

勞資

衝突問題

目錄

引言

政府處置勞資爭端之方法

一 緒論

二 處理工潮方法之類別

三 英美兩國政府處置工潮之經驗

四 國家對於勞資爭端之制止

五 外國政府強制工潮之情形

六 我國政府對於勞資應取之態度

實行調節勞資之初步



80753800

一 仲裁勞資問題之前提

對於各大場廠之建議

二 解決增加薪工問題的一個最簡捷辦法

對於夥友工友們的一個建議

工會條例

附載

上海勞資調節條例臨時執行委員會組織大綱草案

勞資衝突問題

引言

勞資衝突問題，關係社會經濟前途，至深且鉅，討論研究，不厭精詳。而勞工界與資產界，因地位不同，利害互殊，此亦一是非，彼亦一是非，社會觀聽，用是不免混淆，而企業界之態度消極者，尤所在多有。夫勞資衝突問題，不過經濟改造問題中之一端，而徵之歐美經濟史乘，則此類衝突，要為經濟改造之過程中所為不能免。解決之方，端賴勞資兩界，互相諒解，拋棄敵對式之策略，而以兩利共存，為公共之目標。誠以國際上之經濟侵略，至今益烈，我國之企業界與勞工界，固宜立於共同之戰線上，以與外國之資本家相抵抗。而保護一

關稅政策之厲行，獨占事業之社會化及勞工銀行，勞工保險，工廠衛生，工廠安全，勞資仲裁等設施之提倡，要尤爲發展國民經濟增進勞工福利之根本要圖。反覆擊討，以期於我國勞資問題之解決，得一標本兼治之方案，固進濟前途之幸，亦社會前途之幸也。茲錄潘序倫君之「政府處置勞資事端之方法」，及「國民政府實行調查節制勞資之初步」，並附工會條例解釋，以備勞資雙方之參攷焉。

政府處置勞資爭端之方法

潘序倫

一 緒論

勞資之爭，自古有之，至工業革命之後而益烈，政府處理之方法亦益難。勞動方面，常以罷工爲武器，資本方面，亦時以停工爲抵制。在十九世紀之末，及二十世紀之初，歐美各國，罷工停工之舉，風靡一時，考統計所載，一八九五年至一九〇五年間，德國罷工計一萬零四百八十四次，停工計五百八十三次，法國計有罷工七千七百四十二次，停工七次，比利時有罷工九百六十一一次，意大利有罷工三千八百五十二次，英國有罷工停工總計六千〇三十次；美國則自一千八百八十一年至一千九百〇五年間，有罷工三萬六千七百五十七次，停工一

一千五百四十六次，每次所波及之工人，成千累萬，社會國家及私人所受之損失，更不知幾千萬億。嗣後各國，爲防範之計，籌處理之方，費盡心機，始有數國，漸將罷工停工之數，逐漸減少，然在今日，仍時有此種不幸之事故發生。我國在二三年前，工人毫無團結，對於資本家方面，毫無共同要求。兩年以來，被世界潮流之鼓盪，受民生革命之啓迪，一朝奮起，與資本階級奮鬥，勢力之大，無與倫比，而罷工之數，猶如風起雲湧，久受壓迫之下，其反動固應如此。雖然，勞資相爭，致有罷工停工之舉，國家、社會，及個人，常因之而受損，究不若設法調處，使此等不幸之事，消弭於無形之爲愈也。各國政府對於工潮處理之政策與方法，極不一致，但求消弭不幸，和解兩方之意則一，我國勞資之爭，方興未艾，政府調處之方，刻不容緩。爰

將他國處理工潮之法，畧舉於下，俾吾國國民政府當局諸公，知所取法焉。

一一 處理工潮方法之類別

各國防止工潮之法，大別爲四：一曰調解，二曰自動的仲裁，三曰強制的調查，四曰強制的仲裁。今分別說明之如下：

(一)調解 調解云者，以協商之方法，用和平之手段，使廠主及工人，雙方得解決其爭端之謂也。調解之人，或爲私人，或爲政府指派之委員，或爲公私組織之委員會。任調解之責者，每居於中間人之地位，而不偏於任何方面，苟獲雙方之信任，常能排難解紛，使雙方之要求，漸趨一致。但絕對不用權力，以強制任何一方之進行也。

(二)自動的仲裁 自動的仲裁云者。謂勞資兩方，所抱的態度，不克

自由歸於一致，因之兩方自動的請求第三者，出爲仲裁，而自願服從其裁判之結果者也。仲裁之程序，可分五步：第一，將爭論之點提交仲裁會；第二，兩方須受仲裁會之調查盤詰；第三，在調查之中，仲裁之前，勞動方面。不得罷工，資主方面。不得停工；第四，仲裁會宣布裁判主文；第五，實行裁制主文中所定辦法，或勞資兩方，必須服從，不得發生異議。或對仲裁結果，可以反對，不必服從。蓋自動仲裁主要之點，在兩方自動的，將爭端提交仲裁會，不論仲裁結果之自由履行與強制執行，祇須兩方預定辦法，不失爲自動之處理也。

(三)強制的調查 政府設置一工潮調查委員會，每遇工潮，委員會可以用權力召集兩方當事人及其他證人，調查一切，爭議情形。此項調查，或爲一方所請求，未得他方之同意，或出於委員會自動的處置。

勞資兩方，均無須表示同意，從事調查之時，或禁止雙方罷工停工，或聽任雙方罷工停工，但委員會之權力，止將爭端真相，調查公布而止。兩方之是非曲直，一聽之於社會輿論之判斷，間或由委員會建議解決辦法，惟不強迫兩方遵從。

(四)強制的仲裁 政府以強制之手段，處理工潮，集合政府勞動資本三方面之代表，共同組織仲裁委員會。每遇勞資之爭，定須提交此會審理，此會如須召集當事人證，查詢一切，雙方及證人必須到場。當審理手續未終了前，雙方均須照常工作，不准有停罷舉動。委員會依其查察之結果，製成判決書，在此項判決書有效期限以內，雙方必須遵守，不得反對。

三 英美兩國政府處置工潮之經驗

以上所述，不過四種具體方法而已。茲再略述各國試行上述各種方法之成績，以備我國政府之參考焉。

(二)英國 英國處理工潮之法，以自動仲裁最爲發達。一八六〇年，卽有工潮和解仲裁委員會之設，其後十五年間，此種委員會之設立，爲數極多。但均非由國家法令之所規定，而由社會及勞資雙方自由組織者。至一八九六年，英國國會，因煤礦大罷工，經年不決，社會民生，受累不淺，故制定工潮仲裁法規，授各級實業廳 Board of Trade 以調解工潮之權，以便處理一切，其主要任務如下：(一)工潮之由私人調解了結者，實業廳應將工潮及了結情形，記載入冊；(二)實業廳得依其權力，調查工潮真相，使勞資兩方，互相接近，苟工潮發生，勞資之一方，向廳請求委派調解委員，卽行照派；(四)苟勞資兩方，

同時呈請委派仲裁員時，即行照派。迨後至一九零八年，實業廳以無永久之仲裁機關，遇事臨時組織，辦理不便，故通知各地商會。雇主聯合會，及總工會，設立一永久存在之仲裁機關。仲裁委員，分爲三種，第一種以國內素負時望，並與勞資兩方，無直接關係者充之，第二種爲雇主方面之人，第三種爲勞動方面之人。苟有工潮發生，則由實業廳於三種之仲裁員中，各派一人或二人組織仲裁庭，庭長則以第一種之仲裁員充之，如此則仲裁庭中三種之仲裁員，與其所審理之工潮可無直接之利害關係，而得下公平之判斷。自嗣而後，仲裁會之組織，雖屢有變動，但大體則無更改，其主要之點，則調解方法，純取兩方自由主義，政府不使強迫。雇主方面意見，大都贊成此種辦法，則亦有極力反對政府之干涉者，一則因政府不允對於仲裁之判決。負

