



# 勞 動 經 濟 論

---

朱 應 祺  
朱 應 會  
合 譯

上 海 泰 東 圖 書 局 印 行

1928.



勞  
動  
經  
濟  
論



80758222

## 勞動經濟論序

有人說，「法蘭西的大革命，與其說是爭自由，毋寧說是爭麵包。」這句話的意思是法蘭西政治革命，已含有經濟革命的意味。但是我們試把法國大革命時的各種宣言，和俄國大革命時的各種宣言，兩相比較，便知道前者雖含有經濟革命的意味，其根本精神，還是注意個人的自由，尊重私有財產權，至於後者的根本精神，則完全否認個人的自由，否認私有財產權了。換句話說，就是法國的大革命，以打倒君主貴族的特權爲目的，還是一個政治平民化的問題。俄國的大革命，以打倒資產階級爲目的，完全成了個經濟革命的問題了。但是這個經濟革命的問題，若過細推求起來，還是淵源於十九世紀爭得了自由，不善運用的緣故，現在不必細說了。

法蘭西大革命，爲十九世紀各國革命的前驅。現在的共產黨，也說俄羅斯大革命，爲世紀各國革命的前驅。趨勢狠有點相像，但是我們試略廻顧十九世紀各國革命的情況，覺得流血之慘，紛擾之多，莫若法蘭西。直到一八七〇年普法戰役告終後，纔固

定現在的共和政體。其他各國所走的革命途徑，多不如法國的艱險崎嶇，但是同樣的達到了政治民主化的目的，却不讓於法國。因此我們知道革命並不是只有一條途徑，一定要呆板板的跟着別人走。俄國的大革命，縱然說是廿世紀各國革命的前驅，我不相信除了俄國「無產專政」一條崎嶇艱險的道路以外，就沒有別的道路可走了。

現在先進各國的社會經濟學者，有許多人看見俄國殺人流血的慘狀，膽戰心寒，却又推想經濟革命終究是不可避免的，因為覺悟到十九世紀所爭得的自由，有些運用錯了。所以大家絞腦焦思，在那裏尋覓經濟革命的平坦途徑。我國非徒經濟狀況落後，一切都是落後學問也自然是落後。許多有為的青年，心裏異常煩悶，煩悶到極點，便不知不覺走入俄國那條艱險崎嶇的道路上去了。不知道我國的情況，固然是要革命，但是除了那條艱險崎嶇的革命道路以外，還有比較平坦的革命道路可尋呢。

本書的著者，可以說是找尋平坦道路的一人。可惜我國這種找尋平坦道路的人太少了。朱君兄弟，譯這本書的意思，就是要提倡我國的青年，去找尋平坦的道路。譯稿完成之後，要我作序，我也覺得這本書，可以幫助我們去找尋平坦道路的，所以就潦潦草草寫了這些感想在前面，當作一篇序文。一六，一一，一四。李劍農於上海

## 譯者序

世局杌隉，人心惟危，揆厥原因，社會問題階之厲也。嘗考近世社會問題之淵源，勞動問題實為其中心，勞動問題不解決，則社會問題日益糾紛，此必然之理也。本書著者，顏曰：勞動經濟論，而精要則在鑽研勞動問題層次井然，辭詳意豐，志在以和平方法，解決勞動問題，非欲以激烈手段，而擾亂社會秩序也。我國勞動問題，發軔伊始，將來變遷如何，豈能預測，余以為故為抑壓，不若從事疏濬，與其強制，何如先行調節。蓋思潮之勃興，時勢之推移，如水之就下，火之炎上，不先有以防範之，容納之，一旦潰決爆發，勢必土崩魚爛，一舉而不可收拾者矣。此篇議論平允，旨趣公正，可為解決勞動問題者之龜鑑，可為研究勞動問題者之臂助，故不揣冒昧，移譯成篇，以饗當世之讀者。如蒙海內明達，指摘而賜教之，尤所厚望焉，是為序。

中華民國十六年孟冬。譯者識於申江。

譯者序

卷

## 原序

勞資問題，關乎近世社會之浮沉，無論何人，均不可否定者也。今後其活動之範圍，必有逐年擴大，日增複雜之趨勢。本書所論，不過勞動問題之一部分。淺學如余，亦極知此中之不澈底，不充裕，補備完整，惟俟後日之次第增訂而已。卷末附以各種勞動法規及其他要項，聊供讀者參考之便。再則本書刊行之際，其統計校正等，深得佐藤精一君之助力，特記之，以示謝意。此序。

原  
序



# 勞動經濟論目錄

## 序言

第一章 勞動問題之發生及其特徵	一
第一節 勞動問題發生之經過	一
第二節 勞動問題之特徵	七
第二章 失業問題	一
第一節 失業之意義及其範圍	一
第二節 失業之原因	一五
第三節 失業之減少政策	二一

第一項 勞動介紹.....一三三

1. 勞動介紹之本質.....一二二

2. 勞動介紹之方法及其種類.....二六

3. 歐美諸國之公共勞動介紹所.....三五

4. 公共勞動介紹所之經營政策.....四九

第二項 失業保險.....五一

1. 失業保險制度之重要.....五二

2. 失業保險之障礙.....五三

3. 失業保險之沿革.....五四

4. 失業保險之種類.....五六

5. 根脫(Ghent)制度.....五八

6. 英國直營強制失業保險制度.....六〇

第四節 失業問題之根本解決……………六六

第三章 關於工資之各種問題……………六八

第一節 最低工資……………六八

第一項 最低工資之意義……………六八

第二項 最低工資之理論的根據……………六九

第三項 最低工資制度之變遷……………七〇

第四項 最低工資制度之內容及實施……………七四

第五項 最低工資之效果與勞動問題之解決……………七五

第二節 純益分配……………七七

第一項 概說……………七七

第二項 純益分配制度之意義及目的……………七八

第三項 純益分配之效果……………七九

第四項 純益分配之缺陷……………八〇

第五項 純益分配與勞動運動……………八一

第六項 純益分配制度之將來.....	八三
第三節 科學管理法.....	八三
第一項 緒言.....	八三
第二項 科學管理法之意義.....	八五
第三項 科學管理法之原理.....	八八
第四項 科學管理法之實例.....	九〇
第五項 科學管理法之影響於工人事項.....	九二
1. 科學管理法主張者對工人之主張.....	九二
2. 工人對科學管理法之反對.....	九三
3. 科學經營法與勞動者之幸福.....	九四
第四章 工會.....	九六
第一節 工會之發生.....	九六
第二節 工會之組織.....	九九
第三節 工會之手段.....	一〇一

第一項	平和手段	.....	一〇二
第二項	權力手段	.....	一〇七
第五章	勞動爭議解決之諸制度	.....	一一七
第一節	概說	.....	一一七
第二節	任意和解及仲裁機關	.....	一一八
第三節	強制和解及仲裁機關	.....	一二一
第六章	工廠法	.....	一三五
第一節	工廠之意義	.....	一三五
第二節	工廠法之起源	.....	一三六
第三節	工廠法之範圍	.....	一三九
第四節	工廠法之內容	.....	一四〇

第七章 關於勞動問題之諸思潮	一四六
第一節 概說	一四六
第二節 個人主義 ( <i>Individualism</i> )	一四七
第三節 人情主義 ( <i>Humanism</i> )	一四八
第四節 社會改良主義 (社會政策) ( <i>Social Politics</i> )	一五一
第五節 社會主義 ( <i>Socialism</i> )	一五二
第一項 概說	一五二
第二項 馬克思之社會主義 ( <i>Narzism</i> )	一五三
第三項 無政府主義 ( <i>Anarchism</i> )	一五九
第四項 工團主義 ( <i>Syndicalism</i> )	一六五
第五項 行會主義 ( <i>Guild Socialism</i> )	一七六

# 參考書

第一章 勞動問題之發生及其特徵	一九九
第二章 失業問題	二〇三
1. 普通之失業問題	二〇三
2. 勞動介紹	二〇五
3. 失業保險	二〇五
第三章 關於工資之各種問題	二〇七
1. 工資及一般之工資制度	二〇七
2. 最低工資	二〇八
3. 純益分配	二〇九
4. 科學管理法	二〇九
第四章 工會	二一一

第五章	勞動爭議解決之諸制度	二一五
第六章	工廠法	二一七
第七章	勞動問題之諸思潮	二一八



# 附錄

## 目次

第一	職業介紹所介紹就職者火車輪船減價證交付章程	二二三
第二	工會一覽表	二二五
第三	主要工會綱領	二三八
第四	同盟罷工統計	四三
第五	日本治安警察法第十七條及第三十條	一四七
第六	治安維持法	二四八
第七	勞動爭議調停法	二四九
第八	工廠法	二五四
第九	改正工廠法	二六〇

第十 工人募集取締令 ..... 二六六

# 第一章 勞動問題之發生及其特徵

## 第一節 勞動問題發生之經過

歐洲勞動問題，發源於產業革命。所謂產業革命者，乃其產業組織，由家庭製造工業，進而為工廠製造工業之一種變遷也。吾人欲研究勞動問題之由來，以取例於英國，較為適宜。蓋英國者，如恩格爾氏（Engels）所謂「世界產業革命及無產階級之「古典地」也。」（*Classic Soil*）然產業革命之濫觴於英國，亦係自然進化之趨勢，並非唐突不測之事實。世人不察，以為產業革命之發生，恰若炎天驟雨，偶然而來，殊不知當時產業革命之機運，業經成熟，即有識之士，亦早已料及。自十七世紀之末葉，英國工業，已着着發達進步。其商業勢力，漸及於世界各國，故英國內地之生產業，亦不能不因其逐漸擴大。於是英國國民，為應付世界需要激增之故，特設種種計劃，以增加其產額，而其結果，即有所謂工廠製造工業之出現。然工廠工業之目的，不外努力增加生產額，與減少生

產費而已。當時之工廠製造工業，較從前家庭製造工業相異之點，其製造規模宏大，及從事於販賣貨物之商人，與擁有資產之手工業者，皆各自出資，設立工廠，努力於大規模之貨物製造。迄十八世之末葉，英國各種製造機器，日益發明，蒸汽力之科學的應用，亦日見成功，遂造成英國產業界之一大革命時期，而開前古未有之種種新現象。因諸種機械發明之結果，生產方法完全改變，從前屬於家庭製造工業者，至此悉變為工廠製造工業，其已改為工廠製造工業者，則日圖擴大其規模。於是龐大之工廠，各處林立，實行大規模之生產，而工人之需要增加，供給不足，都市上之熟練工人，既形缺乏，勢不得不從各處鄉邑招募，以此等未經訓練之工人，雜入於設備不完全之工廠，一無老幼男女之別，二又從事過激之勞動，而社會上道德上之種種問題，從此發生矣。加以全國之農村，逐漸荒廢，各處人口，集中都會，都會因以日趨發達繁華，而無產之勞動者，（即無產階級 *Proletariat*）尤易羣集，所謂勞動階級與資本階級之旗幟，自此益為顯明。原來「勞動者」(*Labourer*)、「與資本家」(*Capitalist*)之名詞，於產業革命以前，本有此名稱，因當時勞資雙方關係，極為親密，其情誼有若家人父子，幾無社會上之階級懸隔。又以時代之經過，由工人昇至資本家之地位者，亦復不少，且工廠製造工業制度未盛

行以前，富之分配較爲平允，社會上貧富之懸隔，亦未有若是之甚。迄大規模生產盛行後，富力乃集中於少數資本家，所謂富豪財主，遂相繼踵出。而此等富豪財主之生活，不惟驕奢淫逸，且利用其雄厚之富資，養成社會上之潛伏勢力，終至樹立一種富豪階級，而壓迫從前之士豪階級，造成其金錢政治，得以恣睢橫暴，而無所忌憚也。

產業革命之影響於資本家者，大抵如上所述，其影響於小企業家及一般工人者，究爲如何，請略述之。常考家庭製造工業時代，其從事生產者，概皆獨立企業家，且握有相當之資本器具原料，自己製造之貨物，即由自己販賣之，其勞動方法及身體意志，絕不受人之干涉約束，所以勞動者非常自由，而社會上亦無所謂勞資衝突問題發生也。然一至工廠製造工業時代，即變爲大規模生產之產業組織，普通工人，以零星資金，購買各種之高價機械，乃勢所不能，至欲經營一種生產全部之大規模工廠製造，尤屬難事。於是彼等既不能如昔日之境况，以一人之資力，自作自售，只得退居於工人地位，受資本家之拘束，取得一定之工資，從事勞動，終日營營於深煙塵埃之中，且一旦既爲工人，其後幾無昇爲獨立企業家之希望，而有畢生沉淪於工人生涯之悲境，加以勞資雙方締結契約，名爲自由正當，而實却相差遼遠。蓋社會上工人常立於弱者之境界，而不

能與雇主站對等之地位，即勞資雙方締結勞動契約時，工人雖處於不利地位，而亦不能主張其正當權利故也。縱或表示主張，又或難於實現，例如雇主給工人以過少之工資時，工人明知其偏枯失當，然為環境所迫，却不得不降心忍受，假令彼等拒而不納，則瀕死於飢寒之妻子，將無以得餬口之道，反之，其在雇主方面雖有被工人拒絕其條件之情形，然因工人供給過多，此去彼來，毫不感雇傭之困難，故工人常受強者資本家之壓迫，非服從其條件，則無以為生，更從社會方面觀察之，現在資本家與勞動者之關係，本無古昔主從之親密，故從前家庭製造工業時代，所傳襲之家族的情誼，至此可謂完全絕跡，要之，工廠工業發達後，資本階級擁有巨萬之富資，創建大規模之生產機關，廠內雇傭工人，動輒千萬計，萍水相逢，舉目無親，既乏歷史家族之統系，又無師生情誼之恩感，關係如此，自無休戚利害之可言，再由工人方面言之，彼等取得一定之工資，從事於相勤勞，對於生產貨物之良否，及其企業之成敗，均無直接利害關係，且工人常處窮困之境，厭惡資本家之橫暴，而常懷報復之心，對於資本家不唯無協同生產之真意，且有不共戴天之惡感，每日如斯，度此單調的機械式的勞動生活，徒見增加身體之疲勞而已，再因工人之注意力，集中於機械之運轉，尤能使精神困頓，肉體衰落，以至於靈

性退化，而不可挽救，更進一步言之，工人因生活不安定，又足使神經過敏，心志阻喪，而日趨於墮落，所謂「無恆產者無恆心」，遂如遵姆伯特 (Sombari) 氏所謂：「現在工人之生活，一無家庭，二無故鄉，三無知己，乾燥無味，勢必至破壞從前一切思想，而另圖創造其新生涯」者是也。況當時英國之工廠設備本不完全，以粗雜潦草之處，混合老幼男女工人從事過度之勞動，其生活狀況，備極慘憺痛苦，因此社會上道德上發生種種弊害，當可概見。

一千八百四十年，魯特羅素 (R. G. Russell) 氏曾報告於英國衆議院，謂：「大英國現在之國民生活狀況，較之西印度諸島之黑色人種，尚劣一等」云云。又亞諾爾特 (Arnold) 氏寄卡萊爾 (Carlisle) 一書中，有謂：「英國之現狀，有史以來，未見其比」云云。由是觀之，當時英國社會狀態之何等混亂，可想而知矣。

工廠工業之產業組織發達以後，影響於工人之社會生活，至深且鉅，其悲痛慘澹之境，大概如上所述。然工人境遇惡劣，固足致工人之不平，而引起世人之注意，謂之爲世界勞動問題發生之根本原因，未免過當。吾人研究世界勞動問題發生之由來，須知十八世紀以降，世界思潮之大變遷，皆由於法國革命之自由平等思想所鼓動，而勞動

問題之發生，亦基於此。顧工廠製造工業發達後，其所產生之無產階級，常利用此窮促社會，惡劣環境，以爲近世勞動問題活動之大本營，而其鼓動之背景，則自由平等之民主思想也。當時盧梭（Rousseau）所唱之自由平等論，久已深入於法國思想界，以此爲導火線，卒成法國空前未有之大革命，此皆世人所稔知。然此思想之根本目的，專在剷除貴族階級，推翻僧侶特權，使一般人民皆有參政權，保障人民於法律上之平等，故此思想一旦傳播，人民聲勢浩大，蓬蓬勃勃，如旭日方昇，由一國而波及於全世界，產業革命之動機，卽萌芽於此時矣。及法國革命之結果，社會上之利益，全爲中產階級所壟斷，而無產階級不與焉。於是資本家與勞動者之兩階級，界限森嚴，裂痕日深，較之封建時代，所謂領主領民之階級，懸隔尤甚，使富者愈富，貧者愈貧，貧富懸隔之差愈遠，而互相忌妒之心日甚，一方富豪財主，飛揚跋扈，他方貧民小工，則面有饑色，工人至此境遇，始知契約上之自由，與政治上之平等，俱不足恃，於是對於社會之組織，頗抱悲觀，卽社會上之先知先覺，與夫有識之政治家等，皆一致主張有改造社會之必要，加以自由平等之民主思潮，日漸浸入於工人腦海，又國民教育之普及，新聞雜誌之發達，通俗圖書之刊行，此外社會教育，如學術講演，修養講話，及其他住所改良，公共衛生等之發展，亦足



以助長工人之覺悟，而使其發生階級意識。「彼亦人也，我亦人也。」之觀念，遂使彼等過敏之神經，大受刺戟，遂起反抗，從前視彼等如機械之思想，而要求尊重人格之待遇。凡有覺悟之工人，於同一境遇之下，益覺有互相團結之必要。換言之，工人自覺後，知共同團結，必可得偉大之勢力。於是工人利用共同之目的，一致結合，藉團體力量，力求解放，而近世之勞動問題劇，(Drama)遂從此開幕矣。

## 第二節 勞動問題之特徵

考現代勞動問題之本質，係有階級意識之工人，不滿於現代產業組織，社會環境，而欲改良其生活狀態之根本要求也。蓋有覺悟之工人，互相團結，依據合理的自動的行動，力求其境遇地位之改良，亦非悉屬於利己的物質的動機。有時寧視為要求實現社會正義之一種倫理的運動。世人有斷定勞動問題，謂畢竟是一種「胃腑問題」，又或謂為「刀叉問題 (Knife and Fork)」者，吾人均未敢贊同。且以為現在之勞動問題，實乃社會上之文化問題，其本質亦非感情問題，乃理性問題也。蓋處資本主義組織之下，工人收入有次第增加之傾向，其生活狀況，亦有逐漸改良之希望，此顯而易見者。

若僅視為單純的所謂「胃腑問題」或「刀叉問題」則勞動者不安之現象必因資本主義之發達同時軟化輕減而事實乃有大謬不然則勞動問題屢因經濟之發達而其勢炎日張是知勞動問題之本質原因與其謂為產業界客觀的現象毋寧視為工人之倫理的衝動與其所要求之主觀的原因較為適當也。皮波菽 (Peabody) 氏對於勞動問題之本質曾以巧辯之辭說明曰：「勞動運動非工人不滿足其收入之減少誠欲實現其智識與地位之向上非工人常滿足於僅少之收入亦希望比較的收入之增加」云云。又斯泰因 (Stein) 氏對於勞動問題之本質有云：「若視勞動問題為胃腑問題若是其易於處理解決然因勞動問題所發生之社會問題從此果可解決乎。余恐胃腑之衝動尚可調治至心思之衝動腦經之渴想未必易於滿足也。」云云。要之近代社會之勞動問題非社會衰頹之朕兆乃社會復興之動機非文化下降之悲景乃文化向上之佳象。換言之非社會退步之標識乃社會進步之期待。以言其狀況則為經濟的現象以考其目標則屬倫理的現象。至其努力奮鬥時或盲目衝動者有之或摸風捉影者有之甚至誤入於歧途者亦有之。要不外乎現代社會良心之表現務使現代經濟生活與社會正義平和大道互相調和而期將來文化化生活之美滿目的是也。

徵諸過去事跡，勞動問題發軔之初，並非始於工人本身，而唱之於同情工人以外之智識階級。所謂傍觀者清，當局者昧，工人以外之仁人學士，目視勞動者之悲慘狀況，初不過因其惻隱之心，表示同情而已。繼則思有以改善其生活，增進其地位，迄社會文化日進，工人智識日廣，各具其階級意識，常以其自治的訓練及團體的行動，反抗社會之強力壓迫，努力實現社會之正義。種種運動，前仆後繼，由是而真正之勞動問題，於以興焉。

英國產業革命後，工人之生活狀態，極爲困難，前已述及。最初提倡反抗運動，同情於工人，謀改善其生活，而除去其弊害者，厥爲英國之上等社會。故一千八百〇二年，英國即有經國會通過之工廠法。然自上等社會提倡勞動問題後，又以輿論之鼓吹，教育之普及，而其結果，遂有工人之自覺。此等覺悟之工人，互相團結，凡遇非理的壓迫，時起反抗，又利用其自助機關，主張正當權利。此所以有今日英國職工聯合運動之發起。當歐洲大戰，英國工人，因其爲該國產業界之大要素，曾利用其地位權利，運動奮鬥，令人非常重視。及大戰後，該國又以恢復產業關係，工人努力之結果，復獲得重要之參政權。此皆世人所稔知者。故勞動運動之發展，無論任何產業國家，俱爲不可避免之現象。且

今日之工人非徒訴苦求情乞世人之哀憐而已。根本上乃要求於現代經濟組織中，取得其正當權利，是一種純粹的權利義務問題，確非乞憐同情問題。簡言之，工人之目的，欲恢復被中產階級所榨取之利益，而為人格的爭持，向獨立自由之道上，努力奮爭以期其全體之解放是也。

## 第二章 失業問題

### 第一節 失業之意義及範圍

失業者勞動者有就業之意思與能力而不能求得適於其業務能力的職務之謂也。

#### 「註」

失業之名詞，大概譯自德文之「Arbeitslosigkeit」，「Arbeitslosigkeit」後，因其項原由而非適當譯語。蓋普通所謂失業者，乃一旦得業之後，因其項原由而非適當譯語。此處所謂失業，非僅此也，其他始終未就業者，亦包含在內，無論其德語之「Arbeitslosigkeit」英語之「Unemployment」法語之「Chômage」皆係同一意義。故余著者自稱，以爲定名「無職」二字，數爲適當。但無職二字，範圍太廣，因有財產之人，無職者居多，數爲適當。吾輩所指定之「無職」者，當然係除去此等複雜份子，而專指「無業」(Unemployment)之勞動者之謂。然無相去此名稱時，又以爲定名「無業」者，不用「無業」者，因三字失，差「勝」二字，爲至一般書仍通用「失業」仍其舊，並誌之。

本書所論之失業者，專指工資工人而言，此外屬於其他階級之無業者，不在此例。縱令從前係工人，然因其天性懶惰或不愛勞動，又或精神上，肉體上欠缺勞動能力，以至於不能勞動者，均不在失業工人之列。蓋失業問題，為現代經濟組織之下，所必然發生之弊害，且係一最難解決之問題，無論何種社會，皆常見失業者之羣集。 (*Army of the Unemployment*)。有人謂工人有相當勞動能力而不能得相當職業者，確非工人自己之過失，乃社會釀成之罪惡，此至當不易之理。伯理智 (Beveridge) 氏曾謂：「失業問題，係釀成社會問題之主因，以言其弊害，人人皆知。」然關於失業之調查研究，則甚為潦草不備，並無正確之材料，即英德法美各國之失業國勢調查，均已實行，而其結果，俱不完全精確。難滿世人之期望。今若檢閱各國之失業統計，其失業者之多，真令人驚駭不已也。例如一九二三年英國職業介紹所登記之求職者數目，為一、一七四、三九七人，此外未登記之失業者及其家族人數，一概統計之，則其數目尤鉅。茲將該國自一九二一年始，至一九二四年止，工會所調查之失業比較，列表如次。

英國工會（即勞動組合）調查（一九二一年——一九二四年）每月支付失業給與金之失業者百分率。

月	年											
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二
	一九二一年											
一月	六·九	八·五	一〇·〇	一七·六	二二·二	二三·一	一六·七	一六·三	一四·八	一五·六	一五·九	一六·五
二月	一六·八	一六·三	一六·三	一七·〇	一六·四	一五·七	一四·六	一四·四	一四·六	一四·〇	一四·二	一四·〇
三月	一三·七	一三·一	一二·三	一一·三	一一·三	一一·一	一一·一	一一·四	一一·三	一〇·九	一〇·五	九·七
四月	八·九	八·一	七·八	七·五								

*Unemployment, International Labour Office, Studies and Reports, Series.*

C. NO. 8, P. 106

美國之失業者，平時平均數，約二百萬人，即為該國產業勞動者百分率之十五。據一九二一年八月美國勞動統計局之調查，其失業總數已達五、七三五、〇〇〇人之多。法國之失業統計，亦無正確調查。歐洲大戰後，失業者業已增加其數目。據巴黎失業基金統計所載，一九二〇年十一月，支付失業給與金，由七百人增加至二千人。迄一九二一年三月，驟增至四四、〇〇〇人。此乃中央都市產業之實況。巴黎如此，其餘各都市之失業人數，當不難推測也。

德國之失業人數，自一九二〇年至一九二二年之間，人數甚寡。一九二三年以後，失業者逐漸增加。迄一九二三年十二月時，工會會員，已有百分之二八。二係失業人員。由國家津貼失業救濟金者，其總數已達五百萬人。

日本全國之失業調查，尙未實行，故不知其確數。據現狀推測，想亦不少。或者已達數十萬，亦未可知。據大正十三年十一月之調查，全國一百六十個之公共職業介紹所，總計其登記求職者人數，業已達九〇、六三七人。又同年同月之調查，全國共計一萬餘之營利職業介紹所，其求職者之總數，亦有八三、〇八五人。其中以一人至兩種職業介



紹求職者，固屬不少，而以總數計之，其失業者之增加，亦可概見。此外尚有各種職業介紹所，俱不願登記者。又有多數智識工人，平素不到職業介紹所求職者，統此兩項計之，其數目當更有增加也。

## 第二節 失業之原因

失業之原因，種類甚多，明白區分，殊屬困難。據法國勞動局之調查，其原因不下四十種。瓦特錦士 (Watkins) 對於失業之原因，分爲左列四項。

一 社會的原因。即由社會制裁之缺陷所發生者。

(a) 富量或收入之分配不均。

(b) 土地獨占。

(c) 移民。

(d) 勞動市場組織不適當。

(e) 產業訓練設備不完全。

二 經濟的原因。即由產業的或實業的組織與運用之變化，或缺陷所發生者。

(a) 產業上之進化變遷，

(b) 產業上之季節變遷，

(c) 產業上之週期轉變，

(d) 預備就業工人之層出不窮，

(e) 罷工及排擠，

(f) 產業上經營之缺陷，

(g) 貨物分配方法之浪費，

(h) 信用過大之膨脹。

三 個人的原因，即與個人職業不相調節之結果所發生者。

(a) 肉體上或精神上之缺陷，

(b) 經濟力量之不足，

(c) 道德上之缺陷。

四 政治的原因，即由政府錯誤之政策所發生者。

(a) 財政政策，

(b) 關稅政策

(c) 國際政策

以上所述失業原因，大概可分爲個人的原因與產業的原因兩種。個人的原因，大概發生於工人自身譬之疾病，負傷，職業變更，智識缺乏，及工人之任意退職等，皆屬此類，其中尤以疾病一項，則無論從事何種職業之工人，俱勢所不免。據斐雪爾 (Fisher) 氏之計算，謂普通一人，於一年中，爲疾病所累者，有十三日。原來工人之疾病，因職業之性質而稍有差異，如工廠設備不完全，生活居住之跼促，過度勞動之延長等因，皆足使工人精神困頓，易罹疾病。又個人的失業原因中，以工人之任意退職爲最重要。現今之勞動狀態，較從前日益糾紛者，皆在此也。勞動狀況之不安定，尙有一重大之原因，即現今之雇主與工人無從前家族親密之關係，全恃單純不調之契約維持，而無親密互助之感情，故易釀成雙方之罅隙，而有不可收拾之趨勢也。

失業之原因，一爲個人的，一爲產業的，前已言及多數個人的原因，固可使工人失業，而大部分之工人失業，不得不歸諸產業的原因。所謂產業的原因，非發生於工人本身，乃現代產業組織之特徵，亦可謂現代產業組織之缺陷。至產業的原因，種類甚多，而

其要不外左列四種：一、勞動需要之季節的變動；二、產業界之循環頹靡；三、臨時日工；四、困技術或組織之進步，而生生產過程之變更。以上所列四種，特分述如次。

(一) 勞動需要之季節的變動 大凡無論何項職業，因季節之關係，其盛衰程度，各有等差。工人因產業盛衰之變化，而需要有多寡之別。失業者即由此生焉。例如農業之經營，素分播種、收穫兩時期，而農業工人，以此兩時期需要最多，此外繼續耕耘之事，皆屬零星工作，非一時的大需要，故農業工人，過此兩時期後，失業者獨多。其或因時代風習沾染社會之流弊，受其影響而陷於悲境者，亦復不少。然一般工人，於每年中，必有一次失業，其失業時間之長短，或數星期，或數月不等。此種情形，只要工人善於利用季節之變化，以適合其繁忙閑散時間，並非可慮之現象。蓋凡百職業，皆有季節變動，一年之中，有其極繁忙時期，即有其極冷淡時期。熟練工人，即利用其季節變動，於繁忙時積極的蓄積於冷淡時，則另轉他項職業，其轉職困難者，則於繁忙時，必可得比較多數之工資，以其收入之一部，儲存銀行，一到冷淡時期，即以其儲存者，維持其生活，故不至有饑寒之虞。

(二) 產業界之循環頹靡 原來經濟社會中，市面之蕭條暢旺，時相循環，稍學

經濟者類皆知之。當市面蕭條時，經濟上之活動忽然萎縮，生產額之減少，貿易衰落，各公司工廠之工人，一部辭退者有之，全部改組者亦有之，故多數工人，因此即紛紛失業。此乃失業原因中最重要者，其失業時間，較前述失業期間尤長，而影響於各種職業工人者甚大。故產業界一遇此種時期，當急求其救濟之道，以防患於未然。

(三) 臨時日工 凡臨時日工，概係無一定職業之人，每日徘徊於各工廠公司之前，或遊逸於輪船、鐵路碼頭之附近，遇有臨時職業，被人雇傭時，並無一定工資，以從事勞動生活者也。此項工人，各國皆有，倫敦市工人，幾有十分之五，隸屬此類。其勞動契約期間，極為短促，每到早晨，始發見雇主，一事未終，又慮他事難繼，狼狽情形，筆不勝述。衛布 (Webbs) 氏嘗形容此等勞動者之狀況曰：「臨時日工之工人，係一種臨時的雇傭，不至當日，不知可否就業，並不知職業在何處，彼輩常蟬集於衝要地點，爭先恐後，以就業務，費時多寡，何時何事，皆不能預知，惟盲昧的，漫然的，蟬集鶻候，愈久愈多，供過於求。縱令工廠公司之繁盛季節，亦有不能兼收並用之患。」故此時公司之雇主或工廠主等，極有選擇其適當工人之便宜，所謂不召而自來，不求而自得者也。至於公司方面，任何繁盛季節，絕無勞動缺乏之虞，其或甲製造所繁忙時，乙製造所未必繁忙，又或彼

此均在繁忙時，而勞動之供給，亦常在過剩狀態，倫敦、利物浦（Liverpool）各地之過剩工人，大概皆屬此類。彼等雖在過剩狀態，並不轉職他方，屢以僅少職業，分配全體，影響所及，故無論何人，均無全日之工作，每日之勞動時間，約在十分之三，或十分之六，常在失業狀態。日本之無一定職業工人數目，據大正十四年一月，東京市社會局之自由工人調查，凡東京市內及市之附近，所有工人寄宿舍、簡易寓宿所，及貧民泊宿所等，共計八百零九戶。其寓宿人數，約一萬三千九百人，其中一萬四百人，係已就業者，殘餘三千五百人，即係失業者之數。統計其他貧民小戶之自由工人，總在四萬以上，其失業率，當更增高矣。

（四）因技術或組織之進步，所生生產過程之變動。緣機械之發明，技術之改良，及產業制度之變遷，而起生產方法之更動，其結果，可使多數工人離職失業。譬如現在新發明一種減省勞力之機械，一經製造公司採用合宜，則從事此項作業之工人，必立刻辭退解雇，變為失業之工人。例如機械發明後，作靴職工之價值，非常減少，排字鑄字機發明後，印刷工人，亦蒙極大之影響，即長期間服務之熟練工人，一旦機械發明後，亦頓減其勞動價值，甚至卒遭失業之悲運，不能應付新環境。此種情形，自國民經濟之

大體言之，機械發明之結果，一則減少生產費，二可低落貨物價值與增加需要，勞工階級亦可同享其利益。不過機械之發明，確屬工人失業之一種原因。至機械發明之影響於工人者，學者間雖有種種觀察，仍無一定成見。例如美國經濟學者哈德栗 (Hadley) 及賴特 (Right) 兩氏之批評有云：「機械發明之結果，一方引起工人之需要增加，他方促成工人之解雇失職，然其需要之數，常超過於解雇之數。」云云。霍蒲蓀 (Hobson) 氏根據英國統計的研究，力說機械發明影響工人之弊害，其直接影響於產業者為失業工人之增加，間接影響於產業者為工人之需要稍有增加。總之，機械發明後，因技術之進步，必經生產過程之變更，因生產過程之變更，遂使工人之需要供給亦失其調節，而立於不安之地位。且因減少作業之手續，同時減少手工熟練之工人，而代以低價之幼年工人與女工。今後機械之發明，技術之發達，以及產業組織之改善，皆足促進產業方法之變更，而增加工人失業之機會，尤不待贅言矣。

### 第三節 失業之減少政策

失業之現象原因，前節業已說明。非僅起於單純之事實，乃基於種種之理由。非工

人本身之罪過實現現代經濟組織變遷必然之趨勢。嘗考工人之恐慌，莫甚於失業，因一旦失業，生活費用無所依靠，家人妻子，立瀕饑寒，不惟物質上受損失，即精神上亦蒙莫大之苦痛，甚者因失業悲觀，自暴自棄，殺身亡家者亦有之。此為勞動界最不祥之事。有識者不可不見幾道破，而當局者不可不先事豫防者也。衛布 (Webbs) 氏有云：「失業者之危及社會，如患腥紅熱病者然，若不早為之防備遠隔，則其毒害之散布，誠有不可勝言者。」故救濟失業，講求預防失業政策，不僅救濟失業工人本身，實係維持社會和平，保障國民經濟生活所不可缺者也。

雖然，所謂減少失業政策者，究為何義。此事自洛栢圖斯 (Rodericus) 氏以來之社會主義者，皆謂「工人之失業，歸因於現代資本制度經濟組織之缺陷，欲講求預防政策，須先根本打破現代之經濟組織，且國家對於失業工人，有授與相當職業之義務。故工人對於國家，可以要求其勞動之權利也。」孟華 (Menger) 氏更主張生存權，謂「社會個人，無論何人，皆有一定之生存權，此乃根本救濟之方法也。」

原來預防失業政策，種類不一，救濟之方，亦非旦夕所能成功。處現代經濟組織之下，雖有救濟萬能之藥，亦決難驟收功效。惟對於個人的失業原因，其救濟之法，首當改



善工人之勞動條件，提高工人之地位境遇。國家制定工廠法，規定工廠設備，須整齊完善，尤宜注意工人之居住、衛生、智識等項。凡工人締結勞動契約，宜力避個人單獨的行動，而為團體的契約，以免權利之喪失，而防資本家之壓迫。

此外因產業的原因而減少失業方法，亦有種種。概括言之，即為公共事業之調節，勞動介紹，失業保險等三種方法。是也。現代經濟組織之下，產業循環之冷淡季節，各項事業，均在所不免。政府當局應利用此冷淡季節，僱用此項失業工人，按業分配，經營公共事業，如開拓道路，修築港灣，建設官舍等，皆可資一時之救濟。再則利用交通機關將羣集都會之工人，運送鄉間，散居各處，令其自耕自給，又補助少數之工資，以維持其最低生活。一俟失業期過，復令回復其原有職務。但採用此法，政府須給以工人相當之土地居住，並給與耕作上必要之資金。其他失業防止之重要方法，即為勞動介紹及失業保險是也。當於下節分次論之。

## 第一項 勞動介紹

### (一) 勞動介紹之性質

勞動介紹之目的。一在謀工人需要供給之聯絡，二則保持工人需要供給之平衡。兩者並行，然後其失業之原因，自可減少，地位之安定，亦可以保障。故欲謀解決工人之失業問題，須先謀工人地位之安定，欲謀工人地位之安定，須先減少工人失業之原因，欲減少工人失業之原因，須先謀工人需要供給之聯絡與其平衡。勞動介紹制度，即爲負此任務而設者也。

研究失業問題之專家伯伯里知氏所著「失業」(Unemployment)書中有言：「吾人於商店窗前，常見懸有「僱用徒弟」之小標札，並未見有懸掛「需用長靴」之告白，此何故乎？」云云。蓋社會上一般買貨物者，皆知賣者之場所，故一到其地，即實行買賣交易。至於工人之地位則不然，平時集合，無一定場所，需要與供給，僱主與工人，均彼此不相知，工人欲求相當職業，必須自己找尋，或恃親友介紹。若有勞動介紹所，則勞動需要之有無，或數目之多寡，一查便知。縱工人一旦失業，亦易另尋他職，且可減短失業期間。故勞動介紹制度，確有減少工人失業之作用，而又爲維持其地位安定之機關也。現今工人失業之多，皆由於需要供給之不能保其平衡。即一方工人之供給超過需要時，其勞動工資，自然減少，失業者亦日益增加。他方工人需要超過供給時，直接阻害國家

產業之發達，間接影響工人之利益。此兩種情形，工人均立於不利地位，實有解除之必要。如斯現象，非僅起於各種職業間，即各地亦常常有之。但各地之需要供給，不能保其平衡。實因工人轉移之困難，轉移困難，則係工人之缺乏智識，與移轉費用，故普通勤務於一地方之工人，對於他地方之情形，全然盲昧。一旦失職，惟奔走於各工廠公司之門前，拜謁查詢，疲於奔命，枉費時日，為莫大之犧牲。若勞動介紹所施行得當，辦理完善，於各地介紹所，互相聯絡，關於工人之需要供給，隨時報告，則此處失業業者，猶可彼處就業。所謂失之東隅，收之桑榆也。例如德國巴登（Baden）各地之勞動介紹所，均安設電話，消息靈通，聯絡密切。各地工人之盈虛多寡，一詢便知。又德國巴威（Bavaria）地方，將此制度極力擴充，其無介紹所之鄉村，則將職業之種類，與工人之數目，掲載於郵局門前之公告處，以便使人易知勞動需要供給之狀況。用意之周，可謂至矣。英國亦然。除私營之勞動介紹所外，尚有國立勞動介紹所。各地消息，亦甚靈通。其工人之需要供給，常設法使其保持均衡狀態。工人就業往來各地之移轉經費，政府規定相當津貼，故工人不感遷移之苦痛。例如德國之公共介紹所，對於工人就業之往來汽車價格，僅收半額。英國國立勞動介紹所，對於工人之遷移經費，全數由國家借給。最近日本之公共勞動介

紹所對於工人之就職者，無論火車輪船之價格，僅收半額，此皆使工人易於達到其目的地，而減少就職困難之一種方法也。（參照附錄第一）

以上所述勞動介紹制度之目的，要使工人之需要供給互相密接，且須保持均衡狀態，而後始能減少其失業之原因，保障其地位之安全，故勞動介紹制度之於失業問題，實為最重要之機關。而雇主人亦雙方均得其便，披固 (Pigou) 氏敘述此制度之利益曰：「從來工人不惟負擔自己職業上之責任，且負擔謀事之職責，職工工會對於求職之進行間有相當之便宜，但非其主要職責，近代勞動介紹所日漸發達，不惟指示勞動價格之狀況，且可為工人代謀職業之機關。」云云。於此可知勞動介紹所之於工人，實一功高德厚之恩人也。

(二) 勞動介紹方法及其種類

勞動介紹方法種類甚多，最普通者，工人自己探求職業是也，當工人無聯絡組織，介紹制度尙未成立時，工人常終日徘徊於街頭巷尾，凡懸有「招募職工」之標札處，皆往尋問，此種情形，無論工人雇主，均感不便，而工人之性情惡劣者，或因奔走疲勞，不

