

李劍筆著



勞動問題與勞動法

于友仁題



55/6
294
3

李劍華 著

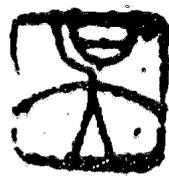
再改訂
勞動問題與勞動法

上海太平洋書店印行

勞
働
問
題
与

勞
働
渡

稚
暉
題



556
294
3

序文

今晨接得一卷郵便物，見着同學李君由上海寄給我的一封信，不覺歡喜。原來李君將刊行大著「勞動問題與勞動法」把初校版的一部分封入信內，欲使才疏學淺的青年學究如我者爲之序。

李君在動亂未已的中國，從二十世紀國際的課題上，爲指導新中國之有爲的青年學者。他時而在學園講授勞動問題，時而在政界討論勞動立法，本其體驗的見地，於今寫成這樣一部好著作。這一部著作，對於中國社會將予以很大的文化史之意義，自不待言。

勞動問題，是現在最重大的問題，這個問題不解決，其他一切問題也都不
能解決。真的，這是人類最痛切的問題，這個問題不解決，恐怕世界上永遠是黑
暗的罷。

勞動立法運動，不會成功——若是這個重大問題，沒有最合理而且最合



法的解決方法。然而我們不要忘記，較好的勞動立法，須在較好的勞動運動進展之前，才有可能，而勞動運動較好的進展，又須以較好的勞動立法為背景。就是說，勞動法不可像歷來當道諸公那樣的憑空杜撰，無論如何，不可不由民衆自身的實力取得之。大凡容易得來的東西，不但不容易運用，反而容易失去。

現在的中國，我以為正有兩重困難：一是歐美和日本高度資本主義之外來的榨取，一是國內勞資的階級鬥爭。總之，前者也終歸是中國無產階級的榨取者。所以中國的無產階級，受了兩重極酷的災難。只有打破這兩重難關，則青年中國，新生中國，或許再現於天地間，那時中國當再挾其五千年來有光輝的文化，繼續活動於世界之中。

在今日全世界視聽所集的中國，同學李君方腳踏實地一步一步的前進。我希望你努力自愛，把學的造詣深化，把文化的事業完成。

一九二八年四月五日於日本東京

淺野研真

自序

勞動者與資本家短兵相接，已形成現代社會無可避免的事實。勞動法就是兩者間的緩衝地帶，安全地帶，資本家在這兒保守其「既得權」，勞動者在這兒獲得其「生存權」。

勞動問題，不消說，是產業革命以後的產物。我們中國雖然是產業落後的國家，可是，因為種種關係，現在已確實有了勞動問題。

老實說，資本家是不會讓勞動者占便宜的，然而勞動者又那裏肯饒過資本家呢？我們要想解決勞動問題，就應該借國家的力量來制定一種勞動法，既可以取締資本家的專橫，又可以防止勞動者的挺而走險。

爲國家者，如果本自由平等的原則，根本上能够除去社會一切不公正的原因，則勞動問題可以迎刃而解，決不是隨便拉幾個勞動者來監禁，與夫「着卽槍斃」，「格殺勿論」等等高壓手段所能成功。

我從來不相信法律是萬靈膏藥。蘇格拉底 Socrates 說：「法律非爲善人而設，」 Laws are not made For the Good 因此，我卻相信我們人類還沒有通通變成善人以前，無論如何，有法勝於無法。

我們中國的勞動立法，我以爲應該根據中國的實在情形。我們對於外國的勞動立法，祇許拿來參考，不許直接抄襲。因爲世界各國的勞動狀況，每各因其國特有的歷史，地理，政治，經濟，宗教，而不同，所以各國的勞動立法，各自有其特點。

不過我們中國的勞動立法，應該怎樣？遍國中既無一完備統計可查，而關於討論中國勞動問題的文字，又復寥寥無幾。所以我這本書所舉的勞動法例，仍不免偏於外國。然而原則上終歸一樣，或許對於我國將來的勞動立法，有些貢獻，也未可知。

我很感謝馬超俊，褚慧僧，沈衡山，盛灼三，諸先生給我許多研究勞動問題

與勞動法的機會，并感謝丁敷音，趙韻逸，陳願遠諸先生直接間接幫忙之至意。又潘力山先生原約爲我做一篇序，惜其不見容於人而死了！我想把這本書紀念潘先生——假如可以紀念潘先生。

民國十六年歲暮於國民政府勞工局勞動法起草委員會

李劍華

勞動問題與勞動法

四

凡例

- 一 本書一部分是我在上海法科大學時的勞動法講義，一部分是我在南京政治工作人員養成所時關於勞動問題的講演稿。
- 二 本書純係講義體裁，故力避一切高深理論，而文字亦務以通達爲主。
- 三 本書關於中西文的參考書頗多，在結構上，大體根據日本吉野信次的「勞動法制講話」而成。
- 四 附錄和中國勞動法有關係的各種法令，全爲讀者研究方便起見，不料愈積愈多，儼然有一部法令大全之觀，這是很抱歉的。
- 五 自慚讀書有限，錯誤必多，如蒙國內專家不吝指教，使再版時得以更正，可勝大願！

勞動問題與勞動法

再版的幾句話

- 一 這本半生不熟的著作，居然能於最短期間銷售一空，真出意想之外。
- 二 第三章的後半截，第十章的同盟罷工及勞資調停仲裁問題，都是這次添進去的，附錄也添進去不少。
- 三 初版誤植頗多，心中極抱不安，生活壓迫我不能有一校二校三校的功夫，故魯魚亥豕之訛，此次恐亦難免，望讀者原諒！
- 四 我的朋友孫時哲先生於本書出版後給我許多有益的示唆，又王蔭椿先生嫌初版的封面不大好看，特從南京寄到于右任吳稚暉兩先生的題字，
謝謝！

民國十七年十月三日病床上

李劍華

勞動問題與勞動法目錄

第一章 什麼叫做勞動問題？……………一

一 勞動問題的骨幹……………一

甲勞動過度與勞動條件的惡化……乙勞動者地位的變遷……丙勞動者生活的悲慘

二 中國勞動問題的特性……………五

第二章 什麼叫做勞動法？……………七

一 勞動法爲「規律勞動關係的法」……………七

甲勞動……乙勞動關係

二 勞動法爲「規律一切附屬於勞動關係的法」……………一四

第三章 勞動立法的原理……………一四

第四章 勞動立法發達的歷史與國際運動……………三〇

一 勞動立法發達的歷史……………二〇

二 勞動立法的國際運動……………二三

甲社會主義的萬國同盟……………乙國際勞動組合……………丙國際勞動立法協會

第五章 兒童勞動問題……………三三

一 兒童勞動立法的大勢……………三四

甲英國……………乙法國……………丙德國……………丁美國

二 最低年齡……………三八

三 保護年齡……………四〇

四 工作時間……………四一

第六章 婦女勞動問題……………四三

一 婦女勞動時間……………四五

二 危險工作的禁止	四六
三 產前產後的保護	四七

第七章 勞動時間問題

一 縮短勞動時間的面面觀	五四
二 廢止夜工的理由	五八
三 關於勞動時間的立法例	五九

第八章 工資問題

一 關於最低工資的立法例	七一
甲 特別規定某種工業的最低工資法	……
乙 解決勞資爭議為目的而規定的最低工資法	……
二 關於發給工資期間及地方的立法	七七
甲 關於發給工資的期間	……
乙 關於發給工資的地方	……

三 關於發給工資的方法及其他 八〇

甲工資應全部發通用貨幣.....乙雇主不得扣除工資作違約或損害賠償等

用

第九章 工會問題 八四

一 各國工會立法的變遷 九四

甲 英國.....乙法國.....丙德國.....丁奧國.....戊中國

二 各國現行法的概要及日本工會法案 一〇一

第十章 同盟罷工及勞資爭議調停仲裁問題 一〇八

一 同盟罷工的意義 一〇八

二 同盟罷工的種類 一一〇

三 同盟罷工的合法性 一二三

四 調停及仲裁制度 一二四

五 各國關於調停及仲裁的立法例 二七

甲英國.....乙加拿大.....丙新西蘭.....丁德國

第十一章 勞動保險問題 二六

一 傷害保險 二九

甲德國.....乙奧國.....丙法國.....丁意大利.....戊比利時.....己英國

庚其他

二 疾病保險 三六

甲德國.....乙英國.....丙奧國.....丁意國.....戊比利時.....己丹麥

三 老廢保險 四六

甲德國.....乙法國.....丙意大利.....丁比利時.....戊丹麥.....己奧國

四 失業保險 五二

甲英國.....乙意大利.....丙奧國.....丁德國.....戊比利時.....己法國

附錄

和中國勞動法有關係的各種法令

工會條例……………一

工會組織條例……………七

國民政府組織解決僱主僱工爭執仲裁會條例……………一四

上海勞資調節條例……………二六

浙省解決勞資爭執暫行條例……………二七

浙省解決勞資糾紛補充條例……………三一

勞資仲裁裁判所條例……………三四

中央政治會議廣州分會公布解決工商糾紛六項辦法……………三六

廣東省政府對於勞工運動的法令……………三九

一 廣東農工廳規定工會立案手續……………
 二 廣東省暫行解決工商糾紛條例

醫院工人待遇條例	三五
工會法草案	三八
調解委員會通則草案	四六
工會消費合作社組織法草案	五三
上海特別市勞資調節暫行條例草案	六〇
淞滬商埠惠工局章程及惠工條例	七〇
甲惠工局章程	七二
附惠工局評議會章程	七三
附惠工局委員會章程	七四
乙惠工條例	七五
工商同業公會	七九
暫行工廠通則	八一
電話局僱用工匠暫行章程	八五
礦工待遇規則	九〇
京奉鐵路員役養老儲金試辦章程	九五

勞動問題與勞動法

八

江蘇省暫行工人儲蓄辦法條例

九九

上海特別消費合作社法規草案

100

勞動問題與勞動法

李劍華著

第一章 什麼叫做勞動問題？

一 勞動問題的骨幹

甲 勞動過度與勞動條件的惡化

自產業革命以後，從手工業變為機械工業，而勞動者反轉過於勞動，自行了資本主義以後，從小規模的家庭工業變為工廠工業，而勞動條件反轉更形惡化。勞動者之於機械工業，與其說他是使用機械的人，毋寧說他是機械的奴隸，因為分工關係，而勞動事體異常簡單，機械是沒有腦筋的東西，任你怎樣增加速度，都不妨事，但是經營機械的勞動者，就不能像機械那樣可以永久地增加速度。結果，勞動者陷於過度疲勞，而機械會損壞了勞動者。

加以機械工業和工廠工業，比從前手工業和家庭工業不同，企業家因爲投下了莫大的固定資本，所以想不間斷的利用資本以增加其利益，尤其是新機械的常有發明，新工廠的陸續出現，企業家更想趁着這個機會，拚命地利用他的舊式機械於其尙未失效的時候，因此，極力延長勞動時間，至於晝夜不息。勞動者疲勞過度，而健康上遂不得受其影響。

在產業革命以前，勞動條件雖不必由勞動者和企業家雙方的自由契約來決定，然因工行制度 *Guild, Nunft* 或主從的溫情關係，其最小限度的生活，還能受點保障。及到自由主義一行，勞動力可以自由買賣，無恆產的勞動者，因爲生活問題的脅威，易爲企業家所乘，而且機械工業，事實上可以容納許多技能劣等的勞動者，所以婦女和兒童，都有被使用的資格。他們因爲要補助家庭生活費的不足，但能得點工資，他們也情願去勞動，在企業家方面，因爲減省生產費的利益，也情願多使他們去勞動。不熟練勞動者供給愈多，而勞動者的

工資必然至於低落兼之，工廠設備的不完全，於國民衛生上大有妨害，婦女兒童的勞動和夜工，實足以破壞勞動者的家庭幸福，勞動者迫於生計，祇願多得工資，對於這種不合理的勞動條件，最好容忍罷了。

乙 勞動者地位的變遷

自然，在產業革命以前，已有不少賣其勞動力以爲生活的人，不過是否有像現在佔人口過半數以上的事實，還待證明。加以當時所謂勞動者，如徒弟和職工等，後日有升爲獨立小企業家的希望，而且實際上達到目的的人很多，故其地位不過爲一時的。今則工商業發達的結果，企業漸次集中，中小企業漸次不能立腳，資本的所有和經營的自由，獨集於有產者的手中，社會上大多數人，頓失其向來的地位，變而爲工資勞動者，輾轉于他人企業之下，永世不得出頭。其間終了一定的年限，如果相當努力，幸得高其位置，大之也不過如職工頭的地位，在勞動階級上更上一層而已。

丙 勞動者生活的悲慘

勞動者不僅在物質上感受困難，在精神上也感受困難。自由主義既成爲經濟組織的根本原則，從來存在的各種拘束，無形打破，有了產業上的自由，同時也有了饑餓的自由。在自由契約下面協定的工資與其他勞動條件，勞動者終歸是不利益的，其所收入，不足以維持其最小限度的生活，而其勞動則常及於最大限度，一旦不能勞動，亦與不用的機械，同樣受人拋棄。當年雇主和被雇者間存在的家族溫情關係，在自由美名之下，可謂消滅殆盡。勞動者對於傷害疾病及老廢失業等生活上的保障，不消說，是喪失的了。

勞動者的境遇，既然如此，於是而勞動問題就佔了社會問題中的首席問題。本來資本家與勞動者是相成的，不是相反的，是應該調和的，不是應該衝突的。經濟學者以土地、勞動、資本，爲生產的三個要素，從土地受動之點及其生育萬物之點看來，好像是母親，從勞動發動之點看來，好像是父親，土地雖有生育

萬物的能力，然而如果沒有勞動的協力，則不能供給人類以必要的東西，資本就是由土地及勞動的協力而生出來的兒子，夫婦親子關係的密切，誰也不能否認，可是現在公然有母子共同壓迫父親的畸形現象，這不能不說是天地間一大矛盾。什麼叫做勞動問題？勞動問題就是因為這個矛盾而起的問題。

一 中國勞動問題的特性

現在中國差不多可以說是沒有資本家，所有的都是從外國侵略進來的帝國資本主義者，和幾個官僚軍閥的盜賊。官僚軍閥，雖亦不免於帝國資本主義者的榨取誅求，然而官僚軍閥，卻能夠將他所受的榨取誅求，轉嫁之於勞動者。可憐中國的勞動者，怎禁得重重壓迫！這真是中國勞動問題的特性，而急宜自求解放的事體。

帝國主義者襲其略取殖民地的傳統政策，挾政治勢力為經濟侵略的嚮導，於種種口實之下，強迫訂立許多不平等條約，因此有了租界，有了領事裁判

權，有了關稅管理權，有了發行紙幣權，有了內地企業權和航行權……一方而助長國內軍閥的內爭，不惜以槍枝彈藥軍費等供給他們，使他們不得動彈，而東交民巷的洋人，便成爲軍閥政府的太上皇帝。長此下去，則中國實業必永無發展的希望，所以不打倒帝國資本主義，不但中國民主政治不能成功，即中國的勞動者與資本家，也無出路。

單就關稅而言，大凡產業落後的國家，是全靠採用保護政策的，對於外國輸入的工業品，重抽進口稅，使其不能和本國工業品競爭，對於本國工業上所需要的原料，重抽出口稅，使本國工業得着便宜的原料以減輕其生產費，然而中國海關，被外國人霸佔，稅務司是定要用外國人的，稅則是定要奉承外國人的，意旨不能自由增減的。因此，外貨進口，海關稅極輕，而中國製品，反因五里一卡，十里一關的原故，完全不能振興。所以中國不但沒有外國所有的保護稅法，并且加重國貨稅去保護洋貨。孫中山先生說：「中國的稅關，好比自己挖了戰

壕，不但自己不能用來打敵人，反被敵人用來打自己。」如此情形，中國企業怎樣能夠發展，中國企業不發展，勞動者怎樣能夠得到好處？我以為中國勞動問題，同時也就是民族問題，而民族問題，不可不是勞動問題中的先決問題。

第二章 什麼叫做勞動法？

什麼叫做勞動法？廣義言之，就是關於勞動的法。講詳細一點，就是指規律勞動關係及其附屬一切關係的法律制度的全體。

一 勞動法爲「規律勞動關係的法」

勞動法爲規律勞動關係的法，恰與商法爲規律商買賣關係的法，同一概念。因此，我們要明瞭商法的觀念，首先應該明瞭「商」的觀念，同樣，我們要明瞭勞動法的觀念，不可不首先明瞭「勞動」的觀念。

甲 勞動

廣義的勞動，就是指人類有意識並且有一定目的之肉體或精神勞動的意思。但是照這樣解釋起來，則凡慈善家的行爲，事務員的行爲，企業家的行爲，政治家的行爲，律師的行爲，學者的行爲，藝術家的行爲等，都可以屬於勞動了。然而我們勞動法上所說的勞動，其意義似不至如此寬泛。所謂勞動法上的勞動，還具備有法律上一定的要件，因為勞動法是專爲被雇者階級存在的一種特別法。

1. 勞動法上的勞動，有履行「法律義務」的必要。不本於法律義務的勞動，譬如幫人家的忙，或含有慈善意味的勞動，以及自家爲自家事故的勞動，都不是勞動法上所說的勞動。

2. 勞動法上的勞動，有「本於契約」而履行法律義務的必要。所以雖然同是由于法律義務而提供的勞動，譬如由於民法上親子關係的子女之勞動（如德國民法第一六一七條），由於夫婦關係的妻之勞動（同

民法第一三五六條第二項）由於國民兵役義務的兵卒之勞動（如日本帝國憲法第二〇條）由於法律上強制勞動的國民之勞動（如蘇俄新勞動法第一一條及第一四條）乃至俘虜、囚人、感化院收容者等的勞動而當事者間並沒有什麼契約義務的履行，所以不可不說是不屬於勞動法上的勞動。

3. 勞動法上的勞動，爲「有償的。」因此，無償的勞動，不屬於勞動法的範圍。

4. 勞動法上的勞動，爲「職務的。」所謂職務的，就是指以取得生活資料爲目的而爲某種職務的意思。所以拿運動或娛樂爲目的之勞動，與科學家拿研究爲目的之勞動等，如果沒有具備這個要件，都不算是勞動法上所說的勞動。不過這個地方所謂職務的，並不一定要限制拿某種勞動爲生活資料，即從事於某種勞動的人，同時也可以從事於旁的勞動。譬如

被雇者晝間在張鴻發那裏勞動，夜間也不妨在王鴻順那裏勞動。又如勞動者晝間在工廠裏勞動，夜間在十字街頭擺一個夜市攤子，或公司裏面的事務員，晝間在公司裏服務，夜間自家辦一個補習學校等，祇要是以取得生活資料為目的，都不失為勞動的本質。

5. 勞動法上的勞動，為「從屬的關係。」從屬的關係，就是指某人身分的或經濟的服從他人意思而為其隸屬的部分的之謂。不消說，這和舊時代的奴隸或農奴在法律上也是被支配者的意思不同，因為他們雖然在法律上取得有完全的自由與人格，可是在事實上已經是喪失的樣兒了。不過他們要在什麼時候，才可以說是在隸屬的地位呢？普通說，就在他所從事的勞動，不由自己意思決定而由他人決定的時候。勞動法上的勞動，既然有這種隸屬性的必要，所以如醫生、律師、文士、書畫家等，縱由于有償的雇傭契約而勞動，如果這個條件沒有完備，則其勞動也不能說是勞

動法上的勞動

總之，勞動法上勞動的意義，是合于以上所說那幾個條件的。不管什麼工業勞動者，商業勞動者，農業勞動者，男子勞動者，婦女勞動者，幼年勞動者，成年勞動者，屋外勞動者（如行商及送牛乳與電纜工夫等的勞動），屋內勞動者，乃至一切精神勞動者，如果合得以上幾個條件，就合得勞動法上的勞動觀念。

乙 勞動關係

凡勞動必有供給勞動與接受勞動二者。供給勞動的人，叫做被雇者，接受勞動的人，叫做雇主。勞動關係，就是雇主和被雇者間勞動受給的關係。

勞動關係，向來看成私法上的債權關係，可是從現在的勞動理論講來這確實是一個大大的錯誤。因為債權關係，本是以經濟價值的融通轉換為內容的法律關係，即某甲拿他所有的經濟價值提供於某乙，而某乙給以相當的經濟價值，如此互相融通轉換的關係。至於勞動關係，本質上不是這樣。從形式上

看去，被雇者由雇主取得一定的報酬，而提供勞動的一種經濟價值，這好像屬於單純的債權關係？其實仔細想來，中間還包含着特殊的要素為一般債權關係所不能見者，即被雇者提供的勞動力，有其自身生命的活動，離了自身便沒有勞動力，不消說，這是和一般經濟貨物，有本質上的不同。所以勞動關係和民法債權各論所講的各種契約關係，其性質簡直是兩樣。又勞動這件事體，為被雇者的唯一活路，被雇者是沒有自由意思的，不過於隸屬關係上，機械似的提供其勞動力於雇主而已，換句話說，提供其身分而已。這點和一般雇傭關係也有本質上的不同。所以勞動關係和一般雇傭關係，在法律上完全為別種契約形式。然而以前的法律學家，忘去了這個區別，往往把純經濟的一般雇傭關係和含有身分要素的勞動關係，一律適用於民法上的雇傭規定，寧不可嘆！

可是，話雖如此，也並不是完全抹殺了債權法方面，而勞動關係中有債權法方面的存在，更何待言。

由是觀之，勞動關係既不是民法上單純的債權關係，又不是純經濟的雇傭關係，而是債權的經濟的要素與身分的要素同時并有的，一種特別法律關係。不過在這兩種要素中間，要那一種才是勞動關係的主要部分呢？我們以為勞動關係雖然同時包含着兩種要素，但無論如何要以身分的方面為其本體，至於雇主和被雇者間存在的經濟關係——即勞動對報酬的交易關係，不過為其附帶條件罷了。所以勞動關係與其叫做債權關係，倒不如叫做身分關係。

又勞動關係，同時具備有社會關係的特質。向來每每把勞動關係看成當事者間單純的個人關係，這也是錯誤的。因為勞動力這個東西，從被雇者本人看來，似僅為其個人的私益，而從社會生活上看來，實含有公益的性質。勞動分配、勞動時間、勞動工資、勞動爭議等，凡關於勞動力的地方，那一件不和社會公益發生密切關係？所以勞動關係，在表面上似乎是雇主和被雇者間存在的關係，而實際上則還具備的有社會生活上公的關係之特質。

二 勞動法爲「規律一切附屬於勞動關係的法」

勞動法爲規律勞動關係的法，既如前述。不過勞動法上所規律的，不僅限於當事者間的契約關係，凡以從屬的勞動關係爲前提而生的一切關係，都包括在裏面。勞動法爲被雇者階級而存在的法，這點和商法爲商人階級而存在的法，并無不同。但是商法的特色爲「關於買賣的法」，而勞動法則包含着適用於被雇者階級的一切法規。換句話說，勞動法爲規律被雇者階級及其聯帶的一切關係的法，所以勞動法不僅爲規律雇主和被雇者間契約關係的勞動契約法，凡規律被雇者團體和雇主或雇主團體間協約關係的團體協約法，規律屬於同一工會者相互間關係的工會法，規律雇主或被雇者和國家間關係的勞動者保護法及勞動者保險法，乃至其他勞動爭議法職業介紹法等有關聯帶的一切勞動法規，都在勞動法的範圍。

第三章 勞動立法的原理

自由平等四字，爲法蘭西革命以來確立的觀念，而近世各國立法的根本思想。從這點看來，雇主和被雇者間，並沒有什麼區別，所以勞動契約完全是立於平等地位個人和個人間的契約關係。

在昔中古時代，行的強制勞動，所有勞動時間、勞動工資等重要勞動條件，往往由法令規則或由執事者的私意隨便定下，不承認當事者有契約自由的。其時如勞動者組織團體、同盟罷工等，都要犯法的事體。

然而現在所謂勞動契約是契約，而且契約自由已爲一般所公認。此種契約即當事者一方提供勞動，一方即給以工資的報酬，其條件應由當事者間的自由意思來決定，如果對於條件有不滿意的地方，勞動者可以拒絕勞動，另走別家，而雇主也可以自由解雇，或另請別人，不消說，當事者雙方完全是很自由的了。

但是按之實際，雇主和被雇者間并不平等，所謂勞動條件，是什麼人提出

來的？可憐勞動者，簡直沒有選擇和決定的自由。所以國家應該拿一種法律去範圍他們，限制他們，這就是勞動立法的必要。

本來契約自由的原則，為安格裸撒克孫 Anglo-Saxon 的傳統思想，其後受亞丹斯密斯 Adam Smith 等鼓吹自由主義的影響而益發達。

契約自由，不消說是個人權利中重大的自由，但無論何國，都不是絕對的觀念。譬如民法上債權者和債務者實際上的勢力是不平等的，因為要保護債務者的原故，所以頒行一種限制利息的法律（如中國債權通則第三百三十一條三百十一條）可知關於勞動契約，拿國家立法行政的權力去行干涉的必要，更見要緊。因為勞動契約和普通契約不同，其契約的目的，在提供勞動力，勞動力和勞動者自身，有不可離的關係。照普通買賣契約，怎樣的東西拿多少的代價去買賣，祇要買主賣主雙方同意，國家沒有橫加干涉的必要，也不應該干涉。然而勞動契約上的勞動時間失之過長，工錢失之過低，其作工地方有危險

之虞的時候，使固持契約自由的原則，一任當事者的自由而不顧，則其對於社會公衆福利，難免不發生危險。勞動立法的意義，就在這兒了。

不過要什麼才是公衆福利？這也難說。所謂公衆福利，是從周圍的事情，尤其是產業發達的程度如何而變更，原無固定觀念的。勞動立法的目的，就是要免除或限制在理論上應該平等而事實上卻不平等的雇主和勞動者關係，及由這種不平等而產生社會的不公正的事實。

有人說：「雇主和被雇者間不公正不平等的事實，不拿國家權力去干涉，格外就沒有辦法嗎？勞動者雖然是一個弱者，然而勞動者究竟佔的多數，他們把團體組織起來，以其結團的威力，對於那些不公正不平等的事實，於某種程度上，未嘗不可加以匡正。」

可是，因此就說完全沒有國家立法權的插脚地，卻又不敢贊成。無論工會怎樣發達的國家，而勞動立法的必要，依然很大。從今日工會發達的沿革和現

狀看來，工會的組織，係以對抗雇主實行階級鬥爭為目的，勞動者達其目的的時候，資本家往往因為工會的壓迫，而反大吃其虧，所以為國家者，對於資本家壓迫勞動者的行為，固宜嚴格取締，對於勞動者的境遇，固宜有充分的了解和同情，然而對於勞動者過分的暴烈的行動，又豈容漠視？我們試想以英國那樣工會發達的國家，而他們的勞動法猶如彼，其有活力，則勞動立法的重要，可以知之。

又有人說：「國家為勞動者立許多保護法規，反轉害勞動者，因為他們一天到晚都在望着國家的救濟費保險費過日子，什麼獨立性都消磨盡了。」

從前德國一位學者白哈爾 I. Bernhard 大做文章攻擊德國社會政策的失敗，就根據的有這種理由。其實德國的社會政策何嘗失敗呢？德國自舉行勞動立法，尤其是社會保險制度以後，勞動者的能率一天勝似一天的增加，譬如一八八五年至一九一四年間各種工業的發達，就是最好的說明。

又有人說：「勞動立法，足以加重一國產業的負擔，當此國際資本戰爭時代，單就生產費的增高而言，已經立於失敗的地位了。」

這種攻擊，在初期立法時代，無論那一國，都很鬧得厲害。我們以為在勞動立法中，譬如關於保護契約的立法，其內容祇是一些對於勞動者和雇主確保其當事人的平等地位，確定契約的締結，契約條件的履行事項，對於一國產業上的負擔，可以說是毫無影響。退一步講，縱然要使一國產業的負擔上發生什麼影響，而由企業の種類，也有全然與國際資本戰爭無直接關係的，譬如國營的鐵道，市營的電氣，自來水，自來火等，凡以一國或一地方為經濟區域的企業，在頒布怎樣高的勞動保護法，對於國際資本戰爭，都沒有直接的關係。再退一步講，縱然就是和國際市場有直接關係的企業，勞動立法決不會特別使他負擔什麼，卻因為有關於疾病災害的防止設施，縮短勞動時間及休息假日的立法，反轉增進勞動者的能率，這是可以證明的現象。

況且由勞動立法所生的一國產業上的不利益，由國際勞動立法的發達，不難加以相當的救濟。世界各國果能依據國際協定的勞動保護條件，於產業狀況許可之範圍內盡量的採用爲國內立法，則所謂國際資本戰爭云云，那裏還值得憂慮呢？現在各國根據這個旨趣，從一九一九年華盛頓會議起，或在惹羅，或在日內瓦，逐年召集國際勞動會議，用條約或勸告的形式，協定各種勞動保護條件，譬如八時間制，婦女年少者就業限制等事，經過各國採擇的條項不少。

總之，國內勞動立法的發達，和國際勞動立法運動的發達相關係，這是不待言的。

第四章 勞動立法發達的歷史與國際運動

一 勞動立法發達的歷史

現在各國勞動法制，雖有種種的形式與內容，而其最根本而又發達最早的，第一要算工廠法。因為工廠工業發達以來，中間毛病太多，自然會感覺有拿國家權力去制定工廠法的必要，所以勞動立法必早行於近代工業先進國家無疑。

據學者研究，以一七八七年間奧大利宮內部的告示為近代工廠法的先鋒，即規定工廠勞動的最低年齡，非不得已事故，不得使用未滿九歲的兒童。然而工廠法的最先發達者，仍不能不推英國，通常以一八〇二年「工廠徒弟健康及道德條例」為其工廠法的濫觴。其後一八一九年，定工廠勞動的最低年齡為九歲，兒童勞動者（限十六歲）的勞動時間為一日十二時間的法律，一八三三年，定紡織工廠中兒童勞動者（十三歲以上十八歲未滿）的勞動時間為一日十二時間的法律，一八四二年，定禁止未滿十歲的兒童及婦女從事於鑛山坑內勞動的法律，一八四七年，定工廠裏兒童及婦女勞動者的勞動時

間原則上不得超過一日十時間一禮拜五十八時間的法律，一八五〇年，定限制工廠勞動的上工時間及歇工時間，並規定休息一時間半的法律。當時工廠法適用的範圍，祇限於紡織工廠等特殊工廠，到一八六〇年，始適用於一切工廠。到一八七四年，而工廠法始備。不過實際上除此工廠法以外，還有許多法律存在，一八七八年，合併這些法律，制定「工廠及作業場條例」，又經過一八九一年，一八九五年，一九〇五年的幾次添補修改，以成爲今日的現行法。至於工廠監督制度，即監督施行工廠法規的機關，其實施比較立法稍遲，大約在一八三三年（是年新設工廠監督局）和一八三四年間（是年始任命工廠監督官四人）。

以上所述，爲英國勞動立法沿革的大體。其他各國，也因近代工業的勃興，而追蹤英國。如法國於一八〇六年，比利時於一八一三年，瑞士於一八一五年，意大利於一八四三年，俄國於一八四五年，那威於一八六〇年，瑞典於一八六

四年，丹麥於一八七三年，日本於一九一一年（即明治四十四年）都各制定了工廠法規，以其內容複雜，不及備舉，祇有一件為我們應該知道的，即各國勞動立法適用的範圍和內容，漸次由狹而寬，由簡單而至於嚴密。我國產業革命後於歐洲，所以工廠立法，自比各工業先進國為遲。一直到民國十二年三月二十九日，始有「暫行工廠通則」的公布，惟其內容極不完備，而且北京政府無能，所謂「工廠通則」徒成紙上空文罷了。

