

鉄道労働の諸問題

佐竹 義昌

I 雇 用

かつて鉄道が陸運の支配的地位をしめていたときには、鉄道労働者は量的にも質的にも交通労働の代表者であった。それはきびしい規律と統制のもとにある青壮年男子の大きな労働集団であって、熟練した近代的な専門技能をもち、大きな社会責任を負い、それにふさわしい高い労働条件が約束され、一般に尊敬される社会的地位と誇りをもっていた。量的にも、それは交通労働者の中で過半数をしめて、支配的地位にあった。西欧におくれて近代化され、その近代化と富国強兵政策の有力な手段として鉄道が育成された我国では、明治以来第2次大戦後1955年頃までの約80年間に、このような鉄道労働優位時代であったといえよう。しかし、自動車の発達などの交通市場の構造変化は、このような鉄道の、そして鉄道労働の優位を失わせた。近代的交通機関としての鉄道の技術的・経済的な立遅れは、その労働者の性格と地位にも微妙に影響してきている。

I-1 雇用量

表I-1に示すように、鉄道の雇用の比重はまず相対的に、そして次には絶対的にも減少してきている。この原因を要約すれば、(1)自動車および航空機の発達による鉄道の輸送市場シェアの停滞、(2)経済成長にともなう労働

力供給不足、(3)人件費増の負担と雇用抑制、(4)省力化の進行、などがあげられよう。

(1)は労働だけの問題ではないが、鉄道の相対的な停滞ないし衰退が、青少年の職場としての魅力をうすれさせ、(2)の労働力供給不足を促進していることは考えられる。しかし、停滞とはいっても全体としての鉄道の輸送量はなお増加しており、従業員1人当り輸送量も増加していることは注意しなくてはならない。(2)については、上述の魅力の減少とともに、鉄道の有力な労働力給源であった農村地域の過疎化による供給不足の問題がある。(3)は最も重要な要因であって、独特の年功給制と高い定着性による人件費増と、一方運賃統制や種々の公共負担による収入減のための、経営的理由による雇用抑制である。このような雇用抑制は、(4)の省力化が合理的に進められなくては労働強化になる。

交通労働は、移動工程を中心とし、また、その時所の需要によって作業工程と労働密度が他律的に制約されるので、作業が不定型に

表 I-1 交通業人口 (単位 万人)

(年)	1940	1944	1955	1960	1965	1969
国 鉄				44.8		46.7
民 鉄	38.8	47.2	61.5	13.2	62.2	12.2
公 鉄						
道路運送	21.0	15.9	35.0	64.5	109.3	(130.0)
水 運	17.1	17.9	12.4	14.7	17.3	—
計	76.9	81.0	113.9	137.2	188.8	—

(国勢調査・運輸省統計) (*営業用車両数より推計)

なりやすく、自動機械化による省力化がむずかしい。また安全に対するきびしい要求も省力化を妨げるものとされていた。しかし、需要の要求に対応する技術革新(特に高速化)と労働力不足とはこの制約を克服することを要求する。鉄道は人工専用通路をもち、一つのシステムによる輸送を行なうので、交通機関のうちでは省力化を行ないやすい条件をそなえている。最近の鉄道の雇用量にはこの省力化効果が現われはじめています。

I-2 労働市場と定着性

鉄道労働は、一般産業にくらべて企業定着性が強い。逆にいえば異動率がきわめて低い。表I-2に示すように、最近の月間平均異動率は、全産業の5.5%に対し、国鉄・民鉄では2.0~2.5%にすぎず、特殊な経営形態をとっている公営鉄軌道ではわずか0.3%にすぎない。定着性が高い結果、平均年齢と勤続年数はそれだけ多くなる(表I-3)。特に最近の青少年労働力の一般的な供給不足と採用手控えなどから、年齢構成が老化する傾向があるので、いっそう、この特徴は目立ってくる。

鉄道労働者の定着性が高い理由には、技術的なものと経営的なものと、さらにそれから派生した社会的なものを考えることができる。鉄道の全作業工程は、きわめて多種類の

表I-2 産業別雇用増減率
(1960~65年・月平均) (%)

	増	減	計
全 産 業	2.9	2.6	5.5
製 造 業	2.7	2.4	5.1
運 輸 通 信 業	2.2	1.9	4.1
国 鉄	1.0	1.0	2.0
民 鉄	1.4	1.1	2.5
公 鉄	0.2	0.1	0.3
道 路 旅 客 運 送	2.7	2.1	4.8
道 路 貨 物 運 送	3.3	3.0	6.3

