

法 動 勞

編 康 紹 孫

行 發 館 書 印 務 商

序

余自民國十四年春來滬地檢廳，公務蝟集，日無暇晷，兢兢業業，惟恐有忝厥職，復何暇顧及他事耶？迺十五年夏，承上海交通部立南洋大學鐵路管理科長俞希稷先生一再敦請，擔任該校國際公法及工業法教授一席，固辭不得，旋蒙校長凌竹銘，教務主任周子兢兩先生聘書下頒，自慚學識譾陋，不足以誨人，只以諸先生之誠懇延攬，不得不勉就所學，細心研究，以人之授於余者，而轉授於人耳。蓋工業法一書，取材至難，吾國之工商業尙未發達，一切立法，猶在初步，故立言不得不參考各實業先進國之成例，及本國之現狀而推闡之。是書係以法國巴黎大學教授傅曉，加比丹，蒲拉牛耳，日德諸先生之學說爲根據，參以中國現行法令而立論。余於南洋大學教授時，採東西各國大學教授之成例，廢除講義制度，純以口頭講演，令諸生筆之於書。此法於學生知識方面，甚爲有益：一則學生一經紀錄，當有心得；二則無講義，可免學生依賴之心；三則學生可藉以練習心力，腕力，及思想之開發。雖然，因吾國之文言不

一，方音各別，始教授時，余曾竭盡心力，特加研究，每於上課之先，將欲講之意義，預爲一度之心編。故學生領悟較易，紀錄上尙未感如許困難也。至十六年一月初旬，是科教畢，又值江浙不靖，廳事漸少，遂於公餘之暇，溯憶教旨，編輯是書，文拙筆禿，不堪問世，還希讀者諒之！

中華民國十六年二月吉林孫紹康自序於海上。

勞動法

緒言

凡著作之標題，不可不求明顯，使讀者觸目而知其目的，以便於領悟也。余所著之勞動法，係根據巴黎大學法科各教授之意旨而立言。按一般著作家及譯述家，皆名勞動法爲工業法（Legislation industrielle），即國內各大學，亦以工業法列於教課；實則工業二字，不足以概括科學上之本旨。一則失之寬泛，既名爲工業法，則工業所有權，亦應在研究之列；然本科並未提及之，故不得率以工業名詞概括也。一則失之狹隘，蓋以本科之研究，初不限於工業家及工業勞動者方面，有時亦旁及於商業、職工及農業勞動者之範圍，實則勞動法專研究一切勞動變遷及勞動現象，而以解決社會衝突，維持國家經濟爲本旨。由是以觀，與其沿用工業法舊名詞，失科學之精

神，何如名之謂勞動法，內容外觀均較明瞭耶？故吾人研究勞動法，不能不先將標題認識清楚，而後繼續研究勞動法之要點也。要點維何？即近世各國對於工商業漸取干涉主義，私法各部分漸致社會化（Socialization）是也。研究要點，固不必爲過深之尋求，只知近代社會之變遷，及立法家之趨勢足矣。雖然，吾國自改革以來，一般社會思想，不能不謂稍有進步，然值此過渡時期，每有趨於極端之勢。於是主張往往過於激烈，引起社會之反感。試思世界極端主張及勞資問題，豈無故而發生者哉？推原其故，大抵由於工商業發達之結果，而起社會之波瀾。吾國工商業猶在幼稚時期，爲今之計，正宜扶持之，獎勵之，俾社會經濟日益發展，人民生活有所寄託，不惟中國民族之幸福，亦實世界前途之幸福。今之現象，尙無所謂勞資問題，即無謂共產主張，有之亦不過精神過敏之輩，或徒矜高見，或受政治運動，不惜擲國家與人民於孤注，無事以自擾耳。須知吾國今日社會經濟，非分配不均之問題，實生產未開發之爲患。吾人講學之主旨，在作社會之指導，準備將來立法之研究，故不殫取材異國，斟酌損益，以爲他日之借鏡，還希讀者有以教之！

本書分爲七編說明：第一編，勞動組織之法律經濟的及歷史的意義；第二編，勞動契約；第三編，勞動之法律規定；第四編，勞動之衝突；第五編，勞動保險之組織；第六編，中國勞動法之現狀；第七編，國際勞動機關。茲分論於後。

勞動法目次

緒言

第一編 勞動組織之法律經濟的及歷史的意義……………一

第一章 勞動之法律經濟的意義……………二

第二章 勞動之歷史的意義……………四

第一節 古制時期……………四

第二節 維新時期……………七

第三節 近世時期……………八

第二編 勞動契約……………一三

第一章 學徒契約……………一三

第二章 工作契約……………一七

目次

勞 動 法

第一節	工作契約之要素	一七
第二節	工作契約之構成	二四
第三節	工作契約之證明	二九
第四節	工作契約之效力	三一
第五節	工資之特別研究	三四
第一項	工資之確定	三四
第二項	最小限工資問題	三五
第三項	工資之支付	三八
第四項	工資之保障	四〇
第六節	工作契約之解除	四六
第三章	勞動契約之變態	四八
第一節	團體勞動契約 (Contrat Collectif de Travail)	四八
第二節	請負契約 (Marchandage)	五〇

第四章 工作損害及企業責任……………五二一

第一節 損害賠償律適用之範圍……………五四

第二節 損害賠償律適用之條件……………五六

第三節 無賠償之損害……………五八

第四節 不可宥之過失(Faute Inexcusable)……………五九

第五節 第三者所致損害……………六〇

第六節 職業之疾病……………六〇

第七節 損害賠償之規定及支付……………六一

第一項 恩贈……………六一

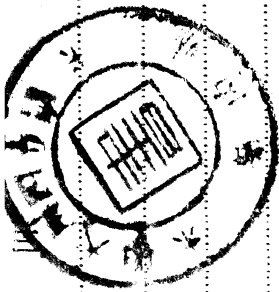
第二項 賠償金……………六二

第三項 賠償之支付……………六四

第四項 標準工資……………六五

第五項 保險養老與損害賠償之關係……………六七

目次



勞 動 法

第八節 損害之呈報及調查…………… 六七

第九節 損害賠償之訴訟…………… 六八

第十節 賠償之擔保…………… 六九

第三編 勞動之法律規定…………… 七三

第一章 法律規定適用之範圍…………… 七三

第二章 勞動之年齡…………… 七四

第三章 勞動之時間…………… 七五

第四章 夜間工作…………… 七七

第五章 禮拜休息…………… 七九

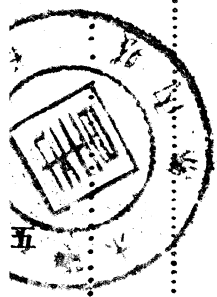
第六章 產婦之休息…………… 八一

第七章 保護工人之安全衛生…………… 八三

第四編 勞動之衝突…………… 八五

第一章	勞動同盟——罷工罷業	八五
第二章	勞動結社——職業聯合會	八八
第一節	會員之資格	九〇
第二節	職業聯合會之目的	九一
第三節	職業聯合會組織之手續	九二
第四節	職業聯合會之行爲	九二
第五節	會員與聯合會之關係	九三
第三章	勞動衝突之解決	九五
第五編	勞動保險之組織	九九
第一章	勞動保險制度	九九
第二章	一九一零年法律之研究	一〇一
第六編	中國勞動法之現狀	一〇五

目次



第七編	國際勞動機關	……	一一三
第一章	國際勞動事務局之概況	……	一一三
第二章	勞動大會 (Conférence Générale du Travail)	……	一一四

勞動法

第一編 勞動組織之法律經濟的及歷史的意義

勞動法之起源，至爲晚近，其精神與原則，迥與其他私法不同。例如民法專以保障個人之人格及財產爲目的，而勞動法適所以限制個人權利之行使，而防其妄用之弊。然亦非所謂特別保護職工權利，而與僱主權利對抗也。有時維持個人權利，而竟對抗社會共同利益，試觀以下講述，當可明瞭此勞動法所以異於其他私法者也。吾人研究勞動法之先，不能不認定其目的及範圍，並解釋十九世紀中葉勞動問題受何種政治及經濟原因之影響，而引起立法家干涉之動機，藉以減少社會問題學者所應注意者也。本編分兩章研究：第一章就法律經濟方面論勞動組織；第二章就歷史方面論勞動組織。試分論如左。

第一章 勞動之法律經濟的意義

立法家對於經濟組織，第一目的，在製定利於工業生產之法律，使國家富源開發，以滿足消費者之慾望。其開發經濟之方法，注重個人創造，故法律方面，對於個人所有權，不憚獎勵之，鼓舞之，以達其保護目的。誠以個人努力，實為經濟發達之主要原因，亦民族存在之唯一要素。故國家或地方之公立企業，對於國家之經濟發展，並無如何勢力，充其量亦不過補充國庫，為私企業作之模範耳。私人企業既占經濟界之主要地位，則企業及企業人之意義，不可不以此說明之。所謂企業人者，即自然人或法人經營工業商業農業而負一切企業上所發生之責任之謂也。企業人對於其企業自由佈置，出資指揮，規定生產及貿易價格，自由接洽主顧及職工，並擔負企業上之損失，及分劈企業上之利益。近世經濟有集中趨勢，一般小企業漸為大企業所吸收，良以大企業，或個人經營，或集資開設，自必規模宏敞，浮費減少，貨價低廉，因以貿易發達。益以工業方面機器使用，實行分工，則工人專精一藝，而生產量因以增

加，小企業自然無立足地矣。再即企業人與其職工間之關係論之，依經濟方面論，傭主代表資本，職工出其知力，合作企業，純爲一種合夥公司。依法律方面論，資本與勞力所結合之契約，乃一種職務借貸契約，非公司契約也。而職務借貸契約，依法爲雙務的性質，應自由協商，兩方承諾，而實際上此種契約，恆爲俯從的契約（Contract of adhesion），即一方（企業人）擬定條件，他方（職工）惟有俯從而已。此種契約，頗與自來水電氣煤氣及鐵道公司對於其用戶之契約相似；但各公司對於其主顧之契約，較諸勞資間之契約，弊害尙少。蓋以公司對於其主顧所訂之條件，須經官廳核示施行，而企業人對於職工所擬之條件，每以私意武斷，缺乏相當之監督。依上所述，則勞資契約經濟的與法律的之解釋既已不同，因以引起社會兩大勢力（勞力與資本）之衝突。勞動法之目的，對於此種衝突，應設法完全解決，否則亦期有以減少之也。勞動法所試行解決社會衝突之方法，即使勞資間之俯從的契約，漸與公司及其主顧間之契約歸同一方式，故保護勞動者之安全衛生，規定最小限工資，及企業人對於勞動契約之義務，逐漸依法施行，良有以也。如此規定，縱勞動契約保存其俯從的性

質，而企業人當不似前此自由規定工作條件也。

第二章 勞動之歷史的意義

法國現在之經濟組織，依原則論，凡人皆自由選擇適合其意思之職業或技藝。雖然，此自由原則，在歷史上頗呈變遷之象。故吾人研究其變遷，於以知法國政治之趨勢，及立法之精神，非偶然衝動之所致。大抵因時制宜，務使經濟制度適合於民族之發展，而圖國家之繁榮。此學者對於法國勞動歷史方面所應格外注意者，亦即著者於緒言中所謂用資借鏡者也。本章應分三節研究：第一節，古制時期；第二節，維新時期；第三節，近世時期。

第一節 古制時期

法國古制時期之勞動歷史，殆與組合（Corporation）歷史混而爲一。在此時，勞動極不自由，往往通城大邑一部人民團結，獨享工業所有權，所謂組合是也。此制起源於建封時期，而盛行於十七世紀，行之既久，而弊害叢生。故至十八世紀，遂惹起社

會激烈之批評。至一七七六年，杜爾古 (Turgot) 氏倡言廢除組合制，終至一七八九年革命時期，始實行取消之。

組合制度 組合制有三種特性：一、爲職業結社的性質，蓋以團體結合，以保護其社員之利益爲目的也；二、爲宗教結社的性質，蓋以每值宗教節日，社員互相結合，爲祈禱遊宴之舉；三、爲特許結社的性質，蓋以組合團體中各保其工商特許權，門閥極嚴，非在社員之列，直無立足餘地。雖然，組合與組合間並無劃一之組織，各保其地方之特性。欲尋其真正之歷史，殊不可考，但知組合制非自羅馬法所傳來，實濫觴於中世紀。其所以成爲特許的結社者，亦自有故。大抵不出於以下三原因：甲、政治的原因。蓋自十三世紀以來，各市府之工藝會頗有勢力，國王常依之爲護符，市府民團恆居王室禁衛軍之地位，國王既託諸市民保護之下，自不能不許以相當特權，以爲報酬，此組合之由起也；乙、國庫的原因。各王除領地外，別無他項收入，以支付行政費用，故不得不藉徵收特許費，以補充國庫，此又組合之起因也；丙、經濟的原因。蓋以當百年戰爭之末，各國民生凋敝，國庫空虛，國家非獎勵工商業，不足以恢復元氣。故各王

不憚予人民以工商業特許權，一方面發展本國經濟，他方面抵制外商競爭，所謂保護政策者，實起源於此。逮十六十七兩世紀組合制之施行，達極盛時期，所有各市府之工商業特權，盡操諸於少數組合主之手。至中世紀之末，計有五百市府屬於組合制支配之下，則其弊害之叢生也宜矣。約而言之，其弊害在於勞動之不自由。其所以不自由之原因有二：一則按組合制度工商業之特權屬於組合主，則凡非組合主，無權製造及貿易；況特許權爲繼承的特權，惟享特許權者之子若孫得繼續製造及貿易，純爲一種排外的思想；一則製造方法及出品價格皆嚴行規定，組合員不得私行改良及發明。夫如是也，故此時期工商業毫無進步，少數人壟斷特權，以致十八世紀不平之聲疊起，而罷工風潮遂據以爲口實。益以經濟自由學派之主張，漸漸喚起社會之同情。實際而論，際此時期，以此拘守成規，嚴樹門閥之組合制度，實不足以應付社會之潮流。一七七六年杜爾古民內閣，竟以命令無償廢止組合制度，取消組合主之特權，卒遭議會之反對而失敗。未幾，組合制度竟行恢復，然自此稍造改革之機。迨考魯伯（Colbert）內閣主張重商政策，遂施行欽准工場制，不受組合制之拘束，可云

勞動自由是爲發軔時期。至十八世紀之末，而自由經濟學派遂大興矣。

第二節 維新時期

法國自革命以來，自由經濟學派一時勃興，主張勞動自由原則。對於經濟組織，反對國家干涉政策，猶恐勞動自由原則在經濟競爭場中，不足以保障個人之完全獨立，故復禁止傭主或工人之同盟結社，慮其藉公衆團體，以自由原則爲號召，以互相壓迫也。自一七八九年至一八四一年之間，所謂勞動自由也，禁止同盟結社也，國家不干涉經濟也，實爲操縱此時期各主要經濟原則。迨革命成功以後，八月四日開憲法會議，首先打破封建制度，取消一切特權。一七九一年，宣布取消一切組合名目，及主張勞動自由原則，並以明令禁止職業同盟，而易以自由競爭制度。同職業及同身分之人，不得結合團體，訂立章程，而有會長，會員，書記等名稱，以圖謀一部分利益之安全。誠以此等契約，有妨革命人權之宣言，違背憲法之精神。立法家主張個人在經濟場中完全立於自由競爭地位，決不受他人或團體之支配，凡有對於傭主之企業或工人之勞動加以壓迫者，法律加之以嚴懲。洎乎第一帝國時期，立法家對於企

業人方面特爲注重保護，而對待工人，漸有防範之趨勢。例如法律規定：工人非呈驗履約證書，工場不得雇入。民法規定：傭主與工人間因工資發生爭執時，以主人之言爲憑。又刑法規定：工人罷工之罰則恆較重於傭主罷業罰則，在在對於勞動者方面爲不信任之表示。故此時期傭主與工人之待遇，殊失平等之宗旨。至於經濟狀況，工業漸爲發達，一般企業家亦呈活躍之象；惟勞動者方面，並未見有何幸福之可享，充其量亦不過自食其力耳。蓋以都市工業勃興，工廠林立，機器分工，傭人較衆，一時鄉村居民相率而移居於都市，人既衆多，則工資低廉，使用童工時間，往往延至十四小時。結果則工人生活不堪，疾病連顛，因貧困而競爭，因競爭而蠢動，致政府無解決良法，而社會問題因以愈臻嚴重。推原其故，實革命立法過趨於理論，而未明瞭社會實況，致國民經濟受不良之影響。夫復何言！此又著者於緒言中所謂神經過敏之輩無事自擾者也。讀者不可不注意及之。

