

勞

資

上海市軍管會公佈關於私營企業勞資爭議調處程序暫行辦法

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

第二條 本市勞動局爲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達到協議時，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，其方法由工會代表其所屬之工人與職員（以下簡稱職工）與資方或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、如勞資雙方或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（總工會未成立前爲籌備委員會）審查，必要時得由總工會派員會同職工代表向資方或資方所組織之合法團體交涉，成立協議後由勞資雙方共同遵守之，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

第六條

表協商解決之，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對於對方採取強迫手段所達成之協議，均為無效。

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、爭議關係人數、爭議要點、爭議協商經過、代表姓名通訊處等事項。

二、勞動局於審查申請書後，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，通知對方執行，如雙方或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，並呈請法院處理；否規仲裁決定，即具有法律效力。

四、勞資雙方發生爭議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、停伙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，以勞動局正副局長或指定之代表為主席，並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雇工人之權。如工會認為資方解雇職工不合理時，有抗議之權；資方不接受抗議時，得提請勞動局，以調解或仲裁辦法解決之。

第九條

本辦法自公佈之日起施行。

第十條

本辦法解釋與修改之權，在軍管時期屬本市軍事管制委員會；軍管時期結束，屬本市人民政府。

上海市軍管會公佈關於復業復工糾紛處理暫行辦法

第一條 爲解決本市復業復工中之勞資糾紛，以利恢復與發展生產之目的，特制定本辦法。

第二條 凡已開工復業之工廠商店，須本勞資兩利，發展生產之方針，並照顧本廠具體情況，共同克服困難的精神，以求改善勞資關係，加強勞動紀律。

第三條 凡未開工復業或未完全開工復業者，其生產條件並無重大困難時，資方不得藉故拖延復業復工，如確因不可克服的困難而不能開工復業或須歇業、轉業者，須向市府主管機關申請批准。

第四條 凡工廠商店，於本市解放前四個月內，因故全部停業、或暫時停業、或部份停業、已全部或部份將職員工人（以下簡稱職工）遣散離廠者，解放後如全部復業者，資方對該廠在上述時間內遣散之職工，應予以復工，其未到廠要求復工者，資方須設法通知，但職方須於接到通知或登報公告後十日內報到，並按期到廠工作，否則資方得另行招僱新職工；解放後因故只能部份復業者，資方得按復業部份需要，通知該部份業已遣散之職工復工；其他未能復工之職工，資方應在生產逐漸恢復時，儘先錄用，在同類技術條件下，不得添僱新職工。

第五條 凡業已離廠職工，有屬於下列情形之一者，不得要求復工：（一）凡職工因曾犯過失，或因技術過劣而解僱者，不得要求復工；如非因上述理由，而確係資方藉故解僱者，得向上海總工會申請審查解決之。（二）凡職工在本市解放前因戰爭關係自行離廠在兩個月以上者，不得要求復工；但得向該廠工會進行登記，俟該廠添僱新職工時，資方應儘先錄用。（三）凡職工在解放前經過正式解僱手續或已領解僱金而離職者，不得要求復工；但得向該廠工會進行登記，俟該廠添僱新職工時，按照技術需要及離廠先後（後離廠者先復工，先離廠者後復工，同時離廠者以抽籤方式定之）由資方分別錄用之。（四）凡離廠職工在他處已另有職業者，不得再向原廠要求復工。

第六條 凡上屬不得復工之失業職工，得向本市總工會籌委會所屬失業工人工作委員會或其所屬之各業各廠職工會進行登記，不得聚眾進住工廠，強迫復工，妨礙生產。

第七條 臨時工、包工及季節工，其解僱與復工辦法，暫依照僱用時雙方所規定之條件辦理之；如對原有規定發生爭執時，雙方或任何一方，得申請勞動局調處之。

第八條 資方爲了生產或工作的需要，有僱用與解僱職工之權利；但資方不得挾嫌或因職工參加工會及其政治活動而藉故解僱職工。資方解僱職工，有勞動契約者，依勞動契約之規定辦理；無勞動契約者，須於解僱前一個月通知勞方，并酌給勞方若干解僱金，其數額按在廠服務期間之長短給予不同數額之解僱金，但最低不得少於一個月的實際工資，最高不得超過三個月的實際工資；其因職工的過失而解僱者，不在此限。

