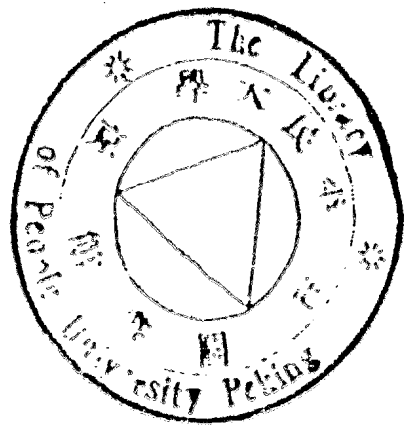


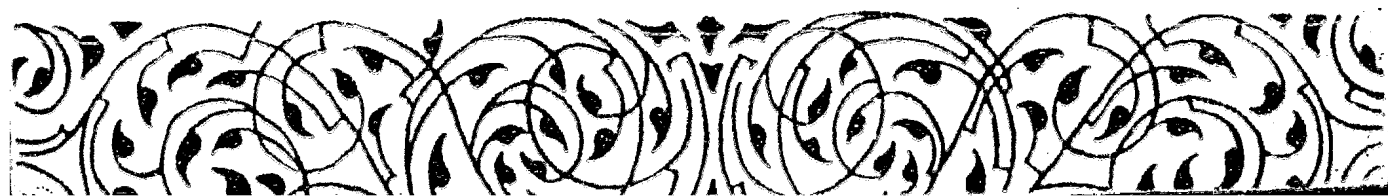
工會法釋義

朱采真 編
朱鴻達 校
閱 輯

上海世界書局印行



5168
334
2



例言

一 本書是工會法的解釋，誠然，這也是一種學理的解釋；但却充分地顧到立法上的意旨，以及那些基於三民主義而建立的原則。

一 勞動立法原是晚近的新立法事業，尤其是在我國像這種法律是沒有什麼歷史上重要的淵源。然而，近年來勞工運動的進行狀況，產業和社會經濟低落的情形所影響於立法思想方面的也很可從這五十三條條文上看出來了。我的解釋重在客觀地說明條文的意義，運用，和一些立法理由，却並不表示我的主觀意見。

一 勞動立法上頗有許多主要的問題——團體協約，勞工保險

，勞工介紹，以及勞資爭議等類——當研究工會法時是不能不了解牠的性質和內容；所以我就很簡單而擇要的在緒論中解說了一番。

一 法律原是要供人研究和討論的。有些見解，當我們要了知工會法的一切時，足以供作參考的資料，也就採入緒論裏面。

一 不少關於勞工運動的問題，他們常常站在社會主義的立場上去解釋。但是，在法律的領域以內是不能不追求一種新的意義；所以我就一一把牠法律化了。譬如說本法第二十三條所謂罷工原是和一般勞工運動者所主張的罷工意義不同，這就應該加以分別的觀察。

目次

緒論

- 一 工會的意義……………一
- 二 勞工組織的起原和派別……………八
- 三 工會在法理上的基礎以及各國立法上的沿革……………一四
- 四 團體協約……………一八
- 五 工會對抗資本家的手段……………二三
- 六 勞動保險……………二六
- 七 工會會員的職業介紹……………二九
- 八 勞資間糾紛事件的調解和仲裁……………三二

九 勞工組織的體系……………三四

十 關於工會法原則上的幾種意見……………三八

工會法 十八年十月二十一日公布

第一節 設立(第一條至第十四條)……………四七

第二節 任務(第十五條至第十八條)……………七八

第三節 監督(第十九條至第三十條)……………九四

第四節 保護(第三十一條至第三十六條)……………一〇一

第五節 解散(第三十七條至第四十四條)……………一一七

第六節 聯合(第四十五條至第四十六條)……………一二一

第七節 罰則(第四十七條至五十條)……………一三三

第八節 附則(第五十一條至五十三條)……………一三六

556.8
834
2

工會法釋義

緒論

自從十八年十月二十一日國民政府公布了工會法，我國才有經由立法院三讀會程序通過的勞動法律。雖則民國十三年孫大元帥曾經在廣州公布工會條例，但在形式上不像工會法具有純粹的法律性，實質上也不像牠規定得詳密。現在我對於本法，在學理的解釋之前，認為有幾個勞動立法上的用語，（也可說是勞工組織和勞工運動上的幾個主要問題）以及各方面有些可供參考的意見，先行說明一下子；那末，讀者就可以更容易地了解本法條文的

意義和其運用的方法了。尤其是我們要知道什麼叫做工會？

一 工會的意義

因為勞工運動的派別不同，關於工會是什麼的見解就也各有其立場，各有其主張；姑且介紹一個溫和的，平凡的定義吧，如同英國魏勃 Webb以為這是工人的永久團體，其目的在於改良工人的生活而增進其工作地位。不過呢，魏勃所主張的原是指那職業聯合 Trade union 而言，其意義當然不能包括一切勞工組織。現在各國的勞工組織多是有背景的，他們要實現他們的設想的勞工利益——社會主義的勞工組織——其目的不僅在於經濟生活和工作地位的改良和增進，却在猛烈追求着經濟上和政治上的共同勝利

。一個平凡的定義固然不足說明工會的全般觀念，但和我國法律上的工會却頗有相合之處。

現在我以我國的現行法爲出發點，對於工會所下的定義是：

工會便是同一產業或同一職業的男女工人以增進知識技能，發達生產，維持改善勞動條件和生活爲目的組織而成的社團法人。

把上列工會的定義分析開來研究，就有左列各種觀念：

(一)工會是同一產業或同一職業的男女工人所組織 所謂同一產業或同一職業，這兩者是有截然不同的意義：產業組織是在某種產業的系統之下，把一切同類工作的工人和有連帶關係工作的工人聯合起來組織一個工會；如同組織一個城市運輸工會，就把碼頭工人，棧務工人，小車工人，和塌車工人都團結在一起。職

業組織却不然，牠是限於同種類，同性質的勞工組織；如同前例，碼頭工人就組成碼頭業工會，小車工人就組織小車業工會。總之，產業組織是以產業爲單位，在這一產業系統下的工人職業雖則不同，利害關係却是相同的，聯合的範圍擴大，工人的力量也就越發集中；至於職業組織是以職業爲單位，在目前還適合於我國國情。所謂工會就是基於這同一產業或同一職業的男女工人組織而成。

(二) 工會是以增進智識技能發達生產維持改善勞動條件和生活爲目的 工會之組織必須具有一定之目的，我國法律上的工會是有左列幾種法定目的：

(1) 增進智識技能發達生產 我國工人地位的低落是由於我國

國家地位的低落；工人所受的痛苦由於整個的國家受各國種種壓迫所生的痛苦。說到經濟的壓迫，那就我國經濟的命脈正在被外國資本家所摧毀，生產事業沒落到使得全國陷於窮困之域；所以論者以爲解決工人生計問題和解決國家經濟問題，本有共同的利害關係，應該信守共同的原則。這共同原則是什麼呢？就是所謂發達生產了。生產何以能發達？那就在國家方面須要取消不平等條約，收回海關，保護實業，鼓勵儲蓄，制定勞動法；在工人方面須要增進自己的智識技能，工作的效能的增多，同時生產事業也跟着發達。工會的組織是含有這種目的。

(2) 維持改善勞動條件和生活 什麼叫做勞動條件呢？這是有待於說明的。勞動條件就是勞力買賣的條件，所謂勞力買賣的

條件比到商品買賣的條件頗有同異之點。要曉得勞力買賣時，買方是資本家，賣方是工人；一面所欲得的是最高價格，一面却又加以抑勒，固然有類於商品的交易。但是，勞力的供給由於工人的僱用而來，和商品大異其性質。並且，商品在供求不相應的時候，可以起調劑作用，勞力却沒有伸縮的餘地；商品可以移動和貯藏，勞力却是附着於工人的身體，並有個人和家屬的生活關係，常常發生窘迫和困難的情狀。所以勞力的買賣常起急驟的競爭，而資本家就利用這機會壓迫工人，使得他們屈伏於苛刻的勞動條件之下。低廉的工資，過度的工作時間，以及其他不公道的條件就在資方和勞方不對等的地位上作成勞力的買賣。要曉得勞力買賣的條件和商品買賣的條件一相比較

，一則是買方和賣方站在對等的地位，一則是兩方的地位懸殊；因此，勞動條件就有受法律保護的必要了。並且，工人爲了改善勞動條件而組織和資本家對抗的團體，原是設立工會的主要原因。勞動條件一經改善，工人的地位自會增高。至於維持，却是保全原有的勞動條件和地位，防止資本家自私自利的要求。這些都是工會存立的性質上，適法而應有的目的。

(三) 工會是社團法人 魏勃以爲工會是工人的永久團體，這就因爲平常一般工人如果偶然爲了特種問題，臨時召集一次會議却沒有固定的組織，是不能叫做工會。不過呢，永久團體這一句話雖則能夠說明工會的特性，却不能表見牠的法律性。工會在法律上是有人格的，所以牠是法人，並且屬於社團法人。關於這一點

，等到解釋本法第十條時，再加說明。

二 勞工組織的起原和派別

勞工組織的起原也可說是勞工組織的物質上的原因。這是當然的，在產業革命以前，機器生產的方法沒有發明，工廠制度沒有確立，一般手工業工人是感受不到勞工組織是怎樣的急迫需要，是怎樣有利益於他們。雖則在手工業時代不是完全沒有相當的工人結合，像歐洲各國的基爾特以及我國的行會等類；但却不過是爲了同業工人間友誼的或患難時的扶助起見，並不是要對抗資本家，並不是要出於工人共同的生存關係而鬭爭。可是在產業革命以後就不然了。在歐洲，自從製造工業一年年發達起來，手工業

被破壞了，成千成萬的工人投奔到工廠裏去。每一工廠裏容納了許多工人，雇主和工人間的情感是隔膜的，地位是不對等的，利益是衝突的；於是他們的生活狀況比到手工業時代是大大不同了。雇主方面所期求的全在利益的壟斷，因而力求工資的低減，工作時間的增加，廉價童女工的雇用；於是站在利益相反地位的工人到了不能忍受的時候，就也不得不起而抗爭。但是，像這種爲了勞資兩方利益衝突而引起的對抗形勢，當初工人方面常常處於劣敗地位。少數工人的力量本是薄弱的，又沒有法律爲之後援，物質上又是十分窮乏；所以工人團結運動逐漸發展起來，生長到現今就成爲有法律上地位的工會了。

說到勞工組織的派別，那就爲了各國政治，經濟，和社會的背

景不同，工人運動的方向和方法各自依據着他所信仰的主義而顯露出差別的色彩。關於這些派別，如果約略說明一下子；那末，我國勞工組織的性質怎樣也可得到相當的了解。大概主要的勞工組織的派別有如左列幾種：

(一) 議會派 這一派是要從立法程序上去追求工人利益而完成所謂普選運動 *The Complete Suffrage Movement*。這是起原於英國憲章派，在一八三六年，以倫敦工人聯合會爲大本營而開始進行；說是：『聯絡城鄉勞動階級中的有智識能力的分子成爲一個統一的結合，用法律的方法使得社會各階級在政治上，社會上一概享有平等的權利。』憲章派運動經過好幾次的奮鬥，當時固然是失敗了；但接着起來的便是自由派勞工運動。一八五一年，機器職業

方面許多地方組合共同成立一個新的組織，叫做機器工人混合會社 The Amalgamated Society of Engineers，成爲那時代的一個有力量
的工人團體。其時那些勞工團體的運動的手段仍舊是要倚賴議會
活動，求得法律上的罷工權，同時還努力於勞工代議的進行。英
國工人所以很早就能夠在議會裏佔有議席，正是爲了那些勞工團
體把選舉競爭當作工運時重要手段。英國的勞工組織原是逐步進
展的，自從十九世紀下半期以來，也可以說是伴隨着議會政治的
進步而發展，直到現在，她的工運還是自成一派。論者以爲大陸
上非布爾什維克 Non-Bolshevik 的各派和英國的勞工運動比較起來
，前幾種在政策上是革命派但在實行上是修正派；後一種在政策
上和實行上都是修正派；就此也就可窺見英國式勞工組織的一斑

了。

(二) 妥洽派 足以代表這一派的要算是美國勞動聯合會 American Federation of Labour 了。這聯合會成立於一八八一年，主張勞資兩方的共存共榮，不和資本家立於敵對地位。對於土地的私有，國家富源的私有，一律不反對；所以就主張維持現在正爲資本家管領的工業制度。這聯合會所要求的是工資的增多，工作時間的減少，工人智識的增進，工作狀況的改良，救助事業的創辦。其所採取的手段是和資本家妥洽，以謀相互的利益，却不願使用罷工，怠業等武器。要曉得妥洽派在美國是有相當勢力的，在一九二〇年會員的總數曾經達到四百萬以上；雖則牠是保守的；在世界工運潮流上是落伍的。并且，這種勞工組織，所吸收的分子

大都是熟練的職業工人，却對於其他多數的普通工人是利害不相關的。

(二) 革命派 屬於這一派的工人組織是不妥洽 *No Compromise* 的，要直接行動 *Direct Action* 的，和資本家是處於不並立的地位。

蘇俄的勞工團體是不必談了，其他像美國的世界產業工會 *Industrial Workers of the World*，主張勞工階級和雇主階級不並立，在這兩個階級中間是要永遠鬭爭下去，除非是世界上所有勞工組成單一的階級，完全佔有生產機關和廢除工資制度。還有法國的散狄思姆 *Syndicalism*，如同勞動總同盟 *Confederation Generale du Travail* 就是屬於這一派，也是主張階級鬭爭，採取總同盟罷工的手段。法國的勞動總同盟是抱着擁護精神上，物質上，經濟上，利益之

目的，團結有階級覺悟的勞工，却立在各派政黨以外。因為政黨是以政治上的意見為基礎，牠的組織是階級的混合；革命派的勞工組織却是以整個的勞動階級解放為基礎，爲了生存鬭爭，生存協力而組織。在這種意義之下，法國的勞動總同盟和英國的議會派是異其趨向。不過呢，在英國還有所謂新組合派 *New Unionism* 却是屬於革命派的勞工組織。

三 工會在法理上的基礎以及各國立法上的沿革

勞工爲了保護自身的利益，團結起來組織工會；并且，法律基於勞工團結的目的，賦與一定的資格；基於勞工團結的機能，賦與一定的保障。在不背此目的和機能的範圍以內所得爲的勞工團