(「毎月勤労統計」より算出)

表I-3 平均年齢勤続年数比較

	年	年齢(歳)	勤続(年)
全 産 業	'64	31.5	6.2
	'67	32.1	6.9
製 造 業	'64	30.9	5.6
	'67	31.8	6.6
国 鉄	'64	—	17.9
	'67	37.7	18.4
民 鉄	'64	—	13.1
	'67	34.6	13.8
道 路 貨 物 運 送 業	'64	—	4.2
	'67	31.9	4.9

労働省【賃金センサス】

職種の複雑な同時的協業によって構成されているが、その中核になる職種は、高度の責任と熟練を要求される専門的技能職である。その養成には適性をもち可塑性(養成可能性)のある若い良質の労働力を選び、それを長期の計画的な養成訓練のコースに組入れなくてはならない。

この結果、当然、定着性は強くなければならないが、それらの職種がきわめて専門化されたもので他に有力な雇用機会を見出しにくいこと、いわば、その労働市場が企業閉鎖的であることが労働者の側からいっそう定着性を強める要因になる。こうして、技術的な面から終身雇用制が成立する。

次に、鉄道の大企業性および公企業性という、経営的要因がある。我国の二重構造経済において、大企業が労働市場でもつ優位は、非常にはっきりしている。新規学卒者求人充足率(就職件数÷求人数)で中企業以上(500人以上)は小企業(30~99人)の約1.5倍であり、離職率では逆に程60~70%度である。この数字は1965年以降の平均値であるが、それ以前はこの規模差はもっと大きかった(「労働統計要覧」)。

鉄道は巨額の固定資本を要する産業であ

り、社会経済の維持発展に不可欠の基幹産業であるため、多少の例外を除いて大企業であり、また多くの国でその主要部分が公企業形態をとっている。このことは、企業の基礎、したがってその雇用を安定させることになる。このことは鉄道労働の評価を高め、労働力の買手としての鉄道の地位を強化する。鉄道は年少の学卒者の中からすぐれた者を選んで採用し、必要な専門的技能を習得させ、同時に企業意識と仕事や地位への誇りをうえつける。労働者はそれに順応するとともに買手市場である労働市場の状況と、専門化され他に転用のきかない技能は、彼をいっそう強く企業に結びつけることになる。我国大企業の終身雇用制は明治末～大正初期の独占企業成立期に確立したものとされ、それを支えたのは農村からたえず豊富に供給される低廉良質の労働力であったといわれるが、鉄道はその路線と作業域が農村地帯に拡大しているため、特にこのような労働力の上澄みの良質の部分の吸上げ、優れた従業員として定着させる利点をもっていた。

鉄道が基幹産業であり公共性の高いサービスを提供していること、その労働に必要な近代的・専門的技能、公企業あるいは大私企業での身分の安定などは、鉄道労働者の社会的地位を高める。職業の社会的評価順位についての1955年の調査では、対象職種32のうち鉄道職員は警官、会計事務員などに次いで第11位であった。この時期以前にはいっそう高かったものと思われる⁽¹⁾。

以上のような、いわば古典的な鉄道労働のパターンは、1955年以降の高度成長による社会経済の構造変化のために大きく変化しつつあることは事実である。鉄道の相対的衰退はその雇用需要を抑制し、他産業より遅行的ではあるが、省力化は労働力需要を減らすとともに手工的専門的熟練の必要性のより少ないものへとその労働の質を変えつつある。一方労働力不足と経営難は、労働力の買手として

の鉄道の優位をかなり失わせるとともに、特に青少年従業員の定着性を（まだ目立つほどではないが）低下させようとしている。また最近の青少年対象の調査では鉄道労働の社会的地位の評価もかなり低下しているようである⁽²⁾。

I-3 鉄道労働の構成

鉄道は長大な専用固定路線、駅、操車場などの付帯施設および多数の大型車両などをふくむ巨大な設備のシステムである。それは列車の運転操作を担当する直接労働の他に、貨客の積卸、列車の発着組成、設備の保修、動力、建設などのために大きな間接労働の組織を必要とする。さらに、移動する列車と路線の延長に応じて分散する作業場群を管理するための管理組織にも他の一般産業とちがう負担がかけられている。鉄道労働はきわめて多種多様な多数職種の合成による、いくつかの異種作業組織の同時的複雑協業により遂行されており、その構成と管理は他の産業にみられない複雑な問題をふくんでいる。

