

のはこの制度に因るのである。交通業に於てはこの傾向は特に顯著であつて東京市電のみならず多くの市營電車若は郊外電鐵はこゝに多くの悩みを持つて居る。東京市電に於ては既に昭和四年に於ては既に昭和四年に於ては職員の昇給停止、昭和四年下半年賞與二割削減を企圖して労働争議を勃發せしめた。この争議は賞與一割減、昇給停止期間は一期とすることによつて解決したが、其後も賞與減額、諸賞與手當の廢止減額、職員の整理、初任給の引下、昇給制の改正、停年制の實施等を行ひ、昭和五年に二回、昭和七年に一回労働争議を惹起した。横濱市電に於ても昭和七年賞與手當の削減を企圖して争議となり、大阪市電に於ても昨年二月職員規程の大改正によつて、初任給の低下歩増の廢止等を行ひ新規採用者には總て之を適用することとした。

第三は強力なる労働組合の存在である。現在の東京交通労働組合の沿革は既に古く、大正八年日本交通労働組合として誕生したるに始まり、同組合は翌年の労働争議に於て瓦解したるも、其後各種の親睦團體を結成して大正十三年東京市電従業員自治會を組織した。自治會時代には組合内に左翼派と右翼派の對立ありて相争つたが昭和三年の共產黨事件後左翼派は衰退し、翌四年六月合同して現在の東京交通労働組合を結成した。日本交通労働組合として誕生以來その運動は活潑であつて屢々當局に待遇改善の要求を提出し、労働争議も大正九年二回、大正十五年一回に及び、其の間半期手當、退職手當、乗務八時間制、公休日増加、時間給制度等を獲得した。大難把に云へば昭和三年頃迄は組合側の積極的な要求を遂げたる時代であり、昭和四年以後は市電當局側の人件費削減に對する防戦の時代に入つて居る。昭和六年大阪、神戸、名古屋の各都市電車従業員と共に對都市闘争同盟を結成したるが如きはその現はれである。

第四は無責任なる労働政策である。市電幹部殊に勞務擔當者の在任期間の短きこと並に強力なる労働組合の存在することの故か市電當局の労働政策には統一ある方針、充分なる研究の結果に基く措置が少い。例へば何れの企業に於ても然るのであるが、殊に定期昇給制度の存在する場合に於ては、之と關聯して従業員を採用整理勤続年數、年齢等の配置、一五換制訓練等が充分に考慮されてゐなければならぬ。然るに現在の市電従業員に關する統計を見ても是等の諸點は何等考慮されてゐないと云

つても過言ではなからう。勤続年數について見るも運輸従業員七、二六八名中六割五分は勤続九年より十四年の間に蟠集して居り年齢についても同様に蟠集してゐる。如斯は縦ひ停年制を設けて年々若干の退職者はあつても定期昇給制の結果人件費は不斷に膨脹を續ける。勤続年數、年齢等の配置が停年制、自然退職率、傷病率等を考慮して適當なる配置を得てゐるならば、昇給制によつて従業員各個について見れば昇給の希望があり、而も人件費總額に於ては一定限度に保つことを得るのである。

五

市電事業の根本的な更生計畫、企業經營方針、勞務管理等に亘つて考察すれば尙ほ改善の餘地は多い。然し今市電の目前の赤字對策が必要であり、賃銀切下げが不可避のものとなれば、何程の切下げを以つて妥當とするか。

凡そ賃銀率の決定に當つては、(一)一般の賃銀率殊に同種産業、同一地方の賃銀率、(二)生活費、(三)企業の負擔能力、(四)従業員の勤続年數、(五)年齢等が考慮されねばならぬ。以下是等の點について手近な資料によつて比較研究して見よう。

一 賃 銀 比 較

一、賃銀物價統計月報に就て見るに電車業の賃銀は二、五〇圓にして交通労働者中最も高く、之を工業労働者に比するに瓦斯電氣、水道等の公益事業とは殆んど同額にして金屬工業、造船業、機械器具工業は日收額に於て優るも作業日數、給與日數少く且電車業には一般に有給、休日休暇制あるが爲に月收額に於ては電車業が優る。

統計局賃銀物價統計月報 (九年三月號)

一、工業労働者	
男	二五八・九
女	七三・二
全國總平均	一九五・〇