能滿足其意願之故，遂變其純潔之心思，而作姦犯科，亦在所不免也。

日本普通流行之介紹方法，則由求職之工人於各工廠內，請其親戚好友，介紹相當職業。此法於僱傭關係，弊害較少，且有相當便宜。此法僅適於與地方關係密切，雇員少數工人之工廠，至大規模之工廠，或雇用多數工人之地，則非此單簡方法所能適用。美國密爾烏基州 (Milwaukee) 有一工廠，一星期內可僱用工人自六十人以至二百四十人之多。此等工人之業務，因季節變化之關係，致有十分之一陷於失業之悲境者。日本近年因工廠工業之發達，每由工廠主派員至各地招募工人，此等招募員，若熟識各地方情形，則收效甚大，否則自必經各地介紹所 (日本又謂之桂庵 *Reian*) 募集之。其流弊所及，有不可勝言者矣。

勞動介紹方法，利用新聞廣告者，以歐美各國為最多。譬之美國紐約發行之新聞，共二千餘種，其職業欄上，每年登載求職之記事，已達八十萬行之多。雇主及工人所用之廣告費，約美金二十萬萬元。紐約市內各工人平均計算，於一年中，約有美金五元之負擔。然無論何國，利用新聞廣告以求職業者，除都會以外，其效力甚微。此項求職者，概係婢僕、家庭教師等之類，至工廠工人，鮮有利用之者。

前述個人求職的方法，概皆不規則的，或非組織的，當然無良好成績。故一國產業之發達，同時對於工廠工人之需要供給，必須有一指定集合之根據地。此根據地，即作為調和工人需要供給 (*Joblessman and Manlessjob*) 之常設機關。勞動介紹制度之精華，即在於是，勞動介紹制度，共分左列五種。

- 一 營利事業的勞動介紹。
  - 二 同業聯合的勞動介紹。
  - 三 職工組合的勞動介紹。
  - 四 慈善團體或公共團體的勞動介紹。
  - 五 自治團體，或國立的勞動介紹。
- 以上五種制度之利害得失，特分述如次。

(一) 營利事業的勞動介紹 日本所謂「奉公人口入所」，俗稱謂之「桂庵」 (*Beian*) 者，完全係一種私人經營之營利的勞動介紹所。何時起源，不得其詳。惟日本享保年間，即有此制。德國則發生於十六世紀。其所介紹者，為婢僕，女工，茶房，水手，戲角，以及商店之徒弟，先生等。日本所謂「桂庵」者，其介紹勞動種類，亦大概相同。最近

亦間有介紹工廠工人之事。惟營利的介紹所，以謀利爲目的，行之於公共事業，似非所宜。日本之所謂「桂庵」者，亦係只圖自己之利益，不顧求職者之利害，如利用之，則勞資雙方，必同受其害。又營利的介紹所，或因貪圖手續費，與工廠內之工頭，狼狽爲奸，故意開除職工，詐取工人手續費者亦有之。美國政府常調查全國營利的介紹所之狀況，其中有一營利介紹所，曾以一職業介紹三工人，其一，爲已經從事該職業者，其二，爲將去就該職業者，其三，爲由該職業辭退回家者，此三人均被介紹所勒取相當之手續費，其狡猾貪婪之弊，於此可見一斑。日本營利介紹所之弊，亦屢有所聞，彼輩無辜工人，必蒙莫大之損失，已毫無疑義矣。

歐美各國，鑒於營利介紹所之弊害，現皆設法取締。其取締方法，由政府嚴格監督者有之，逐漸廢止者有之。一九一〇年，德國法律規定，政府認爲非必要時，不准設立營利介紹所。其已設立公共勞動介紹所之地方，尤須嚴禁。一九〇四年，法國法律規定，人口在一萬人以上之都市，最少亦須設立一市營勞動介紹所，同時現有之營利勞動介紹所，經該地方自治團體認爲無必要時，得賠償其損失，限以五年內，一律取消。美國有數州之政府，對於營利的勞動介紹所，施以嚴格規定，凡介紹所介紹工人之職業，如不

能成就時，介紹所有退還手續費之義務。又美國於一九一四年，開催之美國公共的勞動介紹所聯合大會，業已決議廢止營利勞動介紹所。現今華盛頓州政府，亦已下令禁止營利勞動介紹所徵收手續費。據上所述，各國對於營利勞動介紹所之態度，德國則採用嚴格監督主義，法國則實行廢止主義。吾人以爲營利勞動介紹所附帶之弊資本多，但善良之勞動介紹所制度，未成立以前，全數廢止，深恐有碍工人生計，寧取嚴格監督主義之下，姑聽其暫存，較爲妥適。

日本之營利勞動介紹所，據日本內務省社會局之調查，大正十三年十一月，全國總數，約一萬餘所，其介紹成績，列表如次。

日本全國營利的職業介紹所之成績（大正十三年十一月即）  
（民國十三年十一月）

類別	男	女	合計
招募人數	四一,〇一六	四二,七六二	八三,七七九
求職人數	四九,〇九四	三三,九九一	八三,〇八五
就職人數	二五,六四四	一九,五九三	四五,二三七

（二）同業聯合之勞動介紹 此項制度，始於十八世紀後半期，乃資本家團體



爲對抗工人之組織機關而設立者，此種勞動介紹所，概由彼輩同業者管理，凡自己所欲僱之工人，無不悉如其願，較之營利介紹所，弊害稀少，且能適合於工人之技術身分，不可謂非此制度之長所也。顧此種勞動介紹所設立之趣旨，原爲資本家駕馭工人之機關，故對於工人，常有不公平之處置，歧視之方針。只顧資本家之利害，不管工人之休戚，殊爲勞動介紹所設立之旨趣相矛盾，此其弊也。此制盛行於德國，最初採用之者，爲泥工、木匠、鐵工等同業，漸次擴充於各同業間，迄今則紡績業、建築業等，均採用此制。

(三) 職工組合之勞動介紹 職工組合之勞動介紹所者，工人互相協同，求改善自己之生活狀況，所組織之公共機關也。此制英國發達最早，行之亦廣，考其本質，對於工人之職業狀況，非常關心，凡工人求職者，必設法努力使其就職，得爾氏對於倫敦建築職工組合之介紹方法，有詳細記載，謂該組合之規定，凡組合員之失業者，須隨時到該組合支部登記其姓名於失業簿，各支部普通以二十人至五百人之組合員組織之。凡各支部之組合員，須共同努力爲失業會員謀職業。如遇有相當機關，立刻報告該處支部事務長，再由事務長轉報於失業會員。又木匠、尺度業等之特別規定，則凡組合會發見職業時，須給以六辦士之酬勞金。若發見職業而不報告組合員者，則課取相當

罰金，以示懲處。

依表面觀察，此項勞動介紹制度，似全無缺陷，正合工人理想。按之事實，殊不盡然。蓋同業聯合之勞動介紹所，偏重於資本家之方面之利益，而不體恤工人之身分境遇。職工組合之勞動介紹所，則重視勞動者方面之便宜，不顧資本家之利益。兩者各事偏袒一方，而其弊則一也。不僅此也，職工組合經營之勞動介紹所，苟非該組合員，則不能均霑此制之利益。因屬於職工組合之會員，概係熟練工人，且此種介紹所，又為彼輩所經營，則介紹職業，當以彼輩為先，殊不知就職最感困難，而有介紹之必要者，厥為非組合員之不熟練工人。因彼輩涉世日淺，技術生疏，彼等若不能利用此制以求職業，則於社會政策上殊有缺陷。又此制常利用於勞動爭議事件，徒滋雇主工人之紛擾，尤為遺憾。一千八百九十六年伯林之啤酒風潮（*Bier-Boykott*）即其紛擾之一例也，頗為一般資本家所忌諱，故不能十分發達云。

總之，勞動介紹所，無論工人或資本家，其為一方所經營者，不免有所偏依，而失乎平允。觀上所述，屬於兩階級經營之勞動介紹所，從可知矣。一八九八年，倡議於德國資本家、經勞動者之贊同，於來比錫（*Leipzig*）地方，開催之雇主大會時，多數資本家，皆反

對此制加以該國之公共勞動介紹所，日益發達，故此制之存在與否，實無關重要也。

(四) 慈善團體，或公益團體之勞動介紹 慈善團體，或其他公益團體附屬事業之一部，亦有經營勞動介紹所者。例如美國，當一九一四年之孟冬，歐洲大戰勃發後，因時各地工人，多陷於失業之窮境，於是各種公益團體，如教會，慈善協會，婦人俱樂部等，同時並發，努力於失業之救濟，並開始勞動介紹，以防止失業。此等團體，本屬一時的施設，其後變為永久的介紹所者，亦復不少。德國當時，亦以公共團體之補助，設立勞動介紹所，例如柏林勞動介紹所 (*Berliner Zentralverein für Arbeitsnachweise*) 即為一八八三年該市有志者所創立。日本方面，如基督教青年會館，東本願寺，救世軍等機關，皆屬此類。此種勞動介紹所，利益頗大，但其大部分之成立，皆非藉個人之力，各團體間缺少聯絡維持，欲求大規模之活動，仍屬難事。且細考勞動介紹所之本質，決非適於慈善性質所能經營，苟如是，不獨有害工人之自尊心，且有增加社會上罪害之傾向。

(五) 自治團體，或國立之勞動介紹 自治團體經營勞動介紹所，此為最近之事實。上述各種勞動介紹所，俱有缺陷，欲求設立比較完美之勞動介紹所，於是不得不假自治團體之力量以經營之。此種勞動介紹所，既由自治團體經營，當比其他勞動介

紹所，善良完備，有益於社會，其常年經費，悉由公款項下開支，對於雇主與工人，不取分文報酬，較之營利性質之所經營者，當有天淵之別。惟伯林公共勞動介紹所，尚取二十分尼之手續費。又此種勞動介紹所之目的，在保職工人之安全，遇事出以公平之態度。對於勞資雙方，均無所偏袒，非若同業聯合與職工組合所經營之勞動介紹所，只顧一方之利益者，所可同日而語也。然此種制度，對於勞動者之技能性情，缺乏詳細調查，其所介紹之職業，屢屢不能得適才適位之機會，致勞資雙方，均有不安之現象。因此缺點，故熟練工人，皆求職於職工組合經營之介紹所，不熟練工人，則求職於自治團體經營之介紹所。要之，自治團體之勞動介紹所，較他種勞動介紹所，稍為優良，當可斷言也。此制初創於法國巴黎，漸次發達，以迄於今。世界文明各國，莫不有其痕跡。最近英國設置之國立勞動介紹所，以國家之力量經營之，此其理想，又更進一步者矣。自治團體經營之勞動介紹所，長處正多，但因各介紹所之消息，不相聯絡，故各地工人之狀況，亦不甚明瞭。惟行之於法國，則比較完善。因其各地介紹所間，有相當聯絡也。至其組織系統，仍為殘缺不備。今若委之國家經營，當可使全局聯絡，調查詳細，將來勞動介紹制度之完成，蓋在於斯。茲將德、法、英、美、日本等國公共勞動介紹所之狀況，詳述於次。

### (三) 歐美諸國之公共勞動介紹所

#### (一) 法國之公共勞動介紹所

法國之公共勞動介紹所，當以一八八七年，巴黎市立勞動介紹所爲嚆矢。該國於一八四八年以前，極端社會主義思潮最盛時，巴黎本已創設公共職業勞動介紹所，因經營不善，遂歸消滅。其後，營利的勞動介紹所，相繼設立，然皆弊竇叢生，卒以明令廢止。迨一八八七年，巴黎市會投以二百萬弗郎之鉅金，於該市中央建立一壯大之公共勞動介紹所，同年開始介紹業務。此中央介紹所，卽爲各勞動團體集中之處，各種同業者，准其派遣代表出席。巴黎市會議決該介紹所之常年經費，每年五萬弗郎。爾來法國各都市設公共勞動介紹所，皆取範於巴黎。一八九五年，法國政府更頒布勅令，規定公共勞動介紹所之組織。依據該組織法之規定，巴黎公共勞動介紹所，經市議會之議決，劃歸塞納 (Seine) 縣知事管理。其必要之官員，由知事委任。至勞動介紹所之經營機關，則由委員會經營。其委員名額，共二十人。又一九〇四年，法國政府，命令地方團體，設立公共勞動介紹所，不許新設營利勞動介紹所。其現存者，於必要時，賠償其損失，一律取消。

現今法國市立之公共勞動介紹所，約有六十餘處，然皆成績不佳。最近爲工人所操縱，益呈混亂之象云。

(二) 德國之公共勞動介紹所

公共勞動介紹所之有組織而且完備者，厥爲德國。德國自治團體設立勞動介紹所之最古者，一八九五年，司徒嘉特市 (Stuttgart) 所設立之勞動介紹所是也。此介紹所初本爲私人之創設，至一八九五年勞丁宿蘭格 (Lautenschlager) 氏始主張有設立公共勞動介紹所之必要。結果遂將此改爲市營。爾後公共勞動介紹所遂相繼設立於各都市。目下德國全國之公共勞動介紹所，已有四百四十四處之多。其介紹人數，已達七十三萬有餘。

德國公共勞動介紹所之性質，較之各國所設立者，其彼此聯絡密切，消息靈通，故其成績亦良。此種介紹制度，德國初始於南部。一八九七年，實行於巴依威爾姆地方 (Bayern)。厥後將全國分爲八區域，各區域設一中央局。勞動之需要供需，分勻調節。次則向他區域及中央局取聯絡之勢，實行介紹事務。現今以閔行 (München) 介紹所爲巴依威爾姆全國之中央局，與符騰堡 (Württemberg) 國之中央局，互相聯絡。又德國聯

邦各國各地之介紹所，亦有聯合會，一八九八年各地之介紹所，開聯合大會(Verband Deutscher Arbeitsnachweise)於閔行市(München)，其會合主旨，在謀勞動介紹之發展，同時並統一各介紹所之統計，其會議記事，審慎保存，是為「聯合會之記錄」(Schriften des Verband Deutscher Arbeitsnachweise)。且發行雜誌，名為「勞動市場」(Arbeitsmarkt) 報告勞動市場之狀況。歐洲大戰勃發後，復設立帝國勞動介紹局於中央政府內，並與各自治團體經營之勞動介紹所，職工聯合及其他類之團體等，取密切之聯絡，協同動作，以圖舉勞動介紹之實效。然德國各地公共的勞動介紹所中，比較成績最良者，為伯林、閔行市(München)、司徒嘉特(Stuttgart)、柯倫(Cologne)等介紹所。其業務經營方法，皆大同小異，閔行市之勞動介紹所，既為德國之模範，故特述其組織及經營方法於後。

考閔行勞動介紹所，設立於一八七五年，其目的即：(一)聯絡雇主與工人，且使工人有就職之便宜。(二)關於工人及勞動條件，有詳細的報告。至介紹所全體之監督職責，屬於該市市政廳，其直接經營之業務，則付之於委員會。該會之組織，其委員七人，雇主與工人雙方，各派代表三人，其餘一人，由市政廳商務局之議長(Gewerberg-

chi) 兼任之。是爲委員會之委員長。該介紹所分爲男女兩部。各部各派三人爲助手。幫辦介紹事務。凡屬工人。皆可報名求職。不取一切手續費。其常年經費。由政府負擔。巴依衛爾姆 (Bayerm) 國之內務部。每年撥以相當補助金。市政府每年支付經費。平均約一萬五千圓。茲將該局管理介紹事務之程序觀之。例如工人到該介紹所求職時。該所事務員初問此人之職業種類。畢後。次則檢出同一職業之「職業分類簿」。將此人之姓名。籍貫。年齡。住址及其他必要事項。一一登記。再次。則查明雇主方面需要該項職業之技師或工人。共若干名。最後。始將職業分類簿中。依據報名之順序。選擇一名或數名。派遣至雇主所在地。接洽磋商。於是工人攜帶介紹所給與之特製郵片。前往會晤雇主。此時雇主若有意僱用。即將其僱用條件。記載其郵片內。隨即郵送介紹所。但須注意者。求職者就職之先後是也。依普通規定。當照其報名之順序。使次第就職。惟該所之規定。稍有差異。即凡求職者有扶養一家之義務。或有數年居住於閱行市者。則此項報名工人。有優先就職之權。又對於小學畢業生。及已過義務學齡之少年。亦有特別優待之點。即小學校畢業後。欲先當職工練習生。以維持其生活者。與以特別便宜。介紹所處於校長雇主之間。爲之說合聯絡。務使其早日就職是也。蓋此等少年。於學校畢業後。若無一



定職業，勢必流連荒仄，放浪不羈，而終至於不可收拾也。更有注意者，該介紹所為少年求職便利計，特發刊一種之「少年就職指南」，詳細記載少年各種之職業，性質，及從事此等職業之必要資格，以便少年及其父兄之參考。

### (三) 英國之公共勞動介紹所

英國之公共勞動介紹所事業發達最遲，迄至近代，仍不免幼稚，其最初設立者，為一八八五年衛雁地方 (Egham) 之公共勞動介紹所。嗣後設立者，成績極為惡劣，故成立未久，立遭倒閉。該國於一九〇九年八月公布失業工人之法令 (Unemployment Workmen Act)，同時於倫敦市管轄範圍內，設立二十五個之勞動介紹所，復設中央事務局統率之，以謀事業之統一。其常年經費，共計約一百萬圓，分三項收入，即：(一) 各區分担捐派。(二) 有志者特別輸將。(三) 國庫補助金。此種勞動介紹所，於救濟委員管理之下，倫敦市外亦有設立者，但其效果甚微。於是乃主張設立較完全之公共勞動介紹所。因是而有一九〇九年勞動介紹所法令之公布。國立勞動介紹所制度之成立，開勞動介紹制度之新紀元，而為將來之借鏡焉。此種制度，與從前根本差異之點甚多，即：(一) 設立主體係國家。(二) 業務範圍係全國的。(三) 經營機關為國家

行政機關之商務院，以國家經費，實行直接經營。當經營業務之任者，為商務院任命勞資雙方同數之代表，又以代表過半數選出之議長，統一其經營之業務。其內部組織，倫敦設置中央事務局，專掌全國勞動介紹所之組織，與其統計之蒐集。此中央事務局統制之下，分全國為十一區域，各區域設置區吏員一名，當該區內介紹所業務之任。又此十一相異區域之中，其各區所設之介紹所，視該區都會人口之多寡，而有階級之分別。至各區介紹視規模之大小，則因介紹事務之繁簡而定。且設立介紹所之都會，須在人口二萬五千以上，故邊遠居民，當不能享介紹所之利益，因此對於邊遠人口稀少之地，與以兩種便宜方法：（一）勞動介紹所特製之登記用簽，寄存於邊遠地方之郵政局，凡工人欲登記求職者，可向郵政局取用此簽，將應登記事項，一一記載，由郵局寄送於附近介紹所。（二）假辦理地方公務之地，租借一二房間，由附近介紹所，每星期派員巡迴一二次，辦理勞動介紹事務，並可與該地雇主會談查詢一切。以此二項方法，則邊遠地方之工人，亦可均霑勞動介紹所之利益。

茲將英國公共勞動介紹所辦理介紹事務之手續，略為述之。例如一工人到介紹所，請求介紹相當職業時，該所書記，將其姓名、住址，及希望之職業，一一記下，復將前雇

主之姓名住址職業及其他事項質問一次其所答辯者亦一一記下並製成一種「索引片」(Index Card)凡求職工人雖介紹所三英哩以內者須親自到介紹所辦理登記之手續其在三英哩以外者則由郵政局依照前述之寄送方法執行登記之手續其已執行登記手續者介紹所給以「登記證」(Registration Card)此項「登記證」係介紹所之一種特製郵片一面爲工人得職後以備對於介紹所之一種通知書式他一面分爲兩段一半印載介紹所之名義及其地址其他一半係工人得職後無論就職與否須將此郵片通知介紹所但工人未得職業者其姓名住址業已登記於前以後只須將此登記證每星期一次提出於介紹所以資喚起介紹所之注意又介紹所發送之特製郵片不須粘貼郵花或印花等類若雇主有電話或書式報告需要工人時介紹所隨即選定相當求職者並令攜帶「鑑定片」(Identification Card)前往會晤雇主此時雇主如允僱用卽署其名於同一郵片上再郵送於介紹所否則須將此片返還工人而工人轉賣於介紹所繼續執行其登記手續此英國介紹所辦理介紹手續之大概情形也。

據上所述英國國立勞動介紹所法極爲簡單明瞭用意周到較之從前勞動介紹

所，實優越倍蓰。又此法規定，凡工人就業遠方，距離五哩以外，無旅費及其他必要費者，可向該地介紹所借用。故自國立介紹所創設後，其初三十六年間，工人向介紹所借給旅費者，有二萬八千三百二十一人。金額總數，為八萬零七百二十元。未償還者，亦有之。而已償還者，實居大半。現今英國國立勞動介紹所，已有四百三十餘處之多，成績甚佳。工人所受利益亦大，可謂國立勞動介紹所開設以來，成績之佳，世界未見其比也。

#### (四) 美國之公共勞動介紹所

美國之公共勞動介紹所，完全為除去營利的勞動介紹所之弊害而設。一八九〇年俄亥俄州 (Ohio) 之州立勞動介紹所，是為美國公共勞動介紹所之嚆矢。其後各州仿照，相繼設立。現今美國全國，其已設立此種介紹所之都市，共計有一百五十二處。其常年經費之所出，或由州，或由市，皆不一定。而其大部分之介紹所，對於介紹業務，均不取手續費。其設備較完者，威斯康星州 (Wisconsin) 有四處公共勞動介紹所。又一九〇〇年起，至一九一一年止，計十二年間，伊利諾伊州 (Illinois) 之介紹所，辦理求職者之數，約百萬人。其已就職者之數，約五十二萬人。現在該州之州立勞動介紹所，每年開支十萬元。已設立者，計有八所。關於此等事件，若欲詳細調查研究，請參照 *American*

*Labor Legislation Review Nov. 1915 Unemployment Survey* 1書。

美國州立勞動介紹所設立之權限，概屬於各州之勞動局。一九一四年，紐約州政府，頒布勞動介紹條令，即其一端。該條令載明，凡關於職業之事務，屬於州之勞動局，並對於職業問題，調遣有知識之職員，負指揮管理之責。勞動委員認為必要時，得設立公共勞動介紹所。該所受勞動局長之監督，經營介紹事業，對於辦理介紹事務，不收分文手續費。又發行勞動公報，專載勞動需要供給之狀況，或互相交換各介紹所介紹工人求職者及就職者之職業簿，以資調查研究。至考其組織內容，最重要者，為介紹事業之經營機關。此機關由勞動委員會任命工人及雇主之代表組織之，經代表之過半數選舉議長或委員長一名，統轄一切業務。俄亥俄 (Ohio) 及威斯康星 (Wisconsin) 二州之公共勞動介紹所，由州與市經營之，為一種共同事業。州政府負擔介紹所事務員之薪金及其他辦公費，市議會則負擔介紹所之設備費，兩者互相分担責任。此種組織，成績甚佳，卒為美國各州所做效。迄一千九百十四年，美國各勞動市場，因歐戰影響，大受打擊，失業者日益增加，工人境遇非常困難。於是各種慈善團體，公益團體之勞動介紹所，及公共勞動介紹所，一時如雨後春筍，相繼設立。然此等介紹所，概係一時的，非永久的。

設立當時，並無立法上之權能根據，故其介紹之效果，不甚顯著。最後僅存紐約市六所，餘歸取消封閉。故美國之公共勞動介紹所，比之歐洲各國，極爲幼稚。州立勞動介紹所，全國合計僅有二十三處。至公共勞動介紹所，不過紙上空談，並無何等實蹟。或因介紹所之地位不得其宜，或因經營不得其法，故一般熟練工人，俱不願利用此介紹機關，以求其職業，而利用之者，不過多數低能工人而已。又雇主方面，亦不能藉此介紹機關，得相當工人之供給。於是始有主張設置統一美國全般之國立勞動介紹所。迄第六十三回議會開會時，卒以多數議員，提出設置國立勞動介紹所之議案。其最著者，爲「馬爾都克案」(Murdoch Bill)。其議案要旨，即以全國各地郵政局爲勞動介紹機關。郵政局長，掌理各地勞動介紹之業務。介紹所對於求職工人，徵收五十仙之手續費，其每日所得工資，不滿一元者，得免其介紹手續費。美政府對於新計劃，準備支出二百萬元，設立五萬八千個勞動介紹所，並發行一種「國民職業雜誌」(National Employment Bulletin)，詳告勞動需要供給狀況。又該制度之組織內容，以介紹委員 (Interdepartment Commission) 三人管理之。二人由勞動卿任命，其餘一人，由郵政局長指定之。將美國全面積，劃分若城區，改以一萬平方哩爲一區域，各區域之中央郵政局，管理其區。

域內之郵政局云。

然上述提案均未經議決通過。故美國至今仍無國立勞動介紹所制度。一九一四年以來，中央勞工局始與中央郵政局互相協商創設一種國立勞動介紹所。蓋美國已於一九〇七年之移民法規定於移民局之內部設一通報部管理全國內移民之分配供給及統計材料之蒐集。因其成績不良遂於一九一三年根據新條令始新設一勞工局。該局以保護工人爲目的。尤在使工人得相當職業。從前屬於移民局之事務。今已悉歸於勞工局管理。勞工局因此擴大其範圍。分全國爲十八區各區置中央局。移民官管理各區事務。復與農商務省及郵政局協同聯絡辦理介紹事務。最近並開始辦理國家的勞動介紹事務。成績頗佳。其最初之九個月間求職工人數已達十三萬。其中就職者有三萬五千餘之多。以此類推。今後此項制度當更有發展之希望也。

#### (五) 日本之公共勞動介紹所

日本之公共勞動介紹所設立甚遲。東京市經營之職業介紹所。卽屬此類。然此乃一種社會救濟事業之機關。明治四十四年初設於淺草及芝區。其後增設於小石川神田各區。(但神田之職業介紹所已於大正七年三月三十一日封閉。)專管理失業者

之介紹及其住所之寄宿者。其附帶事業，則設置簡單之接生所，及兒童保護所。該介紹所之權限，屬於養育院長。養育院長受東京市長之指揮監督，所內置主任一名，事務員若干人，辦理介紹事務。凡居住市內之失業者，概與介紹，並不取手續費。工人到市向介紹所請求介紹職業時，須工人親自到所報告，介紹所事務員，即將該工人之姓名、年齡、住址及其他事項，一一記載於「求職票」上。復將報名人詳細質問一次，其所答辯者，亦一並記入，始給與登記票一張。他方，雇主需要工人時，即以書面、口頭，或用電話通知介紹所。該所事務員，將應調查事項，記載於「募集票」上，依求職者登記之順序，選拔相當者，派遣前往會晤雇主。此時若無特別情形時，該工人確有就職之優先權。

日本公共勞動介紹所之發達，乃最近之事實。然規模狹隘，成績不甚顯著。據最近調查，大正十年末，全國職業介紹所，共有八十六處。十一年末，有一百零三處，十二年末，有一百三十二處。迄十二年末，已增加達一百六十一處之多。亦可見其發達之一斑。茲將大正十三年調查每月之職業介紹成績列表如次。

日本全國職業介紹成績表（大正十三年之調查）



月別 報告介  
紹所數

招募人數

求職人數

就職人數

月別	招募人數		求職人數		就職人數					
	男	女	男	女	男	女				
一月	一三三	七三・〇四	一七・六六	五五・四七〇	七〇・六三九	四・八六六	七九・五三五	三三・七九〇	二・七八	三三・五〇八
二月	一三六	八〇・四八	一七・五〇	九九・〇八	六六・八九七	五・五五一	七四・四三〇	三三・三九一	三・一九六	三三・五八七
三月	一四一	八七・四三	一九・四五	一〇六・九八	六八・六四四	六・〇五一	七四・六九七	三三・三四三	三・四五七	三三・八〇〇
四月	一四六	八七・五六	一六・九〇	一〇一・〇一八	七二・〇三七	七・八八四	七九・九二九	三五・〇八七	四・四一〇	三九・四九七
五月	一四九	九二・三二	二〇・〇六	一二・四〇八	六八・一六四	八・一九二	六六・三五六	三六・八七四	四・五九九	四一・四〇三
六月	一五一	七三・〇五	一六・三七七	八九・四三二	七五・六九〇	七・三四九	八三・〇三九	三三・六七五	四・〇二七	三七・七〇一
七月	一五三	六八・八八	一四・八九三	八三・七二一	七五・〇〇八	七・〇三九	八二・〇四七	三三・〇二二	三・八八六	三五・九〇三
八月	一五五	六三・八六	一六・八二一	八〇・七二八	七〇・六五五	六・五六七	七二・二三二	三〇・四九〇	三・八二二	三四・三三二
九月	一五五	六九・一四	一九・九六五	八九・一〇六	八七・五八三	八・二六六	九三・八四九	三五・九八四	四・五五七	四〇・五四一
十月	一五五	六九・八五	一六・六二	八六・四七〇	八〇・六四七	七・五〇三	八八・一五〇	三四・四三六	四・二六	三四・六九四
十一月	一六〇	六六・九七	一七・六六六	八四・六二三	八二・五一九	八・二一八	九〇・六七	三三・而有完	九・四八一	三六・一〇六
十二月	一六一	四九・三〇	一九・三六	六四・六五	六二・二一六	五・三四七	六七・四六三	三三・體	一・三十五	二六・三九

日本全國日工勞動介紹成績表

月別	介紹所數		招募人數		求職人數		人數			
	男	女	合計	男	女	合計	男	女		
一月	三六	九七・〇七五	二・五三七	九六・六三	一三三・二九四	二・二七	三四・四一一	九三・〇〇一	二・〇一四	九五・〇一五
二月	四〇	一三三・三三四	二・五六二	一四一・八九六	一五二・八六	二・二九〇	一五六・一六	一三三・三三九	二・二二三	一三四・五五二
三月	四〇	一八九・三四七	二・六五五	一九二・〇〇一	二〇〇・〇三	二・六六一	二〇三・六四二	一七七・二〇〇	二・五二六	一七九・七三六
四月	四二	一三四・四五	三・三三〇	一三七・七六五	一五二・二六	三・三九六	一五五・五三二	一三三・八六一	三・二六七	一三七・二九
五月	三六	一一九・二六五	三・七六〇	一三三・〇三五	一四〇・五七〇	三・八二二	一四五・三九一	一一一・六一	三・六七	一二五・二八二
六月	三六	一〇三・三四六	三・三四五	一〇六・六九一	一一五・三〇九	三・四九六	一一八・八〇七	九七・〇九〇	三・二八四	一〇〇・三七四
七月	三六	九一・四八六	三・三九六	九五・八二	一〇九・〇七三	三・四一四	一一三・四八七	八七・五二〇	三・三三	九〇・七五一
八月	三六	八四・〇四六	三・四二五	八七・四七三	一〇・三三	三・五九七	一〇五・九〇七	八一・八五〇	三・四三三	八五・二七一
九月	三六	七七・二八二	二・三九六	七九・六八〇	九五・五五一	二・五九五	九八・一四六	七五・五九四	三・三九六	七七・九八〇
十月	三三	七八・二〇五	二・三三三	八〇・五八	九六・一八四	二・四一八	九八・六二	七六・六九二	二・三三二	七九・〇〇四
十一月	三五	八〇・九五三	三・二一四	八四・〇六七	一〇一・〇六八	三・二六八	一〇四・三六	七九・四四二	三・一〇三	八一・五五四

十二月 三〇七三 三〇七四 三〇七五 三〇七六 三〇七七 三〇七八 三〇七九 三〇八〇 三〇八一 三〇八二 三〇八三 三〇八四 三〇八五 三〇八六 三〇八七

(備考) 以上二表均係根據日本內務省社會局之調查。

(四)公共勞動介紹所之經營政策

經營公共勞動介紹所先決問題甚多其重要者如次。(一)經營介紹所之主體應否屬諸自治團體或國家。(二)介紹所之管理權限應否委諸官吏或公吏抑或委諸勞資雙方所舉代表組織之委員會。(三)介紹所應否徵收手續費。(四)勞動爭議發生時介紹所應取如何態度。以上四項分述如次。

(一)經營公共勞動介紹所之主體應否屬諸國家或自治團體一節各國政策殊不一致例如法德二國其經營主體則取屬諸自治團體之方針。一九〇九年英國創設國立勞動介紹所以來其經營主體則取國家經營方針。近時美國亦主張國家經營介紹所。此種事業委諸自治團體經營亦無不可。蓋歐洲各國凡施行貧民救濟法之地方常委諸自治團體使當救助任。因貧民中失業工人占多數而有完全勞動能力者亦復不少故若能與以一定職業當可減少貧民數目。故自治團體一方辦理貧民救濟

事業，他方兼管介紹職務，則救濟貧民所需之公費，亦可因之節簡。但自治團體雙方兼顧時，對於各介紹所之聯絡消息，極不靈通，即德國自治團體經營之介紹所，亦有消息不靈之弊害。故政府設一中央勞動介紹局以補救之。據吾人所見，介紹所經營之主體屬於國家，最爲適宜。

(二) 公共勞動介紹所之管理權限問題。欲圖公共勞動介紹所之良好結果，不可不賴勞資雙方之協力補助。關於工人之性格及其他情事，尤須特職工會之報告。故此種介紹所，完全委諸官吏或公吏經營之，則其效果未必甚佳。歐美各國之公共勞動介紹所，委諸工人雇主間之委員會辦理者，職是故耳。德國閔行市 (*Mün Chen*) 介紹所之管理權限，則屬諸勞動委員會。該會由勞資雙方各選代表三人，再加政府所派之公正官吏爲委員長，共七人所組織者也。英國國立勞動介紹制度之規定，則於地方局內設立聯合委員會，亦由勞資雙方選出同數代表組織者，加以政府任命官吏充當委員長。此種介紹所，純取官僚式之組織，於介紹所之本質，殊不相宜。日本之市營介紹所，亦係一種官僚組織，受東京市長之指揮監督，辦理介紹事務之官公吏，並不悉工人之性格技能，故所介紹之職業，亦難得適才適位。且輕視工人，表現其官尊民卑之陋習，影響

於社會政策，殊非淺鮮。蓋勞動介紹所之工人，概皆失業落伍之徒，其生活境遇，可謂永沉地獄，而無重見天日之望者也。以常理言之，介紹所之公吏員，對於此輩失業業者，應與以十分同情，出以親切態度，接待應付，以慰其艱苦之思。乃計不出此，反用冷酷嚴厲之威風以臨之，所求如此，所為如彼，欲舉社會政策之實效，烏可得乎？日本市營之職業介紹所，近亦稍加注意，改良態度，但以社會風氣，相習日久，尙未能完全剷除也。官僚式之介紹所，既知缺點甚多，則勞動者之參與權，似有承認之必要。吾人尤所希望者，介紹所執行介紹事務之公吏員，應迅速敏捷，不可遲鈍拖延。蓋工人一日不得其業，父母妻子，頓遭飢寒之患，事之緊迫，無以過此。韋布氏 (Webbs) 謂：「執行勞動介紹事務，」非如電光之速力，」不足以奏膚功，」實至言也。

(三) 公共勞動介紹所，應否徵收手續費問題。此問題從來議論甚多，歐美諸國對於公共勞動介紹所，概行禁止徵收手續費。唯伯林公共勞動介紹所，徵收二十分尼 (Pfennig) 之手續費。脫蘭斯樊爾 (Transvaal) 地方之貧民救濟委員，主張徵收主義。以為不徵收手續費，則其不真實求職之工人，蟬集於勞動介紹所，而真實之求職工人，反遭淘汰。若徵收手續費，則能淘汰不真實之求職工人，而收羅真實之求職工人，由是而

介紹所之經費，亦不無小補也。惟按之公共勞動介紹所之主旨，既在保護工人，救濟工人，無論工人是否真實求職，仍以免除手續費為正當。現今英德各國之公共勞動介紹所，不惟免抽手續費，且與工人以金錢上之種種便宜云。

(四) 勞動爭議發生時，介紹所應取如何態度。勞動爭議者，工人與雇主發生利害衝突之謂也。介紹所對於同盟罷工，或同盟排貨，或其他勞動爭議發生時，應取如何方策。學者議論不一。各國之公共勞動介紹所，亦無一定態度。例如帕門之介紹所，每遇勞動爭議發生時，完全中止其介紹業務，或取傍觀態度，照常營業。伯林介紹所，直至一九〇五年，仍採此方策。然現今歐美各地介紹所之通用政策，則凡勞動爭議情形存在之處，預先告知工人，而後介紹其職業。至工人就職否，則聽其自由決擇。如閔行 (*Münch*  
*hen*) 司徒嘉特 (*Stuttgart*) 及其他英美各國之公共勞動介紹所，均採用此政策。因其不受勞資何方之攻擊也。凡工資及其他僱傭條件，不合於職工會規定之標準時，介紹所對於勞資雙方之態度，亦與同盟罷工時相同。不偏袒何方，不強請何方容納任何勞動條件，而立於兩者之間，以保持其中立態度，最為適宜。

## 第二項 失業保險

## 一 失業保險制度之重要

失業原因種類甚多。緣失業而發生之弊害，亦不可勝言。若工人誠能豫想將來之困難，於無事之日，蓄積所得，以備不虞，則一旦失業，尚可暫時支持。然工人之普通工資甚低，所得收入蓋寡，欲儲蓄其收入之一部，殊非易事。故國家對於失業工人，應有救濟之責任。因工人失業，不惟工人沉淪於絕境，且可發生社會上種種罪惡，阻碍國民生活之發展，影響所及，為害至鉅。又工人因社會的原因，致失業流離者，政府尤不可不設法救濟。故失業保險制度，與勞動介紹制度，互相表裏，同為失業救濟之重要事業。苟勞動介紹制度有組織，有統系，則失業保險制度，亦必運用自若，而發展迅速也。

## 二 失業保險之附帶障礙

現代文明各國之勞動保險，進步極速，而失業保險，迄至最近，尙復遲遲者，因失業保險附帶之障礙甚多也。蓋失業保險之本質，較之傷害、疾病、養老等之勞動保險困難萬分。其主要原因：（一）失業之真相，判別困難。凡傷害、疾病等保險，有時或可虛冒誇

大，但一經醫生檢驗，是否危險，頃刻便知。至於失業之原因，或為主觀，或為客觀，換言之，即失業者或因貪慕安閑，或係自己怠惰，抑或有勞動之意思，而無勞動之能力，孰是孰非，皆難於明瞭判斷。（二）當施行失業保險時，危險選擇困難，他種勞動保險，可以預先計算其危險率，以此為標準，視其危險率小者，予以加入，使得支持保險之安全。而失業保險則不然，一不能預料其危險率之大小，二不能制止工人從事於危險率極大之職業，有時至可拒絕阻止，但判別工人本身危險率之大小，又屬困難。至勞資間發生爭議時，應持何種態度，尤費考慮，例如同盟罷工，或排貨風潮之結果，發生多數失業工人時，失業保險公司，對於此項工人，如給以失業救濟金，則有助長勞動爭議之嫌，而招資本家之埋怨，若坐視不救，抑或設法阻止，則難免工人之反對，此亦失業保險事業發達之困難也。

三 失業保險之沿革

失業保險之困難，上已詳述，其失業救濟策之價值，屬為勞動界所爭論，是否可能，亦間有懷疑者，失業保險制度，因研究調查之進步，歐洲各國，亦漸有發達之傾向，其實



行最早，成績較著者，工人之自助機關，勞工會是也。然勞工會經營失業保險事業，較之經營他種共濟事業，其危險之程度，與負擔之輕重，極有差異。因勞工會經營此事，不能得充分圓滿之效果，且工人之失業影響，極其廣大。此項救濟事業，非悉委於勞工會所能成功。故歐洲諸國，對於失業保險事業，或補助勞工會之自治團體，以觀其成。（比利時根脫市 Ghent 業已實行。）或完全由自治團體以經營之。（瑞士之伯崙 Bern 德國之柯倫 Cologne 等地均已實行。）一九一一年，英國毅然制定強制的國定失業保險制度，次年即已實施。此制於英國未實施以前，一八九四年，瑞士聖加爾市（St. Gall）業已採用，因組織不完，運用失常，至一八九六年，遂爾廢止。英國素持保守主義，獨於進步的社會政策之施設，較之德國為先。如率先實行國定勞動介紹制度，及國定失業保險制度，作世界之唱導者，此實英國之特長也。

