

蘇俄新勞動法

勞工問題叢書

6

國民政府財政部駐  
滬調查貨價處編印

MG  
D951.225  
4/2

## 勞工問題叢書序

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

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



而與資本主義之經濟組織日益盛行。貧富階級之利害衝突。日益顯著。而勞工社會之解放運動。亦日益劇烈。不可遏止。英國之工業革命。肇端於十八世紀中葉。故勞工問題之發生亦最早。法次之。德美等又次之。其在遠東各國。日本則勃興於歐戰之中。而我國則繼起於歐戰之後。即民國八年也。帝國主義者與竊國殃民之軍閥。不知鑑往知來。因勢利導。更從而束縛壓迫。蹂躪摧殘。不遺餘力。於是外交問題。政治問題。相繼以起。不數年間。自南而北。風靡全國之工業中心點。而嚮者安居樂業之社會。遂岌岌然有不可終日之勢矣。夫勞工問題之由來。既非朝夕。則欲消弭之。解決之。亦自非經年累月不為功。歐洲各國之有勞工問題。既百五十年於茲矣。其間苦心焦思之學者及政治家。無慮數十百輩。而欲求根本解決。相去猶遠。

誠哉憂憂乎其難也。我國工業之發達。固遠遜之。然亦不若彼邦資本主義之經濟組織。有積重難返之勢。及今志起直追。防患未然。採取當世各國之良法美意。名家學說。以貫徹我國民政府節制資本。扶助農工之政策。事半功倍。要可逆睹。爰搜集歐美日本各國勞工法令。及私人著述。若勞工立法問題。若勞工組合問題。若同盟罷工問題。若消費合作問題。若勞工保險問題。若工資工時問題。若仲裁問題。以及失業問題。住宅問題。都如干種。徵集同志。從事詮譯。其宏篇鉅製。間或斷章取義。刪繁就簡。要以便於明體達用爲主。邦人君子。幸者覽焉。

盛俊 十六年五月九日

## 凡例

一 蘇俄舊勞動法。凡七章。一百五十七條。係一九一八年公布施行。本篇所譯。則爲新勞動法。凡十七章。一百九十一條。係一九二一年實行新經濟政策以後。於一九二二年十一月九日。由全俄蘇維埃中央執行委員會所頒布者。

二 一九二一年以前之蘇俄經濟政策。乃極端國家干涉主義之表現。而新經濟政策。乃恢復放任主義之先聲。故新勞動法中。關於工資之部分。則不問實際上工給之多寡。而僅規定其最低之限度。關於勞工契約之部分。則雇主及工人。在勞動法所規定之範圍以內。俱有雇用解雇受僱或不受僱之自由權。關於工會之部分。則其權力僅及於保護工人之利益。而不及于管理方面。溯自新經濟政策實施以來。私人資本制度。已有復活之趨勢。其影響於蘇俄工商業。及人民生計者。蓋匪淺鮮也。

三 蘇俄新勞動法所規定之最低工資。僅爲實給工資之一種法律的制限。而不作爲工人

生活之保障。蓋此最低工資之限度。尚在工人所必需生活費以下。實給工資。每二三倍於此數。逕由工會與雇主直接商訂。爲政府權力之所不及。查蘇俄一九二二年及一九二三年之平均工資。日趨高漲。幾倍遜於一九二一年工人之所得。如以工業而論。則小工業之工資。高於大工業。大工業之工資。高於國有工業。工人工資之增高。其無所仰賴於政府之律令者。彰彰明矣。

#### 四

蘇俄勞工市場及工人狀況。亦因新勞動法。而生重大之變化。新勞動法實施以前。雇主欲雇用工人。須經政府職業介紹所之推薦。但職業介紹所之介紹工人。每不問其學識經驗之如何。僅就報告之先後。爲推薦之順序。工人既不能得相當之工作。雇主亦不能得相當之工人。勞資兩方。交受其害。因之。每有直接訂約者。厥後沿爲通例。職業介紹所之權限。日就收縮。新勞動法中。關於此點之規定。不過於已成之事實。加以追認而已。雇主與工人。既得在勞動法範圍以內。自由直接訂約。工資之高低。工作之狀況。乃視供給與需要之程度而異。一仍舊社會之經濟狀態焉。

五 在新經濟政策下之蘇俄社會保險。雖屬強迫性質。然其範圍僅限於工人之一部。勞工

生計。既感困難。保險費用。亦多拖欠。以一九二三年而論。失業者及殘廢者所受保險賠償之利益。不及最低預算百分之六十。疾病保險者所受保險賠償之利益。不及最低預算百分之八十。而此最低預算。又不及平日工資之半。是為蘇俄社會保險。對於失業或疾病之保障。能事猶有未盡之明證。總之欲收社會保險之效。必先振興實業。使工人生計。不感困難。則保險款項。始得按期收集。否則皮之不存。毛將焉附。此提倡勞工保險者所宜知也。

六 蘇俄自新勞動法頒佈以後。工會之權限職務。亦生種種之變化。國有企業之管理權。自一九二三年以來。皆收歸政府。國有企業之董事。概為最高經濟委員會所指派。工會既退處於監察地位。乃專注力於保護工人之利益。其政策方針。亦集中團體訂約及協定工資兩端。與政府分工合作。不可謂非蘇俄實業前途之幸也。

七 本書係由日本淺野利三郎氏譯「蘇俄勞動法」轉譯而成。校訂時復取由川均氏「勞

農之俄國」及末川博氏「蘇俄民法與勞動法」諸譯本。互相對照。求其信達。然謬誤之處。恐仍不免。海內明達。幸賜教焉。

# 目次

(一) 全俄中央執行委員會關於勞動法施行之命令	一
(二) 俄羅斯社會主義聯邦「蘇維埃」共和國勞動法	
第一章 總則	二
第二章 僱傭及勞力之供給	三
第三章 「俄羅斯社會主義聯邦」蘇維埃」共和國人民之義務勞動	五
第四章 團體契約	六
第五章 勞動契約	九
第六章 內部管理規則	一七
第七章 生產額之標準	一九
第八章 勞動之報酬	二〇

第九章	保障及賠償	二四
第十章	勞動時間	二八
第十一章	休假	三三
第十二章	徒弟制度	三七
第十三章	婦女及未成年人之勞動	三八
第十四章	勞動之保護	四〇
第十五章	職業(產業的)組合及其機關	四四
第十六章	關於解決爭議及違反勞動法規事件之裁判機關	五〇
第十七章	社會保險	五三

勞工問題叢書  
**蘇俄新勞動法**

(一) 全俄中央執行委員會關於勞動法施行之命令

全俄中央執行委員會。爲實施一九二二年公布之俄羅斯社會主義聯邦「蘇維埃」共和國勞動法起見。決定辦法如左。

第一條 一九二二年制定之勞動法。自一九二二年十一月十五日施行之。

第二條 本法施行後。除一九一八年公布（法令集第八十七號及第八十八號）之勞動法。即行廢止外。其他一切關於勞動之法令。如與新法相抵觸者。概失其效力。

本法施行後。關於舊日所頒勞動法令之繼續有效部分。須提出于勞動人民委員會。  
(以下簡稱曰勞動部) 由該部議決。在十二月一日以前公布之。

第三條 對於本法各條項之適用及施行細則有疑義時。由人民委員會議、勞動國防會議、及



勞動部之命令或指令決定之。

第四條 本法之變更或追加，惟全俄中央執行委員會有此命令之權。

第五條 本法在俄羅斯社會主義聯邦「蘇維埃」共和國諸同盟國、諸自治「蘇維埃」共和國及自治州之全領土內，概有效力。

第六條 照本法及本法第三條之規定，凡雇主有違反人民委員會、勞動國防會議及勞動部所頒布之命令決定及指令所規定之條項時，得依刑法第三百三十二條、第三百三十三條及其他各條之規定處罰之。

