

經 濟 叢 書

55121

4

分 配 論

李 權 時 著



東 南 書 店 印 行



李權時著

經濟叢書

分

配

論

上海東南書店印行

民國十七年四月付印  
民國十八年五月出版  
民國十八年七月再版

一〇〇一—二〇〇〇本



分配論

每冊實價五角

著者 李權時

發行者 東南書店

印刷者 東南書店

批發處 東南書店批發所

上海赫德路口九十號

代售處 全國各大書坊

# 分配論目錄

|     |                |     |
|-----|----------------|-----|
| 第一章 | 分配論的意義及其內容     | 一   |
| 第二章 | 工資論            | 五   |
| 第三章 | 地租論            | 三五  |
| 第四章 | 利息論            | 六一  |
| 第五章 | 利潤論            | 八三  |
| 第六章 | 租稅論            | 一〇三 |
| 第七章 | 財富及所得分配之不均及其原因 | 一二五 |
| 第八章 | 財富及所得的分配如何可使之均 | 一四七 |
| 附錄  |                | 一六六 |

# 分配論

## 第一章 分配論的意義及其內容

一．分配論的各種意義 分配英文叫做distribution 牠的意義起碼是有三個。第一意義是指經濟財貨之發行或推銷，如我們日常之言「分配機關」[distributive agencies]及「分配合作」[distributive cooperation]等是。第二個的意義是指全社會財富或所得之分配於各階級及個人之多少，如我們日常之言「財富之分配」[distribution of wealth]是。第三個的意義是指出品或收入之如何分給與各個的生產要素，如我們日常之言「出品分配」[distribution of the product]及「分配應得」[distributive shares]等是。第一個意義是屬於交易論的，乃分配之最廣義。第二個意義是屬於分配論之理想一方面的，乃分配之較廣義。第三個意義是屬於分配論之理想一方面的，乃分配之較廣義。

三個意義是屬於分配之事實分析一方面的，乃分配之最狹義。

二・分配論的意義 分配的意義既有三種，那末分配論的意義是也應當有三種的了。不過分配的第一個意義是屬於交易論的，所以嚴格的講起來，分配論的內容是祇討論和研究分配的第二義和第三義的。這樣，我們可以說，分配論是研究和討論（一）各種生產要素的分配應得之如何決定，（二）整個的社會或國民財富或整個的社會或國民所得之如何分配於各階級或各個人，及（三）財富或所得究竟如何分配始於全體國民永久有利益，始與社會公道<sup>social justice</sup>永久能適合，始與民生主義永久無違反的種種解釋和理論。

三・分配論的內容 分配論的內容差不多是已經包括於其定義之中。不過我們爲欲求其較詳細的內容起見，那末大概可以列表如下：

甲・各種生產要素的分配應得之如何決定：

（一）勞力生產要素的分配應得之如何決定，這就是工資論。

(二)土地或自然生產要素的分配應得之如何決定，這就是地租論。

(三)資本生產要素的分配應得之如何決定，這就是利息論。

(四)企業生產要素的分配應得之如何決定，這就是利潤論。

(五)政府生產要素的分配應得之如何決定，這就是租稅論，亦即近世財政學中之最重要的一部分。

乙·一國的社會財富或所得之如何分配於各階級或各個人，及其不均的原因：

(一)社會財富或所得的分配不均的事實。

(二)社會財富或所得的分配不均的原因：(甲)獨占，(乙)私產制度，及(三)遺產制度。

丙·近世社會財富分配制度之改善：

分  
配  
論

## 第二章 工資論

一・工資的意義 工資英文叫做 *wage*，也就是賃銀，傭金，工錢，勞銀，或勞金（中國東三省人稱工人爲吃勞金的。）牠的意義是可以分做廣義最廣義與狹義三種的。廣義的工資是指一切現在的勞腦或勞體的勞力的代價或報酬而言。最廣義的工資是指英國的經典派經濟學者或法國的彌拉波 *Mirabeau* 氏的工資定義或受工資者定義而言。經典派經濟學者謂工資爲人類以勞力（包括過去的勞腦與體的勞力而言）易得一切之收入，所以地主與資本家也可以叫做受工資者。彌氏謂除乞丐與盜賊之外，世界上的人類都是受工資者 *Wage-earner*。至於狹義的工資，那是祇指工廠中所傭僱的工人的勞力酬報或企業家所僱的工人勞力代價而言。按照工資狹義的定義，那末政府官吏及學校教員的薪俸都不是工資了；醫生律師建築師和會計師等所收受的手續費，也

