

# STRIKES AND LOCKOUTS

GREATER SHANGHAI

1929

上海特別市  
罷工停業統計  
民國十八年

Compiled by  
BUREAU OF SOCIAL AFFAIRS  
THE CITY GOVERNMENT OF GREATER SHANGHAI

上海特別市政府社會局編

上海特別市  
罷工停業統計

民國十八年

此書有著作權翻印必究

中華民國十九年九月初版

每冊定價大洋叁元伍角

外埠酌加運費匯費

編輯者 上海特別市社會局

發行兼  
印刷者 上海寶山路  
商務印書館

發行所 上海及各埠  
商務印書館

STRIKES AND LOCKOUTS  
GREATER SHANGHAI, 1929

Compiled by

BUREAU OF SOCIAL AFFAIRS  
THE CITY GOVERNMENT OF GREATER SHANGHAI

1st ed., Sept., 1930

Price: \$3.50, postage extra

THE COMMERCIAL PRESS, LTD., SHANGHAI  
ALL RIGHTS RESERVED

## 陶 序

在二十世紀裏，任何事業都離不開科學，諒大家都要承認的。在事務之關於物質者，如開工場，造鐵路，培植森林，改良農業，處處要應用近代的科學自不待言，即事務之關於人羣者，如一國的立法行政現在也不得不借重科學探討的結果了。立法行政，俗所謂治理國家的大事，在我國歷來是不與所謂科學發生關係的。在以前先儒者階級輔弼君王治理國家的時代，一個人祇要熟悉經典，甚至祇曾讀熟了半部論語，便可以根據他由經典得來的知識，發號施令，支配宇內生靈的命運。百年以來，我國海禁大開，社會情形萬變，於是古代典籍所畀與的知識頓然失却效用。昔之依據經典為治理國家改良社會的，今則專依賴着由歐美日本販來的幾套關於政治，經濟，法律的教科書，好像祇要讀過幾本社會科學書籍，便能充分的控制社會環境似的。實在說來，現在學校所採用的社會科學的課本大部分並不比經典強了多少。專靠課本與專靠經典是同樣不濟事的。

要知今日欲控制社會，治理國家，必須有待於追求關於人羣生活的知識。老生常談的政治格言；玄妙哲理的經濟理論，常識見解的社會學原理都不能指示我們應付並控制現在社會的方法與應採的步驟，惟有親切的認識實際的社會各方面纔可以尋出較為可靠能供實行的控制社會，治理國家的途徑。這個親切的認識實際的社會便是科學的研究社會的結果。

近代文明政府在近幾十年以來不覺的曾發展了很大部分的社會研究的工作。祇就英美的政府印刷局來說，前者的 His Majesty's Stationery Office 與後者的 Government Printing Office 每月都出版大量的刊物記載社會的實狀或對於實狀的研究。（此外還有許多自然研究的刊物，如美國有度量權衡局，地質調查所，英國有醫藥研究委員會，帝國工業研究會所發表的成績，姑不具論）。這種刊物一方面是報告行政成績，一方面是供給國內立法者，行政者以及有知識的公民參考之用的。

總之，現代政府假使沒有大量的報告人民生活實狀，與研究社會實際情形的刊物常川發表，簡直是無法進行的。

我國政府的近代化還是最近的事，現在還正在努力之中，與近代化相伴社會研

## 罷工停業統計

究工作當然是刻不容緩的。所幸國內已有若干行政機關着手進行此類工作了。但我們所更幸的便是蔡正雅先生在上海特別市社會局兩年以來所主辦的勞工統計的成績。在中國現狀之下，特別是在複雜的上海市，蔡先生與他的幾位同事居然能創始的進行系統的勞工調查，編製精細的勞工統計，不得不謂大成功。他們的工作應該為全國各地方政府尚未舉行同類統計的表率。

我們除了藉着上海特別市民國十八年罷工停業統計出版，慶賀蔡先生與他的同事以外，還要申述一個很重要的希望。一切研究的工作貴在持久，偶然的調查一時的統計可以說於實用上，於研究上的貢獻都很少的，勞工統計當然也不是例外。所以我們希望上海社會局的勞工統計事業能永久進行，不受任何政潮或時局的波盪。

陶孟和

北平社會調查所 十九年四月二十一日



## 盛 序

自現代經濟進化以來，而勞資各有組織，既有組織，斯有團體活動，團體活動之顯著者，莫如勞資爭議，而勞資之重要者，又莫如罷工停業。雇主與工人間之罷工停業，猶諸國際間之有戰爭，戰爭必有勝敗，敗績者固有不可收拾之勢，而戰勝者亦未必遂有得而無失。罷工停業之結果，自雇主方面言之，則有因資本不能運用，犧牲利息之損失，有因生產不能繼續，定貨不免誤期之損失。自工人方面言之，則有罷工期內工資之損失，平時節積寸累之積蓄，一旦告罄之損失，而其屬於健康與道德上之隱害，猶不與焉。雖以個人經濟而論，有時因罷工停業而博得較優之條件，轉失為得者，事所恆有，然從國民經濟上觀之，則結果必使生產減少，其為有失而無得，所不待言也。

要之罷工停業，不外為勞資之爭，夫勞資有合作之必要者也，今彼此不合作之是圖，而鉤心鬥角以從事於互相威脅之手段，雖屬經濟進化所必經之過程，終當視為社會組織之一種病態。罷工停業統計者，蓋即研究此項病態之原因及其結果者也。

我國勞工團體運動之發展，肇端於民國七年，歷時猶淺，故勞資爭議統計之刊物亦復寥寥。已出版者，一為陳達先生所著中國勞工問題，（十八年九月出版）其書第四章載有自七年一月至十五年十二月之罷工統計；一為北平社會調查所所編河北省及平津兩市勞資爭議的分析（十九年二月）書中所載為自十六年一月至十八年六月之材料；又其一即上海特別市社會局所編民國十七年罷工統計報告（十八年六月出版）及十八年罷工停業統計，皆為勞資爭議統計之先導著作也。惟陳達先生與北平社會調查所所取之材料，泰半得諸報紙，而上海特別市社會局之材料，則皆屬自行收集，有足多者。夫罷工停業，情形至為複雜，而報紙之外勤記者，未經相當之訓練，所採新聞，掛漏矛盾之弊，在所不免。曩時勞工問題，未為一般社會所注意，學者從事研究，苦無根據，姑借重於報紙，自係不得已而思其次之辦法。今上海特別市政府及社會局則為法定之仲裁調解機關，統計之取材，既有因利乘便之勢，復得好學深思如蔡正雅先生主持其事，凡所規畫，悉能審量地方情形，以與國際勞工局所定之標準大體脗合。洵可謂治法治人，兩者兼備，成績之優，亦固其所。去年

## 罷工停業統計

十一月日內瓦舉行國際經濟統計會議，拉巴會長致開會辭，嘗謂『良好經濟統計，為良好經濟政策之重要條件；而良好經濟政策，又為國際政策與世界和平之重要條件。』由此觀之，勞資爭議統計愈有進步，則調解仲裁愈有效能；調解仲裁愈有效能，則工業和平愈可實現。所謂作始簡而將畢鉅者，此類是也。俊不敏，謹以是祝我國工業之發達，並為上海社會局諸君子勗焉。

盛俊 國定稅則委員會 十九，六，二〇。

## 馬 序

我國近年以來，勞資糾紛時生，罷工案件續出，實爲我國經濟界上最嚴重之問題。然而凡事必有其因，勞資何以發生糾紛？因何而致罷工停業？此必有種種原因，決非猝然而發，亦非無病呻吟，故今日對此嚴重問題，最先急務，在推究其致此之因，以明癥結之所在，然後籌謀救濟，消弭未然，雖不能使此種現象永遠不生，要亦可以減少其質量，漸謀勞資之合作也。而解決此問題之入手辦法，厥惟編製統計，以爲事實上之依據。蓋欲解決工潮問題，當先知其發生件數之多寡，又當知其原因如何？蓋爭議案件有出於勞動協約者，有出於雇傭狀況者，而雇傭狀況中，有由於要求增加工資者，有由於要求減少工作時間者，有由於要求改良待遇者，有由於雇用或解雇者，尚有出於同情表示或政治原因者，皆當分別比較，然後可知出於何種原因者爲多，而得其癥結之所在。他如廠號之業別，參加之人數，爭議時日，及因罷工而受損失之工數工資數等，亦須分別計算，以推求其事態嚴重之程度與其影響之大小。且爭議之結果如何，亦當注意，如提出要求，有全部接受者，有一部份接受者，有未經接受者，分別比較，足覘解決之趨勢。而此種種情形，皆非經調查統計不爲功。事實既明，再圖解決方法，不但易於着手，亦且易於奏效，如職司勞工行政者，即可依此統計，以謀改良勞工之狀況。顧我國經濟界，頻年來外受帝國主義之壓迫，內受軍閥之蹂躪，力量已極微薄，近則工潮勃發，其出於正當要求者，固深表同情，若跡近需索，試問將何以堪？故勞工問題實宜從速解決，而勞工統計之編製，遂有刻不容緩之勢。上海特別市社會局蔡正雅先生鑒於勞工問題之重大，關於勞資狀況，悉心調查，製成統計刊印公布者，已有多種，於解決勞工問題上，裨益良多，近復就其所調查之十八年度材料，擬編統計五種，繼續出版，其第一種爲罷工停業統計，囑余爲之序，余以此項統計之重要，爰就感想所及，略獻數言於此。

中華民國十九年四月十日 馬寅初序於國民政府立法院

## 蔡 序

吾國的勞工問題——尤其是上海——應經一番精密的調查，把確實的基件，披露出來，這是不消細說的。中外人士，都說吾國有發展工業的必要。無論現有工業，幼稚到怎樣程度，除非傾向於共產者之外；決沒有人肯任他摧殘。而研究勞工狀況，在關心吾國社會問題者的眼光中看來，其重要也復相等。他們的人數，他們的貧乏，他們知識上的缺乏，他們所受的困苦，是值得引起社會人士的注意的。勞工和資本，兩者都是發展一個國家的要件，兩者各有他們所應享的權利，為一國的當局，所不容忽視的。怎樣能公平地待遇雙方使他們能誠意地合作，真是現代最難解決的一個問題。

須知社會經濟學者，不應該做個慈善家。他的工作，是科學的。他該收集基件，紀錄，觀察，並將所得到客觀的結果，披露於公衆之前。人力控制自然界，在今日已告成功的尚難敵過社會控制力範圍之大，而非社會改革家所能夢想得到的。天然界的控制，既有賴於數學和試驗的方法，故社會的控制，不依科學的和有系統的方法，去調查，觀察，和紀錄事實，也不過僅等空言而已。

上海是個世界大埠，其重要不僅是為工商業的中心點，也是東西新舊態度習慣意見和觀察的交雜點，很複雜地組織成個極大的經濟社會。其中有很守舊的，有很激烈的，有極端的資本家，也有極端的社會家。這些人物，正可以代表一般的趨勢和運動，為我人能力上所不能抑制的，而也可以用最好的方法，引導他們到一條和平而較不爆發的路上去。

以上海工業問題範圍之擴大，組織的複雜，吾們不能不對於已往的工作，自慶自賀，假使這草創的勞工統計，是沒有重大錯誤的。吾們不必再將種種工作，複述一遍。吾們所要簡單地說明的，便是這種工作，是在二年前本市市政府前農工商局設立的時候，便開始的，在三年中間，吾們對於這種工作，已有確定的主張和計劃，這種計劃所研究的範圍：有本市勞工概況調查以及失業，工資和工作時間，生活程度，零售物價，工會，罷工停業，勞資糾紛，勞動協約，工業災害，勞工設施，法令等等。這種工作的成功，全靠兩大要素：(一)可用的經濟能力，(二)經過訓練而有能

## 罷工停業統計

力的人員。而更重要的原因，在公衆的獎借和同人對於工作上的興趣。吾們在此處不能不對於國內外專家如南開大學社會經濟研究委員會何廉博士，清華大學陳達教授，立法院統計處劉大鈞處長，南京財政局金國寶局長，美國勞工部統計局史蒂華局長，國際勞工局多瑪局長等等的不斷的建議和獎飾；同人中如丁同力君專任罷工和停業統計，吳知君專任生活程度調查和零售物價統計，毛起鵠君專任工資和工作時間統計，龔兆祥君專任勞資糾紛統計的努力工作，都應當作最誠摯的感謝。

蔡正雅

上海 十九年二月



上海特別市  
罷工停業統計

民國十八年

目 錄

陶序

盛序

馬序

蔡序

上海特別市罷工停業統計編製法說明..... 1

十八年罷工停業案件的研究(附圖).....19

十八年罷工停業案件月報表.....47

案件始末錄(附調解決定書和仲裁裁決書).....71

勞工法令

1. 勞資爭議處理法(附解釋)..... 137

2. 上海特別市勞資爭議處理法施行細則..... 145

3. 上海特別市職工退職待遇暫行辦法(附解釋)..... 146

4. 上海特別市職工待遇暫行規則(附解釋)..... 148

5. 上海特別市職工服務暫行規則..... 150

6. 上海特別市學徒暫行規則..... 152

7. 上海特別市劃一處理勞資爭議事件辦法..... 154

8. 上海特別市勞資爭議重要事項處理標準..... 155

9. 工會法..... 157

10. 工廠法..... 164

附錄

上海特別市社會局勞工統計工作和計劃..... 173

# 上海特別市 罷工停業統計

民國十八年

## 上海特別市罷工停業統計編製法說明

蔡 正 雅

依據國際勞工局所訂大綱，用有系統的方法，來編製上海市的勞工統計，確是一種未經嘗試的工作。本編罷工停業統計，在可能的範圍中，其原則與方法，務求其適合於國際標準。中間容有出入的地方，則必由於本市的特殊情形，或由於事實上的困難，在草創的時期中，所斷難避免的。就大體上說，本編所用方法，大部分採自國際勞工局所訂標準，<sup>1</sup> 同時復參酌國內的情形與需要，——尤其是上海——編製而成的。

### 罷工停業的性質和定義

中國在機器輸入，產業革命以前，勞資間的關係，大都是單純的個人關係。可是從通商以來，機器輸入，產業制度變更的結果，勞資間的關係，便和手工業時代大相懸殊了。凡團體利益的保護，階級心理的釀成，結合集會的自由，和團體交涉等等，在新經濟組織下，都漸漸地有了萌芽。勞資的合作，和勞資的衝突，不僅影響到各個人，也足以影響到一個團體，甚至影響全國的經濟。目前中國的勞工團體，和資方組織，固然尚達不到全國總集合的程度，但是就現在勞資組織下所造成的勞資爭議而論，已很可令人注意了。

一個勞資衝突的案件，可以由勞方主動，也可以由資方主動；前者稱為罷工 (strikes)，後者稱為停業 (lockouts)。不過二者的區別，祇屬於理論的。假使事實

(1) 國際勞工局 國際勞工統計大會第三屆會議報告第一一五至一一八頁

上，要加以區別，往往就得發生困難，<sup>1</sup> 第一，罷工案件發生的動機，不一定由於勞方的要求，亦有由雇主的挑釁，反過來說，停業案件，也有因勞方的態度而釀成的。其次勞資衝突案件的性質，在中途亦可以變更，罷工案件，可以變為停業，停業案件，亦可變為罷工。再次也有同時勞方罷工而資方停業的案件。這種案件之認為罷工或停業，往往隨着勞資雙方的主觀點而定。即使完全用客觀的態度，事實上也不容易斷定。照此看來，罷工和停業，實在難以區別。但為編製上便利起見，如在分析結果的時候，不得不有一種假定：凡是由勞方提出條件的，稱為罷工；由資方提出條件的，稱為停業。可是一個案件，出於何方的主動，並不是一個重要的原素。上面說過罷工停業的特徵，在勞資間利益的互相衝突，雖則勞資間的利益，不是定有衝突性的。假使勞資能夠合作，營業發達，雙方各受其利。不過因為生產品的分配和管理上的關係，勞資雙方，常有發生衝突的趨勢，再加以工商業的衰頹，和糾紛的此起彼伏，都足以增進雙方的惡感，有團體交涉的需要。而無形之中，造成一種階級心理，因此就發生意志上的衝突。

概括說起來，罷工停業，是勞資間的爭鬪。在此時期中，各有其應付的方法。<sup>2</sup> 例如勞方對於某僱主斷絕關係，使雇主不能得到勞工的供給 (silent closing of undertaking)；或在工作時候，故意減低效率 (passive resistance or ca'canny)；或暗中損壞廠號的出品或機件 (sabotage)；或設法破壞出品的銷路 (boycott)；是一方的應付方法。資方也可以登記某工人姓名，通告其他資方，使工人無從尋覓工作 (black lists)；或者對於從發生罷工停業的廠號中所出來的工人，一致連合拒絕納用等等；是又一方的應付方法。在以上種種雙方奮鬪的時候，有一個共同之點，便是意志的統一。簡單說一句，罷工停業的最重要原素，不外有二：(一)雙方意志的衝突，其目的在實行個人或團體的要求；(二)達到這個目的的方法，便是暫時停止工作。

根據以上的討論，我們可以說罷工停業，是近代產業制度下，階級利益互相衝

---

(1) 國際勞工局 勞資爭議統計編製法第二〇至二一頁

(2) 同上第一三頁

突而產生的一種經濟事件。將一廠號或數廠號故意暫時停止工作，以求達到勞方或資方所要求的目的。

## 統計的目的

罷工停業統計底主要目的有三：（一）研究案件所以發生的原因；（二）量度這種案件所產生的影響；（三）測驗調處或預防方法之是否完善。

罷工停業的原因，大都是在勞資間利益的衝突。這種衝突，除了心理上的利害，政治上的關係以外，並受商業循環，季節變化的影響，在商業鼎盛的時候，物價和生活費，同時上升，工人就要處於不利的地位。因為實際工資的降低，遂不得不罷工以求改良待遇。又或在商業衰落的時候，資方往往要減少工作，核減工資，或解雇職工，凡此種種，均足以增加罷工停業的發生。季節變化，對於罷工停業，也有相當的影響。某時期內罷工停業案件的加增，或是因為氣候的關係；或是因為社會習慣的關係：——例如資方在廢曆年終，解雇工友；或因某種企業，在某時期工作特殊忙迫，職工利用機會，發生工潮。在編製勞工統計的時候，以上種種問題，都要細加分析，纔可以澈底明瞭，以求得到一種解決的方法。

罷工停業統計的第二個目的，是統計經濟損失的範圍和程度。罷工停業，對於勞資雙方和社會全體，都有極大的損失。長時期的工作停頓，一方面足以釀成廠號的倒閉，一方面也可以減低工人的消費量，同時其他廠號，也可以受到影響。例如因罷工停業而致原料缺乏，出品不能運銷，所以罷工停業的結果，當事者的某一方面，或可爭到若干利益。按諸實際，勞資雙方，和國家經濟，卻都要受到影響。兩相比較，是利是害，也應詳細研究一下的。

第三個目的，是研究調解和仲裁制度的效率。罷工停業的重大損失，已如上文所述，所以政府和社會的責任，應用適當的調處制度，去減少損失。本市爭議案件的調處制度，詳見後面「調處方法」一節。總之，編製統計底目的，雖有上述三點，可是最後分析起來，不外一種。就是調查其發生的原因，損失的程度，和處理的方法，以期求得準確的材料，去謀救濟的方策。

## 調查範圍

罷工停業案件調查的範圍，可分為區域和業務二部。上海特別市的區域範圍，共有三十個市鄉。其中十七個市鄉，已由市政府，在十七年七月，先行接收，並為行政上便利起見，一律改稱為區。在黃浦江東岸的，有陸行，楊思，洋涇，塘橋，高行，和高橋等六區；在西岸的，有滬南，閘北，江灣，吳淞，殷行，引翔，法華，蒲淞，真如，彭浦，漕涇等十一區。除了上列十七區以外，尚有特別區，包括法租界和公共租界，尤為本市工商業薈萃的所在。凡在上述的各區以內發生的案件，都在調查範圍以內。<sup>1</sup>

罷工停業案件的發生，以製造工業類為最多。雖然某種企業，如公用事業，軍需製造業等等，在法律上是不准罷工或停業的，<sup>2</sup>但是事實上，任何產業或職業，都有發生罷工停業的可能性。因此業務分類以能包括一切企業為必要條件。業務分類法，詳見下文。

## 材料的搜集和披露

求統計的結果正確完備，須有周密的調查方法，所以統計工作，必先嚴格訓練調查人員，去擔負這個責任。現在將搜集材料時所遇到的困難，和我們所用的方法，略加說明。

編製統計的第一步，是規定基本單位。我們根據國際勞工局所訂的原則，規定用一個案件，做基本單位。凡是一個案件，不論影響廠號是一家或一家以上，或同時影響一個廠號的幾家分所，假使發動或主動的人是一個雇主，或一個勞資團體，而有一個共同的意志，便認為一個案件。<sup>3</sup>雖則遷延的時期，和結果的成敗，影響所及的廠號，容或參差不一，但是為比較和分析的便利起見，似乎用案件做基本單位，纔合邏輯的標準。

(1) 上海特別市政府秘書處：市政概況第四頁

(2) 勞資爭議處理法：第四條及第三五條

(3) 國際勞工局：勞資爭議統計編製法第一三頁



其次關於罷工停業的原因和關係職工數，也很不容易正確地統計。雙方當事者，對於案件的原因，各有主見，報告事實，尤難一致。對於職工數，勞方往往以少報多，將因病請假，或因其他原因而缺席的職工，一齊列入。資方往往以多報少，冀減勞方聲勢。又如一個影響一市一業的案件，人數隨時也有變動，勢難一一調查。所以範圍過廣的案件，人數一項，在事實上僅能約略估計，決難絕對正確。至於調查的方法，由調查員到案件發生的地方，向勞資雙方直接調查；再參照請求調解呈文內所載的人數，將各方數字，互相對照，以驗是否符合，決定有無覆查之必要。又職工人數，依照男女童三項，一一分列。這一點雖不重要，可是因為男女童的工作和工資，各不相同，所以要正確地去計算損失，實有分別調查的必要，——尤其是女工童工兩種。

至於調查遷延日數，也有事實上的困難。其中最顯而易見的，是關係廠號數過多的案件，起迄日期，難免遲早不一。又本市多數廠號，依照習慣，星期並不休業。有的規定每月十日和二十五日為例假，也有規定其他日期的。例假日期，既然這樣紛歧，那末一個牽涉廠號過多的案件，在計算遷移日數方面，豈不是更加困難麼？所以計算日數的簡捷辦法，只有從最初一家的發生日期起，至最後一家的解決日期止。解決日期，是指全部或部分工人已經復工的日子。

材料既經徵集，便可編製。編製方法，一個案件，如果在發生的一月內，尚未解決，那麼在次月的報告裏面，仍須列入，至結束為止。因此每月的案件數，是包括本月發生的案件，和上月未了的案件，而綜合計算的。每月案件，依照原因，業務，資方國籍，關係廠號數，職工數，罷工停業日數，調處者，結果等項，編製分析，逐月披露。一年結束，細為修正，然後編製全年度報告，詳為分析。案件始末，調解決定書，仲裁裁決書原文，和月報表等，亦均列入。

## 原 因

罷工停業案件，可以依照主動人，或是依照首先發動的方面，加以分類，依此一個案件，便要分成罷工或停業。二者的難以區別，上文已經說過了。罷工停業案件，又可以依照提出的條件，加以分類，可是一個案件，同時或有幾個要求；又爭

議一經延長，要求或隨時變更；更有引起對抗要求，或採用調和折衷的辦法。所以依照要求而分，在事實上頗多困難。比較適當的分類法，是以爭議的要點為根據。所謂爭議要點，並不是爭議時期內所提出的個別要求，卻是雙方意志的目的。

勞資爭議，係近代經濟組織下的產生物。而團體交涉，尤為勞資爭議的特徵。罷工停業案件，雖不是件件和團體交涉有關的，但是大部分案件，卻含有團體交涉的性質。凡職工挾着團體力量和資方交涉的時候，假使資方不給他們工作，或職工不願接受工作，那末就要發生罷工和停業。

與團體交涉有關的案件，可以分為兩類：一類是關於工會或勞動協約的，凡工會運動和勞動協約的簽訂修改或履行等屬之。一類是關於雇用狀況的，凡對於協約的細節條文，如工資，工作時間，解雇或雇用等等而發生的案件屬之。

除上述兩類案件外，尚有與團體交涉無關的案件。這種案件的特點，就是對於雇傭的規定，沒有直接關係，而有時又非爭議當事者本人所能解決的。這種案件，可以分為同情的或政治的。凡資方或勞方停止工作，對於已發生糾紛的雇主或職工，作一種精神上或物質上的援助，稱為同情的案件。至於政治原因，是指「非工業」性質的原因而發生的案件，民國十四年五卅慘案的大罷工，便是一個例子。<sup>1</sup> 根據上列的討論，罷工停業案件，可以依照原因分類如下：

(A) 與團體交涉有關的案件：

(I) 關於工會或勞動協約者，

- (1) 工會，
- (2) 勞動協約；

(II) 關於雇傭狀況者，

- (1) 工資，
- (2) 工作時間，
- (3) 雇傭或解雇，
- (4) 待遇，

---

(1) 陳達：中國勞工問題第一四〇至二四九頁

- (5) 廠規,
  - (6) 工作制度,
  - (7) 其他;
- (B) 與團體交涉無關的案件:
- (I) 同情的,
  - (II) 政治的,
  - (III) 其他。

## 結 果

罷工停業的結果，普通是指勞方或資方在爭議發生時或進行中所提出的要求，能否滿足或滿足至若何程度？各國勞資爭議統計，必將結果，加以分析。不過結果一項，在事實上是很不容易統計的。

第一點困難，就在影響數家廠號的案件。解決的條件，有的是資方勝利，有的是資方喫虧。這個案件，究竟是那一方勝利，很難斷定。第二個難點，一個案件同時提出幾個要求。解決的時候，有幾個接受的，亦有幾個否認的。分析時尤費躊躇。本編規定的分析方法，凡一方所提出的要求，經對方完全承認，或各廠號一致承認，則此案歸入「完全接受」的一類；凡所提出的要求，經對方完全否認，或各廠號一致否認，則歸入「未經承認」的一類；至於介乎兩者之間的，或是對方祇承認了內中幾個要求，或是只有一部分的廠號承認，都歸在「一部分接受」的一類；此外無形停頓，或結果不明的案件，也另列一類。列表如下：

- (A) 勞方要求完全接受者，
- (B) 勞方要求一部分接受者，
- (C) 勞方要求未經承認者，
- (D) 資方要求完全接受者，
- (E) 資方要求一部分接受者，
- (F) 資方要求未經承認者，
- (G) 無形停頓或結果不明者。

## 調處方法

調處方法的效率若何？實是罷工停業統計中一個值得注意的問題。各國的工業狀況，和勞工法令，各不相同，所以調處方法，也大相懸殊。就本市而論，發生的案件，或經勞資雙方的直接磋商，或經第三者之調處，如調解，仲裁等手續。本市的調處方法，是根據十七年六月九日國民政府所公布的勞資爭議處理法。該法從公布日起，以一年為試行時期，後來一再展期，至十九年三月九日為止，所以至今尚在試行中。依照該法，和本市施行細則，上海特別市內的罷工停業案件，應由社會局所屬的勞資調解委員會進行調解，或市政府所屬的仲裁委員會，進行仲裁。調解委員會置委員五人或七人：爭議當事者雙方各派代表二人，社會局派代表一人或三人。仲裁委員會；置委員五人：特別市政府派代表一人，特別市黨部派代表一人，地方法院院長或其代表一人，與爭議無直接利害關係的勞方和資方代表各一人。假使案件發生於本市特別區以內，法院方面的仲裁委員，由臨時法院院長或其代表派充之。凡經過爭議當事者的聲請，或行政官署認為應該調解的時候，都可以召集調解。調解的決定，不經過當事者雙方的同意，是不生拘束力的。經雙方表示同意者，視同爭議當事者間之勞動契約。在調解沒有結果的時候，經過爭議當事者的聲請，或行政官署認為有仲裁必要的時候，可以提付仲裁，仲裁的裁決，是視同勞動契約，有拘束力的。<sup>1</sup> 社會局所屬的調解委員會，和市政府的仲裁委員會，是本市的合法調處機關。此外本市尚有其他機關，有時也調處案件，本編一概列入。現將調處方法的分析，列表如下：

- (A) 經雙方直接磋商而解決者，
- (B) 經第三者之調處者；
  - (I) 經社會局調解委員會之調解者，
  - (II) 經市政府仲裁委員會之仲裁者，
  - (III) 經其他機關團體之調處者，
- (C) 未經磋商即行解決者。

(1) 勞資爭議處理法第八條。

## 業 務 分 類

罷工停業統計，和其他勞工統計一樣，所有材料，應依業務分類，纔可明瞭各種業務發生案件的頻數和原因。罷工停業案件，既然在各種業務，都可以發生，那麼擬訂業務分類的時候，必須能將任何案件，歸入相當門類。國際勞工局所擬定的業務分類法，對於各種企業在近代社會中的地位，尚有相當的規定，並且和各國分類法，大致也相符合。本編因根據該局的分類法，略加損益，以求適合本市的情形。

依照該局分類法，一國的企業，分為初級生產，次級生產和服務三門。初級生產門，包括農業，鑛業，以及從自然界採取食物和原料的一切企業。次級生產門，包括從原料製成出品的一切工業。服務門，包括運輸交通，商業金融，公務國防，自由職業，和個人服務等等。就本市罷工停業案件而言，最重要的，當然是第二門。至於第三門各類，尤其是商業金融類，在本市也占重要地位，因為本市非但為工業中心，也為全國商業的樞紐，據歷年統計，服務門發生的案件，不在少數。至於第一門，因為本市不是農鑛區域，比較上關係尚輕。

在討論分類法以前，宜先明瞭「工業」(industries)和「製造工業」(manufacturing industries)的區別：前者是一切生產事業的廣義名稱；後者卻是狹義的，單就工廠和工廠類似的工場而言。製造工業的分類，因為各國天然富源和工業發展的程度，各不相同，所採用的分類法，也互相歧異。國際勞工局對於工業的分類，以為可以根據下列幾個原則；(一)所用的原料，(二)製造的程序，(三)製造品的性質。

在初期製造時代，主要的原料，大都祇有一種，所以冶鍊，紡織，皮革，木料，都可以自成一類。但是根據原料，只能決定半製造品工業的分類法。到了後期製造時代，便不能僅據所用的原料來分類。因為一個製造品，要併合了各種的原料，和經過了繁複的程序，纔可製成。所以那時製造品的程度和製造品的性質，就成為重要的分類根據了。例如傢具業和木材製造業，服用品業和紡織業，機械業和冶鍊業，所以應該分別，各成一類。其實業務的分類，上列原則，還不是最重要的。根本的區別，卻是在工業組織的不同。例如造船一業，顯然不能和木材或冶鍊同隸一業。機械和金屬製品業，不能和冶鍊工業同列。飾物儀器業和機械不能和金屬製品業相



混。因爲一業的工業組織，如廠號和工人的性質，和別業是不同的。至於建築工程業所包括的：有房屋，道路，鐵道，橋梁，河道等建築，和修理工程，雖然內中房屋和鐵道，用途完全不同，但是就廠號工人和原料程序而言，是往往相同的，所以可併成一業。照此看來，根據原料，程序，和製造品三項，能否決定一種業務的類別，是要隨着工業組織而定的。換言之，工業組織，纔是業務分類的根本標準。

上面所說的業務分類的根本原則，國際勞工局在所編的業務分類法一書裏面，雖則一再說及，尙嫌散漫，未能整個提出，所以現在將他貫串起來，以便參酌。本編的業務分類大綱，雖是根據國際勞工局，可是在研究的時候，對於某種工業，尙須詳加分析。例如紡織工業，又分爲繅絲，棉紡，棉織，毛織，絲織，製蔴，印花，和染織等等。因爲雖則同隸一業，但是絲廠發生案件，和紗廠是未必定有關係的。爲適合本市經濟情形和工商業狀況起見，本局斟酌情形，某類某業，或重加分析，以明究竟。至於固定的分類法，則根據國際勞工局所擬訂標準，列表如下：

(A) 初級生產門：

- (I) 農業類， 凡墾殖，畜牧，漁業，園藝，林業等屬此類。
- (II) 礦業類， 凡礦物之開採屬此類，但提煉金屬則不在此例。

(B) 次級生產門：

(III) 製造工業類，

- (1) 木材製造業， 凡木材器物之製造屬此類，但傢具及交通用具不在此例。
- (2) 傢具製造業， 凡傢具之製造不論木材或金屬等均屬此類。
- (3) 冶鍊工業， (甲)金屬製造之初步手續如鋼鐵之鍊鑄，及非貴金屬之鍛鍊(乙)翻砂及其他次級製造屬此類。
- (4) 機械及金屬製品業， 凡各種機械及金屬製品，如電機，農具，器皿，用具之製造屬此類，但金屬製造之交通用具，樂器，鐘表，以及貴金屬製品等不在此例。
- (5) 交通用具業， 凡交通或運輸用具之製造，如船隻，車輛，飛機等屬此類。
- (6) 土石製造業， 凡土石器物之製造，如玻璃，水泥，磚瓦，陶器，陶

器等屬此類。

- (7) 建築工程業，凡房屋，道路，鐵道，橋梁，河道等建築，或修理工程屬此類。水電工程，也併入此類。
- (8) 動力工業，凡瓦斯電氣之製造，水力及自來水之供給屬此類。
- (9) 化學工業，凡化學藥品，化學工藝品之製造，如肥皂，油漆，肥料，防腐劑，顏料，炸藥，火柴等屬此類。
- (10) 紡織工業，凡絲麻棉毛之紡織，如纜絲，絲織，棉紡，毛織，製蓆等屬此類。
- (11) 服用品業，凡衣服，內衣，鞋，襪，帽等之製造屬此類。
- (12) 皮革品業，凡皮革，皮裘，以及各種皮件之製造，如皮箱，皮帶，馬鞍等屬此類。但已列入服用品類之皮件，不在此例。
- (13) 飲食品業，凡日常飲食品，以及其他飲食品的製造，如糖果，罐頭，烟酒等屬此類。
- (14) 造紙印刷業，凡造紙，印刷，裝訂，以及照相材料之製造屬此類。
- (15) 飾物儀器業，凡學術用品，樂器，鐘表，金銀，玉石，飾品屬此類。
- (16) 其他工業，凡不入上列任何一類者，屬此類。

(C) 服務門：

(IV) 運輸交通類，凡一切海陸空之運輸交通，如郵電，航業，轉運等屬此類。

(V) 商業金融類，<sup>1</sup>

- (1) 貨品販賣業，凡一切衣，食，住，用貨品之販賣屬此類。
- (2) 經紀介紹業，凡經紀，捐賣，代售，交易所，薦頭等屬此類。
- (3) 產物貸業，凡房屋，地產，以及物品之貸賃屬此類。
- (4) 金融保險業，凡各種金融機關，以及保險事業等屬此類。
- (5) 生活供應業，凡人生日常生活之供應屬此類。

(VI) 公務國防類，凡政務，黨務，以及軍警人員，如海陸空軍，警察，消

(1) 童家堃：吾國職業分類之商榷，統計月刊第一卷第二期第五〇頁，立法院統計處刊行。

防屬此類。

(VII) 自由職業類，凡以一種專門職業，或技術，為社會服務者，如醫師，律師，工程師等屬此類。

(VIII) 家庭及個人服務類，凡為家庭或個人服務使用，而收受酬報者屬此類。

## 資方國籍

本市區域內，除我國廠號外，更有外人所設廠號。是以案件也依資方國籍分類，以見中外廠號，勞資衝突，有何歧異之點。罷工停業案件，依照資方國籍，分類如下：

- (A) 中國；
- (B) 外國；
  - (I) 日，
  - (II) 英，
  - (III) 美，
  - (IA) 德，
  - (V) 法，
  - (VI) 俄，
  - (AID) 意，
  - (VIII) 其他。

## 嚴重程度

編製罷工停業統計的一個主要目的，是表示罷工停業的經濟影響。所以案件應依嚴重程度分析。嚴重程度的測度標準，有關係廠號數，關係職工數，遷延日數，和損失工數的四項。

關係廠號數。影響廠號數的多少，可以表示一個案件的範圍。可是因為一業組織大小的不同，所以案件的嚴重程度，不能但憑關係廠號數的多少。假使一業的

廠號，都是規模宏大，那麼關係廠號雖少，也足以釀成很大的損失。反之一業的廠號，都是規模狹小，那麼關係廠號雖多，卻不定有重大的影響。不過就普通而言，關係廠號數的多少，也是表示勞資爭議範圍大小的一種方法。

廠號的計算法，也應研究一下。例如一個廠號，可以有幾個支所，究應分別計算，認為幾個廠號；還是合併計算，認為一個廠號呢？比較適當的方法，是將支所認為一個單獨的廠號。<sup>1</sup> 讀本編者，幸勿將廠號認為罷工停業統計的單位，統計的單位，仍是案件。不過在測量案件損失程度的時候，不得不注意到廠號數一項。罷工停業案件，依關係廠號數，分析如下：

(A) 關係廠號數：

- (I) 關係 1 家廠號者，
- (II) 關係廠號自 2 家至 10 家者，
- (III) 關係廠號自 11 家至 20 家者，
- (IV) 關係廠號自 21 家至 100 家者，
- (V) 關係廠號在 100 家以上者。

關係職工數。 計算案件的嚴重程度，必須先求一案的關係職工數。調查職工數的困難，已見上文，尚有一點，須加補充。以本市區域的遼闊，案件的衆多，要得準確數字，非常困難。例如十七年份關係廠號數，達五千四百餘家，假使要向這許多廠號，逐一調查確實的職工數，非將本局調查員人數，增加數倍不可。茲將罷工停業案件，依照關係職工數，分析列表如下：

(B) 關係職工數：

- (I) 關係職工不到 10 人者，
- (II) 關係職工自 10 人至 100 人者，
- (III) 關係職工自 101 人至 1,000 人者，
- (IV) 關係職工自 1,001 人至 10,000 人者，
- (V) 關係職工在 10,000 人以上者。

(1) 國際勞工局：勞資爭議統計編製法，第二二至二三頁。

遷延日數。計算案件嚴重程度的第二項要素，是一案的遷延日數。假使一個案件，遷延了很久，關係的廠號很多，例假的日期，又各不相同，那麼調查遷延日數，就很不容易。解決這種困難的方法，在上面「材料的搜集」一節中，已經說明。茲將罷工停業案件，依照遷延日數，分析列表如下：

(C) 遷延日數：

- (I) 遷延日數不到 2 日者，
- (II) 遷延日數自 2 日至 10 日者，
- (III) 遷延日數自 11 日至 50 日者，
- (IV) 遷延日數自 51 日至 100 日者，
- (V) 遷延日數在 100 日以上者。

損失工數。上面所舉的兩種要素，任何一種，不足以決定案件的嚴重程度，必須將職工數和日數二者合併計算，方能得到損失工數。損失工數，是關係職工數和遷延日數相乘的積數，計算一個案件的損失工數，很難正確。或因關係廠號的開工日子，不能固定；或因職工病假事假，減少工數。凡此皆非案件發生而損失的，在理論上不該計入損失工數之內。幸而同時尚有一種因爭議而額外增加的工數。例如或在爭議期內或期後另雇職工。或因爭議期後增加額外工作等等，也未計入。那麼多算的工數和少數的額外工數，二者相抵，或可減少偏側的弊病。總之，計算損失工數，對於這種事實，很難計及，——尤其對於關係廠號很多，日數很久的案件，損失工數，只能求其約數。雖不能十分正確，但所得結果，亦未必完全不可作為依據。事實上的困難，也就是統計正確的限度了。

罷工停業案件，亦有「重大的」，「普通的」，和「瑣細的」的區分。重大的案件，即使件數不多，其影響所及，或遠過於其他案件的總計，自有詳細研究的價值。至於普通案件，只須略知梗概；而瑣細的案件，也有並不列入統計的。為求詳盡起見，本編對於這三類案件，一概統計：

(D) 損失工數

- (I) 損失工數不及 20 工者，
- (II) 損失工數自 20 工至 1,000 工者，

(III) 損失工數自 1,001 工至 50,000 工者。

(IV) 損失工數自 50,001 工至 1,000,000 工者，

(V) 損失工數在 1,000,000 工以上者，

依照上表，凡損失工數，在二十工以下的，為瑣細的案件；損失工數自二十工至五萬工的，為普通的案件；在五萬零一工以上的，纔為重要的案件。

## 損失工資數

罷工停業的損失，如用貨幣的數字表示出來，尤見真切，一個嚴重案件，解決以後，凡勞資雙方和全體社會所受的損失，每作種種估計。但是這種估計，不免為籠統的臆度，因為不能正確計算的事實，不知凡幾，尤其是資方和社會所受的損失。<sup>1</sup> 一般的廠號，對於額定的資本，營業的總量，流動金的來源，所付利率的高下，每不肯輕易示人。直接受影響的廠號，尚不易估計損失，間接的工業，和全體的工業，當然更不容易估計了。至於職工方面的損失，工資以外，或提用儲蓄金，或平日積聚的準備金，或借貸款項。凡此種種，均難計入。而失業期內身心上的痛苦，那更難計算了，比較切實的方法，只有計算損失工資數。每日平均工資數，和損失工數相乘的積數，就是損失工資數。一個案件的關係職工，各人所得工資，並不一律，難以一一調查，所以只能用平均工資。

根據損失工資數來計算案件的嚴重程度，固然不盡完善，但總比估計廠號的損失，來得容易入手。不過有二點容易誤會的地方，亦應提及：（一）吾們並不說測度嚴重程度，僅應注意損失工資一項。本市的損失工資，以種種關係，由廠方擔負的案件，也不在少數；而且廠方對於開除的職工，或給退職金，或給回籍川資；案件解決以後，或補助工會，或職工子弟學校款項。<sup>2</sup> 計算損失工資，並不是替職工宣傳損失的重大，實因損失工資，比較切實而容易計算。（二）損失工資數，並不能表示因罷工停業而受的總損失。因為生產的減少，資本的停滯以及其他廠號間接受到的

(1) 同上第四四頁。

(2) 見本編月報表。

影響，均難統計。所幸尚有職工數和工作日數，可資依據，那麼從損失工數和平均工資數所得的工資損失數，也可以表示案件的嚴重程度了。現在將損失工資數的分析法，列表如下：

- (A) 損失工資數在 100 元以下者，
- (B) 損失工資數自 100 元至 1,000 元者，
- (C) 損失工資數自 1,001 元至 10,000 元者，
- (D) 損失工資數自 10,001 元至 100,000 元者，
- (E) 損失工資數在 100,000 元以上者，

### 罷工停業的頻數率和嚴重率

勞資間利益，受了商業循環和季節變化的影響，發生衝突，釀成罷工和停業，以前對於這種案件，是認為一國經濟界的變動現象，可是最後的分析，這種勞資間利益衝突，實是工業不安的導火線，社會的危機 (risk)，直至釀成了實際衝突，危機方纔實現。因此編製罷工停業的最後一步工作，便是計算這種危機，對於一種生產事業，或某時期內一般工業，成了怎樣的比例，占了怎樣的嚴重程度。

測量這種危機，對於某一工業或一般工業的比例，必須計算案件的「頻數率」(frequency rate)。所謂「頻數」，便是謀一時期內實現危機的次數(即案件數)。根據案件數，就可以明白在這一部分的經濟生活中，工業的不安，到了若何程度了。至於危機的嚴重程度，是用「嚴重率」(severity rate)來測量的。「嚴重」的意思，是指實現的危機，對於社會產生若何影響。可是這種影響所包括的「階級觀念」，「階級衝突」等等，只可講述而不能測量的。即使就經濟的損失而言，亦不是數學方程式所可表示的。例如社會全體所受的損失，便很難用數字計算了。可用以測量嚴重率的，只有工作的損失，和工資的損失兩種。工作的損失，是用損失工數來表示的。

用損失工資數來測量嚴重程度，就是去計算此次的損失工資數，和本期的總工資數，成了怎樣的比例。用損失工數來測量嚴重程度，就是去計算此次損失工數，對於本期該業生產總量，是成了怎樣的比例。生產總量，也應該用損失工數表示出

來。換言之，應先求一個公分母，作為各市或各國間比較時的根據。總之案件數和損失工數，未能確切表示嚴重程度，同時必須明白工業組織的範圍，和生產總量，然後方可有正確的印象。

測量生產總量的方法，國際勞工局主張用常工人數<sup>1</sup> (full time workers) 為單位，用某時期內的普通工作日數 (ordinary working days)，除同時期內的工數，即得常工人數。換言之，就是用實際工作的人數做單位。至於每一單位的人數，是十萬個常工，那麼頻數率就是十萬個常工人數中的案件數，而嚴重率便是每十萬個常工人數中的損失工數。

在計算頻數率或嚴重率以前，必先求得常工人數，這是顯而易見的。不過我們現在的財力人力，尚難求得常工人數，極盼在短時期內，對於工人數，工作日數，及工資等項，作個較詳盡的調查，不僅限於製造工業，其他業務的職工，也要調查。然後可求到常工人數，和計算市內罷工停業的頻數率和嚴重率了。

十八年十二月

---

(1) 國際勞工局：勞資爭議統計編製法第四七頁。





# 十八年罷工停業案件的研究

## 引 言

本篇主旨，要把上海十八年勞資爭議——罷工和停業——的案件，詳細精密地討論一下，務使公衆對於本市的真相和複雜狀況，能得到一個清清楚楚有頭有緒的印象。要達到這個目的，必將事實和數字——後者大率用表或圖——完全披露出來。這許多表的前面，先把概要說明一下，然後本着研究的態度去討論牠的原因和情狀，數字內蘊的意義，更可完完全全顯露出來。至於研究的方法，已詳本編第一篇。因為要減省讀者時時檢閱的煩勞起見，所以本篇有時也不避複述。

## 案件數關係廠號數及關係職工數

十八年份罷工停業案件，連上年未解決 3 案，計 111 起。內中屬於停業性質的，只有 3 起。其餘都是罷工案件。停業案件，係指資方有所要求暫時停止工作以促勞方承認的事件。在今日吾國，工人罷工雖已數見不鮮，資方停業，卻少成例。原因固然很多，可是國內工商業的幼稚和歷年政局不靖的影響，經濟侵略的壓迫，資方實在再也經不起打擊，往往抱着息事寧人的態度，以求一時的苟安，始終主張讓不由我的政策，以圖工潮的倖免。至於以停業為要挾使工人們就範的事件，卻連聽都不常聽到。市內停業案件的稀少，其主要原因或即在此。

(一)案件數 十八年份各月的罷工停業案件，以六月份為最多，凡 17 起。其次為一月份，凡 14 起。又次為四月份，凡 13 起，最少為三月份和十二月份，各僅 5 起。茲將各月罷工停業案件數列表如下：

第一表 罷工停業案件各月分配表<sup>1</sup>

月 項 目	一 月	二 月	三 月	四 月	五 月	六 月	七 月	八 月	九 月	十 月	十一 月	十二 月	十八 年 總 計	十七 年 總 計
上月未了 案件數		2	2	2	3	2	5	5	2	1	1	3		
本月發生 案件數	14 <sup>2</sup>	6	5	13	11	17	11	8	7	8	6	5	111	120
每月兩 共總計	14	8	7	15	14	19	16	13	9	9	7	8		

編製罷工停業統計底第一目的，在研究商業循環變化和季節變化，對於罷工停業案件的關係。本局編製罷工停業統計歷時未久，循環變化的影響，一時難見。在季節變化的一方面，十八年份，一般社會，猶用廢曆，所以研究季節變化，應把廢曆的節令，加以說明。十八年一月份，恰值國曆年初，又值戊辰年底，發生案件較多，例如第 4 案，<sup>3</sup> 是關於國曆元旦放假問題；第 6 案，是關於廢曆年終賞工；第 11 案，是關於廢曆年前提早歇業；第 10 及第 13 案，是關係翌年工資的增加。這許多案件，不是與國曆有關，就是受廢曆年終的影響。六月份適值廢曆端節前後，依照商業普通的習慣，凡工友的進退，工資的增減，以及勞動協約等等，都要趁此時期作一決定，所以六月份案件數高出全年各月。其中關於僱傭或解雇的 5 起（第 52, 53, 54, 59, 61 案），關於工資的三起（第 51, 58, 60 案），關於勞動協約的三起（第 55, 62, 63 案）。至於十二月份，係國曆年終，就季節變化而言，案件數似應見增；上海特別市政府和淞滬警備司令部為防患未然起見，會銜布告嚴禁反動份子利用時機煽惑罷工，其未經調解或仲裁程序而擅自罷工者，以擾亂治安論，<sup>4</sup> 因此十二月份案件只有 5 起了。

(二)關係廠號數 本年罷工停業案件關係廠號數，凡 1,412 家。各月分配，列表如下：

- (1) 罷工停業統計圖內各月罷工案件數，用本表內每月兩共總計項。關係廠號數和關係職工數均同。
- (2) 內有三案，係上年發生，為統計便利起見，列入本月案件。
- (3) 見月報表，以下均同。
- (4) 見十八年十二月十日各報。

第二表 罷工停業案件關係廠號數各月分配表

月份 項目	一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	十八年 總計	十七年 總計
上月未了案件		3	2	2	55	251	527	254	2	1	1	7		
本月發生案件	514	7	5	89	287	310	106	84	80	8	26	5	1,512	5,438
每月兩共總計	514	10	7	82	342	561	633	338	82	9	27	12		

根據上表，一月份的廠號數最多，凡 514 家。內洋服業職工會援助和昌洋服號被開除工友案（第 2 案），凡 500 家。其次為六月份，凡 310 家，內全市藥業職工要求維持舊工會案（第 64 案），凡 274 家。又次為五月份，凡 287 家，內估衣業各資方不履行曹家渡和約案（第 40 案），凡 250 家。

（三）關係職工數 十八年罷工停業案件關係職工數，達 68,867 人。內男工 36,842 人，女工 31,181 人，童工 844 人。女工的人數，幾與男工相等。七月份虹口一帶絲廠女工被搗亂份子煽惑脅迫罷工案（第 69 案），關係職工達 11,000 人。八月份滬北絲廠女工風聞廠方將核減工資並增加工作時間一案（第 83 案），關係職工數達 7,000 人，兩案女工人數，幾近二萬人。茲將各月案件關係職工數，列為第三表。

按照第三表，知各月關係職工數以七月份為最多，凡 15,081 人：內虹口一帶絲廠女工罷工案（第 69 案），凡 11,000 人。其次一月份，凡 10,154 人：內洋服業職工會援助和昌號被開除工友案（第 2 案），凡 3,200 人；商務印書館職工要求普加薪資案（第 10 案），凡 3,645 人。又次六月份，凡 10,002 人：內英美烟公司新廠開除烟間工友並由巡丁毆傷工友案（第 54 案），凡 4,000 人；全市藥業職工要求維持舊工會案（第 64 案），凡 2,500 人。又次八月份，凡 8,480 人：內滬北絲廠女工風聞廠方將核減工資並增加工作時間案（第 83 案），凡 7,000 人。

根據上列各表，除人數一項以七月份為較多外，案件數關係廠號數和人數，均以一六兩月為最多。至於三者的關係，也待研究一下。一月份第 2 案，關係廠號凡 500 家，職工 3,200 人。六月份第 64 案，關係廠號 274 家，職工 2,500 人。但是

第三表 罷工停業案件關係職工數各月分配表

	一 月	二 月	三 月	四 月	五 月	六 月	七 月	八 月	九 月	十 月	十一 月	十二 月	總 十八 年 計	總 十七 年 計
上月未了案件		223	2,400	823	165	1,606	4,624	2,561	508	412	85	718		
男														
女		910		390			287	80				2,663		
童					60							817		
總		1,133	2,400	1,123	225	1,606	4,911	2,641	508	412	85	3,698		
本月發生案件	8,884	3,112	678	1,261	2,644	8,614	3,290	1,480	1,932	3,284	1,263	400	36,842	68,728
男														
女	1,270	45	2,340	852	462	1,388	11,714	7,000	443	573	4,513	581	31,181	122,807
童			60	60	7		77		323		317		844	22,431
總	10,154	3,157	3,078	2,173	3,113	10,002	15,081	8,480	2,696	3,857	6,093	981	68,867	213,966
每月兩共總計	8,884	3,335	3,078	2,084	2,809	10,220	7,914	4,041	2,440	3,284	1,948	1,118		
男														
女	1,270	955	2,340	1,152	462	1,388	12,001	7,080	443	985	4,513	3,244		
童			60	60	67		77		323		317	817		
總	10,154	4,290	5,478	3,296	3,338	11,608	19,992	11,121	3,206	4,289	6,178	4,679		

同月第 10 案（一月份），關係廠號僅一家，職工多至 3,645 人。第 54 案（六月份），也只一家，職工有 4,000 人。又七月份第 69 案，人數竟達 1,100 人。要之案件數和廠號數或人數，其間並無顯著的聯繫關係，件數增多，關係廠號數或職工數未必因而俱增的。

## 罷工停業的原因

罷工停業案件，按照事項分析，可分兩類：一類是與團體交涉有關的，如工會，勞動協約及雇用狀況的案件，一類是與團體交涉無關的，如同情的或政治的案件。十八年份罷工停業案件。屬於前一類的，共 102 起，占全體百分之 91.89，屬於後一類的，僅百分之 8.11，可見勞資間的紛爭，大都是因為勞方本身切膚利害的關係，纔挾着團體交涉的力量，和資方奮鬪。茲將各月罷工停業案件的事項，列為第四表。

根據第四表十八年罷工停業案件的事項，以雇佣或解雇為最重要。全年計 36 起，占全體百分之 32.43，其次為工資問題，計 26 起，占百分之 23.42。又次為勞動協約，凡 16 起，占百分之 14.42，再次為待遇問題，計 11 起，占百分之 9.91，至於其他事項，案件不多。茲將上列四項，再逐一分析如下：

（一）雇佣或解雇 關於這一類的案件，凡 36 起，占全體百分之 32.43。其中屬於雇佣的，凡 3 案（第 26, 38, 67 案）；屬於解雇的，凡 33 案。解雇案件更可分為：（1）關於紀律的，計 10 起（第 7, 29, 33, 46, 53, 54, 61, 84, 109, 110 案），（2）營業清淡的，計 6 起（第 15, 17, 47, 77, 90, 111 案），（3）關於工作效率的，計 4 起（第 22, 24, 72, 80 案），（4）開除工會常委或工頭的，計 2 起，（第 1, 82 案），（5）無故開除的，計 8 起（第 21, 43, 47, 52, 59, 85, 94, 101 案），（6）其他，計 3 起（第 12, 49, 79 案）。以前吾國的工商企業，大都係家庭手工業的規模，雇佣間的關係往往講感情而輕紀律；可是從工會組織以後，一般工人對於廠號的紀律和工作的效率，置諸不問，動輒同盟罷工，要挾資方。所以社會局在十七年十二月八日呈准市政府公布上海特別市職工服務暫行規則<sup>1</sup>以資整頓。33 起解雇案件內，准予解雇的，計 18 起（第

（1）見本編勞工法令。

第四表 罷工停業案件原因分析表

原因	月份												十七年				
	一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	總計	百分比	總計	百分比	
(A) 與團體交涉有關之罷工停業	(I) 關於協約工會勞務者	(1) 工會												8	2.70%		
		(2) 勞動協約	2	1		4	1	3	1			1		16	14.42%	17	14.17%
	(II) 關於雇用狀況者	(1) 工資	5	1	1	1	3	4	2	3	3	2		26	23.42%	27	22.50%
		(2) 工作時間				1								1	0.90%	8	6.66%
		(3) 雇用或解雇	3	2	3	4	5	3	5	1	1	1	3	36	32.48%	24	20.00%
		(4) 待遇		1		2	1	1			1	2		11	9.91%	13	10.88%
		(5) 廠規															3
(6) 工作制度		1	1					2		1			6	5.41%	6	5.00%	
(7) 其他	1	1				1			1				3	2.70%	3	2.50%	
(B) 與團體交涉無關之罷工停業	(I) 同情的	1			1									3	2.70%	7	5.83%
	(II) 政治的					1			2					4	3.61%	6	5.00%
	(III) 其他					2								2	1.80%	6	5.00%
總計	14	6	5	13	11	17	11	3	3	6	6	5	111	103.00%	120	100.00%	

1, 12, 15, 24, 29, 33, 46, 49, 53, 59, 61, 72, 80, 84, 85, 101, 109, 111 案)；准予一部分解雇 5 起(第 17, 21, 52, 77, 79 案)；准予復工或結果不明的 10 起(第 7, 22, 43, 45, 47, 54, 82, 90, 94, 111 案)。大凡廠內有了廠規，遇事便可照章辦理，在管理和增加生產率方面，實在重要；不幸少數資方利用這種法規和廠規，藉故開除操縱工會或跋扈的職工，因此小則釀成糾紛，大則罷工。例如：第 22, 45, 54, 90 案，都是因此而發生的。

(二)工資 本年因工資問題而發生的案件，計 26 起，占案件數百分之 23.42。其中因勞方要求加薪的 13 起(第 10, 11, 13, 16, 30, 41, 58, 69, 70, 78, 87, 91, 及 103 案)，因資方核減工資的計 5 起(第 14, 60, 71, 74, 83 案)，因賞工放假日等工資問題而發生的計 8 起(第 6, 25, 51, 89, 95, 96, 100 及 104 案)。我國勞工工資，的確够不上稱爲「謀生工資」(living wage)。單就本市而言，除少數衣食不虞不給並且略可購置入時用品的女工外，一般勞工，終日胼手胝足，每日所入，僅足以圖溫飽，對於最低限度的物質需要處往往有不能滿足的苦處。在這重重的經濟壓迫之下，起而要求加薪，我們當然極表同情。不過就一般資方而言，也有他們不得已的苦衷。國內時有戰事各地方苛捐雜稅以及帝國主義者經濟侵略的壓迫，足以使工商業日見衰頹，維持現狀，已覺勉強，成本若再加重，勢必促成企業的總潰崩。總之提高工人生活，不僅在乎增加工資一端。在此企業衰落的時候，必先顧慮到現在吾國實業上的地位；否則失業職工日益增多，情形日益嚴重，即使要求低工資的工作，也恐難以得到。關於國內實業衰落的情形，請參閱本篇「業務分類」一節。

(三)勞動協約 勞動協約，是雇主或雇主團體與勞工團體所簽訂的契約，目的在決定各個工人的雇佣狀況，或有時用以決定其他與雇佣有關的問題。<sup>1</sup> 十八年因勞動協約而發生的案件，共 16 起，占全體百分之 14.42。依照性質，可分三類：(1) 關於勞動協約的簽訂，計 6 起(第 3, 31, 55, 68, 73, 76 案)，(2) 關於勞動協約的修改，計 1 起(第 5 案)，(3) 關於勞動協約的履行，計 9 起(第 19, 27, 34, 37, 40, 62, 63, 81, 及 107 案)。勞動協約，是規定勞資間雇佣狀況的唯一根據。所以

(1) 國際勞工局第三屆勞工統計大會報告第 112 頁



關於簽訂和修改協約的案件，是不在少數。本市市黨部和社會局對於工會提出的條件和修改協約，也特地規定幾種步驟。<sup>1</sup> 有了這種限制，因協約而發生的爭議，就漸見減少了。至於勞動協約是勞資雙方締結的契約，在未滿期效以前，雙方當然依約履行。然而勞方提出的條件，有時容或過於苛刻。資方因為案件久延，損失重大，忍痛簽訂，到了不能履行的時候，卻又搪塞推諉。例如本年一月份新新公司職工會要求改訂待遇條件案(第5案)，到了二月份又發生否認前訂條件並開除職工案(第19案)的第二次罷工。又如三月份曹家渡一帶衣莊拒用失職業工案(第26案)，到了五月又發生估衣業各資方不履行曹家渡和約案(第40案)，損失之鉅，為全年各案冠。所以事前資方，應細加考慮，有無履行之可能，假定不能接受，也應將實情向調解機關反覆說明，協約簽訂後，履行的義務，是不容忽視的。

(四)待遇 本年的11個關於待遇的案件，可分四類：(1)反對毆打工友的，4起(第18,50,75,105案)，(2)要求改良待遇的，2起(第65,97案)，(3)關於花紅問題的，2起(第57,106案)，(4)其他，3起(第35,36,44案)。毆打工友的4案中，外國廠家竟占3起。勞資間經濟利益的衝突，和階級不平等的思想，已經容易發生爭議，在帝國主義者鐵蹄下討生活的勞工，再遇到毆打的事件，罷工風潮，當然是更多了。

## 罷工停業的結果

本年罷工停業案件的結果，勞方要求完全接受的32起，占全體百分之28.83，勞方要求一部份接受的41起，占百分之36.94，勞方要求未經承認的32起，占百分之28.83。至於資方要求一部分接受的1起，資方要求未經承認的2起，無形停頓或結果不明的3起。茲將案件的結果分析，列表如下：