鉄道の全労働力を、(a)管理（国鉄では本社・本局関係、民鉄では役員・総務関係）、(b)運転・運輸（駅、機関区、車掌区、電車区など）、(c)保修・動力その他（客貨車区、保線区、信号通信区、電力区など）の三部門に分けてその構成比をみると、基本的な類型は、(a)10%、(b)50%、(c)40%とみることができ（表1-4）。ここでいう意味の直接労働(b)と間接労働(a+c)とは大体相等しく、直間比率はかなり低い値で長期的にも安定している。鉄道での間接労働の比重の大きいことを推定できるが、この点は他の交通機関、特に当面のライバルである道路運送にくらべて鉄道の著しい特徴である。専用路線をもたず、車両など可動施設も小型軽快な道路運送では管理組織も簡素で間接労働の比重は小さい。鉄道はその逆であるが、特に上述の(c)部門の比重が大きく、それは輸送量に

表 I-4 部門別人員構成

	年	従業員計 (A)	管理部門 人員 (B)		運転運輸 部門人員 (C)		B/A	C/A
			人	人	人	人		
国鉄	1960	448,390	55,572	238,962	12.4	53.3		
	1965	462,436	61,894	244,462	13.4	52.9		
	1969	466,873	64,473	242,076	13.8	51.8		
民鉄	1960	130,991	13,710	78,291	10.5	59.8		
	1965	135,494	14,308	79,857	10.6	59.0		
	1969	121,712	12,860	72,206	10.6	59.4		

【鉄道要覧】【私鉄統計年報】より作成。「管理部門」、国鉄は「本社その他」と「本局」の合計、民鉄は「役員」と「総務」の合計、国鉄の「運輸運輸部門」は「駅」「車掌区」「機関区」「電車区」など8現業機関の合計。

応じて変動する程度が少なく、設備量に対応する固定性をもっている。(b)は輸送量にある程度対応して変動するので、大都市の私鉄ではこの比率が55% 移度に達するものがある。

鉄道は多数職種の時複雑協業のシステムである。その職種の数は、国鉄の例では約200種に達する。その主なものは表 I-5 に示されている。これだけでも職種の多様性と水平的・垂直的な分業・協業組織の複雑性をうかがうことができるが、この代表的10職種の合計18,600人は国鉄全従業員の40%強にすぎず、あとの約60%が190職種に分かれているのである。そして、これらすべてが約6,400の現業機関に分散配置されていることを考えると、その管理に課せられた責任と困難性の

表 I-5 国鉄主要職種人員

(1968年)

軌道掛	22,000人
運輸掛	17,000
構内作業掛	22,000
機関助士	19,000
機関士・運転士	34,000
旅客掛	13,000
駅務掛	17,000
助役	18,000
車掌	19,000
整備掛	5,000

【鉄道豆百科】による概数。

大きさを推察できよう。

現業機関が地域的に分散し、その各々はその地域の輸送需要に適合するサービスを提供しなければならないので、鉄道の管理組織は原則として縦割り（機能的分業）の中央集権方式はむずかしく、横割りの地域別分権方式が適当とされる⁽⁴⁾。しかし幹線鉄道では地域間を結ぶロングランの列車運行が主要な機能となるので、これについては集権的、統一的管理が必要である。この分権と集権の組合せと調和は、鉄道の管理方式の最大の問題点の一つといえる。

現業機関の職制はその機能に応じて多様だが、基本的な型は、「区長一助役一係長一掛」の構造である。国鉄の駅、機関区などではこれ6が階層になっている⁽⁴⁾。これはまた昇進経路を示す階梯職の系列を示している。このように鉄道従業員は職種グループ別に専門化され、各々について多層化された階梯職を経て昇進する。この間に教育訓練と資格試験とが適当に組入れられている。かつては職種グループ間に昇進路の限界について不均衡があり、不満を生じた例もあったが、最近試験制度の拡充により改善されているようである。

しかし同一企業内でも職種の性質上、本来の鉄道労働と異質のものについては、このような階梯職制は適用されない。例えばある私鉄の鉄道部門では駅務員→事掌→運転士→駅員→駅助役→駅長という職務間移動のコースが基本になっているが、同じ私鉄のバス部門では、運転士も車掌も終始同一職務に止まる。この点にも養成期間短く、流動的開放的労働市場をもつ自動車労働に対する鉄道労働の典型的な閉鎖的終身雇用型の性格が現われている⁽⁵⁾。