第二節 近世時期

夫十八世紀之末適用勞動自由之結果，致勞動階級貧困顛連，一般社會對於

自由原則，已不表示絕對的信任，而昔之所謂國家不干涉經濟之原則，於今已呈搖動之象。是以新聞界之鼓吹呼號，立法家之努力糾正，以免資本之壓迫者，豈惟出於人道思想，亦實救濟民族之前途。一八四一年之法律禁止工場使用未滿八歲之兒童，並限制未成年人工作之時間，一八一四年法律之提案，經上下兩院一致通過，亦極得社會之同情。故一八四一年之法律，在勞動史上為頗堪注意之時期。誠以自此而後，國家對於勞動組織，漸趨干涉主義，研究勞動法應特別注意者也。一八四八年臨時政府時期，其政策頗利於工人。例如設立國民工場，組織上院委員會研究勞動問題，規定日工工作時期，廢止請負制度，無在不為勞動界謀改良其地位。然工人待遇之所以得改善結果者，實由於獲得選舉權；既得選舉權，則勞動份子得為政治活動告最後之勝利。至第二帝國時期，拿破崙初不利於工人，嗣為抵制右黨起見，自由帝國相號召，一八六四年法律，竟許工人以同盟權，認罷工為合法舉動。迨第三共和以來，勞動法之發展，遂達於極盛時期。蓋以際茲時期，工商業之發達，都市勞動者已具有極重要之勢力，勞動聯合會政府已默取不干涉主義。益以第三共和告成，政

府當飲水思源，明知保護工人法律之實施，尙嫌太早，但不能不利於工人之運動，以貫徹其政治宗旨。一八七四年法律規定工場保護童工，禁止礦坑使用婦女，並設勞動監查局，以監督實行勞動各法令。一八八四年規定工人聯合會之組織法律至爲重要，因此後勞動待遇條件之改良，皆以聯合會爲競爭之武器故也。至一八九零年以後，勞動法律已連篇累牘，統系紊亂，不免於條文之衝突，適用至感困難。此一九零一年所以有勞動法之編纂也。編纂之機關，屬於商務部，組織編纂勞動法委員會，搜集已公布之各法律，分章編輯，並無新條文之加入。編纂告成後，已先後交兩院審查通過。現公布施行者，爲第一第二及第四各章。至於管理勞動事務，原屬於商務，工務，內務，工程四部，權限既已不清，頭緒亦復紛繁，管理上時生衝突，於是一九零六年始有勞動部之設立。此後所有勞動事務，均歸該部主管矣。法國勞動部之組織，約略說明如下。勞動部共分三司：卽勞動司，互助司，養老司是也。此外附設保險救濟局，高等勞動會，勞動局，國工維持會等機關，以分別執掌勞動事務。且也，近世勞動問題，非爲一國所獨有之現象，實有國際間共同研究之必要。故一九零零年巴黎有國際保工

協會之設。歐戰結局，巴黎議和國際間對於勞動問題認爲愈有解決之必要，故國際聯合會關於勞動事務設兩機關：一、曰國際勞動事務局，設於日內瓦，專爲調查報告國際勞動情形準備勞動大會之議案；二、曰勞動大會，隨時召集各國代表，會址臨時指定，會議國際勞動條約，及簽印事務。計自一九一九年起至一九二五年止，共開七次大會。如八小時工作也，保護婦孺工作也，勞動損害賠償也，海員及農工工作各問題也，設立勞動監查局也，皆出自勞動大會之主張。是亦不可不謂二十世紀之社會進步，人道思想漸放曙光之表徵也。

第二編 勞動契約

勞動契約居勞動法中之重要部分，研究者亦至爲複雜，讀者不可不特別注意焉。本編共分四章：第一章，學徒契約；第二章，工作契約；第三章，勞動契約之變態；第四章，工作損害及企業責任。

第一章 學徒契約

古制時期之組合制度，前編已分析言之。依組合制，學徒期間甚爲延長，冀其專精技術也。且學徒爲作工匠必經之階級，自革命以來，學徒則變爲隨意的。然學徒制度適用頗久。迨大工業發達，而後學徒一事，幾乎廢止，勞動史上所謂學徒恐慌時期者是也。其所以致學徒恐慌之原因，約有數端：一、由於大工業使用機器者日漸增多，手工業遂日漸減少，而使用機器一經練習，便可操縱，初無學徒之必要，故童工入場

工作，即以小工人待遇，與以相當之報酬；二、由於施行分工制度，工人無論大小，或巧拙，皆可量材使用，並無長時間學徒之必要，因以無工匠與學徒之分；三、由於法律規定，傭主對於學徒擔負各種責任與義務，而爲之傭主者，每不欲招收學徒以自取煩擾，職是之故，學徒日益減少，法國工藝大有江河日下之勢。據一九零一年高等勞動會之調查，工業方面只有百分之十受學徒契約之拘束，而學徒十分之九未受相當之職業教育，故一時社會輿論頗主張恢復學徒制度，由政府設立工商職業實習學校於各縣。一九二零年，特設專門教育局，以管理工商實習教育事務。可知法國救濟學徒恐慌之舉，亟亟進行，而吾國工商業雖在幼稚，將來實業總有發達之一日，願主持實業教育者注意及之。

學徒契約 所謂學徒契約者，即工師工匠或工人對於依條件及定期爲其工作之人應授以職業上之練習之契約也。但學徒契約只適用於工業方面，而商業農業及自由業不適用之學徒契約，或爲口頭的訂定，或爲私證書面的及爲公證書面的訂定，均無不可。契約內應記載事項如下：一、場主之姓名，年歲，職業，住址；二、學徒之

姓名、年歲、住址；三、學徒之父母或法定保護人之姓名、職業、住址；四、契約之日期及期間；五、學徒食住及雙方所約定之各條件。爲傭主者須合以下各條件：一、傭主非滿二十一歲，不得收入未成年之學徒；二、傭主無妻，不得收入處女爲學徒；三、傭主受重罪妨害風俗，或三月監禁以上之刑事處分者，不得收入學徒。至於學徒締約條件，如學徒爲成年時，自由締結學徒契約，如在未成年時，應由其父母或保護人代表締結之。傭主對於學徒契約上之義務如下：一、傭主對於學徒，應善爲管束、監視其品行習慣，學徒之重大過犯，應隨時報告其父母或保護人；二、傭主對於學徒，應按契約規定，教以完全之技藝及職業，除契約明白規定外，不得使學徒操作職業以外之事；三、學徒未滿十六歲，尙待補充義務教育時，傭主每日須予以二小時之時間補充教育；四、學徒期滿，傭主須與以相當之完約證書。學徒對於契約，亦有相當之義務：一、學徒對於傭主，須持以忠誠、服從及恭敬之態度；二、學徒對於傭主，應盡力輔助工作，如契約規定應納學徒費，須付給之；三、學徒在學徒期間，因疾病或已事有十五日以上之曠工，應設法補足之。學徒於工作時毀損器械，證明係出於重大過失及異常疏忽者，並應

負賠償之責。通常學徒契約則定二月之試驗期。在二月期間締約者，一方有隨意解約之權，並不任何等賠償。逾二月試驗期之解除契約有兩種情形：甲、當然的解約，例如締約者一方死亡，或被招服兵，或受刑事處分，或用幼女學徒，傭主喪妻及離婚情形，皆為解約之原因；乙、判決的解約，據締約者一方之請求，經法庭判決而解除契約，例如一方不履行契約上之義務，或慣於違反契約上法定條件，或學徒慣為不品行之事，或傭主遷居於締約區域以外，或一方受一月以上之監禁處分，或學徒將締結婚約是也。關於違背學徒契約之義務，應受法律制裁。甲、民事制裁，例如工場引誘學徒為己用者，對於原傭主應負賠償責任；又一方因過失對於他方解約者，應負賠償及返還義務。乙、刑事制裁，締約者之一方違反勞動法典規定之行為，應處以相當之罰金，再犯則併科監禁。此等民事事件之管轄機關，民事歸工業法庭管理，無工業法庭區域，歸治安法庭辦理。刑事輕微問題，由違警法庭解決，重大事件，仍歸普通法院受理之。

第二章 工作契約

凡於一定期間或不定期間，一人出其勞力或技能，而供給他人之驅使，論時或論工，而給以相當金錢之報酬者，謂之工作契約，然何種工作應屬於工作契約範圍，初無一定限制。蓋凡僕役，工匠，職員，場長，工師，教員，醫士，律師等對於他人供給工作而得其報酬者，皆不出工作契約之範圍。但是否均受勞動法之支配，須視立法之標準如何耳。法國依一九零六年之調查統計，全國場主爲六百二十八萬六千人，職工約爲九百六十七萬人，單純苦力爲四百七十七萬一千人。由是觀之，社會人數殆大多數生活於工作契約之中，此本章之研究所以重要也。本章共分五節，研究：第一節，工約之要素；第二節，工約之構成；第三節，工約之證明；第四節，工約之效力；第五節，工資之特別研究；第六節，工約之解除。茲一一分論於後。

第一節 工作契約之要素

依原則論，工作契約與通常契約無異，具有三種要素，即兩締約者之同意合法

的目的及兩締約者之能力是也。試分論如左：

一、兩締約者之同意 依理論言之，勞動契約固須雙方同意，但實際上各大工場每每忽視締約者之自由，僱主與工人間所結之契約，決無協商之餘地，其工作契約悉由僱主一方之規定，所謂工場章程是也。工人方面無自由承認或拒絕之可能。茲就以下各問題而研究之。

甲 工場章程

工場章程云者，乃場主規定工場內部之組織，以維持秩序之規則也。如出入工場時間，休息時間，工資支付方法，工人衛生安全預防法，及各懲罰規則等，皆屬之。此等工場章程，既由企業者單方之規定，並未諮詢工人之意見。依法律觀察，則工人方面是否受該契約之拘束，不無研究之餘地，按普通法院判例之解釋，已認此等契約為有效。蓋以工人雖未參加協商契約之列，而即一般習慣，工場皆佈告其章程於入門，或宣讀章程，報告於工人，或印刷章程，分佈於工人。然則工人於入場工作之際，既未表示反對意思，依法應視為契約上之默認。雖然，工人方面往往於此點發生爭議，

認爲工場章程工人出於勉強承認，而受其拘束，卽謂之爲一種俯從的契約 (Contract d' adhesion)。其意蓋謂工人對於此項章程，惟有俯首以服從耳。並不如普通契約，由雙方充分研究，經過官廳批准之手續，因之引起罷工風潮，工人每以俯從契約爲藉口。故近來有一部分工場爲免除衝突起見，招集工人代表出席，協訂工場章程，而實際協商時意見分歧，甚難成功，一九零六年法國亦有法律建議主張，工場章程由場主擬定後，懸於門首，並公布於工會之書記室，與工人以研究期間，俾陳出其意見，俟雙方商訂妥協，再呈請官廳批准，交工會立案，然後佈告於工場，以爲施行之期。此法自表面觀之，似較完善，不發生何種問題。然工人屆期仍不遵守，爲無謂之要求，其衝突也不可以理喻，實爲社會難解決之問題，各國問恆無良法以處置之，又工場章程爲維持秩序之故，依例應規定各項罰則，凡工人違犯場規，由場主或其代表人宣告金錢之懲罰。其罰金之理由，大抵以賠償損失爲根據。因工人不履行契約義務，致場主受有損失而賠償之，當然與法律不相抵觸。然罰金一項，亦有目的不在賠償，而僅出於維持秩序之原因者。場主對於此項罰金，每每括入私囊，致工人據爲罷工

之詞，要求減免罰金，時有所聞。故法國一八九四年法律規定罰金應由僱主交於社會救濟局存儲之。但法律並未規定制裁方法，僱主交存與否，官廳無過問之權。依下議院之主張，完全取消工場罰金之規定，而上議院則反對之，主張不必取消罰金規金，只防止場主濫用罰金權可已。法院裁判時，法官對於工場罰金，不能改正，縱有逾額之虞，亦無權減少之。蓋以民法規定損失賠償，應依契約支付數目，不容有加減故耳。

乙 勞約之損失

工人大抵皆依工作爲生活之輩，恆因迫於衣食，急求工作，而不暇顧及工資之多寡。於是僱主亦利用其急需，而給以最低之報酬。僱入之報酬之數目，與工作之實質，往往相差過甚。如此現象，謂之勞動契約之損失。此等情形，以家庭之小工作爲最多。蓋以大工場委託介紹人分配工作於家庭婦孺，介紹人爲漁利起見，於受大工場相當報酬之後，設法與婦孺以少數工資，故婦孺操作終日，每不得一飽之資。英國謂之血汗制度 (Sweating system)，不亦宜乎？民法關於契約之損失，固有相當之規定，

但對於何項契約，及何人始構成契約上之癥疵，皆有限制之規定，而勞動契約之損失，不在規定之列。故法庭對於勞約損失之訴訟，雖判決予請求者以賠償，而一經上訴大理院，定遭駁斥之判決。法國一九零六年法律草案規定，凡利用工人急需輕浮或無經驗，而違反職業上或地方上之習慣工作條件，或與其工作實值報酬不相當，所結之勞約，應認為不合法而取消之，並應給以相當之賠償。惜草案尙未經議院議決，現正在審查中也。

丙 締約者自由之保障

各國保障工人自由各法，尙不完全，但即法國勞動法典所定規者略述如下，以資借鏡焉。一、不規定期間或不指定業務之勞動契約，應禁止之。蓋以不定期間之契約，則工人地位將終身屬於僱主之支配，不免有恢復奴隸制之嫌。爲公安及人道計，法律認此等契約絕對的無效。又締結常期不得爲某種商業於某地方之契約，亦應認爲無效，以其於公安原則相違背故耳。二、工人締結工作契約，不得逾一年期間，但充工頭或監工之任者，如經明白規定條件及工資時，不在此限。蓋以立法家恐工人

缺乏先見，一經限制期間，則工人可藉以反覆尋思，以選擇其條件也。況止一年為期，工作報酬雖有變化，至期尚有改訂契約，重議條件之機會，使工人完全立於自由之地位。是亦保障工人之一法也。

二、合法之目的 勞動契約之目的有二：一、為工人之工作，二、為傭主之報酬（即工資）。依原則論，工資為金錢之報酬，但實際以物質代之者不少，例如傭主供給食物住所或衣服是也。依勞動法典之規定，職工工資之給付，應以通用之現金或紙幣為準。反對之規定契約無效。同時禁止發給工人籌碼，或簽條，指定赴傭主或其代表所設之商店購買貨物。至於工資多寡，通常則由工人及傭主兩方自由商定。但依法國立法，漸有與自由原則相抵觸之趨勢。甲、依一八九九年之命令，凡國家工程企業者傭入工人之工資，應依職業及工人種類而分別，給以與地方通行之工資。乙、一九一五年之法律規定，凡家庭縫衣工作，應給以最小限工資。然工資不必在締約時先為說明，而支付亦不必須出自傭主。例如商店職員按其賣物數目，而定工資之多寡，或珈琲店之侍役，專以主僱賞錢為收入是也。

三、兩締約者之能力 依普通法規定，締約者須具有締約能力，契約方發生效力。但對於未成年人，妻及外國人之締約能力，頗有限制。茲分論如左：

甲 未成年人

依法國現行法律之規定，未成年人分兩時期：十八歲以上為解放時期，得自由締結勞動契約；未滿十八歲時為未解放時期，締結勞動契約應由其父母或保護人代表之。否則，契約可由未成年人自身，或其法定代理人向法庭請求失效。

乙 妻

依法國商法規定，妻非得夫之許可，不能與他人締結勞動契約。但並未明定用何種許可之方式，故夫之默許，亦為合法。例如夫對其妻之締結勞動契約，從未表示反對意思，即可認為其默許。又如夫雖放棄其許可權，而法庭不能代為許可，假使妻被其夫所遺棄，離開夫婦居所時，妻為維持家庭生活計，得無夫之許可，與他人締結勞動契約。此種情形，法律認為夫之默許委任 (Mandat tacite)，則其對於其妻之締約行為，不能事後提出反對。此為一般法律家及法院判例所極端主張者也。

丙 外國人

依普通原則而論，外國人工作應與本國人定同一條件，享同等待遇，可充傭主，亦可充職工，自由締結勞動契約，與本國人受同樣之保障。但法國現行法對於外國人勞動條件，亦稍加以限制。一、依一八九三年法律規定，凡外國人到法營業時，應於到境之八日內，向所在縣署報告居住處所，由縣署發給登錄證書，遷居時亦應如前報告之。凡傭主傭入外國工人時，應先查閱有無登錄證書，否則傭主應受違警處分。立法宗旨，不外保護國工之意耳。二、依一八九九年米勒蘭（Millerand）內閣命令，凡國家地方或公益機關之公共工程，與承辦人所訂之契約，均應加入「使用外國工人不得超過一定之比例」一條。此命令亦所以保護國工之意。近更有主張對於私企業亦須限制使用外國人，或徵收外國人以勞動稅者，然尙未得一般同情焉。

第二節 工作契約之構成

工作契約之構成，須有兩種機會：一則須工人尋覓工作，一則須傭主需求工人。供求相遇，而契約機會始成。然只有機會，猶不足以使工作契約之構成。尤必有工人

與傭主之特別會合機關，以便於協商而後可。故此等會合機關組織完善，則工人與傭主同受其益，使會合機關乏缺，不惟工人無地覓工，有失業之虞，且傭主急需工人而不得，尤有停業之險。工傭交困，必致影響於經濟與生活。此法國勞動史上關於傭傭問題，迭經變遷，至關重要。茲依其歷史述之如左：

