

馬超俊
余長河
著

中山
文庫

比較勞動政策
(下)

中山文化教育館編輯
商務印書館印行

馬超俊 著
余長河

中山文庫
比較勞動政策
(下)

中山文化教育館編輯
商務印書館印行

中華民國三十四年六月重慶初版
中華民國三十五年八月上海初版

(*33093 滬報紙)

中山文庫比較勞動政策二冊

每部定價國幣拾陸元

印刷地點外另加運費

版 翻
權 印
所 必
有 究

著 者

馬超俊
余長河

編 輯 者

中山文化教育館

發 行 人

李宣龔
上海河南路

印 刷 所

商務印書館
印刷廠

發 行 所

商務印書館
各地分館

比較勞動政策下冊目次

第五編 勞動保護策

三四七

第一章 契約保護

三四八

第一節 契約締結之保護

三四八

第二節 契約內容之規制

三五一

第三節 契約終止之保護

三五五

第二章 經營保護

三六一

第一節 就業限制

三六一

第二節 安全保護

三六二

第三節 健康保護

三六六

第三章 時間保護

三七〇

第一節 工作時間

三七〇

第二節 休息時間

三七六

第三節 休假日

三七七

第四章 特別勞動者保護

三八三

第一節 童工保護

三八三

第一目 年齡限制

三八四

第二目 就業之限制及條件

三八九

第三目 童工之時間保護	三九一
第四目 學徒保護	三九五
第二節 女工保護	四〇二
第一目 母性保護	四〇二
第二目 時間保護	四〇九
第三目 就業限制	四一二
第四目 道德方面之保護	四一四
第五章 勞動檢查制度	四二〇
第一節 個人主義國家之勞動檢查制度	四二二
第一目 英國之工廠檢查制	四二三
第二目 法國之工廠檢查制	四二五
第二節 國家主義國家之勞動檢查制度	四二五
第三節 社會主義國家之勞動檢查制度	四二七
第一目 勞動檢查員	四二七
第二目 自動勞動檢查員	四三〇
第三目 勞動保護委員會	四三〇
第六編 勞工生活保障策	四三三
第一章 工資統制策	四三五
第一節 最低工資政策	四三五

第一目 最低工資法之範圍及對象	四三七
第二目 最低工資之標準	四三八
(甲)美國	四三九
(乙)新西蘭	四三九
(丙)澳洲	四四一
(丁)英國	四四四
第三目 最低工資之決定方法及其機構	四五〇
(甲)英國	四五三
(乙)美國	四五七
(丙)澳洲	四六二
(丁)新西蘭	四六七
第四目 最低工資政策之批評	四六八
第二節 強制工資策	四七〇
第三節 工資基金策	四七四
第二章 社會保險	四八四
第一節 社會保險之意義及其發展	四八六
第二節 個人主義國家之社會保險	四九六
第一目 英國社會保險	四九七
(甲)健康保險	四九七
(乙)工人補償保險	五〇一

(丙) 年金保險	五〇六
(丁) 失業保險	五〇九
第二目 美國的社會保險	五一四
(甲) 失虞保險	五一五
(乙) 老年及廢癇保險	五一九
(丙) 失業保險	五二三
第三節 國家主義國家社會保險	五二九
第一目 德國之社會保險	五三〇
(甲) 疾病及母性保險	五三〇
(乙) 失虞及職業病保險	五三四
(丙) 勞工廢癇老年及遺族保險	五三五
(丁) 薪俸人員廢癇老年及遺族保險	五四〇
(戊) 礦業人員廢癇老年及遺族保險	正四一
(己) 失業保險	五四四
第二目 意大利之社會保險	五四七
(甲) 失虞保險	五四七
(乙) 疾病保險	五五〇
(丙) 母性保險	五五四
(丁) 廢癇老年及遺族保險	五五六
(戊) 肺癆保險	五五九

