

勞 資

上海市軍管會公佈關於私營企業勞資爭議調處程序暫行辦法

第一條 為合理調處勞資爭議，以期實現勞資兩利，發展生產之目的，特制定本辦法。

第二條 本市勞動局為本市調解與仲裁勞資爭議之機關，凡涉及一切勞資爭議事項，勞資雙方直接談判無法達到協議時，任何一方均得申請勞動局調解或仲裁之。

第三條 勞資爭議調處程序，須按以下步驟行之：

一、各業各廠勞資雙方如發生日常爭議時，首先由勞資雙方直接協商，以求合理解決，其方法由工會代表其所屬之工人與職員（以下簡稱職工）與資方或資方所組織之合法團體直接協商解決之。

二、如勞資雙方直接協商無效時，雙方或任何一方得申請勞動局進行調解，如調解無效時，得依法仲裁之。

三、如勞資雙方或任何一方對勞動局之仲裁仍有不服時，得按司法程序向本市人民法院起訴由法院判決之。

第四條 各業各廠職工所提出之要求須向資方交涉者，均應事先經由該業該廠之工會或全體職工之代表提交本市總工會（總工會未成立前為籌備委員會）審查，必要時得由總工會派員會同職工代表向資方或資方所組織之合法團體交涉，成立協議後由勞資雙方共同遵守之，如雙方爭議無法達到協議時，任何一方均得申請勞動局進行調解或仲裁。

第五條 關於勞資爭議直接協商之方法，應由勞資雙方視爭議之性質與範圍具體協商之。其屬於一廠範圍之日常糾紛，得以廠為單位，由勞資雙方互派代表進行協商，其爭議性質屬於同一產業或行業範圍者，應以產業或行業為單位，由勞資雙方所組織之合法團體分別召集會議，推選同等數量之代

表協商解決之，每方代表人數至少三人，至多不得超過十人，勞資雙方詳細協商所達成之協議，應呈報勞動局備案。勞資雙方之任何一方對於對方採取強迫手段所達成之協議，均為無效。

第六條

勞動局對勞資爭議調處手續如下：

一、凡勞資雙方申請勞動局調處爭議時，應備有申請書，其內容包括業別、廠名、廠址、爭議關係人數、爭議要點、爭議協商經過、代表姓名通訊處等事項。

二、勞動局於審查申請書後，應即通知勞資雙方派遣代表來勞動局進行調解。

三、勞動局調解無效後，得依法仲裁之，仲裁決定，由仲裁委員會之主席簽署仲裁決定書，經勞動局長批准後，通知對方執行，如雙方或任何一方對仲裁表示不服，須於接到仲裁決定書五日

內通知勞動局，並呈請法院處理；否規仲裁決定，即具有法律效力。

四、勞資雙方發生爭議在協商調解仲裁未成立前，雙方均應維持生產原狀，資方不得有停廠、停資、停伙及其他減低待遇之處置，勞方不得有怠工或其他妨礙生產及破壞勞動紀律之舉動；但經勞動局仲裁確定後，即使有一方須提請法院處理，在法院未判決前，雙方應遵照仲裁之決定辦理。

第七條

勞動局設立之勞資爭議仲裁委員會，以勞動局正副局長或指定之代表為主席，並由勞動局聘請市政府工商局代表，市總工會代表及本市工商業者所組成之合法團體之代表各一人組成之，仲裁委員會之組織細則，由勞動局另行規定之。

第八條

資方確因生產條件之重大困難，有轉業或緊縮生產之必要時，須呈報市政府工商局批准，經批准後資方有合理解雇工人之權。如工會認為資方解雇職工不合理時，有抗議之權；資方不接受抗議時，得提請勞動局，以調解或仲裁辦法解決之。

第九條

本辦法自公佈之日起施行。

第十條

本辦法解釋與修改之權，在軍管時期屬本市軍事管制委員會；軍管時期結束，屬本市人民政府。

上海市軍管會公佈關於復業復工糾紛處理暫行辦法

第一條 爲解決本市復業復工中之勞資糾紛，以利恢復與發展生產之目的，特制定本辦法。

第二條 凡已開工復業之工廠商店，須本勞資兩利，發展生產之方針，並照顧本廠具體情況，共同克服困難的精神，以求改善勞資關係，加強勞動紀律。

第三條 凡未開工復業或未完全開工復業者，其生產條件並無重大困難時，資方不得藉故拖延復業復工，如確因不可克服的困難而不能開工復業或須歇業、轉業者，須向市府主管機關申請批准。

第四條 凡工廠商店，於本市解放前四個月內，因故全部停業、或暫時停業、或部份停業、已全部或部份將職員工人（以下簡稱職工）遣散離廠者，解放後如全部復業者，資方對該廠在上述時間內遣散之職工，應予以復工，其未到廠要求復工者，資方須設法通知，但職方須於接到通知或登報公告後十日內報到，並按期到廠工作，否則資方得另行招僱新職工；解放後因故只能部份復業者，資方得按復業部份需要，通知該部份業已遣散之職工復工；其他未能復工之職工，資方應在生產逐漸恢復時，儘先錄用，在同類技術條件下，不得添僱新職工。

第五條 凡業已離廠職工，有屬於下列情形之一者，不得要求復工：（一）凡職工因曾犯過失，或因技術過劣而解僱者，不得要求復工；如非因上述理由，而確係資方藉故解僱者，得向上海總工會申請審查解決之。（二）凡職工在本市解放前因戰爭關係自行離廠在兩個月以上者，不得要求復工；但得向該廠工會進行登記，俟該廠添僱新職工時，資方應儘先錄用。（三）凡職工在解放前經過正式解僱手續或已領解僱金而離廠者，不得要求復工；但得向該廠工會進行登記，俟該廠添僱新職工時，按照技術需要及離廠先後（後離廠者先復工，先離廠者後復工，同時離廠者以抽籤方式定之）由資方分別錄用之。（四）凡離廠職工在他處已另有職業者，不得再向原廠要求復工。

第六條 凡上屬不得復工之失業職工，得向本市總工會籌委會所屬失業工人工作委員會或其所屬之各業各

廠職工會進行登記，不得聚眾進住工廠，強迫復工，妨礙生產。

第七條 臨時工、包工及季節工，其解僱與復工辦法，暫依照僱用時雙方所規定之條件辦理之；如對原有

規定發生爭執時，雙方或任何一方，得申請勞動局調處之。

第八條 資方爲了生產或工作的需要，有僱用與解僱職工之權利；但資方不得挾嫌或因職工參加工會及其

他政治活動而藉故解僱職工。資方解僱職工，有勞動契約者，依勞動契約之規定辦理；無勞動契約者，須於解僱前一個月通知勞方，并酌給勞方若干解僱金，其數額按在廠服務期間之長短給予不同數額之解僱金，但最低不得少於一個月的實際工資，最高不得超過三個月之實際工資；其因職工的過失而解僱者，不在此限。

第九條 本辦法自公佈之日起施行。

第十條 本辦法解釋與修改之權，在軍管時期屬本市軍事管制委員會；軍管時期結束，屬本市人民政府。

上海市軍管會公佈上海市私營企業雇用臨時工暫行辦法（草案）

（一九四九年十月十四日）

上海市勞資關係委員會第二次會議所通過之上海市私營企業雇用臨時工暫行辦法草案，經本會審核後，在基本原則上，認爲尙屬可行，並有利於目前上海勞資雙方關於臨時工協商勞動契約之訂立。但因臨時工雇用的具體情況，頗爲複雜，本辦法所載各條，尙需在實施中加以充實，故決定本辦法暫發給市總工會籌備委員會、市工商業聯合會籌備委員會及勞動局，分別通知有關各公私企業及各業公會遵照本辦法草案各條試行，以利生產。在試行期間，對本辦法草如有何種經驗，統希彙交本會所屬之勞動局，以便研究補充後，正式公佈。

上海市私營企業雇用臨時工暫行辦法草案

一、各業各廠爲了生產或工作的需要及無長期連續性之工作，應訂立短期勞動契約，直接雇用臨時工。

二、臨時工之工資待遇及解雇辦法，在訂立勞動契約時，由勞資雙方協商訂立之，並呈報勞動局備案。

三、各業各廠雇用臨時工總數，不得超過全體正式工百分之二十；但資方因生產上或工作上之必要，得申請勞動局批准增加之。

四、臨時工之短期勞動契約期滿後，資方認爲無繼續工作之必要時，得按照契約規定解雇之。

五、臨時工在訂約前應有試工期，其時間不得超過七日，工資照給。

六、臨時工短期勞動契約期滿後，資方如因生產或工作之必要，尚須雇用臨時工時，仍應雇用原有臨時工人續訂短期勞動契約，前後契約之間隔期間，如不因生產或工作之需要而停歇者，以連續工作論。

七、臨時工每份工作時間以不得超過三個月爲原則，如連續工作滿六個月後而資方仍繼續該項生產營業者，應改爲正式工。

八、臨時工於短期勞動契約期限未滿前，勞資雙方均不得任意中斷契約。由於資方原因中斷契約者，資方應發足至期滿時止之工資；由於勞方自願中斷契約或因勞方確實違犯廠規而被開除者，除應得之工資外，不得有其他要求。勞資雙方任何一方關於契約之中斷，均應於前七日預告對方。

九、本辦法適用於上海市各公私營企業。

十、凡特殊性之短期工作，經勞動局認爲有必要時，其勞動契約不受本辦法之限制。

十一、季節工暫照勞資雙方原契約辦理，如有爭議，任何一方得申請勞動局調處之。

十二、本辦法自公佈之日起施行。

十三、本辦法解釋與修改之權，在軍管時期屬於本市軍事管制委員會；軍管時期結束，屬本市人民政府。

上海市勞動局通告勞資雙方自行協議登記備案手續辦法

(一九四九年十月二日祕字第一號通告)

查關於私營企業勞資爭議調處程序暫行辦法公佈以來，勞資雙方自行協商達成之協議，除已依法來局呈請備案者外；尚有未經具備該項手續，甚或未經呈准備案，即先予執行者。為統一呈項備案手續起見，特規定辦法如下。望各私營企業勞資雙方一體遵照為要。

關於勞資雙方自行協議登記備案手續辦法：一、勞資雙方自行協商所達成之協議（包括合同廠規等），不論其性質內容及關係人數多少，或以廠號為單位或以行業為單位，均應先行呈報本局核准備案後，始得執行。二、有關停工減產緊縮解雇等自行協議事項，事先應經工商局批准；在呈請本局備案時，並應將工商局原批准文件附呈。三、自行協議呈請備案時，應送協議書一式兩份，除雙方代表在協議書上，負責簽名蓋章外，並應詳細註明雙方代表姓名、通訊處、電話號碼、廠號地址、關係人數、及協議經過。

上海市勞動局勞資爭議仲裁委員會組織規則（草案）

第二次勞資關係委員會通過

第一條 本規則依上海市軍事管制委員會「關於私營企業勞資爭議調處程序暫行辦法」第八條之規定制定之。

第二條 勞資爭議仲裁委員會（以下簡稱仲裁委員會）由左列人員組織之：1. 勞動局局長及由勞動局長所指定之代表。2. 市工商局代表一人。3. 市總工會（在籌備時期為籌備委員會）代表一人。4. 市工商業聯合會（在籌備時期為籌備委員會）代表一人。5. 其他有關機關與其他有關之社會團體代表

一人。

第三條 仲裁委員會以勞動局局長或其所指定之代表為當然主席。

第四條 勞資爭議當事人聲請仲裁時，應向勞動局提出仲裁申請書，其內容應記明左列各事項：一、爭議當事人之姓名、職業、住址、商號或廠號；如為團體時，則為團體名稱及其所在地。二、調解經過及未能調解成功之原因與其他事由。三、爭議要點。

