

て共通の要素をきめ、その要素ごとに点数が入った尺度法が設けられ、その総合値によって仕事の重要性を評定するので、量的であるといわれ、もっとも科学的・合理的な方法として一般に紹介されている。わが国家公務員については、序列法ないしは分類法が採用されている。すなわち国家公務員の職階制に関する法律により、おのおのの職種がいくつかの職級に区分され、そのおのおのの職級について名称がつけられ、またその職級の内容を説明つけた職級明細書がつくられる。この職種を決定するため、大分け(services)、中わけ(vocational groups)、小わけ(series of classes)の順序をふむ。

職務分類をなすにあたって前提となることは、職務の実態は握であるが、その方法として、質問紙法(questionnaire method)と面接法(interviewing method)の2つがある。前者は調査しようとする職務が数多くある場合に、調査を短時間で仕上げるのにつごうがよいが、記載する事項が主観的に陥る危険もある。これに反し後者はその逆の関係に立っている。

4 国鉄では現在、全職種を7つの職群に分類し(昭和29・4より、1職群と2職群と統合したので、6職群となった)、この職群を下から上にゆけば、昇職として加給し、上から下にゆけば、降職として減給すべき調整号ほうの定めをしている。この制度は、昭和26・7・1から実施されたものであるが、その基礎は昭和23年に行われた、2,920円ベース切替えについての職務分類である。

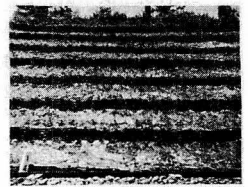
職群制度は厳密な意味の職階制度とは余ほど離れている。とくにそれが同一の職群にあっても、年数の経過によって昇給し得る定期昇給の制度と併存していることは注目すべきである。すなわち職群ごとに定めた最低最高号ほうのひらきは、相当大きいものでなければ、定期昇給の意味をなさない。最低最高号ほうのひらきを大きくすれば、職務の内容と責任の度合による職務分類の意味は失われる。こうして昭和29年末には、職群制度の再検討の気運がみられるようになり、中央調停委員会も、同年の賃金改訂問題に関して、この問題を取りあげた。(星野守之助)

しょくせい 植生 (英)vegetation 植相・植群・植被ともいい、自然界における植物社会の構成状態、すなわち植物が集団となって生育している状態のこと。最近線路の荒廃法(のり)面を安定して法面崩壊を防ぐために、植生防護法が普及している。この方法は石やセメント等を使って行う土木的防護法に対して、適応性の強い灌木(かんぼく)類や野草を利用して、これらの繁茂により、くずれやすい法面の安定をはかる工法で、効果が永続的でその上安価に仕上がる特点を有するので、急速に普及化している。

施行法では従来もっとも普遍化しているものに、土質の良い場合に行われている藎芝・筋芝があるが、この工法の困難な荒廃地に対しては、最近普及している灌木類や雑草の種苗を直接法面に植栽またはまき下して、これらの優生草木の先駆により、後続植物の導入

をはかって安定した植相を現わす方法である。

この方法に用いる植物の種類はイタチハギ・ヤナギ類・ニセアカシヤ・アカマツ・ヒメヤシヤブ(ハゲシバリ)・ハギ・クズ等の灌木類と草本性のノシバ・カヤ・ヨモギ・ケンタッキー31フェスク(Kentucky 31 fescue・略称K. 31. F)、ウイーピング・ラス(weeping



3. 土留編柵工を行い、やなぎ・いたちはぎ・K.31. F等を混植した植生防護

love grass) その他の雑草等であり、土質の悪い場所では客土・土留編柵・植溝・階段等を併用している。(高村義次)

しょくせいおよびふくむ 職制および服務 各現業機関に対して、業務の円滑な遂行を期するため、国鉄においては職制および服務規程を定めて、服務の基準または作業遂行の基準としている。

職制は各現業機関単位に作られており、各機関内における職名とその職務、およびその職の直接指揮者とを明らかにし、各職の従事する職務内容と、作業遂行にあたっての指揮命令系統を明らかにしたものである。

服務関係としては日本国有鉄道職員服務規程があつて、これでは一般的な服務上の遵守すべき基準が明らかにされている。このほか各職名ごとに服務規程が定められており、ここでは各職ごとに作業を行うにあたって遵守すべき事項を具体的に明示し、作業遂行にいかんのないように指示を与えている。

職の移動にあたり、上級職へ移動することを昇職といい、下級職へ移動することを降職といい、同級職間の移動を転職と呼んでいる。現在職の上下関係については明らかに定められたものがないので、職の上下関係は当分の間従来の人事慣行によって定めることになっている。

職員を解雇することを免職という。

職員を降職または免職する場合としては日本国有鉄道法に明示されており、これ以外には降職または免職されないことになり、職員の身分は高度に保障されている。職員を降職または免職にすることができる場合としては、つぎのものがあげられている。

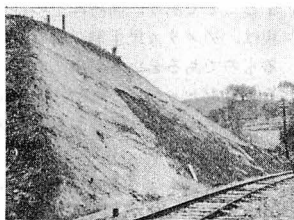
- 1 勤務成績がよくない場合
- 2 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、またはこれに堪えない場合
- 3 その他その職務に必要な適格性を欠く場合
- 4 業務量の減少その他経済上やむを得ない事由が生じた場合

平常の勤務を命ずることが不相当と思われる職員に対しては休職の制度があり、この期間は職員としての身分は保有するが、その職務には従事しないものである。休職の取扱いをする場合としては、つぎの2つがあげられている。

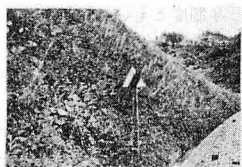
- 1 心身の故障のため長期の休養を必要とする場合
- 2 刑事事件に関して起訴された場合

休職期間は1の場合は公傷病の場合を除き最高3年間であり、2の場合はその事件が裁判所に係属する間となっている。休職理由が消滅した場合はすみやかに復職させることになっている。

職員が日本国有鉄道法または日本国有鉄道の定める業務上の規程に違反した場合、職務上の義務に違反したまたは職務を怠った場合には、懲戒処分として免職・停職・減給または戒告の処分をすることができる。これによる免職を普通懲戒免職と呼んでいる。



1. 荒廃により不陸となった法面を切直す



2. 植生施工後4箇月の安定した法面