

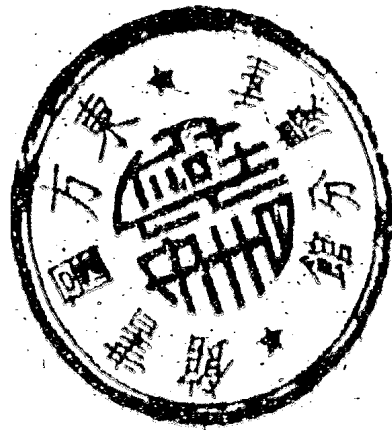
書叢政行會社

類訓組衆民

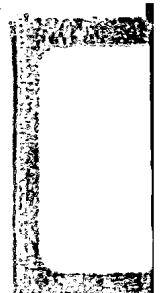
# 究研法會五國我

編主室究研部會社

著編璞太史



556.84  
455



行印局書中正

# 目次

緒言	一
一 工會之意義	三
二 工會發生之原因	三
三 我國工會之概況	五
四 我國工會立法之沿革	八
五 工會之宗旨	一〇
六 工會之職務	一三
七 工會之主管官署	一四
八 工會之種類	一四
九 工會之區域	一五
十 工會之設立	一六
十一 工會之會員	一八

目次

十二	工會之章程	二一
十三	工會之機關	二一
十四	工會之監督	二二
十五	工會之保護	二九
十六	工會之解散	三二
十七	工會之聯合組織	三七
十八	何種工人得組織工會	四二
十九	特種工會	四七
二十	工會法施行法應予廢止	四九
二十一	工會與農會商會漁會重要不同之點	五〇
二十二	工會法與非常時期人民團體組織法之關係	五四
附錄	工會法	五九
	舊工會法	七三

556.84  
45T  
2

## 緒言

欲研究工會法，應先了解工會意義及工會發生原因；欲研究我國工會法，並應先明悉我國工會之情況。故本文先述工會之意義，工會發生之原因，我國工會之概況，然後再進而詳細研究我國工會法，以外國法律為參證，以舊工會法為比較。現行工會法中條文有未妥適者，則予指出批評。

### 一 工會之意義

工會原有種種；有所謂赤色工會者，以打倒現有經濟組織，廢除工資制度為目的；又有所謂黃色工會者，以援助企業家為目的。然此等工會，在我國未曾發生，法律上亦不承認其為工會，故無須加以討論。吾人於茲所稱之工會，指在現有經濟組織下，以維持改善勞動條件，保全經濟上利益為目的之工會。此種工會之意義，威布謂為以維持勞動條件或改善為目的之永久的結合；柏達斯謂為以獲得及維持更有利之勞動及工資條件為主要目的，自僱用人獨立之永續的組成之受僱人團體。依此吾人可將工會下一簡單的定義，即



工會係工資工人以維持改善勞動條件爲主要目的所組成之永續的結合團體。試分述之如下。

一、工會係工資工人所組成之團體。工資工人是指以工資爲生活之工人，獨立自營生活之工人不包含在內，通常亦稱受僱人。又工資工人並非僅指工業工人而言，如礦工、海員、店員、僱農等，凡以工資爲生活之人，皆稱爲工資工人，均可組織工會。工會是工資工人對抗僱主而組成，藉其團體人數之力量以對抗僱主經濟上之力量，故其組織分子應全爲工人，不容有僱主或其他之人參加其內。

二、工會以維持改善勞動條件爲主要目的之團體。工會之本質，在於對抗僱主之壓迫，以確保勞動關係上之利益，故其主要目的，在於勞動條件之維持及改善。其他如增進知識技能，相互救濟，發達生產等，不過爲其附隨目的。僅有此等附隨目的，而無維持改善勞動條件之目的，嚴格說不得謂之工會。反之，如僅有維持改善勞動條件之目的，而無其他附隨目的，不失爲純然之工會。工會主要目的爲維持改善勞動條件，故工會問題屬於勞動問題，而工會法爲勞工法之一部分。至其他職業團體，如商會、農會、漁會等，其目的不在維持改善勞動條件，而在於增進保護產業上之一般的職業利益。故商會、農會、漁會等問題，不屬於勞動問題，而商會法、農會法、漁會法等，亦不在勞工法研究範圍之內。

三、工會爲永續的結合團體。所謂永續結合團體者，非謂其永久存在，乃謂其有組織有恆久性之結合團體，並非爲一專而一時的結合也。蓋工會爲達到其目的與進行其任務，不得不爲永久之團結。工會性質上爲社團，是否有法人資格，則各國立法不同；有認爲無權利能力之社團者；有依工會之希望，登記於區裁判所而取得法人資格者；亦有明定爲法人者。我國工會法則明定工會爲法人（第三條）。

## 二 工會發生之原因

工會於產業革命後始發生。在產業革命前，歐洲雖有職工團體，然與近日之工會性質迥異。惟工資工人自昔已經存在，何以工會不發生於昔日而發生於產業革命以後？蓋昔日之工資工人，境遇雖苦，生活比較安定，經過數年之後，通常均可變爲獨立工人，自營生活，無組織工會以對抗僱主之必要。昔日工資工人常與僱主共同工作，日常接觸，彼此保有溫情，而工資工人與僱主境況相差不遠，不致發生階級觀念，且其時一般人思想，多將貧苦委之於命，不抱不平，故無有組織工會以對抗僱主之心。又昔日文化不普及，工資工人知識頗低，且多分散各處，不易組織工會。

及至產業革命後，手工業被打倒，機器工業代興，工資工人所處境遇與所抱思想，正

與上述情形相反。其所以發生工會之原因，可分客觀的及主觀的兩方面述之。現今工人因與生產工具分離，不得不出賣其勞力，換取工資，以謀生活。其出賣勞力之方法，在與僱主訂立勞動契約。勞動契約之訂立，表面上雖由於雙方情願，不加強迫，名爲「勞動契約之自由」。其實勞動契約之內容，全由僱主片面的決定，工人毫無置喙餘地。所謂契約之自由，僅爲僱主方面之自由，工人實無自由之可言。蓋僱主在經濟上爲強者，工人爲弱者，工人爲飢寒所迫，即使明知勞動契約內容於己不利，而不能不接受也。因此之故，結果工資低廉，勞動時間延長，隨時可被解僱，常有失業之危險；加以工作單調，工作場所之不衛生，機器之危險，以致發生疾病，遭受傷害，身心感受痛苦，生活極不安定。工人處此惡劣境遇，自然感覺不滿，然欲期望僱主之仁慈，與以改善，是猶與虎謀皮，何濟於事？於是工人知惟有以自己的力量，來解除自己的痛苦。自己的力量從何而來？原來工人人數衆多，分散之則無力量可言，集合之則力量立現。工人爲發揮其力量，以與僱主對抗，其勢不能不團結，組織團體。此工會在客觀的方面發生之原因也。

工會成立之後，以團體之力量對抗僱主經濟上之力量。以前各個工人與僱主對立，顯爲弱者，故不認不接受不利之勞動契約。今者以團體與僱主對立，力量再稱平等，先由工會與僱主交涉，訂立團體協約，以爲各個工人與僱主所訂立的勞動契約之規範。勞動契約內容既受協約之限制，不似以前全由僱主自由決定，於工人自然爲較有利。此外如同盟罷

工，排貨同盟等，皆爲工人對抗僱主壓迫之重要手段。凡此皆有賴於工會，而後始可以遂行其任務，達其目的者也。

工人因與生產工具分離結果，僱主常爲僱主，工人永爲工資工人，兩者間有不可逾越之鴻溝，形成對峙。一僱主通常僱用多數之工人，地位懸殊，絕少接觸機會，毫無情誼可言，僱主多蔑視工人，工人多怨怒僱主。因資本主義發展，僱主愈富，工人愈貧，兩者貧富懸隔，遂致發生階級觀念，分成有產階級與無產階級。凡此種種，皆足以啓工人組織團體對抗僱主之心。近日教育普及，工人知識增高，覺悟團結必要，又工人多聚在一處工作，團結比較容易。加以十八世紀以降，世人思想變遷，昔日多賤視勞動，今日則以勞動爲神聖；昔日以工人之不幸，爲自然所必至，不能以人力爲之變更，今則以爲是制度之缺陷，並非不可變更。此等思想入於工人之腦中，於是工人感覺自己在社會上所負義務重大，所占地位崇高，對於自己不幸之境遇，不以之爲當然，不再委之於命，所以組織團體，思以自己力量改造社會。此勞動運動之所以發生，亦卽爲工會在主觀的方面發生之原因也。

### 三 我國工會之概況

我國爲農業國。工業向極幼稚，且均係手工業，故向無工會發生。以前雖有行會制度

存在，然其性質根本與工會不同，不得謂爲卽是今日之工會。自鴉片戰爭後，外國經濟勢力侵入，我國原有之手工業，多被打倒，工廠工業漸次設立。因蘇聯革命成功，工人受其影響，先後奮起組織工會。第一次大戰時，我國派往歐洲之華工，有十萬人之多。及其回國，仿照外國情形，提倡組織工會，國內工人羣起響應，於是工會乃日漸增多。

我國之有工會，以民國八年爲始。民國八年廣州首創工會，一年間在廣東省內成立之工會，計有一百三十餘。影響所至，長江流域各重要之城市，亦紛紛繼起組織工會。民國十三年中國國民黨第一次全國代表大會，對內政策宣言，「保護勞工團體，並扶助其發展」，於是工會更勃然而興。此時所組織之工會，除有經濟目的外，多具有政治的目的，於革命襄助頗多。民國十六年革命軍北伐勝利以後，工會在重要工商業區域，亦隨之迅速發展。古人有云：「其進銳者其退速」，當時工會因發展過速，基礎不固，維持困難，或始盛而終衰，或旋起而旋滅。加以組成分子並非純爲工人，黨派不同，思想各異，時有越軌舉動，暴亂行爲，工會中活動分子多操縱工會，遂其私欲，對於工人本身利益則置之不顧。民國十六年爲工會極盛時期，計工會會員有三百餘萬人，以後則漸減少。十七年有一百七十餘萬人。十九年有五十餘萬人。二十年有三十餘萬人。二十一年稍增加，有四十餘萬人。據實業部勞工司統計，各地工會，業經呈部核準備案者，截至二十三年三月底止，除廣西、雲南、陝西、甘肅、新疆、西康、青海、熱河、遼寧、吉林、黑龍江、及寧夏諸

省無報告外，計共有七百七十七個工會，會員八萬八千八百六十八人。工會數量與會員人數，較之十六年前，相差甚鉅。此因最近革黨組成之工會多已無形消滅。自十八年政府公布工會法，工會須根據工會法方能設立，且該法採自由設立主義，對於工人並不強迫其組織工會，而工人又不知有組織工會及加入工會之必要，故工會數量與會員人數俱為減少。

工會依其組成分子之種類及範圍分之，有職業工會與產業工會、勞動工會三種。職業工會謂從事同一職業或相類似職業之工人間所組織之工會，產業工會謂從事於同一產業或相類似產業內之上一切工人所組織之工會，勞動工會則無職業及產業之限制，由一切工人組織而成之工會。我國現僅有職業工會，產業工會兩種。工會法亦僅詳有此兩種工會。至於勞動工會，尙未之見。依工會法亦不詳有此種工會。工會依其性質分之，有普通工會與特種工會。我國除普通工會外，於特種工會有海員工會、民船船員工會、鐵路工會、郵務工會、電務工會及公路工會數種。

關於我國工會之聯合組織，其以產業為組織基礎者，如十三年成立京漢鐵路總工會；十三年上海有鐵路總工會；此外有中華海員工業聯合總會、漢沿津總工會等。其以地域為組織基礎者，如十三年有上海工團聯合會；十四年有上海總工會。此外有廣州工團聯合會，天津工團聯合會，湖北省工團聯合會，河南省工團聯合會，又有河南總工會，天津總工

會，北京總工會等。在全國有中華全國總工會。此等總工會於民國十六年後，多已解散。政府對於總工會常操縱於共產黨之手，行動趨於過激，故十八年公布之工會法無總工會之規定。是總工會之組織，已於法無據。民國二十年瀋陽事變發生，各地工會因抗日之故，要求聯合組織，以增強抗日力量，結果特種工會及上海天津北平等地雖有總工會組織，或則不久即消滅，或則不能得法律上之承認。然此等總工會雖非依法組織，而政府並未加嚴格取締。民國二十三年九月十四日中央民衆運動指導委員會公布施行縣市總工會組織準則，允許縣市之工會組織總工會，此準則雖未經過立法程序，但事實上有效施行。三十二年公布之現行工會法，根據已往事實及政府加強民衆組織政策，規定直轄得組織市縣總工會，至省總工會及全國總工會則無規定。是我國工會依法僅能組織市縣總工會，不得組織省總工會及全國總工會也。至工會聯合會依現行法則以省爲限，得組織省某業工會聯合會，不得組織全國某業工會聯合會。

#### 四 我國工會立法之沿革

各國立法上對於工人之團結，前後所取之態度不同，始爲團結之禁止，次爲團結之限制，後爲限制之撤廢而爲團結之公認。我國關於工人團結之立法，初時採禁止與限制主

義。如民國元年暫行新刑律第二百二十四條有禁止同盟罷工規定：「首謀者處四年以下有期徒刑、拘役或三百元以下罰金，其餘處拘役或三十元以下罰金。」民國三年之治安警察條例第二十二條規定：「警察官吏對於勞動工人之聚集，認爲有下列情形之一者，得禁止之：（一）同盟解僱之誘惑及煽動，（二）同盟罷業之誘惑及煽動，（三）強索報酬之誘惑及煽動，（四）擾亂安寧秩序之誘惑與煽動，（五）妨礙善良風俗之誘惑與煽動。」第三十八條規定：「不遵守第二十三條禁止之命令者，處五個月以下徒刑或五十元以上五十元以下罰金。」民國十年廣州政府認工人有團結組織工會必要，廢止治安警察條例，並將暫行新刑律第二百二十四條懲罰罷工條文予以廢除，撤廢禁止與限制工人團結之法規。民國十三年廣州政府公布工會條例第二十一條，是爲我國工會立法之開始，十八年國民政府公布工會組織暫行條例及特種工會組織暫行條例。十八年九月十日工會法由立法院通過，同年十月二十一日國民政府公布，於同年十一月一日施行，此爲我國關於工會之正式法律，是我國工會在法律上已入於公認時期矣。工會法自公布施行後，曾於二十年二十一年及二十二年先後三次稍加修正，迄今已逾十載，因抗戰關係，社會上情勢諸多變遷，該法與目前實際情形未能盡合，有加修正之必要。三十二年二月十日國民政府公布非常時期人民團體組織法，各種職業團體之法規，均應依據該法加以修正。因此社會部斟酌現情，並依據非常時期人民團體組織法，擬具工會法修正草案，呈由行政院咨送立法院審議，於三十二年