一九二二年十一月九日 在莫斯科

全俄中央執行委員會議長

愛謨克利甯

全俄中央執行委員會書記官

亞埃安克塞

## (二) 俄羅斯社會主義聯邦「蘇維埃」共和國勞動法

### 第一章 總則

第一條 本法對於一切雇傭勞動者（含家庭勞動者）均適用之。又對於企業機關（或譯營造物）及經濟團體（關於軍事上之機關。國家之事業與機關。公共或私人之事業與機關。以及家庭間雇傭勞動者之雇主。亦包含在內）凡以給付酬金而雇傭勞力者。概有拘束力。

備考 不適用本法之家庭勞動者。其範圍由人民委員會以特別命令定之。

第二條 本法對於義務勞動（第十一條）適用上之限制。應由人民委員會。勞動國防會議。或經該兩會議之委任。由勞動部規定之。

第三條 人民委員會。有將本法之規定。或其一部分。適用於非現服軍役之某種軍人之權限。

第四條 一切勞動契約及約束。若訂有較本法所規定之勞動條件為不利益者。概作無效。

第二章 雇傭及勞力之供給

第五條 俄羅斯社會主義聯邦（蘇維埃）共和國之人民。除須遵照第九條之規定外。經勞動部直轄機關之介紹。得依雇傭手續。任意供給勞力。

第六條 欲求職業者。須在勞動部直轄之地方勞動部。履行失業註冊。

第七條 各種企業機關、或經濟團體（國營、公設、私營）及各雇主。凡僱傭勞力時。一律依左列手續。由勞動部之直轄機關介紹之。

- (1) 欲僱工者。應以企業或機關之管理部。或雇主名義。向勞動部之直轄機關聲請。
- (2) 該機關對於合格之聲請人。既經註冊後。須與職業組合全俄中央委員會（以下簡稱曰職業組合全俄委員會）協議。依勞動部規定之手續。派遣職工。
- (3) 雇主對於前項派遣之職工。是否願僱。須照勞動部規定之手續。通知勞動部之本機關。

第八條 雇主對於左列事項須負責任。

- (1) 雇主聲請書中所記載之勞動條件。如有虛偽之陳述者。
- (2) 不履行僱傭條件者。
- (3) 對於所派遣之職工。為不合法之拒絕者。

第九條 遇左列情形時，得不經勞動部直轄機關之介紹而雇入職工。

但雇入後必須在勞動部之直轄機關登記之。

(1) 因注重於受雇人之特性，或出於政治上之信任，或由於需要特殊之技能時。

(2) 勞動部之直轄機關，接受聲請書後，於三日內，不能供給所需要之勞動力時。

第十條 無論國營、公設及私人之機關，或企業之管理部，依照勞動部所定之手續，及其契約期限，變更勞動者時，應在一定期間內，報告勞動部。

第三章 俄羅斯社會主義聯邦「蘇維埃」共和國人民之義務勞動。

第十一條 在特別情形時（天災，或國家經營重要工程，勞動力不足時），除第二條以迄第十四條所載者外，凡俄羅斯社會主義聯邦「蘇維埃」共和國之一切人民，皆須遵照人民委員會議之特別命令，應召為義務勞動。

第十二條 左列諸人，完全不受義務勞動之召集。

(1) 未滿十八歲者。

(2) 四十五歲以上之男子。

(3) 四十歲以上之婦人。

第十三條 左列諸人得免除其義務勞動。

(1) 因疾病或負傷暫時不能勞動。尙未恢復其健康者。

(2) 妊婦在分娩前八星期間。及分娩後八星期間。

(3) 須乳養嬰兒之婦人。

(4) 因勞動或軍事而致傷病者。

(5) 婦人有八歲以下之嬰孩。而別無他人扶養者。

第十四條 人民委員會、勞動國防會議、及勞動部對於各種形式之義務勞動得參酌健康

之狀態、家族之關係、事業之性質、及生活之條件諸理由。特行追加許爲例外或免除之。

#### 第四章 團體契約

第十五條 團體契約係由職業組合（第一百五十二條第一百五十三條）代表受雇人與雇主

間所締結之契約。乃為各個企業機關經濟團體或其聯合機關（第十七條）訂定勞動雇傭條件及決定將來個人的（勞動）雇傭契約（第二十七條第二十八條）內容之依據。

第十六條 團體契約之條件。不問其各受雇人。是否屬於締結團體契約之職業組合之組合

員。凡從事於某企業或某機關之勞動者。皆適用之。

備收 團體契約對於受雇人職工及解雇職工權力之管理部門。不適用之。

第十七條 團體契約分一般的（包括產業之全部及國民經濟之全部而言。凡共和國之全

領土內皆得適用之。）與地方的兩種。若已訂有一般的團體契約者。以不抵觸該團體契約所定之條件與方法為限。得締結地方的團體契約。

第十八條 團體契約期間上之限制。經職業組合全俄委員會協議後。由勞動部規定之。

第十九條 團體契約之各項條件。若較本法及其他現行勞動法規所定之條件為不利益者。

不生效力。

第二十條 職業組合不負團體契約之物質上的責任。

第二十一條 團體契約須以書面締結。且須在勞動部直轄機關登記之。契約條項中如有較

現行勞動法規（第十九條）所定之條件更爲苛刻而不利於受雇人者。勞動部對於該部分有宣告無效之權。團體契約之登記手續由勞動部規定之。

備收 勞動部機關對於團體契約之某項條項。雖經宣告無效。然該契約之其餘部分。尚得契約當事人雙方之同意。仍可登記。

第二十二條 既經登記之團體契約。自當事人兩造簽押日。或該契約上所定之有效日起。發生效力。

第二十三條 團體契約不因機關或企業之改組。或所有人之更替而受影響。在約定期限未滿以前。完全發生效力。

備收 法律上本許當事人兩造對於團體契約各有請求改約權。但須在二星期前通知他造當事人。惟在

新約未成立前。舊約仍有效力。

第二十四條 契約經改訂後。若於一定期間內。仍繼續有效。則不問是否依照原約條件。或經

第二十五條 兩造同意而變更原約有所追加者。概須按普通手續（第二十一條）登記之。在契約未經登記完竣之前。若雇主與受雇人間發生爭議時。其解決方法。不憑

該契約而以現行法律決定之。

第二十六條 監督履行團體契約之主要機關。為評價及爭議委員會（第一百七十二條）

## 第五章 勞動契約

第二十七條 勞動契約為二人或二人以上間所締結之契約。本此契約當事人之一造（受雇人）對於他造（雇主）得受其酬報而供給勞力。勞動契約。不拘有無團體契約存在。皆可締結。

第二十八條 勞動契約之條件。由兩造同意定之。但該契約中如定有較勞動法規。團體契約及某種企業與機關之內部規定（第四條第十五條第十九條及第五十二條

或第五十五條)所載之條件。顯爲不利於被雇人。或訂有有限制被雇人政治上之權利與公民權之條件時。則該勞動契約完全無效。

第二十九條 任何企業機關及經濟團體。既經締結勞動契約。對於各受雇人。(管理部所屬之職員不在此限)須一律發給工資手摺。但其勞動契約期限在一星期以內者。則工資手摺之發給與否聽便。

