

現行法律叢書

勞工法規詳解

上海法文

廣益書



上海图书馆藏书



A54: 212 0001 9196B

序

自產業革命興。而世界之經濟界一變。自社會學說起。而勞工界之地位亦一變。蓋自產業革命。凡昔之小工商業皆因之而根本動搖。一切操自大資本家之手。同時以科學之發達。機器之勃興。凡從事手工業者。悉失去其地位。於是富者愈富。貧者愈貧。竟有每日工作十二小時而僅足供一飽者。更有奔走終日而無工作可覓者。然經濟形勢。息息相關。多數貧而少數富。其富亦不可保。縱有生產。亦將以多數人之無購買力而爲之停滯。因是不得不趨重於社會主義。同時貧困者無以生存。亦起一種反動。相迫相蹙。而社會學說。應運而生。勞工階級。遂爲世所重視。凡所以保護勞工者。無微不至。同時各種保護勞工之法規。幾如雨後春筍。逢勃以興。務使勞資階級。趨於平等。勞資利益。亦趨於平等。共存共榮。絕無枯菀。一國唱之。全世界各國繼之。潮流所趨。無可遏。

止。故雖以產業落後之吾國。亦不得不有各種勞工法規之施行。如團體協約法。如勞資爭議處理法。如工廠法。如工會法。皆一一頒行。一方保護勞工。一方亦所以安定資本家。庶得彼此收互助之益。特國人明瞭此者尙鮮。勞資雙方。往往軼出範圍。遇事不於法律正軌內求途徑。專於法律正軌外鬥意氣。極其結果。兩敗俱傷。因之逐條爲之解釋。首據條文字義。再求立法意旨。旁更參以各國成規。而又以淺顯之筆出之。務使國人一覽了然。不致迷罔。辭雖不文。或亦爲勞資間之一助歟。是爲序。

中華民國二十五年八月日吳瑞書

凡例

一 本書合團體協約法、勞資爭議處理法、工廠法、及工會法四者列爲一編。取名勞工法規。蓋皆爲保護勞工之法令。專以處理勞資間之爭議及工人之待遇者。

一 本書專爲普及法律知識之用。故逐條解釋。悉出以淺顯之筆。力避晦澀。務使人明白易曉。其有難解者。則假設事例以證明之。其關於高深之法理。除擇一二緊要處說明外。概皆從略。蓋屬於專門學問。非普通人所能驟然了解也。

一 本書爲解釋體例。故專就條文解釋。其立法之得失。概不論列。且力避空疏陳泛之詞。務使有一字得一字之用。

一 本書倉卒出版。編者又才疏學薄。謬誤之處。在所不免。而手民之誤植

勞工法規詳解 凡例

四

脫漏者。更在所難免。還希閱者時加指正。於再版時勘訂。 編者志

勞工法規詳解目次

團體協約法

第一節 總則	二
第二節 限制	八
第三節 效力	一二
第四節 存續期間	二一
第五節 附則	二五

勞資爭議處理法

第一章 總則	二七
第二章 勞資爭議處理之機關	三二
第一節 調解機關	三二
第二節 仲裁機關	三七

第三章 勞資爭議處理之程序·····四一

第一節 調解程序·····四一

第二節 仲裁程序·····四七

第四章 爭議當事人行爲之限制·····五一

第五章 罰則·····五三

第六章 附則·····五六

工廠法

第一章 總則·····五九

第二章 童工女童·····六一

第三章 工作時間·····六四

第四章 休息及休假·····六八

第五章 工資·····七三

第六章 工作契約之終止·····七六

第七章	工人福利	八四
第八章	工廠安全與衛生設備	八八
第九章	工人津貼及撫卹	九一
第十章	工廠會議	九五
第十一章	學徒	一〇一
第十二章	罰則	一〇八
第十三章	附則	一一一

附錄一

工廠法施行條例	一一三
---------	-----

附錄二

工廠登記規則	一一九
--------	-----

附錄三

工廠檢查法	一二五
-------	-----

附錄四

工廠設置哺乳室及託兒所辦法大綱……………一三一

工會法

第一節 設立……………一三五

第二節 任務……………一四八

第三節 監督……………一五二

第四節 保護……………一六二

第五節 解散……………一六六

第六節 聯合……………一七二

第七節 罰則……………一七四

第八節 附則……………一七六

附錄

工會法施行法……………一七九

勞工法規詳解

勞工法規者。關於勞動工人所訂立之法規也。歐美及日本等國。以工業之勃興。工人團結力之堅強。爲保護勞資利益並防止階級鬥爭計。特制定種種法規。凡關於勞工方面者。無微不至。故勞工法規。幾幾成爲一種獨立之法典。吾國則工業尙在萌芽時代。然在大都會則已工廠林立。儼然具有工業國之模形。國家爲改良經濟生活、促進勞資互助、並爲發展生產事業、改善勞工生活狀況計。亦陸續頒行勞工法規。其最顯著者。則爲團體協約法、勞資爭議處理法、工廠法、及工會法。團體協約法。政府於民國十九年十月二十八日公布。二十一年十一月一日施行。計三十一條。用以規定勞動關係者。勞資爭議處理法。頒行甚早。尙在民國十九年三月十八日。至民國二十一年九月二十七日。政府予以修正。計四十四條。用以規定處理勞資爭議者。工廠法。政府於民國十八年十二月三十日公布。二十年八月一日施行。至二十一年十二月三十日予以修正。計七十七條。更附有施行條例三十八條。工廠登記規則十四條。工廠檢查法二十條。用以規定工廠中工人之工作、工資、及工人福利事業者。工會法。政府於民國十八年十月二十一日公布。十九年六月六日施行。至二十年十二月十二日、二十一年九月二十七日、及二

十二年七月二十日。曾三次加以修正。計五十三條。又施行法二十五條。用以規定工會之組織、任務、及制裁者。凡此四者。皆爲吾國現日施行之勞工法規。

團體協約法

第一節 總則

第一條 稱團體協約者。謂僱主或有法人資格之僱主團體與有法人資格之工人團體以規定勞動關係爲目的所締結之書面契約。

左列各款。亦屬本法所稱勞動關係。

- 一 學徒關係。
- 二 一企業內之勞動組織。
- 三 關於職業介紹機關之利用。
- 四 關於勞資糾紛調解機關或仲裁機關之設立或利用。

〔詳解〕本條爲規定團體協約者。凡僱主與其工人所締結之契約。本爲私人契約。蓋卽民法上所規

定之僱傭契約。然契約之成立。必須雙方當事人意思相合致。且須不失公平。僱主與工人。經濟上之勢力迥異。一居優越地位。一居被壓迫地位。其所締結之契約。往往不得其平。因是許工人間組織團體。以增厚工人之勢力。而工人團體。可代表團體中之全體工人。以與僱主締結僱傭契約。以代個人之僱傭契約。是即所謂團體協約。其團體協約之當事人。一方為僱主。或有法人資格之僱主團體。而另一方則為有法人資格之工人團體。所謂有法人資格者。即其僱主團體或工人團體。在法律上取得法人之資格是也。前者如公司是。後者如工會是。故工人團體而未依法取得法人資格者。即無訂立團體協約之權利。其團體協約之內容。則為規定勞動關係者。如工作之類別、工作之時間、以及工作之報酬等皆屬之。其契約為要式契約。必須用書面訂立。使未立書面者。即不生團體協約之效力。而學徒關係、一企業內之勞動組織、關於職業介紹機關之利用、以及關於勞資糾紛調解機關或仲裁機關之設立或利用。亦皆屬於勞動關係之中。可載明於團體協約。且發生法律上之效力。

第二條 團體協約。有規定勞動關係以外之事項者。對於其事項。不適用本法之規定。

〔詳解〕團體協約締結之目的。既為規定勞動關係。則凡勞動關係以外之事項。皆不應屬於團體協約範圍內者。故縱於團體協約中訂有非勞動關係之事項在內。而亦不適用本法之規定。仍應依照

其他法律所規定者辦理。

第三條 勞資團體之代表機關。非依其團體章程之規定或依其團員大會或代表大會之決議或受其團體全體團員各個所授與特別書面之委任。不得以其團體之名義締結團體協約。違反前項規定所締結之團體協約。非得其團員大會或代表大會之追認。不發生效力。

〔詳解〕本條爲規定締結團體協約之代表機關。凡締結團體協約者。不問爲資方。爲勞方。除獨資經營之店主及公司之董事或經理外。如爲團體之代表機關者。則其代表。必須爲其團體章程上所規定之代表。或者爲團員大會或代表大會決議所推定之代表。或者爲團體全體團員各個所授與特別書面委任之代表。而後始有權締結此團體協約。不然者。即無權締結。即或締結。苟非得其團體團員大會或代表大會之追認。在法律上不能發生效力。所謂依其團體章程之規定者。如工商同業公會中之委員。工會中之理事。即屬於是。所謂依其團員大會或代表大會之決議者。則爲團員大會或代表大會臨時所推出之代表。而其推出。則依法律所規定或章程所訂定之程序爲之。又所謂締結者。不僅爲訂立。即修改、變更、及廢止。亦包含於其內。

第四條 團體協約。應由當事人雙方或一方呈請主管官署認可。

主管官署發見團體協約條款中有違背法令或與僱主事業之進行不相容或與工人從來生活標準之維持不相容者。應刪除或修改之。如得當事人同意時。得就其刪除或修改後之團體協約爲認可。已認可之團體協約。自認可之翌日起發生效力。

前項之規定。於團體協約之變更或廢止。準用之。

〔詳解〕團體協約。爲多數工人集合而與僱主或僱主團體所結成之契約。其利害關係。及於全體之人。非私人間尋常締結之契約可比。故締結而後。應由當事人之一方或雙方呈請主管官署認可。所謂主管官署者。在縣則爲縣政府。在市則爲市政府。在直隸於行政院之市則爲社會局。如主管官署對此團體協約中所締結之條款而發見有違背法令。或與僱主事業之進行不相容。或與工人從來生活標準之維持不相容者。應刪除或修改之。使之得其平衡。不至偏利於一方。如其刪除或修改後得當事人同意者。應即將已刪除或修改之團體協約認可。如當事人不同意者。則令雙方就應爲刪除或修改之處再爲締結。但締結後仍須呈請主管官署認可。又團體協約。締結後不能即生法律上契約之效力。必經主管官署認可後。始有效力可言。故團體協約而得認可者。則於認可之翌日起發生效力。且不特初次締結爲然。即締結而後。苟中途有變更或廢止者。亦須如是。呈請主管官署認

可。非經認可。其變更或廢止之處。不能生效。至所謂違背法令者。即其訂定之條款。違背國家強制規定或禁止規定之法令是也。而妨害公共秩序或善良風俗者。亦一體屬之。所謂與僱主事業之進行不相容者。即有妨僱主事業之發展是也。所謂與工人從來生活標準之維持不相容者。即工作太重或工資太低。不能維持工人之生命、身體、及其生計是也。

第五條 勞動關係。於有二個以上之團體協約可以適用時。其效力發生在前之團體協約無特別規定者。先適用職業範圍較小之團體協約。團體協約不屬於職業性質者。先用地域或人數適用範圍較大之團體協約。

〔詳解〕本條爲規定有二個以上團體協約之適用範圍。凡同一勞動關係。而有二個以上之團體協約可以適用者。如發生效力在前之團結協約有特別規定者。則從其特別規定。如無此特別規定者。則先適用職業範圍較小之團體協約。如其團體協約不屬於職業性質。而爲產業之性質者。則先適用地域或人數適用範圍較大之團體協約。原來團體協約。爲一種標準化契約。凡同一工人所結合之團體中團員。其與僱主締結之勞動契約。皆以團體協約爲標準。標準既定。然後再由其團體中之一部或團員個人向僱主依此標準各自締結勞動契約。蓋一工人團體中。其勞動關係或有不同者。

故不能一體適用。應再於團體協約外各別締結勞動契約。如勞動關係於二個以上之團體協約可以適用者。則將無所適從。引起勞資雙方之爭執。故爲本條之規定。又所謂職業者。卽以其技能或勞力服務於一種職業下之勞動事業者。凡工人有職業工人與產業工人之別。職業工人爲從事於一種職業下之工人。產業工人則爲同一企業內各部份不同職業之工人。以一種產業爲單位。故如印刷工人及藥業工人等。則屬於職業工人。而絲廠工人、織布工人、以及金屬業工人等。則屬於產業工人。因之工會之組織。亦分職業工會與產業工會二者。而所謂不屬職業性質者。卽爲從事於產業之工人。

第六條 資方之團體協約當事人爲多數時。如無特別之規定。其各當事人不得單獨與一般工人團體爲異於團體協約之特別規定。

團體協約當事人。除前項規定外。各自獨立取得權利。負擔義務。

〔詳解〕團體協約。本爲一工人團體與僱主所締結之標準化契約。在此一團體中。不問爲團體之一部或團員。其與僱主所另訂之勞動契約。不能越此標準。故資方之團體協約當事人縱有多數。如在團體協約中未有特別之訂定者。則任何一當事人不能單獨與一般工人團體締結異於團體協約

所訂定條款之勞動契約。所謂一般工人團體者。即別於特種工人團體而言。凡依法有團體協約締結權之工人團體。必為一般工人團體。若特種工人團體。則為從事國家行政、交通、軍事、軍事工業、國營產業、教育事業、公用事業各機關之工人團體。皆無締結團體協約權。但團體協約當事人。除不能單獨締結異於團體協約之勞動契約外。其取得權利及負擔義務。則各自獨立。不必與團體中其他團員相同。

第七條 僱主受團體協約之拘束者。應將團體協約於工作場所易見之處揭示之。
違反前項規定者。得處以五十元以下之罰鍰。

〔詳解〕團體協約締結後。依法規定如僱主應受其拘束者。須將團體協約揭示於工作場所易見之處。使衆周知。不至各工人再與之另訂異於團體協約之勞動契約。且不至各懷詐虞。頻頻發生爭執。如違反此規定。隱匿不為揭示者。則得處以五十元以下之罰鍰。至其處罰機關。則當然為主管官署。

第二節 限制

第八條 團體協約得規定僱主僱用工人限於一定工人團體之團員。但有左列情形之一時。僱主不受限制。

甲 該工人團體解散時。

乙 該工人團體無僱主所需要之專門技術工人時。

丙 該工人團體之團員不足供給或不願應僱時。

丁 僱主僱用學徒或使役時。

戊 僱主僱用爲其管理財務、印信、或機要文件者時。

己 僱主僱用該工人團體以外之工人。除丁戊兩款不計外。尙未超過其廠店工人人數十分之二時。

〔詳解〕團體協約中。得訂定凡僱主僱用工人。必須於工人團體中選擇。不得於工人團體外另僱工人。蓋不如是。足以破壞工人團體也。但有本條所列六款之情形中任何一款者。不在此限。僱主儘可另僱工人團體以外之工人。

第九條 團體協約。有規定僱主僱用工人應依工人團體所定輪僱工人表之次序者。其所訂定爲無效。

〔詳解〕團體協約中。雖依前條規定。得訂明僱主僱用工人限於一定工人團體之團員。然選擇之權。

則仍在僱主。不過選擇之範圍。必限於工人團體中之團員。若更進一步而訂定僱主僱用工人應依工人團體所定輪僱工人表之次序。則明明妨害僱主之選擇權。是僱用工人之權。不在僱主而在工人團體矣。故其規定爲無效。僱主全不受其拘束。所謂輪僱工人表者。卽排定被僱傭工人之次序。先僱甲、再僱乙、後僱丙是也。

第十條 團體協約。得規定僱主僱用工人應由工人團體介紹。但限定僱主之自由去取者。其規定爲無效。如規定工人團體有介紹權時。應規定由接到僱主通知之日起。一星期內之一定期間尙未介紹工人到工時。僱主得僱用工人團體以外之工人。

〔詳解〕團體協約中。得訂定凡僱主僱用工人。須由工人團體介紹。但介紹僅限於介紹爲止。其僱用與否。權在僱主。不過必須由工人團體介紹。聽由僱主選擇。若更限制僱主之自由去取。凡一經介紹僱主卽非僱用不可者。則其訂定爲無效。且卽訂定工人團體之介紹權時。爲防止工人團體壟斷起見。更應訂定工人團體接到僱主通知僱傭工人之日起。於一星期內尙未介紹工人到工者。僱主得自行僱用工人團體外之工人。所謂到工者。卽經僱主選擇僱用後到工場從事工作是也。蓋不如是者。則工人團體可專以一二人搪塞。使僱主不得不僱用其人。其效同於限制僱主自由去取也。

第十一條 團體協約得規定僱主於休假日或於原定工作時間外必須工人工作或繼續工作時其工資應加成或加倍發給。但不得超過二倍。超過二倍者視爲二倍。

(詳解)工人服務工作。自有一定之休假日。且有一定之工作時間。所謂休假日者。如星期日、國慶日、紀念日及其他依工廠法第一七條所規定之應行休息日。且依工廠法第一八條規定。在休假日工資亦仍照給。如僱主遇不得已時。必須工人於休假日工作。或於所定之工作時間外繼續工作者。則於團體協約中。得訂定工資應加成或加倍發給。如本爲每日二元者。則於休假日工作。應發給二元半或三元或四元。工作外工作者。如每一小時爲一元。則發給一元半或二元。但其所加之數。以原工資二倍爲限。如本爲一元者。至多爲三元。苟訂定超過二倍者。亦視爲二倍。二倍外不得請求。然即未有此訂定者。依照工廠法第二三條規定。僱主亦應照平日每小時工資額加給三分之一至三分之二。至工作時間。依工廠法第八條及第一〇條規定。每日應爲八小時。至多爲十小時。如得工會同意延長者。每日至多不得過十二小時。每月平均不得過四十六小時。

第十二條 團體協約得規定工人團體現任職員因辦理會務得請假之時間。但至多每月平均不得超過三十小時。

〔詳解〕工人既創立團體組織工會。則必有工人在工會中服務者。團體協約中。因得訂定凡工人現任工人團體中職員者。以辦理工會事務。得以請假。但其請假之時間。每日平均至多不得超過三小時。至請假期間之工資。僱主仍應照給。不得減扣。

第十三條 團體協約。有限制僱主採用新式機器。或改良生產。或限制僱主買入製成品或加工品之規定者。其規定爲無效。

〔詳解〕依上文第四條第二項規定。團體協約中本不得訂有與僱主事業進行不相容之條款。故本條規定。團體協約中。有限制僱主採用新式機器。或改良生產。或限制僱主買入製成品或加工品之訂定條款者。其所訂定爲無效。僱主絕不受其拘束。所謂製成品。卽業已製造完成之物品。加工品。則爲於原有製成品外而再加以工作之品。蓋此種限制。與僱主事業之進行實大不相容。當然應爲無效也。

第三節 效力

第十四條 團體協約。如無特別限制。左列各款之僱主及工人。均爲團體協約關係人。應遵守團體協約所定之勞動條件。

一 爲團體協約當事人之僱主。

二 屬於團體協約當事團體之僱主及工人或於團體協約訂立時或訂立後加入該團體之僱主及工人。

對於團體協約訂立後始爲協約關係人者。除該團體協定另有規定外。其關於勞動條件之規定。自取得團體協約關係人資格之日起適用之。

〔詳解〕本條爲規定團體協約關係人者。所謂團體協約關係人。卽其人亦受團體協約拘束之人。不問對於團體協約是否同意。亦應遵守團體協約之勞動條件。其應爲團體協約關係人。其一爲團體協約當事人之僱主。其二爲屬於團體協約當事團體之僱主。其三爲屬於團體協約當事團體之工人。其四爲團體協約訂立時或訂立後加入該團體之僱主或工人。又凡對於團體協約訂立後加入該團體而爲團體協約關係人者。除於團體協約中另有訂定外。其取得團體協約之權利及負擔團體協約之義務。應自其人取得團體協約關係人資格之日起。例如甲工會與乙僱主訂立團體協約。有工人丙者。雖在乙僱主工廠中服務勞動。然在訂約時未曾加入甲工會中爲會員。是本不在團體協約關係人之列。應與乙僱主另訂勞動契約。故關於團體協約中所取得之權利及負擔之義務。丙

皆不受拘束。使日後內忽加入甲工會中爲會員者。則除團體協約中另有訂定外。內卽於正式加入甲工會爲會員之日。取得團體協約關係人之資格。於是日起。亦卽取得團體協約中所訂之權利及負擔所訂立義務。至所謂勞動條件者。卽指工人與僱主間所訂立之僱傭條件。凡工作時間、工資、休假期、以及終止契約等。皆包括在內。而生產手段。亦係勞動條件之一。

第十五條 前條第一項各款所列團體協約關係人之所屬關係。於該團體協約終止時終了。團體協約訂立後。由協約當事團體退出之僱主或工人之所屬關係。亦同。

〔詳解〕本條爲規定團體協約關係人之終了者。凡爲團體協約關係人者。不問爲僱主。爲工人。爲訂立時所取得者。抑爲訂立後加入者。皆有遵守團體協約之義務。其得終了者。其一爲團體協約終止。蓋團體協約一經終止。其協約根本已失其存在。其二爲退出團體關係。蓋其人既經退出團體關係。當然非復團體協約之關係人。至退出之原因何在。概非所問。

第十六條 團體協約所定勞動條件。當然爲該團體協約所屬僱主及工人間所訂勞動契約之內容。如勞動契約有異於該團體協約所定之勞動條件者。其相異之部分無效。無效之部分。以團體協約之規定代之。但異於團體協約之約定。爲該團體協約所容許或爲工人之利益變更勞動條件而該

團體協約並無明文禁止者。爲有效。

(詳解)團體協約。原爲一種標準化契約。有此標準。則凡工人與僱主間所訂之勞動契約。皆須依此標準。考團體協約中所定之勞動條件。當然爲該團體協約所屬僱主及工人間所訂勞動契約之內容。無須有明文訂定者。使勞動契約中所訂立之勞動條件。而有異於團體協約者。則其相異之部分。在法律應不生效力。而以團體協約所定之部分代之。即以工作時間論。團體協約中訂定爲每日八小時。而勞動契約中若訂定爲每日十小時者。則明明與團體協約相異。此十小時之契約。卽爲無效。而以團體協約中之八小時爲準。但其相異之約定。而爲團體協約所容許。或者其相異之處。爲工人之利益而設。在團體協約中並無明文禁止者。則其相異之部分。仍爲有效。至所謂勞動契約者。計有三種。其一爲個人勞動契約。卽由各個工人與僱主隨意所訂立者。其二爲法定勞動契約。卽於法律所規定之一定條件下。而由勞資雙方訂立者。其三卽爲團體協約。而前二者之勞動契約。在工廠法中卽稱爲工作契約者。

第十七條 團體協約已屆期滿。新團體協約尙未訂立時。於勞動契約另爲約定前。原團體協約關於勞動條件之規定。仍繼續爲該團體協約關係人之勞動契約之內容。

〔詳解〕團體協約。其存續期間。依其約定。期間屆滿。自應失效。雙方重訂立新約。其在舊約已期滿失效。而新約尚未訂立者。則其於新舊蟬遞之交。不能不有一定之契約以資依據。因爲本條之規定。凡在此過渡期間。其未有新勞動契約之約定前。所有舊團體協約所訂定之一切勞動條件。苟在團體協約關係人之範圍。一體繼續有效。仍取得其所訂之權利及負擔其所訂之義務。不能以其已屆期間。而妄爲變更。但別有勞動契約之約定者。不在此限。應依其新約定。

第十八條 團體協約關係人。如於其勞動契約存續期間拋棄其由團體協約所得勞動契約上之權利。其拋棄無效。但於勞動契約終了後三個月內仍不行使其權利者。不得復行使之。

團體協約所屬之僱主。因工人維持其由於團體協約所生之權利。或基於團體協約之勞動契約所生之權利。而終止勞動契約者。其終止爲無效。

〔詳解〕權利。本可自由拋棄者。然使因一人或少數人之拋棄。而足影響於多數人之利益者。則不許拋棄之。團體協約一經依法有效後。凡團體協約關係人。咸受其拘束。義務固不可不盡。權利亦不容拋棄。如於勞動契約存續期間內拋棄由團體協約所得勞動契約上之權利者。其拋棄爲無效。但於勞動契約終了後三個月仍不行使其權利者。不得復行使之。例如甲工人與乙僱主訂立勞動契約。

