



現代經濟叢書

勞資協調論

著 潘 紐 國 奚
譯 暮 李

上海中華書局印行



現代經濟叢書

勞資協調論

美國紐潘著

李暮譯

上海中華書局印行

譯者序

吾國近年企業界關於勞資糾紛之問題，在表面觀之，同盟罷工(Strike)與同盟歇業(Lockout)之事，雖見減少，然實際上，勞工之自由怠工與資方之任意閉歇，仍時有所聞，於以知勞資之猶未臻協調也。美國紐藩氏(Oscar Newfang)著勞資協調論一書，詳述勞資糾紛之原因，勞資協調之試驗及勞資協調之具體計劃，頗有獨到之處，雖所舉例，不免側重歐美，然以吾國企業次第推進觀之，則借助他山，翻譯此書以饗國人，或亦不無小補耳。

——譯者識——

原序

除國際戰爭以外，擾亂國家之安寧，未有甚於產業鬥爭者；產業鬥爭，不獨破壞歐洲兩大國家負有責任之政府，轉而樹立狄克推多之寡頭專制（Dictatorship），推其流毒所至，即其他商業國家各個國民及國民全體之經濟生活，亦莫不同受重大之影響。最近英國同盟罷工之風潮，其遺害雖超越尋常，是亦不外表現工業國家勞資雙方繼續其敵對行為之一種結果而已。

本書之趣旨，在窮究此鬥爭之基本原因，并謀根本解決確定勞資協調方法之問題。惟本書所擬方法，讀者容或以爲複雜，須知勞資糾紛，其本身問題，固已甚複雜也。苟不然者，則解決之方法，當早已闡明而運用之矣。

勞資協調論目次

譯者序

原序

第一編 勞資糾紛之原因

第一章 工資制度

第二章 私有財產制度

第三章 產業管理制度

第二編 勞資協調之試驗

第四章 僱主之方法

第五章 勞工之方法

目次

第三編 勞資協調之具體計劃

七三

第六章 勞力非商品

七三

第七章 資本乃商品

八二

第八章 資本所得公平之利潤

八九

第九章 盈餘應歸勞力

一〇五

第十章 勞工所得之多寡以自由競爭為標準

一二三

第十一章 勞工之查賬員

一二九

第十二章 勞資糾紛之公斷及仲裁

一二六

第十三章 暫支賬工資制度之利益

一四〇

第十四章 反對暫支賬工資制度之理由

一六三

第十五章 勞工問題在國際上之形勢

一八三

第十六章 資本問題在國際上之形勢

一九二

勞資協調論

第一編 勞資糾紛之原因

第一章 工資制度

• 工資與利潤之衝突 •

今有一人，供給製造一椅之木材，及他項材料，更有一人，即以其材料而製造之；前者當為資本家，而後者為勞工。此兩人所致力於既成之製造品；一則為資本，一則為勞力。今假定材料所值為二元，而其椅則以五元之代價賣却之。是椅之製造，乃增加三元價值之所由來也。

今以增加之價值，分配於資本及勞力，如分配於資本者多，則勞力所得必寡；反之，如分配於勞力者多，則資本所得必寡。此理甚明。苟材料之價值與椅之賣價不變，勞工與資本家

必將發生利益之衝突，即工資與利潤之衝突。蓋工資增多，利潤必因而減少，而工資減少，則利潤必因而增多故也。

就近世大工業言之，資本家所供給者，不獨為構成製造品之原料，其他如製造工作所需要之建築物、機械、工具、轉運原料入廠及轉運製造品至市場所需要之運輸機關，各項工程進行所需要之管理及監督，推銷製造品所需要之販賣方法及廣告規劃，推而至於購辦原料計算工值信用販賣所需要之會計事務等，亦莫不由資本家所供給。凡此種種，雖令上述製造之例題趨於複雜，又上述種種設備之費用，以之適宜分配於各個製造品單位所需要之生產費計算，雖亦為一極複雜及困難之問題，就例題所引用之原理，則固未嘗變也。是以製造品所消費之原料與夫間接費用，折舊及營業管理費等之劃歸製造品負擔者，皆得認為對於該製造品投資之總資本。簡而言之，可名之曰製造品之資本生產費。