結活動，就叫做勞工團結權。我人以法律爲立場，凡是我國產業工人或職業工人果以增進知識技能，發達生產，維持改善勞動條件和生活爲目的而組織工會，自受國法的保護。并且，團體協約的締結本係工會的職務；（本法第十五條）在法定條件之下，得宣言罷工。（本法第二十三條）所謂勞工團結權原是工會在法理上的基礎；至於如何運用這權能，那就在我國現行法上也已有了相當的規定。我國工人從法律上獲得勞工團結權，開始在民國十三年的工會條例，立法上的歷史很淺；但工人方面却也沒有什麼悠久的組合運動，企求爭得這種權能。但在歐洲，關於這一點法律上的權能，却也幾經奮鬥得來。

當十九世紀初期，英國還是禁止工人結社，到了一八二四年才

廢止了結社法 *Combination Laws*；但是，一方面對於工人結社雖已解禁，一方面却仍舊在主僕法 *The Masters and The Servants Act* 拘束之下，如果發生契約上的爭執，雇主和工人是絕不平等。英國職工團體對於主僕法是經過全國聯合的抗爭，等到一八六七年方才由國會通過一個新案，把最苛刻的條文廢除了。一八七一年，議會再通過兩件法律案，一件是刑律修正案，一件是承認工人的結社權利罷工權；於是工人團體始能取得法人資格；不過在刑律修正案上，罷工仍舊要受限制的。後來像一八七六年通過職工協會法的修正案，以及一八九三年的職工協會共濟基金法，一九〇六年的職業爭議法，一九一三年的改正職工協會法，一九一七年的職工協會合併法，都有關於勞工團結權的根據；於是英國工

人團體在法律上的地位是越發鞏固了。

在法國，當大革命時代，曾經制定結社禁止法，工人團結也是要受法律的禁制。等到一八六四年頒行修正結社禁止法，才允許工人的結社自由。但工會取得法人資格却基於一八八四年的勞工結社法。至於德國，曾經在一八六九年頒行營業法，便已承認工人的結社自由。一九〇六年復有工會法案的提出，規定工會是以職業利益和互助共濟爲目的，並且是準用民法上社團法人的規定。這法案雖則沒有在議會裏通過；但在一九一九年的新憲法上却建築了勞工團結權的穩固基礎；如同第一百五十九條規定：『爲保護發展勞工條件，生計條件的結社自由，一切人和一切職業都得享有。一切約束或規定有圖限制或妨害這自由的，都是違法。』

『第一百六十五條並明白承認工會是職業團體，爲了履行其生計職務和與聞社會法律的施行，得參加生計會議；於此足見德國勞工團體在法律上的地位是怎樣了。

四 團體協約

本法第十五條第一項所稱團體協約原是一種勞動契約。所謂勞動契約便係工人和雇主基於勞動的目的而訂定的契約，一方面供給勞力。一方面給付相當的代價。現在各國立法例上，關於勞動契約可以分做三種：（一）個人的勞動契約，（二）團體的勞動契約，（三）法定的勞動契約。個人的勞動契約就是各個工人和雇主間的法律行爲，因爲地位不無優劣的分別；所以勞工常常處於不利

益的地位。自從勞工組織發達以後，和雇主相對立的是團結的工人團體；於是團體的勞動契約就成爲保護勞工利益的重要方法。并且，爲了社會政策的設立，國家認爲勞資兩方締結契約有關社會全體；所以便在民法上的普通契約以外，更有爲勞動契約而制定的法律，設定關於勞動契約的條件，這就叫做法定的勞動契約了。

勞動立法是從新的社會情形中產生出來，和普通民法比較起來，原本有點特異之處；如同勞動契約，也是別有一種立法的觀念。從前個人主義的法律——像拿破侖法典就是最足以代表這種個人主義的精神——以私人的利益爲立場，相互關係的個人彷彿是孤立的存在。大凡契約的成立，由於雙方心意的合致

The meeting

of minds ; 只要雙方都是權利主體，都有行爲能力，就可基於當事人心意的合致，訂立標的物不違法的任何契約。至於行爲人雙方所處的地位是不是平等，這種契約將使社會所受到的影響又是怎樣，却在所不問。現在勞動契約却超脫於這種個人主義的契約觀念了。勞動契約是根據着一個新原則，這新原則就是所謂利益的團結 *solidarity*，一面把工人互相團結在一起，同時也把雇主聯束起來，却不讓各個勞動者自由的去和資本家訂立契約。因爲這種契約雖則也是基於雙方同意而締結，但却成立於兩個地位不對等的當事人間，常常是得着一些壞的結果。所以勞動契約已經是從個人趨向到團體的，各個工人和雇主所訂立的契約將要消滅而代以共同的協約了。

本法第十五條第一項內載團體協約，就是上面所說的勞動的團體契約。要曉得團體契約 Collective Contract 這一個名詞，（也有譯做合體契約或集合式契約的）原是包括着國家政府或地方自治團體和經營公用事業的私法人所訂立的協約以及勞動的團體契約在內，牠的性質，牠的法律上的觀念本來不能和普通契約相提並論。因爲普通契約是根據一個原則，這原則淵源於羅馬法，簡單說一句，便是契約能夠引起一種可生法律效果的事實狀態，基於兩方當事人心意的合致而成立一種約束。所謂兩方當事人，一面是自動的主體，一面是被動的主體，他們兩個心意的合致，當然對於彼此的效果意思有所增減；所以這能生法律效果的事實狀態從兩個心意的結合關係中發生出來，同時也就發生制約兩方的拘

束力。這種個人主義的契約原理現在已經不能應用到新社會生活中許多能生法律效果的事實狀態了。團體契約就是一個重要的實例。社會法學家以爲團體契約是不能應用個人主義者所稱契約的原理，契約的性質和團體的性質本係不相容的。譬如說團體契約中像經營公用事業的讓許，原也包含一種爲契約成分的原素，雙方（國家或地方自治團體和受讓許而經營公用事業的私法人）自有互相容許的約束條件。但是，此外却還包括着普通契約所不具的要素，如同價格的計算，勞工條件的規定；這是要在契約當事人以外受到影響，受到拘束。所以社會法家以爲團體契約 *Coll. five Contract* 這個用語是不妥當的；因爲牠的性質並不是完全同於契約，牠實在是等於法律的協約 *Compacts equivalent to laws*。社會

法學家所解釋團體契約的意義便是這樣的，應用到勞動團體方面也有同一的理解。我國勞工立法上的用語，對於勞動的團體契約，稱做團體協約，確是一個適當的名詞。

五 工會對抗資本家的手段

工會爲了貫徹其維持改善勞工條件生活的目的，有時對於資本家採用對抗的手段，就是所謂罷工，怠工，和不買同盟了；分說如左：

(一) 罷工 罷工就是多數工人團結起來促成雇主容納特定要求的就業中斷。罷工是要具備下列三種要件：(1)多數工人團結行動，如果是少數工人沒有組織的行動，不能算是罷工。(2)促成雇主

容納特定的要求，如果是多數工人團結起來暴動，却並不對於雇主要求什麼，也不能叫做罷工。(3)就業中斷，罷工必須在工作期日持續中却有中斷就業的行動；否則，正在休業期間，便無所謂罷工了。并且，罷工純然是手段，並非工人目的所在。罷工可以分做(1)攻勢的罷工，(2)防衛的罷工，(3)同情的罷工，(4)總同盟罷工，(5)部分的總同盟罷工。從工運目的上去分別，還有基於政治上目的之罷工和基於經濟上目的之罷工。所謂基於經濟上目的之罷工就是爲了改善勞動條件而起的罷工。這原是在於工會適法目的的範圍以內，也就是我國工會法第二十三條所容許的罷工。要曉得罷工權爲法律所明認，還沒有多久^的歷史，在我國，前暫行刑律上還把罷工規定在妨害秩序罪一章裏，新刑法才把這種條文廢

棄了。現在工會法上却有明文認許。關於罷工方法，通常總是退出工廠，但有時爲了防止罷工被破壞起見，仍舊有留滯在工廠裏面的。

(二) 怠工 怠工又稱怠業，也是一種對抗資本家的手段，使那資本家受到時間上和生產費上損失，固然不失爲一種武器。不過呢，全體怠工的結果，不僅資本家的不利，並且爲了生產減少的原因，消費者也受着痛苦，社會也受着損失；所以在理論上頗有否認工會使用這種武器的。工會法第二十七條，是有禁止工會或工會職員命令會員怠工的規定；足見法律所容許的是限於罷工，而被動的怠工却在所制止。

(三) 不買同盟 勞工對抗資本家的手段，還有所謂不買同盟，

這就是勞工對於雇主爲了特定的要求不被容納，就組織經濟絕交的同盟，有時進一步的活動，還把絕交的運動擴大到民衆方面。這種不買同盟還可分做第一不買同盟和第二不買同盟兩種：前一種是對於勞資糾紛的直接關係人爲之；後一種却要擴充到第三人方面說到這種對抗手段的效能，當然是第二不買同盟足使資本家受到壓迫，易於就範；所以不買同盟的意義本就注重在第三人和工廠絕交。不買同盟是不是爲法律所容許，那就各國勞動立法上頗不一致。我國工會法第二十七條規定工會，工會職員，或會員不得有封鎖商店或工廠的行爲，足見對於第二不買同盟是禁止的了。

六 勞動保險

勞工既然是無產階級，僅僅依賴工資的收益，維持他的生活。假使爲了偶然不測的事故喪失了他的工作能力和機會，那就是斷絕他生活資料供給的來源；所以要有勞動保險制度，補償他的經濟上的損失，保全他的生存命運。這種保險制度可以大別爲左列三種：

(一) 災害保險 這是關於業務上發生災害的保險。工場生活和業務災害原有直接的因果關係，應該由雇主負擔救濟責任。現在各國多用法律規定這些事項。大概關於災害保險的制度上，是有任何制和強制制的分別：在任意制，除了雇主依法；負擔損害賠償責任以外，一面是國家沒有災害保險機關，（這是不強制雇主加入的）一面是雇主得依於各種保險方法，自盡救濟的責任。至

於強制制，那就雇主必須依從災害保險的方法，從事救濟，或者還要依照法定的保險組織辦理。

(二)疾病老廢保險 疾病老廢是人生的自然狀態，不能不有救濟的方法。疾病保險大都是採取相互保險的組織，不過也有任意的和強行的區別。至於老廢保險，那就牠的目的在於救濟勞動力

的長期喪失，經營上比較困難，應該歸國家管理。

(三)失業保險 失業是現代勞動界最重大的問題，失業保險原不過是一種治標的救濟方法。這種保險也有互助的組織，也有由國家經營的，也有由政府制定強制的失業保險法規，以便實行這種保險組織。楷爾登 Carleton 說是失業保險並不是直接減少失業的方法，却是政府制定一種法律，強制雇主在他的工人爲了工作上

的故障，或不得已而陷於失業的時候，應該給予他們經濟上的輔助，以便維持他們的本身生活和減少他們家屬生活的困難。至於保險費的支付，那就雇主和工人自有相當的分配，而政府也須補助。

七 工會會員的職業介紹

勞工介紹制度原是關於勞工失業問題的一種救濟政策，所謂失業便是有勞動意思和勞動能力的工人尋求不到一種適合於他的智能的工作或者是失去了他的原有工作。失業的原因或者是屬於個人的，或者是屬於社會的；社會原因無非起於產業方面的各種變動，勞工介紹也就是爲了要救濟由於社會原因而造成的失業工人

。勞工介紹制的效用在於保持勞力需要和供給的連絡和均衡；但組織不得當時却也未始沒有流弊。各國關於勞工介紹的實施方法上，是有下列五種區別：（一）營利事業的勞工介紹，（二）同業公會的勞工介紹，（三）工會的勞工介紹，（四）自治團體的勞工介紹。其中像營利事業的勞工介紹，流弊很多，現在已經在法律的監視之下了。法國在一九〇四年便已頒布法律，不准新設營利的勞工介紹所，舊有的經自治團體認為必要，便須在五年以內禁止。其他像同業公會的勞工介紹，依於資本家勢力之下，雖則能夠保持勞力需供的連絡，但工人常被雇主所操縱，這也是牠的弊害所在。至於工會的勞工介紹，那就本係屬於工會的主要職務，在性質上最為相宜。我國工會法把牠規定在第十五條第二項。但是，

論者却以爲這是可以發生下列兩種缺點：(1)對於沒有加入工會的，不負介紹工作的責任；(2)雇主和工人間所訂立勞動協約常常是限於某一城市，所以介紹的範圍也就狹小得很，不能儘量調劑失業的工人。照這樣看來，能夠克盡介紹的職能的只有(四)(五)兩種了。但自治團體所經營的介紹事業雖則是無限制的，不取酬於勞工的，保護勞工利益的，固然屬於一種進步的勞工介紹制度；不過所欠缺的就在管理方面對於工人的技能品性有點隔膜，介紹時不能有適當的支配。所以論者以爲自治團體應該偕同工會相輔佐着進行。自治團體的勞工介紹制在歐洲大陸上是很通行的，并且也很有效果。至於國家的勞工介紹，那就規模更爲擴大，在立法上是創始於一九〇九年英國的勞工介紹所法，一九一六年荷蘭

也仿行了。英國國立勞工介紹所的組織，是在倫敦設立中央勞工介紹所，全國再分區設立地方勞工介紹所；並且，對於其他公共或私人所經營的勞工介紹所尙得互相連絡；所以越發能夠盡其調劑勞工需供的能事了。美國聯邦政府曾於一九〇七年在郵局附設雇工所，却沒有什麼效果；一九一八年另行設置公立雇工局，並和各州公立雇工的機關連絡，就也有了很好的成績。

八 勞資間糾紛事件的調解和仲裁

勞資間的糾紛事件就是從來所說的勞工爭議，所謂勞工爭議原有法律上爭議和事實上爭議的區別：前一種是關於契約條件的履行問題，後一種却關於定期契約的續訂或不定期契約的變更等問

