

10/01/11
K5

工廠管理法

王正廷書



以國際之
成法為之
商之良師

題
工廠管理法

漢文集字



王 序

周星棧博士以近著工廠管理法乞序於予。予維此科蓋本乎經濟學原理演成一精密嚴整之具體方法，以資應用於工廠，而求管理上最大之便利，冀以收工作上最高之效率者也。書凡四篇，舉勞資組織原料地點各問題，賅括靡遺。并及歐美各國工業之法規及趨勢，以資借鏡。洵我國工業界之一大貢獻也。抑予之有取於是書者，則以建設開始，凡百工業，亟待發展。倘管理有未當，則勞工每恃衆挾持；統率者亦或爲極端之壓迫，以致罷工停業，日有所聞。臨時張皇，仲裁無術。於是經濟之擾亂，工業之騷動，風起雲湧，其害有影響全國者。嗚呼！自海通以還，我國工業，始漸萌芽，然不旋踵而失敗者，指不勝屈。原其故，則管理之未得其法耳。周君蒿目時艱，獨能出其所學，以資當世之用。其有造於工業界，自非特空談者所可同日而語也。且予嘗聞日人之言曰：彼支那人者，資以株式會社之事，尙不能理，遑論國家政事之大者哉！噫！此其言，雖逆耳，亦我國人之棒喝也。然則周君是書之作，其今日對症之藥乎。雖然，爲政在人，法無百年不敝。學者苟資是書以爲導，不爲剝舟求劍之拘廐，而得因時制宜之妙用。其於全書調和勞資之精神契合無間，而勞資將由是以協調，利益亦得以均溉，收效既宏，工

業自展，蔚然與歐美爭衡，殆是書之旨趣也夫。

中華民國十七年夏 王伯羣序

王 序

自工廠勃興，各國工業競爭，乃日趨激烈。而一國之能否發展其工業，致國家於富強，道人民於康樂，胥視夫工廠管理得法與否，以爲轉移。英美兩邦，素以工業雄視宇內，其製造之精良，規模之宏大，幾莫敢與之抗衡。究其所以致此之由，則因其國之實業家，大都富於堅忍沈毅之精神，具有幹練明達之才智，能洞察市場狀況，酌定營業方針，而關於工廠之設備，原料之採擇，機器之應用，勞工之調節，消售之推廣，均審之精而計之熟，故能以最小之勞費，獲最大之報酬。國計民生，兼受其賜。我國地大物博，甲於寰球。勞工低廉，尤非各國所能企及。徒以缺乏管理人才，故創辦實業，垂五十年，終於故步自封，無由望其發展。明至洋貨輸入之超過，爲數日增。而外國設在內地之工廠，反有凌駕本國之勢。乃近之高談經濟者，反謂工業組織，徒爲資本家榨取勞工汗血之具；主張反抗資本，破壞工廠，冀以達其共產均財之旨。不知工業幼稚，並無財產，何有於均。徒令勞資兩方，互相嫉視。甫具萌芽之實業，行將盡於摧殘，握苗助長，何其僞也。周星槎博士，潛心經濟，造詣宏深，近著工廠管理法一書，公之於世。意在提倡實學，指導專門人才，使之致力於實業一途，以謀社會健全之進步。是書取材確當，立論宏

通，不尚浮詞，但求實踐。凡管理工廠之方略，靡不全鈞隱秘，旁
晰沈疑。且就我國國性民情，斟酌損益，擘畫周詳，務期裨於實
用。又關於待遇勞工之事，如時間，工資，防病，養老，調解，仲裁諸
問題，復為條分縷列，多所籌商。世之企業者，苟能循斯旨以行
之，匪特事半功倍，足以致事業於繁榮，即罷工閉廠之風潮，亦
可杜絕。而勞工之爭鬪，勢將消弭於無形矣。方今民物凋殘，人
心浮動，是書之作，實錫社會以南針。其有功於國家前途，夫豈
淺鮮哉！

中華民國十六年七月，王蔭泰序。

葉 序

居今日中國社會而談階級鬭爭，論者殆莫不聳其譔。此無他，以吾國工業社會之幼稚，而遽與西歐相衡，終見其牴牾不相入也。然以吾國今日社會之經濟的組織，而自滿而誇於人曰，吾固無須階級爲也，或且幸而免焉，是不亦昧於社會進化之歷程，而不知歷史上所以貽吾人者，從未有一優勢之階級，不受較彼更有力之一新經濟階級之壓迫，而放棄其地位者，其事實彰彰，蓋在人耳目也。何也，以其歷程之終點，乃在經濟階級之推翻，與經濟平等之實現也。由是以言，吾嘗苟以穩健平和之見地，平心以求其對策之所在，勢惟有希望社會各團體之平行，以各展其機能，以求一種近似的或比較的經濟平等而已。吾嘗謂社會經濟之結構，祇能由其機能之正當行使，而重新整理之。蓋經濟階級與階級衝突若消除，則馬克斯之主張爲無據矣。然則今日發現於經濟界之工業管理問題，苟能使從事於工業者，各就其機能而消息調劑之，則爲經濟權而起之社會的鬭爭，必形消滅，又可斷言也。斯不亦比較的經濟平等，而消除經濟的騷動之良法也歟。雖然，今日社會主義之各派如集產主義者，共產主義者，及會的社會主義者，工團主義者，殆莫不求經濟平等，而建其基礎於相反之原理之

上。此其制度中，各有其相當之物質狀況爲基點。果時與地與人，環境足以相副，或遂折合無間，然終不能謂其適於吾國者。吾國物質進步之程度固殊，抑其社會之歷史的精神與理想，亦迥然有不相侔者在也。誠如是，則吾曹主張社會均平之說之不可以已也，昭昭然矣。

雖然，予復有言，吾曹夙昔對於社會均平之理想，以爲他日苟行之而效者，尤莫尚乎提高勞動階級之智識，必使之有自治自理之材與能，而後庶乎其可以自存於異日之新經濟社會。否則羣衆之心理，爲本能的感情的盲動的所驅，脫無相當之智識材能以副之，則異日社會之騷動，必一發而不可復制，一亂而不可復治矣。治亂之機，安危之本，端繫乎此。事固有造端極微，而變化影響極鉅者。此其關係人羣之進化，社會經濟之將來，匪細故也。

僕自八年以前，罷歐美之遊，歸國後，即以勞働教育之說，進於當軸時乎危言，莫之能向也。其後累掌交通，始倡職工教育，猶或遭抨擊。然交通界工潮之幸而猶少於其他事業，或一發而能旋止，其間或亦不無關係歟。

老友周星樑博士，於交通界任事甚久，以技師而兼長法學，識見每超人一等。余游歐時，復遇從甚密，知其爲好學精思，探謀遠慮之士。去歲歸自國際聯盟會，吾國幫代表及秘書長任，以留歐二十年之學術經驗，著書問世。近以所編工廠管理法，徵序於余。余嘉其於吾國爲切用之良藥也，輒書此以遺之。

周君解人，或亦以爲空谷之足音也歟。

中華民國十六年九月，番禺葉恭綽謹序

關 序

自十八世紀歐洲工業革命 (industrial revolution), 社會經濟狀況變更, 由農業化而工業化, 由手工業而機械業, 由家庭工業而工場工業, 因原動力之運轉不竭, 而貪得無厭之廠主, 竟使勞動時間, 延長達於極度, 機械愈巧, 工作之危險亦愈多, 於是勞動時間之減少, 工廠防險之設備, 增加工資, 注意健康, 補習教育, 救濟疾病災害等問題, 連類而生, 勞動法令, 遂為十八世紀十九世紀之新產物, 主要法令, 即工廠法 (factories regulation act) 是也, 學者有稱為勞動法中之憲法者, 蓋以其為工廠之根本法也, 顧工廠法雖並為勞動社會之保障, 而欲謀適當之運用, 以期勞動能率生產率, 不因此而減少, 勞動階級產業階級, 各得其利益, 以求其事業之發展, 社會經濟之安全, 尤為勞動問題中一重要問題, 負有此命者, 實為工廠管理法 (industrial management), 我國工業, 雖尚未脫手工業時代, 而勞動問題, 已如火益熱, 講求勞資協調, 實為當今急務, 現在工廠條例, 業已公佈, 亟應從管理上為有條理之研究, 以求互利之道, 勞動能率, 生產能率, 庶不致因勞動時間之減少, 支出之增加, 而受其影響, 本校現辦鐵路管理等科, 與工廠管理, 關係尤切, 工廠管理法, 為必需研究之科目, 是以創立此課, 任教授

之責者，爲法學博士土木工程師周星棧君。余識君逾十年，稔知其熱心教育，殫求學問，所編講義，舉凡學理上所應研究之專項，條分縷晰，秩次井然。各國勞動法令，亦復標舉至盡。學生經其指導，獲益良多。而其有裨於我國勞動社會之改良，工場專業之經營者，更非淺鮮。日者將公之當世，問序於余，因略摭所懷以歸之如此。

中華民國十六年十一月 蒙輔大學校長南海關廣麟序

自序

民生問題，實爲吾中華民國現今最重要最迫切之問題也。海通以前，四萬萬衆，鑿井而飲，耕田而食，得粟則安，種棉爲服，富者磚瓦以爲居，貧者土茅以爲屋，熙熙擾擾，與世無爭，素食布衣，勤勞節儉，爲政者以此提倡於上，儒家學者，相與效法於下，農工商賈均尚樸實，民志清而民慾淡，朝野相安，貧富無間，縱難道不拾遺，刑措不用，而士農工商，各勤其業，各安其生，衣食以外，雖無長物，羣衆處之泰然也，海通以後，歐風東漸，關土通商，華洋貿易，自粵而滬，而漢，而津，而大連，而哈埠，長江流域，北方口岸，外艦雲集，外貨紛來，商家行店販易之品，人民起居日用之器，一與歐化接觸，陡由節儉樸實，變爲華美奢侈，通都大邑，城鄉村鎮，逐漸沾染洋貨習慣，漸墮舶來品勢力範圍，士民居積，悉以易換外貨，歐美各國豪賈鉅商，既以白種天縱之商戰驕子，一躍而操握遠東市場貿易霸權，猶覺途遠航遲，運價昂貴，復進而行其就地製造壘積滿載之政策，即在強權奪來脫離中國統治之租界中及租借地中，甚至在鐵路附屬地段內，賤價購入吾國土產原料而改製之。（如棉花，羊毛，皮革，五金，煤，木之類）甚至在租界外內省腹地種植賤價原料而製造之。（如各外國公司在皖豫諸省拓地種植煙草煙葉

等事) 卽以吾國天產,就地改造洋貨,售與吾國商民。一出一入,獲利倍屨。洋商愈富,而吾國民生愈苦矣。重以政治外交及不平等條約之關係,關稅無自主之權。洋商又咸享有最惠國待遇權利,舟車運輸,一懸洋旗,所至無阻。國貨既乏競爭能力,又無特別保護,相形見絀,優劣迥殊。於是歐、美、日本行商大賈,挾戰勝之威,(指商戰而言,)紛至沓來,鉤心鬪角,出奇制勝,囊括鯨吞。又乘吾國勞動法之未制備,以賤貨役用勤苦儉樸之男女華工,幼童少女,日夕工作,給貨不獲溫飽者有之,因工斃命或染重疾者有之。同時外貨之成本愈輕,外商之獲利愈厚。積年累月,吾華人民,遂不特受政治上之束縛,兼遭異族經濟上之壓迫脅制。四百兆同胞,富室家產,貧民血汗,以及槍砲機器之購價,均於不知不覺中,流入外商銀行內,渡重洋而遠去,增進歐美民族之幸福矣。嗚呼!經濟之侵略,商戰之酷毒,蓋較割地賠款有尤慘尤虐者焉。

夫由儉樸變奢侈易,由奢侈變樸儉難。民俗易移,世風日下,復古既不可能矣。憂國愛種之士,乃另謀抵制之策,羣起以國貨爲號召,自行開廠製造,以爲維持民生民利之計,而免國家陷於困窮破產之途。數十年來,開廠於通商口岸者有之,製貨於內地各省者亦有之。資本雖不雄厚,然苟組織合宜,管理有方,亦未始不可收桑榆之效,而拯斯民於塗炭也。乃一覽工業統計及商業調查表,非特新式工藝製造,不能與洋貨抗衡,銷運出口。卽在內地,亦仍競爭失敗。抑且舊有之特產貨物,向

爲歐美所無，外商昔皆認爲不能與吾競爭者，今亦被人仿造剽奪。日衰一日，年遜一年，將有就於漸滅之勢，是實爲吾華民族所宜痛心疾首驚愕而道之事實也。如絲，如茶，如磁器，皆吾華稱雄舉世之古貨也。今則歐美人造絲及印度綢與日本絲，日本綠茶，印度紅茶，日本磁器，英國德國磁器，非特久在歐美商場，戰勝吾國貨物。（吾國貨物，至今尚依洋商代運出口，安有不失敗者。）使華貨日形低落，購者日少。抑且年來流行及於吾國，漸形暢旺。（如吾國婦女，年來爭著印度綢衣服，日本磁器，充斥於北方諸省；各西餐館所用磁器，大都英德國舶來品也。）華人經濟，日及窮迫，民生憔悴，邦本動搖。長此以往，無論外交政治之前途如何，而社會經濟生活之危亡困蹙，必將日甚一日。民窮財盡，啼饑號寒，四百兆同胞，行將墮落於異族經濟宰割之下，呻吟痛苦，莫可爲生，是豈吾人之所能坐視哉！

夫吾國工業凋零失敗之故，雖以頻年內亂自相殘殺爲其要因；而興辦實業，管理工廠，製造貨物，發展營業，推廣銷場，未臻完善，未合法則，缺乏科學技術知識，致違生存競爭公例，以致喪失資本，倒敗廠業，是或爲其確切真正之原因也。重以歐戰甫罷，俄亂未已，內爭劇烈，多年不止，工潮突起，資本日危，勞動界無暇考奪生計日蹙之真因，羣起與本國實本家爭短長。實本家實力本不足與外廠抗衡，又遭廠員罷工脅迫之困苦，勢力日窮，若無根本解決之方，即此一端，已足使吾華實業永無振興之望，吾華民生，日益窮蹙困殆矣。

著者居留歐美二十餘年，曾執業於巴黎廠中，復講學於國際法會，參與巴黎和會，事務告竣以後，再居留日內瓦，從事國際聯盟會事務，為吾國幫代表及秘書長，忽忽七載，去夏歸國，目擊同胞之日受壓迫，禍患日深，生計日蹙，輒以為此非徒內政外交之所使然也。實以國民經濟生活未能發展，社會財產不能茂殖，勞動家無法律保護，日益困苦，資本家不深明營業致富之術，組織無方，管理失道，輕則傾覆私人財產，重者累及國計民生，其危有不可勝言者。用是不揣固陋，既在北京畿輔大學講授工廠管理法，復將所編講義，潤色成書，名之為工廠管理法，分為四編。第一編完全著者之言論，注重普通廠業常識，參以個人閱歷經驗，以冀助進吾國民生實業之發展。第二編前七章大部分材料取之美國，蓋因美國人研究科學的工廠管理，卓有心得，積有年所，成績昭著，事業燦然，迥非歐洲實業界所能冀及，並非徒因美國政治經濟發展程度，甲於全球，吾人即須處處步其後塵也。後三章則用歐洲材料居多，除歐洲學者著述，及政府律令制度外，兼採取日內瓦國際勞工局九年來逐月刊佈之各種消息材料，以資讀者參考尋釋，而備廠主與製造勞動法者之採擇仿效。第三編併採歐美成法先例，參以己見，彙為一篇，以期避免工廠意外之損失。第四編第一章，略述吾國律令法制，若其材料過少，故以草案並列。第二章係擇譯歐美日本各國之最新法律制度，自慚陋籍，何補時艱，愧無移山填海之能，彌切拋磚引玉之志而已。

抑有進者，著者問世之意，目的有四，即：（一）造就實業人才，使管理工廠經營出產發展國貨舒裕民生之專門人才，日多一日。（二）挽回利權，使資本家易於經營致富，利用本國天產，製造貨物，管理有方，營謀得當，非特可以抵制外貨，抑且可望逐漸自辦出口貿易，使華貨銷行於歐美商埠而獲其暢旺。（三）發達華工之知識程度，納之正軌，同謀民生之發展。（四）調解勞資衝突，而事先弭泯之，俾羣工有寄生之樂，而廠主無滋擾之患，閉廠罷工等等激烈情事，均可不至發生，此不佞區區之志也。惟是人微言輕，心長術短，草草成冊，漏誤殊多，所望海內外明達專家，工界學界同人，不相菲棄，顧而教之幸甚。

中華民國十六年十二月鎮遠周緯自序於北京大學。

工廠管理法

目次

第一編 總論.....	1
第一章 定義.....	1
第二章 二十世紀工業之趨勢及工廠管理法之重要.....	3
第三章 歐美工業之特點及管理法之異同.....	7
第四章 我國工廠組織及管理應有之原則.....	11
第一節 原料與地點問題.....	11
第二節 資本與人才問題.....	12
第三節 勞動問題.....	14
第四節 取締及保護婦孺工作.....	15
第五節 減少時間加多出產實力.....	16
第六節 客卿問題.....	17
第七節 工人教育及普通衛生.....	20

工廠管理法

第八節	推廣儲蓄採行分利制度	23
第九節	注重建設少製破壞物品	25
第十節	工村制度	26
第二編 工廠組織及管理法		27
第一章 工廠之組織		27
第一節	職責之分配	27
第二節	美國工廠組織制度	28
第三節	歐洲工廠組織制度	34
第四節	我國應採用之工廠組織制度	36
第五節	工廠組織程序	36
第二章 工人問題		38
第一節	男女工人之比較	38
第二節	童工問題	40
第三節	工人之類別	41
第四節	學徒制度	44
第三章 工資問題		47
第一節	計時給值制度	47
第二節	按貨給值制度	49
第三節	合同制度	50
第四節	陶因氏分利制度	51
第五節	哈爾塞氏及洛安氏獎工制度	52

第六節	泰勞氏微分計件給資制度	56
第七節	愛默生氏計件付值制度	58
第八節	坎特氏獎金制度	59
第九節	結論	59
第四章	考工	62
第一節	考工之重要	62
第二節	考工部	63
第三節	選用工人時之考核	63
第四節	考工簿	66
第五節	計時票	67
第六節	考工法	70
第七節	考工簿之格式	75
第八節	虛耗工作報告	79
第五章	管理原料	81
第一節	直接原料及間接原料	81
第二節	節省原料法原則	81
第三節	購買原料	81
第四節	檢驗原料	82
第五節	原料室及其簿記	83
第六節	保存原料	86
第七節	領取原料	87

第六章 管理貨物	92
第一節 管理貨物法原則	92
第二節 製造中貨物之管理	92
第三節 製成後貨物之管理	98
第七章 管理機械	100
第一節 機械之分類	100
第二節 工具等	100
第三節 模型等	102
第四節 圖畫等	104
第五節 機械等	109
第八章 防病制度	112
第一節 職業疾病	112
第二節 防止職業疾病法	112
第三節 由職業疾病發生之勞資爭執	114
第四節 法國之職業疾病高等委員會	114
第九章 養老制度	118
第一節 總論	118
第二節 養老儲金	118
第三節 國家助給養老金	120
第十章 勞資衝突及其解決方法	121
第一節 勞工問題	121

第二節 勞資衝突	124
第三節 解決勞資衝突之機關	127
第四節 解決勞資衝突之程序	130
第五節 解決勞資衝突之原則	131
第六節 調解	131
第七節 調查	133
第八節 仲裁	133
第九節 規定工資	136
第十節 勞資衝突之強制解決問題	137
第十一節 解決勞資衝突制度之發展	138

第三編 工廠災害及其預防 143

第一章 工廠災害之分類	143
第二章 火災	145
第一節 火災之原因	145
第二節 工廠建築之防火要點	146
第三節 報警設備	148
第四節 滅火設備	148
第三章 水災	150
第四章 地震	151
第五章 瘟疫	152

第六章 工作意外危害	155
第七章 廠主對於各種災害之責任	156
第一節 天然義務及法定義務	156
第二節 法國關於工作危害責任之法律	156
第四編 工廠法規	163
第一章 中國工廠法規	163
工廠法	163
工會法	175
工會法施行法	186
勞資爭議處理法	189
人民團體組織方案	196
人民團體設立程序案	199
上海特別市職工待遇暫行規則	199
上海特別市職工服務暫行規則	202
上海特別市學徒暫行規則	205
上海特別市職工退職待遇暫行規則	207
平漢鐵路修正員司工役撫恤暫行章程	210
平綏鐵路員司工匠撫恤暫行規則	210
津浦鐵路撫恤工役人等章程	212
四洮鐵路撫恤員役暫行章程	213
膠濟鐵路員司工匠撫恤暫行規則	215

北平華商電燈有限公司章程	217
保晉公司礦工撫恤規則	217
開灤礦務總局撫恤章程	218
錦西煤礦公司礦工撫恤規則	219
奉天撫順煤礦備人救濟規則摘要	220
本溪湖煤鐵公司撫恤辦法	226
商務印書館酬恤章程	228
商務印書館同人疾病扶助金章程	231
商務印書館總館療病室簡章	234
商務印書館總館女同人生產假及津貼辦法	235
商務印書館同人人壽保險章程	235
商務印書館總館同人升工辦法	236
第二章 外國法規	238
第一節 英國工廠法規	238
第二節 法國工廠法規	251
第三節 德國工廠法規	256
第四節 美國工廠法規	257
第五節 日本工廠法規	262

工廠管理法

第一編 總論

第一章 定義

工廠管理法，在美國各大學中，已有列為專門教課者。而在歐洲，則尙未有此項科目，僅少數專門學校及若干國立工廠及工程學校，略事附帶研究而已。吾國自改革以來，十有餘載，大亂橫生，民物凋喪。今而後國家苟欲獨立，就存於世界，國民苟欲富裕，其生計，學者苟欲發達職業教育，商家苟欲挽回利權，實業家苟欲發展機器製造，農人苟欲增加天然出產，除發達工業外，別無善法可以挽救。是故工廠之建設，將來必日見增多，而工廠管理法（英語謂之 industrial management）亦將隨之而日形重要。此本書之所以作也。

工廠管理法之法字，可作方法與法律兩種解釋。若僅釋為方法，則應側重技術，如：廠屋之建築，機器之配製，以及繪圖布算是也。然此非本書之主要目的，故不具論。茲就法制方面言之，則其範圍較廣，其關係亦較重要。蓋吾人欲求工廠發達，營業獲利，非於製造方面，單獨擴充，可以見效，尤賴管理有方。

措置得法如：分配經濟，招來購主，發達手工，防備危害，防病養老，調和勞資，解決爭端，均係特要問題。故在歐美工廠中，除有一定之技術人材外，其行政部（即管理部），至為活動，至為重要。凡一大工廠之設立，不特須包有資本家經濟家財政家法律家廣告家及工師工人人等，從事開辦，且須有富於管理經驗之專家，為之領袖，專心致志，朝夕經營，運籌帷幄，決勝千里，然後工廠始有發達獲利之希望也。若貿貿然開辦工廠，略置二三工師，湊集少數資本，而於管理之道，忽焉不講，即欲擴張營業，獲取厚利，有不失敗者幾希。是故“管理法”三字，在本書內，側重法制及行政方面，不及技術圖算。換言之，即如何造就一種管理工廠，經營出產，發達實業，調和勞動之專門人材之學科也。至於議院政府規定及頒布關係管理工廠之一切法律命令，在歐美各國，甚為繁多。制度精詳，律令縝密，法嚴政復，難為悉書，僅將於第四編中，略言大概。又吾國近數年來，政府亦稍定有此項類似之法令，有業經公佈者，有祇有草案者，亦將於第四編中略論及之。

第二章 二十世紀工業之趨

勢及工廠管理法之重要

溯自十九世紀下半期以至二十世紀初年，世界工業之發達，日新月異，推陳出新，其進步之速，有足令人起驚者。手工業者，變而為機械工業；店舖作業者，變而為工場營業；昔之以千百人而始能完成之工作，今則十數餘人即可勝任。反是，昔日工場僅容數十百人，今則動輒以千數萬數計矣。非特十八十九世紀所發明之事物，遠為十七世紀之人所難夢想者，即二十世紀之所創造，亦有為二十世紀初年之人所難預測者。世界工業進步變化之速度，一日千里，於是工業競爭，遂成為現今人類競爭之要途。在昔制勝，端賴兵戰，專恃武力。十九世紀以來，趨重商戰，商戰有時雖可引起兵戰，然其主要目的，在於出產精良，銷路推廣，故其根據基於工業。是商戰者，實賴工業為其後盾也。

近世工業發達之原因甚多，茲舉其重要者於下：

(一) 人類慾望，日就奢侈。上古之世，穴居野處，生活極易。中古以來，民智大開，需求漸繁，製造業漸興，降及近世，人慾益奢，凡食用居住，無不精美是求。即如美國各大城中之房屋，在昔不過數重，今則高至五十餘層，尚有圖謀建築八九十層之

樓房者人類慾望之發達既日進日烈，於是機械製造之進化，工藝發達之迅速，亦遂應運演進，層出不窮，日新又新，出人意外。此係經濟學中供與求之公例也。

(二) 世界出產種類繁多，地不受實，而人智有限，有上古已知之者，有近世始發明者。如電子昔在空中為一種無用之質點，二十世紀以來，方為科學家所利用。無線電報，無線電話，皆係空中電之作用。今在歐洲可用無線電攝取在美洲或他處之人之像片，而上海戲院，荷裝置相當之機械電台，則巴黎之人，可聞上海歌曲。人在遼寧之演說，亦可藉此種無線電機，立即傳諸廣州，使衆聽聞。故居今日之世界，其地面，地下，水底，空中各種天然質點，均為製造家所利用，成為人類天然之富源。於是工業演進，機械改良，遂隨天產發明之速度，而相與俱進。

(三) 近世經濟膨脹力量，日形擴大。即以個人生活而論，十九世紀之初，月需數元者，今則數十倍之而不止。以社會國家而論，其經濟擴張之範圍，更不可以道里計。生活日繁，物價日昂，於是國家社會個人，均日夕以開發財源為志，發展其經濟能力，以求生存競爭於世，而享其幸福。物質之進化，工藝之改良，亦遂隨之而演進焉。

(四) 現代人類，衣食起居，日益繁複。空氣中既滿布煤烟電氣電光，而工廠機械之工作，亦至為勞頓。於是吾人身體，遠不若上古中古之強健，而又有各種危險事物，足以戕害生命，

於是衛生問題，益形重要。如：街道之改良，市政之整刷，醫院之設置，醫學及其他專門器械之發明進化，均係促進工業發展之一原因也。

(五) 交通迅速，亦為發展工業之一要因。自鐵路發明以來，蘇彝士運河溝通以後，世界物產商品之運輸，比較日形便捷，而西伯利亞鐵路，實有助進歐亞交通之利益。觀摩競化，交通實與有功焉。

(六) 純粹科學之進步，亦為工業發達之原因。蓋世界各先進國之專門學者，常有犧牲名利，視富貴如浮雲，孳孳不倦，專事研究，以求發明各種新物質，供給人類之需要，而增進其幸福者。研究既深，創造甚夥，於是新科學也，新機器也，新製造也，新工廠也，新工程師也，乃層見疊出，交互輝煌，而世界工業，亦遂蒸蒸日上焉。

(七) 政治作用，可以促進工業之發展。在昔歐洲國家，如有甲國發明一種機械，乙國政府，不惜出重資購買圖算雛形，以供本國學者研究，而從事製造。同時丙丁各國，感於文化科學之需要，亦皆爭先恐後，起而追隨效法，或仿造其已成者，或且進而改良之焉。推陳出新，變本加厲。是故十八及十九世紀歐洲科學之發達，可為世界之冠。二十世紀以來，北美洲文化進步，經濟發展，科學及物質方面，日新月異，精益求精，工業勃興，大有凌駕歐洲之勢。歐洲列強，詎肯相下。德、法、英、意諸國政府，同時亦出其全力，鼓勵出產，推廣製造，羣為歐戰後商業競

爭之計畫，花樣翻新，工巧倍昔。此所以國際競爭之結果，可為促進工業發達之一大原因也。

上述諸端，約舉大概，尚有他種原因，暫不多述。總之二十世紀之世界，乃工戰世界，亦即美國人所稱之經濟世界，金錢世界也。統上觀之，世界工業，由小變大，由簡變繁，由易變難。是以各國工廠管理之法，亦循序漸進，日就改良，成績昭著，有史可尋，有軌可循，觀感既深，收效自易。同時各國政府議院，對於管理工廠，保護勞動之各種法律命令，亦日漸增多焉。反觀吾國，工業發達程度，尚在幼稚時期，近年以來，外受國際競爭之壓迫，內遭政局變動之影響，停頓凋零，勢難樂觀。然當此世界潮流趨於工戰之時代，影響所及，歐、美、亞均當其衝。故一旦國事底定，工業之發展，工廠之建設，必受天然之敦促，而猛然發達。故工廠管理法之研究，在今日實至形重要也。

第三章 歐美工業之特點及管理法之異同

普通言之，歐洲工業，固然凌駕亞非各洲之上，然與美洲比較，則有老幼新舊之別。即以工廠而論，美國工廠，規模宏大，遠過歐洲者極多，資本亦較雄厚，工人亦較精練衆多，而一切銷貨廣告方法，亦較歐洲新奇完備。惟美國生活程度過高，製造貨物，成本較大，故其售價隨之增高，行銷於歐洲市場，尙未能十分暢旺。反是，歐貨較廉，出口數亦較多，然此不過一時現象，非永久之原則。倘美國製造家工業家，能設新法使其貨價低而物質良，則歐洲工業，將來必受極大影響。彼時歐洲先進各國，亦必圖謀反抗，競爭愈烈，其製造必愈新奇，則日後世界工業發達之狀況，又有爲吾人所難想像其盛況者。夫美國工業組織，既有特殊之點。吾人可一聆美國專家之言論，以資參考。美國伊里諾斯(Illinois)大學教授當坎(John C. Duncan)氏之言曰：“近世工業與工廠之發達，種類甚多，層出不窮。然有若干種工業，發達甚速，成績甚佳，而其他少數工業，竟遭失敗，或勉強生存，難於發展。據每年之報告，有若干地方，其地名在十年以前，尙爲人所不知者，今則燦爛成曉，以其地出產，陡然發達，引動世人注意也。又有向不知名之工人，勤苦勞動，不及二十年，已自爲廠主矣。由是觀之，工業發達之影響，關係社會者至大。不事惟是，有若干事業發達之廠主，常由甲地遷至乙

地,又由乙地再往丙丁各地,開設分廠,故全國社會及經濟生活,均受其影響焉。”

當坎氏又曰:“何以工廠常由此地移至彼地,何以若干工業,發達暢旺,成爲一國家,或全世界之大工業,而他種工業,竟遭失敗乎?普通言之,工業之發達與否,可以下述四種要素,爲其根據:

(一) 經濟環境 須擇取合宜之境地,使工廠之出產貨物,價值低廉,易於銷售。

(二) 機械設備 包括甚廣,如工人與器具之庇護所(即各種房舍),以及改製原料之各種機器均是。

(三) 工廠之組織及管理 此全恃廠主之能力智巧如何,始能善於利用其原料及工人,俾臻至善。

(四) 銷貨部 負暢銷貨物之責任。”

欲求工業之發達,吾人應研究下列十問題,即:

(甲) 工廠宜擇何種地點建設?

(乙) 工業之完成與組合,須達到何種範圍?

(丙) 工業須有專門,究以何種程度爲標準?

(丁) 工廠之建築,應取何種方式?

(戊) 機械之運用,以何力爲原動?

(己) 工廠內部組織,以何者爲根據?

(庚) 如何分配工人之力量?

(辛) 所有原料,如何改製?

(壬) 如何使機械有充分之能力

(癸) 如何發售貨物,以達於用貨人之手?

此十問題,如欲一一解答,則條目紛繁,整冊難已。故當氏於其所著工業管理原則 (The Principles of Industrial Management) 一書中,僅略論第一至九問題,至第十問題,尤關緊要,謂當為另著專書討論之。夫美為世界工業發達最盛之區,工廠管理完善之地,研究工業管理者衆,參考之書,汗牛充棟。當氏尚慎於立言,不求繁多。況以吾人處於今日工業幼稚之中國,苟欲侈談理論,列舉高深,不特非本書之目的,亦恐事功相左。故吾人對於當氏上列九端,僅研究其大致而已。雖然,遠東經濟狀況,大異歐美,吾國土地之廣大,天產之豐富,人工之廉儉,民俗之敦樸,遠非歐美諸國所能及,將來工業勃興,管理工廠問題,或有為當氏所未及知未及言者,本書亦將略論及之焉。

至歐美工廠管理法之異同,欲事詳論,頗感繁難。即就歐洲而言,國數二十有餘,其風俗習慣,天然出產,資本人工,互異不同,故關於工廠管理之方法,并各種法律命令,以及廠屋之建造,貨物之運送,亦均互相差別。惟就普通情形而論,工業發達之程度,大率以國之大小強弱貧富為比例。故英,德,法諸國,為歐洲工業發達之冠,而其工廠管理方法,以及取締工場律令,亦較他國為完備。至於意大利,俄羅斯在歐戰以後,前者工業勃興,握有地中海上商業之權,後者以國內政治發生特別

現象，均在革新時期，姑不具論。吾人今苟以英、德、法諸國與美國比較，則似應先注意下列諸點：

- (甲) 國內社會黨與工黨之勢力。
- (乙) 國家與社會經濟財政之實力。
- (丙) 國內及各殖民地之天然出產。
- (丁) 國內及國外之銷場。
- (戊) 人種性質之區別及其致富與貿易之能力。

凡此諸端，均與工業發達，工廠管理，直接間接發生關係。統而言之，在歐洲，英為工業最盛之國。在美洲，美為工業最盛之國。兩相比較，美之勢力，又漸有凌駕強英之趨向。是故英美二國對於上列五問題，均能為充分滿意之答覆。至歐美各國，取締工場法律命令之異同，將於第四編中略論及之。

第四章 我國工廠組織及管理應有之原則

第一節 原料與地點問題

中國原料，如謂為世界最豐富最優美者，亦無不可。且已經開採，或已經變為商品者，尚不甚多，前途甚可樂觀。至工業未能發達之故，雖因政局混亂，而交通不便，運輸機關，不甚發達，實其要因。往往邊省土產，不能暢行各地，而且有為他省人士一生目不曾睹者。將來國人建設工廠，勢須擇取交通便利，出產豐富之區，易於開採，易於銷售（兼國內外而言），而成本又輕，製造不必購用甚大機械者，為較合宜，可期事半功倍，試申論之。

（一）吾人所用原料，宜專以本國出產者為主。因本國原料，成本較輕，易於購取，易於運輸，且可杜絕外人經濟侵略，而發達國家富源。

（二）歐美商業區域之發達，皆與交通有絕大關係。就普通情形而論，大都交通便利之後，工商諸業，隨之繁興。然有時亦有少數資本家，欲謀經濟上之特別發展，建一工廠於僻靜之地，地價較廉，而佈置較易。未幾汽車公司，鐵路公司，輪船公司，連續而來，羣謀發達交通，從而獲利。於是荒野陡成繁區，積之往史，其事甚多。是故工廠之發達，亦可促進地方之交通。建設工廠者，固不必專擇通商口岸，以重金購取一席之地也。

(三) 吾國人口衆多，風氣未開，有時人工尙可用作交通方法之助。如人推小車，挑夫，輿夫，拉絙夫，船夫等人力，在內地交通尙未發達之地，其運價反較低廉，雖嫌遲慢，不久必在淘汰之列，暫時尙未可完全忽視。是故吾人開設工廠對於選擇地點一事，首須注意遠近各處之普通經濟狀況，與將來商業發展之範圍程度，注重原料，而不必拘拘爭於海港或租界與租借地之中，先糜鉅款，立足於競爭劇烈較難發展之境地也。

第二節 資本與人才問題

今在美國開辦工廠，如欲募集千萬元以上之資本，不難招致，即在歐洲，以如此鉅款開辦工廠者，亦常有其事。吾國財力薄弱，一般實業家，往往以資本缺乏之故，裹足不前，不知工業之發達與否，不專在於資本，尤賴得人才。故歐美實業家之技能才智，及其堅忍沉毅之力，有爲吾人所宜知者，所宜效法者，試舉二例以明之：

(一) 數十年前，常有美國工人多人，勤苦節儉，力求積蓄。迨至稍有餘裕，卽自立開一小磚廠或木廠，繕造經營，艱苦耐勞。三五年後，已能開設布置機器之鐵廠。十年二十年後，吾人再過其地，則煙囪林立，小廠業已變爲大廠，工人已成爲富厚之廠主矣。當其營業之始，雇用工人，不過數人，場主偕同工作。繼而增加至數十人，又進而至百數十人，數千人之多。而其出產貨物，則由一地至全省，而他省，由本國而他國，製造之精良。

種類之繁多，規模設施之宏壯，日新月異，與時俱進。考其資本初僅數千美金者，後竟坐擁鉅萬，成爲大資本家焉。或曰，美洲係新大陸，草萊初闢，故能有此致富捷徑，則請再舉一舊大陸之事爲證。

(二) 法國京城巴黎城中，有一大商店名邦馬瑟 (Bon Marché)者，在四十年前，其廠主所有資本，不過幾千佛郎(約華幣一千餘元)雇用工人二三名，開一小店，製賣衣帽雜物用品。後以出產精緻，售價低廉，業務日漸發達，工人驟增至數十餘名之多。該店則由巴黎偏僻之地，移至繁華區域。又過十數年(即二十世紀之初)。遂有多數小工廠爲之製造貨物，其銷路之廣，不但徧於法國，亦且及於歐洲各地。迄至今日，則其商場之面積，已在巴黎城之中心點，占一優美部分，土地廣大，華麗無比，而且有各種附屬建築，如醫院、學校、花園、試驗場等等，世界各國士女，朝夕往來於其商鋪中者，以數萬計。資本以萬萬佛郎計，每年獲利以千萬佛郎計。法國全國及歐洲各國通都大邑中，無不有其分店。營業興旺，規模宏大，資本雄厚，製造新奇精巧，非特在歐洲可稱巨擘，即移在美國紐約、芝加哥各大繁華之地，亦可稱偉大之事業矣。推厥來源，實因管理得法，措置有方，司其事者，苦心經營，勤儉耐勞，數十年如一日，故事業蒸蒸日上，成茲大觀也。吾人對於此堅苦卓絕，雄才大略之廠主，不可不知其名。此人爲誰，即布栖科 (Bouicault)氏是也。布氏初爲一小店夥友，並未受有專門教育。家貧志銳，長於理財，抱

有以實業致富之決心，與其夫人，克勤克儉，一往直前，卒底於成。方今游巴黎者，觀其夫婦之石像，參觀其各種建設，不禁油然而生敬焉。由此觀之，人才問題，實在資本問題之上。吾國原料豐富，工資低廉，本居優勝地位，如有雄大資本，固可立即建設廣大規模之工廠。如資本較少，亦可建立較小之事業。即毫無資本，亦可以布栖科氏為前師，勤儉立業，經營致富。語云：“千里之行，起於足下；千仞之台，基於寸土。”有人才不患無資本，不患工業不興，吾人其勉旃。

