

琉球大学学術リポジトリ

復帰準備（対内）（政府調査団派遣等）－防衛施設 庁－（5）

メタデータ	言語: 出版者: 公開日: 2019-01-29 キーワード (Ja): 復帰準備, 防衛施設庁, 沖縄現地調査団 キーワード (En): 作成者: - メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/43396

46.4

調査団派遣

(労務関係)

防衛施設庁の調査団派遣について

46. 4. 14
北米1(途中)

本件に関し、施設庁労務企画課 小林補佐は次の日程のとおり派遣するに決定した

各電話連絡があった。なお、日程、団員名等は書物で提出するので米側の了解取付は依頼しない旨付言あり。

1. USCAR 関係調査

5月4日(火) - 5/7日(金) 4日間

3名 { 労務企画課 小林補佐
" 松平係長
労務厚生課 箭井補佐

2. 四軍関係調査

5月14(金) - 5月18日(火) 5日間
6名

労務企画課 小林補佐
労務争仲関係 3名 { " 足立補佐
" (法理) 岡安係長

給子課 深作補佐
給子関係 3名 { " (船内) 大友係長
" 末良

なお、团长には白山労務連絡官を予定し、同团长は当初米側への挨拶程度に

行くこと、打合せには参加しない。

2. B班(労務案件調査)及びC班(給与関係の調査)	
(1) 日程	9日(関係) 16日(関係)
(2) 団員	
(A) B班	
労務在画課課補佐	小林和夫
同上	足立信之
同上	隊長 関谷虎四郎
(B) C班	
労務給与課課長補佐	深作和夫
同上	隊長 大友武志
同上	上 榛沢国光
(3) 調査日程	
10日 陸軍、11日 海軍及び海兵隊	
12日 空軍、13日 OER、14日 JSLC	
15日 復帰準備要及び沖縄本島守りの打合せ	

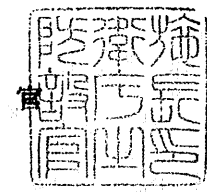
アメリカ局長
参事官
北米第一課長

施本第1119号(OGP)

昭和46年4月23日

外務省
アメリカ局長殿

防衛施設庁長官



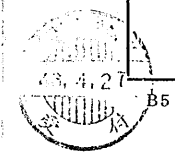
職員の沖縄出張について(通知)
標記について、下記のとおり沖縄へ出張させることとしたので通知します。

総務	官
総務	課
渉外	課
渉外	課
航	空
科学	力
連絡	整
調	査
力	大
局	庶
庶	務

- 記
- 出張者及び出張期間：別紙のとおり
 - 出張目的：米国民政府及び在琉球米軍との連絡のため
 - 出張先国：沖縄
- 以上

添付書類：1 日程表
2 経歴表
別紙「出張者名簿」

本信あて先：沖縄・北方対策庁長官
外務省アメリカ局長



(注) 日程表は既に準備完了と送付あり、用を了る程度まで送付の要はない。

出張日程

1 構成員

副長 白山労務連絡官	布令 / / 6号関係調査班員 (A班) 小林労務企画課課長補佐 箭内労務厚生課 係員 松平労務企画課係員	労働条件調査班員 (B班) 小林労務企画課課長補佐 足立 " " 関谷 " 係長	給与調査班員 (C班) 深作労務給与課課長補佐 大友 " 係長 榛沢 " 係員
---------------	--	---	--

2 行動予定

年月日	行動先	行動予定	備考
4.6.5. 3 (月)	A班出発、復帰準備委 (挨拶、打合せ)、対策庁沖縄事務局 (挨拶、打合せ)、琉球政府 (挨拶)		A 班
" 4 (火)	米国民政府 (調査)		"
" 5 (水)	"		"
" 6 (木)	"		"
" 7 (金)	"		"
" 8 (土)	復帰準備委 (協議)、対策庁沖縄事務局 (協議)		"
" 9 (日)	A班帰京		"
	B班、C班出発		B班、C班
" 10 (月)	陸軍 (調査)		" "
" 11 (火)	海軍、海兵隊 (調査)		" "
" 12 (水)	空軍 (調査)		" "
" 13 (木)	ORF (調査)		" "
" 14 (金)	JSLC (調査)		" "
" 15 (土)	復帰準備委 (挨拶、打合せ)、対策庁沖縄事務局 (挨拶、打合せ)、琉球政府 (挨拶)		" "
" 16 (日)	B班、C班帰京		" "

