

高延梓教授著

調劑券貨糾紛方法

國立中山大學出版部印行

536.3
648
2

調劑勞資糾紛方法

目錄

第一節調劑勞資糾紛方法之區別	一
第二節法國	四
第三節英國	一四
第四節德國	一八
第五節美國	二四
第六節日本	三一
第七節新西蘭	三三
第八節奧大利亞	三五
第九節中國	三七
第十節仲裁法院草案	五一

調劑勞資糾紛方法

第一節 調劑勞資糾紛方法之區別

欲求國之平治，必自修正人心始。欲求社會消弭戰爭，亦當以糾正人心爲先。政府能施行改善勞工生活之政策，務使其適用而裨益工商，廠主店東能盡力改良工人待遇，務求收完滿之效果，則雇主不以牛馬使工人，工人亦不以仇敵看雇主。彼此振發合作之精神，共謀工業之發達，使勞資糾紛無形消滅，治本之道，斯爲上策。惜乎當今工業競進，一日千里，而工業中人祇知竭精萃神以供製作上之犧牲，而於人道觀則甚不措意。工業愈發達之國家，工人之犧牲更大。雇主之目的在生產之豐饒，獲利之富厚。工人之目的在滿足其生活之需要，有時因環境所逼，不免有請求加薪，減時，改良待遇之舉。雇主欲保持習慣，不能應付之時，而罷工要挾之事



(南)

卽緣之而起。勞資爭議，往往生出軒然大波，影響于社會甚大。爲處理糾紛計政府應規定治標之法，以爲之調劑焉。

治標之法，種類繁雜。對於分類研究政府調劑勞資糾紛機關，鄙著「奧美各國調解勞資糾紛政策」一書敘述頗詳。此篇所選述者，與前著不同。此篇之宗旨在提議而不在評論。

調劑勞資糾紛方法有三：(一)勞資和解，(二)勞資調節，(三)勞資仲裁。勞資和解者，謂當雇主雇工爭議時，彼此願設法融洽，雙方選出代表，開會磋商，純以和平誠意解決其爭執之條件，不需政府或其他第三者之干涉。此種調劑，比較其他各法最爲經濟。獨惜糾紛發生時，或一方無理強求，不肯讓步，或因雙方固執成見，各走極端，非有第三者爲之勸解，不能消除意見。既有第三者爲中立人，則調節之法可用。調節之法有：(一)或正式請求兩方選出代表，會同中立人秉公解決；(二)或由中立人

先得一方之意見，嚴守秘密，而用個人之言論，向對方獻議解決辦法。勞資調節與勞資仲裁相差之點，在前者中立人不能將個人之意見判決糾紛，或議定條件限令雙方遵守；後者一經中立人，或中立人會同雙方代表決議，雙方應有遵守決案之義務。勞資調節無論何方面人士均得參加，自由獻議，自由勸解。勞資仲裁則必須經雙方之同意，或政府勒令強迫，選出代表，會同中立人詳細查察爭議理由及狀況，按照事實及公理而判決之。一經代表團或政府機關之判決，雇主雇工必須遵守。凡雙方自動請求中立人仲裁者，謂之自動仲裁。政府訂定條例，規定勞資爭議，無論大小，必須呈報行政機關仲裁者，謂之強逼仲裁。自動仲裁與強逼仲裁之別，因自動仲裁在爭議發生時，雙方得自由罷工或免工。爭執之件不受政府之干涉。即或政府命令以仲裁解決，雇主或雇工，得堅拒不納。強逼仲裁，則政府有干涉之權，強制判決，強制執行。各國勞資仲裁，有並設勞資和解法者

，有并設勞資調節法者，亦有三種並用者。勞資爭議發現於歐洲已數百年，調節方法之施行，間亦有已達數百年者。其歷史，經驗，儘可爲吾工業後進國之明鑑。茲選述各國調節勞資糾紛方法及其沿革，以備參考焉。

第二節 法國

取用仲裁方法解決勞資爭議，實始於法蘭西。當十三世紀法皇肥力(Philip the Fair)在位時，特聘經濟專家二十四名，設「專家仲裁會」(Conseil de Prud'hommes)於巴黎。自一二九六年起，沿二百餘年，專家仲裁會均有效力。協助巴黎市長仲裁一切勞資爭議。一四六四年，里昂城亦奉令倣效巴黎組織專家仲裁會。仲裁之制公佈實行後，至一七九一年政府命令取消之，恢復勞資合約之絕端自由，不容第三者之干涉。及至一八〇五年，拿破崙第一世道過里昂時，商民請求恢復專家仲裁會。翌年果實行。專家仲裁會之制，由此推廣於其他城市。專家仲裁會初次組織，商民代表人數，

較之工人代表人數，必多一名。自一八四七年以後，修正舊制，改訂雇主雇工人數均等，并規定專家仲裁會人數。專家仲裁會之組織，至少以六人，至多以三十六人爲合法。當時法國政府，雖以平等自由號召全國，而此時工業界思想，則尤偏重於資本。雙方代表均等一條，雇主認爲壓逼商民，摧殘商業，要求修改。結果，商民得政府之同情，嚴格限制雇工當專家仲裁員。此令實行後，不數十年又復取消，重訂新法。一九〇七年再次公佈專家仲裁法令，其刷新之點如下：（一）無論何種工業，均應受專家仲裁會管轄。（二）專家仲裁會主席，雇主雇工代表輪值担任，一年輪值一次。（三）每一都市設立專家仲裁會，須得該市參議會之同意。倘市參議會認爲無存在之必要時，得解散之。（四）每一都市只許設專家仲裁會一所，不得另設同類機關。（五）仲裁專員由市民直接選舉充任，得票過半數爲當選。選舉仲裁專員在星期日舉行。（六）仲裁專員任期以六年爲限，得連任。（七）

市民有普通選舉權，滿二十五歲并在所在市營業或作工一年者，得參加選舉仲裁員。(八)仲裁專員被選資格，以滿三十歲之識字男子，脫離其代表之職業，未滿五年者為合格。以上所述專家仲裁法令之施行，雖以一都市為限，而其調劑勞資糾紛實與普通仲裁方法相同。專家仲裁會與普通仲裁會之組織雖畧有不同，而其原理則一。專家仲裁會之範圍雖以城市或地方為限，其成績頗有可觀，茲列如左：

法國助裁會歷年成績：

年號	專家仲裁會	爭議案件	和解決案	仲裁法決案
一八四〇	六四	一五五七八	一三六六四	四六八
一八四一	六四	一一六三五	九〇六四	三〇四
一八四二	六六	一八五七一	一四八五一	五七八
一八四三	六六	一六八二三	一一八〇四	四二九

