

子合之作集

工 工
會 作 策
集 集 集

2

河南總工會籌委會印

1949.8.1.

王

內部刊物，只供參攷，不得遺失。

目 錄

一、中華全國總工會關於會員問題的決定（草案）	一
二、中華全國總工會關於工會組織系統與工會關係問題的決定（草案）	四
附：組織系統表（摘要）	
三、中華全國總工會關於工會會費的規定（草案）	〇
四、中華全國總工會關於工會經費問題的決定（草案）	一三
五、關於勞資關係暫行處理辦法（草案）	一五
六、處理勞動爭議暫行辦法（草案）	二〇
七、私營工商企業勞資雙方訂立集體合同暫行辦法（草案）	二二
八、勞動局組織條例（草案）	二四

中華全國總工會關於會員問題的決定

(草案)

(一九四九年八月九日)

(一) 什麼人才可以參加工會？

第一、工會是工人階級的羣衆組織，因此工會首先應當是工人階級的階級組織，加入工會的人必須是以領取工資與薪水爲自己生活資料之主要來源的體力和腦力僱傭勞動者。凡不是被僱傭的不是以工資薪水爲自己生活資料之主要來源，以剝削他人勞動爲主要生活來源的剝削者以及自造自賣以出賣生產品爲自己生活之主要來源的手工業者，則不能加入工會，以保持工會的階級性。

第二、工會應當是工人階級的廣泛的羣衆組織，所以凡是以領取工資薪水爲生的僱傭勞動者，不論在政治上是進步的或落後的，不分性別、年齡、宗教、信仰、民族、國籍、均得分別加入本會所屬之各種工會組織爲會員，以便使工會能够成爲大體上包括全體工人階級羣衆的組織。

第三、工會應該是工人階級有組織的有紀律的羣衆隊伍，所以加入工會的人必須是贊成工會的宗旨，願意遵守工會紀律，服從工會決議者，並須履行一定的入會手續。

因此，凡欲加入工會爲會員的人，必須具備以下三個條件：

(1) 必須是以領取工資薪水爲生活資料之主要來源的體力與腦力僱傭勞動者。

(2) 必須是贊成工會章程者。

(3) 必須是自願入會者。

(二) 加入工會之手續規定如下：

第一、必須填寫入會志願書，有會員一人之介紹，在工會尚未正式成立時，由工會之籌備委員，或基本會員（即發起人）一人之介紹即可。

第二、由介紹人提交該入會人所在之會員小組通過。

第三、由會員小組將通過之意見交工會分會（即工會基層組織）委員會之認可，取得會員證後即為工會之會員（會員退會或被開除時，須將所發之會員證繳回）。

凡會員入會未按入會手續，或入會手續馬虎，及入會後不切實督促履行其會員義務（如不繳會費，不執行工會決議等）的工會組織，必須加以整頓或改組。凡會員調動工作或轉移工作須帶工會組織介紹信及會員證，否則須重新入會。

(三) 六次勞動大會所通過之中華全國總工會章程上規定，凡加入工會者必須依法取得職工成份的人，但現在人民政府尚未頒佈此項法律，各地工會無所依據，因而在處理這個問題上發生了很不統一的現象，有些工會甚至發生了很大的偏差，主要是左傾關門主義的錯誤。因此對初次參加生產部門的幾種不同出身的職工入會條件，特作如下之暫時規定。

第一、凡勞動者出身的工人和職員（如中農、貧農、手工業者、小販等）及已畢業或尚未畢業之學生（不問其家庭地位如何），從參加生產部門工作之日起，即可按章入會。

第二、凡不以從事勞動為生活主要來源之非勞動者出身的工人和職員，如職業游民，（即以偷盜、搶劫、欺騙、敲詐、販賣違禁品、開大烟館、開賭場、開妓院等，不正當方法為生活主要來源，連續三年以上者）以宗教迷信為職業之首領份子，國民黨軍隊之連營級軍官以及憲兵、刑事警察等等，須在生產部門工作一年以上，方可按章入會。

第三、凡剝削者出身的職員、工人、地地主、舊富農、把頭（即替資本家招僱工人，進行封建性的中間剝削爲其生活主要來源，並連續滿三年以上者）國民黨時期高級官吏（薦任級以上）、高級軍官（團長級以上）等等，須參加生產部門，工作滿二年以上方可按章入會。

第四、凡國民黨、三青團、青年黨、民社黨及特務、憲警等的領導份子以壓迫人民，破壞職工利益的反動工作爲其職業或職業主要部份者，須在工廠作工滿二年以上，確已改悔者，方可按章入會。