依團體協約所訂定。每月至少工資。當爲三十元。因卽於勞動契約中訂定月薪二十元。若甲在此期間內而拋棄此項權利。不須有三十元者。則其拋棄爲無效。乙僱主仍須給以工資三十元。但甲於勞動契約期滿後三個月而仍拋棄此權利者。則以後訂定勞動契約。不復可要求依團體協約訂定之標準。每月須有工資三十元。其所以不認拋棄者。蓋恐僱主對於各工人。利用種種手段。使之拋棄。以設法打破團體協約之效力也。因爲是規定。又凡團體協約所屬之僱主。不得因工人維持其由團體協約所生之權利或勞動契約上基於團體協約而所生之權利。而終止勞動契約。卽有終止者。其終止亦爲無效。被終止之工人。仍得行使其權利。向僱主依法請求。卽以上設之例言。在甲工人固不得拋棄其工資每月三十元之權利。而在乙僱主亦不得因甲工人之維持此月薪三十元之權利。而將與甲所訂立之勞動契約終止。但使工人所得之權利。不基於團體協約所生者。則工人不妨拋棄之。然在僱主則亦不得以此而終止其契約。蓋權利雖可自由拋棄。而義務不容不負擔也。

第十九條 團體協約關係人違反團體協約中不屬於勞動條件之規定時。除該團體協約另有規定外。法院依利害關係人之僱主或團體協約當事人一方之聲請。得科僱主五百元以下工人五十元以下之罰金。

前項罰金。應使用於爲工人之福利事業。

〔詳解〕團體協約。本用以訂定勞動關係者。所謂勞動關係者。其屬於私人方面。則爲勞動條件。蓋爲純粹民法上僱傭契約之性質。而在社會方面。則又有公益關係。此則爲勞動條件以外者。團體協約訂立後。團體協約關係人如有違反者。其屬於勞動條件。則自可由被害人依後條第三項、第四項、及第二一條規定。向違約者請求損害賠償。如違反之部分而不屬於勞動條件者。卽爲違反社會方面之公益關係。則除團體協約另有訂定外。凡有利害關係之僱主或團體協約之關係人。得聲請法院懲治。處以罰金。罰金之數額。使僱主受罰者。則爲五百元以下。工人受罰者。則爲五十元以下。然此罰金。其性質與刑法上之罰金異。刑法上之罰金。乃爲一種刑事上之懲治。卽一種刑罰。其罰金應入國庫。而此罰金。乃爲一種民事上之違約金。故其罰金。並不入於國庫。應使用於爲工人之福利事業。所謂工人之福利事業者。如工人之教育、儲蓄、合作社、住宅、衛生設備、以及娛樂等各種事業是也。

第二十條 團體協約當事人及其權利繼承人。對於妨害團體協約之存在或其各個規定之存在之一切鬥爭手段。不得採用。

團體協約當事團體。對於其所屬團員。有使其不爲前項鬥爭並使其不違反團體協約之規定之義

務。

團體協約。得約定當事人一方不履行團體協約所定之義務時對於他人應給付代替損害賠償之一定償金。

關於團體協約之履行。除本法有特別規定外。適用民法之規定。

〔詳解〕團體協約之訂立。原爲採取僱主與工人間之公平辦法。和平處置。不使勞資間發生鬥爭是也。故其用意。專在消弭勞資間之鬥爭。以使之共同發展。因是團體協約之當事人及其權利繼承人。不許採用妨害團體協約存在或其各個訂定之存在之一切鬥爭手段。而團體協約之當事團體。且負有使所屬團員不爲鬥爭及不爲違反團體協約所訂定之義務。蓋如是。庶足貫徹團體協約締結之目的也。然使團體協約之當事人而果有違反團體協約者。則他方當事人得請求其履行。更得請求損害賠償。且得於團體協約中預行訂定。凡不履行其義務者。對於他方。應給付一定金額。以代損害賠償。至關於團體協約之履行。本法有規定者。則從本法。其在本法未有規定者。則依民法之規定。蓋團體協約。在私法上亦爲一種契約也。

第二十一條 團體協約當事團體。對於違反團體協約之規定者。無論其爲團體、或個人、爲本團體之

團員、或他團體之團員。均得以團體名義請求損害賠償。

〔詳解〕本條爲規定違反團體協約之請求損害賠償者。凡團體協約締結後。當事人皆受其拘束。不得違反。如有違反者。不問其爲團體、爲個人。而其個人又不問爲該團體之團員、抑爲他團體之團員。被害者悉得以團體名義。向之請求損害賠償。

第二十二條 團體協約當事團體。無須特別之委任。得爲其團員提起團體協約上一切之訴訟。但以

先通知本人而本人不表示反對時爲限。

關於團體協約上之訴訟。團體協約當事團體之團員爲被告人時。其團體亦得隨時參加訴訟。

〔詳解〕凡以團體協約而提起訴訟者。依前條規定。均得以團體名義爲之。故團體協約之當事團體。爲其團員提起團體協約上一切訴訟者。無須受團員之特別委任。原來依民法規定。概括委任。爲委任他人爲一切法律行爲。而關於訴訟。則不在委任之列。必須有特別委任。特別委任。必須委任人有特別之授權。否則不得爲之。而此團體協約之當事團體爲團員提起訴訟。則情形與尋常不同。無須有特別委任。不過應於事前先通知本人而本人不表示反對者。始得爲之。若不然者。仍非有特別委任不可。至他方當事人或當事團體對本團而爲團體協約上之訴訟時。其被告雖爲團員個人。而其

團體亦得隨時參加訴訟。蓋既爲關於團體協約上之訴訟。其利害當然及於全團體。不僅爲團員個人關係也。故得隨時參加訴訟。

第四節 存續期間

第二十三條 團體協約得以定期、不定期或完成一定之工作爲期訂立之。

〔詳解〕本條爲規定團體協約之存續期間者。團體協約本亦爲勞動契約之一。故其存續期間可分爲三種訂定。其一爲定期者。卽定有一定之始期及終期是也。其二爲不定期者。卽並無終止期間之訂定。隨當事人之意思。可長可短是也。其三爲以完成一定之工作爲期者。卽其期間以完成一定之工作爲準是也。此三者中。除最後一種爲屬於一種特殊之工作應適用者外。其前二者。則任當事人於訂約時隨意定之。

第二十四條 團體協約爲不定期者。其當事人之一方。於團體協約訂立一年後。得隨時終止團體協約。但應於三個月前。以書面通知他方當事人。

團體協約所規定之通知期間。較前項規定期間爲長者。依其規定。

〔詳解〕不定期之團體協約。本無終止之期。故當事人之一方。於團體協約訂立後一年。得隨時請求

終止。但應於終止三個月前。以書面向他方當事人通知。不得臨時終止。蓋即法律上所謂預告期間也。如在團體協約上曾訂有通知期間。而其期間較三個月為長者。則依其訂定。但使少於三個月者。則仍應以三個月為預告期間。

第二十五條 團體協約為定期者。其期限不得超過三年。超過三年者。視為三年。

〔詳解〕定期之團體協約。本定有終期。然其所定之期間。不得超過三年。以三年為最高度。即或訂定三年以上者。亦視為三年。於三年屆滿時。認為終止。但屆滿後雙方合意繼續者。仍不妨續行訂立。至其所以不得超過三年者。則以團體協約關係甚重。其利害且及於多數人。使期間過於長久。則往往因社會情勢之變遷。而發生不適合者。故本條規定以三年為限。

第二十六條 團體協約以一定工作之完成為期限者。其工作於三年內尙未完成時。視為以三年期限訂立之團體協約。

〔詳解〕以一定工作之完成為團體協約訂立之期限者。則其期限為不定期中之定期。在法律上即所謂條件附之定期。即以條件之成就為期限之屆滿是也。然定期之團體協約。既以三年為最高度。則此條件附之定期。當亦不能外是。故苟其工作於三年內尙未完成者。視為以三年期限訂立之團

體協約於三年屆滿時。即認爲終止。應另行訂立新約。

第二十七條 團體協約當時團體。在團體協約上之權利義務。除團體協約當事人另有約定外。因團體之合併或分立。移轉於因合併或分立而成立之團體。

團體協約當事團體解散時。其團體所屬各員。在團體協約上之權利義務。不因其團體之解散而受其效力。但不定期之團體協約。於解散後。經過通知期間。失其效力。

〔詳解〕團體協約訂立而後。而其當事團體發生分立或與他團體合併者。除團體協約上另有約定外。其團體協約上所訂立之權利及義務。不因此而變更。完全移轉於因合併或分立而成立之新團體。新團體不得否認。且在團體終止前。依上文第一四條規定。新團體之所屬團員。亦取得團體協約關係人之資格。應遵守團體協約上勞動條件之訂定。若團體協約訂立後而不幸團體解散者。其團體所屬各員。仍爲團體協約之關係人。其在團體協約上之權利及義務。不因團體解散而失其效力。他方當事人或當事團體。亦不得以其團體解散爲藉口。而違反團體協約上之所訂定。但其團體協約本爲不定期者。則於解散之日。即視爲通知終止團體協約之日。經過三個月而失其效力。如通知期間於團體協約上定有較長之期間者。則從其所定。例如定爲五月前通知者。則於團體解散後。經

過五個月而失其效力。

第二十八條

團體協約訂立時之經濟界情形。於訂立後有重大變更。如維持該團體協約。有與僱主事業之進行或與原來工人生活標準之維持不相容。或依團體協約當事人之行為致無達到當初目的之希望時。主管官署因團體協約當事人一方之聲請。得廢止團體協約。

〔詳解〕團體協約訂立之時。當然依其當時之經濟界情形。使勞資雙方各得其平。共同發展。一方不礙及僱主事業之進行。他方得維持原來工人之生活標準。倘訂約後市面發生劇烈變動。與訂約時情形迥異。如再維持團體協約。或妨礙僱主事業之進行。或不能維持工人原來之生活標準。或者依團體協約當事人之行為將不能到當初目的之希望者。則其勢不得不將團體協約廢止。團體協約當事人任何一方。得請求主管官署。將團體協約廢止。但是否廢止。則須視主管官署之決定。非一經呈請。即可遽予廢止也。

第二十九條

團體協約之廢止。縱有反對之約定。仍對於該團體團員全體發生效力。

〔詳解〕團體協約如經依前條規定由主管官署予以廢止。縱在團體協約上會有相反之約定。然仍對團體之全體團員發生廢止之效力。蓋前條之廢止。為法定廢止。而團體協約。對於團體之全體團

員又爲整個而不可分者。存則俱存。廢則俱廢。不能有何例外。故不問團體協約上如何訂定。一經依法廢止。其效力卽及於該團體之全體團員。

第五節 附則

第三十條 團體協約在本法施行前訂立者。自本法施行之日起。適用本法。

〔詳解〕團體協約法。施行於民國二十一年十一月一日。其在前各工會與僱主所訂立之團體協約。不問其內容如何。自團體協約施行之日起。一體適用本法之規定。苟有與本法相抵觸者。其抵觸之部分。卽爲無效。

第三十一條 本法施行日期。以命令定之。

〔詳解〕法律之施行日期。有卽規定於本法者。此則往往卽於公布之日施行。凡何日公布者。卽何日施行。而本法之施行日期。則另以國民政府命令定之者。凡法律雖經公布。苟尙未施行。卽不能發生效力。各機關均不能適用。故其效力之發生。必於施行之日開始。本法之公布日。爲民國十九年十月二十八日。而其施行。則直至民國二十一年十一月一日。故本法效力發生之日。實爲民國二十一年十一月一日。

勞工法規詳解

團體協約法



勞資爭議處理法

第一章 總則

第一條 本法於僱主與工人團體或工人十五人以上。關於僱傭條件之維持或變更發生爭議時適用之。

〔詳解〕本條爲規定勞資爭議處理法之適用者。凡僱主與工人間關於僱傭條件之爭執。本應適用民法上之僱傭規定。請由法院裁判。蓋關於僱傭條件上之爭執。不問爲維持、爲變更。皆不出僱傭範圍。然民法上之僱傭規定。僅適用於個人間之僱傭契約。若一方爲多數之人。或爲工人團體。或爲十五人以上之工人。則事涉公衆。不便以尋常之法律程序解決之。所謂工人團體者。即工會是也。又如工人團體與僱主間所訂立之團體協約。其性質雖不失爲民法上之僱傭契約。然既事涉團體。其利益不僅及於一二之少數人。則亦當然不便以尋常民法上之規定解決之。因有勞資爭議處理法之頒行。專以解決僱主與工人團體或工人十五人以上關於僱傭契約之維持或變更爭論。故使不在此範圍者。或一方雖爲僱主。而一方並非工人團體或十五人以上之工人。或雖爲工人團體或十五

人以上之工人。而其爭議並非由於僱傭契約之維持或變更。即不能適用本法。仍應依其他法令規定處理。由法院裁判。又此所謂工人者。限於服務勞動者而言。如商店店員。即不在其列。又雖為服務勞動之工人。使工人與工人間發生爭議。而他方之當事人並非僱主者。亦不在其列。不能適用本法處理。

第二條 本法所稱主管行政官署。除有特別規定者外。在市為市政府。在縣為縣政府。在國營事業為其主管機關。

〔詳解〕本條為規定主管行政官署之界說者。凡本法中所稱之主管行政官署。其在市者。則為市政府。其在縣者。則為縣政府。如為國營事業。則為其主管機關。但此所謂市者。乃指與縣平行之市而言。如漢口市及廣州市等是。若為直隸於行政院之市。如首都市、上海市、北平市、天津市、青島市、及西京市等。則其主管行政官署。應為社會局。至所謂國營事業者。即為國家所經營之事業。如郵政局、鐵道局、電報局、兵工廠、以及國營之礦業等而言。所謂主管機關者。即主管其事之機關。如郵政及電報事業、則屬於交通部、鐵道局則屬於鐵道部。兵工廠則屬於軍政部。礦業則屬於實業部。

第三條 主管行政官署。於勞資爭議發生時。經爭議當事人一方或雙方之聲請。應召集調解委員會

調解之。如主管行政官署認爲有付調解之必要。雖無當事人之聲請時。亦同。調解成立時。視同爭議當事人間之契約。如當事人之一方爲工會時。視同爭議當事人間之團體協約。

〔詳解〕僱主與工人團體或工人十五人以上發生因維持或變更僱傭契約而起之爭議。任何一方得聲請主管行政官署試行調解。而在主管行政官署經此聲請後。即應召集調解委員會以爲之處理。如事態重大。主管行政官署認爲有付調解之必要時。縱爭議之當事人不爲聲請。亦應召集調解委員會以爲之調解。不問當事人之意旨若何也。即或當事人一方或雙方不願調解。主管行政官署仍應依法進行。代爲指定代表。實施調解。調解後苟雙方當事人無異議者。則凡所調解之條件。即視同爭議當事人間所訂結之契約。任何方應受其拘束。不得違反。如當事人之一方爲工會時。則此無異議之條款。應即視同爭議當事人間之團體協約。依國民政府頒行之團體協約法辦理。雙方更受其拘束。不得輕予變更或廢止。所謂視同契約者。例如原契約訂定每月工資三十元。每日工作十小時。後發生爭議。經調解委員會調解。每月工資三十五元。每日工作九小時。使雙方對此無異議者。其調解即爲成立。此每月三十五元之工資及每日工作九小時。應視爲雙方當事人間所訂之新約。從

前舊約上所訂定之每月工資三十元及每日工作十小時。不復生效。苟違反者。依下文第三八條規定。他方得訴請法院強制執行。並處以二百元以下之罰金或四十日以下之拘役。

第四條 左列各事業發生勞資爭議。其事件經調解而無結果者。應付仲裁委員會仲裁。

一 供公衆需要之自來水、電燈、或煤氣事業。

二 供公衆使用之郵務、電報、電話、鐵道、電車、航運、及公用汽車事業。

〔詳解〕勞資雙方發生爭議。其調解而成立者。固無問題。萬一調解結果。或當事人雙方均不同意或當事人一方雖經同意而他方不同意者。則調解委員會。並無強制執行之權力。主管行政官署得進一步從事於仲裁。所謂仲裁者。即從中裁判是也。含有強制性。但其事業必限於本條所列二款中之任何一款者爲限。蓋此所列各款事業。皆事涉公益。或且爲國營者。故萬不能任其爭議延長。致危及地方秩序。故苟調解而無結果者。不問爭議當事人意思若何。主管官署應即提付仲裁委員會仲裁。使早日和平解決。以免事態擴大。

第五條 前條以外之勞資爭議事件調解無結果者。經爭議當事人雙方之聲請。應付仲裁委員會仲裁。但行政官署因爭議情勢重大並延長至一月以上尙未解決而認爲有付仲裁之必要時。雖無爭

議當事人之聲請。亦得將該項爭議交付仲裁委員會仲裁。

〔詳解〕勞資爭議經調解後而仍不解決者。在前條所列各款事業。主管行政官署固得自行提付仲裁委員會仲裁。但使爲前條所列各款外之事業。則不能如是。其交付仲裁。必須經爭議當事人雙方之聲請。故苟僅有一方聲請而他方不爲聲請者。卽不得逕付仲裁。不過其爭議情勢重大。並延長至一月以上仍未解決。實有提付仲裁委員會仲裁之必要者。主管行政官署。亦得不待爭議當事人雙方之聲請。以職權逕自提付仲裁委員會仲裁。俾爭議事件早行了結。不至釀成重大事故。

第六條 勞資爭議事件。未經調解程序者。不得付仲裁。但爭議當事人雙方聲請逕付仲裁時。不在此限。

〔詳解〕勞資爭議之提付仲裁。原爲不得已之事。苟可調解者。自應先爲調解。使雙方不至破裂感情。故未經調解程序者。不得卽付仲裁。但使爭議當事人雙方均認調解絕無希望。徒延長時日。聲請逕付仲裁者。則不在此限。不妨逕爲仲裁。無須再經過調解程序。

第七條 爭議當事人對於仲裁委員會之裁決。不得聲明不服。

前項裁決。視同爭議當事人間之契約。如當事人之一方爲工會時。視同爭議當事人間之團體協約。

〔詳解〕本條爲規定仲裁之效力。仲裁原含有強制性。與調解不同。故調解而不成立者。只可聽其自行解決。而仲裁之結果。則爭議當事人不得聲明不服。服者固服。不服者亦不得不服。蓋仲裁委員會之裁決。等於法院之裁判也。夫既不得不服。則仲裁委員會所裁決者。卽視同爭議當事人間所訂立之新契約。如當事人之一方爲工會時。則視同爭議人間所訂之團體協約。任何人悉受其拘束。不得違反。蓋其意義。同於上文第三條第二項之規定也。故使當事人雙方或一方不服此裁決而不爲履行者。則依下文第三八條規定。得處以二百元以下之罰金或四十日以十之拘役。且得依民事訴訟法向法院請求強制執行。

第二章 勞資爭議處理之機關

第一節 調解機關

第八條 勞資爭議之調解。由調解委員會處理之。

〔詳解〕本條爲規定勞資爭議之調解機關者。凡關於勞資爭議之調解。不問事件若何。概由調解委員會處理。其他行政或司法機關。悉不得干與。

第九條 調解委員會。置委員五人或七人。以左列代表組織之。

一 主管行政官署派代表一人或三人。

二 爭議當事人雙方各派代表二人。

前項第一款之代表。不以主管行政官署之職員爲限。

〔詳解〕本條爲規定調解委員會之組織者。調解委員會。係臨時所組織。故其委員。亦爲臨時選派。並非預爲組織者。其委員人數。或爲五人。或爲七人。臨時由主管行政官署定之。如爲五人者。則主管行政官署選派一人。爭議當事人雙方各推二人。如爲七人者。則主管行政官署選派代表三人。雙方仍各派二人。至主管行政官署所派之代表。其人選並不限於官署中之職員。任何人皆可充任。但揆情度理。當必爲該事件之爭議當事人雙方平日所信服。足以勝此任者。而未成年者。禁治產者。褫奪公權者。破產後未經宣告復權者。以及犯有嗜好者。當然未便充任。蓋其資格雖不限定。而欲雙方當事人信服起見。固當然如是也。至爭議當事人雙方所派之代表。更不限於資格。但必須有全權。

第十條 勞資爭議。依第三條第一項之規定。應付調解時。其爭議當事人。應於接到主管行政官署之通知後。三日內各自選定或派定代表。並將其代表之姓名、住址具報。

主管行政官署於認爲有必要時。得將前項期限酌量延長之。逾期未將其代表姓名、住址具報者。主

管行政官署得依職權代為指定之。

〔詳解〕勞資爭議事件。依上文第三條第一項規定應付調解者。其提付調解。不問由於爭議當事人雙方之聲請。或一方之聲請。或雙方均不聲請而由主管行政官署自行提交。然其委員會之組織。既雙方當事人必須每造派定二人。則主管行政官署自應通知之。而當事人雙方應自接到通知後。三日內即選定或派定代表二人。並將代表之姓名及住址具報主管行政官署。至其代表之為選定或派定。則一任當事人自行處理。或依其章程。或依其決議。但必須為全權代表。對外可完全負責者。若主管行政官署認為三日之期間太促。不能選定或派定代表者。則不妨酌量延長之。於通知中另指定其期間。若爭議當事人雙方或一方逾期不具報其代表之姓名及住址者。不問其原因何在。主管行政官署為迅速調解起見。得依職權代為指定。而此代為指定之代表。其權限完全與當事人自行選定或派定者同。至所謂逾期者。即逾法定之三日期間。或主管官署於通知中所指定之具報期間也。通知有指定者。則從指定。未為指定者。則從法定。

第十一條 調解委員會委員人選決定後。主管行政官署應從速召集開會。並以主管行政官署所派代表為主席。但第十三條第二項規定之調解委員會。以實業部所派代表為主席。

調解委員會已經召集開會。而委員拒絕出席。致調解無從進行者。以調解不成立論。

〔詳解〕調解委員會委員。其人選經決定後。應即由主管行政官署從速召集開會。實施調解。俾勞資爭議事件得以解決。此委員會之主席。以主管行政官署所派代表為之。如派三人者。則於三人中推定一人。但依下文第一三條第二項規定。由實業部指派代表者。則應以實業部所指派之代表為主席。至調解委員會之開會。應由調解委員全體出席。苟有一委員拒絕出席者。即不能開會。應以調解不成立論。但因有正當事由屆時不能出席而非拒絕出席者。則可另定開會期日。或重行召集。或者另行交由原機關重為派定。至調解不成立後之處理。如其事件屬於上文第四條所列者。則依第四條辦理。否則或聽其自行解決。或依第五條規定辦理。

第十二條 調解委員會之主席。得調用各該主管行政官署之職員。辦理紀錄、編案、擬稿及其他一切庶務。

〔詳解〕調解委員會。本為臨時設立者。而一經設立。即有應辦之種種事務。調解委員會主席。因得調用主管行政官署之職員。辦理會中一切文件及庶務。主管行政官署不得拒絕。

第十三條 同一勞資爭議事件。該主管行政官署有二個以上者。如各該主管行政官署在同一省

區時。第九條第一項第一款之主管行政官署。由省政府指定之。於必要時。第九條第一項第一款之代表。並得由省政府指派。

同一勞資爭議事件。不在同一省區時。第九條第一項第一款之主管行政官署。由實業部指定之。如實業部認爲有必要時。第九條第一項第一款之代表。得由該部指派。

前二項情形。在國營事業。由其主管機關指定或派定之。

〔詳解〕勞資爭議事件。屬於一區域內者固多。然縣市等各區域。固多犬牙相錯者。其接壤之處。往往彼此毗連。故有同一工廠。而跨連或分散在二區域以上者。如發生勞資爭議事件。其主管行政官署。果何所屬。因爲本條之規定。如二區域同屬於一省者。如一爲上海縣。一爲南匯縣。則固同屬於江蘇省者。則由省政府指定任何一縣政府爲主管行政官署。而上文第九條第一項第一款之代表。亦即由省政府所指定之主管官署派定。而於必要時。更得由省政府直接指派代表。如二區域而不同屬於一省者。如一爲江蘇省之上海縣。一爲直隸於行政院之上海市。又如一爲江蘇省之松江縣。一爲浙江省之嘉善縣。則由中央之實業部指定其處理之主管行政官署。而上文第九條第一項第一款之代表。亦即由實業部所指定之主管官署派定。如實業部認爲必要者。更得由實業部直接指派代

表。而此實業部指派之代表。更依上文第一一條第一項但書規定。應爲調解委員會之主席。又使勞資爭議事件之發生而出於國營事業。其主管官署亦有二個以上者。則上文第九條第一項第一款之主管行政官署及代表。由其主管機關指定或派定。例如全國電報局工人發生勞資爭議事件。其區域所及。不限於一省。則應由主管機關之交通部指派代表。