一八四四	六六	一八八七六	一三〇四〇	四八九
一八四五	六八	二二一五五	一五七七九	五二八
一八四六	六四	二一二五一	一六一四〇	五二五
一八四七	六六	一九七二一	一五二二二	五二九
一八四八	七一	一八二四一	一六六五九	六三七
一八四九	七四	二二四六五	一九〇〇九	七二一
一八五〇	七八	二八四二九	二〇五八六	一〇四一
一八五一	七八	三三〇五九	二四〇三一	一五一六
一八五二	八三	四〇二五八	二八四五八	一六四二
一八五三	八三	四四二三六	三〇九六九	一八五四
一八五四	八四	四二四九九	二九七二一	一八四三
一八五五	七五	四三四二六	二八〇九九	二一四一

一八五六	九二	四九〇五七	三一九一〇	二二五一
一八五七	九二	四九一三七	二九四三一	二五九二
一八五八	九四	四三三八九	二六〇二三	二八七八
一八五九	九五	四三〇八九	二五八六三	二七三二
一八六〇	九五	四二一六六	二四六六七	二六四二
一八六一	九七	四四四七〇	二五六一一	三十三三
一八六二	九九	四三三二五	二五九七〇	三〇九七
一八六三	一〇〇	四二二九三	二五三八三	二九一六
一八六四	一〇三	四三六六二	二五四六一	三二七四
一八六五	一〇七	四二九七八	二四〇九二	三三二五
一八六六	一一一	四四三二〇	二五五七七	三三九八
一八六七	一一二	四四八一七	二六二〇三	三六五〇

一八七八	一一二	四五〇〇一	二六三六五	三七九八
一八六九	一一三	四三八〇七	二五七九三	三八二一
一八七〇	一〇九	三〇二四九	一七八二八	二九三二
一八七一	一一〇	二二六二九	一四三〇五	一五三一
一八七二	一一一	三〇七八九	一八四七七	二四四二
一八七三	一一二	二九二一九	一七三九一	二四二九
一八七四	一一二	三一二四四	一八三一九	二三五三
一八七五	一一三	三三九〇七	一九七七一	二五五〇
一八七六	一一五	三四七七四	一九六〇七	二六三四
一八七七	一一六	三五〇四六	一八四二五	二七二七
一八七八	一一六	三五八六〇	一八三三四	二七八六
一八七九	一一六	三五四四八	一九〇二九	三一五〇

一八八〇	一一八	三九五六〇	二〇七八四	三八三八
一八八一	一二三	四二五二九	一九八四九	四五四九
一八八二	一二六	四四〇二一	二〇四三九	五二二三
一八八三	一三一	四二四七八	一八五九一	五四〇六
一八八四	一三三	四一三一六	一六四九七	五六〇一
一八八五	一三六	三九八七八	一六二五四	五五五八
一八八六	一三八	四一八九九	一六四〇九	五九七一
一八八七	一四一	四一七三八	一七六五九	五九五三
一八八八	一四二	四一〇三一	一六七九五	五二九四
一八八九	一四三	四二九〇六	一八五四三	五六〇六
一八九〇	一四三	四五〇〇五	一九一八三	五八六二
一八九一	一四七	四九八三七	一九九六六	六八八六

一八九二	一四七	五〇六四六	二二一〇一	六六七九
一八九三	一五〇	五二七二九	二二一四九	六〇二九
一八九四	一五三	四三九四六	二〇六七七	六〇三二
一八九五	一五四	五一四六〇	二一八九九	七一五〇
一八九六	一五七	五一六八三	二一五八四	七三四四
一八九七	一五七	五一三二六	二一三一七	六五九二
一八九八	一五七	五〇八二三	二一一〇四	六八六七
一八九九	一五九	五〇八〇三	二二一八〇	五八二七
一九〇〇	一六〇	五二〇九〇	二二三四五	七〇二一
一九〇一	一五三	五〇二二二	二二四五六	六八三四
一九〇二	一五四	四五三二七	一九二五五	六〇六二
一九〇三	一五七	四三八三三	一八五九一	五六三五

參看 Compendu des fetes du centenaire de la prud'homme donnees

a Lyon, Juillet, 1906

法國設立全國仲裁會，始於一八九二年。先是法國國民議會於一八八六年，已有議員紛紛提議設立全國仲裁會。迄至一八九二年國會始通過此案，佈告全國。凡有勞資爭議事，必先用勞資和解方法，求達完滿之解決；倘雙方盡力和解無效時，則取用勞資仲裁方法解決之。

所謂仲裁方法者，指自動仲裁，由雙方選舉仲裁員，或於雙方爭議激烈，不能選出仲裁員時，由地方法庭或高等法院委任之。此法之成績，據勞工部長報告，不甚優美。由一九〇四年至一九一三年，法國重大罷工共一萬一千七百次，經仲裁會解決者，不過佔總數百分之二十一。又一九一四年，法國發生重要罷工六百七十二次，而受仲裁會之判決者，只有二百零三宗。由一九一五年至一九一八年，仲裁會仲裁罷工爭議共二百零八次

，而接受仲裁會之議決案者，不過百分之五十，其餘多反抗仲裁決案。

參看 *Ministere du Travail, Bulletin, 1920, 1922.*

此法徵驗於決案大半無效力者，原因在自動仲裁，毫無強制。爭議者往往不報官廳處理，至官廳認為有干涉之必要時，爭議之勢已達於劇烈之點，雙方圖以武力解決，且以法官為仲裁員，亦有未盡善之處。蓋習法律者往往對於工業及勞動問題，無精深之研究，且法庭事務繁重，法官時間無多，精力有限，不能兼顧兩職，此當然事也。

歐戰期間，法國政府以軍事旁午之際，國內工商不能發生糾紛，至誤戎機，乃下令禁止關於軍事用具各工業罷工或免工。凡勞資爭議發生時，則以強逼仲裁解決之。政府畫分全國為若干區，每區設仲裁會處理該區勞資糾紛事宜。仲裁會之組織，由雇主及雇工各選代表，至少兩人，共同組織之。仲裁決議，雙方或單方不滿意時，軍事部長得選出一中立人仲裁之。

。歐戰告終，此法現已取消，然亦可見法律可應時勢而修改，不能斤斤於個人自由之原則，而反對強迫仲裁之施行也。

第三節 英國

英國第一次取用勞資仲裁方法調劑勞資爭議，爲一八〇〇年所施行之「棉業仲裁會」。其始實行於英倫，越三年而實行於蘇格蘭，越十三年而實行於阿爾蘭。然其時雖有仲裁條例，惟爭議一發，甘受仲裁者甚少。且各州仲裁條例分歧，倘有關係全國之糾紛案，則無所適從；一八二四年始有統一仲裁之法令。一八二四年之仲裁法令，大意謂凡勞資糾紛發生時，雙方均得將糾紛之情由，呈告當地法庭或縣長，由法庭或縣長審度情形判決。倘雙方或單方認爲不滿意時，則裁判官得另選一人或二人裁決之。一經判決，雙方必須遵守，不得違背。此法之特點，不在其仲裁之人選手續，而在於處理事實之範圍。此例規定調處之範圍，以合約爭議爲限。仲裁員

不得規定工資數率，強迫雇主或雇工接受。換而言之，凡關於工資之訂定，概不受仲裁條例之裁制。

參看 5 Geo. IV Ch. 96.

