

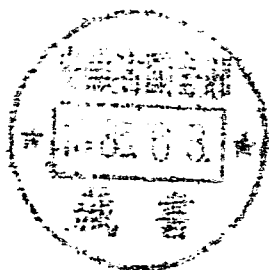
萬有文庫

第一集一千種

王雲五主編

勞工問題

祝世康著



商務印書館發行

萬有文庫

第一集一冊

編者

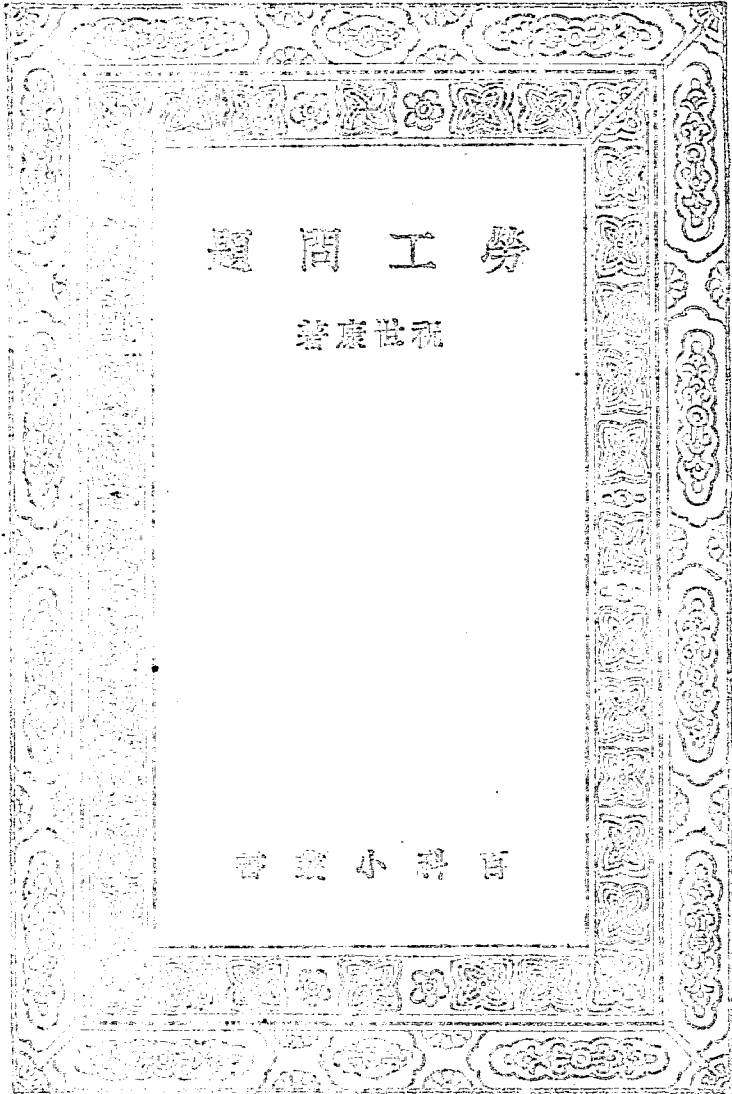
王雲五

商務印書館發行

2121.6

039177

4) 7/192



勞工問題

世界書局

百科小叢書

勞工問題目錄

第一章	緒論	一
第一節	勞工問題與社會科學	一
第二節	勞工問題之性質	二
第三節	勞工問題之關係	三
第四節	研究之方法	八
第二章	勞工運動之發展	九
第一節	工業發展之歷史	九
第二節	工業革命與勞工運動	一〇
第三節	勞工之奮鬥時期	一二
第四節	新工會時期	一四

第五節	歐戰後之勞工運動	一六
第三章	失業問題	一七
第一節	失業之性質	一七
第二節	失業之種類	一八
第三節	失業之原因	一九
第四節	失業之救濟	二二
第五節	勞工移動與失業	二五
第四章	工資問題	二七
第一節	工資之意義	二七
第二節	工資之種類	二八
第三節	工資決定之標準	三四
第四節	工資之提高	三五

第五章 工會之組織……………二二六

第一節 工會之起源……………三六

第二節 工會之種類……………三七

第六章 工會之行動……………四五

第一節 團體交涉……………四五

第二節 限制政策……………四七

第三節 出產節制……………四八

第四節 互濟事業……………四九

第五節 勞工教育……………五〇

第六節 罷工及監視……………五一

第七節 排貨……………五二

第八節 怠工……………五四

第九節 政府之態度……………五十四

第七章 勞資糾紛之消弭……………五六

第一節 調解及仲裁之意義……………五六

第二節 任意調解及仲裁……………五七

第三節 強制仲裁……………五九

第四節 職業合約……………六三

第八章 勞動保險……………六六

第一節 勞動保險之性質……………六六

第二節 傷害保險……………六七

第三節 衛生保險……………六九

第四節 年老保險……………七一

第五節 失業保險……………七三

第九章	勞動立法	七五
第一節	勞動立法之發展	七五
第二節	最低工資	七七
第三節	最多時間與休息	八〇
第四節	安全與衛生	八五
第十章	結論	八七
第一節	勞工問題之解決	八七
第二節	關於勞工問題之各種思潮	八七
第三節	解決勞工問題之方針	九二

勞工問題

第一章 緒論

第一節 勞工問題與社會科學

歐美自工業革命後，勞工運動爲社會環境中最嚴重之問題。惟此項問題至爲複雜，與其他社會科學，均有密切之關係。例如經濟學本爲人類日常生活之科學，凡關於財富之獲得及使用，即發生勞工問題。政治學及法律學，亦與勞工問題互相牽涉。因一社會中之政治與法律，明定人類政治生活之組織，與一切權利義務之關係。舉凡社會上之制度，及經濟中之關係，均可以法令規定之。例如勞工立法之明定工資工時，雇傭條件，以及雇主之責任，工會之組織，均在在與勞工問題有關。勞工問題之與社會學及社會問題，則更爲重要，蓋勞工爲整個社會中之一種主要的生產階級，對於

社會之構成，社會之現象，以及社會之發展，均有莫大之關係，如勞工問題無適當之解決，則社會中之貧乏，罪愆，生活不安等，亦必更甚，故勞工問題，亦即社會問題之最重要者。勞工問題與倫理學亦關係甚深，因倫理學為研究人類行動之軌範之科學，所以今日經濟組織中之分配方法，以及勞資糾紛之調解，自不能不參照倫理，為解決之方。至歷史學家對於勞工運動之經過，勞動界對於歷史之趨勢，亦具有相連之關係。至於心理學家，則由勞工之心理，可猜測工業糾紛之動機，且由普通民衆對於勞工界之態度，可確定勞工法規之旨趣。由是觀之，勞工問題與其他社會科學，不能單獨討論，而有互相為用之關係也明矣。

第二節 勞工問題之性質

勞工問題與其他社會科之關係，既如上述。推其發生之動機，乃勞工界一般有階級覺悟者，因對於現代之經濟制度，或社會環境發生不滿之感想，而互相團結，以冀其境遇及地位之改善。惟其動機固發生於本身之利益，但有時其目標亦有為一種社會正義，而要求經濟合理化之運動。是以

勞工問題得謂之文化進展之必經過程，而非社會衰頹之現象。乃世人不察，目勞工運動爲社會習俗之降落，是殆昧於權利義務之故。蓋勞工界既爲社會上生產之重要份子，則自有其應享之權利，及應負之義務。勞工界之向資本家提出要求者，類多本乎本身之權利義務關係之認識而起，未可遽謂爲有他也。凡研究勞工問題如能認定此點，思過半矣。

第二節 勞工問題之關係

惟勞工問題之本質，雖如此簡單，而歐美對於此問題，經多數學者之研究，尙未能謀得最妥善之解決方案。因此問題關係於人類切身利益，可分三方面言之：卽雇主、勞工，以及消費之羣衆。此三方面各有其自身之設施，而異其主張。是以雇主與勞工，往往因隔閡過甚，發生衝突。因衝突而受之損失，不僅雇勞二方，卽社會上之消費羣衆，亦蒙其影響。是以欲求此問題之解決方案，至爲困難。但無論其解決方法爲保存歐美之現有制度，抑或採用理想之社會主義，在工業中必仍有居於雇主地位之指導者，並勞工地位之實行工作者，以及羣衆之消費者。是以勞工問題之本質，雖爲簡單之

權利義務問題，但不應單從勞工方面之利益或企業方面之盈利着想，而同時又須對於消費者之幸福，加以注意。簡言之，研究勞工問題者，應以社會上全體之幸福為出發點，顧及三方之共同關係，方得合理之方案。茲就雇主勞工及消費者對於勞工問題之態度分述之。

一 雇主 雇主之對於勞工問題，僅於工作上之需要時，雇用合格之勞工，以補機械之不足。故其目的在獲得利潤。至對於工人之工資給付，乃以貨物出售時，除去開支外，所獲之盈餘。此項勞工之工資，在生產費中，因工業之性質而有不同。在工作手續較簡之工廠，如屠宰業等，勞工佔生產費中四分之一，至二十四分之一。至工作複雜之工廠，如棉花毛織電機樂具，則佔三分之一。至美國鋼鐵公司則按其報告，謂自原料煉成鋼鐵之時，百分之八十五成之生產費，係工人之工資。雇主對於勞工，既純以營利之目光觀察，其於工人之幸福，自不顧及。降至工廠制度發達後，勞工之地位，日益墮落。雇主所提心吊膽，以期其企業之成功者，全恃乎營業上之觀察力，以及用人之判斷力。及最近各國勞工運動之發生，有如春筍怒潮，不可遏抑。雇主始注意勞工問題之嚴重，而設種種解決之法。一方採用代工之法，以冀工廠之不悉賴於工人。例如採用機器等，使廠中再無工潮之發生。惟在

不能純用機器之時，則採賞金升級等法，以鼓勵工人之努力。蓋雇主經工潮之發生後，深悉高壓及強迫方法，已失其效力。故有採用盈餘分配、養老卹金、救濟機關、保險制度、工人住宅，以及其他益工方法，以助長工人之興趣，而防免工潮之發生者。惟此種種方法，終不能使工人對於工作，生直接之興趣。故又從事於工作效率之研究，例如科學管理方法。於雇用工人時，謹慎選擇。並於分配工作時，詳細審查。同時對於訓練及監督各種方法，亦加意研究。不寧唯是，雇主往往在可能範圍內利用「按件工資」(piece wages)，以提增工人之工作效率，同時組織「公司集團」(company unions)從事抵抗，或許工人以工業上之代議權，採用「工廠委員會」(shop committees)及「工作議會」(works councils)等制度，以資聯絡。此雇主對於工人之態度及方法也。

二、勞工 至勞工本身，對於此項問題之態度，則更足注意。其所大聲疾呼，而不滿意於現代社會環境及經濟制度者，雖各異其主張。要不外乎工作狀況之改善，財富及機會之均分，而欲求得完全而合理之地位，以及在生產上之價值，俾維持其身體之衛生，地位之獨立，以及生活之適宜；同時對於工作及收入，力求穩固之保障；且希冀多獲暇閒，以享受人生之樂趣；積貯餘蓄，以備不時之需。

用。簡言之，勞工之所切望者，爲一種自決之機會，以享受較高尙較舒適之生活。但勞工對於其所期望之實現方法，至不一致。少數之勞工，有以其個人之成功爲標的，而置團體運動於不顧者。此派工人，在晚近已日漸減少。因彼等根據以往之經驗，已覺悟其個人之慾望，如離團體而奮鬥，在資本主義組織中，難期成功，究其極仍爲資本家所剝削。故現代之勞工，大率加入團體，合力圖謀，以與資本家抗衡。但主張合力奮鬥之勞工，仍可分爲二派。其一爲工會主義 (unionism) 派。此派並無理想之目標，而隨時隨地，採用團體交涉 (collective bargaining) 以與雇主周旋；同時設法參加政治運動，以期取消一切障礙工會之法規，而制定補救之勞工立法。第二爲過激派。此派在歐美現有經濟制度中，未能達到其最高之目的，僅一般信奉社會主義之政治家，組織黨系，以增加勞工之代議勢力。然後利用政府之權力，將工業逐漸社會化。但此種緩和式之社會主義，仍爲一般急進派所不滿。故共產黨仍倡大罷工 (general strike) 怠工 (sabotage) 及無產階級主政 (dictatorship of the proletariat) 諸說，希冀作澈底之改革。

三消費者 惟勞工問題既不僅爲雇主勞工雙方之單獨問題，消費之羣衆，亦自有其主張。今

試述其梗概。按消費之羣衆，其本身雖與勞資糾紛，無直接之關係，而居於第三者之地位。但羣衆在經濟學中，爲一般消費者，則毫無疑義。按社會上一切之工業，本爲服務公衆之生產機關，與羣衆之幸福，有密切之關係，而以公用事業爲尤甚。例如鐵路發生工潮，車輛停駛，其影響於消費者，至重大。是以澳大利亞 (Australia) 及新西蘭 (New Zealand) 採用強迫仲裁，以阻止工潮之發生。蓋羣衆對於工業之觀念，僅希望增高工作效率，以減低生產費。生產費經減低後，則貨值可期跌落。故消費者對於工廠管理之不適宜，或出產之限制 (restriction of output)，無論其主動者爲企業家，或勞動界，均表示厭棄之態度。在消費之羣衆中，又有政府以爲之代表，政府之主要目的，爲維持工業上之和平，以保障消費者之利益。故於工潮發生時，歐美資本國家之警士，往往藉維持社會秩序，及法律之設施，而用高壓之方法。惟普通一般稍有識見之羣衆，則對於勞工之安全，衛生，道德及其他幸福問題，亦往往視爲切膚，力事提倡。蓋此等問題，與人類之進化，有密切之關係。是以工業革命後，一般學者及熱心社會人士，對於政府之取締童工，規定工時，以及安全，衛生等保障，均表示同情也。

第四節 研究之方法

由此以觀，勞工運動，雖有極簡單之權利義務問題，但牽涉有企業家，勞工界，及消費之羣衆三方。各因其地位之不同，而異其態度。惟三方面之內部分，試分析其觀念，亦復各異。故又一變而爲複雜之問題。研究此問題者，應抱客觀之態度，作公平之判斷。換言之，應採用實驗式之觀察，而拋棄抽象式之懸想及偏見，再用科學方法，從資本勞工及社會（即羣衆）三方面，從詳研究。關於資本方面，應詳察工廠之發展過程，及資本家應付勞工之方針等。關於勞工方面，則應觀察其生活之環境，及一般之主張，及工會運動之方法。至關於社會方面，則應細究羣衆對於勞工之態度，以及政府所採之方針等。如是則勞工問題之性質，方能完全明瞭。而其解決之方法，當不難於真理中求得之也。