一、一九零四年法律以前之傭傭歷史 | 歐洲上古時期，勞動事業屬之於奴隸階級。自奴隸制度打破以還，勞動者對於其所欲之工作，有自由選擇之權，由此市府而遷於彼市府，亦不受任何限制。惟此時期傭傭介紹事務，政府不加干涉，純任私人之組織。依歷史方面觀察，傭傭介紹可分三期時：甲、古制時期之傭傭介紹，大抵工人與傭主於一定時日會合於街頭廣場深巷旅舍，以爲締結工作契約之場所。迨組合制時期，介紹傭傭事務，由寺院僧侶或工友會之主婦掌之。然工友會往往開設工友旅館，以招待暫爲賦閑之工友，於其未覓工作之前，供給食宿，故工友會勢力日大，常爲煽動罷工之淵藪。官廳遂以傭傭介紹悉委諸寺院僧侶之手，而禁止工友會之介紹矣。及十六世紀之末，十七世紀之初，鑒於傭傭介紹之不完全，而有主張設立傭傭

會合所或住址所，以便於締結工作契約者，卒受組合制之阻礙，而不能推行焉。乙、革命時期之僱傭介紹。寺院僧侶既爲組合制所淘汰，而廣場聚集，又不足以供時勢之要求，是以革命成功以來，盛行有償僱傭介紹所，得因介紹工作，而要求相當之報償，結果則弊端百出，爲社會所詬病。至一八四八年，工人對政府要求令各縣設立無償僱傭介紹所以救濟之。終以組織不完，亦不爲社會所歡迎。最後仍默許有償僱傭介紹所，由政府監督之。丙、依一八五二年命令之僱傭介紹，至一九零四年之間應分別有償僱傭介紹所及無償僱傭介紹所。依一八五二年命令，有償僱傭介紹所之設立，須先得地方官廳之許可，介紹費之規定，亦須地方官廳之批准。僱傭介紹所之讓與視作商業資本接管介紹業務者，非依前法定手續，由官廳許可，不發生效力。雖然，至一九零四年以前，所謂無償僱傭介紹機關，仍繼續實行，如直接僱入街頭招僱公益機關，互助會社及報紙之義務介紹等習慣，尙存在於各地。迨一八八四年，法律承認工人聯合會有設立僱傭問事處之權，而地方自治機關，亦相繼組織無償僱傭介紹所。因之無償僱傭介紹始漸達於發達時期。

二、一九零四年法律之研究 夫有償僱傭介紹所之積弊既深，因以引起社會之反感，故工人罷工恆據爲要求之條件。一八七五年組織工人同盟會，專以運動取消有償僱傭所爲目的。據同盟會之主張，僱傭所應爲職業的及慈善的機關，不應具有商業的及營利的性質。故僱傭所應爲無報償的組織。至一八九一年勞動局派員調查其反對之理由，認爲正當，其調查結果，認爲現有之有償僱傭所介紹費太貴，於介紹未成時，工人之登記費並不返還。且以工作介紹事務而居奇競賣，更或利用工人賦閑，而經營旅館及酒食營業，以爲謀利之計。依此調查，當然有取消之必要。然有償僱傭所爲一種商業資本，已如前述，取消之不能不與以相當之賠償。故下議院主張規定五年內取消應與賠償。逾五年期限，卽無償取消，至上議院則完全反對下議院之主張，未能通過。此所以有一九零四年之法律規定也。按該法律規定有三要義：甲、隨意取消有償僱傭所。不定期限取消時，須由該管縣署與以相當之賠償。其賠償額如何估定，並無明文規定。倘因此發生爭執，由府署解決。乙、取締存在之有償僱傭所。蓋以取消有償僱傭所，法律既規定爲隨意的性質，然則有償僱傭所之存在，當然

與法律不相違背。益以賠償之額過鉅，縣署恆無力擔負，取消者寥寥無幾，以是存在之有償僱傭所，不能不有以取締之。依一九零四年法律，此後有償僱傭所，無論舊有或新設，皆須經縣署之批准，受縣署之監督。所定介紹費，非經縣署批准，不得施行。且縣署有依法撤消其批准之權，介紹費規定由傭主擔負，並禁止僱傭所附設旅館、飯店、及酒樓等營業，違者處以十六佛郎至一百佛郎之罰金，或六日至一月之拘役。丙、保存舊有無償僱傭機關。所謂舊有機關者，如自治機關，工人或傭主聯合會，或互助會等所組織之義務僱傭所是也。除舊有機關不計外，所有新設無償僱傭所，均須先請該管地方官之許可，始准組織僱傭所之介紹廣告，免除印花稅。此外各縣署必須備有僱傭介紹冊，任工人來署無償登記。凡居民一萬以上之縣分，須有無償僱傭所之組織。此一九零四年法律之規定也。然其施行之結果，並無如何效力。消取有償僱傭所一層，卒以縣署無款賠償，結果取消者甚少。縱即取消，而一般舊日僱傭所主仍變名組織工人協會，或聯合會等機關，為會員介紹位置，藉以徵收相當之會費。所謂會費者，實不啻變名之介紹費也。至若組織無償僱傭所，理論上似無問題，但實際上

發生種種困難。良以僱傭所由工人組織，則傭主方面表示不信任之態度。反之，由傭主組織之僱傭所，而對於工人方面，又有妨害勞動自由之危險。故縣署設無償傭傭所者，爲數既少，而推行亦不盡利。可知一九零四年法定實行之結果不良。而法國關於勞動位置機關之組織，猶在幼稚時期。查德國有所謂合組制(*Systeme paritaire*)者，施行結果，頗爲良好。合組傭傭所係由縣署組織，其管理權則屬於一方爲工人代表，一方爲傭主代表之合組委員會。除介紹傭傭外，關於傭傭問題之爭執，亦由該會組織委員會解決之。法國現擬仿照辦理，每年由勞動部撥給各縣補助金，以爲辦理合組傭傭所之經費，管理權由合組委員會行使之。又一九一四年以來，因戰事影響，工場停頓，失業者避難者比比皆是。法政府准分別設中央傭傭所，府立傭傭所，及縣立傭傭所等，以爲救濟失業者之計，同時亦可爲學校畢業各生介紹職業焉。

第三節 工作契約之證明

工作契約之方式及其證明法，應依普通法之規定。工作契約之構成，或憑口頭之允許，或依書面之協訂。其締約期間如非明白規定工資及條件時，不得逾一年期

間。契約免除印花註冊等費。至於工資爭議之證明，依法國民法一七八一條之規定，以主人之言爲憑（*Le maître est cru par son affirmation*）。

查原來立法本意，不過適用於主人與僕役間之爭議。迨後法院判例對於工場與工人間因工資之爭議，亦適用之。此等規定，顯然爲工人對僱主方面立於不平等地位，因是發生社會種種之批評。迨一八六八年法律遂將民法一七八一條刪除焉。但刪除之後，並未以相當條文補充之。此後關於工作契約之證明，則適用民法一三四一條之規定。按該條之規定，凡契約債額在一百五十佛郎以上者，須有書面證明，但商業事件，得依證人證明之。雖然，依普通工作契約之習慣，恆爲口頭上之約定，不惟無書面證明，即尋一證人亦不可得。依法工作契約之證明如下：甲、被告爲商人時，不論訴訟債額爲若干，先依證人之證明，無證人時，依法官之推定。倘該項訴訟既無證人，亦不能推定，則惟有發誓解決而已。乙、被告爲非商人時，應依民法之規定，訴訟債額不滿一百五十佛郎時，依證人證明，無證人依推定，無法推定，適用發誓程序，依訴訟債額逾一百五十佛郎時，須依書面之證明，否則亦只有一造對他造發誓之一

途耳，終以工作契約提書面證據之困難，故勞動法典規定採取依證人證明法。關於工資問題，一八九零年以前，曾適用工人證書，頗可證明。但此項證明，已經明令廢止，爲可惜也。

第四節 工作契約之效力

工作契約爲雙務的性質，故締約之效力發生兩種義務：一曰工人之義務；一曰傭主之義務。茲分論如左：

一、工人之義務有五：甲、工作之義務。傭主方面唯一之要求，即在工人之工作，故工作實爲契約中之要素，亦工人必不可免之義務。但工作之密度（工作量）往往爲兩締約者間不可解決之問題。論件工作，視出品之多寡定之，而論時工作，其密度殊無標準。時間之長短，初無甚大關係，即其工作時間內應生產若干工作量爲難規定耳。大抵社會恆情，傭主方面要求工作量愈多愈利，而工人之要求，則適與之相反。近世英國勞動界有所謂限制工作量主義（Go-canny system）者，即工人團體互相約定，規定其工作之生產力（即工作量）不得超過一定之限度，藉以留有餘工作，

分配於賦閑之工友。如此協定，可免失業之虞。但爲調劑生產力起見，美國又有所謂最小限生產力主義（Taylor system）者，即按工人應工作時間內規定一定之生產量，以爲報酬之標準。欲期額外生產，則傭主恆與工人以獎金分紅或股分之利益，以鼓舞之。現在法國工業界採取此方法，頗獲良好之結果。乙、工人負責之義務。此種義務，亦傭主對於工人所必須要求者。蓋以工人入場工作，傭主往往以貴重原料交付製造，微密之機械交彼使用，苟無相當義務以繩制之，則工人任意消耗與損壞，傭主之損失將不堪設想矣。但工人負責依法應有限制，譬如工作因不可思議之危險而致損失時，工人當然不負賠償責任。反之，工作損失由於工人之過失或疏忽而致原料或機械受損時，不能不負完全責任。丙、嚴守秘密之義務。蓋以近世工業進步，端在私人之發明，法律恆與發明者以專賣或特許權，則此項專賣或特許之貨品製造時之工人對於製造方法當然有嚴守秘密之義務。否則，一經洩露，則工人應受刑律之制裁。蓋以立法直接保護個人之利益，間接則促進國家工業之發展。吾國工業幼稚，故暫行新刑律尙無此項懲罰專條之規定焉。丁、工人證書之義務。所謂完工證書者，

卽該管官廳發給工人證書，證明工人身分，出入場及完工情形。無此證書，則工人應受相當罰金，或監禁之處分。查工人證書之弊害，亦有不可思議者：一則工人對於傭主，顯然立於不平等地位；二則對於工人行爲，未免監視過嚴。迨一八九零年法律遂廢止證書制度。雖然，歐洲社會習慣，一般謹慎工人爲表明其信用起見，往往自願索取證書，以爲將來覓工之證明。故工人得於工作期滿時，向傭主索取證書，以證明其在場工作之情形。但未滿十八歲之青年工人，傭主必須與以證書，此保護童工之意也。又紡織工人，傭主必須與以證書，以爲計算工資之證明。戊、繳納擔保金之義務。爲促進工人履行工約起見，傭主往往對於工人要求繳納擔保金。此種辦法，於工業習慣固不相反，但傭主每利用擔保金以爲營業之資本。營業發達，固不成問題，所患者，傭主因營業失敗而破產，則工人擔保金將無返還之希望。故法律規定工人擔保金須有以下兩種保障：一、繳納擔保金，須在勞動監查員處爲相當之登記；二、擔保金須存於銀行，傭主不得動用，否則，應受刑事處分焉。

二、傭主之義務 傭主之義務，最重要者，爲給付工資於工人，應俟第五節詳細

研究，暫不贅述。次則供給使用之義務。工人一經僱入，爲之僱主者，應準備工作地方，及應用之器械，但契約規定無供給之義務者，不在此例。於工作契約期滿之後，如工人請求給與證書時，僱主有給與之義務。餘如僱主對於工人之安全衛生爲相當之預防，固無待論矣。

第五節 工資之特別研究

工資爲工作契約中之第一要件，已如前述矣。反之，缺欠工資要件之契約，依法應歸無效。其所以如此規定者，誠以工資爲工人本身及其家庭對付生活之必需物，立法家不能不予以法定之保障。此工資問題所以特別研究者也。茲分本節爲四項說明如左：

第一項 工資之確定

工資之多寡，爲法律與事實上至費研究之問題。大抵確定工資之標準，不出二種方法：一曰計時間，一曰論件數。計時酌予工資，表面上似無問題，而實際上時間之長短，與生產量之大小，均無一定之標準。論件支付工資，則付與工資之權，操之於僱

主或介紹人之手，恆生苛扣漁利之弊。是工資之確定既難，而社會之爭議以起。爲解決計時工資問題，一般趨勢，則主張規定每時間工作之最小生產量，付以一定之工資。生產量加大時，傭主則加予獎金，或累進工資，以報酬之。雖然，如修理及改造工作，或司理機器等，計時付與工資，而要求最小限之生產量，勢有所不能，自不能不給工人以生活之代價。此工資爲工人生活之所需，立法家應注意者也。論件工資，多半適用於家庭婦孺之工作。蓋以大工場將其應製造之件，委託於介紹人，而介紹人復分配於家庭工作之工人（即婦孺），設法少給工資，從中漁利，往往婦孺操作終日，而不得一飽，實非社會前途之幸福。爲救濟論件工資計，自非施行最小限工資，則不足以調劑之。法國於一九一五年法律，對於縫衣業已規定最小限工資，俟第二項詳論之。普通工資率之規定，或由締約者雙方自由協商，或由法律規定。雙方自由規定，或根據契約，或按照習慣，工資高低似無甚出入者。然實際受供求律之影響，則工資漲落，異常變化，締約兩方交受其困。故法定工資率，誠有爲事實之不可少者。

第二項 最小限工資問題

最小限工資爲最近之問題，出於一般理論家所主張，實際施行者，尙不多見。法國自一九一五年法律規定家庭女工之最小限工資以來，則此問題愈有研究之價值。茲先就歷史方面考究工資之變遷。溯自十四世紀黑死病大流行之後，一時西歐各國工人缺乏，工資驟漲，官廳爲減少出品成本起見，而定最大限工資，限定工資率不得超過一定限度，而英國並有禁止農工出境謀他項工作之令。此西歐各國往昔之情形也。而近世則不然。工人要求須規定最小限工資，以維持勞動界之生活，尤以各國議院社會黨議員主張最力。但實際上最小限工資之規定，至爲困難。良以地方生活情形不同，而工作之難易又異，規定標準殊不易。況工資過高，則出品之成本價昂，因而對外競爭失敗，國產受非常之影響者有之。試考澳洲及新西蘭兩處自施行最小限工資以來，結果爲何如乎？一般勞動界誠無血汗之弊害，但國產不堪外貨之競爭，一時經濟呈頹敗現象，影響於國家與地方者，實非淺鮮。且最小限工資率，必較自定工資率爲高。故爲之傭主者，當然選擇智巧健壯之工人，而一般羸弱拙劣之輩，幾無謀生之地。此又一可慮者也。立法家應三致意焉。雖然，法國自一九零七年以

來，調查家庭工作之工資，日有低落，尤以縫衣女工爲最甚。遂參考英國一九零九年法律之規定，而頒布一九一五年法律，規定家庭縫衣女工之最小限工資。一九二二年命令，凡與縫衣相類似之工作，亦適用最小限工資。例如製帽，製鞋，內衣，刺繡，花邊，及人造花等之女工是也。茲述一九一五年法律之要義如下：一、最小限工資率之規定，須經過特定手續而公布之；二、僱主必須付與女工以法定最小限工資，否則，女工有提起賠償訴訟之權；三、爲比較最小限工資是否相當，僱主應爲一定之手續，否則，應受刑事制裁。最小限工資因工作之不同，分爲三種：甲、計時之最小限工資；乙、論件之最小限工資；丙、包作之最小限工資。規定最小限工資三機關：一、府立工資委員會，則爲工人僱主及女工，由工會會長指定之；二、職業鑑定委員會，組織同上；三、中央委員會，設於勞動部，爲解決以上二會爭議之最高機關。其確定最小限工資也，應以地方及職業或同類工作習慣上之每日工資爲標準。按普通工人十小時之工作計之，最小限工資議定後，交由府署公布，並刊入行政公報，於三月內各職業團體或關係人得提出異議；否則，逾三月期間，卽有確定施行之效力。僱主應在接洽女工處

所發貨收貨地點，應列表將最小限工資率張貼壁間，使之便於閱覽。女工之姓名住所，並應於勞動監查員處登記之。同時給女工以證書，證明工作之性質、數量、交貨日期、工資率等。其證書副本，僱主應保存一年，以爲監查員查考之用。僱主違背登記及證書之規定，應受刑事制裁。（罰金五佛郎至十五佛郎，再犯十六佛郎至一百佛郎，累犯得罰至三千佛郎。）如僱主不按工資率給付時，女工於十五日內有權提起民事訴訟，由工會（即工業法庭）裁判之。又按一八九九年米勒蘭內閣之命令，凡國家工程所僱之工人，應按地方同種類之工資付給之；即地方工程，亦得遵此辦理焉。

第三項 工資之支付

工資爲工人生活之所需，故其支付方法、時期及場所，均有至大之關係。茲一研究之：

甲、支付方法 依法律規定，凡僱主支付職工之工資，應以現金或通用紙幣爲之。反對之契約，當然不生效力。其所以如此規定者，蓋以人工資明定以金錢支付，而工場往往利用籌碼簽條，或兌付貨物，指定工場所設商店，以購買消耗。貨價既不

公允，消費亦復容易，則工人一己之生活，已入危險境地，而其家庭生活，更不堪聞問矣。如英國之脫拉克制 (Truck system)，法國之哀廓諾瑪 (Economat)，皆此類也。故法國一九零九年法律規定，禁止工場以貨物代付工資，並同時規定工資之支付，非以現金或通用紙幣不得爲之。但工場約定供給工人以住所，食物，及燃料，爲習慣所許可者，不在此限。