第五條 仲裁委員會之舉行，力求公開，仲裁委員會開會時，凡與爭議無直接利害關係之人民團體代表及新聞記者，經仲裁委員會主席之核定，得列席旁聽；旁聽規則另定之。

第六條 仲裁委員會之決定，須經多數委員之同意。

第七條 仲裁決定書由仲裁委員會主席簽署，經勞動局局長批准後，應即送達勞資爭議雙方當事人執行並公佈之。如勞資爭議當事人任何一方對仲裁表示不服，須於接到仲裁決定書五日內通知勞動局，並呈請法院處理；否則仲裁決定，即具有法律效力。

第八條 仲裁委員會下不另設專任職員，其文書、庶務等事務，由仲裁委員會主席指定勞動局職員兼任之。

第九條 本規則經上海市軍事管制委員會批准，自公佈日起施行。

第十條 本規則解釋與修改之權，在軍管時期屬於本市軍事管制委員會；軍管時期結束後屬本市人民政府。

附：上海市軍管會勞工處馬處長發表對目前勞資問題的談話

上海市軍事管制委員會勞工處處長馬純古對目前勞資問題，發表談話。談話原文如下：

上海解放以後，工人在政治上翻了身，上海工人，不僅在解放以前，堅持了打垮國民黨反動派的艱苦鬥爭，並在解放過程中英勇地保護了工廠，組織人民保安隊，配合解放軍維持地方治安，肅清國民黨殘餘力量。解放以後，各廠職工更積極於籌備

組織工會，恢復生產。工人們從階級覺悟中，瞭解了今天工作已不是爲了別人，而是爲了人民自己。國營工廠的職工們，在擺脫了四大家族的束縛後，首先在復工和積極生產方面起了帶頭和模範作用。例如：中紡第一印染廠，他們的生產秩序之好，爲過去所未見；江南造船廠在解放後搶修過程中，過去五天才能完成的工作，現在一天就完成了。私營工廠的職工們，也一般地，主動地對廠方採取協合作努力生產的態度；民族工商業者，都紛紛控訴過去國民黨反動派壓迫民族工商業的罪行，而表示擁護新民主主義的工商政策，並提出了許多發展生產的意見。因此，解放後的勞資關係，一般地講是協調的。

但是，在解放以後，仍有少數工廠，其中包括一部份外商廠發生了勞資糾紛，研究這些糾紛發生的原因，主要地還是各該廠工人的生活確有困難，或因過去勞資關係不正常所引起。民主政府，對這些糾紛的態度，是：一方面要保障職工的利益，一方面要照顧資方的困難，並希望勞資雙方開誠佈公，彼此諒解互助，取得協議，求得很迅速地恢復生產，與進一步發展生產。我們對於民營工廠的工資問題，亦主張由勞資雙方，本上述協商精神解決之，以後凡各廠發生勞資問題，均應由各廠職工在工會籌備會領導之下，取得一致意見，先呈報總工會籌備會，經批准後，派代表向資方提出，如雙方協商無結果，則會同勞資雙方代表，呈請勞工處調解或仲裁。

今後對勞資問題，勞資雙方均應以開誠佈公的態度，取得諒解，在發展生產中密切合作。資方必須改變過去對工人的態度，凡屬過去對工人態度惡劣爲工人不滿者，應承認錯誤。如此，才能取得工人的諒解。如若仍本過去作風，像上海啤酒廠廠方仍以帝國主義資本家的態度毆打工人，這是不容許的。但另一方面，勞方也應瞭解工人在解放後已取得了領導人民中國的主人翁地位，就該自勵遵守勞動紀律，服從有利於生產的正當廠規與社會秩序。

現在解放伊始，社會秩序初告安定，市內潛伏之國民黨匪幫份子，還在伺隙挑撥離間，企圖轉移職工清算其匪特罪惡之視線，隱蔽自身之罪惡，興風作浪，挑撥勞資關係，破壞生產，擾亂治安，希我全體職工及民族工商業者，特別提高警惕。在毛主席「發展生產、繁榮經濟、公私兼顧、勞資兩利」的最高原則下，爲建設新民主主義的國家而奮鬥。（一九四九年十月六日解放日報）

附：中華全國總工會訂定關於勞資關係暫行處理辦法（一九四九年十一月廿五日）

第一條 爲了貫徹「發展生產、繁榮經濟、公私兼顧、勞資兩利」的經濟政策與勞動政策，特制定本辦法。

第二條 本辦法適用一切私營工商企業。

第三條

私營企業主（以下簡稱資方）與被僱用之工人、職員、店員、學徒及雜務人員（以下簡稱勞方）之間的關係，凡屬本辦法未規定者，得由勞資雙方協議，簽定集體合同或勞動契約規定之。但集體合同或勞動契約不得與本辦法之內容相抵觸。

附註：集體合同係為規定勞資雙方之權利義務的一定時間的書面合同，在同一行業之勞資雙方，可訂立同一行業或產業之總的集體合同，在一個工廠企業中的勞資雙方亦可訂立單獨的集體合同。勞動契約為規定某一工廠企業中之一部分勞動者或某一個勞動者與資方之具體勞動條件的契約。

第四條

勞方有參加工會及一切政治及社會活動之自由與權利，資方不得限制。勞方有受僱解約之自由，資方不得強迫勞方受僱。勞方如中途辭職，在集體合同與勞動契約上有規定者，依規定辦理；無規定者，須於辭職前五天通知資方。

第五條

各工商企業的管理規則及工作場所之工作規則，由資方擬定經工會同意送請人民政府勞動局備案後，勞方須切實遵行，如有違犯上述規則者，資方有按規則中之規定給以處分或解僱之權。各工商企業之管理規則及工作場所之工作規則，不得與人民政府頒佈之法令及勞資雙方簽定之集體合同相抵觸。

第六條

資方為了生產或工作上的需要，有僱用與解僱工人及職員之權。資方解僱工人及職員，在集體合同及勞動契約上有規定者按規定辦理，無規定者須於解僱前十日通知勞方並酌給勞方若干遣散費。遣散費之數額應按工廠企業之營業情況與職工在本企業工作時間之長短而定，最低不得少於半個月的實際工資，最高不得超過三個月的實際工資，但季節性工人、臨時工人及因工人職員的過失而解僱者，不在此例。

第七條

工會認為資方對工人職員之處分與解僱不合理時，有向資方提出抗議之權。如資方不接受抗議，得依本辦法第二十七條解決勞資爭議手續處理之。

第八條

所有工廠商店已開工復業者，須努力經營；未開工復業或未完全開工復業者，須力求開工復業；如因不可克服的困難而不能開工復業或須歇業轉業者，須向人民政府申請批准。

第九條

凡在解放後，資方復業招僱職工時，曾因參加革命政治活動而被解僱之職工應首先復工；其他在解放前六個月內被職退之原有職工，應儘先錄用或逐漸補用；但因過失被解僱者，不在此例。

第十條

資方招用原有職工時，須採用書面通知和登報通告之辦法。原有職工須於接到書面通知十日內（未接到書面通知者，自登報之日起半個月內）報到並按期到廠工作，否則作棄權論。資方在原有職工不足復工之需要時，得另招新

職工；但在資方並未添用新職工時，原有職工一般不得提出強行復工的要求。

資方已得政府批准而停工歇業時，如無力償還所欠職工之工資與解僱費或其他債務者，須報告勞動局，由勞動局召集勞資雙方協商合理辦法處理之。資方所有房屋、機器、原料、傢具等，均不得逕交勞方或工會處理，勞方及工會亦不得自行接收和分配上述財產。

第十二條

職工每日勞動時間以八小時至十小時為原則。如因生產需要或有害職工身體健康之生產部門，得由勞資雙方協議增加或縮短。但職工工作時間之延長，每日最高不得超過十二小時。手藝工人、店員、學徒及一般雜務人員的勞動時間及休假，原則上均照舊例。但工作時間過長，影響職工身體健康者，應酌予縮短。

第十三條

年節及紀念日假期，人民政府已有規定者依規定，無規定者依習慣。休假日及事假，暫時均照各個企業的舊例辦理。如有不合理，在勞資雙方訂立集體合同時由雙方協議在合同中規定之。

第十四條

勞方參加工會開會及其他娛樂教育活動，均不得佔用生產時間。工廠中的工會組織負責幹部如有必要佔用生產時間，須取得資方同意，但平均每月不得超過兩個工作日，工資照發，如職工根據市政府軍管會市總工會之指示，被選為人民代表或團體代表參加會議者，在參加會議期間之工資，由召集會議之機關或團體發給。

第十五條

新解放的城市，資方須保持職工在解放前三個月之實際工資平均水平，不得降低，同時在目前凡屬生產或營業不發達及利潤低微之企業，一般亦不應增加實際工資。如解放前工資過低或過高者，得由勞資雙方在訂立集體合同時協商酌量增加或減少之，但須經當地人民政府勞動局之批准，方為有效。

第十六條

附註：本辦法所稱之實際工資，係包括資方所給與之伙食、補貼及其他待遇在內，用實物計算出來之職工總收入，工資發給以每月兩次為宜。

第十七條

為保障職工實際工資免受物價變動影響起見，須由當地人民政府統一公佈以物價指數、或以數種實物價格為計算工資的標準。

第十八條

在規定之工作時間以外的加工工資，應高於平時每小時之工資額。

第十九條

凡男女職工有同等技術、作同等工作、效力相同者，應得同等之報酬。

第二十條

各企業原有供給職工膳宿及分節饋送與其他獎勵等習慣者，均得維持舊例；如有不合理者，由勞資雙方協商在集體合同中修改之。

第廿一條 學徒與養成工之津貼及其他待遇，一般按舊有規定，其過於惡劣者，應有適當之改善，由勞資雙方在集體合同中規定之。

第廿二條 學徒及養成工與技術或業務知識傳授人即師傅間，應嚴守尊師愛徒原則，學藝者須盡心學習，努力生產；傳授者須盡力傳授，禁止打罵虐待。

第廿三條 女工及女職員生育前後休息時期及對乳兒的哺乳時間，舊有規定者，照原規定辦理，如尙無規定或規定過少者，應規定生育前後休息共四十五天；小產、懷孕在三個月以內者，休息十五天；懷孕在三個月以上者，休息三十天，工資照給。乳兒哺乳每四小時哺乳一次，每次十五分鐘至二十五分鐘。

第廿四條 各企業已有之職工福利設施，一般照舊；未舉辦者得由資方斟酌經濟力量逐漸舉辦。凡職工之進行工作而致受傷或死亡者，在醫療期間，應由資方照發工資並負擔其醫藥費；凡職工因工受傷而至殘廢或死亡者，資方應給以一定之卹金，其數額由勞資雙方協議在集體合同中規定之。職工病假期中之待遇及職工因病死亡之撫卹費，照各企業舊有之規定辦理；如原來沒有此項規定或規定過低者，得由勞資雙方協議，在集體合同中規定之。

第廿五條 勞資雙方訂立集體合同時，應由各行各業訂立總的集體合同，各個企業工廠可根據總集體合同，訂立單獨之集體合同。總集體合同應由各業勞方之工會代表（工會未成立時由該業職工代表會議選出之代表）與由資方之同業公會會員所選出之代表在自願平等之基礎上協議簽訂之。此項總集體合同須經人民政府勞動局批准。所有該業參加簽訂集體合同之勞資雙方，均應遵照執行。在總合同簽訂之後，該行業中之各個企業勞資之間可根據總合同訂立單獨的集體合同，如有特殊問題，在總集體合同中未包括者，可在該企業之單獨集體合同中作補充之規定，但此項補充規定不得與總集體合同之內容相抵觸，並須經該行業的工會組織及同業公會之同意。訂立集體合同之詳細辦法，由勞動局另行規定之。