#### 四 失業保險之種類

原來失業保險之發生，濫觴於工人自助機關之工會。該工會以救濟會員之失業為目的，遂開始經營失業保險之業務。其後經過，已詳述前節，茲將各種失業保險制

度比較長短，簡單言之。

(一) 工會之失業保險 境遇利害相同之工人，互相團結，而發展彼等共同利益之自助機關，即爲工會。凡該會會員失業者，由該會給以救濟金，以救濟一時之困難。此亦當然之理也。此種相互的失業保險，創始於英國工會，因該國工會發達最早也。其後普設於德國及其他工會發達之國。失業保險之運用，雖極困難，然以工會經營之，反得意外良好之成績，其原因不一而足。即第一工會之範圍不甚廣泛，從事於同一職業之工人可隨時集合，加入失業保險者之真相亦容易調查判明。第二，工會會員全體，皆加入失業保險，非若危險率大者，即行加入，而危險率小者，即不加入之可比也。又工會會員技術熟練者多，而生疏者少，故失業之危險率亦當減少。因以上二種理由，故工會經營之失業保險成績，自然顯著。然工會之失業保險，亦有缺點。(一) 此因工人組織之工會範圍狹隘，對於其他非會員之工人，不能兼容並包，一般工人及不熟練之工人，其失業危險率較大，然以非工會會員之故，致不能享此失業保險之利益。(二) 加入此種失業保險者，負擔甚重，以收入稀少之不熟練工人，當更感苦痛。且對於給與失業者之救濟金，爲數無幾，給與期間亦極短促，例如英國工會之失業給與金，普通規定，每

週給十先令至十二先令(Shilling)以二十星期爲限。德國之工會，則規定普通一日一馬克(Mark)半，以十星期至四十星期爲限。故欲以此失業救濟金維持一家生活，勢所難能。於是始有補助失業保險之制度發生焉。

(二) 補助失業保險。工會之失業保險，有賴地方自治團體補助者，有賴中央政府補助者，有完全由工會直接經營者，共有數種。其長短利害，業於上節詳述。然所謂失業補助保險者，英國著名保險學者吉本氏(Gibbon)，分此爲自治保險及直營隨意保險二種是也。前者係地方自治團體或中央政府對於工會之失業保險，給與補助金之制度。後者係自治團體或中央政府自己建設之保險制度，以從事失業救濟者也。自治保險制度，首先採用於比利時之根脫市(Ghent)，直營隨意保險制度，則盛行於瑞士之柏崙市及德國之柯倫市。此外屬於補助失業保險中，有所謂直營強制保險制度者，即中央政府所設之國家的保險強制工人加入。現今英國業已實行，又次節所述之「根脫制度」(Ghent System)者，即吉本氏(Gibbon)所謂自治保險制度也。此制於失業保險上，確收莫大之效果，而所謂直營隨意保險制度，則屬完全失敗。即柏崙(Bern)柯倫(Cologne)波倫那(Bologna)威尼斯(Venice)來比錫(Leipzig)等地方行之者，

均無一成功。其原因由於該制度對一切工人，不分良否，皆以同一條件許可加入，因此加入者，概係危險率大之工人，而危險率小之工人，則相顧不前，故其結果，請求失業給與金者，日見加多，保險費之收入，日見減少。純變為救助制度，失其保險之真義，收支不能相抵。雖有政府補助，有志者之輸將，亦終歸消滅而已。

##### 五 根脫制度 (Ghent System)

根脫制度者，一九〇〇年，研究失業問題之巴爾池 (Boré)氏所主張之制度也。初施行於比利時之根脫 (Ghent)市，乃失業保險制度之最著者。其要旨極簡單，即中央政府或自治團體對於原有之工會失業保險，給與一定補助金，對於工會外之工人，則政府由儲蓄銀行及準備協會提取存款時，以相當基金，為失業之補助，其補助金額，均支付失業給與金額之六成，由根脫市及其附近七個村共設之失業保險補助基金中支付。給與補助金時，尚有種種監督方法。其給與期間，一年中不得超過六十日。再則此制度之運用方法，辦理手續，極為繁複。此處不及詳論，若以成績言之，則根脫市已收莫大之效果。歐洲各國都市，均採用此制，或與此制相類似者，如法國 (一九〇五年)、那威

(一九〇五年)比利時(一九〇七年)丹麥(一九〇七年)諸國均已由中央政府明令公布採用此項制度。此制施行於根脫市，成績最佳，蓋因地方自治團體或中央政府利用勞動介紹所及工會等機關之補助，以祛除失業保險之困難也。根脫制度之短處，即其範圍狹隘，享其利益者，限於工會會員，而工會以外之工人，不得與焉。縱前由政府對於此項工人有所救濟補助，即由政府由儲蓄銀行提取存款時，以相當基金為失業之補助，而工會以外之工人，利用此項機會，所得給與金，亦為數甚微。故工會以外之工人，不能得該制度之利益，是為該制度之一大缺陷。

於失業保險制度史上開一新紀元，使世界視線集中於一點者，厥為英國之「直營強制失業保險」制度。此制本首創於瑞士之聖加爾市 (St. Gall) 前已述及。茲將該制度失敗之陳述觀之，即聖加爾市於一八九四年，制定強制保險法，內中規定，凡一日得五法郎以下之工資者，皆強制的使其加入保險，其收入超過五法郎以上者，則加入與否，聽其自由。凡已加入之被保險者，依其收入之多少，分為三階級，繳納保險費與手續費。凡欲受領保險金者，至少須繼續繳納保險手續費六個月以上。發給保險金之日，每年以六十日為限。凡有左列事項者，不得領取保險金：(一) 犯重大過失失業者。

(二) 同盟罷工者。(三) 無正當理由拒絕就職者。(四) 因疾病，或傷害，失業者。(五) 服徵兵義務者其施行之規定，大概如是，開始當時，尚設有種種例外，其實行方法甚為板滯，故施行未久，遂至廢止。近來歐洲調查研究之結果，強制失業保險制度，實行困難，再三考究，惟有採仿根脫制度，最為適宜云。

六 英國直營強制失業保險制度

從前施行失業保險，雖為救濟失業者之一方策，然絕不能得滿足之效果，殊為憾事。一九一一年，英國政府，雖斷定其不能成功，亦勉強制定直營強制失業保險制度。英國保險學二泰斗吉本，西魯士，及救貧委員全部，皆反對之。政府不之顧也。翌年遂成為法律，試行於英國保險界。此保險非包含一切職業，僅限于諸種失業上危險最多者。茲述其要旨如下。凡十六歲以上之工人，從事於建築，土木，造船，機械，鑄鐵，造車，鋸木等業者，皆須一致加入。此保險範圍，僅限于上列七種職業者。因該制度正在試行時期，不可無慎重之態度，但政府認為必要時，得擴充其適用範圍。一九一五年，將該法修改，自大戰終結一年之後，從前僱用於戰地之上列七種工人，亦得適用之。又翌年，於「國民保

險軍需品工人條令」之下。更擴大其適用範圍，使製造彈藥、燥發物、化學品、肥皂、蠟燭、鐵器、橡皮、及橡皮製品、皮革、及皮革製品、甌瓦、水泥、其他建築材料、及木箱等。一切工人皆得加入之。再商務局之規定，則一切製造軍需品之職業工人，亦得適用之。其期間由事務局決定。但不得超過戰爭終結後三年云。其後英國之失業保險法，已於一九二〇年，一九二一年，一九二二年，數次修改，迄今尚在施行。

*Dates of Enactment and operation of Unemployment Insurance act,*

<i>Act,</i>	<i>Date Passed</i>	<i>Date of operation</i>
<i>Unemployment Insurance (Temporary Provisions Amendment) Act, 1921 .....</i>	<i>Dec. 23, 1920</i>	<i>Dec. 23, 1920</i>
<i>Unemployment Insurance Act, 1921</i>	<i>March 3, 1921</i>	<i>March 3, 1921</i>
<i>Unemployment Insurance (No. 2) Act, 1921</i>	<i>July 1, 1921</i>	<i>June 30, 1921- (earliest date)</i>
<i>Unemployed workers' Dependents- Temporary Provision Act, 1921 .....</i>	<i>Nov. 8, 1921</i>	<i>Nov 10, 1921- (Nov, 7, for contribution</i>
<i>Unemployment Insurance Act 1922</i>	<i>April 12, 1922</i>	<i>April 6, 1922</i>
<i>Unemployment Insurance (No. 2) Act, 1922</i>	<i>July 20, 1922</i>	<i>July 20, 1922</i>
<i>Unemployment Insurance Act, 1923</i>	<i>March 29, 1923</i>	<i>April 12, 1923</i>

據一九一一年最初制定之制度，其保險費之規定，自十八歲以上之工人，於每星期工人繳納二辨士半，雇主繳納二辨士半，政府則補助其雙方貯金五辨士之三分之一，即一辨士三分之二。十六歲以上，十八歲以下者，於每星期工人一辨士，雇主一辨士，政府則給與雙方貯金之三分之一。又工人就業不足一星期者，此時若就職日數僅二日，或二日以下，則工人雇主一日，各儲金一辨士，二日以上者，則與全星期同樣計算，而保險費納付之方法，則由雇主辦理之，雇主每星期貼印花於政府所定之印花簿上，即作為保險費，工人之保險費，則由工人工資中，扣出相當之金額以補充之。

失業給與金之數目，一星期為七先令，一年間以十五星期為最長，失業一星期後，凡在失業期間內，均須給與受給與之工人，至少須有十星期以上，加入保險之資格，且非已繳納保險費者，不得受領，又須一定程式之下，請求失業保險費，並須證明請求日以後，仍在失業狀態，但工人因罷工，或歇業（*Lock-out*）而失業，或有相當職業而不就時，均不發給保險費。

以上所述之實施方法，乃英國當時斷定其不能成功之強制失業保險制度，但該國於實施之先，曾將強制失業保險制度附帶之種種缺點，精密調查研究，極力講求糾



正方法，以免實施失敗，例如對於失業危險率較少之工人，與失業危險率較多之工人，採同一辦法，勢必弊害叢生，故欲祛除此弊，須規定保險費返還之制度，即工人於一年間，就業四十五星期以上時，雇主得請求政府，返還保險費三分之一，又工人年齡達六十歲，且付五百星期（即約十年）以上之保險費時，該工人得領出其所付之保險費，與以前失業時已領之失業給與金相差之金額，並可領此差額所生二分五釐之息金。

英國強制失業保險實施以來，所以蒸蒸日上，能得良好結果者，一因該國之失業保險，與大規模之勞動介紹所，能保持密切之關係，二因與工人自助機關之工會同心協力所致也。故欲使失業保險運用得宜，必須有最完全之勞動介紹所，否則由怠惰而生之不正失業工人，與真正之失業工人，幾無從區別也。又英國強制失業保險局，能尊重工會之意思，並可與之協力工作，以工會為保險局之代理店，與工會以徵收保險費及支付失業給與金之權利，諸如此類，皆良策也。該國於一九二〇年至一九二一年間，失業者激增，輿論沸騰，皆主張有救濟之必要，政府遂於一九二一年，向議會提出失業保險之新法案，卒於同年六月通過。該法所規定之保險費及失業給與金，列表如次。

英國強制失業保險制度之失業給與金及保險費表（一九二一年）

工人類別

失業給與金

(雇主)

(工人)

(國家)

保險費

男工	一五先令	七辨士	八辨士	三辨士四分之三
女工	一五先令	六辨士	七辨士	三辨士四分之三
少年男工	七先令六辨士	三辨士半	四辨士	一辨士八分之七
少年女工	六先令	三辨士	三辨士	一辨士八分之五

工人無左列之資格者，不得領取失業給與金。

- (一) 工人於一九一九年以後，至少須從事被保險之產業二十星期以上者。
- (二) 工人就職於被保險產業時，須保持常態。
- (三) 工人於失業後，確實不能謀得職業，或不能發見職業者。
- (四) 工人無(二)(三)兩項之資格時，則須於前一年至少繳納二十星期以上之保險費者。

又一九二二年四月十二日之失業保險法，係以前之失業保險法，及一九二一年制定之「失業者家族法」(Unemployed Workers Dependants Acts) 組合而成，其保

險費之類別，規定如次。

工人種類	雇主	工人	國家
男工	九辨士	一〇辨士	六辨士四分之三
女工	七辨士	八辨士	五辨士四分之三
少年男工	四辨士半	五辨士	三辨士八分之七
少年女工	四辨士	四辨士半	三辨士八分之五

上表所列之失業給與金，與一九二〇年及一九二一年之失業保險法規定者，完全相同，又對於應扶養之夫或妻，則附加五先令，對於應扶養之子一人，則附加一先令，一九二一年間，支付失業者及其被扶養者之給與金，共計五千八百六十五英磅。失業撫恤金，共五十萬英磅，工人介紹所之經營費，共達二百八十萬英磅，其收入財源，由下列各處撥。

雇主保險費

一一·七五〇〇〇〇磅

工人保險費	一〇·七五〇·〇〇〇磅
國家補助費	六·五〇〇·〇〇〇磅
社會局補助費	一·五〇〇·〇〇〇磅
投資利息	一·一〇〇·〇〇〇磅
失業準備基金	二·七〇〇·〇〇〇磅
財政部借款	七·六〇〇·〇〇〇磅
合計	六二·九〇〇·〇〇〇磅

英國之強制的失業保險，其實施時間，為期甚促，其適用範圍，亦非廣泛，故欲論斷其價值，殊非易事。然自實施迄今，確有良好之成績，似難否定。將來如能日臻完善，或為解決失業問題之惟一手段，亦未可料。日本迄今，尚未有失業保險制度，即失業保險類似之設施，亦並無之，亦怪事也。最近日本政府，感覺勞動保險之必要，現正調查，想該國政府，當能理解失業保險之價值，而設立有效的進步的失業保險制度也。

#### 第四節 失業問題之根本解決策

失業減少政策，經長時間之思索研究，始有現在之種種制度，前已敘述，但此種制度，亦係對付失業之應急方法，決非解決失業問題之根本政策，然果欲使社會絕無失業業者，則非廢除工資制度，不足以塞其泉源。蓋工資制度之存在，終為解決失業問題之障礙物故也。

## 第三章 關於工資之各種問題

### 第一節 最低工資

#### 第一項 最低工資之意義

「最低工資」之名詞，於種種意義上用之。或有用於支付生產最少額的工資者，或有用於工人之最低生活限度者。總之，「最低工資」者，要使普通工人及其家族，足以維持其肉體的精神的勞動能力，而能生存工資額之謂也。但最低工資之本質，並非保證其生活工資也。蓋在現代產業組織之下，勞動契約，係自由的，故資本家對於工人之僱傭，或解傭，皆可以自由行動，而工人有無就職之機會，或就職期間之長短，皆出自資本家之自由，故最低工資，不必即為生活工資也。然兩者之根本思想相同，皆有保障工人生活至最低限度之意，故普通以同一觀念視之。費利普威齊 (Philippovich) 氏謂

最低工資之保障，亦爲保障維持最低生活限度之意。要之，「最低工資」即爲保障工人及其家族的健全生活之工資。由是觀之，最低工資之性質，維持生活工資，然今日之工會，亦極努力確立「最低工資制度」。因一旦實行最低工資制度，則其適用圍範，可由一產業擴充至全部產業，由一地方波及於全國產業地方，次第擴廣，則工資數額，自歸劃一，雇主不能任意增減，往事無益激烈之爭，而引起社會之紛擾也。故最低工資制度實施後，其一定額之工資，自必依習慣而固定，雖產業界之景況有盛衰，最低工資仍依習慣而固定，工資既有定額，故工人亦可節省無益之努力也。

## 第二項 最低工資之理論的根據

最低工資之理論的根據，可由經濟的，及人道的二方面觀察之。由經濟見地立論者，如哈德票 (Hadley) 馬沙耳 (Marshall) 等，謂保障工人之最低工資，不唯能助長工人增進能率，即於國民經濟之發達，亦爲極爲重要。如錫德尼 (Sidney or Sydney) 衛布 (Webb) 等，則由社會政策的見地立論，即謂一國之工人，工資過廉，則貧民自然增加。且工資過廉之工人，不如熟練職工之有覺悟，能以團體力量，要求增進其社會的及經濟

的地位，故此項工人將益陷於窮境而不可救藥也。惟窮民之增加乃社會政策上所最忌之事，國家有防止其增加之責任云。其次則爲人道的論據，此乃根據社會的正義而來者，即資本家利用無智工人，與以低廉之工資，驅之工作，徒事滿足自己之主觀的欲望，不顧工人之生活艱苦，此種行爲適與人道正義相反，絕對不能容納。即以各種產業觀之，所謂「吮血制度」(Sweating System)者，無論自何方面着想，皆有禁止之必要。假若某種事業，不能以最低工資給與工人，不足以維持其相當生活，則此種事業，幾無異乎產業界之寄生蟲，毫無存在之價值。故廢止此種寄生蟲的事業，反於社會有利也。

### 第三項 最低工資制度之變遷

最低工資制度，既有公正的理論根據，故從來各國皆主張有公定之必要。先進諸國，極盡力於其制定與實施，然當制定最低工資時，有極困難之問題，即最低工資，須與一國之產業狀態相調和是也。從前主唱之最低工資制度有二：一爲新西蘭(New Zealand)之方法；一爲維克多利亞(Victoria)之制度。新西蘭於一八九四年爲解決勞動爭議，遂制定有名之「強制的和解仲裁法」。此法之附帶制定者，即最低工資制度也。而維克



多利亞之最低工資制度，則以「工資委員會制度」(Wage board system)之方法實施之。吾人對於此兩種制度，未能詳述，僅將其代表的制度（即Victoria制度）及英美二國最低工資制度之變遷，略為述之。

維克多利亞為最初創設最低工資之國，故謂之為維克多利亞制度。當時該國輿論，反對所謂「吮血制度」頗烈，故有謂「防止吮血制度同盟」者發生，努力破壞。其結果，一八九六年，依亞歷山大批柯克(Sir Alexander Peacock)之主張，制定最初之最低工資法。考其制定之經過，非常努力奮鬥，當時該國資本階級，極端反對，彼等皆謂實施此法，則該國之資本，將悉流於海外。縱資本不流於海外，資本家必將專雇傭能率較高之工人，而解雇能率較低之工人。故此種法律，實施頗為困難，或至絕對不可能云。然資本家之反對，竟未能抑壓輿論之勢力，最低工資法，終乃見諸公布實行。但最初此法有試驗的性質，故定為一時的，且其適用範圍，不包括一切產業，僅限於一小部分。在此實施範圍內者，為製靴、燒麵包、製造洋服材料、製造汗衣，及製造國家用品等，數種業務而已。其後該法之成績良好，一九〇三年，定為永久的法律。一九一二年改正後，施行迄今。據一九一四年之調查，工資委員會之數，共有百五十處，工人參加之數，共達十五萬

人、南奧地利 (Austria)、苦因士蘭 (Queensland)、塔斯馬尼亞 (Tasmania) 等地皆做法維克多利亞制度。英國至近代，對於一切事物，皆取放任主義，世人皆知，然該國亦流行「吮血制度」，輿論反抗頗為激烈，遂如維克多利亞然，發起組織「吮血制度防止同盟」，極力鼓吹，惹起世人之注意。各種勞動團體，亦遙為聲援，要求政府制定最低之工資法。於是政府遂調查真相，於一九一二年，乃設立商務委員，同時並制定工資委員會之法令。其最初範圍，僅適用於四種產業，即裁縫業、厚紙製造業、花邊製造業，及鎖製造業等是也。其效果顯著，迄一九一三年，更擴大其適用範圍于四種產業，即點心、及食糧貯莊業、汗衣製造業、木細工製造業、麻及棉花刺繡業等是也。自一九一一年至一九一二年間，該國炭鑛工人發生極大搖動及大規模之罷工，工人一致要求制定最低工資法，故炭鑛業者亦將加入於該範圍內。於是英國之最低工資制度，始有漸次擴大其範圍之傾向。

美國實施工資制度，乃最近之事。一九一〇年，該國之產業狀況，與英國同出一轍，其社會之机陷，亦理所固然。及見英國實施最低工資制度，結果良好，故一般輿論，要求制定此種法律。美國率先採用最低工資制度者，為馬薩諸塞州 (Massachusetts)。該

市於一九一〇年任命工資調查委員翌年即以其報告爲根據從事調查一九一二年遂制定最低工資法其後數州皆循馬薩諸塞之例次第採用實施但美國最低工資制度之性質不能適用於一般工人專爲保護女工及童工而設者該國勞動局之樊利爾氏謂該國制定最低工資法之理由有左記三項。

一 工人概係女工彼等皆靠自己之收入爲生活又其收入或爲家族之重要補助者。

二 女工概爲維持生活以低廉之工資繼續從事勞動者。

三 產業團體內有多數營利團體對其從業者給與低廉之工資然同一地方之他種營利團體對其使用人給與必要的生活工資且與給與低廉工資之團體競爭而繼續收良好結果者。

上節所說美國之制定最低工資法專爲保護女工及幼年工人爲目的而勞動團體以爲此種制度乃阻害工人之自助運動攻擊不已因此該國之最低工資制度似難急激發展而據事實推測將來自發達之望可斷言也。

#### 第四項 最低工資制度之內容及實施

維克多利亞制度之最低工資，由工資委員會決定之。委員會之開會，主務大臣根據雇主工人之請求，或勞動官吏之報告辦理之。無論其在何種狀態，主務大臣認為有必要時，即將最低工資委員會開會之動議向議會提出。通過後，即布告組織委員會之命令。組織委員會之委員數，自四名以上，十名以下，由知事任命之。議長則由委員中互選，而以委員過半數可決之案，即作為決議案。經議長署名，向勞動大臣提出，大臣認為適當，則向大衆發表。若雇主及工人對委員會之決議不滿意時，可以按訴于產業上告裁判所。經其判決後，即為決定的議案，無論何人，不能推翻。

英國之最低工資委員會，規定最低工資率者，有八種產業，前已述之。此最低工資委員會，以代表雇主及雇傭者各同數之委員及由政府任命之最少數委員組織之。對於各種產業之最低時間工資率及最低生產量工資率，均由此等委員過半數之決定。決定後之工資率，即可適用於該產業全體。委員會於決定最低工資率以前，豫先收其欲決定之工資率，向大衆公告，如在三月以內，提出申告抗議，經相當考慮之後，決定最

低工資率通告各關係產業之雇主。再過六月，廠主若無抗議申辯，即作為默認。該項通告後，而從前之勞動契約，即歸無效。於是雇主有負擔支付公定工資率之強制的義務。美國各州之最低工資法，其發布之期日及組織，皆互有差異，然大概可分為三種。即（一）例如猶他（*Utah*）州之特定最低工資率，乃依法律規定，明載法文中者。（二）行政官廳根據由雇主工人及公眾代表者組織之諮詢機關，即根據工資委員會之調查及其推薦要件，而決定最低工資，公表支付最低工資以下工資之雇主姓名。（例如內布拉斯加 *Nebraska* 馬薩諸塞 *Massachusetts* 等地）。（三）決定最低工資率之手續，與前者同樣，而行政官廳有強制其實行之機能者。例如加利佛尼亞州 *California* 是也。

#### 第五項 最低工資之效果與勞動問題之解決

從來關於最低工資制度，有下列諸種疑問。（一）最低工資，有變為最高工資之事乎。（二）此種法律制定後，其結果，有僅用能力較高之工人，而解雇能力較低之工人之事否。（三）實施此種法律，是否有無驅除國內產業之嫌。（四）工人能率之增

減如何。關於以上四疑問，曾向紐約工場調查委員會及墨爾本 (Melbourne) 工場監督長官提出質問，其回答大概可於下述事項觀之。例如澳大利亞洲 (Australia) 實施最低工資法以來，最低工資不惟不變為最高工資，而一般之工資率，且因以同時高騰。英國亦然，該國於一九一一年，職工長百分之五六七人及職工百分之六一三人，皆於一星期間得一五先令以上之工資，迄一九一三年，於一星期間得一五先令以下之工資者，職工長減少百分之二三人，職工減少百分之〇七人，其次，最低工資法，有助長解雇低能職工之事否。墨爾本氏之回答，亦甚良好。又俄勒岡 (Oregon) 州調查此事，謂解雇低能職工間或有之，然影響產業者極小。維克多利亞發行一種「認可證」，准於法定工資以下之工資，得使用低能職工。但其請求亦甚少云。再最低工資制度，絕無逐驅國內產業之杞憂，蓋法令實施後，產業之發達仍舊例如一八九六年維克多利亞之工廠，有三千三百七十所，工人之數共為四萬八百十四人，至一九一〇年，工廠增加達五千三百六十二所，工人之數，共八萬三千五十三人。最後，關於工人及能率問題，該法實施後，亦得極好之結果云。由是觀之，最低工資法之實施，一可以減少其國內之「吮血產業」，二可以保護工人，以免雇主使用過廉工資之工人，其效果極為顯著，然實施此制

之最困難問題，即關於工資尙無確定之理論，且無決定工資之實在的理論根據。因缺乏制定公正工資之理論的根據，故公正之工資亦最難決定也。要之，最低工資制度之制定，確能保證工人於經濟上相當之地位，且可使之向上，然遑謂之有解決勞動問題之可能性，則未免過當。蓋此種法律，亦不能完全保障工人生活。前已言之。處今日工資制度之下，視工人如貨物，則工人之生活，當無何等確實保障也。故欲保障工人之生活，當以廢止工資制度為前提。否則一切保護工人之施設，皆為彌縫的，絕非徹底的解決也。

## 第二節 純益分配

### 第一項 緒論

工資制度有特別性質，故其形式亦有種種不同。各國實行之最普通者，莫如「純益分配制度」。近年日本各公司工廠，皆實行此項制度。即從來多數之經濟學者及社會改良家，亦主張此項制度，並極贊美之。謂藉此可以解決日益糾紛之勞動問題。如

能(Tinens)者亦謂純益分配制度乃救濟勞動階級唯一之手段然純益分配制度之效果如何特於下節詳述之。

### 第二項 純益分配制度之意義及目的

「純益分配」者工人與雇主預訂合同約定將來產業上所生之利益按照估計之標準收得其一部之謂也。即於純益分配制度之下工人除應得一定之工資外其所從事之產業於一定期間內所生之利益按照估計標準有收得其一部份之權利之謂也。故純益分配較之普通公司工廠之「分紅」性質不同分紅不過為一種贈與其是否給與全由資本家之自由意志且分紅之分配無一定金額純益分配則不然其分配之成分乃工人與雇主事前估算者雇主不與工人協議不能任意增減之又純益分配之目的在獎勵工人精勤業務使其對於所從事之產業感覺興味節省工作上之各種徒勞以期增進勞動能率減少生產費用增加事業純益及勞資雙方之收入故純益分配制度謂為發展事業之一種經營政策則可謂之為平均現在貧富分配極端不平等而設置之制度則非也。此制創始於一八四二年法國之栗柯栗爾氏該氏乃巴黎之一



室內裝飾人出身，此制實行之後，成績意外良好，遂漸次普及于歐美諸國。現今法國施行此制，極爲普遍，且成績比較良好，英美次之，至其種類及實行方法，此處從略。

### 第三項 純益分配之效果

純益分配制度，亦解決勞動問題之一要策，然其效果如何，前節所述，主張此制者，皆謂依此可以消滅勞動爭議之原因，並可得勞資雙方之圓滿調和。惟工會概皆表示反對，以爲此種制度，徒斲喪工人之獨立心，而助長工人之依賴心。要之，純益分配制度，對於工人及雇主，均有相當之利益，固毋庸疑義。然遽謂之能解決勞動問題，則又謬矣。蓋純益分配制度之實行，亦不能適用於一切產業，且本質上尙有種種缺點也。至雇主方面，若於其所經營之事業，實行純益分配時，必當割愛自己所得部分，分給一部與工人，此事自表面觀之，似係雇主損失，其實非也。因雇主對於工人有給與純益一部之合同契約，工人欲于工資以外，得多額之純益分配，故不惜犧牲努力，以圖發展個人之能力，而增加全體之純益，此積極方面有利於雇主者。至其消極方面言之，例如工人注意原料之分量，器具之使用等，極方節省生產上之浪費，以圖純益之增加，此皆有利於雇

主之行動，而同時對於工人方面，亦有相當利益也。且雇主對於事業所得之純益，不完全據爲己有，以一部給與工人時，則兩者間之意思，亦易疏通，感情亦易融洽，而勞動爭議如罷工排貨以及歇業等非常手段，亦自必減少。而雇主方面，當可免却種種損害。又純益分配實施適當，工人亦必戀念舊業，故主不易於轉業解雇，因此雇傭關係，可長久繼續，雇主受益尤大，此皆純益分配制度之效果也。

#### 第四項 純益分配之缺點

純益分配之效果，既如上述，然一面又不免有種種之缺點焉。第一，爲經濟基礎上之缺點。在純益分配制度之下，工人參與純益分配之結果，充分發展其勞動能率，增加從前成績以上之純益，而分配於勞資雙方，此固甚善。若工人不受純益分配時，亦能極度發揮其能率，或即實施純益分配制度，亦再不能發揮其較大之能率時，此即該制度經濟基礎上之根本缺陷也。第二，爲難得工人之滿足。若欲工人對於純益分配之滿足，則其分配於各工人之金額，不可過少，然此事行之於少數工人之工廠，則實行甚易，若在多數工人之大工廠，縱其純益總額，多于小規模之工廠，然粥少僧多，恐各工人所得

之分配額，亦爲數甚微，但此少數純益之分配，仍難得工人之滿足，故欲得工人分配之滿足，除犧牲工廠本身之利益外，實無其他良法也。

純益分配制度，既有種種缺點，然欲行之有效，則於決定純益分配額時，雇主須對工人或其代表者，公開其會計狀況，並許其檢查賬簿及其他書類，否則工人對於該制度，必至疑竇叢生，以爲此欺人之事，信用失墮，則此種制度，自當崩壞也。蓋一般雇主，對於營業上之祕密，雅不欲工人知其底蘊，故純益分配，自難澈底也。日本實行純益分配之諸工廠公司，以此種方法澈底行之者，可謂絕無僅有，故日爲採用該制度之資本公司，不過一種恩惠的博愛的意思，對工人敷衍而已。以此種精神而採用純益分配制度，是緣木求魚之類也。况欲因之以解決勞動問題乎？何則？勞動問題之本質，粹粹爲權利義務之問題，非慈善問題，亦非博愛問題。雖日本之工人貧者居多，然亦決不受資本公司恩惠式之分配也。

#### 第五項 純益分配與勞動運動

工人對於純益分配制度，無一定態度，惟指揮勞動運動之人，則攻擊此制者頗多，

視純益分配制度乃工會之敵，以爲此制度存在，工會之組織，即不能堅固，而工人亦必爲資本家之奴隸也。例如美國司機生工會長，斯頓(Stone)，論純益分配云：「余無論在何種名目之下，皆反對純益分配制度，余以爲工人應受領公正工資，自己之利害，應當歸自己處理，而一切形式之純益分配，無論其爲現金支付，或爲分紅或以廉價之比率，販賣工場之股票，皆能釀成同一之弊害。蓋工人欲於將來得多量之分配，乃爲過勞之勞動，且反其本來之意思，而甘受酷刻之勞動條件故也。」云云。此外有謂純益分配制度，乃資本家對勞動者之一種欺詐手段者，未免過當。惟工人之反對純益分配制度，亦非全無根據理由，因從來採用此制之資本家，其對於工人之雇傭條件，即不許加入工會，或不准工人有罷工或排貨等行動，此即工人反對純益分配之根據。然純益分配制度之本質，未必與工會相矛盾，即採用真正純益分配時，參與之工人，其是否爲工會會員，亦非爲重要之要素。蓋純益分配制度，本以支付正當工資及正當之勞動條件二者爲必要之前提，故實施該制度時，與工會要求公正工資，實現正當條件之目的，決不相反。然由事實方面言之，純益分配實施後，動輒有束縛個人或團體自由之傾向，若此則純益分配制度謂之爲阻止健全勞動運動之障礙物，亦不爲過也。

## 第六項 純益分配制度之將來

由上述各節觀之，純益分配制度，對於勞資雙方，皆有莫大之利益，吾人不可忽視者也。然純益分配制度之利益，無論如何洪大，吾人亦不能視為可解決現今之勞動問題。蓋現今勞動問題之本質，極為複雜，如此單純制度，烏能解決之乎。今日人類之性格，若非有極大之變化，或勞資間分配之目的物，若仍存在，則勞動問題，絕對不能根本解決。然吾人非將勞動爭議減少策忘却者，且吾人當用一切手段，以謀其減少至小限度。故以為資本家苟能誠心誠意，為解放勞動者計，應以澈底的方法，實施純益分配制度。則於兩階級之感情融洽，亦不無小補也。現在歐美諸國，以進步的方法施行該制度，確有相當之良好結果。故此種制度，實有研究之必要，然其非解決勞動問題之根本政策，又可斷言前已詳述，茲不贅叙。

## 第三節 科學管理法

### 第一項 緒言

資本主義經濟組織，日益發達，所謂增進生產能率之種種新式計畫，亦日以增加。本節所論之科學管理法，即為因同一目的而發明之方策。此種科學管理法，創始於美國。蓋美國國民性，素喜一切事物皆變為「科學化」「營利化」之故也。其後，科學管理法，傳入於歐洲諸國，普及極速，流行極廣。日本亦有主張此者，如前首相高橋氏，即謂「科學管理法，日本產業界之復興及發達，可拭目以待」云。然則科學管理法，果有若是絕大之效果乎？果能如創始者所言，依此可增進勞動者之福利乎？是則吾人所亟欲研究者也。

科學管理法之首唱者，為斐特里克泰羅氏（*Frederic W. Taylor*）。該氏生於美國賓塞爾法尼亞州（*Pennsylvania*）格爾曼市（*German*）。泰羅氏之生活，富於變化。彼於一方論述其原理，一方並在多數工廠實驗之。其後，為干特（*Gantt*）、愛默森（*Emerson*）、湯姆孫（*Thomson*）、基爾布列斯（*Gilbreth*）等皆相繼附和。然貢獻於科學管理法最大者，以泰羅氏為第一。故科學管理法，又名泰羅主義（*Taylorism*）。泰羅所主張之原理，與干特、愛默森等之主張，稍有差異，其甚者，則大相逕庭。然普通皆以泰羅為科學管理法之首唱者。故論科學管理法之內容，及批評其正否，皆以泰羅所主張者為主。吾人以下所述者，

不過將泰羅氏著書之內容剖解詳論之而已

現今採用科學管理法之工廠，美國獨多。例如世界馳名之里名吞打字機公司 (*Remington Typewriter Co.*) 及福特 (*Ford*) 汽車公司等皆依此法經營。然亦未完全仿照泰羅干特等所主張，不過因工廠之必要，適用其原則而已。

## 第二項 科學管理法之意義

何謂科學管理法，泰羅氏曰：「科學管理法者，工業技師所發明之一種制度也，其目的在除去生產之浪費及改良生產之過程與方法，且使生產物依正當的，或科學的分配，而助長雇主工人及社會全體之共同利益」云云。干特及愛默森兩氏亦贊許泰氏之定義。惟愛默森曾在產業協會，說明科學管理法之定義如次。謂「以余觀之，科學管理法者，欲將材料設備及管理人以下之事務員，悉隸屬於最高之經濟的法則之下者也，其目的則在以人類之能力，而發展宇宙無限之富源是也」云云。霍奇西 (*Hoxie*) 氏解釋愛默森之定義，則謂：「科學管理法者，乃試驗經濟的能率之計劃，其試驗方法，如實行產業的及商業的理想，有效之協議與訓練，公正之辦理及能率報酬，迅速的適

當的而且可信賴的登錄爲一定之計劃並執行之。求一定之標準而作實行之次序。使動作變爲模範的。且教授實行記入作用等。皆是也。」

要之，科學管理法之目的有二：一使雇主達最高之隆盛。一使工人得最大之幸福。故主張此法者皆相信資本家與勞動者有共同之利益，決無相反之事實。故現在多數工人皆以爲勞資之利害關係各不一致，此謬想也。殊不知勞資兩者已由爭鬥狀態轉變爲平和關係，將來定可達到兩者同享幸福與滿足之樂境云云。卽彼等確信雇主之繁榮必與工人之福祉同時並舉，始能長久維持。而所謂工人之福祉，猶須雇主給與最高之工資，始有達到希望。故欲達此目的，須雇主對於工廠之工人各自訓練，使彼等發揮其最大之速力與能率，而從事於彼等性格之最善工作云。

據泰羅氏之原則觀之，可知現今之工廠經營法，極爲粗疏，杜撰工人方面，亦極爲怠慢遲鈍。若能改怠慢爲勤勞，以適當之方法，行適當之工作，同時與管理部協同努力，則人類與機械之生產能率，必大增加，而國民的繁榮，亦可翹足而待也。

現在通弊，既爲工人之「怠慢」，於是主張科學管理法者，舉工人之「怠慢」(Sloth)原因，並加以批評。如泰羅氏謂：工人不熱心工作之理由有三：第一爲工人朋



輩間感覺之謬見，以爲各人或各機械之生產額增加，不利於彼等，彼等多數工友，有失業之虞，此種誤解，由工人過去之滋味，缺乏事實智識所發生者，從前新機械之發明與改良，增進工人之能率，減少生產費用，其結果增加生產物之需要，無失業之發生，故工會主張制限生產，確是愚劣政策云。但泰羅氏同時亦承認現在之工人有受極低廉之工資，而在酷刻條件之下工作者。然以爲此種工人，縱或有之，亦屬少數云。工人怠慢之第二原因，乃爲一般通行之缺陷多端的管理法，因此工人當然擁護其利益而有怠慢之行動。此事皆起因於雇主缺乏智識，獨斷的決定工資，而與工人工作之分量，亦不適當正確，間有以過去之紀錄爲根據，注意工人工作之分量者，然亦不能繼續實行。故工人得一致的實行怠慢，而以雇主能得關於適當工作分量之正確知識爲慮。工人怠慢之第三原因，爲採用低廉之「實地法」(Rule-of-Thumb Methods)一般之職業皆採用之，故工人之努力，耗費大半。凡無論何種職業工人，其自己所做之業務，有種種方法，若僅表面觀察之，則對於一動作，幾有由五十至一百以上之各種方法，故其使用之器具，亦有種種不同。然各種職業之各種方法與器具中，必有一種較其他一切爲良爲速之方法器具，而此最良最速之方法器具，乃根據正確之動作與時間之研究而

發達者，即一切之方法器具，皆依科學的研究結果而發達者，在舊時之管理法，各工人不能得任何人之助力與教訓，僅以自己所信爲最良之方法而工作，故不合科學原理，不能增加能率。科學的管理法者，係以工作之進行，乃關於器具之科學的研究，皆委託於管理部，管理部即實行詳密之研究，與工人負同等之責任及執行權，共同努力於工人能率之增進及發揮。如此推行，工人之工資，可增加三成以至十成，雇主則因減少生產費用，而收極大之實利，此皆因實驗所明示，非虛語也。

### 第三項 科學管理法之原理

科學管理法之原理，一言以蔽之。即從前因傳統與習慣而工作，及使用器具之舊式方法，皆一概廢除，須精細調查研究後，以所發見一定之規範爲標準，而實行之方法也。現今一般之經營方法，關於各種工作之一切事項，皆係根據工人自己之觀察經驗，其所作之工作，及所用之器具，亦完全委之於工人，聽其自由處置。於是居監督地位之職工長或工廠長，不過努力使工人之知識向上，俾可發揮其技能而已。換言之，即不外助長工人之自發力（*Initiative*）而已。然一般工人皆怠慢成性，相習成風，故作熱心勞

動之態，故管理者欲使工人發揮其自發力，須與以特別獎勵物，獎勵物之形式，各不相同，如昇進其地位，增加薪資，及純益分配等類似之制度是也。此種管理政策，泰羅氏名之曰：「自發力與獎勵物之管理法。」(Management of initiative and incentive) 但徵之過去經驗，此種管理法，效驗絕少，故勢非依科學的管理法，決不足以發揮工人之能率。依此實行，方能確實表現工人之能率。而管理者則與從前不同，須負擔新職務及責任。其職責有四種。

一、管理者須使工人對於各種工作之各要項，變為科學化。

二、管理者須以科學方法，選定工人訓練教育，且使之發達。廢止從前工人自己選定其工作之方法，及使用器具之辦法。

三、管理者與工人熱心協力，使一切工作，皆適合于科學的範圍。

四、管理者與工人，平均分担工作與責任。

綜上所述，科學管理法，較之舊式的管理法，頗能增加工人能率者，因工人之自發力與新管理的職責，互相關聯所致也。泰羅氏極力主張此種新式經營法，可適用於一切種類之工作。愛默生則對此點，頗有懷疑之處，似認在某種工作上，不能有效適用云。

#### 第四項 科學管理法之實例

提倡科學管理法者，一面高唱其原則，他面實際應用之，力說其實行之可能，效果之顯著。泰羅氏於其所著「科學管理法之原理」中，敘述自己及其門人所實驗之多數實例。吾人試舉其二三之最簡單者，以說明其適用方法。

