

# 勞働法概論

江世義博士編



上海法學書社印行

1929

上海图书馆藏书



A541 212 0021 3251B



# 弁言

昔左思作三都賦。十年而成。得皇甫氏爲之序。洛陽紙貴。近代作家。編纂一書。率多類此。藉以揄揚。余蒞江配之博士。留學法京巴黎。歷有年所。對於法學。研究嚮深。前以其極有心得著述之勞。僂法概論。教授於堪京美學。春風廣被。桃李盈門。時以手演口述。恨未付諸黎棗。今歲講學滬濱羣大。余因得受業於門。覺其一字一言。莫不皆中肯綮。雖屬連篇累牘。無非片羽吉光。求之法學家中。誠不可以多得。然其賦性。不與人同。懶借名人。弁言光寵。茲承民治

書店。請列法學全書編中。且東亞大學開課伊邇。預爲教授同學課本之用。付梓在卽。需用方殷。教務匆忙。不暇推究。向余略述原委。因是濡筆記之。但淺見薄識。固未盡悉蘊奧。而拖塲掩玉。遑足以言揄揚哉。

安徽晉熙許龍光謹識於上海東亞大學時在  
民國十七年九月三日

# 序言

人類生產之要素有三。土地資本勞働是也。同爲生產之要素。而人之占有其一者。或爲資本家大地主。或爲苦力之勞働者。生活之勞逸。若有霄壤之判焉。苦力之勞働者。日出而作。日入而息。終日乾乾。僅免一身之凍餒。仰事俯畜之資。苦不足也。耗其體力。延其工作。終歲勤勤。僅易有限之工資。剩餘價值之利潤。常不與也。而資本家大地主。則居廣廈。擁姬妾。食必兼味。衣必錦繡。資產百萬。月入千金。生活之優。何異專制帝王。將億兆苦力勞働者之血汗。

供千百資本家大地主之逸樂。天下之不平。殆莫甚於是。積久不平之憤。成兩對峙之勢。怨毒日深。必有爆裂之一日。而社會危矣。故近世各國。咸有勞働法規之制定。以漸致勞資利益之均等。預防雙方敵對之惡果。蓋勞資兩階級。乃生產之兩翼。缺一不可。相輔相助。物質蒙進化之利。相仇相抗。社會有破壞之危。其關係若斯之偉且切焉。豈特一階級之利害哉。則茲書所述。固現代所急需。而亦勞資協作重要之借鏡也。

民國十七年十一月吳凱聲

# 勞働法概論目次

- |     |      |
|-----|------|
| 第一章 | 勞働意義 |
| 第二章 | 勞働保護 |
| 第三章 | 勞働法源 |
| 第四章 | 就業制限 |
| 第五章 | 作息時間 |
| 第六章 | 健康攝護 |
| 第七章 | 勞働契約 |
| 第八章 | 勞働所得 |

勞働法概論 目次

第九章 勞働保險

第十章 失業設施

第十一章 和裁制度

第十二章 勞働教育



# 勞働法概論

## 第一章 勞働意義

### 第一節 勞働界說

働勞者。履役於人之謂。簡稱曰傭。今名勞働。

勞働者。人類之能力。經濟行爲之要件也。凡從事於社會活動。如選舉運動之政治勞働。赤化宣傳之主義勞働等行爲。雖係勞働之一。惟此爲廣義勞働。而非經濟範圍之勞働也。

生產要素有三。而勞働適占其一。所謂經濟勞働。似爲生產所限。如上所舉。不得謂爲經濟勞働。不然。經濟學上所謂勞働者。特爲營正當生活之勞働是已。如政治運動。僧侶傳教。黨人宣傳。學者著述。苟爲生活而爲之。是與農夫耕耘。匠人建築等勞働無異。亦得稱爲經濟勞働。

孟子曰。或勞心。或勞力。勞心者治人。勞力者治於人。勞働之種類雖多。要不出孟子所謂勞心勞力兩種。雖然。官吏軍人是否勞働者。惟按中國目下之事實言。則不得謂之爲勞働者。蓋勞働者。必須

生利也。試觀彼輩於經濟上。直接間接均無生利可能。又烏得以勞働家目之。夫官吏保民。軍人衛國。其天職也。盡其職者。社會秩序安寧。乃有勞働價值可言。初民社會如田獵期。男女分功而謀生活。男子持槍於外。禦敵防侮。女子維持於內。中饋有人。苟無男子。則女子居內。必將爲他人所侵擾。故男子禦敵。屬間接生利。以此而推及於官吏軍人。亦莫不然。蓋官吏維持內部秩序。軍人保衛藩籬。以防外侮。人民始得安居樂業。今也不然。以官吏軍人失其本職。又自爲一特殊階級。立於一般勞働者之外。故不得爲勞働家。然自上述。所謂經濟上之勞働者。特爲營正常生活而出發者均是也。則官吏軍人。盡職與否一問題。苟其以此爲生活者。未始非勞働者。由此以言。經濟勞働。非僅限於生產勞働之謂。換言之。凡爲生活目的之勞働。亦未必盡爲生產也。夫以血汗精力爲人服勞。不論勞心勞力。而欲求相當報酬爲生活所需之出發者。均經濟勞働。或謂之經濟儲。

## 第二節 勞働種類

如前所述。所謂勞働者。人之精力行爲也。在經濟學上。占最重要地位。惟人有智愚不等。所以勞働種類亦有幾多區別。就中可分爲

第一由勞働性質上區別之。則有

(甲) 體肉勞働。屬於體力與腕力之運用動作。如木磚匠等是也。

(乙) 智能勞働。屬於自由職業。以運用思想為主者。如教員、醫生等是也。

第二由勞働範圍上區別之。則有

(甲) 指揮勞働。不事直接操作。專為指揮監督之事務。如工場場長、職工工長等是也。

(乙) 執行勞働。於指揮勞働者指揮下。直接操作之勞働。如工場工人、鐵路工人是也。

第三由勞働品質上區別之。則有

(甲) 生產勞働。於操作之事。可為企業上直接生利者。如製鐵、造船是也。

(乙) 無產勞働。對於操作之事。不可直接增經濟財者。如僕役、車夫是也。

第四由勞働能力上區別之。則有

(甲) 能力勞働。有專門伎倆之操作也。如印刷、紡織等。

(乙) 無能勞働。凡於操作之事。無需一技之長者。如搬夫、挑夫等。

第五由年齒性別上區別之。則有

(甲) 主格勞働。經濟生產界之勞力主位。即成年與壯者之勞働者是也。

(乙) 虛位勞働。輔佐主格者之操作。如女工、童工、衰老者是也。

## 第二章 勞働保護

### 第一節 保護範圍

勞働保護範圍。始於經濟以外之理由。易言之。立於博愛之精神。與人道觀念。謀排除勞働者之被虐待而已。

勞働保護。雖不僅以勞働者之利益爲目的。然其制定之主要目的。實在謀勞働者之利益。蓋勞働階級。占社會多數。而又爲經濟上之弱者故也。然則勞働者保護目的。與「以勞働條件之改善」爲目的之職工組合之權力。及依宗教道德上之見地。關於勞働關係。制止虐待個人之設施。毫無所異。實不啻使勞働者從來依契約而達到之利益。更爲確實。更爲普及。故保護法之制定。不特不

與職工組合相背。實又相成。不過手段有異耳。其在勞働保護法也。以國家權力命令一定之勞働條件。或禁止某種勞働條件。而在勞働組合。則依團結勢力。以達同一目的。而謀勞働條件之改善耳。論者往往對於勞働條件之制限。其出於勞働者之自由意志。則承認之。對於依立法手段。而為同一之制限。則反對之。然無論如何。勞働條件之所制限。其於束縛個人之意思。二者則一。雖然。由於國家法律之規定。與出於團體實力之要求。性質上。不免各有短長。蓋

(甲) 勞働組合要求時。則

- 一、可養成勞働者之自治精神。
  - 二、其所要求。能隨情形而伸縮。
- 此其所長。若夫

- 一、要求往往過當。而難成功。
- 二、時以同盟罷工為手段。
- 三、為提高工資故。反對機械使用。為減小勞働者之數量計。每制限學徒人數。足妨礙產業進

步。

四、在普通勞働者。不易組織鞏固組合。雖有組合。對於企業者。亦不易爲充分要求。

五、在使用多數女工童工等工廠。亦有同一缺點。

此其所短。反之。

(乙)勞働保護。雖有不能涵養勞働者之自助精神。及其制限缺少伸縮之二大缺點。然可免勞働組合固有之弊。及勞働者之女工童工等勞働條件。亦得改善。所以國助勞働法之重要。殆以此也。

此種國助勞働保護範圍。據薛符分類。可爲下列區別。

第一依營業種類。可分

(一) 礦山。

(二) 製造。

(三) 商務。

(四) 交通。

(五) 運輸。

(六) 其他各種。

第二依營業性質可分

(一) 危險工作。

(二) 安全工作。

第三依營業形態可分

(甲) 以雇主企業方面觀察。則有

一、私企業勞働者。

二、官企業勞働者之別。

(乙) 以營業組織方面觀察。則有

一、工廠勞働者。

第二章 勞働保護

二、家庭工業勞働者。

三、準工廠勞働者。

四、家庭勞働者等之別。

第四依勞働者之性質可分

(甲)以人格與身分之關係則有

一、成年工。

二、童年工。

三、男工。

四、女工。

五、既婚勞働。

六、未婚勞働。

七、學徒工。



八、學習學徒上。

九、學徒畢業。

十、學齡兒童。

(乙)以勞働地位之關係。可分

一、高等勞働者。

二、普通勞働者。

上列各種勞働者共通關係之法律。民法有關於雇傭契約之規定。然因各種勞働者之性質及地位不同。其雇傭關係所生弊害。亦不一。故僅有民法上一般規定。殊不足以達勞働者之性質。此所以有各別規定之必要以起。

## 第二節 保護理由

勞働保護之範圍。既如前述。而保護理由。更不得不推究之。所謂理由者。即使勞働者之地位向上。在最低限度。須使享有人類應分之生活是也。換言之。勞働生活狀態。應實行至若何程度之一語。

耳。此雖無定論。要以從其時代之社會意思所認。而不損人之品位與價值所能營之最低限度之生活狀況而已。萬烈所謂生存慾望之全體。與文化慾望之一部滿足是也。

惟於此有須注意者。吾人所謂人類應分生活。不得與學者所謂「絕對的或物理的最低限度之生活。」或「單純的動物生活。」混爲一談。何則。蓋勞働保護之目的。在擯斥所謂動物生活於人類社會之外。而使勞働者之生活。不損現代人應有之權威者也。然則所謂人類應分之生活。其含有須滿足一部分之文化的慾望。自不待言。細分內容。則殊不能絕對準定。蓋各個社會。既因自然的原因。而生活又有難易之殊。復因演進結果。而有風俗習慣文化等之異。因之此種生活內容。不能不彼此有異也。

現代人格平等之思想。風靡一時。然其大要。亦不過欲置各個人於同一之平面上。與以平等發揮其能力之機會。使依其能力。以圖生活之發展。換言之。卽不可不承認各人之生存權是矣。經濟上與個人以人類應分生活之要求。遂一變爲道德上承認個人之生存權之要求。斯二者。蓋以一物之兩方面。不能採其一而棄其他。惟於此有須留意者。吾人所謂生存權之意有三。卽

(一) 非若昔日天賦人權論者之抽象。

(二) 非若社會主義者以各人慾望之全體爲標準。

(三) 非經國家承認之法律上之權利。

然非難此說者。以保護政策之革新理由係

(甲) 爲增進國民經濟生產力之便宜者。無所謂生存權也。

(乙) 爲憫窮恤苦之慈善者。無所謂生存權也。

(丙) 爲保障人類應分生活。何異獎惰而長偷。生存權之承認。無乃不可乎。

綜上以觀。所謂勞働保護之理由。可得如下結論。

「欲使勞働狀態趨於公平。且適於人道。必於法律上努力維持之。苟欲維持。必有國家常置機關以管轄之。」

## 第三章 勞働法源

勞働法者。保護職工之規定也。申言之。排除勞働關係上之積弊。及對於僱傭間自由契約加以制限之法。規總稱。夫此法規發達最早。而最重要者。首推工場法。職是之故。工廠法與勞働法乃異名同質矣。雖然。保護勞工之目的與範圍。至廣且大。不僅限於工廠勞工。舉凡開發實業。家庭工業。商業交通等所使用勞働。均應保護。進而言之。一家庭內之家事行爲。亦得干涉之。如親權虐待。於是兒童法律。亦有殊之規定之類是也。工廠法者。基於勞働立法之原則上。按其使用勞働人數。勞働力有無。業務性質等標準。而規定之適用法也。由是以言。所謂工廠法者。包含於勞働法以內之法。規。而勞働法者。乃工廠法之根本法也。

工廠法與勞働法之意義。已如上述。所餘問題。卽溯源此法造成之時期及其變遷耳。關於此點。可分別論之。

### 第一節 英國勞働法源

一七八四年。悅德克利福各棉業工廠。發生傳染病疫。政府特派委員赴此調查。結果委員報告中。有謂工廠待遇苛虐。有取締之必要。此種取締。應由國定法典。凡關於工作時間。衛生情形。教育機

會。道德訓誨等。並待救濟。

至一八〇二年。皮耳勳爵將當時勞工慘狀。喚起國會同情。而促成英國有史以來關於工廠雇傭之第一次法律制定。文凡數十條。名曰健康道德條例。略舉其要於左。

(一) 禁止九歲以下之童兒。與工場契約勞働。

(二) 限制幼童工作時間。每日不得超過十二小時。

(三) 禁止幼童夜工。

(四) 工場建築。有適宜空氣及潔白牆壁。

(五) 規定每名學徒。於每一年中。須給新衣一套。

(六) 在學徒期中。必有直接可受初等教育之機會。

更有進者。凡屬本條例範圍可括之工場所在各區。由平判官與平判官指派之視察員。當備置工場登記簿。以及考察工場責任之官吏而執行之。故於有限區域。可奉行外。其餘則皆未達目的。而勞働法制終等具文。故又有一八一九年之工場取締條件。

一八〇二年條例除奉行不力外。又被十九世紀最初年間工場情形之一種變更。而失其實際應用。至一八一九年皮耳以阿翁之助。乃編成工場取締條例之法律。

工場取締條例。雖撥於棉花工場。禁雇九歲以下之兒童。然於勞働之規定。則具範圍。此範圍也。即

(一) 規定勞工者之絕對年齡。

(二) 備九歲至十六歲兒童。每日操作不得過十二小時。

(三) 午後八點鐘。至午前五點鐘之間。禁止操作。

(四) 每逢星期六之操作時間。不得超過九小時。

一八二五年及一八三一年。英國國會議決。曾將一八〇二年及一八一九年之條例公佈施行。然以一八三三年關於改良法律案過多。因又將前決之勞働法規。更名爲工場條例。此爲英國勞働立法之真正起源。