第九條 本辦法自公佈之日起施行。

第十條 本辦法解釋與修改之權，在軍管時期屬本市軍事管制委員會；軍管時期結束，屬本市人民政府。

上海市軍管會公佈上海市私營企業雇用臨時工暫行辦法（草案）

（一九四九年十月十四日）

上海市勞資關係委員會第二次會議所通過之上海市私營企業雇用臨時工暫行辦法草案，經本會審核後，在基本原則上，認爲尙屬可行，並有利於目前上海勞資雙方關於臨時工協商勞動契約之訂立。但因臨時工雇用的具體情況，頗爲複雜，本辦法所載各條，尙需在實施中加以充實，故決定本辦法暫發給市總工會籌備委員會、市工商業聯合會籌備委員會及勞動局，分別通知有關各公私企業及各業公會遵照本辦法草案各條試行，以利生產。在試行期間，對本辦法草如有何種經驗，統希彙交本會所屬之勞動局，以便研究補充後，正式公佈。

上海市私營企業雇用臨時工暫行辦法草案

一、各業各廠爲了生產或工作的需要及無長期連續性之工作，應訂立短期勞動契約，直接雇用臨時工。
二、臨時工之工資待遇及解雇辦法，在訂立勞動契約時，由勞資雙方協商訂立之，並呈報勞動局備案。
三、各業各廠雇用臨時工總數，不得超過全體正式工百分之二十；但資方因生產上或工作上之必要，得申請勞動局批准增加之。

四、臨時工之短期勞動契約期滿後，資方認爲無繼續工作之必要時，得按照契約規定解雇之。

五、臨時工在訂約前應有試工期，其時間不得超過七日，工資照給。

六、臨時工短期勞動契約期滿後，資方如因生產或工作之必要，尚須雇用臨時工時，仍應雇用原有臨時工人續訂短期勞動契約，前後契約之間隔期間，如不因生產或工作之需要而停歇者，以連續工作論。

七、臨時工每期工作時間以不得超過三個月爲原則，如連續工作滿六個月後而資方仍繼續該項生產營業者，應改爲正式工。

八、臨時工於短期勞動契約期限未滿前，勞資雙方均不得任意中斷契約。由於資方原因中斷契約者，資方應發足至期滿時止之工資；由於勞方自願中斷契約或因勞方確實違犯廠規而被開除者，除應得之工資外，不得有其他要求。勞資雙方任何一方關於契約之中斷，均應於前七日預告對方。

九、本辦法適用於上海市各公私營企業。

十、凡特殊性之短期工作，經勞動局認爲必要時，其勞動契約得不受本辦法之限制。

十一、季節工暫照勞資雙方原契約辦理，如有爭議，任何一方得申請勞動局調處之。

十二、本辦法自公佈之日起施行。

十三、本辦法解釋與修改之權，在軍管時期屬於本市軍事管制委員會；軍管時期結束，屬本市人民政府。

上海市勞動局通告勞資雙方自行協議登記備案手續辦法

(一九四九年十月二日祕字第第一號通告)

查關於私營企業勞資爭議調處程序暫行辦法公佈以來，勞資雙方自行協商達成之協議，除已依法來局呈請備案者外；尚有未經具備該項手續，甚或未經呈准備案，即先予執行者。爲統一呈項備案手續起見，特規定辦法如下。望各私營企業勞資雙方一體遵照爲要。

關於勞資雙方自行協議登記備案手續辦法：一、勞資雙方自行協商所達成之協議（包括合同廠規等），不論其性質內容及關係人數多少，或以廠號爲單位或以行業爲單位，均應先行呈報本局核准備案後，始得執行。二、有關停工減產緊縮解雇等自行協議事項，事先應經工商局批准；在呈請本局備案時，並應將工商局原批准文件附呈。三、自行協議呈請備案時，應送協議書一式兩份，除雙方代表在協議書上，負責簽名蓋章外，並應詳細註明雙方代表姓名、通訊處、電話號碼、廠號地址、關係人數、及協議經過。

上海市勞動局勞資爭議仲裁委員會組織規則（草案）

第二次勞資關係委員會通過

第一條 本規則依上海市軍事管制委員會「關於私營企業勞資爭議調處程序暫行辦法」第八條之規定制定之。

第二條 勞資爭議仲裁委員會（以下簡稱仲裁委員會）由左列人員組織之：1. 勞動局局長及由勞動局長所指定之代表。2. 市工商局代表一人。3. 市總工會（在籌備時期爲籌備委員會）代表一人。4. 市工商業聯合會（在籌備時期爲籌備委員會）代表一人。5. 其他有關機關與其他有關之社會團體代表

一人。

第三條 仲裁委員會以勞動局局長或其所指定之代表爲當然主席。

第四條 勞資爭議當事人聲請仲裁時，應向勞動局提出仲裁申請書，其內容應記明左列各事項：一、爭議當事人之姓名、職業、住址、商號或廠號；如爲團體時，則爲團體名稱及其所在地。二、調解經過及未能調解成功之原因與其他事由。三、爭議要點。

