

4月12日、防衛省で団体交渉を実施

2024年4月12日（金）、防衛省において団体交渉を実施しました。全国各地より全駐労中央闘争委員会メンバー18名が参集、米側よりオブザーバー参加も得ての交渉となりました。

冒頭、紺谷委員長は「今年度の給与改定については3月19日に回答書を受領しているが、夏の人事院勧告後、遅くとも閣議決定後には速やかに米軍との協議を行い、昨年同様に国家公務員の給与改定と同時・同率の改定となるよう努力願いたい。また、今年6月に実施される定額減税についても、取り扱いが決定次第、組合に提示願いたい」と要請しました。それに対し防衛省は、「国家公務員の給与改定が行われた場合には米側と協議の上、速やかに契・協約を改正していきたい。また、定額減税についても決まり次第お知らせを周知する予定だ」と回答しました。



【退職手当の逆転現象、65歳までの定年延長と定年前の再雇用について】

1) 改正高年齢者雇用安定法を踏まえた70歳までの働き方について

- ① 65歳まで定年を引き上げること
- ② 70歳までの継続雇用制度を整えること
- ③ 60歳以降の賃金・労働条件については、生活水準の維持に配慮し、本人の意向を踏まえたものとする

組合は「前回団交では軍都合による配置転換等が理由で、いわゆる退職手当の逆転現象が生じる者についての救済案が示されたが、その後のA・B間協議の進捗は如何か」と質しました。
(A:米側、B:日本側)

防衛省は「一部従業員の退職手当に減額が生じることについて、軍都合による配置転換が

理由で基本給月額が減額され、ピーク時特例を適用してもなお退職手当に減額が生じる者について、退職手当に減額が生じないよう労務提供契約を改正する考えである。それについては組合に説明の上、本年3月1日に米側に提案しており、現在、米側において検討しているところである。早期の制度導入に向け、労務提供契約の改正ができるよう、引き続き米側と協議していく所存である」と答えました。

組合は「少なくとも去年今年は6月期に退職予定だった方々に影響が及ばないことが大切であった。契協約の改定を見込んで12月まで定年延長を選ばれた方々に影響を及ぼさないよう早期の改定を」と強く要請しました。

続いて組合は「65歳までの定年延長について、日米間の意見乖離を埋めるべく組合からも意見提起したが、その後の進捗状況は如何か」と質しました。

防衛省は「65歳までの定年延長については、日米合意に向けて米側と協議中であり、これまでの中央団交の場でも申し上げてきたとおり、定年年齢を引き上げるという考え方については日米間において齟齬はないところだ。その上で、従業員に係る処遇については引き続き協議を続けているところである。こうした中、本年12月末までに60歳に到達する昭和39年生まれの従業員については、本年7月4日までに60歳以降の働き方を選択してもらうこととなるため、今後各防衛局・事務所において、当該従業員向けの説明会を集合形式で開催する予定である。当該従業員は国家公務員の定年制度に準拠した場合、定年年齢は62歳となるが、62歳以降の定年延長については米側と協議中であるため、定年年齢は現行制度のとおり61歳となる。本説明会においては60歳以降の働き方について丁寧に説明し、不安を抱えることなく働き方を選択できるよう、適切に対応していきたい」と答えました。

組合は「従業員が不安を抱えることなく、働き方を選択できるという具体的な意味は何か。米側は定年延長について、61歳までは暫定合意であると表明しており、それ以降65歳までは高齢従業員として働くことが出来るが処遇や退職金の相違がでてくる。対して国家公務員は65歳までの道がすでに決まっている。いつまでに何をどうするのか具体的な案を出して欲しい」と質しました。

防衛省は「前回の団交でも、組合から61歳以降の働き方、処遇の格差解消について回答を求められたが現在のところ案がまとまっていない。米側とは引き続き協議を進めているところだが、交渉内容については具体的に開示できない」と回答しました。

