

勞工題叢本



勞工問題叢書之二十五
勞工問題論叢

定價大洋三角五分
郵費另加



編輯者兼
發行所

國民政府財政部駐滬調查貨價處

總發行所

國民政府財政部駐滬調查貨價處

上海愛多亞路八十號

經售處

上海商務印書館

中華民國十七年五月出版

勞工問題叢書序

考工記曰：「知者創之，巧者述之，守之世，謂之工。」此非獨吾國爲然，即在歐美各國手工業時代之勞工，亦不外是。所謂徒弟制度，名義上雖與匠師有主從之分，實際則與其家族同寢處，共甘苦，故階級之觀念不生；今日之徒弟，即將來之匠師，故利害之衝突不烈；工肆散處於鄉鎮，彼此不相聞問，故羣衆之運動不行。因陋就簡，審曲面勢，以世守其業於工業進化之旨，固相背馳，然雖寡而均，雖貧而安，有足多者。

勞工問題之發生，蓋自工業革命始也；以機械之發明，技術之進步，分工之精密，市場之擴大，手工業有自然淘汰之勢，工場制度

應運而興，資本主義之經濟組織，日益盛行，貧富階級之利害衝突，日益顯著，而勞工社會之解放運動，亦日益劇烈，不可遏止。英國之工業革命，肇端於十八世紀中葉，故勞工問題之發生亦最早，法次之，德美等又次之，其在遠東各國，日本則勃興於歐戰之中，而我國則繼起於歐戰之後，即民國八年也。帝國主義者與竊國殃民之軍閥，不知鑑往知來，因勢利導，更從而束縛壓迫，蹂躪摧殘，不遺餘力，於是外交問題，政治問題，相緣以起。不數年間，自南而北，風靡全國之工業中心點，而嚮者安居樂業之社會，送岌岌然有不可終日之勢矣。

夫勞工問題之由來，既非朝夕，則欲消弭之，解決之，亦自非經年累月不爲功。歐洲各國之有勞工問題，既百五十年於茲矣，其間

苦心焦思之學者及政治家，無慮數十百輩，而欲求根本解決，相去猶遠，誠哉憂憂乎其難也。我國工業之發達，固遠遜之，然亦不若彼邦資本主義之經濟組織有積重難返之勢。及今急起直追，防患未然，採取當世各國之良法美意，名家學說，以貫徹我國民政府節制資本，扶助農工之政策，事半功倍，要可逆睹。爰搜集歐洲日本各國勞工法令，及私人著述，若勞工立法問題，若勞工組合問題，若同盟罷工問題，若消費合作問題，若勞工保險問題，若工資工時間題，若仲裁問題，以及失業問題，住宅問題都如千種。徵集同志，從事遡譯。其宏篇鉅製，間或斷章取義，刪繁就簡，要以便於明體達用爲主，邦人君子幸省覽焉。

盛

俊

一六五九

凡例

一、是編因編譯勞工問題叢書時，覺有零縑斷片之材料，而其內容實足資參考者，不忍割愛，彙爲一冊，命曰勞工問題論叢。

一、是編中所收入者，如加拿大勞工立法之一斑、國際勞工局關於工廠稽查所擬之諸問題及德蘭斯瓦之防止工業爭議法皆譯自印度孟買之勞工雜誌 *Labour*

Getazte；法國新職工會法則自日人末弘嚴太郎所編勞働法研究一書轉譯；印刷工廠保護法則節譯美國勞工局出版之 *Safety Code For Power Presses and Foot and Hand Presses*；近世職工同盟主義及工資原理則皆美國勞工同盟會會長威廉葛林演說稿。

一、是編原著者非一人，所論非一事，譯者亦非出一手，故其體裁文字均有不能一致之處，閱者諒之。

一、本編匆促付印，雖經悉心校勘，訛誤之處，在所不免。大雅閱達幸錫以改正。

勞工問題論叢目次

法國新職工會法

加拿大勞工立法之一斑

印刷工廠保護法

國際勞工局關於工廠稽查所擬之諸問題

近世職工同盟主義

工資原理

德蘭斯瓦之防止工業爭議法

勞工問題 法國新職工會法

法國之職工會法，依一千九百二十年三月十一日之新法律 (Loi du 12 Mars

1920 sur l'extension de la capacité civile des syndicats professionnels) ，修正頗多。

法國工會從來適用一千八百八十四年三月二十一日之職工會法 (Loi du 21 Mars

1884 sur les syndicats professionnels)。先是『結社禁止』爲法國革命綱領之一，故

勞工雖多年熱望工會之公認，而歷代法國政府，終不認工會有適法性。但自十九世

紀後半以來，時勢漸呈險惡，大勢所趨，究不可抗，政府始於一千八百六十四年承

認勞工同盟罷工權，繼而於一千八百八十四年承認其有結社權，此職工會法之所由

制定也。然其內容多缺點，制定之初，已不足以鑿勞工之望，是以此項法律制定後

，未幾卽有改正運動，卒見改正案提出於議會。考其改正意見，大致可分爲三派：

一派以工會爲危險的團體，應根本改正該法，務限制工會之成立及其活動，此資本

家方面之意見也；一派欲使工會之設立與活動，完全脫離國家之監督，則社會黨之改正案也；又有一派，則對於從來之法律，加以事實上必要之改正，而適度擴張職工會之活動範圍；此派意見，最占優勢，但其中提議，尚有多種，而最初提出者，則爲一千八百九十九年 Waldeck-Rousseau 內閣時商務總長 Millerand 氏所提出之議案也。其後上院議員 Cléron 嘗以勞動總長資格，提出同樣議案，最後於一千九百十六年二月十日復以上院議員資格提出。綜計該案在上下兩院議過六回，始成今日之法律。

該法內容，茲不詳加註釋，所須注意者，該法案在議會討論之際，官吏是否亦有結社權，頗成問題。當一千八百八十四年制定法律時，本問題卽已發生，蓋歷代政府之方針，對於從事公家事業者，如煙草專賣局，工場，及兵工廠等國營工場之職工，與一般私立工場之職工，無何等區別，故政府早已承認其有結社權。至服務公共機關者，則無此權。是以從來屢起問題之巡警、郵政局員、電報局員、小學校

教員之結社權，皆被否認。此次法案，在去春下院會議時，社會黨議員雖曾竭力主張加入關於官吏結社權之規定，但未見通過。此項懸案，在本法第九條第二項特爲規定留待將來制定特別法律以解決之。自一千九百〇一年之結社契約法制定以來，官吏已得有一種結社權；已組織者亦不少，其中並有頗具勢力者。但此項組織，非職業團體，故不能有職業團體之特權，而社會黨則無論如何，終欲使官吏組織職業團體而爲勞動聯盟中之一員，以便將來總同盟罷工之舉行。此問題今後如何解決，頗有研究之價值也。

一千八百八十四年三月二十一日所制定之職工會法律，曾於一千九百二十年三月十二日改正其一部如下：

第一條 廢止一千七百九十一年六月十四日乃至十七日之法律，及刑法第四百十六條。

刑法第二百九十一條、第二百九十二條、第二百九十三條、第二百九十四條、

及一千八百三十四年四月十日之法律，不適用於職工會。

第二條 從事同一或同種之職業者，或從事附屬特定生產品工場之職業者，有二十人以上，得不經政府之許可，而任意組織職工會或職業團體。

第三條 職工會以講究及維護工業上、商業上、農業上及一般經濟上之利益爲目的。

第四條 (依一千九百二十年三月十二日法律改正) 凡設立職工會，不問定章及名義若何，須將擔任管理指揮者之姓名呈報。

工會之設立，當向該會所在地之市鄉局所呈報。若在巴黎，則向賽恩 Seine 縣署呈報。

指揮者或章程中有變更時，須從新呈報之。

市鄉長及賽恩縣長將工會之定章，通告於初級審判廳檢察官。

職工會會員及任該會管理或指揮者，須爲有公民權之法蘭西人。

從事職業之婦人，未經其夫許可，亦得加入職工會，並可參與工會之管理指揮。十六歲以上之未成年者，苟無父母或監護人之反對，亦得加入工會，但不得參與其管理指揮。

從事職業一年以上之人，離去業務之後，仍得爲職工會會員。

第五條（依一千九百二十年三月十二日法律改正）職工會享有法律上之人格，有訴訟當事人之權力，且未經認可，亦得無償或有償取得財產及動產不動產。職工會所代表之職業共同利益，遇有直接或間接損害時，職工會得行使私訴原告所有之一切權利於各級法院，並依現行各項法律之規定，得於會員間設立共濟基金或退職給與基金等特別基金。

