

局分國中局工勞際國

汪精衛  
國際勞工消息

INTERNATIONAL LABOUR INFORMATION

PUBLISHED BY

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. CHINA BRANCH

Vol. IV. No. 3.

March 1933

中華郵局特准掛號認爲新聞紙類

目 要

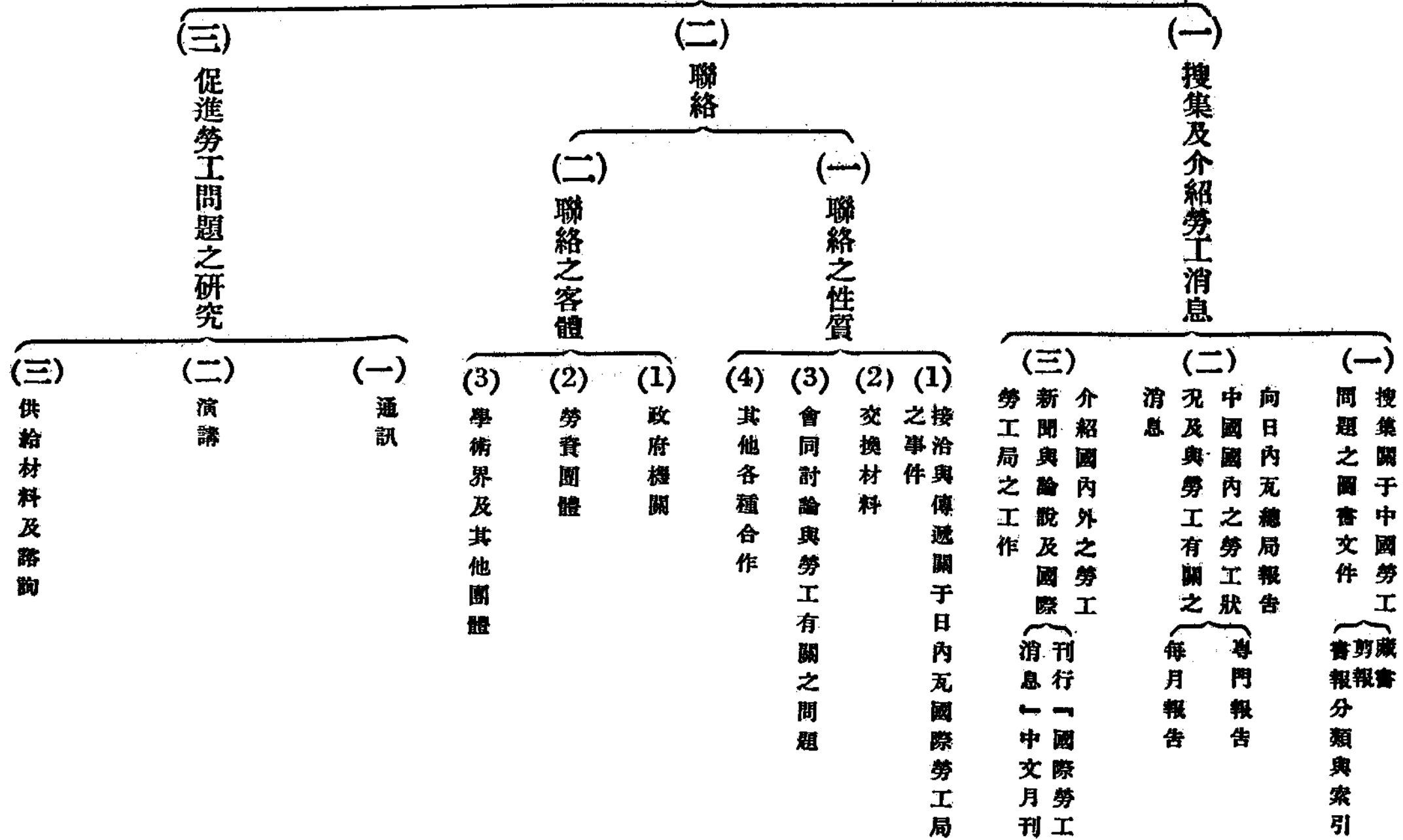
- 各國私營事業雇員假期給資之調查
- 中國青年會勞工事業實施撮要
- 國際勞工消息
- 美國工會聯合會近況
- 瑞典之失業救濟策
- 比利時失業工人之生活狀況
- 丹麥防範失業之計畫
- 荷蘭失業示威運動
- 意大利疾病保險

版出月三年二十二號三第卷四第

中國合作學社藏書  
號第 1734 號

# 國際勞工局中國分局

## 工作概況



# 國際勞工消息目次

各國私營事業雇員假期給資之調查

社會問題調查與研究機關之介紹

(八) 中國青年會勞工事業實施撮要

## 國際勞工消息

(一) 各國與勞工公約及建議案

(二) 國際工運概況

(1) 美國工會聯合會

(3) 捷克斯拉夫之德國基督教工會

(5) 國際礦工聯合會

(2) 美國工會聯合會與國際勞工組織

(4) 西班牙勞工總同盟

(三) 失業

(1) 法國

(3) 瑞典之失業救濟策

(5) 但澤自由市防止失業之計畫

(2) 比利時失業工人之生活狀況

(4) 丹麥防範失業之計畫

(6) 荷蘭失業示威運動

(四) 社會保險

(1) 意大利之疾病保險

(2) 奧地利亞農業工人之疾病保險

(五) 僱主組織

國際勞工消息目次

鄧尙光譯

駱傳華

國際勞工消息目次

(一) 智利之僱主組織

(六) 工業災害

專載

(一) 與工廠檢查有關之宣言

(1) 工廠檢查協會爲特區檢查宣言

(二) 工廠法

(1) 修正工廠法

(2) 上海市工會爲工廠檢查宣言

(2) 修正工廠法施行條例

## 各國私營事業雇員假期給資之調查

鄭尙光譯

各國私營事業對於雇員每年給予假期並給資，此事歐戰以前，即已有之。商業公司對於多年勤勞之雇員，多給予若干日之休息。據德國一九〇一年之調查，雇員百分之四二・三均有假期，給資百分之八・二可請求假期。又據一九〇八年德國商業雇員協會之調查，雇員三二・七四一人中，在一年內得有假期給資者計二一，六九四人，佔百分之六六・二六。彼時工人本無每年休假日，唯公共機關之人員，如官吏等有之，嗣後雇員亦援此例，要求每年休假日。

歐戰以後，情形稍異，以前休假給資，純係慈善性質，為僱主方面對於工人之獎勵，今則在某種情形之下，視為工人應得之權利矣。各國對於休假給資現多由法律或仲裁機關之判決或團體協約予以規定，且日趨於普遍。茲將此項法規之範圍，及尙無此項法規之各國情形，述之於下。

### (一) 法規

各國之制定法規，規定強制假期給資者，在歐洲有十國：中美及南美洲有三國。此外瑞士一郡，及少數英國殖民地及被保護國，亦有此項法規。歐洲方面即奧地利亞，捷克，芬蘭，希臘，意大利，拉特維亞，盧森堡，波蘭，羅馬尼亞，蘇俄，直布羅陀，(屬英)及瑞士體基羅郡；非洲為好望角州，橘河自由邦，脫蘭斯

瓦爾，及肯雅。（以上均屬英）美洲爲巴西，智利，格林拿達，（英屬）及薩爾瓦多國。

假期給資法規之歷史，僅二十三年。前奧匈帝國，於一九一〇年正月十六日首次頒佈此項法規，商業僱員及其他類似之僱員，咸適用之。戰後捷克成立，仍予維持，南斯拉夫對於其前屬奧地利亞之區域，（即達爾馬提亞及斯羅非尼亞）亦仍施行之。至奧地利亞本身，則於一九二一年五月十一日，另頒佈法令，其範圍廣及一切私營事業之雇員。一九一二年正月十五日瑞士體基羅郡對於私營工業及商業之僱員，亦曾制定休假給資之法規。

歐戰發生，此類法規之進行，因而停頓。戰後，休假給資之法規，發展頗爲迅速。歐洲方面，芬蘭一九一九年十月二十日法令，規定商店及棧房之雇員，每年有休假日並給資。一九二二年六月一日法令，乃將此種權利推廣及於一般工人。意大利取消一九一九年二月九日關於個人工作契約之法令，於一九二四年十一月十三日另行頒佈法令，其中規定一切私營事業雇員之休假給資辦法。盧森堡一九一九年十月三十一日法令亦有同樣之規定。唯直布羅陀一九二二年五月十二日法令，僅適用於某數種商店。拉特維亞一九二二年三月二十四日法令，波蘭一九二二年五月十六日法令，及蘇俄一九二二年十二月勞動法典，對於各業工人，咸採取每年休假給資之原則。希臘一九二八年四月二十四日法令，規定商店雇員每年有休假給資。羅馬尼亞一九二九年三月二十八日法令，亦有關於雇員

每年休假之規定。

非洲方面，脫蘭斯瓦爾一九二三年五月四日法令，規定凡商店及工廠在星期日不停工者，其職員須於放假日給資。好望角州一九二六年九月十五日法令，亦有同樣之規定。肯雅一九二五年十一月十一日法令及橘河自由邦一九二五年十月二十六日法令均規定假期給資之權利，唯商店助手得享受之。

美洲方面，格林拿達根據一九二一年三月十五日法令，某類商店之一部分職員每年有休假日。巴西一九二五年十二月二十四日法令，及一九二六年十月三十日行政條例，對於一切領薪之雇員，咸適用之，旋於一九三一年三月二十八日，頒佈法令，取消上述二者；該法令包括關於假期給資之暫行條例，其效力至新法規頒佈時為止。智利一九二五年十一月十一日及一九二六年五月二十二日法令，其範圍亦皆廣及於一切之領薪雇員。薩爾瓦多一九二七年六月九日法令及同年十一月四日行政條例，載有對於商店雇員，假期給資之規定。

可注意者，歐美各國制定私營事業假期給資之法規後，往往實施於一切雇員；唯英屬殖民地及被保護國，則有僅實施於商店助手之趨勢。

各國此項法規，不獨其應用之範圍，各不相同，（有僅適用於某類商店或工廠之雇員者，有一切

各國私營事業雇員假期給資之調查

四

雇員皆能適用者）即取得休假之服務合格期限及假期期限亦有差別，茲表列之於后：

國名	服務合格期限	假期期限
奧地利亞	六個月	十五日
捷克斯拉夫	五年	三星期
芬蘭	十年	四星期
直布羅陀	十五年	五星期
希臘	六個月	十日
意大利	五年	二星期
希臘	十五年	三星期
直布羅陀	六個月	一星期
希臘	一年	二星期
意大利	一年	三星期
希臘	五年	七日
直布羅陀	一年	十五日
希臘	五年	十日
意大利	十五年	十五日
希臘	六個月	二十日
直布羅陀	三年	三十日
希臘	六個月	二星期
意大利	三年	十日



波蘭

五年

二十日

一年

八日

三年

七五日

馬羅尼亞

一年

七日

三年

十日

五年

十四日

二十一年

三十日

五個半月

二星期

蘇俄

一年

十日

瑞士(體基羅郡)

六個月

十日

南斯拉夫(達爾馬提亞及斯羅菲尼亞)

五年

二星期

十五年

三星期

非洲

南非聯邦

一年

十二工作日(一)

好望角

一年

十二工作日

橘河自由邦

一年

十二工作日

脫蘭斯瓦爾

一年

十二工作日(一)

肯雅殖民地及被保護國

一年

十二工作日

美洲

巴西(一)

一年

十五日

智利

一年

十五日

格林拿達

一年

十六日

各國私營事業雇員假期給資之調查

五

薩爾瓦多

一年

十五日

註一 凡酒店等類之雇員，星期日不停工者，另給兩工作日之假期。

註二 據一九三一年三月二十八日法令，每年休假之長短，依其服務期間之長短而定之。

據上觀之，則知各國法律規定每年休假給資者，其服務期間最低限度須滿一年，唯奧地利亞、捷克、芬蘭及拉特維亞數國，祇須服務六個月；蘇俄僅五個半月。至休假期限則皆逾一星期。奧地利亞、捷克、芬蘭、希臘、拉特維亞、蘇俄、巴西、智利、格林拿達及薩爾瓦多各國，在服務一年後，即有兩星期或兩星期以上之假期。每每因服務年間頗長，其假期亦因而較長。

歐洲此項法規，往往強制僱主於假期內，照發薪資者。唯南非聯邦之各邦法規，則無此項規定。各處咸以工人在假期內須與工作時無異，得照領全薪。薩爾瓦多法令且規定此項薪資應預先發給。巴西方面假期內之薪資，其數額等於假前六個月中，該工人在相等期間內之平均收入。

### (二) 其他規定假期給資之辦法

此類法規缺乏雇員假期給資範圍之標準，前已言之。據國際勞工局所知者，各國之無此項法規者，其大多數雇員之休假，皆係仲裁判決，團體協約，或習慣所賜。茲將各國情形述之如下：

比利時私營事業之雇員，因習慣之故，大多數每年均有休假日，工資照發。至假期之長短，每每以雇員服務期限之長短而定，有時亦視其勤惰如何。假期最短三日，最長三星期。

丹麥於一九二三年曾舉行工作狀況調查，尤注意於工業之技術雇員，店員，管貨棧員，及銀行與保險機關之職員方面。據此次調查，此類雇員在哥本哈根百分之九十，各省城百分之八十至九十，及鄉村七十至八十，均得享受假期給資，假期通常每年為兩星期。至其長短，係以年齡及服務期限而定，最短為一星期，最長為四星期。最長假期，唯銀行高級職員，始得享受。一九二九年丹麥商業及事務雇員協會所締結之團體協約，計一一九件，涉及會員四，五〇〇人。在此種協約中皆載明僱主應給每年休假日並給資。

法國商業，工業，銀行，保險公司，大公司，大商店，及合作社之雇員，例有每年休假日，並照給工資。在較大之城市，中等商店對於職員，亦漸漸給予假期，此項運動，發展頗速。假期之長短，以服務年限為標準，通常服務滿一年後，得休假一星期。至小商店則尚無給予假期之辦法。

德國於一九二九年底，獨立工會所締結之團體協約，計一，二五三件，雇員蒙其益者，達一，三一二，〇〇〇人。此種協約百分之九八·三均規定僱主須放假，給資；最短假期為六日，最長三十日。至確實日數，係依雇員之年齡，服務期間，及報酬等為標準。團體協約三分之二，咸規定假期最短為六日。雇員中百分之五九之最長假期皆為十八日。

至未締結團體協約之雇員，其假期甚少超過團體協約規定之最低限度。據一九二九年二月所

舉行之工資調查。商業雇員一六五，三三七人中，未締結任何協約者，僅二八，九一〇人耳。

英國店員，技術雇員，及事務員每年均有兩星期之休假，給資。高級雇員每年假期為三星期，或竟四星期。至銀行及保險公司之雇員，則假期尤長。目前商店雇員幾皆能享受假期給資之權利，較大及中等之商店，每年休假日至少有三或四日，至多十四日，通常則多為一星期或兩星期。商業雇員近漸將假期規定，列入團體協約中。至工人之未締結此項協約者，亦不乏人，但其大多數皆受雇於承認假期給資原則之公司。酒館，俱樂部及旅館之雇員，因其工作情形之特殊，假期較少。