備收一 如與同業組合締結勞動契約時。除對於同業組合全體應發給工資手摺外。對於同業組合之各會員。亦應發給工資手摺。

備收二 工資手摺發給之方法及其內容。由特別法律定之。

第三十條 勞動契約。不論於個人之間。或於社團(同業組合及其他)之間。皆得締結之。

第三十一條 未成年人在勞動契約上。享有與成年人同等之權利。父母監護人及負有監督

遵守勞動保護法律責任之官廳及官吏。對於該契約之履行。認爲妨害未成年人之健康。或致一般未成年人蒙其惡影響時。在契約期間未滿前。得有請求撤

銷之權利。

第三十二條 勞動者依照勞動契約。若非直接受簽名於該契約者之雇用。而為使用勞工之

企業或經濟團體服務時。或該勞動者之勞動事業。屬於他企業之一部或其分科時。則該勞動契約之責任。應由使用勞動之企業機關或其個人負擔。

承攬人與自己所承受之承攬事業連帶締結之勞動契約。其責任應歸該承攬人負之。

備收 企業機關或個人及承攬人相互間。發生爭議時。依普通法律上之手續決定之。

第三十三條 雇主與同業組合締結勞動契約時。對於在該契約所定之勞動範圍內服務之

同業組合各員。有與個人分別締結契約時之同等責任與權利。

第三十四條 勞動契約可記載左列事項。

(1) 規定不逾一年之確定期間。或

(2) 不定期限。或

(3) 一定事業完竣所必需之期間。

### 第三十五條

受雇人非經雇主之許可。不得以自己任務委託他人履行。但同業組合對於依據勞動契約雇入之傭工。以不違反勞動契約爲限。得分配該組合會員間之工作。並以甲會員與乙會員相調換。

### 第三十六條

雇主不得要求受雇人操作與最初雇入契約無關之事務。或顯係有害生命之事務。或違反勞動法規規定之事務。但雇主於雇入傭工時。倘一時無相當事務。可使工作時。得按照受雇人之資格。給以其他相當之職務。倘受雇人拒絕時。雇主得照第八十九條之規定。給予解雇津貼而解雇之。

雇主於例外防止災禍之時。得使受雇人操作與其資格不符之事務。但前項操作。不得減少工資。若該事務係暫時性質。且其工資較雇入時爲高。則雇主當依較高工資率(第六十四條)付給之。

第三十七條 雇主欲使受雇人由某企業轉入他企業。或企業及機關。雖屬同一。然欲由甲地而遷入乙地時。須得受雇人之同意。若受雇人不表同意時。任何一造之當事人皆可請求解約。但前項解約。不問出於何方之意。雇主對於受雇人。均應照第十九條之規定。支付解雇金。

第三十八條 具有永久性質之事務。當雇傭未確定以前。得設一試驗期間。其日期任筋肉勞動者。以六日為限。其他不拘資格負責較輕之事務員。以二星期為限。負責較重之事務員。以一個月為限。

第三十九條 依試驗之結果。對於受雇人得解雇或雇傭之。受雇人遇解雇時。雇主對於試驗期間中之勞動。應比照初雇入時所定事務等級之工資率給付工資。

第四十條 雇主應將其試驗之結果（採用或解雇）迅速報告於勞動部之直轄機關。（第七條）凡未經過試驗期間之勞動者。仍視為失業者。應在勞動部機關註冊而保持其順序。

第四十一條 如雇主或企業管理人（管理部）曾取得受雇人之身分證明書者。其後經受雇人之請求。即須發還之。

第四十二條 雇主經受雇人之請求。應交付記載雇傭期間及事務性質之證明書。證明書中禁止記載任何秘密之記號。

禁止雇主間。以協定雇傭條件為目的互投秘密信件。

第四十三條 除依特別法律或內部取締規則所規定者外。禁止雇主或企業管理部對於被雇人課以任何金錢之負擔。

第四十四條 勞動契約因（1）當事人兩造之同意。（2）契約期限之經過。（3）契約事務之完竣。（4）照第四十六條及第四十七條之規定。經當事者之一造聲請時。得取消之。但企業機關。或經濟團體。由其管理人或所有人移轉于其他管理人或所有人時。勞動契約仍不失其效力。

第四十五條 勞動契約之期限雖已過期。若勞動關係仍繼續不斷。且當事人雙方並無中止

勞動關係之表示者。則該契約認爲照原訂條件無期限的繼續有效。

#### 第四十六條

受雇人於締結契約時。未附期限者。得隨時請求撤銷。但受雇人之工資。如係每星期支給者。至少須在二星期前通知雇主。如係二星期支給或每月支給者。至少須在一星期前通知雇主。

#### 第四十七條

雇主除第三十六條及第三十七條所規定之情形外。對於不附期限之勞動契約。僅能於左列範圍內請求撤銷。又對於附有期限之勞動契約。得在未滿期前。請求撤銷。

(1) 企業、機關、或經濟機關之一部分或全部停閉。及縮小其事業時。

(2) 因生產上之原因。其業務中止經一個月以上時。

(3) 受雇人不適於日後之工作已經判明時。

(4) 受雇人無正當理由。而不照契約或不守內部管理規則。以履行其應負之義務時。

(5) 受雇人因執行業務之直接關係而成犯罪行為。受法院宣判執行。及受雇人被逮捕收監經二個月以上時。

(6) 受雇人無正當理由。連續曠工達三日以上。或無正當理由。一個月中曠工達六日以上時。

(7) 受雇人因暫時不能勞動。曠工在二個月以上不能復業時。又懷孕婦人及分娩後婦人。照第九十二條規定除去四個月期間外。再經二個月尚不能復業時。

備考一 在(3)(4)兩項所定之撤銷契約權。非經評價及爭議委員會之決定。不得行之。

備考二 契約撤銷之際。受雇人若處製造工業委員會或同種機關之職員時。則依本法第一百六十條之規定處斷之。

備考三 在(1)(2)(3)各項所定之撤銷契約權。雇主對於受雇人應於兩星期內通告之。在此種情形時。須照一般規定。(第八十八條)給以賠償金。

第四十八條 受雇人因左列事由得將附期限之勞動契約在期限未滿前請求撤銷。

(1) 雇主不能照約定定期限給付工資時。

(2) 雇主不履行契約之義務或違反勞動法規時。

(3) 雇主、管理代表者或其家族曾有虐待受雇人之情形時。

(4) 照一般法律所規定之其他事由時。

(5) 因工作之衛生狀態變為惡劣時。

備收 (1)(2)(3)三項所定之情形是否屬實。如經雇主提出抗議。則由評價及爭議委員會決定之。

。如無該委員會之設置時。則依決定爭議之手續解決之。

## 第六章 內部管理規則

第五十條 雇傭五人以上之一切企業、機關及經濟團體。為調劑勞動條件起見。得制定內

部管理規則。根據本法規定。(第五十二條乃至第五十五條)而制定之。內部管

理規則。以經宣示於受雇人者為限。一切受雇人概有拘束力。

第五十一條 內部管理規則關於受雇人與管理部門之一般義務及特殊義務。並此等義務之不履行時。其所應負責任之範圍。須有明確而且詳細之規定。

第五十二條 內部管理規則不得有違背勞動法所規定之條項。且不得有違背該企業或機關現受拘束之團體契約之條項。

第五十三條 勞動部應與職業組合全俄委員會及最高國民經濟會議協議制定模範的內部管理規則。

備考 某企業或機關雖經起草內部管理規則。但在該管官廳未批准前。(第五十四條)應適用依本條規定所制定之模範的內部管理規則。

第五十四條 國家、公共團體及私人機關與各業內部管理規則。須由各該管理部與當地職業組合直轄之地方支部協議起草。且須經勞動監督官之認可。但對於勞動監督官之決定。得向地方勞動部提出抗議。既經地方勞動部決定。即為終結。

第五十五條 內部管理規則若為適用於產業及國民經濟之全體。或中央機關與企業。或直

接聯合之企業團體與國家之特別重要的企業及機關等之全部者。應由當地職業組合之中央委員會與管理協部協議。直接由中央起草而經勞動部之認可。又加入於此等團體之各機關及各企業。得準本法第五十三條同備致及第五十四條之規定。而制定內部管理規則之補充規則。