此外職工會得以其資金一部，購置廉價住宅及運動場土地以供勞工體育衛生之用。

職工會得任意設置及管理勞動介紹所。

職工會得設立及管理關於「保健」「救濟」之職業上諸制度，並設立研究所、試驗場、科學教育、農事教育、社會教育、及關於職業演講並出版等事業，並得支出補助金補助之。

職工會對於生產合作社或消費合作社，亦得支給補助金。

職工會依據章程規定，得以不分配利益之條件而為左之行爲。

- 一 貸借工資或貸借消費物於會員，並為之購買職業上必需之物品、原料、傢伙、器具、機械、肥料、種子、苗木、動物及家畜飼料等而分配之。
- 二 代銷會員個人所出之生產品，並為之陳列、廣告、及經理定貨、送貨等，俾易銷售，但不得以工會之名義及責任為之。

職工會得與其他協會、公司、或企業等、締結契約或協約，但此關於勞動共同條件之契約或協約，當悉照一千九百十九年三月廿五日所定之法律條件締結之。職工會得依一千八百五十七年六月二十三日法律（一千八百九十年五月三日

法律改正）第二條規定之形式，申請登錄標章及廣告貼紙。以後得於該法律規定之條件範圍內，享有上述標章及貼紙之專有權。

標章及貼紙可載明生產品或商品之出處並製造條件，以爲證明。販賣該生產品之個人或企業者，悉得利用之。

一千八百五十七年六月二十三日法律第七條至第十一條所定關於商標之假冒或影射等違反行爲者之刑罰，可適用於工會標章或貼紙之假冒或仿造等違反行爲，又刑法第四百六十三條亦得適用之。

職工會對於與該會有關係之一切爭議及一切問題，得參與討論。

遇有爭執事件發生時，各當事者可自由徵求職工會之意見，並接受其通牒及副本。

本法未明定之職工會權利，倘爲特別法所承認，則其規定毫不爲本法所妨礙。職工會之會所及圖書館並職業教育必要之動產與不動產，不得扣押。

一千八百九十八年四月一日法律第十二條所定關於共濟會之共濟金及退職給與金等特別基金，亦適用前項規定。

第六條（依一千九百二十年三月十二日法律所改正）依本法規定而正式設立之職工會，爲講究及維護其工業上、商業上、農業上及一般經濟上之利益得自由聯合。

第三條及第四條之規定，對於職工會聯合會亦得適用之，而此聯合會依第四條所定之條件，須將組織聯合會之職工會名稱及其事務所呈報之。

聯合會亦得享有第五條所賦與之職工會一切權利。

聯合會所屬之職工會，當依如何法則而代表於理事會及總會，應以專條規定之。

第七條（依一千九百二十年三月十二日法律所改正）凡職工會會員，對於所定約款有反對時，雖得隨時出會，但出會以後，工會仍有請求存放六個月期間之

相當存款之權。

凡退出職工會者，仍不失其爲共濟會或老年退職給與會會員之權利。

職工會解散時，不問其原因或係出於任意，或依章程所定，或由於法院之宣告；而其財產之歸屬，則從章程辦理。若無規定時，則依總會所定之法則而決定之，無論如何，均不許分配於所屬之會員。

第八條 (舊第九條) 違反本法第二條、第三條、第四條、第五條及第六條之規定時，如爲工會指揮者或管理者之責任，應處以十六法郎以上二百法郎以下之罰金，此外法院得依初審法院檢察官之申請，宣告工會之解散及違反第六條所取得不動產之無效。

關於定款及管理者或指揮者之姓名資格等爲虛僞之呈報時，得處以五百法郎以上之罰金。

第九條 (依一千九百二十年三月十二日法律所改正) 本法得適用於自由職業，

至於官吏之地位，將來以特別法規定之。

第十條（依一千九百二十年三月十二日法律所改正） 本法適用於阿爾及利亞

Algeria及諸殖民地，但外國勞工用移民名義而被雇者，不得加入工會。

軍警不在此限。

罰金，由本國法律所定。對於僱主之申訴，宜由工會之職權。凡有違反本法之行為，或為工會之利益而受雇者，應處以十六法郎以上二百法郎以下之罰金。凡有違反本法之行為，應處以十六法郎以上二百法郎以下之罰金。凡有違反本法之行為，應處以十六法郎以上二百法郎以下之罰金。

而其後之國家，則宜尊重其權利。凡有違反本法之行為，應處以十六法郎以上二百法郎以下之罰金。凡有違反本法之行為，應處以十六法郎以上二百法郎以下之罰金。凡有違反本法之行為，應處以十六法郎以上二百法郎以下之罰金。

勞工問題叢書 **加拿大勞工立法之一斑**

加拿大各地方政府之勞工立法中，頗有足資借鏡者。茲擇要譯述，聊備參考。

(一) 勞工局條例

一九二二年間加拿大亞爾伯特省 Alberta 議會通過一極有價值之法案，即勞工局條例是也。茲節譯其第五節於左：

第五節 勞工局長

(甲) 勞工局長應承部長之指導，監督或辦理各項勞工報告勞工統計之蒐集，分類，編纂，刊印等事務。

(乙) 局長應施行省務院以命令交該局執行之一切條例。

(丙) 局長應執行其他由部長隨時所委任之各項職務。

孟尼他法省 Manitoba 之勞工局係根據一九一五年之條例而設立，附屬於工務

部。是項條例在一九二二年中曾加以修正，即規定勞工局可以移屬於他部是已。該省又制定一童工保護條例，係彙集該省關於童工之現行法律而成，並創設社會福利部，而以兒童保護科附焉。社會福利部置部長一人，輔以一醫官及五人或七人合組之委員會。對於無告無依犯罪殘廢之兒童，私生子，以及外國來往者之兒童等，則有特別之規定。又薩司喀川省 *Saskatchewan* 亦設有一兒童保護局焉。

(二) 最低工資法

亞爾伯塔省最低工資條例，亦於是年（一九二二年）制定。該法第二節 C 項規定：凡稱僱傭者，意指以取得工資為目的而被雇於各種商販或作業之婦女，其僕役之服務於私人家庭者，不在此例。該法規定最低工資局設委員三人，其中雇主及傭工兩方面得各派代表一人。此項機關為調查各種傭工之狀況，及其工資之等級。茲將其條文中最堪注意之各節，譯錄於下：

