

虎尾

分類 社会科学

DD 17

中山  
文庫

比較勞動政策  
(下)

馬超俊  
余長河  
著

中山文化教育館編輯  
商務印書館印行

D 66

|           |      |
|-----------|------|
| 虎尾高中籌備委員會 | 中山大學 |
| 高中創設紀念    | 文庫   |
| 分類        | 比    |
| 番號        | 較    |

馬超俊 著  
余長河

勞



動

政

策

(下)

中山文化教育館編輯  
商務印書館印行

國立虎尾高級中學圖書館典藏

由國家圖書館數位化

011920



# 比較勞動政策下冊目次

## 第五編 勞動保護策

三四七

### 第一章 契約保護

三四八

#### 第一節 契約締結之保護

三四八

#### 第二節 契約內容之規制

三五一

#### 第三節 契約終止之保護

三五五

### 第二章 經營保護

三六一

#### 第一節 就業限制

三六一

#### 第二節 安全保護

三六二

#### 第三節 健康保護

三六六

### 第三章 時間保護

三七〇

#### 第一節 工作時間

三七〇

#### 第二節 休息時間

三七六

#### 第三節 休假日

三七七

### 第四章 特別勞動者保護

三八三

#### 第一節 童工保護

三八三

#### 第一目 年齡限制

三八四

#### 第二目 就業之限制及條件

三八九

|                   |     |
|-------------------|-----|
| 第三目 童工之時間保護       | 三九一 |
| 第四目 學徒保護          | 三九五 |
| 第二節 女工保護          | 四〇二 |
| 第一目 母性保護          | 四〇二 |
| 第二目 時間保護          | 四〇九 |
| 第三目 就業限制          | 四一二 |
| 第四目 道德方面之保護       | 四一四 |
| 第五章 勞動檢查制度        | 四二〇 |
| 第一節 個人主義國家之勞動檢查制度 | 四二二 |
| 第一目 英國之工廠檢查制      | 四二三 |
| 第二目 法國之工廠檢查制      | 四二五 |
| 第二節 國家主義國家之勞動檢查制度 | 四二五 |
| 第三節 社會主義國家之勞動檢查制度 | 四二七 |
| 第一目 勞動檢查員         | 四二七 |
| 第二目 自動勞動檢查員       | 四三〇 |
| 第三目 勞動保護委員會       | 四三〇 |

第六編 勞工生活保障策……………四三二

|            |     |
|------------|-----|
| 第一章 工資統制策  | 四三五 |
| 第一節 最低工資政策 | 四三五 |

|                   |     |
|-------------------|-----|
| 第一目 最低工資法之範圍及對象   | 四三七 |
| 第二目 最低工資之標準       | 四三八 |
| (甲)美國             | 四三九 |
| (乙)新西蘭            | 四三九 |
| (丙)澳洲             | 四四一 |
| (丁)英國             | 四四四 |
| 第三目 最低工資之決定方法及其機構 | 四五〇 |
| (甲)英國             | 四五三 |
| (乙)美國             | 四五七 |
| (丙)澳洲             | 四六二 |
| (丁)新西蘭            | 四六七 |
| 第四目 最低工資政策之批評     | 四六八 |
| 第二節 強制工資策         | 四七〇 |
| 第三節 工資基金策         | 四七四 |
| 第二章 社會保險          | 四八四 |
| 第一節 社會保險之意義及其發展   | 四八六 |
| 第二節 個人主義國家之社會保險   | 四九六 |
| 第一目 英國社會保險        | 四九七 |
| (甲)健康保險           | 四九七 |
| (乙)工人補償保險         | 五〇一 |



|                   |     |
|-------------------|-----|
| (丙) 年金保險          | 五〇六 |
| (丁) 失業保險          | 五〇九 |
| 第二目 美國的社會保險       | 五一四 |
| (甲) 失虞保險          | 五一五 |
| (乙) 老年及廢癩保險       | 五一九 |
| (丙) 失業保險          | 五二三 |
| 第三節 國家主義國家社會保險    | 五二九 |
| 第一目 德國之社會保險       | 五三〇 |
| (甲) 疾病及母性保險       | 五三〇 |
| (乙) 失虞及職業病保險      | 五三四 |
| (丙) 勞工廢癩老年及遺族保險   | 五三五 |
| (丁) 新僱人員廢癩老年及遺族保險 | 五四〇 |
| (戊) 礦業人員廢癩老年及遺族保險 | 正四一 |
| (己) 失業保險          | 五四四 |
| 第二目 意大利之社會保險      | 五四七 |
| (甲) 失虞保險          | 五四七 |
| (乙) 疾病保險          | 五五〇 |
| (丙) 母性保險          | 五五四 |
| (丁) 廢癩老年及遺族保險     | 五五六 |
| (戊) 肺癆保險          | 五五九 |

(己)失業保險……………五六一

第四節 社會主義國家之社會保險……………五六四

第一目 社會保險機構之演變……………五六六

第二目 社會保險之範圍……………五七一

第三目 經費來源……………五七一

第四目 保險給付……………五七二

第三章 家族津貼制……………五八五

第一節 家族津貼制沿革……………五八六

第二節 家族津貼之意義及範圍……………五八九

第三節 基金之組織及機構……………五九〇

第四節 基金之來源……………五九三

第五節 家族津貼之數額及條件……………五九六

第七編 勞工生活改進策……………六〇三

第一章 意大利之業餘生活管制策……………六〇七

第二章 德國之勞工生活管制策……………六一七

第三章 蘇聯之勞工生活改進策……………六二五

第八編 勞資協調策……………六二二

第一章 勞資合作策……………六三三

## 第一節 個人主義國家之勞資合作策

第一目 英國之工廠會議

第二目 德國之工廠委員會

第三目 奧國之工廠委員會

第四目 我國之工廠會議

## 第二節 國家主義國家之勞資合作策

## 第二章 勞動爭議解決策

## 第一節 權利爭議之解決

第一目 意大利之勞動法院

第二目 德國之個別爭議解決策

## (甲) 調解與仲裁

## (乙) 社會榮譽法院

## (丙) 勞動法院

第三目 蘇聯個別利益爭議解決策

第四目 美國個別利益爭議解決策

## 第二節 利益爭議解決策

第一目 個人主義國家利益爭議解決策

## (甲) 調解

## (乙) 自動仲裁制

## (丙) 強制調查制

六三四

六三五

六三九

六四三

六四五

六四六

六五二

六五三

六五四

六五六

六五七

六五八

六六〇

六六一

六六五

六六七

六六八

六六九

六七一

六七三



(丁) 強制仲裁制

六七四

第二目 國家主義國家利益爭議解決策

六七九

第三目 社會主義國家之利益爭議處理策

六八三

第九編

結論

六九三

第一章 戰後勞動政策新趨勢

六九三

第二章 三民主義勞動政策之遠景與近路

七〇七

第一節 三民主義勞動政策之經濟基礎

七〇七

第二節 三民主義勞動政策的基本原則

七一四

第三節 三民主義勞動政策之任務與目標

七一七

第四節 三民主義勞動政策之內容

七一九

第三章 所希望與新途徑

七二五

## 第五編 勞動保護策

勞動保護一名勞動者保護，為國家干涉勞動契約及預防或取締勞動者因勞動關係所發生的各種危險及弊害之一切設施之總稱。其範圍以直接保護勞動力為限，至於勞動者經濟利益之保障，勞工生活之提高，勞動保險之措施及惠工事業之講求，將在勞動生活保障策及勞動生活改良策中分別敘述。換言之，本編僅以勞動力之損害的預防及干涉為對象，舉凡國家消極的防止避免僱主榨取勞動者的行為均包括在內，至於勞動者利益之積極的保障，則不預焉。

勞動保護之起源最早，為各國政府最先注意之課題。在十九世紀中各工業國家之勞動立法甚少超過勞動保護範圍之外，尤其童工婦工之保護，特種危險之預防更為一班立法家所注意。因為自工業革命後，生產程序變更，工資低廉勢力低劣之童工婦工均可引用，勞動者供給增加，勞動條件益為苛酷。減低工資，延長工作時間，酷使童工女工，工廠失虞的倍增，工廠設備的簡陋成為各工業城市最普遍之現象。勞動者生活陷於非人慘境。故如何避免，防止及預防企業家剝削勞動者為當時最先曝露最引人注意之問題。至本世紀後，勞動力之直接保護漸趨完備，幾可視為勞動政策中比較完善的部分。

勞動保護策的內容可以分為五部分，第一，為契約的保護 (Vertragschutz)，即政府對於勞動契約之締結，履行及監督的保護而言。因為國家對於勞動契約的內容雖有一般法規及勞動法規予以規定，但恐在契約締結時，僱主利用其經濟的優勢強使對方接受若干較低劣的條件；或契約訂立後，僱主不切實履行。為庇護被僱者使其免於僱主之榨取時，政府對於勞動契約之締結，停止及履行均有詳盡的保護方法，此類方法均謂之契約保護。第二，為經營保護 (Betriebschutz)。所謂經營保護係指緩和經營內之危險為目的之保護手段而言。現代工廠及礦山多用機械及動力，工作程序既極緊張，工業失虞極易發生；同時多數工人羣聚一處，不僅疾病災害容易流行，風紀道德亦易頹壞，故政府不能不強制僱主預防並減少此種危險之發生，以此類設施多為危險之

預防及減少，故又稱之爲危險保護 (Gefahrenschutz)。第三，爲時間保護 (Arbeitszeitschutz)。時間保護之意義極爲簡單，即指對勞動者之工作時間，休息，加工，及休假的規定而言。第四，爲特殊勞動者的保護。上列前三項係指一般成年男工的保護而言，但政府鑒於老弱婦工身體之羸弱，智識之低下，有成立特別條款予以特殊保護之必要。特殊勞動者之保護多指童工婦工之保護，以各國或成立特別法規予以庇護，或成立特別條款加以保障，故本書亦分別討論之，第五，爲勞動法規之執行。

## 第一章 契約保護

在十九世紀中，勞動法之內容多偏重勞動條件之釐訂，如工作時間之規定，女工童工之保護，實物工資之禁止等，對於勞動契約本身甚少以特別法規規劃，普通多於民法中以若干條款規定。至十九世紀末德國，荷蘭，瑞士，奧國在民法中專闢一章討論勞動契約，至於成立特別法規者始於一九〇〇年瑞士之勞動契約法。大戰以後繼起者甚多，如芬蘭，羅馬尼亞，西班牙，比利時，波蘭，意大利，法國，德國，奧國，捷克，日本，我國及拉丁美洲各國或成立專法，或於勞動法，工廠法內成立專章規劃勞動契約之締結與履行。(註一)各國對契約保護之注意於此可見。

契約保護之內容大體可以分爲契約締結之保護，契約內容之規制，契約終止之保護三節。現以各國情形逐項比較說明之。

### 第一節 契約締結之保護

契約締結之保護主要又可分爲就業規則 (Rules of Employment) 之頒製及契約形式之規定兩項，前者之目的在使勞動者在僱傭時及工作中明瞭其工作條件，不致爲僱主所欺；後者則使勞動契約固定化。



(甲) 就業規則制定及變更之限制。凡僱用若干被僱人以上之僱主須根據勞動法規定就業規則。在勞動契約締結之先須明白示知被僱者，使其明瞭其工作條件。其詳細辦法，各國不一，大體內容如次：

第一，工廠或礦山之企業主有制定就業規則之義務。如蘇聯勞動法典規定：凡僱用五人以上之企業，工廠或商店有制定就業規則的義務。(第五十條) 德國國民勞動秩序法亦明文規定：凡僱用薪俸被僱者及工資被僱者二十人以上之企業，企業指導者應制定成文的就業規則。(第二十六條) 其他各國大都有類似之規定。

就業規則之內容各國條文有採列舉式者，如德國是；有採總括式者如蘇聯是。德國國民勞動秩序法規定，工廠規則所應列具之工作條件如下：

- (1) 每日正常上工及下工時間及休息時間；
  - (2) 報酬給付時間及其性質；
  - (3) 如該廠工作係爲包工或短工時，包工及短工之計算方法；
  - (4) 罰金之性質，數目及收集方法；
  - (5) 不須通告即可解僱之理由；
  - (6) 非法解僱罰金之利用；(以上見第二十七條第一款)
  - (7) 工資數目及其他工作條件；
  - (8) 工廠內之訓練，被僱者在廠內之行爲及失虞預防等。
- 蘇聯則籠括的認爲就業規則應明白確切記載一切有關僱主及企業之一般責任及特殊責任以及違反此項規則之責任。(第五十一條)

第二，就業規則之制定及變更須得工人或政府之同意。對於此點各國規定不一，個人主義國家大都主張應得工人代表之同意，亦有規定應得政府之同意者。如威瑪時代德國，奧國及捷克均規定應得工廠會議之同意爲條件。(註二) 我國工廠法規定工廠規則之訂定及變更須呈准主管長官。(第七十五條) 在極權主義國家則多由

政府首先制定模範的就業規章，各個工廠就業規則之釐訂以此為根據。如蘇聯規定勞動人民委員會得工會中央評議會及相關人民委員會之同意後，得頒佈模範就業規則，其所屬各企業之規章之內容應以此為準。至於特殊產業及對於國家有重要性之產業則由其所轄工會中央委員會會同企業當局訂定就業規則，勞動人民委員會對於此類工廠得按上列手續頒製補充就業規則 (Supplementary Rules of Employment)。各個工廠之就業規則，由企業經理會同該業工會地方支會商訂之，但須得勞動檢查員之核准，對於檢查員之決定可向勞動部地方支部提出上訴，其決定為最後之決定。

德國之統制更為徹底。就業規章之內容完全操諸勞動專員之手。勞動專員得隨時頒佈某特定工廠之就業規則之指導原則及製訂超經營規章規劃工廠規則之內容，就業規則與超經營規則抵觸者無效。

第三，就業規則之條款應以最適當的方法揭示，使被僱者明瞭其內容。此點均為各國所注意。有的國家規定規則須揭示於工場，工廠最顯著之部分，有的國家規定工人入廠時應每人免費發給一份以供其參閱，有的國家兩法兼用。我國僅規定須揭示之，德國則規定除張貼於工廠內最顯著之部分外，如工人需要時，應發給之。

(第三十一條)

第四，規章之條款為該廠最低之工作條件，僱主如不履行條款上之規定時應處罰之。規則上之條款以勞動法及該業團體協約之條款為根據，而私人契約又以規章上條款為最低條件。換言之，如規章上所列工作條件低於勞動法或團體協約上之規定者無效，私人勞動契約之工作條件低於規章之條款者無效。

政府對於明知故犯之僱主恆予以嚴格之處罰。

(乙) 契約締結之手續及形式：各國法律在原則上均規定勞動契約之當事人為僱主與被僱者，其締結方式以自由議定並得雙方同意為原則，但不能與法定工作條件相抵觸。契約以書面為原則，在普通情形下，口頭契約無效。



## 第二節 契約內容之規制

政府對於勞動契約內容之規定主要可以分爲工作及報酬兩部分，前者爲被僱者之義務，後者爲被僱者之權利。政府之所規範者不出此範圍之外。

(甲)工作：原則上勞動應由被僱者親自爲之，不能任意使第三者代服勞役，若任意使第三者代理時，卽爲違法，成爲解僱之理由，但得僱主明示的暗示的同意時則視爲例外。如我國民法第四八四條卽如此規定。但勞動之性質缺少個性的要件，無論何人爲之，其成效均屬相等時雖未得僱主之同意亦得任意使第三者代理之。

被僱者雖有提供勞役之義務，但僱主不能強其在任何地點從事任何性質之勞動，普通政府所規定之限制如次：

第一，工作性質：勞動者工作之性質由契約本身定之，有時該業習慣亦得爲決定其工作性質的因素。被僱者得拒絕非其所從事之工作，如僱主違反此原則時，卽構成破壞契約之理由。如工作性質與該業或該地之習慣違反時，或與被僱者過去之職業與訓練不合時亦得拒絕之。在罷工發生時，僱主不得強迫未能工者代替罷工者工作。

上述原則亦有種種例外，如僱主不能僱到新的工人，而舊工人在閒暇時僱主可以請其從事非契約規定工作；又如企業發生重大災害或意外時，被僱者自有從事非其願意之工作的義務。

第二，工作時間：工作時間之最高限制，非由契約決定，由勞動法規規定之。勞動法規所訂定之最高工作時間，非謂工人工作應達到此最高時數，每個工人之工作時數係在法定最高範圍下由契約決定。在特殊情形下，僱主得令工人在契約規定範圍外延長工作，但延長工作時間超過法定時間時，視爲違法。相反的，僱主在未得到工人同意前不得減低工人工作時間因而減少其工資；如不減少其工資，而減少其工作時間者聽之。

(註三)



第三，工作地點：工作地點由契約規定，若契約對此點無規定時，按工作性質規定其工作地點。如契約中僅規定在國內工作內，被僱者得拒絕至國外工作。

第四，不忠實競爭之防止 (Prevention of Disloyal Competition)：被僱者除有積極的從事勞動之義務外，尚有消極的不作為某種行為的義務。此項義務普通係指勞動者於勞動關係終止後，應嚴守僱主業務上之秘密，不得利用其業務上的秘密與之競爭。但僱方對勞動者如無正當理由而解僱時，其禁止競爭營業之規款，失其效力。不忠實競爭之禁止有以法規制定者，有以當事人之特約而課賦者，在我國係採後種形式。

第五，強迫工作之禁止：此為現代經濟組織之最基本原則，僱主不得直接以強制的力量強迫被僱者從事工作，不論該項工作是否為契約所規定。即法院判決之工作亦不得以強暴力量迫其履行。

(乙)報酬：從社會之觀點觀之，勞動者之報酬，不僅為僱傭契約中最重要之因素抑且為勞動政策中最主要之課題。不過在契約保護中關於報酬之保障僅以如何保障契約中所規定之報酬額之支付為範圍，至於工資之計算，最低工資之釐定，工資水準之提高則不在討論範圍之內。因此在本項中所討論的問題僅下列五個。

第一，工資之保障：工資支付之場所，時期及方法等問題從工人福利之觀點觀之甚為重要，以此不僅影響其本人生活即對其家族生活亦有影響。工資支付之場所通常為工作工廠，但亦有根據企業之性質，工作之性質及其他理由另訂他處者。有些國家則明白禁止在公共場所，酒樓，或其他性質相同之場所給付工資。

工資給付之時間多由契約規定。法律常規定一最高支付時間，僱主及被僱者在此限度內自由約定。工資給付時間之確定其目的在保障勞動者使其免除收入不正常的弊害，如支付時間相距太遠，預期結果仍不能達到。故支付時間愈短愈好。最好以計算工資之時間單位為支付時間之標準，我國即如此規定。在民法四八六條規定：「報酬分期計算者，應於每期屆滿時給付之；報酬非分期計算者，應於勞動完畢時給付之。」現代有大部分國家禁止在星期日或放假日發薪。

有許多國家明定每月之給付期者。法國勞動法第四十四條規定使用人工資至少每月給付一次，工商業工資

至少每月給付兩次，最大間隔爲十六天。我國工廠法亦規定工資之給付應有定期，至少每月發給兩次，論件計算工資者亦同。其他如蘇聯，比利時，意大利，荷蘭均以法律規定給付時間之最大間隔日期。

工資給付以現款爲原則，幾爲各文明國家所承認。現代國家雖不禁止所有實物給付，但工資之貨幣部分應以現款給付，使工人得隨其需要自由使用。換言之，工資應以該國之貨幣及法幣支付，不得以貨物，貨物券及其他支付工具強迫工人接受貨物。如我國工廠法規定：「工廠對工人應以當地十足通用貨幣爲工資之給付。」（第二十一條）縱使各國禁止之方法不一，但禁止實物支付之原則，爲各國所採用。（註四）

禁止實物支付爲早期勞動政策中注意之項目，英國在一八三一年即曾頒佈實物禁止法（*Trucks Act*），以物品之價值常失正確性，易於受欺，且不便貯蓄如貨幣價值之安定明確，此問題至今日尚未完全解決，一九三四年阿根庭（*Argentino*）及美國聯邦政府曾分別發表報告謂在美國有若干地方因環境特殊，工人需要僱主供給日常用品，結果弊害甚深。於此可見此問題至現在尚未達到完全解決階段。

勞動者工資由許多不同的來源構成，法律上又允許僱主從工資總數中扣除若干費用，結果工人不知其淨工資（*net wages*）係如何構成及其總工資多少。因此有許多國家以法律規定在給付工資時須附帶發給工資單，在工資單詳列工資總數及其構成，工資扣除數目，及應付淨工資數目，以減少僱主舞弊機會。工資單形式不拘，或爲卡片，或爲工資袋，或爲工資簿，各國規定不一。

第二，最低支付額之保障：自十九世紀中葉以來，大多數國家均以法律規定，工人工資之一部分無論如何不能被債權者扣除，不能扣除之數額謂之最低支付額。換言之，工人工資之一部分有不可扣除性。工人之唯一所得來源爲工資，工資如被扣除太多，則無法維持其本人及其家屬之生活，故有嚴格禁止之必要。

最低給付工資額之決定方法甚多，有規定一固定數目者，有以百分比規定者，有兩法合用規定一最低工資額表者，有以法律規定一普通原則，再由法院就各個情形規定者。最低給付額之絕對值則不僅各國不同，一國之內在每時期又不相同，如盧森堡即每年規定一次。



此制最初實行於一部分特殊工業，隨後擴充至所有被僱者。

第三，罰金及扣除工資：勞動者往往因工作不力，工作錯誤或其他有意的或無意的原因以致僱主蒙受種種損失，對於此種損失，僱主自有要求損害賠償之權利。勞動者本人既無可靠的財產又無充裕的收入，損害賠償之款項實際上只能從工資中扣除，故各國政府在法律上大多允許僱主從工資中扣除款項以供損害賠償之用。不過，勞動者本身及其家屬全靠工資生活，如工資扣除太多，將使其無法維生，因之在勞動契約中又設有種種限制。普通多規定僱主企業之損失確係由於勞動者本人之過失方允從工資中扣除賠償費，扣除之限度以不超過上述最低支付額為原則，若僱主之損失非常重大時，得視為例外。

僱主接受勞動者之生產品後，其責任即告完畢，以後如發生損失，被僱者不負責任。按照習慣大多數工廠均由工人選派代表為點驗員，監視點交。損害賠償費之扣除應當時立即通知，不得於相隔若干時期後提出。工具及原料之照顯由被僱者負責，但工具及原料之正常消耗，勞動者不負責任。若企業進行之障礙或損害發生之原因係由於原料及工具之缺點時，被僱者亦不負任何責任，但勞動者如發現原料及工具有毛病時，有立即通知僱主或僱主代表之義務。

罰金普通亦多從工資中扣除。罰金與損害賠償金不同，以後者為工人違反就業規則或安全規則及其他工廠公約之處罰。工人若違反安全規章或就業規則時往往足以危害全廠之安全，同人之康健或其本人之生命，故此等結果雖未發生亦應處以罰金，以資禁止。罰金之種類，條件與數目應在就業規則中明示之，在罰金決定以前應召集犯事工人職員代表審訊，審問完竣按工廠規則之條款處罰。罰金決定後以書面通知犯事人，書面由工廠負責人簽字。每次數目不得超過一固定金額或每日工資額百分之幾；每月每個工人罰金總額亦不得超過若干數目，其數額各國規定不一。

罰金全部應作工人福利事業之用，僱主不得移為己有。所有罰金均應詳細登記以供工廠檢查員查驗。

第四，工作停頓時之工資支付：如環境變遷勞動契約無法履行時，工資支付問題實為重要。故大多數國家



對此問題均有詳細規定以保障被僱者利益。

對此問題之解決首先當應用民法上之原則。工作不能進行之原因係由於某一方之過失時，有過失之一方應給予對方以賠償。若雙方均無過失，而工作不能進行，就法律觀點觀之，工人無請求發給工資之理由，但就社會之觀點觀之，法律上有保護工人以減少其損失之必要。於是法律上有「延期收受」(Geühlgarverzug, delay in acceptance) 的條款，強迫僱主支付工資。實行此制者有德，奧，荷蘭，瑞士諸國。不過僱主支付工資之場合僅以工廠停頓由於經營上直接之原因為限，如非經營上直接原因時，僱主可以不負責任。如工作之停頓係由於原料不足，工具缺之時，僱主應照常給付工資；如因火災，兵燹以致工廠長期停頓時，僱主無支付報酬之義務。

第五，僱主破產時之工資給付：各國法律均規定，僱主破產時，勞動者對於僱主財產有優先請求清償之權。其所不同者，各國對於有優先權之被僱者及工資之時期限制規定不一。有規定所有被僱者均有優先權者，有規定僅工資勞動者有優先權者，有規定僅某一部分被僱者有此特權者。至其工資期限，有規定三個月者，有規定六個月者，有規定一年者。至於我國則規定被僱者工資於僱主破產時或其前一年內已屆給付期者，對於僱方財產有優先請求清償之權。(勞動契約法第二十九條)

### 第三節 契約終止之保護

勞動契約之終止對於勞動者之影響頗大，尤其臨時解僱更足影響工人之生活，故勞動法中設有若干限制以保護之。

(甲) 契約終止之一般理由：勞動契約之終止的一般理由由普通多列有下列數項：

(1) 被僱者本人死亡；

(2) 僱主死亡，而其後裔不願繼續營業時；

(3) 工廠遭受不可抗力之破壞因而不能營業時，或政府禁止該企業營業時，如工廠之停業為暫時的，契約亦視為中止而不視為消滅；

(4) 企業自動停業或破產時；

(5) 工人因重大失虞及重病難於恢復工作時亦得終止之，若被僱者非本人過失暫時不能從事工作時，不得構成終止契約之理由；苟離職時間過長，僱主認為長此維持其契約對於企業不利時，得以事先預告解僱方式將其解僱。

(乙) 解僱之限制：自契約自由之理論言之，勞動契約締約人如有一方願意終止其契約時，得隨時終止之。事實上各國法律，習慣，團體協約對此點設有種種限制，尤其對於僱主解僱工人之條件限制更嚴。關於限制解僱之方法有下列四種：

第一，國家不以法律規定，僅以契約本身，團體協約，及習慣限制之者。此制實行於個人主義思想甚深之國家，如英，法即採此制。凡實行此制之國家法律上允許僱主解僱之完全自由權，但受團體協約，習慣，及契約本身條款限制。限制之條款由雙方自由議定或根據當地習慣決定，政府並無明文規劃。其內容極為紛歧，在此不便列舉。

第二，由國家以法律明文規定解僱之條件，如非法律所規定之理由而擅自解僱時，即視為違法。實行此制之國家原則上雖承認解僱自由，但為保障被僱者利益計設立若干條件以限制之。普通在法律上將解僱分為兩種：一為普通解僱，一為特別解僱，前者應預先通知，後者則不必預先通知。蘇聯及我國均行此制。我國之規定如次：

當事者契約未定期限時，原則上各當事人得隨時預告終止其契約，依工廠法規定預告期限如下：(一) 在廠繼續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。當事人之一方有重大事故，契約縱有期限仍得於期滿



前預告終止之，此種預告謂之特別預告 (Ansaerordentlichkeindigung) 特別預告解僱之條件：(一)工廠為全部或一部分之歇業時，(二)工廠因不可抗力停工在一個月以上時，(三)工人對其所承受之工作不能勝任時。(工廠法第三十條)

特別解僱一稱即時解僱，即被僱者犯有重大事故，僱主可以不經預告手續即時解僱之。即時解僱之條件工廠法第三十一條規定如次：

(一)工人屢次違反工廠規則時；

(二)工人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時。

第三，一方面由政府以法律規定法定的解僱條件，如僱主違反規定擅自解僱工人時，被僱者得向勞動法院，仲裁局或法庭起訴要求損害賠償或重新僱用。實行此制者有意大利等國。

意大利勞動憲章第十七條規定：

「凡不斷性工作之僱員或勞工如無過失而被辭退時，有損害賠償要求權。賠償金之多寡以服務年限之長短為比例。」

此外又規定一種不斷性工作由原主轉讓至新僱主時，已成立之勞動契約不受影響。新僱主在接受企業時不得藉故辭退工人。無故辭退時亦應照章給予被解僱者以損害賠償費。

第四，僱主無自由解僱被僱者之權，僱主解僱工人時除按照政府所頒佈之條例外，並須得其許可，如政府認為有重新僱用之必要時，僱主不得違背。實行此制者為德國。在德國契約自由及僱傭自由已成過去，僱主及被僱者不過為政府僱用之僱員而已，故被僱者不得自由請求解僱，僱主亦不得解僱被僱者。僱主解僱工人時除立即呈報當地勞動局外並須得其許可。在下列情形下，被解僱者尚可請求重新僱用。

如僱用十人以上之企業開除在該企業服務一年以上之薪俸人員或工資勞動者時，被解僱人認為其解僱足以構成該企業之困難，或其解僱不為企業環境所必需時，得於接到解僱通知書後十五日向勞動法院上訴要求復



僱。該企業已成立互信委員會時，訴告人應附呈該委員會證明書，證明該會曾討論該被解僱人之繼續僱用問題，但結果無效。法院收到訴告書後，即根據實際情形決定是否復僱，法院決定復僱後，僱主仍拒絕時，須給予被解僱者以損害賠償。賠償金額根據被解僱者之經濟情況，企業之情形，及被解僱者在該企業服務時間長短決定，最多不得超過其解僱前一年總收入十二分之四。如僱主決定復僱時，僱主須補發在解僱以後及復僱以前一段時間之薪金或工資。被解僱人已在他處工作時，在接到復僱通知三日內，應通知僱主說明其理由。

(丙) 集體解僱之限制：在不景氣時期，工業之發展及維持甚為困難，常常發生工廠倒閉及集體解僱事件。工廠倒閉或集體解僱，恆使大批工人失業，結果足以釀成社會秩序紊亂，工人饑寒交迫的現象。於是有一部分國家對於工廠全部停閉或解僱某一定數目被僱者時，加以種種限制。或令其先期通知政府，或令其徵得工人代表之同意，或由政府規定若干條件，在此條件下方允解僱；或令其先呈請政府機關核准，經政府核准後方允執行。統制最嚴格者為德國。在國民勞動秩序法中有下列規定。

凡僱用不滿一百人被僱者之企業解僱九人以上之被僱者時，或僱用一百人以上企業在四星期內解僱百分之十或解僱五十個人以上時，企業主應向勞動專員作書面報告。僱主報告未經勞動專員批准不生效力，如專員接到報告四週後未核批時，僱主可以解僱之，但勞動專員得將此猶豫時間延長至二個月。在上述時間到期後，僱主在四週以內未實際執行解僱時，此項解僱報告以後不發生效力。(第二十條第一、第二兩款)

(丁) 工人解僱後僱主之特別義務：為方便被僱者解僱後易於另謀工作計，各國勞動法規恆課僱主以若干特別義務，給予被解僱者以方便。

第一，應與另謀工作時間時日：工人被解僱後並非其工作之終止，而為工作之轉換。以被僱者收入有限，在此處解僱後非繼續另謀工作不可。為免其工作間斷計，法律上規定應允工人在接到解僱通知後可以在工作時間中出外另謀工作，另謀工作時間工資照常給付。

第二，給予解約預告期間之工資：工人在預告僱期中雖允其出外另謀工作，但工作機會不易獲得，尤其經

濟恐慌時更為困難，解僱期屆後，工人生活將無法維持。故各國勞動法中多另給多餘工資，以俾其解僱後短期生活不致受凍餒之苦。我國工廠法亦規定：經預告解僱者除給付工人以應得工資外，並須給以預告期間工資之半額；不經預告即時解約者，仍須給以預告期間工資之全部。（第二十九條）

第三，工作證明書之給與：為方便被僱者解僱後易於另謀工作計，法律上規定，僱主有給與工作證明書（Certificate of Employment, Arbeitszeugnis）的義務。工作證明書係由僱主供給，其上詳載被僱者工作履歷，其所從事工作性質，及工資多寡，以證明被解僱者身份之用。在我國工廠法中則規定，若由被僱者希望之解約，而不遵守預告時期之規定；或因被僱者之責任而被即時解僱之場合，僱主得依據當時情形拒絕發給。（第三十一及三十二條）

第四，被解僱者在短時間內得繼續居住工廠工人住宅，其目的亦在保障被解僱者，使其在未找到工作時間內得免流離失所之苦。

〔註一〕關於勞動契約之參考書主要的為 William R. Ansons Principles of the Law of Contract. (N.Y.) p. 593。

〔註二〕詳見：德國工廠法，英國工廠會議法第四條，及捷克工廠委員會法第三條規定。

〔註三〕參閱：我國工廠法第八條。

〔註四〕關於各國禁止實物支付之立法例如次：

英國：自一八一三年起自一八九六年之 Trades Act 規定：（一）僱主不得以通貨以外之他物支付工資，但僱主於住宅，或建築物內供給熱食的食料品及供給醫藥費及子女教育費時，不在此限。（二）不得強迫勞動者在指定商店購買物品，由工資內作為扣還。（三）禁止除雜貨物，以售貨之債權與給付工資之債務相抵銷。

比利時一八八七年七月十六日法律至一八九六年六月十七日之法律均係模倣英國。嚴禁物品工資制度及禁止指定勞動者在特定商店購買貨物。

舊奧國勞動法第七十八條規定：「供給食料品，由工資扣除代價，得依勞資間之契約定之。但購買價格不得超過購入價格。其他商品及物品，尤其酒類飲料不得自工資中扣除代價。」德國勞動法與及瑞士一九一一年三月三十日之法律大體與此相似。

法國對於物品工資制之禁止，規定頗為嚴格。在其勞動法第四十三條規定：「勞動者及使用人之報酬，應以有法定強制通行力之硬幣或

紙幣給付之，否則一律無效。」在七十六條又規定：「禁止在建築物附設販賣所以食料品及商品直接間接販賣於勞動者及其家屬」在七十五條規定：「勞動者於現金所定之工資外，僱主得供給食住或其他因履行勞動契約所必需物品但價格不得超過買價。」



## 第二章 經營保護

經營保護的內容就保護的性質可以分爲三部分：第一，爲就業限制，第二，爲安全保護，第三，爲健康設備，前者爲關於人的保護，後二者爲關於物的保護。各國在此方面之設施只有內容繁簡之不同，原則上並無差異。無論個人主義國家之英，美，國家主義國家之德，意，及社會主義國家之蘇聯對此方面無不注意力求條款之完密以達到被僱者之損害及危險減至最低限度的目的。現分述於次。

### 第一節 就業限制

現代工廠組織複雜，機械之轉動迅速，工作時極易發生種種危險。尤其有毒原料之使用，塵埃廢料之散佈，引火爆炸物品之製造，特殊工作環境之設置更足使工作人員身體上受到嚴重之損傷。故各國法律除禁止童工女工在有特殊危險性之企業從事工作外，對於成年男工之就業亦有若干限制。此類設施謂之就業限制。關於婦工童工之就業限制將在第四章中敘述，此處所述者以成年男工爲限。

