

比較勞動法學大綱

于默著



# 比較勞動法學大綱

白鵬飛 著

建國廿年馬叙倫 署

上海圖書館藏書



A541 212 0022 0252B

# 序

資本主義的進展，改變了人類生活的內容，更易了人類生活的指導原理，結果，弄得人類生活上各種形式也轉換了牠們的價值：教會成爲欺騙的工具，家庭成爲個性的桎梏，甚至科學上並技術上的偉大發明都成爲人食人的手段。在這種一般情況下面，近代生活的最基本的形式即法律當然也不能不生變化：以公衆福利爲中心的公法，壓倒了以個人權益爲中心的私法；以勞動關係的規定爲內容的法律，代替了以財產關係的規定爲基礎的法律，在最新憲法上占着第一地位。其結果，各種勞動法規的制定，意成了各國立法界的中心問題，社會法學派的理論也隨着法律內容的變動而成爲法學上的中心原理。

萬事落後的中國，在最近經濟的發展速度超過先進各國的過去經濟發展速度一層上面，雖然有了一個例外，然而那種必然的會隨着經濟發展而來的法律的發展並法律學的發展，却還依然守着從來的原則，在最近數年沒有什麼可以重視的進展。這不能不說是一種缺憾，或甚至於不能不說是這幾年中國社會生活擾攘不安的一個重要原因。爲什麼？因爲近代生活的基本形式原是法律，而中國在一方面只管在生活內容上實行近代化，在他方面在生活形式上却故步自封，那就難免不因內容和形式的衝突而發生不斷的擾攘不安了！

但是，到底『存在決定着意識』，隨着近年中國經濟的飛躍的變化，上述的缺憾和擾攘原因也漸漸有被充實被除去的趨勢。這種趨勢的第一表徵，就是國內法學界的方向轉換。我的同事白經天先生所著的這部『比較勞動法學大綱』，也就是這種方向轉換中的產物之一。

這部書的著者對於一般法律學，特別是行政法學，本來有極深的造詣，近數年來又特特從事於經濟學的研究，所以他對於近代產物的社會法學及勞動法規，自然特別容易深入。他積四五年的研究的結果，寫成了這本劃時代的著作。

我為什麼敢說這本書是劃時代的呢？因為這本書除了徵引該博，例證明顯等等普通法律學專家的固有的特色之外，其中的第四部分『勞動法整個的有系統的敘述』及第五部分『從社會法學的立腳點看來的批判』兩部分實在是中國現今一般法學書並勞動法學書所未曾說到的地方；因為有了這兩部分之後，所謂勞動法學才能成為適合時代需要的法學；因為有了這兩部分之後的勞動法學才能把實際社會生活內容和生活形式聯繫起來，使勞動法成為有血有肉的生活形式。

在這個意義上，我相信這部書不但可以作各大學的教本，並且可以做一般實際家如律師，企業家，工人運動家們的參考書。



# 自序

勞動法學，國人研鑽之者不多，因之，關於此方面之著述，亦寥落可數。近年國立私立各大學，均設勞動法講座；而立法院亦陸續制定勞動法規。時勢所趨，公私各方面，俱已憬然感覺其迫切的需要。不佞於過去數年間，恆於窮乏的生活，與不安的空氣之中，勉力於斯學。前歲復來北平，即杜門謝客，孜孜從事著述，至本年二月，始能草草作一結束。審視之，其缺憾尚多，所可自慰者，在吾國現在之出版界，其關於勞動法學之能以系統的敘述，而備具一完整的體系者，此書尚不失為一種建設的礎石，研究的前導耳。

學問之道，非旦夕可成，尤難及身責効。萊伯尼刺 (Leibnitz) 謂：『前人種樹，後人食實。』(見學藝雜誌第一卷第一號文範郵作萊伯尼刺小傳) 竊本此旨，以為治斯學之同志勸。今後勞動問題，將日趨於深刻化，尖銳化，非有良好妥當之法律形式以為之範疇，則財力與腕力之衝突，殆無所底止。而良好妥當之法律形式，絕不能恃二三立法家抄胥之力，所能建立，必有若干只知種樹，不求食果之腐儒，從法律學方面，致其移土運甕栽培灌溉之勞動，方能導入正軌。願借近世勞動法學大家故柏林大學教授加斯克爾 (Kaskel) 之言，以為吾國今後之勞動關係，及勞動之法律關係前途祝福！

“möge bald überall das Arbeitsverhältnis aus einem Machtverhältnis zu einem Rechtsver-

erhältnis Werden!" (顧到處之勞動關係，速從腕力關係，進於法律關係！) (見孫田秀春改訂勞動法總論各論上一九三一年版自序第八頁)

本書序文，由同事陳豹隱先生執筆。陳先生爲吾二十年來之畏友，知我最深，愛我最切，所述之點，或有譽之過當者，倘亦策勵之微言大義歟？題簽由同事馬夷初沈君默兩先生運腕，益足爲拙著增光彩。年來病手，不能抄書，全文均由族人粵東白開銘君，代爲筆錄。特誌於此，以表謝意。

民國二十年四月八日北平之窮巷 桂林白鵬飛

# 比較勞動法學大綱目次

## 第一編 序論

### 第一章 導言

#### 第二章 現代之經濟組織與法律秩序

##### 第一節 資本主義與勞動問題之關係

##### 第二節 經濟組織與法律秩序之關係

#### 第三章 勞動法之歷史的變遷

##### 第一節 古代勞動法制史

###### 第一款 概說

###### 第二款 古代勞動法

###### 第一項 羅馬以前古代諸國之勞動法

###### 第二項 羅馬之勞動法

#### 第二節 中世勞動法制史

###### 第一款 概說

## 比較勞動法學大綱 目次

比較勞動法學大綱 目次

第二款 日耳曼勞動法

第三節 近世勞動法制史

第一款 概說

第二款 英吉利之勞動法

第三款 法蘭西之勞動法

第四章 勞動法之思想的背景

第一節 法律思想與勞動法之關係

第一款 概說

第二款 團體主義與勞動法

第三款 人格主義與勞動法

第二節 社會思想與勞動法之關係

第一款 概說

第二款 社會主義之經濟的目的

第三款 蘇俄之勞動法

第四款 社會政策之一般的觀念

第五款 社會政策與勞動法

第二編 本論

第一章 勞動法之基礎觀念

第一節 勞動之觀念

第一款 物理學上勞動之觀念

第二款 法律學上勞動之觀念

第一項 契約上有給付義務之勞動

第二項 有償的勞動

第三項 從屬的勞動

第二節 勞動法之觀念

第三節 勞動法上之人

第一款 從屬勞動者

第二款 被傭者

第三款 被傭者之類別

第一項 勞動者

比較勞動法學大綱 目次

比較勞動法學大綱 目次

第二項 使用人

第三項 官公吏

第四項 徒弟

第五項 學習者

第六項 類似被傭者

第四款 僱主

第四節 勞動法之效力

第一款 關於時之效力

第二款 關於人及地之效力

第五節 勞動法之目的

第六節 勞動法之法源

第一款 憲法

第二款 法令

第三款 自治法規

第四款 慣習法

第五款 判例法

第六款 勞動法典

第二章 勞動法之體系

第一節 概說

第二節 勞動契約法

第一款 勞動契約之觀念

第二款 勞動契約與契約自由

第三款 勞動契約與勞動關係

第一項 勞動契約之訂立

第二項 勞動契約關係

第四款 勞動契約與勞動保護

第五款 勞動契約與勞動條件

第六款 勞動契約與民法中僱傭契約及承攬契約之區別

第七款 勞動契約當事者之義務

第一項 被傭者之義務

比較勞動法學大綱 目次

第二項 僱主之義務

第八款 勞動契約之終了

第一項 勞動契約終了之原因

第二項 解除契約之通知

第三節 勞動協約法

第一款 概說

第二款 勞動協約之觀念

第三款 勞動協約之內容

第四款 勞動協約之效力

第一項 概說

第二項 規範的部分之效力

第三項 債務的部分之效力

第四項 組織的部分之效力

第五款 勞動協約之締結

第一項 勞動協約之成立要件



第二項 協約當事者

第三項 協約能力

第六款 勞動協約之期間及終了

第一項 勞動協約之期間

第二項 勞動協約之終了

第七款 勞動協約主要的立法例

第一項 中國之團體協約法

第二項 法蘭西勞動協約法

第三項 德意志勞動協約法

第四項 蘇俄之勞動協約法

第五項 瑞士關於勞動協約之規定

第四節 勞動組織法

第一款 概論

第二款 職業的組織

第三款 經營的組織

比較勞動法學大綱 目次

第四款 勞動團體之意義及性質

第五款 勞動團體之種類

第六款 勞動團體之團結權及團結之自由

第七款 勞動團體法律上之性質及地位

第一項 關於勞動團體之新法理

第二項 勞動團體在法律上之地位

第八款 勞動團體立法史略

第一項 概說

第二項 法蘭西勞動團體立法之經過

第三項 英吉利勞動團體立法之經過

第四項 德意志勞動團體立法之經過

第五項 日本勞動團體立法之經過

第六項 中國勞動團體立法之經過

第五節 勞動爭議法

第一款 勞動爭議

第一項 勞動爭議之意義

第二項 個別爭議

第三項 團體爭議

第四項 勞動爭議處理方法

第二款 勞動爭議立法史略

第一項 英吉利勞動爭議立法之經過

第二項 法蘭西勞動爭議立法之經過

第三項 德意志勞動爭議立法之經過

第四項 美合衆國勞動爭議立法之經過

第五項 加拿大勞動爭議立法之經過

第六項 澳洲勞動爭議立法之經過

第七項 日本之勞動爭議調停法

第八項 中國之勞資爭議處理法

第六節 勞動保護法

第一款 概論

比較勞動法學大綱 目次

比較勞動法學大綱 目次

第一項 勞動者保護之理由

第二項 勞動者保護之範圍

第二款 勞動保護之法律的性質

第一項 勞動保護之觀念

第二項 勞動保護法上僱主之公法的義務

第三項 勞動保護用憲法保障之一例

第三款 勞動保護法之內容

第一項 勞動保護法之目標

第二項 勞動保護法之系統及其內容

第四款 中國勞動保護立法之概要

第一項 勞動保護立法之經過

第二項 新工廠法之要旨

第七節 勞動保險法

第一款 勞動保險之觀念

第二款 勞動保險之必要

第三款 勞動保險之本質及其形態

第四款 勞動保險之種類

第一項 勞動傷害保險

第二項 勞動疾病保險

第三項 勞動廢疾保險(養老保險)

第四項 勞動失業保險

第五款 勞動保險立法之經過

第一項 概說

第二項 英吉利勞動保險立法之經過

第三項 德意志勞動保險立法之經過

第四項 法蘭西勞動保險立法之經過

第五項 奧大利勞動保險立法之經過

第六項 日本勞動保險立法之經過

第三章 勞動法之研究方法

第一節 勞動法與社會政策之區別

比較勞動法學大綱 目次

比較勞動法學大綱 目次

第二節 勞動法學之研究方法

第四章 今後勞動法之趨勢

第一節 概說

第二節 勞動法之社會化及統一化

第三節 勞動法之國際化

第一款 勞動法國際化之原因

第二款 勞動法國際化之歷史

# 比較勞動法學大綱

## 第一編 序論

### 第一章 導言

勞動運動。在世界上。已有一世紀之歷史。由勞動運動。而產生勞動立法。蓋爲必然的結果。勞動立法。在吾國雖甫見萌芽。然在英吉利，德意志，法蘭西，新西蘭，澳洲，加拿大，西部亞美利加及我近鄰之蘇俄與日本。則已先後本諸過去之實驗。與立法的技術。關於勞動立法。已備具規模。或本諸自由協定之精神。或採用強制的仲裁制度。要皆有一定之成規。可供吾人之參考。

勞動問題。自蘇俄實行無產階級專政以來。雖漸有成爲超國家的問題之趨勢。所謂『勞動者無祖國。』所謂『無產者之世界的共同戰線。』其呼聲漸高。而從立法者之實際的觀察。則勞動者仍各有其地方的色彩。故關於勞動者解放之方法及步驟。仍因各國之國情及民性而不能一致。是書除敘述勞動法學之一般原理而外。特盡量介紹諸先進國之立法例。以供國人之參考。

勞動法學。爲最近成立之科學。在歐美日本。雖已有大量之著述。然關於純粹法學的研究。則與已成熟之民商法學等之研究不同。尙無一定之體系。即關於其名稱。亦尙未確定。例如在德意志。則

稱爲勞動法 (Arbeitsrechts)。在法蘭西。則稱爲產業立法 (Legislation industrielle)。在歐美。則稱爲勞動立法 (Labour Legislation)。或汎稱之爲社會立法 (Social Legislation)。本書從狹義的解釋。定名爲勞動法。因屬於比較的研究。故冠以比較二字。

## 第二章 現代之經濟組織與法律秩序

### 第一節 資本主義與勞動問題之關係

自十八世紀中葉。至十九世紀之初。以英國爲中心。而波及於歐洲各國產業上之大變化。是爲產業革命 (Industrial Revolution)。近代社會。受產業革命之洗禮以後。凡產業發達之國家。其生產方法。無不採用資本主義。因財貨集中之結果。遂形成社會階級。由勞資對立之形勢。而引起無產階級對有產階級之鬭爭。而所謂勞動問題。遂風起雲湧。故資本主義之發展。實爲勞動問題發生之主因。

### 第二節 經濟組織與法律秩序之關係

從歷史的觀察。則經濟組織。恒與法律秩序之形態相一致。因法律秩序。無社會經濟以爲之基礎。則不能獨立存在故也。一切法制。不過爲經濟的諸關係之反應。若經濟的現象。與舊日的法制。不能一致時。則爲適應此種新經濟的現象計。不得不產生新法制。

曩昔因產業革命。而形成資本主義的經濟組織。在資本主義的經濟組織之下。既有其保護資本主



義之產業法。則因勞動階級之發生。爲擁護此多數無產階級之利益計。自當有勞動法以爲之保障。如上所述。舊法既不能適應新經濟組織。則欲令現代之經濟組織。與法律秩序相一致。其產生所謂勞動法。而謀兩者之適合與協同。自唯物史觀言之。則法律秩序者。爲促進生產之手段。而其中自有其最終之目的者也。

## 第三章 勞動法之歷史的變遷

### 第一節 古代勞動法制史

#### 第一款 概說

欲知現代之勞動法。在廣汎的法學領域中。究占如何之位置。及將來前進之方向。則除研究勞動法之原理而外。更須從法制史方面。研究其沿革。以明其變遷進化之軌跡。然後方能洞悉本源。庶對於現代勞動法之基礎觀念。得更深一層之理解。以下特分爲古代，中世，及近世三段論述之。

#### 第二款 古代勞動法

古代勞動法。在羅馬，巴比倫，埃及，及希臘。均有相當之遺制。然古代之法律。以羅馬爲最發達。故古存之勞動法。亦應以羅馬爲其典型。因羅馬法實集羅馬以前古代諸國法制之大成。故於敘述羅馬之勞動法之先。特對於巴比倫，埃及，及希臘諸國之勞動法。摘錄其概要。以供參考。

#### 第一項 羅馬以前古代諸國之 動法

距今四千年前。在巴比倫王漢姆拉比 (Hammurabi) 所編纂之漢姆拉比法典 (Hammurabi Code) 中。已能窺見勞動法之鱗爪。在古代社會。農牧實爲主要的產業。故巴比倫人。對於牛甚爲重視。法典中。特規定債權者如扣押勞動牛。須支付三分之一 mina。(約華幣二十元) 此外對於損害賠償，佃農，貸借，使用人之工資，技術家之報酬，及特殊的勞動者之工資等。亦有相當之規定。

古代巴比倫之原野中。從事勞動之農夫，飼牛者，及牧人等。其每年所得之工資。純依自然經濟之方法。在收穫期中。以穀物支付之。此種以實物代工資之辦法。殆爲當時一般的習慣。故法典中。規定僱主每年對於農夫及牧人。每人須給以八 gur。(約十三石) 對於飼牛者。每人須給以六 gur。(約十石) 之穀物。

對於一般勞動者之工資。則按日以銀計算。其數額因時節而有差等。在勞動者之繁忙期。(約現今之四月至八月) 其工資每日爲六%。(約五分) 在其他之時節。則每日之工資爲五%。(約四分) 此外對於陶工，裁縫工，石工，及木土工等。則每日之工資爲五%至四%。

古代社會制度之第一特徵。爲奴隸制度 (Slavery)。關於一般之勞動。主由奴隸任之。故奴隸勞動。對於古代之經濟。實具有重要性。

古代巴比倫。對於奴隸之標誌。有所謂奴隸票者 (Skavenmarke)。以鍊鑿於奴隸之頸部。此種奴隸。蓋與普通之財貨無異。得爲買賣之目的物。故規定賣主對於買主。須負瑕疵擔保責任。例如

賣渡後一個月內。倘其奴隸發生疾病。則須由賣主領歸。並退還原價是也。

埃及之勞動法。亦有自由勞動者。與非自由勞動者之區別。其關於勞動之法律的關係。亦相當完備。在古代埃及。且發見同盟罷工之例。

奴隸勞動制。在古代社會。甚得發達。其奴隸多由戰敗者，犯罪者，及債務者而成。

在古代希臘共和國中。其手工勞動。認爲下等職業。手工勞動者。不得享有自由市民之權利。其自由市民。均有奴隸。一般認勞動，乃奴隸分內之事。非自由市民所宜爲之者。例如里細亞 (Lydia) 之製盾工場。在某時代。其從事此種工作者。爲一百二十人之奴隸。在古代社會。使令奴隸。從事生產。殆認爲自由市民之權利。與社會一般之通則。倘自己無奴隸。亦得由奴隸之所有者貸借之也。職是之故。奴隸在法律上。遂具有『物』之觀念。由是遂發生『物之質貸借』之法律形式。在勞動之人類。與勞動之動物之間。法律上殆無區別。

## 第二項 羅馬之勞動法

羅馬之經濟。主由奴隸勞動而成。其奴隸爲無權利之物。得爲買賣，貸借，及贈與之目的物。故對於奴隸關係。得稱爲屬於物權法之支配。而不屬於勞動法之支配。

吾人在羅馬法中。得一關於奴隸與勞動之古代勞動法思想之一種基調。即被他人僱傭之肉體的勞動。一般俱由奴隸行之是也。因此。其自由市民之有給勞動。不能視爲自由人格之行爲。僅可視爲能

以使用委任之財物。故羅馬法關於勞動契約。恒置於賃貸借（*Locatio conductio*）概念之下。

在原始的奴隸制度下之勞動者。恒被認為其主人（*master*）之財產。羅馬法既認奴隸爲物。故得作爲賃貸借之目的物。其奴隸之人格權。當然不能存在。

在羅馬初期。已有工人團體。或工人組合。但此種團體或組合。決不帶有中世期職業的及組織的團體之性質。

古代之羅馬社會。非常賤視奴隸與勞動。故其社會。始終認爲屬於自由市民之社會。其法制。亦始終認爲屬於自由市民之法制。

在羅馬帝國之末年。對於自由勞動之地位。並未提高。毋寧隨奴隸勞動之水準之低下而低下。

以下關於羅馬法之勞力賃貸借（*Locatio conductio operarum*）稍加論述。以爲明悉勞動契約本質之助。

現代勞動契約之觀念。與古代不同。然在羅馬法中。已能發見現代勞動契約之胚胎。勞動契約最古之典型。爲與奴隸關係相連結之肉體的勞動。在羅馬主由非自由市民之奴隸行之。然當時之勞動契約。與現代之所謂勞動契約。其本質不同。固不待論也。

視勞動力爲物。以奴隸爲財物之古代羅馬。當然不能有現代所謂勞動契約之存在。但勞動給付關係。則有勞力賃貸借（*Locatio conductio operarum*）之形式。

羅馬法之勞力賃借 (Locatio conductio operarum) 與物之賃借 (Locatio conductio rei) 大體相似。在古代之羅馬社會。純由奴隸以行生產。而其奴隸之數。亦非常衆多。故自由市民。無受報酬而爲勞務給付之必要。以自由市民。而自行勞動。且被認爲恥辱。故其自由市民相互間之勞動關係。未由成立。關於僱傭之法制。亦無特別規定之必要。及其社會經濟交通。逐漸頻繁之後。擁有多數之奴隸者。除其本身所需要之勞動而外。尚有過剩之奴隸。備令此等過剩之奴隸。遊食終日。自爲非常之損失。故將其奴隸。陳諸市場。供人賃借。其感覺自己之生產上人力不足者。則將此種奴隸賃借之。以供一定期間之使用。職是之故。遂產生勞力賃借之法制。而類推適用於物之賃借之規定。

羅馬人之賃借契約 (Contrats de louage) 區別爲三種。即物之賃借契約。僱傭契約 (Locatio conductio operarum) 及包工契約 (Locatio conductio operis) 是也。後世繼受羅馬法者。其私法中。恒攝取其勞務及物之賃借之觀念。即對於僱傭。亦視爲財物之交換關係。故僱傭契約。遂成爲財產法上之契約矣。

## 第二節 中世勞動法制史

### 第一款 概說

中世期之社會制度。爲封建制度 (Feudalismus)。農業在經濟上。占最重要的位置。

中世期之勞動者狀態。其反映於法制上者。爲農奴制度 (Serf System)。其地方之勞動者。則爲地主或寺院之農奴 (Serf)。在都市。則爲諸侯或教會之農奴。

農奴與古代之奴隸不同。因古代視奴隸爲物。而不具有人格。而中世期之農奴。則視爲具有一半人格之人。故對於非自由市民之奴隸言之。則農奴亦可稱爲半勞隸。或半自由市民也。

農奴爲土地所拘束。恒隨土地之買賣而被買賣。但農奴得以金錢而買回自由。例如對於其主人。繳納一定之金額。即完全可以恢復其自由是也。此種農奴制度。殆爲封建制度之必然的產物。以下特敘述日耳曼法之身分契約。以代表中世期之勞動法。

### 第二款 日耳曼勞動法

日耳曼法中。亦有與羅馬法同樣之例。而將非自由市民。作爲勞力賃貸借之用者。然從日耳曼時代 (Germanische Zeit) 到法蘭克時代 (Frankische Zeit)。其奴隸之地位。已達於半自由之狀態。與羅馬市政時代。迥然不同。雖法律用語中。亦用僱傭 (Miete, Heuer) 或物之賃貸借 (Dingen um Lohn) 等字樣。然其用例。別與羅馬法異。例如 "der Arbeiter sich vermietet und der Herr ihn mietet"。(意謂勞動者將自己僱與主人而主人則將彼僱傭也) 決不能作爲勞務賃貸借之解釋是也。由是觀之。當時勞動者。雖提供勞動力於他人。但雙方均以人格者視之。在羅馬法中。關於勞力之賃貸借。純視其勞力爲一種貨物。完全將勞動作爲財產法上之一對象。但日耳曼法。則反是。其僱傭

契約之淵源。實由古德意志法中之身分法而來。例如君主與臣下間之忠勤契約 (Treuendienstvertrag)。即屬於一種身分法 (Personenrecht) 上之契約。而非債權契約。蓋忠勤契約之內容。在君主方面。則負有繼續保護與扶養其臣下之義務。而其臣下。除保留其人格的自由而外。對於其君主。須負忠順與奉仕之義務。雙方一經履行一定的儀式之後。其契約即成立。此種身分關係之設定。其結果遂引起雙方的權利義務關係之契約。

古代德意志之大家族制度。崩壞之後。以前隸屬於家長下之半自由者，家屬，及勞隸。紛紛要求恢復自由。而入農村或都市。以從事自由勞動。遂產生各種職業上之勞動契約。

古代德意志法中之僱傭契約。雖得分為種種。然其中有一共同之點。即契約之內容。均為甲方對於乙方。得為勞務給付之債務的要求。則乙方對於甲方。亦得為反對給付 (即工資報酬) 之債務的要求是也。

### 第三節 近世勞動法制史

#### 第一款 概說

近世因產業革命。而發生資本主義的經濟組織。一切社會制度。亦隨之而大變。自一千七百八十九年。法蘭西大革命而後。勞動法亦逐漸資本主義化。所謂契約之自由 (Liberté de Contrat, Vertragsfreiheit, Freedom of contract) 及所有權之不可侵。完全成為近世私法之二大原則。近世

之勞動法。殆以僱傭關係爲中心。而關於僱傭之契約。則完全爲契約自由之原則所支配。

自勞動法制史之趨勢言之。則古代之勞動制度。爲奴隸制度。中世之勞動制度。爲農奴制度。而近世之勞動制度。則爲契約自由制度。『由身分到契約』(From Status to Contract)一語。殆足以表示勞動制度之變遷過程矣。

以下就英法兩國近世勞動法制之大略。加以敘述。

## 第二款 英吉利之勞動法

一千八百六十七年。實爲英吉利近世勞動法之始期。因此年有三種重要事件發生。關於將來之勞動立法。俱含有重要的意義故也。(1)工人在選舉區。獲得選舉權。是爲將來彼等取得關於勞動立法之發言權之基礎。(2)廢止耶魯可法(Lord Elchos' Act)因此。勞動者不致因違反僱傭借約。而受刑事處分。其地位賴以提高。(3)任命皇室委員會(Royal Commission)令其產生勞動組合法(Trode Unian Act, 1871)。其後至一千八百七十五年。復制定僱主及勞動者法(Employers and Workmen Act)。於是僱傭關係之雙方當事者。在法律上。遂完全立於平等對立的地位。

## 第三款 法蘭西之勞動法

勞動自由之原則。在法蘭西。樹立甚早。其一千七價九十三年之憲法。已有明文規定。如該憲法第十七約。『對於國民從事如何種類之勞動耕作。及商業。均不得禁止之』是也。



關於法蘭西勞動保護立法最初之法制。爲一千八百四十一年三月二十二日之法律。其中有下列之規定。即對於僱傭於工場內之少年勞動者。禁止收容八歲以下之兒童。

一千八百四十八年二月二十四日。法蘭西共和國。曾發佈宣言。指示臨時政府之兩種事業。其一。爲關於一千八百四十八年議定書 (Convention) 第三條團結自由之宣言。其二。爲關於制定勞動保護立法之宣言。是爲關於團結自由及勞動組合 (L'organisation du Travail) 最初之法制。

## 第四章 勞動法之思想的背景

### 第一節 法律思想與勞動法之關係

#### 第一款 概說

近世法律思想。自羅馬法以來。經過長久之歲月。以個人主義爲中心。近世之個人。在經濟的自由主義。及資本主義組織之下。欲謀充分有力之活動。必須樹立個人主義的法律。以爲之輔。然個人之自由活動。以社會之安寧爲前提。故對於個人自由活動之範圍。不能不有相當之制約。備極端採用滿遮士打學派 (Manchester School) 所主張之自由放任主義 (Laissez faire)。則流弊滋甚。社會之安寧秩序。必難確保。而個人之自由活動。將發生種種衝突。因法的秩序。不過一種維持人類之共同生活之形式。其本身固無孤立存在之理由故也。

羅馬法及其繼承國之法律。恒以個人之權利爲其第一義。一切法制。殆完全以個人主義爲其中心

。然法之本質。原爲規律人類之共同生活者。故社會的觀念。恒立於個人觀念之先。於是羅馬法之思想。遂逐漸退化。而代以日耳曼法之思想矣。日耳曼法之思想。蓋以團體爲基本。在另一組織之上。以謀共同生活之完滿發達者也。近世法律學之全野。幾完全充滿日耳曼法之思想。因法的秩序之最近的目的。固以確立團體本身之規律。及團體生活之諸條件爲主者也。

要言之。則團體者。實爲日耳曼民族法律思想之單位。例如家族團體。部族之政治團體。及其內部之團體。或都市團體。及其內部之團體。地方之農民團體。教會僧院之宗教團體等。而關於此等團體之法制。殆充滿於日耳曼之法制史中。由此等團體之相互作用。與其組成員之協同動作。遂增加社會的關係之強度。其由結社所發生之綜合意識。遂創造綜合的社會秩序。而令團體人之實在性。得一確實的概念。其將此種團體思想。以學說的努力。而築成現代法律思想之基礎者。則爲基爾克（Otto Gierke）之功績。

自上述觀之。團體思想。實爲日耳曼法之基礎。而法律乃規律社會秩序。維持社會生活之規範。殆爲一般公認之原則。所謂社會者。不過如士丹拉（Stamler）所云。乃一種協同體。或一種共同團體而已。新法律思想。殆以此種協同體之觀念。而作成其基礎。

以上關於團體主義之法律思想。已大致加以敘述。以下更將人格主義之法律思想。略爲介紹。現今之法律。受人格主義法律思想之浸潤已深。吾人關於此種法律思想之考察。甚難作單一的說

明。須作爲雖在他種文化範圍之內。亦能發見之精神生活之一種現象論之。汎言之。則十世紀。殆爲人格主義之世紀。此種人格主義之法律思想。其所以能在十九世紀中完全發達者。決非偶然。無寧爲基因於一般精神的發展而來者也。

人格之自由。在觀念上。倘無同時的限制。則不能成立。又人格之自由。如果作爲在特定團體範圍內之自由解釋之。固無併立的及對立的作用。則亦不能表示兩種理念之相互的滲透。揆言之。則團體主義之法律思想。決非人格主義法律思想之對敵。申言之。則團體主義之法律思想。對於個人之人格。決不含有壓迫之意味。

綜上述觀之。得以窺見晚近之法律思想之兩種主潮。但團體主義之法律思想。對於人格主義之法律思想。決無反撥與衝突。即在他種之文化範圍內。亦如是。此等思想。在勞動法之領域中。如何表現。可於次節中窺之。

## 第二款 團體主義與勞動法

徵諸近世勞動法之思想的展開過程。最初文明各國。俱受人道主義的社會改良論者之刺激。思想上極端趨於勞動者保護方面。而制定各種之法令。

其後。因正統派經濟學之自由主義 (Laissez passer) 漸占優勢。而各國之法律思想。大受其影響。故關於勞動方面。亦採取自由放任態度。在此時期中。各國所頒佈之勞動者保護法令。頗有減少

之傾向。

最後。法律思想。又爲之一變。國家對於勞動者之自由。因保護勞動者階級全體之利益起見。特加以種種限制。而實行社會政策的干涉與保護。蓋因勞動者。除其勞動力之外。不能享有何等之財產。倘一任自由締結勞動契約。則經濟上弱者之勞動力。必爲經濟上強者所制服。即勞動者。因生活上之壓迫。無論如何之條件。勢非勞動不可。名目上。雖爲契約自由。實際上。則無異餓死的自由。或自殺的自由而已。因此。國家爲勞動者階級之全體利益計。對於勞資雙方締結勞動契約之際。不得不以干涉的保護的態度出之。

在勞動法上。對於個人的自由。不承認其爲最高的。往往因謀其實際上之利益起見。令其受國家的拘束。或受團體的拘束。

大凡一種新法律思想之產生。其發源地決不在政府。而在民間。政府與議會。不過將優勢的新法律思想。使之形式化而已。故法律思想之原理。須求之於吾人之生活中。而現代與國民生活。與文化的全發展。有密切的關係。故於文化的全發展之相關關係。亦非有甚深之理解不可。

現代法律學之全野所展開之新動向。爲團體主義及人格主義。此等法律思想。對於現代之勞動法。其影響至鉅。

晚近團體主義之法律思想。更爲顯著。例如一千九百一十九年八月十一日德意志新憲法。第一百六

十五條。規定勞動者及用人。關於工資及勞動條件之規定。並生產力之體的經濟的發展。有與僱主共同協力之平等的權利云云。即表示企業上由勞動者協議會。及經營協議會等之勞動團體。共同參與之意也。其後。一千九百二十年二月四日所公佈之經營協議會法 (Betriebsrätegesetz) 亦足以表示此種團體主義之法律思想。

在勞動法之領域中。因僱主與勞動者間之個個契約關係。而現出共同體。而勞動者因參加其企業之經營。而成爲其團體中之一組成員。

現代之勞動運動。全然爲由大量行爲 (Massengeschäft) 所現出之大量現象 (Massenerscheinung) 而勞動運動中之大量行爲。實被抱擁於組織統制 (Organization) 之中。其由是產生之特殊的習法律現象。自與此種大量問題有最密切的關係。申言之。則現代之勞動法。爲大量法 (Massenrecht)。蓋其所規律者。乃係由大量而締結含有平等的內容之勞動契約故也。但此處之所謂大量。乃指其統一體 (Einheit) 而言。非指其各個體之總和耳。職是之故。在其統一體之共同形態主張之下。集團意識之優於個人意識。固不待言矣。

### 第三款 人格主義與勞動法

在現代之法律學中。提倡勞動者之人格解放。而建設人格主義之法律思想者。爲其爾克 (O. Gierke) 及勃脫不夫 (H. Pothoff)。彼等關於勞動法方面。對於羅馬法以來之因襲思想。爲一大

革命者。勞動者在勞動史上。經過長期間無人格的「物」之待遇。至最近時代。法律上始承認勞動者之人格。而重視其獨立性。是不能不歸功於上述二人之功績。

近代各國之法制。無不深受羅馬法之影響。群以勞動者爲無人之物。在資本主義組織之社會。恆將財產權置於人格權之上。直至最近。方有前後倒置之趨勢。

在契約自由時代勞動者有工資奴隸 (Lohnsklaverei, Wageslave) 之異名。至現代。則一般法律思想之趨勢。均欲以勞動協約。補救從來勞動契約之弊。而令勞動者。享有獨立的人格。在企業上。令勞動者參加經營。遂現出勞動者與僱主間之對等狀態。要言之。則勞動者非商品。而勞動乃人格之發露。此種法律思想。實爲最近勞動法思想之中心。

因勞動者之參加經營。而導入產業民主主義 (Industrial Democracy) 之思想。故現代之勞動法中。並受民主主義思想之浸潤。例如德意志之新憲法。關於經濟方面之規定。則完全立足於民主主義基礎之上。而該憲法第一百六十二條。並規定由國家制定統一之勞動法。其立法方面。則有勞動法委員會 (Arbeitsrechtsausschusse) 之組織。以專門從事於勞動法典之編纂。

## 第二節 社會思想與勞動法之關係

### 第一款 概說

現代之社會問題。以勞動問題爲中心。而勞動問題之發生。恆以兩種之社會思想爲其背景。即社

會主義及社會改良主義是也。今日社會主義一語。包含有複雜的內容。故社會主義中。亦有種種之派別。但對於私有財產制度。加以否認。而欲從根本上改造社會。則爲其一致之主張。至於社會改良主義。雖承認資本主義之經濟組織。及社會制度。有種種缺憾。然不欲根本推翻之。而以社會政策。謀逐漸改良其社會。故社會改良主義。即社會政策之別名。

現代勞動法之發生。以勞動問題之發生爲前提。而社會主義 (Socialism, Sozialismus, Socialisme) 及社會政策 (Social Policy, Sozialpolitik) 之發生。亦爲勞動問題相因而生之結果。現代勞動法之以社會改良主義。即社會政策爲基礎者。殆居多數。其以社會主義爲基礎者。僅一蘇俄而已。以下對於此種社會思想與勞動法之關係。另爲分款敘述之。

## 第二款 社會主義之經濟的目的

社會主義最大的目的。在完全推翻私有財產制度。而另行創造新經濟秩序。認爲資本主義下勞動關係所行之榨取手段。實違反正義。(Gerechtigkeit) 須完全排除。同時依合目的的組織。及關於貨財之生產與分配之指導。以增加人類全勞動之所得與收益。其新經濟秩序中。實含有正義與合目的性 (Zweckmäßigkeit) 之兩重目的。自其本質言。當然爲集合的性質。其共同體 (Gemeinschaft) 爲生產手段及所生產貨財之支配者。其經濟的勞動 (Wirtschaftsarbeit) 在於給養。集合體之組成員。均有爲其全體服勞務之義務。此際個人間之勞動關係。完全消滅。而僱主與被僱者。亦不能存在所

存在者。惟勞動而已。其勞動者在統一的指導之下。充分利用機械。以行大規模的分勞的勞動。

資本主義經濟發達至最高的態樣。即逐漸發生社會主義的秩序。例如現代之資本合同，大托拉斯，及企業合同等。均為高度資本主義（Hochkapitalismus）之一態樣。此種分勞的大量生產。及大規模的企業組織。即在社會主義的國家。亦當保持其存在。

社會主義之任務。在由經濟中除去資本主義的意義所稱之商品。其所生產之貨財。不在取得利得。而在供給社會一般的給養。生產與販賣。均非其目的。其目的惟在使用而已。故其各個人。不僅為他人企業中之客體。自其消費者與生產者之地位言之。並為其主體。國民全體。以其平等的權利。為充足全體的慾望起見。乃適合於國民經濟。而從事勞動。故其法律秩序之任務。即在對於此種勞動組織。而與以一定之形式耳。要言之。則社會主義的國家之勞動關係。頗與現在官吏與國家之關係相類似。

### 第三款 蘇俄之勞動法

現今世界中。唯一的社會主義國家為蘇俄。蘇俄自十月革命以後。約經過三年間之軍事共產主義時代。至一千九百二十一年。開始採用新經濟政策。乃入於法治國（Rechtsstaat）之狀態。於一千九百二十二年施行新勞動法。其目的在令所有之企業。立於營利的基礎之上。努力經營。以謀增加經濟上之收益。此種新經濟政策。得認為蘇維埃政府。與從來資本主義的經濟組織之一種妥協。較之一千九



百一十八年之舊勞動法。以『不勞者不得食』之標語。厲行強制的勞動。從事破壞與鬥爭之軍事共產主義。已非常和緩矣。其內容。與所謂有產階級國家之勞動法已甚相近似。

在完全無階級之社會主義社會中。當然不能承認個人的私企業之存在。而現今之蘇俄。則自採用新經濟政策以來。已承認私企業。不過對於私企業所行之干涉。較之其他之資本主義國家。則非常嚴重耳。觀其由軍事共產主義。轉入國家資本主義之軌跡。頗有由強制到解放之重跡。例如關於勞動關係之發生。在舊勞動法。純然以公法的勞動義務為原因。而新勞動法。則以私法的勞動契約為要件。即其明證也。不過此處之所謂私法的勞動契約。與在契約自由原則下之勞動契約之意義不同。因蘇俄乃勞動者，兵士，及農民之代表所組成之蘇維埃共和國。其社會乃蘇俄全勞動階級所構成之社會主義的社會故也。簡言之。則蘇俄對於其他各國一般所公認關於勞動自由之原則。完全立於相反之地位。此徵諸一千九百一十八年七月十日之蘇維埃憲法。而自明者也。其採用新經濟政策者。殆為確立勞動者統制權所行之過渡手段歟。

#### 第四款 社會政策之一般的觀念

社會政策者 (Sozialpolitik) 因排除資本主義社會中有產階級與無產階級對立之狀態下所發生之經濟的弊害。欲以最高之社會奉仕力。建設協動的社會。而根據此種理想。消滅勞資對立之形式。避免階級鬥爭。所行之國家的政策之謂也。

資本主義。吾人若從過去數千年以至無窮之將來之永久的社會史觀之。亦不過爲某一時代之產物。決不能永久存在。但社會之生命。則在資本主義未發生以前。已有數千年之歷史。即在資本主義崩潰以後。仍當有無窮之歲月。苟社會不滅。則社會之理想。亦繼續存在。而進化不已。社會政策。雖爲社會理想之一。然其目的。則專在排除資本主義的弊害。倘資本主義的社會消滅。則社會政策。亦因失却對象。而不復存在。故社會政策。蓋欲匡救資本主義的闕失。而令其與本身之目的漸相一致者也。故有謂社會政策。爲對於資本主義之一種麻醉劑。一經實行。恆足以麻痺資本主義之力。而減少其害毒。

實行社會政策之最有力者爲國家。其次則爲公共團體。然國家之行使權力。僅限於爲共同全體之利益有其必要時。方出於干涉的態度。而最良之社會政策。則非由法律或警察所強制而成。無寧由當事者本身自行創造。現代一切社會問題。均以勞動問題爲中心。故社會政策云者。不外爲國家對於勞動者之勞動政策。簡言之。即國家爲勞動者全體之利益計所採用之各種方法之謂也。

#### 第五款 社會政策與勞動法

社會政策。以矯正資本主義之弊害爲對象。故此種國家作品。僅存在於資本主義國家之中。若夫社會主義的國家。自無所謂社會政策也。社會政策。與社會主義。其目的均在矯正資本主義之弊害。雖兩者之間。有各種重要的區別。例如社會主義。雖絕對否認私有財產制度。而社會政策。則反是。

然均以改造資本主義的社會爲目的。則一也。其以社會政策。作成法律的形式。而規律勞動關係者。則稱之爲勞動法(Arbeitsrecht)。亦稱之爲勞動立法。Labour Legislation, Arbeitsgesetzgebung, Législation ouvrière)。或社會政策的立法。Sozialpolitische Gesetzgebung。但勞動法。乃直接規律勞動關係者。其範圍較狹。而社會政策之觀念。其領域甚廣。即不入於直接勞動關係者。亦包含之。故社會政策的立法之全部。不能指爲完全屬於勞動立法。不過以勞動立法。占其大部分耳。

## 本編各章之參考資料

### 第二章 第一節第二節

(1) H. Herkner: Die Arbeiterfrage.

(2) R. Stammeler: Wirtschaft und Recht.

(3) 河田嗣郎 社會問題綱要

### 第三章 第一節

(1) 遊佐慶夫、ハムラビ法典之研究

(2) W. Silberschmidt: Das deutsche Arbeitsrecht.

(3) J. Girard: Elements de Legislation Ouvrière.

- (4) G. Bry: Les Lois du Travail industriel et de la Prévoyance sociale.
- (5) P. Pic: Traité Elementaire de Législation industrielle.
- (6) W. Kaskel: Arbeitsrecht.
- (7) H. Pothoff: Probleme des Arbeitsrechtes.
- (8) 平野義太郎 民法に於ける羅馬思想。
- (9) O. V. Gierke: Die Wurzeln des Dienstvertrages in der Festschrift für Heinrich Brunner.
- (10) Commons and Andrews: Principles of Labor Legislation. Revised and Enlarge Edition.

### 第三章 第二節

- (1) G. Bry: Les Lois du Travail industriel et de la Prévoyance sociale.
- (2) Commons and Andrews: Principles of Labor Legislation.
- (3) O. V. Gierke: Die Wurzeln des Dienstvertrages in der Festschrift für Heinrich Brunner.

- (4) 平野義太郎 前掲書

(15) Silberschmidt; a. a. O.

(9) Kaskel; a. a. O.

(7) Pic; *ibid.*

(8) Gierke; a. a. O.

## 第三章 第二節

(1) Commons and Andrews; *ibid.*

(2) Girard; *op. cit.*

(3) Raynaud; *Manuel de Législation industrielle.*

(4) W. Oppermann; *Die rechtsphilosophischen Grundlagen des heutigen deutschen Arbeitsrechts.*

(5) F. Tillyard; *Industrial Law.*

(6) Bry; *op. cit.*

## 第四章 第一節

(1) 山口正太郎 *勞働法原理*

(2) 孫田秀春 *勞働法總論*

(3) Gierke; Das deutsche Genossenschaftsrecht.

(4) Stammler; a. a. O.

(5) Oppermann; a. a. O.

(6) 平野義太郎 前掲書

(7) 阿部次郎 人格主義

(8) Lanck and Watts; The Industrial Code

(9) H. Pothoff; Die Einwirkung des Reichsverfassung auf das Arbeitsrecht.

(10) Bodmann; Die Lösung des Sozialrechtes vom Zivilrechte.

(11) O. Bühler; Arbeitsrecht.

(12) Maine; Ancient Law.

(13) 福田德三 國民經濟講話

## 第四章 第二節

(1) Pic; op. cit.

(2) Pothoff; Probleme.

(3) Pothoff; Sozialismus ("Arbeitsrecht")

(4) 末川博 ソツ・ユツ・ロシヤの民法乙労働法

5 林癸五夫 社會政策新原理

(6) O. V. Zwiethinck-Sildenhorst, Sozjal' politika.

(7) 孫田秀春 勞働法總論

## 第二編 本論

### 第一章 勞動法之基礎觀念

#### 第一節 勞働之觀念

勞動法。以勞動關係。爲其規律之對象。故欲明勞動法之觀念。須首先將勞動 (Arbeit, Labour, Travail) 之觀念。加以明瞭的解釋。茲分爲物理學上勞動之觀念。及法律學上勞動之觀念兩款敘述之。

#### 第一款 物理學上勞動之觀念

據里希特 (Richter) 從物理學上所說明勞動之觀念。大略如左：

勞動云者。乃物理學上排除抵抗之力之一種現象也。即爲表示在某時間中。排除其抵抗之力。例如在某時間中。將某種重量。加以移動。而此種移動重量之力。即爲勞動是也。

今以勞動爲(A)。移動力爲(P)。時間爲(S)則成立下列之方程式：

$$A(\text{勞動}) = P(\text{移動力}) \times S(\text{時間})$$

但勞動非『物』。乃係由『力』所作成之空間的變形。而完全勞動之力。則潛在於人體中。或物之內部。故勞動本身。決非單獨之存在物。即勞動云者。不能離開發生勞動力之本體。而單獨存在者也。

## 第二款 法律學上勞動之觀念

法律學上之所謂勞動。係指爲充足他人欲望所行之人的工作而言。勞動法所研究之對象。限於具有法律的意味之勞動。故必須其勞動本身。足以適應法律之規定。而與法律交易。(Rechtsverkehr)發生交涉。方能成立法律學上勞動之觀念。倘爲自由的自然力之勞動。則不能發生法律上之效果。

勞動屬於人類之活動。其根本要素。爲個人的勞動力。換言之。即指具有人格者之肉體的及精神的能力之全體而言。故勞動不能離開勞動者而單獨存在。而因充足他人之欲望所行之勞動。蓋爲人類之社會的機能。故勞動法上之所謂勞動實具有社會的意義也。

勞動乃勞動法之對象。勞動對於人類生活之全部。實具有無限的影響。故得從各種方面。以爲其研究之對象。若將勞動。作爲法律學上之要素研究之。則勞動即成爲勞動法學之研究對象。

勞動法學所研究勞動之範圍。以直接具有法律的意義，而成爲法律之對象者爲限。故以下所述者



。當以勞動法上之所謂勞動爲限。

關於勞動之分類。從性質上言之。則有精神的勞動與肉體的勞動之別。從職務上言之。則有指揮的勞動與執行的勞動之別。從品質上言之。則有熟練的勞動與不熟練的勞動之別。從地位上言之。則有自由的勞動與從屬的勞動之別。從性別上言之。則有男子的勞動與女子的勞動之別。從職業上言之。則有農業的勞動，工業的勞動，與商業的勞動之別。從年齡上言之。則有成年的勞動與童年的勞動之別。從組織上言之。則有團體的勞動與個人的勞動之別。從處所言之。則有海上的勞動，空中的勞動，地上的勞動，與地下的勞動之別。從情感上言之。則有愉快的勞動與不愉快的勞動之別。從報酬上言之。則有有價的勞動與無價的勞動之別。因所立標準之不同。可得種種之分類。而勞動法所研究之對象。大致以有價的勞動。從屬的勞動。及契約上有給付義務之勞動爲限。

#### 第一項 契約上有給付義務之勞動

勞動法上之所謂勞動。指因締結勞動契約。而負有勞動給付義務者所行之勞動而言。故其勞動。乃根據勞動契約而來之一種法律行爲。即負有法律上給付義務之行爲也。揆言之。即根據當事者間之契約。因履行義務所行之勞動之謂。故與法律上強制的勞動。例如徵兵制度下之兵役義務。監獄中囚人之工作。及慈善事業所行之各種勞動有別。

#### 第二項 有價的勞動

勞動法上之所謂勞動。以有償 (entgeltlich) 爲必要條件。故勞動之有反對給付。殆爲勞動法上關於勞動之一要素。換言之。即勞動者因欲獲得生活資料 (Lebensmittel) 所行之勞動也。

### 第三項 從屬的勞動

勞動法上之所謂從屬的勞動 (abhängige Arbeit)。係指服從他人之指揮命令所行之勞動而言。換言之。即服從他人之處分權所行之勞動也。職是之故。其勞動本質。遂發生變化。而成爲他人之機能。不僅含有經濟的社會的或技術的從屬性 (Abhängigkeit)。並具有法律的從屬性。即法律上須服從他人之權力以行勞動者也。

從屬的勞動發生之原因。實爲財產。故立於從屬的地位之勞動者。其所從事之勞動。非其自己決定之勞動。 (Selbstbestimmte Arbeit) 乃他人決定之勞動。 (Fremdbestimmte Arbeit) 換言之。其勞動非出於任意的。而爲被指定的及從屬的也。

職是之故。勞動法上之所謂勞動。係指依勞動契約所行之有償的從屬的勞動而言。凡具有此種要件者。無論其勞動屬於如何之種類。均可不問。備於契約。有償。及從屬三種要素中。缺去其一。即不能成爲勞動法上之所謂勞動矣。

### 第二節 勞動法之觀念

何謂勞動法。關於此種解釋。諸家之說不一。今爲列舉其概要如左。

蒲里斯 (Pries) 謂勞動法者。規律人類勞動之法也。

愛鐵魯 (Erdel) 謂勞動法。自廣義言之。則爲關於被僱者之法律上地位之法律全體。自狹義言之。則爲關於被僱者對於僱主之法律上地位之法律全體也。

雷克 (Reck) 則謂勞動法者。乃關於被僱者之特別法也。

幾拉德 (Girard) 則謂勞動立法。就最廣義的解釋。係指國家因謀勞動者之利益。或關於勞動者之法律關係。特以國家權力所規定之規律全體也。

孫田秀春則謂勞動法者。簡言之。則爲關於勞動之法。詳言之。則爲指規律勞動關係。並其附隨之一切關係之法律制度全體而言。

兒玉兼道則謂勞動法者。乃關於被僱者依有償契約。而服從僱的勞動之法律全體也。

觀於上述諸家之說。雖繁簡不一。然不過大同小異而已。今爲折衷諸家之說。別作一定義如左。  
勞動法 (Arbeitsrecht; Labour Law; Législation industrielle) 者。乃關於被僱者。因取得生活資料。依勞動契約。而從事於從屬的勞動之一切規律之特別法也。

以下特將上述之定義。加以分析的說明。

(一) 勞動法者。關於因取得生活資料而從事於從屬的勞動者之特別法也。人類勞動之中。不盡爲從屬的勞動。例如手工業者，建築業者，醫師，律師，書畫家，音樂家等之勞動。多帶有自由獨立

的性質。此等自由職業者。雖亦以其勞動。而博取生活資料。然其勞動殆出於自己決定之意思。而不受他人之指揮命令。故不屬於從屬的勞動。而立於勞動法範圍之外。勞動法。僅限於從屬勞動者之法的規律而已。約言之。則勞動法者。乃以保護立於經濟上弱者的地位之從屬勞動者爲目的之特別法也。一般勞動關係。雖得適用私法上關於勞動契約之規定。即一方提供勞動。他方與以報酬。其契約之效果。即完全實現。然立於經濟上弱者的地位之勞動者。因取得其必要的生活資料起見。往往被壓迫而締結帶有苛刻條件之契約。故勞動法爲除去此等經濟上不平等之弊害起見。特以特殊的規律。以保障從屬勞動者之利益。因是。而勞動法遂具有特別法之性質。

(2) 勞動法者。乃關於被傭者之特別法也。勞動法非對於一切之職業階級 (Berufsstand) 之規律。乃對於被傭者階級 (Arbeitnehmer; Employee; Employé) 之規律。被傭者階級。指一切依契約而從事於從屬的勞動之經濟的弱者而言。揆言之。即指提供勞動力以從事於從屬的勞動爲職業之勞動者階級而言也。勞動法以直接或間接與勞動者有關係之法的規律爲歸宿。例如勞動保護法。爲關於僱主對於國家之公法的義務之規定。此種規定。雖直接爲國家與僱主間之法律關係之規定。然此種規定。其目的實在保護勞動者。故亦爲勞動法之一種。準此。則凡一切直接間接有關於被傭者之勞動者之特殊規定。均屬於勞動法之範圍。故勞動法者。乃關於被傭者之特別法也。

(3) 勞動法者。乃關於被傭者之從屬的勞動之一切規律之特別法也。勞動法不因其對象之事項

爲界限。而以有關係之人爲範圍。勞動法所規定之事項。其範圍至廣。有爲僱主與勞動者間之勞動契約關係者。有爲關於勞動者相互間之組織事項者。有爲國家與僱主間之勞動者保護關係者。有爲裁判勞資爭議之勞動裁判者。有爲關於救濟勞動者之社會保險或失業保險者。但勞動法之範圍。決不以此等事項爲界限。祇須直接或間接與被僱的從屬勞動者有關係。始得以特殊之法規律之。故凡關於被僱者之從屬的勞動所規定之一切特殊的規律。均爲勞動法。

最後應一言及之者。即勞動法究爲公法。抑爲私法是也。蓋勞動法既爲關於從屬勞動者之法律關係之特別法。而國家爲保障勞動者之利益。往往以權力規定其特殊的規律。但頗具有公法的性質。然關於勞動法之解釋與適用。復往往以一般私法爲準。此外如僱主與勞動者間之勞動契約。通常亦屬於私法的關係。在社會思想尙未成熟。勞動觀念尙未發達之時代。所有一切與勞動有關係之事項。大都委諸私法規定之。及社會思想達於成熟期。而勞動觀念。亦隨之而發達。遂有將關於勞動事項之法的規律。形成爲公法之傾向。自今日言之。勞動法成立之後。關於勞動契約。固不能單以民法中關於契約之規定解釋之。然亦不能全然排除私法而不用。蓋勞動法實具有社會的要素。而爲社會法中之一種特別法。既非純然的公法。亦非純然的私法。乃爲公私法融合交錯所產生之特別法也。

### 第三節 勞動法上之人

#### 第一款 從屬勞動者

從屬勞動者。在勞動法上。具有重要的意義。因勞動法之對象。不在一般之勞動。而在從屬的勞動。換言之。即勞動法之對象。非任意的勞動之給付。乃從屬的勞動之給付。故對於近代經濟的企業上之勞動關係。加以考察時。自不能不以帶有從屬性 (Abhängigkeit) 之勞動問題。為其中心也。

勞動法。最初因保護工業勞動者。及鑛山勞動者而發生。其後乃逐漸擴張於其他之勞動者。故當適用勞動法規之際。關於其適用之範圍。往往發生實際上之各種困難問題。

勞動法上關於從屬勞動者之解釋。有廣狹兩義。自狹義言之。僅限於完全適用勞動法之規定者。若係適用其法規之一部者。則當除外之。自廣義言之。則包括凡與勞動法規有關係之一切從屬勞動者。其狹義的解釋。於科學的概念構成上。頗為適宜。而從勞動法之政策上。及經濟的社會的實在情形觀之。則從屬勞動者之範圍。以廣義的解釋為妥。因勞動法之使命。固在令從屬勞動者全階級之向上。其適用之範圍。自以愈廣愈善也。

從屬勞動者。指因取得生活資料。依勞動契約。對於他人。從事於從屬的勞動者而言。

此種勞動。係指含有經濟的意味之人類勞動而言。不問其為精神的勞動。抑為肉體的勞動也。

此種勞動。指因契約而對於他人服勞動義務者而言。至於因法律上之強制。或慈善事業所行之勞動。則不在其內。

此種勞動。指因取得生活資料。而服從他人之指揮命令。依他人所決定之意思所行之勞動而言。

至於因取得生活資料，以自己自由獨立的意思所行之勞動。則不在其內。又從屬勞動者所取得之生活資料。不限於工資。即徒弟 (Lehrlinge) 及學徒 (A. Volontare) 等之僅以獲得食住。而從事於從屬的勞動者。皆屬之。

## 第二級 被傭者

勞動法。係因被傭傭而從事於從屬的勞動以博取生活資料之人類而設。此處之所謂被傭者。即指提供此種勞動義務之人類。被傭者與傭主。均同受勞動法之拘束者也。

勞動法。大體為關於被傭者之法律。且為一定職業階級 (Berufsstande) 之被傭者之特別法 (Sonderrecht)。故勞動法上之人的範圍 (Personkreis) 以被傭者之特質而定。

