

調劑勞資糾紛方法

目錄

第一節調劑勞資糾紛方法之區別	一
第二節法國	四
第三節英國	一四
第四節德國	一八
第五節美國	二四
第六節日本	三一
第七節新西蘭	三三
第八節奧大利亞	三五
第九節中國	三七
第十節仲裁法院草案	五一

調劑勞資糾紛方法

第一節 調劑勞資糾紛方法之區別

欲求國之平治，必自修正人心始。欲求社會消弭鬭爭，亦當以糾正人心爲先。政府能施行改善勞工生活之政策，務使其適用而裨益工商，廠主店東能盡力改良工人待遇，務求收完滿之效果，則雇主不以牛馬使工人，工人亦不以仇敵看雇主。彼此振發合作之精神，共謀工業之發達，使勞資糾紛無形消滅，治本之道，斯爲上策。惜乎當今工業競進，一日千里，而工業中人祇知竭精萃神以供製作上之犧牲，而於人道觀則甚不措意。工業愈發達之國家，工人之犧牲更大。雇主之目的在生產之豐饒，獲利之富厚。工人之目的在滿足其生活之需要，有時因環境所逼，不免有請求加薪，減時，改良待遇之舉。雇主欲保持習慣，不能應付之時，而罷工要挾之事

卽緣之而起。勞資爭議，往往生出軒然大波，影響于社會甚大。爲處理糾紛計政府應規定治標之法，以爲之調劑焉。

治標之法，種類繁雜。對於分類研究政府調劑勞資糾紛機關，鄙著「奧美各國調解勞資糾紛政策」一書敘述頗詳。此篇所選述者，與前著不同。此篇之宗旨在提議而不在評論。

調劑勞資糾紛方法有三：（一）勞資和解，（二）勞資調節，（三）勞資仲裁。勞資和解者，謂當雇主雇工爭議時，彼此願設法融洽，雙方選出代表，開會磋商，純以和平誠意解決其爭執之條件，不需政府或其他第三者之干涉。此種調劑，比較其他各法最爲經濟。獨惜糾紛發生時，或一方無理強求，不肯讓步，或因雙方固執成見，各走極端，非有第三者爲之勸解，不能消除意見。既有第三者爲中立人，則調節之法可用。調節之法有二：（一）或正式請求兩方選出代表，會同中立人秉公解決；（二）或由中立人

先得一方之意見，嚴守秘密，而用個人之言論，向對方獻議解決辦法。勞資調節與勞資仲裁相差之點，在前者中立人不能將個人之意見判決糾紛，或議定條件限令雙方遵守；後者一經中立人，或中立人會同雙方代表決議，雙方應有遵守決案之義務。勞資調節無論何方面人士均得參加，自由獻議，自由勸解。勞資仲裁則必須經雙方之同意，或政府勒令強迫，選出代表，會同中立人詳細查察爭議理由及狀況，按照事實及公理而判決之。一經代表團或政府機關之判決，雇主雇工必須遵守。凡雙方自動請求中立人仲裁者，謂之自動仲裁。政府訂定條例，規定勞資爭議，無論大小，必須呈報行政機關仲裁者，謂之強逼仲裁。自動仲裁與強逼仲裁之別，因自動仲裁在爭議發生時，雙方得自由罷工或免工。爭執之件不受政府之干涉。即或政府命令以仲裁解決，雇主或雇工，得堅拒不納。強逼仲裁，則政府有干涉之權，強制判決，強制執行。各國勞資仲裁，有並設勞資和解法者

，有并設勞資調節法者，亦有三種並用者。勞資爭議發現於歐洲已數百年，調節方法之施行，間亦有已達數百年者。其歷史，經驗，儘可爲吾工業後進國之明鑑。茲選述各國調節勞資糾紛方法及其沿革，以備參考焉。

