

國立編譯館大學用書編審委員會主編

劉志宏 著

部定大學
學用書

勞工問題及勞資關係論

國立編譯館出版
正中書局印行

國立編譯館大學用書編審委員會主編

劉志宏著

部定大學用書
勞工問題及勞資關係論

國立編譯館出版
正中書局印行



究必印翻

有所權版

版初臺月一年一十五國民華中
版二臺月一十年三十五國民華中

論係關資勞及題問工勞

大部
學用書

角四元二價定本基 冊一全

(費匯費運加酌埠外)

館	譯	編	立	國	者	編	主
會	員	委	審	編	書	用	學
宏		志		劉	者		著
館	譯	編	立	國	者	版	出
白		建		蔣	人	行	發
局	書	中	正	行	發	刷	印

(號十二路陽衡市北臺灣臺)

司公書圖成集

銷經總外海

(號一一一街老皆亞龍九港香)

店書風海

神田神區田代千都京東本日)

(地番六五目町一町保)

紋(4353)號八七六〇第字業臺版內 證記登部政內

前言

憶昔幼年鄉居東北一隅，見聞有限；祇知當地民康物阜，農家生活大多殷實，農業工人一年工作三季而息，衣食無缺，勞資關係異常融洽。及長，步入城市，始知世間尚有生活極爲艱苦之人，而勞工大衆，固屬於此類者；彼等工作於惡劣之環境中，以人力代替機器，胼手胝足之所得亦僅能勉強維持生活而已；其問題至多，是以中國勞工大衆之生活情形最能引起社會人士之同情。但當時國內大部份地區之勞資關係亦尙屬和諧。迨至後來，我國勞工問題不但未見有顯著之改善，且其間若干地方並曾發生勞資關係惡化之事實，社會秩序曾爲之擾攘不安。著者在此兩方面亦久有探討之意，故歷年集有不少資料；由於教學之需要，經參酌原理，撰爲授課稿本，並屢加刪訂；今更編印成冊，俾供大專學校之需要。至於在資料之分析及問題之評論方面，亦一本客觀精神，力求公平正確。

在編著期間，時承勞工問題權威，立法委員包華國先生賜正，暨汪洪法先生、李鴻音先生、張天開博士之關注；蒙楊承厚教授、陳國鈞教授、蔡蕃德先生、高富榮先生、葉清平先生、蕭汝淮先生、林素行先生、劉春生先生、及高朝城先生賜借參考資料；均爲著者所應誌謝者。至於書中疏漏之處，尙請國內外專家指正。是幸。

劉志宏

誌於臺灣省立中興大學
法商學院

民國五十一年一月一日、臺北

勞工問題及勞資關係論——目錄

前言·····	一
---------	---

第一篇 勞工問題及其解決之道·····	一
---------------------	---

第一章 引論·····	一
-------------	---

第一節 勞工一詞之涵義·····	一
------------------	---

第二節 勞工問題之範圍·····	一
------------------	---

第三節 勞工問題之存在與發展·····	一
---------------------	---

第四節 共產黨與勞工問題之關係·····	三
----------------------	---

第五節 勞工問題及勞資關係之研究·····	三
-----------------------	---

第二章 工資問題·····	六
---------------	---

第一節 工資問題之重要性·····	六
-------------------	---

第二節 工資學說·····	七
---------------	---

第三節 駁馬克思之剩餘價值論·····	一
---------------------	---

第四節 制訂工資時所應行考慮之因素·····	三
------------------------	---

第五節 高工資政策與低工資政策·····	五
----------------------	---

第六節	各國管制工資之辦法·····	一七
第七節	工資之趨勢及各國間之比較·····	二五
第八節	中國工資問題之所在及其解決之道·····	三七
第九節	工資計算方法與勞資之利害關係·····	三六
第三章	工時問題·····	三六
第一節	工時問題之重要性及其所以發生之原因·····	三六
第二節	各國工時問題之演進·····	三七
第三節	工時應行減少及可以減少之理由·····	三八
第四節	決定適宜工作時數之因素·····	三九
第五節	中國工時問題之演進與現狀·····	四〇
第六節	我國工時問題之所在及其改善之方策·····	四一
第四章	失業問題·····	四一
第一節	失業之意義·····	四一
第二節	失業之原因·····	四二
第三節	失業之影響·····	四三
第四節	失業之預防·····	四三
第五節	失業之救助·····	四四

