

12月15日、防衛省で団体交渉を実施

2023年12月15日（金）、防衛省において団体交渉を実施しました。2024年度初となる交渉は、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、駐労課題解決・要求実現のために雇用主・防衛省の姿勢を質しました。また、米側とエルモ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「本年の人事院勧告に基づく国家公務員給与法は11月17日に可決・成立し、駐留軍等労働者の給与改定についても延滞なく契・協約の改定が行われ、年末手当支給に反映された。またHPT従業員についても4月1日に遡及適用され、人勧後の早い段階に準備いただいた事に感謝申し上げる。」と謝意を示し、来年以降の良き前例として引き続きの協力を要請しました。



【テレワーク手当の新設】

組合は「今年度の人事院勧告に基づき、テレワーク手当の新設とそれともなう通勤手当の取り扱いの方向性も決まったが、駐留軍等労働者への適用について防衛省としての考え方を伺いたい。」と質しました。

防衛省は「テレワーク手当の従業員への適用については、国家公務員へ導入される制度の詳細を把握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。現行のテレワークの規定については、厚生労働省のテレワークに係るガイドラインなどを踏まえ、緊急時のほかワーク・ライフ・バランスの推進の観点から、テレワークの在り方について組合の意見を伺いながら検討していきたい。」と答えました。

組合は「基地従業員は、緊急事態で勤務ができない時に代替勤務地としてテレワークが活用されるなど、国家公務員とでは考え方、目的が異なる。テレワーク手当が支給される代わりに通勤手当に影響が出ては困る。見直しの必要があるのであれば、テレワークの考え方を国公準拠に合わせて進めてほしい。」と要請しました。

【賃金労働条件等改善申し入れ】

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
- 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「本年12月期対象者の意向確認の結果と、来年(2024年)6月期の対象者への説明会の実施状況について報告を願う。」と質しました。

防衛省は「本年12月期退職予定者については、退職予定者424名のうち、○定年延長を希望する従業員が353名(83.3%(353名/424名))、○12月末で辞職し、1月から高齢従業員として再雇用を希望する従業員が44名(10.4%(44名/424名))、○高齢従業員として再雇用を希望しない従業員が27名(6.3%(27名/424名))となっており、定年延長を希望する方が多い結果となっている。来年6月期対象者への説明会については、各地方防衛局・防衛事務所の管内において、11月中旬から12月中旬にかけて開催した。また、説明会に参加できない従業員に対しては個別に説明の機会を設けることで、従業員に対して詳細かつ丁寧な対応を行ってきたところだ。なお来年6月期対象者の意向確認の結果については、把握でき次第、別途ご報告する予定だ」と答えました。

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ケースがあることが判明したが、本年12月期対象者で定年前再雇用を選択した44名の従業員の中には、この逆転現象の影響で61歳定年を選択できなかった者も相当数いると思われる。国家公務員と同様な制度であるとはいえ、少なくとも逆転現象が生じる理由・背景が、いわゆる軍都合による配置転換等である場合は不利益を与えないようにすべきと考えるが、何らかの救済策を講じることはできないか。」と質しました。

防衛省は「一部の従業員の退職手当に減額が生じることについて、2023年12月期における対象従業員については、横田2名、横須賀3名、座間1名、沖縄6名の計12名であり、2024年6月期における対象従業員については、意向確認の結果を把握している途中だ。現在判明しているところでは、三沢1名、横田1名、横須賀2名、座間1名、岩国1名、沖縄2名の計8名であり、いずれの対象従業員に対しても、別途本件について、個別に丁寧な説明を行っている。ピーク時特例が在職期間中に基本給月額が減額された場合に、退職手当に不利益が生じないよう救済を図ることを趣旨とした制度であることを踏まえ、何らかの措置を講ずることができないか省内で検討しているところだ」と回答しました。

組合は「我々は国家公務員組合とも交流があり、国公職場でもピーク時特例の逆転現象が起こりうるのか独自に調査した。懲戒による減給などを理由に起こるケース以外

にも林野庁で逆転現象問題が生じている事が分かった。職員の給与予算が特別会計から一般会計に移行した事による基本給の大幅な引き下げが原因だが、一定の救済措置が講じられているようだ。駐労にも救済措置を適用すべきではないか。」と質しました。

