

工人運動文獻

第二集



湖北省總工會籌備委員會編

一九四九年十二月一日出版

解決勞資爭議的正確途徑

人民解放軍上海市軍事管制委員會於八月十九日頒佈了兩個解決勞資爭議的法令，對於合理地調處勞資爭議提供了正確的途徑。這兩個法令不僅應在上海有效地實施，而且其基本原則一般地也適用於全國其他城市。我們認為，爲了把勞資關係引入正常的軌道，以利恢復和發展生產，其他地方也有頒佈和實施類似的法令的必要。

許多城市在解放以後，勞資爭議繁多。這種現象的產生，一方面是由於某些不開明的資本家在國民黨統治時期曾經在政治上壓迫、摧殘和侮辱工人，並對工人進行過重的剝削，在解放以後，工人起而反抗和報復，資本家則必存不安和顧慮，對生產抱着消極態度，其中少數人甚至故意拖延復工，以致更加引起工人的不滿和反對。另一方面，也有一部分工人由於政治上缺乏遠見，對中國社會的經濟情況不了解，所以提出某些不正當的或過高的要求，其中也有許多要求，就其本身來說，是無可爭議的，但在目前戰爭未結束和生產不發達的情形下，一時却還辦不到。而許多國民黨特務分子和偽工會反動頭子，則往往利用少數工人的過左情緒，故意提出一些現在不能實現的口號，來引導工人走到錯誤的路上去，以達其破壞生產和破壞工人與人民政府關係的詭計。例如上海、青島等地在剛解放的時候發生的某些勞資爭議事件，便曾有這種背景。此外，更嚴重的是許多地方對於勞資爭議的處理十分混亂，存在著一種無政府狀態。許多大中城市，政府方面並無專門負責處理勞資問題的管理機關，也沒有規定解決勞資爭議的某些必要而又可以實行的統一標準和手續。在勞資糾紛發生以後，有些地方往往由區街政府和下級工會作主解決，各行其是，各自爲政。也有些地方黨和政府索性完全放任不管，聽由職工和業主雙方直接解決，以致發生了脅迫、僵持、兩敗俱傷等不良現象。此外，有些地方甚至勞動局雖已成立，也不受勞資

資爭議仲裁的請求，而以真令雙方自行協商了事，各行各業各廠自行協商的解決方法不一，相互影響，也增加了不必要的糾紛。這也是這一時期各地工人運動發生左的傾向的原因之一。

一般地說，在資產階級和無產階級的對立存在着的社會中，勞資爭議是不可避免的，是促進社會進化的；但是在人民民主國家中，由於工人階級已經取得了對於國家政權的領導地位，由於這種國家政權已經有可能對資本家的經營進行一定的指導，使其在一定程度上服從於國家的需要，因此，勞資的爭議也就應當適應這種情況，不要脫離整個人民國家的利益而無限制地發展。現在有些地方的勞資爭議無限制發展的現象，已經達到了妨礙恢復和發展工業生產的地步，這對於工人階級自己，對於國家和人民都是不利的，必須針對當前癥結所在及時採取有效辦法予以解決。上海軍管會的兩個法令的重要性，正在於此。

上海軍管會「關於私營企業勞資爭議調處程序暫行辦法」明確地規定：「勞動局爲本市調解和仲裁勞資爭議的機關」。這裏包含兩方面的重要意義：一、把勞資糾紛集中到市一級的組織來解決。這是十分必要的。因為像勞資爭議這樣關係重大而又十分複雜的事，只有集中到市一級的組織來處理，才能正確地貫徹人民政府的政策，並求得在全市範圍內有統一的步驟。就是勞資雙方自行協議的契約，也必須呈請市勞動局批准備案，方爲有效。這樣，市勞動局就可以根據全市全般社會情況，來估量勞資雙方契約是否正確可行，防止發生偏向。二、規定以市勞動局（而不是其他機關或團體）爲調解和仲裁勞資爭議的唯一機關，這就可使勞資糾紛，在人民政府領導下，依據「勞資兩利，發展生產」的原則，得到公平合理的解決，防止無政府的混亂現象。過去甚至現在，有些城市沒有建立勞動局的組織，一切勞資糾紛都由工會出面處理，使羣衆團體和人民政府組織的界線不分，這是很大的錯誤。工會是工人的階級性的衆生組織，它的任務是堅決地維護工人利益，只能夠也只應當代表工人說話。如果工人羣衆有過高的不當的要求，估計這種要求目前無法達到，或者即使勉強做到而實際上招致更大不利，工會工作幹部便應向工人進行解釋，但這也是站在工人階級立場並從維護工人利益出發的。

