

勞資

衝突問題

鼓浪嶼中山圖書館惠存

廈門民國日報社贈

▲上海三民公司最近出版

○孫中山全集

○三民主義(全) 建國方略(全)
○中山先生演講集

○中山文集(全)

○孫逸仙傳記(小字本)

○四版孫逸仙傳記(大字精裝)
○孫中山主義讀本

○孫文學說概要

○三民主義精義
○中山經濟思想研究集

○三民主義淺說

○孫中山社會主義談

○孫中山軼事集
○孫中山評論集(第一編)

○孫公尺牘(補訂再版)

○中山主義講演集

○對於孫文主義哲學基礎商榷
○國民黨第一次代表大會宣言

○國民黨第二次代表大會宣言

○不平條約大綱

○三民主義與中國及世界
○三民主義問答

○建國大綱(大字本五分)(小字本)

○甘乃光編孫公紀念課本

○經濟叢書與進步貧困綱要
○蔣介石全集
○孫中山墨跡大全

平洋
裝 三
元 六
角

定價二元四角

定價六角

定價五角

定價五角

定價一元

定價五角

定價五角

定價五角

定價五角

定價二角

定價二角

定價二角

定價二角

定價二角

定價二角

定價二角

定價二角

定價二角

中華民國十六年五月初版

勞資衝突問題

定價大洋二角

外埠酌加郵費

編輯者 三民公司

印刷者 三民印刷所

發行者 三民公司

代售處 各大書局

總發行所 三民公司

上海北四川路底狄

思威路口九一九號

上海棋盤街交

三民公司

分行發所

上海棋盤街交

三民公司

通路九十八號

勞資衝突問題

引言

勞資衝突問題，關係社會經濟前途，至深且鉅，討論研究，不厭精詳。而勞工界與資產界，因地位不同，利害互殊，此亦一是非，彼亦一是非，社會觀聽，用是不免混淆，而企業界之態度消極者，尤所在多有。夫勞資衝突問題，不過經濟改造問題中之一端，而徵之歐美經濟史乘，則此類衝突，要爲經濟改造之過程中所萬不能免，解決之方，端賴勞資兩界，互相諒解，拋棄敵對式之策畧，而以兩利共存，爲公共之目標。誠以國際上之經濟侵畧，至今益烈，我國之企業界與勞工界，固宜立於共同之戰線上，以與外國之資本家相抵抗。而保護

關稅政策之厲行，獨占事業之社會化及勞工銀行，勞工保險，工廠衛生，工廠安全，勞資仲裁等設施之提倡，要尤爲發展國民經濟增進勞工福利之根本要圖。反覆研討，以期於我國勞資問題之解決，得一標本兼治之方案，固進濟前途之幸，亦社會前途之幸也。茲錄潘序倫君之「政府處置勞資事端之方法」，及「國民政府實行調查節制勞資之初步」，並附工會條例解釋，以備勞資雙方之參攷焉。

目錄

引言

政府處置勞資爭端之方法

一 緒論

二 處理工潮方法之類別

三 英美兩國政府處置工潮之經驗

四 國家對於勞資爭端之制止

五 外國政府強制工潮之情形

六 我國政府對於勞資應取之態度

實行調節勞資之初步

一 仲裁勞資問題之前提

對於各大場廠之建議

二 解決增加薪工問題的一個最簡捷辦法

對於夥友工友們的一個建議

工會條例

附載

上海勞資調節條例臨時執行委員會組織大綱草案

政府處置勞資爭端之方法

潘序倫

一 緒論

勞資之爭，自古有之，至工業革命之後而益烈，政府處理之方法亦益難。勞動方面，常以罷工爲武器，資本方面，亦時以停工爲抵制。在十九世紀之末，及二十世紀之初，歐美各國，罷工停工之舉，風靡一時，考統計所載，一八九五年至一九〇五年間，德國罷工計一萬零四百八十四次，停工計五百八十三次，法國計有罷工七千七百四十八次，停工七次，比利時有罷工九百六十一一次，意大利有罷工三千八百五十二次，英國有罷工停工總計六千〇三十次；美國則自一千八百八十一年至一千九百〇五年間，有罷工三萬六千七百五十七次，停工一