第六節 本局得隨時召集各種工作之雇主，及傭工之代表會議，以謀訂定各該

種工作應行給付之最低工資。關於本法第十節內所規定之各項事件，亦應受本項規定之拘束。

第二項 此項會議應由相等人數之雇主代表及傭工代表曾經本局承認者，及本局局長共同組織之。本局局長即爲此項會議之主席。

第三項 代表人數應由本局決定之。

第四項 主席無票決權。

第八節 本局不問曾經召集本法各條所規定之勞資代表會議與否，均得隨時以命令爲一切職業及適用本法之一城市或數城市之傭工，訂立一最低限度之工資額。

第二項 最低限度之工資，得依僱傭之種類，分別訂定。例如部分時間傭工或藝徒等是。

第十節 本局經省務院副院長之認可，得爲各種傭工訂定工作及更替之期間，同時並應規定其膳食時間。

第十一節 凡雇主在各項法令公布以後，如有違抗者應科以二十五元以上五百元以下之罰金，且須補給其所實付工資與法定工資之差額於傭工。

第二項 雇主若不繳納此項罰金，或本局所指令補給之工資差額時，應受二月以上六月以下之監禁。

第十二節 本局得隨時派員至上述各種傭工被僱之場所，就傭工方面，詳詢一切，以覘本局依照本條例所發各項命令之是否實行。

第二項 凡雇主如有阻撓或意圖阻撓本節各項規定之實施者，其應科之罪與違抗本局之命令同。

第十三節 凡傭工自訂各項契約，以為工作，其工資低於本局按各該職業情形所定之最低額者，其工資仍應依照法定最低工資支給之，原訂契約中之該項條文，應即失其效力。

盎太羅省 Ontario 曾於一九二二年頒布『每七日休息一日之條例』。其重要規定，茲特譯述如左：

第二節 除下述各節之情形外，凡雇主（不論其為自然人合夥公司或股份公司）從事於旅館業，酒菜館業，咖啡館業者，應予各該項營業之傭工至少每七日有持續二十四小時之休息，此項休息時間，應在星期日。

第三節 有左列各項情形者，不得適用第二節之規定。

（甲）守衛人，司閘人，監察員，或工頭。

（乙）各種傭工之在旅館，酒菜館，或咖啡館中，從事於其他工作，而該部分傭工不過二人者。

（丙）傭工之被雇於任何一日工作在五小時以下者。但日曜日工作，若為法律所禁止，而本條例並無明文准其工作者，不在此例。

第四節 （一）凡雇主如有違反本條例之規定者，應科以百元以下之罰金。

第四節 (一) 凡因主或僱主之過失或因之失火者，應得自其保險公司受領

之款項，而不得向僱主索款。此項之款項，不得與保險。

(二) 勞工之保險費，自一月之期起，至其退休之日止，均非強制性。其款項將

由僱主不繳之人數。

(三) 各州勞工之保險費，均不得，與保險公司中，僱主或其代理人，而該保險

(甲) 非個人，非個人，非個人，非個人。

第二節 凡因僱主之過失或因之失火者，應得自其保險公司受領

之款項，而不得向僱主索款。此項之款項，不得與保險。

第三節 凡因僱主之過失或因之失火者，應得自其保險公司受領

之款項，而不得向僱主索款。此項之款項，不得與保險。

第四節 凡因僱主之過失或因之失火者，應得自其保險公司受領

之款項，而不得向僱主索款。此項之款項，不得與保險。

勞工問題叢書
印刷工廠保護法

第一節 範圍及用意

第十條 範圍 本條規定適用於一切用機力足力及手力之印刷。此類印刷，係用機器裝以衝撞機（即活塞）及字型，爲印空白格及整理、圖繪、打印、鑿印、剪版、印版之用，惟不能適用於壓迫機、熱鐵機、槌機、制動機、螺釘機或裝置印刷機空氣機及水力機等。此數項另有條文或特別管理法以規定之。

第十一條 釋義及例外 本條文之用意，係用合理之方法，以保護生命肢體及健康之安全。苟遇實際上有困難，或非必要時，管理員或管理處可自定例外，不必用本條之規定，或逕採擇他法。惟須注意，務使有同等之效力，得有同等之安全。

（註）管理員對本條文有疑問時，勿逕加臆斷，可先諮詢規定本條文之委員會

，庶幾此條文之應用，得以普遍。函寄紐約西第三十九街二十九號美國工程標準委員會轉交規定印刷工廠保護法委員會，或寄芝加哥東俄亥俄街 East Ohio 一百零八號國家保險會亦可。

