

德國勞動爭議調停法之研究

勞工問題叢書

19



國民政府財政部駐
滬調查貨價處編印

目次

緒言	一
第一章 德國調停制度之沿革	四
第二章 調停委員會之制度	一〇
第一節 調停委員會與其他調停機關之關係	一〇
第二節 調停委員會之種類	一二
第三節 調停委員會之組織	一二
第四節 調停委員會調停之目的物	一五
第五節 調停委員會之管轄	一八
第六節 調停委員會之手續	一八
第七節 仲裁裁決之效力	二三

第八節	依於經濟動員復歸委員之拘束力宣言·····	二五
第三章	新調停法草案大綱·····	二八

0014986

德國勞動爭議調停法之研究

凡例

一 自勞動問題勃興於世雙方皆以中止工作為各自保其利益之手段而同盟罷工尤為勞動者唯一之武器此類事實發生如無第三者參加非一方屈服即雙方對峙而社會安甯之秩序遂大蒙影響此勞動爭議調停立法之所以必要也日人安井英二於其所著勞動運動研究一書中詳述德國關於勞動調停之制度今特譯出以供研究

二 各國調停機關制度厥有二種一為依於當事者之同意而設之私的機關（協定機關）一為基於法令而設之公的機關（法定機關）今德國現行法中調停委員會之制度即所謂法定機關也然同時亦承認協定機關與其他各國立法例固毫無或異一九二一年德政府新發表之勞動爭議調停法草案亦同

三 調停機關依上述有法定協定二種然其奏效尤著者則仍在協定機關蓋欲尊重當事

者一致之意思不可不先使協定機關活動迨此機關完全不活動時調停委員會始可居間調停雖其間不無例外然調停機關之根本要義固屬如此

四 國家行使權力調停爭議時亦不可過度干涉若當事者必不得已互欲訴諸最後手段而亦以國家權力強制調停以矯爭執之弊轉於勞動運動之發達弊害滋多此立法者對於國權行使之限度所以不可不慎重考慮也

五 著者對於德國之制度亦非悉表贊同特以其為最近立法例足供研究之資耳且著者以為凡一般抽象的原則在立法上欲使之實現仍不外依其時代之趨勢及其國中情形而定此又譯者所樂為鄭重介紹者也

德國勞動爭議調停法之研究

緒言

自大規模的經營出現，勞動爭議隨之日多。勞資兩方，屢以中止工作為各自保其利益之要件，而同盟罷工，尤為勞動者保護其利益所必需之武器。然此武器乃最後之手段，亦必至不得已而用之，蓋中止工作於爭執之勝利者，亦多損失，（勝利之結果，所得之收穫足償爭執之損失者固多，）而於失敗者犧牲極大，有時且因此而受致命之傷焉。因欲使此武器之使用止於最少限度，則除任感情易走極端之爭議當事者以外，竟不能由第三者出而解決之乎。此亦必然而起之思想也。特因自來水，自來火，電氣，及其他交通機關之停工，累及一般公眾非淺，此立法之所以不容緩也。調停機關之最先發達者，為依於當事者之合意而設之私的調停機關（或協定的機關）一八六〇年英國曼狄雷氏之制度與愷特爾氏之制度，即其嚆矢。其後於私的機關外，又有基於法令而設之公的機關（或法定的機關）之發

達。今日世界各國，咸有關於此類之法制。日本自歐戰以來，因見勞動爭議之激增，亦嘗論及調停制度，惟其立法與治安警察法第十七條之問題有關，遂與勞動組合法立法之議，同爲朝野上下研究之問題矣。

關於調停制度之立法，不可不鑑於制度之本意何在而明其界限，蓋資本家與工人間所起之勞動爭議如後所述（參照第二章第四節「調停之目的物」一項）可分爲法律上之爭議與事實上之爭議二者，而誘致同盟罷工及閉鎖工場，其主要者爲事實上之爭議，故其調停之目的物，亦以事實上之爭議爲本則。此事實上之爭議與法律上之爭議有異，非可適用法律上的裁判以爲解決，乃依當事者一方之屈服或雙方之互讓妥協而結束。因之所謂勝敗，係依當時之實力及應付之巧拙而定，而兩當事者間之實力顯相懸殊時，則爭執不至發生，試觀採用同盟罷工等非常手段之時，當事者之雙方或一方因誤信實力，或因感情所逼，而出於最後之手段時極多。果爾，則於當事者訴諸非常手段，或欲訴諸非常手段之時，如第三者參加其間，調和兩者最少限度之要求，與最大限度之讓步，或緩和其由感情衝突

而起之不同的意見，則其結果可使當事者避免或減少基於爭執之損失，此實爭議調停制度之效用。然其效用，亦不過如此而已，若希望過度，在當事者須互訴諸最後之手段而謀解決之時，亦欲以國家權力強制調停，以矯爭執之弊，轉於勞動運動之發達弊害滋多。夫調停制度，於構成其機關之人，頗不易得，又調停行為，其自體之運用，亦感困難，因此於嚴密之意義上，殊難得一公平適當之結論。對於此種調停，而與以強度的拘束力，則法律上不備之事實，實認為正當，故於此不可不有極慎重之立法。當從事調停制度之立法時，宜遵守此制度之目的，界限，不可逾此範圍，行使國家之權力，而于此點，即可定為調停制度之國權干涉界限，而此國權干涉之界限，於接觸同盟罷工權時，尤為重要，凡有礙同盟罷工權正當行使之立法，須力避之。其例外者如自來水，自來火，電氣，交通機關等公益事業之爭議，於某程度內，似亦有限制其罷工權行使之時。要之，生產者之同盟罷工權與消費者利益之抵觸，將何以調和之歟？是立法上所當慎重者也。

