

## 2月2日、防衛省で団体交渉を実施

2024年2月2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メンバー19名全員が参集、米側よりオブザーバー参加も得ての交渉となりました。交渉では退職手当の逆転現象や定年延長課題、特別昇給及びほう賞休暇制度の差別的運用について厳しく防衛省の姿勢を質しました。



### 【退職手当の逆転現象について】

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「定年年齢の引き上げに伴い、いわゆる『ピーク時特例』によって退職手当が60歳時点と比べて減ってしまう逆転現象について、前回団交では『何らかの救済措置を講ずることができないか省内で検討している』と回答いただいたが、その後の検討状況は如何か」と質しました。

防衛省は「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措置を講じることとし、その措置としては、60歳で辞職した場合に支給される退職手当の額が定年延長して退職した場合に支給される退職手当の額より多い場合、その差額分を支給することを考えている」と答えました。

組合は「すでに意向確認が終わってしまっている本年6月期の対象者には、再確認の選択

肢として提示できるよう必要な改正を求める。また、退職手当の逆転現象を理由として定年延長ではなく、高齢従業員を選択せざるを得なかった 2023 年 12 月期の対象者に対しては、何らかの救済措置を講じる予定はあるか」と質しました。

**防衛省**は「2023 年 12 月期の対象者は、退職手当の減額を含む定年延長の説明を受けた上で高齢従業員を選択された。また、高齢従業員と常用従業員では、支給される諸手当と季節手当の支給率が異なる旨が労務提供契約に明記されている。防衛省としてはそれを理解いただいてからの判断と認識し、遡っての救済措置は考えていない。あくまでも制度改正後の救済適用であるという認識だ」と回答しました。

**神奈川**は「わずかなタッチの差で恩恵を得られなかったことは非常に残念であるが、きちんと検討はしたのか」と質しました。

**防衛省**は「現行の労務提供契約については国公と同様、ピーク時特例制度がすでにおかれているが、その規定に照らし合わせ検討を進めている。雇用主としてピーク時特例の趣旨を踏まえ、減額が生じる従業員を救済する、より良い制度検討を進めている。ピーク時特例制度において現行の制度自体がおかしかったということではない」と回答しました。

**神奈川**は「対象者の理解を頂いた上でという発言があったが、救済制度がすでに出来上がってれば、昨年の対象者は常用従業員を選択し、定期昇給などの恩恵も受けられたであろう。遡って救済はしないという考え方は非常に残念である」と思いを伝えました。

## 【65 歳までの定年延長と定年前の再雇用について】

**組合**は「65 歳までの定年延長について、日米間で相当な意見乖離があることは承知しているが、前回団交でも組合が指摘したとおり、現行の雇用制度として存在している『限定期間従業員』の運用次第では 61 歳以降の再雇用において、少なくともボーナス（夏季・年末手当）の支給率は常用従業員と変わらない。退職手当分の予算確保のために『2 年に 1 歳ずつ引き上げる』という防衛省の国公準拠の考え方を尊重しつつも国家公務員と駐留軍等労働者では、働かせ方が異なるのであるから『同一労働同一賃金』の原則に照らして、せめてボーナスと諸手当を 65 歳までは常用従業員と同じように支給できる内容で決着することはできないか」と質しました。

**防衛省**は「61 歳以降の再雇用において、ボーナスと諸手当を 65 歳までは常用従業員と同じ支給内容とすることだが、61 歳以降の再雇用におけるボーナスと諸手当のあり方については、これまでも国家公務員に準拠し、高齢従業員制度をはじめ各種の雇用形態を運用し、必要な労働力を確保してきたことも踏まえ、今後の見直しについては、必要に応じて検討していく考えである」と答えました。

**組合**は「必要に応じて検討頂くとすることはあるが、不満である。そもそも駐労には、希望する者全員が採用されるものではなかったとはいえ、64歳まで働ける特別常用従業員制度とさらにその後の特別高齢従業員制度があった。現在、60歳から61歳に定年延長した者と、一方で高齢従業員を選んだ者が、責任も職務内容も全く変わらないのに諸手当やボーナス支給率に差をつける具体的根拠を示して欲しい。また高齢従業員を終えた方の中には、65歳以降に限定期間従業員として雇用される方が相当数いるものと把握している。傷病休暇制度に若干の違いがあるが、ボーナス支給率は常用従業員と同率に回復する。この矛盾と合理的根拠について説明を求めると強く質しました。