それに対し**組合**は「昨年のように5月まで交渉がまとまらず、土壇場で最低限国公と同じ扱いで良いだろう、という考え方では困る。組合は従業員、組合員に安心してもらいたいという一心で毎回の団交に望んでいることを理解して欲しい」と強い姿勢を示しました。

神奈川は「定年延長について、65歳まで引き上げるという考え方に日米間に相違はないという回答は確かか。交渉内容が詳らかにできないならば、どういうところで交渉が進んでないのかを明らかにするべきではないか。また、いつまでに解決する、など具体的なスケジュールを示して欲しい」と質しました。

防衛省は「65歳まで定年期間を延長するという認識は日米間で一致している。また、定年延長の交渉内容について従業員が心配していることは十分に理解している。本件に限らず、内容開示をするという点に関しては今後の交渉に影響を与えかねないので難しい。最大限に努力をし、早期解決に向け尽力していく次第だ」と回答しました。

沖縄は「神奈川と全く同じ意見だ。定年延長について、現地の組合員から説明を求められてもできない状況が続いている。他に山積している国公準拠の課題も遅々として進まないが、なんとか解決はできないのか」と厳しく追及しました。

防衛省は「皆さんにご苦勞をかけているのは重々承知をしている。引き続き米側と協議していく所存だ」と回答しました。

【傷病休暇の無給期間3年化、当該期間の賃金諸手当8割支給】

2) 傷病休暇は、国家公務員の傷病休暇・休職制度の運用実態を考慮し、無給期間を3年に延長し、当該期間中の賃金、諸手当の80%を1年間支給する制度を新設すること

組合は「2月9日に行った事務レベル三者協議において、S O F A配偶者のM L C採用の件が祝日の格差解消とリンクする形で米側から提案されたが、そもそもS O F A配偶者のM L C採用については、2017年の課長級三者協議で傷病休暇3年延長、ほう賞休暇の課題と共にパッケージとして協議することを合意し、2017年11月24日には了解覚書(MOU)まで締結して解決を目指していたものである。したがって、S O F A配偶者のM L C採用の案件を持ち出すのであれば、傷病休暇3年延長の課題を同時に解決すべきである」と厳しく質しました。

防衛省は「本年1月18日、米側に新たに検討した日本側の考え方を提示し、2月に組合、米側及び防衛省の担当レベルで三者協議を行うなどして、継続的に米側と協議を行っているところである。米側は傷病休暇の期間を3年に延長するためには、傷病休暇を通算すること、また常用従業員を補充することができる制度の導入を求めているところである。対して防衛省としては、安心して療養に専念できる制度とするため、復職時に不利益な取扱いを受けることのないよう十分留意して米側と調整をする必要があると考えている。現在米側で日本側の提案を検討している状況だが、日本側からは傷病休暇の通算の考え方などを累次説明しているところであり、同時に米側に前向きな検討及び早期の回答を求めているところだ。なお、これまでS O F A日本人配偶者

の雇用と傷病休暇3年延長の同時解決に向けて検討してきたところ、今般米側から新たな提案を受けた。防衛省としては労働条件の改善の早期解決が重要と考えており、組合の意見を伺いながら、引き続き米側と協議して行く」と回答しました。

組合は「S O F A日本人配偶者の問題は、組合としては反対ではない。MLC限定期間従業員としてまず2年雇用し、その後の2年の更新で問題がなければ正式に常用従業員に切り替えて採用という点について基本的に合意は出来ていた。我々が懸念していたのは、縁故採用や、司令官クラスの配偶者が入るところでハラスメントにつながる問題が起こらないかということだったが、その懸念を払拭できればとっくに契約の改定は終わっていたはずだ。傷病休暇3年延長に関連して、S O F A配偶者のMLC採用案件がパッケージだったはずだが、未解決の問題を反故にして他の案件とパッケージにするというのは組合としては断固として受け入れない」と厳しい姿勢を示しました。