工場條例所須注意者。有下列七項。

(一) 條例所定。不僅適用於棉花工場。舉凡羊毛工場、白麻工場、苧麻工場、粗麻工場、

細麻工場。實言之。適用於一般紡織工場。

(二) 以無條件絕對禁止雇傭九歲以下之兒童操作。

(三) 凡十三歲以下之兒童。每日不得超過九小時工作。(包括一時半用餐時在內)總計一週不得逾四十八小時。

(四) 凡十八歲以下者。每日操作。定為十二小時。(用餐一時半包括在內)一週不得過六十九小時。

(五) 凡十八歲以下者。在午後八時三十分與午前五時三十分間。不得操作何事。

(六) 兒童勞働。每日應有二小時入學機會。一年內應有兩日全日假。與八日間之半日假。

(七) 由中央委派視察員。隨時調查一切工場情形。呈報內務部。以便糾正其弊。

一八三三年之工場條例。通用於一切紡織工場。前已言之。至一八四四年。又有補充法。可分三項說明如次。

第一自八歲至十三歲。除雇傭條件仍照早年條例規定外。每日須有三小時之學校教育。且於間

日操作十小時。或每日操作半日。以不能超過六小時半爲原則。

第二規定所謂幼年者。以十三歲至十八歲男女爲限。每日工作以十二小時。或一週六十九小時計之。

第三成年婦女傭工之時間。與幼年規定等。除每星期日。星期六。耶蘇復活日。善星期五（即耶蘇復活日之前一星期五日）例假外。每年仍須准假八日半天假。

此外規定危險機器之設備法。及一切失虞事件。應報知視察員。若工人失虞。係因機器設備未周。僱主須以金錢賠償。

至一八四八年五月一日。凡紡織工業中婦女及幼年最多勞働時間。每週不出五十八小時。按星期六部分放假。即爲每日平均十小時工作。

隨後至一八五〇年。又推廣一八四八年規定。實行於一切勞働界。謂凡夏至午前起工於六點。午後亦休息於六點鐘。冬季咸以七時爲始。終。星期六下午二點鐘以後。例不操作。此之謂十時法。

自一八四四年以來。除一八五六年之失虞賠償。與一八四八年之十時法外。隨後幾年。幾無關於



勞働立法之事。一般新派皇家委員會。主動於一八六一年。設立調查勞働情形。呈報國會。乃於一八六四年。通過漂白工廠、染色工廠、麵包廠、陶氣廠、火柴廠、彈藥廠、裁布業均爲取締之。此次取締之要點。卽

(一) 規定各工廠。須有流通空氣。以及消毒去塵之設備。

(二) 此次所規定者。非一特殊工場之取締法。乃爲一切勞働界一切工廠條例之先聲。及至一八六七年。皇家委員會又呈出最後報告於國會。乃先後規定推廣工場條例與作場取締條例。

(甲) 推廣工場條例。擴張現行工場法律。及於一切冶金廠、紅銅廠、煉鐵廠、黃銅廠、造紙廠、玻璃廠、烟草廠、印刷裝訂廠。且及於雇有五十人以上之其他製造廠。

(乙) 作場取締條例。所謂作場者。專適用於英國法律性質下。與工場有區別之小作場。以上所述係過去者。現行法規所包羅之種種事項。可概括爲二。

第一注意工場雇傭之各情形。可括爲九事。

- (一) 任何工場或作場。絕對禁止雇傭十二歲以下之兒童。
- (二) 工場或有特別情形之作場。雇傭十六歲以下之兒童工作時。僱主須由所在區檢證醫生。取得該童宜於傭工證書方可。
- (三) 關於幼年兒童及婦女之僱傭。平時及例外之工作時間。平時及例外之用餐時間。繼續工作時間之最大額。及放假日數之制限。均有詳細規定。
- (四) 一切工廠於一年內。必須有六日放假。除猶太人及有特別要約外。星期日禁止工作。
- (五) 紡織工場中之工作時間。於夏季午前以六時始作。午後以六時輟業。冬季上下午。均以七時爲起止。在工作時間內。仍畫出兩小時停工。爲用餐期。星期六下午休息。并不得有過度之舉。
- (六) 非紡織工場中之工作。每日限十小時爲度。
- (七) 於幾種特別規定之工業中。成年男子。在一定情形下。夜間不使工作。但在十八歲以下者。絕對禁止此項操作。

(八) 婦女過度工作。不得遲至午後十時輟業。即午後始作。亦不能在六時以前。

(九) 此外仍有關於製造程序衛生與保安規定。

第二注意與適用於工場及作場之保護法規。換言之。乃關於礦業勞働情形與勞働時間之取締。法。略言之有四。

(一) 婦女禁止操作於地下事業。

(二) 男童操作地下事業。以十二歲以上。

(三) 男童操作地下。每週不得過五十四小時。

(四) 無論男童或成年。不得使之操作於地下經過二十四小時之久。

## 第二節 歐陸各國之勞働立法

### 第一項 法國立法

歐陸各國。首先較有條理之勞働法制。當推法國。法國最早最要之法典。爲

(一) 斐利卜朝以前之勞働制限計畫。

### 第三章 勞働法源

110

(二) 阿連斯時代之兒童保護法。

(三) 第三共和時代之勞働法規。

(四) 現今勞働立法之概觀。

(一) 一八〇三年四月間。關於勞働法律之制定。爲禁止製造物所中午前三時之勞働。且限定每一勞働者。必備工作簿。

一八〇六年九月二十六日。警察廳又命令派泥水匠、砌磚匠、水管匠、木匠等。於冬夏季之勞働作息。

一八一三年一月三日。曾制定礦業勞働。謂凡十歲以下之兒童。不得雇傭操作礦業。次年十一月十八日。又規定星期及放假日停工。

至一八四一年（即斐利卜朝）乃綜以上各種之規定。擬爲大法令。又有下列各規例。名曰阿連斯時代之兒童保護法。

一、雇傭兒童。以八歲以上爲限。

二、凡八歲至十二歲之兒童。每日工作。不得超過八小時。十二歲至十六歲。不得超過十二小時。

三、凡十二歲以下之兒童。應付與以受教育之機會。

四、違反法律行爲。處以十六法郎至百法郎之罰金。

五、以上規定。適用於動力機器及其他工業場所。有二十名工人以上之處。

(二) 至一八四八年。有十時法。及一八五一年。與一八六六年。以命令稍加修改。

(三) 一八七〇年。第三次革命結果。即國民希望於社會公平影響。增進社會法制之形勢。及其二年。在暫行統治職權之國會中。乃成立委員會。以調查全國勞働階級之狀況。至一八七四年。以報告結果。乃擬定法律。

一、限制兒童勞働。以十二歲爲最低年齡。

二、如有例外工作。凡十二歲以下之兒童。一日不得操作過六小時。十二歲至十六歲。每日不得過十二小時。

三、規定休息時間。

四、十六歲以下之男兒與二十一歲以下之婦女不得操作夜工。

五、十三歲以下之兒童須有入學機會。

六、大小工場之衛生狀況均須依明文規定設施。

此卽爲第三共和時代之勞働法規。

(四) 法國現今勞働法乃一八七四年之法律而加以擴充者也。其要點可分下列諸項。

一、兒童操作於工場須屆十三歲。

二、凡十二歲與十三歲間之兒童欲僱傭之必有初級學校畢業證書及醫生檢查體格單。

三、有特種工業場所凡十八歲以下兒童或婦女絕對禁止僱傭。

四、有特種工業場所凡十八歲以下男女僅可於特定情形下僱傭。

五、十八歲以下男女禁作夜工。且於午後九時及午前五時亦不得操作。

六、工場之勞働時間每日一律爲十二小時不得超過。凡在特種職業中不得超過十時。

七、危險職業工場。須施定期檢查身體之舉。

八、危險工作。對於特種人。須特別取締之。

九、一切工業失虞損害。當時呈報。即賠定率及條件。均有明文規定。

十、以上規定。適用於一切工場、作場、試驗室、庖廚、堆棧、酒窖、儲藏室、辦公處、搬運等。從公從私。或慈善的或營利的。

## 第二項 德國立法

德國勞働立法可分三項言之。即

(一) 一八三九年之雇傭取締法及一八五三年之修正。

(二) 一八六五年至一八八四年間之規定。

(三) 一八九一年至現今之立法情形。

一八三九年四月六日之幼年勞働取締條文之重要者。即

(一) 禁止九歲以下之兒童操作。及十六歲以下之兒童。在午後九時至午前五時之間。不得

工作。

(二) 制限十六歲以下之兒童工作時間。每日定爲十小時。且限以每日必須有五時入學之機會。

當時各勞働區。咸以該項明文。不能實踐。必需加以修改。乃又有一八五三年之修正法。其修正內容即

(一) 兒童雇傭之最低年齡。定爲十二歲。凡十四歲以下者。每日工作。不得超過六小時。每日須使有三小時受學。

(二) 由政府隨時委派專員組織視察機關。以強行勞働立法。自一八五三年之修正後。旋至一八五六年。以法律保護。必須擴張兒童勞働以外。與立法須能強行。於是有一八六九年工業法典之成立。

此法典內容有三。即

(一) 將一八三九年規定。擴充而及於礦井及石坑等操作。



(二) 工業場所。必須有保護生命及健康之設備。

(三) 爲欲上項實行。必有專門智識之人專責此事。乃由政府增派視察以制裁之。

至一八八三年。又定疾病保險法。及一八八四年之失虞保險法。

復次。實業法典之頒行也。先是一八九〇年。德皇威廉第二授意政府。於柏林召集各邦會議。討論勞働法律之推行及管理。結果經帝國會議慎重考慮後。乃於一八九一年公布新實業法典。此法典規定爲

(一) 十三歲以下之兒童。絕對禁止雇傭。十三歲以上。須已畢業小學者方可。

(二) 凡雇有十八歲以下之工場。對於攝護健康及道德。有特別取締。且限以幾種特別工作。禁止十八歲以下之兒童操作。

(三) 此法典規定。適用於一般工場及家庭工業。

(四) 視察員之任務。亦較前此擴大。除執行視察外。關於星期休息。及旅館酒肆中之學徒。及女傭之保護。亦涉及之。

現今德國之勞働立法。乃基上述法典。而稍加修正者也。此法典分爲十章。凡百五十五條。按此法典之作用則有六。

(一) 一切工場與作場。及一切家庭工作處所。除專爲自己消費而生產外。均受本法典之取締。

(二) 本法典不會分別工場、作場及家庭工作等。惟按工業場所分爲種類。以雇傭人數爲標準。而類別限制。

(三) 凡屬本法典範圍內之工業場所。禁止雇傭十三歲以下之兒童。

(四) 十六歲以下及一切年輕婦女。每日工作。不得過十時。且不得作夜工。

(五) 工場中必須有保護生命及攝護健康之設備。光線、空氣、以及排除塵垢等適當方法之必要設置。

(六) 認爲特別危險工業。俱屬特別規定。

第一奧國。奧國於十八世紀閉幕之前。已具規定勞働法之計畫。一九一四年哈卜斯保之領域中。聞會施行有如英、德、法各國之勞働法律。考其有保護工場工人之法律。係始於一八五三年。創布於一九〇七年。其條例凡都一百五十二條。概括言之。可分爲

(一) 禁止僱傭十二歲以下之兒童。

(二) 雇傭十二歲與十四之間者。宜以不妨害其健康與教育。每日工作。不得超過八小時。

(三) 十六歲以下者。不得操作夜工。

(四) 一切工業場所之工作時間。每日不得過十一小時。

(五) 勞働衛生。及傷害保護之取締。

(六) 一切工場視察。由各省行政官及警察官。監督管理權。則屬商務部。

第二瑞士。保護工業工人之法律。始於一八一五年。至一八七七年三月二十三日。乃有左列之規定。

(一) 工場不得雇傭十四歲以下之兒童。

(二) 十四歲至十六歲之間者。每日工作不得過十一小時。

(三) 有特種工作。禁止僱傭十六歲以下之兒童。

(四) 一切工場之勞工。每日勞働不得過十一小時。星期六及放假前一日。不得過十小時。

(五) 特種危險職業。及有礙衛生者。得酌情減少工作時間。

(六) 禁止星期日及徹夜工作。惟十八歲以上者。如欲夜工。須經地方官認可。

第三其他各國。比利時之勞働法制。始於一八一三年。至一九〇五年。始規定星期休息例。荷蘭則始於一八七四年。拉威始於一八七二年。瑞典始於一九〇一年。丹麥始於一九〇年。至於意大利與西班牙。一有一八八六年與一九〇二年之規定。一有一九〇〇年與一九〇四年之法規。

### 第三節 我國勞働立法之動議

自鼎革以來。已十七稔。兵燹連年。遑言治法。國憲未施。又何暇以言勞働保障。前幾年雖有於憲法成立以後。各種法律。乃可繼續頒行之議。則勞働法規。自可希望有一日之成就。後以政局混沌。正式勞働立法。終無由產生。今幸國民革命。告厥成功。國民政府。奠都南京。勞働法規。雖無精密規定。

然規模初具。亦可藉慰勞工於萬一。茲特分系述之如左。以爲他日研究之資。

### 第一 工會條例

工會條例。成於十四年十一月。由孫總理在廣東委邵元冲、汪精衛、廖仲愷等起草而成之法規也。然其所以有此條例之起因與理由者。蓋以十四年九月間。中國國民黨廣州市黨部。因廣州各工會請求政府。從速頒布工會條例。呈請中央委員會提出討論。中央執行委員會認爲有實行之必要。當時推定邵元冲、汪精衛、廖仲愷三人。擔任起草。提出中央執行委員會及政治委員會。先後通過。十一月間。由孫總理正式公布。此其起因也。至於理由。則以爲中國今日大機械工業。尙極幼稚。大部分之手工業工人。又多不感覺於組織團體之切要。故本草案注意之點。卽首在確認勞工團體之地位。次在允許勞工團體以較大之權利及自由。三在打破其妨礙勞工運動組織及進行中之障礙。使勞工團體。漸有自由之發展。基於此種理由。故對於草案中。特列入下列要點。

(一) 承認工會與僱主團體立於對等之地位。

(二) 承認工會以言論出版及辦理教育事業之自由。

(三) 承認工會對雇主之團體契約權。

(四) 承認工會對於雇主爭執事件發生時。有要求雇主開聯席會議仲裁之權。並得請求主管行政官廳。派員調查及仲裁。

(五) 承認工會對雇主方面有參與規定工作時間。及改良工作狀況。與工場衛生之權。

(六) 行政官廳對於非公用事業(草案中所指之公用事業係指一切有關於日用交通如電燈電話煤汽自來水電車鐵道航船等而言)之雇主。或工人間衝突。祇任調查及仲裁。不執行強制判決。以養成工會自動之能力。

(七) 予工會以公共財產之保障。

(八) 特別聲明對於刑律及違警律中所禁止之聚眾集會等條文。不得適用於工會法。以免法院警廳之比附。而妨礙工會之進行。

(九) 工會以產業組織為主。但中國大部分之工業。仍係手工業。故職業組織。亦不絕對廢止。以求事實上之適用。

以上規定各點。係按工會法上必要之條件。參以工業實際之情形。以期得適合之應用與實施。

#### 附錄 工會條例原文

第一條 凡年齡在十六歲以上。同一職業或產業之腦力或體力之男女勞働者。家庭及公共機關之雇傭。學校教師職員。政府機關事務員。集合同一業務之人數在五十人以上者。得適用本法。組織工會。

第二條 工會爲法人。

工會會員私人之對外行爲。工會不負連帶之責任。

第三條 工會與雇主團體。立於對等之地位。於必要時。得開聯席會議。計畫增進工人之地位。及改良工作狀況。討論及解決雙方之糾紛。或衝突事件。

第四條 工會在其範圍以內。有言論出版及辦理教育事業之自由。

第五條 工會組織之區域範圍。如有超過現行之行政區域者。須至呈請高級行政官廳。指定管轄機關。

第六條 工會以產業組織爲主。但因特殊之情形。經多數會員之同意。亦得設職業組織。已設立之同一性質之工會。而兩個或兩個以上者。應組織工會聯合會。以謀聯合或改組。工會或工會聯合會。得與別省或外國同性質之團體聯合或結合。