以上所述，雖為極概括的記述，但吾以為此種原則，於今日營利主義的經濟組織之下，

實甚正當，而務置國家於公平的第三者之地位，於勞動問題之發達上及國家之進步上亦大有關係也。

如此一般抽象的原則，在立法上如何實現之問題，雖應依其時代之趨勢及其國中情形而定，而各國之立法例亦難忽視。本編介紹德國之制度，蓋以其為最近之立法例，非敢對其全部，悉表贊同也。

第一章 德國調停制度之沿革

德國當一八六〇年中，大規模之同盟罷工相繼而起，由英國調停制度之經驗，於是一般人士大唱設置此種機關之說，即德國社會政策學會亦認為必要，於一八七三年，向帝國議會請願，速定關於此類之法律，然卒不果。

關於勞動爭議之調停制度，可大別為基於法律之規定而設之公的機關，與基於勞資當事者間之勞動協約及其他契約而設之私的機關，而德國之私的機關（或協定機關）於一八七〇年以來，遍設各地。今不必詳述其發達之沿革，惟印刷業之制度尤為發達顯著，試

略述之。

其在印刷業，當一八七三年五月，歷時甚久之爭議解決後，因豫防將來之工資紛爭起見，遂約定於勞資兩者間設立 Einigungsamt 與 Schiedsämter 二機關。即 Einigungsamt 一機關，由任期三年之委員二十四名（雇主方面十二名，被雇者方面十二名）組織之，即作為工資修正委員會（Parirevisionskommission），於約定工資率變更時，始有其活動之範圍，且其決議無終局的效力，須有十二個重要場所之雇傭者及被雇者之同意，惟其同意僅有諸否之權，而無修正之權，其次即 Einigungsamt 於一場所之雇主與被雇者關於該地之工資增加不一致時決定之。再次，即 Einigungsamt 為對於 Schiedsämter 之決議之上訴機關。而德國全境分為十二區，各區均規定重要之場所，於其場所設立 Schiedsämter，使解決起自現行勞動協約之爭議。Schiedsämter 之委員，由在該重要場所有住所之傭雇者及被雇者中各選任三名，其任期為一年。

此種制度，其後有種種變遷。未幾，Schiedsämter 之委員之選舉，屢不行於適當之時期，

而雇主先不履行不利於己之決定，被雇者亦不願為規定之所拘束。於是發生單一之工資委員會(Tarifkommission)(由二十四名之委員及同數之代理者組成)以代 Einigung samt 及 Schiedsämtler，然其後於 Tarifkommission 及 Lokale Schiedsgerichte 之名稱下，舊制復活至一八九六年三月。由是年五月一日起，有效期間五年之新協約成立，因此設立 Schiedsgerichte，更設一 Tarifamt(由勞資雙方所出之各三名代表組成)為對其決議之上訴機關。Schiedsgerichte 分設於二十二處，而 Tarifamt 則設於柏林。又設 Tarifausschuss 為最高機關。此種協約，至一九〇一年滿期後，更繼續五年間。

其次，依一九〇六年之新協約，設立 Tarifschiedsgericht 及 Tarifamt，使解決關於勞動關係及協約之解釋將來所起之一切爭議。上訴機關 Tarifamt 由中立之議長暨同數之雇傭者及被雇者。Tarifschiedsgericht 及 Tarifamt 之決議，對於會員(印刷工會及印刷業者公會)有拘束力。而提訴於通常裁判所，則限於有兩會之同意時許之。

復次，試觀基於法令規定之調停制度之沿革，在十九世紀初期，因謀解決爭議之特別

機關，已有基於法律而設置者，而利用之者殆無其人。當來因河左岸爲法國領土時，設有「公塞特普紐頓」後爲普國領土時，仍維持其制度，至一八四六年八月七日奉命改稱「王立裁判所」。一八四九年二月二日更通過設立工業裁判所之法律，而設立者甚少，亦無甚利用之者。

至一八九〇年，制定工業裁判所法，工業裁判所（Gewerlegericht）於裁判機關之職務外，兼負有爭議調停機關之任務。

更依一八九七年之法律，同業組合（Innung）因調停組合員與其被雇者間之爭議，得組調停機關。此機關，由議長一人及二人以上之陪審員而成。議長由監督官應任命，不必爲同業組合員，陪審員半數由會員選任，半數由被雇者選任。此機關所爲之決議，於一箇月內不向通常裁判所上訴時，即確定之。一九〇〇年底之同業組合調停機關，計有三九四處。

上述之工業裁判所法，其後至一九〇一年六月三十日曾改正其一部份。今請略述基於現行法之爭議調停機關（即工業裁判所）之制度：

工業裁判所爲任意設立之機關，通常由市町村自治體之發意，經政府之認可，而始設立。工業裁判所於僱傭者及被僱傭者間勞務關係之繼續及更新之條件發生爭議，或將發生時，得以調停機關受理請求調停。開始調停手續，以爭議之當事者雙方請求調停機關工業裁判所調停，且選任關於調停手續之代理人爲必要條件。若當事者之一方請求時，裁判長對於其他當事者可勸其請求，又或當事者雙方不來請求時，可勸雙方利用調停機關之裁判所。此種調停機關，以裁判長爲其議長，此外則由雇主及勞工所各選任之同數被信任者所組成。調停機關之任務，首先調查爭議之事實，其次則努力於當事者間之和解，如和解不成時，最後始從事仲裁裁決。當從事仲裁裁決之決議時，雇主方面被信任者之投票總數與勞工方面被信任者相等時，議長得不自行投票，而決定仲裁裁決之不成立。此外一切裁決，均依單純多數決爲之。裁決成立時，調停機關可於其所定期間內，關於服從裁決與否，對於雙方之代理人，加以催告，如在期間內，尙無何等意思之表示時，則可視爲拒絕服從。仲裁裁決對於當事者無拘束力，服從裁決與否，純爲當事者之自由，而當事者不服從裁決時，調