成年男工之就業限制係從體格及技術兩方面着眼。所謂體格方面之限制即注意被僱者之體格在從事此類工作時是否勝任。普遍所考慮之條件有四：第一，被僱者之體格是否能擔任此種工作，第二，工作進行時被僱者體格是否能避免此種工作所發生之病害，第三，被僱者是否患有傳染性的疾病足以波及其他工人或使用該生產品之消費者，第四，被僱者身體是否有缺點以致影響他人工作。前二者係保護被僱者本身之健康，後二者係保護他人之健康。如成年男工有上述四項缺點之一時，即不允其參加該項工作。

普通對於有危險性職業如在低氣壓環境下工作，如使用有毒性原料工廠，政府恆規定僱主僱用工人時須經過體格檢查，或由求職人請求註冊醫師開具體格證明書，被僱者體格不符時，不得僱用。實行此制者頗爲普

遍。但若干職業其有害性是漸進的，非工人從事工作達一定時間後不能發現其是否與其體格相符。對於此類職業僅經過入廠的體格檢查仍嫌不夠，故應隨時或定期的舉行體格檢查，以便發現其是否適合。如發現其體格不符或有患病，中毒象徵時，即禁止其從事此類職業，以免病勢加重。蘇聯規定勞動八民委員會及其地方代表可以強制有特殊危險性之工業及工廠按期舉行定期的體格檢查，如發現工人體格不合時，不得僱用。美國主要用鉛州之鉛業法亦如此規定。阿海阿 (Ohio) 及賓夕維尼亞 (Pennsylvania) 兩州法律規定，凡製造有毒性鉛質化合物各廠（如製白鉛，紅鉛，巴黎綠 (Paris green) 等工廠）所僱工人每月須檢查體格一次。新喬叟州 (New Jersey) 所規定之範圍更廣，包括使用鉛為原料之陶業，磚瓦業及瓷器業。檢查醫生發現工人已中毒時，應分別向州勞動部，州公共衛生機關及僱主報告。僱主接到報告後應於五日內將中毒工人解僱或調至其他無危險性之職業工作。非得醫生之書面許可證，不得調該工人從事原來職業。有數州對於緊縮空氣工廠之工人亦作類似之規定。凡工人開始工作半月後，或請假十日以上在復工時，或繼續工作三個月後須舉行體格檢查。如發現其體格不符時應隨時解職。

現代工業有許多職業需要一定標準之技術，如使不夠標準之工人擔任此類工作，不僅足以危及其本人之健康與安全，並有危及其他工人之虞。所以各國法律對於某種職業之被僱者規定要達到某種程度之技能，不符規定標準者不准僱用。如美國對於理髮匠，裝置鉛管工人，電氣匠，電影放映人，電車司機，汽車夫，火車司機，航空員，汽船駕駛人，高等礦工，管理平式汽鍋之機械員及火夫等均須經過檢驗或考試，成績合格者發給證明書允其就業。在產煤州對於煤業礦工亦有同樣規定。其他如英，意，法各國對於特種職業工人亦須經過檢驗，其技術達到合格標準後，方允就業。

## 第二節 安全保護

各國勞動法規關於預防失虞之方法不外失虞報告及失虞預防兩方面。前者是後者之基礎工作，如果政府對



於失虞事件沒有精確的報告和詳盡的資料則不僅安全設備之規劃無法着手，即失虞後之救濟亦不能確切做到。失虞預防則爲事先預防性質以減少工作的危性。至於關於失虞的事後救濟，將在下篇中詳述，於此不贅。

(甲)失虞報告：失虞報告制度始於十九世紀中葉。英國一九〇一年工廠法第十九條有比較詳細規定，一九〇六年工廠法中又予以補充，其內容嚴密爲各國所取法。美國之有失虞報告始於麻色居塞州 (Massachusetts) 一八八六年六月一日之法律，阿海阿州於一八八八年，米索瑞州 (Missouri) 於一八九一年均繼續頒佈類似性質之法律。早期立法並未收到預期結果。至一九一二年美國勞動立法協會 (American Association for Labour Legislation) 所擬具之失虞報告草案爲大多數州採納後，方有顯著之進步，但就其內容而言，尙無英國之完善。(註一)至於我國僅規定工廠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家屬而已。(見工廠法施行條例)現將英國現行法規分析於次以明其一般趨勢。

凡在工廠或工場有下列情形失虞事件發生時，應向縣工廠檢查員及註冊醫生報告。

(一)被僱者因傷致死時；

(二)被僱者因傷致三日以上不能得到全額工資時。

上述因傷不能工作者因傷重致死時，僱主亦應立即再行報告。各項報告書由政府另行規定。如僱主隱瞞不報時處以罰金。

如政府方面認爲某項失虞事件有調查之必要時得任命調查員及助理調查員偵察之。(註二)

(乙)失虞預防：失虞預防主要可以分爲工作場所之危險預防，勞動材料之危險預防，火災及水患預防三項：

(一)工作場所危險預防：所謂工作場所係指被僱者勞動時所需要之空間全體而言。具體言之，即工作場所，食堂寢室，遊息處所等範圍。以此類地點與被僱者之生命有密切關係，苟設備不周，極易發生失虞。

我國工廠法施行條例規定工廠之建築應由註冊工程師根據工廠法之規定計劃之，工場建築物及其附屬場所



應設相當數目之太平門及太平梯。蘇聯亦規定所有工廠非經勞動檢查員，或負責監視工業衛生及工業技術者之允許不得開工或移轉至其他地點。所有工廠應按勞動人民委員部之規定採取必要手段以改善不良工作環境，預防失虞及使工作場所保持安全及健康。政府除對舊工廠之改造新工廠之修築特別注意安全條件外，並按期視察各工廠，如發現建築物發生毛病時應立即命其從速修理以免發生意外。英國之規定更為嚴格。凡法院經工廠檢查員提出訴訟認為某工廠之場所建築，工廠設置，工作方法或機械之建築，位置或地位足以引起被僱者之身體損害時，或工廠之工作程序足以發生失虞危險時，經過簡單訴訟程序後得禁止此種有危險性之建築，機械及方法之使用，並令其從速修理或改造。在四十條中又規定經工廠檢查員提出訴訟認為某特定工廠如繼續在現行狀況下工作足以危害被僱者生命時，法院得以簡單訴訟程序下令禁止該廠工作，俟其修改完竣經法院認為滿意時，方允其重新開工。其他德，法，意，比各國均有類似規定。

(二)勞動材料之危險預防：勞動材料所包括之範圍極廣，如機械，器具，工具，原料等均可包括。茲根據英，美，蘇三國之主要預防方法略述之。

第一，機械之安全設備：關於機械之安全設備，各國法律之規定極為繁瑣，在此不能詳述。普通多規定，機械之傳達部分（如皮帶，承轉軸，齒輪）及機械之最活動部分（如鑽，鋸，刨機，研光機，鏈輪（*Emergency Wheels*）均須嚴密派人看守，最危險之處應特別標出或張貼佈告，以資警惕。機械的危險部分儘可能的裝置安全設備。如英國規定凡以機械力動作機械之旋轉葉，動軸，轉動輪，齒輪之突出部分，及螺旋應一律安置安全設備以避免危險發生；在運動時不需要時常調動之突出部分及齒狀機件應一律包紮，如不能包紮時，應極力避免危險。出賣及出租上述機械之個人或公司如不按上述規定裝備安全設備時，一律處以一百磅以下之罰金。美國敏尼蘇答州（*Minnesota*）亦規定，凡機械之危險部分未裝置保險設置者一律不准出售。大多數國家更以法律禁止工人移轉，調換或破壞機械之保險設備，如該項設備發現毛病時，應立即通知工頭停工修理。有許多國家禁止僱主強迫工人看管其不甚熟悉之工作。當機器行動時絕對禁止打掃及修理。童工在未經充

的訓練及有充分經驗之成年工人在旁指導時不得看管有危險性的機械。

當失虞發生時應立即停止機械活動，故轉軸須裝置鬆緊滑輪，皮帶上應安皮帶承轉軸，使其易於停止，機械的傳達及轉動部分儘可能安置磨擦离合器以便迅速停止機器行動。工場與機器房之間應有電鈴，顏色電光等告警設備，以通消息；在工作場兩旁須安置樓梯，太平門及太平間以供失虞時走出之用。至於其他有特別危險性之裝置與機械，其安全更爲注意，如起重機，曳起機，有毒液體運輸管，鍋爐，汽機，爆炸性原料之處理，蓄汽室 (Steam Receiver) 氣體貯藏器等各國無不有極冗長細密之規定以避免危險。如美國威斯康辛州 (Wisconsin) 工業委員會於一九二〇年曾頒佈七十五道規則規劃起重機之安全設備。如英國對於起重機及升降機之規劃達十一條之多，(註三)關於起卸貨物，材料及工人繩索及鐵索之規定達八條之多。(註四)至於防止鍋爐之爆炸在各國尤爲注意。如美國麻色居塞州 (Massachusetts) 有鍋爐規則製定局之組織，由該州公共安全局主任檢查員，僱主代表，勞工代表，保險公司代表及機械師組織之，專員頒製關於管理汽鍋製造安置，使用及檢查之法律以防失虞。

第二，原料及工具之安全設備：現代工業常使用有毒性之原料及有危險性之工具，政府苟不命令僱主作種種必要設備，往往足以傷害被僱者之身體。通常各國多規定凡使用有毒性原料工廠之被僱者，應由僱主供給中和性藥物以防中毒，在特殊危險性場所工作，或使用危險性之工具，應由僱主供給特製之保護器具 (Protective appliance) 如手套，面罩，眼鏡，口鼻罩等等，以防止危險。製備此類器械應由僱主擔負，不得在工資中扣除。

第三，消防設備：工廠消防設備之規定以英國一九三七年之合併工廠法規定最爲完全。美國有若干州亦極完備。英國規定，所有工廠應具備一切規定的消防設備及避火設備，並呈請縣檢查局 (District Council) 發給證明書，如無此項證明書而擅自開工者處以五十鎊以下之罰金，並限期令其添置，逾期仍未完備者，每日處以五鎊以下之罰金。縣檢查局按期檢查各工廠如認爲其設備完善時方發給證明書，在證明書詳列該證有效時日，該



廠所有避火設備之種類及數目，及該廠僱用之最多人數。消防器具應妥善保存，不得損壞。證明書發給後，工廠主欲增加物質設備，或改建工廠，或添僱工人，或添貯爆炸性及高度不安定性原料，或開始使用該種原料時，應以書面通知檢查局。該局接到通知後根據當時情形，命令該廠限期添設防火設備。工廠檢查員如認為某廠消防設備不足或有遭受火災之危險時，通知縣檢查局，由該局通知該廠改良及添設防火設備。工廠主接到上述通知立即遵辦後，可呈報該局改發新證明書，如其改造未按照規定遵辦時得撤消其證明書。如工廠主接到上述添設消防設備之通告拒絕接受時得於二十一日內向法院提出上訴，以簡單訴訟程序決定之。（詳見台并工廠法第三十四，三十五兩條）

消防設備之主要内容不外工廠及工廠內所有門戶均應外向，在工作時不得上鎖。地板，廢料垃圾桶應打掃乾淨，爆炸性原料及製成品應放置於保護周密有特殊設備之房間，並離工廠較遠。工作場不准吸煙，工場四周應設自動滅火機。其他如建築材料之規定，建築方式之檢查，水塔水溝之設置，太平門，大平閘之開設，均為立法家所極注意之對象。

### 第三節 健康保護

健康保護之主要内容大體上可以分爲三部分，第一爲職業病之報告，第二爲健康設備及保護，第三爲醫藥補助。以後者將於健康保險一章中敘述，故本節僅以前兩項爲範圍。

(甲)職業病報告：職業病 (Occupational or Industrial Diseases) 之注意爲本世紀的事實。其定義極爲含混，普通多認爲凡從事一種工業或一種職業所直接發生之疾病謂之職業病。美國第一屆全國職業病會議 (First National Conference on Industrial Disease) 所出版之職業病備忘錄中認爲凡疾病之起由於特殊原因及勞動環境之職業活動所發生而其結果將多多少少喪失工作能力者謂之職業病。職業病之性質大體可爲六類：(一)由於有毒性氣體，酸類及灰塵（不論有毒或無毒）而生者；(二)由於有害細菌及微生物而生者；(三)



由於空氣縮壓或空氣稀薄而生者；(四)由於不正常光線而生者；(五)由於過度潮濕或溫度不正常而生者。

(五)由於工作過度或工作緊張而生者。

英國在一九〇一年工廠法中開始注意職業病報告問題，美國首先設制職業病報告之第一州為加里福尼亞州，一九三四年達二十州。(註五)

英國一九三七年法律規定任何醫生當其診治病人時，發現其係中鉛毒，磷毒，砒毒，水熱毒及炭疽熱(anthrax)，而病人係工業勞動者時應速報告倫敦內政部主任工廠檢查員。在報告書中詳列病人姓名，住址，得病地點，其最後僱傭地點及醫生意見。如醫生不按上述規定報告時，處以四十先令以下之罰金。在工廠內如發現工人有中鉛毒，砒毒，磷毒及水銀毒及患炭疽熱者時，廠主應以規定形式之報告書連同其他文件一同送至該縣工廠檢查員及檢驗醫師。如工廠主違法不報告，處以罰金。

美國各州立法內容不一。早期立法規定需要報告之職業病多為炭疽熱，低壓空氣症，鉛毒，磷毒，水銀毒，砒毒及其他化學物品所發生的疾病。後來慢慢包括黃銅毒，木精毒，現則有包括一切因職業所致的疾病之趨勢。報告因醫生擬具之。擬具報告之醫生或為已註冊診治該症之醫生，或為危險職業工人體格檢查醫生。報告書內容有一定，對於被僱者及僱主姓名，住址，職業性質，疾病之診治及徵象均有詳細規定。報告書有規定直接呈交州勞動部者，有規定送公共衛生機關，再由其轉交州勞動部者。

(乙)健康設備及措施：職業病報告為一種預防工作，其目的在根據過去情形，作以後改進之張本。至於健康設備之本身可分下列幾項。

第一，工廠內部之光線，溫度，通風，清潔之保持；工作場所內部之光線，溫度，通風，清潔，影響勞動者之健康甚大，故普通多以法律，行政命令，條件，章程及規章規定之，以保障工人身體。英國在十九世紀末對此類問題即特別注意，在工廠法礦業法中均有詳細規定，至本世紀以後，隨科學之進步，對此方面之規定尤

爲精到。其他各國對此方面亦有長足進展。

英國規定各工廠在其工作場所，過道各部應保持充足的及合宜的自然光線或人造光線，各類工廠及工場各部之光線強度標均由政府頒佈標準條例以供各廠採行。凡通過光線之天窗及窗戶應時常保持清潔並防止破壞。在上次大戰以前，美國對於工廠光線是否充足及其調整辦法，法律上並無限制。一九一九年亞倫全州(Oregon)法律始規定工廠之光線應以光學工程學社(Illuminating Engineering Society)所規定之標準爲準。隨後各州相繼成立機關頒佈工廠光線標準。光學機械社一九三〇年所草擬之工廠，工場，礦山光線管理法案，爲各州所接受成爲標準的法案。(註六)人造光常因光源不足，分配不勻或光刀過強或過弱易於引起疲勞眼，故各國法律大都規定儘可能的利用自然光線，非萬不得已時不得使用人造光。若非使用人造光不可時，常有種種規定與限制，使光線正常適當。

通風設備亦爲各國所注意，尤其紡織廠，及其他空氣易於惡濁之工廠礦山各國無不強制廠主設置通風設備。如蘇聯以莫斯科一區之紡織廠而論，在帝俄時代僅有七十一個工廠設有通風設備，自一九二五年至一九三一年五月之間紡織工廠增設通風設備者達一千以上。英國在工廠法中亦規定每個工作室須安置適宜的及有效的通風設備使其空氣長期的流通並清潔，以被僱者在工作進行中不致受蒸氣，灰塵，及其他有礙健康之污濁物之害。美國，德國及其他各國均有類似之規定。

工作場所之空氣不僅要保持清潔流通，每個場所之人數亦不能太多，務使每個人有充足之空氣，否則對於工人健康亦有妨礙。英國規定工作場所之空氣以每個人保持四百立方英尺爲條件。美國則規定不一，有定爲三百立方英尺者，有爲四百立方英尺者，有定爲五百立方英尺者。

工廠內之溫度與工人之身體亦有密切關係，故各國均強制工廠主保持工作場所的一定溫度，如工廠檢查員認爲某工廠溫度足以妨及工人健康時得令其設置溫度變換器。此外各國對於工廠各部之清潔，有毒或有害性灰塵蒸氣之避免，濕氣清潔法(Wet clearing method)之使用，餐室之隔離，食品攜入工作場所之禁止，無不密切



注意之。

第二，疾病之預防及傳染病之隔離：現代工業之生產行程不僅產生了種種職業病，同時由於工人人數太多及所使用原料之關係，使傳染病易於在工廠流行。故傳染病之防止為晚近勞動法所注意之項目。

各國對此方面之規定繁簡不一。大體上各國對於飲料清潔之設備，盥洗所及廁所之設備，寢室及休息室之佈置，傳染病之隔離，工人被服之清潔等等，均有規定，以防止傳染病之發生。

(註一)美國各州對於失虞報告之規定不一。就需要報告之失虞種類而言，有包括一切傷害者，有包括死亡或傷害程度至一定限度者。傷害程度有訂為兩日以上不能工作者，有訂為一週不能工作者，有訂為二週以上不能工作者。就報告對象而言，有訂為立即報告者，有為二十四小時以內者，有為四十八小時以內者，有為兩週報告一次者。有為一月報告一次者。就接受報告機關而論，有為州工廠檢查員者，有為州失虞機關者。

美國每年失虞者之數目各機關及專家之統計不一。Care H. Okeradt 估計一九二五年全美工業失虞者達二、四五三、四一八人，死亡者二一、二三二人。H. W. Heinrich 估計一九三〇年因失虞致死者二萬五千人，部分傷害者三百萬人。

(註二)詳見：英國一九三七年七月三十日工廠合併法第六十四、六十五、六十七、六十八及六十九各條之規定。

(註三)見：一九三七年合併工廠法。

(註四)同上。

(註五)各州名稱：Alabama, Arizona, Connecticut, Georgia, Illinois, Kansas, Maine, Maryland, Massachusetts, Michigan, Minnesota, Missouri, New Hampshire, New Mexico, New York, Ohio, Oregon, Pennsylvania, Rhode Island, and Wisconsin。  
(註六) Elliott F. Leavenworth: *Factory Lighting: American Legislation Review June 1911*, p. 116。



### 第三章 時間保護

現代工業發達的結果，分工極細，工作程序變為簡單，工作不僅單調，且異常緊張，如工作時間不予以限制時，被僱者的身體及精神將因長時期勞動之結果而過度疲勞，而其道德與智識亦將受其影響而日形降落。影響所及，工人之工作效率，身體健康，知識水準均有下降的危險。故各國政府對於勞動時間均予以嚴格的限制，一方面保庇勞動者，使其免於被僱主的過度榨取；一方面予被僱者以充分休息時間，使其得享受家庭生活與人生樂趣。

時間保護的內容可以分為工作時間 (Hours of Employment, Arbeitszeit) 休息時間 (Rest Period Pause) 及休假日 (Holiday, Urlaub) 三部分，將以美，德，蘇，意及我國為例說明之。但本章所述者僅以成年男工為限，童工及女工之時間保護將在下章中敘述。

#### 第一節 工作時間

工作時間者即被僱者最長工作時間之限制，通常以日，週，或月為標準定之。以日為標準者謂之勞動日的保護 (Arbeitsstageschutz)，以週為標準者，謂之勞動週的保護 (Arbeits Weekenschutz)，以月為標準者謂之勞動月的保護 (Arbeits monateschutz)。但將各國情形分析於次：

(甲)蘇聯政府於一九一八年十月二十九日宣佈實行八小時勞動制。一九二二年所頒佈之勞動法典亦採八小時勞動的原則，每日工作不得超過八小時，在休息日前一日之工作時間不得超過六小時，每週勞動時間為四十六小時。(第九十四及第一一三條)下列三種工人之勞動時間不得超過六小時。(1)十六歲以上十八以下之童工，(2)與生產無直接關係之精神勞動者及職員，(3)礦坑中工人。凡擔任煩重工作及有礙健康之工作者，其

工作時間應減少。詳細辦法及規則由勞動人民委員會規定之。除勞動法典第一〇四條所列舉之特殊情形外，原則上不得延長勞動時間。該條所列舉之特殊情形有四：

第一，為保衛國家或預防公共危險決不能延遲時；

第二，與公共福利有關之事業例如水電，郵政，交通，水利等，發生意外不能不延長工作時間時；

第三，凡已着手之工作，其性質不容停頓，如停頓則將使原料機器蒙受損失時；

第四，機器之裝置與修理，如不延長工作將使大多數工人工作因而停頓時。

遇上述情形得延長工作時間，但其延長應得地方爭議解決委員會 (Local assessment and Dispute Committee) 及勞動檢查員之同意，如該地無爭議委員會時，則須得相關工會同意。各個工人每年所延長時間不得超過一二〇小時，在連續兩日內所延長時間不得超過四小時。(第一〇六條)

一九二九年一月二日蘇聯中央執行委員會及人民委員會頒佈「七小時勞動制」法令，該令規定：(1) 凡已開工的交通業，工業，公共福利事業，不論其為國營，公營或私營，自一九三三年十月一日起一律實行七小時勞動制。(2) 凡新設立的重工業及大規模的輕工業自開工之日起立即實行七小時工作制，(3) 凡一九三三年十月一日以前清理之工廠及有季節性之企業與工廠不適用七小時勞動制。(4) 凡實行七小時工作制之工廠夜班時間較日班減少一小時(即六小時)如工作性質不能間斷時，可以依日班時間工作，但此一小時之工資應增加之。計時制則此小時為普通每小時工資六分之七；如為計件制，則此小時工資應增七分之一。(註一)

一九四〇年六月二十六日最高蘇維埃主席團又下令恢復八小時勞動制。凡國營，公營及合作社經營之企業及工廠以前實行七小時工作制者，自即日起一律改為八小時；以前實行六小時工作制者一律改為七小時，有礙健康之工作則仍定為六小時，薪俸人員自六小時延長為八小時。(註二)

(乙) 意大利最長工作時間之規定始於一九二三年三月十五日之法令，該法強迫全國行每日工作八小時，每週四十八小時工作制。其內容大體以華盛頓國際勞工大會之議決案為藍本。一九三二年春墨索里尼向下議院提



議請求澈底實行八小時工作制，該項提議於五月二十三日通過，至一九三三年三月十六日製成法律，其內容與一九二三年法令相似，並無大的變動。（註三）一九三二年後意大利因失業問題嚴重，為求減少勞動時間以增加被僱人數計乃在國際及國內鼓吹四十小時工作制。一方面由其出席國際勞動大會代表迭次提議採行四十小時工作制，一方面在國內鼓吹此制之實行。一九三四年十月十一日法西斯工業僱主聯合會與法西斯工業勞工聯合會訂立團體協約實行四十小時工作制，由僱主擔保工作時間每週以不超過四十小時為原則，但在特殊情形之下，得增加之。此為意大利實行四十小時工作週之先聲。至一九三六年十二月十二日意大利部長會議（Italian Council of ministers）通過業團部長所提議之四十小時工作週案。至一九三七年六月意大利社會立法常設委員會正式製定法律限期實行，並聲明此制推行其公共機關服務者，於是四十小時工作週制始有合法的地位。（註四）

在新法中明白規定工業性質之工廠，企業的被僱者（包括工人及工頭）其最高工作時間每週為四十小時。如工作有連續性之企業經業團部長下令特許方得延長至每週四十二小時。其他各業如有必要時方得實行四十小時工作週制。其手續先由業團部部長提議在中央業團委員會通過後，再呈請意皇頒旨施行。

凡僱主三等以內姻親及血親，家內勞動者，船內工作者，田地房屋看守人均不在四十小時工作週法令管轄之內。如某工廠或某業因特殊情形不能實行此制時，由該業全國協會呈請業團部長下令准予實行。僱主有要求延長工作時間之權，加工理由之審查及加工之批准由業團檢查員主持，加工每人每週不得超過十二小時，加工時間工資之多少由團體協約訂明。如僱主違反上述規定時每一人處以十里拉至二十里拉之罰金。（註五）

（丙）德國國社黨當政後，於一九三四年七月二十六日由德國財政部長內政部長得經濟部長同意後頒佈新的工作時間法（Verordnung über die neue Fassung der Arbeitszeit der Arbeitszeit vor Ordnung）代替工業法典中若干條款之規定。至一九三八年四月三十日又頒佈新的工作時間法（Arbeitszeit Ordnung）以代替一九三四年所頒佈者。新法自一九三九年一月一日起實施，為德國之現行法。



該法適用於十八歲以上從事公私企業及機關之被僱者，即不以營利爲目的者亦包括在內。農林業，獵狩業，家畜業，補助農業性質之工廠，航海業，航空業，漁業，經理人員及製樂使用人則不包括在內，銀行業，食品業，醫院另有特別法規定。新法內容極爲新穎；不僅與一九三四年法令全然不同，即在全世界勞動立法中亦獨創一格。其主要特色爲規定有彈性，以適應經濟環境之要求。

新法規定被僱者之最長工作時間以每三週達一四四小時爲原則，凡地方放假日，公共運動日等等所缺的工作，星期六及例假前一日半日所缺的工作，得於連續五週內補足之。最高工作時每日以八小時爲限。必要時必延長至十小時及超過十小時，但僅限於下列例外情形。

(一) 勞動者每日勞動時間得延長二小時，但每人延長的日數，每年以三十日爲限，且每日不得超過十小時；

(二) 通則中得規定延長每日勞動時間至十小時，如勞動時間中大部分僅爲出席不須勞作者，得超過十小時；

(三) 工廠檢察員得以特許延長勞動時間，視察員之特許限於兩個情形。其勞動時間中大部分僅須出席不須勞作者，因公共利益迫不容緩者；

(四) 遇緊急時或防止經濟上的重大損失時，得延長之；

(五) 補工在原則上禁止每日勞動超過十小時，但得工廠檢查員許可者例外；

(六) 工廠或企業開始準備或工程結束時有延長時間之必要時，得延長工作兩小時以下。(註六)

在新法中不僅勞動時間有彈性，即延長工作之報酬亦有彈性，以適應國家之需要。總之，在德國以國家利益爲第一位，個人私益爲第二位，故其工作時間每日雖定爲八小時，但設有種種例外，以便延長。

(丁) 關於美國勞動時間之限制可分公共工作 (Public Work) 及私人僱傭兩方面來討論。

(子)公共工作：美國第一次以法律限制男工工作時間爲一八四〇年凡·標林總統 (President Van Buren) 之行政命令。該項命令限制海軍工廠之工作時間爲每日十小時。至一八六八年國會通過法令規定凡由美國聯邦政府及因聯邦政府而僱用之勞動者，其工作時間爲八小時，但未禁止延長工作時間，故收效不佳。至一八九二年八月一日國會又通過新法規定此類工作者之工作時間每日以八小時爲限，故意違反者處以罰金。該法缺點有二：第一，法律規定政府所購買之原料之工作者不包括在內，以後被解釋認爲承包入及分承包人所購買之原料之工作者亦不在外。第二，僱主可假借緊急時期名義延長工作時間。至一九一二年六月十九日法令通過後，上述流弊方得補救。該法規定由聯邦政府及爲着聯邦政府而僱用之工人，每日最長勞動時間爲八小時。在緊急時期方准延長，所謂緊急時期以水災，火災，饑饉及足以危害生命及財產之情形爲限。延長工作之工資爲普通工資一倍半。(註七)一九三六年六月國會通過公共契約法 (Public Contracts Act)，該法規定凡聯邦政府任何機關 (包括 District of Columbia 及國營公司) 訂立關於製造及供給原料，食料，貨品及設備之契約，其數目超過一萬美金以上時，在其契約中應規定工人工作每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。但從生產者購買易於腐爛的物品及農產品或在公開市場購買原料及製成品時則視爲例外。該法由聯邦勞動部長負責執行，如勞動部長認爲與公共利益有關時，可以特許延長工作時間，延長時間之工資爲普通工資率一倍半。(註八)

各州公共僱傭工作時間之減少運動始於十九世紀末。實行最早之一州爲畢庭木爾 (Baltimore)，(一八六八年) 至一九三六年底全美通過八小時工作法達三十州。法律內容大體相似。即凡州政府直接僱傭或爲着州政府，州營公司及其他附屬機關工作之工人，其工作時間每日不得超過八小時。如遇緊急時期得延長之，緊急時期之定義多爲直接危害生命財產之情形。延長時間之工資爲普通工作時間工資一倍半。

(丑)私人僱傭：私人僱傭之工作時間運動，在南北戰爭時期即已開始，但成績不佳。勞動武士團勢力膨脹後，此種運動又形復活，其手段已由以法律限制工作時間改趨以團體協約限制最長工作時間。因以團體協約限制工作時間一方面有自由伸縮之便利，一方面足以助長工會運動之發展，故過去二十年中以團體協約規定工作



時間之成績爲佳。

由聯邦政府製定法律規定工人之工作時間之第一次爲一九三三年六月之產業復興法。復興法規定各公平競爭章程對於工人最高工作時間應有規定。故自一九三三年六月起至一九三五年止全美大多數受公平競爭章程之支配。在五一七件公平競爭章程中，包括工人二千二百萬，其中有一千一百二十萬人每週工作四十小時，低於四十小時者二百二十七萬，高於四十小時者八百五十七萬人。（註九）復興法被判失效後，一九三八年又通過公平勞動標準法規定工人之最長工作時間。該法關於時間之部分規定州際商業之被僱者及生產州際商業生產品之被僱者之工作時間，在一九三八年十月起，第一年内每週不得超過四十四小時，第二年内不得超過四十二小時，第三年内不得超過四十小時。超過上述時間者均視爲延長工作時間，其工資率應一倍半於普通工資率。延長工作之條件則無明文規定。如工人之工作條件由國民勞動關係局登記之團體協約規定而其工作時間定爲每二十六週在一千小時以下，或每五十二週在二千小時以下者，視爲例外，每年工作不到十四週者視爲例外，又農業，航海業，及有特別法規定之職業均不在此法管轄之內。

各州法律對於成年男工工作時間之規定始於十九世紀末，其限制亦以交通工人，礦工及特殊性質的工廠之工人爲限，甚少作一般規定者。交通業工人工作時間之限制始於一八九〇年，至一九一四年有三十州通過鐵路工人工作時間法。礦工及隧道工人工作時間之限制始於一八九〇年，至一九三六年有十七州實行八小時工作制。

開礦工作常因礦坑深度之不同而有難易之別。在深的礦坑工作每因壓力過高，潮濕，過熱及通風困難等原因而有礙健康，故美國近年來對此點異常注意，如紐約，新鳩塞（New Jersey）本薛文尼亞（Pennsylvania）加里福尼亞，瑪利蘭，麻省（Massachusetts）威斯康辛（Wisconsin）各州均有特別規定，以資保護。各州規定並不一致，現將比較完備者錄後：（註一〇）



| 壓力             | 大 | 小二、十四小時內 | 最長工作時間   | 工作後休息時間 |
|----------------|---|----------|----------|---------|
| 超過正常壓力未超過二十一磅者 |   |          | 八小時      | 二分之一小時  |
| 超過二十一磅、超過三十磅者  |   |          | 六小時      | 一小時     |
| 超過三十磅未超過三十五磅者  |   |          | 四小時      | 二小時     |
| 超過三十五磅未超過四十磅者  |   |          | 三小時      | 三小時     |
| 超過四十磅未超過四十五磅者  |   |          | 二小時      | 四小時     |
| 超過四十五磅者        |   |          | 一又二分之一小時 | 五小時     |

首先頒制工廠工人八小時工作法者為亞拉斯加，該法於一九一七年通過，但不久被判違憲失效。隨後又有數州規定某幾種工業為八小時制。如 Arizona 規定電氣廠，洗衣業，Missouri 規定平板玻璃工廠，Montana 規定汽鍋機械業，Arizona Colorado, Montana 規定水泥業及陶器業，Montana 規定製糖業，South Carolina, Georgia, North Carolina 規定棉織業，絲業，羊毛業工人每日最長工作時間為八小時，每週為四十小時。

(戊)我國規定成年工人每日實行工作時間以八小時為原則，如因地方情形或工作性質有延長必要時，得定為十小時。如因天災，事變，季節之關係得延長工作時間至十二小時，其延長之時間每月不得過三十七小時。(註一)(見工廠法第八，第十兩條)

## 第二節 休息時間

所謂休息時間係指繼續工作之間予以中間的休養機會而言，休息時間分為兩種，一為休息時 (Pause)，一為休養時 (Ruhezeit)，前者係指在每日工作進行時，予以休息時間，以俾休息；後者則指每日工作後應予以充分之睡眠時間，使其恢復疲勞以資休養。關於後者各國之規定頗為一律，即工人每日工作後至少應予以八小

時以上繼續不斷之休養時間，前者則規定不一，現分敘各國情形於次：

蘇聯規定被僱者在每日工作時間中，應予以一次休息時間及一次就膳時間，在休息時間中工人得離開工廠，如工作性質特殊不能離開者得相關工會同意及勞動部代表特許時得禁止其離開。休息時間應訂入工廠規章之內，最長不得高於二小時，最短不得少於半小時。

德國在一九三八年四月三十日之工作時間法中對於每日休息時間亦有規定。第一，被僱者在二十四小時以內，至少應有十一小時以上之繼續休養時間。第二，從事工作六小時以上之工人每日應有半小時的休息時間，兩個一刻鐘的休息可以代替一個半小時的休息。至一九三八年十二月十二日勞動部長下令縮短休息時間，增加休息次數，休息時間之總時數不變，以提高工人工作效率。如從事過分緊張工作或使用有毒原料之被僱者可以延長休息時間及增高休息次數，以保障其康健。此種休息不計算於工作時間內。(註二)

意大利對於被僱者之每日休息時間亦有規定，每日休息時間至少為一次，每次最長時間為半小時。此外於一九三五年六月十二日通令全國實行法西斯星期六制 (Fascist Saturday) 即每星期六下午一時起均不得從事工作，一律休息，以便從事運動及軍事訓練。

美國對於成年工人之每日休息時間及飯後休息時在法律上甚少規定。僅有少數州對於鐵路工人及礦坑工人規定其休息時間。(註一)至於工廠工人之休息時間幾無規定。至於星期六下午定為休息時間則頗普遍。除有二十州正式以法律規定外，其他各州亦在推行中。其主要原因，一方面由於僱主之自動實行，一方面由於工會之鼓吹與活動。據美國勞動統計局研究，在一九三三年五十萬工會會員中有百分之七八。三實行星期六下午休息制，其普遍於此可見。(註二)至於公共工作則星期六下午休息已成定例：

我國工廠法第十四條則規定凡工人工作繼續至五小時，應有半小時之休息。

### 第三節 休假日



休假日可以分爲兩種，一爲休息日 (Holiday, Ruhetag)，一爲年假日 (Annual Holidays, Urlaub) 前者係指被僱者每繼續工作五日或六日後，給予一日之休假以俾休息。後者指長期繼續工作之被僱者在工作若干時期後予以較長的休息時期，俾資休養。