第廿六條 各企業職工如未訂立集體合同或在集體合同之外向資方提出要求者，應事先經由該業工會與市總工會審查，並由該業工會與市總工會派人會同該業之職工代表向資方或資方之同業公會交涉，以平等協商方法訂立協定，由勞資雙方共同遵守之。

第廿七條 在某一企業之勞資雙方發生爭議無法取得一致意見時，應由勞資雙方請求該業工會與同業公會派出之代表會同雙方當事人共同協商解決之，如仍無法取得一致意見時，任何一方得請求當地人民政府勞動局調解之，調解無效得由勞

動局組織仲裁委員會仲裁之。在協商調解仲裁未成立前，雙方均應維持生產原狀，資方不得有開廠、停資、停伙及其他減低待遇之處置；勞方也應照常生產與遵守勞動紀律。勞資雙方之任何一方對勞動局仲裁不服時，得依司法程序向法院提出控訴，由法院判處之。在法院未判決之前，雙方均應遵照勞動局仲裁之決定辦理。

第廿八條

勞資爭議均應按上條規定之手續解決，任何一方均不得向對方採取人身侮辱等之強迫行為。

第廿九條

本辦法之解釋權與修改權，在軍管時期屬軍事管制委員會；軍管時期結束，屬人民政府。

第三十條

本辦法自公佈之日起施行之（新華社北京二十五日電）

附：中華全國總工會訂定勞動爭議解決程序的暫行規定（一九四九年十月廿二日）

第一條

為明確規定解決勞資爭議手續，以貫徹公私兼顧，勞資兩利、發展生產、繁榮濟經之方針，特制定本規定。

第二條

一切公營、私營企業及合作社經營的企業中之勞動爭議，均按照本規定之程序處理之。

第三條

本規定所指勞動爭議之範圍如下：

甲、關於職工勞動條件事項（如工資、工時、生活待遇等）。

乙、關於職工之任用、解僱及獎罰事項。

丙、關於勞動保險事項。

丁、關於企業內部工作規則事項。

戊、關於集體合同、勞動契約及其他一切涉及勞動爭議事項。

第四條

確定人民政府勞動局為調解、仲裁一切勞動爭議之機關。

第五條

一切企業中之職工及其工會，公營企業主管人，私營企業主及所組織之同業公會，如有爭議不決之事項，或任何一方認為對方有違反集體合同、勞動契約及其他不合理行為，而不能由雙方協商解決時，均有按照本規定向勞動局進行申訴之權。

第六條

勞動爭議解決之第一步驟為雙方協商，第二步驟為勞動局之調解，第三步驟為勞動局組織的仲裁委員會之仲裁。

甲、公營企業與合作社經營的企業內之勞動爭議如不能在本企業內協商解決，由各該企業之上級工會與上級企業主管機關協商解決之。再不能解決時，得提請與該上級工會及上級企業主管機關相當之人民政府勞動局調解或仲

第六條

勞動爭議解決之第一步驟為雙方協商，第二步驟為勞動局之調解，第三步驟為勞動局組織的仲裁委員會之仲裁。

甲、公營企業與合作社經營的企業內之勞動爭議如不能在本企業內協商解決，由各該企業之上級工會與上級企業主管機關協商解決之。再不能解決時，得提請與該上級工會及上級企業主管機關相當之人民政府勞動局調解或仲

管機關協商解決之。再不能解決時，得提請與該上級工會及上級企業主管機關相當之人民政府勞動局調解或仲

裁之。

乙、私營企業內之勞資爭議，首先由該企業之工會組織與業主雙方自行協商解決之。如不能解決時，得由該行業之

工會組織及同業公會派出代表參加協商解決之。如協商仍不能成立，可申請勞動局調解或仲裁解決之。

第七條 一切企業內勞動爭議協商之成立，須由雙方代表簽訂協定，並須申請所在地之勞動局備案。

第八條 一切企業內之勞動爭議提請勞動局解決時，須填寫申請書。勞動局可組織爭議之調查調解委員會進行調查與調解，調解如成立，由雙方代表簽具調解書備案；調解不能成立，由勞動局組織仲裁委員會仲裁之。仲裁委員會之決定由

担任該委員會主席之勞動局代表簽署勞動局長批准後，通知爭議雙方執行。

第九條 協商、調解、仲裁既已成立，雙方均須遵守，不得違反；如有一方違反者，對方可直接向勞動局申訴。

第十條 無論公營、私營及合作社經營企業中之勞動爭議，經勞動局仲裁後，如當事人之一方仍不服時，須於五日內通知勞

動局，並向人民法院提出控訴，請求判決；否則仲裁決定，即具有法律效力。

第十一條 勞動爭議發生後，在協商、調解之仲裁過程中，雙方均應維持生產原狀，廠方不得有關廠、停資、停伙及其他減低

待遇之處置，勞方亦應照常生產與遵守勞動紀律。經勞動局仲裁後，即使有一方表示不服，要求提請法院處理，在法院未判決前，雙方仍應遵照仲裁決定辦理。

第十二條 勞動局在處理一切爭議時，有對爭議雙方及其代表機關傳訊之權力。當事人凡接到勞動局之傳訊通知後，須按時到

達指定地點聽候傳訊，不得違反。如當事人不能出席時，可指定代理人，但須經勞動局之承認，方准出席。

第十三條 勞動局在調解、仲裁爭議過程中，發現爭議雙方之任何一方，有違法行為時，得移送人民法院處理。

第十四條 本規定自公佈之日起有效，其解釋權與修改權屬人民政府。（新華社北京廿二日電）

附：新華社社論：解決勞資爭議的正確途徑

人民解放軍上海市軍事管制委員會於本月十九日頒佈了兩個解決勞資爭議的法令，對於合理地調處勞資爭議提供了正確的途徑。這兩個法令不僅應在上海有效地實施，而且其基本原則一般地也適用於全國其他城市。我們認為，爲了把勞資關係引入正常的軌道，以利恢復和發展生產，其他地方也有頒佈和實施類似的法令的必要。

許多城市在解放以後，勞資爭議繁多。這種現象的產生，一方面是由於某些不開明的資本家在國民黨統治時期曾經在政治

上壓迫、摧殘和侮辱工人，並對工人進行過重之剝削，在解放以後工人起而反抗和報復，資本案則心存不安和顧慮，對生產揮着消極態度，其中少數人甚至故意延緩復工，以致更加引起工人的不滿和反對。另一方面，也有一部分工人由於政治上缺乏遠見，對中國社會的經濟情況不了解，所以提出某些不正當的或過高的要求，其中也有許多要求，就其本身來說是無可非議的，但在目前戰爭未結束和生產不發達的情形下，一時却還辦不到。而許多國民黨特務份子和僞工會反動頭子，則往往利用少數工人的過左情緒，故意提出一些現在不能實施的口號，來引導工人走到錯誤的路去，以達其破壞生產和破壞工人與人民政府關係的詭計。例如上海、青島等地在剛解放的時候發生的某些勞資爭執事件，便會有這種背景。此外更嚴重的是許多對於勞資爭議的處理十分混亂，存在着一種無政府狀態。許多大中城市，政府方面並無專門負責處理勞資問題的管理機關，也沒有規定解決勞資爭議的某些必要而又可以行的統一標準和手續。在勞資糾紛發生以後，有些地方往往由區街政府和下級工會作主解決，以致發生了脅迫、僵持、兩敗俱傷等不良現象。此外，有些地方甚至勞動局雖已成立，也不受理勞資爭議仲裁的請求，而以責令雙方自行協商了事，各行其是，各自為政。也有些地方黨和政府率性完全放任不管，聽由職工和業主雙方直接解決，各行、各業、各廠自行協商的辦法不一，相互影響，也增加了不必要的糾紛。這也是這一時期各地工人運動發生左的傾向的原因之一。

一般地說，在資產階級和無產階級的對立存在着的社會中，勞資爭議是不可避免的，是促進社會進步的；但是在人民民主國家中，由於工人階級已經取得了對於國家政權的領導地位，由於這種國家政權已經有可能對資本家的經營進行一定的指導，使其在一定程度上服從於國家的需要，因此，勞資的爭議也就應當適應這種情況，不要脫離整個人民國家利益而無限制地發展。現在有些地方的勞資爭議無限制發展的現象，已經達到了妨礙恢復和發展工業生產的地步，這對於工人階級自己，對於國家和人民都是不利的，必須針對當前癥結所在及時採取有效辦法，予以解決。上海軍管會的兩個法令的重要性，正在於此。

上海軍管會「關於私營企業勞資爭議調解程序暫行辦法」明確地規定：「勞動局為本市調解和仲裁勞資爭議的機關」。這裏包含兩方面的重要意義：一、把勞資糾紛集中到市一級的組織來解決。這是十分必要的。因如像勞資爭議這樣關係重大而又十分複雜的事，只有集中到市一級的組織來處理，才能正確地貫徹人民政府的政策，並求得在全市範圍內有統一的步驟。就是勞資雙方自行協議的契約，也必須呈請市勞動局批准備案，方為有效。這樣，市勞動局就可以根據全市全般社會情況，來估量勞資雙方契約是否正確可行，防止發生偏向。二、規定以市勞動局（而不是其他機關或團體）為調解和仲裁勞資爭議的唯一機關，這就可使勞資糾紛，在人民政府領導下，依據「勞資兩利，發展生產」的原則，得到公平合理的解決，防止無政府的混亂現象。過去乃至現在，有些城市沒有建立勞動局的組織，一切勞資糾紛都由工會出面處理，使羣衆團體和人民政府組織的界線

不分，這是很大的錯誤。工會是工人階級性的羣衆組織，它的任務是堅決地維護工人利益，只能够也只應當代表工人說話。如果工人羣衆有過高的不適當的要求，估計這種要求目前無法達到，或者即使勉強做到而勢必招致更大不利，工會工作幹部便應向工人進行說服解釋，但這也是站在工人階級立場並從維護工人的根本利益出發。工會幹部對於勞資爭議問題，在與工人羣衆商得一致意見後，更應忠實地代表工人，向資方進行交涉，而決不應站在勞資之間的中間立場進行調解，或者是代替政府的地位，進行帶有強制性的仲裁。如果那樣做法，就會模糊工人對於工會這個階級性羣衆組織的認識，使工會脫離自己的工人羣衆，並且即令處理的意見是正確的，也往往不容易使資方心悅誠服。勞動局則是政權機關，是人民政府的一個工作部門，而人民民主政府是由工人階級領導而又有資產階級參加的，它可以更週到地考慮和照顧勞資雙方的意見和利益，並有權力作有效的決定。因此，凡是尚未建立勞動局的地方應該迅速地把勞動局設立起來，以便統一處理勞資爭議，調整勞資關係，推動生產的恢復和發展。其次，同上暫行辦法對於解決勞資爭議的步驟作了具體規定。這個步驟便是：一、勞資發生爭議，首由勞資雙方直接協商解決。二、協商無效，任何一方得申請勞動局調解；調解不成功，得依法仲裁。三、任何一方對仲裁不服，得向法院依法起訴，由法院判決，以法院判爲最後程序。這樣的規定有兩方面的好處，就是：一方面，在人民政府的領導下，貫徹民主精神和民主方式，保證勞資雙方處於相互平等的對等地位，在調處爭議的全般過程中，任何一方都有充分地申訴自己的要求、困難和意見的機會，平心靜氣地進行磋商，使勞資爭議便於得到公平合理的解決。另一方面，同樣是在人民政府領導下，通過三個民主步驟，保證已發生的勞資爭議迅速地獲得解決，而且在解放過程中照常維持生產，防止由於長期拖延不決，而影響生產營業和工人生活。在該暫行辦法中特別規定：「勞資雙方發生爭議後，在協商、調解、仲裁未成立前，雙方均應維持生產原狀，資方不得有停廠、停資、停伙及其他減低待遇之處置，勞方不得有怠工或其他妨害生產或破壞勞動紀律之舉動。但經勞動局仲裁確定後，即使有一方須提請法院處理，在法院未判決時，雙方均應遵照仲裁之決定辦理。」這個規定是十分必要和合理的。總之，爲了國家和人民的利益，我們必須有領導地、有組織地、並儘可能迅速地根據「勞資兩利、發展生產」的原則來解決一切勞資爭議。

