

台灣社會研究季刊

第二卷第三、四期 1989秋／冬季號

(實際出版於1990年12月)

## 企業懲罰權

黃程貫

### 摘 要

企業懲罰制度在實務上雖甚為常見，但在勞工法之法源理論及法政策上卻極有疑義。依作者拙見，企業懲罰制度是一法制發展史的倒退，係封建制度之殘餘。在今日契約時代之企業懲罰制度，其規範上之正當性與合法性亦唯有以勞動契約之本質始能肯定之，換言之，企業懲罰制度係勞動契約義務之具體化規定：涉及勞動契約義務之違反時，始有實施企業懲罰制度之制裁措施的正當性與合法性。企業懲罰制度絕非源於企業自治刑罰權力，故僱主不得以此一自治權力為基礎而單獨片面制定或與勞工團體以合意方式制定企業懲罰制度，蓋在法治國基本原則下，無任何人得擁有處罰他人之權限，除非有合憲之法律明文授權，且此一明文之法律授權亦應受相當性基本原則之嚴格審查。

至於與企業懲罰制度密不可分之企業警察制度，為避免企業內警察權不受監督地過度擴張，故在對企業警察權為法律判斷時，應否認企業安全警衛與所僱用保全人員就其行為主張法律上自救權限之可能性，或至少在判斷時應對之採較為嚴格之審查標準，不應與一般人民等同視之；且應禁止雇主或其人員以“勞工之允諾”作為其行為之阻卻違法事由，以免勞工因各種事實上壓力而被迫“允諾”，致使其權益受侵害而無法救濟。

此外，不論企業懲罰制度或企業警察制度對勞工侵害之危險性甚大，故此等制度尚應本於法治國基本原則而提供勞工一“程序保障”，否則企業懲罰制度及企業警察制度即不具備合法性與正當性。除此之外，就雇主所為之具體懲罰及警察措施，法院應有審查權限，以判定雇主是否有濫用之情事，俾能以司法審查權作為勞工之最後屏障！

## 1. 導 言

企業之經營須結合多數個別個人之相互合作，始有可能，亦正因為如此，故組織之秩序係不可或缺之前提，經由企業組織秩序之建立與維持，方能保障企業經營、工作秩序之不受妨害與干擾，企業主或經營者始能控制經營及工作秩序之進行並避免干擾或危險之發生。基於此一企業經營之必要性，故長久以來，稍有規模之企業中大多有“工作規則”或其他類此之規章、準則、辦法等，以規範企業內必要之工作秩序以及勞工之行爲。

但一企業經營秩序規範，若僅有關於企業內必要之工作秩序及勞工行爲之規範而無在違反時得施加一定懲罰之制裁規範，以作爲後盾，否則事實上根本無法發揮規範之效力，因此制裁規範對於企業經營秩序規範即屬不可或缺。至於被制裁之行爲，其內容千奇百怪、種類繁多，諸如遲到、打卡作弊、竊盜、在易燃禁煙區抽煙等等均屬之；至於制裁之方式與效果，種類亦甚多，其中最常見且最重要者有：口頭或書面之訓斥、警告與申誡；津貼、獎金或工資之扣除；調職；甚至解雇等等，不勝枚舉。此種制裁規範與制度，一般稱之爲“企業懲罰”或“企業懲戒”(Betriebsbuße)；至於施加企業懲罰之程序及裁量權限，則稱之爲“企業裁判”或“企業審判”(Betriebsjustiz)。

惟一制度在社會生活中之事實存在及其存在之必要性，並不當然等於該制度具備規範上的正當性與合法性。社會生活事實之發展大多較法律快速，換言之，法律永遠落在社會生活事實發展之後，社會生活一旦發展出一新的制度，法律即負有檢驗其正當性與必要性之任務，然後依檢驗之結果作出肯定、容忍、限制或禁止之結論，此種事例俯拾即是，如定型化契約條款即其是例，在傳統民法體系，尤其是契約法，於本世紀初發展成型後，工商業進入大量生產時代，大量交易的生活現實促使定型化契約應運而生，此係新的契約制度在社會生活中事實上存在且有其存在之必要性，更突破或超出傳統民法之個別

契約制度與基本規範模式，法律因此須對此一嶄新的契約模式加以檢驗，而因為此一契約模式在現代工商業社會有其存在之必要，以促使交易活絡，故須肯定之且不應禁止之，但此種契約模式之正當性非無疑義，蓋人人皆有消費需求，而有消費需求之個人面對擁有經濟實力之生產者的定型化契約時，毫無選擇，故契約之內容等於完全由定型化契約制定者所片面決定，無法保障契約內容之公平正義（正因如此，所以有馬克斯主義者認為定型化契約只是資產階級對無產階級之更為方便的剝削工具而已）<sup>①</sup>，故有加以限制之必要，或採行政、立法或司法監控，或兼採之。

如上所述，企業懲罰制度係在社會生活中事實上存在且有其存在之必要性，惟仍有加以檢驗之必要，俾能作出肯定、容忍、限制或禁止之結論。因為國內迄今在基礎理論上就此一問題加以討論者有如鳳毛麟角<sup>②</sup>，故本文以西德實務界之判決及學術界之見解作為論述之基礎，盼能藉之提供國內對此一問題有研究及思考興趣者作為參考，或至少引發國人對此一問題之重視。

文中首先就企業懲罰制度之歷史發展及法律基礎加以敘述，再以二次戰後西德之通說的形成（企業自治刑罰權力說）論述整個企業懲罰制度之基本思想及制度結構。其後再分述學術界中對通說之各種批評與不同見解。文末作者提出個人之立場，由法制史之發展，否定“企業懲罰制度係由企業自治刑罰權力而產生”之見解，並否認工會、經營協議會、勞資會議與雇主就企業懲罰制度之制定權限，而終肯定企業懲罰制度根本上係勞動契約問題，應依勞動契約之秩序基本原則（Ordnungsgrundsätze）解決之，並界定企業懲罰所得制裁之範圍。最後再依一般最常見之幾種企業懲罰制度之制裁措施，如口頭、書面之申誡、訓斥、警告、金錢性質之制裁（如津貼、獎金或工資之扣除）

<sup>①</sup> Vgl. nur H.Ehmann, Schuldrecht, in: Weber-Fas (Hrsg.), Jurisprudenz, 19<sup>ter</sup>., S.403.

<sup>②</sup> 僅見黃越欽，〈從勞工法探討企業管理規章之性質〉，《私法論文集》，民國69年8月，第383頁以下；呂榮海，《勞基法實用1》，第103頁以下，尤其第110頁以下。

及解雇（勞動契約之終止）等，分別一一檢驗其正當性與合法性。

而在實務上常與企業司法、懲罰制度息息相關而密不可分者係企業內安全警衛(Werkschutz)制度，亦即企業內警察權，就其制度之設立目的及本質而言，此一企業警察權制度，即企業內安全警衛制度，主要係企業主之企業內“危險防衛機構”(Einrichtung der betrieblichen Gefahrenabwehr)，由其制度功能言之，與國家之警察制度的功能幾乎相重疊，企業之懲罰權、司法權之發動、執行與制裁之實施，與企業內警察權常相結合，企業內經營組織與工作秩序以及企業統治、監控組織將因而更形鞏固，但企業內勞工之權益受侵害之危險亦將隨之而大為提高。惟此一關係如此重大之企業警察權問題却常遭忽視，國內學術界並未見有提及或論述此一問題者，作者不揣淺陋，試圖就此加以探討，並就企業警察權之存在與權限範圍提出質疑，期能引起國人對此一問題之重視與全盤檢討。

## 2. 企業懲罰制度

我國截至目前為止關於企業懲罰制度之規範上整體論述尚不多見，因此，以下本文僅就西德實務界與學術界之見解作為論證之基礎。

關於企業懲罰制度之法律性質、法律基礎及施加企業懲罰時之構成要件內容等，在德國歷來有極大之爭論。<sup>③</sup>

<sup>③</sup> Vgl. nur C.Amelungen, Werkschutz und Betriebskriminalität, 1964; Dütz, Rechtsstaatlicher Gerichtsschutz im Privatrecht, Zum sachlichen Umfang der Zivilgerichtsbarkeit, 1970, S. 278ff.; Denke, Die Zulässigkeit von Geldbußen im Betrieb, Diss. München, 1970; Galperin, BB 1970, 933; Herschel, Betriebsbußen, 1968; U. Luhmann, Vertragsrechtliche Sanktionen und betriebliche Straf Gewalt bei Ordnungsverstößen im Arbeitsverhältnis, Diss. Regensburg, 1973; Bovermann, Die Betriebsjustiz in der Praxis, Diss. Köln, 1969; Dietz/Richardi BetrVG, § 87, Rn.158ff.; Rùthers, Arbeitsrecht und politisches System, 1973, S.93ff.; Zöllner, ZZP 83 (1970), 365ff.; ders., Arbeitsrecht, § 18 X und 47 II; J.Baumann, ZZP 84 (1971), 297ff.; Kienapfel, JZ 1965, 599ff.; Löwisch/Würtenberger, JuS 1970, 261ff.; Meyer-Cording, NJW 1966, 225ff.; F.Baur, JZ 1965, 163ff.; Söllner, Aredit-



## 2.1. 戰前之歷史發展

企業內制裁制度早在工業化過程之初期階段即已存在<sup>④</sup>，歷來之一般見解均認為企業懲罰制度的制定與施行係源於雇主之指示權（Direktionsrecht，或稱 Weisungsrecht，依其法律性質言之，多認為係屬於形成權之一種），依之，雇主得片面制定並施行企業懲罰制度<sup>⑤</sup>。雇主之企業懲罰權之在德國首被制定法所承認係1891年經修正之

srecht, S.181, 249, 327ff.; ders., JZ 1966, 803ff.; ders., Einseitige Leistungsbestimmung im Arbeitsverhältnis, 1966, S.108f.; Gamillscheg, Arbeitsrecht, Bd.I, Nr. 212 b und Bd.II, Nr.409 a, 410, 461 d; Schwerdtner, Arbeitsrecht I, S.153ff.; Lieb, Arbeitsrecht, S.36ff.; Hanau/Adomeit, Arbeitsrecht, A II 2, D III 4 c und G III; Schmid, Grundzüge des Arbeitsrechts, S.99f. unt 257; Däubler, Arbeitsrecht, Bd.I, S.431 und Bd.2, S.335ff.; U.Mayer, Kräfte und Spannungen im Arbeitsrecht, S. 239; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG, § 87, Rn.18ff.; Kuhlmann, JZ 1976, 537ff.; E.Schumann, Gedächtnisschrift für Dietz, S. 326ff.; Galperin/Löwisch, BetrVG, § 87, Rn.79; Gnade/Kehrmann/Schneider, BetrVG, § 87, Rn.13; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG, § 87, Rn.52; Sahmer, BetrVG, § 87, Rn.6; Stege/Weinspach, BetrVG, § 87, Rn.51; GK-Wiese, BetrVG, § 87, Rn.63; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd.III, S.417; Hueck/Nipperdey/Säcker, Arbeitsrecht, Bd.II/2, S.1375; Neumann-Duesberg, BetrVG, S. 491; Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, 1927, S.138, 150 und 246ff.; BAG, AP Nr.1 zu § 56 BetrVG Betriebsbuße mit Anm. von Dietz; BAG, AP Nr.8 zu § 66 PersVG = SAE 1966, S.129 mit Anm. von Nikisch; BAG, AP Nr.1 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße mit Anm. von Konzen = EzA Nr.1 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebliche Ordnung mit Anm. von Wiese = SAE 1977, 88 mit Anm. von Meisel = AR-Blattei, Betriebsbußen, Ent.8 mit Anm. von Herschel; BAG, AP Nr. 2 und 3 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße; BAG, AP Nr.84 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht.

<sup>④</sup> Vgl. nur U.Luhmann, Betriebsjustiz, S.44ff. und Hromadka, ZfA 1979, 203ff.之論述。正因為當時即已有企業懲罰制度之存在，故列寧之最早期作品之一即係關於當時俄國企業刑法（Gesetz über Betriebsstrafen），該作品係於1895年出版，收錄於《列寧全集》，第二冊，第17—63頁。關於當時德國之狀況，vgl. insb. H. Wagner, Die Politische Pandektistik, 1985, S.173ff.

<sup>⑤</sup> 時至今日仍有採此種立場者，vgl. nur Söllner, Arbeitsrecht, S.248f.; ders., JZ 1966, 804; ders., Einseitige Leistungsbestimmung im Arbeitsverhältnis, S.108; Herschel, Betriebsbußen, 1967, S.28ff. und Nikisch, SAE 1966, 132ff. 則認為雇主之企業內制裁規範制定權限係雇主本於其地位所固有之權能。

《工商營業法》(§ 134b GewO, 現業已廢止), 其後在1920年之《經營協議會法》(§ 80 Abs.2 Betriebsrätegesetz, BRG)及1934年之《勞動秩序法》(§ 27 Abs.I Ziff.4, § 28 Arbeitsordnungsgesetz, AOG)中均可尋得其制定法基礎。二次大戰後之西德制定法則一反過去之情形, 立法者對此一問題均未有明文規定而默認企業懲罰制度之事實上存在, 在1952年以及1972年之《企業組織法》(Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG)中均未曾就雇主之企業懲罰權限有所規定。<sup>⑥</sup>

如上所述, 1891年經修正之《工商營業法》第134b 條第1項第4款係西德法制史上首次肯定企業懲罰制度之規定, 依該條項之規定, 企業懲罰之制裁應以工作規則制定之, 制裁內容若係刑罰(Strafen), 則應有種類及刑度之規定, 若係金錢性質之處罰(Geldbußen), 則應有關於如何扣除及扣除後之使用目的之規定。類似之規定, 其後復出現在《經營協議會法》第80條第2項及《勞動秩序法》第27條第1項第4款, 惟條文中已不復有“刑罰”一詞, 而只有“懲罰”。至於金錢性質之處罰, 則上述諸法中均有最高額度之限制, 當事人不得任意提高之<sup>⑦</sup>。二次戰後, 西德政府就1952年《企業組織法》所提出之草案中的第61條第d項曾建議規定: 雇主與經營協議會得以企業章程(Betriebsatzung)之方式合意約定企業懲罰之種類、程度、實施方式及目的等之規範<sup>⑧</sup>, 惟此一草案條文, 在其後之立法過程中遭刪除。<sup>⑨</sup>

在威瑪時代之前, 即適用《工商營業法》第134b 條第1項第4款之時代, 當時之一般見解均將《工商營業法》所規定之企業懲罰作為以

<sup>⑥</sup> Vgl. Däubler, Arbeitsrecht 2, S.336.

<sup>⑦</sup> Siehe § 134 b Abs.2 GewO; § 28 AOG.

<sup>⑧</sup> 立法者於1949年時即宣稱企業懲罰制度問題並無制定法律之需求, vgl. nur Rütters, Arbeitsrecht und politisches System, 1973, S.93; Dietz/Richardi, BetrVG, § 87, Rn.162; Bundestagsdrucksache I/970 und I/1546, S.18, abgedruckt in RdA 1950, 346.

<sup>⑨</sup> Vgl. dazu nur D.Neumann, in: Landmann/Rohmer, GewO, Vorbem. vor §§ 134a-134h, Rn.85.

契約合意約定之處罰(Vertragsstrafe)<sup>⑩</sup>，只有少數見解認為企業懲罰權之基礎為企業主之刑罰權限，並將之稱為私人刑罰權限。<sup>⑪</sup>

在威瑪時代，先前採企業懲罰權之基礎為企業主之刑罰權限者，不再主張雇主之片面的刑罰權，而認為是企業共同體(Betriebsgemeinschaft，即雇主與經營協議會二者所共同形成之企業組織體)基於其自治的刑罰權力所得為之刑罰制裁規範制定權限<sup>⑫</sup>。於1934年之《勞動秩序法》施行後，此一見解一躍而成為通說：在該法第27條第1項第4款及第28條所規定之企業懲罰，不再被視為契約合意之處罰，而係企業組織之懲罰或紀律性之懲罰(Satzungsstrafen oder Disziplinarstrafen)；企業共同體亦被賦與懲罰權力，惟依“企業領導人”(Führer des Betriebes)之基本原則，一企業之自治的組織規範應由企業領導人(即資方)片面制定並頒行，故企業就勞工行為之懲罰應得由資方片面自由為之<sup>⑬</sup>。直到二次戰後，此一見解仍為今日之通說所採。<sup>⑭</sup>

惟不論如何，正如上所述，西德今日在欠缺關於企業懲罰制度之制定法基礎的情況下，唯有透過司法途徑並與學術界共同努力，以形成規範企業懲罰制度之法律原則。<sup>⑮</sup>

<sup>⑩</sup>Vgl. nur RAG, Benschl. Bd.6, S.393, 396f.; Bd.10, S.378f.; Hueck/Nipperdey, Arbeitsrecht, 3.-5.Aufl., Bd.I, S.191; Kaskel, Arbeitsrecht, 1928, S.148; Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts, S.246; Flatow/Kahn-Freund, BRG, § 80 Erl. 3/ III; Mansfeld, BRG, § 80 Erl. 3 b; Molitor, in: Molitor/ Hueck/Riezler, Der Arbeitsvertrag, 1925, S.132ff.; zur dog-mengeschichtlichen Entwicklung U.Luhmann, Betriebsjustiz und Rechtsstaat, S.50ff.

<sup>⑪</sup>Vgl. nur Apt, AöR 15 (1900), S.321.

<sup>⑫</sup>Vgl. nur Friese, Gruchots Beiträge 67 (1925), S.627, 639, 643; siehe auch Dietz/Richardi, BetrVG, § 87, Rn.163.

<sup>⑬</sup>Vgl. nur Hueck/Nipperdey/Dietz, AOG, § 28, Rn.3; RAG, ARS 44, 228, 232 und 285, 289.

<sup>⑭</sup>Vgl. nur U.Luhmann, aaO., S.60ff.; Dietz/Richardi, aaO., Rn. 163.

<sup>⑮</sup>Vgl. nur Rütters, aaO.

## 2.2. 戰後之實務界（西德聯邦勞工法院）之見解 與學術界之通說

### 2.2.1. 企業懲罰制定權限之權源

西德聯邦勞工法院於1967年9月12日曾就企業懲罰權作出一甚具重要性之判決<sup>16</sup>，依該判決之見解，企業懲罰權係源於企業內當事人（即資方與經營協議會—Betriebsrat，得相當於我國之勞資會議）就企業內團體自治之範圍內所享有之自治權力(Ausfluß der autonomen Gewalt der Betriebspartner im Bereich des insoweit autonomen Betriebsverbandes)。而學術界之通說大致上也與此一見解相同。<sup>17</sup>

二次戰後學術界通說之見解已否認企業懲罰為契約合意約定之處罰，而認為企業懲罰制度（有如法人之內部自治的紀律制裁）係團體

<sup>16</sup>BAG, AP Nr.1 zu § 56 BetrVG 1952 Betriebsbuße mit kritischer Anm. von Dietz = SAE 1968, 29 mit zust. Anm. von Sieg = AuR 1968, 123 mit zust. Anm. von Reuß = JZ 1968, 335 mit kritischer Anm. von Sele; vgl. auch BAG, AP Nr.1 und 2 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße mit kritischer Anm. von Konzen (Nr.1) und Pfarr (Nr.2); BB 1976, 415.

<sup>17</sup>Vgl. dazu Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO.; Galperin/Löwisch, aaO., Rn.72f.; Karmann/Hess/Schlochauer, aaO., Rn.53; GK-Wiese, aaO., Rn.63a; Hueck/Nipperdey/Säcker, aaO., S.1378; Nikisch, aaO., S.417; Herschel, aaO., S.21ff.; Neumann-Duesberg, aaO.; D. Neumann, RdA 1968, 252ff.; Meyer-Cording, NJW 1966, 225ff., 226; Reuß, FS für Verwaltungshochschule Speyer, 1972, S.517ff., 530; Galperin, BB 1970, 936. Lin-dacher 氏於其 Phänomenologie der Vertragsstrafe, Schadenspauschalierung und schlichter Schadensbeweisvertrag, 1972, 一書中契約懲罰等制度有一分詳實之論證，但卻未將企業懲罰制度包括在內；1975年時，一群德國及瑞士刑法學者在提出德國刑法相對草案時，亦曾一併提出一《企業懲罰規整法草案》(Arzt u. a., Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der Betriebsjustiz)，惟該草案係基於刑法立場，而將企業懲罰視為係企業統治技術上為對抗企業內輕微犯罪行為之措施，至於企業懲罰之其他功能則完全未曾論及。企業懲罰制度之最主要問題係其合法性，亦即企業懲罰制度之頒行究竟是否具備法治國基本原則之基礎。對此一重大問題，西德之社會當事人，即資方與工會，卻多保持沈默，尤其是工會方面之不表態，實在令人不解，vgl. die Darstellungen bei Schwerdtner, Arbeitsrecht I, 1976, S.158 Fn.4; Dietz/Richardi, BetrVG, § 87, Rn. 160, 164 m.w.N.

自治之組織內部懲罰權力，換言之，企業刑罰權力係本於社會自治 (soziale Auto- nomie)而生，而將企業懲罰作為社會自治之內容，故容許資方與工會以團體協約之方式制定企業懲罰制度，或由資方與經營協議會、勞資會議以經營協議、工作規則之方式制定企業懲罰制度。西德聯邦勞工法院亦採同一立場。

### 2.2.2. 企業懲罰制定權限之法律基礎

西德聯邦勞工法院於其判決中認為企業內之刑罰權力(betriebliche Strafgewalt)之制定法基礎為西德《企業組織法》(Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG)第87條第1項第1款。依該條項之規定，經營協議會 (Betriebsrat, 此係企業內勞工組織) 在無制定法或團體協約規範存在時，就企業內組織秩序及勞工行為，享有共同決定權(Mitbestimmungsrecht)<sup>18</sup>。而此一共同決定權規定之適用前提要件，必係肯定經營協議會與雇主有就企業組織秩序及勞工行為之規範制定權限，否則何來共同決定云云，故《企業組織法》第87條第1項第1款即係企業內刑罰權力之制定法基礎。而依西德聯邦勞工法院之見解，經營協議會關於企業組織秩序及勞工行為之規範制定權限，當然亦應包括違反關於企業組織秩序及勞工行為規範時之制裁規範的制定權限在內，蓋一企業組織秩序及勞工行為規範，若無在違反時得施加一定懲罰之制裁規範，以作為後盾，則事實上根本無法發揮規範之效力，因此制裁規範之具備對於企業組織秩序及勞工行為規範即屬不可或缺，故若就企業組織秩序及勞工行為規範有制定權限，則自應就其違反時之制裁規範亦有制定權限，方屬合理。

此外，西德聯邦勞工法院並認為：工會與雇主亦得在團體協約之中制定違反企業組織秩序及勞工行為規範時之制裁規範，蓋此係屬於當事人之自治權限範圍，而既然肯定團體協約當事人有此一制裁規範

<sup>18</sup>此係屬於所謂社會性事項之共同決定(Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten)。

制定權限，則自不應於允許其爲此種制裁規範制定行爲之餘，復認爲有可能有悖制定法之規定或善良風俗而否認其效力。

### 2.2.3. 企業懲罰制度之功能

如上所述，企業之經營必然須結合多數個別個人之相互合作，故企業之組織秩序係不可或缺之前提，經由企業組織秩序之建立與維持，方能保障企業經營、工作秩序之不受妨害與干擾。但一企業經營、組織秩序規範，亦必須具備違反時之懲罰、制裁規範，以作爲後盾，否則事實上根本無法發揮規範之效力，因此制裁規範對於企業經營秩序規範即屬不可或缺。

至於被制裁之行爲，則內容繁多，諸如遲到、打卡作弊、竊盜、在易燃禁煙區抽煙等等均屬之<sup>19</sup>；至於制裁之方式與效果，種類亦甚多，其中最常見且最重要者有：口頭或書面之訓斥、警告與申誡；津貼、獎金或工資之扣除；調職；甚至解雇等等，不勝枚舉。<sup>20</sup>

依西德聯邦勞工法院之見解，企業懲罰制度之存在，不但事屬必要，且對勞資雙方也都有利：對於資方而言，企業懲罰制度之存在，應屬有利，蓋企業懲罰制度提供雇主就勞工之違反企業組織秩序行爲得施加除契約終止外之其他制裁手段。就雇主而言，直接採取終止手段作爲制裁，並非絕對有利，例如若將一勞工解雇，則勢必引起其他勞工之情緒反彈而致經營、工作秩序受到影響，造成資方損失之情形，在此種情形，直接終止契約對雇主未必有利，故企業懲罰制度有存在之必要；此外，對雇主而言更重要者係契約終止常是不小之成本損

<sup>19</sup>Vgl zu Betriebskriminalität Kaiser/Metzger-Pregizer, Betriebsjustiz, S.105ff.; Dengler, Betriebsstrafe bei innerbetrieblichen kriminellen Verstößen?, Diss. Münster 1968, S.24, 54ff.; Bovermann, aaO., S.34ff.; Roser, Die Betriebsstrafe, Diss. Zürich 1969, S.6ff.

<sup>20</sup>Vgl. nur BAG, aaO.; Rùthers, aaO.; Kaiser/Metzger-Pregizer, aaO., S.173ff.; Dengler, aaO., S.87ff.; Bovermann, aaO., S.49ff.

失，蓋若被解雇之勞工係有經驗或有純熟技術之勞工，則其被解雇而離廠，對雇主而言，除資遣費或離職金之外，其他如新聘勞工之花費、新聘勞工尙未能銜接原先勞工之工作前對經營、工作秩序之影響及對新聘勞工施以必要的訓練等等，均會造成資方之不利，故對雇主而言，企業懲罰制度之存在，不但有其必要且事屬有利。<sup>①</sup>

其次，就實務之運作而言，企業懲罰制度之實施並非只對資方有利，對個別勞工，甚至企業內勞工團體（如工會或勞資會議），亦非全然不利，蓋於勞工違反企業內經營秩序規範時，可能只是遭訓斥、警告、申誡或扣除津貼、獎金或工資之類的金錢性懲罰，而非立遭解雇等損害極為重大的懲罰，就此點而言，制裁規範之企業懲罰制度的存在可謂合於“相當性基本原則”（Grundsatz der Verhältnismäßigkeit），故對個別勞工並非絕對不利<sup>②</sup>；再者，企業懲罰制度的存在可達到企業內經營與工作秩序之維持的功能目的，每一個個別勞工均得以在正常工作秩序下，履行其勞務給付義務，不致於因他人違反工作秩序之行為而使自己之勞務給付行為受到不當之干擾或甚至受到不測之損害，尤其若該違反企業秩序規範之勞工與其他勞工同被編制為同一“工資團體”（Lohngruppe），而以該團體之共同勞務給付成果計算工資時，則該勞工之違反企業組織秩序之行為將影響到同一團體之其他勞工之勞務給付行為，進而亦影響到同一團體之其他的工資請求權，故企業懲罰制度的存在，對勞工亦應為有益。<sup>③</sup>

綜上所述，企業懲罰制度之存在與實施，依西德聯邦勞工法院之見解，對企業本身及所屬員工之合理利益的保障而言，均屬有利。

①Vgl. auch Schwerdtner, aaO., S.160; Däubler, Arbeitsrecht 2, S.335f.

②Vgl. nur Lieb, aaO., S.37; a.A.: Schwerdtner, aaO., S.159f.; Däubler, aaO.

③Vgl. nur Lieb, aaO.; a.A.: Schwerdtner, aaO.; Däubler, aaO., 惟 Schwerdtner 及 Däubler 氏在結論上則正確地指出：企業懲罰制度之存在根本只對資方有利，對勞方而言，雖非絕對不利，但其有利係從屬於資方之有利，亦即只有於資方有利時，始有利於勞工之可能，絕對不可能有不利於資方但有利於勞工之情形。

#### 2.2.4. 企業懲罰制度之要件——法治國基本原則之遵守

西德聯邦勞工法院在其判決中認為，企業懲罰制度之制裁規範的有效性應取決於其是否合乎法治國基本原則，簡言之，企業懲罰制度在內容上應明確規定被制裁之行爲的構成要件，且在施加制裁時，應有一符合法治國基本原則要求之程序(ein rechtsstaatlichen Anforderungen genügendes Verfahren der Bußenverhängung)；並肯定勞工法院就具體個案中企業懲罰之妥當性(Angemessenheit der Betriebsbuße)得加以審查<sup>24</sup>云云，均屬於法治國基本原則就企業懲罰制度所要求之內容，茲將之分別列述如下<sup>25</sup>：

1. 企業懲罰制度之制裁規範的公佈施行須無程序瑕疵。
2. 企業懲罰制度之制裁規範的構成要件及效果須明確；且須先於勞工有被制裁之行爲之前業已公佈施行。
3. 實際上施加企業懲罰之制裁前，應先經聽證(Anhörung)，令被制裁之勞工有澄清或辯白之機會；且勞工應得委派代理人（如律師）出席或由其陪同勞工出席。
4. 勞工之應被制裁之行爲必須事實上得確實加以證明；且同一行爲不得重複加以處罰。
5. 實際上施加企業懲罰之制裁前，應先經企業經營協議會（Betriebsrat，得相當於我國之勞資會議）之同意，或經由勞資雙方各占半數之紀律委員會(Ordnungs- oder Disziplinarausschuß)之同意，始可爲之；惟西德聯邦勞工法院並未表明具備上述二者之任何一者之同意即可，抑或必須同時兼具二者始可？<sup>26</sup>
6. 勞工法院就實際上所施加之企業懲罰制裁措施應有完全之審查權限（volle arbeitsgerichtliche Nachprüfung der verhängten

<sup>24</sup>BAG, aaO.

<sup>25</sup>Vgl. nur die Darstellung bei Schwerdtner, aaO., S.159; Dietz/Richardi, aaO., Rn.171 und 191; Däubler, Arbeitsrecht 2, S.338f.

<sup>26</sup>Zöllner, ZZZ 83 (1970), 365ff., 390, 391 就此有強烈批評。



Sank-tion)<sup>27</sup>。此處所謂完全的司法審查權，不僅包括得審查是否事實上確有關於企業組織秩序與勞工行為規範及違反時之制裁規範的經營協議或團體協約之存在<sup>28</sup>，以及審查該企業懲罰制度是否確實遵守上述諸法治國程序基本原則，且亦應包括關於實際上所施加之制裁的妥當性之審查在內<sup>29</sup>。如此始能保障勞工之權益不致受到企業內紀律、秩序維護機關（如經營協議會、紀律委員會或甚至於雇主單方）之自由裁量的侵犯或剝奪，除非具備不可避免之實質理由。<sup>30</sup>

綜上所述，西德聯邦勞工法院於欠缺詳實論證而只簡單提及得類推適用西德《基本法》第19條第4項關於人民之司法保護、司法救濟保障規定的情況下，在結論上肯定勞工法院就具體個案中關於企業懲罰之妥當性的審查權，且其審查範圍甚為廣泛，此一結論亦多為學術界所贊同，並為此一結論尋求支持之論證。有謂勞工法院之應有事後審查及減緩企業懲罰之權限，蓋企業內秩序違反之制裁規範的制定係雇主之指示權，即勞動契約本質上之形成權，故應受司法審查<sup>31</sup>；亦有認為勞工法院之事後審查權應由德國《民法》第343條（相當於我國《民法》第252條）關於違約金過高之酌減的規定，亦即將企業內秩序違反之制裁視為違約懲罰（Vertragsstrafe）之約定，於所約定之數額或程度過高時，得由法院酌減之<sup>32</sup>，企業懲罰若係金錢性質之制裁，則可

<sup>27</sup>Vgl. BAG, aaO.; auch LAG Düsseldorf, DB 1964, 661; Herbst, BB 1965, 422; Meyer-Cording, NJW 1966, 228ff.; Sieg, RdA 1954, 361; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd.III, S.420; 亦有採限制審查權限說者：Schwerdtner, aaO., S.161; Zöllner, aaO.; F. Baur, aaO.; Söllner, aaO. 詳見下述。

<sup>28</sup>Vgl. BAG, AP Nr.27 zu § 59 BetrVG 1952; siehe auch Däubler, Arbeitsrecht 2, S. 339.

<sup>29</sup>S. nur BAG, AP Nr.1 zu § 56 BetrVG 1952; Däubler, aaO.; Schwerdtner, aaO., S.159, 161; Lieb, aaO., S.38.

<sup>30</sup>Vgl. nur BAG, aaO.; Lieb, aaO.; Schwerdtner, aaO.; Däubler, aaO.

<sup>31</sup>Baur, JZ 1965, 163; Söllner, Einseitige Leistungsbestimmung im Arbeitsverhältnis, 1966, S.108f.; ders., Arbeitsrecht, S.249; ders., JZ 1966, aaO., 804.

<sup>32</sup>Vgl. nur Zöllner, ZZZ 83 (1970), 365ff., 386f.; a.A.: Söllner, aaO., S.249, Fn.52.

直接由我國《民法》第252條導出法院之司法審查權，若企業懲罰係金錢以外之給付者，則亦可依我國《民法》第253條準用第252條而導出法院之司法審查權；此外尚有主張應類推適用關於社團決議之事後審查的規定，以肯定關於金錢性質之企業懲罰之有限的事後審查權限者。<sup>33</sup>

### 2.3. 學術界之不同見解

#### 2.3.1. 關於企業懲罰制度的權源與制定法基礎

針對聯邦勞工法院所肯定之企業懲罰的權源與制定法基礎一點，即有學者認為：西德聯邦勞工法院於該判決中認為企業懲罰權係源於企業內當事人（即資方與經營協議會，相當於我國之勞資會議）就企業內團體自治之範圍內所享有之自治的權力。此種見解充其量只是一種法律社會學上觀察之結果，根本欠缺作為法律論證之本質<sup>34</sup>。依法治國基本原則，若要肯定一私人有制定並強制施行企業懲罰制度之權限，則須有關於其權限及國家授權之詳實論證始可<sup>35</sup>，西德聯邦勞工法院認為企業有自治的刑罰權力，但實際上，不但雇主本身對勞工無刑罰權力，企業本身對勞工亦無刑罰權力，蓋“企業”並非一法律所承認之“享有自治的規範制定權限之團體”<sup>36</sup>；若肯定企業刑罰權力係企業當事人之固有權限，則此種論點與團體協約自治(Tarifautonomie)及經營協議自治(Betriebsvereinbarungsautonomie)

<sup>33</sup>Vgl. nur Dütz, Rechtsstaatlicher Gerichtsschutz im Privat-recht, 1970, S.268ff.; BGH, LM Nr.2 zu § 35 BGB; 亦參見 Schwerdtner, aaO., S.159 Fn.10a.

<sup>34</sup>Vgl. nur Lieb, aaO., S.37; Schnorr, RdA 1968, 453f.; 因此有為企業懲罰制度提出“團體性法律理論”(genossenschaftliche Rechtstheorie)作為法律基礎者，vgl. Herschel, aaO., S.26f.; Meyer-Cording, NJW 1966, 230, 就此提出批評者，Richardi, Kollektivgewalt und Individualwille, S.30f. 此外亦有提出“補充性原則”作為理論基礎者，Harbeck, AuR 1971, 177, 就此提出批評者，Richardi, aaO., S.52ff.; U.Luhmann, aaO., S.66ff.; Dietz/Richardi, aaO., Rn.166 m.w.N.

<sup>35</sup>Vgl. nur Lieb, aaO., S.37, so schon früher Sinzheimer, aaO., S.150.

<sup>36</sup>Vgl. nur Dietz/Richardi, aaO., Rn.166 und § 1, Rn.20.

均顯然有所違背<sup>37</sup>。惟縱使肯定企業有自治的規範制定權限，但由此一前提在邏輯上亦非得必然導出企業因而享有自治的企業懲罰權之結論<sup>38</sup>：若如聯邦勞工法院所言，《企業組織法》第87條第1項第1款之規定肯定經營協議會（與雇主）就企業內組織秩序及勞工之行為享有共同決定權，故係雇主及經營協議會就上述事項之規範制定權限，至於違反所制定之企業內組織秩序及勞工行為規範時之制裁規範的制定權限則係《企業組織法》第87條第1項第1款之適用前提，蓋此一制裁規範本係企業內組織秩序及勞工行為規範本身所不可或缺、不可分割之一部，故既然肯定得制定企業內組織秩序及勞工行為規範，則與之不可分之制裁規範自亦得制定之，由之而肯定企業懲罰之權限。惟批評者則認為，聯邦勞工法院之此種論證方式根本欠缺實質內容，至多只是一種形式主義的推理，並無說服力，蓋聯邦勞工法院係將《企業組織法》第87條第1項第1款作為肯定經營協議會與雇主就企業內組織秩序及勞工行為享有共同決定權（即制定權限）之制定法基礎，至於違反上述規範時之制裁規範的制定權，聯邦勞工法院則僅認為其係《企業組織法》第87條第1項第1款之適用前提，而並未有實質論證，故實際上，關於上述企業懲罰之制裁規範的制定權限及合法性基礎等問題，仍係一片空白，聯邦勞工法院在其判決中並未加以解決。<sup>39</sup>

至於聯邦勞工法院所提及之企業懲罰制度之制裁規範得由工會與雇主以團體協約方式制定之云云，有學者認為此種見解只是就歷史發展上、社會倫理上及企業組織之必要性上所導出之結論，換言之，只是一種社會生活上之“實然”（Sein），但社會生活上之“實然”並不必然等於規範上之“應然”（Sollen），故縱使社會上向來有企業懲罰制度之普遍存在，亦不能由之即肯定企業懲罰制度之規範上合法性與

<sup>37</sup> Vgl. nur Richardi, aaO., S.52ff., 130ff.; Dietz/Richardi, aaO., § 77, Rn.21ff.

<sup>38</sup> Vgl. nur E.Schumann, Gedächtnisschrift für Dietz, S.331ff.; Dietz/Richardi, aaO., § 87, Rn.166 m.w.N.

<sup>39</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO., S.159; Dietz/Richardi, aaO., Rn.161ff.; Lieb, Arbeitsrecht, S.37.

正當性，進而肯定工會與雇主就勞工之特定行為有刑罰權(Recht zur Strafe)：當勞工之行為同時亦符合刑法上犯罪行為之構成要件時，則因已有國家之刑罰，何必復肯定私人間之刑罰權？而若勞工之行為並不構成刑法上之犯罪行為，則私人（即工會與雇主）又有何權限得認定勞工之特定行為仍有刑罰之必要，且課以相當之制裁？勞工之特定行為是否有刑罰之必要以及所課以之刑罰內容是否相當，豈是私人間所得認定？<sup>40</sup>

至於合乎章程(satzungsmäßig)、合乎團體內部自治規範而制定之企業懲罰制裁規範，是否具有憲法上之疑義，則有爭論<sup>41</sup>：若企業懲罰之制裁具備刑罰性格(Strafcharakter)，亦即企業懲罰之制裁規範的構成要件與廣義刑法中之秩序罰及刑罰制裁規範之構成要件重疊時，則將有悖《基本法》第92條之國家司法權獨占(Rechtsprechungsmonopol des Staates)之基本原則，而不應允許之<sup>42</sup>。但採通說之學者則認為《基本法》第92條並未明文禁止所有非國家之司法權，換言之，私的司法權(private Gerichtsbarkeit)並非絕對不得存在，故《基本法》第92條根本未將企業懲罰制度之“企業審判”、“企業司法”加以禁止<sup>43</sup>，若肯定企業內當事人（雇主及企業內勞工組織）有其自治權力(autonome Gewalt)，則企業內之懲罰制度應不悖《基本法》第92條之基本原則<sup>44</sup>。而企業懲罰制度之制裁規範亦應得包括刑法上之

<sup>40</sup> Vgl. dazu nur Schmidhäuser, Strafrecht, Allgemeiner Teil, 1970, S.31; siehe auch Schwerdtner, aaO., S.159f.

<sup>41</sup> Vgl. dazu A.Arndt, NJW 1965, 26f.; F.Baur, JZ 1965, 163ff.; Isele, JZ 1968, 335; Zöllner, aaO., 369f., 372f., 379f.; Dütz, aaO., S.280; Schwerdtner, aaO., S.161.

<sup>42</sup> Vgl. nur Däubler, Arbeitsrecht 2, S.337; F.Baur, JZ 1965, 163; Isele, JZ 1968, 340; A.Arndt, NJW 1965, 27; Dietz/Richardi, aaO., Rn.167f. m.w.N.

<sup>43</sup> Vgl. Dütz, Rechtsstaatlicher Gerichtsschutz im Privatrecht, 1970, S.278; Herzog, in: Maunz/Dürig/Herzog, GG, Art.92, Rn.159; R.Scholz, in: Kaiser/Metzger-Pregizer, Betriebsjustiz, S.337ff.; vgl. auch Dietz/Richardi, aaO., Rn. 167.

<sup>44</sup> S. Zöllner, aaO., 377f.; Dütz, aaO., S.278f.; Schwerdtner, aaO., S.161f.

犯罪行為類型在內，蓋勞工在企業內所為之犯罪行為(Kriminaldelikt)原則上對於企業內組織秩序必然會有所影響，故若將企業懲罰之制裁規範僅限於違反“刑法中立”(strafrechtsneutral,即指不受法定刑事制裁者)之企業組織秩序或工作秩序時，始得加以制裁，則企業懲罰制度將變成毫無意義且有悖事理(sinnlos und sachwidrig)<sup>45</sup>；且企業懲罰之目的係對於破壞、干擾企業組織秩序、工作規則加以規範，而刑法之制裁規範則帶有對不法行為懲罰、贖罪、教育之性質，二者迥不相同<sup>46</sup>，故有主張應允許企業懲罰之制裁帶有刑罰性格者<sup>47</sup>。惟反對此種說法者則認為通說之此種闡明仍無法完全排除前述之憲法上疑義，蓋無論如何，如同公務員法中之懲戒一般，若未有法律明文規定、明文授權，則無承認刑罰權限或處罰權限之可能，此係法治國原則之基本思想，絕對不能有任何例外、妥協或鬆動。<sup>48</sup>此外，基本上肯定企業懲罰制度之法學者 Zöllner 氏<sup>49</sup>亦就此曾提出重大質疑：在個別勞工與雇主間之個別勞動契約，若無約定懲罰之合意，則個別勞工之權益與地位是否得經由“團體性契約”(Kollektivvertrag-亦即團體協約或經營協議等)而賦以不利於個別勞工之規範？若肯定之，則團體性契約是否太過介入個別勞工私人之個人領域(Individualsphäre)<sup>50</sup>而有侵犯勞工個人人格權或人格尊嚴之嫌疑？

法學者 Däubler 氏<sup>51</sup>甚至認為：西德聯邦勞工法院之見解，若要求其前後一貫之一致性，則亦須將其對企業懲罰制度所列舉之應遵守

<sup>45</sup>Schwerdtner, aaO., S.162.

<sup>46</sup>Kienapfel, JZ 1965, 603; Nikisch, aaO., S.418; Herschel, aaO., S.20; E.Kaiser, BB 1966, 1109; vgl. auch BAG, aaO.; Kammann/Hess/Schlochauer, aaO., Rn.54.

<sup>47</sup>Vgl. nur Baumann, ZJP 84 (1971), 299.

<sup>48</sup>Vgl. nur Lieb, aaO.; Dietz/Richardi, aaO., Rn.167 m.w.N.

<sup>49</sup>Zöllner, ZJP 83 (1970), 365ff., 371 Fn.14.

<sup>50</sup>Siehe Zöllner, aaO. 惟 Zöllner 氏於其文章中卻並未回答或解決此一其本身所提出之先決問題，而僅僅討論企業裁判權限與國家刑罰制度之關係，即只討論對企業懲罰之司法審查權，以及施加企業懲罰時之程序上基本原則。

<sup>51</sup>Däubler, Das soziale Ideal des BAG, in: Kittner (Hrsg.), Streik und Aussperung,

的法治國基本原則，亦擴充適用於所有常帶有處罰約定之定型化契約類型，方屬正確。惟對於 Däubler 氏之此一批評，Schwerdtner 氏曾正確地加以反駁，蓋一來企業懲罰制度依西德聯邦勞工法院之見，須經工會之協商或經營協議會之共同決定，此與定型化契約之完全由當事人一方所決定者有所不同；再者，定型化契約中之契約合意處罰約定，均係就契約義務之違反所為之制裁，例如損害賠償額或違約金之約定是，此與企業懲罰之制裁對象有所不同，故定型化契約與企業懲罰二者並不能相提並論而作相同之法律上處理。<sup>52</sup>

關於企業懲罰制度之權源，另有學者認為應非如西德聯邦勞工法院所主張之企業內自治刑罰權力，而應將企業懲罰制度視為契約合意約定之違約懲罰(Vertragsstrafe)，始為正確<sup>53</sup>。採此種立場之實益固然甚多，尤其是得由民法關於違約金酌減之規定（德國《民法》第343條，相當於我國《民法》第252條）導出對企業懲罰之之制裁的事後司法審查權，但此種見解亦須有其堅實、確切之法律基礎，否則亦不具說服力。而此一見解係以當事人之契約合意為基礎，惟實務上，當事人間就企業懲罰之制裁規範於訂定勞動契約時實際上根本未有合意，亦不能將勞方之簽訂勞動契約解釋為：勞工係自願隸屬於企業之刑罰權力(betriebliche Strafgewalt)之下，因此，此一將企業懲罰視為契約合意約定之違約懲罰之見解，基本上欠缺法律基礎，故不足採。毋庸贅言者係：此一“契約懲罰”之合意，除由個別勞動契約產生外，亦可由團體協約或經營協議、工作規則產生，惟團體協約與經營協議、工作規則之無法作為企業懲罰制度之制裁規範的合法性基礎，已見前述，故不足採。

此外，學術界中亦有認為企業懲罰制度之法律基礎為雇主之指示

1974, S.411ff., 480.

<sup>52</sup>Schwerdtner, aaO., 160.

<sup>53</sup>Vgl. nur Zöllner, aaO.; Weitnauer, aaO.; Luhmann, aaO.; 關於違約金之一般問題，參見 Böttcher, ZfA 1970, 3ff.

權 (Weisungsrecht, 依其法律性質言之, 多認為係屬於形成權之一種), 依之, 雇主得片面加以決定<sup>54</sup>, 或認為雇主之企業內制裁規範制定權限係雇主本於其資本及生產工具所有權之地位所固有之權能者<sup>55</sup>。但實際上, 此並無法完整說明企業懲罰之制裁規範的制定權源, 蓋例如金錢性質之企業制裁, 則非雇主指示權或基於生產工具所有權人之地位權限所得涵蓋, 應別有法律基礎, 始得肯定其具備正當性與合法性<sup>56</sup>。而警告與申誡等制裁措施亦無法由雇主之指示權導出之, 蓋指示權之存在與目的係在於基於勞動契約所生之勞務給付行為之具體化<sup>57</sup>, 故無從由之導出雇主之懲罰權。因此另有主張: 訓斥、警告、申誡等懲罰措施, 若係雇主在勞工違反勞務給付義務時或勞務不完全履行時, 對勞工所施加之制裁, 則應屬雇主本於契約當事人之債權人地位所得為之權限, 蓋在一般之契約中, 債務人若有拒不履行或不完全履行之情形, 則債權人本得催告其依債之本旨履行債務。<sup>58</sup>

### 2.3.2. 關於企業懲罰制度之功能及有益性

針對西德聯邦勞工法院關於企業懲罰制度之功能及所謂企業懲罰制度之存在對勞資雙方均屬有利的見解, 亦有法學者曾加以批評, 認為西德聯邦勞工法院之見解太過擴張且一廂情願, 蓋企業懲罰制度對勞工之所謂有利, 亦即對其工作位置之保障, 本質上只具有相對之程度而已<sup>59</sup>。個別勞工有違反企業組織秩序之行為時, 並非因有企業懲

<sup>54</sup>Vgl. nur Söllner, Arbeitsrecht, S.248f.; ders., JZ 1966, 804; ders., Einseitige Leistungsbestimmung im Arbeitsverhältnis, S.108.

<sup>55</sup>Vgl. nur Herschel, Betriebsbußen, 1967, S.28ff.; Nikisch, SAE 1966, 132ff.; Schnorr, RdA 1968, 454.

<sup>56</sup>Vgl. nur Schwerdtner, aaO.; Dietz/Richardi, aaO., Rn.182ff.; Zöllner, aaO., 368f.

<sup>57</sup>Dietz/Richardi, aaO.; Schwerdtner, aaO.

<sup>58</sup>Vgl. nur Schwerdtner, aaO. 惟有批評者對此有所質疑: 若果如此, 則一買賣契約之當事人是否得於他方有債務不履行之情形時, 加以訓斥、警告、甚至記過? 雖語多戲謔, 但亦頗有說服力。

<sup>59</sup>Vgl. nur Schwerdtner, aaO., S.160; Rütters, Arbeitsrecht und politisches System,

罰制度之存在即因而不致遭雇主解雇，換言之，仍有被解雇之可能。就企業懲罰制度之效果觀之，此種制度純係資方之一種工具或手段(Mittel)而已，藉由此種工具或手段，將使雇主得以斟酌違反制裁規範之特定勞工及其所為之一定行爲，並衡量目前勞動市場之勞動力供需情況以及企業本身之利益，而得在對勞工施以最後手段之解雇前，更有施以其他各種企業懲罰制度所規定之制裁的可能性<sup>60</sup>，換言之，透過企業懲罰制度將使得雇主獲得更大自由裁量空間，得在各種企業懲罰之制裁與解雇間，選擇最有利於己之制裁方式<sup>61</sup>，故實際上，企業懲罰制度本質上只有利於資方，所謂亦有利於勞方云云，雖非不可能發生，但無論如何，“利於勞工”只係從屬於“利於資方”，亦即只有在對資方有利之情形下，始有“利於勞方”之情形的可能，絕對不可能有只利於勞方而不利於資方之情形產生<sup>62</sup>。

若如 Zöllner 氏所言<sup>63</sup>：金錢性質之企業懲罰有其存在之必要性及正當性，蓋若與最爲嚴厲之制裁，亦即解雇相比較，則金錢性質之企業懲罰對勞資雙方均較爲有利，因爲若該勞工之技術與經驗係資方所不可或缺或難以求得，或代替之勞工十分難找時，則契約之終止對雇主而言，損害將大於利益；而對勞工而言，除在經濟景氣、勞動力短缺之情形外，工作之喪失實是勞工最大之打擊，因此，與契約終止相較下，金錢性質之企業懲罰有其存在之必要性與正當性，且對勞資雙方均屬有利<sup>64</sup>。採反對見解者則認爲，此種看法之立意雖佳，惟若

1973, S.95; Däubler, aaO., S.481; ders., Arbeitsrecht 2, S.335f.

<sup>60</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO.; Rùthers, aaO., S.96.

<sup>61</sup> Arzt u.a., Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der Betriebsjustiz, 1975, 於其所提出草案之第3條第3項中，更規定：若有必要，則雇主甚至得於各種競合之制裁中加以選擇並施加多種制裁，並非只得作單一選擇。

<sup>62</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO., S.160; Däubler, Arbeitsrecht 2, S.335f., 343. 亦參見 Kaiser/Metzger-Pregizer (Hrsg.), Betriebsjustiz, 1976, S.85f., 93f. 之實證調查的研究分析。

<sup>63</sup> Zöllner, ZJP 83 (1970), 365ff., 377.

<sup>64</sup> So auch Lieb, Arbeitsrecht, S.37.



不能導出金錢性質之企業懲罰與契約終止間的擇一及適用上之優先順序，而認為其得競合且同時施加多數之制裁，則上述 Zöllner 氏之所謂“有利於勞工”云云，即根本不存在。再者，縱使無企業懲罰制度之存在，事實上，資方亦常得片面為口頭或書面之警告或申誡等制裁。故企業懲罰制度根本非如 Zöllner 氏所言：有其存在之必要性與正當性云云，實際上正好相反，不論對勞方或資方均無存在之必要性與正當性。企業懲罰制度之存在只是使得資方之制裁更具功能而已，尤其是專為保護資方利益之企業懲罰制裁規範，根本不得如同上述西德聯邦勞工法院及 Zöllner 氏之將之強辯地解釋為對勞資雙方均屬有利，此實有悖事理之平<sup>65</sup>。又，若認為勞工之違反企業組織秩序之行為必會影響到其他勞工之勞務給付行為，尤其是在該勞工與其他勞工被編制為同一之工資團體而以該團體之共同勞務給付成果作為支付工資之計算標準時，則一勞工之違反企業組織秩序之行為亦必會影響到同一團體之其他勞工之工資請求權云云，此種見解亦非屬正確，蓋此種制度之本質仍係純對資方有利，除非能證明上述所謂工資團體之編制確係企業經營所絕對必要，且工資團體之編制權限並非雇主所片面獨斷決定，而係經由工會、勞工團體所共同決定或勞工自行決定，則始有可能亦係有利於勞工，否則此種制度本質上純係有利於資方，且資方亦有濫用工資團體編制權限之可能，故上述說法並不具說服力<sup>66</sup>，不能作為規範上容忍或肯定企業懲罰制度之論據。

### 2.3.3. 關於企業懲罰制裁措施之方式、內容

關於實施企業懲罰制裁措施之權限，有學者<sup>67</sup>認為：本質上屬於雇主所得片面實施之制裁措施（縱使有時依情況應經營協議會之參與

<sup>65</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO.

<sup>66</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO., S.160f. m.w.N.

<sup>67</sup> Zöllner, aaO., 390.

——參見西德《企業組織法》第102條以下之規定），若在實務上非由雇主片面爲之，而係經由或基於一準司法裁決機關(gerichtsähnlicher Spruchkörper)之決定所爲，則亦無不可，自應容許之<sup>68</sup>。就被制裁之勞工觀之，被雇主制裁與被一準司法程序所制裁，二者間有本質上之差異(qualitativer Unterschied)，故企業懲罰制度有其存在之價值，惟企業懲罰之制裁的經濟效果與一般契約當事人間之違約金或其他契約上懲罰之約定並無不同，惟企業制裁對被制裁之勞工的心理影響極大，且在企業人事上效果也甚爲廣泛，其制度之肯定與實施應更爲謹慎，始較妥當。<sup>69</sup>

就企業懲罰之制裁內容而言，爭論較多者有下列二者：

### 2.3.3.1. 以勞動契約之終止作爲企業懲罰制度之制裁

企業懲罰制度之制裁規範若係涉及勞動契約之終止，則對勞工不得更不利於現行有關終止保護之制定法規定（如西德之《終止保護法》，Kündigungsschutzgesetz, KSchG；我國則並無如西德之特別單行法，而只有在《勞動基準法》第11、12條等有所規定），否則若任由企業懲罰制度自行濫設各種制定法所規定之事由外之其他終止事由，而使勞工處於較國家制定法更爲不利之地位，則將形同剝奪制定法對勞工之終止保護，此一見解一般均採之。<sup>70</sup>

<sup>68</sup>Vgl. auch Zöllner, aaO., 369f., 379f.; A.Arndt, NJW 1965, 26; F.Baur, JZ 1965, 163ff.; Lederer, GMH 1965, 215ff.; ders., MH 1966, 630; Dütz, aaO., 278.

<sup>69</sup>Vgl. Zöllner, aaO., 376.