神奈川は「前回指摘したように、ピーク時特例で逆転現象が起きると言うことは制度の瑕疵ではないか。防衛省が具体的に検討している救済内容を示してほしい。横須賀は4名の対象者がいるので次回の団交までに必ず答えを出してほしい」と強く要請しました。

防衛省は「他省庁の事例や指摘を踏まえて対応を検討しているところだが、具体的な内容に関しての報告は差し控えたい。」と回答しました。

それに対し**神奈川**は「対象従業員にどれくらいの不利益があるのか」と厳しく質しました。

防衛省は「一番差額の高い対象者では270万円、一番低い方で8万円、平均で110万円の差額が生じると承知している。」と答えました。

沖縄と神奈川は「いつまでに検討結果を出すのか答えて欲しい。2年も3年もかかるのであれば到底受け入れられない。ぜひ来年6月に間に合わせるようにしていただきたい。6月期にやむを得ない判断で不利益を被った従業員にも遡及回復を。」と強く要請しました。

続けて**組合**は「65歳までの定年延長と定年前の限定期間従業員の運用について、5月25日付で61歳までの定年延長に関する契・協約が改正された際に、65歳までの定年延長と定年前の限定期間従業員の運用については、日米間の継続協議となったものと承知している。その後の協議の進捗状況と今後の見通しについて説明願う。」と質しました。

防衛省は「65歳までの定年延長については、日米合意に向けて引き続き米側と協議中であり、防衛省は、国家公務員制度に準拠し、現在の61歳の定年年齢を65歳まで2年に1歳ずつ引き上げることを提案している。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。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ところだ。また定年前の限定期間従業員の運用について、限定期間従業員制度は期間が定められた業務のために一定期間従業員を雇用するための限定的な制度であり、60歳以降の継続雇用として活用することは本制度に合致しないものと認識している。」と回答しました。

組合は「限定期間従業員制度について運用目的や考え方を示してもらったが、60歳定年者については軍側が必要とすれば賃金を下げることなく、100%を保ったまま継続雇用できるよう制度改定された。現在、65歳の高齢従業員終了後に同じ仕事で限定

期間従業員として再度雇われる方も全国で相当数いるが、一度賃金が減額された後、また増額されることは同一労働同一賃金の考え方に反している。国公準拠と主張するなら働かせ方や雇用のあり方なども踏まえて議論すべきだ。62歳までの定年延長に関しても、前回のように付け焼き刃的な暫定合意はうんざりだ。早急に解決して欲しい。」と強く要請しました。

防衛省は「定年年齢を引き上げるという考え方には日米間において齟齬がないところだが、その上で従業員に係る処遇について引き続き米側と協議を続けていく。」と答えました。

組合は「解決に時間がかかるのであれば組合が直接米側に対し限定期間従業員の募集を出すよう要求することもできる。そうならないよう早急な解決を切望する。」と釘を刺しました。

【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「組合が求めているこの要求課題を前進させるべく、私傷病休暇の運用に絡んだ米側の提案についても組合としては真摯に向き合い、10月11日には、久しぶりに事務レベルの三者協議も行った。当初、先行合意を目指していた無給期間の延長だけでも早急に実現できるよう、米側提案への対応も含めた防衛省の検討状況を聞かせてもらいたい。」と質しました。

防衛省は「業務外傷病休暇の無給期間3年延長に係る米側提案については、防衛省として本件を前進させるため、組合の意見を伺いながら継続的に米側と協議を行っており、10月11日には三者協議を開催して、組合、米側及び防衛省の担当レベルで意見交換を行ったところだ。三者協議では、無給の傷病休暇取得後3か月で代替補充したいという米側要望について、傷病休暇から復職する従業員及び代替で補充された従業員双方に不利益が生じないような方策を検討する必要があることが共有された。また、傷病休暇の期間延長にあたっては、代替補充制度や傷病休暇の通算の在り方など様々な課題があることから、例えば米側が最も懸念している精神疾患に係る傷病休暇期間通算の問題を切り分けるなど、一つずつ課題を協議していくことも重要であると考えている。」と答えました。