此法成立多年，仍無效用。其原因有二：（一）當時資本家固執個人自由之法理，不肯讓步，更不願第三者干涉其營業。（二）仲裁條例，定有違背決案之懲罰。凡經仲裁決案公佈後三日，不履行決案者，應受三個月有期徒刑之處罰。如肯履行賠償對方損失，及追行決案，得免處罰。條例既有刑罰之處分，勞資雙方均視仲裁爲畏途，不願請其裁判，以免背案獲罪。

一八二四年之仲裁法令施行後，至一八九六年始行取消，重訂新法。在未訂新法之前，已於一八六七年及一八七二年有修正案，惟兩次修正案，均大同而小異，無具體之改變。

參看 30—31 Vict. Ch. 105 and 35-36 Vict. Ch. 46.

一八九六年取消前法，重立新法。新法之要點，在試用勞資調節方法。勞資發生糾紛時，工商局 (Board of Trade) 得召集雙方共商解決辦法。如雙方或一方抗拒仲裁時，工商局不能強迫雙方集會，更不能強制雙方接受仲裁。蓋此法之成，乃根據勞資調節，及自動仲裁之原則。沿至今時，此法仍繼續有效。自歐戰以來，舍此法而外，英政府亦有其他條例之施行，以補一八九六年條例之不逮。

參看 59—60 Vict. 1896, P. 330.

當歐戰期間，軍事迫逼，不能任意罷工，以置國家於顛危，故有一九一五年關於軍用品之法令，禁止軍用品製造廠工人罷工。倘有爭議發生時，勞資雙方應即呈報工商局，候該局依照下列三法組織仲裁會判決之。(一)由財政總長選任若干人組織「生產委員會」審查判決之。(二)由雙方同意選

仲裁員一人或雙方不能同意時由工商局選派一人仲裁之。(三)由雙方各選出均數代表若干人，由工商局委派主席一人，共同仲裁之。三法之中，無論選用何種，一經議決，雙方應即遵守，不得違背。如違背仲裁議案者，科罰。工人違背者，每人每日科以五磅以下之罰金，雇主違背者，按照雇工人數，科以每人每日五磅之罰金。

參看 5-6 Geo. V Ch. 54.

一九一九年英國又設立「勞動法庭」。勞動法庭之組織分爲三部：(一)雇工代表，(二)雇主代表，(三)政府代表。勞動法庭主席，惟政府代表方能充任。各裁判員任期，由勞工部長，於委任時決定之。仲裁事件，未得勞資雙方之同意，政府不得強迫雙方呈交勞動法庭處分。如雙方願設臨時仲裁會解決爭議時，政府亦任其自由解決。

參看 9-10 Geo. V Ch. 69.

由此觀之，英國之勞資調劑政策，最初以不干涉人民個人自由爲宗旨。凡關於訂定工資之數率，政府不得過問。繼則政府官員得參加仲裁，處理勞工各種糾紛。工資數率，仲裁會亦能決定。及至歐戰期間，凡關於軍具製造之工廠發生爭議時，則實行強逼仲裁。雖當此特別期間，爲時不久，而強迫仲裁之範圍，又限於軍用品製造廠。惟政府干涉勞資爭議，採用積極解決方法之趨勢，亦顯然易見也。

第四節 德國

德國設勞動法庭 (Gewerbegerichte) 始於一八〇八年，當拿破崙法令施行於萊因河地方時 (Rhein)，勞動法庭成立於四五大都市。及至萊因河地方於一八一五年復爲德所有時，政府盡力推廣勞動法庭制於全國，乃倣法國之仲裁會組織法，設立勞動法庭。勞動法庭裁判員之資格，以廠主或管工司機及工人之每年納稅三舍羅 (3 Thalers §2. 14 Gold) 以上者爲限。每種

工業享有均等代表，但雇主代表比雇工代表多一人。勞勸法庭任務，專處理個人與個人之勞資爭議。

仲裁會施行於全德國，肇於一八六九年之工業法令。此次頒行之工業法令，雇主與雇工之仲裁代表均等，并規定仲裁員之資格，以有法學智識者爲合。此法之實行以司徒嘉德城（Stuttgart）爲最有成績。一八八九年司徒嘉德城緣用此法調劑糾紛案五百三十二件，而有四百一十三宗得完滿解決。其成績之高，卽爲百分之七十八。但有此成績，又非全靠仲裁之力，取用勞資和解方法者爲多。

德國之勞動法庭組織，極爲複雜。一省之勞動法庭，往往與別省之同類機關組織不同，故再有一八九〇年及一八九一年勞動法之修改。此次之修改，純爲統一仲裁而設。凡都市人口達二萬人者，必須成立一勞動法庭，裁判地方爭議。遇有重大爭議，關及數市或數省者，仍用仲裁會方法解

決之。此案施行後，勞動法庭一時突增。一八九六年，德國勞動法庭共有二百八十四所，判決爭議案凡六萬八千七百九十八件。一九〇八年勞動法庭增至四百六十九所，判決爭議案十一萬二千二百八十一件。

德國勞動法庭之組織，可分兩種：（一）由人民自動組織，（二）由中央政府令市政府之管轄區有二萬居民以上者，強制組織。由人民自動組織之勞動法庭，所定條例須經邦政府之核准。強制組織之勞動法庭，所訂定之條例多根據勞資兩方之輿論，并非執政者三數人之私意，公布法令，強逼人民遵守。勞動法庭之組織，設有庭長，副庭長，各一人，裁判官至少四人，亦有副庭長三數人者。城大事繁，則增加副庭長以應之。裁判官之多寡，亦視都市之大小，案件之繁簡而定。歐戰以前柏林（Berlin）有人口三百萬，勞動法庭用裁判官四百二十人。多特蒙德（Dortmund）有人口十萬人，裁判官用三百四十六人。來比錫（Lobbe）有人口五十萬人，裁判官用九

十人。勞動法庭內按照地方工業情形，設若干股，分工任事。如柏林勞動法庭共分八股：(一)衣業股，(二)建築股，(三)織紗股，(四)木工股，(五)金屬股，(六)糧食股，(七)交通股，(八)普通工業股。每股設勞動法庭一所，每所設庭長副庭長各一人，掌管該股各項事宜。庭長及副庭長概由市委員會委任。裁判官則由人民選舉。凡二十五歲以上之國民，除或因犯罪褫其選舉權者，皆有選舉勞動法庭裁判員之權。被選員之資格，以滿三十歲者為限。選舉時雇主雇工分期選舉，不同時舉行。

德國勞動法庭之成績，可於下列二表見之：

年 號	勞動法庭	爭議案件	解決案件
一九〇〇	三〇〇	七〇、六一五	六五、八六八
一九〇一	三一三	七〇、五〇一	六六、〇三四
一九〇二	三七八	八五、九二五	六八、二〇一

一九〇三	四〇五	九四、九〇一	七一、〇六三
一九〇四	四一五	一〇〇、七六九	七五、三三一
一九〇五	四一一	一〇八、〇一七	七九、七二三
一九〇六	四一九	一一四、五三〇	八三、三九九
一九〇七	四四五	一一三、五四一	八一、五一六
一九〇八	四六九	一一三、二八一	八一、五三〇

參看 Reichs-Arbeitsblatt, Vols I-VII.