<sup>70</sup>Vgl. BAG, AP Nr.8 zu § 66 PersVG; offen gelassen in BAG, AP Nr.1 zu § 56 BetrVG Betriebsbuße; Hueck/Nipperdey/Säcker, Arbeitsrecht Bd.II/2, S.1377; Dietz/Richardi, aaO., Rn.197; Schwerdtner, aaO., S.161, 165; a.A.: Meyer-Cording, NJW 1966, 225ff., 226; Herschel, aaO., S.27; vgl. auch Zöllner, aaO., 374f.; Rütters, Arbeitsrecht und politisches System, 1973, S.93ff.; 亦有學者認爲在剝奪制定法所賦與勞工之終止保護時，應將之視爲違反強制禁止規定而判定其爲無效，亦有認爲此時構成避法行爲者。

### 2.3.3.2. 以名譽懲罰作為企業懲罰制度之制裁

依學術界一致之見解，企業懲罰之制裁規範絕對不得以“名譽懲罰”(Ehrenstrafe)之方式為之或在企業懲罰之制裁中包括“名譽懲罰”在內，例如將勞工在大庭廣眾之前加以訓斥、羞辱或將勞工警告或申誡等事件公開宣布或公告而令他人均得知悉(例如在開會時朗讀或張貼於公告欄等)，此即係以名譽懲罰作為企業制裁或除一般企業懲罰之制裁本身外更附加之名譽懲罰。凡帶有此種名譽懲罰性質之企業制裁措施均絕對不得為之，蓋人類之尊嚴(Die Würde des Menschen)，縱使在所謂“特別權力關係”(besonderes Gewaltverhältnis)中，亦不得限制<sup>①</sup>或任意支配、處分之<sup>②</sup>，故依舉重以明輕之原則，在勞動關係中自亦不得限制或任意支配、處分人類之尊嚴。人類之尊嚴係每一個個人之私人領域(Individual-sphäre)，絕非他人(不問係其他個人或團體，甚至公權力主體，亦均包括在內)所得介入或侵犯，此一人類尊嚴神聖不可侵犯之基本原則當然對企業內之懲罰制度亦有所適用，不問該企業懲罰制度之制裁規範係由雇主、或經由經營協議會、勞資會議、或經由團體協約所制定者均同。雖有認為企業懲罰之制裁規範，若係由團體協約所訂定，則界限應較為寬鬆，亦即在某種程度內仍應容許名譽懲罰，蓋在團體協約制度下，係當事人自行同意受社會當事人(即工會與雇主)之規範制定權之支配<sup>③</sup>，故一定程度內之名譽懲罰仍應容許之。惟此種見解並不足採，蓋人類尊嚴係屬於個人之私人領域的基本價值，團體協約自亦不得侵犯之，不問程度如何，無由將團體協約與制定法、契約或經營協議、工作規則等相區分而特別作不同之法律上處理。總之，由私人所為之名譽懲罰本質上應係違反人類尊嚴神聖不可侵犯之基本原則，毫無例外，而有西德學者

<sup>①</sup>S. nur Zöllner, aaO., 376; Dietz/Richardi, aaO., Rn.175ff., 179; Schwerdtner, aaO., S.162, 165; Lieb, aaO., S.38.

<sup>②</sup>Vgl. nur OLG Hamm, JZ 1969, 237; BVerfGE 18, 353, 363; 33, 1.

<sup>③</sup>Zöllner, aaO., 377 Fn.25.

更認為：人類尊嚴神聖不可侵犯之基本原則既然明文規定於西德基本法第1條第1項，則侵犯人類尊嚴，即係“反基本法”(gegen das Grundgesetz)、“反憲法”(gegen die Verfassung)，亦即應屬違憲(verfassungswidrig)<sup>74</sup>。

#### 2.3.4. 關於企業懲罰制度之制裁的司法審查權

如前所述，西德聯邦勞工法院在結論上肯定勞工法院就具體個案中關於企業懲罰之妥當性的審查權，且其審查範圍甚為廣泛，惟就此一完全的、無限制的司法審查權並未有詳實之論證而僅僅提及西德《基本法》第19條第4項關於人民之司法保護、司法救濟保障規定之類推適用，似以之為論據。此一肯定法院之司法審查權的結論雖亦多為學術界所贊同，但關於司法審查權之權源及法律基礎，則有爭論。有謂勞工法院之應有事後審查及減緩企業懲罰之權限，蓋企業內秩序違反之制裁規範的制定係雇主之指示權，即勞動契約本質上之形成權，故應受司法審查<sup>75</sup>；亦有認為勞工法院之事後審查權應由德國《民法》第343條（相當於我國《民法》第252條）關於違約金過高之酌減的規定，亦即將企業內秩序違反之制裁視為違約懲罰(Vertragsstrafe)之約定，於所約定之數額或程度過高時，得由法院酌減之<sup>76</sup>，企業懲罰若係金錢性質之制裁，則可直接由我國《民法》第252條導出法院之司法審查權，若企業懲罰係金錢以外之給付者，則亦可依我國《民法》第253條準用第252條而導出法院之司法審查權；此外尚有主張應類推適用關於社團決議之事後審查的規定，以肯定關於金錢性質之企業懲罰

<sup>74</sup>Vgl. nur Herzog, in:Maunz/Dürig/Herzog, GG-Komm., Art.92, Rn.163; Dietz/Richardi, aaO., Rn.202; Schwerdtner, aaO., S.162; Lieb, aaO., S.38; a.A.: LAG Bayern/Nürnberg, AR- Blattei, Betriebsbußen, Ent.7 = DB 1970, 888.

<sup>75</sup>Baur, JZ 1965, 163; Söllner, Einseitige Leistungsbestimmung im Arbeitsverhältnis, 1966, S.108f.; ders., Arbeitsrecht, S.249; ders., JZ 1966, aaO., 804.

<sup>76</sup>Vgl. nur Zöllner, ZZP 83 (1970), 365ff., 386f.; a.A.: Söllner, aaO., S.249, Fn.52.

之有限的事後審查權限者。<sup>77</sup>

此外，關於西德聯邦勞工法院之主張：司法機關就具體個案中之企業懲罰的妥當性，應有完全的、無限制的審查權，亦招致批評。有學者認為此種所謂完全的司法審查權，根本非屬《基本法》第19條第4項之保護範圍；而西德聯邦勞工法院在其判決中所謂司法審查之效果到為何？是否係指減輕或降低企業懲罰，甚至完全加以廢棄？實際上，西德聯邦勞工法院所言之司法審查權根本只得由德國《民法》第315及343條（相當於我國《民法》第252條）所規定之審查標準導出之，亦即並非完全的、無限制的司法審查而只是有限的司法審查而已（eine beschränkte, nicht aber volle gerichtliche Nachprüfung）。

78

## 2.4. 作者之立場——對西德實務界、學術界見解之批判 兼論我國之情況

### 2.4.1. 企業懲罰——由“契約”回歸“身份”或 “封建餘孽與殘渣”！

縱使肯定團體協約或企業內之經營協議得制定企業懲罰之制裁規範，並進而肯定自治的企業刑罰或處罰權力（autonome betriebliche Straf- gewalt），本質上仍是有悖勞動關係之法律基本秩序（rechtliche Grund- ordnung des Arbeitsverhältnisses）<sup>79</sup>，蓋若肯定此一所謂自治的企業刑罰權力，則無異於認為當事人締結勞動契約形成私人間之勞動關係後，復同時構成一“身分、地位關係”（Statusverhältnis）

<sup>77</sup> Vgl. nur Dütz, Rechtsstaatlicher Gerichtsschutz im Privat- recht, 1970, S. 268ff.; BGH, LM Nr.2 zu § 35 BGB; 亦參見 Schwerdtner, aaO., S.159 Fn. 10a.

<sup>78</sup> Siehe nur Zöllner, aaO., 386; Schwerdtner, aaO., S.161; 惟在理論上，關於德國民法第315及343條之審查標準究竟為何，向來有爭論，可參見 Zöllner, aaO. 及 Söllner, JZ 1966, 803ff., 804. 之對立立場的論述。Vgl. auch Lieb, aaO., S.38.

<sup>79</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO., S.162f.; Dietz/Richardi, aaO., Rn.165ff., 168 m.w.N.

80，而此種結論正好倒置勞動契約制度之歷史發展趨勢，因為依現今之一般共通見解，如同 Hans Huber 氏<sup>81</sup>根據 W.G.Miller 氏<sup>82</sup>及 Henry Maine 氏<sup>83</sup>之立論所得出之結論所明白顯示者：依據法制史上之發展趨勢，現代法制史之發展係“由身分到契約”(vom Status zum Kontrakt)<sup>84</sup>。而所謂身分係指人類之從屬於其生活所繫之團體，因而間接從屬於統治者藉法律、風俗、習慣等所建構之社會統治體制<sup>85</sup>，蓋統治體制之結構係透過團體而發揮統治功能，每一個個人均非獨立且自由地存在，而係從屬於一定之團體、受該等團體之控制與支配，但該等團體同時亦提供所屬之個人以生活上之安全與保障，中古封建社會制度即其適例；在封建制度崩潰後，個人由其所從屬之各該團體中解放出來，而成爲獨立自主、自由、自治的個體，此一法律制度或思想之發展即係所謂由身分到契約。而由身分到契約之代價是個人從屬性之解脫，但同時亦係社會生活安全保障之喪失，蓋個人既不再從屬於團體而係獨立自主地存在，則團體自亦不再對個人負擔保護及照顧之義務，故而每一個個人均須自負生活安全之風險。對勞動者而言，處於法制史上之契約時代，基於其經濟上及人格上之從屬性，其地位較之過去被歷史所淘汰之身分時代，實際上是更爲不利，正因如此，故而有團體勞工法之產生<sup>86</sup>。就勞工法之觀點言之，團體勞工法中之團體協約制度與社會安全保險制度正係爲要彌補勞動者在法制史上契約時代之社會生活安全保障的喪失<sup>87</sup>。法制史上之契約時

<sup>80</sup>So Dietz/Richardi, aaO.; Schwerdtner, aaO.

<sup>81</sup>H.Huber, Die verfassungsrechtliche Bedeutung der Vertragsfreiheit, 1966, S.14.

<sup>82</sup>W.G.Miller, Lectures on the Philosophy of Law, 1884, S.9.

<sup>83</sup>Henry Maine, The Ancient Law, 1930, S.182.

<sup>84</sup>Vgl. auch W.Segale, Weltgeschichte des Rechts, 1969, S. 351ff.

<sup>85</sup>W.Segale, aaO.; Friedmann, Recht und sozialer Wandel, 1968, S.126; Schwerdtner, aaO., S.162f.

<sup>86</sup>參見作者發表於《政大法學評論》第39及40期之文章。

<sup>87</sup>Vgl. nur H.Krüger, Verhandlungen des 46. DJT, 1966, Bd.1, Teil 1, S.9ff., 45; M.Rehbinder, FS für E.Hirsch, 1968, S.141ff.; Schwerdtner, aaO., S.163.

代與身分時代二者，因此可謂係自由限制之不同層次與階段。

奧地利法學者 Bydlinski 氏<sup>88</sup>曾提出與一般認識均不同之看法而強調：依債務負擔法律行為制度（包括勞動契約在內）之本質觀之，實際上不應將之視為個人自決之工具(Mittel für Selbstbestimmung)，亦即法律行為制度，尤其是契約制度（包括勞動契約），本質上並非個人基於其獨立自主、自由、自治之權能（私法自治）所為之決定，而係法律所承認之個人自決權之限制，蓋依私法自治基本原則所為之行為，實質上係當事人為自己創設一時間上、範圍上應適用之法律規範，因此本質上係一種“自我拘束”(Selbstbindung)。但縱使 Bydlinski 氏之立論前提無誤，不過其所分析得出之所謂“自我拘束”並非勞動契約所獨有之特徵，而係所有之契約類型均具備之本質。因此應討論：就當事人自由受限制一點而言，在勞動契約中與在其他契約類型中是否有本質上之差異？在一般契約類型中，概念上係對立、平等的個人間之自我拘束（自由的自我限制），而在勞動契約中是否並非如此？是否有本質上之不同？企業懲罰制度之實施，對被制裁之勞工而言，是否根本不是所謂自由的自我拘束，而係一種不對等的從屬關係，因而個別勞工自應受本身所從屬之企業之刑罰權力的支配，如同通說之肯定企業自治刑罰權力的結論般？<sup>89</sup>惟實際上，今日之勞動契約制度透過有償的金錢工資之型態，使得勞動者得以其勞動力與他人（即資方）之金錢互為交換，而藉此獲得生活上之經濟基礎。在現今之契約時代，勞動者係自由的，此一勞動者之自由有雙重之意義，一方面勞工對其勞動力享有支配、處分之自由，亦即是否使其所有之勞動力進入市場而提供出售之決定自由，另一方面，此一勞動力支配、處分自由並不受生產工具之拘束，故亦是自由的，不似在封建時代，

<sup>88</sup>Bydlinski, Privatautonomie und objektive Grundlage des verpflichtenden Rechtsgeschäftes, 1967, S.68.

<sup>89</sup>Schwerdtner, aaO., S.163; vgl. dazu auch F.Böhm, Festgabe für H.Kronstein, 1967, S.11ff., 39.

生產者被網綁在土地及生產工具之上，無法脫離<sup>⑩</sup>。但勞動力擁有者、支配者之勞工若要獲得生活上之經濟保障，則須透過勞動契約與雇主共同進入勞動關係，以便進行勞動力與金錢之給付交換，因而受到上述所謂自由之自我拘束、自由受到限制，有如回復過去身分時代之從屬關係，必須以自由之放棄換取生活之保障。勞動關係之從屬性的強弱即取決於勞動者自由受限制的大小。但我們今日所承認並肯定之勞動關係的從屬性，應係相對的從屬關係而非如同過去身分時代之絕對的從屬關係，否則將果真回復到過去中古時代之身分關係。

因此，今日若欲由企業經營之觀點肯定企業懲罰制度之存在必要性，並探討在勞動關係中，勞工受企業懲罰權限支配之範圍如何、勞工之自由受到限制的程度究竟如何，則唯有由勞動契約推論得出，而非如同通說之在前提上肯定企業自治刑罰權力，而在結論上肯定勞工之近似絕對的從屬關係，蓋勞動契約係勞工進入勞動關係之唯一（至少是最主要）的管道；而既然係由勞動契約制度探求勞工之自由受限制的程度與範圍，則自應係純由勞動契約之諸義務群中加以界定，不待外求：非屬勞務給付行為之勞工個人生活領域，如勞工在企業外之行為或其非工作時間所從事之行為，則均非屬勞動關係所得限制，而係屬於勞工個人之自決自治範圍<sup>⑪</sup>，故此範圍亦非企業懲罰所得涵蓋。

尚應澄清者係：企業是一種團體組織型式，勞工於訂定勞動契約而進入勞動關係後，同時也被納入雇主所設置之企業組織之中，惟勞工之自由受拘束或限制及受企業懲罰制度之規範，仍係基於勞動契約所生之勞動關係而產生，並非基於勞工之被納入企業組織並從屬於該企業組織而產生，後者並非勞工之自由受限制與應受企業懲罰制度之

<sup>⑩</sup>此為 Marx 氏之言，參見 Schreiber/Loos, *Rechtstheorie*, 1980, S.35f. 之引述。Vgl. auch Däubler, *Arbeitsrecht* 1, S.41ff.

<sup>⑪</sup>Vgl. Schwerdtner, aaO.; ders., *Fürsorgetheorie und Entgelttheorie im Recht der Arbeitsbedingungen*, 1970, S.136f.



規範的論證基礎，蓋今日勞工法上認定勞動關係是否存在之決定性標準係勞動契約之有無，而非勞工是否被納入企業組織。<sup>92</sup>

雖然今日在社會生活中所存在之企業懲罰制度，不問係資方片面所決定，或係經由團體協約或經營協議所制定，是否得絕對肯定為是一種歷史發展的倒退，即由契約時代復倒退回過去之身分時代，尚有爭論餘地，但無論如何，在過去法制史上身分時代之法律中，如農莊雇工法(Gesinde-recht)，制裁規範不但十分常見且被肯定為雇主所固有之懲罰、刑罰權，例如過去德國之《農莊雇工僕役勞務違反法》(Gesetz betreffend die Verletzung der Dienstpflichten des Gesindes und der ländlichen Arbeiter vom 24.4.1854)<sup>93</sup>第1條即有類似今日所謂自治刑罰權力之規定：若雇工、僕役可歸責地頑抗或不服從雇主或其所指派執行職務之人的命令，或無合法原因而拒服勞務或擅離職守者，雇主得將之解雇，或處以不逾五 Thaler 之金錢處罰，或施以三日以內之拘禁。此一封建制度身分關係之傳統，其後演化為企業懲罰制度之制裁而被保留至現代，一直到納粹時代之《勞動秩序法》(AOG)頒行前，一般均仍肯定企業懲罰之制裁應被視為契約約定之處罰<sup>94</sup>，且毫無疑問地被認定為應屬合法<sup>95</sup>。於納粹黨取得政權之後，其團體主義傾向之意識型態<sup>96</sup>亦貫徹在其所頒行之勞動秩序法中，保留企業懲罰制度且肯定其合法性，但否認其性質為契約合意約定之制裁而係企業主固有之自治刑罰權力，且認定資方之刑罰制裁具備企業內警察或至少準警察行為之性格(betriebspolizeilicher oder

<sup>92</sup>Vgl. Dietz/Richardi, aaO.; Richardi, Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, 1968, S.306ff.; ders., RdA 1970, 209; 關於勞動關係之基礎，過去有契約說與納入企業組織說之爭，vgl. Söllner, Arbeitsrecht, S. 1 und 246 m.w.N.

<sup>93</sup>Siehe Schwerdtner, Arbeitsrecht I, S.163.

<sup>94</sup>Vgl. dazu RAG, ARS 6, 393; 10, 307.

<sup>95</sup>Vgl. nur Hueck/Nipperdey/Dietz, AOG, 1943, § 28, Rn.1ff.

<sup>96</sup>Vgl. nur Schwerdtner, Fürsorgetheorie und Entgelttheorie im Recht der Arbeitsbedingungen, 1970, S.30ff. m.w.N.

doch wenigstens polizeiähnlicher Charakter), 蓋企業懲罰制度之目的在於維護企業內部之紀律與秩序 (Zucht und Ordnung im Betrieb)。<sup>97</sup>

此種對企業自治的刑罰權力之肯定，在今日根本已無從成立，蓋企業本身根本不是一具有法規制定權限之團體。團體協約或經營協議若要產生規範的法律效力，則亦須有制定法之授權始可<sup>98</sup>，所謂企業團體之固有、原始的自治權理論根本上應加以揚棄，不應再採取之。學者 Richardi 氏<sup>99</sup>曾正確地指出：縱使肯定工會或企業團體有自治權限得訂定發生規範效力之團體協約或經營協議，仍無法由此一規範制定權限亦一併肯定企業內刑罰或紀律制裁權力<sup>100</sup>。若肯定企業享有完全自治權限，而將刑罰權力亦包括在自治權限之內，且認為此一自治權限非依憲法而設置之司法機關所得審查者，則將會導致下述危險：使得個人依契約制度而享有之對立、平等地位演變成爲臣服於團體權力之從屬關係，並使得勞動關係由契約關係演變成爲一私法中未曾出現過之“權力關係”(ein im Privatrecht fremdes Gewaltverhältnis)<sup>101</sup>，有如公法中之特別權力關係一般，惟基本上刑罰權力根本非私人權力之內涵(Strafgewalt ist der privaten Gewalt nicht immanent)，只有國家始得爲刑罰，而一般私人並不得爲之<sup>102</sup>。縱使認

<sup>97</sup> So Hueck/Nipperdey/Dietz, aaO., Rn.3; 直到今日仍有採此一保守見解，甚至更認爲企業懲罰制度是用以“教訓”勞工者，Löwisch/Württemberger, JuS 1970, 261. 此種見解之所以會產生，究其原因，應是導源於以企業自治刑罰權力作爲企業懲罰制度之基礎之故，對之批評：Schwerdtner, Arbeitsrecht I, S.163 Fn.56; Zöllner, aaO., 380 Fn.32.

<sup>98</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO., S.164; Dietz/Richardi, aaO., Rn.165ff., früher schon Sinzheimer, aaO., S.150, 246.

<sup>99</sup> Dietz/Richardi, aaO.

<sup>100</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO.; E.Schumann, Gedächtnisschrift für Dietz, 1973, S. 323ff., 331f.

<sup>101</sup> So Söllner, JZ 1966, 803ff., 804; Meyer-Cording, NJW 1966, 225ff., 230; vgl. auch Schwerdtner, aaO.

<sup>102</sup> Vgl. schon Sinzheimer, aaO., S.150; 當時之反對見解：vgl. nur Herzfelder, Gewalt

為企業懲罰制度不得由資方片面為之，而應以團體協約或經營協議制定之，亦同，在結論上均仍無任何改變。故企業之自治權限之肯定及不受司法審查、介入之制裁權限，不應採取。

而西德聯邦勞工法院基本上亦應係本於此一認識，故始會如同前述肯定法院對企業懲罰之制裁有“完全的”司法審查權，蓋上係顧慮到：社會上任何一團體或組織均不得有恣意之危險(Gefahr der Willkür)或可能<sup>108</sup>。但此一恣意之危險或可能應自始、事先禁止或防止之，而不應如同西德聯邦勞工法院之見解：即先容許施加企業懲罰，其後再以完全之司法審查來控制恣意之危險。勞工何辜，為何須先承受企業所施加之制裁，事後始得就之再行起訴，進入司法程序以求法律救濟？更何況勞工之起訴，亦常因其對司法程序之不解、恐懼與不信任，或者因為有經濟上、事實上之困難等等而放棄或中斷，凡此均使得被企業制裁之勞工無法獲得應有之保障。有學者認為可肯定企業之自治權限，而承認其得以設立程序上等同司法程序一般的制裁制度，並認定其為準司法制度而加以正當化、合法化；對此一見解，Zöllner 氏<sup>109</sup>曾有正確之批評並指出：此種所謂準司法制度，在法政策上甚有疑義，蓋此種制度之發展極可能終於演變成為企業紀律懲罰、制裁權力之充分擴張，而終致無法加以控制<sup>110</sup>，最後將使得個別勞工在企業中完全被資方以企業懲罰制度加以統治，勞工與雇主間之關係將有如過去封建制度下領主與其屬民間之關係，而此種藉企業懲罰制度、準司法制度所建立之企業統治權，又非國家統治權所得監控時，則將形成

und Recht, S.47f. 惟 Herzfelder 氏雖一方面肯定紀律權力(Disziplinargewalt)係由權力關係(Gewaltverhältnis)所得導出，但另一方面，Herzfelder 氏復認為勞動關係本質上並非一權力關係，而係一契約關係，aaO., S.51f.，二種立場間根本相互矛盾，Herzfelder 氏似乎認為權力關係係為契約關係之效力(Wirkung)，亦即經由契約之締結，當事人間成立契約關係，而契約關係成立後，後產生一權力關係，再由此一權力關係復導出雇主之刑罰及紀律制裁權力。

<sup>108</sup> Vgl. nur Zöllner, aaO., 386; Schwerdtner, aaO.

<sup>109</sup> Vgl. Zöllner, aaO., 393.

<sup>110</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO.; Haslinger, ZAS 1967, 97ff., 134ff.; ReuB, AuR 1964, 126.

“國中有國”的現象，政治上倡言民主而在經濟上却仍然是企業獨裁、經營獨裁！

#### 2.4.2. 企業懲罰、刑事處罰及契約處罰

如上述所分析，縱使肯定企業懲罰制度得以團體法之方式（即團體協約或經營協議等）為之，企業之處罰權力仍非源於勞動關係本身<sup>106</sup>。且此種企業懲罰制度之法律判斷上的合法性與正當性，亦甚有疑義，蓋若企業懲罰制度之制裁規範內容所懲罰之勞工行為與國家刑法之刑罰規範的犯罪行為構成要件重疊，則將產生下述法律上之疑義<sup>107</sup>：

一來，企業懲罰制度與國家刑法規定二者之並存，在勞工於企業內有犯罪行為時，則即同時面臨國家之公的刑罰制裁及企業內私的企業懲罰二者。對勞工而言，自然是寧願受後者之懲罰，而不願被告發致遭國家刑罰權之追訴。此時是否告發而使國家刑罰權發動，即常常取決於資方之態度，若資方認為企業內私的企業懲罰為已足（此在實務上亦非罕見），則無疑地有以企業內私的企業懲罰權排除國家刑罰權或使其落空之危險(Gefahr einer Verdrängung oder eines Unterlaufens des staatlichen Straf- anspruchs)，使得企業懲罰制度有如黑社會之“幫規”或“家法”，完全排除國家司法權、刑罰權。<sup>108</sup>

再者，企業懲罰制度與國家刑法規定二者之並存，於勞工之企業內行為該當刑法上犯罪行為之構成要件時，將可能導致勞工之一個行為，却同時須受國家公權力之刑罰及企業內之“私人性質的懲罰”，前

<sup>106</sup> Vgl. Schwerdtner, aaO., S.164; Dietz/Richardi, aaO.

<sup>107</sup> Vgl. nur Lieb, Arbeitsrecht, S.37 m.w.N.

<sup>108</sup> 我國今日實務上企業內犯罪行為，尤其暴力犯罪，十分氾濫，隨處可見，茲以中國時報於民79年5月下旬所發生之勞工、主管與廠方警衛三方相互群毆事件為例，該事件不可謂不嚴重，但事後並未由治安機關處理或進入司法程序，而只以記過了事且處理結果不甚公平，以企業懲罰排除國家司法權、刑罰權，即其適例，參見中時產業工會刊物《工輿》，第10期，民國79年6月15日，第4版。

者係國家基於法益之保護所施以之公的制裁，而國家公權力既以此為已足，則勞工因其行為，除受公的刑罰制裁外，復更須受企業內之制裁，是否有“兩罰”之危險(Gefahr einer Doppelbestrafung)？

此外，通說<sup>108</sup>復認為契約處罰(Vertragsstrafe)並未被企業懲罰制度所排除，換言之，契約處罰與企業懲罰二者得併存而同時施行。若果如此，則在勞工之行為符合刑法上犯罪行為之構成要件時，將可能面臨三重制裁(dreifache Sanktion)，亦即契約合意之處罰、刑法之刑事處罰以及企業懲罰三者<sup>109</sup>。執此之故，西德學術界中，對企業懲罰制度之合法性與正當性，持懷疑態度或否定見解者有日漸增多之傾向<sup>110</sup>。依作者之拙見，若欲避免此種三重的競合制裁之可能(konkurrierende Sanktionen)，則唯有由契約法之秩序基本原則(Ordnungsgrundsätze des Vertragsrechts)導出判斷標準始可<sup>111</sup>，亦即須由契約法秩序基本原則導出企業懲罰制度之正當性與制裁之範圍，就蓋法政策言之，刑罰權力唯有於私法之契約制裁制度已無法發揮功能以保障法律和平時，始得肯定其具備存在之必要性與正當性。此一補充性原則(Subsidiaritätsprinzip)並非由國家刑罰權力與企業刑罰權力之關係導出之，而係由私法之制裁體系與刑法之制裁體系之關係導出

<sup>108</sup> Vgl. nur Herschel, aaO., S.26, 34; Siek, RdA 1954, 361; D.Neumann, RdA 1968, 252; dazu auch Zöllner, ZJP 83 (1970), 365ff., 388.

<sup>109</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO.; Dietz/Richardi, aaO.

<sup>110</sup> Vgl. nur Lieb, aaO.; Kaiser/Metzger-Pregizer, Betriebsjustiz, 1976; Luhmann, Betriebsjustiz und Rechtsstaat, 1975; Zöllner, ZJP 83 (1970), 365ff.; Weitnauer, FS für Reinhardt, 1972, S.179ff.; Schumann, Gedächtnisschrift für Dietz, 1973, S.323ff.; Schwerdtner, Arbeitsrecht I (Individualarbeitsrecht), 1976, S.153ff.; Dietz/Richardi, BetrVG, Rn.115ff. zu § 87 BetrVG; GK-Wiese, BetrVG, Rn.63ff. zu § 87 BetrVG.

<sup>111</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO., S.164f.; Dietz/Richardi, aaO., Rn.168 m.w.N.; vgl. auch Dietz, Anm.zu BAG, AP Nr.1 zu § 56 BetrVG Betriebsbuße; Baur, JZ 1965, 163; Bötticher, ZfA 1970, 61; Leinemann, AuR 1970, 140; Konzen, Anm. zu BAG, AP Nr.1 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße; Zöllner, aaO., 393; U.Luhmann, Betriebsjustiz und Rechtsstaat, S.103ff.

110。因此，違反企業秩序之制裁規範的正當性與合法性界限，應由契約法中之秩序基本原則去求得，方始為正確之見。<sup>110</sup>

西德聯邦勞工法院於其1975年12月5日之判決中<sup>111</sup>亦曾肯定：雇主基於勞工之勞動契約債務不履行或不完全履行之行為，而對該勞工所為之書面警告，並非企業懲罰權之權限範圍，而係契約本身的問題，換言之，雇主所為之此種警告或申誡等制裁措施只係針對勞工之不履行或不完全履行勞動契約之問題，此與企業內組織秩序等集體秩序無涉。故此時，雇主所為之制裁即非屬企業懲罰，然而西德聯邦勞工法院在此一判決中並非認為雇主無企業懲罰權限，而係認為：惟有於企業組織秩序受到影響時，雇主始得運用企業懲罰權限。

此一結論，雖然仍肯定雇主有企業懲罰權力，但在該判決中亦已言明：對勞工行為之制裁，基本上應係屬於契約法秩序基本原則之範疇。<sup>112</sup>

#### 2.4.3. 企業懲罰非屬團體協約或工作規則之制定權限

依上所述，企業懲罰根本上係勞動契約問題，至於是否得由團體協約或經營協議、工作規則等制定企業懲罰制度，則作者個人持反對見解，茲分述其理由如下：

首先應探討者係是否得在團體協約中訂定此種企業內秩序違反之制裁規範：，企業內經營、工作秩序之規範係適用於所有企業內之勞工，而團體協約則因訂立之當事人為工會，只能拘束工會成員，至於非工會成員則無由受團體協約之拘束，故二者之“人的適用範圍”有

<sup>110</sup> Vgl. Schwerdtner, aaO.; Harbeck, AuR 1971, 177; 若將補充性原則視為一法律原則，則亦無法由之導出企業刑罰權力之合法性基礎；由此一補充性原則，至多只能導出上述結論：只有於私法之契約處罰制度無法充分發揮功能時，始有承認企業懲罰權力之必要。

<sup>111</sup> So Schwerdtner, aaO., S.164ff.

<sup>112</sup> BAG, BB 1976, 415ff.

<sup>113</sup> Schwerdtner, aaO., S.164.

別，工會應無透過團體協約而為非工會成員制定適用規範之權限。<sup>17</sup>

雖然在解釋上，依我國《團體協約法》第1條第2項第2款之規定，一企業內之勞動組織亦屬於團體協約所得規範事項，而企業經營秩序之規範係企業內組織之不可或缺之一部份，故應得包括之，而將企業內經營、工作秩序之規範視為團體協約之規範部分(normativer Teil)而非僅是債權債務部分(schuldrechtlicher Teil)，故並非只適用於工會成員而已，其效力更應及於非工會成員<sup>18</sup>，因此，基本上規範企業內必要之工作秩序及勞工行為之企業經營秩序規範亦應得由工會與雇主於團體協約內加以訂定<sup>19</sup>。惟問題在於：縱使法律得作如此之解釋，但企業懲罰之制裁權限，仍無法由之導出，蓋所謂企業內組織，雖然得包括企業組織經營、工作秩序在內，但懲罰權力則依然未有制定法之明文根據，因此不得制定企業懲罰規範。總之，團體協約得規範企業內組織，包括企業內經營、工作秩序在內，但絕無企業懲罰制度之制定權限。<sup>20</sup>

至於經營協議會(Betriebsrat——如同我國之勞資會議)與雇主訂定之經營協議(Betriebsvereinbarung)、工作規則(Arbeitsordnung)是否得訂定此種企業內秩序違反之制裁規範，則亦須取決於經營協議會與雇主是否具備此一權限，依西德企業組織法第87條第1項第1款之規定：經營協議會得與雇主共同決定有關企業內秩序及勞工行為之問題，依作者拙見，此一規定僅涉及經營協議會於制定企業內經營或工作規則時之共同決權而已，並未直接涉及企業懲罰權問題，故

<sup>17</sup> Vgl. nur Lieb, Arbeitsrecht, S.36; ders., RdA 1967, 441ff.; Wiedemann/Stumpf, Tarifvertragsgesetz, Rn.67 zu § 3 TVG.

<sup>18</sup> Vgl. nur Hueck/Nipperdey, Arbeitsrecht, Bd.II/1, S.291ff.; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd.II, S.405.

<sup>19</sup> Vgl. nur Söllner, aaO., S.249; D.Neumann, RdA 1968, 250; BAG, AP Nr.8 zu § 66 PersVG; BAG, AP Nr.27 zu § 59 BetrVG; BAG, AP Nr.1 zu § 56 BetrVG Betriebsbußen.

<sup>20</sup> Vgl. nur Lieb, aaO., S.37; Schwerdtner, aaO., S.159; Dietz/ Richardi, aaO., Rn. 161ff.

在經營協議中，當事人並無得制定企業內秩序違反之制裁規範的權限；縱使將企業內秩序違反之制裁規範視為企業內經營或工作規則之不可或缺的從屬規範(notwendige Annexregelung zur Arbeitsordnung)<sup>111</sup>，實際上，亦無法導出肯定之結論，蓋企業組織法第87條第1項第1款規定之目的正係排除雇主之片面的指示權，再者，依一般之共同見解，雇主就企業懲罰問題亦根本不享有指示權。

至於我國之《勞動基準法》第70條雖有關於工作規則內容事項之規定，且相當明白地規定工作規則得就企業懲罰制度加以規定，惟縱使將工作規則解為應由勞資雙方共同制定之或至少應經勞方同意，此種賦與私人以懲罰權力且效力及於規範制定者本身外之其他第三人（非工會成員之企業內勞工）的立法方式，非但根本誤解企業懲罰制度之契約本質，亦違背憲法上國家刑罰權獨占之原則且毫不受相當性基本原則之審查。更何況我國目前之制度復容許雇主片面制定工作規則，不待工會之同意<sup>112</sup>，等於賦與資方企業統治權以刑罰權力作為統治後盾！企業懲罰制度徒然成為資方企業統治權之鎮壓工具！如此則根本是作者在前述(一)部分所批評之封建性、獨裁性法律結構！

綜上所述，可知不問是訂定團體協約或經營協議、工作規則之當事人均無未受明文授權而得制定有關勞動關係內容之規範的權限（此本應由個別勞動契約當事人為之）<sup>113</sup>，蓋上述之團體協約或經營協議、

<sup>111</sup> So aber Scholz in: Kaiser/Metzger-Pregizer, aaO., S.311ff.; a.A.: Lieb, aaO., S.38; Konzen, Anm. zu BAG, AP Nr.1 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße.

<sup>112</sup> 惟現在各國多認為工作規則應由勞雇雙方共同決定之（例如西德《企業組織法》第87條第1項第1款；日本《勞動基準法》第90條第1項），我國亦有此一傾向，參見內政部之74.10.29台內勞字第266750號令所發佈之《工作規則審核要點》第4條之規定。至於勞方以何種形式參與或同意上述企業經營秩序規範之制定，則或由雇主徵得勞工代表同意（參見我國《勞動基準法》第32 II、32、33、39條等《經工會或勞工同意》之規定），或經由勞資會議之決議（參見我國《勞動基準法》第83條及勞資會議實施辦法）。參見呂榮海，〈勞工團結權與企業管理權的侵害與救濟〉，中國比較法學會78年度年會第二專題論文。

<sup>113</sup> Vgl. nur Lieb, aaO., S.38; a.A.: insb. GK-Wiese, Rn.4ff., 63 vor § 87 BetrVG.



工作規則之當事人係工會或經營協議會、勞資會議，其成立或個人之加入均係以個人之自由意志為前提，換言之，工會或經營協議會、勞資會議之為其成員或被代表人（個別勞工）制定規範具備基於自由意志之正當性，亦即工會或經營協議會、勞資會議之規範制定權限係經由所有成員之授權而產生；或有認為雖未經勞工授權，但若有制定法之授權（例如我國《勞資爭議處理法》第70條關於工作規則所得規範事項之規定），則亦得為非工會成員等勞工制定適用規範，惟依作者拙見，如此一來則無異認為工會或經營協議會、勞資會議之組成具有強制性而成為強制團體，當事人無組成或加入與否之自由，此種結論根本有悖憲法結社自由之保障；再者，如同前述，此種賦與私人以懲罰權力且效力及於規範制定者本身外之其他第三人（非工會成員之企業內勞工）之立法，非但根本誤解企業懲罰制度之契約本質，且有違背憲法上國家刑罰權獨占之原則，況且我國又容許資方片面制定企業懲罰制度，故使得企業懲罰制度徒然成為資方企業統治權之鎮壓工具，甚為可議，此種立法有何存在之價值，應予廢除。故不問是團體協約或經營協議、工作規則均不得制定企業內秩序違反之制裁規範，換言之，此種制裁規範不得以團體協約或經營協議、工作規則作為法律基礎。

#### 2.4.4. 企業懲罰與契約法秩序基本原則

違反企業內組織秩序或工作秩序之制裁得以契約法秩序基本原則解決之<sup>174</sup>。基於所謂契約法秩序基本原則，契約當事人之義務狀態將因而透明化、明確化，而因之也將企業懲罰權力侷限於勞工涉及勞動

<sup>174</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO., S.164f.; Dietz/Richardi, aaO., Rn.168 m.w.N.; vgl. auch Dietz, Anm.zu BAG, AP Nr.1 zu § 56 BetrVG Betriebsbuße; Baur, JZ 1965, 163; Bötticher, ZfA 1970, 61; Leinemann, AuR 1970, 140; Konzen, Anm. zu BAG, AP Nr.1 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße; Zöllner, aaO., 393; U.Luhmann, Betriebsjustiz und Rechtsstaat, S.103ff.

契約之義務之企業內行爲<sup>165</sup>，而不致於過度擴張。企業組織規範、工作規則等對勞工而言，實際上無非只是勞工依勞動契約所負之從屬義務（即維護企業秩序之義務）的具體化而已<sup>166</sup>，只有在違反或不履行勞動契約義務之範圍內，雇主始有企業懲罰權限。

再者，企業懲罰制度之制裁權限既係源於（勞動）契約制度之本質，而企業懲罰之制裁權限的範圍復受契約法之秩序基本原則之限制，則企業懲罰制度之制裁效力、結果自不應更不利於直接適用現行民法、契約法規定之結果（例如債務不履行、勞工法之契約終止、侵權行爲等），換言之，在契約法秩序基本原則下所容許之企業懲罰不得更不利於現行法之規定，而剝奪勞工依現行法所享有之法律保障<sup>167</sup>；企業懲罰制度只不過是賦與資方就不同程度之法律效果間（即契約終止與不懲罰間）享有衡量、選擇之自由，以令雇主於衡量企業內狀況、該勞工對企業之價值及重要性、勞動市場之情況等各種因素後，得選擇一最有利於己之制裁方式而已，基於此一企業懲罰制度之制度目的，企業懲罰之制裁自不得較現行法對勞工之保障更爲不利，若果有此種更爲不利之制裁規範的存在或果真實施此種更不利之制裁，則將形同法律保護、保障之剝奪，而違反法律上強制禁止規定，應認定該種制裁規範或所實施之制裁爲無效<sup>168</sup>，此點應特別審慎注意！

西德之學術界及實務界中大多數之見解之所以未曾著眼於此一契約法解決方式，主要原因約莫是因爲“企業懲罰”一詞常被與國家刑罰權相提並論，因而大多數之論述均著重在於“懲罰權力”一點，而

<sup>165</sup> Vgl. auch Rütters, aaO., S.100.

<sup>166</sup> Vgl. nur Dietz/Richardi, aaO., Rn.175ff.; A.Hueck/Nipperdey/ Dietz, AOG, 1943, § 28, Rn.3; Schwerdtner, aaO., S.165: "... die Konkretisierung der Pflichten, die den Arbeitnehmer kraft der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten ohnehin treffen, nämlich die Pflichten zur Wahrung der äußeren Ordnung des Betriebs".

<sup>167</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO., S.164f.; Rütters, aaO., S.93ff.

<sup>168</sup> Vgl. nur Rütters, aaO.; Schwerdtner, aaO., S.161, 164f.; Lieb, aaO., S.38; Zöllner, aaO., 374; Dietz/Richardi, aaO., Rn.168, 175, 197ff. m.w.N.

忽略企業懲罰之勞動契約之本質所致，故甚至有學者將企業懲罰制度稱爲“自家用法院”（台語發音）(Hausgerichtsbarkeit)<sup>129</sup>，等於是將企業懲罰制度比擬爲幫規或家法一般，雖然戲謔過當，但實在亦帶有幾分眞理，值得重視！

#### 2.4.5. 企業懲罰制度具體制裁措施之法律上判斷

本文至此雖已肯定企業懲罰制度應以契約法解決之，亦即企業懲罰權限本質上係基於契約法秩序基本原則所導出，惟一般常使用之企業懲罰方式有警告或申誡、解雇、金錢性質之制裁等，而此等制裁方式是否均爲契約法秩序基本原則所得涵蓋，則尙應一一詳加檢驗始可。茲分別討論之如下：

##### 2.4.5.1. 警告、申誡等制裁

於勞工有違反勞動契約之勞務給付義務的行爲時，雇主應得以警告、申誡等作爲制裁之方式，蓋此時係雇主基於契約之債權人地位所固有之權限(selbstverständliche, originäre Gläubigerbefugnis des Arbeitgebers)，本無須經由團體協約或經營協議、工作規則之訂定或徵得勞工、勞工團體之同意；惟若雇主將其權限委由團體協約、經營協議或工作規則加以訂定，或雇主自我設限爲須事先或事後徵得勞工團體或勞工之同意者，亦無不可。<sup>130</sup>

惟不論如何，雇主之契約債權人地位之權限所及之警告、申誡、訓斥與記過等等，應不得以名譽處罰(Ehrenstrafe)之方式爲之<sup>131</sup>，例

<sup>129</sup> So aber Nikisch, Anm. zu BAG, AP Nr.5 zu § 242 BGB Kündigung; ders., NJW 1964, 2387ff.; F.Baur, JZ 1965, 163ff.

<sup>130</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO., S.165; Dietz/Richardi, aaO., Rn. 161ff.; Hueck/Nipperdey/Dietz, aaO., Rn.3; Zöllner, aaO., 383; BAG, AP Nr.57 zu § 59 BetrVG mit Anm. von Rütters; BAG, AP Nr.1 zu § 242 BGB; Löwisch/Württemberger, JuS 1970, 262ff., 266.

<sup>131</sup> Vgl. nur Dietz/Richardi, aaO., Rn.175ff., 179; Lieb, aaO., S.38; Zöllner, aaO., 376;

如將勞工之姓名及行爲與制裁均張貼於公告欄上，即應不得爲之，蓋此種懲罰之方式對勞工之人格本身的價值有所貶損，而侵犯勞工之人類尊嚴，且根本已逾越企業懲罰權限之界限（即雇主本於其勞動契約債權人之地位針對債務人之勞工的違反契約義務行爲所得爲之懲戒），故應嚴行禁止之（理由詳見前述2.3.3.2.部分之論述，在此茲不贅言）。在我國，則名譽懲罰之制裁十分普遍，例如將勞工之行爲與制裁張貼公告之，或在大庭廣眾前當面斥責勞工，甚至於極盡人格侮辱及誣蔑之能事者，亦隨處可見，對人格絲毫不尊重且亦不認爲有任何價值或保護之必要，此種現象與心態實在令人齒冷，在法律上應加以糾正、處罰並嚴行禁止之。

又，雇主之契約債權人地位之權限所及之警告、申誡、訓斥與記過等等，應不得與金錢性質之企業懲罰相結合，否則該制裁即應被視爲金錢性質之企業懲罰措施，而應依下述作者關於金錢性質之制裁所提出之原則，審查其合法性，詳見下述2.4.5.3.部分之論述。

屬於雇主之契約債權人地位之固有權限的警告、申誡等制裁方式，亦不應將之視爲契約合意懲罰(Vertragsstrafe)。固然所謂契約合意懲罰，除違約金外，尚可包括金錢以外之給付，此可見諸民法第253條之規定；而所謂金錢以外之給付的契約懲罰是否得包括警告、申誡等？<sup>117</sup>此種解釋一般認爲未免太過擴張，且太過人工化、複雜化。<sup>118</sup>

總之，若警告、申誡等制裁之施加係基於勞工之違反勞動契約義務之行爲，則雇主有權限得施以非名譽懲罰性質之警告、申誡等企業制裁。若企業懲罰制度之規範內容非關於勞動契約義務之具體化，而係逾越勞動契約義務範圍另行擴充之勞工行爲義務，則應爲無效，雇主在超越勞動契約之範圍時並無任何懲罰權限，縱使係經工會或其他

Schwerdtner, aaO., S.162, 165.

<sup>117</sup> So aber Weitnauer, FS für R.Reinhardt, 1972, S.179ff., 182.

<sup>118</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO., S.165.

勞工團體之同意者亦無不同<sup>184</sup>，理由已見前述，在此茲不贅言，總之，企業懲罰只具有契約之本質，若任由工會或勞工團體之全盤介入，則將使企業懲罰之契約本質不斷降低，而終使企業懲罰變成一種“秩序罰”(Ordnungsstrafe)。<sup>185</sup>

#### 2.4.5.2. 解雇（勞動契約終止）

解雇（勞動契約終止）原則上應不得作為企業懲罰制度之制裁內容<sup>186</sup>，蓋雇主之利益的保護，在立法者制定現行關於勞動契約終止保護之法律時，業已經過斟酌與衡量，故若容許雇主藉企業懲罰制度另行自創法律所規定之終止事由外之其他新的終止事由，將無異在體制上破壞立法者就勞資雙方之權益所為之衡量，並以企業懲罰制度剝奪勞工之法律保護，因此雇主若以企業懲罰制度自行濫設契約終止或消滅事由，則係迴避制定法之終止保護、違反強制禁止規定而無效<sup>187</sup>，且更違反“終止契約須係最後手段”之基本原則，故構成權利濫用<sup>188</sup>。更何況終止權本質上係勞動契約當事人之契約上形成權而非企業之紀律懲戒工具，故終止權之行使基本上不得作為企業懲罰之制裁內容。<sup>189</sup>

惟我國之工作規則依《勞動基準法》第70條之規定得為企業懲罰

<sup>184</sup> So auch BAG, AP Nr.3 zu § 87 BetrVG 1972 Betriebsbuße; kritisch dazu Thiele, SAE 1981, 239; vgl. auch Dietz/Richardi, aaO., Rn.177ff. m.w.N.

<sup>185</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO.; Dietz/Richardi, aaO.

<sup>186</sup> So auch BAG, AP Nr.8 zu § 66 PersVG; offen gelassen in BAG, AP Nr.1 zu § 56 BetrVG Betriebsbuße; Hueck/Nipperdey/Säcker, Arbeitsrecht Bd.II/2, S.1379f.; Schwerdtner, aaO., S.161, 165; Dietz/Richardi, aaO., Rn.197; Neumann-Duesberg, aaO., S.491; Kammann, DB 1969, 2135; Meisel, SAE 1977, 91f.; a.A.: Meyer-Cordimg, NJW 1966, 226; Herschel, aaO., S.27f.; Gaul, DB 1965, 668; Galperin/Löwisch, aaO., Rn.74f.; Franzheim, Werkschutzrecht, S.55; vgl. auch Zöllner, aaO., 374f.; Lieb, aaO., S.38; Rütters, Arbeitsrecht und politisches System, 1973, S.93ff.

<sup>187</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO., S.165; Dietz/Richardi, aaO.; Zöllner, aaO., 374f.

<sup>188</sup> Vgl. nur Gamillscheg, Arbeitsrecht I, Nr.211; Däubler, Arbeitsrecht 2, S.112ff., 455f. 關於調職與解雇之關係的論述。

<sup>189</sup> Vgl. nur Dietz/Richardi, aaO.; U.Luhmann, aaO., S.123ff.; Schwerdtner, aaO.; Flume, FS für Bötticher, S.115.

制度之制定（此一授權規定之不當已見前述，在此茲不贅言），且《勞動基準法》第12條第4款復以違反工作規則情節重大作為雇主不經預告之終止事由，換言之，違反工作規則情節重大者，縱使在工作規則中並無以“終止”作為企業懲罰之制裁的規定，雇主仍得對勞工終止其勞動契約。依作者拙見，此處雇主之終止權之賦與係《民法》第489條第1項“重大事由”之例示規定<sup>10</sup>，若果勞工之行為構成重大事由、違反工作規則情節重大，則無保護之必要，應任由雇主自由決定是否將該勞工加以解雇；更何況此時並非資方以工作規則更行創設法定終止事由外之其他終止事由，故無所謂迴避制定法之終止保護、違反強制禁止規定之問題，而係法律所許。

<sup>10</sup> 關於《勞動基準法》第12條與《民法》第489條間之關係，簡言之，《民法》第489條係適用於一般僱傭契約，而《勞動基準法》第12條則係適用於《勞動基準法》所稱之勞動契約中雇主不經預告而終止契約之情形，故《勞動基準法》第12條可謂係《民法》第489條之特別規定，應優先適用，惟依作者拙見，《勞動基準法》第12條並未完全排除《民法》第489條之適用，於《勞動基準法》第12條所列舉之終止事由不存在時，仍有補充適用《民法》第489條之可能，茲簡述作者所據之理由如下：《勞動基準法》第12條與第11條之規範方式迥然不同，第11條係“非有左列情事之一者，…不得…”，故可知係明示完全列舉之立法方式，而第12條則係“有左列情形之一者，…得…”，其立法之規範方式與第11條大不相同，由立法方式及邏輯上言之，絕非完全列舉之規範方式，故依作者拙見，既非完全列舉，則於無第12條所列之情形時，即不得謂不得終止，至於是不得終止，應依《民法》第489條之規定，視其是否構成該條項所稱之重大事由。雖有認為《勞動基準法》第12條第4款之違反勞動契約或工作規則情節重大之構成要件即係概括條款而已涵蓋《民法》第489條之重大事由，故排除《民法》第489條之適用者，但依作者之見，此種見解並不正確，蓋一來若將勞動基準法該處之規定解為概括條款，則顯然有悖立法者之原意，蓋立法上之概括規定必定置於列舉規定之前或其後，故不可能置於《勞動基準法》第12條六款規定中之中間，亦即第4款；二來違反勞動契約或工作規則情節重大之構成要件並未能完全涵蓋《民法》第489條之重大事由而排除其適用，例如嫌疑終止即其適例，若一員工有工業間諜之嫌疑且未能澄清而造成雇主之信賴完全喪失者，則不能期待雇主仍繼續僱用，應容許雇主不再繼續僱用該員工，亦即應容許雇主終止勞動契約，但此時並不能謂其係違反勞動契約或工作規則情節重大，蓋其工業間諜之嫌疑只是不能澄清而非已得證明確有間諜行為並構成違反勞動契約或工作規則情節重大，因此只得謂此時係構成《民法》第489條之重大事由而容許雇主解雇該員工。故《民法》第489條仍有補充適用之可能與必要。

### 2.4.5.3. 金錢性質之制裁

#### (1) 本質上屬於契約之違約金

企業懲罰若係以金錢性質之制裁為內容，則此基本上得將歸類為我國《民法》第250條以下所規定之違約金<sup>141</sup>。雖有學者認為雇主此時係以片面的意思表示減低勞工之工資、津貼等報酬請求權而實施企業懲罰，故係雇主之形成權<sup>142</sup>。而此一形成權之法律基礎為個別勞動契約之明文約定，或對個別勞動契約具有規範效力之團體協約、經營協議、工作規則等之明文規定。若金錢性質之制裁的額度過高、過當，則依主張此說者之見解，應得依據德國《民法》第315條3項將關於制裁額度之約定認定為無效，且得請求法院以形成判決(Gestaltungsurteil)而就所約定之制裁額度加以妥當之規整。採此說者並認為企業懲罰中之金錢性質的制裁不得歸類為違約金，蓋德國《民法》第339條以下（相當於我國《民法》第250條以下）所規定之違約金係損害賠償之一般化規定、便宜規定，係事後損害賠償額之提前計算，而企業懲罰則並非如此，而係具有刑罰之嚇阻及預防功能之懲罰制度，此與違約金制度之規範目的，在本質上迥然不同且有階段上之差異：企業懲罰制度之最主要目的係在於維護企業內組織、工作秩序之不受妨害，而非補償所生之財產上損害，是損害發生前之嚇阻及預防而非損害發生後之便宜計算，尤其實務上有許多金錢性質之企業懲罰，並非將所扣減之金錢歸與雇主所有，而係交付與企業內之特定基金或公益機構，凡此更非契約之違約金制度所能解釋說明或涵蓋者。<sup>143</sup>

<sup>141</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO., S.166; Zöllner, aaO., 387ff.; Baur, JZ 1965, 165; Böttcher, ZfA 1970, 51; Weitnauer, FS für Reinhardt, S.190, 193; U.Luhmann, aaO., S. 150ff.; Dietz/ Richardi, aaO., Rn.182ff. m.w.N.

<sup>142</sup> Vgl. nur Söllner, Arbeitsrecht, S.248f.; ders., JZ 1966, 804; ders., Einseitige Leistungsbestimmung im Arbeitsverhältnis, S.108; ders., AuR 1981, 97 Fn.1; ders., MK-BGB, Vorbem. vor § 339, Rn.3; Herschel, aaO., S.22f.; U.Luhmann, aaO., S.141ff.; abweichend Böttcher, ZfA 1970, 3 und 30.

<sup>143</sup> Vgl. dazu auch Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO., Rn.19; GK- Wiese, aaO., Rn.

惟依作者拙見，民法關於違約金制度之原意係針對一時性而非針對繼續性之給付交換關係而制定，此由關於違約金與履行請求權間之關係的規定（參見德國《民法》第340條第1項，相當於我國《民法》第250條第2項本文）即可推知。此種履行請求權在勞動關係中將因勞務給付之“定期債務之本質”（Fixschuldcharakter）、無儲存可能性而根本無法落實；給付亦因而變成不能（unmöglich）。然而由之仍不能導出金錢性質之企業制裁因此並非違約金之結論。違約金之約定，先不論其在一時性債之關係中的功能如何，但在繼續性債之關係則必定具有事先嚇阻或預防損害發生之功能。此種事先嚇阻或預防損害發生之功能，並非如同前述採雇主形成權說者所言<sup>144</sup>：係刑法所獨有。在繼續性債之關係中，違約金之約定亦應具有事先嚇阻或預防損害發生之功能，亦即應得促使當事人在將來依債之本旨履行義務之功能。至於實務上常有將金錢性質之企業制裁交付與一企業內之特定基金或公益機構一點，亦應無礙其被歸類為違約金，蓋被懲罰之金錢是否交付與雇主或交付與雇主外之其他人，與是否得歸類為違約金間並無關係，因民法之違約金的約定亦可約定交付與非契約當事人之其他人<sup>145</sup>，故並不影響金錢性質企業制裁之為違約金之本質<sup>146</sup>。而西德學者 Zöllner 氏<sup>147</sup>亦曾正確指出：企業懲罰中之金錢性質制裁之所以被大

65b; Galperin/Löwisch, aaO., Rn.78; Kammann/ Hess/Schlochauer, aaO., Rn.55; Nikisch, aaO., S.417; a.A.: Dietz/Richardi, aaO., Rn.190; Schwerdtner, aaO., S.166; U.Luhmann, aaO., S.176; Leinemann, AuR 1970, 141; vgl. auch LAG Rheinland-Pfalz, ARST 1977, Nr.173, S.179.

