慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	利潤分配制度論
Sub Title	
Author	気賀, 勘重
Publisher	三田学会
Publication year	1909
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.1, No.3 (1909. 4) ,p.321(49)- 338(66)
JaLC DOI	10.14991/001.19090401-0049
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-19090401-0049

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

しめば、遂にカヴールの爲せし所を爲すの外なかりしならん。（終）

利潤分配制度論

氣賀勘重

一、序論

所謂産業革命の氣運一世を風靡して生産の組織を一變し、勞働者と企業家の地位愈〻隔絶して兩者の嫉視軋轢漸く盛ならんとするに及び、學者經世家の起ちて之が調和の策を講じ、當局企業家及び勞働者の之が救濟策を實施せんと試みたる者甚だ少なしとせず。從て此等各方面の思想家及び實際家の立案し將た實驗したる手段方法は亦決して少なからざるなり。然かも經濟政策上の目的は概して一個の施策以て完全に之を達し得可きものに非ず、多くは幾多の施設を併せ行ふに依りて初て其幾分を達し得るの常なり。企業家對勞働者間の調和問題の如きも亦正に此範を出でず。之が解決の爲に策せられたる幾多の方案は何れも多少の短所あるを免れざると共に又多少の長所を具へ、何れも多少其解決に資するの實あり。是に於てか吾人は此等各種の方策の長所短所を精査して長所の利用し得可

き場合には益〻之が實施促進を謀ると共に、短所の弊害の著しき場合には勉めて之を捨つるの策に出でざる可らず。資本勞働調和の策として爾來既に久しく一部の理論家及び實際家の渇仰を博し、我社會に於ける世人の同情亦決して少なからざる利潤分配の制度に關して、吾人が此に少しく其性質及び效果を序說し、其當否と利害とを論述せんとするものは畢竟有志家の此採長捨短の一端に資せんとするに外ならざるなり。

二、性質

そは兎に角、當今の經濟社會に於て單に利潤と云へば所謂企業利潤卽ち企業の經營より生ずる利潤を指稱するを常とし、而して此利潤は企業行爲の報酬として通例企業家に歸するものなり。故に此利潤の分配に與る者は企業家として直接に當該企業の危險を分擔するの地位に在る者に外ならず。多數人聯合して資本又は資本と勞力とを提供し、利益損失の責任を共にして企業を設立經營する時は卽ち其利潤は此等の參加企業家の間に分配せらるゝなり。株主に對する株式會社の利益配當、各種組合員に對する組合事業の利益分配の如きは卽ち是なり。是を

以て此に單に利潤分配と云ふ時は世人或は此種の利益配當、詳言すれば企業家間に於ける企業利潤の配分を意味するものと解釋するの士なきに非ざる可し。此種の利益配當も亦正に利潤分配の一種にして至當の解釋たるを失はずと雖も、現今の經濟政策上普通に所謂利潤分配の制度なるものは斯る企業參加者間に於ける利益分配の制度に非ず、企業家の使役せる使用人卽ち高級下級の事務員及び勞働者をして當該企業の利潤分配に參加せしむるの制度を云ふなり。卽ち企業家の職分なき被傭者をして企業利潤の一部分を收得するを得せしむる一種の勞銀制度に外ならずして、此制度に據る時は被傭者は給料、日給其他の勞銀として平日企業家より給與せらるゝ通常の勞銀の外に尙ほ企業家の利潤中より一種の報酬を享受することゝ爲り、而して其享受す可き報酬の種類及び量額は豫め一定せる規定卽ち企業家及び勞働者を拘束す可き勞働契約の性質を有する一種の規定に依りて律せらるゝものなり。斯くて此規定に依り企業利潤の一定率は年々其被傭勞働者の間に分配せられ、各被傭者に對する分配の方法も亦一定せる計算法に從て行はるゝなり。要するに法律上より觀るも將た又經濟上より云ふも企業家