第七條 發起組織工會者。須由從事於同一之業務者五十人以上之連署。提出註冊請求書。並附具章程。及職員履歷各二份。於地方官廳請求註冊。

註冊之管轄。爲縣公署。或市政廳。

未經呈請註冊之工人團體。不得享有本條例所規定之權利及保障。

第八條 工會之章程內。須載明下列各款。

- (一) 名稱及業務之性質。
- (二) 目的及職務。
- (三) 區域及所在地。
- (四) 職員之名稱職權。及選任解任之規定。



(五) 會議組織及投票之方法。

(六) 經費徵收額及徵收之方法。

(七) 會員之資格限制及其權利義務。

第九條 工會每六個月應將下列各項造具統計表冊報告於主管之地方行政官廳。

(一) 職員之姓名及履歷。

(二) 會員之姓名人數加入年月就業處所及其就業失業變更職務移動死亡傷害之狀況。

(三) 財產狀況。

(四) 事業經營成績。

(五) 有無罷工或別種衝突事件及其事實之經過或結果。

第十條 工會之職務如左。

(一) 主張並擁護會員間之利益。

(二) 會員之職業介紹。

(三) 與雇主締結團體契約。

(四) 爲會員之便利或利益而組織之合作銀行。儲蓄機關。及勞働保險。

(五) 爲會員之娛樂而組織之各項娛樂事務。會員懇親會。及俱樂部。

(六) 爲會員之便利或利益而組織之生產消費購買住宅等各種合作社。

(七) 爲增進會員之智識技能。而組織之職業教育。通俗教育。勞工教育。講演班研究所。圖書館。及其他定期不定期之出版物。

(八) 爲救濟會員而組織之醫院或診治所。

(九) 調解會員間之紛爭。

(十) 關於工會或工會會員對雇主之爭執。及衝突事件。得對於常事者發表。並徵集意見。或聯合會員作一致之行動。或與雇主之代表開聯席會議。執行仲裁。或請求雇主方面。共推第三者參加。主持仲裁。請求主管行政官廳。派員調查及仲裁。

(十一) 對於有關工業或勞工作法之規定修改廢止等事項。得陳述其意見於行政官廳法

院及議會並答覆行政官廳法院及議會之諮詢。

(十二) 調查並編製一切勞工經濟狀況及同業間之就業失業暨一般生計狀況之統計及報告。

(十三) 其他種種之有關於增進會員之利益改良工作狀況增進會員生活及智識之事業。

第十一條 工會職員由工會會員按照本工會選舉法充任之。對外代表本會對會員負其責任。

第十二條 工會會員無等級之差別。但對於會費之收入得按照會員之收入額而定徵收之標準。

會員對工會負擔之經常費其額不得超過該會員收入百分之五。但特別基金及為會員利益臨時募集金或股分不在此限。

第十三條 工會會員於必要時得選派代表審核工會簿記並調查財政狀況。

第十四條 工會在必要時得根據會員之多數決議宣告罷工但不得妨害公共秩序之安甯或加危害於他人之生命財產。

第十五條 工會對於會員工作時間之規定。工作狀況及工場衛生事務之增進及改良。得對雇主陳述意見。或選出代表與雇主方面之代表。組織聯席會議討論及解決之。

第十六條 行政官廳對於管轄區域內之工會。對雇主間發生爭執或衝突時。得調查其衝突之原因。並執行仲裁。但不爲強制執行。

關於公用事業之工人團體。與雇主衝突狀況擴大。或延長時。行政官廳經過公平審慎之調查。及仲裁手續以後。如雙方仍相持不下者。得執行強制判決。

第十七條 工會中關於擁護會員利益之基金。勞働保險金。會員儲金等之存貯於銀行者。該銀行破產時。此類存款。得有要求優先賠償之權利。

第十八條 工會及工會所管理之下列各項財產。不得沒收。

(一) 會所。學校。圖書館。俱樂部。醫院。診治所。以及關於生產消費住宅購買等之各項合作事業之動產。及不動產。

(二) 關於擁護會員利益之基金。勞働保險金。會員儲金等。

第十九條 關於本條例第八條第九條之事項。工會發起人及職員之呈報不實不盡或不呈報者。該主管之行政官廳。得命令據實呈報或補報。在未據實呈報或補報以前。該工會之行動。不受本條例之保障。

第二十條 凡刑律違警律中。所限制之聚衆集會等條文。不適用於本條例。

第二十一條 本法自公布日施行。

## 第二 國民政府之工會組織法草案及其勞工局之組織法

### 一、勞工局所擬工會組織草案

國民政府勞工局對於工會組織之草案。當時擬定如左。

#### 第一節 總則

第一條 同一或同種性質之產業或職業之雇工。無論勞心勞力。集合雇工人數在五人以上者。得適用本法。組織工會。但非雇工。不得爲工會會員。

第二條 工會爲法人。工會會員私人之對外行爲。工會不負連帶之責任。

第三條 已設立之同一或同種性質之工會。有兩個或兩個以上者。得組織工會聯合會。工會或聯合會。得與別省同性質之團體聯合或結合。

第四條 工會章程。須載明下列各項。

- (一) 名稱及業務之性質。
- (二) 目的及職務。
- (三) 區域及所在地。
- (四) 職員之名稱職權及選任解任之規定。
- (五) 會議之組織及投票之方法。
- (六) 經費徵收及徵收之方法。
- (七) 會員之資格限制及其權利義務。

第二節 成立

第五條 發起組織工會者。須具第一條規定人數之連署。提出註冊請求書。並附具章程及職員

履歷各二份於該管官廳。請求註冊。註冊官廳爲縣公署。或市政廳。職員如經選出。須將其姓名及住所。卽行呈報。未經呈請註冊之工人團體。不得享有本法所規定之權利及保障。

第六條 工會之區域範圍。如超過現行之行政區域。須呈請高級行政官廳指定管轄機關。

### 第三節 任務

第七條 工會之職務如左。

- (一) 保護及增進會員間之共同利益。
- (二) 會員之職業介紹。
- (三) 與雇主締結勞働協約。
- (四) 爲會員之便利或利益而組織之合作銀行。儲蓄機關。及勞働保險。
- (五) 爲會員之娛樂而組織之各項娛樂事務。會員懇親會。及俱樂部。
- (六) 爲會員之便利或利益而組織之生產消費購買住宅等各種合作社。
- (七) 爲增進會員之智識技能而組織之職業教育。通俗教育。勞工教育。講演班。研究所。圖書。

館及其他定期不定期之出版物。

(八) 爲救濟會員而組織之醫院或診治所。

(九) 調解會員間之紛爭。

(十) 關於工會或工會會員對於雇主之爭執事件。得對於當事者發表並徵集意見。或聯合會員作正當之請願。或與雇主之代表開聯席會議。解決或請求主管行政官廳派員調查或付仲裁委員會。

(十一) 關於勞働法制之規定修改廢止等事項。得陳述其意見於行政官廳法院。及國民會議。並答覆行政官廳法院。及國民會議之諮詢。

(十二) 調查並編製一切勞働經濟狀況。及同業間之就業失業。暨一般生計狀況之統計及報告。

(十三) 其他有關於增進會員之利益改良工作狀況。增進會員生活及智識之事業。

(十四) 協助產業職業之發展。



第八條 左列各項。須經工會開會議決。

(甲) 變更工會章程。

(乙) 基金之設立管理及處分。

(丙) 會內公共事業之創辦。

(丁) 工會聯合會之組織及其加入或退出。

(戊) 工會之解散或分立。

第九條 工會會員。無等級之差別。但對於會費之收入。得按照會員之收入額而定徵收之標準。會員對於工會負擔之經常費。其額不得超過該會員收入百分之五。但特別基金及爲會員利益之臨時募集金或股份。不在此限。

第十條 工會職員。每六個月應將財政狀況報告會員。會員於必要時。得選派代表。查核工會之簿記。并調查財政。

第十一條 軍用或公用事業範圍內之爭執。無論何時。雙方不得直接行動。軍用或公用範圍以

外之爭執。未經仲裁委員會仲裁以前。亦不得直接行動。○(雇主封鎖店廠歇業解雇工人罷工) 軍用事業。以政府直營者爲限。公用事業。限於左列各項。

(甲) 郵政電報電話。

(乙) 用蒸氣電氣或其他動力之鐵路電車船舟之運輸業。

(丙) 自來水電燈瓦斯。

(丁) 供給電力於軍用或前三項事業之事業。

第十二條 工會在十一條容許範圍內。根據會員之多數決議。得宣告罷工。但不得妨害公共秩序之安甯。或加危害於他人之生命財產。

第十三條 工會對會員工作時間之規定。工作狀況。及工廠衛生事務之增進及改良。得對雇主陳述意見。或選出代表與雇主方面之代表組織聯席會議。討論及解決之。

第四節 監督

第十四條 工會章程所在地。或職員名姓有變更時。須在兩星期內。呈報行政官廳。

第十五條 工會每六個月。應將下列各項。造具統計表冊。報告於該地方行政官廳。

(一) 職員之姓名及履歷。

(二) 會員之姓名人數加入年月就業所。及其就業失業變更職務移動死亡傷害之狀況。

(三) 財產狀況。

(四) 事業經營成績。

(五) 罷工或其他爭執事件。及其事實之經過或結果。行政官廳認為必要時。得令工會隨時報告。

第十六條 工會會員。如因個人債務。或刑事關係等。為法庭或警察拘傳或審判時。不得聚眾請願或其他軌外行動。如因工會本身關係。為法庭或警察拘傳或審判時。得提出意見書。為有規律之請願。如須面見長官。陳述意見。須選出代表。工會不得宣告怠業。或密令會員怠業。

第十七條 工會章程或決議有違法令或妨害公益時。行政官廳得取消之。

第十八條 關於本法第四條第十五條之事項。工會發起人及職員呈報不實不盡。或不呈報者。

### 第三章 勞働法源

#### 四四

該主管之行政官廳。得命令據實呈報或補報。在未據實呈報或補報以前。該工會之行動。不受本法之保障。

第十九條 工會如藉故抽收工廠或商店貨物買賣之佣金或稅捐。雇主得呈請行政官廳取消之。

第二十條 工會對於增加工資。每年不得超過原有工資十分之二。

第二十一條 工會或工會會員。有左列各項事情之一者。除賠償損失外。得處以二百元以下之罰金。

#### 第五節 保護

第二十二條 雇主或雇主團體。有犯左列各項事情之一者。除賠償損失外。得處以二百元以下之罰金。

(一) 雇主不得因雇工參加罷工而開除之。

(二) 雇主不得因雇工爲工會會員而開除之。

(三) 雇主對於雇工不得以不入工會或出會爲雇用條件。

(四) 在罷工期內。雇主不得雇用其他工人或間雜流氓。但得與其家屬自行操作。

第二十三條 工會中關於擁護會員利益之基金勞働保險金會員儲金等之存貯於銀行者。該銀行破產時。此類存款。有要求優先賠償之權利。

第二十四條 工會及工會所管理之下列各項財產。不得沒收。

(一) 會所。學校。圖書館。俱樂部。醫院。診治所。以及關於生產消費。住宅購置等各項合作事業之動產及不動產。

(二) 關於擁護會員利益之基金勞働保險金會員儲金等。

#### 第六節 附則

第二十五條 凡刑律違警律中所限制之聚會集衆等條文。不適用於本法。

第二十六條 在本法未頒布以前。工會及雇主間訂定之勞働協約或契約。不能藉口取消。

第二十七條 本法自公佈之日施行。

二、勞工局組織法

第一條 國民政府勞工局。直隸於國民政府。依法令管理全國勞工行政事務。

第二條 國民政府勞工局。設左列各處。總務處。行政處。統計處。

第三條 總務處掌理事務如左。

(一) 關於文書命令之收發撰輯宣布及保存事項。

(二) 關於典守印信事項。

(三) 關於職員進退之記錄事項。

(四) 關於本局經費出納事項。

(五) 關於本局庶務及其他不屬於各處事項。

第四條 行政處掌理事務如左。

(一) 關於勞資爭議之調解仲裁事項。

(二) 關於勞工團體組織之指導事項。

- (三) 關於勞工教育事項。
- (四) 關於勞工衛生及保工保險事項。
- (五) 關於勞工失業及意外事件之救濟事項。
- (六) 關於工廠法規之執行事項。
- (七) 關於國外勞工團體及國際勞工組織之各種事項。

第五條 統計處掌理事項如左。

- (一) 關於勞工狀況之調查事項。
- (二) 關於失業罷工及勞工團體狀況之統計事項。
- (三) 關於勞工作法之調查及整理事項。
- (四) 關於勞工書報之編譯及出版事項。
- (五) 關於勞工團體之登記事項。

第六條 國民政府勞工局對於各省農工廳及各地地方之農工行政機關。就其主管事務。有監察

指示之責。其有違背法令。或踰越權限之行為者。並得呈請國民政府停止或撤銷之。

第七條 國民政府勞工局。置局長一人。綜理本局事務。由國民政府簡任之。

第八條 國民政府勞工局。置處長三人。承局長之命。分掌各處事務。

第九條 國民政府勞工局。置祕書一人。辦理局長指定事務。

第十條 國民政府勞工局。各處分科辦事。每科置科長一人。科員若干人。承長官之命。分掌各科事務。

第十一條 國民政府勞工局。因繕寫文件及其他事務。得酌用雇員。

第十二條 國民政府勞工局。於必要時。得設專門委員會。處理特種勞工事宜。

第十三條 國民政府勞工局。因調查勞工狀況。或其他臨時發生事務。得酌用視察員。

第十四條 在農務行政機關未成立前。國民政府勞工局。得因國民政府之特別委任。處理關於農民組織。及農民保護等事務。

第十五條 本組織法自公布日施行。



### 第三 工廠通則（十二年三月十九日公布）

第一條 本通則適用於左列之工廠。

一 平時使用工人在一百人以上者。

二 凡含有危險性質或有害衛生者。不適用本通則之工廠。另以部令定之。

第二條 凡在中華民國領域內。設立合於前條所定之外國工廠。亦應遵照本通則辦理。

第三條 男子未滿十歲。女子未滿十二歲。廠主不得僱傭之。

第四條 男子未滿十七歲。女子未滿十八歲者。爲幼年工。

第五條 幼年工只能從事輕便工業。

第六條 幼年工每日工作。除休息時間外。至多不得逾八小時。成年工每日工作。除休息時間外。

至多不得過十小時。

第七條 廠主不得令幼年工從事於午後八時至翌日午前四時間內之工作。

第八條 對於成年工。至少應每月給予二日之休息。對於幼年工。至少應每月給予三日之休息。

遇有災變及其他緊急情事發生場所。得暫將前項規定。停止適用。但須於三日內。呈報行政官署。

第九條 無論何項工人。應每日給予一次或數次之休息。

前項休息時間。每日至少應在一小時以上。

第十條 凡特種工廠。有必須採用晝夜輪班制度者。應將職工班次。至少每十日互換一次。

第十一條 工資應全部付給通用貨幣。非得工人同意。不得以物品抵折。

第十二條 工資之付給。應有定期。至少每月付給一次。

第十三條 因特別情事。暫將工作時間延長時。應由廠主按照時間加給較優工資。

第十四條 廠主對於職工。不得由工資內須先扣存若干。為違約或損害賠償等用之款。

第十五條 為職工儲蓄。或為職工各種利益起見。提存工資之一部分時。應得工人同意。并詳擬

辦法。呈由行政官署核准。

第十六條 職工解雇。或死亡時。廠主應將該職工所得工資全數。即時付給本人。或其遺孀。並將

所存儲金。一併發還。

第十七條 廠主應按照所辦工廠情形。擬訂撫卹規則。獎勵金。及養老金辦法。呈請行政官署核准。

第十八條 廠主對幼年工及失學職工。應於本廠內。予以補習相當教育。并擔負其費用。前項補習教育時間。幼年工。每星期至少應在十小時以上。失學職工。每星期至少應在六小時以上。