沖縄からは「傷病休暇3年延長については、要求課題として訴えてからもう数十年になる。パッケージとして進めていることが進まないなら切り離して進めるべきだ。国準拠課題なので早期に解決して欲しい」と声が上がりました。

防衛省は「時間がかかっていることは十分認識している。他の案件もそうだが 定年延長、傷病休暇3年延長についても解決に向けて引き続き努力していく」と答えました。

神奈川は「従業員にとっては、定年延長と傷病休暇が両方解決されないと安心して働いていけない。65歳まで働ける人たちが、現行の制度が原因で辞めざるを得なかったということでは困る」と現場の実状を訴えました。

組合は「傷病休暇3年延長課題については、当初シンプルに傷病休暇期間の延長を求めていたが、その間、傷病休暇通算の課題、代替従業員を補充する案などいろいろな要求が米側から追加されてきている。それらの様々な懸念については一定程度理解するが、3年延長の要求を聞き入れないための理屈付けのように感じている。現在、交渉が膠着状態に陥っていることを打破することが最優先であり、しっかり仕切り直して米側と対応して欲しい」と強く要請しました。

【働き方改革—テレワーク—】

4) 駐労働用の安定並びに生活権の確保について

- ① 同一労働同一賃金を始めとする「働き方改革関連法」については、駐留軍等労働者への制度適用を早期に実施すること
- ② 働き方改革を推進し、在宅勤務や代替地勤務に対応した労務管理体制及び関連規程を整備すること

組合は「3月27日にテレワーク関連規定の契・協約改正案に対する組合意見を提出したが、その後の検討状況を示して欲しい」と回答を求めました。

防衛省は「国家公務員制度にならい、テレワーク手当を従業員にも適用する必要があると認識している。一般職の職員の給与に関する法律、及び人事院規則の改正内容を踏まえ、テレワーク手当の新設に併せて現行のテレワーク規定の在り方を検討しているところだ。育児、介護等と仕事の両立を支援するために、テレワークの活用を広げられるよう、米側に規定の改正提案を行った」と回答しました。

組合は「国公は行政職一職が多い一方で、駐労は半分以上が二職であることを鑑みれば、テレワーク制度はなかなか仕事になじまない。しかし、緊急避難的な取り扱いや、育児・介護と仕事を両立して活用できる環境が整うのであれば、考え方も含めできるところから活用すべきと考える。国公準拠の観点で制度を進めて欲しい」と要請しました。

【HPTの職場改善】

4) 駐労雇用の安定並びに生活権の確保について

③ HPT 及び限定期間従業員制度、直接雇用、派遣労働を乱用することなく、恒常的な業務に就く者については常用雇用とすること

組合は「前回団交において、HPTの就労実態に関するデータ提供を求め、2月29日付けで提示してもらった。現在組合としては、本データの詳細な分析及び評価を行っているところである。この間、AAFE Sにおける問題として現地から報告されていた、短期間での離職→採用→訓練の繰り返しによる常用従業員の負担増は見てとれる。恒常的に必要である業務（職種）については、常用従業員を募集採用すべきと考えるが如何か」と防衛省の見解を求めました。

防衛省は「前回の団体交渉において、紺谷委員長より『HPTの雇用実態を分析すべき』との意見があり、データの整理を行ったところ、組合の指摘通り沖縄AAFE SのHPT従業員の大半は1年未満で離職しており、従業員の入替わりが多いことが把握できた。1年未満で離職しているHPT従業員の中には、常用従業員に転換している方も含まれていると考えられるが、いずれにしても職場環境の改善は必要であると考えている。これらを踏まえ、沖縄防衛局においてはHPT職場の現地調査を行い、職場環境の改善のために現場の皆様の意見を伺っており、本省においてはHPT及び限定期間従業員の傷病休暇制度などの処遇改善について、米側と協議を進めているところだ」と前回からの進捗について示しました。

