

## 6月7日、防衛省で拡大中闘団交を実施

定年延長の早期実現を求める約2万4千分の署名を手交

木原稔防衛大臣宛  
署名を手交



紺谷中央執行委員長（左） 山野徹次長（右）

2024年6月7日（金）、防衛省において拡大中闘団交を実施しました。全駐労からは全駐労中央闘争委員会メンバー19名と、全国各地区本部・支部の書記長をはじめとする団交参加者11名の計30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「本日の団体交渉は通常のメンバーに加え、地方で活動している11名が参加している。団交のメインピックである定年延長に関しては、前回の暫定合意より一年が経過してもまだ詳細が決まっていない。実質一ヶ月未満という短い期間の署名運動の中で、約2万4千名の署名が集まり、今後もさらに増える見込みだ。従業員の数に匹敵するだけの強い思いが詰まっていることを踏まえ、本日の交渉に臨んで欲しい」とし、防衛大臣宛への署名を手交しました。



団体交渉に臨む全国からの参加者

### 【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「退職手当の逆転現象について、前回団交では対象者への説明会が行われる前の契・協約改正を求めたが、現時点でも調印されていない。2月の団交で方向が示され対米交渉を続けていたにもかかわらず、なぜここまで時間を要しているのか」と進捗状況を質しました。

**防衛省**は「防衛省としては、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。この点を組合に説明の上、米側に提案したところだが、米側と協議中のため内容をお伝えすることはできない。現在、日本側提案について米側において引き続き検討している状況だ」と答えました。

**組合**は「直接的な影響を受ける従業員側に対して協議内容を明らかにしない防衛省の姿勢は団体交渉当事者として不誠実であると厳しく指摘しておく。その上で確認するが、逆転現象を解消すること自体は日米間で方向性は一致しているのか。また、現時点で調印できていないことで、実害が生じることがわかっている旧制度6月期の対象者は泣き寝入りするしかないのか」と防衛省の姿勢を厳しく追及しました。

**神奈川**は「前回の団交でも申し上げたが、昨年の定年前辞職を余儀なくされた方々へ、遡及措置を講じてほしいと訴えたが、困難であるとの回答があった。しかし今後は予見しうる不利益に関しては、その分を遡及するという約束を米側と交わして欲しい。2月の団交では逆転現象について契協約改定を速やかに締結するという話であった。泣き寝入りを今年も出さないということが雇用主として第一ではないか」と防衛省の姿勢を厳しく質しました。

**防衛省**は「逆転現象を解消するという考え方は一致している。また、その時点の制度に基づいて救済するという考え方なので、法的にも問題が無いと考えている」と答えました。

**続けて組合**は「65歳までの定年延長について、1964（昭和39）年生まれの従業員は7月4日までに働き方の選択をしなければならず、すでに希望届を提出している者も相当数いると思われる。61歳定年までしか決まっていない現状で、雇用主として丁寧な説明を行い、対象者が不安を抱えることなく働き方を選択できたと言えるのか。交渉の進捗状況と65歳定年制度が整うまでのスケジュール感を聞かせて欲しい」と質しました。

**防衛省**は「国家公務員と同様に定年年齢を65歳まで段階的に引き上げるべく、日米合意に向けて引き続き米側と協議中である。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ふ考え方については日米間において齟齬はないところだが、その上で従業員に係る処遇について引き続き協議を続けている状況である。本日の団体交渉議題にあるとおり、様々な労働条件について検討や協議を行っているが、対象となる従業員の皆様が非常に不安・心配を抱いておられることについて、十二分に認識している。こうした認識の下、防衛省としては引き続き早期の日米合意に向けて鋭意米側と協議を進めていく」と答えました。

**組合**は「繰り返し言うが、組合は国家公務員と同様な定年延長の制度を否定していない。しかし職務内容も責任も変えないまま、定年後に高齢従業員となる者の賃金条件だけを国家公務員の（暫定）高齢再任用に合わせようとする防衛省の考えには同意できない。また、本日の団体交渉冒頭で提出した署名にある『60歳以上の者の適正処遇実現』には、これまでの交渉で組合が求めてきた高齢従業員制度を定年延長に併せて70歳までの制度とすることも当然含まれる。今年も65歳を迎える従業員は大勢いる。署名したおよそ2万4千人強の従業員およびその家族の願いを重く受け止めて米軍基地で働く者に相応しい定年制度と70歳までの雇用確保措置を1日も早く実現してほしい」と強く要望しました。

**沖縄**は「冒頭紺谷委員長から説明があったが、本日は地方から沢山の交渉員が期待をもって団交に参加している。先ほどの『米側との交渉内容は伝えられない』という回答は、誠実な団体交渉だとは思えず、ごく一般的に国内法に照らすと不当労働行為だ。60歳以降の働き方については様々だが、同じ働き方をして処遇が異なるのは不都合であるという組合員の言葉を受け、従業員代表としてこの団交に参加している。先ほどの回答については、高齢従業員のボーナスや大幅な賃下げについては、賃金のあり方について合理的な説明がされているとは到底思わない。定年延長に関してもいつまでに決定するのか雇用主として示すべきだ」と追求しました。

