勞動者組合卻並沒有這種支配的實力，只要能夠由組合運動而使工資可以隨從物價騰貴之勢而趕得上的時候勞動者組合也便不得不認爲是得到了最好的結果了。

物價與利潤的關係

講到物價與利潤的關係的時候，普通的經濟學中總大都是說物價之高低以財貨之需求狀態和貨幣價值之變動爲轉移，而企業上的利潤卻是視這種物價決定之狀況如何而或多或少。換言之，如果商品之供給不足的時候或是貨幣價值下落的時候則商品之行情自然會高起來，其間所生出來的利潤也自然會多起來，在因戰爭或其他經濟界之急變而物價急激底騰貴的時候利潤額尤其是特別底多。所以普通的經濟學總常常說並不是因爲貪利潤的原故所以物價提高了。實不過是因爲物價提高了的原故所以利潤也可以增多起來罷了。但是若從社會之實際狀況來說的時候，則雖說物價是依需給關係而定的，然而大體卻每每都是由供給者方面先把價錢規定出來，只不過是價錢太高的時候賣不出去罷了，無論

誰也不能否認商品價格大抵都是由生產者或商人來抬高的，需要者大抵都是順從這種價格來買的，頂多不過是太貴了的時候不買罷了。所以假若生產企業者同業者之間沒有什麼多大的競爭而擁有獨占的實力的時候，則商品之價格自然可以隨他們之意思抬高起來而從中攫取多量的利潤。換言之他們想攫取多量的利潤的時候他們便可以隨意抬高商品之市價。尤其是當企業者間組織了加迭爾，托辣斯，以及其他與此類似的聯盟或合同的時候，這種任意高抬市價的實際狀況尤其是赤裸裸底表現出來了。換言之，企業家方面在某種程度以內是具有相當的實力能夠抬高商品之市價以達到其增加利潤的目的。

這一點從現今勞動者方面來說的時候實是利潤這種東西之所以該咒詛的有力的理由，因為企業家貪圖利潤的結果所以物價纔高起來，工資就稍殊騰貴一點也動輒還是趕不上物價騰貴之勢，於是而勞動者之實生活也便是一天苦似一天了。所以勞動者都相信他們之生活之所以困苦都是因為企業家貪圖利潤的原故。

不待言，勞動者是時常要求工資之增加的，他們所持的理由有三。第一，他們說因為物價提高了的原故所以他們之生活費也要得多了；第二，他們說自己雖說是個勞動者但是也是應該跟着一般的社會之進步和文化標準之向上而提高自己之生活程度；第三，他們說既

然生產是作為業務而進行的，而且勞動者也參加了這種業務，而且正因為他們參加了所以資本纔能夠達到生產之目的而企業也纔能夠成立起來的時候，則當這種企業生出了利潤的時候勞動也當然是應該參預這種利潤之分配了。這三個理由有時候也有特別底高唱其中第一個理由的，有時候也有同時把第二第三也作為重要理由的，但是勞動者卻相信無論那一個都是正當的理由，只要有工資制度存在的時候則一定非如此不可。而其理由之一便是說只要有利潤這種東西存在的時候，企業家便不應該把牠獨占了去而應當把牠分配給這些共同從事於生產業務的勞動者，他們便在這種分配的意義上來要求工資之增加。站在這種見地之上的人雖說大體都可說是承認利潤之發生的乃至在某種程度之內竟可說是承認利潤之發生的，但是同時也有些人正因為否認利潤尤其是否認企業家之利潤獨占所以要求工資之提高的。所以這種見地與一概底否認利潤的見地之間雖說當然多少有些不同的地方，但是其根底之有共通點卻是很難否定的了。

要而言之，據現今多數勞動者之見解說來的時候，則現時的所得分配方法既不是以生產上的功勞為標準而分配的，也不是想公平底使那些受到這種分配的人們都能夠維持其生活而保障其向上而以此為目標來分配的。因為生產已經成了一种企業而在企業家之主

宰之下去進行了，所以其結果使分配也在企業家之主宰之下由企業家任意底去分配了，其名雖說是分配而其實則並不是將所生產出來了的價值來行分配而不過是因為企業家執行其業務的時候少不了資本和勞動所以他對於這種勞動和資本支付利息和工資以作其使用之代價罷了，尤其是所給於勞動者的東西更與生產之結果沒有關係而不過是依勞動市場中的需給關係所決定的工資罷了。現今的分配實在不是根據理論而行的東西，而不過是依照那極其人爲的機構而行的罷了。這種對於現時的分配制的一般的非難雖說也有自利潤這種東西之存在以及其對此所抱的反感中生出來的，但是同時也可以說因為有了這種所得分配制的原故所以纔產生所謂利潤，而從這種見地出發便覺得如果要否定利潤的時候非先否認現時一般分配制不可了。

以上是勞動者對於利潤的見解，而企業家之所見卻又自然是與此相反，他們全然是認利潤，他們說正因為有這種利潤的原故所以現時的生產纔有這樣底旺盛而一般的經濟也纔有這樣底隆盛。而企業家之所以是認利潤雖說也可以舉出種種的理由來，但是如果我們想明瞭這方面的實際狀況的時候，則一定先要明白現今的企業者之從事於企業這樁事體到底對此普通都是抱的一種什麼想法。

企業家之
企業心理

現今的企業者把生產業務當作一種企業而放到自己之肩上來是感覺得有種種的興味的，第一現代的活動主義的傾向很強，這已經成了現代之一般的風氣，因此而那種以事業爲一種愉快的風氣也在社會生活之各方面都表現出來了，而同時人們在經濟生活方面也發生了一種強烈的欲望想把生產作爲一種事業來經營了。而在這種以事業爲一種愉快的意義當中一方面固然是含得有享樂那由事業所產生的有形的利便之獲得，而同時也含得有很多爲活動而活動的興趣在中間，他們對於事業硬是認爲牠是一樁事業所以覺得快樂，他們之滿足竟有一大部分純粹在作這種事業的活動本身純粹只因爲事業成功了所以便感到十分的愉快。這可說是一種事業熱，要而言之，現在把生產企業作爲經濟上的事業來經營的人每每是置重於事業的本身，他們都覺得從事於這種事業這種事體的本身便是他們之興趣之所在。在現今企業繁榮的諸國中許多所謂大事業家便都是以這種興味來經營着他們之企業的。

企業上的
興味

把事業作爲事業而感覺愉快的人們可說是已經入了企業家之三味道的人了，可是也還有些人雖說沒有進步到這種程度卻也把企業當作一種競技來看待，在競技中所感到的那種味道他們現在想由企業之經營來感到牠。這畢竟是因爲現時的企業乃是一種不安定

的東西，企業家以這種不安定的市場爲對手來經營其企業所以纔生出這種奇怪的興味來，但是無論如何這種人之所以經營企業卻是想嘗一嘗這中間所生出的味道了。而且因爲現時的企業是在所謂自由競爭制之下經營的，優勝劣敗的法則在這中間是老實不客氣底表示出來的，所以這中間所生出的競技的興味也自然是很不少，而且這種興味之吸引着企業家的地方也自然是很大的。而且現今的企業一方面雖則是以不定的市場爲對手而經營着，但是假若企業家能夠圓滑底進行下去，幸而能夠成功的時候，則其所得的報償卻也極大，這種情形便使人們覺得企業是可以作爲賭博一般看待的東西了，因此而那爲這種賭博的興味來經營企業的也自然是不乏其人了。正如競技與賭博之間很有許多相近似的地方一樣，現時與這兩種興味相伴而生的企業也一方面既可以使人們從這中間感到競技的樂趣，而同時又因人之不同而使人們感到賭博的興味，這些理由有時候各別底有時候相重底使現時的企業竟成了興味本位的東西而惹得企業家很高興底來經之營之了。

但是不論有沒有這種事業本位的或競技的或賭博的興味相伴，無論如何現今企業這種東西之伴有所謂利潤的現實報酬卻終是使現今企業旺盛起來的最有力的理由。從那經營企業的人之立場來說的時候，到底在什麼意義之中有攫取利潤的必要？到底因爲什麼目

的原故而想獲得這種利潤？雖說不免是千差萬別因人而不同，但是無論如何其經營企業的最普通的心理卻終不外是覺得企業可以生出利潤而認為由此而獲得利潤是一件有意義的事罷了。換言之，在現今大多數人看來的時候，企業之適於攫取利潤終是使他們選擇企業來經營的最有力的理由，在這種意義之中現今企業之所以這樣盛行生產之所以這樣豐富其根本的刺戟實都不得不說是在企業利潤之獲得。如果使企業家來說的時候，則利潤之產生實是對他們之努力的一個最大的刺激，有時候也即是對他們之競技所給與的賞與，有時候也即是他們在賭博場中所獲得的賭物。而更就一般的情形來說的時候，則現今企業這種東西乃是很不安定的東西，其中所包藏的損失的危險極大，所以利潤之獲得也正可以視為對於這種危險所得的報償，沒有報償的危險誰也沒有願去擔負的，但是只要有這種報償的時候，則雖說明知是危險也自然有許多人都願去擔負這種危險。假若社會上現在否定這種利潤的時候，則企業既是伴有損失的危險的東西自然是沒有人去幹了，而企業一沒有人去經營的時候，則生產也勢必至於屏息下去而一般的經濟狀態也勢必至於衰頹下去了。所以企業家以為利潤之存在實是使現時的經濟能夠圓滑底運轉下去而且還促進其發達的中心動力。

所以對於利潤這種東西勞動者之間與企業家之間所持的意見是全然相反的，這種意見之衝突每每藉種種的機緣而成爲紛議之種子。但是兩者之間卻到底沒有成立永續的而且一般的妥協的餘地，兩者實全然是互相背馳的意見，所以其結果一方則始終否認利潤而想造出一種有力的生產組織來根本使這種利潤沒有發生的餘地，並且作種種實際的運動來謀達到這種廢除利潤的目的，而他方卻又始終是與此作對而極力想來維持這種利潤。換言之，一方以爲造出所謂民主的產業組織乃是改造現狀的根本方針，如果這種民主的產業組織不能夠實現出來的時候則現今百般的時弊終沒有救濟之望，而他方則完全與此相反，他們卻無論到什麼時候都想維持着產業界中的少數獨裁政治，而現在在這種獨裁支配之下來運營經濟的現狀他們始終都還想更助長牠。這實在是很大的社會的激亂之中心之所在，這便是現今勞動問題中的根本的意見之不同的地方，這便是關於經濟組織及其運營方法的改造論與非改造論之分歧的地方。從這種意義講來的時候現今關於利潤存在的問題實在可以說是勞動問題之中心了。關於利潤分配的問題實在即是與這種根本問題相伴而生的東西而且也可以說是想在某種程度之內解決這種根本問題的東西。關於利潤分配的問題實可說是一種帶有妥協性質的企圖，牠想在某種程度之內把這種問題之深刻味緩

圖 享受利潤
的勞動者之範圍

和一下，牠想在根本的改革沒有實現之前暫時且把問題緩和一下。

講到這種利潤分配之行使，如果想使這成爲所謂利潤分配的時候則最後還有一件應當注意的事體。這便是享受這種利潤分配的勞動者之範圍，雖說行使利潤分配但是假若只限於那些從事於常該企業的主要勞動者少數人纔能夠得到這種分配的時候這還是不能夠成爲所謂利潤分配。一定要受備於常該企業的勞動者之大多數都能夠享受到這種分配纔行。那末，這所謂大多數的範圍到底是怎樣呢？有些人主張至少非包含勞動者之百分之幾不可。例如關於利潤分配的國際協議會之特別委員會便限定利潤分配之行使中所包含的使用勞動者之人數不得少於百分之七十五，而北美合衆國勞動統計局則規定利潤分配之成立之重要點爲：至少須包含總被備者之三分之二而且所包括的勞動者須是指的那些在作書記之類的事體的人以外的勞動者。但是這樣底限定勞動者中的百分之幾或幾分之一畢竟不過是一種任意的規定罷了，實在並沒有什麼確定的標準在那裏，所以不如含糊糊底應當包括被備勞動者之大多數而將其實際上的限定委之於各個特別的情形例穩當一些。要而言之，我們如果想使利潤分配成爲一種制度的時候則我們務必要注意這種分配所及的範圍不能夠限於少數被選擇出來的勞動者而應該推廣到大多數的被備

者去纒行。

第四篇 第一章 利潤分配之意義

一七三

第二章 利潤分配之贊成利反對

●

利潤分配
者之創始

遠自產業革命的時分起，早就有人想對於勞動者樹立分配利潤的制度。例如 Pennsylvania Glass Work, New Geneva 之中試行這種制度。英國從十九世紀之當初起也有一種想實行利潤分配制的氣運。且 The Irish Owenite Community at Ralahine 和 Lord Wallscourt (on his Irish estate) 和 John Curdo (of Assington Hall, Norfolk) 都業已實行了某種利潤分配制了。直至我們這關以時，先驅者的嘗試的東西而看一看那真正可名爲利潤分配制的東西的時分，自法蘭西之 Leclair 可以說是真正的利潤分配制之開始。其後 Henry Frigès Sons and Company, Godin's Iron Foundry at Guise, The South Metropolitan Gas Company 等在這種制度之發達上也是大有貢獻的。

在法蘭西

換言之，巴黎之房屋裝業者 Edme-Jean Leclair 在一八四八年開始實行這種制度。

翌年製紙工場 *Laroché Joubert, Lacroix et Cie* 做做這種制度，一八五〇年巴黎及列安鐵路公司也採用這種制度了。爾後二十年間這種制度沒有什麼大發展，但是自一八七〇年至一八八〇年之間則至少有二十七個企業都採用了這種制度，並且各各都有相當的成績。後來在一八九〇年代的時候更加大形普及了，竟有四十一個企業都採用了這種制度。如是到一九〇二年的時候在從來一百個以上行使利潤分配的企業之中有九十三個企業都能夠繼續維持下去了。一九一四年有一百二十個公司和五百個產業組合都採行了這種制度。其後的發達也有很足觀的地方，而一八七九年所設立的 *Société pour l'Étude Pratique de la Participation du Personnel dans les Bénéfices* 對於這種制度在法蘭西的發達所貢獻的地方是很大的。

其次一八二九年的時候利潤分配制在英國是由 *Lord Wallscourt* 採用於其愛爾蘭之所有地了，而那值得注目的便是一八六五年在 *Yorkshire* 的 *Whitwool* 炭礦中由 *H. Briggs and Co.* 所得到的經驗。但是因為英國公司業已在一八七五年失敗了，所以利潤分配制之發達也招了一大頓挫。但在一八八九年——一八九一年間又有復活之勢，已有五十個企業採用這種制度。其中值得注目的便是倫敦 *The South Metropolitan Gas Co.*

在英國的
發展

但是一八九四年在採行這種制度的一百五十二個公司中卻只有一百零一個公司能夠繼續維持下來了。而一直到一九二〇年為止在採用這種制度的企業總數三百八十個之中有五成二分都中途廢棄了。至於一九一九年的情形，則繼續採行着這種制度達到了三十年以上的企業共有十四個，有三十六個企業都是從一九〇一年以後繼續實行這種制度的。那些廢棄了這種制度的各企業之平均持續年數為七年半。而就英國之從來的經驗而論其大概情形，則可說利潤分配制之盛行採用的時期是經濟界之隆昌的時期，所以也是勞動關係呈現了不安之相的時期。

其次在北美合衆國的利潤分配制是從一八七〇年的光景開始的，但是其第一個着先鞭的 Brewster and Co. N. Y. 之經驗卻沒有長久底繼續下去。可是自從一八九二年

在美國的
發現

The Association for the Promotion of Profit-sharing 設立起來了的時候運動卻呈現了很多的活氣，一八九六年在五十個計劃中已有十二個見諸實行了，一九〇二年已有十四個企業採用了這種制度。後來一九一六年 The United States Department of Labor 調查這種制度之採行之實際情形的時候有已了六十個公司實施了這種制度了。但是其中有三分之二都在實施後沒有支持到十年的樣子。據 The national Industrial Conference

nces Board 之所示來說的時候，一九二〇年有一百三十七個企業都採行了分配制，但是其中真正是利潤分配的卻不過四十一個罷了。

我們由上面的敘述看來的時候可知利潤分配制是漸次底愈行愈廣了，那末我們把牠作為經濟上的制度來看的時候牠到底是建築在什麼理論的基礎之上呢？講到這一點的時候我們勢必要從現時一般的分配制之狀況就中尤其要從工資之實際上的性質來研究牠，利潤分配制既成爲一種制度牠自然必有一種理論的基礎不可。

現時的分配制之所以名爲分配乃是說所生產出來的富是分配於利息、工資、地租、利潤之間的，但是我們就實際狀況來看這種分配的時候，則普通之所以說所使用於生產中的資本受着利息之分配共同從事於生產的勞動受着工資之分配只不過是因爲這種分配之來源乃是由生產所造出來的富罷了。但是現在的企業乃是把生產作爲一種業務而組織着經營着的東西，從這種企業來看分配的時候，則對於某種企業所使用的資本和勞動所支付的利息和工資常常不一定是從那在當該企業中使用了當該資本和當該勞動之後所生產出來的東西之中支付出來的。就實際的情形來說的時候，那從事於企業的經營者通例都是預先貯備着一定的資本來着手經營其事業的，雖說這種事業並沒有取得什麼成績，雖說爲這

種生產業務所用去的資本和勞動還沒有得到什麼成果，但是如果借用資本時所約定的支付利息的期日到來了的時候，則企業之經營者通例都不從現在所用於生產的成爲原料或機械等等而活動着的部分中卻從此外所貯備的資本中支付這種利息的。而且關於工資方面也是一樣，每當契約上所規定的支付工資給勞動者的日期到來了的時候也是不問事業有沒有成績都是要把工資支付給勞動者的，而這種支付也不外是從預先所貯備的資本之中拿出來的罷了。從此事業繼續下去如果成績很好而可以得到收益的時候利息和工資當然都可以從這中間順次底支付出來，但是就在這種情形之中其利息、工資以及現在所用於生產的東西也不是等到牠們生產出來了東西之後纔拿這種所生產的東西來支付的，也是順次先拿出錢來支付的。

預支的工資

這樣預先拿出錢來作開消便在現時的分配制之中尤其是關於工資方面生出種種的特殊情形了。換言之，因爲現今的工資是這樣預先拿出錢來支付的，所以這種工資額之決定也便不是因爲參加當該事業之生產的勞動在這種事業上有了多少貢獻所以視這種功勞之多少而對此支付若干報酬出來了。工資之決定與那使用這種勞動的事業之成否並沒有直接的關係，只不過是看勞動市場中所買賣着的這種勞動的商品之需要與供給的適合狀

况如何而工資之決定也便或高或低罷了。假若說這裏有決定工資的標準呢，這也不外是所謂生活費罷了，勞動者要得多少錢纔能够支持其一日的生括，這種費用在大體上便可以作工資決定之正常的標準。

所以工資與那使用這種勞動的事業之成績並沒有什麼關係，這種事業就能够賺錢而生出許多餘剩來也好，就虧本而生出許多缺陷來也好，這都是勞動者所不必預聞也不能預聞的地方。這無論是賺錢也好虧本也好全都是由企業家一手去擔承的。一切都由企業家去擔承這便是現今企業制之所以爲企業制，因爲有這種事實所以纔說這種事業是企業家之事業，所以勞動者與企業的關係只不過是受備於企業家之事業之中而提供其所必要的勞力出來罷了。而同時工資之交付也便不過是對於這種勞力之提供所給的反對給付罷了。所以只消勞動者作了契約上所規定的工夫而對此得到了契約上所規定的工資的時候，則他與企業家之間的決算賬項便算是兩訖了，此外無論企業家賺錢也好虧本也好都不是勞動者所知道的事體了。

所以現今雖說是行使着分配，但是就工資之實際狀況而言的時候則很是名實不相符的，工資既不是從勞動所參與的生產事業中所拿出來的直接的分配，而工資額之分配之決

定也不是視事業成績之良否爲轉移的。

利潤分配
制是一種
緩和策

但是這裏有人想了一種補救的企圖出來了，他們想由這種企圖來使工資多少也獲得一些真正的分配的性質而使工資額也與企業成績成比例而規定出來。這種企圖便是所謂利潤分配制。換言之，利潤分配制想使勞動者所得的東西與企業之成績不成爲全然無關係的東西，想使兩者之間發生一種連絡出來，其所用的方法便是一方面對於勞動雖說也一度將那可稱爲其市價的工資支付出來，但是這種支付還是不足以斬斷勞動與企業的關係，這不過是權且作爲一種預支支付給勞動者，俟後來這種勞動所參預的企業之成績估定出來了的時候例如在每半年期的決算的時候如果企業中生出了生產剩餘生出了利潤的時候便更拿一部分出來分配給勞動者，便由此給勞動者一種追付的工資，然後把這種預支和追付加算起來纔成爲勞動者之全部的工資所得。他們以爲這樣作去的時候則縱然不能說工資之全部都含有企業成績之分配的意義，但是也便不能說全然沒有這種意義了。他們以爲這一方面既可以免得普通一般人都說現今企業利潤全部都歸爲企業家之所得去了，而一方面並可以在某種程度之內貫徹勞動者之主張，他們覺得企業乃是由企業家之勤勞與勞動者之勤勞的合成力而進行的，所以這種企業利潤也應當由兩者來分配纔對，現在在生

出了生產剩餘的時候也拿出一部分利潤來給勞動者則勞動者自然也可以得到相當的滿足了。

主張利潤分配制的人們想把利潤分配制建築在這些理論之上，但是正如我們不能夠說現時的利潤是僅從企業家之勤勞所產生出來的一樣，牠同時不是依勞動者之勤勞之大小所決定的，並且我們也不能夠說牠是依企業家和勞動者雙方之勤勞之合合力與這種合合力相應而發生的。實則現時的企業利潤在這些要素之外更包含着市場之景況、偶然的實際以及其他種種別的要素，這些各種各樣的事情湊合攏來而表現出來的計算上的剩餘總形成了現時的企業利潤，其中雖說也包含有可視為所謂經營工資 *Wages of Management* 的性質的東西，但是有時候也竟全然不包含這種東西在中間，同時又還包含着一些東西既不能視為單純的剩餘也難決定牠是一種什麼性質。所以現在雖說由利潤分配制而使工資與利潤之間發生了關係，但是卻不能夠說企業家和勞動者共同來分配着利潤便算是最合理的了。正如企業家將全部利潤歸為自己之所得是不能免於壟斷之譏一樣，現在勞動者與企業家共同來分了這種利潤的時候也許難免有人要說現在勞動者也合伙來壟斷這種利潤了，現在竟是企業家和勞動者共同來從事於壟斷的工作了。而且縱然假定只要是企業家