國民政府對內政策第十一「制定勞工法，改良勞動者之生活狀況，保障勞工團體，並扶助其發展。」觀其往年所頒布的「工會條例」及最近所頒布的「上海勞資調節條例」與夫「工廠條例草案」等，皆非「工廠通則」所能比擬，我們對於新興的國民政府，不禁拭目視之。

二 勞動立法的國際運動

當現在國際經濟戰爭時代，無論何國商工業家，總希望他自家的生產費

比人家便宜。施行勞動法的結果，在國內必然使工資增高，同時生產費必然因此加多，而國際經濟戰鬥能力，又必因此減少。所以有一國不採用同樣的勞動立法，反轉是勞動立法發達的障礙，要打破這個障礙，除促成國際勞動立法的實現以外，別無辦法。

關於勞動立法的國際運動，約有三種：

甲 社會主義的萬國同盟

社會主義者的萬國同盟，以一八六四年九月二十八日馬克斯一派在倫敦所開的國際勞動者會議 *International Working mens Association* 爲起點。但是不到十年，又復歸於沉寂，至一八八九年復活起來，一九〇〇年，即設事務所於不律塞，其聯合的目的，多半含有政治意味，譬如撤廢軍備，廢止秘密外交等事項，皆其主要的政綱，而關於八時間勞動的規定，未滿十四歲的兒童勞動的禁止，夜工的禁止，組合權的認可等事項，都是他們所主張的。

乙 國際勞動組合

國際勞動組合，即各國勞動組合互以統一勞動條件爲目的而組織的國際聯合，俗稱亞姆斯德國際 Amsterdam International。一九二二年，組合員數達一千八百九十餘萬，以金屬工、鑛夫及交通勞動者爲重要分子，其中德國勞動者最多，占七百九十餘萬，英國占四百三十六萬餘，意國占一百一十一萬二千餘，奧國占一百萬餘。這個組合，主張產業社會化，固執德謨克拉西主義，排斥無產階級專政的主張，如八時間勞動的原則，也是他們年來所主張的。國際勞動組合之外，尚有基督教勞動組合聯合會 International confederation of christian Trade Union 及莫斯科赤色職工國際。

丙 國際勞動立法協會

國際勞動立法協會，本來是各國政治家和學者的集會。主張藉勞動立法之普遍實行，以改善勞動者的生活。該會成立於一九〇〇年，即當巴黎博覽會

開會的時候，一九〇一年，設本部於瑞士的巴塞爾，後又設分部於各參與國，記得第一次大會時，該會對於該會的目的與事業，曾有下列幾個決議：

1. 定期收集各國勞動法規，用英、法、德、三國文字來發表，又為發表勞動法規的便利起見，特設立一國際勞動事務局。

2. 為研究各國勞動立法便利起見，須報告各國現行法規和實施的成績於會員。

3. 整理各種調查及記錄。

4. 研究統一各國勞動保護法規的問題，並編製國際勞動統計。

5. 召集關於勞動立法的國際會議。

又該會對於事業進行上所採取的方針，則有下列幾種：

1. 研究各國使用婦女作夜工的實際狀況和影響，及廢止夜工後的結果。

2. 規定各國勞動者傷害統計的樣式。

3. 研究製造與使用黃磷等不衛生的產業狀況，及關於此項法規。

4. 研究傷害保險和疾病保險。

該會實爲國際間一種最有勢力的團體，國際勞動立法的發達，都可以說是他的功勞。該會自成立以來，開過好幾次大會，對於勞動立法政策上的各種問題，討論不少，而會報及關於勞動立法的出版物也很多。因爲該會努力的原故，所以當一九〇六年第一次陌恩會議時，得成立禁止火柴工業上使用黃磷和禁止婦女夜工的正式條約，一九一三年第二次陌恩會議時，更成立禁止少年勞動者的夜工和婦女及少年勞動者的勞動時間不許超過十小時條約案。不久，歐戰發生，無形擱置。在歐戰中，當然不能召集大會，到一九一八年，該會所附設的國際勞動局，向瑞士政府提出請願書，希望該政府在講和會議席上竭力促成保護勞動者的國際條約的締結，及使各國承認國際勞動立法協會爲

國際上的永久公法機關。

關於勞動立法的國際運動，能够徹底的規定在國際條約上面的，要算凡爾塞 Versailles 的對德和平條約了。現在分成三項來說：

[a] 宗旨。國際聯盟以確定世界和平爲目的，而確立世界和平，只有以社會正義爲其基礎。像現在這樣困苦而貧乏的勞動狀況，實爲釀成生活不安妨害世界和平的唯一原因。所以限制勞動時間，調節勞動供給，防止失業，制定適應生活程度的工資，救濟傷害疾病，保護少年勞動者，婦女勞動者，和老衰廢疾者，及僑外勞工的利益，承認結社自由的原則，施設職業教育和技術教育等，用以改善勞動狀況，實爲眼前急急的要務。但有一國不採用此種人道的勞動條件，即有妨害其他各國改善勞動條件的進行。各締約國本正義人道及世界和平爲宗旨，協定本約。

[b] 機關。國際勞動機關，有勞動總會 *General Conference* 與國際勞

動事務局 International Labour Office 二種，一爲立法機關，一爲執行機關。勞動總會由聯盟國各派代表四名構成。代表中政府方面二名，勞動者和資本家方面各一名。以上四名，皆由各聯盟國政府任命，其非政府代表二名任命時，須與國內真能代表雇主或勞動者的產業團體協議後任命之。各代表得帶同顧問參與會議，但每項議案以不得超過二名爲限，顧問有發言權而無表決權，有表決權者惟代表，而各聯盟國的四名代表又各自有表決權，這點和從來國際會議的慣例不同。在討論關於婦女問題的時候，顧問至少一名爲婦女。國際勞動事務局，設於國際聯盟會所在地，以理事會 Governing Body 爲其最高機關。理事共二十四名，其中十二名爲各聯盟國的政府代表，勞動者和資本家方面的代表各六名，即由勞動總會各代表中選出之。到第四次勞動會議時，更增加理事人數爲三十二名，內有十六人爲政府代表，八人爲資本家代表，八人爲勞動者代表，任期均以三年爲限。又局長一名，主持會議事務，由各代表中選出。

之。勞動總會的決議，或為勸告，或為條約案，形式不一。勸告無強制力，條約案一經聯盟國批准，便發生效力。在勞動總會閉會後一年中，各聯盟國應將勸告和條約案，付諸有權機關討論，如有不得已事故時，須於勞動總會閉會後十八個月內行之。

〔c〕原則。國際勞動立法的原則如下：

1. 勞動不能視為貨物或商品。
2. 確認組合團體權。
3. 支給最低工資的原則。
4. 八時間勞動的原則。
5. 連同禮拜日，每禮拜最少給與二十四時間的休息。
6. 廢止童工，對於少年勞動者，應該使他繼續受教育，并確保其身體的適當發展。

7. 男女同工同酬的原則。

8. 內外勞動者待遇均等的原則。

9. 爲求勞動者保護法規的勵行，各國應設監督制度，且使婦女參加之。

以上爲國際勞動制度構成的大要。自一九一九年至一九二五年，國際勞動會議已開過大會七次：第一次爲一九一九年，在華盛頓會議，第二次於一九二〇年，在意大利惹羅城會議，第三，四，五，六，七，諸次，逐年都在日內瓦會議。

不過國際勞動大會議決的事件，事實上還有許多國家沒有批准施行。世界平和的理啊！該大會永久是理想罷？

第五章 兒童勞動問題

兒童從事於家庭勞動，在古代卽已行之。而兒童勞動問題的成爲問題，不

消說是在有了工廠制度以後。關於兒童勞動的原因，約有幾種：

1. 近代經濟組織不良，一箇人賣工得來的工錢，不夠養家使用，於是貧家子弟，從小就送到工廠裏去勞動。

2. 俗說：「養兒防老，積穀防饑」這種心理，明明把子女當成一種物件，當成一種經濟的產業，所以兒童在極小的年紀，也就被他的父親母親送到工廠裏賺錢去。

3. 工廠工業，分工極細，所以在很難的工作中，也有不少輕便的事體。有許多工廠如玻璃廠紡紗廠等，有些是費時不費力的。還有些機器，差不多可以自動。在這種情形之下，所以就是兒童也可以使其作工。

4. 在工廠主方面，因為兒童的工錢便宜，工作靈敏，而且易於管理，往往因此雇用兒童而辭退成年工人。

5. 兒童不願意到學校讀書，而願意到工廠作工，他們以為讀書不會

有多大用處，而賣工卻可以賺錢，並且事實上常常看見他們的小朋友，有人因此賺錢，所以到工廠去的衝動越發增加。

6. 社會上有兒童勞動問題發生，一般人不能不負其責任，因為一般人如果反對兒童勞動，最少可以減除這種罪惡。可是，一般人不惟不反對，並且還願意使兒童自食其力，或者供養貧窮的父母，所以這種容忍的態度，不能不歸咎於一般人了。

至於兒童勞動的害處，也可以分成幾項來說：

1. 兒童勞動，足以妨害其身體的發育。
 2. 兒童勞動，必不能受完全的教育。
 3. 兒童勞動，足以使精力早衰，因而減少其作工的年限。
 4. 兒童勞動，足以養成不良的習慣而增長犯罪行為。
- 成年勞動者，有時還可以利用團結的力量來對抗資本家，取一種自衛手段。

段，而兒童勞働者則因年齡幼稚沒有能力抵抗，所以兒童勞働立法，真是刻不容緩的了。

一 兒童勞働立法的大勢

甲 英國

勞働立法，英國最先完備，而英國勞働立法中，尤以兒童勞働立法爲最早，既如前述。考英國兒童勞働立法的內容，不外左列五點：

1. 年齡上的限制 英國法定的最低年齡爲十二歲，十二歲以下的，不許工作。十二歲至十四歲的爲 Children，十四歲至十八歲的爲 Young Person。

2. 教育上的規定 英國兒童須受 3R. 的教育，所謂 3R. 就是「能讀」Reading 「能寫」Writing 「能算」Arithmetic 的意思。

3. 執行上的規定 兒童勞働須有年齡證明書，學校證書，醫生證書，

證明勞動的適宜與否。

4. 時間上的限制 Children and Young Person 的勞動，都有一定的時間。

5. 就業上的限制 凡不道德的勞動與夫有危險性的勞動，都不許兒童去做，夜工亦不許做。

乙 法國

法國的兒童勞動立法，其內容比較英國還要詳密。大凡使用勞動者在二十人以上的機械工廠，須受法律的限制。規定八歲以下的兒童，不許作工，八歲至十二歲者，工作八時，十二歲至十六歲者，工作十二時，吃飯須有時間，十二歲以下的兒童，必須受過教育。違者罰金自十六佛郎至百佛郎不等。另設監察官實行干涉。

一八七四年，政府派員考察，規定新法，改最低年齡八歲為十二歲，十二歲

兒童的勞動時間，不得超過十二時，十六歲的男孩，二十一歲的女孩，不得做夜工，十三歲的兒童，須入學校讀書。有專門監察執行法律，全國分爲十五區，每區有一監察官。

丙 德國

德國於一八九一年以後，始有勞動立法。一八九一年，有工業法典。規定十三歲以下的兒童，不許工作，十三歲以下的兒童，欲作工者，須有小學畢業證書，對於十八歲以下的兒童，有健康的保護，凡含有危險性而又不道德的工作，一概禁止。

丁 美國

美國勞動立法，由邦政府規定，而非由中央政府規定，所以極不劃一。但其立法內容，不外左列八點：

1. 凡不及工作年齡者，不許作工。

2. 凡身體不合格者，不許作工。
3. 必須有教育的設備。
4. 每日勞動時間，必須嚴爲規定。
5. 禁止夜工。
6. 兒童自十四歲以至十六歲者，方可給與工作憑照。
7. 凡有危險性的工作，不許兒童參加。
8. 農業和罐頭業，往往視爲例外。

現在美國各方面，對於兒童勞動問題，都很注意。私人團體的重要者，有「全國童兒勞動委員會」National Child Labor Committee，公家團體的重要者，有華盛頓勞動部中的「兒童局」Children's Bureau。

以上所述，爲歐美各國兒童勞動立法的大勢，我們從這個大勢看來，對於兒童勞動立法的要點，可以明白。

二 最低年齡

關於兒童勞動的最低年齡，應該斟酌本國社會和教育的狀態，及兒童發育的程度，與產業上的情形來定。因此，世界各國每每因為國情不同，而立法亦不一致。然以十四歲為標準的國家，佔大多數。譬如英國、比利時、瑞典（限於婦女）那威、瑞士及澳洲聯邦諸州等，都是以十四歲為標準的。美國關於勞動的立法權，雖不屬於中央政府而屬於各州，但是各州大半都以十四歲為標準。否則亦以十六歲或十五歲為標準，至於以十四歲以下為標準的，不過兩三州而已。並且中央政府的法律，對於這件事體，間接亦有規定。譬如一九一八年的收入法，對於工廠雇用未滿十四歲的兒童者，徵收其總利益的一成，名為「幼年者使用稅」。工廠主因為要想免除此種特別負擔，對於未滿十四歲者的使用，自會減少。又一九一六年的法律，禁止幼年勞動者的生產物品為州外或外國貿易的輸出。嗣因此種法律有妨害個人的營業自由，竟由大審院宣告無效而

中止。

其次以十三歲爲最低年齡的，爲法國、德國、瑞典（限於男子）、南澳洲等。以十二歲爲最低年齡的，爲意大利、匈牙利、葡萄牙、墨西哥等。羅馬尼亞以十二歲爲最低年齡，西班牙以十歲爲最低年齡，印度以九歲爲最低年齡。

然而這不過原則如此罷了。其實各國法律，對於這個原則，還承認有種種例外。譬如生理的發育，到了相當程度，或者受過相當教育，或者因爲業務的種類不同，縱然不及最低年齡，仍可以許他勞動。反之，如果到了標準年齡，而教育試驗不合格的時候，則不得使他從事於工業勞動，這又是一個例外。

工業勞動者的最低年齡問題，在國際勞動會議席上，已成爲第一回的議題。其結果成立了規定工業上所使用的兒童，其最低年齡須滿十四歲的條約案（國際勞動條約案所謂工業，係廣義的，凡鑛業、土木、建設及交通業，皆含之）。

據前北京政府公布的暫行工廠通則第三條：「男子未滿十歲，女子未滿

十二歲，廠主不得雇用之。一可知我國亦曾定有最低年齡，但北京政府是不中用的，所以工廠通則，亦不過白紙上印黑字而已。

三 保護年齡

所謂兒童勞動的最低年齡，不消說，就是限制最小限度的年齡，但是達到了最低年齡以上，就說是可以完全當成一個勞動者來看待，卻又不行，所以即使達到最低年齡以上，還應該定出一種保護年齡，而後兒童保護立法的精神，始能徹底。不過保護年齡的標準，各國不同：

譬如英國，瑞士，比利時，（限於男子）那威，及美國各州的大部分，將保護兒童分爲幼年工和少年工，前者爲十四歲以上，十六歲未滿，後者爲十六歲以上，十八歲未滿。又法國，瑞典，（限於男子）以十三歲至十六歲爲幼年工，十六歲至十八歲爲少年工。德國以十三歲至十四歲爲幼年工，十四歲至十六歲爲少年工。瑞典，（限於女子）丹麥，（限於女子）以十四歲以上十六歲未滿爲

保護年齡。我國以男子未滿十七歲，女子未滿十八歲爲幼年工。（暫行工廠通則第四條）日本現行法一律以十五歲爲保護年齡，又改正法則以十六歲爲保護年齡。

據最近傾向，最低年齡的標準，逐漸增高，而保護年齡中的區別，勢將廢止。總之，此事與其國民生理發育的狀態，及其社會一般的情形大有關係，不是可以隨便定的。

四 工作時間

對於禁止少年勞動者夜工的立法，從前也就有的。不過限制其勞動時間的立法，各國還沒有什麼顯著的進步。因爲他們要顧慮到和外國經濟競爭的關係，所以對於立法的理由雖然承認，而亦不敢決然行去。我們看英國限制十八歲未滿者的勞動時間爲十時間的立法，猶復遲至一八四七年以後，就可想見。

關於這個立法例，各國頗不一致，而限制十八歲未滿者的勞動時間爲十時間的立法，向來多數。譬如丹麥、法國、英國、希臘、那威、塞爾維亞、瑞典、瑞士等，卽其好例。然而現在更有縮短勞動時間的趨勢了。且看：一九一九年瑞士的法律，對於未滿十六歲者，規定一週四十八時間，又和蘭的法律，對於未滿十八歲者，規定一日十時間，且一週五十五時間，又那威的法律，對於未滿十六歲者，規定一日八時間半，且一週四十八時間，又法國的法律，對於未滿十八歲者，規定一日九時間，又一九一八年德國的法律，對於未滿十六歲者，規定一日八時間，又奧國的法律，對於未滿十八歲者，規定一週四十四時間。此外也有不設成年者與兒童的區別，一律以八時間爲原則的。

限制少年勞動者的勞動時間問題，一九一三年的陌恩 Bern 會議曾有對於未滿十六歲者的工作時間禁止超過十時間的決議，這個決議，因爲次年大戰勃發的緣故，遂不能成爲正式國際條約。可是華盛頓的第一回國際勞動

會議，不分年齡差別，一律採用八時間勞動的原則，此種問題，自然不成問題了。

第六章 婦女勞動問題

一部人類史最悲慘的一章，就是發明機械。人類爲什麼要發明機械？發明機械的目的，不是要增加生產嗎？那曉得生產的東西愈多，而自當生產之任的勞動者，竟致一無所得。不是要節省人力嗎？那曉得反轉造成工廠制度，把婦女和兒童都一齊捲進工廠裏來呢！

婦女勞動問題的發生，當然也在產業革命以後，婦女勞動的原因，可置勿論，今祇言其弊病：

1. 婦女生理上的結構，比男子更要精細，所以酷使婦女的結果，不但使她過度疲勞，而影響所及，實足以陷於妊娠不能的狀態。

2. 大凡工作時間過長的婦女，必易成爲下劣的母親，她的小孩子，固

然要受其影響，就是她自身也很容易在青春時代，便喪失其身心的能。

3. 婦女的工資，大半低廉，有些婦女，通常是依賴男子，來扶養的。所以她們需要的生活費，往往比男子少得多。工資是根據最小限度的生活費來定的，生活費既少，工資也就自然可以便宜。有些婦女所希望的，不過是區區買雪花膏，買粉，買香水等等化妝品的錢，所以就是低廉的工資，她們也情願接受。但是許多婦女，卻是要自尋活路，甚且還要供家的。然而她們因為要和前頭所說的兩種婦女競爭，就不得不忍受極低廉的工資。工資低廉，不但物質上感受痛苦，而道德上亦發生危險。

4. 自家的婦人小孩子，都加入工廠勞動，其父親和丈夫的工資，也必因而減少。婦女兒童和成年男子競爭的結果，社會上會生出失業問題。

5. 婦女勞動，大半為她自己的婚姻問題。因此，她們對於技術上能率上不必求其長進。

6. 數十年前，工會中是不許女子加入的，現在的工會，卻要婦女加入，共同要求勞動條件的改善，然而婦女的勞動組織極其困難，許多婦女不過是在短時間期受雇的，所以她們對於一切待遇，祇願目前的利益，而不願永遠的利益。

一 婦女勞動時間

關於婦女勞動時間，一九一三年第二次陌恩會議的時候，已有不得超過十時間的條約案，不過沒有實行。當時各國立法情形，如英、法、德、希臘、葡萄牙、瑞士、那威諸國，事實上已採用十時間制的原則。惟瑞典和丹麥，則祇限於未滿十八歲的女子。此外如奧大利、匈牙利、西班牙，（但紡織工廠為一週六十時間）羅馬尼亞，則以十一時間為原則，俄國則以十一時間半為原則，意大利、芬蘭，比利時，則以十二時間為原則。大戰後第一次國際勞動會議，不分男女幼少，一律以八時間制為原則。因此，婦女勞動時間，似乎沒有特別提說的必要，可惜這個

八時間制的條約案，除少數國家外，還不見一致實行。

美國採用八時間制的州，不過十州，而以十時間或九時間為原則的，占全州半數以上。就中如加州及阿來岡州 Oregon 的立法，尤足令人注意。在這兩州中，原則上採的是八時間制，但在某種業務，就是八時間制，也有嫌其過長的，於是為徹底保護從事於特種業務的婦女起見，特別給與委員會以變更州法的權限。譬如電話局的接線生，這是消耗神經不過的一種特殊業務，於是依照委員會的意見，可以從八時間縮短到六時間。又如韋時康辛 Wisconsin 的州法，某種業務，如果超過正規的時間，對於婦女健康上衛生上仍然沒有什麼妨害的時候，而該委員會也有權從某時間延長到一定時間。總之，這是適應事實上的需要而付與法律規定以伸縮力的立法。我國將來立法時，很可以作參考的。

二 危險工作的禁止

這裏祇就使用婦女於鑛山的地下勞動言之。地下勞動的對於生命有危險，於衛生有妨害，其程度實遠在一般工場以上。所以英國自一八四二年禁止女鑛夫的地下勞動以來，如法，德，奧，意，及美國各州等，都有同樣的立法。並且最近還有不論地上地下凡鑛山均不許使用婦女的立法，如和蘭，盧克森堡，及美國的紐約，華盛頓……等州皆是。

三 產前產後的保護

婦女是第二代國民的母親，我們要想第二代國民的健全發育，關於婦女勞動者的產前產後，不可不有一種相當的保護。這個立法的來源，大約起於瑞士（一八六四年—一八六七年）據各國立法例，有祇禁止產後工作的，也有禁止產前產後工作的，而其禁止工作期間，亦頗不一致：

禁止產後五週間工作的：爲日本，但產後三週間以上，如經過醫生證明，認爲無甚妨害的時候，得許其從事輕便工作。（日本工廠法施行規則

第九條)

禁止產後四週間工作的：爲英國，法國（特殊的業務爲三週間）比利時，丹麥，西班牙，葡萄牙，塞爾維亞等。他如意大利的禁止產後一月間的工作，亦屬此例。

禁止產後六週間工作的：爲瑞士，那威，瑞典，羅馬尼亞，捷克斯洛伐克等。

禁止產前產後工作的：如美國的康萊克梯卡塔州 Connecticut 爲產前產後各四週間，又紐約，麻薩邱賽州 Massachusetts 及舊奧領的波蘭，爲產前二週間，產後四週間。中國定爲產前產後各五週間（暫行工廠通則第二十條）

不過事實上在產前一定期間以內禁止工作的規定，極難使其遵守，因爲確實應該在什麼時候才分娩？這是不容易有把握的。因此關於立法的形態有

二

1. 祇承認妊婦停工權的規定 譬如法國法律，規定將近分娩的婦人，可以不須預告，有隨時停工及保留其位置的權。又瑞典法律，妊娠八月，得由醫生的證明書而停工，且有停工中不被解雇的權。又那威，瑞典，西班牙等的法律，略同。

2. 不分產前產後一律禁止工作幾週間的規定 譬如德國和蘭的法律，規定一律禁止八週間的工作，但其中六週間必為產後的期間，所以事實上許多在分娩前二週間即行停工，如果剛剛在二週間就分娩，這明明是法律上規定好的，當然沒有什麼問題。反之，如果在停工後三週間才分娩，則分娩以後，也祇能停工五週間，同理，如果在一週間以後即行分娩，則產後的停工期間為七週間。此種規定，頗有伸縮的自由，舊德領波蘭及希臘的法律，都屬此類。

然而產前產後的保護問題，並不單是拿出條文，禁止其一定期間的工作而已。因為婦女勞動者，原來是沒有恆產的人，使必於一定期間強制其停工，勢將斷其收入的來源，「雖曰愛之，其實害之」，結果她們每每忽視規定，而仍不免有去勞動的人。所以如果不在停工期間，給以一定的扶養費，則其禁止工作的條文，其效力亦等於零罷了。

所以德國依社會保險制度，給與相當於產後八週間工資的半額。又和蘭法律，除給與相當於工資全額以外，更於每一週間，給與扶養費，都是這個道理。至關於產婦自行哺育乳兒之事，各國法律，或強制哺育乳所的設置，或特與哺育時間，譬如一八九一年的葡萄牙法，規定凡使用婦女五十人以上的工廠，須設哺育所，並且在工作時間中，當母親的，亦得因為哺育的理由，而到哺育所去。他如法國，丹麥，意大利，羅馬尼亞等，都有同樣的規定。又西班牙法，規定凡哺育乳兒的母親，於工作時間中，特別給與一日兩次各三十分鐘的休息時間，並不

得因而減少工資。那威、瑞士、和蘭、意大利、法國等立法，亦同。

第一次國際勞動會議對於這個問題，特別注意，成立一種關於雇用產前產後婦女的條約案，其要點如左：

1. 禁止產後六週間的工作。

2. 在產前時，如提出醫生診斷書，證明於六週間內將行分娩，得有停工的權利。

產後停工，雖為絕對的，而在產前，則為本人的權利，任其自由決定。

3. 在前兩項停工期間，須給以一定的費用，其費用的程度，以能扶養本人及嬰兒的十分健全為限。而其支給方法，須依照保險制度，或依照國庫及其他公共基金的支出。又此外有受醫生的免費診療，或助產婦看護的權利。

4. 如係自行哺育嬰兒的時候，得於工作時間中，特別給與一日兩次各

三十分鐘的休息時間。

5. 在產前產後的停工期間，雇主不得擅行解雇。因妊娠或分娩而致疾病，甚至請長假時，亦同。

以上規定，對於保護產前產後的勞動婦女，可謂無微不至了。締結這個條約案的時候，恰當歐戰後不久，無論何國，都因為打死了許多壯年的人，而人口問題，實為當時重大的社會問題。我們單就他們的條約案看來，即可知其大概。

不過要施行這條約案，所費太大，因此，各國在表面上，雖有贊成條約的意思，而不能立刻施行，這或許是莫可如何的事體罷！現在批准這個條約案的，僅希臘，羅馬尼亞，意大利，西班牙等國。

第七章 勞動時間問題

在產業革命以前，所謂勞動時間，原則上大概是「日出而作，日入而息」。

的，自產業革命以後，工廠企業漸漸發展，因為種種發明的關係，機械力的利用漸漸普遍，又一方面因為人造光線的成工，於是勞動時間有延長到十時間以上，甚至十四時間，十五時間的，從前日出而作，日入而息的原則，現在已完全不行了。

企業家常常有的錯誤觀念，就是他們以為勞動時間愈長，則出品愈多而獲利愈厚。不知勞動者的勞動時間過長，其能率必漸次減少，同時因為身體疲勞的結果，出品不易精良，而且容易發生生命上或身體上的危險。

勞動者到底不是蠢貨，他們也知道勞動時間過長，對於他們不利，因此縮短勞動時間運動，勃然起來。

卻說這種運動，起於一七八〇年倫敦書業職工會創立的時候，結果，該會在一八〇六年，得了十時間勞動的成功。其後所謂勞動運動，每次都有時間問題在裏面，這是從歷史上可以證明的。

一 縮短勞動時間的面面觀

縮短勞動時間問題，大約可以從幾方面觀察起來：

從人道上看來，譬如我們坐人力車，叫人力車夫跑快一點，我們多加他幾個銅板，但是我們試看人力車夫那種拚命跑的樣兒，區區幾個銅板，又有什麼稀罕？工廠裏面的勞動者，也是如此。在資本家方面，每天多加幾角錢，叫勞動者多做幾點鐘，覺得就是天公地道，好比一條牛，每天多給牠一點草吃，多使牠幾點鐘，並不算得十分苛刻。然而在人道上，無論如何，總是說不過去的。

從醫學上、生理上看來，過度勞動，有妨害本人的健康，而工廠中分工太細與機械的單調，尤有害於身心。據試驗動物的結果，過勞則失其血液的殺菌力，因此易生疾病。

從社會方面看來，勞動時間過多，為家長，為公民，都沒有空間來盡其職責，且朝出而夜遲歸，家庭的快樂，亦不能得。

從經濟原理看來，縮短勞動時間，勞動者和資本家雙方都有利益。即：

1. 勞動者的工資增高。人們從早到晚在那裏不息憩的勞動，除開想吃好點，穿好點，睡舒服點而外，差不多格外沒有什麼慾望。然而如果能夠早二時間或三時間就把事情做完，則在這二時間或三時間內，不消說是空閒的。既然有空閒時間，自會生出種種新慾望，譬如讀書，郊遊，看電影，等等之類。但是要滿足這些慾望，總離不了要錢。工資是根據勞動者的生活程度來定的，生活程度增高，工資當然也要增高。不過有人說：如果把勞動者的勞動時間縮短，他們祇會拿去惡用，不知在今日時勢之下，就是勞動者自家也覺悟起來了，我們相信這縮短的時間，他們一定要拿去善用的。（參看第三章）

2. 失業人數的減少。縮短勞動時間以後，要想維持從前的生產狀況，則勞動者的人數，勢必增加。譬如假定我國勞動者的總數為二百萬這

二百萬勞動者，他們的勞動時間，每日各為十二時間。現在我們從十二時間縮短到八時間，即一日縮短四時間，則二百萬人，當縮短至八百萬時間，這八百萬時間，我們拿一日八時間勞動的勞動者來補充之，可得一百萬人，結果，失業的人數，就可以減少一百萬人。不過實際上縮短時間的結果，各個勞動者的能率也增加，又因為企業家工作方法的改良，和機械設備的完全等，往往不增加人而專講增加能率的方策，以維持舊有的生產能力。所以時間縮短，勞動者的人數并不比例增加，可是，大體看來，勞動時間一縮短，最少要減少許多失業人數，這應該是不錯的罷？

3. 資本家的利潤加多 有人疑惑說：利潤隨減少工資而增加的，時間縮短的結果，工資增高，生產費當然增高，因此，資本家的利潤，卻形減少，豈不有損於資本家嗎？但是我們以為資本家的利潤，并不由各個生產費的比例來定，祇要總額多，就是對的。譬如某種商品，一個賣五角錢，其生產

費爲四角錢，則其利潤爲一角錢。但是現在因爲工資增高，每個生產費，比從前多了二分，即四角二分，如果價格不加高，則每個的利潤爲八分，如此看來，資本家的利潤，對於一個商品，就會減少二分。其實不然，在一個商品賺一角錢的時候，如果賣脫一百萬個，則其利潤爲十萬圓，而在一個商品祇賺八分錢的時候，如果賣脫二百萬個，則其利潤反爲十六萬元，所以資本家最要緊的是利潤的總額。而且因爲時間縮短，工資增高，又一方面因爲添了許多有職業的人，故勞動階級的消費力，從而增大。勞動者在一個國家裏面，常常佔的多數，結局，其國內市場的購買力，也從而增大。商品的銷路，既比從前來得寬些，則時間縮短，何嘗不利於資本家呢？

由是觀之，縮短勞動時間，任何方面，都很有理由。不過一般人爲什麼要苦若提倡八時間勞動，其理論的根據，殊覺難於說明。考八時間制，起於美國，他們將一日三分爲八時間勞動，八時間睡眠，八時間教育，又醫學家也有從醫學上

贊成八時間勞動的人，然而現在的醫學家，已有人出而否認，所以仔細想來，八的數字，實在沒有多大理由。我想縮短勞動時間運動，其動機是由希望休養和人生的享樂而出發，所謂八時間勞動是從原先十四時間勞動，十二時間勞動，十時間勞動，漸次漸次減少來的，將來再加機械的發明，再加分配工作的進步，勞動時間還可以再行縮短。反是在特殊的產業情形之下，也未始不可酌量增加。所以八時間勞動，決不是天經地義，毫無修改的餘地的。