第三節 勞動問題

人工乃經濟學中第三要素，故雖有資本，有天產，而變化原料，發動機器諸事，均賴人工操縱。在中古自動機器未發明以前，歐美工業製造，亦重手力，與吾國三十年前情形，大略相等。自蒸汽機以及他種外力機器發明以後，人力問題，乃漸變為人智問題，而工人資格，隨之增高。昔時普通工人，但求身體強健，即可入廠作工，而現在生火、管電、發動機器、佈置物品、選擇材料、包裹貨物等事，均須先有相當經驗者，方能為得力工人。同時工人常識，因漸有政治見解，亦大異曩昔。故自十九世紀下半期以來，世界上遂有一最新最要之問題發生，即勞動問題是也。方今開設工廠之實業家，因謀安全發達起見，對此問題，勢須研究。而歐美工業發達之國，保護勞動之法律命令，亦至為繁多，且有早已編成勞動法典者，如法國等國是也。是以開辦工廠之人，應如何保護工人，取締勞動，均有一定規則，

一定制度，不能自出心裁，擅定廠規。吾國工業，尚在發達初期，廠主之責任，尤為繁重。蓋有原料資本以後，如工人工頭技師不能通力合作，充量製造，則工廠之前途，殊難樂觀。故居今日而欲解決勞動問題，使工業獲美滿結果，則須於雇用工人之先，慎定招工條件。參照歐美招工制度，以及本地經濟生活狀況，確定工人資格，工資數目，停工條件，與夫災害疾病以及特別待遇辦法。同時對於生利分利之制度，亦宜酌量制定。又廠內可設夜校或星期講演，以開工人智識，使為廠主之助。而廠主與工人之意見，尤須設法融洽，以免彼此發生衝突，有礙一廠治安。此實研究工廠管理者，首當注意之問題也。

第四節 取締及保護婦孺工作

在歐美社會主義發達（如美國法國等），或工黨組織極盛（如英）之國家，其法律制度，對於婦女幼童之工作，取締至為嚴厲。普通言之，凡婦人子女較多或懷孕疾病者，不能入廠作工。而男女幼孩年不滿十三四歲者，亦禁止其工作。考其理由，約如下述：

（一）歐美各國人口不多，如法國二十年來，每年生產率，不及死亡率。故各國政府，對於幼童孕婦，均有特別保護方法。

（二）歐美國家，大都採行強迫教育制度，故在此教育時代，不能令幼孩工作。

（三）自機器發明以後，工廠中煤煙、蒸汽、電動機、皮帶、鐵片等物，在在均有危險。輕則有礙衛生，重則可戕性命，而於幼

孩婦女，比較上更多危害，故國家特為制定保護取締之法。

(四) 現代商品出產優美諸國，莫不彼此競爭，而因競爭之結果，遂產生特別工作辦法，或雇用婦女幼孩，或日夜繼續作工，此所以歐美實業家有不正當競爭之名詞也。故其名義上，雖為保護婦孺，維持人道，而事實上尤含有反抗競爭之意味。

吾國現時工業非特難與列強角逐，且有自身供不及求之虞。故於婦孺工作問題，雖應設法取締，然因遠東各地經濟、氣候、民情、出產、製造，皆與歐美不同之故，且係工業幼稚國家，自應有特殊地位，始能增進其實力。是以數年前，華盛國際勞工大會首次開會訂立公約之時，各國皆欲遠東國家採行每日八小時工作之制度，以及保護婦孺作工之方法。維時中國、日本、暹羅諸國代表，均以遠東情形，異於歐美，不能採取同樣原則為辭，請另自定特例，不能一律辦理。故此問題之內容，除法制與條件外，實以人道主義為前提，故吾國工廠現時雖不能與歐美取一致行動。而衛生一道，關係重要，尤宜設法保護婦女孩童，使獲身體之健全，而免戕殘之危險，不致妨礙作業，傷及人道，是實廠主之責也。

第五節 減少時間加多出產實力

現在歐美勞動家所交口極力要求者，為減少時間，加多工資。而實業家與廠主日夕計慮者則欲減少工資，加多作工時間。彼此爭持，常發生閉廠罷工等激烈情事。吾人居此世界，

身當其衝，欲求調處適當，似宜以減少時間加多出產力一語，爲其標準。蓋據近世科學家衛生家研究之結果，咸謂處此生活繁雜之社會，如繼續工作數小時而不休息，則其出產能力，後時略不如前時之迅速完善，而所製出之物品，前時亦較後時爲精美，此就製貨方面言之也。若就衛生人道而論，則歐美三八制度之主張，實有精到之理由。是故吾人現時開設工廠，因氣候土地民情風俗出產人口種種關係，固不能即時實行八小時工作制度，然實不宜超過十小時以外。否則亦應於數小時後，更迭遞換工人。惰者易勤，始能增加出品，發達廠業。蓋出貨多少，不專在每一工人多任作工時間，而在有精巧之機械，合宜之手工，優美之原料，適當之地點，良巧之技師，勤奮之工頭。而廠主本人之經濟能力，管理才幹，又爲其主要條件也。

第六節 客卿問題

吾人於上方已略論資本與人才問題，而側重行政管理方面。雖然，居現世紀而興辦實業，開設工廠技術人才，亦實爲極重要之問題。如廠屋之建築，機器之配置，原料之選擇，貨物之製造，手工之教導，方法之改良，花樣之翻新，在在均與技師有密切連帶之關係。技師精良勤奮，然後出貨始得上品，可與他廠比競。反是，技術拙劣之廠，其事業未有不失敗者，是故歐美各國技術專門學校，多不勝數。出校以後，尚須實習若干時期，或能自出心裁，發明新式機械，然後始有專任大廠總技師之資格聲望。返觀吾國，近年來雖有技術學校發現，然教師難

覺，機械不全，試驗室之設備，工廠之實習，均尙草草。學生技術程度尙淺，甫經畢業，又迫於生計，無暇實習，即出任事。雖才智過人之士，未必不能及鋒而試，偶收效果。然吾人創辦實業，苟無切實把握，貿然製造，近於投機，失敗之速，往往有出人意表者。是故中國實業家開辦工廠，苟欲實事求是，每須借材異地，聘用客卿，即用歐美優良技師製造精美貨品。對內可以發達國貨，抵制舶來品，或外商在華就地製造之貨物。對外可以兼謀出口貨之發展增多，爲計亦得。矧歐美各小國工廠，亦多聘用大國技師爲之製造者。即以大國而論，如英如法如美如意，亦常有互聘專門技術人才之事。俄京工科大學，在二十餘年前，且幾爲法國人才管理。俄國鐵路及各種工廠所用德法各國技師，其數至夥。客卿問題，在歐美各國中，向無專門研究之需要，蓋其技師待遇，一律相等，既無政治之牽累，尤鮮條約之束縛，技師國籍，不成問題也。惟吾國因受前清政府所訂各種不平等條約之拘束，除對於俄德奧諸國，業已取消其領事裁判權，恢復平等待遇外，如美如英如法如意如比如西班牙如瑞典如挪威如日本等國人民，在華均享有特優權利。譬如某工廠聘用上述某國技師，萬一此技師破壞廠規，不守合同，干犯法紀，損害營業，甚至侮辱廠主，傷害工人，種種不法之事，一旦發生，該技師恃有不平等條約爲護符，不受中國司法裁判，警廳不能干涉，法庭不能傳訊，廠主有屈難伸，如從而辭退該技師，則伊反大肆要求，非特索取合同年期中所有預定之薪

俸，且或加索川資旅費，甚至賠償等費。廠主榮譽損失之外，將受金錢之損失甚大。且技師易人，往往牽動全廠製造，搖震資本，影響全業。凡此諸端，爲害匪淺。是故吾人居今日而開辦工廠，欲求新奇精美之上等製造品，勢固不能不延聘歐美技師，然爲避免政治糾紛與各種糾葛起見，似以聘用已廢不平等條約諸國，如德、奧諸國，或本無不平等條約諸國，如南美洲、智利諸國之技師爲較宜。普通言之，廠主聘用客籍技師，宜注意下述諸點：

(一) 延聘客籍，不必假手本國政府機關，或駐京外國使館，而可直接自在外國延聘，其法甚易，蓋歐美各國各種技師，均有專會，或名俱樂部，或名研究會，或名同志會，或竟名介紹技師專會。一經函聘，應召者紛至沓來，擇其學術經驗較深，及各種條件相合者而聘用之，是在廠主之善自爲謀而已。

(二) 訂立合同，宜根據平等之旨，使外國技師，與本國技師，均受同一之待遇。雖路途較遠者，薪資川費，當亦較多，然各種規則章程上之待遇，均須一律平等，不分畛域，俾中外技師，均有同等之義務權利，一矯從前陋習。不甯惟是，其合同中宜載明外國技師如在廠內廠外發生民刑案件，應照中華民國法律，與中華民國本國技師，一體待遇；須受中國警察干涉與法庭審判，遵受判詞。如此則廠主始能消弭後患，控制客籍，而國家外交，亦間接受其福矣。

(三) 客籍來華，往往有實地調查預備競爭之用意。且須

防其日後辭去職務自闢工廠，在華競爭營業。是故廠主訂立合同，宜載明在若干年內，外國技師，不得在華另就他廠職業，或自開工廠營業，或將本廠製造方法及各種事項，漏洩與他廠或他人，以杜不正當之競爭。凡此諸端，略及其大者要者，舉一反三，是在學者。

第七節 工人教育及普通衛生

世界文化日進，物質之改良，日新月異。工人智識，隨時勢而啓發。五洲皆然，吾華亦難逃公例。然循軌不正，往往發生激烈行爲，如歐美罷工風潮，到處皆是，隨時皆有。近年來吾國鐵路工人及廣東上海工廠男女工人，亦常有罷工滋擾情事。欲救此弊，莫如防患於未然。先由廠主提倡工人教育，俾納諸正軌，授以常識，開其應有之知識，以爲發達廠業之助。消泯邪氣，聯絡感情，俾工人咸樂以工廠爲家，飲食以之，教育以之，子女之學業亦以之，戀而不去，從以終古。巧匠良工，誠心相從，實力任事，苟如是，廠主之事業，亦可事半功倍矣。考歐美各大工廠，常有附屬學校，教養工人子弟，若離城較遠之工廠，且有附建教堂者。吾國地大民衆，將來吾人在離城市較遠之地，開設工廠，對於工人教育，其辦法可定爲每星期二次，晚間散工時，補習或聽講半小時，或定於星期日早或晚間講演一二小時，其科目宜避去政治問題，及各種繁雜科目，以免羣工生厭，望而去之。而宜以開發有用之常識，又使工人樂於來聽者爲主。如衛生、理論少談，而多加實驗，示以模型，證以圖畫，日用尋常之

理，生命所關，人皆樂聽；如機械常識，及修理機器之方法，亦可增工人之見識，而使歸實用；如道德修養，亦可為戒免嬉荒及酒色賭博之一道。是在講演家之善為誘掖指導耳。雖然，空口講演，無論講師之口才如何，聽者必久而厭倦，來者漸少，或不與注意，等於虛往。勢須增加遊戲，引動歡樂，始為上法。是故影戲一端，亦可為開發工人智識之妙法。常時於講演之後，選擇提倡實業及有益風俗教化之映片，演示羣工，以開科學知識，而堅道德之根性，參以笑話遊戲影片，以便羣衆取樂，而喜來聽講，所費無多，獲益匪淺。至體育器具及場所，改良建設，亦可為工人體育之助。凡此皆提倡工人教育之大端也。

尙有四字，實為世界經濟家實業家致富生財之大本。廠主不可一時或忘，工人亦應時時記憶，時時實行，講師尤應時時提及，即古訓之“克勤克儉”四字是也。勤儉二字，似甚平庸，實則致富之道，已盡於此。處此習尚奢靡放浪驕矜之社會，吾國實業家，尤宜時時根本此義進行。廠主黎明即起，巡視各處，事無鉅細，必須親手料理，親自檢點。至對外一切經營，接洽，佈置，分配，購買，售銷，運送，收帳，存款，會計，清產等等事務，均須胸有成竹，手自清理，鉅細無遺，一目了然，日日溫舊理新，始可謂之勤。布衣粗食，自供儉約，妻子戚友，均皆不居華屋，不事奢華，不占無功之俸祿，不取廠有之財貨，一文必計，一絲一粟，皆不浪費，始得謂之儉。廠主如是，技師如是，幹事如是，工頭如是，然後始能責備羣工，均以勤儉二字，為立身行事之大本。戒賭，戒

酒，戒華服，戒冶游，均係工人致富自立之道，亦即避免偷盜罷工之法。工人食福固多，廠主受益亦將匪淺焉。著者在歐洲常見有猶太人，及英法國人初則敝衣陋食，開設小店。不數年已開較大之店，自製小商品。再過數年，則且建立工廠，或推廣營業，開設大商店矣。推厥原因，並無其他秘訣。廠主個人之勤儉，實為事業發達之根基也。

工人教育之外，工廠衛生尤屬關係重要，非特疾病叢生，可害工人生命，且往往有危害廠主事業，因之破產者。如開闢蘇彝士河及建築巴黎亞斐爾塔 (Tour Eiffel) 之大工程師大實業家法人雷塞布 (Lesseps) 氏，於十九世紀中，集鉅資開闢中美洲巴拿馬運河。工未及半，忽然發生黃腫傳染病，不數星期，技師工人，死亡枕籍。生者恐懼逃生，紛紛四散，河工陡停，損失甚鉅。巴黎聞訊，貿易場及交易所，大起恐慌，巴拿馬河工股票，陡然跌落。雷氏公司，受累破產，雷氏且因而下獄焉。

然此猶係天災特禍，防不勝防者。至若尋常疾病，往往因衛生不善，隨時發生。工場為煤煙，灰土，電火，電氣，蒸汽，汗氣，痰沫叢集之地，尤宜慎重衛生，始可防止災患，試約舉其數端：

(一) 崇尚清潔。凡致病細菌均堆積於灰塵之上而衍播，故打掃牆地窗戶，實關重要。歐美國廠，每晚且均將地面窗上，用水與胰粉洗刷一次。院中戶外，亦須每晚或每早打掃清潔。牆面白石灰，宜時時加塗，以求清潔而免細菌之寄生。各種機器，尤宜擦潔磨光，以免傷害工人皮膚生病。廠主本人，宜不時

巡視各地，以免打掃夫日久生惰，累及衛生。

(二) 慎重飲食。工人飲食，往往不潔，蠅蚊傳病，極為危險，宜設公共食堂，慎重衛生，此廠主之責也。

(三) 多設洗面及浴身盆所。

(四) 設立體操處所。

(五) 釐定制服，限期洗衣，俾得潔淨而免傳病。

(六) 禁止吐痰。

(七) 禁止吸煙飲酒。

(八) 少作夜工。

(九) 多通空氣。

(十) 陽光及電光，務須充足。

(十一) 鄰近地面，如有污溝穢水，宜設法填除或疏放之。

(十二) 冬夏間工場內溫度高低，宜設法用火爐風扇調勻之，使不為身體之害。

上述諸端，僅及其略，相時度勢，發明推廣，是在廠主好自為之耳。

第八節 推廣儲蓄採行分利制度

致富之道，勤儉為其根基，儲蓄為其方法。廠主及股東，確有利息子金及薪俸贏餘等之金錢，宜根據勤儉樸實之旨，勿用為個人浪費，而宜儲諸銀行，生息長利，以備不時之需，而利個人經濟。至各種投機事業，如貿易場或交易所之投資射利，虛買虛賣，以及各種股票公債票之投機賣買，在待進家不惜

孤注一擲，犧牲血本，固所不恤。在穩健勤苦之實業家，方期樹立永久之事業，當力戒投機之舉，以免意外失敗，致使十年之功，虧於一旦，即偶爾僥倖，獲取厚利，其結果亦終歸失敗。况廠主、職員、技師等，苟以投機事業，作法於上，則難禁羣工效法於下。賭風一開，騷亂立至，此實廠主所切宜注意者。就廠主之儲蓄而論，其道亦多，如儲諸銀行，購買穩固之股票，或國債票，是其直接方法，添購貨物，加設商鋪，一方自銷本廠貨物，以免受間接之挫折回扣，一方代銷他廠製造物品，而獲其居間之利，是其間接方法。廠主才幹優長經驗宏富者，能時時根本勤儉二字進行，不患儲蓄之不易也。至技師、幹事及工人等之儲蓄制度，可由廠主釐定規章，獎勵儲金，即在廠內設立儲蓄所，收受工人技師之儲金，與以相當之利息，而將其所蓄資本，用以發達本廠製造，而保其存在，工人等仍有隨時提用之權。如此兩便兩利辦法，廠主雇員工人，各食其利矣。至防病與養老儲蓄制度，另有解釋，當於第三編中略論及之。

歐美各國之大工廠及大商店，常有兼行分利制度者，英文名為 copartnership，其法有二：

(一) 在每年所獲利息中，抽出若干部分，普分與廠內或店中各種工人或夥計。或即將現金授與，或記入總帳中，作為伊等在廠或在店之個人資本。

(二) 在每次賣出之貨物價錢內，抽出百分之五，或百分之三，作為賣貨者之利金。

兩法之意，均在將工人與夥計，逐漸變為本廠或本店之小資本家，使其樂於出力，勤奮進行，竭誠襄助廠主店主之事業，以期出貨精良，價廉物美。廠主店主之事業，日較發達，則伊等來年所分之紅利或資本，亦較為增多矣。此實廠主或店主營業機巧之制度，並非社會黨與工黨政治主張之結果也。惟廠主店主，苟欲採行此分利制度時，宜斟酌利害，權衡時局，慎重進行，謹定條件，保留己身自主興廢之權，而仍以試辦若干時為限制，俾免遇不良工人，或反受其要挾，至失制度之原意也。

第九節 注重建設少製破壞物品

中華民國之民生，憔悴凋零，可謂至於危險時代。政治家徒興浩歎，而實業家則反可視為可圖。蓋破壞之後，必有建設，大破壞之後，必有大建設。將來亂事全平，全國人民，補殘救缺，從事建設，改弦更張，羣謀自立，需求陡增，貨物之貿易，必將驟形發達，一起千丈。兼因政治關係，國貨之銷場，必尤較旺於洋貨銷場，此亦可操勝算者。是故吾人居今日而開辦工廠，其所製造之物品，宜以民生為重，而先製造日用尋常之物品，奢侈品次之。今者洋貨充斥於吾國，試執任何途人而搜其身，必有舶來品或外人來華所建工廠之製造物焉。試入一人家，或大戶或小家，必有洋貨多種。若入一工廠，商舖，行政局署，則洋貨尤多，不勝枚舉。吾人開廠製造，宜注重個人住戶廠舖公署均不可少之物品而製造之，其結果非特可以獲利無算，且可救

少洋貨價值，或竟使洋商漸次失敗，華人生計日漸蘇裕，民生以之矣。至各種危險物品，如炸藥、火藥、槍刀、砲彈等物，在投機射利之實業家，偶一嘗試，未嘗不可獲取鉅利，歐戰時因此致富者甚多。而在吾華文物最古之邦，人種最大之國，製造之物極多，需用之品至繁，殺人器及危險品，非特反乎人道，抑且可以在廠發生危險，一旦爆裂，鉅廠可成灰燼，千百生命，可成枯骨，百萬資本，可成夢幻泡影。值此工業幼稚之時代，吾人固宜冒險進取，不避艱難，然實不宜製造危險物品，危人以自危也。

第十節 工村制度

工村制度，歐美社會學家，在百年前即早已提倡，美國且時有此現象。近來吾國圖謀改革社會之志士學者，亦常有模範村之主張，此係政治問題，姑不具論。茲專就工業方面觀之，譬如吾人今擇購一水土相宜，地價低廉之野外曠地，離鐵路線或江河不甚遠者，召募工人，率同技師，前往該地，建設工廠，從事製造，根本上述諸原則而進行之。則其始必有多數小販，相隨而來，漁取微利，繼之以小商店，小飯館，工人等之家小，亦相繼而來，道路亦日見改良，事業如更發達，則鐵路公司，亦可建設支路，來運貨物，輪船公司，亦必招攬運輸之生意，而添設頭碼，工廠所在地之居民，亦必增加不已。學校可設，影戲院市場遊戲所，亦必漸漸開設。五年十年，荒區可成村落，小村可成集市，以農立國之原則，將與以工立國之原則，并行不悖焉。

第二編 工廠組織及管理法

第一章 工廠之組織

第一節 職責之分配

機械及材料問題，實為組織工廠問題之大部分，至為重要。建設工廠，在擬定草案，（即各種計畫書，圖樣，預算表）時，必須有滿意之組織，合宜之分配，正當之建設，然後始有管理可言。是故技術主任，（即總工程師，或總技師）之職務，關係至鉅。舉凡機械物質之配合，人工原料之利用，均須通盤計畫，精益求精，其結果須使工廠開辦經費，能照原擬草案縮至最小之數，而同時獲取優美之建設，此技術主任之全責也。至售貨部（即營業部）之責，則在將製成之貨物，運往市場或交易所，售獲滿意充足之代價。簡言之，技術主任行事之範圍，係以出產部之事務為其限制，其職任始於收受購貨者之購單，終於貨物交出。至於如何招徠購戶，謀取購單，經理錢財，以及法律訴訟問題，均非技術主任之所過問者。產貨之終始，即技術主任（即總工程師）職務之終始。苟欲職務無虧，應付合宜，允宜注意下列諸點。一、從速操作。二、作工精良。三、利用各種機械之充分力量。四、使各種原料得最多最大之出產。五、應隨時將各種方法改良。此即技術主任五項重要義務也。

第二節 美國工廠組織制度

據美國著述家之論斷，工廠組織可分為三種制度，即軍營制度，與剖解制度（即官吏制度），及分部制度是也。分述如下：

（一）軍營制度 軍營制度（military system）由來甚久，直至近年，尚為美國實業家所採用。其原則，係將所有一切權柄，悉付之一人之手。此人管理一切事務，故對其手下所轄各事，普通負責，并單獨負責，操縱一切，有如昔日之統兵大帥，故名之為軍營制度。軍帥指揮士卒，督其衛生，訓其操練，籌其餉糈，全權在握，獨斷獨行。降至今世，情況漸殊，軍隊衛生，軍隊餉糈，均有多數專門軍官，司理其事，督兵大帥，不過建立攻守進兵之戰略而已。何時何地，出兵鬪敵，如何作戰，是其所應決定者。身先士卒，則非大將之任矣。且有參謀部為之輔佐，為之計畫，恰如下述之分部制度，是為近年工業組織之模範。就軍營制度而論，各級軍官，在行事範圍內，完全擔負應有之責任，無論錯在何點，過屬何人，均由該管長官負責。譬如一工頭，擔任一小工廠職務，苟此工廠內物件有失，造貨不佳，該工頭應負全責。惟其所任範圍，宜預先選擇妥當，不大不小。使普通之人精神可以照顧，不至強以所難。至其手下工人，應由工頭為之分配工作，而使時時有工作。出產順利與否，機器之運轉合法無害與否，工匠善良與否，工頭應時時監察之，否則更換之。其餘一切事務之進行，工頭均應熟諳其方法習慣，而隨時改良。

之。一有錯誤，工頭應知錯在何方從而責備懲戒，並即補救之。職務繁多，大概以普通才幹之人計算，一工頭可管轄五十至一百工人。然此係就少有才幹者言之，苟真有特才，又富經驗之工頭，亦可管轄工人一百至二百人也。

大概工廠中機械幾全屬自動者，其工頭之聰明才智，無須苛求；因其職務首在監視各工人均在位操作，而計算其成品數目，情形簡單。用軍營制度，實極合宜。工頭既無須具有特別才智，其責任亦專，不能規避，否則更換之，亦甚易易。此等工藝，大都係出產容易之事業，故可用全力發展其分銷事務，並覓雇善用機械發展其充分力量之工人，實行計畫書，而節省經濟，發達有可期者。反是，如廠中事業，不能專恃機械力，而須計算工人個人之機巧才力，則軍營制度，頗多弱點。譬如製造機器零件之工廠，即難施行軍營制度。從前未留意及此者，因工廠較小，往往一人可以兼顧一切，而獲滿意結果。迨廠漸擴大，工人增至二百之譜，則此制難行矣。任何人均不能在此廠中擔任一切事務，而保其完整也。

技術主任（即總工程師），可逐漸考察軍營制度之成績利弊，苟有不便之處，如職務集權太重，則可將督察事項，改由數人分任，對管理部平均負責。如是則工頭下，可加助手若干人，分頭進行，惟同時增加不生產之人工，且可發生權限上之爭執。譬如機械工頭，有時須督率工人，洗刷機器，作污穢之工作。而普通管理棹橋機台之工頭，亦須督率工人洗刷之，爾不

相下，於是工人每擇其較爲樂意服從之工頭而遵從之。在工廠中，有工頭聯絡工人，藉圖自固之事，以致工作受其影響者。

故軍營制度有利亦有弊。其利在能統一事權，交諸一人之手。其弊在遇事務過於繁重時，工頭所負責任過廣，對於機械人工之錯失，勢難一概負責。而廠內各種應加改良之事件，工頭事務既繁，亦難兼顧及之。有此弊竇，軍營制度之組織，往往發生管理之紛亂，工作之失當，職務之差錯，每至難於改善。苟以獎賞與懲罰爲補救之具，其結果亦殊難必佳也。

(二) 剖解制度 剖解制度(functional system)之發起人在美國係泰勞(Frederic Taylor)氏。泰氏係美國機械技師學會之前會長，曾歷任技術要職，名譽頗著。其言曰：“剖解制度，在將管理職務，分爲若干部分，使自副廠主以下，至任何一人，所任職務，愈少愈妙，而臻完善。”故剖解制度，係在管理方面，實行分工任事之理論。譬如機械室中之一工人，按照此項制度，不僅受一工頭之管轄，而須受數工頭之管轄。泰勞氏主張四種工頭制度：一、機器。二、速率。三、監工。四、修理。機器工頭之責任，在按時配合工作，使各種物料，均隨時置入機器之內。須教導工人，如何將貨料置諸機器之中，如何管理機器，俾產貨速而且美。速率工頭之責任，在配置各種機械器具，以備工人之用，並隨時察視機器剪切是否無誤，機器速率是否合於限制。監工工頭之責任，在擔保產品之精良，故可對於機械工頭及速率工頭，指揮而教導之。修理工頭之責任，在隨時巡視各種

機械，是否合於工作；是否清潔；是否隨時擦油。在此四工頭之外，各工人應受管理部所派各代表之節制。此種代表可分為傳令員、指畫員、計時估價員、糾察員。傳令員之責任，在每日編寫一事務清單，使各工人及各工頭等，均知手工機械每日如何操作之條件。指畫員之責任，在解釋圖畫，說明機件，指導深淺，量解剖割，並規定工作期間，及貨物製成之期限，而畫定貨物價值，亦其事務。計時估價員之責任，在間接由指畫員將各工人關係工作時間及價值各種材料，隨時公布於衆。糾察員之責任，在於廠內工人發生變亂，反抗命令，或有不規則行動，及屢曠職務，或不請假而不到廠等事之時，可將工人或其頭目，提出報告。至工資公平與否，亦應注意。廠內撤換工人時，亦應諮詢糾察員之意見。其重要職務，在維持廠內治安。據泰勞氏之論，剖解制度，可於短期內造成一種駕輕就熟深明職責之工頭也。

剖解制度有下列諸利益：

- (甲) 分工任事，每人祇任一事，可望專精。
- (乙) 此制度可使每人咸負一種有定之責任。
- (丙) 可使工人有機會研究其工作，而思改良之法。

然剖解制度，便利雖多，但在若干工廠內，尙未產生滿意之結果，常致使各工人失其建議之能力。制度原意，本非淆亂責任，乃其結果反常使責任改變，其困難情形，大略如下：

- (甲) 此制度包有傳達命令，繪解圖說，宣布日程，指導手

工等等每日事項，故需多數辦事員。

(乙) 有時甚難詳切指明某事係在某人職務範圍之內，苟有錯誤，誰應負責。譬如一廠有四人傳達命令，另有四人解說施行之法，每致命令之宣傳，不甚清楚。機械工頭及速率工頭行事途感困難，苟有錯誤發生，每難擇人而懲，因工頭可謬為解釋不善，而傳令員亦可主張解釋並未錯誤也。有時機械工頭，反覺另有較善之方法。如聽從傳令員之言，則可發生權限上之衝突。如不聽其言，仍照行傳令員所傳之命令，所作之解說，則工廠管理，或者日就衰頹。而造貨須精，售貨須廉之原則，將何在乎？

(丙) 剖解制度施行頗多窒礙，且耗費頗鉅。在一工廠內，每須於任何時間內，傳達命令至於任何人，苟一工人準備前往作工，至少須與工頭三人接洽，始能前往。又常有工人數人，同時願作或須作同樣之工作，亦滋不便。反是，苟工人自知如何分配工作，如何解釋廠令，則可自行前往工作，迨至發生困難，始往尋覓工頭，從事詢問，成事較易。然在剖解制度下，工人固無自出心裁，自定操作之權也。就事實而論，各級工頭，常袖手於工人之後，或時時出言督責。於是工人怨怒交乘，發生衝突。抑且用此多數工頭，消費過鉅，影響於廠中經濟者，亦非淺鮮也。

(三) 分部制度 分部制度者，係將工廠分成多數確定之部分，而將每一部分置諸一工頭監察之下，此工頭有指導

工作之權柄，對於工務之結果，應負責任，而不必親理細微之事。譬如在一機器室內，應有一工頭專管視察各種機械及各種器具；另有一工頭，專理機器本身；第三工頭，則管機器汽門、火門、電門及止動拴紐等件；第四工頭，則管理各種機器本身以外之器具；第五工頭，則管貨物材料；發動機器之工人，則歸一總工頭管轄，此人應使室內各種機器，均得如法轉動。此外尚有修理部，另由一人經理；製造零件部與存貨部，亦均有一人專司其事。凡此種種工頭，或由一總工頭管轄之。每一工頭，對其手下各機械，應負全責。每當各種圖案發交到室時，總工頭應即研究圖形，並召集各科工頭到室，而將伊等應行擔任之事，對之說明。各工頭既詳悉新命令，應各就所司之事任之。於是發動機器，支配人工，從事工作，應負其責。及工作告竣，審查既畢，則轉入下部分工頭之手。如此下部分工頭發見工作之錯誤，應立即報告上級人員，否則即須對於再下一部分之工頭負責。是故分部制度，係將工作分為若干小部分，每一部分由一人負全責。每一部分之工人，僅受此部分工頭管轄，而不兼受他部分工頭之管轄。反是，軍營制度中之總工頭，可總管場內一切工人。剖解制度中之總工頭，尚須另受一總務長節制。分部制度則不然，工務長可由總工頭為之說明大宗工作，及工人調動操作之時間。於是按工分配，使工人均得隨到隨上工，無庸久候。如總工頭察得配工未善，致有工人無事可作，可立即點察工務長之配合工作，是否盡善，或者未得其

方；無論如何，可立即覓得負責之一人，要求解釋，而將工作改良之。苟機器之運轉過慢，或產力過少，則部中工頭應進而查視各種機器本身。如非機器之咎，則可追究不善工作之工人而撤換之。如果係機器之咎，則應立即報告上級人員修理。苟機械屢次不靈，而又未修理，則其部中頭目，應自行負責。凡管理機器之工頭，不應俟至機器必須大加修理時，始行呈請修理，應隨時視察修理之。至製造工頭，如不能使製造品從速產出，或產品不佳，則須負責。簡言之，分部制度之大利益，在確定應負之責任。所有廠內人等，可受循環指導訓練之益。而其責任，則絕無綜錯雜亂之弊，蓋因廠內工人，不能以收受及施行廠內命令爲了事，而須以所任工作之結果佳善與否，爲盡職與否之憑據也。

以上所述，爲美國三種工廠組織制度之大略。軍營制度及割解制度，大略已成過去之主張。分部制度現方盛行，非特工場中奉爲模範，即各種商場，亦仿行之矣。

第三節 歐洲工廠組織制度

再就歐洲工廠論之，大概可分爲私人工廠與公司工廠，及國立工廠三種：（一）私人工廠者，由一人或二三人集合資本，出具姓名報官立案開設之工廠也。（二）公司工廠者，由少數人發起招股，而由多數人集資開辦之工廠，不用人名爲廠名，而以所製貨物爲名，即英人所稱有限公司是也。（三）國立工廠，大都製造國家用品，如軍火、軍械、戰艦、軍裝、國幣、印花票

等物，或公家專賣品，如法國之煙草，捲烟，火柴等物是也。

(一) 私人工廠 廠主之權力較大，大都躬親其事，自任總理並兼技術主任之職，廠內一切人員，均聽廠主命令行事。諸工程師，部員，工頭等，均惟廠主之令是從。下至羣工，亦須服從廠主。廠主所發命令，或親到口說辦法，苟與原定計畫圖形不同，或與工程師及部員之命令不合，廠內職工，均須遵從廠主之新命令行事，不能稍有爭辯違抗。否則廠主可將違令之人辭退，另易他人。此係歐洲各國私人工廠普通習慣。故謂歐洲私人工廠係行美國所謂軍營制度，亦無不可。

(二) 公司工廠 廠主甚多，或由大會推舉股東一人或數人，攝行管理部職務兼技術主任職務，或僅任管理之責，而另由管理部聘用技術主任，技師，總工頭等。惟因管理部及監察部，與董事會人員衆多，管理之責任既分，而技術部聘用之人員，亦至為不齊。總工程師事務，常由數人兼任。廠內機器原料貨物等等事務，亦均分人專管，各司其責。故凡歐洲大規模之公司工廠，早已實行美國所謂分部制度矣。

(三) 國有工廠 大概由政府或某部或某機關委派一大員或專門技術人員，為其督辦，或總辦，或廠監督。舉凡聘用職員，雇用工人，購買材料，銷售貨物等等事項，均由廠監督一人全權督理。間亦有用董事會制度者，實居少數。對於政府或機關方面，純由廠監督一人負責；廠內一切事務，純由廠監督一人支配，其外表頗類軍營制度，其實際則亦用分工任事之

法，進行廠務。故謂歐洲國有工廠，係用美國所謂剖解制度，亦無不可。

第四節 我國應採用之工廠組織制度

返觀吾國，工業尙未勃興，工人智識太低，技術人才缺乏，開辦工廠者，困難甚多。就技術方面言，固不能不採取分工任事之原則。就商務秩序而論，亦不能不行分部制度。惟專就管理着想，欲專責任，欲求統一，欲避騷亂，欲期廠務發達，改良進步，恐非根據軍營制度之原則，不能爲功。雖然，管理工廠之制度，亦不限於美國所主張之三種制度。運用在於一心，神而明之，存乎其人。苟有治人，蓋亦不患無治法矣。

第五節 工廠組織程序

綜上所論，大都係組織制度。今就組織工廠之手續程式論之，大略不外下列次序，即：

- (一) 籌集資本。
- (二) 擇定地點。
- (三) 確定製造品之種類。
- (四) 釐定合同，選定經理人，按照法定手續，呈請註冊。
- (五) 聘定技術主任。
- (六) 詳定廠章，組織幹事部。
- (七) 購屋或自行建築工廠。
- (八) 招募工人。
- (九) 購買原料。

(十) 組織銷貨部,招徠購戶,經營廣告。

(十一) 安置及試驗各種機器。

(十二) 從事製造等等。

至於工廠註冊事務,大都有商法民法諸法典,爲之詳細規定。開辦工廠者,對於法定手續,必須延聘律師佐理,以便辦理註冊及各種法律事務。其進行方法係屬法律問題,不在本科範圍之內也。

第二章 工人問題

廠主在分配工人之前，當決定雇用何項工人，因二人待遇，須視其本身為進退也。普通言之，工人可分為男工、女工、及童工三種。成丁之男工，在緊要工藝中，大率最合利用。然亦有若干工廠，可利用女工及童工者，因婦童價廉，且有若干工藝，適用伊等手工，如紡織、造靴、造襪、縫衣等工廠，用力少而用巧多者是也。今將各種手工比較論之。

第一節 男女工人之比較

(一) 男工較為強壯耐勞，故凡長時間之勤苦工作，如造船、鍊鋼、造機車等工廠，僅有男工可用。

(二) 男工可任長期不斷之工作。操持家務，乃婦女之責。女工入廠工作之最長時期，大都在出學校以後，三十歲以前，然伊任何時均可結婚而離職，無常任之性。男工非特不因娶妻而辭職，且因娶妻後負擔加重，則求進步亦必較力。於是盡力工作，圖獲廠主之滿意，而得增加工資，廠中反可間接受其利也。

(三) 普通言之，男子較婦女為有急智及主宰。男子之智力決斷，固非由腦筋高尚之故，然實由各種機會造成。在城市之中，如夜校、公學、函授學校等處，均可為男子晚間研究學術之處。婦女固亦可求學，然實無終日在廠工作並於散工後就

學之精力，蓋因缺乏好勝心之故。婦女縱然工作，並不以工作爲其終身之職業也。不事惟是，婦女每日工畢出廠以後，尚須操持家務，助其父母，或夫與子，蓋因彼等常亦在廠工作，無代操家務之暇晷也。即令婦女出廠後無操持家務之責，而女子本人所作之事，亦必較男子爲多。如製衣、裝飾、種種雜事，均爲男子所不爲，或出錢倩人代爲者。故男子既較爲多暇，於是智識及自動力亦較大，而担負艱苦之職務，自較易爲力矣。

(四) 婦女之服裝，常可爲作工之累，故廠中祇能在機器合宜，不因女服發生危險之處，加用女工。

(五) 婦女之作工時間，常有特別限制，國家保護女工及童工之法律，亦較保護男工之法律爲嚴。故廠主不能不認此爲有損失之事。如洗衣室女工，常有優待條件。又女工常求坐凳，男工則無此權利。女工每日及每星期之工作，既均較短，而廠主非遇大故時，亦不能增加其作工時間。

(六) 男工可組織有定之勞動團體，故如要求增長工資一事，男工之奮鬪，甚易爲力。女工則因組織薄弱，無此能力。並非女子不能組織，實因婦女人廠作工，每存暫寄之思想，而無永久之計畫也。今如爲長遠之計，勞動界似須有偉大之組織，始爲合宜。因各種工業之勞動家，如能一致聯合，公共要求，則廠主亦可不受何種特別之困難。蓋因其根據均相等也。反是，苟一廠之工人，要求此廠增加用費，他廠仍照原狀進行，於是此廠相形見絀，競爭者乘時制勝，此廠危甚。不事惟是，女工雖

無堅固之組織，然有時管理女工，反較管理男工尤難。常有善管男工之工頭，改管女工，輒至失敗。蓋管理女工，須有特別觀察，始能收功也。

(七) 婦女常有特別之工作技能，如編製冠帽，紡織絲綢，繪畫縫染等等工作，女工實較男工為優。又如製造瓷器陶器，往往婦女手造之物，其美麗精細，遠過於男子所作者。

(八) 女子工價較廉，故若干廠主，為節省經費計，不得不用女工。管理工廠，當細心研究在廠中何部分可用女工而獲益，大概需用手指靈活着力巧妙及施用小機器之工作，女工較得利，譬如削製小鐵片，小紙片，小木塊等等工作，婦女較為靈巧。總之，究須雇用男工，抑用女工，當先考察職工之種類，及所需之技能，始能決定也。

第二節 童工問題

有若干工藝可用童工操作，如紡織，造玻璃，敲煤，以及各種輕而易舉之工作，均可用童工。從前雇用者至多，現因為法律所限，取締漸嚴。普通言之，雇用童工之惟一利益，祇有價廉一層，至弊竇則甚多，試略舉之：