德國自歐戰告終，專制政體掃除後，勞動組織有如雨後春筍，驟然而起。往日工人與店主發生之個人爭執，變其形而為勞動團體與資本團體之爭議者為多。雇主與雇工訂定之勞工契約，一變而為團體與團體訂定之契約。一九一八年十一月雇主團體與雇工團體之締約，實為德國雇主第一次正式承認勞動團體有代表工人之禮。勞資發生糾紛時，仍取用調節方法調

劑之，調節無效時，政府始行干涉。

調節會之組織，取用勞資均等代表之原則，以六人爲委員組織之。六委員中內分雇主雇工代表兩種，各三人。雇主雇工代表再分經常及臨時代表兩種。雙方經常之代表各二人，臨時代表各一人。經常代表之委任，先由勞資兩方分頭選出候選員，呈報政府，然後由政府選擇委任。臨時委員，則遇有糾紛發生時，始由雙方各選一人，參加調節。但臨時委員以發生糾紛之工業中人爲限。此法之用意，在使調節會能得該工業發生糾紛之真相，及其他關於該工業之確實情形，而求一合宜之解決。有時調節因雙方委員相持不下，不能決案時，則由雙方選一中立人裁決之。如雙方不能選出中立人時，行政官應得委任中立人裁決之。

德國現代之調節勞資糾紛方法，取用調節會而兼有強逼仲裁法。當調節會調節無效，或經政府委任中立人仲裁後，而雙方或一方不接納決案時

「勞工廳長」則自任爲中立人再三調解。如仍無效，「勞工廳長」得審度該案之輕重，根據調節會之決案裁判之，勒令雙方遵守。

除政府設立之調解機關外，德國各工業自動設立之和解機關，極爲發達。一九二一年德國勞工聯會有會員八百萬，發生爭議案五萬五千件。經和解案者據百分之八十，調節會解決者，不過百分之二十而已。

第五節 美國

美國四十八邦中，有解決勞資糾紛條例者凡二十二邦。此三十二邦中，對於條例能積極實行者，有視爲具文者。至其取用之方法，亦各有不同：有取用勞資和解者，有取用勞資調節者，有取用自動仲裁者，有取用強逼仲裁者。勞資和解法，常與勞資調節法并用。強逼仲裁則僅一邦行之，且未及數年而聯邦政府認爲非法，經大理院判決取消。茲舉各邦之成績顯著者，概論之。

紐約於一八八六年已設勞資調節條例，有勞資調節會之組織。由政府派員辦理調查及調節邦內勞資糾紛。初紐約之勞資調節條例，規定凡勞資發生糾紛時，如雇主或雇工不到調節會請求調解，調節會不得干涉。後以此條限制調節會行使職權，乃於一八八七年將該案修改，授權調節會，隨時調解。由一八八七年至一九〇〇年，調節會辦理勞資糾紛案，共四百零二件，調節收效，雙方解除糾紛者，共二百六十七件，調節無效者，一百三十五件。又由一九〇〇年至一九二五年，勞資糾紛案經報告於調節會者，有四千三百八十二件，其中一千八百二十六件用和解決案，六百四十五件用調節法決案，七十七件用自動仲裁法決案。

參看 New York Department of Labor, Annual Reports 1887-1925.

賓絲法尼亞 (Pennsylvania) 亦設立調節會，大綱與紐約調節會相同。調節不能解決時，勸雙方取用自動仲裁。

賓絲法尼亞爲美國工業繁盛之邦，工廠林立，勞資糾紛案亦極繁多。一九二二年勞資糾紛案二千二百一十件，調節會參加調節者祇有五百七十一件。由一九一六年至一九一九年，因勞資糾紛而釀成罷王者一千六百十五次。調節會參加調節或仲裁有效者，共七百三十六次而已。

參看 *Pennsylvania, Department of Labor and Industry, Reports, 1916*

-1921

俄亥俄(Ohio)之勞資調節條例，亦與紐約調節條例大體相同，惟實行條例之方法畧異。俄亥俄調節會，不取用召集雙方代表磋商方法，而用分頭秘密調節法。如遇有糾紛時，調節員先向一方徵求意見，得確實最低限度之提出條件，嚴守秘密，然後向第二方面徵求意見，所有立論，及一切提議，祇作調節員之意見，第一方面概不負責。俟雙方條件，由調節員繼續作個人意見磋商相符或相近時，然後召集雙方開會，調劑解決。若調節

員將條件對第二方面磋商時，第二方面認爲不能接受，則曾經提出之條件，純作調節員之意見，與第一方面無涉。第一方面之爭議地位如故，決不因調節員之磋商條件，而影響雙方之爭議之形勢。此法準情酌理，行之自易。若爭議一發之時，即召集雙方會議，往往因意氣衝動，措辭過激，其結果，各走極端。調節員若保守和平，使雙方得發表其意見，而又不傷害兩方之感情，不激動其決裂之行爲，調節之方，當然以分頭調節爲合。惟其艱難之點，在雙方信任調節員以誠意相告。若調節員非得雙方充分之信任，此法全失其效力。由一九一四年至一九一六年，調節會只調節糾紛案十六次，而調節有效者共十一次。由此觀之，一則可見俄亥俄邦調節會工作之少，二則可見調節員得勞資雙方信任之難也。

馬薩諸塞邦 (Massachusetts) 與紐約同年施行勞資調節條例。馬邦條例亦曾經多次之修改。自一九〇〇年修改條例，馬邦偏用自動仲裁法，其特

著之點有二：（一）馬邦之自動仲裁，與別處之自動仲裁不同者，在該邦之仲裁決策，勞資得自由接受或抗拒，但不受仲裁會命令者，政府得公布其抗拒之行爲，候社會輿論之公評。（二）在仲裁期間，不得罷工或免工。此節非取消人民罷工或免工之權，惟在仲裁期間，不能停止工作。一經仲裁決策公布後，一方或雙方不甘接受決策時，得罷工或免工。未經修改條例以前，由一八八七年至一九〇〇年，馬邦發生罷工免工案共一千四百五十八次，而調節會調節成功者，不過一百零九次，即百分之七。自經條例修改後，成績大有可觀。由一九二〇年至一九二四年，仲裁會辦理糾紛二千四百三十二件，判決成功者有一千七百件。可見自動仲裁亦治標之一善法，國家有相當之情形，儘可取用。

參看 Massachusetts Department of Labor and Industries, Annual Reports, 1886—1924.