十月二十九日憲經立法院第四屆第二百四十八次會議通過，呈由國民政府於同年十月二十日公布施行。茲就我國工會法內容要點列舉於次。

## 五、工會之宗旨

我國工會法第一條規定工會之宗旨：(一)增進工人知識技能。(二)發達生產。(三)維持改善勞動條件。(四)維持改善工人生活。(五)協助政府關於國防及生產等政策之實施。其中維持改善勞動條件為主要宗旨，而其餘則為附隨宗旨。蓋前者為工會成立之根本目的，而後者則非為工會不可缺之目的。惟法律上認為使工會兼有此種宗旨，不於工人及國家為有利益，故並列之為工會宗旨耳。但此種附隨宗旨亦屬必要。如增進工人知識技能，維持改善工人生活，均為直接有益於工人之事，固為工會所應為。如發達生產，產量則在我國因情形特殊，頗為重要。我國生產落後，受外國經濟勢力壓迫，工人與其說受本國資本家之壓迫，無寧說是更受外國經濟勢力之壓迫。如工會不能協助發達生產，抵抗外國經濟勢力，則本國產業將至被外人打倒，何從爭取維持改善勞動條件？至如協助政府關於國防及生產等政策之實施，為現行法所新增，此於抗戰期中極為重要。依據非常時期人民團體組織綱領第二條規定：「每一團體均應盡其戰時之義務，對於政府之國防及生

產計畫，應協助其實施，因此不僅工會法應本諸綱領而有此種規定，即其他各種職業團體亦均應有同樣規定。現時每一個人每一團體不應僅顧及本身利益，而於本身利益之外，應兼顧及國家利益全民族利益。當茲抗戰建國時期，工會應充分發其力量，效勞國家，盡其團體之義務。抗戰期中最重要者，一為國防，一為生產，工會對此二者，消極方面應不妨害政府政令之推行，積極方面應當協助政府政令之實施。工會之宗旨限於以上所列，於此之外，不得再有其他宗旨。

## 六 工會之職務

現行工會法第四條列舉工會之職務，共有十四款。依前述工會之宗旨而為之分類，其中締結修改或廢止團體協約，為維持改善勞動條件之職務，蓋各個工人與僱主所訂立之勞動契約，結果常於工人不利，由工會與僱主締結協約，以為勞動契約之規範，則契約內勞動條件受協約之限制，不似以前全由僱主決定，故能維持改善勞動條件。其調處勞資間糾紛事件，可謂為發達生產職務，蓋勞資間糾紛，如不與以調處，勢之所趨，常激成同盟罷工與工場閉鎖，結果不但勞資雙方蒙受不利，而產業亦遭莫大損失，有工會與僱主設立和解調解，仲裁機關，調處糾紛事件，可保產業之和平，而生產自隨之發達。其舉辦職業教

育及其他勞工教育，設置圖書館及書報社，印行出版物等，爲增進工人知識技能之職務。其介紹會員職業及設置職業介紹所，舉辦會員儲蓄勞工保險醫院診治所及托兒所，組織生產消費購買信用住宅等各種合作社，爲維持改善工人生活之職務。然以上各種職務，彼此間又有牽連關係，如能維持改善勞動條件，發達生產，結果可以改善工人生活，增進工人知識技能。又如工人生活改善，工人知識技能增進，可以獲得有利勞動條件與發達生產。此外關於勞動法規之規定改廢事項，得陳述其意見於行政機關及立法機關，並答復行政機關及立法機關之諮詢，勞動法規之如何規定與勞動條件及工人生活有直接密切關係，工人之意見如何，實應尊重，工會爲工人之團體，故應使其有陳述意見及答復諮詢之職務。至其他法律規定之職務，爲依工會法協助政府關於國防及生產等政令之實施，依勞資爭議處理法推定堪爲仲裁委員二十四人至四十八人於省市市政府，依國民大會代表選舉法選舉國民大會代表等。

## 七 工會之主管官署

舊工會法第六條規定：「工會之主管監督機關，爲其所在地之省市縣政府。」工會法施行法第六條對於該條加以補充的規定：「一市或一縣之工會，以市政府縣政府爲主管官

署，超過一市或一縣之工會，以省政府爲主管官署，工會第三條所列舉各事業工人所組織之工會，其主管官署爲該事業之主管官署。」是所謂主管官署，在縣市爲縣市政府，超過一縣或一市之工會爲省政府，依第三條所組織之工會爲該事業之主管官署。所謂該事業之主管官署者，例如交通事業爲交通部，教育事業爲教育部。舊法未規定在中央之主管官署，而第三條所組織之工會則各自有其主管官署，缺少統一之最高主管官署。嗣非常時期人民團體組織法確定人民團體之主管官署爲各級社會行政機關，其第二條規定：「人民團體之主管官署，在中央爲社會部，在省爲社會處，未設社會處之省爲民政廳，在院轄市爲社會局，在縣市爲縣市政府，但其目的事業應依法受該事業主管官署之指揮監督。」新工會法即根據該組織法於第五條規定：「工會之主管官署，在中央爲社會部，在省爲省政府，在縣市爲縣市政府，但有關目的事業者，應依法受該目的事業主管官署之指揮監督。」本條未明揭社會會局字樣者，以省市機構尙待調整，各省尙多有未設社會處，將來是否一律設立尙難預定故也。現行工會法與舊工會法關於主管官署不同之點有二：其一爲現行法明定在中央之主管官署爲社會部，爲舊法所無；其二現行法規定一切工會之主管官署爲各級社會行政機關，惟有開目的事業者，並應依法受該目的事業主管官署之指揮監督耳，此與工會法施行法第六條所定大有不同也。

## 八 工會之種類

工會依其組成分子及範圍分之，有下列數種：係合同一企業內各部分不同職業之工人所組織者，為產業工會；集合同一職業之工人所組織者，為職業工會；不問職業產業之異同，集合一切工人所組織者，為勞動工會；以被僱於同一僱主經營各種企業內之工人所組織者，為僱傭單位之工會；不問職業之異同，以加工於同一材料之工人所組織者，為材料單位之工會；由女工單獨組成者，為婦女工會。以上各種工會，惟職業工會、產業工會、勞動工會較為發達，亦較為重要。在蘇聯僅有勞動工會，無職業工會產業工會，在其他各國則多為職業工會、產業工會。我國向僅有職業工會與產業工會兩種，至其他各種工會尚未之見，故現行工會法及舊工會法均規定組織工會以職業工會產業工會為限，蓋因勞動工會分子較雜，組織困難，強使組成，亦必無若何效果，且在我國現情之下，實恐勞動工會必要，至其他之工會則更無庸組織也。職業工會與產業工會各有優劣，職業工會其會員有同一職業技能，工資相差不遠，關於工資容易與僱主締結協約，然在同一產業之下，如各種職業工人各自有其工會，彼此利益不同，對於僱主難取一致步驟，產業工會則正與此相反，昔時各國多組織職業工會，現則多趨於組織產業工業。

一依現行工會法第七條，同一產業之工人，應依本法組織產業工會。同一職業之工人，應依本法組織職業工會。然所謂同一產業與同一職業，其範圍之界限如何，實際上不易解決，而且各地方情形不同，亦難為同樣之畫分。所以同條第二項規定，「產業工會職業工會之種類，以命令定之」，是關於產業工會職業工會之種類，由主管官署斟酌各地情形，以命令為之規定，蓋如此始足以適合各地情況而為適當之畫分也。工會種類既由命令規定，今日認為同一之產業與職業，日後情形變遷，可以認為係不同一之產業與職業，反之，原為不同一之產業與職業，日後可以視為同一之產業與職業，因產業職業之種類時有變更，而產業工會職業工會之種類亦時有變更。

## 九 工會之區域

現行工會法第七條規定在同一區域之同一產業或同一職業之工人應依本法組織產業工會或職業工會，是組織工會之工人以在同一區域者為限，不在同一區域內之工人不得共同組織工會，即此區域內之工人不得與彼區域內之工人共同組織工會，並且此區域內之工人不得加入他區域內之工會。故工會之區域應予確定，依現行工會法第八條，工會之區域原則上以縣或市之行政區域為其區域，即是限於在一縣或一市內之同一產業或職業之工人可

以組織工會，但有特殊情形時，得由主管官署另行畫定工會區域，同即主管官署可斟酌情形，在某一地方不以縣市為區域，而另行畫定區域，或使數縣市為一區域，或分一縣市為數區域，例如上海市曾分為十一個工會區域。依工會法第八條第二項規定，在同一區域內之同一產業工人職業工人原則上祇得設立一個工會，故在同一區域內，不得有兩個同一之產業工會或職業工會之存在，如該區域內已有此種產業或職業工會，則不能再設立同種之產業或職業工會。蓋勞動條件依一般情形而定，小範圍之團結不能代表其職業上之利益，而且於一區域內有多數同業之工會發出，不獨難達工會之目的及遂行工會之任務，而政府對於工會之監督亦感困難也。但在同一區域內之同一產業工人，人數衆多，情形特殊，經主管官署核准，得組織兩個以上同一產業之工會（第八條第二項但書），此則為例外也。

## 十 工會之設立

依舊工會法，工會之設立，一方面應依人民團體組織方案，向當地高級黨部申請許可，一方面依第五條之規定，向主管官署呈請立案。嗣非常時期人民團體組織法明定人民團體之組織，應向主管官署申請許可及呈請立案。故現行工會法第九條規定，發起組織工

會，應向主管官署申請許可，工會組織完成時，應呈報主管官署立案，其許可及立案機關俱爲主管官署。所謂主管官署，依現行工會法第九條規定，在中央爲社會部，在省爲省政府，在縣市爲縣市政府。舊工會法規定，同一產業工人人數在一百人以上，或同一職業工人人數在五十人以上，得適用本法組織工會，及發起組織工會。現行工會法改爲同一產業工人人數在五十人以上，或同一職業工人人數在三十人以上，應依本法組織工會，及發起組織工會。其所以減少組織工會人數及發起組織工會人數者，蓋因政府近年來對於各種人民團體之組織，意在扶導其積極發展，普遍成立，以協助國家政令之推行，以增強抗戰之力量。舊工會法規定人數在五十人或一百人以上，方能組織工會及發起組織工會，證以我國現時工人知識水準及對工會之認識不足，其所規定之人數，未免嫌於過高，足以阻礙工會之普遍設立也。或謂現行法規定之人數，猶嫌於高，此論未當，考各國規定組織工會至少限度之人數，各有不同，原無一定標準，然如人數過少，則力量薄弱，無由達到工會之目的。又舊工會法爲「得適用本法組織工會」，新工會法改爲「應依本法組織工會」，蓋舊法組織工會與否，一任工人之自由，如願意組織工會，得適用本法組織工會，新法則不然，如工人有合於法律所規定之人數，即應依本法組織工會，舊法蓋取任意組織主義，新法則取強制組織主義也。



## 十一 工會之會員

關於工會會員之資格，各國立法有下列各種之限制：（一）國籍上之限制。工會會員限於為本國人，而對於外國人則有限制其不得為工會設立人者，有並限制其不得為工會會員者。例如意大利准許其本國人組織職業團體，而對於住在該國十年以上之外國人許其加入職業團體；愛斯頓尼亞不許外國人組織職業團體，而僅許其加入職業團體；法國殖民地對於移入之外國人，不許其加入工會。我國工會法則無國籍之限制，是外國人亦得為工會之會員。（二）年齡及性別上之限制。對於年幼者法律上多限制其不得為工會會員，例如意大利對於未成年人，匈牙利對於學徒及未成年，比利時對於未滿十六歲者，不得為工會會員。我現行工會法第七條規定年滿二十歲者應依法組織工會，第十二條規定年滿十六歲者應加入工會為會員，反面言之，即是限制未滿二十歲者不組織工會，未滿十六歲者不得加入工會為會員。至於性別上之限制，在外國有不許婦女加入工會者，又如比利時，智利，法國，因有夫之婦在民法上行為能力受有限制，故加入工會亦多少受有限制。我現行工會法第十二條規定男女工人均應加入工會為會員，第七條亦未區分工人之性別。關於性別上毫無限制。（三）職業上之限制。在蘇聯無職業上之限制，凡工人皆可為工會會

員，但如巴西、智利、意大利、羅馬尼亞等國，皆定工會之會員，須以從事於一定之業務或職業者為限，我現行工會法第七條及第十一條亦限定須從事於同一產業或職業之工人。依我國工會法，工會會員雖應為同一產業或職業之工人，然是否以現從事於該產業或職業者為限，關於此點，現行工會法與舊工會法所規定者不同。舊法工會會員不以現在從事本業者為限，凡曾選任為其工會之職員者，及曾為同一產業或職業之工人者，亦得加入其工會為會員。因此工會之會員，有非從事於本業之工人者，有全非工人者，往往工會中初為非本業工人或非工人所把持操縱，置本業工人利益於不顧，而真正從事本業之工人反多不與工會事務，與工會幾無關係，以致工會不能健全發展。現行法有鑒於此，故限現任從事於同一產業或職業之工人方得為工會會員，不但非工人不得為會員，即以前曾從事於該產業或職業之工人亦不得為其工會之會員（現行工會法第十二條）。工會會員於離去其產業或職業，而即已就他業者，喪失其會員資格，即未易就他業而已離去本業逾一年者，亦喪失其會員資格（現行工會法第十三條）。是工會會員離去本業，不得仍為其原工會之會員，所以嚴格的限定工會會員須為現在從事於該業之工人（四）身分上之限制。工會為工人所組織，故其會員應為工人，此所謂工人廣義的解釋包含一切被僱員役在內，故被僱員役亦有工會會員資格，僱主非工人與工人利益多有衝突，當然不能加入工會，其代表僱主行使管理權者，因其代表僱主，亦不能使加入（現行工會法第十三條）。

