

明清時代組織型勞僱倫理之探討

陳麗貞

國立宜蘭大學人文暨科學教育中心講師

摘要

明清時代，因為商業發達，專業城鎮興起，透過商幫組織網絡，商品經濟成為發展的新導向。在開放體系下、快速變動的企業環境推波助瀾，使明清商幫得以迅速站上國際舞台，蓬勃發展；然伴隨商品流動而產生的人員流動，已經打破原有的穩定的人際關係的圈子，農業社會封閉性的倫理精神，正隨著商業社會的開放而轉化。

透過本文就明清時代商幫勞僱關係的倫理義蘊所做的探討，發現既有組織型勞僱關係的內在總是非常不精確、自由流動的、以及能適應的，而規則與管制則常常是不定的、且被忽略的。在考量政府的角色之後，上述的組織定型化發展更不明顯，新的勞僱雙方尤須藉由系統化組織，重尋自利與利他的磨合方法，依不同行業建構其管理道德標準，以適應不斷變化、多元網絡的外在環境，期實現更有組織效率的勞僱之間新的公平合理關係。

關鍵字：商幫、商品經濟、倫理、勞僱關係、分業公平。

The Union's Employment Relationship on the Ming-Ching Dynasty

Lee -Chen Chen

Lecturer, Humanities and Scienc Education Center, National Ilan University

Abstract

The Ming-Ching Dynasty was a challenging period for the employment relationship. Labor-Management Ethics on market-opening was driven by the market-opening and unionization. Trade, just like the other external contingencies in a given organization, will tend to shift worker mobility as well as human and social problem, other than business ethics or occupation ethics. However, there is some reason to believe that the advent of organization system will create higher change in the internal weak condition and external threat circumstances.

Throughout history, the one-way trend of businessman and the other stakeholders has been a major source and the businessmen haven't improved their social hierarchy or ethics till Ming-Ching Dynasty. This article will attempt at analyzing the unions employment ethics on this Dynasty. In this study, a multiple measure , instead of the above one-way relationship, was constructed to explain the multiplier of the employment ethics .By making the distinction among the manual industry, the paper systematically build the formalizing frameworks to improve the union efficiency through the government function and social responsibility.

Key Words: union business, commodity economy, ethics, employment relationship, equity by industry.

一、前言

中國的勞動力起源甚早，遠自殷商時代已經產生氏族專業化：例如「陶氏」是陶工、「施氏」是旗工、「樊氏」是籬笆工、「索氏」是繩工……等，都是以專業為其姓氏。¹周朝時，專業人員已形成更大的職業集團，在金文中常出現「百工」的名詞。²先秦的統治者，將最早的專業氏族轉化為工師及工官，即是為了打破氏族技術保密，³使工藝得以存留傳播；因為掌握祕法的氏族首領，一但受命為工師或工官，就有責任將技術傳授給其他人員，為政府培訓技術工人。⁴秦漢以後，官營手工業有計畫的訓練技術工人，已經變成是固定的任務。⁵到了唐宋，民營手工業有了更大的發展，他們往往是同業者聚居在一個坊里，形成專業作坊，且有些規模已是具有僱用大量勞工從事生產的手工場（large scale plant）型態。⁶當然也有一些手工業者為了技術保密，寧可不多僱工匠、小規模經營，以博取壟斷技術的利益，⁷然往往會因其家族的凋零而使秘方失

¹（日）佐藤武敏著、林保堯譯，〈殷商時代的手工業〉《食貨月刊》，十一卷十一期，頁543-557。

²所謂百工，是指分工很細，種類很多。《禮記·王制》云：「凡執技以事上者，祝、史、射、御、醫、卜及百工」。

³在中國歷史上，妨礙生產技術傳播的阻力，即是來自氏族制度「子紹箕裘、傳媳不傳女」的祖傳秘方保密守則。

⁴（清）王先謙，《荀子集解》（台北：臺灣時代書局，1976），〈王制〉篇云：「論百工，審時事，辨功苦，尚完利，便備用，使雕琢文采不敢專造於家，工師之事也」。

⁵（宋）歐陽修，《新唐書》（台灣：臺灣商務印書館，1983），〈百官志〉記載：「細縷之工，教以四年；車輅樂器之工，三年；平漫刀矜之工，二年；矢鏃竹漆之工，半焉；冠冕弁帽之工，九月」。

⁶（宋）李昉，《太平廣記》（上海：上海古籍出版社，1990），二百四十卷：「定州何明遠大富，主官中三驛，每於驛旁起店停商……家有綾機五百張。」即是指唐定州何明遠主管三處官驛時，在驛站邊設立自己的私營紡織工場，裝置綾機五百張，需千人以上操作。

⁷（清）王先謙，《莊子集解》（台北：三民書局，1974），〈逍遙遊〉：「宋人有善為不龜手之藥者，世世以汙澀統為事。客聞之，請買其方百金。聚族而謀曰：我世世為汙澀統，不過數金，今一朝而鬻技百金，請與之。」這是出賣祕方獲取利益的例子。

傳。明清時代，因為商業發達，專業城鎮興起，大規模的手工業工場擠掉小作坊的市場，商人甚至透過包買制的方式，把許多小作坊主人或家庭手工業者變成技術僱工納入自己的生產體系，以取得生產技術。⁸透過商幫組織網絡，商品經濟成爲發展的新導向。

然自商品經濟成爲發展的趨勢後，便打破原有農業社會重土輕遷的生活方式。形成此一現象的原因，在於當時社會生產力（social productivity）的提高，使得手工業興盛，導致社會分工不斷擴大，封閉且自給自足的自然經濟逐步解體，朝向開放型態的產銷體系邁進。同時商人的商業資本一定程度發展之後，便出現向產業轉化（industry – trans）的趨向。穩定與封閉性的倫理精神，也隨著商業社會的開放而轉化：「複雜又無止境競爭，促使原先維繫人際關係的價值系統全部瓦解」。⁹明清時代的商人社會生活，不是人際的交往，而是職業的活動。在生產的場合，最重要的已不是道德修養，而是專業知識與專業精神；要求的不是人性的修養，而是工作的業績；倫理，已從主導地位淪爲服從地位。

雖然在開放體系下，快速變動的企業環境，使明清商幫得以迅速站上國際舞台，蓬勃發展；然組織型勞僱關係的內在總是不定的、且被忽略的，其組織定型化發展更不明顯。¹⁰職是，本文擬從「追求道德的應然性」、「謀求最大的利益」、「善盡社會責任」等方面深入探討明清時代組織型勞僱關係的倫理義蘊，藉此有機體奧援趨多元勞僱關係之研究，試圖找尋解決以下問題之方案：

1. 減緩目前開放後多數產業特別是中小企業所面臨高效率與低綜效，或個別產業倫理改善整體勞工福利卻惡化之問題。
2. 因應未來新一波的高風險、低盈利國際環境衝擊，特別是經濟面開放

⁸ 歷來，中國產業能夠大規模經營的，都是那些不需要技術保密的生產部門。見：黃寶祚、陳麗貞，《臺灣中小企業經營問題析論》（台北：華泰文化事業公司，1998），頁357-372。

⁹ 韋政通《倫理思想的突破》（台北：水牛出版社，1948），頁77。

¹⁰ 李再長譯，《組織理論與管理》（台北：華泰文化事業公司，1999），頁95。

之外的科技、公共衛生（如SARS）衝擊。

3. 佈建電子資訊無國界下新勞僱關係重組問題，小至在家經營（home-based management）嚴格自律要求（self-discipline）下新職場倫理之衝擊。¹¹

二、追求道德的應然性

（一）商幫社會的凝聚

中國傳統社會，是以血緣為核心的宗法制度；透過血緣性的氏族倫理，在文明社會中運作；使中國社會，由家庭向家族，再由家族集成宗族，組成社會。故以血緣宗法為結構的明清商幫社會，表現出以下三個企業倫理關係的特質：

第一，以家族作為整個企業關係的原型與模式。個體在商業活動中的基本角色是家庭成員，個體道德的本體與判斷的機制只是情感。

第二，按照血緣關係的原理建構整個人際社會。以血緣關係為軸心，通過宗法制度的環節，建立起整個商業網絡。

第三，其企業體制是尊重權威、宗子式的家父長制，展現出的倫理思想是天下一家。

1、商幫的道德共同體

商幫的道德共同體，原是依附於宗族組織和鄉黨組織，宗族血緣是家庭的擴大，鄉黨是商幫的地緣關係。由流寓客地的同鄉人所建立的會館雖屬地緣組織，但兼有血緣和業緣特徵。血緣特徵表現在會館的「會首」制度，常常打上家族的烙印。同鄉商人在異地往往從事一項或數項

¹¹ 電子資訊愈發達，在家經營型態有增多趨勢，其床舖就在近處的工作職場型態，社區親家隨時干擾工作倫理之氣氛，與特異的僱用制度等，形成特殊的職場倫理。參閱：Norman M. Scarborough & Zimmerer, Thomas W., *Effective Small Business Management*, Prentice-Hall, Inc. 2002.

相同的行業，由這些商人所建的會館雖屬地緣組織，但具有業緣的特徵。¹²商人的業緣組織一行會與公所，是商人以行業為基礎自發或自覺地建立的組織形式，目的是在行業範圍內調節利益共同與利益競爭的矛盾。業緣組織的發展大多是建立在親緣關係削弱和地緣關係擴大的基礎上，隨著商品經濟的發展和商人對共同利益的重視，他們的親緣觀念和狹隘的地緣觀念日益鬆弛，而業緣觀念逐漸加強；但是在宗法觀念和鄉土觀念根深柢固的傳統中國，業緣組織又無法擺脫親緣關係和地緣關係的網絡。¹³

由於僱傭關係與宗族鄉黨融為一體，宗族鄉黨的凝聚力，使勞僱雙方由對宗族鄉黨的忠誠衍生為對企業組織的忠誠，人人勤奮工作，從社會既有價值中追求道德的應然性。

2、商幫的道德秩序

當社會互相作用的參與者們，以道德上有互惠關係的人彼此相待，但不持有對一個集團或共同體的共同忠誠感時，道德秩序便存在了。在這種道德秩序中，一個人可以與另一個不是它自己共同體的人打交道，如果雙方都明確地或含蓄地一致遵守相互信任的行為戒律的話，一個人可以與另一個不是他自己共同體的人建立交往關係。¹⁴在這種道德秩序規則下，一個真正獨立的個人在理論上仍然可能是一個能繼續生存的存在，反之，在一個唯一以道德共同體為特徵的結構，任何這種存在都是不可能的。¹⁵