停機關僅於上述期間經過後，公布其所裁決與當事者對於其所裁決者之表示而已。

如此則爭議當事者無被強制利用調停機關之工業裁判所之事，惟調停手續開始後，議長於一定之範圍內，有傳喚且審問爭議當事者之權利，然此不過手續上之強制耳。至仲裁裁決對於當事者無強制力，已如前述，茲不贅。

調停機關工業裁判所之大要，雖如右述，而利用之者甚鮮。固有機關之工業裁判所即裁判機關之工業裁判所雖極發達，而為爭議調停機關之工業裁判所之發達，則無甚可觀。

與爭議調停機關之工業裁判所相并，更於歐戰時即至一九一六年十二月五日，根據「祖國後援勤務法」設置調停委員會。其後德國革命成功，「黑蕨特」政府，替代委員會而依一九一八年十二月二十三日「關於勞動協約，勞工及職工委員會暨勞動爭議調停之命令」，設立調停委員會。此項命令，其後依一九二〇年二月四日之「經營評議會法」及是年二月十二日之「關於經濟動員復歸中勞工及職工之雇傭及解雇之命令」稍加變更。又一九二二年三月德國政府新發表「勞動爭議調停法」草案，共百二十八條。本篇以下

專述現行法中調停委員會之制度，並介紹新草案之大綱。

第二章 調停委員會(Schlichtungsausschüsse)之制度

第一節 調停委員會與其他調停機關之關係

德國之勞動爭議調停制度，如前所述，可大別爲二種。其一，爲於勞動協約，依當事者間之合意協定而任意設立之調停機關（協定機關）；其二，爲依於法令之規定，由國家或自治團體等所設立者（法定機關）。

然則此協定機關與法定機關間，何者有優先的效力歟。曰，與其他諸國立法例同，基於當事者間之合意協定之協定機關，則有優先的效力，即基於當事者間之合意之調停機關，其權限內之爭議發生時，爭議之調停，須依此機關爲之，而協定機關不爲活動，或其活動未至解決爭議時，調停委員會始可居間調停。又當事者可於勞動協約約定設立爭議調停之上級機關，對於初級機關之決議得以上訴。在有此種約定時，不許於初級機關之決議宣佈後，借省略手續及其他理由，不上訴於協定上級機關，而請求於法定機關。要之，與協定機關

以優先的效力，以尊重當事者一致之意思，斯乃調停制度之根本義也。

惟關於此種協定機關之優先的效力，尙有例外，此爲一九二〇年二月十一日之「關於經濟動員復歸中勞工並職工之雇傭及解雇之命令」及一九二〇年二月四日之「經營評議會法」之所規定。即

(甲)關於勞工及使用人之雇傭及解雇，由前記命令之適用範圍而起之個別的爭議。

(乙)關於參戰者之再雇傭，又關於受解雇通知之被雇者，對其解雇之抗議而起之爭議。

(丙)關於解雇通知，解雇或違反雇傭標準規則而起之爭議（經營評議會法）。此三者，不得使屬於協定機關之權限，而專屬於法定機關調停委員會之權限。

其次基於法令之規定而設之機關，於調停委員會（Schlichtungsausschüsse）外，有爲調停機關之工業裁判所，商業裁判所，鑛業裁判所及同業組合（Innung）之調停機關，而應受調停委員會之調停，抑應受其他機關之調停，則依當事者之意思而決。然於專屬於

調停委員會之權限，有如前所舉之三者時，其爲例外，不待言也。

第二節 調停委員會之種類

調停委員會，有通常調停委員會與特別調停委員會二種。通常調停委員會，有一般的權限，而特別調停委員會（Sonder Schlichtungsausschüsse）關於國及邦之企業及管理之勞動爭議，始有其權限。此種特別調停委員會，非必不可少者，但未設置時，得於通常調停委員會從事調停。特別調停委員會之設置，關於國管理者，依國政府之命令，關於邦管理者，依邦政府之命令爲之（關於一九一八年十二月二十三日之勞動爭端調停之命令第十九條。）以下專述通常調停委員會，至於特別調停委員會姑不具論。

第三節 調停委員會之組織

調停委員會由其管轄區域內之雇主及被雇者之常任代表各二人及臨時代表各一人組織之。委員會於此以外，尙可設置一中立之議長。

（註）調停委員會之管轄區域，與「祖國後援勤務法」之舊調停委員會之管轄區域相

同。要之，於原則上，與前此之徵兵委員會（Ersatzkommissionen）之區域無異。

舊調停委員會，即歐戰時依「祖國後援勤務法」所設之調停委員會，其雇主及被雇者之各常任代表及其代理人，以同一性質為新設委員會之委員，而常任代表及其代理人缺額時，該委員會所在地之邦政府，須基於候補者名簿選任其後任者。其名簿可由雇主及被雇者之經濟團體提出之。

調停委員會如決議不置中立議長而執行事務時，即由該委員會之常任委員中選出一議長及其代理人一人。反之，如決議應置中立議長時，則由該委員會選出一中立議長及其代理人一人。又調停委員會可決議於通常時，不置中立議長，惟對某某場合，得設置中立議長，即每逢必要時，臨時選出中立議長。此等場合之決議及選舉，由常任委員全部行之，若常任委員中有發生障礙時，由其代理人代行，依多數決之。因可否同數及其他事由終於不克選舉時，由邦政府選任中立議長及其代理人。

中立議長與雇傭者及被雇者之代表，有同一表決權。由此等代表中選任之議長，於代

表其所屬團體之資格，僅有一票。

雇主及被雇者之各臨時代表之選任，由中立議長行之。無中立議長時，由雇主及被雇者之各常任委員分別行之，而其臨時代表應由有關爭議之職業團體（Berufsgruppe）中，須基於候補者名簿選出，該名簿可由雇主及被雇者之經濟團體提出之（關於一九一八年十二月二十三日之勞動協約，勞工及職工委員會暨勞動爭議調停之命令，以下單稱「調停令」第十五條）。