一千五百四十六次，每次所波及之工人，成千累萬，社會國家及私人所受之損失，更不知幾千萬億。嗣後各國，爲防範之計，籌處理之方，費盡心機，始有數國，漸將罷工停工之數，逐漸減少，然在今日，仍時有此種不幸之事故發生。我國在二三年前，工人毫無團結，對於資本家方面，毫無共同要求。兩年以來，被世界潮流之鼓盪，受民生革命之啓迪，一朝奮起，與資本階級奮鬥，勢力之大，無與倫比，而罷工之數，猶如風起雲湧，久受壓迫之下，其反動固應如此。雖然，勞資相爭，致有罷工停工之舉，國家、社會，及個人，常因之而受損，究不若設法調處，使此等不幸之事，消弭於無形之爲愈也。各國政府對於工潮處理之政策與方法，極不一致，但求消弭不幸，和解兩方之意則一，我國勞資之爭，方興未艾，政府調處之方，刻不容緩。爰

將他國處理工潮之法，畧舉於下，俾吾國國民政府當局諸公，知所取法焉。

一 處理工潮方法之類別

各國防止工潮之法，大別爲四：一曰調解，二曰自動的仲裁，三曰強制的調查，四曰強制的仲裁。今分別說明之如下：

(一)調解 調解云者，以協商之方法，用和平之手段，使廠主及工人，雙方得解決其爭端之謂也。調解之人，或爲私人，或爲政府指派之委員，或爲公私組織之委員會。任調解之責者，每居於中間人之地位，而不偏於任何方面，苟獲雙方之信任，常能排難解紛，使雙方之要求，漸趨一致。但絕對不用權力，以強制任何一方之遵行也。

(二)自動的仲裁 自動的仲裁云者。謂勞資兩方，所抱的態度，不克

自由歸於一致，因之兩方自動的請求第三者，出爲仲裁，而自願服從其裁判之結果者也。仲裁之程序，可分五步：第一，將爭論之點提交仲裁會；第二，兩方須受仲裁會之調查盤詰；第三，在調查之中，仲裁之前，勞動方面。不得罷工，資主方面。不得停工；第四，仲裁會宣布裁判主文；第五，實行裁制主文中所定辦法，或勞資兩方，必須服從，不得發生異議。或對仲裁結果，可以反對，不必服從。蓋自動仲裁主要之點，在兩方自動的，將爭端提交仲裁會，不論仲裁結果之自由履行與強制執行，祇須兩方預定辦法，不失爲自動之處理也。

(三)強制的調查 政府設置一工潮調查委員會，每遇工潮，委員會可以用權力召集兩方當事人及其他證人，調查一切，爭議情形。此項調查，或爲一方所請求，未得他方之同意，或出於委員會自動的處置。

勞資兩方，均無須表示同意，從事調查之時，或禁止雙方罷工停工，或聽任雙方罷工停工，但委員會之權力，止將爭端真相，調查公布而止。兩方之是非曲直，一聽之於社會輿論之判斷，間或由委員會建議解決辦法，惟不強迫兩方遵從。

(四)強制的仲裁 政府以強制之手段，處理工潮，集政府勞動資本三方面之代表，共同組織仲裁委員會。每遇勞資之爭，定須提交此會審理，此會如須召集當事人證，查詢一切，雙方及證人必須到場。當審理手續未終了前，雙方均須照常工作，不准有停罷舉動。委員會依其查察之結果，製成判決書，在此項判決書有效期限以內，雙方必須遵守，不得反對。

三 英美兩國政府處置工潮之經驗

以上所述，不過四種具體方法而已。茲再略述各國試行上述各種方法之成績，以備我國政府之參考焉。

(一)英國 英國處理工潮之法，以自動仲裁最爲發達。一八六〇年，卽有工潮和解仲裁委員會之設，其後十五年間，此種委員會之設立，爲數極多。但均非由國家法令之所規定，而由社會及勞資雙方自由組織者。至一八九六年，英國國會，因煤礦大罷工，經年不決，社會民生，受累不淺，故制定工潮仲裁法規，授各級實業廳 Board of Trade 以調解工潮之權，以便處理一切，其主要任務如下：(一)工潮之由私人調解了結者，實業廳應將工潮及了結情形，記載入冊；(二)實業廳得依其權力，調查工潮真相，使勞資兩方，互相接近，苟工潮發生，勞資之一方，向廳請求委派調解委員，卽行照派；(四)苟勞資兩方，