明清商人善用宗法制度，以加強對各級伙計（多為族人）的控制；在經商地還十分重視建宗祠，祭祖先。其目的在於收族，即以血緣親疏尊卑關係來維護族眾不同等級層次的管理：

¹² 唐力行，《商人與中國近世社會》（台北：臺灣商務印書館，1997），頁92-94。

¹³ 同上註，頁98-101。

¹⁴ 平新喬、莫扶民譯，《自由市場與國家：80年代的政治經濟學》（台北：五南圖書出版公司，1991），頁147。

¹⁵ 同上註，頁147-148。

召門內貧子弟，悉授之事而食之。諸子弟若諸舍人，無慮數十百指，朔望旅揖諸弟子，舉《顏氏家訓》徇庭中。諸舍人皆著從事衫，待命庭下，以為常。¹⁶

當血緣團體日益擴大而崩解，行會遂起而代之，¹⁷商幫組織由血緣到地緣至業緣關係，並將「祖傳秘方」的手工業技術流傳入手工業工場時，道德秩序規則可以增加作為一種社會聚合力來源的道德共同體，也可以取代道德共同體使之成為不必要。然國有國法，家有家規，商幫有幫規，行會有行規。整頓行規也是行會為了加強組織控制，故會員之間的糾紛，輕則由董事仲裁，重則由會員公議裁決，行會有很大的強制力量。若不經由行會，直接訴之於官府，將受行會懲罰。至於會員與外界的爭執，也要先訴之行會，派代表出頭處理，以免受人欺負。甚至於商業習慣法，內容包括統一銀碼、包裝、度量衡、折讓、物價、僱傭法、貨物稅、罰鍰、或物毀損賠償等，亦由會員共同制定共同遵守。¹⁸由於組織行會和議定行規均須報官批准立案，具備了法令性質。中國行會的行規由不成文的限定到成文法令的制定，¹⁹僱主和僱工之間的關係，卻從最初的「相依為命」演變到「齊行叫歇」，工匠的罷工鬥爭從康熙以後幾乎不曾間斷。²⁰這即是當時勞僱雙方不把各自的對方當作是他們的道德共同體的成員，並且不接受道德秩序對行為的最低限度要求時，道德無政

¹⁶ (明)汪道昆，《太函集》(台南：莊嚴文化出版社，1997)，卷四十七〈明故處士吳公孺人陳氏合葬墓誌銘〉，頁338。

¹⁷ 全漢昇，《中國行會制度史》(台北：食貨出版社，1978)。

¹⁸ 于宗先主編，《經濟學百科全書》(台北：聯經出版事業公司，1986)，第一編〈經濟史〉，頁282-283。

¹⁹ 行會的作用，是通過行規來對公商業者進行控制和限制的。因此，自有行會存在的一天，就有行規存在。最早的行規，應是口頭上的約束，或用木版刻印或直接寫在紙上。口頭上的約束不易流傳，寫刻在紙上的行規，不易存留。到清朝前期，行會組織企圖通過官府用行政命令的手段，來「重申」行規，並且刻鑄在石碑上，以達「永垂千古」的目的。見：李華，〈明清以來北京的工商業行會〉《明清資本主義萌芽研究論文集》(台北：谷風出版社，1987)，頁289-290。

²⁰ 洪煥椿，〈明清蘇州地區資本主義萌芽初步考察—蘇州工商業碑刻資料剖析〉《明清資本主義萌芽研究論文集》(台北：谷風出版社，1987)，頁537。

府狀態便存在於一個社會中。道德無政府狀態是對道德共同體和道德秩序二者的否定，在道德無政府狀態環境中，人們則背離了康德所說的關於應該把人類看作為目的而不是看作為手段的基本道德戒律。²¹

（二）勞僱契約道德論

契約被認為是所有人際關係的基礎，是現代西方意識型態中最核心的部分，這種思想在霍布斯（Thomas Hobbes）的極端契約論中表現得最為突出。²²這種想法的擴展，使得今天西方社會把所有人際關係視為交易行為。

道德契約論者認為，契約乃是道德的理據，道德原則比政治原則或法律的抽象層次為高，所以羅爾斯的「正義」理論，是把傳統契約論，推向一個更高的抽象層次。²³

經濟學家阿克諾夫認為，勞僱關係除了市場交易以外，更高層面的應該是僱主和僱員交換「贈禮」以形成各方融洽和相互理解。「在工人」一方，「禮物」是超過最低工作標準；而廠方的一方，「禮物」就是支付高於市場價格的工資；雙方都在互相給予好處（give good measure）。所以僱傭不僅僅是一種市場關係，在公平僱傭中，各方操縱的交換術語，除了「理性趨利為主的契約關係」以外，僱主希望工人服貼貼，忠心耿耿，而後者則希望得到前者的認可和支持。故勞動力不是一種與人隔離的商品，可以像穀物一樣買賣（儘管偶爾我們也會這麼想），它是人不可分割的一部份，曾用來從事私人服務，它將自尊和利益動機完全地融合於契約中。²⁴

在新教倫理中，工作既是一種宗教，又是一種經濟需要，儘管有許

²¹ 平新喬、莫扶民譯，《自由市場與國家：80年代的政治經濟學》（台北：五南圖書出版公司，1991），頁148。

²² Thomas Hobbes, *Leviathan-Parts One and Two* (Indianapolis: Bobbs - Merrill, 1958), p.104 -106.

²³ 石元康，《洛爾斯》（台北：東大圖書有限公司，1989），頁47-48。

²⁴ 戴維斯著，教軍譯，《交換》（台北：桂冠圖書股份有限公司，1998），頁68-70。

多工作很難說滿足了人們的所有精神。工作是整個人類幸福的根本，這個概念一直隱藏在我們對失業以及當代英國工作性質變化等問題的思考之中，正是僱傭非市場性的及附加的約定使組織得以運作。²⁵

另一個市場學派的交換理論家布勞論證，只有把社會性的給予和獲取，滲透進工作場合的非正式等級關係之中，韋伯理想型態的理性官僚才可能「運作」。²⁶

僱主和僱員之間的交換包涵了交換的不同類型，這是不爭的事實。所謂「良好」的勞僱關係正是依靠這種交換的複雜性，依靠對交換範疇機變靈活的使用才表現出來的。²⁷

中國傳統社會是一種血緣宗法的文化，在這種文化中起作用的是血緣宗法的原理，首要內涵是人情：作為處理人倫關係的價值取向，血緣關係遵循的是返本回報的邏輯，「報恩」便成為雙向的人倫關係的組織型式。故人倫關係也就是所謂情誼關係：「中國倫理只看見此一人與彼一人之相互關係……不把重點固定放在任何一方，而從乎其關係，彼此交換，其重點放在關係上了。倫理本位，關係本位也。」²⁸

中國倫理既然以關係為本位，必然有交換行為發生；交換的意義，在於它是人們將有用之物從一個人手中傳遞至另一人的主要手段，它是人們創制並保持社會等級的重要方式，也在於它是一種極富象徵意味的行為——所有的交換都有其社會意義，²⁹這種社會的交換行為就是所謂人情。這種人情以報恩為核心，「施—受—報」，形成中國人際關係的社會交換的三重義務與機制。

在中國雖然屢有「施恩拒報」的「超道德」典範，³⁰然而「施—受—報」卻是一般的人際關係組織形成。所謂人情就是建立在「推己及

²⁵ 馬克斯·韋伯，《新教倫理與資本主義精神》（上海：三聯書店，1987），頁51-59。

²⁶ 石元康，《洛爾斯》（台北：東大圖書有限公司，1989），頁47-48。

²⁷ 同上註。

²⁸ 梁漱溟，《中國文化要義》（香港：集成圖書公司，1963），頁94。

²⁹ 戴維斯著，教軍譯，《交換》（台北：桂冠圖書股份有限公司，1998），頁1。

³⁰ 其例甚多，然細察其贏得「義聲」的背後，實際上也是一種廣告效應。

人」、「將心比心」、心意感通的基礎上，人們根據各自的社會角色，建立起各種層次的「自己人」情誼關係，相互間的關懷幫助成爲強制性的結構，從而調節人們之間的利益關係，進行人際交往的特殊道德手段。³¹

就上述而言，所謂的「關係」，指涉的是一種人情、倫理、工具、利害結合的複雜溝通管道。這種表面上看起來高度和諧、圓通，倫理化的「人情倫理」，本身卻帶有相當理性的工具性與利害性之考慮與計算。所以「人情中的現實，現實中的人情」，或許就是這種關係的特色。³²

1、人情主義

明清商幫人際網絡的建立，是其商場上的利器。晉商的伙計制即是建立在出資者和伙計（企業經營者）之間相互信任的基礎上：商人出資並選擇品行端正的人做伙計，然後把經營業務委託給伙計去辦，伙計對出資者則忠誠地履行職責。伙計是應「施一受一報」三重義務而生的一種新制度，因爲當時有些大賈的商業已遍及全國，大賈仰賴伙計，形成嚴密組織網，即可指揮至數千里之外。³³而道德自律嚴格，「銖兩不私」，建立忠誠聲名的伙計，不僅深受大賈的信任，更是其他「大有居積者爭欲得斯人以爲伙計」的對象。

2、商業道德

儒家倫理不僅在士大夫階層發揮了作用，同樣的對商人也有極大的影響。近人張海鵬、唐力行曾經將儒家思想在徽州商人的經營活動上的表現歸納爲「以誠待人」、「以信接物」、「以義爲利」，³⁴其例甚多。³⁵商人

³¹ 樊和平，《中國倫理的精神》（台北：五南圖書出版有限公司，1995），頁226-227。

³² 陳介玄，《協力網絡與生活結構》（台北：聯經出版事業公司，1994），頁222-223。

³³ 陳麗貞，〈開放下勞僱倫理的新詮〉《宜蘭技術學報》，第九期人文及社會專輯，2002年12月，頁199。

³⁴ 高壽仙，《徽州文化》（瀋陽：遼寧教育出版社1995），頁111。及唐力行，《商人與中國近世社會》（台北：臺灣商務印書館，1997），頁233-235。

³⁵ 陳麗貞，〈析論明清的商人倫理〉《宜蘭技術學報》，第九期，2002年12月，頁68-69。

既有視儒家文化為其道德信條的，也有否定儒家文化為其道德信條的。而在實際的操作中，則往往是兩種道德標準的雜揉。共同點則是求利，前者著重長遠利益，而後者偏重於迅速求富。³⁶明清的海商與行商之間就是憑恃著「出死力」、「以眾幫眾」的精神，衝決海禁的羅網，使走私貿易得以興旺發達：

新都人……商賈在外，遇鄉里之訟，不啻身嘗之，釀金出死力，則又以眾幫眾，無非亦為己身地也。³⁷

血緣、地緣紐帶，將「桑梓同志」聯結成「聲應氣求」、「營道同術」的商幫，使海商的經營活動成爲一個網絡狀的整體。其中，血緣、地緣紐帶具使系統在不利的環境中（即嚴厲的海禁制度下）穩定運行的機制，在海商的經營活動中具有特別重要的意義。³⁸

三、謀求最大的利益

「從牛身上刮油，從人身上賺錢」這句話，典型地表達了近現代西方價值觀念的基本追求。法國哲學家愛爾維修（Helvetius）以爲，利己是支配人類一切行爲的唯一準則：「那些爲了公眾利益，犧牲自己的癖好和自己強烈情欲的人，並不是具有美德的人，這樣的人是不可能有的」。³⁹霍布斯（Thomas Hobbes）把自愛看作人的天性，並作出利己並不是罪惡的結論：「人類的欲求，及其他情感，本身實不是罪惡」。⁴⁰費爾巴哈（Ludwig Feuerbach）也說：「自己的幸福，自然不是道德目