對於勞資

爭議問題，在與工人羣衆商得一致意見後，便應忠實地代表工人，向資方進行交涉，而決不應站在勞資之間的中間立場進行調解，或者是代替政府的地位，進行帶有強迫性的仲裁。如果那樣做法，就會模糊工人對於工會這個階級性羣衆組織的認識，使工會脫離自己的工人羣衆，並且即令處理的意見是正確的，也往往不容易使資方心悅誠服。勞動局則是政權機關，是人民政府的一個工作部門，而人民政府是由工人階級領導而又由資產階級參加的，它可以更週到地考慮和照顧勞資雙方的意見和利益，並有權作出有效的決定。因此，凡是尚未建立勞動局的地方應該迅速地將勞動局設立起來，以便統一處理勞資爭議，調整勞資關係，推動生產的恢復和發展。

其次，同上暫行辦法對於解決勞資爭議的步驟作了具體規定。這個步驟便是：一、勞資發生爭議，首先由勞資雙方直接協商解決，協商無效，任一方得申請勞動局調解；調解不成功，得依法仲裁。三、任何一方對仲裁不服，得向法院依法起訴，由法院判決，以法院判決爲最後程序。這樣的規定有兩方面的好處，就是：一方面，在人民政府的領導下，貫徹民主精神和民主方式，保護勞資雙方處於相互平等地位，在調處爭端的全過程中，任何一方都有充分地申訴自己的要求，維護困難和意見的機會，平心靜氣地進行磋商，使勞資爭議便於得到公事合理的解決。另一方面，同樣是在人民政府領導下，通過三個民主的步驟，保證已發生的勞資爭議迅速地獲得解決，而且在解決過程中照常維持生產，防止由於長期延遲不決，而影響生產營業和工人生活。在該暫行辦法中具體規定：「勞資雙方發生爭議後，在協商調解、仲裁未成功前，雙方均應維持生產原狀，資方不得有停業、停伙及其他減低待遇之處置，勞方不得有怠工或其他妨害生產破壞勞動紀律之舉動。但經勞動局仲裁確定後，即使有一方須提請法院處理，在法院未判決時，雙方均應遵照仲裁之決定辦理。」這個規定是十分必要和合理的。總之，爲了國家和人民的利益，我們必須有領導地、有組織地、並盡可能迅速地根據「勞資兩利，發展生產」的原則來解決一切勞資爭議。

再次，同上暫行辦法規定，勞資爭議的解決，應該採取訂立集體合同的方法。即：「屬於一廠範圍

之日常糾紛，得以廠爲單位由勞資雙方互派代表進行協商；其爭議性質屬於同一產業或行業範圍者，應以產業或行業爲單位，由勞資雙方所組織之合法團體分別召集會議，推選同等數量之代表協商解決之。——這種勞資雙方訂立集體合同的辦法，在北平、天津、上海等若干大城市已在開始實行，證明是利無害的。採取這個辦法，可以糾正過去某些地方對各個個別的勞資爭議事件分別處理，單獨解決，因而精神不一，辦法互異，以致互相影響，越解決而糾紛越多的弊病。集體合同訂立後，至少可在相當時期內，使勞資關係緩和，生產情緒穩定，保證生產的有秩序地進行。同時，採取這個辦法，又可使於把各行各業的工人組織到工會中來，加強集體主義的教育，提高工人階級的團結和覺悟，並打破某些手工業工人的行幫觀念和散漫狀態。

