

世方  
功  
去  
件  
錄



FUDAN

1122007849125

## 助法附錄

### 最低工資立法

#### 一 最低工資立法之目的

最低工資律。所以平衡雇主雇工間對於訂定工資歷來不平之權力。其目的與調解及仲裁迥異。向來勞資兩方之衝突。經一方提出要求而為他方所拒却後。始有調解與任意的或強制的仲裁以解決其爭執。至於最低工資律。則於兩方商議工資而未發生爭執以先已為之準繩。以解除一切糾紛。且也由國家出而調解或仲裁勞資兩方對於工資問題之爭執。勢必工人方面已有一種組織。與團體訂約之存在。但在近代工業社會中。工人之漫無組織而各自與雇主單獨訂約者猶多。忍受低廉工資無力以改善其生活。故稍抑資本家獨斷工資而維持雙方勢力之平均。是在國家為之籌劃。訂明最低限度之標準。使勞資兩方皆有所依據。不再作無謂之爭執。此最低工資律之所由公布而實施也。



W 212 109

就另一方面而論。法律上之最低工資。不過在諸種保護勞工法中再備一格而已。關於工人之安全及衛生。美國多數州已訂定最低保護標準。日間工作時間。亦經迭訂定。此種工人保障法。有關工人之健康及幸福。西洋民衆。久已耳熟能詳。此外關於發給工資之要件。亦有條例規定。如每週發給工資之必要。及以貨物代工資之禁止是也。但工資額之法律規定則久未發見。要其爲完全保護勞動法之一重要部分殆無疑義。工人作工應處於安全及衛生狀況之下。時間不宜過久。工資發給亦宜迅速而有定期。但如工人所得之工資。不足以維持其生活之所必需。則工人之康健及幸福。即受影響。此美國大多數州所以訂定最低工資標準。使工人不致受工資低廉之害。此與規定安全及衛生標準以免除身體上不安全不衛生之影響。固同一用意也。

無論吾人側重最低工資律在保護工人之康健及幸福方面。或側重其平均勞資兩方協議工資之權力方面。要不過固有立法原則之擴充而已。

## 二 最低工資律之經濟的根據

多數無技工人。所得之工資太低。不足以維持適當之生活。此種情況。不特爲考查工資問題者所承認。卽略悉現今工業情形者。頗能知之。

(一)低賤工資之等級 雖當歐戰未起物價尚未暴漲之際。一般工門家之意見。已一致承認在城市中討生活之女工。每週非有八元或八元以上之工資。不足以維持其簡單自立之生活。而一家五口之男工。每週至少非得十五元至二十元。不能維持其適當之生活。彼時美國對於婦女工資之收入。曾經一度之調查。女工有百分之七十五。每週所得工資不足八元。百分之五十。不足六元。百分之十五。不足四元。而此種工資往往因工作時間之損失及失業關係。又減去其百分之二十。至於無技男工。每週所得工資。與女工亦相埒。斯德來托夫 (Steinhol) 於其討論美國生活程度之書中。估計當時有六百萬已婚及未婚之成年男工。所得年薪不足六百元。卽每週不足十二元。後經詳細調查亦證明此數爲不謬。美國「移居委員會」曾於十六處重要工場中。對於本國生民及移民之家族加以調查。其結果所得。則半數以上之男家長。年薪

不足五百元。幾有三分之一不足六百元。厥後紐約省工廠調查委員會。於一九一三年至一九一四年秋冬春三季中。調查工廠店舖。達二千餘戶。其所公布之報告。謂五萬七千婦女及女孩中。（指工人而言）有三萬四千或百分之六十在標準的一星期內所得工資不足八元。一萬四千已娶之男工中。有七千人或百分之五十每週所得不足十五元。

當歐戰期中。工人之工資已提高。但同時物價亦騰漲至聞所未聞之高度。工人實際所得。有無提高。仍屬疑問。至於幾處戰事工業場中。或其他幾種職業。受政府之特別獎金者。自當別論。彼時美國勞工統計局。謂一九一四年六月至一九一九年六月。美國重要造船區域內一家生活之所費。增加百分之八十。他處則增百分之七十。其後美國數大資本案所組織之工業討論會。爲塗飾耳目計。將調查之報告。統而言之爲百分之七十一。又戰時勞工委員會。於一九一八年六月。查得東部通都大邑。五口之家。欲維持其最低生活。年需一千三百八十元。即每週需二十六元五角。其時美國之一般生活程度。

較戰前僅漲百分之五十五而已。據此調查。一九一九年夏季。每週生活最低之所需。必將增爲三十三元九角二分。又可知獨立營生之女工。在一九一四年每週假定得工資八元。則一九一九年。必增爲十四元。但按之實際。據一九一九年正月。紐約城市民會之所調查。則其時女工最低工資當爲十五元。又據是年七月哥倫比亞最低工資委員會之報告。則爲十六元五角。

平均計之。一九一九年之工資。實未達上述之標準。至於物價。雖有反生活費高昂之運動。却不見有降低之象。紐約工業委員會於一九一八年十一月迄一九一九年一月之間。查得同業之三萬二千女工中。每週工資不足十四元者。在工廠中有百分之六十。在店舖中有百分之六十一。一九一九年九月。紐約多數重要工廠男女工人之平均每週工資。不過二十四元八角三分。另有八大工場經工業討論會之調查。在一九一八年九月間。男工每週平均之所得。爲二十四元二角四分。在一九一九年三月間。則爲二十三元三角七分。由是以觀。美國多數無技工人所得之工資太少。不能謀適當之給養。實非過

甚之辭。於是始知最低工資律。大有裨益於社會之幸福。而工資所以低廉之原因。遂爲經濟學上之一種根據。以決定工人要求可能之程度。及法定標準實施之範圍也。

(二) 賤工經濟上的弱點 工人缺乏堅固之組織及團體契約制。爲忍受低賤工資之重要原因。多數女工。受家族之牽制。不能奔走覓較優之機會。祇能羈居家鄉。使少數職業人滿爲患。更有進者。女工大都年輕少有經驗。并因出嫁而常致輟業。故以工作爲一時權宜計。總而言之。以女工而欲組織一穩健之工會。甚非易事。又就英美兩國工業現狀而言。無技男工。亦不易組織工會。因彼等無團體訂約之故。雇主每強令保守所得工資數目之祕密。不使宣洩於外。例如奧星岡州(Oregon)有一大商店。曾令報名求業者。於未進店之前。簽訂合同。中立一願曰。「我之薪金數目。願守祕密。」此種祕密行爲。顯使工資更易壓低。在此種情狀下之工人。其工資與生產力之關係。將無從測知。且有時同一工作。所得工資。有大相逕庭者。而商店因與同行競

爭。不惜增加工資百分之二十五者，亦所在多有。美國在歐戰未發生之前。因僑民入境之關係。勞動情形更爲複雜。僑民既爲作工而入境。工人多則工資自廉。又因入境之移民。語言習慣不同。工會組織前途。更多一層障礙。

工人間互以死力競工作，亦工資低賤之另一原因。凡半受家庭贍養之女工。生活程度低下之僑民。及受生計壓迫之工人。皆欣然接受低賤之工資。於是全體無組織無技能工人之工資。咸受同一之影響。

資木家僱用工人。不須競爭。蓋技藝不精尋求職業之工人。爲數既多。則提高報酬以羅致之者豈非多事。此工資低賤之又一原因也。

進而言之。提倡工業上之新發明。及獎掖技能卓越之工人。是在生產方法之精益求精。今工人於訂定工資無置喙之餘地。任令雇主片面獨斷。則生產方法可以不必求其精進。苟生產費昂。仍不能與人競爭。猶可任意消減工資也。



最低工資律足以應社會政策之要求者有兩點。在工人方面。有最低工資律在。工資不能再降於定例之下。因此工人之窮困得以減輕。工人之身體及精神得以保持。不至再受向日所得不足維持生活之痛苦。自有最低工資律以後。工人間之競爭。非復競爭工資之高低。乃競爭工作之優劣。同時在資本家方面。所不得不競爭者。乃在管理上之效能。兩方既在工作上着力。則社會方面。因生產方法之日日改進。而蒙其利矣。是故最低工資律之目的不在消滅競爭。亦非以法律確定工資。不過謀社會全體之利益。為勞資兩方定較低之限制而已。

### 三 最低工資律歷史上之發展

#### (一) 澳洲

奧斯達拉西亞為最低工資律之發祥地。該洲雖為新進發達之區。但當十九世紀之末。血汗制度之罪惡如低賤工資，長時間工作，及不衛生狀況猶瀰漫該地。

其時美勒笨 (Melbourne) 之重要報紙 (The Age) 竭力攻擊此種不良之情形。於是有一皇家委員會之委派。據該會一八八四年報告。工人工作時間太長。工資過低。工人之困苦。不堪聞問。羣情憤激。卒努力於此種弊竇之剷除。

一八九四年。新西蘭 (New Zealand) 通過一種法律。對於勞資兩方之爭執問題。概以強迫的調解法措置。此種辦法。本為維持工業界之和平而定。然亦可用以取締以賤值僱工制。依該法所立之地方工業調解部。得有權定最低工資額。受賤值之僱工。如欲改良其狀況。祇須自述其要求。呈於附近調解局之事務所。局中職員。即當加以考慮。用此方法。受賤值之僱工。即可得工資之增加。但所加者。男工較女工為尤多也。

但以剷除血汗制為主要目的之法律。當以兩年後維多利亞 (Victoria) 所定之條例為第一。其法既為英美採用。吾人自不能不詳細研究也。當時維多利亞一般輿論。反對以賤值僱工。其結果組織一反對賤值僱工聯盟。賴此聯盟之努力。雖遭製造家領袖之劇烈反對。卒於一八九六年。維多利亞通過第一次

最低工資律。其創造人披攷克氏 (Sir Alexander Peacock)

後爲維多利亞勞工部長。曾云「反對最低工資律者之理由有三。(一)全國工作將遭驅除。(二)所用將僅爲最好工人。(三)此種條例。無論如何。不可實行。……」但政府竭力鼓吹。該案遂均已通過而工資之制立焉。1

法律規定由工資局就議會指定之某某數種工業。定一種最低之工資。又規定第一期爲行試期。時間僅定四年。工資局首於六種特別勞苦之工業中派代表組織之。如製鞋烘麵包兩種職業。大半男工。製衣，製襯衫，製褲，三種職業。大半女工。及家庭用具製造業。因受中國工人之競爭。工資爲之壓低。及一千九百年。最低工資律試行期滿。政府又提議案。將工資局制推廣於他種職業。但對於此議案。維多利亞各製造公司。抗議甚力。彼等所見。亦殊有理。以爲政府所欲推廣最低工資律各業。實非勞苦之業。但政府回答。則謂工資局制實施後。勞苦業已泯沒無聞。政府之再欲推廣此制。係根據一部分資本家之請求。因此政府提出之議案。通過議會。而工資局制之推廣。得以

開始。逐年進行。直至一九一六年末。政府委組之分部。爲數達二百三十六處。以戶口不及一百五十萬人之一省。所定最低工資律之工人。竟達十五萬。由是各大城內各種製造業。及街市鐵道，商業，書記業，鑛業，甚至農業工人皆採用最低工資律。由是工資局制不復認爲工人一時救急之計以解決生活問題。而認爲定各業工資標準之適當方法。此最低工資律於一九〇三年重行通過。而於一九〇四年垂爲定律。法律之範圍日見推廣。而資本家之反對。却日見減少。至一九一二年四月。歐亥歐省 (Ohio) 工業委員會哈孟德氏 (M. B. Hammond) 調查結果。彼云「勞資兩方已實際上一致承認。極不願回復昔日無限制競爭之舊制也」。