第二節 仲裁機關

第十四條 勞資爭議之仲裁。由仲裁委員會處理之。

〔詳解〕本條爲規定勞資爭議之仲裁機關者。其意義與前節第八條規定同。

第十五條 仲裁委員。置委員五人。以左列人員組織之。

- 一 主管行政官署派代表一人。
- 二 省黨部或該地市縣黨部派代表一人。
- 三 地方法院派代表一人。
- 四 與爭議無直接利害關係之勞方及資方代表各一人。

〔詳解〕本條爲規定仲裁委員會之組織者。仲裁委員會。與調解委員會同。亦係臨時設置。而其委員。

則定額爲五人。由本條所列四款中人員充任之。除第四款外。其各機關所推出之代表。必限於該機
員或該機關所屬之職員。他人不得充任。又凡其爭議之事件涉及得一省而不限於一市或一縣者。
則第二款之代表。由省黨部派定。如僅屬於一市或一縣者。則僅由市黨部或縣黨部派定。至第四款
所謂與爭議無直接利害關係之勞方及資方代表。則謂與爭議事件並非同一事業之僱主代表及
工人代表。其代表之資格。則依後條規定。由省政府或不屬於省之市政府每二年命工人團體及僱
主團體所預行推定。咨送實業部備案之代表。或者由實業部每二年函令國營事業之工人團體及
直接主管機關所預行推定之代表。而本條第四款所規定代表之推定。即由主管行政官署於預行
推定之代表中選擇之。至此仲裁委員會之召集。則由主管行政官署爲之。

第十六條 省政府或不屬於省之市政府。於其所轄區域內。每二年應命工人團體及僱主團體各推
定堪爲仲裁委員者二十四人至四十八人。開列名單送請核准後。咨實業部備案。

實業部每二年應令國營事業之工人團體並分別函令各該事業之直接主管機關。各推定堪爲仲
裁委員者二十四人至四十八人。開列名單。送請備案。

遇有仲裁事件。前條第四款之代表。由主管行政官署就前二項名單中。分別指定與爭議無直接利

害關係者充之。

第一項及第二項仲裁委員之推定方法。由實業部定之。

〔詳解〕本條爲規定勞方及資方仲裁委員之推定方法。凡省政府及不屬於省之市政府。所謂不屬於省之市者。卽直隸於行政院之市。如首都、上海市、北平市、天津市、青島市及西京市是。於其所轄之區域內。每二年令知工人團體及僱主團體。各推定仲裁委員二十四人至四十八人。工人團體。卽爲工會。而僱主團體。則爲商會及工商同業公會。推定後各開列名單。送請核准。並咨送實業部備案。此核准之勞方及資方代表。在二年中卽有被推派爲仲裁委員之資格。而屬於國營事業者。則由實業部直接分別函令推出。亦每二年推定一次。勞方則爲國營事業之工人團體。資方則爲該事業之直接主管機關。其於推定後。送名單於實業部備案。遇有仲裁事件。亦有被推派爲委員之資格。故前條第四款之代表。卽由主管機關於此中推出之。至各省政府及不屬於省之市政府以及實業部每二年舉行一次之仲裁委員推定方法。則不在本法範圍。另由實業部定之。

第十七條 凡曾任調解委員會委員者。不得爲同一事件之仲裁委員。

〔詳解〕勞資爭議事件發生後。如曾任調解委員會委員者。交付仲裁時。不得再任仲裁委員會委員。

蓋或則執持成見。或則爲當事人所不信任。故理應迴避。又此種仲裁委員。雖在本法上無迴避之規定。似任何人悉可充任。然依仲裁委員之性質。當然與法院之推事相同。故凡依民事訴訟法所規定。推事應行迴避之事項。仲裁委員亦應迴避。而爭議當事人亦得請求迴避。蓋在事理上應屬如是也。

第十八條 仲裁委員會。由主管行政官署召集之。以召集機關之代表爲主席。但第二十條規定之仲裁委員會。以實業部所派代表爲主席。

〔詳解〕本條規定之意義。與前節第一一條第一項所規定者相同。此所謂主管行政官署。當然依上文第二條所規定。又使其爭議事件之區域而不限於一縣或一市者。則應由省政府指定主管行政機關。蓋依前節第一三條規定而爲類推解釋。應如是也。

第十九條 仲裁委員會之主席。得調用其所屬官署或其所在地地方法院之職員。辦理紀錄、編案、擬稿及其他一切庶務。

〔詳解〕本條規定。其意義與前節第一二條同。但仲裁有強制性。其決定又須製成決定書。其性質同於法院。故除得調用主管行政官署之職員外。又得調用所在地地方法院之職員。

第二十條 同一勞資爭議事件。其範圍不限於一省者。除國營事業外。第十五條第一款之代表。由實

業部指派。第四款之代表。由實業部就相關各省之仲裁委員名單指派之。

〔詳解〕本條規定。其意義同於前節第一三條第二項。凡勞資爭議事件。其範圍不限於一省者。則不特非一縣或一市所得主持。即省政府亦不便獨斷。故除國營事業應由其主管機關處理外。其尋常事件爭議。則上文第一五條第一款之主管行政官署代表。由實業部指派。而其第四款之與爭議無直接利害關係之勞方及資方代表。則亦由實業部直接就相關各省之仲裁委員名單中指派之。所謂相關各省者。即與爭議事件有關係之各省是也。

第三章 勞資爭議處理之程序

第一節 調解程序

第二十一條 爭議當事人聲請調解時。應向主管行政官署提出調解聲請書。

〔詳解〕本條爲規定爭議當事人聲請調解之程序。凡勞資爭議發生後。當事人欲聲請調解者。應備具聲請書向主管行政官署提出。蓋必主管行政官署。始有權交付調解也。至其爭議事件之範圍不限於一縣或一市者。則聲請人得向其有關係之市政府或縣政府任何一機關爲之。主管行政官署接到此聲請後。自可轉呈省政府。請爲指定。在爭議當事人可不必過問。若有關係之縣政府或市政

府均推諉不為過問者。則當事人可直接向其所屬之省政府聲請指定。蓋依民事訴訟法第二二條及第二三條規定而為類推解釋。應屬如是也。

第二十二條 調解聲請書應記明左列各事項。

- 一 當事人之姓名、職業、住址、或商號、廠號、如為團體者。其名稱及事務所所在地。
- 二 與爭議事件有關之勞工人數。
- 三 爭議之要點。

〔詳解〕本條為規定調解聲請書之程式。凡勞資爭議當事人向主管行政官署提起調解聲請書。應於聲請書中記明本條所列三款之事由。不得缺少。否則蓋莫明其所以。無從調解也。又所謂爭議之要點者。不僅敘述爭議之標的。更須將爭議之原因、事實、以及理由。一一予以說明。如有證據文件者。更應一併提出。

第二十三條 未經爭議當事人聲請而由主管行政官署提付調解時。該行政官署須將應付調解事項。以書面通知於雙方當事人。

〔詳解〕主管行政官署對勞資爭議事件提付調解。而未經爭議當事人之聲請。由其自動為之者。則

主管行政官署須將應行受解決之事項。向雙方當事人通知。使雙方當事人得以選定或派定代表。並得準備一切。不至茫無頭緒。且不致拒絕調解。

第二十四條 調解委員會。應於召集後二日內開始調查左列各事項。

一 爭議事件之內容。

二 爭議當事人提出之書狀及其他有關係之事件。

三 爭議當事人雙方之現在狀況。

四 其他應調查事項。

調查期間。非有特別情形。不得逾七日。

〔詳解〕本條爲規定調解委員之調查事項及調查期間者。凡舉行調解。必先明悉調解事件之內容。而後可着手調解。不至一無所成。故調解委員會。應於主管行政官署召集後二日內。卽將在調解上應行調查之事項。着手調查。以資調解。若二日中不及調查者。則可延長至七日。但不論如何。其調查期間。最多以七日爲限。蓋此種勞資爭議事件。利在迅速解決。免致遲延後發生事故。故調解委員會。非有特別情形。應於召集後二日內卽行調查。而凡本條第一項所列之四款。皆在調解委員會應行

調查之列。調查清晰。始得予以調解。俾雙方爭議之內容。得明確無誤。而其調解之結果。亦得平衡公正。不至於不成立。

第二十五條 調解委員會得因調查事項。傳喚證人或命關係人到會說明或提出說明書。

〔詳解〕調解委員會調查爭議事件。或有非經證人或關係人說明。不能全然明晰其內容者。故得傳喚證人或命關係人到會說明或提出說明書。所謂證人者。即知悉雙方爭議當事人所爭議事由之人。而關係人。則為與爭議事件有直接利害關係之人。證人之資格。在本法並無規定。而依民事訴訟法規定。則凡未滿十六歲人、因精神障礙不能領會證言責任之人、當事人之受僱人或同居人、與本案有直接利害關係之人、以及為當事人之配偶、前配偶、未婚配偶、或四親等內之血親、三親等內之姻親、或會有此親屬關係之人。皆不得為證人。故證人必須為超出爭議事件利害關係之第三人。否則其證言往往偏於一方。殊難採取。即不得有證人之資格。又證人或關係人被傳喚到會說明或使提出說明書而無故拒絕者。或竟為虛偽之陳述者。則依下文第四〇條及第四一條規定。應受制裁。處以百元以下之罰金。如證人為虛偽之陳述者。則更觸及刑法上偽證行為。依下文第四一條規定。得援用刑法第一六八條處以七年以下有期徒刑。

第二十六條 調解委員會得向關係工廠、商店等調查或詢問。

〔詳解〕調解委員會調查爭議事項。除得傳喚證人或命關係人到會說明或提出說明書外。更得向關係工廠、商店調查或詢問。以期明白無誤。蓋即實地調查。所謂關係工廠、商店者。即與爭議事件有利害關係之工廠或商店也。如工廠或商店拒絕調查、答復、或爲虛偽陳述者。則依下文第四一條規定。應處以百元以下之罰金。

第二十七條 調解委員會委員。不得洩漏調查所得之祕密事項。

〔詳解〕本條爲規定調解委員不得洩漏工商上祕密之義務。凡調解委員會委員。既於調解前應先澈底調查爭議當事人雙方之一切內容。則關於雙方一切之祕密事項。當然得因調查而知悉。所謂祕密事項者。即不便公開於衆之事項。或關於營業。或關於財產。或關於技術。或關於名譽或信用。此種祕密事項。知悉而後。任如何不得洩漏。然在調解委員會中。依法應爲報告者。當然須報告之。不能以洩漏論。必於委員會外而無故洩漏者。則爲洩漏。如竟洩漏者。則依下文第四〇條規定。除處以百元以下之罰金外。如構成刑法上之罪者。則依刑法第三一八條所定懲罰。處以二年以下有期徒刑、拘役、或二千元以下罰金。

第二十八條 調解委員會調查完畢後。應於二日內爲調解之決定。但有特別情形或爭議當事人雙方同意延期時。不在此限。

〔詳解〕本條爲規定調解委員會之調解期間者。調解委員會於調查完畢而後。應即於二日內卽爲調解之決定。不得延誤。所謂調解之決定者。卽將雙方當事人所爭議之事件。予以調解而定一解決條件是也。但有特別情形或經爭議當事人雙方同意延期調解者。則不在此限。不必卽於二日內行之。

第二十九條 調解委員會之調解。經爭議當事人雙方代表之同意。在調解筆錄簽名者。調解爲成立。調解委員會。應將調解之結果報告主管行政官署。

〔詳解〕本條爲規定調解之成立者。凡調解委員會之調解。苟經爭議當事人雙方所選出或派出之代表。對其調解之條件而同意。在調解筆錄上簽名者。其調解卽爲成立。調解一經成立。卽應依上文第三條第二項規定。視同爭議當事人間之契約。各受其拘束。不得違反。而其所爭議之事件。亦卽告解決。雙方不得再起爭論。如成立後而不履行者。則依下文第三八條規定辦理。除處以罰金或拘役外。更予以強制執行。至調解委員會。既經調解終結。亦應將調解結果報告主管行政官署。以資結束。

故即不幸而調解不成立者。亦應向主管官署報告。

第二節 仲裁程序

第三十條 爭議當事人聲請仲裁時。應向主管行政官署提出仲裁聲請書。

主管行政官署收受前項文卷後。應從速於該行政官署所在地或爭議事件所在地召集仲裁委員會。

〔詳解〕爭議當事人聲請仲裁。不問爲調解不成立後聲請。或未經調解程序逕爲聲請。要皆向主管行政官署提出仲裁聲請書。蓋與提出調解聲請書同其程序也。主管行政官署接到此聲請書後。應即從速於其官署所在地或爭議事件所在地依上文第一五條規定。召集仲裁委員會。除自行派出代表並於有充任仲裁委員資格而與爭議事件無直接利害關係之勞方及資方代表中選定委員外。並分別函知黨部及地方法院。請即派出代表。組織仲裁委員會。從事仲裁。但依上文第五條規定。提付仲裁。應經爭議當事人雙方聲請爲之。故僅由一方聲請而他方不爲聲請者。主管行政官署不得提付仲裁。即提付仲裁。亦必須依第五條但書規定。自行提付。不能根據當事人一方之聲請爲之。

第三十一條 爭議當事人因調解不成立請付仲裁時。其聲請書應記明左列各事項。

- 一 當事人之姓名、職業、住址、或商號、廠號、如爲團體者、其名稱及事務所所在地。
- 二 調解不成立之事由。
- 三 請求之目的。

〔詳解〕本條爲規定仲裁聲請書之程式。凡爭議當事人因調解不成立而聲請仲裁者。則應於聲請書中將本條所列三款一一記明。而調解不成立之事由及請求之目的。又應詳爲說明。庶仲裁者深知其內容。有以仲裁。而應有證據文件附送者。更應附送。但此爲調解不成立後之聲請仲裁。如未經調解而逕行聲請仲裁者。則第二款無從記載。應依後條規定。

第三十二條 爭議當事人雙方聲請逕付仲裁時。其聲請書應記明第二十二條所列事項。

〔詳解〕勞資爭議事理之提付仲裁。雖大概必須先經過調解程序。調解不成立者。始付仲裁。然苟當事人雙方同意逕請付仲裁者。亦可行之。如果逕請仲裁。則其仲裁聲請書所應記明之事項。應依前節第二二條之規定。其一爲當事人之姓名、職業、住址、或商號、廠號。如爲團體者。其名稱及事務所所在地。其二爲與爭議事件有關之勞工人數。其三爲爭議之要點。蓋與前條規定之調解不成立聲請交付仲裁。其記載相異也。

第三十三條 第二十三條至第二十八條之規定。於仲裁程序準用之。

〔詳解〕勞資爭議事件之仲裁。本與調解相同。不過仲裁有強制力。而調解無強制力。然其程序。則相異無幾。如凡前節第二三條至第二八條關於調解程序之規定。如主管官署之通知義務。調解委員會之調查事項。調查期間。保守所得工商上祕密義務。以及調解期間。於仲裁程序。悉準用之。

第三十四條 仲裁委員會之仲裁。以全體委員之合議行之。取決於多數。

仲裁委員會應將前項裁。於二日內作成仲裁書。送達於雙方當事人。並選主管行政官署備案。〔詳解〕仲裁委員會施行仲裁。應由全體仲裁委員出席。不得缺額。其決議。則以過半數行之。故苟三人以上同意者。即為成立。然使委員五人各執一見。不能取決於多數者。其解決辦法。在本法雖未有規定。然依法院組織法第八二條規定。而為類推解釋。則如分三說以上。各不達過半數者。則取其折中者為定。否則蓋永永不能決定也。然既決定後。其不同意者。亦依少數服從多數原則。不得再起異議。且亦同負其責任。決定而後。應即於二日內作成仲裁書。送達於雙方當事人。並送主管行政官署備案。雙方當事人受此仲裁書。依上文第七條規定。不得聲明不服。即視為爭議當事人間之契約。如有一方不履行者。則依下文第三八條規定。處以罰金或拘役。並得強制執行。

第三十五條 爭議當事人。不論仲裁程序至何程度。均得成立和解。但須將和解條件呈報仲裁委員會。

〔詳解〕民事本取不干涉主義。由雙方當事人自行解決。勞資爭議。本亦爲民事事件。故應採不干涉主義。其提付仲裁後。不問仲裁已至何程度。爭議當事人雙方皆得成立和解。但須將和解條件呈報仲裁委員會。俾仲裁委員會得終止仲裁程序。無須再爲仲裁。至仲裁委員會業將爭議事件仲裁經送達仲裁書後。當事人能否拋棄其仲裁另訂和解契約。在本法無明文規定。然依民事訴訟法第二六三條第二項規定而爲類推解釋。則案經終局判決後尙得撤回。不受判決之拘束。則勞資爭議事件。雖經仲裁書送達而後。苟雙方當事人同意和解。不受仲裁之拘束者。當然亦無妨事。再依上文第七條第二項言。仲裁之裁決。既視爲當事人間所訂之契約。則契約之當事人間。苟雙方合意修改者。亦無妨修改。不能謂一經成立契約。卽永永不許變更。故於仲裁後僅一方不履行者。他方固得依法聲請強制執行。並請求處以罰金或拘役。使雙方同意爲和解者。則儘可和解。不必履行仲裁之裁決。故本條所謂不論仲裁至何程度者。固指仲裁在進行中者而言。故必須將和解條件呈報仲裁委員會。然於仲裁終結後。亦不妨和解。

第四章 爭議當事人行爲之限制

第三十六條 第四條所列各事業之僱主或工人不得因任何勞資爭議停業或罷工。

其他工商業之僱主或工人其爭議在調解期內或已付仲裁者不得停業或罷工。

僱主於調解或仲裁期內不得開除工人。

調解或仲裁開始之期以主管行政官署通知爭議當事人之日起算。

〔詳解〕勞資爭議處理法之頒行本在消弭勞資鬥爭而爲之公平處理。免使事態擴大。在僱主或有停業及開除工人之行爲。而在工人則有罷工之行爲。因有本法之頒行。使之消弭無事。即勞資間不幸發生爭議。亦從事於和平解決之途。故爲本條之規定。凡第四條所列之僱主或工人。即供公衆需要及供公衆使用各事業之僱主或工人。任何發生爭議。在爭議中任何時期。悉不得有停業或罷工情事。致妨及公衆利益。其外各工商業。雖得因爭議事件。僱主停業。工人罷工。然既提付調解或仲裁。自應靜候調解或仲裁之決定或裁定。不得在此調解或仲裁進行中。而有僱主停業或工人罷工之舉。蓋既發生停業或罷工。則實藐視主管行政官署之調解或仲裁。絕無誠意。且在僱主方面。更不得在此期內開除工人。故使僱主或工人任何一方而有此行爲者。依下文第三九條規定。主管官署得

出而制止。不服制止者。處以罰金。其行爲已犯刑法者。依刑法制裁。至調解或仲裁開始之期。以主管官署通知當事人調解或仲裁之行爲始。一經通知後。卽爲調解或仲裁期之開始。僱主方面卽不得爲停業或開除工人行爲。工人方面亦不得爲罷工行爲。若在未通知前。則除第四條事業之僱主及工人外。其他工商業之僱主及工人。皆得爲停業、罷工、或開除工人等行爲。

第三十七條 工人或工人團體。不得有左列行爲。

- 一 封閉商店或工廠。
- 二 擅取或毀損商店、工廠之貨物、器具。
- 三 強迫他人罷工。

〔詳解〕本條爲規定禁止工人之暴行者。勞資間發生爭議。不問爭議之內容若何。其時期若何。然總應在法律範圍內解決。工人方面。其最後武器。亦唯出於罷工之一途。決不能於罷工外再有何種暴行。故如本條所列之三款行爲。皆絕對禁止。工人或工人團體不得爲之。苟有違反者。則依下文第三九條規定。由主管官署等出而制止。不服制止者。當然處罰。而觸及刑法者。則依刑法妨害自由或毀棄損壞罪各規定懲治。蓋此種行爲。實爲不法行爲。超過工人所使用武器之外也。

第五章 罰則

第三十八條 爭議當事人對於第三條第二項、第七條第二項所定視同爭議當事人間契約之決定或裁決有不履行者。處二百元以下之罰金或四十日以下之拘役。

前項情形。得由爭議當事人另依民事法規逕向法院請求強制執行。

〔詳解〕勞資爭議事件。凡調解一經成立。即視同契約。其在民事訴訟法上即同於審判上之和解。而仲裁之裁決。既規定不得聲明不服。則在民事訴訟法上。更同於法院之確定判決。故此種決定或裁決。任何方當事人不得違反。苟違反者。其在不違反之一方當事人。固得逕向法院民事庭請求強制執行。而在主管行政官署及調解委員會或仲裁委員會。更得移送法院。處以二百元以下之罰金或四十日以下之拘役。以資懲戒。即主管官署等不為移送者。當事人亦得聲請主管官署等依法移送。但使雙方當事人於調解決定或仲裁裁定後。而合意和解。另訂新條件。甘拋棄其因調解或仲裁所得之權利者。則不以違反論。亦即不能適用本條之規定。

第三十九條 爭議當事人有違反第三十六條及第三十七條之規定時。主管行政官署及調解委員會或仲裁委員會得隨時制止。不服制止者。得處以二百元以下之罰金。其行為已犯刑法者。仍依刑

法處斷。

〔詳解〕前章第三六條及第三七條規定。乃爲禁止勞資爭議中當事人雙方之暴行者。如苟有此。則應由主管行政官署、調解委員會、或仲裁委員會制止。使之恢復常態。不服制止者。則移送法院。處以二百元以下之罰金。若其行爲已構成刑法者。則依刑法處斷。至被害人方面。則更可依民法上侵權行爲之規定。另向法院民事庭訴請損害賠償。

第四十一條 有左列行爲之一者。處百元以下之罰金。

- 一 違反第二十五條規定無故不到會或不提出說明書者。
- 二 違反第二十七條規定者。

前項第二款情形。構成刑法上之犯罪行爲時。仍依刑法處斷。

〔詳解〕上文第二五條所規定之傳喚證人或關係人到會說明或提出說明書及第二七條所規定之調解委員不得洩漏所知悉工商上之祕密。皆爲強制規定。故苟證人或關係人不到會說明或不提出說明書以及調解委員洩漏所知悉工商上之祕密者。主管行政官署等或依職權。或依被害人之聲請。皆得移送法院。處以一百元以下之罰金。使洩漏祕密而構成刑法第三一八條之犯罪行爲。

者。更依刑法處斷。而被害人若因此受有損害者。亦得提起民事訴訟。依民法上侵權行爲之規定。請求損害賠償。但於此有注意者。刑法第三一八條之罪。依同法第三一九條規定。須告訴乃論。而依刑事訴訟法第二一一條及第二一二條規定。則告訴限於被害人及其法定代理人或配偶。故主管行政官署等移送法院後。縱其行爲構成刑法第三一八條之罪。而被害人及其法定代理人或配偶。苟不爲告訴者。亦只可處以一百元以下之罰金。不能以刑法懲治之。又依本法上文第三三條規定。苟證人或關係人於仲裁委員會而於被傳喚後不到會說明或不提出說明書以及仲裁委員而有洩漏祕密行爲者。亦同是處罰。

第四十一條 有左列行爲之一者。處百元以下之罰金。但證人爲虛僞之陳述時。依刑法僞證之規定處斷。

一 於第二十五條所定情形。而爲虛僞之說明者。

二 於第二十六條所定情形。無故拒絕調查、答復、或爲虛僞之陳述者。

〔詳解〕上文第二五條及第二六條規定之傳喚說明或調查及詢問。皆爲明瞭爭議之真相起見。俾可易於調解。故使關係人爲虛僞之說明者。關係之工廠或工店而無故拒絕調查、拒絕答復、或爲虛

偽之陳述者。則其妨害調查實甚。得由主管行政官署等移送法院。處以一百元以下之罰金。如證人而爲虛偽之陳述者。則更構成偽證行爲。應依刑法第一六八條規定處斷。又依上文第三三條規定。苟證人、關係人、關係之商店或工廠等。對仲裁委員會而有此行爲者。亦同是處罰。

第四十二條 遇有本章各條所定應處罰之行爲。得由主管行政官署及調解委員會或仲裁委員會聲述事由。移送該管法院審理。該管法院除有特別情形者外。應於接收案件後二十日內宣告裁判。〔詳解〕本章各條所規定之罰則。皆應由法院裁判。非主管行政官署等所得審理。故如遇有此者。主管行政官署、調解委員會、或仲裁委員會。皆得聲述事由。移送該管法院。所謂該管法院者。即依刑事訴訟法第五條規定之管轄法院。蓋卽由犯罪地或被告之住所或居所所在地之法院是也。法院接受此移送後。除有特別情形不能急速裁判後。應卽於接收移送後二十日內宣告裁判。

