

の製修工事)、仕上職場(客貨車の金具類その他の金属製品の製修工事)、鉄工職場(工機・旋盤・鍛冶・製缶および仕上の各職場の業務に該当する業務)、電機職場(電気部分品の製修工事および蓄電池の修繕)、塗工職場(車両の塗装工事)、船舶職場(船舶用品の製修工事)、鋳物職場(鋳物工事および木型の製修)、製材職場(製材および準備加工工事)、利材職場(副製品の収集整理および加工工事)、輸送職場(製修品その他の運搬および構内整理)、動力職場(電力・蒸気・圧縮空気等の供給および電灯電力設備の保守)、検査職場(工事の落成検査)および営繕職場(建物等の保守および施工)。

各工場には、これらのうちからその業務・規模等に応じ、必要な職場が設置されており、その設置数は4~20で全工場では総数306におよんでいる。おな規模の大きな工場の職場には、その設備・作業人員等において、職場自体が完備した単能工場としての機能を有するものもある。

職場には職場長が置かれ、工場長または分工場長の指揮を受けて、助役、事務掛、技術掛、作業掛、工場技工、工場技工手伝、工場工手、工場検査掛、機関車運転士、機関車運転助手、構内手、諸機掛、諸機手、気缶掛、気缶掛助手、電機掛、電機手、自動車運転士、用品手および雑務手を指揮監督し、職場に属する一切の業務を処理している。これらの職員を**工場職場従事員**といい、約38,000人いる。

自動車工場の職場には、組立・内燃機・旋盤・鉄工・利材および検査の6種があり、組立職場では自動車(機関部分を除く)およびその部分品の製修工事を、内燃機職場では自動車の機関部分・内燃機関およびこれらの部分品の製修工事を、旋盤職場では金属製品の機械削正工事を、鉄工職場では鉄鋼構造物等の製修および鋳鍛造工と機械器具類の製修工事を、利材職場では副製品の収集整理等を、検査職場では工事の落成検査を担当している。これらの職場のうち、旋盤職場は京都自動車工場だけに設置されている。

自動車工場の職場にも職場長が置かれ、自動車工場長の指揮を受けて、助役、事務掛、技術掛、作業掛、工場技工、工場技工手伝、工場工手、工場検査掛、諸機掛、諸機手、気缶掛、気缶掛助手、電機掛、電機手、自動車運転士、用品手および雑務手を指揮監督し、職場に属する一切の業務を処理している。これらの職員は約700人いる。

被服工場の職場には、裁断・第1縫製・第2縫製・仕上検査および工機の5種があり、裁断職場では被服材料品の裁断等を、第1縫製職場および第2縫製職場では被服類の縫製作業を、仕上検査職場では被服類の仕上げ・落成品の検査等を、工機職場では機械器具の修繕・動力の供給等を担当している。ここにも職場長が置かれ、被服工場長の指揮を受けて、助役、事務掛、作業掛、工場検査掛、工場技工および工場手を指揮監督し、職場に属する一切の業務を処理している。これらの職員を**被服工場従事員**といい、約800人いる。

組織上の職場の概要は前記のとおりであるが、一般には勤務箇所または勤務箇所における職員各自の直接の所属箇所・作業場等常時職務に従事するところを概念的に職場と称している。(宮坂正直)

しょくばくんれん 職場訓練 職場の監督者が、その責任において部下従事員に対し、日常の業務を完全に果たす能力を養うために、職場内で行う啓発訓練をいう。

職場訓練は**オン・ザ・ジョブ・トレーニング**(on the job training)ともいっているが、国鉄の職場における部下職員の教育訓練は、職場長の責任のもとに、常時職場において行うこと

を建前としているので、現に国鉄では職場訓練体制の確立を目指して、あらゆる努力をそそいでいる。

この訓練は人事異動・作業変更・事故のひん発・機構または制度の改正等の場合、あるいは監査の結果発見された問題等については、とくに考慮しなければならないのであるが、国鉄では平素監督者研修(職長教育)を強力に実施するとともに、公民講座を開いたり、参考図書や印刷物などを随時配布したりして、計画的かつ効果的な職場訓練の推進につとめている。

しかし職場訓練にはもちろん限界があるので、職場訓練に適しない養成訓練については、鉄道教習所・職員養成所・技能者養成所その他の養成機関で行っている。これらの養成機関においても、こと実務訓練に関するかぎり、現場の駅や区などを実習場として、現場即教室の観点に立って、現業と直結させた生産実習の方法によるモデル・ショップ制(model shop)を実施している。(軽米利親)

しょくむかさんきゅう 職務加算給 特殊な職務に従事するものに対し、その職務に従事している間、基本給のほかに何らかの補償をすることは一般企業においてしばしば行われており、これらのものは、**[職務給]・[職務手当]**等と呼称されている。国鉄の職務加算給も同様の趣旨から制定されたものである。

職務加算給は、つぎの3つの考え方にもとづいて設定されている。(1) 要員の確保を目的とするもの 国鉄のような現業企業においては、労務職員を多量に必要とするが、民間企業の好況時には要員の確保が非常に困難となり、ために業務に支障をきたすおそれがあるので、職名と地域を指定し、その職種に対し基本給のほかに何らかの賃金を補償し、もって要員を確保する一助とする。(2) 日常業務の特殊性によるもの その職の業務が他の職種と比較し特殊であり、また本来の職務の上に加重されたものでありながら常態的であるため、作業加算給として処理できない場合に、これに対する報酬という意味の賃金。(3) 能率増進を目的とするもの 車両・器具等の修繕に従事するのは、その職務内容が生産的であるため、生産能率の向上と作業意欲の増進をはかるため、その業績に対する報酬として支払われている。実際に支払われている職務加算給はつぎの6種である。

1 特定職員加算給

(1) 要員の確保を主たる目的とするものである。この加算給は明治44年、連結手に対し日給3銭ないし8銭の給料割増制度をとったことに始まる。その後昭和12年の日華事変発以降多くの職員が兵役に服し、また軍需産業が盛んとなり、労務職員の要員確保が非常に困難となったため、この額を上げるとともに職種も荷扱手・線路工手等大幅に範囲を拡張し、手当の形式により支払われた。昭和24年にいたり**[国有鉄道職員職階給与規程]**により連結手・転轍手・荷扱手・電力工手・線路工手等に対し1号ないし2号の号はう加算制度が実施され、これらの者は**[特定職員]**と呼称された。その後号はう加算制度は、人事運用上の困難性・退職金を高額にする不合理等の理由により昭和26・1以降定額制(月額150円から600円)に改められ、翌27・1以降はこれらの者の代務者に対して支払いできるように日額制とし現在に至っている。

(2) 現在対象職種は、地区(AからEまで)を指定された箇所の連結手・転轍手・荷扱手(貨物関係を除く)・営業係・燃料掛・誘導掛・

区分 職名	A	B	C	D	E
連結手	10	15	20	30	40
線路工手	10	15	20		
その他	10	20			

(単位 円)