組合は「これまで現地から声が上がっていた、常用従業員の負担ということについて裏付けがとれたということだ。組合は、公務員で言うところの非常勤職員という存在については否定しない。全体を見れば、HPT自体が無期転換ルールの適用後減少し

ていることは確認できた。臨時的雇用制度をきちんと活用してもらうために、すでに洗い出しの出来ている同一労働同一賃金の問題点を協議し、傷病休暇制度の処遇改善等、しっかりと環境を整えて欲しい」と要請しました。

沖縄は「沖縄A A F E Sでは外国人労働者が相当数雇われている。経営的に考えるならば日本人の常用従業員を雇った方が良いのではないか。人手が常に足りない状況で休みが取りにくいこともあり、ほう賞休暇ノミネートにも影響を及ぼしている。日本人従業員がストレスを感じない環境を整備し、安定して継続的に運営できる体制が必要である」と現地の声を届けました。

防衛省は「沖縄防衛局での現地調査はこれからも引き続き行っていくが、組合にも正確かつ詳細に情報を提供して頂きたい」と答えました。

神奈川は「日本の労働力人口が不足している中で、米側が良質な人材を求めていることに変わりはない。H P Tの労働環境が劣悪である故に従業員が定着しないのであれば、H P T制度を濫用することは止めるべきではないか」と強く提言しました。

【特別昇給とほう賞休暇】

5) 特別昇給制度及びほう賞休暇制度の差別的運用は早急に是正すること

組合は「エクステンジ部門における特別昇給、ほう賞休暇の適用状況について、前回団交では、やや上向きな結果報告であった。今年度の評価期間も半分が過ぎたが、さらなる改善に向けて雇用主としてどのような施策を行っているか」と質しました。

防衛省は「昨年度においては、在日米軍司令部及び現地沖縄A A F E Sや在日米海軍司令部（F L O）に対し、エクステンジ部門における特別昇給及びほう賞休暇の適用者数が低調であることから、ノミネート権限のある者への制度の周知徹底など運用の改善を求め、申入れを行ったところだ。米側からは、A A F E S及びN E X人事部から現場監督者や下級マネージャーを含むノミネート権限のある者に対し、本制度を確実に実施するようメール等で『制度』及び『ノミネート期間開始やノミネート者提出の指示』を周知していると報告があった。また、ノミネート権限のある監督者に対し、新任時に特別昇給及びほう賞休暇の教育も実施していると説明を受けた。これらの米側に対する申入れや米軍内での制度の周知等の取組が、適用者数の増加につながったと考えている。防衛省としては、モチベーションアップに繋がる本制度を積極的に活用すべきであると考えており、今年度においても米側に対し引き続き運用の改善を求めるとともに、累次の機会を捉えてノミネート権限のある監督者に本制度を確実に周知するよう要請していく所存である」と回答しました。

組合は「特にA A F E Sの場合は特別昇給のノミネートがなく、ほう賞休暇を与えようとも、有給休暇さえ消化できない疲弊した現場になっている。環境を整えない限り、

ほう賞休暇制度の活用はうまくいかないのではないか。またNEXとAAFE Sに関して、オン・ザ・スポットの数はゼロという結果である。なぜエクスチェンジ部門では対象になっていないのか。例えばオン・ザ・スポットは、消防のように夜を徹して活動にあたったなど、台風や自然災害時にミッションエッセンシャルとして勤務した方々に付与するという活用法がある。頑張っている従業員のモチベーションをあげるため、しっかり活用できるよう検討して欲しい」と提言しました。

沖縄は「特別昇給については沖縄AAFE Sも増加している。権限のある者への周知については一定程度評価したいが、全体にはまだまだである。周知のタイミングが大事であり、来る8月、9月の周知をさらに徹底して欲しい」と要請しました。