第六章 附則

第四十三條 省政府或不屬於省之市政府。於必要時。得擬具本法施行細則。呈請國民政府核定之。

〔詳解〕凡一法律之施行細則。或由立法院制定。或由國民政府或主管官署制定。用以定本法律施行之程序者。而勞資爭議處理法。爲處理各地方之勞資爭議者。其施行細則。理由實業部制定。然各

地勞資情狀。至不一致。往往適於此而不適於彼。使由中央制定。反恐窒礙難行。故爲本條之規定。令由各省政府或直隸於行政院之市政府按當地情形。自爲擬具。送由國民政府核定。蓋亦一種別殊情形也。

第四十四條 本法自公布日施行。

本法修正公布前發生之爭議尙未解決者。得依本法處理之。

〔詳解〕勞資爭議處理法。早公布於民國十九年三月十八日。卽日施行。至民國二十一年九月二十七日。又加以修正。重爲公布。故本法又名修正勞資爭議處理法。至其施行期日。卽民國二十一年九月二十七日日本法公布之日。其在修正公布前所發生之勞資爭議事件。於修正公布日尙未解決者。概依本法處理。

勞工法規詳解

勞資爭議處理法



工廠法

第一章 總則

第一條 凡用發動機器之工廠。平時僱用工人在三十人以上者。適用本法。

〔詳解〕本條爲規定工廠法之適用範圍。工廠之範圍甚廣。凡開設工廠招集工人在內工作者。皆謂之爲工廠。然適用本法之工廠。則不如是。從事於手工業者。固不在內。卽並非手工廠。而苟非用發動機器者。如紡紗工廠。如織布工廠。亦不適用本法。蓋雖使用機器。然非使用發動機器也。必須使用發動機器之工廠。始爲本法之所謂工廠。而其工人過少。使不足三十人者。亦尙不得適用本法。必須有工人三十以上。始得適用。所謂發動機器者。卽發生動力之機器。如蒸汽機、煤器機、油機、電氣機、以及水輪機等皆屬之。所謂工人者。卽指使用發動機器而爲直接生產或輔助其生產工作之工人。故如勤務及廚司等與生產工作無關者。皆不在此列。至所謂三十人以上者。連本數計算。卽至少須滿工人三十名是也。

第二條 本法所稱主管官署。除別有規定者外。在市爲市政。在縣爲縣政府。

〔詳解〕本條爲規定本法所稱主管官署之機關。凡本法中所稱主管官署者。其在市則爲市政府。其在縣則爲縣政府。然此所謂市。係與縣平行隸屬於省政府之下者。若直隸於行政院之市而與省平行者。則以社會局爲其主管官署。凡工廠遇有事故。悉由社會局管理之。

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 工人體育。
- 五 工廠所受賞罰。
- 六 傷病種類及原因。

〔詳解〕本條爲規工人應備置工人名冊者。凡適用本法之工廠。即使用發動機器而所用工人又在三十名以上之工廠。應備置工人名冊。記載本條所列六款之事由。並另繕一份。呈報主管官署備案。苟工廠違反之而不爲備置或不爲報告者。依下文第七一條規定。應處一百元以下之罰金。

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。其變更部分。

二 工人傷病及其治療結果。

三 災變事項及其救濟。

四 退職工人及其退職之理由。

〔詳解〕本條爲規定工廠應定期呈報主管官署之事項。凡工廠應於每六個月。將本條所列四款事由。向主管官署呈報一次。而於呈報主管官署外。更須另行繕具一份。由工廠中保存。以資考查。而備核對。所謂災變事項者。即工廠中發生之不幸事故。如汽鍋爆裂、火災、坍塌、以及工人慘死等皆是也。苟不爲報告者。依下文第七一條規定。應處工廠以一百元以下之罰金。

第二章 童工女童

第五條 凡未滿十四歲之男女。廠工不得僱用爲工廠工人。

十二歲以上十四歲未滿之男女。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。

〔詳解〕本條爲禁止工廠僱用童工者。凡使用發動機器之工作。危險性較大。偶一不慎。卽易僨事。而在年幼之人。且亦不易任此。於公於私。兩有損害。故特爲禁止。凡未滿十四歲之男女。一體不得僱用爲工人。一方所以護年幼者。他方亦爲工廠及其他工人防止危險也。再依民法第一二四條規定。年齡自出生之日起算。是所謂滿十四歲者。必其人自出生之日起。至今已滿足十四年是也。例如其人於中華民國二十五年五月五日出生者。必至中華民國三十九年五月五日。始爲滿十四歲。若在十二歲以上未滿十四歲者。如在本法公布前業已使用爲工人者。則自本法施行之日起。得由主管官署酌量情形。變通辦理。核准寬其年限。然使其人而在本法公布後始行僱用者。卽應絕對禁止。縱已僱入內。亦卽令其退出。並依下文第六九條規定。處工廠以五十元以上三百元以上之罰金。所謂公布日者。卽爲本法公布之日。爲中華民國十八年十二月三十日。至其施行之日。則爲中華民國二十年八月一日。故十二歲以上未滿十四歲者。如在民國十八年十二月三十日前由工廠僱入。尙可通融。若在民國十九年以後僱入者。則絕對不許。若爲未滿十二歲之人。則任何時皆不許僱入爲工人。

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。

〔詳解〕凡年齡已滿十四歲之男女。雖得由工廠僱用爲工人。然在未滿十六歲者。則其身體之發育。亦未完全。故祇可爲童工。祇准從事輕便工作。所謂輕便工作者。卽其工作較爲簡易。較爲便利。無危險性。無多煩體力。卽爲童工力所能勝。無害於其身體之發育及健康是也。

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 高壓電綫之銜接。
- 五 已溶礦物或礦滓之處理。
- 六 鍋爐之燒火。
- 七 其他有害風紀或有危險性之工作。

〔詳解〕本條爲規定禁止童工及女工之工作事業。凡本條所列之七款。不問童工或女工。皆不得從事。須由已滿十六歲之男工司之。蓋此七款事業。皆含有重大之危險性。或者爲不衛生或有害風紀。

之工作。偶有不慎。輕則傷害工人一人之身體或生命。重則發生災變。使全工廠及全工廠工人俱遭其厄。故非身體已壯且較有經驗者。不得爲之。重工。爲未滿十六歲之人。其身體尙未完全發育。而女工則其體力及智力。總不及男子。且有月經及妊娠等關係。故皆不許從事。以防災變。而重衛生。倘工廠違反本條規定。妄用童工或女工從事此七款中任何一款工作者。依下文第六八條規定。應處以一百元以上五百元以下之罰金。又本條所謂女工者。乃指已滿十六歲之女工而言。若爲未滿十六歲之女工。應以童工論。不在所稱女工之列。蓋童工固無分男女也。又依本法施行條例第一八條規定。凡童工、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。是不僅童工及女工。不得爲本條所列各款工作。卽成年工人。苟年在五十以上者。亦應斟酌行之。不得妄爲分配。

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。

〔詳解〕本條爲規定成年工人之工作時間。凡成年工人。其每日之實在工作時間。應以八小時爲原則。蓋八小時工作之制。今已爲工作時間之鐵律。世界各國。無不採用。吾國亦當然不能例外。但因地

方情形或工作性質。有必須延長其工作時間者。得定爲每日十小時。所謂成年者。依民法第一二條規定。應滿二十歲。故必滿二十歲始爲成年。然依本法上文第六條規定而爲解釋。則此所稱成年者。與民法上之規定異。應爲已滿十六歲者。蓋未滿十六歲。則爲童工。是一滿十六歲。明明卽爲成年工人也。所謂實在工作者。卽除去飲食及休息等時間。實在從事於工作也。例如每日上午八時上工。十二時午膳。下午一時再上工。五時放工。是名雖九小時。而除去午膳一小時。則其實在工作。只爲八小時。工廠訂定工作時間。應以八小時爲原則。如因地方情形或工作性質而有延長之必要者。則亦不妨定爲十小時。且須呈報主管官署。過此則依下文第一〇條規定外。不得再爲延長。倘過此而無故延長者。依下文第六九條規定。應處工廠以五十元以上三百元以下之罰金。

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。

〔詳解〕本條爲規定晝夜輪班工作制之更換期間。凡工廠之工作。有採晝夜輪班制者。則至少須每星期更換一次。如上星期爲日班工作者。本星期爲夜班工作。上星期爲夜班工作者。本星期爲日班工作。以資調劑。而防妨害衛生。蓋日班工作。固無問題。而使人俾晝作夜。日於夜間從事工作。必致妨害身體之健康。故至少須每星期更換一次。如不然者。則依下文第六九條規定。應處工廠以五十元

以上三百元以下之罰金。且依第一二條規定。童工不得作夜工。而依第一三條規定。女工雖可作夜工。但亦以下午十時前爲止。過此卽不得工作。故凡爲夜班工作者。亦僅限於成年之男工。

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。不得超過四十六小時。

〔詳解〕本條爲規定工廠臨時延長工作時間者。工人每日工作之時間。依上文第八條規定。本至長不得過十小時。違者且依下文第六九條規定。須處以罰金。然使因天災、事變、或季節之關係。於取得工會同意後。仍得延長其時間。但每日總時間不得過十二小時。而其延長之時間。每月不得過四十六小時。蓋工廠或因遭遇天災。或因發生事變。或因季節關係。一時出品之需要激增。求過於供。雖每日十小時工作。亦不暇給。其勢不得不再延長其工作期間。則於取得工會之同意後。不妨延長。蓋爲一種臨時性質。而非本例如此。一俟原因消滅。仍須恢復其原定之工作時間。蓋一方固須顧及工廠之營業。他方又須顧及工人之健康。故每日工作總時間。不得超過十二小時。而其延長之時間。每月不得過四十六小時。如並無天災等關係而爲延長。或雖有天災等關係而其延長未取得工會同意。或雖得工會同意而延長之時間超過此數。則依下文第六九條規定。應處工廠以五十元以上三百

元以下之罰金。至所謂工會者。即工人依工會法所組織之工人團體是也。如工人未組織工會者。則須經工廠會議之同意。不得由工廠一方擅行主張延長。又依下文第二三條規定。此種延長之工作。工廠例須另行發給工資。依照平時每小時工資加給三分之一或三分之二。例如平日每小時工資為一元者。則延長二小時。應另給以二元七角或三元四角。更須將延長理由呈報主管官署。

第十一條 童工每日之工作時間不得超過八小時。

〔詳解〕本條爲規定童工之工作時間者。童工每日之工作時間。任如何不得超過八小時。即或成年工人爲十小時或十二小時者。童工亦依然八小時。如違反本條規定而令童工超過此時間工作者。依下文第六八條規定。應處一百元以上五百元以下之罰金。

第十二條 童工不得在午後八時至翌晨六時之時間內工作。

〔詳解〕本條爲規定禁止童工夜間工作者。工廠中雖有採晝夜輪班制。而童工年齡幼小。身體未完全發育。夜間正應熟眠。故禁止自下午八時起至翌日上午六時止之時間內工作。蓋在此時間中工作。不特妨害個人身體之健康。或者更引起其他之危險。故絕對禁止。倘違此者。依下文第六八條規定。應處工廠以一百元以上五百元以下之罰金。

第十三條 女工不得在午後十時至翌晨六時之時間內工作。

〔詳解〕本條爲規定限制女工夜間工作者。女工雖非與童工相等。不妨在夜間工作。然女子之身體。究少與男子同等強壯者。且有月經及妊孕等關係。而夜間工作。更或有其他妨害風紀之事由發生。故亦不可不嚴爲限制。自下午十時起以至翌晨六時止。在此時間內。不得工作。如工廠違反本條規定。令女工在此時間中工作者。依下文第六八條規定。處一百元以上五百元以下罰金。

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。

〔詳解〕本條爲規定工人休息時間者。凡工廠工人繼續工作至五小時之久者。例如上午五時開工。繼續工作至十時。或下午一時開工。繼續工作至五時。則不問所服務之工作若何。其身心皆已疲勞。使再繼續工作。不特妨害其身體之健康。而於工作之效率上亦發生問題。甚且引起種種危險。故至少應予以半小時之休息。不得繼續工作。如違此者。依下文第七一條規定。應處工廠一百元以下罰金。

第十五條 凡工人。每七日中應有一日之休息。作爲例假。

〔詳解〕本條爲規定工廠工人之例假者。凡工廠中工人。於每七日中。應予以一日之休息。即作工六日後。必須有一日之休息也。此種休息日。即以星期日爲之。但使工廠有特殊情形。訂定不以星期日爲休假日。而以其他日爲休假日者。亦無不可。然任如何。每七日中。必須有一日之休假。苟違此者。依下文第七一條之規定。應處工廠以一百元以下之罰金。但經工人同意不休假者。則依下文第一八條規定辦理。不在此限。此休假之日。例不扣薪。仍應照常給付。但論件計算工資者。不包括在內。所謂論件計算工資者。爲給資方法之一種。即按其工作出品之件數而計算其工資。凡出品之件數愈多者。其工資亦愈多。不以日計或月計也。唯其然故。遇有休假日不工作者。即無出品。當然不能計算工資。但論件計算工資而限於日課件數。仍係以日計算者。此休假日仍須照給工資。不得以論件計算。故而不爲給付。蓋論件計算。有完全論件者。每一件給工資若干。亦有其論件限於日課件數者。即每日入廠工作。至少須有出品若干件。不得缺少。其較此而有超出者。則按其超出之數。按件另給資若干。是名雖論件計算工資。實亦以日計算工資也。故休假日仍應照常給資。

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。

〔詳解〕本條爲規定法定休假日者。工廠工人。除前條所定例假日外。凡國民政府法令所規定應放

假之紀念日。均應休息。依本法施行條例第九條規定。計國民政府法令所規定之紀念日。一年中共有六日。一爲一月一日。卽中華民國成立紀念日。二爲三月二十九日。卽黃花崗革命先烈紀念日。三爲五月一日。卽全世界所定之勞動節。四爲八月二十七日。卽孔子誕辰紀念日。五爲十月十日。卽國慶日。六爲十一月十二日。卽國父孫中山先生誕辰紀念日。而其外由國民政府臨時指定之紀念日。亦在休假之列。此休假日。工人雖不工作。工廠亦須照常給付工資。不得扣除。若工廠於此法定休假日而不休假期者。則依下文第七一條規定。應處一百元以下之罰金。但經工人同意不休假期者。則不在此限。應依下文第一八條規定辦理。另給工資。

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。

〔詳解〕本條爲規定工人之特別休假期者。凡工人入廠工作後。使在一年以上者。則每年得有特別

休假七日。三年以上者。則每年爲十日。五年以上者。則每年爲十四日。如在十年以上。則於十四日之特別休假日外。每一年增加一日。如爲十一年者。則爲十五日。十二年者。則爲十六日。依此遞加。但至三十日爲止。過此不得再加。此種特別休假日。在前二條所規定例假日之外。卽於例假日而外。再給以若干日之休假日是也。所謂繼續工作者。卽繼續在廠工作。並未有辭職及停業等中止事由是也。其因例假而有休息者。固不在內。卽或因疾病、婚、喪等事故而請假者。亦不在內。仍以繼續工作論。其期間之起算。應自入工廠之日爲始。如不幸中途有辭職或停業者。則其期間應中斷之。再自第二次入廠之日開始計算。例如甲於民國二年三月一日入廠工作。至二十三年二月底。本已繼續工作滿二十年。每年應有特別休假期二十四日。乃突然於二十三年三月。因事辭職或停業。至四月一日重行入廠工作。則甲於二次入廠後。卽不得再享受此種權利。應自民國二十三年四月一日開始計算。至二十四年三月底。始滿一年。每年例得特別休假七日。至二十六年三月底。始滿三年。每年例得特別休假十日。不得再將前此在廠工作之日。併合計算。然使甲於民國二十三年三月。僅因事請假一月。而非辭職或停業者。則不爲中斷。仍以繼續工作論。至此特別休假日之工資。工廠仍照常給付。不得扣除。如工廠而違此規定。不爲特別休假期者。則依下文第七一條規定。應處一百元以下罰金。但經

工人同意不願休假者。則不在此限。應依後條規定辦理。另給工資。

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。

〔詳解〕凡依上文條一五條、第一六條、及第一七條等所規定各種休假日。其工資。仍應由工廠照常供給。不得扣減。例如甲月薪為六十元。已在廠繼續工作七年。是依前條規定。每年應有特別休假期十四日。乃甲於是月中因事將此十四日之特別休假期。全部休假。是一月中僅工作十六日。而又有星期例假四日。紀念假一日。是又扣去五日。其實際工作者。僅為十一日。然其工資。仍應給以全月六十元。不得扣減。又使工人遇應行休假之日。而不願休假。仍入廠工作者。則工廠應另給以工資。即以上述之例言。甲於是月中本有十九日之休假。不必工作。乃甲不願休假。仍來廠照常工作者。則工廠除去應給以每月六十元之工資外。再加給以十九日之工資。以每日二元計。則為三十八元。是工廠於是月中。應給甲九十八元。如工廠而違此規定者。則依下文第七一條規定。處以一百元以下罰金。

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。

〔詳解〕第一五條至第一八條所定。本指一切工廠在內。然如關於軍用或公用之工廠。實有不得已

時。主管官署得停止其休假。所謂軍用者。即其工作屬於軍事上者。如兵工廠及海軍造船所等是。所謂公用者。即屬於公衆使用之範圍。如火車、輪船、電車、電燈、自來水、及公共汽車等各工廠是。其所謂主管官署。乃爲主管此軍用工廠或公用工廠之各機關而言。但其停止休假。必限於必要之時。且仍須依下文第二三條規定。應加給該假期內之工資。若違此者。依下文第七一條所定。亦應處以一百元以下罰金。

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爲標準。

〔詳解〕本條爲規定工人之標準工資者。凡工廠僱用工人。例須給以一定之報酬。即所謂工資是也。此工資之計算。不問爲按月計算。爲按件計算。其最低之工資率。必須依其工廠所在地之工人生活狀況爲標準。即以當地工人之最低生活費爲標準。蓋其工資之最低額。任如何必須使工人在當地得維持其最節儉之衣食住行並仰事俯蓄等一切費用。不得再爲減少。非然者。工資過低。致不足維持其一人一家之生活。則其弊必至於百出。在工人固甚不利。即在工廠亦未必有利。故本條特爲規定。工資之最低率。應以工廠所在地之工人生活狀況爲標準。

第二十一條 工廠對工人應以當地十足通用貨幣爲工資之給付。

〔詳解〕工廠給付工人工資應以當地十足通用之貨幣爲之。所謂當地十足通用者。卽其貨幣在工廠所在地使用時。依其貨幣所定之價格通用。並不折扣是也。

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。

〔詳解〕本條爲規定工廠發給工資之期間。凡工廠發給工人工資。應有一定之期日。但至少每月應發給二次。卽半月一爲發給是也。不得故爲延長。蓋工人以工資之收入爲維持其生活者。使期間過長。則將難以維持。有青黃不接之恐慌。故至少爲每月二次。其論件計算工資者。亦同樣辦理。每半月卽應給算一次。

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一至三分二。

〔詳解〕凡依上文第一〇條或第一九條之規定。於所定每日之工作外另行加長工作時間者。不問爲延長至十二小時或停止休假期日。此工作時間。應行加給工資。且不得與普通工作時間內之工資相同。須加給三分一至三分二。例如工人工資。每月六十元。是合計每一日計爲二元。以八小時工

作計。則普通每小時工作爲二角半。則其所延長之工作。應每小時至少爲三角四分。或者爲四角二分。但此指勞動契約上未有訂定者而言。若勞動契約上已有訂定。而其訂定更有利益於工人者。則從其訂定。又查團體協約法第一一條規定。團體協約得規定僱主於休假日或於原定工作時間外。必須工人工作或續繼工作時。其工資應加成或加倍給發。但不得超過二倍。是在勞動契約上即有訂定。其加給之工資。至多亦不得超過二倍。如每小時爲二角半者。則至多每小時不得過七角半。故使依第一〇條規定延長至十二小時者。則至多應加給一元五角。使本爲八小時工作者。則延長有四時之多。應加給三元。使依第一九條規定停止休假期日者。則每日本爲二元之工資。至多可加給六元。但使未有勞動契約訂定。或其訂定不及三分之一之數者。則依本條規定。應加給三分之一至三分之一。

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。

〔詳解〕本條爲規定男女工平等待遇者。凡工廠中之男女工人。使其所作之工作相同等。而其效力亦相同者。工廠即應給付男女工以同等之工資。不得歧視。致厚於男工。而薄於女工。但依上文第七條規定。凡各種有害身體健康。有妨風紀。或其工作有危險性者。女工概不得從事。而依第一三條規

定。女工更不得在下午十時至翌晨六時之時間內工作。是許多工作。有只許男工從事而禁止女工從事者。不能以男女工應受同等之工資。而即使之服同一之工作也。故本條所謂同等之工作者。乃指上文第七條所規工之各種工作外之各種工作者。

第二十五條 工廠對於工人不得預扣工資。爲違約金或賠償之用。

〔詳解〕工人損害工廠機器或貨物等。固應賠償。即並無損害。而有違約情事者。苟勞動契約中而有違約金者。工人亦應如數給付。但此爲不確定之事實。未必人人皆然。且既工人對工廠有損害情事。違約情事。則工廠對於工人。亦未必無如是。在事前不能擔保誰有此事情。誰無此事情。故本條規定。不許工廠對於工人預扣工資。爲違約金或賠償之用。至所謂違約金者。即依民法第二五〇條規定。凡債務人不履行債務或不於適當時期履行或不依適當方法履行時對於他方給付之一種賠償金也。此種事情。非可預期。且即不幸發生。其是否損害。是否違約。亦應臨時雙方會同解決。故不得預爲扣除。以損害工人利益。

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。

〔詳解〕本條爲規定契約滿期後之續約者。所謂工作契約者。即勞動契約。計分二種。其一爲個人勞動契約。即工廠與工人合意所訂立之契約也。其二爲法定勞動契約。即依國家法令所規定之條件。而由工廠與工人所訂立之契約也。然此二者。皆爲工作契約。其契約上會定有期間者。即何時開始。何時終止。則於期間屆滿而後。必須雙方同意。始可續約。如任何一方不願意續約者。即依契約於期滿時終止。不得以單方之意思。妄行強迫對方續約。

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。

〔詳解〕本條爲規定工廠終止契約之預告期間。凡無定期之契約。即未於契約上訂定契約之終止期間。雙方任何時可以終止契約者。則工廠終止契約時。應於事前預告工人。使工人得早有準備。另覓工作。其預告期間。至少依本條所列規定。即工人在廠繼續工作在三個月以上者。於十日前預告。

在一年以上者。二十日前預告。在三年以上者。三十日前預告。不得短少。但使契約上訂有預告期間。而其期間較本條所定爲長者。則從其契約所定。如工廠不依此規定。而突然對工人終止契約者。除合於下文第三一條規定情事外。應依第二九條規定。須照給工人以本條所給預告期間之工資。如每日工資爲一元者。則三個月以上之工人。給以十日。一年以上。給以二十元。三年以上。給以三十元。使依本條而爲預告者。則僅須給以半數。至工人而欲終止契約者。則依第三二條規定。應於一星期前向工廠預告。

第二十八條 工人於接到前條預告後。爲另謀工作。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。

〔詳解〕本條爲規定工人在預告期中之請假時間。凡工人接到工廠終止契約之預告後。勢必另謀工作。而另謀工作。勢不得不請假外出。故爲本條之規定。工人得於工作時間中請假外出。但其請假出外之時間。每星期不得過二日之時間。如每日工作爲八小時者。則每星期不得過十六小時。如每日爲十小時者。則不得過二十小時。而於此請假之時間。工資仍照常給付。不得扣除。

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。

〔詳解〕凡無定期勞動契約。工廠依上文第二七條規定向工人預告終止契約者。則除原有工資外。應另給以預告期間中工資之半數。如預告期間爲二十日。其每日工資應爲一元。則另給以半數十元之工資。倘未經預告突然終止者。則應給以全數。如預告期間爲二十日。其每日工資應爲一元。則給以二十元。但此爲法定者。如勞動契約上另有訂定。而其所定又較本條爲更有利於工人者。則從其契約。工廠不得以本條爲藉口。而違反契約之所定。

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 工廠爲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。