加斯克爾 (Kaschel) 謂被傭者之意義。乃指根據契約。非獨立的。且依他人之計算。以從事於職業的工資勞動者之謂也。

從上述之觀念中。得分出六種特質。

- (a) 被傭者之行爲。須為勞動。
- (b) 勞動之給付。須依契約行之。
- (c) 其勞動須為非獨立的勞動。即從事勞動之人 (Der Arbeitende) 關於勞動之實行。例如實行之地點，時間，所用之材料工具，及勞動方法等) 須負服從他人 (例如傭主，經理人，管理人，

管理者，理事等）指揮命令之義務者也。

(d) 勞動與危險相伴。故須依他人（即負擔臨時損害者）之計算行之。

(e) 勞動須有報酬。

(f) 勞動須為職業的。

據德意志勞動裁判所法（Arbeitsgerichtsgesetz）第五條之規定。則被傭者。不僅指勞動者及傭用人而言。即徒弟亦包括在內。又被傭者。不限於勞動契約關係。即受他人之委託。依他人之計算。以為勞動者。亦包含在內。

德意志勞動者保護法草案（Entwurf eines Arbeiterschutzesetzes）第二條。及其一般勞動契約法草案（Entwurf eines Allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes）之第二條。所規定之被傭者。亦包含有勞動者，使用人及徒弟在內。

最近勞動法之傾向。關於被傭者之種類。殆包含有勞動者，使用人，及徒弟之三種在內。至於官吏（Öffentliche Beamte）是否為被傭者。則學說上尙未一致。即比較進步的德意志勞動法方面。亦有兩種不同之傾向。例如德意志關於公益企業上勞動爭議之命令。則有『繼續從事勞務之勞動者，使用人，及官吏』之字樣。是視官吏與勞動者及使用人，同為被傭者。而其經營協議會法（Betriebsrätegesetz）之第十條。則否定官吏為被傭者是也。



學者間對於官吏是否爲被傭者。亦有肯定及否定兩說。

景池海麻 (Sinzheimer)、勃脫霍夫 (Pothoff)、孫田秀春、兒玉兼道、山口正太郎等。爲主張肯定說者。

景池海麻。謂被傭者中，應包含勞動者，使用人，官吏，徒弟及其類似被傭者之人。

勃脫霍夫。亦主張官吏爲特殊的被傭者。謂官吏與勞動者，使用人及徒弟。形成特別之部類。倘勞動法上之各種法律。或國家之各種法律。或官吏法。倘無特殊的規定。則官吏亦可適用勞動法上關於被傭者之規定云。

孫田秀春。則謂官吏，爲基於公法上之勞動契約。對於國家。或其他之公共團體。負有勞動給付之義務者。故官吏亦屬於特別被傭者之一種。

兒玉兼道。則謂官吏之服務。亦爲對於國家之從屬的勞動。故官吏亦爲特種之被傭者。

山口正太郎。則將官吏 (Öffentliche Beamte) 歸入使用人 (Angestellte) 之部類。謂其本質上。屬於高級指導的精神勞動者云。

主張否定說者。則有加斯克爾 (Kaskel)、賀克 (Hueck) 等。

加斯克爾。謂官吏法不屬於勞動法。因官吏對於僱主之國家。並不涉及何等之勞動關係。以其本身即爲國家之機關故也。官吏本身。既爲國家之機關。當然官吏非國家之僱傭人。簡言之，則官吏非

被傭者也。

羅克。亦主張官吏非被傭者。謂官吏乃因繼續的勤務之給付。依公法的行爲。而對於政治團體或其他之公法的團體。負給付義務者也。

觀於上列諸說。大致以主張肯定說者占多數。但官吏雖爲特殊的被傭者。然其所服之勞務義務。與普通勞動關係上之勞動義務不同。故無同盟罷工之權利。亦無同盟罷工之自由耳。

### 第三款 被傭者之類別

關於被傭者之類別。因企業之種類。及勞動之種類而標準不同。如依企業之種類。爲其分類之標準。則有工業被傭者 (gewerbliche Arbeitnehmer)、商業被傭者 (kaufmännische Arbeitnehmer)、船員 (Schiffsbesatzung)、鑛業被傭者 (die im Bergbaubeschäftigten Arbeitnehmer)、農業被傭者 (die land und forstwirtschaftlichen Arbeitnehmer)、家庭被傭者 (Hausangestellte) 官吏 (öffentliche Beamte) 及其他之被傭者之別。如依勞動之種類。以爲分類之標準。則有徒弟 (Lehrlinge)、學習者 (Volontäre) 勞動者 (Arbeiter: ouvrier: labourer)、使用人 (Angestellte: employé: employee) 及官公吏之分。

依企業之種類爲標準所行之分類。以前曾爲各國所採用。此種分類。所得之便利。爲對於被傭者所從事於企業之種類。而異其適用之法規。例如海員。則有海員特殊適用之勞動法規。工人。則有工

人特殊適用之勞動法規。鑛夫。則有鑛夫適用之勞動法規。如海員法。工場法。鑛業法。及關於鑛工之各種法規是也。

依勞動之種類爲標準所行之分類。爲近時各國所採用者。因上述之分類法。爲中繼斷的觀察所得之結果。倘適用此種分類法。則以同一人而被僱於數種之企業時。必致因各種企業所適用之勞動法規不同之故。而其人在某種企業下勞動時。雖得享受某種法益。而在他種企業下。則不能享受之。揆諸立法之精神。殊不合理。故今日已由楷斷的觀察。另以依勞動之種類爲標準。爲其分類法。祇須從事於同一種類之勞動。無論其被僱於任何企業。均可適用同一之勞動法規也。以下特依此種分類法。分別列舉各種被僱者之屬性於左。

### 第一項 勞動者

勞動 (Workingman; Arbeiter; Ouvrier) 者。指除去使用人，官公吏，徒及學習者以外。其一切被僱者之總稱也。依此種消極的定義。而解釋勞動者。爲最近學術上一般之傾向。因從積極的定義。以解釋勞動者。則勞動者之中。往往有不能列入任何部類者。故關於勞動者。頗難下一積極的定義也。若從消極的定義。則對於某被僱者。是否屬於勞動者。祇須視其人是否爲使用人。官公吏徒弟及學習者。即可決定之矣。

然對於勞動者。採用積極的定義者。亦非絕無其例。如英吉利之法律。則明白指定勞動者之範圍

。其一千八百七十五年之僱主及勞動者法 (Employers and Workmen Act)、一千八百八十年之僱主責任法 (Employers Liability Act) 及一千八百九十六年之物品工資法 (Truck Act)、關於勞動者均有共通的定義。即勞動者 (Workmen) 一語。不包含僕婢在內。乃係指僕婢以外之不熟練勞動者，職工，手工勞動者，鑛夫，或其他被勞於手工業之未滿二十一歲者，及二十一歲以上者，與僱主締結契約。而從事於勞動者而言。蓋即關於動者與以積極的定義之一種實例也。

### 第二項 使用人

使用人 (Angestellter; Clark) 者。從事於商業的或事務的勞動者之謂也。據景池海麻所下使用人之定義。則謂使用人者。既非官吏。亦非徒弟。而為給付優越高級的商業的或事務的勞動義務之被僱者也。

但關於使用人之意義及範圍。學者間之意見。尙未一致。故關於法律方面。尙難得一統一的觀念。然使用人在法律上有兩種特質。其一，為使用人之行為。與勞動者之行為相對照。則使用人之行為。屬於智識的，或指導的，監督的行為。其二，為具有獨立一定之對象。且屬於一定之職業內之業務。

### 第三項 官公吏

官公吏 (öffentliche Beante) 者。對於國家或其他之公共團體。因服勤務而給付勞動。而專屬

於公法規定下之被傭者之謂也。

但亦有持反對說者。例如雷克。則主張官公吏之提供勞動。乃出於公法上之關係。故應置官公吏於勞動法範圍之外云。又加斯克爾。亦主張官吏之勞動關係。屬於官吏法。而不屬於勞動法。

#### 第四項 徒弟

徒弟 (Lehrlinge; Apprentices; Apprenth) 者。受他人之傭傭。而以受一定的職業教育及修得其技能爲目的。而對於他人服勞動義務者之謂也。徒弟在被傭者之中。立於特殊的地位。亦爲從屬的勞動者之一種。法蘭西之勞動法典中。有十九條。關於徒弟契約之規定。

近今關於徒弟之觀念。不限於商工業。即農林業。航海業。亦包含在內。

#### 第五項 學習者

學習者 (Volontäre)，指徒弟以外。因學習職業。無償的。對於他人提供勞務者之謂也。學習者雖與徒弟相似。然徒弟將來出師後。即成爲勞動者。或使用人。而學習者。則其學習之目的。在學成後。或自爲獨立的企業者。及僱主。又徒弟須受學習年限上之拘束。且非修得其技能之全部。即經過一定之年限。亦不能出師。而學習者。則對於其所欲學習之技能之全部或一部。有選擇之自由。而關於其學習之期限。亦不受限制。儘可在一定期間。學習其技能之一部分也。

#### 第六項 類似被傭者

其不屬於上述任何種類之被傭者。則歸入此類之中。例如家內勞動者（Heimwerker）據景涉海麻之說。即屬於此類被傭者之一。

#### 第四款 僱主

僱主（Arbeitgeber, Employer, Employeur）者。乃勞動契約中之一方當事者。而僱傭他人。令其從事於從屬的勞動者也。

僱主與被傭者。立於相對的地位。不過前者為僱傭他人。而令其從事於從屬的勞動之人。而後者則為被傭傭於他人。而為之服從屬的勞動之人耳。故僱主之觀念。備離却僱傭被傭者之事實。即未由成立。至於僱主為法人。抑為自然人。又其事業係出於自己之經營。抑係委託他人經營之。均可不問。而關於被傭者所提供勞動之種類如何。亦無關係。

僱主與被傭者。俱為勞動契約中之當事者。自勞動法任務言之。後者實具有重要性。前者不過因後者之存在而存在耳。

間或有以僱主而同時兼帶有被傭者之性質者。例如包工之工頭。及以勞動者而使用補助勞動者之人皆是也。此種具有兩重資格之人。當其對於企業者或大僱主時。則為被傭者。而對於由彼所僱傭之人。則為僱主。

#### 第四節 勞動法之效力

## 第一款 關於時之效力

勞動法之效力云者。指其適用之範圍而言也。

勞動法關於時之效力。亦與其他之一般法律相同。採用不溯既往之原則 (Prinzip der Nichtrückwirkung; principe de la non-rétroactivité)。即勞動法僅限於施行以後所發生之事項。方得適用之。而對於勞動法公佈施行以前所發生之事項。則不發生效力是也。

但對於此種原則。亦有例外。例如勞動法中。曾用明文規定溯及既往之效力者。則對於勞動法公佈實施以前所發生之某種事項。亦得適用之是也。

## 第二款 關於人及地之效力

勞動法關於人及地之效力。亦與其他之一般法律相同。併用屬人主義。及屬地主義。

勞動法之屬人主義者。指國家根據其包括的統治權對於其本國人民。無論其居住於本國。或僑居於外國。凡有同一之勞動關係者。均適用其本國所制定之勞動法規者而言。

勞動法之屬地主義者。指國家根據其包括的統治權。對於其領土內之一切人類。無論其為本國人民。或外國人民。凡有同一之勞動關係者。均適用其國家所制定之勞動法規者也。

但上述之原則。亦有不能完全適用之困難。而對於此種原則。遂發生許多之例外。茲列舉其主要者如左。

(一)勞動法適用之範圍。有限於一定之人。或一定之地者。例如工廠法，海員法之效力。不能及於工廠勞動者，及船員之外。又關於僱傭之規定，及介紹職業法之適用範圍之以本國或本國中之某一地方為限者。皆是也。

(二)勞動法對於享有治外法權。及領事裁判權者。不能適用之。享有治外法權者。如外國之元首，外交使節，及其家屬，隨員，使用人等。凡在國際法上。應享有不受他國國法支配之特權者。當其駐在，或逗留，經過於某國時。即發生若何之勞動關係。亦不適用某國之勞動法。又如享有領事裁判權之甲國人民。當其僑居於承認其領事裁判權之乙國時。即發生勞動關係。亦不受乙國勞動法之拘束是也。

但據加斯克爾之主張。則謂享有治外法權者。對於具有公法的強制性之勞動法規。如勞動保護法，強制保險法，經營協議會法，及勞動裁判法等。雖得不受其拘束。然對於勞動契約法，及勞動協約法。則應受其拘束。換言之。即勞動契約法，及勞動協約法之各種規定。得適用於享有治外法權或領事裁判權之人也。

今日以前之勞動法。因為狹隘的國境所限。大都具有國家主義的色彩。故關於其適用範圍。遂發生種種困難。今後依勞動法之趨勢觀之。漸有國際化之傾向。將來或不難將此種種困難除去之也。



勞動法之目的。在排除今日以前以擁護資本主義爲中心之法律思想。而代以擁護勞動主義爲中心之法律思想。使其成長發達。而促進勞動法之社會化，統一化，及國際化。令『不勞動者不得食。』及『勞動神聖』之口頭禪。成爲人類社會中之最高原則者也。

自羅馬法以來。法律之重心點。在保護所有權。至法蘭西大革命之後。雖滲入自由平等之時代精神。然積重難返。近世各國之法制。雖有契約自由之原則。仍確認所有權之不可侵。其所謂契約自由。乃經濟上強者之自由。其所謂所有權之不可侵，不過擁護經濟上強者之財產耳。晚近之社會思想。鑑於資本主義之下財富集中階級對立之弊害。乃逐漸確認勞動之社會的重要性。實較之『財產』爲優越。而法律思想。亦因社會思想之變遷。而發生同一之傾向。在法制上。遂產生勞動法。而與從來之財產法相對立。財產法以物爲對象。換言之。即以具有經濟的價值之經濟財 (Wirtschaftsgut) 爲目標。勞動法則以具有人格的勞動者之勞動爲對象。換言之。即以勞動者之人格所流露之勞動力 (Arbeitskraft) 爲目標者也。

過去時代各國之法制。關於勞動之規定。均視勞動爲『物』。蓋繼承羅馬法中關於物之質貸借 (Locatio conductio operarum) 之觀念。而置之於勞動關係之法規中。故關於勞動之給付及其報酬。殆視同普通之財物交換關係無異。而仍不能令勞動法不受財產法之影響也。

晚近不以勞動爲『物』而以勞動爲人格之流露。故擁護勞動人格。實爲勞動法根本目的之一。觀於一

千九百一十八年凡爾塞和平條約第十三篇第四百二十七條之規定。則勞動人格。已爲世界所公認矣。

自一千八百九十年柏林所開之萬國勞動會議中。提出國際勞動法制定案以來。經不斷的努力。至凡爾塞和約成立時。其第十三篇中。有四十一條。均爲關於國際勞動關係之規定。而從國內法方面觀之。則法蘭西國。在歐戰前。已着手編成統一的勞動法典。而蘇俄於一千九百二十一年。已制定統一的新勞動法。此外諸國。如德意志共和國。對於其統一的勞動法典之在編纂中者。尙難以指數也。

綜合上述觀之。則勞動法之社會化，統一化，及國際化。已在嘹亮雄壯的進行曲中。吹奏中。開始其快步的進行。吾人所期待之勞動法。其完成期當不在遠也。

#### 第六節 勞動法之法源

法源 (Rechtsquellen: Sources of Law; Sources du droit) 者。法律所由發生之根源之謂也。勞動法之法源云者。指吾人之社會的意識。足以認識其存在之一切關於勞動之規律之謂也。其主要者。爲憲法，法律命令，自治法規，慣習法，判例法，及勞動法典。今分述之於後。

##### 第一款 憲法

舊時代之憲法。幾與勞動法之法源無關係。至本世紀所產生之新憲法始有關於勞動關係之規定。故就憲法中此種部分言之。即爲勞動法之法源。例如德意志共和國憲法之第七條，第一百二十八條，第一百二十三條，第一百二十四條，第一百三十九條，第一百四十五條，第一百五十一條，第一百五十五

十六條及第一百六十五條。奧大利新憲法之第十條，第十二條。捷克共和國憲法之第一百零七條，第一百一十四條，第一百一十七條。波蘭共和國憲法之第六十八條，第一百零二條，第一百零三條，第一百零八條。及蘇俄新憲法之第三條，第十四條，第十五條，第十六條，第十七條，第十八條等皆是也。

### 第二款 法令

關於勞動關係之規定。而散見於各種法令中者。例如各國民法中之一部分。及商法中之一部分。其與勞動有關係者皆屬之。此外如工廠法，海員法，介紹職業法等。與勞動有關係之單行法令，亦爲勞動法之法源。

### 第三款 自治法規

公共團體根據其自治權。所制定之勞動法規。而與國家所制定之勞動法規，不相抵觸者。亦爲勞動法之法源。

### 第四款 慣習法

慣習法。在勞動法之範圍內。具有重大的意義。因勞動法尙未完全成熟。當統一的勞動法典尙未產生以前。關於一切之勞動關係。法律上既無適當的規律。故不能不依賴慣習。以補充法規之缺憾。凡對於勞動關係有拘束性之慣習。皆爲勞動法之法源。

第五款 判例法

勞動裁判所之判例。亦為勞動法之法源。例如德意志勞動裁判所法 (Arbeitsgerichts gesetz Vom 23. Dez. 1926) 即表示其判例得成為勞動法法源之一例也。

第六款 勞動法典

勞動法典。因其具有統一的勞動法規之性質。乃純粹的勞動規律。故在勞動法之法源中。佔最重要最優越的地位。

關於勞動法典 (Arbeitsgesetzbuch; Industrial Code; Code du Travail) 之統一編纂。為最近各國勞動立法運動之大目標。現今歐洲各國。其已有統一的勞動法典。及已着手於編纂者。不在少數。例如法蘭西國。則 Code du Travail et la Prévoyance。蘇俄則有新勞動法。德意志之新憲法中則規定國家須制定統一的勞動法 (Das Reich schafft ein einheitliches Arbeitsrecht)。已成立統一勞動法編纂委員會 (Ausschuss für das einheitliche Arbeitsrecht) 專從事於統一的勞動法典之編纂。其已經完成者。有一般勞動契約法草案 (Entwurf eines Allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes, 1923)。勞動者保護法草案 (Entwurf eines Arbeiterschutzesgesetz, 1926) 及勞動裁判所法 (Arbeitsgerichtsgesetz. Vom 23. Dezember 1926) 勞動介紹及失業保險法 (Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung. Vom 16 July 1927)。

關於勞動法典之內容。據巴拉 (Barler) 之意見。則應分爲下列之九部分。

- (1) 一般勞動契約法。
- (2) 集合勞動契約法。
- (3) 特別職業法。
- (4) 勞動組織法。
- (5) 勞動保護法。
- (6) 職業結社並勞動爭議法。
- (7) 勞動介紹。
- (8) 勞動行政並統一行政官署。
- (9) 勞動裁判所。

據老克及瓦德 (Lank and Wals) 之意見。則謂欲維持產業和平。確認勞資雙方在產業上之平等。及擁護正義。保障公益起見。應參照下列諸點。以決定支配勞資關係之根本原則。而制定產業法

典云：

- (1) 被傭者之權利及僱主之權利。
- (2) 合同交易之權利。

(3) 爲謀生活工資而勞動者之權利，及爲謀公平的利潤而投資之資本家之權利。

(4) 勞動時間。

(5) 產業上婦人之權利及關係。

(6) 產業統制上勞動者之發言權。

(7) 僱主及被傭者雙方請求履行契約上債務之權利。

(8) 因僱主及被傭者間之不同意及紛爭，而害及社會上之安寧福祉時，公衆爲保護其

經濟上之利益所有之權利。

據愛鐵魯 (Erdel) 之意見，勞動法應分爲個人勞動法 (Individuelle Arbeitsrecht) 及集團勞動

法 (Kollektive Arbeitsrecht)。而集團勞動法之內容，應具有下列八項。

(1) 團結權。

(2) 勞動合作。

(3) 勞動協約。

(4) 經營協議會。

(5) 同盟罷工。

(6) 經營閉鎖。

(7) 調停制度。

(8) 勞動裁判所。

勞動法之法源，除上述六種之外，尚有以勞動協約 (Tarifvertrag; Collective Agreement; Convention Collective de Travail) 及從業規則，經營協定 (Betriebsvereinbarung) 等之規範的部分列入者。孫田秀春所著勞動法總論中，關於此點有詳細的說明。

## 本編第一章之參考資料

### 第一章 第一節

(1) 兒玉兼道 勞動法要論第二章第四十頁至第四十三頁

(2) Richter; a. a. O. s. 5-13.

(3) H. Sinzheimer; Grundzüge des Arbeitsrechts. 6-9; 10-27

(4) Silberschmidt; a. a. O. s. 6 20.

(5) 孫由秀春 前揭書第四十二頁以下

(6) 山口正太郎 前揭書第七頁及第二十三頁至第三十頁

(7) Kaskeli; a. a. O. s. 46.

## 第一章 第二節

- (1) H. Sinzheimer; *Grundzüge des Arbeitsrechts*, 2Auf. 1927. S. 3.
- (2) A. Erdel; *Das Arbeitsrecht*. I Teil. 1923. S. 3.
- (3) Girard; *Op. cit.* P. 6.
- (4) A. Hueck; *Die Quellen und Grundbegriffe des Arbeitsrechtes*, 1922 S. 27.
- (5) 孫田秀春 前掲書第三十九頁至第四十頁
- (6) 兒玉兼道 前掲書第三十九頁至第四十頁

## 第一章 第三節

- (1) 山口正太郎 前掲書第二十三頁至第三十頁
- (2) Hueck-Nipperdey; *Lehrbuch des Arbeitsrechts*. Bd. I. 1927. S. 33, 36
- (3) Sinzheimer; *a. a. O.* s. 32—42.
- (4) Kaskel; *a. a. O.* s. 30, 32, 33.
- (5) Potthoff; *Arbeitsrecht*, 1927. Heft. 9. S. 350
- (6) Potthoff; *Probleme*, S. 105.
- (7) Bühler; *a. a. O.* s. 28, 30.



8) Tillyard; *ibid.* P. 3, 14

9) Hueck; *Handbuch des Arbeitsrechts*, Buchl. S. 26 ff

10) 孫田秀春 前掲書第二百零三頁至第二百三十一頁

11) Lehmann; *Grundgedankens* S. 14

12) Kaskel; *Das neue Arbeitsrecht* S. 27.

13) Bry; *ibid.* P. 24.

14) Pic; *ibid.* P. 869—

## 第一章 第四節

1) Kaskel; *Arbeitsrecht*, S. 27, 28.

2) 孫田秀春 前掲書第一百九十七頁至第二百零二頁

## 第一章 第五節

1) 安井英二『勞動法之目的』見社會政策時報第四十九號

2) Pothoff; *Probleme*, S. 250

3) 山口正太郎 前掲書第七頁至第十四頁及第三十七頁至第四十二頁

4) 兒玉兼道 前掲書第六十八頁至第六十九頁

- (5) 孫秀田春 前揭書第一百三十二頁至第一百三十五頁及第二十九頁至第三十六頁  
(6) 河原田稼吉 勞動行政綱要第二十七頁至第三十一頁及第一百二十七頁至第一百

一十八頁

## 第一章 第六節

- (1) 兒玉兼道 前揭書第七十四頁至第七十六頁  
(2) 山口正太郎 前揭書第十五頁至第二十二頁  
(3) 孫田秀春 前揭書第一百七十三頁至第一百九十四頁  
(4) Picq: *Traité élémentaire de législation industrielle*. 5 ed. 1922. P. 46—104  
(5) Capitant et Cuche: *Précis de législation industrielle*. 1927 P. 18—20.  
(6) Raynaud: *Manuel de législation industrielle*. 1927. P. 111—112.  
(7) Kaskel: *Arbeitsrecht*. S. 13—14.  
(8) Lauch and Watts: *The Industrial Code*. P. 68.  
(9) Bühler: a. a. O. s. 34.  
(10) Erdei: *Arbeitsrecht*. I. Teil. S. 4.  
(11) 世界憲法 商務印書館出版

## 第二章 勞動法之體系

### 第一節 概說

勞動法學。為法律學中最近成立之一種科學。尙未脫離幼稚之域。歐美日本諸國。雖不少系統的著述。然關於其內容及次序。均各有差異。不能如民法等之有一定的體系也。有分爲三部分者。即包含勞動契約法 (Das Arbeitsvertragsrecht)。勞動保護法 (Das Arbeitsschutzrecht)。及勞動組織法 (Das Arbeitsverfassungsrecht) 之三部分。爲其內容者也。亦有分爲四部者。則將勞動保護法。更分爲勞動者保護法 (Das Arbeiterschutrecht)。及勞動者保險法 (Das Arbeiter-versicherungrecht)。合之上述之勞動契約法。及勞動組織法。共成四大部分。亦有分爲六部者。則其內容。包含有勞動契約法。團體協約法。勞動保護法。勞動團體法。勞動爭議法。及勞動保險法六種。亦有主張應分爲九種者。其內容包含有一般勞動契約法。集合勞動契約法。特別職業法。勞動組織法。勞動保護法。勞動爭議法。勞動介紹法。勞動行政法。及勞動裁判法在內。本書姑從通說。分爲勞動契約法。勞動協約法。勞動組織法。勞動爭議調停法。勞動保護法。及勞動保險法六種。依次敘述之如下。

### 第二節 勞動契約法

#### 第一款 勞動契約之觀念

勞動契約 (Arbeitsvertrag; Contrat de Travail; Labour Contract)。自廣義言之。則爲某人對於他人訂立負勞動給付義務之契約之意。自狹義言之。則爲某人對於他人訂立負從屬勞動者之勞動給付義務之契約也。據羅德馬 (Lotmar) 所解釋之勞動契約。尙含有有價的 (Entgelt) 之性質在內。故從最狹義的解釋。則勞動契約者。乃某人對於他人。因取得生活資料。而訂立負從屬的勞動義務之契約之謂也。

勞動關係之重心。在勞動契約。而勞動關係。不外乎僱主與被僱者間之人格的身分的關係。依兩者間所訂立之勞動契約。而衍生生產。則其勞動關係。殆爲支配與服從之關係。故勞動法以從屬的勞動爲對象。而勞動契約之特質。即其雙方當事者。一方須提供從屬的勞動。他方得要求其爲從屬的勞動也。簡言之。即勞動者承諾提供勞動之後。則在一定期間。須將自己置諸他人之統制中也。因勞動契約。其勞動給付義務。須由義務者躬親行之。故對於義務者之人的束縛。非常重大。晚近勞動立法之傾向。大都否認契約自由之原則 (Vertragsfreiheitsprinzip)。因保護勞動者之利益。而多少帶有強制的性質。令勞動契約。發生職業組織的人格價值。及團體的力量 (Vergemeinschaftungskraft)。至於因契約自由之結果。勞動者所受之不利利益。當於次款述之。

## 第二款 勞動契約與契約自由

自法蘭西大革命而後。社會契約說。逐漸發生勢力。主張此說者。極端推重個人的自由。謂社會

成立之基礎。在社會契約。而社會契約。出於各個人之自由意思。故各個人之服從國家權力者。服從其自己之自由意思耳。換言之。即契約之所以能拘束吾人者。因其契約係出於吾人自己之自由意思。而由自己自由選擇之結果故也。

契約自由之原則。以各人均爲自由平等之人爲前提。故必須契約之當事者間。完全平等。方有自由。倘以實際上之不平等爲平等。則其自由。必成爲一方之自由。而契約自由云云。亦不過徒有其名而已。最近勞動立法之所以否認契約自由之原則者。蓋因勞動者在此種原則之下。決不能獲得自由故也。茲將其理由列舉如下。

(1) 勞動之價值。貴在實行勞動。倘不勞動。則完全無價值。勞動者。倘一日不勞動。則其日等於虛度。決不能貯藏其勞動。至明日勞動時。而獲得等於兩日勞動之報酬。因勞動者之生命。即在今日之勞動。倘今日不勞動。即今日不能獲得生活資料。而資本家雖因勞動者今日之不勞動。而受生產上之損失。然其所損失者。不過其財產中之極小部分耳。與勞動者生命上之損失相比較。其輕重不可同日而語也。故法律上對於勞動者。雖與以契約之自由。而事實上。則勞動者決無選擇之自由。因維持其今日之生命起見。則無論對於如何苛刻的勞動條件。均不能不訂立契約。而爲今日之勞動。以維持其今日之生命也。

(2) 因勞資分立所產生之勞動者之不利益。產業革命以後。大企業勃興。資本漸集中於少數人

之手。其少數人遂成爲經營企業之主體。利用其資本。以換取一切生產工具。生產原料。及一切勞動。但勞動者除勞動之外。一無所有即欲保有其勞動力。以從事於獨立的生產。而其道未由。而資本家利用其優越的地位。惟以自己有利之條件。與勞動者訂立勞動契約。故名爲契約自由。實際上不過資本家之自由耳。自勞動者言之。在此種勞動契約上。固無自由之可言也。

(3) 因機械之發明所引起勞動者之不利益。各種機械發明後。工場組織。隨之而發達。一切勞動。俱歸簡易化。他方因資本集中。使多數人貧民化。在生產上實行分工組織。各個勞動者之工作。歸於簡易。其需要熟練的勞動。遠不如以前手工業時代之多。故一般貧民。及其年少之子女。均可從事勞動。故自資本家方面言之。則選擇勞動者之自由愈大。而勞動者因多數競爭之結果。其選擇勞動之自由愈小。實際上。關於一切之勞動條件。均由資本家方面先行規定。勞動者毫無容喙之餘地也。綜合上述各種原因觀之。則勞動者已不能獲得契約自由之利益。而資本家反利用契約自由之美名。實行其強制的勞動條件。而安然享受生產上由勞動者所榨取而來之剩餘價值矣。約言之。則契約自由。係指資本家之自由。(即一面享有不受國家及其他第三者干涉統制之自由。他面享有得強制他人勞動之自由)。乃片面的自由也。

在此種狀況之下。其勞動條件。必日趨低下。勞動者不爲獲得其最低的生活資料。而從事勞動。殆毫無自由之可言也。

對於此種不公平之狀態，遂發生兩種救濟運動。其一爲國家對於勞動者之救濟運動。其二爲勞動者本身所行之勞動運動。前者即社會立法或勞動立法之立法運動，其結果遂借國家之力，制定法律，以保護勞動者。對於契約自由，加以限制，對於勞動條件，加以干涉。此勞動法上之所謂勞動契約與曩昔契約自由原則下之勞動契約不同之點也。

### 第三款 勞動契約與勞動關係

因勞動契約，亦爲契約之一種，故與一般契約相同。應具有兩種意味。即契約之訂立，及勞動契約關係是也。

#### 第一項 勞動契約之訂立

勞動契約之訂立。因當事者雙方之同意而成立。即無論何人。在法律規定之範圍內，不違反公共的秩序。善良的風俗。均得訂立契約。其契約之內容。以雙方之同意。爲必要條件。至於契約之形式。或作成書面。或出於口頭承認。均無不可。不過其同意倘出於錯誤，欺詐，或強迫者。則其契約無效耳。

關於勞動契約之訂立。其當事者雙方。尙有關於行爲能力之限制。例如未成年者禁治產者，準禁治產者等之無法律上之行爲能力者。均不能單獨訂立契約是也。

#### 第二項 勞動契約關係

由勞動契約所發生之法律關係。謂之曰勞動契約關係。或簡稱爲勞動關係。關於勞動關係之觀念。學說上尙未一致。有指由勞動契約所發生之債權的關係。爲勞動關係者。有指在法律上負有勞動義務之法律關係。無論其勞動義務。是否根據勞動契約所發生。均屬於勞動關係者。亦有不問有無勞動義務。祇須曾爲事實上之勞動。即屬於勞動關係者。更有以僱主與勞動者間之一切關係。爲勞動關係者。

第四說。其範圍失之過廣。第二說。其範圍失之過狹。因於勞動契約之外。儘有屬於法律關係之勞動義務者。且其勞動。不帶有勞動法上之從屬性也。第三說。指事實上之勞動關係。爲勞動關係。然事實上之勞動關係。恆與勞動契約關係相結合。且勞動契約關係。即無事實上之勞動。亦可成立。即第一說。亦不平安。因私法上之債權關係。尙不足以包括勞動關係之全部也。以下當另作一勞動關係之定義。以說明之。

勞動關係 (Arbeitsverhältnis) 者。以勞動給付爲目的之被傭者與僱主間之關係也。

勞動關係。其勞動給付。限於從屬的勞動之給付。且爲現代社會中一切經濟生活之基礎。故勞動關係。實爲一種社會關係。

勞動關係。以前視爲私法上之債權關係 (Schuldverhältnis)。但僅能適用於被傭者與僱主間交換給付之場合而已。依現代之勞動理論。則勞動關係。已非純然爲債權的關係。因債權關係。以經濟



的價值之交換關係爲內容。而勞動關係。則含有身分的關係。及社會的關係在內故也。

近代之勞動關係。雖仍受物權法 (Sachenrecht) 及個人法 (Individuelles Recht) 之支配。而帶有充分的私法的色彩。然勞動法之趨勢則有將勞動關係。歸入身分法 (Personenrecht) 及團體法 (Gemeinschaftsrecht)。而令其受公法的保護之傾向也。

現今勞動法之對象。不在財物之買賣。或家畜奴隸之質貸借。乃關於權利主體之契約當事者之規定。以前民法法典。關於僱傭關係之規定。乃專對於僱主與勞動者間個人的關係之規定。而勞動法關於勞動關係之規定。則不僅限於勞動者與僱主間之個人的關係。其目的在擁護各個人與他人協同勞動。作爲全勞動者階級 (Gesamten Arbeiterschaft) 或集團 (Gruppe) 之一員所創造之社會的關係。此種協同連帶關係。以物的基礎及人的基礎而成。不過其人的基礎。較物的基礎。爲尤重要耳。

債權關係之契約。在民法中。占重要的地位。過去之法律學。立法例。及裁判例。均視勞動關係爲一種債權關係。蓋受羅馬法之中毒。而由其關係物 (即家畜奴隸) 之買賣契約。或質貸借契約所繼受而來之觀念也。

由法蘭西大革命所產生關於個人的自由之法律。對於勞動契約。雖採用自由主義。然其結果。仍成爲片面的自由。而對於勞動者。不能與以行使自由之實力也。

現今吾人在勞動法中所要求之身分的社會的勞動關係之諸規定。在過去民法中。完全無其存在。

民法中所承認者。不過由僱傭契約或承攬契約發達而來之債權債務關係耳。

從來之勞動關係。以僱傭關係爲中心。與個人關係相終始。現在及將來之勞動關係。將承認其團體的關係。及社會的關係。因生產關係。及由勞動力所行生產物之交換關係等。無一不有社會的利害關係。故勞動關係。實具有社會的、公共的、協同連帶關係之特質也。

勞動關係之觀念。應包含勞動、僱主、被傭者、各勞動關係之當事者之各種觀念在內。故關於勞動關係之法律。亦應與之適應。而創造一種新觀念也。

#### 第四款 勞動契約與勞動保護

勞動契約。爲僱主與從屬勞動者間之關係。從來屬於私法的規定。因勞動者立於經濟上弱者地位。而受種種之不利。故特以公法的保護規定。對於勞動契約。加以各種之限制。

德意志民法第六百一十八條。關於勞動契約之規定。明示僱主對於勞動者之保護義務。此種保護規定。本屬於公法關係。乃勞主對於國家之一種義務。然足以影響勞動契約之內容。而令其發生私法的效果。例如公法上有八小時勞動之規定。則私法上之勞動契約內容。亦不能容認八小時以上之勞動是也。

公法的保護規定所及於勞動契約之影響有二。

(一)關於限制勞動契約之內容時。多出於禁止之形式。例如關於婦女及幼少年勞動者之限制。多

以禁止之法令行之是也。此種僱主對於國家。應負此種不作爲之義務。倘違反之。則須受國家之制裁。

(2) 對於保護規定所指定之僱主所負之義務。倘僱主不履行之。則勞動者即不履行其勞動契約所訂定之義務。亦不作違反義務論。揆言之。即僱主對於勞動者保護規定義務之履行。爲勞動者方面履行契約義務之前提。故非先從僱主方面履行其保護義務。則勞動者方面。有拒絕勞動給付之權利也。

關於勞動保護。其詳當於本章第六節中述之。

#### 第五款 勞動契約與勞動條件

如何實行勞動給付之各種條件。及何者爲決定勞動契約之內容之要素。以下當分項說明之。

一、勞動契約。雖亦屬於契約之一種。與司法上其他之契約相似。故關於勞動契約之內容。以當事者之自由意思定之。然在現今及今後之勞動契約。則對於此種契約自由之原則。已有許多限制。

二、勞動契約。依各種之勞動法規。加以種種強制的限制。此種法規。對於勞動契約之內容。預先指定一定之範圍。一而用消極的手段。設立公法的保護規定。對於其內容加以限制。他而用積極的手段。規定僱主對於勞動者之保護義務。

三、勞動契約之內容。依勞動協約及經營協議會之議決而決定之。前者如德意志於一千九百一十

八年十二月所公佈之勞動協約令即規定各個勞動契約之內容倘違反其勞動協約時。即不得發生效力。但此種違反。由協約認許時。及勞動條件之變更。對於勞動者有利時。則不在此限是也。又依經營協議會之議決。亦發生拘束其契約內容之效力。

四、勞動契約。雖得指定勞動條件。然當實行勞動給付之際。倘發生種種之疑問。因此際僱主之命令權 (Direktionsrecht)。仍不能不受勞動法規，勞動協約，經營協議會之議決。及各個勞動契約之拘束。而且此種權利。僅得行使於勞動之實行上。而不能及於其他之範圍也。

約言之。則勞動條件。須受法規及團體規約之限制。其詳當於勞動協約法中論之。

#### 第六款 勞動契約與民法中僱傭契約及承攬契約之區別

當統一的勞動法尙未成立之前。在成文法中。亦有關於勞動契約之規定。如民法中之僱傭契約及承攬契約是也。

僱傭契約 (Dienstvertrag; Louage de services) 及承攬契約 (Akkordvertrag; Louage

d'ouvrage; Louage d'industrie) 在民法中。屬於規律勞動關係之根本的規定。因各國之民法。均成立於產業革命之後。當時之勞動理論。及勞動運動。均不如今日之發達熾烈。故僅民法中。以寥寥數條之規定。即可成爲一般勞動之規律。例如我國民法中。第四百八十二條至第五百一十四條。日本民法中之第六百二十三條至第六百三十一條。德意志民法中之第六百一十一條至第六百三十條。奧大利民

法中之第一千一百五十一條至第一千一百六十四條。瑞士債務法中之第三百一十九條至第三百六十二條。所規定者是也。

因近代諸國。其經濟的基礎。以契約自由。及確立所有權爲主。揆言之。即以資本主義之經濟組織爲根基。故由所有權。而發生契約權。關於規定所有權之一切財產法。因謀增大財產之所有。故對於財產上之交易。必須依據契約。而契約與財產之所有。遂成不可分離之性質。

近代諸國之法律。大都受羅馬法之支配。故對於勞動者之僱傭關係。亦受羅馬法的財產觀念之影響。而作爲一種財產交易關係。債權關係目之。遂令僱傭與勞動。均成爲財產法上『物』之對象矣。

契約自由之原則 (Vertragsfreiheitsprinzip) 在一般契約上。俱認爲妥當的觀念。因僱傭契約。亦爲一種契約。故契約訂立之自由。亦當然適用於僱傭契約之上。我國民法第四百八十二條。『稱僱傭者。謂當事人約定一方。於一定或不定之期限內。爲他方服勞務。他方給付報酬之契約』。由是觀之。則僱傭契約。以勞務與報酬之雙務的給付爲本質。而此種契約。視爲債務關係。由當事者。立於相對獨立的地點。而交換其勞務與報酬而成者也。

僱傭契約之訂立。關於其勞務之給付與報酬。須依當事者之同意行之。此各國民法關於僱傭勞約之根本的規定也。即勞動義務者。須給付彼所同意之勞務。而僱傭權利者。於經過一定期間之後。須履行支付酬之義務。

其次。就承攬契約觀之。我國民法第四百九十條。『稱承攬者。謂當事人。約定一方為他方完成一定之工作。他方俟工作完成。給付報酬之契約。』由是觀之。則僱傭契約。其目的在勞務本體。而承攬契約。則其目的在勞務之結果。兩者均視勞動為財產。純然為一種財產法上之債務關係。

勞動法中。勞動契約之觀念。以身分的關係。及組織的統制關係為本質。據基爾克所言則勞動契約之機能存於勞動之組織的統制。謂『一切財產。均為人種而存在。故關於人格之權利。須置於一切財產權的關係前面及上面。』

勞動契約。須就帶有從屬的性質之勞動考察之。則僱傭契約與承攬契約。均以債權債務為要素。而勞動契約。則以身分的關係為要素。勞動契約。對於僱主與被傭者。雖為一種拘束。然非單純的財產法上之債權債務關係。實具有社會法的身分關係。簡言之。則過去之僱傭契約。承攬契約。均視勞動為『物』。殆完全屬於財產關係之契約。而最近之所謂勞動契約。則視勞動為人格之流露。非財產關係之契約。乃身分關係之契約。因最近之法律及道德。均已認識勞動之人格。與其勞動中所存有之自己目的 (Selbstzweck) 故也。

#### 第七款 勞動契約當事者之義務

##### 第一項 被傭者之義務

勞動契約。乃關於僱主與被傭者間之支配服從關係之契約。因其為身分契約。故與其他之財產契

約不同。故兩者間由契約所發生之義務。亦有差異。關於被僱者由契約所發生之義務。據德意志一般勞動契約法草案第二章第十五條至第四十五條之規定。則被僱者之義務 (Pflichten des Arbeitnehmers) 分爲下列三種。

- (1) 勞動給付之義務 (Arbeitsleistung)。
- (2) 服從之義務 (Unterordnung)。
- (3) 忠實之義務 (Treu)。

據梯魯牙 (Tillyard) 關於被僱者主要的義務之分類。則有下列之四種。

- (1) 從業之義務。(即繼續從事勞動至契約終了爲止)
- (2) 須用適當之能力與注意。
- (3) 須服從僱主關於經營上必要的規律。
- (4) 須對於僱主誠實。

據山口正太郎所分勞動者之義務。則以勞動給付義務爲主義務。此外如服從之義務。信實之義務不爲競爭之義務。則爲副義務。

本書依德意志一般勞動契約法草案之分類。分爲三種。說明之如次。

## 第一目 勞動給付之義務

勞動給付之義務 (Pflicht der Arbeitsleistung) 者。依據勞動契約。契約當事者之一方。對於相對人所給給付之勞動義務之謂也。

勞動之性質上。與被傭者本身有不可分離之關係。勞動給付。與其他之債務給付不同。因其他之債務給付。屬於物的關係。而勞動給付。則全然爲人的關係。職是之故。勞動契約上所給付之勞動。當然須由被傭者躬自爲之。故被傭者非得僱主之承諾則不能使他人代自己服其勞務。倘被傭者未經主之承諾。即令他人服其勞務。則僱主得解僱之。

關於被傭者所給付之勞動之種類，方法，及界限。均依契約定之。

關於被傭者給付勞動之方法或範圍。有由各個之勞動契約，勞動協約，經營協定而發生者。有由地方的慣習，職業的慣習，而發生者。有由勞動關係之特性而發生者。倘無此等標準。則依僱主之命行之。

關於勞動給付之地點。原則上應由契約當事者之協定定之。如發生疑問時。則依勞動之種類或勞動之性質而決。

關於勞動給付之時。須在法規所許容之限度內。以契約定之。法規對於勞動時間之限制。爲否認契約自由原則。最著之例。如八小時勞動之限制。女子童工勞動時間之限制。星期日停工之規定等。皆是也。此等限制。非私法關係。而具有公法的性質。乃僱主對於國家所負之義務。倘不履行。則



刑罰隨之矣。此等限制，非僅限制勞動契約之內容。對於違反者，不獨消極的令其勞動契約無效。並積極的影響於勞動契約之內容也。但此種限制，乃限定僱主不得訂立超過法定勞動時間之契約。非對於勞動者課以法定時間之勞動義務耳。申言之，則僱主僅能在法規之限制內，以契約訂定勞動時間。被僱者則依其約定之時間，給付勞動。不必依從法規限制內之最大勞動時間也。例如法規所限制之八小時勞動。在實際之勞動契約上，即約定給付六小時之勞動，亦無妨礙是也。

勞動者由其住所到達勞動之地點所費之時間，除特別約定之外，以不計入勞動時間中為原則。倘其經營之場所，距離太大時，則其步行時間，亦應計入勞動時間之內。例如礦山勞動，農業勞動，其勞動者在礦場內農場內來往之時間，應作為勞動時間計算是也。

對於勞動給付義務，僱主在法律上，雖有請求權，但不得直接對於勞動者之身體加以束縛。或間接以減少工資或罰金等之方法，迫其履行也。

勞動給付義務，雖當依據勞動契約，在所規定之期間中，繼續履行之。然依同意所行之一時之停止。或因僱主之受領遲滯。（例如因勞動場所之準備，機械原料等之提供，以致勞動給付發生遲延。則其責任在僱主之受領遲滯是也。）或因天災地變，以致勞動給付之不可能，均屬於例外。不得以違反契約論。除此之外，倘不繼續勞動，則為勞動義務之不履行。勞動者應負損害賠償之責任。僱主有損害賠償請求權。及解約權。

第二目 服從之義務

勞動契約。非財產契約。乃以契約當事者間之人格的關係爲基礎之身分契約。故其間含有支配與服從之關係。復因被僱者爲產業組織中之一種構成分子。故應立於組織的統制之下。以發揮其效率。

因此被僱者須服從其僱主。或其代理人之支配權 (Leitungsbefugnis)。

據得意志一般勞動契約法案第三十條之規定。則被僱者對於僱主。或其代理人。關於勞動實行上所行之指揮。有服從之義務 (Unterordnungspflicht) 即指此也。

第三目 忠實之義務

勞動契約。以當事者間之人格的關係爲基礎。既如上述。故除提供勞動。服從指揮之外。尚應盡忠實之義務 (Treupflicht)。

關於此種義務之內容與範圍。尙無一定之原則。當從習慣，信用，道德之各方面考之。自其具體的內容言之。則得分爲兩種。即不作爲之義務。及作爲之義務是也。前者例如不參加他人違反契約之運動。不告知第三者以業務上之秘密。後者例如關於勞動過程上所發生之障礙。或原料之不足。與其瑕疵。及機械器具之損害等之報告義務是也。

但勞動者。使用法律上所容許之手段。以促進自己之利益時。則不在此限例。如因要求增加工資。或改善勞動條件。與其他之勞動者相團結。而訴諸合法行爲時。則與此種信實之義務無關。又被僱

者雖加入僱主素所反對之勞動團體，亦不得認爲違反信實之義務是也。

據德意志一般勞動契約法草案第三十二條至第四十五條之規定。則被僱者之忠實義務，指不收賄賂。嚴守秘密。不爲競爭等之義務而言。

### 第二項 僱主之義務

勞動契約，乃關於契約當事者間人格的關係之雙務契約。被僱者與僱主。均有應盡之義務。關於被僱者之義務。已見前述。茲將當討論關於僱主之義務 (Pflichten des Arbeitgebers)：

據德意志一般勞動契約法草案所規定僱主對於被僱者之義務分爲下列五種：

- (1) 僱傭之義務 (Beschäftigung)。
- (2) 給與報酬之義務 (Entgelt)。
- (3) 保全之義務 (Sicherung)。
- (4) 給假之義務 (Urlaub)。
- (5) 家族的結合之義務 (Häusliche Gemeinschaft)。

據梯魯牙關於僱主主要的義務之別類。則有下列之五種：

- (1) 供給工作及繼續僱傭之義務。
- (2) 保護被僱者之義務。

(3) 給與工資之義務。

(4) 對於被傭者在工作進行中所受之傷害給與賠償金之義務。

(5) 遵守勞動法規之義務。

據山口正太郎所分傭主之義務。則以支給工資。爲傭主之主義務。此外如提供工作之義務。發還墊款之義務。勞動者保護之義務。給假之義務。解僱前與以尋覓工作之時間之義務。給與證明書之義務等。則爲傭主之副義務。

據兒玉兼道。則分爲使傭之義務。支給報酬之義務。及保全，准假，共同生活之義務等。

本書依德意志一般勞動契約法草案之分類。分爲五種。說明之如次。

第一目 傭傭之義務

傭傭之義務。係指傭主對於被傭者。在契約期間。應繼續傭傭之。不得無故解僱之之義務而言。非謂傭主對於被傭者。在傭傭期間。必須令其從事勞動也。倘被傭者因實行勞動。而有特別的利益時。則傭主當令其從事相當之勞動耳。

第二目 給與報酬之義務

給與報酬。爲傭主最重要的義務之一。因被傭者依勞動取得報酬而生活。故工資實爲被傭者階級唯一之糧道。

有領取工資之權利者。原則上爲勞動者本人。但法律上有特殊的規定者。則不在此限。

關於工資之高下 (Höhe des Lohnes)：通常雖依勞動契約當事者間之同意定之。然法律上倘有最低工資 (Minimum Wage; Salaire minimum; Minimum oder Mindestlohn) 之規定。則違反此種規定之契約無效。又勞動協約中。有關於工資之規定時。亦須從其規定。否則其契約亦無效。

關於工資之高下。倘無勞動契約法。或勞動協約法之公定標準。則當以各該地方。所有同一的或類似的事業之同種勞動工資。而參酌勞動者之年齡，性別，家族關係，兒女數等，以決定之。

關於工資支給之時期。則有日給制，週給制，月給制，及年俸制之區別。至於採用何種。通常依契約定之。倘契約缺乏明白的規定。則依從習慣。於經過相當時間之後支給之。(例如每日之勞動終了後。或每週之終。每月之終。支給之。)

關於交付工資之場所。倘契約中無明白的規定。則以交付於勞動之場所爲原則。至於在其他地方支付工資時。則僱主須負擔其危險及費用。

因工資爲被傭者階級唯一之生活資料。故關於工資之保護 (Lohnschutz)。國家須充分負其責任。現代各國。均禁止物給制 (Truck System)。須以通用貨幣之現金支給之。

關於工資之交付場所。亦有用法令加以限制者。例如德意志。對於工業勞動者。則禁止僱主在酒店，飯館，或物品販賣處，支付工資。倘違反之。則受處罰。即契約中指定在此等場所交付工資。其

契約亦無效。

但上述以現金支付工資之原則。亦難作嚴格的解釋。例如家庭勞動者之衣，食，住。由僱主供給之。倘出於契約當事者雙方之同意。則亦未嘗不可以其實物之代價。視為工資之一部是也。

蘇俄關於工資高下之規定。由勞動委員會。每隔三個月或六個月改訂一次。例如一千九百二十七年。其最初三個月所規定之最低工資。每月為十盧布（莫斯科及列寧格勒）。但此種最低工資。僅限於最下級最笨拙的勞動者。此外依其巧拙。共分爲十七級。每級之工資。以其法定之系數。與法定最低工資相乘。即爲該級勞動者每月所得之最低限度的工資。茲將其等級及系數。例表於如次。

等級	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
系數	1.0	1.2	1.5	1.8	2.2	2.5	2.8	3.1	3.5	4.2	4.6	5.0	5.5	6.2	6.7	7.2	8.0

依此表觀之。則屬於第十七級之工人。其每月之收入。爲法定最低工資之八倍。即每月可得八十盧布之工資也。

關於包工之契約。不帶強制性。蘇俄政府。及其商業機關。多採用之。其工資之支付期。依契約定之。或按鐘點。或持日數。或以週計。或以月計。均無不可。包工之基礎。係依普通每日之生產量

。與每日之工資爲標準。例如普通每人每日之生產量爲二十五個單位。每日之工資爲一盧布。此際某勞動者。於某日做成四十個單位。則按照每二十五個單位得一盧布之比例。則其人可得一點六盧布之工資是也。

蘇俄之包工制。既以每日之生產量爲工資之標準。故各種職業。得依照工作之時間。計算工資。例如在每日工作八小時之地方。則其每小時之工作。可得全日工資八分之一。倘在每日工作六小時之地方。則其每小時之工作。可得全日工資之六分之一是也。

倘因僱主之過失。天時之障礙，原料之缺乏，工具之損壞。以致不能工作時。僱主不得扣除工資。此外如因參加選舉及赴會。而停止工作。僱主亦不得扣除工資。

關於工人所負之債務。除其相對人亦爲工人時。亦不得扣除工資，而償還之。倘必須扣除時。其扣除之金額。亦不得超過其工資百分之二十。

關於工資之先取得權。在各國民法中。均有共通之規定。而對於勞動者之工資債權。在各國之民事訴訟法及民法中。尙有種種特殊的規定。例如禁止或限制扣押工資。抵銷之限制。沒收工資之限制等。皆其例也。其用意無非因工資乃勞動者唯一之生活資料。故特設定各種之保障以保全之耳。

### 第三目 保全之義務

此種義務。乃僱主對於國家之義務。除由工廠法，勞動者保護法，公法的規定之外。其專由勞動

契約所發生之勞動者保全義務。其具體的內容如下。

(1) 僱主對於勞動之場所。機械之裝置等。須設備完善。以免危及勞動者之生命與健康。在蘇俄之勞動法中。關於此點。已有詳密的規定。(a) 對於衛生與生命，有特別危險者。如在反常溫度，反常濕度，毒氣等發生之場所。須由僱主給與工人以特別的衣服。及其他禦防的用具。例如紗網，眼鏡，面具，呼吸器，肥皂，及有效的消毒藥品等是也。(b) 對於儲藏有毒素或有害物質之場所。工人於入廠之前。須檢驗體格。(c) 禁止建築物之內外部塗飾鉛粉。

(2) 僱主有維持勞動者間善良風俗之義務。

#### 第四目 給假之義務

給假者。對於勞動者與以休息。而解除其勞動義務。但在休息期間中。仍給與工資之謂也。關於給假。大體由法令或勞動協約定之。亦有由勞動契約訂定之者。

蘇俄之法律。對於勞動者之休息期。均有相當之規定。如日間每餐准休息半小時至一小時。每週有四十二小時之繼續休息期。但每週休息之時期。按人民之宗教習俗而不同。如基督教徒之每週休息期為星期六及星期日。猶太人則為星期五星期六。回教徒則為星期四星期五。對於每日工作六小時之工人。每月得休息一百五十小時。工作七時小者。為一百七十一小時。工作八小時者。為一百九十二小時。但遇例假。仍須給假。惟於給假之前夜。須做短時間之工作。



蘇俄勞動法。關於年假，尚有一特殊的規定。即工人每年有兩星期之假日，但體力工人，公務工人，及從事有特別危險之職業之工人。則其年假為四星期。在給假期內。工資照給。

享給假之利益者。為勞動者本身。不得移轉於他人。或令繼承者繼承之也。

勞動契約。倘在給假前解除者。則不論其解除原因。屬於僱主。抑屬於勞動者。均須由僱主補給該假期中相當之工資。

#### 第五目 家族的結合之義務

此種義務。由勞動契約之身分的關係上所發生。係指被僱者因勞動之必要上。而起居於僱主之家庭內時。僱主應視同家族之一員。而負共同生活之義務。

#### 第八款 勞動契約之終了

##### 第一項 勞動契約終了之原因

勞動契約終了之原因。其最普通者。為契約之滿期。據皮克 (Pic) 之分類。則有下列六種。即  
(1) 契約之滿期。(2) 被僱者之死亡。(3) 當事者雙方之同意。(4) 在某種條件之下僱主之破產。  
(5) 不可抗力。(6) 判決。

但勞動契約。以雙方當事者履行一定之義務為內容。故除上述各種原因之外。尚應加入僱主方面之不履行義務。及被僱者方面之不履行義務兩種。因當事者之違反義務。當然成爲解約之原因也。

## 第二項 解除契約之通知

解除契約之通知 (Kündigung) 者。依一定之原因。由僱主於實行解除契約之前。豫先通知被僱者。令其得一準備另尋勞動機會之時間之謂也。因解除契約之通知。不啻對於被僱者。與以糧道斷絕之警告。故各國法律上。對於解除契約之通知。均有嚴密的規定。對於僱主之行使契約解除權。均有相當之限制。例如德意志。規定須於三個月前。先行豫告。又勞動契約。倘未訂定期間者。則各當事者。無論何時。均可解約。但從通知之日起。須滿了兩星期。方得終止其勞動關係 (日本民法第六百二十七條第一項。德意志民法第六百二十三條。中國民法第四百八十八條第二項)。此等規定。其意蓋在減少被僱者失業之危險也。

## 本編第二章之參考資料

## 第二章 第一節

(1) 孫田秀春 勞動法總論第二百三十二頁至二百三十六頁

## 第二章 第二節第一款

(1) Commons and Andrews: Principles of Labor Legislation. 1920. P. 1.