荷蘭團體協約多規定假期給資。據一九二六年所舉行之調查，（調查一，六八四家，雇員共三六，八三九人。）決定放假之權多操之於僱主。較小之機關，其待遇較差，因其雇員在假期內，須覓一代工。較大之機關，假期多在一星期以上或兩星期。茲將上述調查關於休假期限之結果，表列之如下：

業務種類	兩星期以下		兩星期或兩星期以上		期限不明	
	機關	雇員	機關	雇員	機關	雇員
銀行	二〇	二〇〇	一六八	九，五〇九	六	四
保險	一一	八二	六八	二，七二八	二	二二
金屬業	三二	四四〇	四九	四，〇二三	六	四九

運送業	三五	五三八	六七	三,四〇五	九	一六二
印刷業	三〇	二二七	四七	六八〇	二	三五
各種機關	四二六	二,八六五	六四四	一一,六二八	六五	二五一
總數	五五五	四,三五二	一,〇四三	三一,九六三	九〇	五二四

挪威通常習慣，凡私營事業之雇員，一年有兩星期假期，給資。商店方面團體契約中，多載有放假之條文。

瑞典方面關於放假有極完全之材料，茲特詳述之，亦頗饒興趣之事也。瑞典於一九二〇年，即向僱主與雇員兩方面，作一技術工人及店員假期給資之初次調查；一九二四年復向雇員一方面舉行第二次調查。一九二〇年調查，僱主所供給之數字，為一九一九年雇用之雇員三九，二二九人；雇員所供給之數字約為上數十分之一。據僱主方面稱，上述工人百分之九四·七，皆有假期，但據雇員方面稱，有假期者，僅有百分之八八·一。自後此事頗有進展，據一九二四年供給假期材料之商業雇員稱，經調查之工人百分之九六·三皆有假期云。

下表指示二次調查之結果。

地域，企業，及職業等之分類	一 九 二 〇			一 九 二 一		
	雇員之數	雇員之數	平均假期之數 (工作日)	雇員之數	雇員之數	平均假期之數 (工作日)
甲 斯德哥爾摩，葛忒堡，馬爾沫	一六，七五五	九六·四	一五·三	一五，〇五五	九四·八	一五·二
其他城市	一三，八八六	九五·四	一三·七	一三，〇三三	八八·九	一三·六
鄉村	六，五五四	八五·四	一三·六	八三三	六八·八	一三·一
乙 批發業	四，七六八	九七·四	一三·五	五四四	六九·八	一三·六
零售業	八，七五二	九四·二	一三·二	九四七	八四·五	一三·一
工業	一四，六八三	九五·五	一三·一	一三，三五六	八五·七	一三·一
銀行及保險公司	六，七五五	九七·七	一八·二	六六八	九四·〇	一八·平
其他企業	二，一八九	九七·九	一八·七	四〇六	九四·六	一七·五
丙 企業僱用：						
一至二人	三，〇三六	八四·四	三·四	三三三	七二·四	二·四

三至一〇人	二, 三〇七	九三·三	三三·六	一, 六三三	六六·四	三三·〇	八五	九四·五	一五·九
一至五〇人	二, 九六六	九七·七	二四·六	一, 三〇六	九〇·三	二四·一	七五	九八·一	一七·一
五〇人以上	一〇, 八〇六	九六·七	一四·九	七二	九六·九	一五·三	四一九	九九·五	一九·二
丁 企業人員	九四九	八八·四	一七·四	九五	七〇·四	一九·五	五八	八四·一	三三·九
事務員	七, 七六六	九七·四	一五·八	一, 九九二	九二·六	一五·三	一, 三三七	九七·七	一八·九
店員	六, 九六六	九三·七	一一·九	八二〇	八四·八	一一·〇	三〇四	九五·〇	一三·四
貨棧雇員	二, 五〇六	九六·五	一三·〇	二五〇	九三·三	三三·三	二八	九八·五	一四·四
技術雇員	六, 九五五	八九·七	一三·一	六五一	八三·二	三三·三	三〇〇	九四·三	一三·八
看守人及信差	一, 〇五五	九五·一	一一·七	二二四	八〇·〇	一〇·八	五〇	一〇〇·〇	一五·六
總 數	三七, 二六七	九四·七	二四·二	三, 九二二	八八·一	三三·七	二, 一八七	九三·三	二六·九
總 數 內 容									
男	三三, 八六二	九三·五	二四·三	二, 六三三	八六·四	三三·八	一, 六四八	九五·六	二六·七
女	一一, 二七〇	九七·六	一四·六	一, 二三三	九四·一	一四·三	五三九	九八·五	一七·六
未成年者	二, 〇五五	九三·七	一〇·四	一六六	七九·〇	八·五	—	—	—

各國私營事業雇員假期給資之調查

一九二〇年調查，假期平均期限，據僱主方面之數字，爲一四·二工作日，據雇員方面之數字，則爲一三·七工作日。又據一九二四年統計，假期期限，較前爲長，計一六·九工作日。通常小企業假期之長短，多依當時環境而定，至大企業則有定規。

南斯拉夫關於每年休假日，給資，亦由團體協約規定之。如格可得及斯羅非工業家協會與店員及事務員協會締結之協約是也。凡私營事業之雇員，服務一年後，得有假期十四日；服務二年至五年後，爲二十一日；服務五年後，爲三十日。至律師、工程師、建築師及測量師事務所之人員，每年皆有休假日，此則多係習俗使然。

非歐洲國家之情形，亦有足以注意者，述之如下：

澳大利亞雇員每年休假日，給資，大抵係由仲裁判決或團體協約所規定。仲裁判決之範圍，依仲裁機關之爲聯邦政府、邦政府或地方當局而不同。如銀行及保險公司之雇員，係由聯邦政府判決，全澳咸適用之。報館、商店、旅館及酒店雇員所適用之判決，爲數頗多，但有時其範圍甚狹耳。至休假之服務合格年限，定爲一年；但旅館、酒店之雇員除外，此類雇員每次工作滿六個月後，即有假期，蓋其情形頗爲特別，此種假期即用以補償其公共休假日之工作也。通常休假期限，店員爲一星期，普通機關爲兩星期，新聞記者爲三星期。



古巴銀行行員，凡繼續服務一年者，每年得有假期十五日，給資。服務十年者，有三星期之假期。保險公司通常有假期十五日。

新錫蘭假期給資，近日頗趨普遍。加入工會之雇員，固受仲裁及調解法之保障，即其他非工會組織之會員，如銀行與保險公司之雇員，亦得享受假期給資。至服務年限，最少須滿一年。假期之長短，商店、旅館、酒館之雇員，為一星期；有時新聞記者可至三星期之久。

烏拉乖商業與工業方面，對於休假，無何定規。實際上一切雇員，每年咸有假期一星期給資，以便回家省親或休息。至銀行行員每年有八至十五日之假期。啤酒釀造所及報館之雇員，亦如此。波得蘭工廠對於一切雇員有十五日之假期，並發給一月薪資。

據以上調查，可知規定每年休假之方法，有下列四種：

(一) 大多數雇員之假期，其法律上唯一之根據，即係僱主片面的決定，且往往載諸個人工作契約中。此為僱主之善意，或習俗使然。比利時、法國及英國私營事業雇員之情形，多係如此。

(二) 假期由團體協約規定之，如荷蘭、挪威及瑞典是。至德國方面，尤為普遍。

(三) 在澳大利亞及新錫蘭方面，根據調解及仲裁法規，仲裁法庭得以判決方式判定工作條件，此項判決，多承認假期給資。

(四) 歐美十三國關於假期給資，由法規規定之。

(三) 休假給資非由法規規定之情形

關於由法規規定假期，前已述之。尙待檢討者即由團體協約，仲裁判決或習慣而定之假期。此項研究須以確實而可比較之數字爲根據，故最好能選擇某數類企業，係專門僱用領薪之雇員者。本文後附各表，乃示在法律上未有休假規定之各國，對於信用及保險公司，報紙及雜誌編輯室，商店，旅館，及酒館等雇員休假之辦法，如休假前服務合格年限，及休假期限之長短，均詳載無遺。

茲將關於假期之其他重要規定述之如下，或足以補充後附各表未盡之處也。

(I) 雇員休假給資之範圍

通常企業之全體職員均有每年休假日，尤以銀行，保險公司，商店，及旅館爲如此。然有時企業之主要工作係非按時之事務工作者，唯行政事務人員始有每年休假日，給資。

意大利新聞記者，如一年薪資在三千里那者，始有假期。澳大利亞西部，如新聞記者之兼任其他職務者，皆無假期。

團體協約中多有依雇員之等級及年齡而予以區別者。有時將雇員分爲經理人員與事務人員。如比利時，丹麥，法國，瑞典及瑞士之銀行及保險公司是。又如比利時某商店將一部之主任及副主任，

與其他雇員分開。亦有依雇員之年齡加以區分者，如昆士蘭將雇員分爲兩級，即年齡滿二十一歲者爲一級，不滿二十一歲又爲一級。德國銀行練習生，自成一類。

## (2) 服務年限

領薪雇員服務於同一僱主之期間，通常較操手工者爲長，故雇員工作不滿一年，亦能享受每年休假日。至假期之長短，多與服務之月數成比例。如英國商店店員服務一年後，得休假十二日，團體協約中往往載明每工作一月，即得享受休假一日之權利。

其他團體協約中，亦有規定服務滿若干時後，得有短期之休假者，如比利時保險公司規定須滿三個月，法國財政企業爲四個月，巴黎區域保險公司爲五個月，德國挪威之辦公機關爲六個月，英國之零售商店，瑞士銀行，巴黎保險公司，德國報館，比利時商店，及德國，英國，澳大利亞之旅館，酒館，亦皆爲六個月。

丹麥與荷蘭雇員及德國銀行行員之休假待遇，較爲遜差。蓋往往於一年之中，規定一日期，自該日期始，得以休假，故僅在此期限以前受僱之雇員，得享受休假權利。有時雇員到期而不滿休假服務合格期限者，僱主依其服務時間之長短，酌予現金津貼。

雇員之服務期間，須爲繼續的，不得停止，方可享受休假權利。唯某種非自願之停工，如兵役與疾

病除外。奧斯羅商業雇員及合作社雇員之團體協約，咸載明如因罷工或工廠停業，而不能工作時，不得視為在服務期間內之停工。

(3) 休假日期

休假日期往往視企業之情形，及工人之意思，由勞資雙方在協約中訂明之。通常工作時期自四月十五日（有時五月一日）至九月三十日之間，最為重要。丹麥、德國及瑞典銀行對於雇員在上述期間以外休假者，輒將假期延長。德國延長三日，丹麥銀行自十月一日至四月三十日，假期為一星期；瑞典銀行自十月一日至五月一日，假期為一星期，但十二月一日至二月十五日之時期除外。瑞典幾家較大之銀行，雇員在起初服務三年中，其休假須在冬季。其後二十年得在夏季與冬季更替休假。此後即可在夏季休假。

團體協約中，亦有規定假期自何日起，至何日止者。蓋藉此可繼續休息多日，如兩星期之假期，可規定自星期一至星期一。

(4) 假期期限

決定每年休假期間之長短，有三要素：即計算之單位，服務期限，與年齡等之增加，及實際上之期間。

計算之單位爲日，及星期，有時爲月。團體協約中爲明白起見，往往載明假期須包括若干天之工作日，或規定星期日與公共放假日除外。據昆斯蘭一九二四年十一月十九日仲裁判決，凡銀行行員每年休假期內，如與公共放假日重複時，則應另行補假。

有時假期限期，不問雇員服務期間長短如何，年年一律。但通常僱主，多以雇員服務期間之長短，而定其假期。如南斯拉夫雇員服務滿二年後，假期增加，五年後又一加；瑞典銀行三年及二十年後各一加；薩克森二年，四年，六年，八年後，各一加。

在原則上服務期間通常係指在同一僱主處繼續服務而言。此項制度，對於雇員頗爲不利，蓋雇員服務於同一職務若干年後，如改變其職位時，則喪失其已得之權利與始業者無異。因此，協約中有規定假期之長短，僅以雇員之年齡爲標準。上述昆斯蘭之契約有年幼雇員即在二十一歲以下者，及年長雇員即在二十一歲以上者之分。其他亦有依雇員之等級，如某部主任，副主任，店員等而定者，英德保險公司中，有依雇員薪資之多少，而區分者。

有時假期之延長，不全以服務時間長短爲準。澳大利亞西部雇員之服務滿一年後，有一星期之休假者，至三十三歲時，則有兩星期之休假。德國科倫之零售商店店員，如在同一僱主處，服務滿四年後，並有十五年之經驗，年滿三十五歲者，其假期增至十五工作日。故協約中關於雇員經驗，年齡，及服

務年限均一一計及之。瑞典較大之銀行，亦有相類似之辦法，即行員年齡及服務年限，合計達五十年者，則每年休假期，得爲一月。英國雇員休假之長短，有時根據性別及服務年限而定。倫敦某保險公司對於女雇員，如服務滿十年後，即有三星期之休假；男雇員則須服務滿二十年後，始有之。

至假期實際上之長短，因各種企業種類之不同，頗有差別。旅館、酒館及公共娛樂場所，往往爲一至二星期；柏林各旅館雇員，服務五年後，得休假十八日。商店假期有時爲二星期。南斯拉夫店員服務滿五年後，假期多至一月。機關人員，工作一年後，通常有二星期之假期。

銀行職員之情形較好。次要職員之假期，在比利時、丹麥、（哥本哈根）法國、荷蘭及烏拉乖等國，皆爲兩星期。德國、丹麥、（省立或私立銀行）瑞士、澳大利亞西部、昆斯蘭及古巴爲三星期；英國及瑞典爲四星期；南斯拉夫爲五星期。至經理人員之假期，丹麥與瑞典爲一個月，給資（哥本哈根爲三星期）法國自兩星期至一月。保險公司方面情形與銀行相同。

報館及雜誌之編輯人員，通常服務一年後，得有假期一月，如法國、意大利及瑞典，均係如此。德國則須服務三年，始有一月之休假；並規定凡僅雇用編輯員一人時，則在任何情形，不得將其假期減至兩星期以下。

有時假期亦因特別緣故而延長者，法國某金融機關，對於職員因疾病或戰時受傷者，給予額外

假期兩日。澳大利亞在規定假期時往往顧及雇員距大城市之遠近，及氣候之寒暖。如昆斯蘭一九二四年十一月十日之仲裁判決，規定銀行雇員，在鄉村僻遠之處者，應有一星期之額外假期。

#### (5) 假期之連續

假期給資之用意，在使雇員有一休息期間，補償其經年工作之疲勞，並以恢復其康健。故休假期間，宜為連續的。團體協約對於此點，雖多無一定之規定，但為上述理由起見，雇員假期通常為一不斷的期間。挪威方面，奧斯羅商店與機關人員之協約，規定每年兩星期之休假，須為連續不斷的。新錫蘭一九二七年新聞記者之仲裁判決，載明假期（假期為二或三星期依雇員之類別而定）應連續不斷。

協約承允將假期分為數次者，尙不多見。荷蘭酒館侍役及廚役之協約，載明如工作有必需時，可將假期分為二次。丹麥機關之假期遇必要時，可分為五日及一日。瑞士方面，銀行雇員之團體協約，載明假期須為連續的，如將假期分開，則每次不得在一星期以下。又據此協約當雇員在休假期中，僱主有招其回職之權，但僱主須補償其因此而受之損失，雇員在後，並得要求應得之休假。