蘇聯在一九二二年勞動法典中規定，工人每週(七日)至少有連續四十二小時的工作時間，謂之休息日 (Weekly Rest day) 週休息日由勞動主管官廳會同工會協定之，或指爲星期日，或指爲其他日期，均無不可。除了這種週休息日外，又定下列諸紀念日爲休息日，(a)一月一日，(b)一月二十二日，(c)三月十二日，(d)三月十八日，(e)五月一日二日，(f)十月七日八日。此外地方勞動機關會同省工會可以按照地方特殊情形指定特別休息日，特別休息日每年不得超過六日。

凡工人繼續工作在五個半月以上時每年給以兩週以上休息日。從事危險工作及有毒工作之工人除上所規定之休息日外，每年另加休息日兩週。凡在氣候惡劣或有害健康之地區工作者亦須另加特別休息日，特別休息日之數及應加特別休息日之地區由人民委員會以命令公佈。

一九二九年後蘇聯實行五日工作週制 (Five-day Working Week) 及繼續工作週制 (The Continuous Working Week) 其目的方面在不斷的利用生產設備以達到最大生產之目的，一方面減少勞動時間，增加工人的休息。

所謂繼續工作週制是廢止一般的星期日工人輪班休息，工人休息時間雖增加而工廠之活動不因之中斷或減少。根據一九二九年九月二十四日蘇聯人民委員會所頒佈之繼續工作週制法令，規定五日爲一週，四日工作，一日休息。每年休假日爲五日，(a)一月二十二日，(b)五月一日二日，(c)十月七日八日。其餘三百六十日均爲勞動日。分爲七十二個「五日週」。所有工人及使用人於每五日內均輪流休息一日，其具體辦法由企業經理與工廠委員會協定之。(註一五)實行繼續工作週時，休息日前一日之勞動時間並不縮短。實行繼續工作週制，每年勞動總數無大的增減。照以往制度，如行八小時勞動則一個勞動制者每年應工作二一九七小時，行七小



時勞動制應工作一九六二小時；如行新制則八小時勞動制每人應工作二二〇八小時，均增千分之五，行七小時勞動制則應工作一九三三小時約減少千分之十五。

原則上雖行五日一週制，但建築業及有季節性之企業得由勞動及國防委員會內所設立繼續工作週委員會按繼續工作制原則另訂每週日期。該委員會曾於一九二九年十月二十三日規定建築舉行六日一週制（工作五日，休息一日。）其他企業具有特殊理由，或對國民經濟地方經濟有特殊重要性，經官廳允許後亦得另訂每週日期。故採六日一週者有之，採七日一週者亦有之。

一九四〇年後國際風雲緊急，人民委員會乃於六月二十七日下令恢復七日一週制，以加緊生產。所有企業及工廠以前採行五日工作週制或六日工作週制者，一律取消，改為七日工作週制，工作六日，休息一日。每年休假日規定亦經一九三八年法令改為在同一工廠繼續工作十一個月者，每年方有十二日休假的權利。

意大利對於工業勞動者星期日及休息日的規定在一九〇七年七月七日第四八九號勅令及一九〇八年八月八日第五九九號勅令中已分別規定。至一九三四年二月二十二日又頒佈統一的星期日及每週休息日法 (Act No. 370 Respecting the Sunday and Weekly rest) 廢止以前法令，對於休息日有詳盡規定。

新法規定除若干例外，所有被僱者於每週內應有連續二十四小時之休息時間，休息時間定為每週星期日。如擔任有連續性不能中止工作之工人則可訂星期日以外之日子為休息日，使勞動者可以輪流休息而不致妨害工作進行。凡下列性質之工作可以在星期日舉行，但勞工在星期日工作之時間以後應補足相等休息時間。

(一) 裝置修理，或打掃機器之工作，如不在星期日進行，將妨礙以後工作之進行；或有礙被僱者之安全時；

(二) 看守工廠及機械；

(三) 清理存貨或草擬年資產負債表。

如萬分緊要時，下列情形下亦可在星期日舉行。

(一)對於被僱者或工廠安全有關，或與生產品之存儲，原料之使用有密切關係之工作；  
(二)省長基於公共利益的理由以命令特許之工作。省長之命令須得業團檢查員之同意。

僱主因上述各情形欲在星期日運行工作時應於開始後二十四小時內報告業團檢查員說明其理由及報告僱用工人之年齡，數目及性別之分配。僱主如不遵守法令擅自令被僱者在星期日工作，或不報告其理由及人數時，由政府按章規以罰金。(註一六)

每年休假日之規定始於一九二三年以後，休息日之日數由各業僱主協會及勞工協會以團體協約訂定，各業不一。

德國對於休假日之規定頗為簡單。每工作六日得休息一日，每年休息日，定為六日。以一九三七年勞動專員所頒佈之超工廠規則而論有百分之九十規定為六日，亦有規定在六日以上者，最長者為十二日。(註一七)

美國規定實行每週休息日制者達八州。(註一八)但其規定不一。如加里福尼亞及康奈克的克脫(Connecticut)兩者規定例外情形以非常時期為限。密西根僅適用於某種汽車之駕駛人。New York, Massachusetts, New Hampshire, Wisconsin, Illinois 五州規定適用於所有工廠及作坊。但房屋看守人，管理人，工頭，看管活動物者，新聞印刷業，娛樂業，牛奶業等為例外。至於聯邦法律則無規定。自一九二六年起美國又推行每週五日工作制。據聯邦勞動部研究，在一九二六年內七十六萬五千工會會員中每週工作未超過五日者約四萬人，佔百分之五·三。又據製造業公會(Census of Manufacturers)報告在一九二九年全國工廠工人實行五日工作週者達二十八萬六千六百八十五人。至一九三三年人數更增，尤以建築業及新聞印刷業為最，前者佔全體加入工會之勞工之百分之八五·三，後者佔百分之六三。(註一九)

一九一五年五月芝加哥送牛奶業工會(Milk Wagon Drivers' Union)與其僱主訂立團體協約，每年放年假兩週，照常給付工資，此為美國以團體協約規定年休息日之始。以後各業之團體協約均提及此點。年休息日日期普通多為一週至二週。至於以法律規定年休息日僅以公共工作者為限，私人僱傭尚無前例。

我國規定凡工人每七日中應有一日之休息。凡政府法令所規定應放假之紀念日均應給假休息。在工廠法施行條例第九條規定紀念日爲（一）一月一日，（二）三月十二日，（三）三月二十九日，（四）五月五日，（五）七月九日，（六）十月十日，（七）十一月十二日，（八）五月一日，及其他由國民政府臨時指定之日。

凡工人在工廠繼續工作滿一定期間者，應有特別休假，年休假日之規定如次：

- （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，其特別休假期每年加給一日，其總數不得超過三十日。
- 休息日及休假日之工資照常給付，如工人不願特別休假期者，應加給該假期內工資。

(註一) A. Selection of Document Relative to the Labour Legislation in Force U. S. S. R. p.p. 95—97。

(註二) I. L. R. August-September 1940. p. 139。

(註三) 一九三三年三月十六日新法內容與一九二三年法令內容所不同者有三點：第一，一九三三年規定加工時間之工資爲普通工資百分之十，而一九三三年法律改由團體協約規定。第二，違反規定罰金數目減少一半。第三爲例外情形之增加。至於其他方面並無變更。

(註四) 詳見·I. L. I. 18. January 1937. p. 81。

(註五) I. L. I. 9. August 1937. p. 176。

(註六) I. L. R. March 1939. "Hours of Work in Germany. p.p. 361—363。

(註七) Principle of Labour Legislation p.p.

(註八) 詳見·I. L. I. I. June, 1938. p. 262; 9. August 1938. p. 141; 21. Sept. 1938. p. 374; 9. Nov. 1938. p. 230. 22. March 1937. p. 356。

(註九) 詳見·National Recovery Administration, Research and Planning Division: Hours, Wages and Employment Under the Codes; Washington January 1935。



## (註一〇) Principle of Labour Legislation。

(註一一)關於最長工作時間之規定可詳閱·I. L. O. 出版之 Generalisation of the Reduction of Hours of Work 該書對於各國最長工作時間之規定甚爲詳密。

(註一二) I. L. O. 13<sup>th</sup> August 1937。

(註一三) Massachusetts, Maryland, New York 規定鐵路工人之休息時間，California, Maryland, Massachusetts, New Jersey, Pennsylvania, Wisconsin 等州規定礦坑工人之休息時間。

## (註一四)詳見·United States Bureau of Labour Statistics Bulletin No. 630, 1934, p. 12。

(註一五)詳見·His Majesty's Stationary office: A. Selection of Documents Relative to the Labour Legislation in foreign Countries, p. 98—99。

## (註一六)全文詳見·I. L. O. Legislative Series 1934, Italy 3。

## (註一七) I. L. O. 1937。

(註一八)八州名稱及通過法律年限如上·California, (1933); Connecticut, (1911); Michigan, (1919); Massachusetts, (1913); New York, (1913); Wisconsin, (1919); New Hampshire, (1933); Illinois, (1935)。

## (註一九) Principles of Labour Legislation。

## 第四章 特別勞動者保護

特別勞動者保護業普通係指童工與婦工的保護而言。童工與婦工由於發育及生理上的關係，體力較弱不能擔任比較繁重及有危險性的工作。而事實上在工廠制度興起初期，僱主常利用童工婦工經濟上之缺點及智識經驗的淺薄，強其為不能擔任或有礙健康的勞動，而其報酬特別低下，故童工之虛使，婦工之榨取成爲當時最流行之現象。各國勞動法之興起，卽爲此種現象之反動。此點於第一編中已詳爲敘述，茲不重贅。

特別勞動者的保護原則在個人主義國家，國家主義國家及社會主義國家略有不同。在個人主義國家認爲童工和婦工的保護是政府基於保障個人人格之圓滿發展之手段。因爲女工和婦工在先天上和後天上有種種缺陷，苟政府採取與成年男工一樣之保護方法，結果他們將受僱主之榨取，身心上受到無窮的弊害不能達到個人人格圓滿發展的境地，因此政府有製成特別法規以資保護之必要。在國家主義國家及社會主義國家則不然。他們認爲童工和婦工的特別保護不僅是使他們避除僱主壓迫和榨取的手段，而且與民族盛衰國家強弱有休戚的關係。一國人口的多寡，兒童的健康，出生率的大小，是決定將來國家前途之重要因素，而童工和婦工之保護又是達到增加人口提高全國健康水準的方法。故其着眼點不僅以勞動者個人人格發展爲前提，並且加上了國家的一般政策，人口政策和社會政策的因素。換言之，其特別勞動者保護策之原則與其整個勞動政策一樣，是以國家的利益爲第一位，個人利益爲第二位，在國家福利大前提下着眼去規劃一切保護的條款。基於基本原則之不同，故各國特別勞動者的保護策的內容也不一致。現分爲童工保護和婦工保護二節比較各國的政策於次。

### 第一節 童工保護

童工保護的內容擬分爲年齡限制，就業保護，勞動時間，及學徒見習生之保護四項：

## 第一目 年齡限制

兒童之就業年齡各國規定不一。現以英，美，德，意，蘇及我國之規定分別介紹如次：

(甲)英國：英國一九一八年教育法 (Education Act of 1918) 提高兒童離校年齡為十四歲，並禁止學齡兒童在任何工廠，作坊，礦山及採石場工作。此為英國頒佈統一的兒童傭僱法規之開始。一九二〇年又頒佈女工童工及兒童傭僱法 (Employment of Women, young Persons and Children Act)，接受華盛頓勞動會議議決案，禁止十四歲以下兒童在工廠工作。至一九二一年又頒佈新教育法修正一九〇三年兒童傭僱法 (Employment of Children Act) 一九〇四年禁止虐待兒童法 (Prevention of Cruelty to Children Act) 及一九一八年教育法，授權地方教育機關允其頒佈並執行關於學齡兒童傭僱之辦事細則。凡學齡兒童（五歲至十四歲）不得從事工廠勞動，至於其他性質之工作亦有限制。根據該法規定，十二歲以下兒童絕對禁止僱用，十二歲以上十四歲以下兒童不得在上午六時以前，下午八時以後工作，兒童在校上課時禁止在學校每日放學前工作，星期日工作不得超過兩小時。街道販賣業及足以妨害兒童生命，肢體，健康，及教育之工作絕對禁止十四歲以下兒童擔任。(註一) 地方教育機關如發現僱主違反法令時，可以通知保安官 (Justice of Peace) 由其簽發命令授權地方教育當局在命令簽發後四十八小時內至該工廠檢查，如發現其確實違反法令時得處以罰金。(註二)

一九三六年教育法規定自一九三九年九月以後兒童離校年齡為十五歲，但年滿十四歲者得從事「有益」傭僱 (Beneficial Employment)，但「有益」傭僱定義甚為含混，標準不一。(註三)

(乙)美國：Pennsylvania 州於一八四八年禁止十二歲以下兒童在紡織工廠工作，隨後於一八四九年將年齡提高為十三歲，此為美國注意童工年齡限制之第一州。不久各州繼之。一八五三年 Rhode Island 規定最低年齡為十二歲，一八五一年 New Jersey 規定為十歲，一八五六年 Connecticut 州亦規定為十歲。上列各州雖已規定最低年齡，但無執行機關及適當的防止方法，正式規定由專員負責執行者為 Massachusetts 州。該州一八六七年法律禁止十歲以下兒童在製造業工廠工作，由州長授權州警察官 (State Constable) 及其代理人負



責執行。

十九世紀中葉以後全美各勞動團體，婦女團體一致鼓吹童工的年齡限制，要求禁止十五歲以下之兒童在工場工廠及礦山工作，於一九〇四年成立全國童工委員會 (National Child Labour Committee) 從事宣傳。由於各團體之努力，各州均先後頒佈童工年齡限制法，至一九二六年除 Wyoming 州外，各州均禁止十四歲以下兒童從事工廠工作。(註四) 至近數年此種限制有擴充一切工廠，商店，礦山及其他職業之趨勢。

各州除規定十四歲以下兒童不得從事一般性工廠工作外，有許多州並規定許多危險性職業不得僱用十六歲以下兒童，危險性特大之工作不得僱用二十歲以下童工。(註五) 有一部分州禁止十八歲或二十一歲以下兒童從事巡夜及其他有礙道德工作。最近有許多州授權州健康局或州勞動局允其增加危險職業及過度危險職業名單。(註六)

據各機關及專家研究結果，童工年齡之規定仍嫌過短。以最低工作年齡規定之目的，第一，為防止不正當的疲勞使兒童能正常的發展其體格，第二，為使兒童有接受最低限度教育之機會。最低年齡定為十四歲實不能達到上述目的。故提高兒童就業年齡運動在美頗為盛行。受此種運動影響制定法律規定最低工作年齡為十六歲者有 Connecticut, Montana, New York, Ohio, Pennsylvania, Rhode Island, Utah 及 Wisconsin 八州，規定最低工作年齡為十五歲者有 Texas, California, Maine 及 Michigan 四州。各工會及勞動團體則主張最低年齡為十八歲。

聯邦政府對於童工就業年齡之限制頗為努力。一九一六年國會通過議案規定凡僱用十四歲以下之兒童為工人，及僱用十四歲以上十六歲以下童工日間工作在八小時以上，夜間工作在六小時以上之工廠所生產之州際貨物一律禁止運輸。此條例亦適用於僱用十六歲以下的兒童之礦山所生產之礦產品。在實施前一日該法被北加羅林亞法院判為違憲，旋於一九一八年被聯邦法院判為違憲。(註七) 至於一九一九年國會又重新努力，其手由干涉州際商業改為由徵稅限制之。其最低年齡標準與一九一六年法令相同，其禁止之方法則規定凡違反上述標

彈之僱主，對於年純利潤處以百分之十的禁止稅。但於一九二二年五月又被判違憲。（註八）

一九一九年努力失敗後聯邦政府傳統的兩種警察權無法行使，而童工之非法僱用問題又相當嚴重，其唯一的補救方法乃請求修改憲法。於是國會於一九二四年提出憲法修正案主張國會有權禁止並干涉僱用十八歲以下之童工。憲法修正案之通過須得四分之三以上之州批准，截至一九三八年年底已得二十八州之批准，準備批准者有 Texas 及 Delaware 兩州。（註九）

羅斯福當政後會根據產業復興法以公平競爭規章為手段來限制兒童就業年齡。在公平競爭規章中幾一律規定兒童就業最低年齡為十六歲。復興法被判失效後，國會於一九三七年有三個提議主張規定兒童就業年齡，但未通過。至一九三八年公平勞動標準法通過後，童工年齡之限制乃進入一新的階段。該法規定凡僱用「虐待童工」(Oppressive Child Labour) 工廠所生產之州際商品一律禁止起運及運輸。「虐待童工」之定義：第一，僱用十六歲以下兒童從事任何職業。（凡父母或其他代行親權者 (a Person in loco Parentis) 僱用兒童從事製造業及礦業以外之職業者視為例外。）第二，僱用十六歲至十八歲之間兒童從事聯邦勞動部兒童科科長所宣佈之妨害兒童健康及幸福的危險性工作。

兒童科科長得以命令頒佈若干製造業及開礦業以外職業允許十四歲至十六歲之兒童工作，但其工作時間以不妨害求學，健康及幸福為原則。法令執行由兒童科與州勞動機關合作，由兒童科頒製兒童就業執照，給予在「虐待童工」年齡以上之就業兒童，無執照者不得僱用。聯邦勞動部工資及工作時間司之工廠檢查員應隨時向兒童報告是否有人違反此項規定。（註一〇）

一九三九年一月國會第七十六屆會議中曾提出議案修正公平勞動標準法。其主要內容如次：

第一，提高兒童最低就業年齡至十八歲。

第二，在公平勞動標準法第十二條應增加一款：『凡商品到達一州後應由該州州勞動部證明該貨是否符合該法規定，如符合時於貨物上貼以證明封籤以免混淆。』



第三，在公平勞動標準法第十八條規定如聯邦法律，州政府法律及市政府命令所訂之標準高於該法時，該法條款失效。修正案不僅承認此點，並使之具體化。凡該法管轄範圍下商品運至任何一州出賣時，即歸該州法律管轄，違反該州任何法律之條款時，即視為非法。(註一)

(丙)德國：德國在一九三八年以前對於童工及未成年工人之保護散見於工業法典，兒童僱用令，勞動時間法及其他勞動法規中。至一九三八年四月三十日頒佈未成年工人保護法，將童工及未成年工人之保護獨立成立特別法合併以前散見各法典之條款，並另創新的條款。該法適用於所有兒童及未成年工人欲從事於工廠工人，學徒，助手及志願工作者。家內勞動，農業，交通業，航空業，則不包括在內。現將其就業年齡限制分析之。

凡十四歲以下之未成年人均謂之兒童。在原則上所有兒童均禁止工作。但超過十二歲及未滿十四歲之兒童在下列情形下可以從事輕微的商業工作及在運動場娛樂場充當信差：(一)工作時間在上午七時以後，下午六時以前，(二)在上課期中每日工作不得超過二小時，在放假日每日工作不超過四小時，(三)兒童工作超過三小時，應予以半小時休息，休息時間包括在工作時間內。(四)如兒童在國民學校修業期滿後每日工作時間不得超過六小時。十四歲以上未滿十八歲者謂之未成年人，未成年人原則上可以被僱為勞動者。但有若干危險性職業則禁止僱用。未成年人之僱用政府訂有嚴格的保護法規，以資保護。(註二)

(丁)意大利：意大利現行未成年保護法係於一九三四年頒佈。該法全名為婦女及兒童僱傭保護法(Act No. 638 to Safeguard the Employment of Women and Children)於一九三四年四月二十六日頒佈。在該法頒佈前，關於童工的保護法律有一九〇七年的婦女及兒童僱用勅令，一九二二年第七四八號立法令，一九一三年六月之童工教育令，一九二五年母性及兒童福利令，一九二五年四月十七日第四七三號婦女及兒童保護法。新法不過集其大成而已，修增之處不多。(註三)

兒童係指未滿十五歲之男女性未成年人而言。兒童不得被僱為勞動者。關於特殊工作及危險性工作之年齡限制如次：



(一) 十六歲以下之未成年人不得在礦坑，石礦內及無機器曳引之工廠工作；

(二) 十六歲以下之未成年人不得從事單輪貨車及雙輪貨車起卸貨物及運貨工作，及在西西利硫磺礦從事卸貨及裝貨工作；

(三) 十六歲以下之未成年人在電影場工作；

(四) 十六歲以下之未成年人在不得從事任何方式之負販業；

(五) 十八歲以下之未成年人在不得從事酒精飲料零售業；

(六) 十八歲以下之未成年人在不得從事火車貨車之拖運工作。

關於其他不得僱用未成年人之有危險性妨害健康之職業及非有特殊安全設備不得僱用未成年人之職業，由政府得最高衛生評議會 (Superior Health Council) 及全國業團會議之申請後頒佈之。該項名單曾於一九三六年八月七日頒佈。(註一四)

(戊) 蘇聯：十四歲以下兒童絕對禁止工作，已滿十四歲及未滿十六歲兒童在特殊情形下得勞動檢查員允許後方得從事勞動人民委員部及工會中央委員會所指定之職業。(第一三五條) 此類兒童勞動時間每日以四小時為限。十八歲以下之未成年人在不得從事繁重工作及有害健康之勞動，亦不得在礦坑中工作。

(己) 中國：我國規定凡未滿十四歲之男女，工廠不得僱用為工廠工人。男女工人在十四歲以上未滿十六歲者為童工，童工祇准從事輕工作。下列工作不得從事：

(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分之掃除，上油，檢查，修理及上卸皮帶繩索等件；

(四) 高壓電線之銜結；

(五) 已溶礦物或礦滓之處理；

(六) 鍋爐之燒火；

(七) 其他有害風紀及危險性工作。

### 第二目 就業之限制及條件

僱用童工時除注意其最低年齡外，尚有其他限制：第一，為教育方面的條件，第二，為體格方面的條件，第三，為危險職業及有害健康職業之禁止，現分述之：

(甲) 教育條件：各國教育法規中雖規定學齡兒童不得被僱為勞動者，但仍不能達到強迫教育的目的，故多數國家一方面禁止工廠，企業僱用未達到某項教育標準之兒童，一方面則強迫其在就業前接受短時期之補習教育。如意大利規定兒童之僱用在教育方面至少要已全成其小學第五年級之學業。美國有多數州規定童工就業之資格除體格合格外，其教育程度須達相當標準。標準之規定不一。有以寫字及識字為標準者，有以完成小學學程為合格者，亦有規定須經過就業學力測驗者。有些州規定童工就業時，在其合格年齡前一年或就業證明書頒發前一年應受短時期教育，時間長短不一，自十二週至一年不等，其主要課程為英文，寫作，拼音，地理，歷史，算術等。據最近發展趨勢，各州幾多規定兒童在完成小學四年級學程後方允就業。(註一五) 蘇聯亦規定在原則上七年制學校學程未畢業前不得被僱為勞動者。其他如英，德，法各國均有相似規定以提高童工之知識水準。

(乙) 體格方面之條件：兒童身體之發達是否健全，僅以年齡大小不能決定，故各國規定體格須達相當標準方允就業。就業兒童之體格檢查多由頒發就業許可證機關舉行之。英國一九〇一年工廠及作坊法即規定凡用十六歲以下之童工必須有合格證明書 (Certificate of fitness for Employment) 在證明書對於就業兒童之身體是否合格及其適宜擔任之工作應特別說明，證明書由註冊外科醫生簽發。如工廠檢查員認為其體格不適含法律所規定工作及工作時間時得重新檢查之。至一九三七年工廠合併法中更有詳細規定。新法規定凡十六歲以下未成年人在任何工廠從事任何性質之職業必由外科醫生檢查並證明其體格合格。外科醫生在檢查後認為有考慮或搜集資料之必要時得簽發臨時證明書，其有效日期，在證明書注明，但最長不得超過二十一日。外科醫生所



簽發之證明書上應詳列持證人適用之工廠及職業，持證人所能擔任之工作的性質及工作以及重新檢查之時間及重新檢查之條件。僱主不得違反證明書上所列之工作及工作條件以僱用未成年人。證明書上所列再度檢查之時間到期或再度檢查之條件發生時，持證人應再往檢查之。外科醫生再度檢查後得另換證明書或拒發證明書。醫生如拒發證明書應以書面通知其家長並說明其理由。無證明書者，僱主一律不得僱用。醫生在簽發合格證明書時得向地方教育當局要求其供給該生在學校之體格檢查表以資參考。如工廠檢查員認為某未成年人之工作足以妨害其本人之健康或其他人之健康時，得以書面通知廠主令其將該未成年人在指定期間內（一日至七日）解僱或調至他處工作；若經簽發證明書醫生親身再度檢驗認為其體格適宜於此種工作時僱主得僱用之，否則不能再繼續僱用。（註一六）

美國 Massachusetts 州於一九〇六年規定未成年人在就業前須經過體格檢查，檢查合格後方允就業，此為美國最先注意童工體格之第一州。至一九三六年全美有二十五州規定需要經過體格檢查方允簽發就業許可證。（註一七）其他各州則授權核發許可證機關如對請求頒證之童工之身體或能力懷疑時可以舉行體格檢查，不合格時，得拒絕發給證明書。兒童體格檢查有一定表格及標準，由各州製就，其中以紐約州者為最完備。童工轉業或童工工作經過相當時期後之體格重新檢查，在美國不甚注意。僅少數州授權童工法執行機關如發現童工對其工作不適宜時，得再度舉行體格檢查，必要時可撤銷其就業許可證。紐約州則由州勞動部派出醫務檢查員至各廠檢舉體格弱小之童工而重新舉行體格檢查。比較完備者為 Virginia 州，該州規定持有就業許可證之兒童每年應檢查體格一次。

意大利規定童工就業時應領取體格合格證明書，無證明書者僱主不得僱用。如檢查員認為持證人體格不適宜於危險性及不適宜的工作時應於證中申明，僱主不得違反之。證明書核發機會為健康部檢查員，經業團部部長特許之全國母性及兒童福利協會 (National Maternity and Child Welfare) 醫務檢查員及其他救濟機關之醫務檢查員亦可舉行體格檢查及核發證明書。體格檢查一律免費。（註一八）



(丙)危險職業及有害健康職業之禁止：未成年入因身體發達尙未完成，如使其從時危險性及有害健康之職業時，恆足影響其發育甚至危害其生命，故各國均禁止未成年入不得從事此類工作。英國規定童工不得在製造白鉛或製鏡工廠，使用熱水工廠，調合乾鉛化合物工廠，及其他鉛化合物製造廠，地下礦坑中亦禁止童工工作。十六歲以下之女工則不得在磚瓦製造廠及食鹽製造廠所工作。勞動部尙可隨時頒佈特別命令禁止未成年入從事此類職業。意大利除由政府頒佈條例禁止童工從事有危險性及有害健康性工作外，同時規定童工肩負重量之限職業之制。(註一九)蘇聯於勞動法典上亦明白規定。十八歲以下之未成年入禁止在地下及有礙健康之工作，各類名單由勞動人民委員會得工會中央聯合會同意後頒佈之。其所頒佈之名單與英國者大體相似。其他如德國，法國，美國各州法律均有類似規定。

### 第三目 童工之時間保護

未成年入之時間保護各國規定不一。茲將英，美，德，意，蘇及我國之規定比較於次：

(甲)英國：一九三七年合併工廠法第七十條至八十條對於未成年工人及婦工之時間保護規定甚為詳細，現將其關於未成年入之部分分析之。(註二〇)

凡十四歲以上至十八歲以下之未成年入每日工作時間(就餐時間及休息時間除外)最長不得超過九小時，每週不得超過四十八小時。每日僱傭時間最長不得超過十一小時，未滿十六歲者其僱傭時間應在上午七時以後，下午六時以前，已滿十六歲者在上午七時以後，下午八時以前，星期六在下午一時以前。童工每班工作在四點半以上時，應至少有半點鐘以上之休息時間或就餐時間，如在工作當中有十分鐘以上之休息時間時，則其每班工作可以延長至五點鐘。此法實行一年後，未滿十六歲之未成年入工作時間應減為每週不得超過四十四小時，除非其工作性質如延長時不致妨礙青年健康，同時工作程序極適宜青年入工作並足以訓練其技術及能力時，則可允其延長，但每週不能超過四十八小時。

未滿十六歲之未成年入絕對禁止延長工作，已滿十六歲者在下列情形下方允延長。

(一) 延長工作總數每年不得超過一百小時，每週不得超過六小時，在工廠內每年不得超過二十六週。  
(二) 每日工作時間不得超過十小時（休息及就餐時間在外）其僱傭時間每日不得超過十二小時，傭傭時期不能在規定時間之外。

廠主在其決定某日延長工作時，應先以書面通知該縣工廠檢查員，並在製就之登記冊中登記各項應載事項，同時以書面將各項情形在廠內揭示。

內政大臣如認為某類工作之延長足以妨害未成人之健康時得以規則禁止延長或限制延長工作總數。如有人向內政大臣建議認為某類工作因環境特殊，如減少延長工作時間不致妨害該產業之進行時，內政大臣得接受其建議並可徵詢僱主及彼僱者團體或聯合產業評議會，或職業局或其他類似性質之機關意見，及舉行調查，調查結果認為減少加工時間不致影響企業之進行時，即可減少延長工作時間。相反的，如內政大臣認為某類工廠之工作因季節及其他特殊原因得延長未成年工人加工時間，但總數不得超過一百五十小時。如內政大臣認為產業緊迫有延長工作必要或由於不可預料之壓力增加，或由於機械，工廠之危急及其他緊急事件發生時，得延長「加工」週數。

未成年工人在休息期中不得在工廠逗留。未成年工人除特殊例外，不得在星期日工作，每年並有特別休息日。在特別休假日中嚴禁其從事工作。

上述各項規定如發生失虞，機械或工廠破壞，及其他不可預知緊急事件發生時，內政大臣得以命令停止執行。

(乙) 美國：美國在一八四二年開始即有一州通過法令限制童工工作時間，但其發展則在最近三十年間。  
(註二) 自一九〇三年 Illinois 州開始至一九三六年初，全美對於十六歲以下童工實行八小時工作制者達三十餘州。  
(註三) 在此三十餘州中除 Mississippi, New Mexico, New York, Penneylavia, Utah 及 Virginia 八州規定每週工作四十四小時外，餘均規定每週最長工作時間為四十八小時，每週工作六日。其中有二十七州將



此條款適用於一切職業但家內勞動及農業勞動除外。除 Georgia 及 South Carolina 兩州僅適用於棉織業及羊毛業外，其他各州均適用所有工廠童工。

聯邦政府對此方面雖頗努力，但成績不佳。一九一六年及一九二〇年國會曾通過兩種法令規制童工最長時間，但均被最高法院判決失效。結果於一九二四年要求修改憲法允許國會限制十八歲以下童工之工作條件，現正在進行中。一九三八年通過之公平勞動標準法對於童工工作時間有若干規定。在其第三號執行條例中規定：學校開學時，兒童工作每日不得超過三小時，每週不得超過十八小時；在假期中每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。十六歲以上童工工作時間每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。原則上禁止延長工作時間，如情形特殊得呈准許可，但延長時間工資率應一倍半於平時工資率。

夜間工作在禁止之列。美國各州除 Nevada 及 Dakota 兩州外均禁止十六歲以下工廠童工在上午七時以前下午六時以後從事工作。有四分之三以上的州及哥倫比亞特區將此條款擴充至商店，有二十四州將其擴充至所有職業，但家內勞動及農業勞動除外。有一部分州將童工年齡提高至十八歲或二十一歲。公平勞動標準法施行法中亦禁止童工在上午七時以前，下午七時以後工作，派報童工除外。童工休息時間各州皆有規定，大體皆規定童工每日工作應有就餐時間半小時至一小時，每繼續工作五小時或六小時後應有休息時間半小時。如延長工作在夜間時，在午後六時後應有三十分鐘休息。其他每週休息日，放假日及年休息日規定與成年男工同。

(丙)蘇聯：蘇聯勞動法典規定十四歲以上至十六歲以下兒童從事勞動人民委員會所許可之職業，每日最長工作時間為四小時，十六歲以上至十八歲以下兒童被僱為勞動者時每日最長工作時間為六小時。對於十八歲以下童工不得以何理由延長其工作時間，童工不得從事夜間工作。童工每日休息時間，休假日，及特別休息日與成年男工相同，但每年應有一月以上年假日。

(丁)意大利：在一九三四年法令中規定兒童工作時間以八小時為原則，於必要時必延長至十小時，超過十小時則絕對禁止。如為輪班制，每班工作時間不得超過八點半鐘。所謂工作時間包括自上工起至下工止之一段

時間，但休息時間除外。童工每日工作六小時以上不到八小時時，至少須休息一小時，每日工作超過八小時至少須有休息時間一點半鐘。童工不得連續工作六小時，而不予以休息，於必要時業團檢查員得將此段時間縮短為四小時，即童工繼續工作四小時應予以休息時間。一小時之休息可以定為一次，如超過一小時之休息可分為兩次。在休息期中禁止兒童在工場內停留。

十八歲以下之未成年人禁止夜工，(註二三)但鋼鐵業，玻璃業，造紙業，製糖業，金礦煉洗業因工作程序有連續性非日夜繼續工作不可時，得允許十六歲以上之未成年人從事夜工。業團部長在得各業協會之同意後得命令允許童工在其他類似職業從事夜間工作。工廠在緊急情況下亦允許十六歲以上未成年人從事夜間工作。業團部長認為情勢嚴重於公共利益有必要時得命令指令十六歲以下未成年人從事夜工。在工廠緊急情形下，僱主欲僱用童工從事夜工時，須將其理由，僱用人數，工作起訖時間及夜工停止日期，一一呈明業團檢查員，業團檢查員得根據當時情形加以限制或不予批准。對於檢查員之決定如不服時得向業團部提出上訴。(註二四)

(戊)德國：德國自一九三八年四月三十日頒佈未成年人工人保護法後，同年十二月十二日頒佈施行條例，至一九三九年勞動部又陸續頒佈鋼鐵業，玻璃業，礦業，造紙業，未成年工人保護法實施辦法，此外勞動陣線之青年部及其他青年團體均有若干建議，以供僱主採納，故未成年人之保護日臻周密，現將工作時間保護之內容分析於次：

在未成年工人保護法中規定凡年滿十四歲而未滿十八歲之男女均謂之未成年人，而勞動陣線建議凡年滿十四歲而未滿十八歲之男性青年及年滿十四歲而未滿二十一歲之女性青年謂之未成年人。此項建議，法律上未予以合法承認，而事實上為各業僱主所採納。

未成年工人最長工作時間與成年男工相同，為每日八小時，每週四十八小時，但例外情形規定極嚴。未成年人之休息時間及在補習班，或補習學校接受強迫職業教育所耗之時間一律視為勞動時間，照常給與報酬。延長工作嚴格禁止，其例外情形有二。第一，凡年滿十六歲以上未成年工人因補工時，每日工作可以延長至九小時。