³⁶ 唐力行，《商人與中國近世社會》（台北：臺灣商務印書館，1997），頁237。

³⁷ （明）王士性，《廣志繹五卷》〈雜誌一卷〉（北京圖書館藏，清康熙十五年刻本），頁719。

³⁸ 唐力行，《商人與中國近世社會》（台北：臺灣商務印書館，1997），頁127。

³⁹ 赫·恩·蒙讓，《愛爾維修的哲學》（上海：商務印書館，1962），頁377。

⁴⁰ 周輔成，《西方倫理學名著選輯》（北京：商務印書館，1987），上卷，頁662。

的的終結，但它是道德的基礎及其前提」。⁴¹人生活在世界，如果不去利己，不去賺錢，就是不道德的，就是沒有盡自己應盡的責任，也就喪失了存在的價值。⁴²在韋伯看來：「生活中，一個人是爲了他的事業才生存，而不是爲了他的生存才經營事業」⁴³。把賺錢看作是人的責任這一資本主義精神，乃：「上帝應許的唯一生存方式，不是要人們以苦修的禁欲主義超越世俗道德，而是要人完成個人在現世所處地位賦與他的責任和義務。這是人的天職」。⁴⁴因此，每一種正統的職業在上帝那裡都具有完全同等的地位，勞動本身被看作是人生的目的，「不勞者不得食」，每個人都必須戮力於艱苦的體力和智力勞動。故韋伯提出「勞動是一種天職，是最善的，歸根究底常常是獲得上帝恩寵的確實可靠手段」說法，且把自願勞動的利用合理化，亦即把僱主的商業活動也解釋成一種天職：「把勞動視爲天職成爲現代工人的特徵，如同相應的對獲利的態度成爲商人的特徵一樣。」⁴⁵

「合理利己」是近現代西方道德的根本要求，彌爾（John Stuart Mill）認爲：「幸福是一種利益，各人的幸福是他自己的利益，因而公共幸福是一切人的集體的利益」。⁴⁶人性中有一種社會感情，既是人性中的原動力，又是良心的基礎。社會使人們本能意識到：「自己可以與他人合作，以公共的而非個人的利益爲行動的目標。這樣個人利益便與他人利益合而爲一了。」進一步使人們認識到，「利他」其實是對自己有利的。⁴⁷

中國商人雖有勤儉、誠實、信用等美德，但卻沒有像韋伯所說以賺

⁴¹ 榮震華，《費爾巴哈哲學著作選集》（北京：商務印書館，1984），上卷，頁577。

⁴² 江暢、戴茂堂，《西方價值觀與當代中國》（武漢：湖北人民出版社，1997），頁152-166。

⁴³ 馬克斯·韋伯，《新教倫理與資本主義精神》（上海：三聯書店，1987），頁51。

⁴⁴ 同上註，頁59。

⁴⁵ 同上註，頁140。

⁴⁶ Robson, J. M. (ed), *Collected Works of John Stuart .Mill*, Toronto Press, Utilitarianism, ch2. 1963 .

⁴⁷ 史蒂格勒著，藍科正、戴台馨譯，《經濟學佈道家》（台北：遠流出版公司，1993），頁70。

錢爲天職、不斷地以錢生錢的目的。明清時代，商人的新價值觀，集中於商人對自身社會價值的估量。

1、家父長制度與為富不仁

以家父長制度的權力決定範疇，勞僱關係即是一種保護人和被保護人的關係。在古代，貧窮的勞動者會儘可能地依附於貴族（地主）和商人，成爲被保護人，而僱傭的基本合約，即是用穀物交租或租賃土地。⁴⁸受制於社會和傳統，保護人爲顧惜貴族的名聲，不得不寬宏大量行事，實際上提供的服務有：「借款或保證貸款、爲農業的剩餘勞力找活幹、提供醫療服務……」，這種家父長式蔭庇制度的服務，遠遠超過了僱傭間穀物交租之類的合約規定。⁴⁹

受中國傳統文化浸染較深的明清商人，由家族倫理所衍生的道德使命感，在本質上是將「老吾老以及人之老，幼吾幼以及人之幼」的就近取譬、將心比心，把以血緣關係爲基礎的家族倫理加以普遍化的結果。這種倫理關係，重群體、重義務、重服從、重整體和諧而非個體的權利。最讓人熟悉的家父長權威模式，即是一個商業經營的決策者行使著對他的下屬的權威，下屬層的每個人又對著各自部下行使權威，這樣一直到達階級的金字塔的底部，金字塔型的權威，常具有被總稱爲「官僚制度」的特徵。⁵⁰

雖然韋伯認爲，打破氏族關係的紐帶，建立起一種不同於血緣共同體的信仰共同體和一種共同的生活倫理，正是倫理的宗教特別是基督新

⁴⁸ 從戰國以來，在私產制度下，以小自耕農爲農業的生產骨幹。小農隨時可能破產，喪失賴以爲生的土地，只能短期出賣勞力，爲人傭作，或是長期爲人佃農，繳納租稅。見：趙岡、陳鍾毅，《中國經濟制度史論》（台北：聯經出版事業公司，1992），頁265-266。

⁴⁹ 明律禁止庶民畜奴，有的人家將奴婢改稱佃僕，基本上是一種契約性的交易，佃僕可以取得主人的山林做爲自己家人的葬地，或取得主人的建築用地來築屋，或是娶主人家的婢女爲妻，或是得到主人的貸款……。見：趙岡、陳鍾毅，《中國經濟制度史論》（台北：聯經出版事業有限公司，1992），頁161。

⁵⁰ 韋伯認爲中國社會的官僚制度是一個有力的多用途的工具：經由設立一個權威的階級組織，以及特殊的規則和程序，可用來指揮人數眾多的群體，並可避免權力的濫用。

教的偉大之處。⁵¹而在中國企業中，作為基礎的「信賴」，多數是奠基於純粹的個人、家庭或家族的關係上。中國文化中十分重視「和」的觀念，⁵²尤其是商人，特別講求「和氣生財」。因商賈要與社會各種人往來，在對待彼此利害關係時，要「克己無私」，對同夥者要寬容信任，力持「中和」之道，不能「因勢凌人，因財壓人，因能侮人，因仇害人。」⁵³在此所謂的「和」的觀念中，恰恰包含了對差別性的肯定，故保護者應該把被保護人當作有血有肉的、活生生的人，不能夠只是與被保護者之間建立起一種利益與權力的關係，還必須注意到情感的溝通與聯絡，要做到「處勢益謙，處財益寬，處能益遜，處仇益德。」⁵⁴對自己有嚴格要求，力求自省，寬仁為本。⁵⁵還必須考慮到被保護者多方面、多層次的精神需求，諸如家庭生活的保障、工作的相對穩定與安全感，以及個人的資歷與經驗受到承認……等等。⁵⁶在一定意義上，正是此種「人的觀念」，雖被韋伯批評為非功能性的職務觀念，卻在明清的商幫發展中形成了一種同舟共濟的精神。

然而對於營利，「家父長制度」並存著兩種截然有別的態度。對內則信守傳統的束縛，亦即受部落、氏族及家族之內同胞關係（Pietat）的束縛。換言之，在這團體內不得無限制的逐利，此即支配共同體內部來往關係的「對內道德」（Binnemoral）。對外則視一切外人為敵人，完全不適用倫理的限制，經濟行為上則可無限制地發揮逐利，此即支配對外關係的「對外道德」（Aussemoral）。⁵⁷

⁵¹ 有的學者認為中國文化由於受到儒教與道教的影響，太貶黜商業，經濟關係又太信賴家族親人。

⁵² 朱熹，〈中庸首章〉《四書集註》（台北：漢聲出版社，1988）說：「發而皆中節，謂之和。……和也者，天下之達道也」。

⁵³ 陳學文，《明清時期商業書及商人書之研究》（台北：洪葉文化事業有限公司，1997），頁193，轉引自《士商要覽》，卷四〈買賣機關〉。

⁵⁴ 同上註。

⁵⁵ 同上註。

⁵⁶ 彼得·科斯洛夫斯基著，陳筠泉主編，《經濟秩序理論和倫理學》（北京：中國社會科學出版社，1997），頁189-191。

⁵⁷ 馬克思·韋伯著，康樂編譯，《經濟與歷史：韋伯選集》（台北：遠流出版事業股份有

故「家父長制度」的經濟行爲，一方面表現爲閒散的工作習慣和「自己活也讓別人活」的態度，如：勞動者總想少幹活多拿錢，在工作時間裡力求最大的舒適和最小的勞累，不能夠或不情願適應新的工作方法；企業主經營的是繁雜多樣的貨物而不是質量標準化的產品，適度的工作時間和閒散的節奏（旺季例外），若薪資收入可讓自己及家人過上舒適生活即感滿足，與僱工、顧客和競爭者的關係是直接的和高度個人性的。「家父長制度」另一方面表現爲經濟活動中「內外有別」的態度，對沒有親屬關係和緊密地域關係的「外人」是不講任何道德規範、不惜一切手段（從騙取到武力奪取），對圈子內的人則不遵行經濟計量原則。⁵⁸

明清依據歷代傳統，將技術工人與非技術工人分開。明清的刑法也是承續了唐宋的傳統，⁵⁹對於非技術性僱傭勞動者（僱工人）予以歧視性的待遇。然而僱工人的不利身分則是因僱傭契約之成立而生。（1）在簽立僱傭契約以前，雙方是完全平等的，均屬凡人身分。（2）在僱約期滿或因故解除後，雙方立即恢復平等地位。（3）僱工人與無僱傭契約關係之人平等相稱，故僱工人毆打主家以外之他人，以凡論。主僱雙方簽訂僱約，在約定的時間內，建立了主僱關係，此關係之一部分即是受僱人要接受較主人爲低的法律地位。⁶⁰從文獻中，可以看出僱工在主家只有寄籍，即寄人之意，而未喪失自己獨立的戶籍。僱工人在受僱期間在主家食宿，只是爲了工作方便，許多僱工都有自己的住房與家小，不與主家在一處。⁶¹

限公司，1998），頁180。

⁵⁸ 丁學良，《從「新馬」到韋伯》（台北：聯經出版社，1991），頁287。

⁵⁹ 唐代法典將人民的法律身分三等分，即良民、部曲、奴婢。明代已無部曲，於是把「僱工人」這範疇填入刑法中的此空檔。在論刑時，要比良民爲重，比奴婢輕。

⁶⁰ 明律接受南宋理學家的主張，認爲勞僱關係應該納入宗法的人倫軌範中，要以刑法上的差別待遇來體現長幼尊卑的關係故對僱工人的判刑條文是比照子孫侵犯父母的處刑等級。見：李文治、魏金玉、經君健，《明清時代的農業資本主義萌芽問題》（北京：中國社會科學出版社，1983），頁247-249。

⁶¹ 趙岡、陳鍾毅，《中國歷史上的勞動力市場》（台北：臺灣商務印書館，1986），頁195-201。

明清之際的僱主，亦知道僱工不再像過去那般「柔順」了：

當時人習攻苦，戴星出入，俗柔順而主令尊；今人驕惰成風，非酒食不能勸，比百年前大不同矣。⁶²

用人之道，自國與家，事無大小，俱當急於講求。種田無良農，猶授職無良土地，訪求選擇，全在平時。平時不知擇取，臨時無人，何所歸咎。因其無人而漫用之，必致後悔。⁶³

地主在僱得工人以後，給他們吃好睡好，表面上是地主對僱工展現「仁慈」的人情味，實質上是要迫使僱工死心塌地的為他們勞動：

供給之法，亦宜優厚，炎天日長，午後必飢；冬月嚴寒，空腹難早出。夏必加下點心，冬必與以早粥。若冬月雨天，蒿泥必早，與熱酒飽其飲食，然後責其工程，彼既無詞謝我，我亦有顏詰之。⁶⁴