(己)失業保險……………五六一

第四節 社會主義國家之社會保險……………五六四

第一目 社會保險機構之演變……………五六六

第二目 社會保險之範圍……………五七一

第三目 經費來源……………五七一

第四目 保險給付……………五七二

第三章 家族津貼制……………五八五

第一節 家族津貼制沿革……………五八六

第二節 家族津貼之意義及範圍……………五八九

第三節 基金之組織及機構……………五九〇

第四節 基金之來源……………五九三

第五節 家族津貼之數額及條件……………五九六

第七編 勞工生活改進策……………六〇二

第一章 意大利之業餘生活管制策……………六〇七

第二章 德國之勞工生活管制策……………六一七

第三章 蘇聯之勞工生活改進策……………六二五

第八編 勞資協調策……………六三二

第一章 勞資合作策……………六三三

第一節 個人主義國家之勞資合作策

第一目 英國之工廠會議

第二目 德國之工廠委員會

第三目 奧國之工廠委員會

第四目 我國之工廠會議

第二節 國家主義國家之勞資合作策

第二章 勞動爭議解決策

第一節 權利爭議之解決

第一目 意大利之勞動法院

第二目 德國之個別爭議解決策

(甲) 調解與仲裁

(乙) 社會榮譽法院

(丙) 勞動法院

第三目 蘇聯個別利益爭議解決策

第四目 美國個別利益爭議解決策

第二節 利益爭議解決策

第一目 個人主義國家利益爭議解決策

(甲) 調解

(乙) 自動仲裁制

(丙) 強制調查制

六三四

六三五

六三九

六四三

六四五

六四六

六五二

六五三

六五四

六五六

六五七

六五八

六六〇

六六二

六六五

六六七

六六八

六六九

六七一

六七三

(丁)強制仲裁制	六七四
----------	-----

第二目 國家主義國家利益爭議解決策	六七九
-------------------	-----

第三目 社會主義國家之利益爭議處理策	六八三
--------------------	-----

第九編 結論	六九三
--------	-----

第一章 戰後勞動政策新趨勢	六九三
---------------	-----

第二章 三民主義勞動政策之背景與近路	七〇七
--------------------	-----

第一節 三民主義勞動政策之經濟基礎	七〇七
-------------------	-----

第二節 三民主義勞動政策的基本原則	七一四
-------------------	-----

第三節 三民主義勞動政策之任務與目標	七一七
--------------------	-----

第四節 三民主義勞動政策之內容	七一九
-----------------	-----

第三章 所希望與新途徑	七二五
-------------	-----

第五編 勞動保護策

勞動保護一名勞動者保護，爲國家干涉勞動契約及預防或取締勞動者因勞動關係所發生的各種危險及弊害之一切設施之總稱。其範圍以直接保護勞動力爲限，至於勞動者經濟利益之保障，勞工生活之提高，勞動保險之措施及惠工事業之講求，將在勞動生活保障策及勞動生活改良策中分別敘述。換言之，本編僅以勞動力之損害的預防及干涉爲對象，舉凡國家消極的防止避免僱主榨取勞動者的行爲均包括在內，至於勞動者利益之積極的保障，則不預焉。

勞動保護之起源最早，爲各國政府最先注意之課題。在十九世紀中各工業國家之勞動立法甚少超過勞動保護範圍之外，尤其童工婦工之保護，特種危險之預防更爲一班立法家所注意。因爲自工業革命後，生產程序變更，工資低廉勢力低劣之童工婦工均可引用，勞動者供給增加，勞動條件益爲苛酷。減低工資，延長工作時間，酷使童工女工，工廠失虞的倍增，工廠設備的簡陋成爲各工業城市最普遍之現象。勞動者生活陷於非人慘境。故如何避免，防止及預防企業家剝削勞動者爲當時最先曝露最引人注意之問題。至本世紀後，勞動力之直接保護漸趨完備，幾可視爲勞動政策中比較完善的部分。

勞動保護策的內容可以分爲五部分，第一，爲契約的保護 (Vertragschutz)，即政府對於勞動契約之締結，履行及監督的保護而言。因爲國家對於勞動契約的內容雖有一般法規及勞動法規予以規定，但恐在契約締結時，僱主利用其經濟的優勢強使對方接受若干較低劣的條件；或契約訂立後，僱主不切實履行。爲底護被僱者使其免於僱主之榨取時，政府對於勞動契約之締結，停止及履行均有詳盡的保護方法，此類方法均謂之契約保護。第二，爲經營保護 (Betriebschutz)。所謂經營保護係指緩和經營內之危險爲目的之保護手段而言。現代工廠及礦山多用機械及動力，工作程序既極緊張，工業失虞極易發生；同時多數工人羣聚一處，不僅疾病災害容易流行，風紀道德亦易頹壞，故政府不能不強制僱主預防並減少此種危險之發生，以此類設施多爲危險之