---

(1) 見十七年十二月七日各報

第五表 罷工停業案件結果分析表

原因		勞方要求			資方要求			無形停頓 或結果不明者	總計
		完全接受者	一部分接受者	未經承認者	完全接受者	一部分接受者	未經承認者		
(A) 與團體交涉有關之罷工停業	(I) 關於勞動協約或者工會	(1) 工會			3				3
		(2) 勞動協約	8	4	4				16
	(II) 關於僱傭狀況者	(1) 工資	7	10	8			1	26
		(2) 工作時間			1				1
		(3) 僱傭或解僱	9	16	9			1	36
		(4) 待遇	5	5	1				11
		(5) 廠規							
(6) 工作制度	2	2	2				6		
(7) 其他	1					1	1	3	
(B) 與團體交涉無關之罷工停業	(I) 同情的		2	1				3	
	(II) 政治的		2	2				4	
	(III) 其他			1		1		2	
十八年	總計	32	41	32		1	2	3	111
	百分數	28.83%	36.94%	28.83%		0.90%	1.80%	2.70%	100.00%
十七年	總計	45	59	12				21	117 <sup>1</sup>
	百分數	38.47%	33.33%	10.25%				17.95%	100.00%

根據上表，勞方要求完全接受和一部分接受的案件，竟占全體百分之65.77，可見奮鬥的結果，大部分都是勞方占勝利的。勞資爭議，資方占勝利的機會，本來較多。第一資方財力雄厚，因為勞方經濟能力的薄弱，不難用利誘勢迫的手腕，離間破壞他們的團體。其次資方以智識上的優越，更不難用宣傳方法，和緩一時的空氣，使工人們得不到社會的同情，勢窮力盡，只能束手就縛，這樣說來，罷工停業案件的結果，似乎勞方處於不利的地位，然而本市勞方尚能得到勝利，其中也有幾個原

(1) 尚有三案，十七年年終尚未解決，不列入。

因，申說如下：

就政治上言，工人們的解放，須要藉政治上的力量。國民黨黨綱，扶植農工，這是工人們成功的一個主要原因。又就歷史上而言，上海的工友，清黨以前，完全爲共黨所操縱。經過了這樣長時期的麻醉，工友的心目中，便存了個階級爭鬪和打倒資本家的觀念。所以到了罷工的時候，決不稍替吾國的實業着想，務使資方屈服而後已。現在共黨依舊在工人隊伍中工作，勞工們受了煽惑，一往直前的進攻，那末資方屈服，自然是意中事了。就經濟上而言，吾國企業，資本薄弱的居多，在此實業不振的時期中，已經難以競存，其倖存者，至多也不過力圖掙扎，苟延殘喘，一到工潮發生，深恐事業停頓，增加損失，總抱着委曲求全的態度，這也是勞方勝利的一個原因。就組織上而言，近年來，吾國勞動界受着潮流的激盪，重要工商區域，產生了無數的勞工團體。上海市內的勞工團體，截至十八年十二月底止，經社會局核准註冊的，有 217 個。他們的組織，尚稱嚴密，執行委員會之下，有幹事和組長，與工友們直接發生關係。所以假使執行委員會議決罷工，工友就受組長的監視，不敢不加入，更不敢在未復工以前單獨行動。團體力量，頗爲堅固。並且工會與工會間也聲息相通，一遇工潮，就虛張聲勢，作爲後盾，或給以物質上的援助。例如本年一月份新新公司要求改訂待遇條件案（第 5 案）和五月份估衣業各資方不履行曹家渡和約案（第 40 案）等是。至於資方的團體，大半係公所公會各業聯合會等的變相，組織既不嚴密，更不健全，狡黠的便設法破壞工會或收買工友，使其退出工會，或向工會委員書記行賄，使其停止活動，甚或借故開除工會委員。<sup>1</sup> 手段既不正當，解決的時候，當然要吃虧了，這又是勞方易占勝利的原因。

## 調處方法

罷工停業案件既已發生，怎樣去解決她呢？調處的效力怎麼樣呢？辦理方法完善不完善呢？這是編製罷工停業統計的又一個重要目的。十八年罷工停業案件，依照調處方法分類如下：(1) 經雙方直接磋商而解決的 16 起，占百分之 14.41，(2)

(1) 見本篇「雇用或解雇」一節。

經第三者之調處的 93 起，占百分之 83.78，(3) 未經磋商即行解決的 2 起，占百分之 1.81。經第三者調處的 93 案中，由社會局調解委員會調解的，計 65 起，占百分之 58.55。列表如下：

第六表 罷工停業案件依照調處方法分配表

項 目	月 份												總 計	百分數
	一 月	二 月	三 月	四 月	五 月	六 月	七 月	八 月	九 月	十 月	十一 月	十二 月		
(A) 經雙方直接磋商而解決者	2	1	1	2	2	2	3	1			1	1	16	14.41%
(B) (I) 經社會局調解委員會調解者	10	4	2	6	6	11	8	5	6	3	2	2	65	58.55%
經之 第調 三處 者者 (II) 經市政府仲裁委員會仲裁者					1	1		1		1			4	3.61%
(III) 經其他機關團體調處者	2	1			1	2		1	1	4	3	2	24	21.61%
(C) 未經磋商即行解決者			2	5	1	1							2	1.81%
總 計	14	6	5	13	11	17	11	8	7	8	6	5	111	100.00%

本年案件，由社會局調解而解決的最多。表中列有 65 起。案件發生，普通須先經社會局調解，調解無效，始付市府仲裁。如將此項仲裁案件，一併記入，則占全體百分之 60 以上。查勞資爭議處理法規定，勞資爭議之調解機關。為行政官署，又本市該法施行細則第二條，並規定調解勞資爭議事件之行政官署為社會局，罷工停業既為勞資爭議之一種，那末應由社會局處理。這是很明顯的，但是本年案件除市政府和社會局調處外，經其他機關團體調處的有 24 起：內市黨部調處的 5 起（第 13, 50, 86, 98, 99 案），區黨部調處的 6 起（第 20, 33, 36, 48, 100, 103 案），商民協會分會及各業工會調處的 6 起（第 24, 26, 27, 57, 83, 94 案），工會及職工會調處的 3 起（第 102, 105, 107 案）。甚至在籌備期中而尚未成立的總工會，也竟用總工會籌備委員會名義自由調解（第 107 案）。這非但和中央法令不符，並且因職權混淆，足以助長罷工之風。勞資雙方以調解事權的不統一，往往轉輾爭訟，不能速了，勞資雙方，損失益大。十九年二月，市政府頒發布告，嚴禁任何團體越權干涉。<sup>1</sup> 正所以謀事後解決的迅速。

(1) 見十九年二月十三日各報。

租界的存在，又是調解方面的一大暗礁。社會局雖然負着調解全市勞資爭議的任務，但是對於居住租界內的資方行使職權，時感困難。社會局召集調解的時候，資方託故不到，不免存着漠視的態度，假使資方是華人而居住在公共租界內的，尚可函請臨時法院勒傳到案，可是公文往返，已費時日，案件因而久懸。倘使資方是外國人，那就格外困難了。本年在外國廠號發生的 31 個案件中。經社會局調解的，不過 14 起，雙方直接磋商的有 9 起。而且社會局調解的 14 起，大部分是因勞方的請求由社會局派員向廠方交涉。十八年七月工主同盟會發起組織調解或仲裁部去應付公共租界和法租界內的勞資爭議案件，擬有下列組織：(1) 上海和明商會代表一人 (2) 上海特別市商人團體整理委員會代表一人，(3) 領事團推派代表一人，而以領事團代表為主席。<sup>1</sup> 此項組織，顯與現行勞資爭議處理法之規定不符。租界雖未收回，究屬我國領土，自應一律遵行中央法令。因此社會局一面函阻商整會參加，一面嚴重抗議這種組織，纔得把牠打消。

## 業 務 分 類

本市非農礦區域，所以本年並沒有屬於初級生產門農礦兩類的案件，而屬於次級生產門製造工業一類的案件，多至 89 起，占全體百分之 80.18。至於服務門如運輸交通商業金融等類，也有 22 起，占全體百分之 19.82。換言之，產業工人的罷工停業案件，占五分之四強，而職業工人的案件，只占五分之一弱。罷工停業，對於本市生產事業的影響，那就不言可喻了。

---

(1) 見十八年七月間本埠報紙。

第七表 罷工停業案件依照業務分配表

業務分類		月份											十八年		十七年		
		二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	總計	百分數	總計	百分數	
(A) 初生產業門	(I) 農業類																
	(II) 礦業類																
B) 次級生產工業門	(III) (1) 木材製造業		1				1	1						3	2.70%	2	1.71%
	(2) 傢具製造業				1				1					2	1.80%	1	0.83%
	(3) 冶煉工業															3	2.50%
	(4) 機械及金屬製品業						1	1						2	1.80%	3	2.50%
	(5) 交通用具業				1			1	1					3	2.70%	1	0.83%
	(6) 土石製造業						1							1	0.90%		
	(7) 建築工程業																
	(8) 動力工業				1			1						2	1.80%	3	2.50%
	(9) 化學工業		1		2	2	3	1	1	1				11	9.90%	4	3.42%
	(10) 紡織工業	5	2	2	4	3	3	3	1	4	4	3	2	36	32.43%	36	30.00%
	(11) 服用品業	2			1									3	2.70%	4	3.42%
	(12) 皮革品業						1							1	0.90%		
	(13) 飲食品業	1		2			1		1		2	1		8	7.20%	13	10.92%
	(14) 造紙印刷業	3				2	1		2		2		3	13	11.71%	5	4.27%
	(15) 飾物儀器業	1					1	1		1				4	3.60%	7	5.83%
	(16) 其他工業															1	0.83%
(C) 服務門	(IV) 運輸交通類						1						1	0.90%	13	10.84%	
	(V) (1) 貨品販賣業	1	1		2	3	4	1	1			2	15	8.10%	23	19.08%	
	(2) 經紀介紹業																
	(3) 產物質貸業																
	(4) 金融保險業				1									1	0.90%		
(5) 生活供應業		1											1	0.90%			
門	(VI) 公務國防類																
	(VII) 自由職業類															1	0.83%
	(VIII) 家庭服務類	1			1		1	1					4	3.60%			
總計	14	6	5	13	11	17	11	8	7	8	6	5	111	100.00%	120	100.00%	

根據上表，製造工業中以紡織工業的案件為最多，共 36 起，占百分之 32.43；造紙印刷業，共 13 起，占百分之 11.71；化學工業又次之，共 11 起，占百分之 9.91。至於服務門，則以商業金融類的貨品販賣業為最多，凡 15 起，占百分之 13.51。紡織業是上海最重要的工業，據本局十七年五月的調查，全市工廠 1504 家，工人 237,522 人，而紡織一業，計有 426 廠 176,008 人，罷工停業案件之多自是意中的事，本年 36 起中，棉織占 9 起，棉紡製麻各 6 起，縲絲 4 起，針織絲織各 3 起，染織 2 起，毛織印花絹絲各一起。我們知道，實業衰落和罷工的發生，可說是互為因果的，罷工足以摧殘實業的發展，實業的衰落，也足以促成罷工。十八年份，本市工商界承最近兩三年的紛擾凋敝之後，已經不能苟延殘喘，而紡織工業，尤有不能支持之勢。全市絲廠近百家，以洋銷不振，廢曆年初停辦者，在七十家以上，全市布廠銷路不暢，又以抵制日貨漸見怠弛，存貨堆積，大都縮短工作時間，減少出品，其中不能支持的，多至二三十廠，一再呈請政府設法通融，向銀行界押款五十萬元。全市電機絲織廠，也因國產綢緞營業日衰，難以維持，要求政府借款一百萬元，<sup>1</sup> 以資救濟。在這種現象之下，勞方提出條件，資方自難輕易承認，於是罷工停業，遂此起彼仆了。

製造工業類的動力工業和服務門的運輸交通類，就是勞資爭議處理法第四條第二項的公衆需要之自來水電燈或煤氣事業和第三項的公衆使用之郵務電報電話鐵路電車航運及公用汽車事業，依照該法第三十五條，這種事業的雇主或勞工不得因任何勞資爭議而罷工或停業。又交通部也曾在十八年九月十日通令嚴禁交通業的職工罷工怠工，<sup>2</sup> 所以本年動力工業的罷工案件，只有 2 起：一起為法商水電公司機器部工友要求發給星期日工資案（第 25 案），一起為楊樹浦自來水廠否認勞方所提條件並開除工友案（第 76 案）。至於運輸交通類，只有浦東其昌棧工頭毆打工友案一起（第 50 案）。

(1) 見十九年一月十三日本埠各大日報。

(2) 見十八年九月十一日本埠各大日報。

### 資方國籍

十八年罷工停業案件，資方國籍，有中、日、英、美、法、意、六國。其中在本國廠號發生的案件凡 80 起，占全體百分之 72.07，其餘 31 案發生於外國廠號內的，計占百分之 27.93。外國廠號，以英日兩國為多。31 案中發生於日本廠號的，13 起。發生於英國廠號的 11 起。餘如法美意三國，各僅數起而已。列表如下：

第八表 罷工停業案件依照資方國籍分配表

資方國籍	月份												十八年		十七年	
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	總計	百分數	總計	百分數
(A) 屬於中國者	10	3	3	10	7	14	6	7	6	6	3	5	80	72.07%	96	80.00%
(B) 屬於外國者	日本	3	1	2	2	1	1	1	1	2			13	11.71%	7	5.83%
	英國 <sup>1</sup>	1	1	1	1	2	2	1	1	1			11	9.90%	11	9.17%
	美國		1							1			2	1.80%	2	1.67%
	德國														2	1.67%
	法國			1	1			2					4	3.60%	1	0.83%
	俄國														1	0.83%
	意國					1							1	0.90%		
其他																
總計	14	6	5	13	11	17	11	8	7	8	6	5	111	100.00%	120	100.00%

據分析的結果，在外國廠號內發生的案件，其原因結果，與全年案件的結果，大致相同；不過一個工廠在一年內屢次發生罷工的，也是外國廠家的特徵。例如東亞製蔴會社和英美烟公司兩家，全年各 6 起。東亞製蔴會社的罷工原因，極為複雜，6 案中因工資和解雇問題而發生的，各 2 起（第 70,104 案和 29,46 案），關於工作制度和工會的各 1 起（第 8 和 86 案）。英美烟公司 6 案中，除 22 及 54 案外，如開除被西人誣為竊盜之工友（第 12 案），工友被毆（第 84,105 案），不准工人參加罷工紀念（第 93 案）等 4 案，不僅是經濟的事件，並且含有幾分種族衝突的意味。

(1) 英美合組者，列入英國項下。



## 嚴重程度

編製罷工停業統計，還有一個重要目的，就是精確地去測度所產生的經濟損失。研究的途徑，有四：(1) 關係廠號數，(2) 關係職工數，(3) 罷工停業日數，和(4) 損失工數。茲將上列四項依次分析如下。

(一) 關係廠號數之分配 案件的關係廠號數，共分五級。(1) 關係一家廠號的案件，(2) 自二家至十家者，(3) 自十一家至二十家者，(4) 自二十一家至一百家者，(5) 在一百家以上者。本年各案，以關係一家廠號的案件為最多，計 88 案，占全體百分之 79.28。次自二家至十家的，計 8 案，占百分之 7.21。影響及於一百家以上的案件，計 3 起，占百分之 2.70。茲將各月罷工停業案件，依照關係廠號數列表如后：

第九表 罷工停業案件依照關係廠號數分配表

月份 關係廠號數	十 八 年										十 七 年					
	一 月	二 月	三 月	四 月	五 月	六 月	七 月	八 月	九 月	十 月	十 一 月	總 計	百分數	總 計	百分數	
(I) 一 家	12	5	5	9	8	14	8	6	5	8	9	5	88	79.28%	68	57.14%
(II) 二 家 至 十 家	1	1		1	1	1		1		2			8	7.21%	10	8.40%
(III) 十 一 家 至 二 十 家				2		1	1	1			1		6	5.40%	11	9.24%
(IV) 二 十 一 家 至 一 百 家				1	1		2	1	1				6	5.40%	17	14.28%
(V) 一 百 家 以 上	1				1	1							3	2.70%	13	10.92%
總 計	14	6	5	18	11	17	11	8	7	8	6	5	111	100.00%	119	100.00%

根據上表，關係一家廠號的案件，幾十分之八弱。至於影響百家以上的三個案件，一月份洋服業職工會援助和昌洋服號被開除工友案(第 2 案)，關係廠號凡 500 家，五月份估衣業各資方不履行曹家渡和約案(第 40 案)，凡 250 家，六月份藥業職工要求維持舊工會案(第 64 案)，凡 274 家。本年案件，既大多發生於一廠一號以內，影響的範圍，尚不甚大，蔓延程度自然也不甚廣了。

(1) 十七年六月份一案，廠號數未詳，不列入。

(二)關係職工數之分配 案件的關係職工數，也分爲五級：(1) 不到十人的案件，(2) 自十人至一百人者，(3) 自一百零一人至一千人者，(4) 自一千零一人至一萬人者，(5) 在一萬人以上者。本年罷工停業案件，每案關係職工數以自 101 人至 1,000 人者爲最多，計 50 起，占百分之 45.05。至於一萬人以上案件，僅 1 起而已。列表如下：

第十表 罷工停業案件依照關係職工數分配表

月 份 關係職工數	十 八 年												十 七 年			
	一 月	二 月	三 月	四 月	五 月	六 月	七 月	八 月	九 月	十 月	十 一 月	十 二 月	總 計	百 分 數	總 計	百 分 數
(I) 不 及 十 人					1		2						3	2.70%	8	2.50%
(II) 十 人 至 一 百 人	6	2	1	7	5	7	1	2	1	5	3	3	43	38.74%	31	25.83%
(III) 一 百 零 一 人 至 一 千 人	5	3	3	6	4	7	8	3	6	2	1	2	50	45.05%	63	52.50%
(IV) 一 千 零 一 人 至 一 萬 人	3	1	1	1	3	1	1		1	2			14	12.61%	21	17.50%
(V) 一 萬 人 以 上							1						1	0.90%	2	1.66%
總 計	14	6	5	13	11	17	11	8	7	8	6	5	111	100.00%	120	103.00%

依照上表，每案關係職工數，在一千人以上者，僅 15 起，占百分之 13.51，在一千人以下的案件，多至 96 起，占百分之 86.49。市內的工廠，據本局十七年五月的調查，計 1,504 家，工廠人數 237,522 人，平均一廠不過 157 人。商號人數，當然更少。本年案件關係廠號數，既以一家爲多，那末在一千人以內的案件最多，亦非偶然的現象了。

影響一萬人以上案件，僅有七月份虹口一帶絲廠女工被搗亂份子煽惑脅迫罷工案一案（第 69 案）。就全市而論，數千工人的廠家僅有紗廠以及少數工業的廠家，但是棉紡業無全市工會，只由各廠各自設立廠工會，所以達到發生勞資爭議的時候，影響所及，不過一廠而已。棉織業廠家人數更少，亦無全市工會，故未發生全市的罷工。惟繅絲一業，每區有區工會。人數各在萬人以上，假使一區聯合行動，如本年（第 69 案），那麼人數就在萬人以上了。

(三)罷工停業日數之分配 本年罷工停業案件，平均一案遷延 9.6 日。倘將案件依照遷延的日數加以分配，得下列五級：(1) 罷工日數不到二日的案件，(2) 自二日至十日者，(3) 自十一日至五十日者，(4) 自五十一日至一百日者，(5) 在一百

日以上者。本年爭議案件，以自二日至十日者，為最多，凡 52 起，占百分之 46.85。次為十一日至五十日者，凡 30 起，占百分之 27.03，自五十一日至一百日者，祇有 3 起，占百分之 2.70 而已。列表如下：

第十一表 罷工停業案件依照遷延日數分配表

月 份 遷延日數	十 八 年											十 七 年					
	一 月	二 月	三 月	四 月	五 月	六 月	七 月	八 月	九 月	十 月	十 一 月	十 二 月	總 計	百 分 數	總 計	百 分 數	
(I) 不 及 二 日	3		3	5	3	5				1	3	2	1	26	23.42%	29	24.78%
(II) 二 日 至 十 日	7	4	1	7	5	8	7	4	2	4		3	52	46.85%	58	49.57%	
(III) 十 一 日 至 五 十 日	4	2	1	1	2	4	3	4	4		4	1	30	27.03%	29	24.78%	
(IV) 五 十 一 日 至 一 百 日					1		1				1		3	2.70%			
(V) 一 百 日 以 上																1	0.85%
總 計	14	6	5	13	11	17	11	8	7	8	6	5	111	100.00%	117	100.00%	

根據上表，十日以內結束的案件，計 78 起，占百分之 70.27，其中不及二日即行解決的也有 26 起。爭議案件，在大體上解決尚稱迅速。這因為資方是罷工損失的直接負擔者，他們對於勞方所提出的條件，倘然不過苛刻，往往忍痛承認，以期爭議早日解決，所受損失，也就不致過分重大了。

遷延至五十日以上一百日以下的案件，如五月份估衣業各資方不履行曹家渡和約案（第 40 案），以勞方所提條件過於苛刻，七月份啓新印花廠扣工資案（第 71 案），十月份大美晚報工人要求工人發給國慶日雙薪案（第 96 案），以資方堅持，均遷延日久。除第 71 案外，其餘二案，均提付市政府仲裁纔得解決。案件經過，讀者檢閱編末案件始末錄，就可得其梗概。

(四) 損失工數之分配 以每案日數乘該案人數即得損失工數。<sup>2</sup> 十八年全年因罷工停業而損失的工數達 751,146 工，平均每案損失 6,767.08 工。其中五月份損失工數最多，達 160,212 工。次為七月份，損失 157,057 工。十二月份僅 2,097 工而已。本年各月的損失工數列表如下：

(1) 尚有三案，十七年年終尚未解決，不列入。

(2) 凡不到一天的案件，均作一天計算。

第十二表 罷工停業案件依照損失工數分配表

月份 損失工數	十八年												十七年			
	一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	總計	百分數	總計	百分數
(I) 不及二十工					1	1						1	3	2.70%	5	4.27%
(II) 二十工至一千工	9	3	3	10	7	8	3	3	2	5	2	5	69	54.10%	69	51.28%
(III) 一千零一工至五萬工	5	3	2	3	2	8	7	4	5	3	2		44	39.60%	48	41.02%
(IV) 五萬零一工至百萬工					1		1	1			1		4	3.60%	2	1.71%
(V) 一百萬工以上															2	1.71%
總計	14	6	5	13	11	17	11	8	7	8	6	5	111	100.00%	117 <sup>1</sup>	100.00%

損失工數分爲五級：(1) 損失工數不及二十工者，(2) 自二十工至一千工者，(3) 自一千零一工至五萬工者，(4) 自五萬零一工至一百萬工者，(5) 一百萬工以上者。本年 111 案件中，以損失自二十工至一千工的案件爲最多，計 60 起，占百分之 54.10。次爲自一千零一工至五萬工，計 44 起，占百分之 39.60。不及二十工者，僅 3 起。一百萬工以上的案件，竟無一案。

依照編製法中的規定，凡損失工數在二十工以下的爲瑣細的案件，自二十工至五萬工者爲普通的案件，在五萬零一工以上者，纔爲大規模的案件。那末本年普通的案件，要占到百分之 93.70，瑣細的案件占百分之 27.0。至於大規模的案件，僅占百分之 3.60 而已。

### 損失工資數

罷工停業案件的損失工資數，是用關係各職工的每日平均工資乘損失工數而求得的。本局編有市內 30 重要工業工廠工人逐月實際收入統計，計算損失工資數所應用的各業男工女工童工每日平均工資數，即係根據此項數字計算而得。茲將十七年七月至十八年六月各業平均月入，列表如下：

(1) 尙有三案，十七年終尙未解決，不列入。

第十三表 上海各業工廠工人平均實際收入表 (十七年七月至十八年六月十二個月平均數)

工人類別		男 工	女 工	童 工
工 業				
(I)	纜 絲 業		\$ 14.06	\$ 8.63
紡	棉 紡 業	\$ 15.42	13.18	8.98
織	絲 織 業	26.90	17.84	
工	棉 織 業	22.19	11.68	16.11
業	針 織 業	17.81	15.15	
門	毛 織 業	16.02	8.58	
(II)	造 紙 業	21.14	8.44	9.04
化	皂 燭 業	18.03	9.33	
學	火 柴 業	20.81	5.30	10.04
工	油 漆 業	18.93		10.92
業	製 革 業	18.10	12.44	8.54
門	玻 璃 業	17.61		9.85
	糖 瓷 業	17.15	6.83	
	化 粧 品 業	19.23	10.41	
	漂 染 業	21.74		
(III)	機 器 業	29.08		
機	電 機 業	28.53	13.72	10.13
器	翻 砂 業	23.05		
建	造 船 業	37.88		13.91
築	水 泥 磚 瓦 業	17.32		
門	鋸 木 業	19.15		
(IV)	麵 粉 業	17.52		
食	榨 油 業	16.72		
品	製 蛋 業	19.88	12.01	
工	調 味 罐 頭 業	23.33	8.51	
業	冷 飲 食 品 業	19.04		
門	煙 草 業	22.83	12.36	6.39
(△)	自 來 水 業	23.15		
水	電 氣 業	23.54		
電	印 刷 業	47.48	32.28	
印				
刷				
門				
一月平均實際收入數		24.48	13.36	8.60

凡罷工停業案件，其業務類別屬於上列各業之一而關係職工數係男工，則依照該案的業務類別，先將該業男工每月平均月入核成每日平均數，然後乘該案損失工數，即得該案男工損失工資數。女工童工損失工資數計算法，也做此。<sup>1</sup>凡在上列30業以外各業務所發生的案件，則用30業的全年平均數。男工每日平均為 \$ 0.82，女工為 \$ 0.44，童工為 \$ 0.28。合一月各案的損失工資數，即得一月的損失工資數，合各月損失工資數，即得全年損失工資數。

本年全年因罷工停業而損失的工資，達 \$ 488,695.42，平均每案 \$ 4,402.66。其中五月份損失最大，計 \$ 131,131.16，內估衣業各資方不履行曹家渡和約案（第40案）損失 \$ 127,264.00。其次為七月份，計 \$ 85,528.17，內虹口一帶絲廠女工被搗亂份子煽惑脅迫罷工案（第69案）損失約 \$ 51,700.00。茲將本年各月罷工案件工資損失數，列表如下

第十四表 罷工停業案件各月工損失數及損失工資數表

月 份	損 失 工 數	損 失 工 資 數
一 月	86,403	\$ 69,491.25
二 月	67,492	44,856.64
三 月	13,005	5,790.40
四 月	5,606	3,530.16
五 月	160,212	131,131.16
六 月	43,171	30,753.57
七 月	157,957	85,528.17
八 月	64,614	34,420.72
九 月	33,497	14,764.18
十 月	13,784	18,252.71
十 一 月	104,208	48,250.76
十 二 月	2,097	1,925.70
十八年總計	751,146	\$ 488,695.42
十七年總計	3,010,926	\$ 1,592,593.20

(1) 凡男女工人數未能分別註明者，用男工工資計算。

案件損失工資數也分五級：(1) 損失工資數在一百元以下的案件，(2) 一百零一元至一千元者，(3) 一千零一元至一萬元者，(4) 一萬零一元至十萬元者，(5) 十萬元以上者。本年 111 起中，每案損失工資數在一百零一元至一千元之間的共 45 起，占百分之 40.54，一千零一元至一萬元的共 31 起占百分之 27.93，十萬元以上的案件僅 1 起而已。列表如下：

第十五表 罷工停業案件依照損失工資數分配表

月份 損失工資數	月份												各項總計	百分數	
	一 月	二 月	三 月	四 月	五 月	六 月	七 月	八 月	九 月	十 月	十一 月	十二 月			
(I) 一百元以下	2		1	7	3	4		2	1	4	1			25	22.52%
(II) 一百零一元至一千元	7	4	2	5	6	6	4	1	1	1	3	5		45	40.54%
(III) 一千零一元至一萬元	3		2	1	1	6	5	4	5	3	1			31	27.93%
(IV) 一萬零一元至十萬元	2	2				1	2	1			1			9	8.11%
(V) 十萬元以上					1									1	.90%
總計	14	6	5	13	11	17	11	8	7	8	6	5		111	100.00%

根據上表，一千元以內的案件共 70 起，占全體百分之 63.06。一千元以上的案件也有 41 起，占全體百分之 36.94。考本年罷工停業案件，損失工數大都在一千工以內，而平均每工的工資，男工不過 \$0.82，那末每案損失工資數自以在一千元以內的為最多了。至於損失工資在十萬元以上的案件，只有估衣業一案(第 40 案)罷工的男工 1,600 人，罷工 97 日，每名每日工資若以 \$0.82 計算，此案損失，應達十二萬七千二百六十四元。

罷工期內的工資給付問題，依照勞資爭議處理法，第三十七條，應由調解委員或仲裁委員會連同爭議事件一併決定或裁決之。本年 108 個罷工案件(停業除外)在解決的時候，對於罷工期內工資給付問題有明白規定的，僅 33 起。其中由勞資調解委員會在調解決定書規定的 25 起。此外由其他機關或勞資雙方自行商決的 8 起。這 33 案，可分四類：(1) 罷工期內工資照給的 9 起(第 4, 5, 7, 18, 19, 53, 80, 93, 104 案)，(2) 發給半薪的 6 起(第 1, 2, 22, 65, 72, 110 案)，(3) 酌給一部分的 14 起(第 15, 17, 26, 27, 30, 38, 40, 61, 71, 81, 84, 89, 100, 103 案)，(4) 工資不給的 4 起(第 11, 16, 44, 92 案)。換言之，十分之三弱的案件，大部分工資損

失，是由資方負擔的，那末四十八萬餘元的損失工資數，不是完全勞方的損失了。在罷工期內給予工資，其間雖或有特殊的相當理由，此點姑置不論；然罷工期內工資照給，幾乎已經成了一個慣例，在勞方對於罷工的影響結果，事前不加考慮，但是無形之中，卻養成了一種罷工可以不受到工資損失的希望和心理；因此罷工的舉動，並非每案都出於萬不得已，而成了一種要挾的利器，隨時可以應用，甚或受了共黨或反動的煽惑和壓迫，徒然做了他們的工具。總之，罷工期內給予工資，即不助長罷工，實有增加罷工的可能性。

### 十七年和十八年罷工停業案件的比較

本局在十七年份，只編製罷工統計，十八年起纔加入停業一項。兩年統計的範圍，既略有不同，似乎不能互相比較。但閱者如參閱本書首篇所列的罷工停業統計編製法一文，就可明瞭罷工和停業，實在不易區別。除因分析上便利起見外，沒有分別的必要。其次十八年份停業案件，不過三起，大部分均係罷工案件。所以十七十八兩年的統計，仍有比較的可能性。可惜我們所能比較的材料，只有兩年，尚不能研究長期的趨勢。

十七年全年共計 120 起，關係廠號 5,438 家，關係職工數 213,966 人。十八年計 111 起，廠號數僅 1,512 家，職工數也減至 68,861 人。<sup>1</sup> 就大體而言，可以說十八年工潮是有緩和的趨勢。

兩年來的案件，其發生原因大致相同。以關於雇用狀況的案件為最多，其中工資和雇用或解雇兩項，尤為重要。十七年緣工資問題而發生的 27 起，比解雇多 3 起，到了十八年工資一項，雖仍不失為重要原因，卻已退居在解雇之下。<sup>2</sup> 其主要原因，在於主管機關和雇主對於紀律方面漸加注重。詳見「雇用或解雇」一節。

再從兩年案件的結果，觀察百分數增減的趨勢。十八年度勞方完全勝利的百分數見減，而勞方要求未經承認的案件，十七年僅占百分之 10.25，十八年加增至百

(1) 參閱第一，二，三表。

(2) 參閱第四表。



分之 28.83。<sup>1</sup> 固然這由於勞方氣燄不如上年之盛，而資方交涉能力也略見進展，但資方的營業狀況瀕於衰頹，其勢已經到了無可承認的地步，也是事實上的主要原因。

兩年案件，均以發生於製造工業類的為多，十七年占全體百分之 69.16，十八年增至 80.18。其中紡織工業最為重要。十七年占百分之 30.00，十八年占百分之 32.43。服務門的運輸交通類在十七年共有罷工案件 13 起。十七年六月國府公布勞資爭議處理法，其中第四條第三節和第三十五條規定，運輸交通業不得因任何勞資爭議而罷工或停業，所以十八年只有 1 起。<sup>2</sup> 十八年份外國廠家的案件有顯著的增加。十七年外籍廠家的案件，占全體百分之 20.00，十八年增至百分之 27.93。其中增加最多的國籍，是日本，自百分之 5.3 增至百分之 11.71。

就嚴重程度上比較起來。十八年比十七年為輕。關係廠號數十七年平均一案約 45 家，十八年僅約 14 家。關係職工數十七年平均一案約 1,783 人，十八年僅約 331 人。至於遷延日數，則十八年較久。十七年平均一案 7.6 日，十八年 9.6 日。但是損失工數十八年僅及十七年的四分之一，十七年損失達 3,010,926 工，平均一案損失 25,091.05 工，十八年計 751,146 工，平均一案不過 6,767.08 工。損失工資和損失工數的增減，普通都是成正比例的。十七年損失工資數，為 \$ 1,592,593.20，平均一案 \$ 13,271.61，十八年只有 \$ 488,695.42，平均一案不過 \$ 4,402.66 而已。<sup>3</sup>

## 罷工停業的法律問題

在國民政府建都南京以前，政府尚沒有一種系統的方法來處理勞資間的關係。自國民政府成立以後，始釐訂勞工法令。已公布的有勞資爭議處理法，工會法和工廠法三種。<sup>4</sup>

(1) 參閱第五表。

(2) 參閱第七表。

(3) 參閱第十四表。

(4) 見本編勞工法令。

從這種法規裏面，可以看出政府立法的目的，並不在嚴禁罷工和停業的發生，卻是要禁止暴動行爲。並且爲避免罷工停業的流弊起見，規定在未經過法定的調解仲裁手續以前，不得罷工或停業。又特地禁止某種業務的雇主或勞工不得因任何勞資爭議而罷工或停業。其中主要的幾業，便是交通運輸公用公務國防等等。工會法裏面，把教育事業和國營產業也包括在內。<sup>1</sup>

調處爲必先經過的程序，勞資爭議處理法規定任何工商業之雇主或勞工在調解或仲裁期內，不得開始罷工或停業，工會法則更進一步，勞資間的糾紛倘不經過調解仲裁的程序即行罷工停業，那就成爲非法。<sup>2</sup>

在調解仲裁無結果的時候，纔可以罷工，但是這種行動，必須出於勞方的公意，不得用強暴壓迫的手段。工會法規定非於會員大會，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。<sup>3</sup>

勞工和工會委員不得強迫或命令會員罷工怠工。凡一切強迫督促的行爲，都是法律所嚴禁的。<sup>4</sup>

這種法規公布以後，勞資爭議的流弊，已經免除了不少。例如十八年公用事業因嚴禁罷工只發生1起（第50案）。可是在調解或仲裁期內罷工案件，依舊發生，尚不能完全制止。

## 結 論

十八年份本市的勞資爭議，略如上述。就我們的研究，大約可以歸納到三點：

(1) 工會勢力的擴張，(2) 資方團體的薄弱，(3) 政府設施的影響。

第一點，工會在勞資爭議中所處地位的重要，是無容置疑。凡關係廠號或職工數很多的案件，往往以工會爲中心，凡各廠職工已經聯合組織了區工會，那末一案發生人數尤多。並且勞工方面的團體，不僅限於一個組織，便是工會和工會之間，

(1) 勞資爭議處理法第四條及第三十五條又工會法第三條。

(2) 勞資爭議處理法第三十五條。

(3) 工會法第二十三條。

(4) 勞資爭議處理法第三十六條工會法第二十七條工廠法第七十四條。

也有相當的聯絡，一個工會發生罷工，其他工會往往立即予以物質上或精神上的援助。

不幸吾國的勞工大都未受教育。工會裏面的委員或書記，往往不得不由業外人充任。他們中間，或許有熱心勞工運動的人，渴想謀勞工的福利。但他們對於各該業，以本身無利害關係，總不免有操縱會務，以圖遂其個人私利的行爲，並且挑撥離間，甚至鼓動工潮。就使工人自願早日解決，他們也要故意延長，以達其目的。因此資方看穿了這一點，也往往在暗中賄買工會委員或書記，或給予工會辦事人津貼，以圖省事，其例正多。

再受共黨煽惑而發生的案件，更不在少數。在清黨以前，勞工們所受到的教訓，不是說階級衝突如何的重要，便是說勞資爭鬪怎樣的不可避免。這種印象，至今還深入工友們的腦中，而市內共黨的勢力，也仍在暗中活躍。

第二點，便是吾國資方在財力上組織上以及處理勞工經驗上的能力，都很薄弱。我們看到資方減少工資的企圖如歇業案件的層出不窮，就可以知道資方財力的薄弱。賄買工會委員，藉故開除工友，簽訂條件而不履行，也足以證明吾國資方策略的謬誤。至於在組織上，更不能如外國資方的團結一致。

十七年勞方完全勝利的案件，占百分之 38.83，本年占百分之 28.83，約減百分之 10，這可以說，資方的態度較前爲強，也就是表現出資方到了不能不努力掙扎的地步，而同時共黨勢力較前沈寂。十八年份損失工數和損失工資數的總數，和平均數，都比十七年爲少。不過在現在商業衰落和經濟不穩定的狀態之下，吾國實業的前途，尚難許樂觀。

第三點，是政治設施對於實業的影響。共黨的活動和沈寂所產生的影響，已如上述。中國國民黨抱着扶助農工的政策，同時也不忘卻發展實業的重要，並且保護農工，決不是使他們極端的自由。國民政府嚴禁公用事業和國營產業等等的發生爭議，尚著成效。大多數的案件，都在短時期內調解成功（百分之七十以上的案件平均不到十日即已調解決定）。上海特別市職工服務暫行規則頒布以後，紀律方面漸見整飭，工會書記檢定條例，對於工會中反動勢力將來也或有肅清的希望；只有非經調解或仲裁的手續不得先行罷工這一層，一時尚不能完全制止！

在現在調查統計尚未完備的時期，勞資爭議癥結的所在，尚難澈底明瞭，政府設施自難苛責；不過我們深信經濟關係，必須用法律來裁制，有了法律，纔可以得到經濟的發展。最後租界和領事裁判權的存在，確是本市勞工行政的障礙，我們希望這種畸形的現象，不久也可以消滅。

十九年二月



# 十八年罷工停業案件月報表<sup>1</sup>

## 一 月 份

本月份案件共計 14 起。除第 4 案是停業案件外，其餘都是罷工案件。內中去年十二月份發生者 3 起；本月份發生者 11 起。

各案原因分析如下：關於勞動協約者 2 起（第 3,5 案）；關於工資者 5 起（第 6,10,11,13,14 案）；關於僱傭或解僱者 3 起（第 1,7,12 案）；關於工作制度者 1 起（第 8 案）；關於其他僱傭狀況者 1 起（第 4 案）；關於同情罷工者 1 起（第 2 案）；關於政治原因者 1 起（第 9 案）。

照業務分類：紡織工業（B III 10）<sup>2</sup> 5 起；服用品業（B III 11）2 起；飲食品業（B III 13）1 起；造紙印刷業（B III 14）3 起；飾物儀器業（B III 15）1 起；貨品販賣業（C V 1）1 起；家庭及個人服務類（C VIII）1 起。

資方國籍：屬於中國者 10 起；屬於日本者 3 起；屬於英國者 1 起<sup>3</sup>。至於關係廠號數共 514 家；關係職工數：男 8,884 人<sup>4</sup>；女 1,270 人，共 10,154 人。

14 案中：經社會局調處者 10 起；市黨部調處者 1 起；公安局調處者 1 起；經雙方直接磋商而解決者 2 起。

截至本月底止，除第 13 及 14 案外，其餘 12 案都已解決。結果分析如下：勞方要求完全接受者 3 起（第 5,6 及 8 案）；勞方要求一部份接受者 7 起（第 1,2,7,9,10,11 及 12 案）；勞方要求未經承認者 1 起（第 3 案）。資方要求未經承認者 1 起（第 4 案）。

(1) 本年罷工停業案件，各項數字，以本編為準。

(2) B III 10 是紡織工業的業務分類號碼。關於業務分類的編號方法，請閱上海特別市罷工停業統計編製法說明一文。其餘各業均同。

(3) 英美合組者列入英國項下，以下均同。

(4) 男女童人數不清者，列入男工項，以下均同。

罷工停業統計

案件號碼	案由	業務分類及號碼	資方國籍	關係廠數	關職工數	罷工或停業日	調處者	結果
1	和昌洋服號因營業清淡解雇工人三名引起全體罷工	洋服 B III 11	中	1	男 29	17年12月12日至18年1月12日計32日	社會局	三工人准解雇各以服務年限為準酌給退職金又在罷工期內全體工友各給半薪
2	洋服業職工會因和昌洋服號開除工人送經社會局召集調解資方抗不出席全體工人一致罷工援助	洋服 B III 11	中	500	男 3200	17年12月31日至18年1月13日計14日	社會局	全體工人在罷工期內由各店一律各給半薪並由資方津貼工人每名四角作為工會工人子弟學校開辦費但平日工人無故不得停工
3	緯綸毛織廠勞方提出要求條件置之不理遂引起罷工	毛織 B III 10	中	1	男 132	17年12月31日至18年1月7日計8日	社會局	資方無意經營造勞方提出要求條件遂宣告停辦務解雇職工各給退職金
4	興華眼鏡公司第一第二工廠國曆元旦照常開工勞方均自動休息離廠資方遂於次日閉門拒絕工人進廠要求補足元旦日工作	眼鏡 B III 15	中	2	男 40	18年1月2日至6日計5日	社會局	勞資雙方發生誤會經本局派員勸導後工人於七日復工停業期內工資照給
5	新新公司職工會向資方要求改訂待遇條件資方置之不理遂引起罷工	百貨 C V 1	中	1	男 800	18年1月5日至31日計27日	社會局	簽訂復工先決條件七條摘錄如下 (1)全體職工罷工期內工資照給 (2)酒樓旅館茶房四處另給津貼二千四百元 (3)津貼工會一千六百元 (4)維持舊保單原定金額 (5)俞德源復工 (6)飯金規定每客大洋八元半
6	民生造紙廠工人要求發給年終賞工雙方發生誤會引起罷工	造紙 B III 14	中	1	男 52 女 4	18年1月5日至15日計11日	社會局	全體工人於十六日晨一律復工年終賞工廠方允於五日內發給罷工期內雙方損失查明再核
7	永康印務局開除工友二人其餘工人遂罷工反對	印刷 B III 14	中	1	男 15	18年1月5日至8日計4日	社會局	工人兩名准予試用惟以後不准遲到早退罷工期內全體工資照給
8	日商東亞製菓會社夜班工人因廠方增加星期日夜工作一致罷工反對	製菓 B III 10	日	1	男 480	18年1月6日計1日	無	廠方承認以後每逢星期日不再增加夜工作
9	引類區清潔所挑夫陳任福查劫坑所被人毆打並送公安局拘押全體挑夫要求釋放不遂一致罷工	清潔 C VIII	中	1	男 41	18年1月6日至7日計2日	無	挑夫陳任福被押期內由清潔所負擔損失費每日一元並代雇替工一名由所給資全體挑夫始行復工
10	商務印書館職工要求資方普加薪工	書業 B III 14	中	1	男 3645 女	18年1月8日計1日	社會局	一月份起不論大小職工一律增加薪資每月兩元半
11	文記電力絲織廠改織錦地綢因所定工價太低工人要求增加至八分半廠方不允又提早歇年遂激起罷工	絲織 B III 10	中	1	男 227 女 56	18年1月10日至18日下午計8日半	社會局	規定錦地綢工價每尺七分七釐(廠方原定為七分)廠方允至一月三十日起歇年(廢曆)罷工期內工資不給
12	英美烟公司錫包部球牌烟職員歐陽發收拾錫紙將其餘工人罷工反對	烟草 B III 13	英美	1	女 300	18年1月25日下午1時至4時計3小時	社會局	歐陽發作為自動解雇諸工友照發罷工工人經本局派員勸導後即全體復工
13	日商內外棉紗廠第七廠增加熟手工人工資生手乃聯合熟手工人工同時罷工	棉紡 B III 10	日	1	男 169 女 919	18年1月30日起	市黨部	未解決
14	日商喜和紗廠打包間工人因廠方議減工資要求維持原額	棉紡 B III 10	日	1	男 54	18年1月31日起	六區公安局	未解決

註 第1案即十七年份第114案,第2案即第119案,第3案即第129案俱在去年發生,茲為便利統計起見,作為本年一月份發生案件。

## 二 月 份

本月份案件共計 8 起，都是罷工案件。內中一月份發生者 2 起；本月份發生者 6 起。

各案原因分析如下：關於勞動協約者 1 起（第 19 案）；關於工資者 3 起（第 13, 14, 16 案）；關於僱傭或解僱者 2 起（第 15, 17 案）；關於待遇者 1 起（第 18 案）；關於工作制度者 1 起（第 20 案）。

照業務分類：木材製造業（B III 1）1 起；化學工業（B III 9）1 起；紡織工業（B III 10）4 起；貨品販賣業（CV 1）1 起；生活供應業（CV 5）1 起。

資方國籍：屬於中國者 3 起；屬於日本者 3 起；屬於英國者 1 起；屬於美國者 1 起。至於關係廠號數共 10 家；關係職工數：男 3,335 人；女 955 人，共 4,290 人。

8 案中：經社會局調處者 4 起；<sup>1</sup> 市黨部調處者 1 起；區黨部調處者 1 起；公安局調處者 1 起；經雙方直接磋商而解決者 1 起。

截至本月底止除第 17 及 19 案外，其餘 6 案都已解決。結果分析如下：勞方要求完全接受者 2 起（第 14 及 18 案）；勞方要求一部份接受者 3 起（第 15, 16 及 20 案）；勞方要求未經承認者 1 起（第 13 案）。

---

(1) 凡社會局會同其他機關調處的案件，祇列入社會局項下，以下均同。



案件號碼	案由	業務分類及號碼	資方國籍	關係廠數	關係職工數	罷工或停業日期	調處者	結果
13	日商內外棉紗廠第七廠增加熟手工人工資生手工人工人要求一律增加未果乃聯合熟手工人工全體罷工	棉紡 B III 10	日	1	男 169 女 910	18年1月30日 至2月7日計9日	市黨部	開除工人三十七名每名津貼二十五元生手工人工資未加無條件復工
14	喜和紗廠第一第二兩廠打包間工人因廠方核減工資要求維持原額	棉紡 B III 10	日	2	男 54	18年1月31日 至2月6日計7日	六區 公安局	廠方允照原有工資發給不再減低
15	粵雅織及虹口大旅社中業部開除職工六名勞方要求恢復工作不遂	餐務 C V 5	中	2	男 52	18年2月11日 至16日計6日	社會局	織工六名准予解雇各給工資兩個月作為退職金罷工期內發給工資三天
16	遠東鋸木廠工人要求加薪	鋸木 B III 1	美	1	男 220	18年2月13日 至14日計2日	社會局	全體工人每人每日增加工資洋二分臨時工人不在此例罷工期內工資不給
17	華豐紗廠因工人要求加薪開除工人及工頭十一名工人罷工反對	棉紡 B III 10	日	1	男 1600 女	18年2月16日 起	社會局 及 市黨部	未解決
18	中國肥皂公司每晨開工不依照規定時間拉回聲工人進廠稍遲被看門人干涉並被毆打相率罷工	皂業 B III 9	英	1	男 400 女 45	18年2月16日 下午至19日計 3日半	無	拉回聲時間提早十分鐘罷工期內工資照給以後不再毆打工人
19	輝新有限公司董事會改選新總理否認前經理與職工會所訂條件並開除職員二十一職工會遂二次罷工	百貨 C V 1	中	1	男 800	18年2月17日 起	社會局	未解決
20	鴻章染織廠增加染漂部工人出數標準又該部職員要求加薪引起罷工	染織 B III 10	中	1	男 40	18年2月17日 至20日計4日	三區黨 部	出數標準三個月內照每天八百疋計算三個月後每天規定一千疋職員薪水三個月後每月全體增加一百二十元

## 三 月 份

本月份案件共計 7 起，都是罷工案件。內中二月份發生者 2 起；本月份發生者 5 起。

各案原因分析如下：關於勞動協約者 1 起（第 19 案）；關於工資者 1 起（第 25 案）；關於僱用或解僱者 4 起（第 17, 21, 22, 24 案）；關於工作制度者 1 起（第 23 案）。

照業務分類：動力工業（B III 8）1 起；紡織工業（B III 10）3 起；飲食品業（B III 13）2 起；貨品販賣業（C V 1）1 起。

資方國籍：屬於中國者 4 起；屬於日本者 1 起；屬於英國者 1 起；屬於法國者 1 起。至於關係廠號數共 7 家；關係職工數：男 3,078 人；女 2,340 人；童 60 人，共 5,478 人。

14 案中：經社會局調處者 4 起；區黨部調處者 1 起；絲廠協會調處者 1 起，經雙方直接磋商而解決者 1 起。

截至本月底止，除第 19 及 21 案外，其餘 5 案都已解決。結果分析如下：勞方要求完全接受者 3 起（第 22, 23 及 25 案）；勞方要求一部份接受者 1 起（第 17 案），勞方要求未經承認者 1 起（第 24 案）。

案件號碼	案由	業務分類及號碼	資方國籍	關係廠數	關係職工數	罷工或停業日期	調處者	結果
17	華豐紗廠因工人要求加薪開除工頭及工人十一名工人罷工反對	棉紡 B III 10	日	1	男女 1600	18年2月16日至3月5日計15日	社會局及市黨部	被解雇工人十一名中七名准予恢復工作四名解雇每人給退職金三十元罷工期內資方承認每人發給洋一元
19	新新有限公司董事會改選新總理否認前經理與職工會所訂條件并開除職員二十一職工會遂二次罷工	百貨 C V 1	中	1	男 800	18年2月17日起	社會局	未解決
21	瑞倫烟廠解雇工人五名其他男工離廠援助	烟草 B III 13	中	1	男 23 女 300	18年3月9日起	社會局	未解決
22	英美烟公司開除錫包部工人張雨清要求復工未遂引起罷工	烟草 B III 13	英美	1	男 75 女 1900	18年3月11日至12日計2日	社會局	廠方准張雨清復職罷工期內損失勞資各任其半
23	華盛布廠強令工人用綢紗頭織布不另給津貼并用重秤稱布致布匹重量不能及格遭工人反對	棉織 B III 10	中	1	男 80	18年3月20日下午1時至2時計1小時	五區黨部	用綢紗頭織成之布正廠方每疋津貼大洋一元因價工人損失稱布秤允予校準
24	錦雲絲廠開除工作不良之女工二名	縲絲 B III 10	中	1	女 140 童 60	18年3月20日下午至21日計1日半	絲廠協會	此次罷工係少數人所主張多數皆未贊成調解後即照常工作
25	法商水電公司機器部工人要求依照條件發給星期日及假日工資	水電 B III 8	法	1	男 500	18年3月21日上午7時至9時下午1時至3時計4小時	無	廠方允准每隔一星期休息全日其他星期日仍休息半日照給全日工資

## 四 月 份

本月份案件共計 15 起，都是罷工案件。內中二月份發生者 1 起；三月份發生者 1 起；本月份發生者 13 起。

各案原因分析如下：關於勞動協約者 5 起（第 19, 27, 31, 34, 37 案）；關於工資者 1 起（第 30 案）；關於工作時間者 1 起（第 32 案）；關於僱傭或解僱者 5 起（第 21, 26, 29, 33, 38 案）；關於待遇者 2 起（第 35, 36 案）；關於同情罷工者 1 起（第 28 案）。

照業務分類：傢具製造業（B III 2）1 起；交通用具業（B III 5）1 起；化學工業（B III 9）2 起；紡織工業（B III 10）4 起；服用品業（B III 11）1 起；貨品販賣業（C V 1）3 起；金融保險業（C V 4）1 起；家庭及個人服務類（C VIII）1 起。

資方國籍：屬於中國者 12 起；屬於日本者 3 起；屬於法國者 3 起。至於關係廠號數共 82 家；關係職工數：男 2,084 人；女 1,152 人；童 60 人，共 3,296 人。

15 案中：經社會局調處者 8 起；區黨部調處者 1 起；商民協會調處者 2 起；公安局調處者 1 起；衛生局及財政局調處者 1 起；經雙方直接磋商而解決者 2 起。

截至本月底止，除第 34, 37 及 38 案外，其餘 12 案都已解決。結果分析如下：勞方要求完全接受者 4 起（第 26, 27, 31 及 35 案）；勞方要求一部接受者 4 起（第 19, 21, 28 及 36 案）；勞方要求未經承認者 4 起（第 29, 30, 32 及 33 案）。

案件號碼	案由	業務分類及號碼	資方國籍	關係廠數	關係職工數	罷工或停業日期	調處者	結果
19	新公司董事會改選新總經理前經理與職工所訂條件並開除職工二十一人罷工	百貨 C V 1	中	1	男 800	18年2月17日至4月2日計45日	社會局	職工二十一人准予解雇並依照各人月薪給予一年津貼作為退職金罷工期內全體職工工資照給
21	瑞倫烟廠解雇工人五名其他工人離廠援助	烟草 B III 13	中	1	男 28 女 300	18年3月9日至4月2日計25日	社會局	准予解雇者一人解雇後酌給退職金者二人准予復工者二人
26	曹家渡一帶衣莊拒用職工會所介紹之失業工人並囑捕拘各莊工人不服一致罷工	估衣 C V 1	中	15	男 48	18年4月1日至2日計2日	商民協會	被捕工友一律保釋並由資方賠償損失費失業工友由各莊負責安插
27	萬昌典當不履行條件並另訂苛規經職工會要求未允改善	典業 C V 4	中	2	男 16	18年4月6日至10日計5日	商民協會	資方履行前訂條件並每年津貼大洋四百元分四季交付由職工自行分配罷工期內津貼勞方損失一百元
28	大豐織布廠工會徵收特別費內有女工一名繳納捐遭被工會代表開除工友不服引起罷工	棉織 B III 10	中	1	男 80 女 82	18年4月11日下午至12日上午計1日	社會局	女工一名准予復工工會特別費二百文如數繳出
29	東亞製鞋會社總務部女工二名不服領班指揮致遭開除其餘工友罷工	製鞋 B III 10	日	1	男 400 女 300	18年4月18日下午3時至19日上午計8小時	六區公安局	女工二名作自動辭退論全體工友無條件復工
30	引翔區清潔所挑糞夫要求加倍發給工資碼未蒙該所許可	清潔 C VIII	中	1	男 41	18年4月22日至24日計3日	衛生局 財政局	該所營業虧絀加餉給籌未能照准罷工期內每人津貼損失費二元
31	求新造船廠工人要求廠方簽訂條件	造船 B III 5	法	1	男 250	18年4月24日上午計半日	社會局	雙方簽訂條件十三條(一)承認工會(二)規定假日(三)每日每人一律加資五分(四)無故不得開除工友(五)工作時間上午七時至下午五時
32	裕豐紗廠打包間工人要求減少工作時間未遂	棉紡 B III 10	日	1	男 76	18年4月24日至28日計5日	無	工作時間廠方不允減少多數工友均自願退職另由廠方添雇
33	先施公司第一工場香水部女工二名在工作時常鬧情事致廠方開除	化粧品業 B III 9	中	1	女 70	18年4月25日至26日計2日	無	女工二名作為自動辭退論全體工友無條件復工
34	花板椅業資方不履行條件	木器 B III 2	中	15	男 102	18年4月27日起	社會局	未解決
35	老一大染坊因經理硬派空頭酒資職工不服釀成罷工	染業 B III 10	中	1	男 55	18年4月28日至29日上午計1日半	社會局	自陰曆三月份起資方經理允不再派空頭酒資
36	英昌第二火柴廠折板部工人要求加添工友並酌給飯金未遂而罷工	火柴 B III 9	中	1	男 180 女 400	18年4月28日上午半日30日1日計1日半	五區黨部	廠方允加添工友一名至酌給飯金未允照辦
37	榮市街一帶新衣莊否認四月一日職工會與全體資方簽訂之條件經工友要求資方仍不允履行	新衣 B III 11	中	39	男 53 童 60	18年4月30日起	社會局及市黨部	未解決
38	永大南貨店雇用非工會會員職工會要求撤換不允激成罷工	南貨 C V 1	中	1	男 10	18年4月30日起	社會局	未解決

## 五 月 份

本月份案件共計14起。除第42案是停業案件外，其餘都是罷工案件。內中四月份發生者3起；本月份發生者11起。

各案原因分析如下：關於勞動協約者3起（第34, 37, 40案）；關於工資者1起（第41案）；關於僱傭或解僱者6起（第38, 43, 45, 46, 47, 49案）；關於待遇者1起（第44案）；關於政治原因者1起（第39案）；關於其他與團體交涉無關之罷工停業者2起（第42, 48案）。

照業務分類：傢具製造業（B III 2）1起；化學工業（B III 9）2起；紡織工業（B III 10）3起；服用品業（B III 11）1起；皮革品業（B III 12）1起；造紙印刷業（B III 14）2起；貨品販賣業（C V 1）4起。

資方國籍：屬於中國者10起；屬於日本者2起；屬於英國者1起；屬於意國者1起。至於關係廠號數共342家；關係職工數：男2,809人；女462人；童67人，共3,338人。

14案中：經社會局調處者9起；仲裁委員會仲裁者1起；<sup>1</sup>區黨部調處者1起；經雙方直接磋商而解決者2起；未經磋商即行解決者1起。

截至本月底止，除第40及49案外其餘12案都是解決。結果分析如下：勞方要求完全接受者4起（第34, 38, 45及47案）；勞方要求一部份接受者3起（第37, 41及44案）；勞方要求未經承認者3起（第39, 46及48案）；資方要求一部份接受者1起（第42案）；無形停頓結果不明者1起（第43案）。

---

(1) 凡先經社會局調解委員會調解，再由市政府仲裁委員會仲裁的案件，祇列入仲裁委員會項下，以下均同。

案件號碼	案由	業務分類及號碼	資方國籍	關係廠數	關係職工數	罷工或停業日數	調處者	結果
34	花板椅業資方不履行條件	木器 B III 2	中	15	男 102	18年4月27日至5月10日計14日	社會局	由資方切實履行
37	菜市街一帶新衣莊否認四月一日職工會與全體資方簽訂之條件仍不允履行	新衣 B III 11	中	39	男 53 童 60	18年4月30日至5月8日計9日	社會局及市黨部	雙方簽訂條件惟實際上資方仍未履行
38	永大南貨店雇用非工會會員職工會要求撤換不允激成罷工	南貨 C V 1	中	1	男 10	18年4月30日至5月5日計6日	社會局	非會員於一星期內解雇罷工期內由資方賠償職工損失費洋二十元
39	正新布廠工人織壞布匹職責令賠償不允遂起爭執又工人以毆打職員被拘勞方遂罷工要求釋放	棉織 B III 10	中	2	男 163	18年5月2日上午半日	社會局	被捕工人判處罰鍰後釋放
40	估衣業各資方不履行上月曹家渡案件所訂條約全體職工另提條件要求承認	估衣 C V 1	中	250	男 1600	18年5月8日起	社會局及市政委員會	未解決
41	上海增壩廠工人要求增加工資	玻璃 B III 9	日	1	男 34	18年5月6日至13日計8日	無	自六月份起略加工資
42	香業各資方因張有興香店運銷客貨暫行停業並要求即日禁止私運客貨	香業 C V 1	中	27	男 150	18年5月6日至16日計11日	社會局	在業規中對於禁止採購外貨之規定未曾糾正以前張有興應受業規之拘束從寬罰辦
43	祥昌布廠開除女工一名工人反對一致罷工	棉織 B III 10	中	1	男 160 女 55	18年5月7日至11日計5日	社會局	勞方先行復工
44	天寶書局工人損壞印石資方責令賠償致釀罷工	印刷 B III 14	中	1	男 34	18年5月10日至18日計9日	社會局	五月勞餉節工資照給損壞印石賠償七元罷工期內工資不給
45	上海製革廠營業清淡裁減工友	製革 B III 12	意	1	男 102	18年5月10日至15日計6日	社會局	如因營業清淡或氣候關係廠方得停工數天資方不得無故開除工友如必須開除時至少須給予津貼五元
46	東亞製藤會社開除不守廠規及行凶之工友一名	製藤 B III 10	日	1	男 400 女 400	18年5月14日(夜班)計1日	無	無條件復工
47	美靈登印刷公司開除工人一名全體工友要求恢復工作並增加工資	印刷 B III 14	英	1	男女童 45 7 7	18年5月14日至15日計2日	無	公司接受勞方要求
48	利民火柴廠工人數人意圖另設工會唆使其他工人罷工抗繳會費破壞原有工會	火柴 B III 9	中	1	男 13	18年5月22日上午9時至11時計2小時	一區黨部	另設之工會即日取消工會會費以後按月繳清
49	三和堂藥號開除配錯藥品之職工一名	藥業 C V 1	中	1	男 6	18年5月25日起	社會局	未解決