再次，同上暫行辦法規定，勞資爭議的解決，應該採取訂立集體合同的辦法。即「屬於一廠範圍之日常糾紛，得以廠爲單位由勞資雙方互派代表進行協商；其爭議性質屬於同一產業或行業範圍者，應以產業或行業爲單位，由勞資雙方所組織之合法團體分別召集會議，推選同等數量之代表協商解決之。」這種勞資雙方訂立集體合同的辦法，在北平、天津、上海等等若干大城市已在開始實行，證明是有利無害的。採取這個辦法，可以糾正過去某些地方對各個個別的勞資爭議事件分散處理，單獨解

決，因而精神不一，辦法互異，以致互相影響，越解決而糾紛越多的弊病。集體合同訂立後，至少可在相當時期內，使勞資關係緩和和生產情緒穩定，保證生產的有秩序地進行。同時，採取這個辦法，又可便於把各行各業的工人組織到工會中來，加強集體主義的教育，提高工人階級的團結和覺悟，並打破某些手工業工人的行幫觀念和散漫狀態。

第四、上海市軍管會「關於復業復工糾紛處理暫行辦法」，對於勞資之間的雇用關係作了正確的規定。按照該辦法，資方不得藉故拖延復業復工，已停業的工廠商店復工復業時應儘先錄用原來的職工，資方不得挾嫌或因職工參加工會及其他政治活動而藉故解僱職工，這就使職工的職業獲得了相當的保證。但另一方面，又規定資方爲了生產或工作的需要僱用與解僱職工之權利，如確因不可克服的困難而不能開工復業者，經市府主管機關批准，可以歇業或轉業，這就照顧了資方的困難，並使其業務的經營得到了足夠的自由權利。採取這個辦法，許多關於復工復業和僱用解僱問題的糾紛，便可迎刃而解。

在解放了許多大中城市以後，經過對於各種的勞資糾紛事件的處理，我們已經摸索出了若干成熟的經驗。現在，應該把這些正確的經驗迅速推廣，以解決目前存在着和今後可能發生的勞資爭議，保證生產的正常進行，並進而推動發展和擴大生產。（新華社北平五日電）

附：中國第六次全國勞動大會通過關於工資問題的決議

第五項：關於工資的規定，必須保障任何普通職工的最低生活水準，即職工最低工資，連本人在內要够維持兩個人的生活；同時又必須保障職工的勞動熱忱及技術的進步，而採取等級工資制及計時、計件工資制。但戰時物價不可避免地會有波動，爲保障職工最低生活水準，最低工資不能不因物價高漲而增加，而等級工資則因戰時經濟條件所限制，却不能照此比例增加；因此，在規定戰時工資時，不能不照顧這兩者間的關聯，並相當縮小等級工資各級間的距離。本此原則，我們主張依下列規定來調整職工的工資：

第一點：工廠工人的工資，應採取交叉累進的等級制度。在此制度內，依據職工在生產過程中的分工與技術程度，規定等級，等數不限於三等，級數宜多，同級工資仍保留若干差別。評議工資時，對管理人員和技術人員，依其責任能力學識經驗；對工匠，依其技術；對熟練工人，依其熟練程度；對單純體力勞動者，依其勞動程度；同時，照顧他們的工齡，應由各解放區地方政府，在工會同意之下給同種企業規定相對統一的工資標準。但不可對不同企業規定同一工資標準。再由各工廠根據政府頒佈的工資標準，評議每個職工的具體工資（可在工廠或企業管理委員會之下組織工資評議委員會）。單待待遇，不應列入工

資系統，學徒亦不應參加工資評議。合理工資制度實行之後，個別有特殊技能的職工，需要給予特別優待者，須經高級管理機關批准。現時工資制度中存在着過高或過低的偏向，本質上是一種平均主義。平均主義的發生，是受了供給制度及其他錯誤思想的影響。平均主義的實質，則在於不了解上述工資原則和等級制度的必要性和重要性，而或多或少地將被養人口、生活好壞、家庭出身、政治積極性、工人高於職員、學徒當作普通工人、不熟練工人當作學徒等等，作為評定工資的根據，並將各種工資等級排成非交叉、非累進、等級少、最高最低相距甚近的單一梯形，甚至各種不同企業規定同一工資標準。這種平均主義，嚴重的妨害了職工的生產積極性，尤其是努力提高技術的積極性，必須迅速糾正之。

第二點：工資形式，計時或計件，及其運用，應依勞動具體情況決定。計件制有刺激生產作用，應當推行；但在成品標準和成品檢驗方面還沒有確切把握時，不可冒昧採用；同時還要防止原料浪費，工具損壞及損壞健康的過度勞動。

第三點：在物價波動大而工資調整發生困難的地方，還可採用職工生活補貼的辦法，來調劑這種困難。生活補貼雖也應分為若干等級，但其差額不宜太大。

第四點：工資計算應以幾種必需品實物為工資計算基礎，（例如華北之「餼」，東北之「分」），並採用貨幣和實物混合的支付形式。為了進一步保證職工的實際工資，應採用新的實物配給制度。這可在國營、公營工廠中試行，取得經驗後，再加以推廣。

第五點：農業工人、手藝工人及店員的工資制度，得從其習慣，但要以必需品實物為計算基礎，並在支付時保證實際工資與名義工資一致。

第六點：國營、公營工廠，除工資外，還可採用定時獎金辦法，由政府規定或批准之。作坊、商店、私人企業中的分紅、饋贈及其他獎賞習慣，凡對提高職工勞動積極性及技術進步有益者，均須予以保存，並須普及於全體職工。

附：政務院財委會通告公營企業年終雙薪辦法（一九四九年十二月十一日）

關於某些公營企業原有年終雙薪或獎金問題的處理辦法。各大行政區、各省市人民政府財經管理部門及各公營企業管理機關：現在已是十二月中旬了，一九四九年的年終即將到來，有些公營企業，原來在國民黨時代由於工人長期鬥爭的結果，有發給年終雙薪或年終獎金的待遇。這是工人長年累月鬥爭得來的果實，我們本應予以承認，不願廢除。但是有這種雙薪或獎金，有的只有一部份企業，另一部份企業則沒有；有雙薪或獎金的企業，亦不一致，有的企業很少，有的企業則很多，甚至有多至

四五個月工資者。在目前解放戰爭勝利發展的情形下，解放的地區愈大，國家軍費、政費的開支也就愈加多增，而新收復區由於國民黨反動軍隊破壞的結果，稅收非常有限。而且目前戰爭尚未結束，爲了爭取最勝利，解放西南，解放台灣，一時尚無法裁減軍隊，還需要國家耗費大的軍事費用。加上被蔣匪破壞了的各種工礦交通事業，急待恢復，又需國家支出很大的資金；因而，人民政府的財政收支，久不敷出，非常困難。如果年終一律照舊多發職工幾個月的薪資，則國家財政開支勢將大大提高，又必須被迫增發貨幣，就有可能引起再一次的物價波動。這就不但職工本身生活將遭受影響，且全體人民亦將因此蒙受重大損失。由於以上原因，我們在經過慎重考慮之後，對於公營企業原有職工年終變薪或年終獎金問題，特作如下決定：

一、所有公營企業，原來不發年終變薪或獎金者，一律照舊不發。

二、所有公營企業，原來發年終變薪或獎金，但不超過半個月工資者，照原規定數目發給。

三、所有公營企業，原來發給年終變薪或獎金超過半個月工資者，除加發半個月工資的變薪或獎金外，其超過部份折半發給；但最高不得超過兩個月的工資，並可分期發給。各地公營企業管理機關，須將此項決定立即通告各工會及全體職工，並向職工詳細解釋人民政府不得已作此決定的原因；並希望中華全國總工會及各地方各企業中的工會領導機關能够深切體諒國家的困難，和管理機關一致，共同向工人職員解釋；並和管理機關進行協商來解決因此一問題所引起的一切爭議。我們深信中國工人階級有高度的政治覺悟，過去爲爭取全國人民和自己解放的勝利，曾進行了長期英勇的鬥爭，付出了很大的流血犧牲的代價，現在爲了鞏固已得的勝利，鞏固工人階級自己領導的新民主主義的國家政權，爲了奠定建設一個民主幸福的新中國的基礎，必能以同樣的英勇奮鬥精神，忍受暫時的困難，來爭取幸福的將來。我們深信本通告中關於舊有年終變薪或獎金處理辦法的決定，必能獲得各公營企業全體職工一致的擁護。

上海市私營企業勞資雙方訂立集體合同暫行辦法(草案)

第一條

爲了正確處理勞資關係、解決勞資爭議，應由本市各業勞資雙方所組織之團體，應根據平等自願協商原則，訂立集體合同。明確規定勞資雙方之權利義務及勞動條件，以發揮職工之勞動熱忱，及資方對生產經營之積極性，實現發展生產、勞資兩利之目的。

第二條

凡各業之勞資集體合同，其內容包括下列各項：1. 僱傭與解僱手續。2. 工資待遇。3. 工作時間及假期。4. 女工童工問題。5. 有關勞動保護與福利問題。6. 訂定廠規店規。7. 獎懲制度。8. 其他。

第三條

凡訂立勞資集體合同應依下列原則及手續進行之：1. 由各業勞資雙方所組織之團體，分別召集全體會議或代表會議選舉委員會，擬定各自之集體合同草案。2. 由勞資雙方各推選能代表全體利益的同等數量代表，根據雙方自行擬定之合同方案，在平等自願之基礎上採取民主協商，逐條研究，取得協議。在協議時應請勞動局派員指導。3. 取得初步協議後，由勞資雙方分別召集全體會議或代表會議討論修改，再將修改意見提交雙方代表討論協商，再次取得協議。4. 雙方代表爲向各自所代表之全體負責起見，再將二次協議交由勞資雙方各自召開之全體會議或代表會議討論通過，然後由雙方代表簽字，呈請勞動局批准施行。

第四條

凡勞資集體合同公佈時，須載明簽訂地點時間、雙方團體名稱、代表姓名及有效期限。

第五條

凡集體合同經勞資雙方簽訂及獲得勞動局批准後，在有效期間內，適用於訂立該合同之各產業雙方全體人員，無論其參加簽訂與否，亦無論其爲工會及同業公會之會員與否，均須一律遵守執行。但如合同中指明限於某一地區或某數家廠商者，則不在此例。

第六條

凡合同有效期滿後，如雙方仍願繼續執行者，得由雙方推舉代表簽訂合同延期協定，呈報勞動局備案後，延長有效期限，繼續執行。但在合同有效期內，勞資雙方之任何一方，提出修改或廢止