第五、凡參加過國民黨、三青團、青年黨、民社黨等組織活動之職工如非此類反動組織之領導份子，均可按章入會。

第六、下列幾種人不得加入工會：

- (1) 凡從事剝削他人勞動之私人企業資本家及其代理人，如經理廠長等。
- (2) 凡被剝奪公民權或被判徒刑未滿期者。
- (3) 凡職工中兼做本企業股東剝削他人勞動之收入超過其工薪收入者。
- (四) 本決定適用於全國各地一切工會組織，自公佈之日起實行。

中華全國總工會關於工會組織系統與

工會關係問題的決定

(草案)

(一九四九年八月九日)

(一) 工會是工人階級的羣衆組織，按產業建立工會，是組織工會的基本原則。但是由於中國產業的不發達，社會經濟複雜的情況，以及地區的遼闊分散，而不可能立即在全國範圍內，把工人羣衆都按產業的系統組織起來。在目前只有鐵路、海員、郵電三種產業工人，已具備有建立全國性的產業工會的條件；其餘各種產業工人還只能以城市爲單位或地區爲單位建立自己的產業工會。因此，地區工會組織特別是城市工會組織在目前工會的組織系統中，還是非常重要的，而與全國性的產業工會同爲中華全國總工會所屬的兩種基本組織系統。

(二) 全國性的產業工會的組織系統爲：全國產業總工會（如全國鐵路總工會）——地區總分會（如全國鐵路總工會東北總分會。沒有地區單位者則不設這一級，如平津上海等地）——工會（如鐵路總工會之平津區工會或稱做平津區鐵路工會。工會於必要時得設辦事處，以便與下級組織取得聯系）——分會（爲產業總工會的基層組織，如鐵總之基層組織爲段、廠、站、分會）——支會（如車間支會）——會員小組。

(三) 地區總工會的組織系統爲：地區總工會（如東北總工會）以下又分三個組織系統：

甲、省總工會（省總工會在專區於必要時得設立辦事處）——市（或縣）總工會，其組織系統見本決定（四、五）兩項。

乙、地區產業總工會（如東北煤礦總工會）——工會（如各礦區工會）——分會（如各礦分會）——支會（如煤礦之各坑支會）——會員小組。

丙、直屬市總工會（如瀋陽市總工會）其組織系統見本決定（四、五）兩項。

（四）城市總工會，對於全市工人階級羣衆，一般的應分別建立以下六種工會組織：

甲、各種產業部門的工會（如紡織工會，凡棉毛絲麻針五種紡織工廠企業，均應包括在內；如市政工會，應包括自來水、電燈、電話、電車、公共汽車、清潔衛生工人、馬路工程工人等；或工廠工會聯合會（對大城市中一些零散的小工廠，可以工廠工會聯合會的形式將他們統一組織起來，在工廠企業數目不多的中小城市，則可將所有工廠工會組織在一個聯合會的系統中）。

乙、手工業工人工會聯合會。其下按每個手工業行業中一切僱傭勞動者建立一個工會爲原則。如手工業作坊業設店舖出賣產品者，其店舖中之店員亦應加入該業統一的手工業工會。

丙、店員工會聯合會，其下按同一商業部門中之一切僱傭勞動者組織一個工會爲原則，包括一切公營、私營之金融貿易機關中的店員工與職員在內。如商店同時經營加工業者從事加工業之工人，亦應參加該業統一的店員工會爲會員（如糧店之糧食加工，國藥業之後作等）。

丁、搬運工人工會聯合會。凡城市中以搬運爲生的體力僱傭勞動者均屬之。如碼頭工人、三輪車夫、排子車、馬車夫、脚行之苦力、脚夫等。但在大城之碼頭工人、三輪車夫數量衆多者，亦可單獨組織碼頭工人工會、三輪車夫工會直屬市總工會領導。

戊、文化教育工作者工會。凡文化教育事業中之一切僱傭勞動者均屬之。包括學校中之教員、職員、工人、醫院中之醫生、護士、工人、職員及雜役，影劇企業中之一切僱傭勞動者等在內。

。但屬於某一產業部門附設之學校、醫院及影劇文化組織中的一切僱傭勞動者，則均分別參加各該產業部門的工會組織。大城市中之醫院衆多者，亦可另外組織醫務工作者工會，直屬市總工會領導。