利潤分配
之合理
性之不完
全

勞動者之
要求與利
潤分配制

和勞動者兩方來分配了利潤的時候便算是沒有壟斷便算是把所得正當底分配出來了，但是企業家與勞動者之間分配這種利潤的時候其分配比率到底應當怎樣規定纔是合理呢？僅僅兩者依照契約而分配利潤便可以說是合理的了嗎？那末這種契約上的分配率又以什麼爲標準呢？講到這方面的正常的理論的基礎的時候，卻是誰也拿不出十分合理的說明來。所以利潤分配制這種東西在某種意義上雖可說是因爲想除去現時的分配制之不合理使之合理化而建立起來的制度，但是一方面牠雖然想使不合理的分配制合理化起來然而這種制度自身之合理性卻找不出十分充足的根據了。所以關於利潤分配制就從這種一般論的見地來說也是不得不出許多疑問的，肯定這種制度的理論上的根據與否定這種制度的理論上的根據現在是兩相對峙着的樣子。

而且倘若從勞動者方面來看這種制度而從他們之立場來批評這種制度的時候，則對於這種制度更不得不出種種的疑惑和反對論來。現在且稍稍把他們之意見說一下。

企業家方面的人們動輒以爲利潤分配制是所以柔服勞動者的制度，還有些人以爲實施了這種制度的時候則勞動爭議也可以歸於和平而勞動問題也可以得着解決了。但是這種想法是再謬誤也沒有的了。原來勞動者由勞動組合運動及其他的運動所要求着的東西

是很複雜多端的。他們第一步先要具體改善工資報酬、縮短勞動時間、以及改善工場之衛生設備等等，其次更進一步他們還要獲得勞動上的自由，還要參加生產事業之經營，乃至結局對於生產事業還要來掌握管理上的實權。但是利潤分配制這種東西對於此中任何要求都不能與以滿足。不過驟見的時候似乎採行了利潤分配制之後可以增多勞動工資而在這一點上可以滿足勞動者之要求的樣子，但是利潤之分配卻要在生出了利潤之後纔有，而且縱有利潤分配而其額也是不定的東西，但是勞動者現今之所要求的東西卻是那有定數的工資所得之增加。勞動者之所得本來就不多，其工資本來就僅足以糊口，所以對於這種勞動者以及其他一般的所得不多的階級的人們縱然給他們一點兒不定的金額也還是中不得什麼大用。他們拿了這點東西並不足以改善其生活，在許多情形之中這種多餘的所得常常不過是給他們濫費了去罷了。與其臨時底稍稍多額底獲得不定額的給與，勞動者倒是希望獲得少額的卻是定額的工資所得之增加，這倒是他們之真正的要求了。這種定額的所得不論多少對於生活之改善和向上都還有點用處。從這種意義講來的時候利潤分配縱然能夠成立爲一種制度也還是不能夠滿足勞動者之要求。況且現時的勞動者之所要求的還不僅僅是工資所得或其他金錢所得之增加。企業家方面的人們以爲只要增加了工資以及其他

任何所得的時候勞動者便心滿意足垂首搖尾甘心仰他們之鼻息了，但是現今覺悟了的勞動者之所要求的並沒有這樣簡單，他們心目中並不是只有物質的，他們所持有的要求乃是與現時的企業之根本有更深刻的接觸的。但是我們看看利潤分配制之性質便可以明白牠對於這些深刻的地方卻是一點接觸也沒有了。

而且勞動者對於利潤這種東西所持的態度正如前面也已經說過的一樣乃是根本否認利潤本身的，他們覺得現代這種使利潤有發生的餘地的企業組織乃是不如法的東西，他們之要求並不在承認這種利潤而參預這種利潤之分配。他們所持的態度既然是根本否認着這種東西，則縱然把這種東西分一部分給他們也不特是沒有什麼益處而且還可以說是一種侮辱，因為企業家之想分一部分給他們的那種態度暗地裏便是要來消滅勞動者之反利潤之態度了。這自然是很大的錯誤了。

而且現今勞動者之所要求的乃在貫徹產業上的民主主義樹立產業民主制而實行勞動者之自治的生產。乃至有的竟可以說是因為想貫徹這種要求所以纔有勞動組合運動發生出來。但是利潤分配制卻正是由那與這種要求正相反的態度中產生出來的，這乃是使勞動者承認現時的雇傭勞動制和工資制的東西，這乃是使勞動者越加依賴於工資制的東西，

利潤分配
制之立場
與勞動者
之立場

由這種工資制所受的束縛因此便越加緊結起來了。所以從勞動者之立場來說的時候，則他們不但只是對於利潤分配沒有什麼好意，而且他們還認定這種制度之被獎勵被強行都是無非是企業家想破壞勞動運動想推翻勞動運動的努力之發現罷了。無論如何，利潤分配制之立場與現今勞動運動之立場是根本不相容的。

而且現今所謂利潤的生產上的剩餘之發生是有種種的事情促成的，在企業家之活動以外，而且在勞動者之活動以外，還有其他許多的要素，所以如果現在僅僅是勞動者和企業家兩種人來分配了這種利潤的時候，則正如上面所示的一樣勞動者之做法還是不正常；而且縱然說這種不正常在社會上是可以容認的，但是勞動者由此所獲得的東西也還不過一種恩惠的給與，這一點還是免不了要傷害勞動者之自重心及其人格的獨立。現時的勞動者所要求的並不是慈善乃至其他一切的恩惠的給與。他們卻是正要極力底排斥這些恩惠的給與而保持其自由和獨立。就從這一點講來，利潤分配也是非排斥不可的東西，因為其外形雖說不是企業家之恩惠的給與，雖說外表上是成了一種制度而勞動者可以根據契約作為權利來請求着，然而在實質上卻終難免是由那裏來的一種恩惠的給與。要而言之，利潤分配制是不足以滿足勞動者之要求而解決勞動問題的。現在不妨劈切底再說一遍，現今的勞動

問題並不是單純的報酬問題，乃是組織問題和管理問題。多餘的所得縱有保障然而對於這種根本問題也還是沒有什麼用處。如果別的根本的大問題解決了的時候則工資問題和報酬問題也便自然而然的跟着得了解決了。

所以我們現在且更進而把從來學者之間對於利潤分配所發表的贊成和反對的兩方面的議論揀其兩三種重要的研究一下。利潤分配制最初行於法蘭西，而在法蘭西也老早就有反對這種制度的意見。比方波留盧洛亞氏老早就喝破道：如果把利潤分配制視為勞動組織之一般制度的時候則這不特是一種欺瞞的東西而且實在還不過是一種烏托邦罷了。

(*La Question Ouvriere au XIX Siècle*, Paris 1872) 照波留盧氏之見解說來的時候，利潤分配制實不過是在企業家與勞動者之間撒播新的紛爭之種子罷了，因為採行了這種制度的原故與其說是使兩者之間發生親善的關係倒不如說是喚起了他們之惡感情，倒不如說是其作用乃在使兩者互相分離乖裂起來。大凡人與人之間所造出的事務的關係是使兩者互相感到利害而且使兩者負得有義務不得不常常來攷量這種利害的時候則這種關係決不會是好的東西。而且利潤分配制並不是因為勞動者特別勤勉底作了工所以根據這種理由來與其工作相應而行使分配的，利潤產生之多少如何是大有賴於企業家之企業上

學者對於
利潤分配
制的意見

波留盧洛
氏之意見

的活動及其臨機的處置等的，所以勞動者與其參預這種不僅由自己之工作所決定的利潤之分配，不如依那附給花紅的工資制而獲得那種與其勤勉之度相應的多餘的工資之支付倒安心多了。而且如果是多餘的工資時，則與企業之損得如何沒有關係總歸一定是要支付出來的，而如果是利潤分配的時候，則先要有利潤然後纔可以支付出來，就從這一點說，這對於勞動者也不是便宜的制度。

再則從實施上的難易來研究的時候，利潤分配制也不是對於無論什麼事業都可以一樣底實施出來的東西，不特有那可以採行這種制度的事業方面和那到底不能夠實施這種制度的事業方面，而且雖說固是可以實施這種制度的方面其中也有的是容易而且能夠如法底實施出來而可以舉得良好的成績的，也有的是雖說實施出來也得不到什麼很多的足觀的成績的。就大概的情形而言，如果某種類的事業是比較底小規模的事業其勞動者之人數既不太多而其事業之成績所待於勞動者之勤勞的地方卻又很多而且其勤勞並又是以手工的勞動爲主的時候，則可以說這種事業是適於行使利潤分配制而且能夠舉得相當的成績的。尤其是如果這種事業漸漸有一種著明的傾向表示在將來可以由勞動者之獨立的生產組合組織去經營的時候，則利潤分配制更可以最有效底行使出來。

要而言之，據波留盧洛亞氏之見解說來的時候，現今普通所行的工資制不特因為牠是最簡單的東西所以是最便利的，而且此外也再沒有這樣廣汎底流行着而具有普遍性的報酬方法。現今只要是從事於勤勞的人，則不問其勤勞是精神的還是筋肉的，也不問報酬之名義是月薪也好謝儀也好謝禮也好乃至其他種種的名稱也好這畢竟都不過是爲虛榮虛禮起見所勉強附上的異名罷了，其性質都無非是工資。這種工資乃是作爲一種一定的金額之給付而且是預支的給付來支付給勞動者的，這種制度乃是永久的制度決沒有歸於滅亡的時候，這乃是對於人們之勤勞的最適當的報酬方法。利潤分配對於這種一般的工資制不過是有一種補充的意義罷了，這並不足以代替工資制而樹立一種新制度，也不足以藉此而解決那伴於工資問題所生的種種困難。

勃斯克毛
見斯之意

其次法蘭西之經濟學者 Maurice Block 對於利潤分配制也同樣底發表了反對的意見。(Vierteljahrsschrift für Volkswirtschaft, Politik und Kulturgeschichte, 14. Jahrgang, II, S. 156u 157) 勃氏說利潤分配制決不是勞動者之所切望的東西，社會主義者的人們所切望的東西實在不是對於利潤的一部分的分配，他們所要求的乃是利潤之全部。原來利潤分配制不過是由那些既沒有使用過勞動者也沒有經營過企業的人們好意底主張着的

東西，所以其實行方法及其結果都是沒有充分講究的。但是無論這是從什麼人道的見地所
想出來的東西，就是基督教徒也不過是在當初人數極少的時分富者纔能夠與貧者行更富
之分配，後來人數多了關係複雜了的時候簡單的利益分配等等也還是行不通了。

此外還有些學者說利潤分配決不是足以除去資本與勞動之間的反襯的東西，縱然行
使利潤分配而關於工資決定的紛爭之種子也還是不能因此而消滅，倒是關於利潤分配率
又難免要發生新的紛爭之種子了。並且他們說縱然實行了利潤分配制而勞動者之收入也
不會增加許多，其理由是說現今的利潤因為全部都為企業家所收得去了所以生出得很多，
但是如果將其一部分給了勞動者的時候則企業家之所得自然會減少，因此而所謂利潤也
自然難免要減少了。又還有人說在生產上出得有力的人的要素共有三種，一為指導經營者
一為勞動者一為資本主，就中只有第一種人所作的勤勞纔是利潤生成之原因，第二種人和
第三種人之作用不過是成為利潤生成之條件罷了，所以現在不把這種利潤給企業家而讓
其餘的兩種人拿一部分去是很不當的。而且縱然是分配利潤給勞動者，但是這種利潤到底
取什麼比率給與於做了什麼程度的工作業的勞動者纔相宜呢？這種比率之規定也差不多
是不可能的事，因為對於作業之成績而定出各種勞動之功績來實是近於不可能的。而且企

業這種東西之性質有時候不特有許多是要經過了很長的年月纔能夠知道成績之良否的，而且還有許多是要經過若干商的迂迴曲折之後纔能夠舉得成績的，就從這一點來看的時候企業利潤之分配也差不多是近於實行不可能的，越想正確底合理底行使分配的時候則這種困難也越發增加。

稅利潤分
配制會成
為企業參
加制的反
對意見

還有些論者更想根據別的理由來反對利潤分配制。換言之，原來事業這種東西由一種所謂事業體的整個的團體來經營的時候最能夠有效底經營出來，而這種團體便是現今所謂企業體。在這種團體的行動之中凡與此有關係的各個人都是應當服從團體全體的意思的，而在企業團體之中則這種具備特別的職能的企業家便是指導這種全體意思樹立事業之計劃而指揮這種事業之遂行的人，所以勞動者在業務上的關係中勢非絕對底服從於這種企業家不可。如果這種服從行不通的時候則事業到底沒有成功而為企業的希望。但是現在假如實施利潤分配制的時候則我們不得不說第一步業已使勞動者在某種程度之內身當企業上的指導的任務了。僅止分配利潤而不許一切勞動者去參與企業上的事體的時候，則勞動者到底是不會心服企業家而滿足於企業家所給的那點子利潤的。這種利潤之分配之多少視利潤全體之多少為轉移，而利潤全體之多少又視企業之巧拙為轉移，所以只要人

稅利潤分
配額不多
而生出來
的，反對意

情之常是無不想多得分配的時候，則勞動者也自然是勢不得不要求在某種程度之內來參與這種企業之指導權了。倘若企業家而沒有容納這種要求的意思的時候，則縱然行使利潤分配制也不能夠永續行下去，而且也不能夠將其效果發揮出來。所以只消企業家對於勞動者而有分配利潤的決心的時候，則在某種程度之內也非有認容勞動者之企業參與的決心不可。但是假若給勞動者以這種企業參加權的時候，則實在不特不是所以使企業團體之意思常與事業界之實狀相適合而使其活動敏捷而的確的方法，而且對於團體的最高意思還一定成爲很大的障礙，這種團體的最高意思因此便不能自由自在底領導那參加這個團體的多數的人們之意思，便不能使他們服從最高意思而向着所定的目的勇敢底往前邁進了。要而言之，這種反對論者之主張是說企業須靠那精於其道的企業家之專制的管理纔能夠成功，而利潤分配制卻是與這種根本的原理相背馳的東西。

而且還有些反對利潤分配制的人們說勞動者所得的工資額在企業全體之計算中本來就是比較底很少的了，而就一個一個的勞動者所得的工資來說的時候其額又更少了，所以縱然實行利潤分配制也不特勞動者所得的利潤部分的分配額之全體難免是比較底很少的，同時各個勞動者所得的極其少的分配也不足以買勞動者之歡心使他們可以得到什

麼滿足，反則是一定會誘發他們之不幸罷了。如果僅給勞動者以普通的工資的時候，則雖說這也是廣義的分配，但是因為工資本來是乾脆的支付，所以無論是貴也好賤也好大多數的勞動者都是無從用現實的和直接的比較方法來與企業家之所得相比較的，可是現在假若平白地行更利潤分配的時候，則這種分配同是所謂利潤這種東西之分配，而企業家與勞動者之間所生出來的關係便直接底而且無諱無飾底是共同分配同一的東西共同所得同一的東西了，於是勞動者既可以直接底比較自己之所得與企業家之所得，他們發覺自己之所得比起企業家來那樣少的時候，他們便一定大抱不平，所以其結果不得不助長對於企業家的惡意和反感了。而且在這種情形之中縱然能夠比較公平底把利潤分配出來，但是利潤之總額到底有多少？勞動者卻沒有法子正確底知道，他們所測定的利潤總額總常常比實際的數額大得多，所以其各自所得的利潤分配額既是那樣少的時候，勞動者到底還是要抱不平的。可是雖說這樣，企業家卻又不能將企業之成績一切都公開起來，一切都使勞動者知道以求混他們以這種誤解的不平。勞動者對於其各自所從事的部分的作業雖然受得住，但是講到企業這種一般的管理和經營之實狀他們卻是不清楚的，而且關於現時的複雜的經濟關係他們也是沒有明瞭的理解的，所以如果想像勞動者知道企業成績之實狀直可以令

另一方面的
意見說
利潤分配
制是有效
的東西

他們得到滿足的時候，則企業家勢非把經營上的秘密一切都公開出來不可，但是現時的企业界是以自由競爭為原則的，這樣一來卻造出了競爭者可以乘隙的機會了，這到底又不是企業家所能堪忍的了。但是話雖這樣說，如果把企業上的秘密者是作為秘密而放下不理的時候，到底又還是不能夠與勞動者以充分的滿足，所以勞動者看見自己所得的利潤分配少了的時候，他們便勢必至把企業家認為詐僞者或無能者，這便大大底傷害了他們對於企業家的感情了。所以一定要是企業能夠如法底運行下去，一定要是利益金也多，因此對於各個勞動者所分配的利潤在其工資比例上也很多的時候，利潤分配制纔能夠比較底沒有什麼懷冤抱怨的而順利進行下去，一旦經濟界沈滯起來以致企業也沒有好成績的時候，則利潤分配反大有招致企業破滅之虞了，其結果不特企業家會蒙受大損失而勞動者也因此而不得不陷入悲境了。

以上所舉的各種見地都是看到了利潤分配制之缺點而說牠不能成爲一種制度或則至少也說牠不是有效的東西，但是在另一方面也有許多人說利潤分配制是有效的制度，他們相信如果這種制度普及了的時候則許多伴於現時的工資制所生的缺點都可以排除或緩和起來。

利潤分配
制之效果

比方有許多人說利潤分配制對於現時的工資制乃是一種有效的補充的制度，他們說採行了這種補充的制度的時候則許多伴於工資制所生的不當和冷酷都可以消除了，這便是首先應該舉出來說的利潤分配制贊成論者之見地。站在這種見地上來立論的人以為那些僅僅得着普通工資的勞動者在現時的工資制之下差不多沒有貯蓄的餘裕，因此而其生活也便極不安定彈力也極少同時勞動者之心理上便沒有什麼餘裕了。但是假若因此便提高工資以求使勞動者獲得這種餘裕的時候則勞動者所必不可少的生活資料又會跟着騰貴起來，所以勞動者之生活結局還是沾不到什麼恩澤。可是現在採行利潤分配制時候，則因為這種分配對於勞動者乃是工資以外的剩餘所得勞動者自然可以把他貯蓄起來，這不特使勞動者之生活得着許多的餘裕而且他們漸次積蓄的時候並可以升而為資本主。而且勞動者既是也參加了企業利潤的一部分的分配的時候，則他們對於企業之成績也自然感覺到切膚的利害關係，採用普通的工資制時候雖說不能夠消除勞動者對於企業動輒表現出來的無關心的毛病，而行使利潤分配的時候則這種弊病便可以消除，除企業家與勞動者便可以涵養一種相互扶助而共同底從事於事業的精神和實狀了。要而言之，行了利潤分配的時候工資生活便安定了，前此由罷工等等手段以求工資之一時的提高實是犧牲很大

而且其結果對於企業家也好對於勞動者也好乃至對於一般的產業也好都是沒有什麼實益的，現在採行了利潤分配制的時候這種有害無益的現象也可以避去，所以實不得不說利潤分配制是一種可喜的制度。所以利潤分配制決不是可以代替工資制的性質的東西，對於工資制乃是具有一種補充的意義的東西。

其次還有一種贊成利潤分配制的人卻力說這種制度在勞動者之精神上可以發生偉大的效果。換言之，在普通的工資制之下勞動者不過是取得工資來求其一日一日的糊口之計罷；無論對於自己之一生也好對於一家之將來也好都是沒有深思遠慮到的。於是他們之生活也便漸漸惡化起來，也沒有什麼東西足以養成他們對於自己和一家的責任觀念了。但是假若採行利潤分配制的時候，則勞動者便不致還以為自己單只是賣出勞動索得勞動之代價而生活的人，他們便會深深底感覺到自己也與企業家同是從事於同一事業的共同團體之一員了，因此也自然會發生一種強固的自尊心使他們自己覺得應當具備一種無愧於這種共同者的品格纔好，於是不特對於事業和勞動的責任心會強固起來，而且對於自己和一家之生活推而至於一般的人生也發生強固的責任心，終至對於自由和獨立也積集得有人格的修養，終至不特成了一個值得尊敬的勞動者並且還成了一個值得尊敬的人了。這

種事實乃是利潤分配制之最堪重視的長處，其價值實在牠之有形上的利便以上，不特是工資問題，乃至現今整個的勞動問題也一定要俟這種具有精神的效果的許多設施實行出來了之後纔有根本解決的可能。

企業家之
利益

其次，利潤分配制之贊成者又說如果採行了這種制度的時候則勞動者對於其企業之成績之良好便有了直接的利害關係，其結果就對於企業家也是以實行這種制度爲有利了，企業家決不致因此而減少其利得。換言之，勞動者們因爲想使那分配到自己的利潤額增大的原故使自然而然要想使企業之利潤全體增大，其結果便不期然而然底大家都正確底守時間了，也自然底保持秩序了，也自然底節約原料及補助原料而愛惜着機械工具之類了，而且也自然而然底互相監督着各自之勞動而深加注意底從事於作業了。這樣作下去的時候，則企業全體也自然省出不少的經費，製品之聲價也自然會提高起來，因此而利潤也勢不得不增加起來了。縱然其中有一部分分配給勞動者去了，但是企業家之利得也還是只有增多的，決不會減少。而且因爲勞動者從事於作業的時候對於企業之成績各自都感覺得有責任了，所以企業家所應當作的注意和事務也便要輕減許多。尤其是對於勞動的監督之麻煩和費用更要省出來許多。無論如何，只消不是極近視眼的企業家的時候，利潤分配制之一方面