資實行，二則因國家代勞資兩方所組織之仲裁會，對於兩方爭議情形，常有隔膜，未必能下公平之判決也。至於勞働方面，始終贊成自由調解辦法，極力反對政府之強制仲裁，國會中雖屢有強制仲裁法之提議，但均爲工黨所反對，而不克通過也。

雖然，自歐洲大戰以來，英國政府處理工潮之自由主義，爲之一變。當歐戰方啓之時，勞資兩方，激於愛國熱忱，通力合作，避免工潮，然其後生活費用日增，投機事業日盛，工人對於僱主方面日益不滿。政府亦知原有之自動仲裁處理工潮之方法，難以有效，故於一九一五年秋，製定軍實製造法規，凡與軍事有關係之工業，絕對禁止勞資兩方，有停工罷工之舉動。卽工人之個人，因事停工，亦必須得政府之許可。違犯此項法令，則處以相當之刑罰。卽使勞資之一方，對

於其他一方、有所控告，亦必靜待政府委員，於一月內裁判解決。彼時政府方面，有高級仲裁庭與地方仲裁庭之組織，庭長由政府任命，陪審員則由政府於第二種第三種之仲裁員中指派之，凡地方仲裁庭所不能解決之爭端，則可上訴於高級仲裁庭，苟高級仲裁庭，仍不克將爭端解決，則惟有呈請全國生產委員會，加以最後之決定耳。

政府方面，雖有上述種種處理工潮之方法，然自一九一五年至一九一七年間，英國工潮，仍復層起疊出。一年之間，仲裁庭受理工潮案件，至有五千餘起之多，於一萬七千被告工人之中，宣告刑事之處分者，有一萬二千人之多。然仍不能消弭工潮於無形之中，故至一九一七年，英政府自認強力處理方法之無效，即將上項軍實製造法規，加以修正，仍舊參用自動仲裁之主義焉。

歷觀英國處理工潮已往之成績，吾人可得取作殷鑒者，有二點焉：
：第一，爭端之起，純係勞資兩方自身問題，國家設立法庭，加以制裁，未必即能減少工潮。且工潮愈大，則國家之法令及機關，益乏處理之效能。第三者之仲裁判決，兩方俱不樂從。第二，工潮和解，最有力之方法，仍不外使工人對於自身，對於工業，及社會全體，知負有重大之責任，不可妄用其隱藏的威權，使一般社會，蒙其影響。不僅吾人所受於英國工潮歷史之教訓如是，推而至於法德奧意比塞西瑞諸國，蓋罔不如是也。

(二)美國 美國各州，幾無一不有處理勞資爭端之法令，多數州中，俱設有永久之調解仲裁委員會，會中委員之數，自二人以至六人，而以三人為最普通之組織。大概勞資兩方，均在會中有同等之代表權，

此委員會，對於工潮，大都均有強迫調查之權力。但仲裁之結果，得由政府強制執行者，全國四十八州之中，不過十餘州而已。

至於聯邦政府，則於一八八八年，製成自動仲裁強制調查及判決公布之法令，至一八九八年，重加修改，僅於運輸業適用之。規定調查之手續，每逢工潮，路政委員會 Interstate Commerce Commission 主席，與工務廳廳長， Commissioner of Labor 接受勞資任何一方之請求時，即應從事調解。調解無效，則提出仲裁辦法，苟得雙方同意，即行組織仲裁會，委員三人，勞資兩方，各推一人，尚有一人，則由兩方公推。苟兩方不克協議公推時，即由路政委員會主席及工務廳廳長指派，在仲裁手續未曾終了時，兩方均須保留爭議以前之狀態，不得向對方作敵視，或其他行爲。仲裁會之判決案，即爲最終之決定，不

再有所更改，照會當地法庭，依照判決執行。勞資之任何一方，對於仲裁會之判決，即有不滿意時，在判決後三個月內，非於卅日前通知對方，不得罷工或停工。但判決後一年內，不得於同一案件，重行判決。此項法令，行之頗為有效。後在一九一三年，此項法令，復有變動，惟大致則仍其舊貫。但遇有重大困難之工潮時，工人方面，輒不願自動的受仲裁委員之仲裁，而上項法令之應付方法立窮。故美國總統於一九一六年，提出強制仲裁法於國會，得國會之通過。但政府之處理工潮，仍多用自由調處及自動仲裁之法，苟非萬不得已，決不援用強制仲裁之法令。蓋英美人民，對於外族。雖以帝國主義相加，然對於自身，則愛自由，對於有強制性質之行爲，足以妨礙其天賦之自由權者，靡不反對。不過社會中有健全之輿論，仲裁判決，雖無強制

執行之效力。但事實既明，是非即判。合理一方，有輿論作其後盾，無理一方，有輿論加以制裁，故兩方皆期於適可而已，不敢公然違反一般民意，而受輿論之詰責。此自動的仲裁制，所以盛行於英美兩國也。

四 國家對於勞資爭端之制止

英美諸國，處理勞資爭端之方法，大都依兩方之自動與自願，而不加以強迫之制裁，既如上節所述矣。即使仲裁結果，有強制執行之效力，但兩方之受仲裁，苟出於自願，則仍不失為自動處理之方法也。然與英美方法，處於反對地位，勞資之爭，純有國家以權力作用制止者，亦不乏先例，其行之最久成效最著為他國所欽慕而效法者，則澳大利州英領諸屬地是也。

原夫勞資之爭，一方面係人類天賦之自由權，一方面又爲經濟學上製定勞力報酬之適當手續。惟在他方面觀察，則罷工停工，常使社會一般人民直接間接蒙重大之損失，此固盡人皆知，無待贅言。故國家爲保護全社會之利益計，對於一部份人民之自由權，有時不得不加以限制。故工人之罷工，僱主之停工，有爲政府所禁止者。政府之禁止罷工或停工，表面上工人與僱主，雖似受同等之制裁，然實際上兩方所受之影響，大有不同，僱主之對工人也，可用開除罰款減薪或拒絕請求等方法，固不必以停工爲爭鬥之武器也。政府於禁止停工，於僱主方面，固無多大之不便，但在工人方面，則罷工實爲其對付僱主唯一的武器，並無其他方法，可使僱主蒙其影響，苟政府禁止罷工，不啻剝奪工人對於僱主爭論之權，而置工人於不利之地位。故政府苟

一方以權力制止罷工停工，他方亦必制定工場法規，及強制仲裁法規，對於工資時間及工作情形，加以詳密規定，而強雇主以遵行。此則一方所以制止工人的自由行動，一方又所以保護工人之利益者也。

禁止罷工之法規，各國大有不同，英領加拿大對於未經預告或未經仲裁而突然罷工者，視為犯法。英領新西蘭 *New Zealand* 則對於未向政府註冊之工會，而有罷工之行動者，視為犯法。但澳洲其他諸英屬，則無論何種罷工，均視為犯法，然實際上法律之執行，不如表面上之嚴重也。

世界法律學家濟經學家，有以政府用威權制止罷工停工，侵犯人類固有之自由，而認為人類進化史中之一退步者，此實似是而非之論也。證之往史，固因政府施用威權，壓迫之不合時宜，而有自由爭論

制度，起而代之。現代趨勢，則又有由自由爭論而反於威權壓迫，但現在政府之以權力制止工潮，與往昔政府之以權力制止，實有大異之點。蓋往昔之政府，爲少數民衆之代表，爲資本主義之結晶，爲貴族制度之遺產，而現在之政府，則爲多數民衆之代表，有勞動方面之參加，爲平民政治之表現。故昔日政府之強制行爲，爲真正之壓迫，而今日政府之強制行爲，爲民族克己之工夫。被其強制者，殊不覺其痛苦也。