たるの資格なき人士をして權利として企業利潤の分配に參加するを得せしむるの一事は正に斯制の特色にして、此特色こそ實に此制度をして爾餘の利潤分配又は勞銀制度と異ならしむる唯一の特徴たるなれ。然れば世間普通に此制度を稱して利潤分配又は利益分配と呼ぶの常なれども、適切に其性質を表明せんが爲には利潤參加なる名稱こそ惟ふに最も適當の辭なる可く、英國に於て Profit-shaing と云ひ、獨逸に於て Gewinnbetheiligung 佛國に於て Participation aux bénéfices と名づくるも畢竟此意義に外ならざるなり。

依是觀之、此制度の下に於ける各種の使用人は何れも當該企業の一種の組合員たるの狀あり、從て其企業は一種の組合企業たるの觀なきに非ずと雖も、然かも此等の使用人を以て之を組合企業の組合員に比すれば其間大なる徑庭なきに非ず。企業組合員は其企業の利潤に參加すると共に其損失をも分擔し、該企業の成否に對して完全の責任を有するも、利潤分配制の下に於ける使用人に至りては斯る責任なく、損失を分擔することなし。組合員の受くる配當は純然たる企業利潤の配當なるも使用人の受くる利潤分配は一種の附加勞銀に過ぎず、被傭勞働者たるの

地位に附隨せるの收入にして企業家として享受する利潤に非ざるなり。即ち利潤分配制度は新なる一種の企業形式に非ずして一種の勞銀制度たり一種特別の奬勵金制度たるなり。然りと雖も、此制度は世間普通に見る所の各種の奬勵金制度即ち勉勵賞與、節約賞與等の制度とも亦全く性質を異にせり。蓋し此等の所謂奬勵金なるものは各勞働者各事務員の勤勉の程度、原料、補助材料等の節約又は器具器械の取扱に對する注意の程度等各人の勤勞を標準として各人それ〴〵に給與せられ企業利潤の多少如何は其直接の標準たらざるものなるに、然るに利潤分配の制度に在りては各人の勤怠と間接の關係を有するのみなる企業利潤の多寡を直接の標準として復た各人の勤惰のみを標準とせず、又奬勵金は各人の勤惰に應じ勞銀支拂と同時に直接に支給せらるゝものなるも利潤分配金は營業期末に於ける營業の成績を見て然る後其有無及び多寡を定めらるゝの實あればなり。要するに前者が其支給の標準を各人の勤勞の直接の結果に取るに反して、後者は其勤勞の間接の結果たる營業利潤に之を求むるは正に兩者の性質を判然分劃するの事實たらずんばあらざるなり。

斯の如く利潤分配に基づく被傭者の收入が企業利潤の多寡と直接に關聯して相平行するあるより觀れば該制度は英米を初め爾餘諸邦に往々行はれたる屈伸銀制(Gleitende Lohnskala)なるものと其性質を等ふせるの狀なきに非ず。屈伸勞銀制とは勞働者對企業家間の契約に依り當該企業の生產物の市價に準じて勞銀率を昇降せしむるの制度にして、此制度に據れば生產物の市價騰貴し當該產業の收益一般に增加する時は勞銀も亦騰貴す可く、市價下落する時は勞銀亦從て減少す可く、而して生產物市價の高下と勞銀の程度との割合は勞働契約の一條欵として豫め確定せるものなり。然れば兩者の外形が頗る相類似せる所あるは云ふ迄もなく、從て一部の學者が屈伸勞銀制を以て利潤分配制の一種と看做せるも敢て非難す可らざるが如しと雖も、然れども屈伸勞銀制度が依て以て勞銀額決定の標準とせる或る生產業一般の生產物の市價の大小は必すしも各企業の實際に收むる利潤と相平行するものに非ず。生產費は各企業家の熟練と資本の相違に從ひ種々相違せるを常とするのみならず、利子の變動、市場の生產物吸收力の增減、好景氣利用の遲速、其他の種々なる事實は各企業の營業成績を左右するの實あり。當該生產業生產物の市價と各個企業の利潤との割合は決して確然一定せるものに非ざるなり。果して然らば此市價を勞銀の標準とせる屈伸勞銀制と利潤を其標準とせる利益分配制とは勞銀算定の根本たる標準を異にするものと云はざるを得ず。到底同一視するを得ざるものと云はざるを得ず。