第四、上海市軍管會「關於復業復工糾紛處理暫行辦法」，對於勞資之間的僱用關係作了正確的規定。按照該辦法，資方不得藉故拖延復業復工，已停業的工廠商店復工復業時應盡先錄用原來的職工，資方不得挾嫌或因職工參加工會及其他政治活動而藉故解僱職工，這就使職工的職業獲得了相當的保證。但另一方面，又規定資方爲了生產或工作的需要，有僱用與解僱職工之權利，如確因不可克服的困難而不能開工復業者，經市府主管機關批准，可以歇業或轉業，這就照顧了資方的困難，並使其業務的經營得到了足夠的自由權利。採取這個辦法，許多關於復工復業和僱用解僱問題的糾紛，便可迎刃而解。

在解放了許多大中城市以後，經過對於各種勞資糾紛事件的處理，我們已經摸索出了若干成熟的經驗。現在，應該把這些正確的經驗迅速推廣，以解決目前存在着的和今後可能發生的勞資爭論，保證生產的正常進行，並進而推動發展和擴大生產。

指示處理勞資關係的準則

全國總工會批准三文件

由各地總工會提請當地政府公佈施行

〔新華社北京二十五日電〕中華全國總工會七月召開的全國工作會議所通過的「關於勞資關係暫行處理辦法」、「關於私營工商企業勞資雙方訂立集體合同的暫行辦法」、「勞動爭議解決程序的暫行規定」等三個文件，已由全國總工會常務委員會審查、修正後批准。中華全國總工會為此特於二十二日發出通知，指出這三個文件可以作為目前處理勞資關係的準則。並要求各地區、各城市的總工會接到三個文件後，提請當地軍事管制委員會或人民政府予以採納，公佈施行。通知說：各地區、各城市的總工會如根據當地的具體情況有必要對這三個文件增減和修改時，須報告全國總工會審查批准。

關於勞資關係暫行處理辦法

第一條 爲了貫徹「發展生產，繁榮經濟，公私兼顧，勞資兩利」的經濟政策與勞動政策，特制定本辦法。

第二條 本辦法適用一切私營工商企業。

第三條 私營企業主（以下簡稱資方）與被僱用之工人、職員、店員、學徒及雜務人員（以下簡稱勞方）之間的關係，凡屬本辦法未規定者，得由勞資雙方協議，簽定集體合同或勞動契約規定之。但集體合同或勞動契約不得與本辦法之內容相抵觸。

附 註

集體合同係爲規定勞資雙方之權利義務之一定時間的書面合同，在同一行業之勞資雙方，可訂立同一行業或行業之總的集體合同，在一個工廠企業中的勞資雙方亦可訂立單獨的集體合同。勞動契約爲規定某一工廠企業中之一部分勞動者或某一個勞動者與資方之具體勞動條件的契約。

第四條

勞方有參加工會及一切政治及社會活動之自由與權利，資方不得限制。勞方有受僱解約之自由，資方不得強迫勞方受僱。勞方如中途辭職，在集體合同與勞動契約上有規定者，依規定辦理，無規定者，須於辭職前五天通知資方。

第五條

各工商企業之管理規則及工作場所之工作規則，由資方擬定經工會同意送請人民政府勞動局備案後，勞方須切實遵行。如有違反上述規則者，資方有按規則中之規定給以處分或解僱之權。各工商企業之管理規則及工作場所之工作規則，不得與人民政府頒佈之法令及勞資雙方簽定之集體合同相抵觸。

第六條

資方爲了生產或工作上需要，有僱用與解僱工人及職員之權。資方解僱工人及職員，在集體合同及勞動契約上有規定者按規定辦理；無規定者須於解僱前十日通知勞方並酌給勞方若干遣散費。遣散費之數額應按工廠企業之營業情況與職工在本企業工作時間之長短而定，最低不得少於半個月的實際工資，最高不得超過三個月的實際工資，但季節性工人、臨時工人及因工人職員的過失而解僱者不在此例。

第七條

工會認爲資方對工人職員之處分與解僱不合理時，有向資方提出抗議之權，如資方不接受抗議，得依本辦法第二十七條解決勞資爭議手續處理之。

第八條

所有工廠商店已開工復業者，須努力經營，未開工復業或未完全開工復業者，須力求開工復業；如因不可克服的困難而不能開工復業者，須向人民政府申請批准。

第九條

凡在解放後，資方復業招僱職工時，有因參加革命政治活動而被解僱之職工應首先復工；

其他在解放前六個月內被辭退之原有職工，應儘先錄用或逐漸補用；但因過失被解僱者不在此例。

第十條

資方招用原有職工時，須採用書面通知和登報通告的辦法。原有職工須於接到書面通知十日內（未接到書面通知者，自登報之日起半個月內）報到並按期到廠工作，否則作棄權論。資方在原有職工不足復工之需要時，得另招新職工；但在資方並未添用新職工時，原有職工一般不得提出強行復工的要求。