題。法律上爭議本已具有民事訴訟上訴的原因；至於事實上爭議就有賴於調解或仲裁了。學者間對於法律上爭議，有稱爲個別爭議或權利爭議的；對於事實上爭議，有稱爲團體爭議或權力爭議的。關於這些爭議的解決方法，在立法例上，大陸制度和英國制度頗不相同；大陸各國是把權利爭議和權力爭議分別開來，前一種歸特別法院裁判，後一種却歸仲裁機關調處；英國却不然，無論法律上爭議或事實上爭議，統歸同一機關處理。受理勞工權利爭議的特別法院，創始於法國。一八〇六年法國曾經設立工業法院於里昂，到了一八九七年，全國就設立了一三八所；德，奧，比，意等國先後仿行。至於大陸各國的調解仲裁制度，那就可以分做任意制和强行制兩種：任意制是聽任勞資兩方的自決，仲裁

的結果並不強制他們服從；強制制却是仲裁機關對於是項爭議所爲的決定發生拘束的效力。并且，調解和仲裁是相連繫的，調解時不能不尊重當事人的自由，本來無從施其強制力。調解不成，那就付仲裁機關決定；然後可強制他們服從；否則，單是依賴調解方法却沒有什麼大效果。調解仲裁機關，如同英國式的，是採取任意主義；調解不能解決，得付仲裁機關，但也不生裁定的強制力。至於採用強制制的就像新西蘭的立法例，調解和仲裁的機關是分別設立，凡勞資爭議一經調解成功，在三年以內雙方都受拘束。有時調解不成，那就由調解會議發一勸告；如果一月內不向仲裁機關聲訴，該勸告便能發生效力。

九 勞工組織的體系

勞工組織或者是在同一的職業範圍內基於各種共通關係而聯絡，或者是爲了和雇主立於對抗的地位而團結優勢的團體，或者是

有階級的覺悟，要和資本階級鬭爭到底，因而組成大規模的團體。這三種不同的組織，雖則各有其立場，但從發展的程序看來，本也有一種自然趨勢的存在，或者也可說是由於物質上原因轉變而來。因爲勞工組織的本體是跟着時代進展的；所以組織上的系統也就逐步擴大。這是從地方組織進展到全國組織，由全國組織進展到國際組織。關於全國組織却有一個重要問題就是所謂中央集權制和地方分權制是怎樣呢？地方分權制是在成立中央聯合機關以後，各地方勞工團體仍舊保留着大部分的職權，不受中央機關的干涉，只有那些共通事務或大罷工等類要聽憑中央幹部的指

揮罷了。至於中央集權制却不然，各地方勞工團體的重要職權要集中於中央方面；如同美國的國際印刷工人聯合，在一八八四年趨向於中央集權以後，現在是關於會員的死亡恤金，罷工補助金，核准罷工，組織會員療養所，訂立團體協約等重要事務，都要分別歸中央本部核准，舉辦或管理了。革命派的勞工組織多是主張中央集權，以爲勞工組織本是要集中階級的勢力，爲不斷的鬭爭，以求最後的勝利；如果讓地方勞動團體支支節節的去進行活動，勢必影響到全階級的整個利益。所以他們主張由中央幹部集中權力，可以從事大規模的運動，方得戰勝一切。不過呢，屬於革命派勞工團體也有採用地方分權制的，像法國勞動總同盟的組織方法就和美國世界產業工會不同。世界產業工會是中央集權的

，本部總幹事和執行委員會是有宣告罷工，決定捐款，召集臨時會議，以及辦理新團體組織事宜等權限。至於法國勞動總同盟就採取地方分權制了。這種聯合組織，除了關於同盟罷工和其他共同事項，是要聽從同盟委員會，或罷工委員會的決議以外，所有各種勞動組合，勞動組合地方同盟，以及地方組合總會等，各自都是自治團體，各有相當的主權，並非完全受那勞動總同盟的支配。

從我國工會法上研究起來，却是談不到中央集權制和地方分權制；因為地方組織或全國組織等橫的組織方法在法律上覓不到根據，只有第四十五條規定一種限於同一產業或職業的工會之聯合，像這樣性質的聯合會當然沒有中央集權的必要，並且也不適於

集中權力。

十 關於工會法原則上的幾種意見

當工會法在立法院未曾通過以前，各方面對於原則上頗有幾種商權的意見；雖則立法方面沒有採取，但亦很可作為研究本法時的參考資料。現在整理一下，再分說如左：

(一)關於結社權例外的規定 工會法既已認許勞工團結權，但立法原則上以及本法第三條却對於結社權為例外的規定；如同國家行政，交通，軍事，軍事工業，國營產業，教育事業，公用事業各機關的職員和雇用員役不得援用本法組織工會。關於這一點，主張否定論的是有左列四種理由：

(1) 勞動的意義是廣義的。現代勞動的意義須從廣義解釋，無論是用體力的或用腦力的一概包括在勞動範圍以內；所以工廠裏的工人是勞動者，而學校教員，各機關職員何嘗不是勞工。所謂國家行政，交通，軍事，軍事工業，國營產業，教員事業，公用事業各機關的職員和雇用員役既屬同為勞工，自有應享的勞工團結權。現在設為例外規定，未免有背於勞動原理。

(2) 關於勞動意義在立法沿革上本是從廣義的。民國十三年公布的工會條例第一條曾經規定『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人以上者，得適用本法，組織工會。』又如十七年七月九日

中央第一五四次常務會議通過的工會組織暫行條例第一條也有相類同的規定。於此可見國民黨治下的立法例，對於工會會員的資格素來是採用廣義解釋；所以現在也就不該設爲例外的規定。

(8) 不合現代思潮 勞工組織的目的不外下列兩種：(A) 基於團體組織的力量，保障自身的利益；(B) 基於團體組織的力量，共謀生產的發展。因此，工會是以產業組織爲主，職業組織爲副，勞工的意義也就包含着體力和腦力在內。大凡同一業務的職員，雇員，和工人間相互的關係正如產業機關中各業工人相互的關係一樣。這原是一般的理論，如果把政府管轄下各機關的職員和雇員，一概排除於工會以外，未免不合現代思潮。

(4) 失却智識分子的領導 工會職務，極為繁重。（參看本法第十五條）這種造成工人幸福的必要工作，在進行時有待於智識分子的領導；所謂政府管轄下各機關的職員和雇員多係智識分子，如果不能參加工會組織，那就領導無人，弊害叢生了。不幸的結果將使工會的重要職務不能進行，而訓練工作且將爲了缺乏活動核心以致停頓起來。甚至由於利益犧牲的終極，工人羣衆一面將要失去組織團體的興趣，一面却易爲反動者過激的言論所誘惑。

否定說的主張已如上面所說，但在另一方面又有什樣的理由呢？現在先把中執委會告誡全國工會及工友書的一段引據於此：『維我工友，當知政府在此建設之時期間，凡鐵道，郵政，電機及

其他交通事宜，乃至各省地方政府經營之基本工業，皆為國家之公用事業，凡在公用事業作工之工人，即為國家服務之人員，其地位則優良，其責任則重大，萬不可自等於自私自利之輩，聽人誘惑，以蹈怠工罷工之歧路。須知所謂公用事業者，非個人資本主義之事業，不得以對付個人資本主義之手段與方法對付之。……明此二義，則知政府對於公用事業工人之處置，無論採用任何方式，均為國家治權所許，而為適應社會要求與人民需要之正當行為。『照這一段的意義研究起來，凡屬政府管轄下各機關的職員和雇員所以被排除於工會法以外的理由也就可以連帶說明了。但是，我們須要注意的，本法第三條固然設為例外的規定，但就十六條和第二十三條第四項看來，這些事業的工人所組織的工會

，却是無締結團體協約權，無罷工權。第十六條是：『第三條所列舉各種事業之工人所組織之工會，無締結團體協約權。』第十三條第四項是：『第三條所列舉各項事業工人組織工會，不得宣言罷工。』所謂工人一語，就是指那第三條所列舉各種事業中用體力的狹義的勞工而言。他們雖得援用工會法；可是所組織的工會，却沒有罷工權利締結團體協約權。這又是一種例外的規定了。

(二)關於工人入會退會的規定 工會法原則上規定：『工會不得以強力脅迫工人入會，亦不得限制工人退會。』工會法第二十条規定：『工會不得強迫工人入會及阻止其退會。』關於這一點，是有左列三種異議的理由：

(1)自由退會將使工會組織爲之破壞 這是主張工會對於工人，雖則不該強制入會，但對於會員的退會，應有相當的限制。因爲工會原是共謀工人利益的團體，應該表示工作上的成績，引起工人羣衆的信仰，鼓動他們入會的興趣；不能倚賴着團體的地位，強迫他人入會。不過呢，入會固然不該強迫，但退會却有問題。要曉得我國工人素來未受團體訓練，一時不會覺悟到團體利益是重於個人利益；有時爲了個人利益已經獲得，就不顧團體利益，以致紛紛退會。所以工人自由退會的結果，足以使得工會活動因而停滯，工會組織因而破壞了。

(2)自由退會將使會員常受雇主的誘惑脅迫而出會 勞工組織開始以來，初時爲了工會的行動不離勞資鬭爭，後來又因領導

不力，不能使工會工作的進展增加階級調和的可能性；以致勞資間發生了誤會，雇主不免有仇視工會的態度。雇主既然仇視勞工團體，因而就要設法破壞工會，用誘惑手段去鼓動他們離散，如同把增加工資作為退會的交換條件等類。所以會員退會如果沒有相當限制是足以動搖工會組織的基礎的。

(3) 沒有消極防制的必要 這一說是主張工人不該有不入會或退會的特權，說是每一種職業或產業的工會，其中必有和資方關係密切的工人；假使工人有了不入會或退會的特權，那就資方可以利用有關係的工人，施展破壞手段。影響所及，勢必已經組成的工會有瓦解之虞，未經組成的也就進行困難了。況且，工會是受黨部的指導，政府的監督，如果有錯誤的地方儘可

糾正，却沒有在工會法規定這種消極防制的必要。

(三)關於工會聯合組織上的問題 工會法原則第十四條（據工會法原則，審查案把原草案所規定工會聯合原則移在第十四條，語意也比較原草案明瞭。）所規定的是：『在法律所許之範圍內，同一產業或職業之工會，得組織工會聯合會。』工會法第四十五條又是：『工會為謀增進會員間之智識技能，發達生產，辦理互助事業，得聯合同一產業或職業之工會，呈經主管官署之核准，組織工會聯合會。』這種聯合組織是否能夠成立一個國省縣市縱的聯合系統，固然有待於解釋；但是，所謂在縣市境內聯合不同性質組織而成總工會的橫的系統，却在工會法上並無規定。論者主張關於工人民眾組織，在縱的方面，是從下而上各成系統；

在橫的方面，是逐層聯絡，相互同盟；那末，才能適應環境，減少糾紛，造成堅強的團體。所以就也認爲這種立法原則是不合於工人運動的基本理論了。

前面所列舉的十個論點，都是屬於勞工立法上主要用語的說明以及有關本法解釋上的重要問題。以下就是對本法加以逐條的解釋了。

工 會 法

十八年十月二
十一日公布

第一節 設立

第一條 凡同一產業或同一職業之男女工人，以增進知識技能，

發達生產，維持改善勞動條件及生活爲目的，集合十六歲以上，現在從事業務之產業工人人數在一百人以上，或職業工人人數在五十人以上時，得適用本法，組織工會。

產業工會，職業工會之種類，另以命令定之。

釋義 本條是規定工會的設立條件，除關於設立之目的已經在緒論第一點說明以外，現在再把本條要點分別解釋如左：

(一) 同一產業或同一職業之男女工人 從前工會條例上關於工會組織的系統是採取產業組織之原則，同時却以職業組織爲副；但是，本條却不分原則和例外，產業組織和職業組織在法律上的地位是相等的。要曉得自從歐洲工業革命以來，家庭手工業受着機械生產的影響，漸次崩頹；於是一般工人都集中在工廠裏面了。工廠裏面却是集合了各種職業的工人，并且工廠以外像鐵道業等新興的產業尤其

是集合多種職業的工人從事工作。所以同在此工廠中或這種新興的產業組織中的工人，雖則是職業的性質有異，但利害關係却是相同的；因此，同一產業中各別職業的工人就有聯合組織的必要。不過呢，離開產業而言，就是各種職業工人也是各有其職業範圍內共同利害關係，也就各有分別組織工會的必要，況且我國大工業並未發達，職業工人的數量就多得很，爲了適應時代的需求；所以本法上產業組織和職業組織是並存並立。

(二)入會年齡 凡是產業組織和職業組織的工人，得爲工會會員，須要到達法定年齡。這種年齡在本法上是定爲十六歲以上。大凡一切工人原有幼年工和成年工的區別。並且勞動立法上所謂成年和民法上的成年意義不同；民法上的成年是指行爲能力而言，勞動法上的成年却是指那工作能力；所以民法總則第十二條規定滿二十歲爲成年，而勞動法上却規定較低的年齡。工商部所提出的工廠法草案定

爲「已及十四歲，未滿十六歲之男女爲幼年工」，工廠法原則本已規定「已及十四歲之男女爲工人最低年齡」。總之，成年工是有完全工作能力，幼年工却有限制工作能力；將來工廠法是否以滿十六歲爲成年工，未可預定，但入會年齡却限於在十六歲以上的男女工人。

(三)設立工會的法定人數 適用本條設立工會時，須要集合現在從事業務的產業工人一百人以上或職業工人五十人以上。產業工人和職業工人的法定人數所以不同之故，因爲產業組織是包括每一產業系統下的各種職工，範圍擴大，人數就易於號召，不像職業組織僅係限於一種職業裏面的工人。範圍既然有了大小，設立時的法定人數當然不能劃一了。

(四)產業工會和職業工會的種類 產業工會和職業工會應該怎樣劃分種類，確是一個組織上的重要問題。這是對於全國各種產業和職業，應有精密正確的調查統

計，然後用科學方法按着牠們的性質，加以劃分。依照目前上海總工會的產業組織劃分方法是分做下列十六種：(1)市政總工會，(2)城市運輸總工會，(3)紡織總工會，(4)印刷總工會，(5)鐵路工會，(6)金屬業總工會，(7)烟廠總工會，(8)建築總工會，(9)華洋服役職工總會，(10)店員總聯合會，(11)醫業總工會，(12)藝界職工總會，(13)化學品總工會，(14)食料總工會，(15)手工業總工會，(16)海員工會。這種分類是不適當，一時尙難論定；所以本條第二項規定爲產業工會和職業工會的種類另以命令定之了。