<sup>144</sup> Vgl. Söllner, aaO.; vgl. aber auch Zöllner, aaO., 387f.; Dietz/Richardi, aaO., Rn. 182ff.

<sup>145</sup> 惟亦有學者主張金錢性質之企業制裁，不得將之歸於雇主所有，而應為公益之目的使用之，如交付與企業內所設置之基金或公益機構，so Däubler, aaO., S.339; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO., Rn.38.

<sup>146</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO.; a.A.: Söllner, JZ 1966, 804; vgl. auch Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, 1960, S.490f.

<sup>147</sup> Zöllner, aaO., 388f.



多數之論述將之與契約制度之違約懲罰相區別的最主要原因係因為實務上大多數之金錢性質企業制裁均與違約金之本質與規範目的相悖離，在事實上常係為達到其他非典型目的而制定並實施；而此種偏離民法契約觀點之見解主要係因為民法立法者之立法並非以繼續性債之關係作為標準規範模式所致，此不但可證諸違約金制度，在債務不履行部分更是如此<sup>149</sup>。總之，金錢性質之企業懲罰應回歸民法，而將之歸類為違約金之類型，此種違約金類型在繼續性債之關係中（包括勞動契約在內）不但具有損害填補功能，同時更帶有事先嚇阻及預防損害發生之功能。

如上所述，若企業懲罰制度有金錢性質之制裁規範，則應將之歸類為民法之違約金<sup>149</sup>。而違約金只有於資方之利益因勞方之違反勞動契約義務之行為而致成損害賠償問題時，始得允許之。至於勞工之違約行為是否同時亦構成刑法上之犯罪行為，則非所問<sup>150</sup>。勞工若犯竊盜罪，則竊盜行為之刑事處罰並不排除雇主根據竊盜行為之有罪判決而依《民法》第184條主張侵權行為損害賠償請求權之可能，同理，勞工之刑罰亦不能排除違約金之處罰，不致於有兩罰之危險，蓋企業懲罰並非刑罰權力而係民事違約金問題，純粹係民法契約合意約定之處罰問題而已。<sup>151</sup>

此外應注意者是：制裁規範之構成要件必須明確<sup>152</sup>，其理由已見

<sup>149</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO., S.166 und S.23 m.w.N.

<sup>149</sup> Vgl. nur Dietz/Richardi, aaO., Rn.182ff.; Schwerdtner, aaO., S.166; Bötticher, ZfA 1970, 3ff., 51 Fn.142; Weithauer, FS für R.Reinhardt, 1972, S.179ff., 193; F.Baur, JZ 1965, 165.

<sup>150</sup> Vgl. nur Dietz/Richardi, aaO., Rn.185ff.; Zöllner, aaO., 375; Schwerdtner, aaO., S.166; U.Luhmann, aaO., S.146ff.; Baumann, ZZP 84 (1971), 299; a.A.: F. Baur, JZ 1965, 165ff., 166.

<sup>151</sup> Vgl. Schwerdtner, ebenda; Dietz/Richardi, aaO., Rn.185ff. m.w.N.

<sup>152</sup> Vgl. Dietz/Richardi, aaO., Rn.187; Sieg, RdA 1954, 363. 其他基本上採通說，但同此一結論者：BAG, AP Nr.1 zu § 56 BetrVG Betriebsbuße; Herschel, aaO., S.50; Kienapfel, JZ 1965, 601 und Fn.31; Stadler, BB 1968, 803; vgl. auch R.Scholz, in: Kaiser/Metzger-Pregizer, aaO., S.350f.

前述，在此茲不贅言。一企業懲罰之金錢性質制裁措施（本質上屬於違約金）依契約法原則，當事人就此應有合意，惟實際上是否實施，則原則上應取決於雇主本身之意願<sup>153</sup>，惟若雇主願釋放、放棄其單獨決定之權力而願經由企業內勞工團體之共同或參與決定，以決定是否針對一特定勞工實施一定之制裁，則自非不可，無禁止之理。至於所處罰之制裁額度則無須如同其構成要件般地明確，只須有一定範圍之規範即可<sup>154</sup>，蓋鑑於契約義務違反之態樣十分繁雜且多樣化，故若欲在契約中將企業處罰之額度一一詳加列舉且明確規定，事實上並無可能<sup>155</sup>。於所約定之數額過高或不相當時，則勞工得依據我國《民法》第252條請求法院將違約金酌減至相當之數額。<sup>156</sup>

## (2) 勞工不完全履行時之工資扣減——兼論工資保護原則及其限制

企業懲罰實務上最主要與最常見且與本文此處之論述有實質內容上關聯者係關於勞工不完全履行其勞動契約義務時之工資、獎金、津貼之扣減<sup>157</sup>等型態之金錢性質制裁措施。此種制裁措施之制定，依前

<sup>153</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO.; so auch Söllner, JZ 1966, 803ff., 804.

<sup>154</sup> Schwerdtner, aaO.; Dietz/Richardi, aaO., Rn.188ff. m.w.N. 並認為得參酌 § 134II GewO 及 § 28 I AOG 所規定之最高上限原則：金錢性質之制裁，原則上應不得逾勞工半日之工資所得；情節重大者，亦不得逾該勞工一日之工資所得；so auch Däubler, aaO., S.339; Nikisch, aaO., S.418.

<sup>155</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO.; Dietz/Richardi, aaO.; Flume, FS für Bötticher, 1969, S.101ff., 128f.

<sup>156</sup> Vgl. nur Schwerdtner, aaO.; Zöllner, aaO.; Dietz/Richardi, aaO., Rn.188; a.A. bei Beurteilung als Betriebsbuße: Sieg, RdA 1954, 362; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. III, S.420; Gaul, DB 1965, 666; Herschel, aaO., S.24; D. Neumann, RdA 1968, 252; Söllner, MK-BGB, § 315, Rn.36 und JZ 1966, 804 則認為：法院之酌減權限之基礎應係德國《民法》第315條第3項第2句，若金錢性質之制裁係由勞資雙方各占半數之紀律委員會所為，則法律基礎為德國《民法》第319條；ebenso Galperin/Löwisch, aaO., Rn.81; Kammann/Hess/Schlochauer, aaO., Rn.56; Baur, JZ 1965, 166; 認為應準用德國《民法》第343條（相當於我國《民法》第252條）者：R.Scholz, aaO., S.349f.; Beuthien, BB 1968, Beil.12, S.9f.

<sup>157</sup> 依我國《勞動基準法》第2條第3款之規定，所謂工資係謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按時、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。故後二者亦屬於廣義之工資。

述之分析，可知本質上係屬於契約違約金，應有當事人之合意，至於合意之方式，或為團體協約或為個別勞動契約<sup>158</sup>。惟此一問題涉及勞工法中之“工資保護或保障”(Lohnschutz oder Lohnsicherung)基本原則，故以下茲先論述工資保護基本原則，再探討其限制之可能性，並檢驗將工資之扣減視為經勞資雙方合意之違約金特約是否亦屬於工資保護原則之限制，以及是否有例外之情形存在，亦即是否有縱有違約金特約存在但仍不得扣減工資之情形？

基本上，工資係勞工之生存基礎，故應保障勞工於工作後得實質取得其應有之工資<sup>159</sup>。若勞工就勞動契約之勞務給付義務有不完全履行之情形，例如公司會計人員之記帳錯誤、律師事務所之助理人員處理或登記訴訟資料發生錯誤等等，凡此基本上對勞工之工資請求權均不應有任何影響，雇主在此種情況時仍應支付全額之工資，不得任意扣減之。此一工資保護基本原則，德國在戰前之帝國勞工法院業已肯定之<sup>160</sup>，戰後之聯邦勞工法院亦採之<sup>161</sup>而學術界一般亦均同此一見解<sup>162</sup>，其所根據之最主要理由為：勞動契約屬於民法僱傭契約之下位或特殊類型，德國《民法》第611條（相當於我國《民法》第482條）以下所規定之僱傭契約法，與買賣契約法、租賃契約法或承攬契約法不同，並無關於（一方給付有瑕疵時，他方）當事人得減低相對給付之規定。工資之功能，原則上係純為保障受僱人之勞工的生存基礎，若

<sup>158</sup> So schon RAG ARS 6, 605; 11, 312, 324; ebenso BAG, AP Nr.3 zu § 11 MuSchG 1968 und AP Nr.13 zu § 611 BGB Akkordlohn; Frey, AuR 1959, 178; vgl. auch Däubler, Arbeitsrecht 2, 1986, S.383.

<sup>159</sup> Vgl. nur LAG Hamm, DB 1980, 597; Däubler, aaO., S.379.

<sup>160</sup> RAG, ARS 9, 230; 11, 302.

<sup>161</sup> BAG, AP Nr.13 zu § 611 BGB Akkordlohn und AP Nr.3 zu § 11 MuSchG 1968.

<sup>162</sup> Vgl. nur Beuthien, ZfA 1972, 74; Großmann-Schneider, Arbeitsrecht, 6. Aufl., 1982, S.89; Schaub, Arbeitsrechts- Handbuch, § 52 II 1 und 3; Zöllner, Arbeitsrecht, 3.Aufl., 1983, § 18 III (mit Einschränkungen); weitere Nachweise bei Hueck/Nipperdey, Arbeitsrecht, Bd.I, S.236-237 und Zöllner, aaO., auch für abweichende Ansichten.

允許雇主得降低雙方原先所約定之工資、報酬，則勞工之取得報酬將全無可能或甚為困難，進而危及勞工及其家庭之生存。本於此一觀點，故一般均認為：縱使在勞工有不完全履行之情形，仍應依工資保護基本原則，令勞工取得完全之工資請求權而不得任由雇主扣減之，此時不問勞工之不完全履行究竟係可歸責於勞工自身、或係源於企業經營因素、甚或係源於雇主之行為所致，均應無礙於勞工之得主張完全的工資請求權。<sup>161</sup>

此一工資保護基本原則，對雇主而言，亦非完全不利或忽視、抹殺其合理之利益，蓋勞工之不完全履行若係可歸責於該勞工本身而致成雇主可資證明之損害，例如勞工有過失地錯誤使用工廠機器而致使該機器損害，則此時雇主得主張損害賠償，此係法律所保障，工資保護基本原則並未將之剝奪。此外，在勞工之不完全履行之情節重大時，雇主即可依法（如我國《勞動基準法》第11及12條各款相關規定，或《民法》第489條是）將該勞工解雇，故雇主之利益仍受法律之保障，並未因工資保護原則之肯定而遭否定或排除。<sup>162</sup>

惟西德學術界中亦有學者主張應將工資保護基本原則加以相對化 (relativieren) 者，亦即雖非完全否定工資保護基本原則，但認為此一基本原則之適用應加以限制：如 Beuthien 氏<sup>163</sup>即主張此種可歸責於勞工之不完全履行行為本身即構成民法損害賠償之“損害”，至於是否果真因為該不完全履行而事實上發生可資證明之損害，則非所問；本於此一“損害”之構成，雇主即得衡量勞工不完全履行之重大程度而相當地扣減該勞工之工資、限制其工資請求權行使之範圍。Beuthien 氏此一見解引來甚多之批評，一般均拒絕之，蓋 Beuthien 氏之此一見解在結論中雖未明言，但實際上形同由後門(Hintertür)導入並賦

<sup>161</sup> Vgl. nur BAG, AP Nr.13 zu § 611 BGB Akkordlohn; Frey, AuR 1959, 178; Schaub, aaO.; Däubler, aaO., S.381.

<sup>162</sup> Vgl. nur BAG, AP Nr.3 zu § 11 MuSchG 1968; Däubler, aaO., S.381f.

<sup>163</sup> Beuthien, ZfA 1972, 76ff.

與雇主以一現行法律所未規定之雇主片面扣減工資之權限，由其效果言之，等於是變更民法制定法關於當事人間權利義務分配狀態之結構，形同一種“制定法修正”(Gesetzes-korrektur)，根本非法律所許。此外，Beuthien 氏見解之前提係將勞工之不完全履行本身即視為雇主之財產上損害、不利益(Vermögensschaden oder-nachteil)，此種看法實際上將無限制地擴張民法上“損害”之概念範圍，蓋 Beuthien 氏之立場不再以民法向來所採取之損害計算(Schadensberechnung)作為損害有無及損害範圍之認定標準，而係以一種客觀上無法確切證明之主觀“價值判斷”(Werturteil)作為損害之認定標準<sup>165</sup>，故 Beuthien 氏之見解實不足採。<sup>167</sup>

此外，西德聯邦勞工法院亦曾以“不符誠信原則之權利濫用”作為限制工資保護基本原則之論據，而肯定雇主在該等情況時得扣減勞工之工資<sup>166</sup>。在該案例中係一受《母性保護法》(Mutterschutzgesetz)所保障之女性勞工故意怠於履行依其身體狀況仍得提出之勞務給付，而仍向其雇主主張全額之工資。西德聯邦勞工法院認為此一案例係一特殊情況，因雇主之勞動契約終止權受《母性保護法》第9條“解雇禁止”(Kündigungsverbot)之限制而不得行使(我國並無類似規定)，故聯邦勞工法院認為該女性勞工係悖於誠信原則而濫用權利，蓋該女性勞工明知其享有《母性保護法》第9條禁止解雇之法律保障，不致被解雇，而故意不完全履行且主張全額工資請求權。此時，因雇主之終止權已被法律所剝奪，故應藉由權利濫用之論證賦與雇主一工資扣減權限，以保障此種特殊情況下雇主之利益。西德聯邦勞工法院之此一見解，雖然在該具體案例中結論上尚屬公平，惟西德學術界中仍有批評者提出質疑：聯邦勞工法院以權利濫用為據而限制勞工之工資請求

<sup>165</sup> Vgl. nur Däubler, aaO., S.382; 關於“財產損害”之概念，vgl. etwa Grunsky, Aktuelle Probleme zum Begriff des Vermögensschadens, 1968; Esser/Schmidt, Schuldrecht, 6.Aufl., 1984, § 3 I.

<sup>166</sup> Vgl. nur Däubler, aaO., S.382.

<sup>167</sup> BAG, AP Nr.3 zu § 11 MuSchG 1968.

權，實相當於西德《團體協約法》第4條第4項之既有權利的“失權”(Verwirkung)，應不得為之<sup>165</sup>，故肯定雇主工資扣減權之合法性基礎非無疑義；又，西德《母性保護法》之所以有禁止解雇之規定，其立法者之考量係在於母性須受特別保護，故始賦與女性勞工以不被解雇之特權<sup>171</sup>，而西德聯邦勞工法院則根本未充分衡量此一立法者之考量，且更以“解雇禁止”為由而賦與雇主以法律所未規定之新的制裁可能性，尤非值得贊同<sup>171</sup>。總之，西德聯邦勞工法院之此一判決係針對一極端例外之情況（即雇主因有禁止解雇之制定法規定而無法行使契約終止權之情形），故聯邦勞工法院所導出之結論亦只得適用於此等特殊例外情況，而不應將其結論擴張及於其他無解雇禁止之一般情況。<sup>172</sup>

惟正如同前述所已分析論證者，工資扣減係一種金錢性質之企業制裁措施，本質上應屬違約金，須有勞資雙方之合意約定，始能肯定其具有合法之效力。而因為此種關於金錢性質之企業制裁之勞資雙方特約，本質上係對於上述工資保護基本原則之排除或限制，事涉勞工之生存基礎，關係甚大，故尚應進一步檢視具體特約內容<sup>173</sup>，一般而言，關於勞工之不完全履行可分為下列兩種類型，茲分述之如下：

#### a) 非可歸責於勞工之不完全履行之工資扣減

不完全履行之制裁的合意約定內容若係關於非可歸責於勞工之不

<sup>165</sup> 我國則並無相當規定，只於《團體協約法》第18條第1項有關於權利拋棄之禁止規定。德國該法該處規定之主要目的係在於保障當事人因團體協約而已取得之權利，不致事後因為復有團體協約之特約而遭剝奪或限制；我國《團體協約法》雖無類似德國《團體協約法》關於失權之規定，惟我國《勞動基準法》既已保障工資之行使範圍，且《民法》中亦有勞工主張工資之請求權基礎，則自無由肯定導出“失權”結論之可能。

<sup>171</sup> Vgl. nur Zmarzlik/Zipperer/Viethen, Mutterschutzgesetz, 5. Aufl., 1986, Rn.1ff. zu § 9; Däubler, aaO., S.642f.; Gamillscheg, Arbeitsrecht, Bd.I, Nr.63a, 175, 176, 177 und

<sup>172</sup> Vgl. nur Däubler, aaO., S.382f.; ders., Das soziale Ideal des BAG, S.119.

<sup>173</sup> Vgl. nur Däubler, aaO., S.382f.

<sup>174</sup> Vgl. nur Däubler, aaO., S.383f. m.w.N.

完全履行而係源於非勞工所得控制管領之客觀因素、或源於雇主方面之事實所致，例如雇主將錯誤之機器操作手冊交予勞工，致使勞工依據該錯誤之操作手冊操作時造成機器之損害，或雇主提供不適合之材料，致使勞工所完成之成品根本不堪使用等等，此時若肯定雇主得依制裁合意而扣減勞工之工資，則顯然是不當地過度保護雇主之利益，故縱有合意約定亦屬無效，不但不得完全扣減勞工之工資，甚至部分扣減亦不得為之，蓋此種制裁合意根本是將風險轉嫁到對風險之防止毫無事實上控制、管領力之勞工身上，有悖“企業風險”(Betriebsrisiko)分配之基本原則<sup>176</sup>，除非有絕對必要之實質理由，否則不得有悖企業風險分配原則。<sup>175</sup>

#### b) 可歸責於勞工之不完全履行之工資扣減

不完全履行之制裁合意約定內容，若係關於可歸責於勞作者，則雇主之扣減工資自有合法基礎，正如前所述，其本質係屬於契約法之違約金，應依契約法基本原則解決之，且制裁對象只得及於可歸責於勞工之債務不履行，自亦包括此處所述之不完全履行時之工資扣減。

至於當事人制裁合意約定之方式，依西德實務界<sup>176</sup>及學術界<sup>177</sup>之共同見解：不問係團體協約或個別勞動契約均無不可。惟依作者拙見，制裁規範之制定、訂定以及制裁之程度等，在程序上似應經工會、企業內勞工團體、勞資會議或勞工代表之參與決定，始較為妥當，蓋如此應較能保障勞工之利益在某種程度上亦被充分保護，以避免雇主片面貫徹其利益，甚或濫用，因此只存在於個別勞動契約中而未有上

<sup>175</sup> 關於此一問題涉及範圍甚廣，當另為文討論之。Vgl. nur Hanau/ Adomeit, Arbeitsrecht, 9.Aufl., 1988, C III 7 c, H II 4 b; Söllner, Arbeitsrecht, 9.Aufl., 1987, S.270f.; Däubler, aaO., S.388ff. m.w.N.

<sup>176</sup> Vgl. nur Däubler, aaO., S.98 und 383; 同此一結論者，Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, § 52 II 2.

<sup>177</sup> RAG, ARS 6, 605; 11, 312, 314; BAG, AP Nr.3 zu § 11 MuSchG 1968 und AP Nr. 13 zu § 611 BGB Akkordlohn.

<sup>178</sup> Etwas einschränkend nur Frey, AuR 1959, 178.

述代表勞工利益之勞工團體介入、參與的制裁合意約定，就公平正義之觀點言之，其正當性之肯定即甚有疑義，蓋就勞工之不完全履行之情形言之，法律已賦與其雇主以損害賠償請求權及契約終止權等，故並無絕對必要之實質理由非賦與雇主一法律所未規定之新的制裁可能性不可。至於工作規則是否得訂定制裁合意，則須視其是否由勞資雙方所共同決定，若是，則自亦係勞資雙方之合意，若工作規則係由資方所片面決定，則根本無由肯定其法律效力。此一結論實際上不但應適用於此處所述之勞工不完全履行時之工資扣減，對其他類型之企業制裁亦均應有所適用。<sup>171</sup>

最後尚應指出者是：關於西德聯邦勞工法院依法治國基本原則就企業懲罰制度所提出之“程序保障”(Verfahrensgarantie)之諸原則(詳見前述2.2.4.部份，茲不贅言)，並不致於因將企業懲罰視為契約處罰而排除其適用；因為契約合意處罰係涉及個別勞動契約關係形成之問題，故每一企業懲罰之具體制裁規範應受法院之完全審查<sup>172</sup>，惟並無如西德聯邦勞工法院所言之類推適用《基本法》第19條第4項關於人民司法保護規定之必要<sup>173</sup>，而純粹是法院就契約內容正當性之司法審查而已。

### 3. 企業警察制度

#### 3.1. 企業警察制度之目的、功能與任務

企業司法權、懲罰權問題在實務上常與企業安全警衛(Werkschutz)問題，亦即企業內警察權，二者相結合，企業之懲罰權、司法權之發動、執行與制裁之實施，與企業內警察權問題實屬密不可分、息息相關。惟此一甚具重要性之企業警察權問題却常常遭到忽視，我國

<sup>171</sup> Vgl. nur Däubler, aaO., S.383f. m.w.N.

<sup>172</sup> So Schwerdtner, aaO., S.167; Dietz/Richardi, aaO., Rn.191f.; BAG, AP Nr.1 zu § 56 BetrVG Betriebsbuße.

<sup>173</sup> So BAG, aaO.; 對此之批評：Dietz/Richardi, aaO.; Dütz, aaO., S.279; Zöllner, aaO., 386.



國內學術界並未見有就此一問題加以論述者，在西德亦復如此，討論企業內警察權問題者甚為罕見。<sup>101</sup>

就其制度之設立目的及本質而言，此一企業警察權制度，即企業內安全警衛制度及企業所僱用之保全人員，主要係企業主之企業內(常設性或專案性)“危險防衛機構”(Einrichtung der betrieblichen Gefahrenabwehr)，由其制度功能言之，與國家之警察制度的功能幾乎相重疊，尤其若將企業視為“國中之國”，則企業本身所設置之安全警衛或所僱用之保全人員即無異於國家為公安目的而設置之警察制度。企業內警察制度(包括所僱用之保全人員)之任務，一般而言，包括保護雇主與企業內勞工之所有權，使其免受竊盜、毀損或破壞等一切針對物所為之犯罪行為的危害，且於此等犯罪行為在企業內發生時，亦得對之加以調查、偵訊，以澄清犯罪行為事實；對於企業之經營或業務機密的外洩，企業內安全警察並負有防止之任務<sup>102</sup>。此外，企業警察之任務亦包括“基於工作規則或安全規則等勤務執行規定而監控並維護企業場所內之秩序與安全”<sup>103</sup>，此種監控並維護企業場所內之秩序與安全的任務，可包括：發現及調查企業內勞工之違反工作規則之行為、人員與車輛等交通工具之出入企業場所以及其在企業場所內之往來、火災等不可抗力及天災發生時之警急應變措施之採取、甚至於關於企業內之安全規則等事項有時亦有參與制定或單獨制定之權限<sup>104</sup>。除此之外，企業安全警衛人員與企業所僱用之保全人員有時

<sup>101</sup> So Däubler, aaO., S.344.

<sup>102</sup> So Hammacher, in: Baak (Hrsg.), Werkschutz-Handbuch, Köln 1975, S.20. Das Werkschutz-Handbuch hat quasi-offiziösen Charakter, wird im Deutschen Instituts-Verlag (BDI) verlegt, und dient laut Einleitung (S.11) als Lehrbuch bei der Aus- bildung von Werkschutzleuten; vgl. auch Riestler (Hrsg.), Rechtskunde. Leitfaden für den Werkschutz, 2.Aufl., Heidelberg 1979.

<sup>103</sup> So Hammacher, aaO., S.21: Gewährleistung von Ordnung und Sicherheit im Werksgelände durch Überwachung und Einhaltung der dazu erlassenen Anordnungen.

<sup>104</sup> Vgl. Däubler, aaO., S.344f.; Amelungen, Werkschutz und Betriebskriminalität,

尚負有蒐集勞工一切資料之任務，包括身體健康狀況、家庭成員及其狀況、對企業忠貞程度等，以備雇主不時之需<sup>135</sup>。另外，在西德大多數企業中安全警衛人員與保全人員於有勞資爭議事件發生時，亦須逐日作成所謂“勞資爭議日誌”(Arbeitskampfstagebuch)或“罷工日誌”(Streik-tagebuch)，在該等日誌中應詳細記載每日所發生之事件的人事地物時等項，並應以錄音、錄影、證人之證言等方式儘量全程蒐證，以供資方進行反擊或懲罰、解雇時之用<sup>136</sup>，在非法勞資爭議時，上述日誌之作成幾乎是企業安全警衛之義務，但在合法勞資爭議時，則企業安全警衛並不一定必然執行上述蒐證任務。<sup>137</sup>

至於企業安全警衛之設置與配備之實際情況，則因作者礙於國內統計資料之欠缺及行政機關資料之難以取得，故無法加以論述分析。至於西德方面，雖然關於此一方面之資料亦頗為欠缺<sup>138</sup>，惟1976年時，位於西德佛萊堡(Freiburg)之Max-Plank 刑法研究所曾有一廣泛之實證調查分析<sup>139</sup>。依該調查報告結果顯示：有15%被調查之企業有獨立設置之安全警衛制度。而在西德全國以企業安全警衛為專職者，據估計約在五萬至六萬人之間<sup>140</sup>。至於其所擁有之配備，則種類繁多，依據前引Baak氏所編輯之《企業安全警衛手冊》所載，最主要者有無線電通訊設備、催淚彈等刺激物發射器材、警犬、攝影設備、望遠

4.Aufl., Hamburg 1973, S.23.

<sup>135</sup> Däubler, aaO., S.345; 類此之資料蒐集，在我國根本司空見慣，不但企業內安全警衛人員負責之，甚至人事單位人員以及工廠輔導人員亦常從事此一職務。

<sup>136</sup> Vgl. Däubler, aaO., S.345f.; K.Schneider, in: Baak (Hrsg.), aaO., S.242.

<sup>137</sup> Zu fotografischen Aufnahmen von Streikteilnehmern, vgl. Wiese, FS für Hubmann, Frankfurt 1985, S.481ff. Zum Ganzen, vgl. Wolter, in: Däubler (Hrsg.), Arbeitskampfrecht, Rn.276f.

<sup>138</sup> Däubler, aaO., S.345; Kuhlmann, ZRP 1977, 298.

<sup>139</sup> Kaiser/Metzger-Pregizer (Hrsg.), Betriebsjutzit, Berlin 1976, S.102.

<sup>140</sup> Jung-Schäfer (Hrsg.), Handbuch für Arbeiter und Angestellte, 3.Aufl., Frankfurt 1970, S.367. 又，依 Hoffmann-Riem 之估計，ZRP 1977, 277, 西德之私人保全業從業人員則有五萬一千人左右; P.Müller, in: Baak (Hrsg.), aaO., S.409ff.

鏡、紅外線攝影設備、擴音設備等<sup>111</sup>，此外，尚有槍械等射擊武器，至於射擊武器之持有及使用之允許，雖係由國家公權力機關所發給，但公權力機關之核准，原則上只須針對負責人加以審查即可，並無須一一就每次執行職務時實際之使用者加以審核，惟正因為如此輕忽，故經常發生甚多弊病<sup>112</sup>；而在我國則除射擊武器有所限制外，其他配備亦均甚為普遍。又，企業安全警衛之勤務執行方式，尤其關於調查任務之執行，基本上完全是刑事警察之作業方式的翻版。<sup>113</sup>

綜上所述，既然企業安全警衛與保全人員之配備、任務及作業方式等等均與一般（刑事）警察並無不同，故可謂企業安全警衛之存在實際上即形同是雇主“企業警察權”之事實上行使。

### 3.2. 企業警察制度之法律基礎

關於企業安全警衛之執行任務之法律基礎，究其根本應只能由企業主之企業組織權力(Organisationsgewalt)導出之：企業主基於此一組織權力得隨時依其需求及目的，主張契約自由而僱用任何特定人，並行使其指示權而確定受僱人之勞務給付行為的具體內容。但受僱人（在此係指企業安全警衛及企業所僱用之保全人員）之勞務給付行為之內容，若事實上侵害他人或有侵害他人之虞者，尤其是侵害（被調查或被逮捕之）企業內勞工之權益，則此時企業內之安全警衛與所僱用之保全人員在法律處理上應與一般人民無異，並不具備任何一般警察之權限；企業安全警衛與保全人員所享有之權限與一般人民並無任何不同，亦即只得主張、行使正當防衛（《刑法》第23條、《民法》第149條）、緊急避難（《刑法》第24條、《民法》第150條）、自助行為（《民法》第151條）等自救權限以及現行犯（暫時）逮捕權（《刑事訴訟法》第88條）<sup>114</sup>。至於人身、物件、處所之搜索、扣押，以及電話

<sup>111</sup> Baak (Hrsg.), aaO., S.344-379.

<sup>112</sup> Vgl. Lehne, in: Baak (Hrsg.), aaO., S.349; Roßnagel, ZRP 1983, 61.

<sup>113</sup> Kuhlmann, ZRP 1977, 298.

<sup>114</sup> Hintzen, in: Baak (Hrsg.), aaO., S.139ff.; Franzheim, Werk- schutzrecht, 1966, S.

通訊之監聽、信件之檢查等，則均非屬企業安全警衛與保全人員所得為之權限。<sup>145</sup>

### 3.3. 自救權限之濫用？

由上述之法律基礎言之，企業安全警衛與企業所僱用保全人員之行為若具備該等法律基礎，則應承認其行為之合法性，但事實上企業安全警衛及保全人員有許多實際從事之行為對他人(尤其企業內勞工)之影響甚大，縱使純由法律上言之，企業安全警衛與保全人員之行為具有合法性，但其行為之正當性仍非無可議之處。Hoffmann-Riem 氏<sup>146</sup>即曾正確地強調：法律上之正當防衛、緊急避難、自助行為等規定係為一般人民而制定，而所謂一般人民係指平時欠缺防衛、應變訓練而在有突然而來之侵害、危難發生時常常會臨場失措之一般人，並非指平日即素有防衛、應變訓練之特殊人員，例如職業軍警、安全人員、情治人員、企業安全警衛人員或保全人員等。法律上之自力救濟權限賦與一般人民時，因一般人民之欠缺防衛、應變訓練與能力，故其自救行動之範圍及其行動所可能造成之損害，一般而言，應不致於過分擴張且自不可能大過於平日素有訓練且帶有一定武裝配備之上述特殊人員。更何況一般人民主張自力救濟權限時亦非毫無限制，例如不得過當或逾越必要之範圍等等，故法律對平日無防衛、應變訓練之人民所課之注意義務實在不可謂低，此原有其立法上之規範目的與旨意：為要防止損害之過分擴大。與一般人民相較之下，上述特殊人員因平時即素有防衛與應變訓練，其所具備之防衛與應變能力本較一般人民為高，且所能採取之防衛與應變措施及可能性亦較一般人民為多，蓋防衛及應變本係其專業目的之內容且其執行任務時又必然隨身帶有一

14ff.

<sup>145</sup> 惟西德仍有學者認為在極特殊之例外情況下應得允許企業安全警衛與保全人員有為上述行為之權限，wie Hoffmann-Riem, ZRP 1977, 279; vgl. dazu Däubler, aaO., S.346.

<sup>146</sup> Hoffmann-Riem, ZRP 1977, 282.

定之武裝配備；又，此時實際上所採取之防衛及應變手段是否過當、過度，對上述特殊人員而言，其判斷與手段之選擇，基於其專業內容訓練，根本甚為熟悉，因此就上述特殊人員觀之，其所需之注意義務的程度顯然又較一般人民為低，蓋一般人民在選擇自救行動之可能性與實際採行時，必須十分小心，否則其行動即有因過當、過度而被剝奪合法性、正當性之可能，但對上述特殊人員則本於其專業訓練並無須如此高度之注意，故等於是降低其注意義務，而又正因如此，故上述特殊人員因輕忽而“濫用”防衛與應變手段之可能性將大為提高。基於此一考量，關於上述特殊人員之主張、行使自救權限實不可與一般人民等同視之而採取相同之審查標準，換言之，應否定其主張自救權利之可能性，或至少應對之採取更為嚴格之審查標準始為妥當，以防濫用。

又，若將一般人民所擁有之自救權限及審查標準均一體適用於企業安全警衛及企業所僱用之保全人員，則等於是具有組織且素有訓練之安全警衛與保全人員亦得主張正當防衛、緊急避難、自助行為等權限而使其所採取之行動均將取得正當性與合法性。如此一來，將使得企業安全警衛人員與保全人員之行動自由大幅擴張，甚至將遠超過一般警察之權限，蓋一般警察之執行職務尚須受各種行政法規之限制與監控，且亦應受相當性基本原則之審查<sup>117</sup>，而企業安全警衛與企業所僱用之保全人員則否，例如工廠警衛將有可能主張自救權限而將被疑為竊盜並欲離開現場之勞工打傷，且其使用防衛器械時並無須如同一般警察般須受警械使用條例之限制<sup>118</sup>。此外，企業內安全警衛制度與企業所僱用之保全人員係私人性質之組織，與一般警察不同，根本不受公法上之監督，整個組織可隨意調整，命令之下達與職務之執行亦無非遵守不可之一定的法定管道或程序，完全是黑箱作業，毫無透明化

<sup>117</sup> Vgl. nur Drews-Wacke-Vogel-Martens, Gefahrenabwehr, Bd.I, 8.Aufl., Köln-Berlin u.a., S.154ff.

<sup>118</sup> Vgl. nur Däubler, aaO., S.347; Hintzen, in: Baak (Hrsg.), aaO., S.141.

可言，更遑論監督，因此濫權之情形事實上根本無法避免。

在此尚應特別一提者係安全警衛或保全人員執行前述勞資爭議事件中之蒐證任務時所為之攝影或跟蹤等行爲。此種安全警衛或保全人員所為之攝影蒐證應屬非法，構成對勞工之一般人格權(das allgemeine Persönlichkeitsrecht)之侵害<sup>199</sup>。縱使純係基於保全證據之目的而為之，亦屬不可。在西德，此種為求證據之保全所為之攝影蒐證，依該國《刑事訴訟法》第81b條，唯有刑事追訴機關始有權為之<sup>200</sup>。西德之民事最高法院<sup>201</sup>亦曾針對就示威遊行行列加以攝影，以便由之比較、辨認過去之犯罪嫌疑人一事，認為此種權限應只限於警察機關始得具備之，並非一般人民所具備之權限，蓋一般人民並非所謂“檢察機關之輔助公務員”(Hilfsbeamter der Staatsanwaltschaft)。由刑法及民法之正當防衛等自救權限亦無法導出人民具備此一權限之結論。此外，若攝影者更將所攝得之罷工者、罷工糾察等之相片加以散佈，則更將侵害被攝影者之肖像權(Recht am eigenen Bild)，得除去其侵害並請求損害賠償<sup>202</sup>。至於安全警衛或保全人員之觀察、跟蹤、調查特定勞工之行動等行爲，因侵犯勞工之人格權、害及勞工之一般行動自由及人類尊嚴，故應屬非法<sup>203</sup>，其此種行爲根本無法由刑法或民法之自救權限規定導出其合法性與正當性。

在西德曾有企業內安全警衛胡作非為而致遭大眾反感之實例<sup>204</sup>：事件之引發者係西德 Ohu 地方之核能發電廠 Isar I 之安全警衛，依巴

<sup>199</sup> Vgl. nur Wolter, in Däubler (Hrsg.), aaO., Rn.276; Wenzel, Das Recht der Wort- und Bildberichterstattung, 3.Aufl., Köln 1986, S.291f.; 不同見解：G.Wiese, FS für Hubmann, 1984, S.481ff.：尚應區分當時發生之勞資爭議事件究係合法或非法，且亦應區分被攝影者係發生爭議之企業內勞工或其他人；依 Wiese 氏之結論，基於保全證據之目的，對違法行爲所為之攝影，原則上應屬合法。

<sup>200</sup> 在我國縱使證據取得之方法為非法，若果具備證明力，則仍得採為證據。

<sup>201</sup> BGH, NJW 1975, 2075.

<sup>202</sup> Vgl. nur Wolter, aaO. m.w.N.

<sup>203</sup> BVerfG EuRGZ 1983, 577; vgl. auch Wolter, aaO.

<sup>204</sup> LT-Drucksache 9/6929; Roßnagel, ZRP 1983, 59.

伐利亞聯邦政府對邦議會之報告，在上班時間該電廠之安全警衛竟然成群結隊外出到該電廠附近之森林內從事非法狩獵；甚至在核能電廠內公然舉行射擊演練，有多發子彈擊中廠內之核子冷卻塔；亦曾有警衛在大門口崗亭中隨意開槍射擊。類似此種事件在我國亦非少見，例如前述註解107中所引之中國時報之例。總之，此種事件之發生，令人更增強對企業內安全警衛與企業所僱用保全人員之疑慮與不信任。

### 3.4. 勞工之“同意”、“允諾”作為企業內警察權之合法化理由？

在實務上亦經常發生之另一重大問題是雇主藉所謂勞工之“同意”、“允諾”(Einwilligung)而任意擴充企業內安全警衛與企業所僱用保全人員之行動權限。

Kuhlmann 氏<sup>⑩</sup>曾舉出一實例：某雇主被告知其企業所屬之某一勞工有同性戀且與不少年輕人曾有性行為，遂將此一問題交由企業內安全警衛調查之。被調查之該勞工“同意”雇主派遣安全警衛前去搜索其住處且“同意”安全警衛扣留其所有之黃色書刊一批，以作為證據（約莫是用以證明其非同性戀？）。其後，安全警衛復連續多次偵訊該勞工，且就其所發現之該勞工之其他違法事件（如違規停車、闖紅燈及違反廣播電視登記法等行為<sup>⑪</sup>）對該勞工加以訊問，該勞工終亦一一俯首承認。最後，該勞工甚至將其存款簿亦交予安全警衛供其調查是否該勞工曾因同性戀而遭到勒索……。類似此種事件若係發生在一般警察局，則必然早已引發軒然大波，但若係發生在企業之內，則却多不受注意，甚至被容忍、接受而視為當然，其理由雖非一般法律人所能解答，但就法律之觀點言之，此種不公平之現象根本不應存在，例如在上述 Kuhlmann 氏所舉出之西德實例中，該被調查、偵訊

<sup>⑩</sup> Kuhlmann, ZRP 1977, 298, 299.

<sup>⑪</sup> 依西德該法規定，凡擁有廣播電視器材並收聽、收視廣播電視者，均應登記並繳納費用。

之勞工，其人格保障、私人生活領域之保護以及住宅與所有權之保護等等憲法所賦與之基本權利事實上完全遭到剝奪（縱使就規範上言之，仍然受法律保障），蓋該勞工懼怕被解雇而失去工作，或懼怕失去雇主之信任或招致雇主之憤怒而受到雇主不利之對待，而在安全警衛之調查與偵訊過程中又不斷有其他違法事件被安全警衛所發覺，使得該勞工亦懼怕遭雇主之告發、檢舉，此等種種情況事實上均迫使該勞工不敢主張、行使自己所享有之法律上權利或保障，終至於甚至國家司法程序中之被告所應享有之權利亦遭剝奪，根本亦無沈默或隱瞞之權利<sup>207</sup>。此種實例不但在德國並非少見，在我國亦復如此。勞工為免失去工作、失去經濟上之生存基礎，只有忍氣吞聲。

在勞工受到上述壓力之情況下，所謂勞工之“同意”或“允諾”云云，根本不應構成阻却違法事由，應不發生阻却違法之效力，換言之，縱使雇方主張有所謂“勞工之允諾”存在，企業內安全警衛與保全人員之調查、偵訊等行為亦均應認定其為非法，蓋企業內安全警衛與保全人員所為之上述行為，國家根本無從知悉，俟其調查、偵訊完畢，縱使勞工得訴諸司法救濟程序，若又允許雇主得提出“勞工之允諾”作為阻却違法事由而合法化其行為，則事實上將無異承認企業安全警衛與保全人員之所有行為均係合法，其不合事理之平甚明。

### 3.5. 解決方法

為要避免企業內安全警衛制度之濫權的危險，應如上述所指出者：須否認企業安全警衛人員與企業所僱用保全人員之主張、行使法律上賦與一般人民之自救權限，或至少應對之採取嚴格限制、審查標準，且應否認“勞工之允諾”作為阻却違法事由之可能性，除此之外，鑑於企業安全警衛制度、企業內警察權之發動與運作，與本文前述所探討之企業懲罰制度、企業司法制度二者具有相同之制度目的：即均

<sup>207</sup> Vgl. Däubler, aaO., S.348.



係為維護企業經營組織秩序與工作規則，故在法律處理上亦應將前述西德聯邦勞工法院就企業懲罰制度、企業司法制度，依法治國基本原則所提出之“程序保障”諸基本原則（其內容詳見前述2.2.4.部份）亦應完全適用於此處所討論之企業安全警衛制度之警察權之發動與運作。<sup>100</sup>

此外，依作者拙見，在企業內警察權發動時，應允許工會立即介入，以便在法律所不及之範圍，令工會參與企業內警察權之發動與運作之整個過程，如此在程序上或許較能保護勞工之權益。至於工會介入企業警察權之發動與運作之權源，依作者拙見，除在工作規則中得加以訂定或在勞資會議中得以決議行之之外，由工會與雇主在團體協約中加以訂定，亦屬可行，蓋工會之介入、參與企業內警察權之發動與運作，應係屬於團體協約所得規範之事項：依《團體協約法》第1條第2項所列之企業內勞動組織（第2款）及關於勞資糾紛調查機關之設立或利用（第4款），可知應得在團體協約中就企業內安全警衛制度加以訂定且得訂定工會之介入權限，何況工會此時之介入根本亦屬於其任務內容（參見《工會法》第5條第9及14款），故工會之介入及參與企業內警察權發動與運作，應無權源問題。將來之發展方向，應由各種管道著手，尤其是團體協約方式，使得工會得參與決定整個企業內警察權之問題。

最後尚應一提者係：大眾傳播媒體之壓力亦可作為促使雇主自我節制及改善企業內安全警衛制度之方法，勞工及工會在資方不當發動、運作企業內警察權時應得主張意見自由，以在大眾傳播媒體上暴露企業內之黑暗面，藉此形成壓力以改善勞工在企業內之不利地位<sup>101</sup>。雖有認為大眾傳播媒體之利用應遵守“最後手段原則”者，亦即勞工須於所有其他可能之救濟方法皆已使用且無效後，始得訴諸大眾傳播媒體，以企求企業內情況之改善，否則若動輒訴諸大眾傳播媒體，

<sup>100</sup> Vgl. nur Däubler, aaO., S.348 m.w.N.

<sup>101</sup> Vgl. nur Däubler, aaO., S.348f. m.w.N.; ders., ZfA 1973, 201ff., 211f.

則有悖最後手段原則而構成契約終止事由<sup>10</sup>。此種見解涉及以勞動契約義務（一般制定法）限制勞工基本權利行使之問題，甚值得探討<sup>11</sup>，惟本文因限於篇幅及討論之目的範圍限制，故無法於此處加以討論，當另外為文探討之。但在結論上，不論採何種見解，大眾傳播媒體均被肯定為可資利用之勞方對抗手段，殆無疑義。

#### 4. 結 論

由以上本文之論述與分析可知，一實務上已司空見慣之制度，在勞工法之法源理論的正當性上，亦可能是十分不易加以定位，尤其是企業懲罰制度之制裁規範事涉一法律規範之制定權限，但此一規範制定權限之民主正當性又非無瑕疵，再者，甚至在法政策層面上，此一企業懲罰制度即已爭論甚大<sup>12</sup>，因此，企業懲罰制度之保留或維持，值得深思，不應以其制度事實上有存在之必要即驟然肯定之。

依作者前述之分析，企業懲罰制度縱使不能認定為是由契約回歸身分之法制發展史的倒退，亦係屬於封建制度之餘孽與殘渣。在今日契約時代之企業懲罰制度，就企業經營上言之，有其存在之必要性，但其規範上之正當性與合法性却唯有以勞動契約之本質始能加以肯定，換言之，企業懲罰制度係勞動契約義務之具體化規定。涉及勞動契約義務（主要為勞工之從屬義務）之違反時，始有實施企業懲罰制度之制裁措施的正當性與合法性，絕對非如西德通說所主張：企業懲罰制度係源於企業自治刑罰權力，以此一自治權力為基礎而由工會、經營協議會（企業內勞工組織，可相當於我國之勞資會議）與雇主，以團體協約、經營協議、工作規則等方式制定企業懲罰制度，蓋在法治國基本原則下，無任何人得擁有刑罰、處罰他人之權限，除非有合

<sup>10</sup> So LAG Saarland, KJ 1971, 319ff. mit Anm. von J.Meyer.

<sup>11</sup> 可參見作者發表於《政大法學評論》第40期之〈論政治罷工〉一文之參、二、(二)部分。

<sup>12</sup> Vgl. nur Schumann, aaO.; Baur, JZ 1965, 163ff.; Pfarr, ZRP 1976, 233ff.; Kuhlmann, JZ 1976, 537ff.

憲之法律明文授權，且此一明文之法律授權應受相當性基本原則之嚴格審查，自不待言。

至於企業懲罰之方式，大致上言之，常見者有警告、申誡、記過等制裁、解雇及金錢性質之制裁等數種，而企業懲罰既非企業內自治權力之衍生，應只是關於勞動契約義務違反時之契約制裁、處罰，則自應依契約法秩序基本原則檢驗各種企業懲罰制裁之合法性與正當性。其中警告、申誡與記過等制裁，本質上係雇主基於其契約之債權人地位所固有之權限，藉之雇主得促使就勞務之提供言之居於債務人地位之勞工依債之本旨提出合於勞動契約之完全的勞務給付，但無論如何雇主之懲罰性措施絕對不得帶有侵害勞工人類尊嚴、人格權之名譽懲罰性質。至於以解雇為內容之企業懲罰，則因現行法中有賦與勞工以終止保護之規定，故雇主不得藉企業懲罰制度新創現行制定法所無之終止事由而使勞工處於較現行法律保護下更不利之狀態，自不待言，否則即屬違背現行法關於終止保護之強制禁止規定，應依《民法》第71條認定其企業懲罰之終止為無效，且更因違反“解雇須為最後手段”之基本原則而構成終止權之濫用。關於金錢性質之企業懲罰，亦須係針對勞工違反勞動契約義務之行為始得為之，其法律本質應係屬於契約法上之違約金，故亦須有當事人之合意始可。當然企業懲罰之制裁方式，除上述所提及之申誡、警告、記過、名譽懲罰、契約終止以及金錢性質之制裁等外，尚有許多種類，作者在文中無法一一詳述，惟本於作者於文中所提出之契約法秩序基本原則，當可作為解決之方向。不過在其他制裁方式中，調職及休職（職務或工作中止、留職停薪），在實務上經常被作為企業懲罰之制裁措施，作者個人對此種企業制裁措施持否定態度，惟因此二者事涉甚廣且深深觸及雇主之企業經營、管理權等勞工法之核心問題，非單獨在討論企業懲罰制度之本文中即可解決，故當另外為文討論之。

綜上所述，可知不問為何種形式之企業懲罰制裁均唯有以勞工之違反勞動契約義務作為懲罰客體者，始具備合法性與正當性；而其中

亦有另須當事人之合意者，雖個別勞動契約亦屬所謂當事人之合意，故理論上非不得由個別勞動契約就企業懲罰加以約定，但為避免雇主之濫用或片面決定企業懲罰措施之構成要件與效果，故程序上宜由代表勞工利益之勞工團體（如工會）、勞資會議或勞工代表等得參與決定，換言之，以團體協商討論之方式建立勞資雙方關於企業懲罰制度之設立與運作時之對等力量，如此應較能保障制度之公平正義及勞工之權益。此外，應注意者係：代表勞工利益之勞工團體（如工會）、勞資會議或勞工代表等之參與決定企業懲罰制度之設立與運作，並非意味其與雇主共同扮演“懲罰者”之角色，蓋如同前述，依法治國基本原則，其並無懲罰規範之制定權限或實施懲罰之權限，此處所謂勞工團體（如工會）、勞資會議或勞工代表等之參與決定，只是令其扮演程序上勞工利益之“保證人”角色，藉以平衡雇主之片面獨斷決定權而已！

至於與企業懲罰制度密不可分之企業警察制度，為避免企業內警察權不受監督地過度擴張，故在對企業內警察權之發動與運作為法律判斷時，應否認企業內安全警衛與企業所僱用之保全人員就其行為主張法律上自救權限之可能性，或至少在判斷時應對之採較為嚴格之審查標準，不應與一般人民等同視之；且應禁止雇主或企業內安全警衛與保全人員以“勞工之允諾”作為其行為之阻却違法事由，以免勞工在企業內因各種事實上壓力（如懼怕失去工作或懼怕受到更不利之待遇等等）而被迫“允諾”，致使其權益受侵害而無法律上救濟之可能。另一方面，在雇主發動或運作其企業內警察權時，亦應令代表勞工利益之勞工團體（如工會）、勞資會議或勞工代表等得介入參與決定，如此方能在一定程度上保障勞工之權益不致過度受傷害。

此外，若仍無法保障勞工免受雇主濫用企業懲罰權、企業警察權之侵害，則應允許勞工得主張行使其意見自由而藉由大眾傳播媒體發揮壓力，以期能改善勞工在企業內不利之情況。

最後應強調者是：不論企業懲罰制度或企業警察制度，其主要目

的均係為維護企業經營組織及工作秩序，其存在及運作之打擊對象主要係企業內勞工，在此種制度下，勞工將被監控、調查、訊問及懲罰，其被制度侵害之危險的可能性之大，不言可喻，故雇主之此種企業懲罰制度、企業警察制度，除應具備文中所舉出之諸要件之外，尚應依法治國基本原則提供勞工一如同西德聯邦勞工法院所明確列舉之“程序保障”，雇主之企業懲罰制度及企業警察制度應遵循“程序保障”內容所導出之諸原則（關於程序保障內容之諸原則，請參見本文之2.2.4.部分），否則雇主之企業懲罰制度及企業警察制度即不具備合法性與正當性。除此之外，就雇主所為之具體懲罰及警察措施，法院應有審查權限，以判定雇主是否有濫用之情事，俾能以法院之司法審查權作為勞工權益之最後屏障！

（本文最後定稿日期為：1990年9月初）

#### 文末附註

凡非一般人民所能自由取得之政府機關（尤指勞工行政主管機關）之研究結果、譯述及統計數據等，本文一律不予斟酌；且其不予斟酌亦不構成本文文獻完整性之瑕疵！



台灣社會研究季刊

第二卷第三、四期 1989秋／冬季號

(實際出版於1990年12月)

## 所謂的“米糖相剋”問題\*

——日據台灣殖民發展研究的再思考

柯志明

### 摘 要

本文旨在透過米糖相剋問題的分析來反省日據殖民發展的研究。作者主要檢討的是川野重任的市場均衡模型與矢內原忠雄的帝國主義模型。川野的米糖相剋說對殖民經濟體制內部門不平等分工及生產力不平均發展的現象缺乏系統性的掌握，僅視之為摩擦性大的過渡現象。矢內原忠雄則從帝國主義理論來了解米糖相剋問題，著重在掌握資本支配的一般邏輯，對殖民地內部的生產關係及建基於其上的階級結構則未仔細考量，以至於無法深入掌握殖民地畸型經濟體制(distorted economic system)的基本特性及演變的動力與過程。

作者嘗試從分析殖民地內部不同生產模式（土著租佃關係下的農人家戶生產模式與外來資本主義生產模式）間的聯屬(articulation)機制入手來說明米糖部門間不平等分工的形成及生產力不平均的發展。繼而再運用部門內階級支配結構的分析，說明何以在出口米大幅成長的情形下米作部門得以享有異於蔗糖部門比較均衡兼均惠式的發展，而這又如何造成原先存在的米糖矛盾關係的尖銳化及殖民經濟體制內資本積累的危機。

---

\*作者感謝涂照彥、翟宛文、謝國雄、黃應貴、若林正文、徐正光、陳秋坤諸位先生的批評與提示。王宏仁、翁仕杰、潘美玲、喬宗志、陳俊麟等同學所提的建議與討論亦給我不少幫助，特此一併致謝。

## 1. 前 言

日據台灣研究的權威川野重任先生曾經提到：

目前（1930年代——柯）米糖相剋的問題幾乎令人感到可以做為台灣一切農業問題的核心。（川野重任，1941：81）

在殖民經濟體制下，米糖之間為什麼是“相剋”的關係呢？在殖民地資本主義經濟發展過程中，這個“相剋”關係又代表什麼意義呢？這些問題的解答或許有助於提供了解台灣殖民發展本質的關鍵性線索。

自17世紀荷蘭殖民統治者大量引入甘蔗種植、擴展蔗糖製造及販賣以來，米與甘蔗一直並列為台灣最主要的兩大作物。米糖之間“衝突”的記載也不絕於史書。在清代，研究者似乎公認米糖衝突的問題是商品作物（甘蔗）過度擴張威脅到糧食作物（米）的生產以致造成糧荒引起社會不安定的問題（高拱乾，1960：250—51；王世慶，1958：11,13）。清政府行政上以社會安定為首要考慮，因而一向獎掖米的增產而壓抑甘蔗。台灣被納入日本資本主義經濟體系後與日本形成“農業台灣，工業日本”的分工。在現代技術、大量公共投資及引入外資下，農業生產力經歷了一個“綠色革命”（R. Myers, 1984, 1973）。饑荒的可能性已經不復存在，政府也不再是以維持社會安定為經濟政策的出發點。在這些轉變下，米與糖仍然是台灣農業的兩大支柱，但它們之間的關係却起了根本的變化。學界雖然注意到這個變化，但對於日據台灣的米糖關係却一直還沒有比較一致的看法出現。

矢內原忠雄的《日本帝國主義下之台灣》（1929）以及川野重任的《台灣米穀經濟論》（1941）是被公認為日據時代台灣殖民發展研究的兩大經典著作。矢內原以糖業為研究重心，呈顯在台灣的日本帝國主義發展史。川野則以米為主要對象分析資本主義經濟的市場法則如何在殖民地運作及擴展。兩位大師各自從所選的主題作物出發去了解米糖間的關係，彼此切入點不同造成觀點上的出入。本文從兩位大師論點的分歧上出發，指出兩人理論的局限性，進而強調米糖在殖民發展



過程中不應分開來了解，更不應該以其中一種作物發展的法則來化約說明整個農業發展過程。作者重新以米糖關係為分析殖民發展過程的出發點，將兩位大師分別以米、糖作為範例所提出來的理論架構放在米糖相剋問題上做測試，檢討兩位大師如何看見對方所看不見的現象，又如何看不見對方所能看見的現象；同時，並試圖從他們理論不足之處著手，發展出一套理論模型來說明日據台灣的殖民發展模式。

