

白 雲

第 五 期

目 要

論 著

一、黨政關係與工潮…………… 碩 貞

二、貢獻給服務於郵政者(續第二期)…………… 楊思禮

三、公務人員與郵務職工之比較觀…………… 傅啓運

四、對於鑄辦交通職工消費合作社的願望…………… 張健伯

譯 叢

一、工資的主旨…………… 何惟忠

專 載

一、告全國交通職工書…………… 王伯羣

二、法國新職工會法(轉錄勞工問題叢書)

三、技工程序

自來月刊簡章

- 一、本刊定名為自來月刊，每月發行一次，於月終出版。
- 二、本刊之宗旨，在闡揚三民主義，研究交通職工問題各種方案，增進政府與交通職工之情感，並使交通職工了解個人之地位與職責，而共同努力於交通事業之發展，及生產之增加。
- 三、本刊之態度，不偏不倚，一以正義為依歸，其涉於浮囂褻瀆之文字，概不登載。
- 四、本刊內容分為五項：(甲)論著，(乙)研究，(丙)調查，(丁)專載，(戊)雜俎。
- 五、本刊文稿除本部及本會人員分別編著外；並希望黨國名流，社會碩彥，錫以名著，或有關於勞動問題之譯述，藉光篇幅。
- 六、其他各方投稿，亦所歡迎，並按照篇幅長短，每千字酬洋三元，其有鴻篇鉅著，可特別議酬，惟此項投稿，須依下列各種之規定：
 - (1) 投寄之稿，須與本刊之宗旨態度及內容相合。
 - (2) 投寄之稿，請繕寫清楚，並加新式標點符號，最好能按照每頁二十行，每行二十五字繕寫。
 - (3) 投寄之稿，以語體文為原則。
 - (4) 投寄之稿，如係翻譯，請將原文一并附寄。
 - (5) 投寄之稿，無論登載與否，原稿概不退還，惟未登載之稿，在五千字以上，且附寄郵票預先聲明者，不在此例。
 - (6) 投寄之稿，本會得酌量增刪。
 - (7) 投稿請逕寄南京慈悲社交通部交通職工事務委員會第一組編輯部。

論 著

黨政關係與工潮

碩貞

▲北平郵工驅逐監視員戈裕德

市黨部幹事韓士元命令郵務長

▲濟南郵工脅迫停止監視員蔣惠治巡員金瑜職務

嗣後郵局調任員工須得市黨部之同意及總工會之許可

▲我以為黨政雙方各應保持其特立之精神

希望各地黨部注意中央決定之黨政相互關係

以黨治國，黨權高於一切，這是天經地義不能變更，也不能否認的。但是黨政間的關係，確有一定的系統，不容混淆。因為以黨治國是黨為最高權力機關，舉凡國家設施，均應由其決定；決定之後，交與政府去實行，而黨則處於指揮監督的地位，居高臨下，能發能收，黨治精神，即基于此。其在政府方面則受黨的命令，而行使其職權；在其職權範圍之內，當然假以權力，使其便宜行事，那末，政府才能健全，才能運用其能力負重以趨，而達到充分

美滿的境域。如果在其職權範圍之內，事無鉅細，悉加干涉，則在黨的方面固屬煩不勝煩，而政府因此亦必失去本來的機能，而不克淬礪精神，恢宏責任，以求達到黨所期望的目的。所以中央有鑒於此，曾經決定黨政雙方的相互關係，而使其各自保持特立之精神，適合以黨治國的真實義，而黨權高於一切的一句話，才不至等於不落邊際的空談，這是多麼扼要而切中呢！但是近來有些地方的黨部對於這一點還有許多不甚明瞭中央決定的系統，依舊在那裏

干涉政府，尤其是交通機關的用人行政；我現在且舉最近的兩個事實來證明。

北平郵務工會在六月十日那一天召集大會，藉口郵票監視員戈裕德平日壓迫工友，恣意謾罵，決議驅逐。經北平市黨部及總工會轉請限四日答復，未獲如期，便自動阻止該監視員工作，並勒令簽具「自願離職，永不來平」的字據。在這個期間郵票監視員的職務，由市黨部幹事兼總工會主席韓士元下條命令正副郵務長赫克遜金子簡負責將這些交與邊瑞廷接管。該郵務長等逼於威勢，祇能屈服；這是北平方面的事實。七月五日那一天，濟南郵務工會籌備成立，藉口監視員將惠治，當地巡員金瑜二人有營私舞弊情事，糾集二百餘人，脅迫郵務長下令停止其職務，郵務長因其不循正式手續呈請查辦，而擅自要挾，破壞紀律，未予照准。而工會羣衆乃將副郵務長曹載璋擁入早已備妥的汽車，押往市黨部，由市黨部及總工會代表等加以盤詰，並勒迫用電話通知郵務長承認其要求，方許釋放。一方面由市黨部向郵局提出三項要求：（一）在未接奉交通部訓令之前，暫停將金二人職務。（二）嗣後局內員工調任，

須得市黨部之同意，及總工會之許可。（三）在本案未解決以前，不得懲罰任何為首代表。這是濟南方面的事實。

我們都知道在法律立場上，一個人犯罪沒有經過正當合法的手續判定以前，無論如何，不能武斷處分。戈裕德之有無壓迫工友，恣意謾罵，蔣惠治金瑜二人之有無營私舞弊，在主管機關其相沒有澈查明瞭以前，當然不能令其停職。因為停職是一種處分，戈將金果有應得的罪名，當局決不袒護，所爭者惟時間與手續耳。至於為首代表之屬否懲罰，亦當視其舉動之如何以為斷。在本案未解決以前，尤其是當時其相沒有調查明確的當兒，就是市黨部無此要求，當局也不輕易予以任何處分。蓋理應持平，法無偏頗，是非功罪，既不能憑甲方之要求，亦不能聽乙方之報告，要當以最後之事實和證據為確定之標準。而且郵局是交通部直轄的機關，屬諸政府行政範圍，其任免或調派服務的員工，絕對為主管機關所賦予的職權。在工會方面關於自身的利益，或一時受外界之威挾與利誘，不能從長考慮，而致侵及行政範圍，出以激烈之舉，我們衡情度勢，尚可酌予原諒。而各地黨部為工會之領導者，對其所請求

之事實，是否合法，其所採取之手段，有無越軌，均應以最明銳之眼光，最公正之態度，最和平之手腕，縝密審查，參以視聽所及，依法判斷。合者令其少安勿躁。不合者立予糾正或制止；一方面根據黨政雙方相互關係的系統，列舉事實，陳請上級黨部轉陳中央令飭國民政府責令主管機關予以相當的處置。這才不愧以黨治國，黨權高於一切的表徵。但是我們現在看上述北平濟南兩地市黨部對於各該地郵務工會驅逐或脅迫停止高級人員職務的一舉一動，則完全相反。其尤可異的莫如以一市黨部幹事而能下條命令郵務長，及郵局調任員工須得市黨部之同意，及總工會之許可。如果照此辦理，推而廣之，則各地行政機關之用人，皆須秉承各地黨部之意志，而躑躅進退也可由各

地總工會，或其職業上所組織之各種工會逕自決定。欲驅逐則驅逐，欲停職則停職，主管機關可以取消，黨政系統可以混合，就是國家一切法紀也可以廢除。所謂以黨治國的真精神，黨權高於一切的真意義，難道還能存在麼？我以為中央負責各同志，都是追隨總理具有相當的革命歷史，而於本黨主義及政綱，莫不透切明瞭，融會貫通，其對於北平濟南兩市黨部諸同志之舉措錯誤，必能加以相當的糾正與詰誠，而使此後黨政雙方各得保持其特立之精神，並將工人運動的具體方針，從速確定，俾各地黨部有所遵循。我更希望其他地方的黨部同志，對於中央所決定頒布的黨政雙方相互關係的系統，加以研究，而隨時隨事注意及之，免致蹈北平濟南兩市黨部的覆轍才好呢！（完）

本刊第四期目錄

論著

- 一、我對於東川郵務工潮的管見……………鄭碩貞
- 二、交通職工對於國家所處的地位及應負的責任……………傅啓運
- 三、交通職工對於改善勞工現狀的使命……………何惟忠
- 四、建設生產的秩序……………健伯
- 五、職工之管理……………何惟忠

調查

- 一、交通職工狀況之統計(附統計圖)……………王孝英

專載

- 一、工人的覺悟(在中央紀週之報告)……………胡漢民
- 二、人民團體組織方案(十八年六月十八日二市全會通過)
- 三、話務員章程

貢獻給服務於郵政者

(續第三期)

楊思禮

三、

人類進步的前鋒是需要，能適應這需要，才不會犯思想落伍和阻礙社會推進的嫌疑。假使在新的需要熱情下，仍憑藉着不能適應并且爲時代所棄置的東西來做拘束的工具，必激成一個集多量的分力融成一個大大反動，可以斷言無疑的！自從十四年五卅慘案後，帝國主義者底面目無隱地暴露，吾國人民真實認清所表現的是些什麼後，民族意識的確有猛然的覺醒，自然地吧救民族的責任各個放在自己肩背上，在羣團中奮鬥。這一個覺醒是普遍而且是很有意識的。從這一個意識上，感到民族底本身一種急切的需要，凡是不能適應此種需要的阻礙，都被撕碎而投之於廢物院中。此可以從國民革命軍進展的歷程和速率上看出來。所以凡要做一個進步的人類，不甘心做社會推進的阻礙者，關於現時代所需要的是些什麼，應該不能忽畧過去。根據這一個原則，在郵政上看有些什麼需要。

年來郵政上衝裂的裂痕，在前節已無顧忌地寫出來，

自 求

由着一己觀察的論斷，固然是因爲服務於郵政者有許多錯誤觀念夾雜着，以至於有錯誤的行爲表現出來，但是發現出不能適應現時代需要是一個最大的原因。并且郵政是一個大規模的組織，無論任何事件，處理得適宜與否，影響是整個的！而這一個大規模的組織，是根據着一本由外人起草譯成中文的郵政綱要做骨架。這一個骨架無論其屬草時是以意爲之，不適於吾國情況，憑着外人的主觀，總括說一句，在收回郵權後，自應當毫無猶疑地加以審查，去短留長，完成一個美備的，強固的幹骼吧，何況已經發現其有不能適應現代需要種種缺點呢？所以改訂郵政綱要是一件急切需要的偉大工作。