既利於勞動者他方面又利於企業家便是無可否認的了。

其次，利潤分配制之謳歌者還相信採用了這種制度了的時候則同盟罷工及和解仲裁制度都要成爲不必要的東西了。在現時的工資制之中企業家處於雇主的地位須儘量使勞動者多作勞動而儘量底少付工資纔可以得到最大的利益，反之勞動者卻又努力來求作最少可能的勞動而獲得最大可能的工資額，兩者因此便發生利害的衝突，乃至唯鬥爭是事。結果便難免演出工場閉鎖或同盟罷工等慘劇而從中生出許多的弊害而招致全般的社會的大損失。因爲謀這些勞資糾紛之和平解決起見極特地設置和解及仲裁的機關，卻是因此又得要花費不少的時間和麻煩和費用了。但是現在通行了利潤分配制的時候，則勞動者已不是單純的工資雇傭勞動者而是與企業家有共同利害關係的人了，所以這些紛爭也便沒有發生的餘地了，勞動界也便有一種極其平和的氣象了，而那些伴於現時的工資制所生出來的許多不如法的事體和無益的事體也都要歸於消滅了。

所以抱持這種見地的人們都相信利潤分配制發揮了這種作用之後其結果對於企業家和勞動者還與以種種的教訓，還管地底教訓他們令他們知道互相鬥爭則一無所得而相親相助則兩方面都能夠得利益。而且他們也與前而所述的某種人們之見地一樣也相信這

樣的互助之效果還會要從物質的方面而推及於精神的方面。

額外工資
制之不充
分

其次，那些贊成利潤分配的人們還相信如果是用工資制的時候則縱然更以花紅工資或特別賞與來點染着也到底還是不足以實現利潤分配制所能夠實現的東西。因為在那種採行額外工資制的生產額給之中勞動者一心只熱中於作業之生產額之增多就是粗製濫造也在所不顧，所以其結果終難免要失墜社會上對於製品的信用而使企業拿不出好成績來。而特別賞與制卻又過於是雇主之隨意的東西，在契約上一點也沒有足以束縛雇主之意思的東西，在這一點上這種制度已經是極不確實的東西了，而加之這種給與又帶有恩惠的性質，不是使勞動者卑屈下去便是反則挑起他們之反感，總歸把牠作為現代的制度來講的時候也不是適當的東西。但是利潤分配制之分配方法和分配率卻都是根據契約預先在雇主與勞動者之間來協定的，這也決沒有含什麼恩惠的意義，而勞動者卻因此又找到了與雇主利害相一致的地方了。

特別賞與
制之不充
分

伴以貯蓄
的利便

而且利潤分配制又大抵都是伴以強制的貯蓄之勵行的，如果採用了這種同時勵行貯蓄的分配制的時候則勞動者碰到一般經濟界之沈滯的時候在挨過這種困難上面也有許多的便宜。縱然勞動者因了市况不好之結果而陷於失業了而他們平素的貯蓄也可以在一

定期間救衣食之急，而同時如果勞動者所居的狀態還沒有失業而不過是工資降低了些的時候，則這種所分配的利潤之貯蓄也能夠大大底發揮其工資補充的意義。利潤分配制之謳歌者說勞動者之困因此便可以養出一種恆心來，所以這種制度無論在物質方面也好精神方面也好都是有效的。

利潤分配制之贊成者們便從上述的這些見地來舉出這種制度所具有的種種好處而大加推獎這種制度。所以雖然有許多反對意見說怕行了這種制度的時候勞動者對於企業便插起嘴來以發生出許多經營上的障礙和困難，而照這些贊成論者來說的時候則這也沒有根據的話。換言之，制度贊成者以為這種制度本來是應當建在兩個礎石之上的，其一便是勞動者之信任和忠實，其他便是企業家之自由和職權之是認，所以只消尊重這種道德的基礎的時候則勞動者自然不致糊裏糊塗容膝到經營上的事體而妨害企業家之自由行動。所以他們說反對論者所擔心的不過是多餘的杞憂罷了。

有些人說利潤分配制只能夠適用於比較底小規模的事業，說一定事業之成績之大部分都是依賴於勞動的時候這種制度用去纔能夠發生效果，但是制度謳歌者也說不盡然，他們說就在那種用多數勞動者的大規模的事業之中這種制度也還是可以適用而舉得充

分的效果的，他們並舉出若干的實例來證明其所以然。

第三章 利潤分配之方法

利潤分配
與佃戶
應得之
東西
區別
出來

生產物直
接分配

分益佃農
制

利潤分配制正如我們在第一章中已經說過的一樣，乃是所稱為利潤的生產剩餘之分配。所以如果僅只把那生產出來的東西一五一十地直接分配着的時候，這還是不能夠歸入於真實的利潤分配制之中。但是現今在某種方面也有對於勞動不支付工資而直接將那由這種勞動所生產出來的東西分配給勞動者的，也有一方面而支付普通的工資同時一方面又直接分配這種生產品的。而這種做法因為很與利潤分配制相像，所以兩者每每有混同的危險，所以其間的區別是務必必要仔細弄清楚的。

對於勞動的生產物之直接分配行於農業之中，拉丁民族諸國及朝鮮等處之分益佃農便是好例子。這種制度乃是由地主拿出土地農舍等（有時候乃至並拿出農具種子肥料之類的東西來）來行使生產的，其生產物則按某種適當的比率（通常是二分之一比二分之二）而分配於地主與佃戶之間。這也可以因看法不同而或視為佃農制度之一種或視為對於勞動的一種報酬方法。如果把這視為對於勞動的報酬方法的時候，則在這種方法之中對

於勞動並沒有支付一定額的工資，無論是多也好少也好，勞動者之所得或其勞動報酬都是從他們之勞動所生產出來的東西之中依照預定的比率取出來的。所以這種勞動者之所得部分因其率之高低或當時的生產成績之良否也有僅止與普通的工資相當的，也有夠不上普通的工資的，也有多少超過普通的工資而含得有利潤的剩餘收得的。所以我們把這種制度作為對於勞動的工資報酬來看的時候，牠與普通的工資制之面目是很有些不同的。但是把牠與利潤分配制比較起來的時候則兩者之間又大有意義不同的地方，其性質決不是可以混同的東西。換言之，這樣分配出來的東西與利潤之有無或高低並沒有什麼關係，總歸不過是所謂總生產量之幾成的一部分罷了，這便與利潤分配制中所分配給勞動者的東西大異其意義了，因為在利潤分配制中所分配給勞動者的部分乃是真正可視為利潤的東西。不過如果生產成績特別良好而對於勞動所分配的若干成所相當的部分是超過到普通的雇傭工資相當以上而這種超過部分有了利潤的性質的時候，則這種分益佃農制與利潤分配制之間也多少有些共通的地方，在這種情形之中僅就其利潤的超過部分而言的時候可以說是行使着利潤分配的。但是這種情形終不過是一種特殊的情形，所以從一般的情形來說的時候則這種制度與利潤分配制終是不可同一視不可混同的了。（參觀拙著農業經

（濟學第四編第四章）

這種生產物分配制也有行於鑛山勞動之中的。換言之，那些發掘鑛石的勞動者與雇主訂立一種生產物分配契約，與其所採掘的鑛石之幾成相當的部分便是他們在這種契約之下勞動之後所獲得的勞動報酬，他們之所得不像在利潤分配制中一樣與企業經營之巧拙並沒有什麼關係，無論是多得也好，少得也好，都不過是依他們自己之勞動所率之如何而定罷了。再則在漁業之中也有行這種分配的，這便是將獲物按照一定的比率直接分配於船（或是船和網）之主人與漁夫之間。而這些直接分配制雖說漁例是代替普通工資之行使而行使的，但是對於勞動的報酬有時候也有劃分為二部分的，其一部分則作為工資支付給勞動者而其他一部分則作為這種直接分配而分配給勞動者，在這種情形之中我們不妨說直接分配制乃是有一種普通工資制之補充的意義的東西。但是無論是鑛業中的也好，漁業中的也好，這些直接分配制之都不是利潤分配制也，正與分益佃農制之非利潤分配制是一樣的。這種分配之率和額都與利潤之多少沒有直接關係，因此與企業經營也沒有直接的關係。所以上面所示的這些東西都非置之於利潤分配制之外不可，那末，真正的利潤分配制之中其行使的方法是怎樣的呢？要曉得這也是有一段歷史的變遷的，從來利潤分配制在

當初的時候乃是由企業家之好意的態度漸次發達起來的東西，所以當初許多都是帶有恩惠的給與的性質的東西，到後來纔漸漸底成了今日所理解的這種真正的利潤分配制了。所以利潤分配之方法在當初也大抵都不過是由企業家方面定出計劃來罷了，勞動者並沒有預先與雇主共同商議而共同規定這種分配方法的。假若勞動者對此而加以什麼批評的時候，企業家便每每是全然廢止這種分配之實行的了。但是這種分配法漸次發達起來的時候，勞動者組合也有些力量了，這時候企業家纔在與勞動組合的理解之下來定出利潤分配之計劃，纔由兩者之協議來確定組織方法等之計劃，這種風氣到現在已經是一天天地普及起來了。

我們現在且把行使利潤分配的正常方法研究一下罷。我們研究這種方法的時候有幾個極其重要之點非注意不可，這首先便是企業家與勞動者之間關於利潤分配有了合意的時候其合意之性質是如何？其次便是所應當分配的利潤之估定方法，其次便是這種利潤到底怎樣底分配於股東與勞動者之間的這種分配之方法，其次便是勞動者想參與這種分配的時到底一定要具備什麼條件纔行？

關於分配
方法的重
要點

現在且先從第一點講起。假若把利潤分配制這種東西作廣義的解釋的時候，則那種由

用文書寫
出來的公
然的契約

利潤分配
契約須是
集合契約

企業家之人道的見地而行使利潤分配的也自然不得不歸入利潤分配制之中，雖說是僅由企業家之一方的意思來決定分配率和方法也不要緊，雖說企業家與勞動者之間並沒有訂立什麼具有法的拘束力的契約之類的東西也不要緊，但是正如我們在前面第一章中已經講過的一樣，今日所謂利潤分配制通例都不是作這樣廣義的解釋的，所以只要是利潤分配制的時候，則雇主與勞動者之間關於利潤之分配便訂立得有一定的契約以表示雙方之合意是具有法的拘束的，這種契約愈能夠精確底涉及利潤分配之全般的計劃的時候，則這種計劃也便可以說愈能夠表明利潤分配之制度上的性質。而這種契約只要是法律上的契約的時候自然沒有非載之於文書上不可的道理，就是口頭契約其法的拘束力也是沒有生出差等的道理的，但是如果使利潤分配具備充分的制度的意義和價值的時候則最好是用文書來訂立契約而且把這種文書的契約公布出來，使凡與此有關的勞動者無論何人都能夠詳細底知道這種契約之內容，並且把這種文書印刷出來使各個勞動者都可以一個人拿一本在手裏。

而且如果這種契約能夠在雇主與勞動者之團體的勞動組合之間作為所謂集合契約而締結出來，能夠對於一切屬於組合的勞動者都有一樣的效力，使勞動者不各自去與雇主

一一訂立各別的契約而都以集合契約之當事者的資格來享受這種集合契約之適用的時候，則不得不說這種契約之契約的效力最大而與利潤分配之性質也更相適合了。只要是集合契約，則當締結這種契約的時候自然可以由企業家方面與勞動者方面共同來精細底調查制度之組織和效果，而且只要這是作為契約而成立起來了的時候則牠自然有充分的拘束力，自然對於雇主方面也更能發揮這種充分的拘束力而不容他們任意底破壞契約或變更條項。而這種契約在法律上雖說不過是一種私的契約，但是也多少帶着些社會的性質，也增加了公共的色彩，這便使這種制度更加便利了。

其次我們研究利潤分配之實行方法的時候所應當考慮的第二個重要點便是所擬分配的利潤之大小應該怎樣去決定的問題。利潤普通都是看了一年間的企業成績之後依照這種計算來行使分配的，但是也有依照半年之計算的，偶然並有依照每月之計算而按月分配利潤的。不過這裏有一個重要問題便是股東之攤派金與利潤分配的關係，換言之在決定那所擬分配的利潤之大小的時候經營上的各種費用雖說當然是應該從企業總收益之中扣除出來而僅就其殘餘來決定利潤額，但是假若是股份有限公司的時候則對於股東的攤派額到底是應該預先扣除出來呢？還是應當在所擬分配的利潤之中把那對於股東的攤派

所擬分配
的利潤之
大小之決
定

股東攤派
金與利潤
分配之關
係

金與對於勞動者的分配金同列起來而各各規定其適當的比率呢？而且假如說股東攤派金是應當預先扣除出來的時候，則這種攤派率應當如何規定又成爲一個問題。如果對於股東的攤派金之性質本來不過是利息之支付的時候，則因爲利息之比率是在市場上規定出來的所以這種攤派金自然也可以根據這種市場利率來計算。但是從來把股東攤派金並不是作爲對於他們之出資的利息支付來看待的而普通都是作爲利潤或利息和利潤之攤派來看待的，所以現在先把這種攤派金扣除出來之後再來規定對於勞動者所擬分配的利潤之大小的時候則這種攤派率到底應當怎樣來規定又自然不得不成爲問題了。而這種攤派率之規定方法如何對於勞動者之有直接的利害關係又自是不待言的了。想來這個問題在理論上乃是視股東攤派金這種東西之性質如何而決定的問題。假若股東分配金是應當僅由利息的性質而成立的時候則這當然是應該在規定勞動者所應分配的利潤之大小以前扣除出來的，這便應當與工資等置於同列而與牠們同是所謂生產上的費用了。所以也自然要待把這些東西都扣除出來之後纔由此而規定企業上的剩餘的利潤之大小。但是假若股東攤派金是有利潤之性質的東西呢，則只要這是利潤的時候牠便沒有與勞動者所分配得的利潤部分別異出來的道理，也沒有優先於勞動者之利潤分配而預先扣除出來的道理不。

問是對於股東也好是對於勞動者也好凡屬是應當分配出來的利潤自然都應當作為一樣的利潤來處理，也自然應當從這中間定出對於兩者的分配比率來。這在理論上雖說是當然的事體，但是在實際上因為股東攤派金這種東西之性質不明瞭的原故所以也就成為重要問題了。

準備金等
與利潤分
配的關係

而且論到勞動者所應分配的利潤之大小之規定的時候，那些準備金和建築物機械器具等之減價消卻金等是不是也應當預先扣除出來呢？這也是成為問題的。但是因為這些東西本來是為資本之保存起見所立出來的項目，而且對於事業又是帶有保險性質的東西，而且對於那與事業有關係的債權者之權利又有保障的性質，所以通常都是先把牠們扣除出來之後再來規定利潤之大小的。但是也有人說這樣作的時候則由此所生出來的利益便成了資本主片面之利益而不是一般的享受利潤分配的人們之利益了，所以也有根據這種理由而不預先扣除出來的。所以這也是應該立腳於經營學上的理論而決定的問題，而只要這種理論是不一定的時候則這在實行上也便不得不成為難解的問題了。其次在實例上雖說也有預先把那為勞動者所攤付出來的種種救濟基金和退職準備基金等金額扣除出來的，但是因為這些都是為勞動者而存在的基金，所以預先把牠們扣出來並不能夠成為什麼

救濟基金
等與利潤
分配的關係

重要的問題。實際上沾到基金之恩惠的勞動者與參與利潤之分配的勞動者常有些不是同一人的，這種現象自然是使事情愈加錯綜起來而從這中間也自然生出多少不合理的地方來，不過這卻不是什麼具有特別重要意義的實際問題。

其次我們研究利潤分配之比率的時候，雖說同是稱爲利潤分配，而其中關於這種分配比率也有不把牠作爲對於利潤的比率而預先作爲一定額的特別賞與金而分配於勞動者之間的。甚至還有對於這種額和比率等並不公布什麼預定出來而僅由企業家方面任意底給以某種特別給與的，但是這種東西之不能歸入真正的意義的利潤分配制之中我們在前而已經說過了。在真正的利潤分配制之中勞動者對於那應當給與於他們的利潤之分配是能夠預先知道的，對於利潤之若干部分他們是能夠預期其當然爲自己儕輩之所得的。但是就多數實例來說的時候則這種所應當分配出來的部分在比率上是與利潤之多少相應而自動底變化着的，對於勞動者的分配率之決定乃是以那扣除了各種費用和準備金之後所視爲利潤的東西爲基礎而與這種東西之額相應的，利潤如果多的時候則分配率也便跟着高了。而且有時候又有把分配率定爲對於純利潤之總額的比率而不預先扣除準備金的。此外又更有使那應當分配於勞動者的比率與那對於資本而分配出來的東西之比率發生密

接的關係的，而在這種東西之中則那分配於勞動者的東西和那分配於資本的東西通例都是在扣除了準備金等等之後把牠們作爲同率的東西而對於勞動者則與其工資額相應而規定分配比率的。

參與利潤分配的條件

其次講到勞動者參與利潤分配時所不得不具備的條件的時候，則大抵當該勞動者都是要先在一定期間內已經受僱於這企業之中的。換言之臨時雇的勞動者便不能享受這種利潤之分配，不過論到這種必要期間之規定方法的時候卻又有種種的不同，也有以幾個星期爲其最短期限的，也有以幾個月爲最短期限的。而假若勞動者沒有具備這種期限上的條件的時候，有的便全然不許他們參與利潤之分配，有的便只給他們以那具備了完全資格的人所得的分配之一部分。此外也有更限定年齡的，但是不限定年齡的卻居多數。其次屬於勞動組合是不是也爲參與利潤分配的必要資格呢？這雖說一方面既有以屬於勞動組合爲必要條件而他方面又有以不屬於勞動組合爲必要條件的兩種極端的例子，但是這卻都可以說是例外，大多數都是不問是否組合員的。其次那些可以參與分配的勞動者又有更須具備下列的條件的，這一是規則正確底守時間、熱心底從事於作業、對於公司之財產加以注意、以及其他不毀傷公司之利益不損傷公司之聲價等諸點。而在這些條件上勞動者到底是具

根據合意
的分配方
法決定之
傾向

備了滿足的資格呢？還是沒有充分的條件而於資格有所欠缺呢？關於這些問題大多數都是由經營者方面來決定的。所以因了這個原故而企業家也未嘗沒有以這些條件之不充分爲口實而拒絕利潤之分配或謀減少這種分配額的。於是也有在這種情形之中規定把這些不合格者所應得的分配部分另行攤付於那爲一般的勞動者而設的基金之中去的。換言之這便設立對於疾病老衰等的救濟基金、對於寡婦孤兒等的給與基金等等而把這種分配部分攤付進去了。此外更有指定勞動者本人之爲人以及其生活狀態以及其對於妻子的注意狀況等也爲這種資格制限的，但是講到這些制限的時候，如果利潤分配不過是作爲一種恩惠的給與而支付出來的呢固然沒有什麼話說，如果這是作爲一種制度的東西作爲雇主勞動者間之分配問題之一種解決方法而依據契約行使出來的時候便不得不說是極不適當的制限了。所以有這種制限存在的大抵通例都是以賞與的意味而行使特別給與的時候。

要而言之，利潤分配制在當初雖是由企業家之好意作爲一種恩惠的特別給與而發達起來的東西，但是到了近時這已經成了雇主勞動者之間的契約而勞動者也認爲可以由此而當然能夠參與這種分配了，所以就講到關於這種分配方法的種種構成的時候，那種由企業家方面去獨斷底作去的傾向已經漸漸底減少了，現在一般的風氣已經都是使勞動者

或勞動者之團體來參加這種計劃而由雇主和勞動者雙方之合意來決定分配率和方法和其他的瑣末事項了。換言之，現在的趨勢就在這方面也是儘量底容納民主主義的精神而採取組織的進行了。

現在且進而看一看利潤分配從來是行使於那些產業方面的。這就英國之實例來說的時候，其行之最早而且行之最廣的便是瓦斯事業。但是其他纖維工業之間也行之頗廣，並且也有行於飲食料品製造、機械製造及造船業的，更有行於商店及農業中的，更有行於銀行業保險業之間的。而也有許多是計劃這種制度而暫時探行這種制度之後而半途廢止了的，直至今日也還是未得十分的安定。但是這裏所應當注意的便是從來的制度雖說大抵都是行於比較底小規模的事業之間，然而大戰以來卻在極大規模的事業之間也有實行的了。當然這並不是說因此而小規模產業方面便沒有實施這種制度的了，不過要曉得從前所以爲難實行這種制度的大規模事業之間現在竟也實行起來了，因此我們便可以明白作業之規模之大小在這種制度之實施上並不是什麼大障礙，現在大小各種各樣的事業之中是都探行着這種制度的了。

那末現在講到利潤分配之行使的時候這在勞動者之間到底是探的怎樣的分配方法

呢？這大抵都是在規定了所應分配的利潤額之後再以勞動者各自所得的工資額為標準而分配的。但是假如想使勞動者不致浪費這種所分配的東西的時候，則也有不分配現金給他，而將此作為勞動者之貯金而存到企業公司中的，也有歸入那為勞動者所設的貯蓄基金之中去的。而這時候通例都是視勞動者各自之貯蓄額之多寡來行分配。但是這裏又有一點成為問題的便是當分配以工資額為標準的時候到底這種工資額是不是指的勞動者所得的工資之總額而不顧慮到其支付方法等等呢？換言之在行使時間外的勞動的時候其時間外的多餘的工資收入是不是也應該加算到普通的工資收入之中去呢？在時間給制與生產額給制並行的時候到底以何者為標準而定分配率呢？此外因疾病負傷等而請了假以致減了工資所得的時候對此是不是也有特別的斟酌呢？又如發生了罷工或工場閉鎖等風潮的時候又應該如何呢？關於這些細末的地方固然是沒有什麼一定的規定在那裏，但是企業家之不高興一一底顧慮到這些微末的事情而使分配之計算越加複雜起來自是不待言的了。但是就大體而言的時候則我們不妨說現在是探的下述的方針。這便是：如果生產額給不過是例外底行使着的時候則由此所生出的工資所得之增加也便不計及了，同時如果時間外的勞動也不過是部分底行使着的時候則由此所生出的多餘的工資也便不計及了，再則就

在因疾病而請了假的時候而只要一年之中有一定的日數是可以請假時在這個範圍之內這種休假期是不算進去而與沒有請假的是一樣底待遇的。要而言之，在企業家方面總是不大理會這些微細的出入，就說他們是以勞動者之所得的總工資所得為分配之標準也沒有什麼大錯，只要不生出太不公平的時候企業家總是力求簡單。