意見時，得由雙方推舉代表協商解決。如不能達到一致意見時，應申請勞動局調解或仲裁解決之。但在未正式解決前，雙方仍應執行原合同，任何一方不得單獨有違反合同之行爲。

第七條 凡在某一業勞資集體合同訂立之後，各該業之工廠商店，可簽訂該工廠商店勞資雙方執行集體合同相同的協定。協定內容，不得與該業之集體合同相抵觸，並須呈報勞動局備案。

第八條 凡各工廠商店執行集體合同之協定有下列情況之一者，得宣告停止：1. 合同有效期滿者。2. 工廠商店因遭受不可抗拒之災害而停辦者。3. 經政府批准轉業或緊縮生產者。4. 雙方同意者。

第九條 本辦法自公佈之日起施行。

第十條 本辦法解釋及修正權，軍管時期屬軍管會，軍管時期結束屬市政府。

附：上海市工商局勞動局總工會工商聯關於發動上海私營企業勞資雙方訂

立集體合同工作意見

工商局勞動局總工會籌委會工商業聯合會籌委會聯席會議上的綜合意見

一、大家一致認爲目前發動本市私營企業，勞資雙方訂立集體合同是完全必要和可能的；但應從上海實際情況出發，根據上海已訂立集體合同的經驗，再參考北京國藥業的經驗，不應機械的搬用北京經驗，由於上海工商業的複雜及不平衡，訂立集體合同的方式，更應活潑些，從幾個主要問題到全面的問題，從一行一業的某幾家某一地區的某一種的廠商到整個產業，從局部到全面。總之，應根據各產業實際情況及勞資雙方之共同要求來決定集體合同的方式及內容，不應勉強全面發動，勉強求統一處理。

二、過去本市已訂立集體協議的行業，有機器、香燭、製釘、拉絲、壽器、裝訂、皮鞋、伶劇界等；但大都限於個別問題，而訂立的過程，非常不够民主，勞資雙方的羣衆未動員起來，一般的是少數工會及同業公會的負責人包辦代替，以致訂立合同雙方不能完全遵守，個別地方甚至引起新的糾紛。因此，今後發動訂立集體合同應特別注意發揚民主作風及根據平等自願兩原則，這是訂立集體合同工作成敗的關鍵。

三、本市勞資雙方客觀上要求訂立集體合同工作的情緒很高；但雙方認識上仍有很大偏差，有的只想解決片面有利的問題，有的還懷疑對自己不利，束縛了自己，還不敢大膽的起來，把要應付解決的勞資關係問題提出來解決，甚至還有個別資方認為是應付政府的「公事」。因此，事先對勞資雙方必須做很好的思想動員工作，解釋訂立集體合同的意義，目的及方式，解除他們思想上的顧慮及不正確的想法。再在雙方擬訂草案協商草案的過程中，隨時抓緊政策的宣傳教育。勞資雙方在擬訂草案的過程中，應自始至終的在我們幹部的政策指導下進行，以免任何一方提出過高的及不合理的要求影響到合同的訂立。

四、訂立集體合同的内容，一般應照顧下列四條件：1. 勞資兩利的政策；2. 生產上的需要；3. 舊有的習慣及制度除不合理者外，一般應尊重；4. 各行各業的特點。

五、在訂立集體合同過程中，應同時注意建立與健全工會組織及改組同業公會的組織，但對原有的工會及同業公會的負責人，應儘量爭取及團結，不應採取一脚踢開的態度，祇有對少數故意阻礙的人員，才加以必要的改選。

六、本市工商業行業異常繁多，訂立集體合同應有重點的進行。一般的應從糾紛最多的重要產業及行業着手，集中力量，先訂立幾個產業及行業，以推動全市。合同的有效期間，一般的不宜過長，亦不宜過短。

七、訂立集體合同的領導，應由總工會、工商局、工商業聯合會及勞動局共同負責。總工會主要負責領導勞方，工商局及工商業聯合會領導資方，勞動局負責雙方聯系及最後對合同的審查與批准。四個機關必須密切配合，統一步驟及辦法，對某一個業必要時，可組織專門的領導小組，以便統一領導之。

附：中華全國總工會訂定關於私營工商企業勞資雙方訂立集體合同的暫

行辦法（一九四九年十一月二十五日）

第一條 為了正確處理勞資關係，解決勞資爭議，應由各行各業勞資雙方所組織之團體，根據平等自願協商原則，簽訂集體合同，明確規定勞資雙方之權利義務及勞動條件，以發揮職工勞動熱忱與資方對生產經營之積極性，實現「發展生產，勞資兩利」之目的。

第二條 各行各業之勞資集體合同，係以規定勞動關係為目的之一定時間的書面合同。其主要內容應包括下列各項：（一）僱傭與解僱手續。（二）規定廠規舖規的手續及內容。（三）工資。（四）工作時間及假期。（五）女工童工問題

(六)有關勞動保護與職工福利問題等。

第三條

訂立勞資集體合同，應依下列原則及手續進行之。一、勞資雙方討論簽訂集體合同應採取如下步驟：甲、由各行各業勞資雙方所組織之團體，各自召開全體會議或代表會議，選舉委員會擬定各自之集體合同草案。乙、由勞資雙方各自推選能代表全體利益之同等數量之代表，根據雙方自行擬定之合同方案，在平等自願的基礎上，採取民主協商方法，逐步研究，取得協議。在協商時，應邀請當地人民政府之勞動局派員參加。丙、獲得初步協議後，由勞資雙方各自召集全體會議或代表會議討論修改，再將修改意見提交雙方代表討論協商，再次取得協議。丁、雙方代表為向各自所代表之全體負責起見，復將二次協議交由勞資雙方各自召開之全體會議討論通過，然後由雙方代表簽字申請勞動局批准施行。二、集體合同公佈時，須載明簽訂地點、時間、雙方團體名稱、代表姓名、有效期限（即自某年某月某日起至某年某月某日止）。

第四條

集體合同簽訂並經當地人民政府之勞動局批准後，在有效期間內適用於訂立該合同之各產業行業，雙方全體人員，均須一律遵守執行。

第五條

合同有效期滿後，如雙方仍願繼續執行者，得由雙方推舉代表簽訂合同延期協定，申請勞動局備案後延長有效期限。在合同有效期內，勞資雙方之任何一方，因特殊理由提出修改或廢止意見時，得由雙方推舉代表協商解決之。如不能達到一致意見，得申請勞動局調解或仲裁解決之。

第六條

在某一行業或產業之總的集體合同訂立後，各該行業或產業之工廠商店，可簽訂本企业單獨的集體合同。但此項集體合同之內容，不得與該行業總的集體合同相抵觸，並須取得各該工會與同業公會之同意。

第七條

各工廠商店勞資雙方單獨訂立之集體合同，有下列情況之一者，得宣告廢止：甲、合同有效期滿者。乙、工廠商店因遭受不可抗拒之災害而停辦者。丙、經政府批准轉業或縮小生產者。丁、雙方同意者。

第八條

本辦法自公佈之日起施行。

第九條

本辦法解釋及修改之權，軍管時期屬當地之軍管會，軍管時期結束，屬當地之人民政府勞動局。

上海市染織工業集體合同協商規則（一九四九年十二月十日）

一、由勞資雙方代表共同組織主席團，勞方三人資方三人（團長副團長）共同主持開會程序，維持會場秩序

二、雙方代表應保持始終出席，如有特別事故，應向主席團請假。

三、旁聽人員以不邀請為原則，如經主管機關介紹要求參加者，應經主席團同意，發給旁聽證。在談判期間代表團任何一方不應以團體名義對外發表意見。

四、談判方式採取綜合討論。但遇有特殊問題，無法取得雙方一致時，可臨時組織小組研究協商，將協商結果報告大會，再由大會決定。在協商中其他條文繼續討論以免延擱，小組協商避免與大會時間衝突，其時間由主席團決定之。

小組召集應推定召集人，其開會應有限期，限期由大會決定。

五、談判協商意見一致後，成立共同草案，一面送交勞動局審查，一面普遍印發雙方全體會員，展開廣泛討論，徵求雙方全體會員意見，由勞方代表團搜集彙送勞局參考，但最後修正權屬勞動局。

六、協商之決定，須經雙方同意，其同意應各有出席代表三分之二以上之通過。有關各該組專門問題時，須得各該組一方三分之二以上同意。

七、雙方協商代表，應有三分之二以上出席時，始足法定開會人數。

八、在協商期間，各廠勞資關係應維持舊例。如有爭議，應依照「關於私營企業勞資爭議調處程序暫行辦法」辦理之。

九、開會時間，每日下午二時至五時，星期三休息，遇有必要時，由主席團臨時決定之。

十、雙方發言，應簡單扼要，掌握時間。

上海市照相業勞資集體合同（一九四九年九月八日）

第一條 資方或其代表在業務範圍內，有決定權及指揮權，職工應服從其指揮，但資方應尊重職工及職工會合理之建議。有關職工之本身問題資方事先應與職工或工會協商決定之。

第二條 第三條

資方擬定之店規，經工會之同意及勞動局批准後，職工須遵守之。
工資及伙食：

1. 工資主要原則是提成，同時又保持最低其薪制。為顧及實際困難起見，如提成數不足其薪時，所缺數額在其薪百分之十五時，由資方補足發給職工。如所缺數額在其薪百分之十五以上時，除由資方補發給職工百分之十五其薪外，其餘不足之數，由資方負擔半數補給職工，（例如資方應給勞方一百個單位，提成所得僅合五十個單位，則資方應補發給職工三十二個半單位，勞方所得總數是八十二個半單位。）以維持職工之最低生活。如提成超過其薪時，為鼓勵職工工作熱忱起見，超過部份仍應發給職工。

2. 提成數額，依據同業公會所規定之元亨利貞四級而訂定之：元字組為百分之念六，亨字組為百分之念四，利字組為百分之念二，貞字組為百分之二十。倘原有提成或其他制度已超過本規定者自當仍維原狀，但在營業虧損不能負擔時，須經職工同意後得酌量縮減之。

3. 其薪單位：根據發薪日報載人民銀行折實存款之單位計算。

4. 其薪等級：元字組最高九十個單位，最低五十五個單位。亨字組最高八十一個單位，最低五十五個單位。利字組，最高七十二個單位，最低四十五個單位。貞字組，最高六十三個單位，最低四十個單位。練習生元字組一年內十個單位，二年內十五個單位，三年內二十個單位，亨字組一年內八個單位，二年內十二個單位，三年內十六個單位，利字組一年內七個單位，二年內十個單位，三年內十四個單位，貞字組一年內六個單位，二年內九個單位，三年內十二個單位，練習生學習期滿前後視該生技術而定，技術進步得隨時調整之。

5. 伙食：自膳者由資方另給伙食費。（甲）供中晚餐無早餐者米一斗。（乙）供中餐無早晚餐者米三斗。（丙）完全自膳者米五斗（以解放日報當日所載上白粳市場價格結算之）。以上不分等級。如資方供給膳食者，勞方不得要求自食。資方已供膳食者，不得改發米貼。

第四條 營業收入：本店職工因其薪提成直接關係營業收入，故對營業收入之帳目有疑問時，本店職工得向資方查詢，如不能解決時由同業公會及工會於四十八小時內派員會同調查後解決之。

第五條 其薪及提成分配：資方自兼經理或聘任之經理，須以其主要時間參加本店實際工作，方可在提成中支薪，其基薪及提成標準，應由所負責任之輕重規定之（過去資方自任經理者。以後不得再添聘經理）。訂約前其他非本店實際參加服務者，均不得在提成內支薪。其提成及其薪分配辦法與調整經費方派定及多數勞方同意後實施之。其薪分配標準依據各店原來拆帳或薪金數，最高得最高基薪。其餘等級依原有比例多少推算之；但最低者不得低於最低基薪。女職員、帳房練習生及出店均在提成內支薪（出店祇擔任本店清潔及勤務工作者，其基薪由資方酌訂之）。廚司不得在提成內支薪。