## 六 月 份

本月份案件共計 19 起，都是罷工案件。內中五月份發生者 2 起；本月份發生者 17 起。

各案原因分析如下：關於工會者 2 起（第 56, 64 案）；關於勞動協約者 4 起（第 40, 55, 62, 63 案）；關於工資者 3 起（第 56, 58, 60 案）；關於僱傭或解僱者 6 起（第 49, 52, 53, 54, 59, 61 案）；關於待遇者 3 起（第 50, 57, 65 案）；關於其他僱傭狀況者 1 起（第 66 案）。

照業務分類：機器及金屬製品業（B III 4）1 起；土石製造業（B III 6）1 起；化學工業（B III 9）3 起；紡織工業（B III 10）3 起；造紙印刷業（B III 14）1 起；飾物儀器業（B III 15）1 起；飲食品業（B III 13）1 起；運輸交通類（C IV）1 起；貨品販賣業（C V 1）6 起；家庭及個人服務類（C VIII）1 起。

資方國籍：屬於中國者 16 起；屬於日本者 1 起；屬於英國者 2 起。至於關係廠號數共 561 家；關係職工數：男 10,220 人；女 1,388 人，共 11,608 人。

19 案中：經社會局調處者 12 起；仲裁委員會仲裁者 2 起；市黨部調處者 1 起；商民協會調處者 1 起；經雙方直接磋商而解決者 2 起；未經磋商即行解決者 1 起。

截至本月底止，除第 40, 62, 64, 65 及 66 案外其餘 14 案都已解決。結果分析如下：勞方要求完全接受者 4 起（第 54, 55, 57 及 60 案）；勞方要求一部份接受者 7 起（第 49, 50, 51, 52, 53, 58 及 61 案）；勞方要求未經承認者 3 起（第 56, 59 及 63 案）。



案件號碼	案由	業務分類及號碼	資方國籍	關係廠數	關係職工數	罷工或停業日期	調處者	結果
40	估衣業各資方不履上月曹家波案件所訂之條約全體職工另提條件要求承認	估衣 C V 1	中	250	男1600	5月3日起	社會局及府仲裁委員會	未解決
49	三和堂藥舖開除錯配藥味之職工一名	藥業 C V 1	中	1	男 6	5月25日至6月4日計11日	社會局	職工一名准解雇酌給退職金
50	浦東其昌機碼頭工人因包工頭毆傷工友三名要求賠償醫藥費	運輸 C IV	中	1	男 300	6月1日計半日	市黨部 市訓委會	由市黨部民訓會補助醫藥費十五元工友即照常工作
51	葵昌火柴廠工人要求發五一五卅等紀念日雙薪	火柴 B III 9	中	2	男女 326 890	6月2日計半日	社會局	每人發給飯資小洋四角女工減半
52	龍華水泥廠開除工人三十一名釀成糾紛嗣以工會委員吳文龍被人暗殺遂成罷工	水泥 B III 6	中	1	男 235	6月3日至13日計11日	社會局	被開除工人三十一名中九名准解雇給資一月十七人各記大過一次復工其餘五人另行解決吳文龍被害問題由其家屬向法院正式起訴再行解決
53	南洋印務局開除聚賭工人三名	印刷 B III 14	中	1	男 40	6月6日至9日計4日	社會局	被開除工人中一人准解雇給津貼二十六元其餘二人准復工罷工期內工資照給
54	英美烟公司新廠開除烟間工人一名並有巡丁毆傷工人情勢方乃罷工反對	烟草 B III 13	英美	1	男女 4000	6月6日至7日計2日	社會局	(一)恢復被開除工人工作(二)五卅以前開除之工友亦附帶恢復工作(三)被巡丁毆傷之工友由廠方負擔醫藥費並照給工資
55	長春園藥舖職工提出條件要求承認	藥業 C V 1	中	1	男 19	6月9日計1日	無	職工每人一律加薪二元年底應工每年給假二十日工作滿三年者另給川資二十元
56	天吉堂藥舖各職工要求恢復舊帶藥業工會提出加薪條件勞資雙方堅持甚烈遂致罷工	藥業 C V 1	中	1	男 12	6月9日至11日計3日	無	職工中有六人自願離店由資方酌給退職金另雇非會員
57	馮存仁堂職工要求分發三年來之花紅	藥業 C V 1	中	1	男 45	6月12日至15日計4日	商民協 業分會	發給三年來花紅四千八百元依各人薪金為比例
58	愛華瑞記香皂廠工人要求增加工資	皂業 B III 9	中	1	女 51	6月12日至21日計10日	社會局	香皂每打增加工資洋五毫
59	華明火柴廠開除工友一名其他工人罷工反對	火柴 B III 9	中	1	男女 13 150	6月14日計1日	社會局	開除工友已經本局核准工友罷工由警制止
60	工部局核減虹口公園小工工資	雜役 C VIII	英	1	男 100	6月24日計1日	無	原照有工資發給
61	東洋絹絲廠開除工人二名全體工人要求恢復工作	絹絲 B III 10	日	1	男女 300 100	6月25日至29日計5日	社會局	被開除工人解雇由廠方優給退職金罷工期內發給工資八成
62	德泰鐵廠不履條件並意欲取消工會	機器 B III 4	中	1	男 70	6月27日起	社會局及仲裁委員會	未解決
63	唱機木殼公會資方不履前訂條件	唱機 B III 15	中	20	男 200	6月27日至30日計4日	社會局及市黨部	勞方遵令復工惟前訂條件資方仍不履
64	藥業職工要求維持舊工會否認市黨部改組之正式工會	藥業 C V 1	中	274	男2500	6月28日起	社會局	未解決
65	華成帆布廠勞方要求改良待遇	棉織 B III 10	中	1	男女 49 89	6月29日起	社會局	未解決
66	美亞綢廠為機件損壞廠方堅令加補工作	絲織 B III 10	中	1	男女 414 207	6月30日起	社會局	未解決

## 七 月 份

本月份案件共計 16 起，都是罷工案件。內中五月份發生者 1 起；六月份發生者 4 起；本月份發生者 11 起。

各案原因分析如下：關於工會者 1 起（第 64 案）；關於勞動協約者 5 起（第 40, 62, 68, 73, 76 案）；關於工資者 4 起（第 69, 70, 71, 74 案）；關於僱傭或解僱者 3 起（第 67, 72, 77 案）；關於待遇者 2 起（第 65, 75 案）；關於其他僱傭狀況者 1 起（第 66 案）。

照業務分類：木材製造業（B III 1）1 起；機械及金屬製品業（B III 4）2 起；交通用具業（B III 5）1 起；動力工業（B III 8）1 起；化學工業（B III 9）1 起；紡織工業（B III 10）5 起；飾物儀器業（B III 15）1 起；貨品販賣業（C V 1）3 起；家庭及個人服務類（C VIII）1 起。

資方國籍：屬於中國者 11 起；屬於日本者 2 起；屬於英國者 1 起；屬於法國者 2 起。至於關係廠號數共 633 家；關係職工數：男 7,914 人；女 12,001 人；童 77 人，共 19,992 人。

16 案中：經社會局調處者 11 起；仲裁委員會仲裁者 2 起；經雙方直接磋商而解決者 3 起。

截至本月底止，除第 40, 65, 71, 73 及 76 案外，其餘 11 案都已解決。結果分析如下：勞方要求完全接受者 4 起（第 62, 68, 74 及 75 案）；勞方要求一部份接受者 3 起（第 67, 72 及 77 案）；勞方要求未經承認者 3 起（第 64, 69 及 70 案）；無形停頓結果不明者 1 起（第 66 案）。

案件號碼	案由	業務分類及號碼	資方國籍	關係廠數	關係職工數	罷工或停業日期	調處者	結果
40	估衣業各資方不履行上月曹家渡案件所訂條約全體職工另提條件要求承認	估衣 C V 1	中	250	男1600	5月3日起	社會局及仲裁委員會	未解決
62	德泰鐵廠資方不履行條件並意欲取消工會	機器 B III 4	中	1	男 70	6月27日至7月26日計30日	社會局及仲裁委員會	資方允實行條件
64	藥業職工要求維持舊工會否認市黨部改組之正式工會	藥業 C V 1	中	274	男2500	6月28日至7月30日計6日	社會局	無條件復工
65	華成帆布廠勞方要求改良待遇	棉織 B III 10	中	1	男女 40 80	6月29日至7月6日又7月24日起	社會局	未解決
66	美亞綢廠為機件損壞廠方堅令加補工作	絲織 B III 10	中	1	男女 414 207	6月30日至7月11日計12日	社會局	雙方自行和解
67	煤炭業工會因順昌煤號等雇用非會員致工會失業業者甚多要求履行舊訂條件	煤炭 C V 1	中	50	男 150	7月1日至2日計2日	社會局	順昌煤號解雇非工會會員另雇工會會員其他煤號尚未履行
68	民船修造工會要求資方簽訂條件並增工資	造船 B III 5	中	28	男 440	7月1日至5日計5日	社會局	雙方簽訂條件十八條(1)承認工會(2)依照原有工資增加一角二分(3)每日做足十小時(4)規定放假日期等
69	虹口東區絲廠女工要求加薪並改良待遇	蠶絲 B III 10	中	20	女11000	7月4日至14日計10日	社會局及市黨部	勞方此次罷工係受業外人之煽惑經調解後即遵令開車復工並未達到要求目的
70	東亞製蘇會社工人要求增加工資	製蘇 B III 10	日	1	男女童 700 700 60	7月9日至16日計8日	無	無條件復工
71	啓新印花廠越扣工資工友停止工作	印花 B III 10	中	1	男 23	7月10日起	社會局	未解決
72	百代公司機片廠開除工友	唱機 B III 15	法	1	男 101	7月15日至30日計18日	社會局	該工友准予解雇給予工資一個月計洋二十四元半作為退職金罷工期內發給半薪
73	錦豐搪瓷廠勞方提出條件未經廠方承認擅自停止工作	搪瓷 B III 9	中	1	男 488	7月21日起	社會局	未解決
74	華法清潔工會包工頭馬鴻記核減工人工資	清潔 C VIII	中	1	男女童 209 14 17	7月21日至23日計3日	無	(1)馬鴻記此次所扣每部車之工資應於二日內發給工人(2)根本取消二包制其辦法如下(甲)每人只准承包一部須繳押金十二元(乙)馬鴻記應准以前二包以下之工人登記繼續工作(3)開除工人候查明再核
75	祥泰木行俄國管理員毆打工人全體工友一致要求撤換該俄人	木業 B III 1	英	1	男 600	7月24日至28日計5日	無	該俄人調往他部工作以後不准俄人干涉工人事務
76	楊樹浦自來水廠否認勞方所提條件並開除工友	自來水 B III 8	英	1	男 410	7月26日起	社會局	未解決
77	中國拉絲釘廠裁減工友	機器 B III 4	法	1	男 169	7月27日至28日計2日	社會局	製釘部工人六十二名准予復工其餘均被廠方開除

## 八 月 份

本月份案件共計 13 起，都是罷工案件。內中五月份發生者 1 起；六月份發生者 1 起；七月份發生者 3 起；本月份發生者 8 起。

各案原因分析如下：關於勞動協約者 4 起（第 40, 73, 76, 81 案）；關於工資者 3 起（第 71, 78, 83 案）；關於僱傭或解僱者 5 起（第 79, 80, 82, 84, 85 案）；關於待遇者 1 起（第 65 案）。

照業務分類：木材製造業（B III 1）1 起；交通用具業（B III 5）1 起；動力工業（B III 8）1 起；化學工業（B III 9）2 起；紡織工業（B III 10）3 起；飲食品業（B III 13）1 起；造紙印刷業（B III 14）2 起；貨品販賣業（C V 1）2 起。

資方國籍：屬於中國者 11 起；屬於英國者 2 起。至於關係廠號數共 338 家；關係職工數：男 4,041 人；女 7,080 人，共 11,121 人。

13 案中：經社會局調處者 9 起；仲裁委員會仲裁者 2 起；絲廠協會調處者 1 起；經雙方直接磋商而解決者 1 起。

截至本月底止，除第 76 及 85 案外，其餘 11 案都已解決。結果分析如下：勞方要求完全接受者 1 起（第 82 案）；勞方要求一部份接受者 6 起（第 40, 73, 78, 79, 80 及 84 案）；勞方要求未經承認者 4 起（第 65, 71, 81 及 83 案）。

案件號碼	案由	業務分類及號碼	資方國籍	關係廠數	關係職工數	罷工或停業日	調處者	結果
40	估衣業各資方不履約全體職工另提條件要求承認	估衣 C V 1	中	250	男1600	5月8日至8月7日計97日	社會局及市政委員會	(一)維持曹家渡案條件津貼四百元(二)社會局未布告復工以前一般職工未知違法應酌給八天薪資(三)解僱問題須依十六年勞資協定條件辦理(四)修改十六年勞資協定條件俟合法工會成立後雙方協商辦理
65	華成帆布廠勞方要求改良待遇	棉織 B III 10	中	1	男女 40 80	6月29日至7月6日又7月24日至8月6日計22日	社會局	八月七日起一律復工以後再擇自罷工即行開除罷工期內飯資給半
71	啓新印花廠越扣工資工友停止工作	印花 B III 10	中	1	男 23	7月10日至8月29日計51日	社會局	該廠應即復工工資仍照舊額停工時期每人發給飯資六元
73	鑄豐捕盜廠勞方提出條件未經廠方承認擅自停止工作	捕盜 B III 9	中	1	男 488	7月21日至8月10日計21日	社會局	八月十日起一律復工該廠工友七月份之存工工資每人五天應由廠方發給待遇條件俟將來再行提出
76	楊樹浦自來水廠否認勞方所提條件並開除工友	自來水 B III 8	英	1	男 410	7月26日起	社會局	未解決
78	浦東本幫民船修造工人要求加薪	造船 B III 5	中	64	男1000	8月1日至3日計3日	無	每人每日一律加薪四分
79	德隆南貨店開除要求加薪之工友	南貨 C V 1	中	1	男 3	8月1日至29日計29日	社會局及市政委員會	罷工工人三名內開除二人酌給津貼其餘一人准予復工
80	元康印務局開除工人一名	印刷 B III 14	中	1	男 17	8月2日至16日計15日	社會局	被開除工人給退職金解雇其餘工人罷工期內工資照給惟工人應補做半夜工七日
81	祥大恩記鏡木廠不履約條件	鏡木 B III 1	中	1	男 8	8月10日至16日計7日	社會局	工人即日復工罷工期內由資方津貼工資三天每日五角
82	利民火柴廠開除工會常委並不履約條件	火柴 B III 9	中	1	男 154	8月11日至22日計12日	社會局	被開除之工會常委准復工廠方所訂雇用契約另行修改
83	滬北絲廠女工風聞廠方將減少工資並增加工作時間遂相率罷工	繅絲 B III 10	中	14	女7000	8月12日至19日計8日	絲協會	此次罷工係受人煽惑故經廠方聲明無減工資之意後即陸續無條件復工
84	浦東英美烟廠第二廠開除印花園工人一名全園工友一致罷工	烟草 B III 13	英美	1	男 200	8月15日至23日午計8日半	社會局	一四九號工友與肇事之俄人一併開除以後印花園不許再僱用俄員搜查華工停工期內由廠方發給工資二天半
85	大業印刷公司開除工友	印刷 B III 14	中	1	男 98	8月27日起	社會局	未解決

## 九 月 份

本月份案件共計 9 起，都是罷工案件。內中七月份發生者 1 起；八月份發生者 1 起；本月份發生者 7 起。

各案原因分析如下：關於工會者 1 起（第 86 案）；關於勞動協約者 1 起（第 76 案）；關於工資者 3 起（第 87, 89, 91 案）；關於雇用或解雇者 2 起（第 85, 90 案）；關於工作制度者 2 起（第 88, 92 案）。

照業務分類：傢具製造業（B III 2）1 起；動力工業（B III 8）1 起；化學工業（B III 9）1 起；紡織工業（B III 10）4 起；造紙印刷業（B III 14）1 起；飾物儀器業（B III 15）1 起。

資方國籍：屬於中國者 7 起；屬於日本者 1 起；屬於英國者 1 起。至於關係廠號數共 82 家；關係職工數：男 2,440 人；女 443 人；童 323 人，共 3,206 人。

9 案中：經社會局調處者 8 起，市黨部調處者 1 起。

截止本月底止，除第 92 案外，其餘 8 案，都已解決。結果分析如下：勞方要求完全接受者 2 起（第 89 及 90 案）；勞方要求一部分接受者 1 起（第 91 案）；勞方要求未經承認者 4 起（第 76, 85, 86 及 88 案）；無形停頓結果不明者 1 起（第 87 案）。

案件號碼	案由	業務分類及號碼	資方國籍	關係廠數	關係職工數	罷工或停業日數	調處者	結果
76	楊樹浦自來水廠否認勞方所提條件並開除工友	自來水 B III 8	英	1	男 410	7月26日至9月1日計38日	社會局	廠方開除工友三十六名其餘工友陸續自動復工
85	大業印刷公司開除工友	印刷 B III 14	中	1	男 98	8月27日至9月11日計16日	社會局	無條件復工
86	東亞製菸會社工人要求廠方准予組織工會	製菸 B III 10	日	1	男 700 童 300	9月4日至16日計13日	市黨部	無條件復工
87	公和布廠女工要求加薪	棉織 B III 10	中	1	女 31	9月5日至7日計3日	社會局	勞方先行復工
88	安祿棉織廠將原有木機工人十名調至嘉定分廠工作經調解委員會調解決定詎工人表示不服突然罷工	棉織 B III 10	中	1	男 91 童 13	9月6日至19日計14日	社會局	由本局勒令復工並吊銷工會鈴記
89	西式木器工會要求發給參加市民大會日之工資	木器 B III 2	中	66	男 780	9月7日至22日計16日	社會局	自罷工日起至復工日止一律由資方津貼每人大洋一元罷工期內絕對不得藉故開除工友凡參加市民大會之工友工資照給
90	風琴業工會各資方開除件工助手	風琴 B III 15	中	9	男 234	9月8日至19日計12日	社會局	件工助手由各廠繼續雇用工資照舊
91	利民火柴廠工人要求加薪	火柴 B III 9	中	1	男 118 童 10	9月26日至27日上午計1日半	社會局	九月份起由資方酌加工資
92	同發絲廠女工反對廠方考驗出品	繅絲 B III 10	中	1	女 412	9月28日起	社會局	未解決

## 十 月 份

本月份案件共計 9 起，都是罷工案件。內中九月份發生者 1 起；本月份發生者 8 起。

各案原因分析如下：關於工資者 3 起（第 95, 96, 100 案）；關於僱傭或解僱者 1 起（第 94 案）；關於待遇者 1 起（第 97 案）；關於工作制度者 1 起（第 92 案）；關於其他僱傭狀況者 1 起（第 93 案）；關於政治原因者 2 起（第 98, 99 案）。

照業務分類：紡織工業（B III 10）5 起；飲食品業（B III 13）2 起；造紙印刷業（B III 14）2 起。

資方國籍：屬於中國者 7 起；屬於英國者 1 起；屬於美國者 1 起。至於關係廠號數共 9 家；關於職工數：男 3,284 人，女 985 人，共 4,269 人。

9 案中：經社會局調處者 4 起；仲裁委員仲裁者 1 起；市黨部調處者 2 起；區黨部調處者 1 起；公會調處者 1 起。

截止本月底止，除第 96 案外，其餘 8 案，都已解決。結果分析如下：勞方要求完全接受者 2 起（第 93, 94 案）；勞方要求一部分接受者 3 起（第 95, 97, 98 案）；勞方要求未經承認者 3 起（第 92, 99, 100 案）。



案件號碼	案由	業務分類及號碼	資方國籍	關係廠數	關係職工數	罷工或停業日期	調處者	結果
92	同發絲廠女工反對廠方考驗出品	蠶絲 B III 10	中	1	女 412	18年9月28日至10月5日計8日	社會局	無條件復工
93	英美烟公司錫包紙間西人不准該間工友參加罷工二週紀念	烟草 B III 13	英美	1	男 130	18年10月1日計1日	社會局	(一)本日之停工工資由廠方照給惟須本日下午四時半以前進廠工作否則給予半天(二)對於工人之獎金廠方依舊照給(三)米貼照各間一樣待遇
94	啓華織廠開除屢犯廠規之女工三名其餘工人要求恢復工作	針織 B III 10	中	1	男 18 女 40	18年10月3日至12日計10日	針織業公會	(一)恢復三工友工作(二)毛襪增加工資洋一角(三)針摺照舊(四)半日工作恢復為全日
95	振和布廠工人要求凡每月工作滿十六天者津貼飯金一個月	棉織 B III 10	中	1	男 11 女 60	18年10月8日計1日	社會局	津貼飯金准按月發給惟無故曠工者按日扣除
96	大美晚報館工友要求資方在國慶日加給工資半天	印刷 B III 14	美	1	男 85	18年10月10日起	社會局及市政委員會	未解決
97	中一織廠工人要求改良待遇	針織 B III 10	中	1	女 80	18年10月11日至14日午計3日半	社會局	(一)廠方發給工人之零星找頭一律改發大洋(二)總壞之襪每雙賠洋二角二分(三)規定每月十日發給工資(四)工人須即日復工
98	商務印書館工會開除會友王文華等十八人之工作經常局批示仍予復工會表示不願合作遂釀成罷工	印刷 B III 14	中	1	男 2300 女 480	18年10月18日至19日計2日	市黨部	王文華等准予進廠照常工作由工會酌予懲戒
99	南洋烟草公司少數工友跡涉反動經黨部通緝開除其他工友遂罷工反對	烟草 B III 13	中	1	男女 700	18年10月18日至21日計4日	市黨部	繼續被當局開除二百餘人並另派委員改組工會
100	震華絲織廠因整理電線暫停工作雜工工人要求廠方償給工資	絲織 B III 10	中	1	男 40 女 13	18年10月27日計1日	三黨區部	二十七日罷工工資照給但二十六日係因整理電線暫停工作須俟工人於休假日補做後方可給資

## 十一月份

本月份案件共計 7 起，都是罷工案件。內中十月份發生者 1 起；本月份發生者 6 起。

各案原因分析如下：關於工資者 3 起（第 96,103,104 案）；關於僱傭或解僱者 1 起（第 101 案）；關於待遇者 2 起（第 105,106 案）；關於工作制度者 1 起（第 102 案）。

照業務分類：紡織工業（B III 10）3 起；飲食品業（B III 13）1 起；造紙印刷業（B III 14）1 起；貨品販賣業（C V 1）2 起。

資方國籍：屬於中國者 3 起；屬於日本者 2 起；屬於英國者 1 起；屬於美國者 1 起。至於關係廠號數共 27 家；關係職工數：男 1,348 人；女 4,513 人；童 317 人，共 6,178 人。

7 案中：經社會局調處者 2 起；仲裁委員會仲裁 1 起；區黨部調處者 1 起；工會調處者 2 起；經雙方直接磋商而解決者 1 起。

截至本月底止，除第 96,103 及 106 案外，其餘 4 案都已解決。結果分析如下：勞方要求一部分接受者 3 起（第 102,104 及 105 案）；勞方要求未經承認者 1 起（第 101 案）。

案件號碼	案由	業務分類及號碼	資方國籍	關係廠號數	關係職工數	罷工或停業日	調處者	結果
96	大美晚報館工友要求資方在國慶日加給工資半天	印刷 B III 14	美	1	男 85	10月10日起	社會局及府委會	未解決
101	花邊業工會反對資方屢次無故開除工友	針織 B III 10	中	17	男 63	11月4日至15日計12日	社會局	工人無條件復工
102	大生祥南貨號職工反對新經理並要求開除該號帳房	南貨 C V 1	中	1	男 17	11月6日計1日	南貨工會	由該號登報道歉職工始行復工
103	日華紗廠工人要求廠方增加工資及改良待遇	棉紡 B III 10	日	3	男 604 女 2663 童 911	11月8日起	五區黨部	未解決
104	東亞製藤廠將計時工資一律改為計件	製藤 B III 10	日	1	男 400 女 400	11月9日至23日計15日	無	如工人工資改為計件後收入減少廠方願補貼之
105	英美烟廠錫包間工人因該間工頭被西人毆打遂激成全體罷工	烟草 B III 13	英美	1	男 150 女 1450	11月26日下午半天	英美烟廠工會	經該西人向工頭道歉工人始行復工
106	舒同壽藥號不發去年紅利職工屢次交涉無效	藥業 O V 1	中	3	男 29 童 6	11月26日罷工1日30日起又罷工	社會局	未解決

## 十二月份

本月份案件共計 8 起。除第 111 案是停業案件外，其餘都是罷工案件。內中十月份發生者 1 起；十一月份發生者 2 起；本月份發生者 5 起。

各案原因分析如下：關於勞動協約者 1 起（第 107 案）；關於工資者 2 起（第 96, 103 案）；關於僱傭或解僱者 3 起（第 109, 110, 111 案）；關於待遇者 1 起（第 106 案）；關於同情罷工者 1 起（第 108 案）。

照業務分類：紡織工業（B III 10）3 起；造紙印刷業（B III 14）4 起；貨品販賣業（C V 1）1 起。

資方國籍：屬於中國者 6 起；屬於日本者 1 起；屬於美國者 1 起。至於關係廠號數共 12 家；關係職工數：男 1,118 人；女 3,244 人；童 317 人，共 4,679 人。

8 案中：經社會局調處者 3 起；仲裁委員會仲裁者 1 起；區黨部調處者 1 起；公安局調處者 1 起；總工會調處者 1 起；經雙方直接磋商而解決者 1 起。

截至本月底止，8 案都已解決。結果分析如下：勞方要求完全接受者 3 起（第 103, 106 及 107 案）；勞方要求未經承認者 4 起（第 96, 108, 109 及 110 案）；資方要求未經承認者 1 起（第 111 案）。

案件號碼	案由	業務分類及號碼	資方國籍	關係廠號數	關係職工數	罷工或停業日期	調處者	結果
96	大美晚報工友要求資方在國慶日加給工資半天	印刷 B III 14	美	1	男 85	18年10月10日 至12月7日計 59日	社會局 及 府 委 員 會 仲 裁 會	市政府仲裁委員會裁決如下 (1)勞方之聲請應予駁斥 (2)未復工各人由資方充分設法安插以資救濟
103	日華紗廠工人要求廠方增加工資及改良待遇	棉紡 B III 10	日	3	男 604 女 2663 童 311	18年11月8日 至12月2日計 25日	五 黨 部	(1)全廠日給工每月每人工資由二分起加至五分止由十二月十一日起自十二月十一日起每日加假定工資二分 (3)罷工期內由廠方照給工資一日當工二工
106	舒同齋藥號不發去年紅利職工屢次交涉無效遂出率罷工要求照發	藥業 C V 1	中	3	男 29 童 6	18年11月26日 計1日11月30 日至12月9日 計10日共11日	社會局 及 市 黨 部	各工人十七年份紅利須於一星期內發給十一月二十六日罷工一日工資不給十一月三十日起至十二月九日止罷工期內工資照給
107	怡順印刷公司要求資方履行條件	印刷 B III 14	中	1	男 40	18年12月2日 至10日計9日	總工會 及 委 員 會 仲 裁 會	(1)資方照條件增加工資 (2)解雇工人九名由資方給予退職金 (3)十二月份工資發四天 (4)其餘四人准予照常工作
108	鴻章紗廠工會候補執委嚴四寶有煽惑潮車嫌疑被廠方逮捕拘押工人遂罷工援助	棉紡 B III 10	中	1	男 226 女 531	18年12月10日 下午計3小時	無	工人無條件復工嚴四寶被法院判處徒刑四個月
109	國泰印務局開除曠職日久之工人	印刷 B III 14	中	1	男 24	18年12月14日 至18日午計4 日半	社會局	由該業工會勸導復工並補夜工二天
110	東方印書館開除工人俞振生一名	印刷 B III 14	中	1	男 20	18年12月17日 午至31日計14 日半	社會局	該工人由資方開除其餘工人即日復工罷工期內工資給半
111	正新布廠煽動工友工作工人恃強毆打經理職員該廠乃停業要求開除工友	棉織 B III 10	中	1	男 90 女 50	18年12月19日 至22日計4日	公安局	由公安局拘捕工人十三名勸令該廠先行復工被補工人嘗釋後仍照舊進廠工作

# 案件始末錄

(附調解決定書仲裁裁決書)

十八年度的罷工停業案件，總計起來有 111 件。其中案件的始末情形，從月報表中雖然也可以看得出，可是月報表中所記載的事實，到底不能十分詳盡。所以我們又從本局的檔案或調查紀錄中把這些比較重要的案件的原委曲折編做案件始末錄，內中分原因，勞方要求，經過情形，和結果四項，逐項敘述。此外那些罷工停業案件，凡經過調解委員會或仲裁委員會多數委員取決的，都依照勞資爭議處理法第二十九條和第三十三條的規定，把決定的結果作成調解決定書或仲裁裁決書。在主文以外更附決定理由，敘述案件的情形，也可以作為研究的材料。因此本編對於已編案件始末的案件，就把決定書或裁決書載入始末錄內，其餘未編案件始末錄的案件，則祇刊決定書一項。至於那些既未經調解或仲裁的手續又沒有決定書可以依據而案情又很簡單的案件，那末，閱者祇須覆檢月報表，便可以明瞭其梗概了。

## 洋服業職工會援助和昌號開除工友案

(見月報表第二案)

### 一 原因

洋服業職工會於十七年十一月間曾向資方提出條件，釀成罷工風潮，結果由雙方於十一月十八日簽訂條件七條。詎有和昌洋服號資方江輔臣者，首先破壞條約，將每月應有升工扣除不發，並開除工友裘如玉等三人。該號工友遂罷工反對，亦未得資方諒解。迨十二月三十一日全市洋服業為援助和昌號職工起見，完全罷工，參與者 3200 人，關係洋服號 500 家。

### 二 勞方要求

勞力除要求和昌號恢復開除工友三人之工作外，並要求切實履行十一月十八日勞資雙方協訂之條件。茲將該條件照錄如下：

1. 資方承認工會有代表全體工友之全權。
2. 資方每月津貼工會辦公費三百元（保留至商民協會洋服業分會成立後再

行討論)。

3. 每月滿二十八工(請假經店方允許者應計工)升二工。國民政府所規定之紀念日一律休假，工資照給；如休假日仍須工作者，發給雙工。

4. 滿三個月以上之工友，每年陰歷十二月二十一日起至二十八日止，每工多給半工，另升五工；二十一日起如店方無工可作者發給津貼五工，新正月初一日至初五日未開工之前，工資照給，發給日期在正月底。

5. 每日工作八小時，夜工每一小時作二小時計。

6. 增加工資。

甲 折工上身每工一元一角，下身每工八角。

乙 薪水十五元以內者加一成半，二十五元以內者加一成，二十五元以上加半成。

丙 上門拆件照原價加一成。

7. 長夥飯食仍照舊例。

### 三 經過情形

勞方自宣布罷工後即推定郭仲達等九人組織罷工委員會。該業資方因轉瞬年關將屆，倘罷工遷延不決，帳款無從收回，各店之資本短促者，勢將倒閉。故對於勞方條件極願接受，俾得早日復工。詎北長生公所江輔臣等為團結資方起見，議決各店不得單獨與工會妥洽，否則須負擔全體資方之損失。於是各店皆不敢復工雖迭經市黨部社會局等召集調解，均因此未有結果。嗣市黨部等認為該公所代表有操縱之嫌，且工會代表亦呈出該公所阻止復工之證據。遂將該公所代表暫行扣留，一面仍繼續進行調解。

### 四 結果

雙方於一月十二日簽訂條約八條，勞方始於十四日復工，罷工共十四日。茲將調解決定書照錄如下：

#### 上海特別市勞資調解委員會決定書

爭議當事者勞方洋服業工會資方北長生公所(現改北長生新服業公會)

右列爭議當事者為資方江和昌開除工人，引起罷工糾紛經本委員會召集調解，

得多數委員之同意簽字，特為裁決如左：

### 主 文

一 和昌號工人裘如玉侯阿生江善根三人，准由店方裁減，惟店方須依照上海特別市職工退職待遇暫行辦法第二項及第六項之規定發給退職金，其金額列下：(1) 裘如玉應給十二個月退職金 (2) 侯阿生應給七個月退職金 (3) 江善根應給六個月退職金。

二 罷工期內工資由資方各店一律給半。

三 平日工人無故不得停工，倘有特別事故(婚喪疾病之類)請假者，不在此例。

四 工會派員至各店調查及徵收工友月費時，各店不得拒絕。

五 資方補助工會工人子弟學校開辦費，按照各店工友人數(惟有在外拆件不算)每人大洋四角，一次發給之。但開辦學校時，資方得派代表二人監察之。

六 其他照前勞資協訂條件履行之。

七 上海特別市職工待遇暫行規則及職工服務暫行規則勞資雙方均須遵照履行之。

八 全體工人，須於一月十四日一律復工，如已回籍離申者，由工會負責於十四日內招到，逾期罷工期內工資，店方可不發給。

### 理 由

本案和昌號開除工會執委裘如玉等三人，始則引起該號怠工，繼則引起全體罷工，經本委員會迭次調解，認本案糾紛，不能任其延長，有折衷處理之必要。和昌號既稱營業清淡，裘如玉等三人准予裁減，但須依本市職工退職待遇暫行辦法第二項及第六項之規定，分別發給退職金外，因該號未於先一個月通知，應補給工資各一個月。和昌號本已允許三工友復工，而北長生公所橫加阻止；並向工會提出要求賠償損失之條件，激成工方罷工事經市黨部允可，目為正當，惟工方可原諒多數小店，受人操縱，故罷工期內工資給半。該業舊時習慣，易起爭執，此後應繩以法規。工人子弟學校開辦費既經一部分資方允予援助，為表現合作精神，亦屬正當。根據上述事理，得多數委員之同意簽字，特為決定如主文。

主席委員郭永熙委員葉枝郭仲達朱華興王廉方王和興書記員吳若華中華民國十



八年一月十二日訂。

## 緯綸毛織廠勞方提出條件資方宣布停辦案

(第三案)

爭議當事者勞方維一緯綸天翔呢絨廠工會資方緯綸毛織廠

右列爭議當事者，為緯綸毛織廠停止營業糾紛案，經本委員會召集調解決定如左：

### 主 文

一 緯綸毛織廠准由廠方歇業惟須給被解僱織工退職金。凡在廠服務十五天以內者，按日計算服務一月以內者，給半個月。服務一月以上至一年者，給一個月。服務滿兩年者給兩個月。餘則類推。散工退職金，以最近服務之第一日起計算。日後廠方繼續復業或改組營業，不得無故更換織工。如盤給他人者，不在此例。

二 凡長工在廠服務三個月以上者，每人給紅利金五元。散工不在此例。

三 織工工資，由廠方發至停工日為止。伙食供給至本月十二日晚為止。

### 理 由

查緯綸毛織廠資本四萬餘元。除建築廠基購買機器外，所存無幾。流通金年約念萬左右，均由總經理黃錦豪個人籌墊，以有限公司之組織，而責該總經理負無限之責任，確有為難。況該總經理提出辭職，遠在去年十月間，自係實情。該廠金融之週轉既已不靈，此後事實上似難維持。惟該廠去年略有盈餘，對於職工退職待遇，應稍優異，如日後能恢復營業，舊時工友，亦不得無故更換。此次該廠因解雇散工工會，遽然罷工，未免輕率。廠方損失，姑免置議。工資發至停工日止，伙食略延時日，俾資結束。

根據以上事理，經本委員會多數委員之考慮，認為平允，特為決定如主文。

主席委員顧炳元委員洪東夷余樸黃其豐黃盛昶蔣振華黃子祥紀錄趙復生中華民國十八年一月七日訂。

## 新新公司職工會要求改訂待遇條件案

## (第五案)

## 一 原因

新新公司職工發生罷工之原因有四：(一)資方無故開除職工俞德源一名，社會局五次召集調解，資方延不出席，以致激動勞方全體公憤；(二)實行剋扣職工飯金，按以前公司規定，每人每月津貼飯金洋八元五角，近忽減至六元八角，飲食較前惡劣，勞方深為不滿；(三)更換職工原有保單，另訂加倍保額，如職工前訂保單為一百元者，則加為二百元，勞方以負擔過重，表示反對；(四)縮小宿舍，致職工居住感受困難。以上諸端，勞方認為公司破壞原有待遇，要求改善未遂，爰於一月四日晚八時，召集全體會員大會，議決於五日起一致罷工，以促資方之覺悟。參加罷工人數凡八百人。

## 二 勞方要求

勞方自宣布罷工後，即提出修訂勞資協定條件如下：

## 第一項 職工保障

1. 承認職工會有代表全體職工之權。
2. 公司一切辦事細則及規章，須經上級機關核准，及職工會同意。
3. 常務委員在公司服務時間，辦理職工會工作，工資照給。
4. 公司如須添雇職工，須先錄用本會失業會員。
5. 凡屬公司職工，除經理司庫糾察外，其餘一律須入本會，否則不得錄用。

## 第二項 改良待遇

1. 每人每月津貼膳宿費洋十四元。
2. 職工患病（除花柳瘋癆痼疾），由雙方指定醫生診治或函送醫院療養，醫藥費概由公司支給。病假期內薪水照給，均以一月為限。若因公致命或成殘廢者，當由公司發給撫卹金二百元，以一次為限。
3. 職工遇有婚（本人）喪（父母妻子）等事，得給假一月，工資照給。
4. 職工不論自行告退或因故停職，每任職一年，公司須給退俸金二月（其金額，以最後一月薪金為標準）。多則類推。
5. 職工任職滿足八個月，不論自行告退或公司辭退，花紅概照公司規定辦

法支給。

6. 職工倘有要事，不能至公司服務一天者，祇扣薪水一天計算。

### 第三項 薪水及津貼

1. 公司每屆年終，須加薪水一次，職員至少五元，學生至少三元。
2. 每月加給升工六天，照舊辦理，每年發給一次。
3. 每次大減價時間，發給點心費三元，以二十一天為標準，多則類推。
4. 公司每月津貼職工會，關於職工教育職工娛樂等事業費，洋三百元。

### 第四項 服務時間

1. 每日服務時間，自上午九時至下午八時止。
2. 星期日全日休息。各種節日，紀念日，均遵照上級機關通令辦理。以上休息時間，薪水照給。
3. 每晨簽到簿九時一刻收回，如遇過鐘，每次罰洋五分。廢除過鐘三次罰薪水一天之惡例。

### 附 件

1. 無故被開除之職工俞德源，沈興發，吳岳澄，即日復工，停工期間工資及一切損失照給。
2. 開除營私舞弊壓迫職工之林裘權。
3. 維持原有保單，停止更換無理由之保單及填具志願書。

### 三 經過情形

勞方自一月五日宣布罷工後，即組織罷工委員會。各職工並遷出宿舍，暫寓閘北以示堅決。社會局即於七日上午九時召集調解委員會，開始調解。以資方代表不負全責，如承認工會等項亦不予贊同，以致談判停頓。至八日資方態度更見強硬，謂此次職工罷工，事先未得當局許可，應賠償公司損失，且提出職工復工條件：如星期日下午照常營業，取銷職工寄宿舍，以後供膳不供宿，各級職工須一律填寫新僱約，及開除罷工主動者，以後永不錄用等數條，同時並要求南京路各商店，每店派職工二人維持營業。勞工聞耗，大為憤慨旋於九日召集罷工委員會議決，令酒樓花園旅館貨棧四部職工約三百人，一律加入，並勸止南京路各商店派選職工阻礙工

運。於是公司乃陷於完全停業之狀態。十日下午一時，社會局復召集調解，仍以資方代表不負全責，無結果而散。勞方鑒於罷工日久，恐感經濟上困難，除由本市各工會酌量援助外，並議決組織募捐隊，向全市各界公團募集。至十二日，公司屋頂花園部部長余國衍，忽自告奮勇，在外私招新職工預備工作。旋經社會局訓令制止，未成事實。勞方始議定復工先決條件七條，其重要者：有經理馮自由停職，方開談判，罷工期內工資照給，無故開除之職工一律復工，並須維持原有保單，廢除現金保證等項。當時公司一部分董事，亦不忍工潮久延不決，影響營業，遂以第三者之資格，出任調停。於十八日下午，在社會局談判，對於勞方之復工先決條件，漸有接近之趨向。故於十九日上午，由社會局代表徐直，偕同勞方代表張志誠王萬良，赴滄州飯店董事李煜堂處，作進一步之談判。不意李董事態度驟變，致將數日各方奔走調停之成績，完全喪失。於是全體職工見談判絕望，乃不得不另闢蹊徑，以圖挽救。遂推定代表二百餘人，分組往各董事住宅，作友誼的請願，成績尚佳。各董事對職工要求，均允接受。至二十六日有職工名曹松林者，於上午十時許因事路過公司門前，適遇公司所派之潘子明，強拖曹入內工作。曹以未奉工會復工命令，不肯聽從，致被潘喚捕拘入捕房。各職工聞訊，大為不平，乃延法律顧問詹紀鳳律師前往交涉，至二十九日經臨時法院判決無罪，將曹釋出。各職工始稍釋前忿，復於是日組織索薪團，向公司經理結算欠薪，公司為謀融和職工感情起見，即於三十日將十一月份半月工資，全數交與職工會，發給各職工，而自此勞資雙方復趨接近。一場惹大工潮，亦即於是時宣告解決。

#### 四 結果

社會局鑒於勞資雙方，已有接近之表示，即於一月三十一日下午三時，召集勞資調解委員會。除勞資雙方各有代表到會外，復有市黨部民訓會代表黎炎培，總商會代表陸鳳竹列席。經各代表輾轉商榷，結果議定復工先決條件七條，由各代表負責簽字。全體職工乃於二月一日起一律復工。茲將調解決定書照錄如后：

#### 上海特別市勞資調解委員會決定書

爭議當事者勞方新新公司職工會資方新新公司

右列爭議當事者，為簽訂待遇條件釀成罷工，經本委員會召集調解決定如左：

## 主 文

新新公司職工會與新新公司簽訂復工先決條件全文計七條，應視同當事者間之勞働契約（條件全文見後）。

## 理 由

新新公司職工會罷工二十餘日，損失不貲，本委員會以爲工方當體念資方創業不易，資方亦當深察工方生計困苦，應各自退讓，一本合作精神，共濟艱鉅。爰定先決條件經雙方同意簽訂，依照勞資爭議處理法第三條第二項之規定，應視同當事者間之勞働契約。

基上事理，經本委員會全體委員之同意簽字，特爲決定如主文：

## 復工先決條件

第一條 職工會經政府核准註冊卽爲法人。

第二條 無故不得開除職工管理職工依照本市職工服務暫行規則辦理。

## 第三條

一 全體職工罷工期內工資照給。

二 酒樓旅館茶房西崽另給津貼酒資小賬共洋二千四百元正。

三 津貼工會損失費洋壹千六百元正。

第四條 維持舊保單原定金額。如舊保單失效，應另換新保。以後廢除現金保證。

第五條 俞德源復工，停工期內工資不扣。

第六條 飯金每客大洋八元半。

第七條 工方准於二月一日下午三時起一律復工。其他待遇條件，由社會局另行召集調解。

主席委員徐直委員黎炎培陸鳳竹張志誠朱鑑明游蔭喬黃熾常列席者烏品瑞記錄陸思紅中華民國十八年一月三十一日。

民生造紙廠工人要求發給年終賞工案

(第六案)

爭議當事者勞方民生造紙廠工會資方民生造紙廠

右列爭議當事者爲民生造紙廠勞資糾紛事，經本委員會召集調解，得全體委員之同意，議決先決條件決定如左：

主 文

一 全體工人須於本月十六日晨一律復工。

二 辦理工會委員如因會務停工者，應向廠方用書面請假，至多不得過二人。

請假期內工資照給。

三 十七年份年終賞工，廠方應於本月十八日發清，至遲不得過本月二十日。

四 糾紛主因，俟本委員會密查後再行解決。

理由從略

主席委員郭永熙委員陳寶榮項守銀趙養純趙冠慶列席者陳芝蓀虞炳生記錄劉百年  
中華民國十八年一月十五日訂。

元康印務局開除工友案

(第七案)

爭議當事者勞方華洋印刷工會資方元康印務局

右列爭議當事者，爲工友梁魁甯梁煜齡解雇糾紛，經本委員會召集調解，得雙方同意特爲決定如左：

主 文

一 工友梁魁甯准予復工，惟以後應按時到店免礙店方營業。

一 工友梁煜齡准予試用。如仍不能改過自新，遵守店規（例如在工場辱罵遲到早退等）者，應由店主通知工會，並呈報社會局，經查明屬實，立予解雇。

一 工會對於該二工友應予切實告誡，俾使知過自新。 必

一 此次停工期內，全體工友工資照給，被開除之工友梁魁甯梁煜齡，應由資方給予工資半月，以示體恤。

一 此次停工以來，店方積貨甚多，應由全體工友於復工後，連做二星期夜工，星期日除外，工資照給。

## 理 由

查工友梁魁鼎，服務元康印務局已有十餘年之久，平時除到店較遲外，尚無大過，且十餘年來，並未向資方請假。局方所舉之開除理由，殊不充足，自應准予復工。工友梁煜齡，在店舉動雖有失當之處，姑念初次，准予試用，以觀後效。此次該局工友因梁魁鼎梁煜齡被開除故不待調解遽爾自行停工，手續固屬欠妥，然局方事前不早呈請調解，遷延一月，亦屬咎有應得。所有停工期內工資，應由資方如數發給。工友梁魁鼎梁煜齡被開除期內工資，則由局方給予各半月，以昭炯戒。

根據以上理由及論斷，經本委員會全體委員之考慮與公決認為平允，特為裁決如主文。

主席委員邱培豪委員何智祥方樂民沈廷棟貢子良列席者梁瑞初中華民國十八年一月八日。

## 商務印書館職工要求資方普加薪工案

## (第一〇案)

爭議當事者勞方商務印書館工會商務印書館總務處職工會商務印書館發行所職工會商務印書館編譯所職工會資方商務印書館

右列爭議當事者，為勞方在十七年終，要求普加薪水糾紛事，經本委員會召集調解，得全體委員之同意，簽字，特為決定如左：

## 主 文

一 公司自民國十八年一月份起，應加全體工人，每人每月工資二元五角。（學徒學生及工作不滿三月者，仍依舊例）。

二 公司此次整理薪水，及特別薪水之辦法，維持之。

## 理 由

本案勞方因公司十七年度營業在壹千萬元以上，為自有商務印書館以來所未有之發達，故要求普遍加薪。公司則根據民國十六年七月間勞資協訂條件，增加薪水應按照上海勞資調節條件第三條之規定，按生活物價指數增進率為標準，但據財政部貨價調查局調查所得，十七年度物價指數，比十六年度有減無增，實無普加之理

由，故除此次因改革花紅制而整理薪水以外，仍照特別加薪辦法辦理。各執一詞，相持不下。本委員會深恐本案糾紛，若不折衷解決，或將引起重大枝節，影響文化事業及工人生計。故特鄭重考慮，擬定下列辦法。『追溯該館十七年一月加薪情形，載有……，又查同協定第一條第二項規定十六年結賬總盈餘達八十萬以上時，從十七年一月份起每人每月普加薪水二元。刻經雙方協議變通辦法。就此項擬加之二元中，提出半元，……同時加入薪水內。將來如十六年度紅賬結出，如盈餘總額超過八十萬元時，應再加壹元半，湊足原約二元之數。如盈餘總額不足此數，則此項提前增加之半元，亦不扣除』。查十七年所訂原協定，所以有此決定，原係為救濟兵災損失起見；但該公司十六年度盈餘，僅三十餘萬元。勞方對於上述壹元半之加薪利益，當然未曾享受。幸而十七年度營業發達，盈餘當可加增，用採截長補短之辦法，責令公司變通辦理：自十八年一月份起，除每人每月增加工資壹元伍角以補足十七年度所未加之數。此外更因十七年度營業特別發達為從來所未有，故再加每人每月工資壹元。合計每人每月增加工資二元伍角，以資獎勵。但此係特別通融辦法，以後不能援以為例。其學徒學生及工作不滿三月者，仍照舊例，不得享受此次加薪之權利。至於公司整理薪水及特別加薪之辦法，仍准有效。惟公司前與總務處發行所編譯所等職工會所協定關於整理薪水之改良辦法，如甲確係誤加者，可由公司全數收回，乙確係遺漏者，可由公司補加等條，仍須追認照辦。根據上述事理，得全體委員之同意簽字，應視同勞動契約，特為決定如主文。

主席委員郭永熙中立委員冷欣余樸印刷所工會委員譚煥祥葛鶴才總務處職工會委員楊蔚蔭趙增旗發行所職工會后大椿周志澄編譯所職工會陳稼軒張輔良公司夏鵬史久芸書記員劉百年中華民國十八年一月二十一日。

## 文記電力絲織廠改織錦地纒未加工資案

### (第一一案)

#### 一 原因

文記絲織工會，成立已近二載。前年七月間，經工統會與資方簽訂條件。近以資方多不履行，頗感不滿。最近資方復發明錦地纒一種，命勞方照織，工價允許酌



加。不意於月底結算工價時，資方推翻前議，不予加資。勞方乃於一月九日晚，召集工友全體大會，議決於十日起，一致罷工。男女參加人數，凡二百八十三人。

## 二 勞方要求

勞方自宣布罷工後，即提出要求條件五條如下：

1. 廠方須切實履行前訂勞資條件。
2. 廠方對於新色花樣錦地綢，須給工價每尺大洋八分五釐。
3. 廠方歇年，須展期至舊歷十二月二十日。
4. 廠方開工，須提早至陰歷正月十五日。
5. 罷工期內，工資須照給。

## 三 經過情形

一月十日起，勞方即不進廠工作，羣集工會，討論應付辦法。是日早晨，有廠方職員王邦達，見勞方罷工，無人工作，即在途中，強拖工人進廠。多數工人不允，乃同赴工會，由工友向其理論，謂不應強拖工人進廠。互相爭執，王某竟將總理遺像玻璃撞毀旋經六區黨部令王邦達具悔過書，以平工友憤怒。此事甫告終了，又有工友錢啓文沈年甫李長壽常海棠四名，袒護資方，破壞工友團，體工會遂呈請市黨部核辦。後經民訓會劉鰲魁，召集工友錢啓文等四名，到黨部訓斥，事遂寢息。至一月十七日，工會奉到市黨部社會局訓令，着先行復工再議條件，各工友亦自覺生活困苦，難以堅持，即召集全體會員大會，徵求復工意見，全體贊同。旋於十八日下午各工友一律到廠工作。甫抵廠址，見廠門緊閉，資方拒絕工友復工。相持約一小時之久。勞方乃集隊赴六區黨部請願，後由民訓會派唐慶彭負責與資方交涉開門，至三時許全體工友始得進廠工作，共計罷工八日有半。

## 四 結果

全體工友自一月十八日復工後，即照常工作，所有要求條件交工會常務委員辦理。二十二日社會局召集調解，資方到經梯生馬幼予二人，勞方到沈雲華張志庭二人，市黨部派黎炎培出席。茲將調解委員會決定書錄后：

### 上海特別市勞資調解委員會決定書

爭議當事者勞方文記電力絲織工會資方文記綢廠

右列爭議當事者，爲罷工糾紛事，經本委員會召集調解決定如左：

### 主 文

- 一 廠方須切實履行前訂勞資條件。
- 一 規定七千五百六十頭份錦地纜，每尺工價七分七釐，如織五千等頭份，工資准照市價發給（梭頭及牙齒數目開工後再行規定）。
- 一 廠方准於一月三十日起停工歇年一個月。三月一日起照常開工。
- 一 罷工期內工資不給。
- 一 工友互毆致傷事，由市黨部民訓會處理之。

### 理 由

查文記綢廠勞資糾紛之起因，係由於（一）廠方不履行該業勞資協訂條件，（二）錦地纜工資問題，（三）廠方提早歇年。但該工會遽然罷工，未免輕率，廠方損失，姑免置議，罷工期內，工資不給。至工友互毆致傷一節，事關勞資糾紛，應由市黨部民訓會處理之。該業勞資協訂條件，廠方茲後應切實履行。至於錦地纜工資問題及廠方歇年日期，既經雙方同意議定，應各遵照辦理。

根據以上事理經，本委員會全體委員之同意，特爲決定如主文。

主席委員顧炳元中立委員黎炎培勞方委員沈雲華張志廷資方委員經梯生馬幼予紀錄員劉百年中華民國十八年一月二十二日訂。

## 粵雅樓及虹口大旅社中菜部待雇工友案

### （第一五案）

爭議當事者資方粵幫酒菜茶點商業聯合會工方粵幫酒樓茶點工會

右列爭議當事者，爲虹口大旅社中菜部及粵雅酒樓解雇工友致發生罷工糾紛事，經本委員會召集調解得雙方同意特爲決定如左：

### 主 文

- 一 粵雅樓工友劉森，虹口大旅社中菜部工友馮連馮有周昌鄧清戴浩共六人，准予解雇，由資方給予每人工資二月作爲退職金。
- 一 工方應於本決定書簽定後之次日上午全體復工。

一 粵菜酒樓茶點工會應即備呈向社會局聲明此次罷工之錯誤，願擔保以後不許再有類似之行爲發生。

一 此次停工期內，工資應由資方發給復工工友工資三天，以示體恤。

一 工會應備函向粵幫酒樓茶點商業聯合會，聲明此次罷工之誤會。

#### 理 由

本案虹口大旅社中菜部及粵雅樓於舊年年終解雇工友馮有等六人，據資方代表呈稱，係因營業清淡工友工作不力所致；然此次開除，店方事先並未於一箇月前通知工方本人，核與現行法令顯有不合，且舊歷年終，社會局已有佈告愷切諭令市內各工商業僱主年終不得自由解雇，乃該兩號僱主明知故犯，尤屬失當。惟勞資雙方，惡感已深，日後斷難融洽，准予解雇外，應由資方給予每人工資兩月，作爲退職金，以資懲戒，而示體恤。至於工方事前不呈請調解未得黨部許可遽爾停工，致舊歷新正旺月，店方無從營業，損失不貲，行動殊屬乖謬。茲工方已自認手續錯誤允備呈向社會局聲明以後不容再有類似之行爲發生，並允另備函向粵菜酒樓茶點商業聯合會聲明此次罷工之誤會，以冀消除兩方意見。此次罷工，本緣於資方之未經合法手續開除工友，則僱主自不能不負一部份之責，關於復工工友之罷工期內工資，應由店方給予半數，共計每人三天，以昭公允，而儆將來。

根據以上事理經本委員會全體委員之考慮與公決，認爲平允，特爲決定如主文。

主席委員邱培豪委員薛壽齡羅伯偉駱漢芝馮樹勛列席者鄭紹祥何漢文紀錄周愷  
寅中華民國十八年二月十六日。

### 遠東鋸木廠工人要求加薪案

(第一六案)

爭議當事者勞方遠東鋸木廠全體工人資方遠東鋸木廠

右列爭議當事者，爲遠東鋸木廠工人罷工糾紛案，經本委員會召集調解決定如左：

#### 主 文

一 廠方自願增加全體工人，每人每日工資洋二分。臨時工人不在此例。

二 工方於一年內，不得再有無故要求增加工資。

三 罷工期內工資不給。

理由從略

主席委員顧炳元委員黃啓光烏蘭那夫(W.E.Ulanoff) 范華佛西(V.Vahovich)  
宮錫壽吳大倫列席者孫錫藩陳列元章七寶記錄周愷寅中華民國十八年二月十六日。

## 華豐紗廠開除工人及工頭案

(第一七案)

### 一 原因

華豐紗廠，原係華商股份有限公司，開設於吳淞蘊藻浜，後因營業失敗，售與日商經營，仍沿用華豐名義。廠長爲日人森茂雄，自任事以來。銳意經營，營業頗爲發達。旋以去年濟南慘案，大受反日運動影響，營業因之不振。廠方爲節省開支計，將工資較大之工人，陸續開除，截至舊歷年底止，男工女工被開除者，約計一百六十餘名。勞方對於廠方無故開除工友，大爲不滿，惟時值舊歷年關，工人忙於私事，無暇顧問，故醞釀雖久，未致爆發。詎料廠方忽於十八年二月十五日，又開除打包間工頭殷阿虎，皮桿間工頭王楚雲，至十六日，復繼續開除粗紗間女工頭李阿妹等十一名。全廠工人對於廠方隨意開除，感覺生活之無保障，遂相率停機怠工要求恢復工頭三名原職。並冀促廠方覺悟。但廠方態度堅決，拒絕要求。至二十六日下午二時，乃激成全體罷工，參加人數，共計男女一千六百人。

### 二 勞方要求

勞方既宣布罷工，乃於十七日下午一時，召集該廠全體職工大會議決推派代表，向廠方作下列之要求：

1. 被開除工友，一律准予復工。
2. 恢復原有之工資。
3. 停工期內，工資照給。
4. 以後不得再有同樣（無故開除）事件發生。
5. 開除工賊陸阿秀。

### 三 經過情形

自二十六日，華豐工人罷工消息傳出後，吳淞公安局七區一分所王所長，見工友羣聚不散，深恐發生爭端，立派武裝警察多名，前往勸導，工人隨即各歸住所。翌日全體工友組織復工委員會，辦理罷工期內一切事務，呈市黨部社會局報告廠方無故開除工友之經過，要求援助。市黨部方面即有吳淞八區黨部王祺吳人祺二人，前往指導工運。社會局亦派員至廠調查工人罷工人真相。至二十日，廠方見工人態度激烈，恐損壞廠中機件，特請日軍陸戰隊多名，到廠保護，但工友秩序甚佳，日兵知無機可乘，未及一日，即行退出，惟臨行時在該廠寫字間，裝置軍用無線電話一座，以資戒備。至二十二日，廠方見工人態度如前，無法挽回，乃宣布停廠，發放工資，以作結束之準備。工人至此，漸起惶恐。二十四日社會局市黨部復派王冰吳家澤至該廠與大班大西氏交涉，並云工方已自願讓步。但廠方忽然堅持無條件復工，經政黨機關代表多方解說，僅允考慮，再為答復。越三日，各代表復前往談判，廠方派山田福崗二日人接洽。關於復工先決三條件，討論甚久。結果，對於第一條被開除之十一人中，七人廠方准予復工，餘四人給退職金解雇。第二條開除工賊陸阿秀廠方云已不生問題，陸阿秀已自動不到廠工作。第三條停工期內工資照給，廠方則堅決不允，工方雖退讓每日每人給飯金洋二角，亦不贊同，且謂此次工潮係工人自動罷工，倘工資照給，豈非獎勵罷工。最後僅允工人進廠每人給洋三角，以作見面禮，但工方不允，致無結果而散。次日，社會局市黨部代表復與廠方交涉，廠方對於停工期內津貼仍不贊同。政黨機關代表，不忍因此細微爭點，久延不決，使一千餘工人生計斷絕，始規定停工期內，應由廠方給予每人津貼大洋一元，同時工人須一律復工。當時廠方為尊重上級機關意旨，亦即允許。不意工方少數代表，以津貼費太少，起而反對，致數日調解之成績，幾又損壞。旋向廠方聲明，因工方意見未能一致，所有復工先決條件草約，須稍緩簽字。至三月四日，社會局代表王冰，親赴該工會詢問工人意見，俱言頗望早日復工。對於條件儘可由上級機關交涉，不限程度，祇求有一結束。至此，政黨機關代表，始明瞭工方真正態度，會商之下，覺此後不能再受惡劣份子之嚮持操縱，使工潮延宕不決，危害工人生計。遂將兩機關擬定之復工命令，交該工會書記趙光翰發貼，俾衆工友知曉，先期復工，再與廠

方交涉其他條件。全體工友，遂於三月五日，一律遵令復工。

#### 四 結果

工方自表示復工傾向後，市黨部社會局各代表，乃囑廠方於三月五日開工，廠方代表滿口承認；蓋自罷工以來，半月有餘，損失不貲，極盼早日復工也。當時經各代表簽訂復工先決條件草約，廠方並將解雇工友四名之退職金一百四十元，交與黨政機關代表，以作解決之誠意。至其他工資等條件，廠方允復工後再議，復工先決條件如下：

1. 被解雇工友十一名中李阿菊沈根大王大毛韓小妹汪彰彬夏海狗錢三妹等七人，准予復工，其他王楚雲李阿妹趙光翰曹江玉等四人，准予解雇。王楚雲李阿妹二人，除已領過退職金不計外，再給補助費每人洋三十元。趙光翰曹江玉，每人給退職金四十元。

