

づいて定められていた。すなわち第1種傭人は運輸・運転系統の労務職であり、定められたダイヤによる列車運行を中心とする受動的な勤務に服するので、とくに職員の能率向上によって作業量を上げることは困難である。これに対しては定額的な賃金支払いの方式をとり、日常の勤怠に対しては賞与金の点で報いるという方法をとった。これに対し工場技工については、各人の作業量の認定が容易な上に、作業量の多少は各人の技能勤怠によって左右されるので、出来高給制度を採用し、日々の能率をただちに賃金の上に反映させることとした。またその他の第3種傭人および施設系統の労務職たる第2種傭人については、前述した第1種傭人と作業内容が異なる関係で、ある程度まで本人の勤勞意欲によることが可能であった。しかしその作業量は工場のように出来高ではかることは不可能であったため、かわりに実勤務時間を尺度として用い、超過時間に対して増務給を支払うという方法によってその意欲に報いた。なおこうした増務給の面における不平等はべつの面で調整されていた。すなわち増務給制度のない第1種傭人は賞与金の支給率が最も高く、限定された形で増務給を認められている第2種傭人の支給率がこれにつき、第3種傭人は最も低かった。戦後身分制度の撤廃および従来のような賞与制度が廃止されたことに伴って、このような差別的取扱もなくなった。

現行制度は指定職を除く全職員が公休日、非番日その他すべて正規の時間外に勤務した場合を対象とし、本人の基本給月額とこれに対応する勤務手当を基礎に、これと各勤務種別によって定められている正規の勤務時間数から割出された1時間当り単価の $\frac{125}{100}$ が、超過勤務1時間に対して支払われることになっている。ただ非現業勤務の場合の土曜日（またはこれにかわる日）の17時までの勤務、および遅参その他によって正規の勤務時間を欠いたものが当日超過勤務した場合に、正規の勤務時間数に達するまでの時間に対しては $\frac{100}{100}$ が支払われる。また公休日、非番日等に勤務した後日、代休を与えられた場合には、1時間につき $\frac{100}{100}$ を控除されるので結局 $\frac{25}{100}$ だけが残る形となる。

2 夜勤手当

夜勤手当制度に相当するものとして、戦前の国鉄では2日にまたがって勤務する場合に、夜間勤務者に対する食事代という意味で夜勤食料という給与が支払われた。夜勤食料は明治6年に設けられ終戦に至るまで存在した。その内容は夜勤時間の長短により徹夜料と宿直料に分れ、徹夜料は食料3度分、宿直料は2度分の定額とし、食料1度分の単価は雇員以上と傭人の2本建であった。このほか昭和18年に至り勤務が2日にまたがらない場合でも、22時をこえ、かつ勤務時間が10時間以上におよんだ場合には、半夜料として宿直料の半額が支払われた。非現業職員には以上のような夜勤食料の制度はなく、そのかわり20時以降に勤務した場合には、現物まかないを与えられることになっていた。このように夜勤食料制度は1夜当りいくらという定額の考え方にたっており、したがって戦後夜勤手当制度（一時夜勤加給と呼ばれた時代もある）が確立され、22時以降5時までの夜間に実働した時間に対する賃金の割増であるという、たてまえがとられるとともに大きな反響を呼び、その後かなり長期にわたり労働問題として紛ぎゅうを続けた。

昭和29年に至ってようやくこの問題も落ち着き、現在のような姿になったが、その中には、戦前の長い歴史や、夜間勤務、とくに1昼夜交代、変則3交代のような国鉄勤務の特異性が加味されている。すなわち夜勤手当は22時以降5時までの間に勤務した時間（したがって休憩時間、睡眠時間は除かれる）1時間に

つき、1時間単価の $\frac{25}{100}$ の割合で支払われるのを原則とする。しかしなお一昼夜交代その他常例的に夜間勤務に従事し、かつ勤務の長時間にわたるものに対しては、所定夜勤時間の長短により70円および80円の最低保障額を設けているが、現実にはこの保障を受けるものは交代勤務者のほぼ $\frac{3}{4}$ を占める実情である。夜間勤務加算の制度は、昭和27・4から実施された。戦後夜勤手当をめぐり長期にわたる紛争のあったことは前述のとおりであるが、とくに問題の焦点となったのは1つは夜間勤務を常態とし、かつ1勤務の長時間にわたる者に対する1夜当り手当額の増加と、他の1つは夜間屋外で危険作業に従事する特定職員に対する割増率の増加であった。仲裁裁定の結果前者については、1昼夜、変則3交代、直制交代等の長時間勤務に対する1夜当り定額加算制度により、また後者については夜間実働3時間以上にわたることを条件とし、職種と勤務箇所を指定して1夜当り10円または5円の定額を支払われることとなった。これがいわゆる夜間勤務加算制度であるが、このうち勤務種別に応ずる加算は、昭和29・4の最低保障額改訂の際にその中へ織込まれたので、現在は危険職種に対する加算のみが残っている。

3 日直手当および宿直手当

制度化されたのは戦後のことで、戦前の夜勤食料中には宿直料という名称があったことは前に述べたが、それは現在の宿直手当というより夜勤手当の1種とみられるものであった。日直は祝日または公休日等の勤務を要しない日に、また宿直は本務終了後の夜間に庁舎の見回りや文書の授受、外部との連絡等のために庁舎内に拘束されるのであったが、戦後一時はこれを超過勤務の一種とみなし、手当の支払についても超過勤務手当の計算方法によったこともあった。しかし日直については実労働と休憩時間の区別も明かではなく、実情にそわないため多少の変遷を経て今日の姿に落ち着いた。現行制度によれば、1回につき日直手当は360円（ただし日直5時間以下の場合は半額）、宿直手当は特殊日勤務については一律180円、その他は宿直時間が8時間をこえるか否かにより、それぞれ240円、150円となっている。

4 祝日手当

支払いについてはおおむね公休日勤務の場合の超過勤務手当の支払いと異なるところがなく、祝日に勤務し、後日代休をとった場合に $\frac{100}{100}$ が控除される点も類似しているが、ただ両者の根本的な相違は、公休日が本来無給の日であるのに対し、祝日は有給の日であり、したがって祝日当日に勤務を指定されたものが欠勤すれば賃金減額の対象となる。また公休日労働に対する $\frac{125}{100}$ の給与は、本来無給の日に労働することに対する $\frac{100}{100}$ と $\frac{25}{100}$ の割増という形であるが、祝日手当に関しては、本来祝日が有給であり、したがって基本給月額そのものの中に祝日勤務の対価が含まれているというたてまえからおいて、 $\frac{125}{100}$ 全体が割増分ということになるわけである。祝日手当の支払は別段労働基準法に義務づけられてはいないが、官庁および大部分の民間企業ではこの制度が行われている。

5 加算給の割増

戦後の制度で、労働基準法の制定とともに始まったものである。職員が勤務定刻外または夜間に、職務加算給または作業加算給の対象となる勤務に従事した場合に、1時間につき加算給の1時間当り単価の $\frac{25}{100}$ を支払うことになっているが、元来少額な加算給に対するこの種の割増は、計算事務のわずらわしさにくらべて、きわめて少額にしか達しない場合が通例である。

(吉井 浩)

ワンマンコントロール (英)one man control 発電所または