組合は「組合としても米側の代替補充案については真摯に検討をしていきたい。従業員には安心して休んでもらい、職場復帰してもらいたいという狙いがあるからだ。復帰するポジションが確保されるというセーフティーネットさえ担保されれば、米側の考え方も受け入れつつ歩み寄ることは可能である。ある程度案ができれば調印ができるよう早めの進捗を望む。」と要請しました。

沖縄から「この課題に関して国公準拠課題であるにもかかわらず、相当な時間がかかっていてもなお解決していないということは遺憾であり現場にも到底説明できない。」と声が上がりました。

神奈川は「諸課題早期解決のために大きなものから小さなもの、いくつかの問題をパッケージとして米側に示す方法を試すべきでは。」と交渉の進め方について言及しました。

防衛省は「時間がかかっていることに関して大変申し訳ない。それぞれの課題がより複雑に絡み合い、問題が遅々として進まない。少しでも早く前進させるよう、これまでの反省点も含め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。」と意気込みを述べました。

【育児・介護休暇有給化（残り2日）、出生サポート休暇新設】

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「子の看護休暇、介護休暇の残り2日の有給化と出生サポート休暇の新設については日米間で平行線のままだが、組合としては国家公務員準拠の観点からも有給による制度化を引き続き求める。」と要請しました。

防衛省は「不妊治療休暇（出生サポート休暇）の新設について、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り、また、国家公務員の出生サポート休暇が導入されたことを踏まえ、従業員の方々についても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。有給の不妊治療休暇を導入することにより、妊娠・出産と仕事の両立支援対策の充実及び雇用環境の改善が図られ、米側にとっても人材確保や流出の防止等、メリットの大きい制度改正であることを説明しているところだ。現在は、日本側提案の内容について米軍内部で検討を進めている。」と回答しました。

組合は「子の看護休暇もスタート時は5日間無給休暇であったが、組合は制度の使いづらさを長い間訴え続け、3日間の有給化に漕ぎ着けた経緯がある。出生サポート休暇対象者は絞られるが故に、有給か無給かの議論はお粗末だ。」と追求しました。

神奈川は「今日の団交にあたり組合員からは子の看護休暇残る2日の有給化を強く要望された。ぜひ来年3月までに実現して欲しい。」と組合員の声を伝えました。

沖縄は「我が国にとって出生率の改善は一丁目一番地の課題であり、国は予算を投じて対策を講じている。財務省や米側にも理解が得られる要求ではないか。」と提言しま

した。

② 改正「育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」を早期に適用し、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく「行動計画」に反映させ、同法の趣旨に沿った取り組みを継続すること

組合は「出生時育児休業に関する契・協約改正、及び診断書の取扱いに関するS Iの改正については法令に合致する内容での改正となったことにつき感謝する。休暇の改正内容と給付金との関係がわかりづらい点もあるので、対象者への丁寧な説明やアドバイスをしていただきたい。」と要請しました。

防衛省は「出生時育児休業制度の新設に係る附属協定について、本年11月15日に調印し、改正育児・介護休業制度を従業員各位に適用することができた。また、診断書の取扱いに係る米側規則改正実現にも漕ぎ着けた。これまでの紺谷委員長を始めとする組合執行委員の皆様のご協力に、感謝申し上げます。本制度改正のお知らせについては、速やかに各職場に掲示するとともに、エルモHPに掲載することにより、従業員の方々に周知を行った。また、新設された出生時育児休業を含めた育児休業制度や、育児休業給付金の制度内容を整理した資料を作成し、各職場への掲示及びエルモHPへの掲載に加え、12月に配布する給与明細と併せて個別配布を行ったところである。米側及びエルモと連携の上、従業員の皆様へ丁寧な説明に今後も務めていきたい。」と謝辞と合わせて報告しました。

組合は「先頃従業員ハンドブックのQ&Aがアップデートされたが、診断書の取扱いについてはまだ反映されていなかった。電子化が進み、LMOのお知らせ等はすでにHPで発信できるようになっている。我々も従業員への速やかな周知に協力したいので情報をいち早く届けて欲しい。」と対応方をお願いしました。

神奈川は「男性の育児休業は未だに対象者1割の従業員しか取得できていない。背景には男性が育児休業を取得する事への偏見があるからだ。監督者への制度の周知、制度内容に関するトレーニングを推進して欲しい。」と要請しました。