二 廢止夜工的理由

除開特殊工業必須繼續工作，不能不做夜工而外，其普通工業之所以不廢夜工者，爲的是想增加生產量。可是，按諸實際，生產量不加多而損失反大。因爲：

1. 夜工的出品不如日工的精良。
2. 生產量每不如日工的多。

3. 普通夜工的工資比較日工爲高。
4. 燈光熱汽等的供給較日工爲多。
5. 夜工不如日工的易於管理。
6. 夜工往往發生意外的危險和損害。

以上僅就企業家損失方面言之，至於勞動者方面，爲害更大：

1. 夜工過用眼力，易發生近視或視官衰弱。
2. 夜工缺乏接近陽光的機會，易發生血虧症與肺病。
3. 兒童勞動者因身體發育尙未完全，多做夜工，易致夭折。
4. 婦女勞動者因夜工不能料理家務，且容易發生風紀上的危險。

三 關於勞動時間的立法例

關於拿法律來限制勞動時間的事體，向來議論頗多。有人說這是違反自由契約的原則的，勞動契約，不消說是一種契約，即當事者一方提供勞動力，而

一方給以工資的報酬，其提供勞動力的多少，與支拂報酬的大小，祇要當事者雙方合意，並沒有什麼不對，好像買賣契約，一分錢，一分貨，這完全是買主賣主間的自由，用不着國家來干涉。誠然，長時間勞動，對於本人健康上，要生出有害的影響，然而現在許多工廠，其工資是以勞動的生產量來計算的，所以在勞動者自身，因為貧窮而且要供家養口的原故，他們早已把健康放在度外。長時間勞動，簡直是出於不得已。因此，國家亂拿一種法律去限制他們的勞動時間，對於勞動者本人，反轉不能討好。

此種論調，在美國更有力量。譬如一八九一年內華達州 Nevada 的法律，規定一般職工的勞動時間為八時間，如超過八時間以上，須給兩倍的工資。但是到一八九四年，同州高等法院，以為違反自由契約的原則，而竟致宣告無效。尤可怪的，就是工會自身的態度，他們對於此種立法，並不十分熱心，這是值得我們注意的。在工會方面，大概以八時間勞動為原則的，可是一旦要將這

個原則，由法律普遍的規定起來，工會中也有人出而反對。所以對於強制的限制一切勞動者勞動時間的立法，歷來不甚發達。

不過如特殊工作，特殊勞動者等，於特殊理由之下，則已施行局部的限制勞動時間的立法：

1. 鑛山勞動 鑛山的災害率，不論在那一國都大。因此，限制一般成年男工勞動時間的立法，早已行於鑛山。向來各國立法例的主義有二：

- (1) 直接禁止超過一定時間的勞動。
- (2) 間接禁止超過一定時間的勞動（如超過一定時間，則比例增加工資。）

大體上，英國，法國，希臘，那威，芬蘭，及葡萄牙，關於鑛山勞動，採用的是八時間，和蘭採用的八時間半（一九〇八年法）奧大利，比利時（限於炭鑛）及西班牙，為九時間制，瑞典及羅馬尼亞，為十時間制，北美合衆國

採用八時間制的有十數州，其他如加拿大各州，墨西哥及澳洲等，也採用的是八時間制。又一九〇八年，國際勞動立法協會的年會，曾有關於炭礦勞動每日不得超過八時間的決議。

2. 繼續工作 所謂繼續工作，即是說工作的性質，須繼續而不間斷的意思。譬如製鐵業的鎔鑪，這是不容間斷的，如果中途停止，則其爐已不能使用。於是各國關於從事此種工作的勞動時間，歷來多有法律的限制，如奧大利為十二時間，法國為十四時間，那威為一週四十八時間，葡萄牙分為日工夜工，前者為十時間，後者為八時間，他如瑞士，墨西哥，新西蘭等，都以八時間為原則。

3. 交通勞動 火車的衝突出軌等事故，多由於鐵道勤務員的過失，而鐵道勤務員的過失，由於勞動時間過長的也不少，本來交通運輸事業，對於旅客的生命身體財產等，關係重大，所以拿法律去限制鐵道勤務員

的勞動時間，這是當然的事體。此種立法最有名的爲美國法，這個法律的特徵，並不是絕對限制鐵道勤務員的勞動時間，祇是預定一日的勞動時間，以此爲發給工資的標準，如果超過八時間，在法律上也沒有什麼要緊，不過按照超過的時間，給以一定率之比例的工資罷了。

一九一九年華盛頓第一次國際勞動會議，制定了八時間勞動的條約案，但是沒有批准的，還有許多國家。其正式完了批准之手續的，祇有希臘，羅馬尼亞，印度及捷克斯洛伐克等國。不過有些國家，雖然沒有正式批准這個條約，而在本條約締結以後，也有拿八時間勞動爲立法原則的。

最後，我們還要知道縮短勞動時間問題，是世界的問題，不是一國的問題。因爲國際間生產競爭，是常有的，一國縮短，一國不縮短，其中自然不免發生一種障礙，就舉德國來說，譬如德國在一九二三年，將勞動時間草案向議會提出，當時政府以爲他們德國目下有增加生產的必要，因此，承認於某種範圍內，得

變更八時間勞動的原則，而波蘭因為要與德國競爭，亦於一九二四年七月，把上部細勒西亞（Silesia）地方金屬工業的勞動時間，從八時間改到十時間。記得波蘭勞動者關於這件事體，曾經用過總罷工來反對。波蘭政府說：「我們所以延長勞動時間，決不是對於勞動者有些什麼惡意，祇因鄰邦德國六個月以來，實行十時間勞動的範圍漸寬，我們政府當局，也曾向國際聯盟提過抗議，不幸而至於無效，因此，我們的延長勞動時間，簡直是無可奈何之事。」

不但波蘭如此，就是捷克斯洛伐克，就是英國、法國，他們對於德國延長勞動時間的政策，無不受其影響。其後一九二四年九月，英、法、德、及比利時勞動部長，在陌恩開會，對於促進批准國際勞動會議八時間制條約案的事件，有所商榷。結果，法國承認批准，但須以德國的批准為條件。英國也承認批准。比利時祇要英法一批准，馬上可以批准。這回德國的態度大變，居然也表示願意設法批准的意思。但據去年（一九二五年）五月的報告，八時間條約案，在英倫下院，

以一百二十八票對二百二十五票而遭否決。可見八時間制的前途，不知尙有幾多曲折？

北京政府暫行工廠通則第六條：「幼年工每日工作除休息時間外，至多不得過八小時，成年工每日工作除休息時間外，至多不得過十小時。」又第七條：「廠主不得令幼年工從事於午後八時至翌日午前四時間內之工作。」又第八條：「對於成年工，至少應每月給與二日之休息，對於幼年工，至少應每月給與三日之休息。」又第九條：「無論何項工人，每月給與一次或數次的休息。」然而工廠通則還是工廠通則，事實上，我國工廠中，除陰曆新年與五月底陽八月中秋等季節之外，簡直沒有休息的日子，所以勞動時間，要算我國最長了。

第八章 工資問題

什麼叫做工資？簡單說，就是勞動力變成商品以後，由交換所得的價值拿

貨幣來表現的，叫做工資。故除勞動力的商品化以外，不論對於什麼勞動所得的報酬，皆非工資。譬如自作農的勞動力，不是商品，故其勞動所得的報酬，不是工資。蓋凡生產物的一切，都是他們的報酬，報酬的多少，都屬於他們自家，這是容易瞭然的。反之，工廠勞動者等的勞動力，直與商品無二，所以對於勞動所得的報酬，祇可說是工資。因為他們由一定的價格，賣出了勞動力，他們消費了勞動力，造出不少的生產物，然而他們對於生產物的一切，完全沒有與聞的資格，他們的勞動力，明明白白是一種商品罷了。

但是勞動力并非向來就是商品，勞動者并非向來就是工資勞動者。在最古時代，人類的多數，為奴隸與農奴，然而他們和現在的工資勞動者不同，因為從前當奴隸的人，連身體都一齊賣與主人，他們的身體，可以由一個主人，轉賣於一個主人，他們的境遇，簡直和牛馬一樣。至於農奴，是附屬於土地的，他們的地主，祇要他們年納地租了事，原無所謂工資的。

從十八世紀末年到十九世紀初年以來，奴隸和農奴制度，在文明國家裏面，幾乎絕跡。現在勞動者在法律上取得了完全的人格，可以自由契約而與雇主締結勞動關係，無論在什麼地方或什麼條件之下，賣他的勞動力，都很自由。他們是賣力不賣身的，他們是不附屬於土地的，換句話說，他們是自由勞動者。

然而勞動者在法律上雖然取得了完全的人格，可是他們沒有生產的必要條件，除受雇於資本家以獲得工資之外，別無活路。他們有時對於某資本家所提來的勞動條件，甚覺不能滿意，論理原是可以拒絕勞動的，但在事實上，祇好忍氣。因為勞動者，總是靠勞動力吃飯的，你要拒絕勞動，你必不能拒絕吃飯，資本家有的是資本，有不為多，無你不為少，所以結局勞動者不得不屈服於資本家所歡喜的條件之下，以從事於勞動。像這種情形，勞動者一生都受工資的束縛，簡直是工資奴隸 Wage Slave 罷了。自由自由！那裏是勞動者的自由！

勞動力的活動——即勞動——為勞動者自身生命的活動。他們因為要取得生活資料，不能不把生命的活動賣給他人，所以他們生命的活動，在他們不過是一種生存手段，他們因為生活才勞動，可見勞動並不是他們自身的生，活，寧可說是他們自身生活的犧牲。因此，他們活動的產物，不是他們的目的，他們為自家生產的，一不是織的綢緞，二不是掘的金塊，三不是建築的王宮，他們為自家生產的，祇有工資而已。故一日八時間，十時間，乃至十四五時間的勞動，無論是織綢緞，掘金塊，或建築王宮等，都不是他們真正的生活，他們真正的生活，是等那些勞動完了之後，然後才開端的。他們一日八時間，十時間，十二時間，乃至十四五時間的勞動，不過為生存的預備手段。至於織綢緞，掘金塊，建築王宮等事，在他們看來，差不多是毫無意義的。

本來資本 Capital 和勞力 Labour 同是生產的要素，資本家儘管有資本，如果沒有勞力，企業不會成功，勞動者儘管有勞力，如果沒有資本，而生產事

業也無辦法。故凡由生產事業所生出來的利益，資本家和勞動者雙方都應該平均分配，這才是真正的勞資協調，這才是不背社會生存上的平等觀念。然而資本家坐享莫大的利益，過的是豪華生活，而勞動者一天到晚的勞動，其所得工資，連一家生活都不能維持，未免太平等了罷？

工資問題中最重要問題，就是關於額的問題。工資和生活程度有密切關係，不消說，這是因時因地而不同的。然工資和生活程度，萬不能距離太遠，英國有位經濟學者馬遐邇，把生活程度的標準分爲八類，即：

1. 有數室而空氣佳的住宅。
2. 暖衣及清潔的襯衣。
3. 飲清潔的飲水。
4. 牛乳及肉類若干。
5. 充分的穀食。

6. 茶若干。

7. 一定限度的教育費及娛樂費。

8. 養家費。

我以為生活程度的標準，可以簡單的分爲四類，即：

1. 能贍養家族，滿足普通人的需要。

2. 能供給子女的教育經費。

3. 能有正當的娛樂費。

4. 能有適當的貯蓄費。

工資的多少，最少應該根據以上四類來做標準。至於規定工資的方法，約有三種：

1. 在勞動組織不完備時，多由同業間酌定一種共通數目，或由雇主按照工作性質和同業間情形，自行規定。

2. 在勞動組織發達時，工資數目，每由雇主和工人代表或雇主同業代表和工人代表互相商定。

3. 由政府按照該地勞動者生活情形，制定最低工資法，使各工廠照此實行。

他如工資應全部發給通用貨幣，不得拿實物來替代，解雇的時候，應即發給工資，不得藉故留難，沒有當事者雙方的同意，不得擅自變更工資，又雇主不得扣除工資作違約或損害賠償等用，以及工頭壟斷的包工制，應該廢止，生活物價的高漲，應該設法限制，乃至發給工資期間，發給工資地方等，都是工資問題中不可忽視的問題。

一 關於最低工資的立法例

甲 特別規定某種工業的最低工資法

此種立法例，起於一八九六年澳洲維多利亞州 Victoria 的法律，該法最

初含有幾分試驗性質，即於維多利亞某地方某種職業中，由雇主及被雇者雙方選出代表委員組織一工資委員會，給以決定該業最抵工資率及最長勞動時間，或超過勞動時間的工資增加率等權限。此項法律，一直到一九〇五年，才定成永久的法律。該法首先適用的範圍，僅限於鞋業，麪包業，襯衣業，家具製造業等，後來因為成績不壞，於是漸次擴張適用的範圍。現在工業固無論了，就是農業商業乃至街市鐵道等，都適用之。

工資委員會，并不是常設機關，於必要時，得因兩院議會的決議而組織之。對於議會的提案權，雖屬於勞動部長，但勞動部長，因雇主方面的建議，或被雇者方面的要求，或勞動部官吏的報告，都可以向議會提案。議會中如果決定某種業務須組織工資委員會時，勞動部長應即頒布關於組織委員會的命令，委員的人數，四人乃至十人，勞動部長由雇主及被雇者所指定的人而選任之。委員會的議決，須得過半數以上的贊成。委員會須將其決議提出于勞動部長。勞

動部長承認該項決議時，須於公報中發表之。至三十日後，始發生法律上的效力。該項決議，如勞動部長認為有不正當或不利益的時候，得將該項決議暫緩六個月執行，交與委員會再議。再議的結果，如仍固執前議時，則前項決議應為有效。如勞動部長對於該委員會的決議認為不滿意時，得向上告產業法庭提起訴訟。此點雇主及被雇者方面，如在一定條件之下，皆得有此權利。上告產業法庭的組織，須有最高法院推事一名，其判決為終審。

以上所述維多利亞州的法律，實為其他澳洲諸州法律的模範。澳洲以外各國，如英國于一九〇九年，模倣維多利亞州的法律，制定關於某種職業設置工資委員會的法律，自一九一〇年施行。最初適用的範圍，僅限于裁縫、紙盒、花邊、製鎖等少數職業，至一九一三年，擴張範圍，更適用於襯衣業、木細工業、乾菓和食糧貯藏業、麻和木棉刺繡業。至一九一八年，又改正本法，將「比較他項職業特別便宜的工資」這句，改為「該工業中若無規定正當工資的機關時」。

得任意適用本法。不消說，這是因爲歐戰以後，英國國內物價太高，而工資增加程度不能趕上物價的原故。可否適用本法，其權雖在商務大臣，但實際上由工會或資家方面的建議，或勞資雙方的請願，皆可適用。

至於工資委員會的組織，係由勞資雙方同數之代表及勞動大臣任命與該項職業全無關係者若干人而成。所謂工資率，大致因勞資雙方的同意而決定，如當事者雙方不同意時，任命委員得居間調停或仲裁，委員會決定工資率時，須公布之。公布後二月內，如關係者方面並無異議時，即生拘束力。此外復於勞動部中特設專門官吏以監督法定最低工資的實行。又英國當一九二二年炭鑛業勞動者同盟罷工時，曾設地方官廳給與規定最低工資的權限。又一九一四年時，財政大臣曾提出給與土地委員以規定農業勞動者最低工資的權限，這也是值得注意的。

在歐洲除英國外，實行最低工資法的國家極少。在美國的最低工資法，則

以一九一二年麻薩邱賽州的法律爲起點，其法殆以規定婦女和兒童（未滿十八歲者）的最低工資爲目的。一九一三年，米來蘇塔、韋士康辛、阿來岡、華盛頓、加州、內布拉斯加、哥羅拉多及優塔等相率爲同樣的立法。以上各州規定，其細目雖各不同，然大體由州知事任命三名四名或五名委員，組織成委員會，其委員任期以二年或三年爲限。又勞資雙方亦得派遣代表爲委員。委員會的名稱不一，或名最低工資委員會，或名州工資局，其權限除哥羅拉多州，無論何項職業皆可適用。哥羅拉多州的法律，其適用於職業的範圍，僅限於商店、工廠、洗衣店、旅館、菜館、電報局、電話局等。至勞動者適用的範圍，據優塔州的法律，則限於婦女、米來蘇塔和韋士康辛州法，則限於婦女及未滿二十一歲的少年。該委員會，如認爲某種職業的工資不足生活工資，卽其勞動者所得工資不足以維持生活時，得從事調查規定最低工資，有時并有規定勞動時間及其他勞動條件的權限。

什麼才是生活工資？這點在美國各州法律中，都有明瞭的概念。譬如加州的法律，則謂維持固有生活費與健康上幸福上所必需的費用，哥羅拉多州的法律，則謂除必需生活費以外，須有維持健康及正當的娛樂費，又如韋士康辛州的法律，關於維持風紀上所必需的程度亦兼及之。因為女工等收入不足，難免幹出不道德的勾當，這是任何國家都有的現象。

乙 解決勞資爭議爲目的而規定的最低工資法

此種立法例，起於一八九四年新西蘭的產業仲裁法（此法自一八九五年施行）其要點如左：

1. 各工業區置工業常務委員一名，職掌爭議調停之請求事項。
2. 調停委員會，由工業常務委員會同雇主及被雇者各二名或三名之代表組織之。雇主及被雇者代表，由勞資雙方團體所交來的名冊中任命之。工業常務委員，爲該委員會之議長，但無表決權。

3. 右調停委員會之議決，如爭議當事者雙方不同意時，則歸仲裁法院處理之。仲裁法院，由最高法院推事一人（爲終身官）及勞資雙方指名之代表共同組織。其判決爲終審。

以上規定，係關於一般勞資爭議的調停仲裁，固不僅限於最低工資，假如工資率成了爭議目的時，照這種辦法，當然可以決定最低工資。所以也可以看成一種最低工資的立法。

二 關於發給工資期間及地方的立法

甲 關於發給工資的期間

什麼時候應該發給工資？在勞動者也是一個重要的問題。照法理講，工資係對於勞動力的報酬，勞動者的勞動力，每天都在提供，不消說，對於勞動力的報酬——工資——最少應該每天發給他們，如果一個月中祇發給工資一回或兩回，就成賒賬的形式了。勞動者提供的勞動力既如現錢交易，而資本案發

給工資，卻取一種除賬的形式，這是不對的。況且勞動者的生活，向來很苦，所以各國法律大約都有關於發給工資期間的規定。譬如一八七七年瑞士的法律，規定當事者間如無特別契約，須兩禮拜一次，且最遲不得超過十六日期間內發結工資。又規定雖有特別契約，亦須每月發給工資一次。比利時的法律略同。英國關於此點，全任當事者的自由，不另設何種規定，但據普通法上的觀念，發給工資，憑雇傭契約而定，如定為一日則每日，定為一禮拜則每禮拜，定為一月則每月。德國尚無直接規定。美國關於此點，隨當事者的契約或習慣而定，但也有成文法可查，譬如一八七五年麻薩邱賽州即採用一禮拜發給工資一回的原則，不過當時月給工資的習慣太深，不易實行罷了。日本現行法規規定每月最少發給工資一回。

總之，理論上就是每月發給工資一回，發給工資的次數，已嫌太少。將來能夠每月發給工資兩回或三回，四回，那就好了。誠然，勞動者拿工資去，或許也有

浪費的事體，但這決不能作為遲發工資的理由，因為勞動者的工資，是從賣勞動力得來的，勞動者天天都在賣勞動力，而資本家并不定天天發給工資，這點，我認為資本家比較占點便宜，難道一個月中多發給幾回工資，就有什麼難割難捨嗎？

乙 關於發給工資的地方

一八八三年英國的法律，規定發給工資不得在旅館，菜館，酒館，公園及俱樂部等處，但在該處真正的勞動者，不在此限。因為從前鑛山主人往往和附近鑛山開酒店的主人互相勾結，甚且有鑛山主人自行經營酒店，專門賒酒給鑛夫，而發給工資即在酒店，其酒債即在工資裏面扣除的。愛照顧酒店的鑛夫，酒店主人也喜歡替他向鑛山主人說好話，包管他職業上不會發生問題。結果，勞動者所得工資的大部乃至於全部，都投在酒瓶之內了。所以關於發給工資的地方，勢不能不有一種立法。此外如法，德，奧，比諸國，皆有和英國類似的立法。又

如美國加州及內華達州，則規定凡在酒店發給工資，即爲犯罪，須受刑罰的處分。美國禁酒特別厲害，故其規定似乎也要特別嚴格些。

三 關於發給工資的方法及其他

各國法律，除關於發給工資時間及地方以外，尚有種種立法。茲擇其重要者言之：

甲 工資應全部發通用貨幣

從前各國慣拿金錢以外的物品來代給工資，弊害極大。所以英國於一四六四年已有法律禁止，不過當時要厲行此種法律，事實上頗感困難。其後至一八三二年，更規定凡發給工資，須用通用貨幣，否則其契約無效。一八八七年，略加補正，漸成爲完備的法律。又奧國於一七九一年，規定對於雇工的報酬，不得以酒或飲食來代替，但家內勞動者不在此限。其後一八五九年的營業條例，則規定凡以實物發給工資者，須受處罰。一八八五年，略有補正的地方。又法國

於一八五〇年，一八五六年，一八九五年的法律，都有對於某種事業禁止發給實物的條文。又德國在未成聯邦以前，譬如一八六一年哲克孫王國的法律，也有禁止發給實物的條文；其後一八六九年的營業條例，及一八九一年同改正法，都以禁止發給實物為原則，這個條例，至德帝國成立後，繼續有其效力。又瑞士於一六七四年及一六七五年，比利時於一八八七年，皆有法律禁止此事。日本現行法，以發給工資須用通用貨幣為原則，但如寄宿舍中支給伙食，鑛山中支給米等事，若預得地方長官許可時，仍得視為例外。美國關於此點，各州立法不一，然括而言之，約有三種：

1. 對於顯有弊害的鑛山，工廠，鐵道等，絕對禁止發給實物代替工資。
 2. 雖承認發給實物，但須規律其實物的價格和品質。
 3. 雖承認發給實物，但因利用之故而強制被雇者時，則禁止之。
- 如紐約，麻薩邱賽，彭夏佛尼亞等州，就採用的是第一種立法。

乙 雇主不得扣除工資作違約或損害賠償等用

俗說：「人有虛足，馬有漏蹄。」勞動者作工，當然有過失的地方，因此，工業主當然也有受損害的時候。特別製造的物品，如果有了瑕疵，到底不容易賣脫，其結果祇有浪費原料。所以工業主於其所受的損害，可以向勞動者要求賠償，或當締結契約之初，言明在某種時候，取得若干違約金。勞動者又不是財主，故所謂違約金或損害賠償，自以在其應得工資項下扣除，較為穩當。譬如日本生絲製造廠等，動輒就向職工索取償賠，即從工資裏面扣除，也有實質上不必叫做損害賠償，為警戒職工的怠惰或不注意起見，而科以罰金的。所謂罰金，即是契約罰，並不是刑罰。本來雇傭關係，除約損害賠償或違約金以外，更約一種契約罰，其合法與否，雖有可議之點，但據現在多數學者的意見，契約罰好像不是違法。

總之，有損害便索賠償，違反契約的本意，便徵收違約金，或科以一定的契

約罰，在理論上，都沒有什麼不對，祇是運用上工業主不能大公至正，因而弊害無窮。所以各國法令對於此事，多有相當的取締。譬如一八九六年英國的法律，規定對於勞動者不得科以過酷的不合理的罰金，如必科以罰金，須先有正式契約。而於使雇主受損失或損害，或有使雇主受損失損害之虞，及妨害工作的進行時，得斟酌處以罰金，至罰金若干及其次數，理由等，須以書面交給職工，又其件數，須一一記載清楚，備供監督官的檢查。又法國法律，規定罰金的數目，不得超過其一日工資的四分之一。又瑞士有兩三州，則規定不得超過二分之一。又奧國、德國、和蘭、比利時的法律，除預有契約或依照現行規則以外，不得處以罰金。又法國、瑞士和蘭的法律，規定以上罰金，須歸入職工救濟基金中，并非歸於雇主。又美國麻薩邱賽的法律，規定除不完全的工作以外，不得科以罰金，而路易西那州的法律，除因故意或怠惰致損害雇主的財產或財貨以外，不得科以罰金。此外各州，大都規定除經過一定手續而且得職工方面的完全同意之

外，概不許擅自扣除工資。

第九章 工會問題

處現在經濟制度之下，勞動者個人，雖然不是資本家的敵手，可是，他們大家團結起來，其力量卻未可輕視，所以大凡工業發達的國家，莫不有工會的發生。工會的意義頗廣，簡單說，即工資勞動者要求改良勞動條件，或希圖在經濟上，政治上，社會上，取得較好的境遇與位置向上的一種永久團體。

工會的組織，種類不同。自其組織的形式言之，有三：

1. 職業組合 Trade Union or Craft Union

職業組合，是聯合同一職業的職工或相類似的熟練工而集合的團體。其主要目的，在肯定現在的資本主義制度而謀勞動者經濟上待遇的改善。他們的職業觀念比階級觀念還要強烈，所以他們的會員，僅限於熟練勞動者，而不收不熟練勞動者。他們有時也不免要同盟罷工，然而罷工的目的，祇想在現在

經濟制度之下，增進勞動者的利益，假如達到目的，他們什麼都可以不管。換句話說，他們的運動，完全是經濟運動，從來英國發達的工會，多屬此類。

2. 產業組合 Industrial Union

產業組合，是聯合某種產業以內有關係的各種勞動者而集合的團體。譬如英國鐵道事務員國民工會，大凡從事於鐵道事務的人，不問職業的種類如何，不論肉體勞動者或精神勞動者，一概可以加入為會員，這是和職業組合不同的第一點。他們的目的，在根本撤廢工資制度，澈底推翻資本主義的經濟組織，由勞動者代替資本家而行產業統制，換句話說，他們不僅以改善勞動條件及自家的地位為目的，而且希望從根本上改造現在所有的經濟組織，這是和職業組合不同的第二點。美國的「世界產業工人會」I. W. W.，法國的「工團主義」Syndicalism，都屬此類。

3. 勞動總組合 Labor Union

勞動總組合，不分產業，職業，熟練工，不熟練工，就是精神勞動者如工廠裏面的書記，學校的教師，職員，和政府機關的辦事人員等，苟靠勞動以爲生活的人，盡許可加入爲會員，他們的目的，在謀勞動者境遇的一般改善，但他們也不僅以經濟上的改善爲滿足，舉凡一切立法上行政上的改革，都是他們所想幹而且要實行幹的。

工會的規模愈大，關於中央機關的組織與權限，問題愈多。究竟應該採集權制抑分權制呢？照工會的性質，自當以民主制度爲宜，然而會員太多，其居住散於各地的時候，終不能維持極端的民主制度，盡將一切事項由總會爲總投票的解決，但中央機關的權限，如果失之過大，則又不免流於專制。故欲求得其中庸而維持民主制度，同時又要使工會的行動靈敏活潑，則組織的當與不當，實爲工會中最關重要的問題。

至於工會的使命有四：

1. 雇傭契約的締結和仲裁

大凡雇傭契約必有一定的標準條件，即關於工資及其他勞動條件，可由工會妥為訂定，代會員向雇主提出而締結之。如遇勞資爭議或至發生衝突時，得對於當事者發表并徵集意見，或聯合會員取一致行動，或與雇主代表開聯合會議執行仲裁，或請求雇主方面共推出第三者參加主持仲裁，或請求主管行政官廳派員調查及仲裁。

2. 救濟方面

工會對於會員的失業、疾病、老廢、傷害等，可由工會給與相當的救濟費，以維持其生活。更藉工會機關，明白各國勞動市場的狀況，或介紹職業，或補助旅費，以圖勞工需給的調節。

3. 設備方面

由工會組織生產合作社，以圖增加會員生產的利益，設消費或購買合作

社，以減少會員消費及零買的損失。他如增加會員的知識技能及圖會員的利
益與娛樂，亦可分設教育機關，娛樂場所，合作銀行，儲蓄機關，勞動保險，勞動醫
院等。

4. 政治方面

工會對於有關工業或勞動法的規定，修改，廢止等事項，得陳述意見於行
政官廳，法院，議會，并有答覆行政官廳，法院，議會諮詢的義務。

我們中國的幫口制度，可以說是勞動團體的一種最初形式。不過這種幫
口制度的組織，和今日工會不同。查「幫」字互助或團結的意思。（見辭源）
而李季 N. A. Giles 則解作 to help, a class, a guild (見 Chinese English
Dictionary) 的意思。總之，幫口制度的組織，約有兩種：

1. 手工幫

手工幫，即職業組織，和英國中世紀的「行會」差不多，手工幫的組織，原

則上以同一職業及同鄉者爲限，手工幫各分子間，都有獨立的營業。徒弟沒有參加幫的資格，所以這種幫不過爲師父（匠師）結合的一種團體。每個師父名下，都有幾個徒弟，徒弟期間，三年及至五年不等，也有七年的，在徒弟期間中，除略受職業教育之外，還要爲師父服家庭間的雜務，衣食住即由師父供給，每逢節季的時候，或得點賞錢，工資當然是說不上了。及到滿師以後，照例要請師父喫酒，於是師父方面，邀請許多同業的人共同列席，該徒弟即取得幫的資格而享受幫裏的種種權利。

2. 苦力幫

苦力幫爲不熟練勞動者的團體，苦力幫的組織，爲頭目組織。每幫有一箇頭目（把頭），這個頭目，就是幫的代表。一幫的人數，少則十人，多則數百人，大凡幫裏的人，都可以看作會員，與手工幫的不承認徒弟爲會員，大有差別。有時頭目之上，又有大頭目，一個頭目，常可以指揮許多小頭目，此種例子以碼頭上

的苦力工人爲最多。一個苦力幫，通常是由同鄉人而成，苦力幫的職務，對內以互相救濟爲宗旨，對外由頭目代表本幫，要求勞動條件的改善。苦力幫的幫規，爲一種不成文法，新入幫者，務須有幫裏的人介紹及保證。入會時，對於介紹人或幫裏有勢力的人，還要送他們以禮物，或請他們喫酒，加入後，非有頭目許可，不得兼做別幫的事務。關於勞動契約，須絕對服從頭目的指揮。苦力幫的知識程度，較手工幫爲低，故其所處的境遇，也較手工幫爲可憐，萬一生了疾病或負了傷，馬上就要餓飯，如果欠了頭目的債，或因賭博輸錢，每舉數十日的勞動所得而不足以償還，真是可憐啊！

不過近年來，以上兩種幫的組織，快要崩壞了。而其所以崩壞的原因有三：
(1.) 由於資本主義的侵入與生產形式的變更

自從列國資本主義侵入中國，生產形式爲之一變，因此廢了紡車，起了紡績工廠，關了磨坊，開了製粉工廠，汽笛嗚嗚，煙筒林立，機械工業的範圍，漸次擴

張，於是而有工會出現，於是而幫的制度不能維持，這確實是幫的第一致命傷。

(2.) 由於新思想的影響

從前幫的組織，完全漠視了徒弟的人格，當徒弟的，祇要稍有覺悟，久已憤不能平。加以近年來他們所聽到的，日常是自由平等的呼聲，他們所看到的，日常是勞動解放的運動，有此情形，故其反抗幫的心理，自然更要厲害。此外如同鄉觀念太重，有違反勞動團結的精神，而頭目制度，尤足以妨害工會的發展，這都是幫所以崩壞的原因。

