大阪職工の同盟罷業

團體交渉權を認むべし

大阪職工各部の代表機關として從業組合委員の提出せる要求に對して、會社側は去る六日回答書を送達し、從業組合委員は回答書に示された修正内容を承諾して引上げた。これで大阪の勞資爭議は一段落を告げたやうな形勢であつたが、職工中の硬派は要求條項中の第一に掲げた重大案件たる『團體交渉權』の確認及び増給、功勞金分配方法の公表、解雇者を出さゞることの三箇條が會社側に[illegible]されたことを[illegible]し、延いては組合代表者の[illegible]を非難するものが續出するに至つた。且つ會社側代表委員の中に會社側に買收されたるものありとの風評を生じたので、職工の興奮は一層高潮に達し、更めて選擧されたる新交渉委員九名は前記三箇條の要求を提げて會社側に迫つたが、會社側は[illegible]に入るに先立つて新交渉委員の代表資格に疑義を挾んだので、彼等は一先づ歸來して交渉の顛末を報告するや、再び新交渉委員を[illegible]するものあり、混亂の裡に[illegible]の兩[illegible]所は遂に職工各部の[illegible]状態に入るの已むを得ざるに立到つた。

事件の經過に徴するに、會社職工側ともに勞働組合の眞諦を誤解し[illegible]の[illegible]に[illegible]手段に出でなくつても交渉[illegible]し得るの餘地を十分存して居たに拘らず、會社の出態として團體の要求を研究してゐるのである。斯くの如き矛盾に陷る所以は何處にあるか、即ち團體交渉權は從來資本家に不利益なりとの先入觀念に囚はれ、現に團體代表者に向つて回答書を交附しつゝある實際上の便宜を無視した結果である。換言すれば時勢の進歩が從業者の如き高級勞働者の團結權を認めざるを得ざるまでに立到つてゐるに拘らず、事實を閑却して時代遲れの舊思想に囚はれ、事態をますます紛糾させるに至つたものである。殊に今回の[illegible]しきは會社側が認めざるものを認めたのに、職工側は認むべきものを認めなかつた點にある。會社側が『[illegible]正式代表者に對して回答書を交附したのに、職工側[illegible]三箇條なるものを信[illegible]新交渉委員九名を選[illegible]つて之を觀れば職工[illegible]權を認めずといふに[illegible]あるのみで無く、[illegible]認めた點に於て[illegible]である。更に新交渉[illegible]て代表者の資格なし[illegible]交渉談合することを[illegible]は一面に於いて團體[illegible]認めざる會社の本[illegible]うであるが、他の一[illegible]全部は新交渉委員の[illegible]に代表したるものが[illegible]である。是れ即ち會[illegible]の資格無しとせる[illegible]に職工を代表し[illegible]認めたものが實際には職工を代表して居なかつたのである。斯くて會社側は團體交渉權について三つの矛盾を犯してゐる。斯くの[illegible]

事、職工を工手と改稱すべしといふが如き見地に類する要求は非常に無意味である。職工と呼び工手と稱ふることに如何なる差別があるか、職工なる一般的名稱の下に勞働者の[illegible]たる資格を有せんと欲する者が、自ら自己を賤しみ己れを[illegible]するも亦甚だしといふべきである。又毎年一回に會社の親切に依る職工慰安旅行の要求を持出したが如き、現今我國各工場に於て行はるゝ慈善的[illegible]を要求したものであらうが、一面に於て自ら自己の位置の低下を希求して他の情によりて慰安を得んと欲するものでは無いか。斯くの如き子供らしき要求は他の手段を講ずるのは其の自覺心の未だ大不足せることを表白したものに外ならない。殊に新交渉委員の提出せる要求の[illegible]の[illegible]に出たが、之れは[illegible]ることが出來ないのみで無く、公共事業に對する責任觀念に[illegible]とは思はれない。吾人は會社當局が職工に對する正當なる諒解の下に團體交渉權を認むるの英斷に出づべきことを期待すると同時に、職工が今少しく徹底せる自覺の下に、穩健着實ある運動を試みんことを希望する。然らざれば社會公衆の同情は決して贏ち得らるゝものでは無いといふ事を切言して置く。

利潤分配制度

企業奨勵制度に併せて府下で實施されて居る

大阪の勞働爭議に於て職工側の要求した團體交渉權は[illegible]通り工場委員制度の制定に代る事となつた。而も之を府下の大工場に就て通覧するに工場委員制度を施してゐる工場は割合に少い。然らば普通の大工場は勞働問題解決の一助として如何なる施設をしてゐるかといふに所謂温情主義に依つて物資供給又は住宅の施設をなし又は貯金の取扱、貸附をなし或は共濟制度を完備して傷病老廢者に對する相互の救濟を容易にし其他精神修養の設備若くは勞働者の教育娯樂に關する設備の筋が多くの會社が施行してゐるのがソレだ。府下に於て百名以上の職工を使用せる全工場二百八十一箇所につき各種優遇施設を見ると

物資供給施設二百一、住宅施設二百五十一、貯金、退金、保險の奨勵並に金融機關の施設二百廿七、救濟及共濟施設二百四、教化施設三百六、娯樂施設二百五十九其他四十一

でその合計は千九百五十二の多きに達し平均一會社で六個の優遇施設を行つてゐる様だ。併し之は單なる優遇施設に過ぎないもので勞働者の收入には何等積極的の貢獻をなさない。ソコで企業利潤の一部を勞働者に分配する利潤分配制度を實施する向が最近頓に増加し府下で三百人以上の職工を使用する工場百九箇所について調べた處に依ると既に之を施行してゐるものが四十三箇所を數へてゐる。而して之が成績は何れも良好である蓋し勞働者は之に依つて勞働の結果たる收益の増減に關し利害休戚を感ずる事となるを以て原料器具、機械の使用に注意し勤勉努力の風習を生じその勞働能率を増進し生産費を節約するを得るのみならず勞働爭議をも未然に防ぐ効果もあるといふのである。分配の方法は賞與其他の名義により現金を支給するものが大部分で四十三工場中四十二を數へ殘り一工場は現金に代ふるに會社の株を以てしてゐるのだ。之は定例として決算期に分配するもので勤續年限や割合其他の成績に依つて其高を定めるものである。一例を擧げると某鐵工所では

第一條 本社各工場職工及常傭人夫にして毎年六月一日及十二月一日に於て就職後一箇年を經過したるものには本規定の定むる所に從ひ奨勵金を支給す

第二條 入所後一箇年以上を經過したるものと雖も其支給を受くる當該半期間に於て缺勤三十日以上に及ぶ時は奨勵金を支給せず

第三條 第一條に依り支給する奨勵金は各自の日給百日分の金額に對し株主配當金(毎決算期毎に取締役會に依り決定したる利益分配案に依る)と同一の割合を以て之を算定す

といふが如きである。一部には反對もあるがともかく工場主は此制度か又は既記工場委員制度の何れかの[illegible]が[illegible]である