(一) 童工作工時間，受法律之限制甚嚴，即在可用童工之工廠中，因童工關係，使男工作工時間，亦受限制，或使男工部與童工部，發生不平均之現象。有時男工須俟童工之材料交來，童工操作較緩，來遲則須靜候。苟童工部停工，男工部往往連帶停工。

(二) 童工須有特別精細之監察。童工往往浪費材料，有時且破壞之。童工之能常出力操作與否，全賴監督之力。但即令監督有方，而童工常神思不屬，不知所作何事，且遊戲心太重，常好惡作劇，監工者偶一不慎，事即發生，匪特可使出產停滯，且可毀壞貨物。

(三) 童工對於機器之危險，往往不注意，致受傷害。

第三節 工人之類別

就腦力與教育及經驗言之，所有工廠，大都須就下述三種工人中，擇用其一種或數種：

(一) 第一類工人，可名為庸工。即無智識技巧之工人，在循規蹈矩不改常例之工廠中，大都均廣用庸工。如鍊鋼廠，大都雇用此種工人，作生火、運煤、添煤、守爐及他種工作。昔時廠主，曾持廣用主義，較現時為甚，如造紙廠、紡織廠等，均曾廣用庸工。近年來風氣大變，匪特鋼鐵廠中，漸次裁減此項庸工，即他種工廠中，亦已不用此種工人矣。蓋交通日形便利，招工較易，廠主雇工，逐漸加以選擇，而教育普及，機械精進，華工智識，亦已日見增加也。且在鍊鋼廠中，如加煤、除灰等粗事，尚有用庸工者，然亦漸就減少之象。在分析原料之廠中，亦多粗事，如搬運糖料、洗刷糖機、擦油、措灰、洗濯煤汽、包肉、裹油等事，以及燃火發汽、以肩運貨等事，均係庸工之生活。然自各種自動轉運機器發明後，如輕便鐵軌運車、汽油運車、升降電機、鋼線空中運輸、電動大起重機、電動拖車等運送機械，日見完美。一般

廠主相率不再用庸工搬運。而樂用新式機械。惟因價廉及習慣關係，尚有用庸工作他項工作者。但此亦非長久之計。以上係就歐美而論。若吾國工人衆多，機械稀少，恐去淘汰庸工之時尚遠也。

(二) 第二類工人，可名爲中等工人。除須能按時到工與身體強壯外，尚應具有下列三項資格：

(甲) 有搬動各種自動機器，而不受傷之技能。

(乙) 有小心管理此項機器之志願，能使之轉動合法，而不缺乏原料。

(丙) 有使各種機器合法轉動而不停止之技能。

(三) 第三類工人，爲高等技能之工人。此類工人，須身無疾病，而不必身體高大，膂力過人。又須具有下列二項資格：

(甲) 有準確了解印刷品、圖畫、手書、或口授之各種調令之能力。

(乙) 有專心致志，注意細微事項，及實行艱細之工作，以及了解工程師繪圖之能力。

此類工人之薪俸，應與以相當之數。在工藝最發達生活程度最高之國中，如美與英，此種高級工人之工資，常有與教員、律師、及醫生等相等者。如工務繁重之各種鍊鋼廠與製造鑄鋼模型之鋼廠，及管理各種自動機之處，均須雇用此種工人，交以重要材料。一有錯誤，其結果將生大患。故此類工人，必需具有相當之技能，且聰明有睿智，能應事變。然具上述資格，

亦非易事。往往於其到廠作工後，尤須求發達進步。欲達此目的，須使此項工人，合於下列二條件。即：

(甲) 從前所受教育程度，已達到能詳確了解廠中各種訓令，且腦力充足，記憶性強，隨時隨事，皆能注意。

(乙) 應先從事學習，或在廠中，或在夜校中，實習有得，再入廠作工，與入廠充任工人後再事實習者不同。

大凡廠主招工，其大問題，乃在按照所用機器，配合所需手工，使無雇用庸工之需要；且使需用高級技能工人之數亦少。蓋苦力工作，至為沉悶，必乏興味，更無顧念廠業及責任心。至所作之工，生產力有限，工資當然不多，更難招致勤奮之人。况庸工雖無專長，然正因此關係，何廠皆可參入，一經辭退，旋即入他廠工作。然多用高級技能之工人，亦非善策；因期賴伊等者過多，且資格甚嚴，難於招集，薪資又大。其作工固可望無誤，然苟偶爾有誤，損失即甚重大。是故最妙之法，乃在使機器能自行運動，將所有工作，委諸機器本身，而減少人工，弊端即從而輕減矣。

是以第二類工人，即中等工人，實為最合宜之工人，用之可獲下列三種利益：

(一) 此類工人，稍加學習，即可得其實用。

(二) 工人之才智技能，既然有限，於是受製於廠主之情勢，可成為忠誠之工人。因其工資既較庸工為優，苟改入他廠，或變更工作，常至損失薪資，降落資格，故常懸戀不去。

(三) 此類工人,用以專造一物,經年累月,必由專精而臻巧妙,出產隨之日增。

第四節 學徒制度

近年來美國若干大工廠,曾建立新式學徒制度,教育青年,造就上級工人,而以廠主與學徒雙方均獲實利為條件。其法係在廠中組織一部分,專任教導學徒之事,歸一處長直接管理,處長之責任,在指教青年職業之原則,故須具有教誘專長。由廠主在廠中建立教室多間,隨時教授青年繪圖布算,及他種工程技藝學識,有時管教得法,廠中青年,知識漸富,非特可成為第三類有技能之工人,日能在任何機械工廠中擔任工頭之職,惟是設立教室一事,常至占據地位,發生困難,故有若干大工廠,不專立教室,而派遣相當教員或導師,隨時至各工廠室內,指導一切,以收實地練習之效。將學徒分為三級,以便教授,其合同內容,大致如下:

(一) 第一級學徒 第一級學徒,以年齡在十七歲上下為準,須曾受普通教育,應由家長或介紹人擔保,至少能在廠作工四年,每日按時到工,服從工頭之命令,承認工廠有監察其在廠內及在廠外品行之權,按日須到夜校上課,以三年學徒期為限,第一年學代數及幾何學,第二三年學機械畫等。

(二) 第二級學徒 第二級學徒之合同內容,大致與第一級相仿,惟此級學徒須文理清通,且明各種算學,應擔保作工三年,按日到夜校學習機械畫,以二年為限,惟苟曾受有相

當職業教育者，不在此例。

(三) 第三級學徒 第三級學徒之合同，係取雙方同意之性質，故其年齡須在成丁年齡即在二十一歲以上。須有高級中學或職業學校之畢業文憑。曾經學習高等算學及動植物等普通科學，並有學習工廠實驗之志願。

無論對於何種學徒，廠主均有切實教導之義務，使伊等逐漸具有機械實驗之知識。苟學徒之品行，並無乖謬，廠主應按照合同內所定年限，使之在廠工作。惟廠主大都均在合同中預先保留隨時辭退學徒之權。至學徒之工資，至為細微，而所收效果，往往至為優美。據美國製造鐵路車頭機器之鮑爾文(Baldwin)工廠之總務處長散普爾(N. W. Sample)氏之調查，該廠自實行學徒教育新制以來，三年以後，已有一等工人二百餘人，能作任何種機械職務。其中五十人，均有要職，如各部主任、工頭、副工頭等是。廠主閉門可以自立，已無另向他方覓才之需要。

上述制度，不過略及其要。歐美各大工廠教育學徒之方，各有區別，所給工資，常有出入，年限不同，教科亦殊。惟其宗旨則均在造才自用，既圖方便，又省費用而已。吾華學徒之制，由來已久，非但從無工資，幼即效力，抑且勤勞每有過於店鋪中成丁之壯年工匠者。此係法律保護未周之弊；然用學徒者之利益，固昭然若揭焉。是故吾人今日開辦工廠，宜改良舊習，採行新制，仍可以學徒為廠中重要分子之一，而以新式合同，代

舊式專制習慣，則獲利可期，而亦無傷人道矣。

第三章 工資問題

工廠管理人苟欲求各級人工，均能獲充分極大之用，而使出產臻於至善，則應注意下列事項：

(一) 能使廠內人工，均能在提高限制內工作之最善方法。

(二) 作工準確無誤之最善方法。

普通言之，鼓勵人類勤奮忠誠工作之法，係以所作之事之成績為比例，以定其薪資多少。惟如何始能使最高之工資，適入於最優工人之手，或使最良之工作，適獲最高之工資，此實為甚難解決之問題。工廠廠主，往往窮年累月，百思而不得其法焉。

第一節 計時給值制度

最舊之給資制度，係在工人留廠工作期內，為之規定一種有確數之工資，專以時間為準，作工若干時，給若干工資。大都專用監工員一人，司理其事。從前工廠小者居多，人數有限，廠屋狹小，苟管理工資之工頭，存心公正，行此制度，尚可滿意。惟須時時與工人接觸，對於罷職之員，須時為特別留意耳。

故就廠主方面而論，計時給值之制，似屬最善；因工人成績之加善，所增利益全由廠主享受故也。雖然，行此制度，亦有困難，因各級人工既均計時領值，多不肯特別出力，而枉費其

技能，大廠中，工人衆多，管理工資之監工員或工頭，大都不能使工資之配合，適符各工人之技能。苟以各人之態度言論，爲其作事勤惰優劣之標準，則貽誤必多。蓋巧言動人，及示人以勤之工人，常爲最懶，或務外不忠之輩，工頭甫一轉身，伊即棄工不作，或似作非作，其成績必爲最劣者也。

故建立一種計時給值制度之切實方法，係在將所有工人，分爲若干組，而規定其最高及最低之工資。如有一工人確屬勤能卓著，則可在本組中獲得最高工資，或升入較高之一組。至工資規定之法，係由廠主與工人，訂立合同爲準。此種合同，可由工會爲之出名規定一種最低工資之數目，或即由每一工人與其工頭直接議定工價。此事屬猜測性質，因工人之技能，每難一望而知，一問而曉。故其工資議定之善否，每須視招工人之閱歷爲何如也。故吾人除非另有方法可以測量各工人工作之優劣外，苟專恃個人憎愛之心，以爲工價之評斷，其謬誤必不可免也。是實計時給值制度之弱點。有時某工頭請加某工人之工資，並非因此工人現時產貨增加，乃因工頭以爲伊將來可以格外出力也。

近年工廠廠主，多注意另行設法劃定工資，而不以個人意見爲進退。大凡尋常工人，工作多取愈少愈妙之法，但求不被撤退或減少工資，其願已足，更無勤奮求功之意。各工頭每至束手無策，而廠主之損失，有時乃以千元萬元計焉。然此種萎靡不振情形，并非專由於工人懶惰敷衍之咎，實係工頭疏

忽於慢之故。常有若干工人，已將所領之工作畢，束手而待他種工作，其工頭則從容不迫，久之始來另給他種工作焉。在事業稀少之工廠中，廢時尤甚，往往須竭半日之力，始能覓獲工頭，妄取他項工作。不專惟是，他種原因，亦可消耗時間，蓋因人類習慣，對於日日操作之事，每呈厭倦之象，不欲急進作畢，且廠中機器，亦難以最大速度操作，因急於作了，則新原料未來，機器反有停動之嫌也。

第二節 按貨給值制度

吾人在按日計工之廠中，常見若干工人，表面似乎作工，實則一事不作，迨至時機不合宜之時，伊等且必需改換工作，不便孰甚焉。此種情形，各廠廠主，亦均知之。無如工人無互助之意，以至按日給值制度，對於多種工人，均無善果。反是，苟有其他種制度，可令懶惰工人，因懶而失去工資，則彼等必不再靜候工頭來給工作，亦必不於不合宜之時，另覓他工操作，或於廠工停滯之時，任意棄置不顧矣。是故給付工資一事，應從根本着想，仍以尋常商業交涉性質，為其根據。每人薪資，應照所作之事定給之，如每次造貨一件，給以工資若干是也。除此法外，實無防止懶惰之道矣。懶惰為失利之張本，廠主不能不三致意也。即就工人方面而論，按貨給值之法，亦屬最有利之舉。凡能力充足之工人，未有不勤奮操作，增加出產，以增長工資者，其結果往往使廠中工資數目，陡然增大，廠主之利益，尚未明瞭，工人之利益，則顯而易見。故此按工給值制度，似應為工

人方面所竭力主張者。實則不然，工人方面，大都表示反對態度。其理由亦頗充足，廠主頗難駁斥。蓋謂按貨給值制度，苟欲使定價合宜，必須以工人之技能為準。今者廠主規定工價，其心目中固以公平為念，查照各種貨品從前工作必需之時間表，為之計算薪資，而定立以後按貨給值之數目。不知此種參考之價目表或報告書，往往不實不盡，造表或作報告之人，大都蔑視工人之技能，而不注意其因按貨給值而可奮進之自勝心及其實力。實則各級工人之能力，常可較廠定之最高成績表，增出數倍之多，是實可以令人特加注意之點。有此各種原因，各廠廠主常覺伊等所付工資，每至濫費虛耗，而所用工人，不過中下級者而已。當此工業競爭劇烈之時代，廠主實難給常工以高價，否則其競爭者給資較廉，而出貨相等，有不相形見絀以致失敗者幾希。是故比較之結果，按貨給值制度，雖尚未完全發達，實亦非美滿制度，缺點正多。因各級工人，均以削割工資，為非公平之舉動，而各廠廠主，則以為苟非削割配合，則絕不能建立使雙方均獲滿意之工資表。是故按貨給值制度之失敗，係由於定價必生衝突之故。在工人方面，對於核減薪資一事，認為廠主刻薄之舉。而在廠主方面，則以為工人能力，既可忽增至數倍之多，則以前所領工資，必有浮濫過多之弊。於是雙方猜忌，難期融洽矣。

第三節 合同制度

常有若干閱歷深遠之廠主，欲救此弊，自己留心選拔勤

能機巧之工人，迨至選擇有人，則加增其工資，獎勵其勤能，激勸提倡其好勝心，使成爲領工人材。對於他種工人，則仍守按日給值之制。此即美國工廠所謂合同制度 (contract system) 是也。廠內工頭，可得特種薪資，擔任招雇及監管羣工之責。尋常工人，大都計日付給工資，其數目以每工人承認之最低數目爲標準。至工頭本人之工資，則以所用羣工產貨之多少，爲其計算之根據。此種合同制度，可有發達監工人才之效用，使各工頭時時在羣工之後，監視彼等是否有懶惰及不善操作等弊。苟羣工皆勤，產貨較多，則工頭薪資亦隨而增長矣。故此制度，可使人皆工作，廠無廢工，其益甚大。惟惜有發達近於奴隸制度之弊。在社會主義發達極盛之美國，各廠工人，多不願受此制度之約束，望望然去之。除非招致下級工人，可受服從之命令。廠主常因施行此種合同制度，而發生困難。雖有若干工廠，行之效果圓滿，然究屬少數也。

第四節 陶因氏分利制度

十數年前，曾有美國實業家陶因 (Henri R. Towne) 氏創一種工資制度，當時曾發生重大之影響。其宗旨係在用激勵辦法，而不用懲戒辦法。其法係查明從前廠業最發達之年分，工人之尋常薪資數目，以此爲單位。再進而查閱後每年同等工人之薪資數目，以後年比前年，其不同之數，即人工發達之數，即可用爲廠中贏餘數目之標準。此項贏餘，陶因氏爲之分配如下：工廠留百分之五十，其餘百分之十，給各工頭之功績

昭著者，百分之四十，給尋常工頭及各工人，仍以其年薪為根據。此項特薪，係於年終分給。此分利制度，固可使工人獲取贏餘，然弊竇頗多，其最重要者如下：一，獎勵金遙遙久俟。二，分配之法，不能獎勵大勞大勇。蓋因各人所獲獎金，往往不能與其個人所出之特別能力為比例，勇夫每難獲上賞也。是故若干學者，曾評論此制度為不善。謂廠中贏餘，往往係方法改良或管理較善之結果，以之分給工人，並非合宜。陶因氏駁斥此說，謂廠中各種簿記及事業清單，可以證明若干部分贏餘利益，係由管理改良所致者，可不與工人分之。至由工人共同特別出力而生出之利，始公分之。如此則可兩得其平矣。

第五節 哈爾塞氏及洛安氏獎工制度

陶因氏制度中獎勵金之緩滯與分配之法，實可生有力之評議。如美國工界鉅子哈爾塞 (F. A. Halsey) 氏曾謂工人之獎金，實應如陶因氏之主張，以其出產最低所需之價值為根據。惟須改良鼓勵之法，苟就工人所生之特利，而使有立即獲獎之希望，則其奮進必益力。於是哈爾塞氏主張按照鐘點算給工人工資。今將貨物或工作一份，交與一工人，定明須於若干小時內作成。若此工人能於廠定鐘點數目未畢之先，已將該貨作成，則場主可即以節省未用之鐘點數目計算，而將所生百分之幾之利益，分給該工大以獎勵之。此額外獎金，係在工資之外付與者。故哈爾塞氏制度，名為獎工制度 (premium plan of remunerating labour)。原意係在為廠中建立一種

按貨給值制度，而使各工人在此制度中，均有擔保付給之日工薪資。苟管理部曾將工作單位價金，定值過高，則工人與廠主分特別贏餘時，應有伸縮，以歸於平，而仍不減少其工資。總之按照生產力分配利金一事，可使廠主與工人，均獲利益，而工人絕無自行限制其能力之理，蓋其尋常工資，絕不因此受損也。是故工人每小時之工資，可以增長，而廠中貨物之價值，則反可從而減輕。易言之，即生產力愈漲，生產價亦愈低，廠中獲利將倍蓰焉。而在工人方面，既有擔保照給之日工薪資，亦不自覺為按貨付值之工人。苟工價之單位過低，工人亦不必勉強努力，過於勞苦，始可獲得滿意之日工薪資焉。

觀此，哈爾塞氏所主張之制度，實有下列三種利益：

(一) 各級工人均被獎勵，切實增加出產力，而各依能力之比例以獲獎金。

(二) 獎金係可立得而又非虛得者。

(三) 廠主既與工人分特別增產之利，並無須任意將工資核減，於是工人遂無畏懼廠主任意減其日工薪資之心。

英國洛安 (David Rowan) 氏以為須加改良，始能盡善，故曾另立新制，以為如以同樣工作，屢次給與一工人操作，則即照行哈爾塞氏之制度，其獎金亦必超過其工作價值比例之外。譬如有一工人，其每小時工資為三角，苟此工人，常製此貨，能使其出產力增高至十倍之多，則按照哈爾塞氏制度，每一小時可獲一元二角，於是場主從而受益匪淺，蓋如以尋常時

間計算，則須出工資三元之多也。惟是此種獎金制度，究係不合規則之辦法。故洛安氏另立一獎金分配表，使工資之任何增加，均得等於節省時間之正式比例。譬如一工人之工資，每小時為三角，而所作之工，係限一百小時作畢者，其工資為三十元。苟此工人能祇用九十小時將工作畢，則以每小時三角計算，其工資為二十七元。惟彼實曾節省時間十分之一，照章應得加增現在工資百分之十。由此例推，苟彼能於八十小時，將工作畢，則其正薪為二十四元，既省時間百分之二十，則其獎金為四元八角。他數仿此，處處皆為正比例。故洛安氏以為其給獎表，較哈爾塞氏之給獎表，尤為公平。今試將兩表各列實數比較之：

(甲) 哈爾塞氏給獎表

製貨所限定時間(小時)	實用時間(小時)	總工資(元)	獎金(元)	總費用(元)	一小時工資(元)
—〇〇	—〇〇	三〇	〇	三〇	〇·三
—〇〇	九〇	二七	—	二八	〇·三——
—〇〇	八〇	二四	二	二六	〇·三二五
—〇〇	七〇	二一	三	二四	〇·三四三
—〇〇	六〇	一八	四	二二	〇·三六六
—〇〇	五〇	一五	五	二〇	〇·四
—〇〇	四〇	一二	六	一八	〇·四五
—〇〇	三〇	九	七	一六	〇·五三三

—〇〇	二〇	六	八	—四	〇·七
—〇〇	—〇	三	九	—二	—二
—〇〇	—	〇·三	九·九	—〇·二	—〇·二

(乙) 洛安氏給獎表

製貨所 限時間 (小時)	實用時 間(小 時)	總工資 (元)	獎金(元)	總費用(元)	一小時工 資(元)
—〇〇	—〇〇	三〇	〇	三〇	〇·三
—〇〇	九〇	二七	二·七	二九·七	〇·三三
—〇〇	八〇	二四	四·八	二八·八	〇·三六
—〇〇	七〇	二一	六·三	二七·三	〇·三九
—〇〇	六〇	一八	七·二	二五·二	〇·四二
—〇〇	五〇	一五	七·五	二二·五	〇·四五
—〇〇	四〇	一二	七·二	一九·二	〇·四八
—〇〇	三〇	九	六·三	一五·三	〇·五一
—〇〇	二〇	六	四·八	一〇·八	〇·五四
—〇〇	—〇	三	二·七	五·七	〇·五七
—〇〇	—	〇·三	〇·二九七	〇·五九七	〇·五九七

由上兩表觀之，工人節省時間十分之一至十分之六，則在洛氏表中所獲獎金，實較豐於哈氏表之獎金。惟如再將能力加大，能節省時間至十分六以上，則哈氏表獎金，反較優於

洛氏表獎金，而工人每小時之工資，在洛氏表中，實較哈氏表中少至四分之三，此實兩表不同之點，而洛氏表建立之根據，較易尋覓也。惟吾人果真可謂洛氏表較優乎洛氏表，豈非有使工人不增加其能力至六倍以上之弊乎？據洛氏之解釋，其工資及獎金表，可免任意及非必要削減工資之弊。苟一工人於工價已定時，遲緩作工，不事奮進，則將來即臨渴掘井，過時加工，亦決不能追及他人，得有佳果。此制度固可自動減縮能力之代價。然各工人因獎金之前半，給價甚豐，比較哈氏表較為公平，決不裹足不前。故其奮進之結果，實有可期者也。

第六節 泰勞氏微分計件給資制度

一八九五年泰勞 (Fred W. Taylor) 氏曾在美國機械工程師總會講演工資制度，承認哈爾塞氏制度之各種利益，謂較優於前人之一切制度。惟有一極大弊竇，即一方面獎勵勤奮之工人，一方面並不懲罰不勤奮之工人是也。故哈爾塞氏制度可使工人獲工作之獎金，而未必能鼓勵工人出其全力工作。泰勞氏為補救此弊起見，建議一種給資新制度，賞罰並用，稱為微分計件給資制度 (differential piece-rate system)。依此制度，每一工人，僅能於達到預定作工能力之某度時，始能領取獎金。苟伊不能於廠定時間內，將工作畢，則不能按照尋常計件給資之例領資，而須認領比較上大為減少之工資，譬如尋常工人之能力，每一小時，僅能獲工資大洋六角，僅能作工一件，泰勞氏計時之制，則謂工人最高之能力，可增高三倍，即

作工三件，故可按照下式定價，以每小時作工三件，爲其定價表。苟一工人，可於一小時內，作工三件，則伊不照廠中日工三角一小時或三角一件之例領資，而另照五角一件之表領資。故如一時成工三件，則其每小時工資可爲四角五分。苟竟能於一小時內，作工在三件以上，則尙可增獲每件一角五分之工資。於是各級工人，每次多作工一件，即多增工資一部分。然苟不能在廠定時間內，作工三件，則匪特不能領取一角五分一件之工資，抑且有時不能獲得一角一件之工資，僅實獲八分一件之工資而已。以此給資制度進行，在工人方面，必均知勤奮作工之關係重要，而從速操作矣。

此制度與其他任何制度，尙有一根本相異之點，即廠中限定每一工作之時間，可確切明定是也。廠中管理人，可細心研究每一件工作必需之準確時間，以查明可行之最大速度，爲其標準，而規定之，使各級工人，在恰能敷用之時間內，按照最善方法，完成工作也。故泰勞氏之微分計件給資制度，有兩種用意：

(一) 懲罰不能將工作畢之工人，而獎賞勤奮畢工之工人。

(二) 工人交工之時間限制，均由其首領爲之確切規定。

泰勞氏對於第二點復在所著工廠管理 (Shop Management) 中詳論規定限時交工之方法。其制在將每一工作，劃分爲若干基本操作，置一監察員，用到時停擺之表，稽查每一

優良工人，在一分鐘及一秒鐘之內，能作成基本操作幾部分。其工作所需之時間總數，即由各部分工作所用之時間相加得之。如是規定之時間，可使各工人均操作不懈，而仍不超越其能力以外。泰勞氏之意，注重使甚難之工作，祇有第一等高級工人，可以擔任。泰勞氏謂雖出高資，而仍獲得低廉之工價，蓋因每一工人最高之能力，既經確切明定，伊即當致力達到表中數目也。於是再進而利用各工人未曾顯露之能力，確定其能力之範圍，使之歸於實用，然後從而給與獎勵金焉。泰勞氏謂哈爾塞氏制度之所以不完備者，蓋因其制度不能以一種完整確切之目的，授與各級工人，於是所消耗之高昂工資，遂不能將特殊費用減少耳。

第七節 愛默生氏計件付值制度

一九〇六年二月及十二月，美國技師及鐵路雜誌中，載有兩文，詳述聖大非(Santa Fé)工廠管理制度。第一文名改良廠務及分利之工業方法，作者為愛默生(Harrington Emerson)氏。第二文名聖大非之工作改良法，由雜誌主筆自作。此兩文曾在他種雜誌中，引起多篇論文，迴環討論，茲述其大概。愛默生氏主張一種計件付值制度，與泰勞氏之計劃，頗多相同之點。係先查廠中舊時報告及簿記，再詳細研究改良工作之最善方法，規定每種工作所需時間。其給獎制度，若就付值之根據而論，實與泰勞氏之制度不同。係於規定每種工作最少時間以後，以三角或他數，為每一工人日工一小時之工資。至作

工至工作表三分之二爲止。苟能將百分之百作完，即謂一小時能作完三件，則可得一特獎，其數可爲尋常工資五分之一。苟作工在三分二以上，而尙未達表之全數，亦可獲一循序遞進之獎金。苟竟能每小時作三件以上，則以外作成之件，應得領取高價。故愛默生氏制度與泰勞氏制度，有不同之點。即其在工人至少能作定工三分之二以前，並非一種計件付值之制度是也。

第八節 坎特氏獎金制度

在愛默生及泰勞氏所主張之微分計件付值制度，與哈爾塞氏制度之間，尙有一他種制度，係由坎特(H. L. Gantt)氏所創，名爲獎金制度 (bonus system for rewarding labour)。其與微分制不同之點，係因其並不計件給值，惟此制度與泰勞氏制度，有相似之處。對於每人所作之工，均有一定之分配。苟一工人能在限定時間內作畢，則除照領尋常工資外，尙可獲得一種預定賞金。故每一工作，均有限定時間。苟工人能在此時間內作畢，則可照領賞金。且一件工作既畢，即可領作他工，亦受時間之限制。其結果爲一工人如能在一日內倍增其能力，則除領一日工資外，尙獲二倍賞金。苟不能在限定時間內作畢，則僅能照領計日工資而已。故就事實而論，此制似與尋常給付工資之制，無所區別。

第九節 結論

微分計件給值制度之所以有實效者，因廠主既可規定

工作之時間，又可定立微分價值也。苟在給獎之廠中，廠主規定工作最少時間，則給獎制亦可合用。曾有若干工廠，兼試給獎制及微分計件給值制，行之多日以後，始覺給獎制，實屬較為滿意。不但此也，微分計件給值之制，曾經若干工廠，最後採用，蓋因各廠苟能定立規制，確切規定工人之能力範圍，則付資方法，反屬無關重要之事矣。至獲取工人製造最大速度之方法，乃管理工廠之切要問題，而所有付資制度之實在目的，均在能使工人受獎而出其全力工作。泰勞氏建議用其單位時間研究法，為獲得工人最高速度之張本。哈爾塞氏則先查閱廠中簿記，後細心觀察工人。兩制在不等情形中，均曾發生好結果。普通言之，單位時間研究法，在業務不甚變化，且無需十分細工之工廠中，效果甚佳。而在業務繁雜手工精細之廠中，則單位時間研究法，於施行多日之後，常不免失敗。各級工人，因爭達算就之時間，而降低其工作之品質。不寧惟是，有時此制在一廠中有效，易一廠行之，則無效者。曾有行微分制失敗之廠，繼續試驗給獎制，利用舊廠規定時間之簿記成案，並觀察工人，而得成效者。泰勞氏謂此制為不善，其言亦不盡然也。泰勞氏主張使尋常人工，均在其本級中獲取高等工資，而謂此意並非主張採取高資制度，真意在教導低級工人，使之能操作上等工人所作之工作。泰勞氏謂任何工作，苟屢次作之，則其操作之人，必漸漸得心應手；惟須使其人常任其事，而不完全以機械視之耳。譬如尋常之人，並無過人之智識，然苟

使之專作一事，專製一物，則可作困難精細之工，且適因腦筋簡單，故可常任此種不變更之工作，較用機器反為愈也。然此種政策，似未可任意推行，因廠主利益，係在使工作良美。夫以良工始能製造之貨物，今授與賤資工人，使之製造，工資雖省，而貨物出品必劣。廠主之利益，果安在乎？

統上觀之，管理工廠，苟欲求得給付工資之最善方法，允宜集思廣益，斟酌機宜，善善從長，變通推廣，以求完善，而不宜拘守一家之說，襲用一廠之制。工廠管理者，宜先閱廠中各種報告簿記，及原料消用與耗費之確數，購貨者退還劣貨之確數，各種機器能力，及應行修改之點。凡此諸端，另成問題，故於下章分段研究之。

第四章 考工

第一節 考工之重要

苟工廠管理部，能建立一種公允寬厚之工資表制，則可隨時將無用之工人辭退，以求工作進行之順利，蓋因良工必求厚資，厚資必給良工，然後兩方始能維繫，各盡其利也，苟工資表不公平，則羣工爲求進步起見，望望然去之，撤退一事，匪特不足以恐嚇之，抑且不足以改良工作，惟既立公平寬厚之給資制矣，管理部果如何獲得精準確當之工作乎？其法無他，卽懲戒工作惡劣者而已。

故管理部苟欲無誤，須以查察每一工人究竟操作何事爲標準，所有工作，均須優良合法，此係廠中應有之目的，欲達此目的，祇有淘汰劣工，及不再收容無用工人之一法，同時須以隨時升級及加薪爲獎勵良工之道，而冀其常留不去，惟如何始能使獎賞必及於良工，良工必獲獎賞乎？其法卽在建立公平確實之考工簿冊一事。

凡一工人，自入廠之日起，至離廠他就之日止，應由廠中爲之立一考勤簿冊，作工成績，能力強弱，資格優劣，均將於是觀察之焉，在小廠中，工頭可知何人可分負查察羣工操作勤情優劣之責，然在大工廠中，優良之工頭，往往爲劣工所苦，常有劣工被甲部分辭退，乃獲轉入乙部或丙部工作，至其再犯

過失乃止。荷場中考工簿冊，對於其職務，不克詳載，則彼等稍停仍可回歸從前犯過之原部分，有時且仍在辭退彼等之監工手下工作焉。夫監工有時管工至三四百人之多，苟非奇才異能之士，何能熟諳其手下工人之往事。一旦發見犯過遺誤或毫無能力之工人，固可立即辭退，然在辭退之前，工廠業已受累矣。即就被辭退之工人而論，本無工作能力，而能在廠領資甚久，始被發覺，是非獎善懲惡之道也。不如隨時察看此項工人，究竟能作何事，或者不善於此工，而利於他工，則為之調遣分配，使得發達能力，改良工作，此策之上者也。

第二節 考工部

欲使工頭對於製貨多而且精兩層，負責交付良工，則管理部須使其手下工人，均能得用。故須備有精確詳盡之考工簿冊，始能措置裕如。最善之法，係在場中建立考工部，用人不必過多，惟須逐日填記場內所有人工之考勤表冊。此考工部之職務，可分為下列三項：

- (一) 選擇並分配合格之工人，分操各項工作任務。
- (二) 保存並經理各項工人之考勤簿冊報告等件，及其工作合同。
- (三) 保存曾經在場工作所有各級人工之考勤簿冊，及辭退出場之理由。

第三節 選用工人時之考核

欲求評判之合法，實賴有詳確之考核。苟能於雇用工人

之先，考核其人之能力，已知其成績，則既可節勞，又可省費矣。普通言之，廠主對於各級工人，應可立知下列四事：

- (一) 其人身體有無缺點，有無損傷殘廢。
- (二) 實年若干。
- (三) 所受教育之程度若何。
- (四) 閱歷如何。

前三項問題，可由雇工者當面質問，而得其詳。第四項問題，則非由尋常質問而知底蘊者，苟求工者狡不報實，則尤難查核。大概失業之人，往廠覓工，饑不擇食，無一定之目的，故不拒不知不解之工作，或半知半解之工作。毫無預備，或略知一二，即入廠製造，此實工人通病。曾有某廠雇用司蒸汽機之工人，乃有曾任紡織之工人膺選，其所填報之閱歷資格，大都模糊影響，並不確實。雇工者為其所愚，直至六個月以後，錯誤頻仍，始行發覺，廠中已受其累矣。

由此觀之，斷定一人閱歷經驗之較妥方法，似在使其人開報從前雇主或廠主之姓名，及可為作證答覆或素來相識之人姓名，俾可函詢，或派人往詢該人之勞績能力與其品行，以及現在閱歷經驗如何。故工人被雇之先，須填寫質問表，詳報一切，而此表之製造，尤須運用甚大之腦力。譬如詢問實際閱歷一項，求工者須寫報其商業職業，或所學之職務，曾在何處任事，曾經任事若干時，曾任何項工作等等。照此詢問，再加以機警才敏之觀察，雇工者似不難查獲真確消息材料。對於

工人工作能力，可以胸有成竹，庶不至派事有誤，累及工作。所有各項問題，應以簡短確切為主，使求工者不能不據實答覆，而寫報確切之消息材料。

美國若干工廠，尚須使求工者填報年歲，及已否結婚？吸鴉片用嗎啡等毒品與否？飲各種酒及吸雪茄煙捲與否？曾入工會與否？是本國人否？廠內有熟人否？何故離去舊工廠？家內賴其工資生活者共有若干人？能寫字否？擬求工資若干？從前工資若干？擬否要求增加？何故欲入此廠工作？等等問題。美國某廠所問之題目，不下四十餘項，所有來求入廠之人員，均須一一答覆，是實過分之舉。無論其答詞能否一一確實，常有冗贅無益之嫌。況入廠表之填寫，不過一時之資料，實不足為將來考核之據。人之習慣，尤以中年人為最，往往喜虛報年歲，或無心假報，而將年歲填錯。曾有美國某大工廠，決定編查廠內所有人員之年歲，無論久已在廠，或新近入廠之工人，均須填報。其結果乃至青年人多報歲數，自一歲至五歲不等，年長者則少報歲數，至五歲以上不等。普通人對於盤詰查問之舉，多不贊成，或明示反對，或暗中作弊。如詢問曾否結婚一事，固難不明白答覆；然至詢問彼等何以欲入此廠或欲加薪與否之時，則彼等心目中，必以為此係無意識之問題。

故吾人考求工人之能力品行，不如求之於其繳呈之各項證書中，或向彼等指出之人名處訪問之。美國若干工廠，曾製備問題表，送往求工者從前曾經作工之各廠中，請其填答

寄還，以備查考。又有他廠，則詳查求工者之證書，編為詳表，以備考核。至詢問舊廠之去函，則以短確準切為要。如詢問求工者曾在該廠作工若干時？其能力如何？所作何事？每小時工資若干？會否加薪升級？善管機器否？習慣好否？按時到工而不曠情否？何故離廠？等等八項問題，是其大端。曾有若干工廠管理員，不願將工資數目，開示他廠，以杜競爭。又或不樂答覆他項問題，則去函宜將彼向不答覆之問題塗消，俾得覆書；否則前廠或竟將去函置諸不理也。

第四節 考工簿

求工者資格合式，被召入廠作工，則自入廠之日起，廠中應為之立一考工簿，非特記載考工員之評斷意見，且須詳載各工人之操作及其行為。因工人之實在能力，往往不能以考工員個人之觀察，為論斷之根據；必須以工人之言行事實為根據，然後考工簿始為確實也。立考工簿，須注意兩事：

(一) 須詳記每一工人所作之事，使工頭及其他管理員，可擇相當之工作與之，而發生良好結果。

(二) 須使各項工人必須會按照原定條件作工，然後始能列名工資表中，領取工資。換言之，即不按條件交工，或不到廠者均不能領薪是也。

今就工人之優劣言之，凡一良工，至少必須符合下列三項條件：

(一) 逐日按時到廠，作事誠實可靠。

(二) 在廠時勤奮敏捷。

(三) 作工結果佳良。

勤奮佳良兩層，可用上述各種給獎方法，獲其效用。然無論給資制度如何，苟無切實考工簿冊為憑，確知各工人之實在操作能力，則廠中實難建立優良之工資制度，或確定每件貨物之價值；而管理部亦不能確知誰為良工，誰為劣工。考工簿建立得法，則知考語優美之工人，即係良工；考語不佳之工人，即係劣工矣。

至於工頭之報告，常易失實，因不知常工之確實能力故也。如在某廠有一人作工，成績昭著，即在困難情形中，亦曾整配機械，毫無貽誤。另有一人，不能如法配合機器，幸賴前人補助，將機械整理就緒，呈遞報告，居以為功。而管理部見其成績尚好，遂將第二人加薪，而將第一人忘卻矣。苟廠中能有詳確之考工簿，記載操作之時間，則可查知第一人配置機器，曾用若干時間，第二人曾多費若干時間，於是計時論賞，第一人必得加薪矣。

再就廠內之秩序及工作之利益論之，苟有工人不按時到工，或任意出入，實為大弊。廠中苟能嚴定開鐘上工之例，而強迫遵守，則此弊可除。否則祇有將不就範之工人辭退耳。

第五節 計時業

稽考時間最妥之法，為各地工廠最初所使用者，為計時業法。分為數種，詳述如下：

(一) 入架出架制 在工廠入門處，置立兩木架，一架名為出架，置於門旁。他架名為入架，置於離廠室較近之處。廠內職員工入，每人發一木牌或紙牌，均有號碼。兩木架上，亦有相當號碼。出廠者，將號牌掛於出架上。入廠者，掛於入架上。每日晨間，廠中將所有號牌，掛於出架上。工人入廠，自將其號牌由出架上取下掛於入架上。監察員終日立於架旁監視，每人祇許取本人號牌，不得代人取牌，違者處罰。

(二) 牌簽投箱制 此制與上制大同小異。在廠室外立一木箱或鐵箱，每一人給與一號牌。入廠時，將牌投入箱中。迨上工之時已過，稽查員開箱，將所有之牌取出，計算數目，填入考勤簿之中。既畢，仍將號牌攜入廠中，分與各人收執。稽查員退還號牌時，可與工人晤面，當然無須頂替代投，或牌多於人之弊。此實優點。放工時，工人將號牌投入箱中。稽查員取出計算，次晨於工人入廠工作時發放之。

(三) 口報號碼制 此制不用號牌，而由工人於入廠時，在特別設立之入口門中，自行報其號數。稽查員於每人報名後，立將其簿中號數劃去。此制之優點，在使每一工人，祇能報一號碼；苟報兩號數，立被發覺；且工人皆入廠，則查簿亦同時備就也。惟入口之門，須特別製造，用轉門，或圓架門，或窄鐵門，總以每次祇通過一人，不速不遲，能使稽查員按人記名，無所錯誤，不至擁擠。如人數過多，亦可左右開門，置兩稽查員也。