第十九條 廠主對於傷病之職工。應酌量情形。限制或停止其工作。其因工作致傷病者。應負擔其醫藥費。并不得扣除其傷病期內應得之工資。

第二十條 廠主對於女工之產前產後。應各停止其工作五星期。并酌給以相當之扶助金。

第二十一條 在機器運轉中。或傳導動力裝置之危險部分。不得令幼年工及女工從事掃除注油。檢查修理及帶索之調整上卸。并其他危險事務。

第二十二條 關於處理毒藥劇藥爆發性藥或其他有害物品。不得令幼年工從事工作。

第二十三條 凡有害衛生。及危險處所。以及塵埃粉末。或其他種有害氣體散布最烈處所。均不得令

幼年工從事工作。

第廿四條 工廠內於工人衛生及危險預防應爲相當之設備。行政官署得隨時派員檢查之。

第廿五條 工廠及附設建築物并其設備。行政官署認爲易生危險。或於衛生及其他公益上有妨害之虞時。該廠主應即遵照官署命令。速施相當改革。

第廿六條 廠主得遴選相當人員。充任工廠管理人。主持廠內一切事務。

工廠管理人之選派。應呈報行政官署備案。

第廿七條 工廠管理人。應代廠主負本通則上一切責任。

第廿八條 本通則自公佈日施行。

第四 工商同業公會之規則（七年四月二十七日公布）

第一條 工商同業公會。以維持同業公共利益。矯正營業上之弊害爲宗旨。

第二條 工商同業公會之設立。以各地方重要各營業爲限。其種類範圍。由該處總商會商會認定之。

凡屬手工勞働及設場屋以集客之營業。不得依照本規則設立工商同業公會。

第三條 工會同業公會之設立。須由同業中三人以上之資望素孚者發起。並妥訂規章。經該處總商會商會查明。由地方長官呈候地方主管官廳。或地方最高行政長官核准。並彙報農商部備案。

第四條 前項規章。應載明左列各款。經同一區域內四分三以上之同業者議決。

- 一 名稱及所在地。
- 二 宗旨及辦法。
- 三 職員之選舉方法及其權限。
- 四 關於會務之章程。
- 五 關於同業公會及入會之規程。
- 六 關於費用之籌集及收支方法。
- 七 關於違背規章者處分之方法。

第五條 同一區域內之工商同業者。設立公會。以一會爲限。

第六條 工商同業公會。不得以同業公會名義而爲營利等事業。

第七條 工商同業公會。如有違背法令。逾越權限。或妨害公益時。地方主管官廳。或最高行政長官。得命解散。并報農商部備案。

第八條 工商同業公會之職員。有違背規章之重大情事時。得由公會議決除名。

第九條 本規則施行前。原有關於工商業之團體。不論用公所行會。或會館等名稱。均得照舊辦理。但其現行章程規例。應呈由地方主管官廳。或地方最高行政長官轉報農商部備案。嗣後修正時亦同。

第十條 本規則自公佈日施行。

第五 國有鐵路職員徵繳特別保證金規則（四年一月四日公布）

第六 京奉鐵路員役養老儲金試辦章程（十一年一月公布）

第七 電話局雇用工匠暫行章程。

第八 鑛業保安規則。

第九 鑛業待遇規則。

第十 募工承攬人取締規則。

第十一 僑工出洋條例。

第十二 僑工合同綱要。

## 第四章 就業制限

勞働者。勞其心身也。往往因勞働之故。致阻身體及精神之發達。而社會進化受其害。故法律不得以相當之制限。此制限也。即（一）勞働年齡之規定。（二）婦女勞働之規定。（三）成年男子之勞働。（四）徹夜勞働之取締。

### 第一節 年齡規定

人類可因年齒高下。別爲老幼。老幼標準。又以體魄發育爲轉移。老者力弱。不能勞働。固無待論。然

幼者正在發育期中。構造不完。若聽其從事於工廠礦山等勞動。不惟有害健康。使其筋肉發達。不易均勻。致陷於成年時之畸形不具。且以年幼勞動故。而廢公民教育。卒至不學無知。流於頑俗鄙野。陷於作奸犯科。影響一民族之劣化。自不待言。尤有進者。少年勞動。決非自己希望。多爲父母促使之強制。於是害之大者。有左列四項。

(一) 年幼勞動。既乏教育。故不能得有相當之職業知識。於是一身勞動。難離乎其幼年所操者。而無伸張經濟力之機會。

(二) 幼年勞動。注意不周。易生事外。非因機械力而傷其心。即傷其體。致成殘廢不具。或精神疾病。

(三) 工廠勞動。事業單純而乏綜合。且少有一定工作。而常移轉於工廠之間。易養成浪浮之習。飄泊之漸。

(四) 年幼勞動。固非出自本身志願。前已言之。在其親屬目的。可期經濟上之收入。以補家庭所需。然以年幼之能力薄弱。而加入勞動競爭。必使勞動供給增加。致使成年勞動所得低落。



錄上所述。幼年勞働。有害無益。爲社會發達計。爲勞働利益計。國家不得不施以相當之取締。此所以有最低年齡之制限也。易言之。凡未滿一定年齡。不得從事勞働。爲國家實行監護之責。願歐美先進諸邦。廢止兒童勞働。夙昔採用。英國定爲十二歲。法德定爲十三歲。瑞士定爲十四歲。美國各州規定不同。有爲十二歲者。有爲十三歲者。有爲十四歲者。總之。最低年齡。各國所限。雖各不同。要皆以十二歲以上。夫欲實行廢止幼年勞働。必有所依據。此依據也。即勞働證書是。

凡在制限年齡。非提示勞働證書。不得雇傭。此項證書。須備左列條件。於解雇之際。當呈驗官廳。惟此證書。通常由官廳發給。且就所在官廳填驗。

(一) 雇主聲明。將雇傭幼年之解雇時。

(二) 被雇者之年齡。及學力狀況。而有最後之學校校長署名之記錄。

(三) 如無校長證明。當有市民一人或二人之保證。經試驗官之考察。認爲年齡及格。有小學校教育之相當程度。

(四) 身體體力。須經衛生局之醫員檢查。認爲堪任所雇傭之勞働。

綜上所述。所謂最低年齡制度之制限云者。即未滿一定年歲之少年。絕對禁止其從事勞働之謂。巴黎條約四百二十七條。列舉國際勞働立法九原則中之第六原則所謂「廢止兒童勞働」者。即指此也。其目的在使幼年於成熟以前。避去不適當勞務。而與以相當教育之機會。故第（一）於年齡之外。不可不注意其身體之發育。第（二）不可不使與義務教育完了之年齡相銜接。或更進一步而爲一定智識之要求者。蓋人發育各有不同。若以一定歷年。固反科學方法。然實際上生理的千差萬別。殊難決定歷年之制。特一不得已而求其次者也。故以檢查爲根本解決。以應實際上之標準。或更爲科學方法之要求也。

## 第二節 婦女勞働

婦女勞働。初不出家庭農事。至於投身工廠。而與男子處同一之位置。乃屬近世之事。其所以致此之由。概不出乎（一）生存競爭之說。以謀一家之收入增加。所謂夫婦共稼者是也。（二）自機械發明。分業之工場組織日益發達。而一般勞働又漸趨於易作。（三）醫學昌明。女子之體格亦漸強健。且女學振興。教育普及。而女子之修養力亦深。於是女子勞働之說日見發達。是一方面爲

女子自覺求經濟獨立。而他方又喚起民權。然非難之者。以女子出事勞働。必滅家庭中之天倫樂。趣一也。女子出事勞働。必弛家政。子女教訓又失其養二也。女子出入工場。致使女子品性道德。流於墮落三也。女子天性虛弱。使從事工場勞働。事劇必害健康。而弱分娩力。且以母體虛弱。姪產不強四也。有此四因。故主張由根本上禁止婦女勞働。以法律爲裁制。然時勢所趨。文明進步。女子有生活獨立之本質。吾人未能輕許以根本禁止之議。然女子天性抵抗力弱。及其有產育之機能。是不得不施以法律之特別保護爲必要。吾人於此。得分三點論之。

(一) 就業制限。婦女就業範圍。以不妨害心身者爲限。凡屬於有塵埃煙蒸汽瓦斯。以及有毒。或有害物質之職工類禁之。例如從事於鉛白工業者。易惹生殖器之錯亂。致有墮胎流產之惡劇。他如礦山及運轉機械等事。易使身體虛弱。此外關於徹夜勞働等。均在禁制之列。美國婦女就業之禁止。多限於礦山及酒店。其他如從事運轉機械及磨擦機械等。亦有在禁止操作者。歐洲立法家。以爲任何職業。任何注意其健康。而防止婦人有危險之操作。類難適當。故以法律明文規定之。凡屬有烟塵蒸汽瓦斯。以及有毒或有害之物質職業。均禁止之。就中如法國。關於此項制限工作。

爲數達四十六種。尚有百餘種工作。須有特別保護或設備。得允其就業。

(二) 妊期休息。婦女產育。乃女子對於社會之特別擔負。故社會不可不予以特別之保護。此保護也。不僅於母體一身。且直接影響於嬰兒。此所以各國立法。關於產育前後。須有最低限度之制限。或禁止其勞働。按各國立法。關於產期勞働。多禁止或制限之。惟其期間。各國規定則不一致。英國、比利時、奧大利、匈牙利、葡萄牙、美之紐約等處。規定四週。德國、瑞士則爲六週。那威、意大利、荷蘭則更延長之。爲七週不等。日本原爲五週。惟以產後經三週而徵諸醫生。以無妨於就業者。不在此限。以上爲產後制限。各國均有明文規定。然於產前。除德國與美之外蒙等州。於產前四週禁止勞働外。餘則立法殊少。其因約有三。卽(一) 臨產期不能確定。(二) 取締不易。(三) 妊婦自感困苦。能自制限之也。

(三) 產期津貼。婦女產育。乃女子對於社會之特別義務也。有特別義務。決不能不予以優先權利。夫在妊期前後。禁止勞働。而此種勞働。自屬休業。輟無酬。然單恃勞働爲活者。將感經濟之困難。及阻法規之實施。或多流產與墮胎之弊害。此所以各國有一方禁止產期勞働。而同時又有休

業津貼之制度。惟此制度與勞働保險相類似。言其種類。則有三。卽

(甲) 由雇主支給之。行之者。美國有數邦採用之。

(乙) 由勞働組合補助之。卽於職工團體經營疾病保險時。以婦女生育保險。特區分爲一部。此種制度。其始純爲職工組合之自助事業。其後國家亦常行補助。現今法國、瑞士、丹麥、比利時等國採用之。

(丙) 由強制保險法執行之。卽以強制疾病保險之形式。而用於生育保險之謂也。一八八四年。英、德、俄、那威、荷蘭、奧大利、匈牙利、盧森堡等國。曾後先行之。至一九一〇年。意大利則異其趣。而別制定所謂強制生產保險法。凡產前二週。產後六週。得支給傭資額之半。德國於此時。亦隨規定產前後八週間。得支傭資半額之相等保險。若在八週前後。仍不能就業者。得延長之。英國則規定產前爲二週。產後爲四週。

### 第三節 成年工作

成年人之勞働。爲勞働主位。與幼年或婦女勞働之情形。略有不同。故制限之法。因而有異。第一由

體質上言之。實有強弱。故保護健康之必要。法律與有責焉。關於此項約有左列四端。

(一) 勞働所職不妨其疾。例如有心臟病。或鼻耳之疾者。禁止操作高壓空氣中。凡鉛中毒之徵候。及危險者。禁止鉛工業。美國紐約等處。對於高壓空氣中之勞働。須由醫生證明。堪任此種業務者。且須無酒癖之規定。其在歐洲。如法國與荷蘭亦曾規定體格檢查。然後方予就業。而荷蘭且列舉脂肪過多及患心臟病鼻耳疾等症者。均禁制從事於高壓空氣中操作。奧國對於有外傷及呼吸器弱者。禁止被雇於製紙工廠。通行以鉛工業之就業。須經醫生證明。比利時以酒精中毒者。亦禁制之。

(二) 勞働伏毒應停操作。對於不衛生工作。僅禁止易感危險者之從事。尤不足以達充分保護目的。蓋勞働者真實之抵抗力。非至遇險。難以證明。故須於從事之初。除行檢查外。更有定期檢查。如檢查證明伏毒。即應停工。不使勞働。美國規定凡經醫生證明伏毒。當即通知當局及雇主。在五日內。不得使用該勞働者。英德關於橡皮等工作。法國關於高壓空氣工作。均採用之。惟身體檢查之期。各有長短。例如英國一週一次。美國每月一次。德國六月一次。就中

以一月一次者爲通行。

(三) 不患疾病而不傳染於製品中者。例如從事製造食品須確知勞働者無傳染性之疾病。以免蔓延其他。

(四) 從事於所操作而無礙於身體之缺陷者。例如「色盲」或欠視力之人。禁止操作鐵道之事。

第二由技藝上言之。人有智愚不能之別。例如以熟練之鐵路工人使之操作航空機之運手。必無運用經驗之能力。不特機械將受損壞。恐其身體亦蒙機械之害。此所以技藝有無經驗爲勞働限制之場合爲必要也。例如美國法律對於一切坑夫均須許可。而爲下列之制限。此制限也。即

(一) 證明其品性及節酒宣誓者。

(二) 有一年之經驗者。

(三) 住於本邦者。

(四) 受過一定試驗者。

(五) 如係外國人或僑民。須諳本國言語者。

### 第四節 徹夜操作之規定

夜間操作。爲害極大。故徹夜作業。有研究之必要。論其弊之大者。有左列諸項。

- (一) 人之疲勞。由休息睡眠。始得恢復。且睡眠若行之於白晝。殊爲不適。况以都市築人口之衆。有人車馬喧之聲。殊難使之安枕。苟徹夜勞働。無以取締。則勞働者之身體。終無恢復之期。
- (二) 因日光缺乏。易惹貧血等症。且易養成癩病之因。
- (三) 夜工最易傷目。且因此易受危險。

(四) 不特妨害正當家庭生活。且易生道德上之愆。

(五) 產品數量均較日中操作爲劣。影響於經濟者殊大。

(六) 社會一切文化施設。大都行於白晝。或於下午十時以前。夜間勞働。以終夜苦作。故晝不得眠。對於此種文化施設。乏其享受。即對於一切促進勞働者之福利。亦因之而損失。

因此法律上乃有保護或取締或制限之必要。其在英國。關於纖維工廠。禁止午後六時至午前六



時或午後七時至午前七時之就業。非織維工廠。則禁止午後八時至午前八時之就業。此種禁止。適用於幼年及婦女勞働。德法亦有同一之禁止。瑞士則更進一步。而及於成年男子。

## 第五章 作息時間

人類勞働。有其效程。所謂效程者。各人勞働率之一定時間也。夫所謂一定時間。果何依據。蓋以產業發達之程度。與勞工體魄之強弱為斷耳。雖然。有難言者。產業發達之程度。固可期其標準。然人之體質強弱。不易齊一。倘獨準之於產業發達之程度。而不按之於人之體質強弱。是本末未齊。今欲齊其本。而又欲齊其末。殆戛戛其難乎。

英諺有之。「八小時工作。遊息八點鐘。睡眠亦八點。日進八先令。」此諺也。足以代表每日八小時勞働之適度歡聲。故維爾塞契約四百二十七條。規定每日勞働時間。以八小時為度。或每七日以四十八小時計亦可。赤俄曾反此議。意謂勞働結果。充足慾望。苟產品可供所需。其願已足。故主張推行六小時之工作。甚欲減至四小時者。亦可謂人將俟自然而生活矣。