横須賀は「先日、南関東防衛局よりNEX関係の資料提供を受けた。20人以上30人以下のNEX職場における過去3年特別昇給ノミネート数に関する資料だが、特別昇給を付与されたのが、2割ほどのある特定の職場からであることが判った。全体の6、7割の職場は全く出していない。一部ノミネートを提出する職場が率を上げているだけで、制度の運用にばらつきがあるのは明らかだ。特別昇給を全く出さない職場にターゲットを絞り、改善に向け交渉して欲しい。また、ほう賞休暇については周知されているが特別昇給に関しては情報が広がっているとはいえない。具体的に、メインストア、フードサービス、ロッジなど従業員数が多いところは全くでていない。厚木に関しても1名なので、全体的に取り組んで欲しい」と要請しました。

防衛省は「効果的にアプローチしていけるよう、現地雇用主と共に工夫して取り組んでいきたい」と答えました。

神奈川と沖縄からは「周知をしっかりと行っているのにもかかわらず、ノミネートを出さない職場にはペナルティーを科すなど、厳しい対応を検討していく段階に入っているのではないか。また制度導入の際に、公平に運用していくため雇用主側は適用状況についてモニタリングしていくという約束であった。制度を適正に運用してもらい、当初の趣旨に立ち返ってほしい」と厳しい声が上がりました。

組合は「来年の1月に向けてしっかり数字が上がってくるよう取り組んで欲しい」と強く防衛省に求めました。

【職務定義書の改正について】

6) 雇用主の責任においてAAFE S及びNEXの諸課題を解決するため権限のある者と協議、交渉すること。また、IHA職場におけるA、B間の合意に基づく適正な人員の配置に努め、利益至上主義的な運営に偏重せず不公平な労務管理の改善を図ること

組合は「沖縄AAFE Sの一部職種において、売り上げによる格付け変更の問題が2023年9月に本人同意のもと一定の解決をみたが、売り上げ連動職種の職務

定義の見直し等についてその後進捗は如何か」と質しました。

防衛省は「現行の職務定義書の売上高に係る規定については、その制度を運用するに当たり、記載内容が分かりづらいことから見直しが必要であるとの意見を組合より受けたところだ。問題点等内容を整理した上で、組合の意見を伺いながら、米側と協議していきたい」と回答しました。

組合は「昨今の急激な円安が影響し、ドルを円に換えて基地外で商品の購入や食事した方が良いと考える方が大半であり、今あるエクステンジ部門で売上げが伸びないということに対し非常に危惧している。」と売上げ連動職種の問題点を指摘しました。

沖縄は「職務定義書が一表から二表に変えられるという、国公ではありえない変更が昨年行われた。売上げによってではなく、職務内容によって職務定義書が設定されるべきだ」と強く訴えました。

【祝日数の格差解消、ジューンティーンズ、夏季休暇所得期間の延長】

7) 祝日休は、新設された米国祝日6月19日のジューンティーンズを追加すると共に、国家公務員との格差日数を解消すること。また、公務員準拠の観点から駐労においても所定労働時間の短縮をはかること

8) 夏季休暇の取得期間を5月1日より10月31日までの間とすること

組合は「2)の傷病休暇3年延長の議題でも触れたが、2月9日の事務レベル三者協議において、ジューンティーンズを含む祝日の取扱いに関する米側の考え方が明らかとなり、米側案は全く格差解消につながらないものであった。さらに、夏季休暇の取得期間を10月31日まで延長する件についても『夏季休暇から年休への切換え』提案にすり替わっており、前回団交までの防衛省回答から著しく後退している。このような状況を団交当事者としてどのように受け止めているのか」と防衛省の姿勢を厳しく質しました。

防衛省は「国家公務員は、6月から10月までの間で夏季休暇を取得できることになったことから、従業員についても同様に10月まで夏季休暇を取得可能とする為に、昨年11月に米側に労務提供契約の改正提案を行った。米側からは本改正案に概ね同意を得たが、その後祝日に係る米側対案において、夏季休暇に関する内容が盛り込まれた。防衛省としては、米側の対案には同意できない旨を回答するとともに、祝日に関する問題については、あくまで労働条件の改善となる祝日の格差解消が不可欠である旨を説明の上、日本側の考え方を改めて提示したところである。夏季休暇の取得期間延長については、米側にとっても夏季休暇の取得時期の分散に繋がるなど十分メリットがあることから、他の案件とは切り離し速やかに附属協定の調印を進めるよう、米側に要