## 2. 帝國主義模型 vs. 市場均衡模型

### 2.1. 矢內原忠雄的帝國主義模型 ——走向壟斷的資本主義化

矢內原的理論架構，主要承自 Hobson 及 Lenin 的帝國主義說（矢內原，1929；Hobson, 1905；Lenin, 1917）。矢內原觀察到，在二十世紀初伴隨著日本的工業化以及國際強權間競爭的激烈化，日本產業逐漸集中，壟斷資本形成（即所謂“資本主義的最高階段”），並且開始輸出资本到殖民地。進入台灣的日資提升了當地的生產力，也改造了殖民地既存的前資本主義生產關係。同時，當時壟斷資本的本質也在殖民地的經濟活動中反映出來。矢內原稱呼這個過程為殖民地的“資本主義化”。比較貼切的稱法應該是“壟斷資本主義化”。根據他在《日本帝國主義下之台灣》一書中的描述，台灣的資本主義化過程係指資本逐漸滲入維生式的傳統前資本主義部門，促成商品生產及交換的普及，以及資本主義（雇傭勞動）生產關係的擴展。這個過程是以外來壟斷資本支配下的出口部門——糖業部門——的發展為濫觴。殖民地資本主義化的過程不只帶來生產力（生產的技術條件）的提升，更重要的是，生產關係（生產的社會條件）也變化了。矢內原指出，新的（資本／勞動）生產關係與民族支配一起運作，造成民族對立與資本主義生產關係的內在矛盾——勞資對立——日趨一致。壟斷資本的支配造成階級兩極分化，從而更加突顯了民族對立的問題（矢內原，1929）。

立基於帝國主義論整體觀的立場，矢內原的帝國主義論強調從日本資本主義發展的階段及特性出發，去了解台灣的殖民發展；把台灣當作日本帝國整體經濟分工的一環，而不是分開作局部的分析。同時，他以資本運作的法則作為了解殖民發展的出發點，而不是單純從民族支配或“傳統／現代”（或落後／先進）之分別的角度來了解。對矢內原而言，資本謀取利潤（profit-making）的邏輯往往凌駕在種族利益或文明開化目的之上，而成為最終分析的焦點。從整體觀以及資本積累的角度來了解台灣的殖民發展，使矢內原能突破當時台灣研究之限囿，並深深影響到其他的台灣研究學者。

但矢內原引用帝國主義說多少也繼承了該學說本身的一些缺憾：他只注意到外來的資本積累法則如何在殖民地呈顯（express）自己，却忽略土著既存之社會生產方式如何抗拒，以及土著的與外來的生產方式二者如何妥協共存的一面。帝國主義說在分析殖民發展時，往往過度強調外在決定論，而且對殖民地內部社會生產關係的轉變採取單線演化——走向“資本家／勞工階級”的兩級分化——的觀點。套句馬克斯的話說：“資本主義以自己的形象重塑整個世界”（*Communist Manifesto*）。直線演化論式的馬克斯主義學者也不諱言：“帝國主義是資本主義的開路先鋒”（Warren, 1980）。此說招來不少目的論（teleology）之譏。

這些缺憾亦出現在矢內原在1929年當時對台灣將來發展的趨勢所做的預測上。根據自己的理論架構，矢內原預測當時以家庭農場為主的米作將如蔗作一般受日資控制，並被集中化及轉化為資本主義企業（矢內原，1929：41, 259）。矢內原對資本主義生產關係擴展到米作部門的預測，顯然並未成真。資本主義雇工方式的農業生產並未越出蔗作部門，即使在蔗作部門也沒有顯著的增長（柯志明，1989）。直到戰後，家庭農場式的生產方式仍然頑存，繼續扮演農業主要生產方式的角色。

這些事實促使我們重新檢討矢內原把“資本主義化”等同於雇工

式生產關係之擴展的說法是否妥當。矢內原傾向於把資本支配糖業部門的經驗類推到其他部門，而輕忽了資本主義生產方式與其他非資本主義生產方式並存與分工的一面。從日據全期整體的經驗來看，此種並存與分工的關係似乎是了解殖民發展更重要的關鍵。

## 2.2. 川野重任的市場模型

相對於矢內原對生產關係及壟斷資本支配的強調，川野著重的是市場關係的發展以及部門均衡的形成。川野所指的資本主義化，除了生產力的轉變外，著重的是商品生產及交換的擴張，以及維生式生產（或自給式經濟活動）的相對消退。隨著商品經濟的發展，經濟活動日益擺脫非市場（如家族、社區、宗教以及政治等）因素的干預，市場規律日益普及且能自主運作。市場的發展與自主性則表現在價格之上，那就是，各地市場的價格逐漸統一，而價格的變化則日趨一致（川野，1941）。

然而，殖民地的發展與母國比較起來畢竟有其特殊性。川野所描述的殖民發展是個不平衡的成長（unbalanced growth）。由於殖民發展的動力來自外（母）國，以及政府的積極介入，使得殖民地經濟部門間生產力發展的速度很不一致。因此，經由市場價格調整達成均衡的過程，往往呈現出激烈磨擦的特性。川野這種部門發展速度不一致及摩擦大的說法暗合 Albert Hirschman 所描述的不平衡成長理論（Hirschman, 1958）。但我們不要忘了 Hirschman 雖然視不平衡成長為一連串的不均衡（dis-equilibrium）下的發展（Sutcliffe, 1964：635），但其最終目標仍在達到均衡的發展（Hirschman, 1948：93；Sutcliffe, 1965：625, 626），平衡與不平衡成長的選擇看來只是容忍多長時間及多大程度之不均衡以為過渡的問題（Sutcliffe 1964：626, 628）。殖民地由於政治上的臣屬地位被迫必須在追求均衡的過程中多忍耐些不平衡。

如果說，矢內原的興趣在闡明外來的資本主義運作法則如何“反

映”在台灣的社會經濟過程上，相對來看，川野的殖民發展研究重點則放在了解台灣的經濟如何“反應”外來衝擊 (impetus) 所造成的失衡，並達成下一個均衡。相對於矢內原忠雄比較結構性而帶有單向決定論及演化論色彩的分析，川野的興趣在於共存部門間的市場關係，而不是資本主義生產關係的擴展。如果不牽涉到日資支配下的糖業部門，川野的市場均衡模型應用在蓬萊米及在來米發展的研究上，確有它的長處。以米作為對象，川野的分析充份顯示出蓬萊米與在來米間的不平衡發展是過渡性的現象。在相當自由的米穀市場運作下，新崛起的外銷米（蓬萊米）與供自給及島內消費用的在來米間原本因發展速度不一所造成的磨擦，經由市場價格的調整而日趨於均衡。外銷米部門領先發展，而內銷兼自給米的部門也得以分享及跟進。一個部門的發展並沒有壓抑到其他部門的發展，也不是以其他部門的停滯落後為代價。

這種由過渡性的磨擦走向調和的過程，是否也存在於米糖兩部門間的關係呢？川野的答案基本上是肯定的。雖然川野也注意到由於殖民地臣屬的角色，日資支配部門與土著部門在政治上受到差別待遇。這使得市場機能的運作受到相當程度的扭曲。但是，川野似乎刻意迴避這個問題。他往往點到為止地把它放進附註內，或乾脆“請讀者自行判斷”，以至於殖民地因為政治因素而導致的特異發展模式，並未被有系統的研究。如果說矢內原以糖業為範例而類推到其他部門，川野則是反過來以米作為範例，意圖把他的市場均衡模型類推到米糖兩部門間的關係。這就是川野分析“米糖相剋”問題的基本態度。

### 3. “所謂的”米糖相剋問題

日據下，台灣農村日漸商品化（請參考柯志明，1990），蔗農逐漸與糖的販賣及加工等非農業活動分離，成為純粹的農業生產者。蔗農與糖廠之間的關係也從代工的關係轉變為原料生產者與加工業者之間的現金交易關係。然而商品化過程不僅帶來農業從事者的專業化與農

工業之間的分化，同時也帶來原料市場的競爭。製糖廠間彼此爭奪原料而導致資本利潤的下跌及原料供給不穩定。一向小心呵護以日資為主之製糖業的殖民政府遂創設“原料採集區制度”以方便製糖業控制原料的供給及價格（殖產局，1927：27—29）。此制將台灣產蔗區劃分為幾個原料採集區，分屬於各新式製糖廠。各區內只有一個買主，甘蔗不得越區販賣。製糖公司因而得以壟斷市場，大幅削弱蔗農的議價能力。市場壟斷再加上預先貸放資金（生活資金是其中最主要的部份）給農民的方式一起運用，使製糖公司得以用低廉的價格掌握原料來源。在原料採集區制度充份保障廉價而穩定原料來源的情形下，製糖公司大可捨棄自負風險、經營上棘手、又必須負擔大量土地投資成本的自營農場，而就土著的蔗農小生產者收購原料。這造成製糖公司有80%左右的原料仰賴收購，只有大約20%自行生產的現象（糖業統計各年）。

然而，製糖公司的壟斷權並不是絕對的。農民在原料採集區制度下仍保有轉作的自由。由於台灣的自然條件下米蔗之間的轉作相當容易，造成製糖公司仍然有原料供應不穩定的隱憂。稻田昌植先生在1921年時已經感受到土著農民與糖業之間的緊張關係而在《台灣糖業政策》一書中指出米糖之間的“敵對關係”（1921：92—100）。根據稻田昌植的說法（1921：53—62），米糖之間“敵對”關係的根源首先是“爭地”的問題。商品作物的甘蔗侵入傳統維生作物（米）的耕地，導致兩者的衝突。其次則是兩種作物之間因為相對價格的高低而產生“選擇”的問題。米價提高時會誘引蔗農放棄甘蔗生產而就米，以致製糖公司被迫要付出更高的甘蔗收購價格來保住原料的供給，從而產生如何在米蔗之間制定一個適當的相對價格這個爭議不休的問題。

稻田昌植指出有人悲觀的認為米糖之間是敵對的關係（1921：92—93）。兩種對抗作物之間是零合遊戲（zero-sum game），此消彼長，不可能調和。他自己則比較傾向調和主義，認為只要找出協調的辦法，達成合理的相對價格，仍然有可能共存共榮。但是鑑於一次大

戰左右米價飛漲所帶來的米糖矛盾尖銳化，稻田昌植其實對自己的調和說並不是很有信心，竟在結論中建議糖業官營（1921：103）。

在稻田昌植勾繪的草圖下，其後學者大致可以分為敵對說與調和說兩派。敵對說仍略嫌粗糙，調和說則在多人努力下顯得比較完整，而以川野的整理及理論上的發展最稱完備。以下先就調和說的米糖相剋理論加以檢討。

### 3.1. 調和說

調和說基本上沿襲稻田昌植的論述方式，認為所謂的米糖相剋問題包括兩方面，一是商品作物與維生物爭地的問題，二是米蔗之間均衡價格難以達成的問題。

#### (a) 爭地問題：

川野所提的爭地問題其緣由是蔗田要在維生物——如米及甘藷——退讓之下才有可能擴張，但商品作物對維生物耕地的入侵却有一定的界限，農民不可能放棄自家食用之自給糧食的生產（1941：82）。川野以為，在南部旱田區，商品作物甘蔗的入侵已達極限，故只得北上進入以蓬萊米栽培為主的中北部水田區爭地。這就是米糖相剋問題的“直接原因”（1941：82—83）。

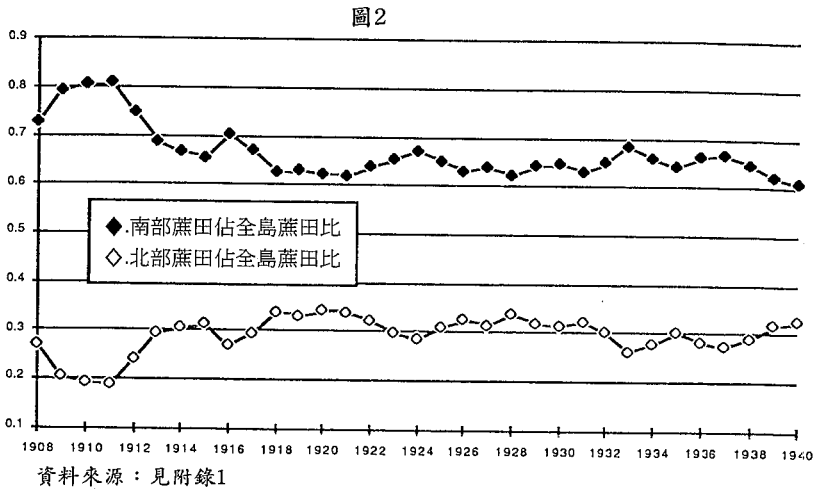
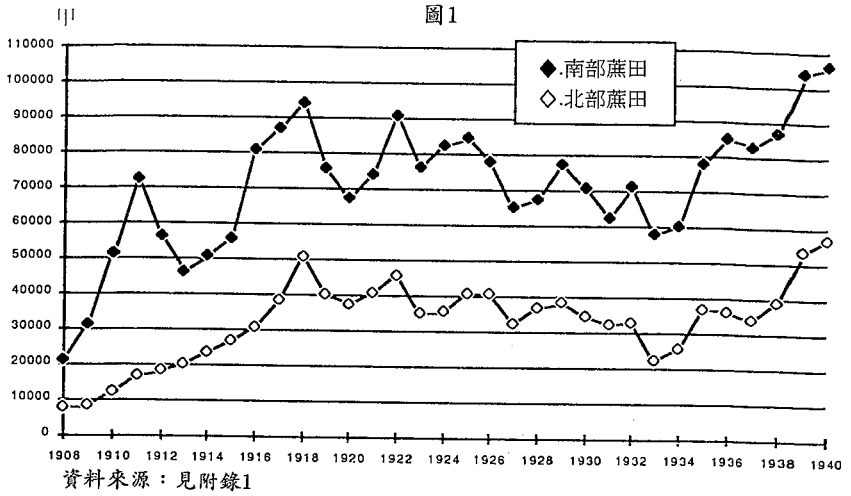
川野這種商品作物與維生物爭地的說法在論證上有些問題存在。他一方面強調農民一定要先滿足自給糧食的生產後才能生產商品作物，但另一方面却在同書的其他部份一再強調在資本主義化下米已經高度商品化。根據他自己的資料，30年代農民所消費的米不到全島米總產量的30%（川野，1941：125）<sup>①</sup>，這30%當中還包括非米農（如蔗農、果農、茶農等）買來消費的米。幾次農業經濟調查亦顯示農民自家消費糧食從市場購入的比例日增，在30年代，農戶消費的食物

<sup>①</sup>請參見柯志明（1990，表7）的資料，同樣用八木芳之助的公式算出1930-34年的米銷售率為68.89%，1935-39年則達73.99%。日本在1924-28年間才只有57%而已（八木，1937：428）。

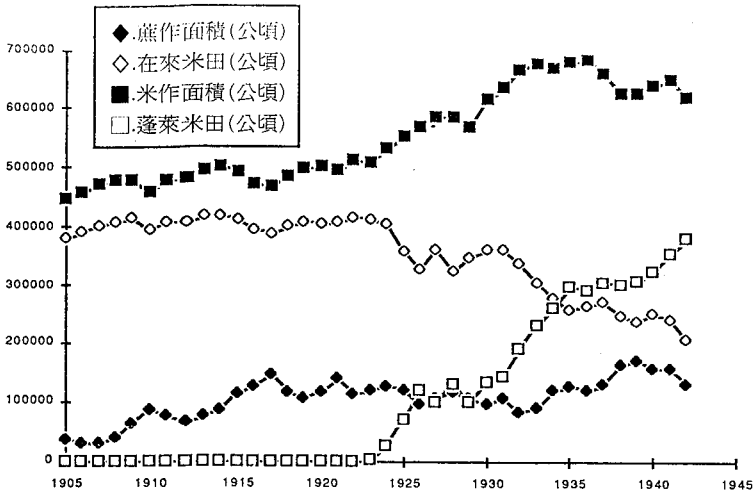
已有近半依靠市場購買（請參考柯志明，1990：表8）。同時期（1934年）米農自家消費的米有近40%是買來的（殖產局，《農業基本調查書第37號》，1938：34—35）。由此可見，米在30年代早已不是單純自家食用的維生作物，其主要是爲了市場而生產，而且甚至爲了市場價值或債務清償的原因可以先行變賣再從其他來源購入。處於米已經高度商品化的30年代，米、蔗之間應該早已不完全是自家消費的維生作物與商品作物之爭，從兩種商品作物之間的關係來了解應該會比較清楚。

此外，北進爭地的問題也缺乏可資證明的資料。長期的（1908—40）統計資料顯示，南、北蔗作面積一直是一同增減，並無北部增加，南部停頓的現象（見圖1）。同資料也顯示，1910年代中期以後，南、北蔗田佔全島蔗田面積的比例已大致穩定，並沒有北部持續增加的跡象（見圖2）。南部蔗作區飽和致甘蔗北上侵入中北部水田的說法是站不住腳的。

就米作田面積而言，也沒有爭地說所預期的減退現象。米田面積在1923年之前大致維持穩定，蓬萊米推廣成功後（1923—24之後）則大幅上升（而不是消滅，見圖3）。蔗田在1920年之前雖然大量增加，但並未擠掉米田（同上圖），如張漢裕先生指出的，不少是以新闢地的方式增加的（1955：93）。1925年以後蓬萊米的擴張使蔗田及在來米田受到壓迫，大致呈現出蔗田持平而在來米田退讓的情況（圖3）。直到1935年後，米生產管制及壓抑米價等措施才使蓬萊米田擴張的現象趨緩（同上圖）。蓬萊米的出現導致在來米田的減少，甚且間接壓抑了蔗田的擴展。所以，爭地問題主要實在不是如川野所說的是蔗田北上侵入蓬萊米水田區的問題。如果有所謂的爭地問題的話，也是蓬萊米與在來米之爭，但這個“爭”與米糖之間往往被描繪爲“相剋”成明顯對比的是，幾乎沒有人用“衝突”來形容，而正如川野等人所指出的毋寧是一種互蒙其利而且逐漸趨向均衡的關係（詳見第四節的討論）。米糖之間的“相剋”可見指涉的是比爭地更深一層的意義。調和說進



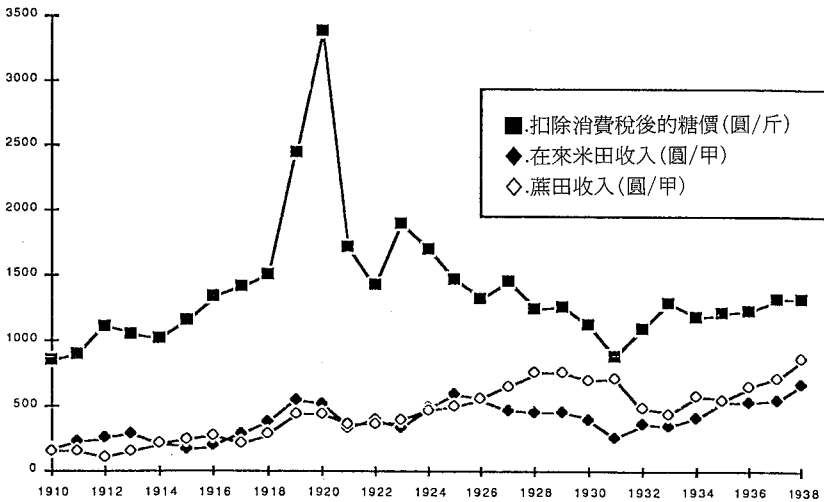




資料來源：見附錄2

圖4

圖



資料來源：見附錄3

一步提出的是用相對價格來說明米糖相剋關係。

### (b)相對價格問題

就相對價格的問題，許多學者都認識到，由於台灣作物之間轉作非常容易，農民在選擇作物時對價格非常敏感，以致甘蔗的供給及價格變化往往受到對抗作物之價格的影響（稻田，1921；根岸，1932；川野，1941）。根岸勉治以先進的統計技術分析南北幾個糖廠的原料收購價格與對抗作物價格的關係，進一步發展了稻田昌植的相對價格說。根岸勉治用的是當時頗為先進的統計方法——相關係數。他舉以爲例的是新高製糖彰化廠的資料。在求取該廠甘蔗收購價格與東京糖價的相關時他發現相關係數不高（ $r=0.55$ ），但當求蔗價與台中在來米價之相關時發現相關係數高達0.91（根岸，1932：25）。他因此導出蔗價主要是受米價影響的結論。換句話說，原料（甘蔗）的收買價格與糖廠製成品（砂糖）的售價之間並沒有什麼直接關係，真正決定蔗價的是米價（1932：28）。米糖之間因此有一緊張關係存在：一旦米價提高，製糖公司就不得不提高甘蔗收買價格，這意味著成本的提高，特別是製糖成本中甘蔗（原料）成本高佔60%以上（糖業統計各年）。

根岸勉治以價格相關來說明米糖關係，並指出對抗作物之間的緊張關係。然而，美中不足的是，他同篇文章中所舉的其他案例，包括帝國製糖台中廠以及台南地區的資料（1931：25—26），如果用同樣的統計方法（相關係數）來處理的話，却無法得到同樣的結論。在這些案例裡，米、甘蔗、糖、蕃薯彼此價格間的相關都不高。帝國製糖台中廠的案例顯示蔗價與蔗價之間的相關係數是0.56，而米價、蔗價之間才只有0.63，二者差距不大。在南部的例子，對抗作物間價格的相關係數都不顯著。甚至有一特例，台南蔗價與東京糖價的相關係數竟然呈現負相關（ $r=-0.689$ ）。

根岸勉治的相對價格說被廣泛引用（包括川野在內），但卻沒有人注意到他僅舉出新高製糖單一特例來支持自己的結論而忽略同文中其他資料不僅無法支持同樣的論證甚至互相違逆的事實。就他所提供的

資料及使用的統計方法重新加以評價，我們傾向比較保守的結論：首先，糖價與蔗價之間的相關既然可正可負，可見其間的關係並不穩定，所以可能沒有什麼相關；其次，從南北比較來看，南部蔗價受對抗作物的影響不如中北部大，表示南部製糖公司對原料價格可能有比較大的控制力量，而中北部製糖公司則受到米價比較大的威脅。

### (c)政治問題

川野的市場均衡模型基本上承襲了根岸勉治的相對價格說，但在理論上進一步發展了它。川野認為，米、蔗土地生產力發展不一致，又轉作容易，所以很難形成均衡價格，因而在價格上有強烈不穩定的現象。他一再說明米、糖之間的衝突其實是米、甘蔗之間適當之價格比率難以形成的問題<sup>②</sup>。就此觀點而言，米與糖之間並非矛盾、敵對的關係，而毋寧是一種不穩定、不容易達成協調價格的關係。雖然兩者間因為部門生產力的發展速度不均而產生強烈的磨擦，但這是要達到新的均衡狀態前的過渡性現象，終有達成調和的可能性（1941：84）。

但何以米糖之間的關係被稱為“相剋”或“敵對”呢？川野以為，多半是導因於日本在台糖業壟斷資本把這個問題“政治化”的結果（1941：85—89）。川野真正的意思是，米糖所以“相剋”乃是民族差別待遇的問題被壟斷資本利用所致，否則就只是單純“競爭”的關係（1941：1—10）。當時糖業資本以日資壟斷資本為主，往往透過政治手段的運作影響政府，致將糖業發展“政治化”，妨礙了純粹市場自由競爭的運作，造成米糖間有政治意含的“敵對關係”。由於種族支配，殖民政府在經濟上採取了差別待遇。政府的農業投資及政策其實是以蔗糖發展為重心（川野，1941：13）。用川野的話來說，殖民政府對土著家庭耕作式的米作部門之發展採“消極”的態度，而對外資支

<sup>②</sup>戰後台灣銀行出版的台灣米糖比價研究也是從同樣的角度問這個問題，那就是，要在米與甘蔗價格之間找到一個適當的比率（台銀，1953）。

配下採行企業經營方式的蔗作部門則頗為“積極”(1941:11-14)，遂在政治意義上造成“米糖相剋”問題，否則就只是部門生產力發展不一致以致均衡價格形成過程中過渡性的磨擦比較大的問題而已。

只是，川野在提到“政治”時，大多把它含糊帶過〔放在附註中甚至“請讀者自行判斷”(1941:89)]。30年代末期“準”戰爭時期的政治敏感可能多少限制了他思考的空間。也因此，川野無法就問題的政治面（或者說“政治經濟面”）作進一步的分析，只停留在想像的市場均衡理想下，去探討殖民地部門間均衡形成的過程如何因為政治因素的干預而在程度上呈現出比市場自由運作的情形下更劇烈的磨擦現象。川野的市場均衡模型是調和說所達成的最完美形式，而此模式，如前所述，與 Hirschman 等人所提出的“不平衡成長”理論在若干基本預設上不謀而合。

然而，這樣的觀點運用在日據台灣的研究有其疑點存在。一是，米、蔗之間均衡價格形成之基礎為何呢？川野及其他調和說的學者不厭其煩地說明製糖公司如何因為土地轉作容易而必需透過一套米、蔗比價辦法，機動的因應甘蔗收穫時期的米價而調整甘蔗收購價格。這種比價辦法似乎必須先假定米、蔗價之間有一個既定的比率才有可能。然則，這個比率決定的基礎何在呢？川野却一直諱莫高深。他似乎將這個工作交給一隻看不見的手——市場——去決定，認為市場終究會使價格達成均衡。奇怪的是，川野是不是忘記了，在原料採集區內並沒有“自由”市場。在那裡不是一隻看不見的手（市場）在決定價格，而是一隻看得見的手——壟斷——在運作。既然在原料採集區內只有一個買主，我們就必須問“他”（而不是市場）是怎麼決定米、蔗相對價格的。

對川野的第二個疑點是他對政治面向的逃避與妥協的態度。政治干預是他用來補充說明自己的市場均衡模型在殖民地的運作為什麼會磨擦性比較大，並據以說明米、糖之間所以被稱為“相剋”的原因。然而，如果種族差別待遇這個政治性的問題得到改善後，“相剋”問題

就會自然消失而市場就會順利地自動達成均衡嗎？會不會米、糖之間的“敵對”關係以及不平衡發展的特性已深植於殖民地的經濟結構內部，即使除却政治因素，殖民經濟內部運作的機制（mechanism）仍會不斷地再製不平衡發展與部門矛盾的現象呢？敵對說的說法似乎比較能在以上兩點疑問上給我們一些啓示。

### 3.2. 敵對說

正如前面所提及的，敵對說的說法大多仍很粗糙，甚至被稻田昌植譏評為“米作主義”（1921：92—97）。矢內原透過帝國主義模型來了解米、糖關係可說是結構比較完整的敵對說。矢內原基本上認為20年代末期及30年代米糖衝突的加劇是日本食糧問題的併發症。自1910年代末期開始，日本開始有食糧不足的問題，米穀騰貴甚至引起米價暴動，於是被迫從殖民地大量進口稻米。在台灣，米的輸出刺激了米田的擴張以及米價的上升，使甘蔗原料的收購受到價格上漲及供給不足的壓力。嚴重時，殖民政府甚至要限制米穀對日輸出以減少對糖業的不利影響（杉野，1919：129；矢內原，1929：256；稻田，1921）。在日本食糧、人口問題之下，台灣糖業的勁敵不是來自國外的同業競爭者（日本政府一向用關稅保護本國業者）而是土著的米作生產者。

針對川野等人沒有圓滿解決的米、蔗比價問題，矢內原指出甘蔗收購價格的決定是：

以同面積的二作水田、看天一作田或旱田種植水稻、陸稻、甘藷時所能收穫的生產物總價格為標準，決定收穫甘蔗總量的總價格，並據以決定每千斤甘蔗的單價。（1929：234）

米蔗比價是以使單位面積之甘蔗收穫總價格與同樣面積的米作收穫總價格相等為基準；即單位面積生產的米乘以米價會等於單位面積生產的甘蔗乘以蔗價。易言之，甘蔗價格決定的基礎是在於使同面積之蔗田收入與米田相等。根岸與川野只看到“價格”相關的問題，矢內原在此則進一步看到“收入”的問題，指出蔗田與米田收入的相關性。

作者整理《糖業統計》及《米穀要覽》上全島性的統計資料（1910—38）（詳見附錄3），分別檢證上述學者的看法，有下面幾個發現。首先，正如根岸及川野所指出的，米價與蔗價之間的相關係數很高（ $r = 0.82$ ）。然而，與根岸他們的看法有出入的是，糖價和蔗價的相關係數也不低（ $r = 0.78$ ）。這個現象從根岸勉治的理論來看是無法理解的，因為他一直認為糖價與蔗價之間沒有相關。其實，原料成本影響到成品的價格是很容易理解的，此外，糖價高漲的時候糖廠基於急速增產的需要也會願意出比較高些的價格去收購更多的原料。所以，糖價與蔗價之間有相當的關聯性實無可避免。但是，米、蔗、糖三種價格之間的相關關係，正如前面一再指出的，是表象的關係，必須更進一步深入探討決定米、蔗價格的內在機制後才能了解其相關關係的意義。矢內原從米田、蔗田收入的比較著手提供我們一個了解問題的途徑。作者運用1910—38年全島性的資料（詳見附錄3及圖4）就矢內原的論點加以檢證，發現在來米田與蔗田收入之間的相關係數達0.712<sup>④</sup>；同時期，蔗田收入與糖價之間的相關係數僅只0.048，幾乎毫無關係可言。這些資料顯示，糖價雖然與蔗價會彼此影響，但却與蔗田的收入無關；蔗田的收入視米田收入而定，與製糖公司利潤的多寡無關。透過這套機制製糖公司售賣砂糖所得之利潤得以不用分享蔗農。

矢內原先生的論法帶給我們的啓示是，米、蔗收入的比較而不是單純的米、蔗比價問題才是了解蔗價如何決定的關鍵。決定農田收入

④其實米、蔗田收入的相關應該還要更高。1925至1930年代初期，製糖公司致力於增加蔗田生產力。其辦法即投入更多的資本（肥料、水利設施、技術革新等）以及人力，也就是增加成本。可是成本增加的事實卻無法反映在我們的統計上。所以，1925-32年間蔗田收入增加的幅度被高估了。如果用淨收入來算，米田與蔗田收入間的相關應該更高才是。

蔗作一期18個月，相同時期米田可以兩作以上加上間作。由於間作種類多，加上農民一些副產品及額外收入難以估算，所以我們無法直接證明米、蔗田收入會趨於相等的說法，只能間接從兩期在來米收穫的總價格與一期蔗作收穫總價格兩者間的相關程度來說明。

的兩大因素分別是農作物價格及單位面積的生產力。針對價格的問題，矢內原衍申出米糖相剋的初步理論。他說：

對抗作物（米）的市場一向限於本島，而且大多係供給耕作者自家消費，故其價低，亦因如此，所定蔗價（原料價），與糖（輸出商品）的市價不成比例。（1929：234）

我們仔細咀嚼這句話當不難發覺，日據前期（1920年代中期以前）糖業低廉的原料成本固然與低米價有關，但更根本的原因是，米作農仍然大多從事生產自家消費糧食的維生式經濟活動，即使有商品生產也限於供給島內市場。落後的維生式生產（subsistence production）與有限的本島市場需求使米價無從提高，而米田生產力的發展也陷入停滯的狀態。如果蔗價調整之機制乃在使蔗田收入相近於米田，則上述米作部門落後停滯的情況正好提供了壓抑蔗價的有利條件。糖業的原料成本也因此與米作部門的發展與否息息相關。一旦米價上漲或（及）米田生產力提高導致單位面積米田的收入增加，糖業的甘蔗收購成本必然跟著上升而利潤下跌。糖業部門之利潤因此建立在壓抑米價以及保持米作部門生產力之停滯與落後上。糖業的利益在結構上是與米作部門的發展相互砥觸的。這才是米糖相剋問題的眞意，而不是表面上顯現的一個均衡價格難以達成的問題。

台灣自20年代起米糖相剋問題的尖銳化，係導因於米出口所帶來的米價上漲以及米田生產力的擴展，而米出口則導因於日本國內的食糧問題。日本本土的工業資本家進口殖民地的廉價食米以壓抑國內高昂的米價，減低工資成本（根岸，1935：75—76）。在殖民地台灣，這導致甘蔗的對抗作物（米）的急速發展以及米價的上漲，從而威脅到糖業資本的原料收購成本。可是，矢內原所採用的帝國主義理論模型似乎讓他對糖業壟斷資本的力量過度高估。他仍然以為糖業資本的力量足以輕易解決米糖相剋的問題。擴大糖業的甘蔗自營地以降低收購比例，以及營建大型水利工程（如灌溉全島六分之一耕地的嘉南大圳）強迫米蔗輪作，這些都被舉為解決原料價格及供給問題的手段。當時

營建中的嘉南大圳鉅大的水利工程對矢內原而言似乎成爲日本壟斷資本無敵力量的象徵。我們至今仍然可以從字裡行間感受到他面對資本力量時的無力感與義憤，他寫到：

米作與蔗作的對抗完全“決之於流水”。(1929：262)

對他而言，米糖相剋問題將在嘉南大圳完成後“順水流去”。另外，他也不斷提到糖業資本透過貸款、貼補生產、獎助耕作方式等手段牽制農民，再加上殖民政府行政上的支持及糖業慷慨的補助，可見米糖相剋並沒有那麼困難解決。非僅於此，矢內原預測，資本在米作有利可圖的情況下，極有可能大舉侵入米作部門，而行土地集中式的大企業經營(1929：41，259)。對矢內原而言，米糖相剋也不過是過渡性及暫時性的問題，資本的力量足以輕易應付。

只是，事實並不是如矢內原所想的可以簡單的化約到壟斷資本擴張的邏輯裡。資本主義並沒有像矢內原所以爲的，單向地摧毀及改造(同化)其他非資本主義的生產方式。日據下台灣的農業生產絕大部份仍然仰仗家庭農場，資本主義雇工式的大農場相當有限(柯志明，1989)。糖業資本在面臨米糖相剋之困擾時，並沒有訴諸擴大自營大農場的辦法，反而是更加仰賴市場及信貸的控制，以及政府的支持，甚至引入政治力量壓抑米價以及扼阻米作部門的發展。在台的資本主義部門不僅不似矢內原所描述的扮演資本主義化農村生產關係的先鋒角色。相反的，它寄生於非資本主義的部門，反而意圖保留落後停滯的土著非資本主義部門來謀求自己的利益。矢內原一心探討資本主義化過程中生產力如何急速成長，以及前資本主義生產關係如何被轉化爲資本主義雇工式的生產關係，竟未對“資本主義是否會阻礙非資本主義部門的發展”這個問題仔細追究。矢內原雖已敏銳的觀察到米、蔗田收入的問題才是了解蔗價形成的基礎，但却未明確分析構成收入的兩大要素：價格與生產力的問題。矢內原隱約提及米價低落及其生產力的相對落後是使糖業得以低價收購原料而坐收關稅保護下高糖價所帶來的利潤。但他演化論式的帝國主義壟斷資本模型却妨礙他進一步



從“糖業部門的發展建立在米作部門的相對落後上”這樣的角度來探討米糖相剋問題的本質，令人難免有“點到為止”之憾。

米糖相剋問題的根源，簡言之，是糖業的利潤建立在米作部門的相對落後以及不利的相對價格上。米、糖間結構性的矛盾因20年代末及30年代日本糧食問題而尖銳化，這才明白顯露出它的本質來。從這樣的角度來了解殖民地發展的問題，是與川野及矢內原所提供的圖像大有出入的。部門間並存但却有不平等的分工關係〔而不是部門同化（矢內原）或部門間市場均衡關係如何達成（川野）〕這樣的探討角度，才是了解殖民發展問題的關鍵。

#### 4. 米糖相剋背後畸型的經濟體制：

##### 邊陲資本主義下部門不平等分工及生產力不平均發展

川野的市場均衡模型以部門整合良好而又均惠式的均衡發展模式為理想模型，認為市場經濟及現代企業經營方式會逐漸取代傳統的經濟，同時市場應該會自動調和部門生產力的差距而達成均衡發展。日據後期因出口而不斷擴張的蓬萊米部門與供自家消費及島內市場使用的在來米部門兩者間的關係往往被舉為顯例。1925年後開始大量生產的蓬萊米大部分（1930年代約80%）出口到日本，而變成一種純粹的出口商品。在來米則回復其維生米的角色。較高的價格及報酬率提供了農民生產蓬萊米的誘因，然而更高的生產成本（肥料和地租）則阻礙了貧農的投入（川野，1941：38—89）。那些在較貧瘠的土地上耕作及比較貧窮的農民就變成在來米生產者，生產自家消費和國內市場所需的維生米（在1930年代，只有約5%的在來米外銷。見《米穀要覽》各年）。

低收入的在來米生產者很可能會被用來作為抑制蓬萊米價上漲的參考團體，就如前述發生在蔗價的情形一樣。然而，迥異於蔗糖部門，米的生產及交換基本上並未受到壟斷干預，結果蓬萊米價的上漲不只導致蓬萊米生產者收入增加，最後還引起在來米價的上昇。出口米的

生產接收了許多原先用作維生米生產的土地（圖3），較肥沃的土地往往被納入出口米的生產。出口米生產的擴張，佔用了大量維生米的地，減少了維生米的供應（圖5）。當蓬萊米生產者將他們的高品質產品絕大部分輸出到日本，他們被迫轉向國內市場取得維生用米——較差的在來米，這為在來米創造了新的市場需求。在來米的土地生產力相應的被提升以彌補轉換到蓬萊米生產的土地（圖6）。雖然如此，整個在來米的產量還是下降了（圖5）。因為在來米的供給下降而需求卻日增，在來米的價格遂隨著蓬萊米價而上昇了（圖7）。我們的資料顯示蓬萊米和在來米生產者的收入有一起上揚的趨勢，且二種收入間密切相關： $r=0.96$ （見圖8）。

相對於米作部門內部出口與維生作物之間均衡發展的模式，米糖之間呈現的却是不平衡的成長，而且這絕不是暫時性的過渡現象而是在外在的制約下所造成的結構扭曲。如前所述，米糖相剋的問題不是自家食用之維生作物與商品作物爭地的問題，也不是表面上看到的比價問題，而是在來米田與蔗田收入比較的問題。甘蔗的收買價格（糖業的原料成本）透過米、蔗田收入比較而受在來米農的收入所決定。在來米農的維生水準成為決定蔗農收入的基準，目的在使蔗農無法分享糖業資本的利潤，正如工人只收到僅足以維生的工資而不得分享利潤一樣的道理。就這一點，W. Arthur Lewis 對落後國家發展過程中農、工部門關係的研究裡，有一個有趣的觀點反映了相近的邏輯。他說：

所有導致維生部門個人生產力提高的情況都會促發資本主義部門實質工資的上升，從而壓低資本家的剩餘及資本積累率。（1954：432）

由此可見，在部門不平等分工的體制下，外資先進部門為確保利潤，不是壓抑落後維生部門生產力的發展，就是要設法（比如透過政府介入市場控制，強加對農業不利的交易條件）拿走維生部門生產力增加所帶來的收入，目的都是在防止農民生活水準的提高以免導致資本主

義部門之勞動者比照提高生活水準而危及資本的利潤 (Lewis, 1954 : 432—34)。我們因此可以進一步說，米糖相剋問題非但是部門矛盾的問題，而且是農民收入與資本利潤相爭的問題。

在米糖相剋的經濟架構之下，糖業資本如何滿足必要原料的需求以及降低成本呢？在原料需求持續增加而製糖公司却不考慮提高單位收購價格以刺激甘蔗供給的情況下，糖業可以透過兩種途徑來提高甘蔗的產量。<sup>④</sup>

#### a. 水平式增產：

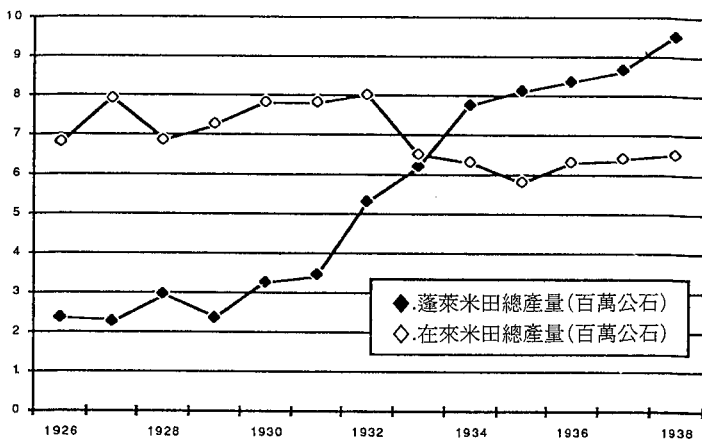
不增加蔗田單位生產量（生產力），只是透過增加甘蔗種植面積來取得必要原料。這種擴張的方式只有在壓低米價及壓抑米田生產力之成長的情形下才有可能。也就是使米田收入相對而言顯得比較低，而迫使部份米農放棄米作，轉作甘蔗。這是以傳統糧食作物部門之發展及農民收入為犧牲、損人利己式的擴張方式，約莫以1920年代以前及1930年代末期的情況為例證（見圖9及圖10）。

#### b. 垂直式增產：

透過增加蔗田生產力而不是蔗作面積的方式以達增產同時降低單位收購成本的目的。蔗田生產力提高，在單位面積收穫總價格不變甚或有少許增加的情況下，每單位甘蔗原料的收購價可以減低。以1920年代及30年代初期米出口增加、米作部門開始發展的時期為例證，在米價及米田生產力開始提高的威脅下，糖業資本致力於改善蔗田生產力，單位蔗價也得以因應蔗田生產力的增加成反比下降（圖9）。此係在米作進逼下，透過增進蔗田生產力的辦法拉平蔗農、米農的收入，以避免蔗農轉作。這種增產的方式對農民而言是比較正面的作法，可以兩蒙其利。

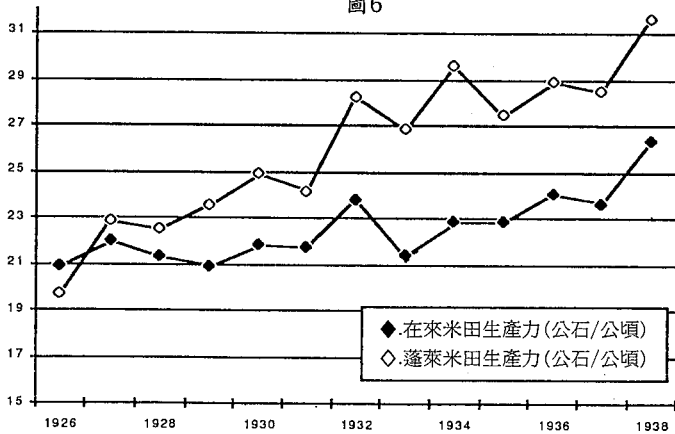
<sup>④</sup>在第一次世界大戰期間以及隨後的一、二年間（1917-21），糖價暴漲，為求在短時間內增加產量，糖業非常罕有的提高甘蔗收購價，誘引蔗田急速擴張，甚至造成不適合蔗作的土地也加入生產，使得蔗田生產力下降（伊藤，1939：19-91；請一并參見圖12）。戰爭景氣帶來農民意外的收入。這是當時唯一的特例。

圖5



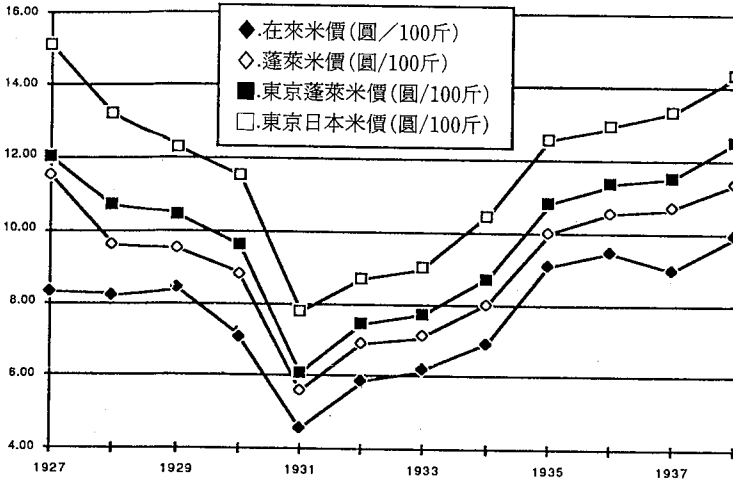
資料來源：《台灣省五十一年來統計提要》，1946，pp.344-45。

圖6



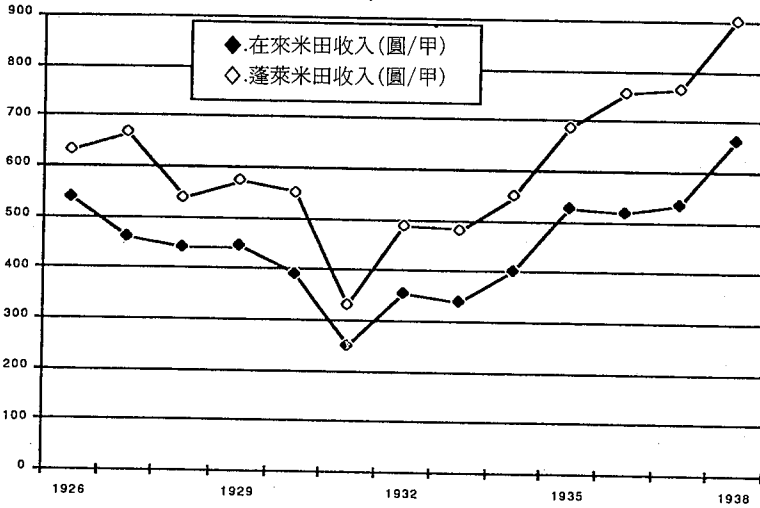
資料來源：《台灣省五十一年來統計提要》，1946，pp.550-51。

圖 7

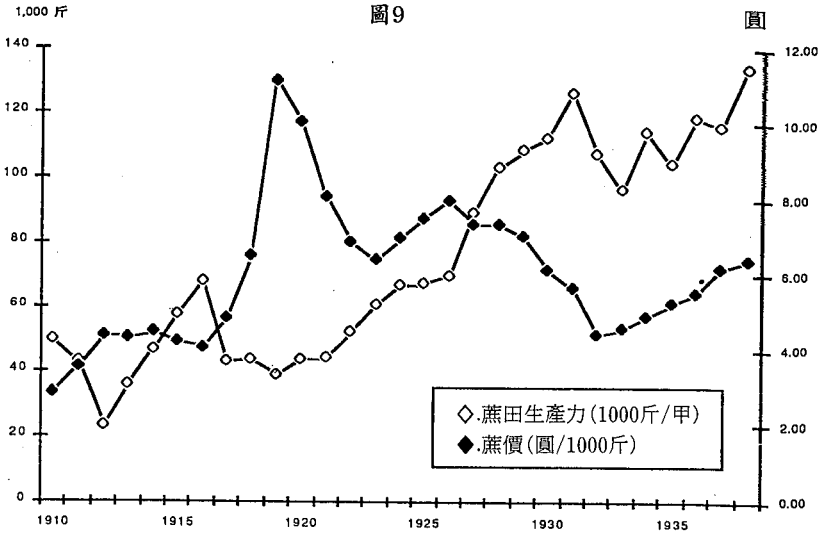


資料來源：見附錄3及《米穀要覽》各年。

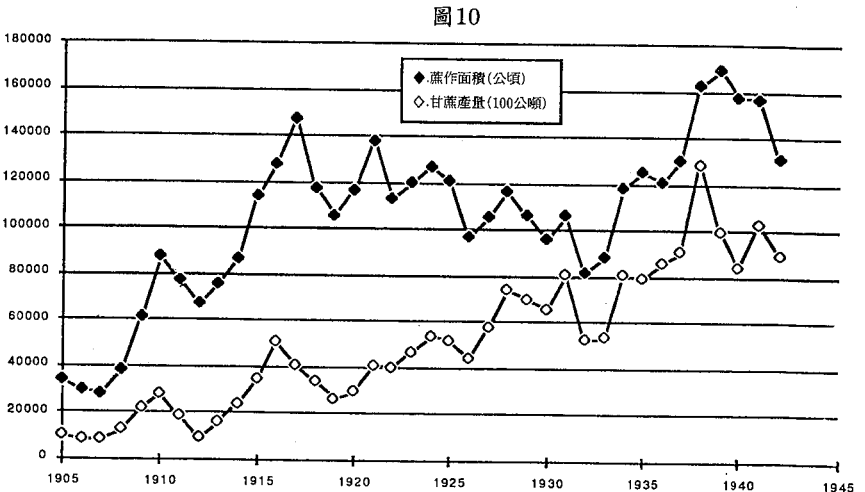
圖 8



資料來源：見附錄3



資料來源：見附錄3



資料來源：見附錄2

製糖公司到底會採用那一種增產方式呢？這完全視米作部門的發展以及農民與糖業資本兩者間之相對力量而定。米價低及（或）米田生產力低時，糖業以水平式的增產來擴大蔗作面積，可以不用耗費鉅額農業投資，省本又省事。當米價、米田生產力提高而製糖公司又不願意拉高單位蔗價時，就只好從增加投資提高蔗田生產力著手，以免原料供給短缺。在上述的情形下，我們不難看出壓低米價及米田生產力以從事水平式的擴張比較符合糖業資本的利益。在這種認知之下，製糖公司為掌握所需原料來源和確保利潤，往往訴諸一個省錢而又直接的辦法：運用非經濟的手段壓抑或阻礙米田收入（即米價與米田生產力）的成長。1920年代以前，米作尚未發展，水平式擴張的阻力不大；1936年以後，米生產及米價受到殖民政府行政的壓抑（政府管制米生產〔1936〕及壟斷米出口〔1939〕），使製糖公司得以再度遂行水平式的擴張。

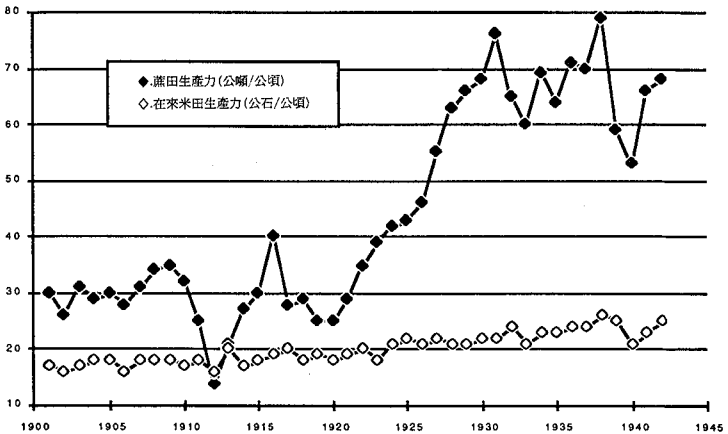
米糖爭地問題從以上的分析角度來看，可說是糖業資本想透過犧牲農民利益的水平式增產來擴張蔗作地却受到米生產者抗拒的問題。水平式增產只有在殖民政府鼎力支持下，強制壓下米價及阻扼米田生產力的發展，才有可能成功。30年代米生產者極力抗拒，而政府力量又尚未能貫徹時，爭地問題就尖銳化了。

部門不平等分工的“分工”二字指的是落後部門對先進部門的貢獻，強調外資部門的發展是以土著傳統部門的相對落後為代價。這套分析觀點可以呼應米糖相剋問題，用來說明米作部門的發展如何因為外資糖業部門的利益而遭受壓抑。日據全期，提供農民自食及島內消費用的在來米其生產力一直呈現停滯的狀況，而蔗田生產力則快速成長，兩者形成強烈對比（見圖11）。1925年以前，米田面積的成長落後於全島耕地面積指數（1905年=100）之後，當然更遠落後於蔗田耕地指數之後（圖12、13）。一直到1925年以後，由於米大量出口才促使米作耕地大增而大於全島耕地指數（圖12），從而威脅到糖業資本的利潤，使既存的米糖關係體制發生運作上的危機。蔗田面積的發展在1920

年前相當迅速，但進入20年代後則由於米作的威脅而下挫，直到1936年以後，因為米生產管制及米專賣等政府介入才又再度快速擴張。1920年代及30年代初期，蔗田生產面積指數下跌，同時生產力却提高（圖13與圖9），顯示出在面臨危機時糖業只好以改善生產力垂直式的增產來調適。這時期對米農、蔗農而言都是生存壓力比較輕的一段時間。也就是說，在殖民經濟體制無意中露出破綻的時期，不只農民得以減輕負擔，而農業生產力的發展也是比較快速而且均衡的時期。這正是殖民體制“邊陲資本主義”（peripheral capitalism）（Amin, 1974, 1976）畸型發展下矛盾而又殘酷的一面。

用以對照先進國均衡發展的經濟型態，我們強調在殖民地邊陲資本主義內部門不平等分工及生產力不均發展的結構性現象。由整體觀的角度出發，探討殖民地內部並存著現代（資本主義的）與傳統（前資本主義的）兩個世界的問題，我們發覺出口部門的發展與維生部門的不發展其實互為因果，是一體的兩面，而不該分從兩種不同的社會

圖 11



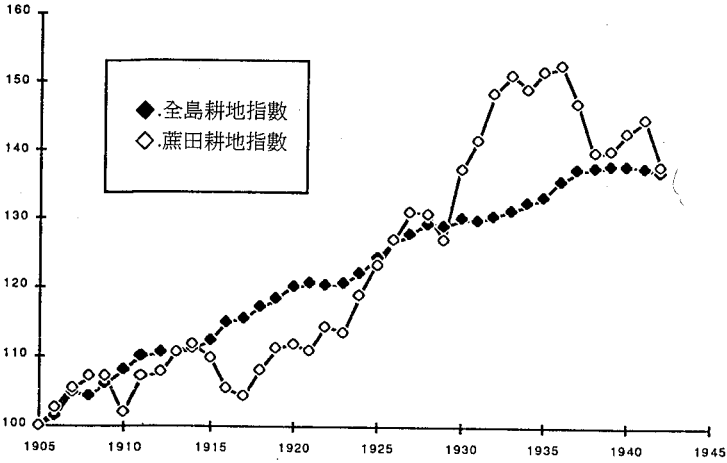
資料來源：見附錄2

附註：1911，1912風災嚴重，甘蔗欠收



(1905-100)

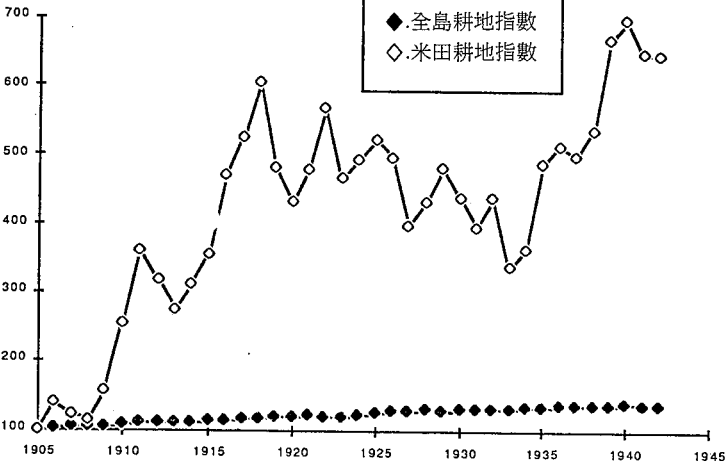
圖12



資料來源：見附錄2

圖13

(1905-100)



資料來源：見附錄2

經濟邏輯來了解或武斷的將之視為不同的發展階段。我們再三強調的是，土著落後部門與外資先進部門之間存在著不平等的分工關係，而在這個不平等分工的結構裡，一個部門的落後正是另一個部門得以發展的必要條件。資本主義給殖民地帶來的絕不是均衡的發展（即使從長程來看），而是不平均的發展（uneven development），在結構上造成部門間不平等分工及發展兩極化的現象。