此種臨時代表之制度，有須注意者，蓋常任代表由各種工業團體選出，故關於現須調停之工業屢有無此項知識及經驗者，如煤礦業之雇主或被雇者之常任代表而使其調停關於紡織業之爭議是也。臨時代表之制度，殆鑑於調停機關工業裁判所組織上之缺點，而留意於此乎。

雇主及被雇者之常任代表，臨時代表或其代理人，雖女子亦可選任（調停令第十六

第四節 調停委員會調停之目的物

調停委員會調停之目的物，於原則上必為所謂（Gesamtstreitigkeit oder kollektive Streitigkeit）凡勞工與雇主間關於勞動條件所起之爭端，可分二種。一關於所訂勞動條件之履行，關於已存在之權利關係，因其權利毀損所生之爭議（法律上之爭議）。一起於雇傭契約之繼續及變更時，當規定將來之勞動條件，即欲創設新權利關係而生之爭議（事實上之爭議）。如雇主不照付約定之工資時所起之爭議乃屬於前者。又於定有期間之雇傭契約，期滿更欲繼續雇傭關係，而關於工資事項，勞資兩者間之意思不一致時，或於期間無定之雇傭契約，臨時由一方要求他方，變更雇傭關係之時等所生之爭議，則屬於後者。而以前者為各個特定之當事者間之爭議，後者為屬於一職業又一個或一團體所經營之多數勞工共同的利益之爭執為通例。前者之爭議曰個別的爭議 Einzelstreitigkeiten，後者之爭議曰集合的爭議 Gesamtstreitigkeiten。如同盟罷工之發生，多於後者見之。為調停委員會之目的物者，即此事實上之爭議也。反之，法律上之爭議，屬於固有工業

裁判所(Gewerbegericht)之範圍，蓋法律上之爭議由法律之適用而解決，故其審判為裁判事務。至於事實上之爭議，非可由法律之適用而解決，惟折衷雙方之利害，使其妥協，故非裁判事務。要之，調停委員會與固有之工業裁判所各有其完全不同之目的物，其間並無抵觸也。

故調停委員會之目的物為 Gesamstreitigkeit，因之，關於各個勞工之爭議，如某一勞工屬於勞動協約之一團體，抑屬於其他團體，關於此事之決定，於原則上不屬於調停委員會之權限，然於勞動協約約定，關於此種爭議，須候調停委員會決定時，不在此限。又依法律之規定，於例外亦有應解決各個爭議之時，今列舉調停委員會權限如左。

(甲)基於一九二〇年二月十二日「關於經濟動員復歸時勞工及職工之雇傭及解雇之命令」之個別的爭議(Einzelstreitigkeiten)

(A)關於參戰者之再雇及解雇之爭議(同令第三條及第十條)

(B)基於參戰者之雇傭，有關解雇之爭議(同令第十二條及第十九條)

(C) 因被雇者人數減少，有關解雇之爭議（同令第十二條）。

(乙) 依於一九一八年十二月二十三日「關於勞動協約，勞工及職工委員會暨勞動爭議之調停之命令」第二十條之團體爭議（Gesamtstreitigkeiten）即企業之被雇者方面全體（Die Arbeitnehmerschaft）或其一部份或一團體或其法律上之代表為當事者之爭議。

(丙) 當事者間約定屬於調停委員會權限之爭議。

又調停委員會依「經營評議會法」於左列時期有其權限，且其決定為終局的確定，能拘束當事者。

(甲) 違反關於被雇者之雇傭所約定之標準規則（標準規則即關於勞動協約未約定之範圍內，由勞工評議會及職工評議會或無是等團體時，由經營評議會與雇主間所約定者）時所生之爭議（同法第八十二條及第八十三條）。

(乙) 關於解雇通知所生之個別的爭議（同法第八十四條第八十六條及第八十七

條。

第五節 調停委員會之管轄

管轄當事者即被雇者就業地之調停委員會，有對於該事件之管轄權。若當事者即為雇者就業於多數調停委員會之管轄區域時，以最初請求調停之調停委員會為有管轄權，多數調停委員會均受請求，而其先後不明時，則孰有管轄權，由國立勞動部決定之（調停令第二十二條第一項）。

在重要事件發生時，國立勞動部可自任其和解及仲裁手續，或移送於其他調停機關。（尤其是邦所直轄之調停機關）無論何時，其審理及仲裁裁決，須有同數之雇主及被雇者之代表為陪席員，參與其事（調停令第二十二條第二項），而此所謂重大的爭議者，即指其解決不限於當事者之範圍，對於全經濟領域及各業團體有原則的意義者。

第六節 調停委員會之手續

（一） 手續之開始

調停委員會手續之開始，或依有調停請求權者之請求，或調停委員會自以職權處理之。

(甲)基於請求調停之手續之開始(調停令第二十條)

有調停請求權者，凡關於工資及其他勞動關係之爭議，於兩當事者間，和解不成立，且兩當事者不提訴於工業裁判所，鑛業裁判所，同業公會調停所及商業裁判所時，可向調停委員會請求調停。有調停請求權者如左：

(A) 雇主。

(B) 經營評議會(Betriebsräte)勞工評議會(Arbeiterräte)及職工評議會(Angestelltenräte)或無此等法律上之代表機關時，則勞工團(Arbeiterschaft)或職工團(Angestelltenschaft)亦可。