第二節 定義

第二十條 此處所用『必須』一字，係命令式，務當遵照。其『應當』一字，則祇含勸導之意。

第二十一條 『贊同』一字，係指有管轄權之主管機關之贊同。

第二十二條 所謂『衝撞機』者，指機器中能動之部份，或稱『活塞』『滑機』『閘門』『心軸』不等。

第二十三條 『擊出』一字，包括一切機械方法用以移動物件者，或稱『踢出』或稱『排斥物』。

第二十四條 手工投紙者，用手或手工器具置紙料於衝撞機之下也。

第二十五條 半自動之投紙法者，係將印刷物置於衝撞機之下，應用某種方法。惟

此衝撞機每一動作時，須以一司機人監視之。

第二十六條 自動投紙法者，係用一種完善之機器方法，將印刷品置放於衝撞機之下，可以毋需有司機人以監視衝撞機之動作。

第二十七條 開口防禦物者，於開機之齧合子未連接前，用以包繞機頭者也。

第二十八條 拂擦防禦物者，於開機之齧合子既連接之後，用以繼續行動於機頭之上也。

第三節 他種條文之足供參攷者

本篇可用下列諸條文以補足之：

(1) 機力轉運器保險法

(註)此書可向美國機械工程會索取，在紐約第三十九街二十號。

(2) 國家電氣保護條文

(註)本書可向美國華盛頓 D C 政府印刷所文書督理員處索取。

(3) 國家火電安全法。

(註)本書可向紐約威廉街七十六號國家火險部索取。

(4) 路面安全法

此書正在編印中，其試用樣本，可向紐約西第三十九街二十九號美國工程標準委員會索取。

(5) 燈廠麵粉廠及其他工作場條文

此書可向華盛頓 D C 政府印刷所文書督理員處索取。

(6) 工界勞動者頭部眼部保安條文

此書可向華盛頓 D C 政府印刷所文書督理員處索取。

第十節 普通危險

第一百條 印刷機之基地 印刷機須置放於實體之基地上，如地板或其他種建築物，

且須堅附或牢裝於地上者。

第一百零一條 工作地點及行廊 印刷機之設置，須有：

(a) 相當之隙隔，使一機運用時，不致妨及他一機之動作；

(b) 廣闊之空間，足容整潔各機之用，且足以自由工作，置放各種材料及雜物

(c) 廣闊之行廊，足容工人自由搬運或挈取各物；圍繞之地及地板，須勤加潔治，勿使發生油污及阻礙。

第一百零二條 光綫 置放印刷機時須注意天然及人工光線之來源，務使得有充足之光綫，以便工作。

反射之劇烈光綫、黑影、及動作之影等，均須設法避免之。

(註)關於其他要則，可參攷燈廠麵粉廠及其他工作場條文。

第一百零三條 隔絕機力之方法 需用機力之印刷機，須採各種方法以隔絕機力與

機器或滑輪之連接，以下為已經認可之方法：

(a) 人力汽榨法 若開關之安置不慎，足使機器偶爾不開自動，須在其外設鎖以封閉之。

(b) 在兩機軸上設一鬆一緊之滑輪，用皮帶可以自外封鎖或關閉之。

(c) 用皮帶棒或不動之滑輪，使皮帶可在滑輪行動時，易於擺動。

(d) 用滑輪上之齧合子，或齧合子之柄，可以自外封鎖或閉之。大印刷機，為齧合子摩擦機類，須另用方法，在每次機動時，隨時可以停閉其機。

第二百零四條 所有之皮帶、滑輪、齒輪及木軸等，均須有相當之保護物，其能動作之部份，已經裝鉸者，尤須保護之，使機運用時，可以自由用手為之。

(註) 其他特定要則，可參攷機力轉運器保險條文及國家火險條文。

第二百零五條 開關及其他電氣器械 所有開關及電氣器械等，均須加以防護物。

(註) 其他特定要則可參攷國家電氣保險條文及國家火電條文。

第一百零六條 投紙之機括 齒輪及投紙用之旋轉器，均須加以防護物。

(註)其他特定要件，可參攷機力轉運器保險條文。

第一百零七條 灰屑飛揚時之防護法 使用機器時，如灰屑飛揚，足以發生可虞之危險，則須用遮盾或玻璃罩或其他可以防衛之物以禦之。

(註)其他特定要則，可參攷工界勞動者頭部眼部保安條文。

第二節 印刷機運用時之危險防禦法。

第一百零八條 防禦法之種類 在每機之運用時，須有一種或多種之防禦法，以備危險時之用，並可視其投紙法之如何，依照下列之表爲之。

投 紙 法	防 禦 法
<p>1 自動的投紙法 自動旋轉投紙法 自動推轉投紙法 自動投擲投紙法</p>	<p>用衝撞機包繞法 (見111條) 用衝撞機動作限制法 (見112條) 用閘口防禦法 (見113條)</p>
<p>2 半自動的投紙法 滑落投紙法 滑輪投紙法 滑落字型法 針盤投紙法 循環字型投紙法</p>	<p>用衝撞機包繞法 (見111條) 用衝撞機動作限制法 (見112條) 用閘口防禦法 (見113條)</p>
<p>3 人工投紙法</p>	<p>用衝撞機包繞法 (見111條) 用衝撞機動作限制法 (見112條) 用閘口防禦法 (見113條) 用雙手阻擋法 (見114條) 用拂擦防禦法 (見115條) 用特別手工器械法 (見116條)</p>

第一百十一條 包繞衝撞機法 包繞物之底層，與其動作之一面，其裂口不可超於

八分之三英寸。包繞物之頂至少須與衝撞機上旋時同高，防禦物須與其他動作部份不發生有危險性的裂口；防禦物如離危險部份不及四英寸，則其裂口不可逾二分之一英寸。若相距過四英寸，其裂口亦不可逾一立方寸，或闊及於一英寸。

(註)若包繞物與字型相去甚近，則裂口不可過八分之三英寸。

第一百十二條 衝撞機動作之限制 印刷機之防禦若採用『限制衝撞機動作』之方法時，其衝撞機與字型相距，亦不可逾八分之三英寸。

第一百十三條 『開口防禦法』、『雙手阻擋法』、及『拂擦防禦法』 若印刷機之防禦，係採用開口法雙手阻擋法及拂擦防禦時，須依下列之規則：

(a)此種方法在構造上，應用法上及設置上，均須簡單而可靠；可用螺釘或皮帶牢固之於機架上。此法自身，須不使有危險性，且須使緊要部份，不至

有移動或誤用之可能，且務使檢閱時，得以便利從事。

(b) 每次衝撞機下旋時，應用此法，務使司機者，不至將手置放於危險之部分中。

(c) 用雙手阻擋法時，須防束緊、嵌軋，或以一手握機柄或機扣，祇餘一手以司機種種之危險，惟用鑰者不在此例，此鑰須交工頭掌管。

(d) 機件動行濡緩者，用阻擋法在機將停而衝撞機之下旋時，須使司機者之手不至置於危險之部份中。

(e) 開口之裂痕，及拂擦防禦器，其大小須不逾第一百十一條之規定。

(f) 若此法非直接有關於衝撞機（例如用拂擦防禦法者是），須另設一停止機，在每次動作後，用以使踏板或開關隔絕，使全機立即停止工作。惟此停止機，不宜使機件突然而閉，然亦可用壓縮突閉機，設置於一圓桶或圓棍上，其繩輪之距離，須小於繩之直徑。若機件因踏板動搖或鎖門爆碎而

至震動，此時能用開口防禦品以得有安全之保護法者，則上述之停止機法，可不必用。

(註)欲求機件之連續動作，必須使此停止機，失其運用力，惟爲此時，須注意其安全否，可參攷一百一十一條。拂擦防禦物，不可使之緊緊繫於衝撞機，蓋此機往下旋轉時，恆使司機者之手被嵌於開口及字型之中也。

若數機中已裝置有停止機，則其他諸機，亦當有同樣之設置，庶不至有錯亂之虞，且有時司機者調換，亦可省去糾紛。

用兩手阻擋法，若易緊壓或嵌軋機柄，至僅能運用一手以司機，殊易發生劇烈之危險。故司機之時，須有謹慎之工頭或其他有權力之人以監視之，使能善用其法，不致有意外。

第一百十四條 特別手工器械 手工器械，用以放置或搬運物件，須使搬物時司機人不至於將手置於危險之點，庶可以便利將事。有時僱主必令用手工器械，亦

可用之以代其他防禦物。

第十二節 其他之印刷機防禦法

第一百二十條 踏板防禦法 凡用足工印刷機者，須用實體的防護物，以備有意外之阻礙，或設置有同等效力之特別踏板亦可。所用踏板，若非長式軸木橫設於機口者，則此類防禦物，其長度須不逾於足之長度之雙倍。

第一百二十一條 手工機之封鎖 用手工之印刷機，其大者尤當注意，須有一緊門裝於其上，以備有意外之牽絆。

第一百二十二條 凡用手工機，如用者不止一人，須裝內鎖或用同樣之方法，另以人司之，以備有意外或太速之牽絆。

第十三節 字型之設置

第一百三十條 方法及構造 新製就之字型，其設放須使無危險及於司機人，須削成相當之大小，使不至有捏碎之可虞。字型之排設，務令司機者得有極安全之

地位，以執行其職務，又其構造，須另設良好之保禦物，如第二節所述者。又字型之置辦安放，及裝鑲備用，均須籌防護之法，及安全之投紙法，使用機時可以便利。凡此皆司機人之責任也。

第十四節 司機之規則

第一百四十條 監察及管理 螺釘鐵槓等，經搖動後，或致鬆落，故宜時加考察。其餘如踏板及齧合子之各部分，尤宜整潔之。塗油時，勿令太多，防其膠糊，致齧合子及滑輪爲之黏結，以礙工作。

第一百四十一條 置字型法 置放字型時，（可以用手搖動之大印刷機，不在此例。）所用之機力，須即隔絕。在字型之定置線未曾確定以前，可以用手連續旋之。

第一百四十二條 對於司機人應有之訓誡 在未開始工作前，或更換新機時，關於用機之危險，及司機時之特定安全法，均須予司機人以明晰訓戒，以免僨事。

第一百四十三條 司機者應守之規則 印刷部之工頭，須施行下列之規則：

(a) 在印刷機及防護法未達安全地位以前，慎勿運用其機，遇有錯誤之處，須即停工，稟命工頭而行。

(b) 常遵用各種防護法及防禦物，以祛危險。

(c) 若遇施行某種方法時，發覺其與出產之物有阻礙，須與工頭商榷，另議較妥之法，因多數之動作，皆有一種方法，可以得安全與功率也。

(d) 投紙時，若須用自動或半自動機或需特別手工器械，宜即用之，萬勿將手置於衝撞機之下。

(e) 所應用物件，可置於機桌之面，庶取攜較易，而便捷也。

(f) 若有物黏合於字型上，須用小杖撥去，勿以手指爲之，苟常遇此種黏凝事，當即告知工頭，彼自能將字型或其附物設法除去也。

(g) 若帶手套手指有嵌入於衝撞機或旋轉投紙機下之危險，則以不帶爲妙。

(h) 取物料時，宜持其兩邊。勿捏其頂或底。

(i) 慎勿將頭部或手部，觸衝撞機之凸出處，或防禦物之頂。

(j) 工作時髮須剪短，或戴一便帽。

(k) 在每次移動之後，須細心考察機件有無損壞。又司機時須故停數次，藉以

驗制動機機鏈運用有阻礙否。

(l) 若齧合子發覺有爆聲，須即詳細檢察。

(m) 勿引他司機人之注意，否則其人或將因此而失却一手指，亦未可知。

(n) 工作時務宜小心注意，不可懈怠。

- (一) 印刷工人之健康保護
- (二) 印刷工人之安全保護
- (三) 印刷工人之教育訓練
- (四) 印刷工人之福利
- (五) 印刷工人之勞資關係
- (六) 印刷工人之職業衛生
- (七) 印刷工人之職業安全
- (八) 印刷工人之職業教育
- (九) 印刷工人之職業福利
- (十) 印刷工人之職業關係