勞力之在近世大工業，亦為一極複雜之要素。蓋製造品之製作，非一人所能辦，必賴數千百人以成之。而此數千百人，又必每人按步就班，在製造品由原料品之狀態進而至製成

品之狀態之過程中，僅分任其工作之一小部。不特此也，有為多量之原料而工作者，有為少量而工作者，亦有專為構成製造品單位之單獨原料而工作者。準是以言，苟欲決定各個勞工對於一製造品單位所費勞力之分量，誠為難事。若更就各個勞工之技能、熟練、敏捷等之程度以爲斷，則尤為難中之至難。雖然，吾人對於一製造品所費勞力之總分量，仍得認為一單位。誠如是，則前此引用之例題，猶為有效也。是故製造品所消耗之資本生產費，加以勞力之總分量，即可得一賣價。由賣價除去資本生產費之盈餘，或為工資而歸勞工，或為利潤而歸資本，而工資與利潤之衝突，仍與製造椅子之例同出一轍也。苟資本生產費與賣價不變，如欲增多工資，勢不能不減少利潤。反之，如欲增多利潤，勢不能不減少工資。此種勞資利益之衝突，殆為今日產業界盛行工資制度所發生產業鬥爭之重大原因也。

• 工資取決於經濟勢力而非取決於經濟公平之原則 •

就製造椅子之例言之，資本家與勞工之間，當有盈餘三元之分配。然處於今日工資制度之下，勞資雙方所得之多寡，完全取決於勞資相互間經濟之勢力。苟勞工迫於饑寒，或被

多數勞工所包圍與之競爭製造椅子之職業，則資本家將利用勞工經濟之弱點，而給予三元之小部份；勞工處此困境，惟有忍氣吞聲接受其小部份耳。反之，苟有製造椅子技能之勞工祇有一人，或有多數資本家競相雇用此勞工，則彼將處於經濟上較優之地位，而得要求三元之大部份；資本家如無勞工之努力，則椅子不能製造，椅子不能製造，則利益毫無所獲，在此情形之下，資本家必覺悟其經濟勢力之薄弱，亦惟有表同意於勞工而予以盈餘之大部份而已。是以分配三元之標準，乃根據於勞資經濟勢力之抗衡。

在近世大產業界，此種勢力之抗衡，愈形複雜。蓋就資本方面言之，代表者非單獨一人之雇主，乃數千百投資者聯合組織為一大公司，故其資本雄厚，有極偉大之經濟勢力。而就勞工方面言之，因在一無組織情形之下，深知不能與有大組織之資本家為勢力之抗衡，遂亦相率而組織為勞工同盟，藉以獲得同等之經濟勢力，俾得與有組織之資本家相角逐。勞工且不以此自滿，比資本家更進一步，乃集合全產業界各個單獨組織之勞工，完全加入為包括全產業界之勞工總同盟，於是經濟勢力之均衡，遂一轉而為有利於勞工；資本至是，因

欲達其恢復同等經濟勢力之目的，藉與勞工抗衡，遂亦聯合全產業界之資本而組織為雇主聯合會。

在列國之中，尤其是在英、法、德、比諸邦，其資本與勞工兩對壘之組織，幾進至一方聯合全國資本為一組織，而他方聯合全國勞工為一組織。然究其互相衝突之根本原因，則固與單獨一資本家雇傭一勞工製造一椅子之例無異也。是故生產之分配，仍以勢力之優劣為轉移；即取決於經濟勢力，而非取決於公平之原則。由是觀之，現代工資制度之組織，不外擴大勞資衝突之範圍而已。

在今日工資制度之下，吾人尚未有講求若何方法，以資認識勞工之勞力在社會上充分之價值，亦未有發見若何方式，藉以公平分配生產之利益於勞力與資本，俾雙方於合作產生價值之後，得以消弭雙方繼續鬥爭於分配是項價值之必要。雖然，對於某項製造品所生之利益，除原料價值之外，如欲斷定數千百勞工各個所加工之正確價值，誠為難事。然欲發見一方式，俾加工所生之價值，得以公平分配於資本之全體與勞力之全體，則猶屬易事。