乙、支付時期 工資支付時期，影響於工人生活者，至爲重大。依法律規定，工人每月支付兩次，職員每月支付一次，代理人或派出人每三月清算支付。論件工作之工人，應與工人同，每十五日清算支付。對於工人工資之支付，規定期限較短者，因工人無他財產對付生活。支付期間太長，恐有凍餒之虞故也。況支付時期延長，勢必多數工資一次入手，易引起浪費之念。此亦講求經濟不可不知者。同時僱主方面，亦可利用延長支付期間，藉以節省一切費用，而羈縻工人，使不得辭退，導其消費工資於工場附設商店。此尤事實上所常見之弊也。

丙、支付場所 往昔一般無恥之僱主，恆利用休息日支付工資於酒館或商店，

以爲便於消費之計。故勞動法典明白規定工資不得於休息日支付，而支付場所不得在酒館或商店中，但在酒館或商店傭工者，不在此限。

丁、法律之制裁 關於違反支付法定各條文者，適用違警法，酌處以五佛郎至十五佛郎之罰金。但法國現在立法尙無實際制裁之方法。蓋以勞動監查員或違警庭法官無權監視工資之支付，及查驗其支付書。縱傭主違法，實無法以檢舉之。此等缺點，尙待補充也。

第四項 工資之保障

工資爲工人本身及其家庭之生活所需，已屢如上述矣。使法律上無相當之保障，則所有債權人請求扣押，行使親權及夫權者，濫行支付，皆足與工人及其家庭以直接危害。茲述工資之法律保障如左：

甲、對於僱主方面保障工資 工人對於傭主所應付之工資，當然立於債權者之地位。然傭主對於工人，亦往往因供給或借墊而爲工人之債權者，是工人對傭主有債權關係，而傭主對工人亦可發生債權。依普通民法上規定，相互之債權，得相互

抵消。雖然，工人之地位不同，依工資爲生活，自非與以保障，不足以生存。故依法國現行法之規定，僱主欠工人之工資，與工人欠僱主之普通供給費，不能逕行抵消。但僱主供給工人因工作所需之傢具及原料費，或購買此項之墊款，不在此限。至於對工人之普通墊款，於到期工資中，僱主只有權扣除十分之一。其所以如此限制者，因墊款之事，往往爲僱主羈縻工人方法之一種，而無形剝奪其自由故也。工人對於僱主之食物及貨物等債，法國自一九一零年法律公布以來，完全禁止之。依該法律之規定，僱主不得附設商店於工場內，供給職工或職工家庭之食物及貨物，亦不得迫其職工消費工資全部或一部於其指定之商店。誠以此項商店，大半爲無益之消耗貨品，利息厚重，爲僱主吸取工人金錢之機關。故依法禁止之，使工人對於僱主永無發生此種債權之機會。但鐵路附設商店，不在禁止之列。因鐵路附設商店之辦法，足以防止其弊端也。按鐵路商店規則，不強迫職工必須購買其店內貨物，卽或購買，貨價低廉，決無利息。商店管理受委員會之監督。委員會委員，鐵路職工居三分之一。每五年間，勞動部應以存廢問題，諮詢商店職員意見，以定之。以上所論，專指僱主供給工

人墊款或食物貨品而言。假使由於其他原因（如依場規之各種罰金及損失賠償等）所生之債權，將如何以處之？依普通判例，應於工資十分之一可扣押部分中，依民法規定抵消之。

乙、對於傭主方面之債權者保障工資 傭主破產時，所有債權人應按優先債權分配債務人之財產。依法國現行民法之規定，工資應列於優先債權之第四列。第一列優先債權為訴訟費用，第二列為殯葬費用，第三列為最終病費，第四列即優先工資債權也。凡工人工資及代理人或介紹人之報酬，在開始清算前六個月者，皆屬於優先償還之列。此民法上之一般規定也。餘如建築之泥工木工，農業之收穫工，製修農具工，海商之水手，船員，船舶之製造修理工，以及公共工程所傭之工人等，莫不分別依農商勞動各法先他債權者而償還之。此無他，亦惟以工資為工人生活之所需耳。

丙、對於工人債權者保障工資 依普通民法規定，債務人不履行償還義務時，債權人有權請求法庭扣押其財產。故工人之工資，當然在可扣押之列。雖然，依民事

訴訟法之規定，官吏薪俸一部分不可扣押，法院則從寬泛之解釋，不可扣押部分，亦適用於工資。但斯時可扣押部分，規定五分之一，扣額過多，工資一經扣押，則全部工資不得動用。蓋以扣押費用較多扣除費用，而工資已所餘無幾。故債權人恆一無所獲，徒爲訴訟之累。至一八九五年法律，規定工資可扣押部分爲十分之一，可讓與部分爲十分之一，扣押手續簡單，費用縮減。至一九二一年修改法定扣押及可讓與部分共爲十分之一，凡未滿六千佛郎之薪工，均適用此律。讓與行爲，須在治安法庭登記聲明方爲有效。但工人之家庭生活（衣食住）債務，當然不在十分之一限制之列。蓋以立法本意，在維持勞動者之生活耳。然論者有謂限制工資可扣押部分，適足以妨害工人之信用者，殊不知工人對外信用，實爲結債之一大原因，而奸商亦可藉以厚利供給，不惟有損工人本身之生活，抑亦危及其家庭生活，實非勞動界之幸福。茲卽扣押手續詳論如下。扣押訴訟歸被告所在地之治安法庭管轄。訴訟手續有四：一、試行和解爲扣押訴訟必不可免之手續，和解成立，治安法庭應記其和解條件於紀錄中；否則，開始扣押。二、實行扣押，應通知第三被扣押者（卽傭主）及被扣押債務者。

往者通知書由執達吏送達之，嗣以送達費頗多，今則改用掛號信通知矣。經扣押之工資，只十分之一不得動用，餘十分之九，債務者（即工人）有自由支配之權。三、扣押之調查及第三被扣押者之聲明。扣押手續既經實行，治安法官應開庭調查應否扣押，或免除扣押。第三被扣押者，亦應將被扣押債務者（即工人）之工資情形據實聲明；否則，應負全責，並須將應扣押之工資，如數交存於治安法庭之書記室，以為將來分配於各有權人之地步。四、開始分配由治安法庭招集各有權人說明債額及其性質而分配之。但各當事人於法庭未開始分配手續以前，得為友誼的分配。除法庭登錄費外，債務者並不擔負其他費用。至撤消扣押，凡經扣押裁決無效，或債務者全部償還，或友誼的免除扣押時，均得撤消其訴訟。又所有債權者過半數以上代表債額四分之三承認免除扣押時，治安法官以命令撤消之。關於扣押訴訟手續各項印紙費，法庭亦免予徵收，此惠工之道也。

丁、對於妻及未成年人之保障工資 家庭因夫權及親權之行使，往往影響於妻子之工資。故法律不能不予以相當之保障，以維持家庭生活。依從前法國民法規

定，夫對於妻之工資有提取權。夫之債權人並得請求扣押妻之工資。又夫浪費工資，不支付家庭生活時，爲之妻者，無法制止，徒喚奈何而已。但一九零七年法律修正民法完全革除以上弊害。妻依工作所獲之工資，得自行支取，節餘工資，並得置保留財產。如夫不顧及家庭利益而浪費時，其債權人無請求扣押妻之工資及保留財產之權。雖然，妻如有浪費工資情形，夫得請求法庭禁止妻提取工資之一部或全部，以救濟之。又如妻不維持家計時，夫依法請求扣押其工資。反之，如夫不肯維持家計時，妻亦得請求治安法庭扣押夫之工資直接支取，以能維持家庭用度爲限。關於保障未成年人之工資，法國普通法並無規定，惟於社會救濟各法令中，則不鮮保障未成年工資之條文。例如一八八一年郵政儲金，及一八九五年儲蓄銀行各法規，未成年人於其工資所獲有獨立儲金權，無須其法定保護人之干與。一八八六年國立養老局條例規定，未滿十六歲之未成年人，經其法定代理人之允許，得繳納養老金，十六歲以上，有單獨繳納之權。一八九八年互助協會條例規定，未成年人入會交費，無須得法定保護人之許可。諸如此類，皆所以保障未成年人自由處分工資，免受親權之挾

務以引青年儲蓄美德，預防浪費習慣爲目的，立法者所當注意者也。

第六節 工作契約之解除

工作契約之解除，直接與契約之期間有關。工約期間分二種：一曰說明期間之工約，除監工或工頭工約已說明工作條件及報酬者外，普通期間以一年爲限，逾一年當然隨意解除；二曰未說明期間之工約，則締約者之一方，無論何時，隨意解除定期的工約，實際上不甚多見，有之惟農業工人契約耳。解除工約原因，不出民法規定之各項。如契約到期，雙方合意工人死亡，不可抗力法庭判決，或傭主死亡及破產等是也。但傭主死亡，而繼承人繼續營業，或宣告破產，而總代人繼續營業時，非工人解除契約之原因。又戰事發生，亦非解約原因，只能謂之爲工約中斷。蓋以工場受戰事影響，暫時停工，俟時局平定，當然繼續工作，無解除工約之必要。不過兩方因工作條件變更，得請求法庭依判決解除耳。至於未說明期間之工約，大抵由於締約者兩方之同意，故意留自由解除之餘地。雖然，依民法規定，自由解約應有以下三種限制：甲、預告解約期，即締約者一方欲解除契約時，須於若干日期前通知他方。蓋以專門工

作工人解約，非有預告，不能銜接工作，職業上將受損失。依普通習慣，工人須於八日前預告，職員於一月前爲之。但除專門工作外，尋常工作適用預告期者頗少。蓋以大工場方面，僱入工人，恆以每日終了爲限，翌日再來另行計算一種習慣，故無所謂預告期。亦有因各種情形，不能適用預告期者。例如工人僱入之試驗期違工約之義務，不可抗力之發生，婦人臨產之狀態等，立須解除契約，當然亦無謂預告期也。乙、無理解約。傭主對於職工，或職工對於傭主，並無理由，而任意解除契約，致發生損失時，應負賠償之責。例如傭主自遠道招運工人供給運輸食宿等費，而工人一旦移赴與其傭主競爭者之處從事工作，則招運之傭主，自必受有損失。又如傭主因工人入聯合會而嫉之，或工人入養老會而由工資內扣留會費，因而辭退者，工人亦可因解約而發生損失。此所以發生賠償問題爲事實所不免。但要求損失賠償之訴，應由原告提出證據，法官有自由裁量之餘地。如工約有放棄賠償之規定，法律視爲無效。丙、禁止解約有二種：一被徵士兵在徵發義務兵期間，無論傭主或職工，不得解除工作契約。法律上只認爲契約之中斷。一俟中斷原因消滅，則契約之效力依然繼續，但被徵

爲軍官者，不在此例。二臨產婦人於生產前後，應有八禮拜之繼續休息，產婦只簡單通知傭主可已。傭主不得藉此解除契約。反對之規定不發生效力。凡違反法律規定者，應予賠償。法國依一九一八年法律規定，凡稱戰事動員者（不論前方後方），皆適用不得解約之例。且出征士兵於義務終了後，工約雖有定期，或因工作條件不合，或欲就其他相當職務，有權解除契約。此戰後優待士兵之辦法也。

第三章 勞動契約之變態

勞動契約之變態有二：一曰團體勞動契約，二曰請負契約。茲分述於後：

第一節 團體勞動契約 (Contrat Collectif de Travail)

通常法律上所謂勞動契約者，係就一傭主與一工人間之契約而言。工人對於傭主，常立於卑鄙地位，受傭主之支配，無平等之可言。爲救濟此弊之故，始有所謂團體勞動契約不合普通法律行爲，而爲普通契約之變態，每爲學者及判例所攻擊。但實際適用者頗多。法國一九一九年法律，始承認爲合法團體勞動契約之意義。即一

方職工團體代表與他方僱主團體代表或僱主個人訂定爲其團體間或與第三者之工作條件之契約也。依法國勞動史觀察之，在革命時期，關於鑿石業及製帽業之工作，已有適用團體契約者。迨大工業發達而後，團體契約益爲工業界所必需。至第二帝國時期，法律承認職業聯合會爲合法則團體勞動契約遂爲社會所習見。雖然，法國之團體勞動，不及他國之發達甚遠。最盛行者，爲英德兩國。英國之團體勞動，以鋼鐵、紡織、開礦、建築、麥酒等業爲最多。據一九一零年之統計，共一千六百九十六團體勞動。依勞動條件而工作者，爲二百四十萬人。德國自歐戰後，團體勞動極爲發達。據一九二一年之統計，共一萬一千四百八十八團體勞動。屬於勞動之範圍者，有六十九萬七千四百七十六機關，共工人一千二百八十八萬二千八百七十四人。法國依一九二二年之調查，僅有一百九十六團體勞動，以礦業、書業、印刷業爲最多。即此統計觀之，可知團體勞動爲近世工商業極應注意施行者也。蓋以社會問題，多起於勞資間之衝突，工人依團體訂立工作條件，自可與僱主勢力相對抗。依平等自由原則，互相協商，則社會和平於以維持，豈非國家前途之幸福？此法國勞動法典毅然規

定勞約爲合法也。夫團體勞約既爲社會所重視，則其有效條件不可不一說明之。有效條件有二：一曰實質的條件，一曰形式的條件。甲、實質的條件，締約者一方爲僱主團體或個人，他方必須工人團體。其團體不必爲法定的，即私人的或事實的團體，均無不可。團體代表須按各該團體規約或會議，予以書面之委任，始有代表締約之權。其契約目的須爲合法的，與普通契約同。乙、形式的條件，團體勞約須依書面的締結，否則無效。締結條件須由公會或治安法庭公布之。締約之團體，不得有危害履行勞約之行爲。且爲約定義務之擔保，個人應履行及遵守勞約規定之義務。倘違背義務，須負賠償責任。勞約定期不得逾五年。如未定期間締約者一方得隨意解除契約，數團體中之一團體，因各種原因得聲明退出契約。但須於一月前提出聲明，並報告登記機關。團體內之人欲退出契約者，亦同。又原勞約未列名之工人團體，或僱主團體，及個人，經締約者之許可，亦得加入勞約。至於勞約有效之處所，則依契約之規定，無規定者，以登記機關管轄範圍爲有效。

第二節 請負契約 (Marchandage)

請負爲日本名詞，吾國習慣謂之包工，但與普通包工之條件不同。請負契約爲主企業人與副企業人間之契約。規定由副企業人招募工人，實施工作，工資多寡，由其自由支付；主企業人僅對副企業人有付給包辦工資及準備材料之義務。至於人工工資問題，非所聞問。請負契約之習慣，在建築上爲最便利。良以建築工程，至爲複雜，非包工辦法，不易監視。況分工作業，專門工人易於招募，而免失業之虞，此其利也。然其弊害亦正不勝數。工資既由請負人（即包工人）自由支付，勢必對於工資以尅扣爲能事，故不憚剝奪苦力之血汗報酬，以中飽一己之私囊。益以延長勞動時間，以速其工作。是工作之生產量愈大，而請負人之獲益愈多。依工人爲生活，以苛扣爲目的，結果工人勞動終日，或不得一飽，事之不平，莫斯爲甚！猶憶庚子之交，中東鐵路之興修，俄人於東三省招募土木各工，即適用請負契約方法。於是請負人由公司包領大宗款項，招人工作，幸有餘利可獲，亦惟有出於苛扣工人之一途。請負人不幸賠累，則席捲巨款而逃，一般無告苦工，因鐵路公司不負責任之故，工資無着，致凍餓而死。劫殺包工之事，累有所聞，請負契約之危險，概可知已。法國革命時期，宣布命令，凡副

企業人以工人爲營業者，一律禁止之。但垂三十年，此項命令並未實行。蓋以習慣上團體勞約至爲通行，如許工作非依團體勞約不能進行故也。至一九零一年，法國大理院解釋對於請負契約之習慣，認爲合法，但請負人利用工人之勞動而漁利者，應禁止之耳。勞動法典之編輯，仍採取禁止請負契約之命令；惟適用時以大理院解釋爲標準耳。

第四章 工作損害及企業責任

近世工業發達，利用機器，一軸之力，動舉千鈞，齒輪密佈，錯綜萬端，司機者偶有不慎，則大禍當前。益以爆炸觸發化學毒物，皆足以致工人於危險。此工作損害之所由來也。預防此項損害，自非公私兩方設法維持，不足以消患於未然。私人方面之預防，如企業人設置安全機，齒輪甲，防險鐵壁，自動報險機，塵氣流通機等，皆所以防範危險之發生也。政府於此等機械，不憚提倡而獎勵之，如開防險器械賽會也，設防險器械陳列所也，皆所以防險也。此外如防險協會之設立，凡工業繁盛區域，如法國、巴

黎，利勒，里昂，魯爾等處，無不協力組織。益以防險規約之編訂，而企業者之責任愈重。庶幾工人之損失有所保障矣。雖然，預防自預防，事實上危險之發生，每年加多。據法勞動部近年調查，列左表以明之。

工作損害數目表

一九一四年	一九一五年	一九一六年	一九一七年	一九一八年	一九一九年	一九二〇年
五〇,〇〇〇	三六,五六一	五四六,一六三	五九五,〇九六	六三二,二九二	六六一,二九二	九五〇,六七一

依上表觀察，危險之發生，年多一年，於以知預防之困難。大抵危險發生之原因，出於場主之疏忽者，百分之十二，出於工人之不慎者，百分之二十，而由於不可抗力之所致者，百分之六十八。即此而論，則工業上之危險，非人力所能預防者，居半數以上。假如因危險而致損害於工人時，應否賠償，實為勞動法難解決之問題。雖然，依法國一八九八年以前之民法規定，企業者對於工作損害之發生，須具備以下二條件，始負賠償之責：一、工人須實受損害；二、須證明企業者之疏忽。但實際上如汽鍋炸裂，