II 労働時間

II-1 労働時間と勤務種別

鉄道と他の一般産業の労働時間を比較すると表II-1のようになる。この期間(1965~69)は時短運動が進行している過程なので、全体として労働時間、特に所定内時間は減少しているが、業種別の減少傾向には著しい差はみられない。やや特徴的なのは、全国的な幹線鉄道網をもち、徹夜勤務などの多い国鉄の所定内労働時間が多いこと、大都市の濃密不規則な輸送需要を担当する大私鉄の所定外時間の多いことなどであろう。

これらの数字は労働時間の名目的な延長を比較したに止まるが、鉄道の労働時間の主な特殊性はその内容の質的な不均一性、複雑性にある。(1)その時所の輸送需要の質と量と密度に労働強度が他律的に支配される。貨客の多いときは労働強化になり、少ない時は遊休化する。この波は予測できてでもそれに対応する労働力を十分配置できないことが多く、また、予測できない場合もある。直接部門の労働

表II-1 労働時間比較 (月間平均)

		1965年	1969年	
全産業計	出勤日数	23.6	23.1	
	労働時間数	計	192.9	190.0
		所定内	176.4	171.4
	所定外	16.5	18.6	
国鉄	出勤日数	23.1	22.9*	
	労働時間数	計	189.9	180.0*
		所定内	183.0	179.5*
	所定外	6.9	6.7*	
民鉄	出勤日数	24.1	23.8	
	労働時間数	計	195.4	196.5
		所定内	173.3	168.2
	所定外	22.1	27.3	

*1968年
労働省〔労働統計年報〕

働だけでなく間接部門もこの影響を強くうける。(2)列車の運行は断続的なのでそれにとまなう待機時間(手待時間)が多くなる。(3)作業場が広い地域に分散しているので常駐地から作業場までの往復などの準備時間が多くなる。(4)幹線鉄道は深徹夜運転を行なうので、深徹夜労働と交代制が必要になる。以上の特徴は何れも労働力の計画的配置をむづかしくし、慣化と疲労を考慮した作業曲線に適合する適正労働時間の適用を妨げるが、できるだけ効率的な労務管理を行なうために、複雑な勤務種別の組合せが実施されている。

国鉄の勤務種別別人員比率は表II-2に示されている。このうち「日勤」は休憩を除き1日8時間勤務。「一昼夜交代」は連続24時間勤務と24時間非番との交代。1日平均勤務時間12時間。20~6時の間に継続睡眠4時間以上を与えるもの。「乗務」は後述のように、乗務員の服務するきわめて特殊な時間制度。「その他」には「特殊日勤」(1日平均11時間勤務、非番日をおく)「三交代」(昼夜にわたる業務を3人で交代、1日平均8時間)「直制交代」(昼夜にわたる業務を昼間と夜間にわけ、一定日数で交互に振替える)「循環交代」(2種以上の異なる勤務を組合せ循環勤務する)などがある。表II-2のように最近の傾向としては、「一昼夜交代」「乗務」など鉄道独自の勤務種別の比重がふえ、他は漸減している。

表II-2 国鉄勤務種別別人員比率 (%)

(年 度)	1953	1969
日 勤	49.1	47.5
一 昼 夜 交 代	24.5	27.2
乗 務	14.6	19.1
そ の 他	11.8	6.2
計	100.0	100.0

(国鉄資料より計算)

II-2 一昼夜交代と乗務

一昼夜交代は正常な日勤勤務とは次元のち

がう勤務形態で、後者が一昼夜を一周期としているのに対し、前者は二昼夜を一周期としている。〔連続24時間労働（睡眠4時間をふくむ）と24時間休養との交代で人間の自然的生活時間のリズムを著しく攪乱する。かつては一昼夜交代勤務者は顔を見ればわかるといわれたくらい休養不足、労働力再生産障害を生じやすい。これを防ぐためには(1)職場における深夜短時間の睡眠が十分であり、(2)非番日の午睡が規則的にとられることが必要である。しかし、(1)については休養設備などがかなり改善されたとはいえ、環境条件が不利な場合も少なくない。また連続7～8時間を正常とする睡眠時間をいくつかに分けた場合に、その細分された休養量の合計が連続の場合に等しいとは必ずしもいえない。(2)についても問題がある。非番日の午睡時間は通常の生活時間にくいこんでくる。家庭生活あるいは他の共同生活で、共同生活者の活動時間に自分だけ休養することには種々の障害がある。実家が農家の場合に多くみられるように非番日が家業を手伝う勤務日となることもある。一般の社会生活時間帯が深夜へと延びている現在、一昼夜交代勤務の不自然さも以前よりは減少してきているといえるが、何れにせよこの場合の労働力再生産のためには周到な配慮が必要であろう⁽⁶⁾。