一九〇〇年與一九一〇年之間。南澳大利亞，棍斯蘭省，新南威爾士及塔士梅尼亞 (Australia, Queensland, New South Wales and Tasmania) 亦相繼採用最低工資律。但採用之程度。則與固有之強迫裁制條例。有密切之關係。南澳大利亞，棍斯蘭省及新南威爾士三處之勞工仲裁法院。常用強迫手段以解決

勞工爭端。自採用最低工資律後。以工資局爲第一訴訟機關。以仲裁法院爲上訴機關。塔士梅尼亞自工資局制實行後。禁止罷工之再見。凡此各省。於最低工資律採用之始。實際上即應用於勞工各界。而不僅用於勞苦之職業。

(二) 大不列顛

二十世紀初年。英國社會改革運動最重要之進步。即爲最低工資律之實行。二十年前。雖有規定最低工資律之議論。但未能見諸實行。今則不但英國工黨擁護此律。即自由黨及統一黨要人亦贊助此律。

最低工資律之得人贊助。原因不一。公衆對於苦工情形智識之增進。亦爲重要原因之一。當最低工資律未實行之先。據各方面調查。多數無才能無組織之工人。所得工資。不足維持生計。旋又用團體訂約制。設法推廣職業團體。以謀工資之增進。如高等工人之所爲。但以此種苦力工人而欲組織強有力之工團。實屬不可能之事。因當時社會。苦力工人。供過於求。工人之出路既少。工人之生計益艱。生計既艱。自無暇謀工團之組織矣。厥後英國人民

因保護苦力工人聯盟會之呼籲。始覺工人工資不足。影響於治安之危險。乃由聯盟會，工黨，及其他機關協力鼓吹採用最低工資律。羣情激盪之結果。議會允予以審查。卒於一九〇九年根據維多利亞條例。通過職業局條例。卽於翌年實行。

該法規定凡一職業中工人所得工資太低。遠不若其他職業者。工部得以命令爲之立一工資會。但此項命令須國會追認。首先得工資之規定者有四業。卽成衣業，製造紙箱業，機製花邊業，鐵鏈製造業。此四業約用工人二十五萬。至一九一三年。此條例之施行。更爲順利。工資會之組織。又加於五業。如製糖及罐頭食物業，襯衫製造業，特種成衣業，空器製造業，棉布及細麻布繡花業。此五業又約用工人十五萬。此數種職業所用工人。多數爲女工。而在未實行此項規定以前。其所得工資。甚爲低廉。

工資協議會制第一次推及於如上所述之血汗工人以外者。實爲例外。與當初創此制度時之理由全不相同。一九一一至一九一二年冬季。鑛工頗呈不安之象

。至一九一二年春。勃然爆發。竟至罷工。其影響於工業不小。其時鑛工所提出重要條件之一。爲實行平允之最低工資律。工資應每星期交付。爲維持工業和平起見。政府不得已承受此種要求。并制定一種計劃。於每縣設立工人代表部。以定最低之工資。并應付其他工業上發生之事務。但此種計劃之施行。未能如工資會制之順利。蓋其範圍較廣。不僅限於保護工業基本階級之勞苦工人。乃於境况較優組織較善之優等工人之團體訂約而外。另加以一種利器也。

至歐戰開始之時。英國最低工資。律已及於環境最惡劣及境况最佳之數種工人。歐戰進行之際。九種勞苦職業工人之工資。除原定條例外。增訂多數整理之方法。但增加之工資。仍不能與繼續增高之生活程度並進。蓋當時工資會所增加之工資。不過照彼等所認爲戰後工業能力所能給與者。顧在戰爭之後半期。最低工資律有兩條重要之增訂。此增訂之一部分用意。欲使工資在戰事未了和議未開之過渡期內。得占穩定之地位。其結果使前次澳大利亞發展

之情形。重見於英國。并使職業局之任務。由救濟工人而變爲規定工資標準。增訂之第一條。爲修正職業局條例。其重要規定爲凡工資過低之處。職業局得制定最低工資率。在原律中則曰工資特低之處。歐戰未開之前。一般工資。均屬低下。難以證明其爲特低。故改革較難。工資規定後之迅速實行與排除執行上所經歷之各種困難。亦爲規定。此修正律又使職業局有向行政機關建議之權。俾工界得以自治。且規定關於工人之問題。政府須與職業局商酌進行。自停戰條約簽字後。新職業局之設立。進行迅速。至一九一九年九月。職業局增加六種。正在組織者九種。而其他職業亦多從事於第一步之組織也。

至於最低工資第二增訂律。爲依據穀類生產律而謀農業工人最低工資律之確定并規定最低工資律須由各地農業工資代表局分別定之。此增訂律之主旨。乃欲擔保農民得於許多年分內對於所產之麥。得享受最低廉價。以獎勵穀類生產之發達。同時農民提出一種要求。卽所得之工資。亦須擔保。依此增訂



律。工資局於一九一九年秋在英吉利及威爾士全境內。已能訂定男女工人及童工之最低工資律。至於已成年之男工。所得之最低工資。較法律之所規定常高也。

自政府提出議案以定各業工作最少之時間。最低工資律之推廣。自在意中。最少工作時間之議案。乃英首相於一九一九年三月間召集之全國工業討論會所提出。此案在一九二〇年之初。尙未決於議會。

### (三) 其他各國

在歐戰期內。其他四國及加拿大四省。通過最低工資律。不過此種工資律。僅用於家庭工人。法國對於成衣業之家庭女工。於一九一五年。亦採用最低工資律。法律規定法國全國每省設立一代表工資局。以定成衣業，帽業，鞋業，白色材料業，繡花業，花邊業及人工製花業全體家庭女工之最低工資率。至一九一六年五月。全國八十七省中。有二十二省已將標準工資局設立。規定工資。一九一六年末。軍火製造局工人因迫於生活程度之高。罷工數次。

以冀工資之增加。當局不得已禁止雇主之閉廠及工人之罷工。并由總統頒布仲裁局之制以資鎮壓。此種仲裁局之任務不一。而規定最低工資律。亦爲任務之一。其最低之標準。爲使一般普通工人足以維持其生計。至一九一七年八月。全國各重要工業區域之工資。皆已規定。厥後因生活程度日高。最低工資率之真義背棄。於是決定最低工資律不能變更，而工人因物價所受之損失。則用特別補貼金制度以彌補之。

挪威 (NORWAY) 國所定之最低工資律。亦僅限於家庭工人。屬試辦性質。一九一八年二月十五。該國設立一家庭工人委員會。預備辦理五年。改組爲特別業或特別區之職業代表團。以便調查有家庭工作各地之勞工情形。并對於家庭衣服製造業及針線事業定一種最低之工資。其他各業由政府陸續指定加入職業代表團。可以建議訂定一種永久法。阿根廷 (Argentine Republic) 亦在一九一八年制定法律。設立職業局。爲家庭工人定最低工資律。

因戰事之影響。刺繡業失業工人頗多。此爲瑞士國對於此業定最低工資律之

間接原因。一九一六年。該國中央會議。欲免除工人之痛苦。規定一種緊急需用費。以便拮据之工人可以動用。動用之數目。則由各廠主負之。當時有一部分資本案。爲免負此項稅務計。往往減少工人工資以資彌補。於是中央會議頒布確定最低工資律以抵制之。

加拿大四省。如英屬哥倫比亞 (British Columbia) 滿黎多巴 (Manitoba) 圭備革 (Quebec) 賽客曲漢 (Saskatchewan) 皆於一九一八年及一九一九年通過最低工資律。此工資律用於各業之女工及未成年之工人。而在滿黎多巴僅用於城市。一九二〇年之始因最低工資律之關係。許多工資得維持有效。不過在圭備革一處。最低工資律。僅施行數月之久。

#### (四) 美國

美國對於最低工資之法。作普遍要求之舉。遠在一九一〇年。彼時全體人民表同情於最低工資律。原因有二。一因中央勞工部調查全國女工及童工之情形後。人民對於勞苦工人情形之智識日益增進。二因英美兩國。國情相同。

在英國職業局條例施行已著成效。美國自可做訂。

美國關於公共事業之工資。久為州法及城市法所釐訂。此種法規。尋常規定工資率或促進工資率之實行。有數州法及城市法。確定真實之最低工資率。例如加利福尼亞州規定除公共機關服務人員外。其餘為公眾服務之工人。每日之工資。至少兩元。瑪撒初色州 (Massachusetts) 規定叔福克縣 (Suffolk County) 之洗刷女工每週工資不下八元。一九一三年。華盛頓斯波凱地方 (Spokane, Wash.) 對於公眾服務之工人。由人民投票決定最低工資每日兩元七角五分。一九一四年一月二日。州最高法院維持此條。但在美國。為私人服務之工人。在數年前從未有法律規定待遇之可能。

實際上美國前者亦間有用法律以定最低工資率者。其最著者為一九〇九年二月尼勃拉斯格 (Nebraska) 議會提出之議案。此議案規定。「為維持美國生活程度。及擔保工人有改善地位，教育子女，儲蓄養老之機會起見。凡已成年之男工女工。其最低工資。每點鐘須兩角。或每週九元。作工逾時。則每

點鐘另加兩角五分。」然此種建議。當時未受社會人士鄭重之考慮。

美國通過最低工資律之第一州爲瑪撒初色。該州調查委員於一九一一年派定。根據委員之報告。於一九一二年訂定條例。再經數次之調查。至一九一三年。弗瑪撒初色州之後塵者有八州。一九一五年。美國大理院對於俄利干法律之憲法問題雖尙未判決。已又有兩省加入。一九一七年阿利梭那州 (Arizona) 制定此律。而考羅拉多州 (Colorado) 修正之一九一八年大理院對此條例予以批准後。國會爲哥倫比亞特區亦制定此律。一九一九年。北達可太 (North Dakota) 及塔克撒斯 (Texas) 兩州亦通過此種條例。至於尼勃拉斯格地方所定之條例。藉口於工人對於工資未出怨言。未謀進行。致遭斥回。事在一九一九年彙訂法典之時。但此事之結局如此。顯屬偶然。

特別核准最低工資律之憲法修正條例。於一九一四年爲女工及未成年之工人通過於加利福尼亞州。而歐亥歐州 (Ohio) 於一九一二年。違背美國先例。爲各等工人通過此法。然迄一九一九年歐亥歐州除與州立工業委員會以調查

女工及未成年之工人之情形外。並未實行訂此包羅各等工人之法。

國會除爲哥倫比亞特區之女工童工制定最低工資律外。並爲中央政府所用之僱員及從事州會商業之工人。提出數種議案。但此種建議。殊未能引人多大之注意。

總是以觀。美國最低工資律之範圍。較大不列顛或澳大利亞初訂之律爲狹。其欲免工人之過分勞苦而訂此律也。不如他國之包括各級工人。而僅限於女工及童工。就此點觀察。美國之最低工資律與其他多數勞動法規相似。僅限於女工及童工。一因憲法上之關係。二因此類工人更無保護自身之能力。不僅如是。多數美國勞工代表。反對最低工資律用於男工。蓋彼等之意。以爲男工因組織力之強大。即可得較優之工資。不必需助於立法也。更有進者。美國調查女工之情形。爲數較多。故美國今日查得之證據。多屬女工方面工資不當之情形。