己、機關工作人員工會。凡在黨政機關與人民團體中服務之體力與腦力僱傭勞動者均屬之。

(五) 城市工會之組織系統爲市總工會——以下分兩種組織系統：

甲、各種工會——分會——支會——會員小組。

乙、各種工會聯合會——工會——分會——支會——會員小組。

市總工會及其所屬之各種工會，均不得以區街爲單位建立自己中間一級的領導機關（如區工會、街道工會等），一切解決問題的權力，均應統一集中於市一級的工會。

(六) 在統一行政管理系統中，其所屬之工廠企業性質相同者（如東北之煤礦、軍工、紡織、電氣等），以按該行政管理系統建立產業工會爲原則。但如該行政管理系統所屬之工廠企業性質不相同時，則不能按照該行政系統去建立工會的組織系統，以免妨礙按照同一產業性質組織產業工會的原則，而必須按照各該工廠企業的性質，分別加入所在地區總工會所領導之各種產業工會的組織系統中去。如該行政管理系統所屬之不同性質的工廠企業分散在各城市中的單位較多時，地區總工會得在該行政主管機關中派遣工會特派員（必要時並可設立特派員辦事處），辦理有關工會的一切工作，並可召集該行政系統所屬之各工廠企業中的工會聯席會議，以便解決一切帶有共同性的問題。

(七) 在同一城市，凡屬同一產業部門的工廠企業，不論國營、公營（如省營、市營的企業）與私營或公私合營，均應組織在統一的產業工會之中，直屬市總工會領導，而不應將同一產業性質的工廠企業，按國營、公營、私營與公私合營的區別，分別建立其工會的組織系統。如在地

區總工會下建立產業總工會者，亦適用此原則。

(八) 全國性與地方性的產業工會之下級組織除直接受其上级組織的領導外，同時，應加入所在地方之總工會為團體會員（如在同一地區有兩個以上屬於產業工會的下級組織，則該產業工會應在該地建立總分會，即由該總分會加入地方總工會為團體會員，如該總分會的幹部條件適當，亦可參加地方總工會為委員）。產業工會與地方工會關係的原則為：

(甲) 屬於產業統一性的問題，歸產業總工會領導，屬於地方統一性的問題，歸地方總工會統一領導。

(乙) 在產總所在地之產總下級工會組織的日常工作，應由產總直接領導。其餘產總之下級工會組織除鐵路總工會外，均應接受地方總工會對其日常工作的領導。

(丙) 地方總工會對產業工會下級組織日常工作的領導，應注意該產業管理機關與產業工會所規定之統一的制度，如生產計劃、工資標準、勞保辦法、工作重點與步驟，及其他方面之統一的規定等，而不應以地方的統一性去妨礙產業的統一性。地方總工會如有認為產業工會之決定不妥，在未得到該產業總工會同意或地方上級工會指示認為可以修改時，則地方總工會仍應堅定的按照產業總工會原來的決定執行。

(丁) 產業總工會之下級組織，亦不可藉口屬於某產業工會的系統而不服從地方總工會對其日常工作的領導與關於地方統一性問題的決定（如地方統一的政治、文化活動，生活物價指數之講定，地方統一性之文教福利設施等）。

(戊) 產業工會之下級組織向上級報告時，應同時抄寫一份給地方總工會（地方總工會有關產業總工會的報告，亦應同時送一份給產業總工會），舉行比較重大的會議，應請地方總工會派代表出席指導。

(己) 產業總工會應以所收會費的百分之十，繳納地方總工會（如鐵路工會東北總分會應以所收會費的百分之十繳納東北總工會）。除鐵路總工會外，其餘產業總工會的下級組織（分會以上）均應向其所在之地方總工會，繳納自己所收會費的百分之十。

(庚) 凡地方總工會與產業工會之下級組織發生爭執時，均應報告地區總工會解決之。

(九) 在新解放的城市中，初期的工會工作，應統一由市總工會籌委會或市總工會去進行。各產業總工會，如派幹部到新解放城市進行工會工作時，必須通過市總工會的組織，並接受市總工會的統一領導。只有當城市秩序走上正規以後，需要建立產業總工會的直接領導關係時，再由市總工會或產業總工會提出協商，按照以上原則，具體劃分雙方對該產業的組織領導關係，市總工會並應撥出原在該產業中進行工作的幹部，作為產業工會的幹部。

附：全國工會組織系統表（見附頁）

全國工會組織系統表 (草案)

(一九四九年八月九日)

中華全國總工會

× × 地區總工會
(如東北總工會)

省總工會

省總工會辦事處

市(或縣)總工會

工各產業部門會	市政工會	工會聯合會	工廠	工會聯合會	手工業工人	工會聯合會	店員	工會聯合會	搬運工人	工會聯合會	文化教育	工會	機關工作者
---------	------	-------	----	-------	-------	-------	----	-------	------	-------	------	----	-------