事出倉卒，鑑定困難，而令被害者負提證之責，至爲困難。故一般判例認企業者於防險方法有違工作安全規約者，卽應負賠償之責。其負責之理由，學者論究至爲分歧。主要者有三種學說：一、契約責任論，以工作契約乃職務貸契約也。與物之賃貸無異。於契約期滿，應返還原物，而工人之職務能力，亦應依原狀返還；否則，工人有要求賠償之權。二、法律責任論，依普通民法規定，一人對於他人爲損害行爲時，應負賠償責任；卽屬於人之物所致之損害，所有者亦應同樣負責。機器屬於企業者，所致工人之損害，當然由企業者負賠償之責。三、企業責任論，企業者對於企業上之責任，利益則收入之，損失則負擔之。工作損害應在損失之列，故企業者應負責任。法國一八九八年法律，卽以此論爲根據。查一八九八年法律，爲規定工人因工作所受之損害，僱主應負賠償責任。但其適用須有以下之限制：甲、僱主負責限於工業方面；乙、僱主僅與以總數賠償，不計其全部損失；丙、賠償之數，以過失屬於何人而有加減。此外復公布補充律數則，俟下節研究之。茲分述損害賠償律如左：

第一節 損害賠償律適用之範圍

依一八九八年法律之規定，傭主應與賠償之損害有五：甲、適用於工業方面。按一八九八年法律，未列舉何項職業適用賠償律，只混言工業而已。故法院適用時異常限制，頗失立法之本意。茲就職業之目的，形式，及性質，可爲以下之列舉，卽建築業，水陸運輸業，港埠裝卸業，貨物堆棧業，開採礦山業，工場木廠爆發物製造場等是也。此外如國立府立縣立各工場含有營業性質者，均適用損害賠償律。乙、適用於商業方面。一八九八年律，只適用於工業方面，範圍實覺過狹。一九零六年法律始推行於商業。然何項商業並未列舉，故其適用在於普通商業。惟消費合作協會純爲調劑會員之生活而無營業之性質者，依法國大理院解釋，不適用損害賠償律。雖然，生產合作協會設管理部，僱入純粹之職員，應適用賠償律。丙、適用於農業方面。按一八九八年法律規定，有使用自動機一語，而近世農業方面使用自動機致工人於損害者，時有所聞見，自不能不適用賠償律。故一八九九年法律始補充之。其條文規定，凡農業使用汽機或自動機而直接致工人於損害時，則機器所有者應負賠償之責。但與農主無何關係。丁、適用於林業方面。一九一四年法律，推廣損害賠償律，適用於林業方

面。但森林中以伐樹，刷枝，選材，鋸木，剝皮，堆木，造炭，人造林等範圍爲限。至若未滿三海克達面積之植樹業，或森林外之植樹未滿二十年，新墾地之造林因個人或田莊使用而伐樹等致工人受損害時，則不適用賠償律。戊、適用於僕役方面。此乃一九二三年法律擴充損害賠償律之適用範圍也。如僕人，門役，侍役，卽凡膺僕役職務者，因工作而受損害時，傭主均應負賠償之責。此一九二八年法律應適用之範圍也。然如公務員，教育人員，監獄人員，醫院救護人員，以及獨自工作家庭農工消費合作會員等，或以職業性質，或以責任關係，皆無適用賠償律之必要。又一九零七年法律規定，凡不在一八九八年法律規定負責傭主之列者，均得聲明自願適用損害賠償律，以利其工人。又海員工作損害依一九零五年法律規定，強迫保險制度，不適用一八九八年之法律也。

第二節 損害賠償律適用之條件

欲研究損害賠償律之條件，不能不先明工作損害之定義。所謂工作損害者，卽工作時因意外而強暴之外力所致工人肢體上之損傷也。例如機器衝突，器械墜落，

物質爆裂，化學中毒等，每致工人肢體外部或內部有形或無形之損傷，傭主應與相當之賠償。依此定義，則適用損害賠償律之條件有二：甲、損害須由於工作之事實。所謂事實者，即傭主命令或其默許之工作，或工人於契約上應為之工作於其實施此項工作時間內所受之損害也。依法應與賠償。但工人為傭主所不知之工作，或為其不應為之工作而致損害時，無工作之事實，即無賠償之可言。乙、損害須由於工作之機會。所謂機會者，即在工作之場所及時間由於企業上物或人或自然力所致之損害也。茲分述如下：場所為傭主命令實施工作之場所，時間乃傭主命令實施工作未完之時間，在此場所與時間內所受損害，當然由傭主負責。雖工人為短距離之移位，或短時間之中止，所受之損害，傭主亦應負責。但工人於完工歸宿或晨起人工之途中而受損害時，自與傭主無關。所謂物之所致者，係指企業之物質而言。因此物質所致之損害，傭主應負賠償責任。又如外來之物質而致工人於損害時，亦應與以賠償。例如因場中鄰室之汽燭爆裂而傷及此室之工人是也。所謂人之所致者，如工人互相鬥毆所致之損害是也。鬥毆往往於工作並無關係，不與賠償。但依一般判例，認有

給與賠償之必要。但僱主對加害者有權提起民事訴訟耳。所謂自然力之所致者，依法律及判例之解釋，尙不認發生賠償責任，以自然力恆爲一種不可抗力，非人力所能制止者也。雖然，爲之僱主者，苟對於自然力之加害有制止之方法，而不爲相當預防者，應負賠償責任。自然力之情勢如何，應由法庭評判之。提證責任屬於爲原告之工人，只證明實受損害，其損害由於工作之事實及機會足矣。

第三節 無倍償之損害

依上節所論，凡不在法律規定範圍之損害，當然不適用損害賠償律。然亦有已受損害仍無賠償之情形，茲述之如下：甲、停工未滿四日之損害，無賠償，以其情節輕微，實無要求之必要。乙、被害者有意之損害，往往爲希圖賠償之手段，或謀致害於僱主。倘與以賠償，適足長小人之惡。丙、不可抗力之損害，無賠償，例如落雷、地震、洪水等自然界之勢力，非人力所能抗拒是也。雖然，依巴黎法科大學加比丹（Capitant）教授之主張，則謂既認工人受損害，應與以賠償，不應有過失及不可抗力之分。縱係由不可抗力之損害，亦應賠償，故法院判例，已有採取加氏主張之趨勢。又如敵人飛

機拋擲炸彈，而傷及工作之工人，依法應與賠償。一九一八年法國大理院解釋以擲彈之事非爲不可抗之自然力，乃人爲的危險故耳。

第四節 不可宥之過失 (Faute Inexcusable)

過失爲民事負責之第一原因，但過失之定義，至難說明。因致過失之原因，隨情勢而不同。且普通過失對於賠償不生加減問題，而在損害賠償律所應研究者爲不可宥之過失。茲卽其定義而說明之。所謂不可宥之過失者，卽明知將有危險，而不爲必要之注意及預防之重大過失是也。不可宥之過失，在勞動法上，於企業責任頗有關係。工作發生損害時，不可宥之過失，屬於傭主方面者，則工人之賠償額可因以加多；否則，過失屬於工人方面者，則工人之賠償額可因以減少。但實際上認定爲不可宥之過失者，頗不易。據維也納保險聯合會一九零四年之調查統計，於五千零四十八損失賠償案中，只有九案引證不可宥之過失，要求賠償額加多或減少，而法庭僅認一案合於不可宥之過失之條件。此一般判例對不可宥之過失之解釋極爲嚴格者也。

第五節 第三者所致損害

第三者所致之損害，即無關企業之人所致之損害也。例如工場運貨於外，運送工人於中途爲路人所毆傷，此路人者，即所謂第三者是也。但此第三者於企業毫無關係，而加工人以損害，則被害工人所屬之傭主是否負賠償責任，不能不研究者也。依勞動法規定，傭主當然負責，以其由於工作之機會與時間故耳。不過傭主對於加害者有權要求補充已付之賠償。假使加害之第三者已付與被害工人以相當賠償時，則傭主即卸其責任，法律所謂賠償不重付者是也。

第六節 職業之疾病

依一八九八年法律規定，只言因工作所致之損害，應與賠償，並未明定因工作而致疾病者如何辦理。此誠爲工人前途一大憾事。蓋以近世工藝發達，應用化學物質甚夥，往往化學上之毒質致工人於疾病，甚於物理上（如機器等）數倍而不止。此法國一九一九年法律規定工人因職業作用而致疾病者，亦應與以賠償。依該律表列之疾病，大致分爲二種：一曰鉛毒病（Salurnisme），一曰汞毒病（Hydrargyrisme）。

蓋以鉛及汞各種化合物之工業原料使用最多，宜致工人中風，衰弱，腎臟炎，粘膜炎等證。工人受毒，每不自覺，及至發作，已不可救藥。故法律規定工人退工一年之內，仍由最後傭主負賠償之責。但最後傭主如能證明工人係在前此工作所受之疾病時，則有權請求前傭主補給賠償。雖然，爲之傭主者，如不用中毒物質時，亦可依法聲明對於工人疾病不負賠償之責。但其聲明須爲真實之陳訴，否則應受法律上之制裁。被害者如因疾病而停止工作時，須於十五日內提出醫生證書，向該管縣署正式聲明，以爲要求賠償之準備。

第七節 損害賠償之規定及支付

依一八九八年法律規定，損害賠償，非全部的賠償也。且損害之發生，縱屬於工人之過失，亦不能免除傭主之責任。但過失屬於工人，或屬於傭主，法官可據以爲加減賠償之原因耳。賠償可分二項研究之。茲分述如左：

第一項 恩贈

所謂恩贈者，卽工錢外之贈與是也。一、工人因受損害而死亡時，傭主應恩贈以

埋葬費（如棺殮，運柩，掩埋，奉經等費）。依法律規定，最大限爲二百佛郎。二、工人因受損害而醫治時，所有傷痕痊愈，或因傷死亡前之延醫購藥等費，由傭主擔負之。被害工人有選擇醫生及調藥師之權，傭主不得干與。凡違反以上規定者，處以一百佛郎至五百佛郎之罰金，併科三日至三月之監禁。但傭主對於被害工人之傷痕及醫治程度，有委任醫生查視之權。醫藥之定價，由商務部定之，醫藥之多寡，由治安法官酌定之。醫生及調藥師之債權，依民法規定，得向負責之傭主提起間接訴訟。因手續至爲繁重，故一九零五年法律之修正，醫生及調藥師得對傭主直接訴訟。蓋以依法工人被損害時，傭主當然負醫治之責，則所有醫藥費卽不啻傭主之直接債務，故得提起直接訴訟。且醫生及調藥師並得依傭主名義向保險公司提起間接訴訟，以保其債權焉。

第二項 賠償金

傭主對於工人，因受損害，非僅與以恩贈，卽可卸除責任也。並應斟酌情形，與以相當之賠償金，以救濟工人個人及其家庭之生活。賠償金按實得之工資比例計算。

依法律規定，分損害情形爲四種：第一種，臨時無能。被害者之傷勢經醫治痊愈，完全恢復工作能力，如因受害停工在四日以上時，應按每日工資之半數分別與以停工期間之賠償。第二種，一部永久無能。被害者因體力發生變化，減少工作能力，因之覓工不易，工資減少，傭主除恩贈醫藥費及賠償每日半數工資外，並應與以一部永久無能所減少工資全部之半數之終身年金。至於因一部永久無能，工資減少至如何程度，屬於法官裁量之權，因情勢以定之。依近年法國法院判例，雖傭主對於被害者仍行僱入，不減少原得工資，或被害者另謀他事，仍得與前同樣之工資時，仍應與以法定之賠償金，並不得卸除其責任。第三種，絕對永久無能。被害者傷勢痊愈，但因肢體變化，失卻全部工作能力，例如鋸去兩肘是也。傭主應與以每年工資三分之二之終身年金。第四種，因傷死亡。除恩贈被害人未死前之醫藥費及既死後之埋葬費外，應與其有權人以（即死者之未亡人子女親屬）相當之撫卹（賠償金）。甲、對於被害者之未亡人，應與以死者每年工資百分之二十之終身年金。但未亡人須於被害前與死者正式結婚，並無離婚或別居情形。倘被害後未亡人另娶或另嫁時，即付

以年金之三倍，以代總賠償。乙、對於被害者之子女方面無嫡生與私生之區別，一律應與以撫卹。但因子女之父母俱亡，或分存其一，而賠償有不同。A. 父母分存其一子女未滿十六歲時，應得被害者每年工資之年金如下。子女只有一人時，應得百分之十五，為二人時，得百分之二十五，為三人時，得百分之三十五，為四人以上時，得百分之四十為限。B. 父母俱亡子女未滿十六歲時，每人應得百分之二十。但年金總數，不得過百分之六十以上。子女已滿十六歲，或十六歲以前死亡時，年金當然停止。丙、對於被害者親屬之撫卹。親屬除子女不計外，凡尊長及卑幼皆屬之。須依以下二條件有權要求年金。A. 須被害並無子女及未亡人。B. 須依被害人為生活之親屬合以上二條件時，每人應得被害者每年工資百分之十之年金，總數不得過百分之三十。對於尊長為終身年金，對於卑幼以滿十六歲時為止。

第三項 賠償之支付

被害者賠償金之支付每日計算者，未滿十日四日以上之賠償，應自第五日起算，逾十日之賠償，自第一日起算，凡禮拜及例假日，不得扣除之。按年計算之年金，應

自被害者死亡或傷害痊愈之日起算。於年金數目未確定以前，應暫與以假定數目。俟確定後，統總扣算。日金支付，每十六日一次，年金支付，每三月行之。但第一次之年金，經法庭許可，得先付一半。其支付地應在受年金人之住所，或其住所之縣城爲之。年金賠償有維持被害者及其家庭生活之性質，依法不可扣押，及不可讓與，所以保護工人之生活也。

第四項 標準工資

工人因受損害，傭主有按每日或每年工資與以相當賠償之義務。每日或每年工資，應依標準工資之規定。所謂標準工資者何？即計日或計年之一定工資，用以計算工人受損害之賠償數是也。其計算方法如下：一、每日賠償之標準工資分三種情形：甲、被害工人之工資有定數時，以被害日之工資爲標準；乙、工資無一定時，以被害之前月平均每日工資爲標準；丙、無工資時，以地方平均之普通工資爲標準。二、年金賠償之標準工資分四種情形：甲、被害者工作已滿十二月時，即以已往一年之工資爲標準；乙、工作未滿十二月時，應以已往各月工作之工資及未工作各月預測之工

資合計一年之工資爲標準；丙、不繼續工作之工資，應以已工作期間之工資及預計未工作期間之工資合計之爲標準；丁、全年工作因意外故障而休工時，計算工資，應將休工期間之平均工資併計入之爲標準。且計算所得工資之確數，除工資外，凡一切賞金，分紅，酒錢，遷移費，養家費，補足工資，及住所燃料燈燭等之供給，均應一併計入焉。罷工期間之工資應否計入，頗屬疑問。依一般判例，不計入罷工期間之工資，以工人有意休工故也。但依法國大理院最近決定，則認罷工期間之工資應予計入之。又學徒及未滿十六歲之工人賠償金之計算，其標準工資不得低於同職業同種類健全工人之工資。但其半數工資之賠償，不得超過其實得工資之數；否則，將與賠償一部分之原則相抵觸，且易滋故意致害之流弊焉。外國工人受損害時，依一般原則論，應與本國工人受同樣之法律保障。如該外國工人被害後繼續居住法國時，則一切恩贈及賠償金均無問題。但依以下各情形，應予以限制：甲、該被害之外國工人中途離去法國時，年金不能繼續，只得年金三倍之一次賠償。乙、該外國工人在死亡情形之下，子女於其父或其母被害時，並不在法國，依法無撫卹金。如已在法國而後離

去時，只得年金三倍之一次撫卹金。雖然，歐洲各國犬牙相錯，彼此人民移住工作者，實繁有徒。往往各國間互相協定，賠償國工與外工一視同仁，無國籍之分。法國與英義比盧等國，皆有此項條約也。

第五項 保險養老與損害賠償之係關

近世工業發達，各國對於保護工人政策，日有進步。除損害賠償律外，又有工人保險及養老之組織。工人被害後，傭主應與以相當之賠償，已如前述。倘同時被害工人亦與保險公司有保險契約，應否一併要求賠償？依法理解釋，保險公司對於傭主已賠償部分自不能重複付與，其應負責任者，為付與賠償不足部分。蓋以保險原則，在於補充損失，而非為致富之原因故耳。又如被害工人已入養老會而後被害時，則賠償金與養老金應分為兩個債權，至期時可併行要求支付。因養老金雖由傭主拂入，而仍居工資之一部分故也。