給僱工吃好睡好，雖要多付出代價，但收入卻遠遠超過支出，實際獲利的是僱主：

人情緩急，朝暮不同，早晏亦異，不可不察也。酒食益甚，豐嗇多寡，待農之物，所差總亦無多。若缺酒食，不過半盞一筋，便怏怏而去，短少魚肉亦然。豈特缺少，冷熱遲速，亦必所計。諺曰：食在廚頭，力在皮。又曰：灶邊荒了田地。人多不省，坐踏斯弊，可嘆也！⁶⁵

當得窮，六月罵長工。主人不可不知。⁶⁶

⁶² (清)張履祥，《張楊園先生全集》(清同治辛未十年，江蘇書局)，卷四十九〈補農書〉上，頁15。

⁶³ 同上註，卷五十〈補農書〉下，頁15。

⁶⁴ 同上註，卷四十九〈補農書〉上，頁15-16。

⁶⁵ 同上註，卷五十〈補農書〉下，頁17。

⁶⁶ 同上註，卷四十九〈補農書〉上，頁16。

家父長制度，有其積極作用的一面：宗族經營，使大賈運用傳統的倫理情感，與僱工建立血緣式的關係，較易協調行動，減少矛盾。全店職工能同心同德，休戚與共。從伙計中提拔為經理或是「分身自為賈」，可使他們感恩圖報，以店為家，忠於職守。明清商幫的宗族結構，一方面強化了宗族鄉黨層系的「家父長制度」，另一方面使得歧視、迫害佃僕，在各地已成風俗。⁶⁷嘉靖《徽州府志，風俗》稱：「其主僕名分尤極嚴舉而分別之。臧獲輩即盛貲富厚，終不得齒於宗族鄉里。」康熙《府志》於此條後附注：「此俗至今猶然。脫有稍紊主僕之分，則一人爭之，一家爭之，一族爭之，並通國之人爭之，不直不已。」宗族與佃僕之間的對立狀態，掩蓋者宗族內部各個小家庭之間貧富分化、階級對立的事實，故明清之際多佃僕反抗事件發生：⁶⁸

崇禎十七年，……時賊陷京師，海內震驚。嘉定沿海不逞之徒，多結黨伺畔者。適村民見弑於僕，並其家七人皆被殺。於是酒傭灶養，皆起為亂。……迫脅主父，使出券以獻。僕坐堂上，欽噉自若；主跪堂下，搏頰呼號，乞一旦之命。⁶⁹

今鄉曲佃民，無不釀金演戲，詛盟敵結，以抗田主者。雖屢蒙各省曉諭，而略不知懼。間有一二良佃願輸租者，則眾且群起而攻之，甚至沉其舟，散其米毀其屋，蓋比比然也。…
…刁風之可畏如此。⁷⁰

⁶⁷ 當時有很多徽商喜歡利用奴隸經商，而福建海商的養子風俗，正是一種為逃避禁奴法令之制裁，產生的變相的奴隸制度。見：陳麗貞，〈析論明清的商人倫理〉《宜蘭技術學報》，第九期，2002年12月，頁69。

⁶⁸ 唐力行，《商人與中國近世社會》（台北：臺灣商務印書館，1997），頁183。

⁶⁹ （明）黃淳耀，《陶庵集》，卷二，〈送越少府還松江詩序〉。見：洪煥椿，《明清蘇州農村經濟資料》（江蘇：江蘇古籍出版社，1988），頁612。

⁷⁰ （清）黃中堅，《蓄齋集》，卷四〈征租議〉。見：洪煥椿，《明清蘇州農村經濟資料》（江蘇：江蘇古籍出版社，1988），頁614。

康雍乾時期，隨著城鎮手工業的發展，僱主和僱工之間的矛盾也日漸突出。絲織業、踹布業、印刷業、製瓷業等手工業工匠，爲了擺脫因物價上漲而生活環境不斷惡化的困境，改變低下的工資待遇，維持基本的生活條件，提高自身的社會和經濟地位，不斷展開了齊行叫歇和要求作坊主增加工價的鬥爭。踹布業工匠都來自外地，與僱主殊少人身隸屬關係，最具鬥爭精神，因而展開鬥爭時間最早，持續時間最長，次數最多。康熙九年，因年荒米貴，踹匠竇桂甫、陳文之等「傳單約會眾匠停踹，索添工銀」，不少工匠「停工觀望」，也有的迫使店主「唱戲講和」。布業字號只肯按照定例，踹布每匹付銀1分1厘。地方官府維護布商的利益，將竇桂甫等驅逐出境，21家布商立碑以禁止工匠的齊行鬥爭。⁷¹到了康熙三十一年，康熙初年規定的工價仍然絲毫未增，踹匠羅貴、張爾惠以及康熙九年逃回原籍的陳文之等再次聚眾齊行，要求增加工價，並威脅罷市。全城76家布商又在地方官府的保護下，壓制了這場鬥爭。⁷²

踹布工匠本來就屬於勞動體力耗費大，工價待遇低的階層，但作坊主、包頭還不時扣剋工錢，工匠忍無可忍，遂發起了大規模的罷工鬥爭。罷工之令一出，「千百踹匠景從，成群結隊，抄打竟無虛日。以致包頭畏避，各坊束手，莫敢有勸工開踹者」。⁷³踹匠王春、邢春林等不但向字號提出增加工資要求，而且「結黨創立會館」。業主和地方官府意識到，「倘會館一成，則無籍之徒，結黨群來，害將叵測」。他們絕不允許工匠建立組織團結鬥爭，重杖並驅逐了帶頭起事的工匠，72家布商立碑規定踹布工匠仍然照定例每匹1分1厘3毫給發，包頭不得短少，工匠亦不得違例多索。⁷⁴

亦有些行商爲了提高自己的利潤，儘可能地壓低運輸工人的工資，《見聞記訓》一文中，就記載著徽商窮凶惡極地剝削迫害運輸工人的

⁷¹ 《明清蘇州工商業碑刻集》（南京：江蘇人民出版社，1981），頁53-55。

⁷² 同上註，頁55-57。

⁷³ 《明清蘇州工商業碑刻集》（南京：江蘇人民出版社，1981），頁62-65。

⁷⁴ 同上註，65-67頁。

事：同里許阿愛、楊達、萬中極貧，惟以撐筏載商貨爲生，三人因與徽商程琳爭僱直，觸其怒，遂遭誣以侵盜，許阿愛自經死於獄中，楊達、萬中俱問刺徒配驛，陸續死於驛，阿愛父母老而饑寒，且苦無子，亦相繼死。⁷⁵種種惡劣行徑，爲富不仁的商人亦自有其藉口：「人不爲己，天誅地滅。」

2、忠誠度與自身利益

自古以來，中國人講忠誠，而講忠誠只能從自身做起出發，且復歸於自身問心無愧，不計較利害與效益。「義重於利」、「以義制利」、「以義求利」是中國傳統義利觀的基本精神，明代後期，傳統的義利觀隨著一批經商儒生而進入商業領域，出現了薄利多銷、以勤致富、重視信義、講究聲譽、扶困濟危、熱心公益等商業道德，「其業則商賈，其人則豪傑」、⁷⁶「雖終日作買賣，不害其爲聖爲賢」。⁷⁷由於儒家只重視道德倫理方面的人格成因，從而造成中國歷年來缺乏追求財產所有權的自覺意識，一貫忽視人格中極爲重要的權利因素，從而割裂了人格內涵與權利應有的本質聯繫。⁷⁸

湯陰鄭氏，小元村人也，不析爨七世矣，多田饒財。男子力耕治賈，女習蠶織，閭外不聞也。諸農賈所入，皆困之；有婚嫁，族長主其費，寸布斗粟無私者。成化間歲凶，其家鄭五老者，出粟千斛助賑。五老行賈於臨清，每歸倒橐囊，錢帛委地，公之一家，其妻子不睨也。⁷⁹

⁷⁵ 張海鵬、王廷元主編，《明清徽商資料選編》（合肥：黃山書社出版，1985），頁284。

⁷⁶ （清）沈垚，《落帆樓文集》（台北：藝文印書館，1975），卷二十四〈費席山先生七十雙壽序〉。

⁷⁷ （明）王守仁，《陽明全書》（台北：中華書局，1981）。

⁷⁸ 江暢、戴茂堂，《西方價值觀與當代中國》（武漢：湖北人民出版社，1997），頁309-311。

⁷⁹ （明）何喬遠，〈貨殖記·湯陰鄭氏〉《名山藏》（北京：北京出版社，2000），頁3。

徽商吳時英的掌計，假其名義向人借貸一萬六千緡，卻無力償還，最後這筆債還是由吳時英自己償還了。有人建議：「亦彼責，彼償爾，公何與焉！」吳時英回答：

諸長者挈累萬而貸不知者，何人信吾名也？吾黨因而爲僭，而吾以僭乘之，其曲在我，是曰倍德，倍德不祥。⁸⁰

牙人買辦在經營活動中充當洋商的代理人，他們分享著洋商的條約特權。但是在「夷夏之防」觀念根深柢固的中國社會，牙人買辦的忠誠度最是陷入兩難的局面。和洋商的利益結合，往往使他們被視爲「引狼入室」、「爲虎作倀」的「漢奸」。然買辦在經濟上雖依附外商，其中不乏具有強烈民族主義思想的，例如清末商人唐廷樞籌設新式銀行，規定只收華人資本，對外資採取排斥態度。⁸¹

手工業技術的保密及企業的商譽招牌，使學徒出師自立門戶及大賈的伙計「分身自爲賈」形成商業競爭，當忠誠度和自身利益發生衝突時，明清商人一方面由行會作爲機制工具，⁸²另一方面則透過宗族鄉黨倫理、聯姻，⁸³形成商業網絡，化解了衝突。

3、公正原則的公平交換

公平就是人在社會關係中的行爲、習慣之道德的實現，每一個人都應得到屬於他的權利。勞僱合同中，雙方要考慮全部的有利和不利的副作用及其從合同效益中所獲得的利潤，並使之內在化。亦即在合同交易中，每一方都有自己的範圍，並且負責自己的範圍，這種範圍與另一方毫不相干。⁸⁴根據不同的機會，在對合同雙方交替有利的情況下，慷慨地

⁸⁰ (明)汪道昆，《太函集》(台南：莊嚴文化，1997)，卷三十七〈吳伯舉傳〉，頁238。

⁸¹ 汪敬虞，《唐廷樞研究》(北京：書目文獻社，1993)。

⁸² 行會規定一條街可以設立幾個同質性的店鋪、限定學徒數目。

⁸³ 有些學徒、伙計受到大賈的賞識，甚至招贅爲婿，變成事業繼承人。

⁸⁴ 彼得·科斯洛夫斯基著，孫瑜譯，《倫理經濟學原理》(北京：中國社會科學出版社，1997)，第八章〈公平交換〉。

互相提供利益，並使之合乎人道的要求。這不僅在道德上，而且在經濟上都是十分有意義的。雙方若能從交換合同中，獲得最大收穫和利益，就達到了經濟上的最佳交換。

明清時期選擇伙計合夥經營一般是立有契約，「合夥約」具明合夥人的姓名、中見人姓名、本錢多少、訂明權利義務、利潤分配，擴增資本、不准挪用資金落入私囊等內容：

合夥約

立合約人某某等，竊見財從伴生，事在人爲。是以兩人商議，合本求財，當憑中見某人，各出本銀若干作本，同心揭膽，營謀生意，所獲利錢，每年面算明白，量分家用，仍留資本，以爲淵源不竭之利。至於私己用度，各人自備，不許扯動此銀，併混亂帳目。故特歃血定盟，務宜一團和氣，苦樂均受，慎無執拗爭忿，不得積私肥己。如犯此議者，神人共殛。今恐無憑，立此合約一樣二紙，如後照用。⁸⁵