第二章 勞工運動之發展

第一節 工業發展之歷史

勞工問題，即勞工要求社會正義中之種種問題，前章已略述其梗概。至勞工運動之發生，則淵源於英國，爲工業革命之結果。故我人於英國工業發展之歷史，應稍爲注意。查工業之發展時期，大分爲三：一、家庭工藝時代。二、手工藝時代或行會時代。三、工廠時代。在家庭工藝時代，所有工人，大率在家庭中工作。其所產之貨物，均係家庭用品，以供給工作者自己之需用。至其組織之方法，則使用自備之原料，及簡單之工具，製造種種手工藝品。在生產有過剩之時，即與他人交換其他貨品。至手工藝或行會時代，則社會上之需要，逐漸增加。製造之貨物，亦日益複雜。且每一鎮市中，有若干工作場所。凡東家工匠學徒等，均共同工作。惟此種鎮市，爲自治團體。故往往由鎮中市民徵集款項，獻給於王侯或大地主，以求發給特許狀，俾其獲得自治權及其他權利。在此時期中，因作品之較爲複

雜，工人之雇傭關係，逐漸發生。惟彼時之工人，與現代工廠時代之工人，不同之點甚多。其一為彼時之工人，往往在當地工作，鮮有自他方徵集者。因是雇傭關係，較為密切。其二彼時之東家，與工人共同工作，不分彼此。故其待遇，較為平等。其三彼時之工人，往往備有工具，不若現代之機械，悉為工廠設置。故其地位，較為獨立。其四彼時之工匠，因積蓄微資，得以獨自經營。現代則組織工廠，需資雄厚。故工人永為工人。所謂工廠時代者，即十八世紀之工業革命後之種種制度。

第一節 工業革命與勞工運動

工業革命，肇端於英國，乃指一切工業上之組織，及制度經過一度之革新之謂。當英國在十八世紀中葉時，國際貿易，日漸發達，其重要商品，為棉及毛織物等。企業家遂竭盡思慮，設法改良紡織機械。至十八世紀之後半期，一般發明家如約翰·凱 (John Kay)，歐克而賴 (Arkwright)，克郎登 (Crompton)，忽德雷 (Whitney) 諸人，先後利用風力水力馬力等，改良紡織機，及瓦特 (James Watt) 發明蒸汽發動機後，紡織機更為進步。故於一七八五年，英國即成立第一家之汽機紡織廠。

嗣後汽機之效用，復日益擴充，適用於煤鑛之開採，鋼鐵之製造，汽船之行駛。於是交通既便利，生產亦日益增加。所謂「工廠制度」即發生於此時。工廠中採用機械後，其規模即日益擴大，資金亦逐漸集中，而使社會組織發生絕大之變化焉。其最顯著之影響，為勞工與資本，日漸隔閡。蓋工業革命以前，雖非絕對無勞工問題，但限於一鄉一隅；工作之人，大率為農業而非工業。至工業革命後之工廠制度中，工人所得者為工資，與工廠不生直接關係，且雇用之工人，盈千累萬，雇主對於勞工，既未有接觸之機會，則工人之意見及慾望，即無從探得。是以勞資間之私人情感，亦遂因以隔膜。且所有一切工資工時之規定，類多為雇主所把持，工人於工廠一切，亦無過問之權。故勞工情形，較之手工業時代，殊有天淵之別。同時工人間彼此之關係，則反較前為密切。因此種狀況之變遷，及階級觀念之發生，勞工界遂有從事組織，以為自衛之計者。至工人在工廠制度中之工作，亦發生絕大之變遷。如所謂分工 (Division of Labor) 辦法，即工作乃由簡單之歷程進行，合而為複雜之工作，工人往往僅從事於動作之一部分，對於生產歷程罕有能知其全部分者；工作單調，神經遂易疲勞，久之，工人僅為機器之附屬品，而工人之自動能力亦以喪失，加以工時長，工資低，而物價高，故生活極為困

難。至十九世紀間，工人即設法團結，以謀生活之改善。是以工會工黨以及社會主義集團等，羣思對於資本制度，有以糾正之。社會人士之稍有識見者，亦表示同情。因工廠中最引人注意者，爲童工女工之困苦狀況。因自紡織機之發明後，向之男工工作，即由女工童工替代。在雇主方面設想，以童工女工之工資，低於男工。惟其結果，男工即發生失業之現象。且女工及童工，即爲其家庭之謀生者，其影響及於勞工界之身心，至重且大。除女工童工諸問題外，尙有住宅問題。因工業革命後，鄉間之農工，因至工廠尋覓工作，大率麤集於陋巷。與其衛生上亦有極大之影響。惟工廠制度之最爲勞工所最痛心疾首者，則爲雇主對於勞工，得以隨時雇用，任意解雇，工人生活毫無保障。但自十八世紀以來，世界思潮一變，勞工之稍有智識者，對於法國革命之自由平等思想，不無有動於中，加以一般稍有識見之政治家，主張社會之改造，國民教育之普及等。於是勞工之階級覺悟，乃以發生。而羣相團結，以與資本家反抗矣。

第三節 勞工之奮鬥時期

當勞工運動之始也，幾經挫折，因所有一切舊法規，均以禁止勞工組織爲原則。例如英國之集團法（combination acts）等，舉凡工人之自相集合，以謀工資之增加，工時之減短，以及限制雇主之用人權，禁阻他人之工作等，均爲非法行爲。且在習慣法中，對於工會之種種行爲，亦絕對禁止。但施行之結果，此項法律，非特不能絕滅勞動者所組織之工會，反有許多新工會，祕密組織，致罷工停業之事，不絕於耳。故此種禁壓手段之不合潮流，漸爲一般人所明瞭。一八二四年，英國議會遂通過一廢止此項禁止集團之法律。但雇主對此則極反對，故次年集團法，依然施行，僅內容稍有修改。凡使用暴行及恫嚇之手段，以抵觸契約自由之原則者，仍在被禁之列。且工會在此時仍爲非法之組合。惟絕對禁止之明令，既經取消，工會之數目，卽大爲增加。罷工之事，亦日見其盛。一八二九年全國紡紗工會（National Union of Cotton Spinners）成立。一八三四年全國職工總會（National Trades Union）亦組織就緒。其目的爲要求八小時工作，而舉行大罷工。但因內部之分裂，未奏全功。故英政府對於工人，仍回復其高壓手段。工人經此挫折，遂於一八三五年至一八四五年間，改變其旨趣，注重於政治及社會之活動，卽所謂特許狀運動（Chartist movement），以期取得政治特

權，而謀勞動界之自衛。其方法在要求國會給與普通選舉權。一八四五年至一八八〇年間，工會之入數大增，從事於全國之組織，而不復在政治上謀解決矣。

第四節 新工會時期

一八六五年至一八六六年間，英國罷工停業之風潮，層見迭出。國會中即組織委員會，研究此項重大問題。其報告爲所有之工會，應准登記，且由立法予以保障。至是工會始經政府認爲正式合法之組合。自是以後，英國工會會員，即增至一百萬餘。且舉行職工會大會 (Trade Union Congress)。對於團體交涉，漸加注意。和解之制度，亦在此時發生。但厥後因工商業之衰落，致工會又陷於破產之境。在此經濟狀況變化中，奧特門 (Hyndman) 等遂於一八八四年組織社會民主同盟 (Social Democratic Federation)，同時威伯 (S. Webb) 等又創立費邊學會 (Fabian Society)。使工人振作其奮鬥精神。故一八八八年之火柴女工罷工，一八八九年之碼頭工人罷工，其勝利均屬工人方面。惟在此時期發生二案，均以得國會中獨立勞動黨 (Independent Labor

Party)之援助而獲勝利。其一爲泰夫范爾案 (Taff Vale caso)，其案爲在一八九七年范爾地方之鐵路工人罷工，英高等法院以鐵路工人聯合會 (Amalgamated Society of Railway Servants)之破壞契約，致公司受財產上之損失，處以二萬三千鎊之罰鍰。後經勞動黨在國會中取消此項判決。其二爲奧斯彭判決 (Osborne judgment)。奧爲鐵路職工會之幹事，反對工會會員之繳費，以供給國會中之勞動黨。高等法院於一九〇九年，通過不准征收之議案。惟一九一三年勞動黨又在國會中，通過議案，認工會之收費爲合法。此二案在英國勞工史，頗爲著稱。因其與工會之法律上地位，有重要之關係也。一九〇五年，自由黨內閣主政。其目的爲使勞工表示滿意，同時則仍任帝國主義之發展。其方法爲制定養老金保險法，以及所得稅之累進法。多數工會，均在此時期內成立。但政府對於具有革命性之工會，仍採壓迫政策。故一九一一年之碼頭罷工，結果失敗。一九二二年碼頭工人及鑛工爲最低工資罷工，又屬失敗。至歐戰開始時，英國工人愛國之熱忱，甚於階級觀念。故勞資衝突，遽爾中止，協力對外。一九一五年，自由黨政府經過改組，且勞動黨加入該黨，並施行戰時服務法，廢止休息時間，限制同盟罷工。嗣後物價騰貴，致罷工風潮，又漸發生。政府乃公佈軍需

法，從事壓迫。惟政府亦深知勞工之懷怨，更甚於前，遂組織勞資代表委員會，以事緩衝。

第五節 歐戰後之勞工運動

一九一七年俄國、德國發生革命，工人思想，遂爲之一變。英國在一九一八年時，工會會員，增至六百餘萬人。煤鑛紡織鐵路等罷工，結果均屬勝利。至一九一九年，工人竟干涉政府之預聞。俄羅斯與波蘭戰爭。一九二五年工人之失業者，達一百五十萬人。致勞工有左傾之勢。故其內部分左右兩派，共五百五十餘萬人。由職工總聯合會（General Federation of Trade Union）支配一切。左派共有九十五萬人，其目的爲（一）打倒資本主義，建立社會主義共和國。（二）國際團結。（三）宣傳階級鬥爭主義。一九二六年，鑛工爲廢止協約，舉行大罷工。參加者九十萬人。職工總聯合即舉行同情罷工（sympathetic strike），參加者達五百萬人。一九二九年英國工黨政府成立，其揭發之政策，爲解決勞工住宅問題，並救濟失業，廢止戰爭等。但以英國之失業問題，日趨嚴重，未有澈底之辦法，仍爲社會所不滿。蓋失業問題，實爲勞工問題之重心也。

第三章 失業問題

第一節 失業之性質

失業 (unemployment) 不特爲勞工問題之重心，抑亦社會上最嚴重之險象，在現代經濟組織中，爲必然發生之弊害。故裴佛理智 (Beveridge) 曾謂失業問題，係釀成社會問題之主因。但雖經專家之研究，政府之考慮，而妥善解決之方法，尙付缺如。茲所討論者，爲專指工資工人而言。此外屬於其他階級之無業者，不在此例。蓋有產階級之依賴遺產生活，絕無職業者，祇能稱之爲無職，而不能以失業目之。是則所謂失業者，卽工人雖具有勞動之體力智力與志願，而不得相當勞動機會，或已得勞動機會，而復失之，致無法以維持其原有生活之謂也。其因不能勞動，以及不適於勞動而無業者，概不與焉。至勞工失業之弊害，則至重且大。先哲有言曰，「衣食足而後知榮辱。」又曰「小人窮斯濫矣。」夫勞工一旦失業，淪入貧窮，其弊害之所及，可以想像得之。於個人方面，則因飢寒之

交迫，而墮落人格。其家庭方面，則家人離散，損及倫理。其於精神方面，則憂愁憤懣，耗傷精神。其於經濟方面，則奔走營謀，增加糜費。惟是猶小焉者也，大之則對於社會方面，因走險者衆，而妨害治安，增加罪犯數量。復因政府及公共機關之施行救濟，而減少社會上財富，增加負擔。至貧兒之因缺乏教育，而阻礙人類進化，則尤足爲社會上之絕大隱憂。但此猶失業弊害之犖犖大者，今請進而剖陳失業之種類。

第二節 失業之種類

按勞工失業，可按其勞動之性質時間環境品格四方面，而分爲十類。茲爲簡述如下：（甲）由勞動性質方面言，分四類：（一）體力勞工之失業。（二）腦力勞工之失業。（三）生產勞工之失業。（四）消費勞工之失業。（乙）由勞動時間方面言，分二類：（五）日工之失業。（六）季工之失業。（丙）由勞動環境方面言，分二類：（七）偶然之失業。（如遭忽然之變故者是）（八）必然之失業。（如勞工之供過於求是）（丁）由勞工個人方面言，分二類：（九）因體智缺欠之

失業。(十)因生性懶惰之失業。茲十類者，或同因果，或異因果，或有影響巨細之分，或有時間久暫之差。雖可詳分縷析，要皆不出此範圍也。

第二節 失業之原因

勞工失業之種類，既如上述。究其原因，亦至爲複雜。茲姑按偶然個人社會政治經濟五方面分述之。

(甲)所謂偶然之原因者，可分爲天災人禍兩種。(一)天災如地震火災水災旱災及颶風等，皆足以惹起極大之損失，與夫極長之失業。(二)人禍如國際戰爭，國內戰爭，皆足以阻礙工商業之發達，損傷國家之元氣，陷人民於不能安居樂業之境。歐戰時之德國，與內亂未已之我國，皆不遠之殷鑒也。

(乙)所謂個人原因者，乃失業時其主要原因出自個人之謂。例如智力，體力，道德之欠缺，疾病，殘老，職務等特變，皆足以致勞工於失業。蓋智力不足，則失去進技術工廠之機；體力不足，則難任

負重持久之工，道德欠缺，則易染懶惰、欺詐、偷盜、賭博、酗酒諸惡習，以致遲到早退，工作粗忽，耗費材料，出品不良，而被辭歇。一至疾病與年老之漸侵，當然使個人之體力智力，不適用於原有工作。傷殘與事業之特變，亦足使勞工盡棄其原有之技術於無用。

(丙) 所謂社會原因者，乃失業之原因，歸咎於社會。簡言之，約有六端：即財富不均，土地獨專，人口過多，缺乏組織，缺乏訓練，缺乏介紹是也。蓋財富不均，則普通人購買力薄弱，資本因而停滯，工廠因而倒閉。勞工當然蒙失業之影響。土地獨專，則地主得任意操縱，以作不生產之投機競爭，致勞農無地可耕，不得不趨向城市覓活，於是而城市之失業人數，即為頓增。至人口過多，則勞工之供必過於求，其剩餘者自然淪入失業之流。又組織缺乏，則勞工與雇主間之誤會，難得具體和解，工人間亦未克有互助之舉。其結果備受資本家之苛待開除，而無抵抗之餘地。又如缺乏訓練，則勞工因乏學習職業技術之機會，即無精密之技能，雖勉強從事，勢必耗費材料，出品不良，銷路不廣，工廠收縮。其結果即使勞工被雇主解僱，加以現代分工方法，日趨細密，普通工人之祇習得工作中之最小部分者，自難於短時期間，覓得同樣工作。至缺乏介紹，則勞工之供需不均，市場之消息不靈，工廠以不