#### 四 最低工資之標準

最低工資律之目的。在提高過分低廉之工資。故工資審定之標準。遂成重要問題也。所謂最低工資者。永為「生活工資」耶。而所謂生活者。專言人生物質上所必需。抑兼及精神上道德上幸福之享受乎。最低工資。僅規定工人自身之溫飽。抑當顧及其一家之生計乎。工人之或將失業。亦曾考慮及之。使有積穀防飢之餘裕乎。工資局審定幼年工人及未諳練者之工資。果何所根據乎。凡此問題。欲求解決。請觀各國之先例如何。

(一) 澳洲 西澳大利亞及新南威爾斯兩州。對於最低工資標準。在法律上有顯明的定義。前者自一九一二年以來。規定最低工資為「足以使一般工人維持相當安適之生活。並能兼顧其家室之負擔」。後者於一九一八年修正仲裁法律。創設職業局。其重要職務之一為蒐羅各種事實。供仲裁法庭每年決定男女工人最低工資之參攷。其先塔斯馬尼亞及維多利亞有「以負有名望之雇主所給工資為根據」之規定。但此種空洞標準。事實上殊窒礙難行。後卒擯棄不用。

澳大利亞各州工資之訂定，常為政府仲裁法庭之判斷所左右。此種法庭為解決各州間勞資糾紛之所。早為無技工人定有最低限度之工資。「本文明社會中人類所應有之享受，使彼輩亦足以應付其需要」。換言之。最低工資。非狹義的生存工資。僅能維持其生命而已乃廣義的生活工資。法庭限制此項工資不能假國際競爭或企業失利諸遁辭。而再有所削減。在最低或「基本工資」(Basic wage)之上。更有「高級工資」(Secondary wage)之確定。用以酬報精練工人。或具有特別技能者。

仲裁法庭庭長之言曰：「仲裁法庭對於資格著稱之工人，如技藝精專，有特殊責任或精力過人為業務所必需者。一切最低工資皆不強分等級。至於高級工資則不然。其範圍蓋由磋商規定時多，故較基本工資為複雜。同時除特別情形外。有技工人與無技工人所得之差數亦漸低。當戰後物價飛漲。法庭增加基本工資時。其高級工資多未改變。不過將舊日之高級工資，加於今日之基本工資上而已。」



關於男女工人工資標準之區分。澳洲亦有明確解決之辦法。因男工大率負家室之累。故其所得之最低工資。必足以維持一專之生計而後可。而女工則多半自養其身者居多。故訂定工資即依此為根據。此就一般普通現象而言。其有特殊情形者不能用為標準。如女工中有得其家庭部分的贍養者。亦不能減少其既定之工資。男女工人受雇於同一職務者。其工資照該職務普通雇用之男工或女工而定。如因業務失常。致工作時間短少而蒙損失。或因公務所需之特別費用。如旅費制服費等。在訂定工資時。即給以額外津貼。

(二)英國 英國法律尙未有工資標準之規定。其普通辦法為「在每一區域內每種職工之工資。須合於該地最仁厚之雇主所定之標準」。在極壞之血汗職業中工人。此之所得多半較前為高。若謂為生活工資則未必。如製索女工。其先工資按每小時計算。在提高之際亦不過每小時五分。每星期五十四小時約二元七角而已。最近工資之審定。在工資較高之職業中似比往日為寬大。如煙草廠之成年女工每星期四十八小時。即可得八元四角也。

(三)美國 (一)生活工資 (Living Wage) 的定義 美國各州法均概括的規定。審定最低工資所當遵守之原則。此原則即生活工資是也。在多數法律內。比之語句如「正當生活必需的費用。」及「維持健康與幸福」等。屢見不鮮。據此以定工資之標準。則前述英人所通用之方法。即提高每區各職業工資使與該業中最優之工資相埒。顯不足資為楷模。又因美律僅實用於婦女及童工。故關於男女同工標準之比較。必如澳洲之分明。然德觀美律。實取法澳洲。即女工資完全以維持個人生活費用為標準是。其在家庭庇蔭下者。美國廠主雖曾屢次請求欲減低其工資標準。但終被拒絕不允變更也。美國工資規例。其先每星期在八九元之間。自歐戰時物價膨脹以後。華盛頓州首於一九一八年九月打破此種規例。而確定熟練成年女工在戰期內的一般工資為每星期十三元二角。奧里岡州隨即效法。定某種工藝之工資為十一元一角及十一元六角一分。哥倫比亞工資委員會鑒於華盛頓城市中生活費高昂。定該處印刷及雕刻工人之最低工資為每星期十五元五角。商店夥友為十六

元五角。後者所得。在當時爲美國最高之報酬。其後繼起者紛乘。如麻省於一九二〇年五月以法令規定成衣女工每星期最低工資爲十五元二角五分。加利福利亞定洗衣工每星期之最低工資爲十三元五角。威斯康辛規定成年而熟練工人大概的工資爲每小時二角二分。明尼蘇達則修正昔日每星期八九元間之工資率。爲每小時二角三分。

工資局感於「生活必要費用」一語。漫無標準。縱工資已極優厚。亦應有精確的解釋。以見其所謂必要者之真象。實際上則家庭預算表與工資率均爲折中辦法。代表僱傭方面者。提出其費用之預算表。及擬議之工資率。代表雇主方面者亦然。然後綜合兩方異點。而磋商一公平的工資率。但此種預算表。爲適應工資而作。其結果爲極寬裕之審定。亦非使女工得享受豐華優渥之生活。不過僅能在勞苦工作中。苟全生存而已。試細察下列二表。則灼然可見。該表爲工資局所編撰。其(一)係一九一四年波士頓女工維持一人生活。每星期之最低費用表。其(二)係一九二〇年五月。麻省成衣女工每星期之最低

費用表。

膳宿費	五·五〇	九·五〇
衣服費	一·三五	三·二五
洗衣費	〇·二〇	〇·四五
醫藥費	.....	〇·四〇
教堂用費	〇·一〇	〇·一〇
假期用費	〇·一九	〇·四〇
娛樂費	〇·〇九	〇·三七
報紙雜誌費	〇·〇八	.....
教育費	.....	〇·一八
儲蓄費	.....	〇·三〇
車費	〇·六〇	〇·二〇

(一)

(二)

雜費 〇・一七

〇・一〇

合計 八・二八

一五・二五

(2) 失業期中之工資損失 當審定工資之際。工人職業之安定問題。為考慮中所最關重要者。法律上所規定之「生活工資」。是否能維持通年之生活費用。將於工人職業能否穩固決之。此重要問題至最近始為美人所注意。故前此所定之最低工資。僅足以供每週之需要。女工既無餘力以事積蓄。故一旦失業。即被迫而舉債。或必需費用亦告絕。是以今日華盛頓奧里岡及麻省三州之工資審定會頗致意於失業問題。而事先即有以預防其損失也。然有數種工藝。若製糖果及製紙盒者。規模狹小。無力出較大之工資。因勉強遵守最低工資之規定。常致工人之職業不能穩固也。

(3) 雇主之利益 當工資確定之際。雇主事業之經濟狀況。亦有顧慮之必要乎。常聞雇主乎求。苟工人皆欲得「最低工資」。則其所經營之事業。將因不能與人競爭。而陷於停頓。故為其事業繼續生存起見。惟有低減工資之標準

雇主果如願以償。彼之事業固可以昌盛。但供給時間與勞力者。則不足維持生活之費用。勢必仰他人之所入以貼補。實際上此等給工資過薄之工。間接亦賴以維持。人遂錫以「寄生」之美名。蓋其存在。有賴於他人之津貼。如由女工親屬之得有較優工資者。補償其收入之缺陷。或社會公立醫院，善堂，及感化院之類。以救濟此等工人身體上及道德上之墮落。

美國法律上最低工資。須足維持生計之規定。各州大抵相同。惟科羅拉多及麻省則於雇主之經濟狀況。及工人之生活費用。同時顧及。如麻省於刷業工人所定之最低工資。即不足維持生活。如前表所示。麻省刷業女工維持一人生活每星期之最低費用為八元二角八分。但當時女工第一年所得工資。按每小時計算。除特別加工外。每星期合計約僅七元。零售商店夥友所得之最低報酬。工資審定會雖明知其或不能維持生活費用。但以爲工資採擇。在工商狀況未有顯著之進步以前。則不得不囿於零售商店之能力所及也。早故慮及工商界之繁榮。則提高工資至必要的最低限度。即不免發生阻力。或竟並一

生活工資」之原則。亦從而推翻也。

(1)不及格的工人 最低工資律。大都亦及於幼年工人，學徒及未諳諫者。華律有童工及學徒之工資。務求適當之規定。通例於法律所規定之最低工資外。同時設一童工及學徒之工資率。此項工資。往往較為低賤。在不必需要精諳熟練工人之廠家。則競以童工及未熟練者替代成年工人。以節省支出。是故學徒之期限。及各廠人數之分配。亟應規定。以免除爭論。學徒期限各州制度亦不相同。最短者如製罐業僅三星期。最長者若酒店至二年。威斯康辛工資規例。定成年僱傭之學習期限為六個月。其先三個月之最低工資為每小時一角八分。後三個月為每小時二角。如係十四歲至十七歲之童工。首三月每小時得一角六分。後三月得一角八分。設童工之工作。與成年人相同。則其工資亦應相等。麻省條例。則規定零售商店學徒期限為春夏秋冬四季各十二個星期。學習時間。每星期工資自四元五角至七元五角。

包工問題亦曾引起糾紛。雇主方面對於包工制度下之僱傭。不肯按每小時付

以工資。因其工作效果不便以小時計也。加利福利亞工資委員會。遂想出折衷辦法。使雇主得以鑑定包工者工作之效能。如此類工人亦欲按每小時計算工資。則其工作成績。至少不能低於每小時二角八分最低工資之女。工作者百分之六六又三分之一。

至以低廉工資。僱用技術遲鈍及身體孱弱者。大部須得委員會允准。而頗有特別執照。但為防止此項特許權利之濫用起見。美國有數州之法律。且限制每廠中此種工人數目之比例。

#### 五 最低工資律之實施方法

最低工資律有兩種。其一為「一般率」的工資律。直接規定於法律條文中。此項法律極少。其二為工資審定會或工資審查委員會。經適當考察後所定之工資。今日實行之大多數最低工資律。皆根據於此。

(一)一般率的工資律 (Flat-rate law) 普平的最低工資。直接規定於法律中者。僅見於澳大利亞之某某數州。及美國之亞利桑那，阿肯色島台等州而已。



澳大利亞在工資審定會之制度以外。法律上有時另定每星期不足四角八分或七角二分之最低限度的普平工資。以保障童工及學徒。使不致勞動而無工資。及因要求工資而被解僱。美國法律上之規定普平工資者。僅亞利桑那省之每星期最低限度十元。及烏台省之十八歲以下女工。每日七角五分。未熟練女工每日九角。及熟練女工。每日一元二角五分。此外阿肯色州之普平工資律。定熟練工人每日應得一元二角五分。及女工未滿六個月工作之經驗者。每日得一元。但工資委員會經攷察及公開審擇後。得增減之。不過實行增減者。究居少數。此種以法律直接訂定一致普平工資之辦法。使將來欲求較為安詳適當如他州之由工資審定會規劃者而不可得。又使相關之雇主與傭工皆未得參與討論之機會。而當物價暴變時如一九一六至一九一九年間者。則更發生修正上之困難。美國戰時勞工局曾於歐戰期中提高阿肯白州小石地方洗衣女工之工資。在當時法定最低限程度上。每星期增加三元五角。並批示曰：「該律通過於多年以前。當時情形迥異。於今日戰事期中。不能用為公平準則」