## 第七章 生產額之標準

第五十六條 生產額之標準。由企業或機關之管理部與勞動組合或該勞動組合之特別機關協議（第百五十一條及第百五十六條）定之。

第五十七條 因被雇人之過失。致生產額不能達到標準的勞動條件之程度時。被雇人只能受領與其工作相當之工資。但至少不得減至工資率三分之二以下。又其生產額不能達到正規之標準時。雇主得照第四十七條及同條備考行使解雇權。

備考一 本條中所謂標準的勞動條件。為左列各項。

(一) 機械輪軸及其他設備完備者。

(二) 原料及器具。能供給者。

(三) 原料及器具之必要分量。能充分供給者。

(四) 作業場中有適當之衛生設備者(光線，暖房，及其他)。

備考二 對於不以今日計量而以時間計算之未成年勞動者之生產額。須以成年者生產額標準與未成年人之法定勞動時間相比例。而定未成年人之生產額標準。

## 第八章 勞動之報酬

第五十八條 受雇人因其勞動應受之報酬金額。須依照團體契約及勞動契約之規定。

第五十九條 勞動報酬額。至少須比較國家機關對於一定期間一定種類之最低酬金為標準。不得再減。

第六十條 勞動報酬額。除法定之勞動時間(第九十四條以下)及依工作成績計算而載在契約中之約定時間外。若更延長工作時。其報酬應在契約中載明之。但最初之二小時須較普通之報酬增至一倍半。其後每增加一小時及休息日紀念日

(第九條以下) 仍行工作者。其報酬至少須增至二倍。

### 第六十一條

未成人之勞動工資。在因勞動之種類而縮短之勞動日。當照全日之勞動給付之。勞動部對於未成人之勞動。得按其生產之性質與勞動條件。有規定報酬標準及計算方法之權。

### 第六十二條

受雇人之事務。如分數種等級時。當照其中最高之等級(第三十六條)受領報酬。

### 第六十三條

受雇人若從事於特殊知識或特別準備之事務時。當按其事務種類所定之工資給付之。前項規定。不問該受雇人是否執有學習特別技能之修業證書。或其他證明書。一律適用。

### 第六十四條

雇主使受雇人轉業於低率工資之事務時。自轉業之日起。兩星期內之工資。仍須照原定工資率給付之。

### 第六十五條

業務如係永久性質者。在二星期內。須付給一次以上之定期比例工資。

凡在二星期內可以完竣之事務或臨時事務。在事務完竣後。應即給付其工資。  
第六十六條 工資須以通用貨幣給付之。

在勞動契約或團體契約有特別規定時。可以現品（住宅、食料、自用消費品）給付之。但以現品代工資之給付條件及給付方法。須依照契約所規定。

第六十七條 工資之給付。應在勞動時期中。且應在從事於勞動之處所行之。

第六十八條 受雇人非因自身事故而致事務未竣工者。雇主仍應按照日程平均給付工資。

備收 平均工資之計算方法。由勞動部定之。

第六十九條 受雇人得交換休息時間。得預支其休假期間之平均工資。

第七十條 凡以生產量或件數論酬者。須以同種類勞動之每日工資。除其標準生產量。

第五十六條）算出工資率而給付之。若在契約中有明文規定者。得準其他以生產量論酬之計算方法酌定之。

第七十一條 關於以生產量論酬之事務。如需相當之準備時間者。其準備時間之工資。須照

團體契約或勞動契約之規定。

### 第七十二條

受雇人承受以生產量論酬之特殊事務時。在事務尚未完竣以前。得於法定之給付工資日（第六十五條）以自己勞動種類相當之工資率要求預付。

### 第七十三條

以生產量論酬之事務。若受雇人之工資率不及普通工資率之工資額時。可照實際上工作結果之多寡給付報酬。但受雇人之工資。不得減至普通工資率三分之一以下。（第五十七條）

### 第七十四條

非因受雇人之事由而將以生產量論酬之事務中止時。則只能按照事務已完成部分給付報酬。但如有預支。（第七十二條）當扣除之。

對於已成事務之評價。當由其他之評價爭議委員會決定之。倘無該委員會之設置。兩造間又無此種協定時。則依決定爭議之規定解決之。

### 第七十五條

未成年人承任以生產量論酬之事務時。其工資率除與成年人在同一工作之工資相等外。當照本人之普通工資率增加二時間之額數。

第七十六條 以時間論酬之工資率若有變更時。則對於以生產量論酬之事務工資率。亦應隨之變更。

備致 以生產量論酬之事務。當其工資率變更之前。對於已成部分之事務。應照評價爭議委員會所定之工資率給付之。如未設該委員會時。則與當地職業工會協定之。如協定不成。則依決定爭議之規定解決之。

### 第九章 保障及賠償

第七十七條 國家機關許可在勞動時間內行使選舉權時。則對於被雇傭者行使選舉權之必要時間。當按平均工資（第六十八條）給付之。

第七十八條 受雇人若被傳為證人、鑑定人、監督人而出庭者。在法院傳喚履行義務之總期間中。仍可支取平均工資。

第七十九條 受雇人應國家職業組合及消費組合等機關之召集出席於代表大會協議會。及被選為委員而參加會議者。在履行自己義務所需之總期間中。仍可支取平

均工資。

### 第八十條

受雇人被招集爲赤軍時。在現在事務中止後之二星期間。仍當給以平均工資。

### 第八十一條

受雇人爲雇主之事務而派往他處時。在派出期間中。除給以平均工資維持舊職外。每日間最小限度。須照一個月工資額二十四分之一之工資率。按日給付之。除右規定外。關於派出時之正當開支。須照勞動部所定之法規與範圍。補償之。

### 第八十二條

管理部、機關、或企業。令受雇人由某地方而移住於他地方時。(第三十七條)當給付移住費用。又在移住必需期間。應給以六日份之工資。且其工資之計算法。最少當照受雇人一個月工資額二十四分之一之工資率。爲其每日之工資額。除前項規定外。受雇人可照原來服務之一箇月工資之平均率。領作臨時接濟費。又受雇人若有家眷同行者。應按人數給與臨時接濟費。最小限度每人不得少過一個月工資四分之一之工資率。

第八十三條 因受雇人之過失或不履行內部管理規則致毀損設備物、製作品及材料時。可照評價爭議委員會之決定。在工資內扣除其損失額。但不得超過一箇月普通工資三分之一以上。