其他、世間には本來の利潤分配制度と相似て而して非なる一種の附加勞銀制度あり。通例期末賞與金又は單に賞與金と稱するものにして、卽ち企業家が營業の成績良好なる期末に際し、企業利潤中より任意的に其一部分を割きて、之を其使用人間に分配するもの是なり。元來企業利潤の一部分を割きて之を被傭者に分配することなれば性質上全く一種の利潤分配に外ならずと雖も、然かも其分配額の割合が確然契約的に一定さるゝことなく、單に企業家の任意に依りて決定せられ、純然たる一種の喜捨たり好意的贈與たるの性質を帶ぶる以上は之を利潤參加の意味に於ける所謂利潤分配と稱するを得ず。蓋し是れ一種の贈與にして權利に基づける分配に非ず、一種の慈善行爲にして兩者の關係を律するの制度に非ざればなり。歐米人が此種賞與金を稱するに祝儀、心附又は進物の意義を有せるGratuity

又はGratifikationなる語を用ゆるは正に此義を表するものにして、我國に於ける一部企業家の實行せる所謂利潤分配なるものも性質上此種の贈與に屬するもの甚だ多きが如し。さはれ、此種の賞與金にして其贈與額の割合が營業成績の良否如何に論なく豫め一定せられ、復た企業家の任意に取捨せらるゝことなく被傭者の權利として賦與せらるゝ時は其賞與金は卽ち純粹の利潤分配たるに至るなり。又以て所謂利潤分配制度なるものゝ一般の性質を窺ふに足らん。

此種勞銀制度の漸く世人の議論に上り其得失の廣く識者間に論究せらるゝに至りしは、我國に在りては近く數年來のことに屬し、歐米に在りても十九世紀の初葉以後に屬せりと雖も、產業界の一部分に於ける其實施は彼我共に久しき以前に其端を發し、現今に於ても其實施せらるゝ場合亦甚だ少なからざるの狀あり。然れども從來に於ける斯制應用の方面は各國共に甚だ廣からず、被傭者の社會的地位が企業家の地位と等しく、企業內に於ける被傭者の職務の善惡が營業の良否に對し直接の關係を有する場合に限り多く適用されたるものゝ如し。會社の重役及び支配人に對する利益配當、商家の高級使用人に對する利潤分配の如きは卽ち是

にして、又美術的手工業者が其使役せる重もなる職工に利潤の一部分を分配するが如きも當該職工の技巧如何が營業の良否に大關係あるに出でたる一種の利潤分配なり。斯の如く被傭者の其職務に對する注意熱心と企業利潤との間に直接の關係ある場合に於て、其被傭者を利潤の分配に參加せしむるは卽ち其被傭者の勤勞の爲に生じたる直接の結果を當該被傭者の掌裡に歸せしむるものと云ふ可く、經濟上將た道德上何れの點より觀るも公正の處置にして世間復た何人も之を否認する者なし。蓋し責任當局者をして其責任に伴ふ利益を收めしむる所謂自家責任の主義は現經濟組織の根本的原則に外ならず、從て直接に企業家の責任事務を分掌するの局に立てる高級使用人輩をして利潤に參加せしむるは經濟組織の原則に合するの觀あればなり。然れども此利潤の分配をば執行勞働を事とする狹義の所謂勞働者一般に及ぼすに至りては指揮的勞働の局に當れる高級使用人に對する利潤分配と多少其性質目的を異にせるの感なきを得ず。何となれば、現今の企業組織に在りては下級の使用人殊に勞働者は一定の契約的勞銀に對して其勤務を企業家に鬻ぐものに外ならず、而して此勤務を巧に使用すると否とは

全く企業家の責任にして、其結果の良惡、從て之より生ずる收益の多少は勞働者の關知する所に非ざればなり。然るに當今一派の論客の其實施を鼓吹する利潤分配制度は會社重役其他高級の指揮的勞働者に對する利潤分配に非ずして執行勞働者に對する利益分配を主眼とし、其理由を現經濟組織の根本的原則に求めずして社會政策上に求むるの風あり。而して經濟學上是非得失の議論の存ずる所將た又吾人の此に特に論究せんとする所も亦此勞働者に對する利潤分配に外ならずとす。是に於てか吾人は先づ第一に企業の盛衰榮枯に對する何等の直接責任なき勞働者輩をして其責任の報酬たる企業利潤に參加せしめんとする此新利潤分配制度の目的及び職分如何を問はざるを得ざるなり。