勞工問題叢書

國際勞工局關於工廠稽查所擬之

諸問題

第五次國際勞工會議，曾於一九二三年十月二十二日在日內瓦召集。事先曾由國際勞工局草擬左列各問題，通函各關係國，以資研究。其問題如左：

若嘗考慮應行揭出普通綱要，以便監督各種經濟動作範圍內勞工法律之實施乎？或若嘗考慮因動作方式之互異，須有特別方法，或特別綱要，以監督一切勞工法律乎？

一 工廠稽查之目的

A. 若嘗考慮以爲工廠稽查之工作，須限於監督該節制勞工情狀之法律之實施乎？

B. 何種勞工法，若嘗考慮以爲須移置於工廠稽查之監督下乎？

C. 若嘗考慮工廠稽查人員，合予以別種工作乎？

分別言之，若嘗考慮予工廠稽查員以下列性質之增加工作，如數國之業已實行者，果屬適宜乎？

(一)實業的市政事業之專門的管理，如關於新建築及變更等等，保護羣衆，避免一種實業行廠所具之危險，不衛生，或有害之影響，或監督蒸汽鍋爐之建造或試驗等等？

(二)干涉各種社會問題（如實業爭議，交換職業共同操作，社會保險機關工人的幸福工作等等）？

二 工廠稽查員之事務及職權之性質

A. 進廠權

(一)若嘗以何種方法考慮稽查員對於彼等監督下之工廠之日夜進廠權，應特行制定及加以定義乎？

(二)工廠稽查員不得洩露製造之祕密及方法，因普通此等情事，當彼等工作期間，或能遇到彼等之注意也。若嘗考慮此原則之合予以保證乎？

B. 司法權

若嘗考慮如違背法律之事，業已證實後，稽查員只准呈遞一種簡單的事實報告於其他當局之有權提起訴訟者乎？

或嘗考慮稽查員得向法院提起訴訟乎？

C. 管理權

(一)若嘗考慮關於勞工狀況之法律及章程，應授權於稽查員本身，使之發布既定案件之命令乎？

若嘗考慮此種權力，應以何種情形限制之乎(例如穩妥)？

(二)若嘗考慮此種命令，應出以下列方式乎？

(a)警告或傳喚 對此項警告與傳喚 無論能否向其他管理當局提起上訴，

概須服從法庭之詰審；

(b) 命令 無論能否向其他管理當局提起上訴，如不遵守，即當認為違背法律及章程。

(三) 若嘗考慮工廠稽查員，得於節制勞工情狀之法律中有擅允例外之權者乎？若嘗考慮此項權力，應如何限制之乎？

D. 稽查員責任之道德與社會方面

若嘗考慮願行插入一種建議，對於工廠稽查員之事務之普通概念為若干之標明乎？分別言之，若嘗考慮願行解釋稽查員應如何助理法律之改善乎？彼當查詢事變時之職責應若何？彼能如何助理防止事變之發生乎？

E. 報告

若嘗考慮工廠稽查員應按時根據彼等工作之成績呈遞報告乎？

關於此點，若嘗考慮願本會議建議於各國政府：予此種報告以一種格式，俾比

較上易於成爲國際的乎？

三 工廠稽查之組織

A. 如活動之各種方式，對於工廠稽查之原則，認爲施行妥善時，若嘗考慮願於節制勞工情狀之法律範圍內；及爲實行一切此等法律起見，特組織一簡單之稽查局，以從事于一切行廠之監督乎？

B. 若嘗考慮願行組織一特別獨立服務機關，爲若干類之行廠服務乎（實業行廠、礦區農業商店航務、火車國家的實業行廠、以及建築物之屬於國家防禦者）？

C. 若嘗考慮關於適用各種專門性質之法律當委任特別稽查員乎（如衛生、電氣的裝置等）？

如此項特別人員存在時，在若之意見，對彼等與普通稽查事務之關係應如何？

D. 組織工廠稽查局之普通規則應如何？

(二) 此稽查局應由政府之何部管理乎？

(二)若嘗考慮願將稽查人員直接置於中央管理機關之下，抑另行設立一二或較多之中級機關乎？

在第二項中，對於各級間事務之分配應如何？

E. 若嘗考慮何者為栽培及訓練稽查員之最良規則及方法乎？

F. 若對於婦女之得為工廠稽查員，為如何之考慮乎？

(a)條件能恰與男子相等乎？

(b)彼等能稽查一切雇傭婦女之行廠乎？或

(c)彼等只能稽查幾種特別行廠乎？

G. 若嘗考慮工人之代表，得被邀參與節制勞工情狀法律實施之監督乎？

如屬可能，若嘗考慮何種為最適當之方法，以獲得彼等之共同協作乎？

H. 若嘗考慮尋常警務當局及地方當局應與工廠稽查員共同協作乎？

勞工問題叢書
近世職工同盟主義

美國勞工同盟會會長威廉葛林氏在哈佛協會之演說詞

今日嘉會，得與諸君歡聚一堂，誠爲特殊榮幸，鄙人因此益覺所負責任之至重，而致詞諸君之前殊非易事也。波斯頓爲富有歷史背景之都市，有數百年來前賢開創之學院教化積於茲土。哈佛大學之爲校，從其教育之成績以觀，文化之發揚，智識之精進，皆以抉發真理之隱微爲依皈，而於社會經濟政治經濟一門，更有宏深之研究，以成一美國式之教化機關。追溯前微，可謂光榮無極。至哈佛人士，素以有自由之思想，恢廓之胸襟，與夫熱烈之同情鬱爲風氣，而對於今日之社會產業問題，尤欲加以精密之研究與廣博而又公允之討論。在座諸君，皆其代表。此種熱誠，實余所深感激，故余特假此機緣，謹就管窺所及，在此莊嚴學府中，對於近世職工同盟主義之哲理與其信條略有所陳述，敢卽以此就正於諸君。

產業界及產業經營中，關於物品之生產與分配之計劃，本有多種之原素。此種

工藝園捐贈

原素，有次要者，有重要者，有必要者。必要原素為資本與勞力。二者在產業中皆為至要，且互相憑依，大有合則兩利分則兩敗之勢。故必勞資兩界，能互相諒解互相協作，而後經濟事業，始可有完全之成功。故使此二要素在生產上各有其特定之事務，各站立於公認為正當之範圍內，則糾紛已久之勞資衝突問題即可得圓滿之解決，此誠人人所嚮望之快舉也。何則，勞資兩界，果能互相諒解，互相協作，則其他要素，自可漸加啓發，而利用之使達於最大效率。此產業上之諒解與協作二問題所由為近世職工同盟主義所勉圖自效者也。此等層出不窮之問題，並非不可解決，各種困難，亦復不難消除。雖通常理論，均謂勞資相衝突，僱主與工人之利害，斷斷不能調和。然據吾人所見，決非事實，蓋僱主與工人兩方，實有共通利益。彼作勞資利益衝突論者，不過欲以強暴顛覆正義，專制顛覆民主，以密謀獨斷，代自由與互助而已。若謂僱主與工人間之公正關係不能達到，是不啻捨棄正義公道於不顧，以圖顛覆文教浸灌之公道理智，而強使社會俯首帖服於原始時代強權即公理之法

律也。雖然，不佞固非謂此時僱主與勞工合力生產之財富，遽可公平分配，毫無爭議，卽人類活動力之各方，如日常交易中賣買，亦自各有其相殊之意見，不能和洽無間。但使爭執發生，卽能互相了解並協作，遵用團體協定之手續，固罕有不能達到較能以公平正義之精神推原其衝突之點，一如個人與個人間之談判，則一切問題，更能迎刃而解。要知產業中最易發生之爭執，并非工資問題，而爲不承認勞動者有組織之權，以致團體協約工資之問題，產業界之戰鬥，由是而發生者不少。設勞動者有組織之權，實行其團體協約，則罷工之事，多可避免。反是而否認勞動組織之權，任其選舉代表，行使其團體的動作與談判，是逼之使反，不能不出於反抗之一途，而罷工問題，乃接踵而起矣。