#### (6) 假期權利之喪失

雇員每年休假權利，鮮有被剝削者。但如犯某種過失時，則喪失其享受假期之權利。

取消休假之最顯著及最公正之理由，即雇員當放假之時，在他處服務是也。德國柏林公共娛樂場所，酒館，雇員之團體協約，規定雇員於放假期間之內，不能從事任何職業，否則不予通知，即行解僱。荷蘭酒館侍役及廚役之契約，亦有雇員在放假期間內，不得爲另一僱主工作。

雇員如犯重大過失，僱主得不予通知，即終止其工作契約者，則亦喪失其休假之權利。重大過失：如不忠於職守，失信，延長缺工時間，侮辱僱主個人或破壞其名譽是也。

有時假期之期限因雇員之無故缺工或時常遲到，予以縮短。

協約中多有載明休假權利，與雇員或僱主終止工作契約之關係者。德國方面，據機關人員之協約，凡雇員正月一日上工而在同年十月一日以前告退者，則喪失其休假權利。另一團體協約，規定雇員在四月一日至九月三十日時間內解僱者，不能享受休假權利，但雇員當解僱時已在該處服務滿一年者，除外。挪威商業店員及機關人員之團體協約，又奧斯羅合作社雇員之團體協約，咸規定任何雇員在同年五月三十一日至八月三十一日間告退者，喪失其休假之權利。據澳大亞利關於商店助手服務條件之仲裁判決，凡商店助手服務未滿一年即離職者，喪失其休假之權利，但須予以相當之報酬以補償之。

挪威方面，凡雇員於一年之中，充兵役之時間，達兩星期以上者，則喪失其休假之權利。



通常病假不在給資之每年假期內扣除，惟病假延長時除外。同時團體契約，對於病後休養時間，多不視為病假，故輒從假期內扣減之，如德國及瑞士銀行雇員之協約是也。

#### (7) 假期之報酬

通常手工工人之工資，係計件或計時，於每週，每日，或每時發給之。領薪雇員，其薪資則往往按月或兩星期發給之。

雇員通常在假期內，繼續領取薪資，及各種應得之津貼金。雇員多有定額之薪資，故假期內之報酬，不致發生何種困難。但某種雇員，如商店之推銷員，除基本薪資外，尚可獲手續費者，此類雇員，在假期內之報酬，係根據其平均收入，包括推銷之手續費在內而計算之。（法國情形，多係如此。）

有時除通常之報酬外，又有特別補助金，籍以彌補雇員在假期內之額外開支。如荷蘭團體協約中，規定特別補助金，須與假期內之薪資相等。屬於荷蘭工會聯合會雇員之協約，規定在假期內之補助金，為百分之一〇〇。海牙某保險公司亦採取同樣辦法，即在服務第一年中（假期七天）發給特別津貼金，其數額與一星期之薪資相等，其後（假期十四日）數額與二星期之薪資相等。據另一契約，凡咖啡店、酒館之雇員，除通常薪資外，尚可領取一星期之薪資，包括各種津貼金在內。酒店雇員亦得享受定額之額外津貼，每日為三·五佛羅令，於假期之開始時發給之。

關於假期給資，旅館及酒店之雇員，有時不及其他雇員；蓋此輩在服務時，膳宿俱由僱主供給，休假時則須自備，且無補償。至在假期中，無酒資一項收入，亦多無補償。此外旅館酒店及公共娛樂場所之雇員，在兩季間停止工作者，或有補償，或無補償。即有補償時，此種停止工作與每年休假日給資，亦了無關係。

### (8) 結論

今日假期給資，當以領薪之雇員方面，情形較好。至手工工人方面，亦有相當進步。

據以上所述，可知每年休假日給資，不論在領薪之雇員及手工工人方面均漸趨於普遍化。各國中且多以法規，予以規定者。但多數國家之議會，仍抱遲疑態度。此外有由仲裁判決，團體協約或習慣而規定者，其進展全由於工人之努力。

綜上觀之，可知假期給資運動，雖為時甚暫，然其發展則頗迅速。此後若能在立法方面更為努力，則假期給資將益形推廣。

附表：無法規規定之各國現行假期給資制度。

## 甲 銀行

國名	制度之根據	場所或雇員	休假之條件	每年休假之期限
比利時	習慣(一)	某大金融機關		十五天
丹麥	習慣及公司章程	哥本哈根各銀行及其分行 經理及高級人員 雇員 省立銀行 某大私立銀行及其分行 某大私立銀行及其分行 任經理職之雇員	根據年齡,服務時間之長短,及 薪資之多少       年齡四十五歲	三星期 二星期 十四天 八天至三星期 三星期 一月
法國	團體協約 公司章程	巴黎各銀行 沙龍銀行 某大金融機關高級人員 雇員 某金融機關 經理人員 雇員	一年   一年   十年   四月一日以前之四個月   六個月	兩星期,自星期一至 星期一 十二工作日,六日為 連續的 十五工作日至一月 十二工作日 十四工作日 二星期至一月 一星期 二星期

各國私營事業雇員假期給資之調查

德國	英國	荷蘭	瑞典
一九二九年全國團體協約	習慣	團體協約	章程
銀行	銀行	海牙某儲蓄銀行	各大金融機關 各部主任會計師,高級雇員, 及雇員之年齡與服務年限 合計達五十年者
<p>雇員須在該年七月一日以前開始工作</p> <p>滿三年後</p> <p>第四及第五年</p> <p>第六至第十二年</p> <p>十三年</p> <p>第一年</p> <p>第二及第三年</p>	<p>十年以下</p> <p>十年以上</p> <p>二十年以上</p>	<p>第一年時,雇員自同年二月十五日至五月一日開始工作者</p> <p>若在二月十五日以前開始工作者</p>	
<p>十二工作日</p> <p>十五日工作日</p> <p>十八工作日</p> <p>二十一工作日</p> <p>九工作日</p> <p>十二工作日</p>	<p>十二工作日</p> <p>十八工作日</p> <p>二十四工作日</p>	<p>七日</p> <p>十四日</p>	一月

古色	西澳大利亞	澳大利亞 昆斯蘭	南斯拉夫	瑞士	
習慣	團體協約	仲裁 一九二四年十二月 十日判決書	章程	巴斯爾, 伯恩, 日內瓦, 盧層, 聖加爾, 及初里 齊一律施行之章程	
雇員	雇員 雇員在特別情形之下工作者	雇員年齡在二十一歲以下者 雇員年滿二十一歲以上者	國立銀行 可提亞儲蓄銀行	經理及各部主任 雇員依其等級及年齡	雇員
一年	十年以下 十年以上	一年 一年	十五年以下 十五年以上 一年 五年 十年 十五年	六個月 一年	一年 三年 二十年
十五日	二星期 三星期 額外一星期	二星期 三星期	二十日 一月 二星期 三星期 四星期 五星期	三星期 一星期 二—三星期	兩星期 三星期 一月

各國私營事業雇員假期給資之調查

烏拉乖	習慣	銀行及金融機關	十年	三日
				八—十五日

(一) 比利時銀行多適用此制度。

### 乙 事務所

國名	制度之根據	場所或雇員	休假之條件	每年休假之期限
比利時	習慣	布魯塞爾證人事務所	—	十五天
丹麥	一九二六年九月十五日團體協約 一九二五年十二月二十二日團體協約	某數種商業事務所 事務所	第一年, 若在同年四月一日以前開始服務 第一年, 若在同年四月一日以前開始服務 一年	六工作日 一星期 二星期
法國	習慣	律師, 證人, 工程師, 建築師, 之事務所 證人及工程師之事務所	一年 一年	十五日 三星期
德國	一九二七年及一九三〇年之團體協約	工業及商業企業之事務所	六個月, 依照年齡及等級而不同	三—十八工作日

英國	習慣(一) 各種團體協約	商業企業之書記與打字員 行政與監察人員 製圖人與失物搜查員 零售商店 合作社	一年 一年 一年 六個月 一年	二星期 三星期至一月 至少十日至多二星期或以上 六工作日 十二工作日 六——十日,至多十二日
荷蘭	團體協約 習慣(二)	阿姆斯特丹之合作社 阿姆斯特丹之合作社 海牙合作社 羅特丹合作社 四二六事務所雇員二,八六五人 六四四事務所雇員一一,六二八人	第一年,自正月始即服務 同年九月一日以前之一年 同年正月一日以前之四月	十四日 十二工作日 十二工作日 十二工作日 不到兩星期 兩星期或兩星期以上
挪威	一九二六年二月二十六日團體協約 一九二九年七月二十四日團體協約	奧斯羅之事務所 奧斯羅合作社	六個月 六個月 六個月	二星期 二星期 二星期

各國私營事業雇員假期給資之調查

瑞典	習慣(三)	事務所雇員 技術專門人員	一年 一年	約二星期 約二星期
南斯拉夫	一九一九年四月十日 四日團體協約	事務所	一年 二年 五年	十四日 二十一日 一月
澳大利亞 昆斯蘭	一九二七年三月十日 八日仲裁判決 一九二五年正月五日 日團體協約 一九二五年正月二十 四日團體協約	律師證人等之事務所 建築師,製圖師,工程師,及測量師之事務所 批發商店 零售商店	一年 一年 年滿三十三歲 一年	十至二十日 一月 二星期 一星期 二星期 一星期
西澳大利亞				

期。  
 (一)某數種事務所給資之假期為百分之十四在十日以下;百分之七十五為二星期;及百分之十一,在二星期以上。最長為三星期。

(二)根據一九二六年之調查。

(三)根據一九二〇及一九二四年社會部之調查。



丙 保險公司

國名	制度之根據	場所或雇員	休假之條件	每年休假之期限
比利時	習慣	布魯塞爾某公司 各部主任 各部副主任 其他雇員	三月 四—六月 七—九月 九月以上	二十一工作日 十八工作日 四工作日 八工作日 十二工作日 十五工作日
丹麥	習慣	私營保險公司 各部主任 其他雇員	在同年四月一日以前開始服務者 五—十年	四星期 十四日 三星期
法國	一九二八年十月二十日團體協約 一九一九年七月八	巴黎某公司 雇員 巴黎及波爾多幾家大保險公	五月一日以前之六個月 五月一日以前之一年 五月一日以前之二年	一星期 二星期 三星期

各國私營事業雇員假期給資之調查

各國私營事業雇員假期給資之調查

	日團體協約	司 高級雇員 其他雇員	七月一日以前之五個月 六年以上	三星期 二星期 每年額外一日至多 三星期
德國	一九二四年二月十九日全國團體協約	私人保險公司 雇員	二十歲以下 二十歲起依照等級及服務時間而不同	六工作日 十一—二十工作日
英國	習慣	雇員	平均假期, 依照年齡服務時間及職守	三日至一月
荷蘭	團體協約 各種團體協約及事務所章程	海牙某保險公司 雇員 十二事務所雇員八十二人 六十八事務所雇員二, 七一人	雇員第一年係在二月十五日 至五月一日開始服務者 第一年, 若在二月十五日以前 服務者, 或服務一年以後	七日 十四日 二星期以下 二星期或二星期以上

瑞典	團體協約	雇員	不滿一年 在正月一日以前滿一年	一星期 二星期
----	------	----	--------------------	------------

丁 報館與雜誌編輯所

比利時	習慣	布魯塞爾某大報館之各部主任及編輯人員 雇員	—	十八工作日 十五工作日
法國	團體協約	編輯職員	一年	一月
德國	一九二六年正月九日全國團體協約	報館編輯職員	六月 第二年及第三年	二星期 三星期
薩克遜	一九二八年六月十四日團體協約	報館雇員	三年 第一年 第二年 第四年 第六年 第八年	一月 六工作日 九工作日 十二工作日 十五工作日 十八工作日
意大利	一九二八年八月一	每年薪俸至少在三千里那之	一年	一月

各國私營事業雇員假期給資之調查

各國私營事業雇員假期給資之調查

	<p>日全國團體協約 一九二八年十一月 一日全國團體協約</p>	<p>新聞記者（包括編輯職員 在內） 經理及行政職員</p>		<p>一月</p>
<p>瑞典</p>	<p>標準協約</p>	<p>編輯職員</p>		<p>一月</p>
<p>瑞士</p>	<p>一九二三年團體協約</p>	<p>每星期出版不到六次之報紙 之編輯職員 其他報紙之編輯職員</p>		<p>二星期 三星期</p>
<p>澳大利亞</p>	<p>一九二四年正月二十一日聯邦團體協約</p>	<p>新聞記者（包括編輯職員在內）</p>		<p>三星期</p>
<p>西澳大利亞</p>	<p>一九二五年正月三十一日團體協約</p>	<p>新聞記者（包括編輯職員在內）</p>		<p>三星期；每三年有一次為四星期</p>
<p>西澳大利亞（伯斯區域）</p>	<p>一九二六年十一月十八日團體協約</p>	<p>報館僱員</p>	<p>一年</p>	<p>十八連續工作日</p>
<p>新錫蘭 奧克蘭</p>	<p>一九二七年七月八日仲裁判決</p>	<p>編輯職員及採訪員 照相員 其他職員</p>	<p>   </p>	<p>三星期 二星期 二星期；每二年有一</p>

克賴斯拆 赤 奧塔哥及 色什蘭	一九二七年十一月 二日仲裁判決 一九二七年十二月 十三日仲裁判決	同上 同上	同上 同上	次為三星期 同上
--------------------------	---	----------	----------	-------------

戊 商店

國名	制度之根據	場所及雇員	休假之條件	每年休假之期限
比利時	習慣	大百貨商店 各部主任 各部主任(成績良好者) 各部副主任(成績良好者) 雇員	六年 六月 一年 六月 六年 十年	兩星期 三星期 四日 九日(星期內在內) 三工作日 六工作日 六日(星期內在內) 十四日(包括兩星期內在內)
丹麥	一九二八年正月二十八日團體協約	布店	在同年四月一日以前開始服務者	小商店六日,通常為十二工作日

各國私營事業雇員假期給資之調查

各國私營事業雇員假期給資之調查

法國	協約	巴黎各大百貨公司	一年	八年
德國	團體協約	零售商店	服務一年後，依照年齡及經驗而區別	三至十五日
英國	團體協約	商店	每服務一月 一年	一日 普通十二日；有時九日或十日
荷蘭	習慣 團體協約	商店 大城市各合作社 阿姆斯特丹特之合作社 商店經理 其他雇員	一年 依照開始服務之日期	十四日 六——十二工作日 十四日 八日
瑞典	習慣(一)	商店	一年	約二星期
南斯拉夫	一九一九年四月十四日團體協約	商業	一年 二年 五年	十四日 二十一日 一月
澳大利亞 新南威爾 斯 昆斯蘭	一九二八年十二月六日仲裁判決 一九二五——一九二	首都商店 商店	一年 一年	一星期 一星期

新錫蘭	八年仲裁判決	商店	一年	一星期
一九二八年九月二十四日仲裁判決	理髮店	一年	一星期	
一九二八年七月二十七日仲裁判決	藥房	一年	二星期	
一九二七年十二月二十八日衛斯特蘭仲裁判決				

(一)根據一九二四年之調查。

### 己 飯店酒館及公共娛樂場所(一)

國名	制度之基礎	場所或雇員	休假之條件	每年休假之期限
比利時	習慣	布魯塞爾某大飯店	——	八日
德國	一九二八年三月一日團體協約	柏林各飯店	六月 一年 二年以上 三年以上 五年以上	五工作日 九工作日 十工作日 十四工作日 十八工作日