今日政府，須用強制方法，調處工潮，尙有他種之原因焉：一因近代勞資兩方，各自集合團體，互爭利益。然一方所提要求，常難得他方同意，以致爭端時起，解決綦難。二因年來工業逐漸發達，與一般人民利益之關係，亦日漸密切，至於不可分離。勞資一起爭端，常

使一般社會，受其影響。三則年來工團勢力，日益澎漲而強固。昔日勞力，常受資本之壓迫，今日則資本方面，浸浸乎有受勞力壓迫之勢。僱主一方，力不敵其僱工，不得不乞援於政府，爲公正之解決。故二三十年前之政府，固以保護勞工爲職志，而今日之政府，固又有保護資本之必要，其中變化，不亦重大而迅速哉。

五 他國政府強制工潮之情形

在昔中古時代，英國各業工資。純由諸侯王及市政府官吏所規定。黑死疫後，（在十四世紀中）英國人口大減，勞力之供給不敷，工資有激增之勢，於是國會以法律制定各業工資。但此種辦法，當然不便，故其後國會授權於地方審判官吏，使酌定勞工應得之資。此爲政府強制處理勞資爭端之先例。然彼時之政府，固純然爲資本家之集合體

，所定工資，當然以片面的意見出之，殊不可與今日政府之強制辦法，同日而語也。

今日各國政府，其以強力制止工潮決定工資者，自以澳大利亞洲英領各屬爲最著。一八九四年新西蘭首先製定強制仲裁法，其後卅年間，澳大利亞洲各聯邦，靡不有同樣法律之制定。或於個人之自由爭論，或於團體之自由爭論，加以強制之限止，使罷工停工之事無由發生也。夫澳洲之民族，固由英倫遷徙而去，與英美兩國，爲同種同文之國家，然何以在英美，則勞資兩方，酷愛自由，不願受政府強力之制裁，而澳洲則何以肯授政府以此種權力，勞資兩方，甘受制裁，而無反抗。讀吾文者，不其疑此中之背謬乎？雖然澳洲之所以實行強制方法者，實因其國內社會經濟與政治特殊之情形，與其祖國判乎不同

故也。第一，在英美兩國中，各種企業，多由私人所組織之公司承辦，國有營業極鮮。在澳洲則凡路政電航墾植諸業，幾全以政府爲主人翁。政府自身，卽一極偉大之資本僱主，其他私人，均係小規模之企業。第二，當數十年前，英美工人，爲爭每日工作十時制而罷工者，澳洲工人，早已獲得每日八時制之權利。第三，英美工人，所得報酬，各業輒有鉅大之差額，譬之泥匠工資，四倍於鞋匠，機匠所得，十倍於小工。在澳洲各種工人之收入，大都不相上下。第四，美國勞働界，常因黑奴，黃族及南歐各國民族，生活程度低下者之競爭，而發生困難問題。澳洲民族，則純由英倫移去，勞働界無民族問題發生，故強止工潮之法，爲英美所不克實行者，行之於澳洲，竟一無妨碍也。

夷考澳洲工潮之歷史，當十九世紀之末，發生大罷工之風潮，計有四次：第一次爲海員總罷工。但澳洲人民之生活，胥賴於海外貿易，海員罷工，則全社會一切事業，不啻全行停頓，全國所受影響之鉅，不言而喻。罷工期中，海員工會，提出仲裁辦法，雇主方面，不允所請，結果工會方面失敗。其後有牧羊工會及礦業工會之總罷工，工人方面，仍因雇主不允受仲裁之處理，而遭失敗。國會方面，工黨之勢力漸增，鑑於罷工之有損於社會全體，而雇主方面，復態度強硬，不肯與工會同受自動的仲裁，故祇有取斷然的態度，制定強制仲裁之法。

新西蘭於一八九五年首先實行時，該島工商各業。正當隆盛之時，獲利甚豐，故國家所置設之仲裁會，屢有利於工人之判決，罷工之

舉，幾乎無聞。但至一九〇七年，工商各業，由隆盛時期，入於衰落時期，仲裁會之判決，於工人方面，無甚利益，於是違法罷工之舉，層起疊出。至一九一四年，國內工人，傾向於社會主義，罷工之舉，更見增加。政府不得已再將工人罷工之自由，加以限止，嚴其處罰。至於今日。則新西蘭之強制仲裁法，已經二十餘年之試驗，政府強制之手段，視前更嚴厲矣。

其法國內所有工會及僱主聯合會，均須向政府立案。其未經立案者，不得受國家法律之保護。仲裁之機關有二：一為地方工潮調查處，二為仲裁法庭。調處會委員，由各地方工會及僱主聯合會，兩方所推舉同數之人組織之。仲裁法庭，則以三人任裁判之事。一為最高法院之法官，一為工會所舉出之裁判官，一為僱主聯合會所舉出之裁判官。

勞資苟有爭端發生，必須先經調處會之調處；調處無效，控於仲裁庭。仲裁庭之判決，絕對有效。在判決有效期間，苟有罷工停工之舉動，即為違法，政府可依刑律處分之。

澳洲其他英領各屬，繼新西蘭之成例，先後制定強制仲裁法規。與新西蘭之規定，大都小異大同。惟有幾處法律，絕對禁止罷工，較之新西蘭強制之力，更為嚴厲。然按之實際，各屬地之政權，大都操於工黨之手，政府凡可為增進工人之幸福計，靡不盡力。禁止罷工之意，不過為維持公共安全生活起見，不得不然耳。

六 我國政府對於勞資應取之態度

我國往昔之政府，實為資本主義之代表，故人民須依納稅之多寡，而定選舉權與被選舉權之有無，故勞動方面，久受壓迫，無可諱言

。年來受三民主義之啓迪，突然奮起，向資本階級反攻。鬱之既久，洩之愈烈，遠慮者，早知其必有今日也。考三民主義之歸宿，爲民生主義，民生主義完成之時，則國內人民，無一不具有正當職業之工作，亦無一不享有生活費用之羨餘。其時勞動家即資本家，資本家即勞動家，已無階級之可分，更何有奮鬥之可言。不過依經濟學之原理而言，資本勞力，雖可由一人供給，而此兩原素所應得之報酬，不可不加以判別。資本苟不得相當之報酬，則人皆樂於耗費，而不事儲蓄，勞力苟不得相當之酬報，則人多貧困，而生活墮落。兩者皆非國民經濟之福，可斷言也。信如是也，則今日國民政府之大政方針，固應以充量發展工人之福利爲前提，然對於資本方面，似亦應予以相當之保護也。

今日國民政府，一方既須充量發展農工之福利，一方又須酌量保護資主之利益，則對於今日勞資爭端，實有調處仲裁之必要。以期一般社會，不致因罷工停工，而受損失。然政府之處理方法，應取自由主義乎，抑強制主義乎？依余所見，民衆久困於軍閥資本強制束縛之下，苟再續行強制主義，似難得大多數人民之同情，不若採取自由仲裁主義。一方在社會建立健全而強有力之輿論，以作勞資兩方自由的制裁，使兩方不致逾分，此則作者爲社會幸福所馨香而禱祝者也。

實行調節勞資之初步

一 仲裁勞資問題之前提

——對於各大場廠之建議——

以強力解決工潮，固盡人而知其窒礙難行。即依和平方法如組織仲裁委員會等，立於第三者地位，從事於善意的調解，亦僅可認為消滅爭端之初步，而決不足以達解決工潮之目的。何者？凡有所贊否，必所有依據。法院所恃者法律，非依法不足以服人，工師所恃者尺度，非合度無以辨當否。今仲裁之所以為仲裁者何物乎？