郵政綱要的改訂，應該是整個的，不當是部份的挖修。因爲既稱之曰綱要，當然是每個部份總得有相當的關係，不會是毫不相關的。并且還有一個理由，就是要管理方面完全捨棄舊有的面目，授以新的精神，不能不注意所應給予的根據；在另一方面舊的已掃地無餘，要能建設起一

個新的——適應時代的紀律起來，尤不可忽略於整個的修訂。

郵政綱要既然是有些不能適應現時的需要而來修訂，於是修訂時的原則當然是以不背於時代的需要為原則。新的綱要公布後，凡前一切超越的，不適合的，應予廢止，一則免再貽誤，一則是就建築起全部新的精神來——新的精神建築起是多方面的，不僅管理方面負責，凡屬屬於郵政的總得負責，所以全部應該遵得遵守，實行，這就是總愛這一個幹格啊！

但是新的尚未顯布，舊的仍未廢置的今日，為顧全業務上維持現狀，現有的秩序應該保守，則不能不相當曲予習慣上的姑容。因為於青黃不接的時候，另想出方法來救濟，不若徹底謀個一勞永逸的辦法；一勞永逸的辦法，現在在進行規劃，已在想新的方法來改良或代替不能適應的舊的，則除開耐忍期待而外，還有比較好的方法嗎？期待的期間，因為就心新的也許有違背時代潮流的，或是不能救濟已實現的狀況，可以就所知的貢獻於負責修訂者以備選擇採納，也是應取的態度。

——郵政綱要已在修訂，這一節是表示個人的願望，所以遺放在此，未曾刪去。——

設法將消失適應時代潮流的骨架廢棄，用新時代的骨架來代替，就着原有的基礎，建設起新的骨架來，要這種組織美備而強固，可是在這一個美備強固組織下的各個活動份子，是否仍具着舊有因循的精神，還是步武已蹈成的報復足跡，就可以行嗎？這不能不心靜氣來加以一番討論的。

制度無論新舊，要整個事業進展是沒有二致的！要事業的進展，關於處理業務的效率是不能不講求。這一個效率的講求，並不是如一般資本者要多從勞動者掠奪點利益的立足點，乃是根據社會間需要為出發點；而且工作的效率的增加，在私人企業收穫的利益是私人的，在利於社會公共的事業，其收穫着的利益也全部是公共的。犧牲了社會間公共的利益，輕忽了社會上的需要，足引起社會上懷疑以至於不信任，雖有美備和強固骨架，安能要業務上有些微的發展？取因事論事——不，取因事論本身關係的態度，業務不能進展，藉以維持工作者底生活來源是有背清之

了，何況業務敗壞關係着民族能力的問題呢？所以從任何方面——大的民族問題，小的本身問題——有人說本身沒有維持生活能力時，另圖善策好了。殊不知社會間組織固定，安插忽然來的失業者是很感困難；一方面失業者要社會維持其生活，而一方面社會間沒有這種能力，不要發生不安定的狀態嗎？所以生活問題很重大，關係也很巨，不可視為不足輕重的一回事——對於工作所以就不講求效率了！

工作上的效率固然是以在服務時間內辦事敏捷，不積壓，不怠惰為標準，同時也不能忽畧智識上的訓練和充實。比如中東路發生障礙，交通發生困難，郵寄停頓。但是在這停頓時間，寄歐的信件是不能停止的，於是改由水路寄達，這是一個地理上的常識。服務于郵政的自然知道這一個常識，但在需要上最好是不等上級人員發命令才知道，從報紙上證實了這樣消息後就該知道，免得命令下來改裝的麻煩和無謂的耽延。此不從智識上入手，怎辦呢？至于取得現時地位的，是依賴着讀過外國文字，地理名詞記得熟等，固然由取得地位後，處理業務上得着專門的智識，和技能已熟練。但要知道郵政的內容，積弊何在

，發展從何處下手，怎樣才能滿足社會上的需要，這向服務於郵政者作一個希望，不為過奢吧？有些國是當要應顧而達到，可是能不需要智識來補助嗎？或者再說得卑卑不足道些，他日達到指揮的地位，又憑着什麼才不發生困難，才能有一致的趨向呢？所得的解答，除開「經驗」，「智識」而外，又有些什麼呢？那末，由是種種，能不注意智識上的訓練和充實嗎？說得遠闊一些，一個人要盡盡了人的職責，自然在一己求生存的途徑中，尋出具有同等性質的別人也要求生存，憑着自己求生存的同情心，指示出明顯的坦途，要人統知道「由此而來」才得着歸宿，才能生存，這除開熱情和犧牲的精神外，最大的是因自己內心的覺醒；用這個覺醒做中心，熱情和犧牲精神是表現的副條件。根究這個覺醒的成因，固然是不止一端，智識無論如何是不可或缺的主要份子——那末，由這些說來，人類是不可忽略智識的——所以智識的確是應該注意到。

說起智識來，或者有人要提起智識是很重要，所以要求當局設補習學校。要知補習學校是救濟一般在職位比較低級的人們，不是專門的——實在是事實上不允許。所以只

要有閱讀的理解的能力，可以自修。人只要屏除懶，不任意荒廢光陰，努力進取，「辦不到」三個字決不會光臨！不必倚賴什麼學校啊！這是一個奉送說話，不用多駢枝吧。

「反革命，」「帝國主義，」「三民主義，」「民生主義，」……等語句常會從爭辯時飛揚耳畔，但解釋怎樣呢？拒絕無理言語可以博得「反革命」的應號；大聲抗辯有送給「帝國主義」名稱的危險；干涉行政，任意趕人叫做「民權」；……這些，豈不太滑稽了嗎？長此沿用，一定以訛傳訛，真諦盡失，貽誤百端，可不能不作杞人之憂呢。所以在普遍地希望都來努力於智識之外，尤其希望對於現代流行的名詞加以體認，加以研究，加以求真的熱情，不可隨意輕輕從口中飛出，引起誤解者之誤解，於正當事件上發生枝節問題，這也許有人同情這個願望吧。況且這些名詞的內涵，在現代却是一個常識，將常識的成語引用得不適當，似乎不十分妥善呢。所以特地於談智識時提出，使服務於郵政者注意及此！

四、

「工會」，確是在今日令人舉首蹙額相告以為苦的一回事，這固然是一個錯誤觀念，却也是在工會本身有許多不能自圓其說，引起錯誤觀念的原因。

國家地位的低落，民族本身受着壓迫而不自知，雖然在受了大刺激以後，屢掀起不平的波浪，高喊悲壯地、奮發地呼聲，可是事過情遷，其麻木程度格外加深。誠然自五卅慘案後，認清帝國主義者真面目，大眾中小羣担負起民族振興的責任來，說句抹殺一切的話，確有切實方案提出來指示民衆所應走的方向，除開本黨？大多是欲藉此搭起英雄架子預備出臺，達到一己支配的欲望。因為這些乘時儉機的情輩，壓根兒未認清現在是一個什麼時代，又壓根兒沒有應付和解決社會間所發生問題的辦法，只以為達到一個「目的」在別人家可以扇動，也許在本國內可以嘗試。這一種態度，根本該死，那能對於民族上有貢獻？本黨清澈知道，要力量發生出由組成民族集團的份子，才是真力量；這一個真力量才能摧毀一切敵壘，建設起新的局面來。要這一個力量發生，是不是民族本身各個有相當了解？要了解，能不要宣傳和訓練？宣傳和訓練應目的當然是

一致，但是散漫着能否收到效果？同時又感覺着力量的發生又必需乎團結，但團結不同類屬的分子在一淘時，會發生意外的惡結果，所以祇能採取分類組織的一途。由分類組織而使有同一目的的訓練後，在同一陣線上攜手努力，達到民族間的不等的一個目的。根據這一點，關於每種組織應該取的訓練方針是什麼，運動的方向又是些什麼，可以相當的了然了。但是事實上如何呢？一致概念未提起，只見到忘去整個的幸福在亂起鬨，稍一注意到現狀，雖欲不惘然也不可得！不是故作迂妄之論，假若民衆組織起，置原有的目的於不顧，祇是加薪，趕人，干涉，不求效率，……在現在的中國是不需要這一個組織，因為加薪等等沒有組織也可以辦到的。肇成這一個現象的責任應該誰負，已在本黨過去工運之觀察一文中約略說過些，得暇，當再就管見來說全豹。

郵務工會，自然不能例外，犯了一樣的錯誤，祇是遺棄大的，爭取小的，不斷地向內發展，甚至每一次會議，即有一次要求，管理方面簡直沒法應付，并且也沒有機會來解釋。同時藉工會可以抵制拘束的力量來做對於工作不

緊張的護符，效率自然低降，而管理者祇能不滿意於心，固然不容出諸口，而且不能現諸面。如是，怎能不使人舉步蹙額，相告以苦呢？所以本諸一己愛護郵政的熱忱，培養新興起運動不受到摧毀勢力的圍困而至於消滅的徵意，并且希冀指導者不要忽略總理遺囑誨示所以喚起民衆的本旨，則每一個組織對於民族間的貢獻必大的一個願望，才赤裸裸把心所謂危的直述出來，要將過去的錯誤糾正，在應走的方向上前進。

那末工會工作的方針是應該怎樣呢？在未提方法以前，應該有如下的的一個申述：

在任何方面絕對不是不注意到受壓迫者底解放和利益。待遇不良是絕對應改善，管理缺乏乃至是絕對應修正，這些工會自然有發言的餘地。但是組織工會的本意是不僅要工會能對這些發言，尤其要能在大處落墨！並且工會本身無論如何，必免除敵對的觀念或行動——管理方面自然也要消除敵對的觀念或行動，然後才可以融會貫通歸於一致——庶幾不引起任何方面反動的惡感。因為在整個民族方面都是被掠奪者，在業務負責上都是一致的一家人，只要善

意的相商，自可有相當的結論，不必要來板面孔啊！

革命底成功，不是靠着少數領袖的，要全數或是大多數都能了解革命意義，有革命內心需要，一致對於這需要努力，才能有鞏固的基礎，才算是革命真成功，總理底喚起民衆的昭示也就再三注意於此。本黨組織民衆起來，也就由此達到民族團結，表現出大的力量來，所以根據這一點，工會的工作應該是宣傳(1)中華民族所處之地位；(2)個人對於民族的關係及應負起的責任；(3)民族應有的覺悟等等奮發民族精神的言論於會衆，要組成這一個團體份子，完全在本身有民族意識的深切覺醒。一反人民自人民，民族自民族的積習，巍然是中華民族的分子而無所愧！至於關於業務方面的應該注意宣傳(1)業務的概況；(2)現制度和組織上的優劣；(3)負責業務上的人員底地位；(4)如何培養才智以待用；(5)如何才能溝通全部份意旨於一致，使業務有進展等等於會衆，使每個會衆在處理業務上盡成爲強健分子，而無愧於職守。如是，不僅可以達到工會章程上所載的宗旨，不僅使工會有鞏固的基礎，不僅可以免除一切人對於工會的歧視，而對於民族上也有極大的貢獻，