把勞動者
之繼續服
務的年限
作為利潤
分配之標
準

其次為利潤分配制之標準的東西便是勞動者之繼續服務的年數，但是因為勞動者所貢獻於當該企業的多並不少不是僅以繼續服務年數之長短為轉移的，所以單獨底以這種事情為分配之標準的卻是不很多。普通都是將此與工資額同時考慮的。換言之，或則是使對於一定年數以上的繼續服務的勞動者的利潤分配率比對於這種年數以下的繼續服務的勞動者的大些，例如或使其大一倍或使其大五成；或則是對於那一定年數以內的繼續服務的勞動者把分配率打起折扣來。但是假若對於長年繼續服務的人在利潤分配之外更採取了別的報酬方法的時候，例如或設有恩給制，或設有與繼續服務的年數相應而有額也跟着增大的退職準備制的時候，則關於利潤分配之方法通例便不顧慮到繼續服務年限上面去了。

其次利潤分配也有區別勞動者之部類而視其部類之不同而異其分配率的。例如規定女子勞動者為一個分，男子勞動者為一個半分，監督勞動者為二個分的時候，便是這種區別

利潤分配
與勞動者

部類的規定法了。而在某種企業之中也有僅將利潤分配於支配人及其他某某課長的，也有很多是雖說大部分的勞動者參都與這種分配而對於支配人及其他高給的人卻定得有多餘的分配——換言之高分配率的。

把勞動者
之功績作
爲分配之
標準

其次還有認定勞動者之功績是分配之標準的。不待言，工資這種東西所具有的意義既然是對於勞動者之生產上的貢獻所給的報酬的時候，則這種工資額自然可以視爲是顧慮了功績之後所規定出來的東西，所以視工資額之多少而分配利潤的時候在某種程度之內自然也可以說是以功績爲標準分配的了。但是這裏所說的標準此外還包含得有勞動者之作業狀態所生出的功績，並且也是視這種功績之大小而行分配的。例如勞動者之勤勉狀態、規則之恪遵與否、時間之正確與否、責任心之厚薄、生產能率之大小、作業之巧拙、原料及機械器具之處理方法、發明之大小、對於新技術的感應性、與其他同僚的調和等等都是顧慮到的，而分配率也是以這些東西爲標準而規定的。

但是這種意義的功績卻可以說都是主觀的事情，所以評判他們之價值而對此估計不多不少的金錢額出來倒是一件極其困難的事。前而所舉的那些標準因爲都是客觀的事情所以能夠發揮其標準的作用而爲利潤分配這種具體的事實之標準，但是這裏所舉的標準

卻是不容易標準化的東西，其間自然容易生出徇私舞弊之虞了。所以如果是根據這種標準來行分配的時候，則與其說勞動者會高興這種辦法會對此表示滿足會越加勤勉底從事於作業而增進一般的調和協力倒不如說因為不平和憤慨的原故協調會越加紊亂起來了。而且這種主觀的各種事情之評價結局無非是由經營者去作的，所以如果行使這種評價的時候則勞動者對於經營者的服從關係自然會越加濃厚起來，而由此所產生出來的分配也自然不知不覺難免要帶着許多恩惠的性質，至少勞動者也不能夠預先知道能不能參與這種分配而且縱然能夠參與也還是不能夠預先知道這種分配和比率之多少了，所以結局由這種方法而行使分配的結果便使這種分配制遠離於所謂利潤分配的性質，便難免使牠成了與我們所理解的意義的利潤分配制貌似神離的東西了。這樣一來便使制度之主旨反因方法而受了損傷了，所以這種方法在方法上自然不得不說是極不適當東西。

可是我們現在且進而看一看行使利潤分配的形式和時期的時候便可以知道行使利潤分配的形式大體有三種，第一種便是每逢一年之決算期拿現金來支付這種所分配的利潤的，第二種便是把這種利潤存到貯蓄銀行中去或攤付到養老年金及其他的救濟基金中去的，第三種便是支付當該公司之股票的。在這三種形式之中以拿現金來分配利潤的為最

普通，而股票之頒給也行得很廣。但是股票之頒給正如前面所已經講過的一樣，雖說是貌似利潤分配而實在，卻不是利潤分配，所以把牠作爲行使分配的形式，自然是不適當的。不過如舉所分配的股票是准許自由轉賣的時候則把牠頒給於勞動者也是可以有利潤分配的性質的。但是假若祇許保有這種股票而覺得這種股票之攤派金的時候則這種攤派金還是不能夠歸入所謂利潤分配之範疇內去，仍然不過是對於資本所給的攤派金罷了。然而就實際的例子來說的時候則所分配的股票普通都是不能夠轉賣於人的，所以那些參與這種分配的勞動者便不能夠沾到與這種股票之額面或市價相當的分配，便祇能夠沾到這種股票每年所攤得的股東攤派金，因此而這種分配便喪失了利潤分配的性質了。而所分配的股份之所以不得更換名義也不是沒有理由的，因爲企業家要這樣禁止了的時候纔能夠使勞動者對於企業的關係越加密攏來，纔能夠使勞動者對於企業發生共同的利害關係，其主旨乃是出於 *Pool Partnership* 之主旨的。而且用股票來分配利潤的時候也還有其他的缺點。第一，公司因爲想充分底行使這種分配以圖博得勞動者之歡心的原故，動輒容易陷於股分濫發之弊，因此而公司也自然是容易墜於資本過剩的困難之中了。第二，因爲並沒有什麼充分的方法來保障那些受了股票之分配的勞動者去永久底所持這種股票，所以縱然不許

更換股票之名義而事實上卻還是不免由勞動者轉賣於人，於是由此所生的利益攤派金結局也便不歸於勞動者之所有了。第三，能夠由這種方法而參與分配的勞動者通常也不過是一部分少數人罷了。

基金之攤付

其次便是把利潤之分配作爲對於基金等的攤付的，這種形式大抵都是行之於法蘭西，這種攤付有兩種：一種是爲一般的被使用於當該企業的勞動者而攤付的，一種是爲各個勞動者作爲他們各自之權利部分而攤付的。而這種基金通常都是非俟勞動者達到了一定的年齡或陷入必需金錢的窮迫境地了的時候便不支付給勞動者，而假若勞動者在某種事情之下而喪失了其在企業中的職務的時候，通例也是同時喪失其對於基金的權利。同時採用這種形式的時候，也有一方面攤付若干利潤到這種基金中去，而一方面同時又用現金支付一定少額的利潤給勞動者的，再則在把這種攤付作爲儲蓄來處理的時候，其利息也有規定時期（例如規定在聖誕節）而支付出來的。此外關於這方面的實際分配方法雖有種種，而在其本質上通通都帶有家長制的臭味，公司爲謀勞動者之利益起見便對於他們之老後或疾病等等，也給他們造成一種準備，這自然是有監護的意味在中間。而因爲法蘭西人一般底都富於節儉之風，所以這種形式的分配在他們中間竟行得很廣而且成績也很好。

其次講到現金分配之時期的時候，則大抵都是在一年之決算之終了或半年之決算之終了來行分配的。卻也有人以為應當在比較更短的期間來計算利潤而行這種現金分配。他們以為要這樣作纔能夠使勞動者對於企業成績的利害之感越加密接起來，但是因為實行這種短期分配的時候，一定要費許多多餘的計算上的麻煩纔辦得好，所以普通沒有人採行這種短期決算的分配。

第四章 利潤分配制之批判

對於利潤分配的贊成和反對之攷察我們先在第二章中業已大體底講過一下了。我們現在在這裏且更離開企業家和勞動者兩方面之立場而對於這種制度本身加以一般的批判的攷察。

想使勞動者與企業家結合起來的動機

行使利潤分配制的動機雖說不一而足，但是其中有一個動機卻差不多可以說是一切企業家所共通的，這便是祇要他們是採行這種制度的時候，他們便都抱得有一種希望，想由此而使勞動者與企業家之間的關係密接起來，想使勞動者由此而對於這種企業感到直接的利害，因此而定住他們久留於這種企業中來從事工作的心而不致見異思遷。而這種事實，就其自體而言的時候，雖說沒有說牠是不可的理由，但是假若從勞動者之自由這一點來看的時候，則勞動者之自由移轉自然難免因此而受許多束縛，縱然別處有更好的就職之機會而勞動者也沒有轉職的充分自由了。所以這種制度之存在在某種意義上，也可以說是一種勞動者之羈留策，這一點是應當加以充分的研究的。就是在一企業之內私自設置那種為勞動

者之負傷，疾病，老衰等之準備的基金的時候，勞動者也是不願意離去這種企業而喪失對於這些基金的權利，所以縱然他們對於工資乃至其他的待遇懷抱不滿也還是不得不因這些基金而絆住了腳，所以這些基金制往往竟具一種羈留策的作用。而這種情形在現代的自由勞動制之下是很不適當的，這便難免要受人家之非難說牠是使勞動者不得不屈服下來的一種手段了。而利潤分配制既然也同樣底多少具有勞動者之羈留策的作用的時候，則牠自然也是勢不得不蒙受這種的非難了。

其次還有許多人相信行使了利潤分配制的時候，勞動者便可以從單純的工資勞動者的境遇中昇拔起來，勞動者便可以昇到對於企業有利害關係而對於利潤之產出及其最大可能的增大也感覺利害的地位，所以勞動者因此而獲得的道德上的收獲是很大的，於是他們根據這一點便說，利潤分配制是一種大大底值得推獎的制度，但是要曉得就講到這一點也是還有攷察之餘地的。試問勞動者是怎麼至於喪失了對於作業的興味，至於厭惡勞動，至於不能夠涵養其匠人氣質乃至不能夠抱有出作入息的勞動至上的自尊心了的？這我們自然不得不說是因為現今的勞動者一方面雖說是參加於生產的業務而一方面這種參加之意義卻不過是拿出勞動來換得工資報酬罷了的原故，不得不說是因為他們對於生產之結

果，無論是在經濟上也好，在技術上也好，都差不多是不感覺什麼責任的原故，我們就說這種事體即是表示勞動者之道德的墮落也沒有什麼不可以。所以如果現在行了利潤分配制便可以救濟上列的各種弊害而在這種意味之中能夠防止勞動者之道德的墮落的時候，則也許不妨說勞動者是因此而獲得很大的道德上的收穫了。但是我們卻要問利潤分配制到底是不是足以作這種道德的救濟呢？

對於作業
匠的興味與
人與氣質

現今勞動者已經喪失了昔日的匠人氣質，但是那代此而興的新道德卻又還沒有得到手，他們對於作業已經是沒有什麼興味了，對於所謂伎倆和熟練也沒有什麼尊敬之心，也沒有向此力求精進的氣慨了，這明明可以說是墮落。但是講到這種意義的墮落之起因的時候，則其原因便在現時的企業制的本身。企業制並不是由勞動者之自主的勞動組織所產生出來的，勞動者在企業中的關係祇不過是對於所謂企業家的他人之事業而出賣自己之勞動罷了，他祇要對於其所拿出來的勞動得到了市場上所定出來的一定的工資了的時候這便完了事，此外無論這種事業是成功也好，失敗也好，都不過是企業家之事，都與勞動者風馬牛不相及了，實在這樣的企業組織，便是使現今勞動者對於作業越加喪失了興味的原因，因為是這樣的企業組織所以勞動者祇要得到了工資便不管別的了。換言之：其罪實存於現時的

雇傭勞動制，實不外是伴有這種雇傭勞動制的企業組織漸漸底使勞動者弄到這田地步了的。昔時的工業之中祇有手工業，作這種手工勞動的人雖說是小小的規模，也還是把牠當作自己之作業而獨立底經營的，在這種狀態之下自己之勤勉和伎倆，便可以直接底表現到作業之成績上來，所以他們作起勞動來也自然是津津有味了。而且就在行社組織之下，其爲組合員的人也都是獨立的老闆，這些老闆們也都是各自經營各自之業務的，其下又還有若干匠人或徒弟爲從屬於他們的習業生，凡屬這些人之製作品，都是在組合之監督之下；而且經過組合之檢查所生產出來供給到社會上的，所以無論是老闆也好，匠人們也好，都爲保全自己之名譽和組合之信用起見，當然都專心致志去從事於作業了。但是現時的企業制之中並沒有這種勞動上的獨立，勞動乃是從屬於資本而僅僅爲獲得工資報酬而行的，而且現在多半又都是使用機械而行使大規模的大量生產的，所以就一個一個的生產品來看的時候，每每是不容易知道這到底是誰作出來的了，所以勞動者就想保持對於作業的興味也不可能，所以他們之匠人氣質也就祇有漸歸消滅的一途了。

更拿別的話來說的時候，則現時一般勞動者對於作業的風氣之墮落，也可以認爲是原因於營利主義之跋扈，換言之，現時的企業乃是以營利爲目的而經營的，勞動也是使用於這

種營利企業之中的，所以勞動者也就不外是爲營利起見而從事作業的人了，但是這種營利對於勞動者自身卻祇不過是表現而爲一定的工資罷了，真正的營利的意義卻還是祇有企業家方面纔能夠領略得到。所以有許多人說勞動者是自己獲得一定的工錢而爲他人營利的作業者也不是沒有道理的話。勞動者們在這種情形之下自然是對於作業不願意沒入心身去幹了，他們從事於勞動的態度，自然是祇顧作完所定時間的工作而獲得所約定的工資，再也不問其餘的事了。所以這樣的勞動其勞動自身實並沒有目的的意義，不過是視爲一種營利的手段，而且這對於勞動者還不過是他人之營利手段罷了。勞動這種東西本來要是自己目的纔能夠與人生合致而且也縣能夠發生興味的。太把這種東西手段化了的時候，則其自身之失卻人生之表現的意義固不待言，而且也便漸漸要成爲沒有興味的東西，也便要使人發生厭惡和苦痛的心理，使人設法逃避這種勞動而怠惰底混過時間了。所以我們可以知道勞動者之所以失卻了匠人似的風氣，其病根實是在這裏，換言之現時的營利主義企業中的勞動之屈從及其手段化實是禍根之所害了。然而現在假若行了利潤分配制的時候，是不是便可以救濟勞動者之這種心情顛墮落呢？無論如何我總不相信利潤分配制有這麼大的魔力。原來利潤這種東西乃是現時的企業制所固有的分配上的一種形態，現今企業家乃是

爲占得這種利潤所得起見而經營他們之事業的，所謂現時的營利主義企業實不外卽是以舉得這種利潤爲目的而運行的事業。可是現在假若使勞動者也來參與這種利潤之一部分的獲得的時候，則其結果祇有使勞動者越加感染現時的營利主義的，這便越加不能夠希望他們超越這種營利主義把勞動從營利之手段的地位，救濟出來而使之昇於自己目的的地位了。不過是如果使勞動者也參與這種利潤分配的時候則勞動者自然不似從前一樣把自己之勞動完全作了所謂企業家的他人之營利之手段，在這一點自然是稍稍緩和了一些了，但是勞動之居於手段的地位其自體還是依然沒有什麼變更，而且因爲這更直接底成了勞動者自己之營利手段所以在勞動之被視爲營利之手段的關係上益發是變本加厲了，勞動之自己目的性祇有因此而益發稀薄起來的，決不會因此而得到什麼多大的涵養了。所以所謂利潤之分配的制度在其道德的效果上是決不足以救濟勞動者的，決不像某種人們心目中所想的一樣能夠得到什麼很大的道德上的效果。縱然說行這種制度比全然不行這種制度的多少可以發生些效果，但是也得要注意莫把這種效果大誇張了。

其次有人說行了利潤分配制的時候，勞動者便可以得到一種獎勵，他們之勤勉便可以得到一種刺激，因此而勞動能率，也自然跟着會增加了，假若祇就事論事來看的時候則這

一點則是說得不錯的。但是這三句口頭禪，自有問題，這再是出利潤分配的剝奪所生的生產上的收益增加與那伴有分配給勞動者的利潤全部到底是不是保持着均衡狀態？就從來的實例來觀察的時候，因為行了分配制的原因故勞動者之生產量也是跟着增加的，但是因這種生產量之增加所生出來的利潤之增加即通例都不是全部都分配給勞動者的，其所分配給勞動者的祇不過是一部分罷了，所以結果企業家從這中間也還是占得若干多餘的利得而其利潤所得因之也比以前益發增加了。而且正為馬克思之所說的一樣，在現時的工資制之下無論對於勞動者是行沒有行利潤分配，而因為所支付於勞動者的始終不過是與他們之勞動所生產出來的價值之一部分相當的東西，所以縱然勞動者作了多餘的勞動而只要這種多餘的生產之全部還是沒有支付於勞動者的時候，換言之祇要這種多餘的利得還是定得有分配率而是分配於企業家與勞動者之間的時候，則勞動者之所得還是夠不上他們所生產出來的價值，而這種夠不上的部分還是歸於企業家之利得中去了。所以利潤分配制之採行因看法之不同也可以說是企業家想更加驅使勞動者去多底從事工作以便他們好從中占得更大的剩餘價值的一種手段，所以這種東西之性質與其說是為勞動者謀利益的，倒不如說是為企業家謀利益的了。因此難免有人非難這種利潤分配制說牠每每不外

是企業家之所計畫出來的新榨取手段罷了，說牠不過是補充着普通工資制中的榨取而想行使更完全的榨取罷了。

但是更有應當研究的問題便是：雖則有人說採行了利潤分配制的時候，勞動者之勤勉和注意便都可以得到一種刺戟，但是我們卻要問這種刺戟如果是用普通的工資制的時候便得不到了嗎？實際上我們不得不說生產額給工資制和集合工資制等所發生的這種刺戟作用實在更在利潤分配制以上。換言之就是普通的生產額給工資都尙且已經是具有這種刺戟的了，至於那種附給花紅的生產額給工資之類所具有的刺戟，那自然是更多的了。就在普通的生產額給工資之中，勞動者越勤勉底從事工作越生出多量的生產品的時候，其工資所得額也是跟着越發增加，所以他們通例也都是拚力求勤勉底從事於工作的。至於在附給額外報酬的生產額給之中則因為作了一定分量以上的生產了的時候，於是對於其單位分量所支付的工資也漸漸底越加增高起來，所以勞動者工作越多的時候則他們之工資收入額也越發增加，因此而他們之勤勉工作之程度也每每竟是不轉睛了。乃是竟有人因為這個原故而排斥這種生產額給制，尤其是附給花紅的生產額給制，說這些都是有損害勞動者之健康之虞了。這一點雖說又是應當另行討論的問題，但是我們祇從其有力使勞動上的效

果增大的這一點來看的時候，我們便可以知道這種工資制所具有的刺戟勞動者的力量，是在利潤分配制以上了。爲什麼說牠有更大的刺戟力呢？因為利潤分配制乃是須俟把一計算年度內的事業之終局估計了出來了之後纔計算其純收益而將其一部分分配給勞動者的，所以這種收益之有無以及其額之多少，都是有賴於勞動者之工作以外的要素，尤其是有賴於企業家之企業上的手腕之巧拙了。假若企業家之手腕是拙笨的時候，則勞動者縱然大勤勉底從事工作而事業也還是不能夠生出利潤來，勞動者也還是不能夠沾到這種分配。但是在生產額給工資制之中，則勞動者所得的工資報酬，乃是與全般的企業之成績沒有關係而祇看勞動之效果而以此爲標準來規定的，所以勞動者倒是可以安心底進他辦事了。他們在這種工資制之中便不愁自己勤勉之結果會被他人踏踏了去，他們自己作得有多少工作則自己之所得上也便直接底表現得有多少的增加。而且又不像在利潤分配之中一樣並沒有等到一決算期之終了之必要，一有所得增加的時候便馬上作爲工資支付出來了。所以對於勞動者自然是以生產額給制所具有的刺戟力爲更大。所以我們便可以說在行使生產額工資的方面利潤分配制實沒有什麼多大的力量來刺戟勞動者之勤勉。

再則在那集合工資制之中，也不論這是單純的集合工資也好，或是附給花紅的工資也

好，因為都是多數的勞動者成爲一團而將工資支付給這一團的勞動者，所以如果在他們儕輩之中而有不勤勉底從事工作的人的時候則這個人之作業之部分自然是非由別的小伙伴代他去作不可，而其間便要生出極不公平的狀態來，因此而他們儕輩中的人們自然是互相警戒，力求其中不致有意惰的份子，而其結果則是全體都去勤勉底工作去了。所以在這種集合的工資制之下縱然探行利潤分配制，而其對於勞動之勤勉，也不能成爲有力的刺戟，而集合工資制本身卻倒是有更強的勤勉刺戟劑的效能了。而且在這種集合工資制中的工資之支付也不像利潤分配一樣並沒有等到決算之終了的需要而卻是馬上支付出來的，所以在這一點上也是爲勞動者所歡迎的。凡屬勞動者既然都是靠着工資而生活的人，則他們之視工資自然不過覺得這是他們之糊口之資罷了，他們並沒有什麼多大的念頭想由此而造出資本來或儲蓄起來。大多數的人差不多竟完全沒有這種念頭。所以從勞動者之立腳點來看的時候，則如果他們之工資所得能夠一定而且同時又沒有解雇等危險的時候他們便覺得是最安心。但是講到利潤分配的時候則雖說其分配之比率是由契約豫先規定出來了，而其所擬分配的利潤額卻一定要到決算終了後纔能一定而且這種東西之性質又是跟着每個個決算而變動着的，所以勞動者由這種分配所得的收入，其額也是不定的東西。因為這種收

入額不定的原故，勞動者自然是不大歡迎這種東西，這祇讓我們看一看上面的情形便知道是當然的現象，所以勞動者之衷心並不希望這種不定的東西，他們倒是希望更講求別的方法設立別的制度來謀在確定的工資之中求其額之增多。而他們這種心情之有影響於勞動勤勉之刺戟自是不待言的了。

與利得分
較大的比

我們在第三編中已經講過，現今所採行的工資形態之中有一種名為利得分配制（Gain sharing）。這乃是僅將勞動者由更大的工作所產生出來的利得分配給勞動者的，還在沒有決定這種事業全體到底有沒有利潤生出來之前祇看勞動是生出了利得的時候便行使利得之分配了。所以這與企業家之經營上的巧拙並沒有什麼關係，祇要勞動者是用更大的注意和勤勉來從事工作而舉得了更大的勞動成績的時候，他們的工資所得便可以增加起來。把牠與利潤分配比較起來的時候其間有很大的性質上的不同，這我們在前面已經講過了。但是現在假如問這兩種制度之中到底以採行哪一種為有利於勞動者些的時候，則可以說如果是利得分配制呢，這便不外是工資支付之一形態，在這種制度之下所支付出來的多餘的工資與普通單純生產額給工資比較起來的時候，其額是多些而包含得有所可以視為多餘的工資的東西在中間，但是這雖說是多餘的東西，卻仍是不失為工資，所以仍