各國私營事業雇員假期給資之調查

各國私營事業雇員假期給資之調查

	<p>一九二九年四月一日團體協約</p>	<p>柏林旅館及酒館</p>	<p>在本年五月一日以前之六個月</p>	<p>三工作日 七工作日 十二工作日</p>
<p>英國</p>	<p>習慣</p>	<p>飯店酒館聯合會會員</p>	<p>六月 一年</p>	<p>一星期 二星期</p>
<p>意大利</p>	<p>一九二九年三月十二日全國團體協約</p>	<p>飯店及旅館 一等 二等 三等 四等</p>	<p>一年 一年 一年 一年</p>	<p>二十日 十五日 十日 七日</p>
<p>荷蘭</p>	<p>團體協約</p>	<p>烏得勒希酒館咖啡店之侍役及廚役</p>	<p>一年</p>	<p>八日</p>
<p>瑞典</p>	<p>團體協約 習慣(二)</p>	<p>斯哥德爾摩咖啡店 飯店及酒館</p>	<p>一年 二年</p>	<p>八日 十四日 八—十四日</p>
<p>澳大利亞</p>	<p>一九二五,一九二六,一九二七年新南</p>	<p>飯店及酒館</p>	<p>六月至一年</p>	<p>一至二星期</p>



新錫蘭	一九二七年七月七日 日仲裁判決 一九二七年九月七日 日仲裁判決	茶館及酒館 飯店	一年 一年	一星期 一星期
		衛爾斯, 維克托利亞, 及塔斯曼尼亞 之仲裁判決		

(一) 旅館職員無契約, 僅經理人員有假期, 各地習慣不同假期之給與多由僱主規定之。

(二) 根據社會局之調查,

各國私營事業雇員假期給資之調查

勞工月刊第二卷第四期目錄 二十二年四月一日出版

今後的本刊——紀念本刊一周年	編者
兩年來我的觀察和意見(續完)	陳公博
蘇聯新五年計劃本年主要工業產額	
東北貿易額	
歐洲農業勞動合理化(續)	國際農業研究院著 李平衡譯
勞資糾紛解決之方法(一)	包華國譯
不可忽視的世界失業問題	吳夢茵
值得注意的陝西省各縣各業人數及失業統計	
促成歐洲現代工資制度之原動力	鄭會問
各國勞動行政組織概要	高樹校
魯大公司調查紀實(續完)	高樹校
經濟侵略下的上年各國工業品輸華數量	
湘鄂三省紡織工人狀況比較	劉月舫
僑外華工概況	編者
中興煤礦公司關於教育衛生娛樂設施概況	高樹校
福州手工業調查	
朝鮮和外地金融往來	錄領館報告
陝省二十一年份貨品輸入輸出數量	
海員解僱回國之公約草案	司徒慶譯
外國工人與本國工人關於災害賠償應受同等待遇之公約草案	蔣達秋譯
國內勞工界(一、二、三、四、五)	鶴平
國外勞工消息	
去年中日貿易統計	
工會分事務所組織簡則	
工會代表大會代表選舉大綱	
職業介紹所暫行辦法	
價目：每册二角 半年一元一角 全年二元	
發行處：南京大石橋居安里四十六號勞工月刊社	
代售處：各地大書局	

## 社會問題調查與研究機關之介紹

### (八) 中國青年會勞工事業實施撮要

駱傳華

勞工事業因爲工業的進展和資本主義的尖銳化已經形成了現代的一個普遍的嚴重問題中國自接受西歐資本主義及工業政策以後社會制度激起了劇烈的變動因爲工業的發展工人的增多於是勞工痛苦日增勞資糾紛事件亦日烈這些問題不僅是局部的經濟利益的衝突而是足以影響於整個社會秩序的嚴重問題是以勞工事業在中國亦成爲一社會問題的中心事件目前國內研究社會問題從事勞工事業的機關團體已經很多或爲政府設立或由私人舉辦均有相當的成績和功效中國青年會也是其中的一份子對於勞工事業已有十餘年的努力

中國青年會鑒於工人生活的痛苦勞資糾紛事件的增多于是秉着其博愛平等服務的精神以從事于勞工事業謀工業和平及社會生活的改良他們這種服務的精神已略有相當的歷史和成績他們服務的手段亦有預定的步驟可以分爲理論的實際的兩種前者多由全國協會負責目的以調查各地勞工狀況編印各種勞工問題書籍以引起社會人士對於勞工問題的認識和同情藉此提倡勞工事業和促進各地市會勞工事業的進行及輔助後者由各地市會負責依照既定目標從事各種

實際工作如勞工教育職業介紹衛生醫藥娛樂等項現為明瞭起見將全國青年協會與各市會工作分別簡述於下

#### 甲 協會

歐戰告終我國旅法華工返國者不下十萬餘人之多青年協會乃於天津錦州浦口上海漢口南京濟南等處設立返國華工招待處辦理教育娛樂宗教等事業此為青年會從事勞工事業的嚆矢

一九二〇年中國青年會第八屆全國大會議決以後青年會工作應特別注重勞工事業因之協會即組織一勞工部聘陳立廷先生為幹事從事勞工教育等事工據是年報告參加這種工作的工人全國計有一百餘萬人

一九二一年聘朱懋澄先生任勞工部主任積極從事推進此種工作於各市會中在短短的三年間有十二個市會先後設立了勞工部至一九二四年則推廣至十五個市會其地點如下

上海	漢口	濟南	錦州	周村	鄭州	天津	北平	煙台	長沙
廣州	瀋陽	杭州	安東	福州					

一九二八年駱傳華先生來會繼朱懋澄先生之職後即赴全國各地調查勞工狀況及各市會之勞工事業實施情形并輔助各市會恢復因戰事影響而停頓之勞工事業計先後調查者有二十一個

重要城市之多遍歷國內各重要產業區域

協會十餘年來的勞工事業實施狀況有上述不過僅僅是初步的工作因為青年會的勞工事業和勞工幹事的責任是完全着重在調查上計畫上的工作及如何輔助促進各市會勞工事業的發展所以在協會本身上不會看出多大的效果不過在這個時期有幾件重要的工作是值得提出來說的

第一 辦理歷城堤工工人服務事業 一九二二年協助漢口市會與亞細亞建築公司合作辦理歷城堤工工人服務除代工人寫信匯款外並舉辦德智體羣等事工

第二 編印各種勞工問題書籍 青年協會為引起社會人士對於近代工業病症工人生活痛苦勞資糾紛事件的不幸及勞工事業的重要等問題有一個深刻的認識和同情在這個時期編印了不少關於勞工問題的書籍并行了不少次數的討論研究的會議希望能夠造成良好的輿論鼓動公眾的興趣來從事這個重要的工作

第三 聯絡各地勞資領袖及勞工事業職務人員 青年協會為聯絡勞資雙方感情謀勞工事業進行順利及徵集勞工問題材料交換工作意見等關係對於各地重要資方僱主工會領袖及各從事勞工事業之機關團體人員均有深切的聯絡和良好的感情

第四 提倡合作運動 爲謀工人生活的改良工人生活費用的減低當時青年協會對於合作運動是非常深切的注意提倡先後在安東上海杭州天津等地組織了許多合作運動研究班討論會等并在上海首先創辦一個合作商店

第四 與上海市會合作創立浦東勞工新村 一九二六年與上海市會合作創辦浦東勞工新村爲改良工人家庭生活增進勞工幸福實際試驗

第六 調查各地勞工狀況 一九二八年派駱傳華及甯約翰 J. W. Nippes 兩君赴全國各地調查勞工實際狀況以便計畫將來全國青年會運動的勞工事業的方針先後調查二十一個城市足跡遍中國東北西南各地收集材料甚爲豐富

第七 訓練勞工幹事人材 協會爲應已設立勞工部的各市會的需要訓練了不少的勞工幹事人材并與國內外各大學接洽補助此項學科助學金以便有志勞工事業者之深造亦先後造就不少專門人材派赴各地市會服務

第八 提倡勞働立法研究勞働法規 關於勞働立法運動青年協會亦頗注意過去曾聘請富綱侯先生專門研究各種勞働法規并以文字發表各種勞働立法意見以供當局之採納及社會人士之了解

## 乙 市會

### (一) 上海市會

上海是全國工商業薈萃之區工廠林立工人衆多且接收外來思想較易因之勞工的覺悟和需要較他處爲迫切是以勞工事業亦較他處發動爲早上海青年會因爲環境和地位的關係勞工事業在過去頗有供獻故特別將他的經驗和成績提出來敘述一下

一九二〇年是上海青年會開始爲工人服務的初期那時即與全國協會合作辦理歐戰回國華工善後事宜設立辦事處及工人宿舍代替工人寫信匯款及照料回鄉事項無家可歸無工可作者則爲介紹職業使多數返國華工不致流離失所徬徨無措當時代爲介紹職業者計有一千五百三十餘人

上海青年會的勞工事業因爲從招待返國華工的服務中得到了許多的興趣和經驗同時即將此種工作推行於各大工廠中如商務印書館中華書局三友實業社等在裏面辦理各種工人教育娛樂事工

一九二〇年十月開始辦理浦東工人服務事業因浦東爲上海重要工區之一當時工人已有一萬餘人故卽在此間建立茅屋一所進行各種勞工教育娛樂宗教等事業一九二二年因原有房屋過

於狹小不敷應用另在浦東大街租房四幢開辦工人寄宿舍及學校醫藥體育娛樂宗教等事項

同年上海青年會又在浦江西岸虹口工區內推行勞工事業在歐嘉路建立茅棚一所一九二五年又在八仙橋地方建立茅棚一處以作進行工人教育娛樂等事業之用當時并得各廠方之贊助在該處十餘工廠中推進工人教育娛樂事業

該會在浦東的勞工事業經過六年的試驗——一九二〇至一九二六年——深得相當的成功并覺得居住問題實為勞工階級的重要問題之一後得協會朱懋澄先生之協助決在浦東建立一工人模範新村為改良勞工住屋及家庭生活的試驗是年十月落成計有公共會堂一所住房十二幢每幢有會客室一寢室一廚房浴室各一每月租金三元一時勞工前來應租者甚多苦於屋少不敷支配該村復釐定村規禁止一切迷信及不良習慣提倡村友教育及友愛合作精神以作改良工人家庭生活之初步一九二八年冬因浦東新村房屋供不應求於是又添造同樣新屋十二幢以便租給勞工家庭居住落成後仍然不敷至一九三〇年各種事業均有進展尤其是教育事業更為發展原有教室不敷支配仍另建新教室二間以作工人及工人子弟學校之用目前該村所辦理的各種事業可分為村務校務及民衆工作三項學校方面計有工人子弟完全小學一所採取新式的適合工人需要的設計教育兩年來成效大著學生人數年有激增苦於教室過小不能容納現計有學生一百九十餘人勞工夜校



分平民班及補習班兩種現共有五班人數計九十餘人女工夜校兩班學生五十九人（此班與上海女青年會合辦）村務方面計有出租房屋二十四幢村友共計七十五人至清潔衛生設備花園運動場亦應有盡有民衆方面如提倡工人運動舉行各種比賽每週公開演講開演電影幻燈等

一九三〇年該會對於滬西區域工人之衆多服務機關之缺少由駱傳華先生運籌計劃向上海電力工司租得在勞勃生路之基地一方於是募捐集款鳩工庀材至是年十二月滬西公社煥然成立仍即進行各種勞工事業爲教育醫藥娛樂體育等該社明白規定的任務是（1）實施勞工教育（2）改良勞工生活（3）發展工作效能（4）促進合作精神開辦甫一年成績斐然該區勞工尤爲信仰不料一二八事變發生該社首遭打擊而停辦至六月間始重整旗鼓恢復舊觀現所辦理者計有工人子弟日校三班人數五十九人工人補習夜校四班學生九十餘人工人診室一所每日經常免費送診至於其他事工如調查工人生活狀況組織各種工友球隊舉行工友家庭親善會學校懇親會等均先後提倡舉辦

除以上事工外該會勞工部復舉辦了許多宣傳和團體方面的工作如組織勞工問題討論會各大學學生勞工問題研究會舉行工友聯歡會實業領袖聯歡會等用以研究勞工問題交換意見并發起工廠參觀團領導中外人士至各工廠實際參觀出版勞工問題書籍等

從上面可以得知該會勞工事業之一般在二二八以前各種事業均異常勃興幹事職員擴充至十三人不幸一二八事變中遭受相當打擊滬西公社因之停頓浦東亦採緊縮政策過去有經驗之人材均多星散其後局勢平定兩處均先後整頓漸復舊觀不過仍限於經濟人材未能儘量發展

### (二) 其他市會

各地市會因一九二〇年全國協會提倡救濟由法返國華工工作後亦深感覺勞工事業的興趣和需要於是各市會均先後舉辦各種勞工事業一時創辦者不下二十餘處所現將其比較稍有成績者連同其主要工作略述一二於後

1 廣州 研究該市各工會情形舉辦平民教育工人補習學校講演交誼等最近每星期舉行工友宗教討論會每次到會人數不下數百人

2 福州 大半從事於行會手工業工人小工廠中之工作如開辦平民教育班舉行演講與勞資雙方領袖討論勞工問題

3 漢口 一九二一至一九二五年曾在橋口開辦工人公社舉辦各種教育體育娛樂及職業介紹等事業并在武漢兩地組織各學校勞工問題研究會漢陽兵工廠工人分社等一九二二年與亞細亞建築公司合作辦理歷城堤工人工人服務事業

5 天津 一九二〇年開始勞工事業曾建立一勞工公社辦理頗有成效

上列各市會爲比較重要者工作方面亦較有成績其他如煙台濟南北平杭州錦州鄭州等處市會亦均有勞工事業的進行不過最近數年來大半都在停頓中停頓的原因不外(1)政治的不安(2)經濟困難(3)缺少人才(4)黨派分歧難於應付

### 丙 結語

青年會整個的勞工事業從上面可以得到一個大概他們十幾年的努力對於中國的勞工運動是略有相當的供獻固然還沒有其他各國社會團體服務的一樣成績但是已經是中國勞工界中一個有利的友人希望他們本着過去的精神時代的思想努力未來的事業爲中國勞工前途謀得解放的幸福



## 國際勞工消息

### (一)各國與勞工公約及建議案

#### (1)意大利及工作時間公約

一九三〇年三月七日，意大利上議院討論工業界縮短工作時間議案。該議案已于一九三二年五月二十三日經上議院通過。近已由職業團體部部长莫梭利尼送交下議院討論之。該議案之要義在於使意大利批准華盛頓公作時間公約，並撤銷須待其他各國批准之保留部分。

在報告該議案之時，行政首領在下議院中，報告意大利立法及華盛頓公約之區別，並述及該公約已由十一國無條件批准，另由四國有條件批准。在此四國之中，意大利自一九二三年三月二十九日上諭授權政府執行該公約以後，已批准該公約本身。其保留部分，即係留待比利時、法國、德國、英國及瑞士之批准。

該報告續稱，在歐洲比較重要之工業國，惟比利時、捷克斯拉夫及西班牙無條件批准該公約，法國係有條件批准，而以留待英、德之批准為條件。此數國雖未批准，然不應影響及於意大利政府之主張。蓋此等國家之工作時間規程，在實際上本與華盛頓公約之內容無異。即離去此等事實言之，今之

經濟恐慌，已驅遣各國廣行每週四十八小時之制矣。其在失業最嚴重之國，蓋尤甚焉。上議院早爲吾人昌言之矣。

至於從國際眼光研究應否更減工作時間，則意大利之態度早爲人所共知。其主要目的在於喚起各政府對於此等重要問題之興趣，且證明實能解決一種問題，而不大傷基本經濟要點，以求從新分配工作於較大數目之工人，而防止各國方興未艾之失業潮流。