預防及減少，故又稱之爲危險保護（*Gefahrenschutz*）。第三，爲時間保護（*Arbeitszeitschutz*）。時間保護之意義極爲簡單，即指對勞動者之工作時間，休息，加工，及休假的規定而言。第四，爲特殊勞動者的保護。上列前三項係指一般成年男工的保護而言，但政府鑒於老弱婦工身體之羸弱，智識之低下，有成立特別條款予以特殊保護之必要。特殊勞動者之保護多指童工婦工之保護，以各國或成立特別法規予以庇護，或成立特別條款加以保障，故本書亦分別討論之，第五，爲勞動法規之執行。

第一章 契約保護

在十九世紀中，勞動法之內容多偏重勞動條件之釐訂，如工作時間之規定，女工童工之保護，實物工資之禁止等，對於勞動契約本身甚少以特別法規規則，普通多於民法中以若干條款規定。至十九世紀末德國，荷蘭，瑞士，奧國在民法中專闢一章討論勞動契約，至於成立特別法規者始於一九〇〇年瑞士之勞動契約法。大戰以後繼起者甚多，如芬蘭，羅馬尼亞，西班牙，比利時，波蘭，意大利，法國，德國，奧國，捷克，日本，我國及拉丁美洲各國或成立專法，或於勞動法，工廠法內成立專章規則勞動契約之締結與履行。（註一）各國對契約保護之注意於此可見。

契約保護之內容大體可以分爲契約締結之保護，契約內容之規制，契約終止之保護三節。現以各國情形逐項比較說明之。

第一節 契約締結之保護

契約締結之保護主要又可分爲就業規則（*Rules of Employment*）之頒製及契約形式之規定兩項，前者之目的在使勞動者在僱傭時及工作中明瞭其工作條件，不致爲僱主所欺；後者則使勞動契約固定化。

(甲)就業規則制定及變更之限制。凡僱用若干被僱人以上之僱主須根據勞動法規制定就業規則。在勞動契約締結之先須明白示知被僱者，使其明瞭其工作條件。其詳細辦法，各國不一，大體內容如次：

第一，工廠或礦山之企業主有制定就業規則之義務。如蘇聯勞動法典規定：凡僱用五人以上之企業，工廠或商店有制定就業規則的義務。(第五十條)德國國民勞動秩序法亦明文規定：凡僱用薪俸被僱者及工資被僱者二十人以上之企業，企業指導者應制定成文的就業規則。(第二十六條)其他各國大都亦有類似之規定。

就業規則之內容各國條文有採列舉式者，如德國是；有採總括式者如蘇聯是。德國國民勞動秩序法規定，工廠規則所應列具之工作條件如下：

- (1) 每日正常上工及下工時間及休息時間；
 - (2) 報酬給付時間及其性質；
 - (3) 如該廠工作係爲包工或短工時，包工及短工之計算方法；
 - (4) 罰金之性質，數目及收集方法。
 - (5) 不須通告即可解僱之理由；
 - (6) 非法解僱罰金之利用；(以上見第二十七條第一款)
 - (7) 工資數目及其他工作條件；
 - (8) 工廠內之訓練，被僱者在廠內之行爲及失虞預防等。
- 蘇聯則籠括的認爲就業規則應明白確切記載一切有關僱主及企業之一般責任及特殊責任以及違反此項規則之責任。(第五十一條)

第二，就業規則之制定及變更須得工人或政府之同意。對於此點各國規定不一，個人主義國家大都主張應得工人代表之同意，亦有規定應得政府之同意者。如威瑪時代德國，奧國及捷克均規定應得工廠會議之同意爲條件。(註二)我國工廠法規定工廠規則之訂定及變更須呈准主管長官。(第七十五條)在極權主義國家則多出