(四) 領牌入室制 上述三制，行之於小工廠中，或有門

關閉之廠中，結果甚佳。惟在大工廠，面積大，工人衆，分室操作者，則此制難期滿意。因羣工入廠後，苟不另給號牌，進入各部分製造室，則大多數工人，既已報到掛牌，正可從容不迫，慢慢進行，何必急遽入室作工。廠中失去有用之時間不少。有若干工廠，爲救此弊起見，另立較密之法，稽核各工人在其本部分製造室中之出入。派一稽查員，在入廠總門處，分散號牌。工人領牌後，須將其牌掛於本人作工室內之木架上。此制可使各工人入廠後，急往作工處掛牌。此制須添設稽查員多人，分駐總門處及各製造室內。故新式工廠，爲減少稽查職務，及改良報到計時制度起見，有的用自動機器者焉。

(五) 報到鐘 報到鐘，實爲改良報到法之最著者。市中所售者，式樣甚多，製法各異，惟其公共目的，不外下列三項：

(一) 使工人能自核入廠及出廠時間，不受稽查員之誤境。

(二) 使稽查員可從容計算每工人作工之小時數目，遂可減少管理員之付資事務。

(三) 防止工人於開工時後始入室操作，及過停工時後出廠。

此種報到鐘，與廠中給資表，配合並用，結果甚爲圓滿。其辦法大致如下：廠內所有工人，每人每一星期或每兩星期，換給一新紙牌，於報到鐘之兩旁，設立木牌大架兩具，一爲作工牌架，一爲領資牌架。每人既經領到有號數之紙牌後，即由廠

員在其入廠之先，將號牌掛於有“在外”(out)兩字之牌架上，表明此人在廠外。迨其人入廠往作工室作工時，彼可將號牌插入鐘下窄縫之中，而用手按動機紐，則鐘中機器，在牌上印明入廠之時刻，印後再將其號牌轉掛於右方冠有“在內”(in)兩字之牌架上，表明此人在廠內。迨其人工畢出廠時，再將其號牌由“在內”牌架上取下，仍插入鐘下窄縫內，撥動機紐，將出廠時刻，印於號牌上，再將號牌掛於“在外”牌架上，然後出廠。此號牌或每逢星期六更換，或隔兩星期更換，或隔半月更換，可以查明每人在廠工作小時之總數，苟過時入廠或出廠，則其遲誤鐘點，由紅墨印出。稽查員一見紅墨印字之號牌，即可特別注意。每日之終，各人作工時間，填入工資總表牌架之內。故至牌期終了以後，一對總數，即可照考工表所記數目領資。多數工廠在號牌之背面，印有領資支票，至牌期屆滿，總數印出，校對之後，由工頭與會計，在領資票上簽名。票主即可持此領工資，尤為便捷。此種號牌，既均載有人名，且每日到工時刻，係由機器打印，而不假手於人，較為真確可恃。牌上所記數目，均係牌主本人隨時用機器打出者，故其勤惰，並無須他員考查報告。此實極公正之法也。報到鐘，非特可記每人入廠出廠之時間，且可計算應付工資數目。雖然，尙未足稱完善也。蓋就會計事務而論，必須有獨立之自動核對，然後弊端可免。

第六節 考工法

廠中非特須知某人於某時在廠作工，且須知其人作工

成績如何，則另有六種考工方法，均係前人經驗得來者也：

(一) 派遣監察員，每日巡視廠中各級工人，查明所作之事，每一件工作，費時幾何。

(二) 將工人每日自入廠至出廠時間內，所作事件，列表報告。

(三) 將工人作工合同所定每一工作，需若干小時，及其實費若干小時，另紙填報備查。

(四) 派遣管理員監視各項工作，每室有板架一具，羣工可書其姓名或號碼，及操作所需時間。

(五) 使每一工人一件工作既畢之後，將板上關係此件工作所記之號數及所費時間，一部分記載抹去。

(六) 使監察員將每一合同中每一工作所需之時間，製成紙片，授與工人。領片時須將時日印上。工畢時，工人將片繳回，仍再加印日期為憑。兩次日期間時間，即其作工所費時間。收片後立即另以一新片交之，另作他工。如此源源不絕，各工人之作工圖表，即由彼等自行填造矣。

依第一種制度，稽查員須巡視各處，將每一工人作一件工作所費時間，記入冊內，先寫人名與號碼，及工作號數，再寫作工所費時間，及作工情形等等。作工合同所給時間，常有不確，尤以採用數種合同及多種班級次序之廠中為甚。曾有某廠採行此制，廠員對於每項工作所需時間，大都任意猜測，僅

注意使所定時間，等於在場作工時間，似是而非，錯誤不少，於是廠中多用無益之監察員及書記，靡費甚鉅。然若推廣簿記之法詳為記載，並改良紙片格式，則弊端可較少也。

第二種制度，就每人工作編製圖片，可使各工人小心定其時間，每次工畢，自行報告其時間之長短，較為確實可恃。惟此制度之弱點，係不能使各工人於工畢時，即行報告其所費鐘點。蓋工人常於作工時，將鉛筆及圖片等件，鎖於工具箱內，迨作工將畢之時，始將圖片取出，計算時間，任意填報，計時每多從寬之弊，故其結果，非特不能比第一法為切實，且不能節省管理部書記之職務。因管理部須先按照合同種類，編製圖片，再將每日填報之圖片，抄錄於總冊之中，每月計算總數也。每日發出之作工圖片，先寫工人姓名及號碼，再寫他事，其式如下：

日 工 時 間 片				
工人姓名	俞 道 民	作 工 號 碼	一 七 二 號	
合同號數	工 作	所費小時	每小時工價	工資數目
三二二	作 畢	三點一刻	二角	六角五分
六二一	作 畢	五點二刻	二角	一元一角
四二〇	作 畢	一點一刻	二角	二角五分
總 數		十點		二元
付資數目				二元
工頭簽字	羅中忱			

就一方面論之，行工片制度，無庸派遣監工員隨時巡視各室，稽查工人，故可省事不少。

第三種制度，每人每次工作合同，用特製紙片為憑，其式如下：

機器室		中華民國十七年四月八日	
工人號碼	一八七號		
工人姓名	王有為		
合同號數	一二五號		
操作時間	造貨	三小時一刻	共計四小時一刻
	裝置	一小時	
工 作	已畢		
工頭簽字	羅開功		
給資員批定工資每一小時三角計值一元二角五分			

此紙票中數目字，悉由執票工人自行填報，填清後，交該管工頭校對無誤，簽字認可，再交給資員填寫應領工資數目，即可持往照領矣。此制不以合同比定其時間確數，故各工人無庸注意以合同為憑，而填報其所費時間，所用紙票，大致與上制表片相仿，或由各工人鎖置工具箱中，或由各工頭保存，至日終將畢工時，再行分與各工人填寫，均無不可。此種僅印一工作之紙票，利在可使管理部書記節省時間，不必預先將各種工作合同，分門別類，開列一紙，堆積並寫，再為分配每種

工作所需時間，於是記錄與計算，均較為簡易。故行此制度，每合同每日所費小時之總數，可查照類別，立得此數，再用加法儀器，照加各次工作之工資，即可得總數，而填入總冊之中矣。

第四種制度，有兩法可以利用紙片。第一法使工人於交件與下手時，將本人之號碼，及工作時間數目，寫於紙片之上。片上印就待填之文字種類，各廠稍有不同，大約不外作工合同號數，工作種類，條件，工價，工人姓名，號數，日期，時間，及工作情形等。此法可使工人報告格外確實，因此種紙片須隨其工作，而不離開。苟工作易手，則上手工人，須將片填寫始能交與下手工人，填報必須清楚也。此制又可免管理部書記按照合同計算時間，因每一紙片，僅為一種工作合同而發，片上所載之總時間，即為最後工作完畢後之工資總數也。然如工人仍存欺騙之心，則此制度仍無使其填報確數之效力。因工人苟同時有數件作工合同在手，內有可以即付操作之件，又有須特為出力始能動工之件，則彼在給獎制度或在任何計件給值制度中工作，必存心使各件工作不能按照合同所載時間而分配之。庶得多領較優之工資，而工廠之分配操作時間，名實不符矣。

第二法所用紙片，格式較繁。每件工作均須經過數重手續。苟工作早已分配就序，則應於每件貨品，懸掛一張按照定章印就之紙片；如製襪場，每襪一雙，掛一紙片是也。苟工廠製造之貨，變易無定，則格式較繁之貨片，印時應留空白，由製貨

者陸續用筆填寫。工人每次製貨之一部分既畢時，即將其號碼及工作時間，填寫於片上相關之處。故計時處可收到工人自作之工作時間表，而記總數入冊，再由會計員核算，發給薪資，此項貨片，在製貨須經數重手續，或專用機器之廠中，實為便利。然在製造機械之場，往往須數人同時工作，且須延長時間，則工片即難應付，因不能在一片上填記數人之號碼也。

對於此項工作之計時法，莫妙於使工人直接受該管工頭之監察。管理部之計時員，將一紙片授與工人，載明工人應作之事，應受何工頭指示，應於何時起工。工人作工畢，應將所領紙片，繳還計時員。該員即將還片時間，印於片上。給票與還票中間所歷時間，即為工人工作所費之時間。此種印就之紙片，大都先列機器室之號數，日期，工人姓名，號碼，合同，及工作之號數，起始作工之時間，及還票之時間，作工所費之時間。下方由會計員或給資員，填寫工資單位數目，與本次工作多寡，及應付工資總數等項。如此辦理，各工頭無庸計時，而各工人則不能任意改配其操作時間，因彼等苟無作工紙片，即不能入室工作。而領到紙片時，工作時間已填印於片上矣。

第七節 考工簿之格式

苟欲根據上述諸端，確定各級工人之作工能力，必須精細辦理考工事項。對於廠內工人，設立考工簿，詳實記載。於是兩種制度可用。如工作係以件數計，則最善之考工法，當為每月編一表，列工人姓名，號碼，住址，工資數目，及請假誤點等

專。年終，將十二個月之表，抄入一總表之中，即得一年表，或即在一表上，印成十二個月，按月填寫，可省抄寫手續。表上應將每一班中工人姓名，號碼，住址，入廠日期，下工及換工日期，月份，作工能力，貨品種類，所虛耗之貨料等項記載。如工人係按日計值，須以他班作工相等之工人，與之比較。如工資過高，工頭應負其責。其報告既以確實為主，覽其報告，即可詢問定價過高之理由，苟須責備一工人，其工頭可將此人，送至他一工頭處工作。若此人所到之處，工資均隨之增加，則須另設方法，改良其操作。各工人及工頭，均須有一耗費工作片，對於浪費原料及損壞工具等事，應負責任。片之格式如下：

耗費工作片	
廠室號數	
工人號碼及姓名	
機器號數	
所製貨品	
耗費或毀損物件之種類及數目	
何故耗費或毀損	
監工員簽名	
下列諸項由給資員或會計員填報	
工人時間之價值及其總數	
現在已作之工每一單位之價值及其虛耗損失之數目	

此片須由工人及監工員雙方簽字，如一方不肯簽字，須寫出理由，此片須有存根備查。每屆月終之時，將各片圖齊摘要，錄於各工人考工簿之上。歷時稍久，由此項考工簿，可查出無用之工人，辭之出廠。惟每次改易工人地位時，須將其事載入其考工簿中。此項考工簿之格式如下：

考 工 簿	
工人姓名	
住址	
生於何地	
年齡若干	
有妻室否	
子女若干	
是否本國人	
有何錯誤過失	
毀壞虛耗何種貨物	
數目若干	
前隸廠主姓名	
介紹書及保證人與熟人姓名	
前次考工成績	
工人簽名	

下列各項由管理部人員隨時填記	
日期	
給資條件及號碼	
入廠或換工或離廠或辭退或回廠	
在廠內何部分	
所任何事	
離廠日期	
離廠事由	

每屆年終，考工部就月表之記載，核算工人之能力，填註於總表之背面。此總表應保留至有關工人死亡時，始行毀去。當工人在廠時，應保留於一抽屜內。工人離廠時，則抽出之，置於非廠工案卷之內，俾該工人將來再求入廠之時，可立即查閱前案。有若干工廠，為避免兩次鈔寫考工冊起見，將上述月表，與總表合為一體。於工人在廠時，由工頭或廠主事務室，擔任填報之責。逢工人離廠，則將此考工簿，轉送考工部存案。如此則考工部僅保存舊工人之案卷，而廠主事務室，保管現時工人冊。此法有利亦有弊。利在節省紙片與鈔寫功夫。弊在工片常有撕壞及錯誤之處，且有於轉送時遺失之事。但如考工部常有工冊在手，則工片之遺失，並非重要，因有底可查，立可補填也。

第八節 虛耗工作報告

計算浪費虛耗之損失，在美國有二法：第一法將各種錯誤，摘要編一總表，格式如下：

虛耗工作報告摘要(自一月一日至十二月三十一日)		
廠中部分名稱		
月 分	虛耗貨品之名稱及件數	價 值 若 干
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		
一 年 總 計		

第二法將廠中每一部分耗損之結果，照貨品件數與價

第五章 管理原料

第一節 直接原料及間接原料

工廠製造貨物，有兩種原料可用，即直接原料與間接原料是也。直接原料，非特供製造貨物之用，且於貨物造成出售時仍附屬於貨物之內。間接原料，僅供製造之用，而不成貨物之一部分。舉例言之，如製造書棹，所用木料，鐵釘，銅鍍等物，為直接原料；而沙紙，擦光布等物，祇為間接原料也。

第二節 節省原料法原則

節省原料，必須注重下列七事：

- (一) 於物價降至最低時，往定價最低之商店，採購原料。
- (二) 視察擬購之原料，確保上等品。
- (三) 視察業經購就之原料，品質無誤。
- (四) 視察各種原料，是否皆照定期送到。
- (五) 視察各種原料，是否皆如法儲存。
- (六) 視察廠中各處原料，是否確無虛耗。
- (七) 視察原料除虛耗外，是否無遺失。

為實行上列七事起見，必須製備售料合宜之商店表冊，必須深知購料之最好時間且必須有良好簿記制度。以下各節分論之。

第三節 購買原料

工廠中應編製售賣原料商店之表冊，使工廠中購料部分，常與原料交易場接洽。須有一職員，隨時注意各種可以影響原料價值之原因，須探悉物價最低之時季，須知各種合用物品之市價。例如紡織廠苟查得若在年內若干月中，購買棉花，較為有利，則必設法在此數月內購買之，惟不在一個月內購全年需用之量，因購就後，須耗費存廠及保險費用及貨價之利息也。

各種工廠，大都委任購料專員，或組織購料部，擔任購買及供給原料之事。大工廠有將每日物價變遷之數，編表備查者；亦有將物價變遷之狀，畫成曲線圖者。惟有多種原料，可無庸如此研究；而在尋常小工廠，更無此種需要。有時工廠於物價最低之時季，欲採購原料而無現款，則借債亦所不恤，因借款之利息及存棧保險等費，均不敵購買賤價原料獲利之多也。

第四節 檢驗原料

有與在物價最低時，購買原料事同其重要者，即如何使購得之物，必為最優者是也，尋常所用方法，大都為立一種備購原料品類表，於接受原料之前先加試驗，合格始收。較大之廠，均有原料試驗室，專辦其事。有時在工廠各部中，不但須預先試驗原料，且須視察原料經過之處，及其所往之地至貨品造成時，且須將含有該項原料之貨品，再為試驗一次，對於變化驗之貨品，此事尤為重要。且此事並無困難，如紡織工廠可

將各種原料，記以號碼，並隨時記載加入各材料中原料之號數，如此則可追隨到底。貨品成後，尚可將原料號數，寫於購貨人姓名之下。逢出貨不佳，購貨人加以非難時，廠主即可翻閱簿冊，查明原料之號數，苟真係原料之咎，則可轉問原料之賣戶矣。試舉汽車廠為例。汽車之各部分，須向各種店家購買，來源複雜。苟車成而不完美，工廠可按照顧主之指摘，而檢查車之缺點。其咎究在原料，或在手工。若備有原料詳細簿記，則不難查出何家所售原料不佳，此後即可改向別家購取矣。

第五節 原料室及其簿記

工廠最大損失之原因，係由收料制度不善，以致原料重量不足，或由廠員之錯誤，或竟由於其故意欺騙。廠中損失，與日俱增。廠主為使購料分量充足起見，大都設一原料室，派收料員專司其事。先由購料部將應購原料，開列清單三份。一份送往售料店家；一份送與廠內收料部；一份保存備查。原料送到時，管理原料室之收料員，應將購料部送來之單覓出，與店家發票相對。如兩者相符，再查送到之原料，一一點對無誤。再將此兩單與所存第三份清單核對。苟無錯誤，始予簽字，並將發票轉送會計部備案。會計部可決定付款日期，或將欠款填入來往帳中。原料室送來之清單，仍由購料部送還原料室存案。故原料室所製總冊，隨時翻閱，即可查知廠中存料之總數及價值也。其格式大致如下頁所示。

原 料 室 簿 記											
原 料 名 稱											
特 別 用 途											
已往六個月之消用情形											
存 料 最 多 之 量											
存 料 最 少 之 量											
日 期	購 料 重 量	購 料 號 碼	收 料 重 量	收 料 號 碼	收 料 重 量 按 照 合 同	合 同 號 數	尚 無 合 同	餘 數 重 量	發 出 之 重 量 及 合 同 號 數	現 存 料 量	附 注

原料室又應設備常年總賬，對於每種原料，必須記載下列三事：

- (一) 收到原料之總賬。
- (二) 付出原料之總賬。

(三) 對消後現在實存原料量。

此總賬是否確實無誤，一經點查廠中現有原料之數目價值，再與總賬所記對照，即可知之，故其監察甚易也。

編製總帳之法有二：

(一) 將所有原料，全放置於鐵架之上，對面置一黑板，上寫收到原料之日期與數目，及付出原料之日期與數目。此法不無缺點：(子)板上記載既繁，勢難閱板即知原料之所在。(丑)填寫黑板之人，往往不小心，且常有不負責之人代寫，難保無弊耳。

(二) 此項總賬，應由管料員經理。凡非對於原料室負責之人，概不能入原料室內取物。凡外來原料，須按照發票所開列者，登記入冊。凡付出之原料，亦須登記入冊。發票由購料員簽名為證，取料單須存案備查，兩者相消所存之數，即為廠中現有原料之數。如兩者不符，或數符而料已亡，則稽核員應立即報知管理部，懲戒管料員。

工廠購料苟無組織得法之原料室，則或者原料收到時已不適用，或已適用時始到，損失必大。故廠主為使各項原料按時送到起見，須及早詳細通知購料部，豫為之備。苟廠中原料室簿記，能照上述者實行，則管料員易使購料部於相當時間，往市購料。每次管料員查得所存原料無多時，應立將所少之數，報告購料部，從事購買。購料部須即照買，且須查核所定之數，是否敷用。苟其數過低，應加高若干，以資應付。管料員應

隨時填造清單，報明廠中現在缺乏何種物料，及應定購最多最少之數。此項報告，應編造兩份。一份送購料部備考；一份由管料員保存。最少數之作用，前已言及。最多數之規定，蓋在防止濫買，以至浪費也。

第六節 保存原料

保存原料，亦屬重要問題。大概原料之喪失，不外三種原因：

- (一) 儲藏不得法，致原料毀壞損失。
- (二) 原料室有閒人出入，致發生偷竊等事。
- (三) 浪費虛耗。

原料種類不同，保存之方法亦異。有須格外留意者，亦有無庸注意者。例如在機器室中，存放製造機械之模型，自應較存放鐵料為仔細。有時工廠將模型，置於院中，實非妥法。又具有空穴之貴重模型，若置於院中，使空穴向上，則冬間大雪，空穴內結冰，模型脹裂，無法修理，倘工預留意，預先用板蓋住，則可免損毀也。

有若干種供製造之原料，如生羊毛、棉花等物，應使不受風溼之患。但無特別防範小偷之必要，蓋工人竊去些須物品，並無所用。如圖多竊，實係難事，勢非與管理原料者，打通一氣不可。至生絲一項，偷竊較易，則廠中應特別注意也。

廠中存儲之原料，若逢遺失，均應有人負責。存原料之處，應置板架，及斜立架，使各物易受檢查，且無蟲蝕、鼠嚼、受溼等

弊。

原料室管料員，布置各物，須井井有條，俾與該室向無往來之外人，亦可照法檢查。於是有兩種方法可用：

(一) 將各種原料，按照其名字在字典中之次序排列。小廠中，存料不多，種類不繁，用此方法，頗屬便易。

(二) 大廠中，原料繁雜，用途亦異。有時此種原料須常時取用，而他種原料，同時存放者，則用途較狹。原料室管料員，為方便起見，應將前料置於舉手可得之處，而將後料置諸較遠之地。行此法時，須將原料架詳編號碼，立一清冊，詳載原料之名稱、容積、重量，及他種細節。同時在頁旁記載原料架之號數，或存料處之地名號碼。既省地位，又易尋覓，是此法優點也。

第七節 領取原料

各種原料，既經妥儲以後，應設法防止浪費及偷竊等事。有一法可以一舉兩得，惟必須使任何原料，均在管料員直接監察之下。而保險一事，亦專歸其負責。係使原料室所有原料，凡經提用者，均有完備之簿記。其法有二：

(一) 凡來索原料之人，均須持有正式負責人之保單一紙，始能取物。

(二) 工人不能隨意索物。

昔時工廠內工人，索取原料，祇須口說，並無他種手續。此法至為含糊，而失落原料，屬常有之事。近來工廠習慣，使各工人必須先得其工頭或負責人員之正式允許，始有取貨之權。

廠中會計員,印成領取原料單,預交各工頭;工人需用時,隨時填寫用之,其格式如下所示。

作工室向原料室領取原料單	
日 期	
原料室管料員姓名	
領取原料人姓名	
原 料 數 量	
原料單位價值	
原料總價值	
說 明	
工 頭 簽 名	
估 值 員 簽 名	

廠中工人,需用某種原料,須先向工頭請求,由工頭填一清單,開明原料名目及數量,簽字為憑,然後工人始能持單往原料室領取,管料員驗單無誤後,始予發貨。在小廠中,各工頭事務較簡,行此制度,成績必佳,各級工人,必不索取不需要之物品,蓋恐工頭檢查後,加以懲戒也。

大廠中,工頭事務繁多,祇有暇簽名,不及細考領取原料單之內容,故實行此制者,收效甚微。某廠行此制時,曾因製造機器,需用鐵繩,有工人覺其工頭簽字允准取物之時,並不記憶前次已經領取雙份,亦不注意單中所開之物,於是每日索

取，攜回家內自用。他人羣起效尤，有領取銅器者，有領取電燈泡者，原料室管料員，明知損失非細，而無限制之法，因領取原料者均持正式准單而來，且每日索物，數以百計，原料室管料員，按單付料，忙迫極甚，豈有細為考查之時間乎？在大廠中，甚難責成各工頭以獨防偷漏，因工頭之最要職務，在使工人均有原料在手，工作不停，如使工頭同時作他項事務，反累及其主要職務故也。原料室管料員，亦不能清查領取原料人之用途，是否正當，而為之簽註。故行領取原料准單制度，原料室管料員與工頭，遇有工人濫取原料，各不負責，互相推諉也。由上所述，可知必須另行設法，防止工人領取非工作必需之原料矣。如製造大機器，技師應於數月前製成各種圖冊。管理員乃依此將所需原料，列一清單，使購料部確知應購買何物。另將此表抄錄數份，送與廠中各工頭查照，使咸知新工作情形，而早為預備。又抄送原料室管料員一份。此種清單，每一工作合同，須有一張，格式大致如下頁所示。

此單於送致管料員之時，須附以下列詞句：付原料與領取原料之負責工人，須視察原料業經在單登記，並須記載領取原料工人之號數。迨至單中各原料業已付畢之時，即應停止付去。僅在原料損壞退回，或工頭正式說明請求加領材料之理由時，始能酌量添付。此制度之利有六項：

- (一) 可免盜竊原料，因必須負責之人，始能領取原料也。
- (二) 可免浪費原料，因如浪費，則再往請領時，必須呈報

原 料 單	
工作合同號數	
工作合同種數	
訂合同人姓名	
訂合同人住址	
發單日期	
交料日期	
圖樣號數	
原料號數	
原料重量	
註冊號數	
原料名稱	
發出日期	
工人號數	
損耗重量	
損耗原因	
損耗價值	
利用價值	
總價值	

姓名，詳述理由，稽查甚嚴，工人必憚於嘗試也。

(三) 可免遺失原料，因領取原料者，如將原料遺失，必須詳細說明，難逃責任也。

(四) 可使管料員預報所需原料，以便早日購備。

(五) 可減省會計事務，因僅須將領貨單，每逢星期六日加算一次而已。

(六) 可使負責人員，均得實地監視所有原料；因各員已悉隨時存料之法，苟至期而料不備，則可質問缺料之原因也。

此制度之弊有二項：

(一) 必須預先細算各種工作所需原料之數量，否則無從進行。

(二) 在此制度中諸事進行甚緩，苟遇特別事故發生，不能應急。

大概在製造部分複雜之大工廠中，此種制度，可謂為最合宜。然有時亦宜稍從權變通，如在星期六日下午，各廠員及繪圖員已出廠休息之後，忽然發生修理機器急務，如須先將所需原料開單，送經負責人員核准，始能修理機器，則耽延時日，貽誤事機，故為便於應急起見，大都授特權於各室中之一工頭或一負責人員，使遇有必要時，可特別領取原料，惟須計算價值及重量耳。如將此項領取原料單之用途及價值，與他種類似之尋常工作比較，而見其用途過於寬泛，即應從事調查，以防浪費。

第六章 管理貨物

第一節 管理貨物法原則

工廠管理部對於已製未成，及已經製成之各種貨物，應設法管理，以杜弊端。理由有四：

(一) 管理部必須隨時查知廠中製貨現狀，俾得按時出貨，始可使定貨者滿意。

(二) 管理部必須隨時查知各種貨物之大概價值，藉此可知造貨期中，以何時為費用最大之時，並可知苟有火災發生，未成貨物之損失，究係若干。

(三) 管理部應隨時查知廠中何部分工人機械過多或過少，以便改正。苟工廠不自知其製造優劣之點，則費用金錢，擴充部分業務，實係危險。蓋擴大甲部，或將於乙丙丁部有損也。故苟非全廠均能利用改良擴充之時，則不宜增購最新式機器，免弄巧成拙，反至虧損也。

(四) 管理部可以估計下次製造新貨之價值，而減少一切耗費。

第二節 製造中貨物之管理

工廠管理部苟欲監察各種已製未成貨物，查視其已製就之程度，須有一工作未畢之報告總簿，將工廠分為若干部

分。令每一部分，逐日將所收到製貨命令，及對於每一製貨命令所費工作之數量，同時呈報。此可用原料預算法，及給票計時法行之。廠中人員，則應隨時備有現在承製貨物價值之清冊也。

今舉一極簡單之例。在糖廠，收入原料，係置於體積有定之器內，易於計量。其由此室移至他室，係用吸管爲之，所運多少，一量即知。且有自動機器，隨時記載其消耗之量。原料本體，在廠內既由機器運送，到廠後即無需用工人搬運。僅須不時察視機器，是否合式，而毫無不靈之處而已。雖製造之時，因有化學作用，不無耗失，然苟經工程師發覺，設法補救，則其弊自鮮。此等工廠中，管理部應使所有各部分，均有貨物報告一種詳載原料用量，(固體用秤定其重量。流質就儲蓄器旁安設之流量計，察其容積。)及製造所需時間。報告之格式大致如下所示。

製 造 貨 物 報 告 單	
工人姓名	工人號數
儲原料器號數	原料號數
付出糖之重量	糖 料
	甜 水
收入糖之重量	
費 用 總 數	單位原料所攤之數
工 費	
原 料	
總 數	
日 期	核算員簽名

各部分須將此單逐日填送管理部之核算員，俾其將工

作直接費用，按照製貨段落，與管理部之用費及利息，捐稅，修理，折舊等費用相加，而定單位費用數目。於是將各部分清單，登錄於總冊備考。總賬格式大致如下所示。

成 包 貨 物 成 本 總 賬	
日	期
號	數
製造前原料重量	
現在未成貨物重量	
每單位重量()之價值	
出 貨 工 資	
耗 費 工 資	
臨 時 費 用	
總 計	
附 註	

秤 量 貨 物 成 本 總 賬	
日	期
號	數
製造前原料重量	
現在未成貨物重量	
附 註	

有種工廠，採用原料室制度，無論何人，取無論何種原料，均須由原料室經手，并隨時查明耗費之量，及製貨之情形。耗費之量，可由計算混合材料之前後數目，及各種貨品製成後之總數，而知其大概。如原料總賬，記載精詳，則檢閱之者，先查進料多少，再視出料用料多少，即可得其實用實存之比較量，及製造時特別損耗之多寡。苟有領取原料之新單送來，或有新原料運到，則廠中管理部，可由此總賬，查明領取原料單之條件究係如何，或規定新原料之用途如何。不事惟是，原料總賬並可示知廠主，某某部分是否範圍過小，以致未克充分出產。故原料總賬苟能記載有方，則其功用可與管理已成貨物之出貨總賬相等。

在製帽造鞋等工廠中，貨物不能按包按袋計算，而製貨所需時間，亦不能分類，而有統一規定。甚至每件成一單位，而每一貨物，均須在一特別機器上製造。故計算此種貨物，須每次僅許少數物件，送入工作室內。大都將物品分為長短尺寸，或計其件數。製貨命令應附於每件貨品，其方法有二：

(一) 將製貨命令製為活頁紙片。每次工人完成其一部分工作後，即將紙片上有關係之部分撕下填寫，送與管理部保存。該部應將經過廠中各部分之已製未成各貨，彙集來片，編造總表，其格式如下頁所示：

按照總表，苟欲確定廠中每一室所存之貨，祇須記載每種貨物到廠後實收數目已足，惟須在送入機器之先記載之

製造貨物總表					
工作合同號數					
貨品種類號數					
原料價值					
木	日期				
	價	工製出者			
		資耗費者			
	預定價值				
	他種價值				
	工 值 總 計				
金	日期				
	價	工製出者			
		資耗費者			
	預定價值				
	他種價值				
	工 值 總 計				

耳如有一室收到較多之貨物，而不從速發出，則管理部可立即查詢其原因，或在工人缺少，或在機械不敷，或在工製能力不濟，而隨時加以整頓也

(二) 不以物件為單位，而以工作為單位，按每一工作，發

給一牌。故每室工頭每日須計算本室所作畢之工作，而報告管理部。管理部彙集報告，編製總冊，其格式如下：

部分製造貨物及其值價總冊					
製貨合同號數					
模 型 部	原料價值				
	直接	時間總數			
	工資	價值			
	間接	工資價值			
	預定	費用			
	他種	費用			
	總	計			
鍊 鋼 部	原料價值				
	直接	時間總數			
	工資	價值			
	間接	工資價值			
	預定	費用			
	他種	費用			
部	總	標			

管理部人員一覽此表，即可知廠中全部製造貨物情形。

此法在製造機械之廠中，用之成績最佳。如能與前述各種計時制度，相輔而行，結果尤美。翻閱總冊者，均可查悉各種

工作所需時間，及在各室經過情形。故管理部可預測各貨製成之時期矣。

第三節 製成後貨物之管理

各種工廠，大都設有運輸部。管理交貨之事。運輸部應編製出貨清冊，其格式如下：

出 貨 清 冊			
貨 物 項 別	重 量	件 數	價 值
原 存 貨 物 A			
新 收 貨 棧 送 來 貨 物 B			
新 收 買 主 退 還 貨 物 C			
售 出 貨 物 D			
贈 品 貨 物 E			
實存貨物(A + B + C - D - E)			

欲編製確實之出貨冊，須有彙集報告之確實制度，以補助總冊中摘要報告缺漏之處。其法如下所述。

運輸部於收到貨棧交來貨物之時，每次給一收據。此收據填寫三份：一份歸運輸部自存；一份交貨棧；一份交管理部，作為登記總冊之用。如運輸部收到購貨人退還之貨物，或收到貨棧以外他處送來之貨物，須另給式樣不同之收據，亦填三份：一份歸運輸部自存；一份交送貨人；一份送管理部。

運輸部寄送貨物之時，必須俟接到售貨部命令，始將貨

物寄出。此售貨命令，亦填三份：一份歸售貨部自存，餘二份均交運輸部。運輸部人員，應依售貨命令，付出貨物。同時將第二份售貨命令，填寫備查。其不能照寄之貨物，亦須開報售貨部。又將第三份售貨命令，填寫清楚，送至管理部。該部即用為登記帳總冊之根據。

此種帳冊，用途甚廣：一方面既可使廠主隨時知各種製就貨物存棧之情形；一方面又可使廠主推定將來製造之政策。苟廠中製就貨物，不能速售，則應調查其原因，是否係售貨部不勤之咎，抑係貨物不佳之故。普通言之，退還之貨物過多，可為造貨不佳之證，應立即查明其原由，設法補救，以期挽回信用，而免廠業失敗。如確係售貨部之咎，則改組該部，實不可緩也。

第七章 管理機械

第一節 機械之分類

工廠機械可分四類：

- (一) 尋常工作需用之工具，及機械附件等。
- (二) 特別工作需用之模型，及樣板等。
- (三) 圖畫，報告，計畫書及簿記等。
- (四) 利用外力發動之機械。

以下各節，就此四種機械分論之。

第二節 工具等

本節所論工具，係時時需用者。欲無失落錯誤之弊，須置於合宜之處，使任何人於任何時，均可覓得之。工具室之管理員，應能於任何時知何人曾取工具出室。工具室之位置，以接近廠屋之中心為宜。然如室內各工人之工資不同，宜將工具室設於工資最大之工人所管理機械旁。

放置工具，使任何人均易尋獲，此層在手工工具不多之工廠（如織布廠）中，不關重要。僅須知何人管理工具室即足。反是，在工具衆多，而機械附件繁雜之工廠中，必不能專恃數人記憶力，以司其事故。必須另籌良策。

歐美工廠，大都將工具分類存儲。如切割之工具，列為一

部；其中用機器力切割之工具，列爲一類，用人力切割之工具，又列爲一類，分類中之工具，或依用途排列；如作孔穴者，則列入鑽孔器內；如係畫凹槽線者，則列入刨削器內。再依面積大小而細分之。

工具分類以後，辨別之法，計有二種：

(一) 工具依分類次序，每件之上，印一文字爲符號，使工人以此與抽屜或箱櫃上之文字相較，而得將工具置於相當之處。

(二) 將工具編列號數分類，而不用符號分類，每一工具，有一號數，工具室管理員逢工人索取工具時，可查工具編號冊，即可知其號數，於是按號開抽屜或箱櫃取之。

工具室管理員應能熟悉各項工具所在之處，一有人問，立能指其所在而取出之。

有多數工具，並非常川使用者。又有若干工具，無庸購備雙份或多份。如大絞鉗，係大工作所需之器，然即在甚大之工廠中，亦無置備雙份之必要。惟管理員須能於任何時，指告工具之所在。其法係以銅牌數面，給與各工人，牌上刻明工人之號碼，如工人之號碼爲七十五號，則將刻七十五號之銅牌五面或十面給之。迨此工人領取工具之時，應每領一件，即繳一面。管理員取出工具一件時，即將其銅牌一面，置於工具原處，此牌等於收據。必俟該工人將原件繳還時，始還其牌。苟工人來索工具時，已先有人領出，則管理員一查其處銅牌號數，即

知此件現在何人之手。來索之工人，可暫時借用他人之工具，或即持本人銅牌，往覓先借工具者，索取工具，即以本人銅牌，給之為收據。其人可持此牌，往見管理員，報明業將該工具轉交某人，請將本人所繳之牌換還。管理員事先已有接洽，可即照辦。行此制度，各工室均得知自工具室取出之一切工具，現在何處；並可使解職工人，必須於離廠之前，將所借工具，悉數交還也。

惟此制度，雖示明何人借出何項工具，然尙未能指定借者手中，究有工具若干。如管理員備一工人號數冊，每值工人領取工具時，按號記明，即可知各人借有若干工具矣。

貴重工具，如金剛鑽切物器之類，借出之時，管理員應特別注意，而向借者索取收據為憑。尋常工具，管理員向工人索取銅牌，已足矣。

如借工具者所作之工，已無需用所借工具之必要，或其人行將解職離廠，則管理員應逕向之索還工具。

工具管理員，須隨時查看工具，將其種類名目，報告工廠管理部，並須設法使各種工具，均得盡其用。在工具之柄或他處，蓋一戳記，於冊中記明買入日期，價值，及其製造廠名。如實行此制，並察工具之優劣，則工廠管理部可知何廠所造工具較優美而價廉，且可知工具室用款情形，及廠中何種工作耗用工具最多也。

第三節 模型等

本節所論者，爲各種模型及樣板等。

此種物品，雖在若干工廠中，常屬無關緊要，然在他種工廠中，則幾爲不可一日缺者。

各種製造廠常須每年更換多種模型，並非因模型損壞，實因購戶之意改換耳。如在製皮靴廠中，何爲最新式樣問題，實爲最複雜之問題。常有製靴廠，將其模型，售與製貨較粗之他廠，以便製靴賣與不尙時髦之人。然前廠縱將模型悉數售出，亦已損失不貲矣。願各大造靴廠，實無法避免此種損失也。惟就實際論之，每一模型，製皮靴常以千雙計，卽令轉賣受損，然仍可取償於千雙皮靴所獲利益也。

他種工廠，對於模型亦有同樣情形。凡一機械之製造，必須用多數不同之模型。廠中畫圖室，收到購戶之定貨單時，應先詳加研究，可否利用舊有模型。如可照用，而與購戶之條件相合，則自當利用，不必另造新者，省費多矣。故畫圖室應隨時知悉廠中所存模型之現狀。普通論之，先後不同時製造之機械，大都難完全相等。至於新式樣機械，各種模型，均須特別製造，不作別用，亦不再用。其製造費（卽人工與材料之費），常甚昂，而其用途，僅限於一次，可謂耗費矣。然工廠並非枉受其損失，因就此種模型全部而論，固難再用，然有時略爲改變，卽可用以製造他種機械。故各大廠並不將其毀去，而皆留備他用。苟一廠已開辦多時，則是項模型，堆積衆多，或至檢查不易。除非廠中存有每件模型之詳圖，則廠中常重造相同之模型，而

業已成者不用，枉費金錢不少。因此之故，各大廠均將所造模型，隨時登記，留圖備查也。

第四節 圖畫等

本節所論者，為圖畫、報告、計畫書及簿記等。

有若干工廠，將各種圖畫及模型，按照工作合同之號數分類，又用其所製機械之類別，立名造冊。如第三六七號工作合同，製造汽笛則在較簡明之單上，寫為第三六七號合同模型號數。然此制度實屬錯誤，因工作合同之號數，並未表明所作事件之種類情形也。各項模型及圖畫，以號數分類，不便之處甚多，故不得不求較佳方法。

工廠中工作合同，尋常須經總工程師及製圖員看過，俾知購戶之姓名。故工作合同之號數，遂與購戶發生關係。畫圖室人員，每次接到購戶之新約件時，應記憶此購戶從前曾否定購同樣之機械，而將其先時定貨之工作合同，悉數覓出。故另有一種保存圖畫模型之制度，即將購戶之姓名，按照檢字法分類排寫是也。此法較前者為優，因可節省尋覓同樣機械之圖畫之時間也。