第二條 工人具有左列資格之一者，雖非屬於同一產業或同一職業，得加入其工會爲會員。但雇主或其代理人不在此限。

- 一 曾選任爲其工會之職員者；
- 二 曾爲同一產業或職業之工人者。

釋義 工會會員的資格，本來限於同一產業或同一職業的工人，但本條却爲例外的規定，只要具備第一款或第二款的資格，便能加入其工會爲會員。第一款所謂「曾選任爲其工會之職員者」，這就是雖非屬於同一產業或同一職業的工人，但却曾經被選而爲該工會的職員，那就便有加入該工會爲會員的資格。至於第二款所稱「曾爲同一產業或職業之工人者」，那就如同甲本是火車上司機人，後來不做了或者是改換了其他業務；但却仍舊可以加入鐵路工會爲會員。不過我們所要注意的，本條還有但書規定雇主或其代理人是不在此限；譬如說乙原本是紡織工人，後來他却成爲資本家，開了紗廠；於是他却不能入會爲紡織總工會會員了。

第三條 國家行政，交通，軍事，軍事工業，國營產業，教育事業，公用事業各機關之職員及雇用員役，不得援用本法，組織工會。

釋義 關於本條，頗多批評意見，可參看緒論第十點。不過呢，立法原則上的理由却是主張本條所列記的各種事業，對於國計民生，所關甚大，和一般產業或職業是不能相提並論，法律對於這些事業上工作的人員，不能不加限制。這是無非爲了整飭行政的紀律和維持社會的秩序起見，就是在各國立法例上，也有這一類的限制，智利，羅馬尼亞，意大利等國不准國家機關服務人員加入工會爲會員。其中像意大利的工會法施行令尤其設定嚴厲的限制，那些在國有鐵道，郵政，電信，電話工作的工人以及從事公共團體業務的工人，是不得加入普通工會。瑞士的官吏服務規則法案裏面也規定官吏不得加入規約上預見有同盟罷工的團體。英國警察官吏只能加入警官聯合，却不許加入其他任何職業團體。蘇俄固然認許工人和農民有團結權，但對於國營產業下的工人也不許罷工。各國的立法例既然如此，至於教職員等却未聞有援用工會法組織工會。總之，在國家機關服務的人員

，和一般工人的性質不同；所以不許他們援用本法，組織工會。

第四條 工會之主管監督機關，爲其所在地之省市縣政府。

釋義 工人基於勞工團結權而得享有法律上的保護，但却不能不受主管監督機關

的監督，工會的主管監督機關就是牠所在地的省市縣政府，并且就本法研究起來，凡是特定事項必須受主管官署監督和干涉的可以列記如左：

(一)須經主管官署認可的事項 (1)工會章程的變更；(第九條) (2)在必要時非會員被選爲理事；(第十一條二項) (3)團體協約的締結，修改，或廢止；(第十五條二項) (4)工會的合併或分立。(第二十九條)

(二)須經主管官署核准的事項 (1)特別基金，臨時募集金，或股金的徵收；(第十七條二項) (2)因分立而成立的工會所承繼的權利義務；(第四十條二項) (3)聯合同一產業或同一職業的工會，組織工會聯合會以及所議定的章程。(第四十五

條)

(三)須要呈報主管官署 (1)工會呈准立案後，關於牠的成立日期以及選出職員之履歷住址；(第五條三項) (2)工會章程或理事和其他職員的變更；(第二十四條) (3)職員的姓名履歷，會員名簿，會計簿，事業經營的狀況，以及各項糾紛事件的經過；(第二十六條) (4)工會解散(命令解散以外)的事由和年月日。(第四十二條)

(四)撤消變更和解散 (1)主管官署得撤消違背法令或章程的工會選舉或決議；(第二十八條) (2)主管官署得變更違背法令的工會章程；(第二十九條) (3)主管官署得解散工會。(第三十七條)

(五)其他監督事項 (1)空白的會員名簿和會計簿須要請求主管官署蓋印；(第二十五條一項) (2)前項會員名簿和會計簿記載後，各將一份繳存主管官署；(同條

二項) (3)會計簿的收支配載，如果主管官署認為必要，得令工會雇用會計師鑑定。
(同條四項)

第五條 發起組織工會，須依第一條所規定人數之連署，推出代表五人至九人，提出立案請求書，附具章程及代表履歷各二份，向主管官署呈請立案。

主管官署接到立案請求書後，須於兩星期內審查批示，如有令其更正或查復者，對於更正後之請求書或查復後之呈報亦同。工會呈准立案後，須於三星期內將其成立日期及選出職員之履歷，住址呈報主管官署。主管官署接到呈報後，須即公布之。未經呈准立案及為前項之呈報者，不得享受本法所規定之權利及保障。

釋義 工會原是一種法人，關於法人的設立，在外國立法例上，本有左列四種主義：

(一)放任主義 這主義是聽任法人自由設立，不受什麼法律上的限制。

(二)特許主義 這主義是在法律上規定特許條件，當法人設立時既要具備這些條件，并且還要受到特許。所謂特許又有法律特許和行政首長特許的區別。

(三)準則主義 這是在法律上規定設立法人的必要條件，一經具備法定條件，該法人便已成立而為法律所承認，不必再經什麼認許的程序。

(四)許可主義 這是當法人設立時，要由行政官署依據着法規加以許可；否則不能成立。

上列四種主義，(三)(四)兩種為通常所採用，并且還有兼採準則主義和許可主義的；如同日本民法。我國民法從日本立法例，凡是財團和公益社團除登記外，並

須先得主管官署的許可。工會是屬於公益社團法人，也就採取許可主義。這是爲了放任主義太寬，必經特許却又失之過嚴，甚至引起種種祕密的組織。所以不如採用呈報立案的程序。不過呢，本條所規定的工會設立程序和民法上公益社團法人的設立自有不同之處。所謂呈准立案的方法當然有異於民法上的許可登記。工會的設立只要向主管官署呈請立案，却不要向該管法院登記。可是主管官署屬於什麼機關呢？這却是第四條所稱「爲其所在地之省市縣政府」了。

本條第一項所謂「須依第一條所規定人數之連署」，就是產業工人要有一百人以上，職業工人要有五十人以上，一概親自簽名。至於本條第四項却是規定未經呈准立案以及在呈准後三星期內沒有依照本條第三項呈報，那就不得享有本法所規定的權利及保障。本法所規定的權利，重要的如同罷工權，團體協約締結權等類；保障就像從第三十一條到第三十六條所規定等類。

第六條 在同一區域內之同一產業工人或同一職業工人祇得設立一個工會。

釋義 凡是在同一區域以內，同一產業工人或同一職業工人祇得設立一個工會；如同在上海特別市區域內所有紡織業工人爲產業組織時，只能設立一個紡織總工會，又像在杭州市區域內所有人力車夫爲職業組織時，只能設立一個人力車夫工會。這是因爲在同一區域以內，所有同產業，同職業的工人原有共通的利害關係，應該爲一致的團結，求達共同之目的，不可分別設立工會，以致引起紛爭，妨礙工人運動的前途幸福。不過關於本條却有一個要點，就是區域一語應該怎樣解釋呢？牠的範圍又是怎樣呢？以市政府的管轄地爲一個區域還是以縣政府的管轄地爲一個區域呢？這是在施行法令上應有明文規定，但現在解釋起來，以市政府的管轄地爲一個區域，自屬沒有問題。不過呢，就一縣的行政區域說，假使在縣

區域內只准同一產業或同一職業的工人設立一個工會，那就有問題了。關於區鄉鎮的自治區域內，鄉區域是無涉於工人組織，至於鎮區域和區的自治區域却是可以成爲本條所稱區域的單位。

第七條 發起組織工會，須開創立大會，議定章程。

前項章程之議定，須得發起人四分之三以上之同意。

釋義 本條規定發起組織工會的程序以及議定章程的法定表決人數。大凡發起組

織工會在提出立案請求書以前，須要先開創立大會。創立大會的主要任務便是議定章程。這種章程的議定，須得發起人四分之三以上之同意，所謂發起人便是第一條所規定的十六歲以上現在從事業務的產業工人一百人以上或職業工人五十人以上。關於普通公益社團的設立，民法上並無先開創立大會以及議定章程時取決方法的規定，組織工會却有特殊情形；所以本條有此限制。

第八條 工會章程須載明左列事項：

- 一 名稱；
- 二 目的；
- 三 區域及會址；
- 四 會員之資格及其權利義務之規定；
- 五 會員入會，退會，及除名之規定；
- 六 職員之規定；
- 七 會議之規定；
- 八 會費及其他會計之規定；
- 九 互助事業之規定；
- 十 章程變更之規定。

釋義 章程便是關於工會內部的組織以及其他重要事項的規則，當發起組織工會的時候，便須在創立大會中議定。並且，議定章程是要式行爲，應該用書面訂立；至於章程的性質，那就不外是會員間的共同行爲。章程裏面所訂定的事項可以分做任意事項和必要事項；所謂任意事項是在開創立大會時，由發起人自由訂定；本條所規定的却是必要事項；現在分別說明如左：

(一)名稱 工會是有權利能力的，是得爲權利義務主體的；所以對外不能不有確定的名稱。況且，工會的存在，要受主管監督機關的監督，如果沒有名稱，那就也無從加以監督了。

(二)目的 工會本有法定目的，(第一條)但在章程上也該有一定的記載。

(三)區域及會址 區域是工會所在地的區域，會址却是牠的事務所。工會既然是法人，但法人是以主事務所的所在地爲住所，工會便該以會址所在地爲住所。

(四)會員的資格及其權利義務 會員的資格在本法上雖則已有明文規定，但章程上却也不妨另有適當的條款；如同褫奪公權的工人不得入會的消極資格等類。至於會員的權利義務，那就會員對於工會原有享受權利，負擔義務的資格，這一類的權利義務或依法律規定，或在章程上訂定。

(五)會員入會退會及除名 關於會員入會退會及除名的規定，如同合格會員入會的程序怎樣，退會的程序怎樣，以及會員基於怎樣的事由得受除名的處分。

(六)職員 關於職員的規定，如同職員的選任，任期，以及人數和職務的分配等項。

(七)會議 關於會議的規定，如同各種常會或臨時會的會期，召集的方法，以及開會時人數，表決數等類。

(八)會費及其他會計的規定 所謂會費就是如同入會費，常月費等類。會費的數

量支配以及繳納的方法如何，統該在章程上規定，至於其他會計就是關於會費以外的別項收支。

(九)互助事業 互助事業如同勞工保險，職業介紹，醫院診治所的舉辦等事業。這一類的互助事業在十五條上已經明白規定，本係工會的職務；並且，在章程上也該訂定所要舉辦的事項。

(十)變更章程 工會章程的變更，應該由何種機關決定，取決的方法怎樣，在章程上都有規定的必要。關於章程的變更却有一個問題，就是章程上所載明之目的能不能變更呢？本法上雖則沒有明文規定，但這是當然的，基於第一條所訂定的目的，是不得變更；至於另有附加目的，那就經主管官署認可以後，也得變更。

第九條 章程之變更，非經主管官署之認可，不生效力。

釋義 本條規定工會章程的變更，須受主管官署的干涉，大凡普通社團法人章程

的變更，要由總會議決，並且須有全體社員過半數的出席，出席社員四分之三以上的同意，或有全體社員三分之二以上書面的同意。至於受設立許可的公益社團變更章程的時候，並須得到主管官署的許可。現在工會章程的變更，本條只規定主管官署的認可，並無其他條文限制決議的方法和程序。所謂不生效力一語應該連同第二十四條一起適用，方能完滿。

第十條 工會爲法人。

工會不得爲營利事業。

釋義 享有法律上的人格，得爲權利義務的主體，除了自然人，便是法人。工會在法律上既然享受權利，負擔義務，其爲法人，本無疑義。不過呢，工會除了解散後（合併，分立，或破產時不在此列）財產的清算依照民法法人的規定以外，其他却在本法上另有規定。這是爲了工會的機能本和民法上社團有別，沒有可

以共通適用的法則。至於從性質上說起來，那就工會不能自外於法人。本條第一項就也特為明定。現在再就本條一、二兩項分別釋明如左。

(一) 工會是法人。法人本有社團法人和財團法人的區別；社團法人是法律賦與人格的自然人集合體，財團却是法律賦與人格的財產集合體；所以社團法人是以社員為組織本位，財團法人却以財產為組織本位。（參看拙著民法新論總則編本論

第二章第二節）說到法人的種類，工會原是屬於社團法人；但是，法人的本質怎樣，却又很有關於工會的法律性，有待於說明。從來關於法人本質的學說，可以大別為(甲)擬制說，(乙)否認說，(丙)實在說。甲說倡於薩維尼 *Savigny*，以為法人雖則是財產能力的主體，但却沒有實際上的存在，不過為法律所擬制而已。

乙說中又分三派；如同(1)潑林士 *Pell* 等的無主財產說，以為法人的財產本來無主，不過為了特定目的或特定人而存在；(2)伊林 *Jhering* 等的受益人財產說，以

爲法人的財產屬於因法人而享受利益的自然人，所以受利人全體才是權利主體；

(3)賓德 Binder 等的管理人主體說，像賓德的主張就說是財團的管理人便是權利主體，社團却以社員全體爲權利主體。以上甲乙兩說都有弱點，現在却是(丙)說頗占優勢。所謂法人實在說却又有兩種見解；或主張團體人說，以爲法人是一個團體人，是能夠存在於自然界的社會有機體；或主張組織體說，以爲法人的本質原是一個組織體，雖則不是法律所創造，但法律却認許牠的存在，並在法律上具有獨立的意思。團體人說是蕭爾克 Oehlke 所倡導，組織體說却係米修 Mehnert 與勒恩格等所倡導；就中要以後一說最有法律意味。假使以組織體爲立場，說明工會的法律性，那就牠在法律上是有實體的存在。