(1) 鑄鐵運搬之實驗。運搬鑄鐵之工作，極為粗笨簡單，工人能手持約九十二英磅之鐵塊，步行數英尺，乃至數英碼。伯斯列恒 (Bethlehem) 鋼鐵公司曾實驗之矣。其實驗方法，將堆積工廠內之八萬噸鑄鐵，搬入於該公司內之貨物車，該工廠內運搬鑄鐵，從來本係包工，其下有工人七十五人，每工人一日平均搬入十二噸半之鑄鐵，工資一日一元十五仙。然研究之結果，發見一人每日平均可搬入四十七噸，乃至四十八噸。於是先以科學的方法選定工人，由七十五人中，選出身體強壯，能搬運四十七噸鑄鐵者四人，研究其各人之性格習慣希望等。又由四人中選拔一人，約定一日給與一元五十仙之工資，並使其立誓服從管理部之詳細指揮命令。試實行之，果能搬運四十七噸半之鑄鐵，而此工人遂能得普通工資之百分之六十，即一圓八十仙。

(2) 鏟 (Shoveling) 之科學化。最初選定一流之用鏟者數人，行綿密之實驗，數星期之結果，發見一流職工，於一時能鏟上二十一磅之物，為最大之工作。於是公司不許各職工自由選定其鏟，並不許其獨占，以品物種類不同，故於「置鏟室」預備八個，乃至十個種類不同之鏟，同時研究用鏟之動作。研究結果，即將此種工人六百名，配置於長二英哩廣半英哩之區域，每早晨於工人勞動時間，各與紙片二枚，一枚指示由器具室所應持之器具，并示以何種方法，於何處勞動。一枚明記前日之勞動能率及工資額等，若不能達標準能率時，則教以工人達到之方。又不許工人集合為一團從事工作。須分配於隔離地點，而決定各自負擔之工作，以增進工作之能率。

(3) 積輒之實驗。積輒工作，自古有之。然其動作器具等，遲遲無進步。基爾布列斯深引為恨事。該氏以科學的實驗及分解，研究積輒之動作。先除其不必要之動作，而以迅速動作，代替遲鈍動作。基爾布列斯發見積輒工人，其兩足須對壁，對於摩特 (Motor) 箱及輒，須保持其正確位置，依此方式，能除去無益之動作云。彼又因研究關於摩特箱及輒之積層之最小高度，遂發明附有平盤形膳台之踏足物。一切材料，皆置於膳台之上，輒、摩特、人及壁，皆各有適當之地位。輒有搬至者，便分類適宜，且調理摩特之

強度，依此，積軛工作容易實行。據基爾布列斯之實驗，積軛法，職工積一軛，須有十八次之動作，減少至五動作，有時或減少至二動作，泰羅氏謂此實驗之摘要，則為得以下之三原則。

(甲) 基爾布列斯以綿密之研究與調查，證明積軛職工，以前信為必要之某動作，今則不必要，故能全然廢除之。

(乙) 基爾布列斯採用簡單之器具，如有調理之踏脚物及膳台等，又依幫手之助力，頗節省時間之動作。

(丙) 彼又令積軛職工，當行單純動作時，同時使用兩手。

此外又舉多數之實驗例，以證明科學管理法之效果。最後泰羅氏結論曰：「要之，以科學化代實地法，以調和代衝突，捨個人主義，就協力主義，不事制限生產，而求增加生產。如是，則各人必能發揮各人最適當之能率，而得繁榮」云云。

#### 第五項 科學管理法影響於工人之事項

##### 1 科學管理法主張者對工人之主張

科學管理法影響於工人者，其結果爲何，唱之者，皆稱其效果最良。泰羅氏謂：「實施此管理法時，生產費必然減少，其結果工人之工資，自然增加，勞動條件，亦自當改善，從前之勞動條件，類皆取決於雇主或工人之強制，不然或爲雇主及工人之意見所左右。然在此種新經營法之下，則全由事實及法則所支配，勞資關係亦本乎此，故頗爲公平。此外，科學管理法，非如往昔之專恃雇主職工長或工會之獨斷的判斷，乃根據綿密的科學的研究所生之一定法則，以判斷一切，故爲科學的民主的，再若實施此新方法，則產業組織，自必改良，而爲人模範，工人之技術，亦必發達，且可應其能力之大小，而從事適當之職業，故工人亦將感覺幸福。」云。科學管理法影響於工人之效果，愛慢蓀與泰羅氏，意見稍異，即謂此種管理法，不必爲增進工人之公正的正義與福祉，且此種管理法，可以善用，可以惡用，而亦不必卽爲民主的方法云。

## 2 工人對科學管理法之反對

工人尤其各種工會，皆反對科學管理法，亦頗堪注意之事。彼等反對之趣旨，非反對除去浪費也。又非反對由改良機械與真正有能率之管理而起之生產額增加也。彼等非難此新方法者，謂其單爲增加生產額與維持利益計，將工人之性格權利福祉，置

之度外，即視工人爲生產之器具，爲附屬於機械器具之半自動的物品而已。故無論其爲精神與物質，皆係一種狡猾發明之速力增進的「吮血制度」。此制度能使個人之勞動力，極端增加速度，因之工人之精神的肉體的疲勞，不堪言喻。並謂此乃用窮凶極惡之方法，擄取工人最後之勢力云云。

再則科學管理法，非如主張者之所謂科學的，亦非民主的。蓋此法視人類如機械，與無生命之物同樣，將工人之習慣性質傳統，置之度外，破壞人性之根本原則，故謂之非科學的。又在此制度之下，其所謂公正觀念，皆限於雇主一方面之獨斷，亦可謂爲產業上獨裁主義之復興者。其不承認工人有參與權，又可謂爲以集合契約爲基礎的團體運動之破壞者。加以犧牲品質，尊重速度，致工人之熟練減退，粗製濫造，自所不免。若採用此種惡辣管理法，工人之於雇主，必益懷怨恨，而產業界之不安與爭議，亦必日見加多，而產業上之平和，必永無實現之希望云。

### 3 科學經營法與勞動者之幸福

科學管理法，謂其能增進生產能率，減少生產費用則可。謂其能增加工人之幸福，則不可。緣科學管理法，以勞資利害共同一致爲前提，若此前提不能成立，則該制度之



全體亦必根本崩壞。假設勞資利害能共同一致，則過去數十年間，歐洲各國政府於社會政策名目之下，力說實施之種種計畫，似可略將兩者關係調和。而事實則大謬不然。勞資雙方關係逐年發生背反傾向，兩者爭鬥日益劇烈。然則科學管理法果無誤謬乎？是吾人不得不懷疑者也。退一步言，工人亦有人格個性感情意志者，而視之爲生產機械之一部分，半自動的與機械同樣辦理，此實抑壓工人創造的衝動之甚者也。況此種方法不能適用於一切產業，僅以一部之實驗，而律全部，是無謀者也。再該制度不承認勞動者自助的機關之工會，雖將工人分離辦理，猶非所以擁護發展工人之利益者。要之，科學管理法，乃爲維持進展資本主義經濟組織，增加資本家之利益而發明者，此種新方法之發明與實施，適足暗示資本主義經濟組織之漸入末期。工人因此所受之損失，至深且鉅，謂其能增加工人之福祉，其誰信之。

## 第四章 工會

### 第一節 工會之起源

工會者，勞資雙方締結契約時，欲雙方均立於對等地位而發生者也。現今工會之目的，在建設以勞工爲中心之新社會。而勞資雙方所訂之勞動契約，表面觀之，係自由的、平等的，其實否也。理由爲何。（一）與勞動之實質相異也。（二）勞工之社會的地位如故也。原來勞動之爲物，古昔以商品視之，買賣自由。卽工人賣之，資本家買之。但須注意者，所謂勞動之買賣，勞動本身之實質，與商品全然不同。（第一）「勞動」商品，（或有商品性質之勞動）乃固着於工人身體，一旦離其身體，則無勞動之存在。例如工人變賣勞動於工廠，以運轉機械，苟工人本身不到工廠，則絕對不能變賣其勞動。換言之，工人若欲變賣其勞動，勢必受一種人格的束縛，與商品買賣極相懸殊。（第二）商品之供給有屈伸，而勞動則無之。商品因市場景况之良否，而知需要多寡之程度，而

增減其生產數量，至人口之增減，則爲社會上種種事情所支配，工人本身不得而左右之。（第三）商品與勞動，移動力亦大不相同，蓋商品依商業之手段，可由需要較少之地（即價格低廉之地），移于需要較多之地（即價格昂貴之地）。勞動雖有移轉之力，然不及商品之運輸便利遠矣。且工人因家族關係，經濟關係，轉居他方，比較困難。（第四）商品概有保存力，而勞動則無之，蓋勞動之性質，今日不變買，保留至次日，亦不能增二倍之價值，即工人若今日不勞動，則其勞動永歸消滅也。

由是觀之，勞動之本質，既與商品不同，故其賣買，當時，亦不能與商品同樣，買賣雙方，俱立於對等地位，勞動買賣，不能對等之原因，尙有一種，即工人之社會的境遇使然也。工人在社會上，常立於弱者之地位，與資本家簽訂勞動契約時，亦處於不利之境遇，蓋工人少經濟餘裕，生活艱苦，一日不賣其勞動，則一日不能養其身家，故工資雖薄，亦不得不俯心甘受。反觀資本家方面，雖一時不購買勞動，亦決不困於衣食，况勞動之供給，不止一處，即處處缺乏，亦無重大損失，且工人不明勞動市場之事情，每遇締結勞動契約，皆立于極不利之地位，故勞資雙方所簽訂之勞動契約，名爲自由的，對等的，實則偏重的，不正當之契約也。雙方契約不對等之結果，即常利於資本家，而害於工人，使工

人受資本家之壓迫，而永淪于地獄。工人未覺悟之先，皆以爲此種壓迫，乃事有必至，理有固然，毫不足怪。及其階級的意識發生，始有改善其社會的地位境遇之欲求。並以爲工人之單獨行動，不足以抗資方之壓迫，須互相團結，以厚勢力，方可與資本家締結對等契約。此種自覺發生，始有工會之自助團體出焉。故工會之最初目標，卽爲喚醒工人，使依團體之勢力手段，以與資本家訂對等之勞動契約是也。（關於工會之目的及其組織，可參攷北澤氏所著之「新社會之建設」第四章。）

工會之起源，學者異說紛紛，一無定論。或謂工會爲中古「同時」(Guild)之變形者。（例如布稜他諾 Brentano 教授。）或謂工會與中古之同行毫無關係者。（例如衛布夫妻 Webs.）吾人於此，何者正確，姑勿詳論，但工會確爲比較近世的產物，且由勞工組織而成，與從前包含工頭徒弟之同行組織，性質全然不同（註。）且產業革命以前，社會上無資本家勞動者（工人）之區別，無勞工之特別階級，故現在之工會，係產業革命之產物，十八世紀以前，此種性質之工會，未之見也。

（註）關於中古同行之組織，可參攷北澤氏所著「凝視新社會」。

參  
考  
書

## 第二節 工會之組織

工會之組織，因工會之行業不同，而其組織亦各有差異，且現在之工會，其組織機關極爲複雜，概括言之，洵非易易。然工會之發達，在幼稚時代，則其組織，甚爲簡單，會員稀少，事務無多，會員常相會晤，關於會務，以會員全體投票處決，員司執務，亦以會員順次行之。衛布氏夫妻贊賞之餘，甚至比擬於原始的民主政治，及會員日增，產業日趨複雜，往昔之單純組織，已不適用，於是改全體票決會務之制，而代以選舉代議員，議決執行之。又於本部設置員司，辦理會務，又因時勢變遷，會務繁劇，需要專門人材時，卽以一定薪金，聘請專門技術人才，以資助理。然工會之組織，乃由各工會平常經驗之結果，非法律上之產物，亦非由一定之理論演繹而成，茲述其組織大概如下。

工會之立法機關，卽各地支部選出之代議員 (*Delegierte*) 所組織之總會 (*National Convention, Generallversammlung*)。此等代議員，代表各支部。其權限職掌，於其規定範圍內，不受何項拘束，遇有重要事項發生，則由會員全體投票決定。代議員在總會，議決工會之一般方策及其他重要事項，又於本部選舉理事，執行其決議事項，是爲

理事會 (*Executive Council, Exekutivbehörde*)。理事會對內執行一切會務，對外爲代表工會之機關，由普通會員及有給職員組織而成，並設常務會長 (*President*)、副會長 (*Vice-President*)、會計 (*Treasurer*) 及書記長 (*General Secretary*) 等，使各司其職。嗣後工會之勢力日益發達，理事會不惟掌管工會之基金，且有許可罷工之權，其結果遂使工會之組織有集權的官僚式之傾向。

如上所述，工會設置各種進步的機關，以期成就工會之目的。工會制度，既日臻發達，各種工會之間，遂有協同行動之必要。於是而有一地方或一國各種工會之聯合組織。試以英國言之，該國於一地方內，有多數之工會團體聯合，此等團體，即組織一工會評議會 (*Trade Council*)。此會之職責，對於普通勞動爭議，謀工會間之融和，或介在勞資雙方間，當仲裁和解之任。德國亦有此類機關，即產業聯合 (*Gewerkschaftskartell*) 是也。又有所謂工會聯合會 (*Federation*) 者，係一地方或全國工會聯合而成。美國之工會聯合會 (*American Federation of Labour*) 及英國之工會總聯合會 (*General Federation of Trade Unions*) 皆其最著者也。聯合會之主要目的，在求工會間之共同一致，及相互親睦，與互相救助。此外因增進國內一切工會之共同利益而組織者，有工

會統一會 (*Gewerkschaftskongress, Trade Union Congress*) 更進而世界工會之團結大會。於千八百八十八年，依英國工會之提議，業已開成立大會。因各國工會各有其主張方策，頗難融洽協調，以趨一致。但其後各國工會，贊同國際協調者甚多，故設置「工會中央團體書記國際會議」 (*International Conference of the Secretaries of National Trade Union Centers*) 每年在各國開會。該會議附設國際工會書記部 (*Internationales Gewerkschaftssekretariat*) 為各國工會本部之報告機關，專事蒐集統計、發刊報告等。該部於千九百十三年，改名國際工會同盟 (*Internationales Gewerkschaftsbund*) 最近有覺悟的工人，努力於國際的團結，謀全世界勞動階級之解放，此事非本書範圍，故略之。

### 第三節 工會之手段

工會之目的，本係使加盟工人，獲得最有利之勞動條件，及改善會員之境遇地位。然工會欲達此目的，必須利用種種手段。茲大別為二：一為和平手段。一為權力手段。和平手段者，工會為遂行其目的計，所用一切和平的手段之謂也。權力手段者，工會為遂



行其目的計，對資本家所用非常手段之謂也。又可稱爲最後手段。今分述之如下。

### 第一項 和平手段

工會採用之和平手段，約分四種。(一)勞動條件之標準化。(二)勞動需要供給之調節。(三)共同救濟機關。(四)教育機關是也。多數之工會，皆採用之。特分述如次。

(一)勞動條件之標準化。工會規定勞動條件之一定標準，不適合此條件者，則不與勞動。工資爲勞動之要件，工會規定一定之工資標準率(Standard Rate)，若在標準以下，則禁止其會員之就業。蓋工人因境遇之窘迫，與資本家單獨訂約時，輒受資本家之愚弄，遂有甘就低額工資之職業而不知者。然多數工人爲羣衆之團結，組織工會，規定工資標準率，復以團體之勢力，對抗資本家，凡在標準以下之工資，則不賣其勞動，此乃有效之手段，毫無足怪者。然世人以爲工會如是規定，則工會可左右勞動條件，使無論有無能力之勞動者，皆立于一一定條件之下，致有能之勞動者，漸趨退化，於是將現代經濟組織之根本基礎「自由競爭」制度，完全破壞，此實誤解工會之標準工資。

者也。殊不知工會非對於一切會員，皆要求給與同等之標準工資之意。工會所規定者，乃一般會員之最低標準工資也。故有能之會員，當可要求標準以上適應其能力之工資。若勞資雙方締結不平等條約時，資本家屢有以最廉之工資，雇用低能之勞動者，而有強制從事過度勞動之傾向。於是勞工乃組織工會，規定工資標準率，於最低限度以下，則不賣其勞動，此與商人規定商品價格相同，不達其規定價格，則保留以待來年無異也。

尚有應注意者，工會規定最低工資率，其不能得最低工資之會員，支給失業給與金（*Unemployment Benefit*），其未加入工會之工人，甘受最低標準率以下之工資，而賣其勞動者，當所不免。似此則不惟工會規定之最低工資率毫無效力，即工會會員亦同受其影響。故工會此時，一方須努力增加會員，一方須要求資本家對於非工會會員，亦不得少於最低工資以雇用之。更進一步，則工會會員拒絕與非工會會員共同工作。如資本家專雇會員時，則其工廠謂之「*Closed Shop*。」否則謂之「*Open Shop*。」（關於 *Closed Shop*，可參照北澤氏所著「新社會之建設第十一章」）。

工會之職掌，其次則「限制勞動時間」是也。工會限制時間，乃最近之事，以前工

會對於其會員，不干涉其勞動時間。迄至近年，大概之工會，皆規定一日最長勞動時間，爲八小時。蓋工人若由朝至暮，繼續工作，決不能增進勞動能率，自不待言。據學理上事實上之證明，若工人有相當之休養時間，則其間精神上肉體上，皆可充分休養，反可以增進其能率，增加其生產額。日本之工人，因勞動時間過長，不惟工人徒生疲勞，能率退化，且有助長種種社會罪惡之虞。反對日本之勞動時間過短者，則謂日本工人，不知利用其餘裕時間，以休養其身心，反空費于遊食酒色之地，此乃注意目前之論，而忘却百年之大計者也。從來工作至黃昏之工人，若日沒前由工廠解放，則大部分之工人，或如反對論者所言，浪費其寶貴之光陰，亦未可知。然此乃一時之過渡現象，若工人一旦覺悟，必利用其餘裕時間，以作有益之事。或于家庭，享團樂之快樂，或于通俗講演，蓄修養之精神，或于社交娛樂，得精神肉體之安康。此則非唯增加工人之福祉，且可使其能率向上，其益于身心事業，豈淺鮮哉。故工會對於會員，制限其一日之勞動時間，使得身心之休養，乃至當之事。工會對於限制勞動時間，須設一定之規律，此外對於其他勞動條件之一切方面，更須規定有利于會員之條件，俾會員有經濟的社會的地位之向上。

(二) 勞動需要供給之調節。工會不唯規定勞動條件之標準，以對抗資本家，且

須細心注意勞動市場之狀態，努力防止勞動需要之減少，迴避勞動供給之過多，此乃工會所常用之生產額縮小策，世人非難頗多。即工會有時制限會員之工作速度，使生產額縮小，其理由如次：第一，所謂 *Lump-of-work* 說者，其主旨謂勞動市場內勞動之需要，僅有某種特定分量，即若制限某甲工人之工作速度，同時可分工作與某乙工人者是也。然此說之錯誤，一目了然，幾如「工資基金說」然，無分文之價值者也。故現今有識之工人首領，皆排斥此說，固持之者，僅舊式工人而已。第二，即所謂 *Health-of-work* 說是也。唱此說者，謂工人之精力及生產能力，乃工人之資源，若工人以過度之速度，從事工作，則工人之健康，不能保持，其能率必定減少，故于一定範圍內，限制工作速度，反可以維持工人之健康及能力，此論是否真偽，不能遽行斷定。工人因過度之工作，有害其身心之健康，有預防之必要，自不待言。但預防限度，如何適宜，則頗難測定。故限制工作速度，乃實際問題，非考查種種事情之經過，不能得其真相。生產額之縮小，本非工人應用之手段，而資本家反有濫用之者，此即資本主義經濟組織真象之一，而于此處最爲顯明者也。

(三) 共同救濟機關。現今之工會，概設有會員間之共濟機關，但此制度因國

家與工會之主義方針不同，而各國重視之程度亦異。又工會乃工人之自助團體，其目的係以自助手段，使會員皆能得經濟的社會的境遇之向上，則其附屬事業之共濟機關，誠不可置之度外者也。即從來新派之工會，對於此項制度，漠不關心，最近亦承認其必要矣。以前工會之共濟機關，有「勞動介紹」、「勞動保險」等制度，受近日社會政策思潮之影響，漸有歸國家經營之傾向，故此等制度，雖不若從前之緊要，然亦不可等閑視之。

(四) 教育機關。工人組織工會，既以解放勞動階級為目的，非有相當之知識，則其組織的行動，亦不能運用合宜。加以現代教育，無論有意識的或無意識的，皆有助長資本主義經濟組織發展之傾向，故工會設立教育機關，反抗資本主義之文化，而創造真實無產階級之文化，是為工會之教育精神。例如千九百六年，英國建立一勞動大學，後現在以勞動運動為目標之勞動學校，存在頗多。不僅英國然也，即德美法各國，由工會經營之教育機關，亦復不少。日本近來此類之工人教育運動，漸加發達，現在完全由工會直設之學校，亦約有十處。

## 第二項 權力手段

純粹舊派之工會，皆以穩健方法，貫徹其目的，然若穩健方法不能奏效，則非用最後之手段，脅迫資本家不可。工會所採用之爭鬥手段（*Kampfmittel*），其主要者有三：即（一）罷工（*Strike, Streik*），（二）排貨（*Boycott*），及（三）怠工（*Sabotage*）是也。

第一 罷工。普通之罷工，乃多數之工人結合，迫雇主承諾某種要求，而中斷其就業之謂。故罷工非其自身之目的，乃係與雇主以物質及精神之打擊，使其承認某種要求，而貫徹一種特定目的之非常手段。故工人實行罷工，非欲破壞其雇傭關係，乃係欲繼續其關係，而暫時停止工作之行為也。本斯泰因（*Bernstein*）簡單說明之曰：「罷工僅可視為一種雇傭關係的停止，不可視為雇傭關係的解除」云（*„Der Streik war über immer nur als eine Unterbrechung und nicht als Lösung der Arbeitsverhältnisses betrachtet“*）（*Bernstein*）

罷工本非發生於今日，往昔勞資雙方間，亦有互相軋轢衝突之事實。舊約聖書之

「出埃及記」中載有摩西 (Moses) 不忍見在埃及同胞以色列 (Israel) 人之虐待，因即率彼等出國之事，即為罷工之一種。其後羅馬之奴隸暴動，中世紀歐洲諸國之農奴謀叛，皆其例證也。今之所謂罷工，層出不窮者，乃自由工資勞動者階級發生以來之現象。罷工之原因，種類甚多，其大部分，則如本斯泰因 (Bernstein) 氏所說，可分別如下：即

- (一) 工資問題 (Lohnfrage)；
- (二) 勞動時間問題 (Frage der Arbeitszeit)；
- (三) 勞動權利問題 (Frage der Arbeitsrechts) 是也。其中以工資問題為最多，但因工作時間之縮短，工會之承認，釀成罷工者，亦復不少。

罷工之種類頗多，由罷工之目的而區別者，可分為攻擊的罷工及防禦的罷工二種。前者起于勞動條件之改善，後者起于勞動條件之維持。工人有時與自己無直接利害關係，因同情于他工友之罷工，而實行罷工者，所謂「同情罷工」(Sympathetic Strike) 是也。工人之階級意識愈發達，則協同之精神愈充溢，因之此種罷工愈加繁多。願罷工乃工會所用之權力手段，且有正當根據者，歐洲諸國，往昔視罷工為暴舉，參加者為罪人，常利用政府威權，嚴刑處罰，今已漸次理解罷工之本質，承認工人之罷工權矣。蓋在今日社會個人之自由意思，皆已公認，勞資雇傭關係，不過一種契約而已。工人

相約，非在一定條件之下，不賣其勞動，乃爲至正當之事。故妨害工人之罷工，或壓迫其實行者，皆可謂之違反公理。但工會發達之初，屢因感情細故，致起罷工。且對雇主有加以種種暴行之事。及工會之基礎鞏固，工人日有覺悟，恣行暴舉，因以減少。由感情的原因而起罷工之事絕少，一切皆爲防止勞動條件之低下，更進而爲勞動階級之解放。其方法次序，皆有條不紊，毫無暴行之手段。此種罷工，世人當無誹謗之餘地。最近文明各國之罷工，如雨後之筍，簇出不窮，要皆因物價騰貴，生活艱難所致。前數年間，產業之繁盛，可謂從古未有，而工人之工資，雖稍有增加，亦不能與物價騰貴同一比例。如工人之工資數額，較物價騰貴之前，確已增加，然與物價騰漲之程度，兩相比較，實質上不獨與未加相等，且呈減少之現象。反觀資本家方面，因產業界之旺盛，博巨大之利益，驕奢淫佚，揮金如土，其生活之快樂，難以形容。工人見此，當然懷抱不平，向資本家要求增加相當工資。以日本之實情論之，歐戰勃發之後，國內各種事業興旺，資本之收益，業務之隆盛，幾有一日千里之勢。而工人之需要，逐年增加，尤其各種工廠，皆缺乏熟練工人，一時需要頗切，故工人之爭奪，所在皆有，工人之工資，概皆騰漲，自不待言，而各地之物價暴騰，幾有不知底止之勢。故工人以其增加之收入，尙不能維持支出，生活狀況，反不若從



前之安逸。但其間資本家純益之增加，實出乎意料之外，如某公司之分紅利，有十分之六七者，於是工人益懷不平，要求增加工資，若雇主拒絕不納，立即相率罷工，此即歐洲大戰時，日本產業界勞資雙方衝突之現象也。

世人輒謂罷工乃少數人之煽動，主張排除抑壓，此謬說也。殊不知工人罷工，皆由于憤憤不平之苦情而來，罷工者類皆有相當知識之熟練工人，彼等當然了解罷工之影響于其生活狀況。然為貫徹其共同主張，正當要求，故寧忍一時之痛苦，冒萬難而不顧。由是觀之，所謂有覺悟之工人，為少數人利用煽動，遂隨聲附和，舉行罷工者，皆非也。假如有數千萬之煽動者，終者愆戾，工人實行罷工，若工人對於雇主，無何等不平之事，則絕對不能發生罷工。換言之，煽動者不能創造罷工之原因，（即工人不平之原因，）僅能將既存之不平原因，發揮擴大，指導運動而已。吾人若回憶千九百年至千九百二十年之工人暴動，即聯想托穆梅因（Tom Mann）及本提利退（Ben Tillet）兩領袖之事跡。此二人不過運動之指導者，而非爭議之創造者，柯爾（Cole）氏業已確切說明。又罷工發生時，政府當局當考慮罷工發生之原因（即勞動者之不平，）不可徒事鎮壓。否則鎮壓亦無效力。蓋政府當局對於罷工，雖用武力鎮壓，使工人復工，但此不過一時

之景象，一遇相當機會，隨即發生，毋庸置疑者，有謂產業界之平和，只要能防止罷工，即可相安無事，此亦謬說也。蓋罷工本為勞動不安之徵候，非將其根本原因設法消除，則工潮終難永息，考之歐洲各國之罷工史，即可證明其言之不誤也。（註）

### 「註」

例，如英國之鐵路工人罷工問題，頗為世人所注目。一千九百零七年秋，該國之鐵路工人，因欲使增加工資，縮短工作時間之契約發生效力時，對資方以罷工手段，要求承認其工會。當時資方態度強硬，斷然拒絕，而鐵路工人遂聯合各處，實行大罷工。時魯意佐治（Mr. George）氏為商務院長，立於勞資雙方間，奔走調停之結果，作成和解方案，與工人之代表磋商條件，然此和解方案，對於工人之要求，實際上不贊成之理，不容納，且含有今後七年間，不許罷工之條項。資方及資本家之二重壓迫，不得已表示同意，於是幾乎釀成大禍之罷工，未曾爆發，工人亦居，然復工。英國報紙，於此幾乎釀成大禍之罷工，姑息手段，決非永事。數月間，英人皆知魯意佐治氏之方案，存留一種國社會。蓋該方案，對於工人方面，不唯無益，且拘束彼等之自由行動，故工人對資本家之感憤，日益惡化，千九百十一年，勃發之猛烈的大罷工，謂為該方案之誘因，亦無不可也。

罷工本為工人不得已時所用之最后手段，若欲實行有效而且合理，則非有工會

之存在不爲功。即工人罷工若無工會爲之後援策劃，則工人之生活，頗感困難，工人團體，隨即渙散。且資方又另改僱他人，致使罷工之目的，絕對不能貫徹。然若工人組織有團結力之工會，各會員以少額之贖金，作工會之基金，預爲準備，一旦罷工發生，即可由基金中，與以相當之補助，不獨維持生活，且可稍減痛苦。再則工會會員愈多，資本家由他方面另雇工人愈難，現今工會當罷工時，常于工廠附近，配置會員，使監視其他工人之就業，謂之「罷工監視。」（*Picketing, Streikposten*。）若發見其他工人就業時，則告以階級的良心，使其自覺感動，不爲資本家所愚。若仍執迷不悟，則屢有用暴力手段以中止之者，故近來攻擊罷工監視者甚多。以其束縛工人之自由意思也。然以吾人觀之，工人若欲使罷工發生效力，必須預防破壞罷工之其他工人，（此種工人，英國謂之 *Blackleg*。美國謂之 *Scab*。德國謂之 *Streikbrecher*。）並對彼輩說明罷工之理由，使其了解真象。且勸阻彼等不可就業，此乃當然之事，無足怪者。（關於破壞罷工之評論，可參考北澤氏所著「新社會之建設」第十一章。）

第二 排貨（*Boycott*）。排貨（或同盟不買）者，工人互相約束，對於不承認某種要求之雇主，及與雇主相關聯之人，斷絕社交上經濟上一切關係之謂。換言之，雇主

拒絕工人要求某種條件時，工人不唯本身同盟不買其貨物，並廣爲宣傳，使各界均不購其貨物。故前述之罷工，乃工人之勞動停止，則排貨可謂之爲工人之購買力中斷。排貨之名詞，起源于千八百八十年夏愛爾蘭昆涅馬洛 (Commemara) 地方，有一地主名歐尼 (Lord Erne) 其代理人有查爾士克寧哈波伊卡 (Captain Charles Cunningham Boycott) 太尉者，性極殘忍，虐待其手下之耕夫，事爲人所聞，故有拔爾涅爾 (Parnell) 者，大抱不平，以波伊卡之殘忍無道，公諸輿論。主張與波伊卡斷絕一切社交關係，卒使波伊卡遠逃他鄉，不敢復歸故里。因此社會上凡多數人相約，對某種特定人或特定團體，斷絕社交上及經濟上之關係時，即稱之爲「波伊卡」(Boycott)。但排貨之事實，古已有之，而工人用爲非常手段，則爲最近之事。(註)

(註) 排貨自有史以來，卽有此事，太古猶太人之排斥撒馬利亞 (Samarita) 人，法利賽 (Pharisees) 人之忌避收稅吏，皆排貨之一種也。英國于千三百二十七年，坎特布里 (Canterbury) 市民之排斥基督教會之牧師。美國獨立戰爭開始前，千七百六十五年，發布印花稅條令。波士頓 (Boston) 紐約費拉得爾非亞 (Philadelphia) 之商人，拒絕英國商品之輸入等，皆是也。

排貨之種類頗多，普通分爲「第一排貨」或「單純排貨」(Primary Boycotts)

*Simple Boycott*) 及「第二排貨」或「複雜排貨」(*Sekande Boycott*, *Compound Boycott*) 前者發生于工人對爭議之直接關係人。後者發生于工人對與直接關係人有關係之第三者。而排貨之大部分，概屬後者。例如從事釀造業之工人，同盟不買其釀造業主之一切酒類，是為「第一排貨」。又如對於與該釀造業主有關係之第三者停止交易，則為「第二排貨」是也。排貨尚有一種名「不當表」(*Unfair List*) 者，或謂之為「*We-dont-Patronize List*」(直譯之即為我們不光顧表) 此種方法之目的，係將不納工人要求之雇主之姓名或工廠名，登于工人之機關雜誌上，或用別種方法，宣言與該雇主，或該工廠斷絕一切交易關係之謂。(註)

## (註)

學者有分排貨為：(一)「消費貨物排貨」(*Konsumtions-boycott*) (二)「材料供給杜絕排貨」(*Lieferungsboycott*)。(三)「完全排貨」(*Totalboycott*) 三種者。妨害該工廠生產貨物之販賣，是為第一種。杜絕該工廠使用材料之供給，是為第二種。對該工廠全然斷絕交易，更將廠主之一切外部產業，亦完全斷絕關係，是為第三種。

此外尚有一種積極的方法，名為「工會證票」(*Union Label, Kontrollmarken*) 者。此法係證明雇主承認工會之條件，于雇主貨物之上，貼一種證票，使工會會員及社

## 會公衆皆購買之。(註)

(註)

此手段發生于美國，千八百七十四年，該國煙草製造工人，排斥，國人所製造之煙草，即用此方法。其後許多之工會，皆採用之，厥後工會，依據登錄商標法，受政府之保護，現今工會，證票者，以美國之工會爲最。

排貨乃工人之權力手段，故常發生最殘酷之情事，但排貨與罷工，同爲工人之最後手段，無所謂不正當也。蓋非此不足以改善工人之生活，外部自無干涉之理由，何則，已所願意者，則交易之，否則放棄之，斷絕之，此皆個人之自由，毋庸制限者。且各人互相約束，保持其購買力，亦各人之正當權利，無足誹謗者也。然多數之工人，大同團結，不唯與直接爭議者斷絕關係，且與其有關係之第三者，亦斷絕往來，則其範圍過廣，不無惹起社會極大弊害之虞。且排貨與罷工之相異者，排貨之行動，其範圍極廣，而其影響甚長，雖問題解決後，亦有繼續之傾向。例如前所舉同盟不買讓造主之酒類一例，一旦中止購買其酒，則雖爭議解決，風潮平息，尙有不買其酒類之趨勢。故歐美各國，對於排貨之法律，尙遲疑猶豫，並無一定方針。惟德國已承認「第一排貨」爲正當行爲。即「第二排貨」對第三者不加以暴行時，亦可承認。美國對於排貨，確無一定之法律，其最高法院對於排貨，屢有認爲違法之判決。然對於「工會證票」則由法律規定保護之。

考排貨與罷業均爲工會之權力手段。由此而能改善工人之勞動條件，且爲最有效之方法，反欲禁止之，實非吾人所敢贊同也。（註）

（註）

資方對於排貨之手段，謂之爲「黑表者」，（*Black-List*）譯者註，即工人爲惡人時，俱不雇用之，此法，以後永不雇用，且通告其他資本家，互相約東，俱不雇用之，此法，以殘忍，等於排貨，工人因此無論何項職務，或何處職務，皆不能成就，而有坐以待斃之勢。米迨爾謂（*Michell*）黑表之殘忍職務，較之排貨，可謂望塵莫及，於此可見一斑。

第三 怠工 (*Sabotage*)。 「怠工」西文名爲「*Sabotage*」本爲法語「木靴」

「*Sabot*」轉義而來。其意即消極的或積極的破壞工作之謂。此乃工人怨恨資本家，陰謀破壞資本家之生產，而使之多受損失之手段。因罷工時，資方雖受損失，而自己仍不能得相當工資，不若每日照例到工廠，敷衍工作，或積極的暗行破壞工作，則工資仍可取得，而破壞之目的可達。故工人不公然罷工，或以爲罷工後，亦難得有利之結果時，即用此種手段以對付資本家，此亦最後手段之一種也。

## 第五章 勞動爭議解決之諸制度

### 第一節 概論

勞動爭議之解決方法，種類甚多，其平和的解決方法中，即有二種。（一）勞資雙方間之任意的和解，及仲裁制度。（二）國家直接干涉勞動爭議，使勞資雙方強制和解及仲裁制度是也。英美各國，對於勞動爭議之和解及仲裁制度，因各種情形不同，而採用之方法亦異。如英國最初採用任意的和解及仲裁制度，新西蘭（New Zealand）及加拿大（Canada）則採用強制的和解及仲裁制度。法國設 *Conseils des Prud'hommes* 制度，以解決勞動爭議，德國則以 *Gewerbegerichte* 代之。本書以英國新西蘭及加拿大等國之施設為標準，說明勞動爭議之任意的及強制的兩種和解制度，及仲裁機關，並論究其得失。



## 第二節 任意的和解及仲裁機關

任意的和解及仲裁機關之發達，初起于英國。該國對於協議工資及勞動條件之常設機關，始于一千八百三十六年，格拉斯哥（Glasgow）之陶工及雇主間。其後勞資兩者調和之種種計劃，所在皆有。今日所謂和解及仲裁制機關，起源于一千八百六十年孟第拉（A. J. Mundela）氏對諾定昂（Nottingham）之編物及製手套者所開之和解仲裁會議（Board of Conciliation and Arbitration。）當時英國國內之勞動爭議，紛呈雜出，企業家皆苦之。故由勞動階級出身，一躍而成爲企業家之孟第拉氏，乃創設和解仲裁會議，是爲解決勞動爭議之常設機關。此會議之組織，由勞資各選代表十一人，以組織之。爭議發生時，由雙方各派代表二人，組織調查委員會，研究發生原因，並講求其解決方法。若不奏效時，則開雙方總會，從長協議，務期和平解決。蓋孟第拉氏所創之和解仲裁機關，其目的在使當事者雙方會議于一室，疏通意思，調和感情，俾于談笑之間解決爭議。其後一千八百六十四年，魯伯特刻忒勒（Rupert Kettle）氏對於烏爾味罕普吞（Wolverhampton）之建築業間，創設與孟第拉氏稍異之勞動爭議解決機關。該

制度由勞資雙方間各選代表六人，組織仲裁會議，解決勞動爭議。其相異之點，則于勞資雙方代表之外，另選出雙方代表同意之第三者為判決員（*Umpire, Arbitrator.*）判決員對於爭議之事項，有最後判決權。判決後，勞資雙方皆有服從之義務。此組織稱為刻忒勒式組織，又謂之為烏爾味罕普吞制度（*Wolverhampton System.*）孟第拉氏所創之制度，稱為孟第拉式組織，又謂之為諾定昂制度（*Nottingham System.*）

任意的和解仲裁制度，為勞動爭議解決之一策，既如上述。其效果如何，未可一概論斷。蓋任意的和解仲裁會議，一可以疏通勞資雙方爭議之意思，二可融和雙方之感情，自有相當效果，毋庸疑義。因此資本家之思想態度，亦略有改變，即資本家覺悟從前視工人為機械之錯誤，而漸知尊重工人之人格，且關於工資及勞動條件之爭議解決，亦不如以前之固執，僅為片面的決定，而不與工人協議決定之。又工人方面，以此制度能參與解決爭議之權，故亦感覺責任重大，不易輕生事端。且自然理解工業生活之實情，洞悉經濟上法律上左右資本家之條件。前述之孟第拉式制度，解決勞動爭議，頗有相當之價值。然其缺點，則雙方固執其爭議主張，不肯互相讓步時，則爭議解決，亦屬無望。欲補其缺陷，不得不取決于公平無私之第三者，此刻忒勒式制度之所由出也。然使

與爭議無關之第三者，作最後之判決，實行上極爲困難。第一，判決者裁判爭議時，對於工資及其他勞動條件，並無確實的理論及根本原則，以資裁決。第二，即或有之，當事者雙方，能否同等信任第三者爲判決人，又爲一困難問題。故仲裁制度，不能謂其全無作用。但其實行之困難，則確乎不可否認者。要之，勞動爭議發生時，其初當以和解的機關解決之。至其不能解決時，則使第三者裁決之，亦解決方法之一也。英國之勞動爭議解決機關，其解決方針，大概懲息雙方當事者，使其自動的提議，依據任意的和解仲裁機關以解決之，以免國家強制干涉之嫌。近年該國大規模之爭議，時有所聞，以力量薄弱之任意的和解機關，當不能解決一切，故該國政府，亦覺有採取國家直接干涉方針之必要。(註)

(註)

英國直接干涉勞動爭議之法律，古昔已具。千八百二十四年之履主工人間之仲裁法 (*The Master Workmen Arbitration Act.*) 即其一例。爾來頒布種種類似之法規，皆無顯著效果，其後千八百八十九年之仲裁法， (*Arbitration Act*) 及千八百九十六年之和解法， (*Conciliation Act*) 見于此，遂于九百一十一年設立所謂產業會議 (*Industrial Councils*) 者，有勞動爭議發生時，即爲適當之設置，歇職開始後，因欲維持軍需品之製造，特發布軍需品法， (*Munition Act*) 禁止罷工，此乃維持軍需