**防衛省**は「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、生活費の補助など多様な趣旨を含んでいる。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か、もしくは老齢厚生年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。また諸手当の一部についても高齢従業員は長期継続雇用が前提とされておらず、支給理由にならないと考える」と回答しました。

それに対し**組合**は「示された考え方では米側との意見乖離があり全く進捗しない。仮に国公準拠の考え方を受け入れたとしても、それは働かせ方とセットではないか。国公には役職定年制というものがあるが、それは60歳で役職を下り、再任用時では職務が全く異なる。年金接続を目的とする国公のやり方は尊重するが、基地従業員についても同一労働同一賃金の考え方を踏まえ、61歳以降の働き方のあり方を見直すべきである。民間においては65歳まで雇用の義務化、その先の70歳までは努力義務となっており、同じ仕事を継続すれば処遇に差が無い。駐労雇用についても労働関係法令に準拠するという考え方でしっかり向き合って欲しい。このまま矛盾が改善されず、根拠を示した回答が得られないのであれば、法的な検討もしたいと考えている」と強い姿勢を示しました。

また**神奈川と沖縄**からは「昨年12月までに定年延長の回答が提示されなかったのは残念だ。どうすれば日米間の溝を埋めるか更に議論を進めて欲しい。60歳を超えて、全く同じ職務内容で賃金が下がるという次長の説明は合理性にかけ納得できない。改善策を再度しっかり考えて欲しい」と防衛省に対し強く要請しました。

**防衛省**は「昨年12月までに定年延長を合意できなかった点は謝罪する。少しでも早く前進させるよう、米側と協議していきたい。組合へも引き続き相談しながら努力する次第だ」と回答しました。

## 【出生サポート休暇新設について】

### 3) 仕事と育児・介護の両立支援制度の見直しについて

- ① 「子の看護休暇」、「介護休暇」は国家公務員制度に準じて有給休暇とすること
- ③ 国家公務員制度に準じて「出生サポート休暇」を速やかに新設すること

組合は「『出生サポート休暇』の新設について、前回団交では、有給による制度化への米側理解を求め、米軍内部で検討をすすめているとのことであったが、その後の進捗は如何か」と質しました。

防衛省は「不妊治療を受けやすい職場環境の整備は社会全体の要請であることから有給の不妊治療休暇制度を導入することが必要であると考えている。米側に対しては、有給の不妊治療休暇を導入することは、妊娠・出産と仕事との両立支援が充実することにより、雇用環境の改善が図られることから、人材の確保や流出防止につながるものと考えており、メリットの大きい制度改正であることを累次説明している。また、国家公務員の出生サポート休暇新設前に人事院が一般職国家公務員に対して行った調査によると、「不妊治療の経験があり、現在も治療している」と回答した職員は1.8%であったことから、有給休暇で導入したとしても、必ずしも大きく生産性が喪失することはなく、むしろ本制度を有給休暇とし実効性を高めるべきであるとして、前向きな検討及び早期の回答を求めているところだ」と回答しました。

組合は「是非とも有給として導入して欲しい。先ほど発言のあった1.8%という数字を加味しても米側に不利益があるものでは無いと考える。育児と仕事の両立支援や少子化対策は国を挙げて取り組んでいることから、一日も早く解決するようお願いしたい」と要請しました。

神奈川は「治療を受けられている方々にはタイムリミットがある。少子化問題は国の一丁目一番地の課題であるので、米軍に対して新たな方法で打診するやり方もある」と提言しました。

続けて、神奈川は「男性従業員の育児休業取得について、取得率が年々上昇している一方、沖縄と神奈川以外は依然として低いままだ。制度周知に関してはなお改善の余地がある。前回の団交でも申し上げたが、日本人監督者に対して、制度周知のためのトレーニングを実施して欲しい。また、配偶者出産休暇の取得率も今後は提供頂きたい」と要請しました。

防衛省は「時間が限られているのは理解している。一日も早く解決に向けて動いていきたい。また制度の説明周知について今後もしっかり徹底させていきたいと考える。多くの職場においては適切に周知されていると認識しているが、不足している職場があれば情報提供いただき、引き続き個別対応もしていきたい