〔詳解〕本條爲規定有定期契約之中途終止契約者。凡有定期之契約。依上文第二六條規定。本應

於契約所定期間屆滿時始得終止。如違此者，他方得請求損害賠償或違約金。但使工廠或工人而有本條所列三款中之事由者，工廠亦得於期間未屆滿前，中途終止契約。不必至期間屆滿時，但工廠終止契約，應依上文第二七條所定預告工人。至預告後之辦法，當然亦依第二八條及第二九條所規定辦理。所謂歇業者，即停止營業是也。其原因何在，概所不問。全部歇業，為工廠全部停辦，而一部歇業，則為一部分停止營業。但一部歇業，其所得終止契約者，亦僅限於歇業一部分之工人，不能藉口於一部歇業而遽將全部工人終止契約。

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，或一個月以內無故曠工至六日以上時。

〔詳解〕本條為規定工廠得不經預告終止契約者。凡工人在工廠中服務，而有本條所列二款中任何一種事由者，不論契約有無定期，而定期契約更是否屆滿，工廠均得終止契約。且無須依第二七條規定預告。儘可隨時將契約終止。所謂情節重大者，即其違反工廠規則之情節重大是也。苟事屬輕微者，即不在此列。所謂無故者，即並無正當事故是也。使因正當事故，如疾病、婚、喪，以及有正當事

由者。卽不得以無故論。又所謂曠工者。乃指未經向工廠請假或雖請假而未經工廠核准者而言。如業向工廠請假而又得其核准者。不問有無正當事故。概不得以曠工論。

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。

〔詳解〕本條爲規定無定期契約之工人終止契約預告期間者。凡無定期之勞動契約。工廠如欲終止契約者。固應依上文第二七條規定。事前向工人預告。而工人欲終止契約者。亦應於一星期前向工廠預告。不得突然終止。且終止之意思。既出於工人。則凡上文第二八條及第二九條所規定有利於工人之情事。工人皆不得享受。

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。

〔詳解〕本條爲規定工人終止契約之無須經預告者。凡工廠對於工人而有本條所列三款中任何一款情事者。不問契約有無定期。定期契約更是否期滿。工人皆得終止契約。且無須向工廠預告。所

謂工作契約。即工廠與工人間所訂之一切勞動契約。而勞動法令。則爲關於勞動上之各種法令。除本法外。如團體協約法。如勞資爭議處理法。如工會法。一體屬之。所謂重要規定者。即其規定中之重要部分。使其所違反者而僅在細微之間。則不在此限。工人即不得藉口於此而妄行終止契約。至所謂無故者。乃指並無正當事故而言。如因天災、事變、星期日、休假日、以及有其他不得已事故者。即不在無故之列。至所謂虐待。則必有重大之侮辱或其他毆打等情事。足使工人損害其名譽、身體、生命、自由、或健康等。若僅僅斥責。則不在虐待之列。又於此有須注意者。上文第三一條第一款之工人違反工廠規則情節重大、以及本條第一款之工廠違反工作契約或勞動法令之重要規定、第三款之工廠虐待工人。如有觸及刑法上規定各罪名或依民法上規定受有損害者。則除依本法規定不經預告終止契約外。被害人更得依刑事訴訟法或民事訴訟法向法院提起刑事或民事訴訟。治以刑罰或請求損害賠償。不僅以終止契約爲限也。

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

〔詳解〕本條爲規定解決爭執之機關者。凡上文第三〇條第三款之工作不能勝任、第三一條第一

款之工人違反工廠規則情節重大，以及前條各款事由。苟雙方發生爭執，即以第三〇條第三款言。使在工人一方認為並非不能勝任，而在工廠一方則認為確係不能勝任。又如第三一條第一款。在工人一方認為並未違反或雖違反而情節並未重大。在工廠一方則認為確已違反或違反之情節確為重大。則此時將何所適從。因為本條之規定，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 工廠工作時期及成績。

〔詳解〕本條為規定工作證明書者。凡工人於工作關係終止時，除工人未依第三二條規定即時終止或因有第三一條各款所列事由而經工廠終止者外，皆得向工廠請求給與工作證明書。工廠不得拒絕。所謂工作關係終止者，即停止工作是也。不問為有定期之期滿停止工作，抑為無定期之隨

時停止工作。又或爲有定期之中途停止工作。更不問爲工廠停止工人。抑工人辭退工廠。一體屬之。故雖依上文第三〇條第三款規定。工廠因工人不能勝任工作而將其停止時。工人苟請求給與工作證明書。工廠亦須給付。不得拒絕。

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。

〔詳解〕本條爲規定工廠負擔童工及學徒補習教育之義務。凡工廠中而有童工或學徒。則工廠必須於工作時間而外。使受補習教育。每星期至少必須有十小時。其教育費用。更須全部由工廠負擔。不得在工資中扣除。即成年之工人。苟有失學者。亦當酌量補助其教育。不過並非強制。在可能範圍內施行。非若童工及學徒之爲工廠必須義務也。若工廠而不負擔此義務。或不令其受教育。或雖令其受教育而每星期不足十小時。或者竟不爲負擔全部費用。則依下文第七一條規定。應處工廠以一百元以下之罰金。

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。

〔詳解〕本條爲規定女工分娩之停止工作者。凡女工分娩者。工廠應於其分娩之前後。准許停止工作八星期。而在八星期之停止工作期內。如工人於停止前已在工廠中繼續工作滿六個月者。則此八星期之工資。照常給付。與不停止工作等。如入工廠工作後至停止工作之日尙未滿六個月者。則此八星期之工資。照原數減半發給。且依此規定而爲解釋。工廠除遇有上文第三〇條第一款及第二款情事外。不問遇何事故。更不問有無定期。亦不問定期是否屆滿。在此八星期中。工廠絕對不得將其停止。故即契約滿期者。亦必於八星期後。始行終止。例如女工甲於民國二十五年五月一日入廠工作。定期爲一年。至二十六年四月底止。乃此期間屆滿之時。適在甲分娩停止工作之中。是工廠對於甲之工資。應照給至八星期停止工作滿期之日。不得於四月底即行終止。但女工因分娩而停止工作者。工廠得請求取具醫生診斷書。以資憑證。若果因分娩而停止工作。而工廠強迫其工作。或雖不強迫其工作而不照給工資。或者竟於此時中妄行終止契約。則依下文第六九條規定。應處以五十元以上三百元以下之罰金。

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。

〔詳解〕勞動保險法。迄今尙未實施。工人遇有不測或婚喪事故。雖依下文第四五條及第四七條規定。或由工廠補助及撫卹。或由工廠設法借貸。然究有限。故工廠應於可能範圍內。協助工人儲蓄。如每月工資五十元者。提出十分之一五元。儲蓄於儲蓄機關。予以較厚之利息。至契約終止時或發生不測時或至一定時期。將本利合併發還。則每月五元者。十年約可獲得本利千元。至所謂合作社者。乃爲合羣力以舉辦之各種合作社。國民政府曾於民國二十三年二月一日公布合作社法。計七十六條。分生產合作、運銷合作、儲蓄合作、消費合作、利用合作、供給合作、信用合作、以及保險等數種。例如工廠中有工人一百名。每日各食米一升。計市價每升一角。使舉辦合作社後。於米價較廉之日。直接向米價最低之處大批購進。則每升合價不過七分。每工人即可每日省去三分。其外類是者尙多。一一皆可舉辦。但工人資力有限。難以任此。工廠應於可能範圍內。協助其成。

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。

〔詳解〕工人住宅。最爲重要。往往因之發生問題。或近地無相當房屋。往返不便。或近地雖有相當房屋。而租金高貴。難勝此負擔。故工廠應於可能範圍內。建築工人住宅。使之減輕負擔。並提倡工人正

當娛樂。以使之精神上得有愉快。且不至陷於放僻邪恥。所謂正當娛樂者。卽其娛樂屬於正當之行為。人生不可有苦而無樂。故必以此調劑其勞苦。如組織俱樂部。如創辦戲劇社。或者組織球隊、棋隊、以及旅行團等。一體皆是。

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。

〔詳解〕本條爲規定工廠盈餘時分配工人以獎金或盈餘者。工廠之得盈餘。大部分固恃資金。而半亦由於工人之勞力。故工廠於營業年度終了時。結算如有盈餘。除提去股息及公積金外。應以若干分配於工人。所謂營業年度者。卽每年於一定期間內將所經營之營業予以一大結束是也。或自一月一日以至十二月三十一日。或自七月一日至翌年六月三十日。由各工廠依其地方習慣及營業情形而自定。並無限制。亦不必一律。股息爲股東之一種息金。卽習慣上所謂官利。公積金則爲盈餘中提出之一種款項。爲工廠所有。用以填補後日之或有虧折者。股息之數。大概爲股本週息十分之一。公積金亦然。於盈餘中提去此款後。則以餘款分配於一年中工作並無過失之工人。其應分配之數額。在本法並無規定。如爲獎金者。大概明定於勞動契約中。如未有訂定者。則應訂定於工廠章程

中。大率爲一個月或二個月之工資。如爲分配盈餘。則須視其盈餘數之多寡與工人數之多寡爲準。不能一定。即在章程中或勞動契約上。亦不過明定爲盈餘額幾分之幾。而工廠中職員及非直接從事於生產之員役。亦當然分配及之。不能僅以工人爲言。蓋即習慣上所謂花紅或紅利是也。但於此有注意者。獎金與紅利。僅可得其一。由工廠中選擇。明定於章程之上。不能既得獎金。再欲分配盈餘。或既分得盈餘後。再要求獎金。二者固不可得而兼也。

第八章 工廠安全與衛生設備

第四十一條 工廠應爲左列之安全設備。

- 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。

〔詳解〕本條爲規定工廠之安全設備者。所謂安全設備者。即爲種種之設備。以使各方得所安全。不至發生若何危險是也。所謂關於工人身體之安全設備者。如設置工人休息室、飲食堂、以及檯凳等。

休息之器具等是。所稱工廠建築上之安全設備者。如房屋牢固、牆壁堅硬等是。所謂機器裝置之安全設備者。即機器之裝置。須十分安全。不至發生危險是也。所謂預防火災、水患等之安全設備者。則如開設太平門、裝設太平梯、購備救火器、滅火藥水、以及流通溝渠等是也。凡此者。一方爲工人之安全。又一方亦即爲工廠自身之安全。

第四十二條 工廠應爲左列之衛生設備。

- 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 光綫之設備。
- 五 防衛毒質之設備。

〔詳解〕本條爲規定工廠之衛生設備者。所謂衛生設備者。即爲種種之設備。使工人得以衛生。不致發生疾病是也。爲增進工人衛生起見。應有種種之設備。空氣流通。如裝置氣窗等是。飲料清潔。如裝置自來水、自流井、或沙濾水等是。盥洗所及廁所之設備。如備置洗面室、浴室、以及廁所等是。光綫之

設備。如多開窗牖等是。防衛毒質之設備。如多備防毒面具、防毒手套、以及臭藥水、並各種急救藥品等是。

第四十三條 工廠對於工人應為預防災變之訓練。

〔詳解〕工廠中人數非一。而又易於發生災變。若不預為訓練。則一旦發生不測。勢必秩序大亂。不特非工人之幸。更非工廠之利。故工廠對於工人。平日應為預防災變之訓練。若何救止火災。若何處置坍塌。若何維持秩序。若何避免危險。一方灌輸以智識。他方又熟練其方法。庶臨事不至驚惶。釀成巨大之災禍。

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全善時。得限期令其改善。於必要時。並得停止其一部之使用。

〔詳解〕本條為規定主管官署對工廠設備之檢查及改善者。凡工廠中各種安全設備及衛生設備。主管官署。本有隨時檢查之職責。如發見有不完善者。得限期令其改善。知認為必要時。更得停止其一部之使用。所謂停止一部之使用者。即將其設備不完善之處。停止其使用。於改善後。再為使用是也。例如工廠中有某處房屋不甚牢固。或有傾圮之虞。非修繕後不能使用。主管官署即得於發見後。

令將此處房屋停止使用。

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。但以一年爲限。

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。

〔詳解〕本條爲規定工人因執行職務致傷病死亡之工廠給與津貼及撫卹者。勞動保險法。吾國今日尙未頒行。則工人遇有因執行職務而遭傷病、殘廢、或死亡者。則不可不有以維持之。因有本條之規定。由工廠補助其醫藥費並撫卹費。其數額。則依本條第一項所列三款爲標準。但工廠之資本不足五萬元。不能負擔此數額者。則可呈請主管官署。酌量核減其給與之數目。不必依本條所定。然使勞動契約中而另有訂定。其數額較此爲高。更有利於工人者。則從其契約上之所訂定。其補助費等數額之標準。則分傷病、及殘廢、死亡三種。傷病津貼。僅爲一年。前半年則爲每日平均工資三分二。後半年得減至三分一。其醫藥費。則全部由工廠負擔。不在此津貼之列。殘廢津貼。則最低一年。最多三年。以其平均工資計算。死亡津貼。則爲二年之平均工資。再加以葬喪費五十元及遺族撫卹費三百元。又殘廢津貼。應自醫生宣告殘廢不能復行療治之日起算。其在前者。則爲傷病。應以傷病津貼計。而以前工廠所給與之傷病津貼及所負擔之醫藥費。皆不能在此殘廢津貼中扣除。死亡亦然。其在死亡前所給與之津貼及所負擔之醫藥費。亦不能在此喪葬費及撫卹費中扣除。例如工人甲因執行工廠職務而致傷病。送入醫院療治。則工廠依第一款除負擔醫藥費外。更每日津貼以平均工資

三分二。乃三個月後。醫生宣告已成殘廢。無可治療。或竟死亡。則工廠改依第二款給與殘廢津貼。或依第三款給與死亡喪葬費及遺族撫卹費。以前三個月之醫藥費及傷病津貼。不許扣除。至平均工資之計算。則不問按月論資或論件計算工資。一體以最近三個月之平均工資為標準。例如甲為論件計算工資者。計傷病後之前一月為三十五元。前二月為四十五元。前三月則為三十四元。是三個月合計。應為一百十四元。以三平均之。應為每月三十八元。若每日論之。則應為一元三角。其按月論資者。則除固定工資外。如三個月中而有延長工作時間。依上文第二三條規定增加其工資者。則此增加之工資。亦一併算入。以平均之。不得僅以固定工資為準。又使工人而入工廠。作尚未滿三個月者。則其計算方法。應以其入工廠作後至傷病日止之若干期間內工資。而為之推算。例如乙廠入僅三日。而忽遭此不幸。則以其三日所得之工資為準。如為五元者。則每月以三十日計。應為五十元。是三個月工資為一百五十元。至其給與之時期。則以一次給與為原則。不過傷病津貼及殘廢津貼。不妨分期為之。但至少每半月一次。又依下文第七〇條規定。工廠苟違背本條規定。或不給與津貼。或不負擔醫藥費。或津貼不足此數者。則應處以五十元以上二百元以下之罰金。且依民法規定。被害人亦得請求強制執行。

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。

〔詳解〕本條爲規定撫卹費之受領人。工人死亡後之撫卹費。本爲撫卹死亡者之遺族。故其有受領權人。應有一定。使死亡者有遺囑時。則依其遺囑。其爲何人。概可不同。如未有遺囑指定者。則爲配偶。無配偶者。則爲子女。無子女者。則爲父母。無父母者。則爲其孫。再無孫者。則爲同胞之兄弟、姊妹。如並此而無者。則工廠可不必給與。蓋無人可有此受領權也。又此種撫卹費。依法不在民法第五編所謂繼承財產之列。故不能代位受領。至每一款中有受領權人有多數時。當然平均享受。不以名次先後而有異。故使子女有十人者。則十人平均受領。父母及兄弟姊妹亦然。

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。

〔詳解〕工人恃工資以爲生活。其能有餘資者有幾。而遇有婚喪等事。又不能不有相當之開支。因爲本條規定。得向工廠請求預支一個月之工資。其有儲金者。或發還儲金之全部或一部。所謂儲金者。卽依上文第三八條所規定之儲蓄也。

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。

〔詳解〕工廠中如不幸發生災害。如房屋坍倒、汽鍋爆裂、或其他一切火災等。而工人因此遭逢死亡或重大傷害者。除對於死亡或傷害之工人。應依上文第四五條規定給付津貼及撫卹費外。更應於出事後之五日內。將災變之經過情形及善後辦法。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。〔詳解〕本條爲規定工廠會議之組織及其代表之選派者。工廠會議。在集合勞資雙方代表於一堂。

以平等之原則。商議一切改善方法及解決勞資間之爭議者。雙方皆有利害關係。故必須雙方各選同數之代表爲之。其人數。每方最少三人。最多九人。其任期。則爲一年。但連選者得連任。工廠代表。由僱主選派。應擇熟悉工廠及勞工情形者充之。不限於本廠中之職員。只須合於本條規定且可全權代表僱主者。即可選派。至工人代表。由廠內工人過半數以上之出席工人選舉之。工廠之各部分較遠或人數過多者。得按各部分工人人數之多寡。分配代表人數。分區選舉之。其一切選舉事務。由工廠會議辦理。其爲第一屆者。則由工廠中預定辦法。呈准主管官署行之。而工人已依法組織工會者。則工人代表之選舉方法。由工會會同工廠擬定。工廠不能單獨爲之。至其代表資格。依下文第五三條規定。須年滿二十歲在廠繼續工作六個月以上者。否則無被選舉權。

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。

〔詳解〕本條爲規定工廠會議之職務者。工廠會議。其用意本在改善工廠情形及調解勞資間爭議。故有組織之必要。本條所列七款。卽爲工廠會議之職務者。蓋此所列七款。皆關係工廠中勞方與資方共同利害關係者。故不能由任何一方單獨爲之。必須經過雙方之協議。始得進行。原來工廠之不能十分發展與夫勞資糾紛之發生。多由於勞資雙方平日太相疏闊。勞方不知資方之情形。資方不顧勞方之利害。卽有改善方法。亦無從設施。且亦無從建議。其結果如秦越之不相謀。而遇有利害關係相衝突者。更各走極端。致成不可收拾之局面。今有此工廠會議。則勞資雙方時相接近。情形自熟。苟有意見。卽可開誠磋商。勞資糾紛。固爲之減少不鮮。卽工廠、工場、及工作等之改善增進。亦易於爲力。誠未可忽也。至第三款之所謂團體協約。爲勞動契約之一種。卽勞動契約中之標準契約。由僱主與工人團體所訂立者。國民政府另有團體協約法頒行。勞動契約。卽上文第二六條等所稱之工作契約。包含個人勞動契約及法定勞動契約二者。

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。

〔詳解〕工廠中不必僅爲一工場。往往有一工廠中而分設無數工場者。所謂工場。卽工廠中一部分之工作場所也。凡工作之種類相同而應聚集於一處者。卽爲一工場。每一工廠中。其規模較大而工作之種類較多者。往往分爲數個或十數個工場。凡前條所列各款事項。如僅屬於一工場而不涉於他工場者。則不必遽由工廠會議解決。僅可由工場之工人代表與工廠協商處理之。俾其事迅速解決。如不能解決或其事牽涉二工場以上者。則必須由工廠會議解決之。如工規會議亦不能解決。則依勞資爭議處理法辦理。勞資爭議處理法。於民國二十一年九月二十七日由國民政府修正公布施行。計四十四條。

第五十二條 工人年滿十六歲者。有選舉工人代表之權。

〔詳解〕本條爲規定工人之選舉權者。工廠會議之工人代表。應由工人中選出。以廠內工人過半數以上之出席選舉之。例如全廠工人有二百人者。則至少須有一百零一人出席。始得選舉。然有此選

舉權者。僅限於成年工人。即年滿十六歲之工人。如未滿十六歲者。則依上文第六條規定。概爲童工。例無選舉權。故如上述之二百名工人中。使有五十人爲童工者。則扣除之。其有選舉權者。僅爲一百五十人。只須有過半數七十六人出席。即可選舉。至學徒則不在工人之列。更無選舉權。不問其年齡有若干也。其外則不問工作輕重、工資高下、及男女性別。一體有選舉權。

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。有被選舉爲工人代表之權。

〔詳解〕本條爲規定工人代表之被選舉權者。工人之選舉權。凡年滿十六歲之工人。皆得有之。而工人代表之被選舉權。則必爲有中華民國國籍。年滿二十歲。且在廠內繼續工作滿六個月者。始得有之。所謂有中華民國國籍。必其人爲中華民國人。或出生時本非中華民國人。而後依國籍法取得中華民國國籍者。國籍法。國民政府於民國十八年二月五日公布施行。計二十條。

第五十四條 工廠會議之工人代表及工廠代表。各以三人至九人爲限。

〔詳解〕本條爲規定工廠會議代表之人數者。工廠會議之代表。工人與工廠。各爲三人至九人。依其規模之大小定之。但雙方人數。必須相同。如一方爲三人者。他人亦爲三人。如一方爲九人者。他方亦

爲九人。又依本法施行條例第三三條規定。工人選舉代表時。應加選候補代表五人至九人。遇有工人代表不能出席時。卽由候補代表補充。

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。須有出席代表三分二以上之同意。

〔詳解〕本條爲規定工廠會議之程序者。凡工廠會議。每月開會一次。而遇有必要時。得開臨時會議。會議主席。由工廠代表及工人代表各推選一人。輪流擔任。如上次主席爲工廠代表者。今次爲工人代表。在第一次會議時。各行推定。永不變更。至其開會。須有代表過半數出席。例如各代表爲七人。則雙方合計。應有十四人。至少須有八人出席。始得開會。其出席之爲工廠代表抑工人代表。則概非所問。例如須出席八人爲過半數。則苟有代表八人出席。卽已足數。縱一方爲七人全體出席。而他方僅有一人出席者。亦所不問。其決議。則以出席代表之三分二以上同意行之。例如出席代表爲八人。則苟六人同意。卽爲通過。亦不問其同意之爲何方代表也。卽以前例言。一方出席七人。他方出席一人。苟一方之代表有六人同意。卽爲成立。縱他方六人未出席。出席之一人不爲同意。亦無礙其議案。

之通過。事後不得否認其效力。但果實有窒礙難行者。則亦可提交複議。再開會議解決。不能解決者。則依第五一條規定依勞資爭議處理法辦理。

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。具備三分。分存雙方當事人並送主管官署備案。其契約。應載明左列各種事項。

- 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。
- 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。

〔詳解〕本條爲規定工廠招收學徒者。所謂學徒者。即學習工作之生徒也。凡工廠收用學徒。須與學徒訂立契約。如學徒爲未成年者。則與其法定代理人訂立。其契約。應備三分。除雙方各執一分外。更須以一分呈報主管官署備案。契約中須載明本條所列四款事由。不得缺少。所謂存續期間者。即

學習之期間。依普通習慣。大概爲三年。但亦不妨縮短之。其所謂雙方義務卽一方。工廠對於學徒所負之義務。他方學徒對於工廠所負之義務是也。前者如傳授技術之義務。供給膳宿之義務。供給醫藥費之義務。以及酌給津貼之義務等是。後者如服從之義務。忠實勤勉之義務。不得中途離廠之義務。以及給付學習費之義務等是。至學徒學習期滿後。當然有擇業之自由。工廠不得於契約中預爲限制。以拘束其自由。如從前舊工廠習慣。學徒有學三年幫三年之例。凡契約中有此訂立者。其訂立視爲無效。與無訂立相等。學徒全不受其拘束。期滿後儘可自由擇業。

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。

〔詳解〕工廠學徒。本爲學習工作者。但年齡過小。不特妨害身體之發育。更易發生危險。故爲本條之規定。至少必滿十三歲。但在本法施行前已入工廠爲學徒者。則不在此限。蓋本條規定之意義。固與上文第五條對於童工之規定大致相同也。

第五十八條 學徒之習藝時間。準用本法第三章之規定。

〔詳解〕本條爲規定學徒之習藝時間者。學徒在工廠中所有習藝時間。準用上文第三章關於童工之規定。蓋學徒年齡。雖無過高之限制。而以事實上言。總爲未成年者。故與童工相等。自應適用童工

之規定。所謂習藝時間。即學習工作之時間。其依第三章各條規定。每日應爲八小時。不得延長。且不得在下午七時至翌晨六時之時間內工作。

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。

〔詳解〕上文第七條所列各款之工作。或則帶有危險性。或則不合於衛生。皆非幼年人所能勝任所宜工作者。故嚴禁童工服務此種工作。學徒與童工相等。故除見習外。亦不許令其從事此等工作。所謂見習者。即於學習時間中。隨工人之後。從旁入地試驗是也。

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。

〔詳解〕本條爲規定學徒之義務者。學徒本爲學習工作者。故對於工廠之職業傳授人。應絕對服從。且須忠實其事。勤勉其業。庶教者易施。而學者亦易於領會。得以成業。至服從工廠規則。更爲當然之事。所謂職業傳授人。即教其技術之人。即習慣上所稱爲師傅者是也。