各政府雖認爲必須從速考慮此種問題，然對於華盛頓公約殊無影響。當國際勞工局考慮此種問題時，曾請求各國政府從速批准此公約焉。

在該報告之結論，又謂法西斯蒂政府常欲使工人之身體與經濟獲得保障，故提出本議案。意大利希望因此而能證明法西斯蒂制度在社會立法方面有充實之活動。

(2) 南非聯邦

國聯秘書長於一九三二年十二月二十九日，致函國際勞工局，略稱南非聯邦刻已正式批准第十一次國際勞工大會制定之「於工資低微之職業設立規定最低工資之辦法」公約云。按此項批准，於同月二十八日在國聯秘書廳登記。

(3) 德國

德國政府於一九三二年十二月十日在國會提出批准第十二次國際勞工大會制定之「海運中之重大包裹上須標明其重量」公約案，該案並包括實施上述公約之各種必需的條例。

## (二) 國際工運概況

### (1) 美國工會聯合會

美國工會聯合會於一九三二年十一月在辛辛拉底舉行第五十二次年會，會長格林氏致開會辭，略稱欲求恢復繁榮與信用，及使人人有工可作，唯有減少工作時間，即每週工作五日，每日六小時，方能奏效云。

執行委員會之報告——據執行委員會報告，一九三二年正月至九月美國之失業人數，平均爲一〇，八二六，〇〇〇人。據工會報告所示，會員作零工之人數，平均增加百分之二一，估計約六〇，〇〇〇，〇〇〇人，即美國全人口之半，其生活均在最低標準以下。

工人收入之減少。工人之收入，約爲一九二九年時之一半。計減去四八，二八〇，〇〇〇，〇〇〇金元。自一九二二年至一九二九年之間，工人收入增加百分之四五，而紅利增加百分之一四三；在十萬金元以上之收入，增加百分之三八九。一九二九年在最低標準以下度其生活者，約二千萬人，而有十萬金元以上之收入者，有一四，八〇〇人，有百萬金元以上之收入者計五三〇人。一九二

二年至一九二九年之間，實業資本用於投機者增加百分之五·一五，新資本投資增加百分之二·一三，而工資及薪俸僅增加百分之四五。

過剩收入之用途。據以上所述，一九二二年至一九二九年工資與薪俸之增加為最小，次為紅利。再次為新資本。至增加最為顯著者，為用於投機方面之資本。一九二九年工人收支不敷之數，達四，四四〇，〇〇〇，〇〇〇金元。工資之低落即示利益之低微。一九三二年七月之工人收入，較之一九二九年情形，約降低百分之五十，商業活動減少百分之五一。

工人之保障。執行委員會為保障工人起見，爰建議下列各項：(一)各邦設立職業介紹所，由聯邦政府聯絡之；(二)組織工會；(三)依照謀工作之工人總數，分配工——時；(四)分配收入，藉以供給消費者之購買力；(五)職業指導與訓練；(六)全國經濟設計。

失業救濟。執行委員會以為工人謀工作有二辦法：(一)舉辦公共事業；(二)以公債建築工人住宅，掃除貧民住所及舉辦同類之事業。委員會指明一九三二年之失業救濟金約自四〇〇，〇〇〇，〇〇〇金元至五〇〇，〇〇〇，〇〇〇金元，較上年多百分之七六，但與工人及收入甚少之雇員之損失(計二五萬萬金元)比較，則付出之救濟失業費用之總數，足以影響生活程度之降低。委員會主張宜有充分之公共救濟及補以私人慈善捐款。



失業保險。執行委員會以僱主既不能負供給工作之責，則應設置邦辦失業保險，惟須包括下列原則：

(一) 工會標準之保護——凡失業保險法規對於工人拒絕接收與工會章程相違反之工作，或某種工作足以減低工資及降低工作情形者，應設特殊條款以保障之。

(二) 失業保險之重大目標——即(甲)儘力提倡較有恆性之工作，(乙)對於因工業無力供給工作而暫時失業之工人，付給失業賠償。

(三) 任意及強制保險計畫——美國工會聯合會主張失業賠償，由法律規定為強制的。任意失業保險，障礙頗多，唯有由法律規定強制保險，工人始能得到充分之保障。

(四) 納款之責任——失業既為生產不能避免之事實，故失業費用應視為工業費用之一部分，與工業之其他費用相同，皆應由工業自身付出。由此觀之，維持失業保險之費用，不應由工人之工資中扣付，而應視為生產成本之一部分明矣。美國工會聯合會深信此項費用之繳納率，不應在工資總數百分之三以下。

(五) 公司預備隊——反對公司管理失業預備隊之辦法，深信若不由各邦政府管理，則失業預備隊將與其他「公司工會」之計劃無異。

(六)禁止保險公司辦理此項保險——各邦法律應規定，凡保險公司均不得辦理失業保險。聯合會深信此種辦法，頗為良善，故無論在任何情形之下，不應廢除。

(七)基金之投資——一切基金，應用於購買中央及各邦或市政府所發行之債券。

(八)請求之條件——失業保險通常應包括由下列情形時所發生之暫時的及非自願的失業，(甲)由於勞資糾紛而停止工作；(乙)對於雇員之工資工作時間及待遇等不如當地同樣工作之情形者，或足以減低工資及降低工作情形者；(丙)雇員如接收此項工作足以剝奪或限制對於下列各事之權限者；(一)禁止參加工人團體；(二)不退出工人團體而仍遵守該團體之章程者。

(九)範圍——保險須包括低級辦事員與操勞力之工人。

(十)津貼之支付——凡人民在法律上雖非該邦之居民，亦非美國之公民，然不得以此為理由，拒絕其領取津貼之權利。

(十一)失業賠償應由邦立委員會管理之。勞工及資方經理人員二者，對於失業保險之管理，均得參與。

在未採取邦立強制保險以前，任意失業賠償應受邦政府之管理。

美國技術之發達——美國工人教育局秘書米勒氏起立演說，略稱近日美國技術之發展，頗

爲迅速，如最近紐者塞州設立一人造絲工廠，其機器能工作二十四小時，無須人在旁照顧，又如鞋靴業在昔羅馬時代，計七，二〇〇鞋匠，於五日半中，可成鞋七，二〇〇雙，如於同樣之時間，利用近代機器，則其產額爲五九五，〇〇〇雙。其他此類之例，不勝枚舉。設美國之工作人口，每週工作四日，每日四小時，即可供給全國之需要矣。故欲打破目前難關，唯有澈底改革現行之價值標準。

立法問題——立法委員會報告關於勞工立法之各種提議，包括加利佛尼亞州工會聯合會之提案，即請求大會主張於美國憲法上加添第二十條之補充，限制每週工作五日，每日六小時。執行委員會以此事頗難主張，蓋補充聯邦憲法，其事至難，關於工作時間之晉展，重在工人經濟組織之能力，立法委員會之報告，經全場一致通過。

減少每日工作時間——縮短工作時間委員會之報告，頗注重執行委員會報告中之下列兩段：  
「一九二九年各業每週之平均工作時間，約四十九小時。如重使失業工人工作時，則每週每名工人將不至超過四十五小時之工作，其時工會所定之標準，爲每週四四・八小時。自一九二九年以後，經濟恐慌愈趨尖銳，故不得不廣用節省勞力之機器與方法；即使目前恢復到平時狀況，亦不足以供給全體工人每週四十四小時之工作。」

「每週工作五日，共四十小時，又每週工作三六小時，每日六小時，此種標準在目前之平時狀態

下，可以適施；但在秋冬緊急時，爲供給失業工人之工作及免於飢寒起見，工作時間須減至此種標準以下。」

委員會以減少工作時間，不應減少工資，且應維持現狀，並依生產效力之發達，酌予增加。又主張美國工會聯合會應以縮短工作時間爲其永久之目標。

失業保險——提案委員會提出報告，主張通過執行委員會關於制定強制失業保險之法規提案。（已詳述於上）討論後，即經大多數通過。

國際關係——執行委員會主張促進南北美二洲工人之友誼關係，此事一致贊同。國際關係委員會對於由美政府派員參加國際勞工組織之工作，亦加討論。（詳情見下段消息）美國工會聯合會（國際勞工組織）

### （2）美國工會聯合會與國際勞工組織

當十一月月終，美國工會聯合會在辛辛拉底州，舉行年會。是時該會有二項決議案，直接關係於國際勞工組織：其第一案，係關於美國參加今年正月減少工作時間預備會之事件。該案係有條件的通過。其條件係謂此次所建議之舉動，並非美國加入整個的國際勞工組織之先聲，亦不因此受其影響。其第二案，係關於委派國際勞工局美國常駐代表之事件。該議案交由聯合會執行委員會，於願意

指派時，考慮并執行之。

下係該二項決議案之主文：

(一) 政、勞、資、混合預備會(即減少工作時間預備會)

案查美國工會聯合會之主要傳統政策，素以促進減少工作時間為務。該政策之命意，在於使工人獲得較多之餘暇，以求較高之教育。從經濟方面言之，該政策足以減去因技術進步而增加之生產。故為維持購買力必要之具。而縮短工作時間之政策，又能為恐慌中之緊急策略。此蓋為「參與工作」運動所宣佈之策略也。

茲議決：國際勞工局於一九三三年，在日內瓦召集縮短工作時間預備會議，以講求各國縮短工作時間之良法，而以最穩妥方案，取得最切實之法，舉國共行，以縮短工作時間。簡言之，所以構成縮短工作時間之國際方案，以為將來在倫敦舉行之國際經濟會議之一部分工作。該經濟會議早經美國政府應允加入。茲於本屆年會，本工會聯合會贊許美國政府以全力加入本文所述之預備會議。

又議決：本會贊成委派工人代表，加入於預備會議之美國代表團。

(二) 駐日內瓦之代表

案查美國工會聯合會早有使工人擴大參加歐戰後政府事宜之意。且在一九一九年和平會議，

已故美國工人聯合會會長薩穆甘博，曾任國際勞工立法委員會主席，參加創設國際勞工組織。而美國代表團之參加該委員會者，對於勞工基本原則之宣布，亦負重責。該項原則，如勞工應以公允且合乎人道之工作狀況而工作，勞工應能集會結社，以討論關係於幸福之計策，以及自由服務之權利，皆是也。況國際勞工組織在過去十餘年中，對於廢止童工，縮短工作時間，建設工人賠償，以及提高各國工人之生活標準等項，曾獲得國際間之公認。且曾保障美國工人之生活標準，不使感受他國低工資工人之競爭。此等國際勞工組織，永遠討論經濟問題，而不涉及勞工之政治組合。所發言論，專門關於經濟問題，且常供工人以社會立法之諮詢。故美國工會聯合會於一九三一年在溫哥華開會之時，曾請求執行委員會研究應否使美國政府於日內瓦國際勞工局保持非正式旁觀者之地位，以求美國勞工狀況為該局正當了解，而達到「人民與國家之日益互倚」而「成立人類改良之世界運動」。

茲議決：美國工會聯合會於本屆年會，促進美國工會聯合會執行委員會採取該項行動並由執行委員會請求美國政府轉令勞工部委派常駐參贊或代表於日內瓦國際勞工局，切實與國際勞工組織進行合作。

(3) 捷克斯拉夫之德國基督教工會

捷克斯拉夫之德國基督教工會總會，在一九三二年十月三十日，於普來勾舉行大會，由希魯茲

(齊維塔) 主席。

據該會報告：該會會員人數，一九二九年爲二五，二二九人；一九三〇年爲二七，一五二人；一九三一年爲二九，四三七人。

該會議決下列各案：

修正勞工法，尤須修正農林工人之意外災害保險條例。

修正工會法。

增加童工女工之例假日期。

確實減少工作時間。在可能範圍內，應介紹四十小時制（即每日工作八小時，每週工作五日）於

工商業及大規模之手工業。

各家庭之母親，如未在外工作，則其父親於工資之外，應取得津貼。

領取養老金工人之最低年齡，應更低降之。

設立法規，使僱主難認失業保險金。

(4) 西班牙勞工總同盟

西班牙勞工總同盟全國委員會，於一九三二年初在馬德里舉行會議，討論委員辭職問題。按秘

書長職務，曾經一致選舉卡巴里羅氏擔任，（現任勞工部長）旋因故辭職，現決定暫不另選人擔任。其職務由新任副秘書郭梅斯氏代之。又決定參加一九三三年國際勞工大會之工人代表人選，為郭梅斯氏、基拉多氏及多馬斯為顧問。

### （5）國際礦工聯合會

國際礦工聯合會執行委員會，於一九三二年十二月在布魯塞爾召集會議，先後通過關於煤生產及煤礦工作時間兩案。關於煤生產，該委員會在審查各國代表所陳交之報告後，要求對於國際間締結煤生產之協定，應加攷慮，為求達到此項目的起見，世界經濟會議之專家預備委員會，應將國際間締結煤之協定問題，列入經濟會議之議事日程中。至煤礦工作時間問題，該委員會對於國際勞工局之討論每週工作四十小時問題，表示滿意。國際礦工聯合會極力贊成此項國際工運之重要要求，且以此為減輕世界失業之方法。並請國際勞工局設法使直接發生關係之各國，早日批准限制煤礦工作時間公約。

### （二）失業

#### （1）法國

最近出版之若干報告，載有有趣味之消息，皆係關於法國各業之勞力市場者。恐慌雖猶施展歷



力，而法國工人之質與量，仍常以不足數用著稱。

若那省之職業介紹所，在其最近報告中，述及該所在一九三一年至一九三二年爲各項農工業失業工人介紹工作之步驟如下：

**建築業** 因大多數泥水工人及營造家皆須受着那省公共失業基金之救濟，介紹所乃設法於其他省分爲之尋覓工作。然據已往之經驗，其困難在於此等失業者多只能使用大工業區所用散碎士敏土，而不能使用普通石塊。故職業介紹所乃勸導泥水業學徒訓練所，訓練此輩工人，使之能於里昂區域以外從事工作。因欲使造橋及建屋工人在其他省分獲得工作，職業介紹所自述曾經過甚多之失望：一方面因多數工人皆不能習慣於現在之工作，天氣，尤其山地之睡眠待遇，以致工人本身之生活感覺不安定。一方面僱主每每陳訴：自從此等工人加入工作以後，馴至出產低減，意外災害增加。而職業介紹所又不能躬親調查此等陳訴之實況。

**農業** 職業介紹所又設法使失業者受僱於農業，乃特別致函於若那各市長。在職業介紹所之原意，本欲求得良善安定之工作，而非願得隨意之工作。然據職業介紹所之所述，在一九三二年最初六個月中，已經工作於農業之一百五十六名工人，僅有五分之一確願仍留於農田。農業僱主與工人似皆屢造介紹所之門，而陳訴所願。

家庭服務 一九三一年十二月，勞工部取得六區職業介紹所之助力，調查六十省及賽因省一二三家私立職業介紹所，研究失業恐慌對於家庭服務之影響。該項調查之主要目的，係考查多數法國婦女在此甚大之失業恐慌之中，是否願意復作家庭傭工。並研究外國工人之作家庭傭工者，其數目是否減少。據區介紹所主任之意見，現猶缺少合宜之家庭傭人。法國婦女雖漸多復歸此項職業者，然欲對於此問題發表確切之意見，似仍應待至恐慌終了之時。總之，城市中尋覓傭人，雖已漸易，其在鄉村之中，尤其是農村之中，仍不易尋覓焉。