第八節 損害之呈報及調查

損害程度較重之時，往往為訴訟之原因。故必須即時呈報官廳，開始調查損害

情狀，以爲將來解決之標準。呈報應由場主爲之。於損害發生四十八小時內，據實報告該管縣署，說明場主之姓名及住所，損害發生之場所，時間，性質，及情形，以及被害者之傷勢，證人之姓名住址等。於四日內並須提出醫生證書，證明被害者之傷勢，預測其結果，並稟定治愈期間。對於前項報告不依法辦理者，應受刑事上之制裁。縣長接受呈報後，應製紀錄及掣給收據。迨接收醫生證書及場主報告，一併於五日內移送全案於治安法庭。如因損害結果而致被害者於死亡，或一部或全部永久無能時，應由治安法庭於二十四小時內按醫生證書前往調查致損害之原因及情形，被害人所在地及出生地，並出生時日，損傷之程度，有權人要求撫卹，及其出生地與日期，被害人每日或每年之工資。傭主保險公司或協會調查手續，應用掛號信通知各關係人，開始訊問。被害人因傷重不能到庭時，可就其所在地訊問之。醫生證書不充分時，另指定醫生或鑑定人。自損害之日起，調查期間不得逾十日。所製紀錄五日內送達於當事人，並將全卷移送地方法院裁判之。

第九節 損害賠償之訴訟

凡關於損害賠償中之醫藥費，埋葬費，臨時賠償各問題，應由損害發生地之治安法庭管轄。其訴訟程序，先試行和解，不能和解，提起訴訟，十五日必須判決。被害人當然准予司法救助，判決後即付執行。如有不服，先假定執行判決違法，上訴於大法院。但年金訴訟，應歸地方法院受理。先試行和解，和解不成，再提起訴訟，依簡易程序辦理。不服判決，依法上訴於第二第三審法院。倘使被害人損害之程度，於判決後發生減輕或加重情形時，則關係人得請求法院提起再審之訴。由法庭指定醫生，監視被害人三月，以判定傷痕加重或減輕之程度。其目的在變更原判決臨時或永久無能之賠償金額。關於醫藥費，不得提起再審之訴。其再審期限為三年，逾期不得提起再審。再審程序，先試行和解，和解不成，依簡易程序提起訴訟。其如是規定者，所以體恤工人也。

第十節 賠償之擔保

工人因工作而致損害，依法僱主負賠償之責，法至善而意至美矣。倘僱主立於破產地位，無款支付賠償金時，有無相當之擔保，實為應研究之問題。如法律規定取

強迫保險主義，則傭主不能支付，自有相當之擔保。法國現行制度取自由保險主義，對於醫藥埋葬及臨時賠償各費，應依民法優先權之規定，所有債務人之財產，均充擔保之用。關於年金擔保一層，依法國下議院之主張，應採取強迫保險主義，而上議院表示反對主張，應採取自由保險主義，法律不必積極干涉。雖然，苟傭主方面自動爲保險之設施，國家自當鼓勵之。法國養老會（Caisse nationale des retraites）之規定，場主必須拂入代表資本，以爲支付損害賠償金之準備。然往往傭主無支付資本能力，或資本一部被扣留，而障害其工商業之發展，弊害隨之而生。故依一八九八年法律規定，代表資本爲不可索償的，且拂入隨意的。迨場主停止營業或死亡或破產時，其代表資本當然變爲可索償的，應實行拂入於養老會。但場主或其有權人提出相當擔保者，不在此限。茲述擔保制如下：甲、自由保險制。倘保險人不履行支付義務時，被害者及養老會均無救濟方法。故國家對於私立保險公司有監督之規定，場主可隨意選擇聯保公司或保險聯合會而保險焉。聯保公司應受政府之監督，與以財政上之擔保，應提出擔保金存於保款銀行，組織公積金以足支付年金爲限。保險聯

合會之組織，亦受行政之監督。依一定之規程，必須有相當會員以維持之。或十場主內五場主有三百工人總數至少有五千險保之工人，或三百場主內三十場主有三十工人總數須有二千保險之工人。乙、擔保基金由保險獎金內抽徵千分之二。保險資本內抽徵千分之四，以組織之，交養老會保管。如傭主及保險公司不克履行賠償義務時，即由此基金支付之。又如兵工廠之工人因工作受損害時，應分別工人爲備補兵或現役兵。備補兵之賠償，適用一八九八年法律。倘係現役兵受損害時，應適用國家撫卹兵士條例，非在一八九八年法律之範圍。又戰時俘虜，因工作傷亡，亦不適用損害賠償律。但交戰國之間，往往訂定相互條件，酌予賠償焉。

第三編 勞動之法律規定

法國自革命以來，自由經濟學派盛倡於社會，故勞動自由原則幾乎神聖不可侵犯，不容有法律之干涉。雖然理想自理想，而事實自事實。於是傭主利用自由原則，而濫用威權，工人受自由競爭之影響，而貧困顛連。由是資本與勞力互相競爭，漸構成社會衝突之兩大勢力。故立法家不能坐視其燎原之勢，視社會永沉淪於擾亂之鄉而不救也。一八四一年法律，對於工場使用童工，限制年齡，禁止夜作，及禮拜節日必須休息等。一八四八年法律，復對於青年工人及學徒限制工作時間。迨第三共和時期，而勞動各法遽大為發達。誠以欲救濟社會，調和勞資之衝突，非法律干涉經濟界，決無他法以救濟之。茲分本編為七章略述如左。

第一章 法律規定適用之範圍

通常勞動條件之法律規定，只適用於工業方面，且適用復有限制，至如家庭工場及小食品工場等，則不適用之。然立法之趨勢，漸擴大其適用之範圍。試觀一九零零年之坐位法，一八九三年之衛生安全法，一九零六年之禮拜休息法，除適用於工業外，並皆適用於商業範圍，可知之矣。

第二章 勞動之年齡

依普通法律規定，兒童未滿十三歲，不得使之工作及學徒。蓋以依法國一八八二年法律，兒童義務教育至十三歲始行滿期，使法令互相吻合也。但十二歲兒童如合下列各條件，得使之工作：一、已受義務教育而得有證書者。二、經醫生檢查身體，確有工作能力，而發給證書者。又孤兒院及各慈善機關所收養未滿十三歲之孤兒，院依法授與以義務教育外，並可使之工作。但須擇有學習職業性質之工作，而使之每日且不得逾三小時焉。

第三章 勞動之時間

法律干涉勞動時間，往往與工業以困難問題。時間一經限制，生產速率勢必減少，則國際競爭恐有失敗之虞。此立法家所應慎審者也。關於勞動時間問題，法國勞動法可分兩時期研究之：甲、一九一九年法律以前之制度，關於婦孺勞動時間，悉依一八九二年法律之規定。凡男女未滿十六歲之童工，每日工作時間以十小時爲限。十六歲至十八歲之幼年工人，每日工作時間以十一小時爲限，每禮拜不得逾六小時。十八歲以上之婦女，每日工作時間以十一小時爲限。因時間之參差，而致監督之不易。至一九零零年法律規定，婦孺每日工作時間，一律以十小時爲限。關於青年工人之工作時間，分爲兩種：A. 青年工人均在十八歲以上時，在工廠之工作時間不得過十一小時。B. 青年工人與未滿十八歲婦孺混合工作時，每日工作時間應以十小時爲限。一九一三年法律規定，鑛坑內青年工人工作時間，每日不得逾八小時以上。各規定因職業之不同，工作之緩急，得隨時呈請官廳變更之。乙、一九一九年之八

小時工作新制度，依一九一九年四月二十三日法律規定八小時工作原則，凡公私及宗教與非宗教之工商機關之男女工人，無論年齡，每日工作除休息時間外，應實計以八小時爲限。或每禮拜工作，實計以四十八小時爲限。凡鐵路，水陸運輸，港站起卸，借貸器物，新聞劇場，博物院，展覽會，醫院，教養院，養老院，瘋人院，執達吏事務所等業之職工，尤特別適用焉。但農業職工及官廳人員之工作，不適用八小時之原則。又國防緊急工作，亦可暫時不適用八小時工作原則。縱八小時之工作視以前工作時間縮減，而工資並不因之而減少。一九一九年六月二十四日法律規定，一切鑛工工作不得逾八小時。其時間計算，應自入鑛坑之時刻起，至出鑛坑之時刻止。一九一九年八月二日法律規定，海員工作亦以八小時爲限。雖然，法國對於八小時工作律之施行，猶持以慎審之態度。故其規定施行規則，須依以下各原則：一、施行八小時工作律，須據僱主與工人一方或雙方之請求允許施行，官廳不得依職權施行之。二、施行規則須經工人協會及僱主協會預爲商議妥協。三、協議後將施行規則刊載公報，並通知各關係機關，由工人與僱主合組委員會議定施行之。四、在施行八小時工作之

地方，所有關係各業，須一律遵照辦理，不得有背棄義務，暗地競爭之行爲。但海商及鐵路職工施行八小時之工作，已發現種種困難。因海商施行八小時工作，則海員原數不敷分配，勢必添僱海員，增多費用，而擔負加重，結果不堪與外國海商相競爭。鐵路方面施行八小時工作之始，僅經過一度之協商，並未規定施行規則，結果則預算不敷，運輸停滯，非添僱職工，職務有不易進行之勢。故一九二二年法律修正海商及鐵路施行八小時原則。自修正後，凡海商及鐵路職工，除司理機器各員不可間斷已實際工作八小時外，其他職工工作中有斷續之性質者，應一律出席十二小時，不過實際工作以八小時爲限耳。

第四章 夜間工作

自晚九時至早五時間之工作，謂之夜間工作。夜間工作有二種弊害：一則防礙眠睡時間，有害於衛生；一則夜間幽闇，易敗壞工人之道德，尤甚者爲婦孺夜間工作。故法國勞動史上限制婦孺夜間工作之法令，屢見不鮮。其現行法律，禁止所有婦女

夜間工作，並明白規定婦女夜間須有十一小時之繼續休息。但婦人有四種例外：一、因緊急工作，得使用婦人工作至夜十時；二、因意外出險而停止工作時，得計延誤期間而以夜間工作補足之，但須得監查員之許可；三、製帽業及縫衣業得使用十八歲以上婦人工作，延至夜間十時，如此延長者，每年不得逾六十日；四、製蘿蔔糖工場繼續升火，得使用已成年婦人夜間工作。又依原則，凡未滿十八歲之童工及學徒，一律禁止夜間工作。但繼續升火之工場，得使用童工學徒夜間工作，惟實際工作不得逾十小時，並須酌留休息時間耳。又鑛坑青年工作，得由早四時至晚十時，但實際工作時間，不得逾九小時，並須輪班，予以休息時間。依一九一九年法律，禁止製麵包工人自晚十時至早四時之夜間工作。因緊急需要時，依傭主或工人方面之請求，經官廳許可，得夜間工作，但延長期間不得逾二禮拜。一九二三年國際勞動大會協定，禁止使用婦女夜間工作，經十一國批准施行。又禁止童工夜間工作，經九國批准施行。但法國對此二協定，均尙未至批准時期焉。

第五章 禮拜休息

禮拜休息，於人生之健康及筋力，均可與以充分之休息。此爲世界各國所公認者也。雖然，歐洲於十九世紀初葉，主張禮拜休息，純出於宗教思想，人人於禮拜日必須至教堂誦經祈禱，故禮拜日之工作，除食物與運輸等業及緊急不可停止之工作外，均在禁止之列。迨一八四一年以來，保護工人各法逐漸發達，禮拜休息，一方出於宗教思想，一方顧及工人利益。迨十九世紀後半期，主張禮拜休息，純爲工人利益起見。故禮拜日工人得自行工作，或自願爲他人工作，惟僱主不能迫之工作耳。法國現行禮拜休息律，爲一九零六年所公布。立法之本旨，純爲工人利益，而無關於宗教思想。凡公私及宗教非宗教之工商業，以及各慈善機關，均適用之。其應援用禮拜休息律之人，凡與僱主有工作契約之關係者，皆屬之。但合夥員與僕役及農業工人等，則不適用此律。依一般原則，使用工人每禮拜以六日工作爲限。禮拜日須有二十四小時之繼續休息，然業工商者，仍得使用家庭妻子，或另僱補充職工，於禮拜日繼續營

業焉。禮拜休息律之例外有三：甲、法定輪班休息，卽一部職工休息，而他部職工應代替之。誠以職業之性質有不能同時休息者，例如麵包點心店，旅館，飯館，酒店，病院，藥店，浴室，養老院，新聞劇場，博物院，展覽會書籍，及傢具貨貸店，水電動力機關，陸路運輸（除鐵路外），及起卸各業，使用易變性原料，及不可中止之工場等，皆屬之。乙、官廳批准之休息日，凡禮拜日休息，認爲有妨害公益或事務進行者，營業者得呈請官廳改至禮拜中之某日爲休息日，或自禮拜日正午至禮拜一正午爲休息期，或禮拜日下午休息半日，其餘半日改至他日補充之。又或職工全部或一部輪替休息，經批准後始可施行焉。丙、暫時取消禮拜休息，關於緊急工作，如預防危險及營救計劃等是也。又使用易變性物質之工作，爲製造多量出品起見，得暫時取消禮拜休息。但每年以十五次爲限。又露天工場及季期工場，亦得取消禮拜休息，每年以十五次爲限，取消之休息無須補充。又凡不時停工之工業，非暫時取消禮拜休息，恐失機誤事，有妨企業之前途。再官廳所定慶祝日期，允許零賣商聚會於一定場所，從事貿易，亦不適用禮拜休息律。茲將施行禮拜休息律之監督規則略述如下：一、傭主改禮拜休息

日於他日時，須將所改定時日說明，布告工人週知。二、如輪班休息，傭主應備職工名冊，排定休息時間及班次。三、停止休息日，除因不可抗力停止外，應事先報告勞動監查員。四、禮拜日休息，爲當然之事，無何特別手續。凡違犯禮拜休息律者，處以五佛郎至十五佛郎之罰金。依被害人之多寡，而計算所侵害之法益以處罰。但罰金總數不得超過五百佛郎。再犯處以一六至一百佛郎之罰金，總數不得過三千佛郎。一九二一年國際勞動大會曾有禮拜休息之協定，各國將有劃一之規定焉。

第六章 產婦之休息

法國一九一三年法律規定產婦之休息，其目的在保護產婦及乳兒之生命及健康。於生產前使之停止工作，以免因疲乏而早產。於生產後使之充分休息，以恢復其健康，俾乳食豐盈，而保乳兒之發育。保護產婦之規則如下：產婦於生產前後有繼續八禮拜休息之權，傭主不得以此爲解除契約之原因。自顯孕之期起，卽有權停止工作，傭主不得因無預告期而要求賠償損失。且傭主如違法使用生產後四禮拜內

之產婦時，應受法律制裁。產婦如爲法國人，實無他項資產者，於生產前後八禮拜期間，得向官廳要求金錢之救濟，每日可與以五十生的至一佛郎五十生的之生活費。如自乳幼兒，每日可加給五十生的。其救濟期間，以八禮拜爲限。須經醫生證明已達顯孕期，並實在因孕不能工作時，始得開始受金錢之救濟。因生產所用之醫藥，亦由國家擔負，產婦無償服用。法國一九一三年法律，政府爲維持產婦衛生起見，每月暫行補助十五佛郎，以生產後十二個月爲期。此項救濟費，爲數不貲，由中央及府縣分配擔負。產婦要求救濟費，爲其應享之權利，並非仰給於慈善之行爲。此吾人研究救濟產婦方法所應注意者也。又依一九一七年法律，爲獎勵自乳幼兒起見，規定以下辦法：一、傭主使用婦人，須與以乳兒時間，每日以一小時爲限，分上下午兩次，回家送乳。二、如婦人帶幼兒於工場中，得乳兒兩次，與以四十分之時間。三、傭主使用少婦至百人以上者，須另設乳兒室。一九一九年國際勞動事務局在華盛頓會議，關於保護產婦，曾爲一度之協定，則保護產婦事務之國際統一法規行將規定焉。

第七章 保護工人之安全與衛生

保護工人之安全與衛生，各法律應分兩組述之如下：第一組，適用於普通男女工人者。一八九三年法律，規定工場場主對於工作危險須爲相當之預防。一九零九年法律，禁止油飾業使用炭酸鉛，以防有傷工人之肢體。一九一三年法律，規定職工居所之衛生。一九一四年法律，規定鑛工之安全衛生。一九一五年法律規定，對於國防上危險及有害衛生之工場，予以監視。此外如預防工人癆疾酒病等法律，不可枚舉。第二組，適用於婦孺工作者。一九零零年法律，規定商業使用婦孺職工，應於無主顧時間，賜以適當之坐位。一九零九年法律，規定凡有妨害道德及過勞筋力之工作，不得使用未滿十八歲之婦孺。一九一三年命令，禁止露天商店使用未滿十四歲之童工，及未滿十六歲之幼女。又童工自十四歲至十八歲，幼女自十六歲至十八歲時，露天商店雖得使用之，但晚八時以後，或溫度至冰點以下時，不得使之工作。至若戰時關於兵工廠使用婦孺之法令，至爲繁夥。因於普通勞動法無大關係，不贅述矣。

第四編 勞動之衝突

法國勞動法日有進步，故社會現象日臻平穩，勞動地位日漸改善。此固出於一般立法家之公正思想，然亦實歸功於勞動階級自身之運動。蓋以十九世紀後半期，工人有普通選舉權，而擴張其勢力於議院。於是工人獲有勞動同盟及結社各權，得與資本階級立於平等地位而奮鬥。是則今日之現象，豈偶然所致者哉！茲分論同盟結社及解決衝突爲三章於後。

第一章 勞動同盟 (Coalition 罷工罷業)