也。苟能發見一適宜之方式，而勞資雙方亦均認為公平，則此項方式，當能消滅近世勞資雙方專以經濟勢力為分配標準所發生之衝突原因也。

· 雇主之無責任 ·

近世產業界雇傭勞工，概以每週計算，間亦有以每日或以每時計算者。故在一週一日或一時工作之後，雇主得任意解除工約，對於解約勞工之前途如何，不負法律上任何責任。不寧唯是，大抵勞工之工作，概限於工程瑣碎之一小部或機械之一種，平日訓練既狹，一旦失業，則不適於他用；復次，則雇主每於人口集中即常有他項工作之地點，遷移勞工至一絕無他項工作地點之工廠；而此雇主在法律上，仍得於一週一日或一時終了之後，任意辭退勞工，對於退職勞工之命運如何，可不過問也。又或雇主當需要最殷之時，將充分之勞工運至遠隔地方以應其需要，而此項充分之勞工，在他時期，對於雇主之經營事業，必為過量之供給；雇主雖明知此種舉動，足以引起日後大多數之失業，然彼輩固不負任何責任也。上述種種，絕非假定之問題，即以今日北美合衆國全體煤礦事業而論，依專門技

師之統計，勞工之供給，實超過需要三分之一。又以礦區多屬離產業中心較遠之地，不易尋覓他項工作，故此種礦夫之過剩，即所以引起一般勞工在一年之中有四閱月之失業也。

· 勞工生活之不安定 ·

勞工之工作期限不穩固，既如是，今捨經濟術語而易以人類福利之術語言之，則勞工之生活，殆直可謂為不安定。蓋勞工工資，即在有穩固工作之時，其究能超過勞工及其家屬必要之生活費與否，已屬疑問。苟一旦失業，其不論於困苦顛連與負債累累者幾希矣。然在今日勞工工資制度之下，雇主因欲保存營業興旺時期所獲之利益，或祇欲輕減其損失之故，得於營業清淡時期，任意縮小勞工範圍或完全關閉工廠。此種縮小勞工範圍與關閉工廠之舉動，對於勞工不特為削減其微末之所得，乃直為完全消滅其生活。

在勞工過剩之產業界，常有大批失業工人與饑寒奮鬥，希望市面日趨改善。然雇主深知如市面無特別優異之進境，則彼輩定難容納多數被犧牲而半淪為餓殍之失業工人。故在市況蕭條之時，資本家不過感覺利益之退縮，而在勞工方面，不特感覺收入之減少，乃直

感覺其生活之完全歸於消滅耳。

準是以言，則首先感覺市面之不景氣與最後復活者，實爲勞工；對於此種情狀，有組織之勞工，仍未能確立一定方針以資補救，故一般勞工，常感受失業之痛苦，此亦爲勞資衝突之一大根本原因也。

• 調節工資之困難 •

在產業界，工資之變動，其原因雖有種種，然就吾人目前之觀察，可包括之爲兩類：第一，則原因於特種商品賣價之變動者，如商品需要與供給之增加或減少，新商品之代替舊商品，或舊商品爲新製法或新花樣之商品所排斥之類是也；第二，則原因於一般商品賣價之變動者，如貨幣購買力之變動，即流通貨幣之膨脹或收縮，貴金屬供給之增加或減少，又或信用之擴張或緊縮之類是也。

是故就勞工方面言之，設彼輩所製造之特種商品較之昔日獲取更高之賣價，苟製造品之資本生產費一仍其舊，彼輩當然以爲賣價增加之部份即利益增加之部份，應視爲勞銀之增加而歸勞工。反之，就資本家方面言之，設商品之價格下落而形成利益之減少，彼輩又當然以謂應削減工資，俾勞工負擔一部之責任。

復次，如勞工所受工資祇能購買昔日生活所需分量之半或僅得其三分之一，則彼輩當然以謂工資應增加二倍乃至三倍，俾生活上不致感受直接困難。反之，如資本家目觀市面物價非常暴落，致其利益大受虧損或其營業反而至於損失，同時工資之購買力，逕因之而增加至二倍乃至三倍，則彼輩又當然以爲對於工資，在不超過其購買力因物價暴落而增加之範圍以內，應削減之以維資本。