使經過多少犧牲的革命繼續在安定中謀建設，因爲已的盡了民族應盡的天職，而且是工會應有的作用。

這些已在默認中成爲現有工會工作底方針，不過某一個時期中無形地被暗淡下去，形成工會感覺到沒有工作可做而又不能不來工作的僵態，以致努力要做的尋不出一個適宜的途徑在苦悶。寫這些並不是逞說辭取快，乃是盡一己所知的——實際大家都知道——揭一條「此路通行」的標記給負責工會的一個認識，由這一個認識而身體力行，這是一己極大的願望。

在工會方面固然有工作方針可循，挽救一種相當的歧誤。在管理方面，也確有一個絕對應注意的，就是也不能對於工會有敵對意識而演成實際行爲，然後才可以免除了許多的誤會，打破自有郵政以來的隔閡，造成一個調協的集團，是不僅在業務便利啊！同時管理方面固然盡量改進管理方法，也應當隨時留心致意於人員底疾苦和不適意，認爲應改良的，應即時自動地來設法，不必待有所要求才委屈着搔首以思。這樣一來，管理者也可以免去接受要求的麻煩，人員也無所藉其口，正俗所謂一個哈哈兩個笑之

圖，多不爽心愜意呢？這是一點。管理未體察出的缺點，是一得之愚哩。

五、

工會發現了，其無困難而又應行的，自然予以充分的進行；其事實上辦不到的，應該將所以不能辦到的理由詳為宣布和解釋，——在工會方面也應該於實不能辦到時接受其解釋——不能板起面孔來裝腔，或置之不理。後一點在一時雖然不能引起糾紛，但惡因已種下去，日積月累，聚匯而成大的波瀾確是有可能性的。這又是一點。這二點狠誠懇地希冀管理方面人員深切注意到，不敢謂之諍言，但可以算是有助於思攷和進行的。

所要貢獻於服務於郵政者的，已雜七夾八寫下許多來，再繼續寫下去，不能有一個收束，也許過於散漫而不合於什麼體裁吧。況且以後儘有說話的機會，何必急在一時，所以至此算一個給束而告止。但是還有話寫在告止後的，是：請平心靜氣的想，誠心善意的討論，這一個貢獻多少

(完)



交通部佈告

佈告一

爲佈告事查建設委員會組織法第二條第三項民營電氣事業之指導監督改良屬於建設委員會再查本部組織法第八條第三項電政司掌理關於監督民辦電話電車及與本部有關之電氣營業事項各等語是民辦電燈事業應屬建設委員會主管範圍之內除咨請建設委員會派員來部接收前項民有電燈事業一切文卷外爲此登報通告嗣後凡關於民辦電燈事業請予註冊給照等事應逕呈建設委員會核辦特此佈告

中華民國十八年一月 日

佈告二

爲佈告事照得吳淞商船學校業經本部呈准行政院續行開辦以備造就航業人才舊有校舍亦經本部派員接收現正積極籌備分別修葺以便早日開學嗣後如有不法之徒侵及校舍毀損校具等情事定當依法究辦除函請淞滬警備司令部隨時保護外仰軍民人等一體知照此佈

中華民國十八年三月二十二日

佈告三

爲佈告事查商船職員請領證書限期展至本年六月三十日止前經佈告在案茲據各方呈稱此項期限將屆滿而各船員或限於遠埠未悉詳情或航行洋外迄今未返因事實上之阻礙致仍有未克遵限請領者懇再酌予展限俾免向隅各等情前來查核所陳各節尙屬實在情形應准再予展期六個月至本年十二月底爲止仰具有船員資格人等迅即遵限呈領毋再玩延自誤除令行各關監督外特此佈告

中華民國十八年六月二十五日

公務人員與郵務職工之比較觀

傅啟運

我在本刊第四期內，曾著文說明交通職工是一種公務人員，他們對於國家所處的地位，和應負的責任，與其他公務人員沒有什麼區別，國家對於他們所持的態度，也和對於其他的公務人員是一樣的。其實，這不過是就一般

的情形拿交通職工與其他的公務人員站在同一的方向來觀察，認為交通職工與其他的公務人員對於國家，是處於同樣的地位，負有同樣的責任，那麼，國家對於這兩項人員，當然是取同樣的態度，決不會厚此薄彼的。但是，實際上却會有意外的事情發生，這意外的事情，就是「國家對於交通職工，比較其他的公務人員特別加以優待。」這種情形，我在本刊第四期內，曾經略為提及。恐怕別人在這交通工潮不斷的繼續發生的狀態之下，見着我那種簡單的說話，一定要說我不願實據，信口開河哩！

「不平則鳴」，在普通的情形之下，若是有「不平」的因，一定就會發生「鳴」的果。這種「鳴」，就是「不平」的反應。現在交通方面各項職工時常發生罷工怠工的風潮，就普

通的情形觀察，總覺得一定是有「不平」的因，然後纔會發生這種「鳴」的果。在他們的心理，當然要認為國家待遇他們很不平的，或是比較對於同樣資格的人是很虐待的，纔用這樣的手段來對付了。

奇怪啊！同一樣的事件，由我觀察，認為是優待；由他們觀察，則認為是虐待。這雖是他們有他們的立場，我有我的見解，然而，我總不相信世界上會有同一事件而極端衝突到這樣地步的吧！

優待嗎？虐待嗎？若是主觀的只就本身的情形觀察，決不能得明確的認識。世界上的事情，不會有絕對的，都要立於客觀的地位，拿他互相比較，然後纔會得着比較公允的結論。交通職工與其他的公務人員，對於國家所受的待遇，不能主觀的只就他們本身的情形觀察；因為人類的欲望無窮，他們對本身的現狀，常常是感覺不滿的，所以一定要由客觀方面拿他們雙方的情形來互相比較，然後所受的待遇或優，或虐，就可以立刻判別出來。閱者諸君啊！

你們對於這個問題，且莫懷疑，等我指出實據來說明罷。

交通職工，除鐵道方面職工，係隸屬於鐵道部外，其餘電郵航三部分職工，均隸屬於交通部。現在我們所說的交通職工，當然是指電郵航三部分的職工而言。國家對於他們的待遇，比較其他的公務人員頗為優厚。現在我先就國家對於郵務職工的待遇，和其他的公務人員逐一互相比較如左：

(1)關於地位方面 一般公務人員，同係受國家的委託，各執行一部分的公務，一般公務人員即以此為他們謀生活的職業。郵務職工在郵界服務，係一種終身事業，比較其他的公務人員，地位異常穩固，除有極特殊的情形——如犯罪等而外，決不至無故發生失業的危險，所以他們的生涯極安定而有秩序。至於其他的公務人員，常與政治情況的變遷，發生連帶關係，其地位既沒有相當的保障，所以極易動搖，失業的機會極多，比較郵務職工之有穩固的地位者，就相差得太遠了。

(2)關於薪資方面 一般公務人員為國家辦理事務，國家當然要給與相當的薪資，以資維持他們生活的費用。關

於薪資一項，郵務職工比較其他的公務人員很受優待的，分述於下：

A 郵務職工的薪資，如郵務員，郵務佐等，比之行政機關的參事，秘書，科長，科員，書記等，是否較優，只要一看郵務職工薪率表，就可以知道的。即以最低級的職工——雜役而論，如上海郵務聽差起首工資，每月係十九元五角，外加津貼六元，兩共二十五元五角。現在在行政機關的雜役，工資最多的，每月不過十五六元，且無所謂津貼。兩相比較，其厚薄為何如呢？

B 郵務職工的加薪，有一定的時期，只要沒有什麼特別過犯，到了一定的時期，就應該加薪。其他的公務人員，並沒有這種待遇，甚有服務至二三年之久，而未加薪一次者。這就可見郵務職工比較其他的公務人員有可靠的加薪機會了。

C 郵務的收支，有特別會計，以其收入應付其支出，不受財政方面普通會計的影響；所以郵務職工的薪資，收入非常可靠，每月不到月終，即可完

全發放。其他的公務人員，因財政困難的緣故，常常不能按月領薪，這無論中央政府方面，或地方政府方面，大概都有這種情形。由此可以證明郵務職工收入的確實，大非其他的公務人員可比

的。

(3)關於請假方面 郵務職工服務到一定年限時，可給予數個月的長期假，在假期中，仍照支全薪，並由郵局發給其往來原籍旅費。試問其他的公務人員，何人曾享過這種權利？國家對於郵務職工，真不可謂不優厚了。

(4)關於撫卹金方面 郵務職工因執行職務以致終身殘廢及殞命者，或於服務期間內亡故者，都要給予一定額數的撫卹金。其他公務人員因公傷亡，或于服務期內死亡，雖亦可以設法請求發給撫卹金，但因沒有確立一定的辦法，很不容易享受此種權利。這也不能不算是國家優待郵務職工的一點。

(5)關於養老金方面 郵務職工服務到一定年限以後，因衰老不能服務時，應給予一定的養老金。此項養老金章程，現已起草就緒，大致係郵務職工服務滿二十五年以後

退職時，即可給予二十五個月薪資的百分之九十至百分之百的養老金，此項章程當然不久就可以公布實行。至於其他的公務服人員，無論服務若干年，不惟無從取得養老金，而且到那年齡衰老，鬚髮都白的時候，恐怕還要得着『年老昏憤不堪服務』的放語，隨時都有弄掉飯碗的危險哩！

上述各點，的確是國家優待郵務職工的實據，這或者不是我故意為國家作說客吧！閱者諸君啊！你們試問問各機關公務人員，他們因隨時感受種種困難，誰不羨慕郵務職工收入的確實，生活的安定呢？然而，他們每日還是勤勤慎慎的在那裏辦公，並不因為不受優待就罷工，怠工，以抵抗政府；而比較受優待的郵務職工，反常有罷工的情形發生，這不是很奇怪的事體嗎！