第八十四條 事務上必需之器具及設備物等。雇主應無條件的供給受雇人使用。

第八十五條 受雇人因企業上之需要而使用自己器具時。雇主對於器具之損失額。有補償之義務。但其補償額。應依照團體契約所定。無團體契約者。則依勞動部之決定處斷之。

第八十六條 因作業之條件。致被服履物容易毀損者。雇主當照勞動部所製之職業分類表及其標準。對於受雇人有免費供給被服履物之義務。

照勞動部地方機關之決定。認為不能支給前項現品時。雇主得以相當現金補償之。

第八十七條 企業及機關之作業。不滿一個月而中止者。對於受雇人當按照各人普通工資

率。給付其工資。

備收 企業或機關在二日以內中止作業時。對於受雇人須照休業期間中平均工資（第六十八條備收）給付之。

第八十八條 依據第四十七條（1）（2）（3）所規定之事由。撤銷有期限或不定期限之勞

動契約時。雇主對於受雇人須給予與二星期份工資相當之解雇金。且須在二星期前爲解雇之預告。

第八十九條 依據第三十六條第二項第三十七條第四十八條及第八十條所規定之事由。

撤銷勞動契約時。受雇人得領取與二星期份工資相當之解雇金。

第九十條 依據第四十七條（4）（5）（6）（7）及第四十九條所規定之事由而撤銷勞

動契約。及因受雇人自己之希望而撤銷勞動契約者。受雇人不得領受解雇金。

第九十一條 企業或機關。經評價爭議委員會之認可。或在未設前項委員會之區域。由當地

職業組合之認可。不實行普通休假者（第百十四條）及必須補假而不與補

假者。(第一百十六條) 受雇人有領受補償金之權利。但其補償率。應按交付補償金時受雇人之平均工資計算之。

第九十二條 機關或企業。對於受雇人臨時不能勞動時。如在病中。至少三個月期間。又妊娠

及分娩時。最少四個月期間。(第四十七條及百三十二條) 須保持其現職。

第九十三條 雇主破產時。受雇人基於團體契約及勞動契約之一切債權。較雇主之一切債

權人。有優先權。

### 第十章 勞動時間

第九十四條 生產事務及補助生產事務之標準勞動日。不得超過八小時。

備收 凡勞動部對於在政治上、職業上及「蘇維埃」之勞務者中有責任者。經與職業組合全俄委員會之

協定後。可不適用本條規定之時間。而有另定種目之權限。

第九十五條 左列諸人之勞動日。不得超過六小時。

(1) 十六歲以上十八歲以下者。

(2) 除與生產有直接關係而從事於智能及精神的事務者。

(3) 照勞動部製定之職業表而從事於地下勞動者。

從事於特別困難而且有害健康之生產工作者。照勞動部所定之職業表。及其標準勞動日之時間。得縮短之。

### 第九十六條

第九十四條及第九十五條所定之勞動日。如為夜工者。須縮短一小時。

因交換事務或繼續任困難之事務。延至夜間勞動時。則其勞動時間可認為與晝間相等。但對於延至夜間勞動時間之工資。每一小時須增加七分之一（第九十四條）或五分之一（第九十五條）之補助費。

關於以生產量論酬之工作。受雇人除依生產量應得之工資外。在夜間作業中。每一小時須比較同種類以量論酬之工資。增加七分之一（第九十四條）或五分之一（第九十五條）之補助費。

備攷 午後十時起迄午前六時止。視為夜間。

第九十七條 家庭勞動、修繕作業、農業勞動及類似之勞動者。如為按月論酬之長工。得適度延長而劃分其勞動時間。但勞動中之休息時間。每日不得超過兩次。又一個月之總勞動時間。不得超過一個月之標準勞動時間。(第九十四條)

第九十八條 雇主對於受雇人。須予以普通勞動時間中之休憩及膳食時間。但休憩及膳食時間。不得算入勞動時間中。

備攷 雖在不可中止之工作。雇主對於受雇人。亦應在勞動時間中。與以膳食時間。但膳食時間可在內部管理規則中規定之。此種工作之一覽表。由勞動部制定之。

第九十九條 受雇人得自由處分其休息時間。在休息時間中。受雇人有離開服務處所之權利。

備攷 有特殊性質之企業。以該當地職業組合之同意。及勞動部機關之認可為限。對於本條得設例外之規定。

第一百條 照正當規則設有間隔之事務。始業後每四小時內須與以休憩。其休憩時間。須

在三十分鐘以上。二小時以內。至休息時間之長短。在前揭範圍內。由內部管理規則規定之。

備收 關於哺乳之母之特別休息時間規則。照第一百三十四條規定之。

第二百零一條 始業、終業、及服務中之休息時間。依內部管理規則規定之。

第二百零二條 勞動事務如係輪值作業者。在輪值之各組。應照標準勞動時間從事勞作。

輪值作業。如於進行之順序上無妨礙者。可照內部管理規則所定之時間行之。

第二百零三條 超過標準勞動日之勞動。(過度工作)原則上禁止之。

第二百零四條 得行過度勞動者。以左列情形為限。

- (1) 為作共和國國防上必要之事務。及避社會的災禍與危害所必要之事務。
- (2) 如飲水道、排水管、電燈、運輸、郵政、電報、及電話之連絡。為社會上必要之事業。而遇偶然發生意外之障礙時。為除此障礙所需之工作。
- (3) 既已開始工作之事務。因技術上之條件而發生意外之障害。致在標準勞動時

間中不能完竣時。或因中止已開始工作之事務。有毀損材料或機械之虞而務須結束工作時。

(4) 不願任令機械或設備毀損。致使多數勞動者之工作中止。因而對於前項機械或設備爲必要時間之修繕及整理時。

備攷

本條所定過度之工作。惟限于當地評價爭議委員會之決定可適用之。如無同委員會之設置時。

則須依當地職業組合之同意。經勞動監督官之認可行之。如遇急迫之際。事後仍應請求勞動監督官追認之。

第二百零五條 十八歲以下者。絕對禁止從事過度工作。

第二百零六條 對於各受雇人一個年中過度工作之總計。不得超過百二十小時。又二日間過度工作之總計。不得超過四小時。

備攷

按產業之種類而有季節性者。勞動部經職業組合全俄委員會之同意後。得將過度工作之時數

增至本條規定之標準時間以上。

第二百零七條 不得以補足遲到時間爲理由而課以過度工作。

第二百零八條 過度工作時數須每次記入各受雇人之工資手摺中。又在過度工作之特別手摺中亦須將過度工作之開始及終了時刻與受雇人所受之過度工作補償金記入之。

### 第十一章 休假

第二百零九條 一切受雇人每星期至少須有四十二小時之繼續休假。每星期之例假日由勞動部直轄之地方支部與職業組合評議會協定之。

前項休假日得按該地方受雇人之民族及宗教情形而以日曜日或其他週日定之。

第一百十條 受雇人因企業機關及經濟團體之事務性質而不能在普通規定之例假日休息時須謀受雇人之便利另行指定週日與以休假。本規定對於因企業事務性質上不能間斷作業之受雇人亦適用之。此種企業中關於受雇人之各組可另

定特別之休息日。以代一般規定之例假日。

第一百十一條 左揭諸紀念日。禁止從事勞動。

(1) 一月一日。(新年)

(2) 一月廿二日。(一九〇五年一月九日之赤日曜日 Blood Sunday 紀念日)

(3) 三月十二日。(推翻獨裁政治紀念日)

(4) 三月十八日。(巴黎 Amour 紀念日)

(5) 五月一日。(國際勞動紀念日)

(6) 十一月七日。(無產階級革命紀念日)

第一百十二條 勞動部支部。依縣職業組合評議會之協議。得視地方情形。於百十一條所定之紀念日外。參酌住民之構成及民族的紀念日。一年中規定十日以內之特別休息日。

備收 勞動部依職業組合全俄委員會之協議。對於某種企業及機關。因其企業性質上而不許在前揭條

項中所規定之休息日及紀念日中進行中止工作者。應製成一覽表。

### 第一百十三條

在休息日及紀念日（第九條至第一百一條）之前一日。其勞動服務時間。不得超過六小時。但仍應給付全日工資。又以生產量論酬之事務。照本條規定。對於不必就業時間之工資。須按其相當勞動種類之工資率。增給補償金。

備收

受雇人之工資如係按月付給者。不得因紀念日或紀念之前一日。而扣除其工資。

### 第一百十四條

凡受雇人之服務期間。繼續在五個半月以上者。一年中至少須有二星期以上之交換休假一次。又十八歲以下之受雇人。須有一個月以上之交換休假。

備收

本條所賦與受雇人交換休假之權利。若在其事務繼續期間中。因管理部之命令。使受雇人由某企業或機關而轉入他企業或機關。又或受雇人之事務尚未中絕。由國家之機關或企業。轉入其他同類機關或企業時。均仍認為繼續服務。