欲使團體勞動協約達到完全之成功，勢必訴之於產業上互助之利益，尊重各方有關係者之權利，而容納彼此相互間正當之了解。蓋團體協約，既屬工人之聯合作爲，則對於工人之組合，亦須予以無條件之承認。同時僱主管理指揮經營其企業之

權，亦應加以確認。又勞資雙方利益及由投資而獲得之正當利益，尤當以公正之精神謀公正之事業，不以一方勢力之略弱而攫取不公平之利益，不以對方智識程度之較低而行使欺詐奸滑之種種惡劣手段，而各方代表之在談話或會議中者，亦復無所用其恫嚇或壓迫。果能如是，則衝突自息，而勞資協調之目的可達，工業問題，大半可由此解決，生產費用之節約，工作效率之增進，亦庶幾可以實現矣。惟欲圖勞資間之諒解與協作，必先將互相仇視之心理，易以義務與責任之心理，此即現今職工同盟之新主義新精神。鄙人爲此說，深知一般僱主與工人，其見解定與鄙意相左，或加以劇烈之反對，但鄙人認此爲論理上顛撲不破之說，而在實際上亦爲事勢之所必至。假以時日，其反爲資產階級與無產階級所公認，固意中事也。

資產階級與無產階級，對工業上各問題之意見，無不南轅北轍，獨於團體協約時，則兩方却同採一種反對的態度。屬於此類執拗不化之資產階級之僱主，以爲工業上應加承認之權利，惟神聖不可侵犯之所有權而已。彼等對僱傭間之關係，猶存

主僕之見，而不知此種觀念之早應打破也。工人之屬於此類即共產派者，亦否認是說，其言曰：『工資者，奴隸工人之利器，資本主義之良餌也。』於是不承認工資契約及工資率之規章，倡為階級戰爭階級奮鬥之談，而反對現存之社會制以為資本主義打倒之時，即為無產階級專政云云。職工會及團體協約為工人增加工資改良待遇，皆適足沮無產階級最後之勝利。工人在職業界獲最高之工資，及優良之待遇，此輩則認為阻礙進化之路，反以窮苦為成功之基，因果倒置，抑何可笑。近代之職工同盟主義，盡反此種各走極端之論調，對於兩方之反對，力為掙擊或消除，故雖一方面遇着心懷敵愾的僱主，他方面又遇着企圖革命的工人，仍依然奮勇進行，力求其政策之確立，並儘量宣傳，以期其所持之哲理與信條為一般社會所公認。

吾人確信團體協約制之施行，於解決產業界中許多雇傭問題，裨益甚多。蓋僱主與傭工間之協作以及開誠相見等精神的協調，均可由此逐漸實現也。茲特略舉具體事實以為諸君告，並以答一般辨難者。

實行職工同盟主義之經驗，今昔互異，爲比觀計請先述此主義之起原及其發達之程度。考諸史藉，勞工進化之跡，得分爲數時期：曰野蠻，曰奴隸，曰農奴，曰自由勞動。原始人類，事簡慾少，居食而外，一無他求。各部族各以其薄弱之生產力滿足生活上之簡單需求，既無糧食之輸運，又無貨品之製造，其後幾經征戰而強梁者自號人主，所屬奴隸僅爲主人與地主操作，一切條件待遇，皆隨主人地主自定。及文化漸進，器物之用日增，汽力發明以後，工業運輸均多興革，而製造業遂勃興，生活狀態，亦與前相異矣。泊乎都會興而道路築，農村食物提運通都，旅客往來無不稱便，而社會與工業的組織遂爲之一新。

然此種變革之經過，有一重要之人的原素在焉。勞動者集合於鐵路工廠鑛山等處，使用工具，管理機械，於是傭雇之間，工資及其他待遇之規定，遂成爭論之焦點，而勞工組合遂因是起矣。其初則組織單簡，力薄勢弱，惟較之中世紀之基爾特則又不同，蓋後者以業而分，至其組織分子之爲精嫻工與半精嫻工或其他粗工，則

非所問。及此種組織健全之後，人數增多，勢力膨脹，遂有起而反對之者，甚且有目工會爲革命團體，謂與公衆利益相衝突者。政府立法，認罷工爲有罪，並認雇傭之關係爲主僕之關係，而工會方面，則爲人生之自由與業工之自由計，努力奮鬥，以求立法上關於工人之各項拘束限制之掃除淨盡，自當時以迄今日，蓋未嘗稍懈也。雖全部進行，紆慢繁難，惟勞工組合之得有今日，其代價又豈渺哉。

習社會與經濟進化史者，知職工同盟主義，非一發見或一方式已也，蓋由人類自然之要求而生者也。最初設勞工協會之目的，在不許傭主減工資，肆虐待而已，其目的純屬防衛，其手段亦如之。彼等以爲能維持原有之工資與待遇，勞工協會之能事已盡，且所採方法，全恃武力，故傭主凡有讓步之處，皆武力勝利之結果也。其能致意於勞資間集議之必要，諒解之可能，而欲以公理代武力者，蓋不多觀。

今則不然，公道理性，實主宰之。各級勞工，蓋已深知罷工之無補於事，而協議之結果每佳，故今日凡有爭持之處，非必要時已不復用罷工等威脅手段，而以協

議方法求勞資間之互相諒解矣。

職工同盟主義常與工業進化並進，作始雖簡，然時至今已能以最新的方法分析並解決最新的問題矣。如能繼續努力，則一切工業上之罪惡，必能得一完善的方法以補救之；故勞動組合之政策，不尙獨斷，而以能利用經驗適應環境爲貴。勞動組合尤能認明教育之重要，蓋必工人有知識，然後能知己身經濟利益與社會全體間休戚相關之密切也。彼等堅信職工同盟運動之成敗，全視其在業務上能否注意於教育事項，故於公立義務學校之提倡，不遺餘力，而於其他如教育機關之開放及擴充，勞工亦未嘗不三致意焉。彼等以爲文化不應爲任何特殊階級之遺傳物，故必先普及教育而後能各隨其機緣以吸收文化。

郝爾鄧侯爵有言：「知識之有階級，較任何階級爲甚。」可謂知言者已。

職工同盟主義既倡設公立義務學校，更主張迫入學，反對童工，此外則於教材教法，亦深致意焉。今美國勞工同盟會爲發揚民治精神起見，特設有教育常務委員

會，以求實施工會關於教育之計劃，並促成各地地方教育協作委員會之設立，務使工人於教育上各種要求有建議之權。其已提出者爲公立學校及公立圖書館董事會之應有勞工代表，庶幾勞工於校舍、校薪、校政諸大端，亦得盡其力之所能而助成之。地方教育委員會尤有會同勞工教育局與各公立圖書館協商關於成年教育各種辦法之責任焉。

一九一九年，美國勞工同盟會始倡工讀兼施制，嗣後乃成爲會中最大之工作，同時復由勞工教育局訂定課程，購藏圖書，以備工人之閱覽與參考，蓋非如此不足以圖當時工人所受種種限制之解脫也。然而欲使工人完全不用強迫的經濟手段以解決勞資間之爭執，則恐非俟諸資產階級方面教育程度提高後不可也。

吾人如欲提高一國之文化，其惟一的方法即在寓教育於工作，不論其工作之爲製造陶器、經營鋼廠或管理織機，如能善自利用，則啓發個性與熟練技能之機會無不在焉。使工作者對於工作之態度而爲研究爲創造，則其有貢獻於社會，必可倍蓰