讓一步說：所謂罷工，怠工等事，是一般普通工廠的勞動者因受資本家的剝削，壓迫，不堪其虐待的痛苦，而採取的抵抗的手段。現在縱然一切都置諸不問，乾脆說國家待遇郵務職工並未較其他的公務人員加以優待，但至少也不能說國家對於郵務職工加以剝削，壓迫，比較對於其他公務人員加以虐待。郵務職工既是並未受國家的虐待，

爲什麼常常要以普通工廠勞動者抵抗資本家的手段來對付政府呢？這真是奇怪的很！我實在莫明其妙呀！

（完）

我們中國人的地位。墮落到了這個地步。如果還不想振作國民的精神。同心協力。爭回租界，海關，和領事裁判權廢除一切不平等的條約。我們中國便不是世界上的國家。我們中國人便不是世界上的國民。

節錄總理對東京神戶大阪國民黨歡迎會講演

對於籌辦交通職工消費合作社的願望

張健伯

自十八世紀工業革命以後，手工業勞動者，頓被打倒，流為失業，勞力過剩的現象，形成當時極大的恐慌，勞動者求生的方法，只有賤價發賣他的勞力；一方因穀物保護稅的影響，麵包的價值，日漸加高，一般大地主，坐享其成；這雖然行之不久，政府自動的收回成命，資產階級的財富，却是一天一天的集中起來。勞動者身處這種夾攻的環境之下，生活狀況，非常困難。在英國羅其得爾地方，困厄於這種環境之下的勞動者，在他們的性靈中，不覺尋獲了他們解放的途徑。直到如今，各國消費合作社的發榮滋長，都是這幾個老祖宗傳播下來的種子。

這幾年來，合作社的潮流，激動了我們不少的同情；實行爲合作運動奔走鼓吹的同志，確是很忠誠努力的。可是這種運動，沒有傳播到老百姓的腦中，自動起來組織的合作社，還沒有多見，所以運動者自運動，實際的組織，究屬寥寥。本部去年所召集的全國交通會議，認爲消費合作社的組織，很可以改善交通職工的生活狀況，當時曾列

爲議案，全場通過。本會負改善交通職工生活狀況的使命，對於此項決議的實施，現已着手進行。我們當此着手籌劃的當兒，心坎裏充滿了兩大願望：（一）滿望在最近的將來，首都的交通職工，首先有此種組織的成功，逐漸普及到全國，使全國交通職工聞風興起，全國交通職工的生活狀況，日漸改善；進而影響全國人民，使他們都有是項團體的組織，以養成人類親愛互助的精神。（二）我們日常生活需要品，都由我們組織的合作社來供給，使我們血汗換來的工錢，絲毫不給居間的好商來盤剝。這種洪願，實爲我們組織合作社的最高目的。

本黨總理孫先生曾說：「人類自發明了金錢，有了買賣制度以後，一切日常消耗貨物，由商人用極低的廉價，從出產者買來，再賣給消費者，一轉手之勞，便賺許多個錢；……因此消費者在這種商人分配制度之下，無形中受了很大的損失，吾人可以改良這種制度，不必用商人分配，由社會組織團體來分配。例如英國新發明的消費合作

社，省去商人所賺的佣錢，免去消費者的損失，這可說是分配社會化。」在這一段演講裏，很足以看出 總理對於改造經濟制度的主張。所以本黨將此種工作列為下層運動之一，這種用意，或許以為中國政治的改革，從今以後，由本黨的領導，不難建設民主政治的國家，將一切的政權；完全交給人民。若是經濟權不能像政權一樣的交給人民，這個國家很足以走上資本主義的道路，如像法美等國一樣。這種列為下層工作的合作運動，中央的意思，很明白的要我們全國的人民從今日起，用和平的方法，繼續不斷的來建設新的經濟制度，促成民生主義的實現。由此我們很容易看出合作社在今日中國的地位，已經是很重要的！牠不獨消極的可以免去個人的消費損失，改善個人的生活狀況；在積極方面，牠富有輔助國營事業進展的性質，代替國營事業以外的私人企業，用來完全消滅私有產業制度，完成民生主義的實現。這種思想，是早有許多社會主義家認為達到社會主義的兩針！惜乎沒有一個同情於社會主義的政府，來獎勵扶助！以致使牠的進行，迂緩遲滯！極端否認資本的蘇俄，（合作社是需資本的）在她的共產

主義失敗，施行新經濟政策的時候，列甫的意思，以為在國家經濟制度之下，合作社實為輔助政府的機關，這實在是波爾雪維克主義抹煞資本的新覺悟！並且他說：「合作事業能發達到最高限度，則社會主義始可貫徹；故目下新經濟政策的唯一要求，為使民衆盡量發展其合作精神，使私人工商業盡合於合作的辦法，然後方能解決從前社會主義家所未能解決的問題。他這個覺悟，幾欲放棄他的共產主義，來採取合作主義。當時他這樣宣言的時候，不知他如何懺悔他魯莽滅烈的行為！現在中國還有些醉心直接行動，一步登天的人們，他對於現社會懷着仇恨的心理，還是抱着錯誤的觀念，用那粗暴的階級鬥爭的手段，夢想造成他的理想社會。如若能詳細考察蘇俄的狀況，以及他改行新經濟政策的來意，與目前中國的經濟情形，他應當如何的羞愧！比國社會黨人抗歲立說：「以合作社為壘，以馬鈴薯麵包為彈，以轟擊資本社會，」這種名言，很足以發雙振聵！反抗資本社會的人們，我們可以立在這條戰線上來進攻，這才是根本實現社會主義的辦法！總理在他民生主義的講演中，批評馬克司學說錯誤的一段裏，曾說明

合作社爲消滅商人極有效力的組織，主張採用合作的辦法，來解決社會問題。總理一生的經驗學問，高過常人，他所贊許主張的事務，決不會要我們走上錯路；證之蘇俄共產主義的失敗，總理的主張，更有無上的價值。我們正在籌設交通職工消費合作社的時候，我們腦筋中連想到上述的這許多情形，我們對於交通職工消費合作社，不覺就有無窮的希望了！

我們對於合作社的前途，非常樂觀！我們爲要實現我們的願望起見，本會將擬定一種交通職工消費合作社的規則，準備實行。爲要得到交通職工實地消費狀況起見，本

會已發出一種交通職工消費概況調查表，分發首都各交通機關，希望各交通職工，按照我們所規定的格式，逐條填寫出來，使我們着手籌設的時候，得到一個最有力量參考。就是將來各地推行起來，我們也可將我們所得的經驗和困難，一一供獻給各處。這樣的辦法，可以使全國交通職工的儲蓄力與購買力，以及一切精神上與物質上的享受，都有極大的改善；我們懷抱的願望，也不難實現。全國的交通職工們！請你們把我們的願望，成爲全國交通職工的總願望罷！

全國各書局報館雜誌社學會均鑒啓者 敝館之組織原爲提倡民智灌輸文化起見凡雜誌報章目錄樣本敬求

惠賜一份爲感

四川內江縣棹木鎮圖書館謹啓

工資的主旨

何惟忠

本篇係譯自 Lyon Carroll Marshall, 'Business

Administration', P.P. 173-183。雖多對商業而言，亦可供職工問題上極大的參考。

一、支付的方式(附註)

坦白的說吧，工資制度中，關於支付的問題祇有兩種可能的基礎——以工作時間的支付與以出產品的支付。這兩種原則，實在產生許多的變化與混雜，但在根本上曾未發現微細的分別。每個工人可以很準確的依照他或她對於雇主的工作所耗費的時間而支付，如每小時，每日，每星期，每月或每年。或他或她依照對於每件或每單位的工作的努力而支付。再支付的方法可以是單獨的或集聚的，雇主可以分開依照時間或出產付工資於每個單獨的工人，或是以單獨的工人照付給團體的方法或即對於團體本身支付其

總額。

我已說過，這兩種制度在原則上是分別的而可混雜的運用。但是在廣泛的範圍裏，他們仍是佔有共同的基礎。時間制對於出產並未完全無關，因為雇主對於他所雇用的工人不消說是希望一定數量的工作，假如不能達到這個數量時，他就尋出他的補救法，就是斥退這個工人。至於以出產支付的，也是與時間並非絕對無關，因為每件的價值常以由雇工方面所得來的進款而決定，而為工人觀念的適當的生活標準亦賴其形成的。

雖然，以時間支付與以出產支付共同基礎，並未能移變他們主要的差別。在純粹的時工制之下，無庸疑義的雇主要希圖與強求一種最小標準的出產；但是一個工人不能達到這個標準時，倘他仍舊長久的雇用下去，及一個工

人的生產能超過這個標準時，兩者將與恰能生產如標準所定的工人得受同等的報酬。在另一方面，以出產支付的制度，由每星期標準工資的參考，可以規定普通報酬的程度；（例如件工工資，紅利等等）但是每個工人實在的報酬將以他或她連日或連年的出產而變遷。以時間支付乃是對於所有無論為雇主或工會章程所分類的工人，每種與以相等的支付的意思；而以出產支付乃是對於同等階級的分與以不平等的報酬的意義。

在實際的各種情形中，我們已見時工有參證於出產之處，即是在雇主當一個工人不能做到他所認為美滿的或平均的每日的工作時他可以斥退他的上面。雖然，這個原則已是很少的實行。且在普通時工制度之下，很難說什麼是雇主所需要確實的最小限量的工作，倘若這個最小的限量能規定時，時工制已過渡成為包工制了。包工制在很完備的形式時，是要工人在每日，每週，或每月產生一定的出產的制度。倘若這個一定的出產不能產生時，要在工資中作比例的扣除以付於工人；若是能超過時，並無額外的付給。所以這種制度，不消說極為工人所反對或未有能存在

於任何組織之營業中的；但包工制的許多特色，仍存在於嚴酷的強求一定的出產，工人不能達到這個出產隨即斥退的這類情形中。

很難有這種「功能」制度與「科學的管理」這個名目相連而產生一種包工制度的條件；就是當工人不能達到一定標準的出產時，予以特別低微率的料討，如能達到或超過這個出產時，予以額外的報酬。

以出產支付制較時間制更多變化及紛亂。在許多情形中，以出產支付是對於不易以時間支付於某種職務的一種天然的及不得已的酬報方法，在他方面這是增進出產的一種有覺悟的方法。第一點，這種制度趨於簡單。第二點，雇主在繼續尋求新的刺激中，傾向於用許多混雜的方法；常常一種工作，經過時間支付，零件支付，及紅利或「酬勞」的支付等等的相續的階級。普通件工的原理，其實在簡單；即是工人以很平穩的率數照每次工作或每組工作而支付以代替用每小時的支付；這種收入的工資必能精確的與出產成比例。雖然，這種制度在實際上有許多的變化；如能力充固的工會，他們常欲施以一種保障，就是條件

