

在の月収二〇五圓に比較すれば一九圓四八錢の減収にして二割八分五厘となる。
 右の計算に於て年利一割は普通の方法に於ては到底不可能のものであらう。年利五分とすれば右の計算に於ては二割五分七厘の減率となる。又整理手當の滞費期間を五箇年としたるは將來の勤続期間を五箇年と見たのであるが從來の経験より云へば過少見積りであらう。
 更に右の計算に於ては退職金の加算率が考慮されてゐない。即ち現在の平均勤続年数十一年のものゝ今後最初の一箇年間の退職一時金の加算は年一七圓五錢であるが、更改給にて新規採用となりたる場合の今後最初一箇年間の退職一時金は二一圓二〇錢にして、その差額九五圓八五錢一箇月七圓九錢が減収として見積られねばならぬ。この減収を加算する時は年一割の利廻計算の場合に於ても實質上の減収は二割五分となる。

四

上述の更生案に對して東京交通労働組合に於ては直ちに之が撤回を要求し、日本交通労働組合は電氣局並に東交組合に對し市電更生共同委員會設置方を提議し、更に當局に初任給引上げを交渉したが、共に當局の拒絶する處となつた。九月四日兩組合共に罷業斷行を宣言し、全従業員は翌五日始發より一齊罷業に入つた。市電當局に於ても非常時運轉對策を決定すると共に兩組合に對し再考を求めしも諒解ならず、市當局に於ては五日兩組合幹部四十五名の懲戒解雇を發表し、八日には更に五十四名の解雇を發表、双方共に強硬に對峙した。斯くて罷業十一日に及び遂に労働争議調停法の發動となり、吉田協同會常務理事を議長とする強制調停委員會が成立し、罷業も亦一時打切られることゝなつた。

労働争議が勃發して市電従業員の給與額が一般世人に發表さるゝや、自由労働者其他の低賃銀労働者並に不況に呻吟せる中、小商工業者の間には市電従業員の給與の良きを羨望すると共に、市電當局の賃銀切下げを妥當とする聲すらも聞かれた。然し又知識階級の間では一舉に平均四割四分の賃銀引下げは何人も堪へ難きものであり、餘りに暴案であるとの非難が發せられた。云ふ迄もなく此の高率の賃銀引下げ案の當面の原因は前述の如き市電の經營難の打開策である。然し市電の不況は今日に始つたことではなく數年前より既にその傾向は明らかであつた。然らば何故に今一舉にして四割四分の引下げを爲さざるを得ない

状態に陥つたか。

その一因は作業の伸縮性之しく従つて賃銀にも伸縮性が少ないことである。一般民間企業にあつては早出、残業、休日出勤或は臨時休業、早退、歸休制度等によつて事業の好不況に對應して作業を伸縮し、従つて従業員の賃收賃銀は事業の好不況に對應して増減が相當顯著に行はれてゐる。然るに公益企業たる性質上作業の伸縮性之しく賃銀亦景氣變動に對し適應性を持たない。殊に交通業に於てはその公的性質上好不況によつて隨意に營業時間を伸縮し或は車輛運轉回數を減少することを得ない。この點は事業の收支が下り坂になつた特殊にその困難が顯著である。

備考 今試みに交通業と一般製造工業に於ける賃銀指數を對比するに此の間の事情を如實に物語つて。

昭和二年平均	一〇〇	一〇〇	一〇〇	一〇〇	一〇〇	一〇〇	一〇〇	一〇〇	一〇〇
工場労働者	機械器具製造業	瓦斯電氣水道業	交通労働者	運輸業	工場労働者	機械器具製造業	瓦斯電氣水道業	交通労働者	運輸業
三年	一〇四	一〇五	一〇三	一〇八	一〇九	七	九八	一〇〇	九四
四年	一〇六	一〇三	一〇六	一〇八	一〇九	八	九七	九六	九八
五年	一〇二	九七	九九	一〇	一一				

第二は賃金制度と定期昇給制である。交通業に於ては従業員各自の能率若は技術に差等を附することが困難であり、又その作業が公共的のものである處から、賃金制度は總て時間給制が用ひられ、更に此の制度から定期昇給制度を採用せるものが多い。東京市電に於ても此の制度を採用し定期期間の経過によつて一様に昇給せしめてゐる。時間給制の採らるゝ場合、殊に我國の如く賃銀決定の要因として勤続年數、年齢等が重視せらるゝ事情の下に於ては昇給制の存在は望まじき事ではあるが、定期的に一率全般に昇給せしむる制度は不斷に人件費の膨脹を齎らし、之が好不況の波と労働費との適應を困難ならしめる。東京市電が既に數年來高給者の整理、賞與手當の削減に狂奔しつゝあるに拘らず、統計の上に表はれる平均賃銀率の低下の少ない