(2) Commons and Andrews: Principles of Labor Legislation. Revised and

- 3) 平野義太郎『勞働契約概論』法學協會雜誌第四十卷第十一號第三十八頁至第三十九頁

- 4) 兒玉兼道 勞働法要論第八十五頁至八十六頁

## 第二章 第二節第二款

- 1) 末弘嚴太郎 勞働法研究第二十七頁至第四十頁

- 2) 兒玉兼道 前掲書第八十六頁至第八十七頁

## 第二章 第二節第三款

- 1) 山口正太郎 勞働法原論第四十八頁至第五十頁

- 2) 兒玉兼道 前掲書第六十三頁至第六十七頁及第九十五頁

- 3) Lotmar: Der Arbeitsvertrag. Bd. I. S. 58.

- 4) Herkner: Die Arbeiterfrage. Bd. I. S. 15.

- 5) Pic: Traité Elementaire de Législation industrielle. P. 621. 626.

- 6) Girard: Elements de Legislation Ouvrière. P. 6.

- 7) Tillyard: Industrial Law. P. 32.

第二章 第二節第四款

(1) 山口正太郎 前掲書第五十三頁至第五十四頁

(2) 孫田秀春 前掲書第一百一十九頁

(3) Freund: Das Arbeitsgesetzbuch Sowjetrusslands. § 158. S. 21 ff.

第二章 第二節第五款

(1) 山口正太郎 前掲書第五十頁至第五十四頁

第二章 第二節第六款

(1) 兒玉兼道 前掲書第八十九頁至第九十四頁

(2) Pic: Op. cit. P. 277.

(3) Herkner; a. a. O. s. 9.

(4) Pothoff; Probleme. S. 23.

(5) Oppermann; Der Untergang. S. 9.

(6) 平野義太郎 前掲雜誌第七十三頁至第七十四頁

第二章 第二節第七款

(1) Tillyard; ibid. P. 45.

(2) 兒玉兼道 前揭書第九十九頁，第一百零三頁至第一百零四頁及第一百零七頁

(3) 山口正太郎 前揭書第五十五頁至第七十二頁

(4) 蘇俄勞動保障 (華通書局出版。George Price 原著，劉曼譯) 第五十二頁至第

六十三頁

(5) 末弘嚴太郎 前揭書第三百七十七頁至第三百八十頁

## 第二章 第二節第八款

(1) Pic: Op. cit. P. 824.

(2) 平野義太郎 前揭雜誌第四十一卷第二號第五十二頁至第五十三頁

### 第三節 勞動協約法

#### 第一款 概說

勞動協約 (Tarifvertrag; Arbeitsarvertrag; Arbeitsnormenvertrag; Collective agreement; Collective bargaining; Convention Collective de Travail) 之發生。為近代勞動立法運動 (Labour Legislation Movement) 最大的收穫之一。

因經濟的強者之資本家。與經濟的弱者之勞工相對立。而發生種種勞動問題。由經濟的關係。而擴大延長於社會關係。故勞動問題。不僅為勞雙方之經濟的關係。而為一切之社會關係。資本家實具

有經濟的強者。及社會的強者之兩種地位。而勞動者則淪於經濟的弱者。及社會的弱者之階級。

勞動者在現在資本主義經濟組織之中。既立於弱者的地位。故在勞動契約上。亦當然立於不利的位置。現代法律上雖有契約自由之原則。然實際上，則勞動契約。在勞動者被僱者方面。決無自由之可言。自勞動者方面言之。其所謂自由的同意者。乃不自由的同意耳。因勞動契約之內容。完全出於僱主方面自由的決定。被僱者不過附合於契約之內容。形式上成爲有效的契約而已。決非完全出於雙方之自由意思所締結之契約也。

被僱者對於僱主一方面所決定之勞動諸條件。表示同意。訂立勞動契約。實爲一種附合契約 (Contract of adhesion)。於理本屬不合。然被僱者既立於經濟的兼社會的弱者之地位。則雖欲訂立獨立對等之契約。而其道莫由。因彼等固無行使自由之實力也。自勞動者對於僱主之關係言之。既不自由。亦不平等。所謂契約上之自由。法律上之平等云云。實不過一種美名而已。

僱主因享有財產之故。而成爲經濟的兼社會的強者階級。然其人數。至屬有限。而被僱者之無產階級。則其人數至衆。苟能以數量的優勢。對抗財產的優勢。則不難獲得自由與平等。因被僱者之個人。雖微弱無力。然集合多數被僱者所構成之團體。則其力量至大故也。被僱者以其團體的力量。與僱主階級相抗衡。而決定勞動契約上之各種條件。已逐漸成爲一般的趨勢。

勞動協約發生之原因。係基於上述社會現象之各種事實。但其成爲學問上研究之對象。及法律上

之具體化。則爲近年之事。至於此種運動之進行。則在法蘭西與德意志。已有多年之歷史矣。

自勞動協約立法運動之大勢言之。至十九世紀後半期。方日趨盛大。因世界大戰之結果。其立法方面。更有顯著的進步。瑞士關於勞動協約之規定。見於一千九百一十一年所公佈之法律。德意志關於勞動協約之規定。見於一千九百一十八年十二月二十三日所公佈之法律。及一千九百二十一年四月所發表之勞動協約法草案。法蘭西見於一千九百一十九年三月二十五日。及六月二十五日所公佈之勞動協約法。蘇俄見於一千九百二十二年十月三十日所公佈之俄羅斯社會主義聯邦蘇維埃共和國勞動法中之第四章。奧大利見於一千九百一十九年十二月所制定之勞動協約法。瑞典見於一千九百一十年。及一千九百一十一年之勞動協約法草案。荷蘭見於一千九百零七年七月十三日之勞動契約法。我國見於民國十九年立法院所制定之團體協約法。約言之。則勞動協約之法律化。乃屬於二十世紀初年之事。

勞動協約。係由經濟的弱者。爲對抗經濟的強者計。所採用之一種手段。由團體的規約。而成爲國家的法律。其特色在以多數人團結的力量。勞動供給上獨占的方法。將以前個別的交易 (Individual Bargaining) 代以合同的交易 (Collective Bargaining)。俾勞動者在勞動市場上。與僱主訂立勞動契約時。取得實質的對等的自由。

勞動協約。以大量現象 (Massenerscheinung)、大量行爲 (Massengeschäft) 爲本質。蓋因勞動

者受資本主義之壓迫。逐漸發生自覺。爲擁護自己之利益計。乃團結多數勞動者。以與經濟的弱者相對抗。因資本家之力在『富』。而勞動者之力在『數』。除此之外。在經濟生活上。更無自助自衛之手段矣。所謂數者。即以多數之力。爲經濟的鬥爭之手段。而改善其勞動條件。恢復其實質的自由。在勞動者方面。自屬有利。而自資本家之僱主方面言之。則因訂立勞動協約之結果。在一定期間內。勞資雙方之權利義務因之確定。勞動者無所用其鬥爭手段。得以維持產業上之和平。亦未嘗無利。故勞動協約。對於勞資雙方。均有利益。實爲回復經濟生活。達成社會目的之有效的方法也。

## 參考資料：

- (1) 孫田秀春 勞動法（現代法學全集第二卷第二百九十一頁至第二百九十四頁）
- (2) 兒玉藤道 勞動法要論第一百一十頁至第一百一十三頁
- (3) Potthoff: Die Einwirkung der Reichsverfassung auf das Arbeitsrecht. 1925 S. 10.
- (4) A. Hueck: Das Recht des Tarifvertrages. 1920. S. 8, 16.
- (5) Pic: Traité Elementaire de Législation industrielle 1922. p. 350.
- (6) 中村萬吉 勞動協約之法學的構成第三十頁
- (7) 安井英二 勞動協約法論第十一頁至第十四頁



## 第二款 勞動協約之觀念

勞動協約之觀念。在學說上。及法律上。有種種不同之意義。自學說上言之。則有下列諸說。

(1) 勞動協約者。規定僱主或僱主團體與被僱者團體間各個勞動契約之基礎之工資。及其他一切勞動條件之一般的協定者也。(孫田秀春)

(2) 勞動協約者一方個個之僱主或僱主團體與他方勞動者團體間規定關於勞動契約中規準的諸條件之要式契約也。(Sinzheimer, Hueck, Erdel, Raynaud, Lauck and Warts 中村萬吉)

(3) 勞動協約者。規定個個之僱主或僱主團體與勞動者團體間。關於勞動契約之內容即工資，勞動時間及其他勞動條件之規範之協約也。(安井英二)

自法律上之意義言之。則各國之立法例上。有下例諸種定義。

(1) 勞動協約者。為一方代表勞動者及使用人之勞動組合。與他方僱主間所締結之契約。而定對於個個之企業，營造物，經營，或此等團體之勞動，及僱傭條件，規律將來個人的僱傭契約之內容者也。(一千九百二十二年十月三十日所公佈之俄羅斯社會主義聯邦蘇維埃共和國勞動法第四章第十五條)

(2) 勞動協約者。關於一方勞動者之職業團體及其他集團之代表者。與他方僱主之職業團體及其他集團之代表者。或以個人資格之多數僱主。或一人之僱主間所締結關於勞動條件之契約也。(一千

九百一十九年三月二十五日所制定及同年六月二十五日改正之法蘭西勞動協約法第一編第二章第四節之二第一款第三十一條)

(3) 德意志關於勞動協約之解釋。見於一千九百一十八年十二月二十三日所公佈。一千九百二十年五月三十一日及一千九百二十三年一月二十三日所改正之勞動協約法及勞動爭議調停法第一章第一條第一項。其條文如次。

『對於勞動者之團體與僱主個人或僱主團體間訂立契約。而其條件係依書面之契約所規律(勞動協約)者。倘協約關係人間之勞動契約。違反協約之規定。則其違反之部分無效。但其契約雖與協定之規定不同。然在原則上為協約所承認。或其勞動條件之變更。對於勞動者方面有利。且勞動協約上無明文禁止者。則仍有效。對於契約中無效之點。得以協約中相當之規定代之。』

(4) 瑞士關於勞動協約之解釋。見於一千九百一十一年三月三十日所公佈之債務法第三百二十二條第一項及第二項。其條文如次。

『僱主或僱主團體與勞動者或勞動者團體所訂立之契約。得對於有關係之僱主及勞動者間之僱傭關係。設一定之規定。』

因使前項之勞動協約(Gesamtarbeitsvertrag)有效起見。須以書面定之。』

(5) 我國關於勞動協約之解釋。見於民國十九年立法院所通過之團體協約法第一節第一條第一項

。其條文如次。

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

自上述觀之。則關於勞動協約之觀念。在學說上。及法律上。尙未一致。然關於其觀念中所應具之要素。在學說方面。則大致相同。茲從通說。姑作一簡明的定義。而分析說明之如次。

勞動協約者。規定僱主或僱主團體與勞動者團體間之一切勞動條件。而爲一般勞動契約之規範的。要式契約也。

(1) 勞動協約。在勞動者方面。必須以團結爲其必要條件。依勞動者方面之團結。以多數之方。對抗經濟上之強者。爲勞動協約之一種特質。自勞動協約之當事者言之。在僱主方面。雖不限於僱主團體。而在勞動者方面。則不能以個人當之。必須有勞動者團體。或多數勞動者相團結之事實方可。因勞動協約。固以大量現象。大量行爲。爲其本質故也。備在勞動者方面。無共同的集團。或團結的事實之存在。則勞動協約之觀念。不能成立。

關於勞動協約當事者 (Vertragsparteien) 與協約關係者 (Beteiligte Personen; Vertragsmitglieder) 之區別。尙有加以說明之必要。前者指訂立勞動協約之雙方當事者而言。後者則指受勞動協約之規範的效力所支配者而言。蓋協約當事者。不僅訂立協約。並且爲有權處理協約關係者也。協約

關係者。則對於訂立協約並未參與。且亦無權處理協約關係。惟依照協約之規定。取得由協約所發生之一定的權利。或負擔其義務而已。

(2) 勞動協約。以規定關於足為一般勞動契約內容之規範。為其必要條件。關於此點。當分為三段說明之。

(a) 勞動協約。與勞動契約不同。勞動協約所規定之勞動條件。非指定特定人員勞動給付之義務。及其相對人負反對給付之義務。乃於將來成立之各個勞動契約。豫先為之設定規範 (Norm) 而確立一般勞動契約之條件耳。故勞動協約之本體。決非勞動契約也。

(b) 勞動協約。雖非勞動契約。但亦非排除勞動契約而代之。勞動協約。乃對於將來成立之各個勞動契約。豫先為之設定規範。故各個勞動契約之得以存在。實為其前提要件。倘各個之勞動契約不得存在。則此種規範的協約。將成鏡花水月。而失之空虛矣。勞動協約之發生。蓋因前此之勞動契約所定之勞動條件。於勞動者甚為不利。故由勞動協約豫先為之規定勞動條件之最低限度。令其在此種限度以上訂立契約。以保障勞動者之利益。倘勞動契約所訂定之條件。能更優於此。則當然得以有效成立。初非一律必以協約中所規定之最低限度為最高之標準也。

(c) 勞動協約。非勞動契約之豫約。勞動協約。僅為訂立勞動協約時之應守的規律或準則。至於訂立勞動契約與否。則屬於當事者之自由。因勞動協約本身。並非令當事者負訂立勞動協約之義

務也。申言之。則勞動協約之性質。在為各個勞動契約之規範。不過對於欲訂立勞動契約者。則令其須在一定之範圍內。決定其勞動條件。倘在協約所定之最低限度以下。不得有效成立耳。非迫令當事者。必須訂立勞動契約也。

(d) 勞動協約在規定關於凡為各個勞動契約之內容之勞動條件。而定其規範。此為勞動協約內容上之要素。因此種規範為勞動契約必不可少之絕對的本質內容。倘缺乏關於勞動條件之規範。則勞動契約之觀念。不能成立故也。

勞動條件之中。其最重要者。雖為工資。及勞動時間。然勞動協約。不必以關於此等事項之規定為限。即對於其他之勞動條件。例如將衛生設備。豫防危險之設備等之勞動條件。加以規定者。亦不失為勞動協約是也。

勞動協約之內容。雖為勞動條件之規範成準則。然不必即為勞動協約直接的規範。即間接的規律勞動契約之總勞動協約 (Generalarbeitsverträge)。亦不失其勞動協約之性質。總勞動協約者關於地方的勞動協約之基礎的規定也。此際所成立之各個勞動契約。除直接受地方的勞動協約之拘束而外。並間接受總勞動協約之拘束也。

勞動協約所規定之勞動條件規範。究為債務契約上之規範 (Vertragsnormen; obligatorische Normen) 抑為具有法規效力之規範 (objektivrechtliche Normen)。此種問題。在闡明勞動協約之

本質上。其關係頗爲重要。以下當敘述其理論之大要。

勞動協約原由兩種不同性質之部分所構成。因其性質不同。故其法理上之解釋。亦當分爲兩部分。揆言之。則勞動協約非由單一之要素而成之統一的行爲。在觀念上。得分爲兩個構成部分。但自經濟上之實體觀之。則有不可分之關係。而由此種關係所結合而成之行爲也。此兩種部分。學者稱之爲規範的部分。及債務的部分。

規範的部分 (Der normative Teil) 爲勞動協約中最重要的一部分。其中包含足爲各個勞動契約內容之各種協定。乃令各個之僱主與被傭者間。日後發生契約上之權利義務之準則也。例如關於工資、勞動時間、給假、同樣事業競爭之禁止、解約通知之期間及形式、各個勞動契約之方式等之規定均屬之。此種部分。對於協約當事者。並無何等之拘束。須至各個之僱主與被傭者間訂立勞動契約時。方發生其規律之拘束力。故有謂民法中之僱傭規定。爲勞動契約之一般法。而勞動協約中之此種部分。則爲勞動契約之特別法者。徵諸現代諸國之立法例。對於此等勞動條件規範。與以法規的效力。殆爲一般的趨勢也。

債務的部分 (Der obligatorische Teil) 指與各個勞動契約之內容無關係的部分而言。例如關於和平義務之協定，再僱用之協定，職業介紹所之設立與利用之協定等均屬之。此種部分。僅對於協約當事者。發生拘束力。其履行之責。由協約當事者負之。當各個僱主與被傭者訂立勞動契約之際。

當然無須受其拘束。與上述之規範的部分。其效力不同。不能發生法規的效力也。

綜合上述觀之。勞動協約。乃預爲各個勞動契約。設定規範的諸條件者。蓋爲勞動契約之規範或標準。但其本身。既非勞動契約。亦非取勞動契約而代之。因勞動協約。其目的在設定勞動規範。故亦有稱之爲勞動規範契約 (Arbeitsnormenvertrag) 或團體的勞動規範契約 (Korporativer Arbeitsnormenvertrag) 者。勞動協約之真髓。即在此規範的部分。故不僅爲一種法律關係。並爲一種法源。此種法律。殆出於社會的自定 (Sozialen Bestimmung im Recht) 國家所制定之勞動協約法。不過對於協約當事者之約定。與以更深一層之保障耳。

勞動協約。最初僅限於工資高下之規定。其後乃擴張於勞動關係之一切規律。勞動協約之成爲專門名詞。蓋自一千八百九十六年德意志之印刷工工資協約始。

(3) 勞動協約。以僱主或僱主團體與勞動者團體間之合意。而作成一定之方式。爲必要條件。勞動協約。依當事者之自由意思之合致而成立。至於其合意係完全出於當事者自發的意思。抑由爭議處理機關之介入或調停而發生。均可不問。因勞動協約。爲僱主或僱主團體與勞動者團體間之一種協定。自法律上言之。乃係一種以團結的意思表示之合致。爲必要構造分子之法律行爲。其當事者當訂立此種協約時。雙方立於相對的地位。而以合意行之。蓋與一般契約無異。

勞動協約。最初本無一定之方式。無論口頭協約。書面協約。均屬有效。其後因豫防爭議。確定

其效力起見。故改用書面協約。現代歐洲諸國之立法例。均以一定之方式爲要件。例如法蘭西勞動協約法第三十一條。德意志勞動協約法第一條，瑞士債務法第三百二十二條，蘇我勞動法第二十一條，盧克勞動協約法草案第一條等之規定。皆其例也。

## 參考資料：

- (1) 兒玉兼道 前揭書第一百一十四頁至一百二十一頁
- (2) 安井英二 前揭書第二十五頁至第四十頁，同書附錄第三百六十五頁，第三百六十七頁，第三百七十五頁至第三百七十六頁，第三百八十八頁，第四百零一頁
- (3) 中村萬吉 前揭書第二十頁至第二百一十三頁
- (4) Pic; Op. cit. P. 861, 863.
- (5) Sinzheimer; a. a. O. s. 253.
- (6) Hueck; a. a. O. s. 14, 22, 23.
- (7) Bry; Op. cit. P. 338.
- (8) Erdel; Das Arbeitsrecht, I Teil, S. 14-15.
- (9) Raynaud; Op. cit. P. 84



(9) Lauck and Watts: The Industrial Code, p. 110, etc.

(11) Herkner: a. a. O. s. 492, 494, 502.

(12) Oppermann: Die rechtsphilosophischen Grundlagen des heutigen deutschen Arbeitsrechts, J 927, S. 29.

(13) Kaskel: Arbeitsrecht, 1925, S. 14, 15.

(14) 孫田秀春 勞動法（現代法學全集第二卷第二百九十五頁至第二百九十八頁）

### 第三款 勞動協約之內容

#### 第一項 關於勞動協約內容之分類

勞動協約。在法律上。應具有如何之內容。此屬於立法上之問題。按勞動協約之性質。自積極的方面言之。則應包含各種勞動條件之規範。自消極的方面言之。則其內容。須不違反公共的秩序。善良的風俗。

勞動協約立法上應採之方針。在不阻碍其自然的成長。及健全的發達。而順應協約運動一般的趨勢。與以法律上之保障。故立法之際。應究明事實上之協約意思。而與以適當的規定。對於勞動協約之內容。不可濫設干涉的條文。或以強制的規定。令勞動協約內容上發生固定性。自原則上言之。關於勞動協約之內容。應委諸協約當事者自治的決定。因勞動協約。應具有如何之內容。在協約當事者

方面。必知之較審也。

關於各個特定的勞動協約之內容。應如何構成。純依訂約當時協約當事者間之實力關係。及其他各種之情事而定。故其內容。亦有廣狹重複之不同。學者間關於勞動協約內容上之分類。亦有種種。今列舉之如次。

第一目 羅德馬之分類

羅德馬 (Lohmar) 依其法律的特性。將勞動協約之內容。分爲三種。

(1) 過渡的規定。

過渡的規定者。指關於一時的暫定的事項之規定也。例如即刻停止鬭爭手段，恢復勞動和平之規定。即刻從事工作之規定。即刻解除工場閉鎖之規定。及將一旦解僱之勞動者再行僱用之規定等是也。此種過渡的規定。不能成爲勞動協約之本質或要件。其作用不過爲過渡的。即缺去此種規定。亦無大碍者也。

(2) 關於勞動協約本身之規定。

此種規定。指關於勞動協約之始期，終期，繼續期間，更新等之規定而言。其內容應包含一般契約上共通之事項。非勞動協約所特有者也。

(3) 關於勞動關係之規定。

此種規定。乃關於勞動規範者。即成爲勞動協約之本質或要件者也。

## 第二目 威爾布林之分類

威爾布林 (Wölbline) 則將勞動協約之內容。分爲五種。

- (1) 不用一定之經濟的鬥爭手段之義務之規定。
- (2) 規律勞動者與僱主一般的關係之規定。例如勞動者之人數，徒弟制度，承攬工作之禁止，一般的勞動者之保護等之規定。皆屬之。
- (3) 得成爲各個勞動契約之內容之規定。
- (4) 過渡的及僱傭契約的之規定。
- (5) 關於勞 功約本身之規定。

## 第三目 景池海麻之分類

景池海麻 (Sinzheimer) 將勞動協約之內容。先分爲兩大部分。即勞動協約所特有者。與非勞動協約所特有者。其次，更將前者分爲兩部分。後者分爲三部分。

(1) 勞動協約所特有之規定。

(A) 關於最廣義的勞動關係之勞動規範。即規律勞動者僱主間之關係之勞動規範 (Arbeitsnormen) 此中更分爲兩種。

(a) 一般的勞動規範 (allgemeine Arbeitsnormen)。即規定何種之人。得訂立勞動契約。及何種之人。不得訂立勞動契約者也。

(b) 特別的勞動規範 (besonder Arbeitsnormen)。即關於勞動契約之內容者。此中更細分為兩種。即(甲)個別的規範 (Individualnormen)。即規律各個勞動者與僱主間之勞動關係者。(乙)連帶的規範 (Solidarnormen)。亦稱爲共同的規範。或總體的規範。即規律作爲勞動團體中之一構成分子之勞動者與僱主間之勞動關係者也。

(B) 職業的規範 (Berufsnormen)。此種規範。不僅規律勞動契約關係。並規律由職業的共同體 (Berufsgemeinschaft) 即從事同一職業之事實所發生之關係者也。

(2) 非勞動協約所特有之規定。

(A) 關於勞動協約本身之規定。

(B) 包含直接勞動契約或其預約之規定。

(C) 勞動者相互間或僱主相互間之關係之規定。(但非勞動者與僱主間之關係之規定。)

#### 第四目 罷工之分類

罷工 (Streik) 依據德意志勞動協約法之規定。以法律上之效果爲標準。分勞動協約之內容爲三

(1) 足爲各個勞動契約之內容。且具有同法第一條第二條所規定之適用範圍之絕對的物權的效力之勞動規範。

(2) 規律當事者間債權的關係之規定。

(3) 關於勞動協約本身之規定。

其第一種。蓋因同法中對於勞動條件之規範。附與物權的絕對權的效力。而此種規範。乃各個勞動契約之準則。倘違反之。則其勞動契約無效。而對於其無效之點。得以此種規範中之相當部分代之者也。

其第二種。因勞動協約之內容中。除勞動條件之規範以外。其他部分。則無物權的效力。不過單有債權的效力而已。故當別爲一類規定之。

### 第五目 兒玉之分類

兒玉兼道。則將勞動協約之內容。分爲三種。

(1) 勞動規範 (Arbeitsnormen)。

(2) 勞動和平 (Arbeitsfrieden)。因勞動和平所得產業上之利益。對於國民經濟之發達進步。影響至巨。勞動爭議。於僱主及勞動者雙方均無利益。故勞動協約。特規定在協約存續期間中。其協約當事者及關係人。均不得採用同盟罷工。或工場閉鎖等之手段。此種規定。即關於勞動和平之

規定也。

(3) 關於勞動協約本身之規定。此種規定。即關於勞動協約之構成部分之規定。包含有協約之始期，存續期間，終期，告知，更新，加入等之規定。

以上所述各種之類。以景池海麻之分類法爲最詳細。然自法律上之特性言之。則露克之分類法爲最有意義。茲從露克之分類。而論述之如次。

具有物權的效力之勞動條件規範。其內容上應具有三種要件。

第一，應具有規範的性質。即此種規定。須成爲多數不特定之勞動契約所當遵守之一般的規則。

第二，須爲勞動契約之規範。凡屬於以從屬的勞動爲目的之勞動契約。不問其爲筋肉勞動。抑爲精神勞動。均當受其規律。

第三，此種規範。須具有足爲各個勞動契約之內容之性質。因勞動條件規範。有物權的效力。倘各個之勞動契約違反之。則其違反之部分無效。而代以勞動條件規範中之相當部分之規定。故勞動條件規範。遂具有足爲各個勞動契約之內容之性質。

以上三種要件爲前提。則其可以發生物權的效力之勞動條件規範。大略如下述。

(a) 個別的規範。例如工資高下之規定。工資形態之規定。工資支付之規定。勞動方法之規

定。勞動時間之規定。勞動契約存續期間之規定。解除契約之規定等。凡屬於規律各個勞動者與各個

主間之契約關係者。皆屬之。

(b) 連帶的規範。此種規範。不僅關於各個之勞動者。乃關於勞動團體中之一構成分子之勞動者之規定也。例如勞動場所構造上之規定。衛生設備之規定。洗面沐浴之規定。技術上必要的勞動手段之準備。協同勞動。勞動分配等之諸規定。皆屬之。

其次。則屬於規律當事者間債權的關係之規定者。大略如下述。

(a) 一般的勞動規範。此種規範。即關於得與何種人訂立契約。或不得與何種人訂立契約之規定。因其僅可發生債權的效力。而不能發生物權的效力。原則上不屬於勞動條件規範。故對於違反此種規定者。僅負有從速解除或變更其勞動契約之義務而已。非常然無效也。例如關於某種工場不得僱用女工。或不得收容一定數以上之徒弟之協定。倘與以不可侵性之物權的效力。萬一某工場違反此種規定。而僱用女工。或收容一定數以上之徒弟。則其契約。因完全無效之故。而令無知之女工。或徒弟。失去工資請求權。並隨時有被解僱之危險。是反於勞動者不利。而失去立法上保護弱者之精神矣。故關於此等規定。僅附與債權的效力。而不入於絕對的物權的效力之勞動規範中也。

(b) 職業的規範。職業的規範。與勞動契約之訂立上無關係。僅為關於該當職業之規定而已。因其為規律僱主團體與勞動者團體間之關係。非規律個人間之關係。故不得成爲各個勞動契約之內容。因此。此等規定。亦不屬於絕對的物權的效力之勞動規範。例如關於經濟的鬥爭手段之規定。關於

協約之保障或擔保之規定等。皆屬之。

約言之。則勞動條件規範。具有物權的效力。倘違反之。則其違反之勞動契約。當然無效。而對於其無效之部分。須以勞動協約中所規定之相當部分代之。倘不具有絕對的物權的效力。而單具有債權的效力者。則不屬於勞動條件規範。而屬於勞動協約內容中之第二部分。

復次。其構成勞動協約內容之第三部分。即關於勞動協約本身之規定。例如勞動協約始期之規定。勞動協約存續期間之規定。勞動協約終期之規定。勞動協約解約通知之規定。勞動協約更新之規定。勞動協約施行之範圍之規定等。凡關於勞動協約本身之諸規定。皆屬之。

參考資料：

- (1) 兒玉兼道 前掲書第一百二十六頁至第一百三十頁
- (2) 安井英二 前掲書第十二三頁，第二十一頁，第一百零二頁至第一百一十六頁
- (3) Lohmar: Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reichs. Bd. I. S. 76 ff.
- (4) Wölbding: Der Akkordvertrag und Tarifvertrag. 1908 S. 315 ff.
- (5) Sinzheimer: Der korporative Arbeitsnormenvertrag. Bd. I. S. 30 ff.



9 Hueck: a. a. O. S. 36-53.

7 Hans Daehtant: Der Kollektivvertrag. 1923. S. 111.

8 安井英二 動法之目的 社會政策時報第四十九號

9 中村萬吉 前揭書第六十頁至第六十一頁

#### 第四款 勞動協約之效力

##### 第一項 概說

由勞動協約所發生之效果。以法律上之性質及協約本身之特質言之。則勞動協約立法的精神。在順應協約運動一般的趨勢。而與以法律上之保障。故對於協約當事者事實上之協約意思。不可忽視之。關於勞動協約效力方面之協約意思。特分爲三種。即規範的意思。價權的意思。及組織的意思是也。

第一種意思。係指協約當事者。對於其所決定之勞動規範。在協約獲用範圍內。欲令其具有法規的效力之意思而言。

第二種意思。係指協約當事者。在協約存續期間中。負擔互相維持勞動和平義務之意思而言。

第三種意思。係指協約當事者爲團體時。對於其勞動協約所決定者。凡屬於其團體之構成分子。均有欲令其與遵守團體規則或團體決議同樣之遵守意思而言。

從協約意思出發。對於勞動協約之法律之效力。應分爲三種論之。即規範的部分之效力。債務的部分之效力。及組織的部分之效力是也。

第二項 規範的部分之效力

勞動協約之規範的部分 (normative Teil) 爲勞動協約最重要的部分。蓋爲一種勞動規範契約。因此種規範。對於各個勞動契約。具有規範的效力。其效力與法律相等。故亦與一般法律相同。得分爲關於時之效力。關於人之效力。及關於地域的職業的物的效力之區別。論述之。

(1) 關於時之效力 關於時之效力者。即指勞動規範時間的適用範圍而言。揆言之。即勞動規範。應在如何之時期發生效力。及在如何之時期消滅效力之問題也。

勞動規範之效力發生時期。由規範制定者之勞動協約當事人定之。通常以勞動協約成立之時。爲其勞動規範發生效力之始。其勞動規範。由勞動協約發生效力之瞬間。即發生物權的效力。故不僅對於將來訂立之勞動契約。發生拘束的效力。即對於效力發生當時。已經存在之勞動契約。亦有拘束的效力也。因爲勞動協約之效力。如僅限於將來訂立之勞動契約有效。則對於協約成立當時。已經存在之長期間的勞動契約。倘其內容違反協約之規定。而仍令其繼續有效。是不啻將勞動規範。失却其一部分之效力。對於勞動協約本來之目的。不能相副也。約言之。即勞動規範之物權的效力。不僅及於勞動協約存續中。所訂立之一切勞動契約。及於勞動協約成立前。與成立當時。所訂立

之一切勞動契約也。但以此等勞動契約。其期間須繼續至協約成立以後者爲限耳。

勞動規範之效力。因協約滿期而消滅。至於因地方之習慣。其勞動規範之效力。至協約滿期後。仍保留相當期間者。則不在此限。勞動規範之效力。一經消滅。則各個之勞動契約。亦同時解除其規範之拘束力。

(2)關於人之效力 勞動協約。關於人之效力。即指勞動協約。應對於如何之人。始能發生效力之問題也。協約所屬者。或協約關係者 (Tarifangehörige, Beteiligte Personen, Vertragsmitglieder, Regelunterworfenen, Normunterworfenen)。對於協約管理處分權。即對於協約當事者所訂立之協約。無廢止或變更之權能。不過僅有受協約所支配之義務而已。倘協約所屬者。同時爲協約當事者時。則具有兩重資格。一方面受協約之拘束。同時對於協約本身。復有管理處分之權。約言之。則由勞動協約所定之勞動規範。對於協約所屬者所訂立之各個勞動契約。均具有法規之效力。而令其受拘束也。因此。倘協約所屬者所訂立之勞動契約。而與協約當事者所制定之勞動協約上強制的規定相反者。則其契約無效。關於其無效之部分。得以協約中相當之規定代之。

屬於有協約當事者資格之僱主團體或勞動團體中之一構成分子者。亦爲協約所屬者之一種。此種協約所屬者。或在協約成立前。已經加入上述之團體。或在協約成立後。始加入者。均可不論。又一旦屬於有協約當事者資格之團體中之一構成分子者。倘後由其團體脫退。或被除名。但仍爲協約所屬

者。而繼續受其支配。蓋因協約之適用範圍。一經確定。即不能因個人關係而變更之也。有協約當事者資格之僱主。不問其加入之先後。均同樣為協約所屬者。受協約之物權的效力之拘束。此外。倘自動的願意服從勞動條件規範。而經協約當事者雙方之同意時。則此等僱主或勞動者。亦為協約所屬者之一種。

(3) 關於地域的職業的及物的效力 勞動規範。關於地域的職業的及物的適用範圍。當依制定此種規範當時協約當事者之意思而定。關於地域的適用範圍之廣狹。依勞動協約之種類而不同。例如地方的協約。則其範圍較小。而全國的協約。則其範圍較大是也。

關於職業的適用範圍。亦因其職業而異。如工場勞動協約與鑛山勞動協約之各有其適用之範圍是也。

關於物的適用範圍。指勞動關係或勞動條件之範圍而言。至於應設定如何種類及如何程度之勞動條件之規範。其範圍一依協約當事者之意思而定。此屬於勞動規範之物權的效力。乃勞動協約中最重要之特性。此種物權的效力。具有數種性質。以下當分別述之。

(A) 勞動協約規範的效力之不可侵性 (Unabdingbarkeit)。此種特性。指勞動規範之絕對性而言。即凡與勞動規範相抗觸之勞動契約均無效。對於其無效之部分。以勞動條件規範中之相當條項代之。

(B) 勞動協約規範的效力之自動性 (Automatischkeit)。此種特性。指勞動規範所規定者。對於勞動協約適用範圍內之各個勞動契約。不問其契約當事者之意思如何。得直接成爲各個勞動關係之內容之自動的效力而言。

上述兩種特性。有不可分離之關係。即勞動規範。兼具有自動的效力與不可侵的效力者也。對於違反此種勞動規範之勞動契約。原則上屬於無效。但有兩種例外。

『第一例外。』倘其勞動契約。自勞動者方面言之。較之勞動規範所定之勞動條件。更爲有利時。則其勞動契約。亦得有效成立。關於其決定之標準。據葛克之說。有三種標準。(1) 如勞動契約所定之勞動條件。違反勞動規範。雖於勞動者個人有利。然違反勞動者全體之利益者。則其契約無效。例如勞動規範所規定之勞動時間。不得過七小時。而某勞動者。因欲多得工資。與他人訂立八小時勞動之契約。則其契約無效是也。(2) 依勞動者主觀的見解判斷之。例如勞動者因恐收入減少。倘勞動契約所定之勞動時間。低於勞動協約中所規定之最低限度時。則自勞動者言之。其勞動條件爲不利於己。反之。勞動者因恐勞動時間之過長。則對於勞動契約所定之勞動時間。倘低於勞動協約中所規定之最高限度時。此際自勞動者本身言之。則其勞動條件爲有利是也。倘以上述(1)(2)兩種標準尙不能判斷其勞動條件對於勞動者本身是否有利時。則應復歸於原則上所定之標準。以勞動規範所規定者爲主。

『第二例外。』勞動協約中。曾經規定各個勞動契約。得因特殊情形。而訂立異於勞動規範中所規定之勞動條件者。則其依契約當事者雙方之合意所訂立之勞動契約。亦得有效成立。例如勞動協約。對於老幼或其他勞動能力低下者。設有例外的規定時。則得依此種例外的規定。訂立例外的勞動契約是也。

除上述兩種例外之外。凡違反勞動規範之勞動契約。概屬無效。對於其無效之部分。即以勞動規範中之相當條項代之。例如勞動規範。規定最低工資爲一元者。倘勞動契約。以九角五分之工資爲內容。則關於工資之部分爲無效。當然須以協約中所規定之一元工資代之是也。

(C) 勞動協約規範的效力之一般拘束性。(Allgemeinverbindlichkeit)。勞動協約。除上述之不可侵性及自動性而外。依其團體的大量的性質。尙有一般拘束性。勞動協約之效力。本爲對於協約當事者之協約意思所附與之法律的效果。故其效力所能及之範圍。原則上以協約所屬者爲限。然依德意志最新之立法例。以『一般拘束力宣言』(Allgemeinverbindlicherklärung)。令勞動協約之效力。超越協約所屬者之範圍。而一般的對於特定的職業及地域。亦受其拘束。例如德意志勞動協約法第一條第一項。規定『勞動協約對於形成該協約適用地域中職業範圍之勞動條件。已經獲得重要的意義時。國家勞動局。得宣言其勞動協約爲有一般拘束力者』是也。此種宣言。即令其協約發生國家之強制的法規之性質。勞動協約之適用範圍。因之而擴張。即對於非協約所屬者。及非協約關係人之勞動

發生拘束力。揆言之。即非協約所屬者。及非協約關係人。當其訂立勞動契約之際。亦須適用該勞動協約之勞動條件之規範。因此。而勞動協約。遂成爲一種強制的勞動法規矣。

勞動協約。因國家之宣言。而發生一般拘束性。備非由國家聲明廢止。縱令其勞動協約。已經廢止。而仍有效。

對於勞動協約。由國家爲上述之宣言者。除德意志之外。奧大利亦有同樣之例（一千九百一十九年二月十八日奧大利所公佈之勞動協約及調停法第十六條以下）。

### 第三項 債務的部分之效力

勞動協約。從現行法上解釋之。乃一種關於債權債務之契約。而具有雙務契約之性質。最關於此種部分之效力。應從私法上所定之原則論之。勞動協約。既爲雙務契約之一種。當其訂約之際。關於其債權債務內容之決定。在不違反國家之法律命令。及公共的秩序。善良的風俗之限度內。得由協約當事者之自由意思行之。

關於勞動協約債務的部分之效力。依一般的性質。得將其內容分爲兩種述之。即遵守勞動規範之義務。及維持勞動和平之義務是也。

(1) 遵守勞動規範之義務 (Arbeitsnormen) 此種義務。通常爲僱主方面之主義務。因勞動規範。其目的在規定勞動條件之最低限度。揆言之。則在禁止更低於此種最低限度之勞動條件也。因之

此種義務。主由僱主方面負之。然勞動者方面。亦須遵守。例如勞動者。在勞動規範所定勞動條件之下。不易獲得工作時。往往違反勞動規範。以更低之勞動條件。受人僱用。則其責任。在勞動者。其契約亦無效是也。

(2) 維持勞動和平之義務 (Arbeitsfrieden) 勞動協約。乃關於某種事業勞動組織上之和平的秩序者。故因協約之存在。而協約當事者間。遂發生關於勞動和平之權利義務。此種關係。屬於勞動協約債務的部分之債務關係。揆言之。即關於不作爲義務 (Unterlassungspflicht) 之履與者也。此種義務。偏重於勞動者方面。例如協約當事者。在協約之有效期間中。不得互相使用鬭爭手段 (Strike, Lockout, Boycott etc.)。但此等鬭爭手段。本質的屬於勞動者之武器。故此種義務。雖爲雙方的。但仍側重於勞動者方面也。

自僱主方面言之。其遵守勞動規範之義務爲 (a) 當訂立勞動契約之際。不得違反勞動規範。(b) 將以前違反勞動規範之勞動契約廢止之。(c) 倘依有效的 Closed Shop 之約款。則除加入協約之組織勞動者之外。不得僱用其他之勞動者。自勞動者方面言之。其遵守勞動規範之義務。大體與僱主方面相同。

其次。就僱主方面維持勞動和平之義務言之。爲 (a) 在協約之有效期間中。不得使用經濟的鬭爭手段。例如閉鎖工場。或將屬於協約他方當事者之勞動團體之勞動者施行集團的解僱等是也。(b) 關



於勞動規範所規定之勞動條件以外之事項。發生爭議時。不經過一定之調停仲裁機關之裁斷。不得直接行使鬭爭手段。勞動者方面所負維持勞動和平之義務。較之僱主方面。更爲重要。其義務之範圍等。雖與僱主方面大略相同。惟其所用經濟的鬥爭手段之內容。則大異耳。例如同盟罷工。怠工 (Strike) 抵制 (Boycott) 等。其重要之鬥爭手段也。勞動者在協約之有效期間中。即負有此等不作爲之義務。但勞動者如不與他人共同行動。僅由個人解除契約。另入更有利之工場作工。則不得以違反和平之義務論。又如政治的同盟罷工。紀念勞動節之全體停工。對於僱主違反勞動協約使用鬥爭手段時之防衛罷工等。亦不得以違反和平之義務論。

勞動協約之勞動者方面當事者。爲勞動團體時。則其勞動團體所負維持勞動和平之義務。有兩重關係。即對於其團體之構成分子。不得令其參加鬥爭行爲。同時其團體本身。不得參加鬥爭行爲。前者如不得對於其構成分子。勸誘其從事於破壞勞動和平之行爲。對於破壞勞動和平之構成分子。不得與以扶助。對於破壞勞動和平。或將欲破壞勞動和平之構成分子。須利用其團體之統制力。保持和平狀態。或恢復之是也。

#### 第四項 組織的部分之效力

組織的部分之效力。即關於組織法上之效力。或團體法上之效力。勞動協約之一方當事者。或雙方當事者。爲團體時。則於團體協約。因協約成立。其團體與其構成分子間。即發生一定之法律關係

。其在協約當事者間所發生之關係。謂之外部的關係。以下所述團體與其構成分子間所發生之關係。謂之內部的關係。

內部的關係。即指協約當事者之團體與其構成分子間所成立之一定的內部的法律關係而言。換言之。即構成分子對於其團體所負之一定的義務。係因締結勞動協約而發生。且其內容。亦因協約而定。然其基礎。則為團體之規約也。職是之故。構成分子。對於其團體所負之義務。與其謂為勞動協約之一部。無寧稱之為團體組織法上之效力。此種內部關係之拘束性。雖基因於團體規約。而因締結勞動協約發生內部的法律關係。但不必將此種關係明記於規約中。即單就規約上所表示之團體的目的觀之。即可推定由其團體所締結之勞動協約。即可對於其構成分子。發生一定之拘束力。例如以改善或維持其構成分子之勞動條件為目的之勞動合作社。在此種目的之下。與僱主行團體交涉。因之。而締結勞動協約。則其構成分子。對於此種協約。應與其合作社之其他一般的決議相同。同樣有遵守之義務。因締結勞動協約。團體之構成分子。應發生何等團體法上之義務。大體得分為兩點論之。

(a) 第一。團體對於相對當事者所負勞動協約上之一定的義務。即為其構成分子對於其團體所負之義務。

(b) 第二。團體在勞動協約上。對於相對者。雖無此種義務。但令其構成分子遵守之。係對於團體本身有利益者。則亦得成為構成分子對於其團體所負之義務。

第一種義務。例如協約當事者之勞動合作社。對於僱主方面。負有不爲同盟罷工之義務時。於其合作社之構成分子。即不得對於其僱主爲同盟罷工是也。

第二種義務。例如勞動合作社。與某一僱主間所締結之勞動協約。則凡屬於其勞動合作社之各個勞動者。對於其勞動合作社。均負有遵守勞動規範之義務是也。因遵守勞動規範。實爲勞動合作社重要的利益。凡屬於該合作社之勞動者。當與僱主訂立勞動契約之際。均須遵守勞動規範。乃對於其本身所屬之合作社所負團體法上之義務也。

倘團體之構成分子。不履行上述之義務時。則其團體有履行請求權。損害賠償請求權。殆與一般之債務關係相同。此外其團體尙得用團體固有的手段懲戒之。但此種懲戒須依據團體法。即團體規約。或根據規約所行之團體決議行之。例如對於違反義務者。停止保護或援助。拒絕其利用團體所經營之勞動介紹所等之設備。罰金。除名等是也。

綜合上述觀之。勞動協約。乃各個人離開其個人的意識。個人的利害。而以階級的意識。階級的利害。所產生之普遍的團體規範。乃一種自主的立法行爲。乃由個人意思到團體意思之一種方式。故勞動法上。吾人恆認定『團體法 (Kollektrecht) 優於個人法 (Individualrecht)』。在此種原則之下。以判斷其各種法律關係。當無大誤也。

參攷資料：

- (1) 安井英二 勞動協約法論 第一百四十六頁至第一百四十七頁。第一百六十三頁至第一百七十四頁。第一百八十二頁至第一百八十三頁。第一百九十頁至第一百九十一頁。第一百九十三頁至第一百九十四頁。第一百九十八頁至第二百零五頁。第二百二十三頁至第二百五頁。第二百二十九頁。第二百三十二頁。第二百四十八頁。第五十三頁至第二十五十四頁。第二百五十八頁至第二百六十三頁。第二百九十七頁至第三百零一頁。第三百零二頁至第三百零三頁。
- (2) Hueck; a. a. O. s. 88—84, 86—88, 97, 118, 170—171.
- (3) Kaskel; a. a. O. s. 17, 19.
- (4) Sinzheimer; a. a. O. s. 89—90, 119, 176—177, 262, 272.
- (5) Nipperdey; Beiträge zum Tarifrecht, 1924. S. 15—18, 136—138, 161—161.
- (6) 兒玉兼道 前掲書第一百三十頁至第一百三十八頁
- (7) 中村萬吉 前掲書第三百四十六頁
- (8) Potthoff; Probleme. S. 141—142.
- (9) Erdel; Das Arbeitsrecht. I. Teil. S. 15, 28—29.

(10) Pothoff: Die Einwirkung. S. 19

(11) 孫田秀春 勞動法 (現代法學全集第二卷第三百零三頁至第三百一十一頁)

### 第五款 勞動協約之締結

#### 第一項 勞動協約之成立要件

勞動協約。恆依當事者間自由意思之合致而成立。現代歐洲諸國之立法例。均以一定之方式。爲勞動協約之成立要件 (參照本章第二款)。蓋屬於要式行爲之一種。

其次。則協約當事者及協約能力。亦爲勞動協約之成立要件。故有效之勞動協約。須由有協約能力之協約當事者依合意而成立之方式行之。

#### 第二項 協約當事者

協約當事者 (Tarifpartei)。乃協約上權利義務之主體。關於協約之成立變更及告知。具有法律上之適當資格者也。至於何爲協約當事者。則學說上分爲三種。

(1) 代理說 (Vertretungstheorie) 謂勞動協約。恆行於各個之僱主與各個之勞動者間。彼等之團體。不過以其所屬之各個人之代理者之資格。締結此種協約而已。故其所屬之各個人。實爲勞動協約之當事者。無論如何。其團體本身。均非其當事者也。換言之。則團體不過以各個人之代理者之資格。締結協約而已。其協約當事者之資格。仍直接屬於各個人也。

(2) 團體說 (Verbandstheorie) 此說恰與前說相反。謂勞動協約之當事者。恆爲其團體本身。換言之。即團體以其本身之資格。締結勞動協約。非以代理所屬各個人之資格。締結之也。

(3) 併用說 (Kombinations oder Kumulationstheorie) 此說併用上述之代理說及團體說。謂團體及其構成分子。均爲協約當事者。換言之。即勞動協約。由團體以其本身之資格締結之。同時復以代理所屬各構成分子之資格締結之也。

以上三說之中。以團體說爲妥。因代理說以勞資雙方之各個人爲協約之當事者。是不啻併存多數散漫的勞動協約於一處。因其間缺乏統一。甚有害於勞動協約本來之目的與特性。雖此際其團體與其所屬構成分子間。仍可保存內部的拘束。而令其遵守協約。但各構成分子。倘無視此種內部的拘束。而對於協約相對人之外部關係。自由變更或廢棄其自己之協約時。則必至喪失勞動協約之統一性。而今團體的規範。不生效力。將復歸於個人的自由契約之範域中矣。併用說因其採用代理說之結果。亦具有同樣的缺點。故景池海瀾謂除採用團體說之外。勞動協約。在法律上殆無成立之理由也。

自勞動協約本來之性質或目的言之。原以團體之利益爲重。個人須立於協約之普遍的團體規範之下。而受其拘束。故團體爲勞動協約之當事者。蓋爲一般之通說。

### 第三項 協約能力

協約能力 (Tariffähigkeit)。亦稱爲協約行爲能力 (Tarifvertragsberechtigung)。勞動協約

之當事者。須有協約行爲能力。換言之。即指得有效締結勞動協約之能力或資格而言。其具有此種能力或資格者。得爲所屬之構成分子締結協約，變更協約，或通知之之權能者也。此種協約能力。在僱主方面。則各個之僱主。及其團體。均有之。在被僱之勞動者方面。則惟其團體。有此種能力而已。在各個之僱主爲其當事者時。自不發生何等之問題。倘係多數之僱主及勞動者之集團參與時。則此等集團。在法律上。須具有如何之性質。則頗有議論之餘地。倘此等集團。欲具有協約能力。則須具有下述之客觀的要件。及主觀的要件。

(1)客觀的要件。爲團結 (Vereinigung) 的事實之存在。即其集團須有相當之內部的結合。自外部視之。其團體已形成一個團體組織之形態。倘係多數人雜亂的集合。則不能享有協約能力也。故欲發生協約能力。必須以多數人內部的結合。依共通的意識之指導。向一個之協約目的活動。此際其構成分子。離開個人的意思與利害。而形成其團體的合成意思方可。否則縱令多數人行類似於協約之行爲。然其本質上。亦不得以勞動協約論。仍屬於個人契約也。

其團結之事實。不問其爲一時的抑爲永續的。祇須具有下列之兩種性質。即能享有協約能力。

(a)純粹團結 此種團結。在僱主方面。則專爲僱主。在勞動者方面。則純然爲勞動者。倘由勞資雙方所構成之協作團體。或受僱主方面之支持或補助。而與僱主方面有特別關係之勞動團體。均無協約能力也。

(b) 職業團結 此種團結。不限於特定經營內之被傭勞動者。凡由同種類的職業之勞動者所構成之職業的團體。均屬之。

(2) 主觀的要件。須其團體具備締結協約之權能。倘無此種權能。則其團體。不能為勞動協約之當事者。此種權能。通常由團體之規約或團體之決議附與之。或由其團體本來之目的或職務。亦可推定。例如以維持改善一般的勞動條件為目的之被傭勞動者之團結。則不待決議或規約。亦認為當然得有締結勞動協約之權能是也。

參考資料：

- (1) 孫田秀春 勞動法 (現代法學全集第二卷第二百九十八頁至第三百零三頁)
- (2) 兒玉兼道 前掲書第一百二十二頁至第一百二十六頁
- (3) 安井英二 勞動協約法論第四十六頁以下
- (4) 中村萬吉 前掲書第二百七十八頁至第二百八十四頁
- (5) Lauck and Watts: *ibid.* P. 107—108, 255.
- (6) Lohnart; Tarifverträge. S. 74—79.
- (7) Hueck; a. a. O. s. 60.