第六條 發薪日期：由本店勞資雙方協定之（以每星期一次為原則）。

第七條 預支工資：職工本人結婚，生病或直系親屬生產、重病、喪亡時，應視其事態之輕重及需要之程度，得預支工資；但不得超過兩個月基薪為原則。如有其他急需，得由勞資雙方洽商之。欠薪須視勞方之經濟情況酌量及時扣還。

第八條 增聘解雇職工及轉業：增聘解雇職工及轉業，遵照政府規定之「關於私營企業勞資爭議調處程序暫行辦法」及「關於復業復工糾紛處理暫行辦法」辦理之（惟資方如增聘技術人員時，應先向工會詢問失業職工中是否有合用人才，如有得儘先試用）。

第九條 練習生人數及練習期：1. 各店練習生不得超過職員人數四份之一為原則。如全店職工多數認為需要時，得增添之（訂約前所用者不在此例）。2. 練習生練習期最多三年，期內以尊師愛徒為原則。除店內事務及一般慣有之勤務外，不得過份差遣，俾免失去學習機會。

第十條 營業及工作時間：營業時間根據各店情形勞資雙方協商規定之，最多不得超過十二小時，工作時間視工作種類之性質以八小時至十小時為原則。

第十一條 休假及請假：

甲、職工休假：規定每月得休假三天，以不妨礙營業及工作爲原則。如半年向不休假者，得一次予以假期十八天；如職工不敷支配者，由雙方協商規定之。在上述休假期內不得扣薪。

乙、職工請假規定如下：一、職工參加工會活動，以不佔用營業時間爲原則。職工會組長以上因公出席會議（有工會通知書者）。出席前先知資方，資方應給予便利，不得扣薪。二、營業時間內職工因事離店者，應先請假。三、職工因本人結婚或直系親屬婚喪疾病，請事假者，每年不得超過十五天。凡洽定之假期內，不得扣薪。超過洽定假期三天以上者，作曠職論。曠職者，按日扣薪，如不續假而連續曠職達七天者，作自動退職論。四、職工本人因病不能工作者，經證明後給予病假。病假在一月以內者，支給全薪，一月以上不滿二個月者給半薪，逾二月者，其去留由資方決定；但應徵求工會之同意，在決定辭退時並應酌給津貼。

五、女職員產前產後應給以四十五天之休假，工資照給。

第十二條 因公而致傷害者，醫藥費全部由資方負擔（以節約爲原則），醫治期內，薪水照付。

第十三條 原有年終花紅或獎金犒勞等，待年終時根據當時情形，再由工會與同業公會洽商決定之。

第十四條 各店等級依照本年七月份爲標準，如有更改須經同業公會及本店多數職工之同意。

第十五條 關於職工之福利、教育、文化事業，由職工會策動推進，資方應予以協助。

第十六條 各店如有嚴重困難情形者，得由同業公會及工會同處理之。

第十七條 本協定有效期間爲九個月，自一九四九年七月份起至一九五〇年三月底止，期滿後由勞資雙方代表另行審查修改之。

第十八條 本合同經本市人民政府勞動局批准實行之，勞資雙方各執一份，其解釋權屬於勞動局。

上海總公會章程草案

第一章 總則

第一條 本會定名為上海總工會。

第二條 本會宗旨為團結教育全市職工保護職工利益，遵循中華人民共和國共同綱領，為建設新上海與新中國而奮鬥，爭取全中國工人階級及人民的徹底解放並聯合全世界工人保衛世界的民主與和平。

第三條 本會加入中華全國總工會為團體會員並接受其領導。

第二章 會員

第四條 本會以團體會員為基礎。凡本市之各種工會贊成本會章程執行本會決議者均得加入本會為會員。

第五條 凡在本市以領取工資薪水為生活資料之主要來源的體力與腦力僱傭勞動者，合乎中華全國總工會關於會員問題的決定之規定者，不分性別、年齡、宗教、信仰、民族、國籍贊成本會章程履行入會手續者，均得加入本會所屬之各種工會為會員。

第六條 本會團體會員及本會所屬各工會之個人會員其入會與退會均以自願為原則。

第七條 本會會員權利如下：（一）對本會一切主張及設施有根據本會宗旨進行討論建議和批評之權。（二）在會內有選舉及被選舉之權。（三）有享受本會所舉辦之各種文化教育及福利事業之優先權。

第八條 本會會員之義務如下：（一）有遵守本會宗旨章程及執行本會一切決議之義務。（二）有向本會經常報告團體會務及個人工作之義務。（三）有向本會按期繳納會費及發展會員之義務。

第三章 組織

第九條 本會的組織原則為民主集中制，其基本精神為：（一）本會及本會所屬各級組織的領導機關均由民主選舉產生。（二）本會及本會所屬各級組織的領導機關都有義務向其所屬會員作定期的報告

並同時向上級工會作報告。(三)少數服從多數，下級服從上級，本會所屬各級工會服從中華全國總工會。

第十條

全市會員代表大會為本會最高權力機關。其職權及召集方法如下：(一)全市會員代表大會之職權為制定或修改本會章程、決定本會工作方針和任務、聽取討論審查本會執行委員會之報告，並選舉本會之執行委員會。(二)全市會員代表大會每年舉行一次，由執行委員會召集之。出席代表必須在半數以上方為有效，遇必要時執行委員會得臨時召集之。(三)本會執行委員之任期為一年，執行委員在任期內，如有不稱職者，經本會團體會員五分之一以上之提議，並經執行委員會之同意，得召集臨時代表大會討論決定撤換之。(四)出席全市會員代表大會之名額及選舉法由本會執行委員會制定，經中華全國總工會批准之。

第十一條

由全市會員代表大會選舉執行委員一百六十一人及候補執行委員三十九人組織本會執行委員會，在代表大會閉幕期間為本會最高權力機關。執行委員會全體會議每二月舉行一次，由常務委員會召集之。

第十二條

由執行委員會選舉主席一人副主席三人領導會務。

第十三條

由正副主席及執行委員會選舉之常務委員四十五人組織常務委員會，對執行委員會負責駐會辦理一切會務。

第十四條

本會設正副秘書長各一人，經常務委員會選任，在正副主席領導下處理日常行政。

第十五條

本會根據工作需要設立下列部處室：(一)組織部管理本會及所屬各工會之組織事項並幫助本市尚無工會組織之職工羣眾組織工會。(二)文化教育行政管理宣傳文化教育教育工作並指導各工會之文教方針。(三)生產部指導本市各工會參加工廠企業管理、發動職工參加生產競賽與勞動英雄模範工作者運動、研究生產計劃、交流生產經驗、提高生產效率、維護勞動紀律及其他有關生產的工作。(四)勞動保護部管理或指導勞動保險事宜及各工會之福利工作並協助政府進行工廠安全

衛生設備之檢查。(五)糾察部管理或指導各工會組織及訓練工人糾察隊、建立工人武裝力量、保護生產及工廠企業之安全等事項。(六)私營企業部指導各私營企業工會正確執行勞資兩利政策、訂立勞動契約及集體合同並協助各工會處理勞資爭議。(七)女工部管理或指導各工會有關女工及家屬工作。(八)青工部管理或指導各工會有關青工童工工作。(九)工資部研究工資制度及工資支付辦法、指導各工會有關工資問題之工作。(十)政策研究室協助正副主席及常委會經常收集有關職工運動之資料及研究有關職工運動之政策與經驗。(十一)秘書處管理文書收發繕印等日常秘書事項。(十二)財務處統一管理徵收會費，訂定會計制度，編造本會預決算，審查所屬工會收支等有關財務事項。(十三)總務處管理本會膳食、供給交通房屋資產等有關事項。各部設部長一人，副部長一至二人，政策研究室設主任一人，副主任一人至二人，各處設處長一人，副處長一人至二人，由常務委員兼任或由常務委員會另行選任之，各部處室根據工作之需要，得設各科由常務委員會決定之。

第十六條

各部設部長一人，副部長一至二人，政策研究室設主任一人，副主任一人至二人，各處設處長一人，副處長一人至二人，由常務委員兼任或由常務委員會另行選任之，各部處室根據工作之需要，得設各科由常務委員會決定之。

第十七條

本會為便利工作起見得於本市適當地區分設辦事處。辦事處設主任一人，副主任一人至二人，由常務委員兼任或由常委會選任之。

第十八條

本會之各部處室及辦事處之辦事細則另定之。

第十九條

本會執行委員會認為必要時，得設立各種專門工作委員會。

第四章 經費

第二十條

本會所屬各工會之會員須按月繳納實得工資百分之一為會費。

第二十一條

本會所屬各工會按其所收會費百分之卅（凡全國性或地區性產業總工會之下級組織，參加本會為團體會員者，按其所收會費百分之十）繳納本會作為經常費，每月繳納一次。如有特殊困難時，得經常務委員會批准減免。本會將收入會費總額百分之卅交中華全國總工會為會費，每三個月繳納一次。

第廿二條 會員如無特殊原因連續三個月不繳納會費者，即停止其會籍。

第廿三條 本會經費除徵收會費外，其不足部份得請求政府補助之。

第廿四條 本會及本會所屬各工會之經費收支應定期向會員公佈並向上級工會報告之。

第五章 附則

第廿五條 本章程由全市會員代表大會通過後，經中華全國總工會批准實行。

第廿六條 本會所屬各工會可根據本章程自行制定其工會章程，但不得與本章程相抵觸，並須經本會之批准。

第廿七條 本章程之修改權屬於本會會員代表大會並經中華全國總工會之批准。

第廿八條 本章程之解釋權屬於本會執行委員會。

上海總工會籌備會所屬各工會暫行組織系統（一九四九年九月二十四日）

（一）各工會組織系統之規定係根據下列原則：

一、依據生產原則，把性質相同的產業或行業組織成一個產業或行業工會。

二、同一系統內生產過程有連續性即不能告一段落的各部門工人及一切有關人員組織成一個工會。如製藥廠附有門市部者，二部份生產關係密切，因此組織一個工會。

三、同一企業系統下所屬各工廠規模大而性質不同，廠址又分散，生產上聯繫不是頂密切者，則應分別加入各種產業工會。如中紡公司下面的紗廠、印染廠、機器廠分別加入紗廠工會、染職工會、五金工會。招商局下面的海員、碼頭、造船廠分別加入海員工會、碼頭工會、五金工會。其中海員與碼頭雖有密切聯系，但因碼頭工人有其行業工會，因此暫不加入海員工會。