2. 陸阿秀准予自動解雇。

3. 停工期內，由廠方津貼工人補助費每名洋一元；惟須於開廠日連續工作不斷至七日者，方得享受。

至四月十七日，勞資雙方，復在社會局簽訂正式條件五條。茲將調解決定書照錄如后：

#### 上海特別市勞資調解委員會決定書

爭議當事者勞方吳淞華豐紗廠全體工人資方華豐紗廠

右列爭議當事者，爲工資問題引起停業糾紛事，經本委員會召集調解決定如左：

#### 主 文

一 廠方已經調任日本職員三人。

一 三十二支紗之工資照二十支紗工資發給。其工資按各工友舊有工資每日平均計算。

一 無故不得開除工友。

一 歡迎工人進廠工作鳴炮表示。

一 停工期內工資，由廠方津貼每人一元。

#### 理 由

華豐紗廠因工資問題引起停業糾紛，茲得雙方同意，簽訂前五項復業辦法，依照勞資爭議處理法第三條第二項之規定，應視同當事者間之勞働契約。

基上事理，經本委員會全體委員之同意簽字，特為決定如主文。

主席委員顧炳元委員湯德民吳世均秋場實橫山安起羅桂生夏五妹列席者福岡重德孫錦雲陳小妹李林仙萬培傑康阿生紀錄俞劍礪中華民國十八年四月十七日訂。

## 新新公司否認前訂條件並開除職工案

### (第一九案)

#### 一 原因

新新公司於本年一月間，發生工潮，延長至一月之久，二月二日始得復工。不意甫經解決，又驟生變端。蓋上次罷工，經理劉錫基未得董事會同意，即與職工會訂立條件，實行復工。董事會素與劉氏意見不洽，曾登報否認劉錫基所訂之一切契約，最近復召集董事會，議決准前總理李煜堂後經理李今爾辭職，改選李星衢為總理，李綺庵為經理，湯漢弼為副經理。故本案起因，純係資方間互相爭取職權，當時勞方以未見若何切身關係，並無表示也。惟自新經理接事後，忽然開除職工二十一名，且對於前次罷工經調解委員會在社會局簽訂之復工先決條件，亦不願切實履行。勞方見資方故態復萌，蔑視條約，事關切身，遂於十五日召集全體會員大會，議決自二月十七日起，作第二次之罷工。

#### 二 勞方要求

勞方自組織罷工委員會後，即議定進行辦法，提出復工先決條件五條，要求資方承認，茲將復工先決條件列后：

1. 擁護一月三十一日在社會局簽訂之先決條件七條。
2. 總理正副經理，即刻停職，新雇職工一律解雇。
3. 無故開除之工友一律復工，開除期內工資照給。
4. 罷工期內工資照給，及賠償罷工期內一切損失。
5. 公司保障將來不得再壓迫職工。

#### 三 經過情形

十五日上午十時，董事會派馮自由梅華銓與新選經理李綺庵湯漢弼，率同巡捕多名，衝入公司，先入經理室，聲言董事會已選出新經理，應由前經理劉錫基辦理移交，歸新經理接收，劉氏迫於情勢，當場移交。其時並有巡捕流氓，把守各門，不准職工進出，如臨大敵。少數職工與之交涉，竟遭驅逐毆打。新經理遂當場就職，並宣布開除職工二十一名，對前訂條件，亦不願切實履行。全體職工鑒於資方壓迫日深，乃召集大會，議決全體工友自十七日起離店。新經理見商場無人工作，即招雇新手暫維營業，旋即休業。勞方自退出公司後，即於十八呈請市黨部社會局，陳述此次新經理任意開除職工肆行毆打，不得已離店等情。社會局即派員調查真相，於二十一日命令職工先行復工，再候處理。全體職工，遵令復工，詎知是日下午劉錫基又率領多人，擬至公司奪回經理職權，資方內部爭執，紛亂益甚。二十三日公司即將商場四周鐵門緊閉，不復營業，以致職工守候多時，不能復工。直至下午，資方始派秘書江耀章，與外籍律師費信悖，前來當衆報告。略謂公司內部糾紛，迄未解決，爾等既已罷工在先，將來須待公司議有確實辦法，再行通告復工云云。全體職工見復工無望，均折回工會，集議對付。至二十四日，公司表示停業，是時公司之受職股東（股東而兼職務者）林君厚陳禮修等，復具呈臨時法院，控告董事會非法選舉新經理。資資間之糾紛，益趨複雜。勞方雖屢向社會局呈請調解，要求資方開門營業；惟以資方經理卻權問題，尙在法院起訴，負責乏人，社會局亦無法召集調解，以致延宕匝月，中間雖經工商部派馮少山趙晉卿黃祖培諸人，從中調處，亦終無結果。直至四月二日，資方內部始見諒解，乃發報通告恢復營業，限勞方於三日上午九時報到。勞方以飽受生活困難，無力支持，祇得依期復工。一場偌大工潮，始告結束。計由罷工至停業，爲期四十有五日，參與人數凡八百人。

#### 四 結果

公司於四月三日宣布繼續營業，勞方即於同日上午九時報到復工，惟事前公司布告，職工一律須填寫僱約書，方得入內工作，否則不予錄用。全體職工迫於情勢，祇得忍痛填寫。至開除之職工，及職工會所提出之要求條件等問題，均由勞資雙方自動解決，特錄於后：

1. 被開除職工二十一名，由公司按照各人月薪，給予一年津貼，作爲自願



解雇論。

2. 停工期間內，全體職工工資由公司照給。
3. 酒樓部因營業虧耗，盤與他人，所有職工全體解雇。各月除一二月薪金照給外，另給津貼金三十五元，作為退職金。
4. 前在社會局簽訂之復工先決條件，公司允切實履行。

## 瑞倫煙廠解雇工友案

(第二一案)

爭議當事者勞方瑞倫煙廠全體工友資方瑞倫煙廠

右列爭議當事者為廠方開除工友事，經本委員會召集調解決定如左：

### 主 文

- 一 廠方應於四月三日起開工。
- 一 彭阿耀，王言清，張永安，陳乾富，費阿根，王阿賬，周紀清，孫文生，邱阿龍，徐家泰，朱子龍，洪銀康，王阿法，宓阿孝，洪長榮，沈前林，阮阿大，袁阿康，等十八人准予復工。
- 一 女工一律於四月三日起上工。
- 一 朱炳榮李阿沛毛文龍沈長林鮑阿坤等五人解雇問題俟調查後再行核辦。

### 理 由

查本案糾紛起因，係由於廠方開除工友朱炳榮等五人。其他男工為表示援助，違爾離廠，致使三百女工亦停頓工作。本委員會為顧全廠方營業及工友生計起見，彭阿耀等十八人應准予先行回廠復工，至朱炳榮等五人解雇問題，應俟查明實情再行決定。

根據以上事理，經本委員會全體委員之同意特為決定如主文。

主席委員顧炳元委員徐謨君王河法吳梅生王興棠吳惠卿記錄周愷寅中華民國十八年三月三十日簽訂。

## 英美煙公司開除錫包部工人案

## (第二二案)

## 一 原因

英美烟公司曾於本年一月間，開除錫包部職員一名，發生一度罷工，經社會局調處，工潮始得平息。至三月十日，資方復藉故開除錫包部工人張雨清。據勞方言，張雨清向做烘烟聽工作，尚稱熟手，惟管理員西人則謂工作太慢，張雨清聞言，即稍加快，未及數日，管理員西人復來察看，謂張之工作過速，有礙出品，乃報告大班，將其開除。全體工友，要求張雨清復工，資方不允，乃於三月十一日罷工，計參加女工一千九百人男工七十五人。

## 二 勞方要求

勞方既全體罷工，乃提出下列要求：

1. 恢復張雨清工作。
2. 贈償罷工期內一切損失。
3. 取銷新訂之儲蓄金章程。

## 三 經過情形

全體工友罷工後，即由工會令工友嚴守秩序，靜候解決。一面呈請社會局召集調解，一面派工會委員陳培德葉惠炳等，與廠方交涉，未得要領。復由社會局派員會同勞方代表陳培德葉惠炳，與廠方總大班緝蘭脫等數人，在該廠集議。僉以工人張雨清之開除，實無充分理由，廠方自知地屈，允其復工。全體工友見目的已達，遂於十三日起照常工作，計罷工僅二日。

## 四 結果

勞資雙方既經社會局調解，俱不再堅持，並簽訂調解決定書三條，照錄如后：

1. 准恢復張雨清工作。
2. 罷工期內損失，勞資各任其半。
3. 新訂之儲蓄金章程，允加改善。

## 曹家渡一帶衣莊拒用失業職工案

## (第二六案)

### 一 原因

本埠衣莊，去歲營業清淡，虧耗者頗多，各莊均縮小範圍，解雇職工，以資彌補。曾於春秋兩盤解雇職工甚多，內有少數職工，以生計困難，仍逗留滬上，要求職工會爲之設法介紹職務，後經職工會與衣業商民協會，磋商多次，始允酌量安插，並分發通告，預先知照各莊。至三月三十一日，有失業職工三名，即手持職工會介紹書，赴曹家渡昇大鼎順益豐等三家衣莊，要求安插，各店以營業清淡，無力添雇爲卻，雙方意見衝突，遂起爭執，竟致用武。事被該處六區公安局所知，即派警將失業職工三名捕去，工潮遂起。

### 二 勞方要求

失業職工三名，既經六區公安局拘入警所，估衣業職工會立即推派代表，與資方商民協會交涉釋放，並提出要求條件四條，茲特列后：

1. 失業職工，須資方負責安插；
2. 肇事店方須登報道歉；
3. 賠償被捕職工一切損失；
4. 保障被捕職工職務，並以後不再發生同樣事件。

### 三 經過情形

失業職工，自被六區公安局於三月三十一日拘入警所後，曹家渡一帶衣莊職工四十八人，齊赴昇大鼎順益豐三家衣莊探問真相，並責難資方不應鳴警拘捕。議論紛紜，人數愈聚愈衆，各店深恐發生意外，乃報告崗警，要求保護經六區公安局派出警士多名，勸令分散，但皆不聽命，遂遭警士拘捕，計有三十八名之衆，其餘齊赴職工會報告，旋由職會派出代表，與資方商民協會交涉。以此次介紹失業職工，事前曾徵得同意，今各店拒不容納，反鳴警拘捕職三十餘名之多，實違背勞資合作之誠意。要求商民協會負責保釋被捕職工，並賠償此次所受損失。該會以此事重大，須加考慮，後經職工會再三交涉始允保釋被捕職工，由雙方會同赴曹家渡六區公安局保釋。惟職工自經公安局釋出，均痛恨在心，亟謀報復，乃於四月一日全體罷工，積極要求資方賠償損失。資方亦以營業中斷爲慮，遂允職工先行復工，再議賠償。職工以資方既默認賠償，故於四月三日即行全體復工，計罷工僅二日，參與人數四

十八人，關係店號數凡十五家云。

#### 四 結果

全體職工，自四月三日復工後，凡要求資方賠償損失及保障職務等條件，均由職工會負責與資方商民協會交涉。至四月九日，始經雙方同意簽訂條件四條，茲錄於后：

1. 商民協會允負責責成策店補足缺額，安插失業職工；
2. 商民協會，允登報道歉，聲明誤會；
3. 賠償被捕職工損失，及補助職工會會費，共洋四百元；
4. 保障此次被捕職工職務，秋盤不得藉故開除。

### 求新造船廠工人要求廠方簽訂條件案

(第三一案)

#### 一 原因

求新造船廠，係法商所經營，開設南市機廠街，已歷有年所。該廠工人，向無團體組織，以致時受資方之壓迫。至十七年冬始有組織工會之議，曾先後呈請市黨部社會局立案註冊。本年春間，經社會局之核准，正式成立。惟資方阻撓甚力，不予承認。勞方以工會既經合法手續註冊成立，對於資方從中反對，漸多不滿，且待遇工資等問題，均根據數年前之規定，亦多不合潮流，全體工友因即提出條件十五條，要求廠方簽訂。廠方始終不允，復於二十三日開除工友一名。勞方全體憤慨，旋於是日晚間召集大會，議決二十四日起一致罷工。

#### 二 勞方要求

勞方在罷工前，將要求條件，呈請社會局召集資方調解，茲將要求條件列后：

第一條 承認上海求新造船廠工會，有代表全廠工友之權。

第二條 陰歷年終及夏歷新正，休息七天，工資照給。

第三條 政府規定之紀念日，及各種節日星期日，均各休息一天，工資照常。倘政府規定二日者，即休息二日。倘遇緊要工程而工作者，工資加倍計算。

第四條 凡本會會員，在廠工作，倘廠方工作清淡，務須將本會會員輪流工作，

假使格外清淡，只得開除，後進先歇，倘後廠中工作緊張，先招本會會員，歸各部份頭目主權，資方不得干涉，但無故不得開除。

第五條 自條件簽訂日起，廠方各部份工友，每日一律增加大洋兩角。

第六條 凡工人疾病(除花柳病外)，或因公損傷，醫藥費由廠方負擔，工資不得扣除。住醫醫院與否，由傷者或病者自主。因公殞命者，廠方應給撫卹金六百元。

第七條 每年增加薪水一次，每人每工一律加大洋二角。

第八條 工友在廠工作時，除頭目管理外，無論外人等，一概不得干涉。

第九條 本會常務須常駐會內辦公，工資須照給，不得藉口扣除。

第十條 廠方須津貼本會教育基金壹千元，並按月津貼經常費五十元。

第十一條 廠中各部份，應歸該部工作者，不得任意包與其他部份或廠外。

第十二條 工友工作每月滿二十六工者，應賞四工，如二十五工者，應賞二工，二十四工者，應賞一工。

第十三條 廠中原有工人所喝之熱水缸，應即恢復。廁所須清潔，以重衛生。

第十四條 凡遇尷尬工作，而損材料者，工人不得受罰及賠償。

第十五條 逢夜工工作時，每一小時升二十分鐘。

### 三 經過情形

勞方四月二十四日實行罷工，隨即派代表至社會局，面呈資方態度，及開除工友各情。社會局據呈，乃派員前往該廠，與大班法人交涉，一面令工友復工。大班法人，亦以工人罷工，損失不資，允許勞方推派代表，會商條件，即在該廠討論。經社會局顧炳元從中調處，勞資雙方，各允讓步。所有條件，如承認工會，增加工資等項，經雙方修改後，資方大致承認；惟已開除工友徐麟康，資方以其犯有偷竊行爲，違背廠規，不便錄用，勞方亦不堅持。勞方要求承認條件，目的已達，遂於是日下午復工。罷工僅半日，參與人數凡二百五十人。

### 四 結果

勞方自四月二十四日下午復工後，因條件中尙有待商之點，經雙方保留，未曾正式簽字。事後勞方恐有變故，即推派工會常委，與資方接洽，旋得諒解。二十六日資方派勒石古(法人)爲全權代表，會同勞方代表王承忠等五人，赴社會局請求

調解。茲將調解委員會解決條件列后：

上海特別市勞資調解委員會決定書

爭議當事者勞方上海求新造船工會資方中法求新製造廠

右列爭議當事者為勞資雙方協訂待遇條件，經本委員會召集調解決定如左。

主 文

上海中法求新製造廠勞資雙方於民國十八年四月二十六日協定待遇條件十三條，應視同當事者間之勞働契約（條件全文附列於后）。

理 由

該項條件全文十三條，經雙方同意協訂依照勞資爭議處理法第三條第二項之規定，應視同當事者間之勞働契約。根據以上事理，經本委員會全體委員之同意簽字特為決定如主文。

條 件

第一條 廠方承認工會有代表全廠工人之權。

第二條 廠方承認下列假日工資照給：（一）元旦（一月一日）（二）勞働節日（五月一日）（三）國慶日（十月十日）（四）總理誕辰（十一月十二日）在上項假期，廠方如欲工作時，工資須加倍發給。

第三條 廠方無故不得開除工友；如須解雇工友時，廠方應依照下列各款辦理：（一）廠方營業清淡時，（二）不服指導及管理，（三）犯偷竊行為者，（四）故意疏忽工作者，（五）屢次違犯廠規者。

第四條 廠方如須添雇工友時，工會得介紹失業工友；如廠方營業清淡時，得將上項添雇工友先行停工或調班。

廠方有自由雇用工友之權。工會得令新用工友入會。

第五條 廠方允許鉗床，電匠，車床，木樣，木匠，打鐵，翻砂，銅匠，水作，漆匠，冷作，起重工人，老大，老規各部工人，凡自民國十七年十一月以前進廠服務繼續至今者，得增加每人每日工資洋五分，如繼續至三年以上者，得再加五分，（合計洋一角）。

第六條 廠方承認負擔，凡工友因工作受傷者之醫藥費外，並照給工資，凡工

友因工作而致殘廢或死亡者給贍養費或撫卹金洋三百元，如死亡者無遺族及妻子之小工祇給喪葬費。

第七條 工友在廠工作應由工頭管理，但爲便利工作起見，必須經工程師指導者得由工程師（西人）直接授示。

第八條 廠方承認工會委員兩人得出席於上海市黨部社會局及上級工會。有通告之會議，不扣工資，但須向工頭請假。上項委員兩人，如果辦理工會事宜，廠方應將牌子不予取消，惟工資得照扣。

第九條 關係第三條第五項解雇工友之規定說明如下：

- （一）工友屢次未經請假手續或無故曠工，作違犯廠規論。
- （二）工友無故曠工繼續至十日以上，作自動解雇論。如患病受傷或有要事請假者，不在此例。

第十條 工會承認在一年內不再要求增加條件以外之工資，並須勸令工友勤懇作工。

第十一條 關係廠方津貼工會設立工人子弟學校經費一節，俟十九年四月一日再行商議。

第十二條 工作時間規定自上午七時至下午五時（午膳一小時在內）。五時以後如欲繼續工作，每小時工資以一小時又二十分計算之。

第十三條 本條件自本年五月一日起發生效力。

主席委員顧炳元委員勒塞古（Joseph LeScour）王承忠舒洪濕列席者鈕福貴徐紀度蔡順才鍾順富王福生紀錄俞劍剛附註資方委員祇一人係全權代表中華民國十八年四月二十六日訂。

## 估衣業各資方不履行曹家渡案和約案

（第四〇案）

### 一 原因

本年三月間估衣業職工會，乘衣莊營業將盛之際，藉口工友失業，擁隊至曹家渡昇大等衣莊，強行要求安插，致被警士拘捕多名。嗣衣業商民協會與工會簽訂條

約，負責保釋被捕工友，並允賠償損失費四百元。詎工會仍堅持安插失業工人，開列失業工友名單二十人，要求即日安插。資方以此項職工原店俱已倒閉，故致失業，其他各店實無空額。當將此項情形報告工會，工會遂要求發給失業工人救濟費，惟爲額至鉅，非資方所能負擔，雙方條件乃致破裂，全滬衣莊二百五十家，職工一千六百名，乃於五月三日起完全罷工。

## 二 勞方要求

勞方除要求安插外，更提出第二步之要求。據代表高振揚及沈景元二人陳述，有下列五項：

1. 驅逐有意搗亂之孫慶貴洪巨子吳一帆繆友良姚桂芳等。
2. 履行曹案和約
  - 甲 損失費四百元，
  - 乙 安插並救濟失業工友。
3. 賠償工友怠工期內損失，每人每日壹元五角，學徒每人每日四角。
4. 保障全體工友秋盤不得藉故開除。
5. 工友何吟舟等四人，被資方毒打重傷，資方應負擔醫藥費，並登報道歉。

行凶人，姚桂芳須立即開除職務，受傷工友如有不測，資方亦應完全負責。

## 三 經過情形

估衣業職工於五月三日宣布罷工後，即由估衣業職工會暗中發施號令，強迫工友全體罷工，不從者開除會籍。工友恐一經開除，生計無着，不得已惟有俯首就範。故雖極願早日復工，亦祇能鉗口束手。社會局以此次罷工，不免受人煽惑，故於五月十二日下令查封該業工會，並嚴緝首要，更着估衣業職工尅日照常營業，毋再受人愚弄。復經市公安局衣業商民協會等，迭次登報勸告復工，詎各職工仍不上工，全市各工會均予以援助。嗣由社會局通告勞資雙方負責代表，於六月二十二日上午九時召集調解，終以雙方堅持不下，致無結果。乃由社會局依據勞資爭議處理法，呈請市府仲裁。初定七月十六日到府仲裁，但因勞方代表仍係已經解散之工會委員，似與法理不合，故飭令重選。遲至八月六日始經裁決。八月八日起，工友均行復工，蓋自五月三日罷工迄今，已歷九十七日矣。



#### 四 結果

勞資仲裁委員會裁決書，照錄如后：

上海特別市勞資仲裁委員會裁決書。

爭議當事者勞方上海估衣業工友資方上海估衣業各商號

右列勞方於本年三月間以強行要求曹家渡昇大衣莊安插失業工友，引起勞資雙方激烈爭執，相持不下，於五月三日宣告怠工。計先後向資方提出條件三次。社會局初以該業工會內容複雜，且未註冊召集調解頗費躊躇。繼乃呈准特別市政府登報通告勞資雙方，各由全體推定負責代表出席調解委員會調解。惟開會時勞資兩方委員，情詞各執，彼此不肯絲毫讓步。該局認為爭議情勢重大，無法調解，特依據勞資爭議處理法第五條之規定，呈請特別市政府提付仲裁，經本委員會鄭重考慮，認為該局召集方法，堪以援用，即經登報通告勞資雙方遵辦在案。但第一次勞方所推代表，仍係已經軍警解散之該業非法工會前次推定出席調解會之代表，認為於法不合，當飭其重行推選。旋據勞方工友呈送工人簽名簿七冊前來，經本委員會審查雖未全合，第因本案勞資雙方爭議既久，損失均屬不貲，亟應處理，以資救濟對於勞方代表，姑予接受。茲根據勞方代表高振揚，沈景元，資方代表唐子華，吳一帆之陳述，並參閱本案全部案卷，特為裁決如主文：

#### 主 文

- 甲 第一次曹案和解條件維持。
- 乙 (一)第二次條件第一條駁斥。
- (二)第二次條件第二條駁斥。
- (三)第二次條件第三條賠償之請求駁斥，由資方酌給八日之薪資。
- (四)第二次條件第四條依照上海特別市職工服務暫行規則辦理。
- (五)第二次條件第五條工友何吟舟等四人被打事件，應向法院依法起訴。
- 丙 修訂十六年所簽條件，應俟合法工會成立後提議修改。

#### 理 由

查本案因勞方強使曹家渡昇大衣莊安插失業工友，引起初次糾紛，即所謂曹案。因提出要求四項，經雙方代表出任調停，簽訂和約四條。其條文如左：

(一)一二三節總括爲津貼補助費洋四百元，以掣收條爲憑；(二)原則由商民協會會同職工會登報聲明誤會；(三)此次被捕工友，在秋盤期間，不得因被捕而開除其職務；(四)原額補足由商民協會介紹，至介紹後無效時由雙方呈請社會局強制執行之；在社會局未曾強制執行期間，工友如果實情困難，由商民協會酌給救濟費。以上和約據勞方陳述，除第二條已辦外，其餘三條因津貼失業工友問題，雙方意見衝突，資方延未履行，即認資方有意悔改，又提出第二步要求；惟據資方聲明，和約第一條津貼補助費四百元，早已預備，屢催未領，所有曹案和約當然履行等語。經本會詳爲審核曹案爭議，既由雙方自行和解，所訂條件自應切實履行，合爲裁決如主文甲條。

查勞方提出之第二步要求，據高振揚及沈景元陳述，計有五項(見勞方要求)，經本委員會細加審閱；關於第一項孫慶貴吳一帆繆友良姚貴芳等四人均係店主，洪巨子係商民協會雇用書記，各有其法定地位，按諸法例，勞方何所根據而驅逐，殊所不解應予駁斥；關於第二項曹案條件，既已另行要求並經雙方簽訂條件，應毋庸議；關於賠償工友損失，查本案糾紛勞方不經合法手續呈請調解，於五月三日起遽爾宣告變相罷工，已屬違法，五月十一日社會局布告該業職工尅日照常安心工作，仍不遵照顯有人從中操縱違抗命令，該業非法工會未知改過，以贖前愆，而更提出賠償工友怠工罷工期內損失之要求，於法於理均所不許，應予駁斥；惟姑念一般工友知識淺薄盲從受愚，在未布告以前，未知違法，應由資方酌給八日之薪資；關於工友進退問題，本特別市職工服務暫行規則，早有規定，應遵照辦理，無須要求；關於工友何吟舟等四人被打事件，涉於刑事範圍，國家法律具在，仰勞方逕向法院起訴。

據勞方代表陳述，因資方態度堅決，怠工一月後，仍無接近意思，並因近來社會生活程度增高，特向資方提出第二步要求，修改十六年勞資雙方協定條件。查該業工會，早經軍警機關解散，現在尚無合法團體，足資代表，該業全體工友，如有應行修改之處，應俟該業合法工會成立後，再與資方協商。特爲裁決如主文。中華民國十八年八月七日主席委員徐佩璜委員吳家澤葛之覃俞承修李永祥葉增銘書記員陳天驥

## 天寶書局工人損壞印石資方責令賠償案

(第四四案)

爭議當事者資方天寶書局勞方天寶書局全體工人(三十四人)

右列爭議當事者為罷工糾紛，經本委員會召集調解，決定如左：

### 主 文

一 五一勞働節工資依該業勞資協訂條件照算，五一前一日出數，作六萬張計，即日清給。

二 損壞印石，由社會局查明處理。

三 前扣該機工資，除管車一人工資拾元〇六角外，其餘發還。

四 工友應於十九日起一律復工，罷工期間工資不給。

### 理 由

紀念節日之工資補給法，既有勞資協訂條件明白規定，雙方自應遵守。損壞印石，是否出於該管車之過失，須經調查，再行核辦惟事關管車者一人，其他工人工資，即須發還。此次該工人等輕率罷工，殊有不合，由社會局嚴令申斥外，罷工期內扣除工資，藉資儆戒。

基上事理，經本委員會全體委員之同意簽字，特為決定如主文。

主席委員徐直委員林茹香朱夢梅吳同興岳厚霖列席者郭文柳周永發紀錄王志欽  
中華民國十八年五月十九日。

## 上海製革廠營業清淡裁減工友案

(第四五案)

爭議當事者勞方上海製革廠全體工人(一百〇二人)資方上海製革廠

右列爭議當事者，為上海皮廠因營業清淡裁減工友糾紛事，經本委員會召集調解，得雙方同意簽字決定如左：

### 主 文

一 資方如因營業清淡或氣候關係，得仍照舊例暫停工作數天。

二 資方不得無故開除工友。

三 資方如因營業清淡必須裁減工友時，被解雇工友在廠服務一年以上者，得由資方給予津貼工資一個月。服務不滿一年者，依比例定之；但至少以五元為限。

理由從略

主席委員顧炳元 委員A.Cohen (克恩) A.Magnani (墨琴哪) 岳正清 馬正嘉 列席者徐三喜 趙玉貴 楊芝祥 張林根 中華民國十八年五月二十八日。

## 英美煙公司新廠開除煙間工友並由巡丁毆傷工友案

(第五四案)

### 一 原因

英美煙公司 浦東新廠 烟絲間工人張榮九，於六月四日上午十時，因在垃圾筒內吐痰，適被大班西人包替脫撞見，指為違背廠規，即將其開除，該工人當與理論，以烟絲間內未置痰盂，故祇得吐在垃圾筒內，並非故意犯規，要求恢復工作，大班不允，烟絲間全體工友，遂於是日下午一時罷工，表示援助。

### 二 勞方要求

烟絲間工友以張榮九實被資方無故開除，遂即報告工會，由工會提出要求條件，向廠方交涉。茲將要求條件列後：

1. 即日恢復張榮九原有工作。
2. 五卅以前被開除之車間工友大山子，須附帶恢復其工作。
3. 被巡丁毆傷之工友，須賠償醫藥費，並須將毆傷工友之巡丁立即開除。

### 三 經過情形

自六月四日烟絲間工友罷工後，該廠工會派常委陳培德，葉惠炳赴廠交涉，磋商良久，未得要領。正擬返會，忽聞門外毆打聲四起，遂出外察看，始知烟絲間某工友在廁所間被廠內巡丁搜出香烟四支，堅欲帶往帳房究訊。適逢同廠工人欲為勸解，巡丁不允，致起衝突。該巡丁見寡不敵衆，立吹警笛呼援，到有同廠巡丁二十餘人，各執鐵棍互相毆打。結果有劉玉奎 邵貴年二工友，身部頭部受有重傷。巡丁頭部擊傷者，亦有一名。旋經工會代表極力排解，始由廠方將受傷工人車送往同仁

醫院醫治，同時工會即將巡丁肇事情形呈報上級機關，並召集工友臨時代表大會，討論對付方法。至五日上午，車間葉子間盒子間男女工友，均相率罷工。社會局得訊，派邱培豪會同市黨部吳家澤，五區黨部夏夢幻，工會執委陳培德，顧森，葉惠炳等，赴廠與大班協商，要求恢復張榮九工作。惟廠方堅持須一月後准其復工，無結果而散。六日該廠全體工友均陸續停車離廠，下午二時廠中已無人工作。社會局市黨部又復派代表到廠談判，惟仍無結果。至七日社會局另派代表顧炳元，赴老晉隆與該廠總公司大班作最後接洽，雙方討論結果，尙稱圓滿。廠方允即日恢復張榮九工作。勞方全體表示滿意，遂於八日一律復工。計罷工四日，參與者男女凡四千人。

#### 四 結果

六月七日下午，社會局代表顧炳元，偕同工會執委陳培德等，直接赴總公司與總大班喬蘭脫談判。結果簽訂條件三條：

1. 恢復張榮九原有工作。
2. 五卅以前開除之車間工友大山子亦附帶恢復工作。
3. 擔任受傷工友劉玉奎邵貴年醫藥費及治傷期間之工資。

### 東洋絹絲廠工友要求恢復開除工友工作案

(第六一案)

#### 一 原因

日商東洋絹絲廠，設於滬西星加波路，已歷有年所，邇來營業頗稱發達。本年六月間有工人二名，工作怠惰，並妨礙他人工作，管理員深致不滿。至六月二十四日，該工人復請假早退，未申明事由。翌日經管理員查詢，亦堅不吐實。廠方遂按照廠規。將其開除。二人至車間取物時，即對梳棉部工人申言廠方無故開除，希望援助。梳棉部工友，遂即罷工，以爲後援。

#### 二 勞方要求

勞方既宣布罷工，乃推代表與廠方交涉，要求承認下列條件：

1. 被開除之工友二名，即日恢復工作，如堅欲開除，須優給退職金。

2. 罷工期內各工友工資，須一律照給。

### 三 經過情形

六月二十五日梳棉部工人罷工後，曾一度與廠方交涉，要求恢復被開除人工作。惟廠方意志堅決，不肯收回成命。全廠工人，亦於二十六日一致罷工。廠方始允推派代表，妥為調處。勞方仍提出如堅欲開除須優給退職金一條，惟按廠方慣例，開除工友，均不給退職金，自動告退或因營業清淡解雇者則有之。故對於此點，討論甚久。厥後廠方為顧全勞方生活計，允酌給退職金一名五十元，一名二十元。惟二工友以數目過少，不願接受，談判未有結果。至二十九日，雙方復重行召集會議，並由六區公安局王巡官到場勸解，資方允增加退職金一名七十元。一名三十五元；惟以勞方即日復工為條件。旋得勞方諾允，於三十日一律復工。計罷工五日，參與者達四百人。

### 四 結果

二十九日勞資雙方召集會議。茲將當時議定復工條件列后：

1. 勞方允許二工友解雇，惟由資方津貼退職金一名七十元一名三十五元。
2. 罷工期內，各工友工資，資方承認發給八成。

## 德泰鐵廠不履行條件並開除工會委員案

(第六二案)

爭議當事者勞方德泰鐵廠工會資方德泰鐵廠

右列爭議當事者，為解雇糾紛，經本委員會召集調解，得多數委員之同意簽字，特為決定如左：

### 主 文

工人嚴德楚邵銀貴屠品章三人應一律復工，開除期間工資照給。

### 理 由

德泰鐵廠開除工人嚴德楚等三人理由，據該廠來呈所稱，因該工會發現反動傳單，是以將工會委員嚴德楚邵銀貴屠品章三人開除云云。查德泰鐵廠工會，前次發現反動傳單，曾經市黨部民訓會及淞滬警備司令部政訓處再三調查，認該項反動傳

單並非德泰鐵廠工會所發免予追究各在案。在本委員會席上，復有市黨部代表證明該項反動傳單絕對非該工會發出，則廠方因此而開除之工會委員嚴德楚邵銀貴屠品章三人，自應一律復工以維工運。被開除期間工資，亦須由廠方一律照給，藉懲輕率。根據上述理由，得多數委員之同意，簽字，特為決定如主文。

主席委員郭永熙委員吳修徐善友阮阿善張錫祚朱仰賢紀錄俞劍礪中華民國十八年六月十四日訂。

#### 附勞資仲裁會裁決書

爭議當事者資方德泰鐵廠勞方德泰鐵廠工會

右列當事者為解雇糾紛不服勞資調解委員會決定聲請仲裁，經本會召集雙方開會審理裁決如左：

#### 主 文

調解委員會原決定，應維持之。

#### 理 由

德泰鐵廠開除工會常委嚴德楚邵銀貴屠品章等三人。其最大原因，以該廠工會為嚴等所組辦。本年四月間，即於該工會內發見反動之傳單及標語，恐釀成重大事故，有關性命身家，故毅然將其辭退。查所謂反動宣傳，既經再三調查，認係破壞工運者所為，並由市黨部代表於調解席上證明非該工會所發出，則資方所執為開除之理由已難成立。他如開空車說閑話，及在工作時間開會，並引誘翻砂部工人一同怠工等情，該代表陳芝生雖概指為三人之所為，而證據缺乏，殊難作為定讞。要之資方固執成見，不服調解，一方又不善處置致風潮擴大，有全體罷工及架廠禁閉之舉動。查勞資爭議處理法第三十五條工商業之雇主或勞工，在調解或仲裁期內不得開始罷工或停業。第三十六條勞工或勞工團體不得有強迫他人罷工之行爲。第三十九條爭議當事者有違反第三十五條及第三十六條之規定時，行政官署或仲裁委員會得隨時制止之，不服制止者處二百元以下之罰金或四十日以下之拘役，是在仲裁期內絕對不許罷工。該廠工友恃衆橫行架廠禁閉，其行爲已涉刑事範圍，實屬不合，但資方按照勞資爭議處理法第三十八條之規定儘可依法起訴，該嚴德楚等對於罷工情事有無唆使，資方未能證明，而架廠又不在場，自難歸罪。本案據資方陳述各點，

缺乏憑證，故如調解委員會之決定，特爲裁決如主文。

中華民國十八年七月二十二日主席委員孫葆瑤委員吳家澤黃亮楊克謙李永祥王介安本件證明與原本無異書記員陳天驥。

## 華成帆布廠勞方要求改良待遇案

(第六五案)

爭議當事者勞方華成帆布廠全體工人資方華成帆布廠

右列爭議當事者，爲停工糾紛，經本委員會召集調解，得多數委員之同意簽字，特爲決定如左：

### 主 文

- 一 華成帆布廠，應於八月七日繼續開工。
- 二 該廠各工人如有原介紹人聲明不負責者，須於通知後十日內着該工人另找介紹人。逾期不找，作自願辭職論。
- 三 該廠工人，以後如未經廠方許可在工作時間再犯全體擅自離廠情事，准將爲首份子一律開除。
- 四 停工期間（自七月二十五日起至八月六日止計十三天）工資飯資給半。

### 理 由

本案糾紛事實，爲華成帆布廠工會在七月二十四日開成立大會，市黨部民訓會派有代表出席指導，該廠工人代表陳大華於開會前向廠方代理負責人王介石請與停工半天。王以經理項蓮蓀離滬，「可否延緩幾天」爲答，工人以開會時間已到，即相率離廠。至次日照常復工，惟廠方閉門拒絕，延至今日，計已停工十三天。據此，查長此停工，勢必兩敗俱傷，故華成帆布廠應即於八月七日繼續開工，免再損失。該廠各工人，如原有介紹人聲明不負責者，該廠可通知工人在十日內另找介紹人，倘逾期不找，應作自願退職論。至於該廠工人在六月二十九日曾犯在工作時間未經廠方許可擅自全體離廠，已屬不合，此次雖得黨部許可准其開會，但亦未得廠方切實允許，又復相率全體離廠，亦欠妥當，如果以後再犯同樣情事，准由廠方將爲首份子一律開除，以示嚴懲。但工人此次手續欠妥，相率離廠，固屬咎有應得，廠方



於次日閉門拒絕復工，處置未免失當，工人失之於前廠方失之於後，故停工期內之工資飯資，應由廠方給付一半，以示公允。基上事理得多數委員之同意簽字，特為決定如主文。

主席委員郭永熙委員吳修俞人蔚鄭金榮陳大華王介石董心琴紀錄王志欽中華民國十八年八月六日。

## 修造民船業工會要求資方簽訂條件案

(第六八案)

爭議當事者勞方上海特別市修造民船業工會資方上海民船廠全體資方

右列爭議當事者，為工方要求訂立待遇條件糾紛事，經本委員會召集調解，得雙方同意，特為決定如左：

### 主 文

民國十八年七月十二日，上海特別市修造民船業工會與上海民船廠全體資方訂立之工友待遇條件十八條，應視同爭議當事者間之勞動契約。

### 理 由

本案修造民船業工會，以要求資方訂立工友待遇條件未就，曾於本月間發生罷工。查本市各民船廠，在浦東方面者約有三十餘家，資本大小不一，而待遇工友亦復參差，平時勞資關係，大都沿守舊習，工友每日工作時間，有做至十三四小時之久，而所得工資僅五六角左右。際此生活程度日高之秋，自應酌量改善待遇，以恤工艱，而資劃一。爰經本委員會調解決定待遇條件十八條，經雙方同意簽字，依照勞資爭議處理法第三條第二項之規定，應視同爭議當事者間之勞動契約。

根據以上事理，經本委員會全體委員之考慮與公決，認為公允，特為決定如主文。

上海特別市修造民船業工會上海民船廠全體資方勞資協訂待遇條件

第一條 資方承認工會有代表全體大會會員之權。

第二條 工友加入工會，廠方不得加以留難，工會亦不得藉故拒絕入會。

第三條 工友工資，不論大木小木，一律依照原有工資增加一角二分。

第四條 學徒第一年月規八元，第二年十二元，第三年十八元，滿師學徒，每月工資至少六元。

第五條 廠方雇用工友，應儘先雇用工會會員。

第六條 挑輪板底放平等工作，須在日間工作之，朝晚不得工作。如遇必要時，應車夜船，不論大小，每只工資洋二元。

第七條 工友工作時間，自國曆三月一日起至九月底止，每日工作須做足十小時。即自上午六點半開工至十一點半止，下午一點，鐘開工至六點鐘止。自國曆十月一日起至二月底止，每日工作須做足九小時，即自上午七點鐘開工至十二點鐘止，下午十二點半鐘開工至四點半鐘止。

第八條 工友無故不得開除。有故不在此例。

第九條 工友遇有婚喪事，故急需款項時，得向廠主請求預支工資一部份。

第十條 工友飯食，以二號洋糶米爲標準，小菜二暈二蔬一湯，學徒一律。

第十一條 工作時間，在上午九時半，遇雨停工者，工資照半天給算。下午二時三刻下雨者，工資照全天給算。

第十二條 工作時間內，廠主應置備點心，自立夏日起至中秋日止。

第十三條 廠主不得虐待學徒。

第十四條 工友工資，應於每月十五日及三十日發給。

第十五條 工友停止工作時，每人每日應貼還廠方膳宿費大洋一角四分。

第十六條 所有工方歷年積欠廠方之款，應由工方本人酌量歸還。

第十七條 凡遇國曆元旦（一月一日），總理逝世紀念（三月十二日），勞動節（五月一日），國慶紀念（十月十日），總理誕辰紀念（十一月十二日），該業工人得各休息一天，工資照給。如須照常工作者，工資加倍。

所有以前每年端午，清明，中秋，立夏，七月半等五天休息，及筵席之舊習，一概廢除。

第十八條 本條件應自民國十八年七月二十三日起發生效力。

調解委員會主席委員邱培豪委員張章根陸載鑫陳芳照呂和林列席者陸正興等二十四廠代表陸寶奎等二十四人。記錄王友梅。中華民國十八年七月二十二日。

## 虹口一帶絲廠女士要求加薪並改良待遇案

(第六九案)

### 一 原因

滬上各絲廠，於每年三四月間新繭上市之際，例均增加工資一次。近年因出口貿易，受日商競爭之影響，價格低落，營業不振，虧蝕者頗多，故各廠均不得不節省開支。本年經絲廠協會議決，各廠一律停止增加。全體工友，亦深知廠方困難，未有要求加薪之表示。但虹口一帶絲廠，被少數不良份子，鼓動工潮，以增加工資改良待遇為辭，聳動女工，提出條件未遂，即煽惑元豐絲廠女工首先於七月四日罷工，繼則脅迫其他絲廠女工，一致行動，故至五日虹口絲廠均已停止工作矣。

### 二 勞方要求

此次勞方遽爾罷工，實受業外搗亂份子之脅迫，故無要求條件之可言；惟此等不良份子，曾假全體女工名義代為提出要求條件六條：

1. 增加工資四分。
2. 禮拜賞小洋改大洋。
3. 六點鐘上工五點半放工。
4. 禮拜日休息賞工照發。
5. 不准打罵工人。
6. 罷工損失要求資本家賠償。

### 三 經過情形

自元豐絲廠，於七月四日罷工後，各廠女工，均被不良份子威嚇兼施，懼而不改進廠，於是虹口一帶二十三家絲廠，皆無形停頓工作。資方見範圍擴大，情勢嚴重，乃於七日上午在虹口絲廠同業會邀同絲廠女工會代表陸小榮磋商辦法。惟陸小榮以此次女工罷工，實受業外人恐嚇，事前並未至工會報告，故無從辦理。公安局五區三分所及四區黨部得訊，深恐女工受人利用擾亂治安，即於八日在天同路昌世中學召集絲廠及工會代表女管車等，與絲廠女工數百人會議磋商偵訊各方意見，始悉女工並不堅持罷工，如廠方能保護女工不致為搗亂份子所阻撓，亦願早日復工。

各代表討論良久，當場議決全體女工，准於十二日一律自動復工，所有秩序治安問題，概由公安局負責派警至各廠保護。故至十二日女工均依次陸續上工；惟有少數廠家略有紛擾，未能復工。截至十四日經市黨部社會局會銜布告，訓令復工，遂於十四日一律復工。計罷工十日，參加女工一萬一千人，受影響之絲廠二十家。

#### 四 結果

此次罷工，係受業外人之煽惑，代提條件六條，勞方既未能同意，廠方亦絕對否認，故並無協訂條件云。

### 啓新印花廠尅減工資案

(第七一衛)

爭議當事者勞方上海特別市綢布印花業工會資方啓新印花廠

右列爭議當事者，爲尅減工價停止工作糾紛事，經本委員會召集調解得雙方同意，特爲決定如左：

#### 主 文

- 一 廠方應准予全體工友律復工一。
- 一 原有之該廠「福晉綢」及闊幅工價暫予維持。
- 一 以後每月五日結算工資，應由廠方發給工方所印「福井綢」及闊幅工資全數三分之二。待至九月份廠方向錦豐收賬時，如錦豐每疋印價不減者，應將其餘之工資三分之一如數補給，如錦豐堅欲減至每疋二元五角者，應由雙方再行呈請社會局核辦。
- 一 自本年七月九日至八月十一日，該廠工友停工期內之飯資，應由廠方發給工方每名洋六元。於九月十七日先發半數，其餘於十月份發給。
- 一 以後雙方如有爭議事件，應依照法定手續呈請社會局核辦，不得擅自取直接行動。

#### 理 由

本案啓新印花廠於本年七月擅行尅減該廠「福晉綢」及闊幅等印工，致雙方發生衝突，全體工友停止工作，迄今爲時，已有一月。查啓新廠前於六月八日曾將該

廠「明華葛」印工任意減去九分，工方已忍痛承受，詎甫及一月，又欲將「福晉綢」及闊幅等每疋印工一元五角減去八角，據廠方所述之減低理由，係因該廠所印之綢，大都為錦豐綢莊所發下者，原有每疋印價為四元，現錦豐莊欲減至每疋二元五角，廠方成本既重，不得不將印工減低以資維持。當經本委員會派員查稱，與錦豐莊往來之印花廠家，有啓新，興業，申新等三廠，本年廢歷端節，錦豐擬將「福晉綢」及闊幅等印價減低，各廠均未之允，申新，興業，二廠印工，每疋仍照發一元六角，該二廠經理且謂即使每疋印價為二元五角，亦決不肯印。其他各印花廠如龍文等，每疋印工均在一元七角五分左右，較啓新為大。查「福晉綢」及闊幅印工與錦豐廠往來之各印花廠，既均未減低，該廠自難獨異。且錦豐之究能減低印價與否，尙未確定，何得遽爾欲將每疋印工減至七角之巨，殊屬不合。該廠「福晉綢」及闊幅之舊有印工，自應暫予維持。至工方應得之該項工資，可於每月五日結算時，先發給三分之二，其餘待至九月份視錦豐態度如何再行補給，或呈請社會局核辦。此次停工，顯因廠方突然減低印工而起，應由廠方發給工方停工期間內飯資每名洋六元，以示體恤。茲為顧念資方經濟困難起見，准其分為九月十七日及十月份二期發給。以後雙方遇事不能解決時，應依法呈請社會局核辦，不得勒令或擅自停工，俾弭糾紛，而免損失。

根據以上事理，經本委員會全體委員之考慮與公決，認為平允，特為決定如主文。

調解委員會主席委員邱培豪委員陳永康皇甫璉方展鴻李王氏列席者查幹生紀錄王纒予中華民國十八年八月二十九日。

## 法商百代機片廠開除工友案

(第七二案)

### 一 原因

法商百代公司，在市內設廠製造唱機，已逾十載，歷年營業，為各唱機公司之冠，惟對於工人待遇，尙未見改善，致為工人所不滿。本年三月間，工人組織工會，以為改良待遇之後盾。然自工會成立以後，廠方壓迫愈甚，最近三月內，無故開除楊阿洪劉阿榮諸人。且工友之因事或因病請假者，均須按日扣除工資，待遇較工會

未成立，時尤爲苛刻。工會曾將廠方開除工友情形，呈報黨政機關，請求援助，復擬定改良待遇條件，要求廠方簽訂，始終未蒙承認。七月十一日工友樂品山，修理片子間之冷氣管，一時不慎，鎖釘脫落，致冷氣缸上升不能下降，大班法人辣朋生即將樂品山開除。全體工友以樂自該廠開辦迄今，工作已有十年，不無微勞，且年逾六十，一家七口，均賴其爲生，情尤可憫，遂在工會討論救濟辦法，當決定先派工友將氣缸修好。翌日下午，推派代表向大班請求恢復樂之工作。詎知匪特不允，反遭辱罵，乃於當晚召集工友大會，議決非一致罷工不能促資方之悔悟，遂於十三日起實行罷工。參加者達一百另一人。

## 二 勞方要求

勞方本已擬定條件要求資方承認，迨宣布罷工後，將要求條件及恢復工作兩項一併提出，茲將該兩項條件列后：

### 甲 工會向資方要求待遇條件：

1. 工會有代表工人之權，廠方應每月補助經費洋二十元。
2. 廠方無故不得開除工友，洋職員不得任意毆打辱罵工友。
3. 進出工友須由工會介紹，經華經理之同意。
3. 凡遇婚喪疾病等事，不得扣除工資，無故不到者不在此例。
5. 外國清明節，五月一日勞動節，五月九日，五月三十日國恥紀念，端午節，七月十四日外國燈節（法國國慶日），中秋冬至節，新歷元旦等，向有例假一日。又舊歷年節向有例假十日，須永久實行。此外政府有特種紀念日，本廠亦應停止工作休息，藉表國民一份子之微忱，例如六月一日總理奉安之類。
6. 本年八月一日每人每月加薪一元半，以後每年加一元。
7. 從十八年起，年底雙俸，工頭照工資發一關半，工友發一關。
8. 廠方辭退工友，或工友辭退廠方，均須給以酬勞金，其標準以工作之時日爲根據。如工作期滿一年，給一個月之工資，二三年者依法類推。其有死亡或年事就衰不克工作者，亦得准此辦理。

### 乙 工會向資方要求復工條件：

1. 要求恢復楊阿洪劉阿榮樂品山等三人之工作。

2. 罷工期內工資不得扣除。

### 三 經過情形

勞方自七月十三日宣布罷工後，即呈請六區公安局及九區黨部要求保護，當時社會局亦得罷工消息，即於十四日派王先青會同九區黨部陳震赴廠調查罷工真相，並竭力向廠方交涉，惟轉瞬旬日，仍未得相當解決。工會代表吳渭珍李阿品，乃請該廠總公司華經理張長福出任調停，雙方尚能接近。勞方所提條件，資方已有允意。勞資雙方遂於二十七日推定代表在社會局開勞資調解委員會。

### 四 結果

二十七日下午，社會局調解委員會召集調解，到有社會局邱培豪，市黨部許也夫，陳震，資方張長福，勞方李阿品吳渭珍等將勞方條件逐條討論修改，經全體同意通過。遂定於三十一日復工，罷工凡十八日。茲將待遇條件調解決定書分列於后：

#### 甲 關於待遇條件

##### 上海特別市勞資調解委員會決定書

爭議當事者勞方上海特別市百代機片廠工會資方法商百代公司機片廠

右列爭議當事者，爲工方要求訂立待遇條件事，經本委員會召集調解得雙方同意，特爲決定如左：

#### 主 文

民國十八年七月二十六日百代機片廠工會與法商百代公司機片廠訂立之工友待遇條件十條，應視同爭議當事者間之勞動契約(條件全文列后)。

#### 理 由

本案法商百代機片廠，開設以來，已有十載，歷年營業頗佳，爲市內各唱機公司中首屈一指。綜其發達之由，非過去工方勤勞服務，曷克臻此。況際此生活程度日高之秋，廠方對於工友，自應酌量改善待遇，爰經本委員會調解決定待遇條件十條，經雙方同意簽字，依照勞資爭議處理法第三條第二項之規定，應視同爭議當事者間之勞動契約。

根據以上事理，經本委員會全體委員之考慮與公決，認爲平允，特爲決定如主文。

上海特別市百代機片廠工會，法商百代公司機片廠，勞資協訂待遇條件。

第一條 廠方承認工會有代表全體入會工友之權。

第二條 廠方補助工會經常費按月洋二十元。

第三條 廠方無故不得開除工友或擅行處罰，洋人職員不得任意毆打或辱罵工友。

第四條 凡工會欲介紹工友入廠工作者，須先商得華經理之同意。

第五條 工友如因婚喪疾病等事故向廠方請假離廠者，其請假期內工資照給。無故不到廠工作者不在此例。

第六條 凡遇國曆元旦（一月一日），總理逝世紀念（三月十二日），勞動節（五月一日），國慶紀念（十月十日），總理誕辰紀念（十一月十二日），該廠工友得各休息一天，工資照給。其餘概照該廠向例辦理。

第七條 自本年八月份起，該廠工友應依照原有工資每人一律增加一元半，以後逐年增加每人一元。

第八條 自民國十八年起，每年年底應由廠方發給各工友雙俸一月，工頭雙俸一個半月。

第九條 自本條件簽訂後，廠方解雇工友時，應依照本市職工退職待遇暫行辦法辦理。其退職金應以十七年十一月三日以後該廠工友服務之年限起算（即自市政府公布之職工退職待遇暫行辦法之日期起算）。凡民國十七年十一月三日以前該廠工友已經服務之年限，其退職金應以三分之一計算。例如做有十年者，應得退職金工資三個月又十天，餘類推。其退職金額，應依照該工友解雇時最近一個月所得之工資計算之。

第十條 本條件自簽訂之日起發生效力。

調解委員會主席委員邱培豪委員張長福林榮芳李阿品吳渭珍許也夫列席者徐嵩岳胡崇基紀錄俞劍剛中華民國十八年七月二十七日訂。

乙 關於解雇條件

上海特別市勞資調解委員會決定書

爭議當事者勞方上海特別市百代機片廠工會資方法商百代公司機片廠



右列爭議當事者，爲解雇糾紛事，經本委員會召集調解得雙方同意，特爲決定如左：

### 主 文

一 工友楊阿洪准予開除，由廠方給予該工友津貼金工資一個月，計共洋二十四元半正。該工友解雇後，得由廠方華經理負責介紹至他廠工作。

一 工友劉阿榮，應由勞資雙方聘請中外醫生檢驗，如果患有肺癆者，准予解雇，由廠方給予退職金工資三個月，計共洋七十八元。待治愈後，方可進廠工作。如非肺癆者，應准復工。

一 工友樂品山准予解雇，由廠方給予該工友退職金洋三百元，並由該廠華經理給予津貼金洋一百元，另由工方捐助洋一百元，合共洋五百元，俾該工友解雇後得營其他生計。

一 停工期內，工資應由勞資雙方各擔半數。工方所擔負之半數，得由該廠華經理代爲墊付。

一 該廠全體工友准於本月三十日一律復工。

### 理 由

本案工友樂品山，在法商百代機片廠工作，已有十載之久，平時工作，尙稱勤奮，乃本月十日該廠片子間之冷氣管忽然爆裂，經該工友樂品山修理完好後，不料冷氣缸上脫去鎖釘一枚，致氣缸不能升降，廠方以該工友負有修理機件專責，反將冷氣缸損壞，深爲不滿，因將樂品山開除。後該廠全體工友，將冷氣缸修竣，要求恢復樂品山工作，廠方堅持不允，致激成全廠工友罷工。查工友樂品山年已六秩，在該廠過去不無勞績，惟近來年老力衰，在理固可告退休養，似應由廠方從優給予退職金解雇，再由華經理及工方資助洋各一百元，俾解雇後得以維持生活。工友楊阿洪，屢次無故不到廠工作，既經工方代表承認屬實，應准開除由廠方給予津貼金工資一個月，以示體恤，另由華經理負責介紹至他廠工作，庶不致驟患失業。工友劉阿榮，資方開除理由，謂該工友患有肺癆，而工方絕對否認，爲根本解決起見，應由雙方聘請中外醫生檢驗憑檢驗，結果如何以定去留：如確係患有肺癆者，當然應在被解雇之列，由廠方給予退職金工資三個月。至此次該廠工友罷工原因，完全

緣於樂品山之開除而起。查該廠片子間冷氣缸之損壞，廠方事後無精密調查，不問情由，遽爾將樂品山開除，經衆工友修好，請求復工無效，刻意孤行處置，未免失當，而工方不依法聽候調解逕自罷工，迹近擅專，手繼亦殊欠缺。除該廠工友准於本月三十日一律復工外，此次停工期間工資應由勞資兩方各擔半數，以昭公允；惟工方自停工以來經濟已拮据萬狀，所有停工期間應擔之半數工資，准由華經理代墊，以資補救。

根據以上事理，經本委員會全體委員之考慮與公決，認為平允，特為決定如主文。

調解委員會主席委員邱培豪委員張長福李阿品吳渭珍林榮芳許也夫列席者徐嵩岳胡崇基紀錄俞劍礪中華民國十八年七月二十七日訂。

## 鑄豐搪瓷廠勞方提出條件未經廠方承認擅自停工案

(第七三案)

爭議當事者勞方上海特別市鑄豐搪瓷廠工會資方鑄豐搪瓷廠

右列爭議當事者，為工方停工糾紛事，經本委員會召集調解，得雙方同意，特為決定如左：

### 主 文

一 鑄豐搪瓷廠全體工友，准於本月十日一律復工。自本月六日至九日，為籌備復工期間，期內之四天工資照給。

一 所有該廠工友七月份之存工工資，每人五天應由廠方於本月六日在發行所一律如數發給，由廠方津貼到所領取工資之工友車資，每人四百文。舊服務證應即繳銷。

一 關於本案之停工責任問題，應候社會局派員查明分別予以處分。

一 工方復工後在工作時間，應嚴守秩序，依照社會局核准之該廠工友服務規則，及獎懲規則辦理。

一 工友在未復工之前，應分別填具社會局核准之該廠工友雇用契約，於進廠時交給廠方，然後由廠方發給新服務證，准其在廠照常工作。

## 理由

查本市華商搪瓷廠同業公會爲優待工人起見，曾於民國十六年議決爐灶間工人暑期給假半月工資照半數發給工作者，每日照一工半計算。原因爐灶間溫度高熱，盛暑工作，艱苦異常，故有特別給假及工作加倍給資之辦法，鑄豐搪瓷廠，爲該公會會員，歷年暑期均照例遵行，乃本年該廠工會向廠方提出待遇條件中，有要求暑期放假一月，工資照給一項，歷經社會局召集調解，以廠方無負責代表出席，致延未解決，最近工方以要求廠方各工場一律休息未就，竟於七月十九日在廠內外發貼布告，有『議決自七月二十一日起各部工友應一律休息，已函致廠方查照』等語，致七月二十一日該廠各工場工友實行停工，廠方無法維持，亦隨於二十二日宣布暫行停業，以資整頓。迄今爲時，已有多日。查該廠向例暑期休息，僅限於爐灶間一部工友。此次工方要求廠方欲全體休息，即無結果，亦應依照法定手續聽候調解，何得擅自發貼布告，自動停工，殊屬非是！該廠全體工友，自應於本月十日一律復工，依照該廠最近呈經社會局核准之工友服務規則及獎懲規則辦理，俾使雙方各有遵循，廠內秩序，得以維持。所有工方之七月份存工工資五天，准由廠方在發行所發給；惟此次停工後，廠內物件，急待整理，而工方亦有少數工友旋里他往，一時復工，頗感困難。爰定本月六日至九日爲雙方籌備復工時期，期內工資照給，以示體恤。在籌備復工期內，工會應負責知照全體工友填具僱傭契約，俾於復工時換取新服務證照常工作。至此次停工責任，應候社會局派員查明分別懲處，以資誥誡，工方原提之條件，應候雙方復工及復業後再行選派負責代表聽候調解免生枝節。

根據以上事理，經本委員會全體委員之考慮與公決認爲平允，特爲決定如主文。

調解委員會主席委員邱培豪委員俞人蔚陸子丹宋守純邱良生陳朝俊衛震一紀錄  
王志欽中華民國十八年八月五日訂。

## 華法清潔工會包工頭剋扣工資案

(第七五案)

## 一 原因

華法清潔工會，向由資方馬鴻記呈准華法兩界當局承包潔清捐，雇用工人實行

包工制度，最近馬鴻記忽尅扣工人工資，計法新租界有車一百七十一輛，每輛被扣去工資一元，法租界車五十六輛，每輛被扣去一元五角，共計洋二百五十五元。工人以資方無故剝削工資，生活萬難維持，遂公推代表與馬鴻記交涉，要求發還被扣工資，馬鴻記不允所請，全體工人於七月二十一日起宣布罷工。

## 二 勞方要求

勞方除要求發還被扣工資外，尙請求上級機關將包工制根本取銷。茲將條件列后：

1. 要求資方馬鴻記發還所尅扣之工資洋二百五十五元。
2. 要求取銷馬鴻記大包工制及二包工制以弭除強有力之壓迫。
3. 工人無故不得開除。
4. 除發還被扣工資外，要求資方酌加工資以補償損失。

## 三 經過情形

工人自二十一日正式罷工後，復呈請市黨部社會局各機關調解，要求資方馬鴻記發還尅扣工資，惟未經承認。二十二日華法兩界居民，以此項罷工，關係衛生，紛紛向各機關要求糞夫即日復工，乃由二區黨部召集勞資會議，簽訂復工條件六條。惟勞方至二十三日，忽而反悔，不願復工。資方馬鴻記，見工人不依黨部議決照常復工，即將舊工友開除數十名，另招新工友工作。全體工友，迫於生計，遂於二十四日相繼復工。計罷工三日，參加者男二〇九人，女一四人，童一七人。

## 四 結果

勞方復工後，以前次被資方開除之工友，仍未能復工，乃請求社會局調解，於八月五日召集雙方會議，計到社會局代表郭永熙，勞方代表朱意春楊根元，資方代表許鳴一陳佐臣。茲將調解決定書錄後：

### 上海特別市勞資調解委員會決定書

爭議當事者勞方華法清潔工會資方馬鴻記

右列爭議當事者，爲尅扣工資及取消二包制並開除工人糾紛，經本委員會召集調解，得雙方同意簽字特爲決定如左：

主 文

- 一 馬鴻記此次所扣每部車之工資，應於二日內如數發還工人。
- 二 根本取消二包制其辦法如後：
  - 甲 每人只准承車一部，須繳押金十二元。
  - 乙 馬鴻記應准以前二包以下之工人登記繼續工作。
- 三 開除工人候查明再核。