第二節 法國

取用仲裁方法解決勞資爭議，實始於法蘭西。當十三世紀法皇肥力(P-hilip the Fair)在位時，特聘經濟專家二十四名，設「專家仲裁會」(Conseil de prud'hommes)於巴黎。自一二九六年起，沿二百餘年，專家仲裁會均有效力，協助巴黎市長仲裁一切勞資爭議。一四六四年，里昂城亦奉令倣效巴黎組織專家仲裁會。仲裁之制公佈實行後，至一七九一年政府命令取消之，恢復勞資合約之絕端自由，不容第三者之干涉。及至一八〇五年，拿破崙第一世道過里昂時，商民請求恢復專家仲裁會。翌年果實行。專家仲裁會之制，由此推廣於其他城市。專家仲裁會初次組織，商民代表人數，

較之工人代表人數，必多一名。自一八四七年以後，修正舊制，改訂雇主雇工人數均等，并規定專家仲裁會人數。專家仲裁會之組織，至少以六人，至多以二十六人爲合法。當時法國政府，雖以平等自由號召全國，而其時工業界思想，則尤偏重於資本。雙方代表均等一條，雇主認爲壓逼商民，摧殘商業，要求修改。結果，商民得政府之同情，嚴格限制雇工當專家仲裁員。此令實行後，不數十年又復取消，重訂新法。一九〇七年再次公佈專家仲裁法令，其刷新之點如下：（一）無論何種工業，均應受專家仲裁會管轄。（二）專家仲裁會主席，雇主雇工代表輪值担任，一年輪值一次。（三）每一都市設立專家仲裁會，須得該市參議會之同意。倘市參議會認爲無存在之必要時，得解散之。（四）每一都市只許設專家仲裁會一所，不得另設同類機關。（五）仲裁專員由市民直接選舉充任，得票過半數爲當選。選舉仲裁專員在星期日舉行。（六）仲裁專員任期以六年爲限，得連任。（七）

市民有普通選舉權，滿二十五歲并在所在市營業或作工一年者，得參加選舉仲裁員。(八)仲裁專員被選資格，以滿三十歲之識字男子，脫離其代表之職業，未滿五年者為合格。以上所述專家仲裁法令之施行，雖以一都市為限，而其調劑勞資糾紛實與普通仲裁方法相同。專家仲裁會與普通仲裁會之組織雖畧有不同，而其原理則一。專家仲裁會之範圍雖以城市或地方為限，其成績頗有可觀，茲列如左：

法國助裁會歷年成績：

年號	專家仲裁會	爭議案件	和解法決案	仲裁法決案
一八四〇	六四	一五五七八	一三六六四	四六八
一八四一	六四	一一六三五	九〇六四	三〇四
一八四二	六六	一八五七一	一四八五一	五七八
一八四三	六六	一六八二三	一一八〇四	四二九

一八四四	六六	一八八七六	一三〇四〇	四八九
一八四五	六八	二一一五五	一五七七九	五二八
一八四六	六四	二一二五一	一六一四〇	五二五
一八四七	六六	一九七二一	一五二二二	五二九
一八四八	七一	一八二四一	一六六五九	六三七
一八四九	七四	二一四六五	一九〇〇九	七二一
一八五〇	七八	二八四二九	二〇五八六	一〇四一
一八五一	七八	三三〇五九	二四〇三一	一五一六
一八五二	八三	四〇二五八	二八四五八	一六四二
一八五三	八三	四四二三六	三〇九六九	一八五四
一八五四	八四	四二四九九	二九七二一	一八四三
一八五五	七五	四三四二六	二八〇九九	二一四一

一八五六	九二	四九〇五七	三一九一〇	一二五一
一八五七	九二	四九一三七	二九四三一	二五九二
一八五八	九四	四三三八九	二六〇一三	二八七八
一八五九	九五	四三〇八九	二五八六三	二七三二
一八六〇	九五	四二一六六	二四六六七	二六四二
一八六一	九七	四四四七〇	二五六一一	三一三三
一八六二	九九	四三三二五	二五九七〇	三〇九七
一八六三	一〇〇	四二二九三	二五三八三	二九一六
一八六四	一〇三	四三六六二	二五四六一	三一七四
一八六五	一〇七	四二九七八	二四〇九二	三二二五
一八六六	一一一	四四三二〇	二五五七七	三三九八
一八六七	一二二	四四八一七	二六二〇三	三六五〇