三、目的

然かも此制度の目的及び職分は一言以て之を蔽ふを得可し。曰く企業組織に基づく現勞銀制度の缺點を補ひ企業家と勞働者の利益調和を計るは其目的にして此目的を果たすは卽ち其職分なりと。

抑も現國民經濟の組織に據れば他人の勞力又は資本を使用する企業家は其提供

者に對して每次其提供せる勞力又は資本より生ぜる生產物の價値を支拂ふことを爲さず、其價値如何の決定するを待つことなくして豫め一定せる支拂額を定め殊に勞働者に對しては其豫定額を前拂するを常とす。斯の如く勞働者に對して其生產物の價値如何を問ふことなく先づ勞働の賠償を與ふる所以のものは他なし。生產の各要素が生產物の値價の產出に貢獻せる割合を審査して各要素に公平に其價値を分配するの標準を一定するは技術上旣に不可能事たるを免れざるのみならず、縱令理論上或は此標準を定め得可しとするも、各場合に就て一々之を實行するが如きは實際上繁雜行ふ可らざるものあればなり。加之、經濟上より觀るも勞働者に對する現時の賠償法は亦頗る至當なる理由の存せざるに非ず。試に之を說かんか。元來企業の收益なるものは現今に於ては每營業期末に及び貸借對照表を調制して初て之を確認し得可きものに屬し、其多寡常に一定せず、各期の間甚だしき變動あると共に時としては負數の結果卽ち損失を示すことあり。是れ需要と供給の權衡不權衡より生ずるものにして其原因を求むれば時と場合に從ひ種々ある可しと雖も、兎に角、企業家は此等の原因を精査して時々の需要と

供給とを適合せしむるの社會的責任を有し、若し需給の關係其權衡を失すれば其責務として獨り其損失を負擔すると共に、能く需要に適應するの生產を爲せば其報酬として利潤を獲得するものなり。卽ち企業利潤は企業家が現存の生產要素を糾合指導して社會の需要に適應せしめたるに對する社會の報酬にして企業の損失は此職務の遂行を過てるに對する過料なり。然るに勞働者に至りては斯る職分なきと共に又斯る責任を有せず、縱令企業家は損失を蒙るも之が爲に企業衰頽し勞働者の解雇又は勞銀の引下行はるゝに至る迄は直接間接共に何等の負擔を負ふことなし。蓋し勞働者は、企業經營上に於ける其能力より云ふも、將た又其勤務の性質より觀るも一般に企業利潤の有無幷に多少を左右し得可きものに非ざればなり。勿論勞働者の勤怠と其勤務の精粗とは其生產物の良否幷に多寡の原因と爲る可く、從て又企業利潤の多寡の原因と爲らざるに非ずと雖も、然れども勞働者の能力相當の勞銀率を定め、適當なる勞銀給與法を設け、適當なる勞働者を選擇雇傭し、相當に其操業を監督して、各勞働者をして正常の勤務を果たさしむるは企業家の職分なり企業家若し此職分を怠りて或は不適當又は怠惰なる勞働者

を傭ひ若しくは勞働者をして怠慢粗放に流れしめ、企業の利潤爲に減少することあらば是れ勞働者の罪に非ずして企業家の罪なり。換言すれば勞働者の勤惰幷に其作業の精粗は勞働者の責任に非ずして企業家の責任たるなり。然れば勞働者は其作業の勤惰巧拙にに應じて相當の報酬を企業家に要求するの權利あると共に、企業不成績に歸し損失を釀せる場合にも、苟も身自ら其義務を果たしたる以上敢て其損失に對して責任なしと主張し得るなり。依是觀之、企業家が契約に依り勞銀率を確定して利潤の有無如何に拘らず之を勞働者に支拂ふの現制度は正に適當の制度と云はざるを得ず。