。是故普平工資方法。由研究勞動問題者視之。多以為不便也。

(二)工資審定會之法律 (Wage Board Law) 代表第二種最低工資之由工資審定會規定者。為英國及澳大利亞，美國諸州之法律。英國自一九一八年修正之法令中。勞工總長因某種缺乏組織之工人得過分低廉之工資。或因戰爭情形變遷。原有工資已覺過分跌落者。得任命足以代表彼輩利益之職工會。(Trade Union) 從事規定最低工資。其後此律可以不必先得議會批准。而推廣及於發起之職工。但議會仍保留否決之權。職工會又因工人等級與地域立法手續等之差別。而規定各種不同之按時計算或按件計算之最低工資。並特定限期。逾此即可提出修改。且於限期之內。工資亦有次第實行之等級。總之依英國修正後之法令。工資之規定。須因時制宜。非一成不變也。

此外工資審定後之實行。新律較一九〇九年之舊律所規定者更為迅捷而手續簡單。在昔新率提出後。經九個月方見實行。今則三閱月足矣。至於年老及孱弱工人之優待。則新舊律皆有規定也。新律又規定任命監察員。督促最低

工資律之實行。並懲罰不能遵守之雇主。僱傭之未得法定最低工資者。得請求補足其缺少之部分。

英國勞工部爲行政總機關。但其管轄職工會之權力。則不若美國勞工執行委員會之於工資審定會。蓋英國職工會有確定工資之最後全權。而美國工資審定會則權在建議。至於宣告實行。或加修改。或竟全部否認。皆操諸執行委員會之手也。且有數州。最低工資由委員會一手規定。並無工資審定會之參與。是故言及美國方法。與其謂爲單純之工資審定會制。毋甯謂爲委員會制也。

此類委員會。稱最低工資委員會。或工業福利委員會。或工業委員會。大都由各州總督任命三人至五人組織之。會員無俸給。其中一人必爲女子。其管轄範圍。除科羅拉多及阿肯色二州另有特種限定外。其餘大都及於各種職業之女工。及十八歲或二十一歲爲止（得撤省僅至十五歲止）之青年男工。此外有若干州特別豁免數種職工於委員會管治範圍之外，如棉花廠，水菓蔬菜罐

頭廠，及同樣工作雇用女工不及四人之工廠是。阿肯色州即其中之一。他如哥倫比亞之家庭僕役。北塔科大之家庭僕役及農業工人。得撤省除此而外更加入各等級之看護婦。學習看護婦。及仍未出學校者。凡此所舉。皆為委員會管理所不及。此外之職工。委員會皆有傳喚證人，發令宣誓，及檢查書報之全權。雇主應將其女工及童工之姓名，住址，工資，詳細記載。以備查問。如某業工人所得工資。不足維持特定生活標準。委員會經人請願調查證實後。應即重定該業之最低工資。或特設工資審定分會。以修正該業之工資。考工資審定分會。(Subordinate Wage board) 為勞資及公眾三方之代表所組織。美國除得撤州外各州之法律上皆有此規定。其與別國不同處。在選擇代表之方法。蓋依美律須取決於工資委員會。而別國則由勞資雙方直接推選。然此亦形式上之差異。實則美國仍由勞資兩方各選其代表。明尼蘇達州之法律。於合乎民治精神之選舉法。規定在可以實行之範圍內。必儘量施用。由勞資兩方選舉代表。組織工資審定會。在理論上固恰合民治主義之精神。然

事實上以缺乏聯絡。畏懼會議斤斤以失業為念。不願為公衆服務之無組織的工人。其選出之代表。斷難真實可靠。故不若由委員會就工人方面所呈送之名單中。或已經選出之代表中。或曾在業作工者。選擇足以代表其利益者。令加入工資審定分會之較為切實也。雇主方面。亦不願直接選舉其代表。故亦由委員會代為選擇也。

工資審定分會可利用委員會調查之結果。或更根據其自己調查之所得。以訂定工資率。並將工作經過。及建議辦法。呈報於委員會。至於全體採用。抑部分的容納。或退回再令審查。或竟重行招集審定。悉聽委員會處治。即或建議已經採納。尚須經過公開審斷。果公衆考慮後。認建議妥當無變更之必要。方以命令公布。三十日或六十日內發生效力。命令全文須抄成數份。發交相關之雇主。使張貼於顯明處所。俾衆周知。如勞資任何一方。對於所訂工資。提出不滿之請願。則法律上亦承認再作一次公開之審斷。最低工資不論於按時計工或按件計工者皆可實用。于薩斯明尼蘇達及奧里岡諸州。工資命

令。可發於指定區域。威斯康辛工業委員會。爲釐定工資之便利計。將各項職業按其性質而分類。

委員會對於體質上缺陷之童工女工。有特別寬待之權。除加利福利亞。科羅里多及得撒等州外。其他各州對於學徒之雇用。須領有特別允許證書。如奧里岡及華盛頓兩州。卽此證書之有效期間。亦加限制。于薩斯州僅持有特別執照者。始能以低於成年人之工資以僱用幼年工人也。

委員會之判斷。亦有上訴於高級法庭之規定。因此雇主僱傭之利益。皆得進一步之保障。至上訴法庭覆審之條件與手續。當有精密之規定。大都委員會之判斷。苟非法而不合理。得全部推翻。北塔科大。奧里岡及華盛頓諸州。備於法律爭點允許覆審。而麻省雇主遇特別情形。得打消委員會之判斷但須以宣誓訴說此項判決足以影響其正當利益。委員會之定讞。表面上無不視爲公道。但遇事實相反之新證據。則必收回再爲考慮。

委員會除阿肯色州而外。大都有實施其判斷之權力。如雇主不遵照最低工資

。或違背法令。或破壞委員會判斷。則科以十元至百元之罰金。如雇主因其僱傭曾作證於工資調查。或曾參與於工資審定。而加以歧視者。則必須處以二十五元至一千元之罰金。惟麻省僅賴輿論壓迫之力。以實行其判斷。蓋該省雇主。不宜以威力逼其遵守最低工資律。惟有將出工資賤於最低標準之雇主。大書深刻於全州報紙以示懲戒。此種辦法。至一九二〇年初。始克實現。其時法律權威之運動。日見發展。而良心猶存之雇主。且附和之。蓋以不明大義者破壞工資律。令少數遵守者。將自陷於事業失敗之困難。故報館主人有拒絕登載此項名單者。則科以百元之罰金。至麻省以外之其他各州。如雇主未得法定最低工資。可提起民事訴訟。以收回其未付之工資。此亦實施判決案之一種有力的後盾也。

是故美國最低工資之確定。經過長期間公平複雜之手續。其先有工資委員會之調查。繼而代表勞資兩方之工資審定會再進而調查會商。然後公開判斷。最末或經過法庭覆審。方成爲有效的最低工資。

## 六 最低工資律實施後之結果

現在尙有人主張工資之規定。必須經濟原因爲依歸。有背背此原則者。結果必不佳。但就最近二十年來維多利亞及其他各處工資立法之經驗而論。此說似不能成立。工資立法之利益彰然可見。當歐戰後百業凋敝之際。英國勞工法律。經建設委員會之分股委員會研究後。猶從而擴充之。以備阻止戰後工資之失常。此其明證也。其官廳報告云。「八年來職工局之美滿結果。不僅工人蒙其利。卽工業界全體亦獲益非淺。由此可知推廣職工局法律之實用範圍。實爲適應戰後潮流之最良方法也。」

(二)工資率之變遷 法律規定。是否能提高工資。爲先欲考慮之問題。就所得之證據以觀。大都證明其能提高工資者居多。但亦有少數與此相反者。如維多利亞華人之業器具者。雇主雇工皆不願設立工資審定會。故該業工人所得工資。頗難維持法律的規定。英國花邊業工人所得工資。因工作慣由第三者居間支配。或因該業衰頹之故。皆得引爲規避最低標準之工具。他如家庭



裁縫工所訂工資。亦不免犯同樣規避之嫌疑。然就大體上觀察。各國各種職業之實施工資審定會判斷者已居多數。即以維多利亞而論。據官廳報告。當工資審定會未有判斷以前。十三種職業平均工資。五年之間增加百分之七。六。這最低工資審定後。此十三種職業及另加入之六種。五年之間。則增加百分之六。五。此六種職業當工資衰落之時。即最低標準判決後一變而為增進之時。總計此十年中。十二種無職工會組織之工人。工資增加共百分之二一。六。英國製鏈工人在一九一一年時。男工精練者百分之五六。六。及已滿師者百分之六一。三。所得工資每星期尚不足三元六角。至一九一三年。職工會訂定最低標準後。前項工人所得工資如一九一一年者。精練工人中僅百分之二。三。滿師工人中僅百分之〇。七而已。此外裁縫工因最低工資確定後而收入增加者。女工約三分之一。男工在四分之一至五分之一之間。試再觀美國則何如。據華盛頓工業福利委員會之陳述。當最低工資未規定以前。二十四種零售商店女店員。每星期所得工資猶不足十元者達一千七百五

十八人。至最低工資律公布後。則得此工資之人數。已降至五百六十一。但兩時期中所雇用工人之總數。固無變動也。又據美國勞工統計局報告。最低工資確定後。其效果之見於奧里岡零售商店者。即當商業衰退交易較平時低落百分之八時。而女店員每星期平均工資。猶較最低標準未定前增加百分之八。六。又麻省刷業工人。自最低工資律公布一年後。收入不及法定標準者僅有五人。不過百分之一而已。

二三最低標準以上工資之變遷 嘗聞人言。法定最低工資有易成最高工資之傾向。致本欲爲工人謀幸福者。轉而爲之累。然此又非可一概而論。如維多利亞，黑而鉢恩之工廠監察長。及英國工商部長。據經驗所得。現行工資絕不致爲法定最低標準所束縛。前者且謂各業平均工資。多少皆高於最低標準。如維多利亞之成衣業。自工資法律公布六個月後。平均工資。幾較最低標準增高百分之二十。英國成衣業確定最低工資後。致有數處求之工團聯合會規定標準工資。其高出於法定最低額不知幾許。美國奧里岡之波的蘭地方。

當最低工資律實行後。女工所得報酬。在最低標準以上者。比較亦佔多數。又據威斯康辛雇主方面證明。自最低工資律公布後。工人所得工資。當時已經超過法定標準者。不得不再事提高。以鼓勵工作較大之效能。此雇主發給工資名冊中。所以仍有半數以上之增加工資也。

(三)影響於失業 反對最低工資律者。以為工人將因此被迫而失業。其所持理由有三。(一)雇主方面。以為依法定標準雇用某項工人為不利。(二)某項工人能以學徒或特許工資較廉者替代之。(三)因此項工人曾活動於職工會。以上三因。雖時被濫用以解除工人職業。然究非普遍通行的現象。更與最低工資律無關。如第一說。麥而鉢恩工廠監察長。已證明低能工人。亦有一定適當之生產力。非絕端不能為雇主生利。美國勞工統計局。調查奧里岡工廠情形後。知精練女工。既未因實行最低工資律而失業。亦未被男工侵佔其地位。麻省十六家刷廠女工總數。當一九一三年第一次作工資調查時為三百三十二人。至最低工資律實行後之一九一五年。已增至三百三十四人。但