乗務は鉄道労働の典型ともいうべき勤務形態だが、その労働時間は他の産業に例をみない独特のものである。国鉄機関士の例でみれば、その乗務時間については、1継続最高乗務時間、1継続最高乗務キロ、1基準日当り乗務キロ（乗務速度によってちがう）、便乗時間と在宅予備時間の換算率などが精細に規定されている。

乗務労働の時間の最大の特徴は、ふつうの産業労働では1日であり、一昼夜交代では2日である労働の周期が、公休日から公休日までの一循環（ふつう一週間）となる点である。この一循環の間の労働時間の分布はきわめて

不規則かつ複雑で、人間の自然的生活での活動と休養のリズムは不規則に攪乱されている。国鉄の例をみても、その労働時間は深夜一朝、朝一夕方、夕方一深夜、夕方一暁方などに複雑に分布していて、各々の継続時間も長短区々である。

このような労働時間では乗務員の正常な自然的生活のリズムは乱される。彼らは、時には車内で仮眠し、時には時間外れの食事をいそいでとらなければならない。通算して休養時間と労働時間の均衡がとれるように定められてはいるが、それにより必ずしも常に労働力再生産が十分に行なわれるとはいえない。また、一昼夜交代と同じように非番日に十分な休養がとれない場合もある。一般に乗務員は、移動する車両の震動、動揺、騒音などの悪作業条件の影響を直接うける上に、旅客の生命や、荷主の財産の安全について重大な責任を直接負担している。特に動力車ではせまい作業環境でたえず信号、踏切などに注意しなければならない。このような精神的肉体的負担の上に不規則な労働時間の影響が加わるので、乗務員は過労のため健康を害する者が多いともいわれている。

これらを考慮して、乗務員の勤務時間はかなりきびしく、過長にならないように規定されている。国鉄動力車乗務員の勤務時間の例では4週を平均して週平均42時間、1日平均7時間（1969年11月改正）、換算作業時間（換算率は実乗務1に対し準備・待合せ $\frac{1}{2}$ 、便乗 $\frac{1}{6}$ 、在宅予備時間 $\frac{1}{6}$ ）5時間15分、非番日4週に1回、一継続乗務時間は6時間（深夜時間帯25～5時を2時間以上ふくむときは、4時間30分）、深夜時間乗務は連続して2回を限度とする。

II-3 業務量の密度の不均衡な分布

鉄道労働の業務量はその時所の輸送需要の多少、列車の運行時間の断続性、などのために拘束時間内に不均等に分布している。業務量密度の最も大きい場合に対応できるだけの

がう。国鉄の例では A~K の勤務形態があり、労働時間は 4 週を平均して、1 週平均 42 時間の勤務表が作られる。駅とは逆の繁忙時間帯をもつ電車区の検修部門などについても、この変形勤務が採用されている⁷⁾。

III 賃 金

III-1 賃金水準と賃金体系

鉄道の賃金水準は一般産業より高い。1965 年の格差は全産業平均を 100 とするとき、国鉄 127、民鉄 124、公営鉄軌道 152 である (表 III-1 より算出)。この格差の主な理由は鉄道の終身雇用制と年功給制である。前述のように、鉄道は技術的・経営的な理由で独自の強固な終身雇用制をとっており、それと結合し、それを支えるために、かなりはっきりした年功給制を採用してきた。鉄道の要求する高度の専門的技術、強い責任感と企業意識を培養するためには終身雇用制のもとでの定着性が必要であった。労働力を定着させるためには、勤続年数とともに基本給水準の上昇する年功給制が適している。それは年齢による生計費増に対応する。さらに従来のように技術が連続的に発展し、飛躍的な革新の生じない場合には、必要な技能は企業内訓練と経験の集積によって育成されてゆくので、年功給制は、従業員が老化年齢に達するまでは、その労働生産性に対応する合理性をもつ制度で

表 III-1 月額給与比較

	1960年 (A)	1965年 (B)	1969年 (C)	B / A	C / B
	円	円	円	%	%
全 産 業	24,375	39,360	64,333	162	164
製 造 業	22,630	36,106	61,755	160	171
国 鉄	30,936	53,186	80,866	172	152
民 鉄	29,075	48,273	79,772	166	163
公 鉄	42,844	69,759	97,573	163	140
道路旅客運送	24,501	39,561	66,287	161	168
道路貨物運送	18,554	38,080	64,100	205	168