然是沒有包含着工資以外的分配上的範疇中的東西。所以如果這種利得分配沒有照契約之規定而支付出來的時候，則勞動者之可以把牠作為權利而向雇主請求自然是不待言的了。但是講到利潤分配的時候，則因為這本來是屬於所為利潤的分配範疇的東西之分配，所以縱然這是以工資額為標準而支付出來的面這也不過是向工資額求一個支付上的比率之決定標準罷了，這所分配的東西自身決沒有什麼工資的性質。而且因為這種利潤之分配有許多都是由企業家方面用贈與的態度支付出來的，所以就在不支付這種利潤的時候，勞動者也竟居於一種不能把牠作為權利來請求的境遇之中。而且縱然這在契約上規定了應當支付利潤之若干成若干分，但是講到利潤之產生與否以及其額之多少如何的時候，則祇消企業家想隱蔽的時候，他便可以在某種程度之內把牠隱蔽起來，所以結局先要企業家有誠意的時候，這種程度總能夠圓滑底運下去。勞動者方面縱然把牠作為權利來請求了，而法律上也還是不能夠充分周到底保護這種請求權。

所以我們可以知道就從法律上的效果來說而勞動者也還是覺得工資制比利潤分配制安全些，所以假若在這種工資制之中而有與利潤分配制相似的東西的時候，他們便自然是更希望採行這種東西了。

利潤之不定和企業之不安

加之在利潤分配制之中，利潤這種東西，又本來是不定不安的東西，這種利潤之生出與否以及其額之多少等都是視企業家之經營法如何以為轉移的。當然，勞動者之勤勉與否以及其注意之深淺以及其對於業務力親切與否等等，也是有所影響於企業成績的，但是至少在這些要素以外企業家之技能和洞察力和權謀和臨機的處置等等，也在企業成績上大有所影響，也是自不待言的了。而且講到企業家之所為是怎樣的時候，則勞動者對此既沒有什麼支配力，也沒有什麼統制力，縱然制度上給了勞動者以可以作這種統制的機會，而他們在實際上之沒有這種統制能力，也是明明白白的事。所以現在對勞動者而行使企業利潤之分配的時候，這在勞動者便不過是一種賭博的勾當罷了。換言之，勞動者們在從事於這種企業之前，關於這種事業之性質以及企業上的實際狀態以及其他一般所稱為信用狀態的東西，都不是作了什麼充分的調查的，他們所希望的祇不過是受傭於這種企業之中從事勞動而對此獲得工資所得罷了，他們對於這種事業決沒有什麼想投資的意思。但是現在假若對於勞動者而行使利潤分配的時候，則其結果不亞於是，不管他們高興不高興都強迫他們對此來投資了。當這種利益是每值各決算期用現金來分配着的時候，其投資的性質雖說很稀薄，但是就在這種情形之中祇要所分配的金額是依事業之成績而決定的時候，則他無論如何

工資增加
比利潤分
配還好些

也還是帶有一種投資的性質了。而假若所採的方法不是現金分配而是將利潤作爲各個勞動者之股份。而攤付於企業基金之中去的時候，則其投資的性質便不得不越加濃厚起來了。但是因爲勞動者對於這種事業本來沒有企業上的知識，所以這種投資從勞動者之立場來說的時候，便不過是一種賭博的勾當罷了，他們之分配也不過是碰運氣之好歹而或多或少了。而且勞動者所有的企業基金上的股份，當企業結局沒有好成績收場而露出破綻來了的時候，便有全部歸於損失的危險，所以勞動者也不過是有一種極其靠不住的股分權利罷了。而且假若勞動者本來是有這種投機的放資的意思，所以弄出這個結果來的時候這自然沒有什麼話說，但是勞動者本來並不是因這種意思而從事於雇傭勞動的，他們不過是想獲得工資所以來從事於工作的，他們之工資也不過是用以充糊口之資的東西，所以無緣無故而使勞動者陷入這種投資的境遇之中，自然不得不說是極不好的東西了。所以結局利潤分配制既有勉強勞動者去投資的意義的時候，便難免要受人家非難說牠對於勞動者是不適當的東西了。

當然，贊成而且實行利潤分配制的企業家在企業家中自然還是進步的人居多，而且他們之事業也通例都是健全而得着利益的。但是我們現在把利潤分配制作爲一般的制度而

且是作爲可以通行的制度來看的時候，則我們還是不能夠說一切的企業家全都是這種企業家，也不能夠說凡百的企業全都是這種企業了。所以在許多的企業之中而某種企業之企業家是不誠實的人，而且其事業也不是堅實的東西，而一點利益也沒有生出來的時候，則雖說對於企業利潤的分配都有契約的規定，雖說這種分配率也定得很高，但是要曉得勞動者之真的參與這種分配的却差不多竟是沒有了。在這種情形之中，勞動者之境遇真是無謂得很，從他們之立場來說的時候，他們實不得不切望在工資方面講求其所得之增加的方法，他們總要求得些現實的實惠，不拘多少都是可以的。利潤分配對於現時的雇傭勞動制本身既沒有講求什麼改廢之道，而對於現時的企業制本身也沒有更頭換面底謀什麼根本的改良，牠對於企業還是依舊置之不問，牠所作的事只不過是把這種企業利潤的一部分，分配給勞動者罷了，所以從勞動者之立場來說的時候，他們自然不得不更加歡迎有人發明，而且實施一種進步的工資形態來確實底改良工資方面而增加工資所得了。我們在前面也已經說過勞動者方面，現在正已經有了一般底否認着企業利潤的傾向，而因爲否認企業利潤又是與否認企業這種生產組織有聯帶關係的，所以利潤分配既是由這種企業所產生出來的東西的時候，則其在根本底解決現時的勞動問題上之沒有多大貢獻的也許是

實施上的
成績不好的

當然的事了。勞動者雖說也同樣有希望改廢工資制度的心願，但是只要事實上工資制還是繼續存在的時候，則他們之不希望行使所謂利潤分配的不確實的東西，而希望由工資制來謀確實底善工資狀態，也實是不得已的事了。

要而言之，因為有上述的這些理由，所以從來利潤分配制之實施成績多半都是沒有行好久便半途廢止了的，其中能夠永年繼續底實施下來的不過是少數罷了。而其所以一經實施之後而又半途廢止，其主要原因乃是基於雇主和勞動者雙方之失望。換言之在當初很希望的時候，雖說勞動者也勤勉底從事工作，但是後來稍稍過慣了的時候，這種多餘的勤勉也便失掉了，而且他們當初雖說多少帶些感謝的意味來受着這種多餘的分配所得，但是後來得慣了這種東西的時候他們也便視為當然，而再沒有什麼特別的感謝之意伴之而生了。而且事業界也不是常常只有生意好底繼續下去的，所以有時候也有因為生意不好而不能夠參與利潤分配的，也有分配率減少下來的。但是勞動者如果一度參與了比較底好的分配了的時候，他們便認此為普通的狀態了，所以一看見分配額減少下來或竟沒有分配了的時候，他們便大失所望，有時候乃至認此為不如法的東西了。而且分配又是年年不一定的，這對於那以所得之全部充生活費的勞動者也是伴有大不安的，他們對此也是不能無失望之意的。

了。

企業家之
失望

但是他方在企業家方面呢，則縱然是根據契約來行使利潤分配的，而企業家無論如何也還是把牠視爲一種恩惠的給與，所以如果勞動者而不表感謝之意，尤其是不因此更加勸勉起來的時候，企業家便覺得一番心思設立了利潤分配制，却没有見什麼效果，也便不禁失望起來了。正如前面曾經說過幾次的一樣，企業家方面之所以廣行利潤分配制，他們原不過是希望由此而刺戟勞動者之勤勉心，增加他們之生產能率，藉以舉得企業全體之成績罷了。而現在的結查，竟是這樣的時候，他們自然不得不失望起來，所以他們當初雖說一番心思設立了分配制，而過幾年，也便把牠廢止了，於是他們只得另求所以優待勞動者之道，或則增加工資，或則設置救濟基金，養老年金等了。

利潤分配
制之不充

雙方之失望，既是這樣實際底表現出來了的時候，這便是沒有辦法的事，他們當初對於利潤分配制之效果所豫期的越大的時候，這種失望也便不得不越大了。尤其是勞動者方面之失望，也是因爲所分配的金額比較底太小的原故，而這種事體又是利潤分配之性質上，所莫可如何的，所以既是因此而生出失望來的時候，便可以說其原因是存於利潤分配制本身之本性中了。因爲雖說正如我們在前面已經說過了的一樣，那所分配於勞動者的利潤，本來

可以作為現金分配，但是這要等到把對於資本的普通的利息以及準備金和減價銷却金等等都從事業總利益之中扣除了出來之後，才可以將其純剩餘充這種分配給勞動者的現金，並且其中有一半還得要劃為對於資本的分配，只有所剩的一半才是對於勞動的分配，所以其分配額決沒有過多過大的道理了。而且因為各個勞動者之所得的又是將此依工資以及其他的標準而分配於多數勞動者之間的額，所以各個人之所得額通例也就真是少極了。其額本來是因事業之不同而各別的，自然沒有誰知道一般的額是多少，但是就普通的狀態而言的時候，則其額不過是與三星期分的工資相當的數目罷了。所以雖說勞動者得這種分配比不得是好的許多，但是這點東西却不足以刺戟他們之勤勉心而大大發揮他們之勞動能率了。假若想使勞動者為企業全體而發生一種更加勤勉將事的心情的時候，則不使勞動者之心與企業緊緊底聯結攏來不使勞動者發生一種與企業家一心同體的心情便不成功。但是僅僅多餘底支付與兩三期分的工資相當的金額而竟想造出這種心的結合這無乃是沒有道理的預約了罷。如果想得到這種大結果的時候，則可以說利潤分配是太便宜的代價了。仔細想來的時候實則這種心的結合在現時的企業制之下無論拿出怎樣多額的金錢報酬出來也是難做到的。這不是金錢所可以買來的東西，假若有人以為現時的勞動問題

不過是單純的工資上的問題，以爲只要增加了勞動者之所得而問題便解決了的時候，這便是大錯特錯的見解了。所以現在雖說有人想由一點兒利潤之分配來使勞動者懷抱對於企業成績的企業家的心情，一而使其對於舉得企業成績有所貢獻而他面又多少融和勞資間的疎隔，而卒竟也還是不能達到的目的了，而且有時候却難保不因此而更加惹起勞動者之不滿而使問題越加錯綜起來呢！

而且縱然利潤是用現金來分配的面這也還是不像普通的工資一樣每星期支付給勞動者的，而是要等到決算期之終了才支付給勞動者的，所以這對於勞動者越加不是什麼很可感謝的東西了。而且假若這種金額真是很多的時候，則勞動者也還可以把牠用來開銷一年內或半年內的臨時必要費用，也還可以用來填充其間所延擱下來的必要，這也還有相當的意義可言，但是好容易等到一年半載之後而所得的却不過是與兩三星期分的工資相當的金額，這對於勞動者差不多沒有什麼多大的意義，而結果不過是給與他們浪費於無謂的勾當上去了罷了。這也是勞動者之幾乎不能因利潤分配而在作業上感到什麼刺戟的原因，如果他們原先對於利潤分配這種東西曾有過什麼期待的時候，則失望也便不得不隨之而來了。

對於主級
者的利潤
分配之效
果

利潤分配
與對企業
家的不
信任

但是假若利潤分配制之行使不涉及一般的勞動者而僅以勞動者中的少數重要人員，換言之，僅以那些居於指導監督的地位的人們以及其他支配人技師等高級使用人爲對象的時候，則因爲他們之人數少的原故，他們所分得的金額也自然是很多，而且這些人們就等到半年或一年之決算期也不是什麼苦事，尤其是他們所居的地位又是可以與所謂企業經營方面發生密接關係的，所以這利潤分配自然是可以發揮不少的效果出來。換言之這在刺戟他們之勤勉引起他們對於企業的愛着心以及舉得企業成績上面都有不少的貢獻，自是無可疑的了。對於這些人們而行利潤分配與對於一般的勞動者而行利潤分配其意趣是大不相同的，也許竟可以說利潤分配這種東西之本性，是適於在這種範圍之內行使的東西。專業愈大的時候則其所可以舉得的成績也愈多。

其次也如前面所說過的一樣，利潤分配額之不一定，也是利潤分配制之缺點，但是分配既是用現金來行使的而且這又須與利潤之額相應的時候，則這種缺點也實是無法可治的了。利潤自身本來是無定額的東西，每逢決算期都有變動而且是與經濟界之市況以及許多伴於企業而生的事情而應變的，所以分配之額既是以對於這種利潤額的一定比率爲標準的時候，則其不能一定自可以說是當然的了。但是勞動者是以這種所分配出來的東西充生

活費用，所以這種不定的事實對於這種勞動者之爲一種靠不住的東西又自是不待言的了。但是如果勞動者一度參與了一定的相當多額的分配了的時候，其後這種分配額又更增多了的時候，他們便難免漸漸視此爲當然的額，而且認爲勞動者對於這種額是當然有權利的了。所以如果所支付給他們的東西一旦在這種額以下了的時候，他們馬上便懷疑企業家之誠意，這我們在前面已經說過了。本來勞動者關於企業通例都是沒有充分的智識的，所以他們對於利潤這種東西之發生理由利潤額之變動理由等都差不多沒有什麼整個的或明確的智識。經濟界之近似週期的變動，外國品之競爭，新課稅，因競爭者方面之特許獲得及其原因所致的競爭力之增加，因董事之變更所致的主顧之喪失，以及流行之變化等都直接底在企業上與以多大的影響，而對於利潤之多少，也有很密接的決定力，而勞動者對於這些事體却差不多更是照例沒有什麼智識的。而他們因爲沒有這種智識，所以他們眼中便一概只有企業家之誠意不誠意，倘若看見分配額稍稍減少了一點的時候，無論這是由於什麼不可抗的外部的理由而發生的，他們說一概都是企業家隱蔽了利得，這中間便無端生出許多的不平來。有時候竟還至於生出許多爭議來。

所以在某種利潤分配法之中也有人想用補救辦法來謀免除上述的各種缺點，他們特

別注意到勞動者使分配不成爲勞動者所當然可以要求的權利，因此也使勞動者不覺得這是工資之一部，而想使勞動者之心目中，認爲這純粹是由公司所給他們的贈與。而且同時又還規定這種分配，雖說是從利潤之中支付出來的，却不使之與利潤額成比例，而且能夠參與這種分配的勞動者，也務必要具備一定的資格，務必要在勤勉或其他某點上滿足了公司所認定的條件才行。而且又還規定這種分配不是在決算期之末所支付出來的，而是在每週與工資一并支付出來的換言之，他們所期待的是行了這種補救策的時候則一方面勞動者對於利潤分配，既不能作當然的豫期，而一方面又因爲這不是與利潤額相應的東西，所以也不致跟着利潤額而發生變動而常常總可以領得一定的額，而且因爲不與利潤額相應的原故，所以勞動者關於企業家之誠意和手腕等，也沒有說長道短的餘地，同時這既然是每週支付給勞動者的時候，則其對於勞動者又自然可以與以不斷的刺戟了。仔細研究起來的時候，縱然用了這種方法而分配到底是不是便可以達到所期的目的，却也還是個疑問，可是無論如何我們總得要注意這種改良計畫，乃是有鑒於上面所述的利潤分配制之各種缺點了之後才想了出來的東西。但是假若用這樣的方法來作的時候則這已經不能夠說是真實的利潤分配制了，已經與我們所了解的意義上的利潤分配制之性質不相吻合了，這也是應當特別

損失分擔
的問題

注意的地方，而利潤分配制不用這些補救方法，既不能夠除去這些缺點的時候，這便表示這在制度上是已經難免是失敗了，這便表示這種制度之本質中是有缺陷的了。

研究利潤分配制的時候，最後還不得不說一下的，便是損失分擔的問題。不待言，這是應當與利潤分配制併存的東西，從沒有不行利潤分配制而卻僅只行損失分擔制的道理。而實際採行這種制度的例子雖說不多，但是這也是時時可以找得出來的。損失分擔之方法，乃是當企業蒙受了損失的時候，從準備基金中將這種損失額扣除出來的，但是在沒有生損失的時候，則其由工資中所積存的準備基金便與利潤一併分配給勞動者。

對於損失
分擔制的
贊成和反
對

對於這種損失分擔制，直至現在還是贊成和反對來一致的。就中贊成者說：不使勞動負擔損失時的危險，而僅使其在生了利潤的時候來參與這種分配，這便是使他們不負擔義務，而僅與以權利了，這是不合理的辦法，也是不公平的辦法。而且利潤分配制，如果與損失分擔制並行起來的時候，則其所發揮出來的效果也更加偉大。換言之，勞動者因此便更加覺得與企業的關係更其密接了，對於作業的注意也越加大了，而且對於使用原料和機械器具的時候所與的注意也更加多些了。他們便根據這些理由來推獎這種損失分擔制。但是否認這種制度的人却又說：第一，利潤分配制這種東西發生之主旨本來不過是想在生出了利潤的時

候也將這種利潤分配些給勞動者罷了，並不是不同時使勞動者負擔損失的時候，制度之意義便不能成立。就縱然僅只採行利潤分配制，而當勞動者因為事業之成績不好而不能夠得着分配的時候，他們也還是感受很大的苦痛，他們決不是不公平，底僅只享受權利和利益的。而且正如利潤這種東西本來不是僅由勞動者之努力而產生出來的一樣，損失也不是僅由勞動者之努力或注意之不足所生出來的，也有全然與勞動者沒有關係而僅因企業家之經營上的拙劣而生出來的，所以如果現在勞動者而狂損失負擔之責的時候，在這種情形之中，便難僥不發生大大的不合理出來了。而且關於這種企業經營上的事體，勞動者又沒有什麼可以統制牠的權能和實力，所以如果勞動者以充分的注意和努力來作了工而仍然不得不負擔企業損失的時候，則大不平之會從這中間勃發出來也是顯而易見的。而且勞動者日常不斷的狀態關於勞動時間或工資或其他的勞動條件是常常受着許多的脅迫的，而且又更因解雇的事實而常常受脅迫，其負擔之大實可說是過重的了，所以假若此外又還要使他們負擔企業上的損失的時候，這不得不說是太殘酷太沒有道理了。要曉得在現時的勞動組織之中，勞動者是常常因失業及其他的事情而負擔着一般的經濟界之狀況所招致的損失的。而且仔細想來的時候，勞動者之工資收入實是少極了，所以他們實在也決沒有能力來負

擔企業上的損失。他們之工資收入好容易才能夠充生活必要費罷了，他們所居的境遇實是對於疾病及其他不幸的事尚且不能夠有什麼儲蓄。所以現在若更向他們課以企業損失之負擔的時候，這便只好說是強其所難能了。要而言之，現時的組織既是使企業家擔當企業等一切的事體，而不過使勞動者在技術上實行所命他們作的作業的時候，則在這種組織之下的損失負擔制便到底不是可以採行的東西。如果好好底採行這種制度的時候，則勢必須或根本底改革現時的企業組織，或至少使勞動者也可以參加企業而在某種意義和某種程度之內使勞動者在實際上也是企業家。如果不這樣的時候，則損失負擔制便是可說不可行的空理論，不然，便不過是基於謬誤的見地之上的公平論罷了。

利潤分配
制與勞動
組合

順便還應當附帶底提一下的便是利潤分配制與勞動組合的關係。設定利潤分配制的動機正如前面所已經說過的一樣，乃是各種各樣不一而足的，所以其中也有為謀使勞動者不加入勞動組合起見而以設立分配制為其手段的，在這種動機之下所成立的分配制自然也就要求以不加入勞動組合為享受利潤分配的條件了。因為這個原故，所以在勞動組合方面也有一種傾向說利潤分配制是企業家用以馴服勞動者的慣用手段而對此抱反感的。換言之，在英國 Whitwood Collieries Yorkshire 中之採行利潤分配制乃是長時的若干罷工

之結果，乃是企圖由這種制度之制定而阻止罷工之頻出，但是這却失敗了，這種制度實施之後罷工的也還是不絕。北美合衆國之 Arm Cashman and Company 也是以不得加入勞動組合爲勞動者參與利潤分配的條件。而前面所說過的倫敦之 The South Metropolitan Gas Company 也是以不加入勞動組合爲享受利潤分配的條件，因爲公司對於這種勞動者所支付的工資也還是與勞動組合協定中所規定的額一樣，所以勞動者也不感覺有加入勞動組合的必要而加入禁止也就卒竟可以實行下去了。要而言之，我們要曉得關於利潤分配之行使有這種事例，所以從勞動組合之立場來看的時候，他們對於這種制度總是懷抱着反感，至少也是沒有好意的。

第五章 勞動者企業參加制

我們由前數章所示的看來，便可以明白底知道縱然實施了利潤分配制也每每不能舉得所豫期的那樣大的效果，由此而刺戟勞動者之勤勉，增進他們之勞動能率，以及謀企業利潤之增加，多半都是沒有希望的。但是假若現在不行利潤分配而僅只採行單純的工資制的時候，則其勢必至使勞動者對於企業之成績不得不越加無關心起來，在勞動者之心目中便只有工資是有關係的事體，他們對於工資之多少及支付等雖說大加注意，但是因為雇傭勞動制本來是與企業之成績無關係底使用着勞動，而且對於這種勞動所支付的也不過是代價的反對給付的，工資而且其性質又是給了工資便完了事的，所以勞動者對於企業成績之無關心自不得不是當然的事了。

但是從企業家之立場來看的時候，則勞動者之這種無關心決不能夠說常是可喜的狀態，假若有方法能夠使勞動者對於企業成績直接底感覺利害的時候，則採用了這種方法的時候勞動能率，便可以增加起來而對於原料機械器具等之處理上也會注意起來而結果便