(3.) 由於經濟的變化

從前幫的組織，要想獨占市場，不許旁人和他競爭，他們共同規定一種價格以強迫民衆。這個辦法，在當時或許是好的，而現在則不大行得通，因為呼吸於資本主義經濟世界的消費者，他們如果認為價格不當，可以提出抗議，也可以組織「不買同盟」，加以交通便利，消費者的天地更寬，這也是幫所以崩壞

的原因，

幫口制度，既不免於崩壞，所以民國七八年時，組織工會運動，勃然起來，聽說當時在香港的工會，有七八十，在廣東的，也有二三百之多。年來上海勞動團體，非常發達，無論何項職業，都有工會的組織，風聲所播，漸及全國，我們對於工會運動的前途，實不禁有無限希望！

現在我們中國的工會運動，雖然一天發展一天，可是在這發展的當中，尚有不少的困難：

1. 勞動者雖知罷工等事為對抗資本家最有效的武器，然因平日工資微薄，供家養口都嫌不夠，那裏還有儲蓄，而工會方面，因為會員的經濟能力太小，會費不多，一旦有了罷工事故發生，必不能和資本家鏖殊死戰，結果，不得降不服於資本家，承認其苛刻條件而復工，一人復工，每每牽動全局——這是第一種困難。

2. 勞動者因爲失去了受教育的機會，所以他們缺乏知識，往往把工會視爲無足重輕的東西，把自家所處的境遇，視爲命運使然。惟其不重視工會，而工會遂易爲少數人把持，惟其太相信命運，而官僚軍閥資本家就可以大膽跋扈。——這是第二種困難。

3. 外國勞動者至多祇受他們本國資本家的壓迫，并且他們的資本家可以從殖民地或半殖民地搶了一大筆錢回來，分潤他們勞動者，而我中國勞動者，除受本國軍閥無理的摧殘之外，還要受帝國資本主義者的榨取和剝削。中國軍閥總是拼命幫外國資本家壓迫勞動者的，譬如京漢工人青島工人的屠殺，卽其明證。——這是第三種困難。

4. 中國因爲受帝國資本主義侵略的影響，國內生產事業，完全不能發達，而失業人數，又所在皆是，勞動者如果有罷工等事發生，資本家立刻可以開除其所謂不安分者另行雇人，而工會裏面有時不免有人希望討好於資本家，因

而勾結資本家壓迫同類，或將自己工會裏面的秘密，告訴資本家，或幫助資本家引誘自己工會裏面的會員，使他們故意接受資本家所提條件，而叛棄工會中整個的主張。——這是第四種困難。

我們要搗毀這四種難關，首先應該：

從帝國資本主義壓迫之下解放出來，建設我們獨立自主的國家！
錯誤的封建式的軍閥之下解放出來，完成我們民主政治的國家！

一 各國工會立法的變遷

各國工會立法的變遷，從法律上——尤其是刑法上——可以分爲三個時代：

1. 絕對禁止時代 視勞動者組織團體爲犯罪的時代。

2. 相對禁止時代 表面上雖承認勞動者組織團體爲合法，而事實上則圖謀阻止的時代。

3. 完全自由時代 勞動者團體運動完全自由的時代。

甲 英國

英國自十九世紀以來，關於勞動者團結權的立法很多，但從刑事上的立法看來，其變遷之跡，也可分爲三期：

第一期爲禁止勞動者團結時代，即如一七九九年——一八〇〇年的結社禁止法 *General Combination Act* 規定：「凡因請求變更法定工資及減少勞動時間而組織團體或妨害他人之勞動者，以違法論。」爲前記之事項者，處以二月以上之禁錮。」以金錢或其他手段，阻止他人之勞動，或使其破壞勞動者之續約者，其罰亦同。」像這樣嚴重的法律，明明是禁止勞動者組織團體與預防同盟罷工的發生。

第二期爲承認勞動者在法律上有團結權，而其團結權不明的時代，即如一八二四年的法律，原則上承認勞動者有團結權，惟在例外的時候，得處罰之。然一八二五年的法律，其限制又嚴重起來，但無論如何與以前的結社禁止法

不同，因為對於勞動者團結的本身，沒有不認為合法的。又一八七一年的法律，對於勞動者團結權的限制極嚴，勞動者團結的目的，照工會法固然是合法，但如某種實行手段則為不法。

第三期為確認勞動者團結自由的時代。自有一八七五年的法律以後，一八七一年法律因而廢止，於是勞動者的團結權，始自由明白確定，所謂工會的不法性完全被免除了。即如第四條：「以勞動爭議為目的，為某種行為，或使為某種行為，而係二人以上之合意或合同者，其行為如單獨不成罪時，則不能構成共謀罪。」第七條：「無論何人，以不使他人為屬於權利的行為，或使以無權利的行為為目的，不法而且不依權限為左揭行為者，得處以二十鎊以下之罰金，或三月以下之懲役或禁錮。」「左揭行為」為暴行、迫脅、毀損財產等。由此可知平和的手段，不會成為犯罪。一九〇六年的勞動爭執法，更規定得明白。在現在英國法律之下，成為犯罪行為者，不僅限於一八七五年法律第七條所揭

的行爲，這些行爲，普通就是在刑法上都要構成犯罪的，普通刑法上不爲犯罰的行爲，如以同盟罷工等勞動爭議關係之故而受處罰的事體沒有了。

乙 法國

法國關於工會立法的變遷，也可分爲三期：

第一期以勞動者的團結權爲不法的時代。即如一七九一年六月十四日的革命法律，同法第一條，結社當然禁止，就是集合也是違法，甚至如勞動條件的協定，都被禁止。又一八一〇年的法國憲法（現行法）第四一四條，第四一六條，規定雇主及勞動者，其團結爲犯罪，雇主以低減工資爲目的，勞動者以停止或妨害勞動，或增加工資爲目的而各自團結者，得處以懲役或罰金。

第二期雖視勞動者的團結在法律上爲合法，而事實上則禁止團結之實際方面的時代。即如一八六四年五月二十五日的法律，大體上承認勞動者的團結權，但因同盟罷工而妨害他人業務的自由者，則違法。又據法國刑法第二

九一條至第二九四條，勞動者的團結，形式上被許可，而實際上還是被禁止的。第三期排除對於勞動者團結權之限制的時代。即一八八四年三月二十一日制定職工會法，承認許多職工會，同時在刑法中加以多少改廢。現在所存在的，惟有關於同盟罷工用暴力，迫脅，或詐術時的罰則而已。

丙 德國

德國工會立法的變遷，不及英國那樣明瞭。一八四五年普魯士營業法第一八一條第一八二條，禁止改善勞動條件的共同運動，而一八九九年的德國聯邦營業法（後經改正為現行法）第一五二條，則明白規定廢止關於同盟罷工的罰則。次如刑法第一一〇條，定有關於勞動運動以公然的方法挑撥其違反法律或公家的處分者之罰則，如同盟罷工的煽動，即以唆使違反法律論，須受處罰。結社的權利，於一九〇八年四月帝國結社法中已有明確規定，工會的活動，更見自由了。

丁 奧國

奧國工會立法的變遷，略與各國相同，即可分爲禁止勞動與共同運動時代，在嚴重的取締規定之下許可的時代，撤廢一切限制的時代。

戊 中國

我們中國的工會立法，大約也與各國同一路徑，譬如治安警察條例，可以說相當於以前第一時代治安警察條例第十五條：「警察官吏對於屋外集合及公衆運動遊戲或衆人之羣集，認爲有左列情形之一者，得制限，禁止，或解散之。」（一）有擾亂安甯秩序之虞者。（二）有妨害善良風俗之虞者。」又第二十三條：「警察官吏對於勞動工人之聚集，認爲有左列情形之一者，得禁止之。」（一）同盟解雇之誘惑及煽動。（二）同盟罷業之誘惑及煽動。（三）強索報酬之誘惑及煽動。（四）擾亂安甯秩序之誘惑及煽動。（五）妨害善良風俗之誘惑及煽動。」又第三十四條：「不遵第十五條限制，禁止，或解散之命者，

處以二十日以下之拘留，并科二十元以下之罰金。」又第三十八條「不遵第二十二條禁止之命者，處以五個月以下之徒刑，或五元以上五十元以下的罰金。」像這種條文，我以為更比英國十八世紀的結社禁止法，還要惡辣。因為所謂「擾亂安寧秩序」「妨害善良風俗」的鬼話，完全可以由政府當局的意思隨便解釋，於是政府當局隨時隨地，皆可入人於罪了。國民政府工會條例與勞工局勞動法起草委員會最近起草的工會法案，即相當於第二時代或第三時代。（詳見附錄）

總之，工會為勞動者一種自衛的團體，淺顯易明。因為資本家有力的是武器是資本，勞動者沒有這套武器，如果連組織工會，都要犯法，即無異指揮赤手空拳的人去和有刀有槍的人決鬥，這就叫做欺壓弱者的政策。然而禁止勞動者組織工會這件事體，似為各國工會立法所必經的階段，而承認勞動者有組織工會之權，又為各國所不可不至的方向。我們由工會立法的變遷，可以驗出

社會的變遷，法律不是一成不變的東西，社會變了，法律當然要變。社會趨勢，好比流水，一激而行之，可使在山，一立法者不可不知道的。

二 各國現行法的概要及日本工會法案

英國重要的工會法令，爲一八七一年的工會法和一八七六年的工會改正法。前者稱爲主法，後者稱爲改正法（改正法第一條）關於工會的範圍，凡雇工雇主或雇工與雇主相集而定一定的規約，或爲限制業務上的行爲而設之組合，皆包含之。（改正法第十六條）又關於工會的保障，工會不得僅以其目的爲抑制產業自由之故而認爲違法，故在此理由之下，於其會員不得以結黨謀叛或其他罪名而爲刑事上的起訴，或以其會規爲無效。（主法第二條及第三條）又關於工會會員的資格，年齡達十六歲以上未滿二十一歲者，如無特別規定，亦得爲工會會員，但不得爲職員。（改正法第九條）此外尙有一八九三年的工會（共濟基金）法，對於正規的工會，有免除其所得稅之特權，及

關於其他共濟基金的規定。一九一三年的英國工會法，與一八七一年及一八七六年的工會法合併作爲一個法律解釋，其內容更見完備。此法與一八七一年乃至一九〇六年的工會法相合，總稱爲職工會法（一八七一年乃至一九一三年）。

法國關於工會的主法，爲一八八四年的法律，以產業工會爲其目的，專爲研究擁護工業、商業、農業等經濟上的利益。關於工會的管理人或支配人，須限於法國人而有公民權者。又關於工會的權能及限制，雇主或勞動者的產業工會，均得爲法庭中的原告或被告。工會得向其會員徵收會費。得設共濟或養老年金制度。又關於規定會員之脫離，其脫離并無所謂嚴格的限制，又關於產業工會的聯合，除不依本法者外，皆得自由聯合。

北美合衆國的工會法，制定於一八八五年。北美合衆國各州，其法令中殆皆有承認組織勞動職工會之規定。

德國關於職工會及徒弟制度的法律，制定於一八九七年七月二十六日。
奧國的同業工會法，制定於一八八三年及一八九七年。

比國的職工會法，制定於一八九八年三月十一日。

日本尙無工會法，只有工會法草案。茲將日本社會局所發表的工會法草案介紹如左：

日本工會法草案

第一條 本法中所稱工會係指有勞動者十人以上之團體或其聯合，而以維持及改善勞動條件爲目的者。工會除前項所揭者外，得以會員之互助修養及其他共同利益之保護增進爲目的。

第二條 工會之代表者或設立者，應於成立工會之日起三星期內將會規呈報主事務所所在地之地方長官，會規有變更時亦同。

第三條 工會會規，應記載左列事項：

(一)名稱。(二)目的。(三)主事務所。(四)在法人的組織，則其法人。(五)關於會員資格之規定。(六)關於會員加入及退出之規定。(七)關於會議之規定。(八)關於代表者及其他使用人之規定。(九)關於會費及其他會計之規定。(十)關於變更會規之規定。

第四條 工會因其會規定爲法人者，則得定爲法人。

第五條 工會由前條之規定而爲法人時，應於二星期內將左列事項在主事務所所在地登記，在未登記前，不得以法人事對抗第三者。(一)第三條第一項至第三項所揭事項。(二)成爲法人之年月日。(三)理事之姓名住址。前項所揭事項，遇有變更時，應在一星期內登記，在未登記前，不得以其變更對抗第三者。

第六條 民法第四十八條，第十五條，第五十二條至五十五條，第五十七條

及第六十八條之規定，於法人工會準用之。

第七條

法人工會合併時，其合併後存續之工會，或因合併而成立之工會，得承受其因合併而解散之工會之權利義務。

第八條

法人工會分裂時，因分裂而成立之工會，得承受其所規定之權利義務。

第九條

法人工會解散時，除前二項規定外，應行清算，民法第七十二條至第八十三條之規定，法人工會清算時準用之。

第十條

工會不必納所得稅營業稅及登錄稅。

第十一條

僱傭者或其他代理人，不得因勞動者爲工會會員之故而解雇之。

第十二條

工會在關於僱傭條件與僱傭者或僱傭者團體訂約（勞動協約）時，凡違反協約條項之僱傭契約，其違反部分爲無效，而其無效部分，即以協約條項代之。

第十三條 地方長官對於工會，得要求其報告關於業務財產及會員人數。

第十四條 工會應於設立工會之日起一個月內造成會員名冊，備置於主事務所。

第十五條 工會之決議，違反法令時，地方長官得取消之。

第十六條 工會會規，違反法令時，地方長官得命其變更之。

第十七條 對於前二條之處分有不服者，得提起訴訟，權利被違法傷害時，得提起行政訴訟。

第十八條 工會實行解散時，其代表者應於一星期內向地方長官呈報之。

第十九條 不為第二條第十八條或第二十四條之呈報者，或不為第十三條之報告及違反第十四條或第二十五條之規定，或第十六條之命令，應處工會代表者以五十圓以下之罰金，其雖行呈報或報告而不以實者亦同。

第廿條 法人工會之理事或清算人，在左列時際，應處以五十元以下之罰金。（一）不即行本條例第五條民法第四十八條及第七十七條所定之登記時。（二）如在民法第八十二條有妨害地方官廳之檢查時。（三）違反民法第八十一條之規定，即行破產宣告之請求時。（四）不即行民法第七十九條或第八十一條所定之公告，或其公告不實不盡時。

第廿一條 違反第十一條之規定者，處以五百圓以下之罰金。

第廿條 非訟事件手續法第二百〇六條至二百〇八條之規定，在本條例罰金時準用之。

第廿條 本條例自某年某月某日始施行之。

第廿四條 本條例施行時，凡現存之工會，應準用第二條手續，於本條例施行之日起一月以內呈報。

第五條 本條例施行時，凡現存之工會，應於本條例施行之日起，二月以內，

編製會員名冊，備置於主事務所。

第六條 工會之登記，準用非訟事件手續法第一百九條至百二十二條及

百二十五條之規定。

自從社會局把這個草案發表以後，很引起一般人士的注意，大概除少數毫無理解的資本家主張不同外，各方面對於這個草案，多表示贊同。不久，日本定有完備的工會法出現，可預言者。

第十章 同盟罷工及勞資爭議調停仲裁問題

一 同盟罷工的意義

同盟罷工，是勞動者以要求維持或改善勞動條件爲目的而採取的正當防衛。這決不是破壞勞動契約，不過契約的一時中斷而已，又因爲貫徹某種目的——即改善勞動條件的目的而行之一方法，其自身決不是目的，不過手段

而已。換句話說，不是完全因為要罷工而罷工，乃是因為要在比較有利的條件之下作工而罷工。所以同盟罷工不是目的行爲，是手段行爲。同盟罷工雖然同是歇工，但這與今天不高興作工而歇工，或因身體上的障礙及其他事情不能作工而歇工，其性質簡直是兩樣。

同盟罷工這個手段行爲，不消說是一種抑壓手段。所以如果對於雇主不給以精神的或物質的損害，即是如果不使雇主喫點苦頭，則抑壓手段的効力等於零。故提起同盟罷工必然要聯想到損害，損害二字，幾幾乎成爲同盟罷工性質上的必要條件。

同盟罷工，大約選擇對手方最緊急的時候來幹。在經濟界的情形很好，生產事業很發達，極用得着勞動者的時候，或在經濟的情形異常冷淡，生產事業不振，稍有障礙，便要失敗的時候，在勞動者都認爲是同盟罷工最好的機會。反之，如在經濟界風平浪靜沒有什麼變動的時候，少有突然舉行同盟罷工的。

二 同盟罷工的種類

同盟罷工的種類繁多，不及備舉，舉其要者言之：

1. 單一的同盟罷工 即在單一企業內舉行同盟罷工的時候。
2. 團體的同盟罷工 即在同一都市或同一地方區域內同種類的多數企業間舉行同盟罷工的時候。

以上兩種，都是同類的企業中的勞動者，因為要改善他們的勞動條件而罷工，其罷工的範圍，無論怎樣擴大，但不失為有經濟的目的。

3. 總同盟罷工 這個罷工，以政治為其主要的目的。許多人以為總同盟罷工就是指罷工範圍之大，就是指屬於同一企業的勞動者全體罷工，或全國一切企業的勞動者全體罷工而言，未免是錯誤的見解。總同盟罷工的目的，是要從根本上推翻現存的經濟及社會組織，所以祇要握着現存經濟組織的死命的幾個重要事業的勞動者，同時罷工也就夠了。譬

如鐵路工人，鑛山尤其是鐵鑛及石炭鑛工人，江海船舶工人，紡績及其他纖維工業工人，都市建築業工人等的同盟罷工，就可以稱為總同盟罷工。

4. 同情罷工 即當某種事業的勞動者罷工的時候，屬於某種事業的勞動者也罷起工來為之聲援，叫做同情罷工。

此外還有：

5. 交換罷工 這種罷工，不是多數勞動者同時罷工，是多數勞動者依着次序罷工，先有若干勞動者罷工而去，其後又有若干勞動者罷工而去，其後又有若干勞動者罷工而去，如此三番兩次的罷工而去，以雇主承認勞動者的要求為止。

6. 焦燥罷工 Irritation Strike 這種罷工，類似交換罷工，即勞動者不通告雇主忽然去職，不久又來復職，不久又忽然去職，以達到目的為止。

7. 巡回罷工 這種罷工，限於使用熟練職工的事業。譬如一九〇七

年巴黎的寶石職工舉行同盟罷工時用的是這個法寶。他們見着同盟罷工的形勢不利，除一店鋪中幾位工人繼續罷工之外，全體復工，這些復工的工人，即由其工資中拿出一禮拜的工資供給這幾位繼續罷工的工人，一禮拜終了，這幾位工人復工，同時又使他店鋪中在職的工人罷工。仍由上列辦法供給其生活費。

8. 拱手罷工 這種罷工，法國電話接綫生常幹。即罷工者並不離去就職的地方，祇於數時間或數日間一時罷工，待容許其要求時，再行繼續工作。

9. 怠工 Sabotage 這是一種變態的同盟罷工。其方法陰險而卑劣，其效果也有限得很，凡稍有志氣的勞動者，皆不為之。

三 同盟罷工的合法性

現在我們所要討論的就是有經濟目的的同盟罷工，是不是合法的問題。

向來資本家對於勞動者取的态度是：「你幹罷，不幹，你就罷工，你罷工，我就馬上雇人來代作。」勞動者在這個時候，祇有兩條路可走，即幹就幹，不幹則餓死罷了。勞動者因為要使勞動買賣的條件於己有利，要使其賣力的飯碗常能保持，無論如何，要團結與己同一境遇的勞動者才有辦法。同盟罷工，就是由同一境遇的勞動者團結的力量，由這個力量去要求改善勞動條件不得已而取的手段，同時也是必要的手段。

在不承認勞動者的人格把他當成物件的時代，勞動者對於雇主所給與的勞動條件，祇有誠惶誠恐的接受，不消說，同盟罷工，是絕對不容許的事體。現在勞動者在法律上取得了完全的自由與人格，賣勞動力或不賣勞動力，都出自勞動者的心甘情願。所以勞動者在作工期間認為勞動契約條件的不當，要求改善，要求雇主承認他們所提出來的條件，權且罷工以待這個問題的解決，這在今日自由契約制度的下面，不能說是違法。

然而同盟罷工，如果使用暴力，或毀損器物，或傷害人的身體生命，積極擾亂社會的安寧秩序，在法律上也是說不過去的。不過所謂擾亂社會安寧秩序的解釋，應該十分慎重，切不可見着勞動者同盟罷工，就馬馬虎虎的加以這個罪名。

近世文明國家，沒有不承認同盟罷工為合法的。但同盟罷工僅在法律上不是不法的行為而已，而其本身所含的危險性質，依然存在，所以無論何國，對於同盟罷工未發生之前，則極力使其避免，及其既發生之後，則極力求其解決。總之，同盟罷工，是社會上一件不祥的事實。從前我們對於這件不祥的事實，站在隔岸觀火的地位，現在呢，火已從彼岸燒到此岸來了！

四 調停及仲裁制度

同盟罷工，雖然不是違法行為，但同盟罷工是抑壓手段，結果，勞資雙方難免不兩敗俱傷，故欲除去或避免或減輕其危險，則當勞資爭議發生的時候，由

調停及仲裁的方法以求解決，這就是調停及仲裁制度存在的理由。然此猶係專就爭議當事人方面來講，由社會公衆方面言之，調停及仲裁制度的任務亦頗重要。譬如同盟罷工及工廠閉鎖等的鬥爭手段，若發生於水道、瓦斯、電氣、交通機關等事業與社會公衆生活有密切關係的時候，顯已超過勞資雙方經濟問題範圍之外，而有威脅社會公衆生存的危險，此時必有賴於調停及仲裁制度以作保護社會公衆利益之一法。

社會主義者不相信調停及仲裁制度可以解決勞資爭議。他們以爲勞動者與資本家階級，截然不同，而且資本家有利的地方，勞動者未必有利，兩階級的利害懸殊，兩者之間，沒有什麼共通的東西，調停及仲裁都無從說起。故勞資兩者間所發生的爭議，最好由階級鬥爭去解決，由調停及仲裁，什麼都不能解決。

事實上大多數勞動者，對於勞資爭議的調停及仲裁，並不根本反對。在今

日自由契約之下，勞動力的賣否，出於勞動者的自由，勞動者賣勞動力的時候，關於勞動條件，賣主——勞動者的希望與買主——雇主的意思，必須一致，自不待言。可是，現在關於勞動條件，雇主和勞動者兩當事人的意思不能一致，於是勞動者舉行同盟罷工以求相對人——雇主意圖的一致。但爭議當事人往往不知相對人究竟能夠讓步到什麼程度，因此故意提出很高的條件，以逼迫相對人，而兩當事人的意思越發不能一致。此時若有第三者出任調停或仲裁，使兩當事人的意思趨於一致，未始不是很好的事。我們承認同盟罷工為合理，不能不承認調停及仲裁制度為合理，因為同盟罷工為的要訂合意的勞動契約條件，而調停及仲裁制度，其目的也是如此。

有些國家的調停及仲裁制度，採強制主義，即強制爭議當事人參加調停，或爭議當事人不服仲裁的決定時，則處以罰金。在這個制度之下，勞動者對於調停及仲裁的參加，不僅沒有選擇的自由，而且在調停不成立的時候，則執行

強制仲裁，不問勞動者的服從與否。像這樣的調停及仲裁，未免侵害勞動者的權利罷？

不過我們祇要承認法治的一般原則，換句話說，祇要肯定現時法治的社會生活的組織，則國家關於勞資爭議即使執行強制仲裁，不是侵害個人的權利，可以斷言。現在大多數的勞動者，並不曾否認現社會組織的根本原則，他們承認勞資爭議及仲裁制度，必不因爲強制的原故而否認這個制度。

至於這個制度能有多大的效果？則全靠制度的組織及活用的方法如何而定了。

五 各國關於調停及仲裁的立法例

甲 英國

英國是產業革命的先進國家，故關於調停及仲裁制度也適應其勞資爭議的事故而首先創設。英國最早的調停制度，始於一八二四年的雇主雇工仲

裁法 The Master and Workmen Arbitration Act 此法使國家的治安裁判官會同勞資雙方的代表爲勞資爭議的仲裁，其後經過一八三七年，一八四五年，一八四六年的改正。一八六七年，公布調停會議法 Councils of Conciliation Act 又一八七二年公布雇主雇工仲裁法 Arbitration master and Workmen Act 然而這些法律都沒有什麼效果至一八八九年公布仲裁法 Arbitration Act 及一八九六年公布調停法 Conciliation Act 以後，方才見效。自一九一一年鐵道大罷工後，始設立產業會議 Industrial Council 這個會議，係由勞資雙方同數的代表組織而成，以商務院勞動局的官吏爲議長。產業會議職掌下列各項事務：（一）被徵求意見的事件，（二）被請求審查及勸告的事件，（三）商務及政府委託的事件，（四）非關於爭議問題，由商務院徵求代表之意見的事件等。但是英國政府關於勞資爭議問題，依然希望爭議當事人間自由解決，力避強制的干涉。

一九一九年，始公布產業裁判所法 Industrial Courts Act。該所係常設機關，由勞動大臣指派若干人組織而成，該項人員中，數人須為中立的，數人須為代表雇主，數人須為代表勞動者，外加入婦女一人或數人。裁判所長及各科科長，勞動大臣於中立的人員中指派之。凡一種已實現或將實現的產業爭議，如勞動大臣認為適當或取得兩爭議當事人的同意，得交由產業裁判所解決之，或由勞動大臣指派一人或數人交付仲裁解決之，或由雇主或代表雇主之一方面指定一人或數人，再由勞動者或代表勞動者之一方面指定同數之人員，組織一公所，別由勞動大臣指定一獨立無所屬的人員為議長，而交付該公所解決之。又為便於指定人員執行仲裁職務起見，勞動大臣得就認為勝任人員中，編製候補員名單。（第一章產業法院）凡任何已實現或將實現之產業爭議，勞動大臣得訊問其爭議的原因及情形，然後審度情形，交由專受理此項裁判的訊問庭處理，此庭得訊問一切詳情，然後報告於勞動大臣。（第二章訊

問庭)

一九二〇年，英國發生煤礦大罷工的結果，有緊急法 *Emergency Powers Bill* 的制定。本法以確保社會公眾生活的必要品爲目的，對於社會一全部，如有阻止食物、飲料、燃燒物、燈火及其生活必需品上的供給分配或運輸的行爲時，不問其爲既爲或將爲之際，皇帝得宣言緊急狀態的存在。發布宣言以後，皇帝得制定緊急條令 *Emergency Regulation*，授與政府以保全平和，維持或調劑生活必需品，以及繼續交通運輸，並其他社會公安與生活上所必需之一切權利。

乙 加拿大

加拿大於一九〇七年公布產業爭議調查法 *Industrial Disputes Investigation Act*。本法以雇傭人員至十人或以上的鑛山、運輸、通信機關及其他有關公益之一定產業爲原則，此外祇限於由一方當事人呈請經他方當事人

同意時，方適用之。調停委員會，係臨時機關，為勞動大臣所設，由三人組織而成。內有二人，係勞動大臣依照當事人所指定的而任命之，其議長由兩委員中互推一人，由勞動大臣任命之。但在未推定時，勞動大臣得直接任命之。如調停不成立時，則發表其事件的顛末。經過這個程序以後，同盟罷工及工廠閉鎖，都為合法。但爭議尚未付諸調停，或正在付諸調停的時候，同盟罷工與工廠閉鎖，（如非關於公益事業，祇限於付諸調停之中）都在禁止之列。違者如係雇主，則每日科以百元以上千元以下的罰金。如係勞動者則每日科以十元以上五十元以下的罰金。至於勸誘或援助工廠閉鎖及同盟罷工者，則科以千元以下五十元以上的罰金。

丙 新西蘭

新西蘭於一九〇八年公布產業調停及仲裁法。本法的目的有三：（一）防止同盟罷工，（二）助長產業組合 Industrial Union（勞動組合和同業

組合)的發達。(三)改善一般勞動條件。據本法，勞動者屬於勞動組合，雇主屬於同業組合，而且此等組合的適用條件，須以曾經登記為產業組合者。現時祇有雇主無須組織組合亦得以登記。登記與否，任憑當事人的自由，但不屬於此種組合者，不得受適用本法的利益。至於已經登記的組合，得受適用本法的利益，同時須負由調停及仲裁以解決一切爭議的義務。

總督如認為適當的時候，得將新西蘭劃為若干產業區。每區設一調停會議 *Councils of Conciliation*，該會由總督的決定，以不等人數組織之，但至少不得少過五人，其中一員（係主席）當由其他會員選出之。其他會員當由該產業區內有關係的雇主及勞動者組合分別選出之。會員普通供職的期限為三年，或聯續至繼任者選出的時候為止，但連選得連任。會員得選舉一會外願來擔任的公正人以為本所的主席。一切爭議，須先付託於調停會議，爭議當事人成立和解於調停會議時，須將解決條件，作為產業協約。萬一和解不成立時，

調停會議，得盡力勸告之，調停委員會調停無效時，交由仲裁裁判所審理之。

仲裁裁判所 Court of Arbitration 新西蘭全國中，祇有一所。該所係由委員三人組織之，其中二人，依勞資雙方的推薦，由總督任命，凡有被選為最高法院推事的資格者，得被選派為本裁判所推事。本裁判所得具有裁判權，以解決及決定根據本法交付裁判的一切產業爭議。仲裁裁決，在未超過三年的特定期間，都有拘束力，其效力不僅及於當事人，並及於以後加入的組合。又仲裁裁判所，依其職權，或依爭議當事人一方的呈請，得擴張裁決適用的範圍，以適用於同一產業區內的其他一切同種產業，並可以適用於與已下裁決的產業立於競爭地位的其他區域的同種產業。違反各仲裁裁決及產業協約者，處以罰金。又服從仲裁裁決，並曾經締結產業協約的勞動者與雇主，不得為同盟罷工與工廠閉鎖等的事體。違者一律加以處罰。又對於公益事業上，有為如上的鬥爭手段者，則加重科以罰金。

丁 德國

德國於一八九〇年制定工業裁判所法，工業裁判所於裁判機關的職務外，兼負有調停機關的任務。此法至一九〇一年六月三十日曾改正其一部分。

工業裁判所為任意設立的機關，通常由城市鄉鎮等自治團體的動議，經過政府的認可而始設立。工業裁判所於雇主和勞動者勞務關係的繼續及更新的條件發生爭議，或將發生爭議的時候，得以調停機關受理調停之請求。開始調停手續，以爭議當事人雙方請求調停機關工業裁判所調停，並且選任關於調停手續的代理人為必要條件。若當事人有一方請求時，裁判長對於他方當事人可勸其請求，又或當事人雙方都不來請求時，可勸雙方利用調停機關的裁判所。此種調停機關，由勞資雙方選出同數的人組織之，以裁判長為議長。調停機關的任務，首先調查爭議的事實，竭力調停於當事人之間，至調停無效時，始從事於仲裁裁決。當調停手續開始時，議長在一定的範圍內，有傳喚及審

問爭議當事人的權利。當從事仲裁裁決時，勞資雙方代表的投票總數相等時，議長得自行投票，而決定仲裁裁決的不成立。此外一切裁決均依單純多數決爲之。裁決成立時，調停機關得於其所定期間內，關於服從裁決事件，對於勞資雙方的代理人，加以催告，如在期間內，沒有什麼意見表示，則可視爲拒絕服從。仲裁裁決時對於當事人無強制力，服從裁決與否，純任當事人的自由，而當事人不服從裁決時，調停機關僅於上述期間經過後，公布其所裁決者與當事人對於其所裁決者的表示而已。