美國各邦仲裁會以干薩斯邦(Kansas)之勞動法庭爲特色。美國修改憲章第十四條，認定人民有自由作工權，不得強逼工作。凡強逼作工，即認爲奴隸工作，爲憲所不容。因此，各邦仲裁會，不能強逼雇工接受仲裁決案。若官廳強制實行其決案，則雇工即無作工之自由，與修改憲法第十四條有衝突。仲裁會亦不能強逼雇主接受決案，蓋未經其認可而強逼接受，雇主即喪失法律保障財產權，又與憲法保障人民財產一條不符。但干薩斯邦竟然設勞動法庭，取用強逼仲裁。不數年，聯邦大理院卒認爲非法，勒令取消。干薩斯之勞動法庭，雖不存在，而其過去之歷史，實有研究之價值。

干薩斯之勞動法庭組織大綱要點有六。(一)凡關於人民糧食，衣料，燃料，交通，四種工業，政府爲求公共安全，得隨時監督營業。(二)勞動法庭承邦政府之命，解決上述四種工業中之各種勞資糾紛事宜，務求維持此種工業繼續營業。(三)雇主或雇工遇有爭議時，得隨時向勞動法庭呈請

辦理，對方不得阻止。又雇主不得因雇工呈告法庭，而汰工除員，雇工亦不得因雇主呈告法庭，而聯盟抵制或視威。(四)除得勞動法庭特令外，無論何人，不得阻礙上述各種工業之繼續生產，繼續營業。(五)違背勞動法庭條例者，處以一千元之罰金，或一年有期徒刑。(六)固意煽惑工人或店主違法之首領，一經有據判決，科以五千元之罰金，或兩年之監禁。

干薩斯勞動法庭之設，始於一九一九年，該邦煤礦工人罷工。當時冬季需煤方急，煤礦罷工，影響各業共遭損失。該邦政府爲對付此次罷工，并避免他日工潮起見，設立勞動法庭判理糾紛。勞動法編制時，工人及勞動團體極力反對，指此法與修改憲法第十四條根本衝突。其實工人反對此法之理由，實在未得勞動法庭之保護，而先喪失工人罷工要求之利器。工人聯合要求，以罷工爲後盾，實工人惟一之利器。今一旦奪其利器，其反對勞動法庭理殊顯現。乃條例公布後，工人反對日減，而雇主抱怨日深。

資本家因受勞動法庭種種限制，不能自由決定工人工資，乃竭力反抗。結果勞動法庭成立後三年，聯邦政府以其爲非法而取消之。

參看 *Kansas Court of Industrial Relations, Reports, 1920--1922*;

Huggins, W. L., Labour and Democracy,

Macmillan, 1922.

美國聯邦政府頒布之調解勞資糾紛條例，只關於鐵路交通一端，其餘各種工業均受各邦政府之勞資糾紛條例裁判。鐵路交通直轄於聯邦政府之理由，因交通工業，往往涉及兩邦或數邦，非直轄聯邦政府機關辦理不可。目各邦之調劑勞資方法不同，遇事無所適從，必多防礙。聯邦政府調解糾紛之歷史及其成績，鄙著奧美各國調解勞資糾紛政策，第三章，言之頗詳，茲不贅述。

第六節 日本

日本自大正十五年四月九日公佈法令第五十七號，爲日本政府一次施行勞資調解法，定名爲「勞動爭議調停法」。調停委員會，設委員九人組織之。遇有勞資爭議發生時，雙方各選代表三人爲委員，并集合雙方意見，聯選中立委員三人。如雙方於召集選舉三日內，不能選出中立人之時，行政官廳得委任之。委員會成立後，應即開始談判。自開會日始，限十五日內，調停委員會須將該案議決。或因特別情形，得全委員會之同意時，得延長討論日期。凡軍用及公用工業勞資發生爭議，行政官廳認爲有干涉之必要時，即行召集雙方依法談判。其他工業發生爭議時則俟雙方之請求，行政官廳始行調解。委員會決案，行政官廳得公布之，但當事者之中，一方要求不公布時，行政官廳不得公布之。

日本之勞資爭議調停，實稱之爲勞資仲裁法較爲適當。此法無特殊之點，不必分析討論。惟委員議決案不得雙方同意，不能公布一節，流弊易

生，不可不慎焉。

第七節 新西蘭

強迫仲裁始於一八九〇奧洲之南奧省。首倡議者，爲傾士頓。(Charles Cameron Kingston of South Australia) 傾士頓在南奧省議會建議之強迫仲裁法，初未得該會通過。越四年，強迫仲裁不行於南奧省，而實現于新西蘭。一八九四年新西蘭強逼仲裁法，劃分該地爲若干實業區，每區設幹事一人，調查及調解勞資糾紛事宜。境內勞資團體須經政府註冊認可，方得成立。每區設勞資和解會，由勞資兩雙選派均等代表組織之。爭議發生時，必先經和解會之調解，其不能解決者，呈送仲裁法庭辦理。仲裁法庭組織，由總督委任三人組織之。三人中，一爲勞動團體荐出之候選員，一爲資本團體荐出之候選員，其餘一人則由最高法院之裁判官選委一人兼任。仲裁法庭判決各案，爲最後之解決，雙方遵守，以三年爲限，期內不得更改。中途

違背仲裁決案者，團體則科以五百磅之罰金，個人則科以十磅之罰金。未經仲裁法公布決案以前，無論何種爭議，不得罷工或免工，違者科以五十磅之罰金。此例公佈後，歷年經數次之修改，惟大致始終如一，未嘗變更。

強逼仲裁施行於新西蘭，發現極大之成績。自此法公布後，十年內，新西蘭未嘗發生罷工或免工。此種成績常為提倡強逼仲裁者所引証，指為解決勞資糾紛之妙術。近年亦時有罷工發生，政府執法雖嚴，而間或力有不逮之處，亦未窮究，試以仲裁統計証之。

新西蘭仲裁勞資爭議成績

年 號	和解決案	強逼仲裁決案	罷工	免工
一九一〇	六七	八九	一三	二
一九一一	六五	七四	二二	
一九一三	八六	八〇	二四	

一九一三	七四	九四	七二	一
一九一四	一一二	九三	二〇	
一九一五	六一	七一	八	
一九一六	一〇三	一〇二	一五	
一九一七	一二七	一六八	四五	
一九一八	一〇〇	一一四	三九	一

參看 *New Zealand Official Year Book, 1921—1922.*

第八節 奧大利亞

奧大利亞之強逼仲裁法，大體與新西蘭之強逼仲裁法相同。奧大利亞各邦以新南威爾（New South Wales）實行強逼仲裁為最積極。奧大利亞之聯邦政府對於工會會員享被雇用之優先權一節，聲明雇主雇用工人，必先函致工會，雇用工會會員。但自仲裁法庭設立以來，只會有一次之決案，授