地區產業總工會
(如東北軍需總工會)

工會(如第×局工會)

分會(如×廠分會)

支會

小組會員

分會

支會

小組會員

各廠工會

分會

小組會員

各業工會

支會

小組會員

分會

支會

小組會員

明 說

(一)
(二)
(三)

表直接領導關係。
表參加為團體會員的關係。
表示根據工作需要設立，不一定都有。

中華全國總工會關於工會會費的規定

(草案)

(一九四九年八月九日)

工會是工人階級羣衆自己的組織，工會日常經費（包括脫離生產的幹部生活費用與辦公費等）的開支，必須從會員繳納的會費中來解決，而不能長期仰賴於政府或工廠行政的供給。因此，每一個工會會員，必須遵守按期繳納會費的義務。只有如此，才能使工人羣衆感到工會是他們自己的組織，關心與監督工會工作，而避免工會脫離工人羣衆的危險。

爲此，關於工會會費之徵收、保管、用途、報告與審核等問題的制度，特作如下之規定：

(一) 工會會員須按月向工會繳納等於本人實際工資收入（包括伙食、加工、超額獎金、分紅等在內，福利部份除外。）百分之一的會費，如逾三月無故不繳會費者，即停止會籍。

(二) 會費可於每月最後一次發放工資時繳納之（如每月工資分兩次發放者，須按兩次工資總數的百分之一繳納；按年、季發工資者，會費於發工資時繳納；無固定工資之搬運工人等，由代表大會規定每人每月應繳之會費數目，在每月底繳納一次）。

(三) 各工會須在會員證後印製統一的會費收據表，會費徵收人在收款時須在收據上填明數目並簽字。會費收據表式如下：

(七) 會費開支範圍一般只限於：

甲、每月應向上級工會繳納之會費。

乙、工會日常辦公費(包括宣傳費)。

丙、脫離生產的工會工作人員生活費。

丁、舉辦職工福利事業費。

但屬於勞動保險與文化教育教育工作範圍之費用，不在會費內開支。

(八) 會費之會計保管報告與審查制度：

甲、各級工會應有獨立的會費會計簿，製定一精確詳細的會計、保管及預算制度。

乙、各項經費之開支，應以百分比製定預算，提交執行委員會審核通過，送請上級工會組織

批准。

丙、各工會應於每次收會費時，將上次會費收支賬目向所屬會員公佈，並同時向上級工會報告。

丁、各產業總工會及各地方總工會須每三個月向中華全國總工會製送會費報告書一份，以備審查。

戊、各工會之分會，應在會員大會或代表大會選舉三人至五人的會費審查委員會，任期與工會委員會同(分會以上之工會，可由執行委員會選舉產生)。經常審查與監督會費收支賬目與使用情況，在每次公佈之賬目上須有工會主席、會計和審查委員簽字負責。

己、上級工會有審查所屬工會關於會費收支賬目與使用情況之權。

庚、中華全國總工會所收會費及全部經費收支狀況，每年應向執行委員會作一次報告，並在報紙上公佈。

(九)本規定於公佈之日起施行。本規定如有不妥處，由本會常務委員會討論修正之，其解釋權屬於中華全國總工會常務委員會。

中華全國總工會關於工會經費問題

的決定

(草案)

(一九四九年八月九日)

(一)工會經費，應以會員繳納會費為主要來源，但在工會之會費收入尚不足以自給，及工會組織尚未完全建立時期，各地總工會，得申請政府予以一定之補助。此項補助費之數目，按各地區職工總人數多寡為標準，大致以每一僱傭勞動者每月×斤小米（在江南為大米）概算之。此項補助，由各地區總工會將所屬各工會之經常費作出一定時期（每三個月或半年）的預算，請各地區政府批准撥發，統一開支。各大城市中的工會經費則由城市總工會作出所屬各工會全部經費總預算，申請當地市政府批准撥發。但應根據具體情況訂出計劃，逐漸減少，最後達到以會費收入自給。

(二)工會經費開支的項目為：

- 1、工會日常辦公費（包括宣傳費）。
- 2、脫離生產的工會工作人員生活費。脫離生產的職工幹部，原為薪金制者，應保持在企業

中之原有工薪。

3、工會事業費（不在文教經費範圍內之出版印刷、紀念大會、脫離生產之職工幹部訓練費、各種會議之費用等）。

4、職工福利事業。

5、臨時費（如修建俱樂部等）。

（三）各地區總工會與各城市總工會所屬各種工會均應造出一定時期經費預算送請地區或城市總工會批准。除所收會員會費作為經常開支費用外，不足之數由地區或城市總工會按月撥款補貼之。