「労働統計年報」より作成。

もあった。このような給与の年功性は特に公企業的な企業形態をもつ公鉄、国鉄で著しい。それは、成立のはじめから本来年功的な我国公務員の給与制度に準じたためであるが、あまりに年功性の強すぎる場合には、労働力が老化して、生産性が低下しても給与水準は上昇することになり経営に大きな負担となるので、修正が必要となる。一方、青少年労働力の不足のため初任給は上げられるので、鉄道の給与の年功性も、近年しだいに弱められる傾向にあることは、一般産業と同様である。給与の年齢格差の縮小率もかなり大きい。しかし、まだ、一般産業にくらべると格差は大きく、その大きさの業種別順位もほぼ変わらないようである (表 III-2)。

表 III-2 業種別基本給年齢格差指数比較 (%)

年	1964	1967
製 造 業	218	210
国 鉄	314	288
民 鉄	310	267
公 営 鉄 軌 道	340	295
公 営 旅 客 自 動 車	285	255
民 営 旅 客 自 動 車	277	248

指数 = (40~49歳の所定内給与) ÷ (18~19歳の所定内給与)
労働省「労働センサス」「労働統計年報」より作成。

表 III-3 は運輸通信業 (規模 5,000 人以上の大企業・ほぼ鉄道業とみなされる) の給与構成 (1969 年) を全産業平均とくらべたものである。これで見ても、その年齢・勤続・経験などを基準とする給与部分が相対的により大きく、逆に職務・職能給部分が小さいことがわかる。一般に鉄道業は職務給化が進んでいないが、その理由は既述の年功性維持の理由に加えて、(1)職種が多く、勤務地域が分散し、作業形態が多様で、同一職種でも時と所によって作業内容がちがうこと、(2)労働組合が強い組織力を持ち、不利とみられる変化に対して抵抗すること、などによる。このために、その時所の作業内容に応じた手当が支給されそれが制度的に固定化する傾向がある。表 III

鉄道労働の諸問題

表Ⅲ-3 賃金構成比較 (5,000人以上)

	全産業計	運輸通信業
	円 %	円 %
合計	58,696(100.0)	59,121(100.0)
所定内賃金	49,996 (85.2) 100.0	45,901 (77.0) 100.0
基本給	80.5	79.4
年齢・勤続・ 経験・学歴給	6.2	19.0
職務・職能・ 職種給	22.1	10.5
総合決定給	52.2	49.9
業績給	8.9	9.8
勤務手当	3.0	3.5
生活手当	7.2	6.3
奨励手当	0.2	0.6
その他手当	0.2	0.4
所定外賃金	8,700 (14.8)	13,220 (22.3)
超勤手当	14.2	20.8
その他	0.6	1.5

労働省 [1969年賃金労働時間制度総合調査]

-3 において、超勤手当が多いのも、作業量が時と所により不規則に増減するためとみられる。

国鉄の給与体系は、基準内賃金——基本給・扶養手当・暫定手当(旧勤務地手当)・基準外賃金——寒冷地手当・通勤手当・宿日直手当、特殊勤務手当・期末手当・超勤手当などから構成されている(1969年)。

Ⅲ-2 人件費率

鉄道は近代的な巨大な設備体系をもつ産業でありながら、一面きわめて労働集約的性格をもっている。労働集約度の指標として産業別の人件費率をみると、表Ⅲ-4 のようになる。

製造業は一般に低い、それに属する業種のうちには鉄道車両や電機のように19~20%に達するものがある。また鉱業のうち石炭鉱業は23%をこえる。しかし、何れも民営鉄道業には及ばない^⑧。

表Ⅲ-4 総支出構成中人件費率

(44年度下期)

全産業	6.97%
製造業	9.69
鉱業	22.58
建設業	10.28
卸小売業	0.98
不動産業	2.91
運輸業	20.86
(民鉄)	25.50
(道路運送)	40.45
(海運)	9.73
(倉庫)	14.79
電気ガス	14.45
サービス業	19.90

(日経主要企業経営分析)

人件費は賃金水準と雇用量との積であり、労働集約度を直接に示すのは後者とみて、先へのべた賃金水準の業種別格差でこの値を修正するとしても、鉄道の労働集約度は、道路運送業を例外として、全産業中最高グループに属するものとみてよい。新幹線によってその原型が示された省力化型の新しい鉄道はおそらくかなり異なった性格をもつと思われるが、従来の鉄道は、いわば「マニファクチュア型」ともいえる労働集約型の産業であった^⑨。