工者所得的決不致低減於以時間率的工資。工會不僅圖於在件工情形下確實的所得要高於標準時間率的基礎上，求建立每件的價值，他們還求一種絕對的保障，就是每個工人可以不顧其出產的如何，至少要有如標準時間率的收入。在有些情形中，他們以在大陸上已廣大的鼓吹件工能得很大的出產即是從工人可得很大的效能的關係，於更進一步要預備保障件工者每人的收入須超過標準時間率（例如時間及一磅得）。

天然的，件工是很適用於那些須重複工作的事業上，即是同一工作須重複至無限的次數，這是在高等標準化的製造工業，尤其是紡織工業中。在這些情形中，無論不同工作的數目多或少，並無關緊要，因為預定他們是重複的性質，一個標準價值可以適合於每種工作上；如工作的數目是少的，並他們性質為簡單的，件工的情形是易於適合；如工作是繁多而混雜時，僅最精緻的制度有時才可用以規定及維持件工的價值。

我們已說過件工可作支付的均平制度，可確實與出產成比例的，現在僅可略舉這個普通原理的變化。情形是這

樣的，在一個直接件工制度下，每件價值以出產的增加而減少，雖然是不常常如此，而每件的價值將當出產已達一定程度後而減少；在他方面，有時每件價值隨出產而增加，因為欲使生產可由鼓勵而達於美滿。雖然，這種動機普通在出產已超過一定限度後，而賜以一種紅利中表現出來，如此，在這個期間，件工制已發展成爲紅利制了。

紅利是視爲出產的一種誘因，有幾種的方式，如我們方才所說的是最簡單的。紅利可完全加用在件工的制度上無須若何改變報酬的方法，在其他情形下，同式的紅利可以加用在時工制度上；僅有在褒獎的紅利制度與有些美國的「功能」制度中，支付上才真實的起一種分別。在許多獎紅利制度中，將不久基於每件的價值，但可由各工作的標準時間的認可而假定；假使工人已節省時間，即是倘若這種工作在大的速度及未達標準時間所認定之下已做成，可在確實的工作時間上，加以由節省一部時間的支付。

此外另有一種報酬的方法須與以上所說諸種相並陳述的，這是贏利的分配，含有許多的方式；我們已知道雇主想用一種支付的制度能作出產的誘因，結果他勉力的得了

一種別的方法，就是給他的傭工一種營業上的利息，他可以視營業上的贏餘照工資的百分比付給他們，以代替供給他們一種由件工或褒獎的紅利制度上所賺得時間的一刻或一半的機曾。實在的，這些傭工資或他有同等效果——或者一種優美的其他效果，但在原理上終是大有差異的。雖然，這是支付中一個不同的方法，有人還贊成是或仍可視為件工或褒獎紅利制度的一種交替者；至其可以當作一種交替者的原因，還要在我們的討論中。

「作者總集其關於支付的方式所討論的諸點於下：」

我們可知道當下列諸情形存在時視結果而生的一種支付制度容易制定及運行的：

- (1) 如有一定數量的努力與才能，可信產生一定的生產者。
- (2) 如生產易用簡單的量數所計量者（例如用噸制）
- (3) 如增加生產力即在普通售賣情形下有相當的節省，因之則出產的每單位上的消耗可減少者。
- (4) 如最發展的具體契約的制度存在時或有此制度可創生者。

我們更可知知道能使雇主要強勉的由效果支付的最大的動機是什麼：

(1) 希圖增加出產及減少生產的消耗（這與以上第三項相同）

(2) 以工人能照其生產能力而酬報是個人正道的感覺。

(3) 有些情形中，考查工人所能生產的數量是可能的，

然後規定在可能範圍的最低價值。

其次我們看工人在某種情形中趨向由效果而支付的理由是：

(1) 對於記時及工作的謹慎上有很多自由的可能。

(2) 由貨幣的動機，於工作上可得多量的收入及高利率的機會。

(3) 在有些情形中，與我們上述雇主的同樣的個人的感覺。

然後我們回轉到其他方面的理由，第一，從雇主的主張而得的：

(1) 由於監督與驅策而減少消耗的及獲得為工資時間率的件工能率的可能。

(2) 在有些情形中，感覺工人所得超過他的標準率是不合道德的。

(3) 在有些情形中，希圖維護良好的工藝。

末了，我們看勞工階級的異議是：

(1) 迅速售出的恐懼。

(2) 因快售而減價的恐懼。

(3) 希圖保護良技的高深的標準。

(4) 由于在無容納性的市場中以每人博大的出產力而致失業的恐懼。

(5) 對於由效果而支付，將使人各相仇及產生互相嫉妬與懷疑而破壞有具體的組織的恐懼。

(附註) 本篇節自 G. C. H. Cole, 'The Payment of Wages', P. P. I—19 (Labour Publishing Company 19

18)

二、管理的哲學(附註)

「從善的說來，有許多工資制度，是純粹的支付方法，其他不過是管理哲學的觀念或運用而已。

件數的差異率，這個工資制度的第二種方式的說明，

自 求

必須待我們仔細的討論。泰婁 Frederick W. Taylor 看到工業革命的結果，實在是很可驚人的損失。他就拋棄分片的解決方法，發展另一種制度或管理的哲學；這就是我們平常所稱爲的泰婁制度。簡括說來，他所持以下的理由：

1. 工業上運用科學的增加 經過了時間的研究，他計劃首要發展一個很大的天然律的條規，使能切合於一切的工業上，切合於管理上，就其真實的切合於勞工上。起初協合於精確的時間的研究，當然是產生一很大的而合乎標準的狀態，謹慎的計畫，及可靠的管理。他運用科學於工業上，並不是限制於工業的工藝方面，他極願從誘因的觀念中，得一正當的工資，如他已得了準適的加工動及速度一樣。

2. 關於管理的特異及責任的增加 原來管理不過是要發展那很大的天然律的規條及運用這規條於機械上而已。

3. 在大宗出產管轄之下已大半喪失的個人責任心的恢復。

這些觀點，雖未能完備，可以說明下文中泰婁的工資

的支付制度爲何能形立的原因。」

三十餘年前，在伯利恆鋼鐵作業裏，泰婁起始發生一種觀念，就是所有各種的工人與所有各種的工作，皆可以科學的研究與分析，而減爲許多單純的步驟；這些單純的步驟，可由一個精巧的研究者發明出幾個很良好的方法去實行，可由每個良好的工人以最低量數的時間去繼續的實行，就是各工人亦可以教導他們去做每個單純的工作，於是全數工作可由很好的方法與最小量數的時間做成；並且對於工作能遵照標準做成者較不能至標準者雖酌量較大價值的支付，亦可引起僱工的合作與鼓勵他們發展其良好的才能。

泰婁起始將工作以極精細的分析，成爲許多原素，然後每個原素又經完全精細的研究而決定一個人固定在一種狀態之下工作可得無損並能達到最大量數的事業與最小量數的時間的方法及運行，然後工人在標準時間中可供給必須完成的各事。但這個研究所決定的結果，他以詳說精盡的畫表及很精巧的圖問對於每步的工作完全指示出來。

末了，他以件數分給於兩種不同的階級上——倘若工人

不能按標準時間完成工作，則每件予以低的價值，倘是工人能按標準時間完成，則每件予以高的價值，這就是所謂的差異率；成功的工人不但能以他產出多量件數支付多，並且對於每件還可支付多，不能完成的工人，不僅以其少量件數支付少，並對其少量件數的每件，也要支付少；如此，能達到標準工作的人所得工錢變爲很大。

例如，假設對於某種重複工作的一個標準工作是每天須完三十件，若是能達標準時間的，每件率數規定爲三角，倘若不能達到時，則每件爲二角五分，如工人在一天僅完成九件，他每件的收入亦僅二角五分，或總數爲二元二角五分，如工人每天能完成十件，按標準的每件三角，或總數爲三元；由此可見僅乎增加出產的百分之十一，他所得的工資增加百分之三十三；這種很大的誘因，是預備着喚起工人的合作——是使他在由於對工人環境的研究與器具的設置及指示的管理中，扶植他的部分發生効力。

(附註)本篇節自 C. B. Going, 'Principles of Industri

al Engineering,' pp. 133-135 (McGraw-Hi

l Book Company, Inc. 1911)

三、工資的公式(附註)

「這是一個很有興趣的企試，要以關於機械的經濟上一切適當的原因，列為各項而制定工資的定率。這特別的公程式是表明在支付中的紅利方法已實用時視為適合的。我們無須精研他的細目，僅欲注意在計算中各原因的排列及與平常的時間率或件數率等制度的比較而已。」

公程式為：

$$r = \left[\frac{(K(B(I+i+M+NY)+R)(1+2e))}{(V(1+1.3E-3e)(1+.35Pa)+S)} \right] (Pt+Pd) (1+.5a)]^0$$

並對於勞工及間接的損耗(不含材料在內)之決定為：

$$X = [r(1+e)+B]t$$

各項定義如下。在兩方程式中皆為相同的：

R — 工人根據鐘點率的應得數。

K — 一種常數，當V為一〇〇百分率時，使工人在標準條件下成爲標準率。

B — 基本底率，暫時的是用一九〇五年的。

I — 生活程度增加之百分率，由一九〇五年一，四，七，十，四月的十五號所得來。

自 求

m — 明曉或諳習一種特別步驟時，所予酌量的百分率。

N — 連續服務數年的所予酌量的百分率。

y — 連續服務的年數。

R — 規定每小時服務的率數，惟可有機加減之。

e — 由時間的賜予，所得紅利的百分率。

V — 爲一〇〇，是以百分計算工作完成的標準。

E — 由時間所估定工作的紅利標準。

Pa — 不到或遲到之時間的百分率。

S — 每工作時間中，所做惡劣工作的價值。

Pt — 未完工作之時間的百分率。

Pq — 耗費於非指派定量之工作或標準時間工作之時的百分率。

率。

C — 合作及品行。

X — 勞工及規定職務上的耗費。

T — 工作所需的時間。

(附註)本節節目 G. D. Bobcock, "The Taylor System in the Franklin Shops", Industrial Management, LI(1917), 534-54.