。勞工自有組合以來，不但爭得許多工業上之權利，且予工人以共同討論問題之種種機會，亦未始非培植高等勞工之道。但如能使全部工業組織處處都能利用勞工的創造能力，並從而養成一種高等的工人品格，則其收效自必更宏，而商業化及其他卑鄙之思想，亦可逐漸絕跡於文明世界。此則勞工同盟最近所自矢者也。

當職工同盟運動發軔之際，其手段雖偏重武力，今則多注重於勞資間之協議，欲以正義折服僱主，使僱主瞭然於勞工所爭之絕非無理要求也。最近各項工業上之問題，勞資間頗有共同負責之誠意。自一九二二年巴爾的摩爾與俄亥俄鐵路公司工人罷工後，勞資間互相諒解及協作之精神愈顯，該公司與工人所訂之約書有云：「巴俄鐵路公司與廠工之幸福，須視其對公眾服務之美善與否而定，而業務之改良與夫經常費用之節省，則全賴管理者與廠工之能通力合作。如通力合作之利益果能爲勞資所共同享受，則鐵路管理上必尙多可以改進之處，故本公司勞資雙方，於雇傭關係諸問題，均願以此義自律云云。」該公司之勞資合作委員會，卽本此義而設者

也。該會係由各級工人所選出之代表及由管理方面所指定之監察員組織之，每週集會一次，討論各種建設與改革等事項，而工人間若有不滿於管理方面之處，則用其他方法解決之。至工作之分配與夫各部工作之聯絡，最初嘗討論及之。他如機械之購置及設備問題，亦在議程之中，最後乃注意於雇傭之穩定。爲時不及八月，而五千二百七十二條議案中，其能通過並實行者，竟至有三千八百條之多，今且已成爲公司中之根本的習慣法矣。斯制行後，諒解協作之精神固愈顯，而生產能力亦因以激增。加拿大國家鐵路與芝加哥西北鐵路等，亦已有類此之勞資協約矣。

勞動組合，因有鑒於工業上之種種興革，隨機適應，未肯聽其落伍。卽在今日，亦未嘗不奮力擴張其工作之範圍，此實人類團體行動之本性使然。今日工人在工業中之日常生活，已皆爲集合的團體行動，凡其所希望或其所憎惡，皆可發表之機會，故職工同盟實足以使勞工界與社會之進步相適應，而有存在之必要。工人中頗多有欲得工業上之所有權者，殊不知無論工業之爲國有爲私有或爲工人所有，工

勞工問題叢書
工資原理

威廉葛林是美國勞工同盟會會長。這篇演說是他一九二六年五月十六日在接
林斯登大學 Princeton University 講的。

有許多社會問題和經濟問題，俱足供吾人很有興趣的思考和研究，但是它們中間沒有一種比工資問題更多吸引力和緊要性的。討論這種具有普遍興趣的問題，是很有趣味的。全靠有這樣普遍的興趣和深刻的思想，近代社會纔能對於工資及國家興盛的影響和效果，得有相當的瞭解。

普通的人，尤其是研究經濟學的人，已經可以很明瞭全國的心理，對於工資學說和工資問題的觀念與態度正在變更了。那運用供求律的老式經濟學是被人反對的了。那些經營大工業的經理們，上級政府的官吏們，和負有聲望的經濟學家都已在談論增高工資和減低成本底關係了。從舊時代必須工資低賤纔能有廉價出品的理論

，一變至此，可以算是驚天動地了。亞丹斯密所說的工資高低完全以供求律為轉移的話，和約翰穆勒所說的『工資鐵律』，已經被現代的經濟學家所厭棄了。亞丹斯密是從前很有地位的經濟學家鼻祖，在他著的原富上說：

『勞動的價值是全依兩種景況為轉移的。這兩種境況就是勞動的需求和生
活必需品及享用品的價值。勞動的需求，常隨時勢而增加，固定，或減少；又
常受人口增加，固定，或減少底影響；這兩個原因，決定應給勞動者的必需品
及享用品底數量；至於勞力的代價，就是依從了購買此項必需品和享用品底不
可少的價值而定的。』

極拉兒斯滑潑氏乃是一位著名的商業家，是紐約的電氣總公司的經理，他說：

『減低物價和節省成本，並非必須減低勞動者的報酬。成本節省而勞工方面反得到較高的工資，是毫無衝突的。成本低廉，不僅可保守照常的工資，而且可以增高工資。』

還有一位著名的經濟學家約翰穆勒氏，註解他的『工資鐵律』底學理道：

『在現代社會狀況之下，必須拿自由競爭做決定一般工資的主要原因，而社會習慣或個人品性，尙只能視爲次要的原因。所以工資是全視勞力供求的關係而定的。或照通常的說法，就是照人口和資本的比例率而定的。』

亨利福特氏爲世界聞名的汽車製造家，他最近曾說：

『如我們肯努力增高工資，我們一定能發明種種製造方法，使最高的工資却成爲最低的工資。不僅如是，我們並且可以在買貨上，製造上，販賣上，運輸上，設法改良，便可使貨價低廉而工資增高。』

說到這裏，舊的工資觀念，和新的工資觀念，就不免發生衝突，舊的學說對於新的學說亦就不能不讓步了。以上所引證的幾段話，已可明瞭那種舊的工資學說是幾位經濟學家所臆造的。而新的工資學說乃是有經驗的製造家和勞工團體的代表者所倡導的了。

美國勞工同盟會的領袖不肯相信以前經濟學家所主張的工資論；他們以為美國國家底興盛，全靠工資的增高。不過那般勞工運動宣傳家對於他們的信仰，並不能說出學理上有力的證據。他們以為經濟學家關於工資的學說，在學理上雖或不錯，但實際上却是錯誤的。現在勞工組織所主張的工資問題，理論上和實驗上，都得到了證明和贊許，美國勞工同盟會很覺得無量快慰。

從這種新進步觀察，美國勞工同盟很自然並很合論理地要對這個工資問題和工資政策採取一種最進步的態度了。表明此種態度的時機，現在已經成熟。這種政策，不獨不至於被看作革命性質的策略，並且要被認為合理的、建設的及切實合用的政策了。

美國勞工同盟在大西洋城開會的時候，對於這問題，曾於十二分的仔細考量之後，發出了以下的宣言：

「我們篤信要使主人並社會全體能取得最好的利益，必須使出產品的品

質和數量一樣底增高。因爲必如此纔能使工資標準增高，使工人的購買力增進。使他們的生活環境改善，並且使他們能利用社會上的文化機會。我們又深信減低工資，能使工商界和一般社會騷動不寧；而且徒知減低工資，不求製造改良，並不能減少出產品的成本。我們明白地勸告各地的勞動者，說我們反對一切的減低工資運動；我們同時並勸告管理方面，說他們應除去生產上的種種浪費，以期減低售價，而同時又能增高工資。爲了這個目的，我們勸告你們同去研究那美國工程學總同盟會對於生產浪費實驗所得底結果。他們在許多重要工業的實驗裡發見了各種浪費的原因，由於管理方面的，計有百分之五十，工人方面的百分之二十五，其他各原因共計百分之二十五；這種工業管理，都是指製造業類之工業而言。

除非工人方面，不但工作時間減短，而且他們的實得，就是他們工資的購買力，也能夠跟着他們的生產能力比例增加，那是，社會的階級，工業的動搖

，以及不公平的行爲，必將有增無減了。』

勞工組織的基本目的在使會員的工資增加，並改善他們的工作生活。蓋必有健全的組織，團體的契約，而後能夠爲公衆爲個人求到經濟上和社會上的權利。時間和經驗，已經證明這種辦法是很聰明的。許多有形的和無形的利益和幸福，經過勞工組合的努力，已爲男女工人所得到了。職業聯合會在經濟界及社會上已經顯出很偉大的影響；他們已確切地得到經濟的和社會的進步，並且在工業界經濟界防阻了許多不公平的行爲。