（四）凡屬於勞動保險與文化教育教育工作範圍之費用，不得在工會經費內開支。文教費用由各地總工會申請各地人民政府，明文頒佈法令規定；凡一切國營、公營、公私合營及私營之企業，均應一律按每月工資開支總額的百分之一，五撥交工會作為職工文化教育事業費。關於文化教育經費的使用辦法另定之。

（五）各級工會經費應有精確、詳細的會計、保管及定期的預決算制度。各級工會的預決算，一律須經該級工會執行委員會之批准通過，並向上級工會報告。

（六）各級工會之經費（包括會費與文教費）之收支賬目，應定期向所屬會員公佈，並同向上級工會報告（各工會之分會每月一次；各地區省市所屬工會每三個月一次；各地區、各省、市總工會，每半年一次；中華全國總工會及各全國產業總工會每年一次）。

（七）各工會之分會應在會員大會或代表大會上選舉三人至五人組成工會經費（包括會費與文教費）審查委員會，（上級工會可由執行委員會選舉產生）經常審查與監督經費開支賬目與使用情況，並提出意見，在經費報告書上簽名負責（一月一審查，半年一總結）。

（八）上級工會得隨時審查所屬工會經費開支賬目與使用情況。

關於勞資關係暫行處理辦法

(草案)

第一條 爲了貫徹「發展生產、繁榮經濟、公私兼顧、勞資兩利」的經濟建設總方針特制定本辦法。

第二條 本辦法適用於一切私營工商企業。

第三條 私營企業主(以下簡稱資方)與被僱用之工人職員店員學徒及雜務人員(以下簡稱勞方)之間的關係，凡屬本辦法未規定者，得依勞資雙方所簽定之集體合同或勞動契約之規定辦理。但該集體合同或勞動契約不得與本辦法之精神相牴觸。

第四條 勞方有受僱解約參加工會及一切政治社會活動之自由與權利，資方不得限制或強迫勞方受僱，但勞方受僱解約有勞動契約者得依勞動契約辦理，無勞動契約者，如中途辭職須於辭職前五天通知資方。

第五條 各工商企業之管理規則及工作場所之工作規則，由資方擬定經工會同意後，勞方須切實遵行。如有違犯管理規則者，資方有給以處分或解僱之權。

第六條 資方爲了生產或工作上的需要，有僱用與解僱工人及職員之權。資方解僱工人及職員，有集體合同及規約者得依集體合同及規約之規定辦理，無集體合同及規約者須於解僱前一月通知勞方並酌給勞方若干遣散費，遣散費之數額應按工廠企業之生產情況與職工廠齡長短而定。最低不得少於半個月的工資，最高不得超過三個月的工

資，但因工人職員的過失而解僱者不在此例。

第七條 工會認為資方對工人職員之處分與解僱不合理時，有向資方提出抗議之權。如資方不接受抗議，得依本辦法二十八條解決勞資爭議辦法處理之。

第八條 所有工廠商店已開工復業者，須努力經營，未開工復業或未完全開工復業者，須力求開工復業，如因不可克服的困難而不能開工復業或須歇業或轉業者，須向政府申請批准。

第九條 凡資方復業而招僱職工時，因革命政治活動被解僱者，應首先復工；其他解放前六個月內被辭退的原有職工，應盡先錄用或逐漸補用；但因過失被解僱者不在此例。資方招用原有職工時，須採用書面通知和登報通告的辦法。原有職工須於接到書面通知十日內（未接到書面通知者，自登報之日起半個月內）報到並按期到廠工作，否則，作棄權論。資方在原有職工不足復工之需要時，得另招新職工；但在資方並未添用新職工時，原有職工，一般不得提出強行復工的要求。已就業者不得再向原廠方要求復工。

第十一條 資方已得政府批准而停工歇業時，如無力償還所欠職工之工資或其他債務者，須報告勞動局，由勞動局召集勞資雙方協商合理辦法處理之。資方所有之財產，不得逕交勞方或工會處理，勞方及工會亦不得自行接收和分配上述財產。

第十二條 職工每日勞動時間以十小時為原則，解放前已實行每日八小時或九小時工作制者維持原制，如因生產需要得由勞資雙方協議增加勞動時間，但每日最高不得超過十二小時，實行十二小時工作制者不得加工。特別有害職工身體健康之生產部門，可縮短勞動時間。手藝工人店員學徒及一般雜務人員的勞動時間及休假原則上均照舊例