第二，因情況緊張與公共利益有密切關係有延長工作之必要時，得延長工作一小時，但以年滿十六歲者為限。未成年者從事工作後須有連續十二小時之休養時，旅館業，糖果業及麵包業之年滿十六歲者之休養時得減為十小時。未成年者繼續工作滿三小時後應有半小時休息。每日上午八時以前下午六時以後禁止未成年者工作，但年滿十六歲之未成年者在下列情形下，可視為例外。其一，實行分班工作之旅館業，糖果業及麵包業，其二，因公共利益之關係得勞動部之許可者。未成年者每週工作六日，星期日休息一日，星期六午後二時以後亦禁止工作，聖誕節，除夕亦禁止工作。年休假日之多少在新法中亦有詳細規定。凡十六歲以下之未成年者每年休假日為十五日，十六歲以上者為十二日，如參加希特勒青年團所組織之少年營及旅行隊及其他團體時得延長至十八日，休假日工資照付。(註二五)

(己)中國：我國規定十四歲以上未滿十六歲之青年男工為童工。童工每日之工作時間不得超過八小時。童工不得在上午六時以前及下午七時以後工作。至於休息時間休假日及年假日則依成年工人之規定。

#### 第四目 學徒保護(註二六)

學徒訓練 (Apprenticeship) 係指一種特殊的技藝訓練而言，其訓練多在工場或工作場所舉行，訓練人與接受訓練人之關係與職業學校或技藝學校教員與學生完全不同。普通稱訓練人為師父 (Master)，接受訓練人為學徒 (Apprentice)。師父與學徒之間多訂立學徒契約 (Contract of Apprenticeship, Lehrvertrag) 規定雙方之權利與義務。學徒多由未成年者充任，其與師父之關係又非常密切，故各國對於學徒之保護及訓練非常注意，或成立法規以保護，或由勞動行政機關頒佈規則以限制之。

學徒之訓練與保護雖為各國所注意，但保護之方式各國並不一致。其保護之程度亦不一律。如以英國而論，嚴格的說來，法律上對於學徒訓練可以說全無限制，學徒契約之訂立，學徒訓練之進行，學徒與師父權利義務之規定全完由雙方當事人根據其個人意志自由決定之，政府並不過問。法律上僅規定年滿七歲以上有訂立契約充當學徒之行為能力及有訂立契約能力招受學徒者即可訂立學徒契約，將來發生爭議或糾紛時，由法

院解決；其他一切事項則多由工會章程，團體協約，或地方教育機關與工會，僱主協會間所訂立之協約及該業之風俗習慣決定。（註二七）比利時政府之態度比較積極，學徒契約之簽訂應由經濟部長批准設立之學徒局（Apprenticeship Office）介紹並監督，對於學徒年齡，教育程度，及學徒期限均有規定。法國，意大利，美國，對於學徒之保護亦曾頒佈若干法令，至於統制最嚴者以奧國，澳洲各邦為最。（註二八）現分為學徒之契約保護，學徒資格之限制，學徒訓練時期之保護等項說明之。

（甲）學徒契約之保護：學徒與僱父之關係，普通各國均規定以成文的契約規定之。關於契約之內容大多數國家如法，德，匈牙利，波蘭，露森堡，西班牙，瑞士，蘇聯及我國規定其所需載明之條款，我國工廠法即規定學徒契約中應載明：學徒姓名，年齡，籍貫及住址，學習職業之種類，契約締結日期及存續日期及相互之義務等項。有的國家則由政府機關及其他公法團體製備印好之契約，或製定標準契約以供各業應用。如保加利亞，維多利亞（Victoria）規定由商會及工業協會（Chambers of Commerce and Industry）規定契約形式及內容，丹麥，芬蘭及羅馬尼亞則由勞動部頒佈標準契約，以供各業採納。英國雖無法律明文規定契約內容，但僱主協會常自動的指定或製定標準契約以供其會員參考。

學徒契約訂定時，有一部分國家規定要政府機關或公法團體參加方為有效。如瓊士蘭得（Queensland）規定學徒契約簽訂時，應由管理學徒機關主席簽字。（註二九）德國，匈牙利，波蘭及南斯拉夫規定需要簽訂該約師父之協會代表出席參加方為有效。法國，瑞士，蘇聯及我國則規定契約簽訂後應送主管官署或治安機關備案。（註三〇）

（乙）學徒資格之限制：關於學徒資格之限制與童工之限制相似可以分為年齡，教育程度，身體及健康三方面。

第一，年齡限制：學徒年齡之限制各國規定之內容不一。有僅規定其最低年齡者，亦有規定其最低及最高年齡者。普通多規定學徒之最低年齡為十四歲，如奧國，羅馬尼亞，瑞士，丹麥，澳洲聯邦均如此規定。我國



工廠法中規定未滿十四歲之男女不得爲學徒，與童工年齡之限制相同。蘇聯規定年滿十五歲者亦得爲學徒，如在有危險性及有礙健康之工廠及劇院爲學徒時，必須年滿十六歲。南非聯邦亦規定爲十五歲。規定最高者爲美國，美國聯邦學徒訓練委員會 (Federal Committee on Apprenticeship Training) 所草擬之各州自願學徒法案 (State Voluntary Apprenticeship Bill) 中規定凡年滿十六歲以上方得訂立學徒契約。(註三) 在英國法律上雖認爲年滿七歲即可訂立學徒契約，但教育法中規定離校年齡兒童方得爲學徒，習慣上一般機械業及印刷業之學徒最低年齡多爲十四歲至十六歲，建築業爲十四歲至十五歲，麵包業及糖果業爲十四歲至十六歲，造酒業爲十六歲，舖陳業 (Upholstery) 爲十五歲。德國及比利時習慣上學徒之最低年齡爲十四歲至十六歲之間。

第二，教育條件：學徒制度之目的在傳習技藝，若兒童智識程度不夠時，則不能達到學習技術之目的，故各國法律規定其應受過一定期限之教育方能充當學徒。保加利亞，羅馬尼亞，瑞士，南斯拉夫均規定兒童須在小學畢業方得充當學徒。匈牙利法律規定凡兒童欲充當學徒時須具備學校證明書，證明書中說明其在小學至少已肄業四年級，對於國文，寫作及算學有相當基礎。瑞士蘭德則授權相關部長允其規定各業學徒之教育程及舉行公開的學徒考試，考試不及格者，不得充當學徒。盧森堡則由公共行政機關規定教育標準，於必要時應由職業教育指導局 (Vocational guidance office) 發給證明書。

第三，體格及健康之規定：由國家以法律規定學徒之體格標準者不多，但各國在習慣上均有此種限制。以英國而論，各業僱主或工廠招取學徒時，通常皆規定必須備有註冊醫生之體格檢查書，證明其身體適宜此種職業並無他種病疾者方爲合格。又如德國在法律上並不規定須要達到某項健康標準，而習慣上對此極爲注意，尤其勞動陣線，希特勒青年團及其他就業訓練機關屢次聲明並建議工廠或僱主招收學徒時必須經過體格檢查。以明文規定學徒須達到某項健康標準者有瑞士，奧國，比利時，法國，南非聯邦，匈牙利，南斯拉夫，羅馬尼亞各國。在此數國之中，有規定所有學徒均須經過體格檢查或由官方醫生開具體格合格證明書者，亦有規定僅一部分企業或職業之學徒須經過此種手續者。屬於前者有匈牙利，南非聯邦，南斯拉夫，羅馬尼亞，屬於後者有瑞

士，奧國，法國，比利時各國。

匈牙利法律規定兒童如無官方醫生開具之體格檢查書證明其體格適宜於該項工作時則不得締結學徒協約。南拉斯夫規定與匈牙利相同。南非聯邦則規定學徒契約在申請備案時，應呈繳學徒體格合格證明書，否則不予以登記。羅馬尼亞則廣泛的規定凡工商企業僱用未成年入時，應具備體格證明書，說明其健康與體格適宜於此種工作，招收學徒時亦同樣辦理。瑞士聯邦法律對此並無明文規定，但第尼洛 (Ticino) 法律則授權州行政委員會 (Cantonal Executive Council) 允其頒佈規章，規定特殊產業或企業招收學徒時須經過體格檢查手續。法國一九三七年二月十日法律規定手工業之每個商會 (Chamber of Trades) 應設立職業指導機關由其擔任學徒體格檢查工作。比利時則規定凡領取政府津貼招收學徒者強迫的要舉行體格檢查，其他不拘。(註三三) 奧國各業職業協會在其會章中雖多規定學徒之體格應無疾病並達到某項標準，但政府迄未以法令強制之。一九一九年麵包業工八法 (Bakery Workers' Act of 1919) 始規定該業招收學徒應具備體格證明書。

(丙) 學徒在學習時期之保護：學徒契約之保護及學徒資格之限制均為學徒在其學習前之保護，使學徒在締結契約時不致受僱主，工廠及師父之欺騙；至於在學習時期過程中及訓練完畢後之保護尤為各國政府所注意。關於學徒訓練時期中之保護可分為師父資格之限制，學習期限，學徒人數，工作條件，訓練方法及學習期滿後保護等項。

第一，師父資格之限制：學徒制度之主要目的，在供給學徒以正當及適宜的訓練以培養其工作能力，故擔任訓練者之能力及資格應有比較嚴格的規定以期名符其實，否則徒使學徒浪費其時光而已。各國對此問題之態度及其處理之方法絕不一致。極端自由者有英國。英國政府原則上對學徒訓練採放任主義，故對於師父資格在法律上未加以限制，由學徒本人，學徒父母或其保護人自由選擇之。限制最嚴者有維多利亞，新西蘭，南非聯邦及瓊士蘭得。在此數國內因學徒契約之訂立須經政府機關批准，故政府對師父資格有絕大干涉權，如政府認為其資格不符時待不予以批准。換言之，政府機關實際上具有控制權。至於其他國家則恆由國家規定其資



格。如奧國，保加利亞，法國（以手工業爲限），德國（以手工業爲限），匈牙利，波蘭（以手工業爲限），羅馬尼亞，瑞士，南斯拉夫均規定訓練學徒者均須領取執照方爲合格，無執照者，不得招收學徒。領取執照者資格，各國規定不一，大體係規定其年齡，教育程度，實際經驗及其技藝標準等項。（註三三）一部分國家爲保護女性學徒計，恆有特殊之限制，以防紊亂風紀事件發生。（註三四）

有時法律不僅規定訓練學徒者之資格，並且規定企業設備須達相當標準足使正常訓練能順利進行時方允招收學徒。如奧國，匈牙利均有此類規定。蘇聯一九三三年七月十七日命令規定手工業欲招收學徒時必須由手工業合作社所設立之工業徒弟學校或由手工業生產合作社之工場成羣的招取，大批的訓練，在此種制度尙未實行之區域方允各技師及工匠招收個別的學徒。

如師父因種種原因不能履行其職務時，學徒可以自動的停止此種關係，或由政府機關剝奪傳授權。保加利亞，丹麥，法國，德國，匈牙利，波蘭，羅馬尼亞，西班牙及南斯拉夫規定品行不端或犯罪足以構成剝奪傳授權之原因，其他如傳授人不能或不願履行契約義務，傳授人教導無方或不能指導學徒工作亦爲各國法定的原因之一。保加利亞，匈牙利及南斯拉夫則規定傳授人如不允許學徒加入學徒學校（Apprentice School）亦爲學徒自動停止此種關係原因。新西蘭則授權仲裁法庭（the Court of Arbitration）允其就個別情形決定之。

第二，學習期限：學徒之學習期限大多數國家均以法律規定之。有規定其最低期限及最高期限者，亦有僅規定最高期限者。其規定方法有由政府以法律規定者，有由政府授權管理學徒機關規定者，亦有由以法律規定一最高期限後再由管理學徒機關就各業情形規定其最高期限者。普通以採用第三法者爲最多。如德國手工業學徒期限由法律規定其最低期限爲三年，最高期限爲四年。事實上係由商業院在徵詢相關職業工會之同意後再就各業情形規定學習期限然後呈請最高行政當局核准施行。普通多定爲三年。保加利亞，芬蘭，南斯拉夫，匈牙利均由相關部長在政府法律規定範圍下，規定各業學徒學習期限，但得各該業僱主協會之同意爲條件。（註三五）蘇聯法律上規定學徒之最高學習期限爲四年。至各業之實際期限，則由勞動人民委員部得全蘇工會聯合

會及教育人民委員部之同意後決定之。英國在法祥上並無規定，政府亦不干涉，均由習慣及各業協會自動決定。普通多為五年至七年。如一般機械業及造船業為六年，建築業為五年至七年，家具業為五年，印刷業為七年，麵包業及糖果業為五年至七年。美國聯邦學徒委員會之學徒草案規定學習期限至少在四千小時以上。事實上據全國工業局 (National Industrial Conference Board) 研究結果普通多為四年。我國法律上並無規定。

為便利雙方當事人計，普通多有試用時期 (Experimental or Probationary Period) 之規則。即在契約訂立後最初時期視為試用時期，在此時期中雙方當事人均可隨時提出解約通告。試用期限之長短各國規定不一，最長者為十五日，最長者為六個月。(註三六)此外瑞士、瑞士、新西蘭規定如有必要時得由學徒管理機關就個別情形核准延長試用期限。

第三，學徒人數之限制：在同一工廠內學徒人數與學習的效率是成反比例的，學徒的人數愈多則學習的效率愈低，反之亦然。故各國均以法律或命令限制學徒人數。人數限制之標準各國之規定不一。有以技師人數為標準者，有以該業被僱者總數為決定標準者。限制之方法各國亦不一致。現分別分析於次：

瑞士、蘭得、維多利亞、南非聯邦規定各業學徒人數由管理學徒機關分別決定。新西蘭則由工業法庭徵詢該業僱主僱工或第三者之同意後規定。德國規定如該業僱用人數過多時得由地方政府下令減少學徒人數，如太少時可以增加之。一九三四年以後四年計劃總裁可以根據各業情形，規定各工廠招收學徒數目。蘇聯在其勞動法典中規定所有各業學徒人數由團體協約規定之，但其人數不得少於勞動人民委員會同工會中央聯合會及各相關經濟當局所決定之人數。一九三三年政府又以命令規定手工業學徒人數之最高限制，在合作工場中每一個社員只准招收兩個學徒，在私人工場中每一個技師亦只准招收二個學徒。在我國則規定工廠所招學徒人數不得超過普通工人三分之一。如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。(工廠法六十三，六十四兩條)



第四，訓練方法之規制：技藝傳授人訂立學徒契約後，即有計劃的訓練學徒，培養其工作技能的義務，而如何能順利的達到此目的亦為政府所注意。一部分國家在法律上對於學徒之訓練並不加以限制，但僱主不能給予學徒以良好訓練時則由學徒提出訴訟，視為破壞契約。但有一部分國家則在法律上予以積極的規制。其規制方法有三，普通各國均聯合使用之。第一，規定訓練課目及進度，有時並規定訓練時數。第二，在學徒學習期中由政府機關隨時監視。第三，隨時抽考學徒，以測驗傳授者之訓練成績。

有一部分國家除規定學徒之訓練方法及課程外，並強迫學徒在隣近補習學校或補習班入學以增進其知識。在瓊士蘭得，保加利亞，丹麥，芬蘭，德國，匈牙利，盧森堡，新西蘭，波蘭，羅馬尼亞，瑞士，南非聯邦及南斯拉夫在法律上均有此規定。法國在其一九一九年技藝教育法中亦有類似規定。美國亦規定學徒每年應受一四四小時之補習教育。普通學費應由僱主供給，僱主在其工廠內組織補習班者聽之。僱主如不允學徒參加時，由政府警告或處以罰金，並構成解除契約之原因。

此外芬蘭，法國，瑞士，蘇聯及南斯拉夫均禁止學徒從事學習以外工作以防止其學習受到影響。

第五，工作條件：所謂工作條件係指學徒之工資及工作時間而言。關於學徒之工作時間，普通多依童工時間法之規定，我國亦然。至於工資則各國規定不一。有一部分國家如英國，保加利亞，丹麥，芬蘭，法國，德國，匈牙利，盧森堡，波蘭，政府係採不干涉態度，由傳授人及學徒根據習慣及其各業之會章規定之。有的國家則規定僱主或傳授人應給付工資。如奧國規定學徒在其學習期滿三分之一以上後應給與工資，工資率由該業僱主協會合同工會決定之。南斯拉夫則規定學徒在其第一年期滿後應給與工資，最低工資率由工商部長得社會及健康部部长同意後以命令公佈之。蘇聯學徒工資由團體協約決定。一九三八年模範團體協約規定學徒工資率共分爲四級，最低級與最高級之比爲一比二。第一級工資爲每月七五盧布至九〇盧布，此數視工作之性質而定。以後每六個月舉行試驗一次，決定其是否升級。學徒經過最後一次試驗後，其工資率不得低於成年工人之第三級工資率。美國在公平勞動標準法中規定學徒工資率以該法所訂之最低工資爲準，如該業認爲實行此制有減少

就業之危險時，得申請准予在最低工資率之下給付工資。再由公平勞動法行政專員特許之。我國則規定學徒於習藝期間之膳宿醫藥費均由工廠負擔，並於每月酌給相當之零用。

第六，學習期滿後之保護：學徒學習期滿後大多數國家均強迫僱主或傳習者給予離開證 (Leaving Certificate)，如該國規定須經過考試時，考試及格後給予證書以便其在外尋找工作。主持考試機關多由僱主團體，工會及政府三方合派代表組織考試委員會，亦有由僱主及工會雙方合組考試機關者。我國在此方面並無規定。以外各國多規定僱主不得限制學徒於期滿後營業之自由。此為個人主義國家之規定，至於國家主義國家及社會主義國家則學徒期滿後之職業及工作地點均由政府以命令決定，其本人並無選擇之自由。

## 第二節 女工保護(註三五)

女工保護和童工保護一樣，是早期勞動政策最注重的課題，其所以需要保護的理由甚為明顯，在此無庸多贅。各國對此問題既極注意，而婦工立法的歷史又有一百年以上，故其內容頗為完整。尤其自本世紀後，民族主義重新抬頭，無論國家主義的德意，社會主義的蘇聯，個人主義的英美，無不注重本國人口之繁殖及民族素質之改良，女工保護在強烈的民族主義氛圍下又有了新認識和新進步。同時德、意、蘇產業擴張的結果，勞動市場深感供給不足，有增僱女工的必要，女工保護由於事實上的需要而加度強化。

女工保護策的主要內容可以分為母性保護，就業限制，時間保護，道德保護及最低工資五項。第五項將在下編中詳述，現僅逐項將前四者分敘之。

### 第一目 母性保護

僱用婦工時其最應特別注重事項為母性保護 (Maternity Protection)。嚴格的說來女工的一切保護設施設備均與母性保護有關，如危險職業之限制，夜工之禁止，女工最長工作時間之規定，過重負荷之取締，皆係直接的或間接的便利母性職能的發揮及保障後代的福利，但此為廣義的母性保護，本目係以狹義的母性保護為對



凡直接以保障女工在母性時期為目的之一切設施謂之母性保護。換言之，凡規定女工在懷妊，分娩，育嬰及看管幼童時之保護設施及工作條件者謂之母性保護。在此界說之下，其主要內容可以分為懷妊及分娩時期之保護，分娩後之保護，經濟及其他方面之援助三項。大體說來，母性保護在德，意及蘇聯各國極為重視，而英，美，法等個人主義國家則比較忽略。

(甲)懷妊及生產時期之保護：女工在懷妊及生產時期之保護就其內容分可以分為分娩前後工作之禁止，休假時期工作之保留，產後病休假之特許等項，但為便於比較起見，茲以國別說明於次：

第一，英，美，法三國：英，美，法等個人主義國家對母性保護極不重視。如以美國而論，僅有六州禁止女工在分娩前後若干週從事工作而已。Massachusetts 州一九一一年頒佈法令禁止女工在分娩前兩週及分娩後四週內工作，此為美國最先注意母性保護之一州。繼之而起者，一九一二年有紐約州，一九一三年有 Connecticut, Vermont 二州，一九一九年有 Missouri 州，一九二一年有華盛頓州，一九二三年有菲列濱島。各州內容大體相同，均禁止女工在分娩前後二週，三週或四週從事工作。英國亦同樣採漠視態度。一九〇七年工廠法第六十一條規定僱主不得僱用分娩不滿四週之女工，此為英國對於母性保護之唯一規定。一九三六年公共健康法及一九三七年工廠合併法僅重申此點，並無新的規定。法國對此雖較有重視，但與德，意，蘇各國相較誠瞠乎其後。在其勞動法典第五十四條中禁止僱用分娩未滿四週之女工工作。在第二十九條又規定女工因生產病關係可以在分娩前後六週請假休養，於必要時得延長三週。故僱主不得以女工因在分娩前後連續缺席十二週將其解僱，如有醫生證明書時，可以延長至十五週。女工因懷妊時可以不預先通知僱主而逕行終止契約。

第二，意大利：意大利之注意女工的母性保護為法西斯當政後之事實，在以前僅有若干不完全規定散見於勞動法規中，至一九二二年以後政府對此問題始特別注重。其最初頒佈之法規為一九二七年七月二日之女性工資者及薪俸人員懷妊及分娩時期保護法 (Act No. 1289 of 2nd July 1927. Respecting the Protection of

Female wage-earning and salaried employees during pregnancy and Confinement) 。一九三〇年頒佈施行條例。至一九三四年三月二十二日又頒佈女工母性保護令 (Legislative Decree No. 654 Respecting the safeguarding of Maternity among working woman, Dated 22 nd March 1934) (該項立法令於一九三四年七月五日改爲第一二四七號法律) 一九三四年十二月二十四日又頒佈母性及兒童合併保護法 (Decree No. 2316 of 21 Dec. 1934: Consolidated text of Maternity and Child Welfare laws) 。

凡女工懷妊後應向全國兒童及母性保護會 (National Institute for the Protection of Mother and Child) 領取懷妊證明書，證明書中應假定分娩日期。證明書由該會免費供給。女工懷妊後在下列時期內僱主不得僱用，女工自己亦不得工作。

- (一) 懷妊證明書上所假定之分娩日期以前一個月起；
- (二) 如分娩期在假定期後，假定期後至分娩期前；
- (三) 分娩後六個星期內。

如經女工自動請求及醫生證明其體格足以擔任其所從事之工作時，則禁止僱用期限可以縮短至假定分娩期前三星期及分娩後三星期。女性使用人懷妊時，在其假定分娩期前六星期起可以休假三個月。

女工及女性薪俸使用人因懷妊請求休假時，在休假期中應將其位置保留。如因懷妊及生產所發生之疾病可以請病假，病假時期可以超過上述休假期三個月。失虞及不慎墮胎所發生之病疾照上述情形辦理。自動墮胎則爲例外。婦工懷妊後送懷妊證明書於僱主，若其本人願意工作時，僱主在其懷妊期中不得解僱。在假定分娩期前三個月內不得從事負載重物工作。(註三六)

第三，德國：國社黨當政後，關於女工之母性保護多沿用社會民主黨之法規。一九二七年七月十六日之女工分娩前後僱用法，同時十月二十七日之修改法對於女工分娩前後之六週內均禁止工作。一九三八年四月三十日之工作時間法亦有同樣規定。一九二七年法律原則上雖禁止女工在生產前後各六週內工作，如女工因經濟窘



迫時可以放棄此種權利，自動縮短休息時間。希特勒當政後一方面以法令廢除此種例外，一方面由勞動陣線草擬簡章要求僱主採納。一九三七年勞動陣線婦女部要求各業僱主採行下列條款。(一)懷妊女工在其生產前六週及生產後六週一律不得從事工作，僱主應補足其工資與分娩給付之差額。(二)從懷妊期六個月以後至生產後三月以前時期內，僱主不得因懷妊及生產的原因開除女工；女工如其健康及嬰孩需要得請求從事輕鬆工作，僱主不得減少其工資。在此時期內嚴禁延長工作，夜工及計件工作。此兩項建議在一九三八年中有四千工廠已採用，列於工廠規則內。有百分之八十以上之僱主承認給付女工工資及其分娩給付之差額。在勞動專員所頒佈之超工廠規則亦有同樣規定。(註三七)

第四，蘇聯：勞動法典第一三一條規定體力勞動婦女在其分娩前後各五十六日內禁止工作，精神勞動婦女在其分娩前後各四十二日內禁止工作。特殊性質之女使用人在休假前後可以休假各五十六日。一九二四年五月二十二日伐木業健康條例及一九三二年禁止女工從事礙害健康勞動令中禁止懷妊女工在伐木業，木材搬運業及設立電線業工作。一九三六年六月二十七日母性救濟法規定：懷妊女工如自覺其現行工作甚為吃力，經醫生檢驗後可以調任比較輕鬆性質之工作，其工資不得減少。

女工分娩後因產後病症不能工作時可以請求延長休假至兩個月，在此時期內，照常給付工資。在原則上禁止解僱懷妊女工，如因特殊事故須經勞動檢查員核准方可解僱之。如因女工懷妊原因拒絕僱用或減低其工資時，則認為觸犯刑章，處六個月以下之苦役或一千盧布以下之罰金。

(乙)生產後之保護：生產後之保護普通係指女工育嬰之保障而言。此點在個人主義國家亦不甚注意。如英國僅於一九三六年公共健康法規定公共福利機關有供給育嬰女工以必要設備之義務，其他方面毫無提及。美國各州及聯邦法令對於此點亦未加以規定。法國則比較重視。在其勞動法典第五十四條中規定女工在分娩後一年中除一般的休息時間外，每日應有兩次哺乳時間，每次半小時，該廠有育嬰室之設備時，則每次為二十分鐘。凡企業僱用一百個以上女工時，應設置育嬰室以供看顧一歲以下兒童之用。我國工廠施行法第二十條亦規定工廠

僱用女工者，應於可能範圍內設託嬰所，並僱用看護人妥爲照料。至於德、意、蘇各國，對此方面特別重視。茲分述三國情形如下：

第一，意大利：意大利規定女工自生產之日起一年內在一般的休假時間之外，每日應有兩次哺乳的休息時間，如工廠已設立有嬰室時，每次休息時間爲半小時，在此時間內女工不得離開工廠；如工廠未設立有嬰室時，休息時間每次爲一小時，在此時間內，女工可以離開工廠。女工哺乳休息時間應計算於工作時間內，並照常給付工資。

凡工廠僱用十五歲至五十歲之女工五十人以上時應設立育嬰室。若工廠對於育嬰女工特別優待，女工哺乳甚爲便利無設立之必要時，得由業團部長特許免設。如工廠僱用十五歲至五十歲以上女工達一百人以上時，除應設置育嬰室外，應僱用職員妥爲照管看護。育嬰室設備應合乎健康及衛生之要求，光線及通風應特別注意，冬季應生火。

第二，德國：在一九二七年七月十六日女工分娩前後僱用法中規定女工在分娩後一年內每日應增加休息時間以便哺乳嬰兒，如其休息時間爲一小時，則每日爲一次；如其休息時間爲半小時，則每日爲兩次，視工作性質決定之。育嬰女工絕對禁止延長工作及夜工。一九三四年後由於國社黨各附屬機關及勞動陣線之活動，各廠多設立托兒所或育嬰室以供女工育乳兒童。

第三，蘇聯在一九二二年勞動法典及母性救濟令中規定，除普通休息時間外，育嬰女工應增加特別休息時間，以便其哺育嬰兒。休息時間次數及每次時間長短由工廠規則中詳定之，但至少每工作三小時半應休息一次，每次最少爲半小時，休息時間計算於勞動時間內，照常給付工資。在一九二六年一月二十九日第二一三〇九號命令中強制工業工廠如僱用女工時應一律設置托兒所，至一九三〇年，一九三五年，一九三六年又頒佈各項命令規定托兒所幼稚園之設立。其詳見下段。此外又頒佈法令嚴禁育嬰女工延長工作，從事夜工及從事伐木，運木及設立電線等工作。如僱主欲解僱有一歲以下兒童之女工時須得勞動檢查員之同意，否則予以處



(丙)經濟及其他方面之援助：女工在懷孕及分娩以後若干時期內既不能從事工作而費用又極為繁多，苟政府不予以經濟方面之援助則其生活困苦，足以影響其本人及兒童之健康，故各國咸注意之。普通對於女工在懷孕及分娩以後之經濟補助均採健康保險或母性保險方式。據國際勞動局研究截止一九三八年年底止全世界已設立保險制度支付母性給付者達五十國，此種制度之流行於此可見。(註三八)就國別而論，個人主義國家咸採此種制度為援助懷孕女工之唯一方法，而國家主義國家及社會主義國家則兼採他種方法，以加強女工之保護。女工的母性保險將在社會保險中分析，在本段僅將德、意、蘇三國在保險制度之外的方法介紹之。

第一，德國：一九三八年二月十六日法令規定凡女工其母性給付每週不超過五十馬克其工資每月不超過五百二十馬克者一律免稅所得稅以增加懷孕女工之收入。一九三四年政府令各企業工廠僱用女工達一定數目以上者應設立托兒所。一九三七年共設四千所以上，三倍於一九三六年之數目。在柏林國社黨黨部曾設立四百個托兒所，以哺養工廠女工之兒童。

國社黨為使有兒童之女工得到例外的休息時間計，乃提倡育嬰運動 (Mother and Child Movement)。鼓勵中等學校女生及其他未正式從事職業之女性，代替有兒童之女工在其家中處理家務，看管嬰孩，照料兒童，或女工在分娩時給予幫助。服務女生為自動服務性質並不需要報酬。據官方報告，在一九三七年中分娩期中女工得到幫助者為十八萬人，一九三八年增為二十二萬人，自動看管嬰孩者亦由十五萬三千人增至二十一萬人。(註三九)

一九三四年起德國又實行大家庭津貼制，以獎勵生育。一九三七年八月三十一日，一九三八年三月十五日曾兩次擴大其範圍。凡大家庭每年收入在八千馬克以下而家主未加入社會保險時可以得到定期的津貼，津貼的多寡視兒童數目而定。如家主已加入社會保險，當其第三個小孩出生後每個小孩每月津貼十馬克，第五個小孩出生後，每個小孩每月津貼增至二十馬克。如兒童年齡在十六歲至二十一間不能工作或在學校求學，或正在

受職業訓練，或其收入未達一定標準，亦按前例津貼之。(註四〇)

第二，意大利：在意大利由全國母性及兒童保護會負責從事協助推進有利婦孺工作。該會成立於一九二五年十二月，至一九二七年始正式工作。在羅馬設有總會，各省設有分會，各縣及各城市設有委員會。至一九三三年改組，將各城市之委員會一律取消而代之婦孺保護專員。改組後，權力集中，組織簡單，工作進行益爲便利。(註四一)

該會之主要工作爲協助懷妊婦女及代其管照三歲以下之兒童。凡家境貧困婦女(尤其女工)，在其懷妊時至分娩後三年內由該會給予妊婦及其出生後之兒童以種種便利。如醫藥之津貼，經費之援助，免費治療等等。如其家庭無法贍養其兒童時，該會尙可繼續幫助，使兒童可以得到健全之教養與發展。近年又提倡育嬰服務(Women Visitors' Service) 鼓勵婦女代替兒童甚多而家庭貧苦之主婦看管兒童。

該會經費來原由於政府補助者每年約一萬萬里拉，由於各業協會及各業聯合會補助者約一千二百萬里拉，由於公私機關及個人捐助者所佔成分較低。至於每年支出在一九三三年以前約一萬萬里拉，近數年來因業務發展支出較前膨脹。(註四二)

第三，蘇聯：蘇聯對此方面之施設甚爲周密，現分爲經濟之援助及托兒所育嬰室之擴充兩點說明之。

(一)經濟援助：女工在分娩時一切費用由政府負責。女工一律參加社會保險。在其分娩前後各五十六日休假期內給與與工資相等之暫時無工作能力之給付。一九三八年新法將津貼時期減爲分娩前三十五日，分娩後二十八日。嬰兒出生後一月至九月給予育嬰津貼，每月十盧布，此外有分娩津貼四十五盧布。至一九三六年又實行大家庭津貼制。該制始於一九三六年六月二十七日蘇聯中央執行委員會及人民委員會之命令。該會規定凡有六個小孩之家庭以後每添生一個小孩時，每年津貼二千盧布，津貼時期爲五年，自出生之日算起。如有十個小孩之家庭又添生一個小孩時，出生時給予一次津貼五千盧布，自小孩出生第二年起每年津貼三千盧布，至小孩出生後四年爲止。(註四三)



(2) 托兒所，育嬰室，產科醫院之擴充：一九二六年一月二十九日政府頒佈法令強迫各企業工廠，凡僱用工人若干人以上者必需設立托兒所及育嬰室。隨後於一九三〇年十二月二十八日頒佈之企業政府機關及合作社女工僱用法中亦有詳細之規定。最重要之法令有一九三五年七月六日頒佈之托兒所及育嬰室設置令，一九三六年四月十九日之改進工人生活基金令，及一九三六年六月二十七日之擴充產科醫院托兒所及幼稚園令。根據上述法令規定，凡僱用女工在二十人以上之工廠，企業，或機關均強迫設立托兒所及育嬰室。托兒所及育嬰室之保管概由工會負責。現將蘇聯一九三七及一九三八兩年產科醫院，托兒所幼稚園擴充計劃分析於次，即可知其對此方面之注意。

在一九三九年一月一日以前公共健康人民委員部在各城市，各工業中心及各省會增加產科醫院之床舖一萬一千個，在鄉村增加三萬二千個。此外又增設一萬四千個接生所以協助不在產科醫院分娩之婦女。在城市，國營農場，工廠，鐵路中心自一九三六年起至一九三八年年底止，托兒所舖位自四十萬增至八十萬，在鄉村常設托兒所增至五十萬個，季節性之托兒所增至四百萬個舖位。在城市，工業中心及省會設立牛乳分配處 (Milk Distribution Centres) 八百所，以供一千五百萬三歲以下兒童之用。

幼稚園以前係教育人民委員部管理，至一九三五年七月後改由企業或工廠之工廠委員會負責經營。每個幼稚園之行政由企業經理處，工廠委員會同共產主義青年團組織委員會公共管理之。教育人民委員部僅經管地方性質之幼稚園。此類幼稚園招收人數太少不能單獨成立幼稚園之工廠之工員子女。一九三八年計劃規定在城市，工業中心及鐵路中心之幼稚園位置應增至二百一十一萬個，國營農場及鄉村之幼稚園位置應增至三十萬，集體農場應增至七十萬。(註四)

## 第二目 時間保護

女工之時間保護大體與童工相同，其相異之處不多，現以英，美，德，意，蘇及我國法規分析於次：

(甲) 英國：一九三七年工廠法中規定每日工作總時間(就餐及休息時間除外)至多不得超過九小時，每週

不得超過四十八小時。僱傭時間每日不得超過十一小時。原則上禁止延長工作，但工廠工作緊張時得延長之，延長工作時間每週不得超過六小時，每年不得超過一百小時，每年不得超過二十五週。每日工作時間連延長時間在內不得超過十小時，每日僱傭時間不得超過十二小時，僱傭時間在上午七時以後下午九時以前。至於延長時間之限制，延長時間數之增加，完全按照未成年辦法辦理。

女工每班工作在四點半以上時，至少應有半小時以上之休息時間或就餐時間，如在工作當中有十分鐘以上休息時間時，則其每班工作可以延長至五小時。禁止女工在夜間工作。至於每週休息日，每年休假日與童工相同。