い」と今後の対応を示しました。

#### 【特別昇給とほう賞休暇、HPT 運用について】

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

6) 雇用主の責任において AAFES 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「エクスチェ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、やや期待が持てる回答をいただいていたが、結果について報告願いたい」と回答を求めました。

防衛省は「特別昇給について、陸軍 591 名、海軍 1,389 名（うち、NEX22 名）空軍 743 名、海兵隊 816 名、AAFES63 名、合計 3,602 名に適用されたところだ。また、ほう賞休暇は、陸軍 633 名、海軍 3,080 名（うち、NEX105 名）、空軍 2,041 名、海兵隊 1,677 名、AAFES11 名、合計 7,442 名に適用されたところである。エクスチェンジ部門について、AAFES の特別昇給及びほう賞休暇、NEX のほう賞休暇においては、昨年度の適用者数よりも増加しており、これは今年度のエクスチェンジ部門に対する要請や米軍内で制度の周知がなされたことが適用者数の増加につながったものと考えている。一方、エクスチェンジ部門における適用者数がいまだ低調であることから、来年度においても引き続き AAFES 及び NEX への要請等を実施し、適用者数の増加を図ってまいり所存だ。詳細な結果については現在整理中であり、準備が整い次第提供したい」と回答しました。

組合は「詳細な結果について、後日提供頂きたい。また以前も指摘したが、組合が指摘してきた現場監督者への制度周知に関する問題について、前回団交における AAFES や NEX からの回答と齟齬はないか」と質しました。

防衛省は「AAFES 及び在日米海軍司令部 FLO からは、AAFES 及び NEX の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、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』を周知していると回答があった。前回の団体交渉において、一部の職場において周知がなされていないとの組合からの指摘については、現在、局・事務所から、現地組合に対し、周知がされていないとされる職場や監督者等の情報提供を要請しているところだ。情報が届き次第、個別に対応していく考えである。周知は確実に行われていると認識しているが、引き続き地方防衛局や防衛事務所に情報を寄せて頂きたい。米側と再度調整を行う考えである」と前回からの進捗について示しました。

沖縄は「AAFES において、適用者が増加しているのは評価している。ただし周知についてはすべてに行き渡っているわけではない。特別昇給で増加したのは 42 名であり、AAFES

全体の従業員数を考えるとまだまだ改善の余地がある。本省担当者が現地沖縄に足を運び、問題解決に尽力されたことは一定程度評価するが、今後は問題に対しての分析を進めるなど継続して課題に取り組んで頂きたい」と要請しました。

**神奈川**は「横須賀において確認したところ、数カ所の職場に置いてはほう賞休暇については周知があったが、特別昇給に関しては制度についてさえ認識されていない、もしくは意図的にノミネートを出し渋るなどの問題が発生している。すでに現地防衛局には問題解決を求め申し入れたところであるが、根底にどういう意図があるかをつまびらかにし、分析しなければ解決に至らないのではないか」と強く質しました。

**防衛省**は「引き続き周知について徹底して努力していく考えだ。また、神奈川の問題については現地防衛局より報告があり、これから細かい分析を進めていくが、引き続き問題解決に向けて取り組んでいく所存である」と意気込みを述べました。

続けて**組合**は「前回団交でも指摘したが、AAFES においては恒常的な業務にもかかわらず常用従業員の募集を認めず HPT のみを採用し、さらには、3年で雇い止めて新規採用を繰り返している。この HPT 濫用によって、離職→採用→訓練も繰り返しとなり常用従業員の負担が増えている。AAFES における常用フルタイム従業員募集要件を精査するとともに、恒常的に必要とされる業務については、HPT ではなく常用従業員を募集するよう強く求める」と要請しました。

**防衛省**は「労務提供契約上、HPT は、臨時的業務又は常用従業員を補助する業務のために雇用される従業員と定められており、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。地方防衛局・事務所においては、全ての HPT に係る労務要求書の内容について、臨時的又は補助的業務であるかの確認を行うとともに、特に沖縄防衛局においては、AAFES の職場環境の改善に向けて、職場訪問による現場確認や職場責任者との意見交換などを積極的に行っており、職場の実態を把握・整理した上で、今後 AAFES と協議を行う予定である」と回答しました。