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。

〔詳解〕學徒在工廠學習期間中。其所有之膳費、宿費、醫費、及藥費等。均歸工廠負擔。但使學徒契約

上訂定膳費由學徒津貼者。不在此限。亦不妨從其訂定。若未曾有訂定者。當然全部歸工廠負擔。且工廠除負擔此種費用外。又須酌給學徒相當之津貼。蓋用以供學徒之翦髮、沐浴、及洗衣等費用也。此津貼之數額。以各地情形而不同。而工廠之經濟狀況。於此亦有關係。故各各不同。大概明訂於工廠章程之上。或者更載明於學徒契約之內。而其標準。則由主管官署酌量擬訂。呈由實業部核定。

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。

〔詳解〕本條爲規定學徒不得無故中途離廠者。學徒入工廠學習工作。非學習期滿。不得自由離廠。故非有不得已之事故。即不得中途離去工廠。所謂不得已事故者。即於身體上、生命上有重大不得已之事由。或發生疾病。或身體不能勝任。其所謂離廠者。即離去其工廠有不復從事學習之意思也。如因事暫時離去工廠者。則不在此列。不得遽謂爲離廠。但亦須得工廠之准許。故即因不得已之事故而中途離廠者。亦須得工廠之同意行之。不得以單方面之意思爲之。若不經工廠同意而中途擅行離廠者。學徒或其法定代理人應償還學徒在廠時之膳、宿、醫、藥費。但工廠所給與之津貼。則含有一種報酬性質。不須返還。又查商人通例第五〇條規定。凡學徒於訂結契約前。得先試驗三個月。

在本法雖未有此規定。然亦可適用。故使學徒在未訂結契約前尙在試驗期間中而中途離廠者。則不在此列。

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。

〔詳解〕本條爲規定限制工廠招收學徒之數額者。工廠雖得自由招收學徒。然其數額不得過多。其最高額不得超過普通工人數三分之一。例如工廠中有工人六十人。則其所招收之學徒最多不得過二十人。所謂普通工人者。卽包括工廠中一切工人而言。如工廠違反此規定而招收學徒超過此數額者。則依下文第六九條規定。處以五十元以上三百元以下之罰金。

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。

〔詳解〕本條爲規定工廠所收學徒過多之限制辦法。凡工廠招收學徒。如其數過多。不能充分傳授其技術者。則主管官署得令其將學徒減少。且限定其以後招收學徒之最高額。使工廠中得有充分機會以傳授學徒技術。又此所謂人數過多者。並非超過前條規定之數。乃其數雖在前條所規定較普通工人數三分之一以下。而在傳授技術上已覺過多者而言。而所謂最高額。亦當然爲前條所規定

較普通工人數三分之一以下者。蓋此較普通工人三分之一之數。已爲法定之最高額。任如何不得超過。無須主管官署爲之限定。故主管官署所限定之數。乃爲較法定數低下之數。又使主管官署而對此未爲注意。竟不爲監督取締者。工人亦得向主管官署聲請。或者逕向工廠提出。要求減少學徒人數。如工廠超過前條規定者。更得向法院起訴。依第六九條規定將工廠懲治。

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。

〔詳解〕學徒入工廠學習。乃爲求得工廠中一切技術者。工廠既予收錄。當然盡力指導。使之得有所成。期滿得自立一藝。否則所學何事。所習何藝。故工廠於此。應令職業傳授人盡力傳授。不得置而不問。所謂職業傳授人者。卽傳授學徒技術之人。大率卽由工人兼任。而由工廠中指定者。

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 學徒有偷竊行爲。屢戒不悛者。

〔詳解〕本條爲規定工廠對於學徒得終止契約者。學徒入廠學習。訂結學徒契約後。應至契約所定

期間屆滿時終止。不得中途解約。然使學徒而有上文第三一條所定各款行爲時。如違反工廠規則情節重大或無故繼續曠工至三日以上或一個月內無故曠工至六日以上。則工廠得予終止契約。而有本條所定二款中任何一款者。工廠亦得隨時終止契約。蓋其人已無可造就。非終止契約不可也。至契約終止前學徒之膳、宿、醫、藥費。除學徒契約上訂明償還外。可不償還。蓋非如上文第六二條之有明文規定也。

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。

〔詳解〕本條爲規定學徒對於工廠得終止契約者。凡學徒入廠學習後。如工廠而有上文第三三條所定各款之事由。如違反契約或勞動法令之重要規定時。如無故不按時發給學徒津貼時。如虐待學徒時。學徒或其法定代理人。即得終止契約。而工廠有本條所列之二款中任何一款時。亦同樣辦理。得隨時終止契約。至契約終止前工廠對學徒所負擔之膳、宿、醫、藥費。無須償還。其有因此而受損害者。更得要求工廠賠償。

第十二章 罰則

第六十八條 工廠違背本法第七條、及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。

〔詳解〕本法上文第七條、第一一條、第一二條、及第一三條等規定。皆爲強制規定者。工廠應絕對遵守。如有違背者。當然以國法制裁之。處以一百元以上五百元以下之罰金。此種罰金。爲刑事上之一種制裁。蓋爲刑法之一種主刑。由法院裁判。而主管官署、被害人、以及工人。皆可告訴或告發。而被害人因此受有損害者。更得提起民事訴訟。請求損害賠償。

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。

〔詳解〕本條規定之意義。與前條同。

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。

〔詳解〕本條規定。其意義與第六九條及前條同。

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。

〔詳解〕本條規定之意義。同於第六八條、第六九條、及前條之規定。

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。

〔詳解〕本條爲規定對工廠工頭之刑事制裁者。凡自第六八條以至前條之規定。皆懲罰工廠者。工廠大都取得公司資格。在法律上爲一種法人。依刑法原則。凡刑法之所加。只及於自然人。不及於法人。蓋法人與自然人異。刑法上之生命刑及身體刑。皆無可加也。充其極亦不過處以財產刑。故刑法之所得施於法人者。只限於罰金一種。前四條所規定。卽屬於是。若本條則制裁自然人者。故除財產刑之罰金外。更得施以身體刑之有期徒刑及拘役。所謂工頭者。卽在工廠中任管理工人之事務者也。有全工廠只一人者。有每工場有一工頭者。除管理工人外。凡工場中一切管理。亦屬於其職務。蓋卽工場管理員。使工頭不忠實於其職務或對職務爲懈怠致發生事變或使事變範圍擴大者。則以國法懲治之。如因此工廠或工人有受其損害者。更得提起民事訴訟。請求損害賠償。而此外更有觸及其他刑法上之罪名者。亦得提起刑事訴訟。與本條所定合併處罰。

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。

〔詳解〕本條爲規定對工人暴力損害工廠之懲治者。凡工人與工廠發生爭議。依法應由工廠會議出爲解決。卽或工廠會議不能解決者。亦可依勞資爭議處理法辦理。此明定於上文第五一條者也。卽或涉及司法。亦可由被害人訴諸法院。請求裁判。若不察乎此。工人以暴力妨害廠務進行或毀損工廠貨物器具者。則情不可恕。應依法懲處。且得另依民事訴訟法提起損害賠償之訴。此所謂法者。當然指刑法而言。其以暴力妨害廠務進行者。爲觸犯刑法第三〇四條之妨害自由罪。應處三年以下有期徒刑、拘役、或三百元以下罰金。其以暴力毀損工廠貨物器具者。爲觸犯刑法第三五四條之毀棄損壞罪。應處二年以下有期徒刑、拘役、或五百元以下罰金。但刑法第三五四條之罪。依同法第三五七條規定。須告訴乃論。故必須被害人告訴。方可治罪。其在主管官署。不得檢舉。

第七十四條 工人以強暴脅迫使他人罷工者。依法懲處。

〔詳解〕工人同盟罷工。乃爲工人對抗資本家之唯一利器。本不在犯罪之列。但必罷工者出於自願而後可。若本人並不願意罷工。而他人以強暴或脅迫使之罷工者。則明明妨害人行使工作之權利。當然構成刑法第三〇四條之妨害自由罪。自應依法懲處。且查工會法第二三條規定。勞資間之糾

紛。非經過調解程序後。於會員大會。以無記名投票。得全體會員三分之二以上之同意。不得宣言罷工。其已付仲裁或依法應付仲裁者。仍不得宣言罷工。工會於罷工時。不得妨害公共秩序之安寧。及加危害於僱主或他人之生命財產。是即同盟罷工。亦自有其相當之程序。不得率爾爲之。而况強迫他人罷工。故爲本條之規定。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。

〔詳解〕工廠規則。爲工廠中所訂定之一種辦事規則。其範圍不僅及於工人一部。蓋即工廠中之根本大法。任何人均應遵守。故其訂定或變更。須呈准主管官署。否則失其效力。且於呈准而後。更須揭示。使工廠中人咸得知悉。不至有所觸犯。

第七十六條 本法施行條例。另定之。

〔詳解〕凡法律之施行。大都有施行條例。用爲施行時之根據。蓋爲一種程序法也。本法施行條例。公布於民國十九年十二月二十六日。至二十年八月一日施行。至二十一年十二月三十日。因本法修正。施行條例亦予以修正。至二十四年四月十日。又爲二次之修正。計全文共三十八條。

第七十七條 本法自公布日施行。

〔詳解〕本法之公布。爲民國十八年十二月三十日。本未定施行期日者。後以命令。於民國二十年八月一日施行。施行而後。至二十一年十二月三十日。予以修正。重行公布。故爲本條之規定。卽於修正公布日施行。故本法又名修正工廠法。

附錄一

工廠法施行條例

民國十九年十二月十六日國民政府公布二十年八月一日
施行二十一年十二月三十日二十四年四月十日二次修正

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證明。

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。連同全年休假期日期公布之。

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 中華民國成立紀念日。

二 三月二十九日 革命先烈紀念日。

三 五月一日 勞動節。

四 八月二十七日 孔子誕辰紀念日。

五 十月十日 國慶紀念日。

六 十一月十二日 總理誕辰紀念日。

七 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 工廠為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宜。

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。妥為照料。

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、第四十二條規定計畫之。

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。危害公衆衛生者。

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。分別爲瀘過、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。得按各部分工人人數之多寡。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。呈核主管官署後舉行之。

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。

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。

第三十八條 本施行條例與工廠法同日施行。

附錄二

工廠登記規則

民國二十年十二月十八日實業部公布
同日施行二十四年五月一日修正

第一條 凡中華民國境內之工廠。平時僱用三十名以上之工人或用機械動力製造出品者。均依本規則呈請登記。

第二條 工廠登記。於設立時向所在地縣市政府行之。其在直隸行政院各省市者。向市社會局行之。

第三條 工廠登記。由工廠主體或經理人照甲乙兩種登記表。各填三份。備文呈請登記。但在直隸行政院各省市者。各填二份。

第四條 縣市政府或市社會局接收工廠登記呈請書表後。應即按表逐項查明。核准登記。並呈報省主管廳轉呈或逕呈實業部備案。

第五條 公司組織之工廠。不論是否用工廠之名稱。於公司登記外。並爲工廠之登記。

第六條 核准登記之工廠。在各縣市者。由縣市政府發給憑單。在直隸行政院各省市者。由市社會局發給憑單。

前項憑單。由實業部製定式樣。須由登記官署照式印刷。發給時得徵收憑單費國幣一元。印花稅二角。

第七條 工廠登記後。其廠名、廠址、廠長、及技師姓名、製品種類、及登記號數。均於實業公報公布之。

第八條 工廠登記後。其登記表所載事項遇有變更時。應聲敘原因。呈請備案。

第九條 工廠遷移時。除呈報原登記官署外。並應向遷移地之登記官署依本規則第三條之規定呈請登記。設立分廠者。亦同。

第十條 工廠休業時。應呈報原登記官署依次核轉實業部備案。

第十一條 核准登記之工廠。於每營業年度終結後兩個月內編製上年度廠務報告書。依照實業部所定格式。填具二份。呈送所在地縣市政府。依次核轉實業部備查。其在直隸行政院各市者。填具二份。呈送市社會局核轉。

第十二條 在本規則修正公布後。凡未經登記各工廠。應於六個月內呈請登記。其逾期不登記者。得依行政執行法第五條處罰。並令補行登記。新設立之工廠。逾兩個月未呈請登記者。亦同。

第十三條 軍用及國營工廠之登記。另定之。

第十四條 本規則自公布之日施行。

工廠登記附表甲

- 一 廠名及廠址。
- 二 廠長或經理姓名及籍貫。
- 三 主任技師姓名及履歷。
- 四 資本金額。
- 五 廠內組織。
- 六 公司或商號註冊號數。
- 七 開工年月。
- 八 製品種類及每年產量與價值。
- 九 原料種類、產地及每年需用數量與價值。
- 十 原動力設備之種類、產地及馬力數量與價值。
- 十一 機械及重要工具之種類、產地、件數及價值。

- 十二 廠址之面積及價值、廠屋之建築間數及價值。
- 十三 製品銷行區域及每年銷售總額。
- 十四 製造程序說明書。
- 十五 成本會計或全廠預算、決算。
- 十六 備考。

工廠登記附表乙

- 一 職員數目。
- 二 工人數目男女童(分列)
- 三 最高最低工資男女童(分列)
- 四 工作時間及延長時間之規定。
- 五 有無工作契約。
- 六 工人獎懲方法。
- 七 工人福利事業種類。

- 八 工廠安全及衛生設備。
九 備考。

勞工法規詳解

附錄二 工廠登記規則

勞工法規詳解

附錄二 工廠登記規則



附錄三

工廠檢查法

民國二十年二月十日國民政府公布同年十月一日施行

第一條 本法所稱工廠。依工廠法第一條之規定。

第二條 本法所稱主管官署。除特別規定外。在市爲市政府。在縣爲縣政府。

第三條 工廠檢查事務。由中央勞工行政機關派工廠檢查員辦理之。

第四條 工廠應檢查之事項如左。

- 一 關於工廠法第二章及其他勞動法規所規定之男女工人年齡及工作種類事項。
- 二 關於工廠法第三章及其他勞動法規所規定之工人工作時間事項。
- 三 關於工廠法第四章及其他勞動法規所規定之工人休息及休假事項。
- 四 關於工廠法第七章及其他勞動法規所規定之女工分娩假期事項。
- 五 關於工廠法第八章及其他勞動法規所規定之工廠安全及衛生設備事項。
- 六 關於工廠災變、工人死亡、傷害事項。

七 關於工廠法第十一章及其他勞動法規所規定之學徒年齡、工作、人數、及一切待遇事項。

八 關於工廠法、工廠法施行法、及其他勞動法規所規定之簿冊及登記事項。

九 其他依法令應檢查事項。

第五條 工廠檢查員應就左列人員經訓練合格者委任之。

一 國內外工業專門以上學校畢業者。

二 曾在工廠工作十年以上有相當學術技能者。

前項人員之訓練。由中央勞工行政機關辦理之。

第六條 工廠檢查員應依中央勞工行政機關之指定。赴該管區域內之工廠及其附屬工作場所。為

定期或不定期之檢查。

第七條 工廠檢查員執行職務時。應隨帶檢查證。

第八條 國營工廠之檢查。應會同該廠之主辦機關行之。

第九條 工廠檢查員得向工廠人員、工會職員詢問事實。令其負責答覆。並得檢閱第四條所定檢查

事項有關之廠中簿冊、文件、或其他證物。

第十條 工廠檢查員爲執行職務有必要時得請當地行政官署或警察官署予以協助。

第十一條 工廠檢查員每三個月應將其所檢查區域內之左列事項詳報主管官署。

- 一 各業工廠統計。
- 二 各業工人統計。
- 三 各業童工狀況。
- 四 各廠工人流動狀況。
- 五 各廠災變統計。
- 六 各廠工作時間實況。
- 七 各廠工人傷病統計。
- 八 各廠安全狀況。
- 九 各廠工人休假狀況。
- 十 各廠衛生狀況。

第十二條 工廠如有工廠法第四十四條所定之情事時工廠檢查員應即報告主管官署核辦。

第十三條 關於工廠之安全或衛生事項。有須立時糾正者。工廠檢查員應加糾正。

工廠或工人團體不服從前項糾正時。工廠檢查員應即報由主管官署核辦。

第十四條 工廠檢查員不得有左列各款情事。

一 受賄或詐索之行爲。

二 爲變更或捏造事實之呈報。

三 洩漏工廠中工業上之祕密。

四 破壞廠方與工人之感情。

五 擅許廠方或工人之要求。

六 兼任其他公職或營業。

第十五條 工廠檢查員有違法或失職情事。廠方或工人得根據事實。向主管官署舉發之。

第十六條 工廠檢查員關於增進安全。杜防危險。得向廠方及工人提出意見。並應設法使兩方合作。

以改進工廠之衛生與安全。

第十七條 工廠檢查員有第十四條各款情事之一者。應予懲戒。如涉及刑事時。並移送法院治罪。

第十八條 工廠無故拒絕工廠檢查員進廠檢查者處二百圓以下之罰金。

第十九條 工廠人員或工會職員無故拒絕第九條之詢問或檢閱者處一百元以下之罰金。

第二十條 本法施行日期以命令定之。

勞工法規詳解 工廠檢查法



附錄四

工廠設置哺乳室及託兒所辦法大綱

民國二十五年四月二十日
實業部公布同日施行

第一條 本大綱依修正工廠法施行條例第二十條制定之。

第二條 工廠平時僱用已婚女工達一百人以上者。應設置哺乳室。其未滿一百人者。得聯合附近工廠設置之。

第三條 工廠平時僱用已婚女工達三百人以上者。除設置哺乳室外。並應設置託兒所。其未滿三百人者。得聯合附近工廠設置之。

第四條 女工親生之子女。其年齡在六星期以上十八個月以下者。得寄託於哺乳室。十八個月以上六歲以下者。得寄託於託兒所。

第五條 工人請求哺乳室或託兒所代辦供給其子女衣食時。得收取其實際費用。

第六條 請求寄託於哺乳室或託兒所之兒童。應經體格檢查。並施種牛痘。
經前項檢查後。發現有傳染病、精神病、吃音病、及殘廢之兒童。哺乳室或託兒所。不得收容。

第七條 哺乳室或託兒所。應使空氣清潔。溫度適宜。光線柔和。於可能範圍內。在室外種植草木。並酌留空地。以便兒童遊戲、運動。

第八條 哺乳室。由工廠酌量經濟能力。為左列之設備。

一 兒童用之臥床、被褥、枕蓆、浴盆、便具、坐椅、搖籃。

二 乳母用之坐椅、衣櫥、盥洗處。

三 辦公用之桌椅、文具、登簿寒、暑表記、衡度體重及身長器具、醫藥用品。

四 其他。

第九條 託兒所。由工廠酌量經濟能力。為左列之設備。

一 兒童用之臥床、被褥、枕蓆、浴具、坐椅、教育玩具、運動器具、圖書、衣櫥、廁所。

二 辦公用之桌椅、文具、登記簿、寒暑表、衡度體重及身長器具、醫藥用品、教材。

三 其他。

第十條 工廠設置哺乳室及託兒所相近者。所有一切設備。在不感缺乏時。得互相移用。

第十一條 哺乳室或託兒所。應視事實需要。僱用有撫育兒童經驗及衛生常識之保姆。必要時。得酌

僱看護。

僱用保姆或看護。人數達二人以上時。應指定一人爲主任。

第十二條 哺乳室或託兒所寄託時間。每班自開工前十分鐘起。至放工後十分鐘止。經保姆或看護同意時。得延長之。

第十三條 寄託哺乳室之兒童。其年齡未滿六個月者。每三小時哺乳一次。六個月以上者。每四小時一次。每次最多不得過二十分鐘。

第十四條 工廠設置哺乳室或託兒所時。應呈報當地主管官署備案。

第十五條 工廠於不牴觸本大綱範圍內。得擬訂哺乳室或託兒所管理規則。呈請當地主管官署核准。並揭示之。

第十六條 本大綱。自公布之日施行。

勞工法規詳解

附錄四 工廠設置哺乳室及託兒所辦法大綱

一三四



工會法

第一節 設立

第一條 凡同一產業或同一職業之男女工人。以增進智識技能、發達生產、維持改善勞動條件及生產活爲目的。集合十六歲以上現在從事業務之產業工人人數在一百人以上或職業工人人數在五十人以上時。得適用本法組織工會。

產業工會、職業工會之種類。另以命令定之。

〔詳解〕本條爲規定工會之組織者。工人非可皆設立工會者。必同一產業或職業之工人。集合十六歲以上。現在從事於產業之工人一百人或職業之工人五十人。方得設立工會。工人性質。計有二種。故工會亦分爲二。一爲產業工會。即由產業工人所組織。其人數至少爲一百。一爲職業工會。即由職業工人所組織。其人數至少爲五十。所謂產業工人。即從事於一種產業而不同一職業之工人。其所組織之工會。即爲產業工會。如金屬業工會、絲布廠業工會等皆屬之。蓋既以一種產業爲單位。則凡在一種產業系統下有利害關係之工人。均可合組。故如金屬業工會。舉凡金業工、銀業工、銅業工、鐵

業工、錫業工、以及從事金屬業之工人。皆得加入而合成一工會。絲布廠業工會亦然。凡繸絲工、紡紗工、以及織布工。皆可聯合而成一工會。故其範圍甚廣。非有一百人以上之人數。不得組織。所謂職業工人。即從事於同一職業之工人。非同一職業者。不得加入。故其所組織之工會。範圍較小。只須有五十人即足。例如藥業工會、人力車工會等。皆屬於職業工會者。其區別明定於工會法施行法第二條。至組織工會之工人。不問為產業工人。為職業工人。必年滿十六歲。並現在從事於業務之人。如不然者。即無組織工會之資格。但在組織成立後加入者。則不在此限。可依後條規定。

第二條 工人具有左列資格之一者。縱非屬於同一產業或同一職業。得加入其工會為會員。但僱主或其代理人。不在此限。

一 曾選任為其工會之職員者。

二 曾為同一產業或職業之工人者。

〔詳解〕本條為規定加入工會為會員之資格者。凡工人而加入工會為會員者。當然依前條所定。為年滿十六歲。而現在從事於同一產業或職業之工人。非此者。不得為之。然加入工會為會員之資格。不必如組織工會者資格之嚴密。故除為僱主或其代理人完全屬於資方者外。凡曾選任為其工會

之職員或會爲同一產業或職業之工人。皆得加入工會爲會員。所謂職員者。指工會中所選舉之工會理事。若工會中僱員。即不在其列。而會爲工人者。指前曾從事於此種業務而現已失業尙未復工之工人。又此所謂工人者。本限於直接從事於產業或職業之工人。與工廠法之所稱工人同。但工會成立而後。除特種事業。如後條所定之各種國家行政、交通、國營產業、教育事業、公用事業各機關。依本法施行法第六條規定外。舉凡產業及職業之被僱人員。如職員及員役。亦均得加入。但職員而有代表僱主性質。如經理及工場管理員等。則不在此列。其外不問爲書記。爲夥友。爲勤務。爲廚司。皆得加入工會爲會員。不必限於工人也。

第三條 國家行政、交通、國營產業、教育事業、公用事業各機關之工人。得援用本法組織工會。但其職員、僱用員役、及軍事、軍事工業各機關之職員、僱用員役、及工人。不在此限。

〔詳解〕本條爲規定特種工業工人組織工會之限制者。凡依上文第一條規定。工人皆得組織工會。而依第二條規定。則職員及員役亦得加入爲會員。然此指普通之產業工人及職業工人而言。如爲特種工業。則自有其限制。故本條規定。軍事及軍事工業各機關。任何人不得組織工會。例如兵工廠及海軍造船所。其服務之工人。即不許有工會組織者。而國家行政、交通、國營產業、教育事業、及公用

事業等各機關。其工人雖得組織工會。如郵務工會、電報工會、鐵路工會、及航業工會等。然除工人外。舉凡職員及被僱員役。皆不許加入工會中爲會員。蓋與普通之產業及職業。絕對異其性質也。至職員、僱用人員。及工人三者之區別職員。係指官吏、技師、教員、管理員及其他委任以上或聘用之人員。僱用員役。則包括僱員與僱役二者。爲錄事、司書、書記、勤務、以及無技術、或無直接關係工業工作之人員。若工人。則爲直接從事於勞動業務而有相當之技能或勞力者。又此種機關。不限於國家直接辦理者。卽爲地方政府所辦或官商合辦者。亦一體屬之。