得適合之工人，而妨礙生產工人，以難覓相當工作，而流爲失業。雙方於不知不覺中，漸進於兩敗俱傷之途也。

(丁) 所謂政治原因者，勞工失業之由於政治之不良。例如中國因不平等條約之束縛，關稅不能自主，同時勞工無法律之保障，工商多苛稅之重負。致洋貨充盈，利權外溢，工商不振，民不聊生。莫不直接間接，影響於勞工的失業。

(戊) 所謂經濟原因者，則較爲複雜。因勞工原屬經濟生產要素之一也。茲臚舉十四項如次：

(一) 因經濟循環期之變遷，致工商業由盛而衰，其結果使勞工失業。(二) 工業之進化及變遷，則因舊式工人每因不適於新異之機械，而致失業。(三) 工業管理之不科學，勞資間難得相謀之機，以致衝突時起，尋至兩敗俱傷，而致工人於失業。(四) 季節工業勞工，因其工作之定期，而致失業。(五) 工商業不得準確消息，以致供需不應，營業失敗，陷工人於失業。(六) 濫用信用制度，輕易借款，凡稍獲利潤者，羣趨摹仿，以致生產過剩而勞工失業。(七) 工時過長，工作不適，以致工人勞動過度，報酬遞減，出產不良，營業受損，而勞工失業。(八) 同業之競爭過烈，互相傾軋，卒至生產

過剩，或遭顛覆而造成失業。(九)兒童就業過早，致斲喪身體，至年老時不克工作，而致失業。同時則壯健者被童工之排擠，而陷於失業。(十)原料缺乏，使工廠無從製造，而致勞工無業可就。(十一)工廠方面，因恐於擴張營業時，難尋適當之工人，而實行勞工準備政策。即工廠方面故意誘餌工人，等候於廠之四週，俾便挑選。於是被剔之工人即發生失業。(十二)幣制混亂，致物價易於趨漲，工業界因生產過剩，致停閉工廠，而致工人失業。(十三)投機事業過多，使市上金融緊縮，信用動搖，致工業衰落工人失業。(十四)階級鬭爭之說興，而勞資間易起糾紛，或同盟罷工，以要挾廠方，或停閉工廠而遣散工人。致工人又有失業之機。由是觀之，工人在在可以失業，故不得不將此問題解決方法略述之。

第四節 失業之救濟

關於失業之救濟方法，除偶然原因，無法防止外，亦分個人社會政治經濟四方面言之。

(甲)關於個人方面之救濟方法。勞工失業之個人原因，既不外智力體力道德之欠缺，及

疾病殘老職務等特變。其根本辦法，當然須注重於德智體三方面之培養，與疾病老廢等之救濟。惟疾病老廢之救濟，在歐美文明國家，已視爲重要之社會事業。其對於德智體之培養，則不外乎授工人以職業預備教育，以增進其工業技藝，並於工餘時間，補授勞工教育。同時減少童工，縮短工時，俾勞工得發展其體智本能，培養其高尚人格。

(乙)關於社會方面之救濟方法。社會方面之勞工之失業原因，既較複雜，其救濟方法，自亦較爲繁瑣。但約而言之，下列數條，亦差足包括一切。(一)在勞工團體內，附設職業介紹所，以便於失業發生時，互相介紹。(二)組織有系統之公共勞工介紹所，調查各地勞工之狀況數目種類，需要供給，俾雇主之求工，勞工之求職，均得解決。(三)組織國立勞工介紹機關，例如英之中央職業介紹局，以調節全國勞工之供需，而普及勞工之介紹。(四)取締營利性質之勞工介紹所。因營利介紹所以謀利爲目的，流弊滋多。各國大率以制定立法限制之。(五)促進勞工團體之職務。例如英國政府於歐戰期內，撥款勞工團體，俾其支配救濟失業勞工。(六)採用失業保險制，如德國之國營強制失業保險，以維持失業勞工之生活。此制至爲複雜，另章說明之。(七)採用職業指導

制度，以指導勞工。俾得合宜之職業，而減少失業。（八）實行節制生育，以免人口過多，勞工過剩。（丙）關於政治方面之救濟方法。國家政治攸明，立法完備，國家主權完全，則境內秩序佳，國際地位高，而全國上下遂可羣策羣力從事建設，失業減少，乃為當然之結果。

（丁）關於經濟方面之救濟方法。勞工失業之經濟原因，雖極夥。而其救濟方法，概括言之，要不外八種。（一）實行薄利多銷主義，藉以推廣銷路，增加生產，擴大勞工工作機會。（二）注意勞工生產力，使無勞動過度現象，俾失業工人得工作之機會。（三）增高工人工資，藉以提高其購買力，推廣生產品之消費。（四）矯正生產品數量，使無過剩或缺乏之現象，藉以維持工作。（五）矯正季節工業，俾季節之後，工人不致無業可就。（六）創辦公共建設，如造橋築路浚河取石等工，以調劑失業。（七）移民墾殖，以開發富源。（八）限制商業信用，以防生產過剩。（九）維持財富平均，以增加消費量，提高生產需要。（十）取消包工制，俾工人之工作，雇主之雇工，不由工頭操縱，以維工作之永久。（十一）統一捐稅，減輕熟貨出口稅，以利生產品之推銷。（十二）實行合理化科學化之工廠管理，與經營，以減輕成本，發展營業。（十三）鼓勵勞工儲蓄以備於失業時，自維生

計。(十四)提倡勞資協調以減少工業上之衝突。

第五節 勞工移動與失業

失業之救濟及解決方法，既如上述。惟與失業問題有連帶之關係者，尙有勞工移動 (Labor turnover)。即工人從一業至他業之變移。此種現象，即表示工作力之缺乏，或管理法及工作狀況之不適宜，即雇主所雇用工人總數之變遷。例如因工人自己離去工廠，而另行添雇，或因工人不合格而開除另雇。有時亦有因本廠內工人甲部分調至乙部分工作，而另招工人補充。故勞工移動之種類，可分爲四種：(一)工人自己辭工。(二)由雇主停歇工業，或特種契約工作之完畢。(三)雇主認工人之工作不良，性情不合而開除。(四)工人之死亡災變疾病衰老婚姻等。此等勞工移動，在雇主方面，固有訓練及工作上損失。至勞工所蒙之損失，則更難忍受。因學習之技藝，全歸無用。如更習新工作，則不特耗廢費用，且新工作往往工資微薄，甚至於未覓得新工作以前，發生焦急煩悶失望之現象，成爲一種失業問題。至矯正勞工移動之方法，亦屬甚多。其主要者爲科學管理中之

職務分析法 (job analysis)，俾給工人相當之工作，而防止勞工移動。且救濟失業方法之一部分，亦可解決勞工移動。蓋勞工移動亦可謂之失業原因之一種也。

第四章 工資問題

第一節 工資之意義

在現代經濟制度中，普通工人所認為切膚關係者，除失業現象外，即工資問題。據美國勞工局之調查，勞資糾紛，大率由工資而發生。工人為工資問題而罷工者，佔百分之七十一。所謂工資（*Wage*）者，即指出賣勞動而得之報酬。蓋勞工居生產中之重要地位，其要求取得公平之報酬，為人情之當然。但何謂公平之報酬，即研究工資問題之主要目的。在中古時代，天賦階級之觀念甚深，其所認為公平之報酬者，乃在某種階級中得以維持其生活之謂。厥後自由放任（*Laissez faire*）之哲學觀念，替代階級觀念，則主張凡物價及工資等均，可由自由競爭中獲得。凡政府不加干涉，工人自己與雇主訂定之工資，即公平之報酬。最後自由競爭之結果，流弊滋多，窒礙難行。例如火車價水價之規定，絕不適用。是以所謂公平之報酬者，亦漫無確定之解釋。故其定義，頗難斷定。惟從此問

題之反面觀察，則舉凡工資之過低者，即可稱為不公平之工資。是以普通之認為狹義之公平者，即在同一地點及階級中，工人得以維持其生活及家庭。但工人有熟練與不熟練之分，且有已結婚未結婚之別。故所謂公平報酬者，似指在權利及機會之均等中，工人得以謀得適當生活之謂。蓋雇主與勞工，對於工資之觀念，係一反比例。雇主之目的，在減低工資，以減輕生產費，而多獲盈利。在勞工方面，則求增加工資，以改善其生活。故工資制度為勞工問題中之重要部分。

第二節 工資之種類

工資之給付，有種種方式。例如計時工資，包工工資，按件工資，累進工資，從價升降工資，盈餘分配，合作方法等。

(一)計時工資 (time wage) 查工資給付方法，最普通者為計時工資，及按件工資。其餘不過此二法稍為變更。所謂計時工資者，以時間為單位。例如按每時每日或每星期每月，以定其工資之多寡。但雇主對於工作遲慢之工人，如依時間給付工資，則損失甚大，因雇主不易鼓勵工人，使

其工作敏捷。同時工人之敏捷者，亦往往依照工作遲慢之工人，逐漸弛懈。是以此項工資，未能按能率之高低，而定其多寡。至雇主之所恃以鼓勵工人者，不過數種方法。其一為解雇。如工人之生產能力，不能到一定之限度者，雇主可開除之。其二係權利義務觀念。使工人與其他工人競爭，或因其希望升級或增加工資。故在下列情形中，計時工資，頗為適宜。(一) 凡貨物之工作質地，不須乎精細者。(二) 出產之財物，須數人共同工作者。(三) 使用之機器，係貴重者。(四) 原料之價值昂貴者。(五) 工作具有特殊性者。例如修理之工作。(六) 產品之計算或測量之不易者。故工會對於計時工資，大率樂於採用。

(一) 包工工資 (task wage) 此制為工人在一定期限內，承包確定數量及式樣之出品。如逾期不交貨，則扣除工資。但如在期限前交貨，則其工資亦不增加。美國之成衣業，常利用此種給付方法。惟其弊在使工人工作過甚，而發生疲勞之現象。

(二) 按件工資 (piece wage) 此種工資之給付，係按照出品之多寡，而定其數量。工人為圖收入之增多，自努力於工作。但在歐美之雇主，往往於出產率過高時，略為減低其工資。以致勞資

間，發生絕大之惡感。至此制之優點，則在免除工人之故意偷閑。故凡不易監督之工作，此制最爲適宜。但亦有劣點，因使用此種工資之出品，僅偏重於數量。對於質量，則參差不齊。且工人因努力工作，往往損害身心。是則實際上不啻爲增加目前之收入，而犧牲將來之工資也。

(四) 累進工資或獎勵金法 (the progressive wage or the premium plan) 自工廠制度發達後，管理員對於工作方法，輒詳加研究。即每分鐘之出產費，亦能詳細算出。所謂科學管理者，已成爲一種普遍之學識。累進工資，卽此種「營業工程」(business engineering) 之結果。凡工作中之一種動作 (operation)，需用若干時間，已能根據試驗，而確定之。向之按件工資制，則用「時基」(time base) 替代之。蓋所謂累進工資者，卽原有按件工資，及計時工資之合併方法。其法爲查出工作之「時基」，而給予一定之工資。所謂時基者，卽每件工作須用若干時間之謂。其目的在免除按件工資之弊。至計時工資中，工頭驅使之勞，亦用時間記錄法而免除之。故主張採用此法者，謂此制既節省時間，且可增加出產。惟對於工人過勞之流弊，仍不能免除。惟此制在工廠中每日出產同一之貨物者，最爲適用。蓋工人每日工作較多者，得多分盈餘。雇主之贊成此制者甚衆。因

此制不獨增加出產量，減少生產費，且可防免工會之活動，使強有力之工人，得以獲得較高之工資，而無庸參加工會，爲工人之領袖也。此制中最顯著之例有二：其一爲好養法 (Halsey's plan)，其法爲估計一種工作之平均時間後，如工人得於較短之時間，產出其出品者，則給以獎勵金。但工人之於規定時間內，不能產出其貨品者，仍得領取普通之工資。其二爲按件異率法 (the differential piece-rate plan)，此制爲凡工人不能於一定時期內，完成其工作，則每件之工資，卽爲之減低。如其工作次劣，則更減之。其對於工人之不仁，不言可喻。其三爲路溫法 (Rowan's plan)，其制爲工人之工資，因其出貨時間之減短，而增加其獎勵金。但其增加之數量，不能逾原定工資之二倍。

(五) 津貼 (bonus) 津貼爲工資以外之紅利，其方式，因工廠而不同。有以工人出品數量較多，而發給者。有以出品之質量優異，而發給者。復有因工人之工作勤奮而發給者。且有因工人在廠工作久遠而發給者。

(六) 盈餘分配 (profit sharing) 盈餘分配與合作方法，本爲補救現有工業制度之流弊而設。但要亦爲工資之一種，故在本章所述之盈餘分配制，無論其工資之爲按件或計時，均能採

用。卽於一定之工資以外，工人得分潤營業中之盈利。但與津貼制又不同。因津貼之給付，乃由於工人之工作優良。至於盈餘分配之分給與否，則因工廠中種種情形而定。例如經理人之經營得法，市場之價值適宜，工作效率較高，以及工人自身之勤奮等。盈餘分配之方法，則大別爲三：（一）在定期間之末，給付現款。卽以工人所得工資之數目。或時間之長短，作分配盈餘之標準。（二）按照工人之數目，而給以百分之幾之盈餘。有時給以公司股票。（三）按照工人應得盈餘數目，一部分給以現金，一部分發給股票。查主張採用盈餘分配制之學者，謂現代工資制度，如不設法補救，卽將完全失敗。因工資之辦法，未能使工人對於其工作，發生直接之興趣。是以勞資間之情感，日益隔閡。至按件工資制，僅能使工人之過於勞動，而不能使其對於廠中之機器，工具，以及原料，發生愛護之心。至盈餘分配制，則能使工人完成以上之條件，總之盈餘分配制，不獨能使工人與廠中發生興趣，且有下列種種利益。（一）增加雇主與工人間之感情。（二）增加工人之工作能力。（三）鼓勵工人貯蓄。（四）使工人工作努力。（五）使工人經濟各種材料。（六）避免雇主與工人之衝突。（七）破壞勞工運動。但一般反對盈餘分配制者，謂（一）盈餘分配之鼓勵工人努力，不如按件

