

第26条)。

6 直制交代 昼夜踏切警手の配置を必要とする踏切において、昼番と夜番とに分けて2交代で勤務するものである。両番とも拘束12時間の中で休憩2時間が与えられる。したがって1日の実働時間が10時間となるが、この勤務種別は労働基準法上の解釈としては1昼夜交代の変形として扱われ、10時間労働が認められている。なお昼番と夜番とはおおむね5回くらいで振り替えることになっている。

7 特殊日勤 国鉄現業部門の勤務方法は、特殊日勤によって始められたといわれるほど古い歴史をもつ勤務種別で、通常初列車から終列車までを扱うように勤務するのが特殊日勤の特長であり、拘束勤務時間も初列車および終列車の時刻によっておのずから長短が生ずる。今日でも支線では夜間になると列車が運転されない所が多い。かかる線区ではほとんどこの特殊日勤が適用されている。1日の平均拘束勤務時間は11時間で、その中に休憩時間が1時間与えられることになっているので、1日平均の実働時間が10時間ということになる。しかし1昼夜交代と同様8時間労働制の例外規定によって認められているものであるだけに、適用については労働基準法上の制限があり、かつ労働基準監督署の許可を受けることになっている。なお特殊日勤の1日の拘束勤務時間は18時間までよいことになっているので、このように長い勤務につく者については、4週を平均して1日の平均拘束勤務時間が11時間になるように、非番日を設けて調節することになっている。

8 循環交代 同一の職員であってもその日によって作業の分担が変わる場合があり、分担が変わることによってその日の勤務種別もおのずから異なる場合がある。このように2以上の勤務種別を組合わせて循環的に勤務するのがこの勤務種別の特長である。この場合の勤務時間や休憩時間等については、それぞれの勤務種別について定められてあるところによるものである。

9 乗務 名の示すように乗車勤務のことで、車掌・機関士または自動車運転士等、列車や自動車等に乗車勤務するときに適用するものである。1日平均勤務時間は8時間のものと7時間30分のものと2つになっている。

列車乗務員	} 8時間	蒸気機関車乗務員	} 7時間30分
自動車乗務員			
電気機関車乗務員			

乗務員は毎日同じ行程の乗務をする場合もあるが、日によって乗務の行程(通常行路という)が異なるのが常例であり、したがって勤務時間も平均より長い日もあれば短い日もあるわけである。この間の調節は4週を平均して行うことになっている。

以上の勤務種別のほかに監視とか断続とかがあるが、これは国鉄内部規程上に定められたものではなく、労働基準法の定めにより、労働基準監督署の許可を得て実施できるのであるが、形態としては正式な勤務種別のいずれかに似かよった形で行われているのが通例である。

勤務種別ではないが勤務方法についてつぎのような用語がある。

1 超過勤務 あらかじめ定められている正規の勤務時間のほかの時間に勤務することである。

2 深夜勤務 22時から翌朝5時までの間における勤務。

3 日直・宿直 本来の職務を遂行するために定められている勤務時間外において、その者の通常の勤務から放たれて、庁舎や物品等の保全または偶発する臨時の業務に備えて留守番をする勤務のことであり、これに対してはべつに手当を支給されるが、勤務時間の計算には加えられない。なおこの勤務につ

ては、労働基準監督署の許可を受けなければ実施できない。

4 予備勤務 臨時列車の運転や、突然の欠勤者の代理等のために備え、乗務員を待機させておく場合を指す言葉であって、自宅に待機させる場合は自宅予備と呼び、出勤させて待機させる場合は出勤予備と呼んでいる。

5 当番 継続する作業を交代で勤務する場合に、勤務につく方を当番といい、反対番の者を非番(俗に明け番ともいう)と呼んでいる。

6 坑内勤務 おもに炭坑における坑内の勤務を指すのであるが、坑内という言葉の中には、未完通の隧道(ずいどう)も含まれる。

7 トンネル内勤務 トンネル内で勤務することの意であるが、延長900m以上のトンネル内で作業する場合は、勤務時間を制限している。制限の方法は、トンネルを甲・乙・丙の3段階に分け(一酸化炭素の飽和度によって区分されている)甲は4時間30分から5時間30分まで、乙は5時間30分から6時間30分まで、丙は6時間30分から7時間までという具合に、それぞれ保健上の立場から勤務時間を制限している。

8 代務および担務 自職の職務以外に他職の職務に従事する場合に、代務または担務の呼称があるが、他職の職務の全部にわたって従事する場合を代務といい、その一部に従事する場合を担務という。

しかしこの代務および担務はそう厳密に区別して使われないときもあり、例えば日本国有鉄道職員服務規程第28条のように、およそ他職の職務に従事する場合を担務あるいは助勤をも含めてすべて代務というときもある。(白井一美)

きんむちてあ 勤務地手当

1 地域給あるいは地域手当ともよばれ、地域間の物価・生活様式の差異による生計費の較差を調整すると同時に、労働力の需給関係による賃金格差を是正し、もって賃金の実質内容を均等にするため一定の率により支払う手当である。

2 国鉄においては大正年間から行われていた。すなわちこの制度を定めるほど地域による物価差がなかった時代でも、備人(ようにん)初任給や昇給資金の配分率を鉄道局ごとに差を設け、大都市をもつ局と地方局との間の賃金のバランスをはかったことは、実質的には勤務地手当の先駆ともいうべきものであろう。これがさらに形をかえて定期賞与金特別割増あるいは都市手当となり終戦時にまでおよんでいる。

3 戦後同一労働同一賃金の原則がかかげられるにいたり、基本給(初任給・採用給)に地域差を設けることができなくなり、また昇給や賞与(特別手当等)で調整することができなくなったため、これにかわるものとして、新たに勤務地手当の前身たる臨時手当が生れた。ついで臨時勤務地手当と名が改まり、戦後の経済混乱期における地域間の実質賃金と生活水準の差を調整した。

4 現行の勤務地手当のように、在勤地を賃金決定の主要な要素とする考え方が明確に打ち出されたのは、昭和23・10「政府職員の給与実施に関する法律」にもとづく「特殊勤務手当に関する政令」の付則で、ここに始めて「生計費のいちじるしく高い特定の地域に在勤する職員に対し」勤務地手当が支払われることとなった。

5 昭和24・6国鉄は公共企業体へと移行したが、その賃金体系は従前のものを踏襲した。しかし昭和26・1いわゆる8,200円ベース切替えの際、一般公務員に先がけて地域区分を一段階落し、その分を基本給代替財源にまわした。この措置は経済の安定とともに、この制度設定当時ほどの物価差がなくなったこ