從勞工部所收到之報告觀之，在十七省地方（包括巴黎，里昂，波多，慕爾浩，南些）之大城市，家庭傭人及作散工之婦女為數已增。在二十三省（包括上述之地方）其人數大致相等。在六省（包括北省）供給超過需求。在其他十五省，其情形仍然未變。在另外七省，供給人數毫未增加。讀者慎勿誤以為在此六十省之中，三十八省已能解決家庭傭人問題。自實際言之，僱主亦感受失業恐慌，不得不緊縮其需要及費用。故在若干省地方，供給與需求雖似大致相等，然僅由于需求減少而已。且在若干地方，恐慌使婦女失業返家。因此辭退傭人及散工婦女，而自理家政矣。

尋覓職業之女工，因被辭退，以致人數增加。此為無疑之事。尤其是在大工業中心地方。在法國北部諸省，供給曲綫之變化，與恐慌之變化相符合。至於在賽因省中，多數女工，其中多為已婚者。自一九

三一年九月以來，皆於職業介紹所註冊，求一家庭服務。然欲爲此等婦女覓得工作，殊屬不易。質言之，即無法爲彼覓得家庭服務之機會。所有收到之報告，皆謂此等婦女及其僱主之間，有互相嫌嫉及不滿之處。僱主等不願僱用無家庭服務經驗之人。僱主通常供給膳宿而彼習於十分不同情形之婦女，只欲覓得不供給膳宿之工作。况在多數情形之下，此等婦女皆不願照管幼兒，或擔任農村服務，且更有提出無理要求者。報告又謂此等婦女既習於工廠生活，深感新生活之不自由，難望久於其職。

此項調查，又發見從前服務於旅館及旅行地方之婦女，改作家庭傭役。在三處鄉村省分，少年鄉村婦女之擁擠於本村左近之城市者，爲數日增。

#### 賽因省及若那省

賽因省職業介紹所管理委員會最近亦曾研究家庭服務之勞工市場。據一九三二年初季，該所之統計，雖有五〇三二名失業工人曾受扶助。二一八三次要工作之請求雖經接收。然僅有一〇二九人被介紹至家庭服務。若將此項統計加以分析，在五〇三二名失業之工人中，三八四九名爲散工婦女。然僅有甚少部分之人能適合僱主之條件，特別關於年齡一項。此等婦女，在百分之五十以上，皆超過五六十歲，而多數僱主皆不願僱用年在五十以上之婦女。復次，若干請求工作之人，被介紹所誤入「普通傭役」一類。彼等雖曾任普通傭役，然在多數情形，彼等久已不願取得供給膳宿之工作。况多

數人之年齡，皆不能適合僱主之要求矣。

若那省之職業介紹所，又提及里昂雖在失業恐慌之中，仍感覺家庭傭役之缺乏。該鎮家庭組織聯合會，曾應職業介紹所之要求，擬定計劃，補充家庭傭役之等級。而使失業之少年婦女，在尋覓工作之時，對此感覺興趣。在此項計畫之下，「傭役」改為「家庭工人」以求合於主婦之現代態度。而工作又分為等級，喚起升遷之趣味。

#### 國家補助失業救濟

法國勞工部部長，最近因答復某項問題，宣稱自一九三一年四月一日至一九三二年八月一日，公共失業救濟機關，共支出失業救濟金六五二，五〇〇，〇〇〇法郎。內中有四〇〇，〇〇〇，〇〇〇法郎，係由政府補助。其餘未經政府支出之部份，由省及地方按各地方不同之比例支出之。

在一九三二年初期，逐月失業救濟金，從前為數甚低者，現已為六千五百萬法郎。自一九三二年二月以後，每日總數，大概在七八千萬法郎之間。在吾人所論之十六個月中，每月救濟金平均數為四〇，八〇〇，〇〇〇法郎。最大數為一九三二年四月，計八千二百萬法郎。最小數為一九三二年八月，計七百萬法郎。

#### 為失業工人設備農村工作

法國籍之工商界失業者，亦有有機會復返故土，從事農業之人。爲扶助此等人起見，勞工部採用一九二七年失業恐慌之政策。行文各府，聲明在一九三二年一月二日以前，失業工人，應以半價乘坐火車。其票價之四分之一，由鐵道公司負擔，其他四分之一，由政府償給。

欲享受此種權利，失業者應繕具證書，由市長證明，彼等在原地可以獲得農業工作。無論未婚之工人，或已婚之工人及其妻子，皆可享受半價利益。失業工人又可以半價運費運送傢具等項。

#### 失業技術工人之調查

在一九三二年十月二十二日之演說中，勞工部部長大尼米厄述及處置因機器或組織突進以致失業之多數工人，以供最高勞工會議之參考。

該部長謂：此事專指技術工人之失業。大概因於實業界技術之突飛猛進，產量大增，以致產量超過購買能力。最初本欲節省勞力，以求能將勞力運用於更佳之途。其後乃遭逢經濟恐慌，馴至縮減此等被裁工人之購買力。至於究竟有無方法調和技術之改進，以及工人之相當職業與報酬，此誠爲今日之問題。故最高勞工委員會應（除去國際間之縮短工作時間問題）研究應用何種方法，立刻使法國勞工就業問題所感受之科學生產之影響，得有限制。

#### (2) 比利時失業工人之生活狀況

布魯塞獨立大學沙爾維社會學研究院，於一九三二年開始之時，調查比利時各城市享受保險利益之失業工人之生活狀況，第一類手冊，最近已經出版，討論布魯塞城區狀況。

馬罕所長之序文，解釋調查之目的與範圍，指出此次調查少數個案之故。謂此次調查，非欲作一統計，故所取個案不須甚多，亦不須採用揀樣調查法。此次僅為失業工人家庭之示範研究而已。若根據本篇，而斷定失業津貼之不適宜或太過，或工人階級之能忍與不能忍，則未免錯誤。馬罕謂：本篇所能明白表示，乃生活狀況降低之影響而已。在甚短之時期以前，此等人皆習於安樂或興旺，其生活容易且美滿。今乃瀕於危難，且在水深火熱之中。故馬罕謂：惟勞工之富裕者，始足測定恐慌及社會衰落之程度。此為本篇之唯一目的，所以求得社會現象公正之觀察也。

此次各示範研究，包括十九個失業工人家庭。共代表九十三人。其研究範圍故意限於少數家庭，蓋認定精深方法優于廣大方法也。每一示範研究，對於失業工人及其他家族之生活，心理，及其努力尋覓工作之狀況，皆作深刻之描寫。每一個案，皆描寫其住宅情形。雖其租金之比例甚高，約佔整個費用百分之三十，然大多數家庭之住宅，皆狼敗且擁擠。

費用之分配 此次調查，開列各家每月預算，表明各項費用之分配。自預算觀之，食品費用更小於一八九一年或一九二九年所調查之就業工人之預算。

在全部費用之中，燃料費用佔百分之八至二十。然須知此次調查係在冬季，故此項費用大於一八九一年及一九二九年之比例。

工人之失業，無論係在何時，皆無力更換已敝之衣。此次調查所表現之失業工人之困難，可以見矣。

失業工人所需要之教育費用，在比例上，大於一八九一年及一九二九年最貧之就業工人。蓋二次之比例，一為百分之一·六，一為百分之三·六，而此次十七家之比例為百分之二·〇五至百分之四·五一。其餘二家，則為百分之五·九及百分之六·八九。因此等失業工人為工會會員，故本項包括工會會費、娛樂費用之百分數殊屬輕微。此次有十二家之預算，其百分數小於一八九一年及一九二九年之調查。大約在所有家庭之中，丈夫已將零用錢之大部份供給別人，蓋在若干家庭之中，衛生及化粧需要，代表一種高比例率，實因醫藥費用而起也。

每月入款 除去一家而外，各家每月入款與費用之比，較低於一九二九年最貧之工人。在一九二九年，每一消費單位為一一三·八三法郎，此次有十五家小於一〇〇法郎，另有三家甚至僅有七〇法郎。入款與費用比較之差，皆因此次調查之工人所得之津貼大小不同，而地方政府之補充救濟金，在布魯塞各地方，異常不同。尤有進者，每家消費單位之數目，專視兒童年數之大小，此種元素，在計

算家庭津貼之時，未能計入。

入款大減，雖極力撙節，亦將使家庭預算虧損。在若干家中，因採用緊急計畫，例如廢止肉食，以作房金之類，則此虧損尙不顯著。其餘各家，或家中有人患病，或因稍有餘蓄及其他，以致費用超過所受之失業津貼。最後，吾人應勿誤以爲凡失業工人之預算有剩餘者，其財源超過其所需要。實則此等家庭之有最大剩餘者，其生活仍係甚苦。

### (3) 瑞典之失業救濟策

據社會部部長及其他閣員最近所發表之宣言，瑞典擬創設一種聯合制度，包括失業保險及所謂特種公共工作。於必要時，以金錢救濟補充之，以救濟工人在所受津貼完竭之後，無法工作於此等工作者。

組織現政府之社會民主黨，及議會中各中產階級政黨，雖皆以爲救濟失業根本應用以工代賑之法。（雖其工資率等於普通市場之工資率，而不似瑞典現今之工賑辦法，使工資率低於市場之工資率約百分之十五。）彼等現亦介紹失業保險制度，以維持信譽。此項問題，曾經過二十年以上之討論，而爲若干調查之題目。當一九三二年秋季，選舉運動之時，自由民主黨首領等宣言稱：彼等贊成失業保險制度，包括所謂「平常」失業在內。若社會民主黨所擬提出于今秋之議案，不能獲得自由民主



黨之相當贊助，則政府或將解散議會，重新選舉。政府近已指派一委員會，對於各國失業保險辦法作一補充研究，以供準備議案之用。

公共工作 最近數星期，另有一委員會，應政府之請求，盤查此等特種公共工作之計畫。

據一九三二年十二月三日，該委員會第一次報告：此類計畫在瑞典已有數種。其總值約為一億九千萬克郎尼。其詳細估計，業已作成。若必要之經濟情形可以完成，則此等計畫，立可施行。或於下次經濟年度施行。此次尚有總值約三萬萬二千萬克郎尼之計畫數種，適宜於包含在數年之特種公共工作計畫。此次盤查，又包括若干工作。雖已經設計，然從技術方面觀之，尙未堪估計價值。前二類之公共工作，為數約有三千二百種。國家工作，約有六百七十種。其總值約為八千萬克郎尼。該委員會認為，國家補助之事業，包括一千五百種。其總值為二萬萬九千四百萬克郎尼。其為地方政府獨力經營者，有七百二十五種。約值八千七百萬克郎尼。至于私人經營之公用事業，有三百種。估計約值四千八百萬克郎尼。

同時另有一委員會，建議廢止約九十處之鐵路馬路交叉點。其估價約為一千一二百萬克郎尼。

#### (4) 丹麥防範失業之計畫

一九三二年十二月二日，丹麥首相，向報館訪員發表談話，述及政府抵制經濟恐慌，及組織公共

### 工作之辦法。

部中現正設法求得國會之同意，以備實行一種完密計畫。此種計畫，擬設立失業委員會，計畫特種公共工作：建築碼頭及道路，修濬湖泊及沼地，以及開墾荒地。

各部擬請求國會批准各種計畫，其中之工作，包括碼頭，道路，公共屋宇等項之修築，皆可立即執行者。

失業委員會設委員七人，屬于社會部，計畫或執行有益于社會之特種工作，或補助各項工作，使大多數工人能立刻就業，例如修濬湖泊及沼地，開墾荒地，以及其他土地改良事宜。該委員會將擬定條例，管理私有工作之補助事宜，及將來發展公有土地之方法。該委員會又將考慮若干公家計畫，或公家補助其他計畫，以備抵制失業，或為無工可作之人組織臨時工作。

建議縮短工作時間 社會部擬提案縮短工作時間，並限制額外工作。若僱主不肯以協議式臨時規定辦法，則該議案將提出于國會中。（一九三二年十二月四日，社會民主報謂：十二月三日，社會部雖召集僱主聯合會及工會總會之代表，討論工作時間問題，但未獲得相當結果。）

特種救濟 因失業之人數太多，且太久，（最近之人數為一四八，九四八）必須提案討論特種冬季救濟。由地方政府支出，而由國家補償之。

但國家之財力于此或感不足，故擬請批准發行相當數額之公債。若以之用于此途，則國家之普通救濟費用或可減少。

(5) 但澤自由市防止失業之計畫

一九三二年十二月二日，但澤自由市通令制止機器之使用，以防勞工在就業之初，受有不利影響。又給予僱主以財政上利益，以求改進勞工市場。

僱主欲使用機器，或更換設備，或致減少工人數目者，必須向工廠檢查處領得許可證。然若該項工業有外國競爭關係，不得拒絕發給許可證。

凡違犯該項命令者，應受懲罰。除去罰鍰或監禁而外，並得沒收其機器。在第二次違犯之時，得封閉該工廠。

短工工人之失業救濟 一九三二年十二月二日，另有命令，規定惟短工工人能與全工工人共享失業津貼。間歇失業工人不在此例。其唯一條件，在于此等短工工人收入之百分之四十（一九三一年二月十三日之條例定為百分之五十）應小于全工工人之津貼。

短工工人享受津貼之期間，最多為一年。

(6) 荷蘭失業示威運動

一九三二年九月八日，荷蘭工會總會及荷蘭社會民主勞工黨于海牙聯合舉行示威運動，到會者約一〇〇，〇〇〇人。古貝希代表荷蘭工會建議下列要求：

執行公家營造計畫。例如房屋營造，續行祖依德齊之計畫，以及建築橋梁，道路等。採用每週四十小時制。幫助幼年工人，以阻止貧乏現狀，而免過激宣傳。

#### (四) 社會保險

##### (1) 意大利之疾病保險

意大利內閣根據行政首領及職業團體部之建議，近已通過方案，修正一九二五年十一月二十九日關於新設各省疾病保險之法令。

因欲使保險管理在國內該等地方更形經濟，本方案自一九三三年七月一日起，力求減少保險公司之數目，其法即係使部立基金與省立基金合併，兼廢除威尼齊亞、吹登廷納及威尼齊亞、基尼亞之省立總會。

##### (2) 奧地利亞農業工人之疾病保險

最初十年間

奧地利亞全國農業疾病基金聯合會于一九三二年九月八日，舉行第一次常會，慶祝農林工人疾病保險制度十周紀念。

開會時，到會者，有奧地利亞總統米開拉士，奧地利亞首相多爾富士，及社會部長李希。首由聯合會會長高邦對於多瑪表示哀悼，並申述該故局長始終保障社會保險之熱忱。

其次再由會長指出農業疾病保險之價值。說明該項保險能使從前僅為工商界所享受之保障推行及于此種工人。疾病保險現已戰勝許多困難與阻力，漸能合乎農業之特點。本保險制度現已及於五千農業工人與雇農，此誠足引以為榮。若夫為此必要之社會保障而奮鬥之人，尤當受賀。深望此後能使此等關係全民福利之舉，益加鞏固。

首相多爾富士對於保險制度將使農業多增一負擔之說，加以否認。彼指出在保險制度實施以前，工人疾病危險業已償付。然此項償付，僅由僱主任之。保險制度，僅使此種已存之負擔，化為顯著事實，而無所增加。且使償付危險之方法大增效力。彼又指出應由各機關作國際間之合作，以擔任農業保險事宜。而使各國對於組織合宜機關以保護農業工人，深切承認其重要。