## 第六款 勞動協約之期間及終了

### 第一項 勞動協約之期間

勞動協約。其本質上非一時的。而爲有繼續的存在者。但其存續期間。亦有相當之限制。決非永久的。無期限的。

勞動協約本來之性質。在設定勞動條件之規範。在其存續期間中。協約當事者。負有不違反其規範之義務。其義務爲繼續的義務。即在一定期間中。須繼續遵守之者也。然勞動條件之規範。雖有繼續性。決非永久性。往往因環境之變化而變化。例如就工資率言之。一般之工資。大都隨貨幣價值之變遷。而發生變動。故關於工資率之協定。其存續期間。倘超過五年十年。則對於僱主及被僱者。均屬不利。譬如在物價低落時代所締結之協約倘繼續至物價騰貴時代。則於被僱者極爲不利。反之。若在物價騰貴時代所定之工資。繼續至物價低落時代。則於被僱者雖有利。然於僱主則極爲不利。又如在有季節性的職業。自僱主方面言之。則希望其協約之存續期間不可過長。而自勞動者方面言之。則惟恐其存續期間之太短是也。職是之故。協約之存續期間。如果過長。則於勞資雙方。均屬不利。徵諸各國之立法例。均不得超過五年。其短者不過一年或兩年而已。例如法蘭西協約勞動法第三十一條。規定協約之存續期間。不得超過五年。德意志勞動協約法草案第九條。則規定協約之最長期間爲三年是也。要之。關於勞動協約本身存續期間之規定。應以短期間爲宜。

第二項 勞動協約之終了

勞動協約之始期。以勞動協約締結之時爲起點。倘勞動協約有存續期間之規定者。則因其滿期而當然終了。

勞動協約倘無存續期間之規定者。則應以何時爲終了。各國之立法例。尙未一致。

德意志規定於預告解約經過三個月後。其協約消滅（德意志勞動協約法案第九條）。

法蘭西則規定得以當事者一方之意思。無論何時。均可脫退協約。但須於一個月前通知相對人

（法蘭西勞動協約法第三十一條 f 及 m）。

奧大利規定其協約成立後。經過一年。以三個月之預告期間。無論何時。均得通知解約（奧大利

勞動協約法第十四條第四項）。

瑞士規定協約當事者間。備關於協約之存續期間。無何等之規定者。當事者於經過一年後。以六個月之預告期間。無論何時。得通知解約（瑞士債務法第三百二十二條第三項）。

參考資料：

(1) 安井英二 勞動協約法論第一百二十三頁至第一百二十八頁

(2) 兒玉兼道 前揭書第一百四十頁至第一百四十二頁

## 第七款 勞動協約主要的立法例

### 第一項 中國之團體協約法

#### 第一節 總則

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

左列各款亦屬本法所稱勞動關係。

一，學徒關係。

二，一企業內之勞動組織。

三，關於職業介紹機關之利用。

四，關於勞資糾紛調解機關。或仲裁機關之設立或利用。

第二條 團體協約有規定勞動關係以外之事項者。對於其事項不適用本法之規定。

第三條 勞資團體之代表機關。非依其團體章程之規定。或依其團員大會。或代表大會之決議。或受其團體團員各個所授與特別書面之委任。不得以其團體之名義。締結團體協約。

違反前項規定所締結之團體協約。非得其團體團員大會或代表大會之追認。不發生效力。

第四條 團體協約。應由當事人雙方或一方。呈請主管官署認可。主管官署發現團體協約條款中。有

違背法令。或與僱主事業之進行不相容。或與工人從來生活標準之維持不相容者。應刪除或修改之。如得當事人同意時。就得其刪除。或修改後之團體協約爲認可。已認可之團體協約。自認可之翌日起。發生效力。

前項之規定。於團體協約之變更。或廢止準用之。

第五條 勞動關係。於有二個以上之團體協約。無特別規定者。先適用職業範圍較小之團體協約。團體協約不屬於職業性質者。先適用地域或人數。適用範圍較大之團體協約。

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

團體協約當事人。除前項規定外。各自獨立取得權利負擔義務。

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

## 第二節 限制

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

甲，該工人團體解散時。

乙，該工人團體。無僱主所需要之專門技術工人時。

丙，該工人團體團員。不足供給或不願應僱時。

丁，僱主僱用學徒或使役時。

戊，僱主僱用為其管理財務印信。或機要文件者時。

己，僱主僱用該工人團體以外之工人。除了戊兩項不計外。尙未超過其廠店工人人數十分之二時。

第九款 團體協約有規定僱主僱用工人。應依工人團體所定輪僱工人表之次序者。其規定為無效。

第十條 團體協約。得規定僱主僱用工人。應由工人團體介紹。但限制僱主之自由去取者。其規定為無效。如規定工人團體。有介紹權時。應規定由接到僱主通知三日起。一星期內之一定期間。尙未介紹工人到工時。僱主得僱用工人團體以外之工人。

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

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

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

者。其規定爲無效。

### 第三節 效力

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

(一)爲團體協約當事人之僱主。

(二)屬於團體協約當事團體之僱主及工人。或於團體協約訂立時或訂立後。加入該團體之僱主及工人。對於團體協約訂立後。始爲協約關係人者。除該團體協約另有規定外。其關於勞動條件之規定。自取得團體協約關係人資格之日起適用之。

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

第十六條 團體協約所定勞動條件。當然爲該團體協約。所屬僱主及工人間。所訂勞動契約之內容。如勞動契約有異於該團體協約所定之勞動條件者。其相異之部分無效。無效之部分。以團體協約之規定代之。但異於團體協約之約定爲團體協約所容許。或爲工人利益變更勞動條件。而該團體協約至無明文禁止之時爲有效。

第十七條 團體協約已屆期滿。新團體協約尙未訂立時。於勞動契約另爲酌定前。原團體協約關於勞

動條件之規定。仍繼續爲該團體協約關係人之勞動契約之內容。

第十八條 團體協約關係人。如於其勞動契約存續期間。拋棄其由團體協約所得勞動契約上之權利。其拋棄爲無效。但於勞動契約終了後三個月內。仍不行使其權利者。不得復行使之。團體協約所屬之僱主。因工人經待其由於團體協約所生之權利。或基於團體協約之勞動契約而生之權利。而終止勞動契約者。其終止爲無效。

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

前項罰金應使用於爲工人之福利事業。

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

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

團體協約得約定當事人。一方不履行團體協約所定之義務時。對於他一方應給付代替損害賠償之一定償金。

關於團體協約之履行。除本法有特別規定外。適用民法之規定。

第二十一條 團體協約當事團體。對於違反團體協約之規定者。無論其為團體或個人。為本團體之團員或其他團體之團員。均得以團體名義。請求損害賠償。

第二十二條 團體協約當事團體。無須特別之委任。得為其團員提起團體協約上一切之訴訟。以先通知本人。而本人不表示反對時為限。關於團體協約上之訴訟團體協約。當事團體之團員為被告人時。其團體亦得隨時參加訴訟。

#### 第四節 存續期間

第二十三條 團體協約得以定期不定期。或完成一定之工作為期訂立之。

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

團體協約之通知期間較前項規定期間為長者依其規定。

第二十五條 團體協約為定期者。其期限不得超過三年。超過三年者視為三年。

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

第二十七條 團體協約當事團體。在團體協約上之權利義務。除團體協約當事人另有規定外。因團體



之合併或分立。移轉於因合併或分立而成立之團體。團體協約當事團體解散時。其團體所屬各員。在團體協約上之權利義務。不因其團體之解散。而變其效力。但不定期之團體協約。於解散後經過通知期間失其效力。

第二十八條 團體協約訂立時之經濟界情形。於訂立後有重大變更。如維持該團體協約。有與僱主事業之進行或與原來工人生活標準之維持不相容。或依團體協約當事人之行為。致無達到當初目的之希望時。主管官署。因團體協約當事人一方之聲請。得廢止團體協約。

第二十九條 團體協約之廢止。縱有反對之約定。仍對於該團體團員全體發生效力。

#### 第五節 附則

第三十條 團體協約在本法施行前訂立者。自本法施行之日起適用本法。

第三十一條 本法施行日期以命令定之。

#### 第二項 法蘭西勞動協約法

一千九百一十九年三月二十五日制定。同年六月二十五日改正之勞動法典第一篇第二章第四節之二勞動協約。

#### 第一款 協約之性質及有效要件

第三十一條 勞動協約(Convention de travail)爲關於勞動條件之契約。一方職業團體(Syndicat professionnel)。其他一切被僱者團體之代表者。與他方職業團體。其他一切僱主團體之代表者。或以個人名義之多數僱主。或一人之僱主間所締結關於勞動團體之契約之謂。

協約爲規定各當事者。對於相對人之約束。特以之規定。依協約所拘束之人等。關於爲該協約之目的之種類之勞動。或與第三者締結個人勞動契約。或團體勞動契約(Contrat de travail d'équipe)時之準據條件者。

第三十一條(a) 倘無反對之約款 依協約所拘束之人等。對於第三者之關係。仍須遵守協約所規定之勞動條件。

第三十一條(b) 職業團體。或其他團體之代表者。以團體名義得依下列條件之一。締結契約。

依其團體之定款。

依其團體特別之議決。

依其團體所屬團員之全體所附與各個特別的書面的委任。

備欠缺上述之條件。其協約非經其團體之特別議決所追認。不能生效。其議決之方法。由各團體自定之。

第三十一條(c) 勞動協約須依書面否則無效。

協約由供託於其締結地之勞務審判所 (Conseil des prud'hommes) 書記課。倘無勞務審判所。或當事者有特約時。則供託於其地之治安裁判所 (justice de paix) 書記課。或當事者所特約之其他勞務審判所書記課。或治安裁判所書記課。從其翌日適用之。

協約得供託於其所能適用之一切地方之勞務審判所書記課。或治安裁判所書記課。當事者得協定非供託於協約所特定之勞務審判所書記課。或治安裁判所書記課。則不適用於該審判所或該裁判所之管轄區域內。

協約之供託。得由當事者之任何一方行之。但其費用須由雙方分擔。

依一千八百九十二年十二月二十七日法律之規定。勞動協約由治安裁判官所作成者。視為本條第二項所規定之供託。

第三十一條 (d) 當事者須約定其勞動協約。對於一切之場所有效力。或限於特定之地方。或一定之場所。或一個或數個之特定企業 (pour un ou plusieurs établissements Spécifiés)。方有效力。

無前項之約定時。視為依第三十一條 (c) 第二項。限於曾受供託之勞務審判所。或治安裁判所之管轄區域內。方有效力。其他未受供託之勞務審判所。或治安裁判所之管轄區域內則不生效力。

第二款 協約之存續期間及解除

第三十一條(e) 勞動協約或無期間之規定。或規定一定之期間。或以一定企業 (une entreprise déterminée) 之存續期間爲限。均得締結之。

第三十一條(f) 不定期間之勞動協約。無論何時。得依當事者一方之意思。照第三十一條(m)所規定之方式脫退者得解除之。

若當事者之一方包含有多數之被傭者團體。或多數之僱主或多數之僱主團體時。則此種不定期間之協約。非依第三十一條(m)所規定之方式。至此等被傭者團體中最後之團體。或僱主中最後之一人。僱主團體中最後之團體拋棄權利時。不得解除之。

第三十一條(g) 勞動協約之有一定期間之規定者。其期間不得超過五年。

第三十一條(h) 有一定期間之規定之勞動協約至滿期時。倘無其他之特約。則視爲無期間規定之協約繼續有其效力。

第三十一條(i) 勞動協約以一定企業之存續期間爲限所締結者。若其企業於五年之期限內不終了時。視爲以五年爲限所締結者。

第三款 協約之加入及脫退

第三十一條(j) 非勞動協約當事者之職業團體。其他一切之被傭者。或僱主團體其他一切無團體組

織之僱主。在協約成立後。得依協約當事者之同意加入之。

此種加入從接受關於依第三十一條(C)第二項曾受協約供託之書記課加入之通告。及關於當事者同意之通告之翌日發生效力。

第三十一條(k) 該當下列各項之一者爲受勞動協約所拘束之人。

一、署名於該協約之被僱者。及僱主並以自己之名義。令其締結時。對於此等人依各別之書面。與以特別之委任者。

二、締結協約之際。屬於協約當事者團體之團員。由第三十一條(C)第二項及第四項所定供託之日起算。滿八日之期間中。由其團體脫退。且關於其脫退未通知受供託之書記課。或對於彼等之勞動契約發生爭議時。有裁判權之勞務審判所。或治安裁判所之書記課者。但其協約係以終止同盟工。或閉鎖工場爲目的時。則上述之期間得縮短爲三日。

三、屬於協約成立後。所加入之團體之團員。不於第三十一條(j)所規定加入通知之日起算。依其所規定之條件。及期間由其團體脫退者。

四、於協約供託之後。加入協約當事者團體者。

五、不屬於協約當事者團體之僱主。而依第三十一條(j)之規定。直接加入協約者。

第三十一條(1) 勞動協約以一定期間。或一定企業之存續期間爲限。所締結者。以下所列舉之人在

其一定期間中。或其企業之存續期間中。受其拘束。

一，因曾參加締結協約。或因日後加入協約而成爲該協約當事者之團體。

二，依前條第一號加入協約之被僱者。及僱主而協約中記載其姓名。或添附其委任狀者。

三，依前條第五號加入之僱主。

四，爲協約當事者之職業團體。或爲其他團體之團員之被僱者及僱主。在其一定期間中或一定企業之存續期間中。直接加入。且已通知協約供託之書記課。或對於其勞動契約發生爭議時。有裁判權之勞務審判所。或治安裁判所之書記課者。

對於以上列舉者以外之人。而受協約之拘束者一切之協約。俱視爲無期間之規定者。

第三十一條(m) 凡屬於以不定期間所締結。或依暗默的更新所延長之勞動協約之當事者之一切被僱者。或僱主團體。或無團體組織之僱主。無論何時。均得對於其協約相對人之被僱者。或僱主團體。或無團體組織之僱主等。及其他之一切當事者並依第三十一條(C)第二項。曾受協約供託之書記課。爲棄權之通告而脫退之。

以上之通告。倘無何等之規定時。須於一個月前爲之。

依第三十一條(f)之規定。一團體之棄權。不能發生解除協約之效力時。其他之當事者。亦得於受其通告後十日內。以最初之團體所發通告之月日。爲聲明棄權之通告。

一團體之棄權。雖在有反對之規定時。亦當然引起屬於此團體之團員。全部之棄權。

第三十一條(n) 屬於勞動協約當事者之僱主團體。或被僱者團體之團員。如其協約以不定期間所締結者。或依暗默的更新延長。其不定期間者。或在關於自己之限度內。視為不定期間者。倘不在一定之期間中拋棄其權利。則無論何時得由協約當事者之各團體脫退。且對於曾受供託之書記課。或關於其勞動契約之爭議有裁判權之勞務審判所。或治安裁判所之書記課。通告脫退協約。此種通告。無論有無反對之規定。(特約)均須於一個月後爲之。

勞動協約依暗默的更新延長一定期間者。其屬於繼續爲此種協約當事者之團體之團員。均得依上述之條件於延長後八日內。脫退協約。

以上之諸規定。對於雖由其團體脫退尙繼續受協約之拘束者。得適用之。

第三十一條(o) 被僱者或僱主。不得約定超過五年之期間。仍拋棄其脫退協約之權利。

被僱者。不得約定作爲勞動協約之一條項。令其僱主在超過協約所拘束之期間以外之期間。仍拋棄其脫退現行協約之權利。

被僱者或僱主。欲拋棄其脫退現行協約之權利。非通告曾受協約供託之書記課。或對於其勞動契約之爭議有裁判權之勞務審判所。或治安裁判所之書記課則不發生效力。

第三十一條(p) 被僱者或僱主關於拋棄依第三十一條(k)第二項。及第三項所規定之手續。由勞動

協約或集團的所與之委任脫退之權利其契約無效。

第四款 協約之效力及制裁

第三十一條(q) 依第三十一條(k)之規定從勞動協約所發生之義務。而相互受其拘束之被傭者。與僱主間所成立之勞動契約。由其契約所發生之關係。無論有無反對之約定。均須受協約中所定原則之支配。

第三十一條(r) 認為僅勞動契約當事者之一方受勞動協約之拘束者。倘無反對之約定推定由其勞動契約所發生之關係。須受勞動協約該條項之適用。

受勞動協約拘束之當事者。在對於第三者之關係。亦受其拘束時。倘與第三者約定違反協約所定原則之勞動條件。則因不履行自己所負擔之義務之理由。或須受民事上之訴追。

第三十一條(s) 受勞動協約拘束之被傭者。或僱主之團體。負有不為何等妨碍協約誠實的履行之行為之義務。

團體僅對於協約所定之程度保證其實行。

第三十一條(t) 受勞動協約拘束。而有訴訟當事者能力之團體。對於違反協定之約束之其他協約當事者之團體。或其所屬團員。或自己之團員。及其他受協約拘束之一切之人。均得以團體本身之名義。提起損害賠償之訴。



第三十一條(u) 受勞動協約拘束之人。對於同受該協約拘束之他人。或團體違反協定之約束時。得提起損害賠償之訴。

第三十一條(v) 勞動協約之當事者。而有訴訟當事者能力之團體。得行使爲其團員各人從協約所發生之一切訴權。倘曾通知有利害關係之各該團員。無表示反對者。則無須證明。曾受其委任但有利害關係之團員。無論何時。均得參加其團體所提起之訴訟。由勞動協約所發生之訴訟。由一人或一團體所提起時。則其他以受協約拘束者爲團員而有訴訟當事者能力之團體。根據因其訴訟之結果。足以影響其團員之團體的利益爲理由。無論何時。均得參加繫屬中之訴訟。

#### 第五款 雜則

第三十條(W) 勞動協約當事者。得於協約中規定。將由協約實施後所能發生爭議之全部。或一部之判斷。一任依一定手續所選任或可被選任之仲裁者之有效條項。

第三十二條 本節所規定之一切通告。由曾受第三十一條(C)第二項所規定之協約供託之書記課彙集之。

勞動協約及與勞動協約有關係之通告。無償的對於一切有利害關係之人通知之。利害關係人。得以自己之費用。請求交付合法的認證謄本。

審判所及裁判所書記之津貼費用及規費之徵收方法。彙集本條第一項所規定之通告之方法。及關

於協約與通告之。通知方式以命令定之。

以上條文。依據末弘嚴太郎所著勞動法研究。第三百五十頁至第三百六十八頁之日譯。及安井英二所著勞動協約法論。第三百八十八頁至第四百頁之日譯。

### 第三項 德意志勞動協約法

一千九百一十八年十二月二十三日所公佈。一千九百二十年五月三十一日及一千九百二十三年一月二十三日所改正之關於勞動協約勞動者。及使用人委員會並勞動爭議調停之命令中。關於勞動協約之部分。

## 第一章 勞動協約 (Tarifverträge)

第一條 對於勞動者之團體。與僱主個人。或僱主團體間訂立契約。而其條件係依書面之契約所規律（勞動協約）者。倘協約關係人間之勞動契約。違反協約之規定。則其違反之部分無效。但其契約雖與協約之規定不同。然在原則上為協約所承認。或其勞動條件之變更。對於勞動者方面有利。且勞動協約上無明文禁止者。則仍有效對於契約中無效之點得以協約中相當之規定代之。

前項稱協約關係人 (Beteiligte Personen)。謂僱主及被僱者為勞動協約之當事者 (Vertragspartien)。或為締結勞動協約之團體所屬團員者。或當締結勞動協約之際。曾為其團員者。或曾援用勞動協約。而締結勞動契約者。

第二條 勞動協約。當形成該協約適用地域內職業範圍之勞動條件。獲得優勢的意義時。國家勞動局。得宣言其勞動協約。爲有一般的拘束力者。此際該勞動協約。假令僱主及被僱者之一方。或雙方非協約關係人。然在該協約適用地域內。對於勞動之種類上。應受勞動協約支配之一切勞動契約。均有第一條之意義所含之拘束力。

一 勞動契約。應受有一般的拘束力之多數勞動協約之支配時。如發生爭議。當以含有能適用於其經營內。或其分派內最大數之勞動契約之規定之勞動協約爲標準。但國家勞動局。設有特殊的規定時。則不在此限。

第三條 依前條之規定。國家勞動局之宣言。僅據申請行之。其有此種申請權者。爲勞動協約之各當事者與僱主。或被僱者之團體。及其所屬團員之因國家勞動局之宣言而受其拘束者。

協約當事者。當申請時須添附勞動協約原本。或得有公之認證之謄本於申請書。其他之團體爲申請時。國家勞動局。須向協約當事者請求其提出有關係之書類協約。當事者負有對於此種請求提出書類之義務。

第四條 國家勞動局。依官報公告其申請。此際須記載得爲申述異議之期間。其協約當事者。尙須對於曾經參與勞動協約之團體徵求意見。

期間經過後。國家勞動局。參酌所申述之異議後。對於其申請與以決定。此種決定爲終局的決定。

國家勞動局許容申請時。須同時決定勞動協約一般的拘束力之開始期。

第五條 有一般的拘束力之勞動協約。須記載其適用地域。及一般拘束力之開始期。而登錄於協約登錄簿。此種登錄簿。依據國家勞動局所定之細則。由國家勞動局。或其指定之官署處理之。勞動協約之原本。或有公之認證之謄本為基礎。物件須保管於協約登錄簿。

協約登錄簿及其基礎物件。應在正規的辦公時間中。供一般之閱覽。依第二條之宣言。受勞動協約之拘束。或將受其拘束之僱主。及被傭者在他人申請國家勞動局。行一般的拘束力。宣言之際。得立刻對於協約當事者支付費用。請求與以協約之謄本。（本項後段係一千九百二十三年一月二十三日之法律所改正。）

協約登錄簿之登錄。依國家之官報公告之。此際須指示前項之規定。

第六條 對於曾受有一般的拘束力之宣言之勞動協約。加以變更時。準用第二條至第五條之規定。

關於僅以適合於物價騰貴情事之金錢的給付為目的。而有一般的拘束力之勞動協約。加以變更時。其重新發佈之一般拘束力宣言。係出於所有協約當事者之申請者。或雖由各個協約當事者所申請。但其他之協約當事者未申述何等之異議者。則無須為第四條第一項所規定之公告。得發佈一般的拘束力之宣言。（一千九百二十三年一月二十三日之法律追加本項。）

第六條之一 關於勞動協約一般的拘束力之一切公告。依據勞動部長所定之細則由協約當事者支出費

用登載於國家勞動公報。(此條由一千九百二十年五月三十一日之法律所追加。)

第六條之二 以協約當事者之資格。參與勞動協約之僱主團體及勞動者團體。於締結協約後兩星期以內。須將協約並其所同意之一切補充變更之謄本兩份。贈送管轄該協約之實施地域之國家勞動介紹官署。及邦之勞動介紹官署。而在廢止勞動協約或通知解約時。亦須將協約之終了時間明白通知。上述之官署在通知解約時之通知義務者。為通知解約時之協約當事者。又邦之勞動介紹官署。為謀管轄地域內勞動介紹之便。得以官署之費用。再度請求勞動協約之謄本。

協約當事者。須對於管轄其經營所在地之工業監督官邦之中央官署。或其所指定之官署呈送第一項第一段所規定之文書謄本。

第一項及第二項所規定之義務。祇須負有此種義務者之任何人履行之。則其他之義務者均得免除其義務。

對於懈怠第一項及第二項所規定之義務者。國家之勞動介紹官署。得於豫告之後。課以三百馬克以下之秩序罰。此種決定為終局的決定。但其後被罰者。能充分辯明其懈怠理由時。得撤回其確定之罰。或減輕之。對於徵收確定的秩序罰之罰款。適用徵收租稅同樣之規定。此項收入。充擴張國家勞動介紹官署之協約文書課之費用。(本條係由一千九百二十年五月三十一日之法律所追加。)

此外關於處理勞動協約登錄簿者。尙有一千九百一十九年五月七日所公佈之規則茲附錄之如次。

關於處理勞動協約登錄簿之規則

依據關於勞動協約勞動者。及使用人委員會並勞動爭議調停之。一千九百一十八年十二月二十三日之命令第五條。關於處理勞動協約登錄簿特規定如次。

第一條 勞動協約登錄簿。由國家之勞動部處理之。

第二條 登錄於勞動協約登錄簿。依確定登錄之文言之處分。以命令行之。登錄由登錄官吏 (Registrierthrer) 執行不得遲滯。

第三條 關於命令勞動協約一般的拘束力之各個處分。須一一登錄於勞動協約登錄簿之各特定紙面。此種紙面須記載關於同一勞動協約關係之一切登錄事項。倘已無餘白須用新紙面時須指示前之紙面。

第四條 登錄除記載登錄之年月日。登錄官吏之署名之外。並須附加命其登錄所行處分之指示。

第五條 因日後之登錄而失其意義之登錄。在不妨碍閱讀 (Leserlichkeit) 之程度內。得抹銷之關於誤寫。及與誤寫相類之登錄上明白的錯誤。須依註記之登錄訂正之。

第六條 登錄於勞動協約登錄簿之各勞動協約。具備有特別的登錄書類 (besondere Registrakte)。

此種書類中。須蒐集勞動協約之原本 (Urschrift)。有認證之謄本關於其勞動協約一般的拘束力

之書類。及處分並關於會爲公告之報告(Nachweis)。

第七條 國家之勞動部在正規之辦公時間內。無論何人均得閱覽登錄簿及登錄書類。並得請求登錄之謄本。若有謄本認證之請求。須與以認證。又對於請求證明其未經一定之登錄者。須與以證明。

第八條 登錄官吏。須對於申述人。及勞動協約之協約當事者。將已經登錄於登錄簿之一切事項。毫不遲滯通知之。通知須包含登錄之文言。若係命令登錄之處分已經被通知者。須指示之。

第九條 凡登錄於登錄簿者。須毫無遲滯依德意志國家之官報公告之。公告中須記載在正規之辦公時間內無論何人。均得閱覽登錄簿。及登錄書類。並凡係依勞動部宣言之結果。而受該勞動協約拘束之僱主。及被僱者均得對於協約當事者支出費用。請求與以協約之謄本。

第十條 勞動協約登錄簿。須依卡片(Card)之形式附加地域登錄簿(Ortregister)及職業登錄簿(Berufsregister)。地域登錄簿中須記載受該勞動協約一般的拘束力之宣言之地域職業。登錄簿中須將受一般的拘束力之勞動協約之適用之職業。群依字母之順序。登錄於記載該勞動協約之登錄簿。所用之紙面指示之。

第十一條 關於勞動協約登錄簿之登錄閱覽。及關於登錄之通知。並報告謄本及證明之附與不徵收規費。

一千九百二十一年四月所發表之勞動協約法草案。其條文如次。

勞動協約法草案。

第一 勞動協約

(一) 總則

第一條 勞動協約謂僱主或有協約能力 (Tarifähig) 之僱主團體。與有協約能力之被僱者團體間。以規定勞動關係爲目的所締結之書面協約。

包含徒弟制度。經營代表機關。於其經營內之勞動組織職業介紹機關之利用。及由勞動關係所發生爭議之調停。或裁決機關之利用。亦屬於本法所謂勞動關係。

勞動協約倘規定勞動關係以外之事項。對於此種合意不適用本法之規定。

第二條 勞動協約須記載其地域的職業的及人的適用範圍。勞動協約不要印花稅。

第三條 被僱者謂有償。或作爲徒弟爲他人服務者。

德意志國營業法。第一百一十九條之二。所謂家庭工業者 (Hausgewerbetreibende) 及居於同樣地位之職業者。或不受僱傭。而因事業的或公益的目的。對於他人提供勞務之自由職業所屬者。

亦爲被僱者。

對於官公吏在國及邦之官吏法。豫想其締結勞動協約之範圍內。得適用本法。



第四條 僱主或被僱者之團體。其定款豫想勞動協約之締結。及包含關於次列各項之規定時。即爲有勞動協約能力者。

(一)對於勞動協約事項爲決議。及作成證書之機關及方法。

(二)團體之代表機關。及該機關之組織方法。

同業合作社(自由合作社及強制合作社)。亦視爲僱主團體。

被僱者團體具備左列條件。即爲有勞動協約能力者。

(一)不以屬於一定之經營。爲其團員之條件者。

(二)其團體不令僱主加入爲團員者。

(三)其團體獨立不羈。認定團員之利益者。

第五條 有勞動協約能力之團體。對於已經成立之勞動協約有關之事件爲有權利能力者。

第六條 德意志國營業法第一百五十二條第二項。對於有協約能力之團體。不適用之。

第七條 勞動關係在多數勞動協約之適用範圍內時。倘最先之勞動協約無特別之規定。則先適用其職業的範圍。較爲狹小之勞動協約。在其他之場合則適用其場所的。或人的適用範圍較爲廣大者。

第八條 一方之協約當事者。如爲多數時。其各當事者不得對於一般被僱者聯合成立各個與勞動協約

不同之特別協定。在其他之場合。當事者各自取得權利負擔義務。勞動協約得爲特別的規定。

第九條 勞動協約於協約所定期間之滿了。而同時終結。但協約當事者若在其滿期前同意終結時則不在此限。

勞動協約。倘無期間之規定者。協約當事者。無論何時。得以三個月之豫告期間通知解約。但關於解約通知期間有特別之合意時。則從其意思。定有三年以上期間之勞動協約。於經過三年後視為不定期之協約解約通知。須以書面行之。

對於協約當事者。要求繼續勞動關係根據公平之理由。認為不可時。勞動協約裁判所。依協約當事者一方之申請。於緊急例外之場合。對於一切之當事者。或各個之當事者。須將其勞動協約。無期間或經過一定期間後解除之。在勞動協約與締結當時情形發生根本的變化時。或協約用當事者之行為令協約之目的歸於無效。或發生危險時。尤須適用之。

根據其他理由。不得解除法律上有效的勞動協約。

(一) 勞動條件規則 (Tarifsatzung)

第十條 勞動條件規則包含關於勞動關係的規則 (Regelung) 之勞動協約規定 (Bestimmung) 勞動協約所屬者 (Tarifangehörigen)。因勞動協約而服從勞動條件規則。

勞動條件規則。在不違反法律命令。及職業合作社之防止災害規定之限度內。得優先於其他之規定。勞動條件規則。並優先於關於徒弟制度的規律之同業合作社 (Innungen) 及手工業會議所

之規定。作工規則及其他一切之經營內之規則。

第十一條 勞動協約所屬者。除勞動協約設有限制之外。以左列各種之人當之。

(一) 爲協約當事者之僱主。

(二) 屬於協約當事者之團體。或在勞動協約締結當時。或其後加入此團體之僱主與被僱者。

(三) 雖非前兩種之勞動協約所屬者。但經協約當事者之同意任意服從勞動條件規則之僱主。與被僱者倘發生疑義時。則認爲自其服從之日起。發生此種關係。

第十二條 對於勞動協約締結後所加入之勞動協約所屬者。倘勞動協約無關於加入日期之規定。則從加入勞動協約時。適用勞動條件規則。

第十三條 依第十一條(一)(二)取得勞動協約所屬者資格之人。因該勞動協約滿期而終了其關係在勞動協約締結後。從協約當事者團體脫退之僱主。或被僱者之勞動協約所屬關係。因勞動協約之滿期。而同時消滅。若當事者之一方在次之許容期日爲解約通知。則在其發生效力之期間之滿了而同時消滅。

依第十一條(三)之勞動協約所屬關係。因勞動協約之滿期。而同時消滅。若勞動協約無期間之規定者。則從勞動協約所屬之日起算。經過三年而消滅。但勞動協約得另定其終了日期。勞動協約之服從。得依勞動協約所定之方式。以明示之表示更新之。

勞動協約所屬關係。得移轉於經營所有者之權利繼承人。

第十四條 勞動協約所屬僱主。與勞動協約所屬被傭者間所締結之勞動契約。有勞動條件規則所定之內容。但勞動契約。雖作特殊的規定。然其合意仍為勞動條件規則所許容者。或因被傭者之利益。雖變更其勞動條件。但非勞動協約明示之所禁止者。則仍有效。

凡違反第一項之規定之約定或決議。雖由勞動協約所屬僱主相互間。或勞動協約所屬被傭者相互間為之均屬無效。

第十五條 當勞動條件規則已經廢止。新規則尚未制定時。勞動契約作成特殊的規定。其從來之規則。仍繼續對於勞動契約之內容為其標準。

第十六條 對於勞動協約所屬僱主。與非所屬被傭者間之勞動契約。若存在於勞動協約之地域的及職業的適用範圍內。而有勞動協約能力之一切被傭者團體。以協約當事者之資格。參與勞動協約。且對於勞動協約不否認其效力(第十四條所定之效力)時則適用第十四條之規定。

第十七條 對於故意違反非決定勞動契約。內容之勞動條件規則之勞動協約所屬者勞動協約裁判所。據協約當事者一方之申請。或據因其違反而受不利益之經營所有者。或經營代表者之申請得科以罰金。罰金之最高額。對於僱主為五千馬克。對於被傭者為五百馬克。罰金歸屬於違反所在地之市鎮村。市鎮村須將其金額使用於勞動者之福利事業。

在勞動協約違反狀態尙未除去之期間中。其罰金得反覆行之。

本條於勞動協約中。得除去或變更之。

(三) 由勞動協約所發生之權利及義務

第十八條 協約當事者。及其權利繼承人。負有不得反於勞動協約之存立。或其各個規定之存立。而使用一切鬭爭手段之義務。協約當事者之團體。並有對於其團員不令其使用此等鬭爭手段。及不違反勞動協約各種規定之義務。

關於勞動協約之履行。如本法無特別之規定。則適用民法之規定。

第十九條 協約當事者之一方。不履行由勞動協約所發生之義務時。如勞動協約無特別之規定。則對於相對當事者發生依第二十條之標準。支付償金之義務。但不得超過五十萬馬克。

第二十條 關於支付償金之義務。據前條取得償金之協約當事者之申請。由勞動協約裁判所決定之勞動協約裁判所。分配其償金。於有取得權之一切協約當事者。此際須參酌各個協約當事者。或當事者團體所屬團員之受害程度行之。勞動協約裁判所得命以關於償金決定之公告。

償金之決定。同時裁判所得因取得償金協約當事者之申請。對於有支付償金義務之當事者。命其為確保將來履行由勞動協約所發生之義務起見。提供擔保至協約滿期為止。若勞動協約無期間之規定時。則從決定之效力確定時起。以三年為限。提供擔保之範圍。不得超過償金之最高額。勞

動協約裁判所至勞動協約之目的。已無被侵害之虞時。或由申請供擔保之當事者。對於解除擔保表示同意時。得命以解除擔保。

對於提供擔保。適用民法第二百三十二條。至第二百四十條之規定。

## 第二 勞動協約之擴張的適用

第二十一條 勞動條件規則在勞動協約之適用範圍內規律其勞動關係。至有優越的意義時。勞動協約局得發佈命令宣示該勞動條件規則。有一般的拘束力。

勞動條件規則依協約當事者。加以變更時。勞動協約局得發佈命令宣示其新規定有一般的拘束力。勞動協約局。得變更或廢止。關於一般的拘束力之命令。勞動協約局。當勞動協約滿期時。或協約被廢止時。須即行廢止其命令。

勞動協約局之命令。與公示同時發生效力。但在公示以前或公示以後。有期日之規定者。則不在此限。此種命令。須依國家之勞動部長所定之施行細則登錄之於勞動協約登錄簿。

第二十二條 勞動協約局發佈一般的拘束力之命令時。依第十一條。雖非勞動協約所屬者之僱主。及被僱者。備該命令無例外之規定。則同樣為勞動條件規則所羈束。

勞動協約之異於有一般的拘束力之勞動條件規則者。當其對於非勞動協約所屬者。成立勞動關係

時。此勞動協約。依第十四條其勞動契約中之特殊的合意。在許容之限度內。或其勞動關係。在職業的較爲狹小之適用範圍內。被規律之限度內認爲有效。但關於一般的拘束力之命令。有特別之規定時。則不在此限。

第二十三條 依第二十一條第一項及第二項所發佈之命令。僅據申請行之有申請權者。爲勞動協約當事者。及團員與受命令支配。而有勞動協約能力之僱主團體。或被僱者團體。

勞動協約局規定申述異議之期日公告。其申請在發佈命令前。須徵求參與協約之團體 (Vertragsvereinigungen) 之意見。

申請及其公告。雖在關於勞動協約締結之協議中亦得爲之。

### 第三 勞動協約團體 (Tarifgemeinschaft)

第二十四條 對於以規律勞動關係爲目的。由有勞動協約能力之團體所設立之勞動協約團體之規則。及決議得準用關於『勞動條件規則』。及『勞動協約之擴張的適用』之規定。

### 第四 勞動協約裁判所及勞動協約局 (Tarifamt)。

#### 備考

關於勞動協約裁判所及勞動協約局之設置及手續。須在勞動爭議調停法。及勞動裁判所法決定之後。方得規律之。蓋欲將勞動協約之任務委任於此等法定之機關也。

第五附則

第二十五條 關於本法施行上必要之規定。經國家之參議院通過後。由勞動部長公佈之。

第二十六條 本法自公佈之日起發生效力。

在本法公佈前所締結之勞動協約公佈後。經過三個月適用本法。

第四項 蘇俄之勞動協約法

一千九百二十二年十月三十日所公佈。同年十一月十五日實行之俄羅斯社會主義聯邦蘇維埃共和國勞動法中之一部。

第四章 勞動協約(Kollektivverträge)

第十五條 勞動協約謂一方代表勞動者。及使用人之勞動合作社。(第一百五十二條及第一百五十三條)與他方僱主間所締結之契約。乃規定對於各個之企業營造物經營。或此等之一團(第十七條)之勞動。及僱傭之條件且為規律將來個人的僱傭契約(勞動契約)(第二十七條及第二十八條)之內容者。

第十六條 勞動協約所定之條件。不問其是否為締結協約之勞動合作社之團員。凡勞動於該當企業或營造物之一切之人均適用之。

備考



勞動協約對於有僱入被僱者。或解僱之權限之管理部人員不適用之。

第十七條 勞動協約。得爲一般的（涉及共和國全地域之全生產部門。及國民經濟或管理之一部門全體。）及地方的在有一般的勞動協約之場合。僅得依據該一般的勞動協約所特定之場合。及方法締結地方的勞動協約。

第十八條 勞動協約期間之限制。須與勞動合作社全國中央委員會相協議。由勞動人民委員會定之。

第十九條 凡所定勞動條件較之本法。或其他現行勞動法規所規定之條件。更爲不利之勞動協約條項認屬無效。

第二十條 勞動合作社。不負由勞動協約所發生財產上之責任。

第二十一條 勞動協約須以文書締結登錄於勞動人民委員會之機關。此際勞動人民委員會。對於其勞動協約所定之條件。認爲較之現行勞動法規。更於勞動者。及使用人之狀態不利時。有削除其條項之權限。關於勞動協約登錄之手續。由勞動人民委員會定之。

#### 備考

勞動人民委員會之機關。將勞動協約之某條削除後。若有協約當事者雙方之同意。仍得將該協約殘餘之部分登錄之。

第二十二條 已登錄之勞動協約。從當事者雙方署名之日。或協約中所定之日期發生效力。

第二十三條 雖營造物或企業之組織變更。或其所有者變更時其已登錄之勞動協約至滿期為止仍有效力。

備考

此際當事者。對於相對當事者得於兩星期前。先行豫告有請求對於勞動協約。加以再審查之權利。但在新協約成立前從來之協約仍有效力。

第二十四條 完全依照從來之條件。在延長一定期間。繼續其協約時。及依雙方之同意變更協約。或追加條項時均須依一般之規定(第二十一條)登錄之。

第二十五條 無論依據何等之理由。凡係根據未經登錄之協約。其僱主與被傭者間發生爭議時。均不以該協約為準而依現行法律決定之。

第二十六條 監督勞動協約履行之直接機關為評價。及爭議委員會。(第一百七十二條)

第五項 瑞士關於勞動協約之規定

一千九百一十一年三月三十日所公佈之瑞士債務法中關於勞動協約有左列之規定。

第三百二十二條 依僱主或僱主團體。與勞動者或勞動者團體之契約。對於關係僱主及勞動者間之傭傭關係。得設一定之規定。

為令此種勞動協約(Gesetz für Arbeitsvertrag)有效起見須依文書之形式。

當事者關於勞動協約之存續期間。不爲何等之規定時。當事者得於經過一年後。無論何時以六個月之豫告期間解除之。

第三百二十三條 凡對於勞動協約。有服從義務之僱主及勞動者所締結之僱傭契約。倘其條項與勞動協約之規定相抵觸。則其條項無效。

無效之條項以勞動協約中之該當條項代之。

#### 第四節 勞動組織法

##### 第一款 概論

勞動組織法(Arbeitsverfassungsrecht)或勞動團體法(Arbeitsverbandsrecht)者。乃包含一方僱主及他方被傭者相互間之關係。即僱主團體(Arbeitgeberenschaft)與被傭者團體(Arbeitnehmerschaft)間之關係之法律的規範總體者也。

現代勞動法中。常有兩種不同之思想。活動於其間。其一。欲將被傭者之勞動力。仍作爲交易之目的物視之。不令其脫離從來之境界。其他。則反對此種思想。而欲令被傭者之勞動力。趨於人格化。而提高之至經營主體之地位。從前者之思想言之。其勞動立法之中心點。在完成勞動契約制度。及被傭勞動組織。從後者之思想言之。則其勞動立法之主心點。在排除契約制度。而確立勞資共定的勞動組織。前者爲僱主方面所抱之思想。而後者則爲被傭者方面所持之主張。然自世界之大勢言之。各

國之勞動立法。已有脫離勞動契約法之範域。而入於共定勞動法之新野之趨勢。

因有上述兩種思想上之差異。故關於勞動組織之立法及理論。亦自然劃分為二。即在勞動契約方面。其勞動組織。現於多數被傭者之組織團結。而欲依其團結之力。對於僱主。漸進的自助的維持改善其勞動條件。而在共同決定方面。則其勞動組織。現於工場及經營委員會制度等之形式。欲使被傭者與僱主以對等之權利。參與企業之經營。故從兩者團結之性質觀之。前者以社會的職業階級之共通意識為基礎而發生。後者則以被傭於同一經營之同一生產關與者之共通意識為基礎而發達成長。職是之故。得將勞動組織。分為職業的組織(Berufsorganisation)及經營的組織(Betriebsorganisation)之兩種論之。

## 第二款 職業的組織

勞動組織之中。其由被傭者依據職業的及階級的立場所組織者。為勞動組合。或勞動合作社。或工團。或勞動團體(Trade Union; Industrial Union; Arbeitsgewerkschaft; Berufsverein; Syndicat professionnelle)。此為職業的勞動組織最普通之形態。乃與僱主以職業的組織之僱主團體相對立者也。學者中。有將僱主及被傭者之職業團體。混而為一者。然僱主團體。本為對於勞動團體之一種消極的對抗手段。並無何等重大的意義。以下故單就勞動者方面之職業的組織述之。

## 第三款 經營的組織

上述之職業的組織。其勞動團體之目的。無非在增進勞動階級之利益。以團結的力量。與僱主進行交涉。而經營組織。則以評議會制度。或經營協議會制度 (Ratewesen)。爲其勞動組織之形態。此種制度。乃指一種企業內之被僱者團體。組織委員會。爲其利益代表機關。而許容其參與僱主之企業經營者也。此種令被僱者參與僱主之企業經營之制度。爲第十九世紀後半期所產生者。蓋已承認勞動力之人格的價值。而在舊時奴隸勞動制度，勞動貸借制度，個人的自由契約制度下。所不能發見者也。在過去時代。企業者關於其企業之經營。一切出以獨裁。被僱者唯命是聽。不能稍參末議。至近時則企業者容認設立工場委員會。或經營參議會 (Fabrikausschüsse; Betriebsräte; Works' councils; Shop Committees)。對於被僱者。關於經營上。附與以某種程度之共定權限。於是被僱者不僅增高其地位。並得於特定之範圍內。與企業者以對等之權利。而遂行其經濟的任務。故說者謂第十八世紀之政治運動。乃國民從君主專制主義解放。而獲得參政權。現代之經營參議之勞動運動。則被僱者從企業者之專制解放。而獲得協動權或共同決定權 (Mitwirkungs od. Mitbestimmungsrecht)。信不誣也。

經營協議會以法律之形式定之者。爲歐洲大戰後（一千九百一十四年至一千九百一十八年）之事。例如德意志新憲法第一百六十五條第一項。即有關於經營協議會之規定。『勞動者及被僱者與企業者以同等之權利。共同參與工資及勞動條件之規律。並生產力之全經濟的發達。無論何方。均承認其

爲組織及聯合。』其後於一千九百二十年二月四日。更公佈經營協議會法 (*Betriebsratgesetz*)。至一千九百二十八年二月二十八日。復加以大修正。除德意志之外。有經營協議會法者。爲捷克 (一千九百二十一年八月二日公佈全國經營委員會法)。及奧大利 (一千九百一十九年五月十五日公佈關於設立經營委員會之法律)。自此種趨勢言之。蓋已由政治的立憲主義。民主主義。一變而入於經濟的立憲主義。產業的民主主義矣。(Wirtschaftlicher Konstitutionalismus; Industrial Democracy; Democratic industrielle)

參考資料：

- (1) 孫田秀春 勞動法 (現代法學全集第二卷第三百七十一頁至第三百七十二頁。第三百八十三頁至第三百八十五頁)。
- (2) 兒玉兼道 前掲書第一百四十三頁至第一百四十五頁
- (3) *Kaskel*; a. a. O. s. 221.

第四款 勞動團體之意義及性質

勞動團體。乃近代資本制度之經濟組織下必然的產物。至其發生之原因。則主要者屬於過去之僱

傭關係。因被傭者恆立於經濟的弱者之地位。欲對於勞動條件中所規定之工資時間等。加以改善。決非各個被傭者個人之力所能達其目的。故被傭者乃組織團結。以其集團的力量。謀勞動條件之改善。而當交涉之衝。故勞動團體之目的。在謀其團員勞動條件之改善。更進而謀團員間之相互扶助。此徵諸各國之立法例及學說。而大致相同者也。

關於勞動團體之定義。有廣義及狹義的解釋。自廣義言之。則爲從事於同一職業之工資被傭者所組織之利益團體。而以保全其團員之利益(當締結勞動契約之際。或救濟其失業爲目的者也。或謂勞動團體。乃從事於同一職業之被傭者。以其共同財產。對於僱主。行協同的交涉。及依同盟罷工。行關於勞動條件之鬭爭。且以救濟同盟罷工之際。及失業之場合爲目的之組織的團結也。自狹義言之。有謂勞動團體。乃由僱主獨立。而有繼續的團體的組織之被傭者團體。而以獲得及維持更有利的勞動並工資之各種條件。其爲明瞭的主要目的者也。亦有謂勞動團體者。乃被傭者因謀改善工資與其他之勞動條件。及促進其團體內各組織分子被傭者之經濟的及社會的狀態之向上。而組織之勞動團體也。多數共通之學說。俱從狹義的解釋。其定義如左。

勞動團體。謂以改善及維持勞動條件爲目的之被傭者永續的團體。

以下當分析解釋之。

(1) 勞動團體。以改善及維持勞動條件爲目的之團體。自勞動團體之目的及事業言之。本不限

於勞動條件之維持及改善。例如關於失業及同盟罷工時之相互救濟。或經營生產合作事業。消費合作事業。及其他之營利事業。或以政治運動及經濟組織之改造運動爲目的。亦可成立團體。然勞動團體之本質。必須以勞動條件之改善及維持爲主。

(2) 勞動團體。爲被傭者所組織之團體。勞動團體。須純粹以被傭之勞動者爲其構成要素。倘混入僱主。及代表僱主利益之人。或加入其他第三者。則爲混合團體。而非純粹團結之勞動團體。故勞動團體。必須爲同一職業階級被傭者之團結。

(3) 勞動團體。爲永續的團體。勞動團體。與因締結勞動協約而一時的成立之被傭者團結之性質不同。此種一時的團結。在勞動協約方面。雖得爲其協約當事者。然在勞動團體方面。則不承認此種一時的結合。必須能預想其爲將來可以永久存續之團體。故關於其內部的團結。亦須有相當程度之強固性方可。

#### 第五款 勞動團體之種類

勞動團體。由其組織之被傭者之種類及範圍。得爲種種之分類。茲列舉其主要者如左。

(1) 職業別團體。以有同一或類似的職業或技能之被傭者爲單位。所組織之團體。謂之職業別團體。例如印刷業中之揀字工，印刷工，鉛版工，裝訂工等。及機械工業中之旋盤工，鑄造工，鍛冶工，製型工，完成工等。凡由橫斷的組織而成之團體。皆爲職業別團體。此種團體。在一種事業內。



亦得組織之。或橫斷多數同種或異種事業。亦得組織之。又關於職業或技能之範圍。亦有廣狹之分。例如將上述之揀字工，印刷工，鉛版工，裝訂工等。聯為一氣。而組織廣義的印刷工團體。固無不可。或分別組織揀字工團體。印刷工團體。鉛版工團體。裝訂工團體等。亦無不可是也。

(2) 產業別團體。以同一或類似的產業為本位。而包含從事於此種產業之一切被傭者所組織之團體。謂之產業別團體。此種團體之結合。不問職業或技能之差別。或熟練不熟練之差別。祇須屬於同一的或類似的產業之被傭者。均兼收而並容之。例如纖維工業，機械工業，採礦業等。以某種產業為基本。對於凡從事於某種產業之一切種類之被傭者。均由縱斷的令其加入所組織而成之團體也。此種方法。固可行於一種企業之中。亦可行於一地方。或全國之同一的或類似的產業。目下之趨勢。勞動團體。已趨重於產業別團體之組織。蓋為被傭者要求參加企業經營之必須經由之階段也。

(3) 單獨團體與聯合團體。一個一個之團體。謂之單獨團體。聯合多數單獨團體所組織而成者。謂之聯合團體。聯合團體。由上述(1)(2)兩種團體分別聯合。或混合聯合。均無不可。其最後所組成範圍最廣之聯合團體。普通稱為尖頭團體。以與僱主方面之尖頭團體相對立。

#### 第六款 勞動團體之團結權及團結之自由

團結權 (Koalitionsrecht; Droit de Coalition; Right of Coalition): 自廣義言之。則一般的以維持改善其勞動並經濟條件為目的。由利害關係者結合團體之社會法上之權利。自狹義言之。則為

被僱者因擁護其利益。或爲擴充獲得其利益起見。而行團結組織之權利。

團結權並無積極的內容。不過爲一種消極的權利。即被僱者行團結組織時。不受國家及地方團體非法的限制或禁止之權利。故與其謂之爲團結權。無寧稱之爲團結之自由 (Koalitionsfreiheit: Liberté de Coalition; Freedom of Coalition)。蓋即憲法上所稱之結社自由之意耳。亦有由憲法。或其他之單行法令。加以特別之保障者。例如德意志新憲法第一百五十九條。則有下列之規定。

『因維持及改善其勞動條件。或交易條件之結社。無論對於何人。及如何之職業。均保障其自由。凡對於此種自由。欲加以限制或妨害之約定及處置。均禁止之。』

又德意志營業條令 (Gewerbeordnung) 中所使用『團結之自由』之字樣。亦含有勞動團體不被禁止之意義在內。

國家既承認團結之自由。爲法律上之自由。即對於其團結之自由。不能加以排除或侵害。此爲法治國家一般共守之原則。除法律授權於國家之外。國家不能對於個人之自由。加以限制也。

觀於德意志新憲法第一百五十九條所指之團結之自由 (Koalitionsfreiheit)。較之同憲法第一百二十四條所指之結社之自由 (Vereinsfreiheit)。得有更深一層之保障。

團結 (Coalition) 一語。由拉丁語之 Coalescere 而來。團結之自由云云。一面含有團結之權利之意。他面復可用於團結權之消極的方面。

普通用語。對於團結與結社之涵義不同。前者指一時的結合。後者指繼續的結合。然團結往往由一時的結合而構成永續的團體。然團結與團體。普通均具有一定之目的與手段。與偶然的群眾集合不同。故雖爲一時的團結。倘係在一定目的之下。所結合之集團。而爲一種組織的結合。則仍與繼續的團結無異。普通稱團結權時。多指勞動者之結合而言。而對於一般人之結合。則用結社權字樣。有時亦稱一時的團結權爲團結權。而對於繼續的團結權。則稱爲結社權。或團體權者。故就團結權與結社權之區別言之。似尙無一定之標準。不過就兩者之本質言之。均非個人的權利。乃集團的或團體的權利。則爲一般所承認者耳。

又普通對於團結一語。有解作一般對於特定之反對黨爲促進經濟的社會的利益起見。由其利益集團之所屬者構成團體之意者。然團結之觀念。在勞動法上。則爲關於勞動契約關係之當事者之結合。關於勞動者之團結權及團結之自由。略如上述。至於勞動者團結之手段。則以經濟的或階級的關爭手段爲其特徵。而其目的。亦在達到經濟的或階級的共同標的。勞動者以此種團結關爭之手段。向團結協同之目的進行。而發揮其法律上之機能。即勞動團結權之所在。其因此而獲得法律上之地位與資格。亦即勞動團結權之效果也。

勞動者之團結。在近代勞動運動中。發生兩種重要的現象。其一，爲勞動團體。其二，爲關爭手段。前者乃勞動者職業的團體（Arbeiterberufsverbänden）中永續的組織。後者則爲勞動者團結一致

依罷工及抵制之手段以謀達其最後目的之方法。故自其目的言之。則團結權 (droit de Coalition) 及罷工權 (droit de Greve) 二語。乃精確的同義語。而勞動者團結之機能的活動。必須與其團結目的相一致。然後勞動團結權乃有內容作用或實質也。故勞動者團結之團結手段。實為勞動團結權之作用及其實質。而其最重要者。則為同盟罷工及勞動協約 (團體協約)。

關於勞動協約。已見前述。關於同盟罷工。當於次節述之。此處單就勞動者團結上所用和戰兩種手段。而一言及之。則勞動者一方依勞動協約之和平手段。發揮其團結本來之機能。他方用同盟罷工之鬭爭手段。以獲得團結最後之效果。蓋團結實為同類利益者自然成長之結合。乃一種不可避免之大量的伴隨現象也。

參考資料：

- (1) 孫田秀春 勞動法(現代法學全集第二卷第一百八十二頁第三百七十五頁至三百八十頁)
- (2) 兒玉兼道 前掲書第一百四十六頁至第一百五十三頁
- (3) H. Peters; Rechtliche Stellung und innerer Aufbau der Arbeitnehmerberufsvereine, in "Kaolitionen und Kaolitionskampfmittel," 1925, hrsg. v. W. Kaskel, S. 30.
- (4) H. Ohlbrecht; Gewerkschaften und Betriebsräte. in "Kaolitionen und Kaolitionsk-

anpfmittel" Kaskel. S. 169

2) Erdel; Das Arbeitsrecht. I. Teil. S. 4. 7.

(9) Bühler; Arbeitsrecht. I. Teil. 1926 S. 85.

(7) A. Jacusiel; Wesen and Inhalt des geltenden Koalitionrecht. in "Koalitionen". Kaskel. S. 67-70.

(8) Pic; Op. cit. pp. 160. 161. 349.

(9) 永井亨 勞動組合法論第九十三頁至第九十四頁。第一百二十二頁至第一百二十三頁。第一百二十七至第一百二十八頁。第一百三十一頁。

(10) Zwiedineck-Südenhorst; Sozialpolitik, 1911. S. 172.

(11) Sinzheimer; Grundzüge des Arbeitsrechts. 2. Auf. 1927. S. 67. ff.

(12) Girard; Elements de Legislation Ouvrière 1925. p. 263.

(13) 河田嗣郎 社會問題綱要第五百四十三頁至第五百五十一

(14) 河田原稼吉 勞動行政綱要第一百二十五頁至第一百二十八頁

第七款 勞動團體法律上之性質及地位

第一項 關於勞動團體之新法理

勞動團體。在各國之歷史上。其社會的實在的存在。實較之法律的存在爲古。例如在德意志及日本。雖無勞動團體法之存在。然其勞動團體。則儼然存在其社會中。乃一種不可否認之社會的事實。蓋勞動者之結合組織。在法律與以一定的形式以前。固已經有其社會的存在。關於勞動團體之法律。不過因勢利導。對於社會的自然發生成長之勞動團體。與以承認。令其適合於國家的生活。而加以規律而已。

法蘭西之關於設立職業團體之法律。規定不須政府之認可。得自由組織職業團體（同法第二條）。但職業團體之設立者。須將定款及被委任指揮或管理一切種類之團體者之姓名呈報之（同法第四條）。依呈報之結果其職業團體取得法人之權利。並取得出訴於裁判所之權利（同法第五條）。

美合衆國之關於設立全國勞動團體法人之法律。其第二條。有下列之規定。

『全國勞動團體。提出法人設立書於 District of Columbia 登記所。於該勞動團體所希望之特別名稱下。取得一個法人資格。並於該團體之名稱。或其特別名稱下。得爲訴訟之原告或被告。或授受訴訟之動產不動產或混合財產。並依規約之所定。爲達到該團體之目的。有使用其財產及由其財產所生之收益之權利。』

日本之勞動組織法案。（第五十二屆帝國議會之政府提案）有左列之規定。

『欲設立勞動組合者。須將組合規約。理事姓名及住所。並主要事務所所在地。呈報行政官廳。

勞動組合。依此項呈報。而認為成立。』（同法案第四條）

又同法案第三條。設有勞動組合為法人之規定。

關於勞動組合之解散。依同法案第二十一條之規定。其解散事由如左。

- 一，組合規約所訂事由之發生。
- 二，總會之決議。
- 三，組合之合併或分割。
- 四，組合員之缺亡。
- 五，組合之破產。
- 六，組合解散之命令。

法蘭西之新職業團體法（一千九百二十年三月二十日所改正之法律）其第二條之規定如左。

『由二十名以上從事於同一或同種之職業。或與特定生產品工場相併附屬的職業者所組成之職業團體。無須政府之認可。得任意組織之。』

同法第四條。規定

『一切職業團體之設立者。不問其定款及名義如何。須將其任管理指揮者之姓名。呈報主管官署

』。

## 同法第五條。規定

「職業團體享有人格。有訴訟當事者能力。且得不經認可。無償的或有償的取得動產或不動產。」

觀諸上述之立法例。對於勞動團體。均承認其爲法人。令其得自由設立。而採取呈報主義。而排斥認可主義。凡合法的勞動團體。在理論上。其存續期間。並無限制。不過因一定之消滅原因。而終了其法律的存在而已。

關於勞動團體。取得法律上之資格。而確定其法律上之地位。則由呈報或登記定之。

勞動運動之本質。在大量行爲。而勞動團體之本質。即不外明白表現此種大量行爲者。但以法律的形式。規律勞動團體。則不能以從來個人本位之法律觀念當之。故勞動法之研究。須於從來法律之廣大視野中。作更遠更新之展望。此勞動法之所以逸出從來公法私法範圍之外。而呈現社會法 (Social Recht) 之新式態也。

## 第二項 勞動團體在法律上之地位

傳統之法律思想。謂一切之社會團體。既非個人。亦非多數之個人。必須有其團體的獨立存在。而同時復爲個人之集團。須將此種團體。如個人之享有權利。而爲權利主體化。或離開團員。而成爲第三者化。即形成所謂法人之人格。倘不將一切社會團體個人化，人格化，法人化。即無從認識其獨



立的法律的存亡，法律的活動，法律的目的云。

然勞動團體。無論以之屬於何種法人。均欠妥適。例如主張勞動團體爲社團法人之說者。雖占多數。然勞動團體。除財產關係之外。實以自然人格者之人的關係爲重。故與普通之社團法人。其本質亦不盡同。蓋勞動團體。本爲大量行爲之主體。在勞動法上。占據一定之領域。乃法律之新分野中所謂社會法之社會團體。固不能以從來之法人說。妥當說明之也。

茲就公法與私法之關係。及其與勞動法之相關關係。而一言及之。在公法之法律的形式。主屬於公法機關之職業團體之問題。而私法上雖承認無權利能力之社團。而公法上則不承認之。因無權利能力之社團。在公法之概念上。固不能成立也。但無權利能力之公法的團體。如作爲國家或公共自治團體組織之從屬的成分思考之。則尙有思考之餘地耳。

勞動團體。無論在如何之場合。均不屬於公法上之結社。縱令勞動團體。須遂行公法上之職務。然其主要目的。則在對於其團員。與以充分有利的勞動及工資之條件。其性質仍純然屬於私法的也。在各種私法上的團體對於勞動團體。不過單考慮其爲民法中之社團法人。而在民法上。有無人格的社團與有權利能力的社團之兩種形態而已。

勞動團體。在公法的方面。亦有相當之關係。例如對於職業團體之公法的活動。其機會較多者。得於勞動介紹及救濟失業之領域中見之。

職業團體。其新發展之公法的意義之根源。足以表現近代的性質。其根源包含於最近五十年之經濟的及社會的發展之中。就中尤以包含於進步的分業與國民的及國家的生活上一切各個部分之發達成長中爲甚。蓋勞動法或社會法之新領域之發展。實爲晚近顯着的現象。而事實上。其經濟的及社會的全領域之公法的接近。即從私法領域脫出之顯著現象。令吾人惶然無所適從。因尙將關於勞動之法律的現象。全部置諸公法範圍中。而公法法理。既不能與以充分妥當的解釋。而其去私法之領域。復愈趨愈遠。無已。惟有從法學廣大的全野。作更新更遠之展望而已。

學者中雖有謂職業團體。在今日已具有公法團體之特質者。然尙缺乏公法上正確的決定。復有謂職業團體。爲私法的組織構成體者。其說更不妥當。在近代之勞動團體法。對於勞動團體。委任以公法的權能。因之。而勞動團體。對於私法上其他之一切團體。遂保有特殊的地位。然勞動團體。不能因此而成爲公法上之團體。故從合理的解釋。勞動團體之在今日。既非純然公法上之團體。亦非純然私法上之團體。乃勞動法上之新團體也。

## 參考資料

(1) Pic: Op. cit. P. 285-286

(2) 永井亨 前掲書第七十六頁第八十二頁

(3) F. Miller: Die Stellung der Berufsvereine im Staat, in 'Koalitionen und Koalitionskampfmittel Kaskels' S. 214. 217.