政府首先製定模範的就業規章，各個工廠就業規則之釐訂以此為根據。如蘇聯規定勞動人民委員會得工會中央評議會及相關人民委員會之同意後，得頒佈模範就業規則，其所屬各企業之規章之內容應以此為準。至於特殊產業及對於國家有重要性之產業則由其所轄工會中央委員會會同企業當局訂定就業規則，勞動人民委員會對於此類工廠得按上列手續頒製補充就業規則（*Supplementary Rules of Employment*）。各個工廠之就業規則，由企業經理會同該業工會地方支會商訂之，但須得勞動檢查員之核准，對於檢查員之決定可向勞動部地方支部提出上訴，其決定為最後之決定。

德國之統制更為徹底。就業規章之內容完全操諸勞動專員之手。勞動專員得隨時頒佈某特定工廠之就業規則之指導原則及製訂超經營規章規劃工廠規則之內容，就業規則與超經營規則抵觸者無效。

第三，就業規則之條款應以最適當的方法揭示，使僱傭者明瞭其內容。此點均為各國所注意。有的國家規定規則須揭示於工場，工廠最顯著之部分，有的國家規定工人入廠時應每人免費發給一份以供其參閱，有的國家兩法兼用。我國僅規定須揭示之，德國則規定除張貼於工廠內最顯著之部分外，如工人需要時，應發給之。

（第三十一條）

第四，規章之條款為該廠最低之工作條件，僱主如不履行條款上之規定時應處罰之。規則上之條款以勞動法及該業團體協約之條款為根據，而私人契約又以規章上條款為最低條件。換言之，如規章上所列工作條件低於勞動法或團體協約上之規定者無效，私人勞動契約之工作條件低於規章之條款者無效。

政府對於明知故犯之僱主恆予以嚴格之處罰。

（乙）契約締結之手續及形式：各國法律在原則上均規定勞動契約之當事人為僱主與被僱者，其締結方式以自由議定並得雙方同意為原則，但不能與法定工作條件相抵觸。契約以書面為原則，在普通情形下，口頭契約無效。

第二節 契約內容之規制

政府對於勞動契約內容之規定主要可以分爲工作及報酬兩部分，前者爲被僱者之義務，後者爲被僱者之權利。政府之所規範者不出此範圍之外。

(甲)工作：原則上勞動應由被僱者親自爲之，不能任意使第三者代服勞役，若任意使第三者代理時，即爲違法，成爲解僱之理由，但得僱主明示的暗示的同意時則視爲例外。如我國民法第四八四條即如此規定。但勞動之性質缺少個性的要件，無論何人爲之，其成效均屬相等時雖未得僱主之同意亦得任意使第三者代理之。

被僱者雖有提供勞役之義務，但僱主不能強其在任何地點從事任何性質之勞動，普通政府所規定之限制如下：

第一，工作性質：勞動者工作之性質由契約本身定之，有時該業習慣亦得爲決定其工作性質的因素。被僱者得拒絕非其所從事之工作，如僱主違反此原則時，即構成破壞契約之理由。如工作性質與該業或該地之習慣違反時，或與被僱者過去之職業與訓練不合時亦得拒絕之。在罷工發生時，僱主不得強迫未能工者代替罷工者工作。

上述原則亦有種種例外，如僱主不能僱到新的工人，而舊工人在閒暇時僱主可以請其從事非契約規定工作；又如企業發生重大災害或意外時，被僱者自有從事非其願意之工作的義務。

第二，工作時間：工作時間之最高限制，非由契約決定，由勞動法規規定之。勞動法規所訂定之最高工作時間，非謂工人工作應達到此最高時數，每個工人之工作時數係在法定最高範圍下由契約決定。在特殊情形下，僱主得令工人在契約規定範圍外延長工作，但延長工作時間超過法定時間時，視爲違法。相反的，僱主在未得到工人同意前不得減低工人工作時間因而減少其工資；如不減少其工資，而減少其工作時間者聽之。

(註三)

第三，工作地點：工作地點由契約規定，若契約對此點無規定時，按工作性質規定其工作地點。如契約中僅規定在國內工作內，被僱者得拒絕至國外工作。

第四，不忠實競爭之防止 (Prevention of Disloyal Competition)：被僱者除有積極的從事勞動之義務外，尚有消極的不作為某種行為的義務。此項義務普通係指勞動者於勞動關係終止後，應嚴守僱主業務上之秘密，不得利用其業務上的秘密與之競爭。但僱方對勞動者如無正當理由而解僱時，其禁止競爭營業之規款，失其效力。不忠實競爭之禁止有以法規制定者，有以當事人之特約而課賦者，在我國係採後種形式。