四、適當的工資是些什麼？

A (附註)

在商業中，再無他處如工資這樣的呆無生氣，如此的嚴肅標準化了。試取幾個工資支付的拘束的定理：「我付給工資以市場率，我還能做其他麼？」

市場率不過在貿易上一種口頭禪而已，無論市價若何，在貨物上都沒有市場率；你已知道大宗出產的市價如棉麥及相類之貨物，但你為特別專用而購買時，即可發覺所付較市價工多的才可獲得特別好的性質或品質，在切實適合於你的需要方面說才可節省金錢；善於購物的人，在市場上買貨物的很多，他們買一件東西，在這東西上對於他必有一種義務——無論起初支出多少金錢，都要與他很大的回扣；所以價格在精緻的商人眼中，既非購買亦非售賣的題目。

最近商業整個的趨向，是從要製造一種出產物須與相類成羣的出產物完全聯絡起來的這種情形離開，而趨於要使製造許多東西與其反抗——許多東西要與其他的不同，並要較其他的更好。但工資方法並未隨及貿易，他們不要

待主人與傭僕拋棄舊的觀念及視商業為民主的，相互的營業。

另外有一種理論的趨勢，就是一定的出產，僅可供給一定量的工資含於其消費中；工資在售價中必常佔一固定的百分率。如此若工資增高，售價也要如此。這種論見，在雇主與傭工方面都很普通的，可由許多方法實現出來。這個並不計及一個人的職務，這是以為他的職務的價值是固定，不可損害的，倘若關於戰事前或任何時期前的工資，有許多事是不應侵犯的，現在我們應歸還他們，愈速愈妙。

在任何工資討論裏的第一步及對於商業新觀念的第一步，是要得工資的真正價值。我們都知道工人廉賤並非便宜，付給採集棉花的人是已證明較奴僕低廉——雖然這是費很長久的時間去說服南方，因為他們未曾計算及懶惰奴僕的損失。在任何工作裏，材料的耗費比較勞工的耗費為高，假若在效果上能節省材料或有優美的出產或兩者均備時，最高可能的支付，亦是最低廉的；在出產品列方面，勞工是很大的原因，倘若人力的耗費減為極少時，高的工資

是經濟的。工資是完全以出產這個名目爲量衡的，是雇主可觀察使出產便利的樞紐，也是他要求工人須發生利益的權力。

我已舉出雇主的對於工資平常的觀熱，是在以一種努力裏表示工資如他們所欲的很少，並以一個人在能說工資的高或低前必須有一種很完備及科學的商業智識。他們屢次的升高並非就高，他們降低也並非是低的原因，是倘若他們的價值是不可償完的，他們就是高，倘若他們的價值可以償完的，無論他們總數目多少，他們都是低的。這是無理由的，在世界上一個普通工人每星期不應要賺一百五十元——倘若他能做那些的工作。並且假使他們不能做那些的工作時這是雇主與傭工的一個連帶的錯誤，但是這個錯誤都不是永久的，倘若雙方都不注意到工資的增加等於增加耗費並不是向減低出產物價值的一個步驟的，這個增加就是錯誤的，增高人的耗費而節省最後的耗費是似非而是的表示，但是這是科學工業的趨向並指示工人從奴隸的地位而追隨良工與物主由黑暗的工業到光明的途徑。

這是實在的，甚至極普通的工作，或不偵察，都幾乎

自 求

不能度測，這不僅是徒然有許多的耗費，並從這些耗費中的增加，沒有一個可得利益的；工人不是得其所應得，物主付出很多，且民衆在這總結的耗費中如已擔受罰金了。

(附註)本篇節自 W. R. Bassett 論文中 PP. 3-14 Have We Reached the Limit of Wages? (The Knickerbocker Press, 1919)

B

工資在近世工業中普通視爲推動的主要方法。但關於工資支付的方法，我們實在知道的是些什麼呢？我們知道有許多方法從基本率中產出，但什麼是合適的基本率——合適在使人樂意向前努力的呢？這是不是社會上的流行的率呢？假使現在流行的率不是遮蔽，衣著和養活工人至他成爲一個良好形體上的機械的一點時，是否社會及管理者要將這種流行率增高至物質上有效的基礎呢？什麼是物質上的有效基礎呢？當已經達到這基礎時，倘能使人樂意向前努力去，能否可不付還社會及管理者更超勝於此的麼？什麼是工資的流行率呢，無論如何，但社會勢力的一種合力，其中有的是無效的，不是說積極的有害了麼？但是或者這

二九

個合適的工資是管理者的損耗的函數，普通管理者能知道關於他的損耗尤其關於隱伏在那些損耗背後的原因與情形是些什麼呢？即是他能知道，他現在所能供給些什麼支付並可與以斷定關於什麼是他能使人樂意向前努力所應該支付的呢？或者這合適的工資是一種良好生活程度的函數，極好的方策，這個要對於那合適的最小限度的工資的促成

多於指導麼？什麼是良好的生活程度呢？是不是為一個單獨工人或為三家，五家，十五家的良好程度的意思麼？在任何方面這良好程度的意思是什麼呢？我在這初始思索關於工資支付的時期，我們要好好好的承認，這是工業中的建造力，我們的經濟學家，心理學家或狡猾無情的商人，沒有能解決這個問題的，他們論述及的亦是寥寥無幾。（完）

一般農民所處的境遇。都是最艱難和最痛苦的。沒有幸福之可言。如果現在還沒有覺悟。還不與政府聯絡來實行三民主義。就永遠沒有幸福。

節錄總理廣州農民黨員聯歡會演說詞

專 載

告全國交通職工書

王伯羣

伯羣忝長交通部。垂二年餘矣。往者承乏之始。國基初奠。政潮時起。外則帝國主義之兇饑依然。內則封建勢力之遺毒尙存。軍事未終。建設甚難。交通事業。在在堪虞。幸賴交通界同人任事之勇。與團結之固。故雖在危難絕續之交。而國家交通機關之進行。尙得維持於不懈。蓋吾數十萬職工奮發蹈厲之精神。數年來如一日。良非偶然。伯羣與全國職工。同服務於國家機關之下。雖以囿於職守。限於地域。緘於時間。不獲晨夕共事於一堂。然年來職工同人之功過。固彰彰然可觀也。溯自統一告成。訓政肇始。凡百庶政。咸待設施。國家交通事業之前途。如日方升。正未可量。吾交通職工同人。幸得於國家底定之時。爲國營事業效其能力。而同作建設的基本隊伍之一員。吾輩同人。自應如何戮力同心。公忠體國。上下相維。共謀發展。使仰無愧於黨國付託之重。俯足以慰累年國人囑望之殷。

然而夷考事實。竟有出人意料外者。夙夜思維。彌益憤慨。竊念交通職工之舉措。其影響於國家建設及工人運動之前途者。至大且鉅。用敢披瀝衷曲。爲我全國數十萬交通職工同人告。自客歲以還。各地交通職工。時呈步伐錯亂之象。爭議頻興。暗潮迭起。推其原因。大抵不免墮入歷年共黨謬論之餘毒。誤解本黨工人運動之本義。與不明本身之地位與使命所致。或視政府爲資本家。而以歐美一般勞工之所以對付資產階級者。對待黨治的政府。或憑工會之力量。挾以向政府作逾分之要求。或視政府命令爲弁髦。而有反抗上級機關之行動。或竟紊亂行政系統。而有驅逐服務人員之妄舉。凡此種種現象。竟不幸而發生於國營產業之交通界。資社會以口實。貽全體以惡名。夫交通事業爲政府所經營。乃建設之中心。國民經濟之榮枯。視交通事業之興替以爲斷。政府受黨部之指導。人民之付託。代人民任經營管理之責。其目的直接的在圖事業之發展。間接的在謀民衆之福利。此與私人企業之以個人利益爲主體者。迥乎不同。所謂「以養民爲目的。非以贏利爲目的」者。吾黨

總理。早已慨乎言之。故交通行政當局對於職工同人。絕不至有壓迫剝削之流弊。而服務於交通界者。雖職司有殊。其爲政府之僱員則一。待遇之厚薄。由於能力之大小。地位之不同。原無階級之劃分。固不得以歐美各國社會中勞資鬥爭之辭。妄相比擬。尤不能以政府之僱員而作反對政府法令之行動。有之是謂反政府。反社會。反國家也。現在黨治的國家之下。保障工人利益。載在黨綱。革命政府。固夙以維護職工利益爲前提。黨的政策。乃吾人行動之準繩。凡吾交通職工同人。對於本身生活及待遇上合理之要求。政府無不依據此原則。參酌國家產業之現狀。而爲實際可能之處置。使吾職工地位。得以增高。職工生活。有所保障。例如過去郵務薪金之改定。電政新章之頒行等等。皆其明證。凡吾職工諒已共鑒。至若罷工怠工之手段。乃歐美產業集中社會下最後之辦法。若妄行之于大貧小貧產業幼稚之中國。乃自殺之政策。爲主義所不容。蓋吾情此時。乃在協力抵禦外來之侵略。而非同室操戈以自殺也。總之在此交通事業尙屬幼稚。國際壓迫。猶未解除之時。政府與職工。雙位一體。義切同舟。政府無職工。

無以圖事業之進展。職工無政府。無以謀痛苦之解除。吾情供職國家。首當明瞭自身所處之地位。及國家現狀之艱危。同心合作乃克有濟。

總理嘗言「工人欲增高自己之地位。必先增高國家之地位。若專爲自己着想。必無走通之路。」俗諺亦有「水漲船高」之喻。蓋欲謀個人之利益。非先圖國家事業之發展。與整個民族問題之解決不爲功。吾明達之職工同人。事不鮮此。若昧乎自身對國家責任之重大。中共黨挑撥離間之說謀。誤解國民革命之真義。不卹輕舉妄動。蹈過去之錯誤。以國家事業爲孤注之一擲。是猶大海孤舟而復自相殘害。不啻爲別有用心者作工具。而自陷於反革命之途中。萬一交通事業之進行因而阻滯。皮之不存毛將安傅。政府固憂其害。吾交通職工。甯獨利乎。此非所望於職工同人也。彼共產黨人不負責任之煽惑。背叛革命之播弄。欲以慫動觀聽。搗亂秩序。吾職工同人。必能不爲所惑。此又伯華之所深信者。惟望吾職工同人。能查明是非之所在。遵守主義之範圍。接受黨部之指導。奉行政府之法令。體諒國家之艱危。認識革命之真義。顧全全民之福祉。克盡