工資及累進工資之有效。因照按件工資及累進工資之辦法，工人努力工作即可多給工資。至盈餘分配，則須俟至年終，方始發給。(二)盈餘分配，似係片面之辦法。因工廠中盈利若干，悉由雇主經手。工人之所得者，不過為雇主願給之數，而非真正按照盈餘之數，公平分攤。(三)盈餘分配，非特不能減少勞資糾紛，且足以引起種種誤會。因工人之究應攤得盈餘之數目，以及工廠中營業狀況，必為爭持之點。惟雇主之採用此制者，其目的大率為鼓勵工人愛護廠中工具，而增加產額，或防止工人之組織工會，或出於人道主義等數種。

(七)合作方法 (cooperation) 合作方法，與盈餘分配，略有不同。蓋合作方法，對於現代之工業組織，根本上稍為改變。盈餘分配之採用，往往發動於雇主，以期增加其利益。故管理權仍在資本家之掌握中。至合作制度，則管理權屬於被雇者，或消費者。雇主則絕對不能過問，其營業上之經理，由被雇者所推選。故在合作制度中，雇主與被雇者，已打成一片。其重要之基本觀念為：(一)營業上之管理權，應屬於工人。(二)工人之領取工資，實侮辱勞工神聖之地位。(三)工人不能於營業中分得盈餘，為至不公平之事。(四)雇主在營業中，可以廢除。(五)如營業中之盈餘，分給

工人，其收入即可增多。查合作事業，可大別爲四種：即（一）消費合作（consumers cooperation），例如合作商店。（二）分配合作（distributors' cooperation），例如農產品出售合作所。（三）信用合作（credit cooperation），例如貸債造屋之會社。（四）生產合作（producers' cooperation），例如工廠中工人之經辦生產事業。總之合作事業之利，在免除競爭之耗廢，但實施時仍不能離去工會也。

第三節 工資決定之標準

綜上以觀，工資之制度雖衆，而在現代經濟中，工資決定之標準，要不外乎六種：（一）依照工人之技能。凡智識技能愈高愈專門者，其所得工資愈多。智識技能愈低，則所得工資愈少。（二）依照工人需要及供給數量。在需要工人多時，工資自然提高。惟在工人供給過多時，工資即爲之減少。（三）依照工人之團結能力。因工人有堅固之團結力時，可用團體協約之方法，與雇主交涉，故其工資常較無組織之工人爲高。（四）依照工業區域之地位。蓋在工商業發達之處，生活程度較高，

其工資亦自較僻壤爲高。(五)依照特種工業之時期，產有季節性之工業。在季節時，如農人收穫期等，較他時之工資爲高。(六)依照習慣及普通勞力市價。例如家庭僕役之工資，往往按習慣而定。

第四節 工資之提高

惟工人之工資，既爲勞工問題中之焦點。勞工爲工資過低，生活艱苦，羣相組織，以要求工資之增加。但工資究在如何情形，而有提高之望。其一爲物價之低落。蓋物價跌落後，貨幣的工資 (money wage) 數目，雖未增加，而其購買力，即可上升。換言之，真實的工資 (real wage)，因物價跌落而增加是也。其二爲防止工業上之耗費。例如工廠因管理設備之不當，而生產爲之低落或中輟。物價卽有增高之虞。如能防止耗廢，以減少生產費，則於無形中，自能提高真實工資。捨此二法，工人須憑藉工會，爲團體之交涉，方能提高其工資。至政府之制定最低工資法，亦爲防止工資過低之最善辦法。茲以該問題屬於立法範圍，於勞動立法章中詳述之。

第五章 工會之組織

第一節 工會之起源

勞工在工業革命後，因其環境之惡劣，對於失業工資諸問題，均無完善解決之方。故勞工運動雖因政府及資本家之壓迫，迭經挫折，而其奮鬥之精神，固不爲之稍頹。推原其故，工人恃工會爲武器耳。按工會之起源，發生於勞資雙方締結契約時，欲雙方之立於對等地位。蓋在現代之經濟組織中，雙方所訂之勞動契約，在表面觀之，雖爲合乎自由平等之原則，實則不然。因雇主往往蔑視工人之人格，而目爲商品之一種。至工人則在社會上常立於弱者之地位。故與資本家締結勞動契約時，輒處於不利之境遇。蓋工人以工資低微，生活艱苦，一日不售其勞動，卽一日不能給養其身家。雖明知勞動條件之苛刻，亦不得不俯心忍受。若夫資本家雖一時不購買勞動，亦不致困於衣食。加以勞動之市場，往往供過於求。其不利於工人，固昭然若揭。工人因於抱改善其地位環境之慾望，而生階

級之覺悟時，即審工人之單獨行動，不足以抗禦資方之壓迫，故互相團結，與資方締對等之協約。由是可知現代之工會爲工業革命後之產物也。

第二節 工會之種類

工會之種類，因各國之政治制度工業性質之不同，而異其性質。不得不再加詳究。美國之勞工學家好克西 (Hoxie) 曾將工會之種類，大別爲二：一組織上之分類 (structural classification)，二責任上之分類 (functional classification)。前者約分爲四種：

(一) 職業組合 (craft union) 此爲一種簡單職業中工人團體。例如火車機師，馬蹄鐵匠等。其職業僅限於一種工作。換言之，凡此種組合中之任何會員，對於同業會員之工作，須能擔任。蓋此種工會中之會員，往往僅做某種工業中一小部分之工作。至其組織之單位，則分爲僅限於一城一鎮之同一職業，或聯絡全國之同一職業等二種。

(二) 職業聯合組合 (trades union) 此種組合，爲各職業各工業之一種聯合工會，共分

三種：其一爲一市或一鎮之聯合會。其二爲一省之聯合會。其三爲一國之聯合會。其聯合方法，乃由各分會派遣代表。例如美國之全美工會聯合會（American Federation of Labor）是。

（三）工業組合（Industrial union）此種爲基於某種工業而組織之工會，其目的在聯合所有一切工人，無論其爲熟練者與非熟練者，凡共同工作以出產一種貨物者，均聯合爲有組織之團體。例如釀酒業中之各種工人，無論其爲釀造者，裝瓶者，裝箱者，即工程師，救火師，守門人等，均能入會。是以此種工會之大小，與該項工業之範圍相等。其組織之單位，又可分爲（一）鎮市的產業組合，即聯合一鎮一市之某項產業中工人而組織。（二）全國的或國際的工業組合，即聯合一國或其他各國者而組織。（三）區域之工業組合，即在一區域中因其生產方法以及市場狀況相同而組織之團體。例如美國之煤礦工人，既可在當地組織工會，同時參加於美國及坎拿大之煤礦工會，並得以加入附近之烟煤或白煤礦組合是。

（四）勞動組合（Labor union）此種工會爲將所有工人，從事組織，初固無論其職業與工業，以及鎮市式全國式或區域式也。

組織分類中，除上述四種外，尚有最顯著之二種工會，頗難斷其爲屬於何種。因其既非職業組合或職業聯合組合，亦非工業組合與勞動組合。茲姑述其梗概：

(一) 複式職業組合 (compound craft or crafts) 此爲一種中央集權式，而又較有系統之工會。其會員係多數關連之職業工人。其與職業組合不同之點，甚爲明顯。因職業組合，係一種工作或職業之工人所組織。但亦與工業組合不同。因其不過爲一種工業中各種工人團體之一種。不寧惟是，此種複式職業組合，有時與工業界限發生重複情形。至其組織之原因，則由於一種以上之職業組合之合併。故其普通之名詞，爲職業合併組合 (union amalgamated craft or crafts union)。例如美國之北美鐵錫鋼工合併聯合會 (Amalgamated Association of Iron, Tin and Steel Workers of North America)。蓋此種工會居於職業組合與工業組合之中間，不啻係職業組合與工業組合之過渡時期也。

在組織分類中之第二種特殊工會，不易驟分爲職業組合或工業組合者，爲類似工業聯合會 (Quasi-Industrial Federation)。此係一種工業中具有關係之職業及複式職業工會。其組織

或以市鎮爲單位，或以省界國界爲單位。例如美國工人聯合會中之金屬職業與鐵路員工科等。其特點在合併之職業工會，仍保持其獨立性。但在發生有關係之事故時，則與其他工會，得出面爲整個之單獨工會。與職業聯合組合及工業組合，既有相同之處，而亦有相異之點。因此種工會，較之職業聯合組合，範圍似稍爲狹小。而關係似稍密切。至其政策，則絕然不同。但與工業組合較，則其組織上又不如其有系統。且缺乏中央集權之性質。泛言之，此種工會，常在一種工業中組織，而其目的及政策，則與工業組合相髣。是以亦職業組合與工業組合間之一種階級也。

組織分類中之四種工會，以及二種特殊之工團，既如上述。至工會之以責任分類者，則較爲複雜，更可使吾人注意。因各種以責任分類之工會，在實際上並不完全表示各個工會之旨趣及政策。換言之，各工會所施行之政策，究未能如其所屬之類別，而無差異。蓋依責任之性質而分別此等工會之方法，僅參考其宣言也。至屬於責任分類中者，共有四種：

(一) 營業式之工會主義 (Business unionism) 此種主義，常發現於職業及複式職業工會中。但僅能宣達一職業或一工業中工人之意志或奢望，而不能代表勞工階級之全部。其目的

僅爲一職業或一工業之工人，要求工資之增高，工時之縮短，生活之改善。至於彼輩團體以外工人之利益，則絕不過問。且對於政治及社會上之變動，除直接影響其經濟者外，亦淡然置之。此種工會，常有保守性，深信人權自由之說，對於資本主義之經濟組織，認爲財產權之一種。對於工資制度，則認爲契約之一種。至於工會之效用，不過與資方交涉之機關。故常用團體交涉方法，以達其目的。至於對於會員之加入，往往利用學徒制，及征收會費，以示限制。俾不熟練之工人，不能參加。其內部之組織，甚有規則。且一切會員，服從其領袖。其政策則贊成採用任意仲裁 (voluntary arbitration) 反對罷工方法，至對於政治活動，則絕不參加。例如美國鐵路兄弟會 (Railroad Brotherhoods) 是。

(二) 友誼式或改善式之工會主義 (friendly or uplift unionism) 此種主義，偏重理想，而係一種職業上的覺悟 (trade consciousness)。其目的在圖謀社會上之利益，故所採之方針，近於保守。且服從法律，以冀望勞工界由智育德育體育之並進不背。以提高其生活狀況，與個人人格。在餘暇之時，則導勞工於禮讓之途，並保障家庭，以免遭失業疾病災害及年老之痛苦。至此種工會主義採用之方法，則大率係團體交涉，保險制度，政治活動，合作事業，盈餘分配，以及其他理想。

的社會改進方法。例如以前美國之勞工義士集團 (Knights of Labor) 是。

(三) 革新式工會主義 (revolutionary unionism) 具有此種行動及宗旨之工會，近於過激。蓋係一種階級覺悟 (class consciousness)，而非職業覺悟。換言之，彼輩欲團結所有各種勞工界，以與資本階級抗衡。對於現有之一切組織，如財產私有，以及工資制度，肆力攻擊。至雇主所恃以保障之權利道德法律，則認為資本家剝奪勞工之工具。至其對於普通工會所採用之方法，如團體交涉，及勞動保險等，亦認為過於保守，反足以阻礙工人之自由運動。按革新式工會中，亦可大別為二種：其一為緩和派，主張實現社會主義之國家，俾將來以政治之手腕，來謀勞工界之利益。故對於團體交涉契約效用，亦認為暫時之方式。至對於其他工會，則不主張合併。因彼輩以勞工運動，必有二種支派：其一為工會主義，其二為社會主義，前者例如美國之西部煤礦工會 (Western Federation of Miners)。後者為積極派，對於和緩式之社會主義，政治活動，團體契約之效用，認為不能脫離資本家之壓迫，而主張創造一種新社會，利用直接行動 (direct action) 怠工 (sabotage) 暴動 (violence) 等方法，以達其工業上公平自由之目的。凡此等革命式之工會，亦稱為社會主義

式 (socialistic) 或準無政府主義式 (quasi-anarchistic unionism)，例如美國之世界工業工會 (Industrial Workers of the World) 是。

(四) 投機式之工會主義 (predatory unionism) 此種工會之主張，至爲複雜。有時爲保守性，有時又爲過激性。其覺悟有時爲職業的，有時爲階級的。其目的既在目前之利益，而其方法遂靡有定向。簡言之，其特點在不顧社會上所有法律及道德，而利用任何殘暴之方法，以爲其會員謀一時之利益。至其於局外人之影響如何，初非彼輩所顧及。惟其所採之宣戰方法，亦不盡爲革命式。工會主義之辦法，有時亦應用營業式及改善式工會主義之方法。總之此種工會，行動秘密，至其宗旨，除獲得一時之利益外，亦不確定。此種工會，亦可大別爲二類：其一爲掠奪式工會主義 (holding unionism)。此種工會，往往發現於大範圍之工業區。在表面上視之，固甚穩和，而儼然爲一種營業式工會主義。因其宣稱勞資利益之相同，而口稱力遵契約。僅採用團體交涉，以服從法律之規定。但究其實際，則彼輩對於一般社會上之幸福及權利，並不顧及。其組織純爲一種排除異己，及獨自專利性質。且其內容則甚腐敗，爲少數領袖所操縱。其會員不過爲所利用，而盲從其指揮而已。其最爲

奇特者，此種工會輒參加雇主之集團，以排除其他勞工及雇主。其所採用之方法，則表面上為交涉，實則接受賄賂。美國之建築業中，往往發生此種集團。其二為紛擾式工會主義（*guerilla unionism*）。此種工會，亦如掠奪式工會主義之缺乏一定之主張，而僅用殘暴及秘密手段，以圖謀一時之利益。但其不同之點，則甚明顯。因此種工會，專為反抗雇主而組織，絕不參加資方之集團。其所以採用殘暴及秘密之手段者，乃以營業式改善式及革命式工會主義之方法，不能達其目的之故。例如美國之造橋建築鐵工會（*Bridge and Structural Iron Workers*）是。惟以上所舉之各種工會，僅為現有之方式。如欲嚴分某工會屬於何方式，則非事實上之所能。因工會之方針，往往因其領袖之宗旨不同，而異其策略也。