#### 理 由

本案資方馬鴻記，在七月間扣除工人工資，計每部車扣洋一元五角，引起工人於七月二十一日罷工，後經二區黨部出而調停，簽有條件載明發還所扣工資，取銷二包制，即日復工等六項，華法清潔工會並不遵照該項條件，遲至二十四日始行復工。馬鴻記以清潔一業，有關公衆衛生，工方既不遵照簽定條件復工，是以另僱工人以安各戶。工人見馬鴻記另僱工人，遂亦相率復工但馬鴻記對於另雇之工人不能招之使來，揮之使去，又不能將原做工人全體解雇乃將罷工之爲首份子及主使不履行條件者開除五十四人，以爲調劑之法，一面呈請社會局調解。本委員會以馬鴻記尅扣工資殊屬不合，且爲日已多，自應於二日內如數發還工人。至於不勞而獲之二包制，固應取銷，但向在二包以下工作之工人，馬鴻記應准儘先登記繼續工作，以維工人之原有生計。開除工人一項，資方來呈有五十四人，勞方呈報名單僅十三人，相差懸殊，礙難遽加決定，候查明後再行核辦。

根據以上事實及理由，得全體委員之同意簽字，特爲決定如主文。

主席委員郭永熙委員朱意春楊根元許鳴一陳佐臣紀錄俞劍剛中華民國十八年八月五日訂。

### 楊樹浦自來水廠否認勞方條件並開除工友案

#### (第七六案)

#### 一 原因

楊樹浦路上海自來水廠銅匠間工人，今春感於生活費用之日高，曾要求公司當局，酌加工資，廠方亦允所請，惟所增工資，爲數極微，工人殊爲不滿，遂聯合其他各部，開始組織工會，提出最低限度之條件。但廠方未予承認，且將奔走會務最

力之沈周史等三人於六月杪借故開除。雖經勞方要求准予復工，亦未蒙允許。廠方又於七月二十五日，將銅匠間封閉，並促該部全體工友出廠，不准工作。全廠工人遂於二十六日起同盟罷工參與者四百十人。

## 二 勞方要求

自來水廠工會於罷工後，即提出最低條件，茲照錄如左：

1. 廠方承認工會有代表全體工友之權，無故不得開除工人。
2. 廠方應每月津貼工會辦公費洋三百元，並應撥給相當地址為工會辦公處。
3. 工友如被選為工會委員時，應准其隨時請假，為工會辦公，至工資亦由廠方照給。
4. 星期日，休假日，一例休息，工資照給。如仍須工作者，發給雙工。
5. 工資二十元以下者，加六元；三十元以下者，加五元；四十元以下者，加四元；四十元以上者，一律加三元。
6. 退職者從進廠之日起，廠方須按照工資一年給退職金一個月；不滿一年者免；但已滿半年以上而尚未滿一年者，須照一年算。
7. 工人疾病期內，或因公受傷，除工資及醫藥費照給外，或不幸而死亡者，並須照給退職金，以及另外撫恤金一千元。
8. 水船部每日工作，不得過九小時，過九小時者，每一小時作二時算給工資。
9. 泥水部，如遇天雨，應停止工作，工資照給。
10. 廠方原有優待工人之處，仍應保留並普及實行之。

## 三 經過情形

廠方自悉工人罷工後，以自來水關係租界全體居民，一旦斷絕，必有極大恐慌，遂暫僱俄人一百二十名維持工作。並請派英兵一隊，駐劄廠內，以防事端。對於勞方要求，則置之不問。迭經本市黨政機關，遴派幹員，前往調查進行調停，終因廠方態度堅決，未有結果。市民訓會曾設法籌款救濟派員攜款散發工友，以維生計，並剴切導告工友嚴守秩序，而市內各工會，亦紛紛遣派代表前往慰問，表示援助。

## 四 結果

勞方以廠方憑藉外人之勢力，拒絕政府調停，復工渺茫無期，生計困苦既難維持。乃於九月二日起陸續自動復工，致又被廠方開除工友三十六名之多云。

### 德隆南貨號開除要求加薪之工友案

(第七九案)

爭議當事者勞方南貨職工會資方德隆南貨號

右列爭議當事者，為資方開除工人糾紛，經本委員會召集調解，決定如左：

#### 主 文

- 一 儲蓄生復工，並自復工日起依照條件，加足工資。
- 二 高子良張明光應予解雇，惟自本年一月十四日起，每月工資，須照條件補足。
- 三 高子良任職八個月，張明光任職九個月，由資方依照本市職工退職待遇暫行辦法分別給予退職金。

#### 理 由

德隆南貨號工友，有未照該業勞資協訂條件得加工資者，南貨業職工會以該號小本經營，為雙方並顧計，勸其略予增加，然兩度交涉，均無結果。職工儲雪生張明光及高子良即罷工離店，以示決絕。該號亦即羅列張高等不守店規行，為具呈社會局堅請開除。查張明光打罵女顧客被警所及法院拘押數日，確係實在，高子良疊次竊食罐頭物品等事，亦不無重大嫌疑，況感情破裂，可予解雇。儲雪生，該號既認為並無過失，當使復工。惟該號因違反條件被發覺而重數張高之平時過處，其用心可見。工資應自該業勞資條件發生效力之日起，如數補給，並須依法分別給予退職金，以為取巧者戒。儲雪生既使復工，應重敦舊誼，已往可勿追求。此後該號減少人手負擔已輕。儲之工資應自復工日起，依照勞資條件加足。

基上事理經本委員會多數委員之考慮，認為平允，特為決定如主文。

主席委員徐直委員胡笑香程文魁楊文軒沈胡氏紀錄江實甫中華民國十八年八月二十九日簽。

附勞資仲裁會裁決書

上海特別市勞資仲裁委員會裁決書爭議當事者勞力南貨職工會資方德隆南貨號

右資方，爲開除工友糾紛不服勞資調解委員會決定聲請仲裁，經本委員會審理裁決如左：

## 主 文

調解委員會原決定維持之。

## 理 由

查本市南貨業勞資雙方，曾於本年一月二十六日協訂待遇條件十七條，訂明十八年一月十四日起發生效力。本年七月德隆南貨號工人仍有未照該業協訂條件履行者，該號職工儲雪生高子良張明光因要求履行條件不遂，罷工離店，資方即列舉張明光高子良等過失爲開除工友之理由，呈訴社會局事經社會局召集調解委員會調解決定，但資方不服決定，聲請仲裁，前來經本委員會審訊，據資方代表楊文軒稱，關於原決定第一項儲雪生復工之點，現儲雪生已來信情商，可以承認復工，至工資之點，應俟儲復工後接待顧客，計算銀錢，皆能不誤，可以依照條件照加云云。原決定第二項補足工資之點，高子良原有工資每月十三元，已超過條件最低限度，張明光每月原有工資，雖僅十元有零，但本年二月張明光之介紹人有信說明，每月八元自願不照條例云云，則資方履行決定，並不發生困難。惟第三點高子良張明光確係有故開除，退職金不能承認云云，訊諸勞方代表胡小香稱，高子良等三人被開除原因，係職工要求資方履行條件，資方不肯承認，不得已罷工離店，資方即臆舉過去過失，爲開除工友之根據云云，是則此次糾紛，係資方引起，應由資方負其責任，查高子良張明光等種種過失，當時既已放棄懲戒，及至要求履行條件罷工時，追加開除，處分殊有不合，惟查高子良偷吃罐頭食物，及屋上大便，勞方代表均未能提出反證，張明光與顧客口角互毆確係事實，勞方代表已在本委員會當場承認，則高子良張明光亦不能完全脫卸過失，應准各給退職金解僱。本案經本委員會全體委員之考慮與公決，認原決定爲平允，特爲裁決如左文。中華民國十八年九月三十日。

主席委員郭榮委員洪東夷左德燾黃亮方政錢龍章書記員陳天驥。



## 元康印務局解雇工友案

(第八〇案)

爭議當事者資方元康印務局勞方上海特別市華洋印刷工會

右列爭議當事者，爲解雇罷工糾紛，事經本委員會召集調解，得雙方同意，特爲決定如左：

## 主 文

- 一 元康印務局工友鄧撐准與資方脫離雇用關係。
- 一 資方應依照該工友服務年限給予退職金，其退職金額，依照本市職工退職待遇暫行辦法第二條之規定折半計算。例如服務一年者，給予半月，餘類推。
- 一 停工期內工資照給，惟該局工人應補還資方「七個半夜工」。
- 一 以後局方開除工友，應依照法定手續呈經社會局核准方可，工方亦不得擅自停工。

## 理 由

本案元康印務局工友鄧撐，在該局工作已有多年，近來工作怠惰，不聽店主指揮，屢次發生衝突，致被店方開除，經工會交涉復工無效後，由該業商民協會調解，約工方期以三天戴事，乃調解正在進行中，工方竟於八月二日全體停工。迄今已有半月之久。查工友不服指導或管理者，依照本市職工服務規則第十條之規定，祇能記大過一次。此次店方未經合法手續，遽爾將該工友開除，殊屬非是。工方未能遵期靜候調解，擅自停工，行動荒謬，應予訓斥，除工友鄧撐因雙方惡感已深，日後斷難合作准予解雇外，該店工友應補還店方七個「半夜工」，停工期內工資，方予免扣。至被開除之工友，早時服務未能盡職，徵以近事，不無過失，自應酌量減少其退職金額，以輕店方擔負。茲後局方開除工友，應依照法定手續辦理，工方亦不得藉詞停工，免滋糾紛。

根據以上事理經本委員會全體委員之考慮與公決認爲平允，特爲決定如主文。

調解委員會主席委員邱培豪委員梁扶輿何智祥張芝良殷文松列席者戴鍾麟梁煜齡紀錢王志欽中華民國十八年八月十六日

## 祥大思記鏡木廠不履行條件案

(第八一案)

爭議當事者勞方鏡木工會資方祥大思記鏡木廠

右列爭議當事勞方呈爲資方不履行條件糾紛，經本委員會召集調解決定如左：

## 主 文

一 工人李志生陳杏生葛雲龍顧福生盧阿和范永康徐阿梅宗阿生等八人，應即日復工。

二 停工期內工資，自八月十日起至十二日止，計三天，由資方津貼每日每人大洋五角，每人每日飯資大洋一角五分，得在工資內扣除之。十二日以後工資不給。

## 理 由

查本案資方祥大思記鏡木廠經理，在八月九日與該業商民協會發生糾紛，於十日即令木匠部工人停止工作，至十三日仍令工人復工。鏡木工會常務委員奚金棠復在十三日午前，囑令工人停工，迄今共計先後停工七日。故工人李志生等八人。自應即日復工，免再兩遭損失。至於停工期內工資問題，自八月十日至十二日二天，資方因與該業商民協會衝突，而令工人停工，則工人之損失，應由資方津貼每人每日大洋伍角，以資懲戒。其十二日以後既係工會委員囑令工人停工，則工人損失，資方可不負責。基上事理，得全體委員之同意簽字，特爲決定如左文。

主席委員郭永熙 委員奚金棠沈思儉沈鑑清 列席者陳杏生李志森葛雲龍顧福生紀錄趙嘉言 中華民國十八年八月十七日。

## 英美煙公司印花間工人援助被開除工友案

(第八四案)

## 一 原因

英美煙公司浦東新廠印花間工友狄鎮平，於八月十四日晚八時放工出廠，被檢查員俄捕任意搜索，並將該工友草帽拋擲於地，雙方遂起衝突，互相毆打。廠方西人指狄不服檢查，將其工作開除。該間全體工友深致不滿，遂於十五日一律罷工，要

求廠方恢復該工友工作；但廠方不允。同時該間之銅版部鉛版部工友亦加入援助。罷工者凡二百人。

## 二 勞工要求

印花間工友罷工後，即報告工會，由工會提出下列條件：

1. 肇事俄警須由廠方立即開除。
2. 其他俄警調往他處工作另雇華警擔任。
3. 工友狄鎮平應請廠方准予復工。
4. 罷工期內工資照給。

## 三 經過情形

工會自悉廠中印花工人於十五日發生罷工後，即派常委葉惠炳夏素娥進廠與西人談判，要求恢復狄鎮平工作，並撤換俄警，西人不允。下午復由五區黨部夏夢幻，偕同工會代表陳培德，至廠交涉。廠方態度強硬，仍無結果。至下午六時，廠方忽派工頭郁榮高至會，謂廠方已將看門俄警停職，望印花間全體工友於翌晨前往復工等語。惟工會恐工頭傳言，難以置信遂派代表至廠詢問真相。當由該間西人陶白爾接見，謂已將該俄警開除，望轉勸工友照常工作。是以工會深信不疑，遂轉勸工友復工。不料翌日各工友進廠後，廠方忽食前言，俄警並未停歇。全間工友益形憤慨，遂紛紛離廠，繼續罷工，風潮更趨擴大。工會乃呈請社會局派員調解。於十九日由社會局代表邱培豪及市黨部代表張昇至廠談判，對於調換俄警及工友解雇問題已可解決。惟罷工期內工資一層雙方爭執頗烈，廠方未允照給，以致仍無結果。二十三日上午經社會局市黨部代表第二次調解，廠方始表示讓步，全體工友遂於是日下午二時，一律復工。計罷工八日半。

## 四 結果

二十三日上午由社會局邱培豪，市黨部張昇，會同英美烟廠工會常委陳培德葉惠炳，至廠與總大班荷蘭脫談判，議定復工條件四條，雙方表示同意。茲將復工條件列後：

1. 印花間全體工友，准於二十三日下午一律復工。
2. 自本月十九至復工日止之停工期內，工資由廠方發給二天半。

3. 工友狄鎮平與檢查肇事之俄警一律開除。其他印花間之俄警三名。由廠方撤退，另派與華工毫無關係之職務。以後廠方不准再雇用俄警檢查印花間出入之華工。

4. 本星期四，該廠他部工友停工半小時之工資問題，暫時保留，俟工方復工後，再由工會與廠方直接磋商發給。

## 安祿棉織廠工會不服調解決定突然罷工案

(第八八案)

### 一 原因

安祿棉織廠開設於十六年，營業尚稱發達，全廠工友約一百七十餘名。去年呈准社會局組織工會。本年八月曾向廠方提出改良待遇條件‘要求承認，尙未蒙允許，近廠方爲發展計，添置電力布機念架，雇用熟手女工。至原有人力木機，以廠址狹窄，擬指撥拾部，遷往嘉定分廠工作。乃被調工人等十人，以大都家居上海，未便遷移。且認此次調動，實係廠方意圖破壞工會，遂抗不奉命。一面阻礙新雇女工到廠上工，一面呈請社會局召集調解。經於九月四日，由調解委員會決定，工友十名，准由廠方調至分廠，停工期內工資照給，更調後並須酌加工資。惟該廠工會及工友十人，均不服調解決定，即鼓動工潮，於九月六日起，全體罷工。參加者百餘人。

### 二 勞方要求

被解雇之工友，一律恢復原有工作，不得借故調往嘉定分廠，以圖破壞工會。

### 三 經過情形

該廠工人，自九月六日罷工後，即將廠房毀壞，並連日圍打管理員，恃蠻行凶，廠方乃呈請社會局切實維護，以免滋擾。社會局以聚衆毆人事關地方治安，且是案先經調解決定，今工方不服調解，又未依限聲請仲裁，遽即罷工，實屬違法。爰函請公安局，於二十日派警吊銷工會圖記執照，並解散其非法組織之罷工委員會。

### 四 結果

工會執照圖記，均由公安局吊銷，非法組織之罷工委員會，亦經解散。全體工友遂於九月二十日由警保護進廠復工。其不服調遣無理毆人之工友，由廠方依本市

職工服務規則辦理。計自九月六日起至十九日止，共罷工十四日。茲將調解決定書錄后：

上海特別市勞資調解委員會決書

爭議當事者勞方安祿棉織工會資方安祿棉織廠

右列爭議當事者，為調度工人糾紛事，經本委員會召集調解決定如左：

主 文

安祿棉織廠嚴鶴林，嚴雪根，王文甫，楊道奇，杜興義，郭天英，吳家才，丁善陵，牛和亭，賀倫升，等十工友可由廠方調至嘉定分廠工作。在停工期間，工資照給。更調後，並須酌加工資。

理 由

安祿棉織廠，因連年虧蝕，爰添用電力布機，改進織造，希圖挽回，並以滬廠狹隘，將人力織巾木機十架，遷往嘉定分廠，調原機織巾工友十人，前往繼續工作，電機於事先招熟練女工管理之。安祿棉織工會，以廠方添設電力布機，為織巾工友發展之機會，且尚有機位，可以分配，廠方不應招用女工，侵奪男工工作，廠方調動工人，實為破壞工會之惡意，堅決不允調遷。據廠方稱，該織巾工友等，或為雜工，或為初由學徒滿師，於人力布機，尚缺乏經驗技能，何能在電力機上工作？廠方所以變更營業方針，原為拯救危亡計，絕不能供其嘗試。按雙方陳述，均不無理由；惟調動工友，廠方原有權衡；謂織巾工友，對於向不熟練之電力布機工作，必須操有優先權，亦屬牽強。十工友之被調動，查與工會會務，並無破壞之嫌，況廠方存亡，繫茲一髮，而工友生計，初不因調動有所妨礙。為維護實業，及積極保障勞工着想，該工會之成見，實有消除之必要。調動以後由廠方酌加工資。停工十餘日之工資，亦應照給，俾得安心工作，而資兩全。

基上事理，經本委員會多數委員之考慮，認為平允，特為決定如主文。

主席委員徐直委員陳亞夫俞人蔚余益甫項立民丁善明嚴裕生紀錄王志欽中華民國十八年九月四日。

風琴業各資方開除件工助手案

## (第九〇案)

爭議當事者資方上海風琴同業公會勞方上海風琴業工會

右列爭議當事者，為該業件工助手僱用問題等糾紛事，經本委員會召集調解，得雙方同意，特為決定如左：

## 主 文

- 一 以前該業件工工頭帶做之助手，應由各廠續續僱用，工資照舊。
- 一 夜工工作，在可能範圍內，應由廠方平均分配各工友工作，遇必要時，不在此例。
- 一 件工應得之工資，應由廠方於其所做之物件工作完畢交給廠方時如數發給（即每月大小月底十五日及三十日）。
- 一 該業資方所已擬具之臨時僱用契約，應俟社會局助准後方能發生效力。

## 理 由

本案風琴業勞資雙方，自本年八月間，遵照社會局訓令廢除件工攜帶之助手後，該業原有之助手工友，一時失所憑依，為維持該工友等生計起見，自應由各廠照常僱用支給原額工資，其技能優良者，改為正式件工或點工，技能較拙者，不妨給以輕易工作，庶舊有之件工助手無失業之恐，而廠方得有駕輕就熟之益。廠方開做夜工，係因營業發達，日工所有出品不敷應市所致，如此項夜工為數衆多，理應由廠方平均分配與全體工友工作，俾工方經濟上不無稍補，如為數有限，事實上不克平均分配者，得由廠方自由指定工友工作，以資伸縮。該業件工完工之物件，向例於大小月底彙交廠方，則其應得之工資，當時應即發給，俾清手續，而應工方需用。至風琴同業公會最近擬具之臨時僱用契約，在未經社會局核准前，對於工方應暫緩施行，免生誤會，而起糾紛。

根據以上事理，經本委員會全體委員之考慮與公決，認為平允，特為決定如主文。

調解委員會主席委員邱培豪委員胡季千王文奎黃建平鄔省耕王興根紀錄王志欽  
中華民國十八年十月四日。

## 大美晚報工人要求發給國慶日雙薪案

(第九六案)

### 一 原因

十月十日為我國國慶紀念，各界例均停工以誌慶祝。本年大美晚報工人，以同屬國民，自當休假共慶國典，惟念該館係美人開設，且報紙乃文化性質，不容中斷，故先於九日向該館要求照泰晤士報為例，加給雙薪以代假日，資方不允，勞方代表遂減為半日工資。其時該館館主卡而克羅適已離滬，主筆邁愛允許照加。十月十日工人遂照常到館工作，詎邁愛忽食前言，不允加給並肆口辱罵。該館一部份工友八十五名，憤怒之餘，遂皆相率罷工。

### 二 勞方要求

工人罷工後，即提出要求條件三條：

1. 要求復工。
2. 要求補發國慶日之半日工資。
3. 要求賠償罷工時所受之損失。

### 三 經過情形

該館資方以國慶日照常工作，早與勞方議定，何得要求加薪，且主筆邁愛不過該館職員之一，無權開除工友，工友不應因邁愛之辱罵，發生罷工，故派工頭馬通海轉囑工人，速即復工；惟工人以國慶日增加半薪，目的尚未達到，且據馬通海云到館時，祇有被開除而無加工資之希望，工人不得已遂拒絕復工。資方為維持其營業計，乃另僱白俄工人接替工作。全體工友，睹此情形，更為激昂，遂向社會局呈請調解。第一次調解會議，因資方無負責代表，未有結果。嗣後繼續調解兩次，資方均無代表列席，工人以停工日久，衣寒食餒，生活維持為難，迭向各機關呼籲援助。市社會局亦以該案遷延已久，勞資雙方兩蒙其害，遂呈請市政府提付仲裁。十二月七日始行裁決。計罷工五十九日，參加者達八十五人。

### 四 結果

仲裁委員會裁決書照錄如后：

上海特別市勞資仲裁委員會裁決書爭議當事者勞方大美晚報工人資方大美晚報館

右勞方因要求國慶紀念日增加工資，與資方發生糾紛一案，經本會審理裁決如左：

## 主 文

勞方之聲請駁斥。

此次停業工人，由資方充分設法安插。

## 事實及理由

查本案勞資糾紛之起因，據勞方聲稱本年十月九日，向資方要求國慶紀念增加半日工資。其時資方館主卡而克羅，適已離滬，由該館主筆邁愛應允照加，不料翌日晨到館。邁愛忽食前言，並辱罵工人爲乞丐，且聲言願做則做，不願做則隨便。該館職工共有一百餘名，內有一部分聞言遂相率離去。厥後資方遣馬通海請彼等復工，但馬通海云到館時祇有被開除而無加工資之希望，故工人拒絕復工等語。據資方聲稱，今春該館已將工資一律加高，并與各部工頭及工人協定每年按陽歷元旦舊歷元旦與耶穌誕日各停工一天工資照給外，每遇假期照常工作不另加薪。十月九日午後工人要求十月十日另加半日工資，當即允准而十日早工人等又別提條件並要求每年加給假期九日（內中四日爲廢歷新年）等等，該館未准所請，故工人等罷工。資方並聲明邁愛專司筆政，無權開除工人，此兩方所述經過之情形也。勞方在本市社會局所投之呈文，並未聲敘請求條件；但仲裁時聲請三項：即（一）要求復工，（二）要求補發國慶日之半日工資（三）要求賠償罷工時所受之損失。本會各委員以爲本案所當研究者不外一點，即該工人等脫離該館是否爲該館無故開除，抑乃自動停止工作。根據詢問所得，足證當時該工人等因憤於邁愛之辱罵，遂自動停止工作。蓋（一）勞方已承認邁愛當時曾言願做則做不願則隨便；（二）工人承認衝突發生時，館主卡而克羅不在上海，而邁愛又屬無權開除工人之人；（三）資方派馬通海請工人復工，但工人惑於馬通海之言遂拒絕復工。邁愛之辱罵，誠屬不當，工人激於義憤，固在情理之中，然邁愛不過該館職員之一，工人等對於邁愛之不正當行爲，豈無他法以應付而必出於罷工，本會委員等殊不以爲然。迨工人罷工後，該



館認雙方之僱傭契約取消，爲維持其營業計，另行僱人工作，於法於理尙無不合。故本會各委員對於勞方請求理由，認爲殊欠充分，礙難照准，以上就法理而言也。惟據資方陳述，工人罷工後，其自動復工者已經錄用，此刻館中尙有小數餘額可補云云。本會委員對於該工人之罷工舉動，雖引以爲憾，惟鑒其失業情形自應設法救濟，故勸令該館充分設法安插。根據上述理由，經本會全體委員認爲平允，特爲裁決如主文。

中華民國十八年十二月七日。

主席委員俞鴻鈞委員黃建平俞承修韋維清張耀明黃摺臣書記員陳天騷。

### 中一襪廠工人要求改良待遇案

(第九七案)

爭議當事者勞方中一襪廠全體工人資方中一襪廠

右列爭議當事者，爲勞方要求改良待遇引起怠工糾紛，經本局調解紀錄如左：

- 一 廠方發給工人之零星找頭，一律改發大洋(但須得針織業公會來函通知)。
- 二 廠方取消限制搖頭之規定。
- 三 織壞之襪每雙賠洋二角二分。
- 四 規定每月十日發給工資。
- 五 勞方要求增加工資一項由社會局查賬後核辦。
- 六 工人須即日一律復工。

勞方代表張秀英陸秀貞金美英林金寶資方代表袁旭東黃斗南社會局代表郭永熙  
紀錄王志欽中華民國十八年十月十四日訂。

### 浦東日華紗廠工人要求增加工資案

(第一〇三案)

#### 一 原因

浦東日商日華紗廠工人，自十八年五月間組織工會後，卽向資方提出條件，要求增加工資，資方置之不理。嗣由工會呈請五區黨部，向資方交涉，前後凡五六次，

資方仍不接受。全體工人深為不滿，布機間乃首於十一月八日怠工，其他各間工人亦於次日響應，一致罷工。廠方見工人態度堅決，無法挽回，遂亦於十日宣布停廠，以示抵制。

## 二 勞方要求

勞方要求復工條件如下：

1. 增加工資，布機間每個布照原價加二成。月給日給工每日每人工價一律加二成。假定日給，每日另加五分。所謂假定日給者，即工人做足一月除去例假兩日（做足二十八日），由廠方給洋五分。
2. 罷工期內工資，須由廠方完全照給。
3. 開除工賊走狗俞松清王阿四等。
4. 復工後廠方不得開除工友。

## 三 經過情形

勞方罷工後，曾呈請市黨部社會局各機關援助，並要求召集調解委員會；但資方屢傳不到，意在俟工人停工日久困於生活，即可無條件復工，惟工人意志甚堅，未為所逞。及至十二月二日，五區黨部派代表張昇出而斡旋，約同工會代表吳志蘭等十一名，與廠方代表岡本七太郎等諸人，在該廠召集會議決定復工條件五項。全體工人認為圓滿，遂於十二月三日晨一律復工。計罷工凡二十五日，參加者男六〇五人，女二六六三人，童三一一人，受應響之廠數凡三，即浦東日華紗廠第一二廠，及附設之織布廠是也。

## 四 結果

茲將勞資雙方議決復工條件五項，開列於后：

1. 全廠日給工每日每人工資由二分起加至五分止，由十二月十一日加起。
2. 全廠論件計算者，自十二月十一日起，加假定工資二分。
3. 罷工期內工資，由廠方照給一工，賞工兩工。如工人在復工三天內上工者，工資賞工完全照給，如三日後上工者僅給一工。
4. 復工後廠方無故決不開除工友。
5. 凡有不良工人破壞工人利益者，由工人自動驅逐，廠方決不干涉，但以

不妨礙廠方爲限。

## 舒同壽藥號職工要求資方依照條件發給紅利案

(第一〇六案)

### 一 原因

舒同壽藥號南北總支店及舒天和分號，在民國十七年份，營業尙稱發達，獲利殊豐。依照藥業勞資雙方協訂條件，該號應於十八年春間結算紅利，發給各職工；但遲至八月中旬，資方猶不依照條件發給。職工向經理舒康榮要求發給應得紅利，舒康榮竟謂去年並無盈餘，職工乃呈報藥業職工會，請與資方交涉，仍屬無效。十一月十八日，乃由職工會據情呈請社會局召集調解。是月二十六日該號職工，憤於資方之不照約發給紅利，遂宣告罷工。參與者達三十五人。

### 二 勞方要求

勞方罷工後，計提出要求六項如左：

1. 罷工期內工資照給，另貼損失費每人每日洋二元。
2. 根據簽訂條件要求完全履行。
3. 去年盈餘交勞方審查照條件規定撥付。
4. 宕缺升爲實缺。
5. 以前工友薪俸未曾加足者，要求自簽訂條件日起一律照補。
6. 要求添裝職工宿舍。

### 三 經過情形

十一月二十六日勞方罷工後，社會局即召集勞資調解委員會，議決勞方須於二十七日一律復工，並着資方於是日呈繳帳簿，俾由會計師查帳以明真相。查帳費六十元，由雙方各半負擔。勞方部份，暫由資方墊付。如勞方失敗，准在各工人工資項下扣除。及至二十七日，勞方已遵令復工，資方亦攜帶帳簿七本並查帳費六十元至社會局；惟堅欲以調解委員會主席名義出立收條，絕不接受社會局第三科名義之收條，社會局乃囑其即日備文連同查帳費一併送呈。詎舒康榮將是項查帳費遲至三十日始行送局，而勞方以待至二十九日見尙無查帳消息，認資方爲無誠意調解，遂

於三十日作第二次之罷工。資方不得已，始將帳簿呈繳，由會計師清查，結果共計贏餘洋六千六百另五元二角九分。依照條件，以工人得十三股之三計算，職工應得紅利當爲一千五百二十四元二角七分。調解委員會遂議決該項紅利，着資方經理舒康榮於一星期內如數發給。各職工亦須於十二月十日上午一律復工。共計罷工二十一日。

#### 四 結果

勞資調解委員會調解決定書，照錄如左：

上海特別市勞資調解委員會決定書

爭議當事者資方舒同壽藥號勞方藥業職工會

右列爭議當事者爲紅利糾紛事，經本委員會召集調解決定如左。

#### 主 文

一 舒同壽南北兩號及舒天和職工一律須在十二月十日上午復工。

二 舒同壽經理舒康榮，須於一星期內發給各工人紅利共洋一千五百二十四元二角七分。

三 十一月二十六日罷工一日，工資不給。十一月三十日起到十二月九日止，罷工期內，工給照給。

#### 理 由

本案爭議之事實，爲勞方要求資方依照條件發給十七年份應得紅利，資方以無盈餘，拒絕之，勞方乃於十一月二十六日罷工一天。經本委員會於當日召集調解議決勞方須於二十七日一律復工，一面令資方於二十七日繳付會計師查賬費洋三十元，並代勞方墊繳是項查賬費洋三十元。如果勞方失敗時，准在各工人工資項下扣除。及至二十七日，資方攜帶賬簿七本鈔洋六十元至社會局，社會局以第三科名義出立收條，不料資方經理舒康榮堅欲調解委員會主席以個人名義出立收條，絕不接受第三科之收條。社會局之接見者，乃將舒康榮所帶來之洋六十元退還，令其即日備文連同查賬費一併送呈。詎舒康榮將是項查賬費遲至三十日始行送到，而工人待至二十九日尙無查賬消息，乃於當晚作第二次之罷工焉。至於查賬結果，舒同壽南北兩號及舒天和除付官利（當然指資本而言）外，並付舒康榮之亡父名下借款存款之利

息及舒康榮在十七年以前借款及存款之利息共洋六千零九十二元一角五分。但此項借款存款，是否為該三店營業之資，無從證明，則此項所付利息，自應作為十七年份賺款，再加賺餘項下五百十三元一角四分，共計洋六千六百零五元二角九分，依照條件，以工人得十三股之三計算，其數為一千五百二十四元二角七分。是項紅利，本須在十八年初發給，現既延宕迄今，應着舒康榮於一星期內發給。各工人亦須於十二月十日上午一律復工。十一月二十六日，正當本委員會召集調解之時，勞方遽爾罷工，工資應予照扣。十一月三十日到十二月九日止罷工之原因既係資方所激成，罷工期內之工資，自應由資方照給。

根據上述事實與理由得多數委員之同意簽字，特為決定如主文。

不服本件決定，可於決定書送達之日起五日內向本市市政府聲請仲裁。

主席委員郭永熙委員林美衍俞人蔚錢軒民方慶和舒康榮紀錄王志欽中華民國十八年十二月九日。

## 國泰印務局解雇工友案

(第一〇九案)

爭議當事者勞方華洋印刷工會資方國泰印務局

右列爭議當事者，為國泰印務局解雇工人錢順桃糾紛事經本委員會召集調解決定如左：

### 主 文

- 一 工友錢順桃准由資方解雇。
- 一 資方應給錢順桃工資二個月。

### 理 由

案據國泰印務局因排字工友錢順桃，於九月十一日因病請假回里，於十二月十一日返店工作，逾期達三個月請准解雇等情，查與本市職工待遇暫行規則，第十二條之規定尚無不合，應予照准。依據同條之規定，該工友並非因公致病應毋庸給工資及醫藥費。惟該業勞資協訂條件，第三條第九款另有協定辦法，准依照該條件之規定，由資方給予工資兩個月，其補助醫藥費一項，因該工友於返店工作時，以被

資方拒絕，未經依法呈請調解，遽爾怠工，致資方受鉅大損失，殊屬非是應免置議，以示薄懲。

基上事理經本委員會多數委員之考慮與公決認為平允特為決定如主文。

不服本件決定，可於決定書送達之日起五日內向上海特別市政府聲請仲裁。

主席委員顧炳元委員朱國愷曹樹楨夏海林夏慕南紀錄王讓予中華民國十九年二月四日。

## 東方印書館開除工友案

(第一一〇案)

爭議當事者勞方華洋印刷工會資方東方印書館

右列爭議當事者，為罷工解雇等糾紛事，經本委員會召集調解決定如左：

### 主 文

- 一 工人俞振生，由東方印書館開除其工作。
- 一 其餘工人，應一律即日復工，停工期內，工資給半。
- 一 紙屑由勞方自行收拾，不得散亂。

### 理 由

東方印書館工友俞振生，因細故搗亂資方營業，為首罷工，無理毆人致傷等情，經查屬實，實違犯本市職工服務規則第十四條第八項及第十六條第一項之規定，情節重大，應予開除。其他工友，姑念受愚免究，即應一律復工。資方代表，以平日勞資感情頗融洽，願酌給工資，以示聯絡，事屬可行。紙屑本係勞方利益，然須妥自收拾，不得滿地堆棄，有亂秩序。

基上事理，經本委員會全體委員之同意簽字，特為決定如主文。

本件既係雙方同意簽字，不得聲請仲裁。

主席委員徐直委員張芝良梁煜齡江永年朱道銘紀錄王志欽中華民國十八年十二月三十一日。



# 勞 工 法 令

## 一 勞資爭議處理法

十七年六月九日國民政府公布以一年爲試行期間十八年七月十二日奉國民政府訓令自十八年六月十九日起展期六個月

### 第一章 總則

第一條 本法於雇主與勞工團體或勞工三十人以上關於雇傭條件之維持或變更發生爭議時適用之

第二條 本法所稱行政官署除有特別規定者外在特別市爲特別市政府在縣爲縣政府  
在普通市爲普通市政府  
特別市謂依法律直隸於中央政府之市行政區域普通市謂依法律直隸於省政府之市行政區域

第三條 行政官署於勞資爭議發生時經爭議當事者一方或雙方之聲請應召集調解委員會調解之雖無當事者之聲請行政官署認爲有付調解之必要時亦同  
調解委員會之決定非經爭議當事者雙方之同意不生拘束力其經雙方表示同意者視同爭議當事者間之勞動契約  
前項視同勞動契約之調解決定如經定明存續期間除適法解約外當事者任何一方不得於該期限內提出變更該決定之要求

第四條 左列各事業發生勞資爭議其事件經調解而無結果者應付仲裁委員會仲裁

- (一) 軍事機關直接經營之軍需製造業
- (二) 供公衆需要之自來水電燈或煤氣事業
- (三) 供公衆使用之郵務電報電話鐵路電車航運及公用汽車事業

第五條 前條以外之勞資爭議事件調解無結果者經爭議當事者雙方之聲請應付仲裁委員會仲裁但行政官署因爭議情勢重大並延長至一月以上尙未解決而認爲有仲裁之必要時雖無爭議當事者之聲請亦得將該項爭議交付仲裁委員會仲裁



第六條 勞資爭議事件未經調解程序者不得付仲裁但爭議當事者雙方聲請逕付仲裁時不在此限

第七條 爭議當事者對於仲裁委員會之裁決不得聲明不服前項裁決視同爭議當事者間之勞動契約

前項視同勞動契約之仲裁裁決如經定明存續期間除適法解約外當事者任何一方不得於該期限內提出變更該裁決之要求

## 第二章 勞資爭議處理之機關

### 第一節 調解機關

第八條 勞資爭議之調解由調解委員會處理之

第九條 調解委員會置委員五人或七人以左列代表組織之

(一) 行政官署派代表一人或三人

(二) 爭議當事者雙方各派代表二人

前項第一款之代表不以行政官署之職員為限

第十條 勞資爭議依第三條第一項規定應付調解時其爭議當事者應於接到行政官署之通知後三日內各自選定或派定代表並將其代表之姓名住址具報

行政官署於認為有必要時得將前項期限酌量延展之逾前二項期限未將其代表姓名住址具報者行政官署得依職權代為指定之

第十一條 調解委員會委員人選決定後行政官署應從速召集開會並以行政官署所派代表為主席但第十三條第三項規定之調解委員會以工商部所派代表為主席

調解委員會已經召集開會而委員拒絕出席致調解無從進行者以業經調解程序而無結果論

第十二條 調解委員會之主席得調用各該管行政官署之職員辦理紀錄編案擬稿及其他一切庶務

第十三條 同一勞資爭議事件該管行政官署有二個以上者如各該行政官署在同一省區時第九條第一項第一款之行政官署由省政府指定之於必要時第九條第一項第一款之代表並得由該省政府指派

同一勞資爭議事件不在同一省區時第九條第一項第一款之行政官署由工商部指定之

於前項情形如工商部認為有必要時第九條第一項第一款之代表得由該部指派

## 第二節 仲裁機關

第十四條 勞資爭議之仲裁由仲裁委員會處理之

第十五條 仲裁委員會置委員五人以左列人員組織之

- (一) 省政府（或特別市政府）派代表一人
- (二) 省黨部（或特別市黨部）派代表一人
- (三) 地方法院院長或其代表一人
- (四) 與爭議無直接利害關係之勞方及資方代表各一人

第十六條 省政府於其所轄省區內特別市政府於其所轄市區內每年應於六月間命勞工團體及雇主團體各推定堪為仲裁委員者十五人至三十人開單送請各該行政官署核准遇有仲裁事件前條第一項第四款之代表即由各該行政官署就此項名單中指定與爭議無直接利害關係者充之

依前項規定核准之仲裁委員名單應由省政府或特別市政府咨呈工商部備案

第十七條 凡曾任調解委員會委員者不得為同一事件之仲裁委員

第十八條 仲裁委員會由省政府召集之以省政府代表為主席其在特別市者由特別市政府召集之以特別市政府代表為主席但第二十條第二項規定之仲裁委員會以工商部所派代表為主席

第十九條 仲裁委員會之主席得調用其所屬官署或其所在地地方法院之職員辦理紀錄編案擬稿及其他一切庶務

第二十條 同一勞資爭議事件其範圍不限於一省或一特別市者第十五條第一款之省政府或特別市政府由工商部指定之

於前項情形如工商部認為有必要時第十五條第一款之代表得由該部指派同條第二款之代表得由中央黨部指派同條第四款之代表得由工商部相關各省市之仲裁委員指定之

### 第三章 勞資爭議處理之程序

#### 第一節 調解程序

第二十一條 爭議當事者聲請調解時應向行政官署提出調解聲請書

第二十二條 調解聲請書應記明左列事項

- (一) 當事者之姓名職業住址或商號廠號如為團體者其名稱及事務所所在地
- (二) 與爭議事件有關之勞工人數
- (三) 爭執之要點

第二十三條 未經爭議當事者聲請而由行政官署提付調解時該行政官署須將應付調解事項以書面通知於雙方當事者

第二十四條 調解委員會應於召集後二日內開始調查左列各事項

- (一) 爭議事件之內容
- (二) 爭議當事者提出之書狀及其他有關係之文件
- (三) 爭議當事者雙方之現在狀況
- (四) 其他應調查事項

調查期間非有特別情形不得逾七日

第二十五條 調解委員會得因調查事項傳喚證人或命關係人到會說明或提出說明書

第二十六條 調解委員會得向關係工廠商店等調查或詢問

第二十七條 調解委員會委員不得洩漏調查所得之秘密事項

第二十八條 調解委員會調查完畢後應於二日內為調解之決定但有特別情形或爭議當事者雙方同意於延期時不在此限

第二十九條 調解委員會之決定以全體委員之合議行之取決於多數

調解委員會應將前項決定於二日內作成決定書送達於雙方當事者並送該管行政官署備案

#### 第二節 仲裁程序

第三十條 爭議當事者雙方聲請仲裁時應向行政官署提出仲裁聲請書

前項行政官署如係特別市政府應於收受仲裁聲請書後從速召集仲裁委員會如係縣

政府或普通市政府應將仲裁聲請書及關係文卷移送省政府辦理

省政府收受前項文卷後應從速於省會或爭議事件所在地召集仲裁委員會

第三十一條 爭議當事者因調解無結果請付仲裁時其聲請書應記明左列各事項

- (一) 當事者之姓名職業住址或商號廠號如為團體者其名稱及事務所所在地
- (二) 原決定及對於原決定不同意之陳述
- (三) 關於不同意之理由
- (四) 對於原決定求為如何廢棄或變更之聲明

第三十二條 爭議當事者雙方聲請逕付仲裁時其聲請書應記明第二十二條所列事項

第三十三條 第二十三條至二十九條之規定於仲裁程序準用之

第三十四條 爭議當事者不論仲裁程序至何程度均得成立和解但須將和解條件呈請仲裁委員會核准

#### 第四章 爭議當事者行爲之限制

第三十五條 第四條所列各事業之雇主或勞工不得因任何勞資爭議罷工或停業其他工商業之雇主或勞工在調解或仲裁期內不得開始罷工或停業任何工商業之雇主於調解或仲裁期內不得開除工人調解或仲裁程序開始之期以通知召集調解委員會或仲裁委員會後之第一日起算

第三十六條 勞工或勞工團體不得有左列行爲

- (一) 封閉商店或工廠
- (二) 擅取或毀損商店工廠之貨物器具
- (三) 強迫他人罷工

第三十七條 罷工期內之工資給付問題應由調解委員會或仲裁委員會連同爭議事件一併決定或裁決之

#### 第五章 罰則

第三十八條 爭議當事者對於第三條第二項第七條第二項所定視同勞動契約之決定或裁決有不履行者處二百元以下之罰金或四十日以下之拘役於前項情形得由爭議

當事者另依民事法規逕向法庭請求強制執行

第三十九條 爭議當事者有違反第三十五條及三十六條之規定時行政官署及調解委員會或仲裁委員會得隨時制止之

不服制止者處罰與前條同其有行為已涉刑事者仍依法庭處斷

第四十條 有左列行為之一者處百元以下之罰金

(一) 違反第二十五條規定無故不到會或不提出說明書者

(二) 違反第二十七條規定者

前項第二款情形構成刑法之犯罪行為時仍依刑法處斷

第四十一條 有左列行為之一者處百元以下之罰金但證人為虛偽之陳述時准依刑法偽證之規定處罰

(一) 於第二十五條所定情形而為虛偽之說明者

(二) 於第二十六條所定情形無故拒絕調查答復或為虛偽之陳述者

第四十二條 遇有本章各條所定應處罰之行為得由行政官署及調解委員會仲裁委員會聲述事由移送該管法庭審理該管法庭除有特別情形者外應於接收案卷後二十日內宣告裁判

## 第六章 附則

第四十三條 第十六條之仲裁委員其第一屆名單應於本法施行後兩個月內由各該行政官署依照該條所定程序製定之

第四十四條 本法施行後從前中央及地方關於勞資爭議之一切法令廢止之

第四十五條 省政府或特別市政府於必要時得擬具本法施行細則呈請國民政府核定之

第四十六條 本法於各特別區蒙古西藏及青海準用之

在前項區域內本法施行細則由各該區域內最高行政官署依前條之程序另定之

第四十七條 本法自公布日施行

### 附關於勞資爭議處理法疑義之解釋

由工商部呈奉國民政府令准

疑義一 以勞工團體為爭議主體之事件假定其關係人數不滿三十人是否適用本法解釋 本法第一條所稱勞工三十人以上一語係指非以勞工團體為爭議主體之爭議事件而言如以勞工團體為爭議主體之事件關係人數並無限制

疑義二 設有雇主與勞工三十人以內之勞資爭議事件依勞資爭議處理法第一條之規定不適用本法則將依據何種法令調解

解釋 應以處理普通爭議事件手續處理之適用普通法辦理

疑義三 依第三條第一項之規定雖無當事者之聲請行政官署認為有付調解之必要時亦得召集調解委員會是項委員僅為行政官署代表惟據第九條第一項第二款之規定調解委員會之代表須由爭議當事者雙方各派一人今爭議當事者既未聲請其代表何以發生

解釋 當事者雖未經聲請調解但非即反對調解行政官署如認為有調解之必要召集調解委員會時自不至拒絕選派代表出席倘竟不依期選派行政官署可依照本法第十條第二項之規定代為指定

疑義四 第三條第二項內視同爭議當事者間之勞動契約一語是否雙方表示同意之事等於契約

解釋 視同勞動契約一語係指調解委員會之調解決定如經爭議當事者雙方認為同意該決定即視同爭議當事者間之勞動契約

疑義五 經調解委員會決定並經雙方代表同意之勞資協約該協約中並未明定存續期間者可否許其要求變更

解釋 原協約中既未定明存續期間依照第三條第三項之規定自無不許要求變更之理

疑義六 經調解委員會決定並經雙方代表同意之勞資協約業經實行旋生異議是否即可認為經過調解手續依第四條或第五條之規定交付仲裁抑作為新發生之爭議再行調解

解釋 原協約業經實行是調解已有結果如有一方要求變更係發生新爭議不能認為曾經調解無結果而付仲裁

疑義七 已經過調解程序之爭議事件如祇有當事者一方聲請仲裁時是否可付仲裁

解釋 聲請仲裁程序本法第五條前半段及第六條均有明文規定僅一方聲請自所不許但如有合於第五條後半段之情形時雖無雙方聲請行政官署亦得交付仲裁

疑義八 第九條第一款之代表不以行政官署之職員為限則如工會商會商民協會之職員是否有代表之資格

解釋 第九條第一款之代表係處於公正第三者之地位行政官署自應以職權審慎選派其資格固不必限定也

疑義九 第十條內所稱選定或派定代表是否即第九條第一項第二款內爭議當事者之代表其名額有無制限

解釋 即指本法第九條第一項第二款而言

疑義十 依第十一條第二項之規定委員拒絕出席致調停無從進行者以業經調解程序而無結果論遇有此項情形設爭議當事者雙方不聲請仲裁是項糾紛如何解決

解釋 祇可任令爭議當事者雙方自行解決不能絕對強制如果爭議情勢重大行政官署認為有付仲裁之必要時自可依照本法第五條後半段之規定辦理

疑義十一 第十六條中所稱各該行政官署與第二條內所稱行政官署是否相同縣政府或普通市政府有無核准名單及召集仲裁委員會之權

解釋 第十六條第一項所謂各該行政官署係指同條同項之省政府或特別市政府而言對於本法第二條第一項為一種例外之規定仲裁委員會名單之核准及仲裁委員會之召集均屬省政府或特別市政府之職權

疑義十二 依第二十七條之規定調解委員會委員負不得洩漏秘密之義務但委員中有雙方所派代表應否避席以防洩漏

解釋 調解委員會委員為違背本法第二十七條之規定洩漏秘密自應受第四十條第一項第二款規定之制裁無庸多所顧慮

疑義十三 在勞資爭議處理法頒行以前勞資間所訂之條件是否有效如雙方對於該項條件有爭執時能否依據本法第三十八條逕行請求強制執行

解釋 在勞資爭議處理法頒行以前經合法手續訂立之勞資條件自仍不失為勞資契約之一種而應受法律之保障決不因此法施行而損其效力但對於該項條件勞資兩方如有爭執仍須依照民事法規所定訴訟程序以求解決不能依據勞資爭議處理法

## 第三十八條 逕行請求強制執行

## 二 上海特別市勞資爭議處理法施行細則

十七年六月二十八日上海特別市政府公布

第一條 本細則依據勞資爭議處理法（以下稱本法）第四十五條之規定由上海特別市政府制定之

第二條 本特別市內勞資爭議事件繁屬之行政官署在調解時為市政府所屬之社會局在仲裁時為市政府

第三條 爭議事件發生在本市特別區者本法第十五條第三款之仲裁委員由臨時法院院長或其代表派充之

第四條 本法第十五條第四款指派之代表又第十條代為指定之代表已經行政官署指定者不得推諉如因確有事故不能出席者應於接到通知書後即行聲明

第五條 當事者派定之代表到會時應提出本人書類以資證明

第六條 當事者任何一方已提出聲請調解書後不得再提出新要求條件

第七條 行政官署接受調解委員會之決定除備案外即須督促當事者遵期履行

第八條 當事者任何一方如不明調解委員會之決定自送達之日起算五日內提出聲請仲裁書

前項期間為不變期間如逾期不聲請仲裁以表示同意論

第九條 公開仲裁時如聲請仲裁之一方不遵期到會仲裁委員會得以裁決撤銷其聲請他方如不遵期到會至二次者得為缺席裁決

第十條 視同勞資契約之決定或裁決如無時間規定者至少以一年為有效期間

第十一條 除本法第三十五條第三十六條所規定之限制行為以外若有其他行為調解或仲裁機關認為不正當者得隨時制止之

第十二條 住居本市特別區之當事者或證人及有關係之工廠商號等不受行政官署及調解仲裁機關之命令或調查者均得由臨時法院協助之

第十三條 本細則奉國民政府核定後由本特別市政府公佈之日施行



### 三 上海特別市職工退職待遇暫行辦法

十八年十一月三日市政府第三十九號通令公布

- 一 凡本特別市區域內工商業雇主與職工解除雇用關係時適用本辦法
- 二 凡服務繼續三年以上年滿六十歲之職員年滿五十歲之勞工身體衰弱不堪工作而被解雇或自行告退時雇主須給與退職金其金額以該職工最後一月所得之工資按照其服務年數計算滿一年者給一月餘類推不滿一年者以比例定之十年以上者自第十一年起減半計算前項金額凡資本不滿一萬元之商號工廠得酌量減少之
- 三 職工確係直接因公殘廢而被解雇時雇主除照前項發給退職金計算法特與退職金外須再酌給贍養費
- 四 職工確因自身不規則行爲（如沾染花柳病與人鬪毆等事）或係重大疏忽以致傷害身體不堪工作時無論自行告退或被解雇皆不給退職金及贍養費
- 五 職工確因違犯廠店規則查有實據而被解雇者皆不給退職金但廠店規則須經社會局核准始能發生效力
- 六 雇主縮小營業範圍或變更營業方針呈經社會局核准者對於解雇之職工須於一個月前通知並須給與退職金其金額依照本辦法第二項辦理但營業連年虧蝕至三年以上者亦得酌量減少其金額
- 七 雇主暫停營業呈經社會局核准者其停業期間以二個月爲限逾期作歇業論但在停業期內之工資凡以月計工者至少須發給原有工資三分之一在廠連續工作之件工以月工論其工資計算法依照該工人最後三個月工資之平均數計算復業時不得無故更換職工
- 八 雇主歇業呈經社會局核准者除事起倉猝不可逆料外對於解雇之職工應於一個月前通知並須按照財力儘先給予退職金
- 九 本辦法第二項自行告退之職工受退職金後在其他商號工廠作相等工作者前雇主得索還退職金
- 十 退職金及贍養費如雙方不能協議時由社會局核定之
- 十一 本辦法第六項第八項被解雇之職工得請求雇主給予工作證明書記載左列事項

(一)工人之姓名年齡籍貫及住址

(二)工作種類

(三)在廠工作之年數及成績

(四)在廠所受之賞罰

十二 凡職工自行告退應於一個月前通知雇主但有特定契約及事起倉猝不可逆料者不在此限

十三 本辦法第二項之退職金及第三項之贍養費得由職工存儲原雇主處議定息金按期支取

十四 雇主如已有自訂或職工協訂之退職規約優於本辦法者仍從其舊

十五 本辦法自市長公佈之日施行

### 附關於職工退職待遇暫行辦法疑義之解釋

民國十八年九月三十日上海特別市社會局呈准

疑義一 職員退職金據第二條之規定金額本有一定但資本不滿一萬元之商號工廠何以得酌量減少又設有附本超過資本總額者其附本應否列入資本計算

解釋 不滿一萬元之商號工廠得酌量減少乃體恤小本營業者之本意至附本則不應列入資本計算

疑義二 設有工廠因人力不可抗之災害以致停業職工要求什一之退職金將如何辦理

解釋 職工待遇辦法對於雇主歇業之事起倉猝不可逆料者皆視為例外設使發生人力不可抵抗之災害以致停工時對於退職金之問題自可呈請社會局核辦

疑義三 第三條內直接因公殘廢六字之意義如何

解釋 指職工於服務時所受與工作上有直接因果關係之傷害而致於殘廢者而言若上工時途遇危險以及肺癆傳染不在此例即因自己不慎而致殘廢者亦當視雇主方面對於各種設備是否已盡其應有之義務以為衡若雇主能證明職工所受之傷害乃其本人玩忽之結果所致於法實無賠償之責本辦法第四條中已有明文規定至職業病因公殘廢雖有慢性急性之殊然其與工作上有直接因果關係則亦得適用第三條

之規定

疑義四 雇主依第八條之規定歇業時職工之退職金應否遵守第二條規定之條件

解釋 條文規定絕為明白應視雇主之財力以為標準不必拘泥於第二條規定之條件

#### 四 上海特別市職工待遇暫行規則

十七年十二月八日市政府第四十七號令公佈施行

第一條 凡本市區內工商業僱主均應遵守本規則

第二條 僱主雇用職工須訂立雇用契約載明左列各款

(一)工作性質

(二)工作時間

(三)僱用期限

(四)工資定額

第三條 前條僱用契約期滿時僱主對於不願繼續雇用之職工應開列姓名及不願續約之理由呈報社會局備案

第四條 僱主應儘先僱用工會會員

第五條 未滿十二歲之男女兒童不得僱用未滿十六歲之男女為幼年工祇准從事輕便工作

第六條 僱主不得干涉職工加入依法組織之工會

第七條 凡政府明令公佈之放假日一律停工其繼續工作滿一年之職工應准特別假十二日工資照給

件工資依照該職工最後一個月工資之平均數計算

第八條 僱主於前條規定之給假日期必須職工繼續工作時該日工資須加倍發給

第九條 成年職工工作時間每日不得過十小時其經政府特許者不在此限學徒與幼年工工作時間均遵照上海特別市學徒暫行規則第六條之規定辦理

第十條 凡任工會常務委員之職工其工作時間由該職工與僱主自行協定之

第十一條 僱主對於學徒與幼年職工每日應於工作時間外酌予教育並負擔其費用對於失學職工亦應予以補習教育

第十二條 職工因公受傷或致病確有實據者雇主應負擔其醫藥費在醫治期間三個月內不得解雇並須發給工資

第十三條 前條傷病職工治愈後仍有左列情形之一者雇主應分別給與贍養費件工資資依照本規則第七條第二款計算

(一) 終身殘廢者除照上海特別市職工退職待遇暫行辦法第三條之規定辦理外給與工資十八個月以上之贍養費

(二) 身體受傷祇能從事輕便工作者給與工資十二個月以上之贍養費如被解雇時照上海特別市職工退職待遇暫行辦法第三條之規定辦理之

第十四條 職工因公死亡時雇主應給與五十元以上之喪葬費並給與工資兩年以上之遺族撫卹金

第十五條 雇主對於女工之產前產後應共給假六星期工資照給

第十六條 雇主若供給職工膳宿應以適合營養衛生為原則

第十七條 工資之付給應有定期至少每月付給一次並不得在工資內扣除若干為預備違約金或賠償等用

第十八條 雇主為職工儲蓄保險或其他各種利益提存工資一部份但應得職工同意並詳擬辦法呈候社會局核准

第十九條 職工遇有婚喪事故急需款項時得向雇主請求預支工資或發還儲金之一部份

第二十條 遇有左列情形之一時職工得呈准社會局向雇主要求賠償損失或解除契約

(一) 違反契約中特定之事項者

(二) 故意陷害之事實者

(三) 平日虐待有據者

第二十一條 勞資間雇用契約如有與本特別市政府之法令牴觸者社會局得命令糾正或會同公安局取締之

第二十二條 雇主如有自訂或與職工協訂之待遇規約優於本規則者仍從其舊

第二十三條 本規則自特別市政府公佈之日施行

## 附關於職工待遇暫行規則疑義之解釋

民國十八年九月三十日上海特別市社會局呈准

**疑義一** 依第三條之規定因契約期滿解雇之職工應否給予退職金

**解釋** 上海市工友保險儲蓄等辦法尚未一律實行故工友如因契約期滿而被解雇時仍應遵照職工退職待遇暫行辦法第二條之規定酌量辦理但解雇之時已可確認其在他廠號工作無失業之虞者自不在此限

**疑義二** 第四條有儘先雇用工會會員一語此項工會指廠內抑廠外廠中雇用之工人均非工會會員如何辦理

**解釋** 工會會員係指各該雇主對方團體內之會員而言至早經雇用之非工會會員當然不受拘束倘會員中無相當人材或雖有相當人材曾因違犯規章被開除尙未經相當之訓練或無改過之望均得另雇之

**疑義三** 依第十三條第二項之規定掉換輕便工作之工人其工資如何發給

**解釋** 推立法者之原意一方面限雇主給與十二個月以上之工資一方面規定該勞工將掉換輕便之工作以爲事後之補救以示與因傷殘廢者有所區別工資一項自當照輕便之工作計算

## 五 上海特別市職工服務暫行規則

十七年十二月八日市政府第四十八號通令公布

**第一條** 凡本市區內廠店職工均應遵守本規則

**第二條** 本規則所稱廠店凡公司行號場棧皆屬之

**第三條** 職工均須承受僱主所派定之主任及管理員之指導及管理

**第四條** 每日工作時間由各廠店規定先期公佈職工不得遲到或早散因事請假者不在此限

**第五條** 職工對於廠店之一切原料貨物機件等均宜隨時愛護不得故意損壞耗費並不得私自攜帶出外

**第六條** 職工遇有親友到廠店探訪時須得管理人之許可方許會晤

第七條 凡住宿廠店內之職工未經管理人許可不得在外住宿

第八條 女工不得僱主之許可不准帶領兒童進廠店

第九條 職工如有要事告假應得管理人之許可並定明期限逾期須預先續假否則作曠工論

第十條 職工未經請假手續曠工繼續至十日以上或告假期內在他廠店工作查有實據者作自願解僱論

第十一條 凡廠店內設有補習學校者職工均須照章入學但有特別事故者不在此限

第十二條 職工有左列行爲之一者由僱主或管理人警戒之其連犯三次者記過一次

- (一)在工作時間嬉笑瞋睡者
- (二)懶惰及疏忽工作者
- (三)毀壞原料物件其價值不滿五角者

第十三條 職工有左列行爲之一者記過一次其連犯三次者記大過一次

- (一)在工作時間內飲酒者
- (二)未經請假曠工滿一日者
- (三)遲到早散者

第十四條 職工有左列行爲之一者記大過一次

- (一)不服指導及管理
- (二)無理毆人未曾致傷者
- (三)酗酒滋事者
- (四)在工作時間內利用廠方原料私做物件者
- (五)未經請假曠工繼續滿三日者
- (六)男女職工有曖昧行爲致妨害工作者
- (七)毀壞原料物件其價值在五角以上不滿三元者
- (八)破壞廠店名譽或營業查有實據者

第十五條 職工有左列行爲之一者得由僱主分別處分之

- (一)因工作疏忽致出品低劣僱主因而受損失者得酌減其工資
- (二)任意毀壞物件及損害原料其價值在三元以上者得責令賠償之

(三)無理毆人致微傷者責令賠償醫藥費

(四)逾請假日期而不續假者按日扣薪

第十六條 職工有左列行爲之一查有實據者得解僱之

(一)無理毆人致重傷者

(二)偷竊廠店內一切公私物件者

(三)患花柳病者

(四)吸食鴉片煙者

(五)在工作時間賭博者

(六)傷失工作能力至三月以上者但如因公而致殘廢被解僱時其待遇照上海特別市

職工退職待遇暫行辦法第三條之規定辦理之

(七)在一年內記過九次或大過三次者

第十七條 凡廠店內之學徒亦應遵守本規則

第十八條 特種工商業之廠店得另訂職工服務規則但須呈經社會局核准方生效力

第十九條 本規則自特別市政府公佈之日施行

## 六 上海特別市學徒暫行規則

十七年十二月八日市政府第四十九號令公布

第一條 凡本市區內收用學徒之廠店均應遵守本規則

第二條 本規則所稱廠店凡公司行號場棧皆屬之

第三條 收用學徒須與其家長或保護人訂立契約載明左列各款

(一)學徒之姓名年齡籍貫

(二)工作性質

(三)工作時間

(四)習藝期限

第四條 廠店收用學徒應照左列標準

(一)工廠普通工人不滿五十人者得收五人

五十人以上者得收十人

- 一百人以上者得收十五人
- 三百人以上者得收二十人
- 五百人以上者得收三十人
- 一千人以上者得收五十人
- 二千人以上者得收八十人

(二)公司行號普通職工不滿五人者得收二人

- 五人以上者得收三人
- 十人以上者得收四人
- 十五人以上者得收五人
- 二十人以上者得收六人
- 五十人以上者得收十人
- 一百人以上者得收二十人
- 三百人以上者得收三十人
- 五百人以上者得收四十人