第十三條 但工作時間過長，影響職工身體健康，應酌予縮短。年節及紀念日假期，政府已有規定者依規定，無規定者依習慣。休息日及事假，暫時均照各個企業的舊例辦理，在勞資雙方訂立集體合同時由雙方協議在合同中規定之。

第十四條

勞方參加工會開會及其他娛樂教育活動，均不得佔用生產時間。職工代表及工會之工廠委員會以上幹部如有必要佔用生產時間須取得資方同意，但平均每月不得超過兩個工作日。如職工根據市政府軍管會市總工會之指示，被選為人民代表或團體代表參加會議者，不在此限。

第十五條

在新解放的城市，資方須保持職工在解放前三個月之實際工資平均水平，不得降低，同時在目前凡屬生產或事業不發達及利潤低微之企業，一般亦不宜增加實際工資，如解放前工資過低，而資方又有能力負擔者，得斟酌增加，但事先須經當地政府勞動局之批准。

第十六條

工資發給以每月兩次為宜。

第十七條

為保障職工實際工資免受物價變動影響起見，須由當地政府統一公佈以物價指數，或以數種實物價格為計算工資的標準。

第十八條

在規定時限外之加工工資，應高於平時每小時之工資額。

第十九條

凡男女職工有同等技術作同等之工作而效力相同者，應得同等之報酬。

第二十條

各企業原有供給職工膳宿及分紅饋送與其他獎勵等習慣者，得依雙方自願維持舊例。

第二十一條

本辦法所稱之實際工資，不是名義工資，係包括資方給予勞方之伙食、住宿及其他

待遇在內；用實物計算出來之職工總收入。

第二十二條 學徒與養成工之津貼及其他待遇，一般按舊有規定辦理，其過於惡劣者，應有適當之改善。

第二十三條 學徒及養成工與技術或業務知識傳授人（即師傅）間，應嚴守尊師愛徒原則，學藝者須盡心學習，努力生產，傳授者須盡心傳授，禁止打罵虐待。

第二十四條 女職員及女工生育前後休息日，及對乳兒的哺乳時間，舊有規定者，照原規定，如尚無規定或規定過少者，應規定生育前後休息共四十五天，小產，懷孕在三個月以內者，休息十五天，懷孕在三個月以上者，休息三十天。工資照給，乳兒哺乳每四小時哺乳一次，每次十五分鐘至二十五分鐘。

第二十五條 各企業已有之福利設施一般照舊，未舉辦者得由資方斟酌經濟力量逐漸設施。凡職工因進行工作而致傷病或死亡者，其醫藥補助費，撫恤費及喪葬費，照各企業舊有之規定辦理，如原來沒有此項規定或規定過低者，得由勞資雙方協議規定之。

第二十六條 解決勞資關係中各種問題之合同，應由各業勞方之工會代表（在工會未成立時由該業職工代表會議推定一定數量之代表）與由資方之同業公會召開之會員大會或代表會所選出之代表在自願平等之基礎上協議簽定之。此項合同經政府勞動局批准後，所有該業各家勞資雙方，均應遵照執行。在集體合同簽訂之後，該行業中之各個企業勞資之間可以簽訂執行集體合同之協定，如有特殊問題在集體合同中未包括者，可在上述協定中作補充之規定，但此項補充規定不得與集體合同之內容相牴觸並須呈當地政府勞動局備案。

第二十七條 各企業職工因增加工資或調整待遇向資方提出要求者，須事先經由該業工會或工會

第二十八條 籌備會審查，由工會或工會籌備會派人會同職工代表向資方或資方之同業公會及其代表交涉，成立協定並經勞動局批准後，由勞資雙方共同遵守之。

在某一企業之勞資雙方發生爭議無法取得一致意見時，應由勞資雙方請求該業工會與同業公會派出之代表會同雙方當事人共同協商解決之，如仍無法取得一致意見時，任何一方得請求當地政府勞動局調解之。調解無效得由勞動局仲裁之。在協商調解仲裁未成立前，雙方均應維持生產原狀，資方不得有停廠、停資、停伙及其他減低待遇之處置；勞方不得有怠工或其他妨礙生產及破壞勞動紀律之舉動。勞資雙方之一方對仲裁不服時，得依司法程序向法院提出控訴，由法院判處之。法院判決為最後程序，雙方必須服從。在法院未判決之前，雙方均應遵照勞動局仲裁之決定辦理。