知者，並不評論。

### 第三節 強制的和解及仲裁制度

勞動爭議之規模逐年擴大，其影響所及範圍益廣。一旦勞動爭議勃發，其為害於社會者至深且鉅。政府既不能坐視不救，當進而直接干涉之。故強制的和解及仲裁制度，由此而生焉。而強制的解決策之代表的制度，即為新西蘭之產業和解仲裁法 (*Industrial Conciliation and Arbitration Act*) 及加拿大之產業爭議調查法 (*Industrial Disputes Investigation*)

(一) 千八百九十年新西蘭發生船員大同盟罷工，該國產業界因此甚為混亂。故政府以為欲解決勞動爭議，須制定一種強制的法規。當時勞動大臣立夫司 (*William P. Reeves*) 為免却將來之糾紛計，特調查英法德美諸國之罷工豫防策，再三研究，知任意的和解仲裁制度，絕對不能維持產業界之平和。故于千八百九十一年，將強制和解及仲裁法案提出議會。此法案被上院否決二次，千八百九十四年八月二十一日，始通過兩院，成為法律。該法頒布後，經過數次修正，至千九百零八年大改正後，遂以

「產業和解及仲裁法」之名公布之。自是以後，亦曾改正數次，以迄今日。此即新西蘭之現行法規也。

今試述新西蘭之強制法組織之大要如次。該國凡在三人以上之雇主，及十五人以上之工人，合法團結時，是爲「產業工會」(Industrial Union)。依法登記。登記之後，工會即有法人之資格，並有選出仲裁裁判所之審判官，以判決爭議之權利。同時工會負擔依和解及仲裁而解決兩者間一切爭議之義務。但該工會可以隨時請求取消登記。其次即爲和解會議 (Council of Conciliation) 之組織。分全國爲八產業區，各區設置和解會議處一所，由三名乃至五名之和解委員組織而成，其中一名爲無所屬之中立議員，其他則由兩種工會選出同數之代表。任期爲三年。若爭議發生時，無論雇主工會職工工會，又或雇主一方，皆可請求開催和解會議。和解委員調查各種情形之後，即勸雙方和解。若和解奏效，則作爲一種產業協約 (Industrial Agreement)。依法登記。此約有拘束勞資雙方三年之效力。若和解無效時，則由和解會議即下一所謂勸告 (Recommendation) 式之假判決。若該爭議于一月內不再向仲裁裁判所控訴時，則認該勸告有「產業協約」之效力。發登記之後，對於勞資雙方，亦有完全之拘束力。此外關

于具體的爭議，由當事者雙方之合意，亦可組織一種特別和解會議（*Special Board of Conciliation*），該會議委員，由當事者之同意選出，但其權限範圍，僅限于一種爭議問題，且其決定，亦無強制力。

新西蘭之仲裁裁判所，全國僅有一處，由審判官三人組織之，均係知事任命，一為最高法院之推事，他二人則由雇主產業工會及職工產業工會雙方推薦。審判官之任期為三年，其職掌有二：（一）判決勞動契約全部法律上之爭議（即法律上之效力）。（二）調查勞動契約之各項內容。凡仲裁事務，除審判官長外，只須審判官一人出席，即可執行判決。判決確定後，其有效期間為三年，於該期間內，與新判決不相矛盾時，則完全有效，不唯拘束直接爭議之當事者，且拘束以後加入產業工會之會員。仲裁裁判所將其判決範圍，擴而充之，凡在同一產業區內之一切同種產業，亦得適用之。又關於與他區之產業，同處競爭地位之某種產業，下判決時，有時對於他區之同種產業，亦有強制力。受其拘束者，不問其為職工產業工會會員與否也。在此種狀態之下，若勞動爭議向和解或仲裁裁判所提出之後，即禁止罷工及歇業（*Lock-out*）。違者，處以五十磅以下之罰金。又違反判決時，則規定對兩種產業工會，處以五百磅以內之罰金，對工人處

十磅以內之罰金。

以上爲新西蘭對於勞動爭議法規之大要。吾人於評論其價值之前，姑將強制法規大同小異之加拿大法規，述其大要如次。

(二) 加拿大最初制定勞動爭議法，爲千九百年。該國產業發達之結果，因此罷工及歇業之風潮，亦層出不窮。遂模仿英國之和解法，即於是年制定一種和解法律，名 *Conciliation and Labour Act* (和解及勞動法)。更于千九百零三年，發布「鐵路職員之特別法」 *Railway Labour Dispute Act* (鐵路勞動爭議法)。但此種法規，係一種模倣制度，非加拿大之特創。千九百零七年冬，該國西部礦山地方，發生長期之礦夫罷工。時天氣嚴寒，煤炭之供給中斷，幾現「煤炭飢饉」之恐慌。於是勞動次長麥肯基欽格 (Mackenzie King) 急馳其地，努力調停，幸得圓滿解決。由是社會輿論，要求最有效力之勞動爭議防止策，日益加甚。當時勞動大臣藍多爾夫勒美 (Randolph Lemieux) 遂草定一法，向議會提出，即所謂「產業爭議調查會」是也。並採取該大臣之名，稱爲勒美法。

此法規定極詳，前後計共七十條。大要係規定礦山火車輪船電報電話等公益產

業之爭議事項，非由政府將事件之真相調查審問後，不得有罷工或歇業之舉動。即從事上述產業之工人，若欲變更勞動條件時，須於三十日以前，豫先通告，對手方若有異議，則可申告政府，要求開「和解調查會議」(Board of Conciliation and Investigation.) 該會議由三名委員組織之。其中二名，由勞資雙方各選一名，他一名，則由雙方當事者之合意任命之。若當事者不能選任合意之人物，則由勞動大臣任命之。再此會議以適當之方法，調查爭議事項，或檢閱當事者之帳簿書類，或召喚審問證人，立于當事者之間，盡和解調停之責。如調停奏效，雙方之妥協成立時，則作成協定之覺書，呈送勞動大臣。若調停失敗，則附以事實之報告，及會議之決定，送付于勞動大臣，大臣因此揭載之于勞動新聞 (Labour Gazette) 上，公表之于社會。爭議當事者，履行此種手續後，各事自由行動，即所謂罷工及歇業，皆公認為適法行為者是也。反之，勞資雙方對於勞動爭議，不要求開和解調查會議，或于其調查中，行罷工或歇業時，即認為違法行為，資本案犯之者，一日罰金二百圓至二千圓。工人犯之者，罰金二十圓至百圓。

然則新西蘭及加拿大之強制的制度效果如何。換言之，即此制度於勞動爭議解決上，有何種成績。是則吾人所亟欲研究者也。試先論評新西蘭之制度。該國實施強制



的法規之當時評論該制度者，皆極端稱其能得良好之結果，尤以亨利魯意（Henry D. Lloyd）氏爲甚，該氏贊賞之餘，至謂新西蘭爲無同盟罷工之國。然此等觀察，是否得當，殊屬疑問。今試考究該制度運用之經過，則法規制定當時，該國產業，尙在凋敝狀況，故工人之工資，亦甚低廉。自千八百九十五年末，產業漸現興旺，爾後則日臻繁盛。迄千九百零八年冬，於是工人每遇勞動爭議發生，卽利用該項制度，及爭議判決之結果，彼等常得相當利益，且當自由黨內閣下之勞工局及審判官長，皆同情于勞動階級，故判決此等爭議，頗欠公平。自千九百零三年三月三十一日起，至翌年三月三十一日止，一年間，不利于雇主之判決案件，有二百十三件，而不利於工人案件，僅四件而已。故一般雇主階級，皆極端反對該法。因工資上騰，生產費增加，不能與外國貨物競爭爲理由，要求改正該法。然工人憑藉此項制度，增加工資，縮短工作時間，且可得種種利益，故極力擁護贊賞。此種狀態，當然不能繼續長久。故自千九百零六年以後，仲裁裁判所之判決，常不利于工人，不唯否決工資增加之要求，且有判決減少之傾向。工人雖一時忍受，而其不滿狀態，久已潛伏，故其結果，各處皆發生罷工。

自是而後，新西蘭之工潮日盛，罷工時間，產業界之平和，因以擾亂。遂激起該國與

論要求改正此項法規矣。千九百零八年，勞工大臣密勒（J. A. Millar）氏即提出修正案，經議會通過後，即以「產業和解及仲裁法」之名公布之。前已述及矣。此改正法不過爲舊制度之一種變形，尙須注意者，即從來運用舊法時，不視爲重要之和解的要素。今於新法上，則頗重視之。原來立夫司（Reeves）制定強制的法規之主旨，一方在豫防災害多端，之罷工及歇業，他方在設置管理勞動條件之裁判所，立夫司氏以爲勞動爭議之大部分，總以和解解決爲佳，唯特別重大之爭議，則控訴于仲裁裁判所。氏于千八百九十四年，在議會演說謂：「：以余觀之，勞動爭議案件，控訴于仲裁裁判所以求解決者，至爲稀少。依和解會議以期解決者，幾有百分之九十九件。然和解會議，若無仲裁裁判所爲其後盾，則和解會議，亦不能受社會之尊重，而其效果，未必有若是之著也。」云云。其後社會上之事實，與彼之豫言，適成反比例。即爭議大部分，不能於和解會議解決之，而多控訴于仲裁裁判所，故又將該法改正。「當事者可直接向仲裁裁判所提出勞動爭議。」及後罷工頻發，果如上述，故又于千九百零八年，改爲「一切爭議，須先向和解會議提出，該會議調查審問其爭議之真相後，一切須與以勸告之判決。」但「勸告無拘束力，僅示以圓滿的解決之標準而已。」此點頗與加拿大現行法規相似。

若再不能解決，即提出于仲裁裁判所。要之，最近之改正法，鑑于前此之注重仲裁裁判所，以期解決爭議，甚非妥當，故以後無論何項勞動爭議，先予以強制的和解解決之。若不發生效力，然後以強制的仲裁裁判解決之。然此種辦法，似稍有矛盾，因解正後，控訴于仲裁裁判所之爭議案件，雖甚減少，而爭議之決定，仍須取決于仲裁裁判所之判決。和解與仲裁之意義，本不相同，爭議當事者，雖以爭議附于和解，更于仲裁裁判所希圖得最後之勝利，此乃當然之事。故強制的和解，名雖為和解，實則謂之為強制的仲裁，亦不為過。今後之新改正法，其解決爭議之程度如何，姑刮目以俟。然該國之強制的法規，頗得一般工人之同情，而從事于「吮血產業」(Sweated Industry)之工人，受益尤多，如工資之增加，工作時間之縮短，女工之待遇改善等等，皆世人週知者也。但新西蘭之強制的和解及仲裁制度，雖使工人之地位向上，境遇改善，且減少多數之勞動爭議，然不能謂為完全無缺之制度。現在該國資本階級，大概贊成該制度，社會輿論，亦左袒稱頌，希望長此存在。然工人方面，則意見紛紛，議論不一。贊賞者固多，而反對者，亦復不少。按新西蘭之和解及仲裁法，將來可否長久施行，完全取決于工人對該法之態度。工人若覺該法不利于彼等時，或者取消產業工會之登記，實行罷工，亦未可知。此時假設

政府禁止罷工，凡違犯者，或課以罰金，或處以體刑。若在少數，尚可以適用。若對多數，則絕對不可能矣。又假設能取締多數，恐彼時輿論，又將同情工人，亦屬實行困難。再則工人維持該法，施以政治運動，使仲裁裁判所之審判官，對於自己予以有利之判決，其爲害也，尤不可勝言。

強制的仲裁制度，其事實上一般之困難，前已言及。即關於工資及其他勞動條件，亦無確定的基礎標準。蓋強制的仲裁制度之原理，係立于克倫普吞 (Crompton) 氏所謂「關於工資之一切爭議，至適當時期實行之，則可以解決」之前提之下。不幸今日之經濟學，對於工資之標準，並未有所指示，致仲裁當局判決者，無判決之基礎標準，而發生種種困難。但近年新西蘭以生活費爲最低工資之原則，即工資之增減，以生活費之高低爲標準。然此種原則，亦無絕對確定之根據。蓋生活費常有變更增減，決非固定不易。由此判決工資，決不能保其正鵠故也。關於工資爭議之制度，澳大利亞及歐美各國，採用實際習慣上之仲裁。所謂「*Split the difference*」(互相讓步)方法者，亦不甚徹底。其結果偏利于一方，不能使雙方平允，而有矯枉過正之弊。

強制的仲裁制度，理論上亦有種種缺點，蓋在新西蘭之制度下，工資非決于爭議

當事者全由第三者之仲裁者決定之。是以國家之力，拘束實行，最後之歸結，即變為強制的勞動，違反自由契約主義，而工人之地位，幾與往昔法律上之工資奴隸無異矣。且仲裁裁判所利用國家權力實行其所決定之工資，無異國家假仲裁裁判所之機關，實行指導國富之分配。細考新西蘭之實情，該國職工產業工會，利用仲裁裁判所之主要目的，非為得最低之工資，實欲利用此種機關要求增加國富之分配。故其結果，仲裁裁判所，謂其為解決勞動爭議之裁判所，寧謂其為國富分配之裁判所，較為適當。故有謂：「該國之強制的法規，是在私有財產制度之下，實行共產主義者，國家則在社會正義基準之下，規定生產條件者」云云。

依上所述，新西蘭之產業和解仲裁法，處處皆疵，到底不能解決勞動爭議。至加拿大解決勞動爭議之制度，其效果如何。試述如下。加拿大之制度，與新西蘭之實行強制判決不同，凡關於公益事業之勞動爭議，當須先聽政府調查後始許自由行動。換言之，加拿大之制度，可謂強制勞動爭議之手續者。茲將加拿大產業調查法之成績觀之，該法以勞資雙方和衷協同為主旨，其于該國勞動爭議上，效果甚大，而於強制的法制，則毫無成績。即加拿大政府利用此種制度，可防止多數爭議之發生，而違法之罷工與歇

業，仍不能完全免除也。

該法實施以來，約十年間，發生罷工歇業，爲數不少。其激烈之罷工，殆皆違法者，或在會議進行中行之，或不請求會議行之。至千九百十六年，其總數已達八十四回之多。然加拿大政府，對此等違法行動，極爲寬大，普通皆採不處罰方針。縱令處罰，亦極輕微。故該法已無強制之性質，可謂之爲純粹和解調停策。因之該國政府，對於該法之運用，不以其強制要素爲主眼，而注重法律精神之所在。如和解調查會之手續，總以簡略爲主，且爲謀當事者意思之疏通，感情之融和，雙方協議時，不設速記位置，力避形式會議。專盡力于當事者之任意解決。該法公布後，至千九百十六年，共九年間，所開之和解調查會議，計有百六十一，次調停不成立，而卒至罷工者，僅二十件而已。其他大部分，皆得圓滿之解決，則其成績之良，從可知矣。

加拿大之資本家及工人對該法之態度，殊不一致。資本家對於該法發布，當時頗有異議，迄至現在，一般皆是認該法之效果，並互相尊重，以爲確係維持社會平和之好方法。至工人方面，意見互異，例如工會聯合會，則認此法有利於工人，不唯歌功誦德，且主張擴大其範圍。然司機生鑛夫等之工會，則極力排斥之，且要求廢止。但社會輿論，則

有贊成該法之傾向，又該國社會一般信賴該法之程度，可于其國內各政黨之態度見之。蓋制定該法者為進步黨，而現內閣則為保守黨，工會極力主張撤回，現內閣亦不之顧，不唯公布該法繼續有效，且誓言改良擴充之，其維持之堅決，從可想見。

攻擊加拿大之勞動法制者，皆謂強制的調查勞動爭議事項，乃利于資方而不利于工人者。蓋在爭議事項調查時，工人不能實行罷工，而資本家則于此期間內，可作充分之準備，縱調停無效，亦可另僱他人以代替之。且工人于此調查期間，失却實行罷工之機會，欲圖再舉，實為困難，故屬不利。

然加拿大之強制的制度，亦有多數缺點，該法事實上已成為任意和解制度，故其最大之缺點，乃手續之遲緩。據該國勞動局發行之官報所載，由請求和解調查會至會議完結需時頗長，從來所開之會議，由工人請求者，十居其九。最初由工人之代表請求，五日之後，政府始決定資方代表。又經五日，始由雙方代表選舉會長。會議本定為請求開會後十五日內成立，但在此期間內，能迅速成立者頗少。該法公布後九年間，所開會議百六十一回，而於規定期間內成立者僅六十次，其他或三十日或四十日不等，甚有經過六十一日以上者，此實為該制度運用上之大缺點。工人因此耗費時間金錢，受莫

大之損失。再則關於勞動爭議事項，雖規定非調查之後，不能有罷工及歇業行為，然履備上之爭議，則依然存在，故特為參與和解調查會議之代表者，其提出之解決條件，突被拒絕，則其努力，終歸泡影。又違反該法而行罷工及歇業時，若無相當處罰，則此項規定，幾等空文，何以昭信。此亦該法之一缺點也。

由是觀之，新西蘭之產業和仲裁法，以之為勞動爭議解決策，則理論事實雙方，俱有多數缺點。縱能防止勞動爭議發生于未然，與工人以莫大之利益，亦不能謂之為解決爭議之根本策。而此制度所以能收至大之效果者，因新西蘭有特別之環境，與特種之事情之故也。處現代經濟組織之下，欲勞動爭議根本斷絕，而達到絕對平和社會，為不可能之事。其實人類之性格，若無重大變化，則無論何契約，何種法則，絕對不能免除勞動爭議。然欲減少至最小限度，則事屬可能也。各種制度中，以強制的仲裁制度為勞動爭議防止策，而非永久解決策，既已述之。何則。此種制度，並未涉及產業問題之根柢故也。原來形式上且不能運用之法規，而况欲以之規律變化無窮之勞動爭議，雖有國家助其勢，亦徒勞無益耳。雖然，吾人對於勞動爭議之解決，絕對利用國家之強制力以解決之，固非所願，然相對的國家強制力之干涉，實勢所必需。故若採用勞動爭議解



決機關當以效法加拿大爲適當。加拿大之產業調查法有所長，亦有所短，既如前述。然大概注重于爭議當事者之和衷協同，不可謂非適宜之法制。是故社會公家亦得知事件之真相，與適當之判斷，且可藉社會輿論鼓吹之力，以防止當事者間之悲劇發生。又爭議當事者若非重大爭議，亦可乘此種機關調查爭議事件時，將感情上之爭議完全消滅，而各方面之爭議，自此亦可逐漸減少。此處應注意者，公益產業以外之一般產業，亦可適用加拿大之法制否。以吾人觀之，若當事者同意，由此解決，亦無不可。否則以當事者之任意的和仲裁機關而解決之，且能助長其自治解決之精神，此亦不失爲解決爭議之一法也。

要之，在現代經濟組織之下，欲根本絕滅勞動爭議，乃爲絕對不可能之事。不過因經濟之制度之改良，僅能減少其弊害，則亦已矣。

## 第六章 工廠法

### 第一節 工廠法之意義

工廠法者，以屏除工人因工廠生活所受之害惡爲目的之法律也。工人所受之害惡種類甚多，究其原因，大概可分爲二類。（一）即工人於某種條件之下，在工廠工作之結果所發生者。（二）由工廠之建築設備而發生者是也。例如，因工作時間過長，或幼年工女工之夜業所發生之弊害，屬於前者。因工廠內危險機械之裝置，不爲適當之豫防設備而使用之，或誤用有毒之煤氣硫酸等，或工廠之設備劣惡，空氣不流通等，而發生之弊害，則屬於後者。

又由工廠工作之害惡所及之影響，亦有種種區別。例如其中有有害于公衆衛生者，有害于國民教育者，有礙善良風俗習慣者。此外工廠生活之害惡，尙有不可勝言者，故不可不有工廠法之規定。考工廠法之目的，係對於工廠，加以適當制裁，力求祛除其

弊害簡而言之。即保護工廠工人，增進其地位幸福。一方在求增進生產能率，他方則在創設健全國民生活之基礎，斯則工廠法之主要目的也。

## 第二節 工廠法之起源

工廠法發達最早者，英國是也。蓋英國工業之發達進步，較各國爲先，而工廠法之創制，亦較早故也。產業革命，起源于十九世紀前半期，英國首當其衝，于是該國之經濟組織，根本改造，前已言之矣。而其根本原因，則以各種新式器械，陸續增加，又因蒸汽力之發明，致運輸交通，便利非常，而製造工業，亦日趨隆盛也。於是從來之家庭生產業，皆改更方針，建築大規模之工廠，以營大規模之生產。其結果，集全國工人，使服務于工廠內。故從來家庭生產業者，漸陷于非在工廠做工，則無以營生之悲境。每日工作，與機械無異，其生活狀況，極爲慘憺，遂引起社會多數之同情。學者亞琴（*Milner*）曾將當時工廠工人生活之慘狀，詳爲記錄，閱之者無不驚恐憤慨。當時工人生活之慘狀，一旦公表于社會後，各地鄉民，皆不欲以其子女爲職工，故職工之供給，頗爲缺乏。廠主不得已，遂雇貧民院之子女以代之。其雇傭手續，係貧民院長應廠主之請求，選拔貧兒之健者，送

使服過度之勞動，不與分文之工資，有不堪其苦而逃亡者，廠主則繫以鐵鎖，細之，仍使從事工作，故有在便所自殺，以期解脫其痛苦之事。廠主既如是虐待工人，且收括社會之財富，積聚掌中，使多數工人，逐日益貧困。換言之，富者益富，貧者益貧，而貧富之懸殊日遠矣。於是社會上遂有資本與勞工兩階級之區分，而互相爭鬥，爭鬥激烈，社會之平和遂因以破壞紊亂。故英國政府深覺有保護社會之弱者——工人——之必要。千八百零二年，制定幼年工保護法，以保護幼年工人，此乃英國工廠法之嚆矢也。但此法不適用於一般工人，僅保護弊害最甚之紡績幼年工。其後續出各種工廠法，始適用於一般之工廠。即千八百二十三年之工廠法，除保護綿絲紡績業之幼年工外，其從事于纖維工業之幼年及青年工人，亦一律保護之。是工廠法之範圍擴張于纖維工業全體，而于保護幼年工之外，更進而保護青年工矣。千八百四十四年，又擴張其範圍，保護女工。千八百六十四年，又將僅保護纖維工業之幼年工範圍，擴充至保護所有大規模之工廠工人。其後保護範圍益廣，迄千八百七十八年，遂定保護工業界之工人全體矣。英國工廠法，循序漸進，卒達比較完善之域。由是歐美各國，亦相繼仿效，各制定其工廠法，今

日歐美之先進國，固無論矣，即世界文明各國，亦莫不有其制定之工廠法焉。

日本於明治十五年，始制定工廠法。當時由內務省分離之農商務省，設調查課于工務省，開始編制工廠法，調查各國法令及日本工業界之狀況。其後此種調查，業已逐漸進行，因各方面之反對，遂成中止狀態。迄明治三十五年，再成爲社會上之重大問題。政府始銳意調查，編成草案，遂于明治四十四年，通過議會，成爲法律。至大正五年九月，始得實施。大正十二年三月，又制定新工廠法，但尙未施行。（參照附錄第八第九。）據上所述，日本工廠法之制定，歷時甚久，而手續亦至繁。故由調查而制定，由制定而實施，其間經三十餘年，有此長時間之準備調查，則日本之工廠法，理應極其完備，而其實不過虛有其表，難免去骨留皮之謂。換言之，即僅有工廠法法律上之形式，而無實在保護工人之精神是也。然有勝于無，理所固然，不完全之工廠法，較之無工廠法者，又差勝一籌。蓋以其能逐漸改良，亦可臻達完善之域，此工廠法爲日本工之一大貢獻，乃有識者所應歡欣慶祝者也。考工廠法之本質，原以保護工人爲目的，非欲以此爲壓迫資本家之工具也。蓋工人爲社會之弱者，國家有保護救濟之責任，若能改善工人之生活狀況，則資本家亦可得相當之報酬。即若能改善工人之生活狀況，必能增進工人之生產能

率，同時即可減少資本家之生產費。須知保護工人，不唯增進工人之地位幸福，且係確保社會之秩序安寧。擴而充之，即係俾益社會國家，使之永續其生涯。進步之社會，當有維持長久之可能性。不進步之社會，則不被人滅亡，亦必自己消滅，自無維持長久之權能。故欲社會之長存，必須改良社會之組織分子，而建設永久進步之根本基業。然社會之改善，在改善組織社會多數分子之生活狀況。所謂多數分子者，即勞工階級是也。故保護工人之工廠法，不能謂為工人而制定，即謂為保護社會而制定，亦無不可也。

### 第三節 工廠法之範圍

工廠法之適用範圍，各國立法規定，殊不一致。大別之，可分為適用於特殊工業，與適用於一般工業二種。如英國先適用之于紡織業，其後次第擴充，迄今則已適用於一般工業。歐戰前之俄國，其立法規定，頗類英國，法律文句，亦極簡單，僅禁止婦女及未成年者之夜廠而已。然工廠法之制定，最初適用於特殊工廠者，頗乏其例。普通工廠法，概係因適用於一般工業而制定者也。縱令普通工廠法，得適用於一般工業，未必得適用於工業全體，因其適用範圍，亦有一定界限。歐美各國，因其適用範圍不同，而所採標準

亦異。而其大概不外以使用人數之多寡，發動力之有無，業務性質之難易，危險為標準。例如英國工廠法之規定，區別工廠與工作場二種，以得利益為目的而建造之家屋，又專利用汽力水力或其他機械力者，謂之工廠，得適用工廠法。其他則為工作場，不得適用工廠法。德國工廠法之規定，以十人以上經營之工廠，得適用工廠法。法國則規定有工人二十名以上之工廠，得適用工廠法。日本工廠法之規定，（甲）僱用職工十五人（新工廠法則十人）以上者，（乙）事業之性質危險者，或于衛生上有妨礙者，皆得適用工廠法。以此可知工廠法適用範圍之標準，因時代國別，各有差異。其結果亦不外依一國之工業狀況及社會事情而決定者也。

#### 第四節 工廠法之內容

工廠法之內容，因各國之法律不同，而其種類亦互有差異。今將其重要者，略述如下。

（一）工人之最低年齡。各國工廠法，規定工人之最低年齡，在此年齡以下者，禁止工廠勞動。此事于國民衛生健康上，頗為重要。即于國民教育普及上，亦關係頗大。

蓋幼年人之身體，尙未充分發育時，使之服務于有碍衛生之工廠，其精力體魄均不能得完全之發達。其結果，有害國民健康，其於國家之健全生存，亦影響甚大也。又國家既能以法律強制兒童就義務教育，自當禁止學齡兒童從事工廠生活。今將各國規定工人之最低年齡觀之，則英國定最低年齡爲十一歲，德國十三歲，法國十二歲，意國九歲。日本之「工人最低年齡法」，定「十四歲未滿者，不准就工廠工業」。

(二) 工人之分類。例如依男女之性別及年齡之大小，將職工分爲若干類，對女工小孩，則保護稍厚，對青年男子則稍薄。而工人中，女工及小孩，較男工爲弱，故又有特別保護之必要。觀各國法律之規定，則英國以自十一歲至十四歲爲幼年工，十四歲至十八歲爲少年工，十八歲以上爲青年工。青年工亦有男女之分。德國以自十三歲至十四歲爲幼年工，十四歲至十六歲爲少年工，十六歲以上爲青年工。日本工廠法，比較受保護稍厚者，爲未滿十五歲者，及女子（新工廠法爲未滿十六歲者）。

(三) 工作時間之制限。工作時間之制限者，一日間從事工作之限度之謂。在工廠內勞動過久，則于衛生有礙，自不待言。此外工人又完全不能爲國民之精神的及肉體的休養，雖曰青年工人之體質與精神，抵抗較強，無大妨害，然幼年者及婦女，服過



度之勞動，則不惟妨害自己，並波及社會。故限制工人之工作時間，爲工廠法必要之事。各國工廠法，限制工作時間之規定，因職工之種類不同，而限制之程度亦異。即凡幼年工人，則一切法律規定，皆限制之。凡女工，則限制與不限制各半。凡青年男工，則鮮有限制者。但特別例外，間或有之。然此次國際聯盟所規定者，青年男工之工作時間，定爲八時間制。又英國工廠法，規定所謂常務工作時間者，凡男女工人，自十四歲以上十八歲以下者，於一星期內，纖維工業，只准工作五十五時間。其他之工業，只准工作六十時間。德國規定之常務工作時間，十四歲以上至十六歲者，一星期內，只准工作四十八時。十六歲以上之女工，只准工作五十六時。乃至五十九時。日本工廠法，規定之常務工作時間，凡十二歲以上十五歲以下之幼年工及女工，一星期內，只准工作六十時間。（新工廠法定未滿十六歲者及女子不得就一日十一時間以上之工作。）茲應注意者，日本工廠法保護工人，其一星期之工作時間，較之他國爲長。此確爲日本工廠法之一缺點。一日工作時間之長短，不唯極端影響工人之體質，且與其精神上道德上，亦有莫大之關係。且工作時間長久，未必增進工作能率，徵之種種實驗，已證明之矣。

德國有都市名而那（*Enna*）者，市內有一製造眼鏡廠，名次外士（*Zweiss*）。廠主爲

亞沛 (Typpé) 氏待工人頗厚，率先縮短工作時間，藉資提倡。以爲縮短工作時間，不必即爲減少生產分量，且于勞資雙方，皆有利益。三十年前，亞沛氏再欲將九時間勞動，更縮短爲八時間，告工人曰：「次外士工廠，遲一年間，將從來九時間之工作，縮短一時間，若結果良好，則該工廠之工作時間，必長此縮短爲八時間。」果於一年之後，此制限成績意外良好，生產分量，亦較從前增加，而工人之收入，亦增加一成六分矣。歐美實行縮短工作時間，既能增加生產量，又可增加工人之工資，其結果如是良好，此乃人人應注意之事。凡加入國際聯盟之國家，能及早實行工作八時間制，最爲適宜。

(四) 夜工之規定。徹夜工作之有害衛生，凡人皆知。尤其幼年工及女工爲最。蓋彼等體質既弱，若欲使其通夜就業，則其弊害不可勝言。自道德上言之，亦頗多弊害。即自維持社會風教上言之，亦有廢止之必要。于是各國工廠法，皆以禁止夜工爲原則。但工廠法之規定，有適用於職工全體者，有僅限于特別工人者，僅此區別而已。各國對幼年工皆禁止之，對女工則禁止與不禁止各半，對男工禁止者，僅瑞士一國。其他皆自由規定限制，日本工廠法規定，禁止未滿十五歲者及女子，(新工廠法則定未滿十六歲者及女子)之夜工。但自施行日起，以後十五年間，有時亦得許可之。

(五) 定期休息日。各國工廠法所規定者於紀念日之外，普通以禮拜日爲休息日。法國無禮拜休息之規定，但每星期須有一日休息。考定期休息日，不唯於工人衛生上有益，且於其精神休養上，亦頗重要。蓋工人每日早出晚歸，無家庭團樂之時間，若無一定之休息日，使修養其精神，回復其身體，則其生活，必乾燥無味。其結果，或發生社會上之大慘事，亦未可逆料。此各國工廠法所以有定期休息日之規定也。日本工廠法之規定，凡工人每月，至少須與二次之休息日。每月僅二次休息，尙嫌時日過少，每星期一次，較合時宜。

(六) 豫防危險。各國工廠法，皆有豫防危險之規定。如規定於某機械之皮條，施以被覆，或於廊廂上，設全部之欄干，或制限階段之級數，或使門戶能由外開放，或于化學工廠機械工廠之危險地方，設備木架等，皆是也。日本工廠法，亦有種種規定，以豫防危險。此外工廠法之詳細規定甚多，而其大概內容，不外乎上所列舉者。

綜上所述，工廠法係爲保護工人而制定者。然欲盡完全保護之責，所謂改善其生活，增進其地位，完成其幸福，事事滿足，則現在工廠法之規定，其不完備甚矣。此外社會之設施，亦頗切要。又工人爲達上列之目的計，於各地方亦應設立相當機關，如工會之

類以謀社會的經濟的地位之向上亦不無小補者（參照附錄第八九工廠法規）

## 第七章 關於勞動問題之諸思潮

### 第一節 概論

現今之勞動問題發源于有階級意識之工人。彼等因不滿于現在之環境，共同一致，力求真正之解放。前已述及，即「社會之弱者」工人，苦心焦慮，臥薪嘗膽，以求生活之向上，決非少數煽動者所能鼓動。實彼等良心之真正表現，而亦要求實現社會正義之先聲也。若以勞動問題為少數煽動者煽動之結果，專用抑迫政策，徒令勞資雙方，互相軋轢，紛糾益深，非所以使雙方圓滿解決之道也。故吾人研究該問題之原因性質，樹立適當之解決方針，極為重要。從來對於解決勞動問題之方法，主義甚多，而不外次述四種主義。曰，個人主義。曰，溫情主義。曰，社會改良主義。曰，社會主義是也。今依次簡單述之。

## 第二節 個人主義 (Individualism)

個人主義者之金科玉條，係以個人之絕對自由為原則，以「自由放任」*Laissez-faire* 為標語。此主義本為反抗十八世紀「重商主義」之弊害而起者，創始者為法國之「重農學派」*Physiocrates*。修正完成之者亞當斯密 (*Adam Smith*) 氏也。信奉個人主義者以為一切的個人，皆由創造者賦與一種「不可侵之權利」 (*Inalienable right*) 即所謂「天賦人權」是也。各個人雖有強弱賢愚之別，然極能理解自己之利益且自然為自己之利益而活動。社會乃個人之集團，則社會之利益，亦自必與個人之利益一致。故自由競爭，有極端發展之必要，而人類文明之進化，胥賴乎是。故國家束縛個人之活動，干涉個人之自由，乃有害無益之舉。國家之職責，對於個人，在最小限度之範圍內，亦有制限之必要，但不可過于抑壓也。(註)

(註)

亞當斯密氏分國家應盡之職務，為國防，保安，及發展公益三項，人皆知之。法蘭西之個人主義首唱者，為基奧 (*Yves Guynet*) 氏，渠謂

國家之活動，應限于以下數種。(一)保證內外之平安。(二)保護個人行動之自由，及活動之環境。(三)僅強制契約之履行，而不干涉個別契約之內容。

個人主義者既固執自由放任主義，則其對於解決勞動問題之方針，當不難推測。彼等對於工廠工業組織所生工人之慘狀，漠不關心，以爲此乃自由競爭之結果，非人力所能左右，不若放任之，尙可以自然解決。彼等視工廠法及其他工人保護法，爲違背產業原則之物，盛唱反對論調。又攻擊工人所組織之工會，以其侵害個人之自由也。

個人主義，處于弊害多端之重商主義全盛時代，則稍有效果。重商主義既衰，則其弊害同時絕跡，若再固執個人主義爲惟一之原則，以謀解決勞動問題，實屬誤謬之至。願自由競爭之在過去時代，對於社會之進化，文明之發達，自有相當之功效。然如個人主義者主張之無限制的自由競爭，則不唯使社會之貧富懸殊日甚，且爲擾亂社會平和之根源，故自由放任主義，絕對不能解決勞動問題，可斷言也。

### 第三節 人情主義 (Humanism)

人情主義能解決勞動問題乎？信奉人情主義或家族主義者，以爲若能使資本家感動其對工人之情誼，則勞動問題，可以解決。卽以昔時封建時代之主從的情誼，適用於現在勞資雙方間，資本家愛工人如子，故能爲增進其幸福之施設。工人敬資本家如

父，故不爲故意之搗亂。于是二者之關係圓滿，兩階級無互相傾軋之鬥爭，而勞動問題可以迎刃而解云。唱此主義者，英有喀萊爾 (Carlyle)，法有勒普來 (Le Play)，日本極多。蓋日本之主張此主義者，以爲日本古來有主從之美德，若以之教養資本家及工人，則可免階級鬥爭之不祥現象，而得解決勞動問題云。

然以此主義方針，果能解決勞動問題乎？曰否。蓋近世之勞動問題，其性質極爲複雜，不能僅以人情主義，即可完全解決。且人情主義，尙有使勞動問題更加紛糾之虞。要言之。近世勞動問題之真義，係有覺悟之工人，要求實現社會正義，反抗社會無理的壓迫之運動也。卽工人反對從前社會上視彼等如機械，要求容認其人格之價值，力求改善其生活，增進其地位，故對資本家之要求者，一非慈善的，二非情誼的，實係一種社會正義之要求。但吾人相信勞動問題解決之根本要素，至少亦須勞資雙方立于對等地位，所謂人格的對等主義是也。例如資本家因改善勞動生活狀況，曾作增進工人幸福之設備，其于工人本身，自不無小補。然資本家之真意，是否爲工人設備尙屬疑問。卽資本家或爲自己利益，或僅係出于一種欺騙社會的手段，俱未可知也。縱令資本家之此種故作施設，完全爲工人而設，亦係一種家長的精神，以爲工人在社會上，處于從屬地



位，極爲可憫，所謂「惻隱之心，人皆有之」，乃以其慈悲之態度，增進工人之幸福，俾工人能感恩圖報，結局仍係有利于己也。若以此種虛僞精神，從事設備，則增加工人之幸福事小，而減少工人獨立自尊之事大。試觀以前多數資本家，非不爲工人之幸福而謀，施設種種設備也。然工人不以爲德，反以爲仇者，乃由資本家之施設精神，出于虛僞之故也。徵之從前美國芝加哥（Chicago）市勃發之一大罷工，可以知之。當時該市有某製造廠之經理，欲改良其廠內工人之生活狀況，因設一模範廠，努力設備，以期增進工人之幸福。數年後，適遇產業凋敝，該廠不得不減少工人之工資。然工人極力反對，致行大罷工，破壞工廠，擾亂治安。芝加哥之交通機關，因以中斷，遂有軍隊之鎮壓，而社會所受之損失，至爲重大。政府本欲從中調停，該經理毅然拒絕，以爲工人將數年間之善意施設，全然漠視，以德報怨，莫此爲甚。吾人于此，可得一番教訓。原來該經理，較之普通資本家，盡力增進工人之幸福，自不容否認。然其精神，純係出于施恩之意，猶之封建時代，領主對領民之態度，而爲一切設備者，同出一轍也。工人對于其施設之管理運用，毫未參與，當然不能了解其恩惠。由是觀之，資本家促進工人幸福之施設，遽以爲工人感激其恩惠，決不有罷工之舉，此則可謂不知現代工人心理狀態之言。

退一步言之。果如人情主義者所言，資本家能以情誼心解決勞動問題，然世上一切資本家，皆見識賢明，道德高尚乎？是則吾人又不能否認之矣。況工人在今日，增進工人幸福美名之下，尙受極端之壓迫乎？吾人於此，益知此種空論的不合理之人情主義，決不能解決今日之勞動問題。

#### 第四節 社會改良主義（社會政策）

社會改良主義，即社會政策，主張維持社會之根本組織，並于其範圍內，爲豫防社會上種種弊害之施設及改良，以資解決勞動問題。社會改良主義者之主張，認定今日之社會組織，各方面皆有缺陷，且謂勞資兩階級之軋轢，絕對不能避免，此點與社會主義者所見相同。然社會改良主義者，非如社會主義者主張廢止私有財產，破壞現代經濟組織，使資本家永不存在，乃主張「維持現在之私有財產經濟組織於其範圍內，依個人之活動，與國家之權力，防止階級鬥爭，以期社會之調和。」但社會主義者，又非如個人主義者認容無限之自由競爭，蓋極端之自由競爭，使社會之弱者工人，爲強者資本家所左右，而社會之弊害，更日益擴大也。故社會政策者，一面于一定範圍內，制限自

由競爭，他面于不破壞社會國家之根本組織範圍內，謀勞資二階級之調和，以期社會之健全存在，與社會之發達者也。

社會改良主義，雖屬主張保護工人，然非左袒一方，而抑壓資本家之謂。又非僅以改善工人之境遇，為最後之目的，而所以如此者，蓋欲在近代經濟組織之下，發揮勞工階級之自由，伸張其當然之權利，使與他階級在社會上立對等之地位，而後能得社會之調和故也。社會改良主義學派甚多，系統亦雜。其實行方法，有注重國家之施設者，有要求個人之自助者。前者代表之碩學為瓦格涅（*Wagner*）。後者代表之泰斗，為布稜他諾（*Brentano*）。但關於社會改良主義之精神及其使命，則意見一致。

要之，社會改良主義者，以勞資兩階級之存在對抗為前提，而解決勞動問題，是否能得完滿之結果，實屬疑問。縱能得一時之平和，是否能得永久之圓滿社會生活，余甚惑焉。

## 第五節 社會主義

社會主義者主張廢除現在之自由競爭制度及私有財產制度，由根底改造社會，其一切生產手段，俱以共有制度代之，建設新社會。此種主義種類頗多，內容亦複雜。統括社會主義全部而說明之，自屬難能。故吾人僅將其主旨之重要者，分別說明如下。