第十一條

資方已得政府批准而停工歇業者，如無力償還所欠職工之工資與解僱費或其他債務者，須報告勞動局，由勞動局召集勞資雙方協商合理辦法處理之。資方所有之房屋、機器、原料、傢俱等，均不得逕交勞方或工會處理，勞方及工會亦不得自行接收和分配上述財產。

第十二條

職工每日勞動時間以八小時至十小時為原則。如因生產需要或有害職工身體健康之生產部門，得由勞資雙方協議增加或縮短。但職工工作時間之延長，每日最高不得超過十二小時。手藝工人、店員、學徒及一般雜務人員的勞動時間及休假，原則上均照舊例。但工作時間過長，影響職工身體健康者，應酌予縮短。

第十三條

年節及紀念日假期，人民政府已有規定者依規定，無規定者依習慣。休息日及事假，暫時均照各個企業的舊例辦理。如有不合理者，在勞資雙方訂立集體合同時，由雙方協議在合同中規定之。

第十四條

勞方參加工會開會及其他娛樂教育活動，均不得佔用生產時間。工廠中的工會組織負責幹部如有必要佔用生產時間，須取得資方同意，但平均每月不得超過兩個工作日，工資照發。如聯江根據市政府、軍管會、市總工會之指示，被選為人民代表或團體代表參加會議者，在參加會議期間之工資，由召集會議之機關或團體發給。

第十五條

在新解放的城市，資方須保持職工在解放前五個月之實際工資平均水平，不得降低。同時

附 註

在目前凡屬生產或營業不發達及利潤低微之企業，一般亦不應增加實際工資。如解放前工資過低或過高者，得由勞資雙方在訂立集體合同時協商酌量增加或減少之。但需經當地人民政府勞動局之批准，方為有效。

本辦法所稱之實際工資，係包括資方所給予之伙食補貼及其他待遇在內，用實物計算出來之職工總收入。

第十六條 工資發給以每月兩次為宜。

為保障職工實際工資免受物價變動影響起見，須由當地人民政府統一公佈以物價指數，或以數種實物價格為計算工資的標準。

第十八條 在規定之工作時間以外的加工工資，應高於平時每小時之工資額。

第十九條 凡男女職工有同等技術，作同等工作，效力相同者，應得同等之報酬。

第二十條 各企業原有供給職工膳宿及年節饋送與其他獎勵等習慣者，均得維持舊例，如有不合理者，由勞資雙方協商在集體合同中修改之。

第二十一條 學徒與養成工之津貼及其他待遇，一般按舊有規定，其過於惡劣者，應有適當之改善，由勞資雙方在集體合同中規定之。

第二十二條 學徒及養成工與技術或業務知識傳授人（即師傅）間，應嚴守導師愛徒原則，學藝者須盡心學習，努力生產，傳授者須盡心傳授，禁止打罵虐待。

第二十三條 女工及女職員生育前後休息時期及對乳兒的哺乳時間，舊有規定者，照原規定辦理，如尚無規定或規定過少者，應規定生育前後共休息四十五天；小產：懷孕在三個月以內者，休息十五天；懷孕在三個月以上者，休息三十天，工資照給。乳兒哺乳每四小時哺乳一次，每次十五分鐘至二十五分鐘。

第二十四條 各企業已有之職工福利設施，一般照舊，未舉辦者得由資方斟酌經濟力量逐漸舉辦。凡職

第二十五條

工因進行工作而致受傷者，在醫療期間，應由資方發工資並負擔其醫藥費。凡職工因公受傷而致殘廢或死亡者，資方應給以一定之卹金，其數額由勞資雙方協議在集體合同中規定之。職工病假期間中的待遇及職工因病死亡之撫卹，照各企業舊有之規定辦理，如原來沒有此項規定或規定過低者，得由勞資雙方協議在集體合同中規定之。