社會部長李希論及農業保險之原始。並追論當時雖自耕農團體亦常需要之。各黨人等，皆贊同保險之原則。意見岐異之處，僅在於施行方法而已。當時所倡之保險制度，效果見矣。投保人之健康已

增進各農業區之醫生人數已加多；因保險基金支出維護病人之款項，各醫院已改良，設備已充實；至於嬰兒死亡率，亦已低減矣。

此等勝利，由於所有有關係之人（包含基金職員等）常川努力。常人每致疑於此等管理費用者，蓋未嘗深知其需要耳。大抵保險之管理費用必要撙節，然亦須使管理美滿而有效。欲求美滿有效，則所需之費用必多。若某種費用縮減太甚，結果必使所獲之利益減少。終亦使所生之費用超出所能節省之款項而已。李希對於眾人因欲求得該項事業之勝利以及推廣農業疾病保險於全國而作之工作，亦深信賴。

其他演說者如下：奧地利亞代表布利希、維也納市代表唐得樓、德國農業基金總會會長阿希堡，以及聯合會會長高邦等。歷數奧地利亞農業疾病保險之往跡，而縱論將來。並邀請到會者參觀此次在維也納舉行之全國農業基金總會展覽會。

### （五）僱主組織

#### （1）智利之僱主組織

各項智利農工礦業僱主聯合會，及智利總商會最近組織委員會，共同研究各會員之生產問題。若干工商界人士，在一九三二年九月九日，亦曾於三底雅各集議一次。其結果產生工商業僱主聯合

會。該會之目的，在於合併一切已成立及未成立之僱主聯合會。

此項新組織之宗旨，係根據人類進化程序中之平等及社會公正之原則，以保障各會員之經濟利益。在勞資糾紛之時，該會常持友誼處理方法，並遵守立法之尊嚴。據該會發起人談話，智利各僱主未嘗不顧世界之政治社會潮流。該項新聯合並未含有恐嚇工人事業之意。

該組織選出一種執行委員會，並指派若干委員會，促成各項工商業僱主聯合會。

### (六) 工業災害

上海正泰橡膠廠於今年二月二十一日發生鍋爐爆炸之巨災，遭難而死之工人，計八十一名，傷數十名。該廠體卹被難家屬，每死亡工人發給卹金三百五十元。同月二十七日永利橡膠廠亦發生鍋爐爆裂之慘禍，焚斃工人十八名，傷數十名。該公司依照工廠法，除備棺收殮暨付殮衣等四十元外，並每名發給撫卹費三百元，二年平均工資三百元。

# 法學雜誌 勞動法專號 出版預告

六卷第三期 要目如下

近代勞動立法之新趨勢	孫曉城
近代勞動立法之特質之數要點	陳宗曉
勞動立法之理論	李平
工會與立法	史尚寬
勞動契約法論	祝康
最近各國勞動保險法之保險統一問題	王世麟
國際勞工立法	祝康
德國勞動立法與產業民主制之理論	洪孟博
英美法僱主對於僱員所負傷害責任之演進	梁敬
日本勞工立法	吳學
法國勞工立法演進之概觀	章淵
蘇俄現行勞動法令彙編	馮澤
中國勞動立法之過去及現在	張師竹
中國勞動立法之過去及現在	劉登
中國勞工保護立法之過去及現在	江鴻治
中國女工保護立法之過去及現在	胡志剛
公務員應受勞動法之保護之商榷	陳振
勞動法與勞動團體	陳振
世界各國勞動契約之終止	劉承
此外並附有修正勞資爭議處理法修正工廠法及一年來之勞動法令解釋等多種	姚福園

特別聲明  
 閱讀本專號「五百元」「三百元」「一百元」及「金質獎章」之希望詳情見該專號

格價  
 本專號零售每冊連郵五角  
 定閱全年六冊連郵二元

社址  
 上海崑山路  
 第一四六號

分售處

- 上海：會文堂、民智書局、作者書社
- 南京：正中書局、環球書報社
- 安慶：世界書局、武昌：新華書局
- 佩文齋、長沙：民治書局、新華書局
- 新時代書局、太原：民報社
- 天津：大公報館、重慶：民報社



## 專 載

### (一) 與工廠檢查有關之宣言

#### (1) 工廠檢查協會爲特區檢查權宣言

中國工廠檢查協會，以本市特區當局，侵害工廠檢查權，除開會招待各界討論及協商辦法外，並發表下列宣言：

本市特區當局，於工廠檢查事權，妄思僥奪，其爲違法越權，實至明顯，此事於各方利害，及國家主權，關係至鉅，本會心所謂危，難安緘默，僅就見聞所及，爲國人告之。查洋涇浜地皮章程訂立之初，我國當道，曾參與其事，然一八六九年及一八九八年彼方曾將地皮章程單獨修改，未經我國政府之參加承認，故該章程之法律效力，實有疑義。茲姑以此未經我國參加承認，而爲彼方視爲公共租界之組織法之地皮章程而言，則工部局之權限，已明載該章程第九款內，自不能越出第九款列舉事項之外，關於工廠或勞工狀況之管理事項，無論就該章程之詞句上或含義上觀之，特區當局皆無過問之餘地，何得妄思染指，此其一。

民國十二年六月，公共租界曾有童工調查委員會之組織，當時工部局法律顧問拉德氏（譯音）謂工部局欲制定童工條例，使納稅人遵守，於法殊無根據，因此該委員會所建議之童工條例，擱置未行。民國十九年費唐法官來滬，調查公共租界之一般狀況，其報告書第二卷，載有「在過去三十年中，租界及其毗連區域內之工業，發展甚速；人口增加一倍，在此變遷極速之狀況下，工部局無立法權，以增加其權力，以致行政工作感受困難，對於各種新事業，不能施展權力，如管理勞工狀況一層，即其一例，有許多重要事務，市政府得在管轄區內，行使職權，而工部局在租界內無權處理，工部局對於此等事務，尤其關於學校及勞工狀況之管理問題之無力活動，自足

引起批評者之責難，及中國官署在租界內行使職權之企圖」等語。（見英文本報告書卷二第二二三頁）夫以處於租界當局立場上之法律專家，如拉德費唐二人，亦直認租界當局對於勞工狀況無權管理，良以事成鐵案，雖欲迴護，亦有所不能也，此其二。

一八六三年六月十二日，滬上有若干外僑，致函駐京英使勃羅司氏（Dr. Frederick Bruce）請將中國地方官在租界內之權力加以限制，同年八月六日，勃氏復函，有「非受僱於外僑之華人，應完全受中國官憲之統治，與居住華界同一等語。此就租界之歷史沿革而言，亦可見特區當局企圖篡奪工廠檢查權之不當，此其三。

特區當局屢次聲言，不承認中國政府在特區內之權力，此言實屬荒謬之至，試問中國政府，曾於何年何日，根據何項條約，將租界內之主張，全部放棄，國家對於住居本國領域內之人民，有至高無上惟一不可分之主權，此為構成獨立國家之最高原則，今特區之領土權，仍屬我國，住居特區內之人民，與住居特區外之人民，同有服從國家意旨，遵守國家法令之義務，斷不容特區當局，伸其巨靈之掌，推出特區內人民於國家權力圈外，此等法理，特區當局，亦何嘗不知，祇以野心難戢，於苦思力索之餘，遂有設法修改地皮章程附則第三十四條之舉。該附則規定，在公共租界創立某種企業，須於事前向工部局領取執照，并須受其約束，此次修改之法，即擬於該附則所列舉之各種企業下，加入「工廠」一項。揣該當局之意，以為此項修改附則之舉，經本年四月十九日納稅外人會議通過後，即可遂其攘奪之私，然聚若干外僑於一堂，呼嘯終日，議而成案，著為律令，遽欲執此以宰制我納稅華人，此種單方面之行動，我納稅華人，豈能承認，徒見其心勞日拙而已。

再就各方利害觀之，如本市工廠檢查事務，劃歸數個機關辦理，則事權不一，政令紛歧，各廠除應遵行本國勞工法令外，又須受工部局之非法拘束，則將來之糾紛，正未有窮，且特區當局此次爭取工廠檢查，其目光實注射於管理工廠及勞工之一般事權，此非本會總認過慮。吾人試以工部局依洋涇浜地皮章程之規定而應有之職權，與工部局現有之權力相較，即可推知。蓋歷年以來，該當局處心

積慮，將自身權力，肆意擴張，歷時既久，則以「既成事實」視之，國人亦噤莫敢爭，一任此畸形組織之發育滋長，日趨龐大，此次工廠檢查之事，如任其辦理，則彼俟此項政權之基礎確立後，自必師其故智，得寸進尺，愈演愈寬。循此以往，必將租界內一切勞工行政及管理工廠之權，悉數奪歸己有。近年來國人對於己失之主權，方力謀收回，豈容再蹈前轍，將未失之主權，輕輕斷送。特區工廠檢察問題，各界人士，以國家多故，或未措意及此，然今日稍一不慎，種此惡因，則將來之惡果，甯堪設想。我政府當局，職責所在，深望能據理力爭，如稍瞻顧，各界人士，亦應一致奮起，努力抗爭，以促特區當局之反省。本會以改進工廠檢查事業為職志，聞見較切，用敢布其區區，邦人君子，幸共鑒之。

## (2) 上海市工會為工廠檢查宣言

本市各工會為租界當局，阻礙我政府檢查工廠設施，侵害主權，特發表聯名宣言云：慨自機械工業勃興以來，我勞工呻吟宛轉於工廠生活之下，分配既感不均，生計日趨窮蹙，流弊所屆，社會亦呈杌隉不安之象。於是國家制定勞工法規，確定勞資僱用關係，以補自由契約之不足，使勞資雙方，相繫相維，同登康樂。其用意至為深遠。我國產業幼稚，勞工法之發展，亦較他國為遲。然比年以來，我政府鑒於時勢之需要，業將各種勞工法規，權衡緩急，次第頒行。並因各地官署耳目，容有未周，雖有良法美意，猶恐成爲具文。特於民國二十年頒佈工廠檢查法，以收施行其他勞工法令之實效。去歲因暴日侵滬，本市檢查工作，頓告延緩。我勞工延頸舉踵，以待工廠檢查之實施。幸我政府機關，深感此事之重要，於戰事停止大局稍安之際，即開始積極進行。我勞工聞命之餘，方額手稱慶，不圖特區當局，蔑視我國主權，出而阻撓，密謀修改洋涇浜地皮章程附則第三十四條，強迫特區工廠及其所屬之勞工受其控制。然帝國主義者對我勞工壓迫蹂躪，往跡昭然。我勞工一息尚存，誓必竭力掙扎，以擺脫帝國主義者之羈絆。竊思本市為全國工業中心，而特區內之工廠，又佔全市工廠之多數。重心所在，致啓彼方之覬覦。擬乘中日糾紛尚未解決之際，逞其混水摸魚之故技，用種種手段，使我國工業，除受不平等條約之牽

擊外。又增此一層束縛。封豕長蛇。得寸進尺。言之實可寒心。幸各界人士。洞燭其奸。紛起反對。深望我政府毅然決然。迅謀工廠檢查權之統一。對於特區內之工廠。從速派員進行檢查。毋再因循瞻顧。坐誤時機。我勞工自當擁護前驅。作強有力之抗爭。倘特區當局執迷不悟。橫生枝節。我勞工當謀整個力量之表現。不達目的。誓不終止。謹此宣言。輪船木業工會。九區皂藥工會。滬甬輪船茶房工會。五區造船工會。四區捲烟工會。七區棉織工會。一區造船工會。醫業工會。藥業工會。郵務工會。郵務職工會。十區棉紡工會。五區捲烟工會。南貨職業工會。一區針織工會。九區水木工會。牙骨器工會。茶食工會。一區清潔業工會。牙刷工會。一區造紙工會。九區水泥工會。一區橡膠工會。豬鬃工會。成衣業工會。二區針織工會。香業工會。報關工會。一區水電工會。三區絲業工會。三區繅絲工會。四區清潔工會。六區繅絲工會。六區水木業工會。六區公共汽車工會。六區製茶工會。斛米業工會。七區絲織業工會。六區棉紡工會。三區水電工會。四區水電工會。四區造船工會。七區水木工會。八區水木工會。四區絲織工會。招商局五碼頭職工會。十區絲業工會。三區絲業工會。四區繅絲業工會。染業工會。絲光事務所。製革業工會。旅棧招待工會。藥行業工會。三區棉紡業工會。軍服業工會。燭業工會。煤業工會。琴業工會。宰鴨業工會。石印業工會。修造民船工會。鑛業工會。五區裝卸工會。五區棉紡工會。五區棉織工會。一區棉織工會。二區棉織工會。銀作業工會。一區運駁業工會。一區水木業工會。五區水木業工會。四區運駁工會。市絲吐業工會。製帽業工會。製墨業工會。六區水電工會等同啓。

## (二) 工廠法

(I) 修正工廠法二十一年十二月三十日公布

### 第一章 總則

第一條 凡用發動機器之工廠平時雇用工人在三十人以上者適用本法

第二條 本法所稱主管官署除有特別規定者外在市爲市政府在縣爲縣政府

第三條 工廠應備工人名冊登記關於工人之左列事項並呈報主管官署備案

一 姓名性別年齡籍貫住址

二 入廠年月

三 工作類別時間及報酬

四 工人體格

五 在廠所受賞罰

六 傷病種類及原因

第四條 工廠每六個月應將左列事項呈報主管官署一次

一 前條工人名冊有變更者其變更部份

二 工人傷病及其治療經過

三 災變事項及其救濟

四 退職工人及其退職之理由

#### 第二章 童工女工

第五條 凡未滿十四歲之男女工廠不得雇用爲工廠工人十二歲以上未滿十四歲之男女在本法公布前已於工廠工作者本

法施行時得由主管官署核准寬其年限

專 載

第六條 男女工人在十四歲以上未滿十六歲者爲童工童工祇准從事輕便工作

第七條 童工及女工不得從事左列各種工作

- 一 處理有爆發性引火性或有毒質之物品
- 二 有塵埃粉末或有毒氣體散布場所之工作
- 三 運轉中機器或動力傳導裝置危險部份之掃除上油檢查修理及上卸皮帶繩索等事
- 四 高壓電線之銜接
- 五 已溶鑛物或礦滓之處理
- 六 鍋爐之燒火
- 七 其他有害風紀或有危險性之工作