要之依我國現行工會法規定工會會員之資格條件有五：(1)須為工人，(2)須年滿十六歲，(3)須在工會組織區域內，(4)係屬於同一產業或職業，(5)須現在從事該業。具有上列資格條件之人，應強制其加入工會，抑應聽其自由加入工會？關於此點，現行工會法與舊工會法所取主義不同。舊法工人願為會員與否，一任其自由。其第二十條規定：「工會不得強迫工人入會及阻止其退會，工會不得妨害未入會工人之工作。」第二十一條規定：「工會會員得隨時退出工會。」其所以如此規定者，意謂工人之團結，固有其自由，而工人之不願團結，亦加入任何團體，亦應有其自由，外國立法亦多為同樣規定者。又因當時工會多為少數分子所操縱，故不願其權力過大，以致束縛一般工人之自由。然此種規定，證諸以往事實經驗，缺點頗多，蓋因工人知識缺乏，多不知有組織團體必要，如入會退會任其自由，則入會者既不踴躍，一旦會內發生意見，會外發生糾紛，又易受誘惑而脫會，如此則工會基礎極不穩固，難期發展。現在政府決定加強民衆組織，故非常時期人民團體組織法第四條規定：「各種職業之從業人，均應依法組織職業團體，並應依法加入各該團體為會員。」現行法即根據此旨，故將舊法關於入會退會自由之規定全予刪去，而規定合法定資格條件之工人，均應加入其所從事之同一產業或職業之工會為會員（第十二條）。入會既加強制，退會亦不許其自由。

## 十二 工會之章程

各國立法通常對於工會之章程規定其應記載之事項，現行工會法第十條規定工會章程應記載之事項，計有十二款，蓋此等事項法律上認為重要事項，非於章程記載不可。但章程上所載者，不必以此十二款為限，除此以外，當然章程仍可記載其他事項，不過記載與否法律上不加強制耳。章程之議定屬於成立大會，其變更之議定屬於會員大會或代表大會，均需有出席人三分之二以上之同意（工會法第十一條及第二十三條）。章程之認可屬於主管官署，如工會組織完成時，應將章程二分呈報主管官署（第九條），章程有變更時，應即行呈報主管官署（第三十二條），章程之變更，非經主管官署之認可，不生效力（第三十三條），工會章程有違背法令時，主管官署得令其變更之（第三十六條）。章程及其變更之議定，一方面須有三分之二以上之同意，一方面又須經主管官署之認可，其所以如斯鄭重者，蓋工會一切之行動，除依照法令外，均須依照章程故也。

## 十三 工會之機關

依我國工會法，工會之機關可分為議決機關執行機關及監察機關三部。議決機關為會

員大會或代表大會，每年至少開會一次，並應於十五日前呈報主管官署（第二十一條）應經其議決之事項共有八款（第二十二條）。執行機關為理事，理事處理工會一切事務，對外代表工會，負有重要之職務，故法律多規定其應具備一定之資格，例如英國、希臘、意大利則規定應為其本國之人民，法國、羅馬尼亞規定應從事於關係業務或職業，希臘、羅馬尼亞則規定應為工會之會員。我舊工會法第十一條規定：「工會須設理事，由會員中選舉之，但有必要時，得選非工會會員任之。」其結果所選出之理事，往往非會員反多於會員，以致工會事務為其所把持操縱，甚或引導團體違反其組織之精神，而有踰越正軌之行動。舊法所以允許非工會會員充任理事者，蓋一因恐工會會員中人才缺乏，不能充當理事，俾便於會外網羅人才，二在於加強黨政之指導。證以過去實際上運用，流弊甚多，遂致多數工會為業外人所把持。現行工會法有鑒於此，故將舊法該條之但書刪去，限定理事應全由會員中選出（第十六條），現行法理事應具備之資格有二：一為會員，二為年滿二十五歲（第十八條）。監察機關為監事，監事應具備之資格與理事同，掌理審核工會簿記帳目，稽查各種事業進行狀況，及監察各職員之職務。舊法監事可設置可不設置（第十四條），現行法依據非常時期人民團體組織法，改為必須設置（第十七條）。舊法關於理事、監事、候補理事、候補監事之名額，於工會法施行法內規定，現行法亦依非常時期人民團體組織法，改於本法內規定，理事得互選常務理事，監事得互選常務監事，常務理事得互選一人為理事

長（第十六條第十七條）。

## 十四 工會之監督

關於工會之監督，依我國工會法，有下列各種：

(一) 工資拒絕或允許入會之監督。在英國凡欲加入工會者，須有會員三人之介紹，且須有相當技能，可以取得一定之工資，其在有學徒制度之職業，有以一定修業年限為條件，美國電氣工業工會以試驗及為條件，歐洲大陸諸國有以屬於某黨某教或不屬於某黨某教為條件者。我工會法則無此種限制條件，亦不許各工會設有此種條件。工會法第二十八條規定，工會不得拒絕法律上認為合格之人入會，即合格之人均可入會，工會不得拒絕。所謂法律上認為合格之人，指在同一區域內現在從事於同一產業或職業年滿十六歲之工人。又同條規定工會亦不得許法律上認為不合格之人入會，即除合格之人外，工會不得以己意允許任何人入會。凡此所以阻止工會之濫為門戶開放或閉鎖，而完成同一產業或職業工人團結之目的。

(二) 勞資爭議上之監督。工會之主要目的在於維持改善勞動條件，而其所用之重要手段，則為締結團體協約與宣言罷工，締結協約為和平手段，罷工則為鬭爭手段。然罷工為

不得已而用之手段，其結果往往勞資雙方兩敗俱傷，產業亦蒙莫大損失，苟有和平解決方法，總以避免罷工爲宜，尤其我國產業落後，更不宜常有罷工發生。所以各國立法雖多，允許罷工，然概設有限制，我工會法關於工會之罷工，亦有相當之限制，其限制之方法分述於次。

(1) 關於罷工工人之限制 外國法律常有限制何種工人不得罷工者，我舊工會法第二十三條第四項規定：「第三條所列舉各事業之工人所組織之工會，不得宣言罷工，」是限制工會之中有不得宣言罷工者。現行工會法將該第三條刪去，對於從事國家行政教育事業及軍事工業之工人，禁止其組織工會（第六條），對於交通事業公用事業及公營產業之工人，則擬使其組織特種工會，而將來擬定之特種工會法不許特種工會罷工。故現行工會法不必再有何種工會不得罷工之規定，是凡依現行工會法組織之工會皆可宣言罷工，不有何種工人何種工會不能罷工之限制。

(2) 關於罷工目的之限制 外國有規定罷工不得含有侵害第三人權利之目的者，如法、比、荷蘭等是，有規定罷工不得有反於公共秩序或善良風俗之目的者，如德、荷、瑞士等是，又有多數國家規定工會不得以政治之目的而爲罷工者。我國工會法雖未有明文禁止以此等目的罷工，然解釋上我國工會當然亦不能以此等目的而爲罷工。依我國工會法第二十九條之規定，罷工之發生惟限於勞資間之爭議，爭議之目的在於有利勞動條件之獲得，故

爲獲得有利勞動條件而發生勞動爭議，始可宣言罷工，若爲其他目的而宣言罷工，自爲我工會法所不許。

(3)關於罷工程序上之限制，於罷工前應經過之程序，在外國有規定應於會員大會以無記名投票，經一定多數會員之議決者，如希臘、澳洲等是，有規定應經過調解或仲裁程序者，如德國、加拿大等是。我現行工會法第二十九條亦規定此兩種限制，即(1)應經過調解仲裁程序，(2)應於會員大會以無記名投票經全體會員過半數之同意。然我國現行工會法第二十九條第一項，顯有重大錯誤，不能不加修正，茲述其理由如次。

查民國十八年公布之工會法第二十三條第一項規定：「勞資間之糾紛，非經過調解仲裁程序後，於會員大會以無記名投票，得全體會員三分之二以上之同意，不得宣言罷工。」是經過調解、仲裁兩種程序，始可宣言罷工，但因我國採強制仲裁主義，限其經過仲裁程序始可宣言罷工，事實上等於禁止罷工。所以同條同項於民國二十一年修正爲「勞資間之糾紛，非經過調解程序後，於會員大會以無記名投票，得全體會員三分之二以上之同意，不得宣言罷工，其已付仲裁或依法應付仲裁者，仍不得宣言罷工。」是經過調解程序即可宣言罷工，不必再經過仲裁程序，但其已交付仲裁或依法應付仲裁者，雖已經過調解程序，仍不得宣言罷工。因我國採取強制仲裁主義，故不能不將仲裁程序刪去，又恐經過調解程序即多發生罷工，故另加末段「其已付仲裁或依法應付仲裁者仍不得宣言罷工」以爲限制，其



目的在於減少罷工之發生。

現行工會法第二十九條第一項規定：「勞資間之爭議，非經過調解仲裁程序後，於會員大會以無記名投票，經全體會員過半數以上之同意，不得宣言罷工，其已付仲裁或依法應付仲裁者，仍不得宣言罷工。」其改舊修正工會法「得全體會員三分之二以上之同意」為「經全體會員過半數以上之同意」，減少同意人數，放寬罷工限制，尚無不可。其改「非經過調解程序後」為「非經過調解仲裁程序後」，意謂經過調解仲裁兩種程序，可以更減少罷工，然增加應經仲裁程序，不但條文上文字有缺點，而且理論上亦有缺點。蓋既規定非經過仲裁程序，不得宣言罷工，是一切勞資爭議事件，均應經過仲裁程序後，始可宣言罷工，則其末段「其已付仲裁或依法應付仲裁者，仍不得宣言罷工」，全屬贅文，毫無意義，且與上文矛盾，此為文字上之缺點。查勞資爭議處理法第七條之規定，爭議當事人對於仲裁委員會之裁決，不得聲明不服，是我國仲裁為強制仲裁，有絕對的效力，爭議當事人不能不服從，既經過仲裁之後，則無罷工之可言。現行法限定經過仲裁程序後始可宣言罷工，理論上既不通，其結果無異於禁止工會罷工，第二十九條前後四項俱變為無用之規定，該條條文不如改為「工會不得宣言罷工」，較為直截了當，此為理論上之缺點。有此兩種缺點，故仲裁程序不能列入，宜照舊修正工會法，將「非經過調解仲裁程序後」復改為「非經過調解程序後」，較為妥適。

又條文中所謂「已付仲裁」，指因爭議當事人一方聲請仲裁，或由主管官署因爭議情事重大，並延至三十日以上未解決，以職權交付仲裁者而言。所謂「依法應付仲裁」，指依勞資爭議處理法第十四條，因勞資爭議之公用或交通事業，發生勞資爭議，其事件經調解而無結果者，應付仲裁者而言。舊工會法第三條規定「國家行政交通國營產業教育事業公用事業各機關工人，得援用本法組織工會」，此條有公用及交通事業在內，故舊工會法第二十三條第一項末段有「依法應付仲裁」字樣。現行工會法將此條刪去，意謂公用及交通事業可組織特種工會，行政院原修正工會法草案本有特種工會一章，亦明定交通及公用事業組織特種工會，且限制特種工會不得罷工。依現行工會法組織之工會，既不包含交通公用事業在內，而原來擬定之特種工會法又不許罷工，則現行工會法第二十九條第一項內「或依法應付仲裁」七字應予刪去。再條文內「經全體會員過半數以上之同意」，有以上二字即不應有過字，有過字即不應有以上二字，其以上二字係贅文，亦可刪去。根據上述理由，故第二十九條第一項文字應修正如次：「勞資間之爭議，非經過調解程序後，於會員大會以無記名投票，經全體會員過半數之同意，不得宣言罷工，其已付仲裁者，仍不得宣言罷工。」

第二十九條第一項有如此錯誤，何以世人不加批評，工會亦不發生異議？此因同條第四項規定工會在非常時期不得宣言罷工，第一項在現時停止適用，所以世人對於第一項

未加注意，而工會本身亦未感覺有爲反對之必要也。

(4) 關於罷工行動上之限制，工會於罷工時，爲欲完成其罷工之目的，常派員監視工人，不得破壞罷工，其用言辭勸誘者，謂之和平監視，其用強迫手段制止者，謂之暴力監視，多數國家允許和平監視，而禁止暴力監視。我國工會法亦然，於第二十九條第二項規定：「工會於罷工時，不得妨害公共秩序之安寧及加危害於僱主或他人之生命財產。」第三十四條規定工會職員或會員，不得封鎖商店或工廠，不得擅取或毀損商店工廠之貨物器具，不得逮捕或毆擊工人與僱主，集會或巡行時不得攜帶武器。

(5) 關於禁止罷工之規定，我國工會法第二十九條第三項規定：「工會不得要求超過標準工資之加薪而宣佈罷工」，此所以抑制工會之過分要求。同條第四項規定：「在非常時期，不得以任何理由宣佈罷工」，蓋在此時應以國家全民族利益爲重，個人及團體利益爲輕，工人應努力生產，增加國家力量，不應爲一己之利益而宣佈罷工，以致妨害國家民族之利益也。

(三) 財政上之監督 依現行工會法，對於工會財政上之監督，有二種方法。其一爲會員之監督，如第二十二條規定經費之收支預算，事業報告及收支決算之承認，基金之設立管理及處分，會內公共事業之創辦均應經會員大會或代表大會之議決。第十七條規定：「工會監事掌理審核工會簿記帳目」。第二十六條規定：「工會每年應將財產狀況報告會員」。