(C) 雇主之經濟團體，得(A)雇主之同意時，又被雇者之經濟團體，得列舉於(B)者之同意時，可向調停委員會請求調停。又就有關勞動協約實行之事項，可不須此

等團體之同意，而單獨請求。所謂勞動協約之實行中，亦含有勞動協約之締結事項（一九二一年二月三日國立勞動總長決定）。

又於此有須注意者，雇主及被雇者間於勞動協約及其他契約定有特別之調停機關時，須向此機關請求，惟此當事者間所協定之機關不活動時，始得向調停委員會及其他調定機關（即為調停機關之工業裁判所，商業裁判所，鑛業各裁判所，同業公會之調停機關）請求調停。

（乙）調停委員會以職權開始手續之時（調停令第二十一條）

調停委員會於兩當事者不向其他調停機關請求，或勞動協約及其他契約所定之調停機關未見請求時，儘可自行開始手續。於後者之時，即當事者間約定調停機關，而其調停機關未見由當事者之任何方面請求時，調停委員會對於當事者，可催告其向該協定機關請求。如當事者仍不請求，或未至審理時，調停委員會儘可自行開始其調停手續。

可見手續開始，不須當事者雙方之請求，亦不僅以一方之請求為滿足，有時并且得以

開始職權，此與調停機關之工業裁判所大異，蓋務使勞動和平之機會較多故耳。

(二) 調停手續上之強制

調停委員會之議長於審理開始及其繼續中，有權傳喚及審問爭議當事者。議長於當事者不出面時，得科以百馬克以下之罰金，且無故缺席時即得科之。對於此刑之決定，得於該決定書送達後二週間內抗告，對於抗告，由邦政府裁決之。

一般的代理人，營業支配人，又營業主任暨雇主及被雇者之經濟團體之代表，無妨代理當事者（調停令第二十三條），然不因之限制委員會之權利。委員會認為必要時，仍得命當事者本人出面（一九二一年四月四日國勞動總長決定）。

(三) 事件之審理（調停令第二十四條）

調停委員會須容納當事者雙方之主張，洞悉各項情形，以便確定爭點，從事裁決。

調停委員會因洞悉情形，得以委員會或議長之名義傳喚證人，且從事審問。

調停委員會之各委員俱有權向代表及證人質問。關於公開手續與否，由調停委員會

決之。

(四) 和解之勸誘(調停令第二十五條)

洞悉事件之情形後，調停委員會關於對手之供述暨證人之陳述，應與各當事者以互相辯論之機會。其次，調停委員會務使當事者間成立和解。

(五) 和解之成立(調停令第二十六條)

和解成立時，務以調停委員會委員全部及兩當事者代表之名義，公示和解之內容。但兩當事者同意要求秘密時，不在此限。於雇主及被雇者之經濟團體請求調停委員會調停時，受其委任之代表，有署名於公示之權利。又此團體與經營評議會勞工評議會，職工評議會同意後，或其代理人關於辯論及和解時亦同。

(六) 仲裁裁決之宣佈(調停令第二十七條)

當事者間和解不成立時，調停委員會須就當事者間之一切爭點為仲裁裁決。雇主，或勞工委員會，職工委員會，或勞動代表機關之一員，或勞工團或職工團之一員，

於各個紛爭事件現爲當事者，或曾爲當事者，不得關與仲裁裁判。其結果，仲裁裁決陷於不可能時，委員會議長有請求國立勞動部，以該事件移送於其他調停委員會或其他調停機關。

仲裁裁決於當事者之一方不出面或不辯論時，亦可宣佈。

關於仲裁裁決之決議，依多數爲之。於從事關於仲裁裁決之決議時，若雇主之各代表之表決與被雇者之各代表立於反對地位，且無中立議長時，議長須決定仲裁裁決不成立。又縱令有中立議長而不行表決權時亦同。

和解及仲裁裁決俱不成立時，調停委員會之議長，須宣告之（調停令第二十九條）。

第七節 仲裁裁決之效力

仲裁裁決除基於當事者之協定有拘束力之時外，服從其裁決與否，純爲當事者之任意。而當事者拒絕服從時，則公開裁決，訴諸輿論之判斷，以候道德上之制裁。此非不願當事者之意思，而訴諸第三者一般公衆之輿論，實爲穩當之立法。法律規定關於此事之手續如

左。

仲裁裁決成立時，調停委員會對於當事者雙方，應附告於一定期間內，表示服從其裁決與否之意思，而宣佈該裁決，而於其所定之期間內不爲何等意思表示時，則以拒絕服從論（調停令第二十八條第一項）。

當事者之雙方或一方拒絕服從裁決時，至上述期間經過後，調停委員會須記載仲裁裁決文及兩當事者之意思表示，且務必發表調停委員全部署名之公告（第二十八條第二項）。

如右所述之仲裁裁決，在基於當事者間之協定而有拘束力時，及當事者雙方服從裁決而有拘束力時，此種拘束力俱基於當事者雙方之意思而發生，非依法律之規定而發生者。然於此有二例外，其一，依於前述之「經營評議會法」在屬於調停委員會權限內之事件時，其裁決於法律上當然有拘束力（參照第二章第四節「調停之目的物」末項）其二，爲依於下述經濟動員復歸委員之拘束力宣言之時。

第八節 依於經濟動員復歸委員之拘束力宣言

如前所述，對於因適用一九二〇年二月十二日「關於經濟動員復歸時勞工及職工之雇傭及解雇之命令」所生之爭議，調停委員會有其權限（同令第二十二條）而調停委員會之仲裁判決，通常雖不基於當事者之意思，而無拘束力，但於此時則與經濟動員復歸委員（Demobilisierungskommissar）以一種權限，使得宣言調停委員會之裁決有拘束力（同令第二十五條）。蓋經濟動員復歸之特別時期，有與以此種強制力之必要也。