固矣。勞働結果爲給所需。需能滿慾。不必多勞。然生產有定。消費無常。以無常而誠有定。社會必惹恐慌。此勞働時間。由八小時不可減至六時以下者也。

十九世紀之初。英國勞働者每日工作恆爲十六小時至十四小時。其後縮爲十二小時。及其中葉。又縮爲十小時。繼復爲八時之要求者。根據國際勞働立法原則第四條。以一日八時或一週四十八小時爲標準。

所謂一日八小時或一週四十八小時者。蓋一日之勞働時間。原則上應限於八小時。惟以業務上性質不同。而不能確守此原則。須稍出入。每日伸縮聽其自由。以一週不得超過四十八小時爲限度。例如有火車司機者於此。若守一日八時工作制。則火車將停於兩站之間。於此情形之下。故不得不變通之。此所以「或一週四十八小時」之語之由來。

工作時間。設以八小時爲合理。但日復一日。年復一年。不假輟業。然人非機械也。機械爲用不止。尚  
有損壞之虞。况於人乎。苟每日動作八時。終年不間。必致困乏。心身健康受害。資本家每以圖產額  
增加。視勞働者如牛馬。則休息固非所欲。而勞働者眩於目前酬報。以維持生活。則休息亦非所願。

兩相利用。使無法以仲裁爲害匪淺。普通休息七日一次。歐美通行。然以習慣風俗氣候時令之不同。而各國之例外休業。又趨於異。夫所謂普通休息七日一次者。卽一週一日休息也。其理由有六。第一每日操作時間。無論若何減少。適僅爲每日勞働後之休息。尙不能恢復其疲勞。故於每六日後。當再接續一日之休息。

第二逐日操作同一事件。有使厭厭而精神受害。故於六日後。予以一日之休息。俾得掉換腦力運思。

第三勞働者之日常生活。有非一日勞働後之短少休息時間內所可料理完畢者。例加家務整理。朋友交際。郊外散步等。非有整日。不可得其結果。

第四據醫學上觀察。亦有一週休息之必要。

第五在基督敎國教會之禮拜。類於午前。故有整日休息之必要。

第六又據德國工廠報告。業務之災害。以星期五六兩日爲最多。如勞作不息。則災害之來。不知何底。

據上理由。則一週一日之休息。實爲必要。故國際勞働立法原則第五條。所以有「採用每週一次之休息。以日曜爲休息日」之規定也。

除一週一日之休息外。以各國習俗不同。尙有下列各項。

(一) 會食。美國多數之邦。規定會食時間爲半小時至一小時之間。俄國規定各工廠之會食爲三十分至二小時之間。

(二) 餐後。於午飯時間外之休息也。例如比利時規定從事於鮮菓貯藏業之婦女勞働者。於午飯時間外。每五小時。須給以十五分鐘之休息。其在製糖業及點心業者。凡操作時間。每日在九時以上者。午飯後須給以十五分鐘之第二次休息。在十時以上者。則再給以十五分鐘爲第三次休息。日本工廠法第七條第一項。亦有「一日執業時間。超過六時者。於執業時間內。至少劃出三十分鐘爲休息期。超過十小時者。至少須爲一時之休息」之規定。

(三) 節屆。例如我國之四季。及歐美之春節屬之。

(四) 暑期。天氣酷熱之區。於每年中當給以相當時候之休業。

(五) 年假。天氣酷冷。或以一年終了而為一定期間之休業。

(六) 紀念。例如各國紀念日各工廠紀念日勞働等均屬之。

(七) 疾病。例如因業務上受傷而致病。或因過勞成疾。或因受孕分娩等均屬之。

總之。星期休息已成慣例。然有於星期之日。因習慣上社會上而不便於休業者。則又有變通辦法。即在每一星期中。任於何日。作為休息。此種事實。大抵以

(一) 社會生活所賴以為必需之商人。如飯館糧食商人等。

(二) 某件事業未竣而不能中止者。

(三) 無習慣之衝突者。

## 第六章 健康攝護

自農業進為工業。而家庭手工之組織。一變而為工廠工業之組織。食力之勞工。遂趨於他人支配之工廠組織而謀活。

工廠生活。集多數人之場所也。一人之過失疾病。恆足影響於羣衆。况以機械發明。動力進步。化學應用。各有特殊危險。若設備不周。配置不良。實足爲害於勞働。故有制限之必要。法制所定。有如下列。

(一) 工廠佈置。工廠爲勞工聚集之場。苟不衡工場面積之大小。而納勞働者之數量。或一切適當之設備。則勞働者之衛生必受其害。今欲攝護勞働。必注意於

甲、光熱及通風。光線不足。減縮視力。并可致頭痛目眩。溫度不足。或過高。或濕氣太重。均足戕賊身體。其他如換氣通風處必多。使烟與塵以及有毒之瓦斯排除。而更另設洗盥室、更衣處、浴室、餐廳等以應用。

乙、傳染病之預防。病之由來。種類甚夥。有直接而來者。有間接而得者。直接而來。或因欠於攝護。或因傳染於人。間接而得者。或由空氣蒸汽之侵入而受。或由勞働中原料內之種種病菌傳播所致。前者知所病來。調治爲易。後者難知病起。當爲預防。此工廠生活爲不可忽。其見諸法律者。有禁止睡眠於工廠者。痰盂之設置。工作服裝及工作用品之附殺菌藥。偶有所傷

## 立時治療等。

丙、火災預防。關於火之防災。從來多屬意於防火事後。故致力於戶牖之裝置。太平門之開設。消火器落下機之備置。及消防之演習等。及至晚近。乃有注意於滅除火災之傾向。凡金屬器具盛發火性之殘屑。瓦斯之噴出口。施以包球鐵網。及備置水龍開鑿井水等防備。

丁、機械配置。凡於動力「如調帶柱軸及齒輪」之部。至實際工作「如壓機」之部。有危險所在。即須有相當預防。否則如遇災害。不問勞働者對於防備缺知與不知。類作履主過失。加以法律之裁制。

(二) 礦山及隧道。地下勞働。較諸地上對於勞働者之身體健康生命。為害益甚。蓋下層不見日光。復多濕氣。濁味。侵入。危險益甚。故於此種勞働。除減少勞働時間外。尚有下列之規定。

甲、示圖工作所在於監督官。

乙、避難坑口。

丙、換氣方法。

丁、檢查身體日復數次。

戊、防止落岩之支柱。

己、穿岩及塔上機之取締。

庚、安全燈之使用。

辛、電話交通。

壬、機器之危害預防。

癸、應急設備等。

(三)運輸事業。取締目的在保護勞働者及公衆之安全。分兩種如下。

甲、海道運輸。須備檢查機關、燈台、海事醫院以及消毒、取煖、燈光、通風、排水等。使與安慮之設置。此外爲應遇險計。當有救難船。

乙、陸路交通。凡管車人數、運轉坐席、連結機之採用。以及自動警察鈴信號等。均須有相當

戒備。



## 第七章 勞働契約

勞働契約者。雇主與雇傭間同意成立之條件也。易言之。雇主有如何之義務及權利。雇傭亦有如何之義務及權利。據於互相關係上所成立之規則耳。以理論言之。勞働契約固可謂爲勞働者之同意。然實際上。勞働者以處境所限。資本家每以其自身不利之弱點。出之以苛刻條件相要約。而勞働者以貧故。又不能不隱忍承諾。於是勞働有契約之名。而無契約之實。國家如無保護弱者之任務。則勞働者之橫被摧殘。伊於何底。此所以工廠規則。一方須容納勞働者之意思。一方須抑制資本家之自用。由國家法制定之。就中以德比兩國爲最妥善。分述其內容於左。

### 第一德國制。

- (一) 勞働作息時間及始終日期。
- (二) 報酬決定及支付方法與支付日期。
- (三) 解除契約。不依法律規定。則常規定解除期之預告。并規定或不預告可以解約之理。

(四) 定有科罰時，對於此種科罰程度及方法，須有確定。如科罰「過怠金」時，則其收取方法，及以使用目的，當爲決定。

(五) 如訂有報酬之扣存額時，須規定其使用法。

(六) 科罰過怠金，不得超出每日報酬平均額之半。如有破壞良風美德之行爲，或違背人物安全之規定，得及一月份之全額。

(七) 過怠金，當用於職工方面之公益事業。

(八) 廠主於上舉之外，得設置關於工廠秩序及職工行動之規則。倘得職工委員會同意，尙可制定關於疾病災危等制度，及監督幼年勞働者在工廠外之行動。

(九) 科罰職工時，當確定後，須通知本人，並將被罰者之姓名、科罰數量、月日事由，載表於冊，以備職工監督之檢查。

(十) 工廠規則之制定前，須與職工以陳述意見之機會。但在有職工委員會之企業工廠，則僅徵求委員之意見。

(十一) 工廠規則。須揭示於交通便利場所。并須用淺近文字。使各易讀。

(十二) 工廠規則完成後三日內。須將規則條案及職工意見。呈報所在區之行政官廳。

(十三) 對於新就業之職工。須將工廠規則條例交付之。

(十四) 工廠規則公示方法。及其內容有違法時。所在區之行政官廳。得命令修正之。如以修

正不服。得於二週內上控。

第二比國制。於一八九六年六月十六日。特以單行法制定。都爲二十四條。約言之。卽規定

(一) 勞働日程之終始休息時間。

(二) 儲資運算方法。須依時日。或承攬而支付者。尤須載明。

(三) 儲資支付日期等事。須有左列規定。

甲、監督者之權利義務。及對於職工不平爭議之救濟方法。

乙、屬於儲資負擔之供給品。

丙、辭約若須預告者。其預告期間。當由雙方規定之。

丁、定有罰料或過怠金。其全額及使用法。當明白規定之。

(四) 某種企業。得命令設定保障衛生安全風紀禮節等特別規定。

(五) 工廠規則之制定或變更。須先期揭示。揭示後。在八日內須設備簿冊。俾職工或其代表。

記錄陳述意見於勞働監督官。

(六) 工廠規則。不問經過修正與否。揭示後經過十五日。即生效力。惟此期間。業主得延長之。但不得超過兩月。

(七) 工廠規則確定後。業主須呈送一份於工業會議所及勞働監督官。

(八) 如工廠規則檢查有違法處。即罰業主二十六法郎以上。至一千法郎以下之科金。

(九) 職工一日之過怠金全額。不得超過其一日傭資五分之一。且此種科金。須用於謀職工利益。

如上所述。不過爲關於勞務規定之標準大者。此外凡有多數人工作處。不可不有勞務規則。有勞務規則。須有相當取締之法律。此比利時法律所以不僅限於工業也。

## 第八章 勞働所得

勞働所得。乃勞働者操作之結果力也。或謂報酬。亦稱勞值。又曰工資。俗曰工錢。其性質有二。

(一) 實物所得。實物所得者。以勞働所生產之產品。按其工程率。給以物品之代價也。此種代

價所得。在今日文明國中。殆絕跡矣。然其利有二。

甲、可避日用物價騰貴。而減勞働者之實收入。

乙、能保持主從關係。及融和情誼。

然其弊亦有二。

甲、勞働者之生活高下。全附從於資本家。

乙、勞働者不免所得物之品量價格。有不值之虞。

(二) 貨幣所得。貨幣所得者。按勞働者之工程。給以現金代值之報酬也。其效力有名義與實

質之別。

甲、名義的。勞働者由報酬收得貨幣之數也。

乙、實質的。以所得貨幣之數估計而易他物也。

物價無變動。名義所得與實質所得固無分別。苟物價一變。名義雖同。實質乃異。勞働者以困於生活。即受此實質所得之移轉。

勞働所得種類雖煩。歸納言之。概不外此。雖然。勞働所得乃操作之結果也。然此結果果何依據。蓋有運算法焉。分計時與計事兩種。

(一) 何謂計時。凡報酬以鐘點日期月季年爲運算勞働結果者。是曰計時。

(二) 何謂計事。按勞働者所作事之工程。以計定其所得之多寡。是曰計事。又稱計件。

計時計事。各有利弊。計時之利。即計事之弊。而計事之利。又計時之弊也。其極利弊相依。得失參半。若取法其一。均不免勞働所得上之計算紛爭。及支付之流弊。故主調和者。於此兩者外。更以企業之種類大小。採下列各法以補救之。

(一) 賞金法。

(二) 分利法。

(三) 滑準法。

(四) 共產法。

(五) 分紅法。

依次逐項說明於下。

(一) 賞金者。於一定儲資外。以一定之條件。附與賞金之法也。夫所謂一定條件者。乃因儲資種類及附與賞金之目的如何而不同。即採用計時儲資時。以事業難期速成之故。常以成品之多寡為標準。每一星期間別附賞金以獎勵之。若採用計事儲資。其弊又在貪多粗製。故常擇成品之精良者。附賞金以獎勵之。此外不問計時計事。其永不怠工者。技量拔羣者。節約原料者。經心機械器具者。在職過一定年限者。酌附賞金。其成績當期良好。

然此賞金之給付。不即交付現金。或仍保存於僱主之手。或由僱主存入銀行。於一定年限內。禁其提取。以備勞働者不時之需。然則賞金雖有諸種。要皆於普通工資外。基於特別之事由。

而給與。普通一般工資。決不因此於減少。然此又與次述分利法異。則不問企業者利益之無。苟具備規定之條件。即不可不爲之給付。否則勞働者雖如何精勤。往往以市况不良。利益減少之故。致賞金不能如約以取得。因之勞働者失望。漸抱不平。其極則暴棄自甘。至使出於多方推諉之賞金。直不能舉何等效果。

(二)分利法者。於一定工資外。企業之利益。如達一定額以上。則分配其幾分於勞働者之法也。一名分配利益法。採用此法。則定額以上有利益時。勞働者對此剩餘利益。亦有參與分配之權利。故其對於事業盛衰之利害關係。比之賞金制更爲密接。是以既定之工資。不問其爲計時爲計事。常能使勞働者忠實於事業。且於雇主被雇人間。素所不免之利害衝突。可爲調和。其爲利也實大。惟採用此法。必有二限制。即

一、此法採用。須限於事業性質上其利益之有無大小。依勞働力居多之企業。蓋必企業利益之有無大小。視勞働者之技能熟練與其奮勵努力之如何以爲準者。利益分配之效果。乃能舉也。雖曰無論如何企業。其利益之有無大小。毫不依勞働者之技能熟練及其奮勵努力者。



殆未之有。然因企業之種類非其規模愈擴大。其利益之有無大小。非重在直接勞動者之勤勞。多視資本是否豐富。機械是否精良。企業家是否適任。時運是否亨通。是皆勞力以外之原因。

二、此法採用。須限於事業性質上年獲利益易於測定之企業。蓋非企業利益之有無大小。易為正確測定。而其間毫無懷疑之餘地者。動易引起勞動者之誤解。因之紛爭衝突。反有多增之虞。

然則分利法比之賞金法。其主義則優。而其實行則較難。此其所以時用時棄於昔。而今則猶在不振之狀。

(三) 共產法者。以一定工資外。所特附之賞金。或分配金。為企業之一分。使勞動者漸次與雇主同立於企業地位。乃對賞金法及分利法。而稍事修正者也。此法成功。則勞動者一面為被雇。同時又立於雇主地位。雇傭間與資本。勞動利害之衝突。庶緩於無形。其於勞動問題社會問題解決上。為一極有力之方策。惟積集每年僅少賞金或分配金。以至與企業利潤有最厚