第二十九條 勞資爭議均應按上條規定之手續解決，任何一方均不得向對方採取人身侮辱等之強迫行為。

第三十條 本辦法之解釋權與修改權，在軍管時期屬當地軍事管制委員會，軍管時期結束，屬當地人民政府。

第三十一條 本辦法自公佈之日起施行。

（一九四九年七月九日）

處理勞動爭議暫行辦法（草案）

第一條 爲明確與便利處理勞動爭議，以貫徹發展生產，繁榮經濟，公私兼顧，勞資兩利之方針，特設訂本辦法。

第二條 一切公營、私營企業及合作社經營之企業中之勞動爭議，均按照本辦法處理之。

第三條 本辦法所指勞動爭議之範圍：

甲、關於職工勞動條件事項（如工資、工時、生活待遇等）。

乙、關於職工之任用解僱、獎罰事項。

丙、關於勞動保護事項。

丁、企業內部規則事項。

戊、集體合同勞動契約及其他一切涉及勞動爭議事項。

第四條 確定勞動局爲調解、仲裁一切勞動爭議之機關。

第五條 一切企業中職工及其工會，公營企業主管人，私營企業主及所組織之同業公會，任何一方如認爲對方有違反集體合同，勞動契約及工廠規則行爲時均有按本辦法向勞動局進行申訴之權。

第六條 勞動爭議解決之第一步驟爲雙方協商，第二步驟爲勞動局之調解與仲裁。

甲、公營企業內之勞動爭議，由工會或企業主管人，提交工廠管理委員會協商解決之。不能解決時，得提請勞動局調解或仲裁之。

乙、合作社經營之企業內之勞動爭議，經過工廠管理委員會或類似之組織協商解決之，不能解決時得提請勞動局調解或仲裁解決之。

丙、私營企業內之勞資爭議，首先由該企業職工會與業主雙方自行協商解決。如不能解決時，得由該行業之工會及同業公會派出代表參加協商解決之。如協商仍不能成立，可申請勞動局調解或仲裁解決之。

第七條

一切企業內勞動爭議協商之成立，須由雙方代表簽訂協定，並須申請勞動局備案。

第八條

一切企業內之勞動爭議，提請勞動局解決時，須填寫申請書，勞動局可組織爭議之調查調解委員會，進行調查與調解，調解如成立，由雙方代表簽具調解書備案，調解不能成立由勞動局組織仲裁委員會仲裁之。仲裁委員會之決定由担任該委員會主席之勞動局代表簽署，經勞動局長批准後，通知爭議雙方執行。

第九條

協商、調解、仲裁既已成立，雙方須各自遵守，不得違反，如有一方違反者，對方可直接向勞動局申訴。

第十條

無論公營、私營及合作社經營企業中之勞動爭議，雖經勞動局仲裁，如當事人之一方仍不服時，須於五日內通知勞動局並向人民法院提出控訴，請求判決，否則仲裁決定即具有法律效力。

第十一條

雙方發生勞動爭議後，在協商調解仲裁過程中，雙方均應維持生產原狀，廠方不得有停廠、停資、停伙及其他減低待遇之處置。勞方不得有怠工或其他妨礙生產及破壞勞動局紀律之舉動，經勞動局仲裁後，即使有一方表示不服，要求提請法院處理，在法院未判決前，雙方仍應遵照仲裁決定辦理。

第十二條

勞動局在處理一切爭議時，有對爭議雙方及其代表機關傳訊之權力，當事人凡接到勞

動局之傳訊通知後，須按時到達指定地點聽候處理不得違反，如當事人確不能出席時可找代理人，其代理人須經勞動局之承認，方准出席。

第十三條

勞動局在調解仲裁爭議過程中發現爭議雙方之任何一方有違法行為時得移送人民法院處理。

第十四條

本辦法自公佈之日起有效，其解釋權與修改權屬當地人民政府。

私營工商企業勞資雙方訂立

集體合同暫行辦法（草案）

第一條

爲了正確處理勞資關係，解決勞資爭議，應由本市各行各業勞資雙方所組織之團體，根據平等自願協商原則，簽訂集體合同，明確規定勞資雙方之權利義務，及勞動條件，以發揮職工勞動熱忱與資方對生產經營之積極性，實現「發展生產，勞資兩利」之目的。