（註）依上述命令適用所生之爭議中，關於再雇暨雇傭關係之繼續或更新，雖專屬於調停委員會之權限，而其他爭議如關於工資及其他勞動條件之爭議，則不必如此限定，其他調停機關（如工業裁判所，鑛業裁判所等）亦有權限。若事件連屬於此等其他調停機關，而從事仲裁裁決時，經濟復歸委員會亦得就此裁決為拘束力之宣言。

促進此宣言之請求，當事者之一方須於二週間內為之（同令第二十五條）過期即

不能請求。然必使無礙于經濟動員復歸委員自以職權從事拘束力宣言之權限。

仲裁裁決欲使經濟動員復歸委員宣言而有拘束力，則其實質的要件，第一須調停委員會之行爲於其權限內爲之，第二復歸委員須自信仲裁裁決之正當。而因得此確信，復歸委員可審查仲裁裁決之基礎，如調停委員會正當評定證據與否，其存有疑問時，可審查之。新主張及新證據方法，則禁止提出於復歸委員之前。但關於仲裁裁決宣佈後所起及當事者已知之事實時，不在此限。

審查之結果，判明調停委員會違反一九一八年十二月二十三日之爭議調停令或一九二〇年二月十二日「關於經濟動員復歸時雇傭及解雇之命令」之實質的又形式的規定。如判明關於重大之問題，誤認所提證據之重要，而不援用之（違反調停令第二十四條）之時，復歸委員因使再從事辯論及裁決，得將其事件發還於調查委員會（第二十六條）。若發還之條件不存在時，復歸委員可全部或一部拒絕有拘束力之宣言。惟此一部拒絕或一部有拘束力之宣言，若限於仲裁裁決之內容可分之時，如斯，復歸委員對於仲裁裁

決，雖得爲拘束力之宣言（全部或一部）或拒絕之（全部或一部），而不許變更仲裁裁決。復歸委員之拘束力宣言或拒絕，則有終局的確定力。

宣言仲裁裁決具有拘束力時，若其裁決有關被雇者之再雇及解雇時，經濟動員復歸委員可決定得再雇者及得繼續雇傭者，而此決定則有終局的效力（第二十五條第一項）。

被雇者對解雇通知提出異議，而調停委員會裁決其於本令之要求暨基於經營評議會法之要求俱爲正當時，其裁決之拘束力宣言，發生繼續雇傭之效果。此時可視爲雇傭者對於雇傭繼續之拒絕，表示不發生效力，被雇者即以其所受之補償金返還於雇主，或充作將來應受之津貼（第二十五條第二項）。要之，此時經濟動員復歸委員不僅宣言調停委員會之裁決之拘束力，更有變更其裁決之權限。即於調停委員會之裁決，決定被雇者對解雇通知之異議爲正當時，雇主或繼續雇傭，或代以賠償，雖爲其自由，而有經濟動員復歸委員之拘束力宣言時，不許以賠償代繼續雇傭也。

拘束力宣言之效果 依上所述，宣言仲裁裁決有拘束力時，即可視爲雇傭者與被雇

者間締結等於仲裁裁決內容之雇傭契約，若仲裁裁決不包含何等規律時，亦可視為締結等於同種被雇者所訂雇傭契約之雇傭契約（第二十五條末項）。

調停委員會之仲裁裁決之拘束力，不論其拘束力發生之原因，為基於依當事者之意思服從裁決，與基於經濟動員復歸委員會之拘束力宣言，抑基於法律之規定（參照第七節末項），其拘束力之發生，非即伴有強制執行力。惟依於有拘束力之仲裁裁決，當事者負有一定之權利義務耳。如當事者不履行其義務時，對手非向裁判所提起強制執行之訴訟，不得救濟。而提起訴訟於裁判所時，裁判所因為仲裁裁決之內容所拘束，不得審查仲裁裁決及拘束力宣言之理由，其審查權所及之範圍，惟限於決定之形式的前提條件，即仲裁裁決及拘束力之宣言，是否基於適法之權限耳。

第三章 新調停法草案大綱

新草案(Entwurf einer Schlichtungsordnung)內容分五編，百二十八條，其綱領如左。

第一 調停之目的物

調停之目的物限於所謂集合的爭議（Gesamtstreitigkeit），除由各個勞動關係所生之爭議，即個別的爭議（Einzelstreitigkeiten）外，凡為集合的爭議，不論屬於私法上之經營與公法上之經營，均適用本法。

第二 協定調停機關與法定調停機關（即私的機關與公的機關）

草案大別調停機關為協定調停機關（Die Vonden Beteiligten Voreinbarten Schlichtungsstellen）及法定調停機關（Die Schlichtungsbehörden）二者。草案雖設關於此種協定調停機關之規定，然多為補充的規定。其設立、組織及手續，從當事者間合意之協定者，而無規定時，始設一適用之規程耳。

協定調停機關優先於法定調停機關。願協定機關雖有權限，而請求於法定機關時，法定機關對於當事者須促其請求於協定機關，并且對於協定機關，亦以此事告之。有此催告，而當事者之任何方面，仍不請求於協定機關，或協定機關至法定機關議長所定之相當日期而不開始活動時，法定機關即有權處理。又協定機關雖着手辦理，而和解不成立，或仲裁

裁決不成立時，先與協定機關以調停爭議之機會後，法定調停機關乃有權處理焉。

第三 法定調停機關之種類

法定調停機關大別爲通常調停局（Ordentliche Schlichtungsbehörden）及特別調停局（Sonderschlichtungsbehörde）二者。特別調停局對於國與邦之事業或管理得設置之。

通常調停局更分爲左列三種。

（甲）地方調停局（Die Einigungsämter）

（乙）邦調停局（Die Landeseinigungsämter）

（丙）國調停局（Das Reichseinigungsamt）

第四 地方調停局之設置及組織

地方調停局由各邦最高行政官應定之，以下級行政官應之管轄區各設一所爲原則。地方調停局置數種調停部（Einigungskammern）即

(甲)一般調停部 (Allgemeine kammer)

