

工會條例釋義

工會條例釋義

附

各縣或各獨立市工會組織法大綱
勞工仲裁會條例
解決僱主僱工爭執仲裁會條例
廣東農工廳規定工會立案手續

各省世界書局發行

中華民國十六年六月初版
中華民國十六年六月初版

工會條例釋義（全一冊）

【每部價洋一角】

（外埠酌加郵費匯費）

編輯者

孫

資

襄

印刷者

中

央

圖

書

局

發行者

中

央

圖

書

局

印刷所

中

央

圖

書

局

經售處

上海四馬路中

世和書局

共界書局

局

分經售處

各

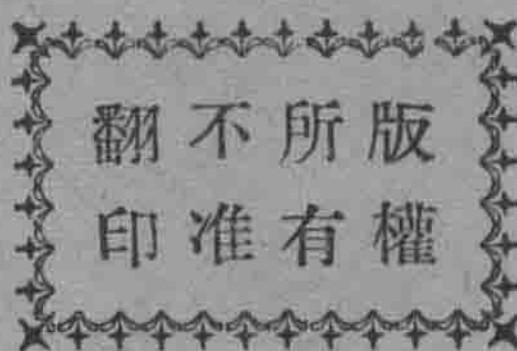
省

共

和

書

局



編輯例言

- 一、本書是依照民國十三年十一月孫大元帥公布之工會條例編輯的
- 一、近年各地組織工會，風起潮湧，大都根據這工會條例。但條文包舉一切，工友們往往不能十分曉暢，故本書詳為解釋，俾知趨嚮。
- 一、工會條例釋義，邵元冲先生已有著述出版。本書編輯時，曾據以為參考，很感謝邵先生的指示，這是要鄭重聲明的。
- 一、本書末了，附工會組織大綱勞工仲裁會條例等，都係工會會員必不可少的參攷品，請加以注意！

工會條例釋義

工會條例理由書

在中國今日大機械工業尙極幼稚之時代，大部分之手工業工人，又多不感覺於組織團體之切要，故本草案注意之點，即首在確認勞工團體之地位，次在允許勞工團體以較大之權利及自由，三在打破其妨礙勞工運動組織及進行中之障礙，使勞工團體得漸有自由之發展。基於此種理由，故對於本草案中，特列入十大要點如下：

(一)承認工會與雇主團體立於對等之地位。(第三

條)

(二)承認工會以言論出版及辦理教育事業之自由。

(第四條)

(三)承認工會對雇主之團體契約權(第十條第三款)

(四)承認工會對於與雇主爭執事件發生時，有要求
雇主開聯席會議仲裁之權，並得請求主管行政
官廳派員調查及仲裁。(第十條第十款)

(五)承認工會之罷工權。(第十四條)

(六)承認工會對雇主方面有參與規定工作時間，及
改良工作狀況與工場衛生之權。(第十五條)

(七)行政官廳對於非公用事業(草案中所指之公用

事業係指一切有關於日用交通如電燈，電話，煤氣，自來水，電車，鐵道，航船等而言）之雇主或工人間衝突祇任調查及仲裁，不執行強制判決，以養成工會自動之能力。（第十六條）

（八）予工會以公共財產之保障。（第十七十八條）

（九）特別聲明對於刑律及違警律中所禁止之聚眾集會等條文，不得適用於工會法，以免法院警廳之比附而妨碍工會之進行。（第二十條）

（十）工會以產業組織為主。但中國大部分之工業仍係手工業，故職業組織亦未絕對廢止，以求事實上之適用。（第六條）

以上規定各點係工會法上必要之條件，參以中國工業實際之情形，以期得適合之應用與實施。

工會條例釋義

第一條 凡年齡在十六歲以上，同一職業或產業之腦力或體力之男女勞動者，家庭及公共機關之雇傭，學校教師職員，政府機關事務員，集合同一業務之人數在五十人以上者，得適用本法，組織工會。

釋義 自資本主義壓迫過甚，勞工有了新覺悟，就發生階級的同情心。凡從前各個工人一盤散沙似的，毫無團結情狀，一變而為聯合動作，一致參加主張階級普及的利益，此即工會的起源。但是這種組織，尚在幼稚時代，所以只有一部份較高位置的勞工，集

合而成，真真用體力的勞工，尙未得到利益。所以這種力量，結果很是薄弱，仍舊不能爲全階級謀利益。後來鑒於世界潮流，方纔曉得勞工組織，要他發達，先要從廣義上著想。只要性質相同，不論男女性別，或屬於職業聯合，或屬於產業聯合，不但用體力者應稱爲勞工，就是用腦力者如學校教師職員，和各機關中之事務員，以及各公司中之辦事員等，亦得稱爲勞工。於是勞動的範圍擴大，聯絡組織，自易成功，就是對外勢力亦比較來得濃厚了。

至於年齡一層，須有具體的規定。因中國對於童工的年齡，並未有法律限制，每見有十歲以內童子，爲家庭生活困難，就不顧勞動的損害，賺些錢來補助家庭。平心而論：方才發育時代之童

子，正應該叫他去受教育，尙未到勞動時期。所以各國規定童工的年齡，都以十二歲爲標準，普通工人的年齡，須在十六歲以上。本條採用此制，凡勞動者加入工會爲會員，年齡須滿十六歲，否則不合，就是根據以上所說的原理。