勞動者對
於企業成
績的無關
心

可以希望企業獲得較好的成績了。

勞動者之
企業參加

於是乎便有人以爲採行利潤分配制既是不能夠達到這種目的時候，則另外是不是有方法可以達到這種所期的目的呢？於是他們便想出一種新方法使勞動者一方面既可以獲得利潤之分配，同時他方面又有這種企業之資本之所持者的資格，對於這種資本而攤派利益自是不待言的，一方面對於勞動者之勤勞給以報酬，他方面對其投資又給以報酬，正如他們之資格一方面既者資本主同時又是勞動者一樣，他們所受的利得，也是由對於資本的攤派金和對於勞動的報酬金兩者所合成。而基於這種希望所生出來的計畫便是 *Co. Partnership*。

所以可以說 *Co. Partnership* 是在利潤分配制之外更賦與勞動者以資本之所有以及那伴於這種所有而生的企業本身之經營上的參與權了。換言之，*Co. Partnership* 想使勞動者同時有作資本主的資格，資本對於企業之成績既有密接關係的時候，則這種有資本主的資格的勞動者對於企業成績，也自然是感到密接的利害了，而且由生產所生出來的利潤，本來是應當分配於這種生產之二要素——資本和勞動——之間的，這兩個要素對於這種分配當然都有可以要求這種分配的權利，所以勞動者既有資本主的資格，這便是將這二重

給勞動者
以二重的
資格

權利都使勞動者之一身兼而有之了。當然，在這種情形之中其可以歸屬於勞動者之所有的資本不過是企業全體之資本中的一小部分，而勞動者一個一個各自所有的更不過是極小極小的資本部分罷了，但是不管這種額之多少如何，Co-partnership所置重的却是勞動者之資本所有以及其對於這種事業的投資，牠便想利用這種事體之所具有的心理作用，而使其效果在企業上發揮出來。

勞動者之
自發的投
能實之不可

本來假若聽勞動者之自由意思去作的時候則他們決不會從工資之中儲蓄一部分起來用此購買股票以圖參與企業。他們所得的工資到底是沒有這種剩餘的，他們之實際上的常態乃是縱有儲蓄之心也沒有儲蓄之力的。但是縱然現在的勞動者在所得上多少有些剩餘，他們也還沒有將此儲蓄起來的習慣。至於講到將此投資於企業之中，則他們更沒有這種希望了。這一方面也是由於勞動者之無智和淺見使然，而一方面也是因為他們縱想投資也沒有這種機會也不知道這種投資之方法。而一方面又還因為勞動者之心理，乃是視現時的企業制為不如法的東西的，他們不特不希望這種制度永遠繼續下去，而且他們還想積極底來改造這種制度，所以這種不得不視企業制之永遠的繼續為有利的因緣他們總是力求避開了。無論如何，事實上一般的勞動者對於投資總常常是既沒有興味也沒有希望的，他們在

所得上有餘裕的時候，就普通的狀態而言，不是用以提高其日常生活的標準便是把牠濫費了去。假若勞動者之中而有投資的人的時候，則這些投資的也不過是居於勞動者中的上級地位的少數者罷了，在普通的勞動者之中也還是找不出來的。換言之，這也不過是例外底有這種少數者罷了。就一般的勞動者之狀態而論的時候，則竟不妨說他們既沒有這種投資的意思也沒有這種投資的實狀。而且他們縱有投資的，而許多也都是或則存錢於銀行，或則用以購買債券，至於其購買自己所受備的企業之股票而投資的人則真是少極了，差不多竟是近於皆無的樣子了。

所以使勞動者爲當該企業之股東雖說在許多關係之中都是很適當的事體，但是爭奈勞動者既沒有購買這種股票的金錢而且任其自由的時候他們又還沒有購買這種東西的意思。可是假若現在企業家無償抵把股票贈與於勞動者的時候，則其結果又僅能誘起勞動者之依賴心而不足以喚起他們之多大的勤勉心或進取的氣象，而且有心的勞動者還認此爲人格的屈辱，他們還不願意受這種贈與。所以論到使勞動者藉資本之所有而爲企業參加者的方法的時候，是大有研究之必要的。

所以我們現在且把這種方法來研究一下。Prof. Gide - (Actionariat Ouvrier - 1910)

勞動者投
資之三種
方法股票頒給
之贈典的
性質

說勞動者之投資方法有三種：（一）勞動者單純地購買股票；（二）行使利潤分配而將其所分配的金額漸次底儲蓄以爲公司之資本；（三）勞動者對於公司之業務並不用投資，只看他對於公司之業務上拿出了勤勞了的時候便對於他這種貢獻頒給一定的股票給他。而C. G. 教授說：在這三種方法之中以那取道於利潤分配的方法爲最有效。但是這種方法乃是併合單純的利潤分配法和 Go-partnership 的，這一方面既可以視爲利潤分配制之一種，而同時又可以視爲行使 Co-partnership 的時候所探的一種方法。

現在對於勞動者而簡單底與以當該企業之股票這乃是無償的贈典，這樣作的時候難免反助長勞動者之依賴心而所得的結果，反要與所期的目的相背馳了，但是這種情形本來在某種程度之內乃是與利潤分配的本身相附隨的東西，所以只要還是與利潤分配相結合的時候則縱然爲 Co-partnership 起見而使勞動者拿他們由利潤分配所得的儲蓄來漸次購買股票，而這裏也還是難免多少有些恩惠的要素在中間。本來如果到行使了利潤分配制的時候，則不問企業家方面之所以行使這種制度的動機是如何，勞動者在當初總是不得不將此視爲出自企業家之好意的。而等到這種分配繼續到了若干年的時候勞動者漸漸底便視之爲當然的分配而不覺得是什恩惠了，而到末尾的時候則更進一步而竟視之爲一

種權利了。但是雖然他們後來將此認爲一種權利，而這種權利到底以什麼爲根據？勞動者之間對於這個問題却還是沒有什麼確定的見解。假若說是因爲勞動者作了多餘的工作而增大了他之生產能率，所以說這種利潤分配是對於這種勞績的報酬而視之爲權利的時候，則又不得不將這種多餘的勞動與所受的分配之間所存在的充分的連絡關係實證出來，而且由這種多餘的勞動所生產出來的價值與作爲分配所給於勞動者的價值在其大小的量上也非相等不可，兩者便非常相適應不可，但是在實際上却誰也不容易十分精確底佔定這種適應，而且也正一樣底不容易恰恰在這種適應的限度內來把利潤之分配作爲權利而請求着。而且關於利潤之產生只要是也還有企業家之勤勞，經濟界之情形，以及其他不由於勞動者之勤勞的種種東西，而利潤同時也是以這些事物爲原因而產生出來的時候，則由於勞動者之勤勞的部分與那不由於這種勤勞的部分便應當正確底劃分出來，便應當在金錢價值上將此正確底計算出來而僅將勞動之結果的部分作爲權利而請求着，可是這却又是一種辦不到的事。所以勞動者將利潤之分配作爲權利來請求的很少，而他們要求工資之增額的倒是多些，他們相信要求後者比起請求前者來問題也簡單些，而且在理論上也講得通些。所以一講到利潤分配的時候，便常常不知不覺底視此爲恩惠的東西，至少也認爲這是帶有贈

與的性質的了。所以現在在行使股票之分配的時候，也是一樣，只要勞動者不是自發底以自己之儲蓄來購買股票的時候，則他們對此也還是難免認有多少恩惠的意味在中間，無論這種行使方法是用那由利潤分配所得的儲蓄來分配股票也好，或是單單贈與底額給股票也好，好都沒有什麼顯着的差別，這都不過是在其程度上稍稍有點兒差等罷了。

從勞動者
的儲蓄
的方法

再則對於在公司中所使用的勞動者而獎勵儲蓄的方法，也不止一種，也有對於他們之儲金儘量底提高利息的，也有以他們之儲蓄之安全爲第一義的。換言之，在某種公司之中，如果其所使用的勞動者有儲蓄在公司中的時候，公司對於這種儲蓄便與以一定率的利息之保障，而以此爲其最低利率，然後假若公司而有了業務利益的時候，則又更附加若干分量的利息。但是那以謀儲蓄之安全爲第一義的方法，則是使公司對於勞動者之所存的儲蓄金發行有抵當權之保障的公司債券，而在這債券上附以一定率的利息，於是因爲勞動者之儲蓄是有抵當物件作擔保的，所以他們對於公司之債權者，有可以領取儲金返還的優先權，所以他們雖說不能夠根據這種儲蓄來分配公司之利益，但是却完全可以不用擔心怕他們之儲蓄將蒙什麼不測的損失了。這些方法都是公司爲勞動者謀利益而想使他們有些儲蓄和利殖的，這裏雖說仍是多少含有監護的性質和恩惠的性質——至少也是好意的性質——

但是要而言之這種都是有一番心思爲勞動者謀畫的，並不是有什麼惡意的東西。可是這些方法雖說不是想使勞動者這樣底儲蓄了之後便當然使他們以其所儲蓄的來購買公司之股票，然而假若想做勞動者投資的時候則這種方法在便宜上之可以利用於這種目的自是不待言了。

要而言之，行施這種便宜的儲蓄方法的時候，則勞動者在購買其所受備的公司之股票上都有可能和便利是顯而易見的。至於這種儲蓄是使勞動者之所得的工資中拿出來呢？還是由那作爲利潤分配所給於勞動者尙東西中拿出來呢？却沒有問的必要了。如果這種儲蓄是從工資之中拿出來的而且由這種儲蓄又購入了股票而勞動者也因此在資本上參加了這個公司之企業了的 *Contingent* 便是以利潤分配獨立而行使的，而假若是藉利潤分配來辦這種儲蓄的時候則 *Contingent* 便是伴於利潤分配而行使的了。要曉得這兩者都是各有實例存在的，而讓與勞動者購買其所受備的公司之股票的時候，雖說公司方面可以在股票之價格等等上不與勞動者以什麼特典，却也有與之以便益而使勞動者可以用那比市價便宜得多的條件來購買這種股票的。

要而言之 *Contingent* 不像有別分配一樣其價值是單拿現金來對勞動者作利

餘金之分配的，這乃是想更進一步而使他們也成爲企業之資本的參加者的，其目的乃是覺得僅用現金分配不足以在勞動者與企業之間生出新紐帶而把兩者結合擺來，所以想由資本之結合來造出這種新紐帶而使資本與勞動之間發生一種切也切不斷的結合關係。但是將此假若放於勞動者之自由意思的時候，則他們既沒有試行這種資本的結合的能力也沒有作這種事體的意思而却有一種以此爲恥的風氣，所以企業家想或則將此與利潤分配併行，或則單純底獎勵勞動者之儲蓄而謀其利殖和安全，藉以一方面既使勞動者獲得一種能夠作資本的結合的實力，同時又使他們養成一種願意作這種結合的意思，只要力量做得到的時候還竟想使勞動者不論喜歡不喜歡都自然而然底非來作這種資本的結合不可。

利潤分配
之一種的
性質

由以上所論述的看來的時候，我們不妨把 *Co-partnership* 視爲利潤分配之一種形式，所分配的利潤乃是不以現金支付給勞動者而必以那代表資本的證券給付於勞動者的。而受這種給付的勞動者也不是將此作爲與企業之利潤無關係的單純的贈與而領受的，也不是像普通的股東一樣僅僅購入股票便算投資了。換言之，*Co-partnership* 乃是不以現金而以證券來行利潤分配，由此面其參與這種分配而勞動者便具有二重向資格，一方面既爲其所受備的企業之出資者而同時又爲勞動者。

老妻退職
及死亡了
的時候

然則行使這種 *Co-partnership* 的實際方法是怎樣呢？這雖說有種種不同的實例，而其共通之點則首先是不以現金而以那全額付清的股票來行分配。對於這種股份的利息則是以現金攤派的。但是在採用別的方法，則所分配的股票並不是直接代表公司之資本的東西，其所發行的一種證書乃是在這種意義上與普通的股票不同的東西，而所分配的也便是這種東西。換言之，這種方法便是頒給一種所稱為 *Partnership certificates* 的東西給勞動者，這種證書不能成爲買賣之目的物。假若勞動者而作出了反於公司之利益的行動的時候，例如或對於公司舉行罷工的時候，或不是因老妻疾病等原因成了勞動不能，所以遷依規定而退職，而却是任意退職的時候，則這種勞動者便喪失對於這種證書的權利，在這種情形之中，這種證書便自然而成爲無價值的東西。所以這種 *Partnership certificates* 並不是代表公司之資本的東西，這不過是對於其額面的價格保障着一定比率的利息的證書罷了。把這種東西自身作爲一種證券來看的時候，牠並沒有獨立的價值。所以講到這種證書的時候，證書自身並不是資本，其所能夠化爲資本的只不過是對於這種名目價格的利息罷了。

但是在採行這種方法的東西之中，如果持這種 *Partnership certificates* 的人本人死亡而遺下寡婦的時候，或達到了一定的年齡而退職的時候，則這種證書自身並不像上述

的情形一樣喪失其價值。這時候便由公司另給一定的優先證書以與此相換，換從此便對於這種證書支付一定比率的利息。但是這種優先證書也與 Partnership certificates 同樣其自身並沒有什麼資本的價值，如果就存這種優先證書的人死亡了的時候或是寡婦再婚了的時候，則對於這種東西的權利也便隨之而消滅了。無論如何這兩種證書都不過是證書罷了，這並不是表示當該企業之資本的，其表面價格不過是所以便於計算利息罷了。

二形式之
適合
適及
其
場

要而言之，這裏所舉的兩種形式，乃是使 Co-partnership 實現出來的兩種代表方法。但是這裏却還有個問題。現在假定 Co-partnership 已經見諸實行了，勞動者中之不少的部分都對於當該企業之資本受得有分配了，而並且是與勞動之報酬同時受得這種分配的了，在這種情形之中如果說只要勞動者所作的工作足以受這種分配便好，而不用更求他們去獲得公司之資本之所有者的資格也不用要他們根據這種資格來與企業發生關係的時候呢，則可以如上述的第二種方法一樣對於勞動者僅與以一種足以作享受資本之攤派金時的計算基礎的 Partnership Certificates 便於事已足了，但是假若不然而更想予勞動者以資本之所有者的資格和權能的時候呢，則僅只給付他們以股票還是不充分的了。換言之假若 Co-partnership 之主旨是在利益之攤派以外更想使勞動者能與真實底列入企業之行伍中

而參加企業的時候，則這種交付證書的辦法不得不說是不適當的了，因為這種證書本身並沒有獨立的價值，這不過有一種可以為利息計算之基礎的表面價額罷了。想達到上面這種目的的時候，不特應該與普通股股東同樣底把那具有證券的性質的股票本身給與於勞動者，而且還應該在這種股票之所有者的資格上承認他們與普通股股東有同樣的資格，還應該承認們對於企業的發言權，還應該在規定企業之方針和經營方法的時候使他們能夠與普通他股東同樣底參加於這種決定，而且在根據這種所定的方針和方法來經營企業的時候還應該使他們也居於監督的地位。

所以也有某種實例不僅祇將普通的股票交付於勞動者而且為使這些勞動者能夠充分底行使其股東的職能起見還更令他們當中組織一種委員會（Co-partnership committee 而使勞動者方面通過這種機關來參加公司中的事業。）例如 Messrs, G. T. and T. Tayler, Ltd.）因為勞動者而受有股票之給付的人數很多，而且在這些勞動者中又還又許多是女子和青年之類的人，而他們關於經營方面的事體又照例都是沒有智識沒有經驗的，所以僅祇給他們以股票的時候，事實上這便不過是給了他們以股票之攤派額罷了，從他們中間是不能夠使對於經營實際的參加實現出來的。所以無論如何總要有上面這種委員會或與此

相類似的東西，把賢能有爲的人選任爲這種委員會之委員，而使這種機關去舉得企業參加之實。而且假若設置了這種委員會，而且這種委員會，又能夠稱職底發揮其有效的作用出來的時候，則事業之民主的要素也漸漸底增加起來，真實的意義中的勞動者之企業參加也可以實現出來，而且與現時之時代的要素也可以相吻合了。所以就在那早已設施了 Co-partnership 的地方當初雖不過是將股票交付勞動者便完了事，可是因時代之推移，却漸漸底已有設置上述的機關的必要而期與時代相適應與時代共同進步了。

眞實的企
業參加制
所須具備
的要件

本來 Co-partnership 這種東西之意義，正如其名之所示一樣，乃是一定要勞動者與企業家資本主相並立，列入他們之行伍中去而參加企業經營的，所以僅僅在工資以外把利潤分配些給勞動者之爲不足自是不待言，而且就縱然更進而使他們將其所分配的利潤蓄積起來，縱然使他們以此來購買公司之股票或 Partnership certificates，縱然使他們藉以得而成爲這種資本之所持者或參預於資本利得之分配，也還是不充分的。一定要使他們能夠真實底享受資本之所持者的利益和發言權和其他的權能，而且不僅止使他們有這種權能而且還要使他們能夠把牠充分底實行出來了的時候，然後 Co-partnership 的意義才能夠實現出來雖說。從來未必都認爲 Co-partnership 之意義，不得不是這樣底具有深義的東

西，但是這種東西之本來的意義及使牠有這種意義的時勢之進步，不到這種程度便不滿足，却是絲毫無疑的。當然，雖說是 Co-partnership 之意義進步到這種程度了，但是僅此是不是足以邀得現時的一般勞動者之滿足？是不是可以由此而解決勞動問題？雖說又是另一問題，但是要而言之，我們專就 Co-partnership 本身來講的時候，則這種解釋上的要求之存在，終是不容易否認的了。

但是那些不這樣來看這種制度的人們却以為 Co-partnership 這種東西之探行只不過是出自經濟上的動機罷了，他們以為這並不是特別底具備社會的意義或道德的要素的東西。換言之，這不過是因為現時的工資制到底不足，以使勞動者拿出充分的責任心和勤勉心來，關於這一點，無論用什麼工資形態都每每是終歸於失敗，所以才設置 Co-partnership 的制度來作工資制之一個補充手段，其目的不過是想藉以刺戟勞動者在作業上的注意和勉勵，不過是想一方面使他們增加能率而同時又想節省企業上的經費，換言之，這始終都不過是想獲得企業上的利便罷了。所以作這樣的想法的人以為 Co-partnership 不過是可以與生產額給工資制相並稱的東西罷了。

上面這兩種見解之中，到底以何者為正當？以何者為中肯？乃是不容易斷定的事體，結局

只好說 Co-partnership 乃是性質不確定而可以容這樣相異的兩種解釋的東西，不過研究這種制度的人却務必要注意，因為對於這種制度的解釋不同，所以在實施這種制度的時候，其實際的方法如何也自然便跟着各不相同了。

第六章 企業參加制之贊成和反對

關於 Co-partnership 的一般的說明我們由前章之所思想足以傳其大要了，那末勞動者對於這種制度的態度是怎樣呢？這便不得不不是我們其次所應當觀察的重要點了。

在勞動者之間當然也是有立於種種的見地來看企業參加制的人，所以很難一概底說他們全體對於這種制度的贊成或反對的態度如何，但是就那些身常現今勞動問題之衝而為勞動運動之指導者的人們而觀的時候，則不妨說他們中間所持的見解大概都是不置重於這種制度而對此抱反感的，他們對於這種制度的態度與對於普通的利潤分配制的態度是沒有什麼大不相同的地方的。而且其所持的反對理由也與在利潤分配制中所持的沒有很大的差異，我們在前面已經說過 Co-partnership 與利潤分配制是有共通的基础的，就把牠視為利潤分配制之一種也沒有甚麼大不可以，所以勞動者對於這兩種制度的反對理由之有共通點，也不是什麼不可思議的事。所以這裏也沒有將這些反對理由再行詳說的必要，現在且將其眼目之所在說一下罷。

對於一般
的工資制度
的勞動制
的反感

換言之，以勞動者之所見來說的時候，本來現時工資勞動制這種東西是根本不可的，同時所謂利潤的分配範圍也沒有正常的存在上的根據。所以現在無論是利潤分配制也好，是 Co-partnership 也好，只要牠們是以現時的工資雇傭勞動制為基礎而在某種意義上為其補充在某種意義上又為其延長的時候，則這些制度也沒有被是認的理由了。從勞動者之立場來說的時候，他們所希望不已的乃是根本廢止這種由企業家所計畫出來的勞動榨取之方法的工資雇傭制自身。但是 Co-partnership 之所以被人策畫了出來，其目的乃是想對於這種工資雇傭勞動制施以某種彌縫而使之獲得永續性的，所以勞動者因了這種制度的原故，越加會被束縛起來，因此而工資雇傭勞動制所予於勞動者的束縛也不得不成為永久的東西，勞動者之解放也便要成為沒有指望的東西了。無論對於這種制度加以什麼紛飾修改，但是其與工資雇傭勞動制之分不開正是如同利潤分配到底與工資制分不開一樣。所以這些制度都是可以視為含攝於工資制之中的東西，所以只要一般的工資雇傭勞動制是大有害於勞動者之勞動上的自由和人格上的獨立和經濟上的利益而應該受排斥的時候，則自然沒有餘地獨底說利潤分配制和 Co-partnership 是正常的東西。

雖則有人說如果 Co-partnership 的制度能夠行之恰得其宜的時候，則可以使勞動者

制度之不
徹底

不爲單純的工資僱傭勞動者而提高其地位使之同時即是資本主使之同時兼有兩個資格，但是只要這是作爲現時的企業制之一種形態而行使出來的生產事業，只要勞動與資本是互相對立着而且這種資本——縱然是一部分——還是爲那自己不勞動的單純的資本主所有而且其事業經營又是由那專任其事的企業家去執行的時候，則雖說勞動者也所有這種資本之一部分，而且關於其企業經營也有勞動者所組織的委員會（Co-partnership committee）等等來參加而且關於事業之方針和經營之方法等等之決定，也可以有某種程度的發言權，然而勞動者也還是決不能由此便可以獲得勞動上的完全的自由，也還是不能夠確保他們之人格的獨立。再則勞動者之所以可以受得的利益也與勞動者所相信的，當然能夠要求這種東西的信念不能夠一致。這種企業上的勞動者之參加或協同不過是極其中途半端的東西罷了，其結果則一方面這比起單純的資本配之企業來橫生出許多營利上的不便，而他方面卻又不足以保障勞動者之產業上的自主的地位而實現自治的生產，所以這終成了一種拙劣的折衷制而便這兩方面的人們都不得不認爲這是不如法的東西了。但是現在從勞動者方面來說的時候，則這從企業家方面看來是不是比純企業不便些，是在所不問的，這方面無論怎麼樣都是可以的，只要從勞動者方面之立腳點來看，而牠不是完全的勞