現今の勞銀制度は斯の如く實際上必要止むを得ざるものにして又現經濟組織上當然の制度たるのみならず、更に一方より觀れば、勞働者の所得を平安不動ならしめ、勞働者の經濟的地位より觀て甚大の困難たる其所得の動搖を免れしむるの利益あり。其所得にして每期著しく變化することあらんか、元來一般に資產少なき勞働者たる者は縱令如何なる節約を試むるとも、其家計を規則正しく整序して平靜なる生活を營むを得ざるや必せり。勞働者の所得をして企業家の利潤と等し

く不規則不確定なるものたらしめんか、勞働者は失職の危險と共に所得不安定の危險にも曝露せらるゝを免れず。勞銀確定の利益以て推知す可きなり。

さはれ、現勞銀制度には斯る特長あると共に又其一方には否定す可らざる缺點の之に附帶せるものなきに非ず。勞働者一度其勤務に對して勞銀を受くれば卽ち該勤務の結果と全然關係なきに至るの一事は既に勞働者をして其關係企業の榮枯盛衰に冷淡ならしめ、其企業の繁榮を思はざるに至らしむるの弊を免れざる次第なるに、然るに、弊害は啻に之に止まらす。勞銀と企業利潤との關係は相互反對の實を存じ、互に一方を減殺して他を增加し得るの狀態に在るの事實は企業家と勞働者とをして經濟的利害上全然相反せるの地位に立たしむるものあり。此利益關係上の反目は一般に企業家と勞働者の間に存ずる財產上幷に敎育上の懸隔と相俟ちて兩者の間を更に甚だしく隔離せしめざるを得ざるなり。是に於てか勞働者は可及的其勞働時間を短縮して可及的多大の勞銀を得んことを謀り、適當の場合には同盟罷工の手段をも辭せずして其要求を貫徹せんことを期するも、其企業の發展擴張に就ては殆ど全く意を用ひざるに至るあり。企業家も亦一般の

不景氣に際して勞銀を引下げんとすれば勞働者の反抗を免れず、止むを得ずして工場閉鎖の窮策をも辭する能はざるに至る。此等の双方の盡力殊に勞働條件を改良せんとする勞働者の盡力は原則上敢て否認す可らざるものありと雖も、此兩者の反目爭鬪は實に社會上の一大危險たるのみならず、經濟上亦多大の損失たらざるを得ず。是れ實に現勞銀制度の一大缺點なる上に更に該制度は又勞働者の勤務が直接に當該企業の成績に大影響を及ぼすが如き例外的の場合に對して公正なるを得ざるの憾あり。加之、勞働者の所得の一般に寡少なるに比し企業家が其勞働を利用して得る所の收益の時に往々非常の巨額に達するを見れば、勞働者は縱令其直接の責任者に非ざるにせよ、兎に角自ら直接に其生產執行の勞を執れるの身として其收益の幾分を助成したるの感を起し、自ら得る所の少なくして企業家の爲に其分を奪はれたるの情を抱くも人情止むを得ざるの數なる可し。縱令理論上不正當の感情なりとするも此感情の爲に其勞働者の勞働に對する熱心減殺せられ勞働能力の退步を致す可きは免る可らざるなり。適當の方法に依り勞働者をして勤勉事に當らしむるは勞銀制度の一要件なりとせば此勤勉を沮止