### 第一百十五條

受雇人服務於特別有害健康且有危險之企業者。除依第一百十四條之規定休假外。須增加二星期以上之休假。

應增加休假之生產業及職業之一覽表。由勞動部製訂之。

第一百十六條 第一百五條所定之增加休假。及未成年人之交換休假。（第一百十四條）除依

勞動部之特別決定外。禁止廢除或以金錢補償（第九十一條）代替之。

第一百十七條 休假得在一年中最適當之時期行之。但不得妨礙企業機關及經濟團體作業

順序之進行。

第一百十八條 應受休假之時。其手續及順序。由評價爭議委員會決定之。如無該委員會之設

置時。由企業機關或經濟團體之管理部與受雇人之代表協議定之。（第一百

十六條）

依前項規定如兩造協議不成時。由決定爭議之規定解決之。

第一百十九條 受雇人因疾病或分娩所應得之休假。不得包含在第一百十四條及第一百十五條

所規定之交換休假及增加休假範圍內。

第一百二十條 非因受雇人自身之過失。而一年中未得交換休假。又未領受代替物補償時。（

第九十一條) 其未獲得之休假期間。得於次年度延長之。但上項休假之總日數。不得超過二年度之休假期間。

## 第十二章 徒弟制度

第二百一十一條 在徒弟學校、練習隊、及練習工場者。或在熟練職工之下而於生產過程中受其教導者。即為徒弟。

第二百二十二條 徒弟之期間。由勞動部與職業組合全俄委員會及教育人民委員會(以下簡稱教育部)之協議。分別職業定之。但縱使欲養成最熟練之勞動者。亦不得超過四年。

第二百二十三條 締結團體契約時。所訂徒弟人數。由勞動部與職業組合全俄委員會及中央經濟機關協議定之。但不得少於該產業部所定之標準。其未締結團體契約者。亦同。

第二百二十四條 與徒弟之特別練習無甚關係之任何事務。不得使役之。

第二百二十五條 一切企業應遵守勞動部教育部與最高經濟委員會及當地經濟機關之決

議。對於未成年人。有施設相當教育並講究必要方法之義務。

第二百二十六條 在法定期間。或特殊技能之教程終了後。對於徒弟。須與以試驗。又徒弟在法

定期間未終了時。亦有受試驗之權利。

第二百二十七條 勞動部有決定徒弟制度之標準及規則之權利。

第二百二十八條 勞動部之各機關。有依正當方法檢查徒弟制度與監督之義務。

### 第十三章 婦女及未成人之勞動

第二百二十九條 禁止雇傭婦女及十八歲以下者。使爲特別困難而且有害健康之作業及地

下之事務。

爲保護婦女及未成人計。關於特別困難而且有害健康諸事務之一覽表。

與婦女及未成人搬運重量限度之標準。由勞動部與職業組合全俄委員

會協定之。

第三百三十條 禁止使役婦女及十八歲以下者從事夜間作業。

備改 勞動部認某種生產業有特別必要時。得照職業組合全俄委員會之協議。有許可成年婦女從事夜業之權。

第三百三十一條 關於妊娠及哺乳時期之婦女。絕對禁止從事夜業或過度工作。

第三百三十二條 從事於筋肉勞動之婦女。在產前及產後各八星期內。又從事於精神及智識

勞動之婦女。在產前及產後各六星期內。免除其勞動。(第三百八十一條)

備改 在特殊狀況時。妊娠中及產前產後規定各休養八星期之事務。及智識勞動之職業一覽表。

由勞動部制定之。

第三百三十三條 婦女妊娠滿五個月者。非得本人承諾。不得派遣于普通作業處所以外。

第三百三十四條 必需哺乳之婦女。除一般休息以外。(第三百條)須另與以適當之休息。其休息

時間之細目。由內部管理規則制定之。惟哺乳之休息。每三小時半以內。必使有三十分以上之繼續休息。

前項哺乳休息時間。須算入勞動時間中。

第三百二十五條 禁止僱傭十六歲以下者爲勞動。

備改

在例外特別情形。勞動監督官依據勞動部與職業組合全俄委員會協議所發之訓令。有法可

十四歲以上未成年入受僱爲勞動之權。

第三百二十六條 十六歲以下者。已爲某企業之受雇人。或照第三百二十五條之備改而受雇者。

每日只准作四小時之勞動。

第三百二十七條 在各種分部之產業中。所得僱傭未成年勞動者之最少人員數。依勞動部與

職業組合全俄委員會之協議定之。

#### 第十四章 勞動之保護

第三百二十八條 非經勞動監督及衛生產業工藝機關之承認。不得將任何企業遽行開業或革新或遷移於其他之建築物。

第三百二十九條 一切企業及機關。應遵守勞動部所頒關於各種生產業之一般規定及特別

規定。除去或減少有害勞動之事項。防止不幸事故之發生。並研究工場之適當衛生。及保持健康所必要之方法。

#### 第四百十條

在休息時間。須停止機械、皮帶、輪盤之運轉。但依某種技術性質上有不能等止機械皮帶及輪盤之運轉者。或因此等運轉。係為供給通風、飲水、電燈。及其他使用之原動力者。不在此限。

#### 第四百十一條

特別有害健康之作業。或溫度異常、濕氣異常之場所。或使身體不潔之工作。及一般衛生規程有特別規定之事項。企業者應照勞動部所製訂之勞動一覽表及其標準。無償給與受雇人以應用之衣服與護裝用具（眼鏡、護面具、呼吸「馬斯克 Mask」石鹼）及其他必要品。

#### 第四百十二條

職業上有中毒危險之生產事業。須照勞動部製訂之一覽表及其定率。對於受雇人給以消毒脂肪或其他消毒物品。

備致 雇主未供給特別之衣服。及護裝用具。或消毒物品。（第四百十一條及第四百十二條）。而由

受雇人自己購買者。須以相當現金給還受雇人。

#### 第一百四十三條

勞動部及勞動部直轄之地方機關對於從事特別有害健康之生產工作或企業之全部或一部之受雇人（婦女及未成年者）有預行強制檢查身體及以後定期檢查身體之權限。

#### 第一百四十四條

勞動部照職業組合全俄委員會之協議認為無須特開夜工之企業及顯係有害受雇人之健康者有禁止夜工之權限。

#### 第一百四十五條

企業、機關及經濟團體關於保護受雇人勞動之一切現行法規須揭示於易見之處所。且照勞動部之決定充分設備關於前項法規之書籍。

#### 第一百四十六條

勞動部直轄之勞動監督、技術監督及衛生監督對於一切機關、企業、經濟團體及私人所定之勞動條件有監督其對於受雇人之健康及生命之保護。是否遵行本法之決定命令、訓令、指令及團體契約中所定各條項之責任。

#### 第一百四十七條

勞動監督官有一定之任期。由職業組合評議會選舉。經勞動部認可之。

第四百十八條 爲達到第四百十六條所載之目的起見，勞動監督應負左列之任務。

(1) 在該管區域內對於一切企業、機關及經濟團體，或實行工作之一切場所，以及爲受雇人建置之一切設備。(住宅、病院、寄兒所、浴場及其他。)無論晝夜，得隨時檢查之。

(2) 對於企業、機關及經濟團體之所有人、或管理人，有要求其爲必要之說明及提出一切必要之帳簿、文件及報告之權限。

(3) 有決定企業之全部、或一部分始業之權限。

(4) 對於國營公營及私營各機關、企業、經濟團體與法人，若有違反保護勞動各規則及其他缺點，得發布有拘束力之訓令，使禁除之。

(5) 以保護受雇人之生命及健康爲目的，對於違反本法所爲之決定命令、訓令、指令，及「蘇維埃」官憲法令者，有以行政處分或審判手續處理之責任。

第四百十九條 勞動監督官除遵照前列各條之規定辦理外，對於直接與受雇人生命或建

康有危險之事項。雖無特別法律、訓令、或勞動部與當地機關之決定、及指令之依據。亦有以急迫手段除去該事項之權能。

第五百十條 勞動部之衛生及技術監督官。對於職業衛生、工場衛生、及謀技術上安全之指令、規則、及決定等。是否正確適用與實行。皆有監督之責任。

#### 第十五章 職業（產業的）組合及其機關

第五百十一條 統轄從事勞動之市民職業（產業的）組合之總會。因雇傭關係而為締結團體契約當事人之一造者。對於國營、公營及私營的企業、機關、經濟團體、等機關。可依據雇傭契約。代表勞動者行動。並有代表決定關於一切勞動及生活問題之權限。