**防衛省**は「いわゆる同一労働・同一賃金の問題のご指摘であろうが、ボーナスは基本給とは別に支払われる対価の後払いという認識であり、また61歳以降に再雇用される従業員は、退職金の支給を受ける、老齢厚生年金を受ける、高齢者雇用継続給付金を受ける事を想定しており、収入は一定程度安定しているという認識である」と答えました。

**組合**は「同一労働・同一賃金の問題は2018年の交渉の中でも議論されてきた。先ほどの回答は長澤運輸事件の判例に酷似しているが、訴訟から判決まで相当な時間が経過し、当時から社会状況は変化している。現在に至っては厚生年金支給が65歳からであり、高齢者雇用継続給付金も来年より逡減する。発言の前提が間違っていると言わざるを得ず、これからどんどん追及していくつもりだ」と厳しく指摘しました。

それに対し**防衛省**は「たくさんのご心配をおかけして大変申し訳ない。国家公務員制度と照らし合わせ、米側とも引き続き鋭意に協議していく」と述べました。

### 【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「軍人軍属配偶者のMLC雇用と対になっている、傷病休暇3年延長の進捗は如何か」と質しました。

防衛省は「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や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だが、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、継続的に米側と協議を行っているところである。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、米側に前向きな検討及び早期の回答を求めている。防衛省としては、労働条件改善の早期解決が重要と考えている中で、傷病休暇3年延長については、これまでの交渉経緯を踏まえ、SOFA日本人配偶者のMLC雇用との同時解決に向けて検討しているところであり、引き続き組合のご意見を伺いながら、米側と協議していきたいと考えている」と答えました。

組合は「前回団交でも申し上げたが、組合は明確なルールがあれば、SOFA日本人配偶者をMLCとして雇用することに反対しない。ただ、2017年11月24日に了解覚書(MOU)まで締結して『同時解決を目指す』と約束した傷病休暇3年延長の課題が置き去りにされていることが問題なので、まずは期間の延長だけでも実現し、2017年以降止まってしまったこの課題を終わらせたい」と組合の意向を伝えました。

沖縄は「2017年以降、私の担当している支部では把握しているだけでも3名の従業員が無給休暇期間を終え、闘病の為離職している。その中の1名に関しては今年3月に退職を余儀なくされた。2017年からこの件に関して進捗が見られず、現場からは早期解決の声が非常に大きくなっている。従業員が安心して療養し復帰できるよう傷病休暇3年延長を早く実現して欲しい」と従業員の切実な声を訴えました。

### 【働き方改革—テレワーカー—】

4) 駐労雇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「テレワーク手当について、前回団交では対米提案を行ったと報告を受けたが、その後の進捗は如何か」と質しました。



**防衛省**は「国家公務員制度にならい、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、テレワーク手当を従業員にも適用する必要があると認識している。テレワークの活用を広げ、育児・介護等と仕事の両立を支援するべく、現行の労務提供契約のテレワークの在り方を検討し、テレワーク手当を新設するよう4月5日に米側にテレワーク規定の改正提案を行ったところだ。米側に検討状況を確認したところ、J14から各軍に日本側提案の趣旨を説明し、現在、各軍において検討中であるとの回答があったところだ」と答えました。

**組合**は「本年3月に内閣人事局と人事院が共同でテレワークに関するガイドラインを策定したが、駐労においては従業員の半数以上が技術職であり、単純なテレワーク規定は馴染まないであろう。手当だけでなく制度全体の問題であると考え。従業員が育児や介護に制度活用できるよう、趣旨に沿った規定となるようしっかり協議してほしい」と要望しました。

### 【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「この間、協議していた『フードデリバリー職』の新設について、防衛省より6月5日付けで附属協定に調印した旨の報告があった。そこで現在フードデリバリー関連業務に従事している『移動販売トラック運転手（BWT2-5）』などの処遇について、少なくとも常用従業員については業務内容の見直し等により、新設された『フードデリバリーアソシエイト（BWT2-3）』への不利益変更はしないことを改めて確認したい」と制度改定による認識の齟齬が生じないように強く要請しました。

**防衛省**は「フードデリバリー業務需要の増加を背景に、米側から提案があったフードデリバリー業務を行う職種の新設については組合に協力いただき、6月5日に附属協定に調印したところだ。現在、『移動販売トラック運転手（BWT2-5）』として、既に雇用されている移動販売トラック業務もしくはフードデリバリー業務を行う各従業員については、自らの意思で職を離れるまで『移動販売トラック運転手（BWT2-5）』として雇用が維持されることを米側に確認している。米側は職務定義書新設後、フードデリバリー業務を行う常用従業員での複数ポスト新設を予定しており、現在HPT従業員として雇用されているフードデリバリー業務を行う従業員が応募した場合、選考される可能性が高くなると思料する」と答えました。