(A)勞工調停部 (Arbeiterreinigungskammer,) 爭議當事者之被雇者爲勞工時

(B)職工調停部 (Angestellteneinigungskammer,) 爭議當事者之被雇者爲職工時

(C)混合調停部 (Gemischte Einigungskammer,) 爭議當事者之被雇者爲勞工及職工時

(乙)特業調停部 (Fachkammern)

對於一定之工業部門，職業或經營之種類，得設之。此部於必要時，更分爲左列之三部。

(A)勞工調停部

(B)職工調停部

勞工問題叢書

(C) 混合調停部

關於調停部之額數及種類，依邦最高行政官廳之規定。

地方調停局須設一中立議長及必需額數之常任陪席員，議長須置代理者一人。又常任陪席員每一人須置二人以上之補缺員。

一般調停部於一議長外，以陪席員（即雇主之常任及臨時代表各一人，暨被雇者之常任及臨時代表各一人）構成之。

特業調停部於一議長外，以陪席員（即一定之工業部門，職業或經營種類之雇主及被雇者之常任代表各二人）構成之。

議長及其代理人由邦最高行政官廳任命，以須不屬於雇主及被雇者之任何方面為原則。地方經濟評議會（*Bezirkswirtschaftsrat*）得推薦候補者，議長及其代理者之任期，以不另定期限為原則。

得為地方調停局之陪席員者，限於滿二十四歲以上之德國國民，而於調停局管轄區

內任事或住居者。特業調停部之陪席員，於此外至少須任該部門事務三年以上。雇主陪席員（Arbeitgeberbeisitzer）須為雇主，被雇者陪席員（Arbeitnehmerbeisitzer）於勞工調停部限於勞工，於職工調停部限於職工，而於混合調停部須一人為勞工，一人為職工。

常任陪席員及其補缺員，由地方經濟評議會之雇主部屬及被雇者部屬之所屬員中，分別基於比例代表之原則，依秘密投票選舉之，任期三年。

地方調停局之常任陪席員，可以決議規定其任期中調停部之手續，或應於中立議長下為之，或不置中立議長，決議不成立時，調停部之手續，即設中立議長執行之。

臨時陪席員，由議長任命。是須依有關爭議之工業部門，職業部類或經營部類暨場所或經濟領域採用之，此時務須顧慮雇主及被雇者之經濟團體所提出之候補者名簿。

陪席員不為當事者之代表，惟從法律與良心行動，不為他人之委任等所拘束。

第五 邦調停局之設置及組織

邦調停局以每邦各設一所，依邦最高行政應設立為原則。

邦調停局置調停部 (Einigungskammern) 與上訴部 (Revisionskammern)。關於調停部之種類、組織、選任方法、為構成人員之資格等、大體與地方調停局同。

上訴部以議長一人、陪席員 (即雇主及被雇者之常任代表各二人) 四人構成之。

此外、邦最高行政官廳、因國或邦之事業及管理、涉及一地方調停局之管轄區域外、得於邦調停局內、設置特別調停部 (Sondereinigungskammern)。

第六 國調停局之設置及組織

國調停局對於德國全境而設置於柏林。

國調停局設置左列各部：

(甲) 調停元老部 (Einigungssenate)

(A) 勞工調停元老部

(B) 職工調停元老部

(C) 混合調停元老部

(D) 特別調停元老部 (得因國之事業及管理涉及一邦調停局之管轄地域外而設之)

(乙) 上訴元老部 (Revisionssenate)

(丙) 大元老部 (Ein Grosser Senat)

國調停局置局長理事各一人及必需之人數得擔任議長之部長暨常任陪席員。

調停元老部以議長一人，雇主及被雇者之常任代表陪席員各一人，臨時代表陪席員各二人構成之。

上訴元老部由議長一人，雇主及被雇者之常任代表陪席員各二人組成。

大元老部得擔任議長之局長或理事，調停元老部及上訴元老部之雇主及被雇者之陪席員各一人外，尚有二推事陪席員。

國調停局長，理事及部長，由大總統任命之。常任陪席員及其補缺員，由國經濟評議會 (Reichswirtschaftsrat) 之雇主部屬及被雇者部屬之所屬員中，分別依比例代表之原

則，以祕密投票選舉之。

第七 調停手續與爭議之戰鬥手段的關係

新草案於廣汎之範圍內，承認對於爭議之國家的干涉，尤其對戰鬥手段之行使，加以顯著之限制。即當爭議發生，當事者間和解不成立時，於使用戰鬥手段前，應以該爭議委於所轄協定調停機關或法定調停機關調停。工場閉鎖及同盟罷工於仲裁裁決宣佈前不得爲之。於公益事業之爭議時，因開始工場閉鎖及同盟罷工，於此外尚須依於其所屬雇主及被雇者之三分二以上之多數決，祕密投票決議之。若於關係經濟團體之章程協定，應依更大之多數決者，須依其多數決決議，且非經仲裁裁決宣佈一週間後，不得行之。惟對其違反，無何等處罰規定耳。

第八 協定調停機關之手續

此據當事者之所協定，如協定無特別之規定者，準用一般關於通常調停局之手續之規定。

第九 地方調停局之手續

手續之開始除依有請求權者（雇主，依於經營評議會法之經營代表，雇主及被雇者之經濟團體）之請求外，於爭議有關公益事業之時，調停局可自以職權着手處理。

對該爭議現有或會有直接關係者，由調停局員免除之。

議長可規定口頭辯論之日期及場所，指定當事者，證人，鑑定人之傳喚，由請求調停至口頭辯論開始之期間，最高不得逾一週間。於公益事業之爭議時，該期間不得逾三日。口頭辯論應儘一日內終決。