利害關係之地位。其間必須經久年月。且以素乏資產之勞働者。使與資力雄厚之雇主同負企業。危險非必其所欲。而亦終非其所堪也。

(四)滑準法者。以生產物之價格爲標準。而定工資之法也。詳言之。預以雇主勞働者之合意。定生產物之價格與標準工資。生產物之價格。如以市狀良好而昇至標準價格以上。工資亦準此而昇於標準工資以上。若市場疲滯。生產物之價格降於標準價格以下。則工資亦準此而下降。故又有「從價格升降制度」之稱。

依此制度。雇主與勞工者同利害爲完善制度。然細省之法。非善也。何者。蓋此制以

一、市況良好。永能繼續爲猶可耳。否則商場不振。物價暴落。工資隨之。勞工受害匪淺。

二、雖有適用此法而無害之事業。然每日每週所支給之工資。準之日日變動之價格。正確計算。其勞費亦非微細也。職是之故。即在歐美諸國採用之者亦少。

(五)分紅法。在我國行之頗古。而歐美則視爲新奇。蓋此法能調和雇備間之衝突。依此法。資本家除應得官利。勞働者除應得備費外。更各得純利幾分幾之謂也。其分配標準。資本家按

資本多少勞働者按儲蓄多少以爲斷。其法與賞金制略同。

復次尙有兩問題焉。卽（一）最低工資。與（二）支付方法。

（一）依國家文野程度。及地方之習慣。而決定其社會上之普通生活。衡之職工。有足持其普通生活。而能維持其最低生活率者。是曰最低工資。

國家所以規定所得最低率。而不約以最高度者。殆以職工之收入。全恃儲蓄。苟儲蓄騰高。或過低。則生活程度無得準繩。與以儲蓄騰高之心。毋當制限所得低度之爲愈。故法定低度所得之額。以有如何生活情狀。認爲不可再低之限度。藉有保障。其事實上之決定法如下。

第一於法律中。對於各種勞働者。明定一日或一週工資之定額。所謂劃一法者是也。美國有  
一二聯邦之最低工資法。卽屬此類。澳洲亦有一部分採用此制。

第二爲工資委員制。此種制度。設定委員若干人。使之調查物價與工資關係。公開其議事。俾衆周知之後。始決定其最低額。美國有數聯邦採用此制。

第三於一定委員之外。復於各種工業。附設決定工資之調查會。此種調查會。係由資本家與

勞働者之代表及一般社會所任命者構成之。凡工資多寡。卽由此調查會決定之。澳洲與英國採用此制。美國亦有行之者。

(二) 至於所得支付之方法。有種種制限。約言之。分下列四項。

一、支付之質。工資支付。必以通用貨幣。禁止代以商品。或其他代價相值之物。以免雇主有意高其物值。落其勞資。

二、支付時期。勞働報酬。若不定期發給。則職工因以無預算。所以於

(甲) 工業界之勞働。其支付期。通常以一月兩次。

(乙) 自由職業。如公役商傭等事。每月支付期。通常一次。

(丙) 勞働所得。若以計事運算。則支付期。不得出兩星期。當發給一次。

三、支付地點。工資支付。當就勞働所在場所行之。不得在飲食店。或可誘以浪費場所。

四、懲戒限制。資本家或以職工之操作怠慢。或以偶犯工廠規則。而欲減其勞值。藉爲懲戒。

理論上認爲必要。但資本家每泛用其手段。故與職工爲難。故法律不得不保障之。

外此。凡關於第三者。爲要求支付。須有一定制限。如夫爲妻代支。或債主代職工之扣押等。

## 第九章 勞働保險

勞働保險者。基於社會政策之理由。以圖職工所得之確實。與其生計之安全爲目的之保險也。亦稱社會保險。分別數項如左。

傷害保險。卽因就業而受傷害時。給與療養。并於不能勞働時。得支給工資若干成之謂。若因傷害過重。不能繼續職工。則當給以終身年金。或因是而死亡。除支付喪事所需外。更須年給遺族維持金。

產婦保險。於女子分娩期中。給與一定時期之慰養費是也。

老廢保險。對於職工。已達法定之休業年齡。或陷於廢疾者。給以終身之年金是也。

失業保險。關於職工失業時間。而給以臨時生活維持費之謂。

如上所述。特就其梗概言之耳。若進而詳細論之。可分

(一) 疾病保險。

(二) 失業保險。

一 疾病保險

災疫橫生。疾病侵人。乃人生不可免者。惟在下層階級。受其害尤多。推原其故。蓋

(甲) 因下層階級。缺乏衛生上及醫學上之智識。且以收入不裕。又不足以謀健康生活。

(乙) 因下層階級所從事職業。足以釀成疾病者特多。如處理不潔物品。或有毒之勞働等類。是也。

然以職業不同。而其疾病率。又常因而有異。按德國疾病保險組合調查所載。每職工百人中。一年內之疾病數。計從事紡織工而受疾病者有七十人。服務於官廳及公務機關而受疾病者計二十人。是足以證明疾病之起原及多寡。又與職業有關係焉。此勞働者不幸而居於下層地位。常受疾病之魔。因而墮於困境。甚或死亡。今欲為保障生活安全計。非籌救濟方法不可。此方法有二。曰

(一) 慈善保險。

## (二) 強制保險

第一純屬自由組織。歐美中古時代。勞働方面之慈善組織。率由同業共同捐資。以救濟同業疾病。而基於所謂博愛。厥後組合擴大。會員增加。捐款亦豐。於是由私人慈善性質之組織。一變而為團體契約性質。惟此組合乃根據於各個人之自由意思之團結。不受法律上或事實上之強制。一本其自主獨立之精神。不限於任何方面之拘束。如遇災病橫生。不必乞憐於他人。得以自己契約上之權利。要求一定之支付。是因此項組合之財政全。以組合員捐款為根基。不受任何補助或贈與。英美德法均有斯項之組織。試略述其概要如次。

(一) 組合員之範圍。或以從事於一事業全體為會員。或由於從事同種職業之募集會員。或以同居一地方者為會員。

(二) 會員捐款。作為保險費。或有定額。或臨時募捐。凡為會員。均有認捐之義務。會員有疾病時。即以此款救濟之。自己有疾病。亦受同等待遇。故此保險為自由的。而無年齡職業等關係為制限。

(三) 救濟方法分兩種。

甲、由組合所屬之醫院。免費或減費診治。并給送藥品。

乙、於疾病時間中。酌給以維持生活費用。

惟此組織。以基於自由意思而組織。基金又純由組合員之捐款為條件。使勞働者因疾病或失業而斷絕收入。以致無力納捐。往往解約。則此種集合之財政基礎。乃無確實保證。自趨於保險失效。因此國家乃有強制之組織以代之。

第二強制保險。即強制一定範圍內之人民（即勞働者）須人人均有被保險之義務。以法律定之。首先行此制度者為德國。至一八八三年。奧英法美繼之。舉其要點述之於下。

(一) 保險機關。多以原有自由組織充之。利用其已經經營之事務。

(二) 分被保險者為（甲）強制者。與（乙）任意者兩種。凡經濟地位較好者。不加強制。如願保險。亦不拒絕。但納費仍按收入多少為增減。其收入不多之人。必強制其保險。如教師船長均有被強制保險者。



(三) 僱主與國家擔負保險費。此因

甲、特種業務。足以致疾病。如土木建築工作。被風雨之摧殘。如夜間勞働。為寒氣之侵體。故由僱主擔任保險費。

乙、人民疾病。不但關係個人衛生。於公共衛生直受影響。國家負有安甯之責。則負擔保險費。理所宜然。

## 二 失業保險

失業保險者。關於職工失業時間。而給以臨時生活維持費之謂。前已言之。蓋勞働者自食其力。苟一旦失業。對於經濟生活之安全。必受莫大打擊。如無以救濟。影響殊大。救之道有三。曰

(一) 自治制度。

(二) 公共自由制度。

(三) 強制制度。

分別說明於左。

第一自治制度。由從事於同業或近似之職業。自由團結。以職工組合爲主。有時或以友誼會當之。

第二公共自由制度。由市鄉自治會任保險機關之設備。（被保險者之範圍爲一般勞働者之全體）

第三強制制度。以國家或市鄉之法律。對於一般或特種勞働者。強制保險。不使有規避之餘地。（保險費之徵收責成雇主於發薪時扣除之）其法於一八九四年創始於瑞士。其組織內容述之於次。

（甲）被保險者之範圍。雖屬普通。然受失業之危險最多者。如建築業、營造業、造船業、機器業、造車業。故尤特別致意焉。

（乙）保險金。不但由被保險之勞働者負擔。雇主亦分擔其半數。苟有不足。由國家補助之。

（丙）利用職業介紹所爲保險機關。凡欲得失業保險金者。須每日親至職業介紹所登錄失業。支取保金。如與以認爲相當之職。不得拒絕。以制止其怠惰與詐欺。但決不以惡條件迫其

就業。

(丁)獎勵雇主繼續使用雇工。凡雇主用一雇工。至四十五星期。得請求免其對於此人所負担保險三分之一。

## 第十章 失業設施

失業問題。爲關係現代社會生活之特有問題也。夫所謂失業云者。卽有勞働能力之人。雖有勞働意思。不能獲得與其伎倆能力相適合之勞働機會。其有此種可勞働之機會。而又非自求而可以得之者之狀態之謂。由是以言。可得下列四說。

- (一) 無勞働能力者。非失業也。如疾病老廢之人。不能執業。而陷於貧困。不得謂之失業。
- (二) 無勞働意思者。非失業也。如懶惰浮浪。不肯勞作。而陷於窮苦。不得謂之失業。
- (三) 有勞働能力。而勞働意思離於勞働。是有所求。如因勞働爭議而出於同盟罷工。不得謂之失業。

(四) 失業云者。既非絕對無勞動之機會。則因勞動條件不稱伎倆與能力。舍而不就。亦得謂之失業。如英國之失業保險法。有「失業者對於較其最近所得之儲蓄及其他勞動條件。或因地方之普通勞動條件更劣之場合。得拒絕就業」之規定。即此例也。

失業界說。既如上述。而失業原因。有不得不言者。原因維何。曰

第一由於季節變動。事業之性質。有因季節而有繁閑之別。因之需用勞工者。亦有增減之異。此種失業。通常多多夏少。如農忙已過。勞農無事可耕。而居閑之類是也。

第二由於週期變動。除上項季節變動之外。恆有七年十年十數年一發生恐慌者。此種情形。不限於特定事業。而為一切事業之共通性。如事業不振。或事業倒閉縮小之結果。而失業者矣。

第三由於不熟練工作。凡從事於此種工作之臨時雇人。失業殆成習慣。如碼頭搬夫人達幾萬。然實際之需要。不及幾分之幾。是則其中當有多數人。恆在失業之中。

第四由於機械發達。機械發明。工作趨於簡易而省勞力。恆足使勞動者減少需要。亦為失業之原因。

第五由於其他問題。如婦女幼童之使用或禁止。產業中心地之移動。企業之破產等。均爲失業之原因。歐戰期中。對於此項所生失業者爲多。

失業原因既如此矣。然其弊害。影響所及。又如何乎。概不出下列所述。

(甲)自勞働者本身言之。勞働者平素所得之傭資。決難餘裕。而爲不時失業之準備。及一旦失業。必借貸爲生。此等債務。終必取償於將來所得。統計一年所償失業之債務者。約當傭資之二成。是勞働者經濟之受失業壓迫。又可想見。且其害不僅止此。夫勞働者往往因失業期間。營養不良。結果復業之後。不能恢復舊時能率。恆因奔走求事過度。焦憂。足以墜其向上之志氣。於失望之餘。流爲浮浪者有之。陷於犯科者又有之。

(乙)自雇主方面言之。常勞働者失業。對於雇主亦未嘗有利。蓋勞工出入。於雇主常失其贏利之機會。及失生產額之多出。

(丙)自社會方面言之。消費者驟增。生產者減少。影響供不應求。經濟恐慌。社會乃因之而有紊亂之虞。

綜上所述。失業有如是弊害。則救濟之法。刻不容緩。然維持於發生以後。殊不如預防於事先。此所以對於失業之設施。分爲兩種。

(一) 曰預防。以勞働介紹與事業經營之調節屬之。

(二) 曰扶助。以失業保險屬之。

前者爲失業事先之設施。而後者爲失業事後之補救。前者屬於職業介紹。而後者屬於勞働保險。前者爲本章所應詳述。而後者已爲上章所已說明。茲特就前者說明之。

勞働介紹。一名勞働市場。又稱勞働註冊局。名稱雖異。事務則同。故依其事業之經營主體。得分

(一) 私立勞働介紹所。

(二) 公立勞働介紹所。

分別說明之如下。

一 私立勞働介紹所

在國家公共團體之勞働介紹機關未設立以前。凡有慈善團體之介紹事業。與勞働組合或資本

家組合之介紹。均可暫代爲用。稱之曰私立勞働介紹所。

惟此爲私人事業。不免以營利爲目的。往往因貪利故。凡欺詐橫生無惡不作諸行爲。疊出無已。此各國所以對此有法規限制。以厲行取締其規定。項目之最著者如左。

(一) 當執行介紹業之先。須繳相當高額之金錢。然後給予許可。且令每年納一定之金額。倘於執行介紹業時。有違反法規行爲。則所繳之許可費。及許可狀。同時沒收。而宣布失效。

(二) 關於營業場所。如經營酒場、菜館、旅店、遊戲場、等地方。不得有營勞働介紹業之限制。

(三) 禁止介紹青年男女於淫奔之所。

(四) 介紹之報酬。須有一定之限制。卽對於不得業者。及被雇不久卽被解雇者。須退還其所報酬。

(五) 失業須有明確統計。及各種記錄。於一定期內呈報。

此種監督規定。猶未足除去私立勞働介紹之弊。於是有主張絕對禁止而取銷之者。例如法國一九〇四年之法律。賦與地方團體以經營公設介紹業之權能。并規定對於私設介紹業得賠償其

損失而停止之。德國一九一〇年之法律。規定私立介紹業。非有絕對必要。不得成立。且以附近有公立介紹業時。凡私立者不得認爲必要。又一九一三年加拿大之資本家及勞動大會。決議取締私立介紹業。一九一四年美國公立勞動介紹協會。亦發表同情之宣言。其他如華盛頓之法律。禁止徵收勞動介紹之報酬。正所以圖間接撲滅私立介紹之設施也。

## 二 公立勞動介紹所

私立勞動介紹事業。既有種種弊害。故不可無相當之限制。或竟禁止之。或限制禁止之。然以勞動介紹事業。又不能廢。此所以有公立勞動介紹事業之必要也。公立勞動介紹。既有免費之利。又無偏袒之虞。惟於勞動者之性技能。知之或有未詳。不易置適材於適所。然能除去私人勞動介紹業之弊。則已優矣。

此種公營勞動介紹業。濫觴於法國。當推一八八七年巴黎之勞動介紹所爲嚆矢。考此介紹所之成立。其開辦費爲二百萬法郎。每年經常費爲五萬法郎。均由市會擔任。規模宏大。爲法國各市之模範。及一九〇四年。政府乃命令各市設立公立勞動介紹所。對於營利私立之勞動介紹所。嗣後



不得再設。凡已設立者。認為必要時。得賠償而停止之。

英德兩國。此項公立勞働介紹所。均甚發達。且統一於國家系統之下。東亞日本。則發達較遲。蓋深染官僚色彩。無以足述者。

至於美國。雖亦國家經營。然僅為戰時之臨時施設。其勞働介紹業之中堅。在於地方團體。據一九一五年調查。計公營者共二十三邦十九市。城中以紐約市所辦成績較優。將其規模大概。述之於次。

勞働局受勞働者及資本家之請求。得為隨時介紹「求人之事」與「求事之人」相值。不受報酬。該局分（一）幼年勞働科。（二）成年女工科。（三）成年男工科。農業勞働及其他項之勞働。則依類分別辦理。