## 第二項 馬克思之社會主義

以科學方法，說明現代社會主義之理論者，馬克思（*Karl Marx*）一人而已。馬克思以前，如路易勃郎（*Louis Blanc*）氏拉薩爾（*Lassalle*）氏等，亦曾以系統方法，說明社會主義之理論。然使社會主義能成爲今日社會上經濟上一大勢力者，馬克思也。馬氏實爲近代社會主義之鼻祖。近代社會主義之特徵，乃是一種科學的，非若從前社會主義之僅爲空想已也。換言之，即非空論的，乃歷史的也。馬克思者，智識宏博，腦精明晰。其所著之資本論，可謂不朽之盛業。而近代社會主義之基礎，社會主義之聖經也。採黑智爾（*Hegel*）之辨證法的立論，取費兒巴黑（*Fewerbach*）之唯物的思想，以階級鬥爭將熾之千八百四十年代，英國資本主義經濟組織爲背景，費二十年間之思索，勵精奮發，而大成之世界觀，即所謂科學的社會主義是也。余于考究其思想之先，特述其生

涯之大要如次。

馬克思于千八百十八年五月五日，生於德國之德里佛斯（Treves）市，其父母皆有相當之教養者。父爲法律家，故馬克思亦曾受法律教育。而于逢內（Beaune）及柏林（Berlin）兩大學，頗負盛名，備受友人尊敬。然其熱心研究者，非法學也。專注意于哲學及歷史，尤以受當時聲望隆隆之黑智爾思想感化爲多。千八百四十一年卒業，得最高學位，正欲就逢內大學的哲學教師之職，旋以教育界官僚的空氣濃厚，不屑爲之，遂辭不就職。竟投當時過激思想之機關雜誌來因報（Rheinish Gazette）爲記者，而渡其挫折多端之生涯。其後移居巴黎，愛與思想家詩人相交，影響其思想者甚大。其友人中有普魯東（Proudhon）、露格（Rage）、海涅（Heine）等，常相過從，尤其與恩格斯（Engels）之交遊，爲其一生最可貴之事。其後歷時未久，卽爲法國政府所放逐，居于布魯塞爾（Brussels）。在此閑居者三年，適當時倫敦之社會主義者一團體，贊成馬克思之主張，委託其起草宣言書，馬克思快諾之下，執筆于倫敦，此卽千八百四十七年所發表有名之共產黨宣言（Communist Manifesto）是也。亦可謂爲馬氏思想最初之具體的表現。千八百四十八年，因德國之騷動，曾赴德國一次，翌年，再回倫敦。以後數十年，即埋身于 Lon-

*don Museum* 之書籍間，苦心孤詣，爬羅剔抉，而作成者，即千八百六十七年出版第一卷之資本論 (*Das Kapital*) 也。其第二三兩卷，尙未發行，而馬克思已于八百八十三年三月十四日，在罕普斯忒希司 (*Hampstead Heath*) 附近之寓所，嗟然長逝矣。馬克思費十數年之力，著成資本論一書，其間所受之物質的痛苦的痛苦，實爲吾人意料所不及，其內容之豐富，豈偶然哉。

然則馬克思之思想內容，究竟如何。是則吾人急欲研究者也。馬克思主張之理論，頗爲複雜，決不能簡略說明。然其理論中之最重要部分有三。即「階級鬥爭」、「唯物史觀」及「剩餘價值」是也。今將三種主張，簡單說明如下。

馬克思之言，謂最初之社會，即爲掠奪者及被掠奪者兩階級，其形態雖因時代而異，然常有此現象存在，則毫無疑義。以今日之經濟社會言之，掠奪者爲資本家，被掠奪者爲工人，即是無產階級。資本主義制度愈加發達，則掠奪者與被掠奪者之爭鬥，愈加劇烈。最後結果，資本主義，必被破壞，繼起者，即爲社會主義之新社會云云。而階級鬥爭思想，表現最顯明者，爲千八百四十八年發表之「共產黨宣言」是也。其內容姑不說明，要之，該宣言將階級鬥爭之思想，確已闡發無餘。其最後則勸告工人謀世界的結

合，方可制勝。以熱烈的有名的警句，如「世界的工人團結起來，汝等所失者，僅鐵鎖也，而所得者，乃世界全體。」激勵工人，以吾人觀之，馬克思之階級鬥爭論，說明資本主義之社會的進展，可謂徹底，其論旨亦極爲正當。馬克思之他種理論，或有欠當之處，然階級鬥爭論，則理論整然，幾無攻擊之餘地，而馬克思主義之所以見重于世者，職是故耳。

「唯物史觀論」(*Die Materialistische Geschichtsauffassung*)，本非創始于馬克思，以前主唱此說者，頗不乏人。（如孔陀塞 (*Condorcet*)、聖西門 (*St. Simon*)、普魯東 等）而祖述之，以說明人類發達之歷史者，則濫觴于馬克思。馬克思之唯物史觀，可于其所著「經濟學批評」(*Zur Kritik der Politischen Oekonomie*)之序言及其友人恩格斯所著之「社會主義之發展」(*Die Entwicklung des Sozialismus*)中，窺其底蘊。然所謂唯物史觀之意義，究竟如何，試將馬克思所力說者，略述如下。人類對於社會的生產，必然的且無意識的，構成某種一定之生產關係。此生產關係與其物質的生產力，發達至一定階段時，成對應之狀態。此等生產關係之總和，爲將來構成社會之經濟組織之要素。政治的法制的制度，皆確立于此基礎之上，而社會意識之一定之形式，亦隨之而變遷矣。物質生活之生產方法，決定社會上政治上及精神上之一般生活過程，

社會的生活狀態，非由人類意識而形成，而人類意識，實由社會的生活狀態構成者，又社會之生產力，若發展至某階段，則既存之生產關係，若由法律上言之，則與當時之所有關係矛盾衝突，再言之，即生產力進展，即變為生產力之桎梏，於是社會上不得不起革命。社會革命之結果，經濟的基礎，即生動搖，而社會即呈不安之現象矣。……然社會制度，非至一切生產力充分發達，絕對不能與既存制度調和時，亦不易崩壞。再較以前進步之新生產關係，其物質條件，若非在舊社會內充分發達之後，則亦不能廢去舊有之生產關係而代之云。

要之，據馬克思之唯物史觀，人類社會之發達，最重要之基礎，厥為經濟的動機。此外政治的、法律的、哲學的、精神的諸現象，皆不外經濟現象之一種反映，故人類之一切歷史，皆可以物質的見解說明之云。

馬克思以唯物史觀論說明人類社會之發達，更欲以剩餘價值論，闡明資本主義生產之本質及趨勢。惟論馬克思之剩餘價值（*Die Mehrwert*）時，當先研究其前提「價值」之必要。價值者，何謂也？馬克思謂不可將「價值用役」及「價格」二種，混同一致，須有明確之區別。而分解價值時，馬克思定義曰：「在資本主義之社會，所謂



「富」者，即商品之蓄積之謂也。商品者，勞力之生產物，而滿足人類慾望之物也。「故馬克思與亞當斯密李克圖（Ricardo）等同樣，分價值為「使用價值」及「交換價值」二種，而論後者之意義，然則交換價值為何，則曰：交換價值者，甲商品與乙商品兩相比較之交換的比率是也。而比率之為物，凡商品皆有之，此共通的標準，即勞力是也。換言之，商品之價值，因勞力而決定，商品為勞力之生產物，有一種共通性，即生產時所消費人類之勞動是也。此共通性「勞力」，即為創造交換價值者，故交換時，商品之比率，即生產該商品所消費之勞力之比率也。即生產某種商品所消費勞力之量，即為其商品之價值，故商品之價值，與勞力之時間成正比例。此種價值，包含于商品之內，與市場之漲跌，毫無關係。據此，則商品之價值，果若因勞力時間所測定之一種勞力之量，則同一時間之勞力，是否能製造同一價值之商品，此則馬克思學說論理上應歸結之疑問也。馬克思說明之曰：「決定價值大小之勞力分量，並非一種特別勞動者生產實際的貨物時，所要之勞力分量，乃社會上認為必要之勞動分量也。」云云。

吾人更將馬克思之剩餘價值，略為說明，考剩餘價值，實非馬克思所發明者。從前英國，即有多數社會主義者倡言之。（托穆孫 Thompson 古特文 Godwin 伯萊 Bray）

霍基斯金 *Hodgskin* 等) 而敘述最巧妙者，馬克思也。馬克思謂「勞力」乃一種商品，與他種商品同樣，買賣于市場。故決定其價值之大小，亦與商品同一原則，取決于生產時所消費社會的必要勞力之分量。而工人僅取得足以支持自己及其家族之工資。具體言之，工人一日僅工作六時間，即可生產其所取得工資之價值，然雇主大概強制工人一日工作十二時間，故結局，工人一日生產之總價值，半為雇主所掠奪，此部分，即謂之剩餘價值，理應歸工人所有者也。換言之，所謂勞動價值者，即是消費于生產之勞動分量，工資者，不外消費于生產之勞動分量之代價，然工人僅能取得支持自己及其家族相當之工資，以為勞動之代價，此工資與勞動價值之差額，即所謂剩餘價值也。而此剩餘價值，即為今日資本主義生產之基礎。資本家又或延長工作時間，或增進工人之生產力，使剩餘價值益行增加，而工人則化為肥其私腹之資料矣。

以上為馬克思之主張，願其社會主義思想，固有缺點，而其為現今改造社會之中心勢力，則確乎不可拔之事實。

### 第三項 無政府主義 (*Anarchism*)

無政府主義，德文爲 *Anarchie*，即無管理拘束之意義。換言之，即無政府的社會之義也。至現代無政府主義之倡導者，其主要二人，即巴枯寧 (*Bakunin*) 及克魯泡特金 (*Kropotkin*) 是也。故吾人研究無政府主義內容之先，特將二人之略歷，簡單述之。

巴枯寧生于千八百十四年，俄羅斯之托爾學甫地方。其家本世代華族。巴枯寧十五歲時，就學于聖彼得堡砲兵學校，卒業後，派遣于波蘭。適波蘭叛亂，巴枯寧目睹其狀，頗爲感動。以俄國之專制政治，實陷人民于水深火熱之中也。於是舍軍職而研究學術，千八百三十四年，赴莫斯科，攻究哲學者七年。千八百四十年至柏林，更專心研究學問，然其心理狀態，已大爲改變。千八百四十八年之革命運動時，巴枯寧已親爲宣傳，開始其第一步之活動。嗣後終身皆與帝國主義國家主義等一切之壓迫政策相反抗，到處參加革命運動，身入囹圄者數次，生活極爲淒涼慘痛。故其思想之激烈，與患難同增。然論巴枯寧之略歷時，有不可忘記者，巴枯寧與馬克思之關係是也。馬克思與巴枯寧初結交于巴黎，但以後兩人之關係頗惡，幾乎一生皆在反目狀態。巴枯寧晚年長在瑞士生活，千八百六十八年，創設國際社會民主同盟，作爲實行其主義之機關。該同盟以後加入國際勞動協會。而此協會之成立，馬克思與有力焉。當時國際勞動協會，養成巴枯

導之思想者極少，而信奉馬克思主義者極多，故會內常有馬克思派與巴枯寧派爭鬥之事。千八百七十二年，國際勞動協會在海牙（Hague）開大會，巴枯寧遂爲馬克思派排斥除名，而其奔波挫折之生涯，竟終於千八百七十六年柏林之一隅。顧無政府主義之唱導者，巴枯寧以前亦有之，如普魯東斯替爾奈（Stirner）葛德文（Godwin）等皆是。然據近代科學方法，以系統研究之者，巴枯寧也。更于巴枯寧之學說加以哲學的基礎，而附以組織的內容者，克魯泡特金也。

彼得克魯泡特金（Peter Kropotkin），與巴枯寧同生于俄羅斯華族之家。由其學識人格及嗜好三者而言，皆可謂高尙之學者。至其何以爲最急進思想之唱導者，實出乎常人意料之外。克魯泡特金幼時，常見其父所有多數之農奴，備受虐待，遂同情于被壓迫階級。及長，知在頑固俄國政府當局之下，絕對不能改造社會，普通科學修業完畢，即專力考究科學。及社會運動一經開始，彼即欣然參加。其後社會運動失敗，克氏亦被囚獄中，獄中假病爲名，卒逃亡至瑞士。又于瑞士目睹被掠奪階級之淒慘，其思想益增激烈。克魯泡特金之生涯，雖不及巴枯寧之勞苦奔波，然對於無政府主義，有組織的及系統的研究，實無出其右者。研究現代無政府主義者，不通篇逕讀其著述，決不能得其

要領，洵非過言也。

然則何謂無政府主義乎？對此質問，吾人不能遽以簡單的答案說明之。誠以無政府主義種類既多，內容不一，殊難概括說明。但無政府主義亦有一貫之主張，茲將其共通之概念，略為說明。蓋無政府主義者，原來希望建設理想的社會，以為建設理想社會之最大障礙，即是「權力」二字。彼謂今日之社會狀態，非自然的有秩序之社會，乃不自然的社會狀態。故若能將此不自然的社會狀態，化為自然，則可以發現調和之社會。借克魯泡特金之言言之：「吾人所要求之社會的調和者，謂若視一切人類皆為同一家族之人員（*member*），則彼此之利害關係，成為連帶的，而調和之結果自得矣。而阻礙此種調和之最大障礙物，是為權力。今日之國家，即為權力之代表：」云云。巴枯寧亦言之至切且詳，彼以今日之國家，為社會弊害之根源。氏曰：國家者，權力也。勢力也。且強行其勢力者也。……又國家命令為善，而阻礙其所以為善，終則破壞之，何則？國家命令為善之命令，即係違反自由觀念，且更根本破壞之，所謂為善者，若被國家命令時，由真正的道德上觀察，即為「害惡。」故凡「自由」「道德」或「人類尊嚴」等之所以構成者，蓋人類之所以為善，非有所命令而為之，乃由人類是認之要求之而為者也。

更進一步言之。乃由人類愛好之而後始能爲之者也。」云云。由是觀之，一切無政府主義者，皆極力排斥以權力爲後盾之一切政府及國家。彼等以爲在一社會內，多數壓迫少數，少數壓迫多數，皆同爲罪惡。故否認一切權力，一切政府，以及一切國家。主張承認能容忍一切人類認爲適當之社會的統治。此外則無論何種束縛皆否認之。奧地利之歷史家又爲無政府主義之批評家真克（Zenker）之言曰：「所謂無政府主義者，其理想的意義，即謂人類之完全無束縛之自治統率是也。故有無論何種外部的制御，亦歸虛無之意義。」云云。又無政府主義者，於其政治的經濟的生活，無論其爲主觀的及客觀的意義，皆要求無條件之自由。無政府主義者，雖否定各種政府及國家，然不否定社會，且認社會爲人類生活必要之物。例如無政府主義者葛德文所著「政治正義」中，謂：「社會與政府，不唯本質不同，即起源亦異。蓋社會起于吾人之慾望。政府基于人類之惡意。社會無論在何種狀態，皆于吾人有莫大幸福。政府則在最良狀態，亦弊害滋多。」云云。卡雅明塔刻（Benjamin Tucker）曰：「社會生活與人類生活，有不可分離之關係。社會乃人類之貴重的所有物。」云云。是彼等所理想之社會，爲社會民衆不受外部之束縛，而營自由的共同社會生活之謂也。

其次，即說明克魯泡特金之社會觀。蓋克氏爲無政府主義之健者，見識宏博，研究淵深。故研究無政府主義者，不可不知之也。克氏謂今日之生產，由各方面觀察，皆屬浪費多端。若能利用近代科學，變更其生產組織，則人類從今以後，可以最少之工作與時間，而得最多之幸福與享樂。故主張廢止今日之工資制度，且確信能得愉快之勞動。即在彼之理想社會內，勞動無今日之痛苦，又非有奴隸之性質。故由科學與組織之力量，供人類之勞動，化爲一種藝術，而能滿足其自然的建設之衝動，則實際上必無荒淫怠惰者云。克氏于其所著“*Field Factories and Workshops*” 結論曰：「數世紀間，科學及所謂人類之實際知識，告人類曰：『吾人若變成富翁，乃非常便利之事。蓋最小限度，亦可滿足吾人之物質慾望也。』至成爲富翁之唯一方法，非利用他人爲自己造財富，即置他人于奴隸境遇之下。不然，則吾人亦惟有自己變爲農夫或職工，而陷于奴隸境遇，以過此慘澹一生也。」據此，吾人生于社會，其使他人爲奴隸代自己造富乎？抑吾人自己爲奴隸替他人造富乎？二者必選其一也……

○「然現代之知識，指示吾人以新方針者，謂吾人致富之道，決不至有自他人口中奪取麵包之必要。吾人若欲建設合理的社會，只須利用吾人之手與吾人之知識，又利

用已發明及今後發明之機械之力，皆可致富。誠如是，則自己及他人，皆由相互扶助之精神，而可得完全之幸福矣。」云云。

然則，以何種方法，能獲得此種理想社會乎。關於此點，因無政府主義種類既多，而其手段亦異。例如普魯東及托爾斯泰（*Tolstoy*）則主張以和平手段獲得此種理想境界。反之，巴枯寧及克魯泡特金，則主張用一切急進方法，以達此目的。雖手段如何激烈，亦所不辭。無政府主義者，因其不避暴行之故，不得不使吾人聯想「陰謀」「炸彈」「暗殺」「虐殺」等種種可畏名辭。無政府主義者，並非人人皆主張暴行虐殺者，但因其中有不辭直接行動之人，此世人對於無政府主義，所以蛇蝎視之者，其原因蓋本于此。而無政府主義者之主張暴行，非以暴行為目的也，蓋以之為手段而達目的者也。金果拉夫曰：「吾人所期待于暴力者，不外以其能除去吾人途上之一切障礙物也。」……

#### 第四項 工團主義（*Syndicalism* 或譯為產業革命主義）

工團主義（*Syndicalism*）或產業革命主義，據多數學者之批評家云，為工人對資



本家之長期間爭鬥，由經驗而得來之新社會學說。此學說創自法意二國之無政府主義者，彼等均係革命暴力派，且爲工會之會員。該學派不屬於任何派別，非馬克思主義，非新馬克思主義，又非柏格森（Bergson）主義。蓋爲勞動階級自身所產生之階級鬥爭之哲學也，與其謂之爲哲學，不若謂之爲一種運動。蓋真正之工團主義，毫無哲理之必要，其主義非理論，乃戰術也。罷工及怠工皆爲一種戰術，非理論也。其理論的辨證，乃屬第二義。工團主義亦然，非僅學說也。此卽與他種社會主義相異之點也。

近代社會主義之唱導者，馬克思與恩格斯也。而無政府主義之創始者，則普魯東、巴枯寧及克魯泡特金是也。反之，工團主義者，非屬何人獨創，乃由勞動階級自身所產生之意思之總和也。

伊斯忒 *Estey* 謂：「工團主義者，環境之產物也。而所謂環境者，由社會主義學說及其行爲之方法所演繹而來者也。格里奇則謂工團主義者，乃一種新社會學說也。此種學說，由歷史上事實之試練，及有覺悟工人之解釋，而發生者也。要之，吾人研究工團主義，同時有研究往昔「工會主義」（*Trade Unionism*）之必要。舊工會主義者，乃工人由集合契約所得之勝利的勞動條件，工人互相團結以對抗資本家，而更欲維持

擴充之一種改良主義也。

反之，新工會之工團主義，亦頗有合理的根本概念。工團主義者，看破於「資本家制度」(Capitalist Regime)之下，雖工人充分努力，以改良其境遇，亦終歸徒勞而已。換言之，彼等經長期間爭鬥之經驗，已洞悉以下之教訓：「即縱令彼等由集合契約而得工資增加，常被物價暴騰所剝奪，而資本主義之害惡，與其發達成正比例是也。又資本主義決不能為極端之讓步，亦決不能崩潰，即資本家決不肯任意放棄其經濟特權是也。」彼等既知此等事實，故益覺「舊工會主義」之無效矣。工團主義者，對於一切資本制度下所表現之現象，皆抱不滿，故其運動，皆以一切害惡之源泉——「資本家制度」——為目標。因之由「舊式之工會主義」(Old Trade Unionism)轉而信奉有破壞「資本家制度」之「新工會主義」也。

舊工會主義之主張，不外工人境遇之改善，反之，新工會主義之主張，則以合理的方法，直衝敵人本營，故工團主義者，新工會主義代表者之一種運動之原則而已也。

德國之 *Lokalsien*，美國之 *Industrialism*，及 *American Syndicalism*，英國之 *Syndicalism* 等與法國獨自發達之 *Syndicalisme revolutionnaire*，本質上無大差異，要

皆「新工會主義」也。

工團主義之批評家鑽研法國工團主義之進化時，應宜注意者，工團主義之發達，無政府主義者與有大力焉。但工團主義，非由一種獨斷論所生之實行方法，前已述之矣。

工團主義所以能影響于法國之工會，法國之無政府主義者與有力焉。無政府主義之發達原因，及其理論根據，固含有多數普遍性，而其學說，一旦施于實際運動，即引起種種暴烈悲慘事件。千八百八十一年，俄皇亞歷山大二世（*Alexandr II*）殞于無政府主義者之手。千八百九十四年，法國大總統噶爾諾（*Carnot*）亦然。繼為千八百九十七年意大利首相卡諾板斯（*Kanovas*）之暗殺。翌年奧地利皇后，亦遭其毒手。似此慘狀疊見，故各國政府，當不能再為坐視。嗣由意大利提議，開國際秘密會議，以期根本撲滅無政府主義者。此時法國之無政府主義者，極受壓迫，凡關於無政府主義之出版物，皆被政府封閉沒收，其同志則或被放逐，或被監禁。自此一切活動，皆已絕跡。於是彼等於當時正在發達之工會，大肆其活動，有同新天地焉。在此新天地，宣傳思想，鼓吹革命。當時法國之社會主義者與無政府主義者，久已互相水火。社會主義者信奉集產主義，

而無政府主義者，則標榜反議會政策，欲以革命手段，建造理想之新社會。千八百七十二年，開第一次萬國社會主義者大會于海牙時，馬克思與普魯東相爭以來，而兩派之反目，遂永無和解希望。千八百九十六年，兩派在倫敦開大會時，於法國工會執牛耳之無政府主義者，大受社會主義者之壓迫。無政府主義者，志懷報復，千八百九十五年，已於利穆威 (Limousin) 組織勞動總同盟，即 C. G. T. 是也。（譯者註，C. G. T. 即法文 (Confédération Générale du Travail) 之略）故勞動總同盟，最初即宣言不能同意法國社會主義者採用之法治手段，並聲明打倒資本主義，解放奴隸工資制度，實行直接革命手段云云。

翌年，開第一回工會大會於都爾 (Toul)，無政府主義者給刺勒 (Cherax) 氏之主張如次。該氏謂部分的罷工，必歸失敗，蓋政府保護雇主，雇主即利用勢力從事威脅工人，工人一受其挫折，隨即屈服。若暫時之間，繼續總罷工，則其壓迫將歸無效，而威脅亦不足懼也。而政府因有防禦工廠工作場，製造所，商店等之必要，勢必散布軍隊于各處，政府又懼罷業將破壞鐵道信號及技術之工作也，故又必配置軍隊于三千九百萬米突之鐵道路線以保護之。以三十萬人而保護三千九百萬米突之鐵道路線，則每

人所隔之距離，爲百三十米突，苟如是，勢必置倉庫、停車站及工廠之保護于度外。又必置雇主之保護于不顧，如是以大都會爲戰場，而實行工人之解放，當屬可能之事。總罷工之主要威力係由其自身負擔之力而成，某產業一部分之罷工，同時他部分亦必同樣罷工。總罷工非受何種命令而發生者，乃前方不意之爆發而起者也。例如若鐵路工人宣言罷工，此宣言即爲實行總罷工之信號，工會會員見此信號，即應停止工作，此乃急進派之工人應盡之義務也。是日若有繼續工作者，則必實行強制停止其工作。總罷工無論其爲和平爲激烈，皆得謂之革命」：云云。於是多數贊成總罷工。

翌年於土魯斯 (Toulouse) 大會上，布則及德拉散魯兩氏，主張採用怠工，以爲階級鬥爭之武器。彼等對於怠工之手段報告後，謂「工人對資本家之防禦與攻擊，以採用怠工手段爲佳，蓋由此可使資本家了解工人有時對於生產物之數量，有時對於生產物之品質，皆依工資之多寡而定其工作之好歹。即「對下等工資即與以下等工作」之謂也。」又謂「怠工爲解放工人最有效之抵抗手段，一方可以抵抗資本家之掠奪，一方可以鞏固自己之地位，故極力主張之。」大會滿場一致決議，謂若罷工不能收效時，則採用怠工手段。

此後法國之勞動總同盟，遂有依總罷業而實行社會革命之傾向。但革命成功之秋，當建設何種之新社會，實爲橫互彼等胸中之一大問題。總同盟頗考慮之，故于千九百零一年之里昂（Lyons）開大會時，總同盟對各工會，發下列七條質問，卽如何始能完成社會革命。

（一）諸君之工會，排斥生產之團體，但對於改革團體本身，應取如何方法。

（二）諸君若欲取得屬於諸君之產業之機械，應取如何行動。

（三）將來組織之交易所及工廠之職能，究應如何計畫。

（四）若諸君之工會，屬於街道及生產品或旅客之運輸及分配等之團體時，如何計畫其機能乎。

（五）改造後，諸君對交易所或產業聯合之關係如何。

（六）應根據何種原則，實行原料之分配，又生產團體，如何始能得自己之原料。

（七）工會地方同盟，對於改革後之社會，應負何種任務。又對於生產品之統計與分配，有何種任務。

關於以上諸問之回答，種類之多，不可勝數。然各國團體對於工人要求支配其從

事之產業一點，則意見一致。鑛夫要求鑛山之支配，鐵路工務員主張管理鐵路。各工會皆要求主持其從事之產業機關，以爲新社會確立於工會管理產業之基礎之上，於是將現在所有各地之工會，聯絡一致，共同組織一大聯合。此聯合之職責，係管理各地工會相互利益之一切事件，並進而結合一總同盟。總同盟掌管國民之重要公務，並謀各種工會及地方同盟之聯絡，又于國際關係上，代表一切工會之利益。由是則集合的資本主義，亦無發生之患矣。彼等于分配上，既有共產主義之概念，則工會雖實行管理生產，然亦無何等之實在財產。地方統轄權，委託于工會會議，中央統轄權，則歸隨時會合之工會主持，以爲一切財產，至完全廢止時，其統轄權，亦必由單純的漸次變爲零。此即彼等之理想也。

以上主張，即法國工團主義之根本概念。其後發生一切理論，不外將千九百零一年里昂大會上工會會員之集合意思，爲論理的推廣說明而已。

工團主義者，係集多數工人日積月累之經驗，而自動的發表之意見總體也。此乃工人之一種戰鬥方法，非理論也。又爲工人之一種茫然的信條，而最初以理論的方法研究之者，索勒爾 (G. Sorel) 氏也。是時馬克思派正統社會主義，已失去馬克思之科

學的意義，並與其中心哲學分離，而墮落于物質改良主義。索勒爾欲由根本上重加修正，以期真正馬克思主義之復興。馬克思主義貢獻于人類思想者，即說明勞資雙方絕對不能調和之階級鬥爭也。故其資本論之中心思想，即為階級鬥爭之理論。馬氏謂近代產業之進化，發生新生產之形式，其最顯著之現象，即為資本主義之發生。於是社會分裂為資本與勞動二大階級，而資本家遂實行大規模之掠奪，此兩階級之間，因起激烈的爭鬥。此乃社會進化當然之結果，其間并無何等道德的考察也。此種現象，非俟新興組織出現後，雖欲強行糾正，而產業組織，亦不變更。但以某種暴力破壞現存之秩序，則此種現象，或可早日告終云。索勒爾於其所著「暴力論」中，極端演繹馬克思之階級鬥爭論。依索勒爾氏所論，則（甲）在馬克思所指之革命時期，因生產方法，利用機械主義，故工人極端集中，而工人一苦于貧窮，壓迫，奴隸，頹唐，再苦于日益增加之掠奪，故資本生產組織，尙未崩潰以前，工人仍不得不繼續鬥爭，斯亦苦矣。革命家有謂：「工團主義，雖適于勞動運動，而不宜于建設新哲學之新社會者。」殊不知新社會之建設，若需要哲學，何不委之學究乎。再馬克思之學說，若由其運命論觀之，則似反對總罷工，而社會主義之擴張，亦與馬克思之運命論相矛盾，故馬克思之運命論，不合乎理。（乙）



一馬克思主義者多數相信經過經濟上之大恐慌必有社會上之大變動。然馬克思之所謂恐慌乃資本家不顧將來之危險根據自己之計畫運用生產機關創造人口以上之生產力遂發生人口與生產不均衡之現象之謂也。至若使世人夢想大企業必因此生產而得將來之繁榮與夫中產階級與第四階級握手而得將來之生產是皆其特有之性質也。欲使社會主義實現則不能不阻碍產業之進步而此乃阻碍資本主義之發展且減少勞動階級之戰鬥力之舉也。若能常用敏捷方法阻止產業之進步而成就革命則新社會之實現可拭目而待。又若勞動階級完全信賴革命運動努力奮鬥再接再厲則彼等終可得最後之勝利而由資本家收回生產機關也。蓋欲建設新社會非依門爭手段則不能達其目的故第四階級之暴力即為遂行未來革命之手段而索勒爾氏則謂第四階級之暴力即是總罷工即是社會革命云。

工團主義與無政府主義之比較類似之點甚多相異者亦復不少。工團主義乃勞動階級之一種行為哲學。無政府主義實為個人主義之一種理論。工團主義以階級為前提。無政府主義以個人為前提。然工團主義之道德的價值乃效法無政府主義者又由無政府主義採用共產之概念。工團主義者之理想的社會觀念在使人類全體皆為

工會會員而行工會會員之生活，併欲于工會及地方團體集中一切有用職能，使勞動總同盟執行一國之職務，此經濟組織之基礎，係採用嚴密之共產主義為原則。依各人之能力及必要，實行自由分配，以社會為一家，生產機關，劃歸共有，家族內無論何人，不得有永久占有權利，又不許蓄積私有財產。無政府主義者，不贊成工團主義之運用權力，但工團主義，亦非絕對主張運用權力者，其理想以各人之合意為原則，無論何人，不能直發命令，無論何人，皆無服從該命令之義務。一俟共產主義理想實現後，即廢棄一切權力，故工團主義，可謂工會主義與無政府主義之混合物。

工團主義又與社會主義不同，前者主張自治的工會管理生產機關，後者主張社會公共管理生產機關。據階級鬥爭上之概念而論，無論何種社會主義者，對於資本家個人，皆無敵視之意。工團主義者則不然，常視資本家為個人之仇敵，故階級鬥爭，常繼續不斷。工團主義者，由高尙之目的，反抗資本家之外，由個人之目的，亦視資本家為寇仇。故其罷工及怠工為勞動運動之手段，又為使資本家不能生產之策劃也。

工團主義之思想，何以先發生于法國，其原因有二。（一）工團主義與無政府主義，同為社會環境之產物，古來法國之多數小雇主，常于個人主義私有財產之下，極端

壓迫工人，於是工人以爲若能無殘暴之雇主存在，彼等自己經營小產業，則彼等如鄉間之農民然，亦可享相當之幸福自由，並可充分滿足物質的慾望，此種思想若在英德之大產業國，當難發生。工人此項要求，乃工團主義之根本原則，以其主張自治工會管理產業權也。(二)工團主義者，係法國無政府主義派在工會之一種思想運動，詳言之。工團主義者，乃法國工會內之無政府主義者所創造者也。工團主義類似于無政府主義者多，而類似于社會主義者少，即此原因。然工團主義並非法國之特別運動，近代各國之勞動運動，無不有其歷史陳迹，且有漸次擴大工會團結之傾向。同時于思想方面，亦有伸張根本覆滅資本主義之趨勢。即世界勞動運動，漸趨于平面的發展與立體的發展兩種。前者由工會主義擴大爲產業工會主義，後者則由舊工會主義伸張至新工會主義是也。

#### 第五項 行會社會主義 (Guild Socialism)

行會社會主義 (Guild Socialism) 發生于勞動運動泉源之英國，其後漸普及于各國。此主義爲最近勞動運動之新趨勢，又爲社會主義之新學說，理想新奇，頗饒趣味。

千九百零六年，盆忒（Penty）著「行會制度之復興」，始將行會社會主義具體說明。其後奧累治（Orange）及霍蒲孫（Hobson）又附以體系，使成學說。其時贊成此主義者，僅爲少數之知識階級，一般工人對此，可謂漠不相關。迄千九百十年，乘英國勞動不安之時，正推廣行會社會主義千載一時之機會，當時勞動不安之狀態，實因工人對於勞動黨之不滿與失望而起。英國工人自千八百七十四年以來，即選舉議員於議會上，謀發展工人階級之利益。迄千九百零六年，勞動議員已有四十一名之多，於是乃組織勞動黨，第一着手制定職業爭議法。藉此首先取消從前不利於勞動運動之判決案。勞動黨既有蒸蒸日上之勢，故工人皆誤信之，以爲解放工人之唯一機關也。然自千九百零六年以降，十年間，勞動黨毫無顯著之成績。加以物價飛騰，實質之工資下落，工人之生活益感困難，而怨恨勞動黨之心愈切矣。適其時托穆梅因（Tom Mann）氏及其一派，由澳大利亞歸，宣傳工團主義思想于英國工人間。英國工人乃痛恨勞動黨之無能，又覺從前勞動運動方針之錯誤，故對於一元的且直截的工團主義，極爲歡迎。然當工團主義之盛行也，如燎原之火，及其衰也，若順水推砂。蓋英國之國民性，富于保守與妥協，自不易于融化急進之工團主義也。於是有柯爾（G. D. H. Cole）者，知行會社會主義有

發達之性質，因與其黨徒國民行會同盟 (*National Guild League*) 中之諸人着手宣傳。柯爾與墨蘭 (*Mellor*) 皆覺從來盛行之行會社會主義思想，僅限于知識階級一方，今後欲圖發展，實有使其民衆化之必要。故自千九百十四年孟冬以來，專宣傳于勞動階級，卒之漸有成功之希望。

行會社會主義之理論，並無一定之解釋，不過決定其輪廓而已。據行會主義者 (*Guildman*) 之主張，欲解放勞動階級，須工人先有自由之精神，獨立之生產，換言之，不被僱于特權階級，不專爲該階級爭利益而勞動，須以自己爲主，管理產業，爲社會全體爭利益而勞動者是也。故以前之勞動運動，常以改善勞動條件爲目標，而求物質狀態之向上，乃本末顛倒之論，殊不知勞動運動之真正目標，不在使工人脫離貧乏狀態，而在由奴隸境遇解放工人。從前之社會主義，——尤其是集產主義，——僅思物質的安樂，而忘人格之尊嚴，與人類之自由，殊可慨也。柯爾氏論此點，最爲明瞭，其言曰：「貧窮者，症候也，病根者，隸屬也。富樂與窮苦之存立，必有放恣與隸囚相連續。人類有身在貧窮，而非在奴隸境遇者，而亦有身在奴隸境遇，而貧窮者。」云云。故人類之所以貧窮，實今日工資制度害之也。故第一步之解放，卽是工資制度之改良云。霍蒲孫則謂：「工資

者，對所謂「勞動」之貨物支付之代價者也。」即工資制度之前提，視勞動如商品，同  
一律，工人賣勞力于資本家，而取得代價「工資」時，則必生以下之結果。

(一) 對生產物喪失一切之權利。

(二) 凡就業狀態及就業終期，須經雇主許可決定。

(三) 潛在的勞動力，被雇主掠奪，而附與他人。

由是「勞動」成爲生產費之一要項，工人之人格，亦已喪失，與昔時之動產奴隸性質，毫無差異。或不如動產奴隸，亦未可知。蓋昔時之奴隸，一生皆受人格之拘束，今日之工資奴隸，亦無日不受人格之桎梏，性質上全然相同。動產奴隸，無失業之憂，工資奴隸，名義上雖有自由，而實則常有失業之憂。故工資制度，必須根本打破，欲打破之，則無論勞心勞力，皆須集合一致，和衷協力，不組織如從前之職業工會，而組織產業工會，主張產業管理權，則工人必得最後之勝利，而掌握產業之管理全權矣。

行會社會主義之社會觀察如何。一言以蔽之曰。產業主義與工團主義之批評之一種妥協的哲學，即一面指摘集產主義之缺點，以其重視國家權能及職掌也。行會主義者，以爲集產主義者之主張若土地資本皆歸國有，不過從前應入私囊之利潤地價。

今則歸公共團體所有而已。然于工人之狀態仍毫未改善。蓋集產主義者，僅注意消費者之利益，而忽略工人——生產者——之地位故也。故國有制度雖實現，而工資制度尙存在，勞動之被掠奪，仍與以前毫無差異。即前被掠奪于個人之資本家，今則變為被掠奪于公共團體之國家。要之，國家社會主義，即為國家資本主義。故行會主義者，主張生產手段既歸國有，而其統制管理，則不可不委之于工人自治的運用云。換言之，即反對消費者專制之產業組織，而要求工人自治的生產。此點頗與工團主義相似。但行會社會主義，決不贊成工團主義之根本理想，即反對工團主義所主張之「國家廢止後，工團主義者獨自專政。」行會社會主義，擬以某種國家——非若今日之國家——為消費者之代表機關，以行會為生產者之代表機關，兩者協調之處，有妥協的哲學根柢存在。即行會社會主義之社會組織原則，主張二元論。欲依職務的代表制度以實行之。一面以行會為生產者之代表機關，凡關於生產經營之任務，皆由行會管理執行。他方以國家為消費者之代表機關，抑壓生產者之專制獨斷，保護消費者之利益。又各種行會間之諸問題，則由該行會等之同數代表機關解決之。關於生產之諸事項，則由生產者會議決之。國家開消費者議會，議決關於消費事項，凡生產消費兩者間之問題，則由兩者代表

組織共同委員會協議之。此外關於各種行會之內容，則行會主義者彼此意見紛紛，頗難一致。例如主張中央集權組織之霍蒲孫，與力說地方分權之盆忒之間，顯有不可逾越之溝渠。

行會社會主義，本名國民行會 (*National Guild*)，則其前提有國民 (*Nation*) 存在之必要。即從事各種職業及勞動之人，組織各行產業工會，與之以相當自治權，最後由國民的綜合之者是也。霍蒲孫說明此理，謂：「人類生活之重大要素，爲『*Nationality*』之觀念，卽在今日亦爲民主國民之最大要素，活動於個人意識之中。然從前之國民生活，爲被動的，卽構成國民生活之市民，不能享有其經濟上之權利，故真正之市民生活，必須市民依行會之力，獨占勞動又能支配其自己之經濟上之權力，始有實現之希望。」云。

然盆忒則極力反對此種國民的或中央集權的傾向。盆忒之主張，以爲「個人自由勞動之愉快，由行會之組織得以實現，其組織構成，則非如霍蒲孫一派所主張之國民行會，乃中世紀最繁盛地方極小規模之行會也。」盆忒又謂：「現代資本主義之大规模的生産，及機械生産，不唯阻害人類技藝之發達，且減却人類之個性，故有限制之



必要。」要之依盆忒之見解，謂資本主義之中心，爲產業主義，故欲打破今日之資本主義，非打破產業主義不可云。行會主義者對國家之觀念，與無政府主義及工團主義兩者，判然相異。工團主義者謂國家乃資本階級之政治組織，係一種保護財產之機關。故資本主義一旦崩潰，則國家當然歸於消滅。行會主義者則謂現代國家爲資本家之傀儡，確屬實情，但國家之本質，原非如是者，以其未能盡其當然之職責，故墮落至此也。社會階級一日存在，經濟的勢力，即可以支配政治的勢力，故國家爲資本階級所利用，其理至明。但資本階級消滅之後，國家亦能存在，即國家爲消費者之代表機關，且爲管理社會通共事項，如衛生保健教育等所不可少之機關也。行會主義者雖認國家有存在之必要，然彼等之間，又主張各異。例如柯爾希望行會與國家之職務對立，使兩者間勢力均等，故承認國家與行會有分離之主權。然霍蒲孫則反對主權分離說，承認主權爲國家之獨有，而以經濟的職務委託行會。彼謂國家有本質上之職務，如管理教育法律衛生軍備警察外交及中央與地方行政等是也。此等職務有精神的性質，國家於此，不唯須尊重民意，更須將民意背後之精神的衝動，解釋之，表現之，而容納之。國家又爲市民之執行機關，故不可不指導市民，使其得正當之方向云。盆忒則否認霍蒲孫所說國