(二)工會不得爲營利事業 工會既然是公益社團法人，那就當然不得經營營利事業。至於工會所舉辦的消費，生產，信用等合作社，醫院，托兒所，職業介紹所

，以及老病失業等保險經營都是互助事業，爲了改善會員生活起見，以求達到互助之目的。在這些互助事業以外，如果圖得經濟上的利益，分配於各會員之間，就是法律所禁止了。

第十一條 工會須設理事。

理事由會員中選任之。但有必要時，經主管官署之認可，得選非工會會員任之。

理事處理工會一切事務，對外代表工會。

對於理事代表權所加之限制，不得對抗善意第三人。

釋義 本條規定工會理事的選任，權限，和其代表權所加限制的效力；依次釋明如左：

(一)理事的性質 工會也和其他法人一樣，在法律上享有人格，自有權利能力。

工會的權利能力在原則上本係等於自然人；不過關於專屬於自然人的權利，如同親屬權，生命權，身體權等類，却是無從享有。一面既有權利能力，一面有沒有行為能力呢？要曉得工會自身本係不能活動，必須有賴於自然人而後才可以行使權利；所以工會就有設置理事的必要了。理事就是代替工會活動的自然人；因此，我們就要研究理事的性質怎樣以及工會力竟有沒有行為能力。這是歷來共有兩種重要的學說：（甲）代理人說，主張代法人活動之自然人的行為，雖則是效力直接及於法人，但仍舊不失為自然人自身的行為，這一說以為法人是沒有能力的；（乙）機關說，主張自然人是法人的機關，自然人的行為就是法人本身的行為，這一說以為法人是具有行為能力的。甲說是法人擬制說者所主張，乙說是法人實在說者所主張；所以我們以乙說為出發點，說明工會理事的性質；那末，理事便是工會的機關。工會是有行為能力的，理事代替工會活動的時候，他的行為就是工

會自身的行爲。

(二)理事的選任 工會理事的選任，在原則上應該從工會會員中選出。但在必要的時候，也得選任非工會會員；不過要經主管官署的認可。所謂必要時，如同工會會員中一時沒有相當的人才，那就只得以非工會會員承乏了。

(三)理事的權限 工會的理事對內處理該工會一切事務，對外代表工會，理事原是工會的主要機關；一面要處理工會一切事務，便係執行機關；一面要對外代表工會，便係代表機關。要曉得代表工會一語，和代理的意義不同；因為理事對外的代表行爲本非他自身的行爲；所以比到代理人，性質上截然兩樣。

(四)理事代表權的限制 對於這種代表權所加的限制，其效力怎樣，從來共有三種學說：(甲)對於一切第三人都不得對抗；(乙)這種限制一經登記，便已完全有效；(丙)不得對抗善意第三人。本條第四項是採取(丙)說。

第十二條 工會之理事或其代理人，因執行職務所加於他人之損害，工會須負連帶賠償之責任。但因關於勞動條件使會員為協同之行爲，或對於會員之行爲加以限制，致使雇主受雇用關係上之損害者，不在此限。

工會職員及會員私人之對外行爲，工會不負其責任。

釋義 關於本條的解釋，可以分做左列各點加以說明：

(一) 工會的責任能力 工會既有權利能力和行爲能力，還有沒有責任能力呢？所謂工會的責任能力就是工會的機關當執行職務時所爲之行爲，對於他人發生了損害，工會要不要負擔賠償責任呢？工會既然是法人，那就關於法人的責任能力問題，是有左列兩派學說：

(甲) 無責任說 這是主張法人沒有意思能力，所以也沒有侵權行爲的能力。至

於基於法定代理人的侵權行為所加於他人的損害，應該由法定代理人自負其責；因為不法的侵權行為本已超出他的權限範圍以外，也就不該教法人負責。

(乙)有責任說 這是主張法人靠着機關活動，站在機關地位的自然人的意思就是法人的意思。法人既有意識能力，同時也就具有責任能力；所以對於牠的機關的行為加損害於他人時，就負擔賠償的責任。

現在我們既已認定工會的實質存在，並且理事就是牠的機關；那末，自也無從否認工會的責任能力。這不僅要謀工會信用的安全，亦是學理上的推論結果。

(二)工會和理事的連帶責任 工會的理事或其代理人因執行職務所加於他人的損害，工會要負連帶賠償的責任。所謂連帶賠償責任，在工會一方面呢，因為工會的理事和其代理人行使職務時，本是代工會而活動；所以這行為責任，工會自該負擔；在自然人一方面呢，由於連帶負責的結果，亦可引起他業務上的充分注意

。但是，却有一個例外，凡是關於勞動條件，使會員為協同之行爲或對於會員之行爲加以限制，致使雇主受到雇用關係上的損害，就沒有連帶責任可負了。所謂關於勞動條件使會員為協同之行爲，譬如爲了改善勞動條件而宣言罷工，因使全體會員為整個的行動；所謂對於會員的行爲加以限制，譬如會員中有違背團體協約的行爲，以致受着干涉。這些都是不能成立連帶負擔賠償責任的原因。

(三)不關職務的私人行爲 工會對於機關的行爲所負的連帶責任，是以關於職務上的行爲爲限。至於工會職員和會員私人的對外行爲，工會却不負任何責任。

第十三條 左列事項須經會員大會或代表大會之議決：

- 一 工會章程之變更；
- 二 經費之收支預算；
- 三 事業報告及收支決算之承認；

- 四 勞動條件之維持或變更；
- 五 基金之設立，管理，及處分；
- 六 會內公共事業之創辦；
- 七 工會聯合會之組織及其加入或脫退；
- 八 工會之解散，合併，或分立。

釋義 會員大會或代表大會是工會的最高機關，這是一種組織體，並非僅係多數人的集合行動。并且，代表大會或會員大會的決議便是工會的意思所在；所以牠也是工會的意思機關。凡是重要事項都要經由這種最高機關議決，本條所列記的是：

(一) 工會章程的變更 工會章程是在創立大會中議定，牠的變更就也要歸會員大會或代表大會議決；并且經由主管官署認可，才生效力

(二) 經費的收支預算 這就是會員大會或代表大會監督工會財政的一種權限。預算本是憲法上的用語，為議會監督國家財政的武器，現在却普及於一切法人組織了。英憲用語上所謂預算 Budget 的語源本係出於法語 Pouvoir 和 Pousette，這原是革囊和錢囊的意思，後來成為英語 Budget，却也未變其原來的意義。等到議會裏採用這一語，含有關於財政事項的公文之意義；因而轉變起來，就習慣而成憲法上所稱預算的用語。關於預算的通常意義不外是一種收支的計算書；實則更有深刻的意義。即使就本條第二款所稱預算而言，至少也要包含下列兩種意義：

(1) 工會經費收支的準則，(2) 要經會員大會或代表大會議決。

(三) 事業報告以及收支決算的承認 預算的議決是工會最高機關對於工會會計的事前監督；至於本款所稱收支決算的承認，却又是一種事後監督。預算和決算原是相對應的；前一種是工會經費收支估計的準則，後一種却是審查有沒有違背預

算或超過預算。要曉得決算的功用原在檢查預算能否實行，但當會員大會或代表大會不承認決算時所引起理事的責任問題，應該怎樣，這是在工會章程上得用明文規定的。

(四)勞動條件的維持或變更 大凡關於工資，工時等勞動條件發生問題的時候，或者也維持原狀，或者也加以改善；那就工會理事是無權專斷，應該經由會員大會或代表大會議決照行。

(五)基金的設立管理和處分 關於基金的設立，雖則並不是工會生存的必要條件；但是如果設立時，那就須要經過會員大會或代表大會的議決。

(六)會內公共事業的創辦 所謂公共事業，包括互助事業在內。凡是會員懇親會，俱樂部，和其他各項娛樂事業，雖則不是互助事業，但却屬於公共事業。關於這些事業的創辦，一律要經最高機關議決。

(七) 工會聯合會的組織及其加入或脫退 工會聯合會的組織是爲新的組織；加入便是加入已經組織成立的工會聯合會；脫退却是退出已經加入的聯合會。

(八) 工會的解散合併或分立 本款所謂解散，是不包括第三十七條所規定的情形在內，并且工會的宣告解散基於會員大會或代表大會的決議時，還要取得主管官署的認可。

第十四條 工會得依章程或大會之決議，設置監事。

監事掌理審核工會簿記賬目，稽查各種事業進行狀況，及監察各職員之職務。

監事須由會員中選任之。

釋義 本條規定監事的設置權限，和選任；分說如左：

(一) 監事的設置 監事並非工會中必要的職員，設置與否聽任章程上自由規定，

并且得依會員大會或代表大會議決設置。

(一) 監事的權限 監事的權限是：(1) 審核工會簿記賬目，這是一種會計監察權；

(2) 稽查各種事業進行狀況和監察各職員的業務，這是一種業務監察權。

(三) 監事的選任 監事須從會員中選出，這是和工會理事不同，理事在必要時還得選任會員以外之人，監事却是限於本會會員。因為監事是工會的監察機關，須要對於該工會有深切關係的會員，擔任起來可以格外盡職。

第二節 任務

第十五條 工會之職務如左：

一 團體協約之締結，修改，或廢止；但非經主管官署之認可，不生效力；

- 二 會員之職業介紹及職業介紹所之設置；
- 三 貯蓄機關，勞動保險，醫院診治所，及托兒所之舉辦，
- 四 生產，消費，購買，信用，住宅等各種合作社之組織；
- 五 職業教育及其他勞工教育之舉辦；
- 六 圖書館及書報社之設置；
- 七 出版物之印行；
- 八 會員懇親會，俱樂部，及其他各項娛樂之設備；
- 九 工會或會員間糾紛事件之調處；
- 十 勞資間糾紛事件之調處；
- 十一 關於勞動法規之規定，改廢事項，得陳述其意見於行政機關，法院，及立法機關，並答復行政機關，法院，及立法

機關之諮詢；

十二 調查工人家庭，生計，經濟狀況，及其就業，失業，並編製勞工統計；

十三 其他有關於改良工作狀況，增進會員利益之事業。工會如尙未舉辦前項所列或其章程所訂定之互助事業，而主管官署認為有舉辦之必要時，得派員協助辦理之。

釋義 本條列記工會的職務，這是在本法上一種重要的規定；特為逐款釋明之如左：

(一)團體協約的締結修改或廢止 關於團體協約的意義和其法律性，已在緒論第四點說明。要曉得我們既已覺察各個工人和雇主的地位是不平等的；所以訂立勞動契約時常常是屈伏的，失敗的。因此，團體的勞動契約便起而替代單獨的勞動

契約了。工會以團體的資格和雇主相對立，由工會派出代表偕同雇主商訂工資，工時，工作狀況等勞動條件，這就是本款所規定的團體協約。關於團體協約的締結，修改，和廢止，原係屬於工會職務範圍以內，但是，本款所規定的但書却頗有討論的餘地。因為締結修改，或廢止團體協約，不是經過主管官署的認可便不發生效力，這是在實際上不管把團體協約權否認了。勞工的團體協約權須受主管官署的干涉，在法理上沒有什麼根據的理由。當團體協約的締結，修改，或廢止時，如果勞資兩方不能合意而引起糾紛，那就可以實行調解和仲裁的方法；如果雙方已經合意，而這種協約的締結，修改，或廢止又並不違反法律上所規定的一些條件，那就沒有要經主管官署認可的必要。工會不能自由行使團體協約權，就是工會沒有健全的機能；那末，工會的存在，且將喪失牠生存上的重要意義。從前工會條例第十條規定工會的職務，其第三款是：『與雇主締結團體契約』，却

沒有什麼其他限制。這種立法例是適當的；雖則現在頒行的工會法，關於本款但書，在立法方面也許別有相當的理由。但是，我却還要聲明一句，勞工團體應該享有團體協權，原是勞動立法上一個溫和的，普遍的，含有法律性的原則，其間沒有一些兒過激思想。

(二)會員的職業介紹 關於勞工的介紹問題，我在緒論裏也已說過了。本款却明定工會也有介紹會員職業和設置職業介紹所的任务。勞工介紹原是要保全勞力需供的連絡和均衡，以求減少工人的失業而維護工人的地位。由工會經營介紹事業，是有下列的意義和利益：(1)工會設立之目的本在維持或改善工人的生活，會員的職業介紹在性質上原本屬於牠的任务範圍以內；(2)工會一方面和雇主接近，一方面對會員有共同利害關係，容易完成勞力需供的連絡；(3)工會能夠判別勞工的技能品性，又能利用團體協約權，保持會員的地位，可以求得勞力需供的均衡。

雖則工會經營職業介紹，也有缺陷之處，但却不失為良好的制度。

(三)貯蓄機關勞動保險醫院診治所以及托兒所的舉辦 貯蓄和保險的意義原有不同；勞動保險是爲了災害，疾病老廢，或失業的救濟起見，貯蓄却重在養成勞工節儉的風氣。工人們在工資稍有餘多的時候，便不免隨便耗費了；等到有了正當用途，却又兩手空空，貯蓄就是可以調劑他們緩急的需要。舉辦貯蓄機關，也是工會的重要任務。至於勞動保險雖則不是工會獨力所能收效，但也應該極力經營。醫院診治所在工廠方面雖有設備，但工會若有力量，也該自行舉辦。還有托兒所却是很有關於兒童幸福，當母親們到工廠裏去做工，家庭裏的幼兒有誰可以托付。所謂托兒所的舉辦真是一種主要的互助事業了。

(四)生產消費購買信用住宅等合作社的組織 本款規定產業合作社的組織。所謂產業合作社，在英語上叫做 *Co-operative Industrial Societies*，日本文上却譯作產業

組合。合作運動原是開始在十九世紀初期，為英國勞動脫歐文 Robert Owen 所倡導。他的社會主義的實施計劃便是把直接生產的勞工聯合起來，用互助的組織，從事生產，供作團體分子的消費。所以戴季陶氏在產業合作社法草案理由書裏說明產業合作社的意義是：「乃經濟上之弱者對於經濟上之強者，為自己保存及發展計，以協作共享為目的，結合其資本及勞力，以為經濟的活動之團體。」要曉得工會和產業合作社的機能雖則不同——前一種是平民最有力的戰鬪團體，後一種是平民最有力的互助團體——但由工會經營合作事業，却尤能顯出這兩者的功用而收互相補助的效果。

產業合作社的分類方法，各國立法例和學說上頗有差異，通常却是大別為信用，生產，消費三種；本款却列記生產，消費，購買，信用，住宅等類；略加說明如左：

(1) 生產合作社 這是在產業競爭上，小生產者謀脫離大生產者的壓迫，以求產業的獨立而組織。但在工會所組織的生產合作社却是工人爲了脫離資本家的束縛，圖謀產業的獨立而協力經營的合作事業。