現與排斥
在的勞動
制妥協

動自治制的時候，則這種半人半獸的制度便沒有可以承認的理由了。

假若更進一步來說的時候，則勞動者本來是否認現時的企業制自身的，而且所謂利潤的分配上的節制，也是他們所否認的。這些東西都是與雇傭勞動制相連合而形成現時的生產組織和分配制的，但是因為行使了這種組織方法的原故勞動者之勞動上的自由便喪失了，其人格上的獨立也受着傷害了，而其所當然應得的勞動報酬也得不到而墜於苦境之中了。所以為欲實現勞動者之完全的解放和經濟上的正常生產組織起見，便不得不否認現今的營利主義，不得不排斥營利本位的生產，而且不得不否定與此相應的企業組織和利潤發生了。可是現在無論利潤分配制也好，或以此為基礎的 *Co-partnership* 也好，既然牠們之形成都不過是以勞動者所認為應當否定的東西為前提為基礎的時候，則到底沒有可以說牠們是正常的理由。假若誤而認此為正常而來沾到這些制度之恩惠的時候，這便不外是表示業已與所想排斥的現時的根本組織妥協起來，而從某種看法來說的時候也可以說是業已墜入企業家所設的捕虜勞動者的陷穽之中了。但是在勞動組織改造運動中所最須戒慎的便是這種中途半端的妥協，最可怕的便是這種陷穽。對於切望着改造的勞動者是沒有可以與現制度妥協的餘地的。或則是認現制度或則不是認現制度這才是他們之問題。或

勞動組合
主義者之
態度

企業參加
制贊成者
之所見

則取或則捨，這才是他們之問題。而只要關於勞動的一般的現制度是應該棄斥，應認否認的性質的東西，對則於 Co-partnership 之沒有可以視之為正常的理由，自是不待言，而且正要避免這種制度，以免墜其陷穽之中，才是勞動者所應該採的唯一態度呢！

勞動運動之指導者，因為都是作這種看法，所以他們一概都是否認着 Co-partnership 的，至於勞動組合主義者所站的立場，則雖說不是一概底否認現在的勞動制度，但是他們對於 Co-partnership 却是一般底都不高興，他們以為在勞動狀態之改善上，而受有這種束縛是很危險的，所以他們不高興，協贊着企業家方面所行使出來的這種妥協的制度，他們相信組合所當然應取的道途，與其是這樣作，倒不如替勞動組合之所有的力量來在工資制上面要求，所可以要求的東西，而貫徹這種要求到底。而他們也大抵與勞動運動指導者相似，也覺得這種制度是企業家所造出來的陷穽。無論如何，勞動組合有牠自己之勞動組合主義的立場，而且其所行的方略也，大體都是有一定的，所以對於這種與此不相容的 Co-partnership 也自然不是居於可以相與握手的地位了。

反之，據那些推獎 Co-partnership 的人們之所見說來的時候，則他們以為假若勞動者而不嫌於現時的雇傭勞動制，而切望着這種制度之改造，而且希望在將來所實現的新組織

之中勞動者可以自主底經營生產業務的時候，則不得不說 Co-partnership 實是達到這種境地的最安全而且有效的經路。他們相信就是站在勞動者之立場來說也沒有可以反對這種制度的理由。以這種人們之所見來說的時候，只要是行使生產的業務則不論這是用現時的企業組織所行使出來的也好或是用勞動者之自主組合組織所行使出來的也好，總歸業務經營之才能和商業事務上的信用，都是不可或缺的要件。如果不具備這種要件的時候則業務到底沒有可以成立起來的希望，而這如果不能夠作爲業務而成立起來的時候則生產的事體又到底是行不開的。在現時的社會的經濟之下與昔時的自給經濟不同，不論其組織如何而業務的生產經營總歸是必要的東西。所以假若現在勞動者想造出勞動者之自主的獨立的共同生產組織以作將來的大建設的時候，則無論如何總一定要能夠養成這種業務經營之才能，而且獲得這種業務所必要的商的信用才行。但是這些要素並不是驟然之間可以具備的東西而是一定要慢慢兒涵養出來才行的，而如果想作這種涵養的時候則其最適當之道，實不得不說是藉 Co-partnership 的方法來漸漸底獲得資本之所有者的資格，而由這種資格來一點兒一點兒底養得事業管理之責任和智能。這也可以說是一種豫行的練習，馬上也便可以見到完全的勞動者之自主生產組合之發生了。作勞動者的總不要僅僅想

一步登天底來謀將來的理想的建設，總應該一步一步底努力去養成這種建設所需的素質，而具備其所需的要件。雖說在從來的實狀之中 Co-partnership 通例都不是勞動者所要求過的東西，而是由企業家方面進而造出來給勞動者的，但是縱然他們自己沒有要求過這種東西，而如果這種事體是正當於自己所追求着的大目的之進行的道途之衝，而且又可以為其練習的時候，則勞動者自然既沒有可以反對牠的理由，也沒有可以拒絕牠的理由。他們以為如果說這種道途是中途半端的道途，所以想來排斥牠的時候，這也是不中肯的話，因為大凡社會之進步在建設方面都當然是只能夠慢慢兒底向前進行的，所以只要勞動者也是想為建設而汗而的時候，則可以說漸漸底經過過渡的狀態而潛心研究所應當進行的方法，乃是感到責任的人之態度了。

可知對於 Co-partnership 是有贊成和反對的兩種見解的，而這與前面討論利潤分配制的時候所說的見解在大體上都是出自同樣的見地的。無論是在利潤分配制之中也好，是在 Co-partnership 之中也好，其態度之相歧都無非是因為一方面既有排斥這種東西而想避開一切的妥協的經過而猛然向着理想的狀態進行的人，而他方面又正有相信除了漸進之外，別無現實而且有效的道途的人。

則在利潤分配制之中，因為所分配的額是視每個時期之企業成績之良否為轉移的，所以動輒容易發生變動而不能夠常是一定的額，所以勞動者縱然幸而能得到這種分配，也還是不能夠把牠作為生活上的費用而納入計算中去，而全然不過是將此作為臨時的所得而浪費了去罷了，這也是利潤分配制之缺點之所在。但是在 *Co-partnership* 之中則其因企業之成績而變動的，只不過是對於勞動者之所持的股分資本的利益之變遷額罷了，至於其所持的股分資本自身則沒有變動。當然，在將這種股票售之於市場，而與金錢相交換的時候，其所得是難免因股票市價之高低而有大小的，但是這也還是有防止的方法，一方面既可以在勞動者想出售股票的時候，由公司自身以這種股票之額而價格來買收進去，而一方面又可以採取特種的方法，不許勞動者出賣股票，而當他們退職的時候或死亡的時候，用平價來把他變成金錢。

可知 *Co-partnership* 有補正利潤分配制中的許多缺點的作用，所以對於利潤分配制所加的非難，不是一一都可以加於 *Co-partnership* 上面的。換言之，也可以說把 *Co-partnership* 作為備度來看的時候，他也要進步了這麼些了，不過從那些排斥這種制度的人們之立場來說的時候，則這些徵末之點，實不是什麼多大的問題，他們以為這種制度之所以不得不

被排斥，實在還有較此更根本的理由。這種所可以更舉出來說的根本的理由，便是認定勞動者本來應當是顧全其階級全體之共同利益，應當是希望其階級之全般的解放，而從事於這種運動的，無論如何勞動者們總得常常採取一致的行動才行。但是現在如果勞動者之一部分而去參加於企業之中，跳出勞動者之圈子外而變成與資本家的混血兒了的時候，則勞動者全體之共同的聲氣便，要因此而受傷害，其階級的相互依存關係便會消滅了去，而結局對於勞動者之大局，便會生出許多的不利益來了。換言之，假若勞動者之一部分來參與股票之分配而變成了資本家和勞動者的兩頭動物了的時候，則他們自然難免要希望當該企業之發展和隆盛，因此也便必至於還要希望其在勞動者的資格上所領得的工資倒是以少為妙了。所以當一般的勞動者要求工資之提高，而因此引起運動的時候，這些企業參加，勞動者便不能夠同情於這種勞動運動了。於是而對於同盟罷工等等他們也不去參加，而其所站的立場反則是或採取鎮壓的手段或採取調停的方法了。這對於一般勞動者之共同運動實是很大的障礙，這所損於他們之相互依存關係實是很大的。那種勞動組合運動就在英國也尚且是漸次一點兒一點兒底離開着從來的職業別的勞動組合主義（Craft Unionism）而一般的風氣和實際的傾向都漸漸底一天一天越加認為勞動者不得不為勞動者全體之利益為

【對此的反
駁意見】

其階級的解放而作全體的團結了，當這種時期而採行 Co-partnership 之類的東西，實是與這種共同一致的傾向相背馳的，選些沾到這種制度之恩惠的少數勞動者們若從一般勞動者來看的時候，便不得不是獅子身中之蟲了。無論如何勞動者總非全然底與企業家獨立不可。因某種利益而為企業家把手縛住是不行的。而如果想堅持這種態度的時候，則勞動者務必要立於與企業之榮枯盛衰沒有關係的地位上才行，只要他們不居於這種自由的地位的時候，他們便不能夠作出什麼運動來廢止企業制而創造新的勞動制和生產組織。

但是那些是認着 Co-partnership 的人們所主張的則與此相反，雖說他們對於現今的企業利潤一般都是取否認的態度而或則提議說利潤應由產業國營制之實行而歸為國有，或則提議說一定限度以上的利潤應作公的徵收而歸為社會所有，或則提議說對於生產品之價值應由國家之公權力來調查其生產費而公定其價格，或則提議說應由超過所得稅之制定來將過多的利潤所得納入國庫，但是他們同時以為假若國家或消費者有權利能夠這樣底將一定限度以上的企業利潤所得從企業家取來而歸為自己之所有的時候，則那些從事於當該企業而現實底正為這種生產而勞動的勞動者自然更沒有不能夠參與這種利潤之分配的道理，這自然沒有不能夠參加於這種企業而決定其方針，或從事於其實際經營的

道理。而且在現今的企業制之中既然那些居於事業之實際的活動以外而不過單單底把這種資本作為股票，而所有着的人尚且是參預着利潤之分配的時候，則那些現實底在當該企業之中拿出血汗來勞動着的勞動者，也自然更沒有不應該參預這種利潤之分配和這種企業之實權的道理。而且假若現在說說些睡着的伙伴們的地主和資本主之參與着企業分配而輕裘暖帶是錯了而希望廢止或改造這種制度的時候，則現在這些現實底與這種事業相提攜而捧出身心來勞動的勞動者之參預利潤分配自然是至少也只有使事情向着好的方向變化的，而不得不說這實是改造之先驅實是首先示現着事情變化之曙光的可喜的現象。所以現在對於利潤分配制和 Co-partnership 而想一概加以反對的時候，這在理論上實是沒有充分的根據的事體；而且就從社會的見地來看這兩種制度，也沒有什麼理由說牠們不可實行出來。如果是唯現狀是尊而對於改良和改革不問青紅皂白，一概加以反對的時候，這我們自然是不得而知了，但是只要我們還是說有改革之必要，還是主張改造，還是講說這種改革之理論而從事於這種運動的時候，我們便沒有否定這種制度而妨害其實行的理由。得不到最善的時候，便應該得次善，得不到次善的時候，便應該得三善，如果說因為不能夠得到最善，所以連次善三善也一概都要去排斥，這便是偏狹的態度了。

企業參加
制與勞動
者之相互
依存關係

認勞資協
調有必然
的見地

再則贊成這種制度的人又說反對論者所說的怕設了勞動者之企業參加制的時候勞動者間之相互依存關係便會被破壞的話也是與事實不相合的。假若 Co-partnership 真是離開勞動者而傷害於他們之一致團結的時候則勞動組合自然是一定常常反對這種制度的了，然而爭事實上一方面既有反對這種制度的勞動組合而同時也有贊成這種東西而由其援助才顯得這種制度之發達的呢！因為從來 Co-partnership 大抵都是由企業家之發意所行使出來的，所以在許多的企業家之中，也不是沒有以破壞勞動者之組合為目的而設置這種制度的。但是這不過是例外罷了，企業家之志之所在，不是想藉此而奏得勞動組合撲滅之功實是無可否認的。而且也不能說勞動者單單底所有了資本的時候便只知圖謀別的沒有資本的勞動者之不利益而只是出於賣友的態度，因為採行了這種制度的原故只有勞動者之地位和自信更加堅強起來而有助於一般的勞動者之境遇改善的，決沒有使之更惡劣化而助成其奴隸境遇的道理。

當然，Co-partnership 是想在勞動與資本之間謀協調的東西。但是說這種協調常是不可的理由到底在那裏呢？在現時的普通狀態之中，資本之所有者和從事勞動的人在人的關係上，乃是各別的人，而且是各各形成着一個階級的，所以其間自然是不容易成立協調的了，

但是假若本來離開所謂資本主所謂勞動者的人的關係而就資本自身和勞動自身來下觀察的時候，則兩者決不是不能夠協調的東西，如果兩者真不能互相協調的時候，則所謂生產的事實也自然無從表現出來而其業務也無論用什麼形成都是行不通的了。所以現在爲謀消滅資本之所有與勞動之實行之間的人的區別起見，而使勞動者同時即是資本之所有者，而使勞動者一人而兼備兩個資格，其目的實是想完成勞動與資本之間的協調，而造出一種與昔時的手工業組織中兩者沒有人的分離，因此而其間也沒有勞動問題發生之餘地的狀態。所以從這一點說來的時候，則除了那些否定生產的事實，而企圖着經濟之破壞的人們之外，實在不能夠有否來這種勞資協調的人了。唯有那種極端的革命信徒才爲誇張階級戰爭的事實起見而在其便宜的打算上覺得最好是使資本主與勞動者之間的階級的區別及其間的鴻溝越加深越便大起來，他們從這種想頭出發於是對於 Co-partnership 也想加以反對罷了，只要是不懷抱着這種動機，而真實底有一番心思爲勞動者着想，而顧慮到產業之前途的人的時候，他們便沒有擁護底否定 Co-partnership 的理由了。

第七章 企業參加制之效果及其條件

對於 Co-partnership 的贊成和反對的見地雖說是大大底互相分歧着，但是關於這方面我們且不再加深入的研究而翻過來稍稍就 Co-partnership 自身觀察一下的時候，則這種制度之優於利潤分配制實是誰也不惜滿口承認的了。換言之本來這些制度都是一方面既以謀勞動上的能率增進爲目的而同時他方面又以招致產業界中的調和爲目的的東西。但是利潤分配制在所謂增進勞動能率這一點上則因爲其分配既不一定而且又不過是在每個決算期來分配的，其利潤分配時期與勞動之直接的結果之間所隔的時間太長，所以動輒不能夠舉得充分的效果。而講到產業界中的調和的時候則用利潤分配差不多竟不足以招致這種調和，要想達到這種目的的時候則勢必須對於企業更稍稍講求行使民主的統制之道才行。正如在上面所已經說過的一樣，利潤分配制之能夠適用而舉得效果的只不過是在兩種人上面，其一即是在企業內身當業務之指揮監督之任的人，其一即是勞動而不適於支付生產額給工資的人。身當指揮監督之任的人所作的並不是做勞動者而直接去從事於物質的生產，他不過是拿出勤勞來罷了，可是這種勤勞對於企業之成績却有直接至大的關係。

所以對於這種人而適用利潤分配的時候便可以得到效果了。而且還因為這些人們之薪水都是很高的，所以對於他們的利潤分配也比普通勞動者大得多，他們拿着這種分配便可以用於有用之地了。但是至於普通勞動者，則只要對於他們之勞動而可以支付生產額工資的時候，尤其是假若可以支付附給花紅的生產額工資的時候，則倒是以採行這種工資制爲更能多多底刺戟他們之勤勉心而使其增進生產能率了。

農業上的
民主的統
制

可是現在 Co-partnership 却一方面雖說在想招致勞動能率之增進的意義上是立脚於利潤分配制，但是此外牠還有一個更大的目的則是想在企業上渲染些民主的統制的色彩。固然這種民主的統制也不能十分深入底行使出來，但是假如勞動者所有的股票竟達到了全數之半以上或三分之二了的時候，則這種企業便到底不似普通的情形一樣可以由企業家獨自去羅布，而關於這種企業之方針及實際經營之決定則勞動者之意思之作用也就真不少了。所以僅僅在這種程度的時候雖說這還是難免不充分，然而完全的民主制既是不容易一舉而實現出來則這也便是一種以漸而進的過渡的制度，也便是相當底有意義的制度了。

雖說在 Co-partnership 之中也如在利潤分配制之中一樣，其實際所分與於勞動者的

企業利益額並不見多，但是若就勞動者所得的對於其所有的股票所攤派的利益而觀的時候，這自然是誠如所說的一樣絲毫不錯的。然而在這種制度之下實際勞動者所得的並不是這種所攤派的利益，而實是係於他們之所有的股票。換言之，因為他們所有了這種股票，所以他們不特獲得了企業之參加者的資格和地位，而且在不得已的時候，還可以將此變為現金，在退職或死亡等的時候，還可以取得相當額的現金。所以這對於勞動者實有一種豫備的儲蓄的意義，而且因為這種金額也早聚集攏來的了，所以也相當有些用處。再則還有不得不注意的，雖說是總須力求這些利得沒有變動，但是勞動者年年從企業利潤中受着分配，而把牠蓄積起來以為購買股票的機會的這種存心，以及勞動者對於其已經所有的股票的利益攤派額乃是因時時的全業之利益狀態之不同而自然不得不變動的，這只好說是沒有法子的了。但是至於誰到勞動者所有的股票的時候，則牠隨市價之昇降而變動的，時候勞動者便不得不抱極大的不安，他們之心理便自然是難免覺得要趁着股票之時價高的時候把牠賣了出去，而早把牠變為金錢才是安全的辦法。如是而一番心思設立了這種 Co-partnership 的制度却也會歸於破壞了。所以正如前面也已經提過的一樣，對於這種股票務必必要設置特別的方法，使其在當該企業體之中能夠保障其額而價格面可以用平

價換得相當的貨幣才行。本來在這種制度之下勞動者之爲股票所有者與普通的股東是大異其面目的，後者雖說不過是爲利得而所有者，然而前者却是把牠作爲其生活之保障而所有着牠，而且他們之實際狀況並是以這種保障爲其唯一的保障，所以對於這些勞動者的股票所有者，而與對於普通的股東不同，另行設置這種便利的方法出來，實可以說是不不得已的事了。而且又因爲勞動者關於企業之成績不十分清楚，所以這也得要有特別的辦法來使其所有的股票之價格不依時價而變動而常可以保持著平價才對。

現在一般人都以爲在這些種種特殊的辦法之下勞動者之企業參加制乃是可以用得其效果的，但是同時相信如果希望這種制度能奏充分的實效的時候，却也還要具備種種的條件才行。首先最緊要的條件便是應把關於 *Co-operative* 的企業家與勞動者的合意充分明確底表示出來，這不特當然應該成爲一種法律上的契約，而且在締結契約之先關於其各條各項還得在企業家與勞動者兩當事者之間作充分的磋商，還得兩造都自由底發表其意思務求明確到無多容疑義之可能。所以這些各條各項務必力求公明正大，務必期其能公表之於天下亦無所疚才好。所以有些論者竟主張關於這種 *Co-partnership* 之條項應由國家用法律把牠規定出來而令當事者在締結契約的時候一定非依據這種規定不可，而且又

企業參加
契約須明
確

工資須是
普通標準
的工資

還有些人竟以為當國家關於勞動爭議等而作居中調停的時候，其條件務必要 Co-partner ship 是純照法律之規定所行使出來的，所以他們乃至說這種制度當由法律來強制其實行。但是講到把這種制度作為這樣的強制制度的時候，則其自身又還是一個大問題而不是容易遽加以可否之論斷的，然而現在講到其設置而為自由契約的時候則其條項等等却是務必要充分底明確才行了。

其次當實施了 Co-partnership 的制度而希望其能夠發生充分有效的作用的時候，則在這種制度之下雖然對於勞動者行使工錢以外的利潤分配而這種工錢本身之支付却務必要與當時當地關於這種職業的普通工資標準一致才行。僅僅說工資與利潤分配之合計額在普通工資以上還是不行，一定要所支付的工資自身是普通一般的市場工資或標準工資才行。因為假若不這樣作的時候則其結果便會與勞動組合所想的發生衝突，勞動組合乃是時常要求工資之提高而認為一般的勞動者關於這種事體，都有共同的利害而且以為正因他們有這種利害之共同所以勞動者間之相互依存關係才得而保持。換言之，假若受了利潤分配的勞動者因此而甘心滿足較低的工資部分的時候，則這些勞動者對於工資標準之提高便不成爲利害關係，因此面他們在這一點上便與普通的勞動者不能夠共同而勞動

者間之相互依存關係便不免要遭受傷害了。

須使利潤
分配額相
當底多

不宜行現
金分配

其次，還有一種可慮的是人們以為在 Co-partnership 之中乃是使勞動者將其所分

配得的利潤儲蓄起來的所以縱然這種利潤不多也不要緊，但是要曉得這也決不是所以使這種制度成功的。正如所分配的金額太少乃是使單純的利潤分配制動輒歸於失敗一樣，在 Co-partnership 之中如果所分配的利潤金額太少的时候，則勞動者也非經過極長的年月乃至一份股票也得不到手，於是他們所感到的這種制度之利點自然是很少，而企業參加之實效也無從舉得，而結果不過終使這種制度成爲香氣薄弱而實效渺少的東西罷了。所以這種分配要相當底大才行，但是假若想求一個一般的標準以定出這種額到底以多少爲適當的時候，這却當然是很難定的。而同時所必要的事體則是只要利潤分配制是爲企業參加制而行使的時候便不宜許勞動者領受現金之分配而必得要使他們把牠儲蓄起來而使他們取得股票。假若使他們在現金與股票之間可以作自由選擇的時候則制度不免要二分爲單純的利潤分配制和企業參加制而卒至兩者都不能舉得效果而反則從內部破壞了。勞動者之加入不加入企業參加制固然是他們之自由，但是他們既然已經加入了企業參加制的時候便不得不規定他們不得領受利潤分配了。