工廠中任事多年之人員，因可見購戶之名字，即知其向來定購機械之種類，而往覓圖畫，一案即得。然此種因人為政之制度，祇可行於小廠中耳。如在大廠中，則不合宜。因大廠人員多，時時易生手，購戶又多，誰能記憶從前購戶之詳細姓名及種種事項乎？

特記憶力以搜索購戶姓名及從前定貨，既未可恃，另有較爲切實之法，係將各種機器，分爲若干類，每一類中，編列號碼。如汽船用之雙脹式汽機，均可列爲第五〇〇號內，此外凡較爲簡單之汽機，均列入第五一〇號內。凡較爲複雜汽機，均列入第五二〇號內。三脹式汽機，尤爲複雜，則列入第五三〇號內，餘可類推。至較爲簡單之汽機，如其蒸汽係由汽笛傳來者，其號數爲第五一二號，以號數代表汽笛之數目。三脹式汽機如有五汽笛，其號數即爲第五三五號。如此計算汽笛，可以連帶及於其汽管，及其附件。常有五汽笛之汽機，其四汽笛裝成雙脹式，其第五汽笛係單脹式者，此類汽機，有三件連桿，三件進汽管，三件機座，三件洩汽管等，簡言之，此機應到處就三件式建設之。此種分類法，實可就其物件細數，爲之分排。如汽船用四脹式汽機，有汽笛六件，兩端兩兩並列，中間兩笛分列，可用五四六·二一一二號碼代表之。苟尙有他種特別之點，須同時記出，則可用他種符號記之。如上述四脹式汽機，有一疑汽器，則可用一S字代表之，其號碼全文遂成爲五四六S二一一二號。按照此法所立之分類制度，利在能表明任何種機器，不特在畫圖室中可行，即在存儲模型室中，亦可採用。其法在按照置放模型之架板，分類排號，與畫圖室相仿。畫圖室所有畫圖，各編號數，表示各機器之特點，故廠員一見號數，即可知機器之種類詳情。模型室中各器亦照上法分類，則模型不難一案即得也。各種機器，其形狀及體積，雖大不相同，然亦

有使彼此相仿之處。所有模型，可彙集一切工作合同，而行分類，或抽出各種合同中相似部分，而行分類。上法之弱點，在器大小不同形式各異之模型，同置一處，以致漫無秩序。反是，將各種機器相類之部分，同置一處，則較易尋覓。如再能使置之法，與圖畫上之數目相關，則一切特別模型，均易於放置。為易取模型起見，畫圖室應確知各模型之詳細情形，及其隨時所

模 型 片	
模 型 名 稱	
模 型 記 號	
模型詳細形狀	
模型製造廠名	
日 期	
來 源	
存 在 何 處	第 層樓第 號架
模 型 之 略 圖	

在之處，此事可於圖畫室中製模型片以實行之。片上註明模型之號數及其詳細情形。印成多份，存於模型室中。每次取模型出室時，可由原來抽屜中取出其片，另置於他抽屜中。如是，則存在模型室中之模型片，均歸於一處，而發出在鑄鐵室，或模型室之模型片，均另在一處也。此模型片之格式，大致如上一頁所示。

凡領取模型之工人，須具收據，由該管工頭，會同簽名為證。收據交到後，應填註於模型片中。於是隨時可查知任何模型所在之處。苟有模型遭損，可將損壞情形，註於片之背面。如此，則各種模型，自造成日起，至毀壞日止，均有詳細報告存查。此制度之原則，匪特對於模型可行，即對於任何種材料，均可應用也。

關於模型片之編號，有若干工廠，採用杜威(Dewey)氏十分法。按此制度，所有學術，可分十類，每一類為百分，其次序如下：

- | | |
|-------|-------|
| 第〇〇〇號 | 總類。 |
| 第一〇〇號 | 哲學。 |
| 第二〇〇號 | 宗教。 |
| 第三〇〇號 | 社會科學。 |
| 第四〇〇號 | 語言學。 |
| 第五〇〇號 | 自然科學。 |
| 第六〇〇號 | 應用藝術。 |

第七〇〇號 美術。

第八〇〇號 文學。

第九〇〇號 歷史。

以上每一類，再分十門。每一門，再分為十分。重重剖分，至極細微。如第六類應用藝術一種，分為十門如下：

第六〇〇號 應用藝術。

第六一〇號 醫學。

第六二〇號 工學。

第六三〇號 農學。

第六四〇號 家政學。

第六五〇號 交通及商業。

第六六〇號 化學工藝。

第六七〇號 製造。

第六八〇號 工藝。

第六九〇號 房屋建築。

再將自第六二〇至第六二九號之展開法列表如下：

第六二〇號 工學總類。

第六二一號 機械工程。

第六二二號 礦業工程。

第六二三號 海陸軍事工程。

第六二四號 橋樑工程及房屋工程。

第六二五號 道路工程及鐵路工程。

- 第六二六號 運河工程。
第六二七號 江河工程及海港工程。
第六二八號 衛生工程。
第六二九號 他種工程。

上列二十號，僅略舉杜威氏法之一段，然其剖分之詳細，已可見矣。此制度就註冊及製圖方面論之，固為良法。然就工作合同及模型方面論之，尚有未盡美之處，故用者仍不多耳。

第五節 機械等

本節所論者，為工廠中不用人力而用機力發動之機械。工廠管理部如欲知廠內機械之現狀，必須明瞭下列各事：

- (一) 工人在廠作工時，各種機械，是否能按照其充分能力動作？
- (二) 各室所用機械，是否可應合工作之需要？
- (三) 修補機械耗款若干？廢時若干？原因何在？
- (四) 各種機械之價值若何？其實在能力如何？

購買機械之時，兜攬生意之人，大都巧為說詞。迨至購就開工，往往不如所言。此中情形，當分兩層研究：即（一）有時答在兜賣之人出言不實；（二）有時答在廠中工人操作不善也。每有因工人管理新機，未曾熟練，以至產貨較少，或不精良者，廠主全諉其過於賣貨人，不亦謬乎？不事惟是，新式機械，往往節省人工，於是羣工遂不再兢兢注意於機械之行動，其流弊

機 械 目 錄 片						
機件種類		價 值				
機件號數		能 力				
製造廠名		耐用年限				
購入日期		消費馬力多少				
收到日期		附 註				
日 期						
所用時間						
能 力						
所出能力之百分率						
虛耗時間						
虛耗時間之代價						
虛耗時間之理由						
修理情形						
修理費用						
何處損壞						
換件費用						
消用馬力						
消用馬力之百分率						
注 意						

輕則使出貨低劣，重則損及機械本身也。工頭固應振作精神，激勵羣工，然日久懈生，亦屬人情。故有人倡立自動制度，以代工頭之監視。其原理在利用自動之機械，計算各機械每小時所費之汽力，電力，與熱量，及壓力。任何事，均可自動記出。廠主一覽每小時所用汽力或電力之數目，即可知廠內機械，曾否出其全力操作，何時作工最少，數目具在，無可掩飾也。

記載工作之各種自動機械，種類各異，然所用原理，不外二種：

(一) 用圓紙片為計時器，圓邊分成二十四小時。器上有一帶墨水之鋼筆，隨機械轉動之遲速，以為伸縮。圓紙片或動或不動，隨器而異。日終時鋼筆在圓紙片上畫成一高低之曲線圖。覽圖即可知何時機械工作最多，何時最少矣。

(二) 按日造表，不畫曲線，而填寫時間與機器能力。

此外人工編製表冊之法，亦有二種：

(一) 填片法 每一件機械，須填一片，格式如上頁所示。

(二) 按物記賬法 將廠室內所有物件，無論大小粗細貴賤，均編號列表，挂在廠室牆上，並載入賬冊備查。

第八章 防病制度

第一節 職業疾病

工人疾病，可分為三種：第一種，為職業疾病，係因作工生出者。第二種，為尋常疾病，非由作工生出者。第三種，為臨時發生之瘟疫，有傳染性，雖非因作工生出，然防備不周，將由此工人傳至彼工人，常發生危險。第二、第三種疾病，將於第三篇中詳論之，茲先略論職業疾病。

職業疾病者，因作工而生，忽然發作，或時發時愈之疾病也。如因製造各種銅、鐵、鉛、錫、水銀、磁器、玻璃、顏料、油漆等等物料而發生之腹痛、喉痛、半身不遂、膀胱病、胃病、血管病、尿道病等均是。凡此疾病，廠主均負有賠償之責任。如不賠償，國家可施懲罰。在法國法律，即工人業已出廠他去之後，病忽發生，若能證明其病係在前廠中染得者，前廠廠主，仍須負賠償之責也。惟得病之人，須在出廠十五日內，備函連同醫生證明書，向當地自治區長呈報聲明耳。

賠償多少，當視疾病損害之輕重，其數目常由廠主先訂章程規定，並由法律取締之，苟有爭執發生，應受仲裁官特別判斷。

第二節 防止職業疾病法

廠主受法律之取締，對於在廠及已出廠之工人，會因在廠工作發生職業疾病者，必須按照法定數目賠償之，所費不貲，且常須經過裁判手續，滋生煩惱。爲廠主本身計，莫如不製不用危害衛生物料之爲愈。然有若干工廠，其所製之貨，必須用危害品者，則爲減輕賠償損失起見，大都施行下列各方法，即：

(一) 嚴重實行工廠衛生。廠主本人或其總經理，須不時巡視廠中各處，務期完全符合衛生條件。

(二) 廠內必有良醫，隨時醫治得病之工人。大廠且須有醫室及小規模之療養院，優待羣工。對於患職業疾病者，當然不取醫藥費，及療養費。即患非職業疾病者，如傷寒，受暑，胃病，血虧等等病，既非傳染病，亦非作工得來之疾病，亦宜由廠醫診治，不取醫費，以謀羣工療疾之方便，而廠中工作，亦蒙實利焉。此不僅廠主利益所關，即就人道與感情而論，亦屬應有之辦法。廠主能對於工人，以家人友朋之誼相待，感情融洽，則罷工之事，當然可以減少。道德之力，當較法律之力爲大。吾國民族文化，向趨重德行恩義方面，此又吾國辦理工廠者，所不可不特別注意之點也。

(三) 歐美各國，有作工職業疾病賠償保險公司，及作工危害賠償保險公司。廠主爲減輕本人擔負起見，大都預爲廠中工人出資保險，或由廠主任其費，或由工人分任其費。此非徒廠主工人自衛之辦法，抑亦民生經濟內應有之事也。

工藝最發達之國家，如德國等，非特廠有官醫診治工人本身，且工人家屬，亦可請廠醫療治。返觀吾國，醫學不甚發達，內地城鎮，非但無良好西醫，即中醫亦屬寥寥。開辦工廠者，為防病以免損失起見，不可不於開廠之時，即延聘良好西醫住廠診治也。

第三節 由職業疾病發生之勞資爭執

因職業疾病而勞資兩方間發生賠償問題時，應有裁判機關為之解決。在法國係由各區審判官裁判。在他國有用他種機關者，亦有由勞資合組調停會解決者。欲知其詳，可閱法國一八九八年四月九日關係作工危險負責問題之法律，一九一九年十月二十五日關係職業疾病之法律，及一九二六年七月十五日關係職業疾病之法律；美國一九二六年五月二十日調解勞資爭執法律；英國一九〇六年一九二三年，及一九二五年關係工人危害賠償法律；德國一九二六年十二月二十三日關係勞工裁判廳法律；日本一九二二年疾病殘廢保險法律等等。

第四節 法國之職業疾病高等委員會

法國設有勞工部，對於防免職業疾病，隨時改良制度一事，立有職業疾病高等委員會，專任其責。委員會之組織甚繁，會員包有十七種人員。

- (一) 參議員二人及衆議員二人，由本院選出；
- (二) 勞動儲金會之總經理；

- (三) 勞工部之勞工司司長;
- (四) 勞工部之保險司司長;
- (五) 商部之工商司司長。
- (六) 民立保險公司監察處處長;
- (七) 科學院自舉會員二人;
- (八) 醫學院自舉會員二人;
- (九) 巴黎醫科大學自舉教員二人;
- (十) 巴黎工業衛生委員會自舉會員醫士二人;
- (十一) 防免工作危險會顧問委員會自舉會員二人;
- (十二) 各商會聯合會公舉會員二人;
- (十三) 勞資仲裁會自舉資家顧問一人,勞動家顧問一人,及由勞工高等顧問會舉派資家二人又工人二人;
- (十四) 聘請專精職業疾病之專家五人;
- (十五) 關係職業疾病之相互保險公司之總經理二人;
- (十六) 私立職業疾病保險有限公司聯合會之總經理二人;

(十七) 每次開會時,每一問題應召關係該項工業之資家及工人各二人,幫助討論。以上所列十七種人員,組成職業疾病高等委員會。此委員會可以修改並增加勞工部所立之職業疾病詳單。每次工廠中發生疾病時,應向勞工部所派監察員報告,由其呈報勞工部總長。

第五節 關於職業疾病之國際公約

自國際勞工局成立，國際勞工大會每年開會一次以來，各種公約之簽訂批准，年多一年，吾國政府每年亦派遣代表，前往出席參與立約事務。截至一九三〇年春，經世界各國簽字並已批准之公約，計有下列十餘種，即：

(一) 一九一九年華盛頓第一次國際勞工大會所訂之取締婦女夜工公約，已經三十二國簽字批准，並各製頒法律施行。

(二) 一九一九年華盛頓第一次國際勞工大會所訂之取締幼孩夜工公約，已經三十四國簽字批准認行，中國在內。

(三) 一九一九年華盛頓第一次國際勞工大會所訂之取締白磷磷製造公約，業經三十一國簽字批准認行，中國在內。

(四) 一九二一年日內瓦城第三次國際勞工大會所訂之作工危害賠償公約，業經十八國簽字批准認行。

(五) 一九二一年日內瓦城第三次國際勞工大會所訂取締作工用白鉛膏之公約，業經二十二國簽字批准認行。

(六) 一九二一年日內瓦城第三次國際勞工大會所訂官醫強迫檢驗船上青年雇員身體之公約，業經二十四國簽字批准認行。

(七) 一九二五年日內瓦城第七次國際勞工大會所訂作工危害賠償公約，業經六國簽字批准認行。

(八) 一九二五年日內瓦城第七次國際勞工大會所訂

職業疾病賠償公約，業經十一國簽字批准認行。

(九)一九二五年日內瓦城第七次國際勞工大會所訂
取締麵包廠夜工公約，業經六國簽字批准認行。

(十)一九二七年日內瓦城第十次國際勞工大會所訂
關於工商業及私家勞動者之疾病保險公約。

(十一)一九二七年農田勞動者疾病保險公約。

各種公約，條文繁多，非本書所能殫述。有志研究者，逕函
瑞士國日內瓦城國際勞工局索取英法文條約原本讀之可

第九章 養老制度

第一節 總論

依歐美各大國法律所有之農,工,商,與各種自由職業(指醫生,律師,教員等職業而言),及僕人夫役,以及由中央政府或地方政府給與薪俸之一切男女職員工人等,於繼續工作若干年後,年老不能任職之時,苟非已領國家恩俸者,概得依照法定條件,在家按月領取養老金,等於原來薪俸之若干成,至死而止。此項養老金,係由各人自願或由法律強迫隨時儲蓄之款,並由雇主幫助儲蓄之款,及國家助給之養老金,湊合而成。各項儲金之數目,各國不同,大都不過每年數十元,惟須按期繳儲,雖重工亦不能免也。

工人儲金養老制度,實工廠發達之所繫。蓋工人終年勤苦,所得工資,僅足餬口,何能有所積蓄,備年老之需。苟廠主不為代籌,則工人顧念將來,往往另圖薪資較豐之工作,於是廠業因良工他去而日衰。反是,廠中養老制度,辦理盡善,則工人後顧無憂,可以盡心操作,無遷地為良之意。廠中良工既多,製貨日精,購戶增多,獲利必倍蓰。即稍費儲金助款,亦祇分餘利少許耳。

第二節 養老儲金

儲金並非由職工自行繳納，乃由雇主於發薪時隨時將其儲金扣留。惟扣留之前，須呈報本地官府，並指定擔保，免有吞沒之弊，並須發給各職工證書一冊，黏貼印花，由官府蓋印為憑。每次扣留儲金之時，應在其證書上加貼印花為證。

至雇主助儲之養老金，亦另以特別印花為憑，按期加貼於冊上，注明日期及數目。冊上須記有工人之名姓，住址，職業年歲，籍貫等，并附黏像片。至於非常年工作之短工，則其儲金可按月扣留。

工人儲金之數目，係以工資數目為準。依法國制度，凡在一廠中每年領薪數在一萬佛郎以上者，則無強迫儲金之義務。

扣留之儲金，存於何處，大都由工人自行選擇，惟政府得指定若干處，聽人選擇。在法國有下列六處，即：

- (一) 國立養老金儲蓄處；
- (二) 相互救濟會或各會聯合會；
- (三) 省立養老金儲蓄處；
- (四) 雇主或其工會所立之養老金儲蓄處；
- (五) 保險公會特立養老金儲蓄處；
- (六) 工人聯合會所立之養老金儲蓄處。

儲金機關，按期直接持憑證到廠，為職工代領儲金存儲。職工對於此項存款概無擅自支取之權。

養老儲金由儲金所代為借出取息，或購買公債生利，其

保證金另由法律規定之所有代人保管養老儲金生利之會社，均須由勞工部及財政部核准，方可設立。

第三節 國家助給養老金

國家所給養老金，各國制度不同，在法國係由國家於工人作工年滿六十歲時，給與養老金一百法郎，惟該工人須能證明曾經自行繳納養老儲金已滿三十次，且其數目已至某定限者，然後始能領取之。否則苟作工已在十五年以上，尚未滿三十年，亦可領取其半數。此項國家養老金，在法國係由勞工部在該部常年預算內開支。能領養老金之年限，在法國係以六十歲為始，六十五歲為止，惟五十五歲時，即可呈請預為計算養老金數，備就待領，以免稽延時日。苟工人未至六十歲而死去，則工廠所給養老金，固應由其家人照領，即國家所給養老金亦然。

第十章 勞資衝突及其解決方法

第一節 勞工問題

自十九世紀下半期以來，勞工問題演進甚速，由局部問題，變為國政問題，復由國內問題，推而為世界問題，考其原因，不外如下所列：

(一) 科學發明日繁，工業日盛。

(二) 機器種類日多，工作日趨複雜，工人程度日高。

(三) 世界交通便捷，勞工界之聯合力遂增。

(四) 按照經濟學原則，原料，資本，及人工，實為經濟之三大要素。原料係不變之天產。資本今日擴大極速。人工方面，當然因連帶關係，受激而動，發生猛烈變化。於是勞工問題，遂與資本之發展俱進。惟勞工終不獲與資本家同等之幸福。故常有勞資衝突之現象。

(五) 自十九世紀以來，世界人類生活，程度日高，實足增工人之愁慮，而發生聯合運動。

(六) 近年工人智識，日形發達，遠非昔比。於是各種具體要求，應運而生，層出不窮。

(七) 國際商業競爭日烈，鉤心鬪角，出奇制勝。資本家操縱其間，各國政府，復與以直接間接之援助。勝者推廣工業，勞

工之勢力亦增，敗者事業蕭條，失業工人衆多，以至有聚衆要求之事。且列強爭握經濟商業之霸權，各不相下，以至發生戰事，殘害民生。如最近自一九一四年至一九一八年之世界大戰，實由英德競爭商業霸權而來。戰爭結果，影響及於多年以後，資本之流轉，發生鉅大之變化，勞工失業者以數百萬計。英國數年來，失業工人，千百成羣，執旗游街，鳴金爲導，旗上書曰：『吾輩乃世界大戰歸來之勝卒，今乃無工可作，無屋可住，無衣可着，無麵包可食。』英國政府極力設法，位置此輩閑工。幸英國屬地衆多，可以遣渡重洋工作耳。他國之騷亂不安情形，常有甚於英國者。故商戰，兵戰，內亂之結果，恆爲促進勞工奮鬥之原因也。

(八) 自十七世紀以來，歐美各國社會主義，日漸發達。至十九世紀下半期，各國議會中，均有社會黨或工黨代表，其勢極盛。如英法德意比等國政府，屢由社會黨執政，任國務總理，各部總長等職。民生問題及工人問題，既爲社會主義及工黨政策之起源，遂在現代政治上佔重要地位焉。

(九) 近年以來，歐美工會及工黨之組織，日益完善，具有抵抗資本家之決心。不特一國之內，各地工人，互相呼應。即各國工人，亦早有聯盟互助之組織。如英國倫敦某業工人，罷工要求，不僅英國全境各城同業工人及非同業工人，表示同情，罷工相助；即英國各屬地工人，乃至法德意比等國工人，亦表示同情，罷工相助。勢力之大，令人可驚。考其原因，在政治方面，

則由社會黨工黨提倡聯合所致；在經濟方面，則因各國各地工會儲金日多，工人加入工會者，罷工時由工會按日給與生活費，故可以堅持罷工也。

(十) 勞工運動，苟無法律保護取締之，則不能發達，且有逸出正軌之虞。是以歐美各國，均早制定各種勞工法律。法國且立有勞工部，立勞工法典。工人既得法律保障，非特有集會之自由，抑且有得同盟罷工之特許。自一九一九年國際勞工局成立，國際勞工大會逐年開會以來，訂立各種國際保工公約，年多一年，勞工界且進而獲得國際之保障矣。

(十一) 俄羅斯新政府，自名為勞農政府，即工人與農人合作之政府。無論其實際是否如此，其影響於世界工人者，極深且大，無庸諱言。勞工問題，愈趨緊急，管理工廠者，有必須研究之勢矣。

(十二) 人種問題，亦常與勞工問題，發生直接關係，如美國英國等處，排擠華工，並非因華工不善操作，實僅因黃白人種之不同耳。

上述原因，僅及其大者顯者，然即此觀之，已可知勞工問題，乃政治問題，乃經濟問題，乃社會問題，乃實業家所不可不悉心研究之問題也。

勞工界之勢力既大，資本家亦羣相聯合結會，以抵制之。於是兩方衝突發生之時，苟激烈辦法，出自廠主，則其名為閉廠 (lockout)，即驅羣工出廠，閉門停止工作，至問題解決之時

始復開廠是也。苟激烈辦法，出自工人，則其名爲同盟 (coalition)，爲罷工 (strike)。兩種手段，均爲各國法律所准許，迨兩方之怒氣漸減，同謀以解決糾紛之計，輕則有勞工委員會，或勞資公會，爲之斡旋。重則有調解 (conciliation) 及仲裁 (arbitration) 機關，爲之處斷。兩種制度，歐美各國亦早有法律規定。近年來且有國際勞工公約，確定各國政府之義務。勞工委員會及勞資公會，各國組織不同，處理較小問題，關係較輕。調解與仲裁機關，職任重大，爲資本家及管理工廠者所不可不深知。今特述其大要於後。因此制度發源於英國，而推行於其各屬地較早，故下文論及英國處較多也。

第二節 勞資衝突

按照英國法律之定義，勞資衝突者，指工人與資本家（即雇主）兩方面，因雇用或辭退人員，或因工資，或因工作條件等問題，而發生之衝突也。衝突初起之時，苟有調解機關，立爲調解，當可化爲無事。否則雙方堅持不讓，祇有閉廠或罷工之法，而損失之鉅，往往出人意料。請以一九一九年至一九二三年，各國停工統計表證明之。

國名	一年中停工失去之日數	一年中一千國民失去之日數
英國	35,586,000 日	819 日
瑞典	4,696,747 日	796 日
德國	35,350,906 日	591 日

澳 洲	2,228,314 日	411 日
意 大 利	13,657,522 日	352 日
法 國	10,173,415 日	259 日
坎 拿 大	1,705,835 日	194 日
新 西 蘭	102,601 日	84 日

由此表觀之，社會經濟，因勞資衝突閉廠罷工之關係，受影響頗鉅，且其損失之日數，年增不已。如上表中英國失工之日數，較之一九〇四年至一九〇八年五年間失工之日數，已增出九倍有奇。勞資兩方及政府損失之鉅，蓋可知矣。且現代工業資本之鉅，迥異曠昔，工人停工一日之損失有限，工廠因工人停工一日而受之損失，積之極巨。不寧惟是，大廠停工，往往累及社會安寧，然所獲結果，往往得不償失。乃前車雖覆，後車不以爲鑒，閉廠罷工，亂且未已。其原因不外心理上與經濟上兩種關係。大致人類天性好動，不平則鳴，極難弭混。自近世工商業發達以來，生活程度日高，勞工界之生計艱苦，窮困日增。且工人本身，既乏直接利益，常思藉公共運動，增其幸福。故礦工、船工、港工、土工、木工等，操作極苦，罷工之事，亦較公司雇員爲多也。迨至廠業不振，減薪裁人之時，尤足發生誤會，而增其衝突之熱度。加以社會中夾雜造亂分子，欲收漁人之利，鼓勵羣工，毀壞現時經濟組織，以致工人陷入迷途時，與廠主爲難，累及雙方利益。此實亟宜糾正改良者也。其道有二：一，在防

止勞資衝突之發生。二，在發生後設法化除其衝突。再折言之，即調解、調查、仲裁、規定工資是也。後將分節敘述，今先言其名目如此。

勞資衝突，可分四類如次：

(一) 職業組織薄弱工業中之勞資衝突 英國勞工委員會 (British Committee on Relations between Employers and Employed) 之報告，謂調和勞資衝突，須雙方均有滿意之團體組織。否則調解與仲裁，無法進行矣。各級工人，苟無組織，則紛如散沙，即有要求，亦不能合法提出。欲求之事物，既不一致，且不明瞭，則仲裁判詞，何能中肯。更何能實行乎。資本家苟無組織，則各行其是，更難應付工人之要求及其抵抗之舉動。談判之時，往往易於決裂。不寧惟是，在工人無自衛組織之工業中，常至發生被欺情事，因此發生大衝突。故在職業組織薄弱之工業中，尤以在薄待工人之工廠，必須有解決勞資衝突之特別機關，擔任調解之責。至發達雙方公共組織之法，則為由勞資兩方各自舉出負責代表若干人，共同討論建設之方法也。

(二) 可由司法解決之勞資衝突 歐美各工業先進國，早已承認公共合同之成立與價值。關係公共合同之衝突，大都可由司法裁判解決，如挪威即將公共合同爭執列於強迫仲裁之內。德國於一九二六年十二月二十三日，頒布新法律，組織勞工審判廳，專任審理公共合同等案。雖然，可付司法裁判之爭執，固與尋常勞資衝突不同，然須組織特別審判廳，或

交強迫仲裁解決，或另組雙方公認特別機關處理，仍須隨時勢與地方之需要，而定之也。

(三) 服務公家職工之衝突 公立機關，與公民利益，直接相關。其職工地位，視尋常工人為優，故應受不許罷工之限制。如坎拿大法律，對於礦業工作，及公家工作，立一種強迫調查制度，在調查未竣以前，嚴禁停止工作。他國之例亦多。總之，公家職工，概無任意罷工之自由權也。

(四) 重要經濟或社會之衝突 常有勞資衝突，並無特別性質，然關係經濟或社會者至巨，亦可視為與人民公益直接有關者，為之建立特別辦法，強迫解決。如歐戰時交戰國中，均曾照此辦理。歐戰後德國新法律，及其政府政策，尚本此旨進行，亦其例也。惟何種勞資衝突，係屬此類，應明白規定，否則轉生紛擾耳。

第三節 解決勞資衝突之機關

解決勞資衝突之機關，依其與政府之關係，別為三種：

(一) 政府機關 根基有由非政府發起者，有半由政府發起者，大概政府建立之機關，較為堅固，威望較著，組織較完備，收效較易。惟其最大之弊，在勞資兩方面常疑忌之，遇有衝突，俱不願受其調解仲裁，而其機關形同虛設。

(二) 非政府機關 組織不及上者完美，然因係由直接關係人所發起，故收效亦易，且常因案而成立，遇事擇人，分門審理，故調處結果常圓滿。惟不免因陋就簡之弊，而所立原則，

祇爲局部利益或僅僅一時之用耳。

(三) 半政府機關 可矯上述兩種之弊，而兼收其利。惟如一造不顧前往，則仍難有效耳。

就全局而論，政府建設之機關，似較合宜。惟工業種類至多，故調解之機關，亦常有因時因地制宜之必要，固不可完全仰賴政府機關爲之也。

由直接關係人組織之解決勞資衝突機關，又可分爲三種：

- (甲) 由一廠組織者；
- (乙) 由一種職業組織者；
- (丙) 由全部工業聯合組織者。

由一廠組成之解決勞資衝突機關，如廠中勞資調和會是也。平時於業主與工人之間，周旋接洽，迨至衝突初生時，仍從事調和，其手續常自定之。在工會組織尚在萌芽時代之國家中，勞資衝突，往往限於一廠，利用此制，可以獲效。反是，在職業組織發達之國家中，勞資調和會之用途較狹，非特其勢力不能及於數廠，抑且常被工會視爲其敵，且即以一廠言之，廠中業主及工人，往往不以誠意待遇之，故收效甚微，難符各方期望也。

處理勞資衝突機關，依其限期，分爲三種：

- (一) 常設者；
- (二) 遇事專設者；

(三) 名為常設，而遇事仍各派人處理者。

大概機關常設，較為便利。仲裁公斷員之為常設，或遇事特選，應視當地工業情形何如而定。如仲裁係隨意性質，則不能常設機關。如行強迫仲裁，則以常設機關為宜也。

勞資衝突之仲裁機關，組織方法，依其職員之性質，分為兩種：

(一) 如仲裁機關，係依勞工法律及各種預定原則而行處斷，則設公斷員一人或數人已足，因其責任不過解釋及證明法律而已。如澳洲中央政府所設勞資衝突仲裁機關，是其例也。

(二) 如仲裁機關係依工業情形及兩造經濟能力而行處斷，則須於設置公斷員之外，更加請兩造代表參加，而成委員會制度。如澳洲西部諸省及新西蘭所行制度是也。用此制度時，如會中諸人，能一致行動，則結果最佳，否則不免損失威信也。

英國取折衷辦法，即勞資兩造之意見，尚易接近時，僅由兩造自選代表，組織仲裁機關，處斷其事。否則選派公正無私之人，襄理之也。

仲裁公斷員與兩造代表同席審案，職權大小，可有數種：

- (一) 僅襄同討論；
- (二) 有投票表決之權；
- (三) 更有較大之權。

尙有當注意者，即解決勞資衝突機關處事之有無成效，常不僅關於制度本體之優劣，而別有兩事，大有影響。其一，即人才問題。凡擔任解決勞資衝突之人員，其學術、經驗、才能、品格、聲望、道德，均與結果有密切關係。其二，即機會問題。所行制度，須與經濟狀況及時人心理，均能契合，始有圓滿解決希望也。

第四節 解決勞資衝突之程序

解決勞資衝突機關之處理事務，可分為三時期：（一）為防止衝突時期；（二）為衝突已生，尙未罷工閉廠時期；（三）為罷工閉廠業已實行時期，分論如次：

（一）防止衝突 現今歐美各國工業界，大都用二法防止勞資衝突：

（甲）常設一勞資理事會，遇有糾紛，隨時斡旋，防其決裂。英國有勞資幹事會（Whitley councils），法國有勞工理事會（conseil du travail），成績均佳。

（乙）由兩方同意，共同訂立規定工資之原則，其防止衝突之效用亦大。英國鋼鐵工業之規定工資原則，即係由雙方同意訂立者，自一八六九年以來，此項原則，曾屢次防止大衝突。鋼鐵工業，食其福者，非淺鮮也。

（二）解決衝突 苟衝突已生，則須在工廠內調解之，仍須借重勞資理事會，及兩造預先公認之各種原則，如無效，尙可請第三者調解，仍無效，則不得不請政府機關干涉之，大都

最初均用調解方法，以期和平了事。有時如暴露其事真相，便易收束者，則可於調解無效以後，用調查方法，苟調查仍無效，則應強迫兩方提交仲裁解決矣。

(三) 挽回罷工及閉廠 若罷工閉廠之事業已發生，則調解仲裁之事愈為困難。故調解仲裁，愈速愈妙，苟在衝突將起未起之時，盡力謀之，則可弭大患於無形也。

第五節 解決勞資衝突之原則

影響於勞資衝突之解決方法者，有三事，俱稱重要，即(一)兩方之實力，(二)社會之意見，及(三)工業之付款能力是也。調查與仲裁機關所遵守之原則，常視其對此三事注意之輕重而定。而隨時隨地有變化焉。

大概言之，兩造實力最為重要，力小者往往祇有屈伏，且仲裁員亦往往依此判斷，故其餘二事，雖亦重要，然不能與之齊觀也。

亦有國家，將兩造實力，視為次要，而先注意社會之意見。如澳洲之制度，非特強制仲裁，且根據所謂生命工資原則行事，是其例也。但此並非拋棄其餘二事，不過特重社會之意見耳。

坎拿大曾經規定，當以工業付款能力，為工資標準，此則注重第三事之一例也。

第六節 調解

調解者，於雙方之間，自由建議調停，而化除其爭執也。調

解之手續與機關，各國大同小異。又有由第三人，或局外機關，以行調解者，亦常有之。普通言之，調解制度，可分數種：

(一) 預防性之調解 如工業評議會，平時專謀使兩方意見接近，而消泯其利益之衝突。苟有爭執將發生，立即設法斡旋，弭亂於無形也。

(二) 直接調解 係於雙方衝突既生之後，為之調解。復分二種：

(甲) 隨意調解 仍分三種：

(子) 中立調解 謂由兩造指定一種機關，斡旋調停。惟願受調停與否，仍由兩造自由決定。如法國一八九二年法律所定停工以前之調解手續是也。

(丑) 督促調解 由正式調解員(大都為勞工部職員)，督促兩方，依調解制度，從速和諧了事。如歐美各國之現行制度是也。

(寅) 專員調解 國家有一調解專員，有權傳訊兩造，並索取案卷，及就地考查，如瑞典等國之現行制度是也。

(乙) 強迫調解 在使兩造均須應正式調解員之召喚，而前往對質受其調解(挪威制度)。或由一造呈請，調解員即召他造前來對質，為之調解，而他造不得違抗(法國新法律制度)。惟兩造仍有於應召前往之前，自行了結爭端之權。

無論如何，調解制度，在心理方面，固可收一時之效果；而在經濟方面，則有時獲效甚微。蓋因公平分配工業出產一事，

爲極難解決之經濟問題，勞資衝突，不時發端於是，固非暫時調解所能去其爭執之源根也。且調解並無後盾，並無強迫之實力，苟一造不受調解，而爲所欲爲，則閉廠罷工情事，仍然發生也。有此缺點，故英國坎拿大等地，均已採調查制度，設調查勞資衝突之裁判廳矣。

第七節 調查

上節言及調查勞資衝突之裁判廳，其主要職務，爲搜集關於衝突情形之一切消息材料，並建議解決之方。此法之利益，在使兩造均知有裁判廳，可以從事調查，則衝突之事，可以稍減，調查苟已進行，則可消除誤會成見，且可有和解之作用。蓋因兩造有時勢窮力薄，甚望有人出面維持。今有正直無私之裁判廳，從事調查，並提議辦法，則可藉以息爭，避去退讓屈服之恥也。不寧惟是，調查之結果，一經公布，可在輿論上發生有益之影響，使兩造均若有監察，不爲過甚，而社會和平，已受其賜矣。惟調查裁判廳，苟欲進行有效，其建立時期，不宜過早，亦不宜過遲。過早則可妨及兩造之和解，而延長其爭端。過遲則雙方業已決裂，各走極端，調查之結局，已欠圓美矣。

第八節 仲裁

調解與調查均失敗以後，則有仲裁之法。仲裁者，謂由局外一機關，不問兩造同意與否，而直接爲之解除爭端是也。仲裁判斷發表以後，大都均有直接或間接之強制執行法。此係強迫性質，與調解須有兩造同意之辦法，完全不同然就實行

方面而論，兩者常有混合之時。蓋強制一端，非到最後時期，不宜使用。故仲裁員常先以和平了結為號召，使兩造言歸於好。必至不克和解之絕境，然後行其裁判之權也。

仲裁祇有兩種，即：(一)隨意仲裁，與(二)強迫仲裁是也。

(一) 隨意仲裁者，兩造同意，自願提交仲裁，而不受仲裁裁判強制之力也。故隨意仲裁，實與調解制度相近，均由兩造自願將其爭執交人解決；不過隨意仲裁，係由局外機關行之耳。

(二) 強迫仲裁者，兩造必須將其爭端提請預定之仲裁機關，為之判決，並須遵行仲裁判詞，否則應受強制執行之處置，且可受禁止停工之限制也。

強迫仲裁之利弊，論者爭執甚烈。而輿論往往與資本家及工人之意見相左。人民大都以為強迫仲裁，有維持工業治安之效力。資本家則不贊成之，謂可妨礙其自由行動，且謂仲裁判詞，往往薄待廠主而厚待工人。工人亦不贊成強迫仲裁，謂其防遏罷工運動；且仲裁員大都富學識有聲望之人，工人之階級觀念甚深，故不歡迎之，恐其阻礙勞工階級之進步發達也。統此觀之，強迫仲裁，實為維護勞資兩方利益起見，而孰知卻受雙方之反對乎？

強迫仲裁，能累及預先調解，蓋調解不成，交付仲裁，於是兩造均不願先行讓步示弱，致仲裁時居於劣敗地位，於是和譜之意甚少，調解遂無效力矣。

強迫仲裁，尚有一缺點，蓋世界各國，尚無詳備之工業法典，可為仲裁員製造新工資表之根據，於是在規定工資一事上，仲裁員兼任立法與司法；則流弊難免矣。雖然，此弊亦祇舉動輕安之仲裁員有之耳。若仲裁員知保護勞工之原意，則此種理論，有時亦屬過甚其詞耳。

強迫仲裁制度困難之點，仍在實行方面。普通言之，仲裁裁判應常用兩種制度，處理爭訟：一為照兩方經濟能力定調解之法；一為照預定各種原則逐為判斷。苟照第一法行之，則有滋亂之弊，蓋與訟者，咸存愈訟愈得利之心也。反是，照第二法行之，則常須強迫經濟能力較大之方面，服從仲裁判詞，因工人衆多，往往不肯屈服故也。此種弱點，施行強迫辦法時，實極難消除之，遂有強凌弱衆暴寡之虞矣。惟有時用強迫仲裁，而收善果，即兩造均同意用仲裁原則解決爭執，而不強力從事，並均願稍作犧牲，以維出產公利之時是也。

雖然，強迫仲裁，即使非兩造同意之時，亦尚有不可掩滅之若干利益：

- (一) 可糾正法律制度不便之處，而設法補救。
 - (二) 可消除閉廠，罷工，及種種暴力舉動。
 - (三) 在勢力不平等之各造間，持平處理。
 - (四) 防範資本家欺凌工人。
 - (五) 保護華工，防禦各業主不正當之競爭等是也。
- 不專惟是，苟仲裁員學術經驗，人格聲譽，均能恪符衆望，

則順情治案，必能滿兩造所願，而使其服從，迨至成績顯著，則強迫仲裁，非特可為工業治安及社會和平之保障，且與政府威信，亦有關焉。

第九節 規定工資

規定工資一事，頗困難。今人常主張公平工資及公平利金之制，理論易明，實行非易。在澳洲及新西蘭等地，強迫仲裁，所以能實行者，大都即因其地政府，曾擔任規定工資總表故耳。惟規定工資一事，非僅與強迫仲裁有關，且為分配工業出產之根本經濟問題，故可謂任何調解與仲裁制度，苟不為工產分配謀一根本解決，恐終難獲確切圓滿之結果也。