(2) 消費合作社 這種合作社的組織目的在於圖謀生產者和消費者的直接聯絡，減少消費者的負擔，增加消費者的購買能力。

(3) 購買合作社 購買合作社原可包括在廣義的生產合作社之中。本款所稱購買自也不外於原料品的購買或生活品的購買。

(4) 信用合作社 這是爲了圖謀會員借款和存款的便宜而組織。

(5) 住宅合作社 這是關於住宅的共同取得，利用，和建築的便宜而組織。

工會所組織的各種合作社，是以會員間的互助爲前提，這種經濟的活動全在企圖會員物質上和精神上的福利，並不帶有何項營利性質。

(五)職業教育和其他勞工教育的舉辦 工會的目的既然在於增進工人的智識技能，那就不能不有賴於教育的效能。在現代經濟制度下服勞的工人，自小是失學的，工作時間是久長的，勞工代價是微薄的，品性訓練是缺乏的；所以爲了工人的最高幸福起見，不能不設法使他們受那相當教育，增進他們的智識技能，糾正他們的不良習慣。研究勞工教育的人們以爲工業教育，補習教育，和勞工教育這三者是有區別的；工業教育是以增進勞工的工業上智識技能爲目的，屬於專門教育的性質；補習教育却以灌輸勞工的普通智識爲目的，使得那些失學的工人也得受點常識教育；至於勞工教育却是重在勞工的階級覺悟，養成他們關於勞工運動的智識。但是，在本款所規定的却沒有這種分析的意義，勞工教育一語却包括職業教育，補習教育等在內。至於勞工教育的舉辦，本來有歸雇主方面辦理的，也有歸入社會教育範圍由地方自治團體辦理的；但勞工團體却仍舊有自行舉辦的必要。

理由。美國格萊遜 Clagson 所主張勞工團體自辦勞工教育的理由，以為凡是公共機關，學校，或中產階級所辦理的教育是國民教育，並非勞工教育。勞工教育不能由職業團體以外的人辦理，就像勞工運動不能歸職業團體以外的人前來主持一樣。這也可見工會和勞工教育的關係所在了。

(六) 圖書館和書報社的設置 圖書館和書報社的設置，原是和勞工教育有連帶關係的。現在圖書館事業雖則漸次發達，閱報運動也已漸次興起；但公共機關或國立的圖書館以及民衆書報社，在性質上是不適於勞工需要；所以工會方面就該自行設置。這是可以養成勞工閱報讀書的興味和習慣而增進他們的智識。

(七) 出版物的印行 出版物如同旬刊，月刊，以及其他由工會刊行的書報。凡是個人所得享有的出版自由權勞工團體也得享有。

(八) 會員懇親會俱樂部和其他各項娛樂的設備 娛樂方法的優良與否，對於工人

極有關係。假使工人每天在工作完畢以後，沒有正當娛樂事項，供作他們消遣之需；那末，他們除了過着沉悶的生活以外，就有不免沾染賭博，酗酒等惡習了。現在社會上所有的娛樂場所，每有不良的影響；所以工會要謀會員身心的發達，非有相當的娛樂設備不可。并且，關於會員懇親會，俱樂部，和其他各項娛樂的設備，一面是防止會員不正當的娛樂，一面是使得他們在休息時間內也有適宜的消遣方法，同時還可補助教育的不及。至於娛樂事項如同演講，幻燈，電影，圍棋，打彈，以及各項球類運動，都是可以養成會員高尚的品性，活潑的精神，和強健的身體。

(九)工會或會員間糾紛事件的調處 會員相互間偶有意氣上或利害上的爭執，以致發生糾紛，或者工會相互間也有糾紛事件的發生；那末，調處之責也屬工會分內之事。不過呢，這種糾紛和勞資爭議比較起來，性質是完全不同的。

(十)勞資間糾紛事件的調處 關於勞資爭議問題，在緒論第八點中已經說及；雖則另有調解仲裁機關，但工會既係為謀勞工福利而組織的團體，自亦不能不先盡調處的能事。要曉得勞資間糾紛事件的發生，大多關於勞工條件問題；但有時却為細故而釀成重大的衝突；所以工會能夠善為調處，實在可以消滅許多爭議。

關於這種規定，從前工會條例上是詳細得多；現在把該條例第十條第十款照錄於下，供作參考：「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)意見的陳述和諮詢的答復 關於勞動法規的規定或改廢事項，工會得向行政機關，法院，及立法機關陳述意見；并且行政機關，法院，和立法機關對於這

些事項有所諮詢的時候，工會便要據情答復。這是因為勞動法規的規定或改廢，本係直接有關於工人的福利，工會自該保有發言權。不過呢，在本款法文上却有一個疑點，大凡立法，行政，和司法的職權原是分立的，關於勞動法規的規定或改廢，本來和法院無關，何以本款却規定工會得陳述其意見於行政機關，「法院」，及立法機關呢？這一款和從前工會條例上的規定也是一樣的，我們却窮於解釋了。

(十二)調查工人家庭生計經濟狀況及其就業失業並編製勞工統計 關於調查工人家庭，生計，經濟狀況等事項原是要明瞭工人的一切生活情形，然後才得設法改善。至於勞工統計的編製，就是把上面所說各種狀況的資料以及失業或就業的情形，用統計方法，編成表冊，以供參考研究。

(十三)其他職務 工會職務範圍內的事項，除了上面列記的以外，還有其他關於

改良工作狀況，增進會員利益的事業。但是，工會對於各種職務，並非一一都要完全舉辦；不過在必要的時候，如果主管官署認為應該舉辦的，就得派員協助辦理。

第十六條 第三條所列舉各種事業之工人所組織之工會，無締結團體協約權。

釋義 第三條所列舉的各種事業就是國家行政，交通，軍事，軍事工業，國營產業，教育事業，以及公用事業；大凡屬於這些事業的各機關之職員和雇用員役，固然不得援用本法，組織工會；至於在這些事業上服勞的工人，雖則可以組織工會，但卻沒有團體協約權。立法的理由却不外是第三條所列記的各項事業和一般的產業或職業的性質不同，爲了整飭行政紀律和維持社會秩序起見，對於這些工人的團體運動，認爲有限制的必要。關於這一點，在前面也已說明過了。

第十七條 工會得向其會員徵收會費；但入會費每人不得超過一元，經常費不得超過各該會員收入百分之二。

特別基金，臨時募集金，或股金，須呈報主管官署核准後，方得徵收。

釋義 本條是關於工會一切經費的規定。會費分做兩種：（一）入會費，這是以每人一元為最高額；（二）經常費，這是以各該會員收入的百分之二為最高額；如同該會員的工資是每月二十元，百分之二便是四角，那就所得徵收的經常費不能超過四角。會費的徵收，在法定範圍內，工會有權處理；不過要在章程明白訂定。入會會員對於這兩種會費是要負擔着繳納的義務。至於特別基金，臨時募集金，或股金，那就非經主管官署核准，工會不得徵收。所謂股金，就是指那各種合作社的股本而言，並非工會可以開設商號公司，招集股份。因為工會是不得經營營

利事業，但可舉辦互助事業。這些互助事業中如同各種產業合作社，須要會員集股辦理的。

第十八條 工會每六個月應將財產狀況報告會員。如會員有十分一以上之連署，得選派代表，查核工會之財產狀況。

釋義 本條第一項規定工會向會員報告財政狀況的義務；第二項却規定會員的財產檢查權。雖則依照本法第十四條，工會得設置監事；但是，監事固然可以審核工會簿記帳目，同時會員方面却不妨再依十分一以上的連署，行使其財產檢查權。不過在解釋上還有一個問題，所謂會員有十分一以上之連署，得選派代表；那末，這代表由連署的會員選出呢？還是要依照其他程序選出呢？就條文的文字上解釋起來，既然沒有明定代表應該怎樣選派，自該解作這十分一以上的連署會員便可推選代表，并且代表的額數也不限定。關於這一點，在工會章程上還可另加

詳細的規定。

第二節 監督

第十九條 工人祇得加入於同一產業或同一職業之一工會。

釋義 本條是限制一個工人一身兼入數個工會。大凡工會的組織，自有其正當而遠大之目的，工人爲了圖達這種目的而入會，自必須有忠實的態度，盡力於會務的進展。所以一個工人祇得加入於一個產業或職業的組織，以謀團體中的互助和進步。雖則工人是有結社權的，入會和退會是自由的；然權利自由亦不得濫用，以致妨礙團體活動的進行。要曉得組織工會，並不是一種投機事業，工人却不能像政客跨黨一樣，一身兼入數個工會。凡是一個覺悟的工人，自該認清他的目標，參加團體運動；非但不應觸犯本條，就是今日加入這個產業工會，過幾時却退

會改入別個職業工會，也是錯誤的。總之，組織工會，第一要沒有投機性；第二要有堅定的意志。

第二十條 工會不得強迫工人入會及阻止其退會。

工會不得拒絕法律章程上認為合格之人入會，亦不得許法律章程上認為不合格之人入會。

工會不得妨害未入工會工人之工作。

釋義 本條規定是限制工會干涉工人對於團體組織的積極和消極行為；分別說明如左：

(一) 工會不得妨害工人的自由 團體自由重於個人自由，固然也是現代一般社會運動的趨勢；但在我國工會立法上却不許團體的絕對自由。這是因為絕對的團體自由，不免間有壓迫工人之虞；所以各國對於這種情事，多有明確的規定，作為

防制。一九二四年九月八日的智利的工會法第二十八條就有工會不許抑制個人自由的規定。現在我國論者也有不滿意於本條第一項規定的，也有主張工會固然不得倚仗團體的地位強迫工人入會；但因雇主有時利用工人的自由退會，施展他的破壞工會手段；所以關於退會一層，須有相當的限制。（參看緒論第十點）

(二) 工會對於工人入會不得違反法律章程 凡是法律上，章程上認為合格的工人，工會不得拒絕他的入會。所謂法律上合格，如同本法第一條規定十六歲以上現在從事業務的同一產業或職業的男女工人；第二條規定雖非同一產業或同一職業的工人，但有下列資格之一，(1)曾選任為其工會之職員者，(2)曾為同一產業或職業之工人者。至於所謂章程上資格，那就要看工會章程上所規定的怎樣了；但却也不能有背於第一條和第二條。工會是一面違章背法拒絕工人入會，一面并且不得容許法律章程上認為不合格的工人入會。法律上不合格的工人就是不合於第一

，二兩條所規定的資格。工會之目的既在扶助工人，對於合格者固然不得拒絕他參加團體組織，同時工人雖有結社的自由權，但也不能不受法律上相當的限制；所不合格者就不得加入工會，在工會方面也不可在法律章程以外，任意容許。

(三)工會不得妨害未入工會工人的工作。團體的拘束只能拘束團體內的團員，却不能涉及他人的權利義務。未經加入工會的工人一面是無從享有工會會員所得享受的權利，一面就也不須負擔工會會員所應負擔的義務。這些未入會工人的獨立工作，不能以團體行動去規範他，工會就也不得加以妨害。即使這些工人和雇主所訂立的勞動條件有不合於工會所締結的團體協約之處，工會方面也無從強制他必須適用這團體協約。在本法上團體自由和個人自由是一律受到尊重；工作的自由以及入會退會的自由，都是法律給與各個工人的保障。

第二十一條 工會會員得隨時退出工會。但工會章程定有退會預

告期間者，須先預告。

前項預告期間，不得超過一個月。

釋義 前條規定工會不得阻止會員退會，本條却再規定工會會員得隨時退出工會；足見保護工人退會的自由是鄭重得很了。所謂隨時退會，就是沒有原因的限制，沒有時間的限制；工會會員儘可自由自在的退出工會。不過呢，在時間上却也不無一點限制，假使工會章程上定有會員退會須在一定期間以前，先行預告，那就也要依照辦理。但是，這種預告期間却不得超過一個月。

第二十二條 工會對於會員所處之罰款，不得超過其三日之工資。
工會非有正當理由及得會員三分之二以上之同意，不得將其會員除名。

釋義 本條是關於工會對於會員所爲處罰或除名處分的規定，分說如左：

(一)處罰 工會對於會員，雖則爲了他的不正行動，得爲處罰的處分，但所處罰款却是有限度的，不得超過該會員三日所得工資的數額。這是一則因爲工人的資力有限，不能多罰；再則工會對於會員的處罰行爲，在性質上是不應擴張牠的範圍。

(二)除名 工會將會員除名，須要具備兩種要件：(1)有正當理由，(2)得會員三分之二以上的同意。關於(1)項所謂正當理由，通常是不出下列數種：(a)不遵守工會章程和議決案；(b)破壞工會名譽；(c)無故不繳會費。有了這種正當理由，還要得着會員三分二以上的同意，方得將其除名。理事是不得擅自處分的。至於會員三分二以上同意的徵求方法，或在開會員大會時，提付表決，或用書面取決，均無不可。

第二十三條 勞工間之糾紛，非經過調解仲裁程序後，於會員大會以無記名投票，得全體會員三分之二以上之同意，不得宣言罷工。

工會於罷工時，不得妨害公共秩序之安寧，及加危害於雇主或他人之生命財產。

工會不得要求超過標準工資之加薪而宣言罷工。

第三條所列舉各事業工人組織之工會，不得宣言罷工。

釋義 本條所規定的是關於罷工條件的限制，罷工行動的限制，罷工原因的限制，以及罷工主體的限制；現在分別說明如左：

(一)罷工條件的限制 本條第一項限制工會的自由宣言罷工，凡是勞資間的糾紛須要具備下列兩種條件，才得宣言罷工：(1)經過調解仲裁程序以後，(2)在會員大

會中用無記名投票得全體會員三分二以上的同意。當勞資間一經發生糾紛，須得先行調解仲裁，等到調處不成，仍舊不得逕行宣言罷工，還要召集會員大會。在大會中議決時，應有三分二以上的多數表決；至於投票方法是用無記名式。這就是在表決票上不記明投票人的姓名。這種無記名投票方法重在保障投票人的意旨自由，不致受人脅迫和利誘。

(二)罷工行動的限制 罷工雖則是工人對抗資本家的一種武器，但罷工行動却有一定的範圍。罷工之目的固然在於使資本家受着損失而屈伏，但卻不能使他受那意外的損害。至於雇主以外的他人權利和公共秩序的安寧，也是不能侵犯；所以本條第二項規定工會在罷工時不得加危害於雇主或他人的生命財產，也不得妨害公共秩序的安寧。要曉得法律上雖已認許工人的罷工權，但亦不得過度行使，觸犯本條規定的結果是足以引起刑事責任問題的。