然在今日工資制度之下，此種工資必要之調節，乃於同盟罷工或同盟歇業之經濟鬥爭之後，純以獨裁之最後手段取決，或於勞資之任何方面，在一凄慘屈辱情勢之下而取決之。此種取決之方法，適足以助長勞資遺傳的衝突。苟工資之調節，祇能於長期苦鬥之後，在勞資任何方面慘敗之下始得完成，然則鬥爭期間所發生一方面之凄慘屈辱與他方面之莫大損失，是即勞資互相讎視之所以日趨於根深蒂固也。

因現時工資之調節，乃取決於有組織之經濟鬥爭，故勞工確信勞資雙方之利益乃至不相容，其結果乃爲勞工間所抱「階級覺悟」與「階級戰爭」之觀念。

吾人苟計及勞資兩方因經濟鬥爭所受之經濟損害，即以知今日調節工資方法之爲產業鬥爭一大直接損失。茲引一例爲證，即美洲一千九百二十五年之煤礦罷工，對於十五萬八千名礦夫一百六十五日所損失之工資，實超過一萬萬金元以上，而礦業家所蒙之營業損失殆亦如其數。

對於調節工資，既未能努力發見一合理之方法，俾勞資均蒙生產之利，而所持以爲分配之標準者，不外勢力之抗衡，即出於一戰而已。即間或雙方於戰疲之餘相持不決，繼而訴諸仲裁藉以解圍者，而爲之仲裁者，亦如國際戰爭後之講和談判員，其所引以爲公斷之準繩，固仍不在或種公平之原則而在已定之局面與夫交戰者戰鬥力之如何耳。

是故吾人苟不能發見一合理方法以爲分配生產利益之標準，俾勞資雙方均得其平，而此種方法，又復富有彈力性，於必要時得任意引爲調節勞工賃銀之手段，則勞資永久之調和仍不可期。在近世嚴酷的工資制度之下，如欲調節工資，祇可出於產業鬥爭及粗陋的總括分配法之一途；是乃大有害於社會全體之經濟組織，此亦爲產業鬥爭之一重大原因也。

• 勞動時間之衝突 •

設有雇主，對於勞工一日之工作而給予一定之工資，雇主當然對於所費一日之工資，而努力取得最多之工作時間。然在他方面言之，勞工亦當然設法以最少之工作時間而取得一日之工資。蓋雇主之計算，苟首次之六個工作時間，可產生充分之販賣價值以償一日之工資；是則每日八工作時間比之每日七工作時間當獲二倍之利，如每日九工作時間則其利當爲三倍。故工資以日計算者，雇主當然希望長日之工作。反之，就勞工立論，長日工作與短日工作，至日終時所得之工資既曾無少異，則爲自身計，無寧要求最短之工作時間之爲愈也。此種勞動時間之衝突，是勞資衝突之又一重要原因也。

雖然，此種衝突之原因，苟工資以件工爲標準者，當可減少至若干程度；件工制度視爲

增進產業界調和之一方法，當於後章述之。然又有以每時工作定為給付工資之標準，藉以免除勞資衝突之說。關於以一小时為標準之問題，吾人可得研究者，即對於評定每一工作時間所得之價值時，勞資雙方均預測以每一小時為標準所得一日之價值；至此，則勞資雙方之爭點，在於勞工應工作若干次之每一小時標準，乃能取得其一日之滿足工資，或在於勞工以為適當之一日工作時間內，每一小時標準，應取得若干價值，乃能發生一日之滿足工資。由是觀之，以每一小時工作為工資標準，其勞資利益之衝突，仍與以一日為標準者無以異也。

• 關於勞動條件之衝突 •

在工資制度之下，對於改善工作環境所需用度，如改良光線通風衛生設備避險機關勞工醫院之屬，概歸資本公司所負擔，故彼輩當然對於此項支出主節約主義，而就勞工言之，則當然對於彼輩工作環境要求最大之改善，是以勞動條件，亦勞動糾紛之一主因也。