第六節	美國失業問題之經驗	三
-----	-----------	---

第七節	中國失業問題之特質	六
-----	-----------	---

第五章	女工與童工問題	三
-----	---------	---

第一節	女工問題	三
-----	------	---

第二節	童工問題	一〇
-----	------	----

第三節	養成工問題	一三
-----	-------	----

第六章	工業安全問題	一七
-----	--------	----

第一節	工業安全之意義及其重要性	一七
-----	--------------	----

第二節	工業不安全之嚴重情形	一八
-----	------------	----

第三節	工業意外事故之計算方法	一四
-----	-------------	----

第四節	工業不安全或工業災變之原因	一九
-----	---------------	----

第五節	保持廠礦安全之原則	一五
-----	-----------	----

第六節	工業安全實務	一五
-----	--------	----

第七章	勞工社會安全問題	二六
-----	----------	----

第一節	社會安全之意義	二六
-----	---------	----

第二節	實行社會安全措施——辦理勞工保險	二六
-----	------------------	----

第三節	漁民保險	二七
-----	------	----

第四節 蔗農保險·····	三三三
---------------	-----

第八章 福利設施問題·····	三三五
-----------------	-----

第一節 福利設施之必要·····	三三五
------------------	-----

第二節 中國勞工福利設施·····	三五六
-------------------	-----

第三節 福利問題之所在·····	三六五
------------------	-----

第四節 增進勞工福利設施之道·····	三六六
---------------------	-----

第二篇 勞工組織及勞工運動·····	三七二
--------------------	-----

第九章 勞工組織之演進·····	三七二
------------------	-----

第一節 國內組織·····	三七二
---------------	-----

第二節 國際組織·····	三七三
---------------	-----

第十章 工會·····	三〇三
-------------	-----

第一節 工會之意義、組織緣起與目的·····	三〇三
------------------------	-----

第二節 工會演進之三個階段·····	三〇三
--------------------	-----

第三節 工會之種類及其組織原理·····	三〇六
----------------------	-----

第四節 工會組織系統·····	三〇八
-----------------	-----

第五節 我國基層工會組織·····	三三〇
-------------------	-----

第六節 我國之上級工會·····	三三三
------------------	-----

第七節	工會之行動技術	三八
-----	---------	----

第八節	工會保障勞工權益之方策	三四
-----	-------------	----

第十一章	勞工運動	三四〇
------	------	-----

第一節	勞工運動之意義及其原則	三四〇
-----	-------------	-----

第二節	勞工組織工會運動之起源與發展	三四一
-----	----------------	-----

第三節	中國勞工運動概述	三四一
-----	----------	-----

第三篇	勞資關係	三四七
-----	------	-----

第十二章	勞資關係之演進	三四七
------	---------	-----

第一節	古代勞工之地位	三四七
-----	---------	-----

第二節	師傅與徒弟	三四八
-----	-------	-----

第三節	純屬僱傭關係	三四九
-----	--------	-----

第十三章	資方之組織	三五〇
------	-------	-----

第一節	同業公會	三五〇
-----	------	-----

第二節	應付工會之技術或方法	三五三
-----	------------	-----

第十四章	勞資爭議或糾紛之處理	三五七
------	------------	-----

第一節	處理爭議之步驟	三五七
-----	---------	-----

第二節	美國之方法	三五八
-----	-------	-----

第三節 中島之方法	三三
第十五章 增進勞資關係之道	三六
第一節 正確之勞工政策	三六
第二節 勞資互信	三九
第三節 實行工業民主制度	三七
附錄一 中、美、英、法、日、西德六國政府勞工行政組織	三八
附錄二 勞工保險法規	三九
附錄三 臺灣省總工會所屬會員工會基層單位數暨會員人數統計表（民國四十九年）	四七
參考書籍	四九

第一篇 勞工問題及其解決之道

第一章 引 論

第一節 勞工一詞之涵義

凡依賴勞力換取報酬以維持生活之人，無論爲固定受僱於人或隨時供人役使，均可稱爲勞工。在西方國家中，勞工二字，如作廣義解釋，不僅包括勞力之工人，且包括各種工商企業所僱用之職員如推銷、管理、事務、工程、技術、影劇等人員。因爲，凡此種種人員，亦即所謂「白領人員」(white collar staff)，雖然皆屬勞心之人，亦多數納入勞工組織。本書所稱之勞工，並無「白領人員」在內，僅包括各項有固定僱主之企業勞力工人、理髮師、司機員及無固定僱主之勞工如三輪車伕等。

第二節 勞工問題之範圍

勞工問題牽涉至廣，最主要者爲工資問題、工時問題、失業問題、女工與童工問題、工業安全問題、勞工社會安全問題、及勞工福利問題。本篇即循照此種次序，對此七種主要問題，分別加以研討，並提出解決之道。