### 5. 從階級結構再思考米糖相剋問題

在殖民地經濟成長的過程中，往往是外資首先帶動出口農產品生產的成長，而將出口所獲得的剩餘以利潤的形式匯回母國或再投資於出口部門，土著傳統維生式的農業則被排除在發展之外，無法均霑經濟成長的利益。這種情形下，出口與傳統部門彼此發展的速度很不一致，而且相互隔絕缺乏整合。小部份外資支配的出口部門急速成長，相對地，構成殖民地經濟絕大部份的傳統維生部門却處於落後停滯的狀態。殖民地的社會經濟體系似乎被割裂為兩個部份，而如 Boeke 所言，必須分別用兩套不同的社會經濟邏輯來了解（Boeke, 1953）。探討殖民經濟發展過程的學者很少不注意到殖民地的雙元性經濟（dualistic economy）（Boeke, 1953；Lewis, 1965；Pauw & Fei, 1973：3-8, 16-17）。然而，往往由於對雙元部門間之連結及分工的關係未加以深入剖析（或甚至予以忽略），以至於對雙元性經濟的分析很容易淪為一種近乎演化論式的雙元論（dualism）。基本上，這種雙元論認為在殖民地或落後國家的發展過程中，外資出口部門與土著維生部門之間演變成現代／傳統（或資本主義／前資本主義）兩個互不相干的社會經濟體系，發展似乎被等同於前者的擴張與後者相應的分解與同化，而美其名為現代化的過程（或套用殖民時代的用語呼之為“文明開化”的過程）。

與此同時，我們也看到許多學者（尤其是依賴理論〔dependency theory〕學派）不滿於演化論式的雙元論太過西方本位的思考方式，

轉而站在落後國的立場予以批判。雙元性經濟的產生被此派視為先進國對落後國支配的結果，而以都會／衛星 (metropolis/satellite) 的關係來統稱先進國／落後國及外資部門／土著維生部門之間的從屬關係 (Frank, 1969, 1979; Luton, 1976)。

與雙元論比較起來，依賴理論更進一步指出了國際間與部門間的層級分工關係 (hierarchical division of labor)，美中不足之處是依賴理論時常被庸俗化，遂至對不平等的部門分工關係往往只能做簡化的處理，只在不平等交換 (unequal exchange) 及種族 (政治) 支配上做文章，概稱之為剝削，終至不免被譏評為第三世界民族主義本位的意識形態。

研究者在分析日據台灣的雙元性經濟問題——米糖相剋問題——時，多少不免重蹈雙元論或依賴論的覆轍。作者在本節的討論中透過生產關係及階級結構的檢討希望指出問題所在，並探索可能的解釋。

### 5.1. 生產模式間的聯屬 (articulation of modes of production)

雙元論的想法不只存在於現代化論或市場經濟論 (例如川野) 的想法裏，同時也隱伏於正統馬克斯學派的帝國主義論 (如矢內原) 之內。戰前研究殖民地台灣的日本學者大多直接引用矢內原“資本主義化”這個沒有明確定義的概念。有意無意之間，土著部門被當成落後停滯而頑抗“資本主義化”的部門。把土著的生產方式改造為“現代”資本主義生產方式似乎成為日本殖民的歷史使命，殖民地研究的重點因此往往放在土著生產方式的解體以及如何被外來的生產方式同化的過程。然而，正如涂照彥指出的，全盤資本主義化並未發生，頂多只能稱為“局部”資本主義化 (1975: 12)。涂照彥指出土著傳統的社會經濟體系 (他特指地主制及小農耕作) 仍然殘存，就此，他歸因於殖民統治者“溫存”兼“利用”的政策。涂照彥明確的駁斥矢內原在分析資本主義與土著非資本主義社會經濟體系間之關係時所採用的直線

解體說。他指出矢內原的帝國主義架構單從外因來看殖民經濟的轉變而忽略了土著非資本主義部門的存續及所發生的作用，矢內原的說法被指為“日本中心”的思考方式（1975：7）。就米糖相剋的問題，涂照彥採取內外因雙向互動的觀點，日本資本主義發展階段的特性以及島上土著社會經濟體系——地主制——的存續都一并被考慮。土著社會經濟體系成為另一個主角，而不是像矢內原忠雄劇本中外來（日本）資本主義獨角的演出。從這樣的觀點來看，殖民發展的過程是一個保存兼改造土著社會經濟體系的過程，而不是單向分解的過程。

Charles Bettelheim 在分析不同社會形構（social formation）內資本主義生產模式（capitalist mode of production，簡稱 CMP）對其他非資本主義生產模式（簡稱 non-CMP）之支配關係時建構了一套經常為人引用的支配類型。首先，他指出：

在以資本主義生產模式為主的社會形構內，（上述的）支配通常會導致資本主義生產模式的擴大再生產，那就是說，會造成其他非資本主義生產模式的解體（dissolution）及其內部成員被納入資本主義式的生產關係之結果。（1972：297）

在這段話裡，Bettelheim 似乎預設在 CMP 直接支配下，其結果就是 non-CMP 的解體。我們感受到的是一個單向而缺乏互動的過程。CMP 擴張被直接等同於 non-CMP 的解體。Bettelheim 並沒有具體提及這個幾乎可以稱為零合遊戲（zero-sum game）的過程是基於什麼樣的機制（mechanism）。馬克斯原始積累說（primitive accumulation）的論旨——CMP 的擴張建基於其他 non-CMP（尤其是農民小生產者）的解體——無疑是他參考的藍圖。

相對於這種直線式解體的情況，Bettelheim 建構了另一套資本支配的模式。他說：

在 CMP 沒有直接主宰的社會形構內，情形是不一樣的。這些社會形構是透過國際市場而連接於 CMP 才被稱為資本主義的社會形構。其實它們內部仍以 non-CMP 為主。在這種社會形構內，主要

的趨勢不是 non-CMP 的解體，而是它們的**保存兼解體** (conservation/dissolution)。(1972 : 297-98)

除了透過國際市場的支配外，Bettelheim 並沒有明確的告訴我們到底“保存”如何進行又基於什麼機制。不過他倒是很清楚的表達出他要強調的是，在 CMP 未直接支配的社會形構內，我們雖然不能排除 CMP 會依自己擴張的內驅力對 non-CMP 加以重新建構(restructuring) (或予以局部解體) 的可能性，但 non-CMP 終究會被保存下來。

與第一種類型(直線解體類型)片面強調 CMP 之能動力而貶抑其他 non-CMP 為被動的作法比較起來，第二種支配類型(保存／解體類型)在分析 non-CMP 仍佔主要地位的殖民經濟時可以作比較周到的考慮。它提供我們進一步分析不同生產模式間聯屬 (articulation, 作者按，即聯結加上支配) 之具體過程的可能性，而避免預設解體與同化之結果和以局部現象推論整體的跳躍式分析。

Bettelheim 基於他對許多落後國家的長期比較觀察所建構的支配類型固然是高度抽象，欠缺明確支配機制的說明，然畢竟提供一個方便我們比較分析的概念工具。比較寬鬆地作類比，矢內原可說是採用 Bettelheim 第一種解體類型來剖析台灣的殖民過程。涂照彥則比較傾向用第二種類型來說明。用 Bradby 的話來說，第二種類型的理想是希望：

不只考慮到資本擴大再生產的動力，同時也能一併小心掌握前資本主義模式內在結構的特性，俾能對兩種生產模式聯屬的過程做出具體分析。(1975 : 9)

## 5.2. 種族矛盾 vs “資本／農民”矛盾

從“保存／解體”說的論旨出發，涂照彥如何看待允為殖民過程關鍵的米糖相剋問題呢？涂照彥的米糖相剋問題是民族對立的反映(或體現)。日本資本在土著勢力的抗拒之下擴張有其界限，不得不作政治妥協，與土著資本達成平衡關係，保存並利用土著地主以剝削農

民。然而，由於日本本土資本主義發展特性的變化引起1920年代中期以後日本對土著控制下之米作（蓬萊米）的需求提高，透過米糖比價及糖業土地自有率低（日資擴張受限）兩個因素，終於導至平衡破壞，米、糖（土、日）利益直接衝突。就涂照彥以上的觀點來看，米糖相剋的意義是：土著資本與日本資本相互對抗的過程中由於日本本土經濟情況的變化而造成土資得以擴張反撲而日資逆退的局面（涂照彥，1972：812-15；1975：94-126）。

從這樣的角度來看，涂照彥不同意川野把米糖相剋問題劃入在來米改良時期（1910年代至1925-26），同時批評川野以轉作容易及糖業獨佔利潤受威脅來說明米糖相剋是近視的以及純經濟面的說法（涂照彥，1975：8-10）<sup>5</sup>。涂照彥認為米糖相剋是蓬萊米時期（1920年代中期以後）的問題，而且與日本資本主義發展特定階段下的日本農業問題息息相關。米糖相剋問題因此不是單純的島內現象，應該從日本帝國國內資本主義的發展作整體性的考慮（1975：10）。川野米糖相剋論中刻意迴避的政治（種族對立）問題更是涂照彥主要關切所在。

涂照彥的論點取法於矢內原帝國主義整體論而加以發展，而且深入挖掘川野純經濟模型不敢碰觸的禁忌：種族問題，從台灣本地人的立場出發加以剖析。矢內原與涂照彥之間主要的差異在於：從矢內原帝國主義論的整體觀來看，階級支配決定了種族支配並反映在種族支配之上，甚至把種族問題化約到階級問題裡，涂照彥的整體觀則走到相反的方向，從種族對抗的角度出發來反省資本主義在台灣的發展。

從整體觀的角度來了解問題固然有助於釐清米糖相剋並不純然是個島內現象。然而，對“外因”的過度強調往往會造成“內因”隱晦

<sup>5</sup> 米蔗之間轉作與被川野引為米糖相剋的重要根源而涂照彥（1972：812）也談及兩種以上的出口商品會產生衝突關係。這種論法似乎有誤導米糖相剋關係之嫌，以C. Geertz（1963）所舉的爪哇農業為例，米蔗轉作非常容易，都是在水田裡生產，但卻沒有相剋關係產生，反而是互補的關係。關鍵係在“人為的關係”為何，而不在“作物”的性質與種類多寡。

不明的反效果。涂照彥一再提醒讀者注意米糖相剋問題是蓬萊米時代的問題，他看到的是1920年代中期後米糖之間衝突加劇的“現象”。但是當稻田及川野等人從蓬萊米尚未出現的時代就開始強調米糖相剋來看，他們注意到的可能是米糖之間對抗的“關係”，而不只是衝突的表相。敵對的關係並不一定表現在直接的衝突上，正如勞資矛盾並不一定要等到罷工等勞資衝突的現象發生後才能存在一樣。米糖矛盾關係存在於衝突現象發生之前，是衝突的根源，外因（日本對蓬萊米需求的提高）只是導致殖民經濟體制內部米糖矛盾的尖銳化、表面化，而不是造成米糖相剋的直接原因。原來沒有表面化的米糖矛盾關係，由於日本資本主義發展的特殊階段下對農產品進口需求的變化而至穩定關係被破壞，方以衝突的形式呈顯出來。如果沒有米糖矛盾結構的預先存在，日本對蓬萊米進口的增加並不見得會帶來米糖衝突的結果。因此，在說明外因影響力之前，必須先釐清先存的殖民經濟內在結構的本質。

順著涂照彥台灣本位的思路，殖民地內在的米糖矛盾係以種族矛盾為其本質（涂照彥，1975：104-08；1972：812-15）。涂照彥的論述給我們的印象是，1920年代中期後的米糖相剋是種族相抗形式之一種。土著勢力與日本勢力之消長似乎從米作與蔗作爭地之現象中反映出來。日本資本對土著地主制的滲透有其界限，所掌握的土地只能生產百分之廿糖業所需的原料，以至於被迫向一般土著農民購買大部份（八成左右）的原料。因而無法擺脫米價上漲拉高蔗價（透過米蔗比價）所帶來的困境。簡言之，涂照彥的論法中，土著地主制對日本資本滲透的抗拒變成米糖相剋問題產生的根源。

可是，糖業真的一心期望以自營的資本主義式農場取代土著的家庭農場以達成原料的自給嗎？以自營取代買收原料，其前提是自營的資本主義農場之甘蔗生產成本必需要低於向土著蔗農收買的成本<sup>⑥</sup>。

<sup>⑥</sup>同時再加上糖業必需自負收成的風險以及大筆土地資金。

這一點顯然無法成立（柯志明，1989：60-61; 74）。可見糖業與蔗農的關係其實不僅止於“擴張／抗拒”的關係，尚有一層（不平等）分工的關係。基於取得廉價原料的用心，糖業傾向於保存土著蔗農家庭耕作式生產方式。這顯然是因為收購有利可圖，而不全然（像涂昭彥所說的）是因為土著的抗拒而無能為力。糖業最關心的不是取得更多的土地以資本主義的方式來經營，而是如何取得廉價及穩定的原料供給。降低收買甘蔗的成本以及勸誘（在來）米田轉作甘蔗都是以米田收入低落（也就是以壓抑米作之生產力及價格）為前提，因而間接導致糖業對米作部門發展的敵對態度，並一再影響殖民政府對米作採取消極甚至壓抑的政策，造成部門間生產力發展不平均（米作部門相對落後）的現象。

外因固然說明了米作在1920年代中期後興起的外在條件，但却沒有說明米糖何以相剋，從而無法說明米作的發展如何引發在台日資的積累危機。即使土著勢力因外因而興起，這也不能自動說明米糖相剋及在台日資積累危機的問題。

涂照彥的理論堪稱是以台灣為本位的思考所達成的最完整形式。在涂照彥以種族衝突為核心的分析方式裡，米糖衝突變成表象，只是種族矛盾的一種反映，具體來說，米糖相剋不過是種族相對力量消長的一個指標。推到極端，米糖關係變成一種零合遊戲，兩者之間存在的有機連結關係反而變得隱晦不明。涂照彥雖然在土著勢力與日本勢力相抗之外也提及日資對土著地主制的溫存與利用關係（這是為什麼我們把涂昭彥歸入保存／解體說），但是他偏重的是殖民者如何間接透過土著地主利用苛酷的地租來剝奪農民剩餘。土著蔗農與糖業資本之間垂直集中式的支配關係以及米蔗之間以收入比較為基礎所建立的定價機制（柯志明，1989）並沒有被突顯出來作為了解土著部門與外資部門兩者聯屬關係的重要面向。

如果說川野在米糖相剋問題上從雙元論出發，以市場價格關係為其分析主軸而漠視部門間不平等的分工關係，涂照彥可說是注意到不



同生產模式並存的事實，但却因為對種族對抗面向的過度專注而同樣輕忽部門間有機連結的關係。涂照彥雖然把川野理論的盲點——種族問題——攤開來談，但却疏於深入探討不同生產模式之間聯屬的具體機制。

### 5.3. 階級的結盟與衝突

從種族矛盾來了解米糖相剋的問題，除了在分析上容易把不同生產模式間的聯屬關係化約為簡單的對抗關係外，另一令人困惑的問題是，與台灣米業者站在同一邊的日本米商及日本沿岸工業城市的企業家的角色要如何處理呢？直視其為台灣土著資本的同夥（alliance）嗎？這馬上會引起邏輯上的混淆，因為基於同樣的邏輯我們也可以反過來說，土著地主與日本殖民政府之間因為作為徵稅的中介者有著共謀關係，所以應該也可以劃為日資的同夥。如此一來，整個以種族矛盾為基礎的立論就要陷入一場混亂了。

涂照彥的本意可能是要告訴我們，原本受溫存利用的土著地主在日本對米需求增加的情況下，踰越其作為徵稅中介者的角色而與日本資本爭奪利益，遂從共謀的關係轉變成對抗的關係。然則，是什麼樣的社會經濟結構使得共謀關係變成對抗關係呢？我們關心的是結構上的矛盾如何把一些人串連在一起成為結盟的對象，而又如何把另一些人劃入敵對的對象。在米糖相剋問題上，明顯的有著高於種族矛盾之上的結構因素把不同種族的人湊在一起成為結盟對象。矢內原在1929年預測日資可能進入米作部門，我們可以繼續追問：“如果日資進入米作部門，米糖相剋問題就不復存在嗎？”或者更具體的問：“既存的米糖相剋結構在日資進入米作部門後是否仍會造成米糖兩派日資的衝突呢？”就在台日本米商與糖業資本間相互衝突的例子來看，第二個問題的答案應該是肯定的。

在米糖相剋的結構之下，我們看到的其實不僅止於日本資本與土著地主制之間的對抗（涂照彥），或外資支配部門與土著支配部門之間

的衝突關係。蔗糖部門內的蔗農與米部門內的米農利益其實是一致的，因為在米蔗收入比較的定價機制之下，他們的收入同升同降。米、蔗農生產者對糖業資本家在結構上都有敵對的關係。土壟間（兼營碾米及島內米穀販賣的土著企業）與掌握米出口的日本米商在市場上因為糖業企圖打壓米價而在利益上同樣受到威脅。衝突甚至延伸到日本本土。日本農民與地主因殖民地廉價米的進口而遭受打擊，因而不斷向日本政府施壓，要求壓抑米進口並提供日本米保證價格與無限制收購。可是，日本沿岸工業城市企業的勞工大量消費殖民地進口米，進口廉價米使工資成本得以降低，工業家自然不情願支持受保護的昂貴本國米。米糖相剋的結構因此把本地人為主的米利益者（地主＋農民＋土壟間）、蔗農、在台的日本米商，以及日本沿岸都市的工業家串成結盟，而另一方面日資糖業（包括一小部份的土著糖業資本）加上日本的土地所有者與農民則形成對抗的結盟關係（陳逢源，1937：212-15；蔡培火等，1971：534-42；根岸，1935：75-76；台灣米報；涂昭彥，1975：74-77, 103-04；總督府，1939：19；劉明電，1940：2-3, 103-07, 112-120；八木，1932：405-64；Ka, 1988：190-93）。這個結盟關係在日本政府內部則顯現在農林省對拓務省及軍部之間的意見衝突上（總督府，1939；陳逢源，1937：189-95, 205-07）。

#### 5.4. 階級支配與利益分配

從利益結盟的角度出發，我們或許可以就土著資本與日本資本間衝突的問題繼續追問下去：“到底在什麼樣的安排之下，米部門的土著支配階級與蔗糖部門日資支配階級之間的衝突方可減至最小呢？”答案是如果外銷米的擴張不引致維生米（在來米）農收入提高的話，兩大支配階級之間應該可以相安無事。讓我們假設米作部門階級支配可以強化到一如蔗糖部門，那就是土著資本壟斷了米的流通與加工過程，剝奪了蓬萊米出口及生產擴張所帶來的所有利潤，迫使蓬萊米田的收入向在來米田看齊（而不是反過來的在來米追隨蓬萊米的關係），

在兩大出口部門（甘蔗及蓬萊米部門）農民的收入水準都被迫向維生（生產自家消費以及島內市場消費之在來米）部門看齊的情形下，土、日資本的共同利益在並肩壓抑維生部門的發展，以擴大資本的利潤率。在這種情形下，蔗農轉作在來米的動機不僅無從產生，米糖兩部門支配階級之間的關係也不會有強烈的矛盾出現，而真正存在於農民（蔗農+米農）與資本家（日本資本+土著資本）之間的矛盾關係就得以清楚浮現出來。可見，土著資本力量之興起，非但不見得會導致米糖不平等分工體制的破解，反而可能強化之。

然而，如前所述，米作部門內部外銷與維生作物之間的分化雖然出現但卻沒有引發像米糖之間的相剋現象。許多指標顯示在1920年代中期以前對農民勞動的剝削不斷增強。農民生產力急速的增加，但他們的生活水準的成長相對而言却近乎停滯；也就是說，農民變成日本資本家擴大相對剩餘價值剝削（exploitation of relative surplus value）的來源。我們可以從農工交易條件上看到對殖民地農業持續的壓抑直到1920年代以後才得以改善（李登輝，1971：90）。不同於經濟成長集中於蔗糖生產的時期（1920年代以前）那樣，在1920年代中期以後米部門生產的擴張有助於修正殖民地農業對非農業部門的交易條件。蓬萊米出口生產的擴張不僅沒有破壞米作部門內部的整合，而且還得以均惠在來米農的收入<sup>7</sup>。相對於1920年代以前甘蔗生產擴張所獲之利益概由糖業資本獨攬，蔗農無法均霑的情形，米作之發展帶來農民生活水準實質上的提高（張漢裕，1983：74-75, 79；1974：244-45, 250, 256-98；溝口，1975：22；1972：49；Myers, 1970；Yhi-min Ho, 1971）這使得原本建基於米蔗收入比較定價機制的米糖部門不

<sup>7</sup> Samuel Ho（1984：380-85）以為台灣米作之發展同時滿足了維生及出口的目的，而使台灣在1920年代中期後得以免除雙元性經濟的弊病。然而，Ho並未留意到出口米生產的專業化使蓬萊米成為純粹的現金作物（在來米則維持或恢復其維生作物的角色）。蓬萊米自始即為出口作物而且價格過於昂貴而不適於農民日常消費。在此情形下，蓬萊米的發展照樣可能導致雙元性經濟。因此，米這種特殊作物的發展本身並未解釋1920年代中期以後台灣特異的發展現象。

平等分工體制在1920年代中期以後面臨破解。

與西方殖民地比較起來，台灣米作部門內部在1920年代中期以後均衡並且均惠式的發展模式是一個特例。什麼因素促使1920年代中期以後土著米作部門內得以擺脫一般殖民地典型的（出口與維生）部門不平等分工模式呢？這個問題的解答同時也涉及1920年代中期以後米糖相剋問題尖銳化的背後根源。作者以為從部門內部階級結構的比較入手可以幫助我們解答上面的問題。生產力成長所帶來的利益並不見得由社會每一份子均霑，階級支配程度之強弱決定了該分配平均之程度。倘使米作部門如蔗作部門一樣受制於強而有力的支配階級，在澈底的榨取之下恐怕不會有足夠的剩餘留給農民改善生活。值得農民慶幸的是，米作部門的階級支配與蔗糖部門比較起來，其壟斷剩餘之能力的強弱立現。壟斷性的製糖公司控制了絕大部份的砂糖生產（1937-38年期台灣、大日本、鹽水港、明治四家製糖公司佔全島產糖量的83%，見《台灣糖業統計》第29冊，1943：82），並控制了出口。這些日資大製糖公司透過前述的原料採集區、米蔗定價機制、資金貸放（生活資金為其主要部份）、獎勵金以及技術轉移、運輸及灌溉系統的投資與管理，甚至配合政府（以糖業利益為優先考慮）的水利工程和行政協助（包括警察的強迫），得以控制甘蔗的交易更進而督導蔗農生產的過程。製糖公司同時也自營農場，生產部份（20%）自己所需的原料，並透過租佃契約掌握公司佃農的勞動力。製糖公司的壟斷能力在生產過程上穿透了農產品的生產與加工，在流通的過程上則統合了島內交易與外銷的網絡。其結果，正如矢內原指出的，在甘蔗生產者與日本砂糖消費者之間幾乎只剩下一層的中介者，那就是少數幾個糖業壟斷資本（1929：212-218）。

比較起來，土著米作部門的階級支配相形失色。地主所收之地租從十九世紀末以來一直維持在土地收穫量的50%左右（詳見 Ka, 1988, Table 4.13）。佃農因此得以同樣比率分享生產力增長所帶來之利益。長期來看，土地所有傾向零散化，（Ka, 1988; 199-204; 涂昭彥，

1975：464-74)。與日資的土地控制的規模比較起來，土著地主不管在所有權的集中及經營權的控制上都相差甚大。堪為土著資本代表的土壟間雖然兼營加工、商業及信貸的活動，甚至與地主合為一體，但其經營的規模甚小，平均勞動力不超過三人（根岸，1936：62；川野，1941：131），大多是屬於自雇性質的家庭企業。由於規模小、數量多（1932年有3,051間，其中只有37家是日資的）（根岸，1936：67），土壟間業者不免陷入彼此間激烈的競爭，無形中削弱對米穀市場的壟斷能力以及加工的利潤<sup>⑧</sup>。不管從流通過程或生產過程來看，土著米作部門內的階級支配程度均遠遜於日資支配下的蔗糖部門。米作部門農民生活水準的提高因此受到比較少的阻力。

從不同階級支配模式的比較出發，本文嘗試對1920年代中期以後台灣獨特的發展模式提供一個不同的解釋。土著農業社會的階級結構在此被突顯為重要的解釋因素。家庭農場的普遍存在，長期趨向零散化的土地所有關係，和固定在49%的地租率，都被引用來說明土著所支配的米作部門中支配階級與農民間的相對力量。正如上面一再指出的，土著支配階級——地主及土壟間的聯盟——在米作部門所施加的階級支配遠遜於日資支配的蔗糖部門，以至於兩部門在徵用農民所創造的剩餘上也有多寡之別。這使得台灣人所支配的米作部門的經濟利益能夠比較平均地擴散。隨著米生產的擴張，米農的生活水準也得以跟著上昇。

米農收益的增加鼓勵蔗農改作稻米或要求較高的蔗價以便賺取與米農相當的收入。這些都是拉高糖業成本的作法，打擊到日資糖業公司的利潤，並對原料供給的穩定也有所危害。在原料採集區制度下糖業原本藉由米蔗收入比較的定價機制以壓低蔗價並保障甘蔗供給，這一套剩餘榨取的機制在1920年代中期之後却面臨被破解的威脅。

<sup>⑧</sup>雖然介入信貸及商業活動，土壟間業者主要的目的顯然不在確保原料的來源以取得工作利潤，而是在高利貸利息及買賣差額的取得。

土著所支配的米作部門內部整合性的發展挑戰了1920年代中期以前典型的殖民發展模式，使殖民地剩餘榨取機制之持續出現嚴重的問題。在1930年代末期，殖民政府為求解決在台日資（主要為糖業資本）積累的危機，遂擴大對市場的操控。在嚴苛的壓抑政策之下，本地的支配階級：地主及其同夥——即土壟間和出口米的日本貿易商——雖然試圖護衛米穀的交易條件，殖民當局卻在1939年越過無能壓低農民收入水準的土著支配階級而代之以可以直接控制農民所得的辦法：米專賣。

因此，米糖相剋所隱含的意義除了部門不平等分工的經濟結構之外，另一個重要的（或許是更根本的）“結構”是階級的結構。經濟的過程本身無法自外於社會過程。把殖民地的“依賴”（dependency，或譯作從屬）視為外加的變數，單從財貨的轉移（透過不平等的交換及政治強迫）和生產上不平等的分工（工業母國／農業殖民地）來了解，終究是僅及於浮面的分析。掌握殖民地的“依賴”終必要落實於殖民地內在結構的分析，那就是“依賴”現象本身所立基的“畸型”經濟結構，而此畸型經濟結構又是各種社會階級所組成的社會關係體系的一部份。涂照彥的著作在駁斥川野對殖民地畸型經濟結構的漠視，以及指出種族矛盾的面向以彌補矢內原機械式的階級分析上，作出了一定的貢獻。不過在拒斥矢內原日本中心式及經濟化約論式的分析時，涂照彥却不得不掉入另一個極端：台灣本位的意識形態裡。馬克斯學說特長的“整體觀分析”——從資本主義世界性的擴張來了解殖民經濟——一再被涂照彥提及，但是一旦觸及種族問題，資本的邏輯好像就喪失了解釋能力，只能附生於種族支配的邏輯上。

日據初期，由於日本剛剛開始工業化的過程，資本短缺，無法仰賴本國資本來開發殖民地，為求提供母國所需的農產品、減低外貿赤字以及達成殖民地財政的獨立，總督府基本上仰賴於殖民地內部的積累，因此以恢復並改善生產為首要之務。土著傳統高度商品化的農村社會經濟體系由於富有發展生產力的潛能，總督府遂順應其內在發展

的傾向略加改造（乃承續劉銘傳未完成的地權及地稅改革）後予以合法保護而繼續保存，以配合恢復生產及提高島內資本積累的急迫之務（柯志明，1990）。對其後姍姍來遲的日本資本來說，大量剝奪農民土地以從事大規模雇工栽植，不只困難重重（使用武力收奪農民土地的時機已過，而且在當時殖民法制下是非法的），亦不盡然符合其自身利益。事實上，日本糖業資本家在政府保障的壟斷權下與土著家庭農場形成有利可圖的分工。就日據初期總督府保存土著傳統的社會經濟體系以及隨後日資農企業與土著家庭農場形成分工關係兩件事來論，允為配合當時內外情勢的權宜設計。然而，“保存”本身是不是，如涂照彥指出的，為日本在台資本預留後患：土著勢力保留了一份抵制日資擴張的力量，而得以在適當的時機反撲呢？

借助於對涂照彥的米糖相剋理論之檢討，作者試圖指出土著社會經濟體系之保存並不一定帶來對殖民剝削的抵制。歐洲殖民主義者往往保存當地傳統之社會經濟體系以方便剝削。我們也不覺得保存本身是殖民統治的病灶，只待外在的時機適當配合就會造成殖民經濟體制的破綻。真正值得考慮的問題是：“殖民地保存下來的是怎樣的一個社會經濟結構，尤其是其階級支配的形式為何？”回答了以上的問題才能決定土著的社會經濟體系在特定的歷史情境下會妨礙或便利殖民剝削的進行。世界資本主義體系的擴張並不是對無人地區的移植，是以務必要透過當地社會經濟體系來進行。能充份掌握土著社會經濟結構的特性方能對資本擴張的過程有深入的了解。抽象的“資本”本身並不能“行動”，是殖民者透過對殖民地的改造為母國資本家的利益服務。不過，這個改造無可避免地會受限於殖民者與當地階級的“聯盟／衝突”關係。要了解殖民支配，我們應該要先小心掌握當地在歷史過程中具體演變而來的階級結構，因為只有透過這層關係，資本的支配才能進行，而其基本的特性則賴以決定。從而，我們才能了解殖民地資本積累的可能性和限制所在。

## 5. 結 論

米糖相剋問題明顯不是作物與作物間的衝突：川野他們所謂的米、蔗“爭地問題”，而是人與人之間衝突的體現。本文的目的即在指出到底是誰與誰之間的衝突。作者看到的並不是米生產者與甘蔗生產者在衝突，也不只是表象上土著與外來支配者的民族衝突，追根究底來說，其實是農民，包括米農與蔗農，對外來的壟斷資本家，甚至對土著地主與土壟間資本的衝突。

在日據台灣，農民與資本的矛盾並沒有直接導致農民分解（*dissolve*）成一無所有只剩自身勞力可供出售的無產者——英國古典式的資本主義轉型（*transition to capitalism*），反而是農民家戶生產（*household production*）的保存，而在這個基礎上，資本以更勞力密集的方式剝削他們。為遂行這個目的，殖民者發展出一套米糖關係體制，使從事出口商品生產的農民（蔗農）向生產維生作物的農民（在來米農）的生活水準看齊，而避免農民分享資本利潤的可能。這套精巧的設計在1920年代中期米變成熱門的出口商品後，由於米作部門內相對於蔗糖部門而言比較平均的分配方式（注意，這是在米作部門特殊之階級支配型態下才有可能發生的），造成農民收入水準隨生產擴張而上升的結果（一個整合而均惠式的發展），才逐漸露出破綻，終於揭發了米糖關係體制下外資與土著維生部門的發展及農民利益是相互矛盾的事實。雖然我們看到與日資支配部門成強烈對照的土著米作部門之階級支配型態所引致的剩餘分配方式使土著地主與土壟間資本在1920年代中期以後身不由己地捲入對日本糖業資本的衝突裡，而給予米糖相剋以土著資本和日本資本對抗的外貌，但是在民族衝突的表面下，我們不能不警覺到更深層的農民與資本間的矛盾。

川野的理論把殖民發展化約到市場關係的擴展，而從均衡價格的破壞與調整著手來了解殖民發展的過程。他的著作誠然是精細的實證研究，但在處理殖民發展的基本問題——米糖相剋問題——上却有不



足的地方。他的架構缺乏對部門間不平等關係追根究柢的勇氣，反而將之化約為價格不均衡的問題，故只能片面地說明米糖相剋的關係。相對來說，矢內原的理論架構比較有助於掌握殖民發展過程中米糖相剋的問題。尤其在分析日本國內資本與土地利益間之矛盾所導致的食糧問題如何延伸到殖民地造成米糖相剋的尖銳化上，一再顯示出他從日台分工整體觀來了解殖民發展的方法確有其優越處。只可惜，他借用帝國主義說的大理論架構（grand theory）硬套殖民地經驗的作法，使他坐失對許多可以深入推敲之現象的掌握。尤其是，他竟未能在米糖相剋的問題上就“資本主義在殖民地發展過程中刻意加強部門間不平等的分工，造成相對落後”這個現象加以發展，致使他的理論無法充份掌握米糖相剋背後之畸型經濟結構的本質。

本文重新檢視了兩位大師的理論模型，強調從米糖關係整體觀的角度入手去了解殖民發展的問題，而不是化約到特定部門（米部門或糖部門）的發展邏輯。作者試圖指出，殖民經濟體制下，外資出口部門發展的機制有很大的一部份建立在土著維生部門的落後上，以致在結構上造成前者對後者發展的敵視及不斷設法（包括透過政治力的運用）予以壓抑。惟這個部門矛盾關係不能直接了當的視為種族矛盾關係。作者以為從分析部門內部生產關係及建基於其上的階級支配結構入手，可以更貼切的掌握米糖部門不平等分工的機制及其破綻形成的原因。如此，方能進一步了解從資本與農民間之矛盾（而不是表面上種族矛盾）所衍生出來的米糖相剋關係，說明其發生的原因及演變的過程，以及其在殖民發展過程上的意義。

附錄1 南、北部蔗田面積及佔全島蔗田比

年度	南部蔗田 甲	北部蔗田 甲	南部蔗田佔 全島蔗田比	北部蔗田佔 全島蔗田比
1908	20891.99	7695.36	0.728	0.268
1909	30960.69	8010.11	0.793	0.205
1910	51130.20	12106.86	0.806	0.191
1911	72270.41	16720.80	0.808	0.187
1912	56305.82	18032.16	0.747	0.239
1913	46346.87	19719.98	0.688	0.293
1914	50696.63	23301.25	0.665	0.305
1915	55792.01	26645.86	0.655	0.313
1916	80466.59	30570.30	0.703	0.267
1917	86873.35	38046.74	0.670	0.293
1918	94284.81	50641.31	0.629	0.337
1919	75864.71	39732.00	0.630	0.330
1920	67244.27	37101.86	0.620	0.342
1921	74028.70	40483.72	0.617	0.338
1922	90511.28	45767.40	0.637	0.322
1923	76155.24	34866.20	0.653	0.299
1924	82581.91	35254.44	0.670	0.286
1925	84763.76	40442.76	0.650	0.310
1926	77929.13	40277.68	0.631	0.326
1927	64828.65	31953.44	0.639	0.315
1928	67519.67	36605.91	0.623	0.338
1929	77185.13	38197.46	0.643	0.318
1930	70408.41	34270.39	0.644	0.313
1931	62290.81	31988.68	0.629	0.323
1932	71061.42	32846.54	0.649	0.300
1933	57658.87	21980.63	0.684	0.261
1934	60199.94	25360.96	0.660	0.278
1935	78059.64	36490.65	0.642	0.300
1936	84904.39	36016.87	0.662	0.281
1937	83120.99	33745.67	0.667	0.271
1938	87019.36	39014.35	0.648	0.291
1939	104190.2	53368.27	0.623	0.319
1940	106395.47	56863.81	0.610	0.326

資料來源：《台灣糖業統計》第14期（1926年）：2—5頁；第29期（1943年）：4—5頁。

附註：北部地區包括台北州、新竹州、台中州、南部地區包括台南州、高雄州。

附錄2 甘蔗、米之面積，產量，與生產力 (1905—42)

年度	蔗田面積 (公頃)	甘蔗產量 (100公噸)	蔗田生產 力 (公噸 /公頃)	米作面積 (公頃)	在來米田 面積 (公頃)	蓬萊米田 面積 (公頃)	在來米田 生產力 (公石/公頃)
1905	34101.4	10141.241	30	447431.9	381324.1	0	18
1906	29467.1	8301.888	28	458590.8	390023.2	0	16
1907	27841.6	8513.165	31	471646.9	401387.1	0	18
1908	37859.9	12716.829	34	478953.3	408853.3	0	18
1909	61504.6	21608.980	35	478955.2	414896.8	0	18
1910	87367.5	28291.531	32	456275.6	393855.4	0	17
1911	76866.2	18954.158	25	478779.7	408135.5	0	18
1912	66664.5	9183.108	14	481204.5	407503.2	0	16
1913	75495.7	15855.700	21	494312.9	415764.0	0	20
1914	86250.1	23602.835	27	499678.5	416456.5	0	17
1915	113760.0	34411.314	30	491088.9	410289.7	0	18
1916	127484.3	50928.703	40	471676.9	392233.7	0	19
1917	146783.8	40905.214	28	66184.3	387686.7	0	20
1918	116788.1	33788.034	29	483344.1	399959.1	0	18
1919	105116.0	26295.038	25	497211.1	406278.1	0	19
1920	116281.8	29629.939	25	500169.3	404894.1	0	18
1921	137759.7	40517.033	29	495426.4	408104.5	0	19
1922	113112.1	39791.183	35	511241.0	414002.6	414.2	20
1923	119526.2	46762.131	39	507828.8	410819.3	2408.3	18
1924	126450.4	53038.997	42	531450.2	402586.6	24323.6	21
1925	120223.5	51660.684	43	550835.0	358624.0	68696.5	22
1926	96691.3	44522.886	46	567172.4	325502.2	119561.1	21
1927	104987.1	58049.557	55	585011.1	359724.9	99478.9	22
1928	116435.0	73751.665	63	584918.0	323053.2	130182.7	21
1929	106106.3	69710.154	66	567952.2	347487.4	99232.5	21
1930	96113.3	65668.017	68	614390.0	359213.7	131169.1	22
1931	106216.9	80492.850	76	633726.3	359630.8	143012.8	22
1932	81793.4	52867.197	65	664325.4	336078.2	188108.3	24
1933	88420.8	53302.809	60	675475.6	304428.8	230287.2	21
1934	117969.4	80863.561	69	666979.1	276412.7	261419.7	23
1935	124468.9	79142.337	64	678628.8	255050.1	295811.1	23
1936	120808.4	85631.246	71	681548.2	263116.0	290023.6	24
1937	130171.0	90606.596	70	657685.3	270562.0	303458.9	24
1938	162298.7	128222.206	79	625397.6	247494.5	301375.5	26
1939	169051.2	99770.796	59	626130.9	236313.2	307504.4	25
1940	157197.8	83923.851	53	638622.5	250286.9	323986.3	21
1941	156447.1	102496.496	66	646926.0	240844.7	353242.9	23
1942	130816.0	89024.268	68	616527.7	205811.2	379676.2	25

資料來源：《台灣省51年來統計提要》，1946：540—42，549—52。

附錄3 米、蔗、糖的價格，收入與土地生產力 (1910-38)

(單位：圓)

年度	百斤糖的 價格(去掉 消費稅)	1,000斤 甘蔗價格	100斤 在來 米價	在來米田 每甲收入	蔗田每 甲收入	每百斤 糖之 原料費	蔗田土地 生產力 (1,000斤/甲)	在來米土地 生產力 (100斤/甲)	蓬萊米價 (圓/100斤)	蓬萊米田 每甲收入
1910	8.36	2.81	3.67	155.63	139.56	2.65	49.19	42.41		
1911	8.86	3.50	5.04	222.73	149.72	3.33	42.78	44.19		
1912	10.99	4.33	6.15	243.49	99.17	4.56	22.89	39.59		
1913	10.44	4.30	5.84	287.92	151.55	3.91	35.24	49.30		
1914	10.09	4.44	4.76	202.23	205.70	4.48	46.35	43.30		
1915	11.51	4.18	3.58	164.55	239.83	4.14	57.32	45.96		
1916	13.23	4.03	3.97	185.62	272.18	4.19	67.52	46.76		
1917	14.06	4.81	5.83	286.32	204.39	5.17	42.51	49.11		
1918	14.98	6.47	8.31	377.90	279.59	6.83	43.19	45.48		
1919	24.29	11.12	11.61	544.73	427.68	11.44	38.45	46.92		
1920	30.70	10.00	10.98	502.76	437.25	10.60	43.66	45.79		
1921	17.00	8.03	6.89	328.81	354.52	8.41	44.16	47.72		
1922	14.11	6.86	7.69	389.38	355.90	7.17	51.85	50.64		
1923	18.84	6.37	7.10	324.24	383.29	6.66	60.18	45.67		
1924	16.91	6.92	8.83	471.82	459.46	7.07	66.42	53.43		
1925	14.60	7.47	10.68	579.56	498.38	7.12	66.75	54.27		
1926	13.14	7.94	10.13	536.16	550.91	7.68	69.38	52.93	12.38	631.11
1927	14.49	7.32	8.30	460.66	651.14	6.58	88.91	55.50	11.49	664.91
1928	12.41	7.29	8.22	440.43	705.45	6.21	102.98	53.58	9.59	538.93
1929	12.57	6.98	8.39	442.88	755.00	5.47	108.11	52.79	9.48	571.82
1930	11.14	6.12	7.08	388.71	685.46	4.50	111.97	54.90	8.81	550.73
1931	8.71	5.63	4.55	249.41	707.16	4.29	125.67	54.82	5.58	332.05
1932	10.83	4.39	5.85	353.23	471.19	3.27	107.31	60.38	6.89	484.70
1933	12.81	4.53	6.17	336.82	435.22	3.20	96.03	54.59	7.10	479.02
1934	11.82	4.86	6.89	402.55	563.58	3.67	113.58	58.43	8.00	548.67
1935	12.08	5.21	9.08	525.85	541.35	4.10	103.83	57.91	9.98	684.46
1936	12.28	5.48	9.29	518.09	646.41	4.17	117.87	54.71	10.53	753.49
1937	13.12	6.17	8.98	535.05	712.63	5.09	115.42	59.58	10.68	762.63
1938	13.06	6.38	9.92	661.92	851.86	5.31	133.42	66.73	11.35	898.97

1甲 = 0.97公頃；1斤 = 0.6公斤

資料來源：①《糖業統計》各年。②《米穀要覽》1938：20-23，96-97。③《台灣省51年來統計提要》1946

附註：①糖價乃是東京市場上台灣砂糖扣除消費稅後的價格。1913年以前尚無完整的資料，我們取台灣製糖會社 TAB 品牌之糖價為代表。台灣砂糖出口到日本的種類在1927年後有所變化。1914-26年間為荷蘭標準色相 (Dutch Standard, D.S.) 第10-14號 (pol.96.5°) 之黃雙糖，1927年後則為荷蘭標準色相 (D.S.) 第16號 (pol. 98°) 之中雙糖。

日本國內各年砂糖消費稅如下：

1910-26 D. S. no. 12-14每百斤5圓

1927-31 D. S. no. 16每百斤5圓

1932-36 D. S. no. 16每百斤4.55圓

1937 D. S. no. 16每百斤6.50圓

1938 D. S. no. 16每百斤7.10圓

(《糖業統計》第26冊：78, 110, 194-95；伊藤，1939：326)

②每千斤甘蔗價乃依下列公式估計：

$$(\text{每百斤糖原料費}) \div [1 \div (\text{製糖率}) \times 100] \times 1000 = \text{每百斤糖原料費} \times \text{製糖率} \times 10$$

③在來米每百公斤之價格乃是三等級在來糙米基隆碼頭價。1925年以前米價乃台北、台中、台南三地三等在來米價格之平均。

④每甲在來米收入乃兩穫之在來米田之每年平均收入：(第一作 + 第二作) × 在來米價。

⑤糖原料費乃是製造百斤砂糖所需的甘蔗收購成本。

⑥蔗田生產力指的是每甲蔗田在1.5年種植期後之甘蔗收入。我們只計算製糖會社甘蔗採集區內之蔗田。

⑦每甲甘蔗收入得自製糖會社甘蔗採集區內之蔗田。估計來自 (每千斤甘蔗價格 × 每甲甘蔗生產力)。

⑧甘蔗收穫期長達一年半，而米只需半年。輪作制及不同的收穫期使蔗農米農收入的比較相當困難。我們這兒看的只是米農從種米 (一年兩作) 所得的收入及蔗農從種蔗 (一年半一穫) 所得的收入。甘蔗及蔬菜等構成農民收入之其它來源則未予估算。我們研究的興趣在看種米和種蔗收入變動之相關性。

⑨米田之土地生產力乃兩作田每甲每年之收穫量。

## 參考書目

中文書目：

- 川野重任 (1941) 《台灣米穀經濟論》，林英彥譯自日文 (1969)；台北：台灣銀行。
- 王世慶 (1959) 〈清代台灣的米價〉，《台灣文獻》第9卷第4期，pp. 1-20。
- 矢內原忠雄 (1929) 《日本帝國主義下之台灣》，周憲文譯自日文 (1985)；台北：帕米爾書局。
- 台灣銀行 (編) (1953) 《台灣米糖比價之研究》；台北：台灣銀行。
- 柯志明 (1989) 〈農民與資本主義：日據時代台灣的家庭小農與糖業資本〉，《中央研究院民族學研究所集刊》，第66期，pp.51-84。
- (1990) 〈日據台灣農村之商品化與小農經濟之形成〉，《中央研究院民族學研究所集刊》，第68期。
- 根岸勉治 (1935) 〈台灣農企業米糖相剋關係〉，《社會政策時報》178號 (七月號)，pp.36-66；179號 (八月號)，pp.61-72。張粵華譯，〈日據時代台灣之農產企業與米糖相剋關係〉，《台灣經濟史七集》，1959；台北：台灣銀行。
- 高拱乾 (1960) 《台灣府志》，台北：台灣銀行。
- 張漢裕 (1955) 〈日據時代台灣經濟之演變〉，《台灣經濟史二集》；台北：台灣銀行。
- (1974) 《經濟發展與農村經濟——張漢裕博士論文集(-)》；台北：三民書局。
- 蔡培火、吳三連、陳逢源等 (1971) 《台灣民族運動史》；台北：自立晚報。

日文書目：

- 八木芳之助 (1937) 《米價及び米價統制問題》；東京。  
 《台灣米報》 每月刊；台北：台灣米報社。
- 杉野喜助 (1919) 《台灣商工十年史》；台南。
- 涂照彥 (1972) 〈日本帝國下の台灣經濟——研究蓄積の再検討〉，《思想》，第576號；東京：岩波書店。
- (1975) 《日本帝國下の台灣》；東京：東京大學。
- 根岸勉治 (1932) 〈台灣に於ける製糖原料甘蔗の獲得特に其の買收價格〉，台北帝國大學理農學部農業經濟學教室研究資料第8號。
- (1936) 〈垂直的米穀生產分化と土壟間階級〉，《農業經濟研究》，12卷，第4號。
- 陳逢源 (1937) 《新台灣經濟論》；台灣台北：台灣新民報社。
- 殖產局 (1927) 《台灣糖業概觀》；台北：殖產局。
- 溝口敏行 (1975) 《台灣と朝鮮の經濟成長》；東京：岩波書店。
- 稻田昌植 (1921) 《台灣糖業政策》；台北：殖產局
- 劉明電 (1940) 《台灣米穀政策の檢討》，東京：岩波書店。
- 總督府 (1939) 《第七十四回帝國議會台灣米穀移出管理關係議事錄》。

英文書目：

- Amin, S. (1974) *Accumulation on a World Scale*, New York: Monthly Review Press.
- (1976) *Unequal Development*, New York: Monthly Review Press.
- Baran, Paul (1957) *The Political Economy of Growth*, New York: Monthly Review Press.
- Bttelheim, Charles (1972) “Theoretical comments”, in *Unequal Exchange*, by Arghiri Emmanuel, NY: Monthly Review.

- Boeke, J. H. (1953) *Economics and Economic Policy of Dual Societies*, New York: Institute of Pacific Relations.
- Bradby, B. (1975) "The Destruction of Natural Economy," *Economy and Society*, Vol.4, No.2.
- Chang, Han-Yu (1983) "Development of Irrigation Infrastructures and Management in Taiwan, 1900-1940: its Implications for Asian Irrigation Development," *Economic Essays*, Vol. 9, No.1 (May 1980). [Reprints in *Economic Development and Income Distribution in Taiwan: the Essay of Dr. Chang H. Y.*, Vol.4, by Chang H.Y. (Taipei, 1983): 33-64] .
- Frank, A. Gunder (1969) *Capitalism and Underdevelopment in Latin America*, New York: Monthly Review Press.
- Geertz, C. (1963) *Agricultural Involution: the Process of Ecological Change in Indonesia*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Hirschman, Albert O. (1958) *The Strategy of Economic Development*, New York, Yale University Press.
- Ho, Samuel (1984) "Colonialism and Development: Korea, Taiwan, and Kwantung", in Ramon H. Myers and Mark R. Peattie ed. *The Japanese Colonial Empire, 1895-1945*, Princeton: Princeton University Press: 347-398.
- Ho, Yhi-min (1971) "Taiwan's Agricultural Transformation under Colonialism: A Critique," *Journal of Economic History*, Vol. 31, No.3 (September): 672-81.
- Hobson, J.A. (1905) *Imperialism*, Ann Arbor: The University of Michigan Press 1965.
- de Janvry, Alain (1981) *The Agrarian Question and Reformism in Latin America*, Baltimore and London: John Hopkins.



- Ka, Chih-Ming (1988) "Land Tenure, Development and Dependency in Colonial Taiwan (1895-1945)", PhD thesis; SUNY-Binghamton.
- Lee, Teng-hui (1971) *Intersectoral Capital Flows in the Economic Development of Taiwan, 1895-1960*, Ithaca: Cornell University Press.
- Lenin, V.I. (1971) *Imperialism: The Highest Stage of Capitalism*, NY: International Publishers 1939.
- Marx, Karl (1967) *Capital*, Vol.1, NY:International Publishers.
- Mizoguchi, Toshiyuki (1972) "Consumer Prices and Real Wages in Taiwan and Korea under Japanese Rule," *Hitotsubashi Journal of Economics*, 13 (June): 40-56.
- Myers, Ramon H. and Mark R. Peattie ed. (1984) *The Japanese Colonial Empire, 1895-1945*, Princeton: Princeton University Press.
- and Yamada, Saburo (1984) "Agricultural Development in the Empire," in Ramon H. Myers and Mark R. Peattie ed. *The Japanese Colonial Empire, 1895-1945*, Princeton: Princeton University Press: 213-239.
- Myers, Ramon H. (1973) "Taiwan as an Imperial Colony of Japan: 1895-1945," *Journal of the Institute of the Chinese University of Hong Kong*, No.6 (December): 425-51.
- (1970) "Agrarian Policy and Agricultural Transformation: Mainland China and Taiwan, 1895-1945," *Journal of the Institute of the Chinese University of Hong Kong*, Vol.3, No.2, pp. 521-42 (December 1970).
- Paauw, Douglas S. and John C.H. Fei (1973) *The Transition in Open Dualistic Economies*, New Heaven and London:

Yake University Press.

- Sutcliffe, R.B. (1964) "Balanced and Unbalanced Growth."  
*Quarterly Journal of Economics*, Vol. 78: 621-40.
- Warren, Bill (1980) *Imperialism, Pioneer of Capitalism*, London: NLR.