(三)罷工原因的限制 罷工的原因大概多出於改善勞動條件，但是爲了加薪而宣言罷工，其所要求的却不得超過標準工資的限度。大凡最低工資標準的決定，或者是把勞工物質上，精神上的生活費做標準；或者是把同一產業，同一地方善良雇主所付給的平均工資率做標準；前一種是生活工資，後一種是公正工資。不過呢，現在我們所說的最低工資當然指此生活工資而言了；換一句話說，便是按照生活品物價指數，規定一般最低工資。在這種意義之下，工會要求加薪時，自必依照生活物價指數的增進率而增加工資；假使不然，竟任意要求超過標準工資的加薪；那就不得藉此宣言罷工。這是本法關於罷工原因的一種限制。

(四)罷工主體的限制 在本法上並非任何工會都可以宣言罷工的，凡是第三條所列記各種事業工人所組織的工會，不能享有罷工權。這些工會是沒有團體協約權和罷工權，所得享有的勞工團結權不過限於一種結社權罷了。

第二十四條 工會章程或理事與其他職員有變更時，須即行呈報主管官署，並由主管官署於兩星期內公告之。在公告前不得以其變更對抗第三者。

釋義 工會的章程、理事，或其他職員的變更，須要即行呈報主管官署，并且當主管官署依法公告以後，方始發生對抗第三人的效力。這是和普通社團法人不同，因為民法上的社團關於這些事項的變更，一經登記，便生效力；工會却要經過呈報和公告的程序。

第二十五條 工會呈准立案後，須提出空白之會員名簿及會計簿各二份於主管官署，請求蓋印。嗣後更新新簿亦同。

前項會員名簿及會計簿記載後，一存會所，一繳主管官署。會員名簿須記載會員之姓名，人數，入會年月日，就業處所，

及其就業，失業，移動，死亡，傷害之狀況。

會計簿之收支記載，須另冊編號，黏附收據。如主管官署認為必要時，得令工會雇用會計師鑑定之。

釋義 本條是規定主管官署對於工會所施行的監督方法，却有左列要點：

(一)會員名簿和會計簿 會員名簿便是記載會員姓名以及其他事項的簿冊。會計簿却是記載工會一切經費收支的簿冊。會員名簿上所應記明的是會員的姓名，人數，入會年月日，就業處所，以及就業，失業，移動，死亡，傷害的狀況；其中死亡一項還是消滅會員資格的主要原因。至於這種會員名簿，會計簿所以要請求主管官署蓋印和繳存，卻無非爲了便於監察起見。

(二)會計簿的鑑定 工會雖則是勞工團體，並非國家或地方自治團體的機關；但是，所受主管官署會計上的檢查，却也十分嚴密。凡會計簿的收支記載，須要另

冊編號，黏附收據；并且，當主管官署認為必要的時候，得命工會雇用會計師鑑定。一個勞工團體——牠在法律上的地位也和其他社團法人無甚差別——在會計方面要受主管官署如此監督，這是值得我們注意和研究的。我是以為會計簿和會員名簿要請求蓋印，繳存主管官署，一概不生問題。至於得令工會雇用會計師鑑定一層，那就似乎沒有什麼必要可言了。

第二十六條 工會在每年六月內及十二月內，應將下列各項表冊，賬簿呈報主管官署。主管官署認為必要時，得令工會隨時報告。

- 一 職員之姓名履歷；
- 二 會員名簿；
- 三 會計簿；

四 事業經營之狀況；

五 各項糾紛事件之經過。

釋義 本條所列記的表冊，帳簿，每年二次，六月及十二月，由工會呈報主管官署。如果主管官署認為必要時，就可隨時命令工會呈報，却不須限定次數。依照本條規定，主管官署方面便能明瞭工會內容以及會務進行的狀況，也就易於監督一切了。

第二十七條 工會，工會職員，或會員不得有左列各項行爲：

- 一 封鎖商店或工廠；
- 二 擅取或毀損商店工廠之貨物器具；
- 三 逮捕或毆擊工人與雇主；
- 四 限制雇主雇用其介紹之工人；

五 集會或巡行時攜帶武器；

六 對於工人之勒索；

七 命令會員怠工；

八 擅行抽收佣金或捐項。

釋義 關於本條所列記的行爲，無論是在平時或在罷工時，一律禁止；分別說明如左：

(一)封鎖商店或工廠 工人封鎖商店或工廠，大多由於實行不買同盟而起。(參看緒論第五點)關於第二不買同盟，無非要使第三人不買雇主方面所生產的物品；實行這種手段時，就勢必要遮斷第三人和商店或工廠的交通。但是，封鎖行爲一則影響到公共秩序的安寧，二則過於妨害第三人的自由；所以本法加以制止。

(二)擅取或毀損商店工廠的貨物器具 這原是工人的軌外的行動，不能算做勞工

運動中的一種過當行爲；并且，擅取和毀損同時還成立刑法上的責任問題。

(三) 逮捕或毆擊工人和雇主 這是和前項一樣，同爲不法行爲。

(四) 限制雇主雇用其介紹的工人 工會經營勞工介紹事業，固然也是牠的職務之一；但是這種介紹的成就完全基於工會和雇主的協商而來，不能對於雇主不能有何限制。至於工會職員或會員如果也有工人介紹給雇主去雇用，那就尤其不能加以什麼限制了。

(五) 集會或巡行時攜帶武器 工人的團體運動，重在利用集中工人羣衆的力量，共謀增進福利，却不能憑仗暴力，向雇主或公衆挑釁。集會或巡行時攜帶武器，這是易於引起暴行而妨害秩序；所以本法上有禁止的禁止。

(六) 對於工人的勒索 這是不論工會，工會職員，或會員對於任何工人，不許有勒索的行爲。所謂勒索便是用強制或脅迫的手段，使工人出資。

(七)命令會員怠工 怠工雖則也是工人團體對抗雇主的一種手段；但學說和立法例却有加以否認的。本款就是規定工會不得命令會員怠工；至於有時出於各個工人自動的消極行為而有怠工之舉，那就不在本款禁止範圍以內。

(八)擅行抽收佣金或捐項 工會徵收會費，特別基金，臨時募集金，或股金，須要依照法律章程辦理；(參看第十七條)至於擅自抽收佣金或捐項却在所禁止。

第二十八條 工會之選舉或決議有違背法令或章程時，主管官署得撤銷之。

釋義 工會的選舉，如同選舉理事和監事；工會的決議，如同關於第十三條列記事項的議決。選舉違法就像選任會員以外的人做監事，或選任非會員做理事却未得主管官署認可等類；決議違法就像議決宣言罷工時却不遵照第二十三條第一項辦理。議決經費的徵收却不遵照第十七條辦理等類。關於這些決議或選舉違背了

法令或章程，主管官署就得加以撤消。并且，這是主管官署職權，不待有關係人的請求。

第二十九條 工會章程有違背法令時，主管官署得令其變更之。

釋義 工會章程上所規定的有必要事項和任意事項；必要事項如同第八條所列記的這些事項，任意事項却是聽憑工會自行訂定，但亦不得違背法令。假使章程上對於必要事項的記載有了遺漏，或者任意事項的記載有了抵觸法令之處；主管官署就得命令工會變更之。

第三十條 對前兩條之處分有不服者，得提起訴願。但訴願之提起，須於處分決定之日起，三十日內爲之。

釋義 關於第二十八，第二十九兩條規定主管官署所爲的處分，工會如有不服，就得提起訴願。本條所謂訴願自係指那行政訴願而言。什麼叫做行政訴願呢？行

政訴願便是人民對於行政官署所爲不當或違法的命令或處分，得以訴請撤消或變更的一種請求方式；換一句話說，便是人民對於不當或違法的行政處分，向原處分官署或該管直接上級官署請求撤消或變更。不過呢，行政訴願的原因和程序，將來在訴願法上自有規定，當事人（自然人和法人原是沒有分別的）如果不服行政官署的處分，自得依法訴願或訴訟，似乎在工會法上沒有特爲規定的必要。

第四節 保護

第三十一條 雇主或其代理人不得因工人爲工會會員或職員而拒絕雇用，或解雇，及爲其他不利益之待遇。

釋義 工會雖則和雇主立於對抗地位，但却爲了自己的生存而努力，爲了增進工人智識，改善勞工條件而團結；但却沒有專圖不利於雇主的事理。有時雇主方面

由於不明白工會的真相，不無疑懼之心；甚至對於受雇的工人，因為他是工會會員或工會職員就拒絕雇用，或者已雇之後，因而解雇。這種隔膜的存在，一則是妨害工人的團結，再則是引起兩方的惡感，以致發生其他嚴重結果；所以本條規定雇主或雇主的代理人不得歧視工會會員或職員。這是法律保障勞工的結社權，扶助勞工運動的進行，同時也就可以消弭勞資兩方的隔閡，減少勞資兩方的爭議。勞資間的待遇能得其平，工會和雇主間能夠互相諒解；那末，工人福利自有逐漸增進的希望了。

第三十二條 雇主或其代理人對於工人，不得以不理工會職務，不入工會或退會為雇用條件。

釋義 雇主和工人因為利害上有相反之處，雇主方面就不願工人力量的集中。工人得用團體勢力去對抗雇主，反動過來就也施展各種手段，以圖分散工人團體的

力量。因此，雇主方面或不免要用某種條件作爲工作的交換品；如同以不理工會職務，不入工會或退會爲雇用條件。本條爲了保障工人結合的安全，就對於這種情形，加以制止。但論者也有主張本條所規定還不足以杜絕各種流弊；因爲雇主所施破壞工人團體的手段，還有其他有效的方法。歷來雇主對於工人增加工資，常以私人的好惡爲標準；於是剝削那些努力於團體工作的工人，却優待那些對工會態度冷淡的工人。這種行動足使工會漸漸失去團結力量的集中，法律上也該救濟。

第二十條，第三十一條，和第三十二條都是保護工人結社權的自由行使；不過第二十條是以工會方面的干涉爲出發點，第三十一，三十二兩條却是以雇主方面的干涉爲出發點；一則是制止工會壓迫工人的結社自由，一則是制止雇主妨害工人的團體行動。足見本法對於各個工人的自由權利保護得很週到了。

第三十三條 雇主或其代理人在勞資糾紛之調解仲裁期間內，不得解雇工人。

釋義 在勞資糾紛之調解仲裁期間以內，雇主和工會方面都受有一種拘束，應該靜候調解仲裁的結果怎樣，再行辦理。工會方面是不得逕行宣言罷工，（參看第二十三條）雇主或其代理人也不得解雇工人。

第三十四條 工會免課所得稅，營業稅，及登記稅。

釋義 工會得受所得稅，營業稅，和登記稅免課的利益。所得稅便是以所得的紙收入為標準，課於收入所有人的稅。工會是有經費上以及各種互助事業上的收入，本該繳納所得稅，本法却加以免除。至於營業稅就是以營業的利潤為標準，對於特種或一般的營業課稅。工會雖則不能經營營利事業，但是所舉辦的各種互助事業中却有屬於營業性質的，依照本條規定，便可享受免稅利益，還有登記稅，

這是一種司法規費性質，大概屬於非訟事件的負擔；如同法人設立登記等類。現在一般營業登記却有歸市政府辦理的。這種登記稅，在工會也得免課。

第三十五條 工會於其債務人破產時，對其財產有要求優先清償之權利。

釋義 本條所規定是對於工會的債權加以優越的保護，當那債務人破產時，工會對其財產有要求優先清償的權利。但是，須要注意的，所謂優先清償之權利却是債權的優先權利，仍舊不能和物權對抗。優先權原是物權法上的名詞，即係能夠排斥其他競合權利而行使；如同抵當權人就標的物，對於其他普通債權人有優先權，可以先於他人而行使權利。不過呢，像本條所規定債權上的優先清償之權利本和物權的優先權意義不同；譬如說工會就債務人的財產上雖有要求優先清償的權利，却是對於其他普通債權人而言，並且是限於該債務人破產的時候。

本條和從前工會條例上所規定的，比較起來，却是範圍擴大得多；本法是爲一般的規定，該條例係屬特殊的規定。按該條例第十七條是：「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，此項存款得有要求優先賠償之權利。」這是限於銀行中的特殊存款，本條却推及一切債務。

第三十六條 工會所有之下列各項財產，不得沒收：

一 會所，學校，圖書館，書報社，俱樂部，醫院，診治所，託兒所，生產，消費，住宅，購買等合作社之動產，及不動產；

二 工會基金，勞動保險金。

釋義 本條所列記的工會各項財產，大都關於工會所經營的事業，法律特加保護

；除了第三十四條規定免除所得稅，營業稅，和登記稅以外，本條又復規定這些財產是不得沒收。即使工會有了違章背法的情事，這些財產却不受沒收的處分。

第五節 解散

第二十七條 工會有左列情事之一時，主管官署得解散之：

- 一 存立之基本要件不具備者；
- 二 違反法規，情節重大者；
- 三 破壞安寧秩序或妨害公益者。

釋義 解散便是有了解散的事由發生，因而消滅工會的法律上的人格。工會的解散可以分做受令解散和宣告解散兩種；受令解散像本條所規定被主管官署所解散；宣告解散就像下一條所規定由工會依於法定事由，自行宣告解散。關於被主管

官署所解散的工會，須是限於有了左列事由之一：

(一) 不具備存立的基本要件 什麼叫做存立的基本要件呢？譬如說工會的存在是要有會員，有理事，有會址；假使某一工會的會員多已退會，或者理事選舉不成，或者喪失了舊的會址却不為新的設定，這一類的要件不具備，便已成立被解散的原因。

(二) 違反法規情節重大 所謂違反法規，情節重大；如同第三條所列記事業工人所組織的工會忽宣言罷工，或拒絕主管官署的監督等類，又如第十條第二項規定，工會不得為營利事業；假使某一工會不在目的範圍以內，舉辦職務上應辦的事業，却專圖營利，那就也是違反法規的重大情節了。

(三) 破壞安寧秩序或妨害公益 所謂破壞安寧秩序或妨害公益，就像觸犯第二十七條所列記的行為，而有破壞公安或妨害公益嚴重情形。大凡工會的存立，在實

質上自有其存在的要件，在行動上却不能逾越法律所容許的範圍；否則，就要與失職在法律上所享有的人格。當這種解散事由發生的時候，得由主管監督官署用職權決定，應不應將牠解散。并且，工會不具備存立的基本要件，如同不足法定組織人數之類，工會本得自行宣告解散。但工會不依照下一條辦理時，那就主管官署也得以職權解散。