第二條

各行各業之勞資集體合同，係以規定勞資雙方之權利義務爲目的的一定時間的書面契約，其內容應包括下列各項：

- 1、僱傭與解傭手續。
- 2、制定廠規、舖規。
- 3、工資。
- 4、工作時間及假期。
- 5、女工、童工問題。

6、有關勞動保護與福利問題。

7、獎懲制度等。

第三條 訂立勞資集體合同，依下列原則及手續進行之。

(一) 勞資雙方討論簽訂集體合同應採取如下步驟。

甲、由各行各業勞資雙方所組織之團體，分別召集全體會議，或代表會議，選舉委員會擬定各自之集體合同草案。

乙、由勞資雙方各推選能代表全體利益的同等數量之代表，根據雙方自行擬定合同之方案，在平等自願的基礎上採取民主協商逐條研究，取得協議，在協商時應邀請當地之勞動局派員參加。

丙、獲得初步協議後，由勞資兩方分別召集全體會議或代表會議，討論修改，再將修改意見提交雙方代表討論協商，再次取得協議。

丁、雙方代表為向各自所代表之全體負責起見，復將二次協議交由勞資雙方，各自召開之全體會議或代表會議討論通過，然後由雙方代表簽字呈請勞動局批准施行。

(二) 集體合同公佈時須載明簽訂地點時間，雙方團體名稱，代表姓名，有效期限，(即自某年某月某日起至某年某月某日止。)

第四條 勞資集體合同簽訂並經當地政府之勞動局批准後，在有效期間內適用於訂立該合同之各產業行業雙方全體人員無論其參加簽訂與否，亦無論其為工會及同業工會及同業公會之會員與否均須一律遵守執行。

第五條 合同有效期滿後，如雙方仍願繼續執行者，得由雙方推舉代表簽訂合同延期協定，呈報勞動局備案後延長有效期限繼續執行，但在合同有效期內，勞資雙方之任何一方，提出

修改或廢止意見時得由雙方推舉代表協商解決。如不能達到一致意見得申請勞動局調解或仲裁解決之。

第六條

在某一行業或產業勞資集體合同訂立之後，各該行業或產業之工廠商店，可簽訂本工廠商店勞資雙方執行集體合同的協定，協定條文，不得與該行業集體合同相抵觸，並須呈報勞動局備案。

第七條

各工廠商店之執行集體合同之協定，有下列情況之一者得宣告廢止。

- 1、合同有效期滿者。
- 2、工廠、商店因遭受不可抗拒之災害而停辦者。
- 3、經政府批准轉業成縮小生產者
- 4、雙方同意者。

第八條

本辦法自公佈之日起施行。

第九條

本辦法解釋及修正之權，軍管時屬當地之軍管會；軍管時期結束，屬當地之政府。

勞動局組織條例（草案）

一、勞動局之任務與工作

勞動局為人民政府管理有關勞動事件的機關，其任務為檢查和監督各公營私營企業正確執行人民政府所頒佈之各項勞動政策，並依據公私兼顧、勞資兩利的方針，正確解決私營企業中的勞資爭議，調整公營企業中之公私關係，以求達到發展生產、繁榮經濟之目的，其經常工作為：

- 1、調整私營工商業中的勞資關係以及公營企業中的公私關係。

2、審查登記及批准公、私營企業中的集體合同，勞動契約及工廠規則。

3、審核研究各項有關勞動條件事宜。

4、統一監督有關勞動保險實施事宜。

5、檢查工廠安全衛生設備及勞動保護事宜。

6、協同工會調查登記職工的就業失業狀況，設法安置失業工人。

7、製訂本地區有關勞動事項單行法令。

二、勞動局之組織機構

根據上述各項工作規定勞動局的組織機構如下：

1、祕書室——掌管調查、研究、統計、編纂、人事、文書、總務及其他行政事宜。

2、調解科——掌管私營工商業勞資爭議之調解及公營企業中公私關係之調整。

3、審查科——登記審查公私企業中之集體合同、勞動契約，工廠規則等事宜。

4、勞動保護科——掌管勞動保險，勞動保護之籌劃檢查督導事宜，失業工人之登記安置事項。

5、仲裁委員會——由勞動局聘請總工會代表，工商業者合法團體之代表及其他有關機關與

社會團體之代表組成之，以勞動局長或所指定之代表為主席，凡勞動爭議經調解無效者均由本委員會仲裁之。

6、工廠安全衛生委員會——由勞動局、衛生局及其他有關部門，並聘請技術專家組織之，負責對工廠安全衛生設備之研究，以備向政府提供改進工廠安全衛生設備之建議。

7、失業工人處理委員會——由政府有關部門及總工會工商聯合會救濟團體等之代表共同組

織之，負責研究處理失業工人問題，並設立勞動介紹所，專門管理登記安置失業工人事宜。