第五條 仲裁委員會之舉行，力求公開，仲裁委員會開會時，凡與爭議無直接利害關係之人民團體代表及新聞記者，經仲裁委員會主席之核定，得列席旁聽；旁聽規則另定之。

第六條 仲裁委員會之決定，須經多數委員之同意。

第七條 仲裁決定書由仲裁委員會主席簽署，經勞動局局長批准後，應即送達勞資爭議雙方當事人執行並公佈之。如勞資爭議當事人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，並呈請法院處理；否則仲裁決定，即具有法律效力。

第八條 仲裁委員會下不另設專任職員，其文書、庶務等事務，由仲裁委員會主席指定勞動局職員兼任之。

第九條 本規則經上海市軍事管制委員會批准，自公佈日起施行。

第十條 本規則解釋與修改之權，在軍管時期屬於本市軍事管制委員會；軍管時期結束後屬本市人民政府。

附：上海市軍管會勞工處馬處長發表對目前勞資問題的談話

上海市軍事管制委員會勞工處處長馬純古對目前勞資問題，發表談話。談話原文如下：

上海解放以後，工人在政治上翻了身，上海工人，不僅在解放以前，堅持了打垮國民黨反動派的艱苦鬥爭，並在解放過程中英勇地保護了工廠，組織人民保安隊，配合解放軍維持地方治安，肅清國民黨殘餘力量。解放以後，各廠職工更積極於籌備

組織工會，恢復生產。工人們從階級覺悟中，瞭解了今天工作已不是爲了別人，而是爲了人民自己。國營工廠的職工們，在擺脫了四大家族的束縛後，首先在復工和積極生產方面起了帶頭和模範作用。例如：中紡第一印染廠，他們的生產秩序之好，爲過去所未見；江南造船廠在解放後搶修過程中，過去五天才能完成的工作，現在一天就完成了。私營工廠的職工們，也一般地，主動地對廠方採取協調合作努力生產的態度；民族工商業家，都紛紛控訴過去國民黨反動派壓迫民族工商業的罪行，而表示擁護新民主主義的工商政策，並提出了許多發展生產的意見。因此，解放後的勞資關係，一般地講是協調的。

但是，在解放以後，仍有少數工廠，其中包括一部份外商廠發生了勞資糾紛，研究這些糾紛發生的原因，主要地還是各該廠工人的生活確有困難，或因過去勞資關係不正常所引起。民主政府，對這些糾紛的態度，是：一方面要保障職工的利益，一方面要照顧資方的困難，並希望勞資雙方開誠佈公，彼此諒解互助，取得協議，求得很迅速地恢復生產，與進一步發展生產。我們對於民營工廠的工資問題，亦主張由勞資雙方，本上述協商精神解決之，以後凡各廠發生勞資問題，均應由各廠職工在工會籌備會領導之下，取得一致意見，先呈報總工會籌備會，經批准後，派代表向資方提出，如雙方協商無結果，則會同勞資雙方代表，呈請勞工處調解或仲裁。

今後對勞資問題，勞資雙方均應以開誠佈公的態度，取得諒解，在發展生產中密切合作。資方必須改變過去對工人的態度，凡屬過去對工人態度惡劣爲工人不滿者，應承認錯誤。如此，才能取得工人的諒解。如若仍本過去作風，像上海啤酒廠廠方仍以帝國主義資本家的態度毆打工人，這是不能容許的。但另一方面，勞方也應瞭解工人在解放後已取得了領導人民中國的主人翁地位，就該自動遵守勞動紀律，服從有利於生產的正當廠規與社會秩序。

現在解放伊始，社會秩序初告安定，市內潛伏之國民黨匪幫份子，還在伺隙挑撥離間，企圖轉移職工清算其匪特罪惡之視線，隱蔽自身之罪惡，興風作浪，挑撥勞資關係，破壞生產，擾亂治安，希我全體職工及民族工商業家，特別提高警惕。在毛主席「發展生產、繁榮經濟、公私兼顧、勞資兩利」的最高原則下，爲建設新民主主義的國家而奮鬥。（一九四九年十月六日解放日報）

附：中華全國總工會訂定關於勞資關係暫行處理辦法（一九四九年十一月廿五日）

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，特製定本辦法。

第二條 本辦法適用一切私營工商企。

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：集體合同係為規定勞資雙方之權利義務的一定時間的書面合同，在同一行業之勞資雙方，可訂立同一行業或產業之總的集體合同，在一個工廠企業中的勞資雙方亦可訂立單獨的集體合同。勞動契約為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。各工商企業的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，如有違犯上述規則者，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