其次所應當注意的便是那使勞動者所有的股票不宜是由企業家所贈與的東西。這種贈與不外是對於勞動者的慈善，本來是與企業參加制之精神所在不相一致的。但是使他們獲得股票的方法則正如從前已經說過的一樣，一方面既可以使這種制度與利潤分配制並立而使勞動者由其所分配得的利潤之儲蓄來購買股票，而此外一方面還可以使勞動者以其工資所得來的股票。現在也有行這第二種方法的實例。而且有些人還相信這第二種方法勝過第一種。其理由則是說假若以利潤分配制為基礎而使勞動者依這種分配之儲蓄來取得股票的時候則一方面雖說許多的勞動者都可以取得股票而他方面却恐至於這些人們之大多數雖說參加企業而卻不能夠真實底行使其參加之權利和義務，而不過備員罷了。但是那些能夠以工資所得來購買股票的勞動者，則因為全都是優秀的勞動者，所以他們也便都能夠作為股東而行使其企業參加上的權利義務，因此而便可以真實底舉得企業參加制之實質和效果了。仔細研究起來的時候，這一點乃是見地之相歧，還是以力求使多數的勞動者去作企業參加者為是呢？還是以使少數而却有力的人去作真實的參加者為是呢？這乃是互不相同的兩種見地，因為這種見地不同，所以關於上面的方法論上的主張也便分道揚鑣了。假若能夠在普通的標準以上支付多量的工資，而使勞動者能夠成為企業參加者的時候，

優先股與
普通股對於股分
之過分的
制限

這也許是優於利潤分配的了，但是假若僅僅支付普通的工資的時候，則勞動者大抵都沒有取得股票的餘裕。而且提高工資也因其作法不同，而有時候竟有與利潤分配沒有什麼大不相同的。所以結局終不外是須看實行方法之如何而依照具體的狀態來下判斷了。

其次一般人都相信使勞動者所取得的股票不可作為優先股而宜使之為普通的股份。如果目的在使勞動者因股票之所有而保障其生活之安全的時候則自然是以與以優先股而努力期其股票之安全為得策，但是如果目的在使勞動者對於當該企業之榮枯盛衰感到直接的利害而使他們由此獲得愛企業心和勞動勉心的時候，則又自然是以與以普通股為得策了。而且使勞動者獲得與普通股同樣的權利而負擔同樣的義務，乃是所以使這種企業參加真實底富有意義的方法，企業上的民主主義，要這樣才能夠有端緒可尋。

其次關於 Co-partnership 之實行所須注意的事項，便是關於勞動者之所有的股票雖然如上面所說的一樣使之與普通的股票一樣，然而講到這種股票之所有者之處分權的時候，却又不宜與勞動者以普通股同樣的自由。假若允許他們自由底處分這種股票的時候，則一方面當勞動者所持的股票之市價稍稍高過了額面價格的時候，他們便馬上會要把股票賣出去以致不免這種特地設立的制度有瓦解之虞，而且同時縱然股票之時價在額面價

格以下但是也因為勞動者所持的股票，乃是他們之唯一可以化爲現金的財產，所以當他們爲勢所迫的時候他們也不免非把牠賣出不可了。所以前面也已經說過，公司一方面既應該制限勞動者對於股票之處分而禁止他們把牠賣到市場上去，而一方面當勞動者真正是迫於必要的時候公司自身還應當用平價把牠買收回來而且在勞動者退職或死亡等時候公司也應當用平價把牠換成現金交給勞動者。這一點可以與前面所已經講過的合在一塊兒來想。

其次關於這種制度之實行所還有應注意的事項便是企業家要有充分的決心，既然是一旦採行了這種制度的時候，則縱然股票所持的勞動者之員數及其所持的股數無論怎樣多也好，乃至縱然股份之大部份都爲勞動者所有了也好，企業家都要認此爲當然的現象而決心繼續底做下去。如果勞動者只是以普通工資之餘裕來購取股票的時候，則其歸屬於勞動者的股份，也許不至過餘底多起來，但是假若這種制度而是以利潤分配制爲基礎而行使出來，則因為勞動者是每年都作少許的儲蓄而自然底取得股票的，所以長年之中這種作股東的勞動者之數和所持的股份便自然會漸漸增加起來而終至有一日企業資本之大部分也自然都成了勞動者之所有了。但是假若擔憂這時候的企業家之立場而豫先限定那可以

歸爲勞動者之所有的股份之總數或限定勞動者各自所以所有的股份之數的時候，這便是開宗明義第一章已經使這種制度成了沒有信用的東西了。換計之，勞動者便認爲這種制度不過是企業家在不喪失自己之立場和利益的範圍之內所作出來，即誘勞動者的機構而自始便對此懷抱不信任的心思，而結局這種制度也便到底得不到什麼效果了。所以既然是採行這種制度的時候，企業家便得具有一番決心，縱然結局企業因此而民主化起來，縱然是空了城來讓給勞動者而使企業變成勞動者之合作自主的生產組織，企業家也須得無悔無恨才行。

勞動者之
企業參加
方法

一定要在企業家方面以這樣的決心和態度來行使這種制度的時候，然後 Co-partner 才可以成爲有意義的制度而發達起來。但是反過來從勞動者方面來看則當行使了這種制度的時候他們到底如何才可以行使其對於企業的發言權？如何才可以掌握企業統制之實權呢？關於這種問題從來所行使的方法有兩個。第一個方法便是當勞動者以股東的資格出席於股東會而選舉企業之辦事人的時候，選出一兩名董事來作爲代表股東勞動者的人。但是作勞動代表者的董事之人數既少，而且董事之會合又很稀罕，而且勞動者通於這種董事者所提出的關於企業的要求又動輒難免落於外行人之想頭，所以這種方法每

每是空漠而無實效，所以一般人都認定這是不適當的方法。第二個方法便是如前所提過的一樣由作股東的勞動者從其中選出特別的委員來組織委員會（Co-partnership Committee）。對於這種委員會在其權能之範圍內與以充分的職權及責任而將企業參加制之實行方面的事項專責成這種委員會當其任。換言之，無論是這種制度之實際上的管理也好，或是與此相關聯而時時表現出來的論爭及其他的困難也好，或是基金之處理也好，或是勞動上的各種條件也好，都由這種委員會負責去謀問題之解決。但是這種委員會與那專為勞動者之利益之擁護和主張而存在的，與企業家相對立的勞動者委員會當然是性質不同的，這並不單只是僅為勞動者的利益而存在，這還為企業全體的利益和便宜而存在，這不過是同時也擁護在其範圍之內的勞動者之特殊利益罷了。所以關於勞動條件也是一樣，無論是講到工資額也好，講到勞動時間也好，講到時間外的勞動也好，這種的事體都是應由勞動組合或勞動者為此所特設的純勞動的委員會來當其任的，這些機關與這裏所說的企業參加委員會乃是別種東西。所以他們之職分之各不相同也自是不待言的了。

要而言之，企業參加制中的勞動者方面所施的管理乃是由這些方法而行使出來的，但是據從來的經驗來說的時候則這實在還未曾十分有效底行使出來，這種制度全體之將來

至今還是很不安定的。而有些人則注目於其失敗的方面，_而爲企業參加制是不值得多
嚮望的，同時另外有些人則相信這種制度漸次發達起來的時候，勞動問題之大部分的困難，
都可以由此而得到解決，而以爲那足以建設將來的勞動制的訓練，也是通於這種道途而行
的。但是若就我們之所知的來說的時候，則兩者無論那一方面，都不是僅用從來的經驗所容
易確定的。

引用書目

Adams (Th. S.) and Sumner (H. L.) Labor Problems, N. Y. 1919

Atkinson (H.) A Rational Wages System, 1917

Brandt (H.) Gewinnbeteiligung und Ertragslohn, Dresden 1907

Böhmert (Von.) Die Gewinnbeteiligung, Untersuchungen über Arbeitslohn und

Unternehmergewinn, Leipzig 1878

Bowie (J.) Sharing Profits with Employees, London, 1922

Bernhard (L.) Handbuch der Lohnungsmethoden, Leipzig 1906

Colse (C. D. H.) The Payment of wages, London 1913

- Lippert(J.) Der Gewinnbeteiligungsgedanke und seine Grundlagen, Berlin 1922
- Marx, (K.) Das Kapital, I. Bd. VI. Abschn. 18. u. 19. Kapl.
- Report on Profit-Sharing and Labour Co-partnership Abroad, London 1914
- Schilling (A.) Theorie der Lohnmethoden
- Schloss (D. F.) Methods of Industrial Remuneration, London 1892
- Seager (H. R.) Principles of Economics, N. Y. 1913
- Seligmann (E. R. A.) Principles of Economics, N. Y. 1908
- Watkins (G. S.) An Introduction to Study of Labor Problems, N. Y. 1922
- Zwiedineck-Sudenhorst, Lohnpolitik und Lohntheorie, Leipzig 1900

二畫

二重工資率……………一〇七

人的補助……………二一

三畫

女子勞動者……………一七、一〇七、一四二

工場法……………三〇

工場委員……………七二、一四八

工場閉鎖……………一九七

工會組織……………七一

工會運動……………六一、七七

工會機關……………七一

工資之性質……………五、六

工資支付方法……………五、八、九、一五

工資不均一制……………一六

工資均一制……………一六

工資形式……………一〇、一二、一五、七九

工資所得與勞動費……………九六

工資率：一三、二〇、二五、三九、五一、五

九、六〇、六八、六九、七一、七三、

七五、七八、九一、九七、一〇二、

一〇四、一〇七

工資率表……………一四〇、一四一、一四五、

一四六、一四八

工資率契約……………三九、一一三、一四三、

一四九

工資指數……………一六三

工資基金說……………七七、七八

工資集合契約……………一三九

工資價值……………二二、五三

工資鐵則……………五四

工業勞動……………四

工頭(Foreman)……一八、二〇、二二、
二五、三六

四畫

中間包工工資制……………一三三

公司……………一五二

分配……三、九、一一四、一一五、一二八、
一五七、一五八、一六六、一六七、
一七七、一八四、一八六、一九〇

分配率……………三二、四〇

分益佃農制……………二〇一

分業與工資……六二、六三、六八、一一七

反對雇傭勞動制……………二六二

反對企業參加制……………二六一

反對給付……………九九

少年勞動者……………八三

手工業組合制度……………一

日給……………二八、四五、四六

月給制度……………一八

五畫

加迭爾(Carlin)……………一六五

加給制……………二七

包工工資制……………三九

包工的時間給制……一二、一九、四七、四八、
四九、五〇

包工的集合工資制……………一二八、第九章

包紅……………八三、一五四

北美合衆國統計局……………一七二

失業……………七五、七六

奴隸制度……………一

民主的生產組織……………一七一

民主的統制……………二七六、二八四

甘特式(Gantt)(Task and Bonus system)……………一〇八、一一〇

生產上的利得……………一五三

生產能率……………八、八五

生產剩餘……………三〇、三一、三六、三九

生產價值……………六六

生產額給的勞動……………六二、六五

生產額給制……………一二、一四、一六、一七、

二〇、二二、二三、二四、

二五、二七、二九、三〇、

三八、四一、四三、四八、

五〇、第四章以下

生產額剩餘分配制……………三一、三八

六畫

同一的作業應得同一的工資……………一六

同等價值的原理……………六

同盟罷工……………一三八、一九七

企業的民主化……………二八四

企業利潤……………八七、九七、一七〇、一八〇

企業制……………一、五、一五八、一六〇

企業參加方法……………二八四

企業參加制……………一四六以下

企業參加委員會……………二五七、二八五

企業參加權……………一九一

企業參與……………一九一

企業家：一、八、二八、三三、三五、四一、五

三、六〇、六二、六三、六四、六六、

七八、九二、九四、九七、九八、九

九、一〇二、一〇七、一一七以下

頻出

企業家的陷穽……………二六四

企業經營能力……………二七五

匠人氣質……………七五、二二二

地租……………一七七

托辣斯……………一六五

收益率……………八

收得分配制……………八七、八八、九〇、九五、

九七、一〇〇、一二二、

一二五、一二六、一三一

老闆……………二

自由契約……………二

自由競爭制……………一六九、一九三

血汗制度(Sweating System)……………四八、

五六、一三三、一三四

七畫

佃農制……………四

作業之單位量……………七〇

作業之興味……………一二二

利息……………一五二、一七七、一七八

利潤分配方法的發達……………二〇三

利潤分配制……四〇、八二、八七、第四篇

利潤分配制之失敗……二三五

利潤分配的形式……二一六

利潤分配的利點……一九二

利潤分配金額……二二六、二七九

利潤分配契約的發達……二〇五

利潤分配實施例……二一二

利潤分配額的不定……二二九

利潤否認……二三四、二七一

利潤的不定性……二二二

八畫

使用價值……五五

協同作業制……一五六

固定資本……九八

夜間勞動……一八

所持股份資產(勞動者的)……二六五

所得範疇……一六

股份……一五二

股東……一五二

股東攤派……二〇六

股票取得……二八一

股票處分的制限……二八二

股票贈與……二四九、二八一

波留盧·洛亞氏……一八六、一八八

物的設備……二一

物價指數與工資……一六三

物價與工資……一六二、一六五

物價騰貴與工資……一六二、一六五

社會主義者.....	一八八	社會主義者.....	一八八
社會政策.....	二八	社會政策.....	二八
和解及仲裁制度.....	二七三	和解及仲裁制度.....	二七三
花紅之附給方法.....	八四	花紅之附給方法.....	八四
花紅率.....	八九	花紅率.....	八九
阿特琴孫 (Henry Atkinson).....	一一二	阿特琴孫 (Henry Atkinson).....	一一二
陀翁式 (Townes System).....	三三、三六、 三七	陀翁式 (Townes System).....	三三、三六、 三七
附加 (Premium, Bonus).....	二五	附加 (Premium, Bonus).....	二五
附給花紅的工資制.....	二五、三〇、七九、 一五三、一八七	附給花紅的工資制.....	二五、三〇、七九、 一五三、一八七
附給花紅的生產額給制 (Premium Fige- rage).....	二六、六八、八五、二七六	附給花紅的生產額給制 (Premium Fige- rage).....	二六、六八、八五、二七六
附給花紅的時間給制.....	二八、三四、三七、	附給花紅的時間給制.....	二八、三四、三七、
附給花紅的集合工資.....	一二一	附給花紅的集合工資.....	一二一
附給額外金的工資制.....	八〇	附給額外金的工資制.....	八〇
九畫		九畫	
哈爾色氏 (F. A. Halsey).....	八八、九一	哈爾色氏 (F. A. Halsey).....	八八、九一
哈爾色氏 (Halsey System).....	三一、三六、 三七、九五、九七、九九	哈爾色氏 (Halsey System).....	三一、三六、 三七、九五、九七、九九
怠業.....	一〇二	怠業.....	一〇二
柏龍哈德氏 (Barnhard).....	二六	柏龍哈德氏 (Barnhard).....	二六
柯爾氏 (C. D. H. Cole).....	一六	柯爾氏 (C. D. H. Cole).....	一六
炭礦 Yorkshire White-wood.....	一七五	炭礦 Yorkshire White-wood.....	一七五
炭礦最低工資法.....	一四五	炭礦最低工資法.....	一四五
相互主義.....	一四七、一四八、一四九、	相互主義.....	一四七、一四八、一四九、

一五〇

科學的經營法……一〇四、一〇五、一〇六、

一〇七、一〇八、一一二、

一一三、一一四

威爾及魯濟孫式 (Willan & Robinson

System)……三三三、九二、九三

十畫

個別的收得分配制……一一九

個別的生產額給制……一二一

勉勵金 (Exercian money)……八二

原料……八七、一二〇、一七八

家內工業……四八、五六

家族制度……七四

差別的工資制……二八

差別的生產額給制……一〇七

席勒式 (Schiller System)……三三三、九一

徒弟……二

時間工資……九一

時間給制……一二、一三、一七、一九、二〇、

二五、三四、四一第三章以下

時間給制的緩和……一八

時間與二分一……六〇

時間與四分一……六〇

特拉 F. W. Taylor……八、二七、一〇七、

一〇八、一〇九

能率……八、二七、八八、一〇七、一〇八、

一一〇、一一四、一五三

記錄……一〇三、一〇四

敗壞行規的工人 (Scabs) 七七

馬克思 Marx K. 四四、五五、五六、五九

十一畫

商品 五六、九八、一六二、一六四

基本工資 二八、九〇、一〇二、一四四

基金之攤付 二一八

國際協議會 一七二

國際勞動協約 一六

救濟基金 二〇八、二一一

晝間勞動 一一九

現金分配 二八〇

產業民主制 一八四

產業革命 一七四

產業組合 一七三

累進工資制 三九、四〇

累進的生產額給制 二六

累進率 八二

組合團體 三九

貨幣價值 四五、一六四

貨幣價格 五二

貨財 八〇

十二畫

勞動上的勤勉 二二七

勞動之再生產 五五

勞動之補助力 二一

勞動自治制 二六三

勞動的一日價值 五五

勞動的自己目的性 二二四

勞動的榨取……………五六、五七

勞動的價格：四四、四五、四六、五四、五七

勞動者之相互依存關係……………二七三

勞動者自主生產組合……………二六六

勞動者企業參加制……………一一、一二、
二四六以下

勞動爭議……………七一、一八二

勞動者投資的三種方法：二五〇、二八一

勞動者的企業投資……………二二三

勞動者的企業知識……………二四〇、二四四

勞動者的企業無關心……………二四六

勞動者的功績……………二一四

勞動者的股票取得……………二八一

勞動者的標準生活費……………一四、一五

勞動者的標準生活費……………一四、一五

勞動者的儲蓄……………二四八

勞動者所有股份數……………二八三

勞動者所有股票……………二七七

勞動委員會……………二八五

勞動保護政策……………七七

勞動組合：三九、四〇、六七、七六、七七、
八五、九九、一三九、一四二、
一四五、一四六、一八三、一八

五、二六五、二六六、二七三

勞動組合主義者……………二六五

勞動組織……………一〇、一一、一八五

勞動給付……………二

勞動速度……………五一、五二、六一

勞動契約……………三、三九、五四

勞動契約……………三、三九、五四

勞動契約……………三、三九、五四

勞動時間……八、一二、一三、一五、一六、 一八、二〇、三六、四四、四五、 四七、五六、五七、五九、六一、 九八、一〇二、一〇三	準備金……………二〇八
勞動階級解放……………二七〇	愛麥孫(Horington Emerson)……一〇〇、 一一一
勞動剩餘價值……………六九	補助原料……………八七
勞資協調……………二七三	經濟界之市况(Konjunktur)……一六一
勞動產率……………六二、二二五	經濟組織……二、一六〇、一七一、一八五、 一八六、一八七
勞動價值……二、九、二二、五一、五四、五五、 六六	單位工資價格……………一三、三二、一〇八
勞動運動……………二五、一八五	單位勞動……………二六
十三畫	單位價格……………一三、二三、四五、一〇八
勤務年限……………二一四	強制企業參加……………二七八
勤勞……………五三	斯密亞丹(Adam Smith)……七一
	損失分擔……………二四二
	減價銷却……………六二、一二三

監督獎勵金……………九三

睡着的伙伴(地主資本主)……………二七二

農奴制度……………一

資本……………四、七、一三三、一五二、一六六、

一六七、一七七、一七八及其他

資本主義……………二七、七一

資本的結合……………二五四

階級戰爭……………一五八

集合生產額給制……………一七、一八、

一一一、一二六

集合契約……………三八、三九、六七、七八

雇傭契約……………一、六七、一四六

雇傭勞動……………一、一八四以下頻出

雇傭勞動制……………二、三、四、一一、二四、

以下頻出

十四畫

對於企業經營的工資報酬 (Wages of Management)……………一六一、一八一

精神勞動……………七三

需要供給……………一六一、一六三

需給關係……………一六五、一六六、一六七

十五畫

十五畫

價值對等……………五三、五四、五五、六五

標準的生產分量……………一一〇

標準勞動效果……………一九

標準勞動時間……………一〇一、一〇四

模範的動作……………一〇四

賞與……………七九、八五、一五一

賣主剩餘.....五二

十六畫

機械.....七、一八、二一、二二、二八、

四三、六一以下類出

機械的設備.....二一

衛生設備.....一八三

剩剩價值.....五四、五五、一五六

十七畫

優先股.....二四四

應能工資制.....一五三

營利主義.....一五九

十八畫

雙務契約.....三

十九畫

羅賓氏 (James Rowan) 九三、九四

羅賓式 (Rowan system) 三六、三七、九五、

九六、九七

二十一畫

攤付.....一五五、一五六

攤派.....一五二、一五三

二十二畫

纖維工業 (Lancashire) 一四〇

Albert Gallatin 一七四

Arm Cashman & Co. 一四五

Brewster & Co. N. Y. 一七六

Chasers 八五

Co-partnership 一一七、一四七、一五〇、

一一五三、一五七、一五八、

二五九、二六一、二六三、
 二六四、二六五、二六六、
 二六七、二六八其他類出
 Co-partnership Committee..... 一五七
 Dock Workers..... 一三八
 Gainsharing..... 一三〇
 Guide..... 一二四九
 Godin's Iron Foundry at Guise... 一七四
 Henry Briggs Sons and Company
 一七四、一七五
 John Gurdon 一七四
 L'Actionnariat Ouvrier..... 一二四九
 Laroche Joubert, Lacroix et Cie... 一七五
 Laclaire (Eline-Jean) 一七五

Lord Wallscourt (on his Irish estate).....
 一七四、一七五
 Mannix Block..... 一八八
 Messrs J. T. and T. Taylor Ltd. 一五七
 National Federation of Cotton Spinners
 and Manufacturers 一八
 National Industrial Conference Board.....
 一七六
 National Union of Boot and Shoe
 Operative 一四二
 Partnership-certificates... 一五五、一五六
 、一五七
 Pennsylvania Glass work, New Geneva...
 一七四

White-wood Collieries in Yorkshire

一四四

Pit or sam list..... 一四三

Prize Day-wage, Bonuszeitlohn 八五

Prize Piece-wage, Bonuszeitlohn 八五

Runners; bell-horses; Renner oder Akkord-

wuhler und Leithammel ... 八六

South Metropolitan Gas Company.....

一七四、一七五、一四五

The Association for the Promotion of

Profit-Sharing 一七六

The Irish Owenite Community at

Rafaline 一七四

United States Department of Labor.....

一七六

Wearers' Amalgamation..... 一五一

通華