工潮之主因在生活問題。生活困難，非空言慰藉所可消弭也。生活之救濟在增加工資，所增若干，要以一方不超過適當之出品成本，一

一方足以維持適當之工人生活計爲原則。然適當之工人生活計，又無從臆測而武斷者也，惟有藉統計以判明之。統計惟何？其一爲關於工人所得之統計，其二爲關於工人支出之統計。

所謂工人支出之統計，卽世界通行之生活費指數是也。其詳非本文之所能盡，大抵採取工人家庭之日用項目，及其數量，按時調查其時價之升降，藉以證明生活費用增減之實況，此其概要也。欲獲得此項統計：

第一，須確知大多數工人之日用項目究有幾何，爲數若干，以爲調查費用，及編製指數之根據。此等事項，術語稱爲家計調查，自非勞工階級誠意合作，樂於報告，無由得圓滿之效果。敝處業已分別擬具表式，印刷多份，預備送交各業工人查填報告。

第二，須將上開各項食物用品之零售市價及車費學費等之定率，按期調查。再根據工人家計調查所得結果之消費項目數量，編成生活費指數，以覘今昔實際生活所需支出之多寡。敝處對於此事，雖明知任重道遠，難期勝任愉快，但責任所在，不敢不勉。關於另售物價之調查，業已粗有頭緒，一俟家計調查，有相當之結果，即可着手編製矣。

所謂工人所得之統計，即各國習見之普通工資指數是也。工資有二：

其一，為工資率，即發給工資之標準。例如，每人每日工資五角是。

其二，為工資，乃工人在一定時期因工作而得之收入。例如某廠

某月加開夜工，則工資率雖規定每日五角，而工人全月收入，必在十五元以上。反之而不能全日開工，則工人全月收入，又必在十五元以下可知。根據工資或工資率而製成之統計，即為普通工資指數。在雇主方面，可以比較今昔出品成本之異同，在工人方面，可以比較今昔所得之厚薄。惟此項材料，有待於工場及廠家之供給，尤之家計調查，必有待於工人支出之帳簿也。

既有生活費指數，又有普通工資指數，然後可求出實際工資指數。蓋普通工資，即貨幣工資之謂。工人生活之寬裕或艱難，不繫乎貨幣工資之多寡，而以貨幣工資交換所得實物之多寡為轉移。工資雖減，而物價比前更廉，則雖無虛名而有實惠，生活較易。反之工資雖加，而物價之增漲更速，則得不償失，生活反難。上海之工價，以今視

昔，不可謂不高，而工人之生活反形困頓者，職此故也。

至求實際工資之法，係以適宜之工人生活費指數，除同一基本時期之普通工資指數，而乘以一百，其得數即為實際工資指數。例如民國元年之普通工資指數為一〇〇，其時之生活費指數亦為一〇〇，迨民國十五年，普通工資指數為一二六，而生活費指數為一五六。則其實際工資指數為， $\frac{126}{156} \times 100 = 80.8$ 。

今如實際工資有正確數字可為依據，則勞工生活之是否困窘，及所以酌盈劑虛之道，皆不難按圖索驥，為銖兩悉稱之補苴。是故解決工潮，惟此為根本的辦法，仲裁爭議，亦惟此為合理的標準。今適用此項統計，按期協定其工資率者，在英國已無慮三百萬人。而比利時，丹麥，加拿大，美利堅等處，亦多有援例引用者。其餘各國，縱非

絕對遵守，奉爲唯一之標準，亦莫不鄭重參酌，認爲解決工資之有力
的參考。吾國勞工風潮，於今爲烈，急起直追，不容或緩。所冀各大
場廠，對於敝處之工資調查，慨予助力，俾得順利進行，早日蒞事，
則非獨私感而已。

抑此項調查與其他各種之工業調查不同，蓋敝處之所欲得者，非
各場廠之全般的營業狀況，而僅僅限於工資一項，即以調查各場廠每
月發給工資賬簿爲限，不及其他。且將來所發表者，亦以各業各級工
人之平均工資爲限，并不將各廠工資之細數，分別發表。深信實業界
諸君當能瞭然於此舉之用意，而不致有所疑沮也。

二 解決增加薪工問題的一個最簡捷辦法

——對於夥友工友們的一個提議——

生活困難，這是世人公認的事實。怎樣才能排除這種困難？除掉增加收入以外，苦於沒有其他應急的辦法，這也是世人公認的事實。現在所紛爭的，所難解決的，不是說，生活不困難，也不是說，收入不應該增加，乃是生活到底困難到什麼地步？增加多少收入？才可以排除這種困難。換句話說，就是增加收入，應該拿甚麼做標準。

這幾年，種種工潮底擴大和相持不下，吾們可以說，十分之九，是苦於沒有這個標準。雇主說，照原有的薪工加一成，還不夠嗎？夥友說，那不行，非照加三成不可。彼此要價還價，說來說去，終是空口說白話，大家拿不出真憑實據來，可以證明他底話的確完全無訛，鬧了許多時候，好容易找出幾位調人來，拿些『顧全情誼』『同舟共濟』……等話，來把這件事敷衍了過去。可是生活的困難，到底排除了

沒有？雙方是否完全滿意？吾想這個疑問，怕不容易回答吧。

現在很有許多熱心的人們，打算組織起勞資仲裁會來，專門調解那些加薪的風潮，那自然是很可欽佩的。不過仲裁也要有個適當的標準，方才仲裁得下。譬如成衣木匠底標準是尺寸，合尺寸的算是做得不錯。又如司法官底標準是法律，合法的當然無罪，違法的就要加以制裁。請問仲裁會底標準是什麼？光說幾句情誼的話，雙方就會心悅誠服嗎，不怕一方面（甚而至於兩面）抱怨他們有意褊袒了嗎？

如今也有人覺得空言調解，終不免有窮於應付的地方，所以想拿米價來做加薪的標準。聽說商務印書館和英美烟公司兩家實行已有數年了。商務底向章，凡米價漲到八元以上，工友們都可得到一筆津貼，他先把工人分作以下三級：

甲級 每月工資十五元以下；

乙級 每月工資十五元至二十元；

丙級 每月工資二十元至四十元。

當米價漲到九元時，甲級月得津貼二元，乙級一元，丙級沒有。

當漲到十四元時，甲級得三元五角，乙級二元五角，丙級一元。這種辦法，名目喚作米貼，那比一般和事老底空言調解，自然切實得多了。

可是一層，吾們日常必須的費用，是不是限於吃的一種，吃的裡頭，光有了米，就不要菜，油，鹽，醬，醋，柴炭等等的嗎？這麼一想，就知道米貼這個標準，雖不失為無辦法之辦法。但『掛一漏百』，終覺過於粗疏了。倘或要找一個完全的貼費辦法，那不能不把這米貼底範圍，盡量地去擴充。須得把衣貼住貼菜貼等等，人生日用的開支項

目，一齊包括在內，方纔和生活底意義相合，方才可作為救濟生活困難時，酌給津貼的一個適當標準。

諸君不要疑惑這是一種理想，是一種滑稽的論調，老實說，這種大範圍的貼費辦法，世界各國早已行徧了。吾們曾經調查過一下：

亞洲如日本，印度；北美洲如美國，加拿大；非洲如埃及南非聯邦；澳洲如紐西蘭，澳洲聯邦；歐洲如英，法，德比，俄，意，奧，匈，愛爾蘭，丹麥，盧森堡，愛沙尼亞，瑞士，瑞典，那威，芬蘭，波蘭，丹澤，捷克，羅馬尼亞，保加利亞，希臘，西班牙等國，都有這個辦法。（詳見上海貨價季刊）外國的名目喚作：Cost of living index numbers. 直譯出來是，『生活費指數表』。好像和剛纔所說的貼費兩個字有些不同，其實就把那些生活必須的費用，分門別類，統通查齊，