**組合**は「HPT の定義として『臨時的業務又は常用従業員を補助する業務』とのことだが、加えて『1年を超えない期間雇用される時給従業員』となっている。つまりは臨時であれ、補助であれ、本来は限られた期間だけ必要な業務ということである。現行の HPT 制度は最長でも3年雇用であることを鑑みれば、その期間以上にわたり同じ職に就いている HPT 従業員は常用雇用に切り換えるべきである。さらに、業務の繁忙等により一時的な人員補充のために HPT を採用したとしても、雇用期間が3年に達する前には、常用従業員募集の情報を提供・あっせんし、本人の希望を確認すべきである。次回団交においては、長期的に HPT 従業員が反復採用されている職場や職種などのデータを基に HPT 制度全体の問題として協議したい」と組合の考えを示しました。

沖縄からは「去った1月中旬、ハンセン、シュワブにおいて HPT 従業員の合同面接会が行われ、30 名ないし 40 名程度の新規採用があった。昨年 11 月から 12 月にかけて約 20 名の HPT 従業員が減員したことに対する人員補充と考えられる。従業員が定着しないことを理由に繰り返される人員補充手続きによって、現場マネージャーは新規採用者へのトレーニングと日々の激務を平行してこなさなければならない状況だ。前回からの繰り返しになるが、職場の生産性が非常に悪い状態であることを雇用主として理解して欲しい。HPT 従業員については沖縄地区本部として独自に実態を調査し、防衛局に対して定期的に改善を求めている。HPT 制度は諸手当についても他の雇用形態と比べ雲泥の差があり、同一労働同一賃金の考え方からも時代にそぐわないのではないか」と現地の切実な状況が報告されました。

神奈川からは「書類上の精査だけではなく、恒常的な仕事があるかどうかなど、現場の実態をちゃんと把握して欲しい。ある IHA 職場では補助的な業務であるにも関わらず、70 才以上の方が限定期間従業員として雇われる一方、3 年というルールの中で、若いこれからの方が使い捨てにされていくような矛盾した実態がある」と声が上がりました。

防衛省は「長期的に HPT 従業員が反復採用されている職場や職種などの調査データも踏まえ、それを基に常用従業員が行うべき仕事なのかどうかをしっかりと精査して行きたい。また、制度の適正な運用がなされるよう実態を調査し、今後問題の解決につなげていきたい」と回答しました。

### 【祝日数の格差解消、ジューンティーンズ、夏期休暇取得期間の延長】

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

組合は「前回団交において国家公務員との祝日格差解消につながる具体策を協議したいと申し上げたが、その後の進捗は如何か」と質しました。

防衛省は「国家公務員との祝日の格差を解消するために、6 月 19 日のジューンティーンズを従業員の祝日に追加する提案などにより、継続的に米側と協議を行っているところだ。一方米側は、日本の祝日である山の日と海の日を労働日とすることを求めているため、ジューンティーンズとファミリーデーを祝日の候補日とした上で、他の休日休暇制度と併せて、どのような形で格差解消につなげることが可能であるか、新たに検討した日本側の考え方を米側に提示したところである。また、2024 年 2 月には実務者レベルの三者協議の開催を予定しており、先般米側に提示した新たな日本側案をベースに、格差解消に向けて幅広く協議していく考えだ」と回答しました。

組合は「ぜひ三者間で積極的に協議し、お互い忌憚のない意見を出し合あい検討できればと考えている。我々のニーズと米側が求めているニーズで一致しているところを探り、解決に向けて引き続き取り組んで頂きたい」と要請しました。

#### 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「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、前回団交では米側の理解が得られそうな感触を得ていたが、契協約改正提案につき正式な回答を得られたのか」と質しました。

防衛省は「国家公務員においては、業務の都合により7月から9月までの間に夏季休暇の取得が困難であると認められる場合には、6月から10月までの間で夏季休暇を取得できることとなった。防衛省としては昨年11月に米側に労務提供契約の改正提案を行ったところである。現在、米側からは本改正案に同意する旨の回答を得ており、改正内容は概ね固まっている一方、米側は他の勤務条件に係る改正案と併せて本件解決を目指すとの意向も示しており、現時点において改正時期について最終回答が得られていない状況である。本改正については、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を説明しており、他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、米側に要請しているところである」とこの間の対応について説明しました。