(乙)美國：從十九世紀三十年代開始美國即已注意女工勞動時間限制運動。首先頒佈法律規定勞動時間為十小時者為 New Hampshire (一八四七年)，至一八四八年有 Maine 及 Pennsylvania 兩州，一八五一年有 New Jersey 及 Rhode Island 兩州。此數州在法律上雖已規定為十小時，但無救濟手段以處罰違法者。至一八五二年 Ohio 州通過十小時工作法，並規定如強迫女工從事法定最長時間以上之工作時，即予以刑事上的處分後，各州亦紛紛倣效。自一九〇八年聯邦最高法院承認 Oregon 州十小時工作法合乎憲法規定後，女工勞動時間限制得一新的鼓勵，截至一九三六年底止全美除 Alabama, Florida, Iowa, West Virginia 四州外均已成立法律限制女工最長工作時間。每日最長工作時間定為八小時，每週為四十八小時者有十四州，每日定為九小時每週五十四小時上下者有十四州，每日為十小時及十小時以上，每週為五十四小時以上者十七州。

(註四五)

以上各州法律管轄範圍不一，大體均包括製造業，及其他類似職業，家內勞動則視為例外。延長工作時間的條件在法律上分別規定，其時間長短亦有限制。有少數州雖未規定延長時間條件，但法律上規定延長時間工資率應高於平時工資率。

有少數州除由法律規定一般的最長工作時間外，並組織委員會專門研究女工工作條件之改良，若認為有必



要時得分別規定某區或某業之最長工作時。此制優點頗多。以由委員會決定最高工作時間，則時間之規劃不僅可以將影響女工健康之特殊因素加入，並可根據該地環境，該業工作性質及工作緊張程度加以調整。California 及 Oregon 兩州僅允許委員會減少法定工作時間，Ohio 及 Wisconsin 則規定委員會所規定之時間可以高於或低於法定時間，Kansas 州在法律上並未規定，由委員會酌量情形全權決定之。

禁止女工夜間工作，在美國有十七州在法律上以明文規定之。Massachusetts 爲頒佈該項法令之第一州，該州於一八九〇年通過法律禁止製造工廠及機械工廠女工在上午六時以前下午六時以後從事工作。隨後將其法律擴充至紡織業。一九一七年 Wisconsin 州亦頒佈行政命令禁止製造業及洗衣業女工在上午六時以前下午六時以後從事工作。其他各州則以少數職業爲限。Oregon 州則由工業委員會以行政命令禁止機械業洗衣業及製造業之女工從事夜間工作，Kansas 亦由工業委員會禁止倉庫業，工廠及洗衣業女工在夜間工作。至於休息時間則大多數州規定女工每日應有半小時至一小時之休息時間，有的州則規定女工在連續工作五小時後應休息半小時。放假日，年假日及每週休息日之規定多與成年男工相同。

(丙)意大利：意大利一九三四年新法規定所謂未成年婦女 (Woman under age) 係指已滿十五歲而未達二十一歲之婦女而言，十五歲以下爲兒童，二十一以上則爲成年婦女。關於未成年婦女及成年婦女之時間保護規定如次：

女工 (包括未成年及成年) 每日工作以八小時爲原則，如有特殊情形必須延長時，每日以十一小時爲限，十一小時以上者絕對禁止。工作時間之計算自入廠之時起至散工之時止，休息時間不包括在內。女工連續最長工作時間爲六小時，每日工作六小時以上不到八小時者，應有一小時之休息時間，每日工作八小時以上者應有一點半鐘之休息時間。在休息時間禁止從事一切工作。工廠女工不得從事夜間工作，如意皇欲得全國業團聯合會同意後得以敕令擴充至其他產業。其例外情形與童工相似，茲不重贅。每週休息日，放假日，年假日與成年男工同。

(丁)德國：在德國女工工作時間每日不得超過八小時，如因公共利益迫不容緩時，僱用十人以上之工廠可延長女工工作至十小時，得勞動部工廠檢查員之同意後得延長至十二小時，但以其勞動時間中大部分僅須出席不必工作者爲限。工廠因預備開工或預備結束時得延長工作一小時。女工工作時間在四小時至六小時者，應至少休息一刻鐘，六小時至八小時者，休息半小時，八小時以上者休息一小時。女工有家庭任務時，午餐後應延長休息時間半小時。女工工作時間應在上午六時以後下午八時以前。如分班工作時，可以延長至下午十時前。但亦有例外。如工作程序有繼續性，或季節性之工廠非舉行夜工不可時，得由勞動部允其僱用女工在夜間工作，但夜工工作時間最高不得超過十小時，工作時至少有休息時間一小時以上，夜班與日班每週輪換一次。又因工作緊急得自上午五時起至下午十時止工作，但每年不得超過四十次。如工廠失虞或其他不可抗力之原因以致工廠工作停頓，僱主得工廠檢查員之許可後，可以舉行夜工四週，在特殊性質下得延長至四週以上。週休息日，放假日及年休假日則依成年男工規定。

(戊)蘇聯：蘇聯女工工作時間完全依男工規定，其所不同者即禁止女工夜間工作，但亦有例外。在其勞動法典第一三〇條規定勞動人民委員會在得工會中央聯合會之同意後得允許有絕對需要之企業僱用女工從事夜間工作。妊婦禁止延長工作及夜工，但在一九二九年五月二十七日七小時工作法令又規定凡實行七小時工作日之企業，女工懷妊六個月後及分娩後六個月內不得在夜間工作。其他方面之規定與成年男工相同。

(己)中國：我國在此方面之規定與成年男工完全相同，僅禁止女工在夜間十時至翌晨六時之時間內工作而已，其他並無特別規定。

### 第三目 就業限制

女工之就業限制之所以爲各國立法家所注意，其原因似有四層。其一，大部分女工體力不如男子，故工作負擔超過一般婦女所能擔任之程度時，恆足以妨礙其身體之正常發展及容易發生失虞。其二，根據多數專家意見，女子一部分器官構造特殊，極易中毒，其抵抗刀較少。(註四六)其三，女子因生育關係，有特別保護之必



要。此爲女工就業限制之主因。工作過度及工業中毒 (Industrial Poisons) 對於女性之不良影響甚於男性。以工作不正常及工作繁重使女子生產器官發生不正常現象而影響其分娩。如鉛毒，銅毒及水銀毒可使婦女產，女子負荷重物及久立不動足使其骨盤變形或子宮移位。凡此種種之影響均與下一代之康健有莫大關係。故母性保護不僅只注意其懷妊時期及分娩以前，整個的工作時期亦在注意之列。其四，社會心理，及各國習慣均認爲對於女工工作應有特殊保護之必要。(註四七)關於女工之就業限制可以分爲有礙健康工作之限制，繁重工作之禁止，及危險職業之取締三方面。(註四八)

(甲)有礙健康工作之禁止：有礙健康之工作主要的爲工業中毒。工業中毒對於女工之害甚於男工，以女子身體抵抗力較爲薄弱，容易中毒，苟不禁禁止女工從事此類工作，不僅其本身蒙受重大損失，且影響下一代健康。普通各國均禁止女工在造鉛，水銀，砒，磷及安息油 (Benzene) 及其化合物等工廠工作。此外各國多禁止女工從事特種化學工業以防中毒，其禁止方法及範圍各國規定不一。

除有害工作外，各國法律尙有其他規定。有的國家禁止女工從事切壓金屬，切玻璃，磨玻璃，及鑽孔等工作，有的禁止女工在惡劣空氣中工作，如氣溫過高或過低之工廠內工作。此外在法律中多規定僱用女工之工廠，多須設置通風設備，添購防止失虞器具，多關太平門及購買消防器具以防火災，設立盥洗室及會餐室等等。女工在比較有礙健康之工廠工作前須由醫生證明其身體足以擔任此種工作。於必要時，須定期舉行體格檢查。

(乙)繁重工作之限制：普通所謂繁重工作 (Heavy Work) 係指工作之性質不適宜女子身體構造，生理構造或超過女子能力所能擔任之工作而言。其主要內容爲負重 (Carrying of Loads) 之禁止及地下工作之限制。(註四九)限制婦女負重工作之方法甚多。如何牙利，荷蘭，瑞士一般的禁止女工從事負重工作，法律上對於重量並未規定，由各執行機關自定之。法國，美國，意大利，蘇聯，在法律上明白規定女工負重之最高限度，如超過時，政府嚴厲處罰之。如英國禁止礦業女工從事負重工作，禁止十八歲以上在羊毛及紡織廠女工負重超過五

十磅，如裝紮甚良時，亦不得超過六十五磅。意大利規定凡從事工業，商業及農業年滿十七歲之女工其負重不得超過二十公斤；如推四輪車時，連車重不得超過一百六十公斤；在火車上管理運貨車時，連車不得超過四百公斤。蘇聯之規定更爲詳細。在勞動法典中規定以手提重時不得超過二十公斤；一輪手推車不得超過五十公斤；四輪車及三輪車裝運時，不得超過一百公斤；兩輪貨車不得超過一一五公斤；鐵路貨車則不得超過六百公斤。女工在懷娠時期，一律禁止擔任負重工作。女子在地下工作則各國法律均禁止之，例外者，僅日本而已。日本在原則上禁止女工在礦坑及地下工作，如煤礦之礦坑不深，經檢查員特許時得允許女工工作。

(丙)危險職業之取締：各國工廠法中均禁止女工打掃機器，替機器擦油，修理機器，安置皮帶及在機器進行中調換齒輪。其他如爆裂性易燃性材料之處理，高壓電機之管理與裝置，在屋頂及建築物上部從事工作均在禁止之列。有的國家則不採全部禁止制，如危險性較低之工作，尙允女工參加，但有設置完備的安全器具及設備爲條件。如荷蘭，加拿大及澳洲一部分州允許女工打掃機器及看管電機。

總之，各國在此方面之立法原則上雖然相同，但繁簡極不一致，有的規定極爲詳盡；有的在原則上予以規定，再由行政機關加以補充。其詳細內容在此不便詳列，在此僅舉其原則而已。

#### 第四目 道德方面之保護

各國政府除注意女之身體方面之保護外，並注意女工道德及風紀方面之保護。有妨道德工作之禁止或限制，各國所採方法不一。有僅在勞動法典中規定僱用女工工廠主有維持道德及公共風紀義務者，如法國，保加利亞，匈牙利，捷克等國是；有授權行政機關允其頒佈命令禁止女工在某幾類有違道德職業或環境中工作者，如德國，希臘，匈牙利，荷蘭等國是；有僅在法律上規定禁止女工在有妨道德之職業工作，但未指明何種職業或規定禁止程度者，如美國一部分州，智利，波蘭，葡萄牙等國是；亦有以法律規定某幾種職業足以礙害婦女道德禁止僱用女工，某幾種職業須有特別規定方允僱用者，加拿大，意大利，德國，西班牙，南美各國是。不論各國之規定方法如何，其主要目的在禁止婦女受不良習慣之引誘而墮落。如墨西哥，波蘭，祕魯禁止婦女擔



任女招待，一九三六年七月三十一日德國禁止女子被僱爲軍人寄宿舍及軍人酒店招待員，意大利亦有同樣規定。又如法國，墨西哥，西班牙嚴禁女工印刷，分配，出售淫穢文字，美國阿海阿及華盛頓兩州禁止女子在旅館充當茶房。

(註一)見：一九二一年教育法第九十二條。

(註二)同上第九十六條，第九十八條。

(註三)所謂「有益」僱傭之標準說法不一。工會年會委員會於一九三七年年底曾致地方教育機關一備忘錄，其標準如次：(一)僱傭時間至少爲十二個月，(二)工作之一部分須爲有組織的訓練使其將來職業純熟，(三)每週工作不得超過四十八小時，工作時間須在上午八時以後下午六時以前，(四)每週除星期日休息外，並另有半日休息，及年假兩週。地方教育機關亦曾舉行會議規定其標準如次：(一)工作不得爲季節工作或短期工作，在其滿十五歲以前不得無故中止其契約。(二)其工作時間每週不得超過四十四小時，每日休息時間包括在內。(三)每週工作至多六日，不得延長工作並禁止夜工。(四)年休息日至少一週，工資照付。其他如 National Union of Teachers 亦有相似標準之規定。

(註四) Wyoming 僅禁止十六歲以下兒童從事特別危險性工作，對於一般性工作則無規定。Delaware, South Dakota, Texas, Washington 則規定如兒童家庭特別貧窮時，則視爲例外。

(註五)普通認爲打掃機器，在機械行動時擦油，調整皮帶，使用壓神機，磨碎機，洗滌機，鋸板機，鑽孔機；製造鉛製成品及配合有毒性酸等工作爲危險性職業。在礦坑工作，照管開口爐，在鐵路工作，製造爆炸品等工作爲特別危險性工作。

(註六)詳見：Report of Advisory Committee on Employment of Minors in Hazardous Occupations: Monthly Labour Review Dec. 1932, p.p. 1312—1622。

(註七) Hammer V. Degenhart, 217. U. S. 251. 38. Sup. Ct. 529。

(註八) Bailey V. Drexel Furniture Company, 259. U. S. 20. 42. Sup. Ct. 449。

(註九)見：L. L. I. 10. May 1937. p.p. 208—210 及 7. August 1939. p.p. 192—194。

(註一〇)詳見：Elmer F. Andrews: The Administration of Fair Labour Standards Act in U. S. A.: I. L. R. Vol. XI, No. 5, Nov. 1939. p.p. 620—624. 關於危險性職業名單，兒童科於一九三九年九月曾公佈一批，詳見：I. L. I. 6. November 1939. p.p. 162—163。

(註一一)詳見：I. L. I. 15. May 1930. p.p. 627—628。

(註一)見· I. L. I. 3. April 1939。

(註二)全文詳見· I. L. O. Legislative Series 1934. Italy 6。

(註三) Child Labour Facts and Figures, Chap. I. U. S. Department of Labour。

(註四)詳見· 一九三七年工廠合併法第九十九條，及第一〇〇條。

(註五)美國除 Idaho 州外各州均有就業許可證制度。許可證之核發通常由學校核發。許可證之內容及簽發手續各州不一。內容最完備者為 Ohio 州。茲根據該州法令詳述於次：

凡未持許可證之十八歲以下兒童，僱主一律不得僱用。持證人在其工作時間，許可證由僱主保存，工作期滿或僱傭中止時，由僱主直接退回原核發機關。就業許可證由各地教育當局核發，請求核發時應繳下列文件：(一)學校證明書，對於年齡，寫作能力，學校原級，詳細填寫，由該生最後肄業學校校長簽字。(二)年齡證明書如出生證，受洗證，及其他文件。如無上列證明書時，由其父母及地方上有名人士二人至三人宣誓證明。(三)體格證明書：由校醫或註冊醫生開具之。就業兒童親自攜帶上列文件至核發機關應面試檢驗。如核發機關認為合格時，即核發之。核發機關每月須呈月報表於州勞動部，詳列本月核發許可證數目，領證人姓名，許可證退回數目及持證人姓名，以及未核准者姓名，僱用童工僱主姓名及其地址，兒童從事之職業，工作性質等等以便州勞動部參核。詳見· Woodbury, Helen S. *Summary Standards Applicable to the Administration of Employment Certificate Systems*: U. S. Department of Labour, Children Bureau. p.p. 18-44。

(註六)詳見· 一九三四年四月二十七日法令第八條，及第九條規定。

(註七)意大利規定童工負重之限制如次：

十五歲以下之男童至多不得超過十五公斤。

十五歲至十七歲之男童不得超過二十五公斤。

十五歲以下之女童不得超過五公斤。

十五歲至十七歲之女童不得超過十五公斤。

十七歲以上之婦女不得超過二十公斤。

(註八)詳見· I. L. O. Legislative Series; 1937, Great Britain, 20。

(註九)在一八四二年 Fall River 若士民認為現行工作時間對於兒童，頗有虧乃請求州議會制定法律禁止。該州議會根據此項請求乃於該年制定童工工作十小時法，適用於製造業工廠之十二歲以下兒童，此為美國最早通過童工工作法之一州。同年 Connecticut 亦通過十小時工作法，適用於棉織業及羊毛業工作之十四歲以下童工。在南北戰爭中有 New Hampshire 1913; Pennsylvania 1848; New Jersey 1811; Maine 1343; Ohio 1332 五州通過童工工作十小時法。在比五州中除 Pennsylvania 州法律僅適用於紡織業外，其他



四州則適用於所有製造業。隨後在一八五三年 Rhode Island 亦規定十二歲至十五歲之兒童每日工作不得超過十一小時。上列各州法律上雖已規定最長工作時間，但無執行機關及一定數手段，結果等於具文。如 New Hampshire 州認為如得其父母或保護人之書面同意即可爲例外，New Jersey Pennsylvania 認爲只要 主申明有延長工作必要及得其本人同意時，即可不負責任。

(註二) 其他 Florida, Georgia, Idaho, Michigan, New Hampshire, South Carolina, North Dakota 及 Texas 八州規定童工年齡爲十四歲，其最長工作時間爲八小時。

(註三) 所謂夜工係指工作時間包括在下午十時以後上午五時以前。

(註四) 詳見 I. L. O. Legislative Series 1931, Italy。

(註五) I. L. O. 1. 3. April 1939。

(註六) 關於學徒保護詳見 Stewart Scrimsnaw: Apprenticeship, Principles, Relationships, Procedure, (N. Y.) 1923。

(註七) 詳閱 Report of an Enquiry into Apprenticeship and Training for the Skilled Occupations in Great Britain and Northern Ireland H. M. Stationery Office, London, 1923—1923. 及 John Golan: Youth in British Industry, 1937。

(註八) 法國在大革命時期，基爾特制度完全被破壞，學徒制度因一七九一年三月二日之法律亦失卻其法律地位。至本世紀後學徒制度之需要甚爲迫切，故國家又重新頒佈若干法令以規制之。最有名者有一八五一年之法律，一九一九年七月二十五日之 Another Law, 一九二八年三月二十日勞動法典之規定，一九三六年六月二十四日團體協約法中關於學徒契約之規定，以及一九三七年三月十日手工業學徒制度法規之頒佈等等。

意大利並無專法討論學徒制度，僅一九二六年七月一日集體勞動關係法中有一部分條款規定之。此外各業團及全國協會聯合會之團體協約均曾注意此點。

英國規定學徒契約之法律始於一八五九年之工業法典，隨後又會頒佈多數法律修改之，最後之法令爲一九三五年十二月三十一日之法令。

英國各州各聯邦政府，在以前並無專法管轄學徒契約之簽訂及決定學徒制度，至一九三七年八月十六日國會通過法案以干涉之。本書所討論者，係以此爲根據。各國詳情可參閱 I. L. O. 出版 Technical and vocational Education and Apprenticeship Geneva, 1933. p.p. 112—121。

(註九) 管理學徒訓練之機關分爲三種。第一種爲學徒行政局 (Apprenticeship Executive) 及第二種學徒委員會 (Group Apprenticeship Committee) 第三種爲地方顧問委員會 (Local Advisory Committee)。學徒行政局 最高級之中央機關，學徒委員會則爲某業或某一羣職業之行政機關，後者則爲地方性機關。詳見 Technical and Vocational Education and Apprenticeship, p.p. 150—151。

(註二九)各國關於學徒契約之登記及備案規定不一。現擇要說明於左：

法國規定學徒契約除須向保安法庭及市長處備案後，如爲手工業之契約時，須向手工業院(Chamber of Handicrafts)登記。

蘇聯規定在鄉村區域時，學徒契約應呈一張於該村蘇維埃；如在城市，須呈一份於市蘇維埃。

我國規定工廠招收學徒須與學徒或其法定代理人訂立契約，共備三份，分存雙方當事人及送主管官備案。

美國公平勞動標準法規定學徒與僱主或僱主協會成立書面契約時，應由州學徒委員會或其他該州類似性質機關之批准，如該州無此類性質之機關存在時，須由聯邦學徒委員會批准。如學徒契約所定之工資低於最低工資時，應由僱主及學徒填呈申請書連同契約送交公平勞動法行政專員，行政專員認爲契約內容合乎規定時，即簽發特別許可證。批准其契約所訂之工資率及學徒期限。

在丹麥，學徒契約應在地方警察當局備案。在德國則規定如治安機關須要備案時，必需呈交；如不需備案時，則可。必。在手工業如僱主爲手工業協會會員時，必須呈送一份於該會。

(註三〇)比利時政府爲鼓勵手工業及其他小企業增收學徒及管理學徒之訓練計，曾實行一種津貼制度。首由政府規定若干招收及訓練學徒條件，凡欲領取津貼者其學徒契約之內容必須依照政府條款之規定。然後由政府核准核發津貼。

(註三一)各國對於師父年齡之規定如下：保加利亞規定如無結婚之傳授人至少爲二十五歲，法國在勞動法典中規定爲二十一歲。一九三七年手工業法則規定爲二十四歲，德國則手工業規定爲二十四歲，盧森堡爲二十四歲，羅馬尼亞及西班牙均規定爲二十一歲。

(註三二)各國對於女性學徒之規定如下：羅馬尼亞規定凡未結婚及與其妻同居之師父不得招收十八歲以下之女性；法國規定凡未結婚之傳授人不得招收未成年女性學徒在其家居宿。西班牙之規定比較廣泛，如傳授人之家庭非由其妻，或其家女性成員管照時，則不得訂立契約容許學徒(包括男性及女性)在其家居宿。

(註三三)保加利亞法律規定學徒之最長學習期限爲一年，最高爲二年。南斯拉夫規定最低爲二年，最高爲四年。匈牙利最低爲二年，但可按學徒教育程度減爲十八個月，十二個月及六個月，最高爲四年，如學徒年滿十六歲，教育程度較高時則最高期限爲三年。芬蘭僅規定最高期限爲四年。

(註三四)保加利亞規定試用期限爲十五日，匈牙利，瑞士，奧國爲四週，南根拉夫爲一個月，盧森堡及波蘭，雖規定爲四週，必要時得延長至三個月，法國爲二個月，德國爲四週至二個月，南非聯邦爲四月以內，丹麥爲三個月，維多利亞爲六個月以下。

(註三五)關於各國政策之詳細比較與分析可參閱：I. L. O. The Law and Woman Work: Geneva, 1939 全書連索引共計五百九十九頁，對各國女工保護立法，比較極爲詳盡。

(註三六) I. L. O. Legislative Series 1934. Italy.

(註三七) I. L. O. July 1938; 22. May, 1939.

(註三八)關於母性保險之歷史內容詳見本書第六編，第二章。



(註三九) I. L. I. 11. July 1933。

(註四〇) I. L. I. 11. July 1933。

(註四一) Under the Axes of Fascism p.p. 317—318。

(註四二) I. L. I. 23. August 1937。

(註四三) I. L. O. Legislative Series 1939. Russia 3。

(註四四) I. L. I. 15. July 1939. p.p. 341—344。

(註四五) 詳見· Report on Condition of Women Child Wage-earners in U. S. 及 Principles of Labour Legislation p.p. 92-111。

規定最高時間為八小時者有 Oregon, Arizona, California, District of Columbia, Puerto, Rico, Utah, Wyoming, Kansas, New York, New Mexico, Washington, Nevada, Colorado, Montana。規定最高時間為九小時者有 North Dakota, Massachusetts, Connecticut, Ohio, Wisconsin, Arkansas, Maine, Michigan, Missouri, Nebraska, Oklahoma, Louisiana, Texas, Idaho。規定八小時及十小時以上者 New Jersey, Pennsylvania, Rhode Island, South Dakota, New Hampshire, Minnesota, Delaware North Carolina, South Carolina, Vermont, Tennessee, Kentucky, Georgia, Maryland Mississippi, Illinois, Virginia。

(註四六) 詳見· I. L. O. Occupational and Health, Vol 1. p.p. 134 以及 Women's Work and Vol. II. p.p. 511. Et sel. Occupatio al Poisonings。

(註四七) I. L. O. The Law and Women's Work, p. 232。

(註四八) 同上 p. 233。

(註四九) 關於負重之限制詳見· I. L. R. Vol XX, No. 3, p.p. 397—407. "The Maximum Weight of Loads" I. L. O. The Prevention of Industrial Accidents," Report and Draft Questionnaire Submitted to the Eleventh Session of the International Labour Conference, 1928, p.p. 123—207。

## 第五章 勞動檢查制度 (Labour Inspection)

在一八三三年以前各國並無特設的機關執行勞動法規，此類法規之執行與監督恆由政府委託地方政府，治安機關或教育機關代為執行。如英國即由地方保安官 (Local Justice of the Peace) 任命自動調查員 (Voluntary Visitors) 監督，及鼓勵人民告密。(註一) 奧國由地方治安機關，縣醫務員及視學員分別負責。法國開始由地方委員會負責監督，繼而為小學視察員，繼而為度量衡檢查員，最後由礦務檢查員代為執行。普魯士由地方治安機關會同地方教育機關負責，有一部分縣則由該地市長 (Burgomester) 醫師，小學教員，牧師及製造家代表各一人組織地方委員會協助地方保安機關辦理，荷蘭則由市政府監視。不論代行者為何種機關，結果在各國均告失敗，距有效的執行勞動法規之目標甚遠。其主要失敗原因似可歸納為五點。負責監督人士能力不夠，學識不足，不能執行此類有專門性之新興法規，此其一。代行監督人員權利不大，不足以推行政令，且無獨立性，易受其他勢力之影響，此其二。執行或監督人為代行性質，其精力及時間多集中原有事務，視此為不足重視之附屬任務，此其三。監督人薪俸太薄，且無額外報酬不能招徠有為之士，此其四。無中央機關負責監察各地行政，失總籌劃一之效，此其五。各工業先進國雖知其弊，但未加以改革。至一八八三年英國組織皇家委員會調查各工業城市工廠法實施情形。該委員會認為工廠法僅為具文，兒童並未蒙受其利，僱主可以為所欲為，毫無法律之限制。故建議由政府任用專門人員，予以相當權力，令其負責執行並監督工廠法規之實施。結果一九三三年通過新的工廠法，正式成立工廠檢查機構。由內政大臣任命檢查員四人，負責執行各該區工廠法之實施，每個檢查員之下設有若干助理檢查員 (Superintendants) 協助之。檢查員握有保安官之所有司法權力，且可頒佈規則，條例及章程以施行該法。於是現代意義的勞動檢查制度開始出現。英國實行結果，成績甚佳，各國均佈規效，成立專門的檢查機關。(註二)



勞動法規最先成立之部分爲工廠法，嚴格說來，負責監視此類法規之執行者應稱爲工廠檢查員，我們所以稱之爲勞動檢查員者實基於下面幾個原因。

第一，勞動法規的範圍已經由工廠擴充到所有工業，企業，舉凡工廠，作坊及與生產有直接關係企業（如船塢，洗衣業，堆棧等）均包括在內，工廠檢查員一名詞的含義不能包括。

第二，勞動法規的內容擴充到被僱者經濟生活各方面，與以前僅與被僱者在工作進行時物質及身體之保證者同，故工廠檢查員一名辭有隨而擴大之必要。

第三，法律本身既已擴大，新興的勞動法規內容複雜，新的行政問題發生。檢查員的職責不僅在監督工作條件及工資的支付，其他如社會保險，勞力分配，職業教育，國內及國外移民亦爲其職務之一。其職務既已擴大，故其名稱亦應變更。

勞動檢查員之任務在開始時即與保安官吏或警察不同。因工廠法爲一種新製法規，其變動極速。且內容複雜，所牽涉的問題甚廣，執行者非有豐富的常識，和專門的技能不足以應付裕如。其成功要素在其公正和獨立地位，運用其機智及專門的技能以求獲得僱主及被僱者的信任，然後以說服的方法去達到其欲應盡的責任，而不在于威脅，強制等方法去執行其職務。同時，他還要以其經驗和學識提供出來以爲將來創制及修改勞動法規時的參考。所以一八七八年德國聯邦議會所頒佈的工廠檢查員條例上說：「工廠檢查員無非代替治安官吏在此方面之職務而已，他們要在上級機關的指示及協助之下去執行工業法典及各種施行條例以期在其管轄區域達到適當的及一致的程度；他們要以高尚的精神，用監督，勸告及調解的方法，使被僱者安享法律保護的利益，並很機智的協助僱主使其企業的設備和運行能完全符合法律上的需要；他們要以其專門智識及行政經驗去使僱主被僱者及公共的利益得到平衡，同時要進一步得到僱主和被僱者的信任，使其雙方建立並保持一種和諧及美好的關係。」

由此可知勞動檢查員不僅一個警察官，他是一個有經驗的指導員，一個可以信任的友人，同時也是一個調

解人，他的職責之執行是在被僱者及僱主雙方監視及信任之下。所以普魯士，德國及奧國不用檢查員一名詞，而用產業指導員（Gewerberat）一名詞稱呼之。

勞動檢查員之任務最初僅在執行勞動法規，本世紀以來團體協約盛行，有一部分國家將其職務擴充至此方面。有一部分國家之檢查員負有執行仲裁法院仲裁書之職。如澳洲、聯邦各州、新西蘭、南非聯邦之勞動檢規員負責執行勞動法規及有一般拘束力之仲裁書。加拿大各邦，法國、荷蘭、波蘭，則除執行勞動法外，並負責執行有一般拘束性之團體協約及仲裁書。德國勞動檢查員則監督僱主所頒佈之工廠規則及勞動專員頒佈之超工廠規則。意大利之業團檢查員，自一九二八年以來亦負責執行各個業團所頒佈之命令及團體協約。有一部分國家則設立特殊機關以執行團體協約及法院仲裁書。如英國產業局（Trade Boards）即設有產業局檢查員以監視其所頒佈之工資命令之執行。

就勞動檢查之行政機構而言可以分爲三種類型：第一種爲由一單一機關主持所有檢查事務。第二種主持檢查機關只有一個，但在其下分爲若干部分，設不同檢查員掌管不同職務；或分組不同檢查機關，但同隸於一個政府部會管轄之下。第三種設立不同檢查機關分隸於不同機關之下。第一類型之代表國家爲波蘭、意大利、保加利亞、希臘、捷克等國，第二類型之代表國家爲瑞典、芬蘭、挪威等國，第三類型之代表國家爲英國及法國。（註三）就勞動檢查制度之性質言之，則可分爲個人主義國家，國家主義國家及社會主義國家三大類型。現逐節說明於次。

### 第一節 個人主義國家之勞動檢查制度

個人主義國家勞動檢查制度之特色爲其中立性。勞動檢查員爲政府之官吏，其主要任務一方面在監督勞動法規之實施使被僱者得到其應享之利益；一方面在調解勞資雙方之爭議，以求雙方勢力之均衡。故勞動檢查員之組織爲政府行政組織之一部，其人員之任免，組織之改變，不爲勞資雙方組織所左右，同時檢查員之委任亦完



全採用文官任用法之規定，有時勞資團體雖可推派代表參加考試委員會但無直接推荐之權。檢查員執行職務時雖可諮詢勞資團體意見，但無此義務，檢查員可不徵求雙方意見而逕行決定。總之，勞動檢查員完全立於獨立的地位，其執行職務時不偏不袒，為勞資雙方之公斷人。此種特色與國家主義國家及社會主義國家不同。在國家主義國家，勞動檢查員雖亦為政府之官吏，但其地位與個人主義國家不同。以在國家主義國家，勞動政策之最大目標在求勞動生產力之增加，自政府立場看來，被僱者及僱主均為政府之僱員，兩者僅為職務上之分工，並無其他不同，故檢查員之職責不僅在監督勞動法規之實施以保障被僱者的利益，且進一步的在鼓勵兩者之連繫與合作。故檢查員之任免，檢查職務之執行以得勞資雙方合作為條件，與個人主義國家不同。至於社會主義國家，勞資階級之對立已經消滅，勞動法規之執行與監督完全由勞動者自己負責，無需政府代庖。故蘇聯自一九三三年以後由工會選舉檢查員監督勞動法規之實行。除國家主義國家及社會主義國家之制度將於下兩節中分述外，現以英、法兩國為例闡明其制度於後。

#### 第一目 英國之工廠檢查制（註四）

一八三三年工廠法通過後，英國始設置工廠檢查制度，由英皇任命檢查員四人，負責檢查僱用十八歲以下工人之工廠。全國分為四區，每區檢查員一人，檢查員之下，設有助理檢查員，助理檢查員由檢查員推荐於內政大臣任命之，檢查員直接對內政大臣負責。各個檢查員之間並無聯絡或橫的關係，其唯一的連繫僅每年舉行會議兩次，以交換意見。一八四四年工廠法維持原制，但在倫敦設立工廠檢查員事務所（Office of Factory Inspectors），事務所中設有僱員及書記以連絡各個檢查員之工作。至一八七八年改組，全國分為五個檢查區，每區設立主任檢查員（Chief Inspector）一人，助理檢查員（Superintending Inspector）及副主任檢查員（deputy Chief Inspector）一人。本世紀後改革頗多。現全國分為十二區，每區設有總局一所。總局設主任檢條員一人，高級副主任檢查員（Senior Deputy Chief Inspector）一人，副主任檢查員（Deputy Chief Inspector）三人。總局內分為四個專門小組，直接由主任檢查員指揮，小組名稱為紡織業檢查員小組，醫務檢

查員小組，電力組及機械小組每組有高級檢查員一人爲主任。在主任檢查員之下，又設有助理檢查員，助理檢查員之下設有縣檢查員。

十九世紀末葉起英國曾設立工人助理檢查員制。一八八一年政府曾任命工人一人爲檢查員，至一八九二年政府任命十五個工人檢查員，其名義爲助理員，協助檢查員工作。開始此十五人在一區工作，隨後分散至各區，助理員亦分爲兩級。此制實行不久後即爲各方所不滿，至一九二〇年乃廢除此制。（註五）

一八六七年工廠法使工廠法範圍擴大，其所管轄之工場及企業增多，結果使檢查員無法行使職權，即增加檢查員人數亦不能面面週到。於是授權地方衛生機關允其監視工廠法之實施。但收效不大。除少數城市外均爲一紙具文。其失敗原因有二：其一，在法令中並未強制地方衛生機關監視法令之實施，亦未添置必要職員處理此方面事務。其二，地方衛生機關權力無工廠檢查員之大，甚至工廠檢查時須至保安官處得到許可證，手續麻煩，效率自減。一八七八年法令頗有改革。作坊與工廠之定義不以人數多寡爲劃分標準，而以其是否使用機械力爲標準。凡僱用女工及童工之作坊均視爲工廠。同時規定僱用女工工廠及家內工場之健康設置及衛生情形完全由地方衛生機關負責管理。一八九一年工場法又有重要改革。凡所有工廠作坊關於衛生方面之管理及檢查均由地方衛生機關負責，其權力與工廠檢查員相等。但工廠檢查員有監督之權。如工廠檢查員認爲某工廠對於衛生及安全設備有缺點或疏忽之處時，可以通知地方衛生機關促其注意以便改善；如在相當時間以後地方衛生機關未採取行動時，檢查員可自動改善之，並向地方衛生機關索回所耗費用。

一八九五年工廠法規定地方政府應向工廠檢查員其所接受關於工廠安全衛生控訴之處理。一九〇一年又有若干規定以加強其責任。第一，廠外工作工人（Outworkers）名單應向地方政府登記。第二，地方政府須負責登記該區內工場及工廠數目。第三，地方政府每年須向內政大臣報告其關於執行工廠法規之活動。一九三七年新法在此方面無大的變動，惟規定全國工廠作坊之健康條例執行，及不使用機械力工場之清潔，溫度，通風，消防等均由地方政府負責。