一八六八	一二二	四五〇〇一	二六三六五	三七九八
一八六九	一二三	四三八〇七	二五七九三	三八二二
一八七〇	一〇九	三〇二四九	一七八二八	二九三二
一八七一	一一〇	二二六二九	一四三〇五	一五三一
一八七二	一一一	三〇七八九	一八四七七	二四四二
一八七三	一一二	二九二一九	一七三九一	二四二九
一八七四	一一三	三一二四四	一八三一九	二三五三
一八七五	一一三	三三九〇七	一九七七一	二五五〇
一八七六	一一五	三四七七四	一九六〇七	二六三四
一八七七	一二六	三五〇四六	一八四一五	二七二七
一八七八	一二六	三五八六〇	一八三三四	二七八六
一八七九	一二六	三五四四八	一九〇二九	三一五〇

一八八〇	一一八	三九五六〇	二〇七八四	三八三八
一八八一	一二三	四二五二九	一九八四九	四五四九
一八八二	一二六	四四〇二一	二〇四三九	五二二三
一八八三	一三一	四二四七八	一八五九一	五四〇六
一八八四	一三三	四一三一六	一六四九七	五六〇一
一八八五	一三六	三九八七八	一六二五四	五五五八
一八八六	一三八	四一八九九	一六四〇九	五九七一
一八八七	一四一	四一七三八	一七六五九	五九五三
一八八八	一四二	四一〇三一	一六七九五	五二九四
一八八九	一四三	四二九〇六	一八五四三	五六〇六
一八九〇	一四三	四五〇〇五	一九一八三	五八六二
一八九一	一四七	四九八三七	一九九六六	六八八六

一八九二	一四七	五〇六四六	二二一〇一	六六七九
一八九三	一五〇	五二七二九	二二一四九	六〇二九
一八九四	一五三	四三九四六	二〇六七七	六〇三二
一八九五	一五四	五一四六〇	二一八九九	七一五〇
一八九六	一五七	五一六八三	二一五八四	七三四四
一八九七	一五七	五一三二六	二一三一七	六五九二
一八九八	一五七	五〇八二三	二一一〇四	六八六七
一八九九	一五九	五〇八〇三	二二一八〇	五八二七
一九〇〇	一六〇	五二〇九〇	二二三四五	七〇二一
一九〇一	一五三	五〇二一二	二一四五六	六八三四
一九〇二	一五四	四五三二七	一九二五五	六〇六二
一九〇三	一五七	四三八三二	一八九九一	五六三五

參看 Comptendu des fetes du centenaire de la prud'homme donne'es

a Lyon, juillet, 1906

法國設立全國仲裁會，始於一八九二年。先是法國國民議會於一八八六年，已有議員紛紛提議設立全國仲裁會。迄至一八九二年國會始通過此案，佈告全國。凡有勞資爭議事，必先用勞資和解方法，求達完滿之解決；倘雙方盡力和解無效時，則取用勞資仲裁方法解決之。

所謂仲裁方法者，指自動仲裁，由雙方選舉仲裁員，或於雙方爭議激烈，不能選出仲裁員時，由地方法庭或高等法院委任之。此法之成績，據勞工部長報告，不甚優美。由一九〇四年至一九一三年，法國重大罷工共一萬一千七百次，經仲裁會解決者，不過佔總數百分之二十一。又一九一四年，法國發生重要罷工六百七十二次，而受仲裁會之判決者，只有一百零三宗。由一九一五年至一九一八年，仲裁會仲裁罷工爭議共一百零八次