在判斷勞僱合同的公正性時，⁸⁶當然要考慮到，在那些根據勞僱合同由僱主單方面占有的準利潤的情況中，企業內部發生麻煩時，一般使用自我調節機制，領薪金的人利用這種機制以怠工的形式或非物質利益的形式取回部份利潤。生產者的利潤由職工單方面占有的情況更困難，因爲企業在固定不變的勞動法中，幾乎無能爲力去制止怠工的準利潤。⁸⁷

清朝晉商太谷曹氏商號用人，初以曹氏本族人爲多，後來商業擴展，用人範圍也擴大，但也只有在晉省籍人之內選用。用人途徑大致有二：一是由大號掌櫃薦舉，一是從伙友中提升。被薦舉者須具備相當業

⁸⁵ 陳學文，《明清時期商業書及商人書之研究》（台北：洪葉文化事業有限公司），頁61，轉引《新鐫增補類纂摘要鰲頭雜字》明末刻本，日本內閣文庫藏明刻本。

⁸⁶ 公正又稱爲社會正義，一般指社會應當公平的對待每個人。

⁸⁷ 彼得·科斯洛夫斯基著，孫瑜譯，《倫理經濟學原理》（北京：中國社會科學出版社，1997），第八章〈公平交換〉。

務經驗，被提升者須已有一定勞績。曹氏商號在用人上規矩很多，例如：新用掌櫃或剛入號伙友，三年試用期間，不給工資，只管伙食。三年後，如在試用期表現不佳者、違犯號規者、掌櫃以爲「不堪造就」者，給予辭退。如繼續任用，按其地位高低、責任大小發給勞金。掌櫃勞金一般一年爲一百至一百二十兩，十年後按其勞績給以頂生意，即以人力頂身股參與股份利潤分紅。⁸⁸

韋伯認爲在職業上訓練有素的僱工，物質上是獨立的，人身上是自由的，他們懂得利用勞動合同的條款去捍衛自己的權利。⁸⁹明清時期的僱工人在勞僱關係中乃處於劣勢，業主、行會對其所作的種種限制，正足以說明傳統家父長制度所占的優勢。

組織型勞僱關係中，利益分配問題不是一個規則和禁止的問題，而是一個公平合理的倫理道德問題。毫無顧忌的「追求利潤」不是一種高尚的道德行爲，也不是一種長久有利的戰略。因爲對方會用同樣冷酷無情的追求利潤來回敬他。按照亞里斯多德的觀點，把握住過多或過少之間的中庸，是道德的實質，這也適用於交換中的公平道德。⁹⁰

明清對於管理制度殊爲重視，商業書《醒迷》論道：「經營財貨在良謀」，規模較大的商業機構，都有一套管理制度，內部有分工，各司其職，建立分工責任制。故伙計的選擇是很重要的，《便覽》說：「須擇老成忠厚才德兼備者」。在德才問題上偏重德，《醒迷》：「有德無才可貴，有才無德可輕」雖然才是重視的，無才辦不了事，《便覽》說：「合伙開行，擇能者是從」，但德才二者相比時，仍以德爲上：「當擇其忠厚者付之」。《醒迷》說：「先察其爲人，能幹力練何如。寧可大才而小使，不可小才而大用。才不稱事，必至喪敗，力不任重，

⁸⁸ 張正明，《晉商興衰史》（太原：山西古籍出版社1995），頁235。

⁸⁹ 馬克斯·韋伯著，洪天富譯，《儒教與道教》（南京：江蘇人民出版社，1993），頁25。

⁹⁰ 亞里斯多德，〈尼可馬各倫理學·道德的德性〉，周輔成編，《西方倫理學名著選輯》（北京：商務印書館，1996），頁295-299。

⁹¹ 陳學文，《明清時期商業書及商人書之研究》（台北：洪葉文化事業有限公司），頁84。

必至傾倒」。⁹¹商人對待同行、僱工、伙計等都要重中庸之道：「太過滿者則必傾，執中者平而且穩」。⁹²

如果某種抉擇能夠要求同意並能夠要求當事人和觀察者贊同，這種抉擇就是公正的。公正對那些掌握決定權的人提出的要求是，他要公正地檢查和判決並得到當事人的同意。公正對與判決有關的當事人提出的要求是，如果他們認為這種判決是公正的，他們就要同意並遵守這個判決。公正作為一種自我追求利益平衡，是具有法律約束力的。

商業書《客商規鑑論》反映出明中葉商界提倡公平合理的競爭，首先加強自身能力的訓練，熟悉商品知識，要學會經營管理，把握商品價格漲落的時機，選擇好市場和處所，親近「直實者」、「勤儉者」這兩種人，遠避「驕奢者」、「富盛者」這兩種人。這些都是為商賈者必需的素質和業務能力，不是靠假冒欺騙等惡劣手段取勝，凡有所獲就部分地奉獻給社會公益事業。整個社會導向仍以義御利，正確处理好義和利的關係。當然一大部分商人仍是唯利是圖、損人利己的，這也許是商業本質所決定的，但有一點可以肯定的：即人們對好惡良善美醜是有評判的標準，是有所抉擇的，道德取向也是有揚善棄惡的傾向。⁹³明清商人頗多是「棄儒從商」，他們雖沒能通過科舉走上仕途，實現人生最高理想，但卻通過經商致富，造福鄉梓，實現了自我的人生價值。商人的義舉客觀上促進了民間公益事業的發展，彌補了政府投資的不足，也形成了商人襄助公益慈善文教事業的優良傳統。⁹⁴

在商賈活動中，職業道德修養最為重要，因為時刻與財物打交道，容易被物欲驅使，敗德喪禮。明清商人對職業道德的重視，常將此命題提高至「為人之本」來作探討。主張財富是靠自己創造，應以正當手段去獲取：「吾衣食豐足未必不由勤儉而得，觀彼懶惰之人，遊手

⁹² 商業書《士商要覽》卷三，〈買賣機關〉。

⁹³ 陳學文，《明清時期商業書及商人書之研究》（台北：洪葉文化事業有限公司），頁63-67。

⁹⁴ 田兆元、田亮，《商賈史》（上海：上海文藝出版社，1997），頁164。

好閒，不務生理，既無天墜之食，又無他產之衣，若不饑寒，吾不信矣。」⁹⁵要求商賈待人做事，務須忠厚、心地善良：「寧甘清淡，不以利祿關心，正大光明，惟求潔白」、「真忠厚者，心地光明，宏才恢度，深自韜晦，和以處世，容以接物，應事不苟，待人多謙是也」。⁹⁶對待僱工「切休刻剝，公道隨即。義利之交，財命之託，非恆心者不可」，⁹⁷切莫「刻剝取利，錙銖不饒，握算貧人，逼至鬻賣」。⁹⁸平時借貸，「惟以三分利息，此為平常無怨之取」。⁹⁹甚至以因果報應來做規勸：「剝刻人財授子孫，是遺冤孽與他們」，¹⁰⁰倡言：「厚利非我利，輕財是吾財」，¹⁰¹過分刻剝求利，「必至傾覆我本，亦為天所奪矣」「自古富從寬厚得」。¹⁰²貨物交易不能以粗充精，以次充好，公平交易，老少毋欺，「貨之精粗實告經紀，使彼裁奪，售賣若昧而不言，希圖僥倖，恐自誤也」。¹⁰³絕對不可騙人，抱定「寧使人騙我，莫使我騙人」宗旨，「常受人騙而無怨，不損其為忠厚」。¹⁰⁴提倡容忍寬恕之道：「以己恕人能處人，以人猶己可合長」，¹⁰⁵凡受恩之人，須以恩德相報，絕不趨炎附勢，「恩德之債，尤當加倍奉償。……若見人有財有勢，錦上添花，益加趨奉，此為徹小人也」。¹⁰⁶以三綱五倫為準則：「以善而御不善，則人無有不善。不強辯，不倨傲，不輕狂，不妄動，斯足可以保身遠辱矣」。¹⁰⁷

⁹⁵ 吳中孚，《重訂商賈便覽》。

⁹⁶ 李晉德，《新刻合併客商一覺醒迷天下水陸路程》。

⁹⁷ 周文煥，《新刻天下四民便覽萬寶全書》。

⁹⁸ 吳中孚，《重訂商賈便覽》。

⁹⁹ 同上註。

¹⁰⁰ 同上註，〈警世歌〉。

¹⁰¹ 同上註。

¹⁰² 吳中孚，《重訂商賈便覽》。

¹⁰³ 程春宇，《新安原版士商類要》。

¹⁰⁴ 同上註。

¹⁰⁵ 吳中孚，《重訂商賈便覽》。

¹⁰⁶ 李晉德，《新刻合併客商一覺醒迷天下水陸路程》。

¹⁰⁷ 同上註。

以近代的組織觀念來說，道德上的相互關係，就是絕對命令的內容。從絕對命令中產生的原則是，向每一個人提供應屬於他的東西；因為根據絕對命令，每個人都必須被視為是權利主體和具有道德自由的人。¹⁰⁸

四、善盡社會責任

「社會責任」(social responsibility)的觀念，是相信一個企業對社會負有保持和保護環境、並給所有人提供更好的生活質量的義務。這是「管理道德」(Managerial ethics)¹⁰⁹的延伸，而且管理階層有義務作出決策和採取行動使得組織能夠對社會福利和社會公益有所貢獻。¹¹⁰管理道德和社會責任都受到外界利害關係人¹¹¹的影響，並且要考慮一個決策或行為對於所有外界利害關係人的影響。

(一) 經濟責任

1、善的理念

作為實現普遍理解的善的理念，倫理學上的觀點是一種道德行為，這種道德行為，把對前景的評價統一到整體中，並在強制盡本分的情況下，在附帶條件的情況下，廣泛地進行財富權衡，而人的尊嚴是權衡財富的界線。故企業必須本著盡本分的意圖、道德信念和實現事業理念的追求，來表現和認識善；這種企業特性（企業文化）的概念，已經遠遠超過了獲取利潤的純功利的經濟目標。¹¹²