第五百十二條 根據此等團體總會所定之原則而組織之職業組合。不必仿照公司及組合諸規定而向國家機關登記。但前項職業組合。須照職業組合全俄總會所定之方法。在該組合之統一聯合機關登記之。

第一百五十三條 非遵照第一百五十二條之規定在聯合機關登記完畢之一切團體。禁止使用職業（產業的）組合名義或行使職業組合之權利。

第一百五十四條 職業（產業的）組合享有左列之權利。

(1) 取得財產所有權。

(2) 在現行法規範圍內得承辦各種契約及爲其他之決定。

備收

職業（產業的）組合所得享有之權利。在該組合之聯合團體亦得享有之。

第一百五十五條 照俄羅斯社會主義聯邦「蘇維埃」共和國憲法第十六條之規定。凡國家機關對於職業（產業的）組合及其聯合團體。當建設勞動會館職業組合公用

房屋之際。諸如供給具備家具之建築物。與利用郵政、電信、電話、鐵道及水路交通機關等特權。有充分援助之義務。

第一百五十六條 在企業機關或經濟團體之職業組合的基礎機關。即爲代表受雇人委員會、

（製造工場、鑛山、建築、土地之諸委員會）或代表委員會行動之工會代表

議員。

條收一 企業機關、或經濟團體之勞動者，其選舉委員會之方法，由該職業（生產的）組合定之。

條收二 在陸軍部及海軍部之受雇人委員會，由勞動部根據軍事革命委員會與職業組合全俄委員會協定之特別決定組織之。

第五百五十七條 除照本法第一百五十六條之規定，且為該職業（產業的）組合所承認者外，任

何企業、機關、或經濟團體之其他委員會，均不得行使第一百五十八條至第六十條所賦與之權利。

第五百五十八條 委員會（第一百五十六條）有左列之權限。

- (1) 關於勞動者之勞動及生計條件諸問題，對於該企業機關或經濟團體之管理，可代表及擁護在委員會統一下諸受雇人之利益。
- (2) 對於政府之機關及公共團體為代表者。
- (3) 監督企業機關或經濟團體管理，對於勞動保護、社會保險、勞銀支給、衛生

及技術上之安全規則等之切實施行。並協助國家機關施行勞動保護。

(4) 研究受雇人教養上及物質上之狀態而圖改善方法。

(5) 協助國營企業之適當生產力。且參加當地職業(產業的)組合共謀國民經濟之調和與組織。

第百五十九條 關於委員會之選舉及其任務之開始。須報告於管理部。因服務於執行委員會

會所應免除日常工作之受雇人的委員名額。照左列標準定之。

企業機關或經濟團體中勞動者之總數。應免除全部就業時間中事務之委員會數。

三百名以下。 一名。

三百名至千名。 二名。

一千名至五千名。 三名。

五千名以上。 五名。

委員會委員免除就業。須照委員會之決定。由管理部定之。

第六十條 對於因任執行委員會之日常事務。而免除就業之委員會委員。應保持與本人相當等級之工資。其工資不得較特定之工資率更少。

免除就業之委員會委員。在代表任期終了後。與選舉前。若曾經加入修改舊雇傭契約之任務。及在委員任期中曾加入契約之修改。或與該企業機關經濟團體之雇傭關係仍繼續者。概受法律之保障。委員會委員之解雇。以得當地職業（生產的）組合之同意為限。關於勞動契約之中止及撤銷。得不依一般之規定（第四十四條及第四十七條）行之。

### 第六十一條

企業機關及經濟團體之管理部。對於委員會及該會選舉機關（總會及代表議員）之行動。不得施以任何之阻碍。即

（1）總會及代表議員會之集會。通常應在勞動時間以外。但因國家機關（蘇維埃）選舉及社會保險機關集會）或為選舉派遣代表於職業組合總會時之集會。得在勞動時間以內開會。若其他例外。則須與管理部協定行之。

前項規定於同業組合之集會亦適用之。

(2) 委員會之集會亦須遵守一般通則。在勞動時間以外行之。但由委員會全體

委員依管理部之協定而集會者得免除勞動時間中之就業。是爲例外。

(3) 關於受雇人之採用。管理部須在三日內通知委員會。又解雇受雇人時亦須有同樣之通知。

第六百六十二條 受雇人之委員會維持費。按照當地職業組合通過之預算。向企業機關或經

濟團體之管理部支取之。但其費額不得超過該企業機關或經濟團體中受雇人工資總額百分之二。

第六百六十三條 第六百六十二條所指定維持費之支出。須照該管職業組合所定之方法。由委

員會執行之。但除直接指定用途外。不得移用於任何目的之事項。

第六百六十四條 職業（生產的）組合對於企業機關或經濟團體之管理部。有要求適時支付

委員會維持費。及監督委員會收支之權限。

**第六十五條** 企業機關及經濟團體之管理部。對於該委員會及歸委員會統轄之勞動者總會、或代表議員之集會所需一切設備、暖房及裝置電燈之適當的房屋等。均須無償供給。又前項房屋。爲求委員會辦事之便。須許其自由出入。

**第六十六條** 職業組合管理委員及特別委任之代表者、與委員會委員。（第一百五十一條及第一百五十六條）對於企業機關或經濟團體之一切職工場、同業組合支部、實驗室、有自由出入之權利。

**第六十七條** 企業機關及經濟團體之受雇人職業（產業的）組合及其機關。有違反本法第十五章各規定者。照俄羅斯社會主義聯邦「蘇維埃」共和國刑法第三百三十四條處罰。

**第十六章** 關於解決爭議及違反勞動法規事件之裁判機關

**第六十八條** 關於違反勞動法規事件。及關於雇傭勞動適用上所發生之一切爭議。由人民裁判所之特別法庭庭行強制手續。或由評價爭議委員會、調停委員會。及爭

議當事人之同數代表者所組織之仲裁裁判所解決之。上列各機關之職權。各依特別法施行之。

### 第一百六十九條

違反勞動法及其他勞動法規與團體契約之事件。照刑法規定。可提起訴訟者。悉由人民裁判所之特別法庭審理之。該法庭置議長一名。人民推事及陪席委員二名。就中一名為勞動部代表者。其他一名為職業組合團體之代表者。

雇主與受雇人間之一切單獨爭議及團體爭議。若不交調停委員會公斷者。則歸人民裁判所之特別法庭審理之。

第一百七十條 調停委員會及仲裁裁判所有受理左列事件之權限。

(1) 關於團體契約之締結、實行、解釋、及修正之一切爭議。

關於勞動契約當事人兩造爭議之解決。已經同意而從新發生之一切爭議。但第一百六十九條第一項所規定之爭議。不在此限。

第七十一條 爭議經當事人兩造同意時。可委託調停委員會處斷。

於團體契約實行有關係之爭議。以經評價爭議委員會審理而不能解決者爲限。如得兩造同意。可委託調停委員會處斷。

歸調停委員會處理之爭議。不問是否曾經審理。如經當事人兩造之同意。即可委任仲裁裁判。如屬國家機關及企業之爭議。勞動部機關。得依職業組合之請求。而組織仲裁裁判所。國營企業及機關對於前項仲裁裁判所有承認之義務。如屬危及國家安全之緊要爭議。得由國家最高機關（全俄中央執行委員會人民委員會及勞動國防會議）之決定而組織仲裁裁判所。