第五，強迫工作之禁止：此為現代經濟組織之最基本原則，僱主不得直接以強制力量強迫被僱者從事工作，不論該項工作是否為契約所規定。即法院判決之工作亦不得以強暴力量迫其履行。

(乙)報酬：從社會之觀點觀之，勞動者之報酬，不僅為僱傭契約中最重要之因素抑且為勞動政策中最主要之課題。不過在契約保護中關於報酬之保障僅以如何保障契約中所規定之報酬額之支付為範圍，至於工資之計算，最低工資之釐定，工資水準之提高則不在討論範圍之內。因此在本項中所討論的問題僅下列五個。

第一，工資之保障：工資支付之場所，時期及方法等問題從工人福利之觀點觀之甚為重要，以此不僅影響其本人生活即對其家族生活亦有影響。工資支付之場所通常為工作工廠，但亦有根據企業之性質，工作之性質及其他理由另訂他處者。有些國家則明白禁止在公共場所，酒樓，或其他性質相同之場所給付工資。

工資給付之時間多由契約規定。法律常規定一最高支付時間，僱主及被僱者在此限度內自由約定。工資給付時間之確定其目的在保障勞動者使其免除收入不正常的弊害，如支付時間相距太遠，預期結果仍不能達到。故支付時間愈短愈好。最好以計算工資之時間單位為支付時間之標準，我國即如此規定。在民法四八六條規定：「報酬分期計算者，應於每期屆滿時給付之；報酬非分期計算者，應於勞動完畢時給付之。」現代有大部分國家禁止在星期日或放假日發薪。

有許多國家明定每月之給付期者。法國勞動法第四十四條規定使用人工資至少每月給付一次，工商業工

至少每月給付兩次，最大間隔爲十六天。我國工廠法亦規定工資之給付應有定期，至少每月發給兩次，論件計算工資者亦同。其他如蘇聯，比到時，意大利，荷蘭均以法律規定給付時間之最大間隔日期。

工資給付以現款爲原則，幾爲各文明國家所承認。現代國家雖不禁止所有實物給付，但工資之貨幣部分應以現款給付，使工人得隨其需要自由使用。換言之，工資應以該國之貨幣及法幣支付，不得以貨物，貨物券及其他支付工具強迫工人接受貨物。如我國工廠法規定：「工廠對工人應以當地十足通用貨幣爲工資之給付。」（第二十一條）縱使各國禁止之方法不一，但禁止實物支付之原則，爲各國所採用。（註四）

禁止實物支付爲早期勞動政策中注意之項目，英國在一八三一年即曾頒佈實物禁止法（Prohibition Act），以物品之價值常失正確性，易於受欺，且不便貯蓄如貨幣價值之安定明確，此問題至今日尚未完全解決，一九三四年阿根廷（Argentina）及美國聯邦政府曾分別發表報告謂在美國有若干地方因環境特殊，工人需要僱主供給日常用品，結果弊害甚深。於此可見此問題至現在尚未達到完全解決階段。

勞動者工資由許多不同的來源構成，法律上又允許僱主從工資總數中扣除若干費用，結果工人不知其淨工資（net wages）係如何構成及其總工資多少。因此有許多國家以法律規定在給付工資時須附帶發給工資單，在工資單詳列工資總數及其構成，工資扣除數目，及應付淨工資數目，以減少僱主舞弊機會。工資單形式不拘，或爲卡片，或爲工資袋，或爲工資簿，各國規定不一。

第二，最低支付額之保障：自十九世紀中葉以來，大多數國家均以法律規定，工人工資之一部分無論如何不能被債權者扣除，不能扣除之數額謂之最低支付額。換言之，工人工資之一部分有不可扣除性。工人之唯一所得來源爲工資，工資如被扣除太多，則無法維持其本人及其家屬之生活，故有嚴格禁止之必要。

最低給付工資額之決定方法甚多，有規定一固定數目者，有以百分比規定者，有兩法合用規定一最低工資額表者，有以法律規定一普通原則，再由法院就各個情形規定者。最低給付額之絕對值則不僅各國不同，一國之內在每時期又不相同，如盧森堡即每年規定一次。