勞動同盟云者，乃工人或傭主團體合力運動，以保持其公共利益之謂也。工人同盟，相率爲暴烈之停工，結果則謂之罷工。傭主同盟，拒卻使用工作，相率而關閉工場，結果則謂之罷業。茲卽歷史方面要略述之。法國革命時代（一七九一年）沙伯利

耶(Chapelier)法律,完全禁止工人或傭主之同盟,刑律規定同盟罪爲專章。傭主同盟,處以二百佛郎之罰金,或六日之監禁,而工人同盟,則處以一月之監禁,爲首者得處以二年至五年之監禁。據此罰則觀之,獨對工人同盟表示嚴重取締態度,因而漸引起社會之反感。迨拿破崙三世自由帝國時期,利用工人爲政治之運動,而特許工人以同盟權則,有一八六四年法律之規定。按該法律之意旨,爲自由同盟之主張,取消刑律處罰罷工罷業各條,工人與傭主完全立於平等地位。同時承認同盟罷工爲合法之舉動,但出之以強暴手段,或損傷行爲,純爲侵害他人勞動自由者,則仍適用刑律以懲罰之。其侵害自由情節輕微者,得免除其刑。侵害自由罪成立之要件有三:一、曰強暴行爲,如迫人罷工而加之以傷害是也;二、曰脅迫行爲,如使人罷工而出之以恫嚇手段,俾他人意思不得自由表示是也;三、曰欺罔行爲,如使他人相率罷工,設各種欺騙方法使之俯從運動是也。合於以上三要件之一者,依法國刑律第四一四條之規定,應處以六日至三年之監禁,併科十六佛郎至三千佛郎之罰金。至輕微侵害勞動自由罪(法國刑律第四一六條),業經一八八四年法律明白刪除之。是加

害者得不負刑事責任矣。然試問輕微侵害勞動自由者而致他人於財產上之損失時，是否應負民事賠償責任，實爲應研究之問題。依普通判例，應分別情形以定之。假使同盟團體（即工人聯合會）爲保持公共利益，相率停止工作，爲合法之舉動者，不負賠償責任。反之，專爲加害於人，施毆辱之行爲，而致他人於財產或名譽之損失時，自不能不負賠償之責。茲再即同盟罷工之性質論之。罷工究爲勞動契約之中斷，抑或爲勞動契約之解除，依多數學者（如蒲拉牛爾）之主張，則認罷工爲勞動契約之暫時中斷。蓋以出於締約者，一方要求履行或改善勞動條件，雙方並無解約之意，只能謂之中斷也。然一般判例之主張，則反是，認罷工爲解除契約之表示。其理由以爲契約既經締結，雙方須繼續履行其條件，使一方發生異議，是已對於契約不承認有效，歸於無形之解除矣。倘如後者之主張，則傭主以背棄義務爲理由，得向罷工者要求相當之損失賠償，而罷工者如因和解而僱回時，則已經之停工，傭主不負賠償責任。夫罷工事件之發生，豈獨有關工場之損失已耶？且與工場對第三者之契約，亦往往有密切關係，如工場對於其主顧因罷工而不能如期履行契約是也。此等

情形，場主對於第三者應否負責，純以是否認罷工爲一種不可抗力爲斷。如認罷工爲不可抗力，則場主不負責任；否則，應與以相當之賠償。依判例主張罷工自身非爲不可抗力，但具備以下三要件者，場主免除責任：一、罷工須於場主之意思無關。二、場主須不能預知有罷工之事。三、須場主不可防止之罷工。場主經罷工風潮後，應否負賠償責任，法庭裁判完全有評鑑之權。故無一定條文之規定也。大抵罷工之原因，不出增多工資，減少時間，及改善條件之三種要求。據一九一三年法國勞動局之調查，以要求增加工資者居百分之六十。然自歐戰議和以來，罷工事件往往含有政治作用，至其極也，勢不至傾覆國家，滅視輿論而不止，噫，可慨也已！再卽經濟方面以調查之，工人因罷工之所得甚少，而因罷工之所失甚大。試觀罷工屢起，勞動界之地位仍無進步，而工商界已肇不可思議之損失，致勞資交困，社會實受其害。罷工之關係者，其亦知所猛省乎？

於研究勞動結社問題之先，試卽其歷史一觀察之。法國革命時期，所謂沙伯利耶法律者，禁止工人或傭主之結社，以其有妨勞動自由之原則也。依法國刑律第二九一條之規定，凡二十人以上之結社，未經官廳許可者，應禁止之。一經查覺，除解散集會外，並對會長及幹事等處以十六佛郎至二百佛郎之罰金。一八三四年法律，復加重其懲罰，卽凡二十人以上之結社，未經官廳許可者，對於會長及所有會員均處以二月至一年之監禁，併科五十佛郎至一千佛郎之罰金。再犯則加倍處罰，並予以交警監視之處分。至一八四八年共和時期，臨時政府則獎勵工人結社。一八五一年第二帝國時期，默許工人互助協會及傭主結社。第三共和時期，極端反對國際勞動結社。迨共和黨執政，內國職業結社始漸實行。泊夫一八八四年法律，承認同業者爲保持其公共利益，得組織職業聯合會，不啻爲允許勞動結社之濫觴。法國現行勞動結社律，卽一八八四年法律也。所謂職業聯合會者，卽同一職業或同類職業或關係職業之人互相結合，以研究及維持其經濟的及職業的共同利益爲目的之團體也。茲詳述聯合會之組織如左。

第一節 會員之資格

職業聯合會會員分二種：一曰單純會員，二曰管理會員。甲、爲單純會員者，須具備以下二條件：一、須現在執行職業或曾執行職業一年以上者，無傭主工人成年未成年及本國人外國人之分，均得爲會員。但此第一條件發生兩個問題。A、執行自由職業者（如律師、醫生、教員等）是否有組織聯合會之權？一八八四年法律並未明白規定。迨一九二零年法律，始補充規定自由職業有結社之權。B、官吏是否有組織聯合會之權？依法國平政院及司法判例之解釋，均認官吏爲代表國家維持公益，非普通經濟及農工商業之私益可比。組織聯合會，卽是對抗國家，故不許有聯合會之組織。雖然，一九二四年賀里歐內閣時期，則承認官吏聯合會爲合法，大抵出於政治作用也。二、須同一職業或同類職業或關係職業有共同利益者。蓋以非如此規定，則聯合會易流爲政治的或宗教的作用，殊非立法之本旨。同一職業之意義，甚爲明瞭，無庸贅釋。所謂同類職業者，如麵包業與點心業是也。又如泥工、木工、鉛工及油漆工等，則謂之關係職業。依上第一條件觀之，執行職業未滿一年之會員職業停止，則會

員資格亦隨之消滅。反之，雖執行一年以上職業而並未入會者，停止職業後，仍無入會之資格。乙、爲管理會員者，如會長幹事等，須具備三種條件：A、須爲法國人，始得充任會長或幹事，如爲外國人時，只有爲單純會員之資格，而無爲會長或幹事之資格。假使聯合會會員盡數爲外國人時，則會務不得進行。B、須享有公權，始得爲會長及幹事；否則，無此資格。又未成年人及禁治產人亦無此資格。但妻不得夫之許可，則有爲會長或幹事之權焉。

第二節 職業聯合會之目的

依前定義言之，職業聯合會純以保維會員間職業上及經濟上之共同利益爲目的。故聯合會行爲之限制有二：一、聯合會不得爲政治及宗教的運動，但爲總選舉運動不在禁止之列，以其於職業前途有關係故耳。二、聯合會不得經營商業，但組織互助會，養老會，建築廉租居所，工人花園，及組織工人之體育衛生教育機關，僱傭間事處，及補助生產或消費合作公司等爲法律所許者，不在此限。又聯合會爲會員代購必需物品爲原料，器械，機器，肥料，種籽，牲畜，介紹買賣等，亦不在禁止之列。但以不

含有營利性質爲限。

第三節 職業聯合會組織之手續

一八八四年法律規定職業聯合會之組織，極爲自由。其組織無須預請官廳之批准，只於組成後呈報備案可已。其民法上之能力範圍，視普通結社爲擴大。其備案之手續，即將會務章程及管理會員之姓名呈送於該管縣署可已。於變更會章或管理會員時，手續亦如之。

第四節 職業聯合會之行爲

職業聯合會依法爲法人資格享有公權，於其職權內得爲如下之行爲：甲、訴訟行爲。凡對於會員公共利益而加以侵害者，聯合會有代表提起訴訟之權。然關於會員個人利益之侵害，自無代表之權。但聯合會代表會員與一傭主所締之團體契約，因傭主不履行契約上之義務，雖只會員個人利益被侵害時，聯合會仍得代表提起訴訟。又依一九一五年法律，對於縫衣女工規定最小限工資，如傭主不履行法定義務時，聯合會有權代表要求賠償，無庸提出損失之證明。乙、契約行爲。關於聯合會自

身之契約行爲，聯合會當然代表一切。至代表會員行爲最要者，即團體勞動契約是也。丙、取得財產行爲。依一八八四年法律，聯合會無取得不動產之權。但一九二零年法律規定聯合會有有償或無償取得動產及不動產之權。夫聯合會既爲法人，具有相當之財產，對其行爲即應負民事責任。如聯合會爲保持公共利益行爲，當然無責任可負。倘使工人因鼓吹罷工，而藉端毆辱，致輕微侵害他人勞動自由時，依法固可免除個人刑事責任。但聯合會對於因團體行爲所致之損失，不能不負賠償責任。此所以聯合會具有動產及不動產之權，正所以與其責任上以實際擔保也。否則，以空汎之法人，有可享之權利，而無應負之義務，依法不能存在於天地間。此法國民法學家蒲拉牛爾氏之所主張也。雖然，聯合會所有之動產及不動產，亦非全部所可提供民事責任之擔保者；即其一部分動產及不動產，依法不可扣押，如所屬之圖書館，職業學校，及互助會，養老會等是也。

第五節 會員與聯合會之關係

會員對於聯合會之關係，依法頗爲自由。會員無論何時，有自由退會之權，不必

聲明理由，亦不受反對契約之拘束。雖然，不能因會員退會，而致會務以損失，所有退會後六個月之會費，應照章繳納。其管理會員辭職者，亦同。假使退會之會員於在會時已入互助會及養老會時，不能因退出聯合會而取消其互助會及養老會會員之資格。因此等會之組織，皆由會員醵金或別覓基金而成故也。但純由聯合會每年餘資而組織之互助會及養老會不在此例。凡為會員，有服從聯合會大會正當議決之義務；否則，應負賠償責任。例如傭主聯合會大會多數議決罷業，會員如有繼續營業者，不惟有損於全會之威嚴，且損及公同之經濟勢力。故不能不負賠償責任也。又如工人聯合會大會多數決定有罷工之必要時，其有不服從議決，而獨受低廉工資以工作者，對於聯合會亦不能不負賠償責任。假使傭主拒絕使用為聯合會會員之工人，或只使用放棄入會權之工人，是否於法律相抵觸？依一般判例主張，認傭主為其職業利益，有選擇職工之權；但專為反對工人聯合會，或意圖破壞其進行者，為法律所不許耳。凡同職業或異職業各聯合會為謀其公同利益起見，亦可互相聯合，而組織聯合總會。其組織管理及法定能力，均與普通職業聯合會相同。至認聯合會之組

織爲違法時，應對會長及幹事加以懲罰，聯合會一切法律行爲，亦歸無效，又檢察官認爲不合法時，亦有請求法院解散之權。會務解散後之財產，應按會章或大會議決處分之，不得爲會員間之私分。法國自一八八四年法律公布以來，聯合會之運動異常進步。一八八四年以前，合傭主工人兩會及農業各聯合會共計之，只有一百八十五所。自是逐年增多，而未有已。據一九二三年之調查，各種職業聯合會已達二萬零八百六十三所，會員達三百四十五萬二千八百二十九人，聯合總會共有六百五十所。以上聯合會之比較，以傭主方面組織者居多數，而工人方面比較尙居少數，蓋以勞動階級因資產缺乏關係，視資本階級終遜一籌也。

第三章 勞動衝突之解決

勞動之衝突有兩種：一曰個人間之衝突，如場主與其職工之一因勞動問題發生爭議是也；二曰團體間之衝突，如傭主與職工團體或傭主團體與職工全部間之發生爭議是也。個人間之爭議，純爲法律問題，應歸普通法院裁判。但以勞動事務屬

於專門問題。依法國現行法，勞動衝突歸工業法庭（或工會）（Conseil de Prud'homme）裁判。凡工商要埠均設立之。無工業法庭區域，歸治安法庭管轄。但訴訟標的逾二千佛郎者，仍由通常法院受理之。至若解決團體衝突，往往非法律所能制裁。良以此等衝突起於羣衆運動，乃社會生活問題，無相當解決方法，結果則影響於國家之政治與經濟，治安前途，將不堪設想。然純依法律解決，則勢有所不能。蓋以勞資兩大勢力存在於社會間，一日不至黃金世界，即一日無完全解決方法。無已，立法家則取預防衝突政策，規定禁止同盟及結社法律，懲罰罷工。至十九世紀以來，此法已不足恃，一變而爲允許同盟結社，以和緩社會風潮。雖如此變通，而社會和平仍不可維持。故近世各國立法咸採取和解與仲裁方法。此法國一八九二年法律之規定也。依此規定，和解與仲裁之手續分兩種。茲分述如下：甲、罷工未宣布以前之手續，勞動衝突之一方或雙方提出和解，指定代表以五人爲限，向該管治安法庭請求。治安法官居和解人地位，於接受請求後二十四小時內，以和解旨通知各關係人，限三日答復。如答復拒絕和解時，治安法官將衝突事件移交該管縣長，公告通知。如答復承

認和解時，則由治安法官召集各關係人組織和解委員會，開始商議和解條件。和解妥洽，治安法官註明和解情形於紀錄中，經雙方簽字，依議定辦理。倘和解不成立，則由治安法官勸令交付仲裁。仲裁組織，由治安法官召集，雙方指定仲裁人，不指定仲裁人時，則仲裁手續即歸失敗。如經指定仲裁人，則開始為仲裁程序，仲裁人意見不一致時，另選定新仲裁人評判之。仲裁判決，交由治安法官公布執行。乙、罷工已宣布後之手續，是雙方已行決裂，應由治安法官於三日內召集和解。和解成立，當無問題；否則，依前手續試行仲裁。以上兩種手續，如經達到仲裁目的，而結果執行判決亦無有力之制裁。惟有公告執行訴諸社會之公論，視團體之道德何如耳。依法國一九一七年命令，戰時無服兵義務之工人與其僱主間在製造軍器火藥或其他軍用品各工廠發生衝突，因於國防有至大之關係，應以和平方面從事和解與仲裁，絕對禁止罷工。僱主方面不遵仲裁判決時，則徵發其工場。工人方面違背履行仲裁判決之義務時，則徵發充兵，以示懲罰也。一九零九年法律對於解決海運衝突，則有常設仲裁委員會。凡有衝突，必須交付仲裁，不得逕行罷工。良以阿爾哲里與法國間之運輸權，

屬於法國所獨有，不可一日停頓故耳。近世所謂絕對仲裁主義者，法國一般輿論贊成者尙少，以其違反民意，有妨勞動自由之原則也。惟澳洲以施行最小限工資律之故，對於勞動衝突，則採取絕對仲裁主義耳。

第五編 勞動保險之組織

勞動法之本旨，無非調劑社會衝突，維持公衆之和平。故僅與工人以自由商訂或自由處置其工資之權，未足盡保護之責。工人以工資對付自身及其家庭之生活，已憂不足，益以因工作而受損傷疾病，因時勢而致殘老失業，則生活現狀將有不堪聞問者矣。此所以勞動保險救濟事業，誠爲國家當務之急。勞動救濟事務，法國頗爲發達。如工人互助會，儲蓄會，廉價住房，消費合作公司，鄉農借款銀行，小地主之保護，家庭不可扣押之財產，救濟老幼殘廢，保險疾病死亡，失業，殘老，以及教授殘兵職業等，自一九零五年以來，逐漸籌劃，積極進行。真以此種問題，多歸行政範圍研究之，故不贅述。茲僅即勞動保險問題述之如左。

第一章 勞動保險制度

勞動保險制度有二種：一曰強迫保險制，二曰自由保險制。強迫保險制對於工人一切損害，均予以相當之保險。其保險基金除工人與僱主繳納保險金外，政府亦分擔一部分之保險金。此制爲德英兩國所採取。德國強迫保險法有三：一八八三年工人疾病保險法，一八八九年工人殘老保險法，一九零零年工作損害保險法是也。但德國對於工人失業保險法，尙未頒布，英國強迫保險法有二：一八九零七年養老金法，及一九一一年國民保險法是也。國民保險法之目的，對於所有殘病工人及數種意外失業工人，一律予以保險。查失業保險，除英國外，各國尙未有舉辦之者。國民保險，所費至鉅。英國每年預算爲五百兆元（每兆一百萬），而德國每年保險費之支出，爲一百五十兆元，自非國家財政充裕者不易舉辦也。二、自由保險制，爲私人組織之保險，國家酌給補助金以獎勵之。此制爲比利時，義大利兩國所採用者，瑞士依一九一一年法律，關於損害保險，則採取自由制。關於疾病保險，則採取強迫制。法國立法究採取何制，尙無一定。上議院贊成自由保險制，而下議院則主張強迫保險制。其現行保險法有二：一曰一八九八年之損害賠償法，前已詳言之矣；二曰一九一