第六章 工會之行動

第一節 團體交涉

工會之組織，雖千頭萬緒，而其主要目的，則爲改善工人之生活，以要求正當之待遇。茲姑將工會之行動，略述其大要。

查勞工在小規模之工業中，關於雇傭上之種種問題，率由個人間互訂條件。及工廠制度發展後，勞工與雇主之接洽，則分爲個人交涉 (individual bargaining) 與團體交涉 (collective bargaining) 二種。所謂個人交涉者，卽一團體中之個人，與雇主單獨交涉。所謂團體交涉者，卽一團體中推舉代表，與雇主交涉，訂立協約，規定標準工資，工作狀況。凡團體中之會員，均須負遵守之責。工會之良否，全視在團體交涉之能力如何。至團體交涉發生之主因，則說者謂係根據工商業之發達。因工商業之範圍，日益擴大，所有管理權歸於董事經理，以及工頭等。如工人單獨與之交涉，則

必難勝任。是以工人必組織集團，以與之抗衡。推舉代表，以與之週旋。故團體交涉有下列之效力。

(一) 統一計時工資數，(二) 增加工資之平均數，(三) 確立最低工資，(四) 解決由工人間之互相競爭，以增高效率。尋至爲工人訂立最有益之工資標準率 (the standard rate)。此種工資標準率，大都係生活需要之最低工資。或者謂工會團體交涉訂立之標準工資，爲熟練及技術工人所不願。因彼輩未能展其所長，而獲較高之工資。實則標準工資，並無此弊。因(一) 工會所訂之標準率，輒較個人交涉之率爲高。故標準率祇能增高普通工人之工資，而不能減低熟練及技術工人之工資。(二) 熟練工人本從事於精細之工作，其工資自較一般工人爲高。(三) 工會訂定之最低工資，可以防止侵佔熟練工人之工作。因工資既屬一律，則雇主必不僱用不熟練工人入廠工作。(四) 在商業衰落時，必係工作能力次劣之工人，先受解雇。由此觀之，工會所訂定之最低標準工資，並非以較高之工資，給予不合格之工人，而係使合格之工人，可以領得足夠之數量，以給養其家屬之謂。然一般反對此種辦法者，則謂最低工資，使工作之效率不高，因不能辨別工人能率之高低云。

第二節 限制政策

工會之行動，除上述之團體交涉外，尚有所謂封鎖商店之限制政策（the closed shop policy）。此係開放商店（open shop）之對照。所謂商店開放者，即工廠中得同時雇用工會會員及非工會會員，不分軒輊之謂。此種辦法，有時爲雇主動，有時則係雇主與工會訂立之條件。封鎖商店一語，則係指下列三種辦法：（一）反對工會之工廠（the anti-union shop），其意即工廠遇工會會員，絕對不允雇用。（二）封鎖之商店與開放之工會（the closed shop with the open union），其意即雇主得任意雇用工會會員或非會員。但入廠工作後，必須加入工會。（三）封鎖之商店與封鎖之工會（the closed shop with the open union），其意即雇主於雇用工人時，非指定之工會會員不能雇入。此純係工會之專利性質。至工會實施專利之方法，則由工會派人至工廠巡視。如查有工人之無會員證，及未交清會費者，要求廠方開除。另有所謂扣費制（check-off system）即工會要求工廠於發給工資時，扣除其會費，由工廠收集後，轉交工會。惟此種辦法，在大

規模之工廠，則不甚適用也。

第二節 出產節制

工會中之行動，又有所謂出產節制者（restriction of output）。查節制出產之方法，雇主方面有時亦使用之，以提高其產物之價格，以期多獲盈餘，例如專利版權商標等。惟工會方面，用之較多。其法即由工會通告會員，在每日之工作上，減少其產率。此種辦法，詳為分析，約有三種方式：（一）減低速度，以限制每人每小時之產額。或嚴訂規則，以減少工作時間。後者較為普通，工會往往以有礙衛生等理由，用團體交涉之方法，向工廠要求。（二）訂立關於使用機器之規則。例如英國機器工會，限制於同一時間內，祇一人可使用一機等。（三）工會中訂定分工之辦法，亦是限制出產之數量。工會中在採用限制出產之方法時，輒用「工作總數」（lump of work）說為理由。其說為一廠中之工作，本有定量，工人如稍緩生產，即可使其他工人獲得工作。實則此種辦法，至為不妥。因如一工廠即或一國之工廠限制出產，則其他工廠或他國之工廠，必與競爭。其結果必使全廠受其

影響，而致於停頓也。

第四節 互濟事業

工會中之重要任務，本爲互濟事業 (benefit features)。查英國工會之互濟事業，較之美國爲多。因英國在一八二四年，經政府認爲合法組織時，工會之表面上，均係一種互助團體 (benefit association)。且英國之工會，率係職業工會，而非工業工會。其會員間之關係，自較爲密切。至美國則因係新開之國家，工人謀生機會甚多。故互助事業，不甚需要。茲姑就以互助保險爲目的之基金略述之。此項基金，大率專爲會員疾病傷害養老死亡葬儀失業時應用。至於互助事業之何種最爲有益，則因工會而不同。例如熟練工人之職業工會，大概注重互助之辦法。反之有幾種工會，除去罷工津貼以外，並無其他互助之設施。有時工會事業與互助設施，完全分離。其加入互助基金與否，一任各會員之選擇。凡加入互助基金之人，方負擔特別會費。有時工會中設有種種互助津貼，各會員得自由選擇一種。最近歐美各國，工會日漸發達。工會中對於互助事業，已視爲附屬之任務，而不加以

前之目爲主要職責矣。蓋從理論上觀察，工會之互助事業，不過將雇主或國家應當支付之負擔，由勞工之工資中扣除，而代爲負責而已。是以近年勞動保險制發達後，工會之互助行動，已不甚重要。惟各種互助事業，唯失業津貼尙爲工會所贊成。因失業津貼，不僅在維持工會之勞動條件上有重大之關係。且至少可在一定期間內，使失業會員保持工會之組織。至於罷工或鎖閉工會之津貼，則尤爲重要。因工會與雇主交涉時，其力量之強弱，最後仍以罷工之能力爲決定。罷工津貼基金，雖非罷工能力之一切；但其爲一種重要之要素，則毫無疑問。是以罷工津貼，仍爲一般工會所採用也。

第五節 勞工教育

工會尙有一重要事業，即教育之設施。蓋工人之組織工會，其目的本在解放勞工階級，以求得正當之生產上分配。是則勞工本身非有相當之智識，則工會之一切行動，以及勞工組織之目的，決難勝任愉快。因雇主既有強有力之組織，且均屬智識階級中人。勞工如不從事於教育，決無抗衡之可能。惟現代之教育制度，非貧苦之工人，所能享受，往往爲資本家圖謀出路，以助長資本主義經濟

之發展。加以現代之經濟制度，工業中日漸趨重於專門技藝。如非事前訓練，卽難從事工作。故工會非創設教育機關，不足以樹立勞工之基本文化。歐美各國，對於勞工教育之提倡，不遺餘力。一九〇六年英國設立勞動大學後，各種以勞工運動爲目標之學校，日益衆多。故工人教育運動，亦工會之重要任務也。

第六節 罷工及監視

以上所述爲工會之和平行動，於必要時，往往施行強制方法 (coercive methods)，以達其目的。此項最普通之武器卽罷工 (strike)。按罷工係於要求雇主一定之條件時，工人不赴工廠中工作之行爲。罷工與停業 (lockout) 之分別，在主動之屬於何方。蓋停業係雇主不於接受工人要求時，停閉其工廠之謂。至罷工之原因，則至爲複雜。其最重要者，要求工資之增加，工時之減短，以及工會之承認等三種。其目的乃係與雇主以精神上及物質上之打擊，使其承認工人之要求。是以工人之罷工，並非脫離其僱傭關係，而係停止工作。至罷工之種類甚多，如以目的而區別，則凡起於勞動

條件之改善者，謂之攻擊之罷工。其起於勞動條件之維持者，謂之防禦之罷工。有時與罷工之工人，本無直接利害關係，而因其他工人之罷工而罷工者，謂之同情罷工 (sympathetic strike)。往昔工人舉行罷工，歐洲諸國，往往視爲暴動，政府嚴厲禁阻。近年來罷工性質，已爲社會人士所明瞭，對於工人之罷工權，爲衆公認。蓋勞資之僱傭關係，僅係一種契約問題。工人之相約非在一定條件之下，不賣其勞動，乃工人之自由權，而亦極正當之事。最近歐美各國勞工因物價騰貴，生活維艱，資本家則因事業發達，坐擁巨資，故罷工之事，層見迭出，而主持其事爲之策劃者，爲工會。因工人罷工，如無工會之後援，則工人之生活，卽難維持。其相約之團體，亦自有瓦解之危險。且雇主得以另僱其他工人，以替代其工作。故於危急之時，工會常撥發基金，爲罷工津貼，使工人領得是項補助後，繼續奮鬥。至於工會當工人罷工時，常於工廠附近，分派會員，以監視其他工人之就業。此種方法，謂之「罷工監視」(picketing)。若發現其他工人之就業者，力加勸阻，使工人感動於中，不爲雇主誘引。如遇執迷者，則以暴力制止之。社會上一般人之態度，以此輩束縛工人之自由意志，輒表示不滿。惟自工人設想，凡易被雇主引誘，而破壞罷工之人，(卽美國所稱 *scab* 或英國所稱之 *blackleg*) 如

不加以勸阻，則罷工之效力，將完全失去。工人固不得已而出此也。

第七節 排貨

除罷工以外，工人之第二武器爲排貨，或同盟抵制 (boycott)。所謂排貨者，卽工人對於不承認其要求之雇主，互相約束，斷絕社會上經濟上一切關係之謂。換言之，卽工人於不滿意於雇主時，抵制其貨物，並使社會上不買其出產也。排貨之種類甚多，例如單純排貨 (simple boycott) 及複雜排貨 (compound boycott)。前者發生於工人對爭議之直接關係人，後者發生於工人對與直接關係人有關係之第三者。其餘之屬於排貨者，尙有「不公表」(unfair list)，卽工人將不承認其要求之雇主之姓名，或工廠名稱登於工人之機關雜誌上。且有所謂「工會證票」(union label) 之積極方法。其法卽工人證明雇主已承認工會之條件，而於雇主之貨物上，貼一種工會發給之證票，使工會會員及社會公衆，皆購買其貨物。

第八節 怠工

工人於不得已時，尙有怠工 (sabotage) 之一種手段。其意爲工人因怨恨雇主，陰謀破壞其生產工作之謂。其使用此法之時，大抵因罷工時資方雖受損失。但工人亦損失工資，故每日照例進廠敷衍工作，或暗中破壞，是則工資既可領得，破壞之目的，亦可達到。是亦工人因不能得其要求之條件時，用以對付雇主之最後手段也。

第九節 政府之態度

查罷工排貨怠工，均爲工人之最後手段。歐美各國，除公用事業外，對於罷工大率不加干涉。至各國對於排貨，尙無一定方針。間有承認單純排貨爲合法者（例如德國）。因工人對於貨物，願意者交易之，否則放棄之。固個人之自由權，政府未便限制。且各人互相約束，以保持其購買力，亦係工人之正當權利，難以禁止。至複雜排貨，則其範圍過廣，對於社會上有發生弊害之虞。故鮮有承認之

者。至於怠工，則附帶欺騙及破壞之性質，雖工人因不得已而出此，大率加以禁止。其目的殆爲保障消費者之幸福，並維持社會上之道德及秩序也。

第七章 勞資糾紛之消弭

第一節 調解及仲裁之意義

近世工業發展後，因分工之辦法，以及工業之集中，使人類間互相依賴之關係，日益密切。經濟上之組織既日益複雜，對於組織中一切問題，自宜謀正當之辦法。例如罷工及怠工，已成爲社會上擾亂秩序之要素。民衆既爲消費之第三者，政府對於此種工業上之鬭爭方法，不得不設法解決。解決之道，厥惟仲裁調解及合約之三法。目下歐美各國，對於各種工業之認爲有干涉之必要者，爲

(一) 工業之附帶公用性 (public utility)，例如鐵道煤礦等 (二) 汗血工業 (sweated industries)，前者爲保障社會中一切消費者之利益，後者爲防止工人之被雇主剝削。至所謂仲裁 (arbitration) 調解 (conciliation or mediation) 及合約 (agreement) 之意義，世人往往不察。茲特略述其梗概。查調解爲第三者以公共或私人名義組織之局所，召集雇勞雙方，以解決其糾紛，

至仲裁則係一種行政官署，或司法機關，對於糾紛案件，從詳調查後，以解決其爭點。凡調解局所決定之建議，或解決方法，雙方之服從與否，得以自由主張。惟仲裁機關之裁決書，則對於雙方有強制之效力。至仲裁之方法，則有任意及強制之分，初裁與復裁之別，所謂自願仲裁 (voluntary arbitration) 者，乃雇主與勞工事先同意，接受仲裁局之裁判。強制仲裁 (compulsory arbitration) 則係政府強迫雙方將糾紛之案，交仲裁局仲裁，並強制其服從裁決。至初次仲裁 (primary arbitration) 乃行政官署或公正之機關，訂立勞工條件，或確立勞資關係，如確定工資工時以及其他事項。二次仲裁 (secondary arbitration) 則係司法行為，大率係主管官署之解釋法規，例如工資應如何給付等。歐美各國對於調解及仲裁，各因其習慣之不同，而異其制度。例如新西蘭 (New Zealand) 等，為強制調解及仲裁。英美則係自願調解及仲裁。

第二節 任意調解及仲裁

查任意調解及仲裁制在一八六〇年，發軔於英國。其時英人孟戴拉 (A. J. Mundela) 曾於

腦丁痕 (Nottingham) 之編物及製手套者，開調解仲裁會議。厥後成爲常設機關，故名曰腦丁痕制 (Nottingham system)。其組織方法，由勞資雙方各選十一人，於發生爭議時，由雇主及勞工各派代表二人，組職調查委員會，研究爭議之原因，以討論解決辦法。如無結果，則召集雙方從長計議，使當事人調和感情，和平解決。至一八六四年後有開脫 (Kettle) 者，創設仲裁會議，由勞資雙方各選代表六人，以解決爭議。其與孟氏調解仲裁會不同之點，乃於勞資雙方之代表外，另推雙方同意之第三者爲裁判員 (arbitrator)。裁判員對於爭議之事項，有最後裁決之權。雙方經裁判後，有服從之義務。此制又名曰華物痕登制 (Wolverhampton system)，因其最初於英國之華物痕登 (Wolverhampton) 地方試行也。此種任意調解及仲裁會議，不特可疏通意見，且足以融洽感情。雇主既能漸知其應尊重工人之人格，勞工亦得了解廠方之苦衷，惟當雙方爭執，不允互讓時，如按腦丁痕制之調解辦法，即無解決之望。是以華物痕登之仲裁方法，似屬事實上所需要。惟此制亦有其缺點，蓋裁判者對於工資等勞動條件，無根本原則，足以遵守。且裁判時雙方，能否完全信任，第三者爲裁決人，實亦一困難問題。是以勞資糾紛發生時，宜先以調解之手續，試行解決。如無法處理，再