第二十六條

勞資雙方訂立集體合同時，應由各行各業訂立總的集體合同，各同企業工廠可根據總集體合同訂立單獨之集體合同。總集體合同應由各業勞方之工會代表，在工會未成立時由該業職工代表會議選出之代表，與由資方之同業公會會員所選出之代表，在自願平等之基礎上協議簽定之。此項總集體合同須經人民政府勞動局批准。所有改業參加簽訂集體合同之勞資雙方，均應遵照執行。在總合同簽訂之後，該行業中之各個企業勞資之間，可根據總合同訂立單獨的集體合同，如有特殊問題在總集體合同中未包括者，可在該企業之單獨集體合同中做補充之規定，但此項補充規定不得與總集體合同之內容相抵觸，並須經該行業的工會組織及同業公會之同意。訂立集體合同之詳細辦法由勞動局另行規定之。

第二十七條

各企業職工如未訂立集體合同或在集體合同之外向資方提出要求者，應事先經由該業工會與市總工會審查，並由該業工會與市總工會派人會同該業之職工代表向資方或資方之同業公會交涉，以平等協商方法訂立協定，由勞資雙方共同簽字之。

在某一企業之勞資雙方發生爭議無法取得一致意見時，應由勞資雙方請求該業工會與同業公會派出之代表會同雙方當事人共同協商解決之，如仍無法取得一致意見時，任何一方得請求當地人民政府勞動局調解之。調解無效時，得由勞動局組織仲裁委員會仲裁之。在協商調解仲裁未成立前，雙方均應維持生產原狀，資方不得有罷工、停薪、停伙及其他減低待遇之處置；勞方也應照常生產與遵守勞動紀律。勞資雙方之任何一方對勞動局仲裁不服時，得依司法程序向法院提出控訴，由法院判處之。在法院未判決之前，雙方均應遵照勞

動局仲裁之決定辦理。

第二十八條 勞資爭議均應按上條規定之手續解決，任何一方均不得向對方採取人身侮辱等之強迫行為。

第二十九條 本辦法之解釋權與修改權，在軍管時期屬軍事管制委員會；軍管時期結束，屬人民政府。

第三十條 本辦法自公佈之日起施行。

關於私營工商企業勞資雙方訂立集體合同的暫行辦法

第一條 爲了正確處理勞資關係，解決勞資爭議，應由各行各業勞資雙方所組織之團體，根據平等自願協商原則，簽訂集體合同，明確規定勞資雙方之權利義務及勞動條件，以發揮職工勞動熱忱與資方對生產經營之積極性，實現「發展生產，勞資兩利」之目的。

第二條 各行各業之勞資集體合同，係以規定勞動關係爲目的之一定時間的書面合同，其主要內容應包括下列各項：（一）僱用與解僱手續；（二）規定廠規、廠規的手續及內容；（三）工資；（四）工作時間及假期；（五）女工童工問題；（六）有關勞動保護與職工福利問題等。

第三條 訂立勞資集體合同，應依下列原則及手續進行之。

一、勞資雙方討論簽訂集體合同應採取如下步驟：

甲、由各行各業勞資雙方所組織之團體，各自召開全體會議或代表會議選舉委員會，擬定各自之集體合同草案。

乙、由勞資雙方各自推選能代表全體利益的同等數量之代表，根據雙方自行擬定之合同方案，

在平等自願的基礎上採取民主協商方法，逐條研究，取得協議。在協商時應邀請當地人民政府之勞動局派員參加。

丙、獲得初步協議後，由勞資雙方各自召集全體會議或代表會議討論修改，再將修改意見提交雙方代表討論協商，再次取得協議。

丁、雙方代表為向各自所代表之全體負責起見，復將二次協議交由勞資雙方各自召開之全體會議或代表會議討論通過，然後由雙方代表簽字，申請勞動局批准施行。

二、集體合同公佈時，須載明簽訂地點時間，雙方團體名稱，代表姓名，有效期限（即自某年某月某日起至某年某月某日止）。

第四條 集體合同簽名並經當地人民政府之勞動局批准後，在有限期間內應於訂立該合同之各產業行業，雙方全體人員均須一律遵守執行。

合同有效期滿後，如雙方仍願繼續執行者，得由雙方推舉代表簽訂合同延期協定，申請勞動局備案後延長有效期限。在合同有效期內，勞資雙方之任何一方，因特殊理由提出修改或廢止意見時，得由雙方推舉代表協商解決之。如不能達到一致意見，得申請勞動局調解或仲裁解決之。