同時男工人數則自四百七十二人減至四百十七人。至以賤價工資雇用低能工人。雖各州法律有此規定者甚多。但須經官廳特許。非隨便可以雇用。而更換成年精練工人。代以工資低賤之學徒或身體殘缺者。亦必先得允許。且人數有一定比例。過此限制。即在禁止之列。至於歧視在工資審定會活動之工人。美國法律雖有懲罰之規定。但事實上較難肅治。此種心理。足以阻止真正代表工人者加入工資審定會。殊未足據為反對最低工資律之理由。蓋雇主對於領導工人要求較法定最低標準更高之工資者。亦存同樣之歧視也。

(四)影響於雇主事業 自雇主方面觀之。最低工資律實行後。不利孰甚。充其所極。非事業摧毀。即不得不遷移於該律不適用之處。以求避免。然兩事皆係過慮。並未見實現。故維多利亞製造業總會。及廠主聯合會。昔雖反對工資審定會之制度。今亦宣告贊同。且一九〇三年及一九〇四年三十八種職業工資審定會中。有十一種由雇主之請求所設立。至因最低工資律實施。而遷移廠址於他處者。澳洲僅有一次。英國工業中有職工會之組織者。其廠主

利益。不但未遭傾覆。並損失亦未見。而工商部報告。亦謂英國製造家從無遷廠於外國之傾向。雖愛爾蘭所訂工資。較廉於大不列顛。而搬運費用並不繁重。但從未聞大不列顛有遷廠於愛爾蘭之舉。美國奧里岡零售商店中。當最低工資律公布後。每售出一元所增加之勞動生產費。僅三邁爾而已。(一邁爾等於千分之一元)麻省製刷工廠。當最低工資律實施後。亦資本額與出產之價值。同時增進也。

(五)影響於職工聯合會 職工聯合會之當局。尤以美國最甚。恐最低工資律實施後。工人不待借助於團結。亦可獲得工資上之勝利。是根本不利於工團運動。實則此種恐懼。絕非事實。終於杞憂而已。蓋工資審定會之創設。不但與工團運動無礙且足鼓勵其組織。使工人得更進一步之利益。此爲觀察澳洲勞動狀況者。及英國工商部所證實。再觀麻省實行最低工資律後。糖果及製刷工人之前此散漫無組織者。今亦奮起團結。加入職工聯合會也。

(六)影響於工作效能 工人得最低工資之保障。是否即懈其努力。而減少生

產。此亦最後所當考慮者。由種種證據觀之。此事直不必懷疑。因雇主堅持工資增加。應得較大之報酬。及工人自動努力。以答謝工資之增加。其結果且促進工作效能。而增加勞力之生產。近年來澳洲工業出產之衰退。雇主方面亦有歸罪於職工聯合會之政策。而知與最低工資無涉者。在雇工方面。則完全否認與後者有關。英美二國。亦信工作效能。自最低工資律實施後。祇有增加。而無減少。故英國工商部謂「工人之效能。就數種情形之表徵觀之。於最低工資律公布後。已增加也。」又華盛頓工業福利委員會。亦斷定「工人之效能與紀律。與工資標準同時提高也。」按之實際。最低工資律推行結果之所以有利。即由於雇主雇工前此為低廉工資爭論者。今皆集中努力於工作效能矣。

是故就最低工資律推行之結果以觀。其確定無疑者。約有六端。(一)提高工資。(二)最低工資無變成最高工資之傾向。(三)工人不見因之而失業。(四)雇主不致蒙過分之失利。(五)職工聯合之組織並未因之而渙散。(六)工作效

能亦未減低。

### 七 美國最低工資律與憲法問題

最低工資律之合於憲法與否。視其合於國家警察權原則之應用與否而定。夫工人對於其勞力之供給。有自由訂約之權。非依法律正當手續。不得加以限制。此憲法上公認之原則。似為保護或改良公共衛生，道德，秩序，及幸福起見。國家得使用警察權。限制勞動訂約之自由。而法庭亦批准為此目的而制定之法律。今日美國司法界一般意見。僉以最低工資律。即警察權之擴充而已。

法庭已經承認在警察權之下。國家得限制各級雇工勞動時間。及規定發給工資手續之辦法。以糾正關於工資之契約。國家之所以干預最低工資之訂定。其用意正與他種保護性質之法律相同。目的在謀公眾之幸福耳。

為公眾服務之職業。不論為直接雇用。抑承包者招用之工人。其工資及他種勞動條件。法律上當有公平之規定。有契約關係之工人。所得工資。通常以

一般適用者爲標準。殆已成不可動搖之規律。但一九一四年華盛頓大理院。曾批准一尤加澈底之工資條例。而斯柏康先以法令確定直接工作於公共事業之普通工人。每日應得工資二元七角五分。比當時所通行者較高。法庭維護此律。雖加諸有契約關係之工人。亦不以爲不合理。或違反國家處理公共事業之政策也。

至於爲私人事業服務之工人。國家法律上所制定之工資是否合於憲法。卽不若爲公共服務者所定之工資爲易言也。後奧里岡法庭證明女工中有賺非分低賤之工資者。足爲害於健康道德及公衆之安甯。國家得運用警察權。以維持公衆之健康與道德爲目的。而制定最低工資律。有謂此實超出警察權以外。但法庭認此爲必要。應視爲憲法所許。或謂如此制定。不免侵犯人民權利。然試問損害公衆健康與幸福之低賤工資。尙有何權利之可言。故自美國大理院斷然實用此律後。至一九二〇年初。繼起者有阿肯色明尼蘇打華盛頓及麻省四州之高級法庭。阿肯色且認定由國家直接制定最低工資。欲免去不合理



及武斷。仍以當時所根據之雇工標準需要爲最適當。而麻省法庭於批准此項最低工資律之際。亦特別聲明非強逼的。蓋保留貢獻意見之餘地也。

一九二〇年初。尙有一懸而未決之最低工資問題。當一九一八年明尼蘇達工資委員會發布命令。規定熟練女工每小時工資爲二角三分後。反對之聲隨之而起。以其未嘗根據於實地調查之生活費用。殆不免武斷。而職業地域不同。工資亦不分軒輊也。姑無論當時爭論之結果如何。但一切工人應有生活工資。已成普遍之觀念。而最低工資律所成就者。至少亦在此。凡當時工資制度中所有矛盾差錯之不當處。雇主雇工及公衆三方面悉被喚醒。而知注意其糾正。故爲暴露勞動界之實況。使經濟及立法上得以改善計。此種不澈底之最低工資律。亦極有實效之方法也。至於紊亂不澈底處之改善。不論由於工人團結增厚對於雇主之形勢。或由於公衆干預最低工資之訂定。抑由於二法並用。其爲保證工人之最低生活標準。可斷言也。

雇主常不滿工人分配資金以需用而不以工作效能爲標準。他方面精練工人。

亦不滿於技藝較劣工資較賤者收入之增加反較速。此種趨勢。即所謂擡升低級工人。使與高級者儕於平等地位。今日工會之政策。亦注意低能工人之利益。但最低工資律在求恰合於一般政策及實行。然於最近之將來。其重要當不致弱減也。

附錄  
一 美國麻省最低工資立法之經過與感想

緣起 一九一一年麻省留心社會與實業情形者。有見於三十五萬女工之地位日趨惡劣。爲謀挽救之道。起而組織團體。備研究具體方法。以供政府之參考。其時十五年前澳洲新西蘭等地已有規訂最低工資。限令雇主實行之運動。結果成績甚佳。其後英國經慎重之考慮。亦有相似之法案通過於議會。有此先例。內察國情。覺麻省亦有此種法案之需要。但先決問題。在宣布事實之眞像。喚起多數人之同情。爰致書議會。要求對於本問題加以詳細考查。以期眞象明瞭。而謀適當之解決方法。其辭云。現時千萬之青年女工。生活於半飢狀態之下。日受環境之惡化。無可諱言。其結果營養不足。易受病害。精神衰弱。流於卑鄙。失其爲良母之本質。前途所望。惟老年依人爲活耳。可悲孰甚。吾人先不必驚奇此千萬人。何竟沒齒無怨。要知同爲社會之分子。此切身之問題。正吾人當仁不讓。所應努力者也。

考查委員會之設立 請願書達議會。事理明確無可非難。組織考查委員會之

提議。隨即通過。一九一二年之法案。即根據此委員會之報告而訂也。此委員會雖經費拮据。時期迫促。其成績確已大有可觀。

一 提出包括一萬五千女工之工資與生活情形之詳細報告。聲求改良之辦法。

二 建議於雇用女工之各種事業。訂立最低工資。以勞資公家三方代表合組工資討論機關。以主其事。而受政府所設之永久委員會之監督。

現代之勞工立法。往往由於所謂血汗勞工 (Sweated Labor) 而起。麻省之情形。雖尚不過惡。然委員會中對於立法之需要。一致同意。惟對於是否實用強迫條例一端。稍有爭議。卒以四對一之多數主張。強制執行。惟規訂須有永久委員會四分之三之多數通過。方生效力。藉以保障雇主之利益也。

一九一二年之法案 報告提出於議會。會中爭議甚烈。反對者詆為含有社會主義之革命色彩。無異推翻社會固有之信用。果實行。必致社會崩毀。所幸吾人之社會。雖守舊心重。尚不至頑固無知。爭議雖烈。卒通過最低工資法

案。究其內容。雖未能十分澈底。然不可謂非一顯然之進步也。法案規訂組織一最低工資委員會。以主持考查事務。由勞資公家三方代表合組之。一依原議通過。惟委員會無強制執行所提出之最低工資之權。此乃為求此法案通過而讓步者耳。但委員會可以將情形公諸輿論。其違反公訂工資者。可期輿論之制裁也。

效果之預測 此法至今年（一九一三）始全部實行。其效果如何。論者約分為三類。其一，意謂此法案無甚效用。勢必至為主張強遇施行者之口實。其實以法律干涉工資。本為不自然之事。其二，意謂此法案祇為一時工資制度之續命湯。於改良社會之目的。相差甚遠。不足以言效果。其三，則為對於此問題稍有研究之人。亦即對於此法案成立有所助力者也。余亦其一分子。以為此法案之力量甚薄弱。無可諱言。一經實施。缺點之有待於訂正者正多。效果甚微。可以預言。但從此可得確實之經驗。庶可謀更佳之方法。安能謂為無用。更有進者。法案之通過。其影響所及亦已非小。前此之漠不關心者

。因此而引起深切之注意。雇主方面亦因此感到與其受政府之督促。可相起而自謀之意矣。總之。在主張此法案者之意。並非視此為一蹴而就之萬能藥。祇視為初步入手之方法耳。

立法之困難。工資立法之困難頗多。有純為實施方面之事務。更有牽涉僱傭法及工作效能之根本原理者。此甚有研究之價值。反對此法案者。以為此等生活落伍之女工。其所口落伍者。乃其自身無能之結果。工作之效能薄弱。故不能再充足之工資。以維持生活耳。不知效能薄弱之原因。不僅是無訓練一端。營養不足。疲勞過度。亦一主要原因也。女工之食料不足。工作過度。加之家裏紛擾。雖有改進生活之意志。亦無能為力。其言此等現在視為低能之女工。苟一旦給以較優之工資。又安見其不配享受。安見其不能奮發。工作與報酬實有相互之關係。報酬不足。更何望其效能。效能之比例減退。不待智者而知也。至於無訓練與無力工作如衰老疾病者。則又當別論。若亦加以最低工資之限制。則無異方釘圓孔之格格不入矣。正當之方法是在為方