第三節 勞工問題之存在與發展

吾人統觀各國人士所著之此類書籍，大多認為勞工問題係工業革命以後之產物；換言之，亦即是先發生工業革命，而後始有勞工問題；一若世界上如果未曾發生工業革命，即無勞工問題然。此種說法，似不甚確當。實際言之，世界上自有奴隸制度，以迄有僱傭制度之日起，即有某數種勞工問題之存在，而且是極為嚴重，不過無人過問耳；祇因在昔日奴隸制度之下，奴隸根本無有人權。至於在昔日僱傭制度下之工人與徒弟，全屬貧困，而且是無知無識之輩，能有機會跟隨師傅（亦即僱主）學習技藝，已算非常難得，豈敢對於工作條件有何提議或要求？舊日，甚至今日之師傅，在其作坊中，有無上之威權，不但工人及徒弟之工作條件，全由師傅任意或照舊俗決定，即工人與徒弟之生活習慣，亦由其控制。我國舊式作坊之師傅，且可以任意毆辱工人及徒弟；至於工作場所，則或陰暗潮濕，或冬冷夏熱。且工作時間漫長，毫無限制；又無任何福利設施可言。凡此種種，均為工業革命以前，中外各國已有之勞工問題之一部份，不過未為當時政府所注意，未為社會所明瞭耳，固不能謂昔日無勞工問題之存在也。

不過，自從工業革命以來，勞工問題確屬日多；其性質亦間有與昔日大不相同者。又因工業日趨擴展之關係，工商各界從業員工之人數，較前大量增加，故勞工問題遂波及更多之人羣。勞工問題之程度，亦有日趨嚴重者。

在工業革命以前，爲家庭手工業時代，作坊數目不多，且每一作坊所僱用之工人與徒弟人數亦少。當時之某數項勞工問題，如工資、工時、工作環境等問題，雖甚爲嚴重，但受影響之人數尙不多，故當時之勞工問題，尙未成爲極普遍之社會問題與經濟問題。惟自二十世紀開始以後，在一方面，歐美日本等國之工商企業雖更形發達，社會經濟雖日趨繁榮；但在另一方面，勞工問題，亦常成爲此等國家之社會與經濟之重大問題。

第四節 共產黨與勞工問題之關係

世界各國共產黨攫得政權之途徑有二：一爲實行武裝叛亂，一爲採取滲透辦法，或二者同時並進。今昔各國勞工組織或勞工羣居之地卽爲共產黨所滲透之對象。共產份子滲入勞工團體後，或施利誘，或行挑撥；勞工羣衆大多無知無識，故極易受其蠱惑或煽動，因而供其利用，滋生事端。各國有勞工問題之處，固然會給予共產黨以可乘之機會；即使未有勞工問題，共產黨亦可製造問題。另如，一個小的勞工問題如被共產黨抓住機會，亦可變爲一個大的問題。凡此，均在使勞資兩方發生糾紛，擾亂社會秩序，顛覆政府，攫取政權；亦勞資兩方所不可不加警覺者。至於，如歐、美、日本等國之勞工團體之被共產黨所控制者，自更有利於共產黨之行動矣。

第五節 勞工問題及勞資關係之研究

近代國家之勞工問題日多，勞資間之關係亦有甚爲複雜者；故吾人對於此兩方面應有所研究，俾免除有如近世其他國家在政治、經濟、乃至一般社會之措施上受到勞資兩方問題之不良影響。然而，欲研究此兩方面之問題，必須依據正確之觀點，健全之理論，方能獲得公平之結論。惜各國社會人士之研究此類問題者，其所持態度間有偏私，主觀而不客觀，與不顧及勞資兩方之處境或利益者，以致使此兩方面之是非不明，社會聽聞爲之混淆。

吾人默察歐、美、日本等國勞工運動領導人物之言論，多尙偏激，其主張多爲鬥爭，不言道義，絕少倡導勞資合作者；殊不知「物種以競爭爲原則，人類以互助爲原則；社會國家者，互助之體也；道德仁義者，互助之用也。人類順此原則，則昌；不順此原則，則亡」（註一）。且「社會之所以有進化是由於社會上大多數的經濟利益相調和，不是由社會上大多數的利益有衝突」（註二）。馬克思主義者及思想偏激之人，倡階級鬥爭之說，使勞資發生衝突；則其結果，將如上述 國父孫中山先生遺教之所昭示者：「不順此原則，則亡」。