(4) Peters: a.a. O. s. 33. 38. 42. 45.

(5) H. Herfahrdt: Die Stellung der Berufsvereine im Staat, in 'Koalitionen und Koalitionskampfmittel Kaskels' S. 201. 205-206.

(6) 兒玉兼道 前揭書第一百五十八頁至第一百六十四頁

#### 第八款 勞動團體立法史略

#### 第一項 概說

各國勞動團體之發達有先後。故其勞動團體立法。亦有遲早。在產業革命以前。從第十四世紀起。歐洲已有工人團體 (Craft Union) 之存在。然與產業革命後資本制度經濟組織下之勞動團體。根本不同。故勞動團體之發達。及勞動團體立法。均為近代之事。

從英吉利，法蘭西及其他歐洲諸國勞動立法之歷史觀之。最初對於勞動團體之結合。法律上均加以禁制。先有勞動者結社之禁止法。其次有對於其團結手段之限制法。最後方有承認勞動團體之法律。故關於勞動團體立法上之變遷。各國均經過三種時期。即第一期為結社禁止。第二期為團結限制。第三期為團體公認。

## 第二項 法蘭西勞動團體立法之經過

一千七百八十九年之法蘭西大革命。本以解放人類爲目的。而欲期自由，平等，博愛，(Liberte, Egalite, et Fraternite) 諸理想之實現。然其結果。不過軍令從來被壓迫之布爾喬獲得利益。而其產業經濟上之立法。亦純然立足於布爾喬之上。受個人主義自由主義思想之指導。因之。而產生更多數更悲慘之普羅階級。

一千七百九十一年六月十四日至十七日所發佈之沙薄烈法 (Le chapelier)。實爲團體禁止法之模範。同法第一條。規定廢止在同狀態及同一職業之市民之一切種類之團體。乃法蘭西國憲法之根本原則。無論在如何之理由及形式之下。事實上均不得設立之。因此種法律。而一切職業團結。遂被禁止。

至十九世紀。法蘭西之刑法。尙攝取結社禁止之精神。直至十九世紀後半期。始見關於設立職業團體之法律之公佈。至一千九百二十年。乃有改正之新職業團體法。於是法蘭西人始獲得職業的結社之法律的保障。與自由平等。其勞動者之團結。即勞動團體。遂爲國家法律所公認矣。

## 第三項 英吉利勞動團體立法之經過

勞動團體。實發源於英國。在十四世紀。已有 Trade or Craft Union 之存在。然其性質。屬於職業的。直至最近。始見產業的勞動團體 Industrial Union 之發達。前者之形式與精神。均與今日

之勞動團體大異。英國關於勞動團體立法之經過。亦與其他國家相似。最初爲禁止時代。其代表的法律。爲一千七百九十九年至一千八百年間所施行之不法結社法。對於勞動者之團結結社。視爲徒黨犯（Conspiracy）。徹底的加以禁止。法官對於以要求增加工資爲目的之勞動者團結。視爲匪黨。得以危害公安論罪。而處以罰金及罰充苦工之刑。其後乃漸入於團結限制時代。警察對於勞動者之團結。亦漸取寬大主義。至一千八百二十四年。其國會始改正勞動者之結社法。而通過承認 Trade Union 爲合法的職業結社之法律案。此後對於勞動者因改善勞動條件所行之結社。乃認爲合法行爲。而非犯罪行爲矣。至一千八百七十二年六月二十九日。方制定勞動團體法（Trade Union Act）。而公認勞動者之團結。（此種法律。經過數度之改正。現在稱爲一千七百八十一年至一千九百二十七年之勞動團體法。）

#### 第四項 德意志勞動團體立法之經過

德意志勞動團體之發達。較之英國。約遲二百年。較之法國。約遲五十年。直至一千八百四十年。始有勞動者之教養團體。真正之勞動團體。在一千八百六十年前後。始有一般德意志勞動團體之組織。

德意志直至現在。雖仍無勞動團體法。然其對於勞動團體立法之經過。亦與其他諸國相同。由禁止時代。而入於限制時代。最後乃成爲公認時代。

一千七百三十一年之帝國營業法 (Reichsgewerbegesetz)。對於徒弟之團結結社。加以禁止。一千八百四十五年之普魯士營業法。亦有禁止結社之條文。直至一千八百六十九年之北德意志聯邦營業條例中。始見有承認團結結社之自由之規定。目下因新憲法對於團結結社之自由。有確實的保障。而其統一的勞動法典。亦正在努力完成中。事實上已與制定勞動團體法無異。

#### 第五項 日本勞動團體立法之經過

日本勞動團體之發生。爲晚近之事。其組織亦尙幼稚。其政府對於勞動者之壓迫。亦較諸任何國家爲甚。其憲法中。雖承認結社之自由。而治安警察法中。則對於勞動者之團結。加以嚴重的限制。直至最近。始將此種限制。加以解除。近數年。雖曾提出勞動組合法於議會。但未見通過。晚近其勞動團體。已日見發達。且左傾的色彩。極爲濃厚。自立法上之經過言之。現今尙在限制時代與公認時代之過渡期中也。

#### 第六項 中國勞動團體立法之經過

吾國勞動團體之狀況。尙極幼稚。其勞動團體立法之歷史。爲日尙淺。其初對於勞動者之團結。蛇蠅視之。常加以非常之壓迫。民國三年所公佈之治安警察法第一條第七款。規定對於勞動工人之聚集。得行使警察治安權。同第二十二條。復對於勞動工人之聚集之各種手段。一律加以禁止。此種狀況。直繼續至最近。是爲勞動團體之禁止時代。自民國十年一月十九日。軍政府公佈廢止治安警察法

令。其後廣州等處。工會林立。頗極一時之盛。然以南北尙未統一。在北方各省。對於勞動者之團結。仍舊加以非常之迫害。在此時期中。僅局部的施行緩和政策。但仍未能脫離限制的狀態也。至國民政府奠都南京。號令所及。南北漸歸一致。於民國十八年十月二十一日。始公佈工會法。其第一條。規定

『凡同一產業或同一職業之男女工人。以增進知識，技能，發達生產，維持改善勞動條件及生活爲目的。集合十六歲以上現在從事業務之產業工人。人數在一百人以上。或職業工人。人數在五千人以上時。得適用本法。組織工會。』

是爲公認勞動團體之始。亦採用呈報主義。並認工會爲法人（第四條及第十條）。但對於組織工會聯合會。則採用許可主義。須呈經主管官署之核准行之。

此外尙有工廠法（民國十八年十二月二十七日公佈）。勞資爭議處理法（民國十九年三月公佈）。團體協約法等之新立法。均與勞動者或勞動團體有關。是爲勞動團體之公認時代。以之與日本相較。吾國之勞動團體。其實力雖遠遜於日本。然自其勞動團體立法之經過言之。則不獨遜於日本。且優於日本。此則足爲吾國勞動者之前途祝福者也。

### 參考資料

## 比較勞動法學大綱

(1) 河原田稼吉 前揭書第一百五十八頁至第一百九十七頁（此中包含有公私各方面之提案）

(2) 河田嗣郎 前揭書第五百五十二頁至第五百八十六頁（此中敘述英法德各國勞動團體之沿革甚詳）

(3) 永井亨前揭書第一頁

(4) Tillyard: Op. cit. P. 303-310

(5) 兒玉兼道 前揭書第一百五十四頁至第一百五十七頁

### 第五節 勞動爭議法

#### 第一款 勞動爭議

#### 第一項 勞動爭議之意義

勞動爭議(Arbeitsstreitigkeiten; Trade Disputes)。有廣義及狹義之區別。自廣義言之。則勞動爭議者。以勞動關係爲中心。所發生之一切法律的爭議(rechtliche Streitigkeiten)之謂也。其所包含爭議之範圍甚廣。不僅限於僱主與被僱者間之勞動契約關係所發生之個人的爭議。即由此等人與國家或其他公共團體間之勞動保護關係。及勞動保險關係所發生之爭議。又由僱主團體或被僱者團體本身之內部關係所發生之爭議。及由僱主或僱主團體(Arbeitgeberschaft)與被僱者團體(Arbeitnehmerschaft)間之團體的交涉所發生之爭議。亦包含在內。



本書所述之勞動爭議。僅以狹義的勞動爭議爲限。即以各個之僱主與被僱者間所發生之個別的爭議。及僱主或僱主團體與被僱者團體間所發生之團體的爭議爲限。

各個之僱主與被僱者間所發生之勞動爭議。乃勞動契約上之爭議。普通謂之個別爭議。僱主或僱主團體與被僱者團體間所發生之勞動爭議。乃關於勞動協約或以勞動協約爲目的所發生之爭議。普通謂之團體爭議。

## 第二項 個別爭議

個別爭議 (Einzelstreitigkeit; Individual dispute; Conflict in-dividuel)。乃關於各個之僱主與被僱者間之勞動關係所發生之爭議。易言之。即關於由勞動契約所發生權利義務之爭議。其對象爲勞動契約上之權利。故亦稱之爲權利爭議 (Rechtsstreitigkeit)。個別爭議。自其權利實行上之手續方面觀之。亦可稱之爲勞動裁判 (Arbeitsgerichtsbarkeit)。德意志之勞動裁判所法。對於個別爭議之內容及範圍。均有明白的規定 (同法第二條第三條)。

通常關於私法上權利之爭議。恒依民事訴訟手續。由普通法院解決之。例如關於被僱者之工資請求權。恒行於一般裁判權之下。然普通法院之訴訟手續之煩。訴訟費用之鉅。及其審理之遲延。倘以之裁判勞動關係之爭。則於經濟的弱者之被僱者方面。極爲不利。故多數之國家。對於此種勞動關係之爭議。特另設勞動裁判所。依特別之訴訟手續。以謀勞動裁判之適切公正與便捷。並於正式的法官

之外。加入僱主與被僱者兩方之代表。於自治的基礎之上。施行勞動裁判。

自勞動裁判之沿革言之。以法蘭西一千八百零六年里昂市所創設之勞動裁判所 (Conseil de Prud'hommes) 爲嚆矢。其後遂成爲各國之模範。如工業裁判所，商業裁判所，鑛業勞動審判所，手工業勞動審判所等。各國所設立之勞動特別裁判所。均係取範於法蘭西者也。

德意志先有工商業裁判所 (Gewerbe und Kaufmannsgerichte)。至歐洲大戰之後。於一千九百二十六年十二月二十三日。公佈勞動裁判所法 (Arbeitsgerichtsgesetz)。依之而設立一般勞動裁判所。與普通法院分立獨立。專管勞動事件之爭訟。

其勞動裁判機關 (Arbeitsgerichtsbehörden)。分爲三級。第一級爲區勞動裁判所 (Arbeitsgerichte)。乃最下級之勞動裁判機關。第二級爲邦勞動裁判所 (Landesarbeitsgerichte)。乃中級之勞動裁判機關。分設於各邦。第三級爲國家勞動裁判所 (Reichsarbeitsgericht)。乃最高級之勞動裁判機關。

區勞動裁判所之裁判管轄權如左。

- (a) 勞動協約當事者間或勞動協約當事者與第三者間之民事訴訟事件。
- (b) 關於勞動或徒弟契約之僱主及被僱者間之民事訴訟事件。
- (c) 關於勞動關係之被僱者相互間之民事訴訟事件。

(d) 關於經營協議會法之若干事項。

被僱者一方。在與僱主之僱傭關係發生爭訟時。他方與其他之被僱者行集團的爭訟時。作為當事者。而立於勞動裁判權之下。又僱主一方。在與被僱者之僱傭關係發生爭訟時。他方在團體的爭訟時。均立於勞動裁判權之下。而僱主或被僱者之職業團體。倘為協約當事者。則當發生團體的爭訟時。無論其法律上之形式如何。均立於勞動裁判權之下。

勞動裁判所，由裁判長，預備裁判長，及必要數之陪席員組織之。陪席員之各半數。由僱主及被僱者雙方選出任命之。國家勞動裁判所之構成。與區或邦勞動裁判所之構成。微有差異。即其裁判長。由國家裁判所部長任命之。其陪席員。則由國家裁判所之裁判官。與從僱主及被僱者雙方選出任命者。共同組織之。

法蘭西之勞動裁判 (Juridiction des prud'hommes) 制度。與普通之裁判制度不同。(一) 為當事者雙方代表者之選定 (elective)。(二) 為以當事者雙方及第三者混合 (mixte) 而成之裁判。此種特點。不僅法蘭西如是。現今殆已成為各國勞動裁判制度共通之性質。

法蘭西勞動裁判所 (Conseils de Prud'hommes)。其職務在調解商工業方面之僱主或其代表與男女使用人工人及徒弟間關於僱傭契約所發生之爭訟 (一千九百零七年三月二十七日法律第一條第一項)。其勞動裁判所。不過管轄由僱傭契約或徒弟契約所發生之訴訟事件而已。勞動裁判所。由兩部

分構成之。第一部分爲和解局 (Un bureau de Conciliation)。第二部分爲審判局 (Un bureau de Jugement) (同法第二十條)。(勞動裁判所。以調解機關。爲其第一次的職能。調解作用。恒行於訴訟辯論之前。即先由和解局。試行和解。和解不成。然後將其事件。移於審判局。和解局由僱主委員及勞動者或用人委員各一人組織之 (同法第二十一條)。審判局由同數之僱主委員及勞動者或用人委員組織之。(同法第二十三條)勞動裁判委員。以和解者之資格。對於勞動訴訟事件。與民事事件之治安判事。有同樣之作用。和解局之手續。極爲簡易。當事者雙方。無論何時。均得任意到局。請求和解。倘被告不到。或和解不成時。則將其事件。移歸審判局。審判局之決議。依絕對多數決之原則行之。可否同數時。須於最短期間內。將其事件。移送於由一名之管轄治安判事或候補治安判事爲審判長之審判局 (同法第二十三條)。

日本在其勞動立法之範圍內。雖尙無此種制度。然在社會立法之範圍內。則有借地借家調停制度。及佃農調停制度等之特別裁判制度。

### 第三項 團體爭議

團體爭議 (gesamtssträitigkeit; Collective dispute) 之對象。與個別爭議之對象不同。個別爭議。所爭者爲勞動契約上之權利。而團體爭議。則其主要之目的。在爭得團體的利益。故學說上。對於個別爭議。亦稱之爲權利爭議。而對於團體爭議。則稱之爲利益爭議 (Interessensträitigkeit)。

發生團體爭議之原因。雖有種種。然其最主要者。則在獲得最有利之勞動條件。簡言之。則其目的。在締結有利的團體協約。因團體協約。其最重要的內容。為勞動規範。而設定此種規範之目的。不在維持改善各個勞動契約之條件。故個別爭議。其爭點在各個之僱主與被僱者間個別的權利。而團體爭議。則其爭點在團體的階級的利益。

勞動爭議。除個別爭議之外。其重心在團體爭議。故普通所行之勞動爭議。大抵為多數之被僱者與僱主間之團體的經濟的鬭爭。

團體爭議時所用之鬭爭手段。自勞動者方面言之。其積極的手段。為同盟罷工 (Strike; Streik Grève)。其消極的手段。為怠工 (Sabotage; Passive Resistenz)、抵制 (非買同盟 Boycott) 及惡意宣傳 (Verurferk'aerung) 等。而最主要者。為同盟罷工。

自僱主方面言之。其積極的手段。為工場閉鎖或團體解僱 (Lockout; Aussperung)。其消極的手段。為黑表 (Black list; schwarze Listen)。而其最主要者。為工場閉鎖或團體解僱。

勞資雙方。關於團體爭議時。所行之鬭爭手段。法律對之。均不能置之不顧。例如勞動者之同盟罷工。或僱主之工場閉鎖。其所爭者。雖為爭議當事者之利益。然其結果。往往侵害社會公共一般的利益。倘屬於公共事業 (煤氣事業, 電氣事業, 水道事業, 交通事業等) 及軍需品製造業等之爭議。則其影響於社會國家至為重大。故法律對之。於事前不能不有預防之規律。於事後不能不有處理之方

法也。

關於解決勞動爭議之勞動裁判制度。已見前述。以下特敘勞動爭議時勞資雙方所行之鬭爭手段。及勞動爭議之調解仲裁制度之概略。

### 第一目 勞動者方面之鬭爭手段

#### (1) 積極的鬭爭手段 (同盟罷工)

(甲) 同盟罷工之意義 同盟罷工。為被傭者階級對於僱主階級最強而且最有效之鬭爭手段。或對於各個之僱主行之。或同時對於多數之僱主行之。或對於僱主團體行之。無論在何種場合。同盟罷工一語。均有廣狹兩種意義。自廣義言之。則同盟罷工者。指多數之被傭者。以提高其勞動地位為目的。停止其有統制組織的勞動之一切手段之謂也。例如總同盟罷工 (General Strike)、革命罷工 (Revolutional Strike)、政治罷工 (Political Strike) 等。因謀提高勞動地位所行之間接手段。亦屬於同盟罷工之一種是也。

自狹義言之。則同盟罷工者。指一事業內之一切被傭者。或一團之被傭者。因維持改善其工資。或其他之勞動條件。及獲得其他經濟的利益為目的。共同的休止業務之謂也。由此種意義論之。則同盟罷工。應含有下列之五種要素。

(a) 同盟罷工為一種鬭爭手段。即僱主方面。與被傭者方面之利害相反。已陷於不能依調

體的和平協定。維持其和常狀態。爲其發生鬭爭之條件。

(b) 同盟罷工。以維持改善其勞動條件。及獲得其他經濟的利益。爲直接間接之目的者也。自廣義言之。雖間有以革命的目的，政治的目的，宗教的目的，行同盟罷工者。然勞動法上所研究之罷工。應以直接間接有經濟的或產業的目的者爲限。徵諸英法之判例。對於某種場合之總同盟罷工。例如屬於無政府的或革命的性質及手段者。則不能以現行法律體系下之勞動法理論律之是也。

(c) 同盟罷工爲業務之單純的休止。在舊日之學說。認罷工同時發生破壞勞動契約之結果。即在現今法國之判例。亦尙持同樣之見解。然此種學說與判例。均屬錯誤。因被傭者之意思。決不欲因罷工而解除勞動契約。其目的無非在獲得一定經濟的利益。故採用此種強制的手段耳。自此種強制的手段之本身言之。亦不至於消滅勞動契約關係。可於後述罷工之合法性知之。例如一旦罷工終結。即有所謂『再僱用』之恢復和平手段。而此種再僱用。不能視爲新勞動契約之訂立。應視爲前契約之延長是也。現今德國之學說及判例。及日本學者之見解。均作同樣之解釋也。

(d) 同盟罷工乃被傭者所行之業務休止行爲。被傭者之意義。已見前述。故佃農租客等。縱結合團體。爲類似於罷工之不作爲行動。亦不能作同盟罷工論。

(e) 同盟罷工。爲多數被傭者所行之組織的業務休止行爲。由一個被傭者所行之罷工。當然不能作同盟罷工論。但亦不必由該企業全體之被傭者參加之。即由其中之一部分被傭者所行之業務

休止。祇須有相當之人數。能對於僱主方面。與以一定之影響於打擊。亦可成立。故部分的罷工。(Teilstreik)。自其本質言之。亦與其他之同盟罷工無異。但此處之所謂組織的。不必一定屬於法律的結合體之組織。即使被等因一時之共通目的所結合之利益團體。而略具有內部的聯絡亦可也。倘為毫無內部的聯絡之勞動休止。縱使為多數人同時發生之行動。亦不過屬於單純的個別的違反行爲(wilde Streiks)。不能以同盟罷工論。而受勞動法上之保護也。

(N)同盟罷工權 (Streikrecht; droit de grève)。關於此種權利之性質。學說上尙無一致的說明。有指為私法上之權利者。有指為公法上之權利者(謂屬於憲法上自由權之一種)。亦有主張為特殊的社會法上之權利。而含有積極的內容者。然私法上決無此種類似的權利。而憲法上之自由權。亦無積極的內容。第三說主張為特殊的社會法上之權利。自較為妥當。不過謂其為積極的權利。則未免矯枉過正。因被僱者之同盟罷工。國家及其他之公共團體。固不能濫行禁止或限制。然其權利。實無何等積極的內容。故對於同盟罷工權。認其為特殊的社會法上之消極的權利。似較為平妥。蓋同盟罷工權。其性質不應受傳統的法律理論之支配。應超越公私兩法域。而以社會法域中所特有之理論說明之也。

同盟罷工權。乃被僱者對於國家之關係之權利。非對於僱主關係之權利。換言之。則同盟罷工。在被僱者對於國家之縱的關係上。雖為一種權利行爲。但對於僱主之橫的關係上。則為一種事實行爲。



。而非權利行為也。因被僱者以同盟罷工之手段。與僱主行勞動條件之交涉。不過為一種事實行為。決非法律行為故也。

(丙)同盟罷工之效果。同盟罷工之效果。得分為兩方面述之。即公法上之效果。及私法上之效果是也。

自其公法上之效果言之。以前各國之刑法上。雖一般認為犯罪行為。而構成騷擾罪，脅迫罪，妨害業務罪，徒黨罪 (Conspiracy)。加以處罰。令其負刑事上之責任。然在今日。則不獨不認為刑法上之犯罪行為。在法律上已公認其團結之合法性。不過不准採用違法手段而已。

自私法上之效果言之。學者中有謂被僱者有同盟罷工權。得與僱主對抗。故在私法上無責任者。然其說實不通。因同盟罷工權。乃對於國家之權利。決非對於僱主之權利。且私法上無責任之根據。亦不能求之於私法中。須求之於同盟罷工之本質中。因同盟罷工。乃全然與國家之理想，法律之目標相一致之合理的努力。因二十世紀之國家及法律。均努力求實質的對等契約之實現。故產生許多社會的法制。及社會的判例。即在勞動契約之範圍內。亦可發現此種努力之痕跡。同盟罷工。不外為被僱者自助的努力。而國家亦承認之。而令其獲得法律上之保護而已。同盟罷工。既具有此種合法性。則參加同盟罷工之被僱者。當然不致發生私法上不法行為。及契約不履行之責任也。但此處須注意者。其責任問題。僅限於經濟的罷工。即直接間接以維持改善勞動條件為目的之罷工。方不能成立耳。撰

言之。即因獲得對等契約條件所行之罷工。方無責任。倘爲其他之罷工。例如革命的罷工，政治的罷工，宗教的罷工等。則須負不法行爲之責任，及契約不履行之責任是也。

## (2) 消極的鬭爭手段

(甲) 怠工。怠工者。由被傭者故意減低勞動效率。以謀改善或維持其勞動條件之一種消極的鬭爭手段也。真正之怠工。與同盟罷工同屬於合法的行爲。在刑事上，民事上，不負何等之責任。但須爲團體的行動。倘係個別的怠工。則違反契約上忠實之義務。須負違反契約之責耳。

(乙) 抵制 (非買同盟) 及惡意宣傳。此亦屬於被傭者消極的鬭爭手段之一種。現今有兩種解釋。其一，爲普通的解釋。其二，爲特殊的解釋。

自普通的解釋言之。則抵制及惡意宣傳。與其他之鬭爭手段不同。非直接對於僱主所行之反抗。乃對於第三者之勸誘或宣傳。因之。而使僱主受不利益之影響者也。其內容不在停止勞動。或減低勞動之效率。乃以勸誘或宣傳之方法。引起全國國民。或國民中之一部分。對於特定企業者之生產品。加入非買同盟。故與同盟罷工及怠工等。大有差別。此等手段。多對於釀造業者，製麵包業者，屠宰業者，食料品製造業者，飲食店等行之。倘出於和平的鬭爭手段。自不負法律上何等之責任。若對於營業者加以毀謗脅迫。令其不能繼續營業。而陷於破產。則屬於傷害名譽，妨害營業等之不法行爲。或足以構成民事上或刑事上之責任也。

自特殊的解釋言之。乃一團之被傭者。對於特定之僱主。以斷絕其勞動力之供給爲目的。相約不與之訂立勞動契約。或勸誘宣傳。令其他之被傭者。不與之訂立勞動契約之謂也。學者中有主張此種解釋。爲勞動法上『抵制』之正當的意義者。如從此種解釋。則 (Boycott) 一語。且含有非賣同盟之意矣。

## 第二目 僱主方面之鬭爭手段

### (1) 積極的鬭爭手段 (工場閉鎖或團體解僱)

工場閉鎖或團體解僱。乃僱主方面所採用之最有力的鬭爭手段。即僱主欲令勞動條件對於自己有利。命多數被傭者。從勞動之場所。行團體的退出之謂也。此種手段。在豫防勞動爭議。或在勞動爭議發生之後。欲令其迅速終結之場合。僱主方面。屢屢用之者也。此種手段。有兩種方式。一種爲僱主在短時日中閉鎖工場。或其他之經營。以對抗被傭者方面之主張。而促其反省。亦稱爲單純閉鎖。此際不致消滅勞動契約關係。僅成爲僱主領受遲滯之原因。故在閉鎖期間中。僱主須負支付工資之義務。另一種爲團體的解僱。乃工場閉鎖最普通的形式。應含有下列之六種要素。

(a) 工場閉鎖。爲對抗同盟罷工之手段。須依解約通知行之。

(b) 解約通知。須對於多數被傭者行之。

(c) 解約通知。須對於多數被傭者同樣行之。

## 比較勞動法學大綱

(d) 解約通知。須有特別之目的（例如獲得比較有利的勞動條件）。

(e) 解約通知。因達到上述目的起見。須形成鬪爭手段（例如實行工場閉鎖或團體解僱）。

(f) 解約通知。於僱主所提議條件之下。伴隨復工之答覆。而獲得和平的解決。

## (2) 消別的鬪爭手段（黑表）

黑表亦為僱主所用鬪爭手段之一種。乃由僱主方面。將特種之被僱者（例如危險分子，激烈分子，勞動團體之有力分子等）之姓名。互相秘密通知。相約彼此均不僱用之。而對於此等被僱者。與以打擊之方法也。因此種手段。係與被僱者方面相約不訂立契約之 Boycott 相對立。故亦有稱之為僱主方面之 Boycott 者。僱主使用此種黑表之鬪爭手段時。須於合法的範圍內行之。若脫出此種範圍。而毀損被列入黑表之被僱者之名譽。或剝奪彼等就職之自由。因之。而違反公共的秩序。則僱主或僱主團體。或須負民事上或刑事上之責任也。在德意志。其最高裁判所之判例。有下列之解釋。『若對於被僱者之排斥。過於不當與苛酷。且令其就職發生非常之困難時。僱主或僱主團體。須負不法行為上損害賠償之責任。』

## 第四項 勞動爭議處理方法

### 第一目 概說

勞動爭議之延長。不僅為爭議當事者之不利。即對於一般社會。亦大有妨碍。欲期其迅速了結

。除由當事者自行解決之外。尚須依賴第三者之干涉行爲也。曠是之故。文明各國。乃產生勞動爭議處理制度 (Schlichtungswesen)。實行調解及仲裁 (Conciliation and Arbitration)。仲裁 (Arbitration) 由仲裁機關。對於勞動爭議。與以妥當的調停。及公正的裁決之謂也。

勞動爭議。原不屬於法律的權利爭議。乃屬於經濟的實力之鬭爭。簡言之。則前者爲法律行爲。而後者則爲事實行爲。故通常對於勞動爭議中之個別爭議。認爲權利之爭議。應由訴訟手續解決之。而對於勞動爭議中之團體爭議。則認爲事實行爲。而以和解，調解，勸解 (Conciliation or Mediation) 及仲裁 (Arbitration) 之方法。依爭議當事者雙方之合意而解決之也。

然上述之區別。不過爲學者間之通說。然在實際上。則兩者常相混同。例如法蘭西之勞動裁判所 (Conseil de prud'hommes)。及英吉利之勞動裁判所 (Industrial Court)。在某種範圍內。於調停手續中。或行個別爭議之強制的裁決。且亦實行團體爭議之調解處理是也。

調解制度。在多數之場合。爲勞動協約成立之前提。或爲之處理善後。故與勞動協約制度。實有密切而不可分離之關係。不過兩者之目的不同。即前者之目的。在謀勞動爭議之和平的解決。而後者則專在對於協約上之權利義務。與以確實的規定。

由第三者參加於和解仲裁之機關。令爭議當事者。依合意而解決其爭議。此種行爲。稱爲和解，調解，或勸解。其機關則稱爲和解局，或調停局 (Conciliation Board)。

倘其爭議不能依當事者之合意。和平解決時。則由調解機關。決定解決條項。令當事者雙方容納之。此際有任意仲裁。及強制仲裁之別。其仲裁機關。則稱爲仲裁局 (Board of Arbitration) 現今採用強制仲裁制度者。爲新西蘭，澳洲，加拿大，意大利，諸國。英美及其他文明諸國。大多數均採用任意仲裁制度。

任意仲裁者 (Voluntary arbitration)。指當事者雙方。不能依彼等本身。或勸解者之勸告。而解決其紛爭時。相約將其見解不一致之點。委諸仲裁者。或勸解者之裁決。而對於其裁決。當事者雙方。均須服從之謂也。關於此種仲裁之手續。包含左列各項。

(a) 爭議當事者。服從第三者之裁決。

(b) 服從調查。

(c) 調查進行中。不使用同盟罷工。或工場閉鎖之手段。

(d) 作成裁決書。

(e) 實行裁決事項。在裁決書所規定之期間中。不使用同盟罷工。或工場閉鎖之手段。

強制仲裁者 (Compulsory arbitration)。指由政府用直接或間接之強制。令僱主及被僱者。解決其爭議之謂也。完全的強制仲裁制度。對於上述之手續。一切由政府之強制。而強制執行之。

參考資料：

- (1) 孫田秀春 勞動法（現代法學全集第二卷第三百八十五頁至第三百九十九頁）
- 2) 兒玉兼道 前掲書第一百六十六頁至第一百八十一頁
- (3) Kaskel; Arbeitsrecht, 1928, S. 315-312, 317, 326, 329-330, 336-338, 370-373, 376-377, 380-381.
- (4) Pic; *ibid.*, pp. 162, 362-363, 386, 900, 907, 910-912.
- (5) Raynand; Manuel de Législation industrielle, P. 215 et P. 220
- (6) Commons and Andrews; Principles of Labor Legislation, 1927, Chap. III, pp. 92 and 106-107, 111-120, 136-137.
- (7) Erdelt; I. Teil, S. 52.
- (8) 中村萬吉 前掲書第一百四十五頁至第一百四十六頁

第二款 勞動爭議立法史略

此處之所謂勞動爭議立法。係指關於勞動爭議之調解仲裁制度而言。因關於勞動爭議調解仲裁之歷史甚長。限於篇幅。不克作詳細的敘述。以下僅將世界各主要產業國家之調解仲裁制度。從沿革方

面。敘述其立法史略。

### 第一項 英吉利勞動爭議立法之經過

英吉利自中世紀產生基爾特制度 (guild) 以來。已有許多關於調解及仲裁之制度。可於下述各種之法令中見之。例如一千八百二十四年之條例 (An Act to Consolidate and amend the Laws relating to the Arbitration of disputes between Master and Workmen)。一千八百六十七年之條例 (The councils of Conciliation Act)。及一千八百七十二年之條例 (The master and Workmen Arbitration Act) 均是也。至一千八百九十六年。公佈防止產業爭議之條例 (An Act to make better provision for the prevention and settlement of Trade Disputes of 1896) 後。遂成立英國調解仲裁制度之基礎。然據曼迭拉 (A. J. Mundella) 之主張。則謂英國在一千八百六十年。已經設立最初之永久的調解仲裁局 (Board of Conciliation and Arbitration)。在一千八百六十七年至一千八百七十五年之間。尚產生許多之私立調解局云。但英國國會。在一千八百九十六年之前。實未嘗制定何等關於處理團體爭議之法律。直至一千八百九十六年公佈調解條例 (Conciliation Act) 時。上述一千八百二十四年，一千八百六十七年，及一千八百七十二年之各種條例。始被廢止。一千八百九十六年之調解條例。其關於產業爭議之調解手續。以爭議當事者雙方之合意為主。即所謂任意仲裁制度者是也。



任意仲裁制度。在英吉利特爲發達。據創立此種制度其中之一人克圖魯 (Sir Rupert Kettle) 聲稱。『依英國法之精神。並英國人之自由。訴訟手續。一切應當簡易。其仲裁須出於爭議中之當事雙方任意的承認。自不待言也』。證諸實際。英吉利之調停調解仲裁之全部歷史。彼之主張。信不誣也。一千九百一十九年。公佈產業裁判所法 (Industrial Courts Act)。該裁判所。常設於倫敦。遇必要時。得分設於各地 (Glasgow, Newcastle, Manchester, Cardiff 及其他主要都市)。其組織分爲兩部。第一部爲產業裁判所 (Industrial Court)。第二部爲審議會 (Court of Inquiry)。裁判所由勞動部長所任命之中立者，僱主代表及一人或二人以上之婦人所構成。當解決勞動爭議之任。無論勞動部長。曾否將爭議事件告之。均得對於其爭議之原因與情形。加以審查。且於必要時。得將其有關係之事項。付諸審議會之審議。

#### 參考資料：

- (1) Common sand Andrews; 1937. Pp. 138-139, 147.
- (2) 兒玉兼道 前揭書第一百八十三頁至第一百八十四頁

#### 第二項 法蘭西勞動爭議立法之經過

#### 比較勞動法學大綱

法蘭西以勞動裁判所 (Conseils de prud'hommes)。調解個別爭議。並解決團體爭議。但因法蘭西產業界之發達。其勞動裁判所。已不能充分發揮其機能。於是於一千八百九十二年十二月二十七日。復公佈一種法律。對於僱主，勞動者，或使用人間，之集團的爭議。採用任意調解及仲裁之制度 (Loi du 27 Décembre 1892, Sur la conciliation et L'arbitrage facultatifs matière de differends collectifs entre patrons et ouvriers ou employés, Code du Travail, P. 103)。依本法。勞動爭議。得付諸調解委員 (Comité de Conciliation) 之調解。調解不成。然後付諸仲裁會議 (Conseil d'arbitrage) (同法第一條)。

最近有樹立強制的調解仲裁制度之勢。對於使用二十人以上之勞動者之一切產業。均欲施行強制的調解制度。又對於與國民保健衛生狀態。或國民經濟社會生活。有直接危害之企業所發生之勞動爭議。則施行強制的仲裁制度。於一千九百二十年。曾提出關於工、商業及農業勞動集團的爭議之友誼的調整之法律案於下院。本法適用於最廣義的僱主及被傭者間一切勞動條件之團體的爭議。其目的在依和平的方法。解決其爭議。使同盟罷工，工場閉鎖等之機會。因之而減少。其遂行此種任務之公的機關之特質有三。

(1) 爲以解決關於勞動條件之團體的爭議爲目的之一的機關。

(2) 但非常設之機關。僅於發生爭議時。組織調解委員會。(調解不成則組織仲裁委員會)。

(3) 此種機關。爲任意的。即爭議當事者。對於本法所定之手續。並無何等必須服從之義務。又關於本機關之決定。除輿論之制裁而外。亦不受何等之拘束。

### 第三項 德意志勞動爭議立法之經過

關於團體爭議之調解仲裁。德意志向無獨立機關之存在。前此祇有工商業裁判所。管理權利爭議事件。並調停勞動爭議。至一千九百一十六年十二月五日。公佈祖國後援事業法 (Gesetz über die Vaterländischen Hilfsdienst)。其中有關於設置勞動爭議調解機關之規定。是爲調解委員會制度創立之始。該委員會。由委員長一人及僱主與被僱者之代表三人組織之。爲勞動爭議之調解機關。得受理關於勞動條件之爭議事件之爭議。而裁定之。但服從與否。則屬於當事者之自由。對於公益事業之勞動爭議。依據新憲法第四十八條第二項之規定。於一千九百二十年十一月十日公佈關於調解煤氣，自來水，電氣企業爭議之命令 (Verordnung betr. die Stilllegung von Betrieben, welche die Versorgung mit Gas, Wasser, Elektrizität versorgen, Vom 10. November 1920)。規定關於煤氣，自來水，電氣企業之停止供給由管轄調解委員會裁決之。自宣告裁決之日起。非經過三日。不准行同盟罷工。及經營閉鎖。

一千九百二十三年十月三十日。公佈關於仲裁制度之命令 (Verordnung über das Schlichtungswesen) 之後。所有以前關於調解仲裁之各種命令。均因之而失效 (同命令第三章第三條)。依本令

之規定。其有仲裁權 (Schlichtungsstellen) 者。爲仲裁委員會 (Schlichtungsausschüsse)。仲裁者 (Schlichter)。及國家勞動部 (Reichsarbeitsministerium)。仲裁委員會及仲裁者。依當事者一方之申請。或以職權行之 (同命令第一章第五條)。仲裁委員會。爲各邦之行政官廳。而非裁判官廳。而仲裁者與仲裁委員會相反。乃國家所任命之行政官吏。但決非仲裁官廳。由國家之勞動部所組織之仲裁官廳。監督其餘之仲裁官廳。或對於仲裁裁決。發佈宣言。令其發生拘束力。

調解手續之合意。與爭議當事者間締結團體協定之形式相伴。而仲裁裁決 (Schiedsspruch)。則於調解之合意不成立時行之。但仲裁裁決。縱令兩當事者表示反對。若其中所含之規定。對於兩當事者之利益。曾公平加以考量。正當不誤。且其遂行。在經濟上及社會上均有必要之理由時。則該裁決。得宣告之。令其發生強制性 (第一章第六條第一項)。而其強制宣告。得代仲裁裁決之承諾 (同前條第三項)。

## 參考資料：

(1) Pic; *ibid.* P. 916.

(2) Kaskel; *Arbeitsrecht*, 1928, S. 354, 356-357, 365.

(3) 見玉兼道 前揭書第一百八十五頁至第一百八十八頁

#### 第四項 美合衆國勞動爭議立法之經過

美合衆國。因調解勞動爭議。各州設有公的機關。但關於設立調解調查機關之法律。各州不同。以前多採用任意調解仲裁制度。即對於調解。須依一方當事者之請求。而他方當事者承諾，調解者之調解時。方得行之。倘調解不成。則由調解者勸雙方付諸仲裁。如雙方當事者表示同意。則由雙方當事者所指名之人。及當事者以外之第三者所組成之仲裁局裁決之。

除調解仲裁制度之外。尙有調查制度。前者爲任意的。後者則爲強制的。關於強制調查 (Compulsory investigation) 及公開的勸告 (Publication of the recommendations) 具有強制性。無須徵求爭議當事者雙方之同意也。採用此種制度者。在各州之法律中。已近半數矣。

一千九百二十年 The State of Kansas 所制定之產業爭議法 (Kansas Industrial Disputes Act) 爲合衆國最有興味而有參考價值之法律。但其僱主及勞動者方面。對於產業裁判所享有工資決定權之規定。均不滿意。而爭之於合衆國之最高法院 (Supreme Court)。一千九百二十三年。即判決其違反憲法。卒被廢止。該法以防止產業爭議爲目的。對於與公益有關之產業上之爭議。設立產業關係裁判所 (Industrial Relations Court) 處理之。其裁判所由州知事所任命之判事三名所構成。對於與公益有關之產業發生停止經營之危險時。裁判所以自己之權限。或依當事者或州政府之告訴。而採取適當的措置。其判決由州裁判所強制執行之。自該法律之精神言之。固爲強制調解制度之一種。

雖被廢止。在立法史上。仍爲一種極有參考價值之立法例也。

一千九百一十三年七月十五日之法律(The Newland Act)。乃關於調解仲裁特定之僱主及被僱者間勞動爭議之法律。依本法所構成之調解局。對於鐵路公司與其被僱者間之勞動爭議。當調解之任。

#### 第五項 加拿大勞動爭議立法之經過

加拿大於一千九百零六年。公佈調解及勞動法 (Conciliation and Labour Act)。專任鐵道方面勞動爭議之調解。一千九百零七年。復制定產業爭議調查法 (Industrial Disputes Investigation Act)。該法律在一千九百一十年、一千九百一十八年、及一千九百二十五年。前後三次之改正。乃關於防止或解決與公益有關係之鑛山及工場之同盟罷工並工場閉鎖之法律。以任意調解爲主旨。由主管部長。強制的施行。關於爭議事件之調查。依本法。而北美之團體交涉。遂不能不服從政府之強制。關於與公益有關之特定產業。倘對於約款 (Terms)。加以急激的變化。及在行同盟罷工。工場閉鎖之前。無滿足的預告 (Notice)。俱認爲不法。

#### 參考資料：

(1) Commons and Andrews: 1927 Pp. 150, 160-162, 180-186

(2) 兒玉無道 前揭書第一百八十八頁至第一百九十頁

## 第六項 澳洲勞動爭議立法之經過

澳洲之調解制度。與英及美及其他諸國不同。關於產業爭議之調解。採用強制的調解制度。

澳洲如新西蘭。從來被稱為勞動者之樂園(No Strike Land)。即係採用強制調解制度之代表。於一千九百零八年。制定產業調解及仲裁法(Industrial Conciliation and Arbitration Act)。其後曾經數度之改正。其中包含關於僱主及被傭者團體之規定。勞動協約之規定。產業爭議之規定等。將全國分為數產業區。各區設調解局。而於全國中。設仲裁裁判所一處。其他諸州。其勞動立法。大致均以新西蘭為模範。

一千八百九十四年。新西蘭制定強制仲裁法。其調解局(Board of Conciliation)由被傭者與僱主同數之代表組織之。其產生方法。由該區內之僱主及被傭者已經登記之團體薦舉之。調解不成。然後將其事件移於仲裁裁判所(Court of Arbitration)。仲裁裁判所。由最高法院之推事一人，與已經登記之僱主團體所薦舉之一人，及已經登記之被傭者團體所薦舉之一人，為輔助員組織之。一千九百零一年。新南威爾士(New South Wales)採用強制仲裁制度(Compulsory Arbitration)。一千九百零二年。西部澳洲(Western Australia)。一千九百零四年。澳洲聯邦(Commonwealth)。一千九百一十二年。南部澳洲(South Australia)。及瓊士蘭(Queensland)。亦先後採用此種制度。其

間維多利亞 (Victoria)。及達斯馬尼亞 (Tasmania)。並採用強制工資制度 (Compulsory Wage)。而設立強制工資局。澳洲在前後二十年之間。無論對於個人的交易 (Individual Bargain)。或團體的交易 (Collective Bargain)。均已採用強制的法律。

參考資料：

(1) Commons and Andrews; 1927. Pp. 164-165-168.

(2) 中村萬吉 前揭書第一百六十六頁至第一百六十七頁

第七項 日本之勞動爭議調停法

日本於一千九百二十六年 (大正十五年)。始公佈勞動爭議調停法。其目的在調解關於公益事業之勞動爭議。而非適用於一般產業之勞動爭議。其適用於公益事業以外其他產業上之爭議者。僅屬於例外而已。

該法之所謂公益事業者如左 (同法第一條) 第一項。

- (1) 使用蒸氣，電氣其他動力之鐵道，軌道，或船舶乃應公眾需要之運輸事業。
- (2) 供公共之用之郵便，電信，或電話事業。



(3) 應公眾需要之水道，電氣，或煤氣供給事業。

(4) 對於第一號至第三號之事業而供給電氣之事業因其休止而非常阻害第一號至第三號事業之進行者。

(5) 與其他公眾之日常生活有直接關係之事業以勅令指定者。

(6) 由陸海軍所直接經營之修造船艦兵器之事業以勅令指定者。

關於公益事業之勞動爭議。採用強制調解制度。由行政官廳。或依當事者之請求。得開設調停委員會。又假令無當事者之請求。而行政官廳。認為必要時。亦得開設調停委員會。從事調解（同法第一條第一項）。

關於私益企業之勞動爭議。則採用任意調解制度。行政官廳。依當事者雙方之請求。亦得開設調停委員會（同法第一條第二項）。但此種調解。以勞動爭議已經發生為前提。與英國之產業裁判所法之對於將來有發生勞動爭議之虞者得於事前施行預防的調解者。固不同也。

其調停委員會。由九人之委員組織之。其中六人。由爭議當事者各選定三人。其餘三人。令當事者所選定之委員。另就與該爭議無直接利害關係者選定。而由行政官廳委託之（同法第三條）。調停委員會。置議長及其代理者。由當事者之選定委員所選定之委員互選之。以得多數票者為當選。不能獲得多數票時。則由抽籤定之（同法第七條）。

調解手續。以迅速爲主。自開會之日起。須於十五日以內了結之（同法第九條）。

參考資料：

(1) 兒玉兼道 前掲書第一百九十三頁至第一百九十八頁

(2) 北原安衛 日本勞動爭議調停法論第一章第三章第四章

(3) 河原田稼吉 勞動行政綱要第二百八十五頁以下

以上將各國勞動爭議調解制度立法之經過。摘記其概略。大別之。得分爲任意主義。及強制主義兩種。但現今之社會狀態。已有不能將一切產業爭議完全置之於任意調解制度之下之勢。

產業勞動。與一般社會。有不可分離之關係。在公益企業。自不待言。即在私企業。亦不能謂爲與一般社會全無關係。故關於勞動爭議之調解。固非常切要。而對於公益企業之勞動爭議。倘能防止於未然。則尤爲社會之利。故最新之立法例。爲豫防爭議之發生起見。特採用依申請。或用職權。而強行調解之強制調解制度。例如英吉利之產業裁判所法 (Industrial Court Act) 之第二條第一項。即有左列之規定。

『本法所規定之勞動爭議。無論其爲現在已經發生。或將來有發生之虞者。得由爭議當事者之一方。或其代理人。報告於勞動部長。勞動部長。考量其事件。認爲對於其事件之解決。有促進之利益

者。得採用適當之方策。」

通常調解仲裁。以勞動爭議已經發生爲必要條件。但觀諸英吉利之產業裁判所法。即對於尙未發生之勞動爭議。亦得行使調解仲裁之手段。又其所謂『認爲對於其事件之解決有促進之利益者得採用適當之方策』云云。當然包含有限制或禁止實行同盟罷工及工場閉鎖之強制的內。自公益企業與一般社會之關係言之。此種立法。實具有重要的意義也。

#### 第八項 中國之勞資爭議處理法

民國十九年三月所公佈之勞資爭議處理法。對於僱主與工人團體或工人十五人以上關於僱傭條件之維持或變更發生爭議時適用之（同法第一條）。

本法適用於一般產業之勞動爭議。亦帶有強制調解之性質（例如同法第三條『主管行政官署認有付調解之必要雖無當事人之聲請時亦得召集調解委員調解之』是也）。

本法關於處理勞資爭議。分爲兩種機關。

#### 一 處理機關

（一）調解機關 即調解委員會。由委員五人或七人。以左列代表組織之。

1. 主管行政官署派代表一人或三人。

2. 爭議當事人雙方各派代表二人。

#### 比較勞動法學大綱

調解委員會開會時。以主管行政官署所派代表為主席（同法第六第七第九各條）。

(二) 仲裁機關 即仲裁委員會。由委員五人。以左列人員組織之。

1. 省政府或該管市縣政府派代表一人。

2. 省黨部或該市黨部派代表一人。

3. 地方法院派代表一人。

4. 與爭議無直接利害關係之勞方及資方代表各一人。

開會時。以召集機關之代表為主席。但同一勞資爭議事件。其範圍不限於一省者。則以工商部所派代表為主席（現在工商部已經廢止本法雖未經改正依法理解釋此種職權應歸屬於新設之實業部）。

省政府或不屬於省之市政府。於其所轄之區內。每年應命工人團體。及僱主團體。各推定堪充仲裁委員者十五人至三十人。開列名單。送請核准。遇有仲裁事件。其仲裁委員會第四款之代表。就此項名單中指定與爭議無直接利害關係者充之。但曾任調解委員會委員者。不得為同一事件之仲裁委員（同法第十二，第十三，第十四，第十五，第十六，第十八各條）。

## 二 處理程序

本法關於勞資爭議之處理程序。分為兩種。即對於勞資爭議先行調解。調解不成。方付諸仲裁是也。

(一) 調解程序 調解程序。依聲請調解。與職權調解而不同。聲請調解者。由爭議當事人。向主管

行政官署。請求調解者也。職權調解者。未經爭議當事人之聲請。逕由主管行政官署。提付調解者也。聲請調解。須由爭議當事人。向主管行政官署。提出記明左列事項之調解聲請書。

1. 當事人之姓名，職業，住址，或商號，廠號，如為團體者其名稱，及事務所所在地。

2. 與爭議事件有關之勞工人數。

3. 爭執之要點。

職權調解。須由該行政官署。將應付調解事項。以書面通知於雙方之當事人。

無論為聲請調解。或職權調解。主管行政官署。均應從速召集開會。調解委員會。應於召集後二日內。開始調查左列事項。

1. 爭議事件之內容。

2. 爭議當事人提出之書狀及其他有關係之事件。

3. 爭議當事人雙方之現在狀況。

4. 其他應調查事項。調查期間。非有特別情形。不得逾七日。

調解委員會。調查完畢後。應於二日內。為調解之決定。但有特別情形。或爭議當事人雙方同意延期時。不在此限（同法第九，第十九，第二十，第二十一，第二十二，第二十五各條）。

(二) 仲裁程序 仲裁程序。因爭議當事人向主管行政官署提出仲裁聲請書而開始。主管行政官署

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

爭議當事人。因調解不成立。請付仲裁時。其聲請書。應記明左列事項。

1. 當事人之姓名，職業，住址，或商號，廠號，如為團體者其名稱，及事務所所在地。
2. 調解不成立之事由。
3. 請求之目的。

仲裁委員會之仲裁。以全體委員之合議行之。取決於多數。爭議當事人。不論仲裁程序進行至如何節度。均得成立和解。但須將和解條件。呈報仲裁委員會（同法第二十八，第二十九，第三十一，第三十二各條）。

### 三 處理效果

本法對於勞資爭議之調解仲裁。發生如何之效果。自法律上言之。並無強制性。現今各國制度上。雖有任意制度與強制制度之分。然其所謂任意與強制者。不過關於調解仲裁手續上開始條件之不同而已。蓋指其手續。依當事者之意思而開始者。則謂之為任意主義。倘不問當事者之意思如何。而直接根據法律之規定而開始其手續者。則謂之為強制主義。依本法之規定。其在法律上所發生之效果如左。

(一) 由調解所生之效果 調解成立時。視同爭議當事人間之契約。如當事人之一方為工會時。視同爭議當事人間之勞動協約（同法第三條）。

(二)由仲裁所生之效果 爭議當事人。於仲裁委員會之裁決送達後五日內。不聲明異議時。該裁決視同爭議當事人間之契約。如當事人之一方爲工會時。視同爭議當事人間之勞動協約(同法第五條)。

#### 四 爭議當事人行爲之限制

在調解及仲裁期內。爭議當事人。負有左列不作爲之義務。

(一)僱主不得停業或開除工人。

(二)工人不得罷工。

(三)工人或工人團體不得有左列行爲。

1. 封閉商店或工廠。

2. 擅取或毀損商店工廠之貨物器具。

3. 強迫他人罷工(同法第三十三條,第三十四條)。

爭議當事人。有違反上述之規定時。主管行政官署。及調解委員會。或仲裁委員會。得隨時制止。不服制止者。得處以二百元以下之罰金。其行爲已犯刑法者。仍依刑法處斷。其裁判權由法院行使之(同法第三十三,第三十四,第三十五,第三十八各條)。

#### 第六節 勞動保護法

#### 比較勞動法學大綱

## 第一款 概論

## 第一項 勞動者保護之理由

勞動力 (Arbeitskraft) 爲生產最大之要素。苟能善用其力。而發揮其最高之效率。則不獨可以增加生產。給養社會。並能促進文化。致人類於光明幸福之域。以前視勞動力爲商品。殆與交易買賣之目的物無異。晚近認勞動 (Arbeit, Labour, Travail) 爲人格之流露。乃一般人類對於社會應盡之義務。而勞動力決不能與勞動者本身相分離。社會各員。俱應在平等的人格之下。各盡其力。以爲社會服務。並各取所需。以維持自己之生存。勞動之種類。雖有殊別。所得之報酬。雖有高下。然其立於平等的人格之下。以爲社會服務。其人格的價值。決不因勞動之優劣。報酬之多少。而生差異也。

昔人謂羅馬之文明。爲奴隸所創造。此不獨羅馬爲然。在其他古代諸文明國中。其有形的偉大的建設。與夫無形的悠久的文化。亦何一而非出於奴隸苦力所創造。其間雖有精神勞動與肉體勞動之分。然少數的精神勞動者。倘無多數的肉體勞動者以爲之輔。則精神勞動者。決不能產生任何物。所得者惟飢寒與死而已。中古以後。奴隸勞動。雖進而爲商品勞動。然商品與奴隸。仍同屬於『物』之觀念中。不過其價值略有高下耳。晚近始承認勞動爲人類人格之流露。勞動力決與普通商品不同。漸由『物』之觀念。入於『人』之觀念中。無論精神勞動者。或肉體勞動者。均以同等之人格。攝取於社會統制組織之中。以行協同的勞動。此種協同的勞動。一旦停止。則人類之生命。即將宣告斷絕。故



對於勞動者之保護。自狹義言之。固屬於維持或發展國民經濟之必要手段。自廣義言之。實不啻維持保護全人類之生命也。

自國家政策言之。勞動者之保護 (Arbeiterschutz, Protection of Labourer)。即對於國民之保健，衛生，道德，及教育各方面。亦有其必要。故景池海麻。謂勞動者之保護。不僅在保全私益。實在保全公益云。

## 第二項 勞動者保護之範圍

因產業革命所引起之勞動問題。實以保護勞動者之觀念爲其基幹。而最先受產業革命之洗禮者。爲工場。故最初對於勞動者保護之設施。亦由工場勞動者始。

工場法 (Factory Law)。在勞動保護法 (Labour Protection Law, Arbeiterschutzgesetz, Loi du Protection du Travail) 中。有最長的歷史。而至今在勞動保護法中。仍占有最重要的位置。

工場立法 (Factory Legislation)。最初見於英吉利之法律者。爲 "Act for Preservation of the Health and the Morals of Apprentices and others employed in Cotton and other Mills and other Factories, 22. June, 1802." 實爲勞動立法 (Labour Legislation) 最初之立法例。蓋屬於勞動保護法或工場法之一種也。其目的在禁止使用九歲以下之幼年徒弟於紡織工業。限定勞動時間

爲十二小時。並禁止夜工。此種法律。其後逐次加以改正。並擴張其適用之範圍。至一千八百四十四年。已適用於鑛山及纖維工業之婦女勞動者。同年。復制定“Half time Act”對於十三歲以下之童工。每日祇准作成年勞動者一半勞動時間之勞動。或於全日勞動之後。在次日休息一日。至一千八百四十七年。公佈十小時勞動法 (Ten hour Act)。規定女工及十三歲以下之童工。其每日之勞動時間爲十小時。至一千八百六十四年。此種法律。擴張適用於所有一切之大工業。至一千八百七十八年。更制定關於工業一般的法令。至一千九百零一年。公佈“Factory and Workshop Act”對於勞動時間之限制。勞動開始及終結之時刻之規定。休息時間之規定。勞動時間以外勞動之規定。工資支給日期及其場所之規定等。均有詳細的規定。此種法規之產生。前後經過一世紀之久（即一千八百零二年至一千九百零一年）。始近於完善。至今尙成爲世界各國之模範的立法例也。

德意志及其他諸國之工場立法。大體均取範於英吉利。法蘭西，日本等之工場關係。遠不如英國之進步。其關於此類之法規亦然。

美合衆國。則各州有各州之立法。甚不一致。以之比較英吉利。仍大有遜色。就中以紐約州之工場立法爲進步。其法律禁止使用十四歲以下之童工。欲使用十六歲以下者。須經許可。關於勞動時間之規定。在工場爲八小時（自午前八時至午後五時）。在商店爲十小時。自美合衆國之全體觀之。其工場立法。以東部地方最爲進步。其西部地方又次之。南部地方又次之。近年有制定美合衆國全體之工

場法規之議論。想不久當可實現也。

日本在工業方面。尙屬幼稚。其工場法之制定公佈。比之英國。約遲一世紀。直至明治三十八年三月二十八日。始制定工場法（大正十二年改正）。至大正五年。公佈工場法施行令（大正十一年及十五年兩次改正）。同年。復制定工場法施行規則（大正十五年改正）。至大正十二年。始制定工業勞動者最低年齡法。

徵諸世界各國勞動者保護法之發展過程。最初之動機。在保護少年勞動者。其次乃及於女子勞動者。最後始有對於成年勞動者之一般的保護立法。其目的在依據此等法規。以國家之公權力。對於此等勞動者。與以適當的保護。

勞動者之保護。決不限於工業勞動者。最初雖由保護工場勞動者出發。其後順次擴張於手工業勞動者。家庭工業勞動者，鑛工，船員，商業使用人，及農林業勞動者。且其保護。不限於肉體勞動者。並及於精神勞動者（例如立於指導的及監督的經營地位之職員）矣。故自今日言之。勞動者之保護。已經成爲社會的保護。換言之。即對於社會中某一階級之保護。故勞動保護法。實爲社會中某一階級之特別法。即所謂社會法（Sozialrecht）者是也。

勞動保護法之根本目的。在除去僱主與被僱者之勞動關係上各種之弊害。對於從來契約自由之原則。加以一部分之限制。乃國家干涉勞動契約內容之一種公法法規。其內容得大別爲三種。即經營之

保護 (Betriebschutz) 。勞動時間之保護 (Arbeitszeitschutz) 。及勞動契約之保護 (Arbeitsvertragschutz) 是也。

參考資料：

- (1) 河田嗣郎 前掲書第一百六十五頁至第一百六十八頁
- (2) 兒玉兼道 前掲書第二百零頁至第二百零二頁
- (3) Kaskel; Die rechtliche Nature des Arbeiterschutzes in der Festschrift für Heinrich Brunner, 1914. S. 179-182 f.f.