請した」とこの間の対応について説明しました。

組合は「我々の印象としては、定年延長の日米間の意見乖離が全てに影響を及ぼしているのではないと言わざるを得ない。すぐ調印できるような案件も別の提案にすり替わっている。退職手当逆転現象については、前回団交から2ヶ月も経つのに米側と正式調印できないことも、様々な点で取引材料にされているからではないか。片付けられる案件は速やかに解決していくよう、毅然とした態度で臨んで欲しい」と強く要請しました。

【ハラスメント防止対策について】

9) 安全衛生面の充実強化の観点から、職場環境や就労環境の改善に資する産業医の職場巡視など、労働安全衛生法に基づく安全衛生管理を徹底すること。また、駐健保とより一層の連携をはかり従業員のメンタルヘルス対策強化及び福祉の向上に努めること

組合は「パワーハラ問題などに関連し、組合はメンタルヘルス対策の一環としてハラスメント防止講習の全軍での拡大実施を求めているが進捗は如何か」と質しました。

防衛省は「現在、日米間におけるパワーハラスメントの共通認識を持たせるため、日本の国内法令に基づくパワーハラスメントの定義を基にして、契約担当官代理者に対する基本指令（S I）第8章の改正に向け日米間で協議を行っているところである。これまで日米間におけるパワーハラスメントの定義に隔たりがあったことから、ハラスメント講習会の実施については一部の地方防衛局・防衛事務所に留まっていたところ、今回の改正により、パワーハラスメントに係る日米の共通認識が図られることから、講習会開催に向けて米側との調整が円滑となり、ハラスメント防止対策がより一層拡大していくものと考えている。今後もハラスメント防止に係る更なる対策の実施及び充実を図りたい」と意気込みを述べました。

組合は「これまでの団交で、ハラスメントに係る相談件数に対して米側へ働きかけをした件数の報告を受けた（※2020年度：57件中28件、2021年度：54件中28件、2022年度：80件中38件）。これからも引き続き取り組んでもらいたい。日米で協力してハラスメント防止・被害者救済などを進めていく方向だと認識している。そこで米側内部でのハラスメント案件への対応に関し、苦情処理手続きとして提起されている件数についても調査し、その相乗効果についても分析や防止と対応に生かしていただきたいが如何か」と防衛省の考えを質しました。

防衛省は「職場におけるハラスメントについては、地方防衛事務所等にハラスメント専用の相談窓口を設け、加害者が米軍人等あるいは日本人従業員であるかによらず、相

談者の相談内容を十分に聴き取った上、必要に応じて米側に改善を要請するなどの対応を行っているところだ。また、ハラスメント講習会の拡大やハラスメント防止に係る周知・啓発活動にも取り組んでおり、今後もハラスメント防止に努めていく所存である。組合から要望である、米側内部での苦情処理手続きとして提起されているハラスメント案件の件数の把握については、情報提供について米側と協議していきたい」と回答しました。

神奈川は「一昨年の年末に苦情処理手続きの契協約が改定された後、苦情処理手続きの相談が組合に相次いだ。前回の改正で、苦情処理手続きがさらに複雑化されたと感じている」と現地の状況を伝えました。

また**横須賀**は「組合ではパワハラ相談がとても多い。特に直接米人監督者と触れ合う職場であればあるほど相談が多い。厚労省が出しているパワハラ概念6類型という考え方は、どのレベルまで米側に浸透しているのか教えて欲しい」と質しました。