一九二〇年十一月十日，德國政府發表關於公用水道、瓦斯及電氣事業罷工的命令。上項事業的工廠閉鎖及同盟罷工，祇限於調停機關裁決後經過三日以上時，方爲合法。違者則處罰之，煽動同盟罷工及工廠閉鎖者其罰亦同。然因工廠閉鎖及同盟罷工之故，致使上項事業的全部或一部停止時，內政部長得採適當的行政手段，以謀緊急事業及緊急分配的安全，並維持公共的分

配與其事業的繼續。此時承認勞動者正當要求的事，也包含在內。凡此等處分所生的費用，由雇主負擔之。

一九二一年三月新發表「勞動爭議調停法草案」內容分五編，計一百二十八條。

第十一章 勞動保險問題

勞動保險的目的，在以保險方法補償勞動者因偶然事故減少或喪失其勞動能力及勞動機會而生出經濟上的損失。所謂減少或喪失勞動能力，如負傷，疾病，老廢，死亡等是。

本來這些事故，勞動者應該自己幫助自己，用不着求人幫助，尤其在個人主義時代，不消說，應該以「自己生存，自己的責任」為原則。這點和從前封建制度及奴隸制度不同。封建制度的武士，由君主給以食祿以保障其生存，一旦有事，即有為君主效死的義務。又奴隸制度，奴隸生存的保障，在於主人，當奴隸

的人，祇要服從主人的命令罷了。到奴隸解放以後，同時自己生存的責任，自己負擔起來，物質的所得與其生存的如何，皆爲自己的責任。所以勞動者對於意外的災難，平時自己不可不有相當的準備。譬如因天雨而準備雨傘，爲各人的責任，這是個人主義的根本原則。然而個人主義的社會，果能給以未雨綢繆的生活上的餘裕否？勞動者今日生活，今日勞動，明日生活，明日勞動，生活上的餘裕，勞動者是沒有的。所以國家對於勞動者，應該把他們的生存責任分擔一點，勞動保險的意義，如此而已。

勞動保險的方法，有強制保險與任意保險二種，任意保險不好，最好是強制保險。因爲任意保險，每易視同儲蓄，儲與不儲，都很自由，勞動者生活甚苦，但不能儲金，恐怕也不會想過儲金。所以勞動保險，如不採用強制保險，決不會有什麼效果。

有人反對強制，主張絕對自由。如果要絕對自由，那麼，我們儘可不必服從

國家的法律，儘可根本否認國家的組織了。然而我們現在不是在承認國家，不是在服從國家的法律嗎？法律為國家意思的表現，國家的意思，為人民共同意思，這個意思，若為我們各個人的意思，則國家的法律，也是根據我們各個人的意思而成，所以我們當然服從國家的法律，沒有反對強制的理由。

又有對於傷害保險，特別否認強制，其理由是如果強制傷害保險，則勞動保險實施之後，勞動者負傷的人數必致激增，因為勞動者既加入保險，工作時往往不肯當心，由德奧兩國負傷率之大，即可證明。不過負傷的苦痛，為勞動者切膚之痛，一人之於身也兼所愛。一人非至愚，誰願意睜起眼睛跳巖呢？德奧負傷率之大，固係事實，然此另有理由，即在未實施保險以前，偶有負傷事故，秘密就處置了，及既實施保險制度，傷無輕重，皆必一一記載於統計，則其負傷率之大，又何足怪。

勞動保險，起於德國。當宰相俾士麥時代，馬克司等天天在那裏鼓吹社會

主義，害得俾士麥手忙足亂，用盡了多少方法取締他們，然而社會黨的勢力，究竟不能撲滅。俾士麥覺悟到高壓主義的無用，因而想拿一種勞動保險制度，以買勞動者的歡心，使社會主義者無所憑藉。遂於一八八一年三月八日，將傷害保險法案向議會提出，不幸沒有通過。次年，畧將這個法案加以修正，又與疾病保險法案同時提出，結果，疾病保險法案，以九十九票對二百一十六票通過，而傷害保險法案，仍然擱議。卒至一八八五年十月一日，始得生法律上的效力。此外如一八八九年的廢疾保險法和養老保險法，一九一一年前的帝國保險法，一九一三年的使用人保險法，一九二二年的失業扶助法和士兵保險法等，都是很著名的勞動保險立法。英國勞動保險立法，較德國稍遲，至一九一二年七月始實施強制疾病保險法。而一九一一年首先制定保險制度中最困難的失業保險法，一九二〇年更制定新失業保險法，又儼然有後來居上之觀了。

一 傷害保險

傷害保險，即對於業務上的傷害保險。負傷的程度，依產業種類不同，如地下鑛山業，製鐵業，機械工業和鐵道業，則負傷的程度較大，又負傷的輕重觀念，有醫學的和經濟的意義，即醫學係從負傷性質的輕重上着想，而經濟則從經濟的影響上着想。故由醫生看來，雖為重傷，但能早日回復原狀，在經濟上也不為重傷，反之，如彫刻家傷害了右手的食指，因而不能使用小刀，此在醫學上或為輕傷，而在經濟上則成為重大問題。這點在制定傷害保險時，應該注意的事項。

至於負傷的原因，異常複雜，我們最要緊的，就是要知道負傷的原因，然後可以明白負傷的責任。照民法規定，因自己之過失或自己代理人之不注意而損害他人，或因在自己監督之下而損害他人時，自己須負損害賠償之責任。而刑法上的刑罰，其趣意略異，即刑罰上雖危害他人的身體生命，然其是否犯罪，須先看其是否有危害他人的意思，換句話說，不問其為作為或不作為，不論其

爲積極的或消極的，而其意思的有無，確是一個問題。譬如殺人未遂事件，固爲重大事件，然彼若無殺人的意思，或係白痴所爲，則不能成立犯罪。又如鐵路上的看守人，在自己監督的路線發上現有障礙的東西，故意不理，因而傷害乘客的身體生命，這是要犯罪的。又如有人看見某甲將溺於水，深怕麻煩到自己，任其溺死，此人在意志判斷上是有罪的。然私法上損害的原因，如在自己，則不拘其意思有無，過失的如何，單對於其結果課以責任，故私法上有所謂無過失責任。拿刑法同私法比較，賠償的責任，在私法方面較重，所以即使沒有特別法規或特別施設，對於勞動者負傷之經濟的救濟，也是可能。

不過勞動者向雇主要求損害賠償的時候，照例要向法庭起訴，要提出證據，證明其確爲雇主的責任。然而此種證據，事實上頗感困難，因爲在許多地方，傷害不一定屬於雇主的責任，而每屬於產業的一般危險性上所必有的災難。又訴訟不是容易的事體，既費時日，復費金錢，并且勞動者控訴資本案，不消說，

是要得罪資本家的，因此，膽小的勞動者，寧肯忍痛一時，不敢冒此危險。勞動者即使不怕資本家，然使沒有工會爲之後援，或竟沒有工會的時候，大部分也祇好忍痛了事。其倔強者，如果得工會的援助，或許抵死力爭，但其結果實足以助長階級鬥爭而擾亂社會的秩序。故與其斤斤然于法律上權利義務之辨，倒不如率興舉行一種傷害保險之爲得策。以下列舉各國關於傷害保險的立法例：

甲 德國

德國的傷害保險組織頗爲簡單。在疾病保險中，雇主負擔保險金三分之一，勞動者負擔三分之二，而傷害保險的保險金，則全部由雇主負擔。因爲疾病有時由於工廠設備的不完全，故雇主和勞動者雙方都不能辭其責任。然勞動者在工廠裏負傷的時候，好比軍人在火線上死傷，所以雇主對於勞動者應該負完全責任。雇主既負擔保險金的全部，傷害保險的運用，可以說完全操在雇主組合的手頭，其結果同業的雇主，組織相互組合，有時一地方各廠主聯合

起來共同組織組合。若其組合包括的地方過寬，得於便宜上多設支部，對於支部盡量的給以自治之權。若雇主組合中，力有不逮時，中央政府或地方政府得經營其事務。被保險人負傷或死亡時，資本家應於三日內通知警察及雇主組合，於是組合決定賠償的程度。若被保險人或其遺族不服其決定時，得向仲裁法院提起訴訟，如再不服，得再提起訴訟。於往返工廠途中所起的負傷，不得要求賠償。然在工廠內縱因不注意而負傷，亦得要求賠償。但故意負傷及由犯罪行為而負傷者，不在此限。任何負傷者，其最初十三禮拜間，於疾病保險項下處理之。因為傷害保險，全由雇主之力以維持，所以制定這個規則。但疾病救濟費，相當於被保險人所得工資的半額，負傷者受疾病保險的處理時，從五個禮拜起到十三個禮拜止，最少得其工資三分之二，作為負傷救濟費。而普通疾病救濟費和負傷救濟費的差額，由雇主組合負擔之。若負傷者僅加入傷害保險而不為疾病保險的被保險人時，雇主組合得負擔其負傷救濟費的全部。經過十

三個禮拜以後，雇主須負擔全部負傷救濟費，關於不能決定應否給與負傷者以年金時，更於次之十二個禮拜給與疾病救濟費，但疾病救濟費，須由雇主負擔，如此而負傷者猶不能全愈時，除給以醫藥費外，并給以相當於其每年所得的三分之二的年金。但彼若稍能勞動時，得斟酌減少其年金若干，若有住病院的必要時，於其家族給以和死亡時同一的救濟費。一切負傷救濟費，任何被保險人皆有享受的權利，同時不另設時間的限制，即不另設待期。規定年金數額，以不能勞動的程度為標準，若因負傷而喪失其全部勞動力時，得給以相當於工資全額的年金。若尚保有勞動力的一部時，得斟酌的減少其年金。被保險人因負傷而死亡時，得領死亡撫恤費，其數即相當於其每年所得的十個之五分之一，但其撫恤費不得少過五十馬克。除以上臨時撫恤費外，其遺族得領下列年金，即妻得領死亡者每年所得的二成，但再醮則停止其年金。十五歲以下的兒童，其所領年金之多少，與其母同，然一家的年金總額，不得超過死亡者每年

所得的六成以上。若死亡者無有妻子時，則死亡者的父母祖父母及十五歲以下之孫，得由同一規定領取年金。但彼等的年金總額，不得超過死亡者每年所得的六成以上。若被保險人爲婦人，而此婦人，負有供養丈夫及其子女之責任者，不幸死亡時，其夫及其子女，得照同一規定領取年金。

乙 奧國

奧國傷害保險法，制定於一八八七年。該法雖限定勞動者及某種官吏必爲被保險人，但對於被保險人——勞動者及官吏的收入，則不設何等限制，這點和德國不同。保險費由勞動者和雇主共同負擔，勞動者一成，雇主九成。至負傷救濟費，其規定與德國同，不再說。

丙 法國

法國之有傷害保險法，始於一八九八年。被保險人爲勞動及俸給生活者的一部，據該保險法，各雇主須爲被保險人有兩種釀金：第一，爲因負傷而死亡

或不能勞動者，第二爲比較輕微的負傷者。因此，被保險人所受的救濟費，也分兩種。總之，法國的傷害保險，於實質上，可以叫做雇主責任法。

丁 意大利

意大利於傷害保險項下所給的救濟費之多，爲世界各國所不及，對於一切負傷，除發給醫藥費外，對於一時的不能勞動，則給與工資的半額，對於永久的不能勞動，則給與每年所得的六倍，對於因負傷而死亡者，則給與每年所得的五倍。關於保險的一切費用，概由雇主負擔。

戊 比利時

比利時的傷害保險中，有雇主責任法，國家設備，及個人保險事業三種。雇主責任法，沒有特別說明的必要，此處祇就國家的設備說明其大略。國家的設備，亦分三種：第一，叫做保障基金，若雇主對於負傷者不能給與規定的救濟費時，國家須代雇主負其責任，換句話說，政府爲保障勞動者負傷救濟費起見，進

備一種保障基金。第二，國家自行經營傷害保險事業，由雇主繳納若干保險費，對於使用人負傷而行保險。第三，叫做拿波德王基金，為拿波德二世即位二十五年的紀念金，其目的在救濟負傷的勞動者，完全可以看成一種慈善事業。這個基金額，現在已達二百萬佛郎。所謂個人保險事業，即私立保險公司，雇主及勞動者所單獨經營的保險，譬如商業保險公司，雇主相互保險事業，鑛夫保險組合及共濟會等是。

己 英國

英國於一八九七年即通過勞工賠償法令，到一九〇六年，又經一次改正，然後成爲現在的制度。該法令適用的範圍頗寬，大凡一切業務上的傷害都包含在裏面。至其賠償方法，即如因負傷而死亡，則給其依賴者以相當於三年的工資額，若負傷而不能勞動，則給以歲入工資百分之五十，若永久不能勞動時，則永久給以救濟費。

庚 其他

丹麥的傷害保險法，頒行於一八九八年。該法對於雇主的責任，規定極明，但決不是強制的。

俄國的傷害保險法，不過爲雇主責任法的變形。

二 疾病保險

疾病保險問題，和傷害問題沒有多大的區別。負傷和現代產業有密接關係，不難一見瞭然，而疾病就沒有那樣明白。於是有人說：「疾病爲個人的，用不着社會來救濟他。」誠然，疾病在醫學上固爲個人的，但人是社會的動物，故人之有疾病，也不能說是與社會毫無關係。譬如流行感冒和傳染病，是由人營社會生活而起，這是明明白白帶有社會性的。尤其是現在流行感冒和傳染病之多且厲害，此雖由於個人生理上的缺陷，而社會集團生活的結果，未始不是促進流行和傳染的原因。假如我們能夠像魯濱孫飄流荒島，我想決不會染流行

病和傳染病罷？所以疾病的根本原因，還是在社會。又拿鄉村和都市比較，都市上疾病的種類和人數特多，而鄉村和都市的區別，就在社會生活形式上的區別，即一個是密集的生活，一個不是密集的生活，可知疾病中也有社會性的存在，無可諱言。故由國家舉行一種疾病保險，沒有什麼不應該的。以下列舉各國關於疾病保險的立法例：

甲 德國

德國疾病保險法，規定凡從事於鑛業，製鹽業，製造業，建築業，造船業等，或被使役於律師或疾病保險機關，或在常用蒸氣或其他動力的地方工作，或供職於郵政局電報局及海陸軍部，或在其他機關的小官吏，而每年收入不及二千馬克者，得適用疾病保險法。據一九一一年之改正令，因未規定勞動者的最高工資額，故勞動者收入即達二千馬克以上，也有保險的必要。但如工廠裏面的職員，職工頭及學校教員，其收入若在二千五百馬克以上，則沒有保險的必

要。病人的多少，和職業有關係，所以德國關於疾病保險的運用，有教區組合，地方組合，工廠組合，建築組合，同業組合，自由組合，國家補助組合，鑛業組合等八種保險組合。不過教區組合，建築組合，國家補助組合，已於一九一一年廢止，現在所存在的，祇有地方組合，工廠組合，同業組合，自由組合，鑛業組合，村落組合等六種。自由組合在以上各種組合中，尙須特別提說：所謂自由組合，即英國的友誼社 *Friendly Society*，德國又叫做互助社。自由組合的組合員，完全不受政府的干涉，應該強制保險的人，如其人既爲自由組合的組合員，不消說，政府用不着強制他們加入旁的組合。這個組合，對於政府的強制保險法，毫不相干，故政府并不給與補助金。自由組合，於其組合的疾病，其所給與的救濟費，比旁的組合更多，因爲旁的組合，普通僅於合法範圍內給與最少額的救濟費，而自由組合所給與的，比法定的救濟費還多，故自由組比比旁的組合尤能達到保險的目的，這點似乎值得我們注意。

贖金大約視被保險人的收入而定，通常把勞動者的收入，分爲若干等級。贖金的額，各組合不一樣。被保險人以每年繳納四十七個禮拜的保險費爲原則。但因種種變故而每年未繳納保險費到六個禮拜時，亦不失其權利。

加入疾病保險者，得領下列諸救濟費：第一，疾病救濟費；第二，分娩救濟費；第三，埋葬費；第四，遺族撫恤費。疾病救濟費，祇於發病後最初十三個禮拜內給與之，若疾病延長到十三個禮拜以上時，則在傷害保險項下取得救濟。但有時亦得在疾病保險項下取得救濟至二十六個禮拜乃至一年。疾病救濟費，普通除醫藥費外，須給與工資的半額，但有時也有增額的。加入者爲獨身時，則必使其入院，如已結婚而有入院的必要時，其費用不僅出自疾病保險，卽其家族，亦得領疾病救濟費的一部。疾病救濟費，從發病後四日起給與之。

對於分娩的人，給與八個禮拜的疾病救濟費，但其中最少有六個禮拜爲分娩後所給與者。如係從事於農業的人，則給與四個禮拜的分娩救濟費。被保

險人死亡時，則給與埋葬費，其數即相當於彼一日所得工資的二十倍，但有時不妨增加到四十倍，無論如何，埋葬費不得少過五十馬克以下。又死亡者爲被保險人的家族時，亦得給與埋葬費，即被保險人的妻死亡時，則給與被保險人以應得的救濟費之三分之二，其小兒死亡時，則給與保險人以應得的救濟費之三分之一。

乙 英國

英國疾病保險的被保險人，包含十六歲以上的男女使用人，使用人不限於英國人，即外國人亦得加入保險，但兵卒水夫之有年金者，及宮內部的官吏學校的教員等，則沒有加入的必要。無論從事何項職業的人，若其每年收入不到一百六十鎊時，得任意加入保險。疾病保險的贖金，由雇主、國家、被保險人分擔之。贖金每禮拜男子七辨士，女子六辨士，其一部由國家與雇主負擔。即二十一歲的男女使用人，其一日工資不及一先令半時，則雇主爲男子負擔六辨士，

爲女子負擔五辨士，國家爲男女每人各負擔一辨士。若其一日工資不及二先令時，則雇主爲男子負擔五辨士，爲女子負擔四辨士。國家各補助一辨士。被保險人各自繳納一辨士。又其一日工資不及二先令半時，則雇主爲男子負擔四辨士，爲女子負擔三辨士。被保險人各自繳納三辨士。國家不另給與補助。

經營保險事業機關，有政府公認的組合，如勞動組合，友誼社及郵政局兩大機關。更組織保險委員會管理之。公認組合，有徵收被保險人的保險費，或給與被保險人以救濟費的權能。但如醫藥費及入院費，則直接由保險委員會管理之。又保險委員對於在郵政局保險的被保險人，有給與救濟費的權能。保險委員之數，四十人至八十人，其中五分之三，須爲在公認組合及郵政局保險的被保險人，五分之一，由郡會任命，須有兩名爲婦女。又五分之一，須爲保險委員會任命的醫生。

疾病救濟費，約分醫藥費和對於害肺病者的入院費。政府有時對於他項

疾病亦得給與入院費。疾病救濟費，自發病後四日起給與二十六個禮拜，其金額，每禮拜男子十先令，女子七先令半。若經過二十六個禮拜，尙因疾病關係不能勞動者，則給與廢疾救濟費，每禮拜五先令。對於分娩者所給與的救濟費，每禮拜十五先令。關於以上所說的救濟費，尙有特別待遇的規定，譬如自發病當日起給與疾病救濟費，增加分娩救濟費，及爲廢疾者設年金等事。

丙 奧國

奧國之有疾病保險，在傷害保險以前。加入疾病保險的被保險人的資格，與傷害保險同。釀金和德國同樣，被保險人負擔三分之二，雇主負擔三分之一。疾病救濟費，自發病當日起給與之，每日的救濟費，相當於被保險人所得工資的六成。被保險人因疾病而死亡時，給與相當於工資二十倍的救濟費。分娩者得於生產後四個禮拜以內領取疾病救濟費。

丁 意國

意國的疾病保險，由共濟組合行之。據一九〇四年的統計，組合數六千五百三十五，組合員數九十二萬六千二十六人。不消說，各組合員都要繳納保險費的，此外尚有名譽會員的捐款，投資，或由企業所生的收入。對於組合員的救濟費，除醫藥費之外，還有養老，廢疾，慢性病，寡婦及孤兒，分娩，埋葬，失業等費。

戊 比利時

比利時的疾病保險，為任意保險。實行任意保險的機關有二：第一，共濟會，這個沒有特別說明的必要。第二，即設於普通營業公司內的保險制度，其費用有全部由公司負擔的，也有一部分使雇人負擔的。

己 丹麥

丹麥疾病保險的特色，在於國家對於被保險人的釀金給與補助這點，即國家對於各被保險人補助其釀金五分之一，但對於每個被保險人，不得超過二克羅。除國家補助外，地方自治團體對於疾病保險，亦有相當的補助。對於被

保險人的疾病救濟費如次醫藥費的發給，不僅限於被保險人，其妻及十五歲以下的兒童，都可領得。他們如果有就診於醫生和助產婦的必要時，即車錢亦可發給。

三 老廢保險

老廢保險的目的，在對於勞動者因老衰或廢疾不能勞動時，給與經濟上的救濟。現時各國多以養老和廢疾同一辦理，其制度亦無區別，所以通常叫做老廢保險。

人們如果不短命而死，自然要有老衰的一天。勞動者在沒有老衰的時候，還可以賣勞動力喫飯，他們平時既成了「喫一節，剝一節」的生活狀態，故一到老來，必然有陷於不能生活的危險，尤其是舊家族制度的崩壞，這種不能生活的危險更多。西洋家族制度瓦解的狀態，最爲著明，中國和西洋的情形略有不同，故中國的家族制度尙能勉強維持，然而靠一個家族團體來保障自己生

存之道，確實漸有衰微的徵兆。又在此家族制度裏面，敬老的觀念頗強，而現在論定人的價值，大約以其人的品行才能等爲標準，並不因爲某人的年齡大而特別表示敬意，所謂「有志不在年高，無志空長百歲」，卽其理由。我們普通說的家族制度，係指由家長權力統一的家長制度，家長的位置，類似國家的皇帝，家長有總攬一切的大權。目下是以夫婦爲單位的小家族制度，其實質立腳在個人主義上面，個人的權利，本於個人的自由，譬如所有權，也各人是各人的，因此，家族的觀念，異常淡薄，各人的生存，全靠各人自己的能力，於是勞動者老衰時的境遇越發困難。年來醫藥進步，人人皆有長生的傾向，生而爲人，誰不願意多福多壽？可是，勞動者多壽而不多福，勞動者老年期的延長，反轉是苦痛的延長，從這點看來，文化的發達，對於勞動者可以說是不幸。彼此都是人，誰個該死？誰個該生？負傷和疾病，有時尙不難設法避免，而老衰則無法可以避免，我們不能爲勞動者永久挽留青春，又沒有理由能夠強制勞動者不要長生，所以老

廢保險制度，我以為比負傷疾病保險制度還要緊。以下列舉各國關於老廢保險的立法例：

甲 德國

德國的老廢保險，為強制的。凡十七歲至七十歲的勞動者，不問工資若干，均有加入老廢保險的義務。其他如辦事員，職工頭，學校教員等，其收入在二千馬克以下者，亦得為被保險人。老廢保險的目的有二：第一，對於七十歲以上的老人給與年金。第二，對於七十歲以下的人，因為虛弱及不具等的原因不能勞動，或沒有普通人的勞動力者，給與救濟費。前者不論其身體的強健與否，單以年齡為標準，後者完全和年齡沒有關係，單以其人的能否耐勞為標準。所謂虛弱者，不僅指完全不能耐勞的人，凡失去三分之二的勞動力者，亦包含在內，故其年金若干，隨其虛弱的程度而定。若虛弱出於本人的故意而有證據者，得停止一切年金。因負傷而領年金的人，若終身為不具者時，則作為虛弱者在老廢

保險項下取得救濟

關於老廢保險的經營機關，聯邦政府各設立保險局，任命年金委員，執掌保險事務。年金委員會係由同數的勞動者及雇主代表共同組織，保險局接受關於保險的一切報告，更報告於年金委員，於是年金委員即決定對於老廢的年金額。除保險局外，特為從事於鐵路鑛山等業者設立養老保險組合。

老廢保險的醴金，由雇主和被保險人平均負擔，國家對於各被保險人，每年給與五十馬克的補助金。繳納保險費的多少，視各勞動者收入的多少，分為五個等級。至於老廢保險的救濟費，則有養老年金，廢疾年金，遺族年金，寡婦及孤兒救濟費，醫藥費及入院費等五種。

乙 法國

法國的養老保險，分任意保險強制保險兩種：任意保險，即被保險人任意向財政部或郵政局繳納若干，年金額的多少，以其繳納的多少為比例，但年金

額每年不得超過一千二百佛郎。被保險人在年齡五十歲至六十五歲之間，隨時都可以請領年金，而國家對於他們，也有相當的補助。強制保險適用於水夫、鑛夫，及服務於鐵道者。水夫服務到三百個月以後，其年齡達五十歲時，得領養老年金，但不能勞動時，雖不滿五十歲，亦得領取年金。被保險人應以其收入的五分繳納保險費，年金之額，即視其繳納保險費的多少而異，最多一年九百六十五佛郎，最少三百四十七佛郎四十生丁。但服務於政府之下至三十六個月以上時，每月得加給四佛郎八十生丁，因負傷而成廢疾者，得加給四十一佛郎四十生丁。

丙 意大利

意大利的老廢保險，爲任意的。凡一切有公民資格的筋肉勞動者，皆適用之。繳納保險費若干，任憑被保險人，但每次不得少過一里那以下，保險費的繳納，得用郵票。保險費的多少，各被保險人不同，故其老廢年金額亦有差異。煙草

專賣業，鹽業及印刷業，則行強制的老廢保險。

丁 比利時

比利時的老廢保險，完全爲任意的。政府對於所有官吏都給與老廢年金。對於勞動者的老廢保險，雖由政府經營，但決不是強制的。其組織大概同於法國及意大利。釀金額無定，惟每次不得少過一個佛郎以下。凡十八歲以上的勞動者，均得爲被保險人。

戊 丹麥

丹麥之有養老保險法，在一八九一年四月九日，後又修改幾次。然其要點亦有可言者：六十歲以上的人，始有領養老年金的資格，但任何人對於養老保險，都不必繳納保險費。年金由地方自治團體及國家平均負擔，年金額由地方自治團體的職員定之。其年金以能養活本人及其家族的程度爲限。

己 奧國

奧國的老廢保險法，實施於一九〇九年一月一日。釀金由工資的多少將被保險人分爲六級，其繳納的金額，各級不同。從一級到四級，雇主負擔三分之二，二、三級，被保險人負擔三分之一，五級和六級，雇主與被保險人各負擔二分之一。一切事務費，統由國家負擔。養老救濟費，與年齡的大小沒有關係，凡繼續繳納保險費至四百八十個月（四十年）者，均得給與。故勞動者十八歲爲被保險人，則五十八歲時，得領養老年金，反之，廢疾者如完全不能勞動時，則隨時可以給與年金，不必問其繳納保險費的期間。此外又設寡婦年金、孤兒教育費制度，於特別情形時，并得退還釀金若干。

四 失業保險

大凡有勞動的能力，有勞動的意思，而尋不得一個相當職業的，叫做失業。失業的原因，得分爲內部的及外部的兩大原因：第一，內部的原因，即由各企業內的狀態而生的原因，更（一）由於產業當事者的利害衝突，如同盟罷工，工

廠閉鎖等勞資爭議，其性質爲一時的。(二)由於工廠組織及管理上的缺陷，如原料的缺乏，機械裝置的不完備，製造過程，販賣方法，或雇傭管理的不完全等，其性質爲常時的，第二，外部的原因，即由企業的外部所生的影響，更(一)由於季節的變動，產業周期的變動，不經濟的商品分配制度，不適當的勞動供求的組織等經濟的原因。(二)由於戰爭，移民，關稅政策，或國際關係等政治的原因。(三)由於不可抗的災害如地震海嘯等自然的原因。

威那禮 *Chenery* 說：「在產業革命以前，有貧困而無所謂失業。當時的貧困，係由疾病，災害，職業不適等個人的貧困。從前的匠師技工，常有副業，非僅從事於一職業而已，并且那時勞動的機會，比較很多。譬如今日的農業，雖然很有季節的性質，而失業極少，就是這個理由。失業是近代產業革命的產物，是由工廠制度生出來的毛病。」又柯亨 *Cohen* 說：「失業是文明進步的暗黑面，是最近資本主義生產的副產物，亦其特徵。」可知失業問題，不是拿慈善的博

愛的救濟來處理的問題，而是應該從現代經濟組織上去根本改造的問題。與其說是失業者其人的問題，毋寧說是失業本身的問題。因為現代經濟組織如果繼續存在，則失業問題永遠不能澈底解決，共產主義者和社會主義者，他們就是這樣主張的。不過這不是我們所說的範圍。我們要在現代經濟組織之下來救濟失業，除了舉行失業保險，格外沒有適當的辦法。

失業保險的目的，在填補或減輕勞動者因失業偶然事故所受的經濟損失。失業保險，為勞動保險中最困難的保險，像現在失業者這樣的層出不窮，實行失業保險，談何容易。不消說，要經營失業保險，少不了多徵收保險費的，然而普通勞動者，決無力繳納許多保險費。勞動者不想勞動，因而失業，因而陷於貧困，所謂「木匠戴枷，自作自受」，勞動者不能怪誰，可是，勞動者熱心求業，而竟尋不得一個職業，則其責任明明不在勞動者。所以要徵收勞動者許多保險費，也是不大合理的事。以下列舉各國關於失業保險的立法例：

甲 英國

英國一九二〇年的新失業保險法，是對於一九一一年及一九一九年關於失業保險的一切法令而言。新法採的是強制主義，除農業及家內勞役（僕婢等）外，凡受健康保險法的適用者，都有加入的義務。

失業保險的釀金，以郵政局發賣的特別失業保險印花徵收之。雇主應將失業保險印花貼於失業冊中，其金額，以每禮拜計算，男子八辨士，女子六辨士半，十六歲以上不滿十八歲的少年，一個禮拜四辨士，少女三辨士半，在失業期間，不徵收保險費。（主法第五條及第六條）雇主有由其使用的被保險人的工資內扣回男子四辨士，女子三辨士，少年二辨士，少女一辨士半的權利，其扣回的金額，即為被保險人的釀金。但被雇者不受工資或其他報酬時，不在此限。（主法第五條）國庫繳出的釀金，男子二辨士，女子一辨士又三分之二，少年一辨士半，少女一辨士。（主法第五條）其後一九二二年三月及七月的改正

法，關於贖金的規定，略有變更。

失業救濟費的領取，有兩個辦法：（一）直接向職業介紹局領取。（二）向由勞動大臣協定認可的工會或團體領取。無論何時，被保險人應向雇主取得失業冊提出於職業介紹局。失業救濟費，男子一個禮拜十五先令，女子一個禮拜十二先令，少年一個禮拜七先令六辨士，少女一個禮拜六先令，失業期最初的三日以內，不支給救濟費，失業期間，每保險年度（自七月一日起一個年中不得超過十五個禮拜）（主法第五條及附表第二表）以上規定，由一九二一年七月的改正法，改爲自失業期（即照例的失業給與請求日）一個禮拜以後發給救濟費。關於失業期間，據一九二一年三月的改正法，在特別期間（一九二二年七月二日止）中，定爲十六個禮拜，同年七月的改正法規定除十六個禮拜外，得增加六個禮拜以內的期間，其後又定爲每年度二十六個禮拜。又關於失業期間的失業救濟費額，據一九二一年三月的改正法，曾臨時變

更爲男子一個禮拜二十先令，女子一個禮拜十六先令，但同年七月的法律復改如前額，未滿十八歲的少男少女，其應得的救濟費額，仍舊相當於成年男女全額的一半。勞動大臣有臨時變更失業救濟費額的權限，但最多男子一個禮拜不得超過十七先令，女子一個禮拜不得超過十四先令，或最少男子一個禮拜減至十三先令，女子一個禮拜減至十先令以下。（主法第十五條一九二一年三月改正法第一條第二條第四條同年七月改正法第一條第三條）