不是工資了；代銷或代購貨物或證券的回佣及代售各種保險單所得之回扣（commission）等，也不是工資的了。所以這個狹義的工資定義，實在是太狹窄，不足以包括一切在純粹經濟學上應歸入工資一項的一切收入。至於最廣義的工資定義呢？那末又未免太廣泛了；因為如果依照這個工資定義，那末在純粹經濟學上應劃歸地租與利息項下者，也變做工資了。當然，地租與利息是過去勞力的變相的工資，不過我們爲欲求事理之明釋起見，終以把過去勞力的報酬和現在勞力的代價分作二種不同的分配所得才好。這樣，狹義的工資定義既失之太狹窄，而最廣義的工資定義又失之太廣泛，那末最適合於事理的工資定義還是上述第一個的工資定義，即廣義的工資定義，就是說，凡現在的一切勞腦或勞體的勞力的報酬或代價都是工資，不管牠的名義是工銀，薪水，公費，津貼，夫馬費，生活費，手續費，回佣，或其他等等。

二・工資的種類 照上述的定義，凡一切現在勞力的代價或價格都是工

資；其種類可以概括的分析之如下：

(一)薪水 薪水是指勞腦多於勞體的勞力的代價而言，凡學校教職員，商店，銀行，及工廠之高級傭僱職員，及政府機關上服務人員等的俸給都屬之。薪水之計算大概都是計時的，其時間的單位則有按鐘點的，按日的，按月的，和按年的四種。

(二)工錢 工錢是指勞體多於勞腦的勞力的代價而言，凡店，舖，行，廠，學校，衙署，家庭，事務所，或其他機關所傭僱的工人，夥計，或僕役等的生活費都屬之。工錢的計算標準，大概可以分做三種：其一就是以工作時間為標準，叫做計時工錢 *time wages*；其二就是以出品的件數為標準，叫做計件工錢 *piece-wages*；其三就是以出品的售價為標準，叫做升漲尺（或活準）工錢 *sliding scale wages*。

(三)回佣 *commissions* 是計件酬勞的一種，即如代銷書籍，證券

，商品，及保險單等之有一二三成的回佣是。

(四)手續費 手續費<sup>fee</sup>也是計件酬勞的一種，即如自由職業者如醫師，律師，建築師，及會計師等的勞務之索取掛號金或其他的代價是。

(五)意外的工資 意外的工資<sup>extra wages</sup>是受薪水者和受工錢者有時所享受的。此種意外的工資，大概可以分做三種：其一就是年底花紅<sup>bonuses</sup>，其二就是紅股<sup>stock bonus</sup>及紅股的紅利<sup>dividend</sup>，其三就是僱主購贈的各種保險單，如衰老保險，疾病保險，失業保險，和壽命保險等。

以上是工資所自出或所由來的職業分類或計算方法的分類。我們如果再把工資的具體物或交付物件來分類，那末工資又可分做兩種：其一就是貨幣工資<sup>Money wages</sup>，如每小時酬報二元，或每天工錢五角，或每件工錢銅元十枚，或每千字稿費五元，或每月薪水一百元或每年津貼三千元等是；其二就是實物工資<sup>wages in kind</sup>，如前清官吏之領恩米，私塾教師之以穀米當束

修，和近世商店，工廠，或學校等機關對於僱員之供給膳宿是。在自然經濟時代，一切工資都是以實物付給的；在貨幣時代，一切工資是以貨幣支付爲常例，以實物支付爲例外的，然而亦有二者兼而有之的。