予工會會員此種權利。工會會員被雇之優先權問題，及享受最低工資之決定，爲強逼仲裁所不能免之政策。奧大利亞地廣人稀，工業幼稚，故強逼仲裁之成績，亦大有可觀，試參看其成績表如下。

奧大利亞勞資仲裁成績

年 號	爭議案	和解決案	調節決案	強逼仲裁決案
一九一三	二〇八	一一九	一七	四五
一九一四	三三七	二四七	一一	二九
一九一五	三五八	二五四	二九	一〇
一九一六	五〇八	三一九	三四	二五
一九一七	四四四	二三四	三八	二八
一九一八	二九八	一七一	二一	四二
一九一九	四六〇	二九一	三五	四七

一九二〇	五五四	三八〇	二五	四九
一九二二	六二四	四二二	六五	三三三

參看 Australia Commonwealth, Labour Reports, no. 11, p. 165, 1921
and no. 12, p. 168, 1922.

第九節 中國

中國勞資爭議，近年來始形複雜。政府爲應付潮流起見，凡工業繁盛之都市，多已紛紛制備暫行條例，處理工商糾紛。中國勞動問題發源於廣州，勞工政策之實施，廣州亦爲全國之先導。國民政府定都廣州時，於十五年八月十六日公布國民政府組織解決雇主雇工爭執仲裁會條例，及勞工仲裁會條例。此兩例均極爲簡單。茲錄其原文如左，以備參考。

國民政府組織解決雇主雇工爭執仲裁會條例

第一條 對於雇主雇工間之爭執，當設立仲裁會以解決之。

第二條 仲裁會由政府委仲裁代表一人，及有關係之雙方各派代表二人，共同組織之。如屬關係數方之爭執，則雙方之外，其餘各方得派代表一人或數人。

第三條 仲裁會解決僱主及僱工間各糾紛，如工值問題，補償傷害問題，工作時間問題，僱工待遇問題，及其他爭執之問題，凡雙方不能解決者。

第四條 僱主及僱工自己不能解決爭執時，當由雙方或單方將情由稟明農工廳，呈請按照本條例第二條，組織仲裁會，農工廳當即轉呈國民政府，並代請組織仲裁會。此項仲裁，但經爭執之一方呈請，其他一方必須承認。

第五條 仲裁會既按照本條例成立後，務當調查該關係僱工之生活狀況，當地之經濟狀況，及該種工業或商業之經濟狀況，然後公平解決。

第六條 對於公共事業，或政府所辦之企業，發生之爭執，如雙方或一方不滿意於仲裁會之判決，得上訴國民政府，請求作最後之判決。國民政府所視為公平，或有所修改，或發還仲裁會，經仲裁會復審之判決，各關係方面應當遵守之。

第七條 凡僱主僱工之糾紛，已呈請仲裁，雙方不得採取直接行動，如罷工或閉廠之舉，惟在未請求仲裁之前，所發生之罷工或閉廠，不在此內。

第八條 仲裁之細則另訂之。

第九條 本條例自公佈日施行。

勞工仲裁會條例

第一條 勞工仲裁會之設立，其宗旨在解決勞工組織間之爭執。

第二條 勞工仲裁會由政府委仲裁代表一人，及有關係之雙方或數方各派

代表一人，共同組織之。

第三條 勞工仲裁會解決下列各事項：

(一) 工人之糾紛，

(二) 決定工會圍範，

(三) 其他糾紛或衝突。

第四條 農工廳不能解決工人爭執時，當即在廿四小時內，呈請國民政府設立仲裁會。

第五條 凡工人爭執，須在仲裁會解決，無論何時，各方不得聚眾搗械鬥毆，或有違犯警律，或危害公安之行動。

第六條 仲裁解決爭執或糾紛案，應負下列各責：

(一) 調查爭執原因，

(二) 調查關於爭執之各工會之互相關係，

(三) 調查關於爭執或糾紛之各事項，

(四) 研究各關係工會要求條件之曲直。

上列各項，須於最短時期，調查完竣，然後公平解決。

第七條

對於仲裁會之判決，如一方或各方不滿意，可上訴國民政府。國民政府認為公平時，或修改之判決，即為最後之判決，各方須遵依之。

第八條

兩工會發生爭執時，雙方行動，不得危及第三方。無論何方，違反此條，所有損失，歸其直接負責。

第九條

仲裁會之細則另訂之。

第十條

本條例自公佈日施行。

國民政府頒行之仲裁會條例，因過於簡畧，未能收效。廣東省政府為補救一時之急，於民國十六年一月五日頒行「廣東省暫行解決工商糾紛條

例。」此例雖屬暫行，而其內容則欠缺解決糾紛之具體方法。十六年六月六日此例經農工廳修正頒行。惜其時仍不注重改善仲裁之方法，而偏重於罷工之規定。條例頒行後，不獨不足以消弭糾紛，而反足以供共產黨鼓動工人罷工之工具。凡根據修正條例罷工者，工人無不獲勝利。修正條例第四，七，八三條，（本篇第四十七頁）最易引起勞資爭議，而釀成罷工。茲錄「廣東省暫行解決工商糾紛條例」原文，及其修正條例，以備比較。