，而接受仲裁會之議決案者，不過百分之五十，其餘多反抗仲裁決案。

參看 *Ministere du Travail, Bulletin, 1920, 1922.*

此法徵驗於決案大半無效力者，原因在自動仲裁，毫無強制。爭議者往往不報官廳處理，至官廳認爲有干涉之必要時，爭議之勢已達於劇烈之點，雙方圖以武力解決，且以法官爲仲裁員，亦有未盡善之處。蓋習法律者往往對於工業及勞動問題，無精深之研究，且法庭事務繁重，法官時間無多，精力有限，不能兼顧兩職，此當然事也。

歐戰期間，法國政府以軍事旁午之際，國內工商不能發生糾紛，至誤戎機，乃下令禁止關於軍事用具各工業罷工或免工。凡勞資爭議發生時，則以強逼仲裁解決之。政府畫分全國爲若干區，每區設仲裁會處理該區勞資糾紛事宜。仲裁會之組織，由雇主及雇工各選代表，至少兩人，共同組織之。仲裁決議，雙方或單方不滿意時，軍事部長得選出一中立人仲裁之。

。歐戰告終，此法現已取消，然亦可見法律可應時勢而修改，不能斤斤於個人自由之原則，而反對強迫仲裁之施行也。

第三節 英國

英國第一次取用勞資仲裁方法調劑勞資爭議，爲一八〇〇年所施行之「棉業仲裁會」。其始實行於英倫，越三年而實行於蘇格蘭，越十三年而實行於阿爾蘭。然其時雖有仲裁條例，惟爭議一發，甘受仲裁者甚少。且各州仲裁條例分歧，倘有關係全國之糾紛案，則無所適從；一八二四年始有統一仲裁之法令。一八二四年之仲裁法令，大意謂凡勞資糾紛發生時，雙方均得將糾紛之情由，呈告當地法庭或縣長，由法庭或縣長審度情形判決。倘雙方或單方認爲不滿意時，則裁判官得另選一人或二人裁決之。一經判決，雙方必須遵守，不得違背。此法之特點，不在其仲裁之人選手續，而在於處理事實之範圍。此例規定調處之範圍，以合約爭議爲限。仲裁員

不得規定工資數率，強迫雇主或雇工接受。換而言之，凡關於工資之訂定，概不受仲裁條例之裁制。

參看 5 Geo. IV Ch. 96.

此法成立多年，仍無效用。其原因有二：（一）當時資本家固執個人自由之法理，不肯讓步，更不願第三者干涉其營業。（二）仲裁條例，定有違背決案之懲罰。凡經仲裁決案公佈後三日，不履行決案者，應受三個月有期徒刑之處罰。如肯履行賠償對方損失，及追行決案，得免處罰。條例既有刑罰之處分，勞資雙方均視仲裁爲畏途，不願請其裁判，以免背案獲罪。

一八二四年之仲裁法令施行後，至一八九六年始行取消，重訂新法。在未訂新法之前，已於一八六七年及一八七二年有修正案，惟兩次修正案，均大同而小異，無具體之改變。

參看 30—31 Vict. Ch. 105 and 35-36 Vict. Ch. 46.

一八九六年取消前法，重立新法。新法之要點，在試用勞資調節方法。勞資發生糾紛時，工商局（Board of Trade）得召集雙方共商解決辦法。如雙方或一方抗拒仲裁時，工商局不能強迫雙方集會，更不能強制雙方接受仲裁。蓋此法之成，乃根據勞資調節，及自動仲裁之原則。沿至今時，此法仍繼續有效。自歐戰以來，舍此法而外，英政府亦有其他條例之施行，以補一八九六年條例之不逮。

參看 59—60 Vict. 1896. P. 330.

當歐戰期間，軍事迫逼，不能任意罷工，以置國家於顛危，故有一九一五年關於軍用品之法令，禁止軍用品製造廠工人罷工。倘有爭議發生時，勞資雙方應即呈報工商局，候該局依照下列三法組織仲裁會判決之。（一）由財政總長選任若干人組織「生產委員會」審查判決之。（二）由雙方同意選