資方為了生產或工作上的需要，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

工會認為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或須歇業轉業者，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，曾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職退之原有職工，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之辦法。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時，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。資方所有房屋、機器、原料、傢具等，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。休假日及事假，暫時均照各個企業的舊例辦理。如有不合理，在勞資雙方訂立集體合同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，如職工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 新解放的城市，資方須保持職工在解放前三個月之實際工資平均水平，不得降低，同時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同時協商酌量增加或減少之，但須經當地人民政府勞動局之批准，方為有效。

第十六條 附註：本辦法所稱之實際工資，係包括資方所給與之伙食、補貼及其他待遇在內，用實物計算出來之職工總收入，工資發給以每月兩次為宜。

第十七條 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分銷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。

第廿一條 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。

第廿二條 學徒及養成工與技術或業務知識傳授人即師傅間，應嚴守尊師愛徒原則，學藝者須盡心學習，努力生產；傳授者須盡力傳授，禁止打罵虐待。

第廿三條 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，如尙無規定或規定過少者，應規定生育前後休息共四十五天；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。

第廿四條 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。凡職工之進行工作而致受傷或死亡者，在醫療期間，應由資方照發工資並負擔其醫藥費；凡職工因工受傷而至殘廢或死亡者，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。職工病假期中的待遇及職工因病死亡之撫卹費，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。

第廿五條 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，各個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（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訂之。此項總集體合同須經人民政府勞動局批准。所有該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作補充之規定，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。

第廿六條 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，由勞資雙方共同遵守之。

第廿七條 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，資方不得有罷廠、停資、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。

第廿八條

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。

第廿九條

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之（新華社北京二十五日電）

附：中華全國總工會訂定勞動爭議解決程序的暫行規定（一九四九年十月廿二日）

第一條

為明確規定解決勞資爭議手續，以貫徹公私兼顧，勞資兩利、發展生產、繁榮濟經之方針，特制定本規定。

第二條

一切公營、私營企業及合作社經營的企業中之勞動爭議，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為調解、仲裁一切勞動爭議之機關。

第五條

一切企業中之職工及其工會，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，或任何一方認為對方有違反集體合同、勞動契約及其他不合理行為，而不能由雙方協商解決時，均有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為雙方協商，第二步驟為勞動局之調解，第三步驟為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的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

辯之。

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與調解，調解如成立，由雙方代表簽具調解書備案；調解不能成立，由勞動局組織仲裁委員會仲裁之。仲裁委員會之決定由担任該委員會主席之勞動局代表簽署勞動局長批准後，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、調解之仲裁過程中，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詢訊，不得違反。如當事人不能出席時，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，其解釋權與修改權屬人民政府。（新華社北京廿二日電）

附：新華社社論：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本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，並對工人進行過重之剝削，在解放以後工人起而反抗和報復，資家則心存不安和顧慮，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，是無可非議的，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。而許多國民黨特務份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施的口號，來引導工人走到錯誤的路去，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執事件，便會有這種背景。此外更嚴重的是許多對於勞資爭議的處理十分混亂，存在着一種無政府狀態。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，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，也不受理勞資爭議仲裁的請求，而以責令雙方自行協商了事，各行其是，各自為政。也有些地方黨和政府率性完全放任不管，聽由職工和業主雙方直接解決，各行、各業、各廠自行協商的辦法不一，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，是促進社會進步的；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程序暫行辦法」明確地規定：「勞動局為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。因如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，方為有效。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）為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。過去乃至現在，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。工會是工人階級性的羣衆組織，它的任務是堅決地維護工人利益，只能够也只應當代表工人說話。如果工人羣衆有過高的不適當的要求，估計這種要求目前無法達到，或者即使勉強做到而勢必招致更大不利，工會工作幹部便應向工人進行說服解釋，但這也是站在工人階級立場並從維護工人的根本利益出發。工會幹部對於勞資爭議問題，在與工人羣衆商得一致意見後，更應忠實地代表工人，向資方進行交涉，而決不應該站在勞資之間的中間立場進行調解，或者是代替政府的位置，進行帶有強制性的仲裁。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，而人民民主政府是由工人階級領導而又有資產階級參加的，它可以更週到地考慮和照顧勞資雙方的意見和利益，並有權力作有效的決定。因此，凡是尚未建立勞動局的地方應該迅速地把勞動局設立起來，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，首由勞資雙方直接協商解決。二、協商無效，任何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，保證勞資雙方處於相互平等的對等地位，在調處爭議的全般過程中，任何一方都有充分地申訴自己的要求、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平合理的解決。另一方面，同樣是在人民政府領導下，通過三個民主步驟，保證已發生的勞資爭議迅速地獲得解決，而且在解放過程中照常維持生產，防止由於長期拖延不決，而影響生產營業和工人生活。在該暫行辦法中特別規定：「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或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辦法。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，證明是有利無害的。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散處理，單獨解