第四條 工會之主管監督機關。爲其所在地之省、市、縣政府。

〔詳解〕本條爲規定工會之主管監督機關者。凡工會之區域。以市或縣之行政區域爲準。而依第六條規定。則同一區域。只可設立一個同一產業或同一職業之工會。故其主管監督機關。卽爲其區域所屬之省、市、縣政府。蓋凡以一市爲區域者。其主管監督機關爲市政府。以一縣爲區域者。其主管監督機關爲縣政府。而有特殊情形超過一市或一縣者。則其主管監督機關爲省政府。如再有特別情形者。或一區域而兼及兩省。則由實業部另行劃定。又依本法施行法第八條第二項規定。凡上文第三條卽前條所列舉之各種機關工人所組織之工會。其主管監督機關。則爲該事業之主管官署。故

省、市、縣政府。皆無直接管轄之權。又直隸於行政院之市。工會之主管官署。應屬於社會局。

第五條 發起組織工會。須依第一條所規定人數之連署。推出代表五人至九人。提出立案請求書。並附具章程及代表履歷各二分。向主管官署呈請立案。

主管官署接到立案請求書後。須於兩星期內審查批示。如有令其更正或查覆者。對於更正後之請求書或查覆後之呈報。亦同。

工會呈准立案後。須於三星期內將其成立日期及選出職員之履歷住址呈報主管官署。主管官署接到呈報後。須公告之。

未經呈准立案及為前項之呈報者。不得享受本法所規定之權利及保障。

〔詳解〕本條為規定工會設立之程序。凡工人組織工會。產業工會。須有連署人一百名。職業工會。則連署人五十名。推出代表五人至九人。提出立案請求書。並附具章程及代表履歷各二分。在直隸於行政院之市。則向社會局。在市或縣者。則向市政府或縣政府。呈請立案。呈請而後。如官署令其更正或查覆者。應即依照官署所指示而為更正或查覆。如批准成立者。則應迅速於三星期內召開會員大會或代表大會。選舉職員。正式成立。將成立日期並職員之履歷及住址呈報官署。領取鈴記。而後

工會設立之程序告終。如未經立案或未經呈報者。依法不生效力。不得享受本法上所規定之權利及保障。至代表之推出及章程之議定。則依下文第七條規定。由創立大會決議之。再查中國國民黨中央執行委員會所頒行之民衆團體組織方案。則工會之設立。應先依照法定之發起人數。連署推出代表。且備理由書。向當地高級黨部呈請。批准而後。則由黨部發給許可證。再組織籌備會。向主管監督官署呈請備案。不能直接向主管官署請求。籌備會成立後。擬定章程草案。再請黨部核准。經黨部核准後。始呈送主管官署備案。領取鈴記。且在工會設立時。應經黨部派員指導。至所謂當地高級黨部者。在市爲市黨部。在縣爲縣黨部。故凡工人設立工會。不能逕依本條規定程序。必依民衆團體組織方案。先呈經黨部指導及核准。而後再向主管監督官署呈請。

第六條 在同一區域內之同一產業工人或同一職業工人。祇得設立一個工會。

〔詳解〕本條爲規定設立工會之區域限制者。凡組織工會。不問爲產業工會或職業工會。其同一名稱者。只可在一區域內設立一所。不得有二個以上。故同一區域內已有工會者。其未經入會之工人。縱人數有上文第一條所規定之數。亦只可加入工會爲會員。不得另行組織工會。所謂同一區域者。依本法施行法第七條規定。卽同一之市或縣行政區域也。凡一市或一縣之行政區域內。只可設立

一 工會。但有特別情形者。則得由主管官署斟酌情形。另行劃定其區域。此另行劃定之區域。如涉及
二 市或二縣以上者。則以省政府爲主管監督機關。

第七條 發起組織工會。須開創立大會。議定章程。

前項章程之議定。須得發起人四分之三以上之同意。

〔詳解〕凡發起組織工會。應先召開創立會。此創立會之人。須有依上文第一條規定之數額。即產業
工人須滿一百人。職業工人須滿五十人。其唯一任務。則在議定章程。此章程之議定。須得創立會中
人員四分之三以上之同意。即至少有四分之三之同意。例如發起人一百人者。則爲七十五人。五十人者。
則爲三十八人。蓋章程爲工會之根本法。其利害及於全會會員。故非有四分之三以上之同意。不得決
議。至推出代表。應在創立會未開前爲之。又依民衆團體組織方案。代表推出後。應先向當地高級黨
部申請。經黨部批准後。發給組織團體許可證。始行召開籌備會。議定章程。是本條之所謂創立會。蓋
即民衆團體組織方案中所稱之籌備會。專以議定工會章程者。故創立會開會。須經黨部派員指導。

第八條 工會章程。須載明左列事項。

一 名稱。

二 目的。

三 區域及會址。

四 會員之資格及其權利、義務之規定。

五 會員入會、退會、及除名之規定。

六 職員之規定。

七 會議之規定。

八 會費及其他會計之規定。

九 互助事業之規定。

十 章程變更之規定。

〔詳解〕本條爲規定工會章程上所應載之法定事項。凡本條所列十款事項，皆須一一載明於章程之上。不可或缺。所謂名稱，即工會之名稱。所謂職員，指工會中選舉之理事及監事等。所謂會議，乃指工會中之會員大會或代表大會者。所謂互助事業，係指工人間互相扶助之事業。如辦理保險、組織醫院、設立學校、以及創辦儲蓄機關及合作社等是。所謂章程變更，乃指變更章程之程序。即應用何

種程序變更是也。

第九條 章程之變更。非經主管官署之認可。不生效力。

〔詳解〕本條爲規定章程變更須得主管官署認可者。工會章程之訂立。既依上文第五條規定。應呈經主管官署批准。則其有所變更。當然亦須得主管官署之認可。否則不生效力。仍以未變更前之舊章程爲準。但依民衆團體組織方案規定。工會章程訂立約。既須先呈請當地高級黨部批准。然後呈請主管官署備案。則章程之變更。當亦若是。應先呈請黨部批准後。再行呈送主管官署請求備案。

第十條 工會爲法人。

工會不得爲營利事業。

〔詳解〕工會一經成立後。即取得法人資格。所謂法人者。即雖非自然人。而在法律上亦賦予以人之資格及能力。與自然人同爲權利義務之主體是也。故法人所爲之法律行爲。由法人自負其責任。不涉於代表法人之自然人。法人有二。一爲社團法人。一爲財團法人。前者以人爲結合。後者以財產爲結合。而工會之爲法人。則屬於社團法人者。社團法人亦有二。一爲以公益爲目的者。一爲以營利爲目的者。而工會則爲以公益爲目的之社團法人。夫既以公益爲目的。當然不得兼爲營利事業。故本

條第二項特爲規定。然以互助之故。創辦合作社等。則不在此限。

第十一條 工會須設理事。

理事由會員中選任之。但有必要時。經主管官署之認可。得選非工會會員任之。

理事處理工會一切事務。對外代表工會。

對於理事代表權所加之限制。不得對抗善意第三人。

〔詳解〕本條爲規定工會應設置理事並理事之權限者。工會成立後。自有應辦之一切事務。且既爲法人。更不可不有自然人以爲之代表。故爲本條之規定。凡工會中。須設置理事。所謂理事者。蓋即民法第二七條所謂之董事也。理事之產生。由會員中選舉之。故必以會員爲限。其選舉方法。由工會章程中訂定。由會員大會或代表大會選舉之。其人數以五人至九人爲限。且必爲年滿二十五歲者。任期一年。連選者。得以連任。此固明定於本法施行法第一四條至第一六條。但於必要之時。認爲會員中無人能勝此任者。則得主管官署之認可。不妨選舉非會員充任理事。理事之職務。對內處理一切會務。對外爲工會之代表。如工會對於理事代表權而有所限制。不能爲全權代表者。則對外仍不得對抗善意第三人。其所代表之事務。仍直接由工會負其責任。不得否認。所謂善意第三人者。卽不知

其代表權受有限制之第三人也。如第三人而爲知其事由者。則爲明知故犯。不在此限。工會得以對抗之。例如工會理事甲。與資方乙訂立一條款。此本甲權限內之事。不生問題者。然使工會章程中會訂明理事對外與資方訂結條款。必須得會員大會或代表大會之同意。否則無權代理者。是甲之行為。實逾越權限。其與乙所訂之條款。不生效力。工會得以對抗之。但使乙而爲善意第三人。不知工會中有此章程者。則工會對甲與乙所訂之條款。應絕對有效。不能藉口於章程而否認。即因此而工會受有損害者。亦只可另向甲請求損害賠償。故必乙而明知其有此章程者。則工會可直接否認之。其所訂之條款。由甲個人自負其責。對工會不生效力。

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

工會職員及會員私人之對外行爲。工會不負其責任。

〔詳解〕本條爲規定工會之責任者。凡工會中理事或其代理人因執行工會之職務而對於他人受有損害者。工人與行爲人。負連帶損害賠償之責。蓋與民法第二八條之規定同其意義也。所謂負連

帶賠償之責者。即工會與其加損害於他人之理事或其代理人。負同等之責任。任何一方皆不得否認是也。但其加損害於人而由於改善或維持勞動條件。爲工會福利或工人福利計。因使會員爲協同之行爲。如同盟罷工等。或對於會員之行爲加以限制。如禁止工人服務勞動契約外不應代僱主所爲之工作等。因而致僱主受僱用關係上之損害者。不在此限。至其外工會理事、其他職員、或會員。如因私人行動而對外有所行爲者。工會概不負責。蓋既非執行工會職務。純屬私人行動。工會例不能干涉。而亦不便爲之負責也。

第十三條 左列事項。須經會員大會或代表大會之議決。

- 一 工會章程之變更。
- 二 經費之收支預算。
- 三 事業報告及收支決算之承認。
- 四 勞動條件之維持或變更。
- 五 基金之設立、管理、及處分。
- 六 會內公共事業之創辦。

七 工會聯合之組織及其加入或脫退。

八 工會之解散、合併、或分立。

〔詳解〕本條爲規定應經會員大會或代表大會議決之事項。工會中一切事務。本由理事處理。但如本條所列八款事由。其情節較爲重大。有非理事所得而解決者。故不得不召開會員大會或代表大會以議決之。會員大會。爲全體會員集合之會。代表大會。則爲會員中所推出之代表所集合之會。代表大會之權能。與會員大會同。皆爲工會之最高機關。依本法施行法第一三條規定。每年至少開會一次。並於兩星期前呈報主管官署。至會員大會或代表大會之決議程序。當然須有過半數之出席。始得開會。出席員過半數之同意。始得議決。但章程上別有訂定。較此數爲嚴格者。如三分之二之出席。出席員三分之二之同意。則從其章程上所訂定。

第十四條 工會得依章程或大會之決議。設置監事。

監事。掌理審核工會簿記帳目。稽查各種事業進行狀況。及監察各職員之職務。

監事。須由會員中選任之。

〔詳解〕本條爲規定工會得設置監事並監事之職權者。工會中必須設置理事。以處理一切。若依其

章程或會員大會代表大會之決議。須設置監事者。亦得設置之。但監事非工會之必要機關。故其設置。必須依其章程或大會之決議。否則可無須設立。監事之職務。在審核工會簿記帳目。稽查各種事業進行狀況。及監察各職員之職務。蓋爲工會理事之一種監察機關。至監事之任期及被選資格。與理事同。亦一年一任。連選者得連任。必須以年滿二十五歲者充之。且必須爲會員。任何事故不得以非會員充任。其人數。則爲三人至五人。至理事與監事之選舉。依本法施行法第一六條規定。亦完全相同。卽由會員大會或代表大會中選出。以得票最多者爲當選。且得以次多數爲候補理事或監事。候補理事不得逾四人。候補監事不得逾二人。又依人民團體職員選舉通則規定。凡職員選舉。須用直接選舉制。以記名連選法選出之。且須用各該團體制定之選舉票。而於選舉時更須呈驗會員證明書。又須事前呈請當地高級黨部及主管官署派員到場指導監督。

第二節 任務

第十五條 工會之職務如左。

- 一 團體協約之締結、修改、或廢止。但非經主管官署之認可。不生效力。
- 二 會員之職業介紹及職業介紹所之設立。

三 貯蓄機關、勞動保險、醫院、診治所、及託兒所之舉辦。

四 生產、消費、購買、信用、住宅等各種合作社之組織。

五 職業教育及其他勞動教育之舉辦。

六 圖書館及書報社之設置。

七 出版物之印行。

八 會員懇親會、俱樂部、及其他各項娛樂之設備。

九 工會或會員間糾紛事件之調處。

十 勞資糾紛事件之調處。

十一 關於勞動法規之規定、改廢事項、得陳述其意見於行政機關、法院、及立法機關、並答復行政機關、法院、及立法機關之諮詢。

十二 調查工人家庭生計經濟狀況、及其就業、失業、並編製勞工統計。

十三 其他有關於改良工作狀況、增進會員利益之事業。

工會如尚未舉辦前項所列或其章程所訂定之互助事業。而主管官署認為有舉辦之必要時。得派

員協助辦理之。

〔詳解〕本條爲規定工會之職務者。凡本條第一項所列之十三款。均爲工會之職務。工會在可能範圍內所應行舉辦者。如工會獨力不能舉辦。而主管官署認爲有舉辦之必要者。得派員協助辦理。使工人福利。得以增進。而此外工會章程中。所明訂之各種互助事業。工會亦不能獨力舉辦。苟主管官署認爲有舉辦之必要時。亦同此辦理。所謂團體協約。爲勞動契約之一種。卽標準勞動契約。以整個之工會名義。與僱主或僱主團體訂立者也。但須經主管官署之批准。始生效力。團體協約第四條。亦明爲規定。至其外各款事業。則不須經主管官署認可。但依他種法令。應經該事業之主管官署認可者。仍應從其規定。如創辦學校。須經教育機關登記。設立醫院。須經衛生機關登記。

第十六條 第三條所列舉各種事業之工人所組織之工會。無締結團體協約權。但私營之交通及公用事業。不在此限。

〔詳解〕本條爲規定團體協約締結權之限制者。凡上文第三條所列舉之國家行政、交通、國營產業、教育事業、公用事業各機關之工人。雖與其他工人相同。亦得組織工會。謀工人之福利。然無締結團體協約權。蓋其對手卽僱主也者。實爲國家而非私人。既卽爲國家。自不能與工人處於對立地位。故

不得締結團體協約。然其外如前條所列各款之任務。仍得有之。不因其特種工業之工會。而有所差異。且除團體協約外。其他之勞動契約。仍得訂立。亦不以其爲特種工業之工會而遏止之。至國家以外私人所營之交通或公用事業。其工會亦即與其他尋常之工會等。可與僱主締結團體協約。蓋其對手。已非國家而爲私人也。故不妨締結團體協約。

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

特別基金、臨時募集金、或股金。須呈經主管官署核准後。方得徵收。

〔詳解〕本條爲規定工會徵收會費者。凡工會組織後。一切進行。須賴乎經費。而此經費之來源。當然向會員徵收者。此徵收之會費。一爲入會費。即於工人入會時一次繳納者。一爲經常費。則於入會後每年或每月納徵者。其入會費之數額。不得超過一元。經常費。每人不得超過該會員所收百分之二。例如每月工資三十元者。則至多徵收六角。此則可由工會於章程中或大會中議決者。其外如徵收基金、臨時募集金、及股金。則須經主管官署之批准。否則不得徵收。所謂基金者。乃工會之基本金。用以爲發生緊急事務之用者。臨時募集金。係工會舉辦一種事業或發生一種事故而臨時向會員募

集者。股金。則爲舉辦互助事業而捐募之作爲股本用者。

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

〔詳解〕工會之收支預算及決算。依前節第一三條第二款及第三款規定。本應取決於會員大會或代表大會者。然會員大會或代表大會。大概須每年開會一次。工會中之財產狀況。會員在平時或有不甚明瞭者。且在工會中亦不無隨時變動者。故爲本條之規定。每六個月。必須向會員報告一次。如會員有十分之一連署。更得隨時選派代表到會查核財產狀況。理事不得拒絕。

第三節 監督

第十九條 工人祇得加入於同一產業或同一職業之一工會。

〔詳解〕本條爲規定工人祇許加入一工會者。凡工人入會及退會。依下文第二一條規定。本屬自由。然同時只可加入一工會會員。不得兼任二工會以上之會員。如加入甲工會後又欲加入乙工會者。則法所不許。必須先依法退出甲工會後。始可加入乙工會。且其加入也。亦只可加入於同一產業或同一職業之工會。例如染業工人。不得加入印刷業工會。成衣業工人。不得加入屠宰業工會。

第二十條 工會不得強迫工人入會及阻止其退會。

工會不得拒絕法律章程上認為合格之人入會。亦不得許法律章程上認為不合格之人入會。工會不得妨害未入工會工人之工作。

〔詳解〕工人之入會或退會。本屬個人自由。任何人不得強迫之。阻止之。故工會不得強迫未入會之工人入會。亦不得阻止已入會之工人退會。應一聽其自然。但未入會之工人與已退會之工人。本於工會會員資格所應享受之權利。一體喪失。而工會與僱主所訂之團體協約。其所屬於工人應享受之利益。除另與僱主訂結之勞動契約中依然訂定可以享受外。亦皆不得享受。蓋未入會者。固與僱主另訂勞動契約。不在團體協約範圍之內。即已入會而退出者。於退出之日起。亦須與僱主另訂勞動契約。不在團體協約範圍內也。至未入會工人之工作。應與已入會者相同。工會不得妨害之。以強迫其入會。又工會不得拒絕依法律或章程上認為合格之人入會。亦不得許法律或章程上認為不合格之人入會。以壟斷把持。苟工會職員而果有違反本條規定者。被害人自得依法向法院提起刑事或民事訴訟。

第二十一條 工會會員得隨時退出工會。但工會章程定有預告期間者。須先預告。

前項預告期間不得超過一個月。

〔詳解〕工人入會或退會爲工人之絕對自由。故入會之會員。苟對工會措置而有不滿或並無不滿而不願加入工會者。自得隨時退出。工會不得阻止之。其退出而後。亦不得妨害其工作。使後日而再入會者。苟在法律或章程上認爲合格。亦不得拒絕。不過退會而後。即非會員。凡會員對僱主及工會所應享受之權利及利益。從退會日起。皆不得享受。如工會與僱主訂有團體協約者。更須於退會後與僱主另訂勞動契約。至退會之程序。當通知工會。如工會章程上定有工人退會之預告期間者。更須依其期間先爲預告。而此項預告期間。至多不得過一個月。即章程上載明過一個月者。亦視爲一個月。在一個月外。工人不受其拘束。

第二十二條 工會對於會員所處之罰款不得超過其三日之工資。

工會凡有正當理由及得會員三分之二以上之同意。不得將其會員除名。

〔詳解〕工人既加入工會爲會員後。則對於工會章程及大會決議案。應予遵守。即理事所爲之處置。會員亦應服從。若故意違反。工會自得量其情節。而予以懲戒。其懲戒方法。當然得訂明於章程之上。大概輕者爲罰款。重者爲除名。但罰款之最高額。不得超過該會員三日之工資。例如每月工資四十

五元者。則一月以三十日計。其最高額應爲四元五角。若除名。則關係較重。除有正當理由外。更須得會員三分之二以上之同意行之。否則不得爲之。所謂除名者。卽開除其會員名籍也。一經除名。卽失其會員之資格。凡因會員資格而所享受之權利或利益。皆不得復享受。蓋與退會無異。至除名後之工作。則依然存在。工會且不得以此而妨害其工作。蓋工作之停止與否。權在僱主。非工會所得過問。故工會只可開除其會員名籍。而不得停止其工作。猶之僱主只可停止其工作。而不得阻止其入會或開除其會員名籍。蓋各有其權限也。

第二十三條 勞資間之糾紛。非經過調解程序後。於會員大會以無記名投票得全體會員三分之二以上之同意。不得宣言罷工。其已付仲裁或依法應付仲裁者。仍不得宣言罷工。

工會於罷工時不得妨害公共秩序之安寧及加危害於僱主或他人之生命、財產。
工會不得要求超過標準工資之加薪而宣言罷工。

第三條所列舉各事業工人組織之工會。不得宣言罷工。

〔詳解〕本條爲規定工會之同盟罷工者。凡勞資間發生糾紛。理應依照勞資爭議處理法規定。請求調解。不得遽行罷工。必在調解後未能成立或成立後而僱主不履行者。工會始得宣言罷工。然必須

召集會員大會。以無記名投票。得全體會員三分之二以上之同意。始得行之。故罷工會議。必須會員大會決議。即代表大會。亦無此權。且必須以無記名投票。有全體會員三分之二以上之同意。所謂無記名投票者。即投票人不自書其名於票上是也。所謂全體會員。指工會全體會員言。不僅為會員大會中之出席員。然使經過調解程序後。而其事已付仲裁或依法應付仲裁者。亦只可靜候仲裁委員會之仲裁。不得宣言罷工。勞資爭議法第三六條第二項。亦有明文規定。工商業之僱主或工人。其爭議在調解期內或已付仲裁者。不得停業或罷工。蓋與本條第一項規定同其意義。所謂依法應付仲裁者。即雖尚未付仲裁。而已經當事人雙方之聲請。依勞資爭議處理法第五條規定應付仲裁也。故工會得宣言罷工。只限於調解後未聲請付仲裁前為之。然本法上文第三條所列舉之各種特種工業工會。即此亦不得宣言罷工。調解不成者。只可請付仲裁。故宣言罷工。僅許尋常工會為之。然亦不可因要求超過標準工資之加薪而宣言罷工。所謂標準工資者。即依工廠法第二〇條所規定者是。即以各工人所在地之生活狀況為標準而所給之工資是也。如要求加薪之數額而超過此標準者。縱調解不成。亦不許宣言罷工。至工人罷工。僅限於停止工作。不得妨害公共秩序之安寧及加危害於僱主或他人之生命、財產。使果有是行為者。當然觸犯刑法。應視其情節。分別依刑法第二編第七章妨

害秩序罪、第二十六章妨害自由罪、或第三十五章毀棄損壞罪等懲罰加害人。且得依民法侵權行為而提起民事訴訟。請求工會及加害人損害賠償。其外若不得宣言罷工而罷工者。則主管官署可依下文第三七條規定。將工會解散。如觸及刑法者。更得向法院另提刑事訴訟。

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

〔詳解〕凡工會章程、或理事、或其他職員而有變更者。須即時呈報主管官署。由主管官署公告。其在未公告前。工會不得以其變更對抗第三者。所謂其他職員。當然指監事而言。所謂第三者。包括善意及惡意二者在內。對於善意第三人。固不得對抗。即對於惡意第三人。亦不得對抗。蓋與上文第一一條第四項之規定相異也。不僅如是。依下文第五〇條第一款規定。苟不為呈報或為虛偽呈報者。更得處理事以一百元以下之罰鍰。

第二十五條 工會呈准立案後。須提出空白之會員名簿及會計簿各二分於主管官署。請求蓋印。嗣後更用新簿。亦同。

前項會員名簿及會計簿記載後。一存會所。一存主管官署。

會員名簿。須記載會員之姓名、人數、入會年月日、就業處所、及其就業、失業、移動、死亡、傷害之狀況。會計簿之收支記載。須另冊編號。黏附收據。如主管官署認為必要時。得令工會僱用會計師鑑定之。〔詳解〕工會呈准主管官署立案後。應時時受主管官署之監督。故應將空白之會員名簿及會計簿各二分。呈送蓋印。於記載完畢後更開新簿時。亦如之。此種簿據。於記載完畢後。或雖未完畢而於每年六月內及十二月內。須將一分送呈主管官署存查。如是則凡會員有若干人。每月有收支若干。主管官署皆可一覽了然。而其收支記載。凡有收據者。更應另冊編號。一一黏附。主管官署如認為有必要時。更得令工會僱用會計師鑑定。苟工會理事而違背本條規定。依下文第五〇條第二款。得處理事以一百元以下之罰鍰。所謂空白者。即尙未記載之空白簿也。蓋必先經官署蓋印。而後記載。以防調換。

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

一 職員之姓名履歷。

二 會員名簿。

三 會計簿。

四 事業經營之狀況。

五 各項糾紛事件之經過。

〔詳解〕本條爲規定工會每半年應呈報之事項。凡工會於每年六月內及十二月內。應將本會所列五款表冊帳簿。一一向主管官署呈報。以資查核。而主管官署認爲有必要時。更得隨時令工會報告。所謂事業經營者。即工會中所經營之各種互助事業及工人福利事業也。苟工會不爲呈報或爲虛偽之報告者。依下文第五〇條第一款規定。得處理事以一百元以下之罰鍰。