台灣社會研究季刊

第二卷第三、四期 1989 秋／冬季號

(實際出版於 1990 年 12 月)

## 對柯志明〈所謂的“米糖相剋”問題〉 的一些意見

瞿宛文

柯志明此文藉由解釋米糖相剋問題而顯現出日據時代經濟社會變化的一面是有相當的貢獻，不過對於作者的“部門不平等分工的體制”的說法有一點疑問，在這裡提出來做更進一步的討論。

個別資本都會利用其所能利用的方法、所能動用的力量來增進其利潤，有時可行，有時不可行。所以，個別資本之間會有很多矛盾衝突，就如當時日本的工業與糖業資本，在從殖民地進口米這個問題上有衝突。至於何者會獲勝則是看情況而定。在作者的“部門不平等分工的體制”論述中，糖業資本壓抑其他部門的能力與強烈企圖是很重要的一環。但是 1930 年代對台灣米部門的壓抑，其主要原因很可能是日本政府對日本小農的讓步，而不是對糖業資本的讓步。同時，糖業資本欲壓抑米部門發展之企圖的存在，並不必然表示有“部門不平等分工的體制”作為一經濟機制的存在。

“部門不平等分工的體制”的說法，就現象而言，在某時段可能

和現實相符，即在 1925 年前維生部門保持落後狀態，而外資部門在發展，但這其中是由經濟機制來調節的嗎？還是牽涉到非經濟手段？同時，在 1920 年後出現了外銷米部門，並且有很快的成長，米作在此時已不再全然是維生部門。1930 年後日本政府採取措施來抑制外銷米部門的發展。若“部門不平等分工的體制”是一經濟機制，那 1925 到 1930 年那段時間中“部門不平等分工的體制”是如何運作的呢？如何解釋米作部門的變化呢？作者在運用“部門不平等分工”的說法來解釋糖的問題時，也必須想到它是否能同時運用到蓬萊米外銷部門的發展。

在蓬萊米外銷興盛期，糖業資本雖然很抱怨，但也作了調整，從而增進了生產力，利潤如何不是很清楚，但是可以看到的是蔗價已因生產力的提高而降低，而這在糖價由國際市場決定 (given) 的情況下，應該是會提高糖業資本的利潤的。這並不一定表示糖業資本不會反對米的發展，但會使我們對其行為的解釋不同。通常資本主及經營者只有在競爭的壓力下才會努力增進生產力，不然又省力又賺錢為何要改變，所以柯志明認為糖業資本偏愛水平式的擴張，其實可能是因為糖業資本銷回日本是受到保護，沒有競爭壓力所致。

再回到“部門不平等分工的體制”這說法，到底這是一個經濟機制抑或是其他？就這裡特定的情況來說，必須要注意到的是，日本糖業資本是利用政治手段來壓抑其他勢力（若假設它確實是壓抑了其他勢力而獲勝），而不純是利用經濟手段來維護其利益。或者說，是日本國內的不同勢力在作政治鬥爭來決定結果，而結果是表現在日本政府利用政治手段來壓抑台灣外銷米的生產。（同時，除了經濟手段外，日本糖業資本也利用政治手段來壓抑台灣蔗農的利益）。我們不能因為看到日本政府利用手段來壓抑台灣外銷米的生產，以及個別（糖業）資本都會利用其所能利用的方法來增進其利潤這兩點，就應用類似 Amin 的功能性雙元論來解釋，說糖業資本必然要靠壓抑維生部門來維生，或說米糖間有“部門不平等分工的體制”存在。同時，在蓬萊

米外銷興盛期，糖業資本雖然很抱怨，但也作了調整並增進了生產力。

更重要的是，對於政治手段與經濟機制是要作個分別。這裡我們所看到的是殖民地中，殖民母國的國內政治在決定殖民地的任務上是起了決定性的作用。並且，這決定性的作用是以殖民政府運用其政治力量，而非運用經濟的手段（劃分甘蔗收購區以確保壟斷權，統一收購外銷米等）來執行的。政治力量的運用代表的是政治結構在決定事情的發展。這樣的解釋和功能論的解釋是不相同的。所以，在1925年前維生部門保持落後狀態而外資部門在發展這現象是存在的，但這其中同時牽涉到經濟以及政治不同層面的運作，若將不同層面的分析併在一起（如作者的“部門不平等分工的體制”），是會有誤導作用的。

殖民政府常常用非經濟的手段來幫助其本國資本得到更多的剩餘，來促使殖民地輸出更多的剩餘到母國。同時，在這種情況下，殖民地內部的社會結構必然是殘缺而畸形的。也就是說，殖民地內部的各個階級在政治上被宰制不說，在經濟上也是由殖民政府用政治手段來干預的。我們也發現雖然外資在殖民地或落後國家的影響，會依當地的社會條件而異，並不是殖民政府可以依其意願而完全決定的，但最終，殖民地經濟前途無論如何還是操縱在殖民者手中的，而殖民政府的政策則通常由殖民母國內與殖民地有利害關係的利益集團所左右，或是由這些利益集團互相爭執的結果所左右，殖民地如有何發展就可能是依靠柯志明所說的夾縫了。

台灣社會研究季刊

第二卷第三、四期 1989 秋／冬季號

(實際出版於 1990 年 12 月)

## 回應瞿宛文的評文

柯志明

- (1) 瞿文最後一段精確的描繪了作者的立場。最後的一句話“殖民地如有何發展就可能是依靠作者所說的夾縫了”回答了她在第三段問的問題：“部門不平等分工的說法……是否能同時運用到蓬萊米外銷部門的發展。”作者從日本資本主義發展階段的特性及殖民地米作部門內的階級支配結構著手來分析“夾縫”的產生，說明了內外因素相互作用之下原存在之部門不平等分工體制如何露出破綻。
- (2) 作者在文中儘量要避免的正是像 Samir Amin 式單從經濟機制來分析不平等分工體制。作者嘗試把政治力對市場經濟的扭曲（川野重任的盲點）點出，說明殖民地的部門分工絕不是市場自由運作下的結果。這種扭曲的、對受殖民者（尤其是農民）不平等的部門分工是政治與經濟力量一起作用的結果，無法分開政治與經濟兩個層面做個別的解釋。同時，由於政治力的介入使得殖民地的社會結構也成為重要的解釋因素，在外在條件的配合下可以影響到部門不平等分工機制的存續。作者不明白評者把政治與經濟層面的分析分開時要如何說明部門不平等分工體制的形成與破綻的產生。

台灣社會研究季刊  
第二卷第三、四期 1989 秋／冬季號  
(實際出版於 1990 年 12 月)

## 市場機制與經濟發展\*

瞿宛文

### 1.

發展經濟學在近年來因少有發展而越來越不受重視，但 Amsden 這本書(Amsden, 1989)則被人認為不單非常有趣並且給發展經濟學注入一些活力，主要是作者雖是一經濟學者但跳出一般新古典的靜態分析，而且不限於經濟學的範圍，做了動態的、較全面性的及歷史性的分析。

Amsden 首先將發展的模式做了一個分類，即(1)英國的工業革命，(2)美國與德國的第二次工業革命，(3)到二十世紀才工業化的後來

---

\* 本文是對 A. Amsden, *Asia's Next Giant: South Korea and Late Industrialization* 一書的評述。作者感謝柯志明、謝國雄、吳乃德、董安琪，中央大學產業經濟研究所的師生及兩位評審對初稿提出的修正意見。

者。主要的差別是在於(1)的關鍵是技術的革命(invention)，而(2)的關鍵是技術的創新(innovation)，而(3)則是全靠學習(learning)沒有什麼技術上的優勢。優勢何在的問題牽涉到其他的方面，即後來者以什麼做憑據來趕上先進國。Amsden 認為後來者必須憑據國家機器的強力支持，並用補貼企業的方法來將價格扭曲成對發展有利的情況，而政府也必須“強”到能規範企業，使企業先是靠這種補貼，然後在其庇蔭下努力學習以至到後來就不需要補貼了。而學習主要是在生產技術上的學習，所以焦點是在生產場所上(shopfloor)。

新古典經濟學者對落後國家為何不能發展所提出的解釋，多半是零星的，如人口太多、儲蓄不足，甚至各種文化因素等等，但這些皆是陷於落後的整個惡性循環的一環而已。那要如何打破這個循環？如何開始成長？他們多半會說要尊重市場機能，要遵循市場的價格規律，要政府盡量的自由化，各個國家都可遵循它的比較利益來發展適合自己的工業，來加入國際分工，以此來成長。

近來亞洲的所謂新興工業化國家(NICs)的興起，被很多新古典經濟學者（如 Balassa, 1981 等）用來做為支持他們理論的依據，意即這些國家在他們眼中是採取了追隨自由市場的政策，並且依據各自的比較利益加入了國際市場，所以 NICs 的成長記錄被他們引用來證明市場機能成功的例子。但如果這政策這麼有效，為什麼其他的落後國家不會跟隨 NICs 的後塵，就不在他們討論的範圍了。也就是說他們所提出的解釋並不完整，對於落後國家為何繼續落後無法解釋，但這並不會阻止他們繼續堅持市場機能是克服經濟落後的唯一方法，並且繼續忽略對他們不利的證據，只看有利的例證，也難怪發展經濟學日漸失去它的吸引力。

Amsden 極力反對上述的說法，認為南韓絕不是依賴自由化下的市場機能發展起來的，她提出兩個論點：(a)落後國家為何繼續落後是因為制度性的因素，即它們缺乏一有力的國家機器來帶領經濟走出困境；(b)市場機能或自由化不是發展的靈丹，即落後國家需要政府大力



的補助與強力的領導，即需要政府來扭曲市場價格以便企業能夠成長。在這本書中，她就是用了南韓的發展歷史作為例證來證明這些論點。簡言之，她認為南韓為何能在近年來快速發展，是因為社會結構的改變使得一個強有力的政府成為可能，並且南韓的發展不是仰賴自由化的政策，而是靠政府的補助與扭曲市場價格來領導企業界的成長。

Amsden 的論點並不完全是新的，很早就有經濟史學家 Gerschenkron (1962) 指出，當落後國家的各種經濟成長之事先的必要條件（如資本供給、技術勞工、企業家精神、技術能力等因素）不存在時，是會（也是必須）有些制度上的代替品出現，如政府干預等。不過 Gerschenkron 對於政府為什麼會或不會做這些事，即社會內部的結構問題並沒有做太多討論，而這正是 Amsden 與他不同之處。另外，與 Gerschenkron 同時，也有包括依賴理論在內的學說，對正統新古典經濟學以及其相關的現代化學說提出挑戰，指責其完全忽略制度性的因素。更何況大多數的落後國家的繼續落後，甚至更加落後，仍是正統派無法解釋的現象。不過 Amsden 的貢獻在於她整理了這些看法，並且用南韓的例子，來驗證以上的論述，提出一個完整的說法，並且對一些新古典經濟學者對 NICs 興起的解釋提出了詳細而有力的挑戰。

本書主要分成三個部分，作者主要的全面性論點是在第一部分的第一至第六章中所討論的，後面兩個部分則是對於第一部分的說法提出較個體性的研究來支持第一部分所述的理論。第二部分的第七至第九章是討論人力資源，討論了工程師兼經理人員、實質工資上漲的原因、教育等。第三部分則主要是由個案去看動態比較利益的變化，包括了對第一代出口產業、現代重工造船廠、浦項鋼鐵公司等等的個案研究，在最後一章 Amsden 還由此導出些對美國這種競爭力在衰退中的先進國如何重振的教訓。

## 2.

作者認為既然落後國家的工業化與經濟成長必須要由一個有力的政府領導，多數落後國家的遲遲不發展也就是因為社會結構使得它無法產生一個有力的政府。也就是說作者是贊成制度性的因素是工業化與否的關鍵所在。除了制度性因素之外，主要的說法就是市場機能論。雖然有人也提出自然資源與人口作為解釋，但其解釋力很微弱。日本的自然資源很少，很多落後國家的資源則很豐富，這難道表示資源的多寡與發展難易成反比例？至於人口因素，已有太多研究證明人口的多寡是發展程度的結果，而不是原因。台灣就是很好的例子，台灣的人口成長率從1953年的3.8%一直隨著經濟成長而降到1989年的1.0%。也就是說台灣早期的高人口成長率並沒有對工業化有何妨礙，兩者並存的。也只有當工業化之後，當人們的所得增加之後，人口成長率才會開始下降。而至於市場學說，就如上節所述，無論市場機能是否是發展的唯一方法，這學說本身沒有解釋為何落後國家不採用這種藥方來工業化，即不能解釋落後的繼續存在。

至於社會中為何會或不會有較強的政府出現，所牽涉的因素就相當複雜了。並且要能成功的工業化，所須要的不只是強的政府，而且要一個強的、具發展取向的政府(a developmental state)，並且是能規範企業和政府。發展取向(Developmentalism)的興起更是不容易解釋的現象。

就南韓的例子而言，日本的殖民統治對殖民地的社會結構有很大的影響。它的統治確實去除了一些封建的制度，如廢除奴隸制、建立了民法，奠立了現代化的基礎，如做了一些金融、交通、商業等方面的基本建設等等。但同時，其統治也產生了新的問題，新的未來發展上的障礙，也就是說殖民統治仍然相當程度的扭曲了當地的社會結構。譬如說教育制度上不讓韓國人進入技術與管理層面；在有限的工商業發展中，主要是日本的資本，韓人資本到1938年也只占總資本的

12%；農業雖然依照日本模式改革，但因沒有多少工業所以多餘人口沒有出路，以至農村生活非常困苦，人口的流離非常嚴重。簡言之，殖民者所留下來的是一個支離破碎的社會結構，也因此容易受到列強宰制，就如後來所發生的一般。

南韓戰後的歷史不在此詳述，但就 Amsden 的論點而言，重要的是在那過程中，因為各種因素，在 1960 年以後，南韓出現了一個強勢的軍事政府，並且是具強烈發展取向的政府。簡言之，這是因為殖民統治所留下來的社會結構中，多數的階級力量都相當微弱，美國因北韓已實行土地改革，也在南韓推行土地改革。這也使得那時社會中力量可能最大的階級——地主——變得軟弱無力。同時社會上其他的階級也都不強，如商人與企業主數目仍非常少，勞工也是為數不多並且完全沒有組織，農業部門中，大地主已不存在，多數都是小農，力量分散且毫無組織。

在 1950 年代中，經過韓戰與美國的大力扶持，南韓的軍隊從幾乎為零，成長到六十萬大軍，而成爲社會上一股最強大的勢力。工業與商業的勢力也在依賴美援的情況下有些成長，但多半是依據政治影響力而不是靠市場競爭力來賺錢。到了 1960 年代初期，軍人政變奪取了政權，就社會勢力的發展來說也是很自然的了。但爲何這個軍事政權會非常具有發展取向，因而強力領導社會走向經濟發展的道路，原因則比較複雜。一方面是因為有這種條件，即社會其他勢力相對於軍人來說是很薄弱，因此軍事政府有這種條件來做強勢領導；另一方面則是因爲歷史的發展，美國顧問的意見雖有相當的影響但應不是最重要的因素。就實際作法而言，這軍事政權是在摸索的過程中找出這條道路來的。也就是說它是在必須求生存的掙扎過程中走上這條路的。Amsden 在書中雖然對於每一次重要的政策變化的發生原因有所討論，但是並不是很完整，說服力仍嫌不足。這裡還有動力的問題作者沒有解釋清楚，也就是說，即使有這些條件，並不表示它一定要那樣做，換句話說，爲何這政權要如此的努力來推動這些事情並不是自明

的。

事實上，這個問題是非常重要的一个議題，即在何種情況下會有南韓的發展產生。這必然是一個歷史的發展過程，必須要由歷史性的探討來著手。Amsden 在書中所作的確實是畫出了一個輪廓，但是仍需更詳細的研究來證實她所提出的說法確實站得住腳。其實 Amsden 在整本書中主要也是對南韓的發展做了相當深入的研究，並對其發展提出解釋，但既然所涵蓋的範圍很廣，其所提出的一些說法也難免顯得證據不足或需進一步探討來證實。不過她所提出的一些看法確實是新穎有趣的。

### 3.

Amsden 認為第一及第二種工業革命是和技術優勢有關，但第三種則和以前都不一樣，是靠學習。那這就牽涉到學習者(第三種)是靠何種優勢來作為其發展工業的基礎。是低工資嗎？關於這點 Amsden 有點語焉不詳。一方面她說在這以前低工資是從未成為發展的基礎，即在以前美國和德國在要追上英國時，工資並不比英國的低，而顯然南韓的工資是很低的，也就是說低工資在這次終於成了發展的基礎？但是在後來的討論中她又明顯的說低工資並不是一個優點，並且也引用其他研究來證明在 1961 年左右南韓的工資雖低，但因生產力低，所以單位勞動成本其實較高，因此顯然不能成為發展工業的基礎。關於這點，Amsden 始終沒有作很好的澄清。

那工業化的基礎何在？她認為是政府的各種補貼。也就是說落後國因生產力低，技術落後，就生產工業品而言在成本面上是毫無優勢，因此要開始在國際市場上競爭，必須先靠補貼。而南韓的成功在於它的工業能在這過程中，產生質的變化，即生產力進步以至終能不靠補貼而自立於國際市場中。補貼既然成為能否工業化的關鍵，這就和前面需要強勢政府的說法相呼應了。

Amsden 對 1960 年代軍政府所提供的各種主要對出口的補貼作

描述時，也同時對自由化的有效性提出反駁。針對有些經濟學家認為自由化是幫助了南韓的發展這種說法，她提出說在那時南韓政府根本沒有真正的自由化，雖然它曾對利率與匯率做過一些改革，但因為對出口廠商在利率與匯率上的選擇性補貼繼續大量存在，因此實在談不上有何真正的自由化，並且也沒有什麼效果，更談不上是南韓工業發展的基礎。

但補貼與保護並不是很難做到的，也就是說不是南韓特有的。所特別的是這軍政府在給予補貼時，也有能力對被補貼者加以約束與規範(discipline)，意即它對企業能依據其表現而給予獎懲，因而能促使企業進步，提高效率，免於墮入易伴隨補貼而來的怠惰因循。Amsden在另一篇文章中(Amsden, 1990)更清楚的提到，南韓情況的特殊之處在於能依發展取向規範資本，而不在於其能管住勞工。管住勞工雖對累積也很有幫助，但並不特殊，很多國家都有這種情況，但能規範企業則不單是特殊少見，並且也是這種發展方式能夠成功的關鍵。至於為何會有這種能力產生，則是和前面社會結構的討論有關。

Amsden 花了不少篇幅來描述南韓政府在整個過程中所擔任的角色。它不單是設法規範企業，更重要的是，它在發展初期擔任了企業家(entrepreneur)的角色。它不直接管中小企業，而著重大企業，並替依靠它起家的財閥(chaebol)作投資上的決定。而所投資的領域則是在當時並不賺錢的較資本密集的產業。隨著時間的過去，大企業在決定過程中的參與日漸增加。而產業之投資報酬率的結構也起了變化，即重工業的利潤率漸漸趕上輕工業的利潤率。

會有很多經濟學者批評南韓政府的這種作法。他們認為財閥借貸的利率因受政府補貼而太低，不能正確反應資本的成本，因而扭曲資源的運用；同時這些資本被用在資本密集的產業，不符合南韓的比較利益。總之，他們認為這些資本沒有被有效率地運用。經濟效率在新古典經濟學中是一非常重要的觀念，而確實在剛開始的時候，南韓的資本運用形態是不符合經濟效率之準則的。但是，經濟效率是一個靜

態的觀念，而發展或工業化則是一個非常動態的過程，並且工業化正是要將原先的狀態改變過來。因此，為什麼要將初期落後狀態時的條件當作既定，而根據那時候的靜態經濟效率來作為投資的依據？重要的應該不是那時候靜態的經濟效率準則是否被遵守，而是事後生產力有無提高因而改變了當初的落後狀況。

也有人提出發展的階段論，即落後國家應追隨它自己的比較利益來發展。而隨著經濟的成長，落後國家就會發現其比較利益在改變，在國際比較利益的階梯上往上爬。所以任何時候都沒有理由偏離靜態經濟效率以及比較利益的原則。譬如說像南韓原來輸出勞力密集的產品，有成長後就開始輸出較資本密集的產品。

對於這種發展階段論以及比較利益階梯論，Amsden 提出幾方面的反駁。首先，她認為這些理論只是在描述一些現象而沒有提出解釋，沒有對落後國如何能從一個階段跨越到下個階段的機制做任何交代。在實際上，還沒有一個落後國家是以上述這種方式而發展起來的。Amsden 的整本書就是在證明南韓不是這樣發展起來的。像南韓這種情形，雖然在某些表像上和上述理論有相符之處，譬如說其輸出品構成是有那樣的變化，但這只是現象，並且有很多理論能解釋它，包括 Amsden 在書中所提出的。

Amsden 花了不少篇幅從個體面來討論這問題。她發現在南韓發展初期時的領導部門——即棉紡織業——和後來的領導部門中間是不連續的。即後來的領導部門中的企業是來自初期的進口代替產業，而不是來自棉紡織業的擴散，即棉紡織業所培育出來的資本與企業家並沒有在後來的資本密集部門中扮演任何角色。因此雖然在表面上第二個階段——即資本密集的產業比重大幅增加——是出現了，但並不是因為如階段論所說地自然而然的連續過程，而是原先在早期違反經濟效率所作的進口代替的努力成功所導致的結果。Amsden 也強調早期進口代替的重要性，因其讓企業學習用資本密集的技术以及現代化的經營組織。

Amsden 也挑戰另一個普遍被接受的理論，即現在國際組織，如 IMF 和世界銀行等，都認為要安定才能成長，所以到處要求欠它錢的落後國家要採用它所建議的緊縮措施(austerity measure)，減少財政與貿易赤字，穩定經濟然後才能成長。但 Amsden 認為南韓政府所作的剛好相反，即它遇到危機時，是借錢來維持成長，而因為成長被保持，所以以後還錢也不是問題。因此 Amsden 認為教訓是成長先於安定，並且也只有成長才能維持安定，不只是經濟上的安定，而且也是社會上的安定。

#### 4.

現在一般的傳統成長模型是將成長率當做是生產因素的函數，或是技術變化的函數。這樣的模型就將技術變化當作是外生的，而不能解釋技術變化本身。並且這也只是在已開發國家較適合，即因果關係是由技術變化到生產力的進步到生產的成長。而在像南韓這種落後國家，技術完全是靠學習的，談不上技術創新，因此生產力的進步是看能多快的學習好外國科技，而能越快成長就能越快學習科技。因此 Amsden 提出的成長模型是生產力進步與產量成長互為因果，重要的是一旦開始成長了，成長會有它自己的動力(momentum)。因此更突顯了政府維持成長的重要性。

但是產量的成長不一定能帶來生產力的成長，不一定意味最新的科技會被有效的吸納採用。重要的是在生產單位中要發生質的變化，即生產單位會努力並成功的吸收、學習新科技而改進生產力。而這就牽涉到生產單位內的變化。Amsden 雖然並沒有清楚說明，但若從其邏輯推想，這種成功率涉到多種因素的配合，最主要的、最早的推動力當然是來自政府。而它對企業所給予的領導與規範，是迫使企業進步的主因。但同時配合的因素是在企業界也產生了企業組織上的變革，使得生產單位能達成生產力進步的任務。

財閥是南韓發展最主要的組織形態。如前所述，它們是在政府又

獎又懲的扶持下茁壯的。它們在早期的投資決定主要是由政府來做的，但後來自主權日漸增加。它們的組織及運作方式是由現實環境的需要來決定的。南韓的財閥經營非常多角化，並且是由一個家族緊緊的控制。所以在形態上，比較不像美國的多部門的現代大公司，而較類似日本早期的財閥(zaibatsu)。這種形式是因為它們不掌握什麼技術優勢，不像美國大公司是靠掌握某種產業的特殊技術及市場知識而為其優勢。就生產實力而言，南韓財閥這種組織形式的優勢是在它們累積了用整個財團整體的力量進入新的產業領域的經驗，而對於南韓這種沒有技術優勢又必須進入很多新的領域的情況，這種組織是應需要而生的。至於其他關於大財團組織形式的優勢及缺點，則是和一般的討論差不多，即是優劣互見。不過對於投資決定的影響是特別值得注意的。

另一個很重要的問題是社會是否能對財閥的力量加以限制。在初期政府的力量較大，能規範財閥，並且政府也促使各財閥之間有相當的競爭。但財閥漸漸長大，政府的規範能力漸漸減弱，社會上與其對抗的力量何在？到了1980年代，Amsden認為南韓政府試著用自由化來約束財閥的力量，自由化主要是在貿易與金融方面。但事與願違，在國內金融市場自由化的過程中，財閥是最有運作能力的，因此自由化使得壟斷程度更高而不是減低。在這點上，南韓政府的意圖是否是如Amsden所說的，不是很清楚。而隨著經濟的成長以及財閥力量的茁壯，政府的自主性是在減弱嗎？相對於財閥，社會上的制衡力量將來自何處？南韓政府是否能像以往一樣對企業有相當的約束力？這對以後的經濟發展會有什麼樣的影響？對於這些，Amsden沒有進一步的說明。

## 5.

因為沒有技術的優勢，因為必須快速學習外來技術，所以南韓財閥的經營重點是放在生產場所，並且其生產關係也有特定的模式。一



方面在經營權的分配上，策略性的及財務性的決定是由財閥家族或其家長所決定，而其他生產性的決定則是相當分權的。大量專業工程師出身的經理人員因此成為經營層的中堅。他們因初期對外來技術的不熟悉，因此必須親身在生產場所，對生產過程有很大的參與。同時也因為如此，所以必須讓工人對生產過程有相當的參與。

軍政府除了一貫（用警察與情報局 KCIA）壓抑勞工的作法外，並沒有什麼長期的維護勞資關係的策略。雖然勞工一直被壓抑，勞力供給並不緊，工會向來也沒有什麼力量，但是南韓的實質工資有快速的成長，1955-80 年間，約成長了 4.4 倍。Amsden 所提出的解釋是說，因為這些企業必須在經營者也不太懂技術的情況下，來快速學習外來科技，所以必須付給工人高工資來誘使他們努力學習。不過實質工資的成長仍落後於生產力的進步，而快速的成長也使得工資能長期的持續地成長。Amsden 也討論了階層化、性別隔離、長工時及農業生產力進步等因素的影響。

不過，現在大家已習於不以這種到此為止的分析為滿足，很多人會問，勞工那邊的故事是什麼，他們曾抗拒這些這些變化嗎？也就是說，勞工在整個過程中是否只是被動的反應，還是資方是因應於他們的反應而採取了上述的措施？在這些問題不甚明瞭之前，Amsden 對工資為何上升的解釋就不是很有說服力了。

Amsden 在最後一部分中就造船業與鋼鐵業，作了個案分析討論，希望以此來證實以上較一般性的討論。造船業的故事是相當戲劇性的，現代重工(HHI)在 1973 年才開始造第一艘船，但到了 1984 年則成了世界最大的造船公司。南韓財閥的衝勁令人驚訝，但是近年來在造船業整個國際市場不景氣下虧損連連，最後結局尚未可知。鋼鐵業的故事稍有不同。南韓最大的浦項鋼鐵公司(POSCO)竟然是由南韓政府所創辦主持的。從 1968 年開始成立，請日本來幫忙建廠，1973 年開始運作，到現在已經成為世界上最低成本的製造商之一，顯示了它學習速度的快捷。一個公營的公司能有這樣的成就，表示了所有權和企

業表現之間的關連並不是那麼單純或線性化的。

## 6.

如何解釋所謂的 NICs 的興起是現在發展領域中一個相當重要的課題。Amsden 在書中主要的貢獻，是對於南韓的實例作了相當詳盡的研究，並用它來對於所謂的 NICs 的興起提出一套新穎的解釋，並且用這套解釋來挑戰現在主流的說法，即新古典經濟學者所提出的市場機能論的解釋，這是本書的重點，也是它最主要的貢獻。

同時，書出版之後 Amsden 也撰文用書中的論證來挑戰另一派的說法(Amsden, 1990)，即一位調節學派(regulation school)的學者提出的，和依賴理論類似的，用中心(center)在“調節”上的需要來解釋邊陲(periphery)之發展的說法。Amsden 很顯然認為南韓的發展雖然受到外來的影響，但是仍必須要由邊陲自己內部各方面的歷史發展與社會結構的變化來看才能有解釋力。Amsden 對上述兩個說法所提出的挑戰是相當有力的，雖說她自己的說法也仍有許多有待更詳細說明之處，但她所提出的觀點與看問題的角度，就這問題而言是比其他兩種說法更有解釋力的。

不過，Amsden 沒有對於當時的國際經濟環境做進一步的分析也是一個缺憾。雖然由中心的需要不一定能解釋邊陲的發展，但是既然在南韓這情況下，邊陲的發展在開始時是靠外銷輕工業產品到國際市場，尤其是先進國家的市場去，那這種市場需求的存在與否是很重要的。Harris(1989)就提出了這樣的看法，他認為若看過去的歷史，會發現二次大戰後，國際經濟環境有相當的變革，在戰後先進國中會出現這種對於勞力密集工業品的需求是有其特定歷史條件的，是前所未有的現象，並且當時自由貿易相當通行。是這種外在條件的出現使得南韓這種發展模式有實現的可能。對於這種機會的出現，各個落後國家依據它的條件會有不同的反應，因此會有不同的發展，Amsden 所提出的說法就能解釋在這層次上不同落後國為何會有不同的反應，但是

若當時國際環境沒有這種空間，那南韓的故事必會相當不同。所以在這整個故事中，南韓的發展確實是有很多歷史的機緣在裡面。

Amsden 在這裡並沒有提出發展方面的全新大理論，她雖然一直強調她自己所提出的三種工業革命的分類方法，並且一直著重落後國如南韓是一“學習者”的重要性，這說法雖有新意，但也不是革命性的觀念。落後者在追趕時必須有何種社會制度，是從 Gerschenkron 就開始有很多討論的。Amsden 在這方面的分類與說法雖有新意，但是與前人有類似之處。Gerschenkron 的論點中並沒有討論到落後國家為何會產生這些必要的社會制度，以便能趕上先進國，其他的學說在這方面也很少討論，而 Amsden 確實是作了必要的論述，但並不充分，也不是本書的主要部份。這方面仍需要更多的研究。

同時作者有時太強調“學習”以及其所意味著的“必要的”制度上、組織上、勞資關係上的變革，在有些地方有點技術決定論的嫌疑，並且和她在總體面的討論衝突。即她在總體面的討論中認為南韓的發展是有其歷史發展以及社會結構的因素，但在個體面却忽略了這方面的討論，以至於在強調南韓在各方面的變革是如何能幫助南韓在學習上的需要時，她的論點就容易成為技術決定論的說法，意即因為發展及學習的需要就自然會有這些人的制度上及組織上的變革。不過因為現在經濟學中的討論已太容易將美國等已開發國家的情況當作唯一可能，所以 Amsden 的討論與一些區分作為針對現在流行說法的檢討，也是有意義的。

Amsden 雖然對新古典經濟學的許多說法提出有力的挑戰，不過對於南韓的“對外傾向”或“出口傾向”在發展過程中所起的作用，却沒有評估。譬如說，南韓政府是相當成功的規範了企業，使其不會因有補貼保護而怠惰，在這裡，用來作評判依據的表現準則是一較客觀的準則，即輸出到國際市場的成績，但這是否是一重要的因素，Amsden 並沒有討論。南韓是工業化了，但是它不是以國內市場為主發展起來的，這在它以後的發展中會有什麼樣的影響？Amsden 對此

並沒有提出她的看法。

我們讀這本書，一方面是將它放在發展經濟學的領域中，看它對這方面的貢獻，但同時也是因為台灣與南韓的發展途徑有太多相似之處，所以會要比較這兩個地方的異同，就這方面來說，這本書是很值得參考的。台灣若與南韓比較，大方面很類似，如日本殖民統治的影響、土地改革、美國在政治軍事上的介入與經濟上的援助、具發展取向的政府在早期的主導角色、以補貼保護來推動出口導向的發展等方面都很相似。

不過，不同之處或許更值得注意與思考：在政府與社會各階級的關係上，以及與這問題相關的財閥之角色等。除此之外，在台灣的大企業，不論公營私營，主要不是直接外銷，而是以供給外銷的中小企業或以國內市場為主，而不像南韓的 chaebol 有相當比例直接外銷。這些差別有何意義？是否表示它會因不受國際市場的競爭壓力而較怠惰？這對台灣整體經濟的影響是什麼？這些都是尚待研究的重要問題。不過，至少在 1980 年代當台灣的投資幾近零成長時，南韓的投資則仍然繼續成長，既然投資決定對未來成長非常重要，那麼，在 80 年代投資方面不同的表現應有其顯著的意義，是什麼因素導致了這樣的差異便非常值得探討了。

同時台灣在這些方面是否有隨著時間而變化的現象，也是值得注意的，即政黨與財閥的角色比例發生了什麼樣的變化？政府的自主性在減弱嗎？社會上的制衡力量將來自何處？台灣的自由化，即民營化，會像南韓的情況一樣使得壟斷程度更高而不是減低嗎？這些對整體的投資與成長又會有什麼意義？這些問題都很值得進一步探討。

雖然我們不能要求一本書能涵蓋發展所有的層面，但也仍要指出此書主要是著重在解釋工業化為何能夠在那個時候在南韓發生，但並沒有包括一些相當重要的討論，譬如說對於工業化的社會影響，人們的實質生活水準，勞動的條件，環境的破壞以及其對人的生活品質、企業再生產的條件的影響等，書中都沒有做什麼討論。也有人會說因

其沒有探討勞工對資本的反應與互動，所以即使其對工業化的解釋也是不完整的。

雖然 Amsden 無意要將對工業化為何發生的解釋當作是對南韓政府表現的歌頌，或是對“強”的政府的歌頌，（儘管 Amsden 也強調說很多“強”的政府並不具有發展取向），但難免會有人將它的研究結果解釋成如此。在任何情況下會出現各取所需的解釋是無法避免的。不過這一方面可能是因落後國無論是以那一種方式工業化，在過程中爲了要追趕(catch up)，是需要有組織地努力的。另一方面則也可能是因爲 Amsden 沒有討論上段中所提的那些工業化的其他層面所致。

總之，此書對於作爲 NICs 之一的南韓爲何會有今天的發展，提出了很有新意的解釋，也對相關的說法提出有力的挑戰，尤其是對現在經濟學的主流所提倡的市場機能論提出了挑戰。雖然 Amsden 的說法在有些地方需要更多的研究才能被證實，並且若作爲一個全面性的解釋，則所涵蓋的面不夠廣，但它若能引發更進一步的研究，則會是很值得令人期待的發展。

### 參考書目

- Amsden, Alice H. (1989) *Asia's Next Giant: South Korea and Late Industrialization*, New York: Oxford University Press.
- Amsden, Alice H. (1990) "Third World Industrialization: 'Global Fordism' or a New Model?", *New Left Review*, 182, pp.5-31.
- Balassa, Bela(ed.) (1981) *The Newly Industrializing Countries in the World Economy*, New York: Pergamon.
- Gerschenkron, A. (1962) *Economic Backwardness in Historical Perspective*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Harris, Nigel, (1989) "The Key to Korean Development: Economic Nationalism or World Economy", paper presented at the Conference on Conditions and Consequences of Economic Development, UCLA, Center for Social Theory and Comparative History.

台灣社會研究季刊

第二卷第三、四期 1989秋／冬季號

(實際出版於1990年12月)

## 工人階級形成的分析\*

——E. P. Thompson 與新馬克斯主義

王振寰

人們自己創造自己的歷史，但是他們並不是隨心所欲的創造，並不是在他們自己選定的條件下創造，而是在直接碰到的，既定的，從過去繼承下來的條件下創造。

——馬克斯

工人階級並不是像太陽般在選定的時間中就會自動的崛起，它的崛起是由它自己創造的。

——E. P. Thompson

---

\*作者感謝評審的寶貴意見，東海社研所勞工研究小組成員的討論及張宗熙，侯念祖的文書處理。當然錯誤之處，仍由作者負責。

本文的目的是要回顧與討論近年來新馬克斯主義社會研究中的一個重要概念——工人階級形成 (working-class formation)。它指的是工人階級成員認定自己是一個與社會其它群體利益不同的階級，而其集體行動亦在改變它們在社會中的位置 (Katznelson, 1986 ; Przeworski, 1977; Thompson, 1965)。階級問題的重要性，對社會科學家而言是不必再討論的議題，因為工業化大大地改變了社會的狀態，特別是在這過程中，一群工人的出現成為社會主要的構成人口，而其意向 (disposition) 以及集體行動，甚至他們組成的政黨，都足以改變整個社會的走向。因此，正如 Katznelson 所說的，“問題不是要不要研究階級形成，而是如何去研究它” (1986: 5)。

然而，階級形成的問題却也是馬克斯主義社會研究中的一個“阿契里斯的腳踵” (Achilles heel)。傳統馬克斯主義裡對於社會生產關係與個體之間的關係，從來就不能很清楚的釐清 (Lockwood, 1980 ; Przeworski, 1985)。雖然馬克斯主義自稱“理論的目的不在了解世界，而是要改變它”，但傳統馬克斯主義對於要改變世界的行動主體 (agency or actor) 却甚少賦予理論的關注，而只視為當然地認為工人“應該”有自己的意識，“應該”會以革命的行動來改變世界。

在馬克斯主義的社會研究中，E. P. Thompson (1965) 和七〇年代末期以後出現的一批新馬克斯主義學者，如 Katznelson (1986)，Offe and Wiesenenthal (1980)，Przeworski (1977, 1985) 及 Wright (1978, 1985) 等人，是把關心的點放在行動主體，以及階級形成的面向上。他們反對七〇年代以前的傳統馬克斯主義將人埋沒在結構之中的理論邏輯，而凸顯了“創造歷史，但不是隨心所欲的創造”的面向。E. P. Thompson 的《英國工人階級的形成》(以下簡稱《形成》) 一書的貢獻，在於凸顯了歷史主體形成的過程是動態的。但由於它是一本社會史的作品，Thompson 並未將階級形成的概念理論化。然而他的研究却深遠影響了近年來這方面的著作 (見 Trimmerger, 1985 ; Kaye, 1984)，而七〇年代後期以後出現的新馬克斯主義學者則針對



行動主體的行動的可能性予以理論化的探究。瑞典社會學家 Therborn (1986) 稱這一波的新馬克斯主義為戰後的第二波，以相對於七〇年代如日中天的結構馬克斯主義。這一波的馬克斯主義的崛起一方面是對前一波的反動 (Lash and Urry, 1984)，另一方面也是在問：為什麼工人不再是革命的階級？工人階級如何形成？集體行動的邏輯為何？

本文的目的在對 E. P. Thompson 的研究以及最近新馬克斯主義學者在階級形成概念上的論述作一回顧。雖然 Thompson 的《形成》是社會史而非理論的著作，但他對階級形成的看法深植於歷史資料的脈絡中，因此本文亦將此脈絡析出，以便更能清楚的看到他如何處理階級形成的問題。而在新馬克斯主義部份，本文主要針對 Thompson 而發，以及凸顯現階段馬克斯主義理論家如何建構階級形成和集體行動的問題。本文所要指出的是：Thompson 的貢獻在將階級的行動主體面向凸顯，而減低了結構面的決定能力。但由於他過於強調主體的重要性而使客觀面的生產關係幾乎不見了，因此使行動主體與生產關係間失去關聯。新馬克斯主義者一方面承認了 Thompson 的貢獻，但也將生產關係拉回分析層次，不過不再像結構主義那般的決定論，而是將階級形成視為特定歷史條件下不同因素共同決定的產物。

## 1. 傳統馬克斯主義的階級分析

階級問題一直是馬克斯主義社會研究的核心關懷。馬克斯主義者希望透過對社會的科學分析，一方面找到資本主義運作的規律和社會主義發生的可能性，另一方面期望透過這一分析，找到資本主義社會內部的主要階級，助長和加速資本主義社會的滅亡。在馬克斯與恩格斯的著作裡，帶領資本主義消亡和建立社會主義社會的正是工人階級。因為他們認為工人階級在資本主義社會裡，是受苦最多、人數最眾，却又生產了全社會最多必要的生存物質的群體。而資產階級就是寄生在這群人身上，靠剝削工人的血汗，又不必工作却過著奢華生活的吸血蟲。正因為工人階級是社會財富的主要生產者，因此在馬克斯和恩

格斯看來，他們可以不必假手資產階級就可使社會生活富足。但要建立這樣一個社會主義社會，工人階級必要團結，形成政治組織、進行社會革命，推翻資本主義的政治經濟體制。

雖然馬克斯與恩格斯在理論與實踐上，賦予了工人階級如此重大的歷史任務，但他們並未在理論上清楚的交待，勞動者如何從經濟的生產者轉變成政治的行動者，以及組織成政治行動的團體。在《哲學的貧困》中，馬克斯在概念上對兩個類別作了區分：前者是“自在階級”(class-in-itself)，後者是“自為階級”(class-for-itself)。所謂自在階級是指由於資本主義的生產方式的擴張，將大量人口轉變為勞動者。在此情況下，這些人“已是一個與資本對立的階級，但只是還未形成自己而已”。自為階級的形成是透過了鬥爭，這些勞動的大眾“逐漸聯合起來，自己形成一個階級。他們所防護的利益也就變成了階級利益”(Marx 1982: 36)。這一個自在階級與自為階級的區分，預設了工人階級有他根本的利益，以及預設了這一根本利益的展現，必須在以有了階級意識或革命意識，推翻資本主義體制和建立社會主義後才能實現。因此之故，工人階級內在的就對社會主義有興趣的說法乃應然而生。

但自在階級與自為階級的區分，並未在理論上清楚的說明勞動者作為一經濟的類別(category)為什麼一定會形成政治的行動者，或政治行動者的利益會根基於經濟的類別。由於馬克斯並未作理論的區分，後來的馬克斯主義者於是傾向兩種解釋。其一是決定論(determinist)的解釋，認為工人階級根本的利益是社會主義，生產關係的位置決定了他根本的利益。在歷史發展的過程中，工人階級會有革命的意識。但在未有革命意識之前，工人階級可能為虛假意識所宰制，而不能認清他自己階級的利益。但歷史辯證的發展結果，自然(只是遲早或方式的問題)會將客觀的利益轉變為政治的組織與行動。<sup>①</sup>

① Lukacs 指出“由於無產階級視歷史賦予他們自覺地改造社會的任務，它的階級意識

其二，意志論者 (voluntarist) 的解釋主張，工人階級自己未必能自己意識到其歷史使命以及其根本的利益，或者能具社會主義的想法，工人很可能只具工會意識及改革主義，而未必能“自然而然”的轉變成政治的力量。因此，必須有一外在於工人階級的知識分子的團體，帶領工人來改變工人的意識，走向社會主義。這就是列寧 (Lenin) 著名的革命先鋒隊的想法。<sup>②</sup>

事實上，不論是決定論者或意志論者，都已接受了自在階級與自為階級的區分，也接受了二者之間的必然關係。但這樣的認定，是以資本主義生產結構為基礎的分析，認為工人階級自己會認為自己的利益與資產階級不同，也認定工人階級一旦認識了這一不同，就必然會有集體行動。但將客觀結構等同於行動主體以及等同於集體行動，缺乏從行動主體的角度來看歷史的進展，以及集體行動的發生。在這邏輯下，行動主體變得不重要，他只是結構的承載者而已！<sup>③</sup>。然而假如行動主體只是結構的承載者，那麼人又如何創造歷史，及工人階級又為什麼不是革命的階級？

傳統馬克斯主義對階級的看法，是以結構壓制在行動主體上來分析階級的動力，因此缺乏對行動主體予以歷史的與理論的關注。而 E.

仍然會在直接利益和長遠目標之間，孤立因素和整體之間產生辯證的矛盾。——只有當這種直接的利益結合到總的認識中來，並且發展過程的最終目標聯繫起來時，它們才能成為革命的，具體而有意識地表明它已超出了資本主義的範圍” (Lukacs 中譯本 1989：93-94)。

- ② Lenin 在 *What is To be Done* 中明白的指出“我們必須明白的指出，光靠工人自己是不會發展出社會民主意識的，它必須是外來的。所有國家的歷史告訴我們，工人階級如果光靠他們自己的努力，只能發展出工會意識，亦即深信必須組織工會與雇主鬥爭，強迫政府通過必要的勞工立法等。然而，工會主義的理論是因有錢階級中受過教育者及知識份子所發展出來的哲學、歷史與經濟的理論。從出身來看，取代科學社會主義的創造者，馬克斯與恩格斯都屬於資產階級的知識份子” (Lenin, 1982：47)。
- ③ Althusser “歷史是一個沒有主體的過程，在那裏個別的男人與女人都只是生產關係的承載者” (*Reading Capital*：112, 252)。同樣的，Braverman 亦認為其研究是作為自在階級而不是作為自為階級的書，是“按照資本積累過程造成的形像，如實的描繪工人階級” (1988：30)。亦參見 Poulantzas (1978)。

P. Thompson 及最近一些新馬克斯主義學者正是針對這一缺失，在歷史研究與理論上對行動主體付諸關注。

## 2. E. P. Thompson 的《英國工人階級的形成》

與其它英國馬克斯主義史家如 E. Hobsbawn, M. Dobb, C. Hill 等人的著作一樣，Thompson 《形成》一書，是一本有關下層社會的歷史 (history from below)。其對象是1790年到1830年，英國工人如何在雅克賓主義 (Jacobinism) 的騷動被鎮壓下來後，經過數十年的長期被鎮壓和運動的失敗，如1816年代 Luddism (勞動者破壞機器的運動)，直到1832年代 Chartism (工人民權運動) 為止，英國工人如何逐漸發展出階級意識、形成組織，而至最後形成一個階級的過程。

Thompson 對工人階級的看法，大致可歸納為下列幾點：第一，工人階級的形成是一個動態歷史過程的產物，是工人在歷史經驗中自己製造出來的。“它潛藏在真實的人與真實的社會脈絡之中” (p.8)。

假如我們將歷史停頓在一個定點上，那麼那裏是沒有階級的，而只有一堆具有相當多不同經驗的個人而已。假如我們繼續觀察這些人一段適當的變遷期之後，我們會發現他們在關係上、觀念上及制度上會有一些類型。階級是人們在其走過的歷史中間自己定義出來的，而且在最後，這也是唯一的定義。(p.11)

所以階級是一“歷史的現象”。

而這包含了第二個元素，即階級的形成奠基於工人們共同的文化經驗。換言之，勞動者由於共同的經驗而形成團體。Thompson 指出，階級意識是：

潛藏在傳統、價值體系、理念以及制度的形式之中。假如〔生活〕經驗看起來是被決定的，那麼階級意識則不是。(p.10)

由共通的文化經驗與長期的歷史過程，工人們逐漸了解到自己與別人的不同，自己整體的利益與別個群體的利益不只是不同，而且常是對立的。

這就是 Thompson 階級看法的第三個元素：階級是社會關係下的產物，是由於不同與對立的社會關係產生的。

我們不可能有愛而沒有愛人，以及有順從而沒有雇主與勞動者。階級的發生是當一些人由於共同的（繼承或共享的）經驗的結果，感覺到或有意的結合他們之間利益的共同性，以有別於與他們利益不同（或經常是對立）的一些人。（1965：9）

但是社會關係的對立與不同，不必然會產生階級對立。

第四，Thompson 強調生產關係與生活經驗有密切關係，可是二者之間的關係應不形成二者間有規律可循。他說：

階級經驗很大一部份受人們生於斯的生產關係所決定，雖然他不是志願加入的……。我們可看到相同職業團體與同類經驗間的邏輯關係，但是我們卻不能因此斷言它們之間有規律可循。階級意識可能在不同的地點不同的時間發生過，但是它所發生的方式不會恰恰是（just）一模一樣。（1965，9-10）

換言之，Thompson 認為“工人階級模塑了自己正如同他自己被模塑出來一樣”（p.194），階級形成總結了經濟、文化和政治的因素而成。在討論到1830年代，英國工人已儼然形成一個階級時，Thompson 指出，工人階級形成的事實展現在：

首先，階級意識的成長：所有不同勞動群體之間有利益一致性，並且是對立於其它階級的利益的意識；以及與此意識相對應的政治和工業組織型態的成長，在1832年，這裏已有相當堅實基礎以及自我意識的工人階級的機構——工會、互助會、教育及宗教運動、政治組織、期刊雜誌，工人階級知識份子的傳統，以及一個工人階級的感覺結構（structure of feeling）。（p.194）

所以，“工人階級的形成是一個政治與文化，同時也是經濟的歷史的事實。”（ibid.）

Thompson 對階級的看法展現在他《英國工人階級的形成》這本近900頁的巨作之中。此書的第一部份是在描述英國的文化傳統如何影

響英國工人的生活經驗；第二部份是敘述工業革命對工人生活經驗的影響，以及美以美 (Methodist) 教會如何影響工人的意識；最後第三部份則在說明英國工人如何在政治、經濟的壓迫下，由於共同的文化和生活經驗模塑出自己的階級意識的一些例證。以下分別做一簡述。

在第一部份的“自由之樹”中，Thompson 指出了三個深深影響 1790 年代英國的雅克賓黨工人的傳統。第一個傳統是背教會 (dissent) 的傳統，特別是美以美的教會傳統；第二個傳統是英國社會的反叛傳統；以及第三個傳統是英國生而自由的生命權 (birth-right) 傳統，其中影響工人最大的是潘恩 (Paine) 著作中的激進平民主義。與大部份研究英國這階段歷史十分不同的是，那些著作通常會先討論社會經濟的改變，而 Thompson 則著重這些文化傳統對工人階級形成的影響 (Kaye, 1984 : 177)。

在討論背教會傳統 (dissent) 的影響中，Thompson 描述了 17 與 18 世紀英國宗教的改變，以及指出了背教會理念的內在矛盾——它結合了政治的妥協性與沉寂的激進主義於一身 (p.31)。Thompson 指出，背教教士多少都帶有新教的反抗的傳統，但那只是針對內在的王國而不是現世的王國。他以兩句話簡明的表現了背教會的這一矛盾——“新教主義的激進能力，以及背教徒的自我退縮” (p.30)，也就是他們寧願耐心的在此世上受苦受難，但並不期望去治理這個世界。他們在教會中維持的民主組織方式以及在禱告與儀式上譴責現世，却不願參與現世政治。這種沉寂的激進主義的最典型展現是班揚 (Banyan) 的《天路歷程》 (*Pilgrim's Progress*) ——Thompson 認為它與 Paine 的《人權》 (*Right of Man*) 是兩本影響英國工人階級運動的最重要的著作 (p.31)。

正因為背教的影響，特別是美以美教會的民主組織方式與深入窮鄉僻壤，使它深深的影響了工人對世界的圖像。但 Thompson 特別指出背教的傳統基本上仍是知識份子的文化傳統，而未必會與大眾站在同一邊。即使是工人教會的美以美教會，也是在去除了衛斯理的影響

之後才真正對英國工人階級運動產生巨大貢獻 (p.42)。

第二個影響英國工人階級形成的傳統是英國下層社會的聚眾 (mob) 傳統。基本上，這種聚眾在這期間有二方式：其一是自發的群眾事件。由於英國18世紀以後，其法律越來越受有產者控制，因此任何對私有財產的侵犯都可能處極刑。而這導致了下來社會的不滿而形成大大小小的聚眾事件與群眾的反叛。另一則是所謂的道德經濟 (moral economy)，即群眾由於對傳統經濟生產方式有一定的接受程度，因此自由市場或外力強迫改變了此傳統的生產與分配，如食物價格大幅波動，而致使經濟秩序瓦解，就可能產生暴動。通常帶領這類暴動者在人民大眾的眼裏是英雄，而這類的暴動也被他們視為是正義的。這種聚眾反叛被下層社會視為正義的傳統，影響了工人階級的形成。

第三個影響的是：“生而自由的英國人傳統”。英國工人一直被教導認為他們生而自由，法律之前平等，以及具有集會、結社、出版、遷移等基本權利。這些權利是英國習慣法傳統一直具有的。由於長期的被教導與討論，這一“生而自由的英國人”傳統乃形成道德共識的一部份。而這一共識影響英國工人對世界的圖像以及不滿英國政府對他們組織工會的鎮壓以及聚會的限制。

潘恩的《人權》一書的激進平等主義，將生而自由此一英國傳統的發揚光大，深深的觸動了英國都市工人內心的反應，大大的影響勞工的政治態度 (p.103)。Thompson 指出“我們似乎可以說潘恩所建立的新架構，其激進主義不出100年的範圍” (p.94)。這架構包括1. 睥視任何傳統王朝的階序的原則，2. 深信代議制與理性的能力。這一激進的平民民主傳統正是工人運動出現所必須具備的元素。

由於以上傳統的模塑，Thompson 認為英國工人在1792年的騷動不能只看做是受到法國大革命的影響而已，必需回到英國的歷史去看 (p.102)。英國工人在酒館集會、唸書討論、演講、自我教育以及從知識份子中吸取知識。潘恩的《人權》第二部於1793年一出版就賣了20

萬冊（當時英國人口才一千萬），連續出了六版，工人幾乎人手一冊。潘恩的理念被英國工人用來追求草根民主，反王朝權威及稅收。這些事實是英國工人自己模塑和創造出來的。

不過1792年的騷動終於被鎮壓下去，而再下來的幾年反革命期間的鎮壓和逮捕，並未使英國工人沉寂下去，而是轉入地下，進入另一階段。Thompson 認為，“將這次的失敗視為終結是錯誤的，因為它同時是一個新的開始”（p.177）。英國工人階級的形成正是在挫敗之後同時有他們自己的意識的。1790以前，工人與激進的中產階級結合，並受到中產階級知識份子深遠的影響，現在工人群體自己的知識份子出現，如 J. Thelwell、T. Spence 等，開始有自己的理念、自己的地下組織以及經驗的相互傳承。這些雅克賓黨的組織方式強調集體領導、輪流負責與平等原則。他們相信每個人的理性、能力，因此任何對地位的強調和區分，都被認為是對人類尊嚴的侮蔑。這樣的一個激進平等主義傳統是在1792年挫敗之後發展出來的，且一直影響工人民權運動，甚至20世紀的工運。這些理念和組織方式，不屬於士紳與中產階級，而是典型的工人自己的產物。因此，Thompson 指出，“假如1791到1795是民主的衝動期，則我們可以說，就是在被鎮壓的期間，一個顯著的工人階級的意識正在形成”（p.182）。

在《形成》的第二部份，“亞當的詛咒”，Thompson 探討工業革命對英國工人的影響，以及工人如何回應這一劇烈的變化。在這段期間（1790—1830）間，英國社會正面臨一個大的轉變期：在農業方面，圈地運動的如火如荼的進行，使得大批農民失去耕地，流離失所。在工業方面，從19世紀開始，工匠與技術工人逐漸被大工廠取代，大部份手工業者開始失去工作成為薪資工人。而在工廠或礦區，婦女和童工開始被大量引進（p.217）。由於這一急速的工業化，使得很多史家將“蒸氣機與棉紡織等同於新工人階級”。但 Thompson 反對此一說法。他指出新興工業的工人在此時期仍是少數，“大多數工人仍是工匠或手工業者。而工人階級的興起，正是這批手工業者在面對如此巨大



的轉變過程中，逐漸形成的，事實上因為“在很多城鎮，勞工運動理念、組織及領導人才的真正核心都是由下列人物組成的：鞋匠、織工、馬鞍工與馬具工、書販、印刷工、建築工、小商人等等” (p.193)。但這勞工運動與後來的新興產業工人之運動之間有其連續性。

Thompson 強調，這段期間不同工人的遭遇與經驗並不完全相同，但不同型態工人之間却同樣收到兩種剝削：經濟與政治的剝削。政治上，1792年的鎮壓之後，一直到1830年代是英國的反革命時期，英國工人的政治權力遭受到極度的壓制。特別是工人在抗拒雇主的剝削時，他更馬上面對雇主與國家連線的壓迫。在經濟上，有一些經濟史家宣稱此一時期英國工人生活有改善，Thompson 雖懷疑其真實性，但他真正要指出的不是客觀的這一面，而是主觀的剝削感。因為使工人覺得苦難的並非生活的貧困，而是他們的傳統價值、習慣、安全感、家庭生活都被工業革命瓦解了。手工業者從傳統被尊重的地位一下掉成到外出工作者或失業者，而且工作還不能保證養家活口；織工被迫進入工廠，還得將小孩帶入嘈雜的工作環境等等，都為工匠創造了可怕的生活經驗。因此，也許平均起來工人們的生活比五十年前的人們生活較好，但他們却由這一改善遭受到了一個苦難的經驗。

而使這些苦難的經驗能夠組織起來的基礎，是美以美教會以及工人傳統的社區生活。在教會方面，Thompson 指出美以美教會是個工人的教會，但為什麼工人會信奉一個那麼要求生活戒律的宗教？Thompson 在此問了一個很韋伯式的 (Weberian) 問題：“為什麼在這麼一個極為艱困的時期，這樣的宗教能夠吸引這群正在形成的無產者，而其群眾並不具有任何群體的天職 (calling)，他們在工作的經驗以及他們的生活社區中也較傾向集體主義而非個人主義的價值，而且其節儉、自律或學習的精神的結果是為其雇主創造利潤而不是給他們自己？” (p.356)。中產階級接受新教是可以理解，因為自律的結果是給自己創造財富，但工人為什麼接受這麼一個律已甚嚴的宗教，Thompson 的答案是，類似韋伯的解答外 (即雖不能得知自己是否得

救，但自律却是得救的標準），美以美教會的情緒主義以及教會內的兄弟姐妹愛，是使得信徒能夠抒解其工作的艱辛與困頓時得到安慰。因此，為什麼美以美教會的成員在這1790到1830期間大量增加，那是因為教會是“絕望中的福音”，是工人在“政治上或世俗的期望被壓制”後造成的。(p.388-389)

影響工人形成階級的另一個重要的組織是互助會與工會傳統，這是十八世紀以來工人為了本身的利益與討論集體事務所創立的組織。這類組織夾雜著基督教的語言、美以美教會的兄弟愛以及歐文式的社會主義理想，而在上層階級的壓制下，這些組織的人數大量的在地下擴張開來。由於這類組織的存在，使得工人間的經驗被整合起來，新的領導人才可被培訓出來，更重要的，由於這些組織與經驗的交流，工人階級的意識逐漸出現。Thompson 指出，“大約在十九世紀的早期，我們大致可以說集體主義的價值觀已宰制多數工業社區……這一集體意識，加上與其對應的理論，機構、自律及社區的價值觀，使得這一十九世紀的「工人階級」十分的不同於十八世紀的聚眾 (mob)” (p.424)。工人的自律與集體意識可由 Thompson 所舉的一例子說明。在1838-39成千上萬工人走上街頭的情況下，並未發生流血衝突。其中一位領導人說明了原因：“我們的人已被清楚的教導過，我們所要的並不是暴動，而是革命” (p.429)。

在《形成》的第三部份是討論工人階級的出現，Thompson 又反覆討論從1790到1830年間，工人如何與激進中產階級合作要求投票權，被鎮壓轉入地下活動，形成1816年-1819年的 Luddist 工人運動，而後1820年的 Peterloo 的工人大屠殺後，1820間工人從事地下的組織、宣傳、教育，最後在1830年代形成工人階級。