由第三者出而裁決，最爲妥善。

第二節 強制仲裁

至強制仲裁制度之堪爲吾人注意者，爲新西蘭之工業調解及仲裁法 (industrial conciliation and arbitration act) 及坎拿大之工業爭議調查法 (industrial disputes investigation)，茲分述之，以明其概況。

初新西蘭於一八九〇年發生船員大罷工，各業因之受莫大之影響。故政府認爲任意之仲裁法，不能維持產業界之和平，遂於一八九一年在議會內提出強制仲裁法。至一八九四年始經兩院通過，而得頒布爲法律。至一九〇八年又經大加修正，公布其組織之大要，凡在三人以上之雇主及十五人以上之工人，依法組織後，「卽爲工業集團」(industrial union)。此種集團，經過登記，卽取得法人之資格，得推舉裁判員。同時工會須負擔依和解及仲裁，而解決兩者間一切爭議之義務。惟工會得呈請取銷其登記。該法並規定調解會議 (council of conciliation)，將全國分爲八工

業區，每處設調解會議，委員人數爲三名至五名，由勞資雙方各推同數之代表，其中一人爲中立之第三者，任期爲三年。勞資爭議發生時，任何一方得請求召集會議。如調解成就，即書立工業協約 (Industrial agreement)，依法登記後，即發生拘束雙方三年之法效。如調解會議討論後，無甚結果，即下一勸告 (recommendation)。倘雙方於一月內，不相仲裁所控訴，即認爲該項勸告有協約之效力。至新西蘭之仲裁法院 (court of arbitration)，則統轄全國裁判官三人，由省長委任之。其中二人爲已經登記之工會，及雇主團體，各舉一人。至其院長，則大率係高等法院之推事。任期爲三年。工會之未經登記者，無推舉之權利。惟法院對於雇主集團之登記者，則仍有管轄權。此項仲裁法院之任務，爲裁決勞動契約之各項內容。凡裁判確定後，其有效期間爲三年。是項裁決，不惟拘束直接爭議之當事者，且拘束以後加入工業工會之會員。即在同一工業區內之一切相同之工業，亦得適用之。又規定凡爭議之經提出於仲裁所者，即禁止罷工及停業。違者處以五十鎊以下之罰金。如違反裁判時，則對雇主處以五百鎊以內之罰金，對工人處十鎊以內之罰金。

至坎拿大之採用強制仲裁法，亦因工潮之層出不窮，故勞工部長萊茂 (R. Lemieux) 在議

會中提出新法案，規定「工業爭議調查會」，並以勞工部長之名，稱之曰萊茂法。其法規定，至爲詳密。凡鑛山輪船火車電報電話等公益事業之發生爭議者，非經政府將案之真相調查審訊後，不准有罷工或停業之舉動。即以上各項事業中之工人，如欲變改勞動條件，亦須於三十日以前通知。倘對方有異議時，則應呈請政府召集「調解調查會議」(Board of Conciliation and Investigation)。此項會議之組織，係由勞資雙方，各推一名，並由雙方當事人之同意，合推一人。苟當事人未能推選合意之人，則由勞工部長任命之。此種會議得調查爭議事項，檢閱當事者之賬簿書類或審問證人，立於雙方之間，以盡其調停之責。如雙方妥協，則呈報勞工部長。如調停無結果，則以調查之事實，及會議之經過，呈報勞工部長。部長接得報告後，即公佈於勞工新聞(Labour Gazette)，使社會上明瞭其內容。雙方經過此種手續後，方能自由罷工或停業。倘於召集調解調查會議前，或在調查中發生罷工或停業之行動時，政府即認爲違犯法規。雇主犯之者，每日處以二百元至二千元之罰金。工人犯之者，處以二十元至一百元之罰金。

由上以觀，坎拿大之制度與新西蘭之實行強制裁決不同。凡關於公益事業之勞資爭議，當須

先經政府調查後，始准自由行動。惟新西蘭制度試行之初，罷工尙少。因當自由黨內閣時，其勞工部及仲裁長官，皆表同情於勞工，計自一九〇三年三月三十一日起，至次年三月三十一日止，不利於雇主之判決案有二百十三件，而不利於工人者，不過四件，以致一般雇主極端反對。其理由爲因工人工資之增加，工時之縮短，不能與外國貨物競爭。厥後於一九〇六年仲裁所一變其常態，所有裁決，常不利於工人。是以罷工之風潮，又日益增多，遂於一九〇八年經過一次之修正，對於無論何項爭議，先予以強制之調解。如無結果，則以強制仲裁解決之，是則所謂強制之調解上，不啻爲強制之仲裁。但該項強制辦法，仍有缺點。因關於工資及其他勞動條件，無確定的基礎標準，發生種種困難。至坎拿大之強制調查，則僅可防止多數爭議之發生，而違法之罷工與停業，則仍不能完全免除。是以該法實施後，違法之罷工與停業，不知若干。坎拿大政府普通均不加處罰，卽處罰亦甚輕微。至該法之缺點爲手續上遲緩。自雙方請求召集調解調查會，至手續終了，需時頗長。工人往往因之耗費時間及金錢，受莫大之損失。且按照該法爭議事項，雖非調查之後，不能有罷工及停業行爲；惟會議中提出之解決條件，如被拒絕，則毫無效果。但綜上二法觀之，新西蘭法注重防止勞資糾紛之發生，

坎拿大法則注重社會之輿論。其餘強制仲裁法之堪爲吾人注意者，爲澳大利亞。其解決勞資糾紛之方法有二，卽仲裁法院與工資委員會（wage boards），其仲裁制度，在保障工業之不爲工潮而停止工作。至工資委員會則爲保障工人之汗血工作。最近此二制漸有混合之趨勢。因其仲裁制度，雖不禁止罷工，而其判決，則有強制性。是以與工資委員會相髣。論其實際上之運用，則往往視政治上之主政者爲何黨。如僱主得勢，則強制制度不利於勞工。反之則不利於僱主。

第四節 職業合約

至消弭勞資糾紛第三種方法，係職業合約（trade agreements）。所謂職業合約者，係指勞工及僱主各舉代表，規定工資工時，以及其他僱傭條件，以免紛爭。此爲一種團體交涉之方法，故僱主及勞工，大率均有組織。無庸由僱主與各個人，單獨訂約，俾雙方直接接洽，而免除一切誤會。最初採用此制之人，卽發明和解會議之孟德拉（Mundela）。目下美國工業中之仿行此制者，不知若干。大約可分爲二種。其一爲組織勞工及僱主集團，以作團體交涉糾紛調解之機關。其二爲工廠中組

織勞資委員會，以互述雙方之困難。第一種辦法，在美國之煤礦，率採用之。凡煤礦工人之工資工時，以及其他雇傭條件，均在每年舉行之勞資代表大會決定之大會，復推舉小組委員會，決定各項之要旨，然後在大會中公決。其餘如美國之火爐業，印刷業，成衣業等均採用之。即對於勞資糾紛亦往往用此法以解決之。至勞資委員會最顯著之例，即工廠委員會法（shop committee）。此係一種雇主與勞工合作之方法，使工人用團體交涉之方法，推舉代表，俾其明瞭工廠中實情，而努力工作。蓋此係雇主之洞明大義者，給勞工以發言之權，以增加工作上之效率。又有所謂忽得雷法（Whitley plan）者，係英國國會中定出此法，規定全國各業之工業聯合議會，由勞資雙方推舉代表出席，而以不偏倚之第三者為主席。美國之哥洛雷多燃料及鋼鐵公司（Colorado Fuel and Iron Co.）即採是制。至美國古得衣橡皮車胎公司（Goodyear Fire and Rubber Co.）之工業代表法（industrial representation plan）則更進一步，而使工人負責。其執行權部分，固為管理方面之事務，至立法方面則由代表會議決定。至代表會則由被雇者推舉。此種會議通過之議案，即交付廠中經理簽字，方始有效。此亦雇主與勞方設法合作，免除隔閡之一種方法，惟工業上所以發生不

安之狀況者，實以其生活之無保障。解決之方，厥惟勞動保險，故於下章說明之。

第八章 勞動保險

第一節 勞動保險之性質

所謂勞動保險者，又名社會保險 (social insurance)，係指國家或私人，對於勞工之因偶發事故，減少或喪失其勞動能力與機會，將其一人所受經濟上之損失，由團體負責。例如疾病傷害失業殘廢年老等，利用各種保險制度，以救濟勞工於顛困之中。故與雇主之責任問題，有密切之關係。按照習慣法雇主對於工業損害上之責任，雖有規定，而近世機器工業中傷害之事件，層出不窮。一般工人雖知工業之附有危險性，而以經濟壓迫，仍不得不冒險工作。若使工人自己負擔，其責任在事理上似欠平允。至同事疏忽主義 (yellow servant rule) 之使工人負責，則更不適宜。至共同疏忽之說 (contributory negligence)，則事實上不易證明，徒使訴訟連年。總之習慣法有種種不經濟地方，受傷工人在請求賠償時，往往須經過種種法律手續。至於雇主則可用保險方法，卸責於保

險公司。在公司方面，即雇用法律顧問，以駁斥工人之請求。其結果，雇主所付之保險費，僅百分之二十五，成爲受傷工人所能沾潤。是以工人之於工資外，應得一種確實之保障。使疾病時之醫藥費，衰老時之給養費，有所自出。故勞動保險制尙矣。至保險費用，雖直接爲雇主付出，間接則爲社會上消費者所負擔。蓋亦爲生產費中一種正當開支也。

第二節 傷害保險

按工人傷害償法 (*workmen's compensation laws*) 以及其他社會保險制，率淵源於德國。在一八八五年即採用強迫傷害保險 (*compulsory industrial accident insurance*)。至一八九七年，英國亦制定同樣之法規，並於一九〇六年，將傷害保險法，適用於職業疾病 (*Occupational Diseases*)。目下英國之保險法，列舉之職業疾病有數十種之多。其餘歐洲各國，以及澳大利坎拿大，亦均相率仿行。惟美國則探行較緩。蓋美國之雇主，以爲此制將增加生產費，而不能與他人競爭。且強迫勞動保險，易使工人有假病圖卹等事。此種誤解，近已日漸減少。在一九〇二年美萊蘭州

(Maryland) 開始規定勞工損害賠償法。嗣後其他各省，即相率採用。至包括之範圍，則各州不同。有概括一切工業者，有僅限於危險工業者。惟家庭服務，農村工作等，均不列入。鐵路工人則列入聯邦保險法中。其餘臨時工人及公家職員，亦不在保險之列。至保險之實施方法，美國諸州，率由政府撥發基金，但有時亦由雇主負擔全責。保險金之數量，大率自工資百分之五十，至百分之六十六又二成三。且規定每星期之最高卹金爲十元或十五元。受傷者得於殘廢時享受終身給付。但亦有數州規定領卹期爲二百〇八星期至五百五十星期者。對於殘缺者，亦根據受傷狀況，而於一定之期間內，給以相當之卹金。例如意方諾州 (Illinois) 規定凡損失一臂者，二百星期，一手者，一百五十星期。一大拇指者，六十星期。一指者，十五至三十五星期。一腿者，一百七十五星期。一足者，一百二十五星期。一足指者，十至十五星期。一眼者，一百星期等。至於死亡，則大率爲三四年之工資。但亦有數州規定最高額爲三千元至六千元者。至於醫藥費，則爲五十元至六百元。凡在傷害發生後之一定時期，大率爲數日至二星期內，往往不給卹金，名之曰等候期 (waiting period)。蓋以防免工人之假借疾病，以圖卹金也。至美國工人傷害賠償法之實施方法，約有二種。一，設立中央行政局，執掌法

律之實施。二、舉凡保險法中發生之問題，悉歸法院裁判。在美國各州中多數係設立委員會。因法院對於此種法規，不甚熟悉。且手續遲緩，不甚相宜。最近美國之賠償法，較前大有進步。等候期大率改爲一星期以下。並由政府津貼，將職業疾病列入保險。至給付數目，亦平均有工資三分之二云。

第二節 衛生保險

德國之衛生保險 (health insurance)，始於一八八三年，曾經修正數次。現此法適用於被雇者三分之二，約有二千萬人之衆。雇主捐助保險費三分之一，其餘三分之二，係由勞工工資中扣除。雇工於每星期向郵局購買疾病保險票，黏附於工人之保險證明片，以示繳納之數目。至其給付卹金之方法，則於疾病發生之第三日後，給予工資百分之五十。並得免費診治，或入醫院醫療，即一切應用之藥品、用具、眼鏡，亦附帶贈給。如此者得繼續至二十六星期，倘遇病者死亡時，則給予每月工資數二十倍之喪葬費，並酌卹其孤兒及寡婦。德國之管理此事者，爲全國保險局 (National Insurance Office)，由雇主勞工及社會上公正人士，組織委員會管理之。

至英國之衛生保險法，於一九一一年經議會通過，曾經修正多次。至一九二〇年之修正，則原則上大為變更。其範圍為適用於所有一切使用體力之工人，年齡在十六歲以上，七十歲以下，以及其他使用腦力之工人。例如書記及販賣人之年薪在二百五十鎊以下者。其餘普通人民，亦得自由加入，但其保險費較工人略輕，因此輩不能享受醫藥上之種種權利。至保險費之繳納方法，為雇主勞工每星期各納五辨士，政府津貼其總數九分之二。婦女則每星期繳納九辨士，其中五辨士由雇主負擔，政府亦津貼其數四分之一，繳費時由雇主向郵局代購保險票，以證明納費之數目。如男工經醫生證明為不能工作，則在三日之等候期後，每星期得領十五仙令。惟以二十六星期為限。如已殘廢在二十六星期以上者，每星期給予七仙令六辨士，至能工作為止。女工之不能工作者，每星期十二仙令。至於殘廢卹金之規定，與男工同。惟領取卹金之工人，至少須繳納保險金，在二十六星期以上。此項卹金，由當地之保險會社代付，其餘醫藥及用具等亦設備。惟無醫院看護婦牙醫等規定。此項保險之行政機關，為衛生部。工人之保險者，約有一千六百萬人之多。

