

整備掛・線路工手・電力工手・工事工手・さん橋掛・踏切警手および無線関係職員で、前表の日額をその職本来の業務に従事した日に対して支払っている。

2 業務指令当直員等加算給

日常の業務に特殊性があるために設けられたものである。すなわちこれらの者は旅客貨物の輸送、列車機関車等の運行に関する指令を行うため、本来非現業として日勤を指定されているが、1日ないし2日おきに徹夜勤務に服する。したがって一般非現業職員と比較し、勤務時間が長いのでこれらの特殊性を考慮し、昭和24・11以降号ほう加算の制度をとったが、いろいろ弊害(特定職員加算給参照)があったので、昭和26年以降月額制(150円,300円)をとった。現在は月額300円を出動日数(旬計算)により全額 $\cdot \frac{2}{3} \cdot \frac{1}{3} \cdot 0$ の区分により支払っている。

3 衛生管理員加算給

衛生管理員は労働基準法第53条に準拠し、国鉄においても選任を行っている。これらの者は本来の職務のほかに衛生管理員としての業務が加重されるし、また衛生管理試験に合格し免許を与えられなければならない。このように労多くして報いられるところのない地位の受驗をさける傾向を生ぜしめないために、昭和27・1に設けた加算給である。

現在月額200円を出動日数(旬計算)により、全額 $\cdot \frac{4}{5} \cdot \frac{2}{5} \cdot 0$ の区分により支払っている。

4 区関係技工等加算給

生産部門に従事する職員の生産向上、および作業意欲の増進を図る能率給でありつぎの7つがある。

- (1) 機関区・電車区・気動車区・客貨車区・客車区および貨車区の整備掛等加算給
- (2) 機械区の技工加算給
- (3) 電修場の技工等加算給
- (4) 材修場の技工等加算給
- (5) 保線区(鍛冶場)の技工加算給
- (6) 操機区技工等加算給
- (7) 発電区(火力)技工等加算給

これらの加算給の前身は、昭和20・5に制定された「機関区・電車区・検車区技工能率手当」であり、その目的は要員を確保するとともに、検修の向上を期するための措置であった。この手当は昭和23年2,920円ベース移行の際、基本給の中に吸収された。その後まもなく車両関係区技工に対し、汚損手当の要求が起ったが、汚損という要素はその職本来の業務にともなうものであるから、基本給に折り込まれており、手当を設けることは二重に職務を評価することになる等の理由から制定されなかった。しかしその後幾多の検討を経た結果、最初と同様の理由により昭和26・1以降機関区等の技工等に対し、月額平均300円の加算給が制定され、その後範囲を広げて現行の7つとした。

支払方法は、定員1人当たり380円(機械区520円)を区または職場単位に能率に応じて配分する。能率の指標は、標準作業量と実際の作業量を比較計算した指数を用い、これを個人に配分するには、実働日数・職名ごとの係数・技能度・作業環境を勘案して決定される個人係数の相乗値によって按(あん)分する。

5 工場等職員加算給

国鉄車両工場では、工場技工・工場工手等が車両関係の検修・部品の製作等を行っているが、これらの作業は迅速・正確であることが要望される。よって作業の生産性を考慮し、賃請加給の方式をとり生産増加をはかるとともに、作業従事者に対し何

らかの報酬を支払っているわけである。

賃請制度の歴史はきわめて古く、明治38年鉄道作業局時代、当時の4工場により単価請負の方式で賃請を実施したことに始まる。この加算給の本旨は冒頭に述べたが、他面当時の工場技工は、第三種傭人(ようにん)であったため、一般職員にくらべ、公休日は無給であり、賞与も低かったので、その部分の補いの賃金でもあった。その後人工(にんく)請負制・単価人工併用制・技量給制・単人工制・単純人工制等幾多の変遷を経て現在に至っている。

現行規程では各工事種別の単位当り工事量を遂行するに必要な標準労働時間、すなわち単人工(1人工とは、技工1人の1日当りの標準時間であり10時間としている)に完成工事量に乗じた指定人工から、実際に要した人工を差引き、それに賃率(基本給およびこれに対する勤務地手当からなる時給)を乗じて加算給を算出している。

6 車両係能率加算給

自動車営業所において車両の検修に従事する車両係に対し、生産の向上・作業意欲の増進をはかるために設けられた能率給である。この加算給の前身は、昭和17年東京自動車区の小運送作業に従事する自動車運転手に対して、支払った臨時乗務特別賞与金(昭和19年に支払範囲を拡張し「自動車乗務手当」と改称)であったが、その目的は当時の民間賃金との調節のための措置であった。したがって能率給というよりもむしろ職員の足止め策としての賃金であった。その後これらの手当は昭和23年の2,920円ベース切替えの際廃止され本ばうに吸収された。

昭和26・1以降、区関係技工等加算給同様汚損手当から出発した能率給、すなわち対象人員1人平均月額380円が、各営業所ごとの経営成績(収入・支出・走行キロ・解体検査成績)、勤務成績等により配分される。これを各人の技能率(検査基準により1.2, 1.0, 0.8, 0.6の四段階)と作業率(勤務成績)により個人に分配する。

7 出納役加算給

昭和27・2に制定されたものであるが、その目的としては、本来の職務に加重された責任に対する補償である。現行規程においては、月額800円を出動日数に応じて支払っている。(斎藤愛三郎)

しよくむめいさいしょ 職務明細書 事業の能率的運営を期待し併せて社会公衆の利益に供するため、職員に遂行すべきものとして割当てた仕事に必要な職名と職務内容、ならびにその職が直接指揮監督またはされる職、職務執行上関係をもつ他職および外部との諸関係を記述した、人事管理上の文書の一部である。

国鉄においては現業従事員職制および服務規程として、各職種について分担する業務範囲および指揮系統を規程している。これは各職種の業務範囲および指揮系統を概括的に述べたものである。そこで現業職種を再検討し、新たに職種を設定し、あるべき姿においてそれらが分担する職務内容・執行の手順・指揮系統を明確にしよとするのが職務明細書である。その内容は(1) 職務の概要 (2) 職務の明細 (3) 被監督の関係 (4) 監督の関係 (5) 他職種との関係 (6) 自由裁量事項 (7) 外部接触事項の7項目から成っている。

職務明細書はその作成のはじめにおいて、職級別明細表を作らねばならない。それにはその職種の行う職務を、執行の手順にしたがって分析して、それをいくつかの職位に分類する。これが職級別明細表である。