それに対し**組合**は「昨日、同職種に関して25時間パート募集が嘉手納で出ていることを確認した。一定の効果が出ていると認識している」と伝えました。

続けて**防衛省**は「前々回（2月2日）の団体交渉において、紺谷委員長から『HPTの雇用実態を分析すべき』との意見をいただき、データの整理を行ったところ組合の指摘のとおり沖縄AAFE SのHPT従業員の大半は1年未満で離職しており、従業員の入れ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、沖縄防衛局においてHPT職場環境の改善のため、現場の皆様の現地調査を行っているところである。また本省においては、HPT及び限定期間従業員の傷病休暇制度などの処遇改善早期合意に向け、米側との協議を進めているところである」と答えました。

それに対し**組合**は「AAFE S常用フルタイム従業員の募集が減少し、HPT従業員を採用してきたことにより、離職→募集→採用→訓練の短期繰り返し問題が起きている。そうした問題と関連があるのか、ハンセン、シュワブでは、30名のカウンターアテンダントを常用パートで新たに募集していると現地から報告を受けているが、防衛省はこの件について承知しているか」と質しました。

**防衛省**は「沖縄AAFE Sにおいて、常用従業員が退職した際、そのポストが募集されない場合があることが判明した。防衛省としては、AAFE Sの経営判断に基づく人材の増減はやむを得ないものとするが、常用従業員が行うべき職務に関しては、常用従業員を雇用する必要があると認識している。その上で、常用従業員のポストにHPT従業員を採用することのないように、引き続き地方防衛局・事務所において適正に運用されているかの確認を行い、AAFE S職場の実態把握に努めていく所存だ。カウンターアテンダントについて、沖縄防衛局からの情報では、沖縄AAFE Sは本年5月からHPT従業員の雇用安定と業務の円滑な処理のため、新たにカウンターアテンダントの常用従業員パートタイムのポストを新設し、一部のHPT従業員を当該ポストに採用し始めたとのことだ」と回答しました。

**組合**は「当該地区本部・支部と沖縄防衛局、本省の粘り強い交渉・努力が実りつつあるこの状況を歓迎したい。同様な問題を抱えている他地区への良き前例となるよう引き続きの協力を願う」と一定の評価を示しました。

**沖縄**は「この件に関しては率直にお礼を申し上げたい。これまでの間、沖縄防衛局には従業員へのヒアリングや現場調査等、尽力頂いた。またフードデリバリーアソシエイト職新設に関しては、嘉手納以南の職場でマンパワーが足りず現場は疲弊していた中、調印の翌日に採用募集が出ていたのは喜ばしいことだ。ただ25時間パートとして採用されても手取り額が10数万円であり、勤務スケジュールが変則的であることなどからダブルワークは困難である。従業員の生活向上のためにもぜひフルタイムで募集するよう強く要望する」と訴えました。

**山口**は「ドライバー関連職種であるキャンティーントラックドライバーという職種は、等級がBWT 2-5である。同職種に空席が出た際にはBWT 2-3として募集

が出ることはないのかここで確認したい」と質しました。

**防衛省**は「労務要求を出す際には、職務定義と職務内容をしっかり照らし合わせ、適切かどうか今後も確認していく事が必要である」と答えました。

**組合**は「沖縄の海軍で実際あった事例であるが、週勤務時間が25時間または30時間を超過したHPTの社会保険料について、雇用主負担分をIHA側が払わないといけないという誤認識があった。日本側の負担経費の理解が軍側のマネージャー側に伝わってなかったことが原因であるが、正確な制度内容を理解し始めたとたんに所定勤務時間が増えたことがあった。なぜ今回の労務要求が25時間のパートタイムであるのか、軍側に理由を確認して欲しい」と要望しました。

**防衛省**は「沖縄防衛局を通じ確認していく。現場の労働環境が見えにくい中、組合から今後も引き続き情報提供をいただきたい」と答えました。

### 【夏季休暇所得期間の延長】

#### 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月9日の事務レベル三者協議において、夏季休暇取得期間の延長課題を祝日格差解消の一環として扱う米側案が示され、組合としては夏季休暇の取得期間延長は切り離して進めるべきと伝え、前回団交においても次長から『他の案件と切り離して速やかに付属協定の調印を進めるよう要請している』と回答を受けたが、その後の進捗は如何か」と質しました。

**防衛省**は「国家公務員においては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10月まで夏季休暇を取得可能とするために、昨年(2023年11月)から米側と労務提供契約の改正について協議してきたが、この度合意に至り、6月10日調印に向けた手続きを行っているところである。これまでの紺谷委員長を始めとする組合執行委員皆様の協力に、この場をお借りして感謝申し上げる。夏季休暇についてはすでに取得期間に入っているため、本制度改正のお知らせについては、調印後速やかに各職場に掲示するとともに、エルモHPへの掲載及び7月に配布する給与明細と併せて個別配布することにより、従業員の方々に周知をしていきたい」と答えました。

**組合**は「米会計年度末との関係で、9月末までの夏季休暇取得が難しかった会計関連職場の従業員達の要望によりやく応えることができたことを率直に評価したい」と述べました。

最後に**組合**は「なお、先般、米側から提案された祝日等に関するパッケージ案件については、現在組合内で真摯に検討している。本日の交渉結果も踏まえて早期に回答したい」としました。