公立各局。為互相聯絡計。除呈報外。又須發刊「勞働市場時報」。藉以交換勞働供求之狀況。各局得承部長命。組織委員會。以備關於介紹諮問。（委員會由資本家及勞働者之代表組成之。自選議長。）又對於未成年者。更為設置小委員會。（於資本家及勞働者之外。加選從事教育之

人及其他熟悉未成年者之生活者）以爲本人及其兩親之顧問。藉以防止少年轉業頻繁。致誤終身缺乏伎倆之弊。

附錄 上海特別市公安局取締薦頭店規則草案

(一) 凡在特別市管轄境內。以介紹男女傭工者爲薦頭店。本規則均適用之。

(二) 凡開設薦頭店者。須於開設前十日。應將左列各項開明。呈請該管警察區所。

一、店主姓名年齡籍貫住址。

二、開設地點及門牌號數。

三、薦頭店名號。

四、三家以上連環鋪保。

(三) 該管警察區所。受前條之呈請後。即派巡長切實調查。如該店主向務正業。所具各節均係屬實者。即行轉呈本局。核給營業執照。

(四) 凡薦頭店營業執照。每年須換給一次。無執照者。不得營業。

(五) 凡薦頭店收留投薦男女傭工。須詢明來歷。并有家屬或親戚確實保證者。

(六) 薦頭店須自立名冊一本。將投薦男女傭工姓名年齡籍貫住址。及作保證之家屬或親戚姓名。逐一詳細載明。以備警察隨時到店稽查。

(七) 薦頭店不得容留投薦男女傭工在內住宿。

(八) 凡薦頭店如遇雇主承雇男女傭工時。須訂立保單。並將每月工資。在單內註明。

(九) 凡男女傭工。在雇主家有盜取財物等之不法情事。該薦頭店主應負交犯及賠償之責。

(十) 凡男女傭工。遇雇主承雇時。該薦頭所取得之介紹費。不得過所訂工資十分之三。但此費由雇主出三分之二。傭工出三分之一。

(十一) 薦頭店如有遷移等事。應即報告該管警察區所查明轉報本局備案。倘閉歇時。即將營業執照繳送該管警察區所轉呈註銷。

(十二) 凡違背本規則第四條第七條第十條之一者。處十元以上十五元以下之罰金。違背第五條第六條第八條之一者。處五元以上十元以下之罰金。違背第十一條者。處一元以上

五元以下之罰金。

(十三) 本規則俟呈請市政府核准公布施行。

附錄 上海公安局公布傭工介紹所修正條例(十七年二月公布)

第一條 凡在本特別市區管轄境內，以介紹男女傭工爲業務者，定名曰傭工介紹所。一律適用本規則。

第二條 凡開設傭工介紹所者，應於開業十日前，將左列各項填具聲請書，并由殷實鋪保兩家以上，簽名蓋章，呈由該管區所轉呈本局。經核准後，方許營業。

(一) 開設人姓名及年齡籍貫住址。

(二) 介紹所之牌記。

(三) 地點及門牌號數。

第三條 各該管區所接收前項聲請書後，應於三日內，將所具各節，逐條查明，即行轉呈來局。不准攔壓留難。

第四條 傭工介紹所經本局審查核准後。給予營業執照。其執照時效。以一年為限。逾期應呈請換發新照。將舊照繳銷。

第五條 本局製定登記名冊。蓋印編號於發給各介紹所執照時。同時發給。遇有介紹男女傭工。將其姓名年籍。及作保證之家屬。或親戚姓名年籍住址。逐項詳載。其已經介紹定事者。並應將雇主姓名住址工資。附註冊內。統由本局隨時按冊稽查。

第六條 投所求雇之男女傭工。除女工准在所寄宿待雇外。所有男工。不得在所寄宿。以免混雜。

第七條 凡男女傭工。經介紹定事後。應由介紹所向雇主填具保單。并將議定每月工資若干。註明單內。

第八條 凡男女傭工。在雇主家發生竊取財物。或其他不法行為。因而逃匿者。應由原介紹所負責追查。如介紹所有勾通情事。除依法追究外。所有雇主損失。應由原介紹所依法賠償。但經過解雇後而復工。并未經兩次介紹手續者。原介紹所不負上列之責任。

第九條 介紹所介紹手續費。由本局規定劃一數目。公布各介紹所於介紹定事後。遵照定數收

取不得額外需索。

第十條 介紹所如有遷移改記變更負責人歇業或暫停營業時均於二十日以前通知各雇主。除遷移應報由該管區所轉呈本局備查外至改記變更負責人歇業或停業時應將執照呈由該管區所轉呈核銷。

第十一條 凡經核准給予營業執照時應繳執照費銀二元印花稅銀二角。

第十二條 凡違背本規則之規定者得由本局停止其營業或吊銷其執照。

第十三條 在本規則公布施行以前業經開業之各店所以介紹男女傭工為業務者應於本規則公布施行後一個月內按照本規則規定呈由該管區所轉呈本局核准營業補給執照。

第十四條 本規則如有未盡事宜得隨時呈請修正之。

第十五條 本規則自市政府核准之日公布施行。

第十六條 本規則公布施行後所有前訂之取締薦頭店規則即行廢止。

## 第十一章 和裁制度

在資本主義之經濟組織下。勞資爭議。不特勢不可免。且有日增無已之概。爭議之極。發生衝突。於是一面有同盟罷工之舉。一面又有工場倒閉之事。若任其兩方居執。社會安寧。必受影響。故國家不能不以第三者之資格。設立機關。爲之互相解決也。此種解決法。卽和解與仲裁之制度是已。

(一) 何謂和解。於國家監督下。所設之和解機關。爲關於勞働契約之實行。當雇主與勞工之一方或兩方有爭議時。聽當事者之一方或雙方之陳述。而與以和解之決定是也。

若勞働發生問題之事件。已經呈請和解機關。雇主對於勞工。卽不能繼續行其同盟解雇之手段。同時勞働者對於雇主亦不得宣傳同盟罷工之擴張。然和解機關之決定。兩造行爲。所謂服從與拒絕。一由當事者之自由擇採與否耳。若當事者拒其決定。則和解機關之所爲。一無效力。苟無其他制裁。則糾葛蔓延。此所以有仲裁制度之設立也。

(二) 何謂仲裁。卽不服從和解機關決定之當事者。而根據法律行爲解決之裁判行爲是

也。此種行爲分爲兩種。

- 一、任意仲裁。對於當事者之呈請。所行裁判行爲之決定。一任當事者自由遵行與否之意。
- 二、強制仲裁。當雇主與勞工發生爭議時。對於仲裁機關。按事所裁判之判決。使兩造有不可不從之意。

但無論如何仲裁行爲。有下列之精神。

第一仲裁之判決。有一定時期之效力。

第二若當事者違背判決。科以相當處罰。

第三當一切勞働條件之爭議發生時。無論當事者之一方或雙方呈請仲裁機關解決。則不能再有同盟罷工。或同盟解雇之事實。

附錄一 國民政府勞工局所擬調解委員會通則

第一款 召集

第一條 行政官廳對於管轄內軍用或公用事業工人之工會。與雇主間發生爭執。無法和解時。



無論有無當事者之請求。得召集調解委員會。行政官廳對於前項以外之工會。與雇主間發生爭執。無法和解時。須基於當事者雙方。或一方之請求。得召集調解委員會。但認為必要時。雖無當事者之請求。亦得召集之。

第二條 行政官廳認為有召集調解之必要。或當事者請求時。須從速通知雙方當事者。選派委員。

第三條 調解委員會。由雙方當事者。各選派委員一人。政府委派委員一人組織之。行政官廳認為事情重大時。由雙方當事者。各選派委員二人。再由雙方選定之委員。合推與雙方無直接利害關係之中立委員二人。政府委派委員一人組織之。調解委員會。以政府委員為主席。委員無正當理由。不得辭退。

第四條 委員因故辭退時。照前條規定補選之。

第五條 當事者自接到第二條規定之通知後。限在四十八小時內。依第三條規定之委員名額。選出。並將其選定委員之姓名及住址報告行政官廳。

第六條 行政官廳接到前條當事者通知後。即行通知雙方委員。令在四十八小時內。依第三條規定之中立委員名額選出。並將選定中立委員之姓名及住址。報告行政官廳。當事者或當事委員。如不能依期選出委員。行政官廳得代當事者或當事委員委派之。

第七條 各方委員選定後。行政官廳即行通知各委員。召集調解委員會。

第二款 調查

第八條 調解委員會成立後。須於最短期間。調查下列各項。(甲)爭執事件之原因。(乙)爭執事件之經過。(丙)爭執事件之內容及其異點。(丁)雙方發表之意見書。(戊)社會輿論對於該事件之有力言論。(己)有必要時尚須調查左列事項。

(一)爭執事件有關係之勞働協約及契約。

(二)雙方之現況。(如工人之生活狀況。雇主之經濟狀況。工廠之衛生防害設備等)。

第九條 調解委員會對於當事者或代表者。及其他關係人或參考人。得要求其出席說明。或提

出說明書。

第十條 調解委員會就調解必要之範圍內得赴工廠商店視察或質問其關係人但屬軍事上之祕密者不在此限。

### 第三款 開會

第十一條 委員不得無故洩漏第十條所知之祕密。

第十二條 委員選定後行政官廳須即行召集開會。

第十三條 當事委員非雙方各有一人之委員出席不得開會但一方繼續兩次無人出席亦得開會。政府委員或中立委員至少須有一人出席方得開會。

第十四條 調解委員會之議案以委員過半數決之。可不同數。由主席取決。

第十五條 調解委員會自開會之日起十四日內須將其調解之始末及其判決并理由書報告行政官廳。前項期間。經當事委員之同意得延長之。但不得逾七日。

### 第四款 執行

第十六條 本法行政官廳之職權。由爭執事件發生之工作場所在地之地方長官縣市政府農

廳工執行之。

第十七條 行政官廳。自接到前條報告後。須將調解委員會之判決理由書。通知雙方當事者。并發表之。

第十八條 對於第一條第一項規定範圍內之爭執事件。得向仲裁裁判所起訴。如雙方或一方不服調解委員會之判決。逾十日仍不起訴時。行政官廳得強制執行之。對於第一條第二項規定範圍內爭執事件。如雙方或一方不服調解委員會之判決。得向仲裁裁判所起訴。如逾期仍不起訴。行政官廳亦無庸為強制之執行。事情重大者。得呈請國民政府處理之。但雙方或一方仍不服時。亦無庸為強制之執行。第一條第一項規定範圍內之爭執事件。無論何時。均不得直接行動。同條第二項規定範圍內之爭執事件。其未經調解委員會之調解者。亦同。

第五款 取締

第十九條 非雇主及所屬關係者。或工會及所屬會員。關於勞資間關係。不得以左列各項之目的。為挑撥或煽惑之言動。(甲) 唆使工會對雇主提出新要求。(乙) 爭執事件發生時。唆使

雇主。或其所屬封鎖工廠。歇閉商店。破壞勞働協約或契約。(丙)爭執事件發生。曠使工會罷工怠業。破壞勞働協約或契約。但爲宣傳黨義。而無挑撥或煽惑之言動者。不在此限。

第二十條 各地方黨部工人部。對於勞資爭執事件。祇得監督或指導行政官廳或調解委員會。不得直接預干。但被選爲調解委員會委員時。不在此限。

#### 第六款 程序

第二十一條 當事者請求召集調解委員會。須以文書明載左列事項。(一)爭執事件發生工作場之名稱及所在地。(二)爭執事件關係雇工約數。(三)爭執事件之內容。(四)爭執事件之經過。(五)以代表者名義請求時。須證明其代表之資格。

第二十二條 一方當事者。請求召集調解委員會時。行政官廳須即行通知他方當事者。

第二十三條 關於調解委員會議事之書類。須連同第十五條規定之報告。提交行政官廳。

#### 第七款 罰則

第二十四條 對於違反第十八條第三項之規定。而直接行動者。如係軍用事業。以反革命論。公

用事業。處五百元以下之罰金。軍用公用以外之事業。其未經調解委員會之調解。而直接行動者。處三百元以下之罰金。行政官廳認為必要時。並得逮捕其首要。

第二十五條 犯左列各項事情之一者。處一百元以下之罰金。(甲)無故不依第五條規定之時間選出委員。(乙)無故不依第九條之規定出席說明或提出說明書。(丙)第九條規定之說明故為虛偽者。(丁)無故拒絕或妨礙第十條之視察。或對於質問為虛偽之答辯者。(戊)違反第十一條之規定而洩漏秘密者。(己)違反第十九條之規定而為挑撥或煽動之言動者。

附錄二 國民政府審查中之勞資仲裁暫行條例

中央政治會議第一百二十八次會議。會議決推葉委員楚儉起草「勞資仲裁暫行條例」。業經葉委員起草竣事。提出一百三十次政治會議。請核議施行。當經議決交法制局為初次審查。茲錄草案原文如下。

第一條 在全國勞働法未頒布以前。所有各省市縣勞資糾紛。應行仲裁事件。暫依本條例辦理。

第二條 本條例施行後。各省已成立之仲裁委員會。應按照本條例另行組織。其屬於市或縣之仲裁委員會。除本條例規定外。平時均無庸設立。其已設立者。應即裁撤。

第三條 關於勞資糾紛事件。除涉及刑事或妨害公共安寧秩序之虞者外。法院及其他軍政機關。均不得受理。

第四條 本條例稱行政官廳者如左。(一)在中央者為國民政府及國民政府所屬之主管部。署。(二)在省者為省政府及省政府所屬之主管官廳。(三)在特別市者為特別市政府。(四)在普通市者為市政局。在市政局未成立時。為縣政府。(五)在縣者為縣政府。

## 第二章 仲裁委員會

### 第一節 組織

第五條 仲裁委員會為兩級制。(一)地方仲裁委員會。凡各該特別市及普通市或縣之勞資仲裁屬之。(二)省仲裁委員會或中央仲裁委員會。凡不服各該地方仲裁委員會裁決之上訴

第一日 地方仲裁委員會

屬之。

第六條 地方仲裁委員會以左列人員臨時組織之。(一)代表地方行政官廳委員一人。(二)代表地方黨部委員一人。(三)勞働者或勞働團體所舉之委員一人。(四)雇主或雇主之團體所舉之委員一人。(五)與兩造無直接利害關係人委員一人。

第七條 兩造當事人所舉之委員應以該管上級工會及上級商會或商民協會之職員爲限。

第八條 與兩造無直接利害關係之委員應由兩造當事人共同推舉之。

第九條 行政官廳認爲有召集仲裁委員會之必要時須從速通知兩造當事人選派委員。

第十條 當事人應於通知送達後二十四小時內選定委員並將被選委員之姓名住址報告行政官廳。

第十一條 當事人如不能依期選定委員行政官廳得以職權代爲指定之。

第二日 省仲裁委員會



第十二條 省仲裁委員會以左列人員組織之。(一)代表省政府委員一人。(二)代表省黨部委員一人。(三)國民政府主管部署指定之委員一人。

### 第三目 中央仲裁委員會

第十三條 中央仲裁委員會以左列人員組織之。(一)中央黨部委員一人。(二)國民政府委員一人。(三)國民政府主管部署委員一人。

第十四條 中央及省或地方仲裁委員會均得調用所屬主管官署人員辦理紀錄編案文牘及其他一切庶務。不另開支。

### 第二節 開會及評議

第十五條 地方仲裁委員會選定後行政官廳應即召集開會。

第十六條 地方仲裁委員會非有過半數以上之委員不得開會。

第十七條 地方仲裁委員會開會時以代表地方政府之委員為主席。省仲裁委員會開會時以代表省政府之委員為主席。中央仲裁委員會開會時以中央黨部之委員為主席。

第十八條 裁決之評議。由主席召集其決議。須以過半數意見定之。

第十九條 地方仲裁委員會宣告裁決後三日內。須將仲裁始末及其裁決理由。呈報該管行政官廳。省仲裁委員會呈報省政府。中央仲裁委員會呈報中央黨部及國民政府。

第三節 委員

第二十條 仲裁委員會委員。須具備左列之資格。(一)明瞭中國國民黨主義及政綱者。(

二)具有政治及法律上之常識者。(二)熟悉當地勞資情形者。

第二十一條 委員有左列各款情形之一者。須自請迴避。(一)委員本人或其配偶為該案當事人。或與該案當事人為家族或姻親及有其他重大利害關係者。(二)委員曾參與前裁決而被當事人呈明不服者。