¹⁰⁸ 彼得·科斯洛夫斯基著，孫瑜譯，《倫理經濟學原理》（北京：中國社會科學出版社，1997），第八章〈公平交換〉。

¹⁰⁹ 管理道德是管理人員用來判斷其決策和行為是否合乎道德的準則。

¹¹⁰ 李再長譯，《組織理論與管理》（台北：華泰文化事業公司，1999），頁409。

¹¹¹ 重要的外界利害關係人包括政府部門、顧客、特殊利益團體（如環保人士）、以及全球市場的力量。同上註，頁413。

¹¹² 彼得·科斯洛夫斯基著，孫瑜譯，《倫理經濟學原理》（北京：中國社會科學出版社，1997），頁114-115。

中國傳統的商業經營哲學是義與利關係密切的，把握好義和利合理的度，是成功經營的關鍵。義利之辨由來已久，早期有「義以生利」主張，¹¹³以孔孟為代表的先秦儒家對利採取貶抑的態度，提出「君子喻於義、小人喻於利」的觀點。¹¹⁴荀子認為每個人都有好義和好利兩種傾向，統治者的責任在於使好義戰勝好利。¹¹⁵董仲舒提出「利以養其體，義以養其心」，¹¹⁶義和利都是養人所必需。司馬遷也認為人是好利的：「天下熙熙，皆為利來；天下壤壤，皆為利往」，¹¹⁷此後不少思想家如李覲、李贄，王艮……等皆肯定人的利欲的正當性，宋明理學則重義輕利，即以義為其價值取向之主導尺度，高度弘揚道義，提昇人的尊嚴。在義利取捨之間，主張懷義去利，視精神生活高於物質生活，視社會整體利益高於個體私利，視道德原則高於利益原則。¹¹⁸深受理學影響的明清商人諸多好善樂施、輸粟助賑、興水利築道路、撫孤恤貧的義行，即是「多財善賈」注意良好企業形象自我宣傳，無形中提高了自己的商譽，¹¹⁹也提昇了商人的尊嚴。¹²⁰

2、經商作為一種志業

明清商人重視「人的尊嚴」，即以商業道德從事商業行為，山西商人將此信條貫徹到底，坦然從商：做商人就是做商人，沒有什麼好遮遮掩掩的。這種以經商作為一種志業的心態，在中國長久未能普及。蓋士、農、工、商，是人們心目中的社會定位序列，商人處於末位，雖擁有巨資卻地位卑賤，與仕途官場幾乎絕緣。為此，許多人即便做了商人

¹¹³ 韋昭注，《國語·晉語》（台北：藝文印書館，1958）。

¹¹⁴ （宋）朱熹，〈論語·里仁〉《四書集註》（台北：漢聲出版社，1988）。

¹¹⁵ （清）王先謙，《荀子集解》（台北：臺灣時代書局，1976）。

¹¹⁶ 顧炎元註，《春秋繁露今註今譯》（台北：臺灣商務印書館，1987）。

¹¹⁷ （漢）司馬遷，《史記·貨殖列傳》（台北：宏業書局，1972）。

¹¹⁸ 顧紅亮、徐怡，《雙峰并峙的浙商》（杭州：浙江人民出版社，1997），頁11。

¹¹⁹ 田兆元、田亮，《商賈史》（上海：上海文藝出版社，1997），頁165-166。

¹²⁰ 自來有「無奸不成商」的說法，一貧如洗的士子往往受人尊重，腰纏萬貫的商人則為人鄙薄，大多數商人都懷有自卑心結。

也竭力打扮成「儒商」，發了財則急忙回鄉開辦書院、義學等，讓子弟正正經經做個讀書人：

吾郡少平原曠野，依山爲居，商賈東西橫營於外，以就口食。然生民得山之氣，質重矜氣節，雖爲賈者，威近士風。¹²¹

本來徽商也是一支十分強大的商業勢力，完全可與山西商人相抗衡，但徽州民風又十分重視科舉，使一大批很成功的商人在自己和後代的人生取向上左右爲難、進退維谷。¹²²這種情景在山西沒有出現，小孩子讀幾年書就去學生意了，大家都覺得理所當然。¹²³最後連雍正皇帝也認爲山西的社會定位序列與別處不同，竟是：第一經商，第二務農，第三行伍，第四讀書。¹²⁴在這種獨特的心理環境中，山西商人對自身職業沒有太多的精神負擔，反把商人做純粹了：¹²⁵

天地生人，有一人莫不有一人之業；人生在世，生一日當盡一日之勤。業不可廢，道唯一勤。功不妄練，貴專本業。本業者，所身所托之業也。假如側身士林，則學爲本業；寄跡田疇，則農爲本業；置身曲藝，則工爲本業；他如市貿易，魚鹽負販，與挑擔生理些小買賣，皆爲商賈，則商賈即其本業。此其爲業，雖云不一，然無不可資以養生，資以送死，資以嫁女娶妻。……無論士、農士、工士、商士，努力自

¹²¹ (清)戴震，《戴震文集》(台北：華正書局，1974)，卷十二〈戴節婦家傳〉。

¹²² 徽商「賈而好儒」，以「誠信」爲本，篤守「忠孝」之道，把儒家的優秀文化落實到商業倫理中，樹立其獨特的「賈道」。並且又善於利用儒學作爲與官府的黏合劑，科舉仕宦與經商致富，兩者相輔相成，從而取得經商的優勢地位，這是其他商幫望塵莫及的。但若從能坦然以經商作爲志業的這點來看，確實不如山西商人的貫徹始終。

¹²³ 雍正二年(1724)九月，大臣劉於義上奏稱：「山右積習，重利之念，甚於重名，子弟俊秀者，多入貿易一途。至中材以下，方使之讀者應試」。

¹²⁴ 《雍正硃批諭旨》第四十七冊：「山右大約商賈居首。其次者猶肯力農，再次者入營伍，最下者方令讀書。朕所悉知」。

¹²⁵ 余秋雨，《山居筆記》(台北：爾雅出版社，1995)，頁164。

強，無少偷安，則人力定可勝矣！安在今日貧族，且不為將來富矣！¹²⁶

3、專業經理人之雛型

山西票號的組織頗為嚴密，其僱用者絕不引用他省人，而又賞罰分明，使彼等對業務不倦不撓，且互守秘密不泄。山西票號能夠順利發展，原因就在於用人制度的嚴密。¹²⁷晉商對於商號經理之聘用，用人唯賢、唯才是舉。先由財東對此人進行嚴格考察，確認其人有所作為、能守能攻、多謀善變、德才兼備，足以擔當經理之重任，便將商號資本、人事全委託經理負責，一切經營活動並不干預。經理有權決定商號內平時之經營方針，不論是用人還是業務管理，均由經理通盤定奪。逢到帳期（三、五年不等），經理須向財東報告商號盈虧情況。一個帳期結束，這位經理是否續聘則由財東裁定。正由於財東充分信任經理，故而經理經營業務也十分賣力。¹²⁸

開辦最早的票號是日升昌票號，其財東是山西平遙縣達蒲村李氏。李氏聘任雷履泰出任票號經理後，對雷十分信任。但是雷氏為人心胸狹窄，對票號業務不論大小都親自過問，不讓二掌櫃毛鴻翹插手，毛氏趁財東李氏看望雷履泰病情機會，向財東建議因雷氏病重，可讓雷回家休息養病。財東覺得這是對雷氏病情的關懷，便採納了這一建議。不想雷氏對此做法十分恨惱，暗中通知各地分號結帳，準備向財東交待帳目後提出辭職。李氏情急，忙下跪求雷。雷履泰見財東給了自己面子，這才取消辭職打算。從此，財東李氏獨信任雷氏，雷履泰也竭盡全力經營，終於使日升昌成為票號中實力最雄厚者，為財東李氏賺了大量的銀兩。¹²⁹

¹²⁶ 張正明，《晉商興衰史》（太原：山西古籍出版社，1995），頁137，轉引自柳林縣《楊氏家譜》。

¹²⁷ 安介生，《山西票號》（福州：福建人民出版社，1997），頁90。

¹²⁸ 同上註，頁152-153。

¹²⁹ 同上註，頁167-168。

商界的競爭較量不可避免，但一旦脫離業務的軌道，在人生的層面上把對手逼上絕路，就是不倫理的商業行爲。毛鴻翮當然也要咬著牙齒進行報復，他離開日升昌票號到了蔚泰厚票號之後，就把日升昌票號中兩個特別精明能幹的伙計挖走並委以重任，三個人配合默契，把蔚泰厚的商務快速地推上了台階。雷履泰氣恨難紓，竟然寫信給自己的各個分號，揭露被毛鴻翮勾走的兩個「小卒」出身低賤，不管在什麼地方，只要一有機會就拆蔚泰厚的台，例如由於雷履泰的謀劃，蔚泰厚的蘇州分店就無法做分文的生意，這就不是正常的商業競爭了。兩位智商極高的傑出人物，在勾心鬥角中採用的手法越來越庸俗，最後竟然都讓自己的孫子起一個與對方一樣的名字，以示污辱：雷履泰的孫子叫雷鴻翮，而毛鴻翮的孫子則叫毛履泰，這種污辱方法當然是純粹中國化的。¹³⁰

（二）倫理責任

開放體系下的組織，對於社會責任所採取的立場，有狹義觀（narrow stance）和廣義觀（broad stance）。經濟學家Milton Friedman是狹義觀的擁護者，他主張組織只要遵守社會的基本規章—法律及倫理的風俗習慣所組成，在基本規章限制之外，組織可以自由地做任何想做的事。¹³¹狹義觀的支持者認為，創造什麼型態的倫理架構，是由社會整體所決定的，組織只是活動於倫理架構內的個體。¹³²

組織的社會責任觀如爲廣義觀（broad stance），則認為組織與個人一樣，是個能夠擔負道德的主體，在這個前提下，組織應該有責任從道德的觀點去檢驗所面臨的各項情境。依據這個觀點，對於某一情境，雖然法律沒有規定、倫理沒有約束，組織也應該基於謀求其利害關係團體利益最大或損害最小的原則，來決定適當的作爲。故道德的抉擇往往

¹³⁰ 余秋雨，《山居筆記》（台北：爾雅出版社，1995），頁172-173。

¹³¹ M. Friedman, A Friedman Doctrine: The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits, New York Times Magazine, 13 September 1970, p.33.

¹³² Gareth R. Jones著，楊仁壽、俞慧芸、許碧芬等合譯，《組織理論與管理》（台北：雙葉書廊有限公司，2002），頁184。

是有人受益，同時，有人受害。如，捐獻金錢給值得幫助的人、不要關閉工廠、不要裁撤千名員工、寧可降低盈餘也不要污染環境等，這些情形，部分利害關係團體，如員工及社會大眾，是有利的；但部分利害關係團體，如股東，卻是不利的。¹³³

明清時代的商人絕大部分是屬於小商人和伙計之類的階層，在地方上謀生不易，於是或者宗族合資，遠赴各地以謀取衣食，維持其個人與宗族的生活。他們對於鄉土的留戀，使得鄉族勢力頗為牢固。¹³⁴

1、析產

不管是儒商兼業或者是農商世家，或者是為吏為醫，他們的一切都是照應著全宗族的利益，於是在其商業利潤累積到相當程度，非即析著，便須負擔全宗族的供養，效法陶朱公的「三致千金，積而能散」的美德：

吾里（三原）俗十七服賈，賈稍起，即同產，輒析著，不然，亦爭自予。¹³⁵

這種「宗族合伙」，長期維持了封建制度下的鄉村村社的宗族組織的殘餘，使得中國經濟組織、小農制度等，具有絕對的堅韌性，但相對的也使得中國的商業資本積聚不易。宗族結構使社會財產分為兩個層次：族產和家產。在族產方面，財產的所有者為宗族之全體；而在家產方面，財產的所有者則為家庭之全體；家產則為共財共炊的家庭共有財產。家庭的共有財產由於分居分財而處於無限分化之中，而宗族的共有財產則超越於無限分化的家庭之上，它的規模還在擴大之中。家庭共有

¹³³ 同上註，頁185。

¹³⁴ 這種例子很多，見：張海鵬、王廷元主編，《明清徽商資料選編》（合肥：黃山書社出版社，1985）。及張正明、薛慧琳主編，《明清晉商資料選編》（山西：人民出版社，1989）。