至於失業資格，不消說，是以有勞動的能力並且有勞動的意思而不能得一適當的職業者爲原則，在左列期間中，即喪失其請求失業救濟費的資格。（主法第八條）

1. 因勞動爭議事業停止之故而失業者，其停止期間中。
2. 因自己的不品行而失業，或無正當的事故而任意離業者，自其失業或離職之日起六個禮拜以內。

3. 在監獄中或收容於由公立授產場及其他設備內的期間，或一時的永久的住居於外國的期間。

4. 非因疾病之故，經過一個保險年度而不繳保險費者，其後繳足二次保險費的期間。

5. 在一九一一年乃至一九二〇年的國民健康保險法下領取疾病、廢疾救濟費，或依一九〇八年乃至一九一九年的養老年金法，而領取養老年金的期間。關於法律上的問題，由勞動大臣決定之，如不服者，得向最高法院提起上訴，關於請求失業救濟費的問題，由勞動大臣任命的保險官決定之，如不服者，得向由勞資兩方面代表及勞動大臣任命不屬於任何方面的議長而組織的審判法庭 *Court of Referees* 提起控訴。保險官對於審判法庭的宣告不同意時，則交由終審的勅命審判官定之。（主法第十條至第十三條）

他如家族救濟費事項，另有一九二一年的失業勞動者家族，該法最初的有效期間爲六個月，後始定爲永久法。

乙 意大利

意大利的失業保險法，實施於一九二一年一月一日。該法大體倣照英國的新失業保險法，惟其適用的範圍，兼及於農業勞動者，這是意大利的特色。失業保險的釀金，由雇主及勞動者平均負擔，國家僅於國立金庫給與不定額的補助金。雇主當發給工資的時候，應即繳納保險費，關於其勞動者負擔的半額，有由各勞動者所得報酬中扣除的權利。失業勞動者，在失業期間中，得免除繳納保險費的義務。失業保險和失業救濟費，因被保險人每日所得的報酬額不同，分爲三個等級，失業救濟費的日額，最多不得超過報酬日額的二分之一。失業救濟費的支給期間，以一百二十日爲原則。救濟費自失業後八日起支給之。被保險人，既領救濟費以後，自最末日起，非經過六個月以上，不得再領。對於沒

有正當理由，而拒絕職業介紹局所介紹的適當職業者，又怠惰者，或酒癮者，得停止或剝奪其領費資格。又失業者不履行應受初步的或技術的教育之條件時亦同。關於失業保險的組織，國有國立金庫，地方有州聯合金庫及職業金庫。至於管理方面，中央機關則有職業介紹及失業保險局，地方機關則有關於失業介紹及失業保險的州會議。法律適用上的問題，由州會議決定之，如有不服，得向中央執行會議提起上訴。中央執行會議設於本局，由勞資雙方代表者組織之。州會議分設各州，由關係官吏、職業金庫及職業介紹局的代表者、勞資雙方的代表者共同組織之。

丙 奧國

奧國的失業保險法，實施於一九二〇年五月九日。該國失業保險制度的特色，在國家亦負擔費用的一部（三分之一），所有失業救濟的費用由國家先行墊付，到第二年國家將其墊付額的三分之二，以保險費的形式，使雇主及

勞動者分別償還。強制加入失業險保者，實際上祇限於工業，鑛業，鐵道，水運業等的勞動者及使用人。失業救濟費，自失業後八日起支給之。其支給期間，以十二個禮拜為原則，但在戰後恐慌時期，得延長至二十個禮拜。失業者在領取疾病救濟費期間內，不得再領失業救濟費，又因同盟罷工或工廠閉鎖作業停止的結果而失業者，則其期間中失去領費的資格，又因失業者自己的不品行而失業，或沒有正當理由而任意離職時，則失去領費資格四個禮拜。領取失業救濟費的資格，有兩個要件：（一）加入現行疾病及養老保險而被雇在二十個禮拜以上。（二）有勞動能力而不能得一適當的職業者。失業者對於失業局所通告的適當職業，有認可的義務。所謂適當職業，即其職業相當於失業者的能力，於健康或風紀無害，於彼將來復歸本業無特別妨害，而且能夠得相當的報酬者。又失業者，對於從前工作的地方或住所以外地方的適當職業，也有認可的義務。即其職業，沒有飲食居住的危險，而其家族的幸福也不因此生出特

別妨害者。上述適當職業，如失業者拒絕的時候，便喪失領費資格八個禮拜。他如拒絕勞動能力的醫學上的檢查，或違反法律的規定者，也是喪失領費資格的原因。又失業局和地方產業委員會協議之下，對於失業者須施以補習教育或職業指導，并得支給十二個禮拜以內的失業救濟費，如失業者拒絕時，則喪失以後十二個禮拜的領費資格。

關於請求失業救濟費的手續，須向所在地的失業局出面，領得證明書。不服失業局的決定時，得向仲裁委員會起訴，不服仲裁委員會的決定時，失業者或失業局得向地方產業委員會提起上訴。地方產業委員會，由同數的勞資雙方代表委員及社會部長指名的委員長組織之，其任期為三年。仲裁委員會，由同數的勞資雙方代表而成，由地方產業委員會任命之。社會部監督地方產業委員會，失業局，仲裁委員會等，為失業保險全組織的最高管理機關。

丁 德國

德國光市的失業保險，創立於一八九六年。凡勞動者年滿十八歲以上身體壯健而從事於一定職業的市民，都得爲被保險人。釀金大致由熟練職工與不熟練勞動者共同負擔，餘外有市的補助，慈善家的捐款。一年間不繳納保險費至三十四個禮拜者，不得領失業救濟費。自每年十二月一日起至三月一日止，爲領費期間。因同盟罷工或工廠閉鎖之故而失業者，不給與失業救濟費。失業救濟費，自失業通告後三日起支給之。最初二十日間，每日二馬克，其後二十八日間，每日一馬克，無論如何，總以不得超過四十八日爲原則。失業者每日應往市立職業介紹局兩次，探聽職業的有無。

戊 比利時

比利時恩特市 Ghent 的失業保險，異常有名，所謂恩特制度 Ghent System，就指的是這個。其失業保險的經營機關，爲保險委員會，保險委員共十名，由市會任命之。保險委員，職掌保險事務，對於工會的行動，取不干涉主義。失業

保險，由工會自行經營，都市立於監督地位，酌量給與補助費若干。據工會規定，失業救濟費的給與，以每年六個禮拜為原則，但都市每年得給與六十日的補助，其補助額，相當於工會所給與的救濟費的幾分之幾，無論如何，補助額不得超過救濟費的十成以上。因同盟罷工，工廠閉鎖等事故而失業者，得免除一切補助。都市的補助額，約相當於工會所給與的救濟費的六成。工會先將救濟費全部發給被保險人，然後再向都市去領補助額。

己 法國

法國的失業保險，創立於一九〇五年。其保險制度，採的是恩特制度，中央政府對於實行失業保險的縣或都市，約給與兩成的補助。

附錄

和中國勞動法有關係的各種法令

工會條例

民國十三年十一月國民政府公布

第一條 凡年齡在十六歲以上同一職業或產業之腦力或體力之男女勞動者家庭及公共機關之僱傭學校教師職員政府機關事務員集合同一業務之人數在五十人以上者得適用本法組織工會

第二條 工會爲法人

工會會員私人之對外行爲工會不負連帶之責任

第三條 工會與雇主團體立於對等之地位於必要時得開聯席會議計劃增進工人之地位及改良工作狀況討論及解決之糾紛或衝突事件

第四條 工會在其範圍以內有言論出版及辦理教育事業之自由

第五條 工會組織之區域範圍如有超過現行之行政區域者須呈請高級行

政官廳指定管轄機關

第六條 工會以產業組織爲主但因特殊之情形經多數會員之同意亦得設

職業組織

已設立之同一性質有兩個或兩個以上者應組織工會聯合會以謀

聯合或改組

工會或工會聯合會得與別省或外國同性質之團體聯合或結合

第七條 發起組織工會者須由從事於同一之業務者五十人以上之連署提

出註冊請求書並附具章程及職員履歷各二份於地方官廳請求註

冊

註冊之管轄爲縣公署或市政廳

未經呈請註冊之工人團體不得享有本條例所規定之權利及保障

第八條 工會之章程內須載明下列各款

- (一) 名稱及業務之性質
- (二) 目的及職務
- (三) 區域及所在地
- (四) 職員之名稱職權及選任解任之規定
- (五) 會議組織及投票之方法
- (六) 經費徵收額及徵收之方法
- (七) 會員之資格限制及其權利義務

第九條 工會每六個月應將下列各項造具統計表冊爲報告於主管之地方

行政官廳

- (一) 職員之名稱及履歷
- (二) 會員之姓名人數加入年月就業處所及其就業失業變更職務移動死亡傷害之狀況
- (三) 財產狀況
- (四) 事業經營成績
- (五) 有無罷工或別種衝突事件及其事實之經過或結果

第十條 工會之職務如左

- (一) 主張並擁護會員間之利益
- (二) 會員之職業介紹
- (三) 與雇主締結團體契約
- (四) 爲會員之便利或利益而組織之合作銀行儲蓄機關及勞動保險
- (五) 爲會員之娛樂而組織之各項娛樂事務會員懇親會及俱樂部
- (六) 爲會員之便利或利益而組織之生產消費購買住宅等各種合作社
- (七) 爲增進會員之智識技能而組織之職業教育通俗教育勞動講演班研究所圖書館及其他定期不定期之出版物
- (八) 爲救濟會員而組織之醫院或診所
- (九) 調解會員間之紛爭
- (十) 關於工會或工會會員對雇主之爭執及衝突事件得對於當事者發表並徵集意見或聯合會員作一致之行動或與雇主之代表開聯席會議執行仲裁或請求雇主方面共推第三者參加主持仲裁請求主管行政官廳派員調查及仲裁
- (十一) 對於有關工業或勞工法制之規定

修改廢止等事項得陳述其意見於行政官廳法院及議會並答復行政官廳法院及議會之諮詢 (十二) 調查並編製一切勞工經濟狀況及同業間之就業失業暨一般生計狀況之統計及報告 (十三) 其他種種之有關於增進會員之利益改良工作狀況增進會員生活及智識之事業

第十一條 工會職員由工會會員按照本工會選舉法充認之對外代表本會對會員負其責任

第十二條 工會會員無等級之差別但對於會費之收入得按照會員之收入額而定徵收之標準

會員對工會負擔之經常費其額不得超過該會員收入百分之五但特別基金及會員利益之臨時募集金或股份不在此限

第十三條 工會會員於必要時得選派代表審核工會簿記並調查財政狀況

第十四條 工會在必要時得根據會員之多數議決宣告罷工但不得妨害公共秩序之安寧或加危害於他人之生命財產

第十五條 工會對於會員工作時間之規定工作狀況及工場衛生事務之增進及改良得對雇主陳述意見或選出代表與雇主方面之代表組織聯席會議討論及解決之

第十六條 行政官廳對於管轄區域內之工會對雇主間發生爭執或衝突時得調查其衝突之原因並執行仲裁但不爲強制執行

關於公用事業之工人團體與雇主衝突狀況擴大或長時行政官廳經過公平審慎之調查及仲裁手續以後如雙方仍相持不下者得執行強制判決

第十七條 工會中關於擁護會員利益之基金勞動保險金會員儲金等之存貯於銀行者該銀行破產時此類存款得有要求優先賠償之權利

第十八條 工會及工會所管理之下列各項財產不得沒收

一 會所學校圖書館俱樂部醫院診所以及關於生產消費住宅
購買等之各項合作事業之動產及不動產

二 關於擁護利益之基金勞動保險金會員儲金等

第十九條 關於本條例第八條第九條之事項工會發起人及職員之呈報不實不盡或不呈報者該主管之行政官廳得命令據實呈報或補報
在未據實呈報或補報以前該會之行動不受本條例之保障

第二十條 凡刑律違警律中所限制之聚眾集會等條文不適用於本條例

第二十一條 本法自公布日施行

工會組織條例

中央第一五四次
常務會議通過

第一條 凡年在十六歲以上同一產業或職業之體力腦力男女勞動者集合
同一業務之人數在四十五人以上者得組織工會

第二條 工會之組織以各廠工會或區會爲單位以小組爲組織基本

第三條 凡有左列情事之一者不得爲工會會員 (一) 有虐待工友欺騙

工友查有確據者 (二) 有反動言論行爲查有確據者

第四條 工會之組織範圍以各該會所在地之行政區域爲標準其有特別情

形者得呈請中央執行委員會副定之

第五條 各級工會以各該級代表大會爲最高機關各該級代表大會開會期

間以各該級執行委員會爲最高機關

第六條 組織系統 (一) 全國總工會全國代表大會全國總工會執行委

員會 (二) 省特別市總工會全省特別市代表大會省特別市總

工會執行委員會 (三) 縣市總工會全縣代表大會縣市總工會

執行委員會 (四) 各業工會同業代表大會各業工會執行委員

會 (五) 各廠區工會全廠區代表大會或全體大會各廠區工會

執行委員會 (六) 分會支部幹事會部會員大會分會支部幹事會 (七) 小組小組會議組長 (八) 廠工會以上之各級工會得組織監察委員會

第七條 凡同一工作部份會員有五人以上得成立一小組但每組人數不得過二十一人

第八條 分會或支部在成立三個小組以上時得召集會員大會或代表大會成立大會選舉輪事

第九條 各廠工會及區會在產業組織以工廠爲標準凡成立三個分會以上者得召集會員大會或代表大會成立各廠工會或區會選舉執行委員及監察委員

第十條 凡產業或職業組織之各工會在同一地區內成立過半數時得召集某業會員大會或代表大會成立某業工會選舉執行委員及監察委員

員但其系統仍屬各該地之縣市總工會或特別總工會

第十一條 全縣或市或特別市之各業工會成立三分之二以上時得召集全

縣或市或特別市會員大會或代表大會成立縣總工會或特別市
總工會選舉執行委員或監察委員

第十二條 全省之縣市總工會成立過半數時得召集全省代表大會成立全
省總工會選舉執行委員及監察委員

第十三條 全國之省總工會及特別市總工會成立在九處以上時得召集全
國代表大會成立全國總工會選舉執行委員及監察委員

第十四條 各級代表大會之組織法選舉法及人數由各該上級工會規定之
但出席代表以會員人數之比例爲原則

第十五條 各級工會執行委員及監察委員之人數視各該會情形規定之

第十六條 工會之執行委員會各廠工會或區會以上設常務委員會分會或

第十七條

支部設幹事會其人數視各該會情形規定之

各級工會內部之組織 【甲】全國總工會設左列各處 (一) 組織處掌理所屬工會之組織事項並促進或協助各地工人組織工會等事項 (二) 宣傳處掌理宣傳並指導所屬工會之宣傳方針事項 (三) 訓練處掌理工人之政治的社會的組織的行動的各種訓練事項 (四) 經濟處掌理工人在社會上之經濟活動及籌備各種合作等事項 (五) 總務處掌理一切文件收發交際調查統計報告庶務會計等事項 【乙】全省總工會及縣總工會其內部組織與全國總工會同惟改處爲科所掌事務以各該會之組織範圍爲標準 【丙】各廠工會或區會設左列各股 (一) 組織股掌理分會之組織並會員入會轉會登記等事項 (二) 宣傳股掌理傳達上級宣傳與本會之臨時宣傳等事

項 (三) 訓練股掌理分會與小組之政治的社會的組織的行動的一切訓練會員事項 (四) 總務股掌理文書收發交際調查庶務會計及不屬他股之一切事項 (丁) 分會或支部之一切事務由幹事分別擔任之 (戊) 小組事務由組長主持並執行之

第十八條 各級工會之各處科股得視事務之煩簡規定職員人數

第十九條 特別市之總工會內部組織與省總工會同其組織系統與縣總工會同但直屬全國總工會

第二十條 市總工會之組織與縣同直屬全省總工會

第二十一條 組織工會須由同一業務四十五人以上之連署提出註冊請求書並附具章程及職員履歷會員名冊各二份經當地黨部之認可後向地方官署註冊前項黨部及官署在縣為縣黨部及縣政府省為

省黨部省政府餘類推

第廿二條

呈請立案之工會章程須載明下列各項 (一) 名稱及業務之性質 (二) 目的及職務 (三) 區域及所在地 (四) 職員之姓名人數職權及選任解職之規定 (五) 會議之組織選舉法 (六) 經費之繳納額及徵收法 (七) 會員之資格限制及其權利義務

第廿三條

呈請立案之會員名單須載明下列各項 (一) 姓名 (二) 年齡 (三) 籍貫 (四) 經歷 (五) 住址或通信處

第廿四條

呈請立案之職員履歷除前條各項外須增載下列各項 (一) 黨員或非黨員 (二) 工人運動經驗 (三) 現在職務

第廿五條

為謀會員之福利起見各廠工會或區會以上得組織各項合作社職業介紹所等

第廿六條 爲籌劃合作事業與工人教育計縣總工會以上得設各項特種委員會

員會

第廿七條 各種工會章程及辦事細則由各該工會自訂之

第廿八條 本條例得適用於各項特種工會但其組織系統另定之

第廿九條 本條例如有未盡事宜由中央執行委員會修改之

第三十條 本條例由中央執行委員議定交國民政府公布施行

國民政府組織解決僱主僱工爭執仲裁會條例

第一條 對於僱主僱工之爭執當設立仲裁會以解決之

第二條 仲裁會由政府委仲裁代表一人及有關係之雙方各派代表二人共

同組織之如屬關係數方之爭執則雙方之外其餘各方得派代表一

人或數人

第三條 仲裁會解決僱主及僱工間各糾紛如工值問題領補償傷害問題工

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

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

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

第七條 凡僱主僱工之糾紛已呈請仲裁雙方不得採取直接行動如罷工或

閉廠之舉惟在未請求仲裁之前所發生之罷工或閉廠不在此內

第八條 仲裁之細則另訂之

第九條 本條例自公布日施行

上海勞資調節條例 民國十六年四月十八日公布

- (一) 承認工會爲代表工人本身利益之集團但須立案於當地政府與國民黨部
- (二) 按照生活品物價指數規定一般最低工資
- (三) 每年中至少須按生活物價指數增進率增加工資並須設法限制生活品價之高漲
- (四) 根據本黨政綱規定之時間參考新舊工業之狀況規定每種工業之最大工作時間
- (五) 廢除工頭壟斷之包工制但廠家得派管理員
- (六) 改善廠規及僱傭契約保管及核准於政府設立之勞資問題委員會
- (七) 星期日節日休息工資照給不休息加倍
- (八) 僱主不得因罷工開除工人
- (九) 不得打罰工人或濫罰工資

(十) 實行勞動保險及工人保障法其條例由政府制定之 (十一) 規定因工作而死傷的撫恤金 (十二) 工人因工作受身體上之損害時廠主須負責醫治并須發給半數以上之工資 (十三) 男女工人同工同酬改良女工和童工之待遇女工在生產前後休息六星期工資照給童工不得做過重的工作 (十四) 改良工廠之設備如增設門窗天窗廁所等 (十五) 由政府及工商兩界設法安置失業工人

浙省解決勞資爭執暫行條例

第一條 凡關於本省勞資爭執事件在中央勞工法未頒布以前應依照本條例辦理之

第二條 凡勞資爭執事件如雙方不能自行調解或經工會店員總會及商人協會調處亦不能解決時得呈訴該管轄之縣黨部或市黨部

第三條 縣黨部或市黨部受理呈訴後應調查其爭執之原因俟調查完畢即

派仲裁代表數人函請縣政府或市政府派仲裁代表二人並令縣總工會縣店員總會商民協會各派仲裁代表一人共同組織仲裁委員會裁決之並送達裁決書宣告之

第四條

凡勞資爭執案件業經縣黨部或市黨部裁決後雙方或一方有不服時裁決書送達之翌日起於五日內向原裁決之黨部聲明不服由受理之黨部即將該案卷宗呈送省黨部覆裁之

第五條

呈訴時間爲五日確定之後得強制執行之

第六條

省黨部受理裁決之聲請後應即派仲裁代表三人並函請省政府派仲裁代表三人令省總工會省店員總會商民協會各派代表一人共同組織裁仲委員會爲該案之覆裁送達裁決書宣告之

第七條

仲裁委員會開會時勞資爭執雙方得各派代表一人到會陳述意見

第八條

仲裁委員會對於仲裁之案件有疑義時得派員嚴密調查之

第九條 凡確定之裁決雙方均須切實履行如其有不遵守者由原裁決之黨部函知所管轄政府強制執行之

第十條 凡勞資爭執期內務須保持原狀靜候黨部予以裁決不許何方雇工罷工怠工歇業封店或開除工友等事並不得暴動脅迫行爲

第十一條 勞資雙方在爭執期內應遵守前條之規定外並禁止僱工携取商品或封鎖商店工廠僱主變賣貨物器具或搬移他處違者應予懲辦或賠償損失

第十二條 商店工廠如發生罷工時祇准僱主自行操作不得僱用其他工人製造貨品及幫同工作營業僱工亦不得干涉僱主之工作未經黨部核准概不准罷工如有爭執之處須報告黨部靜候解決

第十三條 當勞資爭執時雙方不得指使或賄買別處工人及閒雜人等參加爭執益陷糾紛如有發現確實證據應予懲辦

第十四條 凡因加薪發生爭執經解決後其僱工在爭執期內之工資仍照原薪發給

第十五條 每屆一年開始時商店工廠得自行決定營業繼續或停歇並得進退僱工一次但須呈報該管轄黨部審核

第十六條 凡因前條規定而被辭退之僱工應另給一個月之工資其路遠者並須酌給川費但工作不及一月者減半給予之

第十七條 僱工如有怠惰或違反店規廠規時僱主得隨時報告該業工會取得同意後開除之不另給工資及川資各費

第十八條 凡商店工廠如有臨時歇業每僱工應另給一個月之工資並須酌給川資但遇非常事變實不能繼續營業或經雙方諒解者不在此限

第十九條 凡商店工廠如有中途歇業者應於一個月前將歇業理由預先呈

報經該管轄黨部核準備案否則以臨時歇業論因前項核准歇業應依照第十六條之規定酌給辭退之僱工工資及川資

第二十條 凡勞資雙方對於歇業及進退工人問題如有特別契約者從其特別契約規定之

第廿一條 凡在家庭內自營操作而不僱用工人之手工業者不受本條例之制裁

第廿二條 仲裁委員不另支薪如派員調查由承辦黨部給予川宿費

第廿三條 左列四種事業臨時發生工人糾紛時政府得單獨裁決強制執行之
（一）交通事業
（二）軍用品製造事業
（三）金融事業
（四）與公共生活有直接關係之事業

第廿四條 本條例自公布之日施行

浙省解決勞資糾紛補充條例

第一條 本補充條例爲補充浙江省解決勞資爭執暫行條例制定之

第二條 勞資雙方有一方聲請仲裁覆裁或裁決時他方必須承認

第三條 勞資雙方在爭執期內除應遵守暫行條例第十四條之規定外並禁止雇工携取商品或封鎖商店工廠雇主變賣貨物器具或搬移他處違者應予懲辦或賠償損失

第四條 商店工廠如發生罷工時祇准雇主自行操作不得雇用其他工人製造貨品及幫同工作營業但雇工亦絕對不得干涉雇主之工作在本省保障安寧條例施行期內概不得發生罷工

第五條 凡因加薪發生爭執經解決後其雇工在爭執期內之工資仍照原數發給

第六條 每屆一年開始時商店工廠得自行決定營業繼續或停歇並得進退雇工一次

第七條 凡因前條規定而被辭退之雇工應另給一個月之工作其路遠者並

須酌給川旅費但工作不及一年者減半給予之

第八條

雇工非有怠惰或違反店規廠規屢戒不悛之情事時不得中途更換其犯有此項情事者得由雇主隨時函告該業工會取得同意後臨時開除之不另給工資及川旅各費

第九條

凡商店工廠如有臨時歇業時每雇工應另給二個月之工資並須酌給川旅費但遇非常事變實不能繼續營業或經雙方諒解者不在此限

第十條

凡商店工廠如有中途歇業者應於一個月前將歇業理由預先呈經該管政府核準備案否則以臨時歇業論因前項核准歇業而被辭退之雇工應照本補充條例第七條之規定另給工資及川旅費

第十一條 當勞資爭執時雙方不得指使或賄買別處工人及閒雜人等參加

爭執益陷糾紛如被告發有據應予懲辦

第十二條 凡勞資雙方對於歇業及進退工人問題如有特別契約者從其特別契約所規定

別契約所規定

第十三條 凡在家庭內自營操作而不僱用工人之手工業者不受本條例之

限制

第十四條 本補充條例自省政府公布之日施行如浙江省解決勞資爭執暫

行條例廢止時亦隨同廢止

勞資仲裁裁判所條例 廣州政治分會公布

第一章 總綱

第一條 廣東勞資仲裁裁判所設於省政府所在地隸屬於省政府

第二條 於設立地方法院之商埠得設置勞資仲裁裁判分所本條例於勞資

仲裁裁判所準用之

第二章 職權

第三條 凡不屬於普通法庭管轄範圍之一切勞資糾紛事件均由勞資仲裁裁判所處理之

第四條 勞資仲裁裁判所登記勞資間締結之協約

第三章 組織

第五條 勞資仲裁裁判所設所長一人由政治會議廣州分會任命之

第六條 勞資仲裁裁判所設候選仲裁官十人由所長於左列人員中荐請政治分會委任之

(甲) 於高級法官中荐任四人 (乙) 於勞動團體中荐任八人

(丙) 於實業團體中荐任八人 候選仲裁官爲無給職但依第十條之規定被選定爲仲裁官後得於執行職務之期間支領車馬費

第七條 勞資仲裁裁判所設秘書一人幹事三人承所長之命執行職務

第八條 勞資仲裁裁判所因紀錄及繕寫文件得僱用錄事四人至五人

第四章 仲裁程序

第九條 勞資間發生糾紛時當事者之雙方均得以書面請求仲裁裁判所之仲裁

第十條 勞資仲裁裁判所所長於受理勞資糾紛事件後須即行公開抽籤之方法於第六條所列甲項名單中選定一人乙丙兩項名單中各選定二人爲仲裁官組織仲裁會依甲項名單選出之仲裁官爲仲裁會當然主席仲裁官之職務於判決糾紛事件後即爲完了仲裁官獨立行使其職權不受任何方面之干涉

第十一條 勞資仲裁裁判所於裁判會成立之後須即傳集糾紛事件之關係人舉行言詞辯論在言詞辯論中裁判會應試行和解如當事者之一方缺席至連續三次又不聲請故障時仲裁會得宣告缺席判決

第十二條

仲裁會主席於辯論終結或執行缺席判決時須徵集各仲裁官之意見製定判決書仲裁官之意見不能一致時以多數定之可否同數時由仲裁會主席判決定之

第十三條

當事者之一方或雙方不服前條之判決時得於聯到判決至後十日內以判決基礎錯誤或發現新據爲理由請求再仲裁但勞資仲裁裁判所所長對於此項請求得予以駁斥

第十四條

勞資仲裁裁判所所長如容納前條之請求時應即另組仲裁會曾參與第一次仲裁之裁判不得重行參與於再仲裁

第十五條

第十條至第十二條之規定於再仲裁時準用之

第十六條

經再仲裁之判決爲最終之判決得強制執行之

第十七條

仲裁裁判所之判決得強制執行之

第五章 附則

第十八條 勞資仲裁裁判所辦事細則另定之

第十九條 本條例自公布日施行

中央政治會議廣州分會公布解決工商糾紛六項辦法

十六年三月二十五日公布

(一) 確定商店店東每年一日有自由去留店伴之權此日暫定於夏歷正月初二日執行之但其商店每年去留店伴不在正月初二者仍准依照該店舊習慣得以每年一日去留店伴其餘臨時僱用以日計或月計者不在此限 (二) 夏曆年初二(或依舊習慣去留之日)被辭退之店伴應由商店補回該店伴兩個月原額薪金及伙食(如固有條件有定者應照條件辦理)補充之人員仍用回原日該工會之會員工金亦不得低折 (三) 因營業收縮減少店伴應由商店補回減去工伴薪水及伙食二月又商店虧折收縮或歇業時則祇補回薪金一月並應通知工人所屬工會

但工會查實商店有爲難時得呈請兩造主管機關處斷之（四）工會職員（指入各工會爲執行委員及各部長）其在職期中及去職後一年期內僱主不得沿用夏曆正月初二日之舊例（或依舊習慣去留之日）開除之但犯法及曠職逾期者不在此限又在職員（指各工會執行委員及部長）除政府例定假期外爲辦理工會事務請假每年合計不得過三十日（五）以前各店與工會訂立條件無故不得開除者仍繼續有效但無明白規定夏曆正月初二（或依舊習慣去留之日）亦不得無故開除者得依此案件辦理商人仍得自由去留之（六）工人商人間訂定僱傭契約應由工會商會作證

廣東省政府對於勞工運動的法令

一 廣東農工廳規定工會立案手續

（一）凡未經核准立案之工會須用籌備名義具呈否則不予受理

(二) 凡工會組織除有流動性質者外應以所在之縣市爲限不能冠用包括全省或數縣市之名字 (三) 其非數種工人聯合或數工會聯合組織之工會不得用聯合會或總工會之名字 (四) 凡工會征收入會基金不得超過五元如有多收即不准立案如已立案一經該會工人告發有據即行將立案註銷 (五) 凡工會請求立案初次具呈須有本市殷實店章保證或由正式團體保證亦可否則不予收受以杜冒濫 (六) 凡工會籌備處具呈本廳須蓋籌備處戳記并用官式呈紙貼印花一角否則不予受理 (七) 凡外縣或市工會呈請立案如由該工會直接呈遞者即令縣或市或縣市之農工局或專員查復如由縣或市或縣市之農工局或專員轉呈者即函該縣或市黨部或縣市之農工局或專員查復其注意調查之點均應詳細指明并將名册一份檢發 (八) 如查復到廳認爲確能設立者即將所繳章程審查倘無訛誤即予批准 (九) 如章程有不

合時即於原章程內逐條代為修改或註明將一份發還另行繕正二份呈送核辦（但經手修改之人須蓋章）（十）如遵章修正章程呈繳到廳時覆核無訛即予批准（十一）凡工會章程應加注意之點（一）工會名稱（二）區域界限（三）工作範圍（四）基金月費及特別捐（五）其他各項（十二）凡工會呈請立案除因糾紛及有其他特別情形外其餘俱分別准駁隨到隨辦（十三）如同一區域發見兩個同性質之工會時應設法使之聯合組織以免糾紛（十四）每週須將批准或批駁之工會擇尤統計報告於廳務會議（十五）擬稿時如有特殊意見或特別情形須於稿面簽明之（十六）批准工會立案須於批內連帶飭遵章備費二元到廳請領圖記及證書其圖記及證書之發給手續本廳依照頒發工會證書及圖記章程辦理（十七）凡工會呈請立案須造具章程二份及五十人以上之連署名冊二份送廳以憑審核

(十八) 凡工會呈請立案如不依手續或無組織工會之可能者即行批駁以免積壓 (十九) 凡本市工會呈請立案如手續完備者即將注意調查之點發交調查股派員查覆後再行核辦 (二十) 凡未經批准立案之工會不得先開成立會如違者公安局切實制止

二 廣東省暫行解決工商糾紛條例

十五年十二月廣東省政府頒布

【甲】關於商人者

(一) 商店工廠當該行工人罷工時祇准東家自行操作不得雇用其他工人製造貨品或幫同工作及營業 (二) 商店工廠如歇業時須先一月通知工人並須補給一月之工金如無故忽然歇業須補給工人人工金兩月 (三) 凡工人要求加薪罷工解決時罷工期內之工金照新工金數目給發但工會方面亦不得藉口損失要求其他賠償或罰金 (四) 商