就實際言之，規定工資之法，有兩種：

- (一) 由勞資兩方視經濟能力，自由配合訂定。
- (二) 由兩方預先同意，認定若干原則，以便實行。

在今日經濟變化狀況中，大都採用前制者較多。於是每次經濟環境變化之時，一造轉占優勢，必要求修改工資表，要求不遂，則衝突遂起矣。優勢之變化頻仍，衝突循環不已。社會和平，遂常遭累及，而無止境。於是憂時之士，遂謀於調解及仲裁之外，另覓良法。其法係在引資本家及工人，公同認定規定工資之若干原則，作為根據，以解決臨時發生之各項爭執。此法之立意至佳，然有兩種障礙：

- (一) 尚無可以實行而又合乎科學之各種規定工資之原則。

(二) 資本家與工人均尙不能公同承認此項辦法也。

第十節 勞資衝突之強制解決問題

如何可由政府用強制方法，使勞資衝突不發生，並使已發生之衝突，易於解決乎？此問題蓋與規定工資有密切關係者也。普通言之，在職業組織不甚發達之國家中，強制解決勞資衝突制度，似為維持正當工作條件之所必需。又如種種特別勞資衝突，如可由司法審判之衝突，及對於經濟及社會有大影響之衝突，政府均有特別干涉之需要。至於尋常勞資衝突，則須先行考察各方面主要事物，及其相互影響，不能逕謂強制方法為最優也。

強制解決勞資衝突方法，可分三項論之，即：強制受審；強制執行判詞；及禁止停工是也。

(一) 強制受審 有時調解，調查，或仲裁，須有一造提起請求，始能施行。然公家機關，亦有提議處理之權。

(二) 強制執行判詞 依德國法律，仲裁機關之判詞，無論兩造同意與否，對於兩造一律發生效力。在他國，此種判詞有可由法院宣佈強制執行者。

(三) 禁止停工 包括閉廠與罷工而言。有時禁止一部分停工，有時禁止全部停工，有時完全係禁令性質。有時則附以條件，有時為有期限之禁止，如在調解期內，不准停工是也。澳洲，新西蘭，及意大利國，均禁止罷工與閉廠，然此事未易完全實行，因工人罷工，並未犯罪，不能因此科罰或逮捕，致累及

其家人也。且因政治關係，各國政府於發生罷工之時，多難沒收工會之罷工補助費。有此兩層原因，故禁止停工，幾為不可能之事也。有數國立特別法律，凡加入工會之工人，當與資本案起衝突時，尙未經法院判斷其是非，且曾於十五日前通知勞工部長者，准其罷工；否則不准罷工也。

強制解決勞資衝突時，特以立威之法 三種：

(一) 取消特權 輕而易行。

(二) 罰金，徒刑，褫奪公民權。罷工者如未犯罪，此法未可濫用。

(三) 沒收工廠 行者甚少。僅有特別情形時，偶一行之耳。

普通言之，在職業組織發達之國家，實行強制制度，較為困難。蓋教育普及，工人智識較高，要求正當，不作軌外行動。工會補助金充足，逐日救濟罷工者之生活，羣工處之泰然，政府亦不能法外苛求也。至於職業組織尙未發達之國家，工人智識低劣，易受人鼓動及利用，忘基本之正當要求，而工會組織又不完全，不克納之正軌，濟其生活。一旦遇有罷工閉廠，工人常至發生軌外行動，破壞工業，損害治安，故強制制度，非特可行，且屬必需，蓋如此始可保全各方利益也。

第十一節 解決勞資衝突制度之發展

在近世工業發達之國家中，每當發生勞資衝突之時，所謂調解仲裁之機關，已成為社會行政組織中不可缺之一部

分。蓋因此機關之需要，實隨工業出產而俱增也。自工藝發達以來，雇主與工人地位之階級關係，已受絕大之影響。重以勞資兩方，均創立自衛性質之工會，於是工人與雇主之關係，完全革新，無復有主僕之勢。遂不能不設法規定此種新關係，俾於雙方衝突之時，得盡其調解與仲裁之力。世界工業先進國家，對此早有專門法律，吾人研究之，可為解決本問題之根據也。

(一) 歐洲 意大利於一九二六年訂立法律，絕對禁止勞資兩方停止工作；一切衝突爭執，均須交由仲裁機關解決。

比利時最近曾建立一種機關，強迫勞資兩造，用惟一方法，化除爭執。

法國經其高等勞工會議，討論多年，新近議決法律，建立強迫調解制度。

* 英國實業界，有五十餘種工業，均已採行勞資幹事會 (Whitley council) 制度。英政府現方竭力擴充此幹事會之權限。

德國於一九二六年十二月二十三日，公佈法律組織專門勞工審判廳。

俄國自勞農政府成立以來，其始壓迫資本家，新近亦漸有尊重勞資注意仲裁之趨向。

挪威國本實行強迫仲裁制度，中間因故取消之，近已重訂法律，恢復原制。

瑞典國政府，現方立一防止及解決勞資衝突之調查委員會，建議根本辦法，其結果亦將側重強迫仲裁。

芬蘭國近頒佈法律，與瑞典挪威等國相仿。

希臘國於一九二六年，立強迫仲裁之制度。

(二) 北美洲 坎拿大新近決定解決勞資衝突一事，不再由聯邦政府操其全權，而改由各省政府司其事。

美國堪薩斯 (Kansas) 等省，早有工業事務裁判廳。關於鐵路工人者，有一九二〇年法律所組織之專門機關，惟近已取消，另行組織一種較為複雜之機關，乃由鐵路公司與工人公同議定者也。

(三) 南美洲 阿根廷及烏拉圭二國之國會，現方制定法律，建立勞資衝突之調解及仲裁機關。

(四) 澳洲 其政府方修改聯邦強迫仲裁制度。一九二六年，已在東南諸省，施行改革，而其西方諸省，近亦採用新法矣。

(五) 南非洲 其一九二四年關係調解之法律，及一九二六年關係工資之法律，均防止及解決勞資衝突之新法律也。

(六) 亞洲 日本國已於一九二六年六月二十三日，頒佈調解及仲裁勞資衝突之法律及勅令，即法律第五十七號之勞働爭議調停法，勅令第九十六號之勞働爭議調停法施行令，勅令第九十七號之勞働爭議調停法施行日期令

是也。

印度政府，已制定防止及解決勞資衝突之法律。

我中國方面，調解仲裁制度之產生，雖在日本印度之後，然當在暹羅波斯諸國之前也。

統上觀之，調解與仲裁問題，實在演進時期。世界各地，已有三十餘國，採行調解及仲裁之制，其重要之情，可想見矣。

第三編 工廠災害及其預防

第一章 工廠災害之分類

工廠災害，可分為(一)天災與(二)人禍兩種，請分別論之。如下。

(一) 天災 天災者，突如其來，人力難防之一切災害也。如火災，水災，雷擊，地震，瘟疫等等是也。此種災害，常有將廠業完全摧殘者。公司及工廠，雖可保險，俾遇有天災，可以領取賠款，重新建設。然在若干國中，保險公司，對於天災非不肯保險，即索費過鉅。且有雖已保險，而因災情太鉅，臨時不付賠款之事。如日本國東京，橫濱等處，數年前有大地震，損失過鉅，衆人壽水火保險公司，一律拒絕賠償，受害者雖曾繳納保險費多年，臨時竟未領得分文賠款。故管理工廠，對於天災，固難預防，然不得不盡人力，以減少損失也。

(二) 人禍 人禍者，由人類無意或有意釀成之災害也。人既可以釀成之，則亦可以防範遏止之矣。此類災害甚繁，如：工廠中光線不敷，傷眼；冷熱不勻，傷肺；空氣不潔，傷生；飲水不清，生病；多作夜工，損神；而化學藥品之製造，往往害及工人身體，而生疾病。且水，火，瘟疫等災害，雖屬天災居多，有時亦係人爲，如水門不閉，則溢水損害貨料；工人拋擲未滅之火柴及烟

捲頭，常肇火災，大則可使礦山爆炸，工廠焚毀；小亦可以損壞貨物。又如防病之法不同，則工人有一人患傳染病，即傳及全廠。凡此諸端，關係重要，皆管理工廠者切宜注意者也。尚有一較爲重要之人禍，即工作意外危害是也。無廠無之，故各國法律，對此取締甚嚴。

第二章 火災

第一節 火災原因

工廠起火原因，可分為普通與特別兩種。

(一) 普通起火原因 係在任何處均可發生者，可分為五種。

(甲) 取光設備，如燭油燈，電燈，汽油燈，煤氣燈等；

(乙) 取熱設備，如蒸汽爐，熱氣爐，煤氣爐，汽油爐，煤爐等；

(丙) 摩擦生火之機器；

(丁) 發熱材料，如煤能自燃是也；

(戊) 雜物，如油渣，油桶，油紙，烟氣，機車火星，火柴是也。

(二) 特別發火原因 隨工廠之種類而異，其發生之機會可分為五種：

(甲) 原料之存儲時；

(乙) 原料之預備時；

(丙) 貨品之製造時；

(丁) 貨品之完成時；

(戊) 廢料之堆積時。

有時工廠兼有此五項危險，有時僅有一二項，各廠情形

週別，未可一概論也。

就管理方面而論，起火之主要原因，與工廠管理實有直接關係。依歐美各國工廠火災統計，大概火災五分之一，係由管理員任工人堆積油渣，油紙，油布，木料及他種易於燃燒之物料，而不掃除所引起也。又燈燭起火，亦極常見。電燈之安置不妥者，亦常發火，然較之他種燈火，已穩妥多矣。機器鍋爐起火一事，完全工人疏忽所致。工廠中用皮條穿過樓板，引動機器，常有使樓板發熱生火之危險。至於特別發火原因，十分之二三，屬於貨品製造之時。如在棉紗廠中，常因鋼鐵機械摩擦發熱，冒出火星，飛於棉花之上，而肇火災也。苟管理部門預先設法使各種鋼鐵機械不至磨擦發火，則大害可除矣。又棉紗廠中或造紙廠中之電燈，設置，尤宜穩妥，否則一旦走電，即兆焚如也。

第二節 工廠建築之防火要點

工廠防火之第一善法，係就建築着想，分述如次。

(一) 工廠房屋宜分而不宜合，宜散而不宜聚。一九一〇年，比京開世界博覽會時，英，法，美，意諸國會場，均為高樓廣廈，觀瞻甚美。獨德國會場，辟處一隅，復將展覽室分為六七處，每室均係平房，用三和土建築，外觀不甚華美。斯時參觀人士，羣以德國建築奇陋而非議之。不意開會數月，會場忽起火，勢甚狂，延燒英法比美等國會場，損失頗鉅。惟德國會場全部無恙。事後人始服德國建築之巧。今各地博覽會，均採此種建築

方法矣。工廠亦何莫不然，如美國之美孚煤油公司，即將工廠分爲若干部分，每部分復分爲若干室，不相連接，一有火警，易於撲滅，不至延燒，此制在吾國，似不難仿行也。

(二) 工廠不用樓房，專用平房尤佳。此制在吾國最易實行，因吾國地價尙廉，且習慣向喜平房也。

(三) 發汽室或發電室，均須離開廠室，另在一地建設，更不能在樓上安置。

(四) 貨棧須有特別建築，俾免有起火及延燒之虞。苟原料及貨物，易於着火者，尤須特別注意。

(五) 工廠房屋，宜用不能燃燒之材料建築，如鐵、鋼、三和土、磚、瓦、石等是也。不宜用木料建築。

(六) 四周圍牆，厚度宜使外來之火，不能穿過。圍牆須至少高過屋頂三尺，並須有翅外伸，防外火由高燒下，或由旁燒入，此即吾國所謂風火牆是也。

(七) 如牆上須開門以通廠之兩部，則須備有防火鐵門及防火鐵窗，俾於鄰室起火時，即可關閉，以免延燒。

(八) 貫穿層樓之升降機、起重機、樓梯、及各種通路，均須於四面，以牆圍繞之，免延燒之患。

(九) 烟囱在室內之部分，外方須用不傳熱材料保護之。

(十) 屋頂須以金屬板片保護，或以小卵石遮蓋，四面有流水之管。屋簷須用不能燃燒之資料。

(十一) 廠室須多備火警專門，俾工人易於逃避，而機器

貨物，易於搬運。

第三節 報警設備

工廠中須備有報火器。昔爲由人敲擊之警鐘，今則用自動警笛或電鐘。一遇火熱，即能自動發出大聲，使全廠工人均知戒備也。

然無論自動警笛或電鐘如何完備，均不能不防其有不發聲之時。故廠中必須有人，專司查看火警之事。一遇失慎，立即鳴鐘吹笛，並設法將火撲滅。其職務實關重要。各廠大率挑選廠員工人練習，成一專門團體，輪流任職也。

第四節 滅火設備

在火起以後，救火機關之救火車，未開到以先，火勢未盛，工廠恆憑藉自動灑水器，專用水器設備，化學滅火器等以撲滅之。分論如次：

(一) 自動灑水器 用水管將水引入廠室樓板之內，在有定距離間，備有水門。其門係以特種易熔金屬封之。平時其水絕不流出。一旦發火，屋內溫度驟增，封口之金屬熔化，水門破開，水即噴射而出。其與火相近者，噴出較早，小火立可撲滅，大火可以不生。迨至火滅之後，廠員但將總水門關閉，即無水流出，換易封口之金屬可矣。此器在廠內無人時，一樣發生效力，甚爲可恃。美國某處，有六千次火災，其中四千次，係由自動灑水器撲滅，其功效之大，由此可見。惟欲求自動灑水器之可恃，必須注意下列五事：

(甲) 廠中樓板之建築，須使自動灑水器，能安置得宜，無被掩之弊。

(乙) 須常備有高壓力之水，分量充足，在任何時均有滅火之效。

(丙) 水管之大小須合式，水門須隨時有效，無阻滯之弊。

(丁) 冬季須使水管無冰凍之虞。

(戊) 水門須不受各種化學氣體之作用，而至封塞。

(二) 專用救火小管 造水塔，高在一百尺與二百尺之間，以蓄水而造成高壓力。

(三) 化學滅火器 此為工廠、學校、衙署、輪船等常備之器，隨處可掛，極為方便，又價廉易購。其器或為長二尺餘之尖帽形瓶，有把可以握之拋擲；或為圓錐形玻璃瓶，長不滿一尺，有把可以握之拋擲；或為長一尺餘之水桶形器，有把可以握之拋擲，有塞可以啓閉，不擲時即啓其塞亦可。此種滅火器，其內容均係化學藥水，一旦擲出，或開其塞，可於一分鐘射出滅火液至四五十尺之遠，其質點大都為碳酸氣及硫酸鈉之溶液，灑於着火物之上時，將空氣隔散，火遂滅矣。

惟欲求此種滅火器，功效可恃，必須有甚大壓力，如每方英寸一百二十五磅至二百磅之壓力，故其製造費頗鉅，價廉之器，壓力過小，臨危恐無濟於事，此應注意者也。

第三章 水災

工廠倚山者，有山水下沖之虞；鄰海鄰河者，有海水河水暴漲淹及之慮。廠室內安設自來水管者，有漏水浸毀貨物機械之慮，均宜防也。

水電廠被水沖毀之機會最多，防水之法，不外於建築堤壩廠屋之時，十分謹慎從事，設大小合宜之洩水道，以洩過量之水也。

鄰海鄰河之工廠，防水之事較簡，蓋河海之水增漲均有定期，可由經驗知之。祇須將工廠建於不能淹沒之高處，即可不生危險。

在卑下浸水之地，暗中浸潤之水，頗為危險。平時穿過沙土，而至牆下，歷時既多，可使屋基搖動。故在水邊或在雨水衆多之地，建築工廠，須特別注意。應用磚、石、三和土等，為廠屋基礎，使水不能浸入。苟離水過近，則須另築堤溝，圍護廠基焉。

工廠非特須防外水，且須防內水。內水或由雨水浸入，內牆及樓板，以至毀壞貨物，損害房屋。或因廠內布置不佳，漏水出外，或由廠中工人，關閉水管之門不嚴，以至沖出。凡此諸弊，均賴管理員隨時巡查而補救之。屋頂或牆面窗戶等處漏水，立須修補。水管漏水，立須換管。工人玩忽洩水，立須處罰也。

第四章 地震

地震之災，完全出自天然，防無可防。近年日本發生大地震，東京及橫濱等工廠，多付一炬。於是研究工廠災害者，對於地震，特為注意。吾國甘肅雲南，近年亦有地震鉅災。將來於此等地方省分開辦工廠者，不可不預籌減輕損害之法。其法可分下列數項述之：

- (一) 不在地震頻生之地，開辦工廠。
- (二) 工廠地點，如常有地震，則其建築須採特別方法，房屋不可過高，須用鋼骨三和土建築法。
- (三) 廠中建設，須使地震發生時，不至即起水火之災。
- (四) 廠中建設，須使地震發生時，工人易於逃避。
- (五) 易燃易濕之貨物，應特別保存。
- (六) 建廠地點，不宜在人烟稠密之處。

第五章 瘟疫

防疫方法，隨時隨地而異。普通方法，爲注重工廠衛生，如廠屋潔淨，飲食清潔，廁所清潔，工人衣服清潔，身體清潔，一有病人，立使離廠入醫院診治，皆應行之事也。

於此有可連帶述及者，即工廠設備注重衛生，不僅能預防瘟疫，且可使工人操作之成績必較佳。反是，苟工廠設備，不合衛生，強人在黑暗寒冷污穢之地工作，則工作能力必薄弱。欲求廠屋之建築合乎衛生，則須備下列五事，即：(一) 光線充足；(二) 溫度適宜；(三) 空氣流通清潔；(四) 容積合宜；及(五) 備有盥洗室是也。

(一) 光線充足 在工廠中，無論製造何物，均須有充分之光線。否則工人不能製造佳貨，且減少貨品之產量。苟工廠之地位，不能四面迎光，則管理工廠者，須設法使廠內各種機器室，均得較多之光線也。

從前鋼鐵建築及鋼骨三和土建築尚未發達之時，各種工廠，用磚石建造，窗戶不能多，亦不能大，高樓尤甚。鋼鐵建築，可矯此弊，使牆面積之半爲開窗之用。近年來用鋼骨三和土建築之廠屋，異常堅固，即高至十餘層之樓，其開窗之能力，並不稍減。常有工廠，其牆面積有三分之二，爲玻璃窗也。

自鋼鐵建築進化以後，天窗制度大行，若干工廠，專用天窗，或兼用天窗及簷窗，就其利弊言之，天窗採光雖充足，而室中溫度，隨之增高，在夏日中之時，縱用白布遮掩，華工尚難當酷熱，於是操作困難，而機器亦常有過於炎熱之慮，故簷窗辦法，在熱地實較相宜；荷地方不甚炎熱，始可用天窗取光耳。

工廠晚間須賴人造光，近年大概專用電燈，安置電燈須使工人不直視發光之處，俾得培養目力，美國近發明反光純白電燈，光向上而再反射向下，人不見燈泡，說者謂此法最美，然有稍暗之嫌耳。

(二) 溫度適宜 工廠取暖之方，須視工廠性質為準，製造之貨物不同，故取暖之法亦異，如鑄鐵，煉鋼，打鐵等廠，火力常旺，溫度不改，取暖問題，無關重要，在尋常機器室中，及在紡織工廠中，則反是，無論如何，管理工廠者，必須使工人獲得適意之溫度，始可望其作工能力之發達，有時工人能力增大之結果，常使廠主額外所獲餘利，較購爐生火之費用為多，故就經濟方面言之，取暖亦係應辦之事也。

取暖之新法有三，即：(1)用直接熱氣；(2)用熱水管；及(3)用蒸汽管是也，蒸汽管方法，即以汽鍋所出蒸汽之多餘部分，用管輸送於各室生暖，蒸汽之流通極易，而所費有限，較他種取暖法為省，大廠用最宜，若在小廠不用汽機，祇能用尋常火爐，則宜嚴防火災也。

(三) 空氣流通清潔 作工室中，必須避免污濁之空氣，

及飛揚之塵土，其法不一：(1) 開天窗數處，穢氣雖易出，新氣則難來，且在冬令放出暖氣，室中有過冷之患。(2) 於夏令加開天窗。於冬令用風扇置於窗之上方，排洩濁氣；用他器吸取清潔空氣入室，俾溫度不改，而空氣常清。

(四) 工室大小合宜 工人有相當之位置，作工始便利。如在小室之中，安置機器多架，不僅路狹不便通行，且常發生危險。故機器四周，宜留餘地，俾過路之人，不礙及管理機器者之操作，而亂其心意。

工人置放工具，應有相當之處，不礙及他人方便。

(五) 安置盥洗室 工人無分男女，均有濯手洗面之需要。故工廠中宜有清潔之盥洗室。在化學工廠中，更須備有特別胰皂應用，不可忽視也。

工廠在醫藥方面之防疫方法，如下所述：

(一) 使廠內工人身體有免疫力，如種天花，種牛痘，及種他種漿苗是也。

(二) 廠內設專門醫生，每日到廠巡視，一見有生病之人，立即醫治之。

(三) 大工廠可於廠內外設療病院，專治職員工入。

(四) 聯合他廠，公同防疫。

第六章 工作意外危害

依歐美法律，工作危害之定義如下：「工作之人，或被身外之物打擊，或墜地，或用力過猛，以至受傷或身死，謂之工作危害之受害者。」

歐美各工業國，對於工作意外危害一事，取締甚嚴，制度周密。蓋工人在廠，或執器操作，或肩負手推，或開動機器，或牽引車馬，時時均可遭受輕重傷害也。

各國法律，分別應賠及不應賠之工作危害。有天然危害，如因雷電，暴風，水災，地震等而受傷害者是。有偶然危害，如工人因由屋頂滑落墜地，或因被起重機鉗打擊而受傷害者是。此兩種危害，既非廠主之咎，則不能責其賠償也。有種危害，則純因工廠管理部疏忽，以致工作之組織不良，工具機器保存不善而生者，是必須廠主負賠償之責也。

工作危害與前述之職業疾病不同，職業疾病者，因久作有險及有害衛生之工而發生之疾病也。工作危害者，突生之猛烈打擊，傷及工人者也。故規定職業疾病之賠償易，規定工作危害之賠償難。

第七章 廠主對於各種災害之責任

第一節 天然義務及法定義務

(一) 天然義務 遇有天然災害，如雷電、暴風、水災、地震等，不可預防之災害，及瘟疫、火災等時，廠主亦受損失，乃逾於工人所受者。在法，在理，在人道，在事實等方面，勢不能責廠主負賠償之責。惟有時廠主因產業曾經保險，損失不大，而工人受害者夥；則廠主為慈善及感情等原因，亦宜對於受害較深之工人，酌予救濟。然此非法定義務，毫無強迫性質也。

(二) 法定義務 人事災害，有隨時可以發生不能預防者，即工作危害是也。工作危害，廠主是否應給賠償，賠償之程度如何，手續如何，均可引起爭論，故應預先規定之。

第二節 法國關於工作危害責任之法律

各國關於工作危害之法制，大同小異。法國一八九八年四月九日所公布工作危害責任之法律，曾經屢次增修，尚稱完善。今擇要譯述於下，以資參考。

第一條 凡建築房屋工場，營造工廠，露天工程處，水陸交通場所，商店，礦山，石廠，製造炸藥廠等處之工人，因工作之故，致受危害時，本人或其代表，有權要求雇主給與賠償。惟須其因受危害，停工至四日或以上，不克操作者，始能要求賠償。

至於尋常一人獨自操作之工人，雖臨時招用一人或數人特別相助者，不能享此條權利，又海船工人受傷賠卹法，另有法律規定之。

第三條 照第一條所規定工人或雇員之權利如下。其賠償數目，係以受害輕重為比例。

第一項 絕大及終身之殘廢 每年可領現時年薪三分之二，而除去養老卹金。至死亡為止。

第二項 部分及終身之殘廢 工人尚能作工，惟其工資，因部分殘廢之故，而減少者，可領所減工資半數。至死亡為止。

第三項 暫時因傷輟工 如輟工在四日以上，可連星期日及假日按日照領工資之半數。如工人工資，並無定數，則以受傷前一月之工資平均數計算。若已過十日，尚不能作工，則可自受傷之日起，領工資之半數。

第四項 受傷而死 工人死後，下列諸人，可照下列條件，領取恤金。

(一) 未離婚及未分居之寡婦或寡夫，可終其身領死者原有每年工資百分之二十分。惟其人須係於受傷之前，正式結婚者。尚寡婦或寡夫另有嫁娶，則失去此權，另由雇主給與一年贍養費三倍之一次恤金。

(二) 死者在受傷前承認之子女及私生子女年未滿十六歲者，如僅有一名，可領死者原有工資百分之十

五分。如有二名，可共領百分之二十五分。如有三名，可共領百分之三十五分。如有四名或以上，可共領百分之四十分。如子女本已喪父或喪母者，每名可領百分之二十分。惟總數不得過百分之六十分。

(三) 如死者既無正式配偶，又無子女，則向來恃其生活之老輩，及年尙未滿十六歲之後輩，每人可領死者原有工資百分之十分，惟總數不得過百分之三十分。

此項卹金，可在受領者之居住地或其縣城中付給。如係由國家養老金庫發放者，則可在承發員辦公處發放。每三月終發放一次，惟裁判官可決定一次發給半年之數。此項卹金權利，不能出讓，並不能沒收之。外國籍工人，出事後不復居留法國者，可領一次卹金，其數等於一年卹金之三倍。其居留外國之家屬，亦照此給卹。外國籍工人死者之代表，如出事時，並不居留法國，概不給卹。但此層辦法，可由友邦互惠條約修改之。

第四條 雇主亦須擔負醫藥及殯葬之費，在法國以二百佛郎爲限，受傷者仍有自行選擇醫生及藥店之權。惟如照此辦理，則雇主祇能擔任出事處本區裁判官所定醫藥費之數目。此數目限制，係由商部依一專門委員會之建議而規定。此專門委員會，以醫藥聯合會，勞資混合會，工作危險保險會，擔保公會等代表組織之。無論如何，雇主在第三條所載百分之三十分之數。醫生、藥店、及醫院，均可直接向雇主索取欠費。

當受傷工人治療之時，雇主可請本自治區停止其卹金並召其前來察看。如前往察看之醫生謂受傷已可作工，而受傷人反對，則雇主可要求裁判官，請一專家於五日內決定之。

第五條 雇主得於出事之三十日，或六十日，或九十日內，拒絕給與受傷者之療養費及臨時賠償金，或賠償金之一部；惟須在有合於下列兩條之情形時：

第一項 雇主已將受傷工人加入互相救濟公會，並已照繳公定之會費。

第二項 上述公會，業已於出事後三十日，或六十日，或九十日內，對於受傷者之家族，擔任醫藥費，及每日賠償費。惟此公會每日所給之賠償，苟不足受傷者工資之半數，則雇主應補給其不足之數。

第六條 礦山石廠之業主，可不給上條所載之各項費用及賠償金，而每年在廠中按照一八九四年六月二十九日法律所組織之互相救濟會，繳納儲金，以為補助費。

第七條 除上列辦法外，受害者或其代表，仍有權在雇主及其職工之外，直接控訴肇禍人，依普通法典，要求賠償損失。此項賠償，能減銷雇主所擔任之數目。如受害者未曾起訴，雇主並有權自行起訴，要求肇禍人賠償損失。

第十一條 凡受傷不能作工之危害，須於四十八小時以內，由雇主或其職工代表，向自治區區長呈報聲明。如四日後受傷者仍未能操作，則雇主須將醫生證書，呈送自治區區

長。

第十二條 在呈送醫生證書之二十四小時內，並在呈報危害至長五日之內，自治區區長，須將醫生證書，送交本區裁判官。如證書尚未送到，可報告事由。裁判官接到證書後，如受傷者有性命之憂，或有終身全部或一部殘廢之患，或業已因傷身死，則裁判官須於二十四小時以內，調查下列六項情事：

第一項 危害發生之情形，性質，及原因。

第二項 受害者之姓名及住址，及生於何地何日。

第三項 傷情。

第四項 可以要求賠償之家族姓名，及生於何地何日。

第五項 受害者每日及每年之工資數目。

第六項 雇主加入保險公司或擔保公會之名稱。

第十三條 上項調查，依雙方辯護對質式行之。

第十五條 凡關係殯葬費用，及臨時賠償金之各種爭執，無論款項數目多少，均得向出事自治區內裁判官處起訴。裁判官須於起訴十五日內判決之，此為最後判決，不能上訴。

臨時賠償金，係算至死去或傷愈之日為止，如受害者終身殘廢，可領取賠償金至判決之日為止。

如一造執有醫生證書，堅稱受害者已成終身殘廢，而他造不承認之，則裁判官無權決斷，應將此案於三日內移送本

縣地方審判廳處理，惟同時可斷定其每日賠償金之數。

第十六條 本條所載其餘各項賠償金，如爭執案件已移交本縣地方審判廳處理，而受害者已在檢查完畢之前死去，則審判官須於五日內，召集死者家族與雇主或其代表，及保險公司代表，到廳審訊。如得各造同意，可派遣專家，評判事實，於八日內陳送報告。如各造協調，廳長可判決賠償金之數，並於判決書中，載明原有工資確數，及因傷減損之工資數目。如各造不能協調，則應由審判廳開庭，用速審法，依民事訴訟法判決，強制執行。

第十七條 上述地方審判廳之判決，得依通行法上訴，惟須於三十日內行之。如被告人未到，而係缺席判決者，須於十五日內上訴。高等審判廳須於一月內判決。兩造仍可向大理院上訴。

第二十條 如工作危害，係由受害者本人故意造成，以至受傷者，則無論何項賠償金，均不得給。如雖非故意受害，而本人亦實有無可推諉之過失者，審判廳證明之後，有權將其賠償金核減。反是，如證明工作危害，係屬雇主或其所用負責人員無從推諉之過失，則賠償可以酌增，惟其數不得多於可以核減之數，或常年工資數目。如內有犯罪情事，除向刑法院伸訴外，須將案由通知受傷人或其家族，及雇主或其家族。

第二十二條 窮苦之人，可由檢查官決定，免繳法庭訴訟費用。

第二十三條 工作危害受害人或其家族，對於醫藥殮葬及暫時不能工作之賠償等費之債權，得由民法第二一〇一條中之優先權擔保之，而列為該條之第六項，因傷身死或終身殘廢者，係由下列諸條規定擔保之。

第二十四條 因傷身死或終身殘廢之長期卹金，如到期向欠款之雇主，或有獎保險公司，或共擔責任之保險公會索取不付，則可由國立養老儲金會代付，其款項按照下文設立之特別擔保金擔保之，即由該會保管此項金額。

第二十五條 今在工業家所設商標稅上，每百分加徵四分；又在礦產原稅上每畝加徵百分之五分；以為上條所規定之特別擔保金，此項附加稅，可用財政法律增加之或核減之。

第二十六條 國立養老儲金會如照上條代雇主付出卹金，得向法院追索雇主欠款，如業主曾經保險，該會可享民法第二一〇二條之優先權，向保險人追索欠款，惟即無向雇主索款之權。

第三十條 所有與本法律抵觸之一切合同及協定書，一概無效。

第三十一條 所有各種雇主，均應將本法律連同施行法律之辦事規章，印貼場所牆上，俾衆周知，如違，應罰金自一佛郎至十五佛郎。

第四編 工廠法規

第一章 中國工廠法規

(壹) 工廠法 中華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，平時僱用工人在三十人以上者，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 工人名册；
- 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。

十二以上，未滿十四歲之男女，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 其他有害風紀，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，必須有延長工作時間者，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，滿一定期間者，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期者,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時,其工資應照平日每小時工資額加給三分一至三分二。

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，或一個月之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，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及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，並負擔其費用之全部。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，結算如有盈餘，除提股息公積金外，對於全年工作並無過失之工人，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 工廠應為左列之衛生設備：

- 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 工人津貼及撫卹

第四十五條 在勞動保險法施行前，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。其補助及撫恤標準如左。但工廠資本在五萬圓以下者，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二之津貼。如經過六個月尙未痊愈，其每日津貼得減至平均工資二分之一，但以一年為限。

二 對於因傷病成為殘廢之工人，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者，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，應選派熟悉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 建議工廠或工場之改良；
- 七 籌劃工人福利事項。

第五十一條 前條所列各款事項，關於一工場者，先由該工場工人代表，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，共備三份，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,及其存續期間;
- 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 學徒有偷竊行為屢戒不悛者。

第六十七條 除第三十三條所列各款外，有下列情事之一者，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，處五十圓以上三百圓以下之罰金。

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之罰金。

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第三十六條之規定者，處一百圓以下之罰金。

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 工人以強暴脅迫使他人罷工時，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之。

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。

(貳) 工會法 中華民國十八年十月二十一日公布。

第一節 設立

第一條 凡同一產業或同一職業之男女工人，以增進智識技能，發達生產，維持改善勞動條件及生活爲目的，集合十六歲以上現在從事業務之產業工人，人數在一百人以上，或職業工人人數在五十人以上時，得適用本法，組織工會。

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，但僱主或其代理人，不在此限。

- 一 會選任為其工會之職員者；
- 二 會為同一產業或職業之工人者。

第三條 國家行政，交通，軍事，軍事工業，國營產業，教育事業，公用事業，各機關之職員及僱用員役，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，并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復後之呈報，亦同。

工會呈准立案後，須於三星期內，將其成立日期及選出職員之履歷住址，呈報主管官署，主管官署接到呈報後，須即公告之。

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

於他人之損害，工會須負連帶賠償之責任，但因關於勞動條件，使會員為協同之行爲，或對於會員之行爲，加以限制，致使僱主受僱用關係上之損害者，不在此限。

工會職員及會員私人之對外行爲，工會不負其責任。

第十三條 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,及立法院機關,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。

工會如尙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 工會得向其會員征收會費。但入會費每人不得超過一元，經常會費不得超過各該會員收入百分之二。

特別基金、臨時募集金、或股金須呈經主管官署核准後，方得徵收。

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

第三節 監督

第十九條 工人祇得加入於同一產業或同一職業之一工會。

第二十條 工會不得強迫工人入會及阻止其退會。

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

工會不得妨害未入工會工人之工作。

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

第二十二條 工會對於會員所處之罰款，不得超過其三日之工資。

工會非有正當理由及得會員三分二以上之同意，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僱主或他人之生命財產。

工會不得要求超過標準工資之加薪而宣言罷工。

第三條所列舉各事業工人組織之工會，不得宣言罷工。

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，並由主管官署於兩星期內公告之。在公告前，不得以其變更對抗第三者。

第二十五條 工會呈准立案後，須提出空白之會員名簿及會計簿各二份於主管官署，請求蓋印嗣後更用新簿亦同。

前項會員名簿及會計簿記載後，一存會所，一繳主管官署。

會員名簿須記載會員之姓名，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，黏付收據，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，應將左列各項表冊賬簿，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,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 擅行抽收會金或捐項。

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,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，而拒絕僱用或解僱，及爲其他不益之待遇。

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，將解散事由及年月日，呈報主管官署。

第四十三條 工會之解散，除合併分立或破產外，其財產應速行清算。

前項清算，依民法法人之規定。

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

第六節 聯合

第四十五條 工會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，准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，工會職員，或會員，有第二十七條各項行為之一時，得處以二百元以下之罰金。但其行為有犯刑罰法者，仍依刑法處罰之。

第四十八條 僱主或其代理人，違反第三十一條第三十二條之規定，得處以三百元以下之罰鍰。

第四十九條 僱主或其代理人，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，不為呈報，或為虛偽之呈報者。

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，而為合併或分立者。

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。

(叁) 工會法施行法 中華民國十九年六月六日公布

第一條 工會名稱應為某地某業工會。

第二條 集合同一企業內各部份不同職業之工人所組織者為產業工會，集合同一職業之工人所組織者，為職業工會。

第三條 曾選任爲其工會之職員及曾爲同一產業或職業之工人者，須有工會或工廠之證明。

第四條 官吏、技師、教員、管理員、事務員，及其他委任以上或聘用之人員，爲職員、錄事、勤務，及所屬工廠之司書、書記，暨無關工業工作之僱用人員，爲僱員。適用工會法第三條之規定。

第五條 工會法第三條所列舉各機關之工人，均得依工會法組織工會。

第六條 凡從事於工會法第三條所列舉事業以外之同一產業或同一職業之被僱人員，無論其爲職員、員役，或工人，均得依工會法加入工會。但代表僱主，行使管理權者，不在此限。

第七條 工會之區域，以市或縣之行政區域爲其區域。但有特別情形時，得由主管官署另行劃定。

第八條 一市或一縣之工會，以市政府、縣政府爲主管官署，超過一市或一縣之工會，以省政府爲主管官署。

工會法第三條所列舉各事業工人所組織之工會，其主管官署爲該事業之主管官署。

第九條 發起組織工會之代表，其責任於工會成立之日終止。應即將經手會務、款項，移交工會。

第十條 工會之成立，合併、分立、聯合，或解散，主管官署於立案認可或核准後，應即轉報工商部備案。

第十一條 工會呈准立案後，由主管官署刊登圖記，並給予證書。

第十二條 工會圖記、證書、會員名稱、會計簿等式樣，由工商部定之。

第十三條 工會每年，至少應開會員大會一次，並應於兩星期前，呈明主管官署。

第十四條 工會得設理事五人至九人；監事三人至五人。

第十五條 年滿二十五歲以上者，始得被選為工會之理事或監事。

第十六條 理事監事由會員大會選舉之，以得票多數者為當選，並得以次多數為候補理事監事，但候補理事不得逾四人，候補監事不得逾二人。

前項選舉，須有會員過半數之出席。

第十七條 理事監事任期一年，但得連選連任。

第十八條 遞補之理事監事，以補足原任之任期為限。

第十九條 當選之理事監事，自接到工會通知後，如不願就任時，應於二十日內聲明之。

第二十條 工會以增進會員利益為目的，辦理之生產、消費、購買、信用、住宅等各種合作社視為非營利事業。

第二十一條 理事或監事因故不能執行職務或出席會議時，得委託候補理事或候補監事代理之。

第二十二條 工會法所稱之會員收入及工資，應將僱主供給之宿膳計算在內，以最近三個月之平均價值為標準。

第二十三條 工會法所稱之合併或分立，謂因事業性質上之關係或聯合組織上之變更而發生之合併或分立。

第二十四條 工會法第五十一條及第五十二條所定之期限，於必要時，得由國民政府酌量展期。

第二十五條 本施行法自公布之日施行。

(肆) 勞資爭議處理法 中華民國十九年三月十七日公布。

第一章 總則

第一條 本法於僱主與工人團體，或工人十五人以上，關於僱傭條件之維持或變更，發生爭議時，適用之。

第二條 本法所稱主管行政官署，除有特別規定者外，在市為市政府，在縣為縣政府。

第三條 主管行政官署於勞資爭議發生時，經爭議當事人一方或雙方之聲請，應召集調解委員會，調解之。如主管行政官署，認為有付調解之必要，雖無當事人之聲請時，亦同。

調解成立時，視同爭議當事人間之契約。如當事人之一方為工會時，視同爭議當事人間之勞動協約。

第四條 勞資爭議事件調解不成立時，經爭議當事人雙方或一方之聲請，應付仲裁委員會仲裁。

第五條 爭議當事人於仲裁委員會之裁決送達後五

日內，不聲明異議者，裁決視同爭議當事人間之契約，如當事人之一方為工會時，視同爭議當事人間之勞動協約。

第二章 勞資爭議處理之機關

第一節 調解機關

第六條 勞資爭議之調解，由調解委員會處理之。

第七條 調解委員會，置委員五人或七人，以下列代表組織之：

- 一 主管行政官署，派代表一人或三人；
- 二 爭議當事人，雙方各派代表二人。

前項第一款之代表，不以主管行政官署之職員為限。

第八條 勞資爭議，依第三條第一項之規定應付調解時，其爭議當事人，應於接到主管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。