¹³⁵ （明）溫純，《溫恭毅集》（台北：臺灣商務印書館，1983），卷十一〈明壽官峨東王氏墓誌銘〉。

財產的無限分化，緩減了家庭成員之間的矛盾；宗族共有財產的不斷擴大，緩減了宗族成員貧富分化的矛盾。義田之設置，使宗族之貧困者在富商餘唾的籠絡下，不至於餓死溝壑。¹³⁶

2、睦姻任卹

中國傳統道德有孝友、睦姻、任恤的要求。中國商人不論其原來出身如何，他們通過不同的渠道，如，閱讀儒家典籍，觀看宣揚傳統道德的民間戲曲，模仿前輩言行等等，受到這些道德規範的薰陶，他們在處理財富時，除了優先考慮擴大投資和滿足家人生活需要外，還常常考慮到家族中人和鄉親父老的需求，¹³⁷會館組織的出現就是基於這種倫理責任。會館是本地有錢富戶出資捐助，在外地建立的永久性同鄉會，原則上凡是同鄉皆可使用會館之設備。會館雖屬地緣組織，但兼有業緣和血緣特徵，會館的「會首」制度往往打上家族的烙印。更不惜以重金購置族產，為宗族聚居提供物質基礎，其田租收入用來澤惠族黨、救濟貧困。

像這一類「置義田」「捐祀產」「建家祠」的記載，在明清各地方志、族譜中可謂俯拾皆是。

3、人才的培育

晉商對於學徒的錄用也是十分嚴格，學徒年齡設限在十五歲至二十歲之間，善珠算、精楷書、不怕遠行、能吃苦，須由親友介紹、作保並經面試後方可進號。進號稱請進，表示人才請入，前途不可量。入號後，總號派年資較深者負責對學徒的培訓。¹³⁸培訓內容分為兩個方面：一是業務技術，主要有打算盤、習字、學外語（蒙、滿、俄語）、熟悉商品性能和業務知識、抄錄信稿、寫信、記帳等。一是職業道德上，主

¹³⁶ 唐力行，《商人與中國近世社會》（台北：臺灣商務印書館，1997），頁181-182。

¹³⁷ 嚴昌洪，《在商業革命的大潮中——中國近代商事習慣的變遷》（武漢：華中理工大學出版社，1997），頁217。

¹³⁸ 張正明，《晉商興衰史》（太原：山西古籍出版社，1995），頁153。

要有重信義、除虛偽、節情欲、敦品行、貴忠誠、鄙利己、奉博愛、薄嫉恨、喜辛苦、戒奢華等。學徒期滿還要加以考察，然後量才錄用。考察的辦法有：派遠行辦事，以觀其志；留在總號經理跟前辦事，以觀其敬；派辦煩難之事，以觀其能；派辦財務之事，以觀其仁；試用期兩年內不得反籍探親，以觀其能否遵守制度；派往繁華商埠，以觀其色等等。由於學徒制的執行很嚴格，為晉商培育了許多經營人才。¹³⁹

晉商在人事勞資上首創的人身頂股制，是一項協調勞僱關係，調動工作積極性的辦法。凡山西商號中的掌櫃、伙計，雖無資本頂銀股，卻可以自己的勞動力頂股分，而與財東的銀股（即資本股）一起參與分紅。商號內各職能部門負責人、分號掌櫃、伙計是否頂股，頂多少，由總經理確定。身股的多少按照每個人的工作能力和工作效率來確定。¹⁴⁰山西商人通過上述做法，把僱傭個人利益與商號利益、財東利益緊密聯繫在一起。下層伙計和學徒為了登高位，多頂股份，便須努力為商號工作，使勞僱關係得以和諧。當然，頂身股也有弊端的，如論資排輩頂股，限制了及時發現人才。¹⁴¹

晉商號規極嚴，無論經理、伙計、學徒，均須遵守。晉商有諺稱：「家有家法，鋪有鋪規」。其內容包括各分號與總號之間的關係、業務經營原則、對工作人員的要求等，號內包括掌櫃在內一律不准攜帶家眷。光緒十年，大德通票號規部分內容如下：（1）在各分號互相之間，規定雖以結帳盈虧定功過，但也要具體分析，如果本處獲利，別的分號未受其害者，可以為功；如果只願本處獲利，不願其他分號利益，甚至造成損害者，則另當別論。（2）在業務經營上。規定買空賣空，大干號禁，倘有犯者，立刻出號。強調生意之中，以通有無、權貴賤為經

¹³⁹ 唐力行，《商人與中國近世社會》（台北：臺灣商務印書館，1997），頁65-66。

¹⁴⁰ 任何一位票號的正式成員（學徒除外）都有資格得到「頂身股」，使眾多經理與伙計歡欣鼓舞的是，許多人所頂身股的份額超過了許多財東的銀股數。亦即許多票號中人不資出資，全憑自己的努力服務，就可在分紅中得到比一些銀股擁有者更多的紅利。見：安介生，《山西票號》（福州：福建人民出版社，1997），頁93。

¹⁴¹ 張正明，《晉商興衰史》（太原：山西古籍出版社，1995），頁154。

營方針。(3) 對於工作人員，規定凡分號經理，務須盡心號事，不得懈怠偷安，恣意奢華；凡一般工作人員，強調和衷為貴，職務高者，對下要寬容愛護，慎勿偏袒，職務低者，也應體諒自重，不得放肆。¹⁴²

(三) 法律責任

根據狹義社會責任觀的觀點，社會必須決定組織如何對待其成員、供應商、顧客及其他有利害關係團體的一切規章，組織只有義務遵守現行的規章，而沒有義務去行使現行規章所規定以外的責任。假使現行規章沒有清楚界定，那些行為是適當，那些行為是合法或那些行為是不合法時，組織則可以從自己有利的角度，以創造性地解釋現行規章。因為太多的組織非常「有創意地」從事不合法的行為，所以法律成為對抗自利者最重要的防衛底線。¹⁴³

1、守法經商

明代厲行海禁，規定「敢有私下諸番互市者，必置之重法」¹⁴⁴徽商畢懋政曾資助同鄉商人，使他免受「航海之罰」，被歸入地方志的「義行」類，足見法網之周密：

嘗游閩……見某賈折貲將航海。是時航海之罰甚峻，懋政給道里費，挈之歸。¹⁴⁵

明清商賈多守法經商，繳納賦稅：「凡出外先告路引為憑，關津不敢阻滯，投稅不可隱瞞，諸人難以協制，此係守法。」¹⁴⁶

萬曆二十九年，內監孫隆私設稅官於江南津渡處，凡米、鹽、果、薪、雞、豚之屬，無不有稅。一賣瓜者，其始入城也，已稅數瓜矣。歸

¹⁴² 同上註，頁155。

¹⁴³ Gareth R. Jones著，楊仁壽、俞慧芸、許碧芬等合譯，《組織理論與管理》（台北：雙葉書廊有限公司，2002），頁184。

¹⁴⁴ 黃彰健校勘，《明太祖實錄》（台北：中研院，1966）。

¹⁴⁵ （清）張佩芳，《歙縣志》（台北：成文出版社，1975），卷九〈人物·義行〉。

¹⁴⁶ 程春宇，《士商類要·為客十要》。

而易米四升，又稅其一升，泣則反撻之。孫隆對蘇州工商業的重稅，造成「吳中之轉販日稀，織戶之機張日減，……窮民之以織爲生者，岌岌無生路。」¹⁴⁷以手工業工匠葛成（後改名賢）爲首，發動上千市民鬥爭，反對稅監孫隆擅設關卡，苛徵商稅，目的是爲了挽救手工業者的悲慘命運，因爲他們一無所有，是「得業則生，失業則死」完全靠出賣勞動力維持生活。因此，「吳人罷市，行路皆哭。義士葛成攘臂而起，手執蕉葉扇，一呼而千人響應。」¹⁴⁸事後，葛成獨自承擔發難的責任。葛成入獄時，「哭泣送之者萬人」、「四方商賈之慕義者，釀百金遺，堅卻不受。」¹⁴⁹

僱工具有獨立的法律地位，萬曆年間工匠與僱主之間訴訟成風：

鎮官民窩戶每窩不下數十工，一工有事故，必扯累窩戶以爲利，或扳以盜賊，或誣以人命，在本地聽理猶易辦，而告者必求批越境提累，遷延隔歲，意不在結，惟以勾攝未齊挨托耳。至審結後，即罪不過一杖，而被告家已盡破矣。¹⁵⁰

明代法律規定，除謀反大逆等事外，奴婢和僱工人告主，是一種「干名犯義」的行爲，其刑責非常嚴重：

凡子孫告祖父母、父母，妻妾告夫及夫之祖父母、父母者，杖一百，徒三年，但誣告者絞。若告期親尊長外祖父母，雖得實，杖一百；大功，杖九十；小功，杖八十；緦麻，杖七十。¹⁵¹

¹⁴⁷ 黃彰健校勘，《明神宗實錄》（台北：中研院，1967），卷三百六十一。

¹⁴⁸ （明）陳繼儒，《吳將軍墓碑》。轉引自洪煥椿，〈明清蘇州地區資本主義萌芽初步考察〉《明清資本主義萌芽研究論文集》（台北：谷風出版社，1987），頁535。

¹⁴⁹ 同上註。

¹⁵⁰ （清）王臨元，《浮梁縣志》（江蘇：中國書店出版，1992），卷四〈陶政〉。

¹⁵¹ （明）徐薄等奉敕撰、（明）李東陽等重修，《明會典》（台北：臺灣商務印書館，1983），卷一百六十九〈律例〉。

若奴婢告家長及家長總麻以上親者，與子孫卑幼罪同。若僱工人告家長及家長之親者，各減奴婢罪一等，誣告者不減。¹⁵²

佣工之能「扳」、「扯」窯主，告發窯主，而且長期成爲風氣，說明他們是「凡人」，具有獨立的法律地位。¹⁵³

乾隆二十一年，作坊主潘永豐、許萬源等，剋扣紙匠工資。紙匠張聖明、戴象坤、徐玉林等，要求增加工資，反對坊主折扣工價平色，糾眾停工。工商業主憑藉地方官府的力量，威脅、壓制工人罷工。結果規定「各坊工價以九九平九五色，按月按工給發，錢照時價高下。倘敢再將工價折扣給發，請照示應重律杖八十；工匠持夥漲價，應照把持行市、以賤爲貴律杖八十。如糾眾停工，請予照律間擬之外，加枷號兩個月。」¹⁵⁴

2、不賣假貨

嘉慶時，商人吳鵬翔，「嘗市椒八百斛，或辨其有毒，售者請毀議，鵬翔卒與以直焚之，蓋懼其他售而害人也。」¹⁵⁵這種不賣假貨的義行，頗值得贊賞。

商人亦不免有不道德的行爲，爲了獲得暴利，商人販賣假藥、假貨、假香、鑄假金、贗譜、粗劣的紙筆書籍……等等偽劣商品的製造，已達氾濫成災；最令人神共憤的是，一些無賴商人居然勾結番僧，挖掘墳墓，取出顱骨或頂骨，配上幾粒珠子，取名「轉世妙法」，竟讓迷信的百姓競相購買。¹⁵⁶在杭州，一些商賈專以欺騙顧客爲能事，以致當時有民諺云：「杭州風，一把蔥，花簇簇，裏頭空。」¹⁵⁷故以因果報應的