人不得陰謀擾設工會以破壞該行原有工會之組織及統一（五）大商人不得加入工會小商人如被工會之認許加入爲工會會員時在工會中祇有選舉權無被選舉權有發言權無表決權（六）當工會或勞資間發生糾紛時商人不得指使或賄買別行工人或間雜流氓參加以增重糾紛如告發有據商人應受政府嚴重之處分

【乙】關於工會者

（一）工會及工人不得擅自拘捕工人商民或侵害他人身體上之自由
（二）工會工人罷工或工人間發生糾紛不得擅自攜取商店或工廠之貨品及一切器物（三）工會工人當罷工時擅自封鎖商店工廠或禁止東家本人工作（四）工會未經官廳核准立案祇許用籌備處名義不得徵收會費及基本金又工會無論已否奉准立案均不得以武力或其他方式強迫手段徵求會員（五）工會徵收會費及基本金不得超過工會

條例所規定之數目亦不得藉故抽收商店或工廠賣買貨品之佣金捐稅以增重工人商人之負擔 (六) 工人巡行不得攜帶器械違者軍警得隨時解散沒收之如有實行聚眾械鬥或不服軍警制止者政府應隨時逮捕之

【丙】關於手工業小商人者

(一) 凡自兼操作僱用工人在三人以下之小營業有商業牌照及警署註冊為憑者為手工業小商人 (二) 手工業小商人加入工會與否聽其自由工會不得加以強迫 (三) 手工業小商人未加入工會者當該行工人罷工時得自由操作但以該小商人本人為限 (四) 手工業小商人無論已否加入工會對於該行工人罷工解決所得之待遇條件均須遵守不得破壞 (五) 凡在家庭內自營操作而不僱用工人之手工業者不受工會及本條例之限制

【丁】關於公共事業者

- (一) 軍用品之製造事業
- (二) 金融事業
- (三) 交通事業
- (四) 與公共生活有直接關係之事業

以上四種事業發生工人糾紛時仲裁委員會之判決絕對有效由政府強制執行之

醫院工人待遇條例

十六年二月廣東省政府頒布

政府為護衛病人之康健及工人之利益特製定醫院工人待遇條例如左

第一條 本條例適用於醫院內凡與醫術無關之雜務工人

第二條 凡在國民政府治下中外公私設立之醫院均遵照本條例辦理

第三條 工作時間每週至多不得過六十小時如因特別情形須超過法定工作時間時應由醫院按照所超過時間加給較優之工資

第四條 醫院工人之工作時間應受醫院之管理者分配之夜間工作者應減

三分之一

第五條 醫院對於工人之工作得就各工人所長自由指派之但不得指派工人技能上所不能擔任之工作

第六條 醫院工人工資每月最低限度爲七元

第七條 工資應每月付給兩次於每月一日及十五日爲發給期休息日工資照給

第八條 醫院之公共禮堂工人得用爲正當集會場所但須預先將集會日期商准醫院

第九條 關於政府及黨部公布之慶祝巡行應先由工會通知醫院管理人指派人數但不得超過該醫院工人數四分之一出發人所遺下之工作由不出發之工人分任之

第十條 政府公布假醫院應准工人休息如即日不能准其休息應准照補醫

院每年並應准給工人特別假十四日

第十一條 工人傷病時除花柳肺勞神經等病及爭鬥致傷外醫院負責醫治

至痊愈爲止並不得扣除工資但以兩月爲限

第十二條 工人死亡當給其遺族以等於其本人六個月之工資爲撫卹費若

服工在六年以上者得酌量增加如在傳染病院則撫卹一年之工資

第十三條 女工在產前二星期及產後四星期應各免除其工作工資照給

第十四條 醫院爲調理病人週到見得自由僱用工人但仍須令其加入工會

第十五條 醫院非因下列原因不得無故退辭工人（一）院務收縮須減少

工人時須於一月前通知并另給工資一月（二）工人有違犯醫院規則苛虐病人及舉動粗暴使病者感覺不安時醫院得隨時無條件開除之 因開除工人而發生醫院與工人糾紛時應呈由政

府設仲裁解決之在仲裁期內醫院暫行停止開除工人

第十六條

工人若因醫院虐待發生爭執或因生活程度提高要求加薪不遂時須先請政府代爲解決不得封鎖醫院及其他防礙病人及醫院內秩序等事情 醫院不依照政府調解辦法工人須舉行罷工時須預先十日通知醫院

第十七條

醫院所定規則不得與本條例有抵觸並須呈請主管官廳核准

第十八條

本條例於必要時得呈請政府修正之

第十九條

本條例政府核准公布施行

工會法草案

國民政府勞工局
勞動法起草委員會

第一節 總則

第一條 同一或同種性質之產業或職業之僱工無論勞心勞力集合僱工人

數在五十人以上者得適用本法組織工會但非僱工不得爲工會會

員

第二條 工會爲法人工會會員私人之對外行爲工會不負連帶之責任

第三條 已設立之同一種性質之工會有兩個或兩個以上者得組織工會聯合會工會或聯合會得與別省同性質之團體聯合或結合

第四條 工會章程須載明下列各項 一名稱及業務之性質 二目的及職務 三區域及所在地 四職員之各種職權及選任解任之規定 五會議之組織及投票之方法 六經費徵收及徵收方法 七會員之資格限制及其權利義務

第二節 成立

第五條 發起組織工會者須具第一條規定人數之連署提出註冊請求書並附具章程及職員履歷各二份於該管官廳請求註冊官廳爲縣公署或市政廳職員如經選出須將其姓名及住所卽行呈報未經呈請註

冊之工人團體不得享有本法所規定之權利及保障

第六條 工會之區域範圍如超過現行之行政區域須呈請高級行政官廳指定管轄機關

第三節 任務

第七條 工會之職務如左 一保護及增進會員間之共同利益 二會員之職業介紹 三與僱主締結勞動協約 四爲會員之便利或利益而組織之合作銀行儲蓄機關及勞動保險 五爲會員之娛樂而組織之各項樂娛事業會員懇親會及俱樂部 六爲會員之便利或利益而組織之生產消費購置住宅等各種合作社 七爲增進會員之知識技能而組織之職業教育通俗教育勞工教育講演班研究所圖書館及其他定期不定期之出版物 八爲救濟會員而組織之醫院或診治所 九調解會員間之紛爭 十關於工會或工會會員對於僱

主之爭執事件得對於當事者發表並徵集意見或聯合會員作正當之請願或與僱主之代表開聯席會議解決或請求主管行政官廳派員調查或附仲裁委員會 十一關於勞動法制之規定修改廢止等事項得陳述其意見於行政官廳法院及國民會議並答復行政官廳法院及國民會議之諮詢 十二調查並編製一切勞動經濟狀況及同業間之就業失業暨一般生計狀況之統計及報告 十三其他種種有關於增進會員之利益改良工作狀況增進會員生活及知識之事業 十四協助產業職業之發展

第八條

左列各項須經工會開會議決 甲變更工會章程 乙基金之管理及處分 丙會內公共事業之創辦 丁工會聯合會之組織及其加入或退出 戊工會之解散或成立

第九條

工會會員無等級之差別但對於會費之收入得按照會員之收入額

而定徵收之標準會員對於工會負擔之經常費其額不得超過該會員收入百分之五但特別基金及爲會員利益之臨時募集金或股份不在此限

第十條 工會會員每六個月應將財政狀況報告會員會員於必要時得選派代表查核工會之簿記並調查財政

第十一條 軍用或公用事範圍內之爭執無論何時雙方不得直接行動軍用或公用範圍以外之爭執未經仲裁委員會仲裁以前亦不得直接行動（僱主封鎖店廠歇業解僱工人罷工）軍用事業以政府直營者爲限公用事業限於左列各項 甲郵政電報電話 乙用蒸汽電氣或其他動力之鐵路電車船舟之運輸業 丙自來水電燈 瓦斯 丁供給電力于軍用或前三項事業之事業

第十二條 工會在十一條容許範圍內根據會員之多數決議得宣告罷工但

不得妨害公共秩序之安寧或加危害於他人之生命財產

第十三條

工會對於會員工作時間之規定工作狀況及工廠衛生事務之增進及改良得對僱主陳述意見或選出代表與僱主方面之代表組織聯席會議討論及解決之

第四節 監督

第十四條

工會章程所在地或職員姓名有變更時須在兩星期內呈報行政官廳

第十五條

工會每六個月應將下列各項造具統計表冊報告於該管地方行政官廳 一職員之姓名及履歷 二會員之姓名人數加入年月就職處所及其就業失業變更職務移動死亡傷害之狀況 三財產狀況 四事業經營成績 五罷工或其他爭執事件及其事實之經過或結果行政官廳認爲必要時得令工會隨時報告

第十六條

工會會員如因個人債務或刑事關係等爲法庭或警察拘傳或審判時不得聚衆請願或其他軌外行動如因工會本身關係爲法庭或警察拘傳或審判時提出意見書爲規律之請願如須面見長官陳述意見須選出代表工會不得宣告怠業或密令會員怠業

第十七條

工會章程或決議有違反法令或妨害公益時行政官廳得取銷之關於本法第四條第十五條之事項工會發起人及職員呈報不實不盡或不呈報者該主管之行政官廳得命令據實呈報或補報在未據實呈報或補報以前該工會之行動不受本法之保障

第十九條

工會如藉故抽收工廠或商店貨物買賣之佣金或稅捐雇主得呈請行政官廳取消之

第二十條

工會對於增加工資每年不得超過原有工資十分之二

第二十一條

工會或工會會員有右列各項情事之一者除賠償損失外得處以

二百圓以下之罰金

第五節 保護

第廿二條 雇主或雇主團體有犯左列各項事情之一者除賠償損失外得處以二百圓以下之罰金 一雇主不得因雇工參加罷工而開除之 二雇主不得因雇工爲工會會員而開除之 三雇主對於雇工不得以不入工會或出會爲雇用條件 四在罷工期內雇主不得雇用其他工人或閒雜流氓但得與其家屬自行操作

第廿三條 工會中關於擁護會員利益之基金勞動保險金會員儲金之存貯於銀行者該銀行破產時此類存款有要求優先賠償之權利

第廿四條 工會及工會所管理之下列各項財產不得沒收 一會所學校圖書館俱樂部醫院診治所以及關於生產用費住宅等各項合作事業之動產及不動產 二關於擁護會員利益之基金勞動保險金

會員儲金等

第六節 附則

第廿五條 凡刑律違警律中所限制之聚會集衆等條文不適用於本法

第廿六條 在本法未頒布以前工會及雇主間訂定之勞動協約或契約不能

藉口取消

第廿七條 本法自公布日施行

調解委員會通則草案

國民政府勞工局
勞動法起草委員會

第一款 召集

第一條 行政官廳對於管轄內軍用或公用事業工人之工會與僱主間發生爭執無法和解時無論有無當事者之請求得召集調解委員會行政官廳對於前項以外之工會與僱主間發生爭執無法和解時須基於

當事者雙方或一方之請求得召集調解委員會但認爲必要時雖無當事者之請求亦得召集之

第二條

行政官廳認爲有召集調解之必要或當事者請求時須從速通知雙方當事者選派委員

第三條

調解委員會由雙方當事者各選派委員一人政府委派委員一人組織之行政官廳認爲事情重大時由雙方當事者各選派委員二人再由雙方選定之委員合推與雙方無直接利害關係之中立委員二人政府委派委員一人組織之調解委員會以政府委員爲主席委員無正當理由不得辭退

第四條

委員因故辭退時照前條規定補選之

第五條

當事者自接到第二條規定之通知後限在四十八小時內依第三條規定之委員名額選出並將其選定委員之姓名及住址報告行政官

廳

第六條 行政官廳接到前條當事者通知後即行通知雙方委員令在四十八

小時內依第三條規定之中立委員名額選出並將選定中立委員之姓名及住址報告行政官廳當事者或當事委員如不能依期選出委員行政官廳得代當事者或當事委員委派之

第七條 各方委員選定後行政官廳即行通知各委員召集調解委員會

第二款 調查

第八條 調解委員會成立須於最短期間調查下列各項 (甲) 爭執事件之原因 (乙) 爭執事件之經過 (丙) 爭執事件之內容及其異點 (丁) 雙方發表之意見書 (戊) 社會輿論對於該事件之有力言論 (己) 有必要時尙須調查左列事項 (一) 爭執事件有關係之勞動協約及契約 (二) 雙方之現狀 (如工人之

生活狀況雇主之經濟狀況工廠之衛生防害設備等）

第九條 調解委員會對於當事者或代表者及其他關係人或參考人得要求其出席說明或提出說明書

第十條 調解委員會就調解必要之範圍內得赴工廠商店視察或質問其關係人但屬軍事上之秘密者不在此限

第十一條 委員不得無故洩漏第十條所知之秘密

第三款 開會

第十二條 委員選定後行政官廳須即行召集開會

第十三條 當事委員非雙方各有一人之委員出席不得開會但一方繼續兩次無人出席亦得開會政府委員或中立委員至少須有一人出席方得開會

第十四條 調解委員會之議案以委員過半數決之可否同數由主席取決

第十五條 調解委員會自開會之日起十四日內須將其調解之始末及其判決并理由書報告行政官廳前項期間經當事委員之同意得延長之但不得逾七日

第四款 執行

第十六條 本法行政官廳之職權由爭執事件發生之工作場所所在地長官（縣市政府農工廳）執行之

第十七條 行政官廳自接到前條報告後須將調解委員會之判決并理由書通知雙方當事者并發表之

第十八條 對於第一條第一項規定範圍內之爭執事件得向仲裁裁判所起訴如雙方或一方不服調解委員會之判決逾十日仍不起訴時行政官廳得強制執行之對於第一條第二項規定範圍內爭執事件如雙方或一方不服調解委員會之判決得向仲裁裁判所起訴如

逾期仍不起訴行政官廳亦無庸爲強制之執行事情重大者得呈請國民政府處理之但雙方或一方仍不服時亦無庸爲強制之執行第一條第一項規定範圍內之爭執事件無論何時均不得直接行動同條第二項規定範圍內之爭執事件其未經調解委員會之調解者亦同

第五款 取締

第十九條 非雇主及所屬關係者或工會及所屬會員關於勞資間關係不得以左列各項之目的爲挑撥或煽惑之言動 (甲) 嗾使工會對雇主提出新要求 (乙) 爭執事件發生時嗾使雇主或其所屬封鎖工廠歇閉商店破棄勞動協約或契約 (丙) 爭執事件發生嗾使工會罷工怠業破棄勞動協約或契約但爲宣傳黨義而無挑撥或煽惑之言動者不在此限

第二十條 各地方黨部工人部對於勞資爭執事件祇得監督或指導行政官廳或調解委員會不得直接干預但被選為調解委員時不在此限

第六款 程序

第廿一條 當事者請求召集調解委員會須以文書明載左列事項 (一) 爭執事件發生工作場之名稱及所在地 (二) 爭執事件關係雇工約數 (三) 爭執事件之內容 (四) 爭執事件之經過 (五) 以代表者名義請求時須證明其代表之資格

第廿二條 一方當事者請求召集調解委員會時行政官廳須即行通知他方當事者

第廿三條 關於調解委員會議事之書類須連同第十五條規定之報告提交行政官廳

第七款 罰則

第廿四條

對於違反第十八條第三項之規定而直接行動者如係軍用事業以反革命論公用事業處五百元以下之罰金軍用公用以外之事業其未經調解委員會之調解而直接行動者處三百元以下之罰金行政官廳認爲必要時並得逮捕其首要

第廿五條

犯左列各項事情之一者處一百元以下之罰金（甲）無故不依第五條規定之時間選出委員（乙）無故不依第九條之規定出席說明或提出說明書（丙）第九條規定之說明故爲虛僞者（丁）無故拒絕或妨礙第十條之視察或對於質問爲虛僞之答辯者（戊）違反第十一條之規定而洩漏秘密者

（己）違反第十九條之規定而爲挑撥或煽動之言者
（附則）本法自公布之日施行

工會消費合作社組織法草案

國民政府勞工局
勞動法起草委員會

第一節 總則

第一條 凡雇工千人以上之工廠公司礦山等工作場所經該地工會認為有組織消費合作社之必要時該工會須派員或委託該場所之工友籌備組織之

第二條 各合作社以工作場所為活動之根據

第三條 各合作社所預定為活動範圍之工作場所須於社章中明定之

第二章 社員

第四條 凡男女工友年齡在十六歲以上認社資一股者即為社員認股每人不得過十股

第五條 凡工友無力認股願繳四分之一股金者為準社員準社員無執監委員之被選舉權並不得出席社員大會但享有分紅權利

第六條 在該社成立後認股加入之社員得享同等權利其所分紅利暫行存

儲該社作爲該準社員繳納之股金扣足一股股金方得領出

第七條 社員得自由退社但所繳資金須於社員離開合作社之所在地時或該社員死亡後歸還之

第八條 社員如有違反社章或違背合作精神時由監察委員提出於社員大會全體經社員三分之二以上之出席出席社員三分之二以上之議決得開除社籍但所繳資金應即歸還

第三章 組織

第九條 合作社之最高機關爲社員大會每半年集會一次解決本社之一切重大問題但遇必要時得由執行委員召集臨時會議

第十條 社員大會須全體社員過半數之出席方得開會

第十一條 合作社置執行委員會執行社務其委員由全體社員於社員大會選出若干人組織之

第十二條 合作社置執監委員會監察該社執行委員會委員職員及社員之行動其委員由全體社員於社員大會選出若干人組織之

第十三條 合作社規模擴大時得由社員大會遴選經理一人副經理若干人辦理社務並得雇用店員若干人分擔社務

第十四條 委員經理副經理之任期為一年但連選者得連任

第十五條 委員為名譽職經理副經理為有俸職但名譽職得酌支津貼

第十六條 合作社置經理副經理時執行委員會即為議決機關

第十七條 合作社經社員大會之議決得辦理該社活動範圍內之公益事業
(如教育委員會)

第十八條 合作社為便利社員起見得設分售所

第十九條 合作社分社所規模之大小售賣時間之長短及店員之應否專設或由社員之輪流擔任均視其事務之繁簡而定

第四章 選舉

第二十條 凡社員不論男女不論認股多寡均有選舉權被選舉權並爲一人

一 權

第二十一條 選舉時各社員須親自投票不得委託他人

第二十二條 在左列限制內者不得有被選舉權 (一) 甲合作社之社員不得被選爲乙合作社之委員經理副經理 (二) 一般商店之股東不得被選爲委員經理副經理 (三) 合作社之雇員及其親屬不得被選爲委員經理副經理

第五章 資本

第二十三條 合作社之資本分作若干股每股之最大金額不得超過五元

第二十四條 合作社資金須繳足十分之一以上方能成立

第二十五條 已成立之合作社爲謀該社之發達起見得向業主或政府挪借資

金但所借資金不得超過該社已繳資金三分之一所借總額不得超過千元

第廿六條 業主對於前條規定應負貸予之義務

第廿七條 合作社對於前二條規定借款須付三釐之利息

第廿八條 凡合作社爲徵集資金便利起見由該社或該社籌備處將各社員所認股數全額通知各該社員之業主自認股之日起按該社所定扣繳之次數及金額由該社員之工資項下扣支該社或該社籌備處

第六章 銷售

第廿九條 合作社之商品概依照市價出售

第三十條 凡合作社經售之商品務就社員生活必需範圍爲限不得經售奢侈品

第卅一條 凡社員購買商品絕對不許賒欠

第卅二條 合作社須分給各社員購物摺各一冊於每次購買商品時登記其物品名稱數量價格等

第卅三條 合作社得向社員以外之人售賣商品

第七節 分紅

第卅四條 決定紅利之分配不以社員出資之多寡而以社員購買額之大小爲比例

第卅五條 合作社每三月或每半年總結算一次將紅利分給社員

第卅六條 凡紅利不屬於社員者即爲公積金以備擴充社務或舉辦其他公益事業之用

第卅七條 凡社員未繳足所認之資金其所分紅利與準社員同樣辦理

第卅八條 對於各社員所繳之資金只付利息不給紅利其利率不得超過百

分之五

第卅九條 社員每年在合作社所購商品價格統計不及全社員平均購買金

額十分之一者得酌減其利率

第四十條 紅利以分給各社員爲原則但其利潤率超過百分之十時須由超

過額數之紅利中提出十分之四爲公積金十分之六爲舉辦其他

公益事業之用

第四十一條 社員如完全不購買該合作社之商品對於該社員所出資金不給

利息

第八章 附則

第四十二條 合作社章程由社員大會制定或修改之

上海特別市勞資調節暫行條例草案

第一章 總綱

第一條 本條例凡本市區內工商業之僱主或僱主團體及勞動者或勞動團體均應遵守之

第二條 本市區內勞動者或勞動團體與僱主或僱主團體相互間發生爭執農工商局認爲必要時得召集調解委員會調解之當事者雙方或一方請求召集時由農工商局核定之

第三條 調解委員會處理事項以勞資雙方因僱傭契約之締結履行或變更而起之爭執爲限

第二章 調解委員會

第一節 組織

第四條 調解委員會由雙方當事者各選派委員二人再由選定之委員合選資望素孚與雙方均無關係之中立委員二人並農工商局委派之委員一人組織之以農工商局委員爲主席

第五條 調解委員會各委員無正當理由不得辭退如有因故辭退者照前條規定補選或另委之

第二節 程序

第六條 農工商局召集調解委員會須先期通知雙方當事者限於接到通知書後二日內各選定委員即將各委員之姓名住址報告農工商局由農工商局於二日內通知各委員到局合選中立委員

第七條 雙方或一方不能按照本條例選出委員時農工商局得代當事者或當選委員委派之

第八條 各方委員選定後農工商局即行通知各委員定期召集開會

第九條 當事者請求召集調解委員須以文書正副各一份照左列各款記載
(一) 請求者之姓名職業住址及公司商號廠號或團體名稱及所在地
(二) 發生爭執事件之工場公司商號廠號名稱及所在地

(三) 與爭執事件有關之僱工人數 (四) 爭執事件之內容及其要求條件 (五) 爭執事件之經過 (六) 以代表者名義請求時須證明其與當事者之關係

第三節 會議及判斷

第十條 調解委員會開會時除農工商局委員必須出席外當事雙方及中立委員至少須各有一人出席但當事者一方繼續二次無人出席時亦得開會

第十一條 調解委員會之決議以出席委員過半數定之可否同數由主席取決

第十二條 調解委員會自開會日起十四日內須將調解之始末及其判斷並理由書呈報農工商局如有特別事故得延長之但不得逾七日

第十三條 農工商局接到調解委員會之判斷並理由書後除備案外並通知

雙方當事者履行之

第十四條 勞資雙方或一方不服調解委員會之判斷應於接到通知書後五

日內向市政府提出聲請仲裁書

第十五條 勞資間之一方不履行調解委員之判斷又不於期內聲請仲裁時

他方得向市政府提出聲請仲裁書

第四節 調查

第十六條 調解委員會成立後須於七日內調查左列各項 (一) 爭執事

件之原因 (二) 爭執事件之經過 (三) 與爭執事件無關

係之契約 (四) 爭執事件之內容及其異點 (五) 雙方發

表之意見書 (六) 雙方之現況(如勞動者之生活狀況僱主

之經濟狀況工廠之衛生防害設備等) (七) 社會上對於該

事件之公正言論

第十七條 調解委員會對於當事者本人或代表人及其他關係人證人等得令其出席說明或提出說明書

第十八條 調解委員會就調解必要之範圍內得向所在工廠商店等查察或質問其關係人但屬軍事上之秘密者不在此限

第十九條 委員不得洩漏調查所知之秘密

第三章 仲裁委員會

第二十條 市政府接受聲請仲裁書後除已逾第十四條所規定之聲請期間應予駁斥外由市政府派員會同農工商局公安局代表各一人組織仲裁委員會以市政府代表爲主席已出席調解委員會之農工商局委員不得復爲本案仲裁委員

第二十一條 仲裁委員會應於成立後七日內召集雙方公開裁判自公開裁判日起七日內宣告裁決遇有特別事故時得延長之但不得逾

七日

第廿二條 仲裁委員不得缺席如確有事故不能出席時由主管長官派員代

理之

第廿三條 公開裁判日如聲請仲裁之一方不遵期到會仲裁委員會得裁決

撤銷其聲請他方如不遵期到會至二次者仲裁委員會得缺席裁
決

第廿四條 本條例第十六條至第十九條之規定仲裁委員會適用之

第廿五條 仲裁委員會之裁決有強制力雙方應於接到裁決書後三日內履
行之如雙方或一方不履行時由仲裁委員會呈准市政府強制執
行

第四章 取締

第廿六條 任何企業之勞資爭執未經請求調解之先及在調解期內雙方不

得罷工或停業違反前項之規定而直接行動者如有破壞軍用交通金融公用事業情形雙方均以反革命論依法懲辦

第廿七條 勞資間任何一方已提出請求調解書後不得再提出新要求條件

第廿八條 勞資間所締結之契約及已經調解委員會判斷或仲裁委員會裁決之事件在有效期內其同一當事者不得再作第二次要求如無期間規定者至少以一年為有效期間

第廿九條 僱主或僱主團體不得為下列各項事情之一（一）以參加罷工為理由而開除勞動者（二）以加入勞動團體為理由而開除勞動者（三）對於勞動者以不入或脫離勞動團體為僱用條件（四）在罷工期內無限制僱用他業勞動者或僱用閒雜流氓工作（五）以未經參加為理由而不履行同業簽訂之契

約

第三十條

勞動者或勞動團體不得爲下列各項事情之一 (一) 向公司商號廠號抽收買賣貨物之佣金或稅捐 (二) 強迫罷工煽動其他勞動者各響應或勾結流氓參加 (三) 封鎖公司商號廠號及佔用或毀壞僱主財物 (四) 糾衆以武力壓迫僱主 (五) 強迫勞動者加入勞動團體 (六) 恐嚇僱主或勞動者

第三十一條

僱主不得任意開除勞動者但發現勞動者確有下列情事之一者得辭退之 (一) 違犯法律或契約者 (二) 故意損害僱主營業者 (三) 不堪工作致影響僱主事業者因前項第三款情事而開除者僱主應依照市政府所訂定之職工待遇暫行辦法處理之

第卅二條 勞動者有正當理由而罷工時其罷工期內之工資僱主不得藉詞

扣除

第卅三條 勞動者罷工並無正當理由而有下列情事之一者其罷工期內之

工資僱主得扣除之 (一) 勞動者或勞動團體因相互間發生

爭執而罷工者 (二) 因響應其他勞動團體而罷工者 (三)

勞動者與僱主間發生爭執未經提出要求條件或未經請求調解

而罷工者 (四) 不服調解判斷並不聲請仲裁而罷工者

(五) 不履行仲裁裁決而罷工者

第卅四條 僱主不得無故縮小營業範圍或暫停營業或歇業但確有不得已

情形呈經農商工局查明有據者對於解僱之勞動者應依照市政

府訂定之職工退職待遇暫行辦法處理之

第卅五條 在勞資爭執事件發生以後任何個人或團體均不得有挑撥或煽

惑之言動

第五章 附則

第卅六條 調解委員會及仲裁委員會之辦事細則另訂之

第卅七條 黨政機關學校醫院及國家經營之事業不適用本條例之規定

第卅八條 本條例經國民政府核准由市長公布之日施行

第卅九條 本條例在勞動法未經國民政府制定公布以前繼續有效

第四十條 本條例公布後所有民國十六年八月一日施行之上海特別市勞

資調節委員會組織大綱及同時八月十八日施行之上海特別市

勞資調節暫行條例均廢止之

淞滬商埠惠工局章程及惠工條例 民國十六年三月四日

【甲】惠工局章程

第一條 淞滬商埠督辦公署爲保護工業上之利益及增進工人之幸福起見

於本埠區域內設立專局定名爲淞滬商埠惠工局直隸於淞滬商埠督辦公署

第二條

淞滬商埠惠工局設局長一員以淞滬商埠督辦公署保安處長兼任負責主理副局長一員協助局長處理本局一切事務

第三條

淞滬商埠惠工局設科長二員科員若干員助理員若干員錄事若干員秉承局長副局長之命令任各本科事務

第四條

淞滬商埠惠工局分設總務調查兩科總務科管理文書會計庶務等事宜調查科管理調查統計交際等事宜

第五條

淞滬商埠惠工局辦理惠工各事宜另以條例定之

第六條

淞滬商埠惠工局爲集思廣益起見附設淞滬商埠惠工局評議會其章程另定之

第七條

淞滬商埠惠工局爲圖局務之進步及施行上之便利起見并設淞滬

商埠惠工局委員會其章程另定之

第八條 淞滬商埠惠工局評議會委員會每月各開常會一次如遇必要時得

由局通知兩會開聯席會議

第九條 淞滬商埠惠工局處務細則以局令定之

第十條 淞滬商埠惠工局因實行淞滬商埠惠工局條例得發局令其事由重

大者並得以委員會之協助或評議會之建議發布之

第十一條 本章程如有修正及其他未盡事宜得由局呈請淞滬商埠督辦公

署規定之

第十二條 本章程自淞滬商埠督辦公署公布日施行

△附惠工局評議會章程

第一條 淞滬商埠惠工局依本局章程第六條設立淞滬商埠惠工局評議會

議議員由淞滬商埠督辦公署函聘區域內資望相當人員組織之額

定爲二十一人

第二條 淞滬商埠惠工局評議會以每月第二星期六下午定期常會如延期

開會由淞滬商埠惠工局臨時通知

第三條 淞滬商埠惠工局評議會之臨時會由淞滬商埠惠工局諮詢評議會

常任主席之意見或由評議員五人以上之請求決定召集

第四條 淞滬商埠惠工局評議員推舉評議員一人爲開會時常任主席如遇

常任主席缺席時由評議員推舉出席評議員一人爲臨時主席

第五條 淞滬商埠惠工局評議會議決須有到會評議員之多數同意

第六條 淞滬商埠惠工局評議員均爲名譽職

第七條 淞滬商埠惠工局評議會所議事件均載入會議紀錄上項紀錄事宜

由滬淞商埠惠工局派員兼理

第八條 淞滬商埠惠工局評議會紀錄應報告淞滬商埠督辦公署備查

第九條 淞滬商埠惠工局評議會章程如有修正及未盡事宜以評議員之多

數同意議決由局呈請淞滬商埠督辦公署核定施行

第十條 淞滬商埠惠工局評議會章程與淞滬商埠惠工條例同時施行

△附惠工局委員會章程

第一條 淞滬商埠惠工局依本局章程第七條設立淞滬商埠惠工局委員會

委員以淞滬區域內各官署長官兼任由淞滬商埠督辦委任之

第二條 淞滬商埠惠工局委員會以每月第二星期三上午爲定期常會如延

期開會由淞滬商埠惠工局臨時通知

第三條 淞滬商埠惠工局委員會臨時會由淞滬商埠惠工局決定通知開

會

第四條 淞滬商埠惠工局委員會主席於開會時臨時推定

第五條 淞滬商埠惠工局委員會之決議須由到會委員之多數同意

第六條 淞滬商埠惠工局委員會協助惠工局處理事宜以本會之議決由有關之官署聯合執行之

第七條 淞滬商埠惠工局委員均係名譽職

第八條 淞滬商埠惠工局委員會會議或執行事件均載入淞滬商埠惠工局委員會紀錄上項紀錄事宜由淞滬商埠惠工局派員兼理

第九條 淞滬商埠惠工局委員會紀錄報告淞滬商埠督辦公署備查

第十條 淞滬商埠惠工局委員會章程如有修正及未盡事宜以委員多數同意議決由局呈請淞滬商埠督辦公署核定施行

第十一條 淞滬商埠惠工局委員會章程與淞滬商埠惠工局條例同時施行

【乙】惠工條例

第一條 本條例依據淞滬商埠惠工局章程第五條規定之

第二條 淞滬商埠區域內勞方或技能從事一定業務者不論是否隸屬於工

廠均認爲工人

第三條 淞滬商埠區域內各工廠不論公司或個人所設亦不論廠主國籍及

資本主國籍均得適用本條例

第四條 淞滬商埠惠工局因實行淞滬商埠惠工局章程第一條得以下列各

事項以增進工人幸福之目的 (一)關於工人之增進健康道德

知識或技能各事項 (二)關於工人救濟或互助事項 (三)