(注)、白山労務連絡官及び小林労務企画課課長補佐は、4.6.5.3.(月)出発、4.6.5./6.(日)帰京。

出張者名簿

所 属	官 職 等 級	氏 名	出 張 期 間	備 考
防衛施設教育係長補佐	事	白山正巳	46.5.3 ~46.5.16	
防衛施設教育係長補佐	事	小林和夫	46.5.3 ~46.5.16	
防衛施設教育係長補佐	事	箭内慶次郎	46.5.3 ~46.5.9	
防衛施設教育係長補佐	事	松平 誠	46.5.3 ~46.5.9	
防衛施設教育係長補佐	事	足立信之	46.5.9 ~46.5.16	
防衛施設教育係長補佐	事	関谷虎四郎	46.5.9 ~46.5.16	
防衛施設教育係長補佐	事	深作和夫	46.5.9 ~46.5.16	
防衛施設教育係長補佐	事	大友武志	46.5.9 ~46.5.16	
防衛施設教育係長補佐	事	橋沢國光	46.5.9 ~46.5.16	

秘密表示(朱印)
秘
 無期限

部数指示	発信用	執務用	備考
主 信	1	1	2
付			
既			

発送日 昭和46年4月26日
 処理日
 発信 校

文書課長 (印) 公 信 案 (分類)

公債番号 米北1 第 62 号	公債日付 昭和46年4月26日
大臣 政務次官 事務次官 外務審議官 外務審議官 官房長	主管 アメリカ局長 参事官 北米才一課長
	起案 昭和46年4月20日 起案者 112中 電話番号 2465

協 免

受信者 沖縄復帰準備委員会 日本国政府代表	発信者 参知外務大臣
--------------------------	---------------

発送付免 (希望発送日) 月 日

件 名
防衛施設庁の調査団派遣

米北1 第 62 号
 昭和46年4月26日

沖縄復帰準備委員会
 日本国政府代表 殿

外 務 大 臣

(件名)
防衛施設庁の調査団派遣

引用公・電信 往電米北1才114号
 日付・番号

冒頭宛電に附し、本件調査団の派遣計画
 (日英両文各1部)別添のとおり送付する。

別紙添付

※ 付属添付 付属空便(行) 付属空便(DP) 付属船便(貨) 付属船便(郵)

(※印は文書課記入)

取 注 意

4/17
池田本館印

昭和46年4月/5日
防衛施設庁労務部

沖縄軍労働に関する調査団派遣について

(趣 旨)

施政権返還時における沖縄に対する地位協定適用を円滑に行なうための準備の一環として、給与、労働条件等の具体的、専門的調査を実施することとする

(主たる調査事項)

- 1 布令第1/6号等の適用状況
- 2 労働条件に関する具体的運用の実態
- 3 給与条件に関する具体的運用の実態

(調査先)

- 1 米国民政府
- 2 在琉球米軍
- 3 四軍合同労働委員会

(調査期日)

- 1 昭和46年5月 4日(月)～5月 7日(金) 別紙 調査団日程参照
- 2 昭和46年5月/0日(月)～5月/4日(金)

(調査団)

労務連絡官	白 山	正 巳
労務企画課課長補佐	小 林	和 夫
	足 立	信 之
労務企画課課長	岡 谷	虎 四郎
労務企画課	松 平	和 夫
労務給与課課長補佐	深 作	和 夫
労務給与課	榎 沢	国 光
労務厚生課課長補佐	箭 内	慶 次郎
労務給与課係長	大 友	武 志

取 扱 注 意

調 査 団 日 程

1 構 成 員

調査団長 白山労務連絡官	布令 / / 6号関係調査班員 (A班) 小林労務企画課課長補佐 箭内労務厚生課 " " 松平労務企画課係員	労働条件調査班員 (B班) 小林労務企画課課長補佐 足立 " " 関谷 " 係長	給与調査班員 (C班) 深作労務給与課課長補佐 大友 " 係長 榛沢 " 係員
-----------------	---	---	--

2 行 動 予 定

年 月 日	行 動 先	行 動 予 定	備 考
46.5. 3 (月)	A班出発、復帰準備委 (挨拶、打合せ)、対策庁沖縄事務局 (挨拶、打合せ)、琉球政府 (挨拶)		A 班
" 4 (火)	米国民政府 (調査)		"
" 5 (水)	"		"
" 6 (木)	"		"
" 7 (金)	"		"
" 8 (土)	復帰準備委 (協議)、対策庁沖縄事務局 (協議)		"
" 9 (日)	A班帰京		"
	B班、C班出発		B班、C班
" 10 (月)	陸軍 (調査)		" "
" 11 (火)	海軍、海兵隊 (調査)		" "
" 12 (水)	空軍 (調査)		" "
" 13 (木)	ORR (調査)		" "
" 14 (金)	JSLC (調査)		" "
" 15 (土)	復帰準備委 (挨拶、打合せ)、対策庁沖縄事務局 (挨拶、打合せ)、琉球政府 (挨拶)		" "
" 16 (日)	B班、C班帰京		" "

(注)、白山労務連絡官及び小林労務企画課課長補佐は、46.5.3.(月)出発、46.5.16.(日)帰京。

2nd Survey Team on Okinawa Military Labor

15 April 1971

Purpose:

In order to streamline the application of SOFA to Okinawa on Reversion-Day, we made an outline survey in last year. We would like to make another survey based upon its professional and technical points.