防衛省は「制度が十分に活用されることは必要だと考える。米側にも制度周知を徹底し、各職場で不都合があれば是非報告していただきたい。」と回答しました

【特別昇給とほう賞休暇、HPTの適正運用】

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「エクスチェンジ部門における特別昇給、ほう賞休暇のノミネート数及び前回団交以降の防衛省の対応等について伺いたい。」と報告を求めました。

防衛省は「特別昇給及びほう賞休暇の申請書の提出状況（中間結果）について、12月11日時点で、特別昇給は、陸軍591名、海軍1,388名（うち、NEX、22名）空軍756名、海兵隊823名、AAFES64名、合計3,622名、また、ほう賞休暇は、陸軍612名、海軍1,743名（うち、NEX、112名）、空軍1,769名、海兵隊904名、AAFES10名、合計5,038名の申請書がそれぞれ米側からエルモに提出された。また、ノミネート者数の提供については、AAFES及びFLOから提供は困難である旨の回答があったところだ。なお、12月11日時点で米側から申請書が提出されていない地区があること、また、今後エルモにて、申請のあった従業員の資格要件等について確認することから、上記人数より増減する可能性がある。前回の団体交渉（8月18日）以降の防衛省の対応については、10月13日に本省労務管理課長が沖縄AAFESに赴き、太平洋地域を担当するリージョナル・バイスプレジデントに、また、10月30日に本省企画官が在日米海軍司令部FLOの外国人労務顧問に対し、AAFES及びNEXそれぞれの適用者は極めて低調であり、他の職場に勤務する従業員と比較して不公平で、モチベーションが著しく低下していることから、運用改善を求めるとともに、労務提供契約等の選定基準を満たす者については、極力ノミネートするなどの具体的な要請を行った。沖縄AAFESのリージョナル・バイスプレジデントからは、『今年度について、適用者数を見直した上で返事をしたいと思う。』と回答があり、在日米海軍司令部FLOの労務顧問からは、『FLOからNEX人事部長に対し、なるべく多くの特別昇給・ほう賞休暇の適用者数を出すこと、ノミネート者数を上げることを要請しており、引き続き要請は続ける、またNEX人事部長からは、今年も適用者数を増やす予定である。』と説明があった。」と報告しました。

組合は「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、AAFESでは一定程度進んだと承知しているが、NEXについては如何か。」と質しました。

防衛省は「制度の周知状況についてAAFES及び在日米海軍司令部FLOそれぞれに確認したところ、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ところだ。防衛省としては、周知は確実に行われていると理解しているが、特別昇給とほう賞休暇の周知が行われていることを承知でない監督者や職場の情報を寄せていただければ、個別に周知を行うことを含め、米側と再度調整を行いたいと考えている。現地の組合から地方防衛局や防衛事務所に必要な情報を寄せていただくよう引き続きお願いしたい。」と回答しました。

沖縄は「特別昇給に関して、AAFESの64名中40名が沖縄からのノミネートであると

沖縄防衛局から報告があった。近年では一番多い数であるということは一定の評価をしたい。しかし、ノミネートについての周知は職場によってばらつきがあることは是正すべきだ。ほう賞休暇のノミネート期間延長を現地防衛局に要請したが、本省としても是非協力をして欲しい。」と要請しました。

防衛省は「もし周知にばらつきがあるのであれば是正していきたい。そのような情報が入れば是非教えていただきたい」と回答しました。

神奈川は「ノミネート数は増加してきたが、まだ満足する結果ではない。特にNEXに関しては周知のばらつきがあるのは明らかだ。ある職場では特別昇給に関して全く情報が届かなかった。もう一步踏み込んだ対応をお願いしたい。」と強く要請しました。

防衛省は「極めて重要な情報提供に感謝する。引き続き周知徹底に努力をしていく。」と答えました。

続けて組合は「前回団交でAAFE SにおけるHPT制度の濫用について組合から指摘したが、恒常的な業務にもかかわらず3年で雇い止めし新規採用を繰り返すことによって、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。AAFE S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。」と質しました。