按期統扯起來，看那總數比從前怎樣，要是高了一成，那就是表明吾們生活的一切費用，已經比從前昂貴了一成。倘或收入照舊，就免不了掉要鬧虧空，打飢荒，所以吾們底進益，也得增加一成，方才夠開銷。這實在是一個天公地道的辦法，最切實，也最公平，雙方都沒有什麼便宜和吃虧。所以吾們底薪工，究應該加不加？倘或該加，究應加多少？只消把這張生活費指數表查一查，就完全明白了，用不着什麼吵鬧和辨駁，那豈不簡捷省事。聽說英國方面，如今已有三百多萬的工人，都和雇主方面訂了約，聲明所得工資，或增或減大家憑這個表為標準。另外如比利時，丹麥，美國等處底勞資雙方也有好許多採用這個辦法。就使不把他做增加薪工的唯一標準，當調解工潮的時候，也沒有不拿來做一個重要證據的。依舊靠着空言調解的，簡直可以說

，祇有吾們這老大中國。這幾年來，廣東的工潮，來得更爲洶湧，沒有這個簡捷辦法，就覺得非常棘手。所以那邊的農工廳，已上勁地在那裏豫備，可是到如今，還沒有辦得起來。原來這張表，說說容易，辦起來，却是異常麻煩。並不是什麼深奧難明，也不是單愁經費無着，其實，就只一個小小根據，狠不容易找到。

什麼根據呢？上面說過，吾們底費用項目，不光是米一項，除掉米，還有油鹽，醬，醋……等等；除掉喫的，還有衣，褲，鞋，襪……等等着的物件；除掉喫着，還有房租和烟，茶，油火，車費，禮份……等等雜用。這些項目，要是信口開河，隨意開列，那決計不會應有儘有，這是可想而知的。

這一層，還算比較容易的，最困難的乃是各項費用底成數到底怎

樣？譬方說，某人家裏一個月的開支，統共用到三十塊錢，這其中買米多少，柴多少；菜蔬多少，這些，決計造不出來的。然而這些數目不知道，各項費用底成數，何由得知。成數算不出，那麼，貼費究竟如何貼法？是不是攏古腦兒，統通把他加二成，就算完事。這種辦法，吾想大家覺得不狠妥貼，爲什麼呢？物價底漲落，不一定是共同一致的，米價雖然鬆了，也許油，鹽，菜蔬等等依舊上漲；房租漲了，也許那時候米糧菜蔬等等恰好便宜。所以大範圍的貼費辦法，須得先把各項開支，精密地分別計算，然後統扯起來，方才可以得到確切的結果。有了確切的結果，方可作爲加薪加工時兩不相虧的標準。

有人說，要得到各項開支的細數，這有何難，只消設法弄幾本完備些的家用賬來查一查，不就明白了嗎。

這位底話，吾們完全贊成。的確，只有弄幾本家用帳來查一查，才可知道各項開支的確實細數。可是一層，家庭的狀況，也不會完全相同。富貴人家，『日費萬金』，他們底家用帳，可以拿來作加薪加薪的標準嗎？有些人家『兒女成行』，可以拿來做單獨丁戶的標準嗎？大家庭和小家庭的開銷，情形會相同嗎？所以弄家用帳的方法，也有幾個前提，須得遵守如下：

(一)須是自食其力的不是坐喫的人家；

(二)須要有配偶的而且同居在滬的家庭，不是獨身；

(三)須是自賃住所，不是住在行號或廠裡的。

尤其重要的，是不能單靠一二戶底家用帳，必須調齊許多——最少幾百戶——家用帳。把他分晰統扯起來，方才可以得到一個大量的，

通常的，可以普遍適用的根據。

這個根據——就是家用帳——不知道朋友們能否幫忙。調查，吾們可以盡義務的，編製，吾們也可以盡義務的，獨有這些家用帳，無法可以杜撰，吾們這些同事和朋友中，雖然也可以分頭記起賬來，可是戶數太少，而且我們底生活和家庭狀況，有許多地方，和一般夥友工友們不很相同。所以最簡便方法，是朋友們幫忙，大家記起日用賬來，和吾們切實合作一下。倘或能夠得到多數可靠的家用賬，隨即明晰統計起來，也和外國一般，編成一完備的上海生活費指數表。那不僅是吾們要感激，就是勞資兩界和一般社會，恐怕也可以得到不少的好處。何以見得？有這一張表做證據：

(一) 夥友和工友們底生活，究竟怎樣，可以明白了然；

(二)在政府呢，可以根據這種憑證，規定最低工資數目；
(三)在雇主呢，可以體察情形，隨時自動的改章，免得激起工潮；

(四)調人有了標準，仲裁起來，容易說話，而且雙方易於接受；
(五)消滅或縮短工潮，社會上便可以甯靖許多；

(六)吾中國也有這麼一個表，和各國的表互相比較，無形中可以替國家綑個場面。

如今好了，國民政府奠定江浙了。預定的政策，是一面發展實業，一面扶助農工解放朋友們的向來苦楚的生活，提高到一種合理的標準生活。日前國民革命軍蔣總司令，並且公布上海勞資調節條例，其中第二條：有『按照生活物價指數規定一般最低工資』的規定，第三

條有「每年中至少須按生活費指數增進率增加工資，並須限制生活物價之高漲」的規定。可見這正是吾們可以彼此合作，公開記賬的機會。敝處已將賬簿格式，一一預備妥洽，現在先把吾們用意和辦法，向朋友們剴切說明一下。凡朋友們，願意幫忙記賬的，不論團體個人，請即寫信通知，當將賬簿奉上，並將記賬的方法和朋友們詳細商量。

國民政府財政部駐滬調查貨價處（上海愛多亞路八十號）

——十六年五一節——

▲中山主義講演集

第一集 定價二角

上海三民公司發行

國民黨的真解

我們應該怎樣努力

中俄聯合之意義

國民革命之意義

蘇俄十月革命的感想

國民革命與階級鬥爭

中山主義與國家主義

孫中山主義與戴季陶主義

研究中山主義應取的方法

胡漢民

汪精衛

蔣介石

汪精衛

胡漢民

瞿秋白

蕭楚女

惲代英

施存統

▲中山主義講演集

第二集 定價二角

上海三民公司發行

中山主義卅年成功

再論中俄聯合之意義

黨與黨員的關係

我們怎樣實行中山主義

革命與主義

中山主義的兩大基礎

國民黨之目的

中山主義之連鎖關係

中山主義與教育

孫文主義發凡

國民黨應有的精神

國民革命中之民衆當如何

吳稚暉

蔣介石

胡漢民

汪精衛

孫哲生

楊杏佛

伍朝樞

孫義慈

李華

甘乃光

廖仲愷

劉真如

▲增訂三民主義與中國及世界

羅敦偉著 每部一角

一 導言

二 三民主義與中國時代思潮

三 三民主義與我國政治問題

四 三民主義與中國經濟問題

五 三民主義與文化復興

六 三民主義與大亞洲主義

七 三民主義與世界之將來

八 總論

上海三民公司發行

▲增訂三民主義與國民權利

羅敦偉著 每部一角

一 導言

二 國民權利的理想與實際

三 三民主義與政治的基本權

四 三民主義與經濟的基本權

五 總論

上海三民公司發行

工會條例

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

(解釋)現在關於勞動者的意義，漸漸趨於廣義的，所以不但用體力者應稱為勞工，就是用腦力者如學校教師職員，和政府機關事務員如書記錄事等，也都是憑著勞動以謀生活，而所得的薪金又比較微薄，所以也應該屬於勞動者的範圍，有聯絡組織的必要。

關於童工的年齡，中國現在還沒有法律規定，各國則多定為十二歲或十二歲以上。成年工人的年齡普通從十六歲起，可以加入一

爲工會會員，所以本條例以十六歲以上爲標準。

勞工的組織以業務相同者，利害關係比較密切而容易結合，所以組織工會的分子，以同一職業，或產業組織的男女勞動者爲原則。

第二條 工會爲法人。

工會會員私人之對外行爲，工會不負連帶之責任。

(解釋)法人就是依法律組織，爲法律認可的團體，工會既然是依法律組織，爲法律認可的團體，所以工會就是法人。

工會既然是全體工會會員共同的組織，所以工會中會員的個人，在外有什麼不對的行爲，祇能認爲那一個會員個人的行爲，工會不能連帶負責。因爲會員人數較多，當然不免有良莠不齊，若