如會員有十分之一以上之連署，得選派代表查核工會之財產狀況。其二爲主管官署之監督，如第二十四條規定特別基金臨時募集金或股金，非經主管官署核准，不得徵收。第三十條規定：「工會呈准立案後，應提出空白之會員名冊及會計簿各二分於主管官署，請求蓋印。嗣後更用新冊簿亦同。會計簿之收支記載，應另冊編號，貼附收據，如主管官署認爲必要時，得令工會聘用會計師鑑定之。」第三十一條規定工會每年十二月內，應將會計簿及事業經營之狀況，呈報主管官署，主管官署認爲必要時，得令工會隨時報告。工會法關於工會財政監督之規定，較其他各種職業團體法所規定者爲詳盡周到，蓋工會之財產出自貧苦之工人，而其所辦事業爲謀工人之福利，故不能不嚴加監督也。

(四)其他之監督 如第三十一條第三十二條規定應呈報主管官署之事項，第三十三條規定章程應經主管官署之認可，第三十五條規定主管官署得撤銷工會之選舉或議決，第三十六條規定主管官署得令工會變更章程，第三十八條規定主管官署得將工會理事監事解職或予警告。

## 十五 工會之保護

關於工會之保護，可分兩點言之。

加入工會或任工會職務。其法律為不僱用加入工會之工人，或解僱已加入工會之工人，或於僱用之時，使工人約定以後不加入工會或任工會職務。各國立法對於僱主此種行為，多加以限制。例如意大利及蘇聯認僱主之此種行為為不合法，而在蘇聯並以其妨礙勞動團體之合法的行動，應受刑法第一百三十四條之處罰。德國憲法第一百五十九條第二項規定，限制職業團結自由之一切約定及方法，皆為違法。捷克一九〇一年法律第二條規定，僱主對於自己之地位，對於他人強要其為一定之行為，或不為一定之行為，應受刑法制裁。比利時一九二一年法律規定，對於工人以解僱為威嚇之行為，應與暴行強制之行為，受同樣之處罰。布版一九一四年法律規定，阻止工會之組織，或因加入工會而解僱工人，或以解僱為威嚇之行為，均為違法。我國舊工會法第三十一條規定：「僱主或其代理人不得因工人為工會會員或任工會職務而拒絕僱用或解僱及為其他不利益之待遇」，此為防止僱主之專斷。第三十二條規定：「僱主或其代理人對於工人不得以不理工會職務不入工會或退會為僱用條件」，此為防止僱主之事前要挾。蓋舊法工人入會退會均為自由，故在同一區域內，屬於同一產業或職業之工人，有為會員者，有為非會員者，而僱主因得繼續於其間，不僱用入會工人，或解僱入會工人，或使工人約定不加入工會或退會而後僱用，或對於工會會員為不利益之待遇，故其第三十一條第三十二條規定僱主不得有此種行為，所以使工人

會工人並保障工人入會退會之自由也。現行工會法第四十一條規定：「僱主或其代理人對於工人，不得以不任工會職務爲僱用條件，」較之舊法，少「不入工會或退會」七字，蓋現行法強制工人入會，不許其任意退會，僱主自不能以工人不入工會或退會爲僱用條件，無庸加以禁止規定。至於僱主不喜其工人任工會職務爲常有之事，然工會會員任工會之職務，爲其應享之權利，應盡之義務，僱主不應加以干涉阻止，而以不任工會職務爲僱用條件也。現行法第四十條規定：「僱主或其代理人不得因工人爲工會會員或職員，而拒絕僱用或解僱，及爲其他不利益之待遇」，其文字與舊法第三十一條完全相同，竊謂第四十一條既無「不入工會或退會」字樣，根據同一理由，本條內不應有「工會會員或」五字。蓋現行法既採強制組織工會強制加入工會主義，則在同一區域同一產業或職業之工人，如有工會，則其全部工人皆爲會員，如無工會，則其全部工人皆非會員，僱主何得因工人爲工會會員而拒絕僱用或解僱及爲其他不利益之待遇？僱主不能因工人爲工會會員而有此種行爲，僅能因工人爲工會職員而有此種行爲，故本條僅提及工會職員而已足，不須提及工會會員也。現行工會法第四十二條規定：「僱主或其代理人在勞資爭議調解仲裁期間，不得解僱工人」，此條與第二十九條爲相對稱之規定，第二十九條規定：「工會在調解仲裁期間不得宣言罷工」，此條限定僱主調解仲裁期間不得解僱工人，於保護工人之外，兼利調解仲裁之進行。

(二)爲對於工會財產之保護。現行工會法第二十條規定，工會之理事或其代理人，因關於勞動條件，使會員爲協同之行爲，或對於會員之行爲加以限制，致使僱主受僱用關係上之損害，工會與理事均不負損害賠償責任。此條規定之由來，蓋因工會之行動常使僱主受有損害，在昔英、美各國，僱主往往提起民事訴訟，請求損害賠償，工會敗訴則須賠償鉅款，以致基金爲之搖動。自從英國一九〇六年產業爭議法施行以後，僱主始不得爲損害賠償之請求。該法第三條規定：「爲企圖或助成產業爭議所爲之行爲，不得僅以其勸誘他人破壞勞動契約，或以其干涉他人之產業業務或勞動關係，或以其干涉他人得任意處置其資本或勞動之權利爲理由，而被訴追。」我工會法第二十條亦即本此意而規定。所以限制僱主不得爲損害賠償請求，而保護工會之財產也。此外工會法第四十三條規定：「工會於其債務人破產時，對其財產有請求優先清償之權」，第四十四條規定工會之不得沒收之財產，凡此俱爲對工會財產特加保護者也。工會法第三條規定：「工會不得爲營利事業」，外國立法例亦多有同樣之規定，此因恐工會如爲營利事業，不幸失敗，則影響工會之財產，故特予禁止。所謂營利事業，不包含工會所辦之生產消費購買信用住宅等各種合作社在內，蓋此乃以增進會員利益爲目的，爲工會應有之職務，自不在禁止之列也。

## 十六 工會之解散

工會之解散，可分爲自行解散與強制解散兩種。

(一)自行解散 工會依自己之意思而解散者謂之自行解散。自行解散有於章程內預定其解散之事由，因其事由之發生而宣告解散者，有因會員大會或代表大會之決議而宣告解散者，其因決議而解散者，則法律多規定應經一定之方式，例如智利，羅馬利亞規定應經會員大會之決議，並有會員過半數之投票，匈牙利規定其決議應經官署之認可，我舊工會法第十三條規定工會之解散、合併或分立，應經會員大會或代表大會之決議，第三十八條規定大會決議解散，須得主管官署之認可。我現行工會法因取強制組織主義，如工人有合於法律上所規定之人數，即強其組織工會，故不許其得自行決議解散，又舊法許章程得預定解散之事由。現行法根據同一理由，不許章程內有此種規定。故舊法第三十八條規定得自行宣告解散之事由有五：(一)大會決議解散，(二)章程內規定解散事由之發生，(三)工會之破產，(四)會員人數之不足，(五)工會之合併或分立。現行法第四十六條則將其第一第二兩款刪去，而規定工會得自行宣告解散之事由，(一)工會之破產，(二)會員人數之不足，(三)工會之合併或分立。又舊法第三十八條規定：「工會之合併或分立，須經由關係各工會之會員二分一以上之同意，並須得主管官署之認可。」此條規定不甚妥當，在外國法律雖有規定關於工會之合併分立應經其會員多數之同意者，但在我國則不能如此規定，因我國在同一區域內同一產業或同一職業之工人，祇得設立一個工會，不得有合併



分立之事，其因區域或職業產業種類之畫分有變更，而應為合併或分立者，工會自應遵照主管官署命令而為合併或分立，工會與其會員不得以己意而為合併或分立，亦不得以己意反對合併或分立，所以現行工會法將此條刪去。所謂會員人數之不足，指產業工會會員不滿五十人，職業工會會員不滿三十人而言，在外國會員人數之不足及工會之破產為命令解散之原因，我國則許其自行解散，但此等事項，解釋上亦屬於工會成立之基本要件不具備之內，如工會不自行宣告解散，依據工會法第四十五條之規定，主管官署亦得令其解散。至工會之合併或分立，形式上雖由工會自行宣告解散，實際上亦是遵照法令而為之解散。

(二)強制解散 工會由政府強制執行之解散，謂之強制解散。各國法律多規定強制其解散之理由，英國以工會之繼續存在，事實上已為不可能，加拿大以會員人數過少，已不能處理工會事務，瑞士以不得滿足理事之定數，德國、挪威、瑞士以破產，奧、比、法、意等國，以不具備團結存在之基本要件，為應解散之理由；此外亦有規定違及章程上之定款，有規定遂行所許容以外之目的為強制解散之理由者。我國現行工會法第四十五條以成立之基本要件不具備，違反法令情節重大，破壞安寧秩序或妨害公益，為強制解散之理由，有此三種情事之一，即可強制解散。所謂成立之基本要件不具備者，如(1)不滿第七條所規定之人數(2)會員中多有不符法定之資格，(3)遂行第一條所規定以外之宗旨，(4)於

同一區域內，有兩個以上同一產業或同一職業工會之存在，(5)不能依照第十六條及第十七條選出理監事，或會員人數過少，不能滿足法定理監事名額。有以上各種情事，均可謂之不具備基本要件。為強制解散之事由。所謂違反法令情節重大者，工會違反法令之行為，如法令內定有處罰條文，自應依照處罰，如關其行為未有處罰規定者，主管官署得按其情節之輕重，輕則禁止，重則解散之。至謂破壞安寧秩序或妨害公益，語過抽象，竊謂此款可以刪去，蓋第二十九條第三項規定：「工會於罷工時，不得妨害公共秩序之安寧及加危害於僱主或他人之生命財產」，第三十四條規定工會職員或會員，不得封鎖商店或工廠，不得擅取或毀損商店工廠之貨物器具，不得逮捕或毆擊工人與僱主，集會或巡行時不得攜帶武器。如有違反此種規定之行為，主管官署可依第二款之規定，於其情節重大者，予以解散。又如工會如有違反其他法律或命令之規定，而有破壞安寧秩序或妨害公益之行為，主管官署亦可依照第二款之規定，於其情節重大者，予以解散。是第三款可包含於第二款之內，不必再為規定，且有此規定，因其語意抽象，恐主管官署濫借口實解散工會。雖第四十五條第二項規定工會對於解散處分，得提起訴願，然此不能謂為有確實之保障也。

工會於解散之後，是否仍須重行組織？舊工會法因採任意設立主義，故於解散之後，亦不強其重行組織。現行工會法因取強制設立主義，故第五十條規定：「工會由命令或因破產而解散者，應即依法重行組織。」其因會員人數不足，或工會之合併分立而解散者，

何以不令其重行組織？蓋因會員人數不足而解散者，於解散後一時仍是人數不足，故不能強其即依法重行組織，其因工會之合併或分立而解散者，工會自應即為合併或分立，無再規定其即應依法重行組織之必要也。

關於工會之合併與分立，或謂依現行工會法第八條第二項規定：「在同一區域內之同一產業工人職業工人，祇得設立一個工會」，於同一區域內，既不容許同業之工會可以分立，亦不容許不同業之工會可以合併，何從有合併分立之事？工會誠不能任意合併或分立，然依現行法第七條第二項規定：「產業工會職業工會之種類，以命令定之」，是種類之畫分，全由命令決定，如以後命令變更以前命令所定之畫分標準，則曾為同一之產業或職業，可以變為不同一之產業或職業，反之曾為不同業者，亦可變為同業，於是而發生合併與分立。又依第八條第一項規定有特殊情形時，主管官署可以另行畫定工會區域，因區域畫分之變更，曾在同一區域者，可以變為不在同一之區域，反之曾不在同一之區域者，可以變為在同一之區域，於是乎亦發生工會之合併或分立。故現行工會法第四十七條規定：「工會之合併或分立，以產業職業之種類或組織區域之畫分有變更時為限，並應得主管官署之許可。」此條所以標明工會於種類區域畫分有變更時而為合併或分立，而且僅以有此種情形時為限，不許工會自行任意合併或分立也。工會法第四十八條規定工會合併或分立後，其權利義務之如何歸屬。於合併時，不問其為一工會合併於他一工會，或兩工會

或數工會合併組織一新工會，其繼續存在或新成立之工會，承繼因合併而消滅之工會之權利義務。於分立時，如一工會分爲兩新工會或數新工會時，則新成立之工會，應承繼因分立而消滅之工會之權利義務，如由一工會分出另組織一新工會或數新工會時，則因分出新成立之工會，應承繼分立後仍繼續存在之工會之權利義務，其承繼權利義務之部分，應在議決分立時議決之，並應經主管官署之核准。第四十九條規定工會於合併或分立前應行公告，所以保護工會之債權人。

工會於解散時，除合併分立或破產外，其財產應速行清算（第五十一條）。因合併分立已有承繼權利義務之規定，破產應依破產法之規定，故予除外。工會解散後，其財產先清償財務，有餘賸時，應歸屬於其重行組織之工會，其因人數不足而解散者，因其不能重行組織工會，其餘賸財產歸屬於該會所加入之總工會或工會聯合會，未加入總工會或工會聯合會者，歸屬於該工會會址所在地之自治團體（第五十二條）。

## 十七 工會之聯合組織

普通關於工會之聯合組織方法，大要可分兩種：（一）爲依產業職業之區分，各自組織工會，如在市縣有市縣某業工會，再集合同業之工會組織工會聯合會，如在省有省某業工

會聯合會，再上有全國某業工會聯合會，而每一產業或職業各有其最高級，即為全國某業之工會聯合會。此種之聯合組織方法，謂之職業的聯合組織，限定職業產業之種類，惟同種職業或產業之工會始得互相聯合，下級團體加入上級團體，基於聯絡互助之作用，凡關於下級之共同事業，而其獨力所不能舉辦者，始由上級團體為之，其目的仍在注重於該種職業或產業工人之利益。(一)先依產業或職業之區別，各自組織工會，再將此等不同業之工會合組以成市縣總工會，在省為省總工會，再上在全國為全國總工會，將各種不同業之工會均吸收於總工會之中。此種之聯合組織方法，謂之一般的聯合組織，即不問工會之職業別產業別如何，皆得互相聯合，其目的在於增加工會之力量，不專為某一職業或產業工人謀利益。