## 第二目 法國之工廠檢查制度

法國工商業及礦業之檢查係由兩個機關負責，前者由勞動部之勞動檢查員負責，後者由公共工程部之礦業檢查員負責。本節僅以勞動檢查制度為範圍。

勞動檢查由法國勞動部長 (General Directorate of Labour) 負統制之責。勞動部長關於勞動檢查方面之權力甚大。第一，集中各地勞動檢查行政。第二，聯絡各地檢查員工作。第三，頒佈有關勞動檢查之規章，命令及章程。第四，向檢查員頒佈訓令，使勞動法律之解釋一致。第五，解決並解釋勞動檢查時因法律方面所發生之爭執。

勞動檢查員之主要職能為直接並長期監視勞動法規之實施並頒佈有關工作條件，工廠安全，及工廠健康方面之細則，其組織按其權力高下可以分為一般檢查員，區檢查員，檢查員及副檢查員四種。全國分為十二區，每區設區檢查員一人，每區之下視檢查員人數分為若干縣，每縣設勞動檢查員一人及副檢查員一人或二人。區檢查員為所轄區域內各檢查員或助理檢查員之行政首長，直接受勞動部長之指揮。其主要任務為連絡所轄區域內檢查員之工作並監視其活動，於必要時隨時指示其行動。為使其工作易於收效計，每年須巡視各廠及各企業，每月須檢查各檢查員所呈遞之報表。每個區檢查員設助理檢查員若干人協助，助理檢查員人數視該區勞動檢查員人數而定。普通約十個檢查員設助理檢查員一人。

勞動檢查員之主要職責為切實監督勞動法規之實施。其主要活動為巡視各廠或使用其他方法以監視之。副檢查員之職權與檢查員完全相同，其所不同者即助理檢查員並無固定組別，其組別視所屬勞動檢查員之組別而定，並受其指揮。無論區檢查員，或檢查員，或副檢查員，其地位為獨立的不受地方政府之影響。(註六)

## 第二節 國家主義國家之勞動檢查制度

國家主義國家勞動檢查制度之特色大體說來有三：

第一，勞動檢查機構之集中：在個人主義國家，勞動檢查之組織甚為紛歧，如英國，法國及美國均有二個或二個以上的機關分擔勞動檢查事務，組織既不集中，權力分散，監督難於嚴密。在國家主義國家則採集中制度，全國只有一個機構擔任檢查事務。

第二，勞動檢查員之權力龐大：國家主義國家勞動檢查員之任務不僅在監視企業主或工廠主忠實履行關於勞動法規之條款，並有督促被僱者及僱主共同努力提高勞動生產力的義務。故其權力較個人主義國家檢查員為大，俾使其工作易於推進。

第三，勞動檢查員之選任與職權之行使以得勞資雙方團體之合作為條件，與個人主義國家之完全中立性不同。

國家主義國家勞動檢查制度之特徵既明，試以意大利制度說明於次：

意大利之勞動檢查係由業團部內設立業團檢查員 (Corporate Inspectorate) 主持之。業團檢查員之主要任務為檢查工廠之一般行政及關於勞動法規之一般規定，至於衛生及安全法規之實施則由醫務檢查員 (Medical Inspectorate) 負責。醫務檢查員係業團檢查員之特別部分，其主要任務限於工廠之安全，衛生設備及健康設備之管理及監督。醫務檢查員有種種必要設備以使其履行職務，於必要時，可以利用其在區域內之實驗室，醫院之設備。

業團檢查員分為三級，最高級為中央業團檢查員。第二級為縣檢查員。第三級為助理檢查員。中央檢查員為計劃，聯絡，監核及考查縣檢查員之工作，縣檢查員則實際行使職權並巡視各廠，助理檢查員之職務由縣業團監察員決定之。

業團檢查員之權力極大。除一般的監察權及行政權外，尚有廣泛的司法權。監督權普通係指其對工廠有自由檢查權，諮詢權，拒絕登記權及令僱主及被僱者至其事務所舉行種種詢問，被詢問人對於查詢事項不得拒絕答覆。行政權則指業團檢查員在監視勞動法規執行時之行動權。以檢查員在檢查舊工廠或檢驗新工廠之設計



時，往往發現工廠之建築或設備有許多缺點，此種缺點倘不予以糾正時，對於工人之安全及健康有極大關係，苟檢查員無立時予以糾正之權力，則其效力無從發揮。故意大利恆給予檢查員以此種行政權。新工廠設立，或舊工廠改建時，其建築及設備應先呈請檢查員核准，未經其核准者不得開工，已開工者亦應馬上停止。對於工作正在進行之工廠，如檢查員認為其建築，設備或機械之某部分有毛病，足以發生失虞及其他不良結果時，亦可以命令強其停工修理，或掉換某部分設備及機器，或增置預防危險設備。此種行政權之行使為獨立的，不受地方政府之干涉。檢查員之司法權係指檢查員對於違反勞動法規者之審判，處罰及各項罰則之執行而言。司法權之應用在意大利甚為普通。

### 第三節 社會主義國家之勞動檢查制度

現代實行社會主義者僅蘇聯一國。故本節僅就蘇聯情形作一簡明之敘述：

在社會主義國家，勞資階級之對立已經消滅，勞動者自己為自己工作，同時亦由自己管理自己，故其勞動檢查制度充分表現一種自治的及自主的精神，與個人主義國家及國家主義國家之精神完全不同。蘇聯現行勞動檢查機關可分為三種。第一種為由各工會中央委員會所任命之勞動檢查員 (Labour Inspector)，第二種為各工廠工人全體大會所選舉之自願勞動檢查員 (Voluntary Inspector)，第三種為各個工廠委員會內之勞動保護委員會 (Labour Protection Commission)。三者並無隸屬關係，只是彼此合作去監視勞動法規之執行。

#### 第一目 勞動檢查員

一九一七年臨時政府時期內，工廠檢查員之組織與沙皇時代相同，並無變更。十月革命後工廠檢查部，及工廠檢查員之組織完全廢除，工廠檢查員之活動亦告停頓，此種情形一直延續至新經濟政策開始時為止。一九二二年勞動法與始重新成立勞動檢查制度，設立勞動檢查員以監視勞動法規之執行。

一九二二年起至一九三三年十年內，勞動檢查之最高機關為勞動人民委員部內之勞動保護局 (Bureau of

Labour Protection) 在各加盟共和國之勞動人民委員部亦有勞動保護局之組織爲各該加盟共和國之勞動保護之最高行政機關。在各省市則有勞動檢查部以司監督之責。勞動檢查員由各該縣省工會大會推選候選人，工人大會推選後，將候選人名單呈送各加盟共和國之勞動保護局，該局商得工會同意後任之。故勞動檢查員係由工人自己選舉，並非由上級機關委派，此爲其主要特色。

當時勞動檢查員分爲三種。第一爲勞動檢查員 (Labour Inspectors) 第二爲技術檢查員 (Technical Inspectors) 第三爲衛生檢查員 (Sanitary or Medical Inspectors) 其中以勞動檢查員之權力爲最大。(註七)

一九三三年六月二十三日，蘇聯政府下令合併勞動人民委員部及各級機關於工會中央評議會及各級工會組織後，勞動檢查制度亦隨之而變。改組後勞動檢查員分爲四種，除勞動檢查員，技術檢查員及衛生檢查員仍舊外，一九三六年又新設有少年勞工檢查員 (Inspectors of Juvenile Labour)。四者均由各個工會之中央委員會，直接任命，故其組織系統由中央集中統制制改爲各業分立制，各個產業部門均有其獨立的系統。各個工會中央委員會所任命之檢查員各擔負其所管轄各企業，工廠之檢查事務。

勞動檢查員之職責甚爲繁重，主要任務爲檢查工廠，企業，礦山之建築及設備，公佈勞動法規，監視並登記企業，工廠之經營，及執行一切有關勞動保護，勞工健康及工廠安全法規命令之執行。其權力頗大，除有普通之檢查權，行政權及監督權外，並有權逮捕違反勞動法規者至四十八小時之久，但以犯罪者企圖逃脫爲條件。得技術檢查員或衛生檢查員之同意後，可以下令暫時停止有危險性工廠工作之進行，於必要時得封閉之。

技術檢查員之使用亦始於一九二二年，其資格爲高等技藝學校畢業並有若干年實際經驗者。其設立之目的爲監督各企業，工廠，礦山對於危險預防設備之保全及添置，以保障工人之安全。其主要職責有七：

(1) 視察所屬各企業工廠之設備；

(2) 有系統的研究防止工業失虞之方法；



(3) 檢查請求領取執照之工廠，企業並審核改良安全設備之建築計劃及畫案；

(4) 檢查並試驗各工廠之蒸汽機；

(5) 檢查各工廠之電機及機械；

(6) 召集並出席安全及失虞預防會議；

(7) 於工廠或工會內隨時舉行各種有教育意義之演講或其他活動，灌輸工人以預防失虞之常識。

技術檢查員之權力頗大，有時可以封閉工廠。但廠方違法時，技術檢查員不得直接行動，須呈報勞動檢查員由其執行。技術檢查員人選由技藝機械協會推荐，再由各工會中央委員會任命。

衛生檢查員之設立亦始於一九二二年。其主要任務有三：

(1) 研究影響工人健康之一般情形，搜集一切關於工廠衛生之報告，統計材料，及研究減少職業病之方法；

(2) 採用改進工廠內部衛生設備方案；

(3) 監視防止失虞及其他工業衛生法規之實施。

其具體工作大體如下：(一) 監督勞工保護法規之執行及檢查工廠內衛生設備。(二) 從工業衛生觀點研究改進衛生設備，減少職業病之方法。(三) 研究勞工病理學及其與職業之關係。(四) 檢查工廠內之衛生設備。(五) 宣傳並灌輸工人之衛生常識使其養成衛生習慣及行爲。(六) 與各地公共健康委員會合作草擬並執行種種預防疾病方案。(七) 參與社會保險工作，根據各項工作危險及有礙健康程度區分各類工廠之等第，以決定疾病給付之多少。

一九三六年七月起蘇聯開始設立少年勞動檢查員。少年勞動檢查員人選，由工廠內少年工人大會推選候選人，然後由各個工會中央委員會得共產黨青年團中央委員會(Central Committee of the Young Communist Union)之同意後任命之。工廠經理部在未得到工會中央委員會及共產黨青年黨之同意時不得解僱少年勞動檢

查員，亦不得將其轉移至其他工廠。

少年勞動檢查員設置之目的爲防止工廠經理部忽視青年工人保護條款之實施，監督職業學校及各工廠學校對於青年工人之待遇，保障青年工人及學徒之權益及增加青年工人及學徒之物質及文化生活。少年檢查員每日工作至少有三分之二以上時間在工廠。每三個月應呈送報告書共產黨青年黨中央委員會及蘇聯工會聯合會。其活動須受各該管工會中央委員會主席及祕書之指揮與管理。其權力頗大。可以隨時至僱用少年工人之工廠，及職業學校工廠學校視察檢查。如工廠及學校當局，不遵從其指示改進時，可呈請工會中央委員會處罰之。

(註八)

由工會中央委員會正式任命之檢查員計爲上列四種，普通稱爲官方勞動檢查員(Official Labour Inspectors)其人數在一九三七年爲四六五一人，在一九三八年爲五、一二三人。(註九)

## 第二目 自動勞動檢查員

在蘇聯除官方勞動檢查員監督勞動法規之實施外，尚有由工人選舉之自動檢查員協助官方檢查員工作。凡企業工廠內之工人或薪俸使用人如爲工會會員並非經理部之職員時，即可當選爲自動檢查員。自動檢查員於每年全體工人大會中公開投票選舉之。其人數視各廠所僱人數而定，並不一律。自動檢查員爲無薪職，以在該廠工作者爲合格。其主要任命爲協助勞動檢查員工作，擔任工廠內部視察工作，傳達工人意見於經理部及勞動檢查員，及確保勞動法規之切實遵守，工人能確實得到其應享之權益。如經理部有違法行爲或工廠有發生危險之可能時，應立即報告官方檢查員予以糾正。經理部未得工廠委員會及官方勞動檢查員之同意不得將充當自動檢查員之工人解僱，亦不得調派至他廠工作，以資保障。工會爲提高自動檢查員之能力計，常舉辦訓練班加以訓練。凡能力優越，盡忠職守，服務成績優良者，可以升任爲官方檢查員。(註一〇)

## 第三目 勞動保護委員會

根據蘇聯政府一九三七年十月二十七日通令，凡僱用五十人以上工廠應於工廠委員會內成立勞動保護委員



會，僱用人數在五十人以下者免予設立。委員暫人數爲七人至二十一人視工廠人數多寡而定。其人選由工會大會公開投票選舉之。被選人資格爲自動檢查員，斯泰哈諾夫運動者，機械師及技術工人。其主要任務爲監督勞動法規及團體協約之執行，工廠內衛生設備之檢查，及工業失虞，職業病，疾病之預防等。該會發展甚速，截至一九三八年一月止，各工業企業均紛紛成立，委員人數達二十一萬九千人。(註一)

(註一) 關於英國勞動檢查制度之初期歷史可參閱：Henry A. Mess: *Factory Legislation and its Administration*. 1891—1924; George G. Price: *Administration of Labour Laws and Factory Inspection in Certain European Countries*: Bureau of Labour Statist's Bulletin. No. 142.

(註二) 茲將各國頒佈工廠檢查員法規年代詳列於次。一八三三年英國及愛爾蘭，一八五三年普魯士，一八七三年丹麥，一八七四年法國，一八七七年瑞士，一八七八年德國，一八八二年俄國，一八八三年奧國，一八八九年比利時，一八九〇年荷蘭，芬蘭，瑞典，一八九一年新西蘭，一八九二年挪威，一八九三年匈牙利，葡萄牙，一九〇二年盧森堡，一九〇五年保加利亞，一九〇六年意大利，羅馬尼亞，一九〇七年西班牙，一九一五年日本，一九二七年土耳其，一九二九年中國。

(註三) 波蘭自一九二七年七月十四日收組後，整個勞動檢查工作概由社會協助部 (Ministry of Social Assistance) 管理。勞動檢查員只有一種，負責執行各項法定工作。意大利之勞動檢查工作亦概歸農團部負責。保加利亞由工商勞動部管理，捷克則合併於社會事業部，希臘合併於經濟部之勞動局。瑞典自一九二八年開始勞動檢查工作由社會事業部之社會保險局負責，勞動檢查員分爲三種。第一，爲使用機械力工廠之檢查員，第二，爲未使用機械力工場檢查員，第三，爲女工檢查員。各類之下又分設各種特殊檢查員。如第一類工廠檢查員分爲木材業檢查員，電力工廠檢查員，及爆炸工業檢查員等。其他芬蘭，挪威各國亦大體與之相似。

英國爲第三類型之代表國家。其勞動檢查可以分爲工廠檢查，產業局檢查，商店檢查，童工及未成年工人檢查四大系統。工廠檢查隸屬於內政部，產業局檢查隸屬於勞動部，商店檢查隸屬於地方政府，童工及未成年工人隸屬於地方政府。

(註四) 英國勞動檢查制度雖有工廠檢查員，產業局檢查員，商店檢查員，未成年工人檢查員四大系統，但後二者並無中央組織，僅由地方政府任命檢查員負責執行，無詳述必要。產業檢查員將在下編詳述，故本節係以工廠檢查制度爲限。

(註五) 詳見：D. H. Blieloch A. *Historical Survey of Factory Inspection in Great Britain* I. L. R. Vol XXXVIII. No. 5. Nov. 1938. p.p. 611—657。

(註六) *The Organization of Labour Inspection*: I. L. R. p.p. 40—41。

(註七) 詳見：Labour Protection in Soviet Russia p.p. 82—83。

(註八) I. L. I. 2, Nov. 1936, p.p. 208—210。

(註九) I. L. O. Year Book 1938—1939, p. 157。

(註一〇) 同十 p. 150。

(註一一) I. L. O. Year Book 1933—1939, & Year Book 1937—1938, p. 276。



## 第六編 勞工生活保障策

勞工生活保障策之爲各國所注意始於十九世紀末期。在十九世紀末葉以前，經濟自己責任及自由放任思想盛行，勞動者生活由勞動者自己負責，國家無干涉之權利。而正統學派之經濟理論亦爲阻止政府干涉勞動者生活之最大原因。根據馬爾薩斯 (T. B. Malthus) 之人口論及穆勒 (J. S. Mill) 之工資基金學說，認爲工人工資提高，則工人生活改良，工人殖率因之提高，死亡率因之降低，結果勞動人口增加，而作爲工資之基金不變，故工人之工資不能被迫降低。換言之，勞動者之所得應由經濟因素去決定，一切人爲的干涉，不僅無益，且有惡劣的影響。(註一) 在此種學說支配之下，政府採用自由放任政策，企業家得以延長工作時間，減低工資等方法以增加剩餘價值，於是血汗制 (Sweating) 流行，(註二) 勞動者不僅不能贍養其家屬，即其個人生活亦難維持。勞動者的痛苦引起了政治家，社會改革家，宗教家及社會運動者的同情，而正統學派的學說，尤其穆勒的工資基金學說，在經濟學者的抨擊下宣告沒落。於是勞動生活保障策始漸漸爲一班人所注意。

最先爲各國所注意之保障政策爲最低工資制 (Minimum Wage System)，在一八八八年英國礦工即要求釐定最低工資率，消滅血汗制度，至一八八九年礦工聯合會 (Miner's Federation) 即正式採納爲其活動目標之一。英國最低工資法之釐定雖遲至一九〇九年，但此問題之注意則甚早。澳洲各邦在一八八四年亦已開始此問題，在一八九〇年瓊士蘭得通過法案認爲工人之工資須能維持合理的生活水準。自後澳洲各邦，新西蘭，美國，加拿大均紛紛通過最低工資法，以保障勞動者生活。

社會保險爲各國政府保障勞工生活的另一方策。自德國在一八八三年起至一八八九年止完成其勞動保險制度後，國營強迫保險制在各國風行，成爲保障勞工生活政策的基石之一。自大戰以後家族津貼制度 (Family Allowance) 繼之而興，與最低工資制，社會保險鼎足而三，成爲勞動生活保障的主幹。此制最初實行於法國，當時純爲戰時物價上漲之補救手段，大戰結束後一部分國家採用之，使其成爲永恆的制度。

勞工生活保障策和整個勞動政策一樣是以上次大戰爲分野點。在大戰以前和大戰以後無論在精神上或實質上均有顯著的差異。戰後發展之新趨勢，可以歸納爲下列三點：

第一，範圍的擴大：在大戰以前勞工生活保障策之對象爲血汗制下之勞動者，尤以最低工資政策爲然。換言之，其對象以所得未達到某種標準之勞動者爲限。就社會保險制度而論，強迫加入保險之標準甚低。至大戰以後，對象擴大，無論最低工資政策或社會保險均有擴充至全部勞動者的趨勢。

第二，勞動者個人經濟情形之注意：在戰前勞動生活保障策之注意點僅從勞動者之職業情形，該項職業之一般狀況及該地之環境着眼，至於各個勞動者之家庭環境，經濟情形，負擔大小恆不注意。凡從事同一樣職業之勞動者不論其個人特殊情形，待遇均爲一律。大戰以後，注意中心改變。家庭津貼制之興起，即爲注意各個特殊環境之最好例證。至於各國之工資政策，社會保險亦無不特別強化此點。勞工生活之保障不僅以其個人之職業及目前情形爲考慮條件之一，舉凡其他有關其個人之經濟生活之條件均一一注意。家境清貧，負擔奇重及家庭人數過多者其工資或保險給付加多，反之減少，以確切保障其生活。

第三，政策性質之變更：在總論上已屢次提及，勞動政策之本質在開始時爲純粹社會政策。國家對人民經濟生活之權力增大後勞動政策漸兼有經濟政策及社會政策之意義，至人民經濟生活完全在政策統制之下，則勞動政策亦由社會政策變爲經濟政策。勞工生活保障策本質即如此蛻變。在開始時此政策純爲社會政策，上次大戰尤其一九二九年經濟大恐慌以後其情性漸漸蛻變而兼有經濟政策的性質。此種趨勢在國家主義的德、意及社會主義的蘇聯更爲明顯。以德、意及蘇聯而論，其工資政策及社會保險制度非僅以保障勞動者的生活爲目的，且含有合理分配勞動力及提高勞動生產量的作用在內。其工資率的釐定，保險給付的多寡不僅注意勞動者個人及其家庭的生活，並且以該業對於國家的重要性爲其決定標準之一。至於個人主義國家亦有此種趨勢。如以美國而論，羅斯福當政後之工資政策亦含有很濃厚的經濟政策意味，以其主要目的在由提高工人工資以創造國內之購買力，因而促進產業之復興，而不純以保障工人生活爲目標。



本編擬分爲工資統制策，社會保險，及家族津貼制三章來說明各國在這方面的設施，作者所以不採用最低工資策而採用工資統制策者，因爲最低工資策是個人主義國家的政策，如採用這個名詞，將無法說明國家主義國家及社會主義國家的情形。

## 第一章 工資統制策

勞動者之主要的所得爲工資，工資額的多寡直接影響了勞動者本身及其家族的生活，間接影響了全國的生產量和就業量。因爲在統制不嚴格的國家，工資有下列五項職能：

- (一) 決定各級工資勞動者所需要消費財的總量及種類；
- (二) 決定轉業，轉廠及勞動流動率之重要因素；
- (三) 有刺激工人生產最高生產量之力量；
- (四) 有影響全國就業量之大小；
- (五) 工資，利率及對將來物價之預期，可以決定全國資源用於生產消費物品的比例。

工資既可上述職能，故各國政府對於工資統制頗爲注意。但在最初各國僅注意其對於工人生活的影響一點，至於其他方面不甚注意。到本世紀三十年代以後各國由於事實上的需要漸漸注意其他方面之影響。由於各國經濟組織社會制度及着眼點之不同，其統制工資之方法及目的亦不一致。大體說來，個人主義國家係行最低工資制，國家主義國家係行強制工資制，社會主義國家係行工資基金制 (Wage Fund System)。各種制度之沿革，發展，及其特徵將逐節作簡明的闡述。

### 第一節 最低工資政策

最低工資政策之淵源雖早，但其正式爲各國採用則在十九世紀末葉，引用之最大原因爲汗血制在各工業先進國之流行。血汗制流行的結果，勞動者生活異常痛苦，有識之士咸思掃除此種流毒，於是由政府製定最低工資率強迫僱主不得在最低工資率之下支付工資之議紛起。我們看十九世紀末葉，英，澳，美各國調查委員會及工廠檢查員之報告書就可以知道血汗制問題之嚴重性。正式以法律規定最低工資者爲新西蘭。於一八九四年頒佈工業調解及仲裁法 (The Industrial Conciliation and Arbitration Act) 設立調解局 (Boards of Conciliation) 及仲裁法院 (Court of Arbitration) 以處理勞動爭議，工資率爭執之解決亦爲其職權之一。至一八九八年修正法中始正式規定法院得規定最低工資率。澳洲亦爲規定最低工資最早之一邦 (Victoria)，一八九六年通過工廠及作坊法 (Factory and Shops Act) 規定最低工資率爲每週二先令六辨士。在該法中並規定設立特殊局 (Special Board) 以規定某類職業之工資。維多利亞州之法令頒佈後，其鄰近各州多受其影響，南澳洲 (State of South Australia) 於一九〇〇年修正其工廠法，規定最低工資額爲每週四先令，同時亦成立工資局 (Wages Boards) 規定特種職業之工資率。瓊士蘭德亦於同年頒佈工廠法規定每週五十六小時之最低工資率爲二先令六辨士。在一九〇八年法令中亦如南澳洲然設立工資局。

英國對於最低工資立法之鼓吹雖早，但其行動則甚遲緩。在一八九八年狄克爵士 (Sir Charles Dilke) 曾於下議院提出設立工資局之提議，但未獲通過；至一九〇六年反血汗制同盟 (Anti-Sweating League) 成立，鼓吹掃除汗血制，同時私人及私人團體紛紛發表其研究結果，攻擊血汗制，政府對於最低工資立法問題始加以注意。澳洲及新西蘭之法令成立後，英國乃召遣亞威斯 (H. Aves) 前往考察，在其報告書中雖認爲行政方面之問題甚爲困難，但成立特殊局以規定最低工資亦有必要。至一九〇九年由於邱吉爾 (Churchill) 之努力始通過職業局法 (Trade Boards Act)，規定凡某種職業之流行工資率異常低落時，得適用該法成立工資局統制工資。至一九一八年又頒佈新法以代替之。(註三)

在大戰期中及大戰以後，最低工資立法運動甚爲活躍。法國於一九一五年通過關於家內工業之最低工資法



案，繼法國而起者有挪威、奧國、捷克。此數國均於一九一八年及一九一九年間通過與法國類似之法律以統制家內工業之工資。美國及加拿大之釐定最低工資運動亦在此時間中。麻色居塞州於一九一二年成立研究委員會研究最低工資立法，旋於同年製成法律規定婦工及童工最低工資。自後各州相繼成立最低工資法，一九一三年有八州，一九一五年有兩州，至一九二三年全美通過最低工資法者有十五州及哥倫比亞特區。美國最低工資立法運動因違憲問題數經挫折，自一九三七年 *West Coast Hotel V. Parish* 案件，經聯邦最高法院判決華盛頓州最低工資法並未違憲後，最低立法運動始獲得合法地位作躍進式的進展。（註四）加拿大之 *British Columbia* 在一九一四年成立委員會研究最低工資問題，至一九一八年始通過法律，同年 *Alberta* 及 *Ontario* 亦正式成立法律，隨後 *Manitoba* 及 *Saskatchewan* 均先後頒佈類似之法令。德國在一九二三年亦通過家內工作法（*Bekanntmachung der neun Fassung, des Hausarbeitgesetzes vom Juni 30, 1923*）規定勞動部長經勞方或資方團體代表之請求得聯邦評議會之同意後可以設立職業委員會（*Trade Committee*）以規定某區域內家內工作勞動者之最低工資率，違反其規定在最低工資率之下支付工資者，一律處以罰金。自後亞洲各國亦紛紛頒佈最低工資立法，以政府干涉工資之釐定已傳播各文明國家矣。（註五）

### 第一目 最低工資法之範圍及對象

最低工資法之對象各國之規定並不一致。就性別來說有的國家規定為女性工人，有的國家規定為婦工及未成年工人，有的國家則無性的區別。英國、奧國、捷克及挪威並無性的界限。美國現行各州最低工資法幾大多以女工及未成年工人為對象，成年男工未包括在內。有十二州其對象為女工及二十一歲以下未成年男女工人，（註六）有五州及哥倫比亞特區其適用對象為女工及十八歲以下未成年工人。（註七）加里福尼亞則適用於女工及二十一歲以下未成年女性工人，十八歲以下童工。Arkansas, Nevada 二州以婦工為限，South Dakota 以婦工及未滿十四歲童工為限。包括成年男工者僅 Oklahoma 一州而已。在法國原則上規定僅適用於女工，但男性工人其工資率低於女工最低工資率時亦得援用。

就職業方面言之，大多數國家將若干職業除外，但亦有普遍應用者。英國一九一八年法令規定：凡某業無適當機構有效的統制工資率時，勞動部長得頒佈特別命令設立職業局 (Trade Board) 以統制該業工資。已成立職業局者，如因情形變更無此需要時，得以特別命令取消之。(第一條第二，三款) 全英適用該法之職業在一九二六年達四十四種，一九三八年達四十六種。(註八) 一九一七年穀物生產法第二部及一九二四年農業工資法中對於農業勞動者之工資亦設立農業工資局 (Agricultural Wages Board) 以決定其最低工資率。一九三八年陸路運貨業工資法 (Road Haulage Wages Act) 頒佈後，陸路運貨業者之工資亦在規定之列。美國除 California, Colorado, Oregon 及 Wisconsin 四州普遍適用外，其他各州法律均有例外。如 Connecticut 及 Rhode Island 規定農業勞動者及家內勞動為例外。New Jersey, Pennsylvania 及 Minnesota 除規定農業勞動及家內勞動為例外，其他亦有所限制。New Jersey 將在旅館工作者除外，Pennsylvania 將慈善團體，宗教團體之用人，及推銷報章雜誌之工人除外，Minnesota 則視鐵路工人及經州法律顧問特免之職業為例外。Puerto Rico 則將農業及農產品製造業除外。Nevada 將家內勞動及公共事業用人除外。有八州規定以工業及商業為限。(註九) 有三州係採列舉原則，所包括之職業為工業，商業，洗衣業，旅館業及飯店業等。聯邦公平勞動標準法之範圍以從事州際商業及州際商業商品生產之被僱者為限，但農業勞動者，從事行政及經理工作者，零售商人，服務性質之被僱者，海員，航空人員，聯邦政府，州政府及地方政府之僱員，漁業及其相關職業之被僱者，農業製造品生產行程之勞動者及洗衣業者均為例外。澳洲各邦及加拿大多將農業勞動除外。在法國及其他大陸國家雖包括家內勞動，但以製造衣服，鞋，襪，帽，羽光，假花及花邊，刺繡等家內勞動者為限。

## 第二目 最低工資之標準

關於最低工資之標準，各國所採者不一，有採生活工資 (Living Wage) 者，有採公平工資 (Fair Wage) 者，有採產業負擔能力制 (The Wage the Trade can bear) 者，亦有採取其他標準者。現逐項以英，美，新



西蘭，澳洲爲例說明各國運用之情形，然後比較各制之優劣及其困難問題。

(甲)美國：在美國初期最低工資立法中，最低工資釐定之標準爲生活工資，大多數州立法均採用「正常生活之必需費用」或「維持健康及幸福」等習語。在其實際決定時多採澳洲各邦之方法，以「一個完全獨立謀生之婦女的生活費」爲標準。在初期最低工資率每週爲八元至九元之間。上次大戰爆發後，物價上漲，最低工資率亦隨之上漲，每週約在十三元上下。其決定標準視當地生活水準而定。

一九二三年聯邦最高法院判決以生活工資爲最低工資之標準爲違憲行爲，判決無效。以用生活費爲最低工資支付之標準而不問其所提供勞役是否與此種報酬相符，殊與憲法規定不合。但在其判決書中又宣稱：「凡法律規定僱主須支付現金，須按期發給工資，其工資給付須與勞務相等甚至規定報酬與勞役須成一種公平的關係者，均爲合理。」(註一〇)根據此種暗示，一班人認爲凡法律規定僱主支付工資時須與工人勞務成一種合理的及公平的關係，及禁止僱主支付壓榨的及不合理的工資時，必不致違憲。故一九二五年 Wisconsin 州，即採納聯邦最高法院意見改用新的原則。在其法律中宣稱：「僱主不得對成年女工支付『壓榨工資』。凡工資低於勞役之合理的及適當的報酬時，即爲壓榨工資。」(註一一)一九三三年經濟恐慌發生後，消費者協會及其他團體咸鼓吹各州採用此種新的標準以避免與憲法抵觸。消費者協會所鼓吹的方案係不主張一般的限制工資，當某業女工或童工工資不夠維持生活時，開始研究其工資是否與其勞役成一種公平的合理的關係，如發現其不公平不合理時，即加以限制。在其宣傳之下，一九三三年及一九三四年各州所通過之法律，均以公平工資 (Fair Wage) 爲標準。自一九三三年至一九三六年通過最低工資法者有九州，其內有八州係採用此種新原則。(註一二)

(乙)新西蘭：新西蘭在法律上並未規定具體的標準，由仲裁法庭 (Court of Arbitration) 自由規定之。仲裁法庭法官在其決定最低工資時雖無一定原則可循，但事實上他們均依循前例加以釐定。歷任法官所根據之原則，據學者研究爲根據企業負擔能力及工作等級規定某業最低工資，其工資率以長期穩定及與其他生產要素報酬成合理的關係爲原則，但不低於生活工資。(註一三)

從其整個歷史看來，企業的負擔能力一因素所佔的地位甚為重要。在其法律及法官的判詞中屢次提到法官在釐定最低工資率時須顧及影響工商業之財政情形及經濟情形，有時很明白的指出企業的負擔能力為主要標準之一。在開始時，所謂企業的負擔能力係指某特定的或單獨的企業而言，至仲裁法院所管轄之企業日增及法院採用三級標準最低工資率制 (Standard Minimum Rates for three main grades of Work) 後，始放棄特定企業之負擔能力而以全國一般之負擔能力為基礎。生活工資在開始時並不重要，至二十世紀二十年代時此因素漸被重視，大戰開始後，物價高漲，收入甚少之工人生活極感困難，法院在釐訂工資率時方加以注意，一九一八至一九二三年間法律上正式予以承認。自是以後以至今日，生活費成為法院決定工資基本率之重要因素之一。至於工資率的長期穩定亦為其所注意之事項。

企業的負擔能力為一時常波動因素，欲長期穩定最低工資率，則常有超過企業負擔能力之虞。故法院在決定最低工資率時應特別注意。新西蘭在決定最低工資率時恆以在企業暫時蕭條情況下尚能繼續維持之正常負擔能力為準。此項政策以法賴察 (Treasurer) 持之最堅。(註一四) 工資率長期穩定不僅與企業負擔能力一原則發生衝突，有時和生活工資也發生衝突，尤其在戰時，物價飛漲，生活費指數提高，以前釐定的最低工資率，實不足維持工人的生活。此種困難之解決新西蘭係用下述兩種方法：在戰時係採用戰時生活費津貼制，最低工資率維持不變，物價愈漲，生活費津貼隨之增加。但津貼之增加往往不足補償生活費之上漲。至一九一九年起改由法院隨時改訂最低工資率以補償之。

就各個企業之最低工資率而言，新西蘭也有兩項原則：第一是一致的原則，第二是公平邊際的原則 (Fair Margins Principle)。所謂一致的原則，即能力相等，等級相同之工人其工資率應該相同；所謂公平邊際原則，係指工人等級之釐劃與各級工資率之規定應該公平合理。新西蘭在決定工資等級時係根據熟練的程度，工作時所需要注意力的大小，責任的輕重，危險性的有無，困難的程度等因素決定。普通多區分為熟練，半熟練及粗工三類。



一致的原則，常常有和某特殊企業之負擔能力發生衝突。如某種企業因特殊原則特別蕭條，企業的負擔能力隨而低下，不能支付法定的最低工資。在此種情形下，法院通常多遷就一致原則，而不減低工資。如一九二二年機械業因企業蕭條要求減除工資，結果被法院拒絕，其主要理由認為減低機械工人工資至熟練工人標準工資率之下，實為不合理之舉動。以法院在決定其標準後，即應實行到底，一直至決定調換新的工資率為止，新的工資率的成立，係一般的減少或增加，至於在每一級之工資率則應維持一致原則，而不能參差一致。但在特殊情形下，亦有例外，最有名者，如一九〇一年十月金礦業工人工資之減低，一九〇九年馬鞍，馬具業工人工資之減低，及一九一六年製靴業工人工資率減低至熟練工人之下。（註一五）