自己之職責。精誠親愛。通力合作。增進國家之生產。勉爲職工之表率。則他日能負此交通發展。建設完成之偉大使命與光榮者。非吾交通職工其誰屬乎。伯羣爲交通前途計。爲國家福利計。爲全國數十萬職工之切身利害計。感懷百端。不覺其言之切。而望之殷。惟吾職工同人。共鑒察之。

法國新職工會法

(轉錄勞工問題叢書)

法國之職工會，依一千九百二十年三月十二日之新法律，修正頗多。

法國工會從來適用一千八百八十四年三月二十一日之職工會法。先是「結社禁止」爲法國革命綱領之一，故勞工雖多年熱望工會之公認，而歷代法國政府，終不認工會有適法性。但自十九世紀後半以來，時勢漸呈險惡，大勢所趨，究不可抗，政府始於一千八百六十四年承認勞工同盟罷工權，繼而於一千八百八十四年承認其有結社權，此職工會法所由制定也。然其內容多缺點，制定之初，已不足以展勞工之望，是以此項法律制定後，未幾即有改正運動

，卒見改正案提出於議會。考其改正意見，大致可分爲三派：一派以工會爲危險的團體，應根本改正該法，務使工會之成立及其活動，此資本家方面之意見也；一派欲使工會之設立與活動，完全脫離國家之監督，則社會黨的改正案也；又有一派，則對於從來之法律，加以事實上必要之改正，而適度擴張職工會之活動範圍；此派意見，最占優勢，但其中提議，尙有多種，而最初提出者，則爲一千八百九十九年W. Aldeek-Rousseau內閣時商務總長Milleran氏所提出之議案也。其後上院議員Chéron曾以勞動總長資格，提出同樣議案，最後於一千九百十六年二月十日復以上院議員資格提出。綜計該案在上下兩院議過六回，始成今日之法律。

該法內容，茲不詳加註釋，所須注意者，該法案在議會討論之際官吏是否亦有結社權，頗成問題。當一千八百八十四年制定法律時，本問題即已發生，蓋歷代政府之方針，對於從事公家事業者，如煙草專賣局，工廠，及兵工廠等國營工場之職工，與一般私立工場之職工，無何等區別，故政府早已承認其有結社權。至服務公共機關者，則

無此權。是以從來屢起問題之巡警，郵政局員，電報局員，小學校教員之結社權，皆被否認。此次法案，在去春下院會議時，社會黨議員雖曾竭力主張加入關於官吏結社權之規定，但未見通過。此項惡案，在本法第九條第二項下爲規定留待將來制定特別法律以解決之。自一千九百〇一年之結社契約法制定以來，官吏已得有一種結社權；已組織者亦不少，其中並有頗具勢力者。但此項組織，非職業團體，故不能有職業團體之特權，而社會黨則無論如何，終欲使官吏組織職業團體而爲勞動聯盟中之一員，以便將來總同盟罷工之舉行。此問題今後如何解決，頗有研究之價值也。

一千八百八十四年三月廿一日所制定之職工會法律，曾於一千九百二十年三月十二日改正其一部如下：

第一條 廢止一千七百九十一年六月十四日乃至十七

日之法律，及刑法第四百十六條。

刑法第二百九十一條，第二百九十二條，第二百九十三條，第二百九十四條，及一千八百三十四年四月十日之法律，不適用於職工會。

第二條 從事同一或同種之職業者，或從事附屬特定生產品工場之職業者，有二十人以上，得不經政府之許可，而任意組織工會或職業團體

第三條 職工會以講究及維護工業上，商業上，農業上及一般經濟上之利益爲目的。

第四條 (依一千九百二十年三月十二日法律改正) 凡設立工會，不問定章及名義若何，須將擔任管理指揮者之姓名呈報。

工會之設立，當向該會所在地之市鄉局所呈報，若在巴黎，則向賽恩縣署呈報。

指揮者或章程中有變更時，須從新呈報之。

市鄉長及賽恩縣長將工會之定章，通告於初級審判廳檢察官。

職工會會員及任該會管理或指揮者，須有公民權之法國西人。

從事職業之婦人，未經其夫許可，亦得加入職工會，並可參與工會之管理指揮。十六歲以上之未成年者，苟無父母或監護人之反對，亦得加入工會，仍得爲職

工會會員。

第五條（依一千九百二十年三月十二日法律改正）職

工會享有法律之人格，有訴訟當事人之權力，且未經認可，亦得無償取得財產及動產不動產。職工會所代表之職業共同利益，遇有直接或間接損害時，職工會得行使私訴原告所有之一切權利於各級法院，並依現行各項法律之規定，得於會員間設立共濟基金或退職給與基金等特別基金。

此外職工會得以其資金一部，購置廉價住宅及運動場土地以供勞工體育衛生之用。

職工會得任意設置及管理勞動介紹所。

職工會得設立及管理關於「保健」「救濟」之職業上諸制度，並設立研究所，試驗場，科學教育，農事教育，社會教育，及關於職業演講並出版等事業，並得支出補助金補助之。

職工會對於生產合作社或消費合作社，亦得支給補助金。

職工會依據章程規定，得以不分配利益之條件而為左之行爲。

一、貸借工資或貸借消費物於會員，並為之購買職業上必需之物品，原料，傢伙，器具，機械，肥料，種子，苗木，動物及家畜飼料等而分配之。

二、代銷會員個人所出之生產品，並為之陳列，廣告，及經理定貨，送貨等，俾易銷售，但不得以工會名義及責任為之。

職工會得與其他協會，公司，或企業等，締結契約或協約，但此關於勞動共同條件之契約或協約，當悉照一千九百十九年三月廿五日所定之法律條件締結之。

職工會得依一千八百五十七年六月二十三日法律（一千八百九十年五月三日法律改正）第二條規定之形式，申請登錄標章及廣告貼紙。以後得於該法律規定之條件範圍內，享有上述標章及貼紙之專有權。

標章及貼紙可載明生產品或商品之出處並製造條件，以為證明，販賣該生產品之個人或企業者，悉得利用之。

一千八百五十七年六月二十三日法律第七條至第十一條所定關於商標之假冒或影射等違反行爲者之刑罰，可適用於工會標章或貼紙之假冒或仿造等違反行爲，又刑法第四百六十三條亦得適用之。

職工會對於該會有關係之一切爭議及一切問題，得參與討論。

遇有爭執事件發生時，各當事者可自由徵求職工會之意見，並接受其通牒及副本。

本法未明定之職工會權利，倘爲特別法所承認，則其規定毫不爲本法所妨礙。

職工會之會所及圖書館並職業教育必要之動產與不動產，不得扣押。

一千八百九十八年四月一日法律第十二條所定關於共濟會之共濟金及退職給與金等特別基金，亦適用前項規定。

第六條 (依一千九百二十年三月十二日法律所改正)

依本法規定而正式設立之職工會，爲講究及

維護其工業上，商業上，農業上及一般經濟

上之利益，得自由聯合。

第三條及第四條之規定，對於職工會聯合會亦得適用之，而此聯合會依第四條所定之條件，須將組織聯合會之職工會名稱及其事務所呈報之。

聯合會亦得享有第五條所賦與之職工會一切權利。聯合會所屬之職工會，當依如何法則而代表於理事會及總會，應以專條規定之。

第七條 (依一千九百二十年三月十二日法律所改正)

凡職工會會員，對於所定約款有反對時，雖得隨時出會，但出會以後，工會仍有請求存放六個月期間之相當存款之權。

凡退出職工會者，仍不失其爲共濟會或老年退職給與會會員之權利。

職工會解散時，不問其原因或係出於任意，或依章程所定，或由於法院之宣告；而其財產之歸屬，則從章程辦理，若無規定時，則依總會所定之法則而決定之，無論如何，均不許分配於所屬之會員。

第八條 (舊第九條) 違反本法第二條，第三條，第四

條，第五條，及第六條之規定時，如爲工會指揮者或管理者之責任，應處以十六法郎以上二百法郎以下之罰金，此外法院得依初審法院檢察官之申請，宣告工會之解散及違反第六條所取得不動產之無效。

關於定款及管理者或指揮者之姓名資格等爲虛僞之呈報時，得處以五百法郎以上之罰金。

第九條 (依一千九百二十年三月十二日法律所改正)
本法得適用於自由職業，至於官吏之地位，將來以特別法規定之。

第十條 (依一千九百二十年三月十二日法律所改正)
本法適用於阿爾及利亞及諸殖民地，但外國勞工用移民名義而被雇者，不得加入工會。

技工章程

十七年十二月三十一日交通部令
第二七六號公布

第一 總則

第一條 技工之錄用薪給考核獎勵懲戒告假川資恤養悉依本章程規定

第二條 凡從事於交通部電政機關機械或綫路之工作

自 求

者稱爲技工

第三條 技工之進退由主管人員呈請交通部電政司核准後執行之

第四條 本章程所稱技工指左列各項

(一) 工頭

(二) 機工

(三) 綫工

第五條 技工承主管人員之命分司工作如左

(一) 綫工 建築修理及巡查綫路

(二) 機工 裝置修繕及清除機械

(三) 工頭 率領機工或綫工三人以上從事獨立工作

第二章 錄用

第六條 技工之錄用依左列之規定

(一) 機工綫工須年在十六歲以上三十歲以下具有高級小學畢業程度體質健全性情循謹確能從事于機械或綫路之工作經考驗合格者

(二) 工頭由機工或綫工中擇其技能優良工

作勤慎者升充之

第七條 具有優越技能管理特別機械（如自動電話機之類）職責繁重之技工得經交通部電政司之核准稱為特別技工

第八條 各電政機關遇有必要時得呈請交通部電政司核准招收學習技工其學習期間定為一年
第三章 薪給
第九條 技工之薪給依左列薪給表之規定

級	薪
1	60
2	57
3	54
4	51
5	48
6	45
7	42
8	39
6	36
10	33
11	
12	28
13	24
14	24
15	22
16	20
17	18
18	16
19	14
20	12