美國之保險，採用較遲。後據正式調查百分之二十之工人，每年患病平均三十五日。故各州立

法機關，即思有以糾正之。設法規定醫療設備，以及工資百分之七十五之卹金。惟以二十六星期爲限。至保險之費用，則由雇主與勞工，平均分攤。政府僅負擔管理之經費。

第四節 年老保險

近世工業制度之最足爲世詬病者，即工人經終身之生產工作，至年老時絕無保障。因平時工資低微，使工人無從積蓄。故年老保險 (old age insurance) 卽足以補救此弊。此項保險約分三種方式。(一) 由政府給津貼 (state subsidies) 於撫卹機關，並從事管理。但此制僅適用於少數之工人間，範圍似屬太窄。(二) 強迫捐助保險 (compulsory contributory insurance) 由工人繳納保險費，以助保險基金。(三) 免費卹金 (gratuitous or noncontributory pensions) 卽不繳保險金，而卹貧苦及老年者。歐洲各國之採用強迫保險制者甚多，美國則僅聯邦政府中之雇員而已。

德國之年老保險，在一八八九年卽已規定。保險費之數量，依照工資而分爲五級。自每星期四

分至一角二分。此數除雇主與勞工平均分攤外，政府復於工人領取卹金時，加給津貼。但最少須繳納一千二百星期之保險費，方得領取。凡年在六十五歲以上，方得請求領卹。至美國聯邦政府中適用之雇員強迫保險法，在一九二〇年採用。凡領用卹金之人，至少須服務十五年以上。凡年齡在六十二歲，即可請求退職。每年領取一百八十元至七百二十元之卹金，其多寡依照工資之數目及服務之年數而定。至保險費則為工資百分之二成半。凡雇員之在規定年限前離職，或死亡者，得領回保險費，並給予年利四分之利息。此項法規，歸內政部主管。至免費年老卹金，則為英格蘭澳大利亞新西蘭法蘭西等國採用。除規定一定之居留年限外，且指定道德上經濟上之一切條件。例如英國於一九一一年頒佈，在一九一九年修正之法。規定凡工人年在七十歲，及入籍二十年以上者，不須捐助，發給卹金。惟領取人須確曾工作，且在最近十年內，未犯刑事者。至患有神經病之人，則不得請求領取。工人之領恤者一百餘萬人，其中三分之二為婦女。其所領之數，大率係每星期十仙令。每年發給之卹金在二千五百萬鎊以上。

第五節 失業保險

在各種勞動保險中，以失業保險 (unemployment insurance) 最難實施。因失業之現象，工人頗易致之，是以德國雖為保險制之先導者，仍未驟採強迫之失業保險，僅工會得於失業時，給付津貼於工人。在歐洲各國，所有工會，往往由政府津貼，以鼓勵失業保險。其最著者為根脫制 (Ghent system)。此制於一九〇一年在比國之根脫市 (Ghent) 創行。歐洲之仿行者甚衆。由政府於失業基金中，發給津貼於工會。其數量則按照工會所給付之失業卹金而定。至其他專掌失業保險之機關，政府亦給津貼，例如儲蓄銀行等。其給付之數量，則以工人於失業時提出之存款為標準。惟此制所稱之失業，工人因罷工及停業者，不得領取。其餘歐洲各國之採用強迫失業保險者甚鮮。瑞士於一八九四年在聖高 (St. Gall) 城，開始採用。至英國之失業保險法，則至一九一二年，方始實施。意大利亦於一九二〇年採用。至英國之保險法，於頒佈後，迭經修正。最初工人之被保險者，僅限少數之職業。其人數約二百五十萬人。至一九二〇年之規定則無論用體力或腦力之工人，其每年收入

在二百五十鎊以下者，均得保險。惟農夫及家傭除外。是以在失業保險範圍中者，約有一千二百萬人。至保險費則男工爲雇主與勞工雙方每星期各攤一仙令三辨士，女工一仙令一辨士。至卹金之給付則男工爲十五仙令，女工爲十二仙令。發給卹金之期限，普通係二十六星期。在緊急時，則加給六星期。但因工人罷工，無故去職，以及因過解雇者，則不給失業津貼。在繳納保險費時，保險機關給工人以失業簿，由雇主代爲收藏。每次發薪時，雇主即由工資中扣除工人應納之保險費，連同其所攤之費，向郵局代購保險票，黏貼簿中，郵局即以售票之款，歸入失業保險基金。當工人失業時，即向雇主取得失業簿，交給當地之職業介紹所，或保險局，作失業登記。如職業介紹所代覓工作後，即不能領取卹金。

美國對於失業保險，尙無大範圍之制度。僅克利佛蘭城 (Cleveland) 之婦女衣着業，採用克利佛蘭法 (Cleveland Plan)，由雇主代工人存儲失業金。此金爲工資百分之七半。經過六個月後，未付給勞工者即發還。如工人能另覓工作，得向雇主要求退還。綜上以觀，各種保險制度，均已辦有成效。僅失業保險一種，以其實施之困難，尙未十分發達也。

第九章 勞動立法

第一節 勞動立法之發展

勞動立法之主旨，乃政府保障工人之權利，圖謀其生活之改善。是以勞動法制定之動機，不外乎三種：（一）人類經濟生活上之目的，偏倚於自私之一端。故一般貧得之雇主，輒利用勞工無保障，而從事剝奪。（二）現下經濟組織之複雜，除以法律強制外，即善意之雇主，亦無從維護其心身上及經濟上之利益。（三）工人僱傭上之保障，及改善之標準，與社會上人類之幸福及進化，有密切之關係。至勞工立法之發展，以英國為淵源。是以不得不略為敘述。按英國勞工法律上之地位，在中古時代，即已確定。惟關於工資工時，學徒移民等，雖有規定，而工人之集合，則絕對禁止。至十八世紀始經一度之變更，因亞當斯密士（Adam Smith）有經濟自由之說盛行後，所有一切限制之法規，即逐漸取消。工商業之重商限制（mercantilistic restrictions），即廢止。經濟勢力，亦自由

澎漲。惟同時發生之新問題，則更爲嚴重。蓋工藝既進步，生產即增加。所有男女童工心身上之幸福，往往因勞動過甚，大受影響。故伍文（Robert Owen）等以及較有識見之雇主，感覺工廠工人，急待改良，而從事提倡。此種道德上及社會上之覺悟，即保障法律之動機，後經披兒（Robert Peel）及伍文之大聲疾呼，即於一八〇二年制定衛生及道德法（Health and Moral Act），以管理紡織廠之童工。至一八三三年，則所有紡織廠之工人，均有規定。例如九歲以下之童工，絕對禁止工作。九歲至十三歲之童工，雖准工作而不得過八小時。至幼年工自十三歲至十八歲者，不准過十八小時，並不准夜間工作。同時對於假期等，亦有規定。並派遣工廠檢查員，以督察此法之實施。一八四七年之十小時法（The Ten Hours Act），規定婦女及幼年工，不准工作逾十小時以上。但彼時對於婦女及童工之工作於鑛中者，仍未保障。童工往往於六七歲，即在煤鑛中度其生活。婦女亦負擔男工之同樣工作，其工作時間，動輒在十二小時至十四小時之間，夜間亦繼續工作。故一八四二年之鑛業及鑛場法（Miners and Colliery Act）即禁止女工之十歲以下者，在地底工作。厥後又加修正，凡婦女以及十三歲以下之童工，不准工作。在一八六四年，工廠法之規定適用於所有大範圍

工業。一八六七年則於小範圍之工作場所，亦適用之。至一八七八年，復制定工廠法，將以前之規定悉行取消，並將範圍擴大。即洗衣鋪、船塢、糖鋪以及一切商店等，亦附屬之。至一九〇二年之新法，復規定童工之最低年齡為十二歲。至一九二〇年頒佈之女工幼年工童工雇傭法（The Employment of Women, Young Persons and Children Act），規定女工幼年工等之二日換班制（two-day shift system）。童工之年齡在十四歲以下者，不准在工廠工作。凡女工幼年工之年齡在十六歲以上者，得作二班工作，但每日不得過八小時，並限於上午六時及下午十時之間，或星期六之上午六時及下午二時。其餘尚有工人損害賠償，疾病保險，失業保險，老年卹金，以及其他之保障方法。茲將勞動立法堪為吾人注意者，略述之如左。

第二節 最低工資

按最低工資之立法，於一八九四年在新西蘭創始。其保障之用意，為勞工之工資，不能降至最低之生活費用以下。故立法之主旨，在保護無組織勞工之境遇，並以補助和解決仲裁制度之不足，

故澳大利亞維多利亞州 (Victoria) 均採用之。英國亦於一九〇九年在國會中通過最低工資之立法。美國各州亦相繼仿行。其目的為提高過於低廉之工資。澳大利亞之最低工資法，規定二種工資。(一)基本工資 (Base wages) (二)高級工資 (secondary wages)。基本工資，專為非熟練之男工而設。無論工廠出品因國際競爭而受損失與否，不能藉口有所減少。至於高級工資，則對於熟練工人而設。如物價有變更時，得以稍增或稍減女工之工資，以維持一身之生活為標準。男工之工資，以維持一家為標準。是以男工所得最低工資，常較女工為多。至美國最低工資之標準，大率與澳大利亞相同。惟美國較重物質方面，是以各州之最低工資法內，多有「正當生活必需之費用」以及「維持健康與幸福」等詞句。且美國審定之最低工資，較為寬裕。舉凡娛樂之費，儲蓄之費，亦列入生活預算表內。至最低工資實施之方法，則(一)為定率之最低工資律 (Flat Rate)，係由立法機關以成文法令，規定一般工資。採用此法者，除澳大利亞等處外，為數極少。因定率之最低工資，缺乏伸縮性。假使經過數年以後，物價變更，所定之最低工資，即不能適用。(二)工資委員會律 (Wage Board Laws)。此法之最低工資，常由工資委員會酌量情形決定，故無規定之率。採用此法者，有英

法等國。因工資之購買力，因物價之漲落，或社會情形之變遷，有時變更。工資委員會得派員調查，證明事實以後，修正工資。且工資委員會之委員，率係專門家，至在英國之工資委員會，大部由勞資雙方代表與政府官吏所組織。如工資應變更之時，一經工資委員會之報告，或職工會之呈請，即能決定。至美國之工資委員會，由州長委任。此外另設工資審定委員會，由勞資雙方各派代表與政府官吏所組織，負調查與報告之責，而工資委員，不能逕行決定。如對於報告認為不滿意時，可令工資審定委員會，重加審查，再行報告。此為英美二國決定最低工資不同之點。至於決定最低工資之後，如資方違反工資法律時，雇主須付二十五元至一千元之罰金。此制澳洲英美等國，大略相同。至最低工資實施後之效果，亦有足注意者。當此項立法，初次施行之時，資本家不甚贊同。惟據英國政府報告其成績，則甚圓滿。其（一）為工資率之上升。因自最低工資法實施後，普通工資率，均有上升之勢。證之於維多利亞州政府之報告，即可明瞭。當維多利亞州工資委員會未有判斷以前，十三種職業平均工資五年之間，增加百分之七·八。迨最低工資審定後，此十三種職業及另加入之六種，五年之間，增加百分之一六·五。其（二）為最低工資無變成最高工資之傾向。普通反對最低工資

者，謂實行後，最低工資將變爲最高工資。然究其實際，未必盡然。如維多利亞州之成衣業，自工資法頒佈後，平均工資幾較最低標準增高百分之二〇。英國成衣業確定最低工資後，致有數處請求工團聯合會規定標準。其高出於法定最低工資，不知凡幾。其（三）爲工作效率之增加。蓋最低工資法之優點，爲工作效率之增加。證之英國工商部之報告，即可明瞭：「工人之效能就調查所得，於最低工資法公佈後，已增加不少。」又美國華盛頓州（Washington）之工業福利委員會，亦謂「工人效能與紀律，與工資標準，同時增加。」由此觀之，最低工資之立法，有百利而無一弊也。

第二節 最多時間與休息

在工業革命開始後，工作時間往往過十六小時。其於工人衛生上之影響，至爲重大。蓋在工廠制度下，常由機械支配人工，以致工作緊張。同時分工之結果，在同一性質之工作，反覆從事，工人往往因缺乏興味，而生不能忍受之狀態。即每日十二小時，已有疲乏之虞。且工人因時間過長之結果，即無暇享受家庭生活。至於女工則工時過長，其影響更大。因婦女除工作以外，尚須顧及家庭瑣務。

在雇主之臆斷。以爲工時較長，出產較多。不知其實際，長時間工作之效果，不一定增加生產。蓋人類之勞力有限，如用之過度，即發生疲勞之現象，而工作效率，亦即隨之遞降。長時間工作之弊，既如上述，故不得有以改良之。改良之道，要不外乎二種：（一）以個人自助爲原則。即憑藉工會之勢力與雇主直接交涉。（二）以國家干涉爲基礎。即由政府制定最多工作時間與休息時間之立法，以保護無組織之勞工，以及童工女工。同時可以避免雇主與勞工不時之競爭。茲分段略述其梗概。

（一）未成年工 關於未成年工之立法有二種規定。其一爲對於某種年齡以內之幼童，禁止在一定之工場工作。因未成年工身體上之發育，尙未完全，且義務教育，尙未終了。故德國規定最低年齡雖爲十三歲，而以完成義務教育爲條件，故實際上仍爲十四歲。現今英、德、荷、比、奧、匈、意等國大率依照柏林國際勞動保護大會之決議，以十二歲爲最低之勞動年齡。惟英、法二國規定更嚴，即已滿十二歲以上之幼童，如無醫生證明書者，亦不准在工廠工作。

（二）女工 按女工工作時間之應限制，至爲明顯。蓋婦女之體質及地位，均有特別保護之必要。根據工場監督及醫師之報告，女工如終日維持一定之姿勢，絕非其體質所能忍受。且在結婚