第七十二條 評價爭議委員會。僅能審議因團體契約及勞動契約之適用而發生之爭議。

及限於本法特別規定之問題。

評價爭議委員會得依當事人兩造之同意解決爭議。若無當事人之同意時。

得將該事件移交上級機關處理之。

備收

違反團體契約精神之爭議。及要求廢棄團體契約一部。或要求增加團體契約之新條件。或要求補足條件等事項。則不屬於評價爭議委員會之權限。

第一百七十三條 對於評價爭議委員會之決定。與調停委員會所為有契約效力之協定。及仲裁裁判所之決定。不得有不服之請求。

裁裁判所之決定。不得有不服之請求。

第一百七十四條 調停委員會之協定。須由當事人自己實行之。雇主對於仲裁裁判所之決定。

任意拒絕履行時。可由勞動部機關。移交于人民裁判所。

人民裁判所照強制手續應在二十四小時內。作成關於履行前項決定之件。

關於勞動者之仲裁裁判所之決定。由職業組合實行之。

## 第十七章 社會保險

第七十五條 社會保險。不問其事務性質及繼續期間與工資支給之方法如何。凡從事於

國營、公營、協同組合、租借、放款、合辦、個人之諸企業、機關、或經濟團體。又或屬

於私人之雇傭勞動者悉包含之。

第七十六條 社會保險之範圍如左。

(1) 援助醫療事項。

(2) 對於暫時不能勞動者給予接濟費（例如疾病、殘疾、檢疫、妊娠、分娩、看護病人之家族）。

(3) 給予補助費用。（如幼兒之養育、病人之看護、埋葬等）。

(4) 接濟失業者費用。

(5) 接濟殘疾者之費用。

(6) 勞動者之死亡或扶養者失蹤時，按雇傭關係，對於勞動者家族給與扶養費。

第七十七條 加入社會保險者，須以應得工資之一定率交納保險費。此保險金率，當以人

民委員會酌量企業上有害健康及危險程度而定之標準為依據。

備收 保險基金。爲受雇人必要之保險。應嚴重保管。絕對禁止移作他用。

第七十八條 保險費須由企業、機關、經濟團體、或雇傭勞動之私人納付。不得向被保險人徵取。或由其工資內扣除之。

第七十九條 凡被保險者。非因自己事由而成第七十六條之(2)暫時不能勞動者。於接濟費交付之際。企業、或機關。須給付與該勞動種類相當之工資率同率之接濟費。

前項接濟費。不得少於不能勞動當時本人實際上應得之工資額。

第八十條 暫時不能勞動之接濟費。應自不能勞動之日起。給至回復之日。或確定其爲殘疾廢人之日止。

第八十一條 妊娠及分娩之接濟費。須照本法第三百三十二條及同條備收所規定之休假期間給與之。

第八十二條 社會保險之中央機關。如遇基本金不足時。對於暫時不能勞動者之接濟費

(第七十九條)支給率得臨時酌減。但不得減至本人勞動種類應得工資率三分之二以下。

### 第八十三條

在嬰孩產生時。對於被保險人及其妻。除照第八十一條規定給與接濟費外。須再給以與該地平均一個月份之工資同率之臨時補助費。并爲嬰孩之養育計。須給以與按該地平均一個月份之工資四分之一相當之接濟費。養育接濟費。應自嬰兒產後九個月間。按月給付之。

### 第八十四條

對於被保險人及受被保險人扶養之不能勞動者之家族。其埋葬接濟費。定爲與普通市民葬儀必要之平均費用相等。但不得超過該地方平均一個月份之工資額。

### 第八十五條

失業接濟費。應由該管機關依該地方平均工資六分之一以上之比例率。按照與失業者同種類之勞動及失業者當時之雇傭關係與事務程度定之。

備致

未成年人之失業接濟費。下與雇傭關係之業務程度相關。祇依屬於本人勞動之種類而

第一百八十六條 失業接濟費交付之時間。須由該管機關照勞動之種類與程度定之。但接濟

費交付之最低期間。不得在六個月以下。

第一百八十七條

對於因不能勞動應享之社會保險保障之權利。凡因雇傭關係從事于勞動。且因殘廢、疾病、或衰老、而失其勞動能力之一切勞動者。皆可享有之。

得享受養老接濟費權利之勞動繼續期間。由人民委員會議定之。

第一百八十八條

不能勞動者之扶助費。其給與標準、及方式。應由該管機關按照不能勞動之性質、程度、與不能勞動者之財產狀態、定之。

第一百八十九條

因雇傭關係而從事於勞動者之死亡、或失蹤。已經確實證明時。其家族既無維持生計之資金。且平時為受被保險人之扶養如左列之人者。有受社會保險保障之權利。

(1) 未成年之子。未滿十六歲之兄弟及姊妹。

(2) 不能勞動之雙親及夫婦。

(3) 前記家族中之人。雖有勞動能力。而養有八歲以下之幼兒者。

第一百九十條 被保險人死亡或失蹤時。對於被保險人之家族給予接濟費之標準與方式。

由該管機關按照領受保險金者之年齡及財產狀態定之。

第一百九十一條 企業機關經濟團體及私人。應繳納保險費(第一百七十八條)而不繳納者。在

因雇傭關係而服務之勞動者。仍不失享受本法第一百七十六條及其以下規定之一切接濟費之權利。

第一百九十二條 違反本法及其他法令所定之社會保險規定者。按照刑法之相當條項應負

刑法上之責任。

一九二三年十月三十日 在莫斯科「克列謨里」

全俄中央執行委員會議長

愛謨克利甫

勞動部人民委員

威休美特

全俄中央執行委員會書記官

亞埃安克塞

# 本處出版圖書目錄

## 第一類 章程及組織

駐滬調查貨價處章程規則

非賣品

調查貨價處底性質和職務

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)定價五分

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

定價四角

修正上海躉售物價表  
編製上海輸入物價指數表說明書

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比較表

非賣品

## 第三類 商場調查

上海市場(卷一)

定價三角

## 商品調查(卷一)

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  
撤廢之辦法改正海關評價章程意見書

非賣品

日本收回關稅權之經過

定價三角

解決關稅十大問題意見書

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非賣品

仲裁勞資問題之前提

非賣品

編製上海生活費指數之商榷

非賣品

蘇俄新勞動法

定價三角

日本健康保險法令

定價五角

日本職業介紹法令

定價一角

日本工場法令

定價三角

日本勞動法令補編

定價二角

勞動協約主要立法例

印刷中

失業問題

印刷中

德國勞動爭議調停法之研究

定價二角

蘇俄住宅問題概觀

定價三角

政府解決勞資爭議之方法

定價四角

勞動爭議調停立法論

定價二角

日本勞動組合法草案及其批評

定價二角

中國勞動問題之現狀

定價二角五分

德國勞動協約法概觀

定價一角

勞工問題論叢

定價三角五分

英加拿大新西蘭  
勞資爭議調解及仲裁法

定價一角

家用流水帳

非賣品

勞工結社之機能及團結權

印刷中

最低工資立法之要義

定價四角

工作時間

定價四角

工廠安全與衛生

定價三角

社會保險

定價三角五分

勞工立法大要

印刷中

德國工廠議會運動

印刷中

各國勞動運動概觀

定價二角

美國勞工統計局之  
沿革職務及組織

定價一角

勞工問題  
蘇俄新勞動法



版權  
所有

編輯  
行著

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

定價大洋三角  
郵費另加

中華民國十七年十月出版

441/6



Handwritten text, possibly a signature or name, located in the upper middle section of the page.