第三十八條 工會除依前條命令解散外，得因左列事由之一，宣

告解散：

- 一 大會決議解散，但須得主管官署之認可；
- 二 章程內規定解散事由之發生；
- 三 工會之破產；
- 四 會員人數之不足；

五 工會之合併或分立；

釋義 前條規定命令解散，本條却規定宣告解散。得為宣告解散的事由，如同左列：

(一)大會決議 工會的設立既然由於同一產業或同一職業的男女工人，集合發起組織；那就工會的消滅自得經由大會決議而解散。所謂大會就是會員大會或代表大會；不過在大會決議後，尚須取得主管官署的認可，以昭鄭重。

(二)章程內規定解散事由的發生 章程上如果明定解散的事由，那就結社原屬工人的自由，自可依照章程所定。不過這種事例却是很少。

(三)破產 工會雖則不是財團法人，但財產的享有也是組織上的一種要件。如果工會的財產不足清償債務，因而受法院的干涉，以致破產；那末，工會已經陷於不能存續的境地，自得為解散的宣告。至於工會破產的原因怎樣，程序怎樣，那

就當然要依照破產法辦理了。

(四)會員人數的不足 所謂會員人數的不足，是要欠缺到怎樣程度才得解散呢？大概關於普通法人因為社員人數不足而解散時，所依據的標準，在學說和立法例上是有下列四種區別：(1)減少一人，便要解散；(2)缺少至法定額數，便應解散；(3)社員全數缺亡，方得解散；(4)社員全數缺亡時也無須解散。這四種標準一概不適用於工會法上的引用，工會的組織是有基本的會員額數，這些會員不足法定數，便得宣告解散。基本的會員額數就是第一條所規定的十六歲以上的產業工人一百人以上或職業工人五十人以上，本款應該指此基本的額數比例而言。

(五)工會的合併或分立 數個職業組織的工會固然可以合併而成一個產業組織的工會，同時一個產業組織的也可分立而成數個職業組織的工會。並且，據第六條規定，雖則在同一區域內的同一產業工人或同一職業工人祇得設立一個工會，但

有時爲了行政區域的變更，那就在此區域內的工會未始不可分立而成兩個工會。

凡是工會一經合併或分立，原有的就得宣告解散。

第三十九條 工會之合併或分立，須經由關係各工會之會員二分之一以上之同意，并須得主管官署之認可。

釋義 本條規定工會合併或分立的程序。工會的合併或分立，也和解散一樣，須要依從多數會員的同意旨，並得主管官署的認可。所謂依從多數會員的意旨就是要經有關係各工會的會員二分之一以上的同意。

第四十條 合併後繼續存在或新成立之工會，承繼因合併而消滅之工會之權利義務。

因分立而成立之工會，承繼因分立而消滅之工會或分立後繼續存在之工會之權利義務。其承繼權利義務之部分，須在議決分

立時議決之。并須得主管官署之核准。

釋義 本條規定工會合併分立後的權利義務應該怎樣承繼；現在分做左列兩點釋

明：

(一) 工會合併後權利義務的承繼 工會的合併可以發生兩種狀態：(1) 甲乙兩工會合併後，乙工會併入甲工會，而甲工會却仍舊繼續存在；(2) 甲乙兩工會合併後，却重新成立一個丙工會。在第一種情形，甲工會就承繼乙工會的權利義務；在第二種情形，丙工會就承繼甲乙兩工會的權利義務。這就是本條第一項所稱合併後繼續存在（如同甲工會）或新成立（如同丙工會）之工會承繼因合併而消滅之工會之權利義務了。

(二) 工會分立後權利義務的承繼 因分立而成立的工會固然可以承繼因分立而消滅的工會之權利義務，并且也得承繼分立後繼續存在的工會之權利義務。不過呢

，由於合併的承繼是全部的，由於分立的承繼是部分的；這就是兩者不同的所在。至於分立後所得承繼權利義務的部分應該如何劃分，那就要在議決分立時一同議決，並須得着主管官署的核准。

第四十一條 工會於合併或分立前，須公告其債權人於一個月以上之一定期間內，聲明異議。但對於其已知之債權人，須按名催告之。

債權人於前項之一定期間內，聲明異議時，工會非先行清償或供相當之擔保，不得合併或分立。

違反前二項之規定而為合併或分立者，不得以之對抗該債權人。

釋義 本條規定工會在合併或分立時，對其所負擔債務的處理程序，同時也就保

護債權人權利的行使。因為債權債務間關係原是特定人間的法律關係，債權的行使須向特定債務人行之；所以工會一經合併或分立，原工會因而消滅，勢必影響到債權人的權利。本條因有左列幾種規定：

(一)公告或催告 工會在合併或分立以前，須要向債權人爲公告或催告，使他不至失去聲明異議的機會。並且，對於一般的債權人，是用公告程序；對於已知的債權人，還要依照催告程序。公告時須定有一個月以上的一定期間，在這期間內得由債權人聲明異議。至於催告時，並須對於已知的債權人，按名一一催告。

(二)聲明異議的效力 債權人在一定期間內聲明異議以後，就得發生下列兩種效力之一：(1)工會先行清償是項債權或供相當的擔保；(2)工會不得合併或分立。

假使工會不爲公告或催告，或當債權人聲明異議以後，却不清償也不供相當的擔保；那末，所爲合併或分立，仍舊是不得對抗該債權人。本條的規定是限於工會

站在債務人的地位，如果工會自身是債權人，那就沒有對其債務人爲催告的必要了。

第四十二條 工會之解散，除由命令解散外，須於兩星期內將解散事由及年月日呈報主管官署。

釋義 工會的解散如果是出於第三十八條所列記的事由，那就須在兩星期內將解散事由及年月日呈報主管官署。不過呢，就是關於第三十八條所列記的事由也要分別辦理的；從第二款到第五款固然只要遵行呈報的程序；但是，根據第一款所定大會決議解散時，那就還要先得主管官署的認可。

第四十三條 工會之解散，除合併，分立，或破產外，其財產應速行清算。

前項清算，依民法法人之規定。

釋義 工會的解散，除了合併或分立是別有承繼權利義務的工會以外，破產是要適用破產法的；其他那就不問命令解散或宣告解散，一概要就其財產速行清算。所謂清算便是以消滅被解散工會的法律關係為標的之程序，并且被解散工會財產清算程序的進行是依照民法法人的規定。現在把民法法人清算程序的要點略加說明，以供適用本條時的參考。（參看拙著民法新論總則編第二章二節法人）

（一）清算中法人的性質 清算中法人的性質怎樣也可以說是法人解散的效力怎樣，關於這一點，立法例和學說頗有異同；主要的却有兩說：（1）清算法人，這是主張法人解散後便已成為以清算為目的之獨立法人。因為該解散法人雖已喪失法律上的人格，但是牠的財產却不能算做無主物；所以視為因清算目的而存在的法人。（2）假存續說，這是主張法人解散後，其法律上的人格並不立即消滅，却在清算範圍以內，認許牠的存續；不過是不能再經營新事業罷了。我國民法是採取第二

說；所以第四十條第四項規定爲：「法人至清算終結止，在清算之必要範圍內視爲存續。」

(二)清算人的任免 清算人便是擔任清算事務的人。在民法上，凡是法人解散以後，他的財產清算，由董事爲之；但章程上有特別規定或總會另有決議，那就不在此限。(第三十七條)至於不能依照第三十七條規定，定其清算人時，法院就得因利害關係人的聲請，選任清算人。(第三十八條)工會解散後也是準用這些條文的規定，如果章程上沒有特別規定，便由理事擔任事務；否則就得依照民法第三十八條辦理，歸法院選任了。

(三)清算人的職務 清算的職務如左；(民法第四十條)

(1)了結現務 當工會解散時所有已經着手却沒有了結的事務，不問牠是什麼性質的事業，一概由清算人了結之。

(2) 收取債權清償債務 這是對於已屆清償期的債權，應該向債務人請求清償，

至於工會自身所負擔的債務，那就對於已屆清償期限的固然要如期履行；就是期限沒有屆至的債務，工會方面也得拋棄期限的利益，立即清償。

(3) 移交賸餘財產於應得者 當收取債權，清算債務以後，還有多餘的財產，那就由清算人移交於應得是項財產的人。誰是應得者呢？這是在本法上有明文規定的，參看下一條就是了。

(四) 清算人的監督 法人的清算，是屬於法院監督。該管法院得隨時為監督上必要的檢查。(民法第四十二條) 法院認為必要時，得解除清算人的職務。(民法第三十九條) 如果清算人不依從法院的監督命令，或者妨礙牠的檢查；那末，就得處以五百元以下的罰鍰。(民法第四十三條)

第四十四條 工會解散後，除清償債務外，其賸餘財產之歸屬，

應依其章程之規定或大會之決議；無規定及決議時，歸屬於該會所加入之工會聯合會；未加入工會聯合會者，歸屬於工會會址所在地之地方自治團體。

釋義 當工會解散清算後所贖餘的財產，應該歸屬於應得者。所謂應得者，依照本條規定，是有下列順序：(1)第一順位是章程上所定或大會所決議的人；(2)第二順位是該會所加入的工會聯合會；(3)第三順位是工會會址所在地的地方自治團體。贖餘財產的歸屬所以要先行依照章程上的規定和大會的決議，無非是尊重工會會員的公共意旨。至於沒有規定和決議時那就爲了該會所加入的工會聯合會原是具有共同關係和共同目的，自得繼受是項贖餘財產。有時該會並未加入工會聯合會，不能依照前兩種方法歸屬這種贖餘財產；於是只有交付於地方自治團體了。民法上對於法人清算後的贖餘財產亦有相同的規定。

第六節 聯合

第四十五條 工會爲謀增進會員間之智識技能，發達生產，辦理互助事業，得聯合同一產業或職業之工會，呈經主管官署之核准，組織工會聯合會。

組織工會聯合會時，須召集各關係工會開聯合大會，議定章程；其章程并須經主管官署之核准。

工會聯合會，除前二項規定外，準用本法關於工會之規定。

釋義 工會的組織固然是集中工人的力量，但各個工會如果各自獨立而不相聯束；那末，這些工人團體的力量仍舊是單薄的，散漫的。所以說到勞工組織的系統，無論是以一種產業爲單位或以一種職業爲單位；但在縱的方面或橫的方面必爲

有系統的聯合組織。這種聯合組織擴大起來，便成爲全國組織或國際組織。不過呢，本條所認許的却是限於一種平等結合受主管官署監督的工會聯合會，却談不到什麼工會聯合的統治問題。把本條分析開來解釋，便是：

(一) 工會聯合的目的和要件 現在各個職業或產業團體，爲數很多，在必要時如果不加以相當的聯絡；那就非但不能發揮工人互助的精神，并且容易引起絕大的糾紛。所以任何工會爲謀增進會員間的智識技能，發達生產，辦理互助事業；就得聯合同一職業或產業的工會，組織工會聯合會。但在工會聯合會的設立時，還有一個要件，就是要經主管官署的核准。

(二) 組織工會聯合會的程序 設立工會時須要開創立大會，議定章程，這種程序也是必要的。當那組織工會聯合會時，應該召集各關係工會開聯合大會，議定章程。這種章程也要經過主管官署核准。

第四十六條 工會非得政府之認可，不得與外國任何工會聯合。

釋義 本條的規定，因為晚近社會思潮，非常龐雜。關於工會的國際組織偶不慎重，那就容易發生流弊；所以把工會的國際聯合置放於政府監督之下。并且，立法方面認為我國的工人組織還在幼稚時代，是否有採用國際聯絡的必要，却係應該慎重考慮的問題。基於這些理由，本條便定為國內工會要和外國任何工會聯絡，便須經過政府認可的程序。

第七節 罰則

第四十七條 工會，工會職員，或會員有第二十七條各項行為之一時，得處以二百元以下之罰金。但其行為有犯刑法者，仍依刑法處罰之。

釋義 本條所規定處罰的行爲便是第二十七條所列記的封鎖商店或工廠等各項行爲。至於擅取或毀損商店，工廠的貨物，器具時，構成了搶奪罪或毀棄損壞罪，以及逮捕或毆擊工人與雇主時，構成了妨害自由罪或傷害罪；那末，除了適用本條處以罰金以外，還要依照刑法分別處罰。

第四十八條 雇主或其代理人違反第三十一條，第三十二條之規定時，得處以三百元以下之罰鍰。

釋義 雇主或其代理人因爲工人是工會會員或職員便拒絕雇用或將他解雇，便係觸犯了本法第三十一條；至於對於工人以不理工會職務，不入工會，或退會爲雇員條件，那却又是觸犯了本法第三十二條。依照本條的規定，就得處以三百元以下的罰鍰。

第四十九條 雇主或其代理人違反第三十三條之規定，解雇工人

時，得按每解雇工人一名，處十元以上，一百元以下之罰鍰。

釋義 據本法第三十三條的規定，雇主或其代理人在勞資糾紛的調解仲裁期間以內，是不得解雇工人。如果雇主或其代理人違反了這一條的規定，那就解雇一個工人，便要處以十元以上，一百元以下的罰鍰。并且，這是依照被解雇工人的人數，按名處罰；假使被解雇工人是一百名，那就對於該雇主或其代理人得處以一千元以上，一萬元以下的罰鍰了。關於本條和第三十三條的規定，雇主們須要注意！

第五十條 工會之理事有左列情事之一時，得處以一百元以下之罰鍰：

- 一 關於第二十四條，第二十六條，第四十二條，第五十一條之事項，不為呈報或為虛偽之呈報者；

- 二 違反第二十五條之規定及第二十九條之命令者；
- 三 違反第四十一條第一項，第二項之規定而爲合併或分立者。

釋義 本節所規定的罰則，第四十七條是對於工會，工會職員，或會員的違法行爲處罰；第四十八，第四十九兩條是對於雇主或其代理人的違法行爲處罰；本條却是對於工會理事的違法行爲處罰。所有責任主體是各別不同的。

第八節 附則

第五十一條 本法施行前已成立之工會，應自本法施行之日起，兩個月內依第五條之程序，從新立案。

第五十二條 本法施行前，在同一區域內已有兩個以上之同一產

業，或同一職業之工會，自本法施行之日起，兩個月內須行合併。

第五十三條 本法施行日期，以命令定之。



中華民國十九年一月印刷

工會法釋義 (全一冊)

「每冊定價銀五角」

外埠酌加郵費匯費

不准翻印

編輯者	朱采真
編輯主幹	朱鴻達
出版者	世界書局
印刷者	世界書局

發行所 上海各省 世界書局

55