第二十七條 工會、工會職員、或會員。不得有左列各項行爲。

一 封鎖商店或工廠。

二 擅取或毀損商店工廠之貨物、器具。

三 逮捕或毆擊工人與僱主。

四 限制僱主僱用其介紹之工人。

五 集會或遊行時攜帶武器。

六 對於工人之勒索。

七 命令會員怠工。

八 擅行抽收佣金或捐項。

〔詳解〕本條爲規定禁止工會或工會職員等所爲之事項。凡本條所列之八款行爲。工會、工會職員、或會員。任何時不得爲之。蓋或則妨害秩序。或則損害他人。皆爲法令所絕對禁止者。如苟違此。依下文第四七條規定。得處以二百元以下之罰金。而其行爲有犯刑法者。更應分別依刑法各罪處斷。至所謂怠工者。故意懈怠其工作是也。怠工與罷工不同。罷工爲工人之一種武器。爲法律所許。故亦不失爲工人之一種權利。而怠工則不然。在表面上依然工作。並無何種行動。而在實際上則怠惰其工作。一無成績。其甚者更故意損壞其器具。使不能工作。故其情較罷工尤爲惡辣。應絕對禁止。至抽收佣金及捐項。本非絕對禁止者。但必須明定於工會章程之上。且使爲特別基金、臨時募集金、或股金者。依上文第一七條第二項規定。事前更須得主管官署之核准。若不得法令上、或章程之許可。而擅行收取者。則亦在禁止之列。蓋皆非工會正當或合法之所爲也。

第二十八條 工會之選舉或決議。有違背法令或章程時。主管官署得撤銷之。

〔詳解〕凡工會之選舉或決議。如與法令或章程有相違背者。不問爲實體上之違背。程序上之違背。主管官署悉得撤銷之。使之選舉或決議失其效力。所謂實體上之違背者。卽其內容有違背是也。例如選舉非會員而爲監事或決議徵收會員入會費爲超過一元等是。而程序上之違背。則爲選舉或決議之程序有所違背。縱其內容不誤。甚合於法。而以程序之不合。亦屬違背。例如應由過半數出席始得開會者而開會時僅有少數出席。或應由出席人過半數之同意而決議者乃決議案僅由少數出席人之同意等是。但此爲得撤銷而非當然無效。故苟未經主管官署撤銷者。其選舉或決議。仍有效力。蓋無效者。爲當然無效。任何時不生效力。而得撤銷則並非無效。不過得以撤銷。故在未經撤銷前。其效力依然存在。必至經撤銷後始失其效力。如工會對此撤銷之命令而有不服者。則可於三十日內提起訴願。

第二十九條 工會章程有違背法令時。主管官署得令其變更之。

〔詳解〕工會章程。不問訂立或變更。皆須依法呈請主管官署核准。苟章程中有違背法令者。主管官署自得令其變更。工會應卽遵其指示。將違法之處予以修正。使工會而不服從其命令者。則依下文第五〇條第二款規定。得處工會理事以一百元以下之罰鍰。但使工會而果有正當理由認其命令

爲不當者。則可於命令到達後三十日內提起訴願。

第三十條 對前兩條之處分有不服者。得提起訴願。但訴願之提起。須於處分決定之日起三十日內爲之。

〔詳解〕本條爲規定工會不服處分之救濟辦法。凡主管官署依上文第二八條規定撤銷工會之選舉或決議以及依前條規定令變更章程者。工會如果有正當理由。認爲未曾違背法令或章程。則可提起訴願。將主管官署之命令撤銷。所謂訴願者。即依國民政府於民國十九年三月二十四日所頒行之訴願法規定。申敘不服理由。向主管官署之直接上級機關提出訴願書請求撤銷其處分是也。故如主管官署爲市或縣政府。則向省政府實業廳或建設廳爲之。其再不服者。則向省政府提起再訴願。如主管官署爲直隸於行政院之市社會局者。則向市政府爲之。其再不服者。則向中央之實業部提起再訴願。如主管官署爲省政府者。則向中央之實業部爲之。如再不服者。則向行政院提起再訴願。其訴願之提起。則於工會接到主管官署命令之日起三十日內。

第四節 保護

第三十一條 僱主或其代理人。不得因工人爲工會會員或職員而拒絕僱用、或解僱、及爲其他不利

益之待遇。

〔詳解〕本條爲規定保護工會會員之工作權者。工人加入工會。本爲其自由權利。任何人不得干涉之。故僱主或其代理人。不得因工人爲工會之會員或職員。而拒絕僱用。或將其解僱。或爲其他不利之待遇。蓋與前節第二〇條第三項規定之用意相同。在工會固不得因工人之不入工會而予以不利益。妨害其工作。而在僱主或其代理人。亦不得以工人之入會爲會員或職員而予以不利益。或拒絕僱用。或予以解僱。或予以其他不利益之待遇。蓋卽不得禁止工人入會或強迫工人退會也。如違此者。依下文第四八條規定。得處僱主或代理人以三百元以下之罰鍰。再查團體協約法第一二條規定。凡工人團體現任職員因辦理工會事務。一個月得予以三十小時之請假時間。是可見僱主對於工會職員。不特不應拒絕僱用。或解僱。或予以不利益之待遇。更應充分予以保護。

第三十二條 僱主或其代理人。對於工人。不得以不理工會職務。不入工會。或退會爲僱用條件。

〔詳解〕本條爲規定僱主不得以禁止工人入會爲僱用條件者。凡工人之入會與否。依法一任工人之自由。工會固不能加以強迫。而在僱主亦不能阻撓。故本條規定。僱主或其代理人。不得以工人不理工會職務。不入工會。或退會爲其僱用之條件。蓋亦所以保障工會會員或職員之安全。不使僱主

阻止其入會或強迫其退會也。使僱主而果以此爲僱用工人之條件者。則依下文第四八條規定。得處以三百元以下之罰鍰。而其所訂之條件。亦當然無效。工人全不受其拘束。

第三十三條

僱主或其代理人。在勞資糾紛之調解、仲裁期間內。不得解僱工人。

〔詳解〕本條規定之義意。與前節第二三條第一項相同。而與勞資爭議處理法第三六條第三項之規定。更相呼應。蓋在勞資間一經發生糾紛。自可依勞資爭議處理法規定辦理。先則聲請調解。調解不成者。再聲請仲裁。自可得公正平衡之解決。而在此調解及仲裁期內。在工人固不得以罷工爲要挾。而在僱主亦不得開除工人。故如僱主或其代理人而有違此者。除其解僱爲無效仍視爲未解僱外。依下文第四九條規定。更得處以每解僱工人一名。以十元以上一百元以下之罰鍰。

第三十四條

工會免課所得稅、營業稅、及登記稅。

〔詳解〕工會雖爲工人所組織。然純爲公益之社團法人。其性質與其他以營業爲目的之社團法人異。故免收所得稅、營業稅、及登記稅。所得稅。爲依所得稅法而徵收之稅。例如每月收入一千元者。即徵收以幾分之幾是也。營業稅者。爲依營業稅法而徵收之稅。工會雖不得爲營利事業。然以舉辦互助事業之故。亦不妨設立合作社等。依法亦須徵收營業稅。但依本條規定。則全然免除者。登記稅。即

因各種登記而繳納之稅。即所謂註冊費是也。工會註冊亦無須繳費。但除此三種以外。依國家法令或地方法令有須納稅者。工會仍須繳納。不在免除之列。

第三十五條 工會於其債務人破產時。對其財產。有要求優先清償之權利。

〔詳解〕依國民政府二十四年九月一日所施行之破產法。債務人至無力清償其債務時。得宣告破產。而有優先受清償之權者。祇限於有質權、抵押權、及留置權者。其外普通債權。皆不得優先受清償。所謂優先清償者。即較任何債權人而先受清償。必俟有優先權人受清償後。尚有賸餘財產。始再分攤於其他債權人。例如破產財團計為十萬。而債務則欠有二十萬。是每有二元之債權者。祇受清償一元。然使此二十萬之債權中。而有五萬元為優先債權者。則應先清償之。而以其餘之五萬元分配十五萬元之債權。每三元受償一元。工會對於債務人宣告破產。依破產法規定。除本有優先權外。不能受優先清償之權利。應與其他普通債權同受分配。然工會之性質。與其他團體之性質不同。故本條規定。有要求優先清償之權利。是凡工會遇有債務人宣告破產者。工會即可優先受償。

第三十六條 工會所有下列之財產。不得沒收。

- 一 會所。
- 學校。
- 圖書館。
- 書報社。
- 俱樂部。
- 醫院。
- 診治所。
- 託兒所。
- 生產、消費、住宅、購

買等合作社之動產及不動產。

二 工會基金。勞動保險金。

〔詳解〕本條爲規定工會財產之不得沒收者。凡工會遇有違背法令遭遇官署命令解散時，或者遭遇官署封閉沒收時。則凡本條所列二款之財產。任如何不得沒收。須依照下文第四四條規定辦理。歸屬於其章程或大會所決議之人或團體。或者歸屬於工會聯合會。再不然。歸屬於當地地方自治團體。但工會宣告破產者。不在此限。應依破產法規定。歸入破產財團。

第五節 解散

第三十七條 工會有左列事情之一時。主管官署得解散之。

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

〔詳解〕本條爲規定工會遭官署解散之事由。凡工會成立後。而有本條所列三款事由之一者。主管官署得以命令解散之。所謂存立之基本要件不具者。即其工人所服務之工業全部停閉。無復有設

立工會之必要。或者雖未全部停閉而其從事業務之工人已不足上文第一條所規定之人數。如產業工人則不滿一百。職業工人則不滿五十皆是。所謂違反法規情節重大者。即其所違反法規之情節極爲重大。非解散不足以糾正者。如違反上文第一〇條第二項、第一三條、第一七條、第一八條、第二〇條、第二二條、第二三條、或下文第四六條等規定而情節重大。或主管官署已予糾正或禁止而工會不服其糾正或禁止。皆屬於是。使更有觸犯刑法者。更得處行爲人以應得之刑罰。所謂破壞安寧秩序或妨害公益。即其行爲有破壞地方治安或妨害公益是。除勒令工會解散後。更得處行爲人以刑法上之制裁。

第三十八條 工會除依前條命令解散外。得因左列事由之一。宣告解散。

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

〔詳解〕本條爲規定工會之自動宣告解散者。工會成立後。原非不可解散者。故除依前條規定遭官署命令解散外。其工會自身。苟有本條所列五款事由之一。亦得自動宣告解散。其中除第一款須得主管官署認可者外。餘可由自由爲之。所謂合併者。卽與他工會合併而爲一工會是也。分立。則由一工會分立而爲二以上之工會。但此合併或分立。須依後條規定。得關係各工會會員二分之一之同意。更須得主管官署之認可。否則不得爲之。又查上文第六條規定。凡在同一區域內。只得設立一個同一產業工會或同一職業工會。是合併與分立。任如何必須不超出此範圍。不能於一個工會外。再立一個工會。與之對抗。故其所得合併或分立者。必限於因事業性質上之關係或聯合組織上之變更者。例如印刷業。不妨依其事業而分立數個工會。服務報業者。則組織報業印刷業工會。服務書業者。則組織書業印刷業工會。服務石印業者。則組織石印業工會。然此數工會卽不妨合併而爲一工會。合併後又不妨分立而爲數工會。合併或分立。皆無不可。仍未超出上文第六條規定之範圍。

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

〔詳解〕本條爲規定工會合併或分立之要件。凡工會之合併或分立。不能由少數人隨意爲之。依上

文第一三條規定。必須經過會員大會或代表大會之決議。而依本條規定。則更須有關係各工會會員二分一以上之同意。其決議後。更須呈請主管官署認可。而依民衆團組織方案。更應呈經當地高級黨部認可。

第四十條 合併後繼續存在或新成立之工會承繼因合併而消滅之工會之權利、義務。

因分立而成立之工會承繼因分立而消滅之工會或分立後繼續存在之工會之權利、義務。其承繼權利、義務之部分。須在議決分立時議決之。并須得主管官署之核准。

〔詳解〕本條爲規定工會合併或分立後權利及義務之繼承者。凡工會因合併而成立者。則對於未合併前各工會之一切權利及義務。悉由合併後之工會承繼。其因分立而成立者。則對於未分立前工會之權利及義務。亦一體承繼。至其應行承繼部分之分配。則應於議決分立時一併議定。何部爲甲工會承繼。何部爲乙工會承繼。且須得主管官署之核准。蓋不特免異日之爭論。且以防詐僞也。

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

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

違反前二項之規定而爲合併或分立者。不得以之對抗債權人。

〔詳解〕本條規定之意義。與公司法第四八條第二項及第四九條同。凡工會負有債務者。債權人對於合併或分立後之新工會。或有所不信任。故應於事前公告之。其已知者。更須按名催告之。定一個月以上之一定期間。使之聲明異議。其無異議者。則爲信任之表示。否則卽爲不信任。應先行清償或提供相當擔保。而後合併或分立。使不然者。日後不得以合併或分立對抗債權人。債權人仍得向未合併或未分立前之舊工會行使其求償權。舊工會與新工會。應負連帶清償之責任。又依下文第五〇條第三款規定。使工會不爲公告或公告後對於異議之債權人不爲清償或提供擔保而合併或分立者。得處工會理事以一百元以下之罰鍰。

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

〔詳解〕工會之設立。固須呈報。而宣告解散。除由命令解散外。其由工會自動宣告解散者。應於兩星期內呈報主管官署。如不爲呈報者。依下文第五〇條第一款規定。得處理事以一百元以下之罰鍰。

第四十三條 工會之解散。除合併、分立、或破產外。其財產應速行清算。

前項清算。依民法法人之規定。

〔詳解〕本條爲規定工會解散後之清算者。工會爲法人。其解散也。除合併及分立不必清算。宣告破產應依破產法規定外。皆應速行清算。其清算程序。依民法法人之規定。蓋即民法第三七條以至第四四條之各規定是也。其第三七條規定。法人解散後。其清算之財產。由董事爲之。但其章程有特別規定或總會另有議決者。不在此限。其所謂董事。即本法中之理事。總會。即會員大會或代表大會。其第三八條規定。不能依前條規定定其清算人時。法院得因利害關係人之聲請。選任清算人。其第三九條規定。清算人。法院認爲有必要時。得解除其任務。其第四〇條規定。清算人之職務如左。一、了結現務。二、收取債權。清償債務。三、移交賸餘財產於應得者。法人至清算終結止。在清算之必要範圍內。視爲存續。其第四一條規定。清算之程序。除本通則有規定外。准用股份有限公司清算之規定。其第四二條規定。法人之清算。屬於法院監督。法院得隨時爲監督上必要之檢查。其第四三條規定。清算人不遵法院監督命令或妨礙檢查者。得處以五百元以下之罰鍰。至其第四四條。則與本法後條規定稍異。應從本法後條規定。至關於公司法中股份有限公司清算之規定。計自公司法第二〇五條。以至第二一四條止。凡規定公司清算者。一體可用於工會解散之清算。

第四十四條

工會解散後。除清償債務外。其賸餘財產之歸屬。應依其章程之規定。或大會之決議。無

規定及決議時。歸屬於該會所加入之工會聯合會。未加入工會聯合會者。歸屬於工會會址所在地之地方自治團體。

〔詳解〕本條爲規定工會清算後賸餘財產之歸屬者。工會解散後。應即依前條舉行清算。凡工會中所有財產。不問一切動產及不動產。抑爲上文第三六條所規定之財產。於清償債務外。使有財產賸餘者。則其歸屬。應依工會章程所訂定或會員大會或代表大會之決議。如未有此種訂定及決議者。則歸屬於工會所加入之工會聯合會。倘未加入者。則歸屬於工會當地之地方自治團體。所謂地方自治團體者。卽當地之區公所是也。如工會會址在何區者。卽歸屬於何區。

第六節 聯合

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

組織工會聯合會時。須召集各關係工會開聯合大會。議定章程。其章程并須經主管官署之核准。工會聯合會。除前二項規定外。準用本法關於工會之規定。

〔詳解〕本條爲規定組織工會聯合會者。工會聯合會之組織。爲聯合各地方之同一產業工會。職業

工會而成者。其組織。須先召集各關係工會開聯合大會。議定章程。而依上文第一三條規定。在事前各工會須先經會員大會或代表大會之決議。而聯合大會之開設。章程之擬訂。更須經主管官署之認可。而依民衆團體組織方案規定。更須於開會前呈經當地高級黨部之許可。派員指導。而後再呈請主管官署備案。至本條之所謂主管官署。應視各關係工會之區域而定。如各工會同屬於一省區域內者。則以省政府爲主管官署。由省黨部指導。使不同屬於一省區域而爲全國之大聯合者。則應以中央實業部爲主管官署。由中央黨部派員指導。爲不同屬於一省區域內而僅爲少數省者。則依勞資爭議處理法第一三條第二項而爲類推解釋。似應由實業部指定主管官署。而由工會聯合會會址所在地之省黨部指導。至其他關於工會聯合會者。如設立。如任務。如監督。如保護。如解散。如罰則。準用本法關於工會之規定。

第四十六條 工會非得政府之認可。不得與外國任何工會聯合。

〔詳解〕本條爲規定禁止工會與外國工會聯合者。工會之聯合。必爲國內工會。若與外國工會爲聯合。不問爲外國任何工會。皆非得政府允許不可。犯違此者。主管官署當然得依上文第三七條規定。將工會解散。

第七節 罰則

第四十七條 工會、工會職員、或會員。有第二十七條各項行爲之一時。得處以二百元以下之罰金。但其行爲有犯刑法者。仍依刑法處斷之。

〔詳解〕工會或其職員或會員。苟有爲上文第二十七條所規定各款行爲中任何一行爲者。得處以罰金。其行爲構成刑法者。則依刑法所定處斷。罰金亦爲刑罰之一。且爲主刑。故其裁判。應由法院爲之。但工會爲法人。雖依本條規定。亦可爲犯罪之主體。然其罰只及罰金爲止。如觸及刑法者。僅可將行爲人處罰。不能罰及工會。故工會之受懲治。以二百元之罰金爲最高額。但被害人得依民法另提起民事訴訟。請求損害賠償。且依上文第一二條規定。工會與行爲人更負連帶賠償責任。

第四十八條 僱主或其代理人違反第三十一條、第三十二條之規定時。得處以三百元以下之罰鍰。〔詳解〕本條爲規定對僱主之罰鍰者。罰鍰與前條之罰金不同。罰金爲刑罰之一。故應由法院裁判。而罰鍰則爲一種行政處分。故主管官署得以爲之。不必移送法院裁判也。故對罰金之判決而不服者。應依刑事訴訟法提起上訴。而對罰鍰之處分不服者。應依訴願法提起訴願。故雖同一罰款。而其性質則根本不同。但如受害人而請求損害賠償者。仍須依民事訴訟法向法院提起民事訴訟。

第四十九條 僱主或其代理人違反第三十三條之規定解僱工人時得按每解僱工人一名處十元

以上一百元以下之罰鍰。

〔詳解〕本條規定其意義同於前條。但其罰鍰之數應按解僱工人數比例定之。故解僱工人愈多者其罰鍰之數亦愈多。且以非刑罰性質不能依刑法上數罪併罰之規定。於最多額以上合併之金額以下定其金額。至因此而被害之工人仍得向法院另提起民事訴訟請求損害賠償。

第五十條 工會之理事有左列情事之一時得處以一百元以下之罰鍰。

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

二 違反第二十五條之規定及第二十九條之命令者。

三 違反第四十一條第一項、第二項之規定而為合併或分立者。

〔詳解〕本條為規定工會理事之罰鍰者。如負責之理事不止一人則應分別處罰。其無理事名稱而為其他名稱者。苟行理事之職務。即以理事論。即非理事所違反而由其他會員或僱員違反者。理事既負監督之責。亦應處罰理事。

第八節 附則

第五十一條 本法施行前已成立之工會。應自本法施行之日起兩個月內。依第五條之程序。從新立案。

〔詳解〕本法施行之日。爲民國十九年六月六日。而工會之設立。則早在數年以前。凡在本法施行前已成立之工會。一體應自本法施行日起二個月內。依照本法第五條規定程序。從新立案。如不經此程序者。概爲非法團體。法律上不爲保障。且依前條規定。得處理事以一百元以下之罰鍰。

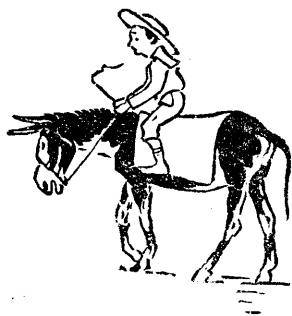
第五十二條 本法施行前。在同一區域內已有兩個以上之同一產業或同一職業之工會。自本法施行之日起。兩個月內須行合併。

〔詳解〕本法施行前而一市或一縣之區域內。如已有兩個以上之同一產業工會或職業工會。則與本法第六條所規定相抵觸。應於本法施行日起兩個月內。依法合併。否則主管官署得以解散之。或不予以法律上之保障。

第五十三條 本法施行日期。以命令定之。

〔詳解〕凡一法律之公布。必有其施行之日。在未施行前。不生法律上之效力。而此施行日期。或即明

定於本法。或另以命令定之。本法則規定以命令定之者。其公布之日。則爲民國十八年十月二十一日。未即施行。後國民政府命令。於十九年六月六日施行。



附錄

工會法施行法

民國十九年六月六日國民政府公布同日施行二十二年七月二十日二次修正

第一條 工會名稱應為某地某業工會。

第二條 集合同一企業內各部份不同職業之工人所組織者為產業工會。

集合同一職業之工人所組織者為職業工會。

第三條 曾選任為其工會之職員及曾為同一產業或職業之工人者須有工會或工廠之證明。

第四條 官吏、技師、教員、管理員及其他委任以上或聘用之人員為職員。錄事、勤務及所屬工廠之司書、書記暨無關工業工作之人員為僱用員役。適用工會法第三條但書之規定。

第五條 (刪)

第六條 凡從事於工會法第三條所列舉事業以外之同一產業或同一職業之被僱人員。無論其為職員、員役、或工人均得依工會法加入工會。但代表僱主行使管理權者不在此限。

第七條 工會之區域以市或縣之行政區域為其區域。但有特別情形時得由主管官署另行畫定。

第八條 一市或一縣之工會。以市政府、縣政府爲主管官署。超過一市或一縣之工會。以省政府爲主管官署。

工會法第三條所列舉各事業工人所組織之工會。其主管官署。爲該事業之主管官署。

第九條 發起組織工會之代表。其責任。於工會成立之日終止。應即將經手會務事項移交工會。

第十條 工會之成立、合併、分立、聯合、或解散。主管官署於立案認可或核准後。應即轉報工商部備案。

第十一條 工會呈准立案後。由主管官署刊發圖記。並給予證書。

第十二條 工會圖記、證書、會員名簿、會計簿等式樣。由工商部定之。

第十三條 工會每年至少應開會員大會或代表大會一次。並應於兩星期前呈明主管官署。

前項代表之選舉方法。由實業部定之。

第十四條 工會得設理事五人至九人。監事三人至五人。

第十五條 年滿二十五歲以上者。始得被選爲工會之理事或監事。

第十六條 理事、監事。由會員大會或代表大會選舉之。以得票多數者爲當選。並得以次多數爲候補理事、監事。但候補理事不得逾四人。候補監事不得逾二人。

前項選舉。須有會員或代表過半數之出席。

第十七條 理事、監事。任期一年。但得連選連任。

第十八條 遞補之理事、監事。以補足原任之任期爲限。

第十九條 當選之理事、監事。自接到工會通知後。如不願就任時。應於二十日內聲明之。

第二十條 工會。以增進會員利益爲目的。辦理之生產、消費、購買、信用、住宅等各種合作社。視爲非營利事業。

第二十一條 理事或監事。因故不能執行事務或出席會議時。得委託候補理事或候補監事代理之。

第二十二條 工會法所稱之會員收入及工資。應將僱主供給之宿膳計算在內。以最近三個月之平均價值爲標準。

第二十三條 工會法所稱之合併或分立。謂因事業性質上之關係或聯合組織上之變更而發生之合併或分立。

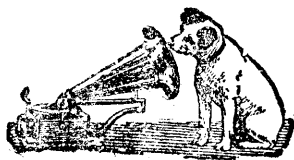
第二十四條 工會法第五十一條及第五十二條所定之期限。於必要時。得由國民政府酌量展期。

第二十五條 本施行法。自公布之日施行。

勞工法規詳解

附錄

工會法施行法



上海图书馆藏书



A541 212 0001 9196B

版權所有



中華民國二十五年九月出版

勞工法規詳解

解釋者 法政學社

出版者 法政學社

發行者 廣益書局

發行所 廣益書局

上海河南路
一三七號

分發行所各省廣益書局

洋裝一冊實價一角八分