有遠大眼光之雇主，深知對於工場工作環境，苟能維持一相當之標準，則所消費於改善工作環境之支出，必能於製品之增加品質之改良及勞工忠誠服務心之進步等而償却之。然一般庸碌之雇主，仍不願對於生產費之外有所消費，以致對於其他雇主有所競爭，常立於不利之地位。

上述衝突之原因，因於全體雇主適用一般工場法規，已漸次減少至若干程度，故在工作環境一事而言，各雇主得立於同等之競爭地位；然工場法規，隨市隨省或隨國而異，勞資雙方對於此項問題，尚不免有多少衝突。近時開明國家，對於勞工待遇之標準，已由政府妥為釐訂，然在退化之國家或在工業幼稚之國家如中國者，則勞工所處之地位仍屬可憫也。

第二章 私有財產制度

· 私有財產權之優越 ·

凡經營一事業之資本家，必其自身爲一相當富有之人，苟不然者，決其必不能爲事業之所有人。既爲事業之所有人，因其享有資財，遂得超越於即時生活之需要，或逕超越於實際生活需要之外，擁有資財者，其投身於實業界經營事業之目的，與其謂藉此取得生活上之需要，無寧謂藉此增加其已得之富有，或增加其已能應付生活需要之收入。至若執近世大實業界牛耳之資本家，則尤其然也。

是故與勞工談判，資本可以持久，至於勞工，平素既毫無積蓄以應付不時之需要，一旦有事，實不足以言爭議。在今日以兩方經濟勢力之雄長爲談判之基礎，勞工對於工資之解決，惟有俯首接受資本之專斷。資本利用勞工生活缺乏之弱點，遂得貫徹工資爭議之主張，坐收大利。實則談判條件，一任所欲爲耳。

現代從事大事業，概集資爲大公司之經營，其資本之優越權，較之前時益形偉大。蓋大公司所有數千百之投資者，藉選任之管理機關，在法律上混合爲一體行動爲一致，然被其所雇傭之數千百勞工，向此集中經濟勢力前進以謀解決工資問題者，不過爲各個不相連屬之分子。設有一勞工，在饑寒交迫之秋，挺而與美國鋼鐵公司鬥，其結果爲何如者？彼當然即時覺悟對於公司所提出之條件，如不能接受，則祇有趨避。故公司方面，得泰然獨斷決定工資，而勞工因受生活之壓迫，惟有俯首屈服而已。

勞工組織，雖勉能釋放屈辱於資本家專制勢力之下之勞工，俾得稍獲自由，然一遇資本組織進至與勞工組織有同等勢力時，則資本優越之根本理由復行發現。蓋有組織之資本比之有組織之勞工，恆足以持久。勞工深感在現代私有財產權集中於大企業公司組織之下，與資本爭議，其勢力萬難追及，此亦產業鬥爭之一主因也。

· 財富之集中 ·

在近世工資制度之下，資本之優越權，常超出於勞工，實使舉國財富集中於比較少數

之手，而多數之羣衆，則生生世世窒息於困苦生活。根據私有財產制度，對於事業所投之資本，一旦獲得相當或逕獲得充分股息之後，所溢利益概撥歸盈餘積項計算，而此項計算，祇屬於資本家。故盈餘積項，往往以紅利之形式，專為分配於資本家之用；至於勞工，則惟有接受工資為已足。是以幹練之管理與效能之勞工所造成之溢利，不過形成資本家莫大之收入，換言之，即腦力與膂力之忠誠及有效工作所構成之充分利益，一舉而盡歸諸投資者；然若輩投資者，對於事業，固未嘗有一時之用心或一分之力量也。資本即根據此種形式，繼續增高，乃至二倍三倍或甚而至於十倍百倍，換言之，即資本藉大多數之腦力家與膂力家奮鬥於少數富有資財不勞而獲之人之手而日以集中。然勞力之羣衆，消磨其一生光陰於一事業，無論其事業成功至若何程度，而彼輩所獲者，亦不過同此工資，勉強量入為出，聊以支持生計而已。