家之精神的職權。並謂國家本來之任務，乃為社會之軍事的經濟的保護云。

行會社會主義，既有上述之思想的體系，然則其影響於勞動運動者，其程度如何。最初將行會之思想具體表示者，為鐵路工會大會之決議。千九百十四年，該大會之決議，主張行會有產業管理權，其大要如次。「本大會推翻前年承認鐵路國有之決議案，同時無論何種鐵路國有制度，須保證鐵路工務員有完全經濟上政治上社會上之權利於一定範圍內，承認工務員對於鐵路系統之安全及有效的運用，有相當之支配權與責任，凡由經濟上科學上之經營所增加之利益，彼等應有公平的分配，否則鐵路工務員不能承認。」此決議，可謂通行行會主義原則於實際之第一步。此外如千九百十六年開催之工會大會決議，千九百十八年，鑛夫工會決議，及其他多數工人之團結機關，皆有行會主義之思想為其背景。尤以千九百二十年曼徹斯特（*Manchester*）之「建築行會」運動為最著。該運動為斯巴克思（*Sparx*）及霍蒲孫二氏努力之結果。而行會主義思想之具體化者，亦成於此。

行會主義之思想，於流行英國之外，更波及於德國。德國最近有主唱此說者，且亦漸趨於具體化。例如有名之社會改良家窩忒刺忒諾（*Walter Rathenow*），極力贊說

行會思想。其他伊倫斯特 (Ernst) 力得忒利克思 (Lydie de Telix) 及卡爾布蘭克 (Karl Blanc) 等皆與行會主義者共鳴者也。

據上所述，行會主義原以英國為中心，發達之速，有一日千里之勢。惟行會主義，將來影響于英國勞動運動之程度如何，對於勞動運動之指導的精神，有何價值，無論何人，恐亦不能作確然之答解。蓋行會主義之思想，乃最近之產物，其體現於勞動運動以來，亦為日甚短，且其內容亦無明確一定之範圍故也。吾人承認行會主義，其于英國勞動運動新局面之展開，確有消極的價值。但其思想體系，包含缺點甚多，且其實現亦有種種困難。故英國一面有熱心主張行會主義者，然一面又有多數反對論。資本家及擁護資本家者反對之者，固不足怪。例如有產階級經濟學之泰斗亞勒弗烈馬沙耳 (Alfred Marshall) 氏，其所著「工業與商業」中，論行會主義，完全係一種空想，絕對不能實現圓滿。並稱獎現在經濟組織之良好，其結論曰：「在今日經濟組織之下，紀律之維持，概由於所謂「眼不見之手」強迫而成，而紀律之維持，屢有行之殘酷激烈者，故須依人類之努力而緩和之。然若此自動的規律不存在時，則事無大小，皆弊害百出，又不得以亟普遍之權力防止之矣。故行會主義對此，尙未想出解決方法時，「今日似

無何等觀念，則必使經濟組織陷于混亂狀態，而不得不以武力手段救濟之。」又嘲笑柯爾氏曰：「要之，柯爾氏爲聖西門傅立葉（Fourier）及其他品性高尚與思想明晰之初期社會主義者之門徒，其「黃金時代出現」之新論，在發揮人類性格中固有之善力。蓋治人之事，非同小可，若一切人類，皆如柯爾之光明真摯，則極爲簡單，其如人類社會之變化無端，隱顯莫測乎。柯爾氏完全將近代產業組織之複雜，置之度外，一若關於此事，尙未充分研究者然。」

資本主義辯護論者有名之尉紫士（Wiesas）氏，說明行會主義，指摘其矛盾及缺點後，結論謂：「主張者雖有真實誠意，但尙未達實行之體系，且減少工人之幸福標準，不足以增進工人之自由。又行會之內部，或行會對行會之間，屢起重大之爭議，與不和之現象，亦未可知……」云云。

資本主義者，固然反對行會主義，即勞動黨，工會論者，民主主義論者，社會主義者等，皆唱反對之論調，故行會主義，確爲社會反對之大目標。例如馬克多那爾特（Macdonald）謂：「由獨立勞動黨之見地言之，行會主義，是一大危險物。」魯意（Lloyd）謂：「行會制度，結局將生出無數小奴隸國。」民主主義者罕蕭（Hanshow）氏，以行會主

義者，鑒于學者的夢魔，且詆之爲不理解近代產業之意義者。又曰：「行會主義，非常危險，以其似是而非之陳腐思想，誤人不淺故也。行會主義者對集產主義者加以誹謗，謂集產主義者非惡即愚，以余（罕籟自謂）觀之，行會主義，則兼兩者而有之也，何也？彼等不辨事理，不知好歹，煽動階級鬥爭，絕對反對一切產業平和所繫之共同生產及純益分配制度，故謂之惡徒可也。彼等以爲革命的國民行會（National Guild）與墮落的民衆國家之主權對立之社會，可以成立，故謂之愚夫，誰曰不宜。」……

行會主義，於其思想統系上，有二元性質。一方近于集產主義，他方近于工團主義，各採其所長而折衷之，其與兩主義思想相異之點，受人詆誹，蓋意中事也。

各方面批駁行會主義思想者甚多，最近利物浦大學之哲學者飛爾德（Field）氏，完全以第三者之地位，詳細解剖行會主義之真相，且對其思想要點，加以評論。從前批評此主義者，概以雜誌及著述之一部，其以全卷批評之者，蓋飛爾德氏一人而已。本書以下所述者，大概依飛爾德之學說爲中心，參酌以上所舉之批評，而研究行會主義被責難之內容。

行會主義之理論的體系，並無確定範圍，常有變化不測之傾向。據行會主義者之

見解，則謂此乃當然之事，且爲行會主義之特徵。主張行會主義者，派別甚多，議論不一。而于其內部精髓，則概有一定系統。見解亦一致。且皆真誠實情，希望該主義之發達實現。其中健者，以柯爾氏爲最。故批評行會主義之思想，無異批評柯爾氏之主張。至行會主義之理想，以爲解放工人，須要求廢止工資制度爲第一步。因資本主義之經濟組織，工資制度實爲工人之桎梏故也。柯爾氏指摘工資制度毒害工人之性質，其特徵有四，分述如左。

(一) 工資制度，係資本家由工人榨取勞動，以圖自己利益，故工人與勞動兩者分離，形同買賣。

(二) 資本家僱用工人，於自己有利時，始支付其工資。

(三) 工人取得工資，即喪失關於生產組織之一切管理權利。

(四) 工人取得工資後，即喪失關於其生產物之一切權利。

古昔以奴隸爲動產時代，工人及其勞動，皆爲買賣之目的物。現今之工人則不然。賣其勞動，取得相當工資，購買其生活必需品，所謂賣力不賣身者是也。故現今之工人，較昔時奴隸制度，其境遇可謂改善多矣。然以工資生產費之一部，視勞動爲貨物，買賣

自由，此已蔑視工人之人格。奴隸勞動時代，係賣却一生之自由生涯，工資勞動之今日，即賣却一日或一月之自由生涯，二者之買賣時期雖有長短，而其輕蔑性質，則無稍差異，此柯爾之主張也。反對之者謂工人與勞動兩相分離，非為缺點，乃至便宜之事。例如尉紮士嘗謂：「余將余之著書一部賣與讀者，並非余之身體賣與讀者，乃謀余與讀者之便宜而賣者也。」云云。並謂有此現象始有社會之調和，而社會生活乃可無限發展云。

飛爾德亦承認工資制度為社會上必要之制度，其言曰：「余在路上中止行人而尋問路途時，余只想彼從速示我途徑，並不計及有何妨碍於行人也，吾人當思考時，須用腦力腦力者，與人交際時不可缺少者也，而最初與人交際，則自不能詳知人之個性及品行，其所以不能詳知者，不必謂將此等人之個性置之度外，或否定其人格也，乃吾人不過事干涉他人之個人性也。故吾人以爲由工人搾取勞動，亦非有何等禍害」云云。

尉紮士及飛爾德對柯爾勞動搾取論之批評，亦不過表面理由，而其維持工資制度之理論根據，極爲薄弱。蓋吾人雖不贊成柯爾氏之一切見解，但今日工資制度之遠

背公理，有壓迫束縛工人之弊，則毫無疑義。工資制度一日存在，則勞資關係一日不能解決，而工人亦終久不能達到解放之目的也。

工人爲生活計，取得相當工資，而賣勞動于資本家，使資本家僅顧自己之利益，不唯工人怨恨，即以社會全體之幸福而論，亦非良好現象也。要之，工人本屬人類，屬人類之勞動而視若商品，自由買賣，決非所以尊崇人類之道。若以從前奴隸勞動時代較之，從前之勞動買賣，係全部的，永久的，現在之勞動買賣，係部分的一時的，其買賣程度，頗有天淵之別。然其仍爲買賣性質，則確有不快之感。因人類之勞動，實與商品不同，離開人格即無所謂勞動也。例如靴店將靴一雙，賣與買靴者時，靴店主並無跟隨買靴者同行之必要。故此種買賣，毫無人格上之束縛。然工人賣其勞動于雇主時，所謂工人之人格者，因賣勞動與雇主，當與雇主隨行，故感覺人格上之束縛。關於此點，尉紮士之議論殊失正鵠。故工人欲保全其人格，不可完全爲自己之利益而賣其勞動，須以自己爲中心，努力奮鬥，從事生產，而貢獻于人類社會，始足以表現工人之真正人格。

然工人以無生產機關，且無生產管理權，全恃工資謀生，而賣其勞動于資本家，此資本家所以能制工人之死命，而工人將永沈淪于地獄也。此種制度，無論如何，亦不能



謂之合乎公理。並不能如上所述，「吾人於路上向他人問路」之簡單引喻，可以搪塞一切也。再則工資制度存在時，資本家每于自己有利者，則增加工資，強制工人開夜工及殘業，於自己不利，則不假思索，開除工人，恰若封建制度時代生殺之權，皆在一人之手，其不利于工人者，不待言也。

勞資雙方締結契約時，工人常立于不利之地位，故其所得之工資，自當低下，苟或工人以團體行動，幸得增加工資，又為物價騰貴所奪去。飛爾德又謂：「工資制度發生之缺陷，有工會以補足之，亦可彌縫緩和，若無工會存在，則行會主義者所力說之結果，必然發生。」但工會存在之理由，不能即為工資制度存在之理由，譬如將倒塌之房屋，以大木撐之，一時不致倒塌，然不能因一時不倒壞，即任其傾斜也。且資本家與政府，皆不喜工人團結機關之發達，極力妨害，故工人之工會運動，較之資本家團結運動，困難萬倍。且現在組織工會之工人，由全體工人言之，為數絕少，故工人之地位，改良洵非易易。

故欲廢止弊害多端之工資制度，供工人脫出奴隸境遇，必須工人不賣勞動於資本家，獨立生產，俟工資制度廢止後，各種生產者組織行會，由生產者自己經營之管理

之。至工人之報酬，則由其自治團體決定，是爲行會主義之主張。若柯爾之意，則謂工人之報酬及其他分配，應依各生產者之必要而給與之。有行會主義者，則謂應依各人之能力大小，而給與之數量亦略有差異。但此種事項，彼等均一致主張，應由生產者自治團體，即行會自己決定之是也。

威廉格累安 (William Graham) 氏於近著「勞動之勞資」一書中，批評工資制度，謂行會主義要求廢止工資制度，固有片面之理由，然無論社會組織爲何，關於勞動與報酬之規定，應有一定方法。當今之急務，在改造經濟組織，及其他資源之發展，不僅區區廢止工資制度，所能達其目的也。其所以發生誤會之處，蓋由僅注意範圍較狹之工資，而忘却廣義之收入故也云云。

然行會主義，亦非否定勞動與報酬一切制度者，但以現在工人，隸屬於資本家之下而言，實有廢止工資制度之必要。即工人所要求之制度，爲有意志的勞動，自主的勞動，凡遇經濟上之衰歇，失業或疾病等原因發生時，尚有生活之手段，可以安心從事生產，則其庶幾矣。

廢止工資制度說，本非唱導于行會主義者，工團主義者早已述及。從前有多數工

會以「公正工作當得公正工資」爲標語，要求增加工資。然皆得不償失，故今日之進步的工會，仍要求廢止工資制度，未始無因也。

集產主義者，即國家社會主義者，反對廢止工資制度。謂實行國家社會主義時，工資制度雖繼續存在，亦無不利于工人之處。蓋此時以國家爲雇主，非如私人資本家有營利之目的，故對於工人，必給與充分之工資，使有相當之生活之保障也。行會主義當然不贊成其說，反駁之曰：「縱令國家爲雇主，亦必不利于工人。何則？國家若完全沒收從前私人資本家之財產，則必給與相當年金于資本家，否則因償還買收價格及支付利息等，必盡力節省生產費。但工資爲生產費之重要部分，故減少生產費，即必低減工資。同時工人之生活，亦大受影響。」集產主義主唱者衛布（Webb）亦認有此種弊害，主張國家保證工人之「國民的最低工資。」然行會主義者，則謂：「縱令國家能如此保證，仍不免有視工人勞動爲貨物之弊病，工資之根本缺點，尙不能除去。換言之，工人之奴隸境遇，較從前並無何等差異云。」

廢止個人所有之生產機關收歸公有，而增進工人之福祉，乃各種社會主義者一貫之主張，而行會主義者，則主張資本歸國有，一方從事各種產業之工人，組織自治之

行會以社會託付者之資格，實行管理產業之一切事務。他方以國家爲消費者之代表，爲貨物使用者，又爲辦理社會生活共通事項之行政機關，使行會國家由生產消費兩方面，各依其職務統治之原則，而各行其事。然反駁之者，即謂：「此種組織絕對不能增進富源，蓋人類之本性，好逸惡勞，生產能率，因之自然低減故也。」

在資本主義經濟組織之下，資本家因營利之目的，經營生產事業，工迫于飢寒，始肯孜孜從事勞動。若一般人徒以其生存之理由，而得生活之保障，則孜孜勞動者，有幾何哉？其中亦有性愛勤勞，不顧報酬之多寡，熱心勞動者，但尉黎士又謂：「現在人類之性情，只知利己，若准各人自由選擇其勞動，不問其勞動之分量如何，皆由生產共同基金中，充分給與報酬，恐產業日見腐化，基金則由逐漸減少，以至于無也。但工人對於新設之行會，有忠實心，則忠實心即發達爲愛行會心。行會制度，正在試驗時代，或與異種制度競爭時，則此種愛行會之動機，反有增加之傾向。然行會組織已達相當之成功時，行會間必起爭鬥，行會對行會，常生反噬之心。若此則愛行會之心，一變而爲行會侵略主義矣。」

飛爾德又論駁曰：「實行行會主義，雖不如以上所言，然人類之本性，概有經營事

業之衝動，且有欲其事業成功之希望，吾人認定人類，雖有此種本能，同時又不可忘却人類之不良性，即人類不愛努力，且有厭惡需要努力之工作之傾向是也。

根據營利心之發動，且爲滿足營利心之經濟組織，在過去時代，凡減少生產費與蓄積財貨之效果，極爲顯著。吾人亦所首肯者，塞利格曼（Seligman）曾代表資本主義擁護者，於「資本主義對社會主義」之聯合演說會上，舉資本主義之五種功蹟，以財貨之蓄積爲第一，且斷言曰：「此種功蹟，無論由何種組織，亦不能成就」云。然吾人須知資本主義雖能蓄積巨大之財貨，而不可不知其更有慘酷之黑暗方面在也。退一步言之，資本主義，縱無黑暗景况，其依貨財之蓄積，而享受利益者，皆社會上之極少數階級。大多數之無產階級，則困阨于工資奴隸桎梏之下，其生活之卑下，實與禽獸無異也。今假定在資本主義經濟組織之下，所蓄積財貨十，其結果，社會十分之二者，享受利益，其餘十分之八，毫無利益，而陷于困境。又在其他組織之下，所蓄積財貨五，其結果，社會全體，皆普遍受益，則吾人謳歌其後者矣。

在行會主義組織之下，工人有生活安定之保障。其結果，工人確有流于怠惰之虞。人非聖賢，誰不欲使有努力有苦痛之勞動，減至最小限度乎。

幸而人類有一種創造衝動，即「勞動本能」是也。故社會一面須助長其自由之發達，一面當改造生產狀態及條件，以減少生產應有之痛苦，而求勞動之藝術化。生產者又須剷除現代資本主義之哲學，即剷除其利己的精神，而造成貢獻社會之新精神。柯爾尤注意此點。但此種精神，在現代經濟組織之下，工人因有飢寒之恐怖，孜孜以求生活為慮之時，絕對不能望其發生云云。

以行會為生產機關，其難之者，多有以其內部之構成，與行會對行會之問題為根據。蓋行會為從來之雇主及職工工會之雇主兩者結合而成，其勢力極大。且關於行會自己之事項，有獨占權，不受國家之干涉，故行會對其屬員之日常生活，有至大之權力。若行會濫用其絕大之力，則屬員之生活，必極感不快云。行會主義者為之辯解曰：「行會為生產者相互扶助之自治團體，故絕不至有濫用權力之虞云。」

再行會間之利害衝突，行會主義者亦不能否認。但彼等以為衝突發生時，由有關係之行會，各選出同數代表者，協議解決，亦非難事也。

「行會對國家」之問題，實為攻擊行會主義者之根本論據。行會主義者對於此問題，亦意見互異。但皆主張以行會為生產者之代表機關，關於生產事項，由生產者議

會處置。以國家爲消費者之代表機關，關於消費事項，由消費議會決定，使各司其職。關於生產消費互相牽聯事項，則以兩機關之協議解決之云。工團主義者駁之曰：「國家爲擁護資本階級之機關，資本階級崩潰，則國家亦當消滅」云。蓋工團主義者，信奉馬克思主義，故對於承認國家之行會主義，自當攻擊靡遺也。行會主義者則辯解曰：「今日之國家，乃資本主義之傀儡，原來國家之特質，本非若是也。國家本爲管理國民生活共通事項之機關，又爲貨物使用者之代表機關，故有存在之必要也。」反對論者又曰：「生產者代表機關之行會，與消費者代表機關之國家，兩者絕對不能平等協議，以解決大事。即國家不能與「經濟實力之所有者」行會平等。若國家及行會協議不成立時，則國家並無何等方法，以對抗有力的行會之直接行動故也。」

考最後之論點，實爲二元的行會主義之短處。此短處，亦可謂二元論之長處。果兩種機關，其間全無利害衝突之事，則生產機關「國家」與消費機關「行會」之協議，當然有成立之可能。若兩者間意見衝突時，則由兩機關選出同數代表者，組織共同委員會，以互讓精神，幸而圓滿解決，則兩者之爭執，當可協調。若不幸而協議破裂，則其國家之混亂，實不可勝言。是即行會主義所潛伏之最大弊端，而亦柯爾氏承認之缺陷也。

但彼則謂：「若此種情形發生時，勢力之重錘，或落于生產者方面，或落于消費者方面，余不可知其必有一方極受壓迫，則可斷言也。」又謂：「勢力之重錘，落于前者之傾向較多，與其落于後者，不若落于前者之爲愈。」云。故行會主義至此，亦只有完全犧牲而終歸于消滅危亡也。

行會主義，本爲勞動運動指導之原理，又爲社會改造之哲學，其學說之發生固早，然尙未臻完成之域，故吾人所研究者，亦僅其體系之輪廓而已。行會主義發生於英國，工團主義發生於法國，新馬克思主義發生於德國，皆因其國民之性情不同，而發生之社會改革主義亦異。吾人於此，可知國民性與思想兩者，實有至深且大之關聯也。



第七章 關於勞動問題之諸思想

## 第一章 勞動問題之發生與其特徵

### 勞動問題之主要參考書如次

- Adams and Sumner, Labour Problems.*  
*Webb, Industrial Democracy.*  
*Drage, Labour Problems.*  
*Chapman, Work and Wages, Second Vol. (Wages and Employment.)*  
*Cole, the World of Labour.*  
*Mitchell, Organized Labor.*  
*Hermer, Die Arbeiterfrage, 8 vols.*  
*Lange, Die Arbeiterfrage.*  
*Brentano, Die gewerbliche Arbeiterfrage.*

- „ Die Arbeitergilden der Gegenwart.
- Weber, *Die Kampf zwischen Kapital und Arbeit.*
- Sombart, *Die gewerbliche Arbeiterfrage.*
- „ *Democh!*
- „ *Sozialismus und Soziale Bewegung.*
- „ *Das Proletariat.*
- Leunstein, *Die Arbeiterfrage.*
- Philippovich, *Volkswirtschaftspolitik.*
- Schulze Geernitz, *Der Grossbetrieb.*
- „ *Zum Sozialen Frieden.*
- Stone, *A History of Labour.*
- Watkins. *An Introduction to the Study of Labor Problems.*
- Fairchild, *Labour and the Industrial Revolution.*
- Montgomery, *British and Continental Labour Policy.*

*Solano, Labour as International Problem.*

日文書

關一著 工業政策（下卷）

桑田熊藏著 工業經濟論

全 歐洲勞動問題大勢

全 歐洲最近之社會問題

堀江歸一著 勞動問題十論

全 勞動問題之現在及將來

全 勞動組合論

河田嗣郎著 社會問題及社會運動

河合榮治郎著 勞動問題研究

小泉信三著 社會問題研究

安部磯雄著 社會問題概論

北澤新次郎著 新社會之建設

勞動經濟論 參考書

孫田秀春著 勞動法總論

關於勞動問題及勞動運動之事故，歐美各國，概有勞動年鑑。日本則有大原社會問題研究所發刊之「日本勞動年鑑」，及日本勞動總同盟出版部與產業勞動調查所共編之「勞動年鑑」。

關於說明勞動問題之一般用語，以參照 *Boorne, What's what in the Labour Movement* 爲便。

## 第二章 失業問題

### 一 失業問題概説

Hobson, *Economics of Unemployment.*

Drage, *The Unemployed.*

Adler, *Die Aufgaben des Staates gegenüber der Arbeitslosigkeit.*

Troeltsch, *Das Problem der Arbeitslosigkeit.*

Beveridge, *Unemployment.*

Webb, *The Prevention of Destitution.*

Hobson, *The Problem of the Unemployed.*

Rowntree and Lasker, *Unemployed.*

Borrel, *La Lutte contre le Chomage.*

Lavergne et Henry, *Le Chomage.*

- Merkle, Arbeitslosigkeit.*
- Williams, The Problem of the Unemployed.*
- Parker, The Casual Labourer and Other Essays.*
- Mess, Casual Labour at the Docks.*
- Kellor, Out of Work.*
- Pigous Unemployment.*
- Mills, Contemporary Theories of Unemployment and Unemployment Relief.*
- Dearle, Unemployment in the Building Trades in London.*
- Jackson, Unemployment and Trade Unions.*
- Chapman and Hallsworth, Unemployment.*
- Kritson, Unemployment*
- Kirkonnell, International Aspects of Unemployment.*
- Hobson, Unemployment of Economics.*
- Morley, Unemployment Relief in Great Britain.*

*International Labour office, Unemployment 1920—1923.*

二 勞動介紹

*Conrad, Die Organisation des Arbeitsnachweises.*

*Michalke, Arbeitsnachweise der Gewerkschaften.*

*Caluar, Arbeitsmarkt und Arbeitsnachweise.*

*Alexander, Hiring and Firing.*

*Commons, Principles of Labour Legislation.*

*Greenwood, Juvenile Labour Exchanges and After Care.*

三 失業保險

*Frankel and Dawson, Working Mens Insurance in Europe.*

*Gibbon, Unemployment Insurance.*

*Carr, Garnett and Taylor, National Insurance.*

*Kampfmann, Die Arbeitslosenversicherung.*

*Clarke, The Law of National Insurance.*



Schanz, Daiter Beitrag zur Frage der Arbeitslosenversicherung.

Schloss, Insurance against Unemployment.

Seager, Social Insurance.

Woodbury, Social Insurance.

Cohen, Insurance against Unemployment.

栗津清亮著 國立保險論

森莊三郎著 勞動保險研究

杉 琢麿著 勞動保險論

堀川美哉著 社會保險論

永井 亨著 戰後之失業問題

## 第三章 關於工資之種種問題

### 一 工資及工資制度

*Rogers, Six Centuries of Work and Wages.*

*Moore, Laws of Wages.*

*Ashley, the Adjustment of Wages.*

*Taussig, Wages and Capital.*

*Thoooska, Löhne und Lebenskosten in Osteuropa im 19 Jahrhundert.*

*Kuczynski, Arbeitslohn und Arbeitszeit in Europa und Amerika.*

*Atkinson, Rational Wage System.*

*Cole Payment of Wages.*

*Schloss, Methods of Industrial Remuneration.*

*Lewin, Der Arbeitslohn.*

*Snowden, Wages and Prices.*

*Wallis, Prices and Wages.*

*Graham, The Wages of Labour.*

*Price. Simpson and others, Working Conditions. Wages and Profits.*

*Gibbs, Minimum Cost of Living.*

*Reely, Minimum Wage.*

*Cotterill, A Living wage.*

*Powell, Payment by Result.*

福田德三著 社會運動與工資制度

社會政策學會論叢 第十五冊工資制度及純益分配制度

北澤新次郎著 東京熟練工人「修理工及旋盤工」之工資調查報告

一 最低工資

*Pest, Mindestlohn.*

*Ryan, A Living Wage.*

*McCabe, The Standard Rate in American Trade Unions.*  
*Tawney, Minimum Rates in the Tailoring Industry.*

### 三 純益分配

- Gilman, Profit Sharing between Employer and Employee.*  
*Thomson, The Loran Premium Bonus System.*  
*Prosser, Price-Rate Premium and Bonus*  
*Cadbury, Experiments in Industrial Organisation.*  
*Calkins, Sharing the Profits.*  
*Taylor, Profit Sharing between Capital and Labour.*  
*Gilman, A Dividend to Labour*  
*Gruner, Die Arbeiter-Gewinnbeteiligung.*  
*Bowie, Sharing Profits with Employees.*  
*Trombert, Profit Sharing.*

### 四 科學管理法

科學管理法 科學管理

*Taylor, The Principles of Scientific Management*

, , *Shop management.*

*Hoar, Scientific Management and Labour.*

*Thompson, Scientific Management.*

*Drury, Scientific Management.*

*Emerson, Efficiency.*

*Gantt, Work, Wages and Profits.*

## 第四章 工會

*Webbs, History of Trade Unionism.*

*Hammonds, The town Labour.*

*Hampfrey, A History of Labour Representation.*

*Cole, the World of Labour.*

*Webbs, Industrial Democracy.*

*Lloyd, Trade Unionism.*

*Clayton, Trade Unions.*

*Menell, Labor Movement.*

*Cole, An Introduction to Trade Unionism*

*Bloomfield Problems of Labour.*

*Greenwood, The Theory and Practice of Trade Unionism.*

O'Brien, *Labour Organization.*

Badisland Soule, *The New unionism.*

Tridon, *The New unionism.*

Fusiers, *Le Trade-Unionisme en Angleterre.*

Güttler, *Die englische Arbeiterpartei*

Macdonald, *A Policy for the Labor Party.*

Commons, *Trade Unionism and Labour Problems.*

Marot, *American Labour Unions*

Brissenden, *History of the I. W. W.*

Groot, *Organized Labor in America.*

Hollander and Barnett, *Studies in American Trade Unionism.*

Cartton, *History and Problems of Organized Labor.*

Horie, *Trade Unionism in the United States.*

Louis, *Histoire du Movement syndical en France.*

- , , *Le Syndicalism européen.*
- Pellouier, *Histoire des Bourses du Travail.*
- Levine, *Syndicalism in France.*
- Maschke, *Boycott. Sperre und Aussperrung.*
- Nicholson, *Strikes and Social Problems.*
- Olds, *The High Cost of strikes.*
- Bernstein, *Der Streik.*
- Janes, *Control Strikes in American Trade Unions.*
- Bennett, *Histoires des Greves.*
- Mo Lean, *The Morality of the Strike.*
- Laidler, *Boycotts and the Labor Struggle.*
- Liechti, *Die Verrufserklärung im modernen Erwerbsleben.*
- Schwittan, *Die Formen des wirtschaftlichen Kampfes.*
- Pouget, *Le Salolage.*



*Kopald, Rebellion in Labor Unions.*

堀江歸一著 勞動組合論

山縣憲一著 職工組合論

田子一民纂譯 勞動組合之組織與勞動組合法

社會政策學會論叢 第七冊 勞動爭議

北澤新次郎著 新社會之建設

同 著 凝視新社會

## 第五章 解決勞動爭議之諸制度

*Mole, Industrial arbitration.*

*Knoop, Industrial Conciliation and Arbitration*

*Commons and Andrews Principles, of Labor Legislation.*

*Pigou, Principles and Methods of Industrial Peace*

*Gilman, Methods of Industrial Peace.*

*Clark, The Labor Movement in Australasia.*

*Reeves, State Experiments in Australia and New Zealand.*

*Küppe, Der Arbeitstarifvertrag als Gesetzgebungsproblem.*

*Barnett and Neale, Mediation, Investigation and Arbitration in Industrial*

*Disputes.*

*Ramsay, Terms of Industrial Peace.*

*Lusk, Social Welfare in New-Zealand.*

*Northcott, Australian Social Development.*

*Schachmer, Die soziale Frage in Australien und Newseeland.*

永井 亨著 産業立憲之研究

## 第六章 工廠法

*Brown, the Underlying Principles of modern Legislation.*

*Commons and Andrews, Principles of Labor Legislation.*

*Greenwood, A Handbook of Industrial Law.*

*Madah, Legislation social Compare.*

岡 實著 工廠法論

河合榮治郎著 勞動問題研究

關 一著 工人保護法論

桑田熊藏著 工廠法與勞動保險

社會政策學會論報 第一冊 工廠法與勞動問題

神田孝一著 日本工廠法與勞動保護

## 第七章 關於勞動問題之種種思潮

Beer, *History of British Socialism*, 2 vols.

Kirkup, *History of Socialism*.

Sombart, *Grundlagen und Kritik des Sozialismus*, 2 vols.

Barker, *British Socialism*.

Rae, *Contemporary Socialism*.

Skelton, *Socialism*.

Kelly, *Twentieth Century Socialism*.

Diehl, *Sozialismus, Kommunismus und Anarchismus*.

Lorenz von Stein, *Geschichte der sozialen Bewegung in Frankreich*.

Spargo, *Karl marx*.

Mehring, *Karl marx*.

- Liebknecht, *Karl marx.*
- Loria, *Karl marx.*
- Beer, *Life and Teaching of Karl marx.*
- Tugan-Baranowsky, *Theoretische Grundlagen des Marxismus.*
- Boudin, *Theoretical System of Karl marx.*
- Untermann, *Marxian Economics.*
- Lafargue, *Le Determinisme de Economique Karl marx.*
- Karl marx, *Das Kapital.*
- Hyndmann, *Economics of Socialism.*
- Proudhon, *Qu'est-ce que la Propriété?*
- Kropotkin, *Mutual Aid.*
- Kropotkin, *Field Factories and Workshops.*
- „ „ *Conquest of Bread.*
- Sorel, *Reflexions sur la Violence.*

- Levine, Syndicalism in France,*  
*Estey, Revolutionary Syndicalism.*  
*Mermeier, Le Syndicalisem contre le Socialisme.*  
*Scott, Syndicalism and Philosophical Realism.*  
*Acht. Der moderne Franzosische Syndikalismus.*  
*Chllage, Syndicalisme revolutionnaire et Syndicalisme reformiste.*  
*Cole, Self-Government in Industry.*  
    ,, , *Guild Socialism re-stated.*  
    ,, , *Labor in the Commonwealth.*  
    ,, , *Social theory.*  
*Bechhofer and Beckitt, The Meaning of National Guilds.*  
*Hobson, National Guilds and the State.*  
    ,, , *National Guilds.*  
*Penty. Old Worlds for New.*

„ „ *Guild and the Social Crisis.*

„ „ *A Guildsman's Interpretation of History.*

*Penty, Post-Industrialism.*

„ „ *Guilds, Trade and Agriculture.*

*Field, Guild Socialism.*

*Sombart, Proletarische Sozialismus.*

河上肇著 唯物史觀研究

同 著 近世經濟思想史論

同 著 資本主義經濟學之史的發展

福田德三著 社會政策與階級鬭爭

北澤新次郎著 社會思想與民衆



第七章 關於勞動問題之諸思辯

# 附 錄

# 第一 職業介紹所介紹就職業者火車輪船折扣證之章程

(大正十二年九月二十六日)  
內務省告示第二百九十號

第一條 依職業介紹法規定之職業介紹所其所介紹之工人由現住所赴各地就職者合於左列各項之資格時可向該職業介紹所長請求給與火車輪船等減價證，但小兒不在此限。

一 非平常每日出外工作者。

二 就所介紹職業之期間在三月以上者。

三 月收工資或薪俸及類似之報酬百圓以內者。

請求給與前項之減價證時得以書面或口頭爲之。

第二條 持有減價證書凡屬鐵道所管之火車輪船均以半價乘車船但不能乘快車或快船。(註)

第三條 減價證、車船減價券及就職者旅行證書不得讓與他人他人不得使用之。

第四條 減價證自發行日起經過一月之後，即失其效力。

第五條 購買減價乘車船券時，須向鐵路局職員提出減價證。

第六條 受乘車券之減價者，須攜帶職業介紹所發行之就職者旅行證明書，鐵路局

職員及職業介紹關係職員，隨便檢查時，當即呈出。

第七條 職業介紹關係職員，查出非記名本人攜帶減價證及就職者旅行證明書者，得沒收之。

第八條 減價證及就職者旅行證明書，除因不得已之事故，如燒失或毀損之外，不再行給與。

前項之減價證及就職者旅行證明書損失時，須即刻將事由報告給與之職業介紹所。

第九條 凡領取減價證及就職者旅行證明書者，至不必要時，須即刻返還給與之職業介紹所。

第十條 減價證及就職者旅行證書之樣式，另表定之。

附則

本規則自大正十二年十月一日施行

(註)

第二條中附有黑點部分，據內務省告示第七百五十九號，自大正十四年一月一日廢止。

### 第一工會一覽表

(據大正十四年日本勞動總同盟  
産業勞動調查所「勞動年鑑」)

工會名稱	工會地	地址	創立時期	會員數
甲 聯合工會				(括弧內爲婦人數)
一 日本勞動總同盟 本部直屬工會	東京市芝區三田四國町 二丁目四番地		大正元年八月一日	二七・九〇(二・三五六)
秋田製材工工會	秋田縣能代町		大正八年十一月三日	四〇〇
名古屋機械技工工會	名古屋市東區車道町一之一		大正十三年三月	二〇〇
關東勞動總同盟	東京市芝區三田四國町 二丁目四番地		十一年一月二十日	五・六〇(四〇)
東京鐵工工會	東京市芝區三田四國町 二丁目四番地			一・〇〇(一〇〇)

京、聯合會

京都電機工工會

京都染物工會

京都合同工會

大阪聯合會

大阪機械工會

大阪造船工會

大阪伸銅工工會

大阪電線工工會

大阪印刷工會

大阪電氣工會

大阪市電工工會

大阪合同工會

尼崎機械工會

京都市今熊野寶藏町三

京都市今熊寶藏町

同 右

同 右

大阪市北區西野田江成町二九二

同 右

大阪市西區泉尾町三三三

大阪市北區西野田十六町四四

大阪市西區春日出町停留所東一丁町四八

大阪市北區西附田大關町二之二

大阪市北區西野田玉川町四丁目

大阪市北區江成町二九二

同 右

尼崎市別所小役人町

廿・一〇・ 一・〇四三・

一・一六八・ 四三九

二・一九 三五六

一・一九・ 一五〇

六・六一 九・七六(二〇三)

一〇・二六 三・五六(二〇)

一〇・四三 五三五(二)

八・一〇 三七〇(一九)

一〇・八 五八五(一)

二・四・五・ 八五(一〇)

九・三・二・ 六六五・

一・三・二・ 不明

一〇・七・一・ 二・二八五(一〇)

一・三・三・一 八〇〇

、尼崎玻璃工會	同	右	一三・四・二六・	一〇〇
郊外電鐵工會	同	右	一三・四・二六・	一六二
尼崎合同工會	同	右	一〇・三・一〇・	六二五(五〇)
灘、聯合會	兵庫縣武庫郡御影町字上東八四		二・三・一	九一六(五)
灘羊毛工會	同	右	一三・三・一〇	四〇(五)
灘製桶工會	同	右	二・三・一・一	五七四・
灘輪竹工會	同	右	一三一	一五〇
灘合同工會	同	右	二・三・一〇・〇	一五二
泉州、聯合會	大阪府堺市北旅籠町東一丁		二・三・	五九(五)
阪南鐵工工會	同	右	二・三・七・	二二
泉州工會	大阪府岸和田市下町八八三		二・三・五・二六	一五九(二)
堺合同工會	大阪府堺市北旅籠町東一丁		二・三・一〇・一・	二〇〇(五〇)
神戸、聯合會	神戸市塚本通一之六二		六・五・六	一〇八九(八一)
神戸機械工會	神戸市筒井町一六六一		二・九・二〇	三七四(八)

神戶鐵路工會  
 神戶造船工會  
 神戶橡皮工會  
 神戶印刷工會  
 神戶海上工會  
 神戶合同工會  
 九州聯合會  
 九州鐵工工會  
 九州鑄物工工會  
 九州玻璃工工會  
 九州合同工會  
 福岡合同工會  
 三池合同工會  
 全日本鑛夫總聯合會

神戶東須磨釋迦町三六  
 神戶市塚本通一之六二  
 同 右  
 同 右  
 神戶市兵庫島上町一〇八  
 神戶市塚本通一之六二  
 福岡縣八幡市枝光大宮町一五二  
 同 右  
 同 右  
 同 右  
 同 右  
 福岡市外堅粕綠町三  
 福岡縣大牟田市通町二之一八  
 東京市芝區三田四國町二

八・三・一六  
 四・四・一六  
 二・一・一  
 一・三・三・二  
 三・八・二・四  
 一〇・一一・一  
 一・三・五・二七  
 一・三・五・二七  
 三・一・一・三  
 二・一〇・一九  
 一・三・四・一〇  
 一・三・三・三  
 一・三・一〇・一  
 九・一〇・一〇  
 二六  
 八〇  
 二五〇  
 五〇(四〇)  
 二〇八  
 一・二六(四〇)  
 一〇五(三)  
 一三  
 一三  
 一三  
 一三  
 三・三〇元  
 不明  
 九七  
 八〇  
 二九〇  
 五〇(四〇)  
 二〇八  
 一・二六(四〇)  
 一〇五(三)  
 一三  
 一三  
 一三  
 三・三〇元



足尾聯合會	朽木縣足尾町通洞	九〇・一〇〇	一〇〇
阿仁鑛夫工會	秋田縣阿仁合町小澤鑛山	三・七・六	一〇〓
九州炭鑛夫工會	福岡縣田河郡後藤寺	一三・八・二七	一〇〇
別子工會	愛媛縣新居郡角野村	一三〇・一〇・一	一〇・〇〇〇
二 機械工會聯合會	東京市芝區新櫻田町一九	一一・六・四	三・八〇〇(三六)
東京機械工會	東京府下平塚村戶越一二〇一	三・四・三五	一三〇
明治電友會	同	三・七・一四	一〇〇(八)
關東車輛工會	東京市本所區太平町	八〇——	一〇〇(一〇)
日本勞技會	東京府下隅田町梅若境內	九・七・一〇	八〇〇
自來火電氣技友會	東京府下大森町不入斗	三・四・一七	八〇〇
本芝工會	東京市芝區本芝二之一六	三・一・三四	七〇
純勞工會	東京市本所區三笠町	九・一〇・二〇	六三〇
三 關東工會聯合會	東京市芝區濱松町	三・九・二	五〇〇(一〇)
機械技工工會	東京府下大崎町居木橋	三・八・二二	一三〇

電氣鐵工工會	東京市芝區濱松町四丁目	一三・六・二〇	100
輝醒工會	同	一三・一・一五	100
汽車技工工會	同	一三・四・一〇	100
東京製茶食工工會	東京府下大崎町居木橋	一三・六・一	100(100)
四 印刷工聯合會	東京市小石川區西丸町	一三・六・一	1・500
東京印刷工工會	同	一三・一・一三	1・000(100)
橫濱印刷工工會	橫濱西戶部	一三・六・八	100
千葉印刷工工會	千葉千葉寺町	一三・六・八	80
京都印刷工工會	京都市淨福寺立賣上	一一・五・一	100
大阪印刷工工會	大阪市西區江戶堀	九・二・一	10
長野印刷工工會	長野市千歲町	一三・八・一	不明
上毛印刷工工會	前橋北曲輪町	一三・一・一六	10
五 官業勞動總同盟	大阪市東區越中町	一三・二・九	10・60
關西同盟會	同	一三・七・三〇	四・五五(三五)