第二款 勞動保護之法律的性質

第一項 勞動保護之觀念

關於勞動保護之法律的性質。學者間尙無一致之見解。可分爲四種述之於下。

(一) 總括凡足爲勞動者之利益之一切福利設施及其方法手段。均謂之勞動保護。此中包含有救貧，保險，衛生之各種設施。及勞動時間，工資等之保護在內。但自十九世紀末年以來。世界各國。先後採用勞動保險制度。此種制度。在法律上。帶有特殊的色彩。且占有獨立的範域。其後乃從勞動保

護法中。分離獨立。而自成一系。名之爲勞動保險法。所殘餘法律設施之全體。則仍保有勞動保護法之舊名稱。

(二) 凡限制僱主與被傭者間勞動契約自由之法律制度全體。謂之勞動保護。自一千九百零二年。瑞士之羅德馬。出版其名著勞動契約論以來。此種見解。一時頗占勢力。從其說。則勞動保護法。不過爲勞動契約法之一部分而已。

(三) 將僱主之公法的勞動保護義務。及契約自由之限制。併稱之爲勞動保護。依其說。則勞動保護法。不僅包含限制契約自由之法規。並包含國家直接對於僱主課以保護被傭者之公法的義務之一切法規在內。此說較之前說。已進一步。雷克即屬於此派。

(四) 國家對於僱主賦課以保護被傭者之公法的義務之法規全體。謂之勞動保護法。主張此說者。爲加斯克爾、孫田秀春等。國家之所以保護勞動者。因被傭者階級之勞動力乃社會的法益(*Socialas Gut*)。故勞動者保護立法。亦稱爲社會政策的立法。從法律的性質言之。此種保護手段。屬於公法上國家之權力。此與勞動契約以私法爲其存立之基礎者所以不同也。

在勞動契約。僱主與被傭者間創設相互的義務。而此種義務。從法律的方面。及經濟的方面。均以同樣的價值聯結之。然在勞動保護。則惟由國家向僱主課以片面的公法上之義務。因此。就法律關係當事者言之。在勞動契約。爲僱主與被傭者。而在勞動保護。則爲國家僱主。無論在如何場合。被

傭者均非其當事者。或權利者也。職是之故。被傭者對於僱主。不得自行拋棄其受保護之利益。或免除僱主方面所負保護之義務也。

勞動契約上之履行義務。屬於當事者間之私事。無依國家直接強制其履行之必要。即在不履行義務時。亦須待當事者告訴之後。始由民事法庭受理裁決之。然在勞動保護。則僱主方面所負保護之義務。係直接由國家所賦課。而對於其履行義務之強制。即用固有之行政手段如勞動監理之方法行之。約言之。則勞動保護與勞動契約。於其存立之基礎。於其創設義務之性質。及其義務強制之態樣。均大不相同。即就強制執行之機關並管轄之點言之。亦互異也。

## 第二項 勞動保護法上僱主之公法的義務

加斯克爾。謂勞動保護為勞動保險之姊妹科學 (Schwesterwissenschaft)。就最廣義言之。勞動保險。雖亦以勞動保護為目的。然在今日。則勞動保護。已有其特殊的意義。在法律上。亦有其獨立的範域。而形成一種特別的法律制度矣。

自前項觀之。對於勞動保護之法律的性質。雖有種種見解。然其比較妥當者。則為僱主對於國家所負之公法的義務說。勞動保護法。對於保護勞動者之肉體的及經濟的給付能力。純然立足於公法之上。乃僱主對於國家之關係。非僱主與被傭者間之關係。故勞動保護之義務。非僱主依勞動契約對於被傭者所負私法上之義務。乃基因於公共的福祉社會的法益而依據法規由僱主對於國家所負之公法的

義務也。故關於勞動保護一切之規定。均不待勞動者之請求。而直接由國家對於僱主以權力強制之。

第三項 勞動保護用憲法保障之一例

勞動保護。不專在防止勞動力被過度的榨取。並在謀勞動力之增進，而與以維持及培養。因勞動力為全生產上最重要的要素。故將勞動力置於國家特別保護之下。亦自有其重大的意義。

在現今世界中。唯一的社會主義國家。即蘇俄。然在蘇俄憲法中。不能尋出特別保護勞動力之條文。蓋蘇俄為無產階級獨裁的國家。其國家權力。完全操之於無產階級之手。不啻為一勞動者之天下。故對於勞動者本身所享有之增進福利之一切設施。可以為所欲為。祇有『設定』之可言。而無所用其保護也。

現今世界各國中。以憲法特別規定勞動力之保護者。當以德意志之新憲法為最初之例。其新憲法第一百五十七條第一項。規定『勞動力享有國家特別的保護』(Die Arbeitskraft steht unter dem besonderen Schutz des Reichs)。其用意在於將勞動者之生命健康及其勞動力。置於財產利益之上。而由國家之根本大法。與以特別的保護。以公法的權力。保護勞動者。而稱勞動力為一種特別法律的財貨(Die Arbeitskraft ist ein besonderes Rechtsgut)。在非社會主義國家中。殆為一種最新之立法例也。

參考資料：

- (1) 孫田秀春 勞動法（現代法學全集第二卷第四百零六頁至第四百零九頁）
- (2) 兒玉兼道 前掲書第二百零三頁至第二百零六頁
- (3) Kaskel: Die rechtliche Nature. S. 163-164, 172, 185.
- (4) Kaskel: Arbeitsrecht. 1928 S. 4, 150-152, 212.
- (5) Pothoff: Arbeitsrecht. 1925. Heft 4, S. 217.
- (6) Pothoff: Probleme. S. 20-21, 182.
- (7) 田中九一 蘇聯社會政策（經濟學全集第十八卷蘇聯社會政策第一章）

第三款 勞動保護法之內容

第一項 勞動保護法之目標

勞動保護法之目標。在防止勞動力之被搾取並維持培養之。以實現公共的福祉。社會的法益。既如前述。由此種目標。分勞動保護為直接間接之兩方面。

(一) 勞動保護之直接方面。為對於勞動力本身之保護。國家依據勞動法。一方用消極的手段。防止僱主搾取勞動力。他方用積極的手段。而維持培養之。前者現於法規上者。為勞動時間之限制，



夜工禁止，防禁危險設施上之強制等。後者則爲關於改良宿舍及其他衛生設施之規定。改良食物之規定。及厲行補習教育之規定等。

(二)勞動保護之間接方面。爲對於被傭者經濟的利益之保護。並其人的生活之保障。例如代物工資制之禁止，扣押工資之限制，工資支給日期或時期間之限制等之規定。屬於前者。強制僱主令其爲各種的福利設施。如設立圖書館，集會場，娛樂室等。以謀被傭者得以享受人的生活。而間接促勞動力之健全發達。則屬於後者。

## 第二項 勞動保護法之系統及其內容

勞動保護法之系統。屬於公法方面之社會法。又此種法律所發生僱主公法的義務。有三種。其一，爲關於傭使之態樣者。其二，爲關於傭使之條件者。其三，爲關於傭使之時間者。因之而勞動保護法之內容。亦劃分爲三種。即經營之保護。勞動時間之保護。及勞動契約之保護是也。

### 第一目 經營之保護

經營保護者。即防止經營內一切危險所用之保護手段之謂也。故亦稱爲危險保護 (Gefahrenschut-  
zen)。凡足以防止災害。及依工場衛生維持風紀等之方法。以謀盡量減少經營內之危險者。皆屬之。此種保護手段。實帶有預防的性質。其適用於一般被傭者之保護規定。謂之一般保護。特別適用於女工童工者。謂之特別保護。其負此種經營保護之義務者。爲僱主。

經營之保護。得分爲三方面。其一，爲關於作工之場所者。其二，爲關於勞動之材料者。其三，爲關於傭使之方法者。

(1) 關於作工場所經營之保護 作工之場所。指被傭者實行勞動時所必需之區域全體而言。此中得分爲直接供勞動時所使用之場所。及間接供勞動所使用之場所兩種。前者爲工作場。後者爲附屬地方。對於工場作場。法規上有關於設計，建築材料，採光，通風，暖房，排水，防火，消毒等設備上之規定。對於附屬地方。須注意其食堂，休息室，沐浴室，便所等之設備。

(2) 關於勞動材料之經營保護 勞動材料。爲一切勞動原料，器具，機械，被服，保健具等之總稱。國家依據法規。用強制手段。禁止或限制傭主使用有害或帶有危險性之原料（例如禁止使用黃磷）。或不准使用一定之器具機械。或令其爲安全的裝置。或強制傭主置備被服保健具（例如作工服，面具，鏡眼，手套等）。令被傭者着用或使用之。皆是也。

(3) 關於傭使方法之經營保護 傭使方法者。當傭主使用被傭者時所應採用各種手段方法之謂也。此種保護。得分爲五方面。

(a) 作工者之範圍 依限制或禁止傭主僱用一定之人之方法行之。

(b) 經營內之秩序 令傭主禁止在一定之工作場所吃煙，使用安全燈，及禁止工作者以外其餘人等之出入之方法行之。

(c) 生產過程 令僱主採用務必減少工作者之危險之方法。

(d) 保健衛生 令僱主厲行被傭者之健康診斷及完成救護設備。

(e) 維持風紀 令僱主取締童工，及分設男女工之工作場，宿舍，便所等。

## 第二目 勞動時間之保護

勞動時間之保護。指勞動時間，休息時間，假期，假日等之一切保護方法而言。自一千九百一十九年第一次國際勞動會議。成立工業勞動一日八小時之條約案以來。八小時之勞動(Eight hours day, Achtstundentag, Huit Heures)。已成爲世界各國之標準勞動時間。而在勞動保護之中。亦以勞動時間之保護爲最重要。社會科學及產業上之專家。均贊成以勞動者之最高能率及生產力爲比例。將勞動時間。極力縮短。自經驗上言之。一日八小時之勞動。即爲最高之標準云。

蘇俄之勞動法。其第十章有左列之規定

(1) 標準勞動爲八小時

(2) (a) 十六歲以上十八歲以下者。(b) 從事與生產無直接關係之精神的及事務的勞動者。(c) 從事人民委員會所定職業表上所明記之地下勞動者。其勞動時間。均爲六小時。

(3) 在夜間勞動。(午後十時至午前六時)及上述(1)(2)之場合。均縮短一小時。但禁止婦女及十八歲以下之人。從事夜間勞動。

蘇俄在過去數年。並有逐漸縮短勞動時間之傾向。(在蘇俄公企業方面之平均勞動時間。在一千九百二十三年。爲七・八小時。在一千九百二十四年。爲七・七小時。至一千九百二十五年。爲七・六小時。)從一千九百二十八年起。已選擇二十八種企業。試行七小時之勞動。並決定在五年計畫中(一九二八至一九三三)。實現對於全體成年勞動者之一日七小時勞動制。

其他如德，奧，法，意，比，諸文明國。均已採用八小時勞動制。

此外如休養時間(Ruhezeit)。例如在午後十一時至午前六時。爲勞動後睡眠靜養之時間。以禁止工作爲原則也是也。至於休息時間(Pause)。則爲工作中短時間之休息。例如勞動者繼續勞動至四小時。准其休息一小時是也。假日或假期(Ruhetay)。例如每星期休息一日。爲假日。繼續勞動至一年以上者。每年准其特別休息一星期。爲假期。是也。此種規定。各國尙未一致。然凡有工場法之國家。其法律中。必有類似的規定。

以上爲一般保護之概略。此外尙有對於女工童工之特別保護。例如關於童工年齡上之限制(我國工廠法。規定凡未滿十四歲之男女。不准工廠僱用。又未滿十六歲之童工。祇准從事輕便工作。)。關於童工女工勞動時間上之限制(例如我國工廠法。禁止童工女工爲夜間工作。)。關於童工女工特別之優遇(例如我國工廠法。規定工廠對於童工及學徒。應使其受補習教育。並負擔其費用之全部。其補習教育之時間。每星期至少須有十小時。對於女工分娩前後。應停止工作八星期。工資照給。)

等之規定。皆是也。

關於童工年齡上之限制。徵諸各國之立法例。其最低年齡。以十四歲爲最普通。例如英，荷，德，此，奧，瑞，挪威，瑞典，美合衆國多數之州，加拿大多數之州。澳洲等。均爲十四歲。俄國及美合衆國之三州。則爲十六歲。日本及我國。則爲十四歲以上十六歲未滿。美合衆國之他三州。及加拿大之他三州。則爲十五歲。法蘭西則爲十三歲。意大利。羅馬尼亞，波蘭，墨西哥，巴西等。則爲十二歲。西班牙匈牙利則爲十歲。印度則爲九歲。其規定在十四歲以下者。蓋因南國少年。身體較爲早熟耳。

勞動保護法之所以對於童工女工。與以特別保護者。蓋因女工童工爲弱者中之弱者。從國民保健上。國民道德上。國民經濟上。母性保護上。各種立場。均有其必要也。

約言之。關於勞動時間之短縮。自大量之勞動觀之。不僅不因減少勞動時間之結果。而減少其生產量。反因減少勞動時間之結果。而增加勞動之效率。故夜間停工。星期休息。勞動時間中之休息。及每年之長期休息。其目的均在培養勞動力。而增加勞動之效率。故此種保護。形式上。雖爲僱主公法上經濟生活之負擔。實際上。無寧爲其負擔之減免。因對於一般經濟生活。其利至溥也。

### 第三目 勞動契約之保護

勞動契約保護者。關於傭使條件之保護之謂也。傭使條件。雖指成爲勞動契約內容之勞動條件而言。乃指關於契約之訂立，契約之履行，及其他由國家對於僱主所課勞動契約上之條件而言。因對於被傭者之保護。不僅限於除去或豫防其肉體上及精神上之危險爲已足。除此種經營保護之外。尙須保護其契約上之利益。以確保其經濟的安全。其目的在袒護勞動契約上被傭者劣等之地位。關於訂立契約時。謀勞資雙方勢力之均衡。以確保其契約上之權利。鞏固其契約上之地位。此等保護方法。總稱之爲勞動契約之保護。乃國家對於僱主。令其負片面的公法上之義務。以刑罰或其他之制裁所強行之保護也。

勞動契約之保護立法。得分爲下述之四種。

(1) 關於訂立勞動契約之保護 (Schutz des Vertragsschlusses)。此種保護。依賦課僱主以『對於被傭者須明瞭表示其勞動條件』之公法的義務之方法行之。因自知係在如何勞動條件之下從事勞動。於被傭者實有重大的利害關係。故國家有強制僱主明定此種條件。令被傭者周知之必要。國家所採用之方法有二。(1) 作工規則之制定強制。(2) 作工規則之揭示強制。其意在強制僱主負此等公法的義務。而令被傭者確知其勞動條件也。

(11) 關於勞動契約內容之保護 (Schutz des Vertragsinhalts)。國家干涉勞動契約之內容。或命僱主以一定事項爲其內容。或限制禁止某種事項之規定。均屬之。

(三)關於履行勞動契約之保護 (Schutz der Vertragserfüllung)。此種保護方法。依關於支給工資之場所。支給工資之時期。支給工資之方法等之規定行之。就中如禁止代物工資制(亦稱物給禁止 Truckverbot)之規定。禁止在酒店支付工資之規定。其主要之例也。

(四)關於勞動契約終了之保護 (Schutz der Vertragsbeendigung)。此種保護方法。依關於勞動契約之消滅。或其消滅原因之規定行之。例如關於僱主解僱上之限制。或僱主所負交付勞動證明書之義務。或僱主對於被傭者支給歸鄉旅費之義務等。均屬之(中國工廠法。對於無定期之工作契約。如工廠欲終止契約者。於事前須預告工人。其預告期間之規定如下。(1)在廠繼續工作三個月以上未滿一年者。於十日前預告之。(2)在廠繼續工作一年以上未滿三年者。於二十日前預告之。(3)在廠繼續工作三年以上者。於三十日前預告之(同法第二十七條)。又工作關係終止時。工人得請求工事證明書工廠不得拒絕(同法第三十五條)等規定。皆屬之。

參攷資料：

(1)孫田秀春 勞動法(現代法學全集第二卷第四百零六頁至第四百二十頁)

(2)兒玉兼道 前掲書第二百零一頁至第二百一十一頁

(3)關口泰 勞動問題講話第五十七頁至第六十頁第六十七頁至第六十八頁

(4) 田中九一 前揭書第五章第六章

第四款 中國勞動保護立法之概要

第一項 勞動保護立法之經過

吾國關於勞動保護之立法。不過僅有十五年之歷史。民國三年三月所公佈之鑛業條例及鑛業條例施行細則。其中有一部分為關於保護鑛工之規定。是為吾國保護勞動立法之始。鑛業條例第五章。及鑛業條例施行細則第六十八條，第六十九條，第七十條。設有保護鑛工之簡單規定。至民國十二年五月以農商部部令公佈鑛工待遇規則。始有關於鑛工之經營保護，時間保護，契約保護，及其他補助撫卹之規定。形式上已與現代之勞動立法之勞動保護相接近。其後因一千九百一十九年之國際勞動會議。中國亦為其會員之一。故民國十二年三月二十九日。乃公佈暫行工廠通則。共十八條。民國十六年十月。復公佈工廠新條例五十條。其中關於保護勞動者之規定。逐漸進步。至國民政府成立後。於民國十八年十二月三十日。公佈新工廠法。共七十七條。其內容實質。已漸見完備。雖此種抽象的法規。能否與今日實際上幼稚的工業情形相適應。尙屬疑問。然有法終勝於無法。日後逐漸加以修正。當不難成一妥當良好之工廠法也。

除以上之一般規定之外。各地方尙有局部的立法。例如民國十五年之湖北臨時工廠條例。民國十



六年之陝甘臨時勞動法。及廣東農工廳之工廠法草案。民國十八年之武漢市暫行工廠條例。亦不失爲吾國勞動保護立法史中之一小黑點。

## 第二項 新工廠法之要旨

民國十八年。國民政府所公佈之工廠法。定於民國二十年二月一日起。見諸實行。本法之內容。共分爲十二章。七十七條。茲摘述其要旨如左。

### (一) 適用之範圍。

凡用汽力，電力，水力，發動機器之工廠。平時僱用工人在三十人以上者。均適用之（同法第一條）。

### (二) 關於經營上之保護。

其屬於一般保護之規定者。有安全設備，衛生設備，及豫防火災變之訓練等。如工人身體上之安全設備，工廠建築上安全設備，機器裝置之安全設備，工廠豫防火災水患等之安全設備，空氣流通之衛生設備，飲料清潔之衛生設備，盥洗及廁所之衛生設備，光線之衛生設備，防衛毒質之衛生設備，及對於工人之防災訓練等。均屬之（同法第四十一，第四十二，第四十三各條）。

其屬於特別保護之規定者。有禁止童工女工從事各種危險工作之規定。及對於童工女工福利之規

定。例如對於童工女工禁止從事下列之工作。

- (1) 處理有爆發性引火性或有毒質之物品。
  - (2) 有塵埃粉末或有毒氣體散布場所之工作。
  - (3) 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事。
  - (4) 高壓電線之銜接。
  - (5) 已溶鑛物或鑛滓之處理。
  - (6) 鍋爐之燒火。
  - (7) 其他有害風紀或有危險性之工作。
- 又工廠對於童工及學徒。應使受補習教育。並負擔其費用之全部。其補習教育之時間。每星期至少須有十小時。而在女工分娩前後。應停止工作共八星期。工資照給。及對於男女作同等之工作。而其效力相同者。應給同等之工資之各種規定。均屬之（同法第七條，第二十四條，第三十六條，第三十七條）。

(三) 關於勞動時間之保護

其屬於一般保護規定者。如成年工人。每日實在工作時間。以八小時為原則。其因特殊情形。須延長工作時間者。最高不得超過十二小時（同法第八條，第十條）。凡工人繼續工作至五小時。應有

半小時之休息。每七日中。應有一日之休息。凡政府法定放假之紀念日。其應給假者。其繼續工作在一年以上者。每年並與以長期間之特別休假（同法第十四，第十五，第十六，第十七各條）。

其屬於特別保護規定者。如對於童工，每日之工作時間。不准超過八小時。及童工女工夜間工作之禁止（其禁止工作時間。童工爲午後七時至翌晨六時。女工爲午後十時至翌晨六時）等規定。均屬之。

#### （四）關於勞動契約上之保護

吾國新工廠法。關於此種保護規定。尙不完備。其屬於工資方面者。如關於工人最低工資率。規定應以各廠所在地之工人生活狀況爲標準。但如何決定此種標準之方法。則付闕如。殆與無規定同。此外規定以通用貨幣給付工資。及給付工資須有定期。並禁止不得豫扣工資爲違約金或賠償之用。則所謂關於履行勞動契約之保護規定也（同法第二十，第二十二，第二十五各條）。

關於勞動契約終了之保護。則規定較詳。同法第六章。殆全部屬於此種規定。例如對於無定期之工作契約。廠方欲終止契約者。應於事前豫告工人。其豫告期間如左。

（1）在廠繼續工作三個月以上未滿一年者。於十日前豫告之。

（2）在廠繼續工作一年以上未滿三年者。於二十日前豫告之。

(3) 在廠繼續工作三年以上者。於三十日前預告之(同法第二十七條)。

工人於接到預告後。爲另謀工作。得於工作時請假外出。但每星期不得過二日之工作時間。其請假期內。工資照給。又廠方依法定預告期間。除給工人應得工資外。並須給以該條所定預告期間工資之半數。其不依法定預告期間。而即時終止契約者。須照給工人以法定預告期間之工資。則爲比較進步的規定也(同法第二十八條第二十九條)。

工作關係終止時。工人得請求工廠。給與工作證明書。工廠不得拒絕。其證明書應記載左列事項。

(1) 工人之姓名，年齡，籍貫，及住址。

(2) 工作種類。

(3) 在廠工作時期及成績(同法第三十五條)。

關於學徒之契約保護。見於同法第十一章各條之規定。

此外關於工人之津貼及撫卹。見於同法第九章各條之規定。同法第十章。關於工廠會議之諸規定。其立法之精神。與德意志之經營協議會法相似。此屬於公認勞動者參加經營權之規定。不屬於勞動保護法之範圍也。

綜合上述各點觀之。新工廠法之形式及內容。均大致不差。惟其適用之範圍太狹。在工業幼稚時

代。其僱用工人在三十人以下。而不用動力發動機器之工廠。當不在少數。則此種保護規定。其所能護之範圍至狹。大工廠之勞動者。雖得受其保護。而設備尤劣。待遇尤苛之小工廠勞動者。則反置諸法律保護之外。其不平無有甚於此者。以視日本工場法之適用於平時使用十人以上之職工者，及事業之性質有危險者，或有害衛生之虞者（同法第一條）。其範圍之廣狹。已大不相同。即較之印度一千九百二十二年之工廠修正條例。亦見減色。因印度之工廠條例。其適用之範圍。已及於二十人之工廠。並對於僱用十人以上而不使用機器之工廠。其地方政府。亦得推行此法故也。至於英吉利工場條例。其適用範圍。不以人數為標準。凡僱用工人。以營利為目的者。均可用之。其保護範圍之廣。更不可同日而語矣。此種規定。不獨不能實現保護勞動者之利。且恐阻碍幼稚工業之發達。因對於僱用三十人以上使用動力機器之工廠。其僱主方面所負公法上之拘束過嚴。而不使用動力機器而僱用人數在三十人以下之工廠。其情形將永無改善之望。與近世勞動保護法之保護範圍。由狹而廣之一般趨勢。頗有大勢逆行之感也。

其次。則為實行上之困難。吾國今日人口調查統計。尙未實行。戶籍制度。尙未成立。而生計困難。求食不易。故關於童工年齡上之限制。既苦於無法證明其確實的年齡。且強迫教育制度。一時亦難實現。既不能教。復不能養。此種年齡上之限制。不啻杜絕其自行謀生之途。加以各地氣候不同。如廣東，廣西，福建等處。其兒童成熟較早。亦不能律以同一之規定也。又禁止婦女夜間工作之規定

。在事實上亦頗難實行。吾國紡織工業。漸見發達。紗廠僱用女工。其數甚夥。晝夜輪班。工作不能停止。按諸實情。無專作日工不作夜工之人。倘律以新法。則紗廠將不能日夜僱用女工。多數之女工。將有失業之患。此外如八小時勞動制。固為一般公認之原則。蘇俄且將實行七小時勞動制。但吾國為產業落後之國家。勞動者之體質。亦不如歐美各國人民遠甚。其工作效率如何。雖尚無確實的調查與統計。然以常理的推測。其效率必甚為低弱。本法規定得因地方情形，或工作性質，或天災事變，季節之關係等。延長工作時間至十小時。或十二小時。當為顧慮上述之情形而設。然一再延長。名為八小時之勞動。實則必流為十二小時之勞動。尚不如確定九小時或十小時之標準勞動時間為愈也。

一復次。則為欠缺檢查工廠之規定。立法之目的。期在實行。對於勞動者之保護。不能以制定法規。即可期待資本家之依法實現。故此等公法上之保護義務。工廠方面。是否履行。非有檢查工廠之規定。由專員以專司檢查之責。不易策效。否則雖有法律。亦徒等於具文而已。

約言之。新工廠法。自原則言之。尚無瑕疵。其內容亦較過去之勞動保護立法為完備。且有二三進步的規定。雖有上述之缺點。然其根本原因。在吾國產業落後。國民之體力技能。均不能與時代精神相適應。將來產業發達。一般的經濟生活逐漸向上之後。此種困難。不難逐漸解除。如八小時或七小時之勞動制。最低工資率之算出標準。童工勞動年齡之提高。均不難因實際情形之改善。而確定法律上保護之標準也。其中一部分條文上之不備與缺憾。可另立新法。如工廠法施行細則。工廠檢查規

則等。補助救正之。近來有努力編纂統一的勞動法典之說。倘能實現。則一般保護勞動者之規定。當有勞動保護法以集其成。其適用之範圍。不僅不限於三十人以上之機器工廠勞動者。即在其他產業經營內之一般勞動者。亦將同享其保護之實惠矣。

#### 參考資料：

(1) 陳達 中國勞工問題第五百四十四頁至第五百五十頁

(2) 林東海 中國社會立法之起源及其發展之步驟（社會問題雜誌第一卷第一第二第三各期）

(3) 李銳 評新工場法（大公報經濟研究週刊第四十六期）

附註 屬稿甫竣。立法院已於二十年一月三十一日通過工廠檢查法二十條。是工廠法已得有更深一層之保障。其前一日國民政府會議復議決工廠法展至本年八月一日施行。恐其間或有改正。特附註於此。以待日後之增訂也。

### 第七節 勞動保險法

#### 第一款 勞動保險之觀念

#### 比較勞動法學大綱

勞動保險 (Arbeiterversicherung) 者。救濟勞動者因種種原因喪失其勞動能力 (Arbeitsfähigkeit) 及雖有勞動意思 (Arbeitswille) 與勞動能力而喪失勞動機會 (Arbeitsgelegenheit) 時之保險也。

此種保險。與普通之生命保險及傷害保險。其意義略同。不過其適用之範圍。則限於勞動者而已。普通所稱之社會保險 (Social Insurance, Sozialversicherung, Assurance sociale)。其大部分均屬於勞動保險。蓋社會保險。實為勞動保險擴張之結果也。

保險學上關於保險之定義。謂係將少數人所蒙之損害。分配於多數人間之組織。如生命保險，火災保險，及海上保險等之組織。皆屬之。從被保險者個人之見地觀之。保險為轉嫁損害之制度，被保險者依支付一定之保險費。則將來發生事故時。其損害由保險者負擔之。此際被保險者由保險者填補其損害。而將自己所應負擔之損害。轉嫁於他人。而由他人負擔之也。

勞動保險。亦為一種轉嫁制度。惟所轉嫁之方向。不限於其他被保險之多數人。且支付保險費之義務。有時亦由他人負之。則與普通之保險不同耳。

勞動保險之範圍。通常限於勞動者之疾病，負傷，失業，及衰老等。此外如婦女勞動者關於分娩等之保險。亦屬如此。

## 第二款 勞動保險之必要



不幸之災害。雖非勞動者所獨有。然上述之各種災害。與勞動實有密切的關係。例如失業及某種之負傷或疾病。與勞動蓋有不可分離之關係。勞動者一旦遭遇此種不幸。則一時的或永久的減少其勞動效率。或全然不能勞動。甚至完全失却勞動之機會。而陷於非常困難之境遇。倘對於此等不幸。無救濟制度。以緩和之。則於社會方面。經濟方面。其損失有不可勝言者矣。

勞動者在勞動中所發生不幸之事件。至為頻繁。據美國之統計。其勞動者因意外之負傷。致完全不能勞動者。每年不下三萬人。此外因重傷而陷於不能勞動之狀態。或因病不堪勞動者。平均每年不下三百萬人。其他工業發達之國家。其勞動者不幸事件之多。當亦不難想像。故在個人主義之社會。其勞動者立於『自己對於自己之生存須負責任』之原則下。固不能不未雨綢繆。於自己尙能健全勞動期中。以爲之備。而有購買保險之必要。然勞動者大都依今日之勞動。以謀今日之衣食。絕無餘力。以謀他日生活上之準備。故在工業發達之國家。其勞動保險之方法。一面令勞動者支出一部分之保險費。他面則由僱主與社會。共同負擔之。因勞動者在勞動中所發生之災害。完全爲生產上之犧牲。故由僱主與消費者共同負擔其一部分之保險費。固理所當然者也。此種『勞動者之生存應由勞動者本身與社會共同負責任』之原則。殆爲近代一般國家所公認。至於社會主義國家之蘇俄。則其保險費之負擔者。完全爲僱主。蓋已更進一步。而樹立『勞動者之生存完全由社會負責任』之新原則矣。

第三款 勞動保險之本質及其形態

勞動保險。為社會政策之一部分。在本世紀初期。稱為勞動保險 (Arbeiterversicherung)。其後擴張於一切之使用人。如小農，手工業者，及收入不多之精神勞動者。亦包含在內。故普通謂之社會保險 (Sozialversicherung)。

社會政策。國家負有其實行之責任。故勞動保險。亦當直接由國家本身經營之。而為公法上設施之一種。雖事實上由私法人或營利的保險公司經營之者。然亦須依公法上之委任或認可。仍不能脫離其公法的性質也。

自其形態言之。得分為兩種。

(一) 國家直接經營之勞動保險。

(二) 立於國家委任監督之下所經營之勞動保險。

勞動保險。乃公法的保險制度。與私法上任意的個人保險不同。而具有下述五種特色。

(1) 強制 對於勞動保險之加入。採用強制主義。與普通營利的保險公司之由個人自由加入者不同。

(2) 補助 營利的保險公司之保險加入者。其保險費由被保險者全部負擔之。而勞動保險之保險費。則由國家及僱主分擔其一部分。

(3) 低廉 勞動保險。乃無產階級勞動者之保險。且爲公法上之一種設施。故所取之保險費。格外低廉。

(4) 豫防的設施 勞動保險。其目的在謀勞動者發生不幸之事故後獲得生活的保障。但於勞動保險之外。同時須有豫防發生此等事故之設施。例如對於勞動者強制的令其加入疾病保險。因時須爲衛生醫療上之各種豫備。或於傳染病發生時。施行豫防注射。又如一面實施失業保險。同時努力介紹職業是也。

#### 第四款 勞動保險之種類

##### 第一項 勞動傷害保險

勞動者因勞動而負傷。蓋爲不能避免之犧牲。其負傷之百分比。雖依勞動之種類而不同。然工業愈發達。則其勞動者因勞動而負傷之比例。亦因之而增大。就中尤以地下之鑛業，製鐵工業，機械工業，及鐵道業等爲甚。據英，德，法，及其他工業國合計十一國之統計。其每年勞動者負傷之總數。約二百萬人。其中之二萬二千人爲負重傷者。負傷之種類。得分爲兩大類。如燒傷，燙傷，凍傷。屬於第一類。打撲，骨斷，創傷。屬於第二類。無論其屬於某類之負傷。及其負傷之輕重如何。均足以一時的或永久的。減少其勞動能力。無論其負傷之原因如何。其負傷之責任。須由僱主負擔之。則爲一般的趨勢。而且舉證之義務。亦屬於僱主。倘僱主不能證明勞動者之負傷。非出於自己之過失。

則不能免其責任。自一千八百八十一年瑞士制定僱主責任賠償法以來。關於僱主之責任問題。已樹立一種原則。勞動傷害保險。本由僱主之賠償責任逐漸發達而成。故其保險費。亦應由僱主負擔之。

### 第二項 勞動疾病保險

勞動者因其所從事勞動之種類。而其罹病率。及疾病之種類。亦有差異。例如某種勞動。其勞動原料。含有毒質。或於勞動過程中。發生有毒物。則其勞動者之罹病率。亦因之而增加。勞動者之於疾病。雖不如其負傷的機會之多。然因勞動而發生疾病。亦為恆有之事。故勞動疾病保險。亦自有其必要。但勞動疾病保險。與勞動傷害保險不同。其保險費之大部分。須由勞動者本身負擔之。僱主僅負擔其一小部分耳。德意志對於疾病保險。規定勞動者負擔保險費三分之二。僱主負擔三分之一。即其一例也。然亦有由僱主與勞動者平均負擔之者。如匈牙利即採用此制。此外更有由國家負擔其保險費之一部或全部者。如挪威，英吉利，蘇俄等國屬之。

### 第三項 勞動廢疾保險（養老保險）

勞動者非因重大的過失。而在勞動過程中負傷。或罹疾病。以致殘廢。及因年老不能勞動所行之保險制度。謂之勞動廢疾保險。或養老保險。

此種制度。各國尙未十分發達。茲略舉數種立法例。以供參考。

(一)日本 日本有傷害保險。及國營之簡易生命保險。對於被保險者。因傷害而失其兩手兩足。或一手一足。或兩目失明時。則免除其將來之保險費。其養老保險之最高保險金額。為四百五十圓日金。此外尚有養老之救卹制度。除設置養老院之外。據明治七年公佈之救卹規則。有左列之規定。

(1)極貧之獨身者而年在七十歲以上。因重病或老衰。不能營產業者。一年給與米一石八斗。

(2)極貧之獨身者。因罹廢疾。不能營產業者。一年給與米一石八斗。

(3)極貧之獨身者。因罹疾病。不能營產業者。每日男給米三合。女給米二合。

(4)極貧之獨身者。而年在十三歲以下。每年給與米七斗。

(5)雖非獨身者。然其餘之家人。年在七十歲以下。五十歲以上。因其罹病。而受窮迫者。準用各本文之規定。給與米石。

(二)德意志 德意志俾斯麥 (Bismark) 之社會政策。甚致力於社會保險。於一千八百八十九年。公佈老廢保險法。一千九百一十一年。更加入其後所制定之法律。而成爲德意志國保險法。以統一之。肉體勞動者之全部。及一定額收入以下之使用人。均爲被保險者。其保險費由僱主與保險者平均負擔之。此外更附加國庫補助金。以充廢疾年金。及療養給付之用。對於年達六十五歲者。則與以養老年金。此制至今仍繼續存在。此種強制保險制度。甚爲有效。其後遂爲西歐諸國所模

做。

(三)英吉利 英國曾實施任意養老保險制度四十年。而被保險者。總計不過一百五十人。至一千九百零八年。始制定養老年金法。對於年達七十歲之勞動者。其每年收入在三百元以下之人。每週給與一定之養老年金。一千九百二十五年。改爲寡婦孤兒及養老保險法。自勞動者年達六十五歲時。開始給與養老年金。在被保險者之死後。則由其寡婦孤兒繼承之。此制已於一千九百二十六年起實行。

(四)法蘭西 法蘭西之新社會保險法。其養老年金之領受。由六十歲開始。但被保險者須繳保險費滿三十年。繳費未滿三十年者。以其年金額三十分之一。乘所已經繳費之年數。其所得之積數。則爲其應得之年金。倘其金額每年在六百法郎以下時。每年得領受六百法郎之年金。

據一千九百二十五年國際勞動局之調查。現在施行強制的老廢保險或老廢遺族保險制度之國家。在歐洲有二十國。在歐洲以外。則僅有南美之亞爾然丁一國而已。又採用廢疾年金制度者。除美合衆國諸州之外。有十國。採用養老年金制度者有十五國。採用遺族年金制度者有八國。而此類制度。以澳洲，加拿大，新西蘭，等之英領殖民地最爲發達云。

#### 第四項 勞動失業保險

勞動失業保險。乃因填補由於勞動者本身所不能統制的理由。而發生失業。以致損失其工資起見

。約定彙集一定之金錢。於失業發生時。給與以一定的補償之意。

失業爲現今社會的缺憾之一種。與現今之經濟組織。有密切的關係。倘非根本的改造現今之社會組織。則失業之事實。將永遠不能消滅。共產主義者及其他之社會主義者。雖有根本的改造現今之經濟組織之理想。然共產主義及社會主義。是否能根本的解決失業問題。仍屬疑問。據共產主義之說。則謂生產乃適應社會之必要。社會因經營生產事業。而徵發必要的勞動力。其目的不在財貨之增加。而在給養之豐富。勞動者乃社會之構成分子。自行生產。自行消費。故對於其勞動之代價。無支給工資之必要。因之。亦無現今之失業問題。又據基爾特社會主義之主張。謂生產業務。非依個人間之契約行之。應完全由勞動團體掌理。而對於其所擔任之工作。以共同自治的方法行之。故無今日所見之失業云。又據國家社會主義之主張。則謂生產事業。由國家專營之後。其需要供給之關係。自能保持平衡。因其勞動無供給過剩之虞。故失業問題。亦可解決。但現今之經濟關係。已入於世界經濟之域。其需要供給關係。乃全人類之需要供給關係。非一國或數國所能徹底解決者。否則勞動之供給過剩。終難避免。而失業問題。亦將永遠不能根本解決。故經濟上之需要供給關係。在未達到世界的統制之單一化以前。失業之事實。實無從否認也。

在現今經濟組織之下。失業問題。當然不絕發生。其失業之增加或減少。恆隨世界經濟之盛衰而變動。不僅成爲一國或數國之問題。殆已成爲世界的問題矣。

勞動失業保險制度。與勞動傷害保險。及勞動疾病保險。大體相同。不過因客體之差異。而略有不同而已。勞動保險之中。以失業保險為最難於實行。一般所信為不能實施之理由。約有下述諸點。

(一)保險費決定上之困難 倘實行失業保險。則對於保險之事故。即發生失業之危險。須有相當測定之方法。否則不能算出應納之保險費率。因勞動市場。恆隨世界經濟之盛衰。而發生變動。其間並無一定的法則。亦無的確的材料可言。倘以想像為基礎。而實施失業保險制度。則其制度之本身。且將難以存在。更遑論其他乎。

(二)失業之標準難以確定 失業之原因。主為客觀的。然自失業者本身言之。則人人有其主觀的理由之存在。由此種主觀的理由。所發生失業之事實。實無從立一標準也。

(三)失業危險擇定上之困難 欲樹立失業保險制度。則有選擇被保險之危險之必要。然失業多出於個人的原因。不能對於每種產業或職業。一一發見其失業之原因。其中雖有容易發生失業危險之產業。然亦不能依產業別。而決定其危險之程度。倘對於危險之程度。從各個人一一加以選擇。則既不能達到勞動保險之目的。且需要極鉅之費用。況失業之事實。乃頻繁發生者。故失業危險之選擇。殆不可能。因之。而勞動失業保險制度。亦難於成立。

(四)實行上之困難 勞動失業保險。雖有種種之形態。然以國家強制經營為主。因非是則不能達



其普遍救濟之目的。然國營失業保險。亦有實行上之困難。因勞動者普通於失業之後。必汲汲於尋求工作。以加入失業保險之故。則失業期中。因生活不致發生恐慌。或反致延長其失業狀態。又現今承認團結權之結果。勞動者恆以同盟罷工為伸張權利之手段。此種因罷工而陷於失業狀態。是否亦認為失業。倘認為失業。則須同樣與以救濟。自僱主視之。是不啻以自己之金錢。延長勞動者之反抗。似於條理不合。其次就不承認因同盟罷工所發生之失業狀態為失業一點言之。亦有困難。因勞動失業保險。其目的在救濟勞動者在失業中經濟上之困難。因同盟罷工所發生經濟上之困難。殆與普通之失業相同。且法律既公認同盟罷工屬於勞動者之權利範圍。則更不能因此種合法的行為所發生之困難。而不與以救濟。故自勞資雙方之利害言之。倘由國家經營勞動失業保險。則當同盟罷工之際。國家實有左右做人難之勢。

以上關於失業保險之困難。為一般所是認者。然勞動失業保險。雖有種種困難。但經各國公私各方面努力試驗之結果。關於其組織及制度。已發見相當成立之可能性。以下當分目說明之。

### 第一目 勞動團體所經營之失業保險

勞動團體（工會）本來之目的。在對於勞動之僱傭關係。調整其各種之條件。且謀勞資關係之圓滿結合。當僱傭關係終結之後。而從事於處理善後。本非其任務。故對於失業之救濟。原可不問。但欲謀其勞動團體之結合鞏固。則亦有救濟失業之必要。故由勞動團體所經營之失業保險事業。遂逐漸

發達。

由勞動團體所經營之失業保險。自其長所言之。可減去失業之標準決定上之困難。及可以除去失業危險擇定上之困難。以下當說明其理由。

從來認為施行實業保險之不可能者。以失業起於主觀的。甚難從客觀的定其標準。故對於因怠惰不願勞動所發生之失業。與因無工作之機會所發生之失業。其間甚難區別。但由勞動團體自行經營失業保險。則此種困難，易於排除。因救濟失業。則必動用基金。倘以少數人之怠於勞動。詐稱失業。而受多數人之供養。則不獨於個人之道義心有所不安。且在團員互相監督之下。亦不易行其詐僞也。

勞動團體。多成立於同種的產業或類似的產業之間。由其勞動過程中所發生之危險。大體上保持同一之比例。故由勞動團體所經營之失業保險。祇有對於各個人擇定其危險之必要。而無對於其產業擇定危險之必要也。

根據以上之理由。故勞動團體所經營之失業保險。在英德諸國。頗見成效。然其範圍較狹。不能舉普遍的效果。因能加入勞動團體者。較之不能加入勞動團體者。其經濟狀況。尚不十分惡劣。且失業之危險比例。亦不及後者之大。對於應受救濟者而不能與以救濟。其救濟僅限於團員之間。故其社會的效果甚薄。此其缺點一。

勞動者在自己之團體中行相互保險。其所需之經費。全部須由勞動者負擔之。在現在經濟組織

之下，失業爲不可避免之事實。一旦發生多數之失業者。則何從得此鉅大的救濟資金。此其缺點二。

因有上述之缺點。故對於勞動失業保險。有令之成爲社會的制度之必要。從法制之沿革上觀之。此種社會的制度。得分爲下列諸種。

### 第二目 地方自治團體直接經營之勞動失業保險

此種失業保險。如瑞士之柏龍。(Bern) 巴哲爾。(Basel) 日內瓦。(Geneva) 德意志之克龍(Köln)。萊浦奇希(Leipzig)。意大利之威尼斯(Venice)等都市。在十九世紀末年。及本世紀初年。均經先後施行都市失業保險制。其保險基金。由勞動者之保險費。都市之補助金。及名譽被保險人之資本家所出之保險費等三部分彙集之。因此種保險。頗帶有慈善的性質。於勞動者之人格上。頗有損失。大體上已歸於失敗矣。

### 第三目 勞動團體在地方自治團體監督援助之下所經營之勞動失業保險

此種制度。創始於比利時之劍市(Ghent)。故亦稱爲 Ghent System。其制。將失業保險。委諸勞動團體之自治經營。而由都市監督之。並與以補助金。對於勞動者由勞動團體所取得之失業保險金。更附加六成之補助。但不得超過一倍。又規定對於每一勞動者。在一年中。不得與以六十日以上之補助。此種制度。極爲簡單。在過去期間。已經獲得相當之成績。近來不僅限於都市。即省縣及國

家。亦有採用之者。

都市之採用此制者。其數甚夥。茲爲列舉如左。

(1) 比利時 凡人口三萬以上之都市。均已採用此制。

(2) 法蘭西 巴黎，里昂，里摩久，路別等大都市。已採用此制。

(3) 德意志 斯脫拉斯堡，(一千九百零六年) 月蘭原，(一千九百零九年) 苗爾好尖，及佛來堡，(一千九百一十年) 海迭堡及紐龍堡(一千九百一十一年) 均已施行此制。

(4) 荷蘭 安斯他丹姆，亞龍爛及由提烈希。均於一千九百零六年施行此制。

(5) 意大利 米蘭於一千九百零五年施行此制。

(6) 瑞士 聖加路於一千九百零五年。糾涅浦於一千九百一十年。亦已採用此制。

省縣之採用此制者。有法蘭西及比利時兩國。

國家之採用此制者。有挪威，(一千九百零五年) 丹麥(一千九百零七年) 兩國。

Ghent System 之失業保險。國家或地方自治團體。對於受補助金之勞動團體之會計。恆加以監視。蓋慮其以補助金供同盟罷工之用耳。

此制之所以成功者。因由勞動團體經營失業保險。則對於加入勞動團體之一切團員。均爲被保險者。而帶有強制的性質。故其成功之理由。在強制加入。然此種強制加入。僅限於加入勞動團體之團

員。仍不能獲得普遍的社會的效果。於是國家之強制失業保險制度。乃成爲一般之趨勢。

#### 第四目 國家所經營之強制失業保險

瑞士，德意志，法蘭西諸國。在十九世紀末年。均曾熱心研究國營強制失業保險之實施方法。但未能見諸實行。英吉利如一千九百零八年。首先實行此種強制失業保險。以下特略述其概略。

美吉利之國民保險法 (1911)。其第二部。完全爲關於失業保險之規定。其後經過數度之修正。至一千九百二十二年。更擴張其適用之範圍。凡從事於一切職業之十六歲以上之男女。均強制適用之。(在金千九百二十年。受強制適用失業保險法之人。已達一千二百萬人)。其保險費。由國家，僱主，及被僱者分擔之。其領取保險金之始期。依現行法。爲從失業之日起。經過六日後。開始領取。至取得工作之前一日爲止。但失業者。於領取失業保險金之前。須向職業介紹所登記。請求介紹職業。原則上不能拒絕介紹所介紹之職業。否則喪失其資格。此外關於資格之喪失。尙有左列之規定。

(a) 被受容於監獄，救貧院，及其他全部或一部由公費經營之設施。而在收容期間內者。又一時的或永久的居住於帝國領土外者。

(b) 依其他法令而享有卹金或年金者。

(c) 因勞動爭議之結果。而停止勞動。以致失業者。

凡有左列情形之一者。即喪失其領取保險金之資格。又倘其失業出於自己之過失。或無正當之理由而辭職者。在失業後六星期以內。喪失其領取保險金之資格。

其積極的規定。凡領取失業保險金者。須具備左列之法定條件。

(a) 在請求失業保險金之前兩年內。曾完納三十次以上之保險費者。

(b) 請求給付之手續完備。且由請求之日起。繼續失業者。

(c) 有勞動能力者。

(d) 對於保險事務官命其出席於所定之指導職業機關時。曾出席者。

此種請求權。係由職業介紹所之失業登記而發生。已見前述。英吉利之失業保險法。自一千九百一十一年以來。每隔一二年。即有一次之改正。大致已成爲國營強制勞動失業保險之模範。意大利與瑞士聯邦。於一千九百一十九年。奧大利於一千九百二十年。均已先後倣行此制。至一千九百二十六年爲止。陸續採用此制者。有蘇俄，昆士蘭，波蘭，愛爾蘭，及保加利亞等五國。今後欲採用國營強制勞動失業保險制度者。當亦不能舍英國之立法例而不顧也。

#### 第五款 勞動保險立法之經過

#### 第一項 概說

勞動保險。爲產業革命後之一種善後制度。因產業革命。而產生近代之經濟組織。將舊時代家庭

內之手工業。變為大規模的工場工業。遂產生無數之勞動者。此輩在勞動過程中。因各種之原因。而發生負傷，疾病，殘廢，及老衰之結果。在社會方面。則形成勞資兩種階級。無產的勞動階級。恆立於劣等的位置。其遭遇上述各種之災害。殆為不可避免之運命。此種因機械之發達。產業之擴大。工資勞動者之增加。所發生產業上之災害問題。固為重要。即對於勞動者之健康問題。亦日趨於嚴重化。然對於此種問題解決之關鍵。不在勞動者本身。而在國家社會。故此種善後之責任。須由國家社會負之。

大工業組織下所發生之災害。其原因不一。有出於僱傭某一方之過失者。有出於不可抗力者。最初對於僱主之責任。僅限於僱主有過失之場合。方令其負賠償之責任。其後乃擴張此種賠償制度。而適用於一切之事業 (All Employments)。而包含所有一切之傷害 (All unfair, Accident)。遂打破羅馬法『無過失則無責任』之舊觀念。而樹立『雖無過失亦有責任』之新原則。其賠償責任。最初由僱主負之。最近有由國家社會完全負賠償責任之趨勢。此種賠償之理論。基於『經濟財之消費者須支付經濟財生產上所有一切之費用。』而此等費用。即在生產之普通狀態所發生之死傷而核算之金錢上之損失。亦包含在內。

十九世紀末葉。實施社會政策之機運。已經成熟。國家對於國民所負之責任。亦由消極的。而趨於積極的。即不僅須對於國民保障其安全。及為之除去障礙。更須從事於積極的設施。以增進一般國

民之福利。故今日勞動者賠償之制度 (The System of Workmen Compensation) 遂見於諸國之各種勞動保險。例如傷害保險，廢疾保險，養老保險，孤寡保險，及失業保險。其立法之精神。均寓有賠償之意義也。

## 第二項 英吉利勞動保險立法之經過

英吉利自一千八百九十八年以來。對於勞動者之傷害賠償責任。均由僱主負之。然其賠償之方法。則一任僱主自行決定。關於勞動者之疾病保險。亦不過獎勵友誼組合 (Friendly Society) 之自由經營。其後因社會狀況之變遷。對於此種消極的態度。不能滿足一般國民之希望。乃於一千九百一十一年。公佈國民健康保險法 (National Health Insurance Act)。其後於一千九百一十三年，一千九百一十五年，一千九百一十七年，一千九百一十八年，一千九百一十九年，一千九百二十年，及一千九百二十四年。不斷的加以修正。同法之第一部。為關於疾病保險者。其第二部。完全為關於失業保險之規定。除瑞士之聖加路。曾經施行強制失業保險。不旋踵而歸於失敗之外。英吉利實為樹立強制失業保險制度之最初成功者。至一千九百二十三年。公佈勞動者賠償法 (The Workmen's Compensation Act)。對於勞動者之災害。與以成文的賠償規定。其第一篇。規定災害賠償。其第二篇。規定特種職業病之賠償。第三篇為雜則。至一千九百二十五年。復公佈寡婦孤兒及老人年金法 (The Widows', Orphans' and Old age Contributory pensions Act)。更於一千九百二十九十二月六日。公



佈寡婦孤兒兩年積儲年金法。較之一千九百二十五年之法律。其適用更廣。而手續更爲簡易。合上述諸種法律觀之。已網羅勞動保險之各種類而無遺矣。

### 第三項 德意志勞動保險立法之經過

德意志於一千八百七十一年。即已制定僱主責任法。至一千八百八十二年。公佈疾病保險法。其明年。公佈災害保險法。至一千八百八十九年。復公佈老廢遺族保險法。但此數種法律。均統一於一千九百一十一年之帝國保險法。其中包含疾病，災害，廢疾，及遺族之各種保險規定在內。同年。復制定使用人保險法。至一千九百二十四年。更公佈失業者救濟令。直至一千九百二十七年。始樹立失業保險制度。而有勞動介紹及失業保險法（Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung Vom 16. Juli 1927）之制定。前此之失業者救濟令。遂行廢止。其新憲法之第一百六十一條。認定保持健康及勞動能力。保護母性。補償由老衰疾病及貧窮所發生之經濟的缺憾。爲社會保險之目的。而予被傭者以公法的請求權。惜其戰後之經濟力。甚難恢復。雖有良法。亦不能收大效耳。

### 第四項 法蘭西勞動保險立法之經過

法蘭西於一千八百九十四年。始制定鑛山勞動者之疾病保險法。至一千八百九十八年。復以法律確立傷害保險制度。同年。更制定關於工業勞動者及一部農業勞動者之災害賠償法。其後此種法律。

更擴張適用於商業勞動者。至一千九百二十八年三月。其議會通過關於疾病，分娩，廢疾，老年，死亡，及扶養家族之強制保險法案。或簡稱爲一九二八年社會保險法案。自同法公佈施行之後。對於勞動保險之經營及統制。已有統一的組織矣。

#### 第五項 奧大利勞動保險立法之經過

奧大利於一千八百八十七年。公佈勞動者災害保險法。其明年。復公佈勞動者疾病保險法。此兩種法律。其後均經數度之修正。於一千九百零六年。制定商工被傭者之廢疾及養老保險法。一千九百二十年。更制定失業保險法。現今除英吉利以外。其勞動保險制度之完備。尙非他國所能企及者云。

#### 第六項 日本勞動保險立法之經過

日本於明治三十一年。曾作成勞動者疾病保險法案。但卒未提出於議會。至大正五年以後。依工場法，鑛夫勞役扶助規則。及傭人扶助令之各種法規。始對於勞動者業務上之負傷疾病。由僱主負擔其扶助義務。至大正十一年。公佈健康保險法。對於被保險者之疾病，負傷，死亡，及分娩。規定由保險者（即政府及健康保險組合）分別與以療養費，傷病津貼，安葬費，分娩費，或生產津貼。其保險之範圍。僅限於疾病，負傷，死亡，及分娩。對於老廢保險。遺族保險。及失業保險。尙未具備。其保險費之負擔。亦與其他諸國之立法例相同。由政府，資本案，及勞動者之三方面負擔之。對於保

險金之支給。有左列之規定。

(1) 傷病津貼 被保險者。因療養而不能服勞務時。在療養期間。每日支給與其所得報酬日額百分之六十相當之金額。但對於同一之疾病或負傷。及因之發生之疾病。其支給不得超過一百八十日。

(2) 死亡者之安葬費 按被保險者之報酬日額之二十倍支給之。

(3) 分娩費或生產津貼 分娩費為二十圓日金。生產津貼依勅令所定之一定期間。每日支給與其報酬日額百分之六十相當之金額。

以上為各國勞動保險立法經過之大略。吾國現在尚無此種法制。僅於新工廠法中。見有勞動保險法之名稱而已。(工廠法第四十五條。『在勞動保險法施行前。工人因執行職務而致傳染病或死亡者。工廠應給其醫藥補助費及撫卹費。』)以吾國近來速成的立法之趨勢觀之。想不久即有新勞動保險法之出世也。

### 參考資料

#### 本節第一款

(1) 兒玉兼道 勞動法要論第二百二十頁

(2) 河田嗣郎 社會問題綱要第二百四十七頁

(3) 森莊三郎 社會保險研究第十五頁

(4) Commons and Andrews: Principles of Labor Legislation 1927, P. 422-424.