關於一般的聯合組織，舊工會法僅許工會有職業的聯合組織，不許其有一般的聯合組織，故僅有工會聯合會之規定，而無總工會之規定，蓋因往日之總工會多操縱於共產黨之手，行動越軌，故不願有總工會之組織也。後來因情事變遷，民國二十三年縣市總工會組織準則，允許縣市組織總工會，新工會法根據已成事實及政府加強民衆組織政策，於第五十三條規定：「工會為促進當地各業聯繫，提高生產效能，協助政令推行，得集合同一市縣區域內各國產業工會職業工會，呈經主管官署核准，組織市縣總工會。」根據本條規定，總工會之宗旨僅在於促進各業聯繫，提高生產效能，協助政令推行，而不在于增進工人

知識技能以維持改善勞動條件及生活，故在外國總工會雖可締結團體協約與宣言罷工，而我國總工會則無此權限也。總工會以市縣為限，僅能組織市縣總工會，不得組織省總工會與全國總工會，徵諸目前我國工會情形，亦尚無組織省總工會與全國總工會之必要。又工會法對於各個產業或職業工會採強制設立主義，對於市縣總工會採任意設立主義，一市縣內之工會具備第五十四條所定之條件，得呈經主管官署核准，組織市縣總工會，如工會本身不願組織總工會，並不強其組織也。

關於職業的聯合組織，舊工會法第四十五條：「工會為謀增進會員間之知識技能，發達生產，辦理互助事業，得聯合同一產業或職業之工會，呈經主管官署之核准，組織工會聯合會。」現行工會法第五十六條：「工會為謀增進同業工人間之知識技能，發達生產，辦理互助事業，得聯合同一省區內同一產業或職業之工會，呈經主管官署之核准，組織各該業省工會聯合會。」兩法重要不同之點，舊法僅規定工會得組織工會聯合會，未明定以該工會聯合會為限，是否能組織全國工會聯合會，尚有待於解釋。依舊工會法第六條：「工會之主管監督機關，為其所在地之省市縣政府。」生會法施行法第六條對於該條加以補充的規定：「一市或一縣之工會，以市政府縣政府為主管官署，超過一市或一縣之工會，以省政府為主管官署，工會法第三條所列舉各事業主人所組織之工會，其主管官署為該事業之主管官署。」根據此條規定，一般工會之主管官署為省市縣政府，該無中央之主管官

署，惟依第三條所組織之工會，其主管官署得爲中央之主管部，舊工會法第四十五條既規定呈經主管官署之核准，組織工會聯合會，一般工會既無中央主管官署，當然不能呈經中央主管官署核准組織全國某業工會聯合會，惟依第三條組織之工會，解釋上得組織全國某業工會聯合會耳。現行工會法則明定工會聯合會以省爲限，僅有省工會聯合會，無全國工會聯合會，即不許聯合各省內同一產業或職業之工會，組織各該業全國工會聯合會，惟許於或種情形下社會部得召集全國各省產業或職業工會聯合會會議（第五十八條）。此全國某業工會聯合會會議，僅爲關於某一事項，召集各省某業工會聯合會爲一時之會議，並非永久的組織，其性質固與全國某業工會聯合會迥異也。工會聯合會亦非強制設立，惟工會願意組織工會聯合會，得依法組織之，其宗旨僅在於增進工人知識技能，發達生產，辦理互助事業，不在於維持改善勞動條件，故與總工會同樣無訂立團體協約及宣言罷工之權。工會聯合會係由同一產業或同一職業之工會聯合組織之，即產業工會僅得與同一之產業工會聯合，職業工會僅得與同一職業工會聯合，不許產業工會與職業工會聯合，亦不許不同一之產業或職業工會相互聯合。

現行工會法僅有省工會聯合會，於此發生兩個問題：（一）爲市工會聯合問題。依舊工會法可以組織市工會聯合會，市內分區者（如上海市實分爲十一個工會區域）各區內之同業工會得聯合組織市工會聯合會；依現行工會法因無市工會聯合會之規定，則不能組織市

工會聯合會。但院轄市之地位與省相似，何以省有工會聯合會，市不能有工會聯合會，殊屬費解。如謂市可以準用省之規定，亦可以組織市工會聯合會，則因法無明文，不能作如此解釋。如謂市有總工會，故可不必再有工會聯合會，則總工會與工會聯合會組織單位不同，目的亦異，兩者可並行不背，不能謂因有總工會，即可不許其有工會聯合會。且總工會係採任意設立主義，如該市無總工會之設立，是否可允許其組織工會聯合會？依理既允許市集合各種不同業之工會組織總工會，則似更應允許市可集合同業之工會組織工會聯合會。根據以上理由，院轄市似應有工會聯合會，而第五十六條第五十七條及第五十八條各條條文內凡「省」字下均應加一「市」字。（二）為與外國工會聯合之問題。舊工會法第四十五條規定工會呈經政府核准，組織工會聯合會，因未明定工會聯合會以省為限，解釋上可以有全國工會聯合會，亦可以與外國工會聯合。故第四十六條規定：「工會非得政府之認可，不得與外國任何工會聯合。」現行工會法一般的聯合以市縣為限，職業的聯合以省為限，不許有全國的工會聯合，當然更不許與外國任何工會聯合。而現行法第三十九條亦規定：「工會非得政府之認可，不得與外國任何工會聯合。」此條似為蛇足，且說不通，蓋依現行法不但工會非得政府之認可不得與外國工會聯合，即得政府之認可亦不得與外國工會聯合，且政府亦不得違背法律而為此種之認可也。故第三十九條應當刪去。



## 十八 何種工人得組織工會

工會爲工資工人所組織之團體，所謂工資是指因提供勞力而由僱主所給之報酬，所謂工資工人是指以工資爲生活之人，通常亦稱爲受僱人，獨立自營生活之工人，無僱主，不爲取得工資而勞動，故非工資工人，不能組織工會。又工資工人並非僅指工業工人而言，如礦工、海員、店員、僱農等，凡以工資爲生活之人，皆稱爲工資工人，原則上均可組織工會。然一切工資工人是否均能組織工會，因各國法律之規定而有不同，多有限定何種工資工人不得組織工人，或加入通常工會者。例如普魯士一八四〇年法律禁止礦工團結，一八五四年法律禁止海員、農業、家庭受僱人團結，德國一八九六年之營業條例，限定惟礦工及受營業條例支配之工人得爲團結，意大利、西班牙禁止鐵道、郵政、電信、電話及國家機關地方團體事務之工人加入通常之工會，智利、意大利、羅馬利亞、匈牙利禁止公務員組織工會。

我國於民國十三年公布之工會條例規定：「凡年齡十六歲以上同一職業或產業之腦力或體力之男女勞動者，家庭或公共機關之受僱人，學校教師職員，政府機關事務員，集合同一業務之人數在五十以上，得組織工會。」本條規定能組織工會之人，除概括的規定一

般勞動者外，並列舉家庭及公共機關之僱傭，學校教職員，及政府機關事務員，是其範圍極爲寬汎。十七年中央第一五四次常務會議通過工會組織暫行條例第一條，對於家庭及公共機關之僱傭，學校教職員，政府機關事務員，則未規定其能組織工會，是其適用範圍已不如十三年所頒布工會條例之廣大。

十八年公布之工會法第一條，概括的規定凡同一產業或同一職業之男女工人，得適用本法組織工會，是無論何種產業或職業工人，均能集合其同業者組織工會。但同法第三條規定：「國家行政，交通，國營產業，教育事業，公用事業之工人，得援用本法組織工會。但其職員僱用員役，及軍事工業各機關之職員僱用員役及工人，不在此限。」是限制國家行政交通國營產業教育事業公用事業之職員僱用員役，以及軍事工業之職員僱用員役與工人，不得援用工會法組織工會。所謂職員，指官吏、技師、教員、管理員及其他委任或聘任之人員，所謂僱用員役，指錄事、勤務、及所屬工廠之司書、書記暨無關工業工作之人員（工會法施行法第四條）。現行工會法內僅提及被僱員役，而未提及職員（如第十三條），是將職員包含於被僱員役之內。舊工會法第三條雖不許職員及僱用員役組織工會，然其事業內之工人，除軍事工業之工人外，仍得組織工會。

工會法內所稱工人，有廣狹二義：狹義工人專指勞動者而言，廣義工人除勞動者外，尚包括一切之被僱用員役在內。凡條文內僅提及工人而無與被僱員役對稱之義者，概爲廣

義之工人，其含有與被僱員役對稱之義，或於一條文之內而員工並提者，則其工人係指狹義之工人。工會法內所稱工人，多為廣義之工人，包括被僱員役在內，而指狹義工人之處則甚少也。依此可知我國工會法對於工人，多不為區別，不問其為高級工人或低級工人，亦不問其為勞心工人或勞力工人，除如舊工會法第三條將職員僱用員役與工人特為區分者外，凡為工資而勞動之一切受僱人，均謂之工人，皆可依法組織工會及加入工會。

現行工會法第七條規定：「凡同一區域，年滿二十歲，同一產業之工人人數在五十以上，或同一職業之工人人數在三十以上時，應依本法組織產業工會或職業工會。」根據本條規定，是在同一區域內之工人可以組織工會，不在同一區域內之工人不得互相集合組織工會，年滿二十歲之工人方能組織工會，未滿二十歲之工人不能組織工會，同業之工人方能組織工會，不同業之工人不能互相集合組織工會，但亦未限定產業職業之種類，是無論何種產業何種職業之工人，除本法另有明文禁止組織工會者外，均得集合其同業者組織工會。至現行法對於何業工人，禁止其組織工會，則與舊工會法稍有不同。現行法將舊法三條刪去，關於從事國家行政教育事業軍事工業之人員，禁止其組織工會，關於從事交通事業公用事業國營產業之人員能否組織工會，則無明文規定。現行工會法第六條規定：「從事國家行政教育事業各機關之員工，及軍事工業之工人，不得組織工會。」是不但此等事業內之職員被僱員役不能組織工會，即其工人亦不能組織工會矣。本條關於國家行政

教育事業各機關，則並提員工俱不得組織工會，關於軍事工業，則僅謂工人不得組織工會，乍觀之似軍事工業內工人以外之被僱員役可以組織工會，不在禁止之列，其實不然，照常理推論，其工人尚且不能組織工會，則其他被僱員役當然更不能組織工會。本國於國家行政教育事業並提員工者，意謂於此等事業內，職員爲主，工人爲從，故不能不將職員明白標出，於軍事工業僅提工人者，意謂於軍事工業則以工人爲主，而其他員役爲從，故可不提員役。然於同一條文之內，一則主從並提，一則僅提主而不提從，上下文字不一致，令人發生疑義，立法技術殊欠高明。何以禁止從事國家行政教育事業各機關之人員組織工會？蓋此等人員多非基於勞動契約而提供勞力，乃基於行政權作用之委任或聘任而效力於國家，其地位性質亦與一般工人有別，徵諸各國立法例，亦每有相當之限制。如法國、瑞士不許公務員適用工會法組織團體，而蘇聯亦不許公務員與學校教職員援用工會法組織工會。何以禁止從事軍事工業之人員組織工會？蓋此等人員係從事於國家所辦之軍事工業，僅應以服務爲職志，國家並非資方，絕不能有勞資對抗之觀念，且軍事工業直接關係國防，所有人員應受軍事之部勒，故不許其組織工會。

關於交通事業、公用事業及副營產業之工人，能否組織工會，現行工會法行以未加規定。此因行政院原修正工會法草案，本有特種工會一章，許上述事業之工人組織特種工會，經立法院討論結果，以特種工會業務性質互有不同，其組織區域亦未能一致，僅於工

會法中作一抽象籠統規定，恐不足以資適用，故將草案中特種工會一章刪去，擬俟將來另行制定特種工會法，讓此等事業之工人適用特種工會法。組織特種工會。原修正工會法草案規定：「交通事業公用事業及除軍事工業以外之公營產業之從業工人，得依本法組織特種工會。」是明定此等事業之工人得組織特種工會。

除上述禁止組織工會之工人及應組織特種工會之工人外，根據工會法第七條之規定，一般工人均可依法組織工會。工業工人固可組織工會，而礦工、店員、僱農以及家庭受僱人等亦皆可組織工會。又第七條規定工人應依法組織工會，探強制組織主義，是此等工人不但可以組織工會，並且應當組織工會。然依我國目前情形，店員尤其是僱農及家庭受僱人尚無組織工會必要，是否應使其依法組織工會，實為一個問題。或謂工會法第九條規定發起組織工會，應向主管官署申請許可，如主管官署認為其無組織必要者，可以不予許可。此實不然，主管官署僅能審查其組織工會是否合於法定條件，而為許可與否。如不合於第七條及第八條所定之條件，主管官署可以不許其組織，如合於第七條、第八條所定之條件，即不能不允許其組織；不然，法律上既規定其應依法組織，而主管官署對於依法組織者又可不予許可，理論上實說不通。舊工會法解釋上雖亦許店員、僱農、家庭受僱人組織工會，然舊法採任意設立主義，組織工會與否，一任工人之自由，如願組織工會，得適用本法組織工會，如不願意組織工會，法律上並不強其組織工會。店員、僱農、家庭

受僱人如無組織工會必要，當然不自動組織工會，故可不發生問題。依現行法店員、僱農、家庭受僱人雖無組織工會必要，而應依法組織工會，主管官署對其依法組織者又不能不許可其組織，在實際運用上殊有困難。竊謂工會法對於工業、礦業、商業、農業，及家庭受僱人，應予分別規定。對於工業礦業工人規定其應依法組織工會，對於店員、僱農、家庭受僱人則應規定其得適用本法組織工會，較為妥適易行。