廠店如有組織分部者其人數以各該分部爲標準

第五條 未滿十二歲之男女兒童不得收用

第六條 未滿十六歲之學徒每日工作時間八小時爲原則在午後八時至翌晨六時之時間內不准工作

第七條 未滿十六歲之學徒祇准從事於輕便工作

第八條 學徒習藝期限應視其所習技藝之難易而定但最長期限不得過三年

第九條 學習期內之膳宿及其他必需費用應由廠店擔負

第十條 學徒習藝至規定期限三分之一時每月應得該業普通工人工資四分之一至規定期限三分之二時每月應得該業普通工人工資三分之一已給工資者不給其他必需費用

第十一條 遇有下列情形之一時廠店主得與學徒解除契約

- (一)全部或一部歇業
- (二)學徒確無工作能力或其性質與技藝不合者



(三) 學徒無故曠工繼續至三日以上者

(四) 學徒違抗正當之教導者

(五) 學徒有偷竊行為屢戒不悛者

(六) 學徒體弱不堪工作者

第十二條 遇有下列情形之一時學徒之家長或保護人亦得與廠店主解除契約或要求賠償損失

(一) 違反契約中特定之事項者

(二) 平日虐待有據者

(三) 令學徒從事於業務以外之工作者

第十三條 解除契約任何一方如有異議時得呈請社會局核定之

第十四條 學徒於契約期限內如無特殊理由而中途輟業者廠店主得向學徒之家長或保護人追償該學徒所消耗之膳宿及其他必需費用

第十五條 本規則自特別市政府公佈之日施行

## 七 上海特別市劃一處理勞資爭議事件辦法

民國十八年五月二十三日經社會局呈奉上海特別市政府核准施行

### 一 關於尚未核准註冊之工會與資方爭議事件

(甲) 呈請手續已完並繳驗黨部證書者以已核准註冊論凡有呈請解決事件應適用勞資爭議處理法

(乙) 手續已完證書未到

(丙) 手續未完證書已到

(丁) 手續未完證書未到

(戊) 尚未呈請註冊者

以上四項其呈請事件關係工會全體者批斥不理如為一部分工人應批令本人為當事人另文呈訴倘人數不滿三十人以上者不適用勞資爭議處理法

### 二 關於資方或資方團體已准註冊與未經核准註冊之勞方團體爭議事件

該工會合於前款甲項者應予受理如屬前款乙丙丁戊等工會均認為非法團體先行訓

斥倘有特強不服情事得函公安局發封該工會會所並拘辦爲首份子

### 三 勞工卅人以上或勞方團體已准註冊與未經核准註冊之資方團體爭議事件

該資方團體與第一款甲項相符者亦應受理如爲乙丙丁戊四項之團體訓令各個資方推派代表進行調解

### 四 無工會組織之工人聯名呈請要求改良待遇條件

(甲)呈訴人必須超過該業或該廠號全體勞工半數以上署名劃押方予受理但仍受勞資爭議處理法第一條卅人以上之限制

(乙)呈訴人不滿該業或該廠號全體勞工人數之半不予受理

(丙)該業或該廠號全體勞工人數有組織工會之可能時應俟工會成立並經核准註冊後再予受理

### 五 已經核准註冊之工會對資方團體要求改良待遇條件

(甲)工會會員占該業全體勞工半數以上時准予受理

(乙)工會會員人數不足該業全體勞工半數以上者調解時應以本身所具技能與所執職業及所在廠號資本均屬相等之會外工人所得最優之待遇爲標準

### 六 已經黨部核准之工會籌備處或整委會所呈訴之事件

(甲)關於要求改良待遇條件應俟工會正式成立並核准註冊後予以受理

(乙)關於解雇及停業事項不予受理應批令由本人署名呈訴核辦

## 八 上海特別市勞資爭議重要事項處理標準

十八年十一月十四日市政府核准

### 一 工會不得要求資方津貼經常費但倘爲舉辦勞工福利事業於必要時得要求資方酌予補助

(說明)因爲工會是資方的對等團體具有獨立性所以工會的經常費資方沒有津貼的義務不過勞工福利事業是改善勞工生活的事業勞工福利事業是改善勞工生活的事業勞工生活能夠改善對於工作效力也不無小補所以必要時得要求資方酌予補助

### 二 有資方補助經費之勞工福利事業以合組委員會共同辦理爲原則但資方願放棄權

利者聽之

(說明)資方補助經費既盡義務應享權利故應共同辦理

三 工會不得強迫資方供給辦公處但資方願意供給者聽之惟不准訂入契約

(說明)見第一條說明前段

四 契約中只准規定『工會有代表全體會員之權』不准規定『工會有代表全體工人之權』及其類似之條文

(說明)目前事實上既有未入工會的工人並且立法院通過的工會法上也沒有工人必須加入工會的明文規定所以工會的代表資格自應以會員為限況且中國工人知識幼稚易為野心家操縱事實俱在所以目前工會的權力宜有限制免滋流弊

五 契約中只准規定『儘先雇用工會會員』不准規定『非會員不准錄用』及其類似之條文

(說明)工會既不能強迫工人入會工會會員又可隨時退會則『非會員不准錄用』等字句當然不能適用並且根據前條說明後段的意義亦以不准規定為宜

六 契約中只准規定『開除工會會員須先通知工會』不准規定『須得工會同意』及其類似之條文

(說明)政府既有調解仲裁的規定關於解雇糾紛自應呈候政府核辦當然毋庸規定『須得工會同意』及類似之條文

七 契約中不准規定『經工會開除會籍之工人同時資方亦須開除其工作』及其類似之條文

(說明)見第四條說明後段

八 契約中不准規定工資定期普加辦法

(說明)工資的增加應依資方營業狀況和工人的工作勤惰為根據庶幾公平無偏定期普加辦法理論上說不過去且多流弊

九 契約中不准規定廢歷節日及年終年初給假日期

(說明)陰歷既已明令廢除則陰歷假期自應取消

十 工會會費由工會自收為原則倘欲請資方代收須先得其同意並不准訂入契約

(說明)工會收會費是工會工作的一部份所以不能強迫資方代收和訂入契約工會要

求資方代收會費是防工人不願繳費想資方在各人工資中代扣是無形中含有強迫的性質易生流弊

十一 契約中關於分紅問題應依政府法令辦理倘無法令可依應依各業習慣酌量辦理

(說明)用分紅辦法來替代加薪辦法是很有意思的所以原則應當同意但是辦法應依法令習慣辦理

十二 契約中關於職工工作時間應依本特別市職工待遇規則所定為標準資方營業時間可依各業慣例酌量辦理

(說明)規定職工工作時間是為預防工作疲勞的緣故但是資方營業時間有環境和營業競爭的關係工方不應干涉

十三 增加工資應依資方最近三年內營業狀況為根據

(說明)增加工資應依資方營業狀況為根據這是自然的道理不過工資加了之後不能再減這是一個事實問題況且中國實業尚未發達倘使一有盈利即便加薪開支過大那麼不幸有一年虧本營業便難維持規定三年為根據無非是想減少實業家的困難罷了

## 修正上海特別市勞資爭議重要事項處理標準第十三項條文

中華民國十八年二月十八日奉行政院訓令按照工商部核議修正

十三 (原文)增加工資應依資方最近三年內營業狀況為根據

(修正文)增加工資應依物價指數及資方最近三年內營業狀況為根據

## 九 工會法

民國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

### 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為目的集合十六歲以上現在從事業務之產業工人數在一百人以上或職業工人數在五十人以上時得適用本法組織工會

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 國家行政交通軍事工業國營產業教育事業公用事業各機關之職員及雇員役不得援用本法組織工會

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二份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覆後之呈報亦同

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

未經呈准立案及為前項之呈報者不得享受本法所規定之權利及保障

第六條 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 工會為法人

工會不得為營利事業

第十一條 工會須設理事

理事由會員中選任之但有必要時經主管官署之認可得選非工會會員任之

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于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僱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 左列事項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
- (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

第十四條 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賬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) 貯蓄機關勞動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法院及立法機關並答復行政機關法院及立法機關之諮詢
  - (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) 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

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須呈經主管官署核准方得徵收

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之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仲裁程序後於會員大會以無記名投票得全體會員三分二以上之同意不得宣言罷工

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

第三條所列舉各事業工人組織之工會不得宣言罷工

第二十四條 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于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 工會呈准立案須提出空白之會員名簿及會計簿各二份于主管官署請求蓋印嗣後更新新簿亦同

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

會計簿之收支記載須另冊編號粘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 工會在每年六月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項行爲

(一)封鎖商店或工廠



- (二) 擅取或毀損商店工廠之貨物器具
- (三) 逮捕或毆擊工人與僱主
- (四) 限制僱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之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

第三十一條 僱主或其代理人不得因工人爲工會會員或職員而拒絕雇用或解僱及爲其他不利益之待遇

第三十二條 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爲僱用條件

第三十三條 僱主或其代理人在勞資糾紛之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其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) 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動產及不動產
- (二) 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

- (一) 存立之基本要件不具備者
- (二) 違反法規情節重大者

(三)破壞安寧秩序或妨害公益者

第三十八條 工會除依前條命令解散外得因左列事由之一宣告解散

(一)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)工會之合併或分立

第三十九條 工會之合併或分立須經由關係各工會之會員二分一以上之同意并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并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為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日月呈報主管官署

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等規定及決議時歸屬於該會所加入之工會聯合會未加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 工會為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開聯合大會議定章程其章程并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

第四十六條 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

第四十七條 工會職員或會員有第二十七條各項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

第四十八條 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十元以上一百元以下之罰鍰

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

## 十 工 廠 法

民國十八年十二月三十日公布

### 第一章 總則

第一條 凡用汽力電力水力發動機器之工廠平時僱用工人三十人以上者適用本法

第二條 本法所稱主管官署除有特別規定者外在市為市政府在縣為縣政府

第三條 工廠應備工人名冊登記關於工人之左列事項

- (一) 姓名年齡籍貫住址
- (二) 入廠年月
- (三) 工作類別時間及報酬
- (四) 技能品行
- (五) 工作效率
- (六) 在廠所受賞罰
- (七) 傷病種類及原因

第四條 工廠每六個月應將左列事項呈報主管官署一次

- (一) 工人名冊
- (二) 工人傷病及其治療經過
- (三) 災變事項及其救濟
- (四) 退職工人及其退職之理由

## 第二章 童工女工

第五條 凡未滿十四歲之男女工廠不得僱用為工廠工人十二歲以上未滿十四之男女

在本法公布前已於工廠工作者本法施行時得由主管官署核准寬其年限

第六條 男女工人在十四歲以上未滿十六歲者為童工童工祇准從事輕便工作

第七條 童工及女工不得從事左列各種工作

- (一) 處理有爆發性引火性或有毒質之物品
- (二) 有塵埃粉末或有毒氣體散布場所之工作
- (三) 運轉中機器或動力傳導裝置危險部份之掃除上油檢查修理及上卸皮帶繩索等事
- (四) 高壓電線之銜接
- (五) 已溶礦物或礦滓之處理
- (六) 鍋爐之燒火

(七)其他害風紀或有危險性之工作

### 第三章 工作時間

第八條 成年工人每日實在工作時間以八小時為原則如因地方情形或工作性質有必須延長工作時間者得定至十小時

第九條 凡工廠採用晝夜輪班制者所有工人班次至少每星期更換一次

第十條 除第八條之規定外因天災事變季節之關係仍得延長工作時間但每日總工作時間不得超過十二小時其延長之時間每月不得超過三十六小時

第十一條 童工每日之工作時間不得超過八小時

第十二條 童工不得在午後七時至翌晨六時之時間內工作

第十三條 女工不得在午後十時至翌晨六時之時間內工作

### 第四章 休息及休假

第十四條 凡工人繼續工作至五小時應有半小時之休息

第十五條 凡工人每七日中應有一日之休息

第十六條 凡政府法令所規定應放假之紀念日均應給假休息

第十七條 凡工人在廠繼續工作满一定期間者應有特別休假其休假期如左

(一) 在廠工作一年以上未滿三年者每年七日

(二) 在廠工作三年以上未滿五年者每年十日

(三) 在廠工作五年以上未滿十年者每年十四日

(四) 在廠工作十年以上者其特別休假期每年加給一日其總數不得超過三十日

第十八條 凡依照第十五條至第十七條所定之休息日及休假期內工資照給如工人不願特別休假者應加給該假期內之工資

第十九條 關於軍用公用之工作主管官署認為必要時得停止工人之休假

### 第五章 工資

第二十條 工人最低工資率之規定應以各廠所在地之工人生活狀況為標準

第二十一條 工廠對工人應以當地通用貨幣為工資之給付

第二十二條 工資之給付應有定期至少每月發給二次論件計算工資者亦同

第二十三條 依第十條第十九條之規定延長工作時間其工資應照平日每小時工資額加給三分之一至三分之二

第二十四條 男女作同等之工作而其效力相同者應給同等之工資

第二十五條 工廠對於工人不得預扣工資為違約金或賠償之用

## 第六章 工作契約之終止

第二十六條 凡有定期之工作契約期滿時必須雙方同意方得續約

第二十七條 凡無定期之工作契約如工廠欲終止契約者應於事前預告工人其預告之期間依左列之規定但契約另訂有較長之預告期間者從其契約

- (一) 在廠繼續工作三個月以上未滿一年者於十日前預告之
- (二) 在廠繼續工作一年以上未滿三年者於二十日前預告之
- (三) 在廠繼續工作三年以上者於三十日前預告之

第二十八條 工人於接到前條預告後為另謀工作得於工作時請假外出但每星期不得過二日之工作時間其請假期內工資照給

第二十九條 工廠依第二十七條之規定預告終止契約者除給工人以應得工資外並須給以該條所定預告期間工資之半數其不依第二十七條之規定而即時終止契約者須照給工人以該條所定預告期間之工資

第三十條 有左列各款情事之一者縱於工作契約期滿前工廠得終止契約但應依第二十七條之規定預告工人

- (一) 工廠為全部或一部之歇業時
- (二) 工廠因不可抗力停工在一個月以上時
- (三) 工人對於其所承受之工作不能勝任時

第三十一條 有左列各款情事之一時縱於工作契約期滿前工廠得不經預告終止契約

- (一) 工人屢次違反工廠規則時
- (二) 工人無故繼續曠工至三日以上或一個月內無故曠工至六日以上時

第三十二條 凡無定期之工作契約各工人欲終止契約應於一星期前預告工廠

第三十三條 有左列情事之一者縱於契約期滿前工人得不經預告終止契約

(一) 工廠違反工作契約或勞動法令之重要規定時

(二) 工廠無故不按時發給工資時

(三) 工廠虐待工人時

第三十四條 對於第三十條第三款第三十一條第一款第三十三條各款有爭執時得由工廠會議處理之

第三十五條 工作關係終止時工人得請求工廠給與工作證明書工廠不得拒絕但工人不依第三十二條之規定而即時終止契約或有第三十一條所列各款情事之一者不在此限前項證明書應記載左列事項

(一) 工人之姓名年齡籍貫及住址

(二) 工作種類

(三) 在廠工作時期及成績

## 第七章 工人福利

第三十六條 工廠對於童工及學徒應使受補習教育并負擔其費用之全部其補習教育之時間每星期至少須有十小時對於其他失學工人亦當酌量補助其教育前項補習教育之時間須在工作時間以外

第三十七條 女工分娩前後應停止工作共八星期工資照給

第三十八條 工廠在可能範圍內應協助工人舉辦工人儲蓄及合作社等事宜

第三十九條 工廠在可能範圍內應提倡工人正當娛樂

第四十條 工廠每營業年度終了結算如有盈餘除提股息公積金外對於全年工作并無過失之工人應給以獎金或分配盈餘

## 第八章 工廠安全與衛生設備

第四十一條 工廠應為左列之安全設備

(一) 工人身體上之安全設備

- (二) 工廠建築上之安全設備
- (三) 機器裝置之安全設備
- (四) 工廠預防火災水患等之安全設備

第四十二條 工廠應為左列衛生之設備

- (一) 空氣流通之設備
- (二) 飲料清潔之設備
- (三) 盥洗所及廁所之設備
- (四) 光線之設備
- (五) 防衛毒質之設備

第四十三條 工廠對於工人應為預防災變之訓練

第四十四條 主管官署如查得工廠之安全或衛生設備有不完善時得限期令其改善於必要時並得停止其一部之使用

## 第九章 工人津貼及撫恤

第四十五條 在勞働保險法施行前工人因執行職務而致傷病或死亡者工廠應給其醫藥補助費及撫恤費其補助及撫恤之標準如左但工廠資本在五萬元以下者得呈請主管官署核減其給與數目

- (一) 對於因傷病暫時不能工作之工人除擔任其醫藥費外每日給以平均工資三分之二之津貼如經過六個月尚未痊愈其每日津貼得減至平均工資二分之一但以一年為限
- (二) 對於因傷病曾為殘廢之工人永久失其全部或一部之工作能力者給以殘廢津貼其津貼以殘廢部分之輕重為標準但至多不得超過三年之平均工資至少不得低於一年之平均工資
- (三) 對於死亡之工人除給與五十圓之喪葬費外應給與其遺族撫恤費三百圓及二年之平均工資前項平均工資之計算以該工人在廠最後三個月之平均工資為標準喪葬費撫恤費應一次給與但傷病津貼殘廢津貼得按期給與

第四十六條 受領前條之撫恤費者為工人之妻或夫無妻或無夫依左列順序但工人有



遺囑時依其遺囑

第一子女

第二父母

第三孫

第四同胞兄弟姊妹

第四十七條 工人遇有婚喪大故急需用款時得向工廠請求預支一個月以內之工資或發還儲金之全部或一部

第四十八條 工廠遇災變時工人如有死亡或重大傷害者應將經過情形及善後辦法於五日內呈報主管官署

## 第十章 工廠會議

第四十九條 工廠會議由工廠代表及全廠工人選舉之同數代表組織之前項工廠代表應選派熟習工廠或勞工情形者充之工人代表選舉時應呈請主管官署派員監督

第五十條 工廠會議之職務如左

- (一) 研究工作效率之增進
- (二) 改善工廠與工人之關係並調解其糾紛
- (三) 協助工作契約及工廠規則之實行
- (四) 協商延長工作時間之辦法
- (五) 改進廠中安全與衛生之設備
- (六) 建議工廠或工廠之改良
- (七) 籌劃工人福利事項

第五十一條 前條所列各款事項關於一工廠者先由該工廠工人代表與工廠協商處理之如不能解決或涉及兩工場以上之事項時由工廠會議處理之工廠會議不能解決時依勞資爭議處理法辦理

第五十二條 工人年滿十八歲者有選舉工人代表之權

第五十三條 有中華民國國籍之工人年滿二十四歲在廠繼續工作六個月以上者有被選舉為工人代表之權

第五十四條 工廠會議之工人代表及工廠代表各以五人至九人為限

第五十五條 工廠會議之主席由雙方代表各推定一人輪流擔任之工廠會議每月開會一次於必要時得召集臨時會議

## 第十一章 學徒

第五十六條 工廠收用學徒須與學徒或其法定代理人訂立契約其備三份分存雙方當事人及送主管官署備案其契約應載明左列各款事項

(一) 學徒姓名年齡籍貫及住址

(二) 學習職業之種類

(三) 契約締結之日期及存續期間

(四) 相互之義務如約定學徒應納學費時其學費額及其給付期如約定學徒應受報酬時其報酬額及其給付期前項契約不得限制學徒於學習期滿後營業之自由

第五十七條 未滿十四歲之男女不得為學徒但於本法施行前已入工廠為學徒者不在此限

第五十八條 學徒之習藝時間準用本法第三章之規定

第五十九條 學徒除見習外不得從事本法第七條所列各種工作

第六十條 學徒對於工廠之職業傳授人有服從忠實勤勉之義務

第六十一條 學徒於習藝期間之膳宿醫藥費均由工廠負擔之並於每月酌給相當之零用

第六十二條 學徒於習藝期間內除有不得已事故外不得中途離廠如未得工廠同意而離廠者學徒或其法定代理人應償還學徒在廠時之膳宿醫藥費

第六十三條 工廠所招學徒人數不得超過普通工人三分之一

第六十四條 工廠所收學徒人數過多對於學徒之傳授無充分之機會時主管官署得令其減少學徒之一部並限定其以後招收學徒之最高額

第六十五條 工廠對於學徒在其學習期內須使職業傳授人盡力傳授學徒契約所定職業上之技術

第六十六條 除第三十一條所列各款外有左列情事之一者工廠得終止契約

(一)學徒反抗正當之教導者

(二)學徒有偷竊行爲屢戒不悛者

第六十七條 除第三十三條所列各款外有左列情事之一者學徒或其法定代理人得終止契約

(一)工廠不能履行其契約上之義務時

(二)工廠對於學徒危害其健康或墮落其品行時

## 第十二章 罰則

第六十八條 工廠違背本法第七條及第十一條至第十三條之規定者處一百圓以上五百圓以下之罰金

第六十九條 工廠違背本法第五條第八條至第十條第三十七條及第六十三條之規定者處以五十圓以上三百圓以下罰金

第七十條 工廠違背本法第四十五條之規定者處五十圓以上二百圓以下罰金

第七十一條 工廠違背本法第三條第四條第十四條至第十九條及三十三條之規定者處五百圓以下之罰金

第七十二條 凡工廠工頭對於職務上如因不忠實行爲或懈怠致發生事變或使事變範圍擴大時處以一年以下有期徒刑拘役或五百圓以下之罰金

第七十三條 工人以暴力妨害廠務進行或損毀廠內貨物器具者依刑法最高度之刑處斷

第七十四條 工人以強暴督迫使他人罷工時工廠得即時開除之並得送官署依法懲辦

## 第十三章 附則

第七十五條 工廠規則之訂定或變更須呈准主管官署並揭示

第七十六條 本法施行條例另定之

第七十七條 本法施行日期以命令定之

# 附 錄

上海特別市社會局

## 勞工統計工作和計劃

蔡 正 雅

### 近世勞工問題的重要

社會問題中心是「民生」問題，「民生」就是人民的生活，社會的生存，國民的生計，羣衆的生命。所以民生問題可說是怎樣能夠生產足量的資料來公平地分給全體的人民，使個個人都有安適的生活。民生既然先求足量的生產，所以生產是近世社會經濟上第一件事，要明白一個社會經濟的情形，先得知道他經濟生產的狀況。但是什麼是「生產」呢？生產就是集合資本家的機器土地和勞力三者，聯合作用起來，纔發生現代的大量生產制度，於是社會上發生兩種人，大部分是靠勞力而生活的人，集合起來，形成勞工階級，還有一部分是靠投資而生活的人，形成資產階級。馬克斯說這兩個階級的利益是絕對衝突的，主張階級戰爭，大同之世，除非到資本制度極度的集中，勞工階級極度的擴大之後，終於用暴動的手段，把資本家打倒了，握到政權，重新分配。中山先生就說勞資雙方的利益是相輔的，社會的進化，全靠人民的互相合作，所以主張民生主義的「平均地權」「節制資本」來解民生問題。還有許多社會主義者，各有各的主張，我們且不問他們的學說是對和不對，在這裏至少可以看出勞工問題，在現代的社會上，是占怎樣一個重要的位置。

### 解決勞工問題的根據

從前自然界和社會界的事事物物，覺得難於測度，現在都可以用數字來表示。譬如從前人對於氣候的概念，祇有冷熱奇寒酷熱等名辭，但是各人的感覺有不同，冷熱也當然沒有一定的標準。自從發明了寒暑表，我們就很可以把今天的溫度，很準確地表示出來，再說在社會界，從前以爲人民的生活程度是難於測度的，大家只說「今年物價貴，生活程度高」或「物價廉，生活程度低」，但是要知道因地區和習慣

的關係，各人所消費的品目是未必一樣的；還有一層，社會上幾千百種的貨品，牠們價格變動的趨勢，因供求的關係，也不是一致的，那末生活程度的高低，純憑個人的臆斷，決靠不住的。自從各國學者，精心研究的結果，知道要測量人民生活程度的漲高或降低，必先求得社會上各種物品在日常生活中的消費數量，分別牠們輕重緩急的程度，選定了若干可以代表全體變動情形的物品而調查牠們歷來價格的變動，和標準年相比較，即得生活費指數。自從有了生活費指數，於是我們可以知道今年的生活程度，比標準年要高出百分之幾，或低落百分之幾。寒暑表和生生活費指數，不過是隨便拿來做過例子，其實物質文明愈進步，那末社會上事事物物越是需要數字來處理，因為準確的概念，祇有建築在數字的基礎上。話雖如此，從前的人們，以為自然界的事物，是沒有性靈的，是靜態的，是容易拿來試驗的，社會界的人類是活躍的，是動態的，是不容易拿來試驗的，所以對於自然界，先知先覺的發明家，已經替我們創造了不少的儀器，發明了許多的方法，作為我們觀察說明和處理自然界各種物質的現象的工具，但是對於社會界的現象，還是沿用着抽繹的和臆斷的方法。所以處理自然界和社會界的工具，發展太不公平了。

然而社會是個人組織而成的，那末要解決社會上各種問題，至少應該把人與人的關係和人民生活的環境，研究個清楚透澈。歐美先進各國。自從工業革命以來，發生了勞工的問題，其中如失業罷工等等，尤其鬧得滿城風雨，損失不貲，政府也曾用盡方法，壓制補救，終不能根本解決。勞工問題，依舊日趨嚴重，最大的原因，是對於勞工的真相和關於勞工問題的各方面並沒有研究清楚，尤其缺乏數字的概念和標準，所以勞資間儘管爭執，可是誰也拿不出真憑實據，作為解決的標準。於是政府和社會學家，漸漸明白要解決社會問題，先得研究社會，把社會界各種現象，竭力用數字來說明和處理，以求適當的辦法，這確是最近各國對於解決社會問題所抱的態度，而對於勞工問題，尤其探討不遺餘力，其中如美國的勞工統計局，英國勞工部的統計處等等，都有很悠久的歷史，發表各種勞工統計的資料，供給政府和人民的參考和採擇，例如英國倫敦有百萬上下的工人，和他們的資方，信仰政府所發表的生活費指數，做他們工資升降的標準。可見歐美各國，已經進步到應用統計的時代了。回看國人，無論對自然界或社會界各種事物，還都抱了「不求甚解」的態

度和「差不多」的概念，科學上最可寶貴的「真知」和「準確」，視為無足輕重。不說別的，單問中國現在究竟有多少勞工？他們的性別職業地區等分配怎樣？不說一般人不去研究，就是研究社會問題的人，也不能回答一個確實數目。社會上只聽說「現在失業的人很多，窮人太多」，但是「失業的人有多少？原因是什麼？窮人有多少？他們現在的生活怎樣維持？」怕就沒有人能夠回答，如此而談救濟失業，救濟窮人豈不是等於「無的放矢」。所以我們覺得不謀解決勞工問題則已，要謀解決勞工問題，那末根本的要着，要先從研究勞工的本身和關於勞工問題實現的各方面入手。先要把病源弄清楚了，纔可以對症發藥。但是什麼是診斷勞工社會病症的寒暑表，能夠把現實的勞工情形，給我們一個準確的數字概念和指示一個適當的解決方法呢？這當然非準確完備的勞工統計莫屬了。

#### 勞工統計的計劃

簡單說一句，勞工統計的範圍，就是用數字來表示一切關於勞工問題各方面現象的探討。勞工統計所研究的現象，至少可以分做兩大部分：(1)關於個人和個人與社會生活的關係，和(2)關於工人團體的結合和活動。屬於第一部分的統計，有工人概況調查，失業統計，工資及工作時間，生活程度調查，生活費指數，工業災害，勞工設施調查等項；屬於第二部分的統計，有工會調查，罷工停業統計，勞資糾紛統計，勞動協約等項。這也就是我們整個的勞工統計計劃。現在且簡單的說明舉辦各項統計的理由和內容，做計劃時期中的參考罷了。

A 概況調查。一地勞工的概況調查，有如商店需要一篇財產總賬，具有同樣重要的意義。一個商店要沒有財產總賬，簡直就不知道店內有多少資產，有多少債務，資本和損益是怎樣，那店內的經理又怎樣可以決定將來營業的方針呢？同樣我們如果沒有勞工的概況調查，那末我們就不知道研究的對象有多大，內容和結構是怎樣，無論從行政上或編製統計方面來說，都有不便。譬如說市內有失業工人六萬人，如果再問失業工人抵全體百分之幾，就非有全體工人數不可。其餘如計劃進行，分別輕重，尤非先有概況調查不為功。概況調查所要調查的項款有工人性別時工件工廠工非廠工業務分類和工人地區來源移動等狀況。

B 失業統計。工人所切需的兩大保障，第一步就是有工作做，第二步就是工

作收入足夠維持他適當的生活。工人要是沒有工作可做，那末生活的來源，根本斷絕，社會上多一個沒有飯吃的人，不安寧的程度就增加一分，生產方面少一個工作的人，國民經濟上就損失一分財力。失業的可以直接間接影響到一國人民的生計和社會的安寧，已不待言。這次英國工黨組閣，且以解決失業的政策為號召，其餘如日本也鬧着失業問題，可見現代失業問題的嚴重了。研究失業的工具就是失業統計，其中重要的項目有：失業總人數，年齡，性別，業務分配，失業原因時期，季節變遷，家況，經歷，教育，要求，職業介紹等等。

C 工資及工作時期。工資是工人生活的唯一來源，並且工資的多少，可以決定工人的生活程度，所以我們如果要明瞭工人物質的環境，那末靜態的工資等級情形，和動態的工資變動趨勢，都得研究清楚。講到工資的材料，我們可以把牠分做工資率實際收入工費額和工資總額三類，材料的性質既異，用處也有不同。工資率是勞資雙方事前協定依時或依件的工作報酬，如每月每日或每件工資若干。在各現國編製工資率指數，為便利比較起見，多化成每小時工資率。但是一月內或一日內工作日數或時數常常因時因地而異，所以在編製工資率指數的時候，同時還要調查工作時間，以每小時工資率乘每月或每日工作時數，即得每月或每日的工資數。工資率指數的用處，在表示出品成本和工作報酬的變遷，每年編製一次即足。實收工資額就是工人每月或每日所得工資率以外加上應得獎金分紅等額外收入，再減去應扣工資。實入額指數比工資率指數，更能表出工人收入的狀況，而變動也不一定是和工資率指數一致的。工資總額就是全體工人所得工資總數，用處是表示工人收入在國民收入總數中的百分數的變遷，借此觀察工人在國民經濟分配上所佔的位置是怎樣，也是一個很重要的統計。又編製工資指數，最好分業編製以表示各業個別的狀況，並且同時對於工作效率，工作技能等和工資有關的各問題，也要一起調查。在美國還有工會工資的制度，是工會直接和資方訂定的工資率，中國現在還沒有，可不必談。

D 工人生活程度調查。調查工人生活，至少有二個主要的目的，第一是要明瞭工人生活的環境和一個工人家庭最低限度的生活費用，第二是求得生活費指數內應該包括的貨品和數量。照經濟上的原理，工作效率和生活環境，有密切的關係，

譬如生活安適，身心上有適當發展和受教育的工人，他的工作效率和能力，常比生活環境惡劣和沒有受教育的工人來得大，生產力自然也大，所以如果工人們能得安適的生活環境和受相當的教育，那末對整個的國民經濟，可以增加許多的生產量，這是我們要研究工人生活狀況的最大原因。最近國民政府頒布工廠法內，規定工人的最低工資應該拿當地工人的生活狀況為標準，所以生活程度調查更是急不容緩。但是現在工人生活狀況是怎樣？是否可以同等地享受現代物質文明的利益？什麼是一個普通工人家庭的最低生活費？這些問題，非靠生活費調查，不能明瞭。在這個調查裏面，我們至少要知道：工人家庭，人口，年齡，性別，職業的分配，收入的來源和數目，每戶平均支出食物費，衣着費，住屋費，燈光燃料費，其他費用等分配，每間平均居住人數，最低限度的生活費等項。

E 生活費指數及真正工資指數。生活程度調查和生活費指數是有分別的，前者是靜態的調查，調查某一個時期內工人生活的情形，後者是動態的調查，調查歷來生活費用增減變遷的趨勢。我們都知道消費的貨品，因為市場上供求的關係，價格時常變動，物價漲，生活程度高，物價落，生活程度低，所以生活程度是隨物價的高低而變動的，生活費指數就是根據生活程度調查的結果，依照各種物品的消費量，分別各該物在指數中分量的輕重，再調查其物價，以求歷來維持原來的生活程度的費用，和標準年相比，編成指數。所以有了生活費指數，我們可以知道今年的生活程度，比標準年度，高出或低落百分之幾，依據這個來解決工資問題，最為平允。編製指數，最好依食物費，居住費，衣着費，燈光燃料費及雜費，等各編一分類指數，以觀各類消費個別的變遷情形，合各分類指數而成總指數，即所以表示一般生活程度的變遷。

生活費指數還有一個目的，就是測量貨幣購買力的強弱，以求真正工資指數。物價漲，就是貨幣價值落或購買力弱，物價落就是貨幣價值漲或購買力強。工人收入的工資，既是用來購買維持生活的用品，但是貨幣的購買力既然時常變動，所以工資真正的價值，也隨之增減。譬如從前收入工資三十元，就可以維持生活，如果物價漲起百分之二十，那末現在非三十六元不可，因為現在三十六元的價值，等於從前的三十元，換句話說，從前三十元的物品，現在要三十六元纔買得到。所以我



們如果要使工資實際上的價值，沒有變動，那末在編製貨幣工資指數之外，同時要顧到貨幣購買力的增減。生活費指數既然是測量貨幣購買力的寒暑表，所以把生活費指數除貨幣工資指數，再乘 100，即得真正工資數意思就是測量工資真正價值的變遷的指數，真正工資指數既可以指示現在工人所得的工資是否足夠維持他們原來的生活程度，我們就不難預謀補救的方法了。

F 工業災害。在機器生產制度之下，工人在工作的時候，意外的災害，幾乎是不可避免的事情，這在工人的本身，固然是直接受到傷害，就是工廠方面如機器的毀損，傷害賠償，添換生手，生產效率減低等等，損失也不在少數，凡此種種，間接也是社會的損失。最近各國工業災害，已大受注意，對於防災設備，力求改進，但為明瞭根本的原因和預防起見，必須借重統計，其中重要的項目有：各業發生災害次數和人數，發生原因，災害性質，傷害的部位，程度，日數，因傷害而損失的工數工資數出產數及撫恤費等等。

G 勞工設施。勞工設施的應該改良和編製統計，至少有二大目的：第一是改良工人的待遇和生活，使他們能夠安心工作，消弭勞資衝突於無形，第二是充分發展工人的能力，增加生產的效率，減少災害的遭遇，間接就是增加社會的生產，解決國民的生計。勞工設施，既然有這樣重大的使命，所以各國政府和雇主，沒有不在這方面努力的。講到勞工設施的範圍我們可以分做三大類：（一）關於工人身體的安全，如工廠的安全和衛生的設備；（二）關於各種福利事業，如保險儲蓄救濟等制度以及消費合作等；和（三）關於工人身心的發展如工人教育娛樂等。

H 其他。關於工人個人和個人與社會生活有關係的統計，上述的幾項不過是重且大者，其他如學徒制，工人轉換率，工作制度等調查，能力所及，也可以舉辦。

I 工會。工會就是工人結合的會社，照國民政府最近頒布的工會法，「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為目的，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同一職業工人人數在五人以上」得依法組織工會。工人結社集會的自由，在外國經過了數十百年的奮鬥，纔能得到現有的地位，中國國民黨，向以扶助農工為號召，自從國民政府統一中國以來，已經頒布了工會法，承認工會有法律上的人格，可以代表一

般會員的意思和行爲，所以我們研究工人團體的結合和活動的初步，就是編製工會統計，其中重要的項目有：工會數，會員數，業務分類，區域，成立日期，職員經歷，關係廠號數，工會任務等，都應該研究。

J 勞動協約。勞動協約統計，是近幾年來纔發達的，民國十五年，國際勞工局召集各國勞工統計專家，開第三次會議，討論編製法，力求國際間的劃一，以便比較。勞動協約統計是研究團體的雇傭狀況和工作制度，目的在求雇傭狀況之標準化，消弭勞資間爭議和壟斷，平衡勞資兩方交涉能力。統計的單位爲一個勞動協約，其中主要的項目有：訂約當事人的性質，適用的範圍，協定的項目，事件，有效期限，仲裁方法，業務分類，關係廠號數及工人數，一年內年初有效協定數，續訂協約數，廢止協約數，年底有效協約數等項。至於協約中關於工資工作時間以及個人雇傭條件等項，應分別劃入工資統計等等。

K 罷工停業。罷工是工人爲要求條件或表示意見，結合團體，暫時停止工作，以促對方的承認或覺悟。停業是資方要求條件，暫時停閉廠號，以促對方的承認或覺悟。依國際勞工統計專家會議的結果，罷工停業，可以歸併一類，叫做勞資爭議。勞資爭議，可說是勞資雙方傾軋衝突的一種嚴重表示，社會的損失很大。我們要研究解決勞資爭議，自然要從編製統計入手，在統計裏應該研究的重要項目有：罷工停業件數，業別，資方國別，原因分析，結果分析，調處方法，關係廠號數，勞方參與人數，延長日數，損失工數，損失工資數等項。怠工在各國法律上認爲罷工，也歸入此類統計。

L 勞資糾紛。凡勞資在進行交涉而一方繼續工作的勞資衝突，我們叫做勞資糾紛。以衝突的程度論，當然以罷工停業最爲嚴重，但是以發生案件的多少論，那末要推糾紛。糾紛可說是爭議的初步，糾紛而不得相當的解決，就會釀成罷工停業，但是糾紛而沒有到罷工停業的程度，社會還不很會注意到此，並且也不容易調查，所以各國編製這種統計的還很少，除非搜集材料，有特別便利的地方，纔可編製。然而勞資糾紛的時候，在物質上和精神上，不能說沒有相當的損失，並且糾紛是爭議的導火線，所以要顯出勞資爭議的癥結所在和防微杜漸起見，如果搜集材料，沒有多大困難，最好也編成統計，內容和勞資罷工停業相同。

勞工統計的範圍，當然不止上面所舉的幾項，但是其中最重要的統計，大致如此。不過要知道勞工統計的領域，是跟工業化的程度和勞工事業的發展而擴大的，譬如在從前勞工沒有發達的時候，當然沒有勞動協約等統計，所以將來勞工問題擴大到什麼範圍，勞工統計的領域也就跟着發展到什麼地步，在這裏似乎沒有研究的必要。

#### 已往的工作

本局自十六年多，開始舉辦勞工統計，目的在藉統計的探討，來觀察和圖謀解決市內的勞工問題。草創的時候，凡百都在計劃之中。十七年一月起，先行試辦工資指數罷工統計和勞資糾紛統計三種，以應行政上參考的急需。十八年春出版「上海特別市工資指數之試編」，「上海特別市罷工統計報告」和「上海特別市勞資糾紛統計報告」三書，由上海福州路大東書局發行。每種統計辦理的經過和結果，都詳載專冊，這裏毋須再講。同時更從事編譯勞工統計叢書，介紹勞工統計知識，希望各地能够次第舉辦，已出版和在印刷中的書目如下：

生活費指數編製法	(上海商務印書館發行)
失業統計法	(同 上)
工業勞資糾紛統計編輯法	(同 上)
工人意外遭遇統計法	(印刷中)
美國住宅問題概觀	(同 上)
家常生計調查法	(同 上)
勞動協約統計法	(同 上)

十七年下半年，添聘統計人員，計劃辦理上海工人生活程度調查，生活費指數，零售物價調查，和失業統計等項。其中失業統計為試驗調查性質，自九月舉辦，費三個月始得調查完竣，結果已在本局社會月刊第八期中發表，該刊亦由上海大東書局發行。十八年度，繼續辦理工資，罷工停業，勞資糾紛等統計，並開始工人家庭生活費調查和零售物價調查。生活費調查，採標準取樣法，選查工人家庭四百家，期限一年，派員每日前往各家代替或指導記賬，每人管理二十家左右，每月嚴密審查，隨時計算。至十九年三月，調查部分，可以完全結束，以後不過是計算和編製

的工作了。零售物價調查，自十八年一月起，由局派員負責調查，除葷素菜市價，每週調查一次，米糧每月調查三次，其餘的物品，都是每月調查一次。調查的貨品，不厭求詳，大都根據生活費調查所得的結果，而為工人日常所消費的。市內被調查的商號，除各小菜場外計百五十多家，這種零售商鋪的主顧，大部分是工人，十七年秋因為我們已經充分得到上面各種零售商鋪的信仰和諒解，所以又計劃追查一九二六年到現在的零售物價，進行以來成績尚稱滿意，不久也可結束，結果將來和生活費指數同時發表。

又我們在十七年開始舉辦的工資調查，是工人實入額，每月調查一次，先依工業分，再依男女童工人分。我們為明瞭各業詳細的工資率情形起見，在十八年六月起，計劃工資率調查，十一月調查蕺事，編製方法先依工業分，再以職務及男女童工人分，現在正在分職和計算之中，希望能在十九年五月編竣發表。

#### 現在的設計

上面所舉幾項已辦的統計，因為在勞工統計方面比較重要些，所以先辦，例如工資工作時間生活費失業零售物價，是研究勞工個人和個人與社會生活現象的主要統計，罷工停業，勞資糾紛，是研究工人團體活動現象的主要統計。但是我們的目的是要將前列的十二項勞工統計，只要財力和能力所及，都要次第舉辦起來，現在且把幾項急待進行的統計，略述如下：

概況調查。我們現在感覺着第一件要辦的統計，就是上海的工人概況調查。如果有人問「現在上海的工人究竟有多少？他們職業性別計時計件的分配是怎樣」？我們很慚愧地不能回答。但是這些問題，都是我們急切地要知道的。調查工人概況的困難，和人口清查，可說是不相上下，因為我們如果要知道工人的總數和他們職業性別的分配等等，非派大批受有相當訓練的調查員，分赴各工廠各工會和各工人區域做實地的清查不可。調查的項目，力求簡要，期限力求縮短，那末在調查期內，不致有多大的變動，和多費無謂的財力。對於概況調查所需要的人力財力和準備，我們預備在十九年上半年計劃起來，在下半年再選定一個時期，做試驗的調查。

失業調查。失業統計我們在十七年已經辦過一次，但是結果並不滿意，因為中國失業保險制度，既沒有發達，那末像外國從失業保險中搜集材料的便利，在中國

就沒有。加上失業的統計，本來不是一件容易的事，就是在歐美先進諸國，也很少能把失業的確數和原因調查得清清楚楚，因為許多工人，他們並沒有加入失業保險的制度，並沒有加入工會並不是工廠裏面的工人，但是調查失業，很多是從失業保險和工會工廠等入手，如果要使失業工人自願來登記或報告，那末除非有失業介紹或其他利益的引誘不可。事實既然如此，我們更不能不辦統計，所以我們仍舊想盡能力所及，在舉行工人概況調查的時候，把失業一併調查，從工廠工會和個人三方面同時進行，必能事半功倍。

工會統計。自工會法頒布之後，組織工會，依法要在當地行政官署登記。本局為本市工會主管官署，工會依式登記後，編製統計，事極便利，不過編製的方法，尚須詳細研究，調查方面，也要十分精密，方能得到正確的統計。

編纂勞工統計專冊和勞工統計月報。統計結果的最後處置，就是編成報告，按時發表，供給行政上和社會人士的參考或研究。十九年度我們所要編製的統計專冊，計有「上海特別市十八年罷工停業統計」，「上海特別市十八年勞資糾紛統計」，「上海特別市十八年工廠工人工資和工作時間統計」，「上海特別市工人生活程度調查」和「上海特別市工人生活費指數及零售物價」等五種。前三種在十九年三月後，就可以編好，後二種在十九年八月後可以編好，都在上海商務印書館出版。以後歷年統計的結果，也照樣印成專冊發表。我們除了發表上面幾種報告的專冊，同時計劃出一種小冊子的「勞工統計月報」，發表較短的文字和按月的統計報告，並附帶介紹勞工界重要的消息和學說使社會一般人士逐漸明瞭勞工的情形和統計的應用。

繼續編譯勞工統計叢書。我們更有一個責任，就是在現在的中國，盡介紹勞工統計方法和研究勞工問題的新知識，為達到這個目的起見，擬選譯各種關於勞工統計的書籍和討論勞工問題的名著，以應目前中國的需要。

以上所述，不過是目前幾項最切要的設計，而即可舉辦者。前面已經說過，勞工統計事業的發展，是跟工業化的程度和勞工事業的發展而走的，其餘如勞動協約工業災害勞工設施等統計的編製，祇可劃為第三期的工作，如果在財力人力方面，能够有相當的擴充，那末我們整個的勞工統計計劃，在三年內不難完全實現。這樣或許對於勞工問題的各方面，可以根據數字作一番確實的研究了。

中國勞工統計界的興起，還不過近十年來的事，並且限於幾個工商業中心如上海天津廣州等。因為中國自來以農立國，人民大半從事田間耕作，勞工問題，還在近數十年來外國的機器輸入中國，中外的資本家在通商口岸設廠投資以後發生的。所以舉辦勞工統計，在從前的確沒有這種需要，不如現在這樣迫切地要用牠做解決實際的困難問題，現在國內人士，對於勞工調查，漸漸知道注意，固然是一個好現象，但是我們以為舉辦統計，同時要努力幾個條件，願和大家共同勉勵。第一個條件就是辦理統計。要有指定的經費。大家知道編製統計，不是一朝一夕之功，全靠日積月累，蔚成巨帙，歷史愈久，價值愈大。如如沒有指定的經費，那末基金時時有動搖的危險，非但工作人員，因此不能安心辦事，效率減損，並且事業一旦中斷，豈非全功盡棄。第二個條件，是培養得力的人員。大家知道調查的事，是要求教別人的，尤其是和一般知識尚未大開的勞工們去接觸，非要耐勞任怨訓練有素的調查人員，決難勝任愉快。調查是統計的基礎，調查不正確，統計就不可靠，以不可靠的統計做根據，其為害更甚於沒有統計，統計事業的前途，一定要受相當的打擊。第三個條件是各地辦理統計的機關，要互通聲氣，交換所得避免隔閡重複的弊病，力求統計方法的一致。現在中國統計事業，正在萌芽時期，發展的地位也正多，而統計效用的擴大，尤在異地異時的比較，作參合異同的研究。本局辦理勞工統計，歷史不久，同人等學識既淺，經驗更談不到，貿貿然來擔當這個重責，深恐不能勝任，不過求進的心，不後於人倘承互相提攜，不吝賜教，祇要有利於統計前途，有補於解決勞工問題，我們沒有不竭誠歡迎，虛心接受，這是可告慰於國人的。

十八年十二月

## 怎樣去研究勞動問題？

### 怎樣去解決勞動問題？

研究勞動問題和解決勞動問題，必先當搜集材料，作為事實的根據，上海特別市社會局舉辦的各項勞工統計，依照年度，編製整個的有系統的報告，舉凡材料的來源，編製的方法，專家的意見，所得的結果，源源本本，據實刊入，文字圖表，中英並載，分析編製，極為精密，十七年度已出版者有下列三種：

上海特別市罷工統計報告

上海特別市勞資糾紛統計報告

上海特別市工資指數之試編

上列各書，每冊一元二角，由上海福州路一百十號大東書局發行。

十八年度擬出版者有下列五種：

上海特別市罷工停業統計

上海特別市勞資糾紛統計 (在印刷中)

上海特別市工資和工作時間 (在印刷中)

上海特別市工人生活程度調查 (在編輯中)

上海特別市工人生活費指數 (在編輯中)

上列各書，由上海商務印書館發行。

# STRIKES AND LOCKOUTS

## GREATER SHANGHAI

1929

### CONTENTS

Foreword

Methods of Statistics of Industrial Disputes

Analysis of Strikes and Lockouts in Greater Shanghai, 1929

Monthly Reports

Important Cases †

Labor Laws †

Work and Project on Labor Statistic †

---

† In Chinese only.





## FOREWORD

No apology is necessary for the investigation and publication of data concerning industrial and labor problems in China, and especially in Shanghai. The need of industrial development for the country is a fact readily admitted by all. That whatever infant industries existing should not be smothered by growing labor is equally plain except to the communistically minded. Nor is the condition of the working class less serious or of less importance to the earnest students of social problems in China. Their number, their poverty, their ignorance, and their suffering demand both tenderness and wisdom from those in positions of responsibility. Both labor and capital are necessary to the prosperity of the country, and both claim certain rights and considerations from the authorities and the public. How to be fair to both parties and to bring about their successful coöperation is one of the most urgent yet embarrassing questions of the day.

But a student of social and economic problems should not be a philanthropist, nor should his attitude be that of a compromising well-wisher to the opposing parties. His work is that of a scientist. He is to collect data, to observe, to record, and to give the results of his unbiased investigations to the public. The success of human control hitherto achieved in the realm of nature is hardly equal to the complexity and magnitude of the problems of social control dreamt of by the world reformers. And as the control over nature depends categorically upon the mathematical and experimental method, so plans for social betterment would be mere talk unless they are based upon investigations on facts observed and recorded in an unbiased and systematic manner.

Shanghai, one of the largest cities of the world to-day, is important not only as a great commercial and industrial center. It is a meeting place of the East and the West, a link between the old and the new. Conflicting interests, usages, manners, and view-points exist among its residents. Yet they are all here weaving into one gigantic economic community. Then there are the conservatives and the radicals, the financial magnates and the extreme communists. These are people who represent movements and tendencies which are beyond our power to subdue, tendencies which we may perhaps at best guide and direct into safer, less explosive channels.

In view of the size and the complicating factors in the industrial problems of Shanghai, we shall congratulate ourselves if we make no grave mistakes in the pioneer attempt at labor statistics. We need not repeat here the history of our work. Very briefly, it began three years ago with the organization of the Department of Agriculture, Labor and Commerce, which was later reorganized into the present Bureau of Social Affairs. In the course of the last three years, we have arrived at a plan and project for our work. This project includes in its scope a general survey of labor conditions in Greater Shanghai and investigations into unemployment, wages and hours

---

of labor, standard of living, retail price, labor unions, strikes and lockouts, arbitration and conciliation, collective agreements, industrial accidents, labor welfare work, etc.

The success of the work in the future will depend upon two factors ; namely, the amount of fund available and the securing of trained and capable men for the work. A third condition of success is the encouragement given by the public and the interest and zeal shown by the members of our staff. In this last item we must confess we have been most fortunate in having the constant advice and encouragement from well known authorities on the subject both at home and abroad. Our greatest gratitude is due, especially, to Dr. Franklin Ho, Director of the Nankai University Committee on Social and Economic Research ; Dr. Ta Chen, Professor of Tsinghua University ; Mr. D. K. Lieu, Director of the Bureau of Statistics, Legislative Yuan ; Mr. K. P. King, Commissioner, Bureau of Finance, Nanking ; Mr. Ethelbert Stewart, Commissioner, Bureau of Statistics, U. S. Department of Labor ; and Mr. A. Thomas, Director, International Labor Office, Geneva. As to the members of our staff we acknowledge with deep appreciation the untiring efforts of Mr. D. L. Ting, on Strikes and Lockouts ; of Mr. William C. Wood, on Standard of Living and Retail Prices ; of Mr. Luther C. T. Mao, on Wages and Hours of Labor ; of Mr. C. H. Kung, on Industrial Disputes that do not lead to Strikes and Lockouts ; and of all those who have helped to make our work possible.

*Shanghai, February, 1930.*

T. Y. TSHA

# METHODS OF STATISTICS OF INDUSTRIAL DISPUTES

BY T. Y. TSHA

The systematic compilation of labor statistics in Greater Shanghai along the lines indicated by the International Labor Office is an attempt of the first of its kind that has ever been taken up in this country. In the present compilation of the statistics of industrial disputes—strikes and lockouts—no effort is spared to conform as nearly as possible to the well established principles and practices of the nations. Where a modification in the methods is effected, it is necessarily due either to conditions peculiar to this city or to practical difficulties which cannot as yet be overcome at this stage of our work. Our attempt in what follows, therefore, is an outline of the method adopted from the International Labor Office,<sup>1</sup> with adaptations to conditions and demands of this country and particularly of the city of Greater Shanghai.

## Nature and Definition of Industrial Disputes

Before the advent of machinery and the consequent modern organization of industries, the relation between the employer and the employed in China, as elsewhere in the world, remained purely individual in character. As soon as machinery is introduced and industries organized on a modern basis, this relation is no longer an individual one. Workers as well as employers have learned to organize. Group interests, class consciousness, right of association, and collective bargaining have become features of the new economic order. Smooth coöperation or disruptive relation between the employer and the employed affects them not as isolated individuals, but as groups, and it affects the national economy at large as well. Although trade unions and employers' associations in China to-day have not yet attained to national magnitude and momentum, they may do so some day, and their present state is already significant enough to deserve our serious attention.

Disputes may be initiated by the workers or by the employers. A case declared by the former is called a "strike," and one declared by the latter a "lockout." While the distinction between the two is rather clear in theory, it gives rise to certain difficulties in practice.<sup>2</sup> A strike may be provoked by the employers and a lockout may be caused by the attitude of the workers. Again the character of the disputes may change during its course, and from a strike may emerge a lockout and a lockout may develop into a strike. Furthermore, there are disputes which are at the same

---

<sup>1</sup> International Labor Office: The Third International Conference of Labor Statisticians, pp 115-118.

<sup>2</sup> International Labor Office: Methods of Compiling Statistics of Industrial Disputes, pp. 20-21.

time strikes and lockouts and frequently a dispute may be described as one or the other according as it is looked at from the point of view of the employers or workers, whose opinions may be contradictory. Also the actual circumstances of the case may be such that its nature cannot be determined even by an impartial investigator. The distinction between strikes and lockouts is therefore hard to make. We do still make the distinction, however, especially for the classification of cases according to their results. But, in order to conform to international usage and to avoid unnecessary repetition and ambiguous implications we shall use the term "industrial disputes" as equivalent to and interchangeable with the separate terms "strikes and lockouts."<sup>1</sup>

It is clear, then, the initiative in a dispute is not a factor of primary importance. There are other features more essential in the nature of industrial disputes. We have characterized disputes as due to the conflict of interests between employers and workers. By this characterization we do not mean that the interests of the workers and of the employers are necessarily conflicting. It certainly behooves both parties that their coöperative enterprise be successful and prosperous. But in the distribution of the results of their labor and in the control of productive activity the tendency is a conflicting one. Industrial depression and constant friction intensify their antagonism. The necessity of collective bargaining develops class consciousness that express themselves as conflicting wills struggling for supremacy. In fact, industrial disputes generally imply some sort of warfare between employers and workers, and both employers and workers have at their disposal, and have actually made use of, many different methods of industrial warfare.<sup>2</sup> A group of workers may, of common accord, avoid employment with a given employer with the effect that the employer finds it impossible to secure labor ("silent closing of the undertaking"); or the workers may, while at work, reduce systematically their efficiency to the minimum ("passive resistance" or "ca'canny"); or also they may deteriorate the equipment or products of an establishment ("sabotage"); or, finally, they may damage an establishment by inducing the consumers to avoid its products ("boycott"). The employers, again, may prevent given workers from obtaining work by enrolling them on special lists ("black lists"), or refuse to employ workers coming from workplaces where a dispute is going on, etc. In all these phenomena the element of common will is present. In order to arrive at the usual notion of the dispute, however, it is necessary to define certain further elements of the case of the dispute. The most important of such elements are: the object of the will which is to enforce an individual or a common demand and, finally, the means by which the demand is enforced, that is to say, the temporary stoppage of work.

In view of the above discussions, industrial disputes may be defined as economic occurrences due to the conflict of class interests in modern industries, and are characterized by temporary stoppage of work in one or several establishments, wilfully effected by one or several employers or several workers with a view to enforcing a demand.

<sup>1</sup> Ibid, p. 7.

<sup>2</sup> Ibid, p. 13.

---

## Objects of the Statistics

The objects of the statistics of the industrial disputes are principally three; namely, first, to inquire and study the causes that influence their occurrence; second, to determine and measure their effects; and third, to devise and test the efficacy of the methods of their settlement or prevention.

The cause of industrial disputes, as pointed out in the preceding section, consists chiefly in the conflict of interests between capital and labor. But this conflict is influenced, apart from subjective factors and political propaganda, by economic and seasonal fluctuations. The ups and downs of business cycle throws employers and workers into different relations. In time of business prosperity, higher prices and higher cost of living throw workers into a position of disadvantage. Their "real wage" decreases, and the tendency is for them to strike for better conditions of employment. On the other hand, when business cycle moves downwards and industrial depression prevails, employers would then curtail wages, reduce work or dismiss men. Besides the influence of cyclical fluctuations, seasonal changes seem also to be a factor in influencing the frequency or severity of industrial disputes. Is it the weather; is it social customs or traditions — the close of the business year hitherto according to the lunar calendar in China, for instance; or is it the exclusive activity of certain industries in particular seasons that causes disputes to occur more often in certain season than in others? All these factors and influences have to be recorded and analyzed by the labor statistician in order to obtain a clear insight into a situation that demands solution.

The second object of the statistics of industrial disputes is to determine the extent and intensity of the economic loss consequent upon disputes. A strike or lockout is started by the party that declares it for the purpose of fighting for certain advantage, or for defending certain advantage already secured. In fact statisticians do classify disputes according to the degree in which the demands are satisfied. But it is clear that constant occurrence of strikes or lockouts is a menace to society. The loss to both capital and labor are often very extensive. Continued suspension of work may lead to closing down of establishments and may reduce more or less permanently the power of workers to consume goods that they would otherwise demand. It may, and generally do, affect other industries not directly engaged in the conflict, either because of a shortage of raw material they need or for the lack of proper outlet for their finished products. Thus both to the parties immediately concerned as well as to the national economy at large, the loss caused by disputes demands consideration and careful weighing against the specific advantages that may be gained by either party to a dispute. The second object of the statistician, then, is to record and measure the extent and intensity of the loss consequent upon industrial disputes.

The third object of the statistics of disputes is to record and classify the ways and means of conciliation and arbitration, and to measure the degree of their efficacy as methods of mediation. For it follows from the preceding discussion on the economic

loss due to disputes and their menace to society, that effective methods and agencies to reduce the loss is a positive duty of the authority and of the public. The plans and methods we have resorted to in the city of Greater Shanghai will be set forth in a later section in this article. Thus the object of our endeavor, though presented above as threefold in nature, is really one in the last analysis. We are to investigate the causal conditions, the extent of the loss, and the methods of settlement of industrial disputes with the one aim of providing accurate informations for their remedy and for better economic adjustments.

### Scope of Investigation

The scope of investigation is twofold: viz. the area covered and the industries and services affected. Greater Shanghai is to comprise thirty districts of which seventeen were formerly taken over by the City Government in July, 1928. Thus on the east side of the Whangpoo River there are the following six districts: Lu Hang, Yang Szu, Yang Ching, Tang Chiao, Kao Hang, and Kao Chiao, while on the west side, the following eleven: Yin Hang, Yin Siang, Cha Pei, Hu Nan, Kiang Wan, Fa Hwa, P'u Sung, Tsao Ching, Woo Sung, Peng P'u, and Chen Ju. In addition to these seventeen districts, there is the Special District comprising the French Concession and the International Settlement. In view of its importance, the investigations of this Bureau include the Special District as well. All cases of industrial disputes occurring in the above mentioned districts are within the scope of investigation of the Bureau.<sup>1</sup>

In regard to the industries investigated, as a rule, disputes occur mostly in the manufacturing industries. However, they may occur in any line of industries or services although they are not allowed in public utility, ammunition works, etc.<sup>2</sup> Hence a broad scheme for an appropriate classification of all economic activities has been adopted which will be found in a later section.

### Collecting, Recording, and Publication of Data

Reliable results cannot be expected from statistics unless method of collecting data is adequately organized. For this purpose the Bureau has organized a section of labor statistics with a staff of trained and intelligent men to carry out investigations, and methods are adopted to ensure accuracy as far as practical. The chief difficulties and our general procedure to safeguard accuracy are as follows.

To begin with we have adopted, in accordance with the principles of the International Labor Office, the case of dispute as the "basic unit." A dispute may involve one or more establishments or several branches of the same establishment. But so long

---

<sup>1</sup> Secretariat, City Government of Greater Shanghai: Handbook of the City Government, Greater Shanghai, p. 4.

<sup>2</sup> Regulations on Conciliation and Arbitration, Art. IV & XXXV.

as they are started or organized by one employer or one body of employers or workers, they embody one common will and must be taken as one case of dispute.<sup>1</sup> This will lead to difficulties in recording duration and results of a dispute. But as the case of dispute furnishes the only logical basis for analysis and comparison, we deem it right to fall in with international usage.