¹⁵² 同上註。

¹⁵³ 梁森泰，〈明代後期景德鎮製瓷業中的資本主義萌芽〉《明清資本主義萌芽研究論文集》（台北：谷風出版社，1987），頁588-589。

¹⁵⁴ 乾隆二十一年〈嚴禁紙作坊工匠把持勒增工價碑〉《江蘇省明清以來碑刻資料選集》（北京：三聯書局，1959），頁66。

¹⁵⁵ （清）廖騰奎修、（清）汪晉徵等纂，《休寧縣志》（台北：成文出版社，1970）。

¹⁵⁶ 陳大康，《明代商賈與世風》（上海：上海文藝出版社，1996），頁252-269。

¹⁵⁷ 唐力行，《商人與中國近世社會》（台北：臺灣商務印書館，1997），頁234。

方式勸戒商人遵守商業道德。

(四) 慈善責任

在中國長期流行著「積德致福」的觀念，而要積德就要行善。行善本就是傳統社會的公德要求，其涵義就是為他人、為社會做好事，如鋪路、造橋、扶危解困……等等。於是行善與積德就連繫起來了：做了一件好事，就積了一點德，好事做得越多，積的德也越多。為了使人們能出自內心的做好事，又替「積德」找了「好報」、與將來得福報連繫在一起。於是，「行善積德」成了「致福」的重要途徑。為善報的目的而做善事，這樣的觀念是一種十分有效的道德制約。對於競相逐利、勇於投資的商人而言，所謂「好心有好報」，即使做好事沒有被發現也沒有關係，仍然可以積陰德，因為「有陰德者，天報以福」。¹⁵⁸

1、篤行樂善

《泉州府志》的〈樂善〉、〈篤行〉兩傳中所記載的明清福建商人，考察他們的行徑和資金的用途，不外是用來營建寺廟祠墳，治嶺修橋，發粟賑饑，資婚娶，恤孤貧，捐學田，助儒學等。天下僧田之多，福建為最，多至數千畝，小者不下數百。¹⁵⁹

康熙《徽州府志》記載：

汪大濬，號仰源，休寧斯千人，庶出也。以善賈起家，舉財產歸嫡母，以公之弟。後由成均，除山西鹽幕，委比逋課三千餘金，大濬鞠其情苦，嘆曰：「官以恤民，而忍斃貧民命乎！」即舉家所積著盡以代償。……後退居林下，少有輒

¹⁵⁸ 江暢、戴茂堂，《西方價值觀念與當代中國》（武漢：湖北人民出版社，1997），頁504。

¹⁵⁹ （清）顧炎武，《天下郡國利病書》（台北：藝文印書館影印本，1964），卷九十六〈閩中經略議〉提及：「泉自宋鹽場多於他郡，而番舶於此置司，故其郡為獨富，餘力及於橋道，而寺觀甲七閩」。

施予，臨終檢負券數十紙，付之一炬。¹⁶⁰

光緒《安徽通志》也記載：

汪瓊，祁門人，邑南溪流激撞，善覆舟。捐金四千，伐石爲梁，別鑿道引水，迤邐五六里，舟行始安。¹⁶¹

歙人方如騏，……與鄭滂石甃金陵孔道，以達燕湖。¹⁶²

明清商幫無論是在經營活動上，還是在財產積聚上，都與宗族關係密切，故商人發財後花費巨資，興辦義莊，纂修族譜，建設祠堂，一方面是為了加強宗族關係和宗法觀念，使自己的商業活動得到全宗族的凝聚力，以求得更大的發展；另一方面也是為了獲得樂善好施的美名，以提高社會對他們的認同及形象。《歙縣志》說：「商人致富後，即回鄉修祠堂、建園第、重樓富麗。」其他資料¹⁶³也顯示商人致富後，往往喜歡回鄉興建若干炫耀性的建築，例如修建牌樓、佛寺、道觀、旌表坊。較好的是修建橋樑、鋪設道路、建造路亭、疏浚河塘、整修閘門，或捐資義學、學官書院……等公益事業，有求其生前祈福和死後冥報的心理：

汪光晁，歙人，以服賈致裕。專務利濟，族中癯苦者，計月給粟。設茶湯以待行李，製棉絮以給無衣，施醫藥以治病，設義館以教無力延師者，歲費凡數百金。又每歲施棺，

¹⁶⁰ (清)丁廷健修、趙吉士纂，康熙《徽州府志》(台北：成文書局，1975)，卷十五〈尚義〉。

¹⁶¹ (清)何紹基等，光緒《安徽通志》(台北：京華書局，1967)，卷二百四十九〈義行〉，頁4。

¹⁶² 張海鵬、王廷元主編，《明清徽商資料選編》(合肥：黃山書社出版社，1985)，頁338。

¹⁶³ 見：張海鵬、王廷元主編，《明清徽商資料選編》(合肥：黃山書社出版社，1985)。及張正明、薛慧琳主編，《明清晉商資料選編》(山西：人民出版社，1989)。

行之數十年，所費以萬計。¹⁶⁴

2、心理補償因素

中國歷來持續的輕商理論，形成一個社會價值觀念，直接表現在社會對各種職業的評價及這些人的社會地位。大家看到經商的獲利高，乃累積財富的捷徑，不免趨之若鶩。但是由於傳統的四民觀和對商人賤視的習慣，部分也是出於對商人資財的嫉妒和對一些商人詭詐欺騙、損人利己、唯利是圖的痛恨，商人仍受到一些社會輿論的指責和鄙視。一些士人不屑與商人交往，將其視為奸富、賤商。在這種環境下，商人他們得不到應有的尊重與鼓勵，產生了自卑心結，艱難地掙扎著：

南京馬船大如屋，一舸能容三百斛。高帆得勢疾若風，咫尺波濤萬牛足。官家貨少私貨多，南來載穀北載嗇。憑官附勢如火熱，選人津吏不敢詰。爭狃鬥捷防轉欺，倏去忽來誰復知。乘時射利習成俗，背面卻笑他人痴。他人雖痴病亦樂，明朝犯令爾輩縛。官家號令時復傳，津令如今更索錢。¹⁶⁵

因為商人儘管可以發現自身地位有所爬升，但仍不能不依附於士、官階層而尋求庇護。故商人在致富後，不惜耗費大量資財購買義田，捐資義學、設置書院……等，這種種慈善舉動正是顯現商人被歧視的心理反作用。而各商幫在各地修建會館，受惠的人除了旅外商賈之外，在京師的會館還照顧到許多來參加考試的同鄉士子，此事與商人求取心理補償的動機也不無關係。

¹⁶⁴ (清)何紹基等，《安徽通志》(台北：京華書局，1967)，卷二百四十九〈義行〉，頁4。

¹⁶⁵ (明)李東陽，〈南行稿·馬船行〉《懷麓堂集》(台北：世界書局，1986)，頁36。

五、結 論

經由上文論述可知，中國傳統社會是一種血緣宗法的文化，在這種文化中起作用的是血緣宗法的原理，首要內涵是人情：作為處理人倫關係的價值取向，血緣關係遵循的是返本回報的邏輯，「施—受—報」便成為雙向的人倫關係的組織型式。明清商幫人際組織網絡的建立，是其商場上的利器。人際組織網絡就是建立在「推己及人」、「將心比心」、心意感通的基礎上，人們根據各自的社會角色，建立起各種層次的「自己人」情誼關係，相互間的關懷幫助成為強制性的結構，從而調節人們之間的利益關係，進行人際交往的特殊道德手段。在此所謂的「關係」，指涉的是一種人情、倫理、工具、利害結合的複雜溝通管道。這種表面上看起來高度和諧、圓通，倫理化的「人情倫理」，本身卻帶有相當理性的工具性與利害性之考慮與計算。所謂「人情中的現實，現實中的人情」，或許就是這種關係的特色。

明清商幫組織初期大部分是有關農產商品及手工業方面的經營，管理者負責規劃及做決策，僱工則靠手工勞力換取薪水，勞僱溝通主要是以面對面的方式，組織小而簡單，沒有明顯的界限而且通常不熱衷於成長。接受開放體系的洗禮後，外部環境與內部經營之間的界線難以區分，一些邊界搭建（boundary spanning）管道互通有無，¹⁶⁶不僅區外有系統、先進的組織不斷影響與威脅到區內經營，區內市場競爭狀況日熾，區內的經營唯有跨區另闢新商機。凡此開放環境變革，以往零細、鬆弛、無系統的勞僱倫理無法因應此開放生態，一些開放下有組織的關係應運而生，其中一些有組織或商幫支援下之勞僱倫理衍生，例如採用開放廠（open shop）之商幫型態，即經營規模拓展過程中，不再堅持

¹⁶⁶ 邊界搭建的角色（Boundary-spanning roles）在於連結並協調組織與外在環境的關鍵元素，邊界的搭建最初與資訊的交換有關，能使高階管理者擁有關於環境變動的資訊，從而防止了組織的停滯。環境中的不確定性若愈大，邊界搭建者便愈重要。見：Gareth R. Jones, *Managing the International Environment, Organizational Theory*, Prentice-Hall, Inc, 2001, p.231.

僱用氏族之會員制，大幅接受非氏族的新進人員，且訓練成爲中堅幹部，與以往採封閉廠商親密氏族做對等競爭，開放下新勞僱關係於焉形成。上述開放廠效應，又以有跨外區經營、異業經營的商幫尤明顯具體。蓋在工商業化的初期，勞僱雙方在傳統經營型態下，針對問題的認知衝突（perceived conflict）不大，雙向溝通容易；然隨著組織理論與管理深化擴展，政府的單向角色也轉化成雙方的共有關係人（common stakeholder），新的勞僱關係趨向多元化導向，有「策略」的內涵，有「整合」的意向，呈現「環狀」、「網絡」之開放形態。

組織型勞僱關係中，組織的利益分配問題不是一個規則和禁止的問題，而是一個公平合理的倫理道德問題。道德作爲美德，行爲和思想要實現企業交換中的公平合理，勞僱雙方若能從交換合同中，獲得最大收穫和利益，就達到了經濟上的最佳交換。而公正作爲一種自我追求利益平衡，是具有法律約束力的。社會責任則是「管理道德」（Managerial ethics）的延伸，管理階層有義務作出決策和採取行動使得組織能夠對社會福利和社會公益有所貢獻。在組織的社會責任中，經濟、法律責任是組織的「自利」行爲，倫理、慈善責任則屬於自發的倫理規範層次，較具「利他」色彩。

二十一世紀之後開放範疇更變，例如WTO、SARS、IT等跨國籍衝擊前仆後繼而來，因此，舉凡一切能縮短此開放下疏離關係，加速調適能力、時間及促成順利轉型均爲可行策略，良性循環的勞僱倫理足膺其任。在考量政府的角色之後，上述的組織定型化發展更不明顯，新的勞僱雙方尤須藉由系統化組織，重尋自利與他利的磨合方法，依不同行業（各異的組織公工會強度）建構其管理道德標準，以適應不斷變化、多元網路的外在環境，期實現更有組織效率的勞僱之間新的分業公平（equity by industry）關係。

謝誌

本文研究期間承國立台灣師範大學黃翊煊同學協助資料整理、助繕助編，另承本校陳進傳教授提供史料典籍、黃寶祚教授提供分析建議，特此一併致謝。