## 十九 特種工會

特種工會係對於普通工會而言，普通工會為依工會法組織之工會，特種工會為依特種工會法而組織之工會，但工會法對於特種工會法為普通法，故特種工會除特種工會法及其他法令有規定外，準用工會法關於工會之規定。現我國成立之特種工會，有海員工會、民船船員工會、鐵路工會、郵務工會、電務工會、及公路工會數種。其所依據組織之法規，有中、華海員工會組織規則、民船船員工會組織規則、鐵路工會組織規則、郵務工會組織規則、電務工會組織規則、公路工會組織暫行辦法，然此等規則及暫行辦法，並未經立法程序，不能謂為正式法律。我國現尚未制定特種工會法，依據社會部所擬特種工會法草案規定：「交通專業、公用專業、及除軍事工業以外之公營產業之營業工人，得依本法組織特種

工會。所謂工人係指廣義之工人，包括職員及僱用員役在內，除代表僱主行使管理權者外，均得依法組織特種工會加入特種工會，徵諸我國現有之各種特種工會，亦多為職員及僱用員役參加共同組織。所稱交通事業、公用事業，係包括公營與私營兩者而言。交通事業係指郵務、電話、電報、鐵路、公路、航運、空運、驛運等事業；公用事業係指公衆需要之自來水、電燈、電氣、煤氣等事業；公營產業係指中央或地方政府經營之各種企業。以上各種事業與產業，或則關係一般公衆交通日常生活需要，或則關係國家與地方生產，其性質至為重要，故其從業工人，不應依據工會法組織工會，而應依據特種工會法組織特種工會。公營產業中之軍事工業，因其情形特殊，關係國防，應受軍事統制，故其工人不能組織工會，而亦不許其組織特種工會。

特種工會與普通工會重要不同之點有三：（一）為其目的之不同。普通工會之主要目的，在於維持改善勞動條件，特種工會之主要目的，在於發達生產便利公衆，除私營交通及公用事業工人所組織之特種工會，於不害公衆利益範圍內，得以維持改善勞動條件為目的外，不得以維持改善勞動條件為目的。（二）為其手段之不同。普通工會為貫徹維持改善勞動條件目的所行之手段，與僱主締結團體協約及宣言罷工，即有締結團體協約權及罷工權。特種工會不得有罷工行為，又除由私營交通及公用事業工人所組織之特種工會外，無締結團體協約權。何以不許其罷工？蓋在公營交通公用事業及產業，因其工人與政府並非

勞資關係，不應有勞資對立意見，宜盡心服務國家，俾能增加生產，便利公衆，故不應有罷工行爲，（卽稱私營交通公用事業），因其工人所從事之事業直接關係公衆交通與生活需要，爲顧全公衆利益與維持社會秩序起見，亦不應許其有罷工行爲。何以不許公營交通公用事業及產業工人所組織之特種工會締結團體協約？蓋此等事業及產業之經營者爲政府本身，對於勞動條件自能維持改善，不須有團體協約。至於私營交通或公用事業，其僱主爲私人或私法人，與其他一般私營事業無異，以營利爲目的，對於工人不免有剝削，故對於此等事業工人所組織之特種工會，仍賦予締結團體協約權。（三）爲組織區域之不同。普通工會之區域，原則上以縣市之行政區域爲其區域，惟有特殊情形時，得由主管官署另行畫定。至特種工會除有特殊情形外，依其業務之性質及範圍，以該業務機關之管理區域爲其組織區域。蓋交通公用事業及公營產業多不限於同一行政區域之內，如鐵路航運等之路線及郵務電報等之管理區域，大都與行政區域相同，爲便指導監督及補助事業發展計，特種工會應以各該事業機關之管理區域爲其組織區域。

## 二十 工會法施行法應予廢止

舊工會法關於工會所應規定之事項，未能一一規定，須另有施行法爲之補充規定以爲



政濟，故於十九年六月六日，國民政府復公布工會法施行法。但自現行工會法公布施行後，工會法施行法已失其效用，應予廢止。其原因（一）由於現行工會法已將工會法一部分條文規定於本法之內。如工會法施行法第六條關於工會區域之規定，現行工會法則規定於第八條之內，施行法第七條關於主管官署之規定，現行工會法則於第五條另有規定，施行法第十二條關於會議之規定，現行法則於第二十一條另有規定，施行法第十三條至第十六條關於理事、監事、候補監事、候補理事之規定，現行工會法則於第十七條至十九條有相當之規定，施行法第三十三條關於工會合併或分立之規定，現行工會法則於第四十七條另有規定。（二）由於現行工會法將舊工會法條文加以修正，以致施行法內有一部分條文成爲無用者，如施行法第三條、第四條、第五條、第七條第二項。此外施行法之第二十三條，現時已無規定必要，其他施行法內所餘之條文，皆無關重要，儘可於施行細則內規定，故施行法已失其存在之價值。現行法將應行規定之條文，多已規定，無須再有施行法，僅有施行細則而已足，至於施行細則，依現行法由社會部擬訂，呈請行政院核定之，無庸經過立法程序（第六十四條）。

## 二十一 工會與農會商會漁會重要不同之點

我國之職業團體，現有工會農會商會漁會等，先後制有工會法、農會法、商會法、漁業團體法所規定者有異。工會與農會、商會、及漁會重要不同之點約有三。

(一)宗旨之不同 工會之宗旨在於對抗僱用人以確保勞動關係上之利益，農會商會漁會之宗旨在於增進保護商工業農業漁業之一般的職業利益。故工會法第一條規定：「工會以增進工人知識技能，發達生產，維持改善勞動條件及生活，並協助政府關於國防及生產等政令之實施為宗旨。」其主要宗旨在於維持改善勞動條件，即在對抗僱用人以確保勞動關係上之利益。而農會法第一條則規定：「農會以發展農民經濟，增進農民知識，改善農民生活，而圖農業之發達，並協助政府關於國防及生產等政令之實施為宗旨。」；商會法第一條規定：「商會以圖謀工商業及對外貿易之發展，增進工商業公眾之福利為宗旨」；漁會法第一條規定：「漁會以增進漁業人之知識技能，改善其生活，並發達漁業生產為目的。」綜觀以上三條之定義，可知農會商會漁會之主要宗旨，在於增進其職業上之利益，毫無勞動關係在乎其間。工會法及農會法第一條均有一並協助政府關於國防及生產等政令之實施」一句，而商會法漁會法第一條則無此句，此因工會法及農會法於去年曾加修正，本諸非常時期人民團體組織綱領第二條之規定，而加列此句為其宗旨之一，商會法及漁會法則尚未修正，故未加列，將來此兩法如加修正時，亦應加列此句為其宗旨之一，蓋根據

綱領，無論何種職業團體，對於國家均應負有此種義務也。

(二) 職務之不同 工會因其宗旨與其他職業團體不同，故其職務亦與其他職業團體有異。查工會法第四條所規定工會之職務中，或為由勞動關係上所發生之職務，或為注重於工會會員利益之職務，而鮮提及關於職業士利益之職務。而農會法第四條至第六條關於農會職務之規定，商會法第三條關於商會職務之規定，漁會法第三條關於漁會職務之規定，絕無因勞動關係而發生之職務，亦鮮有謀會員個人利益之職務，而概為謀其職業上一般的改良發展之職務。於此可知工會之職務與農會商會漁會之職務，性質上迥不相同也。

(三) 會員之不同 工會之會員限於工資工人，其他職業團體之會員則主為業主。查工會會員，依工會法之所定，為同一職業或同一產業之工人，農會之會員，依現行農會法第十八條之規定，分為三種，如自耕農半自耕農及佃農，規定其應加入工會為強制的會員，僱農從事農業改良工作之人及公私團體經營農業之員工，規定其得任意加入農會為任意的會員。蓋自耕農半自耕農及佃農，為農民中之重要分子，且與農業利害關係最深，故強制其加入農會，僱農雖為農民，然與農業利害關係較淺，故不必強其加入。且農會與工會不同，工會之主要宗旨在於維持改善勞動條件，其手段為締結團體協約與同盟罷工，故其會員限於為受僱人，與僱主或僱主團體相對立，農會之主要宗旨在於圖農業之發達，不在於獲得有利之勞動條件，故其會員主為自耕農半自耕農佃農，而僱農僅立於次要地位，所以

僅使其得加入工會，不強其必加入工會。至從事農業改良工作之人及公私團體經營農業之員工，雖從事農業，但非純粹的農民，故亦不許其任意加入。商會之會員，依商會法第九條之規定，分公會會員及商店會員兩種，所謂公會係指同業公會而言，商店指無同業公會之商業的法人或商店而言，以上兩種會員均得舉派代表出席商會，稱為會員代表。商會以同業公會及商店為會員，而不以自然人為會員者，其立法之意義，全係根據中國舊有之習慣，糾正從前北京政府所發布之個人自由入會制度之缺點，同時亦以解除數年來各地幼稚的商民運動之糾紛，蓋商會之目的在於圖工商業之發展，並非為各個商人解決何種私人問題而設，其性質與現今各地之所謂商民協會迥殊，觀乎德奧日本之正名為商業會議所，其意已至明瞭（見民國十八年九月十八日中央第三十二次常務會議決議之關於商會組織原則及新商會法適用方法案）。漁會之會員，依漁會法第五條之規定，為漁業人或營水產之製造運輸保管各業者。要之，工會之主要宗旨在於對抗僱用人並謀各個工人自身之利益，故其會員限於工資工人，農會商會漁會之主要目的在於謀農業商工業或漁業之發展，故其會員常為業主或為業主所設立之公會及商店也。

綜觀上三點，可知工會與農會商會漁會根本上有差異，工會之主要宗旨為對抗僱主獲得有利勞動條件，工會之主要職務為締結修改或廢止團體協約，調處勞資間之糾紛事件及宣言罷工，工會之會員限於工資工人，不許僱主或代表僱主行使管理權者加入，故工會

問題爲勞動問題，而工會法屬於勞工法規之一種。至農會商會漁會爲業主之經濟的團結，主要宗旨在於謀一般的職業利益，不在於解決何種私人問題。且此種團體與所謂僱用人團體或僱用人組合者不同，僱用人團體謂僱用人爲對抗受僱人關於勞動條件或其他勞動法上之問題，以增進其共同利益爲目的而結合之團體。關於此種僱用人團體及受僱人團體（工會）法律的構成之法的規範之全部，卽爲勞動組織法，屬於勞工法之範圍。若夫農會、商會、漁會、純爲僱用人之經濟的團結，全無勞資對抗意義，不有勞動關係之存在，故會法商會法漁會法不屬於勞工法範圍之內。世人不察，以爲農會商會及漁會與工會性質相同，而農會法商會法漁會法亦在勞工法研究範圍之內，多數國內學者所著書內亦復有如此主張者，此實顯爲錯誤，誠可慨也。

## 二十二 工會法與非常時期人民團體組織法之關係

關於人民團體之組織，民國十八年六月有人民團體組織方案（第三屆中央執行委員會第二次全體會議通過），內分三節，第一節爲人民團體之分類，第二節爲黨部對於人民團體之關係，第三節爲人民團體之組織程序。同年十二月有人民團體設立程序案（立法院第五十六次會議通過十二月二日國民政府公布），凡人民團體均應遵照人民團體組織方案所

規定之程序，受黨部之指導，方得依照現行各該關係法規設立之。民國二十一年八月有修正民衆團體組織方案（第四屆中執會第三十三次常會通過），對於人民團體組織方案加以修正。所謂人民團體，內分職業團體及社會團體兩種，職業團體爲農會工會商會等，社會團體爲學生團體、婦女團體及各種慈善團體、文化團體等。工會屬於職業團體，爲人民團體之一種，故其時工會之設立，一方面應依照方案，向當地高級黨部申請許可，受黨部之指導，一方面應依照舊工會法第五條之規定，向主管官署呈請立案，受政府之監督。方案注重黨與人民團體之關係，及組織人民團體應經過黨之許可指導等程序，而於人民團體組織內容則未詳加規定。舊工會法因關於黨與工會間之事項未便規定於法律條文之內，故未加規定，而關於工會其他事項，因方案內無有指示，故其所規定不受方案之拘束。昔日工會之設立，雖然依照方案之組織程序，而舊工法與方案則無若何關係。

民國二十九年中央以各種人民團體不足以應抗戰時之需要，於是另行制定非常時期人民團體組織綱領（二十九年五月十八日立法院通過同年三十日國民政府公布），其所規定較之方案廣泛周詳。自社會部改隸行政院後，經中央常會第一五五次會議議決：「所有人民團體之組織程序，應全部畫歸社會部主管。」社會部組織法第七條規定組織訓練司之職掌：「（一）關於人民團體之組織訓練事項，（二）關於社會運動及人民團體目的事業外一般活動之指導監督事項」，將黨部之指導權一併畫入社會部，以前方案中所規定人民團體之

組織程序不復適用矣。

民國三十一年中央爲使各種人民團體對於抗戰發揮力量，決定對於各種人民團體加以調整，並加強其組織，制定非常時期人民團體組織法（三十一年一月二十四日立法院通過二月十日國民政府公布）。此組織法規定之要點：（一）主管官署爲各級工會行政機關（第二條），（二）強制組織及強制加入（第四條），（三）會員原則上以從本業者爲限（第五條），（四）原則上以行政區域爲組織區域（第七條），（五）在同一區域內，原則上其性質同級者，以一個爲限（第八條），（六）應置理事、監事，就會中選舉之（第九條），（七）由發起組織人向主管官署申請許可，經許可後由主管官署派員指導（第十三條）等。