者求方。爲圓者求圓而已。此外尙有一般自暴自棄之流。則社會自有正當之制裁也。

眞實利益 就眞實情形言。給過低之工資。其實祇不過將直接之工資。變成間接之費用。一轉手間。所費更多。查在東部諸城。足以維持身心健全之生活費。爲每星期一〇·五金元。卽退一步就每星期八金元言之。婦女作工。終日勤苦。所入不及八金元者甚多。試爲其計算。八元始能維持健全之生活。若祇得六元。則所差之二元。自必另有所取。或取之於公私之慈善事業。或謀其他職業以資補助。故一種事業不但須負擔本業所需之工人給養。同時又負擔他項事業之給養。女工之中。約有三分之一生活於此種狀況之下。再有於無可奈何時。往往就卑賤之工作。有害社會之安甯。其他則全賴施捨金以維持。是無異社會爲補足其差額也。總之無論若何生活費之差額。賴社會全體爲之補足。間接費用。自必更多。由此觀之。工資過低。不足以維持生活。實不經濟。少成效不開明之辦法也。若生活費之差額不爲補足。其結果

更不堪設想。生活於卑劣情形之下。身體腦力必俱衰弱。復何能為健全之母親。斯無異以民族之元氣。供其補償矣。工資過低。與犯罪亦至有關係。彼等終日作工而報酬甚微。生活無味。不啻機械。視不正當之引誘。自覺彼善於此。但大部分能視若無睹。不致墮落其堅忍向善之心。有足多者。此等精神。是吾人所常與以正當之理解者也。

正當處置 就養馬而言。無待於法律之督促。馬主自能留心其馬之身體健全。而從事正當之工作。其理甚明。蓋馬之生活不良。疾病死亡。馬主實負其損失。斯不得不留意其健康。然而女工之服務工廠。疾病死亡。與雇主無關。招工補額。毫無他害。其結果在雇主不明事實利害之真象而漠然置之者。糾正尚易。在惟利是視之雇主。其待遇女工不加其馬。有意如此。非有政府強有力之手段。將事實之真象。公諸人民。提起羣衆之注意。不足以言改善。更非政府研究辦法。強迫施行。不能制裁惟利是圖之雇主。而保護公平之雇主。免受不正當之競爭也。



吾人確信多數之雇主。苟確知除其自身之事業外。尚有正當之責任在。必能盡其忠誠。吾人確信苟能得確當之方法。當毫無顧慮以赴之。吾人確信苟事業有經營之價值。社會賴其供給。必有相當之價格。足以付公平之工資。以維持工人之生活也。吾人確信提高工資。雖不能將社會上之罪惡一掃而去。其爲一公平之辦法。足以挽救現狀之功必不小。可斷言也。

所謂穩健者。非守舊不化之謂。事實日在演進。絕非袖手所能解決。此最低工資運動。不過改良社會。增進社會全體之幸福之一端而已。聖奧格斯丁有言。「施食救貧。何如無貧而無待於救。」此之謂也。

附錄

## 二 法國家庭女工之法定最低工資

近十年來。法國對於家庭女工之法定最低工資。已有實際上之經驗。其原則之確立。則實始於一九一五年七月十日所頒布之條例。畢加教授以其法國家庭工業部長之地位。有適用該項法律並詳察其實施之職責。故對於該法律得根據其原理及應用，作詳盡之研究。彼更深考工資委員會決議之所以影響於家庭女工資之實際運動，及法院對於該法律之解釋。而指示該條例之缺陷。其後最高勞工會議。即承受畢加教授所指示諸點之大部份而實行修改。今則畢加教授更將該會議之修改加以分析的研究。而嚴以其所認為該法必需之要件焉。

當歐戰將發之際。法國輿論。對於家庭工人之福利問題。曾加以熱烈之注意。蓋一切官廳調查。學者研究。及法國代表參加國際家庭工業會議之所得。莫不漸示法國人民以婦女在家庭工作中之悲慘狀況。其工資之低廉。恆使彼等不得不終日操作。起居飲食。以及道德修養皆不能加以相當之注意。其結

果非積勞致病。卽流爲娼妓或赤貧。經濟家當考此種工資低廉之原因。以爲婦人在家庭工作者僅求在其丈夫所得工資外。稍得補助之觀念有以致之。然此種解釋之謬誤。已由法國工業考察者之調查結果而證明。據此項調查結果。凡全體女工中百分之六十均於此低廉之工資外。別無其他進款。是以工資低廉之真正原因。尙在家庭女工缺乏經濟常識及組織。遂致其工資多寡全定於傭主之手。若係包工。則承包者對於傭主所付工資。不免重加剝蝕。家庭工人組織之困難。實因此等工人恆散處於各階級間。如農人工人中產及低等中產階級之婦女等——故欲謀補救之策。惟有取法英國。制定法律。以彌補其缺憾。

關於家庭女工最低工資之條例。已經國會採用多種極著名之意見書而預備通過。仍以戰事爆發。不得不暫行擱置。其後更以戰事影響。家庭工人之生活。每况愈下。當時民食部已成爲家庭工人之食糧供給者。故家庭女工。咸以工資過薄。向彼申訴。勞工部長因此卽實行調查。並促民食部嚴行懲罰包工

者之給付過低工資。(見一九一五四月七日及六月二日之通告)其補救方法。爲凡工資低於一八九九年八月十日法令所定之最低限度者。則強令包工者增加之。或禁止各縣與不良包工者之賣買。此後工人狀況雖稍改善。然該條例之制定。仍爲刻不容緩。國會有見於此。卽於一九一五年七月十日將此久懸之議案。制爲法律。

一九一五年七月十日所頒條例內容之概略

讀者諸君於此條例之全部。想已於本刊內見及。且此文主旨。乃在詳攷此條例之運用。及其結果。更研究其改良之策。故茲所譯者。僅將其內容。作一概略之說明而已。

此條例現已輯入勞工法中。(第一章第三十三，九十九及一〇七節)其範圍僅及衣飾工業中之家庭女工。如第三十三節所列舉。有刺繡，羽飾，人造花等。惟其中有一巧妙之規定。(三十三節)卽勞工都長可依最高勞工會議之申請。頒布法令。將此條例之效力擴充及於衣飾工業以外之各種工業是已。

勞工部長確曾一度運用此種權力。且除少數之例外。家庭男工如所得工資低於此條例所定最低限度。亦得聲請援用。惟其他條文之利用。則又在所不許也。

此條例並不自身規定家庭女工之最低工資。惟規定彼等於十小時內所得工資至少應等於各縣或各區勞工會議所制定之最低工資額。否則須等於工資委員會所定者。

勞工會議。在一九〇八年所頒之條例中已有規定。惟事實上迄未正式成立。且一九一五年條例亦未嘗使之實現。工資委員會則確已成立。乃由勞資兩方各派同數之代表所組成。(兩方至多各派四人)更由地方治安推事爲其主席。其職務在考定該地或該同業之工場或家庭女工每日所得工資。此事如有困難。則攷定一搬散工工人所得工資。即將此兩種工資作爲家庭女工之法定最低工資。

至於各業工作時間與其酬金。則由工業專家委員會參酌工資委員會所制定之

最低工資訂定之。該委員會之內部組織與工資委員會略同。家庭女工即得援用此等酬金之規定。使得於尋常工作狀態下。賺取工資委員會所制定之最低工資。僱主即應遵照此等酬金規定而詳佈其表格於工人會集室。更須發給各個工人以填有工作性質。數量及酬金等之憑證或書件。此外於女工之姓名及通訊處。均應登記。惟對家庭中所僱傭之男工則登記及發給憑證等手續均可不必云。

勞工視察員對於不守此等規定者有起訴之權。其所科刑罰亦有詳細規定。(九十九及一〇七節)設僱主而給付低於法定額之工資。工人即可依法索還其缺額並請求賠償損失。工會及其他有此項權力之團體。更可對彼提起民事訴訟。要求賠償損失。且無庸證明其損失之確數。所宜注意者。則勞工視察團並無確實查定工資是否低於法定額之權。因此對於違法者。更無懲罰之可言。

### 此項條例之施行

此項條例通過後。各界即注意其施行之步驟。勞工部於數日內即通告有關係官吏使諗知此項條例之內容及應用。同時工會則對於各該區內之家庭女工爲實行此條例之宣傳。告以此條例所予彼等之新權利。及僱主之新義務。以及監督該法施行之責任。餘如此條例所規定設立之各種特殊團體亦相繼成立。就中尤以法國家庭工業部最爲努力。曾發行宣傳小冊。組織宣傳會。並於巴黎工人區內設立事務所。以備工人起訴。從事於實施此項條例後所發生之訴訟。以創立判例。更準備對於一九一五條例。予以修改。

工資委員會及工業專家委員會。亦均逐漸成立。當時各縣長雖有創立之責。奈以事冗未能致力。故迄一九一七年各縣始均設有工資委員會。至於各業工業專家委員會則勞工視察員負有非正式之責任以指導其組織。(一九一六年二月二十三日通告。) 遴選各業中委員之權則屬之各業專門家之會議。此項會議則由治安推事召集之。以上所述之負責人員。除嚴重督促者外。類多怠於職務。故儲印局 (Keeper of the Seals) 於一九一七年三月十九日特頒布通

告。指定彼等之責任。義務。並示之以此條例之梗概。

工資委員會雖已於一九一七年完成其工作。惟工業專家委員會則尙未盡然。當時前已成立之三百委員會中。其曾有議決案者僅七十處。且乍開乍停。或雖開會而毫無結果。致致拖延至數月之久。一旦得有決議。亦不將其項決議案迅速公佈。此種拖延。實貽害匪淺。蓋此條例所規定之三個月期限。以備有利害關係各界。如工人。僱主。及工會等發表意見。或提出抗議。行將盡消磨於此延擱中。而過此三個月之期限。則委員會所定之酬金額即爲有效。此條例并未訂明何者爲委員會議決案之公佈。及何種公定爲此種公佈之憑證。中央委員會爲有權修改前議委員會之決議案者。曾定以縣長將委員會決議案分送各省市治安推事。及各業專門家會議之期。爲三個月抗議期限之起點。惟此項決議案。非定期刊布。且刊布之時。恆已久逾決議之日。故上述定義。未見其有何實益。勞工部長旋即抗議。以爲工資率之久經議定而未見實行。實因該項決議案不公布之故。故彼即向縣長要求將各委員會決議案於



其決議日即行公布。不必俟其全部工作之完畢。

抗議期限既以該項議決案之公布爲起始。在此期限內。凡有利害關係各界。如工人、僱主、及政府。對於各委員會不正確之調查結果。或各區間委員會所定辦法參差過甚足以引起不公平之競爭者。更或有與該條例根本精神相悖者。均得提出抗議。惟此等抗議僅能阻滯該項議決案至相當限度。故工業專門委員會之決議案。雖有問題。而工資委員會所定最低工資額。如無抗議。仍爲有效。此後工人如再有異議。則各業專門家會議審定此抗議工人所得工資是否合於法定之最低額。至抗議權之限制。尙不僅此。蓋工資委員會。如根據其所定法定最低額。而予舊存工資率以修改。則對於其最後決議案。即不得再行抗議。