Thompson 強調，雖然1820年代看起來表面上工人是被鎮壓下去了，而社會也看起來十分平靜，但真正的階級意識却在這期間逐漸出現。這時期，工人知識份子（如 Cobbett, Tewell）到處宣揚理念，而激進的期刊亦大量發行，工人們花很多時間在小酒館中共同閱讀討論

出版刊物的文章，以及熱烈的討論一些理念。在這期間，工人們與中產階級知識份子合手爭取出版及言論自由，反對“聯合法案”(Combination Act，按：工人團體間不允許聯合)。雖然工人的崛起是失敗了，但工人文化却出現，工人階級意識也因而形成。“工人們學習到將他們的生活放在一方面約略可說是工業階級，與另一方面是未形成的民眾之間衝突的歷史之中，從1830年開始，從馬克斯主義的角度來看，一個更清楚的階級意識已逐漸成熟，工人們已認知到他們正在繼續這個新舊交接的戰爭”(p.712)。

Thompson 指出，在1830年代，英國工人階級已然形成，而不是正在形成。一方面，工會大量出現，其普遍的程度在十八世紀是少見的。另一方面，工人們已認知到自己是一“生產的階級”，其利益不只與別的階級不同，而且他們已在宣稱另外與這個現有體制不同的社會政治系統了 (p.807)。而使這種階級意識激化 (radicalized) 的是中產階級最後在1832年的改革法案中，背棄了工人，規定必須是具有多少財產才有投票資格，而使大部分工人仍得不到公民權 (每50個工人約有一人有投票權)。工人與中產階級從18世紀中葉後互助合作，共同爭取公民權，但最後中產階級眼見工人運動的逐漸龐大而背棄與出賣了工人。一個工人知識份子因此宣稱：“在所有的政府當中，中產階級的政府是最暴虐與無情的”，“(我們)這兩個階級沒有而且將不會有共同的利益”(p.822)。工人被背棄並未使工人絕望，他們已然形成階級，繼續形成運動，在1835年另一波工人民權運動 (Chartism) 又再度崛起。

Thompson 認為，這時期稱工人階級 (class) 而不是階級的複數 (classes) 是較正確的。因為長期共同的文化、政治和經濟的經驗，使不同部門的工人已共同意識到他們自己的社會位置與別的階級的不同，以及現存制度的壓迫性和可能不同的出路在那裏。雖然他們一再被壓制下來，也一再被告知他們沒有那些權利，但他們仍繼續追求另一個與現今不同的制度與那些不可追求的權利。工人們知道，在現存

的制度下，他們只是生產的工具，是機器而不是人也不是社會的公民。“他們戰鬥，其對象並不是機器，而是那剝削性與壓迫性的關係，而這與工業資本主義是一體的” (p.832)。

以上我們十分簡略地將 Thompson 在《形成》一書中的主要論點做了敘述。而這裏所突顯的是 Thompson 所強調的，階級的形成是一個長期被壓迫的歷史經驗，而透過了共同的生活組織和文化傳統，將這一被壓迫和剝削的經驗，模塑出了階級的意識。換言之，工業的發展致使勞動者出現至多只能說它提供了工人階級出現的結構條件，至於工人階級意識，則是眾多因素共同模塑 (shaping) 的。以 Thompson 自己的話來說：

階級是一個社會文化的構成體 (經常是以制度的型態展現)，它不能被抽象的或孤立的定義，而只能從它與其它階級的關係的角度上定義；而且，最後，這個定義只能經由時間 (time) 的中介來界定——也就是行動與反動，變遷與衝突。當我們指涉一個階級時，我們所想到的是一大群大略具有同樣利益、社會經驗、傳統與價值體系的一群人，他們有傾向去成爲一個階級，他們在其行動中和意識中去定義他們自己，以階級的方式相對於其它群體。但階級本身並不是事物 (thing)，它是一個事件 (happening)。

(Thompson, 1978b: 295)

階級的形成是透過長期的衝突，透過經驗與學習，才逐漸模塑出來的。這個群體間的衝突就是階級間的鬥爭。在後來的一篇文章〈十八世紀的英國社會〉中，Thompson 突顯了階級形成與階級鬥爭的密切關係。他說：

階級，做爲一分析 (heuristic) 的用法，與階級鬥爭的概念是不可分的。在我看來，有太多的理論焦點 (大部份是庸俗地非歷史的)，而太少去注意“階級鬥爭”。的確，階級鬥爭是居先的，以及較普遍的概念。更明白的說，階級並不孤立的做爲一實體存在，駐足回顧去尋找對敵的階級然後開始去鬥爭。相反的，人們看到他們

自己在社會裏被既定的方式（粗淺的說，但不完全是，在生產關係中）所結構住，他們經驗了剝削（或為維持權力的需要去剝削別人），他們認識了對立利益的點，他們針對這些議題展開鬥爭，而在鬥爭的過程中，他們各自發現他們自己是階級，他們知道了這一發現就是階級意識。階級和階級意識經常出現在歷史過程的最後而不是最初階段。（Thompson, 1978a: 151）

在《形成》中，Thompson 指出文化經驗，雖然他在書中強調了政治與經濟的壓迫與鬥爭是造成階級形成的客觀原因，但他並未在理論的陳述中鋪陳這些客觀原因與階級間鬥爭的關係。因此，他後來對階級鬥爭的強調可看成對他以前觀點的補充。因此，Thompson 對階級形成的看法可歸納如下：階級是(1)一個歷史演變的結果；(2)是共同文化經驗模塑；(3)是一種社會關係；(4)它與生產關係有關，但不是全然受它的決定；此階級是政治、文化與經濟共同決定的；以及最後(5)階級之間的鬥爭扮演著將不同的群體具體化為階級的角色。

E. P. Thompson 對階級分析的貢獻，如上所述，將行動主體的面向拉進歷史的階級分析中。在這點上，他的貢獻在馬克斯主義的階級分析中是一個突破。特別是他有力的說明了生產關係未必就決定了階級意識與階級行動。階級的形成不會自然而然由於社會生產關係的改變就產生，它是由歷史，文化，以及行動主體在歷史抗爭中模塑出來的。

但也由於 Thompson 過於強調行動主體的面向，使他的階級分析有非結構 (a-structure)，主體主義 (subjectivism)，以及階級界限 (class-boundry) 不清楚的問題 (So and Hikam, 1989) ④。第一，

④這裡的批評是針對階級理論，但仍有一些論點是針對 Thompson 在歷史方面的問題，這大致有下列幾點：第一，Thompson 談的是英國改變最劇烈的工業革命時期，而他也強調結構對行動的限制，但 Thompson 的處理基本上仍是在文化層面，而並未談到工業革命如何改變英國社會的生產關係，以及它與英國工人文化的關係。換言之，工業革命被視為當然而未被分析。Anderson 批評道：“一直到近九百頁的書結束，我們仍不能知道一些最根本的事實，如英國工人階級的人數約有多少，占全人口的比例等”

非結構的傾向是指 Thompson 過份強調文化因素而忽視社會經濟結構的分析，因此他也被認為“文化馬克斯主義者 (cultural Marxist)，Calhaun 指出，Thompson 雖然強調經驗，但他所分析的却是文化傳統、價值和理念。但社會的層面的經驗、甚至政治社會結構，却被忽略或被等同於文化 (1982：12-13)。同樣的，由於強調階級意識，Thompson 也忽略了階級形成裏的另變項——社會組織。特別是生產的組織與工人意識之間的關係 (Calhaun, 1982：21)。

第二，主體主義是指 Thompson 將階級意識做為區分階級的唯一判準，因此假如工人沒有組織起來形成集體行動的話，工人階級就不存在。而如此的話，假如歷史上某段期間工人沒有組織起來，是不是意味那段期間沒有工人階級 (Murphy, 1986：256)？而馬克斯在《資本論》中一直討論的資本邏輯及其產生的社會關係的改變以及其社會政治的影響在 Thompson 中似乎不見了 (Wright 1985：6)。Anderson 因此認為 Thompson 以行動主體來定義階級有套套邏輯的意味。因為假如階級意識是在階級鬥爭過程中形成，那麼沒有階級的話又如何說有階級鬥爭？Anderson 與 Cohen (1980) 因此認為生產關係已決定了階級結構，階級是一客觀存在的現象，(Anderson, 1980：40；Cohen, 1980：73)。Anderson 進一步認為：“我們認為，與馬克斯相同，社會階級也許不會意識到他們自己，也許沒有集體的行動，但他們仍然在物質上與歷史上還是階級的說法比較適當” (1980：43)。

---

(1980：33)。第二，Thompson 認為1832以後英國工人階級已然形成，但正如 Tom Narin 批評的，Thompson 處理的是1790-1830年代的手工業工人，而非現代工業工人。而現代工人在得到投票權之後就被納入體系未再恢復。Anderson 因此質疑：“我們怎能說工人階級在1830年代就已型塑完全，假如它後來經過了這麼一驚人的轉變”。

(1985：45，亦見 Trimberger, 1985) 第三，Calhoun 批評 Thompson 太執著於馬克斯主義的理念，而未注意到這段期間工人的運動所執著的是傳統的價值觀與社群生活，而不是一個新的社會體制。是手工業者拒絕現代工業而引起的反彈，而這與馬克斯所說的現代工廠生產制度下的工人階級是不同的 (Calhaun, 1982：55)。

第三，階級界限不清是指 Thompson 到底如何界定工人階級，其標準為何並不清楚。Thompson 一方面自稱工人階級的形成與生產關係之間有關，但這一關係到底在那裡，他並沒有說明清楚。另一方面，Thompson 又稱真正界定階級的是工人自己，而如此的話，生產關係的決定能力又是在那一層面上。而假如以行動主體的主觀認定為界定工人階級的唯一判準，則假設有一群中上管理階層的人認定自己是工人階級，則他們與工廠工人之間如何區分？Thompson 在這裡並未在理論上給多區分。

Thompson 的貢獻在於凸顯階級形成的主體面，但他也留下了一些未理論化的面向。而對這些面向的澄清與理論正是近來新馬克斯主義學者所要解決的。歸結的說，這些問題是：生產關係與階級形成之間的關係為何？以及，階級如何變成行動者？

### 3. 新馬克斯主義者的階級形成研究

新馬克斯主義學者對階級形成的看法，一方面繼承了 Thompson 對階級的突破性觀點，另一方面也將 Thompson 所刻意減低重要性的結構面放進來，而認為生產關係對階級形成是提供了機會，至於這一機會是否會實踐則是行動主體在特定歷史的時空下，透過了文化、政治和意識型態的鬥爭造成的 (Katznelson, 1986; Przeworski, 1977, 1985; Wright, 1978, 1985)。但有鬥爭就會有反彈，因此即使工人階級形成了，亦可能由於資本的新策略或國家採取了新的勞工政策，而使工人階級瓦解。因此，新馬克斯主義對階級形成的看法可以分成以下幾個重點來討論<sup>⑤</sup>：階級結構與階級形成的關係；階級形成與鬥爭的關係；以及，階級意識與階級行動的關係。

#### 3.1. 階級結構與階級形成

<sup>⑤</sup>以下的討論主要集中在 Katznelson, Offe and Wisenthal, Przeworski, 和 E. Wright 等人的著作而不分別區分討論。

與 Thompson 不同的是，新馬克斯主義學者認為生產關係與階級形成之間有邏輯上的關係。生產關係或階級結構指涉的是“個人（或在一些情況下，家庭）所進入的社會關係的結構，它決定了他們的階級利益。”因此，階級結構“決定了一套將由個人或家庭填滿的空缺或空位置。”至於階級形成則指“在階級結構內組織化群體的形成，其所奠基的利益則受到那個階級結構的模塑 (shaped)” (Wright, 1985 : 9-10)。生產關係模塑階級形成有以下一些面向：第一：階級結構定義了潛在的行為者。例如，工業化的結果將農民轉化成為靠販賣勞動力維生的工人。在此情況下，這些工人可能成為工人階級的行動主體。第二，階級結構定義了潛在階級鬥爭的目標。工人階級形成所要抗爭的對象是資本家以及整個資本主義生產體制，而階級結構奠定了勞資之間利益的不同，以及工人抗爭的對象。第三，階級結構影響了階級行動的能力 (capacity)。當一個社會的生產關係主要以農業部門為主時，工人即使能形成集體意識，它對整個社會的影響力可能仍然有限。反過來，當工業部門人口佔大部分時，工人改變社會與政治的能力就會相對增加 (Wright, 1978 : 102-108)。

因此，階級結構只是描繪 (mapping) 出不同的空位置，至於這些佔在位置上的個人或家庭是否會成為行動者，或成為階級的集體形式則不是階級結構所能說明的。正如 Przeworski 指出的，社會關係對一歷史主體不論是個人或集體，是作為可能的界域，是作為選擇的結構 (structure of choice) (1977 : 377)。至於歷史主體是否會選擇成為勞工階級是歷史主體的問題，而這與鬥爭有關。

### 3.2. 階級形成與鬥爭的關係

雖然工人在生產關係上佔了空位置，但他却是活生生的個體，同時具備有相當多的社會身份，他可能是黃種人，南部人，基督教徒，以及是個消費者等。在一個既有的政治經濟結構中，他未必把自己定義成爲一個工人，而可能是個基督教徒或消費者。新馬克斯主義者認



為，工人將自己定義為工人階級，而不是其他身份，是政治與意識型態鬥爭的結果。事實上，在特定的歷史情境中，有不同的身份群體 (status groups) 可能同時進行運動和抗爭。這些抗爭可能是種族的，性別的，或地區的，而未必是階級的。而將不同的身份群體轉變為階級的認同，是透過政治和意識型態的鬥爭而形成的。Przeworski 說過，“階級不是存在於具體的鬥爭之前的資料，……人們相信以及他們會去實踐的，是一個透過由參與無數鬥爭的政治和意識型態的力量去進行遊說和組織過程的結果 (1977：370)。”因此，工人們可能由於長期與資本家鬥爭，而認識到勞資之間的不平等性質，而逐漸組織起來 (如工會或政黨)，以及在意識型態上認知到他們利益與其他階級的不同。換言之，這樣的政治與意識型態上的鬥爭是階級形成的前提條件。Przeworski 因此認為“意識型態〔與政治〕的鬥爭是成為 (about) 階級的鬥爭，它發生在階級之間的鬥爭之前 (1977：371)。”E. Wright 也進一步認為“假如階級結構是由階級之間 (between) 的社會關係來界定，則階級形成是由階級之內 (within) 的社會關係來界定” (1985：10)。

將自己定義為工人和形成組織化的群體，建構了對世界認知的圖像本身，乃傳統馬克斯主義稱的階級意識。這一認知趨向 (disposition) 與特定社會之文化，歷史有密切的關係。而這也是 Thompson 一直強調的，工人階級的形成與既定的文化經驗，生活型態，以及互動模式有關。以現象學的語言來說，階級意識是一個社會建構 (social construction) 的產物，是工人在互動和鬥爭中創造出來的 (Katznelson, 1986：19)。

正由於階級形成受特定社會之時空，文化，和互動的影響，因此階級形成的方式與樣態不會有一定的方式。這也是 Thompson 強調的“階級意識可能在不同的地點和不同的時間發生過，但是它所發生的方式不會恰恰是一模一樣” (1965：9-10) 的意思。階級結構模塑了階級形成，但階級形成的方式則受歷史文化和互動的影響。以 E.

Wright 的話來說，“階級結構可以有很多不同的階級形成樣態，它們的不同是在階級集體組織的內容與形式上”（1985：9）。

但階級即使形成，它也可能在歷史發展的過程中解組和重組（Przeworski, 1977; Wright, 1985）。這有二原因。第一，階級形成包含了鬥爭，而鬥爭實際上乃在改變既有的社會政治結構，這可能導致國家以及資本家的反彈。正如 Przeworski 說的“任何一群體定義為工人……必然包含了不同政治力量的實踐，他們參與維護或以不同的方式改變現有社會關係的鬥爭中”（1977：371）。因此，工人階級的鬥爭除了日常生活中的薪資與工作條件外，還可能擴張至社會福利，教育機會，房屋，污染，以至於整個國家和生產體制等的問題。而國家與資本家則希望將工人的抗爭壓制在日常生活的麵包奶油問題上而不要擴張至體制的層面。因此，國家與資本家可能嘗試以籠絡的方式將工人階級的抗爭去政治化（depoliticize），使工人專心經濟面向而不再關注工會或政治體制的問題。

第二，由於資本主義生產結構的改變亦可能使工人階級解組或重組（例如，中產階級大量的出現亦可能使工人階級面臨重組），所以對客觀社會經濟結構的改變是必須注意的。Przeworski 認為資本主義的改變使中產階級大量出現的事實是必須仔細考察的，中產階級可使已然形成的工人階級重組，因為這些新興的人群有著與傳統工人十分不同的工作經驗、聲望以及收入等。另一方面，工人政黨採取了進入資本主義國家體制的策略之後，為了得到選票，必須與不同階級包括中產階級的人合作，將使其階級特色成份大為減少，不再為階級而是大眾的政黨<sup>①</sup>，這一參與選舉的做法“解組”了工人階級。因此，工

<sup>①</sup>在一篇著名的文章“Social Democracy As A Historical Phenomenon”中，Przeworski (1984) 指出，一旦社會主義政黨參與到資本主義民主制度之後，它會被結構的條件牽制，而失去階級的色彩。因為參與就要在選舉中得勝，而在大部份國家，工人不是占絕大多數的人口，因此它不得不修正其階級的綱領以吸引中間的中產階級、小農、小商人等選民。另一方面，一旦社會民主黨執政，由於資本家有不投資的權利，因此社會民主黨亦不得不採取某些措施，使資本能留在國內。因此這兩種修正，使社會民主

人階級一旦形成並不代表它就必然不會改變，它還是有可能被瓦解或重組的。

### 3.3. 階級形成與集體行動

如前所述，馬克斯主義所關心的是如何將客觀的生產關係與工人的政治行動結合起來。但長期以來，馬克斯主義者只關注結構面向而忽略了行動主體。以至於當經濟學家 Mancur Olson 在其《集體行動的邏輯》一書中，以理性抉擇模型挑戰馬克斯主義時，鮮有馬克斯主義學者能與之對話。不過，這一波的新馬克斯主義者則以行動主體的角度去對待。

Olson 在其《集體行動的邏輯》一書中，以“囚犯難題”的分析，解釋了為什麼大團體（如工會與階級）不太可能有集體行動的出現。首先，群體的利益是屬於公共財（public goods）的範圍，即不論群體中的個人是屬於什麼樣的人，他都有權力享受這一公共財。而工會所要爭取的權利與利益就是屬於公共財，因此不論勞工參與工會抗爭或運作與否，他都能享受到工會爭取而來的公共財。因此，假設勞工是理性的，那麼在此情況下，他最理性的行為是不去參加工會或抗爭，就能享受到別人抗爭得來的效果。而假如是這種情況，每個人都想“搭便車”（free-ride），所以便不會有人去參加工會行動。而每個人都是如此理性的結果便是最壞（或最不理性的結果）——即沒有人參與工會抗爭，使團體蒙受不利。對於階級行動的看法，Olson 指出，由於階級是大團體，它要抗爭的階級利益是公共財，因此理性的勞工是不會參與集體抗爭的。他因此堅信，“倘若階級中的個人都是理性的，階級導向的行動將永不會發生”（Olson, 1989：111）。

這一挑戰，使一向普為接受的命題——工人階級會為其階級利益進行革命看起來似乎是個很天真的想法（Przeworski, 1985：390）。

黨的無產階級色彩愈來愈淡。

Przeworski 指出 Olson 對馬克斯主義的挑戰是有正面意義的。但反過來 Przeworski 以 Olson 的邏輯來反駁 Olson 的“囚犯難題”。因為假如工人都是個別與理性的，那麼相互競爭的結果是工資下降與工作條件的惡化。因此工人學習到合作是最好的策略，他們經由組織和合作可全體得到比較好的結果（1985：393）。Olson 的問題是他把社會的人看成孤立的、不發生關係的分析單位。因此，他就無法解釋為什麼歷史上有那麼多的工會以及工人政黨的存在。

正如前所述，階級形成是鬥爭的結果，是工人學習到靠個人之力只有繼續被剝削而形成的組織化群體。因此 Offe and Wisenthal（1980）認為 Olson 將個人主義的邏輯同樣的運用到工人與資本家身上是不對的，因為資本家與工人的組織邏輯和集體行動的邏輯有很大的不同。首先，資本家之間的集結，如工商業總會，是為強化利潤，而工人的組織如工會則是因為工人除了組織工會之外，沒辦法防衛自己，因此工人組織基本上是防衛性的。在此層次上工會的形成本上並非像資本家的組織那樣是為了利益，而是基於非功利性的原因。工商總會動員其成員，是需要其成員能付費，而工會則是希望其成員能夠行動。

其次，Offe and wiesenthal 指出，工人的組織能夠形成和發展並不是靠個人功利主義的邏輯。它必須要定義一個集體認同以便克服成員的個人主義與組織方式。這一集體認同認為他們的利益不應是受現有體制完全決定，他們的利益可透過改變他們的不利位置而改變，而這認同必須克服行動付出的代價。因此，與資本家行動和利益的邏輯不同的是，資本家的團體與個別資本家的利益是相同的，因此其行動邏輯是獨白式的（monological）；而因為不同工人對工人的利益為何的看法並非一致的，因此工人團體與個別工人的利益未必相同，所以工人階級的集體行動是對話式的（dialogical）。

新馬克斯主義學者對集體行動的看法因此不會全然推翻 Olson 的論點，而是指出除非工人形成階級（先在意識型態以及政治上鬥

爭)，否則不會有階級行動。因為在資本主義社會下，工人如未形成階級的話，其行動是功利取向的，因此也不會參與集體行動。所以 Olson 理性抉擇模型仍有部分的解釋力。

總結的說，新馬克斯主義學者對 Thompson 的修正，將生產關係拉進分析架構中，但不賦與它客觀決定的角色。所以與傳統馬克斯主義中“自在階級”與“自為階級”的區分比起來，傳統馬克斯主義認為二者之間有必然關係，而新馬克斯主義則認為有非決定性的關係。因為階級形成受到鬥爭，特定的歷史條件，文化，和互動等因素的影響。因此現今新馬克斯主義不再視生產關係決定了階級鬥爭。相反的，他們趨向於研究不同的社會衝突，是如何的形成了階級 (Roy, 1984: 492)。

#### 4. 結論：階級意識與階級形成

以上回顧了傳統馬克斯主義，Thompson，以及新馬克斯主義學者對階級的看法。本文所要凸顯的是：階級形成是工人透過鬥爭，在既有的歷史，文化，和經驗上模塑出來的組織化群體。階級形成雖然受到階級結構的影響，但二者之間有非決定性的關係。這一結構與行動主體間的非決定性關係，使新馬克斯主義學者對階級的看法與傳統馬克斯主義學者的階級分析大異其趣，而越來越著重歷史條件 (conditioning) 的影響力，以及越來越接近韋伯以市場的位置來區分階級的看法 (見 Burris, 1987)。這樣的轉變是脫離了傳統馬克斯主義的思考邏輯，但卻較能在理論上對真真實實生活在社會中的人予以注意，而不是以理論家的邏輯壓在真實的人身上。

不過，新馬克斯主義的學者會去關心階級問題，當然是承襲了馬克斯主義的問題意識 (problematic)。對他們而言，去了解階級並不只是想去了解階級而已，而是想去探討社會改變的可能性。然而這一問題意識又不可避免的將掉入了階級已然形成，以及階級還未形成的思考方式中，而仍有些類似工人們是否具有階級意識作為判定階級的

看法 (Katznelson, 1986 : 21), 以及有意無意的用革命意識發展的程度去度量工人的階級性 (見 Mann, 1977) ⑦。

然而, 階級意識的實質內容倒底為何? 它的判準為何? 什麼樣的意識才算階級意識? 新馬克斯主義學者並沒有回答這些問題。但正如 Katznelson 稱的, 假如把階級意識定義為革命意識, 那麼歷史上並沒有階級意識 (1986 : 7; 亦參見 Touraine, et. al, 1987)。階級意識是互動中意義的建構, 有它的自主性。但階級之所以稱為階級, 正因為行動主體認定了自己利益與別的群體利益是不同的, 是超越了唯利是圖主義 (如只要求加薪), 而要求一些生產上與社會制度上的變革, 這些要求與變革與現行制度十分不同, 但却未代表其方向是革命性或朝向社會主義式的 (Marshall, 1988 : 121)。

階級意識與階級形成是一個長期歷史發展的產物, 是一個在政治、經濟與意識型態鬥爭的結果。而工人的組織工會, 零星的抗爭, 甚至是唯利是圖主義, 都是歷史經驗的累積, 它可能在長期的模塑之後, 與其它因素凝結而共同模塑出階級意識。但另一方面, 這些零星的經驗, 亦可能在歷史的過程中, 由於外在條件的改變 (如國家採取吸納籠絡的政策) 或工人採取不同策略而瓦解而重組。衝突的經驗未必會形成階級, 但階級的形成內涵了衝突。的確, 正如 Thompson 所說的: “工人結構模塑它自己, 正如它被模塑出來一樣。”

⑦ M. Mann 認為階級意識可分為下列四個層次來談。即, 階級認同 (認識到利益一致)、階級對立 (與別階級的不同)、總體的建立 (認為在管理、生產各方面有發言權)、以及一個不同社會的概念。Mann 認為這四個元素很少一起出現, 而因此工人之間不太有共識。

## 參考書目

- Althusser, Louis & E. Balibar (1979) *Reading Capital*, London : Verso.
- Anderson, Perry (1980) *Arguments Within English Marxism*, London : Verso.
- Braverman, Harry (1974) *Labor and Monopoly Capital*, NY: Monthly Review, 中譯本《勞動與壟斷資本》，台北：谷風翻印。
- Burris, Val. (1987) "The Neo-Marxist Synthesis of Marx and Weber on Class," in Norbert Wiley ed. *The Marx-Weber Debate*, London : Sage, pp. 67-90.
- Calhoun, Craig (1982) *The Question of Class Struggle*, Chicago : University of Chicago Press.
- Cohen, G. (1980) *Karl Marx's Theory of History*, N.Y.: Oxford University Press.
- Dawley, Alan (1981) "E.P. Thompson and the Peculiarities of the Americans," *Radical Historical Review*, 19:33-59.
- Giddens, Anthony (1988) *Modern Social Theory*, London: Polity.
- and D. Held, eds. (1982) *Class, Power and Conflict*, Berkeley: University of California Press.
- Katznelson, Ira. & Zolberg, A. (1986) *Working-Class Formation*, Princeton, NJ.: Princeton University Press. pp. 3-41.
- Kaye, Harvey. J. (1984) *The British Marxist Historians*, Cambridge: Polity Press.
- Lash, Scott and John Urry (1984) "The New Marxism of Collectiv Action: A Critical Analysis," *Sociology*, 18:1, 33-50.

- Linin, V. I. (1982) "What Is To be Done," in A. Giddens & D. Held eds. *Class, Power & Conflict*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press, pp. 40-60.
- Lockwood, David (1981) "The Weakest Link in the Chain? Some Comments on the Marxist Theory of Action," *Research in the Sociology of Work*, 1 (1981):435-81.
- Lukačs, Georg. 1971. *History and Class Consciousness*, Cambridge, Mass: MIT, 中譯本《歷史與階級意識》，張西平譯，重慶出版社（1989）
- Mann, Michael (1977) *Consciousness & Action Among the Western Working Class*, London: McMillan.
- Marshall, Gordon.(1988) "Some Remarks on the Study of Working Class Consciousness," in D. Rose, ed. *Social Stratification and Economic Change*, London: Hutchinson pp. 98-128.
- Marx, Karl.(1975) "The Eighteenth Brumaire of Louis Bonaparte," 中譯本〈路易波拿巴的霧月十八日〉，《馬恩選集》，北京人民出版社。
- (1982) "Poverty of Philosophy," in A. Giddens and D. Held. eds. *Class, Power and Conflict*. Berkeley: University of California Press.
- Murphy, Raymond (1986) "The Concept of Class in Closure Theory," *Sociology*, 20:247-264.
- Offe, Claus and H. Wiesensthal (1980) "Two Logics of Collective Action" In Maurice Zeitlin, ed. *Political Power and Social Theory*, Vol. 1, Greenwich: JAI, pp. 67-115.
- Olson, Mancur (1965) *The Logic of Collective Action*, Cambridge, Mass:Harvard University Press, 中譯本《集體行動的邏輯》



- 輯》，董安琪譯，台北：允晨，1988。
- Poulantzas, Nicols (1978) *Political Power and Social Classes*, London: Verso.
- Przeworski, Adam (1977) "Proletarian Into Class: the Process of Class Formation From Karl Kausky's The Class Struggle to Recent Controversies," *Politics and Society*, 7:343-401.
- (1984) *Capitalism and Social Democracy*, London: Cambridge University Press.
- (1985) "Marxism and Rational Choice," *Politics and Society*, 14:4, 369-409.
- Roy, William (1984) "Class Conflict and Social Change in Historical Perspective," *Annual Review of Sociology*, 10:483-506.
- So, Alvin and Muhammmad Hikam (1989) "Class in the Writings of Wallerstein and Thompson," *Sociological Perspective*, 32:4, 453-467.
- Therborn, Goran (1986) "Karl Marx Returning," *International Political Science Review*, 7:2, 131-164.
- Thompson, Edward P. (1965) *The Making of the English Working Class*, NY: Vintage.
- (1978a) "Eighteenth-Century English Society," *Social History*, 3:2, 133-165.
- (1978b) *The Poverty of Theory*, NY: Monthly Review.
- Touraine, Alain. et al. (1987) *Workers' Movement*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Trimberger, Ellen Kay (1984) "E. P. Thompson: Understanding the Process of History," in Theda Skocpol, ed. *Vision*

*and Method in Historical sociology*, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 211-243.

Weber, Max (1978) *Economy & Society*, Berkeley : University of California Press.

Wright, Eric Olin (1985) *Classes*, London: Verso.

----- (1978) *Class, Crisis, & the State*, London: NLR.

台灣社會研究季刊

第二卷第三、四期 1989 秋／冬季號

(實際出版於 1990 年 12 月)

## 平行、斷裂、與幽靈

——後記與答辯\*

傅大為

我並不是唯一一位沒有臉的寫作者。不要問我是誰，也不要要求我前後一致：讓那些問題留給行政官僚與警察去處理，他們知道如何安排我們的資料與檔案。

——M. Foucault

當廣告、介紹與宣傳的專集、大師的臉與照片的流行熱潮消逝過去以後，傅柯(Foucault)的幽靈，終於可以比較自由地、游擊地、不受政治經濟學的干擾，在東方臺灣的歷史沉澱中，尋找他暫時的戰壕與

\*本文的答辯係針對林毓生〈〈科學實証論述歷史的辯證〉閱後〉一文，《台灣社會研究》第二卷第一期（1989 春季號），pp.193-7；及陳光興〈斷裂歷史的辯證〉，同期，pp.199-205，這兩篇短評而作。

相關位置。

不錯，陳光興教授點出，傅柯是筆者〈科學實証論述歷史的辯證〉一文背後的幽靈<sup>①</sup>，只不過他恰好是幾個幽靈中的一個；陳教授也曾向筆者點出，〈科學實証論述歷史的辯證〉全文中只有一個傅柯的註腳。但是他的〈斷裂歷史的辯證〉一文卻談了許多傅柯式的理論討論；〈林文〉所揭示的思想史觀點也與傅柯的思想史觀點甚有互動的衝突關係，本文這個“後記與答辯”也就順勢地將在一些傅柯的脈絡與問題性中來討論。

首先也許需要對〈傳文〉一文究竟是否是“思想史”做一定性的分疏。倒不是因為“思想史”這個範疇特別值得去爭，而是這個分疏將有助於筆者對〈林文〉的討論。如果思想史是指 Lovejoy 以來“history of ideas”傳統所言，追尋“觀念的歷史鎖鍊”，筆者原文非但不是思想史的研究，甚至可說是反對那種研究方式的（見〈傳文〉，p.50）。也似乎只有 Lovejoy 傳統作思想史的方式，才可能與“社會史”的作法南轅北轍；就這一點而言，筆者並不曉得〈陳文〉所言：“但傳文的主軸卻似乎卡死在‘思想’史的範疇內，而無法大步的跨越門檻，進入‘社會史’的領域中”（〈陳文〉，p.201）究竟是甚麼意思？進入社會史中，為甚要“大步”？（筆者後面會再回到這個問題）。在 Lovejoy 式思想史之外，當然可以有許多其他思想史的方式，而那些思想史路數也均有一些與社會史聯結的方式。R. Darnton 認為有一種方式比較成功，為了避開某些天馬行空的思想鎖鍊史，他寧可稱之為“文化史”，在法國稱 L'histoire des mentalités，其處理自己文明的歷史就如一個人類學家研究一個異文化一般<sup>②</sup>。如果林毓生教授稱筆

① 陳光興，前引文（以下簡稱〈陳文〉），p.202。本文以下，林毓生教授之文簡稱〈林文〉，筆者自己〈科學實証論述歷史的辯證〉一文簡稱〈傳文〉。〈傳文〉曾刊載於《台灣社會研究》季刊，第一卷第四期，pp.11-56。

② 參考 R. Darnton (1980)，及 Darnton (1984) 的 Introduction。在 Darnton (1980) 中，他將 70 年代美國對於思想史、社會史、文化史的各種糾結，對立與聯結的關係做了一個處理。

者的論文是一“文化史”的研究（〈林文〉，p.193）是這種文化史的意義，則筆者並不覺得如此。事實上，如果用這個觀點來看〈傳文〉一文，反而有許多沒有預期到的缺陷。另外如 P. Gay 所謂的 Social History of Ideas 也是一種改良式的思想史作法，他企圖將 Lovejoy 式的思想史放在社會脈絡中來討論。

也許可以這麼說，〈傳文〉的寫作方式，是介於 Darnton 所謂文化史、Kuhn 的科學史研究方式與傅柯“知識考古學”式的思想史諸條線之間的一種建構。它並不企圖成爲“某某史”的標準產物，它也不企圖一定與社會史有密切的聯結來證明甚麼，它的問題性不在這些既有的框架之中。在臺灣的史學傳統之中，只要被認爲：“是一種歷史，而不是甚麼哲學”，筆者便可暫時接受，繼續寫要寫的歷史。

以下，筆者準備以平行、斷裂、幽靈三節，三個“問題性”（problematic）來交叉處理〈林文〉、〈陳文〉對〈傳文〉的評論，以及自己的一些後記。③

## 1. 平行——“近代西方啓蒙”與“臺灣科學實証論述”

〈林文〉一開始對筆者採“近代西方啓蒙”與臺灣二者的平行比較如此評論（p.193）：“但這樣比較的歷史意義，不是敘述其平行性便算完事；應該再追問下去才對。”但是，究竟該追問甚麼？也許這是個開放的問題，該由作者及不同的讀者從不同的問題性角度來發言。筆者以爲，雖然這兩種實証論述在截然不同的時空中建構與發展，但二者彼此有一類似的“歷史辯証性”：即論述由“批評性”的階段過渡到“實証性”的階段（〈傳文〉，p.20 及 p.55）。這種“過渡性”的轉折，傅柯的知識考古學並沒有很清楚地處理過，費若本則曾靈感式地

③ 首先需要一提的是，林毓生教授對〈傳文〉的初稿提過許多非常有意思的評論；但他的〈閱後〉一文似乎沒有充分注意到筆者在〈傳文〉的定稿中許多進一步的修正與論點，這是稍嫌遺憾的地方。在以下的數節中，筆者亦將時時點出在〈傳文〉定稿中的一些論點，在相當程度上它們已回答了部份〈林文〉中的批評。

點過這個問題（〈傅文〉，pp.22-3 引文）。我們可以進一步問：這種過渡與轉折，這種相對於權威中心關係的歷史辯證性，是所有論述發展的一般現象，還是某些形態的論述（如科學實証論述）之特殊現象？筆者當時（〈傅文〉，p.51，96）曾猜測那是個一般性的現象，但現在已不如此認為。一些“後實証”、“後啓蒙”的論述發展未必會經歷類似的歷史辯證。

當然，這二者的平行發展的辯證關係是粗略的，二者在不同的時空中建構，存在著各種不同的特殊關係與策略的可能性。〈陳文〉似乎沒有清楚地看到這種平行的辯證性，故他誤解（p.201）筆者的書寫程序是由西方實証論的興起，然後經過該論述在臺灣的“形成”：一個“移殖”的關係？〈陳文〉似乎認為筆者將這二者放在一因果移殖的關係上來討論，故他覺得〈傅文〉的高潮戲是在“與五四的斷裂”這個問題上。“斷裂”問題固然是一向度的主軸，“平行”問題則是另一向度的主軸。為甚麼不是非洲反殖民革命理論傳入臺灣而是科學實証論？這個因果與移殖問題不是〈傅文〉本欲處理的，難怪〈陳文〉抱怨筆者沒有大步進入社會史的領域。也許基於〈陳文〉更有興趣於斷裂的問題，故系統性地誤讀了〈傅文〉平行比較的主軸；因為既然是個平行比較的問題，平行二者的歷史因果與移殖關係便成為不相干的問題。所以，當〈陳文〉問：“如果五四真的與台灣實証論之間有絕對的斷層，那麼在策略上為甚麼不能捨之不顧呢？”（p.202），筆者覺得，〈傅文〉對“西方啓蒙”的討論不正是脫離傳統“五四中心”主義的策略嗎？（“殷海光的海耶克”則是另一論點）故這並不是〈陳文〉所暗指的：對五四執著式地過度反應。

既然說二者的平行比較關係是粗略的，它們不平行之處在那裡？有多嚴重？在這一點上，我們回到林毓生教授的批評。〈林文〉（p.194）認為筆者討論西方自然科學進展是“歷史主義”式的，“避免說明歐洲十七世紀以來自然科學進展非實証的、hypothetico-deductive theories 所扮演的突破性角色”。就所謂非實証的、H-D 理論角色的突破

性而言，筆者實在難以同意<sup>④</sup>。其次，既然海耶克可以用歷史實例來“證明”他理論的正確性（〈林文〉，p.194），筆者以西方近代科學實証論述的發展也可用來“反証”海氏理論的問題，而不需要全面在理論層次上對海氏批評。在〈傳文〉中，筆者不可能將自己對科學哲學的研究及其與科學史的互動關係陳列出來，或許因此遂令林教授對筆者有“歷史主義”的批評。但反過來說，即便是“歷史主義”，這其中也大有可討論之處（見〈陳文〉，p.199），而非以一般較泛泛式的“相對主義蘊涵了自我否定”來作終結。60年代以來，不知有多少人文社會理論在“相對主義蘊涵自我否定”的指責下繼續尋求發展的新天地，並孳生許多新學派出來。筆者以為，與其在邏輯上去檢驗它們在甚麼曖昧的角落中藏有“自我否定”，還不如觀察它們在人文社會的天地中能夠提供給我們甚麼豐富的新視野更重要。

〈林文〉進一步提出一個銳利的問題：

殷先生的反傳統思想頗有一元論式五四全盤性反傳統的格調……

〔而啓蒙人物〕反傳統主義無論多麼激烈，均不是整體性的或整體主義的，他們都承認“文藝復興”的貢獻，換句話說，他們都自覺地選擇了古希臘羅馬的文化遺產。（p.195）

除了在〈傳文〉註16及註98（p.18, p.51）對這問題已有一初步的回應之外，筆者藉這個機會對這問題作一更仔細的說明。一般傳統對啓蒙思想源頭的說法，主要係來自十七世紀。林毓生教授這個看法，與之較接近的，就筆者所知是P.Gay的*The Enlightenment—an interpretation*的第一冊。但是，Gay是以下面這樣的問題來引出她的“啓蒙詮釋”的：

休姆的西塞羅是我們〔二十世紀歷史學〕的西塞羅嗎？phi-

<sup>④</sup>筆者研究T.Kuhn以來的科學哲學與近代西方科學史，很難確切地了解〈林文〉這段話之所指。如果林毓生教授能提出這論斷的權威來源，筆者方能較易地作反駁。H-D理論只是近代西方許多理論型態與方法論的一種。一般而言，從牛頓典範以降，許多科學理論並非以H-D型態出現，且H-D與否實並非近代西方科學發展的諸關鍵之一。

losophes 的“文藝復興”是我們的文藝復興嗎？”(Gay, 1966, p.xi)

簡而言之，Gay 的論點是啓蒙者“策略性”地運用希臘羅馬的思想來打擊中世紀；打擊過後，他們拋棄這兩種傳統，乘著十七世紀新科學的權威動力，建構啓蒙的現代性(Gay, 1966, p. xi, p.31)。啓蒙者對希臘思想“政治策略性”的偏頗使用，他們甚至忽略了十八世紀許多對希臘思想的精密研究，他們粗略地將希臘羅馬（想像的）遺產急促地當作他們的戰略物資 (Ibid., pp.82-9)，都使得我們無法說“他們都自覺地選擇了古希臘羅馬的文化遺產”。

從 Petrarch 自命為“文藝復興”的文藝復興以來，根據 Gay，那些人文主義者對希臘羅馬的資源“使用”仍然需要放在當時的社會政治脈絡中去了解(Gay 的“Social History of Ideas”)。基本上他們的策略上仍然是援引古代戰略資源打擊中世紀(Gay, 1966, pp.260—70)。但是文藝復興的批評辯証歸結於失落與無望；感謝十七世紀，啓蒙者進行類似策略與批評辯証之後，卻順著新科學的希望，走向現代性。而 Darnton (1971) 對 Gay 這樣的說法——即使 Gay 對“啓蒙者”與“希臘羅馬”的關係相當謹慎——仍有極強烈的批評，認為並不比傳統啓蒙思想的說法更高明。⑤

- ⑤ “文藝復興”時期的科學、藝術、繪畫、建築，不可否認，從古代世界取得不少資源與靈感。但這不能說他們“繼承遺產”、甚或“一脈相承”。真正重要的是當時人文主義思想的獨立的“系統性”，它特殊的安排、配置許多從古代、中世紀、基督教而來的零星資源的“格式與策略”，甚至是 episteme，如傅柯所言。當時許多以“希臘神話”為題材的繪畫，明顯地表示出文藝復興的特質，而與古代世界不同。即使是啓蒙時代的非啓蒙者，如 Jansenist 的 Racine，雖然他從 Euripides 的“Hippolytus”取得一些靈感，但他膾炙人口的“Phaedra”明顯地是十八世紀的作品。即使十八世紀下半期有人稱之為 neo-classicism，重要的是“neo-”點出它的新“系統性”，而非許多獨立觀念的歷史鎖鍊。何況啓蒙者群體與 neo-classicism 也有相當大的距離，這也正是 Darnton (1971) 批評 Gay 的一個論點。在比較文學的領域中，“Hippolytus”與“phaedra”基本的問題是“比較”，及在後者的“新系統性”中向前者抽取靈感，而幾乎沒有“一脈相承”的問題存在。沒有人會說“物種演化”的觀念在十八世紀無人提出過，但問題不是零星觀念的鎖鍊史，而是整個生物學的新系統性，故達爾文的“科學革命”穩穩地是十九世紀的新系統，與他的最大敵人 Cuvier 系統屬於同一新論述。



與其從批評傳統的“格式”（全盤或非全盤）來分別殷先生與啓蒙者，筆者以為，是否從有那些“資源”可以運用來批評傳統這個分別較為恰當？殷先生早年註釋海耶克時，就曾引過老莊思想來比附海耶克，攻擊孔家店。但中國史並不類似西洋史，有較清楚的古代世界與中世紀的“對立”之分<sup>⑥</sup>，如果中國史中也有，筆者看不出為甚麼那種“對立”不能成為策略性的資源使用？就殷先生而言，在手上的西方戰略資源豐富，故成為他批評傳統的主要武器；在啓蒙者而言，主要資源是十七世紀，次要的策略資源是古代世界。可惜當時缺少極強大的東方，否則也看不出啓蒙者為甚麼不可能提出“全盤東化”之主張；即便如此，從 Leibniz 以來，Wolff、伏爾泰、孟德斯鳩都企圖使用“中國”當作其戰略物資，伏爾泰甚至願意使用路易十四的法國來攻擊當代。

如果我們再檢查一下“啓蒙”的主力戰艦 Encyclopedia，亦可觀察到類似的情形。在極端困難的情況下，Encyclopedia 其實對古代世界以來的零星傳統智慧（或說迷信）無力作太多的批評，甚至零星照抄的也有，但它真正的實力是寫入了大量工業革命前後的新科學與技術，遂而引人注目(Thorndike, 1924, p.374)。Encyclopedia 對古代世界、中世紀與文藝復興歷史的粗暴戰略運用固不用提，Diderot 與 D’Alembert 的主要權力策略運用是在其“分類法”的徹底破壞性上面。雖然 Encyclopedia 零星地抄錄了不少古中世紀的知識，但他們革命性地轉化培根的舊分類法之後，在一策略的新分類空間之下，建構起啓蒙的現代性出來。在這新的系統分類空間中，爭論有多少零星知識片斷是來自古中世紀，實在不重要，更毋論“承續”的問題了。<sup>⑦</sup>

筆者要感謝沈弘光教授在這群問題中向筆者提出一些寶貴的線索。

⑥ “古代、中世紀、近代”這個對西洋史的三分法雖然源自 Petrarch 以來的文藝復興，但“古代”vs.“基督之後”這個分野一樣在中世紀的 universal history 中佔有關鍵地位。雖然二者分法的意義極為不同，但“羅馬衰亡之前”／“基督之後”的基本分野同為中世紀及其之後的學者所共同接受。再參考 Mommsen (1942)。

⑦ 參考 R.Darnton 極為精采的一篇論文：“Philosophers Trim the Tree of Knowledge:

## 2. 斷裂——“五四論述”與“臺灣實証論述”

“斷裂”這個問題性，傅柯幽靈的痕跡的確明顯。但它並不是筆者書寫過程中預定的策略；我原來更有興趣的是“殷海光的海耶克”這個問題，而不想碰五四的材料。有趣的是〈傳文〉原來的彈道(trajec-tory)後來卻逼得使我——沿著殷海光歷史陳跡中的策略隧道——不得不碰五四、面對五四。即使如此，在處理“斷裂”時，筆者並不準備將傅柯“知識考古學”當公式使用(事實上那也相當困難)；只是將傅柯的幽靈，放在一個他沒有夢想過的時空中，觀察他能幫助我們開拓甚麼新視野，結果當然是有的，不論我們喜歡與否。

〈陳文〉相當活躍與熱心地解釋了一些傅柯的理論概念，筆者不準備在這裡去學究式地爭論那“解釋”是否恰當的問題。問題的層次可能在於〈陳文〉(第二節)的書寫策略的恰當與否。與其一步步透過陳光興教授所理解的傅柯理論脈絡(暗含了傅柯的權威性)來批評質疑〈傳文〉中的傅柯幽靈是否是正牌，不如直接點出並耕耘〈陳文〉中的問題性，再輔之以陳教授的理論與歷史資源，可能更具有說服力。<sup>⑧</sup>

再說，與其強調傅柯理論的複雜性與變動性，不如進一步發揮傅

---

The Epistemological Strategy of the Encyclopedie”，收於 Darnton (1984)，Ch.5, pp.191—214。關於權力策略的“分類空間”問題，Darnton 使用了許多人類學家關於“分類秩序”的研究，如 M.Douglas。Encyclopedia 正文之外，D'Alembert 的 Preliminary Discourse (1751) 對古代世界及文藝復興並沒給予特別的掌聲，他對法國的文藝復興作者其實相當的嚴厲。基本上，D'Alembert 援引伏爾泰 *Letters of England* 的寫作方式，從培根、笛卡爾開始，一個個安排其在“啓蒙歷史”中互相搭配的任务使命。D'Alembert (1751) Part II，也參考〈傳文〉，p.18。

⑧ 〈陳文〉不斷強調歷史的複雜性、多層次性、斷裂的層次局部性。有時強調地或許略嫌過頭。如 p.202，〈陳文〉認為筆者在效果上有“強化了殷氏與五四之間在另一層次(策略)的不斷裂性”。我不曉得甚麼是“策略”的層次？如果有人“夢想”殷海光與非洲反殖民革命理論有關，是否也強化了某種“夢想”層次中的不斷裂性呢？傅柯固然不是個所謂“不連續的歷史學家”，但他大概也不願看到知識考古層次“無限度”的繁衍與膨脹，終於又使得“斷裂”成為無關痛癢，自我否定了他在思想史研究上的許多成果。

柯式思想史作法與傳統其他思想史相異處的意義（〈陳文〉，p.199 略為提到）。當然前者是個重要的問題，但是後者在台灣當代的史學界乃至文化圈，可能是個更深沉而嚴重的問題。一直到最近，“五四”仍然是我們文化圈中的一個“霸權意識”，許多 elite 型的知識分子仍然不斷企圖在五四落舊的神殿中多享一份過時的香火，作一隻風雨如晦中的雞。但在風雨交加中，誰受苦難，誰抵抗風雨呢？

在〈傳文〉中，筆者不斷地強調他討論的基本單位是臺灣科學實証“論述”，而不是殷海光這個歷史人物，或他的“精神”。〈傳文〉的缺點部份在於把這個“論述”的呈現形態大部份局限在署名為“殷海光”的那些文字上面，以致於一些人認為筆者在品評歷史人物。這是筆者討論臺灣當代思想史目前的局限性，但這卻不是我賦予了殷海光“主體”上面的優越性（〈陳文〉，p.203），或對殷氏本人有何“不滿”（Ibid.,p.204）。殷海光本人的主觀策略或與“實証論述”的策略有異層相通之處，但後者才是〈傳文〉的主角，它透過殷海光，進行各種“抽離與強加”的策略。在筆者“描述”論述的各種策略(strategies)甚至技術工程(power techniques)的過程中，完全不牽涉對言說主體的“不滿”之問題，也自然與〈傳文〉作者本身有否“抽離與強加”之策略無關，這就如筆者也可說〈陳文〉有“抽離與強加”一樣，並不是問題的要點。

令人驚訝的是，〈陳文〉最後強調（p.204），在“意識形態的層次（？）上”，“殷氏難道沒有繼承五四知識分子‘以國家興亡為己任’的情操？”，“‘中國’知識分子精英主義的情操……血脈相連，一脈相承”。筆者不曉得“知識考古學”的操作與描述如何找出像“意識形態層次”、“情操”、“血脈”這些對象出來？一句“以國家興亡為己任”的陳述句，可以在各種相當不同的論述中扮演相當不同的角色，服從相當不同的規律性。當然，〈陳文〉未必讚同這種“血脈相連”，但筆者非常懷疑像“情操血脈”這種單位的對像會是傅柯理論所欲討論的對象。這難道不是更增加了傅柯所欲挑戰的像“歷史精神、意識”

這種傳統思想史研究對象？

在承認了思想考古層次的複雜與多樣性之外，我們似乎也不能遺漏了傅柯討論思想史中“斷裂”現象的原初目的。傅柯強調他在 Bachelard 及 Canguilhem 科學史傳統影響之下，“斷裂”現象是極為自然的；而筆者在 Kuhn 及 Lakatos 科學史及科哲影響之下，也覺得像“斷裂”、“科學革命”這些概念很自然地屬於同一種物種。透過 Althusser，傅柯有趣之處是將這種新科學史、新思想史的研究方式與突破，賦予它們政治與社會脈絡的意義。當初十九世紀馬克斯、尼采的系譜學(genealogy)、結構主義諸學科提出各種“反中心”(dēcentring)的操作方式，挑戰近乎永恆而連續的“歷史意識”，後來馬克斯的路數卻被“改造”成建構價值系統的 total history、尼采被“改造”成“尋根”、另則以歷史意識的“連續性”來對抗“分化‘中心人’”的各種結構主義學科。這等於是“擬人化”馬克斯、“先驗哲學化”尼采。總之，在思想史的層次上，這種挑戰保守的意識精英主義與精英人文主義，也許正是傅柯知識考古學時期乃至後期的基本戰略位置？<sup>9</sup>

話說回來，傅柯在法國思想界的問題性，不見得就立即能夠適用於東方的臺灣，但它可能的“相干性”也不是“橫向移殖的謬誤”幾句話就可以打發掉的。就傅柯的幽靈而言，透過〈傳文〉，筆者以為他的確找到了一些相干的關係。而透過上述關於問題性的討論，我們可以比較清楚地看到〈傳文〉與〈林文〉二者關於“斷裂”問題處理的不同立場與問題性。

〈林文〉(p.195)說：“如說五四後期……是以中國知識分子大多愈來愈變得左傾為標幟的話，殷先生在台灣五六零年代重新提倡民主

<sup>9</sup> 參考傅柯 (1972), Introduction, pp.4-5, pp.12-13。另外也可參考“Nietzsche, Genealogy, History”, 收於 Foucault (1977)。傅柯對法國當代思想界的一個相關的訪談，可參考“Critical Theory/Intellectual History”, 收於 Foucault (1988)。原訪談錄於 Foucault (1983)。

與科學的現象可以說成‘斷裂’，但是筆者顯然不是以知識份子一般所謂的左傾或右傾當作斷裂的標準，那樣是窄化與矮化“知識考古學”論述分析的意義。〈林文〉又認為：

如以五四時代的基本精神是提倡西歐與北美式的科學與民主，而且認為這樣的啓蒙運動與中國傳統文化不能相容，與左派的 totalitarian democracy 和與右派的法西斯主義與做法也不能相容……那麼我們應該說殷先生的言論是五四精神……的持續發展。(p.195)

但是筆者也不讚成用二次大戰以來世界幾個強權的政治意識形態為參考座標來標定五四論述(或五四精神)，至於“全盤性”反傳統的問題上節已經討論過。事實上，筆者在〈傅文〉的論點之一，即在於“五四精英們”彼此對追求各自西方意識形態上，有互相的容忍性與和平的競爭性、甚至搖擺性，這是五四論述的一種規律性。還有五四“學者與青年”的發言模態崩解於 20 年代末，而其與日後在臺灣《自由中國》的發言模態相當的不同，乃至二者在極不同的敵我關係中的發言位置等等這些思想史與社會史銜接領域中的問題，〈林文〉中都相當遺憾地忽略掉了。

不過〈林文〉進一步提出一重要的質疑：

如把殷先生所做的“抽離”與“加強”看作五四的“斷裂”，那麼作者便否定了“五四精神與思想”的發展可能。(p.195)

關於這個質疑，筆者已在〈傅文〉中有一相當明確的回應(pp.52-3)，〈林文〉中似乎忽略掉了那個論點。簡言之，筆者對論述發展的意義具有兩層，一是傅柯所言各種“門檻跨越”的可能，一是建基於論述之上的 Kuhnian 的常態科學(或常態思想)之發展可能。林毓生教授當然不需要接受這種“發展”的理論方式，但他需要更仔細地說明，在他所理解的思想史意義之下，何謂“思潮的發展”，然後再評價殷先生與五四的關係；而非祇以一般所言“一脈相承”的說法來涵蓋。甚麼是“一脈相承”？這個慣用語，愈專注去理解它往往就顯得愈不清

楚。甚麼是“持續性”(continuity)?是“重覆”或是其他?如果林毓生教授對之有個理論,筆者可試著將之翻譯(如果可能)成知識考古學的語言去理解並作評價。

### 3. 幽靈——殷海光與傅柯

關於“時間”的秩序感,特別是一種目的論式(無論在歷史的開頭或結尾)的秩序感,往往是發明(inventing)一種傳統、或“招回已經不屬於現實世界的孤魂野鬼”(〈陳文〉,p.200)的必要條件之一。一個社會的社會政治權力的變化之後,往往也會促成許多“發明傳統”的需要;反過來說,因為通常社會權力的轉折改變往往相當的隱密,“發明傳統”的出現或孤魂野鬼的復活往往反而可以點出權力轉折改變的事實。<sup>10</sup>

殷海光的幽靈,與臺灣當代思想史的關係是甚麼?它自然沒有一個必然的“定位”,它往往也要看“言說者”與那二者的相關位置是甚麼。他可以是“我的殷海光”,他可以是“巨大的知識分子”,他可以是“人格情操的殷海光”,他也可以是“隔離的智慧”,最後,他也可以是與五四糾結不清的殷海光。過去,在許多極為不同的社會位置上的知識分子,甚至包括黨外的知識分子,都在他們的視野天地中企圖與殷海光牽聯起某種關係。但是,也許透過“知識考古學”,所建構起來的“殷海光”歷史陳跡(momument),是個歷史辯証的過程,而非單一本質的對象。它抵抗目的論式的秩序感,按照它匆忙塗抹的“發明傳統”也經不起歷史的分析,只不過往往諷刺地表露了“言說者”的企圖與秘密。在病榻中的晚年殷海光,當他幾個學生在爭論誰可負責編輯殷先生的晚稿,而決定請問殷海光來決定時,他的回答是:“不要用這種事情來煩我。”

<sup>10</sup>參考 Hobsbawn (1983),Ch.1。當然,“發明傳統”之所以有效,尚需“時間”上的特殊秩序感。

〈科學實証論述歷史的辯証〉一文，談不上對殷海光先生本人的不滿，這也輪不到筆者來作。相反地，筆者私衷以為，將臺灣科學實証論述，透過殷海光的文字，平行對比於十八世紀西方的啓蒙論述，觀察二者平行的辯証性；這種方式，在“殷海光究屬五四後期或後五四”的五四中心意識的爭論聲中，在“臺灣那有思想史”的斷論下，是對“臺灣的殷海光”的尊敬<sup>①</sup>。對殷海光的幽靈或神殿而言，筆者的問題性不是在於“破壞 vs. 建設”這個軸線，而是在於“啓蒙理性的權威與目的性 vs. 局部時空中歷史的辯証”這個軸線。它不是啓蒙與浪漫的對立，而是啓蒙與後啓蒙的分野。尊敬之外，筆者最後只有重覆〈傳文〉中的觀點：讓 50 年代臺灣所發展出來特殊型態的“科學實証”與“自由主義”思維，回歸到它們原初處身的歷史時空去、或往前發明一些新的傳統，如此也好讓“後實証”、“後啓蒙”的新觀點與新論述——在了解科學實証論述的歷史辯証後——去開拓許多非霸權性的新時空。

### 參考書目

- Darnton, R. (1971) "The Social History of Ideas", *The Journal of Modern History*, 43:113-32.
- Darnton, R. (1980) "Intellectual and Cultural History", in *The Past before US: Contemporary Historical Writing in the United States* (Ithaca, N.Y.), pp.327-54.