主管行政官署於認為有必要時，得將前項期限，酌量延長之。逾期未將其代表姓名住址具報者，主管行政官署，得依職權代為指定之。

第九條 調解委員會委員人選決定後，主管行政官署應從速召集開會，並以主管行政官署所派代表為主席。但第十一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，以調解不成立論。

第十條 調解委員會之主席，得調用各該主管行政官署之職員，辦理紀錄，編案，擬稿，及其他一切庶務。

第十一條 同一勞資爭議事件，該主管行政官署有二個以上者，如各該主管行政官署在同一省區時，第七條第一項第一款之主管行政官署，由省政府指定之。於必要時，第七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，第七條第一項第一款之主管行政官署，由工商部指定之。

前項情形，如工商部認為有必要時，第七條第一項第一款之代表，得由該部指派。

第二節 仲裁機關

第十二條 勞資爭議之仲裁，由仲裁委員會處理之。

第十三條 仲裁委員會置委員五人，以左列人員組織之：

- 一 省政府，或該管市縣政府，派代表一人；
- 二 省黨部，或該地市縣黨部，派代表一人；
- 三 地方法院派代表一人；
- 四 與爭議無直接利害關係之勞方及資方代表各一人。

第十四條 省政府或不屬於省之市政府，於其所轄區域內，每年應命工人團體及僱主團體，各推定堪為仲裁委員者十五人至三十人，開列名單送請核准。遇有仲裁事件，前條

第四款之代表，即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，應咨請工商部備案。

第十五條 凡曾任調解委員會委員者，不得為同一事件之仲裁委員。

第十六條 仲裁委員會由省政府或該管市縣政府召集之。以召集機關之代表為主席。但第十八條規定之仲裁委員會，以工商部所派代表為主席。

第十七條 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。

第十八條 同一勞資爭議事件，其範圍不限於一省者，第十三條第一款之代表，由工商部指派；第四款之代表，由工商部就相關各省之仲裁委員名單指派之。

第三章 勞資爭議處理之程序

第一節 調解程序

第十九條 爭議當事人聲請調解時，應向主管行政官署，提出調解聲請書。

第二十條 調解聲請書，應記明左列各事項：

一 當事人之姓名，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。

第二十一條 未經爭議當事人聲請而由主管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人。

第二十二條 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 爭議當事人提出之書狀及其他有關係之事件；

三 爭議當事人雙方之現在狀況；

四 其他應調查事項。

調查期間，非有特別情形，不得逾七日。

第二十三條 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。

第二十四條 調解委員會得向關係工廠商店等調查或詢問。

第二十五條 調解委員會委員不得洩漏調查所得之秘密事項。

第二十六條 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人雙方同意延期時，不在此限。

第二十七條 調解委員會之調解，經爭議當事人雙方

代表之同意在調解筆錄簽名者，調解為成立。

調解委員會應將調解之結果，報告主管行政官署。

第二節 仲裁程序

第二十八條 爭議當事人聲請仲裁時，應向主管行政官署，提出仲裁聲請書。

主管行政官署收受前項文卷後，應從速於該行政官所在地，或爭議事件所在地，召集仲裁委員會。

第二十九條 爭議當事人因調解不成立請付仲裁時，其聲請書應記明左列各事項：

- 一 當事人之姓名、職業、住址、或商號、廠號，如為團體者，其名稱，及事務所所在地署；
- 二 調解不成立之事由；
- 三 請求之目的。

第三十條 第二十一條至第二十六條之規定，於仲裁程序準用之。

第三十一條 仲裁委員會之仲裁，以全體委員之合議行之，取決於多數。

仲裁委員會應將前項仲裁，於二日內，作成仲裁書，送達於雙方當事人，并送主管行政官署備案。

第三十二條 爭議當事人不論仲裁程序至何程度，均得成立和解，但須將和解條件呈報仲裁委員會。

第四章 爭議當事人行爲之限制

第三十三條 在調解及仲裁期內，僱主不得停業，或開除工人；工人不得罷工。

第三十四條 工人或工人團體，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。

第五章 罰則

第三十五條 爭議當事人有違反第三十三條及第三十四條之規定時，主管行政官署及調解委員會或仲裁委員會，得隨時制止。不服制止者，得處以二百元以下之罰金。其行爲已犯刑法者，仍依刑法處斷。

第三十六條 有左列行爲之一者，處百元以下之罰金：

- 一 違反第二十三條規定，無故不到會，或不提出說明書者；
- 二 違反第二十五條規定者。

前項第二款情形構成刑法上之犯罪行爲時，仍依刑法處斷。

第三十七條 有左列行爲之一者，處百元以下之罰金。但證人爲虛僞之陳述時，依刑法僞證之規定處罰。

- 一 於第二十三條所定情形，而爲虛僞之說明者；
- 二 於第二十四條所定情形，無故拒絕調查答復，或爲虛僞之陳述者。

第三十八條 遇有本章各條所定應處罰之行為，得由主管行政官署及調解委員會或仲裁委員會，聲述事由，移送該管法院審理。該管法院除有特別情形者外，應於接收案卷後二十日內宣告裁判。

第六章 附則

第三十九條 省政府或不屬於省之市政府，於必要時，得擬具本法施行細則，呈請國民政府核定之。

第四十條 本法自公布日施行。

(伍) 人民團體組織方案 中華民國十八年六月十七日，中國國民黨第三屆中央執行委員會第二次全體會議議決。

第三次全國代表大會關於民衆運動之全部方針，明白確定下列四端：

一 民衆運動，必須以人民在社會生存上之需要爲出發點，而造成其爲有組織之人民。

二 全國農工已得有相當之組織者，今後須必由本黨協助之，使增進智識與技能，提高其社會道德之標準，促進其生產力與生產額，而達到改善人民生計之目的。

三 農業經濟佔中國國民經濟之主要部份，今後之民衆運動，必須以扶植農村教育，農村組織，合作運動，及灌輸農業新生產方法，爲主要之任務。

四 本黨對於男女之青年，今後應竭力作成學校以內

之自治生活，實行男女普通的訓練；提倡科學與文藝之集會結社與出版；獎勵實行科學的研究與發明。

茲為實現此原則，特制為人民團體組織方案如下：

第一節 人民團體之分類

本案所稱之人民團體，除地方自治團體另案規定外，分[職業團體]及[社會團體]兩種：

- 一 職業團體，為農會，工會，商會等；
- 二 社會團體，為學生團體，婦女團體，及各種慈善團體，文化團體等。

第二節 黨部對於人民團體之關係

本黨對於依法組織之人民團體，應盡力扶植，加以指導。對於違反三民主義之行為，應加以嚴厲之糾正。對於非法之團體，本黨應盡力檢舉，由政府制裁之。

第三節 人民團體之組織程序

職業團體，如農會，工會，商會等，依下列程序組織之：

- 一 凡欲組織職業團體者，須有在當地有住所之發起人五十人以上之連署，推舉代表，具備理由書，向當地高級黨部，申請許可。
- 二 接受申請之黨部，應即派員視察。黨部認為合格時，即發許可證書函派員指導。指導員之任用及其工作方法，由中央常務委員會，另行詳細規定之。
- 三 許可證書內，載明將來組成之團體，必須遵守下列

事項：

- (一) 不得有違反三民主義之言論及行爲；
- (二) 接受中國國民黨之指導；
- (三) 遵守國家法律，服從政府命令；
- (四) 會員以真正同業者及法律所許可之人爲限；
- (五) 有反革命行爲或受剝奪公權處分者，不得爲會員；

(六) 除例會外，各項會議，須得當地高級黨部及政府之許可，方可召集；

(七) 違反上列規定者，受應得之處分。

四 發起人領得許可證書後，得組織籌備會，推定籌備員，並呈報政府主管機關備案。

五 籌備會擬訂該會章程草案，呈請當地高級黨部核准後，再依章程草案進行組織。

六 前項章程草案內，必須載明下列事項：

- (一) 名稱及業務之性質；
- (二) 目的及職務；
- (三) 區域及所在地；
- (四) 職員之人數職權，及選任解職之規定；
- (五) 會員之資格，及其權利義務；
- (六) 會議之組織；
- (七) 經費之來源；

(八) 會計;

(九) 解散及清算。

七 團體組織完成，經當地高級黨部認為健全時，應呈請政府行核准章程立案。社會團體應在黨部指導政府監督之下組織之，並須依法呈請政府核准立案。

(陸) 人民團體設立程序案 中華民國十八年十二月三日公布。

左列人民團體，均須遵照十八年六月十七日第三屆中央執行委員第二次全體會議議決之人民團體組織方案所規定之程序，受黨部之指導，方得依照現行各該關係法規之規定設立之。

一 職業團體 農會，工會，商會等。

二 社會團體 學生團體，婦女團體，及各種慈善團體，文化團體等。

(柒) 上海特別市職工待遇暫行規則 中華民國十七年十二月八日上海特別市市政府第四十八號通令公布。

第一條 凡本市區內工商業僱主均應遵守本規則。

第二條 僱主僱用職工，須訂立僱用契約，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，僱主對於不願繼續僱用之職工，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期，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，僱主應

負擔其醫藥費，在醫治期間三個月內，不得解雇，並須照給工資。

第十三條 前條傷病職工治愈後，仍有左列情形之一者，僱主應分別給與贍養費。件工工資，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，僱主應給與五十元以上喪葬費，並給與工資兩年以上之遺族撫恤金。

第十五條 僱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 僱主若供給職工膳宿，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預備違約金或賠償等用。

第十八條 僱主為職工儲蓄保險，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，呈由社會局核准。

第十九條 職工遇有婚喪事故，急需款項時，得向僱主請求預支工資，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，向僱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抵觸者，社會局得命令糾正，或會同公安局取締之。

第二十二條 僱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布之日施行。

(捌) 上海特別市職工服務暫行規則 中華民國十七年十二月八日上海特別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 職工均須承受雇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，方許晤會。

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 女工不得雇主之許可，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，作自願解雇論。

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，由雇主或管理人警戒之，其連犯三次者記過一次：

- 一 在工作時間嬉笑嬉睡者；
- 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 遲到或早散者。

第十四條 職工有左列行爲之一者，記大過一次：

- 一 不服指導及管理者;
- 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,私作物件者;
- 五 未經請假曠工,繼續滿三日者;
- 六 男女職工,有曖昧行為,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 毀壞廠店名譽或營業,查有實據者。

第十五條 職工有左列行為之一者,得由雇主分別處分之:

- 一 因工作疏忽,致出品低劣,雇主因而受損失者,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 違請假日期而不續假者,按日扣薪。

第十六條 職工有左列行為之一,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 吸食鴉片烟者;

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雇時，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布之日施行。

(致) 上海特別市學徒暫行規則 中華民國十七年十二月八日上海特別市政府第四十八號通令公布。

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，應照下列標準：

- 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，其人數以各該部分為標準。

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，以八小時為原則，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，應由廠店負擔。

第十條 學徒習藝至規定期限二分之一時，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 學徒無故繼續曠工至三日以上者；
- 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布之日施行。

(拾) 上海特別市職工退職待遇暫行辦法 中華民國十七年十一月三日 上海特別市市政府第三十九號 通令公布。

第一條 凡本特別市區域內，工商業雇主與職工解除

雇傭關係時，適用本辦法。

第二條 凡服務繼續三年以上，年滿六十歲之職員，或年滿五十歲之勞工，身體衰弱，不堪工作，而被解僱，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。

第三條 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，給與退職金外，須再酌給贍養費。

第四條 職工確因自身不規則行為（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。

第五條 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。

第六條 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。

第七條 雇主暫停營業，呈經社會局核准者，其停業期間以二個月為限，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。

第八條 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。

第九條 本辦法第二項自行告退之職工，受退職金後，其在他商號工廠作相等工作者，前雇主得索還退職金。

第十條 退職金及贍養費，如雙方不能協議時，由社會局核定之。

第十一條 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。

第十二條 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。

第十三條 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。

第十四條 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。

第十五條 本辦法自市長公布之日施行。

(拾壹) 平漢鐵路修正員司工役撫恤暫行章程

第一條 本路員司工役人等因病或遭險身故者，其撫恤章程未經部頒以前，暫依本章程之規定辦理。

第二條 凡本路員司，在差不及三年，因病身故者，給予兩個月恤金；滿三年以上，給予三個月；滿五年以上，四個月；滿十年以上，五個月；滿十五年，六個月；滿二十年，七個月；滿二十五年以上，八個月至十個月。

第三條 凡本路員司工役，在差不及三年，遭險身故者，給予五個月恤金；滿三年，給六個月；滿五年，給八個月；滿十年以上，得由該管首領聲敘明白，呈請特別撫恤，但至多不得逾十二個月。

第四條 凡工匠夫役，無論因病或遭險身故，其月薪不及十元者，亦按十元計算，并得酌量情形，加給棺木費十元。

(拾貳) 平綏鐵路員司工匠撫恤暫行規則

一 本路員司工匠因公遭險，或因病身故者，暫依本規則各規定撫恤之。

二 本路撫恤已故之員司工匠，以在路服務年限以最近一月所得之薪津為標準，給予一次恤金。

三 凡因公遭險身故者，無論係一時疏忽，或不可抗力所致，一例給予恤金如左：

(一) 在路服務未滿三年者，給予六個月薪津；

(二) 在路服務滿三年以上不及六年者，給予八個月

薪津；

(三) 在路服務滿六年以上不及十年者，給予十個月

薪津；

(四) 在路服務滿十年以上者，給予十二個月薪津。

四 若於服務時發現危險，確係有益於路，奮勇盡職，因之殞命者，除照前條撫恤外，得由該管首領聲敘事實，呈請特別撫恤，至多以三個月薪津為限。如在路服務已滿十五年以上，並得呈請至六個月為限。

五 凡因病故者，給與恤金如左：

(一) 在路服務未滿一年者，給予一個月薪津；

(二) 在路服務滿一年以上不及二年者，給予兩個月薪津；

(三) 在路服務滿二年以上不及三年者，給與三個月薪津；

(四) 在路服務滿三年以上不及六年者，給與四個月薪津；

(五) 在路服務滿六年以上不及十年者，給與五個月薪津；

(六) 在路服務十年以上者，給與六個月薪津。

六 凡平時盡心任事，勞績懋著，在路服務已滿十五年以上者，如因病身故，除照前條撫恤外，得由該管首領聲敘事實，呈請特別撫恤，至多以兩個月薪津為限。

七 凡工匠役於因公遭險，或因病身故時，如每月辛餉尚不及十元，亦以十元計算，照給恤金。並酌量情形，給與棺木一具，或折給棺木費十元。

八 臨時雇用各項小工夫役，如確係因公遭險身故者，得由該管首領詳敘事實，比照第三條第四條之規定辦理。但因病身故者，即給與棺木一具，或折繳棺木費十元，概不另予撫恤。

(拾叁) 津浦鐵路撫卹工役人等章程

第一條 各機器，各車頭，各輪船，司機，司火，司舵，水手以及各處，各段，各站工匠等人，如在工做因受重傷登時殞命，查係本局自雇之人，當差已滿五年及逾一年以上者，均恤洋五十元；半年者四十元；三月者三十元。其非本局自雇之人（即指把頭及包工人等包雇日工月工而言），則按照此項工期恤款核減六成給恤，仍令其雇主補足，以示體恤。如其人並無家屬，即由局核給棺埋費三十元，無庸給恤。若家屬居住遠方，除先由局發給棺埋費二十元外，其餘恤款，仍俟家屬到後取保具領，以杜浮冒。

第二條 前項工匠人等，如在工做因受重傷致成殘廢不克謀生，查係本局自雇之人當差已滿一年者及逾一年以上者，均卹洋三十元；半年者二十元；三月者十元。其非本局自雇之人，則按照此項工期卹款核減六成給卹，仍令其雇主補足。

第三條 前項工匠人等,如在工做因受重傷致成半廢,查係本局自雇之人當差已滿一年及逾一年以上者,均卹洋二十元;半年以下者,均卹洋十元。其非本局自雇之人,則按照此項工期款核減六成給卹,仍令其雇主補足。

第四條 前項工匠人等,若明知危險奮勇忘身;因之殞命者,應按照第一條辦法給卹,以示褒獎。

第五條 所有前項人等,應行議恤者均須有各該總管,段員,工程司,及醫員出具切實證據,方准稟請本局核奪。不准稍涉浮冒,或有輕聽該把頭包工人等任意冒稟等事。至給卹之時,應由家屬出具領狀到各該處段請領。如殘廢,半廢而尚能行動者,仍令其人自行具領,以免侵蝕頂冒之弊。

第六條 以上所議卹款,係專指工匠人等因傷殞命及成殘廢與半廢者而言。若因公僅受微傷,或傷重而並未成廢,尚能醫治者,准其隨時赴本局所設醫院求診,概不收取醫費,以示格外體卹。

第七條 以上各章程僅指工匠人等而言。其員司或有意外之變,應由該處,該段,該工程司另將受傷受病情形稟俟核奪。

(拾肆) 四洮鐵路撫卹員役暫行章程

第一條 本路員司工匠役等有下列各款情形之一者,應照本章程撫恤之:

- 一 因公受傷致死者;

- 二 因公受傷，致成殘廢，終身不能服務者；
- 三 在職亡故者；
- 四 因公受傷，致成殘廢，治療後尚能服務者；
- 五 因公受傷，治療復原，仍能繼續服務者。

第二條 員役因公受傷致死者，按照撫恤金額表一級之規定，分別給予恤金，並給喪葬費。員司四十元至八十元；工督匠役三十元至四十元。

第三條 員役因公受傷，致成殘廢，終身不能服務者，按照撫恤金額表二級之規定，分別給予恤金。

第四條 員役在職亡故者，按照撫恤金額表三級之規定，分別給予卹金，並給喪葬費。員司二十元至四十元；工匠役十元至二十元。

第五條 員司因公受傷，致成殘廢，治療後尚能服務者，按照撫卹金額表四級之規定，分別給予卹金。如不能服原職務時，酌予調派他項職務。

第六條 員役因公受傷，治療復原，仍能繼續服務者，不給卹金。

第七條 第二、第三、第五、第六各條所定之因公受傷情形，醫藥費准由路局支給。其預計治療後，仍能服務者，並准於傷養期內免扣薪資。

前項養傷期間免扣薪資，至多不得過三個月。如十個月內療養痊愈，仍能服務時，仍准其復職。

第八條 凡依前條規定，請由路局支給醫藥費，須呈驗醫院證明書，（詳細註明某人於某日因某傷，由某處送入本醫院醫治，至某日治愈出院，共計住院若干日，有歷次治療證足資查驗，茲特出具證書俾資證憑。）歷次診療證及收據。

第九條 員役確實因公傷時，宜由本管領袖人員證明轉請該管處長許可，送至本路設立醫院或就近相當醫院診治。

第十條 合於第一條之規定應予撫恤者，第一款及第三款須由死亡者之遺族或其親戚具第一號請願書；第二款及第四款第五款須由本人具第二號請願書，並連同各項憑證，呈請本管處長詳敘事實，轉請局長核奪。

第十一條 員役服務明知危險，奮不顧身，因而殞命，或受傷致成殘廢者，得按撫恤金額表應得撫恤金額，加倍給與。

第十二條 員役死亡，如無家屬，應由本路酌給喪費殮殮，不另給卹。如其家屬居住遠方，即由本局先行酌墊棺殮費，俟其家屬到局領恤時，由恤金內如數扣還。

第十三條 員役死者家屬或親戚領恤時，須先得現充本路員司二人，出具保證書，方可給領，以杜虛冒。

(拾伍) 膠濟鐵路員司工匠撫恤暫行規則

第一條 本路員司工匠（包括司機等各項匠役在內），因公受傷或在職亡故者，按照本規則撫恤之。

第二條 傷疾輕重分左列五等：

- 一等 重傷死者;
- 二等 雖未致死,而終身殘廢者;
- 三等 雖未殘廢,而終身不能服務者;
- 四等 雖能服務,而身體毀傷不能復原者;
- 五等 身體毀傷,治療後仍能復原,繼續服務者。

第三條 撫恤金額,依附表之規定,並依下列情形,分別核給:

一 因不可抗力而罹前條各項傷殘者,依第一表金額按等核給;

二 因過失而罹前條各項傷殘者,依第二表金額按等核給;

三 因病亡故或老死者,依第三表金額核給;

四 明知危險不顧身因而傷亡者,除喪費外依第一表加倍核給;

五 非本路自雇之人(即指把頭及包工人等包雇日工月工而言),合於該四項之情形,按各該項之規定減半核給。

第四條 因不可抗力或過失而罹第二項傷殘者,在療養期內未經免職以前,依下列之規定給與休業撫恤金:

一 按月計薪者,按原薪支給;

二 按日計薪者,按日額減半支給。

第五條 罹五等傷殘者,雖有復原希望,而療養滿三個

月仍不能繼續服務時，仍行免職，準用四等例核給撫恤金。其休業撫恤金即自免職之翌日起停給。

第六條 喪費一項除重傷致死者，業經規定外，其因病亡故或老死者，概不給發喪費，亦不另給棺殮費。但員司人等如無家屬，得由局臨時酌給棺殮費，無庸給恤。若家屬住居遠方，即先由局酌墊棺殮費，在應給恤金內扣還。所餘恤款仍俟該家屬到局取保具領，以杜浮冒。

第七條 合於第一條之規定應行議卹者，須經各該管處長、段長、工程司、廠長及醫士證明。其死亡者，由死者遺族或其親戚具第一號請願書領取。傷者，由本人具第二號請願書呈請本局核准後支給。具領卹金時，須覓相當之保證人出具領收證。

(拾陸) 北平華商電燈有限公司章程

第十九條 關於恤金之辦法，依民國九年七月三日董事會之決定，凡公司同人在職病故者，照原月薪支給二年。資深者，加給二年。勞績最著者，再加給二年。因公受傷身故者，再加給二年。

(拾柒) 保晉公司礦工撫卹規則

一 本公司遵照礦業條例第七十六條之規定，特立礦工撫恤規則，以便施行。

一 礦工撫恤種類，分為左列三項：

甲 壓斃淹斃；

乙 因傷死亡；

丙 因公負傷致罹疾病，或身體殘廢等。

一 壓斃淹斃者，每名給與撫恤費大洋四十五元，並由公司備具棺木，設法將其運回原籍，其因路途無力搬柩者，公司特購義地葬埋之。

一 因傷死亡者，須按其死亡情節，給與前條金額或三分之二以上之恤金，並於購棺葬埋，一如前條所定。

一 因公負傷者，須立刻送至附近醫院醫治，醫藥費，由公司代付，且幫貼米麵，傷愈後，仍令就業，至因負傷太重，致身體殘廢不能服務者，得酌量給與恤金一部份，不能動作者，須設法派與能辦事件，以示體恤，惟傷愈後續經死亡者不在此例。

一 恤金給與，依左列之順序為標準：

甲 死亡者之父母；

乙 父母不在時，其妻；

丙 妻不在時，其子；

丁 父母妻子俱不在時，其親族。

一 凡遇此等情形，須通知其父兄及親族，書立領據，呈明總協理及該管廠長核准簽字，照章發給，並須索還原有之證書。

一 本規則如有未盡善處，得酌奪情事隨時修改之。

(拾捌) 開採礦務總局撫恤章程

一、傷亡撫卹 凡本局工人因工受傷者，得在醫院醫治，概不收費。當未痊愈出院時，得支全薪，以三個月為限。如三月底受傷工人未見痊愈，而成永久殘廢者，得由醫士證明給以撫卹洋一百元。嗣後總局另為此項殘廢工人，物色相當位置，或為其子弟另謀特別職務。

凡本局工人因公死亡者，給其遺族卹金洋一百元。此款總期使真正遺族能得實惠，故本局必設法直接交付，以防流弊。有時遇有切實擔保者，亦可由局匯交。

一、儲蓄金 本局現將儲蓄辦法普及於工人，凡工作三年以上者，皆得享儲蓄之利益。其辦法，每人將工資存儲百分之五，或百分之十，年息六厘，加入存款之內。凡儲款人離開本局職務時，其所存之款得悉數提取。

此外本局按儲款人工資另存百分之五，作為慰勞金；是項慰勞金亦有年息六厘。凡工人服務身死，或因年老力衰，或因患病，或其他不能辦事原因離開本局職務時，經總理許可，得於儲蓄金外加給此項慰勞金。

(拾玖) 錦西煤礦公司礦工撫恤規則

第一條 礦工不因自己重大過失，為工作負傷或疾病，受本礦醫務課療治或死亡時，按規定分別給與撫恤金。

第二條 礦工因工作負傷或疾病時，得在本礦醫務課療治之。

第三條 礦工因工作負傷或疾病不能工作時，在療養

中，按其日數，應得工錢三分之一以上之卹金。但此項卹金過三十日以後，即應酌減。

第四條 鑛工非因工作負傷或疾病，而擬請本鑛醫務課療治時，須得鑛長許可，方准免費。

第五條 鑛工因工作死亡時，按照百日以上之工價，給與其遺族作為卹金。又行葬儀之遺族，鑛局給與葬儀金小洋十元以上。

第六條 鑛工負傷或疾病治愈時，其身體仍存廢疾者，給百日以上之工價。其他按照程度給與十日以上之工價，作為卹金。

第七條 撫卹費上半月份逢二十日，下半月份逢次月五日給與。中途停止者，五日給與。

第八條 按第二條療養，該鑛工到六個月尙未治愈者，則給與三十日以上之工價，作為恤金不再另給。

第九條 按照第二條至第五條之日數，負傷疾病治愈後，仍然身體有障礙之程度者，據局醫生或本鑛局承認之醫生診斷定之。

第十條 按照第二條至第五條及第九條規定之恤金算出標準，按照發生事故當日工價算之；但包工人之鑛工，按發生事故前工作三十日之平均工價算之。

(貳拾) 奉天撫順煤鑛備人救濟規則摘要

(一) 目的 煤鑛與備人，每月互納儲金以作救濟基金。

傭人及其家族遇有病傷時則救濟之。傭人退職之際，則給與退隱金，以圖老後安全之目的。

(二) 贖金傭人，依其日給額之多寡，分爲五等，其每月應納贖金列表如左：

等 級	日 給 額(奉天小洋)	贖 金 額
一 等	一·二五元以上	三·〇〇元
二 等	一·〇〇元以上	二·〇二五元
三 等	〇·七〇元以上	一·〇五〇元
四 等	〇·四〇元以上	〇·七五元
五 等	〇·四〇元不足	〇·四五元

其依承包工作而受賃金者，則以前三十日間所得三十分之一，爲其日給額。

至煤礦方面，每月亦須納贖金，其數與傭人贖金之總額相等。

(三) 基金 以煤礦及傭人贖金所成之基金，作爲特別會計。此基金不足時，由煤礦補足之。又所積基金，達至相當之額，足敷救濟傭人總員之用，則其補給即行停止。至從來存在之共濟會基金及將來煤礦參觀者等，以慈善目的寄贈之金額，俱存入此基金之內。又保管基金，由煤礦礦長任其責。

(四) 救濟

(甲) 傭人在業務執行上，非因自己重大之過失而受

傷殘時，依其輕重分子表為四等，給與丑表所列之死傷救濟金。

(子) 傷殘等級表

- 第一等 重傷至死者。
 第二等 失二肢之用，或受與此相當之傷殘者。
 第三等 失一時之用，或受與此相當之傷殘者。
 第四等 雖得繼續就業，而身體毀傷不能復原者。

(丑) 傷殘救濟金等級表

傷殘等級	第一等	第二等	第三等	第四等
救濟金日給額	三百六十五日以內	三百六十五日以內	二百七十日以內	一百八十日以內

(乙) 得有前項所列之傷殘者，及所得之症雖較前條四等尚輕，而受煤礦醫院治療者，給與日給金額以內之救濟金，並療養實費。

(丙) 傭人非因業務而得之病傷，其在煤礦醫院治療者，給與療養實費，又與傭人同居之家族受其俯畜者，其病傷時亦得補給另定之療養費，惟入院後須征收食費。

(丁) 傭人非因業務而得之病傷，經過至十日者，其生計困難無資力時，得給與救濟金，以其日給半額以內之分數算定之。至獨身者，則給與日給三分之一以內相當救濟

金。

(戊) 傭人自最初納儲金之月起算，經過三年之後，核當下列各項之一者，得給與寅表所列之救濟金：

(1) 死亡時。

(2) 因病傷認為不堪任職准其退職之時。

(3) 因煤礦之情形而解職之時，但在職中逃亡者，不在此限。

(4) 年齡達五十歲之傭人退職時。

又在職達十五年者，因自己情形而退職時，亦照前項辦理。

以該傭人在職中之儲金，再加煤礦補助金五成，復以年利六厘之複利法計算之。

其本利合計之數，即應給之退隱費也。今將各等傭工歷年可得之退隱費列為寅表如下：

(寅) 傭人退隱救濟金年表

年 限	第一等	第二等	第三等	第四等	第五等
滿三年	171.01	128.94	85.96	42.98	25.79
滿四年	236.22	177.11	118.11	59.05	39.43
滿五年	304.49	228.30	152.20	76.10	45.60
滿六年	376.66	282.50	188.33	94.16	56.50
滿七年	453.26	339.96	226.63	113.31	67.99
滿八年	534.46	400.85	267.23	133.61	80.17
滿九年	620.53	465.40	310.26	155.13	93.98

等級 年限	第一等	第二等	第三等	第四等	第五等
滿十年	711.76	533.82	355.88	177.94	106.76
滿十一年	808.46	606.35	404.23	202.11	121.27
滿十二年	910.97	688.23	455.48	227.74	136.94
滿十三年	1,019.63	784.72	509.81	254.90	152.94
滿十四年	1,134.81	851.11	565.70	279.22	170.22
滿十五年	1,256.90	942.67	623.45	314.22	188.58
滿十六年	1,386.81	1,039.74	693.15	346.68	207.94
滿十七年	1,523.49	1,142.62	761.74	389.87	228.52
滿十八年	1,668.90	1,251.68	834.45	417.22	259.33
滿十九年	1,823.04	1,367.28	911.52	455.76	278.45
滿二十年	1,986.42	1,489.81	993.21	496.69	297.96
滿二十一年	2,159.66	1,619.70	1,079.89	539.90	323.94
滿二十二年	2,343.18	1,757.89	1,171.59	585.79	351.47
滿二十三年	2,537.77	1,903.33	1,268.88	634.44	380.66
滿二十四年	2,744.04	2,058.03	1,372.92	686.01	411.60
滿二十五年	2,962.68	2,222.91	1,481.34	740.67	444.49
滿二十六年	3,194.44	2,395.83	1,597.22	798.61	479.16
滿二十七年	3,440.21	2,580.08	1,720.05	860.92	516.01
滿二十八年	3,700.51	2,775.39	1,850.25	925.13	555.07
滿二十九年	3,976.54	2,982.41	1,988.27	994.18	596.48
滿三十年	4,269.14	3,201.35	2,134.57	1,067.33	640.37
滿三十一年	4,579.29	3,454.47	2,289.64	1,144.82	686.89
滿三十二年	4,908.04	3,681.03	2,454.02	1,227.01	736.29
滿三十三年	5,256.53	3,942.49	2,628.26	1,314.23	788.48
滿三十四年	5,625.92	4,219.44	2,812.96	1,406.48	843.83
滿三十五年	6,017.47	4,513.11	3,008.78	1,504.37	902.62
滿三十六年	6,432.52	4,824.89	3,216.26	1,608.13	964.87
滿三十七年	6,872.47	5,154.36	3,436.23	1,718.12	1,030.87
滿三十八年	7,337.82	5,504.12	3,669.41	1,834.70	1,100.82
滿三十九年	7,833.15	5,874.87	3,916.57	1,958.29	1,174.97
滿四十年	8,357.14	6,267.86	4,178.57	2,089.28	1,253.57

年 限	第一等	第二等	第三等	第四等	第五等
	圓	圓	圓	圓	圓
滿四十一年	8,912.57	6,684.48	4,456.28	2,223.14	1,336.88
滿四十二年	9,591.32	7,126.00	4,750.66	2,375.33	1,425.20
滿四十三年	10,125.40	7,594.56	5,062.70	2,531.35	1,518.81
滿四十四年	10,788.93	8,090.20	5,393.46	2,696.73	1,618.04
滿四十五年	11,488.16	8,616.11	5,744.07	2,872.03	1,723.22
滿四十六年	12,221.43	9,173.53	6,115.72	3,067.86	1,834.71
滿四十七年	13,019.32	9,761.49	6,509.66	3,254.83	1,952.89
滿四十八年	13,854.48	10,390.86	6,927.24	3,463.62	2,078.17
滿四十九年	14,739.75	11,054.81	7,369.87	3,684.93	2,210.96
滿五十年	15,678.13	11,758.60	7,839.07	3,919.53	2,351.27

五十年以後停止儲金

(己) 僱人在職未滿三年該當於戊條第一項者,及在職未滿十五年,因自己情形而退職者,給與卯表所列之救濟金。此救濟金乃將僱人在職中賺以年利六厘之複利法計算而得之金額也。

(卯) 僱人退職救濟金年表

年 限	第一等	第二等	第三等	第四等	第五等
	圓	圓	圓	圓	圓
滿一年	36.00	27.00	18.00	9.00	5.40
滿二年	74.16	55.62	37.08	18.54	11.12
滿三年	114.60	85.96	57.30	28.66	17.19
滿四年	157.48	118.11	78.74	39.37	23.62
滿五年	202.93	152.20	101.46	50.73	30.44
滿六年	251.11	188.33	125.55	62.77	37.66
滿七年	302.18	226.62	151.00	75.64	45.32

年 段	第一等	第二等	第三等	第四等	第五等
	圓	圓	圓	圓	圓
滿八年	356.90	267.23	178.15	99.07	58.44
滿九年	413.68	310.23	206.84	103.49	62.53
滿十年	474.50	355.88	237.25	118.62	71.15
滿十一年	538.96	404.23	269.49	134.74	80.64
滿十二年	607.32	455.43	303.66	151.83	91.09
滿十三年	679.75	509.81	339.87	169.93	101.96
滿十四年	759.54	567.40	378.27	189.13	113.48

(貳拾壹) 本溪湖煤鐵公司撫恤辦法

(一) 診察費及療養費

(1) 職員、傭員、準備員於受治療時，徵收另表所定之醫藥各費。

(2) 中國人職工常役夫，每月每一人，徵收醫院費小洋五角。

(3) 日本人職工常役夫，不取醫院費，照醫院藥價表徵收之。

(4) 對於中國採煤及掘進直轄工人，徵收工資百分之三，受治療時，不取醫藥各費。

(5) 中國工人之家族遇有病傷，受本院治者，不取醫藥各費，以示優待。

(6) 各種藥價、醫費，醫院每月報告庶務科，由會計科於各人名下徵收之。

(二) 療養時不能工作辦法 公司人員非因公務得有

病傷繼續休業,其在自宅治療者,由共濟會集明,一日付日給額三分之一手當金;其入院治療者,一日付日給額二分之一。如為公傷休業,受公司給費治療,或入院治療,則照扶助規程受公司扶助費,而不給與前項之手當金,但此僅指公司之傭工而言,至包工者,則由包工頭自理,不受公司之扶助。

(三) 葬費及遺族撫卹費 共濟會會員遇有死亡時,由本會照本人月收額之三倍支出弔慰金,給與本人之遺族,但以小洋一百五十元為最高限度,至包工工人不在此例,又由公司給與葬費十元,其因公身亡者,給與撫恤費,本人日給額一百八十日以內;因病亡者,只給葬費,不給撫恤費。今復將職員為職務而身死者,公司給與之手當金,列於左:

等 級 別	葬 祭 費	撫 卹 費
一 級 俸 者	一百元	六個月全俸
二 級 俸 者	七十元	六個月全俸
三 級 俸 者	五十元	六個月全俸

此外因公殘廢者另定撫卹辦法。

(四) 廢疾撫卹費 此項撫恤費約分三種,惟包工工人在此例。今列如下:

(1)失兩目及兩肢以上之作用,終身不能自由辦事者,由共濟會給與小洋二百十元以內;公司撫恤費照二等一百八十日以內給與之。

(2)失一肢作用,或因此所罹病傷,不能自由辦事,致終身殘缺者,由共濟會給與小洋七十元以內;公司撫恤費三等一百五十日以內給與之。

(3)罹病雖較前項稍輕,然亦毀損身體,不能復舊,致終身殘缺者,由共濟會給與小洋五十元以內,公司撫恤費照四等一百二十日以內給與之。

(貳拾貳) 商務印書館酬恤章程 中華民國十年商務印書館董事會議定,十五年董事會改定。

第一章 總綱

第一條 本公司積存及後來陸續撥入之酬恤金,定為同人酬卹基金;但仍為公司所有。

第二條 自九年份起,每年照公司章程所提之酬恤金,為每年支付酬恤之用。如有餘積,撥入基金。

第三條 凡總公司三所分支館局及附設營業機關同人之在職者,均得依照本章程享受酬恤之利益;但在附設非營業機關及劃分獨立營業機關辦事,及在館外辦事或工作者不在此限。

第四條 酬恤金由總務處派給,彙報董事會。但監理總理經理之酬恤金,由董事會定之。

第二章 支給

第五條 酬恤金分為三種:

(一) 退俸金;

(二) 賻贈金；

(三) 補扶金。

第六條 有左列資格之一者，給退俸金一次支付。

(甲) 在公司繼續已滿一年，無重大過失，(如私取公物，虧空公款，違犯公司同人戒約)其退職係出於公司之意者，照在職時所實得薪水百分之五支付。在職已滿五年者，照實得薪水百分之六分二釐五支付。在職已滿十年者，照實得薪水百分之七分五支付。嗣後每滿五年，加百分之二分五，加至百分之十五爲止。

如所實得薪水未滿五百元者，照百分之八支付。未滿一千元者，照百分之七支付。未滿二千元者，照百分之六支付。

(乙) 在公司繼續已滿五年，並無重大過失，自行退職，於一個月前通知公司者，俟移交完了後，得照甲項支給退俸金。

(丙) 年歲已滿六十，衰老不能任事，無論自行退職，或被辭退，但無重大過失，在公司已繼續滿十年者，照在職時所實得薪水百分之十支付。嗣後每滿五年，加百分之二分五，加至百分之二十爲止。

(丁) 總公司三所分支館局及附設營業機關之同人，調至公司附設非營業機關，及劃分獨立營業機關辦事者，其在職時期(調任以前)，雖未滿甲項之年限，得一律按照

甲項分別比例支給退俸金。

第七條 凡給退俸金者，不再給贈金。

第八條 在職滿一年以上而死亡者，給贈金一次支付。

第九條 贈金照在職時所實得薪水百分之十支付，繼續滿五年以上，加百分之二分五，嗣後每滿五年，加百分之二分五，加至百分之二十為止。

如所實得薪水在千元以下者，照百分之十二支付。八百元以下，每遞減二百元加百分之二。

由總公司派往分支館局者，除贈金外，並照川資加兩倍支付喪費。成都陝西雲南貴州新加坡等五處地方者，加四倍支付。在總館者不給。

第十條 確係直接因職務死於非命，得照第九條贈金加倍支付，但至少不得在一年薪水以下。

第十一條 有左列情事之一者，給補助金：

(甲) 確係直接因職務致成殘廢，公司認為不能任事者，至多照在職時月薪之半按月支付，至死亡為止。死亡後不給贈金。但總計所得補助金，尚不足第九條應得贈金之數，應找補之。