許多男女工人早已覺到工業上急速的進化和變更。那些變更都是預料得到的，因爲世界進化的順序本是如此，工業豈能獨免。其中最顯明的進步，就是工人團體或各個出產能力的增進。最近二十五年中，平均每工人的出產能力增加了百分之五十。祇因爲增進的速度漸而不驟，久而不暫，所以並沒有怎樣引人注意。這種工業上的成功，雖則可歸功的原因很多，不過最主要的原因，要算是工人技藝的熟練和

精巧了。他如新機械、新技能以及管理和製造方法的改良，對於個人能力和技巧的進步，也都有相當的貢獻。

大西洋城會議的宣言，很動聽，很有理由，並且有許多無可異議的事實作根據的。第一，美國現在的工人，比二十五年以前的工人，出產能力已經增加了不少，除非工人的實得，能夠與出產能力同率並進，其必將增加社會上的不平等，和工業界的擾亂，又怎能不如該會議之所言呢？

究竟勞動者要怎樣的工資呢？他們要拿什麼做他們要求工資的標準呢？我們常常聽到許多人說無論那一個工人至少要得到一個所謂『生活工資』者，就是要拿生活費做工資的標準的意思。有許多地方已經拿這個做最低的限度了。勞工組合，却從沒有承認這個辦法。他們固然也曾經為生活費之漸增，而要求增加工資。然而這不過是一個附帶的理由罷了。而且有生活工資必先定生活標準。既然有各種不同的生活標準，亦必須有各種的工資。根據了這種計劃，工資決沒有一律的希望，而工資

標準表也就造不起來了。

那麼由什麼人去定生活工資或生活標準呢？什麼人有這種權力呢？工人和工人的家屬應當享受那一種的物質幸福呢？應該讓工人有那一種文化上與精神上的機會呢？教育上，工人和工人的家屬應該受什麼限制？處在他們的環境裏，食品和服務的質量又應該定怎樣的一個限制呢？房屋和社會環境又怎樣呢？

如果工人所賺的錢須根據生活費而定，那麼對於這些問題非先有完滿的答案不

可。

也有人提議所謂儲蓄工資者，就是除非維持生活以外，應使工人稍有積蓄的意見。這兩個名詞的分別，只在它們所代表的數目之不同。那麼我們又遇到很大的困難了。什麼是儲蓄工資？儲蓄工資所包含的是什麼？誰是決定這個問題的人？儲蓄所以要求拿生活費用，儲蓄數額，或其他不正確的東西去做工資的標準；其不合科學方法與其不能持久，是很明白的。

王藝圃贈

美國勞工同盟，提議這一種工資學說，理由非常充足。這學說已經在順利的和不順利的環境內試驗並考察過了。一切的試驗，都證明這學理的健全和有效。這學理已經受工人團體的推進和保護，並且已爲大製造家和大產業家所接受並贊許了。

被工人團體所推進的那個工資學說，是以工人出產能力的增進爲根據的。假使實行這個科學式的計劃，工人所得的工資應該適合他工作的能力。用了這方法，工人自然而然地能夠享受到一切因改良製造方法而生的好處。工業上個人和團體底效率增進了，他們也可以得着利益，個人的努力也不至於沒有公平的報酬了。和這工資說連接而不能分拆的是工場管理的一切問題，如產品的劃一，耗費和重複的減少，效率和合作等均是。假設工人分享從經濟的管理而得來的權利，能有確實的保障，他對於工業管理的改良，自然會發生興趣。

工人團體所主張的工資原則的另一方面，爲我們所不能不注意的，工作者的實得，必須足以購備他們的技藝訓練和天才所造成的一切東西。這是維持生產能力及

民生幸福惟一的方法。否則他們反要因為他們技藝的進步，效率的增益，和致用能力的加添而受害，豈不是一個大錯嗎？所以必定要使賺工資者的購買能力足以買回他們自己所造的物品，工業的輪子纔能夠繼續着活動。換一句話說，民衆的消費力或購買力，必須和他們賺錢的能力均衡纔好。

購買普通物品和製造品的能力，必須適合於他們生產物品和製造物品能力。假若這個條件不能成立或不能維持，工業上賣不出的貨物必定增多，結果必發生工廠的怠工，或工人的失業。

美國民衆中有一種潛伏的購買力，是可以使它活現的。他們相信人生應該有物質的快樂；相信生活程度非提高不可。男女工人們都想得到較好的家室，舒適的衣服，滋補的食品。他們亦渴慕教育上，音樂上，美術上，文學上和社會上的一切進化。如果他們的收入允許他們，他們就要把這些慾望，一一地使之滿足。他們會購買，並且會盡量地購買，以至於製造品的需求增加起來。

所以工人的報酬，必須高昂到足以使他們可以購買到他們在工業出產量中應得的一部分，才能避免生產過剩的危險；製造家固然能夠找到銷貨市場，商人也不至於門面冷落了。定要經過這種程序，工業的機輪才能繼續活動，各團體的人們才能覺到維持羣衆消費力的效能。我們從歷史上看來，高貴的工資往往與社會興盛的時期相合，而低廉的工資又往往與工業衰落的時期相合，亦足見工資之不可不提高了。美國勞工同盟關於這一點的主張，正與福斯脫和克慶在他們合著的利益上所說的不謀而同。敢引短段以示著作者經濟論理的主旨：

『生產停滯每由於消費者的購買額不能與生產額相並進。消費者購買的不足有兩種理由：第一因為消費者從工業得來的錢，不夠他們購買所已產生的物品；第二，消費者因為有儲蓄的必要，所以他們的收入雖微，却還不能完全用去。足見從生產者到消費者，又從消費者到生產者所有貨幣的流通很不平順。消費之所以少於生產蓋即爲此。』

大西洋城會議關於工資問題的宣言是出席美國勞工同盟會六百個代表的意見。他們所代表的約有三十萬的男女工人。該會議因為這個問題之重要，在表決前討論研究，均非常審慎。最後他們決定勞工團結的政策，是要增高工資和購買力。工人團體的代表很深固地相信美國的興盛，沒有旁的的方法可以維持。美國現在的生活程度完全是工人汗血的作品，萬不可使之減低。他們既已使美國出產的品質與分量超越於他國之上，他們亦願使美國在全球的工業界裏有更大的影響。

勞工問題叢書 德蘭斯瓦之防止工業爭議法

南非洲聯邦近致孟買勞工局以一份著名之法律，即負有盛譽之實業爭議防止法也。該法以在該殖民地內，設立一勞工部，協助雇員罷工及雇主罷業之防止，並規定條款，於調查後用調解法以解決各種工業上之爭議爲目的（一九〇九年第二〇號法）。茲因工業爭議委員會，不日將由委員長里特氏 Sir Stanley Reed 在孟買召集開會，特約略介紹該法一二節，倘亦有足資參攷者歟。

該法有多處與一九〇七年之加拿大 Lemieux 法相同，如第二章規定凡欲變更雇傭之工資或時間者，須於一個月以前通知，而當局中從事調查之際必須繼續當瞭狀態。又當該項爭議提交局中裁判期間，不准罷工或罷業。又本法對於任何爭議之一造，如有違背本法第二章之條款時，特規定一種懲罰。凡雇主如有罷業情事，每繼續一日或不到一日，得按照時間科以百鎊以上千鎊以下之罰金，如無力繳納，得

處以十二個月以內之監禁，或逕行監禁，不准易科罰金。

凡雇員違犯本法該節規定者，每罷工一日或不到一日，得按照時間科以十鎊以上五十鎊以下之罰金。如無力繳付，得處以三個月以內之監禁，或逕處以此類監禁，不准易科罰金。於此須注意者，即本法意圖展緩工作之停止直至正式通知業已發出或討論磋商等業已舉行時爲止是也。

該法第三章，係討論和解及調查局之指派事項。第四章係規定此等機關之辦事程序及其職權等。