零年之老殘保險法。關於疾病及失業之保險法，尙付闕如也。

第二章 一九一零年法律之研究

關於殘老保險法，法國近十二年來已有四十建議案，議論紛紜，莫衷一是。至一九一零年始行議定。一九一一年公布施行後，復經數次修正，茲述其現行規定如下：依該法分被保險者爲二：一曰強迫的被保險者，二曰自由的被保險者。茲分述如左：

甲 強迫的被保險者

凡未滿六十歲之男女，每年工資在一萬佛郎以內各種職業之職工，皆在強迫的被保險之列。但官吏、礦工、海員及國有鐵路之職工屬於特別法之規定者，不在此例。被保險者由該管縣長發給保險證書，註明被保險者之姓名、生辰、國籍、職業、住所，並說明所選擇之保險會。保險證書原稿分存縣署及府署各一份，復頒發小冊二本於被保險者，一本證明其本人身分，一本內部劃分方格，於繳保險金時備貼印花之用。其保險金之基金，由三種釀金所組成：甲、被保險者（即職工）之釀金，男子每年繳

九佛郎，女子繳六佛郎。未滿十八歲者，繳四佛郎半。乙、傭主之釀金，視其職工爲男女或未成年分別，照職工所繳之數而繳納之。丙、政府之分擔，應給每人一百佛郎。凡被保險者至六十歲時，得請求清算養老金。其清算方法，應連同該被保險者已繳之保險金，傭主所繳之保險金，及政府應發之保險金共計之。但被保險者有權要求延長其保險年限至六十五歲爲止。至清算期，被保險者資產多少，毫無關係。養老金之支付，以到期之三月內爲之。又未至六十歲，因病而致工作永久無能時，亦得要求清算養老金，但總數不得超過自繳保險金之三倍，或連政府所賦與不得逾三百六十佛郎之數。雖無其他原因，而至五十五歲仍得請求清算，但養老金之數，應視至六十歲養老金之數爲少耳。又未至清算而死亡時，應付與其有權人以撫卹金如下。未滿十六歲之子女有三人以上時，每月應得五十佛郎，以六月爲限。子女二人時，每月五十佛郎，以五月爲限。子女一人時，每月五十佛郎，以四月爲限。未亡人無未滿十六歲子女時，每月五十佛郎，以三月爲限。

乙 自由的被保險者

凡佃戶，半穫佃戶，農夫，小傭主，工匠，每年工資未滿一萬二千佛郎者，得依其請求而准予保險，謂之自由的被保險者。請求應向該管縣署爲之。縣署接受請求後，審查合法，即發給保險證書，並貼印花小冊一本，每年至少須繳保險金九佛郎。但半穫佃戶至少須繳五佛郎，地主與傭主立於同一地位，當然視其佃戶之種類而爲同數之繳納。至其清算方法，與前者毫無差別，故不贅述矣。以上兩種保險法，政府應納之份，原定爲集合資本辦法，須預爲繳納。嗣以國家預算擔負過重，至一九一二年始由集資辦法而變爲分配資本辦法，此後政府不必預納資本，只每屆被保險者清算時期，政府繳其應納之份可已。如此辦理，國家之預算，既可減少，同時亦免多數資本無法安插之弊。依一九二一年法國勞動部之調查，全國強迫的被保險者共有八百萬人，自由的被保險者約有四十萬人。二十世紀社會問題，方興未已，救濟法律應隨時變通，負維持國家政治經濟之責者，其亦知所以運用之道乎？

第六編 中國勞動法之現狀

吾國工商各業均在幼稚時期，不惟無完全勞動法律之頒布，即尋工商業之事實，亦不可得。惟以通商大埠工商日繁，國際勞動漸次規定，故中央各部關於勞動事務漸有注意之趨勢。現在農商部設有勞工科，內務部設有保工科，交通部設有惠工科，大抵事務均不甚繁夥，遇有關係事件，則由農商部招集外交，內務，交通三部及僑務局開會研究之。農商部對於勞動檢察，撫卹，保險，儲蓄，及工人集會各問題，正在編輯法律中。所公布之法律與勞動事務有直接關係者，則有民國十二年三月二十九日所公布之暫行工廠通則。茲附錄於後，以供讀者之參考。

暫行工廠通則

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預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，並詳擬辦法，呈由行政官署核準。

第十六條 職工解僱或死亡時，廠主應將該職工所得工資全數即時付給本人或

其遺族，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，呈請行政官署核準。

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，並擔負其費用。

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，並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，並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，並其他危險事務。

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，以及塵埃粉末或他種有害氣體散布最烈處所，均不得令幼年工從事工作。

第二十四條 工廠內於工人衛生及危險預防，應為相當之設備，行政官署得隨時派員檢查之。

第二十五條 工廠及附設建築物並其設備，行政官署認為易生危險，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。

前項情形經行政官署認為必要時，得將其全部或一部分停止使用。

第二十六條 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。

第二十七條 工廠管理人應代廠主負本通則上一切責任。

第二十八條 本通則自公布日施行。

關於職業結社之法令，則有民國七年四月二十七日所公布之工商同業公會規則錄之如左：

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。

凡屬手工勞動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、關於會務之規程。
- 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，並報農商部備案。

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 本規則自公布之日施行。

關於勞動同盟之制裁法，依吾國暫行新刑律第二百二十四條之規定，從事同一業務之工人同盟罷工者，首謀處四等以下有期徒刑，拘役或三百元以下罰金，餘人處拘役或三十元以下罰金。此第一項也。第二項規定聚衆爲強暴脅迫或將爲者，依第一百六十四條至一百六十七條之例處斷。（參看暫行新刑律第九章騷擾罪。）

此外尚有與勞動法有關係各法令，要略述之如下：一、關於交通部分者，則有國有鐵路職員徵繳特別保證金規則，京奉鐵路員役養老儲金試辦章程，電話局僱用工匠暫行章程。二、關於農商部分者，有鑛業保安規則，鑛工待遇規則。三、關於僑工部分者，有募工承攬人取締規則，僑工出洋條例，僑工合同綱要等。以上所述各法令，雖已頒布，而是否實行，尙屬問題。良以吾國自改革以來，中央命令不出都門，各省行政自爲風氣，違法者無適當之制裁，執事者以私意代法令。故雖有不完全之規章，而遵行者猶寥寥無幾。其與無法相去幾何哉？

附註：以上各法令全文，均載於商務印書館十三年編訂法令大全。

第七編 國際勞動機關

二十世紀文明日進，人道思想日形澎湃，因之勞動問題漸成世界問題。故國際勞動機關之組織，屢見不鮮。迨歐戰告終，和約成立，而轟動現世紀之國際聯合會遂應運以產生，與所謂國際勞動事務局(Bureau International du Travail)者，同爲威爾塞和約規定之常設機關。茲述之於後。

第一章 國際勞動事務局之概況

國際勞動事務局之目的，在於規定國際聯合會會員國間之勞動組織各原則，以遵行之。局址在國際聯合會所在地（即日內瓦），實則國際聯合會之一部分耳。事務局之組織，設局長一人，由行政會議委任之。行政會議人員，共爲三十二人，內有十六人爲政府代表，八人爲僱主代表，餘八人爲工人代表，任期均以三年爲限。十六

政府代表中，有英、法、美、義、德、日各一人，其餘十代表，應在各政府委員中選出之。歐洲以外各國代表，至少須選出四人。至於工人及僱主代表，由各僱主及工人之委員中選出之。歐洲以外各國之工人及僱主代表，至少須選出二人，然後再由各代表中選出行政會議議長一人，主持會議事務。勞動事務局之職權，為集中或分配國際間勞動者條件之規定，執行特別調查，准備勞動大會之議案。茲再述勞動大會如左。

第二章 勞動大會 (Conférence Générale du Travail)

前述之國際勞動事務局，實為國際勞動組織之行政機關。本章之勞動大會，不啻國際勞動組織之議會也。試言勞動大會之組織如下。於大會開催時，每國際聯合會會員國應派代表四人，內政府委員二人，僱主及工人委員各一人。關於專門問題，得特別加入專門委員二人。大會地址，在國際聯合會所在地，或指定其他地點亦可。其議事日程，由勞動事務局行政會議準備之。其大會會議，不外兩種結果。各會員審查之勞動問題，或與以內國法上施行之勸告，或議定國際協定草案，由與議各國之

批准。凡勸告及協定，須先審查討論，經多數認可後，再交大會會議，經出席委員三分之二之通過，始謂議決。但關於勸告之不遵從，或協定之不批准，國際間尚無相當制裁方法，惟有保留而已。協定如經本國批准施行，應由國際聯合會祕書廳登記之，受國際勞動事務局之監督。凡背棄協定義務之國，得由國際聯合會組織調查委員會從事調查，交國際法庭裁判之。不遵判決時，則各會員國應適用經濟制裁法，與之絕交。自一九一九年以來，國際勞動大會已開會七次，茲分述於下：第一次爲一九一九年，在華盛頓會議，議決各案如下：甲、協定草案有六：一、限制工作時間；二、失業問題；三、產生前後之婦人使用；四、婦女夜間工作；五、工場使用童工之最小年齡；六、童工夜間工作。乙、議決六勸告如下：一、預防失業；二、交換外國工人；三、炭疽病之預防；四、預防鉛毒以保護婦孺；五、公共衛生局之設立；六、禁止火柴公司使用白磷。第二次會議爲一九二零年，開於義大利之惹納城，研究海員問題，共有二十八國代表出席。甲、協定草案有三：一、難船海員失業之賠償；二、海員之位置；三、使用海員童工之最小年齡。乙、勸告有四：一、救濟海員失業；二、製定海員規程；三、限制漁業工作時間；四、限制內河航運

之工作時間。第三次會議爲一九二二年，開於日內瓦，四十四國代表出席。主要規定農業工人問題，當時頗生疑義，卽勞動大會對於農業工人問題是否該管是也。認爲不該管者之理由，以和約條文只言工業勞動者，而不及農業工人，故不在該管之列。其贊成該管者之理由，以爲條文旣言勞動者，則農業工人當然包括在內，大會可討論此問題。最後歸國際法庭解釋，決定農業工人問題，勞動大會有關會討論之權。是會議決者有三類：甲、協定草案有六：一、農業使用未滿十四歲童工，不得礙其義務教育時間；二、允許農工有同盟結社權；三、推行農工損害賠償法；四、海員童工工作年齡；五、工業禮拜休息；六、禁止炭酸鉛之使用。乙、勸告有八：一、農工失業預防方法；二、婦女生產前後之救濟及保護；三、規定夜間工作；四、規定青年及童工夜間工作；五、發展農業專門教育；六、籌劃農工住所；七、推行農工保險；八、規定商業機關禮拜休息。丙、其他決定有四：一、農工工作期間列入下次會議；二、原料分配問題之研究；三、國際失業問題之研究；四、研究農業開發合組委員會之組織。第四次會議，於一九二二年開於日內瓦，共五十五國代表出席。主要事件爲修改國際勞動事務局章程，選舉行政會議

各職員。第五次會議，於一九二三年開於日內瓦，共四十八國代表出席。議決勸告各國對於勞動監查職務爲合理的組織。第六次會議，於一九二四年開於日內瓦，共三十九國代表出席。以討論華盛頓會議八小時工作之協定批准問題爲主要事件。此外討論各問題如下：甲、失業問題。乙、工人閒時利用。丙、預防紡織工人之煤氣病。又國工與外工之傷亡同等賠償，玻璃場工人禮拜二十四小時休息，禁止麵包工人夜間工作各問題，暫行決定則保留將來之選舉。第七次會議，於一九二五年開於日內瓦，共四十二國代表出席。研究問題如下：甲、工作損害賠償問題。乙、國工與外工因工傷亡同等待遇問題。丙、玻璃工人二十四小時休息問題。丁、禁止麵包工人夜間工作問題。以上所述，勞動大會開始之工作也。將來如何發展，雖非吾人所可臆測，但卽人思想潮流所及觀之，定日進步而未有已。信如是也，則勞動事務日益改良，卽社會問題漸次減少，未始非國際前途之幸福。惜乎國際大會議決事件，各國遵行者固屬不少，而徘徊觀望者，亦正有大國在焉。大抵國際勞動會所討論之件，理論上均有充分之根據，而事實上仍不免發生國家利益上之衝突。此實解決社會問題之一大難關。

勞 動 法

著者於此，亦惟有拭目以俟諸異日耳。

THE LABOUR LEGISLATION

By

SUN SHAO KUNG

1st ed., June, 1927

Price: \$1.50, postage extra

THE C

IN

L. H. ... S. ...

中華民國十六年六月初版

（勞動法一冊）

（每冊定價大洋壹元伍角）
（外埠酌加運費匯費）

著者 孫紹康

發行者 商務印書館

印刷所 上海北河南路北首寶山路
商務印書館

總發行所 上海棋盤街中市
商務印書館

分售處 商務印書館分館
北京 天津 保定 奉天 吉林 龍江
濟南 太原 開封 西安 南京 杭州
蘭谿 安慶 蕪湖 南昌 九江 漢口

長沙 常德 衡州 成都 重慶 廈門
福州 廣州 潮州 梧州 雲南
貴陽 張家口 新嘉坡

※此書有著作權翻印必究※

商務印書館出版

■■■■經濟名著■■■■

經濟學史

王建祖譯 一册 定價一元五角

Gide and Rist: History of Economic Doctrines

經濟學史，以法人著作爲最有研究。而季特(Gide)及理士(Rist)氏所著尤爲著名。王建祖先生在北京法政專門學校教授是科，即取此書隨講隨譯，字斟句酌，精審異常，洵當今出版界之名譯也。

經濟思想史

藏啓芳譯 一册 定價四元

Hanly: History of Economic Thoughts

本書目的在以批評的態度，敘述西方領袖諸國全部經濟思想之發達。自上古希伯來印度雅典羅馬之經濟思想起，直至十九世紀下半期英德法美諸國之經濟學派止，作有系統之敘述，用以爲大學教本或私家研究，均甚相宜。

工業政策

馬凌甫譯 二册 定價四元

本書部五十餘萬言凡工業上之種種重要問題，各工業制度之沿革，近世工廠之管理，工人之待遇等，無不詳細論述，譯筆亦極信達。

協作

樓桐孫譯 一册 定價二元

C. Gide: Co-operation

本書主旨在改造經濟，解放勞動，廢除利潤，其方法在組織協社，直接貿易，自消自費。著者自認此書爲「一種對羣衆宣傳的演講」處處用顯豁的文墨，表出精深的學理。

近世歐洲經濟發達史

李光忠譯 一册 定價四元

Ogg: Economic Development of Modern Europe.

本書歷述自農業時代以至農工商時代之變化，作比較的研究，對於歐洲各國經濟變化後的種種問題，提要鉤玄，詳陳利弊。全書四十餘萬言，精譯精校，實爲國內經濟上之傑作。

富之研究

史維煥譯 一册 定價一元五角

Cannan: Wealth

本書係倫敦大學教授開能氏最有名的著作，共十四章。詳述富的意義，富之條件，以及與富有關係之各種制度。識見高超，精審無比。

社會主義研究者的

良好讀物

商務印書館出版

社會主義之思潮及運動 李季 二册二元

近世社會主義論 黃尊三 一册五角半

社會主義之意義 劉建陽 一册五角

社會主義與社會改良 何飛雄 一册一元

社會學及現代社會問題 趙作雄 一册一元

社會問題——改造的分析 趙廷爲等 一册六角

社會問題詳解 盟西 一册一元五角

社會學史要 易家鉞 一册四角

社會主義與近世科學 費覺天 一册三角半

社會主義與進化論 夏巧尊等 一册四角半

社會問題與財政

婦人和社會主義

社會論

甘浩澤等 一册九角

祁森煥 一册四角

張東蓀等 一册五角

★基爾特社會主義

基爾特社會主義

基爾特的國家

基爾特社會主義與勞動 郭夢良等 一册六角半

基爾特社會主義與賃銀制度 郭夢良 一册五角

基爾特與農業的復興 黃卓 一册三角半

吳獻書 一册六角半

沈澤民 一册五角

商務印書館出版

新智識叢書

經濟的政治基礎	二角半
衣食住	一元半
都市居住問題	六角
人口問題	六角
家庭與社會	四角半
婦女問題	三角
婦女之過去與將來	六角
優生問題	二角
人種改良學	七角
女子應有的知識	三角
男女特性比較論	七角
性之原理	五角
戀愛與結婚	二角半

杜威教育學說之研究	四角半	德國富強之由來	二角
柏拉政治教育學說今解	二角	輸運與通信	四角
近代文學思潮	四角	科學原理	五角
教育思潮大觀	七角	蘭氏科學叢談 初篇	五角半
兒童之訓練	三角	經濟地理學原理	七角
各科之效用與學習法	三角	通俗地質學	七角
公民衛生	五角	青春心理學	七角
運動生理	七角	商業心理學	四角
社會問題	四角	心智使用法	三角
社會問題與財政	九角		
合作主義	二角		
合作論	三角半		
歐洲思想大觀	六角		
近代思想解剖	二册		
生活系統	五角		
柏格森變之哲學	三角		
西洋倫理學小史	三角		
宗教基礎	三角		
比較宗教學	四角		
我的信仰	二角		
原生	四角		
生死問題	五角		
動物與人生	六角		
生物學綱要	五角半		

封 底