會員私人的行爲，處處要工會連帶負責，工會就不免時時發生搖動。如此則是以個人的行動，影響全體所組織的團體來共同負責，情理上也未免不公平，所以不能不有明白的規定。

第三條 工會與雇主團體立於對等之地位，於必要時，得開聯席會議，計畫增進工人之地位及改良工作狀況，討論及解決雙方之糾紛或衝突事件。

(解釋)工人與雇主衝突的原因，大都因爲雇主對工人不能以平等相待，因此常常發生壓迫工人的行爲，或對於工人的請求毫無磋商的餘地，所以工人迫到萬分無可如何，纔有衝突發生。現在工人方面既已感覺到工人的個人或少數人不容易得到雇主的注意，爭得應有的待遇和地位，所以纔結合利害相關的其他勞動者組織工

人團體，並由法律上明文承認工會與雇主團體立於對等的地位，以消滅向來勞資不平等的弊病。

同時工會對於雇主方面若祇有建議權而沒有共同討論權，那就名義上雖然平等，而事實上仍舊沒有平等，雇主仍舊可以有自由決定的權。現在由法律上規定，於必要時工會得與雇主或雇主團體開聯席會議，來計畫增進工人的地位和工作狀況的改良，討論並解決雙方的糾紛或衝突事件，這樣總可以得到相當的結果，及事實上的對等。

第四條 工會在其範圍以內，有言論出版及辦理教育事業之自由。

(解釋)工會既然為謀工人的幸福利益，並增加工人智識，如果沒有言論，出版，和辦理教育事業的自由，那就對於宣傳，訓練，指

導，教育的工作，都發生極大的阻礙，所以這一條的規定是狠重要的。

第五條 工會組織之區域範圍，如有超過現行之行政區域者，須呈請高級行政官廳指定管轄機關。

(解釋)工會組織的區域範圍，如果在一縣或一市以內的，那就當然以本縣的縣公署或本市的市政廳為管轄機關。但是如果這個工會的區域範圍，有超過於一縣或一市的，那就應該呈請高級的行政官廳指定那一個行政機關作為本工會的管轄機關，以便將來對於註冊，報告陳請，並答復行政官廳諮詢等種種事情有所依據。

第六條 工會以產業組織為主，但因特殊之情形，經多數會員之同意，亦得設職業組織。

已設立之同一性質之工會，而兩個或兩個以上者，應組織工會聯合會，以謀聯合或改組。

工會或工會聯合會，得與別省或外國同性質之團體聯合或結合。

(解釋)勞動者以同性質工作的工人及與其工作有連帶關係工作的工人，利害關係比較密切，所以應以產業組織為主。譬如鐵道上路工應該和同一鐵道上的轉運工人，火車上的茶房、廚子、燒煤工人，書記，機關車上的機器工人，及鐵道附屬的煤礦鐵礦，或煤廠工人等統統聯合起來，其影響就大，有什麼要求和交涉就更容易勝利。但是因為中國現在的實業不發達，許多工業還是職業的範圍，所以如果在這種特殊情形之下，經多數社員的同意，也可以設立職業組織。工會的範圍愈大，其効力也愈大，所以同性質

的工會，最好組成單一的工會，而不要分作數個。如果某業同一性質的工會已經成立兩個或兩個以上，就應該組織某業工會聯合會，以謀聯絡或改組，以增加工會的力量。

工會既然範圍愈大力量愈能增加，所以不但應該聯絡或統一所在地方同性質的工會，並應該和別省或外國同性質的團體聯合或結合，其力量和影響也就更可以增加了。

第七條 發起組織工會者，須由從事于同一之業務者五十人以上之連署，提出註冊請求書，並附具章程及職員履歷各二份于地方官廳請求註冊。

註冊之管轄為縣公署或市政廳。

未經呈請註冊之工人團體，不得享有本條例所規定之權利及保障。

(解釋)行政官廳因為要實行工會條例對於工人地位和權利的保障，所以必須發起組織工會的人，依照手續，呈請註冊，行政官廳根據其註冊請求書。章程及職員履歷，纔能審查其是否確係真正的勞動組織，以決定准否應予註冊。

未經註冊的工人團體，行政機關方面既然無可稽考，所以也不能給以工會條例所規定的權利和保障。

第八條 工會之章程內，須載明下列各款：

- 一、名稱及業務之性質；
- 二、目的及職務；
- 三、區域及所在地；
- 四、職員之名稱職權，及選任解任之規定；

五、會議組織及投票之方法；

六、經費徵收額及徵收之方法；

七、會員之資格，限制，及其權利義務。

(解釋)以上各款，都是無論何種團體章程中應有的款項，所以無須再加說明。

第九條 工會每六個月，應將下列各項，造具統計表冊，報告於主管之地方行政廳：

一、職員之姓名及履歷；

二、會員之姓名，人數，加入年月，就業處所及其就業，失業，變更職務，移動，死亡，傷害之狀況；

三、財產狀況；

四、事業經營成績；

五、有無罷工或別種衝突事件，及其事實之經過或結果。

（解釋）以上各項，也是報告中應有的款式。

第四項中「事業經營成績」，指工會為會員的便利、利益、娛樂，救濟增進智識技能等工作，也就是本條例第十條中第二、四、五、六、七、八、十二、十三、各項的工作。

第十條 工會之職務如左：

一、主張並擁護會員間之利益；

二、會員之職業介紹；

三、與雇主締結團體契約；

四、為會員之便利或利益而組織之合作銀行，儲蓄機關，及勞動保

險；

五、爲會員之娛樂而組織之各項娛樂事務，會員懇親會及俱樂部；

六、爲會員之便利或利益而組織之生產，消費，購買，住宅，等各種合作社；

七、爲增進會員之智識技能而組織之職業教育，通俗教育，勞工教育，講演班，研究所，圖書館，及其他定期不定期之出版物；

八、爲救濟會員而組織之醫院或診治所；

九、調解會員間之紛爭；

十、關於工會或工會會員對雇主之爭執及衝突事件，得對於當事者發表並徵集意見；或聯合會員作一致之行動；或與雇主之代表開聯席會議；執行仲裁；或請求雇主方面共推第三者參加主持

仲裁；請求主管行政官廳派員調查及仲裁；

十一、對於有關工業或勞工法制之規定，修改，廢止等事項，得陳述其意見于行政官廳，法院，及議會，並答覆行政官廳法院及議會之諮詢；

十二、調查並編製一切勞工經濟狀況，及同業間之就業，失業，暨一般生計狀況之統計及報告；

十三、其他種種之有關於增進會員之利益，改良工作狀況，增進會員生活及智識之事業。

(解釋)本條共十三項，為工會職務的範圍，現逐項解釋如下：

一、勞動者組織工會的目的，就是為憑團體的力量，主張並擁護會員間的利益，所以這一件，應認為工會根本的職務，也就

是工會職務的原則。

二、憑勞動者各個人向雇主方面尋覓工作，常常容易受雇主刻剝的條件所束縛，同時又因為不明瞭各工業需要某種的工人，其所得的工作，往往不是他所能做或所願意做的工作。如果工會方面能擔任職業介紹的事，一方面可以與雇主方面訂立待遇較好條件較優的雇用契約，同時又可以常常調查各種工業所需要的特種工人，將工作相合的會員介紹前往，實在是與會員有很大的利益的。