Further the data collected in regard to the immediate cause, the duration, and the number of workers affected are subjected to certain difficulties which are aggravated in certain ways in this city. The opposing parties to a dispute rarely give quite the same version of the causal conditions that precipitate the conflict. The workers generally exaggerate the situation by including absences due to illness or other causes while employers' reports may vary in the opposite direction. In case a dispute extends over a whole district or industry, with establishments whose number of workers may vary from day to day, the accuracy of data regarding number of workers involved in a dispute can only be brought within certain limits but cannot be made absolutely accurate. Informations concerning the number of workers involved in a dispute are obtained both by our agents making inquiries from the two parties right at the spot and from figures submitted to us in their petitions for conciliation. To increase the usefulness of our data we record, among the workers affected, also the number of males, females, and child workers. This distinction is of secondary importance but it will help in the estimate of the loss incurred in as much as both their work and their wages vary. This is also important from the standpoint of woman and child labor.

In regard to the duration of disputes, the collection of data is again confronted with certain difficulties. A case of dispute may affect more than one establishment. The dispute may start and end on different dates with the several establishments. Inaccuracy owing to this variation in duration can of course be offset by careful and painstaking investigation. But another difficulty arises from usage peculiar to this city and perhaps to all cities in this country. Most establishments do not close on Sundays. Some set the 10th and the 25th of each month as holidays while others set other dates, and the variation in the number of days granted renders exact figuring extremely difficult when a large number of establishments are involved. With due allowance for these differences in practice, the most expedient way is to record the duration of a dispute by counting the number of days from the day on which it breaks out in the first establishment to the day when it ends in the last establishment, the latter being the date when work is entirely or partially resumed.

After the collection and classification of cases the data are then published in the form of reports. In case a dispute extends from month to month it is recorded as long as it lasts. Thus the number of disputes of a month consists of the cases that occur in the month in question together with the cases continued from the preceeding month or months. The monthly report includes these items: the matter in dispute, the industry

---

<sup>1</sup> See note under p. 13, Methods of Compiling Statistics of Industrial Disputes.



or service affected and its classification number, the nationality of the management, the number of establishments affected, the number of workers involved, the duration of dispute, the mediator, and the result. These monthly reports are issued only in the mimeographed form. The data of the cases for the whole year are then revised and compiled into an annual report including besides the monthly reports, accounts of the important cases, decisions rendered both by the Conciliation Committee and the Arbitration Committee, and the comparison and analysis of important aspects of the disputes.

### The Matter in Dispute

Disputes may be classified according to initiative or the party that is responsible or the immediate declaration of conflict. But this amounts to a classification of disputes into "strikes" and "lockouts," the difficulty and ambiguity of which have been pointed out above. They may also be classified according to demands made in a dispute. But the demands may be more than one, they may be modified during a prolonged dispute, and the final settlement may include counter demands or some features of compromise and conciliation. A more adequate classification may be obtained on the basis of "matter in dispute," considered not as specific demands put forward at the beginning of or during the course of dispute, but characterized according to the objects of the will.<sup>1</sup>

We must understand that industrial dispute is a phenomenon of modern economic relations, and the most characteristic element in this phenomenon is collective bargaining, though not every case of dispute is related to it. When workers are bargaining collectively, the refusal on the part of the employer to give work affects a group of workers collectively, and the refusal on the part of workers to take up employment means collective withdrawal from work; in both cases an industrial dispute ensues.

Disputes relating to collective bargaining may be subdivided into two groups those concerning trade unionism or collective agreement, and those concerning conditions of employment. To the first group belong those cases arising from labor, union movement, stipulation, amendment, or enforcement of agreements. To the second group belong those cases the causes of which being a difference about the terms of the agreement, e. g., matters relating to wages, hours of labor, engagement or dismissal of workers, etc.

Besides disputes dealt with above, there are also disputes which are not related to collective bargaining, and they form the second principal division in the classification concerned. The principal characteristic of these disputes is a negative one, the fact that they are not directly connected with the regulation of the employment. In

---

<sup>1</sup> Methods of Compiling Statistics of Industrial Disputes, p. 23.

these disputes, it may happen that the matter in dispute is such as cannot be settled by the parties to the dispute themselves. Mention should, however, be made of two special groups of disputes belonging to this class, viz.; sympathetic disputes and political disputes. By "sympathetic disputes" are meant stoppages of work effected by employers or workers with a view to rendering moral or material support to fellow employers or workers involved in a real conflict;<sup>1</sup> they are not strictly speaking "disputes." Under the term "political disputes" may be grouped those stoppages of work due to causes of non-industrial character, e. g., the demonstration for the May 30th Incident in 1925.<sup>2</sup>

Applying the criteria outlined above, the following classification of industrial disputes according to the general nature of the "matter in dispute" is arrived at:

- (A) Disputes related to collective bargaining :
  - (I) Concerning trade unionism or collective agreement :
    - (1) Trade unionism ;
    - (2) Collective agreement.
  - (II) Concerning conditions of employment :
    - (1) Wages ;
    - (2) Hours of labor ;
    - (3) Engagement or dismissal of workers ;
    - (4) Treatment ;
    - (5) Factory regulations ;
    - (6) System of work ;
    - (7) Others.
- (B) Disputes not related to collective bargaining :
  - (I) Sympathetic disputes ;
  - (II) Political disputes ;
  - (III) Others.

### The Result of the Dispute

By the "result" of the dispute is usually meant a general appreciation of the fact that whether, and to what degree, the parties to the dispute have obtained satisfaction for the demands they put forward before or during the dispute. Practically all statistics do give a classification of disputes according to their results. The whole question, however, does not lend itself easily to statistical treatment.

The first difficulty is due to the fact that in cases where the dispute affects several establishments, the dispute may be in favor of workers in some instances and in

<sup>1</sup> Ibid, p. 25.

<sup>2</sup> Chen, Ta : The Labor Problem in China, pp. 140-249.

favor of employers in others. The establishment, then, and not the case of dispute, would assume the position of the basic unit. In view of the importance of collective bargaining in the settlement of disputes, however, there is little reason for such a change.<sup>1</sup> Another difficulty arises from the fact that in the case of several demands being put forward, a dispute may result in the acceptance of some demands and in the refusal of others. Nevertheless, as the object of the classification is to show the efficiency or otherwise of disputes as a means of settling industrial differences, disputes should be classified, in spite of these difficulties, according to their results. A case that results in the complete acceptance of demands by the opposite party or by all the establishments affected is classified as one in which the demands have been entirely accepted; a case that results in the complete rejection of demands by the opposite party or by all the establishments affected as one in which the demands have been entirely rejected; a case that results in the acceptance by some of the demands or acceptance by some of the establishments affected as one in which the demands have been partially accepted. Hence the following basis :

- (A) Disputes where the workers' demands have been entirely accepted ;
- (B) Disputes where the workers' demands have been partially accepted ;
- (C) Disputes where the workers' demands have been rejected ;
- (D) Disputes where the employers' demands have been entirely accepted ;
- (E) Disputes where the employers' demands have been partially accepted ;
- (F) Disputes where the employers' demands have been rejected ;
- (G) Disputes with indeterminate or unknown result.

### The Settlement of the Dispute

The efficiency of the machinery for the settlement of disputes has caused considerable attention and interest in statistics of industrial disputes. The classification of disputes according to methods of settlement presents particularly great variations owing to the wide differences in the industrial conditions and the legislation of the different countries. Disputes arising in this city are generally settled either by direct negotiation between the two parties concerned, employers and workers, or by the medium of a third party through conciliation or arbitration. In accordance with Articles VIII and IX of the Regulations on Conciliation and Arbitration promulgated by the National Government on June 9th, 1928, the trial period of which is to expire by the 9th of March, 1930, a Conciliation Committee has been organized by the Bureau of Social Affairs. This Committee consists of five or seven members, two representatives of each party to the dispute and one or three representatives of the Bureau. It is the only agent for conciliation in this city that has been sanctioned by the Government. The Arbitration Committee has been organized in accordance with Articles XIV and XV of the Regulations and consists of five members; one representative of the City

---

<sup>1</sup> Ibid, p. 26.

Government, one representative of the Kuomintang Headquarters, one representative of Local Court and one representative each of employers and workers both of whom must have no concern with the dispute. Conciliation may be requested by one or both of the parties or ordered by the administrative authorities. The decision of the Conciliation Committee is not enforceable, however, unless it is accepted by both parties. In case of acceptance this decision has the force of an agreement between the parties. If the conciliation proceedings lead to no result, arbitration may be requested by common agreement between the parties, or ordered by the administrative authorities. The latter has the force of an agreement between the parties.<sup>1</sup> Besides the Conciliation Committee of the Bureau of Social Affairs and the Arbitration Committee of the City Government of which the Bureau is a part, there still exist a few other conciliation agencies. In the present compilation, cases of disputes settled through such agencies are also included.

To sum up, disputes may be classified according to the method of their settlement as follows :

- (A) Disputes settled by direct negotiations between the two parties ;
- (B) Disputes settled by the medium of a third party :
  - (I) Through conciliation of the Bureau of Social Affairs ;
  - (II) Through arbitration of the City Government ;
  - (III) Through other agencies ;
- (C) Disputes terminated without successful negotiations.

### The Classification of Industries and Services Affected

In the statistics of industrial disputes, as in all branches of labor statistics, it is essential that the data should be grouped according to industries and services in order to show the frequency of their occurrence and the matters in dispute in the different industries or services. The fact that disputes may occur in any line of industry or service, makes it necessary that the classification should be such that any given case may be entered into its respective group. The scheme put forward by the International Labor Office for the classification of industries well defines their functions in modern society and conforms in the main to the existing classifications in most countries. Hence we deem it well to adopt the International Labor Office classification with a few elaborations to suit conditions in this city.

According to this classification, the whole sphere of a nation's economic activity is divided into three main groups, viz., primary production, secondary production, and services. Primary production includes farming, mining, and all economic activities engaged in obtaining food and raw materials from nature. Secondary production includes all manufacturing industries that work over the raw materials into finished products. Under services we group transport, commerce, public administration and

<sup>1</sup> Regulations on Conciliation and Arbitration, Art. VII.

professional and personal services. As far as statistics of industrial disputes in this city is concerned, the second group is the most important. The first group, primary productions, concerns more the agricultural and mining parts of the country. The third group, however, the group of services including commerce and finance, is also of importance because this city is a great commercial as well as an industrial center of the country, and disputes do occur in these services as revealed in the records of the past years.

Before we proceed further we must note the distinction between "industries" as applied generally to all productive activities and the term "manufacturing industries" as applied to factories and organized works similar to factories only.

In the classification of "manufacturing industries" international usage varies. Different countries adopt different systems of classification because their natural resources and their states of industrial development differ from one another. It has been pointed out by the International Labor Office, however, that there are certain common principles that determine the grouping of industries. The chief factors are: (1) the material worked in, (2) the process of manufacture, and (3) the nature of the finished product.<sup>1</sup>

In the earlier stages of manufacture one raw material usually predominates. For example, metals, textiles, leather, and wood constitute separate groups. This factor, namely, the material worked in, is usually sufficient as a determinant for the classification of industries engaged in producing partly manufactured goods. In the later stages of manufacture, however, the material worked in is insufficient, for a finished product generally requires a combination of different materials and involves complex processes. The process and the nature of the product will be the dominating factors in their classification. Thus furniture has to be distinguished from wood, clothing from textiles, and machinery from metallurgy.

Back of these three factors and more important than all of them, we find the real controlling principle in all classifications is neither the material, nor the process, nor the finished product. Fundamentally it is the industrial organization as influenced by these factors that makes the difference. Thus we can neither group ship-building with wood nor with metal, because the industrial unit engaged in ship-building is a distinctive one that is engaged in no other manufacture. Likewise we have to differentiate the manufacture of machines and metal utensils from works in crude metals, and the works in clocks and watches and precious stones from the manufacture of machines, because the industrial unit in each instance, viz., the establishments and the workers engaged, is quite distinctive in organization. We do group together, however, the construction of buildings and the making and repairing of roads, railways, and bridges, because though houses and roads serve different purposes, the establish-

---

<sup>1</sup> International Labor Office: *Systems of Classification of Industries and Occupations*, p. 27.

ments and the workers engaged as well as the materials and processes involved are often the same. Thus we see whether material, process, or the finished product, either taken singly or in conjunction with one another, is sufficient as a factor in deciding upon a group, depends upon whether it is distinctive enough to have resulted in a separate industrial organization, and it is this latter, the organization of a distinctive industrial group that has the final say in classification.

We have gone into this principle in some length because we find that in the "Systems of Classification of Industries and Occupations" published by the International Labor Office, although repeated mentions are made of this fact, their statements remain isolated remarks and receive no express formulation as the underlying principle in all classification.

In the general scheme of classification, however, we are following closely the International Labor Office. In the analysis of industrial disputes we do make further distinctions and subdivisions. For example, the textile industry is divided into eight subgroups. Disputes arising in one of the eight groups may not involve the other seven. Industrial prosperity or depression that affects some of the subgroups may not affect the rest. Thus to realize the value of the statistics of industrial disputes to the full extent, subdivisions of our own to suit the developing economic conditions of this city are necessary. But these are elements that are national or local in character and are subjected to growth and change in time as well. To have a fairly general and permanent classification, then, we can do no better than to follow closely the suggested scheme of the International Labor Office. Here follows the classification which we have adopted from them.<sup>1</sup>

- (A) Primary production. This includes all industries engaged in obtaining food and raw products from nature and is subdivided into:
  - (I) Agriculture. This includes farming, gardening, live stock raising, fishery, forestry, reclamation, etc.
  - (II) Mining and quarrying. This is limited to the strictly primary processes of mining and quarrying, the treatment and working over of ores not included.
- (B) Secondary production. All processes of treating and turning raw materials into finished and partially finished products are classed under this heading.
  - (III) Manufacturing industries:
    - (1) Wood working. This industry includes all works in which the constituent material is mainly wood, furniture making and construction of vehicles for transportation excepted.

---

<sup>1</sup> For the subdivisions of Group V, see "Classification of Industries and Occupations" in the Statistical Monthly, April, 1929, (Bureau of Statistics, Legislative Yuan, Nanking).

- 
- (2) Furniture manufacture. Furniture making may have wood, metal, rattan, etc., as the principal material or a combination of some of them. It is the finished product that determines the industry.
  - (3) Metal industry. With the work on precious metals excepted this heading includes (a) all primary processes as smelting and refining of iron, steel, and other metals and alloys; and (b) founding and other secondary processes which give certain finished products as iron railings, sheets, etc.
  - (4) Machinery and metal tools and utensils. With the exceptions of vehicles for transportation, works on precious metals, clocks and watches, and scientific instruments, all machineries, including those for mechanical, electrical, and agricultural purposes as well as trade tools and domestic utensils, are all grouped together under this caption.
  - (5) Construction of boats, ships, and vehicles for land and air transport.
  - (6) Manufacture of bricks, earthenware, glass, etc. Whatever industry akin to the above naturally belongs to this group, for example, cement, artificial stone, and porcelain are such industries.
  - (7) Construction of buildings, and making and repairing of roads, railways, bridges, and canals, etc. Plumbing and installation of gas and electricity are also grouped here for the sake of convenience.
  - (8) Production and transmission of gas and electricity, and the supply of water and water power.
  - (9) Manufacture of chemicals and allied products. Varnish, paint, dyes, fats, oils, soap, wax, drugs, disinfectants, matches, and explosives are examples of industries included. Food and artificial wearing materials are exceptions.
  - (10) Textile industry. This includes the spinning, reeling, weaving, dyeing, and printing of such staple materials, as silk, cotton, wool, and hemp.
  - (11) Manufacture of wearing apparels. This includes the making of clothes, underwears, hats, shoes, hosiery and similar industries.
  - (12) Manufacture of leather, skin, and rubber. This excludes finished articles for personal wear, but includes the preparation and refining of leather, furs, skins, rubber, and their finished products, for example, trunks, saddles, straps, and valises are such articles.

- 
- (13) **Manufacture of foods, drinks, and tobacco.** The preparation of foods and eatables includes such industries as the refining of oil and sugar and the manufacture of sauces, wines, liquors, tobacco, and the preparation of extracts and essence for cooking, etc.
  - (14) **Paper and printing.** Under this head are also grouped engraving and photography for convenience. Bookbinding must belong here also.
  - (15) **Manufacture of clocks, watches, and musical and scientific instruments.** Works on precious stones and metals are also included.
  - (16) **Other manufacturing industries.** This provides a place for all the minor industries that do not easily fall within any of the previous industries and are not of sufficient importance to constitute separate headings. Examples: works on celluloid, etc. and such products as toys, pencils, brooms, brushes, artificial flowers, etc.
- (C) **Services.** As pointed out in the discussions above, this city is commercial as well as industrial. Hence the following subdivisions are necessary.
- (IV) **Transport and communication.** This includes the railway, street cars, rickshaws, telegraph, wireless and postal services. It also includes ocean, river and canal navigation and express services.
  - (V) **Commerce and finance.** This is subdivided into the following:
    - (1) **General traders and suppliers.** Including all wholesale and retail stores.
    - (2) **Brokers, employment agencies, gold, silver, stock and produce exchanges, and similar services.**
    - (3) **Real estate and renting agencies for all necessaries except money.**
    - (4) **Money, banking and insurance.** To this head belong all forms of insurance, and dealers in credit and cash including native banks, money exchanges, and pawnshops.
    - (5) **Hotels, restaurants, amusement resorts and similar enterprises.**
  - (VI) **Public service and defence.** This includes all such employees of the central and local governments as the soldiery, the police and the arsenal workers.
  - (VII) **Professional services.** This includes such categories as the lawyers, doctors, engineers, musicians, artists, teachers, and writers.
  - (VIII) **Domestic and personal services.** By this is meant the services of house servants, cooks, chauffeurs, and whatever service of a private and personal character.



---

### The Nationality of Managements

The existence of foreign establishments in this city makes it necessary to classify the disputes according to the nationality of the managements in order to find out the points at variance between the employers and workers of the Chinese and foreign establishments. Disputes are therefore classified by nationality as follows :

- (A) Chinese ;
- (B) Foreign :
  - (I) Japanese ;
  - (II) British ;
  - (III) American ;
  - (IV) German ;
  - (V) French ;
  - (VI) Russian ;
  - (VII) Italian ;
  - (VIII) Others.

### The Importance of Disputes

In order that the statistics might fulfill their function of showing the economic consequences of disputes, it is necessary to classify disputes according to their importance. The importance of a case of dispute is measured by the number of establishments affected, the number of workers involved, the duration of the dispute, and the number of man-days lost.

The Number of Establishments Affected — The extent of a dispute is illustrated by the number of establishments it affects. The number of establishments affected, however, does not always give us a correct measurement of consequences for the organization of an industry varies in size ; if an industry is organized in large establishments, even a small number affected may involve considerable loss, whilst in another industry consisting mostly of small establishments, a considerable number affected may not imply important consequences. In a general way, however, the number of establishments affected does indicate the extent of industrial unrest.

The term "establishment" may be taken either in the technical or the commercial sense of the word. For instance, when a firm has several branches, these branches may be considered either as several establishments or as one establishment. From the point of view of the statistics of disputes, the adequate method is to consider each of the branches as an independent establishment, as it is against the establishment as a technical unit that the common will of persons affected by a dispute is directed.<sup>1</sup> The reader will do well to guard against a possible confusion of this view with the conception

---

<sup>1</sup> *Methods of Compiling Statistics of Industrial Disputes*, pp. 22-23.

of the case of dispute as the basic unit. The case still remains as the basic unit and it is only in measuring consequences that we take the number of establishments or their branches into consideration.

Disputes are classified, then, according to the number of establishments affected as follows :

- (A) The number of establishments affected :
- (I) Disputes affecting one establishment ;
  - (II) Disputes affecting 2 to 10 establishments ;
  - (III) Disputes affecting 11 to 20 establishments ;
  - (IV) Disputes affecting 21 to 100 establishments ;
  - (V) Disputes affecting more than 100 establishments.

The Number of Workers Affected :— The first element that contributes toward the importance of a dispute is the number of workers involved. The difficulties confronted in recording this number have already been pointed out. We want only to add here that the size of this city has made exact figures extremely difficult. There were for instance over five thousand and four hundred establishments involved in 1928. To obtain exact figures from each one of these establishments would necessitate increasing our staff many-fold. As far as practical exigencies allow, then, the importance of disputes according to the number of workers involved should be shown by their classification as follows :

- (B) The number of workers affected :
- (I) Disputes affecting less than 10 workers ;
  - (II) Disputes affecting 10 to 100 workers ;
  - (III) Disputes affecting 101 to 1,000 workers ;
  - (IV) Disputes affecting 1,001 to 10,000 workers ;
  - (V) Disputes affecting over 10,000 workers.

The Duration of Disputes :— The second element with which the importance of disputes varies is the duration. The number of days of a dispute, like the number of workers affected, cannot be exactly ascertained when the dispute is prolonged and involves many establishments with various dates for holidays instead of Sundays. No statistics are absolutely exact, however, and with due knowledge of and all possible precautions against such inaccuracies we classify disputes according to their duration as follows :

- (C) The duration of disputes :
- (I) Disputes lasting less than 2 days ;
  - (II) Disputes lasting from 2 to 10 days ;
  - (III) Disputes lasting from 11 to 50 days ;
  - (IV) Disputes lasting from 51 to 100 days ;
  - (V) Disputes lasting over 100.

The Number of Man-days Lost. — It is clear that either of the factors discussed above is insufficient when taken alone as a measure of the consequence of a dispute. To obtain a more adequate measurement, we must combine these two factors and calculate the number of man-days lost through the dispute. By this is understood the product of the number of workers by the number of days representing the duration of the dispute. The loss of man-days on account of a dispute may involve certain indirect elements, for instance, man-days lost through irregular operation of the establishment affected, or through absences from work on account of sickness, accidents, voluntary absence, etc. But these indirect effects may be counterbalanced, to a more or less extent, by man-days gained, e. g., man-days gained during or after the dispute, owing to the employment of other workers, or on account of overtime worked afterwards or increased regularity of employment later on. In calculating the number of man-days lost, allowance can hardly be made for all these remote factors. This number is, therefore, especially in prolonged disputes affecting large numbers of workers, only more or less approximate, but an approximate calculation is not necessarily misleading, and it is as yet the best yardstick the statistician has at his disposal.

A distinction between three general groups of disputes, viz. "insignificant," "ordinary," and "large" ones, is sometimes made. The distinction is useful because, as statistics show, a few disputes of large scope are often more important than the other disputes taken together, and a more detailed study of these large disputes is of paramount importance. With regard to what is termed "ordinary" disputes certain general facts will be sufficient. "Insignificant" disputes, as a rule, are omitted from the scope of the statistics. The practice of the Bureau, however, is to include all cases of disputes.

Disputes are therefore classified according to the number of man-days lost as follows:

- (D) The number of man-days lost:
  - (I) Disputes involving the loss of less than 20 man-days;
  - (II) Disputes involving the loss of 20 to 1,000 man-days;
  - (III) Disputes involving the loss of 1,001 to 50,000 man-days;
  - (IV) Disputes involving the loss of 50,001 to 1,000,000 man-days;
  - (V) Disputes involving the loss of over 1,000,000 man-days.

In the present compilation cases involving a loss of less than 20 man-days are considered as insignificant ones and those involving a loss of from 20 to 50,000, ordinary. Cases involving a loss of 50,001 man-days or over are considered as large disputes.

### Wage Loss through Disputes

To express the loss through disputes in a form that will be more tangible and more easily appreciated it is necessary to put it in terms of money. In foreign countries newspapers often make such estimates after a serious strike of the losses

suffered by the workers, the establishments, and by the whole industrial society. Such estimates are very general in character, however, and involve too many factors that are not susceptible to exact calculation. This is true especially of the estimates on the losses sustained by the establishments and by the society at large.<sup>1</sup> The losses suffered from a plant's remaining idle can hardly be put in terms of money. If statisticians in foreign countries have found it difficult to calculate such losses, we are finding it even more so in this country. The establishments are generally disinclined to reveal their actual capital, the volume of their business, or the sources of their cash and credit, and the rates of interest they pay are so various and changeable. And if it is hard to calculate the loss of an industry directly concerned in the dispute it is beyond possibility to put down in figures losses of those industries indirectly affected, and hence of the whole industrial unit. The more concrete and practical method, then, is to measure the loss in terms of wages. This is obtained by multiplying the number of man-days lost by the average wages per day. We have to use averages because it is hardly possible to obtain wages of all individuals involved. This does not mean that the measurement is complete even for the workers' side only, for we cannot calculate such economic suffering as the spending of their savings, the contracting of debts, or the accumulation of funds in anticipation of disputes, not to speak of the difficulty of finding out the duration of their unemployment and their mental sufferings.

The measurement of the consequence of disputes in terms of wages, then, though not entirely satisfactory, is yet the more tangible and definite way than in terms of loss suffered by the establishments. But we must guard against two further misunderstandings. In the first place we must state we are not unduly emphasizing the consequence of disputes from the workers' point of view only. In fact the wage loss of disputes in this city are, for one reason or other, often sustained by the establishments. Often, too, an establishment is obliged to pay a sum of compensation to the workers discharged, or even subsidize to the maintenance of the labor union or schools for workers' children upon settlement.<sup>2</sup> It is clear then we are not favoring the workers by calculating the wage loss. We do so only because it is the more concrete item, an item that can be better stated in figures. In the second place it is clear that wage loss does not represent the total amount of loss consequent upon disputes. The curtailing of output, the idling of capital, the industries indirectly affected, etc., all contribute to the total loss incurred. But as we have not been able to calculate these elements, and as the number of workers and their working days fairly represent the size of an industry, so wage loss, calculated from man-days lost and average wages, ought to indicate fairly well the proportion and seriousness of industrial disputes. Hence the following classification:

---

<sup>1</sup> Ibid, p. 44.

<sup>2</sup> See the Monthly Reports in this publication.

Classification of disputes according to wage loss :

- (A) Disputes involving the loss of less than \$100 ;
- (B) Disputes involving the loss of \$100-\$1,000 ;
- (C) Disputes involving the loss of \$1001-\$10,000 ;
- (D) Disputes involving the loss of \$10,001-\$100,000 ;
- (E) Disputes involving the loss of over \$100,000

### Frequency and Severity Rates of Disputes

The conflict of interests as influenced by business cycle and seasonal changes gives rise to disputes which have hitherto been treated as fluctuating phenomena in a nation's economic life. In the ultimate analysis, however, the conflict, real or supposed is a risk to society. It overhangs the industrial world like a threatening cloud. When this cloud develops into an actual conflict, the risk is a realized one. The final work of the statistician of industrial disputes, then, is to measure the proportion and intensity of this risk by relating in quantitatively to the productive activity of an industry or of an industrial community within a given period of time.

The proportion of the risk to a given industrial unit or community is measured by the "frequency" of disputes. "Frequency" means the number of cases of the realization of the risk within a given period of time. From the number of cases of actual conflict one gets an idea of the degree of industrial unrest in that section of a nation's economic life.

The intensity of the risk is measured by its "severity." "Severity" means the importance of the social consequences of the risk when realized. Of these consequences, the subjective effects, the constant class frictions and class feeling can only be stated and described but cannot be measured. Even economic loss is not all amenable to exact mathematical formulation, for example, the loss to industrial community as a whole. The only two practical measurements of severity rates are loss in money and loss in work. Of these two the loss of work, in terms of "man-days lost," is the more practical and exact one.

If we measure the severity of a risk in terms of money, e. g. in wage loss, then we have to find out the proportion this loss bears to the total amount of wages for the period under investigation. But if we measure severity rate in terms of work, viz. as man-days lost, (work as measured by time and by number of workers) then we have to find out the proportion this loss of work bears to the entire productive activity for the period under investigation within the given industrial unit. This entire productive activity must also be expressed in terms of "man-days lost." In other words we must find a common denominator for the basis of comparison either between cities or between countries. The number of cases of disputes or number of man-days lost gives one no idea how serious the situation is unless one knows at the same time the size and the total activity of the industrial unit.

---

To measure this total activity the International Labor Office suggests a certain number of "full-time workers" as a unit. By the number of "full-time workers" is understood the total of man-days worked in a given period (shifts included) divided by the number of ordinary working days in the same period.<sup>1</sup> This means we take as unit the number of full-time workers, i. e. of men, as they are actually worked, and the number suggested as the unit is per 100,000 full-time workers. Thus the frequency rate will be the number of cases of disputes per 100,000 full-time workers, and the severity rate will be the number of man-days lost per 100,000 full-time workers.

It must be evident to the reader that before we can calculate frequency or severity rate we must first be able to calculate the full-time workers. It must be clear to him too that at the present stage of our work and with our limited financial capacity we can hardly aspire to do that. Our ambition in the near future is to carry out more accurate investigations into the number of workers, their working days, and wages, of workers not only engaged in the manufacturing industries, but also in other industries and services, before we can attempt to figure out "full-time workers" and the frequency and severity rates of industrial disputes in this city.

*Shanghai, December, 1929*

---

<sup>1</sup> *Methods of Compiling Statistics of Industrial Disputes*, p. 47.

## ANALYSIS OF STRIKES AND LOCKOUTS IN GREATER SHANGHAI, 1929

The purpose of this article is to give as exhaustive a treatment as possible of the cases of industrial disputes — strikes and lockouts — in 1929, in order that the public may have a clear and comprehensive grasp of the actual conditions and the complex situation in Shanghai. This we attempt to do by a full presentation of facts and figures, the latter being largely in the form of tables and charts. These tables are generally preceded by remarks on their salient features and followed by critical discussions on causes or conditions which will give illumination and meaning to the figures. Our plan of procedure is based upon the method as expostulated in the first article in this publication, and wherever repetitions occur, they are made with the view to save the reader from constant reference.

### Number of Cases of Disputes, of Establishments Affected, and of Workers Involved

For 1929 the number of cases of disputes including three continued from last year totals 111. Only 3 cases are lockouts, all the rest being strikes. By a "lockout" is meant a case of dispute declared by the establishment. The rarity of lockouts may be attributed to various causes. The chief reason, however, seems to be the danger and the precarious condition to which the Chinese industry and business are exposed. On the one hand the employers suffer from political unrests and heavy taxation, and on the other, they have to compete with superior foreign capital and foreign products. Under such conditions it is evident that they can hardly stand further the consequences of disputes.

(a) Number of Cases of Disputes. The month in which the greatest number of disputes occurred is June, having 17 cases; January comes next with 14, and April with

TABLE 1. THE DISTRIBUTION OF THE NUMBER OF CASES OF  
DISPUTES BY MONTHS.

MONTH ITEM	JAN.	FEB.	MAR.	APR.	MAY	JUNE	JULY	AUG.	SEPT.	OCT.	NOV.	DEC.	TOTAL 1929	TOTAL 1928
Extended from the previous month		2	2	2	3	2	5	5	2	1	1	3		
Occurred in the month in ques- tion	14 <sup>1</sup>	6	5	13	11	17	11	8	7	8	6	5	111	120
Total	14	8	7	15	14	19	16	13	9	9	7	8		

<sup>1</sup> Of the 14 cases in January, 3 are carried over from the previous year and are considered as cases for the year.

13 cases. March and December are the quietest months with 5 cases each. The preceding table shows the distribution of cases by months.

The first object of statistics of industrial disputes is to study them in relation to the changes in business cycle and to seasonal fluctuations. As this is only the second year of our work we have not been able to trace the effects of cyclical changes. As to seasonal variations, certain facts are prominent in regard to Chinese customs according to the lunar calendar. For the year under consideration the Chinese business world have not been able to break away entirely from the old customs and traditions and we are compelled to consider its consequents.

For instance, January, corresponding with the last month of the year according to lunar calendar, is the time when business settlements must be made. Many cases of disputes arose because of this fact. Thus Case 4<sup>1</sup> is one due to difference of opinion regarding the observance of New Year Day as a holiday; Case 6 is one that concerns the question of "annual rewards"; No. 11 is a case regarding the time to close work for the year; and Nos. 10, and 13 are cases concerning wages for the year. All these cases occurred then because the old calendar has not been entirely discarded. Again June being the month in which falls the Dragon Boat Festival, it is the time according to Chinese customs in the old order to effect changes in engagement or in conditions of employment. It is the month that has the greatest number of disputes. Five of the cases arose because of engagement or dismissal of workers (Nos. 52, 53, 54, 59, and 61); three because of wages (Nos. 51, 58 and 60); and three others because of collective agreement (Nos. 55, 62 and 63). As for December, we should expect more cases than usual because it is the close of the year. But the authorities having taken precautionary measures by issuing strong orders against reactionary agitations, and insisted upon mediation before strike upon penalty of law,<sup>2</sup> December was quiet with only five cases.

(b) Number of Establishments Affected. The total number of establishments affected for the year is 1,512. Of these, the distribution according to months is as follows;

TABLE 2. THE DISTRIBUTION OF THE NUMBER OF ESTABLISHMENTS AFFECTED BY MONTHS

MONTH ITEM	JAN.	FEB.	MAR.	APR.	MAY	JUNE	JULY	AUG.	SEPT.	OCT.	NOV.	DEC.	TOTAL 1929	TOTAL 1928
	Extended from the previous month		3	2	2	55	251	527	254	2	1	1	7	
Occurred in the month in question	514	7	5	80	287	310	106	84	80	8	26	5	1,512	5,438
Total	514	10	7	82	342	561	633	338	82	9	27	12		

<sup>1</sup> See Monthly Report. Likewise with cases mentioned hereafter.

<sup>2</sup> See local newspapers, December 10, 1929.



From the above table we see that January with 514 establishments leads the list. Of these, 500 establishments were involved in the single case of sympathetic strike by foreign dress tailors against dismissal of workers (Case 2). Next comes June with 310 establishments affected. Among these is the case of the employees in the Chinese drug stores striking for the preserving of their old union, that involved 274 establishments (Case 64). May follows with 287 establishments affected of which 250 were involved because the owners of the second hand clothing stores failed to abide by a previous settlement (Case 40). These cases show how trade unionism has become an active factor in the economic life of the city, apart from communistic or reactionary agitations.

(c) Number of Workers Involved. The total number of workers involved in the disputes for the year is 68,867. Among these 36,742 are males and 31,181, females. This rather unusual proportion of females is due to two cases (Nos. 69 and 83) in which the workers were largely, if not entirely, females. Case 69 involved 11,000 girls in the silk filatures in the Hongkew district incited to strike by reactionary agents, and Case 83 involved 7,000 females of the silk filatures in Chapei walking out under the spell of the rumor that the managements were going to reduce wages. The distribution of the number of workers involved by months is as follows:

TABLE 3. THE DISTRIBUTION OF THE NUMBER OF WORKERS INVOLVED BY MONTHS

ITEM	MONTH	JAN.	FEB.	MAR.	APR.	MAY	JUNE	JULY	AUG.	SEPT.	OCT.	NOV.	DEC.	TOTAL 1929	TOTAL 1928
Extended from the previous month	Males		223	2,400	823	185	1,606	4,624	2,561	508	412	85	718		
	Females		910		396			287	86				2,063		
	Child workers					60								317	
	Total		1,133	2,400	1,123	225	1,606	4,911	2,641	603	412	85	3,698		
Occurred in the month in question	Males	8,884	3,112	678	1,261	2,644	8,614	3,290	1,486	1,932	3,284	1,263	400	36,842	68,728
	Females	1,270	45	2,340	852	462	1,388	11,714	7,000	443	673	4,513	581	31,181	122,807
	Child workers			60	60	7		77		323			317	844	22,431
	Total	10,154	3,157	3,078	2,173	3,113	10,002	15,081	8,486	2,698	3,867	6,093	981	68,867	213,966
Total	Males	8,884	3,825	3,078	2,084	2,809	10,220	7,914	4,041	2,440	3,284	1,368	1,118		
	Females	1,270	955	2,340	1,152	462	1,388	12,001	7,089	443	887	4,513	3,244		
	Child workers			60	60	67		77		323			317		
	Total	10,154	4,290	5,478	3,296	3,338	11,608	19,992	11,121	3,206	4,269	6,178	4,679		

If we compare the number of workers involved in disputes by the months, July leads the rest with 15,081 strikers. This includes the case of 11,000 females just mentioned (Case 69). January follows with 10,154 workers involved, the case of sympathetic strike by the foreign dress tailors alone (Case 2) involved 3,200 workers, while the strike in the Commercial Press for general increase of wages involved 3,645 people (Case 10). Next to this comes June with 10,002 workers involved. This includes 4,000 workers in Case 54, a case due to dismissal and beating of workers by factory police in the British American Tobacco Company, Poo-tung Factory, and 2,500 workers in Case 64, the case of the employees in the Chinese drug stores demanding for preserving of their old union. Then follows August with 8,480 workers involved, due largely to the case of 7,000 female workers mentioned in the proceeding paragraph.

In summing up we may observe that January and June stand out very prominently among the months of the year. The causes of the prevalence of disputes in these two months have already been pointed out. The further question is whether there is any relation between the number of disputes and the number of establishments affected or the number of workers involved. A first glance at the figures might suggest to one that some such relations exist. For example, the case of foreign dress tailors in January (Case 2) affected 500 establishments and 3,200 workers, and the case of the employees of the Chinese drug stores in June (Case 64) affected 274 establishments and 2,500 workers. But a closer examination shows that this relation is not always true. For in these same months a case that affected only one establishment involved 3,645 workers (Case 10) and another case affecting only one establishment involved 4,000 workers (Case 54). Finally a single case in July (Case 69) has so swollen the number of workers on strike as to make that month stand first in the year in that respect. We cannot conclude, then, that either the number of disputes or the number of establishments affected bears any definite relation to the number of workers involved.

### Matter in Dispute

According to the matter in dispute the cases may be divided into two classes. In the first class are the disputes which are related to collective bargaining, such as concern trade unions, collective agreements, and conditions of employment. In the second class are the cases not related to collective bargaining, such as sympathetic and political disputes. Disputes of the former class form by far the great majority, there being 102 cases which form 91.89% of the total. Disputes of the latter class make up only 8.11%. Thus it seems clear that workers strike only when they are hard pressed by urgent concerns of livelihood, only then do they resort to the strength of numbers to secure their objectives. Here follows the table of classification according to the matters in dispute:

TABLE 4. DISTRIBUTION OF DISPUTES ACCORDING TO MATTERS IN DISPUTE

MATTER IN DISPUTE		MONTH												1929		1928	
		JAN.	FEB.	MAR.	APR.	MAY	JUNE	JULY	AUG.	SEPT.	OCT.	NOV.	DEC.	TOTAL	PERCENTAGE	TOTAL	PERCENTAGE
(A) Disputes related to collective bargaining	(1) Concerning trade unionism or collective agreement				4	1	3	3	1				1	16	14.42%	17	14.17%
	(2) Trade unionism						2							3	2.70%		
	(3) Collective agreement	2	1														
	(4) Wages	5	1	1	1	1	3	4	2	3	3	2		26	23.42%	27	22.50%
	(5) Hours of labor				1									1	0.90%	8	6.60%
(B) Disputes not related to collective bargaining	(6) Concerning conditions of workers	3	2	3	4	5	5	3	5	1	1	1	3	36	32.43%	24	20.00%
	(7) Treatment of employment		1		2	1	3	1					11	9.91%	13	10.83%	
	(8) Factory regulations															3	2.50%
	(9) System of work	1	1	1								2		6	5.41%	6	5.00%
Total	(10) Others	1				1							1	3	2.70%	7	5.83%
	(11) Sympathetic	1												4	3.61%	6	5.00%
	(12) Political	1				2				2			2	1.80%	6	5.00%	
		14	6	5	13	11	17	11	8	7	8	6	5	111	100.00%	120	100.00%

From the above table one sees that engagements and dismissals have been the most frequent cause of friction in the year, 36 cases or 32.43% of the disputes are of this nature. Next to this in frequency are the disputes concerning wages, there being 26 cases or 23.32% of the total. Disputes concerning collective agreement follow with 16 cases or 14.42%. The matter of treatments has also been the cause of conflict in 11 cases which is 9.91% while the rest of the disputes concerning other matters make up the balance of 19.82%. We now proceed to a fuller consideration of the cases according to the matters in dispute.

(a) Engagement and Dismissal. 36 cases of the disputes in the year are conflicts of this nature, forming 32.43% of the total. 3 of these are disputes due to engagements (Nos. 26, 38, and 67) and 33 due to dismissals. These cases of dismissals may be further segregated into the following groups: (1) dismissal for reasons of discipline, 10 cases (Nos. 7, 29, 33, 46, 53, 54, 61, 74, 109, and 110); (2) dismissal due to decline of business, 6 cases (Nos. 15, 16, 47, 77, 90, and 111); (3) dismissal for inefficiency, 4 cases (Nos. 22, 24, 72 and 80); (4) dismissal of union officers or foreman, 2 cases (Nos. 1 and 82); (5) dismissal for reasons not definitely stated, 8 cases (Nos. 21, 43, 47, 52, 59, 85, 94, and 101); (6) unclassified, 3 cases (Nos. 12, 49, and 79).

It is a matter of regret that so many cases of strikes occurred in the year owing to engagement or dismissal. The relation between the employers and the workers in former days in China depended more upon good feeling than upon rules. Since the introduction of mass production, however, there has been a change in the attitude of the workers. Through their unions, the workers began to exert the force of numbers, forgetting that discipline and efficiency on their part are as important to the success of an industry. Accordingly the Bureau of Social Affairs has drawn up a set of regulations providing rules for dealing with unsatisfactory or delinquent workers. Since its promulgation in December, 1928,<sup>1</sup> the employers have been able to enforce better discipline. Thus out of the 33 cases mentioned, the dismissals were entirely effected in the settlements of 18 cases (Nos. 1, 12, 15, 24, 29, 33, 46, 49, 53, 59, 61, 72, 80, 84, 85, 101, 109, and 110), and partially effected in 5 cases (Nos. 17, 21, 52, 77, and 79). In the remaining 10 cases either the dismissed workers were reinstated or the results remained indeterminate (Nos. 7, 22, 43, 45, 47, 54, 82, 90, 94, and 111). The rather unfortunate aspect, however, is that some employers would take advantage of these regulations, and dismiss undesirable union members when there is some pretext for doing so. For example, cases 22, 45, 54, and 90 are disputes due to the attempt at dismissal without sufficient evidence against the workers dismissed, and in the settlement of these cases the workers had to be reinstated.

(b) Wages. 26 cases of disputes concerning wages occurred in the year forming 23.42% of the total. 13 of these are cases of demanding for higher wages (Nos. 10, 11,

---

<sup>1</sup> See Temporary Regulations Governing Work in the Factories and Services, Greater Shanghai, in this publication (in Chinese only).

13, 16, 30, 41, 58, 69, 70, 77, 78, 91, and 103). 5 are cases of wage reduction made by employers (Nos. 14, 60, 71, 74, and 83). The other 8 cases (Nos. 6, 25, 51, 89, 95, 96, 100 and 104) concern either "rewards," wages for holidays, or matters of a similar nature. The wages of Chinese workers are indeed below the "living wage." Even in the metropolitan city of Shanghai only a very small percentage of workers can afford any semblance to material comfort. By far the large majority are living on bare necessities of life if not on the verge of starvation. Under such conditions one cannot but feel sympathetic toward the workers in their effort to obtain better wages. From the employers' point of view, however, general business depression due to political upheavals and economic unrests make it difficult for them to retain even the present rate of pay not to speak of increased cost of production. It may not be out of place to call attention to the hard situation of Chinese industries in the present year. Mere wage increase does not necessarily mean better living of the workers as a whole. Unless the industrial and business structures stand on a more solid basis there is the danger that foreign trade will grow at the expense of native industries, and native unemployment may develop to such a point that many will find it hard to obtain work even at a lower rate of wages. For the present serious situation of native industries the reader may refer to the section "Industries and Services Affected," especially under "textile industries."

(c) Collective Agreement. Collective agreements are contracts made between workers' unions and employers or their associations regarding conditions of employment and related matters. There were 16 cases concerning collective agreements in the year making 14.42% of the total. These cases may be divided into three groups. The first group concerns the stipulating of agreements (Nos. 3, 31, 55, 68, 73, and 76); the second group concerns the amendment of existing agreements (No. 5); and the third, the enforcement of agreements already contracted (Nos. 19, 27, 34, 37, 40, 62, 63, 81, and 107).

As a collective agreement is the basis of employment one should not be surprised that disputes often arise from demands for stipulation of agreements. Accordingly a set of regulations governing stipulation and amendment of labor contracts has been drawn up by the city Kuomingtang Headquarters and the Bureau of Social Affairs in December, 1929, in order to check the disputes arising from such difficulties.<sup>1</sup> As to the living up to the terms of a contract it is understood that once signed an agreement is binding upon both parties. But very often the terms put forward by the workers are too exacting, and under the threat of a prolonged strike the employers sign it with the expectation that it may be modified when found too difficult to put into practice. Thus a strike lasting 27 days forced the Sun Sun Company to enter into an agreement with the employees in January (No. 5). But the failure to abide by the agreement resulted in another strike in February, lasting 45 days (No. 19). Again the dispute between

<sup>1</sup> See local newspapers, December 7, 1929.

the second hand clothing stores and their employees settled in March (No. 26) was renewed in May (No. 40) owing to the managements' attempt to evade the terms already settled. As the employers know best their own interests, perhaps they should exercise better judgment before entering into an agreement. If the demands of the workers are unreasonable it is up to the managements to represent the facts to the proper authorities of conciliation and arbitration.

(d) Treatment. Disputes concerning treatments occurred in 11 cases in the year which may be divided into four headings: (1) protest against beating of workers, 4 cases (Nos. 18, 50, 75, and 105); (2) demand for better treatment, 2 cases (Nos. 65 and 97); (3) disputes concerning bonus, 2 cases (Nos. 57 and 106); (4) disputes related to other matters of treatment, 3 cases (Nos. 35, 36 and 44). Three of the four cases of beating occurred in foreign managements showing that foreign mills are far from being gentle in their dealing with native workers. In view of the often re-iterated statement by foreigners of their friendliness towards Chinese, perhaps a more considerate attitude on the part of foreign employers may help to remove the cause of ill feeling and secure better coöperation.

### Results of the Disputes

In the year under review the number of cases in which the workers' demands were entirely accepted is 32, forming 28.83% of the total. Cases in which workers'

TABLE 5. DISTRIBUTION OF DISPUTES ACCORDING TO RESULTS

RESULTS			WORKERS' DEMANDS			EMPLOYERS' DEMANDS			RESULTS INDETERMINATE OR UNKNOWN	TOTAL
			ENTIRELY ACCEPTED	PARTIALLY ACCEPTED	REJECTED	ENTIRELY ACCEPTED	PARTIALLY ACCEPTED	REJECTED		
MATTER IN DISPUTE										
(A) Disputes related to collective bargaining	(I) Concerning trade unionism or collective agreement	(1) Trade Unionism			3					3
		(2) Collective agreement	9	4	4					16
	(II) Concerning Conditions of Employment	(1) Wages	7	10	8				1	26
		(2) Hours of labour			1					1
		(3) Engagement or dismissal of workers	9	16	9				1	36
		(4) Treatment	5	5	1					11
		(5) Factory Regulations							1	
(6) System of work	2	2	2					6		
(7) Others	1						1	1		
(B) Disputes not related to collective bargaining	(I) Sympathetic		2	1					3	
	(II) Political		2	2					4	
	(III) Others			1		1			2	
Total			32	41	32		1	2	3	111
Percentage			28.83%	36.94%	28.83%		0.90%	1.80%	2.70%	100.00%
Total			45	39	12				21	117 <sup>1</sup>
Percentage			38.47%	38.33%	10.25%				17.95%	100.00%

<sup>1</sup> Three cases not yet settled at the end of 1928 are not included.

demands were partially accepted number 41 making 36.94%. Cases in which the demands of the workers were rejected number 32, making 28.83%. In only one case were the demands of the management partially accepted, and in two cases entirely rejected. There were three cases with unknown or indeterminate results. Here follows a tabulation of the cases according to their results:

The above table shows that cases in which workers' demands were partially and those in which they were entirely accepted constitute 65.77% of the whole. Generally speaking the chances for the employers to win are far greater. They have all the advantages of money and intellect on their side. They can bribe, detract, stir up dissension, misrepresent conditions to avert public sympathy, and hold out long enough to exhaust the workers. Yet in this country so far the workers seem to be in a better position. The causes of this state of affairs we attempt to discuss briefly in the following paragraphs.

In the first place there are political reasons that favor the workers' cause. The communists have been purged and outlawed in this country but it has been the consistent party policy of the Kuomintang to protect workers' interests and to promote their welfare.

In the second place the workers had been under some tutelage of the communists previous to their expulsion from the Kuomintang. The impression was firmly made in their minds that class struggle is necessary and employers are their natural enemies. Even now communistic agents are still active among the rank of labor and this influence certainly makes the workers more headstrong and obstinate in the disputes.

In the third place capital in China is neither highly centralized nor individually strong. When threatened with a strike the employers are afraid of the consequences, and naturally the only course open to them is to yield so that work may resume as early as possible.

In the fourth place the rapid increase in the number of unions and in the strength of their organization further accounts for their success. Up to the close of 1929, the number of unions sanctioned and registered at this Bureau ran up as high as 217. In the union are so called squad leaders having direct command over the members. When a strike is announced the members cannot but participate, nor can they act independently until the strike is called off by the union. The different unions are also well related and when one union strikes other unions would also assume a threatening attitude or give material help. Cases 5 and 40 are examples. On the other hand the capitalists are not so well organized. Their organizations are mostly modifications of their former guilds, clubs, or associations, and are lacking in the strength of unity. Instead of presenting a united front they would resort to such improper tactics as bribing or using pretexts<sup>1</sup> to dismiss undesirable workers. No wonder that they had to lose in the greater number of cases.

---

<sup>1</sup> See under "Engagement and Dismissal."

## Methods of Mediation

To keep a record of the methods and agents of mediation and of the degree of their effectiveness is also one of the chief objects of the statistics of industrial disputes. According to the methods of mediation the cases of the year under review may be classified as follows: (1) disputes settled through direct negotiation between employers and workers, 16 cases or 14.41% of the total number; (2) disputes settled through mediation by a third party, 93 cases or 83.78%; (3) disputes settled without negotiation, 2 cases or 1.81%. Of the 93 disputes mediated, the Bureau of Social Affairs has been the agent in 65 cases or 58.55% of the total. Here follows the table of cases according to the method and agency of mediation:

TABLE 6. DISTRIBUTION OF DISPUTES ACCORDING TO METHOD AND AGENCY

METHOD AND AGENCY	MONTH	JAN.	FEB.	MAR.	APR.	MAY	JUNE	JULY	AUG.	SEPT.	OCT.	NOV.	DEC.	TOTAL	PERCENTAGE
(A) Settled by direct negotiation		2	1	1	2	2	2	3	1			1	1	16	14.41%
(B) Settled by the mediation of a third party	(I) Through conciliation of the Bureau of Social Affairs	10	4	2	6	8	11	8	5	6	3	2	2	65	58.55%
	(II) Through arbitration of the City Government					1	1		1		1			4	3.61%
	(III) Through other agencies	2	1	2	6	1	2		1	1	4	3	2	24	21.61%
(C) Terminated without negotiation						1	1							2	1.81%
Total		14	6	5	13	11	17	11	8	7	8	6	5	111	100.00%

The Arbitration Committee of the City Government rarely takes up a case directly. Usually a case of dispute is first referred to the Conciliation Committee of the Bureau of Social Affairs. When such cases are counted, the disputes in which the Bureau has played a part in their settlement are over 60% of the total. Of the 24 cases settled by the other agencies, 5 were mediated by the City Kuomintang Headquarters (Nos. 13, 50, 86, 98 and 99), 6 by the District Kuomintang Offices (Nos. 20, 33, 36, 48, 100 and 103), 4 by other government organizations (Nos. 14, 29, 30 and 111), 6 by merchant organizations (Nos. 24, 26, 27, 57, 83 and 94), and 3 by labor unions (Nos. 102, 105, and 107). According to the Regulations for Conciliation and Arbitration promulgated by the Central Government, together with the rules governing their application in Greater Shanghai, the Bureau of Social Affairs is the only legal authority for the conciliation of labor conflicts. But for the current year there have been cases in which various organizations assumed to themselves the function of mediation. Even the Commission for the Organization of the General Workers' Union arrogated to itself the function of mediation (No. 107). This lack of uniformity of procedure naturally results in confusion and delay, and often aggravates the consequences of a dispute. The City Government has therefore prohibited other organizations from mediation in an order dated February 12, 1930.

The existence of the foreign settlements is another obstacle to the satisfactory working of mediating agencies in the city. The employers who live in the settlements

often evade the orders of the Bureau. They may be summoned through the Provisional Court if they are Chinese, though this lacks the directness in procedure and sometimes settlements are delayed for months. But if the employers are foreigners the procedure becomes even more difficult. Of the 31 cases in the year in which foreigners are involved, only 14 cases were mediated through the Bureau of Social Affairs, 9 of the cases being settled through direct negotiation between the employers and workers. Even in the 14 cases mediated, the request for mediation were made mostly by the workers and not by the establishments.

In July, 1929, the Employers' Federation of the foreign concerns even went so far as to propose a Board of Mediation for labor conflicts in the Settlements. This Board was to be constituted by one representative of the General Chamber of Commerce of Shanghai (foreign organization), one representative of the Commission for the Reorganization of Shanghai Merchants' Association and one representative of the Consular Body of Shanghai. The last mentioned representative was to be chairman of the Board.<sup>1</sup> Such a board of mediation would be against the Regulations for Conciliation and Arbitration promulgated by the Central Government and though the Settlements still remain in the hands of foreigners, they are within Chinese territory and there is no reason why government orders should not be respected. It was only after strong protests, however, the proposal was dropped.

### Industries and Services Affected

As Shanghai is not an agricultural or mining district, no dispute has occurred in the primary productions in the year. All disputes arose either in the manufacturing industries or in the services. In the former there were 89 cases making 80.18%, and in the latter 22 cases or 19.82% of the total for the year. In other words, four-fifths of the cases of disputes arose in the manufacturing industries and one-fifth in the various forms of services and trades.

The table on the next page shows that among the manufacturing industries the textile industry leads all the rest with 36 cases which is 32.43% of the whole. Paper and printing come next with 13 cases or 11.71%, and the chemical industry follows with 11 cases or 9.90%. As to the services, the group of general traders and suppliers under, commerce and finance has the largest number. There were 15 cases or 13.51%.

The large percentage of the textile industry in the number of strikes is not to be wondered at as it is the most important group of industry of the city. According to an investigation by the Bureau there were in Shanghai in 1927, 1,504 manufacturing establishments and 237,522 workers, and among these numbers, 426 establishments and 176,008 workers belonged to the textile industries. Of the 36 cases of disputes in their group, 9 occurred in cotton weaving, 6 each in cotton spinning and jute manufacturing,

---

<sup>1</sup> See local newspapers, July, 1929.



TABLE 7. DISTRIBUTION OF DISPUTES ACCORDING TO INDUSTRIES OR SERVICES AFFECTED

INDUSTRY OR SERVICE		MONTH												1929		1928		
		JAN.	FEB.	MAR.	APR.	MAY	JUNE	JULY	AUG.	SEPT.	OCT.	NOV.	DEC.	TOTAL	PERCENTAGE	TOTAL	PERCENTAGE	
(A) Primary Production	(I) Agriculture																	
	(II) Mining & Quarrying																	
(B) Secondary Production	(III) Manu- facturing Industries	(1) Wood working		1					1	1					3	2.70%	2	1.71%
		(2) Furniture manu- facture				1									2	1.80%	1	0.83%
		(3) Metal industry									1						3	2.50%
		(4) Machinery, etc.								1	1				2	1.80%	3	2.50%
		(5) Vehicles for transportation				1				1	1				3	2.70%	1	0.83%
		(6) Bricks, glass, etc.									1	1			1	0.90%		
		(7) House & road building																
		(8) Gas, water & electricity			1					1					2	1.80%	3	2.50%
		(9) Chemicals, etc.	5	1	2	2	2	3	3	1	1				11	9.90%	4	3.42%
		(10) Textile industry	2	2	2	4	3	3	3	3	1				36	32.43%	36	30.00%
		(11) Wearing apparel	2			1						4			3	2.70%	4	3.42%
		(12) Leather, rubber, etc.						1							1	0.90%		
		(13) Foods & drinks	1		2			1			1		2	1	8	7.20%	13	10.92%
		(14) Paper & printing	3				2	1			2		2		13	11.71%	5	4.27%
		(15) Clocks, scientific instruments, etc.	1					1	1						4	3.60%	7	5.83%
		(16) Others									1							1
(C) Services	(IV) Transport & Communication							1						1	0.90%	13	10.84%	
	(V) Commerce & Finance	(1) General traders	1	1		2	3	4	1	1					15	8.10%	23	19.08%
		(2) Brokers, ex- changes, etc.																
		(3) Real estate, rent- ing agencies, etc.				1									1	0.90%		
		(4) Money & banking																
		(5) Hotels, resorts, etc.		1											1	0.90%		
	(VI) Public Service & Defence																	
	(VII) Professional Services																1	0.83%
(VIII) Domestic & Personal Services	1			1		1	1						4	3.60%				
Total		14	6	5	13	11	17	11	8	7	8	6	8	111	100.00%	120	100.00%	

4 in silk reeling, 3 each in silk weaving, and silk and cotton knitting, 2 in weaving and dyeing, and 1 each in wool weaving, printing and dyeing, and silk spinning.

But we know business depression and industrial unrest go hand in hand. During the past few years business in Shanghai have suffered much from the confusion and depression due to political and economic disturbances, and the textile industry especially has been hard hit. There are about a hundred silk filatures in the city, and over 70 of them had to declare suspension of work at the close of the lunar year. In cotton weaving manufactures, too, owing to lack of demand and relaxation of the anti-Japanese boycott, most establishments have an excess of stock and have to shorten hours of work. From twenty to thirty of them had to petition the Government for help in arranging for a loan of \$500,000 from the bankers. The position of the manufacturers of silk fabrics was so bad that they asked the Government for a million dollar loan.<sup>1</sup> Under such conditions there is no wonder that employers could not lightly yield to the demands of the workers and strikes and lockouts ensued on all sides.

<sup>1</sup> See leading local papers, January 13, 1930.

On the other hand very few disputes occurred during the year under review in the industries of power production or transmission, and in the services of transportation and communication. This is largely due to the fact that according to the Regulations for Conciliation and Arbitration, strikes and lockouts are forbidden in these lines. Strikes in communication and transportation services are further prohibited by an order of the Ministry of Communications dated September 10, 1929. Hence the only case that occurred in these groups of services in the year are the disputes in the French Electricity and Water Works concerning holiday wages (No. 25), and the one due to the dismissal of workers by the Yangtsepo Water Works (No. 76). In transportation and communication, only one dispute occurred, namely, the case caused by the beating of workers by the foreman in Ji-chong Wharf in Pootung (No. 50) that lasted only half a day.

### Nationality of the Establishments Affected

The disputes in 1929 affected establishments of 6 nationalities, viz., Chinese, Japanese, British, American, French, and Italian. 80 cases occurred in Chinese owned establishments constituting 72.07%, while the remaining 31 cases took place in foreign owned ones forming 27.93% of the total. Among foreign establishments, the British and the Japanese constitute the majority. 13 of the 31 cases in foreign establishments occurred in Japanese concerns, 11 in British, while the other nationalities have only a few cases each. Here follows the table:

TABLE 8. DISTRIBUTION OF DISPUTES ACCORDING TO NATIONALITY

NATIONALITY	MONTH												1929		1928	
	JAN.	FEB.	MAR.	APR.	MAY	JUNE	JULY	AUG.	SEPT.	OCT.	NOV.	DEC.	TOTAL	PERCENTAGE	TOTAL	PERCENTAGE
(A) Chinese	10	3	3	10	7	14	6	7	6	6	3	5	80	72.07%	60	80.00%
(B) Foreign	(I) Japanese	3	1		2	2	1		1		2		13	11.71%	7	5.83%
	(II) British <sup>1</sup>	1	1			1	2		1		1		11	9.86%	11	9.17%
	(III) American		1	1									2	1.80%	2	1.67%
	(IV) German												2	1.67%	2	1.67%
	(V) French			1	1			2					4	3.60%	1	0.83%
	(VI) Russian					1							1	0.90%	1	0.83%
	(VII) Italian															
	(VIII) Others															
Total	14	6	5	13	11	17	11	8	7	8	6	5	111	100.00%	120	100.00%

The causes and results of the cases in foreign establishments are generally the same as in Chinese concerns. A feature that is peculiar to disputes in foreign establishments is repeated strikes in the same establishment within the year. For example, 6 cases each happened in Toa Jute Manufacturing Company and the British American Tobacco Company. The causes of the strikes in the former are varied in

<sup>1</sup> British-American establishment is placed under British nationality.

character, there being two cases each regarding wages and dismissals (Nos. 70 and 104 and Nos. 29 and 46 respectively), and one case each regarding system of work and workers' union (No. 8 and No. 86 respectively). Of the six cases in the British American Tobacco Company, four are due to conflicts of a personal and racial nature, namely, the ungrounded accusation of theft (No. 12), the beating of workers (Nos. 84 and 105) and the forbidding of participation in the anniversary of the 1927 strike (No. 93). These cases are not due to economic conflict, but involve a racial element in them.