以後，須主持家庭之職務，以及養育子女。如工作時間過長，精力即不能兼顧。不特對於家庭制度，發生影響，即於子女之身體，亦受損害。故政府為維持家庭制度，及保持國民體格起見，對於女工之工作時間，設法限制。美國在一八四〇年，因當時人道主義之運動極盛，主張以十小時為限。至一八四七年在新痕丕希 (New Hampshire) 實施。至一九二〇年，祇有六州未採十小時限制之辦法。最近則此法對於各業之範圍，已有逐漸擴充之趨勢，惟關於女工工作時間限制之立法，尙有其他問題。即（一）在規定工時之時，是否應規定閉廠之時間，以免執行上之困難。故立法者為防免雇主之推諉，往往規定每日上午十鐘至下午十鐘，為工作時間。或以明文禁止夜工。（二）為法定工作時間，是否應設立例外。例如季節工業，其材料頗易腐壞者，如不准例外，即有重大之損失。故美國對於此問題，准設例外。（三）為法定之工作時間，是否有可以伸縮之餘地。例如坎拿大之托崙多 (Toronto)，在一九〇七年調查，凡帶鈴之電話接線工，如過六小時，便有礙衛生。而按照法律之規定，則並無六小時之限制。故美國加利福尼亞 (California) 等州，允許伸縮。或以此伸縮權付諸調查委員會。（四）為執行法律之方法，是否應規定，俾收實效。故美國馬薩諸塞州 (Massa-

chusetta) 詳爲規定。須雇主按照法定之方式，預備一廣告，載明工作時間，及閉廠時間等條件，以黏貼於通衢。

(三) 成年工人 按未成年幼工及婦女工人，既有規定。至成年男工，則各國立法，亦有限制。此項立法，約分二種。一爲公家之男工。二爲私人僱用之男工。前者之限制，至爲簡易，祇須由政府明令限制若干時間。惟私人僱用之男工，則因工作性質之不同，較爲複雜。茲分述之：(a) 運輸工作。例如鐵道工人，美國最初法定時間爲十六小時。惟關於直接指揮鐵道之工人，則日間不得過十三小時，夜間不得到九小時。如有緊急事變發生，僅在一星期內，可增加四小時。後於一九一六年採用八小時制，最近之規定，電車司機及汽車夫等亦減爲十小時，或十一小時之工作時間。至於水道運輸之工作時間，按照一九一三年美國聯邦政府之立法，凡在艙面上之事務員，在碼頭時，每日不得過九小時。但在海面上除緊急事變外，則爲每日十二小時。又一九一五年之規定，凡水手之在安全港內停泊之船上，每日工作九小時。(b) 鑛山及地道。按採鑛冶金，係附帶危險性之事業。以前美國之調查，煤鑛中每千人有三·七四之死亡。是以立法者特別注意，將所有採鑛工人，規定爲八小

時。(c)工廠及小工場之工作時間，美國因最近八小時之運動甚烈，大都已改爲八小時，惟在少數之州，尙有十小時之規定也。

以上爲最多時間之立法。至關於休息時間之立法，亦堪注意。因休息時間，亦與工人之衛生及家庭生活教育等，有密切之關係。蓋工人之不能整日工作，須得用餐及休息時間，在事理上至爲顯明。故按照比利時之立法，對於儲蓄果實之婦女，規定午間休息，及每五小時休息五分鐘等。且工人除日間工作外，夜間必須睡眠，始能回復其疲勞。故如比法西班牙等國，禁止下午九時後，上午三時前之工作。美國禁止夜工之處所，亦有二十一州之多。且勞工之逐日工作，而無一日之休息者，在生理上亦不能忍受。故美國各州除星期日外以星期六之下午爲法定休息時間。至歐洲各國，則亦有所謂五日半之爲一工作星期者，此制創於英國之紡織女工。凡在星期六下午及星期日均休息。至工資則仍照每星期七日計算。故美國於一九二〇年後，亦仿行之。除星期休息外，尙有法定年假問題。一般國家之立法，均有是項規定，且工資大都照給。

第四節 安全與衛生

工業革命後，發生之弊端，除工資工時失業等諸端外，尚有安全衛生問題。因手工業時代，係人力支配機械，今則機械支配人工。故安全衛生之責任，本係工人自己負擔，今一變而為雇主所負擔。目今工廠中發生之業務傷害死亡疾病等，急須預防，預防之方，除由勞工直接向雇主交涉外，即由政府制定立法，從事取締。例如在火柴業禁止使用黃磷等。關於此問題之立法，有四項原則。（一）為報告。其目的為收羅證據，以為取締之張本。（二）為禁止。其意義為禁止使用某種有害安全衛生之人或物。（三）為限制。其內容為限制工場之設備及機械。（四）為賠償。其用意為強制雇主執行上列各項之原則，使其負擔責任。所謂報告之事實，大都係業務上之傷害及疾病。例如美國之加利福尼亞規定附帶危險性之工廠，每月須經醫生檢查一次。在檢查單上，載明僱主、傭工、企業性質、病症，以及其他事項，送交勞工部。至職業疾病之報告，則更為複雜。例如危險之瓦斯、有毒之塵埃、有害之病菌及微生物、緊張之空氣、不適宜之光線、過高之熱度及溫度，並工作之過度緊張等。至於

禁止之事項，大都因工人身體不宜某項工作，以及某種物質不合工人衛生，例如兒童必達一定年齡，並合一定之身體條件，及教育程度。又如婦女之不准加入不適宜之工作，例如易使流產之白鉛工作，及生產前後，均不准工作。至於男工，亦須具備種種條件，方准工作。例如身體上之條件，凡有職業疾病，傳染病症，均禁止工作。又有技術上之條件，凡電車火車等，非經過考試，不准工作。至物質之在禁止之列者，例如禁止工廠使用有毒材料及器具等。至立法所限制之事項，大都為管理方面。例如在工廠中機械之防衛方法，防火之設備，光線熱度及空氣之設備，工人坐位更衣室之設備，以及家內工業之一切設備等，均用管理方法，以限制之。又如鑛山地道之須由雇主設備種種預防傷害之器具，並在某種氣壓下，減少工時等。又如運輸工人，若飛機師等，須向政府領取執照。火車航船之須有安全設備等，均由政府管理，以保護工人及公眾之安全衛生。至於執行以上之賠償方法，即由雇主發給卹金。在勞動保險章中已詳述之，茲不復贅。

第十章 結論

第一節 勞工問題之解決

歐美各國對於勞工問題，雖有種種解決方法，但終未能將工業糾紛澈底免除，故言勞資合作之實現，及理想的工業和平之達到，均不免失之過早。世人對於此問題之見解，固議論紛紜，莫衷一是，但學者在研究時應具之態度，則為適用科學的，客觀的方法，將各派之主張細為分析，詳加批評，而不能憑個人之成見，遽下斷語也。茲將關於勞工問題各主義之基本觀念，略述梗概於次。

第二節 關於勞工問題之各種思潮

(一) 個人主義 (individualism) 個人主義，以自由放任 (laissez faire) 為原則。此主義認一切個人，有天赋之人權。個人均能理解自己之利益，而各自為謀。且認人類文明之進化，悉賴

於自由競爭，國家不應干涉個人之權利，以束縛其自由。此主義既主張放任，其對於勞工問題之解決方針，即可從而測知。對於工廠之管理，工人之生活，漠不關心。且反對一切勞工立法，以及工人所組織之工會。蓋認立法及工會，為侵害個人之自由。此主義之謬誤，在稍明工業革命後之社會症象者，類能言之。因主張此主義之結果，能使社會上之貧富，各趨極端。且能使勞資雙方，釀成階級紛爭。其不適於現代之經濟組織，固昭然若揭。惟美國之資本家，輒憑藉此說，以保障其自身之利益。

(二) 人情主義 (humanism) 此主義對於勞工問題之態度，以為如資本家感動工人之情誼，則勞動問題，可期解決。例如由雇主對於勞工幸福之設施，以恢復古代從屬之情誼。並使工人由仇視之態度，一變而為尊敬資本家。將一切糾紛，逐漸消弭。實則現代之勞工問題，其發生之動機，甚為複雜。決非動以人情，所能解決。蓋勞工運動，既係有覺悟之工人，要求實現社會正義，而反抗社會上無理壓迫之運動。則雇主自未能僅以慈善及情誼之手段，以期解決勞工問題。推其原因，資本家之惠工設施，對於工人本身，雖不無小補。但於工人之地位，則仍係從屬關係。工人獨立自尊之人格，仍未能保全也。

(三) 社會改進黨主義 (social reforms) 所謂社會改進黨主義，即普通所謂社會政策 (social policies) 是也。此主義主張保持社會之根本組織，同時預防社會上種種弊害，以期由改進黨生活，而解決勞工問題。主張此說者，認現代之社會組織，有種種缺陷，致勞資衝突之事，時時發生。故欲於不破壞社會國家根本組織之範圍內，限制自由競爭，俾得勞資協調，以期社會之健全和平。此主義與社會主義，則又不同。因社會主義之激進者，主張廢除私有財產，破壞現代經濟組織，使資本家不易存在。此則在現代經濟組織之下，發揮勞工階級之自由，伸張其當然之權利，使與他階級在社會上，立於對等地位，而後得社會之調和也。

(四) 社會主義 (socialism) 社會主義為廣泛之名詞，其派別甚多。茲分述其梗概：(一) 馬克思之社會主義。自社會主義之說倡，從事懸想之空談者甚衆。惟自稱以「科學方法」說明現代社會主義之理論，且在實際上又成為社會上經濟上一大勢力者，則為馬克思 (Karl Marx) 一派之社會主義。馬氏之理論，可分為三部：即階級鬭爭，唯物史觀，及剩餘價值。所謂階級鬭爭者，乃其觀察社會之始，即有剝奪者及被剝奪者二階級。剝奪之方式，雖因時代而異其策略，惟其現象之存

在，則無可諱言。在現代之經濟組織中，剝奪者爲資本家，或有產階級。被剝奪者爲勞動界，或無產階級。故資本主義愈發達，階級鬭爭愈劇烈。究其結果，資本主義，必自解體。繼資本主義社會者，必爲社會主義之社會。所謂唯物史觀論者，在馬克思以前，已有者，惟以此論說明人類發達之歷史，則以馬克思爲始。謂人類對於社會之生產，在不知不覺間，構成一種生產關係，與物質之生產力，成對應之狀態。由此等生產關係，而社會上經濟組織之要素，政治法律之制度，乃以造成。換言之，馬克思之唯物史觀，認人類社會之發達，基於經濟之動機。至於政治法律之趨勢，不過經濟現象之一種反映。是以人類之一切歷史，皆可以物質之見解說明之。至馬克思之剩餘價值論，則闡明資本主義生產之本質，及其趨勢。其說明價值，謂勞力乃一種商品，買賣於市場，故決定其價值之大小，亦與商品同一原則，取決於生產時所消費於社會必要努力之分量。而工人僅取得足以支持自己其家族之工資。具體言之，凡如工人每日工作六小時，即可生產其所得之價值者，雇主無強制其工作十二小時。其結果工人一日之生產總價值，遂半爲雇主所剝奪。此項被雇主剝奪之部分，即係剩餘價值。簡言之，工資與勞動價值之差別是也。(二)無政府主義(anarchism)，爲一種無政府之社會主義。倡此

說者爲巴枯寧 (Bakunin) 克魯泡特金 (Kropotkin) 等。其出發點爲希望建設理想之社會。惟認權力爲最大之障礙，故否認一切權力，一切政府，一切國家，而主張能容忍一切人類認爲適當之社會的統治。此外無論如何束縛，皆否認之。至實現此理想之社會，因無府政主義種類甚多，其手段亦各不同。托爾斯泰 (Tolstoy) 主張用和平手段，巴枯寧及克魯泡特金則主張用急進方法。(二) 工團主義 (syndicalism) 淵源於法國，爲勞動階級自身所產生階級鬭爭之一種運動。是以愛斯忒 (Estey) 謂：「工團主義者，環境之產物也。而所謂環境者，由社會主義學說，及其所行爲之方法所演繹而來者也。」其根本觀念，爲工人雖充分努力，以改良其境遇，亦終徒然。故對於舊工會主義，表示不滿，擬將所有工會，聯絡一致，共同組織一大聯合。其職責爲管理各地工會相互利益之一切事件。並進而結合一總同盟，掌管國民之重要公務；並謀各種工會及地方同盟之聯絡。彼等於分配上，既有共產主義之概念，則工會雖實行管理生產，然亦無何等實在財產。至地方統轄權，則委託於工會會議。中央統轄權，則歸隨時會合之工會主持。主此說者以爲一切財產至完全廢止時，其統轄權，亦必由單純的漸次變爲零云。至工團主義與無政府主義不同之點，則在工團主義，以階級爲前

提。無政府主義，以個人為前提。至其與社會主義不同之點，則在工團主義主張自治之工會管理生產機關；社會主義主張社會公共管理生產機關。（四）行會社會主義（guild socialism）發生於英國，一般學者如彭戴（Penty）、柯爾（G. D. H. Cole）、歐萊奇（Orange）等均主張之。至其理論，並無一定之解釋。其要義為欲解放勞動階級，須工人先有自由之精神，獨立之生產。人類之所以貧窮者，工資制度為厲之階。故第一步之解放，為工資制度之改良。蓋行會主義，主張生產機關，既歸國有，其統制管理，則仍委之於工人之自治，此點雖與工團相彷彿，但不主張獨自專政。蓋行會社會主義，擬以某種國家，（非現代之國家）為消費者之代表機關，以壓抑生產上之專制獨斷，以行會為生產者之代表機關，以保護消費者之利益。凡關於生產經營之任務，皆由行會管理執行。至生產消費兩者間之問題，則由兩者代表組織共同委員會協議之。

第三節 解決勞工問題之方針

以上各主義，對於勞工問題之見解，既各不相同。其主張之方法，亦各有利弊。是則對於此重大

之社會經濟問題，究無補救之方乎？不得不稍加研究，俾雇主勞工及政府，不因紛紜之雜說，誤入歧途。茲就著者所見及，略為敘述。（一）在討論勞工問題時，應承認勞資雙方之利益。（二）政府在財富之生產及分配中，應保障工人，雇主及消費者三方之幸福。（三）雇主須使勞工享受足夠生活之工資，且其工作時間，不可過長，工作狀況，不可過苦，失業之情形，不可常使發生。（四）雇主對於工人身心上之痛苦，應設法解除。工人之工作性自尊性，以及家庭生活，應力事提倡。（五）雇主對於工人應鼓勵其進取性，事業性，以及工作效率，而防止懶惰，淡視，耗廢，以及生產之限制。（六）凡在工業中有關係之各方，均應參預勞資會議互相討論，並設置勞資衝突之調解機關從事和解。（七）勞資雙方對於權利義務，必須相當，雇主之權利，不可侵犯。勞工之自治，必須提倡。蓋須認定勞工為生產中之基本要素，財富為社會上共同所有。（八）關於工業之管理，應使社會上之個人，均有發展及自治之機會，而於最低生產費中，出產質量優美，數量充裕之生產。簡言之，談勞工問題者，對於雇主勞工及消費之公共之利益，應兼重並顧。而不能稍有偏私，作主觀之主張也。

編主五雲王
庫文有萬
種千一集一第
題問工勞
著康世祝

號一〇五路山寶海上

五雲王

人行發

路山寶海上

館書印務商

所刷印

埠各及海上

館書印務商

所行發

版初月二十年十二國民華中

究必印翻權作著有書此

The Complete Library

Edited by

Y. W. WONG

LABOR PROBLEMS

BY CHU SHIH K'ANG

PUBLISHED BY Y. W. WONG

THE COMMERCIAL PRESS, LTD.

Shanghai, China

1931

All Rights Reserved

039177



7121.6