非常時期人民團體組織法與工會法之關係，猶如母法之與子法，即人民團體組織法爲母法，工會法爲子法，凡人民團體組織法內所規定者，工會法應以之爲準據，不得有與該法抵觸之規定。人民團體組織法第十九條「現行法令關於人民團體組織之規定，與本法不抵觸者，仍適用之」，該條文意反面解釋，即與本法抵觸之規定不得適用。人民團體組織法內，惟其第五條、第七條、第八條、第十一條，因其有「除法令另有規定外」一句，允許法令得另爲規定，故工會法關於此類事項可以不受組織之限制，得與之爲相同或不相同之規定。又若人民團體組織法有規定，而工會法未加規定者，自應補充的適用組織法之規定，

如續編法之第十條第十七條等。自非常時期人民團體組織法公布後，各種關於人民團體之法規均應根據該法修正，現行工會法即為根據該法而將舊工會法加以修正者也。如現行工會法第五條關於主管官署之規定，係根據組織法之第二條，以各級社會行政機關為主管官署。工會法第七條關於組織工會，第十二條關於工會會員，係根據組織法之第四條，採強制組織及強制加入主義。工會法第十五條，係根據組織法第五條，工會會員原則上以現在從事本業者為限。工會法第八條第一項關於工會區域，係根據組織法第七條，原則上以行政區域為工會之區域。工會法第八條第二項，係根據組織法第七條，原則上於同一區域只得設立一個同業之工會。工會法第九條關於組織工會程序之規定，係根據組織法第十三條至第十六條，使許可及立案機關為主管官署。工會法第十條關於章程之規定，係根據組織法第十二條。工會法第十六條關於理事之規定，第十七條關於監事之規定，係根據組織法之第九條，限定理事監事由會員中選舉，並使監事亦為必須設置。工會法第五十條第一項，係根據組織法第十八條第二項，規定工會經解散後，應即依法重行組織。工會法第二十八條，係根據組織法之第四條，將舊工會法第二十二條第一項及第二項刪去，不許自由入會及退會。工會法第四十五條，亦係根據組織法之第三條，將舊工會法第三十八條第一款及第二款刪去，不許大會決議解散及章程規定解散之理由。以上所舉，皆係工會法根據組織法所為之修正，於此可知兩法之關係矣。不獨工會法，而農會法商會法漁行法工商同業工會法



以及其他關於人民團體組織之法規，其對於非常時期人民團體組織法之關係，亦與工會法相同。現惟工會法農會法已依據組織法修正，而將來商會法漁會法等亦應為同樣之修正，未加修正之前，其有與組織法抵觸之條文，當然不能適用。

# 附錄 工會法

三十二年十月二十九日立法院第四屆第二百四十六次會議修正通過  
三十一年十一月二十日國民政府公布

## 第一章 總則

第一條 工會以增進工人知識技能、發達生產、維持改善勞動條件及生活、並協助政

府關於國防及生產等政令之實施為宗旨。

第二條 工會為法人。

工會不得為營利事業。

第三條 工會之職務如左：

一 團體協約之締結修改或廢止，但非經主管官署之認可不生效力。

二 會員之職業介紹及職業介紹所之設置。

三 會員儲蓄、勞工保險、醫院、診治所、及託兒所之舉辦。

四 生產、消費、購買、信用、住宅等各種合作社之組織。

五 職業教育、及其他勞工教育之舉辦。

六 圖書館及書報社之設置。

七 出版物之印行。

八 會員懇親會、俱樂部及其他各項娛樂之設備。

九 工會或會員間糾紛事件之調處。

十 勞資間糾紛事件之調處。

十一 關於勞動法規之規定改廢事項得陳述其意見於行政機關及立法機關，並

答復行政機關及立法機關之諮詢。

十二 調查工人家庭生計經濟狀況及其就業失業，並編製勞工統計。

十三 各項有關於改良工作狀況、增進會員利益之事業。

十四 其他法律規定之職務。

工會如尚未舉辦前項所列或其章程所訂定之互助事業，而主管官署認為有舉辦之必要時，得派員協助辦理之。

第五條 工會之主管官署在中央為社會部，在省為省政府，在縣市為縣市政府，但有

關其的事業者，應依法受該目的事業主管官署之指揮監督。

第六條 從事國家行政教育事業各機關之員工及軍事工業之工人不得組織工會。

## 第二章 設立

第七條 凡同一區域年滿二十歲同一產業之工人人數在五十人以上或同一職業之工人

人數在三十人以上時，應依本法組織產業工會或職業工會。  
產業工會職業工會之種類另以命令定之。

第八條 工會之區域以縣或市之行政區域爲其區域，但有特別情形時，得由主管官署

另行畫定。

在同一區域內之同一產業工人職業工人，祇得設立一個工會，但同一區域內之同一產業工人，如有特殊情形經主管官署之核准者，不在此限。

第九條 發起組織工會應有第七條所規定人數之連署，向主管官署申請許可，經許可後，其發起人應即推定籌備員組織籌備會，呈報主管官署備案。

工會於召開成立大會前，應將籌備經過連同章程草案呈報主管官署，並請派員監選。

工會組織完成時，應即造具會員名冊、職員略歷冊、連同章程各二分呈報主管官署立案。

第十條 工會章程應載明左列事項：

- 一 名稱
- 二 宗旨

- 三 區域；
- 四 會址；
- 五 任務或事業；
- 六 組織；
- 七 會員入會出會及除名；
- 八 會員之權利與義務；
- 九 職員名額權限任期及其選任解任；
- 一〇 會議；
- 一一 經費及會計；
- 一二 章程之修改。

第十一條 工會章程之議定應經出席成立大會會員三分之二以上之同意。

## 第二章 會員

第十二條 凡在工會組織區域內年滿十六歲之男女工人，均應加入其所從事之同一產業或職業之工會爲會員。

第十三條 同一產業或同一職業之被雇員役，除代表雇主行使管理權者外，均有工會會

員資格。

第十四條 工人得選擇加入同一產業及同一職業之工會。

第十五條 工會會員於離去其產業或職業一年內仍得保有其會員資格，但已就他業者不在此限。

#### 第四章 職員

第十六條 工會設理事五人至九人，候補理事二人至四人，由會員中選任之。

理事處理工會一切事務，對外代表工會。

理事得互選常務理事一人至三人，必要時並得就常務理事中選舉一人為理事長。

第十七條 工會設監事一人至三人，候補監事一人，由會員中選任之。

監事掌理審核工會簿記帳目，稽查各種事業進行狀況，及監察各職員之職務。

監事名額為三人時，得互選常務監事一人。

第十八條 工會會員年滿二十五歲以上者，得被選為工會之理事監事。

第十九條 工會理事監事任期二年，連選得連任。

第二十條 工會之理事或其代理人因執行職務所加於他人之損害，工會應負連帶賠償之

責，但因關於勞動條件使會員為協同之行爲或對於會員之行爲加以限制，致使雇主受雇用關係上之損害者，不在此限。  
工會職員及會員私人之對外行爲，工會不負其責任。

## 第五章 會議

第二十一條 工會每年至少應開會員大會或代表大會一次，必要時，得舉行臨時會議，由理事會召集之，並應於十五日前呈報主管官署。

前項代表之選舉方法，由社會部擬訂呈請行政院核定之。

第二十二條 左列事項應經會員大會或代表大會之議決：

- 一 工會章程之變更。
- 二 經費之收支預算。
- 三 事業報告及收支決算之承認。
- 四 勞動條件之維持或變更。
- 五 基金之設立管理及處分。
- 六 會內公共事業之創辦。
- 七 總工會或工會聯合會之組織。

八 工會之合併或分立。

第三十三條 工會會員大會或代表大會，非有會員或代表過半數之出席不得開會，非有出席會員或代表過半數之同意不得議決，但前條第一款及第七款之決議，應經出席會員或代表三分之二以上之同意。

## 第六章 經費

第二十四條 工會經費以左列各款充之：

- 一 會員入會費及經常會費。
  - 二 特別基金。
  - 三 臨時募集金。
- 前項入會費每人不得超過其入會時一日工資之所得，經常會費不得超過各該會員收入百分之二，特別基金臨時募集金或股金，非經主管官署核准不得徵收。

第二十五條 工會為舉辦會員福利事業，應由雇主依法提撥職工福利金，其無一定雇主之職業工人，得請求地方政府補助之。

第二十六條 工會每年應將財產狀況報告會員，如會員有十分一以上之連署，得選派代表



查核工會之財產狀況。

第二十七條 工會經費支配之標準及經費支付與稽核之方法，由工會自行擬定呈報主管官署備案。

## 第七章 監督

第二十八條 工會不得拒絕法律上認為合格之人入會，亦不得許法律上認為不合格之人入會。

第二十九條 勞資間之爭議，非經過調解仲裁程序後，於會員大會以無記名投票經全體會員過半數以上之同意，不得宣言罷工；其已付仲裁或依法應付仲裁者，仍不得宣言罷工。

工會於罷工時，不得妨害公共秩序之安寧，及加危害於雇主或他人之生命財產。

工會不得要求超過標準工資之加薪而宣言罷工。

在非常時期不得以任何理由宣言罷工。

第三十條 工會呈准立案後，應提出空白之會員名冊及會計簿各二分於主管官署請求蓋印，嗣後更用新冊簿亦同。

前項會員名冊及會計簿記載後，一存會所，一繳主管官署。

### 第三十一條

會員名冊應記載會員之姓名、人數、入會年月日、就業處所、及其就業失業移動死亡傷害之狀況。  
會計簿之收支記載，應另冊編號貼附收據，如主管官署認為必要時，得令工會聘用會計師鑑定之。

工會每年十二月內，應將左列各項表冊帳簿呈報主管官署，主管官署認為必要時，得令工會隨時報告。

一 職員之姓名履歷。

二 會員入會退會名冊。

三 會計簿。

四 事業經營之狀況。

五 各項糾紛事件之經過。

### 第三十二條

工會章程或理事與其他職員有變更時，應即行呈報主管官署，並由主管官署於十五日內公告之。在公告前不得以其變更對抗第三人。

### 第三十三條

章程之變更，非經主管官署之認可不生效力。

### 第三十四條

工會職員或會員不得有左列各項行為：

一 封鎖商店或工廠。

- 二 擅取或毀損商店工廠之貨物器具。
  - 三 逮捕或毆擊工人與雇主。
  - 四 限制雇主僱用其介紹之工人。
  - 五 集會或巡行時攜帶武器。
  - 六 對於工人之勒索。
  - 七 命令會員怠工。
  - 八 擅行抽收佣金或捐項。
- 第三十五條 工會之選舉或決議有違背法令或章程時，主管官署得撤銷之。
- 第三十六條 工會章程有違背法令時，主管官署得令其變更之。
- 第三十七條 工會對前二條之處分有不服時，得提起訴願，但訴願之提起應於處分決定之日起三十日內爲之。
- 第三十八條 工會理事監事有違背法令或失職情事時，主管官署得將其解職或予以警告。
- 第三十九條 工會非得政府之認可，不得與外國任何工會聯合。

## 第八章 保護

第四十條 雇主或其代理人，不得因工人爲工會會員或職員而拒絕僱用或解僱及爲其他

不利益之待遇。

第四十二條 僱主或其代理人，對於工人不得以不任工會職務為僱用條件。

第四十二條 僱主或其代理人，在勞資爭議調解仲裁期間不得解僱工人。

第四十三條 工會於其債務人被產時，對其財產有請求優先償之權。

第四十四條 工會所有之左列各項財產，不得沒收：

一 工會所、學校、圖書館、書報社、俱樂部、醫院、診治所、託兒所、生產

消費住宅購買等合作社之財產及不動產。

二 工會基金勞工保險金。

## 第九章 解散

第四十五條 工會有左列情事之一時，主管官署得解散之：

一 成立之基本要件不具備者。

二 違反法令情節重大者。

三 破壞安寧秩序或妨害公益者。

工會對於解散處分有不服時，得於處分決定之日起三十日內提起訴願。

第四十六條 工會除依前條命令解散外，得因左列事由之一宣告解散：

一 工會之破產。

二 會員人數之不足。

三 工會之合併或分立。

#### 第四十七條

工會之合併或分立，以產業職業之種類或組織區域之畫分有變更時為限，並應得主管官署之許可。

#### 第四十八條

合併後繼續存在或新成立之工會，承繼因合併而消滅之工會之權利義務。因分立而成立之工會，承繼因分立而消滅之工會或分立後繼續存在之工會之權利義務，其承繼權利義務之部分，應在議決分立時議決之，並應經主管官署之核准。

#### 第四十九條

工會於合併或分立前，應公告其債權人於一個月以上之一定期內聲明異議，但對於其已知之債權人，應按名催告之。

債權人於前項之一定期內聲明異議時，工會非先行清償或供相當之擔保，不得合併或分立。

違反前二項之規定而為合併或分立者，不得以之對抗該債權人。

#### 第五十條

工會由命令或因破產而解散者，應即依法重行組織。  
工會之解散，除由命令解散外，應於十五日內將解散事由及年月日呈報主管

官署。

第五十一條 工會之解散，除合併分立或破產外，其財產應速行清算。

前項清算依民法法人之規定。

第五十二條 工會解散後，除清償債務外，其賸餘財產應歸屬於重行組織之工會；其因人數不足而解散者，歸屬於該會所派因之總工會或工會聯合會；未加入總工會或工會聯合會者，歸屬於工會會址所在地自治團體。