三、因為勞動者的各個人，對於雇主訂立工作契約，容易吃虧，所以工會應以工會的資格，凡有會員與雇主訂立工作契約的時候，由工會派代表與雇主方面會商工價，工作時間，工作

狀況等條件，使員會能得到比較有益的待遇。

四、勞動者遇到工資稍有贏餘的時候，容易耗費。臨時有緊要需款的時候，不容易借貸。有疾病殘廢意外的時候，不容易得到醫療費及養贍費。所以工會應為會員這種需要起見，組織合作銀行以應會員經濟上的特別臨時需要。組織儲蓄機關以養成會員儲蓄的習慣。辦理勞動保險，以救濟會員疾病殘廢或意外發生時候的醫療及生活費。

五、勞動者在散工以後，如沒有正當的娛樂，容易流於賭博等不正當的娛樂。工會為防止會員不正當的娛樂。並設法使彼等在休息的時間，有相當的娛樂，安慰精神，并於無形之中，能補教育之所不及，所以應組織各種娛樂事務，如會員懇親

會或俱樂部，於懇親會中設種種講演及電影幻燈遊戲，於俱樂部中設電影，圍棋，打毬或其他運動及有興味之遊戲，以養成會員高尚的性質，並增加其活潑的精神。

六、勞動者因收入微薄，所以工會應設法組織消費或購買合作社以減少會員消費上零買的損失。或組織生產的合作社以增加會員生產的利益，並養成其對於生產組織及管理的能力。或組織住宅合作社，貸款與會員，以應其購買房屋之需。

七、勞動者要謀增高其地位和改良及生活，必須增加其智識技能，所以工會應為會員組織種種有益於其智識技能的職業教育，通俗教育，勞工教育的講演班和研究所，圖書館，及其他種種定期不定期的出版品。

八、勞動者及其家屬，遇到疾病或受傷的時候，往往不容易籌措醫藥費，所以工會應爲其會員組織費廉或免費的醫院或診治所，以資救濟。

九、勞動者往往因微細的事情釀成爭端，如不設法調解，每易發生較大的事變，所以工會對於會員間有紛爭或衝突的時候，應從速設法調解。

十、工會關於對雇主發生爭執或衝突的時候，或其會員對於雇主發生爭執及衝突的時候，得發表對於此項事體的意見，或徵集會員和雇主的意見，而作公正的主張。如果會員方面的要求或主張合理，但雇主方面絕對不肯容納，或無理拒絕，不容磋商，則工會應與主張合理的會員聯絡，作一致的行動以

反抗雇主的無理壓迫。如工會或工會會員對雇主的要求，雇主能磋商容納，工會應派代表與雇主方面的代表組織聯席會議以謀平和的討論與解決。或對會員與雇主衝突及爭執的時候執行仲裁，使雙方得公平的解決。或與雇主方面組織聯席會議，雙方討論不能解決，但仍俱認為可以進行討論的時候，得由雙方同意推舉第三者參加主持仲裁，或請求主管行政官廳派員調查及仲裁，以謀解決。

十一、立法機關及行政機關制定的工業或勞工法制，大都直接有關係於勞動者的幸福利益，所以工會對於此項法制的規定修改或廢止時，可以陳述其意見於行政官廳、司法、或立法機關。如行政官廳，司法，及立法機關有關於此項工業或勞工

法制的問題向工會諮詢或徵求意見的時候，工會亦應按照答覆。

十二、工會為明瞭會員工作情形，工作狀況，並改良起見，應注意調查並編製一切勞工經濟狀況，及同業間就業，失業，變更工作，及一般生計狀況的統計和報告，以作研究參考的資料。

十三、除以上種種職務及事業以外，工會並應按照會員的需要，辦理種種有關於增進會員利益，改良工作狀況，增進會員生活和智慧的事業。

以上十三條，為工會職務範圍的大要，至於緩急先後，就在辦事人按照實際的情形，來定進行的標準，不能呆板規定的。

第十一條 工會職員，由工會會員按照本工會選舉法充任之，對外代表本會，對會員負其責任。

(解釋)因各工會的選舉法不同，所以工會的職員，應由工會會員按照其本工會的選舉法選出，擔任職務，工會的職員，對外或對雇主方面，則代表本會。對本會則對全體會員負責，有失職或辦理不善的時候，應受會員的質問或彈劾。

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

會員對工會負擔之經營費，其額不得超過該會員收入百分之五，但特別基金及為會員利益之臨時募集金或股份不在此限。

(解釋)工會既為全體會員，以勞動者的資格和互助的目的而組織，

所以會員之間，當然應一律平等相待，無等級的差別。但因各會員的工作和工資的收入不同，所以工會可以按各會員工資收入額的多少，作為定徵收會費的標準。如此則會員收入少者，就不致於覺得擔負太重，會員收入多者，則不致於受負擔上的影響。

會員對工會擔負的經常費，因為須通常擔負，徵收的數目不能規定太多，所以其數目不得超過該會員收入百分之五。但工會種種經營的事業甚多，不能不募集特別基金及為會員利益之臨時募集金及股份，此種經費既係臨時或一次募集性質，所以應由各會員按其能力，酌量擔認，不加以數目的限制。

第十三條 工會會員於必要時得選派代表審核工會簿記，並調查財政狀況。

(解釋)工會會員如發見本會簿記賬目不清，或財政報告不能明瞭及不能取信的時候，可以選派代表審核工會簿記，並調查其財政狀況，以明真相。

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

(解釋)罷工為勞動者重要武器之一，現今各國勞動法中已多數承認工會有罷工之自由。所以本條例亦明白規定，工會在必要時，可以根據會員的多數決議，宣告罷工。但罷工的重要作用，不過是對雇主方面一種反抗的警告和示威，決不能牽涉到範圍以外，所以不能因此而妨害公共的安寧秩序，或加危害於他人的生命財產。

第十五條 工會對於會員工作時間之規定，工作狀況及工場衛生事務

之增進及改良。得對雇主陳述意見，或選出代表與雇主方面之代表組織聯席會議討論及解決之。

(解釋)工會的任務，既然特別注重於主張並擁護會員間的利益，而工場中工作時間的長短，工作狀況及工場衛生的良否，都直接有關於勞動者的幸福利益，爲工會所應努力注意，所以工會對於其會員工作時間規定，工作狀況及工場衛生事務的增進及改良，都可以對雇主陳述意見，或者選出代表與雇主方面的代表組織聯席會議，討論解決的辦法。

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

關於公用事業之工人團體與雇主衝突狀況擴大或延長時，行政官廳

經過公平審慎之調查及仲裁手續以後，如雙方仍相持不下者，得執行強制判決。

(解釋)行政官廳有扶助並保障勞工及維持實業的責任，所以對於其管轄區域內之工會對雇主間發生爭執或衝突的時候，應該調查其衝突的原因，並於相當時機，執行仲裁。但如雙方不服仲裁的時候，行政官廳為避免干涉起見，亦不為強制執行。

公用事業，如電燈，電話，煤氣，自來水，電車，鐵道，航船等，皆有關於人民的日用及交通，所以此項工作的工人團體，如與雇主發生衝突至擴大或延長時間的時候，行政官廳為希望此項衝突的速能解決，所以應加以審慎公平的調查，及公平的仲裁以促雙方的解決。如果行政官廳經過了這種手續以後，雙方或雙方中之

一方仍舊不肯容納，仍舊相持不下，則行政官廳爲維持公衆的日用及交通起見，得採用公平合理的辦法，執行強制判決，令雙方服從。

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

(解釋) 工會中關於擁護會員利益的基金，勞動保險金，及會員儲金等，皆爲工會事業的基本，並關係各會員平時及臨時醫藥及生活的必需費。所以貯存這種款項的銀行，應特別負責和優待，以表示對勞動團體的體恤和扶助。遇有該銀行萬一破產時候，這種存款得有要求優先賠償的權利。