四、為使工會領導迅速直接靈活起見，重要工會一律不超過三級。

五、產業工會中大工廠單獨成立廠分會，小型工廠應組織聯合分會，加入產業工會。

六、地區分散的行業或小工廠聯合分會下，以地區劃分成立支會。

(二)組織系統根據目前情況暫作下列規定：

上海總工會下設：一、鐵路工會。二、郵務工會。三、電訊工會。四、海員工會——各公司分會。五、碼頭倉庫工會各碼頭分會。六、紗廠工會——各廠分會（包括國營、私營以紡紗為主的工廠及同一企業的總辦事處、總管理處、化驗室的職員工人）。七、染織工會——1. 大廠分會，2. 各業分會——各廠支會（包括織布、毛巾、被單、印染、絲光、漂染、織帶、手帕、帆布、綾廠等）。八、針織工會——各業分會，大廠分會——各區支會（包括針織、手搖針織、電機針織、棉織）。九、毛紡工會——大廠分會、各區分會（包括絨綫、呢絨、絨布、駱駝絨、麻織等）。一〇、絲織工會——各廠分會，（包括絹絲、絲織、印綢、絲帶等）。一一、五金工會——1. 大廠分會，2. 冷作打鐵分會，3. 小型工廠聯合分會——分區支會（包括造船、機器、冶鍊、翻砂、軌鋼、冷作、電機、拉絲、製釘、製罐、五金傢具、五金器材、車輛器材、兵工廠、五金文具、鋁業、汽燈、拉鏈、製針、模型、電焊）。這些工業除了少數較大幾家工廠以外，小型工廠特別是機器工廠多半帶着手工業性，製造的成品不固定，隨定貨而變更，無明確分工，工人手藝相同，生活習慣工資待遇與大廠工人不能相比，因此分業分類不便，組織困難，故以小型工廠聯合名義組織。又製罐應包括印鐵製罐。一二、化學工會——各業分會——各廠支會，小廠聯合支會，（包括搪瓷、造紙、火柴、肥皂、洋燭、玻璃、化工原料、酸鹼水泥、顏料、味精、賽璐璐、化粧品等）。一三、橡膠工會——各廠分會。一四、新藥業工會——1. 新藥店員分會——各區支會。2. 藥廠分會——各廠支會。15、捲煙工會——各廠分會。一六、麵粉工會——各廠分會。一七、食品工會——各廠分會（包括啤酒、汽水、製冰、蛋廠、餅乾、植物油廠、榨油廠、麵包、冷藏、罐頭食品等）。一八、印刷工會——1. 大廠分會（如人民印刷廠、商務印書館等）。2. 大報館分會，3. 各業分會——各區支會（包括鉛印、彩印、裝訂、書業、派報、報業、文具製造、文教用品、鑄字製版、機器製盒）。一九、影劇業工會——各業分會——各單

位支會。1. 京劇分會，2. 電影分會，3. 越劇分會，4. 廣播分會，5. 地方戲分會，6. 製片分會，7. 唱片分會，二〇、醫務工會——各院分會。依照全總規定，應屬文教事業工作者工會，但也可獨立成立工會。按各地醫務員比較少，上海情形不同，人數多，醫務事業有發展前途，故獨立成立工會。二一、市政工會——1. 各公司分會（包括上電、法電、英電、開電、浦電、華電、電話——下有中電支會、公交、煤氣、吳淞煤氣、上水、浦水、內水、上川、上南、市輪渡、馬路工程——修路、路燈、清潔衛生——清潔夫、清道夫、水運、公廁等）。2. 公路分會（包括滬閩、滬太、蘇南）。二二、銀錢業工會——1. 大行分會，2. 小型莊聯合分會（包括國營、私營、銀行、錢莊、信託局、匯業局、儲蓄會等）。二三、進出口貿易工會——各業分會——各單位支會、各小單位聯合支會，1. 保險業分會。2. 運輸報關分會，3. 進出口分會，（包括茶葉行、豬鬃、顏料、化工原料、桐油、苧麻業）4. 煤油業分會。二四、百貨業工會——1. 大公司分會，2. 中小公司商店各區分會。二五、衣着店員聯合工會——1. 棉布分會——各區支會，2. 呢絨分會——各區支會，3. 綢緞分會——各區支會。4. 西服分會——各區支會，5. 時裝分會——各區支會，6. 裁縫分會——各區支會，7. 棉花分會——各區支會，8. 估衣分會——各區支會。二六、五金店員工會——各區分會，（包括大五金、裝璜五金、鋼鐵五金、汽車五金、銅錫五金、零件五金、舊貨五金、玻璃五金、水電材料行、船舶五金）。二七、南北貨工會——各業分會——各區支會（包括南貨、北貨、桂圓、參燕、海味、糖行、檀香、火腿、熟貨、水產、醃臘、地貨水菓等）。二八、飲食業工會——各業分會——各區支會（包括米行、米店、碾米、麵店、雜糧行、醬園、油行、酒行、鹽行、燃料、屠宰業、猪肉店、荳腐店、鷄鴨行等）。二九、茶食、糖菓、店員工會——各區分會，（包括糕糰、茶食、糖菓餅乾、罐頭食品、洋酒等）。三〇、煙兌皂燭業工會——各區分會，（包括烟紙店、香燭錫箔）。三一、鐘錶眼鏡照相店員聯合工會——各業分會，（店職員因爲人數多，分散性，各業性質又多，若併在一起成立一個店職員工會，這個機構勢必非常龐大，有小總工會形式，而且使總工會領導上多了一級，因此爲符合全總把領導集中到市一級的

規定，所以把性質相同比較重要及人數多的一業或幾業抽出來單獨成立工會，直屬總工會領導。三、酒菜、理髮、浴室、旅館業職工聯合工會——各業分會——各區支會，1. 酒菜業分會——各幫支會（包括麵館、點心館、咖啡、茶室、舞廳、樂師），2. 理髮業分會——各區支會，3. 浴室業分會——各區支會，（包括茶館、老虎灶、餅業僱員），4. 旅館業分會——各大單位支會，或各區支會。三三、機關工作者工會——各機關分會。三四、教職員工會——1. 高教分會——各校支會，2. 中教分會——各校支會，3. 小教分會——各校支會，4. 社教分會——各校支會，（包括公私學校教職員校工等）。三五、搬運工會——1. 三輪車人力車分會——各區支會，2. 老虎車場車分會——各區支會。3. 卡車運輸分會——卡車行搬場公司等，4. 司機分會（各工廠司機應加入各工廠工會不在此範圍內）。三六、手工業工會——各業分會（其他手工業，如：成衣、製毛、鞋帽、禮品、製傘、製鏡、玩具、製刷、密廠、粗細木作、篾作、眼鏡製造、錶帶床業等）。三七、建築工會——各行分會——各區支會（包括泥水匠、木匠、漆匠、石匠、竹匠、營造廠職工、木行等）。

上海總工會代表大會選舉條例（草案）

- 一、本條例依據上海總工會章程擬訂之。
- 二、代表大會代表及會執行委員均由民主選舉產生之。
- 三、代表大會之選舉事宜，由上海總工會籌委會推定之，上海總工會成立大會籌備處組織處負責之。
- 四、代表大會代表之名額定為一千六百名，由各產業行業工會按照規定之名額分別選舉之。
- 五、各工會產生之代表，由各該工會所屬分會按人數比例用普選方式選舉，其程序為各分會小組長推出代表候選人，（候選人之名額之二——四倍，由各工會就分會具體情形決定。）再由全體會員就候選人中普選產生，如分會會員特別分散，得用間接選舉方法產生之。

六、本會得邀請尚未加入上海總工會之職工代表若干名，參加代表大會選舉，但無被選舉權。

七、本會執行委員及候補執行委員由代表大會全體代表就執行委員候選人中選舉產生之，執委之次多數，為候補執行委員。

八、本會執行委員名額為一百六十一名，候補執委名額三十九名，執委中留有空額三十名，俟目前尚未組織之職工在成立工會參加上總時補選之。

九、本會執委候選人之名額為執委人數之三倍，即四百八十三人。

十、各產業或行業工會或其籌委會之執委候選人，依照該工會應得名額由該工會代表所組織之代表團就該工會代表或會員中選舉產生之。

十一、上海總工會籌備委員會得提名若干人，為執委候選人。

十二、各工會代表及執委候選人名額之分配，由大會籌備處經上總籌委會常委會通過，根據全面與重點相結合之原則及會員人數規定之。

十三、執委候選人須經大會推出之代表及執委候選人資格審查委員會之審查，方可參加競選。

十四、本條例經上總籌委會常委會通過後呈准上總批准。

十五、本條例之解釋權屬於上總籌委會常委會。

上海紗廠工會章程（草案）

第一章 總則

第一條 本會定名為上海紗廠工會。

第二條 本會宗旨為：團結全上海紗廠職工，提高知識技能，保護職工利益，為爭取全國工人階級與人民的解放，建設新上海與新中國而奮鬥。

第三條 本會加入上海總工會爲團體會員，並接受其領導。

第二章 會員

第四條 凡在上海紗廠（包括公營，私營以紡紗爲主的工廠及同一企業的總公司或辦事處等）之體力僱傭勞動者與腦力僱傭勞動者，合乎中華全國總工會關於會員問題的決定之規定者，不分性別、年齡、宗教、信仰、民族、國籍，贊成本會章程履行入會手續者，均得加入本會爲會員。

第五條 本會會員入會、退會均依自願爲原則。

第六條 本會會員之權利如下：

- (一) 對於本會一切主張與設施，有根據本會宗旨進行討論、建議和批評之權。
- (二) 有在會內選舉與被選舉之權。
- (三) 有享受本會所舉辦之各種文化教育及福利事業之優先權。

第七條 會員之義務：

- (一) 有遵守本會章程及執行本會一切決議之義務。
- (二) 有向本會經常報告工作之義務。
- (三) 有向本會按期繳納會費及發展會員之義務。

第三章 組織

第八條 本會的組織原則爲民主集中制，其基本精神爲：

- (一) 本會各級組織均由民主選舉產生。
- (二) 本會各級組織都有義務向其所屬會員作定期的工作報告，並同時向上級工會作報告。
- (三) 少數服從多數，下級服從上級，本會服從上海總工會的一切決議和領導。

第九條 本會會員代表大會爲本會最高權力機關，其職權與召集方法如下：

- (一) 本會會員代表大會之職權爲決定和修改本會章程、決定本會工作方針與任務、聽取討論與審查本會執行委員

會的報告並選舉本會執行委員。

(二) 本會委員代表大會暫定一年舉行一次，由執行委員會召集之，但出席代表必須在半數以上方為有效；遇必要時，執行委員會得臨時召集之。

(三) 出席本會會員代表大會之代表名額及選舉辦法，由本會執行委員會制定，經上海總工會批准後施行。

(四) 本會執行委員會之委員如有不稱職者，經五分之一以上會員之提議，執行委員會得召集臨時代表大會，討論決定撤換。

第十條

本會會員代表大會選舉執行委員一三一人及候補執行委員三十五人組織執行委員會，在代表大會閉幕期間為本會最高權力機關。執行委員會全體會議每月舉行一次，由常務委員會召集之，但須有半數以上委員出席方為有效，如有特殊情況或有三分之一執行委員請求時，得由常務委員會決定臨時召集之。

第十一條

由執行委員會選舉主席一人，副主席二人，領導會務。

第十二條

由正副主席及執行委員會選舉之常務委員三十五人，組織常務委員會，對執行委員會負責辦理一切會務。

第十三條

本會設秘書長一人，經常務委員會選任在正副主席領導之下處理本會日常行政。

第十四條

本會根據工作需要，得分設各部，進行日常工作如下：

(甲) 組織部：管理本會調查登記會員、徵收會費、調整組織、推進黨員團結及有關組織事項。

(乙) 文教部：管理及指導學習、教育、出版、體育、娛樂等工作。

(丙) 生產部：指導本會各級組織參加工廠企業管理，發動職工參加生產競賽，勞動英雄與模範工作者運動，研究生產計劃，改進技術，交流生產經驗，提高生產效率，維護勞動紀律，研究工資問題及其他有關生產之工作。