## 第十章 市縣總工會

第五十三條 工會為促進當地各業聯繫，提高生產效能，協助政令推行，得集合同一市縣

區域內各個產業工會職業工會呈經主管官署核准，組織市縣總工會。

第五十四條 凡一市縣區域內之產業工會、職業工會合計滿七個單位或不滿七個單位而會

員總數超過五千人並經單位三分一以上之發起，方得申請組織總工會。

第五十五條 市縣總工會，除前二條外，準用本法關於工會之規定。

## 第十一章 聯合會

第五十六條 工會為增進同業工人間之知識技能，發達生產，辦理互助事業，得聯合同

一省區內同一產業或職業之工會，其經主管官署之核准，組織各該業省工會聯合會。

前項省工會聯合會之設立，應有五個工會以上之發起。

第五十七條 省工會聯合會除前條外，準用本法關於工會之規定。

第五十八條 有左列情形之一時，社會部得召集全國各省產業或職業工會聯合會會議。

- 一 社會部或目的事業主管機關認為必要時。
- 二 經五省以上工會聯合會提議時。

## 第十二章 罰則

第五十九條 工會及其職員或會員有第三十四條各款行爲之一時，得處以五百圓以下之罰鍰，但其行爲觸犯刑法者仍依刑法處斷。

第六十條 雇主或其代理人違反第四十條第四十一條之規定時，得處以五百圓以下之罰鍰，但其行爲觸犯刑法者仍依刑法處斷。

第六十一條 雇主或其代理人違反第四十二條之規定解僱工人時，得按每解僱工人一名處一百圓以上一千圓以下罰鍰。

第六十二條 工會之理事，有左列情事之一時，得處以二百圓以下之罰鍰。

一 關於第三十一條、第三十二條、第五十條第二項之事項不爲呈報或爲虛偽之呈報者。

二 違反第三十條之規定及第三十六條之命令者。

三 違反第四十九條第一項第二項之規定而合併或分立者。

### 第十三章 附則

第六十三條 特種工會另以法律規定之。

第六十四條 本法施行細則由社會部擬訂呈請行政院核定之。

第六十五條 本法自公布日施行

## 舊工會法

十八年十月二十一日國民政府公布十八年十一月一日施行二十年十二月十二日第一次修正二十一年九月二十七日第二次修正二十二年七月二十日第三次修正

### 第一節 設立

第一條 凡同一產業或同一職業之男女工人，以增進知識技能、發達生產、維持改善

勞動條件及生活爲目的，集合十六歲以上現在從事業務之產業工人人數在一

百人以上或職業工人人數在五十人以上時，得適用本法組織之。

產業工會、職業工會之種類，另以命令定之。



第二條 工人具有左列資格之一者，雖非屬於同一產業或同一職業，得加入其工會為會員，但雇主或其代理人不在此限。

一、曾選任為其工會之職員者。

二、曾為同一產業或職業之工人者。

第三條 國家行政、交通、國營產業、教育事業、公用事業各機關之工人，得援用本法組織工會，但其職員、僱用員役、及軍事工業各機關之職員、僱用員役及工人，不在此限。

第四條 工會之主管監督機關為其所在地之省市縣政府。

第五條 發起組織工會，須依第一條所規定人數之連署，推出代表五人至九人，提出立案請求書並附具章程及代表履歷各三分向主管官署呈請立案。

主管官署接到立案請求書後，須於兩星期內審查批示，如有令其更正或查復者，對於更正後之請求書或查復後之呈報亦同。工會呈准立案後，須於三星期內將其成立日期及選出職員之履歷住址呈報主管官署，主管官署接到呈報後須即公告之。

第六條 未經呈准立案及無前項之呈報者，不得享受本法所規定之權利及保障。在同一區域內之同一產業工人或同一職業工人，祇得設立一個工會。

第七條 發起組織工會，須開創立大會議定章程。

前項章程之議定，須得發起人四分之三以上之同意。

第八條 工會章程須載明左列事項：

一 名稱。

二 目的。

三 區域及會址。

四 會員之資格及其權利義務之規定。

五 會員入會、退會及除名之規定。

六 職員之規定。

七 會議之規定。

八 會費及其他會計之規定。

九 互助事業之規定。

十 章程變更之規定。

第九條 章程之變更，非經主管官署之認可不生效力。

第十條 工會爲法人。

工會不得爲營利事業。

### 第十一條

工會須設理事會。  
理事由會員中選任之，但有必要時，經主管官署之認可，得選舉工會會員任之。

理事處理工會一切事務，對外代表工會。

對於理事代表權所加之限制，不得對抗善意第三人。

### 第十二條

工會之理事或其代理人，因執行職務所加於他人之損害，工會須負連帶賠償之責任，但因關於勞動條件使會員為協同之行為或對於會員之行為加以限制，致使雇主受雇用關係上之損害者，不在此限。

工會職員及會員私人之對外行為，工會不負其責任。

### 第十三條

左列事故須經會員大會或代表大會之議決：

- 一 工會章程之變更。
- 二 經費之收支預算。
- 三 事業報告及收支決算之承認。
- 四 勞動條件之維持或變更。
- 五 基金之設立管理及處分。
- 六 會內公共事業之創辦。

#### 第十四條

- 七 工會聯合會之組織及其加入或脫退。
  - 八 工會之解散合併或分立。
- 工會得依章程或大會之決議，設置監事。
- 監事掌理審核工會簿記帳目，稽查各種事業進行狀況，及監察各職員之職務。
- 監事須由會員中選任之。

### 第二節 任務

#### 第十五條 工會之職務如左：

- 一 團體協約之締結修改或廢止，但非經主管官署之認可不生效力。
- 二 會員之職業介紹及職業介紹所之設置。
- 三 貯藏機關、勞動保險、醫院、診所，及託兒所之舉辦。
- 四 生產、消費、購買、信用、住宅等各種合作社之組織。
- 五 職業教育及其他勞工教育之舉辦。
- 六 圖書館及書報社之設置。
- 七 出版物之印行。

八 會員懇親會俱樂部及其他各項娛樂之設備。

九 工會或會員間糾紛事件之調處。

一〇 勞資間糾紛事件之調處。

二 關於勞動法規之規定改廢事項，得陳述其意見於行政機關法院及立法機關，並答復行政機關法院及立法機關之查詢。

三 調查工人家庭生活計經濟狀況，及其就業失業，並編製勞工統計。

四 其他有關於改良工作狀況增進會員利益之事業。

工會如尚未舉辦前項，所列或其章程所訂之互助事業而主管官署認為有舉辦之必要時，得派員協助辦理之。

第十六條 第三條所列舉各種事業之工人所組織之工會，無締結團體協約權，但私營之交通及公用事業不在此限。

第十七條 工會得向其會員徵收會費，但入會費每人不得超過一元，經常會費不得超過各該會員收入百分之三。

特別基金臨時募集金或股金，須呈經主管官署核准後方得徵收。

第十八條 工會每六個月應將財產狀況報告會員，如會員有十分一以上之連署，得選派代表查核工會之財產狀況。

### 第三節 監督

第十九條 工人祇得加入於同一產業或同一職業之一工會。

第二十條 工會不得強迫工人入會及阻止其退會。

工會不得拒絕法律章程上認為合格之人入會，亦不得許法律章程上認為不合格之人入會。

工會不得妨害未入工會工人之工作。

第二十一條 工會會員得隨時退出工會，但工會章程定有退會預告期間者，須先預告。前項預告期間，不得超過一個月。

第二十二條 工會對於會員所處之罰款，不得超過其三日之工資。

工會非有正當理由及得會員三分之二以上之同意，不得將其會員除名。

第二十三條 勞資間之糾紛，非經過調解程序後於會員大會以無記名投票得全體會員三分之二以上之同意，不得宣言罷工，其已付仲裁或依法應付仲裁者，仍不得宣言罷工。

工會於罷工時，不得妨害公共秩序之安寧，及加危害於僱主或他人之生命財產。

工會不得要求超過標準工資之加薪而宣言罷工。

第三條所列舉各事業工人組織之工會，不得宣言罷工。

工會章程或理事與其他職員有變更時，須即行呈報主管官署，並由主管官署於兩星期內公告之，在公告前不得以其變更對抗第三者。

第二十五條 工會呈准立案後，須提出空白之會員名簿及會計簿各一冊於主管官署請求蓋

印，嗣後更用新簿亦同。

前項會員名簿及會計簿記載後，一存會所，一繳主管官署。

會員名簿須記載會員之姓名、大數、入會年月日、就業處所，及其就業失業移動死亡傷害之狀況。

會計簿之收支記載須另冊編號，黏附收據，如主管官署認為必要時，得令

工會僱用會計師鑑定之。

第二十六條 工會每半年內及十二月內應將下列各項表冊帳簿呈報主管官署，主管官署

認為必要時，得令工會隨時報告。

一 職員之姓名履歷。

二 會員名簿。

三 會計簿。

四 事業經營之狀況。

五 各項糾紛事件之經過。

第二十七條

工會職員或會員不得有左列各款行爲：

一 封鎖商店或工廠。

二 擅取或毀損商店工廠之貨物器具。

三 逮捕或毆擊工人與雇主。

四 限制雇主僱用其介紹之工人。

五 集會或巡行時攜帶武器。

六 對於工人之勒索。

七 命令會員怠工。

八 擅行抽收佣金或捐款。

第二十八條

工會之選舉或決議有違背法令或章程時，主管官署得撤銷之。

第二十九條

工會章程有違背法令時，主管官署得令其變更之。

第三十條

對前兩條之處分有不服者，得提起訴願，但訴願之提起須於處分決定之日起三十日內爲之。



#### 第四節 保護

第三十二條 雇主或其代理人不得因工人爲工會會員或職員而拒絕僱用或解僱及爲其他  
不利益之待遇。

第三十三條 雇主或其代理人對於工人不得以不理工會職務，不入工會，或退會爲僱用條件。

第三十三條 僱主或其代理人，在勞資糾紛調解仲裁期間內，不得解僱工人。

第三十四條 工會免課所得稅、營業稅及登記稅。

第三十五條 工會於其債務人破產時，對於財產有要求優先清償之權利。

第三十六條 工會所有之下列各項財產，不得沒收。

- 一 工會所辦學校、圖書館、書報社、俱樂部、醫院、診治所、託兒所、生產
- 二 消費住宅購買等合作社之動產及不動產。
- 三 工會基金勞動保險金。

#### 第五節 解散

第三十七條 工會有左列情事之一時，主管官署得解散之：

### 第三十八條

一 存在之基本要件具備者。  
二 違反法規情節重大者。  
三 破壞安寧秩序或妨害公益者。  
工會除依前條命令解散外，得因左列專由之一宣告解散：

一 大會決議解散但須得主管官署之認可。  
二 章程內規定解散事由之發生。

三 工會之破產。

四 會員人數之不足。

五 會員之合併或分立。

### 第三十九條

工會之合併或分立，須經由關係各工會之會員三分之二以上之同意，並須得主管官署之認可。

### 第四十條

合併後繼續存在或新成立之工會，承繼因合併而消滅之工會之權利義務。  
因分立而成立之工會，承繼因分立而消滅之工會或分立後繼續存在之工會之權利義務；其承繼權利義務之部分，須在議決分立時議決之，並須得主管官署之核准。

### 第四十一條

工會於合併或分立前，須公告其債權人於一個月以上之一定期間內聲明異議，

但對於其已知之債權人須按名催告之。

債權人於前項之一定期間內聲明異議時，工會非先行清償或供相當之擔保，不得合併或分立。

違反前二項之規定而爲合併或分立者，不得以之對抗該債權人。

第四十二條 工會之解散，除由命令解散外，須於兩星期內將解散事由及年月日呈報主管官署。

第四十三條 工會之解散，除合併分立或破產外，其財產應速行清算。

前項清算，依民法法人之規定。

第四十四條 工會解散後，除清償債務外，其賸餘財產之歸屬應依其章程之規定或大會之決議；無規定及決議時，歸屬於該會所加入之工會聯合會；未加入工會聯合會者，歸屬於工會會址所在地之地方自治團體。

## 第六節 聯合

第四十五條 工會爲謀增進會員間之智識技能，發達生產，辦理互助事業，得聯合同一產業或職業之工會，呈經主管官署之核准，組織工會聯合會。

組織工會聯合會時，須召集各關係工會聯合大會議定章程，其章程並須經主



管官署之核准。

工會聯合會除前二項規定外，準用本法關於工會之規定。

工會非得政府之認可，不得與外國任何工會聯合。

### 第七節 罰則

工會職員或會員有第二十七條各款行爲之一時，得處以二百元以下之罰金，但其行爲有犯刑法者，仍依刑法處罰之。

雇主或其代理人違反第三十一條第三十二條之規定時，得處以三百元以下之罰鍰。

第四十九條 雇主或其代理人違反第三十三條之規定解僱工人時，得按每解僱工人一名處以十元以上百元以下之罰鍰。

第五十條 工會之理事有左列情事之一時，得處以一百元以下之罰鍰：

一 關於第二十四條、第二十六條、第四十二條、第五十一條之事項不爲呈報或爲虛偽之呈報者。

二 違反第二十五條之規定及第二十九條之命令者。

三 違反第四十一條第一項第二項之規定而爲合併或分立者。

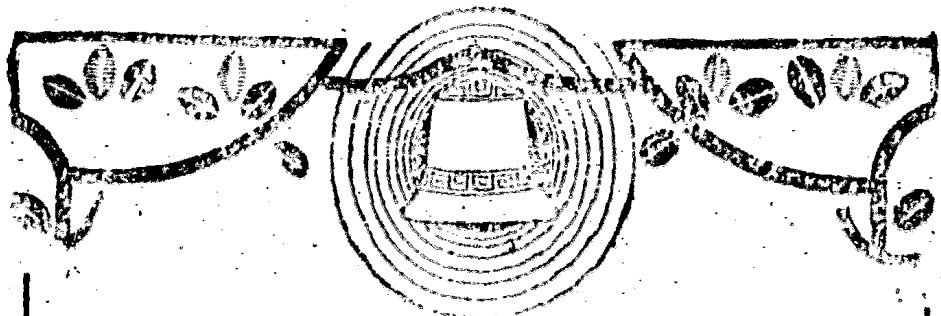
## 第八節 附則

第五十一條 本法施行前已成立之工會，應自本法施行之日起兩個月內，依第五條之程序從新立案。

第五十二條 本法施行前在同一區域內已有兩個以上之同一產業或同一職業之工會，自本法施行之日起兩個月內須行合併。

第五十三條 本法施行日期以命令定之。





版權所有  
翻印必究

中華民國三十四年四月初版

社會行政叢書

我國工會法研究

全一冊 定價國幣一元四角

(外埠酌加運費匯費)

主編者 社會部研究室

編著者 史太璞

發行人 高明強

印刷所 正中書局

發行所 正中書局

(1931)

校整  
紙棟



56.84  
55