中央委員會乃上述抗議提交之處。由僱主及工人組成。以最高法院人員爲其主席。其會議雖非公開。然其議程及議決案則由勞工部公布之。

中央委員會。已逐漸確定其法律上之權限。就其大概言之。則其權力乃嚴限

於抗議所及之條款。此則可見於其多數之決議中。其惟一目的。即在最後判定抗議中各縣委員所定之最低工資。及工業專門委員所定之工作時間。至於於委員會之組織。乃某種工人是否家庭工人而應得此法定額之保護者等之抗議。則中央委員會無權過問。蓋最高法院曾確定主張此種權力為應屬於法庭者。

關於此條例中未曾列舉之製造品。而為委員會所審查而發生問題者。則中央委員會輒不願代為決定。惟命委員會速即補充之而已。然中央委員會非不能再將委員會之決議加以改削或重訂。故時有將下級委員會所審定之百餘種工業品詳加研究及批評而成一極專門之決議案。

至於今日凡所設立之各種委員會。均已從事工作。然此條例之目的。在提高過低工資。是否已能實現。設或未能將此項目的。完全實現。則其原因安在。及如何而始可補救。實為應加研究之問題。請繼此論之。

### 家庭女工之工資

法國工業中之需用家庭工人者極多。故欲盡除工場工人而定家庭工人之確數。實非易事。且以歐戰影響凡未有他種職業而不願入工場者。羣趨於此途。如低能之退職工人，戰中婦孺，年老者，犯罪者，及他種進款不足糊口之退職者等是。對於此等工人。絕無統計可攷。戶口調查曾未分辨爲工資而勞作之真正家庭工人及自給之藝術家。且每遺漏自謂無職業。而實則仍在家庭工作而取得工資者。故惟有勞工視察員遍訪一切勞工場所。以調查一九一五條例所保護之工人確數。然實際上此策亦萬不能行耳。

關於家庭女工所得工資之消息。今已較多。蓋工資委員會及工業專家委員會已刊佈該會所定之工資額。惟實際上工資最低額已超過原定之最低額者有之。僑傭主所忽視或故意規避者亦有之。前者蓋由於生活程度之激增而不及將工資額修正。後者則可見於工人在法庭之起訴。

以下所舉之工資率乃根據於工資委員會及工業專家委員會之正式刊布。惟評判之先。有應加注意之點。即在一九一四年家庭女工（襯衣及女服業製花及

刺繡女工）之平均工資爲每小時自八至十五生丁。每日自一至一·五法郎。其差別大抵視地域而異。

一九一五年委員會之第一決議。雖予此類凶歉工資率以實質上之提高。（此種工資率。實屬過低。無以名之。名之曰凶歉工資。）然在此生活程度繼續增高之中。工人仍感不足。而不得不要求繼續歐戰中所得之補助金。

委員會曾用最寬厚之態度以定最低工資率。如奧德阿爾浦地方。每日三至三·五法郎。下賽，伍尼愛佛，及奧德勞淮，則爲二·五至三法郎。恩德勞淮爲二·七五法郎。勞培爾福爲二·五法郎。排斯勞勒納，賽服埃，奧德賽服埃，爲二至二·五法郎。而圖帶爾地方則爲一·八法郎。

當一九一六年之初。派特界來之花邊工人每日一·五法郎之工資。仍有存在者。惟大多數區域及行業則有二至二·五法郎。或二·五至三法郎不等。最高者則爲三法郎三·五法郎，其或高至三·七或四法郎者亦間有之。

當事委員會即開始工作。惟其決議案不免受人批評。而一經中央委員會對於

卜訴案之審慎調查後。即使十年前家庭女工之狀況。益復顯然。且證明一九一五年條例之所以適當公正。例如羅亥萊縣委員會將內衣業手工工人之工資提高至每小時三十生丁。而奧利伍地方之僱主大起反抗。再如下賽伍僱主要求將鞋業自每小時四十生丁減至三十五生丁。以其驟增一九一四年之工資率有百分之二十五也。

及至一九一六年而每小時二十五生丁之工資率。遂漸趨為普遍現象。二十四縣有自每日二至二·五法郎之工資率。其他三十六縣自二·五至三法郎。其低於每小時二十生丁者。則惟剛帶爾，亞萊，及泰萊三縣而已。更須注意者。則同時農作工人之工資率。已高至每日五·一五法郎。小工場工人工資率。則自每日四·五至七·五法郎。

一九一七年法國物價驟增。罷工勃興。女工亦踴躍參加。工廠工人工資之增高。亦予家庭工人以不少利益。且以星期六半日工作條例之不為適用於家庭工人。多以增加其工資為補救方法。故海軍部為此條例而與現製衣服業家庭

女工訂立合同。增加其工資之百分之二十五。在縫衣及製鞋業中則多以每日二·七五至三法郎爲通例。在巴黎及賽伍縣則女服及男服業之工資。恆有四·二五至五法郎。惟卡爾范特之花邊工人則仍受每小時一五生丁之工資。商恩德勞准之結繩工人。則每日一·六五法郎。內褲工人。則多以二·二五法郎爲其每日所領之工資。

此條例會規定委員會至少每三年須修改所定工資額一次。故在一九一九年及一九二〇年。其工資率已能稍行提高。例如每小時工資率有增爲四十至四十五生丁者。有增爲五十五至六十生丁者。有增爲六十至七十五生丁者。有增爲七十五至八十五生丁者。其最高者則爲八十五生丁，九十五生丁。或一法郎云。

今日所認爲有效之工資定額。乃一九二五年冬季委員會所刊佈之決議案所規定者。凡工資率多已有所增加。惟以近今生活程度之升高。此工資率仍較低於工場工資率。

在受此條例保護下之各種工業。其工資率已漸趨於均勻。例如現製衣服及女服業雖有機器及手工之別。已無工資率上之不同。

一九二五年大多數之工資率。為每小時七十五至九十生丁。此外則有高至一至一·二五法郎低至六十至七十五生丁者。其最高者則為每小時一·五法郎。或一·七五法郎云。

最後於工資額之最大及最小兩極端。亦有極可注意之實例。其最大者。則製鞋業中有每小時一·八五法郎者。製帽業及製皮業有二·五法郎者。現製衣服業。有二法郎者。製鞋業有每小時二·四法郎者。其最小者。則內衣業中有每小時六十生丁者。亦有五十生丁者。製帽及拖鞋業中有小至三十生丁者。刺繡及製花業有小至二十五生丁者。最低者則僅二十生丁。

若將一九一五年條例十年來所得之效果。概括言之。則已將一九一四之平均工資率已增加至七八倍。此效果之圓滿。似不待言。蓋生活程度之增加尙不及六倍。而平均工資率則已增加至五倍也。惟所不可忽者。即以每小時十生

丁爲比例增加之基本。而在一九一四年。則此數僅及工場平均工資之四一分而已。

一九一五年之條例。雖決非無效。且已將某種工資升至相當水平線上。然仍不足以防止極低工資率之存在。更自一般之效力言之。則仍未將女工資率充分提高。

在著者之意。此項條例之所以有此部份的失敗者。則有下述三因焉。(一)審定工資率方法之未完善。(二)懲罰及管轄上之缺陷。(三)對於職工同盟及其他團體法律權利上各種限制之失當。

#### 一九一五年條例之缺陷

家庭人工資仍極低廉。其原因則以此條例與提出此條例者一部分人之初意相反。未授予地方委員會以訂立普通生活所必需之工資率之權。惟此項條例所規定者惟在依據同業之工場工人之工資率，或生手工人之工資率，而定爲家庭工人之法定最低工資率。



在中央委員會屢次駁覆對於下級委員會所定工資率之抗議中。業已顯現其所根據之原則。即以爲此條例從未措意於生活工資率諸問題。故各縣委員會及中央委員會無權過問工資之是否足以維持生活。此原則自有其論理上之充分理由。而爲委員會所樂於遵循。例如有提議將同業中之城市及鄉村兩種家庭工人，各按其不同之生活程度而定其不同之最低工資率。委員則以不合上述原則而加以駁斥。總之委員會既視其責任僅在依照已存在之工資率。故已存在之工資率。雖極不公平。亦惟知有遵照辦理之一法。勿復致慮該工資率之是否合於生活程度矣。

當委員會未能獲得工場工人工資率。以爲該區同業家庭工人工資率之準據者。則該委員會可採用他區或其他類似區域之情形以爲根據。此法雖較之依據本區生手工人之工資爲有益。然於適合生活之原則仍不一措意。該法於 (Three-Loff) 花邊業工人曾一度運用。當其工資已定爲每日 1.5 法郎時。該業家庭工人。即提出抗議。蓋以該縣無花邊業之工場工人。應以鄰縣 (Dover)

Donne) 之同業工資為依據。中央委員會批准其抗議。而更定工資率為一·七五法郎。

反之委員會根據於工場工人以定家庭工人工資時。有時定一種分別的辦法。而此種分別的辦法。因一九一五年條例之關係。實有不利於家庭工人之處。例如委員會曾規定不可以單一之工資率。統轄多數之行業。凡受政府保護之工業。每一行業。須有各別之工資率。每一行業中之各種工作。以有各別之工資率為最妥。茲可舉 (Saone-Et-Loire) 製襪業為例。該縣委員會已定結襪工人一律之工資為每日二·二五法郎。有一公司之工人即提出抗議。此抗議非欲謀工資之增高。乃指明製襪工資分二部。一為結長襪之工人。其工資每日為二·二五法郎。一為結短襪之工人。其工資能一·六五法郎。縣委員會則以為家庭工人之製襪者多兼作二部工作。故訂定較高工資為彼等最低法定工資。然中央委員會則反之。以為二部工資率應分別規定。

上述訂定工資之方法。實甚不當。委員會無權為家庭工人定一適當之工資。

惟能援據工場工資率。故雖明知此率爲過低。亦無可避免。且家庭工人必較普通工人爲熟練。而其工資率則仍以普通工人所得者爲衡。設此家庭工人而無同業之工場工人。則其最低工資率且不得不依據散工工資。一九一五年條例所謂作散工之工人。乃指工資極低之生手工人而言。現在此種工人。因技能之進步。工資亦隨之而增。自不能與一九一五年之生手工人相提並論。夫以熟練之家庭工人而以生手工人待遇之。豈非不平之甚耶。

使工場與家庭工人之工資率相平等。非不可行。惟必顧及以下三要件。則真正之平均。乃始可實現。第一。在依據工場工資率以定家庭工資率時。應加入工場工人所得主要工資外之現金收入或實物收入。因此種工資以外之收入。有時且較其名義上之主要工資收入爲多也。第二。家庭工人在家庭中所有關於工作之費用。如電氣·電燈·及工具等。並缺少勞工損害保險之利益。均須注意及之。第三。工場工人之加薪利益須普及於家庭工人。

關於第三要件。則一九一五年條例中已有工資率修改之規定。然此等修改輒

落事後。蓋經濟狀況。瞬息萬變。凡工資率修改告成之時。已不復適合於實際之經濟狀況矣。

依法律規定。工資委員會須至少於三年間將以前決議案修改一次。該條例對於工業專門委員會。雖無所規定。然勞工部長則主張該項委員會之決議案。應有與工資委員會作同時期同次數之修改。在實際上。則修改之遲延及不齊絕非僅見。致各縣間有顯著之不等。第一次之修改。至一九一九年而尚未舉行。當時即有通告促其舉行。並注重工場及家庭工資率間之缺乏相當比例。及一九二〇年末。六十四縣多已將一九一五年之決議案修改。且多數之委員會已在重選委員。一九二四年第二次修改期又屆。最近關於此條實施之消息。類多顯示該項委員會之召集及其會議與工作之困難。