もちろん、労働集約型といっても鉄道のそれは、他の産業、あるいは同じ運輸産業に属する他の業種とも著しくちがっている。表Ⅲ-5に示されるように、従業員1人当りの固定資産額や使用総資本で測られる鉄道の労働集約性は、全産業平均とくらべて、際立って明瞭ではなく、製造業平均とくらべれば、むしろ低い。製造業および鉱山業のうちで、人件費率が20%以上に達している車両製造業および石炭鉱業とくらべると、鉄道は、労働装備率で2~4倍であり、資本集約度で70~80%高い^⑩。同じ運輸業に属する道路運送業とくらべても同様である。またこれに運賃の低水準への公共規制の作用が加わって生じる、生産性へのマイナスの影響についても表Ⅲ-1

表Ⅲ-5 生産性指標比較

業種	年(下期)	1人当り付加価値(千円)	設備投資効(%)	労働率(千円)	資本集約度(千円)
全産業	1960	1,173	63.42	1,850	4,763
	1965	1,857	65.38	2,841	8,783
	1969	3,271	80.97	4,040	13,725
製造業	1960	1,138	90.13	1,263	4,068
	1965	1,614	78.35	2,060	7,137
	1969	2,944	95.50	3,083	10,924
民鉄	1960	773	51.83	1,491	2,670
	1965	1,448	59.49	2,434	6,024
	1969	2,367	50.74	4,665	11,508
道路運送	1960	773	187.12	413	895
	1965	1,225	144.66	847	1,917
	1969	1,640	169.65	967	2,232

〔日銀主要企業経営分析〕

5に示す通りである。

要するに、鉄道の労働集約性ないしマニファクチュア型の性格は基本的にはその独自の構造にもとづくものと考えられる。それは(1)大量の貨客の長距離の移動を、安全迅速に行なわなくてはならない。(2)輸送サービスの生産供給は一応見込生産的・単種量産的であるが、消費する側では注文生産的な要求をできるだけ満たそうとするので、接客面できめの細かい付帯サービスが求められる。このような条件のもとでは設備は労働力に代替的であるよりむしろ補完的な場合が多い。従来は省力化よりもその操作のために特殊専門技能、すなわち質的にも量的にも高密度の労働力の集約的な投入を必要とするような設備の開発と投資が主として行なわれてきたといえる。そして、これらを支えたのは、鉄道の独占的地位と労働力についての買手市場であった。

IV 省力化に関する問題

交通業一般の省力化を抑制している要因は、

基本的にはその工程の構造の特徴にある。それは、(1)移動を主工程とするため作業場が分散し、作業全体が集中的システムの形をとりにくいこと、(2)その時所の需要に制約されるため作業が不定量、不定型になること、(3)輸送対象の移動をできるだけ迅速に行なう過程で、まず第一に安全(貨客、従業員、および接触する公衆の)が要求されること、などに要約される。

しかし、経済の高度化は供給面での技術革新と労働力供給不足、需要面での消費の多様化と要求されるサービスの質の高度化を生じ、このような省力化に対する障壁が克服されなければならなくなった。まず第一に、輸送サービスの質は安全と迅速の二つの要因によって基本的に規定されるが、従来は省力化がこの二要因の両立を妨げるものとみられていたのに対して、今後はむしろ、この両者を調和するものと考えられるようになっていく。速さがある限界をこえると、人の生理的・心理的能力による制御が不可能になり、自動化された設備の機能に依存しなくてはならなくなるからである。逆にいえば、このような高度の自動化設備の開発によって、従来の速度限界をこえる需要の要求をみたすことができるようになったということである。

第二に労働力の不足は、賃金水準を上昇させ、交通業の労働集約性と結合して、経営の人員費負担を増大させる。特に終身雇用により養成される特殊技能職を中心とする鉄道などでは、必要な年少新卒労働力を吸引するための初任給の引上げと、古い老化した労働力の高賃金水準とが、二重の負担となってくる。交通労働の特徴である屋外作業、深徹夜作業、危険、休日や休憩の不規則性などは、現代の青少年労働者気質における交通労働の魅力を減殺し、かつては社会的地位の高かった業種の労働についても、その評価を著しく下落させる結果となっているので、労働力の吸引定着はいっそう困難である。この面から