在現代私有財產制度之下，資本之所為，殆有甚於此者，雖法亦所不禁。譬有某事業，對於所投資本，除獲相當利潤外，尚餘充實之盈餘，經營者不惟不願以之分配於造成此盈餘

之腦力家與膂力家，且於此盈餘猶未實現之前，早已運用其所謂「精明理財法」為再度之投資，換言之，即設有一大公司，對於所投資本，年獲純益為百分之五十，苟公司逕行宣佈分派股息百分之五十者，則輿論必將大起攻擊，如不謂該公司對於所售商品案價太昂，必即謂該公司對於勞工給資過薄；董事輩深明此理，在此情形之下，必將於其資產賬內，註入所謂「商譽」之一項，進而為發行紅股之舉。此種紅股，其數或將十倍於前此所發行之正式股份，公司對於紅股，不過分派五釐之股息；社會與勞工，因見此五釐股息之微薄，遂不覺受公司之欺瞞。

不寧唯是，更有嶄新而為資本家所最樂於運用之「理財手腕」，即發行一種股份而不規定其標準價值，於必要時得任意抬高之，使股息之率下落，藉以逃避社會之注目是也。凡此種種方法，皆足以致一國之財富集中，而不能廣汎分配於全國民衆。

社會上固不乏經濟學者，尤其是受寵於富人之經濟學者，彼輩於一方面，雖承認上述種種現狀，然於他方面，則極力為財富集中之辯護，以謂財富集中，其結果必能致國家於富

裕之域。彼輩主張，以謂苟以產業之盈餘爲增加工資之方式，分配於勞工，姑勿論其所增加者甚微，必全爲勞工所浪費。反之，苟盈餘集中於富人之手，其結果必爲再度投資，故能增加國家永久致富之力。至於富人，對於此項大量增加之股息，實無所裨益，蓋彼輩自身，既有莫大之收入，足以滿足其一切奢望，則彼輩再度投資之所爲，無寧謂爲社會之一種財產管理人，藉謀全國福利而已。依此說法，則再度投資之利益，將更由此自行推舉國家財產之管理人以之輾轉投資，爲國服務，以至於無窮矣。

是則國家之財富，由此而日益昌大，而舉國民衆之幸福，亦由此不堪問矣。自名爲國家財產之管理人，對於一生之需要慾望奢華逸樂，均能得有充分之供給，故所有收入，不遑消費，惟有出於再度投資之一途，是真可謂妙論也。

然而此種妙論，殊不足以服勞工。其尤爲誹謗勞工者，即謂無論勞工所得多寡，苟有超過其生活之需要，必爲其所浪費無餘。其實則彼輩苟所獲有過於其實際之需要者，其重視所獲，必有甚於富人，其願以積蓄而投資於有利事業之心，亦殊不減於富人。即以年來美國

小資本投資者之增加，實足以證明。苟吾人予勞工以一半機會，彼輩必能運用其盈餘之資本，投資於實業，一如終日無所事事之富人。實際言之，一充滿小資本投資者之國家，比之國家之富有握於少數人之手，而其他大多數之民衆，則窒息於困苦顛連之生活之國家，尤爲幸事也。是故爭點，在富國與福國之間而已。

在私有財產制度之下，勞工深感資本家每每對於事業，未嘗用其絲毫光陰或少許氣力，而管理者與勞工，則消磨一生歲月致事業於成功；然而事業成功後所獲之盈餘，則概歸資本，實爲產業界對於勞工爲一有遺傳性的不公平之事件。惟至今日，勞工領袖，對於此種不公平之事，尙未能發見若何適宜方法以資補救，唯有痛心疾首徒呼奈何耳，此亦勞資衝突之又一主因也。

• 資本過度之損失 •

然於此問題有他方面之觀察焉。根據現代私有財產制度，不獨生產之過度利益完全集中於比較少數之手，即遇市況不佳之過度損失，亦概歸事業所有人之負擔。勞工在營業

異常發達之時，既不獲工資之增加，故彼輩對於營業退縮之時，當然亦不願接受減資爲負擔一部之損失。是以在營業不振時期，近世大工業毫無伸縮力之大宗工資賬項，在一般市況猶未恢復或在特種工業之景況猶未恢復之時，早已將資本蝕盡致事業於破產而後已。