公平邊際的原則在平時多嚴格的維持，但在非常時期，尤其在戰時，此原則則常常破壞。邊際間的距離縮短。不熟練工人工資率因物價上漲而提高，半熟練工人及熟練工人工資雖亦提高，但就其提高程度而言，不及前者遠甚，故三者間距離縮短。自一九二九年以後此種趨勢更為顯著。至一九三七年始重新規定三者之比例，三者間相對的邊際始告恢復。法院規定不熟練工人之最低工資時，係採最高原則，工資之多寡以能維持工人生活為條件，以保障勞動者的生活。半熟練及練工人之最低工資率則採用比較低的水準，使僱主有活動餘地。俾僱主得依照工人技藝熟練程度及各業負擔能力支付工資。如工資率定得太高則有礙企業發展的危險。

（丙）澳洲：澳洲各邦所採用之原則主要為生活工資原則，但各邦法律對於生活工資之解釋迄無明確的解釋和定論。西澳大利（Western Australia）一九一二年法律規定：「最低工資率者要使普通工人在普通家庭負擔之下能得到合理的享受（Reasonable Comfort）之工資率也。」（註一六）但何謂合理的享受，則未作進一步的解釋。Victoria之法合雖未正式公佈其標準，但仲裁局曾於法令中加一註解。根據其註解，所謂最低工資並非僅僅足以維持工人生活之最低工資額，而應根據各地環境，考核現行工資率之狀況及其弊害，然後釐定一合理標準。其所根據的環境，以有永久性者為限，臨時性質的不應計算在內。南澳大利法令則正式標出最低工資率為生活工資，而生活工資之定義係指工資之數目足以維持普通工人在其工作地點之正常的及合理的生活。

(註一七)在 *Queensland* 則對最低工資率之標準解釋甚詳。「成年男工之最低工資至少應使身體強健之工人能維持其一般的健康，精力及能力，使其妻子及三個人口之家庭能維持公平的及一般的健康水準。」在決定時，該業工人之一般生活狀況應加以注意，至於其妻子或兒童之所得，則不應計算在內。成年婦工之最低工資至少須使其能維持其個人公平的及一般的安適水準。

正式援用生活工資原則者為新南威爾斯仲裁法院 (*New South Wales Court of Arbitration*) 之黑頓法官 (*Mr. Justice Heydon*)。在一九〇五年黑頓宣稱：「最低工資之目的，務使每個工人不論其如何低下，能夠生活，結婚及維持家庭，同時其所過之生活須有相當的舒適。」但黑氏並未根據此標準，具體的釐定工資率。至一九〇七年赫金斯法官 (*Justice Higgins*) 始正式根據工人生活費釐定工資率。赫氏選擇九個工人家庭之預算為標準計算工人之最低工資應為多少，其所計算之主要開支項目為房租，食料，衣料，燃料及其他雜支。據其研究結果，公平而合理的最低工資每日為七先令，每週為四十二先令。此率為各州所採用，通行頗久。(註一八)至一九二〇年澳洲經濟發生不景氣現象，出口貿易萎縮，赫氏所訂之最低工資率漸為各界所懷疑，於是在一九二〇年成立聯邦基本工資委員會 (*Federal Basic Wage Commission*) 重新研究最低工資率，(註一九)最低工資率係以維持一個工人及其妻子及三個十四歲以下兒童之合理的生活為標準。委員會第一步研究聯邦六州郡城的生活費。第二步以六個城市之生活費以人口多寡加權平均。經過八個月的研究結果，然後設立一種假設的家庭支出表，此種支出表完全以澳洲現行生活水準及工人家庭必要支出為準。根據其所釐定的支出表計算，一九二〇年十一月澳大利五個人員之工人家庭之生活工資為五磅十六先令。此種工資額超過現行工資率及黑氏工資率甚多，迄未採用。(註二〇)

除生活工資外，尚有其他因素數種亦為決定最低工資率之標準。主要者為職業的熟練程度，企業的負擔能力，性別的區別，及職業的久暫等。茲簡述於次：

赫金斯在 *Artificial Manures* 判案中說：「最低工資率之差異須視工人工作之熟練性，性質及資格而別，



不宜一律。」故在澳洲普通多分工資爲兩種，一爲基本工資，一爲第二次工資。前者爲法定的基本最低工資率，一切工人均不得低於此率；後者則僅以技藝熟練者爲限，其多少視技藝之熟練程度而定。換言之，前者爲生活工資，後者爲技藝熟練者之工資。不熟練工人與熟練工人最低工資率之比率，在上次大戰以前劃分甚明，且維持之，在戰時及戰後數年，兩者之間隔縮短，近幾年內又有恢復原有此率趨勢。

企業的負擔能力一標準，在澳洲各州亦頗注意。Queensland 仲裁法庭在一九二二年曾宣稱：「生活工資雖爲決定最低工資率之標準，但企業的繁榮及被僱者所提供能力對於僱主之價值亦爲其考慮事項之一。」赫金斯也說：「工人工資雖不視各個僱主之利潤而定，但該業之利潤亦爲決定基本工資之因素。」所以在一九一三年 Australian Worker's Union v. the Pastoralists Federal Council 案件中，赫金斯說：「企業能刀如不能支付此種工資時，此種工資率是否公平？對此問題之答覆，我們認爲在不變更基本工資率前提下，由於特殊情形之發生，如該業已瀕於危境時，則第二次工資數目（即熟練工人工資）可以減少。」（註二）

在決定最初工資率時，對於男女工人之工資率常常不同。普通計算男工工資時，恆以維持五口之家爲標準，而女工工資率則以維持其個人生活爲標準。男女工人之工資率既然不同，則何種職業應以男工工資率爲準，何種職業應以女工工資率爲準，實成一問題。赫金斯在 Fruit Grower 案件中，曾明白規定：「凡僱用男女工之職業，因其最低工資率以男工生活費爲準，如僅僱用女工之職業則以女工生活費爲準。鐵工之最低工資率爲男工最低率，女帽業之工資率爲女工最低率，醃菓業既僱用男女工人，則用男工最低率。」South Australia 亦援用此原則，男工職業爲男工最低工資率，女工職業則爲女工最低工資率，男女混用的職業，法院可選擇下列四種方法之一處理之。第一，對於男女工人使用一種工資率；第二，如女人工作不及男工時，按其工作價值給付一定比例之工資；第三，不准女工在此種企業工作；第四，限制從事此種職業之婦工數目。（註三）其他各州亦有類似規定。

澳洲各邦對於暫時性質之職業的最低工資率恆另眼相看，普通均比永久的職業爲高。對於工作枯燥或危險

性較高之職業亦然。如 Queensland 對於建築業工資釐訂頗高，以抵償其隨時失業之損失。South Australia 對於臨時性質及有危險性工作者之工資率釐訂頗高。在 Quarries 案件中法院判詞謂：「由於氣候潮溼而致停工之職業其最低工資，應高於永久性職業之生活工資。法院決定工資率時，雖不將不一定的危險 (Unnecessarily danger) 計算在內，但在必然危險 (Necessary danger) 環境下工作工人的工資一定要高。」(註111)

(丁)英國：英國係採生活工資原則：在其法令中雖未明文規定，事實上各職業局在決定最低工資率時是如此：有一部分職業局採用自動變化的工資率，工資率的高低隨一般物價指數的變動而定。(註112)有一部分職業局則除採生活工資原則外，企業的負擔能力亦為其考慮條件之一。所以一九二二年 Cave Committee 在其報告書中建議：「各業工人之工資至少不得低於該地之生存水準 (Subsistence Level)，但亦不得超過企業負擔能力，以資保護。」(註113)一九二四年英國農業工資法則正式規定為生活工資原則。農業工資委員會之主要職責為儘可能保證身體強健之工人發揮其效率，同時使其個人及家庭能維持一種合理的舒適標準生活。以後該委員會釐定最低工資率時完全以此為標準。

各國實際之運用情形既明，試進一步比較三個原則之優劣及其困難問題。

(甲)生活工資原則之困難問題及其批評：生活工資原則為現行各國所採用。其主要優點為意義顯明，易引起一班人同情。因為最低工資的主要目的是切實保障勞動者的生活，故其工資率應以生活工資為準。但細加考察，此原則既屬空洞，又無確切不變之計算方法。在實行時困難問題極多。

第一，生活工資一名詞的含義曖昧並無確切之說法。普通所謂生活工資常被解釋為「合理」(Reasonable)的工資，「公平」的工資 (Fair Wages) 正常的工資 (normal Wages) 有時被解釋為維持最低生存水準 (Minimum-Subsistence Level) 的工資，或最低享樂水準 (Minimum Comfort Level) 的工資。其意義既不確定，又無確切不移的哲學基礎，故時常變化，因時因地而不同。(註114)名辭本身既動搖不定，在決定工資率時更無一定的標準。



第二，退一步說，生活工資可以確定為維持最低生存水準的工資，(註二七)而事實上困難問題亦多。因為生活費因時因地而不同，在人口稠密的都市其生活費恆較人口稀少的鄉村為高，在文化程度較高和智識水準較高的國家與文化程度較低的國家也不相同。故如何將生活工資化成金錢的意義，實不容易。有人主張將各地生活費實際調查後，然後製成一標準的生活費 (Standart Living Cost) 根據此標準的生活費，來決定最低工資。此法亦有流弊。因為如標準生活費低於實際生活費時，則失却釐定最低工資率的意義，如標準生活費高於實際生活費時，則有一部分企業無此負擔能力，將陷於破產的境界，反而有增加失業者的危險。欲使標準生活費恰等於實際生活費又不可能。以標準生活費係根據各地及各業之實際生活費截長補短求得一平均數。事實上高於或低於一部分企業之實際生活費。今欲使其與各企業之實際生活費相當，實不可能。

第三，最低工資率係以一個人為標準，抑以一個家庭為標準？如以一個家庭為標準時，則家庭人口當為多少？對此問題之解決，亦無一合理的方法。普通多採下列兩種方法以解決之，但均有流弊。

第一個方法係採用正常家庭制 (Normal Family)，即按實際情形估計每個家庭共計幾人，按照此估計人口，計算其最低工資率。如澳洲各邦大都以每家人口五人（本人及其妻及子女三人）為計算標準，亦有規定為四口者。此制流弊甚大。以實行此制，不僅企業無此負擔能力，而工人亦有苦樂不均之弊。人口不多者則其收入未免過多，人口超過標準額者則感不足。根據各國學者研究結果，此制浪費太大。如新西蘭仲裁法院法官 Frasor 在一九二二年宣稱：「如新西蘭採用一家五口制，則浪費太大。新西蘭家庭平均每家有小孩一·五七人，每個成人平均有小孩·九四人。全國工人三十七萬五千人，其中有二個小孩者僅四萬二千人，有二個以上者為五萬九千人，未結婚及結婚後僅有小孩一人者達二十七萬三千人。今一律以每家有二個小孩計算，殊為不合。」(註二八) Miss E. Rathbone 認為英國年過二十歲之成年男工僅百分之一三·三，有兩個小孩，百分之八·八有三個小孩，故以每家有小孩二人或三人為計算工資率標準時，其流弊頗大。其他如 A. B. Biddington, poul Douglas 均有同樣之結論。(註二九)

一九一八年時澳洲各邦乃擬採用他法以補救之。其法與家族津貼制度相似。即主張在一般工資外，另設補助工資一種，補助工資按工人真實兒童數目支付，兒童數目愈多，則補助工資愈多，無兒童者不得支付。補助工資基金由政府經營，政府按各廠工人所有兒童數目分配於工廠主，再由其分發各工人。此項提議因行政方面的困難並未通過。其他各國亦少實行者。

第四，生活工資係根據生活費而定，而生活費又隨物價上漲而變動，最低工資率如何與物價水準的高下相適應甚為困難，尤其在物價變動劇烈時此問題更為嚴重。普通對此問題之解決係根據一可靠物價指數，工資率隨物價指數的變動而上漲。但事實上問題並不如此簡單。以物價上漲並不完全由於貨幣因素，其他如貨物之生產力，企業家的獨佔，罷業及其他種種原因均足促其發生變化。要使工資的上漲和物價波動成一合理的調整，極不容易。

(乙)公平工資原則：採用公平工資原則的國家不多。在一九二九年以前有法國及英國一部分職業局，澳洲在決定第二次工資時亦採用之；在一九二九年以後，主要的國家為美國。所謂公平工資原則，即凡熟練程度相同，所發揮之經濟價值相同及其所受的痛苦相同之勞動其報酬應該一律。其主要目的為矯正勞動相互間工資不平等的現象。換言之，最低工資率的釐定應根據勞動者所提供之勞力的性質，內容和經濟價值而定，凡熟練程度，痛苦久暫，習業時間長短及經濟價值大小相等之勞動，其報酬相同，以實行「同一勞動，同一報酬」之原則。

公平工資原則既以技藝熟練程度，及其經濟價值為決定標準，則決定最低工資率時，其困難問題有二。第一，為技藝熟練程度及其經濟價值之測量與比較的問題，第二，為某種職業之公平工資問題。要對此兩個問題能澈底解決，方可以實行公平工資原則，否則等於空談。事實上困難甚多。

第一，技巧 (Skill) 一字之含義即衆說紛紜，迄無一公認之界說。因此我們僅能將某一類工人視為精工，某一類工人視為粗工，粗枝大葉的加以劃分，而不能用科學的方法精確測定。普通對於技巧的定義亦不能將此



問題解決。(註三〇)因為各類工人所作的工作不同，其所需要的技巧性質不一，性質不同之工作，自無法比較。有人以是否要經過學徒訓練判別工作之標準，如 *John Brown* 法官在 *Tinsmith* 判案中稱：「習慣上及澳洲法庭均已證明，凡需經過長時間學徒訓練之工作為熟練性工作，其工資率應高於最低工資或生活工資之上。」而現在問題要在需要學徒訓練的職業內及不需要學徒訓練的職業內如何比較。

從各國實例觀之，對於同種類職業之比較，尚為容易。法國規定凡製衣業及同類職業之家庭勞動的工資與該地從事同樣職業之工廠勞動者的工資相等。如該地無廠從事此類職業時，則以隣縣之工廠勞動者之工資為準。比較決定方法，只是水行事的方便而已，嚴格言之，並不公平，更談不上科學的方法。

第二，即使熟練的程度已有正確測定的標準將其分為熟練及不熟練二階級，或分為熟練，半熟練及熟練三種，而某類職業之工資率如何決定亦成問題。新西蘭習慣上規定由各業自動請求。凡某業認為其熟練程度與法庭所規定之等級相等時，得請求沿用法院判決書所規定之工資率，法庭經過調查及測驗之手續後，方批准適用。法庭在頒佈最低工資率時應根據職業之熟練程度分別規定其工資率。新西蘭的方法雖比較合理，然進一步追問法院判決書所釐定之最低工資率是否「公平」時，實成一問題。

第三，公平工資原則的適用不僅只顧及工資一個因素，其他因素亦應顧及。如工作時間的久暫，例假的長短，工資支付的規定，工作危險性的有無，工作場所的清潔等等，均足影響工人之福利，從而工人待遇是否公平應將此類因素包括在內。此類因素之加入，實足增加行政方面之困難。(註三一)

(丙)企業負擔能力原則：在實行企業負擔能力原則時，其困難問題有二：第一，為企業負擔能力的定義難於確定，第二，為負擔能力的測量問題。

關於企業負擔能力之定義各國之規定並不一律。有的國家係指全國工業生產力而言。如瓊士蘭得經濟委員會 (*Queensland Economic Commission*) 在一九二五年謂：「企業支付工資之負擔能力，係指全國工業之純生產總量而言。」新西蘭及南澳洲亦有同樣之規定。有的國家則指單獨的企業的負擔能力而言。無論其所指的

為全國的企業或各個單獨的企業，其定義終屬曖昧。就前者言之，意義雖然簡單，但何謂全國工業之純生產量，亦無確切的定義，更不能明白指出其內容。就後者言之，益為複雜。因為每種企業均由多數單位之工廠，工場組織而成。除絕少數例外，每個單位之資本設備，工廠位置，效率大小，成本多寡，獲利多少及僱主能力各不相同。如以極劣勢之工廠的負擔能力為標準來決定該業之最低工資率，則工資率勢必甚低，失却最低工資立法的本意；如以較優勢的工廠之負擔能力為標準，則一部分劣等工廠將無法負擔而致倒閉。故以何種工廠為標準來決定該業的工資率亦為各國爭執不決的問題。在英國大都不主張以最劣等工廠的負擔能力為標準來決定該業的工資率，而主張以普通效率之工廠為標準。(註三三)新西蘭仲裁法院僅聲明，工資率之決定以不影響該業之繁榮為原則，但無一致之政策。新南威爾士在初期以該業最好之僱主負擔能力為標準，在以後又着重於劣等工廠的負擔能力。

一九〇三年 Victoria 的法令則選擇「公正的」(Reputable)或合理效率之僱主為標準。最低工資率之釐定不得超過公正的僱主給付一般能力之工人之平均工資率。但「公平的」僱主及不公正的僱主之區別既甚困難，區別後其責難及困難問題甚多。故一九〇七年將此條款撤廢。然一九〇四年南澳洲，一九一〇年 Tasmania 一九二一年新南威爾士均採用此項原則。

企業負擔能力之測量為實行此原則時之最困難問題。以全國總生產量為標準之測量方法各國不一。而各種方法均有缺點。瓊士蘭得根據所得稅，失業人數，及人口總量等統計材料求出每人每年所得總數用以測量全國生產量之伸縮。但各項統計數字不能即時得到，有的要遲至一年方能發表，依此種數字得到之結果，有「明日黃花」之感，並無實用。於是該邦改以原料之生產為標準去測量生產量，事實上在技術方面所遇到之困難極多。而最困難者不能估計工業之將來生產量以決定其將來的負擔能力。對於此項問題該州亦曾設法解決。其法首先根據市場股票之變動趨勢及銀行之信用政策製成一將來生產指數，然後將來生產指數與過去所得指數及生產指數之中數兩相平均，以求得一估計的數字，此數字即為企業的將來負擔能力的近似值。(註三三)其後新西蘭



及新南威爾斯亦曾用相似的方法使生活工資與國家產業繁榮的程度相適應。如新西蘭自一九二三年九月起在決定工資率時對於公司股票之漲跌，證券市場的變動，公司營業之狀況，金屬價格之升降，進出口貿易之盛衰及羊毛，小麥之生產等因素均計算在內。新南威爾士自一九二二年十一月起，在決定工資率時亦特別注意銀行放款的情形，國際收支的變動及主要生產品之價格。

一國生產力大小決定後，第二步爲如何分配於勞動者及其他生產要素之所有者間的問題。自理論上看來，勞動者與其他生產要素之所有者的分配應該公平恰當，如勞動者方面分配得太少，則其利益被剝奪，顯然是不平的現象；如勞動者方面分配得太多，則影響其他生產要素的供給，足以陷產業於不振。再一進步觀察時，困難尤多。以一國之企業種類甚繁，經濟情形並不一致，今係以何種企業爲標準來決定之。如採用繁榮企業爲標準，則大多數企業無此負擔能力，如以邊際企業爲標準，則工資率勢必甚低，失却本來用意，如以大多數企業之平均數爲標準，則在此平均數以下之企業有不能負擔之虞；在此平均數以上的企業則可以得到額外利益。故亦非最好的方法。縱使標準企業已經決定，事實上困難仍多。最重要者，爲僱主不願將其營業情形公開，政府強其提供時，乃偽造數字，其數字既不正確，自無法得正確的結論。利潤的真相不明，企業負擔能力之大小亦無法判斷。

普通測定負擔能力之客觀標準有六，但均不精確。第一爲生產品的賣價。生產品的價格上漲時，企業的支付能力隨之增加，生產品價格下落時，表示企業的負擔能力減退。新西蘭及英國多採用此標準。但此並不完全正確。因爲財貨價格之高下常依需要的彈性而定。有時某種貨物之需要彈性甚大，根據費用遞減原則，生產量增加，成本減少，故其價格雖降低，利潤反而增加。在此種情形下，其工資率不僅不應減低，且應增加，恰與此原則相反。其他政府爲着某種目的常壓低賣價，故運用此原則時實有不便。

第二以原料的成本（即原料的價格）爲測量企業負擔能力的標準，如原料的價格上漲時，僱主的負擔能力相對的減少。此制在新西蘭曾實行之。此制流弊頗大。最主要的我們要着原料上漲的原因。如原料價格的上

漲係由於一般物價的上漲，則其生產品亦隨之上漲，兩者的程度一致，企業家的支付能力並無影響。

第三項標準為大多數僱主同意支付之工資率。他們認為大多數僱主所願意支付的工資率一定是所有僱主都能支付的工資率。一九〇二年新西蘭仲裁法院在決定鋸木業及木板業之工資率時其主要理由即認為該業僱主有百分之九十願意支付此種工資率。此種測量標準可以應用組織比較均勻之企業，如企業的經營規模，內部組織及技術各方面異常複雜且變化甚多時，則非可靠的標準。

第四種標準比較特別，即根據其競爭者的工資率來決定，如從事國外貿易者之工資率則以外國從事該業之工資率為標準。此法完全漠視企業組織之大小，資源的豐富，勞動者的效率，及僱主的能力各因素，故採用者極少。

第五項標準係根據失業人數而定。失業人數增加時，則認為工資率過高有壓低的必要。新南威爾斯一九二二年職業局法規定如裁決書所定之工資率足以引起失業之結果時，應予以撤消。加里福尼亞州亦規定最低工資率之規劃以能長期維持婦工就業為原則。此法之最大困難為不易將影響就業之其他因素剔除，而單獨計算工資率對於就業之影響。有時僱主可以用強制方法減少僱用人數，以反對實行某種工資率。

最後一種方法為根據企業的利潤率為標準。此法亦不可靠，以僱主可以利用滲水股 (Watered Capital) 及其他壓低盈餘的方法減低利潤率。同時企業的組織及企業家的個人才能為影響利潤之重要因素，故用此法並十分確實。

由上述各節所示，可知生活工資原則，公平工資原則及產業負擔能力原則各有其缺點，如單獨應用時均易發生流弊。故各國在決定最低工資率時兼採各原則，並根據其經濟環境勞動市場狀況及產業盛衰對於某項原則加以偏重而已，至於僅以一個原則為決定標準者甚少。

### 第三目 最低工資之決定方法及其機構

波郎斯 (E. M. Burns) 在其名著工資與政府 (Wages and the State) 一書中，將最低工資之決定方法



分爲三種，第一爲法定工資制 (Legal Minimum Wages System) 第二爲工資局制 (Wage Board System) 第三爲仲裁制 (Arbitration System)。其劃分方法，爲一班學者及立法家所承認，成爲通說，故本書亦採此種劃分方法。(註三四)

法定最低工資制係由法令本身規定工資率及其適用範圍。有的規定適用於全國各地，如新南威爾斯是；有的規定只適用於某特殊區域，如南澳是；有的規定只適用某種職業；有的將某種特殊職業除外，實行此制者爲美國各州，澳洲各州之工場法及新西蘭之工場法；美國聯邦政府在一九三八年所頒佈之公平勞動標準法即採此制。原則上在法令中只規定一種工資率，僱主支付工資時不得低於此額，如新南威爾斯一九二二年工廠及商店法規定工人及商店助理員之工資每週不得低於四先令。(第六十五)美國公平勞動標準法規定：「凡屬於該法管轄內之工人，在該法實行第一年內，其工資每小時不得低於二角五分；在以後六年內，每小時不得低於三角，在該法實行七年後，工資每小時不得少於四角。」但亦有根據工人工作經驗及等級分別規定最低工資率者。如瓊士蘭得一九〇〇——一九二〇年工廠及商店法第七章第四十五條規定：凡二十一歲以下工人在其第一年就業期中每週工資不得低於七先令六辨士，以後五年內每年至少應增加二先令六辨士。年滿二十一歲有工作經驗四年以上者其第一年最低工資率不得低於十七先令六辨士一週，一年後至少爲二十先令一週。以外對於二十一歲以下有工作經驗者及二十一歲以上無工作經驗者均分別規定之。又如 Argentine 在一九二三年十一月二十九日法令中將 *San Juan* 省分爲兩區，在每區中又將工人分爲三組，每組工人之最低工資率各不相同。此外又對於公用事業工人之最低工資率亦特別規定之。

此制之最大優點爲比較固定，執行時比較容易，但其缺點則缺乏彈性，不能隨各業之特性，各地之環境及經濟情形之變動而變化。

工資局之主要特色爲由各業根據其特殊環境自行規定其最低工資率。普通由該業選舉勞資雙方人數相等代表及政府任命之第三者（或由雙方公選）爲主席合組工資局，由工資局規定該業之最低工資率。工資局所頒佈

之工資率須經公佈及徵詢意見手續方可執行。

工資局組織比較簡單其手續比較簡捷者為 Victoria, South Australia, Tasmania, 英國, 挪威, 捷克, 南非等國。其決定工資率方法首由一方提出, 然後雙方加以討論, 如不能得到結果時, 停止開會, 再由私人舉行談話討論。在此時政府任命之主席應互徵雙方意見並調和之, 有時主席可根據雙方見解另訂折衷性的工資率付交雙方討論。俟得到雙方初步同意後再舉行會議正式決定之。如雙方固執己見不肯讓步時, 主席有最後決定權。因為他可投票於同情的一方決定之。

在加拿大及美國工資局的組織及工資率之決定比較複雜。其內部組織大體如上種相似, 其所不同者, 工資局的活動及決定要受上級機關的管轄。管轄機關或為執行勞動法並直接對國會負責之行政機關, 或為管理工資局上訴案件之仲裁法院, 或為專司各工資局聯絡工作之特殊法院, 或為解釋勞動法令及執行罰則之普通法院。其內部組織及職權大小各國不同。如加拿大常設立常設委員會代表勞動部以決定工資率之釐定。美國各州亦常有類似之機關主持最低工資率之決定及工資局發生糾紛後之解決。

工資局組織之第三種形態為法國。法國係由工資局 (Comité de Salaires) 及檢查局 (Comité d'Expertises) 負責主持工資率之決定。前者決定每小時工資率, 後者決定每件物件之製造時間及計件工資率與計時工資率之換算方法。其人選之選舉與其他各國不同。工資局由保安官 (Juge de Paix) 及勞資雙方代表各二人至四人組織之。其人選由該業職業協會及工會主席及副主席聯合推選。會議由各市市長召集。檢查局由地方保安官一人及該業勞工僱主代表各二人組織之。工資局所規定之工資率由該市市長批准並經過三個月公告時期方為有效。

決定工資率之第三種方法為仲裁制。澳洲為該制之發源地。在美國 Kansas 州亦有短時期經驗。一九三八年英國陸運業工資法關於領取兩種執照之陸運業工人工資之決定亦係採用仲裁法。仲裁制者由常設的仲裁法院決定某業之最低工資率, 法院判決書公佈後該業所有僱主及工人均有遵守義務, 不得違反。實行此制者有澳洲、



邦 (Commonwealth of Australia) 及澳洲各州，新西蘭等地。仲裁法院之組織各國不同，普通均由法官一人，陪審員數人組織之。陪審員由爭議當事人任命，通常多為兩人，其主要任務為處理技術方面所發生之問題。其詳細情形見下述澳洲及新西蘭制度之敘述，茲不贅。

關於各國決定最低工資率機關之組織及釐訂方法茲以英、美、澳洲聯邦，新西蘭四國情形詳述於次：

(甲) 英國：英國自一九〇九年至一九三九年止，其最重要的工資法令有四類。第一類為一九〇九年之職業局法 (Trade Boards Act) 及一九一八年之職業局法。第二類為一九一二年之煤業最低工資法 (The Coal Mines [Minimum Wage] Act)。第三類為一九一七年之穀物生產法第一部 (Corn Production Act 1917, Part II) 及一九二四年之農業工資法 (Agricultural Wages [Regulation] Act, 1924)。第四類為一九三八年之陸運業工資法 (The British Road Haulage Wages Act, 1938)。其中除第二類已停止實施後，其他均在實施中。

(子) 職業局 (Trade Boards) 之組織及職權。根據一九〇九年法令，凡某種職業之流行工資率異常低落時得適用該法成立職業局統制工資。一九一八年法令規定，凡某業無適當的機關有效的統制工資率時勞動大臣得頒佈特別命令適用該法於該業。如已成立職業局之職業情形變更無需再要時，得以特別命令取消之。特別命令頒佈後除立即送呈議會審查外，並須經過公開徵詢手續，有反對意見者應於四十日內送呈勞動部。特別命令送議會後，兩院得於四十日內否決之，如過四十日，即有法律上的效力。

職業局由三方面組織而成，由被僱者及僱主相等代表及勞動大臣任命之中立人士組織之。勞資代表由該業工會及僱主協會推選。勞動部任命人數須少於勞資雙方代表總數之半。普通多為三人。其中一人必為婦女。主席及副主席由勞動部任命人員擔任。在該業工人分佈甚廣，地方色彩甚濃之職業，集中組織之職業局不足應付。於是地方職業委員會 (District Trade Committee) 以輔助之。在一九〇九年法第十二條及一九一八年修正法中規定職業局得設置地方職業委員會，委員會人選一半為職業局人員，一半非職業局人員但必為該業被

僱者及僱主之代表。其設立程序須根據勞動部所頒佈之章程，其管轄區域由職業局指定之。委員會職權除不能決定工資率外，其他與職業局相似。

職業局之職權，第一為有權決定該業之最低工資率。(一九〇九年法第四條第一款及一九一八年法第三條) 其所能決定之工資率有五：一為一般的最低計時率，二為一般最低計件率，三為以計件制為基礎之計時率 (Piece-Work Basis time-rates)，四為保證計時率 (Guaranteed time-rate) 及延長工作率五種。上列工資率可由職業局規定其適用範圍為整個職業，或該業之某特殊程序，或某特殊區域，或該業某類工人，或某類工人之特殊程序，或在某特殊區域工作之某類工人。職業局所訂工資率在未廢止或修改以前繼續有效。一九一八年職業局法第三條第二款規定職業局得規定一系 (Series) 工資率適用於各個時期。

在決定該業工資率時，職業局須舉行最低工資擬訂會議及最低工資率決定會議。在決定，修改或廢止最低工資率時，職業局應公佈其所擬訂之最低工資率，反對意見應於兩個月內提出之。如該區已成立區職業委員會時，委員會應向職業局呈明其所認為適當之工資率，如委員會不申請修正或廢止時，則不得廢止之。擬訂工資率公佈兩月後再舉行決定會議，在此次會議中詳細審核各方反對及贊成意見，及職業委員會建議後然後決定。

(註三五)

工資率以能夠長期穩定為佳，如時時變動，流弊頗大。故一九一八年法令規定工資率實行未滿六個月時，職業局在未得勞動大臣同意以前不得修改或廢止最低工資率，勞動大臣認為情形特殊有修改必要時方得批准職業局之請求，在普通情形下不得批准之。如職業局雙方代表均同意於六個月變動時勞動，大臣不得拒絕；如雙方意見不合，由政府任命之中立人士所決定時，勞動大臣得否決此種情形之變動。

最低工資率修改及決定之手續，第一步由職業局雙方代表在擬訂工資會議中擬定工資率並通知勞動部，第二步即公佈並公開諮詢各方意見，第三步乃在決定會議中根據各方意見加以修正，然後正式決定並通知勞動部說明其修改理由及實行時日。但在決定會議中修改之地方甚多，且情節重大時，修正工資率仍視為新的擬定工資



率，須再舉行核准會議 (Confirming Meeting) 決定。勞動部收到申請書後，即加以詳細之考查，如認為不合時，得發還職業局令其重新考慮。如認為適當時，應以最快速度頒佈命令施行之。(通常均在一月內) 如認為有延期實行必要時則延遲之。最低工資率自勞動部頒佈命令之日起實施。僱主在支付工資時，一律不得減於官定最低律，違反此項規定時，處以二十鎊以下之罰金。最低工資率係指名目工資扣除一切款項捐稅後之淨工資而言。學徒，見習生及部分殘廢人員之最低工資率由職業局另訂。

工人或受工人委託之個人，認為僱主之工資給付低於最低工資率時，得向職業局控告，該局有接受控告，進行調查及判決罰金之義務。職業局職員權力在一九〇九年法令第十五條及一九一八年法令中規定頗詳，茲不贅。

(丑) 農業工資委員會 (Agricultural Wages Committee)。根據一九二四年農業工資統制法農林部可於英格蘭及愛爾蘭各郡設立農業工資委員會，在英格蘭及愛爾蘭設立農業工資局 (Agricultural Wages Board)。委員會人數，由該郡內僱主及被僱者相等代表及中立的第三者二人與主席一人組織之。中立第三者由農林部任命，主席由委員會推選，但不得為委員會委員。委員會在一定期限內不能選出主席時，由農林部任命。農業工資局之組織大體與工資委員會相似，其不同者，由政府任命之中立人士不得超過雙方代表總數四分之一。工資局及工資委員會可以設立小組委員會以處理各項事務，但無權決定最低工資率之釐訂，修改及廢止。

工資委員會可以決定該部農業勞動者之計時最低率及最低計件工資率。工資局在下列情形下方可決定各郡之最低工資率：(一) 該郡委員會成立後兩個月內不能決定一最低工資率；(二) 該郡委員會廢止其最低工資率不能決定一新的工資率時；(三) 該郡委員會開會以投票方式表決要求工資局釐訂，修改或廢止工資率時。委員會決定後即行公佈，如有反對意見須於公佈後十四日內提出要求重新考慮。委員會根據各方意見修改後呈報工資局，由其公佈實行。(註三六)

(寅) 陸運業工資法：一九三八年陸運業工資法將運貨業工人依其所領執照種類分為兩類，分別的規定工資

率。第一類爲領取甲，乙兩種執照的陸運業工人，其規定最低工資方法爲工資局法，第二類爲領取丙種執照之工人，其方法係由工業法院解決。

決定領取甲，乙兩種執照工人最低工資率之機關，其組織與職業局相似。在全英設立中央工資局 (Central Wage Board) 一所，在蘇格蘭設立分局一所，及在英格蘭及威爾斯十個關稅區內各設分局一所。總局由六個以上九個以下之勞資雙方代表 (此種代表由僱主協會及工會推薦，由勞動部長任命) 及二十四個由分局推薦之代表 (此種代表由英格蘭及威爾斯分局推薦僱主及工人代表各一人，蘇格蘭分局推薦代表各二人) 及由勞動部任命之中立人士三人至五人組成。由分局推薦之代表各有代理一人，當代表缺席時由代理充當。勞動部任命之中立人士中一人爲主席，一人爲代理。各分局則由該區內僱主及僱工相等代表組織之。工資之釐訂，修改及廢止皆由中央工資局擬定草案交各分局呈具意見，各分局應於二十八日內呈覆。中央局收到各分局之意見後加以審核並修正其原來計劃，修改完竣即通知各分局並公佈之。公佈後一定時間內接受各方意見而加以修改。此次修改後呈交勞動部下令執行。如勞動部認其草案有重新考慮必要時，得交還再度修改，然後改由勞動部下令執行。勞動部下令執行後，該工資率即爲法定工資率。