以上諸點。皆所以說明工場工資。按之原理應與家庭工人最低工資相等。而在實際家庭工人工資低於工場工資。因而家庭工人所得工資不足以維持生活。故祇有隨時修改。始能有相當之救濟。且隨時修改惟由專門家如勞工視察

員爲之。乃爲可能。然一九一五年條例所加予視察員之權限極嚴。此則著者所認爲該條件之第二缺陷者也。

勞工視察員之權限。惟在監督該法律在形式上之實施。而不及其結果之是否滿意。設僱主而給付低於法定最低額之工資。勞工視察員並無起訴之權。其他如委員會所定之工資率。是否適當。委員會工作有否困難或疏忽。則視察員更無權干涉或設法補救。其惟一職務。惟在監督僱主登記其所有工人。將委員會所定之工資率公佈之。發給各工人以憑證單或工作簿。更詳填表冊內之各項如工作之性質。數量及酬金額等。並須聲明所填各項之正實與確切。視察員無須待有申訴而開始視察。儘可自由查閱各工場之登記簿。憑證單及工作簿。如有違法處。即可提起訴訟。

十年以來。視察員類皆熱心從事。故違法事件得逐年減少。此實可證明對於一九一五年條例已能遵行。多數之視察員多能盡其責任而報告僱主所僱工人之確數。故一九一八年因未備登記簿而發生之違法案。計有二百五十八件之

多。至一九二三年。則減至二件。惟發給工人之存摺單。以其爲所付工資是否合於法定額之鐵證。故雇主多故意忽之。以迄一九二〇年凡存摺單之未會填足。或填入不合所規定之工資。或更填入與存摺上不符之項目。此種弊竇。層出不窮。

此種違法。懲罰極輕。恆不足以使僱主生畏法之心。而在英國之立法機關。則早知此弊。而於一九〇九年通過極嚴之懲罰。以保護家庭工人。對於累犯罪或惡意者予以嚴懲。茲所最足駭異者。乃立法機關對於違犯該條例之根本條款。卽不付法定最低工資者。反不加以刑罰，不僅此也。凡所以斷定此種犯罪。不由勞工視察員而僅受害之工人或其工會及其餘有權團體。始可提起純粹的民事訴訟。

在著者之意。設工會及他種有權團體得有提起民事訴訟之充分權力。則此條例亦已得履行。無奈法律及法庭均限制其權力。而效力乃大損。

一九一五年條例三十三條K節。曾授予工會及由法令而得此種權力之團體

。凡對於違犯該條例者有提起民事訴訟之權。且無需證明其確定損失。法國家庭工業局。爲法庭對於該節之解釋。即加入十五工人所提對其僱主付給低於法定額之工資之訴訟。該法庭即判令僱主追付所少付之工資及賠償損失費。與工人及法國家庭工業局。僱主不服。提出上訴。工人方面因被威嚇而罷訴。家庭工業局乃單獨爲工人及自身抗辯。其結果爲訴訟駁斥。

法庭並將該條例所予工人及工會或團體之權限加以判別。以爲該法爲欲其自身之運用。故授予工會及團體以特種權限。此項權限惟在以自己名義提起訴訟。而請定公開之工資率表以利工人。然不得代替工人起訴。而爲第三人之權利而請求判決。此解釋後得最高法院判例之擁護。故此項爭點。可謂業已解決。

是以凡工人受較低於法定限度之工資。則惟此受害工人可以提起訴訟。請求補足或賠償。餘則無論何人不得越俎代庖。蓋法國舊憲所云「無人可代他人起訴。」至今尙依然有效也。故當工會或團體如查有違法事件。即可對僱主

提起訴訟而請求賠償。惟此賠償乃為破壞工團法律之制裁而非為對於受害之工人者。且該工人亦不得因此訴訟而得其所少給之工資。

上述對於工人及工會或團體所提訴訟之分別。非無論理上之根據。但按諸情理。則不免悖逆。蓋舊謬所謂無人可代他人起訴。獨於此為不能適用也。僅受害工人而有此訴訟權。實為對於違法僱主之寬縱。且工會或團體。僅得對於自身之損失。請求賠償。而非能強制僱主對於工人應有之給付。則僱主每願其對於工人所低給之大利。而忽其履行賠償之小損。其勢必致此種訴訟權全失其原來之意義。

工會為其工人起訴或他種團體為無工會之工人起訴。實均合於一九一九年三月二十五日條例所定為集合契約者。蓋一九一五年條例所規定之法定最低工資。實不啻一集合契約。所有家庭女工之僱主。各區或各業之家庭女工均為此契約中之當事人。故凡能代表工人之團體。為其工人之利益。而以工人之名義提起訴訟者。除非工人方面之否認。均當依照集合契約之原則而認為合



法。

著者曾將上述原則。建議於最高勞工會議。雖未即予以承認。然曾因是而研究其他增加起訴權之方案。最高勞工會議亦以爲工資事件之提訴期限應加延長。依現時法律。凡工人欲根據工業專門委員會所定工資率而提起訴訟。則此訴訟必須於其工資發給後十五日提出。此與習慣法不同。該法關於工資之訴訟期限則爲六月。一九一五年條例亦曾規定六月期限。惟僅限於請求援用判例所定特殊工資率之訴訟。最高法院在解釋該節時。將特殊工資率定義爲法庭所定關於按件計酬之工資率。然對於大量之工作而工業專門委員會未定有法定工資率者。則工人如欲援用法庭前所有判例者。仍須於該判例公佈後十四日內提起訴訟。

此種分別顯與該條例之精神相左。且亦非立此條例之機關之本意。十五日之期限於其所聞知之工資率尙感太促。况於非所共聞共知者乎。然工會對之不甚注意。及勞工部長提出關於該條例諸問題。工會始表示其願接受最高勞工

會議關於起訴期限之決議。此項決議乃將十五日及六月之期限。一律改為一月。此協調既不公平。又與希望該條例之最大效力之目的不符。蓋一方面工人雖對於委員會所定之工資率。得將起訴期延長至一月。然另一方面則於特殊工資率。反由六月減至一月。得失相較。反有利少害多之感。因一月期限。實不足使特殊工資率為工人所周知。應將所有關於最低工資率起訴之期限。改定為三月。此於該工資率之強制性質。亦能增高不少也。

#### 結論必要之改革

在討論一九一五年條例之應用及其缺陷之原因中。已多涉及其必要之修改。故茲所需者。不過總結上文彙略加以詳盡之補充而已。

最高勞工會議曾於一九二五年作對於修改一九一五年條例之研究。其常務委員會曾收集各界意見。如僱主，工人，工會，及一切保護女工之團體等。故其後之決議得將多數必要之修改實現。惟尚仍不免遺棄少數之必要的修改耳。

關於修改工資委員會之組織及職務之提議。多為最高勞工會議所採取使女工與男工得有同等待遇。且縣長於必要時得遴選委員於其他縣中。惟此外更有應行規定者。即須設一行政祕書以聯絡及預備各委員會之工作。更於其決議預定有一定期限。過之則縣長有解決各該問題之權。

對於委員會未能完成之工資率之規定。最高勞工會議亦授予縣長以代行訂定之權。實根據於一八九九年法令所規定縣長有權訂定關於公役工人之工資率。該會議更批准勞工視察團於必要時有過問之權。蓋對於工資率之合宜與否。當以勞工視察員知之為最詳。惟於前所述及之生活工資率。及家庭工人工資中應加入工廠工人所受之補助金。及在工作期間之費用。則該會議仍未顧及。似為缺憾。

由勞工視察員之經驗。深感有修改該法實施方法之必要。惟最高勞工會議則各置此等提議於不理。茲姑舉應行修改之點如下。工資表之公佈。時為僱主及當局所忽視。故應另印該工資表分給各工人。且工作單易於散佚。應即代

以工作簿。此簿內除必要之各項外。應填人專門委員會所訂定之工作時間。庶得詳稽法定工資率之是否實行也。

關於委員會決議或違法事項之申訴。最高勞工會議。曾提出極重要之改革。第一已將三個月申訴期限縮為一個月。然將此期限之起始。仍聽其由縣長獨斷之。則非所宜。似應將縣長公佈委員會決議之期限。亦行規定。而再以此作為申訴期限之起始。最高勞工會議更議決將工會所有對於委員會決議提出申訴之權（二十三條下節）擴充及於各種團體。此項團體。類多富有實力。且熱心勞工界之利益故自此法通過。彼等得能盡力活動。以工人增進福利所認為缺陷者。最高勞工會議。仍未允許工會及此種團體有代受害工人起訴之權。而此權實為此類團體所必不可少。且非有此項權力。則該法之效用。仍難望其充分也。

該最高勞工會議。又議決將違反該項條例者加以重罰。而違反最低工資之規定者。則處罰尤重。勞工視察員已有權檢舉此類違反事件。故此項法律之執

行。已可較前有效。現時所仍在希望中者。將一九一五年條例所予利益。擴充之以及男工及其他從事於家庭工業者。亦經最高勞工會議審核採行。

範圍之權。依據條例之規定。勞工部長有擴充此法律施行。惟不能推及於已受保護各工業之男工或僅有男工而未受保護之各工業。最高勞工會議則已贊成將以前僅惠及家庭女工者及於家庭男工。其理由甚顯。第一。可免除一切欺詐。即以名爲給予男工之工作而實爲其妻所作。第二。多數受虐待之男工。如老弱、退職者。均得受保護。第三。維持男女工人間之平等。

最高勞工會議。雖對於該條例之擴充及於其他工業。未甚致力。然勞工部長已得發一訓令以厲行之。當時法庭習慣。已將此條例作極嚴之解釋。如衣服花邊工人之工資率。不得推及於器物花邊工人是。勞工部長乃發一九二二年八月十日訓令。將該條例所予利益。不論所造貨品用途如何。推及於衣服及內衣各工業中。且使一切有關係或無關係於衣服業之各業。均得受此條例之保護。

對於法定最低工資範圍之擴充。已召不甚健全之理論的反對。以爲此不啻爲工資率普遍限制之先導。某僱主且宣稱凡予個人自由以干涉者均爲犯法。然據事實以論。保護某工業之工人而忽視其他工業之工人。豈非不平之甚。今此項範圍之擴充。蓋正所以矯除斯弊耳。

當最高勞工會議爲欲使勞工部長擴充該條例範圍而實行調查時。發見未受保護之工業。其工資必較低於已受保護之工業。且家庭工人工資率則恆較工場工資率低有百分之十至二十。

一九一五年條例之效用或仍有不完備之處。然終不失爲對於其所及工人之保護。且其他工人亦得援例要求之。此條例通過於戰事倥傯之際。其實施又值經濟狀況至爲不穩之時。故其效力之大小。一時未易論定。但前所述修改之點已有爲最高勞工會議所採擇者。此於勞工生活之改良。裨益當定不少。雖或法律之效力恆爲經濟狀況所左右。惟在制定勞工法者。則仍應力謀其論理上之健全。且使各項勞工利益皆得有相當之保護耳。

上海法學院

勞働法附錄



八六