### Importance of Disputes

Another of the important objects of statistics of industrial disputes is to make a study of the degree of seriousness of their consequences. These consequences are measured in terms of (a) the number of establishments affected, (b) the number of workers involved, (c) the duration of disputes, and (d) the number of man-days lost.

(a) Number of Establishments Affected. As shown in the preceeding article on method, cases may be classified into five groups in this respect, viz., disputes involving: (1) 1 establishment, (2) 2 to 10 establishments, (3) 11 to 20 establishments, (4) 21 to 100 establishments, and (5) more than 100 establishments. In the year under review, group one leads the others with 88 cases or 79.28%, group two stands second with 8 cases or 7.21%. Only 3 cases affected over 100 establishments. Here follows the classification of all cases:

TABLE 9. DISTRIBUTION OF DISPUTES ACCORDING TO THE NUMBER OF ESTABLISHMENTS AFFECTED

NUMBER OF ESTABLISHMENTS	MONTH													1929		1928	
		JAN.	FEB.	MAR.	APR.	MAY	JUNE	JULY	AUG.	SEPT.	OCT.	NOV.	DEC.	TOTAL	PERCENTAGE	TOTAL	PERCENTAGE
		(I) 1	12	5	5	9	8	14	8	6	5	8	3	5	88	79.28%	68
(II) 2 to 10	1	1		1	1	1			1		2		8	7.21%	19	8.46%	
(III) 11 to 20				2		1	1	1					6	5.40%	11	9.34%	
(IV) 21 to 100				1	1		2	1	1				6	5.40%	17	14.28%	
(V) Over 100	1				1	1							3	2.70%	13	10.92%	
Total	14	6	5	13	11	17	11	8	7	8	6	5	111	100.00%	119 <sup>1</sup>	100.00%	

The disputes mentioned above as affecting over 100 establishments each are the following three: viz., the case of sympathetic strike declared by the Foreign Dress Tailors' Union against the dismissal of workers by Woo Chong Foreign Dress Maker affecting 500 establishments (No. 2); the strike against the second hand clothing stores failing to abide by a previous settlement affecting 250 establishments (No. 40); and the case of demand made by the employees of the Chinese drug stores to preserve their

<sup>1</sup> One case in June, 1928 is not included, the number of establishments affected being indeterminate.

old union, affecting 274 establishments (No. 64). Except these cases, the majority of disputes affect only one establishment each showing that they are only matters of individual establishments.

(b) Number of Workers Involved. Likewise disputes are classified into five groups according to the number of workers involved. These groups are cases affecting: (1) less than 10 workers, (2) 10 to 100 workers, (3) 101 to 1,000 workers, (4) 1,001 to 10,000 workers, and (5) over 10,000 workers. For the year 1929, 50 of the 111 cases or 45.05%, come under group three. As to the last group there was only one case. Below is the complete tabulation according to the number of workers involved:

TABLE 10. DISTRIBUTION OF DISPUTES ACCORDING TO THE NUMBER OF WORKERS INVOLVED

MONTH NUMBER OF WORKERS	MONTH												1929		1928	
	JAN.	FEB.	MAR.	APR.	MAY	JUNE	JULY	AUG.	SEPT.	OCT.	NOV.	DEC.	TOTAL	PERCENTAGE	TOTAL	PERCENTAGE
(I) Less than 10					1			2					3	2.70%	3	2.50%
(II) 10 to 100	6	2	1	7	5	7	1	2	1	5	3	3	43	38.74%	31	25.83%
(III) 101 to 1,000	5	3	3	6	4	7	8	3	6	2	1	2	50	45.05%	63	52.50%
(IV) 1,001 to 10,000	3	1			1	3	1	1		1			14	12.61%	21	17.50%
(V) Over 10,000							1						1	0.90%	2	1.60%
Total	14	6	5	13	11	17	11	8	7	8	6	5	111	100.00%	129	100.00%

If we make 1,000 workers the line of division, we see that only 15 cases involved more than that number, while in 96 cases, or 86.49% of the total, less than 1,000 workers were involved in each. This is due to the fact that the average number of workers in the factories in this city is small. According to our data for 1927, there were in this city 1,504 factories with 237,522 workers, averaging only 157 each. In the stores and business houses the average is still smaller, and as most cases of disputes this year affected only one establishment each, it is natural that few cases involved large number of workers. As to disputes involving over 10,000 workers, there was only the single case of female workers in the silk filatures in the Hongkew district, striking under the instigation of the reactionaries (No. 69). As pointed out above the average number of workers in each factory is small. Only cotton spinning mills and a few other industries ever employ over several thousands of workers, but workers in these factories have their own unions and not a general one for a whole district. Hence their strikes are confined to single establishments. This applies to cotton weaving as well, though the average number of workers in these factories are smaller compared with factories of cotton spinning. Silk reeling is the only industry in which a general workers' union is organized for each district with a membership of over 10,000 workers. When a strike occurs in this industry as in case 69 this year, it may then involve over 10,000 workers.

(c) Duration of Disputes. Disputes may be classified according to duration as follows. Cases lasting: (1) less than 2 days, (2) 2 to 10 days, (3) 11 to 50 days, (4) 51 to 100 days, and (5) over 100 days. The average duration of all cases in the year is 9.6 days, and the largest number of cases occur in group two, there being 52 cases or

46.85%. Group three stands second with 30 cases or 27.03%. Those which lasted from 51 to 100 days are only 3 in number or 2.70%. The following is the classification according to duration :

TABLE 11. DISTRIBUTION OF DISPUTES ACCORDING TO DURATION

NUMBER OF DAYS	MONTH	1929												1928		
		JAN.	FEB.	MAR.	APR.	MAY	JUNE	JULY	AUG.	SEPT.	OCT.	NOV.	DEC.	TOTAL	PERCENTAGE	TOTAL
(I) Less than 2		3		3	5	3	5		1	3	2	1	26	23.42%	29	24.78%
(II) 2 to 10		7	4	1	7	5	8	4	2	4		3	52	46.85%	58	49.57%
(III) 11 to 50		4	2	1	1	2	4	4			4	1	30	27.03%	29	24.78%
(IV) 51 to 100													3	2.70%		
(V) Over 100															1	0.85%
Total		14	6	5	13	11	17	11	8	7	8	6	111	100.00%	117	100.00%

From the table one sees that cases that were settled within 10 days number 78, and of these cases 26 were settled within 2 days. The dispatch with which cases were settled may be attributed to the desire on the part of the employers to avoid loss through prolonged disputes. Hence we find them generally willing to give in unless the workers' demands are too exacting. Disputes in the year that lasted from 51 to 100 days are three in number. First there was the case of the second hand clothing stores (No. 40), a case in which the workers' demands were too difficult for the employers to accept. Then there were the cases of wage reduction by Chi Sing Printing and Dyeing Mill (No. 71) and the case of demand for pay for October 10, the National Holiday, by the workers of the Shanghai Evening Post (No. 66). In these cases delay of settlement was due to the employers' attempt to stand their own ground, and, excepting case 71, were finally settled by arbitration of the City Government. For details see "Important Cases" found elsewhere in this publication.<sup>2</sup>

(d) Number of Man-days Lost. The number of man-days lost is obtained by multiplying the number of workers involved in each case by the number of days it lasted.<sup>3</sup> The total loss for the year is 751,146 man-days, and the average loss per case is 6,767.08. The loss of 160,212 man-days in May is the highest point reached in the year. July comes next with a loss of 157,057 man-days, while December with only 2,097 man-days lost is the least important month in the year. For details see the following table :

TABLE 12. DISTRIBUTION OF DISPUTES ACCORDING TO THE NUMBER OF MAN-DAYS LOST

NUMBER OF MAN-DAYS	MONTH	1929												1928		
		JAN.	FEB.	MAR.	APR.	MAY	JUNE	JULY	AUG.	SEPT.	OCT.	NOV.	DEC.	TOTAL	PERCENTAGE	TOTAL
(I) Less than 20						1	1					1	3	2.70%	5	4.27%
(II) 20 to 1,000		9	3	3	10	7	8	3	3	2	5	2	60	54.10%	69	51.28%
(III) 1,001 to 50,000		5	3	2	3	2	8	7	4	5	3	2	44	39.60%	48	41.02%
(IV) 50,001 to 1,000,000						1		1	1				4	3.60%	2	1.71%
(V) Over 1,000,000															2	1.71%
Total		14	6	5	13	11	17	11	8	7	8	6	111	100.00%	117	100.00%

<sup>1</sup> Three cases not yet settled at the end of 1928 are not included.

<sup>2</sup> In Chinese only.

<sup>3</sup> A case lasting less than a day is counted as lasting one day.

According to the number of man-days lost, disputes may be classified into cases involving the loss of: (1) less than 20 man-days, (2) 20 to 1,000 man-days, (3) 1,001 to 50,000 man-days, (4) 50,001 to 1,000,000 man-days, and (5) over 1,000,000 man-days. 60 of the 111 cases in the year belong to group two, making 54.10%. 44 of the cases belong to group three, forming 39.60%. 3 cases involved less than 20 man-days, and no case involved over 1,000,000 man-days.

According to the classification into insignificant, ordinary, and important cases,<sup>1</sup> the disputes of the current year that fall under the class of ordinary cases form 93.70%, while insignificant cases form only 2.70%, and important cases, 3.60%.

### Wage Loss

The wage loss of disputes is obtained by taking the product of the number of man-days lost and the average daily wages. The average daily wages we use in the present calculation are based upon an investigation into the monthly earnings of the factory laborers in thirty important industries in this city. The following table shows the average figures for 12 months from July, 1928 to June, 1929:

TABLE 13. THE AVERAGE MONTHLY EARNINGS OF FACTORY LABORERS IN GREATER SHANGHAI, JULY, 1928-JUNE, 1929

INDUSTRY \ TYPE OF WORKERS		MALES	FEMALES	CHILD WORKERS
(I) Spinning and Weaving	Silk reeling <sup>a</sup>	—	\$14.06	\$ 8.63
	Cotton spinning	\$15.42	13.18	8.38
	Silk weaving	26.90	17.84	—
	Cotton weaving	22.19	11.68	16.11
	Silk and cotton knitting	17.81	15.15	—
	Wool weaving	16.02	8.58	—
(II) Chemical Products	Paper	21.14	8.44	9.04
	Candle and soap	18.03	9.33	—
	Match	20.81	5.30	10.04
	Paint and varnish	18.93	—	10.99
	Tanning	18.10	12.44	8.54
	Glass	17.61	—	9.85
	Enamel	17.15	6.83	—
	Toilet preparation	19.28	10.41	—
(III) Machinery and Building Materials	Bleaching and dyeing	21.74	—	—
	Machinery	29.08	—	—
	Electrical machines and appliances	23.58	13.72	10.13
	Foundry	23.05	—	—
	Ship building	37.38	—	13.91
Cement and tiles		17.32	—	—
	Sawing	19.15	—	—

<sup>1</sup> See Article on Methods of Statistics of Industrial Disputes.

INDUSTRY		TYPE OF WORKERS	MALES	FEMALES	CHILD WORKERS
(IV) Food Products	Flour		17.52	13.72	13.91
	Oil and their by-products		16.72	—	—
	Egg and egg products		19.88	12.01	—
	Canned foods		23.33	8.51	—
	Cold drinks and refrige- rating		19.04	—	—
	Tobacco		22.83	12.36	6.39
(V) Miscellaneous	Water works		26.15	—	—
	Electricity		26.54	—	—
	Printing		47.48	32.28	—
Average Monthly Wage			24.48	13.36	8.60

From the monthly earnings the average daily wages may be computed. If a dispute falls within one of the industries listed in the above table, the loss may be calculated by multiplying the number of man-days lost by the average daily wages of workers both according to the industry and the distinction between male, female, and child workers.<sup>1</sup> In case a dispute occurs in an industry or service not listed above, we use the annual average of the thirty industries as a make shift to stand for their actual wages. According to this way of computation, the daily average wages are : \$0.82 for male, \$0.44 for female, and \$0.28 for child workers. The total loss of the year is the sum of the losses of the twelve months just as the total loss in each month is the sum of the losses of all cases in that month.

The total wage loss for 1929 amounts to \$488,695.42 averaging \$4,402.66 per case. May is the month with the maximum wage loss of \$131,131.16 of which the case of the second hand clothing stores alone (No. 40) incurred \$127,264.00. Next to this is July with \$85,528.17 of wage loss of which \$51,700.00 was loss due to the strike of female workers in silk filatures in Hongkew (No. 69). Here follows table showing loss both in man days and in wages by months :

TABLE 14. DISTRIBUTION OF NUMBER OF MAN-DAYS LOST AND OF AMOUNT OF WAGE LOSS BY MONTHS

MONTH	MAN-DAYS LOST	WAGE LOSS
January	86,403	\$ 69,491.25
February	67,492	44,856.64
March	13,005	5,790.40
April	5,606	3,530.16
May	160,212	131,131.16
June	43,171	30,753.57
July	157,057	85,528.17
August	64,614	34,420.72
September	33,497	14,764.18
October	13,784	18,252.71
November	104,208	48,250.76
December	2,097	1,925.70
Total 1929	751,146	\$488,695.42
Total 1928	3,010,926	\$1,592,593.20

<sup>1</sup> Where no distinction is made between male and female workers the male average is used.

The next consideration is a classification of cases according to the amount of wage loss into five grades. They are cases involving the loss of (1) less than \$100, (2) \$101 to 1,000 (3) \$1,001 to 10,000, (4) \$10,001 to 100,000, and (5) over \$100,000. Of the 111 cases in the year, 45 cases or 40.54% fall under group two; 31 cases or 27.93% fall under group three; and only one case involved a loss of over \$100,000. Their complete classification according to the above grouping may be found in the following:

TABLE 15. DISTRIBUTION OF DISPUTES ACCORDING TO WAGE LOSS

No. of DOLLARS	MONTH												TOTAL	PERCENTAGE
	JAN.	FEB.	MAR.	APR.	MAY	JUNE	JULY	AUG.	SEPT.	OCT.	NOV.	DEC.		
(I) Less than 100	2		1	7	3	4		2	1	4	1		25	22.52%
(II) 101 to 1,000	7	4	2	5	6	6	4	1	1	1	3	5	45	40.54%
(III) 1,001 to 10,000	3		2	1	1	6	5	4	5	3	1		31	27.93%
(IV) 10,001 to 100,000	2	2			1	1	2	1			1		9	8.11%
(V) Over 100,000													1	.90%
Total	14	6	5	13	11	17	11	8	7	8	6	5	111	100.00%

From the table above we see that in 70 cases or 63.06% of the disputes, the loss is below \$1,000, while cases involving over \$1,000 form 36.94% of the year. As shown in the preceding section the number of man-days lost is in the majority of cases within 1,000, and as the average male daily wage is only \$0.82, it is natural the wage loss is mostly under \$1,000. The only dispute in the year that incurred over \$100,000 of wage loss was the case of the second hand clothing stores (No. 40), a case that involved 1,600 male workers for 97 days. Taking \$0.82 as the average daily male wage, this case alone involved as much as \$127,264 of wage loss.

As to the question of payment of wages for the period of dispute, it is provided in Article 37 of the Regulations for Conciliation and Arbitration that it is to be decided by the Conciliation or Arbitration Committee among the conditions of a case. Of the 108 cases in the year—cases of lockouts excepted—only in 33 cases were definite arrangements made for the payment of wages. 25 of these were settled by the Conciliation Committee with express statements concerning their payment in the decisions. In the other 8 cases, the arrangements were made either by other organizations or by direct negotiation between the parties to the dispute. The 33 cases may be classified into four groups, viz., (1) full wages given for the period of strike, 9 cases (Nos. 4, 5, 7, 18, 19, 53, 80, 93 and 104); (2) half wages during strike, 6 cases (Nos. 1, 2, 22, 65, 72 and 110); (3) partial payment of wages according to circumstances, 14 cases (Nos. 15, 17, 26, 27, 30, 38, 40, 61, 71, 81, 84, 89, 100 and 103); (4) wages not paid, 4 cases (Nos. 11, 16, 44 and 92). In other words the greater part of the wage loss in about three-tenths of the cases was borne by the employers. So the total wage loss of over \$480,000 was not entirely a loss to the workers. We need not here discuss the particular reasons for specific cases in which the decisions were in favor of payment of wages. But the thing to be regretted is, that it has already become a precedent in disputes for the workers to expect payment of wages for the period of strike. Without bothering



themselves about the outcome of a dispute, they expect to sustain no loss any way. Strike, then, is not the result of careful deliberation on the part of workers, but becomes a weapon always ready on hand. Under such conditions there is no wonder that reactionary or communistic agents find it easy to instigate workers to strike. Disregarding its justification in specific cases, then, payment of wages during strike does tend to increase the possibility of, if not to encourage, strikes.

### Comparision of Disputes in 1928 and 1929

In 1928 our statistics covered only strikes, while in 1929 cases of lockouts were investigated as well. This difference does not prevent a comparison of the figures of these two years, however, for the distinction between strikes and lockouts, as pointed out in the first article of this publication, is not always a clear cut one. Then there were only three cases of lockouts in 1929, so a comparison with previous year will not be misleading in results. The only caution is against sweeping generalizations as we have the figures of only two years to compare and our judgments must necessarily be limited.

In 1928 there were 120 cases of disputes affecting 5,438 establishments and 213,966 workers. In 1929 there were only 111 cases involving 1,512 establishments and 68,867 workers. The figures are all smaller for the latter year, especially in the number of workers.<sup>1</sup> The workers' tendency to strike is apparently subsiding in 1929 as compared with 1928.

The matters involved in disputes are generally the same in these years, the majority being concerned with conditions of employment. Under this heading there were in 1928 a slightly more number of cases concerning wages than engagements and dismissals. But in 1929 the latter item got ahead of the former by over 10%.<sup>2</sup> The cause of this change lies chiefly in the effort of the employers to enforce better discipline and government action regarding them, as pointed out under the section on "Engagement and Dismissal."

As to the results of the cases, the workers' cause again seems to be on the waning. The percentage of cases in which workers fail to obtain satisfaction is greater in 1929 than in 1928, while that of the cases in which their demands are entirely accepted has become smaller. A more significant point is that cases in which workers' demands are entirely rejected form only 10.25% in 1928 but increases to 28.83% in 1929.<sup>3</sup> Thus the employers seem to begin to have better ability in coping with the workers.

In regard to industries and services affected the manufacturing industries are the chief ones for both years. Its percentage increases from 69.16 in 1928 to 80.18 in 1929. Among these the textile industries are the hardest hit, the percentage being 30 in 1928 and 32.48 in 1929. In the communication and transportation services, 13 cases of

<sup>1</sup> See Tables 1, 2 and 3.

<sup>2</sup> See Table 4.

<sup>3</sup> See Table 5.

disputes occurred in 1928 but only one case occurred in 1929.<sup>1</sup> This is due to the fact that according to the Regulations for Conciliation and Arbitration promulgated by the Central Government in June, 1928, no strike is allowed in services of communications and public conveyances.

As to nationality the percentage of disputes in foreign owned establishments increases from 20.00 in 1928 to 27.93 in 1929. The greatest increase occurred in Japanese concerns, the percentages being 11.71 in 1929 while only 5.87 in 1928.<sup>2</sup>

As to the degree of seriousness 1929 compares very favorably with 1928. The average numbers of establishments and of workers involved in each dispute are respectively 14 and 331 in 1929 as compared with 45 and 1783 in 1928. The average duration per case is, however, slightly larger, being 9.6 days in 1929 against 7.6 days in 1928. But the number of man-days lost is reduced to almost a fourth, viz. 751,146 man-days or 6,767.08 per case in 1929 while in 1928 it was as high as 3,010,926 or 25,091.05 per case. As to wage loss, it forms as usual a direct proportion to mandays lost. The wage loss in 1928 was \$1,592,593.20 averaging \$13,271.61 per case but in 1929 it was only \$488,695.42, or \$4,402.66 per case.<sup>3</sup>

### Legal Aspect of Disputes

Previous to the establishment of the National Government in Nanking no systematic effort had been made to regulate the relation between labor and capital. Whatever rules devised and enforced were largely temporary arrangements to meet local necessities. Since the establishing of the present regime, several laws have been promulgated for the control of the labor situation. Chief among these are: the Regulations for Conciliation and Arbitration, the Labor Union Law, and the Factory Law.<sup>4</sup>

The intention of the government as shown in these orders is not to suppress strikes or lockouts. Rather it is to suppress disorder and violence, and to attenuate the evil effects of disputes by insisting upon mediation before open conflict, and by forbidding strikes and lockouts in certain services and industries. Chief among the services and industries in which disputes are prohibited are communications, transportation, public utilities, ammunitions, and public defence. The Labor Union Law even includes under the list of services prohibited, public administration, education and all manufactures owned by the government.<sup>5</sup>

As the insistence upon mediation, the Regulations for Conciliation and Arbitration provides that no strikes may be declared during mediation, and the Labor Union Law even insists that mediation must be resorted to in all differences of opinion between

<sup>1</sup> See Table 7.

<sup>2</sup> See Table 8.

<sup>3</sup> See Tables 9, 10, 11, 12, 13 and 14.

<sup>4</sup> These laws may be found in the appendix to this publication but in Chinese only.

<sup>5</sup> Arts. 4 and 35, Regulations for Conciliation and Arbitration. Also Art. 3, Labor Union Law.

---

labor and capital, and that a declaration of strike or lockout without previous mediation would be illegal.<sup>1</sup>

Should the efforts of the Conciliation and Arbitration Committee fail, strikes would then be in order. But the government seeks in this case to regulate the procedure in such a way that the action will be truly representative of the workers and that no act of compulsion or violence may be committed to the workers or others. To make a strike legal, a vote by secret ballot must be cast in favor of it by two thirds of the total membership of a union.<sup>2</sup> No workers or union officers may compel others to strike by force and all acts of violence are punishable by law.<sup>3</sup>

As a result of these regulations, it is gratifying to see that open conflicts have been avoided in a large number of cases. Since the prohibition of strikes in public utilities, only one case of dispute occurred in 1929 (Case 50). Strikes do occur during mediation, however, and no amount of tact and wisdom can be too great on the part of the mediating agents in promoting a friendly coöperating spirit between capital and labor.

### Concluding Remarks.

In the foregoing review of the cases of industrial disputes that occurred in 1929, three facts stand out prominently, namely, the growing strength of workers' unions, the weakness of Chinese capital, and the effects of government action upon disputes.

The importance of workers' unions in disputes can hardly be exaggerated. Whenever a case of disputes involves a large number of establishments or a large number of workers, the workers' union is generally found to play an important rôle. Again when workers are organized into district unions as in the silk industry, the number of workers involved in a case is apt to be very large. The unity of workers exists not only within one organization, but among different unions as well, for there were cases in which one union struck while other union at once gave moral and material supports.

The unfortunate fact is that the workers themselves are very largely illiterate. Clerks or secretaries are engaged for the union from ranks other than the workers'. These clerks often manipulate matters for their own profit, and would threaten to declare or prolong a dispute although the workers concerned might be willing to have a settlement. Very often employers had to resort to bribes either secretly to individuals or openly as subsidies to the maintenance of the workers' union.

No doubt a great deal of the trouble was due to communistic influence. Previous to the expulsion of the latter from the Kuomintang, they had taught the workers the necessity of class struggle and the position of the employers as their natural enemy.

---

<sup>1</sup> Art. 35, Regulations for Conciliation and Arbitration.

<sup>2</sup> Art. 23, Labor Union Law.

<sup>3</sup> Art. 36, Regulations for Conciliation and Arbitration; Art. 27, Labor Union Law; and Art. 74, Factory Law.

These influences can not be entirely obliterated from their minds, and even now communistic activity is still evident among the rank of workers.

The second fact evident in the disputes is the weakness of the Chinese employers. They are weak not only financially, but also in organization and in experience in dealing with labor. Their financial weakness is evident in the small number of lockouts declared, in the attempts at wage reductions, and in the large number of suspension of work in certain industries. Their weakness in tactics is evident in the use of bribes and pretexts as ways to solve their difficulties, and in their signing of a settlement and then going back upon it. As to organization, they have never been able to make very large combinations, nor have they ever shown a firm united front as the foreign employers do.

In the past year, however, the percentage of cases resulting in workers' complete success has fallen 10%, being 38.83 in 1928 while only 28.83 in 1929. This seems to indicate a stronger position of the employers. The suppression of communism has undoubtedly helped to reduce the activity of the disorderly elements. The total of the number of man-days lost in 1929 is 751,146 as against 3,010,926 in 1928. The situation is certainly improving, but in face of the serious business depression in the current year, we can not be too elated over the state of Chinese industries.

The last feature that stands out prominently from the foregoing review is the effect of political factors and of government action upon disputes. The effects due to communistic activity and their suppression have already been dealt with above. The Kuomintang has always stood for the cause of the workers. Yet industries must be protected, and the protection of workers' interests does not mean giving them unlimited freedom. The government may be congratulated for the success in forbidding disputes in public utilities and in government services, and also in mediating successfully a very large percentage of disputes within a short duration. (Over 70% of cases mediated and settled on the average in less than 10 days.) The regulations on Worker's Services are responsible for improved discipline, and the registration of clerks in the workers' unions goes a long way to eliminate reactionary elements. In the insistence upon mediation before open conflict, however, we must confess government action has not been so successful as in the other lines. Our work is as yet far from complete or perfect, and in the absence of informations on many important factors, we should not blame the government for her failures. What is worthy of public attention is the fact that economic relations can, and must, be regulated by legislative measures, and that law and order is a prerequisite to economic prosperity. Finally it must be pointed out that the existence of the foreign settlements and consular jurisdiction has been a hindrance to labor administration by the City Government, and we hope that this cause of complication may also be removed before long.

*Shanghai, February, 1930*

# MONTHLY REPORTS<sup>1</sup>

## JANUARY

The cases of disputes for the month of January including 3 continued from the previous month are 14 in number, involving 10,154 workers and affecting 514 establishments. Of these cases No. 4 is a case of lockout, the rest being strikes. 10 cases occurred in Chinese, 3 in Japanese, and 1 in British managements.

The classification of the disputes according to the matter in dispute is as follows : 2 are cases of collective agreement (Nos. 3 and 5); 5, of wages (Nos. 6, 10, 11, 13 and 14); 3, of engagement or dismissal of workers (Nos. 1, 7 and 12); 1, of system of work (No. 8); 1, of other conditions of employment (No. 4); 1, a sympathetic dispute (No. 2); and 1, political (No. 9).

As far as the industries or services affected are concerned, 1 belongs to wool weaving, 1 to jute industry, 1 to silk weaving, 2 to cotton spinning — these 5 cases are classified under BIII 10<sup>2</sup>; 2 to tailoring — BIII 11; 1 to tobacco — BIII 13; 1 to paper manufacturing, 2 to printing — BIII 14; 1 to manufacture of spectacles — BIII 15; 1 to department store — CV 1; and 1 to waste disposal — C VIII.

Of the 14 cases, 10 were settled through the conciliation of the Bureau of Social Affairs, 1 through the City Kuomingtang Headquarters, 1 through the Bureau of Public Safety, and 2 by direct negotiation between the two parties.

Up to the end of this month, excepting two pending settlement (Nos. 13 and 14), the results of the other cases are as follows : cases in which the workers' demands have been entirely accepted, 3 (Nos. 5, 6 and 8); workers' demands partially accepted, 7 (Nos. 1, 2, 7, 9, 10, 11 and 12); workers' demands rejected, 1 (No. 1); and employers' demands rejected, 1 (No. 4).

---

<sup>1</sup> Only the revised figures in this publication are considered to be final.

<sup>2</sup> B III 10 is the classification number assigned to the textile industry. For the method of classifying industries or services, see the preceding article. Likewise with other numbers.

CASE NUMBER	THE MATTER IN DISPUTE	THE INDUSTRY OR SERVICE AFFECTED AND ITS CLASSIFICATION NUMBER	THE NATIONALITY OF THE MANAGEMENT	NUMBER OF ESTABLISHMENTS AFFECTED	NUMBER OF WORKERS AFFECTED	DURATION OF DISPUTE	MEDIATOR	RESULT
1	Dismissal of 3 workers by Woo Chong Fook, Dress Maker's owing to business depression	Tailoring B III 11	Chinese	1	29 males	Dec. 12, '28— Jan. 12, '29; 32 days	Bureau of Social Affairs	Grant of compensation to the three dismissed workers of half pay to all workers during strike
2	Foreign dress tailors' sympathetic strike caused by Woo Chong Foreign Dress Maker's dismissal of workers and non-acceptance of mediation	Tailoring B III 11	Chinese	500	3,200 males	Dec. 31, '28— Jan. 13, '29; 14 days	Bureau of Social Affairs	Half pay during strike, no absence without cause, and grant of a subsidy of 40 cents to each worker for opening a school for the workers' children
3	Demand for stipulation made by the workers of Wei Lam Wool Weaving Mill, but not attended to by the management	Wool Weaving B III 10	Chinese	1	132 males	Dec. 31, '28— Jan. 7, '29; 8 days	Bureau of Social Affairs	Management's declaration of suspension of business concerning the workers' demands and grant of compensation to the workers upon the closing-down of the mill
4	Lockout by Mill No. 1 and 2 of Shing Yuen Woollen Mills, the workers absconding themselves on New Year Day demanding make-up work for the work lost	Manufacture of Spectacles B III 15	Chinese	2	40 males	Jan. 2-6; 5 days	Bureau of Social Affairs	Misunderstanding removed and case settled through conciliation, with wages paid for the period of dispute
5	Demand for amendment of agreement between the workers of the Yuen Company but not attended to by the management	Department Store CV 1	Chinese	1	800 males	Jan. 5-31; 27 days	Bureau of Social Affairs	Full pay during strike, grant of a compensation of \$2,500 to the restaurant workers, and a grant of \$1,000 to the 1,600 dollars to the Labor Union, reinstatement of Yui Tuk Yuen, and the board to each worker is fixed at \$8.50
6	Demand made by the workers of Ming Sang Paper Mill for reward for the end of the lunar year	Paper Manufacturing B III 14	Chinese	1	52 males 4 females	Jan. 5-15; 11 days	Bureau of Social Affairs	Resumption of work on January 16. Reward for work of the lunar year fixed at 400 dollars. The workers' losses suffered by both parties during strike to be settled later
7	Protest made by the workers of Yuen Kang Printing Company against the management's dismissing two workers	Printing B III 14	Chinese	1	15 males	Jan. 5-8; 4 days	Bureau of Social Affairs	Reinstatement of the two dismissed workers with no late attendance or early absence charges, and grant of full pay to all workers during strike
8	The Tse Jui Factory workers' refusal of doing night work on Sundays	Auto Industry B III 10	Japanese	1	480 males	Jan. 6; 1 day	No	No night work to be required hereafter on Sundays
9	Waste removers' sympathetic strike caused by the detention of one of their number named Chen Ren Foh as the result of a conflict occurred while inspecting a public lavatory	Waste Disposal C VIII	Chinese	1	41 males	Jan. 6-7; 2 days	No	Grant of compensation of one dollar a day to Chen Ren Foh, and the employment of a substitute paid by the Waste Collecting Office during his detention.

10	Demand made by the workers of Commercial Press for general wage increase	Printing B III 14	Chinese	1	3,645 males	Jan. 8: 1 day	Bureau of Social Affairs	Grant of an increase of \$2.50 to each worker beginning from January
11	Demand made by the workers of Wen Kee Silk Weaving Mill for increase of pay for the weaving of the new kind of crepe and the management's advancing suspension for the end of the lunar year	Silk Weaving B III 10	Chinese	1	227 males 56 females	Jan. 10-18: 8 days	Bureau of Social Affairs	The pay for the weaving of the new kind of crepe to be increased to \$0.977, and suspension to be postponed until January 30
12	Dismissal of an employee named Eu-Yang by the tin foil department of the British Tobacco Company, who was accused of theft by a member of the foreign staff	Tobacco B III 13	British	1	309 females	Jan. 25: 1-4 p. m. 3 hours	Bureau of Social Affairs	Dismissal of Eu-Yang to be rescinded as resignation and his savings deducted in the Company to be drawn in full
13	Demand made by the workers of Naigai Wata Kaisha Cotton Spinning and Weaving Co., Mill No. 7 for general increase of wages owing to their dissatisfaction with the wage increase given to the skilled workers by the management	Cotton Spinning B III 10	Japanese	1	169 males 910 females	Jan. 30-	City Kuoring-tang Head-quarters	Settlement pending
14	Protest made by the workers of the packing departments of She Ho Cotton Spinning and Weaving Co., Mills Nos. 1 and 2, against reduction of wages	Cotton Spinning B III 10	Japanese	1	54 males	Jan. 31-	Bureau of Public Safety	Settlement pending

<sup>1</sup> Cases No. 1, 2, and 3 are carried over from last year but considered for convenience sake as occurring in this month. Their case numbers for last year are as follows: No. 114 (No. 1), No. 119 (No. 2), No. 120 (No. 3).

## FEBRUARY

The cases of disputes for the month of February including 2 continued from the previous month are 8 in number, involving 4,290 workers and affecting 10 establishments. All the 8 cases are strikes. 3 cases occurred in Chinese, 3 in Japanese, 1 in British, and 1 in American managements.

The classification of the disputes according to the matter in dispute is as follows: 1 is a case of collective agreement (No. 19); 3, of wages (Nos. 13, 14 and 16); 2, of engagement or dismissal of workers (Nos. 15 and 17); 1, of treatment (No. 18); and 1, of system of work (No. 20).

As far as the industries or services affected are concerned, 1 belongs to saw-milling — B III 1; 1 to soap-making — B III 9; 3 to cotton spinning, 1 to dyeing and weaving — B III 10; 1 to department store — CV 1; and 1 to cooking — CV 5.

Of the 8 cases, 4 were settled through the conciliation of the Bureau of Social Affairs<sup>1</sup>, 2 through the City Kuomintang Headquarters, 1 through the Bureau of Public Safety, and 1 by direct negotiation between the two parties.

Up to the end of this month, excepting 2 pending settlement (Nos. 17 and 19), the results of the other cases are as follows: cases in which the workers' demands have been entirely accepted, 2 (Nos. 14 and 18); demands partially accepted, 3 (Nos. 15, 16 and 20); and workers' demands rejected, 1 (No. 13).

---

<sup>1</sup> A case settled through the conciliation of the Bureau of Social Affairs and another agency is considered as conciliated through the Bureau of Social Affairs. Likewise hereafter.





## MARCH

The cases of disputes for the month of March including 2 continued from the previous month are 7 in number, involving 5,478 workers and affecting 7 establishments. All the 7 cases are strikes. 4 cases occurred in Chinese, 1 in Japanese, 1 in British and 1 in French managements.

The classification of the disputes according to the matter in dispute is as follows: 1 is a case of collective agreement (No. 19); 1, of wages (No. 25); 4, of engagement or dismissal of workers (Nos. 17, 21, 22, & 24); and 1, of system of work (No. 23).

As far as the industries or services affected are concerned, 1 belongs to water and electricity—B III 8; 1 to cotton spinning, 1 to cotton weaving, 1 to silk reeling—B III 10; 2 to tobacco—B III 13; and 1 to department store—CV 1.

Of the 7 cases, 4 were settled through the conciliation of the Bureau of Social Affairs, 1 through the City Kuomingtang Headquarters, 1 through the Silk Filature Owners' Guild, and 1 by direct negotiation between the two parties.

Up to the end of this month, excepting 2 pending settlement (Nos. 19 & 21), the results of the other cases are as follows: cases in which the workers' demands have been entirely accepted, 3 (Nos. 22, 23, & 25); workers' demands partially accepted, 1 (No. 17); and workers' demands rejected, 1 (No. 24).



## APRIL

The cases of disputes for the month of April including 1 continued from February and 1 from March are 15 in number, involving 3,296 workers and affecting 82 establishments. All the 15 cases are strikes. 12 cases occurred in Chinese, 3 in Japanese, and 3 in French managements.

The classification of the disputes according to the matter in dispute is as follows: 5 are cases of collective agreement (Nos. 19, 27, 31, 34, & 37); 1, of wages (No. 30); 1, of hours of labor (No. 32); 5, of engagement or dismissal of workers (Nos. 21, 26, 29, 33, & 38); 2, of treatment (Nos. 35 & 36); and 1, sympathetic dispute (No. 28).

As far as the industries or services affected are concerned, 1 belongs to furniture manufacture—B III 2; 1 to ship-building—B III 5; 1 to toilet preparation, 1 to match making—B III 9; 1 to cotton weaving, 1 to jute industry, 1 to cotton spinning, 1 to dyeing—B III 10; 1 to ready made clothing—B III 11; 1 to tobacco—B III 13; 1 to department store, 1 to second hand clothing, 1 to grocery—CV 1; 1 to pawn shop—CV 4; and 1 to waste disposal—CVIII.

Of the 15 cases, 8 were settled through the conciliation of the Bureau of Social Affairs, 1 through the City Kuomintang Headquarters, 1 through the Second Hand Clothing Storekeepers' Guild, 1 through the Pawn Shop Owners' Guild, 1 through the Bureau of Public Safety, 1 through the Bureau of Public Health and the Bureau of Finance, and 2 by direct negotiation between the two parties.

Up to the end of this month, excepting 3 pending settlement (Nos. 34, 37, & 38), the results of the other cases are as follows: cases in which the workers' demands have been entirely accepted, 4 (Nos. 26, 27, 31, & 35); workers' demands partially accepted, 4 (Nos. 19, 21, 28, & 36); and workers' demands rejected, 4 (Nos. 29, 30, 32, & 33).



30	Demand made by the waste removing coolies of Yung Hsiang District for increase in pay	Waste Disposal CVIII	Chinese	1	41 males	April 22-24 3 days	Bureau of Public Health and Bureau of Finance	Demand not granted; the coolies granted compensation of \$2.00 each for loss during the strike
31	Demand for stipendium made by the workers of Societe Franco-Chinoise de Constructions Metalliques et Mecaniques	Ship building Bill 9	French	1	250 males	April 24- (forenoon); 1 day	Bureau of Social Affairs	1. Recognition of labor union; 2. Specified holidays; 3. Grant of 5 cents' increase to each worker per day; 4. No dismissal without cause; 5. Working hours from 7 a. m. to 5 p. m.
32	Non-compliance with the demand made by the workers of the Packing Department of the Yung Chong Cotton Spinning and Weaving Mill for reduction of hours of labor	Cotton Spinning Bill 10	Japanese	1	76 males	April 24-28: 5 days	No	Hours of labor not reduced and a majority of the workers quitted the mill of their own accord
33	Protest against the dismissal of two female workers in the Fertimo Works of the Shueco Co., Ltd. owing to their frequent general during working hours	Garment Preparation Bill 9	Chinese	1	70 females	April 25-28: 2 days	No	The two female workers' quitted the works of their own accord and the unconditional resumption of the other workers
34	Non-fulfillment of agreement by the managements of chair making factories	Furniture Manufacture Bill 2	Chinese	15	102 males	April 27-	Bureau of Social Affairs	Settlement pending
35	Protest made by the workers of Lao Jh Dain Dye Works against the managements starting their commission	Dyeing Bill 10	Chinese	1	65 males	April 28-29 (noon); 1 day	Bureau of Social Affairs	Commission not to be started by the managements, beginning from the third noon
36	Demand made by a part of the workers of Yung Chong Match Factory Mill No. 2 for increase of workers and for rice allowance	Match Making Bill 9	Chinese	1	130 males 400 females	April 28 (fore- noon) and 30: 1½ days	City Kounding, Yang Head- quarter	One additional worker to be employed; the demand for rice allowance refused
37	Non-compliance on the part of the managements of the workers of the screen in the French Concession with the employees' demand for fulfillment of the agreement stipulated on April 1	Ready-Made Clothing Bill 11	Chinese	30	83 males 60 children	April 30	Bureau of Social Affairs and City Kounding Headquarters	Settlement pending
38	Protest by the employees of Yung Dain against the employment of non-union members	Grocery CV I	Chinese	1	10 males	April 30	Bureau of Social Affairs	Settlement pending

## MAY

The cases of disputes for the month of May including 3 continued from the previous month are 14 in number, involving 3,338 workers and affecting 342 establishments. Of these cases No. 42 is a case of lockout, the rest being strikes. 10 cases occurred in Chinese, 2 in Japanese, 1 in British, and 1 in Italian managements.

The classification of the disputes according to the matter in dispute is as follows: 3 are cases of collective agreement (Nos. 34, 37 & 40); 1, of wages (No. 41); 6, of engagement or dismissal of workers (Nos. 38, 43, 45, 46, 47, & 49); 1, of treatment (No. 44); 1, a political dispute (No. 39); and 2, disputes not related to collective bargaining other than sympathetic and political (Nos. 42 & 48):

The cases are distributed according to the industries or services affected as follows. 1 belongs to furniture manufacture—B III 2; 1 to glass manufacture, 1 to match making—B III 9; 2 to cotton weaving, 1 to jute industry—B III 10; 1 to ready made clothing—B III 11; 1 to leather—B III 12; 2 to printing—B III 14; and 1 to grocery, 1 to second hand clothing, 1 to incense-strick, 1 to drug—CV 1.

Of the 14 cases, 9 were settled through the conciliation of the Bureau of Social Affairs, 1 through the arbitration of the City Government<sup>1</sup>, 1 through the conciliation of the City Kuomintang Headquarters, 2 by direct negotiation between the two parties, and 1 terminated without successful negotiation.

Up to the end of this month, excepting 2 pending settlement (Nos. 40 & 49), the results of the other cases are as follows: cases in which the workers' demands have been entirely accepted, 4 (Nos. 34, 38, 45, & 47); workers' demands partially accepted, 2 (Nos. 37 & 41); workers' demands rejected, 4 (Nos. 39, 44, 46, & 48); employers' demands partially accepted, 1 (No. 42); and results indeterminate or unknown, 1 (No. 43).

---

<sup>1</sup> A case that goes through conciliation but is finally settled through arbitration, is classified under arbitration by the City Government.





43	Protest made by the workers of Hsiang Chong Cotton Weaving Mill against dismissal of a female worker	Cotton Weaving Bill 10	Chinese	1	199 males 33 females	May 7-11: 8 days	Bureau of Social Affairs	Resumption of work. Result indeterminate
44	Protest made by the workers of Yen Pao Printing Company against the management's requiring them to pay for the damaged lithographic stone	Printing Bill 11	Chinese	1	34 males	May 10-18: 9 days	Bureau of Social Affairs	Full pay on May 1; \$7.00 paid by the workers for the damaged lithographic stone; no pay during strike
45	Reduction of workers by the management of Shanghai Leather Co., Ltd. owing to business depression	Leather Bill 12	Italian	1	102 males	May 10-15: 6 days	Bureau of Social Affairs	A few days' suspension of business necessitated by business depression or climatic conditions to be permitted; no dismissal of workers without cause; a minimum compensation of \$5.00 to be granted to a dismissed worker
46	Dismissal by Tse Jute Factory of a worker for violation of factory regulation and use of violence	Jute Industry Bill 10	Japanese	1	400 males 400 females	May 14 (evening) 1 day	No	Unconditional resumption of work
47	Demand made by the workers of Mifing-ton Press for wage increase and reinstatement of a dismissed worker	Printing Bill 14	British	1	45 males 7 females 7 child workers	May 14-15 2 days	No	Demands accepted by the management
48	Lee King Match Factory workers' refusal of paying membership due to the labor union and intention of organizing another union	Match Making Bill 9	Chinese	1	13 males	May 22 (9-11 A. M.) 2 hours	First Division of Kunmingchang Office	The organization of another union not allowed; dues to be paid regularly every month
49	Dismissal by Sun Ho Tang Chinese Drug Store of an employee for giving the wrong date	Drug CV I	Chinese	1	6 males	May 25-	Bureau of Social Affairs	Settlement pending

## JUNE

The cases of disputes for the month of June including 2 continued from the preceeding month are 19 in number, involving 11,608 workers and affecting 561 establishments. All the 19 cases are strikes. 16 occurred in Chinese, 1 in Japanese, and 2 in British managements.

The disputes are classified according to the matter in dispute as follows: 2 are cases of trade unionism (Nos. 56 & 64); 4, of collective agreement (Nos. 40, 55, 62, & 63); 3, of wages (Nos. 51, 58, & 60); 6, of engagement or dismissal of workers (Nos. 49, 52, 53, 54, 59, & 61); 3, of treatment (Nos. 50, 57, & 65); and 1, of other conditions of employment (No. 66).

The distribution of the cases according to the industries or services affected is as follows. 1 belongs to machinery—B III 4; 1 to cement manufacture—B III 6; 2 to match making, 1 to soap making—B III 9; 1 to silk spinning, 1 to cotton weaving, 1 to silk weaving—B III 10; 1 to tobacco making—B III 13; 1 to printing—B III 14; 1 to musical instruments—B III 15; 1 to transportation—C IV; 1 to second hand clothing, 5 to drug—CV 1; and 1 to coolies—C VIII.

Of the 19 cases, 12 were settled through the conciliation of the Bureau of Social Affairs, 2 through the arbitration of the City Government, 1 through the conciliation of the City Kuomintang Headquarters, 1 through the Drug Store Owners' Guild, 2 by direct negotiation between the two parties, and 1 terminated without successful negotiation.

Up to the end of this month, excepting 5 pending settlement (Nos. 40, 62, 64, 65 & 66), the results of the other cases are as follows: cases in which the workers demands have been entirely accepted, 4 (Nos. 54, 55, 57 & 60); workers' demands partially accepted, 7 (Nos. 49, 50, 51, 52, 53, 58, & 61); and workers' demands rejected, 3 (56, 59, & 63).



57	Demand made by the employees of Pang Dengng Beer House, China Drug Store for distribution of bonus for the past three years	Drug CV I	Chinese	1	45 males	June 12-15: 4 days	The Drug Store Owners' Guild	\$4,800 granted by the management for the past 3 years to be distributed among the employees in proportion to their salaries
58	Demand made by the workers of A-woo Soap Ksee Soap Factory for wage increase	Soap making Bill 9	Chinese	1	51 females	June 12-21: 10 days	Bureau of Social Affairs	Grant of an increase of \$4,000 per dozen toilet soap manufactured
59	Protest made by the workers of Hwa Ming Match Factory against the dismissal of a worker	Match Making Bill 9	Chinese	1	13 males 120 females	June 14: 1 day	Bureau of Social Affairs	Dismissal approved by the Bureau; strike stopped by the police
60	Protest by the coolies of Hongkew Park against wage reduction by the Shanghai Municipal Council	Coolies CV III	British	1	100 males	June 24: 1 day	No	Wages not reduced
61	Demand for the reinstatement of two dismissed workers by the workers of Japan Silk Weaving Mill	Silk Spinning Bill 10	Japanese	1	300 males 100 females	June 25-29: 5 days	Bureau of Social Affairs	Grant of compensation to the dismissed workers; 80% of pay during the strike
62	Protest made by the workers of Thuk Tai Iron Works against the management's non-fulfillment of agreement and intention of disorganizing the labor union	Machinery Bill 4	Chinese	1	70 males	June 27-	Bureau of Social Affairs and Arbitration Committee of the City Government	Settlement pending
63	Protest made by the Gramophone Case workers against the management's non-fulfillment of agreement	Musical Instruments Bill 15	Chinese	20	200 males	June 27-30: 4 days	Bureau of Social Affairs and City Knowledge Head-quarters	Unconditional resumption of work; non-fulfillment of agreement
64	Demand made by the employees of Chinese drug stores for preserving their old union and non-recognition of the new organization by the City Government Headquarters	Drug CV I	Chinese	274	2,500 males	June 28-	Bureau of Social Affairs	Unconditional resumption of work
65	Demand made by the workers of Hua Cheng Canvas Mill for better treatment	Cotton Weaving Bill 10	Chinese	1	40 males 80 females	June 29-	Bureau of Social Affairs	Settlement pending
66	Protest against make-up work required by the management of Mayzer Silk Weaving Factory for work lost when machines were out of order	Silk Weaving Bill 10	Chinese	1	414 males 207 females	June 30-	Bureau of Social Affairs	Settlement pending

## JULY

The cases of disputes for the month of July including 1 extended from May and 4 from June are 16 in number, involving 19,992 workers and affecting 633 establishments. All the 16 cases are strikes. 11 occurred in Chinese, 2 in Japanese, 1 in British, and 2 in French managements.

The disputes are classified according to the matter in dispute as follows: 1 is a case of trade unionism (No. 64); 5, of collective agreement (Nos. 40, 62, 68, 73, & 76); 4, of wages (Nos. 69, 70, 71, & 74); 3, of engagement or dismissal of workers (Nos. 67, 72, & 77); 2, of treatment (Nos. 65 & 75); and 1, of other conditions of employment (No. 66).

The cases are distributed according to the industries or services affected as follows: 1 belongs to lumber manufacture—B III 1; 2 to machinery—B III 4; 1 to ship building—B III 5; 1 to water works—B III 8; 1 to enamelling—B III 9; 1 to cotton weaving, 1 to silk weaving, 1 to silk reeling, 1 to jute manufacture, 1 to printing and dyeing—B III 10; 1 to talking machine manufacture—B III 15; 1 to second hand clothing, 1 to drug, 1 to fuel—C V 1; and 1 to waste disposal—C VIII.

Of the 16 cases, 11 were settled through the conciliation of the Bureau of Social Affairs, 2 through the arbitration of the City Government, and 2 by direct negotiation between the two parties.

Up to the end of this month, excepting 5 pending settlement (Nos. 40, 65, 71, 73, & 76), the results of the other cases are as follows: cases in which the workers' demands have been entirely accepted, 4 (Nos. 62, 68, 74, & 75); workers' demands partially accepted, 3 (Nos. 67, 72, & 77); workers' demands rejected, 3 (Nos. 64, 69, & 70); and results indeterminate or unknown, 1 (No. 66).



CASE NUMBER	THE MATTER IN DISPUTE	THE INDUSTRY OR SERVICE AFFECTED AND ITS CLASSIFICATION NUMBER	THE NATIONALITY OF THE MANAGEMENT	THE NUMBER OF ESTABLISHMENTS AFFECTED	NUMBER OF WORKERS AFFECTED	DURATION OF DISPUTE	MEDIATOR	RESULT
19	Protest made by the employees of Sun Sun Co., Ltd. against the dismissal of 21 employees and rejection of the agreement contracted between the former manager and the employees' union	Department Store OV 1	Chinese	1	800 males	Feb. 17-Apr. 2: 45 days	Bureau of Social Affairs	Grant of a compensation amounting to one year's pay to each of the dismissed workers and of full pay to workers during the strike
21	Protest made by the workers of Soay-Lun Tobacco Co. against the dismissal of 5 workers.	Tobacco BIII 13	Chinese	1	23 males 309 females	Mar. 9-Apr. 2: 25 days	Bureau of Social Affairs	2 workers reinstated; and 3 granted compensation on being dismissed
26	Protest made by the employees of the second hand clothing stores at the west end of Jessfield Road against the managements' non-acceptance of unemployed workers recommended by the labor union and having a number of employees arrested by the police	Second Hand Clothing OV 1	Chinese	15	49 males	April 1-2: 2 days	The Second hand Clothing Storekeepers' Guild	The arrested employees released and compensated; the managements held responsible for finding work for the unemployed workers
27	Protest made by the employees of Van Chow Pawn Shop against the management's nonfulfillment of agreement	Pawn Shop OV 4	Chinese	2	16 males	April 6-10: 5 days	The Pawnshop Owners' Guild	Management's promise of fulfilling agreement and grant of an annual compensation of \$400 in four installments and of a compensation of \$100 to the employees for loss sustained during strike
28	Protest made by the workers of Dah fung Cotton Weaving Mill against the labor union representative's dismissing a female worker who delayed the payment of special fee levied by the labor union	Cotton Weaving BIII 10	Chinese	1	80 males 88 females	April 11 (noon) -12 (noon): 1 day	Bureau of Social Affairs	The female worker reinstated but required to pay the special fee in full
29	Protest made by the workers of The Jute Factory against the dismissal of two female workers of the Jute Weaving Department owing to disobedience to their foreman's direction	Jute Industry BIII 10	Japanese	1	400 males 300 females	April 18 (3 p.m.) -19 (noon): 8 hours	Bureau of Public Safety	The two female workers' quitting the mill of their own accord and the unconditional resumption of the other workers

## AUGUST

The cases of disputes for the month of August including 1 continued from May, 1 from June, and 3 from July are 13 in number, involving 11,121 workers and 338 establishments. All the 13 cases are strikes. 11 occurred in Chinese, and 2 in British managements.

The classification of the disputes according to the matter in dispute is as follows: 4 are cases of collective agreement (Nos. 40, 73, 76, & 81); 3, of wages (Nos. 71, 78, & 83); 5, of engagement or dismissal of workers (Nos. 79, 80, 82, 84 & 85); and 1, of treatment (No. 65).

The cases are distributed according to the industries or services affected as follows: 1 belongs to picture frame manufacture—B III 1; 1 to ship building—B III 5; 1 to water works—B III 8; 1 to enamelling, 1 to match making—B III 9; 1 to cotton weaving, 1 to printing and dyeing, 1 to silk reeling—B III 10; 1 to tobacco—B III 13; 2 to printing—B III 14; and 1 to second hand clothing, 1 to grocery—C V 1.

Of the 13 cases, 9 were settled through the conciliation of the Bureau of Social Affairs, 2 through the arbitration of the City Government, 1 through the conciliation of the Silk Filature Owners' Guild, and 1 by direct negotiation between the two parties.

Up to the end of this month, excepting 2 pending settlement (Nos. 76 & 85), the results of the other cases are as follows: the case in which the workers' demands have been entirely accepted, 1 (No. 82); workers' demands partially accepted, 6 (Nos. 40, 73, 78, 79, 80, & 84); and workers' demands rejected, 4 (Nos. 65, 71, 81, & 83).





82	Non-fulfillment of agreement and dismissal of a worker, a member of the standing committee of the labor union, by Lee Ming Match Factory	Match Making Bill 9	Chinese	1	154 males	Aug. 11-22: 12 days	Bureau of Social Affairs	The dismissed worker to be reinstated and the regulations concerning the employment of workers to be amended later
83	Protest made by the female workers of the silk filatures in Chapoi against the managements' intended reduction of wages and increase of working hours	Silk Reeling Bill 10	Chinese	14	7,000 females	Aug. 12-19: 8 days	The Silk Filature Owners' Guild	Work resumed after the workers' having been assured of no intended reduction of wages on the part of the managements
84	Protest by the workers of British-American Tobacco Co. against dismissal of a worker of the printing department	Tobacco Bill 13	British	1	200 males	Aug. 15-23 (noon): 9½ days	Bureau of Social Affairs	Dismissal of worker No. 149 and a Russian employee; no Russian to be employed hereafter; grant of 2½ days' pay during strike
85	Dismissal of workers by Dah Nyih Printing Co.	Printing Bill 14	Chinese	1	98 males	Aug. 27-	Bureau of Social Affairs	Settlement pending

## SEPTEMBER

The cases of disputes for the month of September including 1 continued from July, and 1 from August are 9 in number, involving 3,206 workers and 82 establishments. All the 9 cases are strikes. 7 occurred in Chinese, 1 in Japanese, and 1 in British managements.

The disputes are classified according to the matter in dispute as follows: 1 is a case of labor unionism (No. 86); 1, of collective agreement (No. 76); 3, of wages (Nos. 87, 89, & 91); 2, of engagement or dismissal of workers (Nos. 85 & 90); and 2, of system of work (Nos. 88 & 92).

As far as the industries or services affected are concerned, 1 belongs to furniture manufacture—B III 2; 1 to water works—B III 8; 1 to match making—B III 9; 1 to jute industry, 2 to cotton weaving, 1 to silk reeling—B III 10; 1 to printing—B III 14; and 1 to musical instruments—B III 15.

Of the 9 disputes, 8 were settled through the conciliation of the Bureau of Social Affairs, and 1 through the City Kuomingtang Headquarters.

Up to the end of this month, excepting 1 pending settlement (No. 92), the results of the other cases are as follows: cases in which the workers' demands have been entirely accepted, 2 (Nos. 89 & 90); workers' demands partially accepted, 1 (No. 91); workers' demands rejected, 4 (Nos. 76, 85, 86 & 88); and results indeterminate or unknown, 1 (No. 87).



## OCTOBER

The cases of disputes for the month of October including 1 continued from the preceeding month are 9 in number involving 4,269 workers and 9 establishments. All the 9 cases are strikes. 7 occurred in Chinese, 1 in British, and 1 in American managements.

The disputes are classified according to the matter in dispute as follows: 3 are cases of wages (Nos. 95, 96, & 100); 1, of engagement or dismissal of workers (No. 94); 1, of treatment (No. 97); 1, of system of work (No. 92); 1, of other conditions of employment (No. 93); and 2, political disputes (Nos. 98 & 99).

The cases are distributed according to the industries or services affected as follows: 1 belongs to silk reeling, 2 to silk and cotton knitting, 1 to cotton weaving, 1 to silk weaving—B III 10; 2 to tobacco—B III 13; and 2 to printing—B III 14.

Of the 9 cases, 4 were settled through the conciliation of the Bureau of Social Affairs, 1 through the arbitration of the City Government, 3 through the conciliation of the City Kuomintang Headquarters, and 1 through the Silk & Cotton Knitting Mill Owners' Guild.

Up to the end of this month, excepting 1 pending settlement (No. 96), the results of the other cases are as follows: cases in which the workers' demands have been entirely accepted, 2 (Nos. 93 & 94); workers' demands partially accepted, 3 (Nos. 95, 97, & 98); and workers' demands rejected, 3 (Nos. 92, 99 & 100).



## NOVEMBER

The cases of disputes for the month of November including 1 continued from the preceeding month are 7 in number involving 6,178 workers and 27 establishments. All the 7 cases are strikes. 3 occurred in Chinese, 2 in Japanese, 1 in British, and 1 in American managements.

The classification of the disputes according to the matter in dispute is as follows: 3 are cases of wages (Nos. 96, 103, & 104); 1, of engagement or dismissal of workers (No. 101); 2, of treatment (Nos. 105 & 106); and 1, of system of work (No. 102).

As far as the industries or services affected are concerned, 1 belongs to cotton and silk knitting, 1 to cotton spinning, 1 to jute industry—B III 10; 1 to tobacco—B III 13; and 1 to grocery, 1 to drug—C V 1.

Of the 7 cases, 2 were settled through the conciliation of the Bureau of Social Affairs, 1 through the arbitration of the City Government, 1 through the conciliation of the City Kuomingtang Headquarters, 2 through labor unions, and 1 by direct negotiation between the two parties.

Up to the end of this month, excepting 3 pending settlement (Nos. 96, 103, & 106), the results of the other cases are as follows: cases in which the workers' demands have been partially accepted, 3 (Nos. 102, 104, & 105); and workers' demands rejected, 1 (No. 101).





## DECEMBER

The cases of disputes for the month of December including 1 continued from October and 2 from November are 8 in number involving 4,679 workers and 12 establishments. Of these cases No. 111 is a case of lockout, the rest being strikes. 6 cases occurred in Chinese, 1 in Japanese, and 1 in American managements.

The classification of the disputes according to the matter in dispute is as follows: 1 is a case of collective agreement (No. 107); 2, of wages (Nos. 96 & 103); 3, of engagement or dismissal of workers (Nos. 109, 110, & 111); 1, of treatment (No. 106); and 1, a sympathetic dispute (No. 108).

The cases are distributed according to the industries or services affected as follows: 2 belong to cotton spinning, 1 to cotton weaving—B III 10; 4 to printing—B III 14; and 1 to drug—C V 1.

Of the 8 cases, 3 were settled through the conciliation of the Bureau of Social Affairs, 1 through the arbitration of the City Government, 1 through the City Kuomintang Head-quarters, 1 through the Bureau of Public Safety, 1 through the Committee to organize the General Labor Union of Shanghai, and 1 by the direct negotiation between the two parties.

The results of the 8 cases are as follows: cases in which the workers' demands have been entirely accepted, 3 (Nos. 103, 106, & 107); workers' demands rejected, 4 (Nos. 96, 108, 109, & 110); and employers' demands rejected, 1 (No. 111).



## **Where To Find Statistical Information On Labor Problem In Greater Shanghai**

---

The results of the investigations on labor problem conducted by the Bureau of Social Affairs of the City Government of Greater Shanghai will be found embodied in the following publications compiled by the Bureau :

**1928**

**Annual Report on Labor Strikes in Greater Shanghai.**

**Report on Industrial Disputes in Greater Shanghai.**

**The Index Numbers of Earnings of the Factory Laborers in Greater Shanghai.**

The above publications can be obtained at Dah Tung Book Company, 110 Foochow Road, Shanghai, at \$1.20 per copy.

**1929**

**Strikes and Lockouts, Greater Shanghai.**

**Industrial Disputes (Not Including Strikes and Lockouts) On press.**

**Wages and Hours of Labor, Greater Shanghai (On press).**

**The Standard of Living of Laborers, Greater Shanghai (In preparation).**

**The Cost of Living Index Numbers of Laborers, Greater Shanghai (In preparation).**

The above publications will all be obtainable at Commercial Press, Honan Road, Shanghai.