同上會	同上	右	八〇・二一九	二〇・六二七(三五二)
大阪煙草工會	大阪市南區日本橋四丁目		二二・三九九	一六七(四)
京都煙草工會	京都市佛光寺通新道東		一三・四・三	100
名古屋屋向上會	名古屋市南區熱田東町		九・四・三〇	1440(130)
關東同盟會	東京府下瀧川西原		一三・二一	二・二六五
海軍現業員工會	東京小石川區諏訪町		一〇・九・三	不明
小石川勞動會	同 戶崎町		八・八・一一	一・二〇〇
日本勞動聯盟	同 竹早町		一〇・六・一	一・〇三五
官業工會	東京府下南千住		三三・一〇・一	五〇
九州同盟會	福岡縣八幡市西木町		一三・七・七	六・六九(五〇)
工會同志會	同	右	八・一〇・三〇	六・五〇(10)
工會革新會	小倉市堺町		一三・五・一七	一・九(三〇)
六 陸軍工廠工會聯合會	東京府下龍川西原		一三・三・二四	八〇(九五)
火工工會	同 隴川一〇四〇		一三・三・二四	四六(九五)

陸工會	東京市小石川區諏訪町	131・311	250
七 海軍工會聯盟	吳市本通七丁目	131・316	455・519(132)
廣廠工僚會	廣島縣加茂郡廣村新開	131・322	1・214・(9)
吳海軍工會海工會	吳市中町二丁目	131・326	19・000(30)
橫賀須工友會	橫須賀市山王町	明治40・5・27	11・100(115)
佐廠勞愛會	佐世保市松浦町	131・338	9・100
舞鶴共立會	中舞鶴町餘部上二一一	131・332	31・20
八 中部工會聯合會	名古屋市東區東部新道町	111・1・25	1・287(157)
中部陶畫工工會	同 吉野町	8・8・1	507(31)
名古屋麻裏工工會	同 千早町	明治43・1	50
馱知陶書工工會	岐阜縣土岐郡馱知村	9——	100(15)
馱知製陶工工會	同 右	3——	530(100)
九 日本工會聯合會	大阪市西區道頓堀	131・315	4・300(59)
大阪鐵工工會	同 九條上町	8・8・2	75

純向工會	同北區東野田	11・11・11	1・600(500)
純向上會名古屋聯合會	名古屋市南區熱田澤上三〇	11・11・10	300(45)
日本土工工會	大阪府西區道頓堀	11・11・11	150
大日本美術友禪土工工會	大阪府下豐崎町本庄	8・11・15	150(14)
十 中國工會聯合會	岡山市大供	11・11・10	136(19)
岡山機械工會	同 下石井	11・11・11	104
岡山縣紡織工會	岡山縣門田	11・11・15	376(13)
岡山縣橡皮土工工會	岡山市大供	11・11・11	111(1)
純工人工會	同上伊福	11・11・6	37(15)
廣島印刷土工工會	廣島市字品町	11・11	六三
廣島自由工會	同 右	11・11	170
二 日本交通勞動總聯盟	東京市芝區烏森町一	11・11・27	11,000(150)
東京市電工廠聯合會	同 右	11・11・1	2,000(100)
東京市電職員自治會	同 右	11・11・1	9,600(150)

大阪交通工會	大阪市西區八幡竹屋町二四八	二・二・二七	不明
京都市電向上會	京都市下京區御前三條上	一三・七・五〇	一七三・
三 日本司廚聯盟	神戸市榮町五之四五	一三・五・二二	一・九五〇(四)
商船同志會	同 右	七・一〇・二	一・一〇〇(四)
東洋俱樂部	橫濱市住吉町四之五五	不明	六五〇
三三 自由勞動同盟	東京府下吾孺請地三七八	二・八・三三	二・二八
大日本機械工會	東京府下大井町一本松	八・八・八	四七〇
E. L. U. (電工會)	東京府下吾孺請地三七八	一三三—	三三八
皮革工會	同 右	不明	三四五・
木匠革進會	同 右	三・二・一	八五
自由工人工會	同 右	八・九・三	六三四
乙 單獨工會			
造機船工工會	東京市京橋區新佃東町一之四	一〇・七・二四	一・一〇〇
芝浦工會	東京市芝區金杉濱町三八	六—	一・八〇〇

友愛共信會	東京市本所區太平町二之二〇七	一三・三・八	八〇(六)
工信會	橫濱市長住町三	一三・三・二〇	二・〇〇〇
製鐵所共同研究會	八幡市之一町三丁目	九・六・二〇	二・三〇〇
誠和會	兵庫縣加古川町大川町	一三・四・二	六・七(三・七〇)
京都陶磁器工工會	京都市下京區下馬町	一一・六・二	七〇〇
H.P.俱樂部	東京市小石川區久堅町一〇	一三・七・八	二〇〇(四〇〇)
橫濱市電共和會	橫濱市電教習所	一三・六・三	九九七(一〇)
日本海員工會	神戸市榮町六丁目二一之七	一〇・五・七	二八・六四五・
海洋統一協會	神戸市加納町一之一八	九・二・一九	一一・六〇〇
海員協會	神戸市山下通八丁目一八〇之二	明治三〇・一・五	七・三〇〇
郵司同友會	神戸市榮三丁目一〇	明治四〇・一・三	二・三〇〇
大日本船舶司廚同志會	大阪市西區築港二條通四之三八	一一・一・三	三・〇〇四
日本材木工會	大阪市北區上福島中四丁目	一〇・一・九	九五二
東京市道路職員工會	東京市外目黒町下目黒九二一	一一・三・一〇	三三二

革新工會	東京府下荏原郡平塚村戶越二八	一三・九・一	六
商業勞動者工會新生會	大阪市北區東野田町二之一	八・二・一五	四〇〇
東京市朝鮮勞動同盟會	東京府下淀橋町角筈七三五	二・六・三六	三九五
大阪朝鮮勞動同盟會	大阪市海老江西町一二一三	二・二・三〇	八九五

### 第三 主要工會之綱領

#### 一 日本勞動總同盟

##### 綱領

- 一 我等以團結之威力，與相互扶助之組織，努力增進經濟的福利，及啓發智識。
- 二 我等以不屈不撓之勇氣，與有力之戰術，徹底反抗資本家階級之抑壓迫害。
- 三 我等確信勞工階級與資本階級勢不兩立，我等以工會之實力，努力完全解放勞工階級，及建設自由平等之新社會。

#### 二 機械工會聯合會



## 宣言

大敵當前，兄弟們的鬩牆之爭，非停止不行了。工會會員，只躲着工會裏面，那有龐大的發展呢。我們在同一工廠互相握着手，確實踏着大地，要勇敢的大膽的拼命的繼續前進。本聯合會現在雖是關東的機械工業工會的聯合，但將來這個聯合變成同一產業工人的全國聯合之根基，與一切勞動團體聯絡提携，更進而為全世界之根基，到達全世界工人的大團結，這是本會的究極目的。

### 三 印刷工會聯合會

#### 綱領

吾輩印刷工聯合會深覺資本階級與勞工階級之間，絕無共通之利害，僅有不斷的衝突，本此覺悟，須使全國印刷工人，作階級的團結，而造成無產階級運動之有力量的分子。

吾人本此主張，互相團結，先向各個之資本家衝鋒，而獲得部分之改革。同時又須以協同的努力，建設協調的社會生活。蓋現在之社會的弊害，實基于資本主義的組織，即視勞力為商品之制度也。

再者，我印刷工聯合會，確信工人階級之力，在其經濟的團結，故僅由經濟的行動，即可達到吾人之目的。吾人又確信工人之經濟的團結，除內部糾紛之外，與政治上之黨派毫無關係。此外對於一切政治上之運動，均認為有害無益，故我印刷工聯合會，標榜與一切政治諸黨派無提携，無關係。

#### 四 陸軍工廠工會同盟

##### 綱領

- 一 吾等以穩健着實之方法，期勞動條件之維持改善。
- 二 吾等希望解決陸軍工廠工人之共通問題。

#### 五 官業勞動總同盟

##### 綱領

- 一 依團結力量，以確實方法，貫徹維持改善勞動條件，及改造社會之目的。
- 二 敦促無組織之官公業工人，使其團結，並與其他純真之勞動團體提携而赴共同戰線。

三 求加盟團體之統一，並解決官公業工人共通之各種勞動問題。

## 六 日本工會聯合會

### 綱 領

- 一 我等希望提高基于建國精神之國民文化，俾建設理想的新日本。
- 二 根據利己心之資本主義制度，促成國民分裂為有產與無產二階級，麻木國民之協力心，我輩國民須一致團結，斷然打破一切資本主義。
- 三 我等希望以工會之組織力與團結力確立勞工階級之生存權，樹立其學習權，以貢獻國民文化之發達，更進而建設平和的理想社會。

## 七 海軍工會聯合會

### 綱 領

- 一 本聯盟努力維持及改善海軍工作廳職員之勞動條件。
- 二 本聯盟努力剷除勞工階級勞動不安之狀態。
- 三 本聯盟承認議會政治，努力因此確立吾人之地位。
- 四 本聯盟承認基于國際聯盟規約之勞動會議，希望因此伸張吾人之地位。
- 五 本聯盟努力改革蔑視工人人格，及助長其勞動不安之法規。

八 造機船工工會

綱 領

- 一 尊重工人之人格，相互扶助，以期確保生存權。
- 二 謀工人之技術進步，努力增進生產能率。
- 三 努力擴張工人之權利。

九 友愛公信會

綱 領

吾等依自治的訓練，與組織的行動，努力啓發見識，涵養德性，增進技術，發達產業，以共同團結力量，着實方法，謀吾等福利之向上，地位境遇之改善，並期貫徹相親相愛，相友相助之目的。

十 東京市電氣局職員自治會

綱 領

- 一 依團結力量及自治訓練，努力生活向上。
- 二 舉互相友愛之實，期爲社會之木鐸。

三 努力完成交通工人之社會的使命。

十一 工愛會

綱領

- 一 我等依公共之理想，以圖啟發見識，涵養德性，增進技術。
- 二 我等依共同之力量，以着實之方法，努力改善我等之地位。
- 三 我等互相親睦，一致協力，期達相親相愛相助之目的。

十二 誠和會

綱領

- 一 我等以穩健着實為宗旨，努力產業之發達。
- 二 我等一致協力，期人格之向上，及生活之安定。
- 三 我等以互相親睦為宗旨，而期舉扶助救濟之實。

第四 同盟罷工統計

（據大正十三年大原「日本勞動年鑑」及十四年總同盟「勞動年鑑」之調查）

一、過去二十八年間罷工件數及參加人員表

年次	件數	參加人員	一件平均人員	年次	件數	參加人員	一件平均人員
明治三十年	三二	三・五一七・	一一〇	明治四十四年	二二	二・一〇〇	九五
同三十一年	四三	六・三九三	一四六	大正元年	四九	五・七三六	一一七
同三十二年	一五	四二八四	二八六	同二年	四七	五・二四一	一一二
同三十三年	一一	二・三一六	二一五	同三年	五〇	七・九〇四	一五八
同三十四年	一八	一・九四八	一〇八	同四年	六四	七・八五二	一一一
同三十五年	八	一・八四九	二三一	同五年	一〇八	八・四一三	七八
同三十六年	九	一・三五九	一五一	同六年	三九八	五七・三〇九	一四四
同三十七年	六	八七九	一四六	同七年	四一七	六六・四五七・	一五九
同三十八年	一九	五・〇一三	二六四	同八年	四九七	六三・一三七	一二七
同三十九年	一三	二・〇三七	一五六	同九年	二八二	三六・三七一	一二九
同四十年	五七	九・八五五	一七三	同十年	二四六	五八・二二五	二四〇
同四十一年	一三	八二三	六三	同十一年	二五〇	四一・五〇三	一六六
同四十二年	一一	三一〇	二八	同十二年	二六三	三五・一二六	一三〇
同四十三年	一〇	二・九三四	二九三	同十三年 (十月迄止)	二七四	四六・九一〇	一七一

## 第五 治安警察法

(明治三十三年二月  
一日法律第三六號)

第十七條 不得以左記各項之目的，對他人暴行、脅迫，或公然誹謗，及以第二項之目的，誘惑煽動他人。

一 關於工務之條件或報酬，脅迫工人加入協同行動之團體，或妨礙其加入。  
二 因實行同盟解雇，或同盟罷工，使雇主將工人解雇，或拒絕其工作之表示，及使工人停止服務，或不許工人請求服務之表示。

三 關於工務之條件或報酬，強制要求對手方之承諾。

關於以耕作爲目的之土地貸借條件，因強制對手方承諾，不得向對手方加以暴行、脅迫，或公然誹謗。

第三十條 違背第十七條者，處以一月以上六月以下之重禁錮，附加三圓以上三十圓以下之罰金，對未加盟同盟解雇之雇主，或未罷工之工人加以暴行、脅迫，或公然誹謗者亦同。

## 第六 治安維持法

(大正十四年四月二十一日法律第四十六號)

第一條 凡以變更團體、或否認私有財產制度爲目的、組織社團、或加入之者、處十年以下之徒刑、或懲役。

第二條 以前項之目的、集合多數、而協議其事項之實行者、處七年以下之徒刑、或懲役。

第三條 以第一第二之目的、煽動他人、使有違法行爲者、處七年以下之徒刑、或懲役。

第四條 以第一第二之目的、爲金錢之授受者、處五年以下之徒刑、或懲役。

第五條 在本法施行外所犯之罪、亦得適用本法。

第六條 本法所記載之犯人、尙未查出以前、自首者、依罪之輕重、得酌量減免。

### 附 則

一 本法施行之日、以勅令定之。

二 大正十二年勅令第四〇三號作廢。



## 第七 勞動爭議調停法（社會局擬）

第一條 於左記之事業發生勞動爭議時，行政官廳，依當事者之請求，得開設調停委員會，當事者雖無請求，行政官廳認有調停之必要時，亦同。

一 使用蒸氣、電力或其他動力之鐵路、依軌道或船舶應公眾需要之運輸事業。  
二 供公用之郵政、電信或電話事業。

三 應公眾需要之水道、電燈或煤氣事業。

四 供給電力於第一項或第三項之事業，其停止之影響，頗妨害第一項或第三項事業之進行者。

五 其他與公眾之日常生活有關係之事業，而以命令定之者。

第二條 開設調停委員會時，行政官廳須通知雙方之當事者。

第三條 調停委員會以九名委員組織之，其中六人，由爭議當事者雙方各選三人，其

餘三人，由當事者選定之，委員於爭議無直接利害關係者中選出，呈請行政官廳委

任之。

依前項之規定，被委任之委員，無正當之理由，不得辭職。

第四條 爭議當事者，依第二條規定，接到通知時，於三日內，依前條第一項之規定，須將其選定之委員，呈報行政官廳。當事者，依前項之規定，不呈報時，行政官廳代當事者選定委員，此委員做爲當事者選定者。

依前二項所規定之手續終了時，行政官廳即依前條第一項之規定，於當事者選定委員中，要求選定應選出之委員，此時當事者所選定之委員，於四日內，須選定呈報行政官廳。

依前項之規定，無呈報時，行政官廳代當事者所選定之委員，依前項之規定選出之。此委員做爲於當事者選定之委員所選定者。

第五條 委員有缺員時，依前二條之手續補選之。

第六條 委員選定後，行政官廳即召集委員開會。

第七條 調停委員會，置議長及其代理者，議長及其代理者，由當事者選定委員時所選出之委員互選之，以得票多數者任之，無得多數者，則依抽籤法決定之。

第八條 調停委員會應勞動爭議解決之必要，實行調查審理並調停之。

第九條 調停委員會自開會之日起，十五日內須了結調停手續。

前項期間，如當事者選定委員同意時，得延長之。

第十條 調停委員會，若無議長，或其代理者及各當事者選定委員各二名以上之出席，則不得開議。

第十一條 調停委員會之議事，除本法中有別種規定外，以過半數決之，可非同數時，則由議長決之。

第十二條 調停委員會之議事，不得公開，行政官廳認為必要時，得派員出席會議。

第十三條 調停委員會認為有必要時，對當事者或其代表者其他利害關係人或參考人，得請求其出席說明，或求其供給參考材料。

第十四條 調停委員會認為有必要時，得派委員到工廠及其他爭議關係地點，視察工作或設備，或質問關係者。

第十五條 凡調停委員不得無故洩漏前二條所查得之秘密。

第十六條 調停手續終了或經過第九條規定之期間時，調停委員會須將其顛末，呈

報行政官廳。

第十七條 行政官廳須公表依前條規定之報告，但爭議解決時，當事者一方選定之委員全體，豫先表示反對意思，則不在此限。

第十八條 委員及第十三條規定者，依命令所定得受相當之津貼。

第十九條 關於爭議，有依第二條規定之通知時，至三者之調停手續終了，不得以左記之目的，誘惑或煽動當事者，但經過第九條規定之期間，則不在此限。

一 使雇主閉鎖與爭議有關係之工廠，或中止工作，破毀雇傭契約，或拒絕其工務繼續之表示。

二 使嗾關於爭議之工人集團，中止工務，破毀雇傭契約，或拒絕雇傭繼續之表示。

三 使嗾關於爭議之工人集團，減少工務，妨害工作之進行，或低下生產物之品質。

第二十條 關於第一條所舉以外事業之爭議當事者雙方有請求時，行政官廳得開設調停委員會。

前項之調停委員會除第十九條及二十三條外得適用本法。

第二十一條 無正當之理由，依第十三條規定不為出席說明，或供給材料者處五十圓以下之罰金。

非訟事件手續法第二百六條及二百八條之規定，準用前項之罰金。

第二十二條 具左列各條之一者，處二百圓以下之罰金。

一 第十三條規定之說明，若為虛偽之說明者。

二 依十四條之規定，無正當之理由，拒絕委員入關係地點或妨害之者，又對委員之質問，不為答辯或為虛偽陳述者。

三 違反第十五條之規定者。

第二十三條 違反第十九條之規定者，處三月以下之徒刑，或二百圓以下之罰金。

第二十四條 本法對於國家或公共團體事業之勞動爭議亦得適用之。

附 則

本法施行之日期，以勅令定之。

## 第八 工廠法

(明治四十四年三月二十九日法律第四六號)

第一條 凡有左列各項之一之工廠，皆得適用本法。

一 當時雇用職工十五人以上者。

三 事業之性質危險或有妨害衛生者。

工廠無適用本法之必要時，得以勅令免除之。

第二條 工廠主不得僱用未滿十二歲之工人於工廠就業，但本法施行之際，繼續使

十歲以上者就業時，則不在此限。

行政官應於輕易之業務，附以就業條件，得許可十三歲以上者就業。

第三條 工廠主不得雇用未滿十五歲者及女子，就一日超過十二時間之業務。

主務大臣依業務之種類，在本法施行後十五年内，得將前項之就業時間，延長二時間以內。

就業時間之計算，雖工廠不同，關於前二項之規定，約一律通算而適用之。

第四條 工廠主不得使未滿十五歲之幼工及女工，就午後十時至午前四時之間之業務。

第五條 凡有各左列各項之一者，不適用前條之規定，但本法施行十五年後，不得使未滿十四歲之幼工及未滿二十歲之女工，於午後十時至午前四時之間就業。

一 有一時的工作之必要之特別業務。

二 有夜間工作之必要之特別業務。

三 有晝夜連續工作之必要之特別業務，分職工爲二組以上，使交替就業。

前項所揭業務之種類，由主務大臣定之。

第六條 分職工爲二組以上，使交替就業時，本法施行後十五年間，不適用第四條之規定。

第七條 工廠主對未滿十五歲之幼工及女子，每月至少須給以二回之休息日，分職工爲二組，由午後十時至午前四時之間，使交替就業，及有第五條第一項第二號之情形時，至少亦須設四回之休息日。又一日之就業時間超過六時間，則於就業時間中，至少須定三十分鐘之休息，超過十時間時，至少須定一時間之休息。

分職工爲二組以上，由午後十時至午前四時之間，使交替就業時，於不超過十日之期間，須輪流轉換其就業時間。

第八條 因天災事變，主務大臣認爲必要時，得限定事業之種類及地域，停止第三條至第五條及前條規定之適用。

因特別事故，於臨時必要時，工廠主得行政官廳之許可，限定期間，不拘泥于第三條之規定，得延長就業時間。又不拘泥于第四條第五條之規定，使職工就業，或廢止前條之休息日。

臨時有必要時，工廠主每次呈報行政官廳，於一月不超過七日之期間，在二時間以內，得延長就業時間。

因季節而繁盛之事業，工廠主對一定之期間，豫先得行政官廳之許可，在其期間中，以一年不超過百二十日爲限，得將就業時間，延長一時間以內，在此許可之期間內，不適用前項之規定。

第九條 工廠主不得使未滿十五歲之幼工及女子，掃除注油檢查或修繕運轉中之機械或動力，及傳導裝置之危險部分，又不可使之安放或取出運轉中之機械或動



力傳導裝置之皮帶皮索，以及從事其他危險業務。

第十條 工廠主不得使未滿十五歲之幼工及女子，就經營毒藥劇藥，及其他有害物，或有爆發性發火性引火性料品之業務，有塵埃粉末飛揚，及有害瓦斯發散地方之業務，及其他危險或於衛生有害地方之業務。

第十一條 前二條所揭之業務範圍，由主務大臣定之。

前條之規定，依主務大臣所定，得適用於十五歲以上之女子。

第十二條 主務大臣對於病人或產婦之就業，得施以一定之制限，或禁止之規定。

第十三條 行政官廳，依命令之規定，認工廠附屬建築物及設備，有發生危險或有害衛生風紀及其他公益之虞時，得命工廠主設備豫防或除去之。再若認有必要時，得停止其全部或一部之使用。

第十四條 官吏得親自檢查工廠或其附屬建築物，但此時須攜帶其證票。

第十五條 職工非因自己之重大過失，於業務上負傷、罹疾，或死亡時，工廠主依勅令所定，應扶助本人或其遺族。

第十六條 職工徒弟欲為職工徒弟時，工廠主或其法定代理人及工廠管理人，關於

職工徒弟之戶籍對於戶籍吏得以無報酬求其證明關於希望職工徒弟之戶籍亦同。

第十七條 職工之雇用開除介紹之取締及關於徒弟事項以勅令定之。

第十八條 工廠主得選任一管理該廠全權之工廠管理人。

工廠主不居住本法施行區域內時須選任工廠管理人。

工廠管理人之選定應受行政官廳之認可但由法人之理事執行公司業務之職員代表公司之職員管理員業務擔當職員及其他依法令規定代表法人者及經理人中選任時則不在此限。

第十九條 前條之工廠管理人得適用本法及根據本法所發命令爲工廠主代表但關於第十五條則不在此限。

工廠主關於營業若係與成年者不同一能力之未成年者或禁治產者或法人而無工廠管理人時得以其法定代理人或執理事業務之職員代表公司之職員管理員擔任業務之職員其他依法令之規定代表者充當之代表工廠主。

第二十條 違反第二條至第五條第七條第九條或第十條之規定者及不依第十三

條所規定之處分者，處五百圓以下之罰金。

第二十一條 無正當理由拒絕官吏之親臨檢查，或妨害之，或對其訊問不為答辯者，處三百圓以下之罰金。

第二十二條 工廠主，或依第十九條工廠主之代理者，其代理人戶主，家族同居者，雇人及其他職員，違反本法或根據本法所發之命令時，不得以非出自己指揮之故，而免處罰，但關於工廠之管理有相當之注意時，則不在此限。

工廠主或依第十九條工廠主之代理者，不得以不知職工之年齡之故，而免處罰，但工廠主或依第十九條工廠主之代理者及辨事人，無過失時，則不在此限。

第二十三條 有不服本法所定行政官廳之處分者，得提起訴願，其權利被違法之傷害時，得提起行政訴訟。

第二十四條 主務大臣，關於不符合第一條所規定之工廠，而使用原動力者，得適用第九條第十一條第十三條第十四條第十六條第十八條至第二十三條之規定。

第二十五條 本法或根據本法所發之命令，除關於工廠管理人之規定及罰則外，得適用於官立公立之工廠。

關於官立工廠所轄官廳，依本法或根據本法所發之命令，執行屬於行政官廳之職務。

附 則

本法施行之期日，以勅令定之。（以大正五年勅令第一五六號，由同年九月一日施行）

第九 改正工廠法

（大正十二年三月二十九日法律第三十三號）

第一條 凡有左列各項之一之工廠，皆得適用本法。

一 當時雇用職工十人以上者。

二 專業之性質危險，或有害於衛生者，無適用本法之必要時，得以勅令免除之。

第二條 刪除

第三條 工廠主不得雇用未滿十六歲者及女子，就一日超過十一時間之業務。

主務大臣，依業務之種類，在本法施行後十五年内，得將前項之就業時間，延長二時間以內。

就業時間雖工廠不同，關於前二項之規定，則通算之。

第四條 工廠主不得使未滿十六歲之幼工及女子，就午後十時至午前五時之間之業務，但受行政官廳之許可，則得使其就業至午後十一時。

第五條 刪去

第六條 刪去

第七條 工廠主對未滿十六歲之幼工及女子，每月至少須給以二回之休息日，一日之就業時間超過六時間，則於就業時間中，至少須定三十分鐘之休息，超過十時間時，至少須定一時間之休息。

前項之休息時間，須一齊給與之，但受行政官廳之許可時，則不在此限。

於夏季設超過一時間之休息時間時，工廠主受行政官廳之許可，得於其超過時間以內，延長就業時間，但其延長時間，一時間不得超過一時間。

第八條 因天災事變，主務大臣認為必要時，得限定事業之種類及地域，停止第三條第四條及前條規定之適用。

因特別事故，於臨時必要時，工廠主得行政官廳之許可，限定期間，不拘泥於第三條

之規定，得延長就業時間，又不拘泥于第四條之規定，供十六歲以上之女子就業，或廢止前條之休日。但爲防急遽腐敗或易變質原料或材料之損失之必要時，以不繼續四日以上，且一月中不超過七日期間爲限，不須行政官廳之許可。

臨時有必要時，工廠主每次呈報行政官廳於一月不超過七日之期間，在二時間以內，得延長就業時間。

因季節而繁盛之事業，工廠主對一定之期間，豫先得行政官廳之許可，在其期間中，以一年不超過百二十日爲限，得將就業時間延長一時間以內，在此許可之期間內，不適用前項之規定。

第九條 工廠主不得使未滿十六歲之幼工及女子，掃除、注油、檢查，或修繕、運轉中之機械，或動力傳導裝置之危險部分，又不可使之安放，或取下運轉中之機械，或動力傳導裝置之皮帶、皮索，以及從事其他危險業務。

第十條 工廠主不得使未滿十六歲之幼工及女子，就經營毒藥、劇藥，及其他有害物，或有爆發性、發火性、引火性料品之業務，有塵埃、粉末飛揚及有害瓦斯發散地方之業務，及其他危險或於衛生有害地方之業務。

第十一條 前二條所揭之業務範圍，由主務大臣定之，前條之規定，依主務大臣所定，得適用於十六歲以上之女子。

第十二條 主務大臣對於病人，產前產後，或生兒哺育中之女子之就業，得施以一定之制限，或禁止之規定。

第十三條 行政官廳依命令之規定，認工廠附屬建築物，及設備有發生危險，或有害衛生風紀，及其他公益之虞時，得命工廠主設備豫防，或除去之，再若認有必要時，得停止其全部，或一部之使用。

第十四條 官吏得親自檢查工廠，或其附屬建築物，或檢查職工有罹傳染病時，則禁止，制限其就業，但此時須攜帶證票。

第十五條 工廠主依勅令所定，若職工於業務上負傷，罹病，或死亡時，應扶助本人，或其遺族，或受本人救助者。

第十六條 職工徒弟，及志望職工徒弟者，工業主或其法定代理人，及工廠管理人，關於職工徒弟，及志望職工徒弟者之戶籍對掌管戶籍事務員，或其代理者，得以無報酬，求其證明。

第十七條 職工之雇用、開除、介紹之取締，及關於徒弟事項，以勅令定之。

第十八條 工廠主得選任一管理該廠全權之工廠管理人。

工廠主不居住本法施行區域內時，須選任工廠管理人。

工廠管理人之選定，應受行政官廳之認可，但由法人之理事，執行公司業務之職員，代表公同之職員，管理員業務，擔當職員，其他依法令規定代表法人者，及經理人，中選任時，則不在此限。

第十九條 前條之工廠管理人，得適用本法，及根據本法所發命令，為工廠主代表，但關於第十五條，則不在此限。

工廠主關於營業，若係不與成年者同一能力之未成年者，或禁治產者，而無工廠管理人時，得以其法定代理人，或執行理事業務之職員，代表公司之職員，管理員，擔任業務之職員，其他依法令之規定代表者充當之，代表工廠主。

第二十條 工廠主，或前條工廠主之代表者，若違反本法，或根據本法所發之命令，或根據本法所規定之處分時，處千圓以下之罰金。

第二十一條 無正當理由，拒絕官吏之親臨檢查，或妨害之，忌避之，又或對其尋問不



爲答辯及爲虛僞之陳述，更或妨害其檢診職工及徒弟之疾病者，處五百圓以下之罰金。

第二十二條 工廠主，或依第十九條工廠主之代表，其代理人，戶主，家族同居者，雇人及其他職員，違反本法或根據本法所發之命令，及根據本法所定之處分時，不得非出自己指揮之故，而免處罰，但關於工廠之管理有相當之注意時，則不在此限。

工廠主，或依第十九條工廠主之代表，不得以不知職工之年齡之故，而免處罰，但工廠主或依第十九條工廠主之代表，及辦事人，無過失時，則不在此限。

第二十三條 有不服本法所定行政官廳之處分者，得提起訴訟，其權利被違法之傷害時，得提起行政訴訟。

第二十四條 主務大臣關於不符合第一條所規定之工廠，而供用原動力者，得適用第九條第十一條第十三條第十四條第十六條第十八條至第二十三條之規定。

第二十五條 本法或根據本法所發之命令，除關於工廠管理人之規定及罰則外，得適用於官立之工廠。

關於官立工廠所轄官廳，依本法或根據本法所發之命令，執行屬於行政官廳之職

務。

附 則

本法施行之期日，以勅令定之。（尙未施行）

本法所定之十六歲，於本法施行後三年間，定爲十五歲。

分職工爲二組以上，使交替就業時，本法施行後三年間，不適用第四條之規定。又依前項之規定，使未滿十五歲之幼工及女子就業時，每月至少須定四回之休息日，且于十日之內，須輪流轉換其就業時間。

第十 取締招募工人令

（大正十三年十二月二十九日內務省令第三十六號）

第一條 本令所定募主，乃招募工人之雇主之謂。招募者，乃受募主之委託，或自己雇入工人而事招募者之謂。

第二條 凡招募職工、鑛夫、或土工及其他工役，皆得適用本令。但左記各條，則不在此限。

(一) 關於應募者之就業，無變更住所之必要時。

(二) 用廣告招募之工人僅於工作場以招募規則待遇工人時。

(三) 依據移民保護法，招募工人時。

第三條 募主於未招募之先應將左記事項，記載於就業指南或雇傭契約書內，呈報應募者工作場之地方長官。

(一) 募主之姓名、住址、募主係法人時，則法人之名稱、主要事務所之地點，及其代表者之姓名。

(二) 應募者之工作場之名稱，及其地點。

(三) 短期間之工作，則工作之開始及終了時期。

(四) 應募者工作之種類。

(五) 工作時間、休息時間、休息日及夜工等事項。

(六) 工資之多少事項。

(七) 關於寓宿所、火食、往復旅費之負擔事項。

(八) 關於制裁事項。

(九) 關於雇傭期間及解雇事項。

(十) 關於負傷、疾病、死亡等之扶助救濟事項。

募主於前項之就業指南或雇傭契約書之外，若尚有關於招募之文書，當準照前項之規定，呈報長官。

前二項所規定之就業指南，或雇傭契約書，及其他文書，若有更改時，亦當即刻呈報。

第四條 招募者除將左列事項，呈報其所居地之地方長官核准外，並繳納相片二枚，及募主署名之證明書。

(一) 募主之姓名、住址、募主係法人時，則法人之名稱、主要事務所之地點，及其代表者之姓名。

(二) 招募者之姓名、年齡、籍貫、住址、職業。

(三) 招募者之履歷。

(四) 招募期間。

(五) 招募區域。

(六) 應募者之工作場之名稱、地址、及工作之種類。

招募期間，以三年爲限。

招募者依第一項規定，受長官許可後，又欲另代他募主招募工人時，須再呈報官廳，但此時須經前募主之承認。

第五條 地方長官，依前條之規定，批准許可後，須將招募者證書發給招募主。

招募者若遺失或毀損招募者證書時，可呈報長官請求補發。

招募者證書內容變更時，亦可呈報長官請求更換。

前二項事由發生時，須繳納相片二枚，呈報原處長官。

第六條 若應募者，志望應募者，或保護應募者，向招募者查問招募者證書時，招募者須以證書示之。

第七條 募主於左列各項事件發生時，須即刻向第四條所定之地方長官呈明之。

(一) 募主停止事業時。

(二) 募主停止委託招募者時。

第八條 招募者於左列各項事件發生時，須即刻將招募者證書，繳還地方長官。

- (一) 招募者停止招募事業時。
- (二) 招募期間滿期時。
- (三) 長官取消招募者之資格時。
- (四) 有前條各項之情形時。

招募者死亡時，則依戶籍法第一百七條，即由有呈報義務者，將招募者證書向該地方長官呈報繳還之。

第九條 招募者招募工人時，須將左列事項，呈報招募地之警察署，此時須將第三條之就業指南，或雇傭契約書及其他關於招募之文書，同時呈上。

- (一) 招募者之姓名、住址。
- (二) 招募工人時，若設有居所及事務所，或其所在地。
- (三) 招募工人期間。
- (四) 招募男女工人之豫定人數。
- (五) 應募者集合地點之名稱。

前項之規定事項，若有變更時，須即刻呈報警察署。

第十條 招募者須將第三條規定之就業指南或雇傭契約書，給與志望招募者，並須再三教訓其宗旨。

第十一條 招募者依第二號樣式，製成應募者名簿，招募工人時，須攜帶於手上，或置於第九條所規定之事務所，以備檢閱。

第十二條 招募者不得有左列行爲。

(一) 將招募者證書讓與或借與他人，或委託他人招募之行爲。

(二) 招募工人時，將事實隱秘不宣，或故事誇大，虛託言辭，或用其他不正當手段，詐騙工人之行爲。

(三) 強制工人應募之行爲。

(四) 引誘應募者或志望招募者入不正之途，或爲其嚮導之行爲。

(五) 對於應募或志望招募之女子，有敗壞風俗之行爲。

(六) 無故不許應募者出外，或與人通信面會等，及拘束應募者之自由，或虐待之行爲。

(七) 無故將應募者之所持物品收莊，或收藏後不返還應募者之行爲。

(八) 介紹應募者於招募者證書所記載以外之募主之行爲。

(九) 假手續費或酬勞金名義，向應募者或應募者之保護人，索取金錢或其他財物之行爲。

(十) 對官吏或應募者之保護人，不報告應募者之地址，或虛報其地址之行爲。

第十三條 招募者若係未成年者，禁治產者，準禁治產者，或妻，非經其法定代理人保護人或夫之承認後，不得招募工人。但萬一不能得承認，而得其保護本人者之承認時，則不在此限。

第十四條 招募者帶領應募者出發時，須于出發前三日，將左記事項呈報招募地之警察署。

(一) 應募者之姓名，年齡，籍貫，住址。

(二) 自出發地至目的地之旅行期間。

前記各事項，有變更時，須即刻呈報警察署。

第十五條 招募者與應募者，不宿泊於火車輪船及其他交通機關時，須預先將左列事項，呈報寓宿所地方之警察署。



(一) 寓宿所。

(二) 應募者男女人數各若干。

(三) 到寓宿所及出發之日期。

第十六條 募主對於發生下列各項事故，應募者有要求時，不問應募者或招募者是  
否已抵工作場，須設法送應募者回家。

(一) 就業指南或僱傭契約書所記載之事項，與事實不符合時。

(二) 募主、招募者，或工作場之監督，虐待應募者，或凌辱應募者時。

(三) 考試檢查劣體不及格，或出自募主之意，不用應募者時。

(四) 其他因不得已事情，有回家之必要時。

第十七條 長官的命令招募者提出招募者證書、應募者名簿及其他關於招募之書  
類。

第十八條 批准許可之地方長官，招募者不稱其職時，得撤消其許可。

第十九條 募主招募工人，須依第三號之樣式，將每年自一月一日至十二月三十一  
日之情形彙齊，於翌年二月十五日以前，呈報工作場所在地之地方長官。

第二十條 募主或招募者有左記之行爲時，則處以拘留或罰款。

(一) 依第三條之規定，呈報長官之就業指南、雇傭契約書及其他招募文書內，有靈僞之記載時。

(二) 依第三條之規定，不呈報長官，而發散募集指南、雇傭契約書及其他文書時。

(三) 違反第三條第五條第三項第七條第九條至第十六條及第十九條之規定時。

(四) 不記載應募者之名簿，或爲虛僞之記載時。

(五) 連背第十七條所規定之命令時。

(六) 依第十八條招募停止後，仍從事招募時。

第二十一條 不受第四條之許可，或於招募者證書記載事項範圍以外，招募工人，或使他人招募工人時，處以拘留或罰款。

第二十二條 工廠法第十八條之工廠管理人、鑛業法施行細則第五十四條之鑛業代理人，適用本令時，得做爲募主，但關於第三條第一項第一款及樣式第一款之記

載，則不在此限。

第二十三條 募主凡關於營業事項募主係與成年者能力不等之未成年者禁治產者或法人時，則本令所定之罰則，得適用於其法定代理人，或法人之代表者。

第二十四條 募主之代理人、戶主、家族、同居者、雇人及其他職員，違犯本令關於募主之規定時，募主不得以非出自己之指揮之故，而免處罰。

附 則

第二十五條 本令自大正十四年三月一日施行之。

第二十六條 本令所謂地方長官者，在東京府，即為警察總監，第三條及第十九條所謂工作場所所在地之地方長官，在鑛業及鑛砂業，即為其地之鑛山監督局長。

第二十七條 應募者之工作場所，或招募者之住所，在本令施行區域外時，關於第三條或第十九條之呈報，及第四條之請求許可，應向募集地之地方長官呈報。

第二十八條 本令施行時，依廳府縣之取締招募工人命令，受招募之許可者，於本令施行後二月間，以批准許可之地方長官管轄區域為限，即做為本令第四條之許可者。

完

附

錄

二七六

# 勞動經濟論

定價大洋一元五角

外埠加寄費一成

——版權所有不許翻印——

原著者

北澤 新次郎

編譯者

朱應祺  
朱應會

發行者

趙南公

印刷者

上海泰東圖書局

總發行所

上海泰東圖書局

分局

南京長沙

中華民國十七年四月出版



## 無譜之曲

蔣山青著

這是作者第二期詩歌選集，多半未曾發表過。有的是悽情的歌唱，使你讀後不由：緊蹙眉頭，激發着酸楚的同情；有的是歡情的吟咏，使你可以窺探那熱烈的情懷，充滿着青春的意趣；有的是敘事詩，壯麗或妮婉，也能使你長留着清新的印象。印刷裝訂，極爲精緻，全書一冊，定價三角七分。

上海泰東圖書局發行



楊幼炯先生著

# 社會學述要

本書採取近代社會學各種最新進最精確之理論，將社會學之內容及其研究之目的和方法與他社會科學之關係詳細述明，頗足與讀者一明瞭之觀念，殊適用於高級中學及大學預科之課本，如蒙學校大批購置無任歡迎。全書一冊，定價五角。

上海泰東圖書局發行



# 近時國際問題與中國

楊幼炯先生著 胡漢民先生鑑閱

本書以民族主義者之眼光：將近百年來世界國際問題之變遷與吾國外交之影響，加以具體的說明。上篇綜述帝國主義侵略之發軔及其互鬥之趨向；中篇詳述帝國主義與世界各國之情形；下篇對於戰後東方民族之勃興與世界之影響及我國民族運動之趨向，加以系統之論，全書約十數萬言，並請胡漢民先生與以鑒閱，乃現在被帝國主義壓迫之中國，民先加與以鑒閱，不可多得之巨著也。全書十餘萬言，所宜急備而又不

價一元。

上海泰東圖書局印行



封 底