廣東省暫行解決工商糾紛條例（初次頒行之原文）

甲 關於商人者

第一條 商店工廠當該行工人罷工時，祇准東家自行操作，不得僱用其他工人製造貨品，或幫同工作及營業。

第二條 商店工廠如歇業時，須先一月通知工人，並頒補給一月之工金，如無故忽然歇業，須補給工人工金兩月。

第三條 凡工人要求加薪罷工，解決時，罷工期內之工金，照新工金數

目給發，但工會方面，亦不得藉口損失，要求其他賠償或罰金。

第四條 商人不得陰謀攙設工會，以破壞該行原有工會之組織及統一。

第五條 大商人不許加入工會，小商人如被工會之認許加入爲工會會員

時，在工會中，祇有選舉權無被選，有發言權無表決權。

第六條 當工會或勞資間發生糾紛時，商人不得指使或賄買別行工人，

或閒雜流氓參加，以增重糾紛，如被告發有據，商人應受政府嚴重之處分。

乙 關於工會者

第一條 工會及工人不得擅自拘捕工人，商民，或侵害他人身體上之自由。

第二條 工會工人或罷工間發生糾紛，不得擅自携取商店或工廠之貨品

，及一切器物。

第三條 工會工人當罷工時，不得擅自封鎖商店工廠，或禁止東家本人工作。

第四條 工會未經官廳核准立案，祇許用籌備處名義，不得征收會費，及基本金，又工會無論已否奉准立案，均不得以武力，或其他強迫手段，徵求會員。

第五條 工會征收會費及基本金，不得超過工會條例所規定之數目，亦不得藉故抽收商店，或工廠賣買貨品之佣金捐稅，以增重工人商人之負擔。

第六條 工人巡行，不得攜帶器械，違者軍警得隨時解散沒收之，如有實行聚眾械鬥，或不服軍警制止者，政府應隨時逮捕之。

丙 關於手工業小商人者

第一條 凡自兼操作，僱用工人在三人以下之小營業，有商業牌照，及警署註冊為憑者，為手工業小商人。

第二條 手工業小商人加入工會與否，聽其自由，工會不得加以強迫。

第三條 手工業小商人未加入工會者，當該行工人罷工時，得自由操作，但以該小商人本人為限。

第四條 手工業小商人無論已否加入工會，對於該行工人罷工解決所得之待遇條件，均須遵守，不得破壞。

第五條 凡在家庭內自營操作，而不僱用工人之手工業者，不受工會及本條例之限制。

丁 關於公共事業者

第一條 軍用品之製造事業。

第二條 金融事業。

第三條 交通事業。

第四條 與公共生活有直接關係之事業。

以上四種事業，發生工人糾紛時，仲裁委員會之判決，絕對有效，由政府強制執行之。

修正廣東省暫行解決工商糾紛條例

第一條 本條例之制定，所以解決工商糾紛，工人及商人須絕對遵守。

第二條 工人及商人發生糾紛時，必須先呈請農工廳，或所在地主管機關調處，如農工廳不能調處時，應呈訴省政府，組織仲裁會解決之。在調處期間，雙方均不得採直接行動，（如工人罷工，商人封鎖工廠商店，或開除工人），但仲裁期間，不得超過一個月。

第三條 工人及商人發生糾紛，經農工廳調處，或政府仲裁解決後，雙方必須於三日內切實履行，否則由政府強制執行之。

第四條 商店工廠，當工人罷工時，祇准東家自行操作，不得僱用其他工人製造貨品，及幫同工作營業，（但東家自行操作不得過五人）。

第五條 工會工人罷工期間，發生糾紛，不得擅自携取或毀壞商店或工廠之貨品，及一切器物。

第六條 工會工人當罷工時，不得擅自封鎖商店工廠。

第七條 工會及工人，不得擅自拘捕或侵害他人身體上之自由，但在罷工期間，如有工人破壞罷工行動，得會警拘解農工廳，或所在地主管機關究辦。

第八條 凡工人要求加薪罷工解決時，罷工期內之工資，照原定之工資數目發給，其由東家供膳者，仍須補給膳費，但工會方面，不得藉口損失，要求其他賠償或罰金，至商人方面，亦不得故意延長罷工期間，或破壞工人改善生活之運動。

第九條 商人無故不得開除工人，如商店工廠歇業時，亦須先一月通知工人，并須補給一月工資。如忽然歇業，則須補給工人工資兩月，但工人因違背法律，及犯店規廠規，不得享受本條之利益。

第十條 普通無專門技能之人，於陰歷正月初二日商店開始營業，得依營業狀況，遵照政治分會所公佈六項辦法，更換店伴，此外工人，如非有過失，不得無故開除。（凡當散工及以件計工之工人，不得援照上條所規定，要求補回薪金及伙食）。

第十一條 當工會或勞資間發生糾紛時，雙方均不得指使或賄買別行工人，或開雜流氓參加，以增重糾紛，如被告發有據，應受政府嚴重之處分。

第十二條 商人不許陰謀攙設工會，以破壞該行原有工會之組織及統一。

第十三條 商人在本條例頒布以前，與工會或工人所訂立之條件繼續有效

，不得藉口取銷或變更，但商人與工會或工人雙方同意時，不在此限。

第十四條 工會不得藉故抽收商店或工廠買賣貨品之佣金捐稅，以增重工人商人及消費者之負擔，但雙方同意者，不在此限。

第十五條 大商人不許加入工會，小商人如被工會認許加入爲工會會員時，在工會中，祇有選舉權無被選舉權，有發言權無表決權。

第十六條 手工業小商人，未加入工會者，當該行工人罷工時，得自由操作，但以該小商人本人爲限。（凡自兼操作僱用工人，在三人以下之小營業，有商業牌照及警署註冊爲憑者，爲手工業小商人）。

第十七條 手工業小商人加入工會與否，聽其自由，不得加以強迫。

第十八條 手工業小商人，無論已否加入工會，對於該行工人罷工解決所

得之待遇條件，均須遵守，不得破壞。

第十九條 凡在家庭內自營操作而不僱用工人之手工業者，不受工會及本條例之限制。

第二十條 下列四種事業，發生工人糾紛時，仲裁委員會判決，絕對有效，由政府強制執行之。

一 軍用品之製造事業，

二 金融事業

三 交通事業

四 與公共生活有直接關係之事業。

第二十一條 黨政機關，學校，醫院，及國家經營之事業，不適用本條例之規定。

第二十二條 在勞動法及其他關係法律未制定頒布之前，本條例繼續有效

第二十三條 本條例自公佈之日施行。(民國十六年六月六日)

十六年春，國民政府遷甯改組後，八月九日國民政府勞工局成立。當局對於勞工立法，竭力提倡，特設勞動法起草專門委員會編纂勞動法。當大綱方就緒之時，國民政府又復改組，勞工局勞動法編纂之工作，因而中止。關於勞動訴訟一編，只擬定「調解委員會」草案一章而已。(參看國民政府勞工局勞工月報第三期)勞工局擬定之大綱草案，計有「仲裁法院」之設，採用奧大利亞仲裁法院組織之原則，仲裁一切勞資爭議。惜法章尙未草成，而法制之工作中輟，國內勞資糾紛之救濟，未獲良規。