吾人對於勞工問題，若能兼本 國父所創民生主義經濟原則以處理之，當能獲得正確之解決，因爲「民生主義經濟的基本原則，以人性爲基點，以養民爲本位；養民有兩個意義，一是養民之欲，一是制民之欲。前者是積極的培養，後者是消極的限制」（註三）。

昔英國達爾文氏(Charles Robert Darwin, 1809-1882)著「物種原始」(The Origin of Species, 1859)，倡生存競爭之說，今人亦每以社會爲一大競爭之場所，從事權利之巧取豪奪。凡此均足

以影響勞資兩方之心理。但今英儒羅素(Bertrand Russell, 1872-)則「認為生存競爭的學說，祇能應用於原始社會，不能應用於進步的科學社會；在進步的科學社會應以互助合作，共存共榮之原則，代替弱肉強食，生存競爭之原則；以仇恨為動力之革命，必每況愈下；史達林之統治比沙皇壞得多，唯有愛才是社會進化之動力」(註四)。羅素氏並稱「古典經濟學者認為一切驚人的成就，都是自由競爭的結果……現代工業技術已使競爭遠不如往昔之重要……凡欲繁榮的國家必須盡力和其他國家合作；不宜與之競爭，現在世界在經濟上已合為一體」(註五)。是誠名言，亦可作為從事研究勞資問題，領導勞工運動人士之借鑑。

(註一)見孫文學說。

(註二)見民生主義。

(註三)見總裁言論選輯(三)政治：中國經濟學說，二七〇頁。

(註四)摘述自羅素著：世界之新希望 中譯本，張易譯。王鳳喈序文。

(註五)見上述同書，第十四章，經濟競爭與經濟合作。

第二章 工資問題

第一節 工資問題之重要性

工資是今昔各民主國家勞工問題中之首要或核心問題——爭議最大，糾紛最多；考此一問題之所由重要而形成勞工問題中之核心問題者，實由於以下兩種原因之關係：

一、工資是勞工爲他人工作所換得之報酬，亦爲絕大多數勞工個人及家屬生活所需費用之唯一來源。此項收入數額之多寡，決定勞工生活標準之高低，甚至生命之斷續；例如，工資高，則勞工之生活可以較優；工資低，則勞工或將無法維持生活，自更無教育與娛樂費用；疾病叢生無錢醫治；兒童營養不良，夭亡必多。因此，勞工自皆希望獲得較高之工資，以求生活之改善。

二、工資爲資方僱工所付之費用；在若干企業中，工資且佔生產或業務成本之大部份（註一）。所以，工資高，其生產或業務成本即高，以致商品須售高價，銷路不暢。因此，一般資方自然希望支付較低之工資，此種情形尤以舊式企業家爲甚。

勞方由於生活之需要而企求較高之工資；資方則爲減低業務或生產成本，或過份自私之關係，而欲維持較低之工資。因此，工資問題往往使勞資兩方發生爭議。爭議不決，以致演出種種糾紛。各民主國家勞資間所發生之糾紛，主要是因爲工資問題；可見工資問題實爲勞工問題中之首要問題。至於

極權國家，如今日之共產國家及舊日之德、義兩國，因其工人受政府嚴格之壓制，絕無爭議工資之權力，故各該國家在表面上似無工資問題，實際是工人有苦無處訴說。

第二節 工資學說

工資學說即是經濟學家對於工資之多寡或高低所持之見解，所爲之主張，或所發之議論。今擇其重要者舉述五種於後：

一、抑制說(Oppression Theory)：當十七世紀之時，歐洲主要國家均採重商主義；鼓勵輸出，限制輸入。生產者爲減低成本以利輸出，俾與他國貨物在國外市場競爭起見，遂皆將工資抑壓甚低。當時之經濟學家亦認爲將工資抑低，對於發展貿易亦極爲有利。當時既有工資甚低之事實，而經濟學家又有抑低工資之主張，世人遂用「抑制說」以名之。

二、生活費說(Cost of Substance Theory)：此說亦稱生存說(Subsistence Theory)，係根據英國古典派經濟學家亞當斯密斯(Adam Smith, 1723-1790)及李嘉圖(David Ricardo, 1772-1823)等人在工資方面所倡之意見而來，實爲低工資論。按亞當斯密斯在其所著，一七七六年出版之「國富論」一書中曾謂勞動者之工資必須足以維持其家族之延續，亦即是工資須符合最低生活之需要。四十年後，亞當斯密斯之意見，被李嘉圖進一步引伸爲「勞動之自然工資即是勞動之代價，須能使勞動者足以維持其自身之生存，並延續其族類，既不增加，亦不減少。」(註二)。換言之，李嘉圖認爲工資以