するの傾ある現勞銀制度は此點に於ても亦缺點を有するものと云はざるを得ざるなり。

要するに現今の勞銀制度は實際上必要にして且つ至當なる制度たり、然かも尙ほ幾多の缺點あるを免れず。是に於てか此現制度の根本を覆へすとなくして其缺點を補正し、勞働者と企業家の利益を調和して平和なる生産の進歩を謀り、依て以て重要なる一個の社會政策上の職分を果たさんとするは卽ち此利潤分配制度の目的なり本領なりとす。熱心なる斯制の主張者にして且つ實行者たる獨逸「エナ」市の「ツァス」工場管理人「テルンスト、アッベ」敎授嘗て斯制の主意を述べて曰く、景氣勃興し營業狀態佳良と爲れるに伴ふ一見明瞭の利益を勞働者に分配せざるは頗る不穩當のことにして又一般に不穩當の處置とし感ぜられるゝを免れざるのみならず、景氣昂進し堪能なる勞働者に對する企業家の需要一般に增加せる際に於ては斯る處置は企業家をして恰も最良の勞働者を要すると最も切なる時機に於て其善良なる勞働者を失ふの危險に遭遇せしむるものなきを得ず。而して又好景氣の後に通例免るゝを得ざる不景氣の襲來幷に其永續に際しては各企業は高き勞銀を支拂ふの負擔に苦しめらる可し。蓋し斯る場合の勞銀は營業狀態普通の時を標準とせず其最も良好なる狀態に準じて之を定めたるものなるの常なればなり。果して然らば其基礎頗る鞏固なる企業と雖も容易に倒産の不幸に陷るを免れざる可し。然かも勞銀の引下は容易に之を行ふを得ず又一般に嫌忌せらるゝものなりとせば此等の弊害を免るゝの途は唯一あるのみ。他なし、勞働者の實際の所得を二部分に分割すること卽ち是なり。其一部は卽ち所謂勞銀又は給金にして改更するとなく營業の良否に關係するとなきものとし、其額は當該企業の普通平均の經濟的條件に從て之を定む可く、而して爾餘の一部は卽ち此確定勞銀の依て以て標準とせる營業成績以上に其成績の佳良なる場合に適應せんとするものにて、良好なる景氣の利益に對する割前として勞働者に分配せらる可きものに屬し、其額は營業　績に準じて定めらる可きものとす、云々と、(Abbe :Soialpolitischeschriften S. 192)。又以て斯制が勞働者と企業家の利益關係を一致せしめて兩者の調和を謀る一種の方便策に外ならざるを知る可し。要之、斯制の設定は一は勞働者の利益を顧慮するに出で、又一には企業家の利益を安全にするの目的に出で

たるものにて、兩者何れの利益より觀るも其理由を發見するに難からず。即ち普通一定の勞銀以外に更に企業の好成績に際して企業利潤の分配に參與するを得るは勞働者に取り一大利益たること勿論なると共に、又企業家より之を觀れば、斯制は勞働者をして當該企業に執着せしめ、從て企業家をして熟練せる多數の勞働者を其配下に保持するを得せしむるの利益あり、作業に對する勞働者の注意勉勵即ち操業上の勤勉、材料消費上の注意節約、器械取扱上の注意等は企業利潤に影響を及ぼし、從て又勞働者自身の所得に影響を及ぼす可きが故に勞働者は自己の利益に驅られて自發的に其業務に細心勉勵するに至るの利益ある可きなり。

其他世間には勞働の結果に對する當然の要求として勞働者の爲に此分配を要求する者あり。幾多の斯制主張者幷に其實行者は實に斯る理由に基づきて之を主張し之を實施せる狀ありと雖も、苟も現今の企業組織の正當視さるゝ以上斯る要求は以て斯制の理由とするに足らざると上來の所述に照して明なる可し。從て斯制の目的が斯る社會主義的理想の實行に非ずして、現勞銀制度の缺點補足の目的に外ならざるとも復た敢て論ずるを要せざる可し。（未完）

班田の法（續）

清水靜文

大化の新政を經濟的方面より觀察すれば、土地の封建的私有を全廢して國有となし、平等主義に基きて之を庶民に分配し、墾田の外一切の賣買を禁じて兼併の弊を防ぎ、政府の歳入は私經濟的收入に依らずして、總て租庸調に依る制度を立てたるにあり。彼の羅馬の Tiberius Gracchus が「伊太利は悉く猛獸（門閥を指す）の巣窟なり、祖國の爲に奮鬪して斃れたる人々の家族は唯空氣と日光とを所有するのみにして、憩ふに處なく膝を容るゝに家なく、妻子離散して路頭に迷ふもの、是れ全く富豪の輩が土地を獨占するが爲にして（羅馬の末路全國の領土は僅かに千八百の公民に所有せらる）、最大多數の庶民を水火の中より救はんとせば、一定の公有地を除くの外、餘は悉く之を平等に分配せざるべからず」と痛論し、身を犧牲に供して尚功果を奏せざりしに、近世共産主義者の一理想とせる土地の國有及班田の法が、大化より延喜延長に至る二百有餘年の間行はれたるは、我國史の光榮とするところなり。而して班田を行ふには、先づ戸口を檢