關於工人儲蓄保險消費合作各事項 (四)關於職業介紹事項

(五)關於設法維持及改革工作待遇各事項 (六)關於調

處工人與雇主之爭議事項 (七)關於工人公共利益之類各事

項

第五條 淞滬商埠惠工局因實行淞滬商埠惠工局章程第一條得命各工廠

報告所雇用之工人關於下列各事項 (一)現在所從事之工業

(二) 每月勞金之收入數 (三) 現在住所 (四) 該工人之姓名年齡籍貫及在淞滬商埠區域內留往期間 (五) 該工人到淞滬區域日期

第六條

淞滬商埠惠工局因實行淞滬商埠惠工局章程第一條得命各工廠報告下列各事項 (一) 工廠名稱 (二) 工廠所在地 (三) 工廠雇用職工類別及人數 (四) 工廠執事首領人名及其國籍 (五) 工廠資本主人名及其國籍 (六) 工廠所作工業 (七) 工廠營業年度終結後之純益金

第七條

淞滬商埠惠工局得隨時派員調查下列各項 (一) 各工廠之現在營業種類 (二) 各工人之作業狀況 (三) 各工廠待遇工人情形 (四) 各工廠之工作時間 (五) 各工人有無娛樂性質之團體集合如有此等集合其組織情形如何

第八條 淞滬商埠區域內工人如有希望特定事由之集會者得先期聲敘事

由呈請淞滬商埠惠工局核准並函請軍警各官署加以保護

第九條 淞滬商埠惠工局因保護工人利益起見得隨時派員與工人接洽俾

其安分營生如有阻撓工作或妨害工人利益者并得知會軍警加以

逮捕送司法官廳依法辦理

第十條 淞滬商埠區域內各工人爲謀增進幸福有所要求應呈請淞滬商埠

惠工局核辦不得有觸犯刑律之行爲違者依法辦理

第十一條 遇有工人與雇主發生爭議時得由雙方推舉同數之公正人並由

淞滬商埠惠工局加派委員會商調解如仍爭持不決得以局令處

分之

第十二條 如違犯本條例者得以局令酌量處罰之

第十三條 本條例如有修正或未盡事宜由淞滬商埠惠工局呈請淞滬商埠

督辦公署規定之

第十四條 本條例自淞滬商埠督辦公署公布日起施行

工商同業工會

民國七年四月二十七日北京農商部公布

第一條 工商同業公會以維持同業公共利益矯正營業上之弊害爲宗旨

第二條 工商同業公會之設立以各地方重要各營業爲限其種類範圍由該

處總商會認定之凡屬手工勞動及設場屋以集客之營業不得依照

本則設立工商同業公會

第三條 工商同業公會之設立須由同業中三人以上之資望素孚者發起并

安定規章經該處總商會查明由地方長官呈候地方主管官廳

或地方最高行政長官核准并彙報農商部備案

第四條 前項規章應載明左列各款經同一區域內四分之三以上之同業者

議決 (一) 名稱及所在地 (二) 宗旨及辦法 (三) 職員

之選舉方法及其權限 (四)關於會務之規程 (五)關於同業公會及入會之規程 (六)關於費用之籌集及收支方法

(七)關於違背規章者處分方法

第五條 同一區域內之工商同業者設立工會以一會爲限

第六條 工商同業公會不得以同業公會等名義而爲營利等事業

第七條 工商同業公會如有違背法規逾越權限或妨害公益時地方主管官

廳或最高行政長官得命解散并報農商部備案

第八條 工商同業公會之職員有違背規章之重大情事時得由公會議決除

名

第九條 本規則施行前原有關於工商業之團體不論用公所行會或會館等

名稱均得照舊辦理但其現行章程規例應呈由地方主管官廳或地

方最高行政長官轉報農商部備案嗣後修正時亦同

第十條 本規則自公布之日施行

暫行工廠通則

十二年三月二十九日
第二二三號北京政府公布

第一條 本通則適用於左列之工廠

一 平時使用工人在一百以上者

二 凡含有危險性質或有害衛生者

第二條 凡在中華民國領域內設立合於前條所定之外國工廠亦應遵照本

通則辦理

第三條 男子未滿十歲女子未滿十二歲廠主不得僱用之

第四條 男子未滿十七歲女子未滿十八歲者爲幼年工

第五條 幼年工祇能從事輕便工業

第六條 幼年工每日工作除休息時間外至多不得過八小時成年工每日工

作除休息時間外至多不得過十小時

第七條 廠主不得令幼年工從事於午後八時至翌日午前四時時間內之工作

第八條 對於成年工至少應每月給與二日之休息對於幼年工至少應每月給與三日之休息

遇有災變及其他緊急事情發生場所得暫將前項規定停止適用但須於三日內呈報行政官署

第九條 無論何項工人每月給與一次或數次的休息

第十條 凡特種工廠有必須採用晝夜輪班制度者應將職工班次至少每十日互換一次

第十一條 工資應全部付給通用貨幣非得工人同意不得以物品抵折

第十二條 工資之付給應有定期至少每月付給一次

第十三條 因特別情事暫將工作時間延長時應由廠主按照時間加給較優

工資

第十四條 廠主對於職工不得由工資內預先扣呈若干爲違約或賠償等用之款

第十五條 爲職工儲蓄或爲職工各種利益起見提存工資的一部分時應得工人同意並詳擬辦法呈由行政官署核准

第十六條 職工解雇或死亡時廠主應將該職工所得工資全數即時付給本人或其遺族並將所存儲金一併發還

第十七條 廠主應按照工廠情形擬定撫卹規則獎勵金及養老金辦法呈請行政官署核准

第十八條 廠主對於幼年工及失學職工應於本場內予以補習相當教育並負擔其費用

前項補習教育時間幼年工每星期至少應在十小時以上失學職

工每星期至少應在六小時以上

第十九條 廠主對於傷病之職工應酌量情形限制或停止其工作其因工作

致傷病者應負擔其醫藥費并不得扣除其傷病期內應得之工資

第二十條 廠主對於女工之產前產後應各停止其工作五星期並酌給以相

當之扶助金

第二十一條 在機械運轉中或傳導動力裝置之危險部分不得令幼年工及女

工從事掃除注油檢查修理及帶索之調整上卸並其他危險事

務

第二十二條 關於處理毒藥劇藥爆發性藥或其他有害物品不得令幼年工從

事工作

第二十三條 凡有害衛生或危險處所以及塵埃粉末或他種有害氣體散布最

烈處所均不得令幼年工從事工作

第廿四條 工廠內於工人衛生及危險預防應爲相當之設備行政官署得隨時派員檢查之

第廿五條 工廠及附設建築物並其設備行政官署認爲易生危險或於衛生及其他公益上有妨害之虞時該廠主應即遵照官署命令速施相當改革前項情形經行政官署認爲必要時得將其全部或一部分停止使用

第廿六條 廠主得遴選相當人員充任工廠管理人主持廠內一切事務工廠管理人之選派應呈報行政官署備案

第廿七條 工廠管理人應代廠主負本通則上一切責任

第廿八條 本通則自公布日施行

電話局僱用工匠暫行章程

民國九年三月二十五日
北京政府公布

第一條 本章程所稱工匠指機匠線工而言（凡交通部直轄電話間之工匠

均適用本章程之規定）

第二條 電話局工匠以年在十七歲以上五十歲以下之男子體質健全於電

話工作確有技能者為合格由電話局按照交通部核定確數僱用之

第三條 電話局因工作上必要得呈請交通部核准於定額外招收學習工匠

第四條 學習工匠於學習期滿一年後遇有工匠缺額時該管電話局得擇尤

補充四等工匠

第五條 工匠承局長及工程司之命令分別服務如左（機匠從事於裝置修

繕及清除電話機器之工作）（線工從事於裝置築造及修理電話

線路上之工作）

第六條 工匠每日執務時間不得在八小時以上遇必要時得延長之

第七條 工匠分為一二三四等其定額由該管局長按用戶之多寡依照附表

呈由交通部電政司核定之

第八條 工匠工食之等級由該管局長工程司於僱用時察其技能之高下及職務之繁簡依照附表分別之

第九條 學習工匠由該管局長酌給六元以上九元以下之工食

第十條 工匠於工食外不另給他項費用但遇遠離之工作得酌給車費其數目於服務細則內定之

第十一條 工匠請假逾過規定期限者應酌扣工食其辦法於服務細則內定之

第十二條 工匠由該管局長於每年六月底及十二月底就本期內辦事情形分別記功記過

第十三條 工匠因臨時事故有特別成績者由該管局分別記功或獎金或一時怠惰過失致誤業務者得由該管局長分別記過或罰金

第十四條 工匠每年由交通部電政司考核一次自四等四級起每記功一次

以上者得升一級升至三等一級後須積至二功得升一級升至二等一級後須積至四功得升一級已升至最高等級按照前項規定應予升進者每屆得給獎金一次

第十五條 工匠記過積至二次以上者降級無級可降者降等無等可降者得停其下屆之升進

第十六條 工匠之功過每屆考核時得抵銷之

第十七條 工匠之獎金及罰金至多不得在每月工食十分之四以上至少不得在工食五分之一以下

第十八條 工匠每屆考核後其等級有應升應降及存記停升者由該管局長分別擬定呈請交通部電政司核定之

第十九條 工匠遇有重大過失及不堪使用時得隨時革斥其有違法行爲者并得送交主管官署按法懲辦凡經斥革之工匠各電局均不得雇

用

第二十條

工匠服務滿五年以上於其服務期間內積勞病故者均比照原支
工食給予二個月以下之一次撫恤因工受傷致成殘廢者准比照
原支工食給與四個月以下之一次撫恤因公致死者准比照原支
工食給予六個月以下之一次撫恤但服務滿六年以上者每滿三
年得遞加一月

第廿一條

工匠服務滿十年以上年逾五十歲體質衰弱應停止雇用者得比
照原支工食給予一次之勞績金每服務三年遞加一月其未滿五
十歲或自行告退及斥革者不適用之但經工程司認為可以繼續
雇用者不在此限

第廿二條

工匠之雇用斥退及賞罰獎恤等事應用該管局長按月彙報交通
部電政司備核

第廿三條 電話局工匠服務細則由各該局長核議呈由交通部核定之

第廿四條 第五第六第十第十一第十二第十九第二十各條之規定於學習工匠適用之

第廿五條 本章程施行後從前電話局關於工匠之部分有與本章程牴觸者失其效力

第廿六條 本章程於事實上有必要時得由交通部隨時修正之

第廿七條 本章程自公布日施行

礦工待遇規則

十二年五月十二日
北京農商部公布

第一條 礦業權者應訂礦工服務規則呈請礦務監督核准規則內應記載左列各款之事項 (一) 業務之種類 (二) 解雇之事由及程序 (三) 工資支給之方法及時期 (四) 工作時間及換班方法 (五) 賞罰事項 (六) 撫恤事項

第二條 礦工雇傭之期間除臨時事業及訂有特別契約者外皆爲無期限但礦業權者及礦工各得於十五日前預行通知退工或辭職

第三條 有下列各款情事之一時礦業權者得隨時退工（一）犯刑事罪者（二）不遵守預防危險命令者（三）對於礦業權者及其使用人員有粗暴之行爲者（四）怠工酗酒或有其他不規則行爲者（五）礦業權被取消或自行廢業者

第四條 有下列各款情事之一時礦業得隨時辭工（一）身體虛弱不堪工作者（二）被礦業權者或其使用人虐待者（三）不於規則定時間給予工資者（四）坑內外狀況險惡不堪工作者（五）十二歲以下之男子不得用爲礦工

第六條 婦女及十二歲以上十七歲以下之幼年工不能從事坑外之輕便工作

第七條 有下列各款情事之一者礦業權者不得使用 (一) 患精神病者

(二) 患傳染病者 (三) 婦女在生產前後五星期以內者

第八條 礦業權者不得與包工頭訂立礦工二百人以上之包工契約

第九條 礦工工作時間除休息時間外每日不得過十小時十七歲以下之男

工及十八歲以下之女工每日不得過八小時 如遇救災應急時礦

業權者得酌量延長工作時間但須於三日內呈報礦務監督

第十條 坑內空氣溫度在攝氏三十度以上時礦工工作時間不得過八小時

第十一條 礦業權者對於礦工每月須給予兩日以上之休息

第十二條 礦業權者對於礦工應遵守左列各款之規定 (一) 坑口附近

應設礦工休息處及沐浴更衣室 (二) 對於遠來礦工應酌設

公共或分居住宅并須有相當衛生之設備 (三) 坑內外應供

給清潔之飲水 (四) 工作場所附近不得留置腐敗或惡臭之

排泄物 (五) 工作場所如發生惡臭或其他有害衛生之物質時須有充分預防之設備 (六) 應備置災變所需之紉帶材料抬架藥品及其他救急器具 (七) 一百以上之工場須設收容礦工之病室一千人以上之礦場須設相當之醫院及隔離所 (八) 發生鉤蟲病時須遵守礦場鉤蟲病預防規則

第十三條

礦業權者對於公共事業應遵守左列各款之規定 (一) 使用礦工一千人以上者應設國民學校 (二) 使用礦工五千人以上時應增設高等小學校及郵政代辦所 (三) 使用礦工萬人以上時應增設中學校并辦理滙兌所及公共娛樂場所

第十四條

礦業權者對於工資每月須以通用貨幣一次或分次發給礦工以採礦之容積或重量為標準算給工資者其裝礦器之容積或其所裝之重量須明白記載於裝礦器之上并不得任意折沒

第十五條

附

錄

第十六條 礦業權者如經礦工同意得以礦工日用物品廉價供給礦工

第十七條 礦業權者如經礦工同意得設置礦工儲金處以礦工所得每月工資百分之三以下為礦工儲金但其利益須較普通儲金為優

第十八條 礦工因工作受傷時礦業權者應代為醫治負擔費用並不得扣除傷病期內應得之工資但皮膚輕傷仍能工作者不在此限

第十九條 因工受傷致成廢疾者應依左列規定給以撫恤費 (一)終身失去其全體工作之能力者須給予二年以上之工資 (二)終身失去其部分工作之能力者須給予一年以上之工資

第二十條 因工作死亡者須給予五十元以上之葬費並給予其遺族二年以上之工資

第二十一條 礦務監督得因當事者之請求為礦工負傷疾病死亡及受傷程度之審查並裁決之

第廿二條 本規則自公布日施行

京奉鐵路員役養老儲金試辦章程 十一年一月北京交通部指令

第一條 凡在本路服務之員役應按照頒定辦法繳納儲金

第二條 凡繳納儲金之員役繼續繳納滿十五年并年滿六十歲以上因衰老或病體虛弱經醫證明不勝職務自行辭職或達強制退職年齡強制退職者應給予養老金至終身為止前項強制退職年齡以年滿六十五歲為限但交通總長或局長認為不可少之人員應延長其服務年限者得延長十年

第三條 員役儲金按照左列規定繳納之 薪額在二十元以下者月繳百分之一在五元以下者月繳百分之二在一百元以下者繳百分之三在一百五十元以下者繳百分之四在二百元以下者繳百分之五在二百五十元以下者繳百分之六在三百元以下者繳百分之七在三百

百零一元以上者繳百分之八

第四條 員役因特別勞務或臨時事故薪額暫有增減時其繳納儲金之成數

仍照原有薪額計算

第五條 員役因進級加薪致儲金成數有變更時於加薪之次月起按照所加

薪額繳納

第六條 新服務員役於就職翌日起按照第三條規定繳納儲金

第七條 員役儲金按月給息五釐每半年一結此項利息應加入存款賬上

第八條 儲金由會計處於每月應支薪水項下扣存彙送於局長擇定呈行部

長核准之著名殷實銀行但送到銀行日期至多不得過發薪後三日

第九條 儲金積至鉅數時得由本局呈准自設銀行或合其他各路合辦銀行

以便儲蓄該款倘設辦之銀行獲利豐裕除按月給息外得增紅利若

干以期實益均沾

第十條 路局應製備儲金簿將儲金人姓名薪額及每月所扣儲金額分別列入并應發給儲金人儲金計數摺一本將每儲金之數登入此項計數摺如有遺失經本人呈具聲叙書繳銀五角得換領新摺

第十一條 員役於服務期內不得請求發還提支

第十二條 儲金除支付養老金及關於處理儲金事務之正當開支外不得動用

第十三條 員役辭職或免職查無虧欠侵蝕公款情弊即將儲金本利全數發還之其已具備受領養老資格者應不即發還留存作養老金依具領養老金程序發給之

第十四條 員役在職身故除生前具函預指定承受人外所有儲金本利全數發還其家屬

第十五條 發給養老金額以自儲金之日起按照該員役可得薪金總數以繳

納儲金年數平均後以附表年給之

第十六條 受領養老金員役應於每年三月以前繕具生命證書并請現在服

務本路之員司加具保結呈憑查核

第十七條 受領養老金員役每年三六九十二月呈繳領款執照支領養老金

(前項領款執照隨同養老金發還如該員身故呈局核銷之)

第十八條 養老金之計算自去職翌月起迄死亡之月止

第十九條 受領養老金員役身故其應得之養老金歸其預定承受人或其家

屬具領

第二十條 受領養老金員役身故後已領養老金之總額少於歷年所繳儲金

本利合計之數時應發還其餘額於其預定承受人或其家屬

第二十一條 爲供給養老及處理儲金及養老金事務得由路局盈餘項下酌量

提撥補助金一併存儲并呈部備案

第廿二條 本章程於雇用之外國人員不適用之

第廿三條 本章程未盡事宜得呈請交通部修訂

第廿四條 本章程自奉部核准之日施行

江蘇省暫行工人儲蓄辦法條例 十七年四月二十三日江蘇農工廳頒布

(一) 凡省境內之工廠傭工至一百人以上者應附設工人儲蓄部但不及一百人者亦得援照辦理

(二) 工人儲蓄部由一工廠經理之其所需費用由工廠負擔

(三) 工人儲蓄部須備儲蓄存摺發給工人

(四) 工人每月至少應儲蓄其月得工資三十分之一

(五) 工人儲金於發給工資時由工廠按月照扣移存儲蓄部分別登記

(六) 工廠對於工人之儲金須給年息六厘之利息每半年複利一次

(七) 工人儲蓄額在其月得工資三十分之一以上者工廠須酌加利率以

示鼓勵

(八) 工人應互推監察員五人至九人監察儲蓄部之賬目并每月向全廠工人報告一次

(九) 監察員發覺儲金有危險時得請求工廠將儲金提存銀行

(十) 工人如遇疾病婚喪教育等事時得向工廠提取儲金

(十一) 工人儲金滿三年後得向儲蓄部提取

(十二) 工人解雇時工廠應將其儲金本利發還之

(十三) 工廠於倒閉破產時工人儲金本利應儘先發還

上海特別市消費合作社法規草案

第一章 總則

第一條 本特別市內凡以平等互助精神爲集會資金用最經濟方法供給人生必需品以圖改良社員生活俾實現公平普利之經濟制度而組織

之社團爲消費合作社

第二條 消費合作社由合法之註冊取得法人資格享受法人應享之一切權利及保障

第三條 消費合作社除經濟的活動外並得以增進社員精神上福利之設施爲附帶任務

第二章 社員

第四條 住居本特別市間年滿十六歲有正當職業之男子及女子購認社資一股者均得爲消費合作社社員

第五條 請求入社者須經社員二人之介紹監事會之通過及社員大會之追認

第六條 社員退社之事由如左
(一) 自願退社
(二) 除名
(三) 遷移
(四) 死亡

第七條 社員自願退社者須提出理由書於理事會得其同意後方得退社

第八條 社員之除名權屬於社員大會但章程另有規定者從其規定

第九條 社員退社時必須償還其所欠社內一切債務並清理其擔保之責任

第十條 消費合作社不得以章程限制社員人數

第三章 股本

第十一條 消費合作社之資本分作若干股每股之金額最大不得超過五元

每一社員認股最多不得超過十股

第十二條 社員股分非經社員大會議決不得變賣或抵償

第十三條 已故社員之股份得按法定手續付給或移轉於其繼承人

第十四條 社員股本不受行政處分

第四章 設立

第十五條 消費合作社有七人以上之社員發起收足股本十分之一以上始

得設立

第十六條

發起設立消費合作社者須以發起人七人以上之連署提出呈請註冊書並發起人簡明履歷合作社章程及社員名冊各二份於農工商局請求註冊

第十七條

消費合作在之章程內應記明左列各點 (一) 名稱及其事務所所在地 (二) 社員入社退社之條件 (三) 社員之最小年齡 (四) 資本之構成條件及其交付股金之方法 (五) 每股之價額及股分所有額之最大限度 (六) 關於公積金之規定及公積金之最小限度 (七) 理事會監事會之組織權限及理事監事之選舉方法並其任期 (八) 召集社員大會之方法

第十八條

社員名冊中應記明左列各點 (一) 各社員之姓名職業住所

及加入年月 (二)各社員之出資股數及出資額 (三)各社員已付股額之金額及其付款之年月日

第五章 組織

第十九條 消費合作社爲有限責任之組織

第二十條 消費合作社以社員大會爲最高機關每半年開常會一次解決該社一切重大問題臨時會無定限約以全體社員二十分之一以上之連署召集之 理事會或監事會認爲必要時亦得召集大會

第二十一條 社員不得無故缺席社員大會亦不得派遣代表出席

第二十二條 社員不論男女及認股多寡均有選舉權及被選舉權並限定爲一人一權但在左列限制內者不得有被選舉權 (一)年未滿二十歲者 (二)其他合作社之社員 (三)一般商店之股東 (四)合作社之雇員及其親屬

第廿三條 社員大會以全體社員過半數之出席爲法定人數出席人數三分

二之同意爲決議

第廿四條 合作社設理事會執行社務其理事由全體社員於社員大會中推

選之

第廿五條 合作社設監事會監察該社理事會理事社員及職員之行動其監

事由全體社員於社員大會中推選之

第廿六條 合作社規模擴大時得由社員大會遴選經理一人副經理若干人

辦理社務並僱用職員若干人分擔社務

第廿七條 理事監事經理副經理之任期爲一年但連選得連任

第廿八條 理事監事之人數以章程定之

第廿九條 理事監事爲名譽職經理副經理爲有給職但名譽職得酌支津

貼

第三十條 合作社置經理副經理時理事會爲決議機關

第卅一條 合作社爲便利社員起見得設分售所

第六章 盈餘

第卅二條 消費合作社盈餘之分配不以社員出資之多寡而以社員購買額之大小爲比例

第卅三條 合作社每三月或每半年總結算一次將盈餘分給社員

第卅四條 凡盈餘不屬於社員者卽爲公積金以備擴充社務或舉辦教育及其他公益事業之用

第卅五條 社員所繳之股本只付利息不分餘利其利率不得超過百分之五

第卅六條 社員每年在合作社所購商品價格統計不及全社員平均購買金額十分之一者得酌減其利率如完全不購買該合作社之商品則

所出股本不給利息

第卅七條 社員購買合作社商品一律用現金

第七章 監督

第卅八條 農工商局得隨時令由消費合作社報告其業務情形並得隨時檢

查其簿據及財產

第卅九條 農工商局發現市內消費合作社之行爲有逾越範圍違背合作要旨及不合於現行法令或妨害公共利益時得取締其行動於必要時並得令其改組或解散

第八章 解散

第四十條 消費合作社遇有左列事情之一者即須解散 (一) 已屆社章所規定終止之時期或已變更組織而未重締註冊者 (二) 合作之業務已告結束而無繼續必要者 (三) 經營失敗而不能

繼續進行者 (四) 社員不足法定人數者 (五) 社員大會
議決自動解散者 (六) 與其他合作社合併者 (七) 宣告破
產者 (八) 經農工商局命令解散者

第四二條 消費合作社解散時原有之理事須將解散日期及經過情形呈報
農工商局備案

第九章 清算

第四三條 消費合作社解散時應由社員大會選舉三人以上之清算委員清
理一切債權債務選任後如缺額過半時由農工商局派員充任
之

第四三條 清算期內社員之責任繼續存在

第四四條 清算委員舉出之日起理事即停止其職權

第四五條 清算委員在清算期內有代行理事之職權

第四六條 清算委員被選或派定後即須執行其職務審查社內之全部資產及債額報告社員大會俟大會承認後再行處理

第四七條 清算委員應於合作社資產內儘先付清合作社對外之債務或提存相等之數目

第四八條 清算委員並將合作社清算後所餘之資產及款項分給於社員但所餘之公積金得移用於市內合作事業或他種公共事業

第四九條 清算委員應於清算完畢後將清算之結果報告社員大會俟大會承認後即將清算終了之事由連同一切關係文書呈報農工商局請求註冊

第十章 附則

第五十條 本法規自公布日施行

社會思想概論

田制佐重著
无 閱譯

(全一册定價一元
郵寄費七分半)

本書對於近代各國之各種社會思想，敘述簡明，批評確當，尤其是著者所非常傾倒之社會聯帶主義，頗與三民主義中之民生主義很相近似；倘能披覽一遍，則於社會之可以和平的合理的合法的手段改革進化，或亦能夠增加多少信念；且於中山先生之絕不主張馬克思列寧一流之階級鬥爭乃至無產階級專政，也會越發覺得實有大的理由存在。

上海太平洋書店印行

社會問題叢書

社會主義的精義	二角
世界農民運動之現勢	二角
共同社會與利益社會	二角
世界資本主義經濟之現勢	二角半
社會統計論	三角
國旗的歷史及其意義	三角
國際勞工運動之現勢	三角
產業革命史	二角
農民與政治運動	三角
資本主義文化與社會主義文化	二角半
失業問題	二角

普通選舉與無產政黨	二角半
無產政黨與勞動組合	二角
人類行動之社會學	三角
馬爾莎斯人口論	二角
國際勞工問題	二角
馬克思與列寧之農業政策	二角
文學之社會學的研究方法及其適用	二角
基爾特社會主義	三角
婦女問題的研	三角
英國費邊協會發達史	二角半
基督教社會主義論	二角

上海太平洋書店印行

帝國主義壓迫中國史

劉彥著 全二冊定價三元二角
本書敘述歷來列強帝國主義施諸我國的種種手段，與我國家人民所受種種的痛苦情形，十分詳細。

被侵之中國

(即我國最低限度應取消之不平等條約)

劉彥著 全一冊定價一元三角

解放運動中之對外問題

周鯁生著 定價一元二角

我國的國際地位如何？不平等條約如何取消？一切一切的對外問題如何解決？只有本書就能詳細的告訴你。

不平等條約十講

周鯁生講演 定價五角

既有所謂不平等條約，當然也有平等條約。這平等不平等是怎樣分辨呢？怎樣才能剷除這個不平等呢？一讀本書，便知端的。

革命的命交外

周鯁生著 全一冊定價四角五分

外交必
要本著
革命的
精神，
決不可
走到妥
協的路
上。本
書中論
述，既
理，既
到切又
痛快。

上海太平洋洋書店印行

財政改造

衛挺生著

全三册定價大洋七角

衛先生是我國現代的財政專家，他眼見得財政紊亂，以致國困民窮，不可收拾，於

目 要 書 本

- | | |
|-----------|-------------|
| 作戰的財政計畫 | 定財權系統議 |
| 救國公債方案 | 改革中央財政官制議 |
| 規畫財政條例 | 改良財政部中辦事程序議 |
| 財政辦法步驟大綱 | 改革財政監理制度議 |
| 改革關稅制度議 | 整理國債方略 |
| 改革鹽稅制度議 | 創設建國財務公司議 |
| 改訂國地收支標準蓋 | 訓政時期財政整理之途徑 |

是盡心考慮，成此改造財政的計畫。凡此計畫，並非紙上的空談，實是一經按照辦理便成效立見的對症良藥。本書出世，不獨可供財政學者之研求，尤為財政當局不可不備之南針。

上海太平洋書店印行

日本野人心大暴露

細野繁勝著 王慕韓譯

日本併吞滿蒙論

據著者的意思：中國並非國家，中國人是萬惡所歸的下賤劣種。所以本書的結論，對全中國則謂應歸列國共管，對滿蒙則謂應歸日本占領。但是牠怕列國妬忌，於是假借滿蒙對列國開放之名以售其奸。照歷年日政府聲明滿蒙歡迎外資，及最近內田康莊在美國所宣傳，更足證明著者所云，並非一人之見解，實為日本之國策。——我素視和平如生命，目戰爭為罪惡的中國民衆阿，對於野蕙心勃的日本，真不可不加緊抵禦；對於暴露其野心之本書，尤不可不深切注意哩。

（全一冊定價大洋一元）

上海太平洋書店印行

西原借款真相

「西原借款應否承認償還」這是目下重大問題之一。如欲解答這個問題，就請讀勝田主計著龔德柏譯的

此書係西原借款之主持者日本前財政大臣現教育大臣勝田主計所著，原係秘密發行，以報告其政策之成功者。一讀此書，不特可悉該借款之真相，並可洞察日本對華經濟侵略之全部野心；而該借款之應否承認償還，自可由本書得到相當的解答。如今這問題正在緊急的時候，則本書真有人手一編的必要。【全一冊定價三角五分】

上海太平洋書店印行

俄國研究

俄國革命運動史

山內對介著 謝仁山譯
全一册 定價大洋一元七角

本書從俄羅斯的民族性與其社會制度之特點談起，隨即講過農奴制度及其解放運動，並詳細的講述了俄羅斯的精神與其時代思潮及各革命家的經歷思想。

俄羅斯的革命經過

羅柯羅夫著 朱應會譯
全一册 定價大洋一元七角

本書從農奴時代起至進行新經濟政策後，把俄羅斯革命的會過程敘述得十分詳盡。

革命後之俄羅斯

李待琛劉寶善合編
全二册 定價大洋二元八角

本書敘述俄國革命後的種種設施，及其國內最近之狀況，極為詳備。

蘇俄的東方政策

布薩勝治著 牛翼譯
全一册 定價大洋一元二角

本書為日本布薩氏在俄國時的目擊體驗記。他固然告訴了我們蘇俄的東方政策是甚麼，一方面即把日本人的野心也赤裸裸的暴露出來了。

上海太平洋書店印行

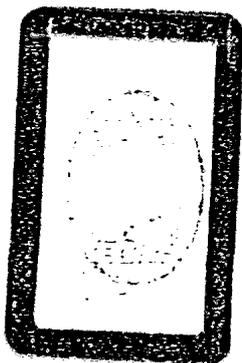
勞動問題與勞動法

劍華著

一七四出版
一八三三版

〔全一冊定價大洋一元 郵費一角〕

版權所有 不得翻印



上海白克路北河路八號
太平洋書店出版發行
上海估價路餘慶里一弄
太平洋印刷公司代印

總發行所 上海太平洋書店

上海白克路北河路八號

電話：中央 九六七五

分售處

各埠 中華書局
武昌 太平洋書店
長沙 泰東圖書局
天津 太平洋書店
南昌 太平洋書店
各埠 各大書局

55

404084