凡領取丙種執照之陸運業工人，工會，或工會代表如認爲其工資率不公平時得向勞動部控告。勞動部接受其控告後即通知僱主令其改善。如僱主不遵從時，乃移交工業法庭解決，但該處有解決爭議之聯合機構存在時，須先交此機關調解，調解無效方提交工業法院。工業法院認爲其工資確不公平時，乃由法院重新規定其應付工資率。下列工資不得視爲不公平工資。

- (一) 工資率與上述勞動部所釐定之領取甲，乙兩種執照工人之工資率相等時；
- (二) 其工資率係根據工會與僱主，或工會與僱主協會所締結之團體協約的規定時；
- (三) 工資多寡和該縣該業之僱主，或僱主協會與工會所締結之團體協約所規定之數目相等時；
- (四) 工資率等於聯合產業評議會，調解局，工業法院，或其他類似機關所決定該縣該業之工資率時。



(乙)美國：美國各州現行法律僅 Arkansas, Nevada, Puerto Rico 及 South Dakota 四州採用法定最低工資制，其他二十二州及哥倫比亞特區則採用工資局法。(註三八)聯邦政府公平勞動標準法則折衷兩者。現分別分析其機構及決定程序如次：

(子)各州：在最低工資立法初期，執行法律之行政機關多由獨立之委員會負責。委員會多由僱主，被僱者及政府各派代表組織之。近二十年來則大為改變，獨立的委員會多被合併於各州之勞動部，工業委員會或勞動委員會，碩果僅存者哥倫比亞特區。該特區由區長於僱主被僱者及政府人員中指派代表組織最低工資局 (Minimum Wage Board) 執行最低工資法。其他二十六州中有十一州由工業委員會或勞動委員會負責。(註三九)如 Wisconsin 由工業福利委員會負責，該會係由州長，勞動委員及州工業委員會主席組織而成。其他十五州則在勞動部中特設一最低工資司負責執行。

在實行工資局制各州中，行政機關之權力主要職能為最低工資率之制定與執行，但亦規定在其所頒佈之工資命令中得規制勞動時間者。如 California, Colorado, Oregon 及 Washington, Louisiana 五州即如此規定。其中以 Oregon 及 Louisiana 兩州權力最大，除勞動時間外，尚可規定其他勞動條件。在實行法定工資制者，其主要職能為執行法定最低工資率。但亦有例外。如 Arkansas 州因法律允其變更率以適應生活費用之變更，故其職權頗大；又如 South Dakota 規定工業專員得更改貧困工人及學徒之法定工資率。

大體言之，最低工資率釐訂之主要步驟有四：第一步調查該項職業，第二步成立工資局，第三步由工資局釐訂最低工資率，第四步徵詢公共意見，加以修改，第五步頒佈工資命令，正式公佈法定最低工資率。

某項職業情況之調查可由行政機關自己發動或由若干人申請後再由行政機關決定。調查方法則由行政機關自由取決。調查完畢後草成報告書以供將來工資局之參考。調查結果認為該業之流行工資率較低，有成立工資局或工資會議之必要時，行政機關必須成立此類機關以核訂該業之最低工資率。(註四〇)工資局人員通常由政府任

命，僱主及被僱者人數須相等。人數多寡各州不一。紐約州規定為被僱者，僱主及無利害關係之公共代表各三人，加里福尼亞規定人數多少由最低工資局決定，Minnesota 州僅規定最低人數及最高人數，Colorado 州規定工資局內每組須有女性代表一人，Minnesota 州則規定女性代表至少為五分之一。僱主及被僱者代表之任命各州之法律亦不相同。如 Massachusetts 州規定儘可能的由僱者及被僱者團體推薦，然後由行政機關任命，但大多數係由行政機關自由任命。

工資局成立後開始工作。普通工資局開會或工資會議係採公開形式，會議結果，在報紙上公佈。在開會以前僱主及被僱者可以提供關於工資及該業其他重要問題之報告與證據，並由僱主及被僱者代表各提出最低工資預算表 (Minimum Wage Budget)。根據各方報告及意見及雙方最低工資預算表在會議中討論並擬訂公平合理的新預算表，新預算表成立後，由投票表決是否通過。通過後即向行政機關呈送報告書。報告書之呈遞在以前並無時間限制，但多規定為六十日。工資局如不能得到最後結果或到期不能呈遞報告書時，行政機關可以另成立新工資局以代替之。

工資局之決定並無行政的效力。行政機關可以接受或否決工資局之報告，有時可發還再議，有時可另組工資局。如行政機關接受報告時可按一定程序頒佈工資命令。在工資命令頒佈前，須經過公開徵詢的手續。利害關係人均可提供意見，公開徵詢之通告及徵詢時間在法律上均有規定。公開徵詢時期滿期後，再由行政機關批准是否批准。此項核准時期有時間限制，多數法律規定期滿後十日內，如逾期不決，即視為報告書已批准。最後批准後，隨即頒佈工資命令。如工資命令為「命令」(Mandatory) 性質時，自頒佈日起有效，如為「勸告」(Recommendatory) 性質時，則須先經過指導時期 (Directory Period)，指導時期長短不一，有為六十日者，有為九十日者，有為三個月者，有為九個月者。在指導時期內違反工資命令之最大處罰為公佈違反規定公司及店主名稱。指導時期滿後，工資命令始變為命令性質，違反者處以罰金或徒刑。

工資命令中不僅規定一般最低工資率，即對於部分時間工資率及延長時間工資率亦有詳盡之規定。在實行



公平工資原則之各州，尙頒佈若干施行命令規定學徒與見習生之工資計件制與計時制之關係，工作時間之長短，延長工資率之計算以保證公平工資之實施。

工資命令頒佈後，得工資局之同意時可以取消之，但普通多認爲要執行若干時間者爲限。此說爲消費者協會所主張，在其擬訂之標準最低工資草案中，卽如此主張。但 Kentucky 州則規定勞動委員會可以隨時廢止工資命令。

司法方面對於工資命令之審查 (Review)，各州之規定不一。在以前法律均規定法院對於工資命令之審查僅以法律問題爲限，如紐約州規定：「所有關於行政及事實方面之問題均由勞動專員決定，對於此類決定無上訴權。但關於法律方面之問題，法院有審查權。」以後法院權力逐漸增加。Kentucky 規定法院對於下列四事有審查權：(一)行政人員之行動是否爲越權行動或無權行動；(二)其命令或決定是否由於欺詐或暴力而來；(三)其命令與決定是否與法律相符；及(四)在實行時，其行動是否與命令或決定相符。Massachusetts 及 New Hampshire 兩州，則規定法院對於行政機關之決定均有審核權。(註四)

工資命令之執行概歸行政機關負責，在執行初期，行政機關可命令全國該業僱主呈遞工資簿副本審核，以視該法是否爲僱主所遵守。工資行政局設有檢查員至全國該業視察，並強迫僱主製備婦工童工僱用冊，以備查考。僱用冊普通包括被僱者姓名，工資率，工作時間，及工作經驗等項。實行公平工資原則各州，工資命令在初期爲勸告性質，並須經過指導時期，以期逐漸糾正僱主之不良習慣，如屢戒不改時，可公佈其姓名，指導時期屆滿後仍違反時，按律處罰。實行生活工資原則各州，工資命令爲命令性質，頒佈後卽有法律上的效力。如工人工資在最低工資率之下，可向行政機關告發，由其代向僱主要求補償。

總之，最低工資法是否有效，其先決問題爲執行機構是否健全，而執行機構是視法令及工資命令之本身是否完善，視察組織是否健全，推行工作基金是否充足，工人與僱主是否合作，及一班輿論對於最低工資法是否熱心等因素而定，其中尤以視察機關之組織更爲重要。

以各州現行法律對於行政機關之規定不同，故難歸納一種典型的視察機關之組織。在工業不發達的各州中，只有一個視察員及書記，而在工業化程度甚深之各州中，則有複雜之機構以執行各種事業。如以紐約州而論，工業婦女及最低工資司職員達一百六十人，人數之多於此可見。就縱的發展而論，以前對此並不如何重視，現則極爲注意，在一工資命令頒佈後，在相當時間內必成立完備的視察機關以監視工資命令之執行。

(丑)聯邦政府：公平勞動標準法所採用的制度係介乎工資局制及法定工資率制之間，不過偏重後者而已。在該法中明白規定在該法實行後第一年內（一九三八年十月二十四日至一九三九年十月二十三日）的法定工資率一律爲二角五分一小時，以後六年每小時爲三角，第八年起每小時爲四角，就此點觀之，可知其爲法定工資率制毫無疑問。但在另條又規定在每小時四角之工資率推行以前，行政機關可頒佈命令，以提高某業之最低工資率。公平勞動標準法之行政機關可成立工業委員會（Industry Committee）研究該業生產及工資情形後，建議行政機關採用較高之最低工資率，但不妨礙該業之生產力及不減少就業人數爲原則。行政專員批准後，該率成爲該業之最低工資率。由此觀之，又與工資局的制度相似。故美國聯邦之最低工資制度係兩者的折衷物。

（註四二）

公平勞動標準法係由聯邦勞動部設立工資及工作時間司執行，該司設行政專員一人，由總統任命。專員可以在全國各地設立區辦事處及地方辦事處，並指令某業設立工業委員會以決定該業之最低工資率。

在一九三八年末工資及工作時間司曾於全國各工業城市設立臨時事務所三十所，經該司詳細研究後乃改設十六個區事務所，區事務所採分權制。區指導員（Regional Director）爲區事務所之負責人員，直接受專員之管轄，管理該區內一切執行及視察事宜，並按時向該司報告。其主要工作爲視察，執行及簽發特許證。其主要職員爲視察員（人數多少視各區之情形而定）法律顧問及會計員等。爲防止僱主不遵守法律及使被僱者得到實惠計，工資及工作時間司除派檢查員到各廠視查外並接受被害者之控告。（註四三）控告受理後之主要補救方法有二：第一，爲頒佈禁令，制止僱主行動，第二，爲處以罰金及徒刑。情節較重者由該司直接處以二萬美金以下



之罰金及六個月以下之徒刑。此外尚有兩種補助方法以促法律之執行。第一，為加倍補償其工資差額，及令僱主負擔訟費及法律顧問費。第二，為根據該法第十五條第(a)條第一節規定，由工資及工作時間司頒佈禁令禁止運輸，起運，裝箱及出售違反該法條款之貨物。(註四)此類貨物普通稱為熱的貨物(Hot Goods)。

工業委員會由該司根據各業之情形下令設立之，亦可由該業僱主或被僱者之請求，然後由工資及工作時間司下令設立。工業委員會由僱主，被僱者及公共人士三方面代表組織而成。委員會可視各業之情形規定最高及最低工資率，但有不減少就業人數為前提。同時又可將該業工人合理的分為若干類，每類規定一最高及最低工資率，但有不減少每類就業人數及不使每類工人發生轉職現象因而產生不良競爭為前提。在決定分類時，下列因素亦在考慮之列：(一)因運輸，生活費及生產成本之影響而發生之競爭情形；(二)工資之決定是否係為僱主及被僱者自由推選之代表所締結之團體協約所決定；(三)工資之決定係由於僱主自動按照該業之最低工資率而決定。同時並嚴格禁止僅僅根據區域，性別，年齡等標準而分類。委員會決定最低工資率後，乃擬具正式報告書於工資及工作時間司，該司即通知有關各方人士並公開徵詢意見。公開徵詢結束後，該司行鈔專員根據各方意見，證件及其他因素決定是否批准報告書，批准後頒佈工資命令執行。如不同意時可拒絕批准，發還委員會再議或另成立新委員會重議之。

工資命令頒佈後須經過相當時間方有法律上之效力。法律上規定凡欲修改或否決行政專員之工資命令者須於公佈後六十日內向巡迴上訴法院(Circuit Court of Appeals)遞呈請願書。法院收到工資命令之副本及請願書後，有權可以承認修改或否決命令之全部或一部。法院之意見僅以法律方面者為限。巡迴法院對於工資命令之審查並無執行效力，須由法院頒佈有效命令，方進入實行階段。

公平勞動標準法頒佈後，第一個工業委員會為紡織工業委員會(Textile Industry Committee)，該會成立於一九三八年九月十三日，其管轄範圍為一切紡織業，但羊毛業除外。隨後在該會內又成立若十小組委員會研究特殊技術問題。該會入選共二十一人，由僱主，被僱者及公共團體相等代表組織之。主席 D. M. Nelson 係

工會代表。九月中旬開始工作。第一步根據工資及工作時間司，其他機關及與該業有關人士所供給之材料研究該業之工資水準，工廠生產力，利潤，物價之波動，三班制引用後對於物價及工資之影響及國際貿易現狀。第二步研究最低工資實行後對於製造成本，物價，消費，運輸成本，生活費用對其他方面之影響。研究完竣後，邀請各紡織業僱主及工會派遣代表提供意見，僱主私人及工人亦得隨時貢獻意見。經過八個月以上之研究，該會於一九三九年五月二十三日提出正式報告書，規定紡織業之最低工資率為每小時三角二分半。報告書呈遞後於一九三九年六月十九日開始在華盛頓公開徵詢意見。除紡織業工業委員會外，一九三九年二月一日又成立製襪業工業委員會 (Hosiery Industry Committee)，隨後又成立服裝業工業委員會 (Apparel Industry Committee)，製靴業工業委員會 (Shoe Industry Committee) 及製帽業工業委員會 (Hat and Millinery Industry Committee) 等，其組織與決定最低工資率之程序大體與紡織業工業委員會相似。(註四五)

(丙) 澳洲：澳洲統制工資之機構極為複雜。除聯邦政府有聯邦調解及仲裁法院 (Commonwealth Court of Conciliation and Arbitration) 管理一部分最低工資事宜外，在各邦尚有不同組織不同性質之機構以釐訂並修正最低工資。各邦所採制度並不相同。Victoria, Tasmania 係採工資局制，Western Australia 採純粹的仲裁制，New South Wales, South Australia, 及 Queensland 則採混合制，折衷仲裁制及工資局制。而各類之中組織機構及釐訂程序又各不相同。(註四六) 現分別將聯邦及各邦制度略介紹於次：

(子) 聯邦政府：聯邦調解及仲裁法院係根據一九〇四年聯邦調解及仲裁法 (Commonwealth Conciliation and Arbitration Act of 1904) 所成立。其主要目的在防止並解決非聯邦政府權力範圍內之工業爭議。自一九〇四年起該法修改頗多，前後計達十餘次，以改進該法之運行。(註四七) 因為工資率的高下為引起爭議原因之一，故該院對於最低工資率之決定亦具有權力。聯邦法院僅規定全國性工業之最低工資率，如造船業，剪羊毛業等。在一九二九年受聯邦法院仲裁影響之工人約四十二萬人。(註四八)

仲裁法院設主席一人，由高等法院法官擔任，設代理主席多人，由總督 (Governor-General) 在高等法



院及各邦最高法院之法官中選任 主席任期爲七年。外設陪審員兩人，由當事人各推薦一人。當爭執發生後，仲裁法院舉行審問，並頒佈仲裁判決書，判決書不僅對於當事人有拘束力，於必要時可將其適用於該業全體被僱者。關於工資方面爭執之解決，除仲裁法院外，尚有兩種機構負責處理。第一爲聯邦公務仲裁員 (Common wealth Public Service Arbitration)，其主要職責爲處理聯邦公務機關職員及使用人之薪給問題。第二爲工業局 (Industrial Board)，此係根據一九二二年工業局令 (Industrial Board Ordinance) 所設立者，其主要職能爲討論在聯邦工廠工作之工人的工資率，工作時間及其他勞動條件等問題。但其決定不能影響仲裁法院之判決書。

(丑)新南威爾斯：新南威爾斯之工業法庭係根據一九一二年工業仲裁法 (Industrial Arbitration)。工業仲裁法庭由法官一人組織之。法官由州長在最高法院法官，區法院法官或任職五年以上之律師中任命之。州長此外尙可任命法官三人。陪審員兩人，由法庭任命，但普通多不設陪審員。在一九二〇年所受理之三百三十件案件中，只有八十八個案件設有陪審員，約佔四分之一強。(註四九)法庭權力極大，可以決定計件工資率及計時工資率。延長工作工資率於必要時可以隨時修改。法庭可將仲裁書之條款宣佈有一般拘束力，該業全體被僱者及僱主均受其拘束。

對於最低工資率之釐訂修改亦可由法庭向政府建議設立該業之工業局 (Industrial Boards)。工業局由主席一人及勞資雙方代表數人組織之，主席由法庭推薦，勞資代表亦由法庭就該業勞資團體之候選名單中推薦，勞資代表人數相等。工業局之權力甚大，關於最低工資方面有二項：第一，決定該業之最低工資率；第二，決定領取此種工資率之工人的工作時間；第三，決定加工，放假日工作及特殊工作之最低工資率。工業局所頒佈之判決書對於該業全體人員均有拘束力。判決書公佈三十日內，當事人之任何一方可向法庭請求修改或變更之，法庭得根據各方意見及實際情形加以拒絕或接受。法庭可以變修改工業局之決定。判決書之執行由檢查員負責，僱主無故違反時，處以罰金及徒刑。(註五〇)

根據一九一八年修正法，新南威爾斯又設立職業局 (Board of Trade) 以決定生活工資率。該局之主要任務，據一九二二年工業仲裁修正法第十一條規定爲：「該局應在其認爲適當時期，在公開調查之後，根據平均生活費用之增減情形頒佈該邦或某特定區域成年男工或女工之生活工資，該局應至少每隔三個月頒佈一次。」職業局所頒佈之工資率爲最低工資率，所有團體協約及法院仲裁書所規定之工資率均不得低於此率。該局由主席一人，代理主席一人，及委員四人組織之。主席由仲裁法院法官擔任。在以前尚有委員四人，代表農業城市，當討論有關農業時方出席，至一九二二年此項規定取消。

(寅) 維多利亞：在 Victoria 並無仲裁法院之組織，僅有工業上訴法院 (Court of Industrial Appeals) 主持工資率之上訴問題。法院由主席一人及勞資雙方代表各一人組織之。其主要任務爲決定對於工資局 (Wages Boards) 之上訴事宜。凡工資局之勞工或僱主之大多數代表，或某業百分之二十五以上的被僱者，或百分之二十五以上僱主認爲工資局之決定不合理時，可向上訴法院提出上訴。上訴法院得變更或否決工資局之決定。最低工資率之釐訂由工資局負責。維多利亞州州長 (Governor in Council) 得以命令在各業設立工資局。工資局人數最多爲十人，最少爲四人。僱主及僱工代表各爲一半。再由雙方代表選舉一人爲主席。政府在設立工資局之先應將候選人名單在公報公佈，如二十一日內有五分之一以上該業僱主與僱工以書面反對其充任時，政府即不得任命。工資局之主要任務爲決定一般最低工資率 (包括計時率，計件率) 延長時間工資率，放假日工作工資率等。工資局之決定除非該局自行將其廢止，或工業上訴法院將其廢止時，仍繼續有效。評議會主席得根據正當理由將工資局之最低工資率暫時停止施行，但不得超過六個月；如渠認爲該廠或某部分工人工作爲一種新的工業時得命令准其不受工資局決定之拘束。最低工資率之執行由工廠檢查員負責。凡違犯工資局命令者第一次處以十鎊以下之罰金，第二次處以五鎊以上二十五鎊以下罰金，第三次及以後各次處以五十鎊以上，一百鎊以下之罰金。於必要時，得加處三個月以下徒刑。

(卯) Tasmania · Tasmania 工資局法，大體與維多利亞工廠與商店法相似。工資局之設立與撤廢由上下



兩議院議決後交政府實行。工資局之組織一體由主席一人及勞資雙方代表若干人組織之，勞資雙方代表各參人數不一。其主要任務為釐訂最低工資率。對於工資局之決定如不服時，可按照行政訴訟手續向最高法院提出控告，並無特設機構主持此類上訴事宜。工資局之決定的有效期間為兩年，兩年期滿後如無新的決定提出，仍繼續有效。工資局之撤廢並不影響該局在以前決定之執行工資命令之執行。由政府任命主任檢查員一人及檢查員若干人負責監視。如違反工資局之規定時，處以二十鎊以下之罰金。除工資局法外，該邦亦曾頒佈法定的最低工資率規定產業工人之工資。

(辰)南澳洲：南澳洲為澳洲各邦中實行混合制的最好代表。工資局制為該邦最重要的統制工資方法之一。自一九〇〇年起至一九一二年止，僅使用此種方法。但至一九一一年頒佈工業仲裁法(Industrial Arbitration Act)設立工業仲裁法庭。至一九一〇年又頒佈工業法典(Industrial Code)，設立工業局(Industrial Board)，以代替一九一二年工業仲裁法及一九〇七年工廠法之規定。

自一九二〇年起，工資局之設立由工業局建議於工業部設立之，工資局之撤銷，及工人轉局亦由工業局建議。工資局由主席一人及勞資雙方代表各數人組織之，主席由雙方代表選舉，不能產生時，由工業局主席任命。勞資雙方代表必為該業之現在從業者，由該業勞資團體推薦再由法庭主席任命，如勞資團體推薦人數過多或人數不足時，由法庭主席選擇或補充之。工資局之主要職責為決定最低計時率，計件率，工作時間，延長工作及放假日工作最低工資率，學徒僱用人數及其比例及其他有關工業事項。工資局之決定之最長有效時期為三年，當實行一年後可向法庭請求將某項決定交工資局再度審查。工資局可以拒絕無理由的要求，當其認為有修改必要時得自動修改之。對於工資局之決定如認為不合時可向法庭上訴，要求法庭修改或廢止。工業部長得隨時要求法庭修改或廢止工資局決定。在緊急時期州長得停止工資局決定之一部或全部。當州長下令暫時停止實行時，工資局應將其決定重新考慮，如拒絕接受，此種禁令，即應撤消。

工業法庭由主席一人，代理主席一人及陪審員兩人組織而成，陪審員是否需要，由主席決定。主席由州長

任命，任期七年，其資格與最高法院之法官相同。工業法庭之任務為討論並判決所有工業爭議。其權力極大，其決定為最後的決定。對於工資局的規定，法庭有否決或修改之權。法庭判決書不僅對於當事人有拘束力，於必要時，法院得以判決書或命令宣告其對於某業特殊事件判決書或命令中所規定之條例，習慣，及慣例有一般的拘束力。此種條例，習慣或慣例，一經宣告後對於全國該業均有拘束力。不過在其預備宣告以前應接受各方面之意見。所有判決書之有效時期最高為三年，如判決書內容與公務及鐵路被僱者之利益有關時，應由兩院通過。

工業局係根據工業法典於一九二〇年成立。設主席一人，及委員四人。主席必為工業法庭之主席或副主席，委員四人，二人由南澳洲僱主聯合會 (South Australian Employer's Federation) 推薦，二人由工會及南澳洲勞動聯合會 (Labour Council of South Australia) 推薦，其主要任務有二。第一，為將工業分業，確定工資局之管轄權。第二，為公佈生活工資，以後者為最重要。法律上規定其宣佈生活工資率每年至多為兩次。工業局所宣佈之工資率為最低工資率。凡法庭判決書及工資局之工資率如低於工業局所宣佈之工資率時，工業局所宣佈的工資率能自動的代替判決書及工資命令中之條款；如高於工業部所宣佈之工資率時，則判決書及工資命令所規定之工資率亦應隨而下落。

(己)西澳：西澳為澳洲實行仲裁制的一邦。在一九〇〇年雖已通過仲裁法，但迄未實行，至一九一二年又通過新法並於一九二〇年通過工廠法，於是關於其機構及權力始趨確定。

仲裁法庭由三人組織而成，此三人均由州長任命，一人由工業僱主協會推薦，一人由勞工協會推薦，一人為主席，必為最高法院之法官。在審判工業爭執之案件由當事人雙方推薦陪審員各一人。爭執發生後舉行公開審判，開審後一個月內應將判決書公佈，判決書之最長有效時期為三年。一直至一九二〇年，西澳並未頒佈固定的最低工資率，至一九二〇年工廠法始規定每週最低工資率為三十五先令。

(庚)瓊士蘭得：該邦亦採用混合制，在最初實行法定工資制，繼而實行工資局制，繼而又實行仲裁制。一



九〇〇年規定所有未成年入最低工資率每週爲二先令六辨士，爲法定工資制之開始。隨後又修改法定工資率數次。一九〇八年設立工資局以統制工資，至一九一二年各業設立工資局者達七十一所。一九一二年大罷工發生，於是通過工業和平法 (Industrial Peace Act) 將工資局改爲工業局 (Industrial Board) 並設立工業仲裁法庭 (Court of Industrial Arbitration) 統制工業局。至一九一五年工黨當政修改決定工資機構，在一九一六年通過工業仲裁法 (Industrial Arbitration Act) 並於一九一三年通過修正法。現將工業局及工業仲裁法庭組織略述於次：

工業仲裁法庭由主席一人及法官一人至二人組織之，於必要時得增加一二人。法官資格必須爲有五年以上經驗之律師或最高法院及地方法院之法官，任期七年，得連選連任。法庭得處理一切有關工業方面之爭議，並得隨時宣佈生活水準之程度。其判決書爲最後的決定，對其決定不得提出上訴。

根據法庭之建議政府可令某業組織工業局，研究並決定該業之最低工資率及其他事件。工業局由勞工及僱主代表各二人至四人組織之，有主席一人，由勞資代表推選，如逾期不能選出時，由工業部長任命。工業局之判決書及決定在公佈後三十日內不提出上訴時，與法庭判決書有同樣效力。對於該局之決定如不滿意時可向仲裁法庭提出上訴。仲裁法庭對於工業局之決定有否決及修改之權。

任何人工資低於判決書所規定之工資時，得於收到工資後九十日內向仲裁法庭起訴要求法庭指令僱主賠償損失並補足工資差額。僱主如抗命不遵時，處以罰金或徒刑。

(丁) 新西蘭：新西蘭爲實行強制仲裁制之最早之國家，亦爲最低工資制之策源地。一八九四年之工業調解及仲裁法即設立調解局及仲裁法庭以解決一切工業爭議，最低工資率之釐訂亦爲其任務之一。該法在開始實行時成績不甚優良，經過一八九八年，一九〇一年，一九〇八年，一九二五年，一九三二年，一九三六年，及一九三七年多次修改後，法令內容變更極多。(註五) 現將其制度略述於次：

仲裁法庭爲新西蘭統制全國工資之機關。法庭由三人組織而成，一人爲法官，其資格與最高法院法官相

同，一人爲勞方代表，一人爲資方代表。三人均由政府任命，勞資代表則由僱主協會及工會推薦候選人再由政府任命之。法庭須於開審後一月內頒佈判決書。在開始判決書僅對於當事人有效，至一九一一年及一九二〇年修正法頒佈後，始授權法庭允其宣告判決書有一般拘束力。

仲裁法庭對於工資之統制所經過之變化甚多。在開始保實行公平工資原則，同等工作應支付同一工資。自一九〇七年又實行生活工資原則，其標準係根據赫金斯所釐訂的標準。大戰發生後，物價飛漲，最低工資率之上漲不如生活費用上漲之速，法庭除提高基本工資外，並於一九一八年採用釘住政策 (Pegging Policy)，使最低工資率之變化能與零售物價之上漲相應。根據一九一八年法律授權法庭允其於適當時間頒佈公告修改各業之最低工資率。於是法庭於該年頒佈不熟練工人，半熟練工人及熟練工人之基本工資率，同時每隔六個月根據零售物價指數之變化頒佈津貼工資數目，以維持勞動者之生活。一九二一年又頒佈修正法代替一九一八年之法律，其主要變化爲授權法庭允其頒佈新的最低工資率以修正判決書及團體協約中之規定，但其所考慮之條件不僅以工人的生活水準爲限，其他如企業之負擔能力，該國經濟情況之變化，均在計算之列。一九二三年底，又頒佈新的修正法，廢止基本工資及津貼工資制。自此以後法庭並無權力修正正在有效期中仲裁書之工資率，如法庭必須修正之，必須得當事人雙方之同意。各業之判決書之有效期間爲三年，恢復以前狀態。但仲裁法庭得在判決書變更一般的最低工資率。至一九三一年又授權法庭允其頒佈一般命令改變仲裁書及團體協約之工資率。至一九三六年修正法頒佈後，法庭之權力更增。

一九三六年新法規定，法庭應於新法頒佈後三月內以普通命令與裁決書及團體協約有關之成年男工基本工資率及成年女工工資率。成年男工基本工資率要能維持一個妻子及三個兒童生活使其達到公平的及合理的舒適標準。基本工資決定後，以後至少每六個月應修正一次。法庭所頒佈之基本工資率爲最低工資率，所有各業之團體協約及仲裁書及規定之工資率，不得低於此率，但經法庭特許者例外。



最低工資策之內容，原則，機構及各國實施時之程序，在上面均已加以簡略之述評。現再歸納數點批評於次：

第一，最低工資策是個人主義國家掃除血汗制及維持產業和平的方法，其性質純為社會政策的性質而沒有經濟政策的意義。從現行各國最低工資立法中，我們可以知道最低工資策之目的在維持勞動者及其家庭的生計水準，及防止產業爭議的發生，不論其所採的制度如何，不論其所用的手段有剛有柔，但其最終目的是一樣的。至於勞動生產力的最高發揮，經濟財貨生產和分配的調整，在各國釐定最低工資率時，並未將其計算在內。有時在釐訂工資率時，雖亦注意該國的一般經濟狀態，企業的負擔能力和市場的變動，但其注意力僅只消極的注意工資和失業的關係，深恐因工資率過高有增加失業者的危險；而沒有積極的用工資為手段去謀勞力的發揮。所以我們認為它是屬於社會政策的範疇。

第二，最低工資策只規定該國某業之最低工資率，對於最高工資率並沒有限制。在實行最低工資策的國家，大都是團體協約盛行的個人主義國家。工人的工資率，由該業僱主團體和勞動團體以團體協約去決定，最低工資率只是給予組織力不強，團體不堅固或業務特別蕭條企業的被僱者一種保障，使他們免於饑餓而已。至於其他工人之工資，政府並不加以限制，由他們與僱主講價還價，用團體協約的方式的決定。這點在英、美、法各國甚為明顯。在英國法律上規定，凡流行工資率甚低，並無適當機構釐訂工資率之職業方得設立職業局，規定最低工資率。美國聯邦政府及各州亦偏重組織力不強及工資率甚低之職業，尤其注重婦工和童工工資率的釐訂。法國亦為如此。換言之，在個人主義國家，大都以團體協約為決定工資率的工具，至於最低工資率之頒佈只是防止僱主剝削被僱者的例外行爲。

第三，最低工資率難於確定，在個人主義國家實行自由競爭制度，生產要素的移轉和投資方式係由利潤率決定。各企業之間既沒有連繫，生產與消費又不能符合。工資自僱主方面看來是成本，自被僱者方面看來是所得，而工人的所得又構成消費市場的購買力，足以影響生產者的利潤與生產量的大小。工資與生產及工資與消

費之間關係至爲密切。而在現代無計劃的生產方式之下，生產與消費往往脫節，故最低工資率之決定，極爲困難。如訂得太低，則失却原來立法用意，勞動者的生活無法保障；如訂得太高，則少數企業無此負擔能力，而致破產，反而增加失業人數。尤其在生產與消費最不符合之恐慌時期，最低工資率之決定更爲困難。因爲自理論言之，個人主義國家經濟的繁榮，是建築在大衆的購買力之上，大衆購買力增加的妥當方法是擴大就業範圍並增加勞動者工資。故在經濟恐慌時期之補救方法應增加最低工資率。（註五二）而事實上恰與此相反。經濟恐慌發生後，工廠倒閉，市場縮萎，僱主爲補救此補損失恆要求減少工資，以減低成本，政府亦往往順從僱主的請求減低工資率。一九二九年以前，澳洲，新西蘭及英國均紛紛降低工資率即其明證。（註五三）即在產業安定時期最低工資率之釐訂既極困難。如釐訂太低則爲勞工團體所反對，不僅不能維持產業和平，且易引起爭議，如釐訂太高時則遭受僱主及其他方面之攻擊認爲足以阻礙產業之發展並縮短技術之邊際。（註五四）本來，在個人主義國家內，經濟活動採取自由競爭形態，各生產既無一定之計劃，分配亦無一定之標準。在此種無政府狀態下，今獨對工資一項加以限制，自無法達到圓滿的境地，而有種種流弊。無論技術方面如何改良，結果仍無法避免。因爲這是制度方面的先天缺陷，非全盤改造是無法收到圓滿的結果。

總之，自社會政策之觀點觀之，最低工資政策不失爲一比較好的政策，它確能盡到保障勞工的最低水準生活的責任。血汗制在最低工資法之下已無法在文明國家存在，是它的最大功績。但就經濟政策觀點觀之則非一合理的政策。

## 第二節 強制工資政策

在國家主義國家，係行強制工資政策。所謂強制工資政策指人工工資之多寡及各業工資率之高下，係由政府直接規定，或由政府機關假手企業團體以團體協約的方式去決定，勞動者本身無置喙餘地。實行前法者爲德國，採用後一種方法者有意大利，西班牙，匈牙利等國。



從表面看來，強制工資策與最低工資策大體相同，事實上兩者性質完全不同。大體言之，約有下列幾點區別。

第一，強制工資政策是達到國家一般政策和經濟政策的手段，而不是以保障勞工生活為主要目的，和最低工資政策純以防止僱主剝削勞動者不同。在國家主義國家人民的經濟生活完全在政府統制之下，經濟財貨的生產，分配和消費均由政府控制。工資對於生產成本與消費傾向關係極為密切，如果工資的漲跌，各業工資率的高下完全由勞動市場之供需關係之來決定，不僅與其一般政策及經濟政策解節，而且妨礙其整個生產計劃及消費統制之進行。故政府對於各業工資率的高下，不得不嚴格的加以統制。它的使命和個人主義國家之最低工資政策完全不同，因為後者的目的僅在保障勞動者的生活而已。

第二，強制工資政策其對象為全體工人，而最低工資政策僅以流行工資率甚低，或團結力不固的工人為對象。在上節屢次提到，最低工資政策的對象僅以流行工資率甚低或工會組織不強之職業為限，至於組織堅強的工人之工資完全由工會與僱主或僱主團體締結團體協約來決定，政府對於流行工資率較高職業的工資，完全不管，並不加以限制。所以政府對於工資率只有最低的規定而沒有最高的限制。其統制為片面的，其範圍甚狹小。至於強制工資政策則不然。它是以全國所有勞動者為對象。同時，不僅對於各業工資率規定其最低率，以保障勞動者的生活；並且規定工資的最高率以防止特殊職業工資的上漲。因為如果只規定最低率而不規定最高率結果會破壞整個價格體系的平衡。其統制之澈底與範圍之大自非英，美，法，澳洲，新西蘭及其他個人主義國家所能及。

第三，強制工資政策是經濟政策性質的勞動政策，而最低工資政策卻是社會政策性質的勞動政策。最低工資之目的在掃除血汗制以保障勞動者的生活，其為社會政策的性質，實毫無疑義。而強制工資政策之主要目的使工資，房租，一般物價作平行的運動，以避免經濟平衡的破壞，使其經濟政策得順利進行毫無阻礙。故其性質為經濟政策，其目的在防止生產行程的動搖，與最低工資政策不同。