本節第二欸

(1) 河田嗣郎 前掲書第二百三十二頁至第二百三十五頁

(2) 華通書局 戰後歐美社會政策第五卷第九章第九十頁

本節第三欸

(1) Brucker: Die Sozialversicherung nach dem neuestem Stand der Gesetzgebung. 1928.

S. 78, 79.

(2) 森莊三郎 前掲書第二十四頁至第二十六頁

(3) 河田嗣郎 前掲書第二百四十四頁至第二百四十七頁

本節第四欸

(1) 河田嗣郎 前掲書第二百七十一頁至第二百七十六頁及第二百九十二頁，第三百一十九頁，第三百四十二頁至第三百四十三頁，第三百九十二頁至第四百三十一頁

(2) 戰後歐美社會政策第一百八十六頁，第一百九十六頁，第二百零五頁

(3) 關口泰 勞動問題講話 第一百五十九頁至第一百六十三頁

(4) Commons and Andrews: P. 486

#### 本節第五款

(1) 兒玉兼道 前揭書第二百二十五頁至第二百三十八頁

(2) 戰後歐美社會政策第一卷第九章第二卷第十五章第三卷第九章

## 第二章 勞動法之研究方法

### 第一節 勞動法與社會政策之區別

勞動法爲新興社會科學之一。自一千九百零二年。瑞士之羅德馬 (Ph. Lotmar) 發表其『勞動契約論』以來。始開勞動法研究之端緒。在其以前。各國雖已有勞動法規之存在。然在法律學上。尙無勞動法學之位置。蓋因當時所有之勞動法規。不過自成片段。其法規本身。尙未形成一種獨立的範疇。學者中亦無人將此等法規。與社會的生活事實。合爲一體。而行統一的觀察者。其將此種散漫的勞動法規。從法律學的見地。作爲有機的發展的勞動世界之規律觀之。而與以一個有系統的法律學之研究者。實以羅德馬爲其開山之祖。故勞動法之法律學的研究期間。爲時不過二十餘年。近年雖成長甚速。有如雨後春筍。日長一尺之勢。然究未脫離幼稚之域。而社會政策。則自十八世紀以來。已有多

年之歷史。復因勞動法所研究之對象。與社會政策相彷彿。故世人往往誤認勞動法即社會政策。但兩者決不能混而爲一。社會政策之目的。在研究解決一切社會問題之手段。在時間及空間。均無限制。社會問題。一日不消滅。則無論何時何地。均有社會政策之存在。而勞動法則反是。因既稱爲法。則其效力所及。須受時間及空間之限制。揆言之。則勞動法乃在某一時期中之某一國之法律。而自兩者在學問上之性質言之。亦有差異。因社會政策。爲國家政策中之一部分。其任務在對於此種特殊的部分。研究其永不停止而且不斷更新之各種問題。及對於此等問題。求得其解決之方法。不啻爲一種課題學 (problematische Wissenschaft)。而勞動法則爲法律學之一部。其目的在解釋及適用現行法。而將現存無數之生活現象。歸納於少數之法律的根本概念之中。而構成一種法律學的理論。故自學問方面言之。勞動法應屬於理論的科學 (dogmatische Wissenschaft)。其次。就兩者所支配之範圍言之。亦有廣狹之異。因社會政策所支配之範圍。恆較勞動法所支配之範圍爲廣也。

## 第二節 勞動法學之研究方法

自一般法律學之研究方法言之。通常有法律理論的方法 (dogmatisch-juristische Methode)。及法律社會學的方法 (rechtssoziologische Methode)。前者指將法律制度本身。作爲一個完全體觀之。而由法規中。用論理的方法。抽繹其各種法律的概念者而言。後者則與之相反。不認法律制度本

身爲完全獨立之存在。祇認其爲社會進化過程中之某一階段。換言之。即法律制度。不過爲現在社會法律生活之橫斷面而已。故研究法學者。須常着眼於法律與社會間之有機的關係。分清法律制度與法律狀態。而從其間發見『活的法律』。而不爲現實的法規所拘束云。

在勞動法學上。學者間。關於研究方法。亦有兩種不同之見解。在主張理論的方法論者。則謂今日勞動法學之所以獲得相當的地位者。不能不歸功於理論的研究。若從社會學的方法。則新興之勞動法學。則將復歸於社會政策之從屬的地位矣。而主張社會學的方法論者。則謂在勞動法之範圍內。其理論尙未充分完備。故尙難發見其原理原則。倘不深入社會內部之實生活。以捕捉具體的法律形式。則法律理論。將永遠不能完成云。

以上兩種方法論。俱各持之有故。言之成理。然吾人正不必偏於一方。蹈於出主入奴之陋習。依個人之管見。則兼採兩種方法之長。而以比較的研究。用歸納的方法。將先進國家之成文勞動法規。施行比較檢索。而辨其異同。以探究其綜合的原理。而參以社會實生活之法律形式。從縱橫兩方面所行之觀察。庶幾能適應勞動法國際化社會化及統一化之趨勢也。自勞動法學現在之狀況觀之。大陸與英。雖各有所長。然未能脫離幼稚之域。且仍帶有從來大陸法系英法系之因襲的短長。過去大陸法系之法律學的研究。往往優於理論。而疏於實際。英法系。則注重實際。而缺乏明確的理論。今日即在勞動法學方面。仍可認出此種優點缺點。吾國一切學術。尙在萌芽時期。對於勞動法學之研究

。更不足與人較一日之長短。故欲謀今後吾國法制的進化。當調和融洽上述兩種法系之長。而別開一新生面。則上述之管見。或足為有志研究勞動法學者之一種指針也。

參考資料

- (1) 孫田秀春 勞動法總論第一百三十八頁，第一百四十一頁，第六十四頁至第六十五頁
- (2) Kaskel: "Geist des Arbeitsrechts", III E.; ders., "Begriff und Gegenstand des Sozialrechts" in DJZ. 23. Jahrg. Heft 17/18 S. 544.
- (3) Sinzheimer, "über soziologische und dogmatische Methode in der Arbeitsrechtswissenschaft" in Zeitschr. "Arbeitsrecht" Jahrg. IX Heft 4 S. 191.
- (4) Sinzheimer S. 189; vgl. auch derselbe, Die soziologische Methode in der Privatrechtswissenschaft, München. 1909; E. Ehrlich, Grundlegung der Soziologie des Rechts, München u. Leipzig 1913 derselbe, "Soziologie und Jurisprudenz" in "Die Zukunft" S. 231 ff.



(5) Roscoe Pound: Introduction to Study of Law Chapter II.

(6) 天野德也 法學選論第一百四十七頁至第一百五十七頁

(7) 白鵬飛 法學通論第四篇第三章

## 第四章 今後勞動法之趨勢

### 第一節 概說

法律爲社會生活之反映。欲從法律學之立足點。以研究勞動法。必須從過去現在之勞動立法運動。以觀察其發生進化之軌跡。而發見勞動立法之原則。以豫察其未來之趨勢。勞動法學之任務。一面固須對於現行法與以有系統的解釋及適用。他面尤貴將現存無數之生活現象。歸納於少數之法律的根概念之中。以樹立勞動立法最高的指導原理。自今後勞動法之趨勢言之。依據前述之研究方法。從縱橫兩方面所觀察之結果。則勞動法於國內立法方面。漸有社會化統一化之趨勢。於國際立法方面。顯然有國際化之趨勢。以下特分爲兩節述之。

### 第二節 勞動法之社會化及統一化

馬蔡發 (Maciver) 謂無論爲何種之形式。與如何之程度。凡爲適應社會生活。而決定事物。使其進步發展者。皆爲廣義的社會化。十九世紀末年以前之法律思想。與十九世紀末年至二十世紀初年之

法律思想。顯然有一種不同的傾向。即前者以個人主義自由主義爲中心。而後者則以社會主義團體主義爲本位。換言之。即以社會爲中心也。是不僅勞動立法爲然。即其他一般之法律。亦無不如是。所謂法律之社會化。蓋爲最近法律進化上之普遍的現象也。

自歐洲戰後。人類之思想。更發生異常的變遷。戰後新興諸國之法律。固顯着的有社會化之傾向。即其他各國。無論其國家之立法政策如何。對於其既存的法律。已發生根本的動搖。或以新法改廢舊法。或漸次的將舊法加以修改。亦漸趨於團體主義社會主義之一途。至於以勞動問題爲中心所制定之無數社會的法規。其社會化的傾向。尤極爲顯着。致形成所謂社會法 (Socialrecht) 之新法域。以社會主義立國之蘇俄。固無論矣。即大陸方面之德、奧，與其他中歐、西歐諸國。及英、美、澳洲，日本。乃至我國。亦無不具有同一的傾向。故勞動法之社會化。在近年殆已成爲普遍的現象。則今後勞動法之趨於社會化。更不待吾人之費辭矣。

其次。就勞動法統一化之趨勢言之。則有無數之事實。以爲吾人有力的論據。自十九世紀初年。勞動者本身。逐漸發生階級的意識以來。對於保障其本身勞動法益之要求。日形猛烈。一千八百零二年。英吉利首先制定關於保護棉花工場內童工之法律 (The Health and Morals Act to regulate the Labour of Bound Children in Cotton Factories)。是爲勞動保護立法之始。其後法蘭氣於一千八百一十四年。亦制定關於保護工場中兒童勞動者之法律。至一千八百六十九年。德意志亦制定產業條

例 (Gewerbeordnung für den Norddeutschen Bund)。此種工場勞動者之保護立法。漸次普及於文明各國。其後更擴張其保護之範圍。即鑛業勞動者，農業勞動者，航業勞動者等，亦均霽勞動保護立法之利。

由勞動保護立法更進為勞動保險立法。德意志所制定之勞動者保險法 (Arbeiterversicherungsgesetz 1884-1887)。是為勞動保險立法之始。其後各國亦先後有同樣的法規之制定。

勞動立法運動最初僅限於狹義的勞動者。即從事於肉體勞動之人。至最近即精神勞動者（如商業使用人，事務員，技術員等之被傭者階級）。亦同樣發生保障其勞動法益之勞動立法運動。

自勞動立法之沿革觀之。最初頗帶有慈善的性質。其後乃成為勞動階級之權利的要求。不僅以保障其勞動法益之勞動保護法，勞動保險法為滿足。且更進一步而要求團結鬪爭，以自助為目的之勞動組織法，勞動爭議法，勞動協約法等之自治的勞動立法。而此等勞動法規。亦已先後實現於各國。現在歐洲已有成立統一的勞動法典者。例如法蘭西在歐戰前已着手於勞動法典 (Code du travail et de la prévoyance sociale) 之編成。且已完成其一部。其第一篇為勞動契約 (1910-1911)。其第二篇為勞動保險 (1912)。其第三篇為勞動團結。其第四篇為勞動裁判，調解及仲裁，職業代表。其第五篇為勞動保險。其第六篇為勞動救濟。前二篇已經完成。後四篇在編纂中。蘇俄於一千九百二十一年制定統一的新勞動法。一千九百二十二年十一月十五日開始實行。其法典之全部。共由一百九十二

條而成。內容分爲總則，僱傭及勞動提供方法，國法上之勞動強制，團體協約，勞動契約，作工規則，生產高標準，勞動報酬，工資保障及償還，勞動時間，假日，徒弟制度，婦女及未成年者之勞動，勞動保護，勞動團體及其經營之機關，勞動爭議調解機關及關於違反勞動法之審查機關，勞動保險等十七章。德意志於革命後。即由新憲法規定設立統一勞動法編纂委員會。（德意志共和國憲法第一百五十七條）以從事於統一的勞動法典之編纂。其豫定之內容。爲一般勞動契約法，勞動保護法，特別職業法，勞動組織法，團體協約法，職業團體法及勞動爭議法，職業介紹法，勞動行政法，勞動裁判法等。其中如一般勞動契約法，勞動協約法，勞動爭議法，勞動裁判法等。已經作成草案矣。

其他諸國。亦有此種運動。即較之他人一切落後之吾國。最近亦有着手編纂統一的勞動法典之計劃。並已指定編纂委員。想勞動法典之編成。當可計日而待也。

徵諸上述過去及現在中外各國勞動立法之實在狀況。則今後勞動法統一化之趨勢。已明若觀火矣。

### 第三節 勞動法之國際化

關於勞動法國際化之趨勢得分爲兩款敘述之。

#### 第一款 勞動法國際化之原因

因產業革命。而產生近世之資本主義。其勢力以加速度超越一切之國境。而普及於全世界。凡其

勢力所及之地。即將其民族分化爲多數的勞動者及少數的資本家。而形成勞資對立之形勢。無產的勞動階級。除以團結的『數』的力量。與資本階級之『財』的力量相對抗之外。別無超生之術。故社會主義之運動。即孕育於資本主義之母胎內。至資本主義成熟期。而社會主義。亦同時產生。更以超速度之發展。超越一切民族與一切國境。而以無形的力量。使全世界之無產階級相結合。一千八百六十四年在倫敦所成立之萬國勞動者同盟。即其後所稱爲『第一國際』者。至一千七百八十二年。有將其本部移轉於紐約之決議。於是第一國際在事實上。已形同解散。然各國之無產階級運動。在其各本國內。仍有繼續的猛烈的發展。於第一國際沒落後十六年。即一千八百七十九年七月十四日。復有巴黎之國際社會黨大會。即其後所稱爲『第二國際』者。在世界無產階級之團結運動中。其間世界之財貨愈集中於少數人之手。而無產階級之數。亦隨之而激增。因生產之集積。自然促進勞動階級之組織。故資本主義。實爲社會主義不慈之母。彼既孕育產生之。而對於其子。完全無慈母之愛。雖日相反目。當接諸新陳代謝之生理的原則。及財產繼承之法律的規約。則今日其母子之間。無論如何不慈不孝。異日母子繼。則不啻特爲其子遺留鉅大的財產。供其子建設社會的共同生產組織之基礎之用也。

自一千九百一十四年至一千九百一十八年之世界大戰。從人類社會中。奪去一千六百萬。若加入負傷者計之。此等恰在生產的年齡之成年男子所損失之生產價值。每年當在三百萬元左右。其次。就因大戰直接所消耗的軍事費用。及間接因戰爭而被破壞之各種財產及生產之減少等之損失計之。其

總額約達一萬四千零八十萬萬元之鉅。此種財貨上絕大的損失。對於資本主義。極為不利。戰後已經過十餘年之久。交戰諸國之經濟的復興。尙難實現。所謂世界的蕭條。不知須繼續至若干年之後。方能重觀全世界繁榮之景象。在此種世界經濟之慢性的大恐慌之過程中。失業之勞動者。已遍於全世界。不但勞動者爲然。即智識階級，中產階級之落伍者。亦走頭無路。而紛紛投入無產階級露營之內。故一千九百一十九年三月。由德俄兩國無產階級之努力。糾合所謂世界各國之戰鬪的勞動階級。在莫斯科開第一次大會。而成立世人所週知之『第三國際』。與上述之第二國際。立於對抗的位置。世界的無產階級中。儼然成爲分路攻打資欲主義之兩大壁壘。在此種形勢之下。資本主義之崩潰。不過早晚之問題而已。然無論其勝利歸於第三國際。或第二國際。今後因世界的無產階級其勢力足以支配實際政治之結果。所有一切之法律制度。且將日趨於共同的統制一途。則今後勞動法之國際化。殆爲自然的必然的趨勢。

此外關於國際交通之便利。國際關係之接近。及政治上產業上實際的利害關係等原因。亦足以促進勞動法之國際化。然從高遠處着眼。則仍以上述之時代精神之反映爲最重要。故對於此等無關宏旨者。姑闕而不論。

一千八百九十年在柏林所開之萬國勞動會議。實爲勞動法國際化之第一聲。其發起者爲德國。到會者共有十四國之代表。對於鑛山勞動，星期停工，兒童勞動，少年勞動，婦女勞動，及工場監督等。均作爲希望條項決議之。實際上雖不能發生法律的拘束力。然能集全歐工業國之代表於一堂。以交換關於國際勞動立法之意見。且大體上已作成共同一致之決議案。則確爲十九世紀最後一年人類思想之重大事件也。其後一千八百九十七年。國立勞動立法協會。開於比利時之 Brussels。一千九百零一年。國際勞動保護立法協會。成立於瑞士。一千九百零六年瑞士政府根據前一年在柏龍 (Bern) 所開之專門家會議所作成之兩種協約草案。更開國際會議於柏龍。第一種協約。爲關於婦人勞動之保護。第二種協約。爲關於使用黃燐之禁止。計加盟於第一種協約者。爲英，德，奧，匈，比，丹，西，法，意，荷，葡，瑞典，瑞士，及路克遜堡等十四國。加盟於第二種協約者。爲德，丹，法，意，荷，瑞士，路克遜堡，英，西等九國。自此種國際協約成立後。其他雖未加盟之工業國。而對於保護女工反禁用黃燐，亦自行實現此項國際協約之內容矣。一千九百一十三年。再開國際勞動會議於柏林。其決議案爲禁止十六歲未滿之少年從事夜間勞動。並限制婦女及未滿十六歲者一日之勞動時間不得過十小時。

以上爲柏林萬國勞動會議至歐洲大戰前國際勞動立法運動之概略。以下當敘述歐洲大戰後國際勞動立法之狀況。

一九一九年正月二十五日巴黎之講和會議開第二次之本會議時。即決議設置一國際勞動立法調查委員會。委員數爲十五人。由五大國各舉二人。由其他各國共舉五人組織之。委員會之任務。爲由國際的見地。從事調查勞動之僱傭條件。關於其他勞動條件。當考究其共通設施上之必要的國際的方法。且與國際聯盟協力。於其指揮下。提出設置繼續此種調查考究之永久的機關之草案。正月二十七日。美，英，法，意，日，比，古巴，波蘭，及捷克。即各舉出其法定數之委員。二月一日。遂開第一次之委員會。委員長爲美之 Samuel Gompers。自二月一日至三月二十四日。共開會議三十五次。審議關於國際勞動之法制。三月二十四日提出報告書於講和會議。四月十一日。經第四次講和會議之若干修正之後。即決定採用之。是即一九一九年六月二十八日發爾塞和平條約第十三編中所載之勞動規約也。

此種勞動規約。由發爾塞和平條約第三百八十七條至四百二十七條而成。大致可分爲兩部分。其一爲國際勞動組織之法制。其二爲一般的原則。前者之組織。分爲三種即（1）勞動總會（General Conference）。（2）勞動理事會（Governing Body）。（3）國際勞動事務局（International Labour Office）。用以規定其構成及作用。並施行國際立法及其執行之手續。後者分爲九項。目的在確定將來實質的國際勞動立法之基本原則。

一九一九年九月十日 St. Germain。之對奧和約第十三編。十一月二十七日。Neully 之對勃



和約第十二編。一九二〇年六月四日 *Trianon* 之對匈和約第十三編。八月十日 *Sevres* 之對土和約第十二編。均已採用此種勞動規約。又戰時中立國。亦可適用國際聯盟之附款而採用之。故此種勞動規約。殆可適用於全世界矣。

一九一九年十月二十九日。由美合衆國大總統。召集三十四國之代表。開第一次勞動總會於華盛頓。會議事項如左。

(1) 適用一日八時間或一週四十八時間之件。

(2) 對於失業豫防或救濟之件。

(3) 使用婦人之件。

(a) 對於產前產後婦人之津貼問題。

(b) 夜間勞動問題。

(c) 健康上有害的工作問題。

(4) 使用兒童之件。

(a) 最低年齡。

(b) 夜間勞動

(c) 健康上有害的工作。

比較勞動法學大綱

(5) 關於工業上所使用婦人夜間勞動之禁止。及製造火柴不准使用黃燐之一九〇六年 Bern 國際條約之擴張及適用之件。

華盛頓會議。自其為國際勞動組織之第一次總會及其會議事項之包含國際勞動立法之一切重要事項之點言之。頗有重大的意義。但對於會議之進行上。則事實上，法理上。均有許多困難。如對於廣汎的會議事項。而無充分準備之時日。美上院拒絕批准和約之決議。及美國輿論對於勞動會議之冷淡等。皆屬於事實上重大的障害。而自其法理上之困難言之。則會議當時。其所根據之和平條約。尙未批准。因之勞動總會之法律的根據。頗形薄弱。對於此點。總會以一種擬制出之。即本會議在事實上已於十一月二十九日告終。但視為仍在繼續進行會議之狀態中。其形式的閉會。直待至一九二〇年正月十日和平條約批准之後。始由國際勞動理事會。於正月二十七日。宣告終了。

本會議雖遇種種之困難。然其經過。則甚為良好。十月二十九日開會時。出席代表之所屬國凡三十一。而不數日間。即更加增十國之代表。不僅能將豫定會議事項。於豫定會議期間中。悉行議了。且能擴張議事之範圍。而討論關於外國勞動者之相互主義。及勞動者之衛生等問題焉。會議之結果。其所成立者為條約案六。勸告五。

由事項分類之，則大致如左。

(1) 關於勞動時間制之條約案一。——工業勞動以一日不得超過八時間一週不得超過四十八時間

爲原則。

(2) 關於保護婦人之條約案二。勸告一。——工業上禁止使用婦人爲夜間勞動之條約案。及工商業上對於婦人之產前產後給予休假之條約案。對於有鉛或亞鉛中毒之虞之某種工業。不使用婦人及年少者之勸告。

(3) 關於保護兒童之條約案二。勸告一。——規定工業上所使用之兒童之最低年齡須滿十四歲之條約案。及對於上述鉛中毒之婦人及年少者加以保護之勸告。

(4) 關於失業之豫防及救濟之條約案一。勸告一。

(5) 關於勞動衛生之勸告三。——關於炭疽病豫防之勸告。關於適用一九〇六年 Bern 條約禁止製造火柴使用黃磷之勸告。關於設置官立勞動者保健機關之勸告。

(6) 對於外國勞動者宜相互的與以與本國勞動者同樣之勞動法令上之保護及組合之權利之勸告。

勞動規約。不過爲一種抽象的組織及原則的規定。第一次之華盛頓勞動總會之任務。則在令其組織及原則。成爲具體化。由是不獨其國際組織。得一事實上之存在。而其所採用之條約案及勸告。大致尙足以應付戰後國際勞動運動之要求。使實質的國際勞動立法。確實成立。——以之比較昔日之勞動立法。不可謂非一大進步也。

一九二〇年六月十五日至七月十日。在意大利之 Genoa。開第二次之萬國勞動總會。其會議事項。專為關於海員勞動保護者所成立之條約案凡三。勸告四。今分類列舉如左。

(1) 關於勞動時間之勸告二。——關於漁業業上勞動時間之限制之勸告。關於內河航行上勞動時間之限制之勸告。

(2) 關於失業之豫防及救濟之條約案二。勸告一。——關於設置海員職業介紹所之條約案。關於船舶之滅失或沈沒時所發生失業之補償之條約案。關於海員之失業保險之勸告。

(3) 規定海上使用之兒童之最低年齡須滿十四歲之條約案一。

(4) 關於制定國內海員法典之勸告一。

一九二一年十月二十五日至十一月十九日。開第三次之萬國勞動總會於瑞士之 Geneva。其會議事項。以關於農業勞動者之問題為主。會議之結果。為成立條約案七。勸告八。自其內容分類之如左。

(1) 關於農業上失業豫防之勸告一。

(2) 關於農業上婦人保護之勸告二。——關於保護產前產後之婦人勞動者之勸告。關於禁止夜間勞動之勸告。

(3) 關於農業上兒童保護之條約案一。勸告一。——即規定農業上所使用兒童之最低年齡須滿十

四歲之條約案。及禁止年少者之夜間勞動之勸告。

(4) 關於發達農業上技術的教育之勸告一。

(5) 關於農業上寄宿勞動者之勞動條件之勸告一。

(6) 關於保障農業勞動者之組合權之條約案一。

(7) 關於賠償農業上之勞動災害之條約案一。及對於農業勞動者適用社會保險之勸告一。

(8) 關於禁止使用白鉛作房屋內部之塗料之條約案一。

(9) 關於工業上每週至少須給與二十四時間之休息之條約案一。及給與商業使用人以同樣之休息時間之勸告一。

(10) 關於禁止使用未滿十八歲之兒童件船舶內之搬運夫或火夫之條約案一。及使用未滿十八歲之兒童於船舶內時必須經過醫生之診斷之條約案一。

一九二二年。開第四次之萬國勞動總會於瑞士 Geneva 之決定勸告案一。爲關於疑問之統計及其他情報應通知國際勞動事務局之件。

一九二三年。開第五次之萬國勞動總會於瑞士之 Geneva (以後每年一次均在同一地點開會)。決定勸告案一。爲關於厲行勞動保護法規之監督制度組織上之一般原則者。其要旨大略如左。

(1) 監督制度之主要的職能 (a) 勞動法規之實施。(b) 工作中勞動者之保護。(c) 勞動及休

息時間。(d)夜工之限制。(e)危險或有害工作上使用特種人之禁止等。

(2) 監督官之職權 (a)工作場之臨檢。(b)訊問。(c)調查帳簿。(d)告訴告發及臨檢處分等消極的職權之外。尚有下列各種積極的職權。例如(a)研究災害豫防之措置。(b)健全及安全方法之注意。或獎勵勞資協力。(c)安全方法之促進及完成等是也。

(3) 監督職員之組織 監督官務必分配於各產業區。且於地方監督官之上。設置高級監督官。以當指導監督之任。而此等地方監督機關。須隸屬於中央政府之管轄。又監督官中。須設置專門技術家。並須同樣任命婦人監督官。

(4) 監督官之任用 採嚴格主義。一經任用。不可輕於更調。並優其待遇。於確定任命前之試用期間。令其充分練習實務。

(5) 監督官之臨檢 對於每一工作場。最少一年臨檢一次。而危險有害之工場。更須頻繁臨檢。

(6) 監督官之報告 監督官對於其所辦理之事務及成績。須定期的報告於中央主管官署。再由中央主管官署彙集之。附加統計及法規等。刊行年報。

一九二四年。開第六次之萬國勞動總會。成立勸告案一。其內容如左。

(1) 保存餘暇。

(2) 利用餘暇 以立法的手段。增進其身體上，智能上，道德上，之能力。及防止濫用酒精。並預防肺結核，花柳病，賭博等之弊害。

(3) 住宅政策 以立法的手段。使勞動者獲得適當家庭。以增進其健康及安樂。

(4) 福利設施利用上之自由。

一九二五年。開第七次之萬國勞動總會。所決定之條約案有四。勸告案亦有四。

第一，關於勞動災害補償之條約案。

(1) 受災害補償者之範圍 適用於一切事業所使用之勞動者及其他之使用人與徒弟。

(2) 補償之種類 (a) 扶助金。以定期扶助為原則。於災害後第五日支給之。(b) 醫療上之扶助。除一般醫藥上之扶助外。並包含外科的手術之一切費用。(c) 補償之責任者。為使用該勞動者之主人及保險之機關。

第二，關於勞動職業病補償之條約案。

第三，關於勞動災害補償中外均等待遇之條約案。

第四，關於製麵包工場夜間工作之條約案。

本條約案之要旨。在禁止製造麵包及點心類之工場之夜間勞作。其時間為午後十一時至翌朝五時之繼續時間。

第一勸告案。爲關於勞動災害補償之最少限度。

第二勸告案。爲關於勞動補償爭議上之裁判。

第三勸告案。爲關於勞動職業並保健之件。

第四勸告案。爲關於勞動災害補償中外均等待遇之件。

一九二六年。開第八次萬國勞動總會之後。繼續開第九次勞動總會。

第八次萬國勞動總會所決定之條約案。爲關於船上移民監督之簡易化。其勸告案爲關於移民船上

設置通譯及婦人監督者。以謀勞動者之便利。

第九次萬國勞動總會所決定之條約案有二。

第一條約案。爲關於海員僱傭契約條項者。

第二條約案。爲關於海員送還本國之件。

其勸告案。爲關於海員勞動條件監督上之一般原則。

一九二七年開第十次萬國勞動總會。所決定之條約案凡二。

第一條約案。爲關於工商業勞動者。家內勞動者。及男女僕之疾病保險者。

第二條約案。爲關於農業勞動者疾病保險之件。

其勸告案。爲關於疾病保險之一般原則。



一九二八年。開第十一次萬國勞動總會。所決定之條約案。爲關於最低工資決定機關之創設。其勸告案。爲關於最低工資決定機關之設置。

自一九一九年在華盛頓開第一次萬國勞動總會以來。所決定之條約案及勸告案。已不在少數。但條約案成立後。不能立即發生條約之效力。須在閉會後十八個月以內。由各該國批准之後。方能發生國際條約之效力。按諸過去之情形。批准者有逐漸增加之勢。於勞動法之國際化。固有不能輕視之效力也。

參考資料：

### 本章第二節

(1) 孫田秀春 勞動法總論第十七頁至第十八頁第二十九頁至第三十八頁

### 本章第三節

(1) 山口正太郎 勞動法原理第三十七頁至第四十二頁

(2) 關口泰 勞動問題講話第三十一頁至四十九頁

(3) 上田茂樹 無產階級之世界史第一百二十五頁以下

(4) 河原田稼吉 勞動行政綱要第二十七頁至第八十三頁

- (5) Raynaud: Manuel de législation industrielle. 1927. P. 33.
- (6) Albert Vabre: Le Droit International du Travail. 1923. 第一編
- (7) 白鵝飛 柏林萬國勞動會議以後國際勞動立法之發展 (北京大學社會科學季刊第二卷第二  
百九十三頁以下)

# 附錄

## 中國勞動關係法規

### (一) 民法中關於僱傭之規定

#### 民法債篇

#### 第七節 僱傭

第四百八十二條 稱僱傭者謂當事人約定一方於一定或不定之期限內爲他方服勞務他方給付報酬之契約

第四百八十三條 如依情形非受報酬即不服勞務者視爲允與報酬

未定報酬額者按照價目表所定給付之無價目表者按照習慣給付

第四百八十四條 僱用人非經受僱人同意不得將其勞務請求權讓與第三人受僱人非經僱用人同意不得

使第三人代服勞務

當事人之一方違反前項規定時他方得終止契約

第四百八十五條 受僱人明示或默示保證其有特種技能者如無此種技能時僱用人得終止契約

第四百八十六條 報酬應依約定之期限給付之約定者依習慣無約定亦無習慣者依左列之規定

一 報酬分期計算者應於每期屆滿時給付之

二 報酬非分期計算者應於勞動完畢時給付之

第四百八十七條 僱用人受領勞務遲延者受僱人無補服勞務之義務仍得請求報酬但受僱人因不服勞務

所減省之費用或轉向他處服勞務所取得或故意怠於取得之利益僱用人得由報酬類內扣除之

第四百八十八條 僱傭定有期限者其僱傭關係於期限屆滿時消滅

僱傭未定期限亦不能依勞務之性質或目的定其期限者各當事人得隨時終止契約但有利於受僱人之

習慣者從其習慣

第四百八十九條 當事人之一方遇有重大事由其僱傭契約縱定有期限仍得於期限屆滿前終止之

前項事由如因當事人一方之過失而生者他方得向其請求損害賠償

(二) 新工廠法 十八年十二月三十日國民政府公布

## 第一章 總則

第一條 凡用汽力電力水力發動機器之工廠平時僱用工人三十人以上者適用本法

第二條 本法所稱主管官署除有特別規定者外在市為市政府在縣為縣政府

第三條 工廠應備工人名冊登記關於工人之左列事項

一 姓名年齡籍貫住址

二 入廠年月

三 工作類別時間及報酬

四 技能品行

五 工作效率

六 在廠所受賞罰

七 傷病種類及原因

第四條 工廠每六個月應將左列事項呈報主管官署一次

一 工人名冊

二 工人傷病及其治療經過

三 災變事項及其救濟

四 退職工人及其退職之理由

## 第二章 童工女工

第五條 凡未滿十四歲之男女工廠不得僱用爲工廠工人

十二歲以上未滿十四歲之男女在本法公布前已於工廠工作者本法施行時得由主管官署核准寬其年限

第六條 男女工人在十四歲以上未滿十六歲者爲童工童工祇准從事輕便工作

第七條 童工及女工不得從事左列各種工作

- 一 處理有爆發性引火性或有毒質之物品
- 二 有塵埃粉末或有毒氣體散布場所之工作
- 三 運轉中機器或動力傳導裝置危險部份之掃除上油檢查修理及上卸皮帶繩索等事
- 四 高壓電線之銜接
- 五 已溶礦物或礦滓之處理
- 六 鍋爐之燒火
- 七 其他有害風紀或有危險性之工作

### 第二章 工作時間

第八條 成年工人每日實在工作時間以八小時爲原則如因地方情形或工作性質有必須延長工作時間者得定至十小時

第九條 凡工廠採用晝夜輪班制者所有工人班次至少每星期更換一次

第十條 除第八條之規定外因天災事變季節之關係仍得延長工作時間但每日總工作時間不得超過十二

小時其延長之時間每月不得超過三十六小時

第十一條 童工每日之工作時間不得超過八小時

第十二條 童工不得在午後七時至翌晨六時之時間內工作

第十三條 女工不得在午後十時至翌晨六時之時間內工作

#### 第四章 休息及休假

第十四條 凡工人繼續工作至五小時應有半小時之休息

第十五條 凡工人每七日中應有一日之休息

第十六條 凡政府法令所規定應放假之紀念日均應給假休息

第十七條 凡工人在廠繼續工作满一定期間者應有特別休假其休假期如左

一 在廠工作一年以上未滿三年者每年七日

二 在廠工作三年以上未滿五年者每年十日

三 在廠工作五年以上未滿十年者每年十四日

四 在廠工作十年以上者其特別休假期每年加給一日其總數不得超過三十日

第十八條 凡依照第十五條至第十七條所定之休息日及休假期內工資照給如工人不願特別休假者應加

給該假期內之工資

第十九條 關於軍用公用之工作主管官署認為必要時得停止工人之休假

第五章 工資

第二十條 工人最低工資率之規定應以各廠所在地之工人生活狀況為標準

第二十一條 工廠對工人應以當地通用貨幣為工資之給付

第二十二條 工資之給付應有定期至少每月發給二次論件計算工資者亦同

第二十三條 依照第十條第十九條之規定延長工作時間其工資應照平日每小時工資額加給三分之一至三

分二

第二十四條 男女作同等之工作而其效力相同者應給同等之工資

第二十五條 工廠對於工人不得豫扣工資為違約金或賠償之用

第六章 工作契約之終止

第二十六條 凡有定期之工作契約期滿時必須雙方同意方得續約

第二十七條 凡無定期之工作契約在工廠欲終止契約者應於事前預告工人其預告之期間依左列之規定

但契約另訂有較長之預告期間者從其契約

一 在廠繼續工作三個月以上未滿一年者於十日前預告之



二 在廠繼續工作一年以上未滿三年者於二十日前預告之

三 在廠繼續工作三年以上者於三十日前預告之

第二十八條 工人於接到前條預告後爲另謀工作得於工作時請假外出但每星期不得過二日之工作時間

其請假期內工資照給

第二十九條 工廠依第二十七條之規定預告終止契約者除給工人應得工資外並須給以該條所定預告期

間工資之半數其不依第二十七條之規定而即時終止契約者須照給工人以該條所定預告期間之工資

第三十條 有左列各款情事之一者縱於工作契約期滿工廠得終止契約但應依第二十七條之規定預告工

人

一 工廠爲全部或一部之歇業時

二 工廠因不可抗力停工在一個月以上時

三 工人對於其所承受之工作不能勝任時

第三十一條 有左列各款情事之一時縱於工作契約期滿前工廠得不經預告終止契約

一 工人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之內無故曠工至六日以上時

第三十二條 凡無定期之工作契約工人欲終止契約應於一星期前預告工廠

第三十三條 有左列情事之一者縱於契約期滿前工人得不經預告終止契約

一 工廠違反工作契約或勞動法令之重要規定時

二 工廠無故不按時發給工資時

三 工廠虐待工人

第三十四條 對於第三十條第三款第三十一條第一款及第三十條各款有爭執時得由工廠會議處理之

第三十五條 工作關係終止時工人得請求工廠給與工作證明書工廠不得拒絕但工人不依第三十二條之

規定而即時終止契約或有第三十一條所列各款情事之一者不在此限

前項證明書應記載左列事項

一 工人之姓名年齡籍貫及住址

二 工作種類

三 在廠工作時期及成績

## 第七章 工人福利

第三十六條 工廠對於童工及學徒應使受補習教育並負擔其費用之全部其補習教育之時間每星期至少

須有十小時對於其他失學工人亦當酌量補助其教育

前項補習教育之時間須在工作時間以外

第三十七條 女工分娩前後應停止工作共八星期工資照給

第三十八條 工廠在可能範圍內應協助工人舉辦工人儲蓄及合作社等事宜

第三十九條 工廠在可能範圍內應提倡工人正當娛樂

第四十條 工廠每營業年度終結算如有盈餘提款股息公積金外對於全年工作並無過失之工人應給以獎金或分配盈餘

## 第八章 工廠安全與衛生設備

第四十一條 工廠應為左列之安全設備

一 工人身體上之安全設備

二 工廠建築上之安全設備

三 機器裝置之安全設備

四 工廠預防火災水患等之安全設備

第四十二條 工廠應為左列之衛生設備

一 空氣流通之設備

二 飲料清潔之設備

三 盥洗所及廁所之設備

比較勞動法學大綱

四 光線之設備

五 防衛毒質之設備

第四十三條 工廠對於工人應為預防災變之訓練

第四十四條 主管官署如查得工廠之安全或衛生設備有不完善時得限期令其改善於必要時並得停止其一部之使用

第九章 工人津貼及撫卹

第四十五條 在勞動保險法施行前工人因執行職務而致傷病或死亡者工廠應給其醫藥補助費及撫卹費其補助及撫卹之標準如左但工廠資本在五萬元以下者得呈請主管官署核減其給與數目

一 對於因傷病暫時不能工作之工人除擔任其醫藥費外每日給以平均工資三分之二之津貼如經過六個月尙未痊愈其每日津貼得減至平均工資二分之一但以一年為限

二 對於因傷病成爲殘廢之工人永久失其全部或一部之工作能力者給以殘廢津貼其津貼以殘廢部分之輕重爲標準但至多不得超過三年之平均工資至少不得低於一年之平均工資

三 對於死亡之工人除給與五十元之葬喪費外應給與其遺族撫卹費三百元及二年之平均工資  
前項平均工資之計算以該工人在廠最後三個月之平均工資爲標準

喪葬費撫卹費應一次給與但傷病津貼殘廢津貼得按期給與

第四十六條 受領前條之撫卹費者爲工人之妻或夫無妻或無夫者依左列順序但工人有遺囑時依其遺囑

第一 子女

第二 父母

第三 孫

第四 同胞兄弟姊妹

第四十七條 工人遇有婚喪大故急需款時得向工廠請求預支一個月以內之工資或發還儲金之全部或

一部

第四十八條 工廠遇災變時工人如有死亡或重大傷害者應將經過情形及善後辦法於五日內呈報主管官

署

## 第十章 工廠會議

第四十九條 工廠會議由工廠代表及全廠工人選舉之同數代表組織之

前項工廠代表應選派熟習工廠或勞工情形者充之工人代表選舉時應呈請主管官署派員監督

第五十條 工廠會議之職務如左

一 研究工作效率之增進

二 改善工廠與工人之關係並調解其糾紛

比較勞動法學大綱

三 協助工作契約及工廠規則之實行

四 協商延長工作時間之辦法

五 改進廠中安全與衛生之設備

六 建議工廠或工廠之改良

七 籌劃工人福利事項

第五十一條 前條所列各款事項關於一工廠者先由該工廠工人代表與工廠協商處理之如不能解決或涉及兩工廠以上之事項時由工廠會議處理之工廠會議不能解決時依勞資爭議處理法辦理

第五十二條 工人年滿十八歲者有選舉工人代表之權

第五十三條 有中華民國國籍之工人年滿二十四歲在廠繼續工作六個月以上者有被選舉為工人代表之權

第五十四條 工廠會議之工人代表及工廠代表各以五人至九人為限

第五十五條 工廠會議之主席由雙方代表各推定一人輪流擔任之

工廠會議每月開會一次於必要時得召集臨時會議

## 第十一章 學徒

第五十六條 工廠收用學徒須與學徒或其法定代理人訂立契約共備三份分存雙方當事人及送主管官署

備案其契約應載明左列各款事項

一 學徒姓名年齡籍貫及住址

二 學習職業之種類

三 契約締結之日期及其存續期間

四 相互之義務如約定學徒應納學費時其學費額及其給付期如約定學徒應受報酬時其報酬額及其給付期

前項契約不得限制學徒於學習期滿後營業之自由

第五十七條 未滿十四歲的男女不得爲學徒但於本法施行前已入工廠爲學徒者不在此限

第五十八條 學徒之習藝時間準用本法第三章之規定

第五十九條 學徒除見習外不得從事本法第七條所列各種工作

第六十條 學徒對於工廠之職業傳授人有服從忠實勤勉之義務

第六十一條 學徒於習藝期間之膳宿醫藥費均由工廠負擔之並於每月酌給相當之零用

第六十二條 學徒於習藝期間內除有不得已事故外不得中途離廠如未得工廠同意而離廠者學徒或其法定代理人應償還學徒在廠時之膳宿醫藥費

第六十三條 工廠所招學徒人數不得超過普通工人三分之一

第六十四條 工廠所收學徒人數過多對於學徒之傳授無充分之機會時主管官署得令其減少學徒之一部並限定其以後招收學徒之最高額

第六十五條 工廠對於學徒在其學習期內須使職業傳授人盡力傳授學徒契約所定職業上之技術

第六十六條 除第三十一條所列各款外有左列情事之一者工廠得終止契約

一 學徒反抗正當之教導者

二 學徒有偷竊行為屢戒不悛者

第六十七條 除第三十三條所列各款外有左列情事之一者學徒或其法定代理人得終止契約

一 工廠不能履行其契約上之義務時

二 工廠對於學徒危害其健康或墮落其品行時

## 第十二章 罰則

第六十八條 工廠違背本法第七條及第十一條至第十三條之規定者處一百元以上五百元以下之罰金

第六十九條 工廠違背本法第五條第八條至第十條第三十七條及第六十三條之規定者處五十元以上三百元以下之罰金

百元以下之罰金

第七十條 工廠違背本法第四十五條之規定者處五十元以上二百元以下之罰金

第七十一條 工廠違背本法第三條第四條第十四條至第十九條及第三十六條之規定者處一百元以下之



## 罰金

第七十二條 凡工廠工頭對於職務上如因不忠實行爲或懈怠致發生事變或使事變範圍擴大時處一年以下有期徒刑拘役或五百元以下之罰金

第七十三條 工人以暴力妨害廠務進行或損毀廠內貨物器具者依刑法最高度之刑處斷

第七十四條 工人以強暴脅迫使他人罷工時工廠得即時開除之並得送官署依法懲辦

## 第十三章 附則

第七十五條 工廠規則之訂定或變更須呈准主管官署並揭示之

第七十六條 本法施行條例另定之

第七十七條 本法施行日期以命令定之

## (三)工廠檢查法

第一條 本法所稱工廠依工廠法第一條之規定

第二條 本法所稱主管官署除特別規定外在市爲市政府在縣爲縣政府

第三條 工廠檢查事務由中央勞工行政機關派工廠檢查員辦理之

第四條 工廠應檢查之事項如左

- (一) 關於工廠法第二章及其他勞動法規所規定之男女工人年齡及工作種類事項
  - (二) 關於工廠法第三章及其他勞動法規所規定之工人工作時間事項
  - (三) 關於工廠法第四章及其他勞動法規所規定之工人休息及休假事項
  - (四) 關於工廠法第七章及其他勞動法規所規定的女工分娩假期事項
  - (五) 關於工廠法第八章及其他勞動法規所規定工廠安全及衛生設備事項
  - (六) 關於工廠災變工人死亡傷害事項
  - (七) 關於工廠法第十一章及其他勞動法規所規定之學徒年齡工作人數及一切待遇事項
  - (八) 關於工廠法工廠法施行法及其他勞動法規所規定之簿冊及登記事項
  - (九) 其他依法令應檢查事項
- 第五條 工廠檢查員應就左列人員經訓練合格者委任之

(一) 國內外工業專門以上學校畢業者

(二) 曾在工廠工作十年以上有相當學術技能者

前項人員之訓練由中央勞工行政機關辦理之

第六條 工廠檢查員應依中央勞工行政機關之規定赴該管區域內各工廠及其附屬工作場所為定期或不定期之檢查

第七條 工廠檢查員執行職務時應隨帶檢查證

第八條 國營工廠之檢查應會同該廠之主辦機關行之

第九條 工廠檢查員得向工廠人員工會職員詢問事實令其負責答覆並得檢閱於第四條所定檢查事項有

關之廠中簿冊文件或其他證物

第十條 工廠檢查員爲執行職務有必要時得請當地行政官署或警察官署予以協助

第十一條 工廠檢查員每三個月應將其所檢查區域內之左列事項詳報主管官署

(一) 各業工廠統計

(二) 各業工人統計

(三) 各業童工狀況

(四) 各業工人流動狀況

(五) 各廠災變統計

(六) 各廠工作時間實況

(七) 各廠工人傷病統計

(八) 各廠安全狀況

(九) 各廠工人休假狀況

(十) 各廠衛生狀況

第十二條 工廠如有工廠法第四十四條之情事者工廠檢查員應即報告主管官署核辦

第十三條 關於工廠之安全或衛生事項有須立時糾正者工廠檢查員應加糾正

工廠或工人團體不服從前項糾正時工廠檢查員應即報由主管官署核辦

第十四條 工廠檢查員不得有左列各款情事

(一) 受賄或詐索之行爲

(二) 爲變更或捏造事實之呈報

(三) 洩漏工廠中工業上之秘密

(四) 破壞廠方與工人之感情

(五) 擅許廠方或工人之要求

(六) 兼任其他公職或營業

第十五條 工廠檢查員有違法或越職情事廠方或工人得根據事實向主管官署舉發之

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

廠之衛生與安全

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

第十八條 工廠無故拒絕工廠檢查員進廠檢查者處二百元以下之罰金

第十九條 工廠人員或工會職員無故拒絕第九條之詢問或檢閱者處一百元以下之罰金

第二十條 本法施行日期以命令定之

#### (四)勞資爭議處理法 十七年六月九日國民政府公布

### 第一章 總則

第一條 本法於僱主與勞工團體或勞工三十人以上關於僱傭條件之維持或變更發生爭議時適用之

第二條 本法所稱行政官署除有特別規定者外在特別市爲特別市政府在縣爲縣政府在普通市爲普通市政府特別市謂依法律直隸於中央政府之市行政區域普通市謂依法律直隸於省政府之市行政區域

第三條 行政官署於勞資爭議發生時經爭議當事者一方或雙方之聲請應召集調解委員會調解之雖無當事者之聲請行政官署認爲有付調解之必要時亦同

調解委員會之決定非經爭議當事者雙方之同意不生拘束力其經雙方表示同意者視同爭議當事者間之勞動契約

前項視同勞動契約之調解決定如經定明存續期間除適法解約外當事者任何一方不得於該期限內提出變更該決定之要求

第四條 左列各事業發生勞資爭議其事件經調解而無結果者應付仲裁委員會仲裁

一 軍事機關直接經營之軍需製造業

二 供公眾需要之自來水電燈或煤氣事業

三 供公眾使用之郵務電報電話鐵路電車航運及公用汽車事業

第五條 前條以外之勞資爭議事件調解無結果者經爭議當事者雙方之聲請應付仲裁委員會仲裁但行政官署因爭議情勢重大並延長至一月以上尙未解決而認爲有付仲裁之必要時雖無爭議當事者之聲請亦得將該項爭議交付仲裁委員會仲裁

第六條 勞資爭議事件未經調解程序者不得付仲裁但爭議當事者雙方聲請逕付仲裁時不在此限

第七條 爭議當事者對於仲裁委員會之裁決不得聲明不服

前項裁決視同爭議當事者間之勞動契約

前項視同勞動契約之仲裁裁決如經定明存續期間除適法解約外當事者任何一方不得於該期限內提出變更該裁決之要求

## 第二章 勞資爭議處理之機關

### 第一節 調解機關

第八條 勞資爭議之調解由調解委員會處理之

第九條 調解委員會置委員五人或七人以左列代表組織之

一 行政官署派代表一人或三人

二 爭議當事者雙方各派代表二人

前項第一款之代表不以行政官署之職員爲限

第十條 勞資爭議依第三條第一項之規定應付調解時其爭議當事者應於接到行政官署之通知後三日內

各自選定或派定代表並將其代表之姓名住址具報

行政官署於認爲有必要時得將前項期限酌量延展之逾前項期限未將其代表姓名住址具報者行政官

署得依職權代爲指定之

第十一條 調解委員會委員人選決定後行政官署應從速召集開會並以行政官署所派代表爲主席但第十

三條第三項規定之調解委員會以工商部所派代表爲主席

調解委員會已經召集開會而委員拒絕出席致調解無從進行者以業經調解程序而無結果論

第十二條 調解委員會之主席得調用各該管行政官署之職員辦理紀錄編案擬稿及其他一切庶務

第十三條 同一勞資爭議事件該管行政官署有二個以上者如各該行政官署在同一省區時第九條第一項

第一款之行政官署由省政府指定之於必要時第九條第一項第一款之代表並得由該省政府指派

同一勞資爭議事件不在同一省區時第九條第一項第一款之行政官署由工商部指定之

於前項情形如工商部認爲有必要時第九條第一項第一款之代表得由該部指派

第二節 仲裁機關

第十四條 勞資爭議之仲裁由仲裁委員會處理之

第十五條 仲裁委員會置委員五人以左列人員組織之

一 省政府（或特別市政府）派代表一人

二 省黨部（或特別市黨部）派代表一人

三 地方法院院長或其他代表一人

四 與爭議無直接利害關係之勞方及資方代表各一人

第十六條 省政府於其所轄省區內特別市政府於其所轄市區內每年應於六月間命勞工團體及僱主團體

各推定堪爲仲裁委員者十五人至三十人開單送請各該行政官署核准遇有仲裁事件前條第一項第四

款之代表即由各該行政官署就此項名單中指定與爭議無直接利害關係者充之

依前項規定核准之仲裁委員名單應由省府或特別市政府咨呈工商部備案

第十七條 凡曾任調解委員會委員者不得爲同一事件之仲裁委員

第十八條 仲裁委員會由省政府召集之以省政府代表爲主席其在特別市者由特別市政府召集之以特別

市政府代表爲主席但第二十條第二項規定之仲裁委員會以工商部所派代表爲主席



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

第二十條 同一勞資爭議事件其範圍不限於一省或一特別市者第十五條第一款之省政府或特別市市政府由工商部指定之

於前項情形如工商部認為有必要時第十五條第一款之代表得由該部指派同條第二款之代表得由中央黨部指派同條第四款之代表得由工商部就相關各省市之仲裁委員會指定之

## 第二章 勞資爭議處理之程序

### 第一節 調解程序

第二十一條 爭議當事者聲請調解時應向行政官署提出調解聲請書

第二十二條 調解聲請書應記明左列各事項

- 一 當事者之姓名職業住址或商號廠號如為團體者其名稱及事務所所在地
- 二 與爭議事件有關之勞工人數
- 三 爭執之要點

第二十三條 未經爭議當事者聲請而由行政官署提付調解時該行政官署須將應付調解事項以書面通知於雙方當事者

第二十四條 調解委員會應於召集後二日內開始調查左列各事項

一 爭議事件之內容

二 爭議當事者提出之書狀及其他有關係之文件

三 爭議當事雙方之現在狀況

四 其他應調查事項

調查期間非有特別情形不得逾七日

第二十五條 調解委員會得因調查事項傳喚證人或命關係人到會說明或提出說明書

第二十六條 調解委員會得向關係工廠商店等調查或詢問

第二十七條 調解委員會委員不得洩洩調查所得之秘密事項

第二十八條 調查委員會調查完畢後應於二日內為調解之決定但有特別情形或爭議當事者雙方同意於

延期時不在此限

第二十九條 調解委員會之決定以全體委員之合議行之取決於多數調解委員會應將前項決定於二日內

作成決定書送達於雙方當事者並送該管行政官署備案

### 第二節 仲裁程序

第三十條 爭議當事者雙方申請仲裁時應向行政官署提出仲裁聲請書

前項行政官署如係特別市政府應於收受仲裁聲請書後從速召集仲裁委員會如係縣政府或普通市政府應將仲裁聲請書及關係文卷移送省政府辦理

省政府收受前項文卷後應從速於省會或爭議事件所在地召集仲裁委員會

第三十一條 爭議當事者因調解無結果請付仲裁時其聲請書應記明左列各事項

一 當事者之姓名職業住址或商號廠號如爲團體者其名稱及事務所所在地

二 原決定及對於原決定不同意之陳述

三 關於不同意之理由

四 對於原決定未爲如何廢棄或變更之聲明

第三十二條 爭議當事者雙方聲請逕付仲裁時其聲請書應記明第二十二條所列事項

第三十三條 第二十三條至二十九條之規定於仲裁程序準用之

第三十四條 爭議當事者不論仲裁程序至何程度均得成立和解但須將和解條件呈請仲裁委員會核准

#### 第四章 爭議當事者行爲之限制

第三十五條 第四條所列各事業之僱主或勞工不得因任何勞資爭議罷工或停業

其他工商業之僱主或勞工在調解或仲裁期不得開始罷工或停業

任何工商業之僱主於調解或仲裁期內不得開除工人調解或仲裁程序開始之期以通知召集調解委員

會或仲裁委員會後之第一日起算

第三十六條 勞工或勞工團體不得有左列行爲

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

第三十七條 罷工期內之工資給付問題應由調解委員會或仲裁委員會連同爭議事件一併決定或裁決之

### 第五章 罰則

第三十八條 爭議當事者對於第三條第二項第七條第二項所定視同勞動契約之決定或裁決有不履行者

處二百元以下之罰金或四十日以下之拘役

第三十九條 爭議當事者有違反第三十五條及第三十六條之規定時行政官署及調解委員會或仲裁委員

會得隨時制止之

不服制止者處罰與前條同其有行爲已涉刑事者仍依刑法處斷

第四十條 有左列行爲之一者處百元以下之罰金

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

前項第二款情形構成刑法上之犯罪行為時仍依刑法處斷

第四十一條 有左列行為之一者處百元以下之罰金但證人爲虛僞之陳述時准依刑法僞證之規定處罰

一 於第二十五條所定情形而爲虛僞之說明者

二 於第二十六條所定情形無故拒絕調查答覆或爲虛僞之陳述者

第四十二條 遇有本章各條所定應處罰之行為得由行政官署及調解委員會或仲裁委員會聲述事由移送

該管法庭審理該管法庭除有特別情形者外應於接收案卷後二十日內宣告裁判

## 第六章附則

第四十三條 第十六條之仲裁委員其第一屆名單應於本法施行後兩個月內由各該行政官署依照該案所

定程度製定之

第四十四條 本法施行後從前中央及地方關於勞資爭議之一切法令廢止之

第四十五條 省政府或特別市政府於必要時得擬具本法施行細則呈請國民政府核定之

第四十六條 本法於各特別區蒙古西藏及青海準用之

在前項區域內本法施行細則由各該區域內最高行政官署依前條之程序另定之

第四十七條 本法自公布日施行

(五) 團體協約法 (見本書第二編第二章第三節第七款第一項)