(甲) 電報機關技工

(一)有快機五部以上或有水綫地綫或架空線八條以上者工頭得升至第一級機工線工得升至第四級

(二)有快機三部四部或有架空線五條至七條者工頭得升至第四級機工線工得升至第七級

(三)有快機二部一部或有架空線二條至四條者工頭得升至第七級機工線工得升至第十級

(四)無快機或僅有架空線一條者工頭得升至第十級機工線工得升至第十三級

(乙) 電話機關技工

(一)有電力裝置或地綫水綫者工頭得升至第一級機工線工得升至第四級

(二)無電力裝置或無地綫水綫者工頭得升至第四級機工線工得升至第七級

(丙) 無線電機關技工工頭得升至第一級機工線工得升至第四級

第十條 初次錄用之技工應自最低級起給薪但有特殊情形之處或具有相當技能者得經交通部電政司核准酌敘較高薪給

第十一條 特別技工之薪給由交通部電政司另行核定之
第十二條 學習技工月給津貼十元但有特殊情形之處得經交通部電政司核准酌量增加

第十三條 技工薪給均自到工之日起支

第四章 考核

第十四條 技工服務成績於每年六月底及十二月底由主管人員分別特優優良平常三種詳實填記服務報告表呈請交通部電政司核定服務報告表式另定之

第十五條 技工之考核應按其服務成績以分數定之分左

列三種

- (一) 特優者三分
- (二) 優良者二分
- (三) 平常者一分

第十六條 技工之成績分數積至六分者得晉一級其有不及六分或超過六分之餘數歸入下屆彙核

第十七條 技工服務每半年度不滿三個月者不加考核

第五章 獎勵

第十八條 技工之獎勵分左列三種

- (一) 特獎金
- (二) 年獎金

自 求

(三) 勞績金

第十九條 技工有左列情事之一者由部核准酌給特獎金

(一) 對於電信事業有所建議經採取施行有裨事實者

(二) 在危險區域裝機設綫通報通話者

(三) 消滅臨時之重大危害者

(四) 防杜未發生之重大危害者

(五) 地方發生危險時出力保全公家財物者

(六) 其他未經列舉而與前數項功績相當者

第二十條 技工於每年度末按該年度兩屆服務成績分數分別給予年獎金如左

(一) 得六分者 給予年度末所得月薪之八成

(二) 得五分者 給予年度末所得月薪之六成

(三) 得四分者 給予年度末所得月薪之四成

(四) 得三分者 給予年度末所得月薪之二成

(五) 得二分者 不給

第二十一條 前項年獎金如本年度任事不滿十個月者照應

得之數給二分之一不滿六個月者不給

第二十二條 技工每年度請事假逾二十四日或除例假外每

年度各種假期累積逾兩個月者均不給年獎金

第二十三條 技工已升至本職最高級後每兩年核其服務成

績分數分別給予勞績金如左

(一) 得十二分者 給予月薪之十成

(二) 得十一分者 給予月薪之八成

(三) 得十分者 給予月薪之六成

(四) 得九分者 給予月薪之四成

(五) 得八分者 給予月薪之二成

(六) 得七分以下者不給

第二十四條 技工依告假章第四十三條之規定應給例假時

如聲明不願告假者得按其例假期內應得薪給

予同額之勞績金

第二十五條 本章所列各項獎勵由主管人員呈請交通部電

政司核給

第六章 懲戒

第二十六條 技工之懲戒按情節之輕重分左列五種

(一) 開革

(二) 降級

(三) 停止升級

(四) 察看

(五) 罰薪

第二十七條 有左列情事之一者開革

(一) 毀壞電機電線意圖阻礙通電者

(二) 盜賣材料者

(三) 詐取財物者

(四) 工餘材料隱匿不繳者

(五) 私取公家物品者

(六) 捏報工做浮開費用者

(七) 不受上級人員指揮者

(八) 私自兼營他項職業者

(九) 吸食鴉片者

(十) 屢受懲戒不知改過自新者

(十一) 告假或續假期滿後逾兩個月不銷假者

(十二) 任意曠工至一星期以上者

(十三) 捏名誣控者

(十四) 受刑事處分者

(十五) 其他未經列舉而與前列各項情節相當者

第二十八條 凡犯前條第一第二第三第四第五第六等項者

應勒令賠償或追繳之

第二十九條 有左列情事之一者降級

(一) 未出巡線謊報已過者

(二) 性情不良與人爭鬧者

(三) 未經告假該班不到三次以上者

第三十條 凡受降級處分之技工如係最低級無級可降者

應比照進一級之數核減薪給

第三十一條 凡受降級處分之技工該屆考核不給成績分數

第三十二條 有左列情事之一者停止升級

(一) 一年內請事假逾四十日者

(二) 報告失實者

(三) 一年內請病假婚假丁假累積逾三個月者

者

(四) 工作疏忽不知檢點者

(五) 任意耗損公家料具者

(六) 未經告假該班不到者

第三十三條 技工受停止升級處分者應扣除成績分數六分

本屆仍加考核

第三十四條 有左列情事之一者察看

(一) 行為放縱不受約束者

(二) 工作懶惰者

(三) 每月誤班至五次以上者

第三十五條 凡受察看處分者均支半薪至三個月後如能奉

新上進得由主管人員呈請核准恢復原薪

第三十六條 有左列情事之一者得酌量情形處以月薪百分之三以上百分之三十以下之罰薪

(一) 值班時擅離職守者

自求

- (二) 未經聲明過時到班者
- (三) 不候接替先時離班者
- (四) 在班玩忽者
- (五) 在班閑談嬉笑及口角者
- (六) 發見機線損壞既不修理又不報告者
- (七) 機線發生障礙無正當理由修復遲延者
- (八) 其他未經列舉而與前列各項情節相當者

第七章 告假

第三十七條 技工告假分左列五種

- (一) 事假
- (二) 病假
- (三) 丁假
- (四) 婚假
- (五) 例假

第三十八條 事假期限按報告理由核准之在一星期以內者由主管人員核准並呈報交通部電政司備案在一星期以外者須呈交通部電政司核准其事假

四二

每月逾二日者按日扣薪

第三十九條

病假期限按報告病由及醫生診斷書核准之如在一星期以內者由主管人員核准并呈報交通部電政司備案在一星期以外者須呈交通部電政司核准其病假在一個月以內者不扣薪給逾期照扣

凡遇患病危篤或傳染症者得由主管人員先准離工並呈報交通部電政司核准

第四十條

丁假得由主管人員先准離工並呈報交通部電政司核准假期以一個月為度不扣薪給逾期照扣

第四十一條

婚假由主管人員呈報交通部電政司核准假期以一個月為度不扣薪給逾期照扣

第四十二條

例假期限由交通部電政司按照左列各項規定核給之在例假期內不扣薪給但遇必要時不能准其告假者得展緩給假

(一) 服務滿三年從未請假者 給例假一個

月

(二) 服務滿四年從未請假者 給例假一個

半月

(三) 服務滿五年從未請假者 給例假兩個

月

第四十三條 凡告假須由准假機關填給假單格式另定之

第四十四條 凡告假期滿因不得已事故備具理由書呈請續

假者經核准後得延長其假期

第四十五條 續假期限不得逾一個月如因病經證明屬實者

得酌量情形核准繼續展期至多以四個月為限

第八章 川資

第四十六條 技工調派時凡通輪船火車之處應發給三等車

票價或統給票價其不通輪船火車之處實或沿

途各電政機關查明確實旅價填明路程單內按

程發給仍將路程單交該工隨帶作證路程單格

式另定之

第四十七條 技工調派時除發給舟車費外每日另給一元以

下之膳宿費但中途無故逗留之日不給

第四十八條 技工調派時其舟車等費應由原在電政機關撥

自 求

給但遇必要時得由交通部電政司臨時指定另

一電政機關或分段撥給之

第四十九條 撥給舟車等費電政機關應將所撥數目及撥給

日期備函通知所派之電政機關列冊支報

第五十條 技工呈請事假病假丁假婚假者均不給舟車等

費

第五十一條 技工請例假回籍者得親向原籍之電政機關支

領歸程川資

第五十二條 技工派出工作離局十五里以上者得由主管人

員酌量情形發給車費每日並給食費二角如當

日不能回局者每夜得另給二角至五角之宿費

但在工作地方備有宿所時不給

第九章 卹養

第五十三條 技工之恤養分左列四種

(一) 養老金

(二) 慰恤金

(三) 慰償金

(四) 撫恤金

第五十四條 技工年滿五十歲以上精力衰弱者得給予養老金令其退工如認為身體健全尙可工作者得延長其服務年期至六十歲爲止

第五十五條 技工年滿至五十歲以上退工時按其服務年數及所支薪給每滿一年給予半個月薪給之養老金至多以十五個月爲度於退工後分期發給

第五十六條 技工因公受傷者由公家給費醫治其受重傷致成殘廢確係不能別謀生計者除依第五十五條之規定給予養老金外另給四個月至十二個月薪額之慰恤金

第五十七條 技工因公遭遇天災事變確係不及提防或無法抵禦致受損失者經查明屬實得核其實在損失給予慰恤金但至多不得超過五十元

第五十八條 如所受損失經查明有虛浮捏報等情時除停給或追回慰恤金外並將該工及呈報人員予以相當處分

第五十九條 技工在職積勞病故或因病離職六個月內身故

者得按其服務年數及病故時所支薪給每滿一年給予半個月薪給之撫恤金至多以十五個月爲度一次給予該故工之直系家屬具領

第六十條 技工因公死於非命者除照第五十九條之規定撫恤外並得酌量情形特給一百元至三百元之額外撫恤金

第六十一條 技工在工或在病假期內身故者得給予殮葬費六十元但非因病離工及受養老金或慰恤金者不給

第六十二條 本章所載服務年期均以繼續不斷者爲限

第六十三條 本章所列各項恤養應由主管人員呈請交通部電政司核給

第十章 附則

第六十四條 自本章程施行之日起舊有之電報局及電話局工匠雇用規則應即廢止

第六十五條 本章程自公布日施行

本刊定價表

期限價目	郵費		零售	半年	全年	頁數價目	如欲製銚版者尺寸大小價目等面議
	本埠	外埠					
一期	不	收	一角	五角	一元	四分之二	
二期	不	收	一角	五角	一元	四分之二	
三期	不	收	一角	五角	一元	四分之二	
四期	不	收	一角	五角	一元	四分之二	
五期	不	收	一角	五角	一元	四分之二	
六期	不	收	一角	五角	一元	四分之二	
七期	不	收	一角	五角	一元	四分之二	
八期	不	收	一角	五角	一元	四分之二	
九期	不	收	一角	五角	一元	四分之二	
十期	不	收	一角	五角	一元	四分之二	
十一期	不	收	一角	五角	一元	四分之二	
十二期	不	收	一角	五角	一元	四分之二	

編輯兼發行者

交通部交通職工事務委員會

印刷所

南京花牌樓無錫錫成印刷所

分售處

各埠各大書局