防衛省は「現時点では改正調印に向けて準備している最中であり、正式にはパワハラ6類型という考え方については伝わっていない」と答えました。

沖縄は「沖縄防衛局が連携して講習会が開催されたことは非常に良かった。一過性のものではなく、今後も継続して開催してほしい」と要請しました。

【全国産業安全衛生大会への従業員の参加】

10) 従業員の安全確保と健康被害防止について

組合は「雇用主が選任している衛生管理者に対する唯一の研修機会として、全国産業安全衛生大会への参加がある。本年の第83回大会は広島市内で開催されるが、参加者の旅費は米側負担とされており事前の調整が必要と思われる。組合としては全国から多数の衛生管理者に参加してもらいたいと考えるが、せめて旅費負担が少ない広島・山口からは積極的な参加を求めたい」と要請しました。

防衛省は「中央労働災害防止協会が主催する全国産業安全衛生大会は、毎年一回、全国事業場の産業安全や労働衛生の関係者が一堂に会し、最新の安全衛生をテーマとした有識者による講演や一般企業の事業場で発生した業務上災害の事例発表が行われるなど、安全衛生の推進向上を図り、もって労働災害防止に寄与することを目的に開催されているものと認識している。このような大会に、日頃米軍基地内で安全衛生に携わる従業員の皆様が参加することは大変有意義なことであると考えており、多くの関係従業員の皆様が参加できるよう、予算の適切な配分に努め、米側に対しては特段の配慮を求めているところである。今年度の第83回大会は広島市内で開催されることから、岩国、広島地域の皆様はもちろんのこと、その他の地域の関係従業員の皆様についてもより多くが参加できるよう引き続き米側へ特段の配慮を求めて

いきたい。」と回答しました。

組合は「軍によって温度差はあるが、沖縄海軍病院の従業員が発表者として招かれ、参加をしていたこともあった。安全衛生委員会の立ち上げも未だに叶っていない中、唯一一国が選定する衛生管理者のための大会であり、是非とも大きな関心を持って欲しい」と要請しました。

横須賀は「安衛法も含め、日本の法律が米軍施設内でなかなか徹底理解されない中、唯一日本の法律に精通しているのが衛生管理者である。安全衛生委員会が設置されていない中で、全国産業安全衛生大会は大事な教育の場だと考える。参加者数についても後日公表して欲しい」と求めました。

【勤務間インターバル】

組合は「国家公務員は今年度から勤務間インターバルが導入され、人事院からも11時間という数値も示された。従業員に対してはどのように措置していくのか」と雇用主側の考えを質しました。

沖縄は「過去に沖縄AAFE Sにおいては、妊婦を含めた従業員を深夜11時まで勤務させた後、翌朝6時からの出勤を命じ、過労による体調不良が原因で従業員が救急搬送された事件も起こった。長時間労働により深刻な事例が起こると言うことも想定して対応して欲しい」と要請しました。

神奈川は「神奈川においてもIHA職場で同じような事件が起こったことがある。MLC職場でも勤務間インターバルの問い合わせがあり、従業員の関心が非常に高い」と現場の声を伝えました。

防衛省は「国家公務員については、人事院規則において勤務間のインターバルの確保に係る努力義務が規定され、2024年4月1日から各府省において勤務間のインターバル確保の取組の推進に努めることとされた。適切な勤務間のインターバルにより、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することで健康の維持に資するとともに、長時間の超過勤務を減らしていくことにもつながるものと考えられる。その上で在日米軍の運用を踏まえ、従業員に対する勤務間インターバルの在り方について検討していきたい」と回答しました。

【その他】

出生サポート休暇新設について

神奈川は「出生サポート休暇の早期新設を」と求めました。

地方防衛局・事務所の人員配置について

青森、横須賀、広島は「地方防衛局・事務所において、主要ポストの人事異動で、労務対策官や主席が不在という事態が起こっている。山積する労務問題を解決するには、各地方防衛局・事務所での人員配置には特段の配慮が必要である。是非改善して欲しい」と強く要請しました。