防衛省は「HPTは、臨時的業務を行う、又は常用従業員を補助するために雇用される従業員であり、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と認識している。現地防衛局・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・補助的業務であるかの確認を行うとともに、AAFE Sにおける常用従業員の内部募集における募集要件の確認及び応募機会の均等を求めて、AAFE Sと調整を行っているところだ。併せて、本省としても、現地防衛局・事務所に対しこれら業務を適切に処理するよう継続的に指示しきている。従業員の離職が必要以上に繰り返されることなく、雇用を安定させることは、在籍する従業員の負担や米軍における任務の円滑な運用のためにも大変重要な課題であると認識しており、HPT制度の適正な運用がなされるよう日米で連携して引き続き努めていく。」と回答しました。

沖縄は「HPTについて、恒常的でなく、臨時的でかつ補助的な業務を行うものとの説明があった。仕事内容は常用従業員と全く変わらず、同じ職場に繰り返しHPT従業員が採用されているという現状はどう考えるのか。職場によってはHPT従業員だけで運営しているところもある。例えば移動販売トラックについては、HPT従業員一人で食品の移動販売を行っている。カウンターアテンダントに関しては常用従業員の職務定義書に書かれている業務と全く同じ事を行っている。沖縄のキ

キャンプハンセンでは常用パート従業員が必要とされているにもかかわらず、軍側から労務要求が出されるのはHPTのみである。ある職場では年間100名から120名の面接が行われ、HPT従業員としてそのまま残留するのは常時50名程度だ。過酷な労働条件のため従業員は定着せず、フードコートマネージャーは応募と面接、新規採用者のトレーニングに日々追われている状況だ。職場の生産性が非常に悪いことを雇用主として理解していただきたい。このような現実を鑑みてもHPT制度の適切な運用が行われているという説明は到底納得できない。」と厳しく追及しました。

防衛省は「労務要求内容について再度確認し、実態をしっかりとチェックしていきたい。是非情報を提供していただき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「ここ数回の団交でも申し上げているが、従業員の祝日に関する米側からの問題提起を含めて組合としては、ジュンティーンズの追加のみにこだわらず、他の休日・休暇制度も合わせて国家公務員との格差解消につながる具体策を協議したい。積極的な三者協議の開催を求める。」と膠着状況打開への考えを質しました。

防衛省は「祝日の追加について、国家公務員との祝日の格差を解消することや、そのために6月19日のジュンティーンズが従業員についても祝日とされることが必要であるとの認識のもと、継続的に米側と協議を行っている。また、10月11日には三者協議を開催して、組合、米側及び防衛省の担当レベルで意見交換を行ったところである。祝日の格差解消に向けて、具体例を挙げれば、米側の業務運営に支障のないジュンティーンズとファミリーデーを祝日の候補日とし、米側が求める山の日と海の日を労働日とすること、また、祝日に限らず有給休暇の日数を増加することも併せて検討し、米側と協議を重ねているところだ。また、三者協議の開催については、協議の進捗も踏まえながら、開催も検討していく考えである、」とこの間の防衛省の取組みを報告しました。

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「国家公務員の夏季休暇取得期間について、一定の条件の下で6月1日から10月31日までの取得が可能となるよう人事院規則が改定されたものと承知する。従来から組合が求めていた10月31日までの期間延長についても米会計年度の節目の繁忙を理由としたものであり、必ずしも全員一律の適用にこだわらないので、延長可能となるようにしていただきたい。」と要請しました。

防衛省は「夏季休暇の取得期間について、米国の会計年度末である9月は従業員にとって繁忙期に当たることから、夏季休暇の取得が困難となっていることを踏まえ、従業員の夏季休暇取得期間を見直す必要があると考えている。他方、今般、人事院は、業務の都合により7月から9月までの間に夏季休暇を使用することが困難であると認められる職員については、当該期間を前後各1月の期間拡大して休暇を使用することができるよう人事院規則の改正を行ったところだ。これらを踏まえ、国家公務員の考え方と同様に、取得期間内に夏季休暇の取得が困難であると認められる従業員は、夏季休暇を10月末まで取得が可能となるよう、先月、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、米側に対して制度改正への理解を求めており、引き続き組合の意見を伺いながら、米側と協議していく。」と今後の見通しを示しました。