第十八條 工會及工會所管理之下列各項財產不得沒收：

一、會所學校，圖書館，俱樂部，醫院，診治所，以及關於生產，消費，住宅，購買，等之各項合作事業之動產及不動產；

二、關於擁護會員利益之基金，勞動保險金，會員儲金等。

(解釋)以上各項事業的動產不動產，及關於擁護會員利益的基金，勞動保險金，會員儲金等，統係工會會員的全體公產，所以工會即使發生變故而受搖動的時候，此項財產，不得加以沒收，仍應由工會會員的公意處分之。

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

障。

(解釋)行政官廳爲考查勞工組織及工人狀況並加以保障扶助起見，所以對於其區域範圍以內的工會，有權令其據實呈報註冊，以便予以本條例的保障。如果工會發起人及職員對於本條例中第八條所規定工會章程內各款及第九條報告內各條款的呈報不實不盡或不呈報，那就一定是該工會組織的內容不能完善，或者不合正式工會的資格。在這種情形之下，行政官廳得令其據實呈報或補報，以憑核准。在該工會未行據實呈報或補報以前，即不得承認其爲正式合法的工會，所以該工會的行動，不能受本條例的保障，該工會亦不能要求行政官廳給以與正式認可的工會一律的待遇和扶助。

第二十條 凡刑律違警律中所限制之聚眾集會等條文，不適用於本條例。

(解釋)刑律違警律中對於人民及勞動者的集會，結社，聚眾講演，並罷工等，皆有嚴厲的限制及懲罰，妨礙勞動者的活動極大，此等條文若用列舉的方式，則恐將來不勝其繁，並容易遺漏。所以祇用概括的規定，對於刑律違警律中所限制的聚眾集會等條文，不概不適用於本條例，以增加工會活動的自由。

第二十一條 本法自公布日施行。

三民公司最新出版

●三民主義(全)

定價五角

民族民權民生三主義爲孫先生首先發明，本書精印齊全，上加遺像遺囑。

●建國方略(全)

定價五角

內分孫文學說實業計畫及民權初步全書五百六十餘面，爲國民必讀之書。

●中山先生演講集(全)

定價六角

孫公畢生演講盡萃於此，全書五百三十餘面。共分十輯

●中山文集(全)

定價五角

各種文體俱全，中有外間絕少流傳之作甚多。

●五權憲法(全)

定價五分

詳述五權憲法，人人不可不知。

(二民)告廣

新出 中國國民黨幾個根本問題

▲定價二角五分

▲三民公司出版

目次如左

一 我們的立場

二 國民黨的思想指導者

三 國民黨的行動指導者

四 國民黨的政治指導者

五 民衆組織與黨的作用

六 國民革命成功後的國民黨

七 國民黨的階級基礎

八 國民黨的基本黨員與訓練工作

九 一個國民黨員的分析及其工作

十 我們工作的步驟

(一)告廣

附錄 上海勞資調節條例臨時執行委員會組織大綱草案

一定名 本會依據總司令公布上海勞資調節條例，處理上海一切勞資糾紛。故定名曰上海勞資調節條例臨時執行委員會，簡稱上海勞資委員會。

二組織 本會以上海臨時政治分會所委任之委員九人組織之，其分配如下：

- 甲 黨及政府代表三分之一；
 - 乙 工商業雇主代表三分之一；
 - 丙 工商業之勞動者代表三分之一。
- 本會設常務委員三人由甲乙丙三項代表中各推一人任之。

三任務 本會之任務如左：

甲 遇勞資雙方發生糾紛時，本會依據上海勞資調節條例辦理之。

乙 凡經本會仲裁之事件，有不遵守者，得強制執行之。

四仲裁 本區域內勞資雙方發生糾紛，如不能自行解決時，應呈請本會調處或仲裁，得各派代表一人至二人，來會陳述理由。開會時，並得列席發表意見。但無表決權。

五會議 本會會議由委員互推一人爲主席，以三分二委員之出席爲法定人數。

六會期 本會會期如左：

甲 常會，每星期一次。

乙 臨時會，如有緊要事項發生時，由常務委員隨時召集之。

七雇員 本會雇員如左：

甲 秘書長一人；

乙 書記二人；

丙 調查員若干人；

丁 庶務兼會計二人。

以上雇員由本會委任之。

八經費 本會經費呈報上海臨時政治分會核定，由上海財政委員會支給。

九本大綱經上海臨時政治分會呈請中央政治會議核准，公布施行。

上海解決勞資糾紛暫行條例草案

第一條 本條例專為解決上海區域內勞資糾紛而設，凡工商業之雇主及勞動者，必須絕對遵守。

第二條 工商業之勞資雙方發生糾紛，如不能自行解決時，必須呈請上海勞資調節條例臨時執行委員會，（簡稱勞資委員會）就有關係之各方代表及勞資委員會特派員，組織臨時仲裁會裁決。在談判期內，不得勞資委員會之許可，雙方均不得取直接行動。（或工罷人或商人封鎖廠店）如任何一方不服裁決時，得向委員會上訴。

第三條 工商業之雇主及勞動者發生糾紛，經勞資委員會裁決後，雙方簽訂條件，必須從速切實履行。否則由政府強制執行之。

第四條 商店工廠當勞動者罷工時祇准東家自行操作，不得雇用其他工人製造貨品，及幫同工作營業。但東家自行操作，每店以二人爲限，工廠以受理人負保管之責任爲限。

第五條 勞動者罷工或勞動者間發生糾紛時，不得擅自携取或破壞商店或工廠貨品及一切器物。

第六條 勞動者罷工時，不得擅自封鎖商店工廠，或禁止東家本人工作。

第七條 工會及勞動者不得擅自拘捕工人商民，或侵害他人身體上之自由。但工會照會章取締該本會會員之過失則不在此限。

第八條 凡勞動者要求加薪罷工，解決時，罷工期內之工資照新定標準工資之平均數發給，如經勞資委員會裁決罷工確在雇主方

面，政府得令雇主照新定工資發給。但工會方面不得藉口損失，要求其賠償以罰金。工商業之雇主方面，不得故意延長罷工期間，勞動者方面不得故意破壞改善生產之舉動。

第九條

雇主不得無故開除工人，如商店工廠歇業時，應先一月通知勞動者，並須補給一個月工資。如無故忽行歇業，須補給兩個月之工資。但勞動者之保障，依照工人保障法辦理。

第十條

每年中應由政府規定一日，商店工廠得自行決定營業繼續或停歇，並得更換夥伴，此外非勞動者有過失，不得無故開除。但有特別契約者，不在此限。

第十一條

當工會或勞資間發生糾紛時，工商業雇主，不得賄買別廠工人或閒雜流氓，參加工作，勞動者亦不得勾引別廠工人

或游民，參加糾紛。如被告發有據，雇主或勞動者俱應受政府嚴重之處分。

第十二條 凡勞動者之團體，須由勞動者自行將組織，雇主及非勞動

者概不許加入。

第十三條 雇主不得陰謀另設勞動者團體，以破壞該業原有之組織及

統一。

第十四條 工會未經政府立案，祇許用籌備處名義，不得徵收會費。

及開成立會，並不得有籌備範圍以外之舉動，如違即行解散。

第十五條 雇主在本條例頒布以前，與勞動者訂立之條件，經本會審

查認為繼續有効時，不得藉口取消，或變更之。

第十六條 工會不得以武力或其他強迫手段，徵求會員及對付商店工廠。

第十七條 工會徵收工會及基本金，不得超過得會條例所規定之數目，亦不得藉故抽收商店或工廠買賣貨物之佣金捐稅。

第十八條 工人巡行，不得攜帶武器，違者軍警得隨時解散沒收之。如有聚眾械鬥，不服軍警制止者，政府隨時逮捕懲辦之。

第十九條 本條例經上海臨時政治分會呈請中央政治會議核准，公布施行。