第六條 在某一行業或產業之總的集體合同訂立後，各該行業或產業之工廠商店，可簽訂本企業單獨的集體合同。但此項集體合同之內容不得與該行業總的集體合同相抵觸，並須取得各該工會與同業公會之同意。

第七條 各工廠商店勞資雙方單獨訂立之集體合同，有下列情況之一者得宣告廢止：甲、合同有效期滿者；乙、工廠、商店因遭受不可抗拒之災害而停辦者；丙、經政府批准轉業或縮小生產者；丁、雙方同意者。

第八條 本辦法自公佈之日起施行。
第九條 本辦法解釋及修訂之權，由當地之軍管會或縣政府結束，屬當地之人民政府勞動局。

勞動爭議解決程序的暫行規定

第一條 爲統一規定解決勞動爭議手續，以貫徹公爲兼顧，勞資兩利，發展生產，繁榮經濟之方針，特制定本規定。

第二條 一切公營、私營企業及合作社經營之企業中之勞動爭議，均按照本規定之程序處理之。

第三條 本規定所指勞動爭議之範圍如下：甲、關於職工勞動條件事項（如工資、工時、生活待遇等）；乙、關於職工之任用、解僱及獎罰事項；丙、關於勞動保險事項；丁、關於企業內部工作規則事項；戊、關於集體合同、勞動契約及其他一切涉及勞動爭議事項。

第四條 確定人民政府勞動局爲調解、仲裁一切勞動爭議之機關。

第五條 一切企業中之職工會及其工會、公營企業主管人、私營企業主及所組織之同業公會，如有爭議不決之事項或任何一方認爲對方有違反集體合同、勞動契約及其他不合理行爲而不能由雙方協商解決時，均按照本規定向勞動局進行申訴之權。

第六條 勞動爭議解決之第一步驟爲雙方協商，第二步驟爲勞動局之調解，第三步驟爲勞動局組織的仲裁委員會之仲裁。

甲、公營企業與合作社經營之企業內之勞動爭議如不能在本企業內協商解決，由各該企業之上級工會與上級企業主管機關協商解決之。再不能解決時，得提請與該上級工會及上級企業主管機關相當之人民政府勞動局調解或仲裁之。

乙、私營企業內之勞資爭議，首先由該企業之工會組織與業主雙方自行協商解決之。如不能解決時，得由該行業之工會組織及同業公會派出代表參加協商解決之。如協商仍不能成立，可申請勞動局調解或仲裁解決之。

第七條 一切企業內勞動爭議協商之成立，須由雙方代表簽訂協定，並須申請所在地之勞動局備案。

第八條 一切企業內之勞動爭議提請勞動局解決時，須填寫申請書。勞動局可組織爭議之調查調解委員會進行調查調解，調解如成立，由雙方代表簽具調解書備案；調解如不能成立，由勞動局組織仲裁委員會仲裁之。仲裁委員之決定，由擔任該委員會主席之勞動局代表簽署，經勞動局長批准後，通知爭議雙方執行。

第九條 協商、調解、仲裁既已成立，雙方均須遵守，不得違反，如有一方違反者，對方可直接向勞動局申訴。

第十條 無論公營、私營及合作社經營企業中之勞動爭議，經勞動局仲裁後，如當事人之一方仍不服時，須於五日內通知勞動局，並向人民法院提出控訴，請求判決，否則仲裁決定即具有法律效力。

第十一條 勞動爭議發生後，在協商、調解、仲裁過程中，雙方均應維持生產原狀，廠方不得有關廠、停資、停伙及其他減低待遇之處置，勞方亦應照常生產與遵守勞動紀律。經勞動局仲裁後即使有一方表示不服，要求提請法院處理，在法院未判決前，雙方仍應遵照仲裁決定辦理。

第十二條 勞動局在處理一切爭議時，有對爭議雙方及其代表機關傳訊之權力。當事人凡接到勞動局之傳訊通知後，須按時到達指定地點聽候傳訊，不得違反。如當事人確不能出席時，可指定代理人，但須經勞動局之承認，方准出席。