同時呈請委派仲裁員時，卽行照派。迨後至一九零八年，實業廳以無永久之仲裁機關，遇事臨時組織，辦理不便，故通知各地商會，雇主聯合會，及總工會，設立一永久存在之仲裁機關。仲裁委員，分爲三種，第一種以國內素負時望，並與勞資兩方，無直接關係者充之，第二種爲雇主方面之人，第三種爲勞動方面之人。苟有工潮發生，則由實業廳於三種之仲裁員中，各派一人或二人組織仲裁庭，庭長則以第一種之仲裁員充之，如此則仲裁庭中三種之仲裁員，與其所審理之工潮可無直接之利害關係，而得下公平之判斷。自嗣而後，仲裁會之組織，雖屢有變動，但大體則無更改，其主要之點，則調解方法，純取兩方自由主義，政府不使強迫。雇主方面意見，大都贊成此種辦法，則亦有極力反對政府之干涉者，一則因政府不允對於仲裁之判決，負

貴實行，二則因國家代勞資兩方所組織之仲裁會，對於兩方爭議情形，常有隔膜，未必能下公平之判決也。至於勞働方面，始終贊成自由調解辦法，極力反對政府之強制仲裁，國會中雖屢有強制仲裁法之提議，但均爲工黨所反對，而不克通過也。

雖然，自歐洲大戰以來，英國政府處理工潮之自由主義，爲之一變。當歐戰方啓之時，勞資兩方，激於愛國熱忱，通力合作，避免工潮，然其後生活費用日增，投機事業日盛，工人對於僱主方面日益不滿。政府亦知原有之自動仲裁處理工潮之方法，難以有效，故於一九一五年秋，製定軍實製造法規，凡與軍事有關係之工業，絕對禁止勞資兩方，有停工罷工之舉動。卽工人之個人，因事停工，亦必須得政府之許可。違犯此項法令，則處以相當之刑罰。卽使勞資之一方，對

於其他一方，有所控告，亦必靜待政府委員，於一月內裁判解決。彼時政府方面，有高級仲裁庭與地方仲裁庭之組織，庭長由政府任命，陪審員則由政府於第二種第三種之仲裁員中指派之，凡地方仲裁庭所不能解決之爭端，則可上訴於高級仲裁庭，苟高級仲裁庭，仍不克將爭端解決，則惟有呈請全國生產委員會，加以最後之決定耳。

政府方面，雖有上述種種處理工潮之方法，然自一九一五年至一九一七年間，英國工潮，仍復層起疊出。一年之間，仲裁庭受理工潮案件，至有五千餘起之多，於一萬七千被告工人之中，宣告刑事之處分者，有一萬二千人之多。然仍不能消弭工潮於無形之中，故至一九一七年，英政府自認強力處理方法之無効，即將上項軍實製造法規，加以修正，仍舊參用自動仲裁之主義焉。

歷觀英國處理工潮已往之成績，吾人可得取作殷鑑者，有二點焉：
第一，爭端之起，純係勞資兩方自身問題，國家設立法庭，加以制裁，未必即能減少工潮。且工潮愈大，則國家之法令及機關，益乏處理之效能。第三者之仲裁判決，兩方俱不樂從。第二，工潮和解，最有力之方法，仍不外使工人對於自身，對於工業，及社會全體，知負有重大之責任，不可妄用其隱藏的威權，使一般社會，蒙其影響。不僅吾人所受於英國工潮歷史之教訓如是，推而至於法德奧意比塞西瑞諸國，蓋罔不如是也。

(二)美國 美國各州，幾無一不有處理勞資爭端之法令，多數州中，俱設有永久之調解仲裁委員會，會中委員之數，自二人以至六人，而以三人為最普通之組織。大概勞資兩方，均在會中有同等之代表權，