職是之故，資本家主張豐年所獲之溢利，必須留歸資本家爲盈餘積項，以備凶年之損失；又以勞工在產業衰落之時，既不願復不能負擔若何損失，故對於產業之利益，當然亦無權接受；且勞工之目的，在「以公平之勞務而取得公平之工錢」，初於事業之損益盈虧，固未嘗樂於負擔若何責任也。此種言論，在今日嚴酷的工資制度及私有財產制度之下，固爲不磨之論理，然而其結果即成爲勞資衝突之二重原因。換言之，即在營業發達利益深厚之時，勞工感覺其所得爲不公平，而在營業不振利益轉爲損失之時，資本因勞工不允輕減工資負擔一部之損失，俾營業得繼續奮鬥以冀復活，故亦感覺勞工之行爲爲不公平是也。

• 遺產制度 •

在近世產業國家，最足以引起「階級覺悟」與「階級戰爭」之觀念者，莫過於遺產

制度。其間最不良之特點，如長子續嗣權者，雖因平民主義之勃興而日漸衰落，然創業者仍以莫大財產遺之於不勞而獲之子孫，俾此輩寄生社會之贅疣，得安然享受勞工血汗所購之幸福，實爲私有財產制度中最令勞工深抱不平之事實也。勞工深知此輩游手好閑之富人，所日以誇耀於社會之窮奢極侈，不外爲勞工辛勤之所獲，故視此輩專藉遺產致富之徒，對於社會毫無貢獻徒享尊榮者，直不啻社會之蝨賊耳。

勞工深感以百萬元創業之人與白手興家之人較，其經濟機會當然不能均等。彼輩以爲苟一方非過於優享特別權利，即他方過於重受壓迫，或二者兼而有之。是以近時開明國家，在一般國民間，因欲輕減此種經濟機會不等之故，對於遺產，視遺產增多之度，重課以累進之遺產稅；是即社會對於私有財產制度經濟之不公平，換言之，即對於一部人士安然享受他部人士努力所獲之效果，而本身對於社會則毫無所貢獻之不平事，予以若干之認識是也。

• 財富對於政治之潛勢力 •

於此更有一問題焉，確信之當否，姑不具論，然勞工間大抵確信政府機關，概爲富人所支配，故勞工如欲運用選舉權以求直，是直爲不可得之數，計惟有運用勞工組織，藉同盟罷工之本身經濟勢力以謀解決，此種確信，不獨爲勞資糾紛之原因，且進而爲勞工與當局衝突之原因也。

勞工之抱此觀念，亦非完全無因，蓋現代選舉制度，挾政黨以俱來，所有政黨事務選舉運動，動輒需要大宗款項，爲政黨領袖者，對於出資之人，當然表示特別之優遇，苟選舉而幸獲成功，則領袖人物對於下級之任命，亦當然向出資最力之人徵求同意，故在此情形之下，富人對於上級官吏之推薦與夫下級官吏之任命，遂自有一種支配力，而同時受命之人，於不知不覺之中，亦當然對於授命之恩人，自有其特別之好感，推其究竟，即至於立法，亦將傾向於資本之利益而忽略於勞工之利益，此種言論，雖或不免於過當，然勞工之抱此觀念者，則實大有其人，是亦勞資衝突之又一重大原因也。

第三章 產業管理制度

· 資本與管理之分離 ·

世界工業之進化，曾經過三種顯著之時期，當其始也，工業簡陋，爲工者供給勞力技能與工具原料而製成物品，曾不假手於他人，及其繼也，有一羣衆供給勞力，更有一羣衆供給工具原料指導工作進行，而製成物品以求售，並隨時按工作之需要而繼續補充工具與原料，然至今日，工業已進展至一時期，或已發軔進展至一時期，即在此第三時期，有一羣衆供給勞工，第二羣衆供給資本，更有第三羣衆，則供給產業管理之技能是也。

此第三時期，猶未完全達到，現在多數產業社會，資本與產業之管理，仍歸於同一人或同一羣衆之手，然實業愈發達，則資本與產業管理分離之傾向益形顯著，近時經營偉大事業如鐵路銀行，或大工業者，對於選任執行人物，大抵傾向於根據辦事員之材幹爲必要，至於彼輩在事業上所處財政之地位，則不遑過問也。