### 第三章 工作時間

第八條 成年工人每日實在工作時間以八小時爲原則如因地方情形或工作性質有必須延長工作時間者得定至十小時

第九條 凡工廠採用晝夜輪班制者所有工人班次至少每星期更換一次

第十條 除第八條之規定外因天災事變季節之關係於取得工會同意後仍得延長工作時間但每日總工作時間不得超過十二小時其延長之總時間每月不得超過四十六小時

第十一條 童工每日之工作時間不得超過八小時

第十二條 童工不得在午後八時至翌晨六時之時間內工作

第十三條 女工不得在午後十時至翌晨六時之時間內工作

第四章 休息及休假

第十四條 凡工人繼續工作五小時至少應有半小時之休息

第十五條 凡工人每七日中應有一日之休息作為例假

第十六條 凡國民政府法令所規定應放假之紀念日均應給假休息

第十七條 凡工人在廠繼續工作滿一定期間者應有特別休假其休假期如左

一 在廠工作一年以上未滿三年者每年七日

二 在廠工作三年以上未滿五年者每年十日

三 在廠工作五年以上未滿十年者每年十四日

四 在廠工作十年以上者其特別休假期每年加給一日其總數不得超過三十日

第十八條 凡依照第十五條至第十七條所定之休息日及休假期內工資照給如工人不願特別休假者應加給該假期內之工資

第十九條 關於軍用公用之工作主管官署認為必要時得停止工人之休假

第五章 工資

第二十條 工人最低工資率之規定應以各廠所在地之工人生活狀況為標準

第二十一條 工廠對工人應以當地十足通用貨幣為工資之給付

第二十二條 工資之給付應有定期至少每月發給二次論件計算工資者亦同

第二十三條 依第十條第十九條之規定延長工作時間時其工資應照平日每小時工資額加給三分之一至三分之二

第二十四條 男女作同等之工作而其效力相同者應給同等之工資

第二十五條 工廠對於工人不得預扣工資為違約金或賠償之用

#### 第六章 工作契約之終止

第二十六條 凡有定期之工作契約期滿時必須雙方同意方得續約

第二十七條 凡無定期之工作契約如工廠欲終止契約者應於事前預告工人其預告之期間依左列之規定但契約另訂有較長之

預告期間者從其契約

一 在廠繼續工作三個月以上未滿一年者於十日前預告之

二 在廠繼續工作一年以上未滿三年者於二十日前預告之

三 在廠繼續工作三年以上者於三十日前預告之

第二十八條 工人於接到前條預告後為另謀工作得於工作時請假外出但每星期不得過二日之工作時間其請假期內工資照給

第二十九條 工廠依第二十七條之規定預告終止契約者除給工人以應得工資外並須給以該條所定預告期間工資之半數其不

依第二十七條之規定而即時終止契約者須照給工人以該條所定預告期間之工資

第三十條 有左列各款情事之一者縱於工作契約期滿前工廠得終止契約但應依第二十七條之規定預告工人

一 工廠為全部或一部之歇業時

二 工廠因不可抗力停工在一個月以上時



三 工人對於其所承受之工作不能勝任時

第三十一條 有左列各款情事之一時縱於工作契約期滿前工廠得不經預告終止契約

一 工人違反工廠規則而情節重大時

二 工人無故繼續曠工至三日以上或一個月之內無故曠工至六日以上時

第三十二條 凡無定期之工作契約工人欲終止契約應於一星期前預告工廠

第三十三條 有左列情事之一者縱於契約期滿前工人得不經預告終止契約

一 工廠違反工作契約或勞動法令之重要規定時

二 工廠無故不按時發給工資時

三 工廠虐待工人時

第三十四條 對於第三十條第三款第三十一條第一款及第三十三條各款有爭執時得由工廠會議決定之

第三十五條 工作關係終止時工人得請求工廠給與工作證明書工廠不得拒絕但工人不依第三十二條之規定而即時終止契約

或有第三十一條所列各款情事之一者不在此限

前項證明書應記載左列事項

一 工人之姓名性別年齡籍貫及住址

二 工作種類

三 在廠工作時期及成績

專 載

第七章 工人福利

第三十六條 工廠對於童工及學徒應使受補習教育並負擔其費用之全部其補習教育之時間每星期至少須有十小時對於其他失學工人亦當酌量補助其教育

前項補習教育之時間須在工作時間以外

第三十七條 女工分娩前後應停止工作共八星期其入廠工作六個月以上者假期內工資照給不足六個月者減半發給

第三十八條 工廠在可能範圍內應協助工人舉辦工人儲蓄及合作社等事宜

第三十九條 工廠應於可能範圍內建築工人住宅並提倡工人正當娛樂

第四十條 工廠每營業年度終結算如有盈餘除提股息公積金外對於全年工作並無過失之工人應給以獎金或分配盈餘

第八章 工廠安全與衛生設備

第四十一條 工廠應為左列之安全設備

- 一 工人身體上之安全設備
- 二 工廠建築上之安全設備
- 三 機器裝置之安全設備
- 四 工廠預防火災水患等之安全設備

第四十二條 工廠應為左列之衛生設備

- 一 空氣流通之設備

二 飲料清潔之設備

三 盥洗所及廁所之設備

四 光線之設備

五 防衛毒質之設備

第四十三條 工廠對於工人應為預防災變之訓練

第四十四條 主管官署如查得工廠之安全或衛生設備有不完善時得限期令其改善於必要時並得停止其一部之使用

#### 第九章 工人津貼及撫卹

第四十五條 在勞動保險法施行前工人因執行職務而致傷病或死亡者工廠應給其醫藥補助費及撫卹費其補助及撫卹之標準如左但工廠資本在五萬元以下者得呈請主管官署核減其給與數目

一 對於因傷病暫時不能工作之工人除擔任其醫藥費外每日給以平均工資三分之二之津貼如經過六個月尙未痊愈其每日津貼得減至平均工資二分之一但以一年為限

二 對於因傷病成爲殘廢之工人永久失其全部或一部之工作能力者給以殘廢津貼其津貼以殘廢部分之輕重爲標準但至多不得超過三年之平均工資至少不得低於一年之平均工資

三 對於死亡之工人除給與五十元之喪葬費外應給與其遺族撫卹費三百元及二年之平均工資  
前項平均工資之計算以該工人在工廠最後三個月之平均工資爲標準  
喪葬費撫卹費應一次給與但傷病津貼殘廢津貼得按期給與

專 載

第四十六條 受領前條之撫卹費者爲工人之妻或夫無妻或無夫者依左列順序但工人有遺囑時依遺囑

第一 子女

第二 父母

第三 孫

第四 同胞兄弟姊妹

第四十七條 工人遇有婚喪大故急需款時得向工廠請求預支一個月以內之工資或發還儲金之全部或一部

第四十八條 工廠遇災變時工人如有死亡或重大傷害者應將經過情形及善後辦法於五日內呈報主管官署

#### 第十章 工廠會議

第四十九條 工廠會議由工廠代表及全廠工人選舉之同數代表組織之

前項工廠代表應選派熟習工廠或勞工情形者充之工人代表選舉時應呈請主管官署派員監督

第五十條 工廠會議之職務如左

- 一 研究工作效率之增進
- 二 改善工廠與工人之關係並調解其糾紛
- 三 協助團體協約勞動契約及工廠規則之實行
- 四 協商延長工作時間之辦法
- 五 改進廠中安全與衛生之設備

六 建議工廠或工場之改良

七 籌劃工人福利事項

第五十一條 前條所列各款事項關於一工場者先由該工場工人代表與工廠協商處理之如不能解決或涉及兩工場以上之事項時由工廠會議決定之工廠會議不能解決時依勞資爭議處理法辦理

第五十二條 工人年滿十六歲者有選舉工人代表之權

第五十三條 有中華民國國籍之工人年滿二十歲在廠繼續工作六個月以上者有被選舉為工人代表之權

第五十四條 工廠會議之工人代表及工廠代表各以三人至九人為限

第五十五條 工廠會議之主席由雙方代表各推定一人輪流擔任之

工廠會議每月開會一次於必要時得召集臨時會議

工廠會議須有代表過半數之出席其決議須有出席代表三分之二以上之同意

#### 第十一章 學徒

第五十六條 工廠收用學徒須與學徒或其法定代理人訂立契約共備三份分存雙方當事人並送主管官署備案其契約應載明左

列各款事項

一 學徒姓名性別年齡籍貫及住址

二 學習職業之種類

三 契約締結之日期及其存續期間

專 載

四 雙方之義務

前項契約不得限制學徒於學習期滿後之營業自由

第五十七條 未滿十三歲之男女不得爲學徒但於本法施行前已入工廠爲學徒者不在此限

第五十八條 學徒之習藝時間準用本法第三章之規定

第五十九條 學徒除見習外不得從事本法第七條所列各種工作

第六十條 學徒對於工廠之職業傳授人有服從忠實勤勉之義務

第六十一條 學徒於習藝期間之膳宿醫藥費均由工廠負擔之並應酌給相當之津貼

前項津貼由主管官署酌量各該地方情形及工廠經濟狀況擬定標準呈請實業部核定之

第六十二條 學徒於習藝期間內除有不得已事故外不得中途離廠如未得工廠同意而離廠者學徒或其法定代理人應償還學徒在廠時之膳宿醫藥費

第六十三條 工廠所招學徒人數不得超過普通工人三分之一

第六十四條 工廠所收學徒人數過多對於學徒之傳授無充分之機會時主管官署得令其減少學徒之一部並限定其以後招收學徒之最高額

第六十五條 工廠對於學徒在其學習期內須使職業傳授人盡力傳授學徒契約所定職業上之技術

第六十六條 除第三十一條所列各款外有左列情事之一者工廠得終止契約

一 學徒反抗正當之教導者

二 學徒有偷竊行為屢戒不悛者

第六十七條 除第三十三條所列各款外有左列情事之一者學徒或其法定代理人得終止契約

一 工廠不能履行其契約上之義務時

二 工廠對於學徒危害其健康或墮落其品行時

#### 第十二章 罰則

第六十八條 工廠違背本法第七條第十一條至第十三條之規定者處一百元以上五百元以下之罰金

第六十九條 工廠違背本法第五條第八條至第十條第三十七條及第六十三條之規定者處五十元以上三百元以下之罰金

第七十條 工廠違背本法第四十五條之規定者處五十元以上二百元以下之罰金

第七十一條 工廠違背本法第三條第四條第十四條至第十九條及第三十六條之規定者處一百元以下之罰金

第七十二條 凡工廠工頭對於職務上如因不忠實行爲或懈怠致發生事變或使事變範圍擴大時處一年以下有期徒刑拘役或五百元以下之罰金

第七十三條 工人以暴力妨害廠務進行或毀損工廠之貨物器具者依法懲處

第七十四條 工人以強暴脅迫使他人罷工者依法懲處

#### 第十三章 附則

第七十五條 工廠規則之訂定或變更須呈准主管官署並揭示之

第七十六條 本法施行條例另定之

專 載

第七十七條 本法自公布日施行

(2) 修正工廠法施行條例二十一年十二月三十日公布

第一條 工廠法第一條所稱之工人係指直接從事生產或輔助其生產工作之工人而言其僱用員役與生產工作無關者不在

此限

第二條 主管官署執行工廠法及本條例規定之事項應受最高主管機關之指導監督

第三條 工廠應置備簿冊隨時詳載工廠法第三第四兩條規定事項除按期繕呈主管官署外應保存之

工人名冊及其他簿冊表格之程式由最高主管機關定之

第四條 戶籍法未頒行前工廠僱用工人於年齡發生疑義時由工人之法定代理人負責聲明

第五條 十二歲以上未滿十四歲之男女在工廠法公布前已在廠工作者應於工廠法施行後兩個月內將該工人姓名性別年

齡籍貫入廠日期工作種類及工作性質呈請主管官署核展期限

第六條 工廠依工廠法第八條第十條之規定延長工作時間時應詳敘理由呈報主管官署

第七條 工廠應將每日開工停工用膳及休息時間連同全年休假日期公布之

第八條 工廠採用晝夜輪班制者應將各班工人姓名性別年齡及其工作日期與時間備簿登記之

第九條 工廠法第十六條所稱之紀念日如左

一 一月一日 中華民國成立紀念

二 三月十二日 總理逝世紀念



三 三月二十九日 革命先烈紀念

四 五月一日 勞動節

五 五月五日 革命政府成立紀念

六 七月九日 國民革命軍誓師紀念

七 十月十日 國慶紀念

八 十一月十二日 總理誕辰紀念

九 其他由國民政府臨時指定之日

第十條 工廠法第十七條之工作年數其在工廠法施行前者應合併計算之

第十一條 工廠應將每月發給工資次數及日期預定公布之

第十二條 工廠爲全部或一部之歇業或停工在一月以上時應事先呈報主管官署

第十三條 工廠舉辦工人及學徒之補習教育時應將辦法及設備呈報主管官署並應每六個月將辦理情形呈報一次

第十四條 女工依工廠法第三十七條之規定停工者因廠方之請求應取具醫生診斷書

第十五條 工廠法第四十條所稱營業年度由工廠自行規定呈報主管官署備案

第十六條 工廠法第四十條規定之獎金或分配盈餘由工廠擇用其一於章程中規定之

工廠法施行前已成立之工廠應於工廠法施行後兩個月內將前項辦法規定呈報主管官署

第十七條 工廠平時僱用工人在三百人以上者應於廠內設置藥室儲備救急藥品並聘醫生每日到廠擔任工人醫藥及衛生事

專 載

第十八條 童工女工及年滿五十歲之工人其工作之分配應於健康檢查後定之

第十九條 有礙衛生及有危險性之製造場所工廠應嚴禁兒童入內

第二十條 工廠僱用女工者應設哺乳室於可能範圍內並應設置託兒所僱用看護保母委為照料

第二十一條 工廠之建築應由註冊工程師依工廠法第四十一條第四十二條規定計劃之

第二十二條 工廠一切機器及鍋爐在使用前或使用一定期間後應由專家舉行安全檢查如發現危險應即停止使用並從事修理或更換機件

第二十三條 工廠建築物及其附屬場所應設相當數目之太平門或太平梯

第二十四條 工場門戶應向外開工作時間不得下鎖

第二十五條 工場內應嚴禁吸烟及攜帶引火物品

第二十六條 工場有左列各款情事之一者其場屋及附屬場所之建築地點應由主管官署核定之

一 凡製造品及其原料有危險性者

二 凡物品製造時所散布之氣體或洩出之液體危害公眾衛生者

第二十七條 工廠對於工業上所發出有毒之氣體液體及產餘物質應視其性質與數量分別為濾過沉澱澄清及分解之設施不得任意散布或拋入江河池井之內

第二十八條 工廠遇有工人在工作時間傷病者應延醫生或送醫院診治死亡者應即呈報主管官署並通知其親屬

第二十九條 工廠法第四十五條所規定之津貼喪葬撫卹等費工廠應依左列規定給予之

一 傷病及殘廢津貼至少每半月一次

二 喪葬費於工人死亡之翌日一次給予其家屬

三 撫卹費於工人死亡後一月內給予工廠法第四十六條規定之受領人

第三十條 工廠應置備簿冊載明發給醫藥津貼喪葬撫卹各費日期數目及受領人

第三十一條 工廠對於工人喪葬費或撫卹費之法定受領人有疑義時應由受領人覓保證明

第三十二條 工廠會議之工人代表由廠內工人過半數以上之出席選舉之工廠之各部分距離較遠或人數過多者得按各部份工人人數之多寡分配代表人數分區選舉之

第一屆工人代表之選舉應由廠方於工廠法施行後二個月內擬具選舉辦法呈准主管官署後舉行之  
廠中已組織工會者前項選舉辦法應由工會簽註意見

第二屆以後工人代表之選舉由工廠會議辦理之

第三十三條 選舉工人代表時應選候補代表五人至九人遇有工人代表不能出席時即由候補代表補充之

第三十四條 工人代表之選舉辦法應於選舉前三日於工廠顯明處所公告之並應於舉行前向工人至少作一次之口頭解釋

第三十五條 工廠會議工人代表之任期為一年連選者得連任

第三十六條 工廠應將工廠會議之雙方代表名單呈報主管官署備案其改派改選時亦同

第三十七條 工廠應備置工廠會議紀錄簿並於開會時派員紀錄左列事項

專 載

專 載

- 一 開會日期及地點
  - 二 出席代表主席及紀錄員之姓名
  - 三 討論及決議事項
  - 四 其他報告及建議事項
- 每次會議終了時應由主席將紀錄當場宣讀並署名蓋章  
本施行條例與工廠法同日施行

第三十八條