工資的分類還有一個第三標準，那就是以受工資者所獲得的實惠做標準來分析工資。如果工資的支付物件是直接能滿足慾望的享樂財貨，那末名義工資 *nominal wage* 與實際工資 *real wage* 是一而二而一的東西，並沒有什麼分別的。如果工資的支付物件是一種祇能做交易中介或祇能間接滿足人們慾望的貨幣，那末名義工資與實際工資就不能常符合了。當貨幣工資和貨幣購買力（即物價平均數或指數）都無變動的時候，名義的貨幣工資的實惠是與實際的貨幣工資所能購到的實物工資的實惠沒有分別的。當貨幣工資增而貨幣購買力減（即物價指數漲）而且貨幣工資增的速率並沒有樣貨幣購買力減的速率的快的時候，名義工資雖增而實際工資反跌。當貨幣工資減而貨幣購

買力增（即物價指數跌，）而且貨幣工資減的速率並沒有樣貨幣購買力增的速率的快的時候，名義工資雖跌而實際工資反增。

三・計時工資與計件工資的利弊比較 計時工資與計件工資各有其利益與弊害，茲概述之如下（參閱馬譯國民經濟原論，頁六七四——六七六，及拙著英文商業經濟原理，頁九一——九四）

（一）計時工資的利益：

甲・計時工資的數額是確定的，計算簡便，因之可免勞資間關於工資計算上的紛爭。

乙・計時工資能使受工資者謹慎將事，以期增加他的工作的精巧的名譽，所以是適於品質貴精的出品。

丙・計時工資能使勞工周轉（labor turnover）的程度減低，因為勞工都須作較長時間的工作。

丁・計時工資既能使企業家容易預計勞力一方面的生產成本，又能使受工資者容易預計他們的收入或所得。

## (二)計時工資的弊害：

甲・計時工資難以使工作或勞力的質量與其報酬成一種公平的比例，因之足以使優秀勤勉者灰心，而出品難期增多。

乙・計時工資足以誘致督促員和督促費之增加。

丙・計時工資恆使雇主對於工人起一種工作不努力的感想，因之常想把工資率減至最低限度。

丁・計時工資容易促成勞資衝突，勞工一方面又常想用罷工或「杯葛」(boycott)的方法，來達到增加工資和縮短工作時間的目的。

戊・計時工資使企業家不易計算一個出品單位的勞力成本。

己・計時工資容易促起工頭對於優秀工人的壓迫心或妒忌心。

(三)計件工資的利益：(計件工資的利益大致就是計時工資的弊害的反面)

甲・計件工資能使工作或勞力的數量與其報酬成一種相當公平的比例，因之足以激起優秀份子的奮發心，而促出品之增加。

乙・計件工資能使督促員和督促費減少。

丙・計件工資能使企業家容易算出出品單位的勞力成本。

丁・計件工資能使優秀工人容易升級出頭，工頭較難壓迫他們。

戊・計件工資能使勞資衝突的機會減少。

己・計件工資既能使工人奮發，所以是很適用於速成的事物。

(四)計件工資的弊害：(計件工資的弊害大致就是計時工資的利益的反面)

甲・計件工資容易誘致工人因貪得工資而濫製粗造，因之出品的品質

就不能期其良好。

乙・計件工資容易誘致工人因多貪工資而工作過度，因之工人的身心就容易傷害，甚至早死，不但他們的妻子要無可依靠，就是一國的勞力數量或最重要的生產素也要大大的減少。

丙・記件工資有誘致雇主減低工資的傾向，所以就有激起工潮的可能性。

丁・計件工資易使工人作輟無常；在計件工資制度之下，有些工人將工作數日而游蕩數日了，那末工廠的勞工周轉率亦將大大的增加了。

戊・計件工資對於性質上須協力合作且不易精算各部的勞力分量的事物，是斷斷不能適用的。又對於在精而不在多的事物，亦是不適用的。

四・特殊的工資制度 特殊的工資制度大概可以分做五種。其一就是升