【PFOS等】

10) 従業員の安全確保と健康被害防止について

⑤ PFOS等を含む泡消火剤に関与してきた従業員への不安解消に必要な措置を講ずること

組合は「PFOS等を含む泡消火剤について、各基地・施設での使用状況と代替品への交換状況について情報提供願う。また、代替の泡消火剤もPFOS等を含むとの報道もあり代替品の安全性についても確認したい。」と質しました。

防衛省は「各基地・施設におけるPFOS等を含む泡消火剤にかかる使用状況は、米側からは、2016年以降、訓練を目的として使用していないとの説明を受けており、代替品への交換状況については、在日米軍においては、本年6月までに海軍、海兵隊、本州の陸軍の各施設・区域と三沢飛行場で、原料にPFOS等を含まない泡消火剤への交換を完了したと承知している。その上で、2024年9月までに、全ての米軍施設・区域において、原料にPFOS等を含まない非フッ素泡消火剤に交換するか、水消火設備に移行する予定であると承知している。なお、代替の泡消火剤にもPFOS等を含むとの報道があったことは承知しているが、在日米軍からは代替の泡消火剤は、原料にPFOS等を含まないものであるとの説明を受けている。引き続き、在日米軍が保有する泡消火剤の交換プロセスの加速及び安全管理の徹底を求めてまいる所存だ。」と回答しました。

組合は「在日米軍における薬品等については環境管理基準があることは承知している。日本はまだPFASの規制基準が決まっていないが、対して米側はすでに先行してPFASについての議論が進んでいると推測する。今後そのような情報が入れば是非提供をお願いしたい。PFOS等を含む泡消火剤を取り扱ってきた従業員の不安払拭について、米国人消防士については、PFOS等6種類の物質について血液検査を実施し、データの蓄積をしている一方で、日本国内の基準や指針が確立していないことを理由として、不安を抱えている従業員に対して何もしない防衛省の対応は、雇用主の安全配慮義務として問題ではないか。」と質しました。

防衛省は「血液検査について、現時点では国際的にもPFOS等の血中濃度と健康影響との関係の評価するための科学的知見はまだ確立していない。環境省では専門家会議を設置し、本年7月に対応の方向性を取りまとめ、食品安全委員会において有機フッ素化合物（PFAS）ワーキンググループを設置したと承知している。関係省庁においても、PFOS等に係る健康影響評価のための調査審議を行っているなど、様々な検討が行われているところだ。防衛省としてはこれらの動向を踏まえ、関係省庁と連携しながら必要な対応を行っていく所存である」と回答しました。

沖縄は「沖縄では新聞等で頻繁に報道がなされていることもあり、PFOSに関する関心は高まっている。またWHOは近年、PFASに係る危険レベルを最上位に引き上げたようだ。嘉手納基地消防の組合員から、過去の消火作業などで泡消火剤を頭から浴びてしまったことがあるとの証言があった。適切に取り扱う限り健康への心配はないとはいえ、このような実態もあることから、やはり不安解消のために血液検査をしていただき、データの蓄積をしていただきたい。」と要請しました。

神奈川は「PFOSを取り扱う従業員というのは消防士に限ったことではない。溶剤を扱う従業員も相当の濃度で曝露している可能性もあることを知って欲しい。」と現地の声を伝えました。

組合は「PFOS等を取り扱っている米国従業員は、任意とはいえ年1回の定期健康診断時に血液検査が連邦政府の法律及び国防省の指針によって義務づけられている。例えば同じ職場で同じ仕事を遂行している日本人消防士は何もしてもらえない。米軍のマニュアル規定によれば、駐留国の現地従業員への定期健康診断を実施しているところでは、血液検査を義務付けることができる」とある。まさに日本は雇用主責任で年に1回の定期健診を実施しているところであり、このような規定を適用して血液検査ができるのではないか。アスベストのように将来的に労災が争われたとき、従業員、雇用主双方が証明するすべを持たないのは非常に不幸である。そこで提案ではあるが、かつてPFOSを扱い、曝露した可能性のある職場での血液検査のサンプリングを行ってはどうか。今後の対応への一つの指針になるのではと考える。何かしらの不安払拭に資するような動きを見せることは非常に大切であるので検討をお願いしたい。」と要請し、今回の団体交渉を閉じました。