(六) 軍政部軍需工廠工場管理規則 十八年十一月十四日軍政部公布

第一章 總則

第一條 本規則關於軍需工廠之被服糧秣製呢皮革各廠之管理事項而規定之

第二條 凡軍需工廠各工場所有職工物件之管理除別有規定外概依本規則行之

第三條 凡工場管理以發展職工效能改良職工待遇增加生產額並品精價廉適合科學管理法爲主旨

第四條 廠長各關係課(股)長技師並技士及工場主任對於工廠之管理員有連帶責任

第二章 職工管理

第五條 各工場之職工由管理員按其體格性能特徵及藝術程度種類適宜分配之

第六條 廠內職工及藝徒應着用本廠規定之制服

各職工藝徒應由廠發給出入證在廠內及出入時均應佩帶以資識別

第七條 職工每日工作時間定爲八小時但必要時得延長之其延長時間按工資支付規則酌加工資如因事

實上之必要須開夜工時僅以男工爲限

第八條 廠內須按季規定開工停工時間開工時一律入廠工作停工時一律出廠不得遲到早退

第九條 職工之工資依據陸軍僱傭薪資定額表適宜畫分若干等級按職工藝術之程度及工作之種類酌定規定之

第十條 職工之工資每半年後依平日考察及報告按其工作勤惰藝術優劣分別加級支給或仍照原級支給之並應將工資等級及各級應支名額分別呈報軍需署

第十一條 各工廠應設職工名牌懸掛處依其工作位置順序排列以備查考

第十二條 職工須按一定之位置工作不得任意移動如有必要事故非經管理員許可不得任意出入

第十三條 職工製品時管理員應將所用材料製作順序成品樣式及要求條件等詳加說明於必要時並須先製標樣使職工照樣製作

第十四條 職工領取材料應當面檢查清楚事後如有短少或遺失由領取人照數賠償

職工領取之材質應加整理後擱置適當地點不得隨意亂置致受污損或妨礙他人工作及交通

第十五條 工場內應備工場日記由各工場主任負責登記凡每日到場人數工作時間製作品種數量及工場內臨時發生事項均須詳細記載報由廠長彙報軍需署

第十六條 職工藝徒之勤惰及藝術之優劣應由管理員隨時考察每日登記報告廠長

第十七條 管理員於職工藝徒工作時應注意考察如發現有粗率敷衍及與規定式樣製法不符等情事應即立予糾正或令其再製如有不聽指示及屢告不悛者應呈報廠長嚴加處分

第十八條 職工藝徒在場內不得有吸煙飲酒喧嘩及其他妨害公共秩序之行為違者應由管理員懲處

第十九條 職工藝徒不准引入入場參觀在工作時間不准會客其各廠參觀規則及會客規則另定之

第二十條 職工不得有曠工及藉故請假情事違者應由廠長加以懲處請假規則另定之

第二十一條 廠內工作有關軍事秘密者職工藝徒不得向外洩漏違者按律懲辦

第二十二條 職工在廠工作勤奮或績優良並無過失繼續工作滿五年以上者得由廠長呈請給與獎金一次

滿十年以上者除由廠長給與獎金外並得呈請給與獎狀

第二十三條 長期職工應由每月工資項下提出若干按月儲蓄豫防疾病及衰老時之用儲蓄規則另定之

第二十四條 職工因工作受傷者應由廠治療其因而殘廢或死亡者照士兵卹金例請卹

第二十五條 工場內應當保持清潔整齊場內四隅及適當地點應置痰盂不得隨意吐唾場內光線務求充足

工場門窗須時時開放務使空氣流通並應置寒暑表如溫度有過高過低時應設法調劑之

第二十六條 招收職工藝徒時應嚴行身體之檢查如有傳染病狀者即拒絕收用

第二十七條 廠內應設醫務室如職工發生疾病即時予以治療或准給假醫治

第二十八條 廠內職工藝徒應於每年春季時疫流行時遍種牛痘一次以資豫防

第二十九條 工場所在地如發生傳染性疫症時廠內職工藝徒均應由醫務人員檢查並豫防之如有染疫者

除治療外並須隔離以免傳染



第三十條 廠內應設備職工浴室所有職工藝徒得輪班入浴室規則另定之

第三十一條 廠內應設備俱樂部及運動場所所有職工藝徒在休息時間內得赴俱樂部為規則之娛樂或赴運動場為有益之運動其俱樂部規則運動場規則另定之

### 第三章 物件管理

第三十二條 工場內所有機器器具物品材料屬於公用者由保管人負責保管發交個人者由領取人負責除因工作及不可避免之事實經查明屬實免予賠償外其因故意或過失損壞者應照價賠償

第三十三條 各工場工作之分配及場內機器之位置應按工程之順序適宜分配之

第三十四條 物件保管人對於普通物品應依照物品會計規則辦理對於機器之保管須另定薄表將機器之名稱出產商號購買價格初次使用時期耐用期限現在狀況等詳細登載以備查考

第三十五條 物件保管人對於所保管之物件須時加檢視注意保存方法如發現有不適當者應隨時改良有應修理者即時呈報修理

第三十六條 物件保管人於每年六月及十二月須將所保管之機器狀況詳報廠長各一次廠長亦應同時將機器狀況呈報軍需署以備查考

第三十七條 電機室應禁止職工人入內以防危險有危險之機器須於近旁標立危險字樣以防職工誤觸危

險

第三十八條 凡廠內出品應按生產實際所需費用分別算出原價每三月報告軍需署一次報告時須將計算

根據及算出方法詳實記明

#### 第四章 附則

第三十九條 各工廠應備簿表均依照會計簿表之規定適宜擬定呈准施行之

第四十條 本規則如有未盡事宜得隨時呈請修改之

第四十一條 本規則自呈准公布日施行

#### (七)軍政部軍需工廠職工僱傭規則 十八年十一月十四日軍政部公布

第一條 本規則係關於軍需工廠之被服糧秣製呢皮革各廠之職工僱傭事項而規定之

第二條 軍需工廠爲進行業務起見僱傭男女職工悉依本規則行之

第三條 僱傭職工分左列三種

一 長期 當川在廠服務按月支給工資者屬之

二 短期 臨時僱傭按日支給工資者屬之

三 包工 臨時僱傭按工作物品件數計算者屬之

第四條 長期職工應具備左列資格

一 對於本廠各門工藝至少有一門精熟者

二 年齡在十八歲以上五十歲以下者

三 品行端正身體強健無不良嗜好者

四 略識文字者

五 有確實舖保或保人者

第五條 凡具有前條資格志願服務本廠者須填具志願書到廠報名聽候考驗（志願書式附後）

第六條 經本廠考取後須填具保證書送廠查核（保證書式附後）

第七條 長期職工之工資依據陸軍僱員傭人薪水工資定額表按工業種類及技術精粗斟酌定之

第八條 服務滿半年毫無過失及勤勞出衆技能優長者得由長官呈准進一級支給工資

第九條 長期職工如有違反本廠一切規則得由廠分別情節輕重懲戒或開除之

第十條 長期職工因傷殘疾病或婚喪事故請假期內仍照支工資但一年內曾請假逾三十日者於其假期內

按半額支給之其餘事假曠工均按日扣除工資（請假規則另定之）

第十一條 短期職工及包工之工資數目按當地情形由廠酌量規定呈准支給之

第十二條 本規則如有未盡事宜得隨時呈請修改之

第十三條 本規則自呈准公布日施行

比較勞動法學大綱

履歷志願書格式

軍政部、 廠工人履歷志願書

廠	姓名	在廠服某某工作並遵守一切規則	志願	家族	出身	籍貫住址	年歲	姓名
	住址							
右呈								

中華民國

年

月

日工人

印

保 證 書

具保證書人

今保得

入

廠充作工人甘願遵守廠內一切規則並未入過非法團體及違犯

法律情事倘有事故發生均由保證人負擔完全責任所具證書是實謹呈

廠

保證人

印住址職業

工人

印

中華民國

年

月

日

(八)軍政部軍需工廠招收藝徒章程十八年十一月十四日軍政部公布

第一條 本章程係關於軍需工廠之被服糧秣製呢皮革各廠之招收藝徒事項而規定之

第二條 軍需工廠爲養成職工起見招收藝徒若干學習製造軍需品各項技藝

第三條 藝徒應具備之資格如左

一 中華民國人民年齡在十五歲以上二十歲以下者

二 身體強健無不良嗜好者

三 曾受初級小學教育或相當程度之教育者

四 有確實舖保或保人者

第四條 凡具備前條資格願充本廠藝徒者應備最近四寸相片一張填具志願書到廠報名聽候考驗(志願

書式附後)

第五條 考驗合格後須填具保證書送廠查核(保證書式附後)

第六條 藝徒入廠後得由廠按其體格性能及廠內需要情況分派學習各門工藝

第七條 藝徒於學習期內除宿膳衣履醫藥等項概由廠供給外每月各給津貼兩元

第八條 藝徒所領服裝器具工作器械材料及其他一切公物均須竭力愛護如有任意損壞遺失須負賠償責

任

第九條 藝徒有左列情事之一者得開除之

一 品行不端不堪造就者

二 怠忽工作屢戒不悛者

三 濫費材料損壞器械毫無公德心者

第十條 藝徒學習年限定為兩年期滿時由廠考核成績分別等級發給證書並呈報軍需署備案

第十一條 藝徒學習期滿後須在本廠服務三年待遇與長期職工同

第十二條 藝徒中途無故退學或服務未滿三年無故他適者追繳學習期內之膳宿衣履等費

第十三條 各部隊選送士兵到廠學習工藝者亦須遵守本廠一切規則其所需一切費用由各原送軍隊負擔

第十四條 本章程如有未盡事宜得隨時呈請修改之

第十五條 本章程自呈准公布日施行

藝徒履歷志願書

比較勞動法學大綱

軍政部

廠藝徒履歷志願書

姓名

年歲

籍貫住址

出身

家屬

志願

保證人

右呈

廠

在廠習(某門工藝)並遵守一切規則

姓名 住址 職業

中華民國

年

月

日 藝徒

印



保 證 書

具保證書人

今保得

入

廠充當藝徒甘願遵守廠內一切規則並未入過非法團體及違犯  
法律情事倘有事故發生均由保證人負擔完全責任所具保證是實謹呈

廠

保證人

印住址職業

藝徒

印

中華民國

年

月

日

(九)軍政部軍需工廠工資支付規則 十八年十一月十四日軍政部公布

第一條 本規則係關於軍需工廠之被服糧秣製呢皮革各廠之工資支付事項而規定之

第二條 凡軍需工廠職工支付工資概依本規則行之

第三條 長期職工之工資於月終支付臨時僱工及包工之工資應於其擔任工作完竣或於其一部分完成時分別支付之

第四條 長期職工工資之計算除按定額支給外如遇工作緊張延長時間時仍依定額按時計算增給之但工資不滿一月者應按本月實際日數平均攤算支給之

第五條 工資以各廠所在地通用貨幣為標準

第六條 支付工資由工務課(股)編造清冊經檢驗課(股)證明後再送會計課(股)核發

第七條 職工應扣之工資概於月終發給工資時扣除之

第八條 中途告退或開除職工其工資算至工作停止之時截止並即行支給之

第九條 職工領得工資後應於收據上蓋章

第十條 發給藝徒津貼得準照本規則辦理

第十一條 本規則如有未盡事宜得隨時呈請修改之

第十二條 本規則自呈准公布日施行

(十)交通部電報機器第二製造廠工場規則十八年十月二十四日交通部核准

第一條 電報機器第二製造廠之工頭機工及學徒工作事項均應遵照本規則辦理

第二條 工頭承主管人員之命令指導機工學徒工作並負左列各項之責任

甲 材料之領取

乙 成品之點交

丙 分配及助理工徒之工作及注意其工作是否合度

丁 保管機器工具及注意使用情形

戊 查察工徒之勤惰隨時報告主管人員

第三條 本工場每日工作時間除星期日及例假外以八小時為限惟開工歇工時刻應由廠長按天時寒暑情形酌定之

第四條 工頭及工徒對於材料應極力撙節不得浪費或私製物件

第五條 工頭及工徒應用工具務須妥為使用除消耗工具外倘因疏忽而致損壞遺失者應由工頭報告主管人員估價責令賠償

第六條 工廠內家具材質非經主管人員許可不得擅自携出倘有故違應予嚴究

第七條 每日歇工時工徒應將經手製品妥爲存放如有損壞遺失應由工頭報告主管人員估價責令賠償

第八條 工徒對於經手製品完工後應逐件點交工頭轉交材料主任驗收清楚再由工頭分配別項工作

第九條 工頭每日應將支領之材料及製成之物品按日填入本廠規定之報告表送請查核

第十條 工徒於服務時間內應服從主管人員及工頭之指揮從事工作不得擅離工場及閒談嬉笑口角倘有

故違應由工頭報告主管人員懲處

第十一條 工頭及工徒服務成績於每年六月底及十二月底由工務課主任切實考核分別優劣填具報告呈

由廠長核轉

第十二條 工徒如因疾病或其他特別事故不能工作時應告知工頭呈明廠長核許後方得離場

第十三條 關於獎懲告假事項應遵照部頒技工章程辦理

第十四條 本規則如有未盡事宜得由廠長隨時呈請交通部修正之

第十五條 本規則自交通部核准日施行

(十一)海商法第三章第一節關於船長之僱傭規定及第二節關於船員之僱傭規定十八年十二月三十日國民政府公布

## 第二章 海員

### 第一節 船長

第三十九條 船長由船舶所有人僱用之

船舶所有人得隨時辭退船長但無正当理由而辭退時船長得請求賠償因此所受之損害

第四十條 船長在航海中縱其僱用期限已滿亦不得自行解除或中止其職務

第四十一條 船長對於執行職務中之過失應負責任如主張無過失時應負證明之責

### 第二節 船員

第五十七條 船員關於其職務應服從其上級船員及船長之命令船員非經許可不得離船

第五十八條 船員不得在船舶上私載貨物如載之貨物為違禁品或有致船舶或積貨受損害之虞者船長得

將該私物投棄

第五十九條 按航給薪之船員於航程或航海日數延長時得按薪額比例請求增薪但於航程或航海日數縮

短時不得減薪

第六十條 船員於服務期內受傷或患病者由船舶所有人負擔治療費但其受傷或患病係因酒醉或重大過

失或不守紀律之行爲所致者不在此限

第六十一條 船員非因執行職務而受傷或患病已逾三個月者船舶所有人得停止治療費之負擔

第六十二條 船員因受傷或患病致死而其治療費由船舶所有人負擔者並應負擔其埋葬費

第六十三條 船員因受傷或患病上陸應由船舶所有人支給必要之費用

第六十四條 船員在船舶所有人負擔治療費之期間內仍支原薪

第六十五條 船員於受僱港以外其僱傭關係終止時不論任何原因船長有送回原港之義務其因患病或受傷而上陸者亦同

前項送回原港之義務包括運送居住食物及其他必要費用之負擔而言

第六十六條 定期僱傭契約其期限於航海中屆滿者以船舶到達第一港後經過四十八小時為終止

第六十七條 船員不論其為按月或按航給薪如在受僱期內死亡者自死亡之日起比照原薪加給三個月薪

金如因執行職務致死亡者應自死亡之日起比照原薪加給一年薪金

第六十八條 船長或船舶所有人於發航前無正當事由而辭退船員時如船員係按月給薪者自辭退之日起加給一個月薪金其在發航後辭退者加給二個月薪金如係按航給薪而在發航前辭退者應給半薪其在發航後辭退者應給全薪

第六十九條 因不可抗力致航海不能而辭退船員時船員僅得就其已服務之日數請求薪金

(十二) 漁會法

十八年十月二十六日立法院第五次會議通過(十八年十一月十一日國民政府公布)

第一條 漁會以增進漁業人之智識技能改善其生活並發達漁業生產爲目的

第二條 漁會爲法人

第三條 漁會之任務如左

- 一 改良漁業事項
- 二 整理漁村漁市事項
- 三 籌備漁業資金及租賃漁船漁具事項
- 四 籌辦漁業共同販賣製造運輸事項
- 五 舉辦漁業教育事項
- 六 籌辦水產陳列所及賽會事項
- 七 組織生產消費購買信用住宅等合作社事項
- 八 舉辦儲蓄保險醫療所託兒所事項
- 九 關於漁業之保護及救卹事項
- 十 關於漁業之調查及建議事項
- 十一 關於官署之諮詢及委託事項
- 十二 關於調處漁業間之爭議事業

十三 籌設水上標識事項

十四 其他關於會員共同利益之事項

第四條 漁會以縣為區域在漁業繁盛之地方設置之

同一區域內不得設置兩個漁會但重要港埠相距在四十里以外者得設分會

第五條 凡住居同一區域內年滿十六歲以上之漁業人或營水產之製造運輸保管各業者得連署五十人以上為發起人依法組織漁會

前項發起人應開創立大會議定章程推出代表五人至九人提出立案請求書並附具章程代表履歷發起人名冊向該管行政官署呈請立案

漁會呈準立案後應將成立日期及選出職員之履歷會員名簿呈報該管行政官署

第六條 有左列情事之一者不得為發起人或會員

一 褫奪公權尙未復權者

二 受破產之宣告者

三 禁治產者

四 吸用鴉片或其代用品者

第七條 漁會章程應載明左列各款



一 名稱區域及會址所在地

二 會員資格及權利義務之規定

三 會員入會退會及除名之規定

四 職員額數權限及選任解任之規定

五 會議之規定

六 共同設施事業之規定

七 經費及財產管理之規定

八 解散之規定

前項章程須呈經主管官廳核准轉報農礦部備案其變更時亦同

第八條 漁會設理事由會員中選任之但有必要時經該管官署之認可得選任非本會會員充之

理事處理會內一切事務對外代表本會

第九條 漁會設監事由會員選任之

監事審核漁會簿記賬目稽查事業進行狀況並監察各職員

第十條 漁會設事務員及調查員但調查員須以具有水產學識或漁業經驗者為合格

第十一條 漁會之理事或其他職員因執行職務所加於他人之損害漁會應負連帶賠償之責任但他人明知

其爲越權之行爲或因自己故意或過失而致受損害者不在此限

第十二條 漁會會議分會員大會代表大會及臨時大會

會員大會每年召集一次代表大會每三個月召集一次臨時大會由會員三十人以上之提議或理事監事認爲必要時召集之

第十三條 召集大會理事應於十五日前通知各會員但臨時會不在此限

第十四條 左列各款應經會員大會或代表大會之議決

一 會章之變更

二 職員及代表之選任解任或停止被選舉權

三 會員之除名

四 經費之籌集

五 豫算決算之議決

六 共同事業之創辦

七 基金之管理或處分

八 漁會聯合會之組織及其加入或退出

九 漁會之解散

十 清算人之選任及關於清算事項

第十五條 漁會經費爲左列二種

一 事務費 凡執行會務所必要之經常支出者屬之

二 事業費 凡舉辦共同事業所必要之特別支出者屬之

前項事務費以會員會費充之事業費由大會議決籌集

第十六條 漁會得向會員徵收會費但入會金每人不得過一元月捐每人不得過二角

第十七條 漁會每年應將左列各件呈報該管官署轉報廳部備案

一 職員之姓名履歷表

二 會員名簿

三 經費出入豫算及決算書

四 財產清冊

五 大會議決錄

六 事業進行概要

七 漁業狀況報告

八 各項糾紛事件之經過

比較勞動法學大綱

第十八條 漁會因有左列事由之一而解散

一 會章豫定之事實發生

二 依大會之決議

三 漁會之分裂或合併

四 漁會破產

五 行政官署依法所爲之處分

第十九條 漁會解散應依第十四條第十款之規定選任清算人無可選任時得由該管行政官署指定之

第二十條 清算人執行清算事務遇有關係重大者應召集會員大會議決行之但會員大會不能召集時清算

人得自行決定呈請該管行政官署核准

第二十一條 清算人任務非俟清算報告呈准備案後不得解除

第二十二條 漁會爲相互共同達到其目的得聯合組織漁會聯合會

漁會聯合會非呈經所在地官署立案後不得設立

第二十三條 漁會或漁會聯合會免課所得稅營業稅或登記稅但不得爲營利事業

第二十四條 行政官署無論何時得命令漁會或漁會聯合會提出事業之報告核准其事業檢查其事業及財

產之狀況並發布其他監督上必要之命令及處分

第二十五條 漁會漁會聯合法之法議或職員之行爲有違反法令會章或認爲有妨害公益時該管行政官署得予以左列之處分

一 取消決議

二 開除職員

三 解散漁會或漁會聯合會

第二十六條 漁會或漁會聯合會有違反本法或基於本法所發布之命令時得處其職員以三百元以下之罰金

第二十七條 本法除第四條至第六條外於漁會聯合會適用之

第二十八條 本法施行前沿海各省漁業人民所設之漁業團體應於本法施行後六個月內依法改組呈請立案

第二十九條 本法施行日期以命令定之

(十三) 工會法 十八年九月十日立法院第四十七次會議通過十八年十月二十一日國民政府公布

第一節 設立

第一條 凡同一產業或同一職業之男女工人以增進知識技能發達生產維持改善勞動條件及生活爲目的

比較勞動法學大綱

集合十六歲以上現在從事業務之產業工人人數在一百人以上或職業工人人數在五人以上時得適

用本法組織工會

產業工會職業工會之種類另以命令定之

第二條 工人具有左列資格之一者雖非屬於同一產業或同一職業得加入其工會爲會員但僱主或其代理人不在此限

一 曾選任爲其工會之職員者

二 曾爲同一產業或職業之工人者

第三條 國家行政交通軍事工業國營產業教育事業公用事業各機關之職員及僱用員役不得採用本法組織工會

第四條 工會之主管監督機關爲其所在地之省市縣政府

第五條 發起組織工會須依第一條所規定人數之連署推出代表五人至九人提出立案請求書並附具章程及代表履歷各二份向主管官署呈請立案

主管官署接到立案請求書後須於兩星期內審查批示如有令其更正或查復者對於更正後之請求書或查復後之呈報亦同

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

報後須即公告之

未經呈准立案及爲前項之呈報者不得享受本法所規定之權利及保障

第六條 在同一區域內之同一產業工人或同一職業工人祇得設立一個工會

第七條 發起組織工會須開創立大會議定章程

前項章程之議定須得發起人四分之三以上之同意

第八條 工會章程須載明左列事項

一 名稱

二 目的

三 區域及會址

四 會員之資格及其權利義務之規定

五 會員入會退會及除名之規定

六 職員之規定

七 會議之規定

八 會費及其他會計之規定

九 互助事業之規定

比較勞動法學大綱

第十章 章程變更之規定

第九條 章程之變更非經主管官署之認可不生效力

第十條 工會爲法人

工會不得爲營利事業

第十一條 工會須設理事

理事由會員中選任之但有必要時經主管官署之認可得選爲工會會員任之理事處理工會一切事務對

外代表工會

對於理事代表權所加之限制不得對抗善意第三人

第十二條 工會之理事或其代理人因執行職務所加於他人之損害工會須負連帶賠償之責任但因關於勞

動條件使會員爲協同之行爲或對於會員之行爲加以限制使僱主受僱用關係上之損害者不在此限

工會職員及會員私人之對外行爲工會不負其責任

第十三條 左列事項須經會員大會或代表大會之議決

一 工會章程之變更

二 經費之收支豫算

三 事業報告及收支決算之承認



- 四 勞動條件之維持或變更
- 五 基金之設立管理及處分
- 六 會內公共事業之創辦
- 七 工會聯合會之組織及其加入或脫退
- 八 工會之解散合併或分立

#### 第十四條 工會得依章程或大會之決議設置監事

監事掌理審核工會簿記帳目稽查各種事業進行狀況及監察各職員之職務監事須由會員中選任之

### 第二節 任務

#### 第十五條 工會之職務如左

- 一 團體協約之締結修改或廢止但非經主管官署之認可不生效力
- 二 會員之職業介紹及職業介紹所之設置
- 三 貯蓄機關勞動保險醫院診所及託兒所之舉辦
- 四 生產消費購買信用住宅等各種合作社之組織
- 五 職業教育及其他勞工教育之舉辦
- 六 圖書館及書報社之設置

七 出版物之印行

八 會員懇親會俱樂部及其他各項娛樂之設備

九 工會或會員間糾紛事件之調處

十 勞資間糾紛事件之調處

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

十二 調查工人家庭生活計經濟狀況及其就業失業並編製勞工統計

十三 其他關於改良工作狀況增進會員利益之事業

工會如尙未舉辦前項所列或其章程所訂定之互助事業而主管官署認為有舉辦之必要時得派員協助辦理之

第十六條 第三條所列舉各種事業之工人所組織之工會無締結團體協約權

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

特別基金臨時募集金或股金須經主管官署核准後方得徵收

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

第三節 監督

第十九條 工會祇得加入於同一產業或同一職業之一工會

第二十條 工會不得強迫工人入會及阻止其退會

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

第二十一條 工會會員得隨時退出工會但工會章程定有退會預告期間者須先預告前項預告期間不得超過一個月

第二十二條 工會對於會員所處之罰款不得超過其三日之工資

工會非有正當理由及得會員三分之二以上之同意不得將其會員除名

第二十三條 勞資間之糾紛非經過調解仲裁程序後於會員大會以無記名投票得全體會員三分之二以上之同意不得宣言罷工

工會於罷工時不得妨害公共秩序之安寧及加危害於僱主或他人之生命財產

工會不得要求超過標準工資之加薪而宣言罷工

第三條所列舉各事業工人組織之工會不得宣言罷工

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

第二十五條 工會呈准立案後須提出空白之會員名簿及會計簿各二份於主管官署請求蓋印嗣後更新簿亦同

前項會員名簿及會計簿記載後一存會所一繳主管官署

會員名簿須記載會員之姓名入會年月日就業處所及其就業失業移動死亡傷害之狀況會計簿之收支記載須另冊編號粘付收據如主管官署認為必要時得令工會僱用會計師鑑定之

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

一 職員之姓名履歷

二 會員名簿

三 會計簿

四 事業經營之狀況

五 各項糾紛事件之經過

第二十七條 工會職員或會員不得有左列各項行為

一 封鎖商店或工廠

二 擅取或毀損商店工廠之貨物器具

三 逮捕或毆擊工人與僱主

四 限制僱主僱用其介紹之工人

五 集會或巡行攜帶武器

六 對於工人之勒索

七 命令會員怠工

八 擅行抽收佣金或捐項

第二十八條 工會之選舉或決議有違背法令或章程時主管官署得撤銷之

第二十九條 工會章程有違背法令時主管官署得令其變更之

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

#### 第四節 保護

第三十一條 僱主或其代理人不得因工人爲工會會員或職員而拒絕僱用或解僱及爲其他不利益之待遇

第三十二條 僱主或其代理人對於工人不得以不利工會職務不入工會或退會爲僱用條件

第三十三條 僱主或其代理人在勞資糾紛之調解仲裁期間內不得解僱工人

第三十四條 工會免課所得稅營業稅及登記稅

第三十五條 工會於其債務人破產時對其財產有要求優先清償之權利

第三十六條 工會所有之下列各項財產不得沒收

一 會所 學校 圖書館 書報社 俱樂部 醫院 診治所 託兒所 生產消費住宅購買等合作

社之動產及不動產

二 工會基金勞動保險金

### 第五節 解散

第三十七條 工會有左列情事之一時主管官署得解散之

一 存立之基本要件不具備者

二 違反法規情節重大者

三 破壞安寧秩序或妨害公益者

第三十八條 工會除依前條命令解散外得因左列事由之一宣告解散

一 大會決議解散但須得主管官署之認可

二 章程內規定解散事由之發生

三 工會之破產

#### 四 會員人數之不足

#### 五 工會之合併或分立

第三十九條 工會之合併或分立須經由關係各工會之會員二分之一以上之同意並須得主管官署之認可

第四十條 合併後繼續存在或新成立之工會承繼因合併而消滅之工會之權利義務因分立而成立之工會

承繼因分立而消滅之工會或分立後繼續存在之工會之權利義務其承繼權利義務之部分須在議決分

立時議決之並須得主管官署之核准

第四十一條 會工於合併或分立前須公告其債權人於一個月以上之一定期間內聲明異議但對於其已知

之債權人須按名催告之

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

違反前二項之規定而為合併或分立者不得以之對抗該債權人

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

第四十三條 工會之解散除合併分立或破產外其財產應速行清算

前項清算依民法法人之規定

第四十四條 工會解散後除清償債務外其賸餘財產之歸屬應依其章程之規定或大會之決議無規定及決

議時歸屬於該會所加入之工會聯合會未加入會工聯合會者歸屬於工會會址所在地之地方自治團

體

第六節 聯合

第四十五條 工會爲謀增進會員間之智識技能發達生產辦理互助事業得聯合同一產業或職業之工會呈

經主管官署之核准組織工會聯合會

組織工會聯合會須召集各關係工會開聯合大會議定章程其章程並須經主管官署之核准

工會聯合工會除前二項規定外準用本法關於會工之規定

第四十六條 工會非得政府之認可不得與外國任何工會聯合

第七節 罰則

第四十七條 工會職員或會員有第二十七條各項行爲之一時得處以二百元以下之罰金但其行爲有犯刑

法者仍依刑法處罰之

第四十八條 僱主或其代理人違反第三十一條第三十二條之規定時得處以三百元以下之罰鍰

第四十九條 僱主或其代表人違反及第三十三條之規定解僱工人時得按每解僱工人一名處十元以上一

百元以下之罰鍰

第五十條 工會之理事有左列情事之一時得處以一百元以下之罰鍰

一 關於等二十四條第二十六條第四十二條第五十一條之事項不爲呈報或爲虛偽之呈報者



二 違反第二十五條之規定及第二十九條之命令者

三 違反第四十一條第一項第二項之規定而爲合併或分立者

#### 第八節 附則

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

第五十二條 本法施行前在同一區域內已有兩個以上之同一產業或同一職業之工會自本法施行之日起兩個月內須行合併

第五十三條 本法施行日期以命令定之(十八年十一月一日國民政府通令以本日爲本法施行日期)

### (十四) 郵政養老撫卹金支給章程 十八年十月二十五日交通部公布(附表二)

第一條 左列郵政員工得給予養老金

一 服務滿二十五年以上呈准退休者

二 服務滿十五年以上年齡滿五十歲以上(郵差滿四十五歲以上)呈准退休者

三 服務滿四十年或年齡滿六十歲(郵差五十五歲)強令退休者

第二條 前條員工按其服務年分及退休時之薪額依第一號附表所列金額支給養老金但超過二十五年之

年分依表列金額支給半數

員工養老金作一次支給之

第三條 員工退休日期分爲每年二月底及八月底凡呈請退休者須於三個月以前將呈文送達郵政總辦查

核逾期到達者遞推至次期辦理

第四條 郵政總辦因處理事務上有窒礙或本年養老金定額不敷支配時對於前條之聲請得先儘年老者核

准年齡相等者先儘資深者核准其餘遞推至次期辦理

第五條 員工呈請退休依前條之規定分別准駁後由郵政總辦於退休日期一個月以前分別通告其強令退

休者亦同

第六條 是有第一條資格之員工因過失被辭退者得由郵政總辦依其情節輕重酌量減額給予養老金

第七條 左列員工不得請求支給養老金

一 被革退者

二 棄職潛逃者

第八條 左列員工或其遺族得請求支給撫卹金但第一二款以非出於自己過失者爲限

一 因處理公務致死亡者

二 因處理公務受傷致成殘廢者

三 在職死亡者

四 因病休致者

五 被裁退者

第九條 前條第一二兩款員工其撫卹金應比照第一號附表之定率並第二號附表甲種定額支給之

前條第三款員工其撫卹金應比照第一號附表之定率並第二號附表乙種定額支給之

前條第四五兩款員工其撫卹金應比照第一號附表之定率支給之

第十條 本章程所稱遺族以左列親屬爲限儘前列者交付之同列有二人以上時儘年長者交付之

一 配偶人

二 子女

三 孫男女

四 曾孫男女

五 父母

六 祖父母

七 曾祖父母

第十一條 撫卹金依本人或其遺族之請求經郵局指定之醫生檢驗證明核實後支給之但其情節無證明之

必要者得不經檢體

第十二條 前條之請求自死亡致傷休致或裁退之日起限一年以內向郵政總辦具呈在各郵區者由郵務長核實轉呈在總局者由處長核實轉呈其逾期不請求者視為拋棄不得補請但能證明確因故障未能在期內請求者不在此限

第十三條 應得養老金或撫卹金之員工如係照章對於郵局有損害賠償之責任者應由其養老金或撫卹金內扣除之

第十四條 本章程施行之程序由郵政總辦擬訂呈部核准

第十五條 本章程施行後所有以前關於郵政員工保證防後金及資助金等規程均廢止之但關於於保證書部分仍繼續有效

第十六條 本章程自公布之日施行

### 第一號附表

退休或退職時之月薪額 按每服務一年支給之養老金金額

超過五百者 一個月月薪之百分之九十

超過二百七十元至五百者 一個月月薪之百分之九十五

二百七十元以下者 一個月月薪之全額

第二號附表

附 記	乙 種				甲 種			
	亡者 未滿三年者	在職死 滿三年至六 年者	超過六年以 上者	未滿十年者	殘廢或 死亡者	滿十年或十 年以上者	因公受 傷致成	服務年分 職別
乙種撫卹金之最高額以一千元為限其最低額(1)乙等郵務員為一百五十元(2)郵務佐為一百元(3)信差郵差雜役等為八十元							郵務長	五千元
							副郵務長	四千元
							甲等郵務員	三千元
							乙等郵務員	一千五百元
							郵務	一千元
							佐	五百元
							信差	
							郵差	
							雜役	
		月薪兩個月	月薪兩個月	月薪兩個月	二千元	一千元	七百五十元	四百元
		月薪三個月	月薪四個月	月薪五個月	一千五百元	七百元	五百元	
		月薪三個月	月薪三個月	月薪三個月	四百元			

(十五)軍用雇員傭工給與規則十九年二月二十六日軍政部公布

第一條 凡軍用雇員傭工之薪資除有特別規定外依照本規則支給之

第二條 雇員傭工之薪資照附表定額之規定爲月給日給二種其支給之等級由該管長官斟酌情形定之

第三條 雇員傭工之薪資按月給者自雇傭之日起支至解雇解傭之日停止但在雇傭期內死亡者得給以全

月薪資

第四條 雇傭人員之薪資依左列區分進給或減給之

甲 按月給者有左列各款之一得由該管長官呈准進級支給之

一 服務滿一年毫無過失者

二 勤勞出衆能力優長並一年內未請假者

乙 按月給者有左列各款之一減半支給

一 因婚喪事故在一年內請假逾三十日者

二 因疾病在一年內請假逾四十日者

丙 給接日者有左列各款之一得由該管長官呈准進級支給之

一 有兼人能力且工作敏捷優良者

二 每日增加工作時間在三小時以上者

丁 按日給者有左列各款之一減半支給

一 因疾病請假一日以上者

二 因私事請假四小時以上者

第五條 雇員傭工因防疫起見由該管長官命令停工時其薪資照常支給之

第六條 雇員傭工因公受傷停止工作經該管長官查明屬實除由公醫治外其醫治時間之薪資照常支給之

如因過失或非因公而受傷者其休假期間之薪資準第四條乙項二款之規定辦理

第七條 雇員傭工之服裝應遵照所屬機關規定制式自行置備之

第八條 本規則自公布日施行

附軍用雇員傭工薪資定額表

薪工第級	區分		雇員		傭工
	月給	日給	月給	日給	
一級	六十元	二元	三十元	一元	
二級	五十四元	一元八角	二十七元	九角	
三級	四十八元	一元六角	二十四元	八角	

附 記	四	級	四十二元	一元四角	二十一元	七角
	五	級	三十六元	一元二角	一十八元	六角
	六	級	三十元	一元	一十五元	五角
	七	級			一十二元	四角
	八	級			十元五角	三角五分
	九	級			九元	三角

本表規定數目係接大洋計算

(十六) 國際勞工大會規定最低工資公約草案及建議案譯文

第十一次國際勞工大會

通過十九年一月十八日立法院第七二次通過十九年二月 國務會議第六五次會議議決批准

(一) 創設規定最低工資辦法公約草案 (日內佛第十一次國際勞工大會自一九二八年五月三十日至六月十六日)



國際聯盟會附設之國際勞工組織大會經國際勞工局理事部召集於一千九百廿八年五月三十日在日內佛開第十一次會議決定採納關於議事日程第一項所規定最低工資辦法之各種建議並將此項建議作為國際公約草案為此按照凡爾塞和約第十三章及其他和約內相當各章之規定於一千九百二十八年六月十六日議決公約草案以備現已加入國際勞工組織各國之批准

### 第一條

凡國際勞工組織會員國批准本公約者應擔任對於工資特別低廉及無團體契約或其他方法以確實規定其工資之各種工業全部或一部內之工人猶須注意於家內工業之工人創設或維持其規定最低工資之辦法

### 第二條

凡批准本公約之會員國於徵詢是項工業全部或一部內之勞資團體意見後得自由決定第一條所載規定最低工資之辦法應適用於何種工業或其某部分而尤須注意應適用於何種家內工業或其某部分

### 第三條

凡批准本公約之會員國得自由審擇規定最低工資之辦法之性質與制度及其執行之方法惟須注意下列各款

(一) 凡施行上述辦法於某種工業之全部或一部以前應徵詢關係勞資團體代表之意見其他人員經主管官署就其職業認為有足備諮詢之資格者亦得徵詢之

(二)關於勞資雙方均得參加上述辦法之施行其參加之限度與方式各依本國國內法之規定但雙方參加之人數與待遇須一律平等

(三)最低工資率經規定後關係勞資雙方均須遵守不得以個人契約或團體契約減少其最低率但團體契約經主管官署核准者不在此限

#### 第四條

凡批准本公約之會員國應採取監督及核准之必要手續俾關係勞資雙方得隨時知悉現定之最低工資率並使實付工資之數不至少於規定之最低工資率工人所得工資之額數若少於規定之最低工資率時得經法庭或其他合法手續有請償其少工得資之權利是項請償權利之有效期限各以本國國內法定之

#### 第五條

凡批准本公約之會員國應每年將各該國內適用規定最低工資之辦法之各種工業或其一部之名稱並適用之方法及其成績等報告於國際勞工局並於報告內簡明記載適用是項辦法之工人約數最低工資之規定及其他與最低工資相關之重要情形

#### 第六條

凡依據凡爾賽和約第十三章及其他和約內相當各章之條件正式批准本公約之國應通知於國際聯盟會秘書廳請其登記

## 第七條

本公約對於曾經批准登記之會員國發生效力並經兩會員國批准登記後十二個月為發生效力之期嗣後加入批准本公約之會員國其批准登記後發生效力之期以各該國登記後十二月為始

## 第八條

本公約經國際勞工組織兩會員國批准登記後國際聯盟會秘書長應即通知其他國際勞工組織各會員國嗣後其他會員國有批准登記時該秘書長仍應依照前例一律通知

## 第九條

凡批准本公約之會員國自該公約第一次施行之日起滿十年後得通知國際聯盟會秘書長宣告解約並請其登記是項解約之宣告自秘書廳登記日起滿一年後發生效力

凡批准本公約之會員國於十年期滿後之一年內未為本條解約之宣告者應視為續約五年嗣後每屆五年皆得依照本條所載之條件宣告解約

## 第十條

國際勞工局理事部應將本公約之施行狀況至少每屆十年提出報告於大會一次並決定有無修正本公約問題列入大會議事日程

## 第十一條

# 比較勞動法學大綱

本公約以英文法文兩本為準

(二) 關於適用規定最低工資辦法之建議案

國際聯盟會附設之國際勞工組織大會經國際勞工局理事部召集於一千九百廿八年五月卅日在日內佛開第十一次會議決定採納關於議事日程第一項所規定最低工資辦法之各種建議並將此項建議作為一種建議案爲此按照凡爾塞和約第十三章及其他和約內相當各章之規定於一千九百二十八年六月十六日擬定下列意見以備國際勞工組織各會員國之參考各會員國得依其國內法之頒行或其他方法令其發生效力

(甲) 國際勞工組織大會既已通過關於創設規定最低工資辦法之公約草案茲擬提出根據於歷次經驗所得最良效果之原則數端爲本公約之附件以備會員國之參考並建議於各會員國將是項原則加以考慮

1 爲使批准本公約各會員國得有必要參考材料以定適用規定最低工資之辦法起見各會員國政府遇有某種工業或其一部之勞方或資方聲述該種工業尙未有規定工資之適當辦法及其工資權極低廉而請求適用規定最低工資之辦法時應將其實付工資之數目及其規定工資之辦法行調查明確再爲核定

2 按照本公約各會員國對於各該國內某種工業或其某部分宜於施行規定最低工資之辦法本得自由決定惟對於慣用女工之工業或其一部分似宜特加注意

1 規定最低工資辦法之機關不論係採取何種制度於施行此項辦法以前（如工業理事會、工業聯合總理事會、強制公斷處）務須調查各該工業或其部分有關之狀況並須徵詢關係各方即各該關係工業或其部分之雇主及工人之意見如何並與以同等及充分之考慮再行核定

2 (a) 爲使各方對於規定之工資率鄭重遵守起見關係勞資雙方應派同數之代表或占有同等表決權之人數直接參加規定工資機關之討論及其表決無論如何若允許一方參加應即允許他方同樣參加規定工資機關並應選用其他獨立人員一人或數人與勞資各方有同等之表決權此項人員之選擇最善方法宜得規定工資機關內勞資代表之同意或先徵詢其意見再行選擇

(b) 爲使勞資雙方對於其代表確能信任起見各關係雇主及工人在可能範圍內應許其有參加選擇代表之權如勞資雙方已有組織者應請其推薦人員委任爲代表

(c) (前a節內所稱之獨立人員應就男女人員中備有稱職之必要資格而與該工業或其一部分絕無利害關係足使其公正心發生疑問者選擇之)

(d) 遇有一種工業或一部分僱有多數婦女者規定工資機關之勞方代表中應在可能範圍內加入婦女代表前a節內所稱之獨立人員中亦應加入婦女一人或數人

(11)

規定工資機關爲最低工資率之規定時應酌量關係工人情況使能維持其適當生活程度爲要件決定此種辦

法之先應以工業中同類工作之工人經有充分之組合並訂有團體契約所得之工資率為標準如無此項情形可供參考時則以該國或該地方通行之工資率為標準

規定工資條例內應載明規定工資機關所定之最低工資率如遇有該機關內勞方或資方之請求修正時得允許其修正

(四)

為切實保障關係工人之工資並免除雇主受不法之競爭起見保證實付工資不致低於規定最低工資率之辦法應包括下列各項

(a) 設法使勞資雙方明瞭現行之工資率

(b) 官署對於實付工資之監察

(c) 違犯現行工資率之懲罰及其豫防違反之辦法

1 規定工資機關之決議工人不如雇主之易於自行查悉欲使工人明瞭其應得之最低工資率起見得令雇主將現行詳細工資表張貼於工作場所易見之處如工人在家內工作者則應張貼於分發工作繳還工作或支付工資之處

2 規定工資之機關應任用足數之觀察員其職權如一千九百二十三年大會通過之勞工觀察機關組織原則建議書中所載關於工資觀察員之職權相等就勞資雙方調查資方實付之工資率是否與現行工資率相符

如遇有違反情事得由其權限加以處理

爲使視察員得充分履行其職務起見得令雇主置備準確完整之工資支付簿如須領工在家內工作者應置備表冊開列工人姓名住址及發給工人工資冊或其他相類簿冊載有各項事件足以證明資方實付之工資確與現行工資率相符者

3 如一般工人不能從法律上或其他合法手續請償其比照現行最低工資率短少之工資者應另定其他有效方法以豫防有違反現行最低工資率之情事

(乙)國際勞工組織大會對於和約第四百二十七條所載凡男女之工作價值相等者應給以同等報酬之原則茲再請各國政府加以注意

### (十七)工廠法施行條例

十九年十二月四日立法院第一百二十一次會議通過十九年十二月十六日國民政府公布

第一條 本條例依工廠法第七十六條規定制定之

第二條 主管官署執行工廠法及本條例規定之事項應受最高主管機關之指導監督

第三條 工廠應置備簿冊隨時詳載工廠法第三第四兩條規定事項除按期繕呈主管官署外應保存之

工人名冊及其他簿冊表格之程式由最高主管機關定之

第四條 戶籍法未頒行前工廠雇用工人於年齡發生疑義時由工人之法定代理人負責證明

## 比較勞動法學大綱

三四六

第五條 十二歲以上未滿十四歲之男女在工廠法公布前已在廠工作者應於工廠法施行後兩個月內將該

工人姓名籍貫年齡入廠日期工作種類及工作性質呈請主管官署核展期限

第六條 工廠依工廠法第八條第十條之規定延長工作時間時應詳敘理由呈報主管官署

第七條 工廠應將每日開工停工用膳及休息時間連同全年休假期日期公布之

第八條 工廠採用晝夜輪班制者應將各班工人姓名及其工作日期與時間備簿登記之

第九條 工廠法第十六條所稱之紀念日如左

一 一月一日 中華民國成立紀念

二 三月十二日 總理逝世紀念

三 三月二十九日 革命先烈紀念

四 五月五日 革命政府紀念

五 七月九日 國民革命軍誓師紀念

六 十月十日 國慶紀念

七 十一月十二日 總理誕辰紀念

八 其他由國民政府臨時指定之日

除前項紀念日外五月一日國際勞動節亦應放假



第十條 工廠法第十七條之工作年數其在工廠法施行前者應合併計算之

第十一條 工廠應將每月發給工資次數及日期豫定公布之

第十二條 工廠爲全部或一部之歇業或停工在一月以上時應事先呈報主管官署

第十三條 工廠舉辦工人及學徒之補習教育時應將辦法及設備呈報主管官署並應每六個月將辦理情形呈

報一次

第十四條 女工依工廠法第三十七條之規定停工者因廠方之請求應取其醫生診斷書

第十五條 工廠法第四十條所稱營業年度由工廠自行規定呈報主管官署備案

第十六條 工廠法第四十條規定之獎金或分配盈餘由工廠擇用其一於章程中規定之工廠法施行前已成

立之工廠應於工廠法施行後兩個月內將前項辦法規定呈報主管官署

第十七條 工廠平時雇用工人在三百人以上者應於廠內設置藥室儲備救急藥品並聘醫生每日到廠擔任

工人醫藥及衛生事宜

第十八條 童工女工及年滿五十歲之工人其工作之分配應於健康檢查後定之

第十九條 有礙衛生及有危險性之製造廠所工廠應嚴禁兒童入內

第二十條 工廠僱用女工者應於可能範圍內設託嬰處所並僱用看護人妥爲照料

第二十一條 工廠之建築應由註冊工程師依工廠法第四十一條第四十二條規定計劃之

第二十二條 工廠一切機器及鍋爐在使用前或使用一定期間後應由專家舉行安全檢查如發現危險應即

停止使用並從事修理或更換機件

第二十三條 工廠建築物及其附屬場所應設相當數目之太平門或太平梯

第二十四條 工廠門戶應向外開開工作時間不得下鎖

第二十五條 工場內應嚴禁吸煙及攜帶引火物品

第二十六條 工場有左列各款情事之一者其場屋及附屬場所之建築地點應由主管官署核定之

一 凡製造品及其原料有危險性者

二 凡物品製造時所散布之氣體或洩出之液體危害公衆衛生者

第二十七條 工廠對於工業上所發出有毒之氣體液體及產餘物質應視其性質與數量分別爲蒸餾沉澱澄

清及分解之設施不得任意散布或拋入江河油井之內

第二十八條 工廠遇有工人在工作時間傷病者應延醫生或送醫院診治死亡者應即呈報主管官署並通知

其親屬

第二十九條 工廠法第四十五條所規定之津貼喪葬撫卹等費工廠應依左列規定給予之

一 傷病及殘廢津貼至少每半月一次

二 喪葬費於工人死亡之翌日一次給予其家屬

三 撫卹費於工人死亡後一月內給予工廠法第四十六條規定之受領人

第三十條 工廠應置備簿冊載明發給醫藥津貼喪葬撫卹各費日期數目及受領人

第三十一條 工廠對於工人喪葬費或撫卹費之法定受領人有疑義時應由受領人覓保證明

第三十二條 工廠會議之工人代表由廠內工人過半數以上之出席選舉之工廠之各部分距離較遠或人數過多者得按各部分工人人數之多寡分配代表人數分區選舉之

第一屆工人代表之選舉應由廠方於工廠法施行後二個月內擬具選舉辦法呈准主管官署後舉行之

廠中已組織工會者前項選舉辦法應由工會簽註意見

第二屆以後工人代表之選舉由工廠會議辦理之

第三十三條 選舉工人代表時應選候補代表五人至九人遇有工人代表不能出席時即由候補代表補充之

第三十四條 工人代表之選舉辦法應於選舉前三日於工廠顯明處所公告之並應於舉行前向工人至少作

一次之口頭解釋

第三十五條 工廠會議工人代表之任期為一年連選者得連任

第三十六條 工廠應將工廠會議之雙方代表名單呈報主管官署備案其改派改選時亦同

第三十七條 工廠應備置工廠會議記錄簿並於開工時派員紀錄左列事項

一 開會日期及地點

二 出席代表主席及紀錄員之姓名

三 討論及決議事項

四 其他報告及建議事項

每次會議終了時應由主席將紀錄當場宣讀並署名蓋章

第三十八條 本施行條例與工繳法同日施行

## (十八) 鐵路員工服務條例 十九年三月三日國民政府公布

### 第一章 總則

第一條 本條例凡國營及其他公營民營鐵路均適用之

第二條 員工之任免任用或解僱除應呈請鐵道部任免或核定者外應由主管人員或承路局長官或路公司

總經理辦理之工人或工會不得干涉

第三條 員工應遵守法令及路局或路公司一切規章服從上級命令忠實服務

### 第二章 管理

第四條 路局或路公司一切行政設備購料管理方法及工作方法應由各該路局長官或路公司總經理及主

管人員負責工人或工會不得干涉

鐵路工廠管理細則由鐵道部定之

第五條 員工工作由路局長官或路公司總經理及各主管人員切實監督隨時考核如工作之成績及效率過低者路局或路公司得另行招工承辦

第六條 各處課股廠段站經常及臨時預算並員工名額每月應由主管人員編造依照規章呈報路局長官或路公司總經理核定之

第七條 員工非因疾病或其他不得已事故不得請假未經主管人員許可不得擅離工作

第八條 員工非因不得已事項呈明主管人員轉呈路局長官或路公司總經理核准外不得於工作時間中開會

### 第三章 工作

第九條 工人在場內工作其有連續性質者除休息及預備時間外每日操作淨工八小時其在廠外工作行車員工及分班輪值者每日操作不得超過十二小時但閉歇時間較多者得延長至十六小時

第十條 鐵路工人在廠內工作者於規定工作時間實行操作外如因工作上之必要須延長工作時每加工一小時作兩小時計算其在廠外工作行車員工及分班輪值者每日照規定工作時間實行操作外加工在三小時以內者作半工論超過三小時作一工論按照薪資計算給予加工薪資

第十一條 主管人員因工作上之必要指定加開夜工或於休假日工作者應依照前條給予薪資

第十二條 員工故意不於規定工作時間內完成工作致不能不加開夜工休假日或工作時間外之工作者予以怠工之處分

第十三條 鐵路工人年齡在十四歲以上者未滿十八歲者爲幼年工十八歲以上者爲成年工凡未滿十四歲者不得僱用並不得收爲藝徒

第十四條 年齡在六十歲以上者不得僱用其已僱用之員工年齡滿六十歲時得酌量情形令其退休

第十五條 幼年工及藝徒只准從事輕便工作

#### 第四章 待遇

第十六條 員工因事請假每年總計不得逾十五日逾十五日者就其超過之日數按日扣薪

第十七條 員工於服務期內發生疾病經醫生證明者由路局或路公司送入醫院治療醫藥費由路局或路公司負擔在治療期內第一月應給全薪資第二月應給半薪資第三月停給薪資

員工患花柳病者不得享受前項待遇

第十八條 員工工作直接對外有關係者由路局或路公司給與制服其式樣及給予規則由鐵道部定之

第十九條 員工因執行職務而致死亡由路局長官或路公司總經理派員查驗屬實者除給與五十元之喪葬費外應給與其遺族由一年至二年之平均薪資作爲撫卹費

員工因執行職務而致殘廢不能工作者應給經與三個月之薪資額之給養費並發給半薪資至身故日止

員工因執行職務而致傷病一時不能工作者除由路局或路公司擔任醫藥費外在治療期內應給全薪資作為津貼如三個月尚未痊愈者其津貼得減至平均薪資二分之一但以一年為限

員工因執行職務致遭意外損失者得酌量情形予以相當救助費但以其一個月平均薪資之額為限

第二十條 鐵路沿線發生戰事員工仍應照常服務其有經主管人員指派在戰鬥區域內之工廠軌道站場車上工作並證明確實者每一工作三工計算

第二十一條 機廠藝徒每日最低工資為各該路通行銀幣三角一年以後技藝確有進境者每半年得加工資一角並得遞加至藝徒最低工資之二倍自習藝之日起滿三年後成績優良者得補大工

第二十二條 車務見習生電報生之名額由主管人員呈請路局長官或路公司總經理核定見習六個月後酌量錄用一時未有位置仍在站見習者每月補給膳費十五元

第二十三條 鐵路營業每屆年度終獲有盈餘得酌提若干作為員工獎金依照員工一年所得薪資額比例分配由路局呈鐵道部核定之

民營鐵路對於員工獎金之給與或盈餘之分配得由該路公司自行酌定並呈報主管官署備案

第二十四條 員工服務每滿三年得照原薪資給與酬勞金一個月但因違犯規則被革除者不在此限

第二十五條 路局或路公司為員工利益起見應辦儲蓄保險其詳細辦法由路局或路公司呈鐵道部核定之  
第二十六條 員工繼續服務至二十五年以上而年齡已達六十歲者准予退休每月照最後之月薪資發給半

數至身故日止

凡由部調派各路或由各路調部或由甲路調乙路工作無間斷者均為繼續服務

## 第五章 獎勵

第二十七條 員工具有左列各款之一者得酌量升級加薪

一 對於鐵路技術上有特殊貢獻或發明者

二 記大功三次者

三 遇特別事故能奮勇救護保存本路利益者

第二十八條 員工具有左列各款之一者得記大功一次

一 對於鐵路技術上有相當貢獻者

二 記功三次者

第二十九條 員工具有左列各款之一者記功一次

一 辦事勤慎克盡職守工作滿一年以上者

二 品行端正成績良好工作滿一年以上者

## 第六章 懲罰

第三十條 員工藉端聚眾罷工怠工或聚眾要挾妨害秩序者除革除外應按其首從由法院懲辦在軍事戒嚴



時間並得按軍法處斷

第三十一條 員工如犯左列各款之一者除革除外應送由法院懲處

一 意圖傾覆火車或破壞行車交通者

二 造作謠言煽動工潮者

三 私運或儲藏違禁物品者

四 營私舞弊有據者

五 盜竊或故意毀壞公物者

六 其他有重大犯罪之行爲者

第三十二條 員工如有左列各款之一者應即革除或降級

一 不聽命令違反規則屢戒弗悛者

二 不能勝任職務者

三 怠於工作不知悔改者

四 記大過三次者

第三十三條 員工如犯左列各款之一者記大過一次

一 未曾請假或未經照准擅離工作者

比較勞動法學大綱

二 故意損耗或私擅借撥物料者

三 記過三次者

第三十四條 員工如犯左列各款之一者記過一次

一 工作不良者

二 品行不端者

三 遲到或早退迭經申誡不知改悛者

四 工作時不着制服者

五 其他違背路局或路公司規章者

### 第七章 附則

第三十五條 本條例自公布之日施行

中華民國二十年五月初版

定價大洋壹圓  
外埠加郵費七分五釐



著作人 白鵬飛

出版處 好望書店

發行所 好望書店

和平門內松樹胡同四號  
電話南局三九二

分售處 各大書店

好望書店  
預告

---

經濟學原理十講

陳豹隱著

上海圖書館藏書



A541 212 0022 02528

不日出版