<sup>①</sup>為了避免一些誤解，筆者在〈傳文〉的摘要中曾言“我們無求於五四的種種”，強調臺灣的殷海光所呈現的“論述”與五四的斷裂等等，與臺灣的統獨立場論爭並無關係。筆者懷疑，目前一般所言之如“臺灣文學史”，強調鄉土文學以來的傳統與日據文學的傳統“一脈相承”，但這中間可能隱藏了相當巨大的斷裂性。只是筆者沒有能力處理這些問題而已。筆者提出問題，以俟來者。

- Darnton,R. (1984) *The Great Cat Massacre*, N.Y.:Vintage Books.
- Gay,P. (1966) *The Enlightenment—an interpretation*, Vol.1. *The Rise of Modern Paganism*, N.Y: Norton.
- Thorndike,L. (1924) “L’Encyclopédie and the History of Science” *Isis* ,VI,pp.361-86.
- D’Alembert,J. (1751) *Preliminary Discourse to the Encyclopedia of Diderot*, translated by R. Schwab (1963), Indianapolis: Bobbs-Merrill.
- Foucault,M. (1972) *The Archaeology of Knowledge*, translated by Sheridan Smith, N.Y.:Pantheon.
- (1977) *Language, Countermemory, practice*, ed. by D. Bouchard, Ithaca: Cornell.
- (1988) *Politics, Philosophy, Culture*, ed by L. Kritzman, Routledge, Chapman & Hall.
- Hobsbawn,E. (1983) ed. with. T. Ranger, *The Invention of Tradition*, Cambridge University. Press.
- Mommsen,T. (1942) “Petrarch’s conception of the ‘Dark Ages’”, *Speculum*, XVII, pp.226-42.



台灣社會研究季刊

第二卷第三、四期 1989秋／冬季號

(實際出版於1990年12月)

## 一個小外包廠的案例調查\*

### ——家族關係與雇傭關係的交互作用

夏林清 鄭村棋

#### 摘 要

在此一調查研究中，我們企圖通過一小外包噴漆廠(L廠)雇主經營策略及其受雇勞動者在生產過程中互動關係之觀察，描述與展現非正式系統中勞工工作經驗的建構歷程。在此一案例中，我們發現：

(一) L廠雇主爲了順利進行生產並賺取利潤，與其他相同性質之小外包廠建立起一分包網絡，分包網絡介於上游工廠或貿易商與勞動者之間。

(二) 家族關係與雇傭關係的交互作用對受雇勞動者對生產關係及勞動經驗的主觀知覺及小外包生產方式的維持發生著下列的作用：① L廠的就業機會使女性家族成員得以逃避個體面臨急速社會變動時的焦慮感，而姊妹與大姊和弟妹的關係則在雇傭關係中發揮了管理的功能。② 雖然女性勞動者對雇傭關係的主觀知覺是曖昧模糊地隱藏在家族關係之中的，但雇傭關係的本質在雇主對勞動力的精確估算以及工資給付的策略上清晰可見；勞雇關係中的對抗亦以十分隱晦的玩笑方式發生著。③ 在生產勞動空間中，權力位置的運作均清楚地勾勒出小外包廠在粗陋外貌中卻高度結構化其勞動力的特色。

總的來說，分包網絡以及雇傭關係與家族關係的交互作用在共同建構了小外包生產方式工作脈絡(the working context)的同時，也束縛與區隔了小外包勞動者的生活經驗。

\* 此一調查研究得以完成，特別要感謝黃逸玫小姐與趙永恕先生在長達半年的時間內以極其微薄的待遇投入此一費力的觀察記錄工作，並感謝劉世鈞先生的支持及評審先生的意見。

## 1. 研究源起

這篇報告是一個意外的發展。

1987年7月研究者針對一關廠資遣員工的玩具工廠，進行資遣歷程的調查工作。M 廠於1966年由美、台二地商人合資成立，專門生產玩具娃娃。1981年 M 廠曾名列全國五百大企業之內，雇用員工高達四、五千人。1987年，台灣玩具業飽受匯率變動的威脅，M 廠決定“見好就收”，於是選擇以“關廠資遣”方式結束了生產，而將生產主力由台灣轉移到菲律賓及大陸（天下，1987）。1987年6月—7月，M 廠展開一波一波的資遣行動，偌大的一個工廠，近二千名員工便在解嚴前夕的產業出走第一波中被順利的資遣成功。當我們針對 M 廠資遣員工進行關廠歷程的調查研究時，意外地發現了除了被資遣的正式員工外，M 廠這樣一個生產單位的背後還存在著一大群非正式的員工；亦即外包制度下的勞工。

據我們的調查了解，M 廠的產品中有六成是發包出去來完成的，所以 M 廠具有一相當龐大但隱而不顯的外包系統 (putting-out system)。部份員工身兼 M 廠正式工人與外包廠雇主的雙重身份，而 M 廠內則設有外包統籌管理發包業務。本來，我們想詳細的描繪出 M 廠外包制度的運作情形，但關廠使得原本依附 M 廠生產系統而存在的外包系統也因 M 廠的解體而隱沒到台灣龐大的非正式系統中而不易追溯。所以我們便轉而以一小噴漆外包廠 (L 廠，員工五人) 為主要的調查對象，展開了為期四個月的參與觀察和訪問的工作。

## 2. 研究問題

外包是非正式部門 (informal section) 的一種生產方式，大公司分包安排下的隱藏性薪資工人減輕了公司應承擔的許多後果，例如 M 廠外包系統中的工人不會因關廠而享有勞基法的保障。Alejandro Portes 認為近年來世界各地外包的快速成長是“資本主義經濟的功

能關係整合了舊生產體制中的重組部門所組成的……而此種落後的生產方式打擊了有組織的工人階級”（吳永毅，1987）；但勞動者之所以選擇投入非正式部門的一個主觀知覺的原因則是因為在非正式部門中工作令勞工覺得較為“自由”。這種“自由”是因為生產關係改變而帶來的（由受僱轉為自僱）。但是當經濟蕭條、年老、疾病或傷殘時，勞工要承擔全部的代價（吳永毅，1987）。這種“自由”的感覺（抗拒被剝削的自由）使得非正式部門的勞動者益發不易認同於正式部門的工人。

台灣過去三十多年工業化的特色之一便是外包制度的普及（謝國雄，1989），此次我們的調查工作所選擇的 L 廠（一小外包噴漆廠）有兩個特點：①它的設立原先是依附在 M 廠的外包制度中，而後因 M 廠關廠而面臨獨立生存自謀訂單的經營挑戰。②它是一個典型的以家族中婦女成員為主要受雇者的案例。因此，我們對 L 廠的設立與轉變歷程及家族關係的作用感到興趣。

有關生產方式與家庭結構的論述，一直是歐洲心理分析學者與馬克斯主義者的一個重要議題。心理分析學者認為馬克斯主義的論述清楚地描述了人們心理現象所發生的社會場境，但也同時批評恩格斯在家庭起源的論述中將家庭結構的改變與生產方式（the mode of production）做了直接但嫌化約的連結。二十世紀以來，歐洲馬克斯主義的心理分析者有鑑於此點，便致力於馬克斯及佛洛伊德理論的綜合工作，企圖建立較細緻的理論來解釋家庭結構的變化。

Wilhelm Reich 認為心理分析理論能協助我們了解物質條件如何經由“家庭”所發揮的中介作用而轉化為人們的思想與社會上層結構。Reich 將心理分析理論與馬克斯理論綜合的一個例子可由下面的陳述看到：

對孩童來說，在他長大成人直接參與到生產過程之前，家庭暫時地成為整個社會的一象徵性代表，社會的意識形態則滲透到每一家庭之中。Oedipus 關係不只是妥協了本能的態度：一個小孩經

驗與克服 Oedipus 情結的態度間接地被社會上的意識形態與父母在生產過程中的位置所制約住的，更進一步來說，Oedipus 情結最終是依賴在社會經濟結構上的。直言之，我們認為 Oedipus 情結的發生反映了家庭的社會決定性結構 (the socially determined structure of the family)。

與 Reich 相似，法蘭克福學派的心理分析家 Horkheimen 則探究家庭生活中個人心理壓迫的根源。他認為家庭是個人生活中的一個支配的中心，家庭的運作機制為孩童進入一階級社會做了準備。孩童的自由在家庭中被破壞，他對自己慾望及潛能自由發展的渴求已不再出現，取而代之的是已被內化成潛意識的強制性行動，而此一強制性行動則透過自律的責任感實踐或道德規範的面貌出現；家庭中破壞前述自由的主要機制便是父權。Horkheimen 的此種觀點延續了佛洛伊德對中產階級家庭親子關係的理論，並加上了經濟的範疇。Horkheimer 與 Reich 均未能成功地對不同時代、不同階級的家庭結構進行細緻的分析 (Poster, 1982)。簡言之，研究家庭時，我們要看到它和生產形式的關係，更要覺察到家庭結構有階級差異性的存在。Poster 在針對十九世紀中葉歐洲中產階級家庭、十六及十七世紀歐洲貴族家庭、十六及十七世紀農民家庭以及工業革命早期的工人家庭進行研究之後，批評了現代化的理論。Poster 認為用所謂“現代化”理論來將家庭改變直接與都市發展做連結的人 (如 Shorten 及 Mause)，都是先預設了一線性發展模式，這些研究取向犯了一根本的錯誤——即視家庭為具有一持續的改變而且是同質的單一現象。他認為社會科學家應揚棄此一錯誤假設，而用一非直線、不持續及不同質的 (non-linear discontinuous and non-homogeneous) 發展概念來探究家庭結構的變化。生產方式與家庭結構的這些論爭對我們提出了一個啓示：我們若想回答有關現代家庭及工業化之間的關係的問題，就必須對一特定社會中的家庭與其政治經濟體制是如何在交織作用著的歷程有進一步的研究。

以此次調查對象之 L 廠來說，家族成員的關係與雇傭勞動的關係同時存在於 L 廠的員工身上，因此 L 廠員工在工作場所中所進行之勞動操作活動及人際互動活動是此次研究之調查重點；我們針對 L 廠的特色發展出下列三問題以導引此次調查的研究行動：

I、L 廠的設立與經營是怎樣的一個歷程？

II、為順利進行生產及賺取利潤，小外包雇主採取了那些有效的經營策略？

III、家族關係與雇傭關係在勞動過程中是如何出現及運作著的？二者之間發生著怎樣的關連性？

### 3. 研究對象、方法及程序

為了有效地探究上三問題，研究者要如何才能獲得對小外包廠中勞動力安排及關係運作的詳細資料呢？在這次的調查中我們選擇俗民誌 (ethnography) 的研究方法來進行調查。現將研究對象、方法及程序說明於後。

#### 研究對象與研究人員

此次調查之對象包括 L 廠（一小外包噴漆廠）生產勞動進行之工作現場、L 廠雇主 L 夫婦 (Lh、Lw) 及其三名女兒、L 家居空間（即 L 廠的一樓）、L 廠內員工五人（分別以 A、B、C、D、E 代表）。參與研究之工作人員共四名，二名研究人員以觀察員的角色進入 L 廠進行觀察記錄（Om 代表男觀察員，Of 為女觀察員），二名研究員則以研究者的角色進行訪談。

#### 研究方法與程序

此次的調查研究過程可以分成三個階段：

1) 進入階段：1988年1月研究者針對 M 廠資遣歷程對 L 夫婦（兩人均為 M 廠資遣員工）進行訪問，訪談重點放在個人工作歷史與資遣歷程及經驗之了解。二名觀察員（Om 與 Of）於資遣歷程的訪談中與 L 夫婦建立關係，並徵得其同意開始以參與觀察員的身份進入 L 小外

包廠觀察。

2) 參與觀察與訪談階段：此次調查的參與觀察可分為2小階段：  
a 階段：一開始時 Om 與 Of 均未參與到生產操作過程中而以純觀察的角色出現；Om 與 Of 以每週2整天的時間進行觀察記錄工作，觀察員對廠內生產勞動流程、操作活動以及成員互動進行記錄。純觀察進行了一個月左右，在這段期間研究員與觀察員同時針對夫婦設立小外包廠之歷程進行訪談。b 階段：當參與觀察進行至一個月後，Lh 對 Of 提出要求，希望 Of 能為其雇用，幫忙其生產工作。Of 遂由3月19日開始由純觀察的角色轉變成 L 廠的一名受雇勞動者，每週至 L 廠工作二~三天（薪資則以日薪計算）。因 Of 角色轉換，所以觀察記錄工作受到影響只能由 Om 獨立進行。由3月19日—5月下旬研究結束期，研究員與觀察員再度進行訪談工作。至5月底調查研究工作結束時共計累積二十一份觀察與訪問記錄（其中四份為對生產線上之工具、用品及操作活動之量化記錄，十二份為勞動過程之記錄以及訪談記錄五份）。

3) 資料整理及分析階段：資料整理的初步工作是將訪談錄音帶逐字逐句整理；資料分析在訪談資料上則以對受訪者主體知覺世界之呈現為方向，而在勞動過程觀察資料上則針對生產勞動工作現場的活動（包括勞動操作活動、人際互動及個人與環境的互動）依其內容、性質及行動發生先後順序間的作用關係進行探討。

## 4. 研究結果

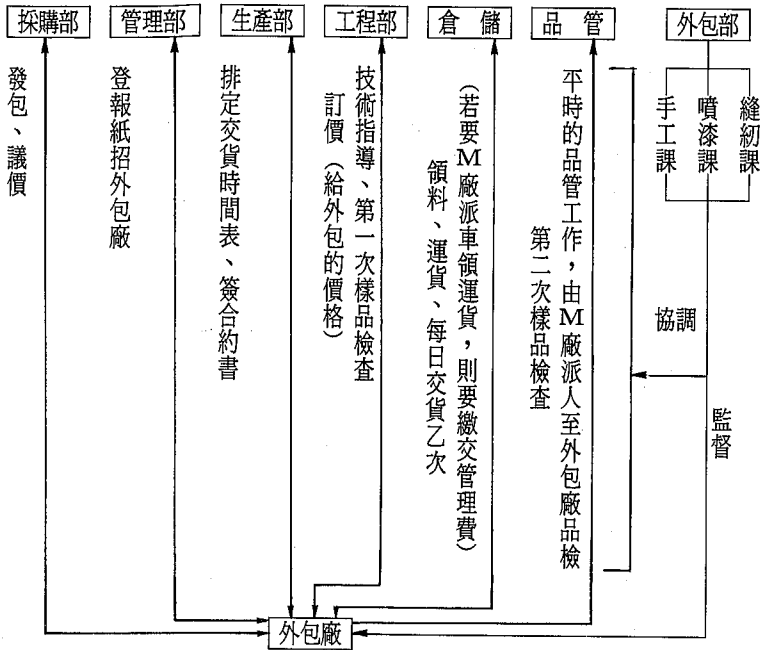
### I、外包制度與小外包生產單位

#### 甲、龐大的外包系統

M 廠的外包制度在同業中是為人所稱道及學習的，因為“它很有制度”。M 廠的外包制度中，外包廠與廠內各個部門的關係如圖1所示。（76、12、15，訪談）

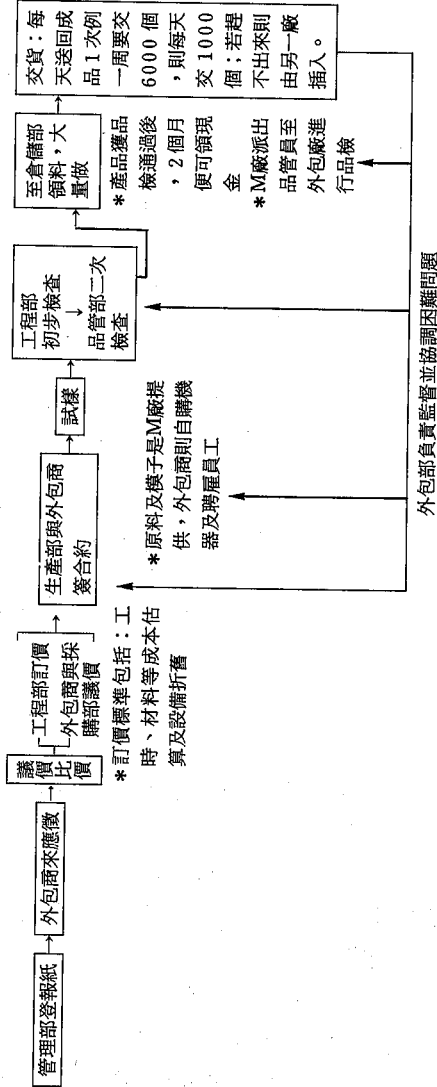
至於外包業務的運作流程則如圖2。（76、11、20訪談）

圖 1 M廠各部門與外包廠關係



當 M 廠業務達極盛時期，有過100多家外包廠，雖然 M 廠和美國的母公司訂有契約載明自己廠內不能接外包的工作，但事實上，M 廠較大的外包廠却都是經理級、甚至董事長出來開的，外包部的員工表示：“……當然大頭們也出來開，……因為外包廠賺一塊錢就是台灣賺了一塊錢；在 M 廠賺一塊時，M 廠五毛美國五毛，外包就是全額賺。”至於其他由登廣告招來的，或內部員工冒用他人名義開設的小外包廠附屬在 M 廠的外包系統中，與其他缺少穩定與大量訂單的外包廠來比較，也是有著較豐富的利潤的。因為 M 廠產量要求大，以做成

圖 2 M廠外包業務





型的外包來說，一個模子調上去，就是1、2年而不需換模子。以我們這次調查的噴漆外包廠來說，M 廠的穩定訂單也曾是其利潤收入的主要來源。接下來我們進入對 L 廠的描述與分析。

## 乙、小外包廠的設立與轉變

L 小外包噴漆廠是此次觀察研究最主要的對象。L 廠由 L 夫婦共同主持，Lw 於1969年進入 M 廠工作，Lh 則於次年進入 M 廠工作。M 廠關廠資遣時，Lh 為成型部組長，Lw 為噴漆部領班。L 夫婦於1977年成立一小外包廠，由初期與同事合夥（六人）到後期的夫妻獨資開設；這一段外包廠設立與轉變過程整理於表1中。

除了上述的外包工作內容（由成型→噴漆）、技術及經營方式的變化之外，勞動力提供來源的改變亦為一主要的變化。一開始，由合夥的六人輪流上工，並由 Lh 回南部家鄉招收國中畢業生前來工作；後因國中畢業的勞工不易管理，因此 Lh 開始吸收 Lw 家族中的親戚投入生產。在我們調查研究的這段過程中，L 廠共雇用了五名員工，其中一名在我們觀察工作進行一個月時即離職。這5名員工中除了女性觀察員（在場內負責觀察記錄，但工作進行一個月左右時，L 夫婦提出希望她能受雇到線上工作的要求）之外，其餘四人與 L 夫婦的親戚關係說明於下：

A：Lw 的大姊

B：Lw 與 A 的弟妹

C：Lw 與 A 的外甥

D：B 的弟妹

此外，L 夫婦的三名女兒，在趕工時亦於課餘時間投入生產，文中以 Ld<sub>1</sub>、Ld<sub>2</sub>、Ld<sub>3</sub> 為代表。

L 廠5名員工的正規工作時間是週一～週五早上8:00到下午6:00；趕貨則於晚上（7:00～11:00）及週日加班。由表1中可看出 L 小外包廠不再依附於 M 廠的生存位置時，L 廠似乎由一具“安全保障”的生活

表 1 L小外包廠發展過程

(一)單純產業工人角色的階段

1969年，Lw入M → 1976年，Lh、Lw  
廠，次年Lh入廠  
升領班，因為薪水  
低、生活不好過，  
所以2人計畫做外  
包的工作。

(二)產業工人外包廠工人以及雇主等三重角  
色的階段

1977年，與同事等6人  
集資成立一塑膠成型外包廠

**資本**：6人集資，每人10萬。

**設備**：成型機2台（後來增為6台）、攪  
拌機、粉碎機、水塔、空壓機及電  
力設備等裝備。

**勞動力**：6人輪班，6人皆在M廠工作；  
將M廠的工作排在不同的班，6人  
下班後便輪流至外包廠操作機器，  
24小時運轉。後期因訂單多，人手  
一度擴充到10多人。

**技術**：6人中，一人是專門負責電力設  
備的，其餘5人皆是成型的熟練技  
術工人。因成型工作以操作員的技  
術最為重要，所以外包廠工作要能  
有效率，工人的技術十分重要。

**經營方式**：6人集資弄妥廠房（工廠登  
記）與機器後，便與M廠外包部建  
立外包生產關係，但因M廠在表面  
上是規定不准工作人員兼差，所以  
6人得“偷偷摸摸”的用別人（非  
M廠員工）的名字去登記，交貨時  
也請別人代交。但事實上雙方（M  
廠外包部與6人）心照不宣。

**與M廠的關係**：M廠為其主要訂單來  
源，M廠提供原料及模子。若模子  
要改變及更換時，M廠會派技術人  
員前來更換。當外包廠使用的模子  
廢棄時，需繳回M廠。

**利潤**：一年可賺回本錢。

(三)以小外包廠雇主與管理者角色為主的階段。

→ 1982年，6人決定將成型廠收掉，L夫婦單獨成立噴漆外包廠。

**轉換原因**：①M廠外國訂單減少，發包量減少，而外包廠由1977年時的2家成型廠變成10多家成型廠，因此利潤大為降低，6人遂折夥，賣掉機器與廠房。

②Lw為M廠噴漆的領班，技術熟練，而噴漆外包廠投資較成型廠少，利潤比成型高一點，所以便又“偷偷摸摸”的做做看。

**資本**：20萬左右，在自己住家頂樓加蓋廠房及安裝生產設備。

**設備**：抽風系統、工具（噴槍、瓶子、管子等用品）及升降機。

**勞動力**：一開始雇用16名員工，M廠訂單最多時曾雇用過32人次（2班制），目前維6~8名員工。一開始由Lh家鄉（屏東）招國中畢業生來工作，但後來因青少年不易管理，逐漸演變成現在以Lw之家族成員為主要員工的情形。

**技術**：接M廠訂單時，油漆與溶劑都是M廠先調好再交與外包廠使用；噴漆技術上有問題時，由M廠外包部派工程技術人員來協助解決問題。

**經營方式**：為一地下工廠，執照則使用Lh擁有股份的另一家噴漆外包廠之執照，發票、工廠登記及勞保均借用此家工廠之名義進行。

**訂單來源**：M廠。

→ 1987年7月，M廠關廠。研究進行時，L廠轉向其他來源開發訂單。資本、設備與勞動力均未改變，但因訂單來源需自己開發，所以連帶地在技術、生產原料來源以及經營策略上均與以往做為M廠小外包廠有所不同。

**訂單來源**：由1987年8月開始接下8~9家的訂單，逐漸依下2原則選擇4~5家的訂單：①選擇顧客較少、較穩定的貿易代理商或廠商，②選擇驗貨有品檢制度的廠商或代理商（指送貨過去時即當場檢查驗收而不至於事後又退貨者）調查進行時L廠掌握了3家日本廠的訂單；Lh認為日本廠商或代理商較有制度，打樣（要外包廠先做出樣品）時十分嚴格，但一旦簽訂訂單就十分順利不任意挑剔。

**技術**：調漆與噴漆技術上的困難均需由自己來解決，不再有M廠技術人員的協助。其中以調漆配色（調出正確顏色）最為不易。Lh有時需至賣漆行尋求調漆員的協助。

**經營策略**：當L廠失去了M廠穩定的訂單來源時，面臨的是如何競爭生存，因此L廠與其他小外包廠之間“競爭與支援”的關係以及Lh對噴漆技術和設備的改進都是L廠得以在高度競爭中爭取到訂單的主要原因（在下一節中將有進一步的說明）。

空間落入了一諸多小外包廠相互競爭著的生存空間中。面對此一改變，L 夫婦所投注的心力明顯的增加了。換言之，當 L 廠過去所依賴的優越競爭條件（與 M 廠的關係）消失後，L 廠面對了如何在外包系統的生產環節中通過生存競爭的考驗而有利的發展自己。L 廠的此一轉變過程與 L 夫婦的“打拚”作為也正為我們提供了豐富的資料以探究小外包生產系統中社會關係的運作。

## II、問題一：為順利進行生產及賺取利潤，小外包的雇主採取了那些有效的生存策略？

當我們將這個問題放在 L 廠的發展過程中來看的時候，也就是在問“當 L 廠不再擁有穩定而單一的訂單來源時，它是怎樣才得以在與其他小外包廠相互競爭的關係中成功地掌握訂單的？”Lh 所運用的原則與策略反映了一小外包廠在台灣現有經濟體制生產環節中的處境。

### 甲、壓低價格、提高競爭力的策略

壓低價格是眾多小外包廠爭取訂單而相互競爭的手段，但壓低價格要有條件，否則就成了做虧本生意。Lh 在同業競爭中常能將價格壓低來自兩個條件：①物料用具之節省②技術工具之改進。以 L 廠及 M 廠所使用之設備、容器及物料來做一比較。（見表2），便不難看到小外包廠簡陋粗糙的物質條件。

表2的重要性在於，這種狀似簡陋粗糙的設備是外包系統高度競爭下的產物。L 廠為了得以具有“壓低價格”的條件，當然只有“節省”。節省是 L 廠競爭生存的最基本的本錢，而 Lh 無時無刻要絞盡腦汁發明與改良工作方法及生產工具才是使產量得以提高的重要法寶，例如下面兩種方法的發明均曾成功的提高了 L 廠員工的噴漆速度：

①用洗衣機洗球：Lh 將足球（玩具用，套在鉛筆頂端的小足球）先拿到洗衣機中用肥皂洗掉球面的一層油漆後，噴漆時掉漆的情況改善

表2 L廠與M廠工具、用品及物料對照  
(4/26、6/10、6/17日觀察)

M廠	L廠
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 用不銹鋼及鐵條支撐工作枱</li> <li>• 用杯子調漆</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 用鐵皮與鐵管</li> <li>• 用寶特瓶 (用完了，不必清就丟了 鄰居有酒席時，去撿來用)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 用新紙箱裝成品 (一個10元)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 用用過的紙箱 (向收舊貨的買，一個5元)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 清洗的溶劑用完就丟掉</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 一再重複使用</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 租房子來堆積存貨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 要多少，趕多少貨</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 每做完一批，就把工具（如裝配時用的桌子）當廢物賣掉</li> </ul>	

許多。Lh 表示用了此法後，速度至少快了二至三倍。(4月10日訪談)

②腳踩式噴漆設備：Lh 自己設計了用腳踩的噴槍設備，這使得原來八小時4000多粒的工作量增加到6000多粒（指玩具小球）。(7月31日，訪談)

## 乙、“吞下去再吐出來”的再分包策略

### (L廠與其他小外包廠的關係)

小外包廠在競爭激烈的生存條件下，面對已超出自己正常產量所能負荷的訂單機會時，仍選擇硬接下訂單以免客戶流失。Lh 便表示：“訂單已排到半年後了，不應該接但硬接……因為能多拉住一個客戶便等於多了一個線頭”（4月26日，訪談）。Lh 形容“大家（小外包廠）都硬著頭皮在做”。當 L 廠壓低價格，盡力爭取到客戶，拿到大量訂單而實際上無法負荷這麼大的數量時，Lh 便轉而藉由與其他小外包廠所建立的分包關係來分擔部份的產量。小外包廠間所存在著的競爭（對

客戶) 與支援(對彼此)的關係是外包系統的一項重要特色。L 廠便固定的與幾家小噴漆外包廠維持這種再分包的關係。

對這種再分包網絡的掌握，建立了工廠消化訂單的機動性；高度的機動性使 L 廠更具有競爭力。外包廠之間這種競爭與再分包支援的相互關係，一方面是小外包廠賴以生存的機制，另一方面却正是上游廠商得以對非正式系統進行剝削的基礎。在前一段中曾提及，Lh 因改進噴漆設備而提高了單位時間產量的實例來說，Lh 便因此能將價格壓低到每個小熊頭(玩具零件)七角半的價位上；當 Lh “吃”下了為數30萬個小熊頭的訂單後，再轉而拜託另外兩家小外包廠幫忙消化訂單。另外兩家外包廠雖然覺得七角半的價格實在太低，但基於相互支援的關係，只有“一邊唸(抱怨 Lh) 一邊做……”，然而 Lh 並未告訴對方自己改進噴漆的方法(Lh 表示自己在這麼低的價格上仍能賺 $\frac{1}{3}$ 左右的錢)。(7月31日，訪談)。

Lh 的這種競爭手腕，使得自己在同行之間佔穩競爭優勢，Lh 表示：“到後來同一樣東西下來時，若我接，他就不接了，因我的價格比他低！”(7月31日，訪談)，但同時 Lh 等於幫助了上游廠商剝削了同行。

### 丙、共生死的策略 (L 廠與上游代理商或廠商的關係)

L 廠除了與其他小外包廠之間存在競爭與支援的共生關係之外，也和代理商之間存在著共同承擔損失的關係。這是指當 L 廠的產品到了買主手中發現不合格而產生退貨情形時，L 廠與代理經銷商“共生死”以共同承擔損失(4月12日，觀察)。Lh 之所以如此做是為了保持自己的競爭力——“為了競爭的關係，我只有‘了工’(吃虧)！若退了他的貨，你不做，他拿去給別人做！……”(4月26日，訪談)。在 L 廠某一次退貨事件的另一主角“經銷商 X 先生”是原來在 M 廠外包部工作的“發部仔”，和 Lh 相似的是 X 在 M 廠關廠後也由一安定的正式系統中，進入一競爭與較高風險的非正式系統中求生存。

綜合對 L 廠在外包系統中生存與經營上三種策略的了解，可以看到維持“競爭優勢”的機制如圖3所示。

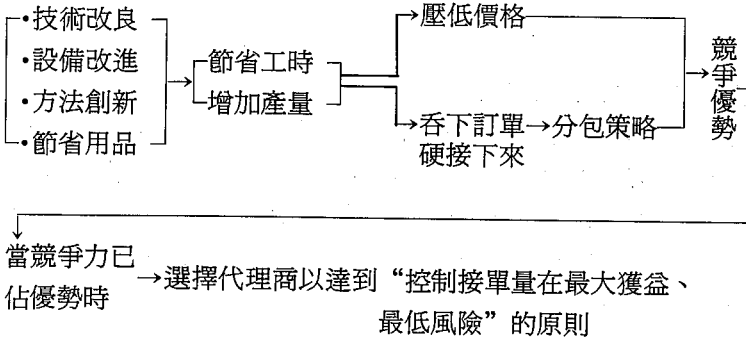
當競爭力已佔優勢時 選擇代理商以達到“控制接單量在最大獲益、最低風險”的原則

當 Lh 成功地在同行間取得競爭優勢的同時，他也與其他外包廠商共同建構了一“高度競爭，以利剝削”的非正式生產系統，在這一種與外部環境（其他外包廠及代理商）生存競爭的關係中，Lh 如何有效地組織起其有限的勞動力？在下一節對家族與雇傭關係的作用分析上我們將探討這個問題。

### III、問題二：家族關係與雇傭關係在勞動過程中是如何出現及運作著的？二者之間發生著怎樣的關連？

在我們的二十一份記錄中有十二份觀察記錄是針對 L 廠內所發生的生產活動、成員互動及其他事件，研究員以五分鐘為一觀察單位，

圖 3 外包廠生存與經營策略的機制



將自己所看到的行爲、活動或事件依序記錄下來。這十二份記錄提供了我們了解雇傭關係與家族關係在生產過程中運作的資料。由對行爲與活動的性質、作用及其發生先後秩序間關連性的分析，我們獲得下列發現。

### 甲、例行性的行爲

在L廠內，除了例行的噴漆勞動外，下列行爲也呈現出例行性的特色。

#### (一)成員上、下班的先後秩序呈現例行化的秩序

在有記錄到成員上、下班及午休離去順序的七份記錄中發現：中午休息以及黃昏下工時成員離去的順序依次爲：D → B → A → Lw，而午休結束後開始進入工作場所的順序也是：D → B → A → Lw。

#### (二)開收音機的時間與誰打開收音機的行爲

L廠內的收音機均是在下午上工後不久（1點至2點之間）由成員A（Lw大姊）打開，並於下午3點左右由A轉台聽另一節目。觀察記錄中只有一次收音機是在上午，並由成員C（Lw的外甥，稍後離職）打開。

### 乙、交談現象所反映成員關係的特色

以家族成員爲主的L廠，成員在工作中交談是一十分自然的現象，同時這也是發現成員之間關係模式的重要入口處。我們以誰和誰交談、談些什麼以及該段交談所產生的作用來對觀察資料中的交談現象予以分析整理，並分別由：①談話內容（主題）②關係模式③前後互動事件之間所發生的關連性作用呈現我們的發現。

#### (一)交談內容：L廠內成員間交談的內容可分成下列五大類：

a)不涉及工作內容的話家常（指交談主題與生產勞動無關）



這一類的交談與互動包括了：談論家族中的其他人、分享與敘說自己在繁重家務中的辛苦、對子女的照顧、對鄰居的不滿以及對電台節目主持人的評論或對節目內容的反應。

b)與工作有關但却以閒聊方式出現的互動

這一類的交談與互動包括了：對其他家族成員是否可能成為勞動力的探詢 (Lw 透過與 A、B 的閒聊，探詢另一家族成員 Y 為何不能來工作，三人在閒聊中交換了對 Y 家庭狀況的了解)、產品完成難易度的感受、他人或自己技術優劣的意見、對他人工作態度的意見 (L 夫婦與 A 對 B、C、D 的意見)。

c)直接與完成生產要求有關的互動

這一類的互動包括：新產品的試做 (L 夫婦)、工作分配 (由 Lw 與 A 進行)、技術改進與工作問題的詢問與指導 (L 夫婦與 A 是指導位置、Of 與 D 是受教者)、檢查與監督工作進度與品質 (以 Lw 為此一主要功能的發揮者)、對成員工作表現之評價與比較 (已完成多少、尚欠多少) 與成果 (完成數目) 公告的行為。

d)成員家人到廠內與成員的互動

因為 L 廠就設在四樓，L 夫婦的小孩與 A、B 的先生、小孩偶而會上來而與成員發生互動。A、B 的先生均會上樓來看一下或與妻子做簡短交談；B 的小孩年齡小，偶而也會上樓來找媽媽，不過 A、B 的反應均是未停止工作並表示要先生或小孩快走。

e)代理商或廠商以電話或面對面的方式在工作現場與 L 夫婦的互動

互動內容包括：產量與品質的檢查、表達對工作進度的著急或意見、雙方對產品是否合乎標準的討論，以及在現場觀察員工進行噴漆工作。

上述五種互動或交談內容的前三項均是 L 廠內部的互動，而後兩項則是 L 廠內部與外部的互動。最後一項凸顯了小外包生產現場與正式系統工廠生產線的一項重要差別——代理商或廠商對產品的滿意與否以及對產量及速度的要求直接且迅速的傳遞給員工 (正式系統大工

廠中則是經由管理階層再傳遞下去的)。除此之外,第三類的互動呈現了L廠此一小小的生產系統中工作管理、監督與品檢的功能是經由成員互動而完成的;這些互動都清楚的說明了L廠人際互動中雇傭關係的本質。相對的,前二項互動則顯現了L廠人際互動中家族關係的本質及其作用,這一部份在下節有關關係及作用的分析中將會更清楚地呈現出來。

## (二)關係模式及其作用

L廠成員的C(Lw外甥)在研究進行不久後即離職,因此L廠勞動過程中的關係網絡以L夫婦、A、B、D及Of(後受雇為線上員工)為主要的建構成員。我們由觀察資料中發現下列幾組反映了既存家族關係與管理關係的模式。

### a)家族中長幼輩關係模式

圖4是各成員在Lw家族中的角色位置,圖中連結角色的直線表示成員間的關係,長方框形則表示成員在家族關係中的輩份階層。圖中的阿拉伯數字則說明了成員關係的性質。

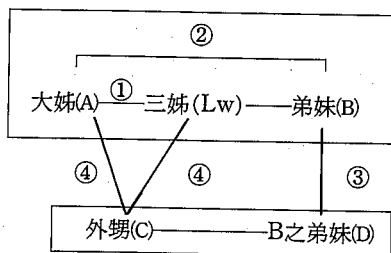
### b)男性威權中心的兩性關係模式

L廠生產活動中成員的互動關係有兩點是和傳統父權中心家族系統中的兩性關係模式相一致的:①Lh的威嚴形像。很明顯的一個現象是,Lh在廠內與大家一起工作時,大家均安靜的專注於工作,聊天的現象不易發生;A亦曾提及自己對Lh的害怕。當Lh對某位成員工作態度有意見時,則不會直接表達而是透過Lw來表達及管理。這都使Lh處於一較高的位置上。②家族女性成員間支持與比較的關係系統。工作中的閒聊發揮了“道人長短”、“炫耀比較”以及“訴苦支持”的作用。這與傳統大家族中姑、嫂妯娌間關係性質類似。

### c)姊妹聯盟的管理功能

L廠雖小,成員又具有家族關係,但處於高度競爭生存條件中的L廠,一方面在面對上游廠商時要做到“控制接單量在最大獲益、最低

圖 4 各成員在Lw家族中的角色位置圖



說明：

- ①大姊與三姊關係的親密性 (A與Lw)：A與Lw在工作中聊天的頻率是最高的；談論家族中其他成員的話題亦只出現在A與Lw的聊天中。
- ②大姊與弟妹的關係 (A與B)：A與B亦有交談的互動，有時A、B與Lw三人會在一起聊天，但A與B的關係性質，顯然與Lw及A關係的親密性不相同。A、B交談的內容有兩類，一種是交換雙方在自己家庭內家務勞動的辛苦，另一種則是B以自我嘲諷的語氣（自貶）對A敘說自己，而引發A來“安慰”B。除此之外，B在Lw與A的三人關係中會有“自我怨嘆”以及表示自己噴漆技術不良，而引發A與Lw“教導”自己的方式。
- ③B與D的關係：D在工作中甚少開口發言，記錄中僅有的兩次互動都是D對B的互動；除了D在下工前說：“姊，我先走了！”之外，只有一次對B表示工作的難度（“姊，這次比較難噴！”）但B均並未積極回應D。
- ④阿姨與外甥的關係：A與Lw對C出現過長輩探詢小輩個人生活內容的行為。
- ⑤Lw、A、B與C、D的長幼關係：很清楚的一點是L廠中參與在聊天活動中最少的是C及D。以聽收音機而引發的反應來說，觀察中發現當收音機中有好笑的節目內容時，A是幾人中唯一會笑出聲來（觀察員隔著幾位座位可聽見的笑聲）的成員，而D則只是不出聲的微笑。C雖是小輩，但因其為男性，所以工作時會一面抽煙一

風險”的要求，同時對其內部勞動力的使用也要能達到最高的效率（即勞動力提供的彈性要好，員工要能賣力工作而工作時間又可隨訂單的壓力隨時調整）。在我們的觀察中，發現 L 廠有限的勞動力的確是做到了最大的利用，Lh 也表達出對幾名員工這麼拼命工作的訝異：“……我這邊做，到八點時，大家就準時在做了，自動在做，到十二點下來……聽到要交貨一直拼……我心裡想，會不會是親戚關係？……”（3月21日，訪談）。在這裡我們要問的一個問題是：親戚關係到底在 L 廠的勞動過程中發生了什麼作用？在觀察資料中，我們發現一種與家族長幼關係結合而間接也發揮管理功能的關係模式——Lw 與 A（大姊）的聯盟關係。L 廠的監督、教導、檢查與維修的功能集中在 L 夫婦身上，而 Lw 明顯的負責線上教導與監督的工作，Lh 則負責維修與對外關係（與廠商）；在 Lw 執行與達成其教導與監督的工作過程中，A（大姊）發揮了相當重要的輔助功能。由 A 在線上工作完成的行動及相關的參與行動中，發現 A 有三種輔助 Lw 管理工作的功能：

- ① 示範引導的功能：A 是員工中唯一會主動提出對工作進度擔心的成員。例如 A 一面工作一面提出對自己工作進度的擔心，而引發了一段 A、B、C、D 四人對工作量及不同產品困難度的討論（1月14日，觀察）；此外，當廠商至 L 廠談生意時，Lw 選擇 A 做為外人觀察噴漆工作的對象（3月29日，觀察）。這都凸顯了 A 的示範作用。
- ② 對工作態度、方法比較與評價的作用：A 在工作過程中，會對 Lw 提出自己對他人錯誤工作方法或不當工作態度的意見；A 也會在 Lw 表示對其他人工作成果有意見時加上自己的評論。這種像是在 Lw 面前打他人報告的行為只有在 A 身上出現過。
- ③ 分配他人工作與教導新進員工的功能：當新進員工（Of）工作方法不恰當時，Lw 要 A 教導其正確方法。此外，A 除了自動在大家面前計算自己的工作進度外，亦會主動分配 B、C、D 的工作量；而當 B 對 A 分配給自己的工作量表示疑問時，Lw 則以提供資訊（每人

尚欠多少，已做多少) 的方式支持 A。

由上述 A 所扮演的三種功能中可看到 Lw 聯合 A 來協助自己完成線上的管理工作。在上節中曾提到 Lw 與 A 之間的較頻繁的閒聊以及 A 掌握了“開”收音機與“轉台”的主控權，這兩個現象又更加強了 A 在 L 廠中類似“管理者”的角色位置。

#### d) 抗拒管理控制的行為方式

雖然 L 廠工作團體“認真拼命”的工作形像十分明確，但線上互動的資料中也反映了成員對管理控制的抗拒。成員會以開玩笑與堅持自己做法的方式拒絕 Lw 對工作方法與產量之要求。例如當 Lw 要求 D 修正工作程序時，這位最沈默安靜的成員拒絕了 Lw 的要求而堅持用自己的方式來進行工作（10月4日，觀察），而當 Lw 當眾宣告每人尚欠的產品數量時，B 開玩笑的對 Lw 表示：“妳（Lw）不是在幫我噴嗎？”。B 這種用開玩笑的方式將 Lw 由管理監督的位子拉到與自己平等位置的行動使得 Lw 立即表示：“我只是在插花！”以釐清自己不同於操作員的位置。

### 丙、對抗焦慮的防衛功能

這裡我們想說明的是，家族成員藉由小外包生產方式對抗已在急促工業化過程中，農村家族生活型態被迫變化時所引發的焦慮；也就是說小外包的生產方式對家族成員來說有降低焦慮的防衛功能。Lw 對 A 與 Lh 對 A “認真工作”的不同知覺便是一個例子。由前一節中我們已看到 A 在工作團體中的重要功能，但 A 與 Lw 的知覺是傳統家族關係的角度，而 Lh 的知覺則是雇傭關係的觀點：

- Lw 對 A 認真拼命工作的理解是——  
自己姊妹才會盡心盡力……她從小就很照顧我！（7月7日訪談）
- A 對自己工作認真的理解是——  
……自己人啊……是不會吃虧的……（3月6日，訪談）
- Lh 對待 A 與 B 的角度則是現代雇傭關係——

A 這麼認真工作可能是她在工廠裡工作時做過領班，上面給她數量便一定要達到標準，她已經有那個觀念在；B 可能是看她這麼拼，不好意思，也得拼，因為我給她們兩人的工資是一樣多的！

(4月12日，訪談)

由這裡，可以看到 Lh 是清楚的以管理者對現代工人的觀點在看待 A 與 B，而 Lw 與 A 則藉小外包的生產關係保留了原本已受到社會變遷所威脅到的家族關係，這種“姊妹情誼”以及“共同工作與生活在一起”的感覺是 L 廠彈性勞動力的重要基礎。Lw 下面的這一段話明白的說出了這種生產方式與過去的家族生活型態相結合的效果：

……二十歲左右，我家茶園收掉……家裡不需要這麼多人手，就到工廠去。我在工廠做了那麼久，都沒住宿舍，不習慣，太吵了！我的生活很有規律，和小時候生活一樣，只是工作性質不一樣。小時就要做很多工作，我大姊(A)小時候就很照顧我！……我現在覺得像小時候一樣，在一起沒什麼分別，不覺得自己已經結婚了……一般結婚後比較疏遠，但我們不會啊！就是這種感覺……我們住這裡很習慣……不像外來的人，連租個房子，空間很小，有時停個車別人都講話；我們要怎麼用，不會有人來干涉，覺得很高興。像到別的地方，如果我們做這個，別人會挑你的毛病，如馬達很吵…… (7月2日，訪談)

#### 丁、子女的雙重身份及其功能位置

L 夫婦共有三名國二、國一及國小五年級的女兒，三個女兒在趕工加班時，很自然的成為勞動力的提供者；觀察過程中發現晚上、週六、日及假日，小孩們都加入了生產的行列。這種勞動後備軍 (Braverman, 1974) 的身份在十一歲的小女兒的描述中是：

……我喜歡補習，因為可以較晚回家，回家就要工作，脖子好酸，腳也好酸，……像禮拜六，吃飯後就要噴。星期一到星期五只要到樓上弄東西，不要噴漆，星期六則一開工就要噴！……爸爸叫

我噴到4：40或5：20（由下午1點）……加班時舅媽(B)也會來……

星期天也要工作，好可憐喔！都不能玩！（4月5日，觀察記錄）

存在於三個小孩身上的另一個身份則是看來像是和勞動後備軍相反的一種功能位置——類似中產階級家庭中的主要消費者的功能。L夫婦花在小孩補習、學鋼琴（家中購有鋼琴乙台）以及醫療保健的費用不低；而L夫婦為子女看“牙齒”的花費是令A與B訝異的（當Lw在閒聊中透露花了1000多元帶女兒去看牙醫時，A表示“太貴了，小孩子就把刷牙習慣建立就夠了”）。L家在子女身上所展示出來的消費能力也正說明了L夫婦與其受雇勞動者的不同地位。

## 5. 結論：生產方式、家族關係與社會區隔

在前面二節中，我們描述了小外包廠的形成、運作及勞動過程中成員互動的性質。在這一節中，我們討論的焦點放在：如果我們視L廠為台灣特定政經條件下的一個生產單位，它在將原有的家族關係納入一小外包生產方式的組織過程中，對家族或親戚關係、勞動者個人以及勞動者做為一社會群體的社會位置有怎樣的影響。

由前面的描述中，我們可以說L小外包生產方式將農村經濟瓦解出來的勞動力（Lh母親負責煮飯及帶小孩）、正式系統中脫落出來的勞動力（L夫婦的被資遣）以及婦女和兒童等勞動後備軍（如懷孕的弟妹及小孩）吸納入一非正式系統的生產單位中。在L廠的案例資料中，我們看到台灣前一階段農業經濟生活型態與家族親戚的關係為資本主義小外包生產提供了最底線的生存條件；在L廠的變遷歷史中，Lw的家族關係使得L廠得以在最節省、無需面對現代勞工管理問題的條件下生存下來。我們可以看到它由六人集資一度雇用員工三十六人的大規模到後來個人獨資，工人五名的小規模，家族關係似乎是L廠退可自保之生存底線的基礎。一方面，Lh與A、B、C、D的關係是在家族關係稱謂之下而進行著的雇傭關係；另一方面L廠所提供給家族成員的就業機會也使得Lw家族中原有的關係模式在急促工業化的

社會變遷過程中得以不被質疑，並為當事人（例 Lw 與 A）保留了熟悉的情感聯繫（姊妹情誼），解除了個體面對急促社會變動時的焦慮感。也就是說，小外包生產方式提供了物質的條件，使得既存家庭結構與關係模式得以繼續存在。同時，家族關係不單只是提供勞動力的來源，更形成一有利於管理的人脈關係，它使得雇傭關係的本質易隱藏於家族關係的外衣之下而不易被勞動者覺知。這種雇傭關係與家族關係的交互作用將勞動者束縛在狹小且與外界區隔開來的生產空間內。

L 廠的案例資料引導我們注意到——小外包的生產方式在實質上已對原有的親戚關係發生了一定的作用。簡言之，小外包生產方式對下面幾組家族關係發生了特定的作用：

- ①姊妹與弟妹的關係加強了雇傭關係中管理與被管理的階層關係。如 Lw 與 A 聯盟性質的管理性質，A、B 和 C、D 的長幼輩關係也隱約的和 A、B 在生產線上較優越的位置（自由度較大）一致。
- ②Lh 的雇主身份使得 Lh 雖然是 A 的妹婿，但在此一由家族成員組成的工作團體中扮演著領導與權威管理者的角色；而且 Lh 對 A、B 與 D 操作速度及產量的精確計算以及給薪策略（第179頁）都是雇傭關係在發生作用的實例。
- ③生產線上勞動者與管理者之間的鬥爭關係以極其隱微的方式在姊妹稱謂的家族關係名義下發生著（見第179頁 B 對 Lw 的實例）。

由這三組關係的實例中，我們可以說小外包生產方式的雇傭關係對家族團體的人群關係發生了某種改造的影響力。L 廠中隱晦但精確的勞動強度與產量的控制策略，勞動者上、下班井然有序的例行行為，資訊掌握（指控制收音機的權力）以及管理被管理權力支配的階層關係，都刻畫出了小外包作為台灣資本主義生產方式中一具體而微的生產單位的特色。在勞動力的控制上，它其實是高度結構化的（雖然勞動空間及設備是粗陋的），同時它通過生產雇傭關係與家族關係的結合加強了對已婚婦女勞動力的控制；在性別角色與勞動分工的連結關



係上，它維繫了男性父權中心的支配關係。此外，L 廠的小外包生產方式對家族結構的影響還出現了一個特色；這個特色的表現形式就是女性勞動者間的“姊妹情”。首先我們看到小外包生產方式在嘗試將不同來源的勞動力吸納之後，選擇了親戚關係網中的已婚女性勞動力，這樣的吸納過程使家族親戚關係中已婚女性成員得以“聚合”。此一聚合一方面爲了配合勞動過程的實施與完成，女性家族成員長幼有序，內外有別（表現在大姊與弟妹的互動模式上）的角色關係發揮了管理的功能；另一方面，女性家族成員形成一相互支持的情感聯繫的關係（由對家務勞動之相互訴苦到談論家族婚喪事件等）。如果說，不同的生產制度創造了不同的結構環境，塑造了生活在其中之成員的階級經驗（謝國雄，1989）；那麼 L 廠無疑地創造了一家族關係與雇傭關係曖昧但混雜運作的結構性環境，生活在其中的成員，當然不如正式系統中的產業工人易發生清晰的勞工意識及階級認同；但我們與其用對比方式來說小外包生產方式模糊了非正式系統勞工的階級屬性，還不如尋求途徑來仔細地描繪非正式系統中勞工生活經驗混雜而動態的面貌。

前面主要總結了小外包生產方式與家族關係的交互作用對於束縛住小外包勞動者工作脈絡 (the working context) 的建構 (construction) 發生了重要的作用，而稍早提及眾多小外包廠結合成的分包網絡則發揮了建構小外包生產系統“界線區域” (boundary region) 的功能。分包網絡介於上游工廠或貿易商與勞動者之間，一方面它是雇主利益結盟的系統，另一方面它區隔了小外包勞動者與上游正式系統及外部的環境。分包網絡的界線區隔作用，以及小外包系統內部生產關係與家族關係交互作用所建構出勞動者勞動經驗的特殊性，共同地決定了小外包勞動者的社會經驗。

### 參考書目：

蘇育琪 (1987) 〈失去的“芭比娃娃”戰場〉，《天下雜誌》，1987年

10月。

- 吳永毅 (1987) 〈試評〈都市非正式部門發展之研究，以路邊洗車業為例〉：台灣關於“非正式部門”研究的一些誤解〉，《國立台灣大學建築與城鄉研究學報》，第3卷第1期，民國76年9月，第179—194頁。
- 吳永毅 (1988) 〈論營造業中的國家—資本—勞動的關係——由非正式部門的個案研究所作的推論〉，《台灣社會研究季刊》第一卷第二、三期合刊，pp.211—230。
- 謝國雄 (1989) 〈外包制度——比較歷史的回顧〉，《台灣社會研究季刊》第二卷第一期，pp.29—69。
- 謝國雄、刑幼田、夏鑄九 (1988) 〈訪問曼紐卡期提爾 (Manuel Castells)〉，《台灣社會研究季刊》，第一卷第二、三期合刊，pp. 339—360。
- Mark Poster (1978) *Critical Theory of The Family*, The Seabury Press, New York, 1978.
- Andrew Zimbalist (1979) *Case Studies On The Labor Process*, Mothly Review Press, New York & London, 1979.