

見よ回を逐ふて労働者の感情が如何に戦ひと其勝利の上に幻影を描き來れるかを 大阪は戦へり而して勝てり。關西労働同盟會に於ける理論と組織と統制との何れの方面にも指導的地位を把握し來りし神戸として、何ぞそれ黙過し得べき！熱情は労働者を驅つて戦闘への行進を促せり。一方經營者側に於ても、大阪に於ける労働者の突撃のしばし急なるを見て焦慮と杞憂の裡に自家の労働者を眺むるに到り、殊に淺見なる組長級の人々及び巡視長、巡視の輩は組合の名に對して反感を感じ漸く感情的小競合を開始するに到れり。かゝる例は川崎造船所を初め枚舉に遑あらず。

三、三菱の退隱手當内規

神戸に於ける三菱所屬の會社は食料品の廉賣等を試み消極的給與をなしつゝあり。職工救濟規定及退隱手當規約は昨年十二月一日の施行にかゝり其内容は内規に屬するものなるが試に之を職工待遇の標準として見るべく掲ぐれば左の如し。

三菱造船株式會社 職工退隱手當内規

- 第一條 當所職工ニシテ滿一箇年以上勤續スルモノ左ノ各號ノ一ニ該當スルトキハ左ニ依リ退隱手當ヲ給與ス
- 一、滿五十歳以上ノ年齢ニ達シ退職ヲ許シタルトキ
- 二、業務上ノ負傷又ハ疾病ニ基キ退職ヲ許シタルトキ

勤 續	退職當時ノ賃金	勤 續	退職當時ノ賃金	勤 續	退職當時ノ賃金
一 年	十日分	十 六 年	三百日分	卅 一 年	九百二十日分
二 年	二十日分	十 七 年	三百三十日分	卅 二 年	九百八十日分
三 年	三十日分	十 八 年	三百六十日分	卅 三 年	千四百日分
四 年	四十日分	十 九 年	三百九十日分	卅 四 年	千百日分
五 年	五十日分	二 十 年	四百二十日分	卅 五 年	千百六十日分
六 年	七十日分	廿 一 年	四百五十日分	卅 六 年	千二百二十日分
七 年	九十日分	廿 二 年	四百九十日分	卅 七 年	千二百八十日分
八 年	百十日分	廿 三 年	五百三十日分	卅 八 年	千三百六十日分
九 年	百三十日分	廿 四 年	五百七十日分	卅 九 年	千四百四十日分
十 年	百五十日分	廿 五 年	六百十日分	四 十 年	千五百二十日分
十 一 年	百七十五日分	廿 六 年	六百五十日分	四 十 一 年	千六百日分
十 二 年	二百日分	廿 七 年	七百日分	四 十 二 年	千七百日分
十 三 年	二百二十五日分	廿 八 年	七百五十日分	四 十 三 年	千八百日分
十 四 年	二百五十日分	廿 九 年	八百日分	四 十 四 年	千九百日分
十 五 年	二百七十五日分	三 十 年	八百六十日分	四 十 五 年	二千日分

勤續年數ノ計算ハ當所ニ於テ傭入レタルト社内他場所ヨリ轉勤シタルトニ拘ラス原則トシテ定備職工トナリタル日ヨリ起算シ一年ヲ以テ一年トシ六箇月以上ノ端數ハ之ヲ一年ニ數フ

第二條 滿三箇年以上勤續ノモノ自己ノ都合ニ依リ退職ヲ許サレタル場合ニハ勤續年數並平常ノ勤勞ヲ餘銜シ前條所定額ノ五分ノ一乃至二分ノ一ニ當ル退隱手當ヲ給與ス

第三條 滿一箇年以上勤續ノモノ死亡シタルトキハ第一條所定ノ退隱手當ヲ其ノ遺族ニ給與ス

第四條 當所ノ都合ニ依リ職工ヲ解僱シタルトキハ其ノ平常ノ勤勞ヲ餘銜シ第一條所定ノ範圍ニ於テ退隱手當ヲ給與ス但シ解僱ノ