第十三條 勞動局在調解、仲裁爭議過程中，發現爭議雙方之任何一方有違法行為時，得移送人民法院處理。

第十四條 本規定自公佈之日起有效，解釋權與修改權屬人民政府。

上海軍管會頒佈關於私營企業勞資

爭議調處程序暫行辦法

中國人民解放軍上海市軍事管制委員會於八月十九日頒佈「關於私營企業勞資爭議調處程序暫行辦法」，全文如下：

第一條 為合理調處勞資爭議，以期實現勞資兩利、發展生產之目的，特制定本辦法。

第二條 本市勞動局為本市調解與仲裁勞資爭議之機關，凡涉及一切勞資爭議事項，勞資雙方直接談判無法到達協議時，任何一方均得申請勞動局調解或仲裁之。

第三條 勞資爭議調處程序，須按以下步驟進行之。

一、各業各廠勞資雙方如發生日常爭議時，首先由勞資雙方直接協商，以求合理解決，其方法由工會代表及其所屬之工人與職員（下面稱職工）與資方所組織之合法團體直接協商解決之。

二、如勞資雙方直接協商無效時，雙方或任何一方得申請勞動局進行調解，如調解無效時得依法仲裁之。

三、如勞資雙方以任何一方對勞動局之仲裁仍有不服時，得按司法程序向本市人民法院起訴，由法院判決之。

第四條 各業各廠職工所提出之要求須向資方交涉者，均應事先經由該業該廠之工會或全體職工之代表提交本市總工會（總工會未成立前為籌備委員會）審查，必要時得由總工會派員會同職工會派員會同職工代表向資方或資方所組織的合法團體交涉，成立協議，由勞資雙方共遵守之，如雙方爭議無法達到協議時，任何一方均得申請勞動局進行調解或仲裁。

第五條 關於勞資爭議直接協商之方法，應由勞資雙方視爭議之性質與範圍具體協商之。其屬於一廠範圍之日常糾紛，得以廠為單位由勞資雙方互派代表進行協商；其爭議性質屬於同一產業或行業範圍者應以產業或行業為單位，由勞資雙方所組織之合法團體分別召集會議，推選同等數量之代表與商解決之，每方代表人數至少三人，至多不得超過十人。勞資雙方詳細協商所達成之協議應呈報勞動局備案。勞資雙方之任何一方面對於對方採取強迫手段所達成之協議均為無效。

第六條 勞動局對勞資爭議調處手續如下：

一、凡勞資雙方申請勞動局調處爭議時，應備有申請書，其內容包括業別、廠名、廠址、爭議人數、爭議要點、爭議協商經過、代表姓名及通訊處等事項。

二、勞動局于審查申請書後，應即通知勞資雙方派遣代表來勞動局進行調解。

三、勞動局於調解無效後，得依法仲裁之，仲裁決定，由仲裁委員會之主席簽署仲裁決定書，經勞動局長批准後，通知雙方執行，如雙方任何一方對仲裁表示不服，須於接到仲裁決定書五日內通知勞動局，并呈請法院處理，否則仲裁決定即具有法律效力。

四、勞資雙方發生爭議後，在協商、調解、仲裁未成立前，雙方均應維持生產原狀，資方不得有停廠、停資、停役及其他減低待遇之處置，勞方不得有怠工或其他妨礙生產及破壞勞動規律之舉動；但經勞動局仲裁確定後，即使有一方須提請法院處理，在法院判決前，雙方應遵照仲裁之決定辦理。

第七條 勞動局設立之勞資爭議仲裁委員會，以勞動局正副局長所指定之代表為主席，并由勞動局聘請市政府工商局代表、市總工會代表及本市工商業者所組織成之合法團體之代表各一人組成之，仲裁委員會之組織細則由勞動局另行規定之。

第八條 資方確因生產條件之重大困難有轉業或緊縮生產之必要時，須呈報市政府工商局批准，經批准後資方有合理解僱工人之權。如工會認為資方解僱職工不合理時，有抗議之權，資方不接收抗議時，得提請勞動局，以調解或仲裁辦法解決之。