(丁) 勞保部：管理及指導勞動保險事宜，審查集體合同，組織職工福利互助事業，並協助政府進行工廠安全衛生設備之檢查。

(戊) 糾察部：管理及指導本會糾察工作。

(己) 青工部：管理及指導本會有關青工童工工作，

(庚) 女工部：管理及指導本會有關女工及家屬工作。

(辛) 總務部：管理本會文書、會計、事務等工作。

(壬) 執行委員得視工作需要設立各種委員會。

第十五條 各部設部長一人，必要時得設副職，由常務委員兼任或由常務委員會選任之。各部根據工作需要得設幹事若干人，由常務委員會聘任之。

第十六條 本會之組織系統爲：

工會——分會——會員小組

支會——會員小組

第十七條 分會支會會員小組之組織及職權如下：

(一) 分會，依產業單位或地區爲原則組織之，由分會會員大會或分會代表大會選舉分會執行委員若干人，組織執行委員會，由執行委員會選出主任一人（必要時得設副主任一人或二人）及常務委員若干人，組織常務委員會，接受工會之領導，執行分會之會務。分會之分工，得按工作需要設若干科及委員會，進行日常工作。各該科及委員會之負責人，由常務委員互選分任之。其他工作人員由常務委員會聘任之。

(二) 會員小組，根據會員所屬之廠別、部別，在五人以上十五人以下之人數編組之。每組選小組長一人，根據分會之決議，領導小組進行日常活動，所有會員均按小組工作之需要分任各種具體工作。

(三) 分會按工作之需要，得設立支會。支會委員由支會會員大會或支會代表會選舉產生之，執行分會之一切決議。

第四章 經費

第十八條 本會會員須按月繳納所得工薪（供給伙食之單位包括伙食在內）百分之二爲會費，由各分會全部彙繳本會組織部。本會將所收會費百分之三十繳納上海總工會，餘百分之七十爲本會之經常費。

第十九條 本會會費如無特殊原因，連續三個月不繳納會費者，即停止會籍。

第二十條 本會分會支會所需經費須按月做出預算，經本會執行委員會批准後方得支付，並按月須向本會報告收支情況。

第二十一條 會員入會時，應繳納工資半天爲入會費，以上月實得工資分三十天平均計算。

第二二條 本會如因舉辦各種福利事業及特種正當支出，而經費不足時，得向本會會員及外界勸募。

第二三條 本會於每月收會費時，須將上月會費收支賬目，向全體會員公佈，並報告上海總工會，本會分會或支會於每次收會費後，須將會員繳費清單隨時向所屬全體會員公佈之。

第五章 附則

第二四條 本章程經本會會員代表大會通過後，由上海總工會批准實行之。

第二五條 本章程修改權屬於本會會員代表大會，並經上海總工會之批准。

第二六條 本章程之解釋權屬於本會執行委員會。

附：中華全國總工會章程

第一章 總綱

第一條 本會定名為中華全國總工會。

第二條 本會宗旨為團結全國職工保護職工利益，爭取中國工人階級的解放，聯合全國一切被壓迫人民，爭取中國人民的解放，聯合全世界工人，為保衛世界和平與民主而奮鬥。

第二章 會員

第三條 本會以團體會員為基礎。中國境內之職工團體凡贊成本會章程者，不分產業工會、職工會、地方工會，均得加入本會為會員。凡同一產業、職業之職工，已有全國性之組織者；或在一特別市、一省與一邊區之各種職工，已聯合組成地方性之組織者；均由該組織直據加入本會為會員。如無總組織之各單獨工人團體，要求直接加入本會為會員者須經本會之特許。

第四條 凡在各種企業各機關學校中工作，以勞動收入為主要生活來源，並依法取得職工成份之體力勞動者與腦力勞動者，不分民族、性別、宗教、信仰，贊成本會章程自願入會者，均得加入本會所屬之各種工會為會員。

第五條 本會團體會員及本會所屬各種工會之個人會員，其入會與退會均依自願原則。既入會後，必須遵守本會章程。

第六條 本會會員之權利如下：甲、對於本會之一切主張及設施，有根據本會之宗旨進行討論，建議和批評之權。乙、有在會內選舉與被選舉之權。丙、有享受本會所舉辦之各種文化教育及福利事業之優先權。

第七條 本會會員之義務如下：甲、有遵守本會宗旨，章程及執行本會一切決議之義務。乙、有向本會經常報告團體會務及個人工作之義務。丙、有向本會按期繳納會費之義務。

第三章 組織

第八條 本會之組織原則為民主集中制；即少數服從多數，下級服從上級，本會所屬各工會服從本會一切決議和指導。

第九條 全國職工代表大會為本會最高權力機關。其職權與召集方法如下：甲、全國職工代表大會之職權為決定和修改章程，決定職工運動之方針，審查本會執行委員之報告，選舉執行委員會。乙、全國職工代表大會每二年舉行一次，由執行委員會召集之。遇有特殊情況或有代表本會所屬工會會員總數三分之一以上的工會之要求時，執行委員會得決定提前或延期召集之。丙、出席全國職工代表大會之代表額數及選舉方法，由執行委員會擬定之。丁、全國職工代表大會必須有代表本會所屬各工會會員總數二分之一以上的代表出席時，方為有效。

第十條 由全國職工代表大會選舉執行委員及候補委員若干人，組織本會執行委員會，在代表大會閉幕期間，為本會最高權力機關。執行委員會全體會議每半年舉行一次，由常務委員會召集之，但須有半數以上執行委員之出席方為有效。如有特殊情況或有三分之一以上之執行委員請求時，得提前或延期召集。

第十一條 由執行委員會選舉主席一人，副主席若干人，領導會務。

第十二條 由正副主席及執行委員會選舉之常務委員若干人，組織常務委員會，對執行委員會負責，駐會辦理一切會務。

第十三條 本會設秘書長一人，經常務委員會選任，在正副主席領導下處理本會日常工作。

第十四條 本會特設下列各部會處：甲、組織部：管理本會所屬各工會之組織事項，幫助各地無工會組織之職工羣衆組織工會。乙、文教部：管理宣傳文化教育的工作，並指導各工會之文教方針。丙、生產部：指導解放區職工會參加工廠企業管理，實行勞動競賽與勞動英雄運動，研究工資問題，生產計劃，技術經驗，及其他有關生產之工作。丁、勞動保護部：管理並指導勞動休養事宜，審查勞動契約即各工會之福利工作，並協助政府進行工廠內衛生及安全設備之檢查。戊、青工部：管理並指導各教工會之有關青工、童工工作。己、女工部：管理並指導各教工會之有關女工工作。庚、國際聯絡部：管理本會對外宣傳及與國際職工組織和各國職工組織之聯絡工作。辛、秘書部：管理總

務、文書、會計等工作。王、私營企業委員會：管理私營企業中之職工運動工作。突、國民黨統治區工作委員會：研究和指導有關國民黨統治區職工運動之工作。

第十五條 各部設部長一人，祕書處設處長一人，各委員會設主任一人，必要時均得設副職，由常務委員兼任或由常務委員會另行選任之。各部、處、會得設幹事若干人，由常務委員會委任之。

第十六條 本會為工作便利起見，得於相當地點設立辦事處。各辦事處設主任一人、辦事員若干人、由常務委員會決定之。

第十七條 執行委員會認為必要時得設立各種特種委員會。

第四章 經費

第十八條 本會所屬各工會應按其收會費百分之三十繳納本會，為經常費；每三個月繳納一次。如有特別困難時，得經常務委員會批准減免。

第十九條 本會所屬各工會之會員須按月繳納所得工資百分之一為會費。

第五章 附則

第廿條 本章程經全國職工代表大會通過並公佈之。

第廿一條 本章程如有不適合時，由全國職工代表大會通過修改之。

第廿二條 本章程之解釋權屬於本會執行委員會。

附：上海市工安全衛生委員會組織規程（草案）

一、上海市人民政府勞動局為改進工廠安全，衛生設備，保障工人安全衛生，保護人民祖國財產，以達到發展生產繁榮經濟之目的起見，特組織上海市工安全衛生委員會。

二、本委員會對下列諸問題，進行調查研究，提供改進意見及設施方案：1. 關於工廠建築，工業機械，及其他設備之安全問題。2. 關於職業病及工業災害之調查統計及預防問題。3. 關於工廠衛生及勞動保健問題。4. 關於健康保險傷害保險之推進問題。5. 關於一般安全衛生教育及宣傳問題。6. 關於工廠消防設備之設置及改進問題。7. 其他有關安全衛生問題。

三、本委員會由勞動局、工務局、衛生局、公用局、公安局、工商局、總工會、工商業聯合會（未正式成立前爲籌備委員會）技術團體代表、技術工人及各業專家若干人組織之、必要時得設若干專門小組。

四、本委員會設主任委員一人，由勞動局局长兼任、副主任委員二人，由工務局衛生局代表兼任、設祕書一人，辦理日常工作，由勞動局調用之。

五、本委員會每月開會一次，必要時由主任委員臨時召集之。

六、本委員會辦事細則另訂之。

七、本規程經上海市人民政府核准後施行。

上海市人民政府勞動局組織條例（草案）

第一條 上海市人民政府勞動局（以下簡稱本局）爲上海市人民政府管理有關勞動行政的機關。其任務爲

檢查和監督各公私營企業正確執行人民政府所頒佈之各項勞動政策，並依據公私兼顧勞資兩利的方針，正確解決私營企業中的勞資爭議，調整公營企業中的公私關係，以求達到發展生產繁榮經濟之目的。

第二條 本局經常工作範圍如下：一、調處私營工商業中的勞資關係以及公營企業中的公私關係。二、審

查登記及批准公私營企業中的集體合同勞動契約及工廠廠規。三、審核研究各項有關勞動條件事宜。四、統一監督有關勞動保險實施事宜。五、檢查工廠安全衛生設備及勞動保護事宜。六、協同工會調查登記職工的就業失業狀況並設法安置失業工人。七、指導與登記勞工團體之組織及研究指導勞工教育事宜。八、指導有關勞動獎勵勞動紀律之實施事宜。九、製訂本市有關勞動事項之單行法令。十、其他有關勞工行政事宜。

第三條 本局設局長一人、副局長二人在市長領導下綜理本局事宜。

第四條 本局組織機構如下：

秘書室：掌管文書、人事、總務、警衛及其他不屬於各科室之事宜。

調查研究室：掌管勞動政策勞工行政及有關勞動情況之調查研究，統計編纂及勞工問題解答，資料之搜集、整理、保管及印刷出版等事宜。

調處科：掌管私營工商業勞資爭議之調解，及公營企業中公私關係之調處事宜。

審查登記科：掌管登記審查公私企業中之集體合同、勞動契約、工廠規則等事宜。

勞動保護科：掌管有關勞工福利、勞動保險、及工廠安全衛生設備之檢查等事宜。

勞動調整科：掌管有關勞工組織、勞動獎勵、勞動紀律、失業登記、職業介紹、就業轉業等指導

事宜。

勞工教育科：掌管有關勞工教育之研究指導事宜。

第五條

本局設立勞資爭議仲裁委員會，由本局聘請市工商局、市總工會、市工商業聯合會及其他有關機關等社會團體之代表各一人組成之，以本局局長或其所指定之代表為主席，辦理有關勞資爭議事宜。

第六條

本局設立工廠安全衛生委員會，由本局聘請市工務局，市衛生局，市公安局，市工商局，市總工會、市工商業聯合會、技術團體代表、技術工人及各業專家若干人組織之，負責對工廠安全衛生設備之研究，提供改進工廠安全衛生設備等項之建議。

第七條

本局設立失業工人處理委員會，由市政府有關部門及市總工會、市工商聯合會、其他救濟團體等之代表共同組織之，負責研究處理失業工人問題並設立勞動介紹所，專門登記安置失業工人事宜。

第八條

本局應業務上之必要，得聘請顧問若干人辦理有關勞工修改之諮詢事宜。

第九條

本條例自公佈之日施行。