組合は「米側と組合側の意見が一致しているにも関わらず調印だけができないのは残念だ。是非とも三者協議の場では議題として取りあげていただき、早く解決して欲しい」と強く要請しました。

#### 【三者協議について】

1 2) 従業員の労働条件等の改善に資するため中央段階三者協議の定期開催の実施及び、地方段階三者協議の開催を推進すること

組合は「三者協議について、中央段階でも案件ごとの随時開催や、定期開催に向けた調整及び地方段階でより多くの開催が出来るよう求める」と要請しました。

防衛省は「中央段階の三者協議を昨年10月11日に、また地方段階の三者協議については、神奈川地区において11月27日に開催した。青森地区においては本年3月中旬の開催を予定しているところである。これまで開催していなかった沖縄地区においても、局・組合・現地米軍の三者間で今後の開催に向けた調整を進めているところだ」と回答しました。



組合は「中央は労働条件など政策的な話をする場であり、比較的三者協議を開催するのは困難ということはない。一方、地方においては裁判等により対立する案件があると、三者協議開催は容易ではないだろう。しかし地方に各軍司令部が多数存在することなども踏まえ、まずは互いに向き合い、話を始めることがスムーズな諸問題解決への一歩になるのではないか。我々も努力するがぜひ協力方を願います」と要請しました。

### 【テレワーク関連】

組合は「2023年人事院勧告に基づく、テレワーク手当の新設について前回団交以降の検討状況を伺いたい」と質しました。

防衛省は「テレワーク手当について、国公は2023年11月に一般職の職員の給与に関する法律の改正により新設された。この手当については、人事院規則で定める期間について月平均10日を超えて勤務を命ぜられた職員に三千円の手当を支給するとされている。なお、支給に関する必要な事項は人事院規則で定めるとされていることから、先月下旬に公表された人事院規則の詳細を把握した上で、従業員への適用について検討していく所存だ。また、国家公務員においては、非常時における業務継続の観点に加え、育児、介護等と仕事の両立支援のためテレワークの活用が推進されていることを踏まえ、現行のテレワーク規定の在り方についても検討していく考えだ」と回答しました。

組合は「駐労においては現場職も多く、テレワークがなじまない職場も多い一方、コロナ禍では積極的に活用され、感染症予防対策にも寄与してきた。国公のテレワークの考え方も示されたので、適用方法や通勤手当への影響等、制度について包括的な検討を求める」と要請しました。

### 【米軍再編】

組合は「2023年の2プラス2において確認された在日米軍再編計画のうち、沖縄県内ではこれまで2024年以降のグアム移転が見込まれていた海兵隊の一部、うるま市の第3海兵師団司令部と、キャンプ・ハンセン（金武町など）にいる砲兵の第12海兵連隊が沖縄に残留・再編成されると報じられた。沖縄に限らず、今後の計画など可能な範囲で情報を共有していただきたい」と情報提供を求めました。

防衛省は「2006年に公表した『再編実施のための日米のロードマップ』、2013年に公表した『沖縄における在日米軍施設・区域に関する統合計画』、2023年の『2+2』共同発表で確認した計画等に基づき、普天間飛行場の辺野古移設、第3海兵師団司令部及び第12海兵連隊の沖縄残留及び同連隊の『海兵沿岸連隊』（MLR）への改編等

の米軍再編を進めているところであるが、今後の計画については現時点でお示しできないところだ。引き続き公表可能な情報が得られた際には、速やかに情報提供を行っていく考えである。影響が生じる場合には米側と連携し、配置転換等による雇用安定確保に努めていく」と回答しました。

**組合**は「直ちに雇用に影響が生じるかどうか判断がつかないケースもありうる。例えば、横浜ノース・ドックの運用が2月8日から始まるが、正式に第5輸送中隊とし、陸軍第10支援群の下に置くという情報は先般の報道で知った。かねてから申し上げている通り、全てが報道先行になってしまっていることは遺憾である。米軍再編に関しての情報提供について、そのようなことが無いよう速やかに協力頂きたい」と強く要請しました。