第二十二條 委員有前條所揭情形。而不自請迴避者。在裁決未宣告以前。得由當事人聲請迴避。前項聲請。應由當事人以書狀或言詞向該管行政官廳為之。

第二十三條 該管行政官廳。若以當事人聲請為正當時。應令被聲請迴避之委員迴避。另由該

委員所屬之機關選派。其認為無理由者。得逕行駁斥。

第二十四條 委員非有重大事故不得缺席。

第二十五條 委員不得洩漏關於調查所得之祕密事項。

第二十六條 委員為無給職。但因必要情形得酌給夫馬費。

### 第三章 仲裁程序

#### 第一節 地方仲裁程序

第二十七條 勞働者或勞働團體與雇主或雇主團體相互間發生爭執時。當事人雙方或一方得聲請該管地方行政官廳召集地方仲裁委員會。有必要時該管地方行政官廳亦得以職權召集之。

第二十八條 當事人關於係爭事件於言詞辯論外應以書狀為之。

第二十九條 書狀應記明下列各款事項。(一)當事人之姓名職業住址及公司商號廠號或團體名稱及所在地。(二)與係爭事件有關之雇工人數。(三)係爭事件之經過及其所要

之條件。(四)與係爭事件有關之契約及其他文件。

第三十條 當事人應於書狀內簽名蓋印。其不能簽者得使他人代書但須由代書人記明其事由。

第三十一條 書狀應添具副本。由地方仲裁委員送達於他造當事人。

第三十二條 當事人得委任代表人。其行為對於他造當事人與當事人全體之行為有同一之效力。

第三十三條 地方仲裁委員會成立後三日內須調查左列各項。(一)係爭事件之內容及其異點。(二)兩造所提出之書狀及其他有關係之文件。(三)兩造之現在狀況。前項期限得因必要情形酌量延長五日至七日。

第三十四條 地方仲裁委員會得向所在工廠商店等調查或詢問其關係人。

第三十五條 地方仲裁委員會得令關係人證人出席說明或提出說明書。

第三十六條 調查完畢後地方仲裁委員會應即召集兩造當事人公開仲裁。自公開仲裁之日

起。兩日內宣告裁決。但因當事人兩造同意聲請延期時，不在此限。

第三十七條 公開仲裁時。當事人如不遵期到會。地方仲裁委員會得依調查結果。逕予裁決。

第三十八條 裁決書應送達兩造當事人。

## 第二節 上訴程序

第三十九條 當事人對於地方仲裁委員會所爲之裁決不服者。得於收受裁決書之翌日起。三日內依照下列規定。以書狀提起上訴。(一)凡不服普通市或縣之仲裁委員會所爲之裁決者。上訴於省仲裁委員會。(二)凡不服特別市之仲裁委員會所爲之裁決者。上訴於中央仲裁委員會。

第四十條 上訴書狀。應表明左列各款事項。(一)第二十九條第一款所列事項。(二)原裁決及對於原裁決上訴之陳述。(三)對於原裁決不服之程度及求如何廢棄或變更之聲明。(四)上訴理由及關於上訴理由之證明方法。

第四十一條 上訴書狀。得提出於原裁決之該管行政官廳。該管行政官廳應即將該案文卷。移

送該管上級仲裁委員會。其距中央寫遠之特別市行政官廳接受前項書狀後。應先行電告中央仲裁委員會。

第四十二條 向該管上級仲裁委員會提起上訴者。其上訴期限。應除去在途之日計算。

第四十三條 已逾不變期限之上訴。上級仲裁委員會。應以裁決駁斥之。但因當事人或代表人。因不能預見或不可避之事故。致不能爲其應爲之上訴行爲。經上級仲裁委員會認爲屬實者。不在此限。

第四十四條 中央或省仲裁委員會。在未裁決以前。得酌量情形。命已罷工之勞動者。或已停閉之工廠商店。先行復工或復業。

第四十五條 中央仲裁委員會。得因必要情形。委託省仲裁委員會代行其職權。

第四十六條 中央或省仲裁委員會。得用書面裁決。

第四十七條 中央或省仲裁委員會所爲之裁決。爲最終裁決。當事人不得再聲明不服。

第四十八條 除本條例有特別規定外。地方仲裁程序。於中央或省仲裁委員會準用之。

### 第三節 執行

第四十九條 裁決確定後。由該管地方行政官廳執行。有必要時。並得函請駐防軍隊協助。

第五十條 當事人對於該管地方行政官廳所發布之執行命令。認為與原確定裁決相違反時。得向該管上級行政官廳呈請糾正。但在該管上級行政官廳未予糾正以前。不得停止其執行。

### 第四節 和解

第五十一條 當事人不問仲裁程度如何。均得成立和解。

第五十二條 和解條件。應由兩造當事人。呈由該案係屬之仲裁委員會核准後。始得成立。

### 第四章 當事人

第五十三條 勞働者或勞働團體。在仲裁期內。非經仲裁委員會之許可。不得罷工。其雇主亦不得停閉工廠及開除工人。

第五十四條 工廠商店之勞働者罷工後。雇主不得雇用其他工廠商店之工人或店員。製造貨品及幫同營業。其自行操作者。不得過二人。但因保管該廠店財產上之安全時。其人數得酌量

增加之。

第五十五條 勞働者或勞働團體在罷工期內不得有左列行爲。(一)擅自封鎖商店工廠。或禁止雇主在前條規定範圍內之操作。(二)擅自擄取或毀損工廠商店之貨物器具。(三)強迫他人罷工及其他妨害公共安寧秩序之行爲。

第五十六條 當事人不得擅自侵犯其對手人身體上之自由。

第五十七條 勞働者或勞働團體因要求條件被拒絕而罷工時其罷工期內之工資仍應由雇主照給。如係因要求加薪而罷工其罷工期內之工資須照新定工資發給。但勞働者或勞働團體不得藉口損失。要求其他賠償或節金。

第五十八條 當事人如有違反第五十三條至第五十六條之規定時應由該案所屬之仲裁委員會隨時制止之。

第五章 附則

第五十九條 本條例之修正反對及解釋權屬於中國國民黨中央執行委員會政治會議。



第六十條 本條例自國民政府公布之日施行。

## 第十一章 勞働教育

勞働者以生活問題終日操作。不能受較高智識。已屬痛苦。若不設法挽救。施以適當教育。社會將來墮落。可斷言也。故今欲舉齊民入於智途。關於勞働教育。刻不容緩。惟此問題。當分二項言之。

(一) 補習教育。

(二) 職業教育。

補習教育之不可緩者。蓋以勞工階級。既非商品。又非貨財。則當輸以知識。增其學問。與勞工階級以外之其他階級知識相等。則使其補習教育。事至重要。然教之而育之。何云補習。有兩意義。

(一) 本甚愚魯。今漸授以知識之補習之謂。

(二) 勞工階級。多係日間工作。無暇修業。所謂補習者。特於夜間行之。以免妨礙工作也。由此意義。可知其組織也。亦當分爲兩種。卽

(甲) 雇主負設施之責。凡規模較大之工廠。雇主應就廠附近。另築勞工寄宿舍。使勞働團體居住一處。更於宿舍就近。設立夜校。使勞工不怨遠學之弊。及得不負經濟教育之利。

(乙) 國家負設施之責。國家教育當局。應於通都大邑。設立補習夜校。以便小工廠之勞工。及小負販者等。分投學習。

夫如是。教育可期普及矣。而勞工幸福。因以增進。換言之。齊民具智。齊民幸福。亦因之而增進。惟勞工階級以愚故。而欲使之智。所以有補習之必要。但勞工階級。恆愚而好自用。雖使不負經濟之責。而不肯修學者。亦復不少。推原其因。有下列五說。

(一) 因日間工作過勞。欲藉夜間以休息。成團聚家庭之樂。

(二) 因身體疲勞致病。或其他變故。不能逐夜修學。而致中輟。

(三) 或以命定之說。及以年齡關係所限。

(四) 或以欲謀一家經濟收入之增加。特於夜間休息。又利用時間。而從事家務。

(五) 或以路遠。裹足不前。

## 方案之處置。

(一) 強迫制度。舉凡勞工階級。於休息時內。無疾病及特別事由而不赴學。當按下之條件懲戒而處分之。

甲、凡勞工住於雇主宿舍者。不赴雇主設立夜校。又不入公立夜校者。則由雇主調查明確。呈報所轄教育官廳辦理。或由雇主直接科罰最低額。以示懲戒。惟所罰之額。當呈繳所轄勞動機關。以免雇主有任意科罰之弊。

乙、凡小工廠之勞工。以及小負販者之勞工階級。如遇曠學情形。當由設立學校。呈請所轄教育主管官廳。或查明所任工廠。聲明追納各免費。或科以數日義務苦工於公家。惟此情形。須在戶口調查最明確之所。方可實行。否則難於着手。

(二) 獎勵制度。基於勤惰而勵行實質上之獎賞是也。凡逐日修學不輟而成績特優者。月給以日常需用物件若干而代金錢。以示進獎。

又職業教育。應如何實行乎。此種制度之完善。當推德國。蓋德國公民。無論男女。凡六歲至十四歲

間。均有強迫入國立普通學校受教育之義務。及免納學費之權利。初等教育。不僅培植藝術學科之根柢。且教以實地觀察及練習。凡此觀察及練習各費。均由公家資助。初級學校畢業後。須入免費學校。練習二三年。以期造就切於實用之各種職業方面知識。而向上之高等專門。如西業學校。農業學校。工業學校。機械專科等。任各擇習。有爲免費者。有爲未必全免者。總而言之。各就其道路如何而定之耳。故德國之勞働階級。無論爲粗工。爲小販。爲巧工。爲雇主。均爲國家財富之源。因彼輩對於國家之實業。有積極之贊助。所以國家爲國儲材之道。未嘗損失。始以有職業教育也。

其次爲法國。法國職業教育。除巴黎設有國立農藝大學外。仍有農業專門學校五所。其他各地特別設置職業學校者甚多。就中農業學校。爲數有一百以上。農務部總長與教育部總長。對於增進鄉村學校之農業訓練之事。通力合作。且於初級學校規定農業教科。爲強迫必修之課。此舉目的。不但僅爲改良職業之預備。并以養成青年人愛敬鄉村生活之情感。

再次爲英國。英國之職業學校。按各別辦法。經國會許可。或經郡議會許可。補助學校費用之不逮。以期職業教育之普及。此外更由公家支費。設置科學及技藝試驗場。任受職業教育者之實習。亦

## 一推廣職業教育之方法也。

附錄 國民政府勞工局組織勞工教育編輯委員會

(一) 勞工教育之理由。我國勞工之知識甚低。而時代潮流進行甚速。若不急施適當之教育於勞工。則勞工必有時代落伍。或誤入歧途之慮。而於經濟之發展。與夫國家基礎之奠安。皆有莫大之妨害。是故關於勞工教育之資料。其文字當由淺而入深。其內容當豐備而精確。其標準有三。(一) 使勞工具備應有之常識。藉為立身處世之基礎。(二) 使勞工具備實施政治之智識。藉有參政之能力。(三) 使勞工具備充足之技術。藉得增加生產之效率。舉如關於宇宙之概念。人類之歷史。人生之意義。世界之現狀。是皆屬於常識上之問題也。國家之組織。政治之原則。市政之範圍。公民之責任。工會之組織。會議之規則。選舉之手續。是皆屬於政治上之問題也。又如經濟之原則。機器之運用。勞工之地位。勞工之責任。與夫職業之選擇。技術之進修。是皆屬於生產效率上之問題也。欲使勞工達到生活之安定。非使勞工先有相當之智識及技能不為功。故勞工教育尚矣。唯以上各種問題。實關涉一切社會科學及自

然科學。欲以之充分灌輸於勞工。決非二三人之力所能幾及。當此勞工教育尙屬始創之際。既不能以不相關切之書籍。強用於特殊的教育。自惟有從速編訂適當之教材及讀物。以應急切之需要。爰擬組織勞工教育編輯委員會。以期集思廣益。構成教育上完善便利之工具。

(二) 組織條例。此種條例都爲十三條文如左。

第一條 本會爲謀勞工具備應世之常識參政之能力技術之充足起見。編輯關於勞工之各種書籍報章雜誌。暨一切輔助教材及輔助讀物。

第二條 各種教材及讀物。應視需要之緩急。而決定其編輯之先後。

第三條 各種教材及讀物之資料。如必要時。得向外界徵集之。

第四條 本會委員。由局長暫就本局職員中。遴選若干人充任之。

第五條 本會設事務主任一人。主持會務。並分配委員之工作。審訂委員所編纂之材料。由局長就委員中指派兼任之。

第六條 各種教材或讀物。編輯後。由局長就委員中指審查員若干人審查之。

第六條 各種教材或讀物輯編後。由局長就委員中指派審查員若干人審查之。

第七條 所有教材或讀物。經事務主任審定後。即呈由局長核定。

第八條 每星期開例會一次。遇必要時。局長得臨時召集之。

第九條 本會委員。皆不支薪。但出版物有溢利時。各該出版物之編輯員及審查員。得分享其溢利。其細則另訂之。

第十條 本會應用物及經常開支。均由本局供給。

第十一條 本會之出版物。或由本局出資付印。或將來版權讓與印書館。局長得體察情形。並參酌編輯及審查員之意見決定之。

第十二條 本則如有未盡事宜。得隨時修訂。

第十三條 本則由局長核定施行。

第十二章 勞働教育



中華民國十八年三月出版

勞 働 法 概 論

全 一 冊

版 權 所 有

編 纂 者 江世義博士

出 版 者 上海法學書社

發 行 者 上海民治書局  
掃葉山房

印 刷 者 上海法學書社

目 價

實 價 大 洋 叁 角 五 分

總發行所

上海

交通路  
四馬路  
棋盤街  
民治書局  
掃葉山房

# 法學全書

● 出版預告 ●

北伐告成。訓政開始。國民政府特設五院。以立法治之基。從此政府治權。與人民政權。相互運用。法治精神。於以實現。惟法學一科。精深博大。非有專門研究書籍。不足以應世。此法學全書之所由編輯也。本書對於法學書籍。素所注重。國民政府之刑法。刑事訴訟法。均於頒佈後一星期內出書。早為法界所注意。現在特約國內法學博士。法官。律師。大學法科教授。約共數十人。編輯法學全書一書。共計四十冊以上。分四期出書。於法理則以淺顯之文字達之。於法規則以詳明之例解釋之。茲將第一期出版之書。先行披露於下

民法學概論

中華民國 刑法釋義

刑法學概論

中華民國 刑事訴訟法釋義

勞働法概論

違禁罰法釋義

陪審制度概論

訴狀程式新編

上海 民治書局 發行  
棋盤四馬路  
街交路中  
通時市

上海图书馆藏书



A541 212 0021 3251B

