

増加、労働基準法施行による勤務時間の緩和およびいろいろな制約、資金の不足のため十分な設備ができなかったこと等のため、約2倍に要員が増加しているが、企業運営に当っては公共企業体としていろいろな企業の負担となる使命を有する一方、運賃が物価政策により抑制されがちであるので、戦前の経営常識で人件費・物件費の関係を論じきれなくなっているのかもしれない。ただできるだけ経営の合理化につとめ労働生産性をあげて、その結果として高賃金となることが望ましい。

3 経営面から賃金の総額が決定されると、労務管理の面からその配分が重要な問題となる。とくに国鉄のように多種多様の職種が全国的な組織で、有機的なつながりをもって働いている企業では、いっそう重要である。公平の原則（同一労働同一賃金）にもとづき、階級制度をとり入れた職務給に、従来の昇給制度を調和させて、一応の規制をみているのが現行賃金制度であるが、苦情処理機関を設けて各人の納得のゆく賃金とする配慮もなされており、さらに今後は戦後複雑となった賃金を、よりいっそう簡単でわかりやすく、しかも能率増進のため好ましいものとなし、職員のおおの生活設計および勤労意欲の高揚に役立つよう配慮することが必要である。

その他賃金管理に関係の深いものとして、職務の内容・指揮命令系統および責任の度合等を明示した職制とか、昇進制度や養成制度等があり、賃金管理の合理化に資するためには常に職員の実態を正しくは握る必要があるが、国鉄ではそのため＊職員統計および＊生計調査等を行っている。

4 労使間の紛争の大部分は賃金問題を中心としたものである。国鉄においても賃金管理の、より組織的施策が重要である。

賃金問題は公労法第8条によって労使間の団体交渉により解決される。しかし労使間において円満に解決をみないときは、公労法は紛争解決の手段としてあつせん調停および仲裁の諸制度を設け、最終的に委員会の裁定には双方ともしたがわねばならぬ（同法第35条）。しかし予算上資金上不可能な資金の支払を内容とする場合には政府はこれに拘束されず、国会において所定の行為がなされるまでは実施しえない（同法第16条）。（加賀谷徳治）

ちんきんせいどのえんかく 賃金制度の沿革

1 国鉄が昭和24・6公共企業体に移行前においては、職員中官吏たる身分をもっていたものは、その給与待遇等については、ほぼ一般官吏と同じ取扱を受けていた。

官吏の給与制度が旧憲法下において一応整備されたのは、明治43年勅令第134号「高等官官等給令」および同勅令第135号「判任官官等給令」の制定からである。これによって高等官については、1等から9等までの官等および1級ないし2級の級ほうに、また判任官については、1級ないし11級の級ほうに区別され、各級ほう別の定額が定められた。この制度はその後30余年にわたって持続されたが、終戦後昭和21・4官界民主化の一環として、新たに「官吏官等給令」が制定されて、従来の高等官・判任官別に定められていた級ほう別定額は廃止され、呼称も勅任・奏任・判任の別をなくして、1・2・3級に整理された。またほう給はすべて月ほう制となり（それまで高等官は年ほうをもって規定され、月割支給されていた）、1号ほうないし30号ほうの通し号ほうに整理された。

ついで昭和23・6に、同年1月にさかのぼって、2,920円ベースの切替えが行われたが、その際それまでのインフレに対する給与の暫定措置を整理し、あわせて従来官吏と雇傭（よう）人を区別していたのを廃し、名称も公務員1本とし、いわゆる職階

給の精神に立つ給与制度に一步を踏み出した。

2 公共企業体移行前においても、雇傭人については、国有鉄道として独自の給与待遇等が定められていた。とくに傭人については、大正3年から甲種傭人と乙種傭人に区別され、甲種傭人には運輸運転系統の48職種、乙種傭人には施設、工作、電気系統の18職種が含まれ、勤務についても給料についても、それぞれ異なる定めがなされていた。すなわち甲種傭人の給料は日給制であり、時間外勤務に対する特別の手当はない。これに反して乙種傭人は、定時間を超過または不足した場合に、その超過もしくは不足した部分に応じて、給料額が増減されるのである。乙種傭人中、工場技工は出来高払制による賃金を支払うため、特別な取扱いを受けていた。これらの待遇の違いは、賞与率の上にも大きくあらわれていた。その後大正5年に至り、施設系統の傭人が乙種傭人から分離し、甲種傭人第2種が新設され、時間外勤務については、定時間超過後2時間以上の部分に対して始めて増務給を受けるということになった。さらに大正10年には、区関係の技工が甲種傭人に変更され、同時に従来の甲種第1種、第2種および乙種は、それぞれ第1種、第2種、第3種と変った。昭和14年には電気系統の傭人が第2種傭人に変更され、結局第3種傭人職に残ったものは、工場関係のみということになった。昭和19年に至って傭人の名称を見習員と変更し、その後昭和21・7の切替えの際に、この呼称も廃し、完全に雇員1本で規定することになった。

3 国鉄職員の賃金制度は、公共企業体に移行した後も、ほぼそれ以前の体制を踏襲してきたが、次第に独自のものを樹立しつつある。おもなものは、つぎのとおりである。

(1) 昭和26・7ほう給表を一般職員（組合員）および管理職員（非組合員）の2本だてとし、公務員におけるような級の分類を廃し、一般職員については、1ないし7の7職群、管理職員については、ABCDの4職群に分類したいわゆる職群制度を樹立した。ついで昭和27・1から幹部職にあるものを指定職とし、参与、技師、参事、副参事の呼称を付与するとともに、給与等について新たに規定した。

(2) 昭和26・1勤務地手当を公務員よりも5分ずつおとして、4級地2割、3級地1割5分、2級地1割、1級地5分とし、その分だけ本ほうにくり入れるという措置をとった。しかし支給地の区分はだいたい公務員における同じである（公務員もその後昭和29・1に至って、従来の最高2割5分の5段階を、国鉄と同じ最高2割の4段階とした）。

(3) 昭和26年度の予算編成のとき以来、期末手当については、公務員と異なる支給率がきめられている。これは昭和28年に公共企業体に創設された、業績賞与制度と関連して注目すべきものとなっている。

(4) 昭和27・8仲裁裁定第8号により、寒冷地給、石炭手当を一本化し、地域別世帯構成別に段階的定額制（公務員は寒冷地給、石炭手当は別個のものとされ、寒冷地給は定率制）をとることとなった。（星野守之助）

ちんしょう 沈床 河川の洗掘防止のため、木材・粗朶（そだ）またはコンクリートで枠（わく）を組み、その間に玉石をつめて、これを水中に沈設した防護工。一名沈枠ともいう。河川または護岸の構造物を洗掘から防護するため、または洗掘をうけた場合、これらを防護するために各種の工法がとられているが、その中の一方法として古くから用いられているもので、粗朶沈床（柴（しば）工沈床）と、木工沈床（方格枠）がある。これらは粗朶を敷ならべ、松丸太による下格子（こうし）と上格子を組み、小杭を打って中に捨石をする方法（粗朶沈床）と、松丸太で方格を