も省力化は促進されなくてはならない。

一般に個別企業の省力化方式には大別して三つの類型がある。(a)自動機械設備の導入。これには個別的な導入と、オートメーションのようなシステムとしての導入がある。(b)省力的な管理あるいは作業方式の導入。これは組織の変更をとまなう場合が多い。(c)労働集約的工程の外注化⁴⁴⁾。交通業でも多くの制約をこえてこれらの方式が実施されているが、(a)については、作業の不定型性と地域的分散のためにシステムの導入がむずかしく、個別的工程の機械化に止まるため、その前後の工程で業務量が滞積し、かえって労働強化となる例が少なくない。鉄道は専用通路をもち、一応計画的な集中コントロールを行なっているため、交通業の中では自動機械化システムの導入に比較的適した条件をもっているが、このような有効なシステムを導入するには、新幹線にみられるように、巨額の集中的投資を必要とする。(b)についても多くの例がみられるが、テーラーシステムの例をあげるまでもなく、この方式では省力化とともに労働強化を生じやすい。とくに交通業では不定型・不定量の作業が多いので、管理方式の改革による作業密度の濃化は作業者にとって部分的に過重な負担を生じるおそれがある。1970年前後に問題となった国鉄動力車の1人乗務問題なども、この一例とみることができよう。(c)については交通業の外注加工費の増加により量的に推定できる。運輸業の外注加工費の支出構成比は40年下期4.51% (製造業3.63%)、44年下期5.94% (同3.92%) であって製造業より高率であり、かつ増率も大きい。しかし運輸業中の民鉄ははるかに少なく、0.18~0.22%にすぎないが、国鉄ではこれより多いと思われる⁴⁵⁾。外注業務は鉄道の場合、ほとんど単純労働を主とする最も低い職位グループの分担していたもので、具体的には列車や駅舎の清掃作業などである。これらは以前は新採用学卒の年少

従業員の分担で彼らから最もきられた作業であった。

鉄道の場合、特に旅客輸送では安全ときめの細かいサービスが求められるので、重要な工程を外注委託することはむずかしい。民鉄の外注が少ないのはこのためである。貨物輸送を多くふくみ、熟練をそれほど必要とせず小企業の多い道路運送では、この外注率ははるかに高くなる(44年下期23.54%)。この点でも鉄道の省力化の限界が示されている。

交通業の省力化を制約している条件には、経営の側からみた技術的・経済的要因の他に、(a)利用者の習熟と(b)労働組合の抵抗の問題がある。生産と消費の時所が直結している交通業では、省力化は末端の労働集約的工程を切りすてこれを利用者に転嫁することになりやすい。それはある場合には他の面でのサービスの向上(迅速化など)で補償されていることもあるが、多くの場合従来きめの細かい接遇の配慮は失われ、サービスの低下となって現われる。同時に新しい設備や作業方式に対して利用者は習熟しなくてはならない(新幹線は省力化型鉄道の代表例であるが、この特徴をはっきり示している)。その習熟の程度はまた安全や速さなどサービスの内容にはねかえるし、従業員の労働強度にも関係してくる。省力化が十分な効果を生むためには利用者の合意、その教育学習のための努力とコストと時間が必要である。

省力化に対する労働組合の抵抗についてはここで詳論する余裕がないが、交通業における現在の省力化が利用者の負担増大とともに、従業員に対しても人員整理・配転・労働強化などの不利をとまないやすいことが主因であることはいうまでもない。特に交通業で必要とされた専門化した特殊技能を習得した中高年齢層にとって、その技能の陳腐化は致命的な問題であること、交通業に多い不定型な作業では合理的な定員査定がむずかしく、省力化は労働強化につながりやすいこと

鉄道労働の諸問題

などが、従業員の不安と抵抗を促進する。さらに、これに加えて、労働組合のもつ「保守性」の効果が交通業の場合、特に強く作用しているように思われる⁴⁾。

- (1) 日本社会学会調査, 石毛長雄・武沢信一編『産業集団心理学』p. 205.
- (2) 同上。p. 209.
- (3) 高橋秀雄『鉄道経営論』p. 190
- (4) 日本国有鉄道職制表 (43年12月)
- (5) 佐野陽子『賃金決定の計量分析』p. 204.
- (6) 斎藤一『労働時間・休憩・交替制』p. 190
以下。

- (7) 国鉄監査委員会報告 (46年) によれば, この種の勤務形態の合理的運用によって, より以上の省力化が可能である (同報告p. 50.)
- (8) 『日銀主要企業経営分析』
- (9) 鈴木正里『日本国有鉄道論』p. 3~15.
- (10) (8)に同。
- (11) 橋高弘昌「労働力不足と省力化——鉄道」(『運輸と経済』1970—9)
- (12) (8)に同。
- (13) 佐竹「交通業の労働集約性と省力化」(『運輸と経済』1970—9)。「交通労働と省力化」(『ビジネスレビュー』18—4)