(乙) 確係直接因職務受傷者，給予醫藥費。(療治期內月薪照支。)

第三章 附則

第十三條 凡離職後復進公司者，其年資及計算薪水，均應從復進公司之日起算。其因病離職，如未曾得退俸金，在離職中並未就他處職務者，得以未離職論，前資併計。

工友因工作減少，由公司屬令他就，如未曾得退俸金，其後於二年以內，復進公司者，以未離職論，前資併算。

(貳拾叁) 商務印書館同人疾病扶助金章程 中華民國十四年訂定，十六年改訂。

第一條 公司每年提出銀幣一萬圓，定名疾病扶助金，以爲同人患病時扶助之用。

第二條 同人遇有疾病，除因公直接受傷者，已在公司酬恤章程規定外，凡經公司指定之西醫診驗，准其請假，給予證明書者，得按照本章程領取此項扶助金，但薪工仍應照章扣除。患花柳病者，酒病者，不給扶助金。

第三條 同人因病請假，經公司指定西醫診驗，給予證明書後，應開具扶助金聲請書送交公司，經公司認爲合式者，自病假第三日起，照第四條規定數目給予扶助金，但無論繼續或間斷，全年以三個月爲限。

第四條 應給扶助金之等級及成數如左表：

甲級 每月所得薪工連米貼在三十元以下者 照原薪給全數

乙級 每月所得薪工連米貼在四十元以下者 照原薪給百分之九十

丙級 每月所得薪工連米貼在五十元以下者 照原薪給百分之八十

丁級 每月所得薪工連米貼在一百元以下者 照原薪給百分之七十

戊級 每月所得薪工在一百五十元以下者 照原薪給百分之六十

己級 每月所得薪工在一百五十一元以上者 照原薪給百分之五十

前項扶助金，經公司指定西醫證明病已痊愈可復職者，即停止之。凡遇節假星期等不扣薪水者，不另給扶助金。

包工照假定工資並連米貼計算。

第五條 在病假中，欲回內地本籍或赴他地方療養時，須經公司指定西醫許可，發給遷地療養許可證，並具遷地療養聲明書，連同許可證，送交公司，由公司認可者，仍得領取扶助金。

第六條 公司指定之醫生，以用西法診治者為限。即不願服西藥者，亦必須經指定之西醫診驗證明。

其疾病較重，不能親就公司指定之西醫診驗證明者，應即報知公司，由公司派遣醫生前往診驗，以便證明，但以住居於公司所在地者為限。

第七條 願入公司指定之醫院治療者，除照本章程第四條給扶助金外，公司並補助住院費，但至多每日一元，仍以

應給扶助金期內爲限，並須將該醫院所給帳單繳存公司爲憑。如補助期滿，經醫生證明病尙未愈，必須繼續住院者，應通知公司，酌量補助金仍以全年三個月爲限。

第八條 如所患疾病，經指定西醫證明必須剖割，本人亦自願入公司指定之醫院受治者，應先報知公司，所有手術費，由公司如數補助，仍以應給扶助金期內爲限，並須將該醫院所給帳單繳存公司爲憑。但照前條逾期仍住醫院須受剖割者，公司仍補助手術費。

第九條 願服公司指定西醫之方藥者，由公司補助藥費，仍以應給扶助金期內爲限，並須將藥方及藥店價單繳存公司爲憑。

其屬於滋養之食品，非治病所必須者，不給。已入本公司療病室或指定之醫院者，不給。

第十條 女同人在產期內，由公司給假者，不給扶助金。但如因病住院或服指定西醫方藥不在保產範圍內者，則第七條第八條第九條之住院費手術費藥費之補助金，仍照章支給之。

倘保產期滿，病仍未痊，得照章領取扶助金。

第十一條 同人因事請假，已離公司所在地而患病者，應即請就地西醫診驗證明，將證明書寄交公司，得由公司酌量情形參照遷地療養例，給予扶助金。但住院費，手術費，及藥費之補助金，不給。如就地無西醫可覓者，得將中醫藥方寄交

公司酌量辦理。

(貳拾肆) 商務印書館總館療病室簡章 中華民國十四年改訂。

一 本公司特設療病室，專為同人療治疾病及因公受傷者。

二 本療病室特聘西醫一人，另設常駐醫士一人，配藥一人。

三 特聘西醫，每日下午十二時半起，至二時半止，蒞療病室應診。

四 常駐醫士，管理療病室一切事務，并襄助特聘西醫診治一切疾病。其在前條時間外，如有因公受傷者，由常駐醫士隨時診治。倘受傷較重，或須剖解等事，隨時延請特聘西醫蒞臨診治。

五 同人患病，得照疾病扶助金章程之規定，向庶務部份領取驗病憑單，由本療病室醫診驗，不取費用。

六 同人患病，願就本療病室醫治者，應向庶務部份領就診憑單，赴本療病室就診，另納掛號金銅元三枚，不取醫藥費。

七 同人患病，經醫生許可，及公司同意，得留住本療病室調養，不取醫藥宿費，但飲食須本人自備，並許其家屬或友好入內看護。

八 病情較重因療治上不便時，須至醫院診治者，照同

人疾病扶助金章程辦理。

九 同人在家患病，而欲延本療病室特聘西醫至其家診治者，經本公司與特聘西醫商允特別優待酌收診金二元，貧者減半。所有診金，應先至印刷所繳納，并領取憑券。

十 每年春季施種牛痘一次，凡同人及其家屬均得受種，惟須照第七條掛號領券為憑。

(貳拾伍) 商務印書館總館女同人生產假及津貼辦法
中華民國十六年七月一日改訂

(一) 凡懷孕女同人，產前產後，給假六星期，薪工照給。

(二) 女同人於臨產前三星期，告由領袖或科長部長，報明所長或總務處，給假休息。

(三) 如願入本公司指定之醫院分娩者，其費用照三等房間，由公司擔負。其不願入醫院者，由公司另給津貼洋十五元。

(四) 給假期內，如私向他處工作者，應追扣薪水，索還醫院費或津貼，並須議罰。

(貳拾陸) 商務印書館同人人壽保險章程 中華民國十五年七月訂。

一 依照十五年四月二十五日股東會議決，在十四年度總盈餘內提出十萬元，為本公司創業三十年紀念籌辦全公司同人公益之用，經總務處議決，定為代全公司同人保壽險基金。

二 基金存本公司,以常年一分計息。

三 基金所得之利息,專為本公司代同人付人壽保險費及其他關於代保壽險用費之用。

四 同人人壽保險,由本公司委託人壽保險公司承保。

五 凡本公司總分支館局同人,在職期內,無論職員工友學徒店司男女老幼,一律由本公司代向人壽保險公司投保壽險,每人保額洋二百元,所有每年應付之保費,均由本公司照本章第三條代為交付,同人不必自付保費。

六 本公司同人,如遇有在職身故者,由本公司備具正式通知書,敘明該本人身故情形,送交承保之人壽保險公司。俟該承保之人壽保險公司,將應付之壽險賠款交到本公司後,隨即轉交該家屬收領。

七 本公司同人退職後,無論自辭或被辭,所有本公司代保之壽險,即於退職之次日取銷。

(貳拾柒) 商務印書館總館同人升工辦法 中華民國
十六年六月訂定。

(一) 升工每月兩天。

(二) 全年請假未滿三十天時,升工按月照給,滿三十天後,每月請假二天減給升工一天,請假四天或四天以上,本月份升工不給,編譯所編譯員例假未請滿時,升工照給。

(三) 全月請假者,不論本年請假已否滿三十天,或編譯員例假已否請滿,概不再給升工。

(四) 婚喪假期,不扣升工。

(五) 職員不打鐘片者,不給升工。

(六) 新進同人,初進館月份,自到館日起算,滿半個月以上者,當月給升工一天,不滿半個月者,不給升工。其請假不扣升工之日數,按比例照算。

第二章 外國法規

本章於歐美工廠法規，祇舉要言之。在歐以英、法、德三國爲例。在美則以北美合衆國爲例。日本十年來，政府悉心應付勞資問題，法制已斐然成章，故亦略述之。

第一節 英國工廠法規

英國爲歐洲工業先進國，其工廠法規，可以英皇之勅令及內務部頒佈之各項命令規章爲準則。此兩項之現行法令已有二十餘冊之多。今擇其要者，述其綱目如下：

(查) 一九〇一年關於工廠管理之勅令 一九〇一年關於工廠之勅令，分爲十部，共一百六十三項，今將其綱目，譯列於下：

第一部 衛生與保身

(甲) 衛生

- 第一項 製造廠之衛生條件。
- 第二項 工廠與各種工作處所之衛生條件。
- 第三項 製造廠及工廠工人過多擁擠之限制。
- 第四項 地方官吏缺乏時，內務大臣督理行專之權。
- 第五項 製造廠及工廠衛生檢查官之權。
- 第六項 製造廠及工廠中之溫度。

第七項 空氣之流通。

第八項 地板之掃除。

第九項 製造廠與工廠之衛生設備。

(乙) 保身

第十項 機器之繫件。

第十一項 汽鍋。

第十二項 自動機器。

第十三項 機器運轉時之揩拭磨洗。

第十四項 起火時之逃避方法。

第十五項 各地之避火法制。

第十六項 製造廠及工廠向內開之門戶。

第十七項 對於危險機器之特別處置權。

第十八項 對於不合衛生或有危險之製造廠
或工廠之特別處置權。

(丙) 工作危害

第十九項 橫死受傷等工作危害之呈報辦法。

第二十項 工作危害之調查方法及醫生之出
具證明書。

第二十一項 製造廠或工廠中發生工作危害
致死後之檢驗方法。

第二十二項 正式直接調查工作危害之權。

第二部 備工

(甲) 時間及節假

第二十三項 婦女、青年及幼童工作時間之限制。

第二十四項 紡織工廠中婦女及青年之工作時間。

第二十五項 紡織工廠中幼童之工作時間。

第二十六項 非紡織工廠中婦女及青年之工作時間。

第二十七項 非紡織工廠中幼童之工作時間。

第二十八項 印刷與洗染工廠之工作時間。

第二十九項 專用婦女工廠中工作之特別規章。

第三十項 婦女及青年每日八小時工作之特別規章。

第三十一項 工廠同日在廠內在廠外雇工操作之限制。

第三十二項 制定工作小時數目之通告。

第三十三項 統一之就食時間並在就食時禁止工作。

第三十四項 星期日工作之禁止。

第三十五項 年假及半年假。

(乙) 時間與假期之特例

- 第三十六項 在若干情形中,自上午九時。
至下午九時之工作。
- 第三十七項 花邊編織廠中十六歲以上之男
工。
- 第三十八項 用火爐之工廠(如麵包房)中十
六歲以上之男工。
- 第三十九項 在若干紡織工廠中每五小時之
休息。
- 第四十項 各班不同時就食之時間,及就食時
間內之作工辦法。
- 第四十一項 魚及水菓罐頭廠工作之特例。
- 第四十二項 牛奶房工作之特例。
- 第四十三項 以別一日代星期六日之辦法。
- 第四十四項 染廠星期六日之雇工法。
- 第四十五項 工人分班於不同日期放假法。
- 第四十六項 廠內廠外同日雇工辦法。
- 第四十七項 猶太人製造廠或工廠中之放假
時間。
- 第四十八項 猶太人製造廠或工廠中猶太工
人之星期日工作辦法。
- (丙) 法定時間外之加工。

第四十九項 壓衣壓紙等女工之加工。

第五十項 易於變壞之貨物廠所用女工之加工。

第五十一項 不完全操作之加工。

第五十二項 水力製造廠中之加工。

第五十三項 染廠及露天洗濯場之加工。

(丁) 夜工

第五十四項 十四歲男工之夜工。

第五十五項 玻璃廠中十四歲男工之夜工。

第五十六項 新聞紙印刷廠中十六歲男工之夜工。

(戊) 時作時輟之工作

第五十七項 廠廠之特例。

(己) 補遺

第五十八項 監督衛生之權。

第五十九項 取消特例之權。

第六十項 關係特例之通告及註冊等事。

(庚) 雇工之安全

第六十一項 禁止產後婦女工作。

第六十二項 禁止雇用不滿十二歲之幼孩工作。

第六十三項 雇用不滿十六歲及以下之幼童

工作之安全證書。

第六十四項 出具安全證書之規章。

第六十五項 工廠中領取安全證書之權。

第六十六項 工廠中要求安全證書之權。

第六十七項 檢查官要求醫生取出工作能力證書之權。

第三部 幼童之教育

第六十八項 製造廠及工廠中所用幼童之入學。

第六十九項 廠主出具入學證書。

第七十項 廠主繳付學校費。

第七十一項 十三歲幼童之修學證書。

第七十二項 證明為有效學校及公認為有效學校之定義。

第四部 有危險及不合衛生之工藝

(甲) 特別規章

第七十三項 製造廠或工廠中工人疾病之呈報法。

第七十四項 在製造廠中及工廠中用風扇換空氣之規章。

第七十五項 在有危險性質工廠中之洗面室及飲食所。

第七十六項 濕性工作之限制。

第七十七項 禁止青年男女及幼童在某種製造廠及工廠中工作。

第七十八項 禁止工人在製造廠及工廠中某種地方飲食。

(乙) 危險實業之規章

第七十九項 在危險實業中為職工設立保安規章之權。

第八十項 建立規章之手續。

第八十一項 調查。

第八十二項 規章之實行。

第八十三項 規章應載之事項。

第八十四項 應請議院通過之規章。

第八十五項 規章之違反。

第八十六項 規章之公布。

第五部 特別修改及推廣

(甲) 居住之製造廠

第八十七項 居住製造廠業主之義務。

第八十八項 居住製造廠磨刀規章。

第八十九項 製造廠中安全證書。

(乙) 棉花布及他種濕性廠

第九十項 溫度及濕度。

- 第九十一項 改變溼度計之權。
- 第九十二項 溫度計之用法。
- 第九十三項 人造溼氣處所之通告及檢查。
- 第九十四項 衛生規章。
- 第九十五項 違反衛生規章之懲罰。
- 第九十六項 在他種溼性廠中實行衛生規章之辦法。

(丙) 爐火烤製食物廠

- 第九十七項 爐火烤製廠之衛生規章。
- 第九十八項 爐火烤製廠不合衛生之懲罰。
- 第九十九項 爐火烤製廠之石灰磨洗、塗抹、及洗濯等事。

- 第一百項 爐火烤製廠旁宿處之條件。
- 第一百一項 禁止在地窖中用爐火烤製食品。
- 第一百二項 爐火烤製廠之衛生機關。

(丁) 洗衣廠

- 第一百三項 關係洗衣廠規章。

(戊) 碼頭

- 第一百四項 關係碼頭之規章。

(己) 房屋

- 第一百五項 關係房屋之規章。

(庚) 鐵路

第一百六項 關係鐵路兩旁土地之規章。

第六部 在家工作

第一百七項 工業中可在廠外工作者之分類。

第一百八項 有害衛生場所之雇工。

第一百九項 發生猩紅熱或天花處所衣服之檢查。

第一百十項 禁止有疫地方工人在家作工。

第一百十一項 家設製造廠及工廠之規章。

第一百十二項 家設製造廠及工廠之危險物製造。

第一百十三項 家設製造廠及工廠之要點。

第一百十四項 家設製造廠及工廠違反規章之懲罰。

第一百十五項 家設製造廠及工廠之定義。

第七部 工資

第一百十六項 計件給資工作之工資。

第一百十七項 有定工資。

第八部 行政管理

(甲) 檢驗

第一百十八項 檢驗員及雇員之委派及其職務。

第一百十九項 檢驗員之權限。

第一百二十項 檢驗員在法官前起訴之權限。

第一百二十一項 檢驗員委任證書。

(乙) 有證之醫員

第一百二十二項 有證醫員之委任及其職務。

第一百二十三項 有證醫員之代理。

第一百二十四項 有證醫員之診費。

(丙) 地方官署

第一百二十五項 地方官署及其職員之權限。

(丁) 特別命令

第一百二十六項 內務大臣之特別命令。

(戊) 通告與註冊及遣回

第一百二十七項 接收製造廠及工廠之通告。

第一百二十八項 節略與通告之張貼。

第一百二十九項 普通註冊事項。

第一百三十項 雇工之分期遣回。

第一百三十一項 工廠之註冊。

第一百三十二項 衛生機關醫員對於執行事項之報告。

(己) 雜項

第一百三十三項 衛生機關醫員對於工廠雇用婦女、青年及幼童之通告。

第一百三十四項 十六歲以下工人及幼童之

證書。

第九部 法制

第一百三十五項 不遵法令管理製造廠及工廠者之處罰。

第一百三十六項 發生致死或受傷情事者之處罰。

第一百三十七項 雇用工人而違反法令者之處罰。

第一百三十八項 父母虐待子女者之處罰。

第一百三十九項 偽造證書，入門券，及聲明者之處罰。

第一百四十項 廠主對於犯法者負責處罰事項。

第一百四十一項 廠主可證明犯法者使本人免罰之權。

第一百四十二項 機器製造者代廠主負責事項。

第一百四十三項 重複受罰之限制。

第一百四十四項 犯法者之拘禁與釋放，及罰款之施行。

第一百四十五項 四季之點名。

第一百四十六項 速審法之節省時間及普通

規例。

第一百四十七項 速審法之探證。

第一百四十八項 通告及案卷之領給等。

第十部 附則

(甲) 施行及定義

第一百四十九項 通用本法令之製造廠及工廠。

第一百五十項 通用本法令之王家製造廠及工廠。

第一百五十一項 將製造廠或工廠之支部作為獨立營業者之辦法。

第一百五十二項 臨時雇工之定義。

第一百五十三項 倫敦法令之施行。

第一百五十四項 公僻采地法令之施行。

第一百五十五項 地方董事會現有權力之維持。

第一百五十六項 普通定義。

第一百五十七項 用男工人之工廠。

第一百五十八項 修補工作所用青年工人之維持。

(乙) 本法令之施行於蘇格蘭及愛爾蘭

第一百五十九項 本法令之施行於蘇格蘭。

第一百六十項 本法令之施行於愛爾蘭。

(丙) 法令之廢止

第一百六十一項 各種法令之廢止。

第一百六十二項 本法令之開始日期。

第一百六十三項 簡單名稱及附表。

(貳) 英國內務部頒行之管理製造廠及工廠之規章

此項規章係上述勅令之細則，由英國內務大臣頒行，條文繁多，茲列其大綱於下：

(一) 衛生 規章四件。

(二) 雇工 規章十五件。

(三) 病疫之通告 規章二件。

(四) 有危險及不合衛生之工藝 規章十一件。

(五) 工人幸福 規章四件。

(六) 特別改良及擴充 規章三件。

(七) 在家作工 規章一件。

(八) 工作及工資 規章二十件。

(九) 行政管理 規章二件。

(十) 附則 規章二件。

(十一) 一九一九年衛生部之法令 規章一件。

(十二) 一九一九年蘇格蘭衛生部之法令 規章一

件。

(十三) 一九〇六年關係工作危害之法令 規章一

件。

(十四) 一八九六年關係救重車之法令 規章一件。

(十五) 一九一九年關係工廠秤重之法令 規章五件。

英國內務部頒佈關係工廠事項之規章，尚有多種：如廠中機器傳力規章，用輪規章，棉花紡織規章，木廠規章，麵包廠規章，洗衣廠規章，婦女製作衣裳規章，小工廠食堂規章，製造廠及工廠之工人幸福規章，製造廠及工廠之急救危病法及病車規章，製造廠及工廠之流通空氣規章，製造廠之工人坐位規章，製造及工廠之光線規章，製造廠及工廠之置衣室，洗濯室，飲水處，及他種衛生設備規章，升降器規章等是也。

第二節 法國工廠法規

法國勞工部，設立甚早，勞工法制之籌備，有足稱者，其勞工法典印本，幾及千頁，年有修改，今就其一九二七年本，摘譯節目於下：

(一) 工作危害賠償法令 法律一百五十餘件；總統令二十餘件。

(二) 工廠內流通空氣 法律一件；總統命令一件。

(三) 工廠內通告 法律三件。

(四) 禁飲酒精 總統命令三件。

(五) 女工生產給與牛奶 總統命令一件。

(六) 學徒 法律十件。

- (七) 勞資衝突仲裁 法律十三件。
- (八) 工廠內傳力長軸 法律一件。
- (九) 海船工作 法律一件。
- (十) 工人保險 法律十餘件。
- (十一) 縫衣廠 法律二件。
- (十二) 工人介紹局 法律一件。
- (十三) 工人洗浴所 法律一件。
- (十四) 工人儲蓄銀行 法律一件。
- (十五) 維持工人風化 法律一件。
- (十六) 保險及工作危害儲金 法律三件;總統命令三件。
- (十七) 工人家族保險金 法律三件;總統命令三件。
- (十八) 國家養老儲金所 法律九件;總統命令二件。
- (十九) 礦工養老金 法律十九件;總統命令十一件。
- (二十) 雇員養老金及救濟金 法律二件;總統命令一件。
- (二十一) 失業工人救濟金 法律二件;總統命令二件。
- (二十二) 互助救濟儲金會 法律數件。
- (二十三) 石礦工人 法律一件。
- (二十四) 工人隨身證書 法律四件;總統命令一件。
- (二十五) 工人及雇員繳納保證金 法律一件;總統

命令一件。

(二十六) 未婚學徒 法律一件。

(二十七) 童工小學修業證書 法律一件。

(二十八) 工會農會技術會 法律三件。

(二十九) 廠內溫度 總統命令一件。

(三十) 鐵路工人 總統命令二件。

(三十一) 作工危害保險顧問委員會 總統命令三件;部令二件。

(三十二) 海運工作 法律一件;總統命令一件。

(三十三) 調解及仲裁 法律數件;總統命令數件。

(三十四) 作工條件 法律三十餘件;總統命令三十餘件。

(三十五) 勞働顧問理事會 法律十三件。

(三十六) 勞資和解會 法律十餘件;總統命令十餘件。

(三十七) 勞働理事會 法律一件;總統命令三件。

(三十八) 國立手工理事會 總統命令一件。

(三十九) 高等勞働理事會 總統命令四件。

(四十) 作工合同 法律十餘件;總統命令十餘件。

(四十一) 工廠光線 法律一件;總統命令一件。

(四十二) 工廠會計事項 法律八件。

(四十三) 童工 法律十餘件;總統命令十餘件。

(四十四) 國立工廠 法律數件;總統命令數件。

(四十五) 轉運公司之作工 法律一件;總統命令一件。

(四十六) 危險與有害衛生及不方便之工廠 法律一件;總統命令一件。

(四十七) 慈善工廠 法律一件;總統命令一件。

(四十八) 劇場之工作 法律一件;總統命令一件。

(四十九) 客籍工人 法律九件。

(五十) 農田之工作 法律三件;總統命令三件。

(五十一) 森林之工作 法律一件。

(五十二) 女工 法律十餘件;總統命令十餘件。

(五十三) 生產及結婚之女工 法律數件;總統命令數件。

(五十四) 未成年之女工 法律十餘件;總統命令十餘件。

(五十五) 罷工 法律數件;總統命令數件。

(五十六) 職業界之集會結社 法律二件。

(五十七) 賤價居屋 法律六件。

(五十八) 旅館之工作 法律一件。

(五十九) 工人衛生與健康 法律十餘件;總統命令十餘件。

(六十) 工廠及一切工作之檢查 法律數十件;總統

命令數十件。

(六十一) 化學實驗室之工作 法律一件。

(六十二) 工人病院 養老院 瘋人院 法律三件。

(六十三) 職業疾病 法律數件。

(六十四) 兵工廠 法律一件。

(六十五) 礦工作 工年歲 法律數件。

(六十六) 商船上工作 法律十餘件;總統命令十餘件。

(六十七) 工局 法律一件;總統命令二件。

(六十八) 在家工作 法律三件;總統命令二件。

(六十九) 漁業工人 法律一件;總統命令二件。

(七十) 藥鋪工作 法律一件;總統命令一件。

(七十一) 工人介紹所 法律十餘件;總統命令十餘件。

(七十二) 游販工人 法律四件。

(七十三) 星期休息 法律十餘件;總統命令十餘件。

(七十四) 飯館工作 法律一件。

(七十五) 工人及農人養老金 法律十餘件;總統命令十餘件。

(七十六) 工資 法律數十件;總統命令數十件。

(七十七) 星期六下午息工 法律一件。

(七十八) 工會聯合會總會 法律二件。

(七十九) 工人衣服 法律一件。

第三節 德國工廠法規

德國管理工廠及調和勞資之法制，修明完備。在歐戰以前已然。一九一八年冬歐戰告終，德國改為民主國，新憲法第一百五十七條曰：“德國全國內工人，完全在德國國家特別保護之下。德國國家，應製造並頒佈統一之勞工法律”世界國家，以憲法規定保護勞工之事者，當以德國為始。一九二一年以來，德國政府曾屢次制定各種勞工法律，送議會批准。

一九二二年，德國政府頒布保護勞工之普通法，其內容分為七大部，即：

(一) 保工法之範圍及其執行與監察機關；雇工人之定義；檢查員之職務權限。

(二) 工作危害。

(三) 關係作工時間之限制，分為四項：

(甲) 普通事項。

(乙) 保護婦孺特別事項。

(丙) 取締並禁止夜工事項。

(丁) 執行辦法事項。

(四) 星期休息及各種休息事項。

(五) 商店閉門事項。

(六) 工廠及各種工作處所之檢查。

(七) 勞工法之施行；各機關之權限；法律之施行與廢止。

及取消舊法律之辦法等。

第四節 美國工廠法規

美國各省均有自主立法之權，故其勞工法律，及管理工廠之法律，各省相異，故研究美國管理工廠之法制，不能不分省爲之。美國工業最發達之省，推紐約省，馬薩諸塞 (Massachusetts)省，及伊利諾斯省，故今將此三省管理工廠之法制，略述如下：

(一) 紐約省 紐約省關係勞工及工廠之法律，其最要者如下：

(甲) 紐約省勞工法律 此係紐約省議會通過之法律，由政府工業委員編纂成冊，歸統計局印行，其詳名爲“勞工法律與省立各部之相當規章及工法刑法，教育法，普通工作法，及社會業務法，附各項修改案，附加案簽註文。”一九二六年六月一日修訂本，分五部三十一項，其總目如下：

第一部 國立省立各部法律

第一項 名義與施行及普通條件。

第二項 勞工專部。

第二部 勞工法律

第一項 名義與解釋。

第二項 勞工部之職務。

第三項 工業部及工業院之檢查職務。

- 第四項 婦女童子之雇用。
 - 第五項 工作之時間。
 - 第六項 工資之付給。
 - 第七項 普通規章。
 - 第八項 公衆工作。
 - 第九項 客籍移民之住屋。
 - 第十項 廠屋之建設及修補工程。
 - 第十一項 製造場。
 - 第十二項 麵包房及食物之製造。
 - 第十三項 居民屋中之製造規章。
 - 第十四項 商家及他種店鋪。
 - 第十五項 礦山、隧道、石礦、壓空氣廠。
 - 第十六項 炸藥廠。
 - 第十七項 公衆衛生。
 - 第十八項 附則及法律之廢止。
- 第三部 違犯勞工法或工廠法之處罰
- 第一項 違背法律製造並售賣牀褥。
 - 第二項 礦山、隧道及石場之違法。
 - 第三項 在法定鐘點外加工操作。
 - 第四項 在法定制度外付給工資。
 - 第五項 自由介紹工人處索取報酬。
 - 第六項 違犯政府及工業部之勞工法或規章。

或命令。

第七項 作工台架結構之不穩或失宜。

第八項 廠屋樓板之不齊或不鋪。

第九項 在勞工機關中欺騙之行爲。

第四部 他種法律之規定

第一項 強迫教育。

第二項 法律禁止之雇工。

第三項 童工工資之付給。

第五部 牀褥及牀上他種用品之製造及售賣等

等

(乙) 工人保險與賠償法律,其總目如下:

第一部 憲法條文

立法機關保護並賠償工人之權限。

第二部 工人賠償法律

第一項 定義與範圍。

第二項 賠償之責任,數目,及上訴等事。

第三項 職業疾病。

第四項 保險方法及規章。

第五項 國立保險儲金之收集及管理。

第六項 他種規定。

第七項 法律之廢止。

(丙) 工廠法典 紐約省工廠法典,爲集錄紐約省勞

工部頒行之各種管理工廠之規章而成。其總目如下：

第二號 至多五層樓之工廠之出口，及樓梯建築。

第四號 麵包房及糕餅店。

第五號 工廠火警鳴報器。

第六號 工廠逃火門戶。

第七號 工廠防火材料，及防火建築之試驗。

第八號 工廠商店中各種自動升降機之建築、管理、及
使用。

第九號及第十六號 工廠商店之衛生事項，及廁所
與衛生材料。

第十號 煉鋼廠之布置，維持，衛生，與雇用婦女。

第十一號 磨麵廠及其升降機。

第十二號 清掃灰土穢物。

第十三號 公家允許逃火門戶之設置方法。

第十四號 汽爐汽鍋之建設。

第十五號 工廠內特別地點及特別職務工人之吸
煙。

第十七號 礦山及石礦。

第十八號 工廠商店之光線。

第十九號 危險機器與活梯等物之保管。

第二十號 自動噴水救火器。

第二十一號 洗擦窗戶。

第二十二號及第二十五號 在隧道與或潛水箱高壓空氣中之工作,及隧道之普通建築。

第二十三號 工廠房屋之建築,修理,或拆毀。

第二十四號 用火鑽眼。

第二十六號 商店樓房平屋之建築,裝置,及維持。

第二十七號 洗衣場之建築,裝置,及維持。

第二十八號 縫衣機器及製針機器。

第二十九號 乾洗乾染工廠。

(二) 伊利諾斯省本省 有芝加哥(Chicago) 大城,爲美國工業中心,本省管理工廠之法律,由勞工部編纂成冊,分爲十部,大綱如下:

第一部 製造衣料及縫衣工作之法律。

第二部 打鑿及磨擦金類工作之法律。

第三部 幼孩工作之法律。

第四部 製造牀鋪及使用合於衛生之材料之法律。

第五部 建築房屋時,在內在外,保護工人安全等事之法律。

第六部 保衛工人康健安適之法律。

第七部 防止職業疾病,保護公共衛生之法律。

第八部 婦女工作時間之法律。

第九部 工廠中洗濯室,保護工人衛生,及公共安適之法律。

第十部 限制工廠中毒氣灰塵之法律。

(三) 馬薩諸塞省 馬薩諸塞省之法律，關於其勞工及工業部之職務，分爲十部，大綱如下：

- 第一部 定義。
- 第二部 勞工及工業部之職務與權限。
- 第三部 雇工之普通條件。
- 第四部 公家雇工。
- 第五部 私廠雇工。
- 第六部 婦女幼童之工作。
- 第七部 工廠衛生及保安條例。
- 第八部 私家製造衣服。
- 第九部 每星期付給工資。
- 第十部 其他條例。

第五節 日本工廠法規

日本近十餘年來，異常注意於勞工問題，對外則參加國際事業，博得歐美各界之同情，對內則制定法律，保護勞工，調和勞資，每年日內瓦城開國際勞工大會，日本政府與勞資兩界代表，在會發言極多，日本代表，且曾任大會會長焉。今將近年日本政府頒佈之保工法律及部令，擇要錄目如下：

(一) 法律第二十二號 續業法及續業法中改正法律(一九二四年公布)

(二) 內務省令第三十六號 勞働者募集取締令(一

九二四年公布)

(三) 勅令第二百二號 失業統計調查令(一九二五年公布)

(四) 勅令第一百五十二號 工業勞働者最低年齡法(一九二六年公布)

(五) 勅令第一百五十三號 工場法施行令之改正(一九二六年公布)

(六) 內務省令第十三號 工場法施行細則改正(一九二六年公布)

(七) 勅令第二百三十九號 傭人扶助之改正(一九二六年公布)

(八) 勅令第一百九十九號 鑛業法中法律施行日期之改正(一九二六年公布)

(九) 內務省令第十七號 鑛工扶助規則之改正(一九二六年公布)

附 錄

工廠法施行條例

十九年十二月四日立法院通過

十九年十二月十五日公布與工廠法同於二十年二月一日起施行

第一條 本法依工廠法第七十六條規定制定之

第二條 主管官署執行工廠法及本法規定之事項應受最高主管機關之指導監督

第三條 工廠應置備簿冊隨時詳載工廠法第三第四兩條規定事項除按期繕呈主管官署外應保存之

工人名冊及其他簿冊表格之程式由最高主管機關定之

第四條 戶籍法未頒行前工廠僱用工人於年齡發生疑義時由工人之法定代理人負責證明

第五條 十二歲以上未滿十四歲之男女在工廠法公布前已在廠工作者應於工廠法施行後兩個月內將該工人姓名籍貫年齡入廠日期工作種類及工作性質呈請主管官署核展期限

第六條 工廠依工廠法第八條第十條之規定延長工作時間時應詳敘理由呈報主管官署

第七條 工廠應將每日開工停工用膳及休息時間送

同全年休假日期公布之

第八條 工廠採用晝夜輪班制者應將各班工人姓名及其工作日期與時間備簿登記之

第九條 工廠法第十六條所稱之紀念日如左

- 一 一月一日 中華民國成立紀念
- 二 三月十二日 總理逝世紀念
- 三 三月二十九日 革命先烈紀念
- 四 五月五日 革命政府紀念
- 五 七月九日 國民革命軍誓師紀念
- 六 十月十日 國慶紀念
- 七 十一月十二日 總理誕辰紀念
- 八 其他由國民政府臨時指定之日

除前項紀念日外五月一日國際勞動節亦應放假

第十條 工廠法第十七條之工作年數其在工廠法施行前者應合計算之

第十一條 工廠應將每月發給工資次數及日期預定公布之

第十二條 工廠為全部或一部之歇業或停工在一月以上時應事先呈報主管官署

第十三條 工廠專辦工人及學徒之補習教育時應將辦法及設備呈報主管官署並應每六個月將辦理情形呈報一次

第十四條 女工依工廠法第三十七條之規定停工者因廠方之請求應取具醫生診斷書

第十五條 工廠法第四十條所稱營業年度由工廠自行規定呈報主管官署備案

第十六條 工廠法第四十條規定之獎金或分配盈餘由工廠擇用其一於章程中規定之

工廠法施行前已成立之工廠應於工廠法施行後兩個月內將前項辦法規定呈報主管官署

第十七條 工廠平時僱用工人在三百人以上者應於廠內設置藥室儲備救急藥品並聘醫生每日到廠擔任工人醫藥及衛生事宜

第十八條 童工女工及年滿五十歲之工人其工作之分配應於健康檢查後定之

第十九條 有礙衛生及有危險性之製造場所工廠應嚴禁兒童入內

第二十條 工廠僱用女工者應於可能範圍內設托嬰處所並僱用看護人妥為照料

第二十一條 工廠之建築應由註冊工程師依工廠法第四十一條第四十二條規定計劃之

第二十二條 工廠一切機器及鍋爐在使用前或使用一定期間後應由專家舉行安全檢查如發現危險應即停止使用並從事修理或更換構件

第二十三條 工廠建築物及其附屬場所應設相當數目之太平門或太平梯

第二十四條 工場門戶應向外開工作時間不得下鎖

第二十五條 工場內應嚴禁吸煙及攜帶引火物品

第二十六條 工場有左列各款情事之一者其場屋及附屬場所之建築地點應由主管官署核定之

一 凡製造品及其原料有危險性者

二 凡物品製造時所散布之氣體或洩出之液體

危害公衆衛生者

第二十七條 工廠對於工業上所發出有毒之氣體液體及產餘物質應視其性質與數量分別爲濾過沉澱澄清及分解之設施不得任意散布或拋入江河池井之內

第二十八條 工廠遇有工人在工作時間傷病者應延醫生或送醫院診治死亡者應即呈報主管官署並通知其親屬

第二十九條 工廠法第四十五條所規定之津貼喪葬撫卹等費工廠應依左列規定給予之

一 傷病及殘廢津貼至少每半月一次

二 喪葬費於工人死亡之翌日一次給予其家屬

三 撫卹費於工人死亡後一月內給予工廠法第四十六條規定之受領人

第三十條 工廠應置備簿冊載明發給醫藥津貼喪葬

撫卹各費日期數目及受領人

第三十一條 工廠對於工人喪葬費或撫卹費之法定受領人有疑義時應由受領人覓保證明

第三十二條 工廠會議之工人代表由廠內工人過半數以上之出席選舉之工廠之各部份距離較遠或人數過多者得按各部分工人人數之多寡分配代表人數分區選舉之

第一屆工人代表之選舉應由廠方於工廠法施行後二個月內擬具選舉辦法呈准主管官署後舉行之

廠中已組織工會者前項選舉辦法應由工會簽註意見

第二屆以後工人代表之選舉由工廠會議辦理之

第三十三條 選舉工人代表時應選候補代表五人至九人遇有工人代表不能出席時即由候補代表補充之

第三十四條 工人代表之選舉辦法應於選舉前三日於工廠顯明處所公告之並應於舉行前向工人至少作一次之口頭解釋

第三十五條 工廠會議工人代表之任期為一年連選者得連任

第三十六條 工廠應將工廠會議之雙方代表名單呈報主管官署備案其改派改選時亦同

第三十七條 工廠應備置工廠會議紀錄簿並於開會時派員紀錄左列事項

-
- 一 開會日期及地點
 - 二 出席代表主席及紀錄員之姓名
 - 三 討論及決議事項
 - 四 其他報告及建議事項

每次會議終了時應由主席將紀錄當場宣讀並署名

蓋章

第三十八條 本施行法與工廠法同日施行

周緯博士他種著述略表

〔甲〕 國文著述

- (一) 新國際公法 民國十九年商務印書館出版
- (二) 民族聯合會(即國際聯盟)(上下兩册) 民國九年外交部版
- (三) 國際聯盟會之組織經過及吾國六年參與會務情形述要 民國十五年外交部版十八年再版
- (四) 航空學(附圖五十頁) 宣統二年參謀處版
- (五) 交通經濟學(附圖十頁) 講義
- (六) 世界民主國憲法詳考 講義
- (七) 二十世紀財政學 講義
- (八) 行政法 民國十六年俄文法政專校講義

〔乙〕 外國文著述

- (九) 國際社會之法律組織(國際三權組織法)法文民國六年在巴黎及瑞士日內瓦出
- (十) 外交法上之治外法權 法文民國五年在瑞士佛里布城出版
- (十一) 國際運貨公司法律上之責任 法文民國五年

在瑞士佛里布城出版

(十二) 中國贊助國際聯盟之運動 法文民國九年北京
法文政聞報版

(十三) 中國文化述略 法文民國十四年日內瓦出版

(十四) 東方古劍器考 英文附圖二十五頁民國十五年
美國紐約安迪生美術院代印出版

中華民國二十年二月初版
中華民國二十四年四月

工廠管理法 一册

每册定價大洋壹元肆角

外埠酌加運費郵費

(21083)

版權印
所有必
有究

編著者 周 緯

發行人 王 雲 五

印刷所 商務印書館

發行所 商務印書館