今時廣東農工廳增設勞動法典起草委員會重興編纂勞動法之工作。同時國民政府法制局亦從事於勞動法之編纂。關於仲裁法院之組織，本人曾有一日之研究，茲將提案書錄如左。

第十節 仲裁法院草案

第一節 組織

第一條 政府以消弭勞資爭議及勞工糾紛爲目的，設立仲裁法院，裁決一切關於勞資及勞工之爭執及糾紛。

第二條 仲裁法院由行政官廳委任五人或七人組織之。

第三條 仲裁法院委員，以有大學畢業，或相當資格，對於勞工問題素有研究，并於就職以前兩年，不操工商職業者爲合格。

第四條 仲裁法院委員任期兩年，期滿得連任。

行政官廳委任第一期仲裁委員時，分委員爲甲乙兩組，甲組任期一年，乙組任期二年，期滿按數照委。

委員任期末滿，而中途辭職，或繼續缺席兩個月者，由行政官廳補委之。

補充委員任期照原席任期計算。

第五條 仲裁法院委員爲專任職，得支薪俸，其定額，由行政官廳訂定之。

第六條 仲裁法院主席，由行政官廳指定委員中一人兼任之。

第七條 仲裁法院設秘書若干人，書記若干人，調查員若干人，雇員若干人。

第八條 仲裁法院每年經費，由主席製定預算，呈報行政官廳。

第九條 仲裁法院開會，以有委員三分之二出席，爲法定人數。

第十條 仲裁法院每次談判議案時，須有當事代表各二人列席，報告事實，參加討論，但於表決議案時，雙方代表須離席，不得參加裁判。

第二節 職責

第十一條 凡勞資或勞工發生糾紛，不能和解，經由調解委員會調解不協

時，當事者須各具理由，呈報仲裁法院。

仲裁法院自檢收呈文之日起，限五日內召集雙方選派代表出席，開會談判。

如雙方或一方不能選出代表時，當放棄權利論，仲裁法院得開會決案。

第十二條 自第一次召集當事者會議日起，限兩星期內決案，如因特殊情形，得委員三分之二之同意，得延期決案，但延期以不滿一個月為限。

第十三條 仲裁法院經雙方呈報糾紛，於未決案以前，須實行下列各事項。

(一) 審查糾紛之理由。

(二) 審查糾紛之始末，其歷史及其背景。

(三) 調查雙方之經濟情形。

(四) 給予當事者相當之機會發表意見。

(五) 研究當事者之爭執條件。

第十四條 關於工資之決定，仲裁法院須具下列各項之酌裁爲標準。

(一) 工資與生活費之比較。

(二) 各行業同等工作之工資之比較。

(三) 歷年加薪之多寡。

(四) 工作之繁簡勞逸。

(五) 工作對於身體之安危。

(六) 工作責任之輕重。

(七) 工作爲長期或短期。

(八) 作工時間之長短及晝夜之別。

(九)學習工作之難易。

(十)雇工之經驗及其學歷之效用。

(十一)雇工之年齡及其能力之效用。

(十二)雇主之營業繼續維持之能力。

(十三)雇主之營業贏利之厚薄。

(十四)雇主之營業與人民衣食住行之關係。

第十五條 關於作工時間之決定，仲裁法院須具下列各項之酌裁為標準。

(一)工作之繁簡勞逸。

(二)作工時間之規定。

(三)工作為日工或夜工。

(四)工作責任之輕重。

(五)工作為長期或短期。

(六) 工作對於身體之安全，及衛生之關係。

(七) 雇工之性別。

(八) 雇工之年齡。

(九) 行業之習慣。

(十) 雇主營業繼續維持之能力。

(十一) 雇主每年贏利之多寡。

第十六條 仲裁法院會議，當事者代表之發言，如經出席委員過半數之同意，認為有充份之討論時，須即行停止發言，不得故意延長辯論。

第十七條 仲裁法院決案，當事者須絕對遵守，無論何時，不得作下列之行動。

甲項 對於雇主方面：

- (一) 因發生紛糾而即行歇業或免工。
- (二) 因爭議失敗無故更換或開除工人。
- (三) 虐待工人或強逼其辭工。
- (四) 侵害工人個人之自由。
- (五) 利用宣傳工具，毀謗工人團體。

乙項 雇工方面：

- (一) 罷工，怠工，或封鎖廠店。
- (二) 阻礙交通，及其他妨害繼續工作之行爲。
- (三) 拘捕雇主或工人，及其他侵害身體之自由之行動。
- (四) 擅自携取雇主貨品或器具，及侵害其他財產之自由。
- (五) 威嚇雇主，或聯盟抵制雇主之貨物。

第十八條 仲裁法院決案，雙方或一方不滿意時，須於公布後五日內，向

委任仲裁委員之行政官廳訴願，但經行政官廳修正後，或由行政官廳發還仲裁法院復裁者，爲最後之決案。

第十九條 仲裁法院決案公布後，限雙方於十日內履行條件。

第三節 罰則

第二十條 違反第十六條甲項第一款，及乙項第一款者，處二百元至二千元之罰金。

第二十一條 違反第十六條甲乙兩項第二三四五款者，除賠償損失外，處一百元至五百元之罰金。

第二十二條 違反第十九條者，每人每日罰金一元。雇主處罰，按照其當事雇工人數，雙倍計算。

第二十三條 雇主抗繳罰金時，經行政官廳警告後，仍過期不納者，行政官廳得變賣其財產，抵償罰金。雇工抗繳罰金時，行政官廳

得令該雇工之雇主，扣除其工資，由雇主繳納。如雇工有意抗繳時，工會應即行取消其會藉。如該工人辭工他去時，其後來之雇主須負擔該工人工資扣繳之責任，未清繳罰金以前，該工人仍不得享受工會會員之權利。

第四節 細則

第二十四條 仲裁法院細則另定之。

第二十五條 本法自公佈日施行。

此法取用強逼仲裁制之理由，因中國當代政治經濟有特殊之情形。凡立法，以適合時代之形情，適應社會地方之狀況爲貴。今日之中國，外受帝國主義之侵畧，內遭共產黨之搗亂，軍閥，學閥，工閥，之蹂躪專橫。當斯國基初定之際，政府之組織未能完全，法律之編制未能妥善，而國內戰雲日急，紛擾日甚。今北伐尙未成功，訓政時期去今尙遠，則憲政時期

更未能實現。中國關稅又不能自主，新工業不能振興，舊工業亦漸形衰落。長此以往，中國工業前途已屬汲汲可危，不可終日。忠公黨國者，思念及此，莫不寒心。况近年來共產黨假勞工運動之名，實行催殘實業，愚惑民衆，爲禍黨國，當國家方在此危急存亡之時，勞資之間發生糾紛，仍不求和平方法解決，而尙以用武爲慣技，罷工歇業，封鎖廠店，逮捕械鬥，則工業凋零，民生凋弊之結果，不能獲免。工業凋零，工人失業，殊非工人之福。工人頭腦雖然簡單，而失業之苦，當然可想而知也。立法者又不能斤斤於個人自由之原則，置事實而不顧。

英美各國之所以不能實行強逼仲裁者，原因此等國之憲法與強逼仲裁之原則，互有衝突。英美等國，實現憲政，爲時已久。法律嚴明，教育普及之國家，雖共產黨公然宣傳其黨綱，公然運動舉選國會議員，而從未聞有殺人盈城，放火劫掠之舉動。共產黨，社會主義黨，社會主義民主黨等

政黨，主張取銷財產私有，泰西各國，視之爲常事，而從未聞有如中國共產黨暴動之激烈也。英美之政治經濟情形與中國之政治經濟狀況特異。中國立法，如盡錄英美法則，實無異於張冠李戴。審時度勢，對病下藥，務求人民生活達於富厚，國家社會止於至善，斯乃當局莫大之責任；立法者，祈酌裁之。

調劑勞資糾紛方法

民國十七年四月出版

每册定價貳角

著述者 高 廷 梓 教 授

印行者 國立中山大學出版部

發售處 國立中山大學出版部售書處

45
92214

單
3