調停部於須聽取當事者之陳述，洞悉爭點及可資裁決之主要情形時，得訊問證人及鑑定人。

調停部於爭議當事者間，須試行誘致懇切之和解，因此須促當事者從事關於和解之提案。又於必要時，須自進而為提案。

和解不成立時，須從事仲裁裁決，裁決以單純多數決成立。

第十 仲裁裁決之效力

仲裁裁決限於依據法律上之規定，或當事者之協定，或當事者服從之時，始有拘束力。有拘束力之仲裁裁決，與當事者間之成文協定有同一效力。

仲裁裁決於無關勞動協約之存在及解釋時，對於不服裁決者，邦或國調停局得為拘束力之宣言。（後述）拘束力之宣言，於依據仲裁裁決所定者，尊重當事者雙方之利益，無所偏袒，且其實行為保護一般經濟界所必需時，得施行之。

第十一 邦調停局及國調停局之手續

邦調停局對於爭議事件有關係的被雇者之就業地，涉及境內數處地方調停局之管轄區時，得有管轄權。又國調停局於該就業地涉及數處邦調停局之管轄區時，亦得有管轄權。

邦及國調停局之手續，大體與地方調停局同。

關於不得構成裁判所判決之目的物之法律問題，國調停局之決議，於原則上得宣言

之。其宣言由大元老部行之。

第十二 上訴

對於通常調停局之仲裁裁決，得提起上訴。

提起上訴，限於裁決宣佈後二週間內。對於地方調停局裁決之上訴，由邦調停局之上訴部決定之。對於邦調停局裁決之上訴，由國調停局之上訴元老部決定之。對於調停元老部或特別調停元老部裁決之上訴，由最高上訴元老部決定之。

上訴之根據，惟限於發生異議之仲裁裁決，或不適用現行法，或誤為適用，或手續上甚不完備時始有之。至於不當之上訴與不依規定之形式及期限而提起之上訴，則其上訴不成立，可斷言也。

有上訴之理由時，因欲推翻發生異議之裁決而重行辯論，故應發還於原局。但仲裁裁決關於勞動條件之規律之存在及解釋時，上訴部或上訴元老部得不發還事件而自行決定，其決定為終局的。

第十三 仲裁裁決之拘束力宣言

對於法定調停機關之仲裁裁決及協定調停機關無拘束力之仲裁裁決，其拘束力宣言，由邦及國調停局爲之。

拘束力宣言，限於有請求時行之。於爭議有關係之各當事者有請求權。於爭議有關公益事業時，上級行政官廳或內務總長得請求之。

對於拘束力宣言之請求，邦調停局由上訴部，國調停局由上訴元老部決定之。
上訴部或上訴元老部，於決定拘束力宣言前，須先徵求當事者之意見，以期和解之成立。

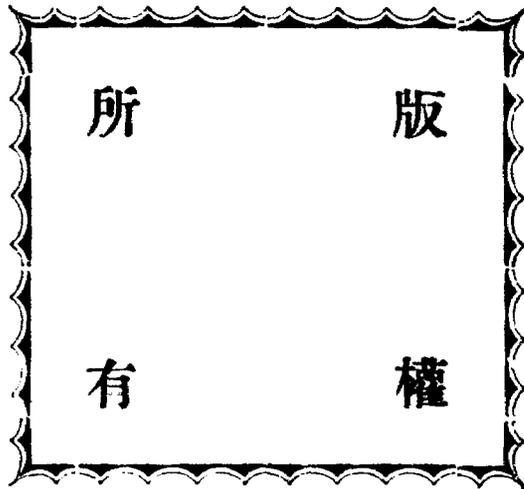
拘束力宣言之決定，須有三分之二之多數，其決定爲終局的。

第十四 與原有法定調停機關之關係

本草案擬廢止原有法定調停機關之調停委員會，調停機關的工業裁決所，商業裁判所，及同業組合之調停所，而於新組織下，設置新調停機關云。

勞工問題叢書之十九 德國勞動爭議調停法之研究

定價大洋貳角
郵費另加



編輯者兼

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

中華民國十六年十一月出版

441/19

本處出版目錄圖書

第一類 章程及組織

駐滬調查貨價處章程規則
調查貨價處底性質和職務

非賣品
非賣品

第二類 物價統計

上海貨價季刊(民國十二年起)

非賣品

上海物價月報(民國十四年十月起)

非賣品

上海進口貨價簡明表(民國八年起)

非賣品

編製上海物價指數論叢 盛俊編

定價四角

修正上海躉售物價表
編製上海輸入物價指數表

非賣品

增補上海輸入物價指數

非賣品

上海輸入貨物關價指數表

非賣品

十一年上海輸入物價與稅價市價與關價比較表

非賣品

第三類 商場調查

上海市場(卷一)

潘忠甲編

定價三角

商品調查(卷一)

郭崇階編
朱嘉驥編

定價三角

第四類 關稅問題

關稅行政處分之領事裁判
及會審制度撤廢之辦法
正海關評價章程意見書

盛俊著

非賣品

日本收回關稅權之經過

盛俊編

定價三角

解決關稅十大問題意見書

潘忠甲編

非賣品

第五類 勞工問題

解決增加薪工問題的一個最簡捷辦法

仲裁勞資問題之前提

非賣品

編製上海生活費指數之商榷

盛俊著

非賣品

上海生活必需品批發物價指數表

非賣品

上海生活必需品批發物價指數表說明書

非賣品

蘇俄新勞動法

印刷中

日本健康保險法令

定價四角

日本職業介紹法令

定價二角

日本工場法令

定價三角

勘誤表(一九)

頁數	行數	字數	訛	改正
二三	七	一三	法	決
三四	一	一	左。	左：
二五	二	二		於字下漏經字

3
274

0055/.