要而言之：工會組織，限於同一職業或產業之勞動者之意義。因勞動的既然業務相同，關係必較密切，進行自然一致。否則同爲會員，或因利害相反而爭意見，或因主張各異而生派別，均非擁護民生主義之基礎。所以本條例不以勞動者自然人爲原則。而以勞動者職業或產業爲原則。不過適用本法，須以集合同業人數五十人以上爲條件，實爲杜絕少數把持起見。

第二條 工會爲法人。

工會會員私人之對外行爲，工會不負連帶之責任

釋義 法人就是法律上地位。這種法人地位，限於依法法律組織，經法律認可的團體，方能享此權利。工會既然依法法律組織，工會會員，又爲依法法律產生，這種團體，當然爲法律所認可。所以工會地位，卽是法人，有對內對外的能力。

工會的地位，既然是法人，關於法人的對外行爲，自有工會負責。至於工會中會員，在外因個人關係，發生一種行爲，無論是積極的，或消極的，祇能由該會員個人承擔，工會不能連帶負責。譬如一家商店，有一未受契約委任之夥友，在外以商店名義，與第三者發生債權債務關係，該商店當可自由拒絕負責。何況工

會是共同組織的團體。會員人數較多，倘因會員私人非法行為，牽連工會一同負責，影響全體組織的地位，事實上既難於應付，情理上亦欠公平。第二項有此限制，所以防止日後法人私人間，因此爭執起見。

第三條 工會與雇主團體立於對等之地位，於必要時，得開聯席會議，計劃增進工人之地位及改良工作狀況，討論及解決雙方之糾紛或衝突事件。

釋義 勞動階級的生產品，完全為資本階級所掠奪，當作他自己的生產。這種原因，最容易造成勞資不平等的結果，并且漸漸埋下工人與雇主衝突之種子。因為工人受着雇主不平的待遇，反動力即隨時發生起來。那末比較穩健的，是對資家或謀妥協的，或

謀互利的，只要改良工作，增加工資，得到相當的休息時間，以外別無他求。而激烈派的主張，是絕對不許資本階級的存在，採用激烈手段，打倒資本家，使地方一切生產機關，完全操於勞動者的手中。結果罷工、怠工、抵制貨物等舉動，應時發見於社會方面，紛紛擾擾，直接間接引起社會不安的見象。資本家見勞動團體，平素並無組織與訓練，至於動作亦無秩序，設備亦不周全，種種弱點，頗為輕視。也有用借刀殺人的計畫，就是憑藉政治和法律的勢力，來製成限制勞工，保護資本家的條例，著著先鞭，使勞工陷於重重壓制束縛之下，沒有絲毫活動之可能。於是工人對於雇主的請求，說不到再有磋商的餘地了。現在工會係多數勞工，集合利害相關的其他勞動者所組織，並賦與法人地位，與

雇主方面，立於對等地位。那末上述不平等的待遇，可以從此漸漸消滅了。

工人與雇主衝突的原因，不外乎地位待遇和工作的狀況。不幸而有此類事發生，如工會對於雇主，仍存階級觀念，不能直接討論解決方法，同時雇主可用片面意思，自由決斷處置，則事實上仍未得到平等權利。那末對等兩字，等於有名無實了。須知工人及雇主間，利害關係，絕對不同，非雙方聯合討論，那能澈底解決。如果隔靴搔癢，其效力直等於零。現在工會權限，又由法律上規定俟必要時，得與雇主團體方面，開聯席會議，來討論解決雙方重要問題。如此則勞資兩級，自易融洽，何至再有誤會發生。

第四條 工會在其範圍以內，有言論出版及辦理教

育事業之自由。

釋義 工會既漸漸發達，勞工的權力，也漸漸增加，第二步必使工人了解自己所處的地位，和資本家對待的形勢，以及勞工團體活動的必要。這種共同利益的運動，全仗工會用特別灌輸方法，送入工人腦中，方得相當的效果。因為工人在工廠裏做勞苦工作，靠著工資維持生計，應受的智識，完全剝奪淨盡。那末對於宣傳、訓練、指導、教育等工作，誠有刻不容緩之勢。工會的使命，既然十分重要，如果言論、出版、及辦理教育事業，不能完全解放自由，則一般無知無識的工人，所受的掠奪摧殘等痛苦，無從去奮鬥，并且喚起同情增進地位改良待遇等名目，全屬空言了。

。所以本條確是根本救濟，否則工會的勢力，試問何從澎漲起來呢？

第五條 工會組織之區域範圍，如有超過現行之行政區域者，須呈請高級行政官廳指定管轄機關。

釋義 組織工會，只以職業產業為範圍，不以行政區域為範圍，在歐美各國，已有先例。如現在英國勞工團，通例是產業聯合，德國勞工團，通例是職業聯合。美國勞工團，則在產業職業聯合之中。法國勞工團，已經到了產業國際大聯合了。中國職業產業，尚未發達的地方，當然以行政區域為工會區域，以便註冊報告，容易劃一。如果工會區域擴大，超過行政區域，那就管轄機關，不能確定。到了此時，應該呈請高級行政官廳，指定那一個機關