For the purpose, Mr. Masami Shirayama, Labor Coordination Officer will be at the head of eight (8) members as listed below.

1. a. Matters to be surveyed:

- (1) Concrete interpretation and actual application of labor working conditions.
- (2) Concrete interpretation and actual application of pay system.

b. Places or locations to be surveyed:

GPOs and Finance Offices under the jurisdiction of ORE and each Component Commander.

c. Survey period: 5 days from 10 through 14 May 1971

10 May (Mon.):	One GPO and one FO of Army
11 May (Tue.):	" Navy
12 May (Wed.):	" Air Force
13 May (Thu.):	" ORE
14 May (Fri.):	JSLC (overall survey)

d. Actual survey members:

Mr. Kazuo Kobayashi (Asst. Chief, Planning Sec. Labor Div.)
Mr. Nobuyuki Adachi (" ")
Mr. Torashiro Sekiya (Subsec. Chief, Planning Sec. Labor Div.)
Mr. Kazuo Fukasaku (Asst. Chief, Wage Adm. Sec. Labor Div.)
Mr. Takeshi Otomo (Subsec. Chief, Wage Adm. Sec. Labor Div.)
Mr. Kunitaru Hanzawa (an officer in Wage Adm. Sec. Labor Div.)

2. a. Matters to be surveyed:

Concrete interpretation and actual application of CA Ordinance 116

b. Place or location to be surveyed: USCAR

c. Survey period: 4 days from 4 through 7 May 1971

d. Actual survey members:

Mr. Kazuo Kobayashi (Asst. Chief, Planning Sec. Labor Div.)
Mr. Makoto Matsudaira (an officer in Planning Sec. Labor Div.)
Mr. Keijiro Yanai (Asst. Chief, Welfare Sec. Labor Div.)

施設新油運用

4/15
在字半大
利和業地在
手交中

2nd Survey Team on Okinawa Military Labor

15 April 1971

Purpose:

In order to streamline the application of SOFA to Okinawa on Reversion-Day, we made an outline survey in last year. We would like to make another survey based upon its professional and technical points.

For the purpose, Mr. Masami Shirayama, Labor Coordination Officer will be at the head of eight (8) members as listed below.

1. a. Matters to be surveyed:

- (1) Concrete interpretation and actual application of labor working conditions.
- (2) Concrete interpretation and actual application of pay system.

b. Places or locations to be surveyed:

CPOs and Finance Offices under the jurisdiction of ORE and each Component Commander.

c. Survey period: 5 days from 10 through 14 May 1971

- | | |
|----------------|----------------------------|
| 10 May (Mon.): | One CPO and one FO of Army |
| 11 May (Tue.): | " Navy |
| 12 May (Wed.): | " Air Force |
| 13 May (Thu.): | " ORE |
| 14 May (Fri.): | JSIC (overall survey) |

d. Actual survey members:

- Mr. Kazuo Kobayashi (Asst. Chief, Planning Sec. Labor Div.)
Mr. Nobuyuki Adachi (" ")
Mr. Tôrashiro Sekiya (Subsec. Chief, Planning Sec. Labor Div.)
Mr. Kazuo Fukasaku (Asst. Chief, Wage Adm. Sec. Labor Div.)
Mr. Takeshi Otomo (Subsec. Chief, Wage Adm. Sec. Labor Div.)
Mr. Kunitaru Kanzawa (an officer in Wage Adm. Sec. Labor Div.)

2. a. Matters to be surveyed:

Concrete interpretation and actual application of CA Ordinance 116

b. Place or location to be surveyed: USCAR

c. Survey period: 4 days from 4 through 7 May 1971

d. Actual survey members:

- Mr. Kazuo Kobayashi (Asst. Chief, Planning Sec., Labor Div.)
Mr. Makoto Matsudaira (an officer in Planning Sec., Labor Div.)
Mr. Keijiro Yanai (Asst. Chief, Welfare Sec., Labor Div.)

Enclosure:

- I. 1. Concrete implementation and actual application of labor working conditions as to:
 - a. Employment status (Temporary Appointments, Intermittent Appointments, etc.)
 - b. Applicants supply procedures (Function of the Ryukyuan Joint Board, etc.)
 - c. Reduction in Force (Seniority, Freezing Recruitment, etc.)
 - d. Hours of Work (Uncommon Tour of Duty, Split Shift, Meal Periods, Rest Periods, etc.)
 - e. Holidays (Treatment of Compensatory Day Off, etc.)
 - f. Forms (Personnel Records, Notice of Personnel Action, etc.)
 - g. Mariners (Mariners Regulations, Actual State of Mariners, etc.)
 - h. The Third National (Actual States of the Third National, etc.)
2. Concrete interpretation and actual application of pay system as to:
 - a. Job Definitions
 - (i) Standard for classification and determination of grade of a job
 - (ii) Job groups represented by the informed key jobs and how to use those key jobs for evaluation of relative jobs represented.
 - (iii) Implementation of longevity step increase
 - b. Base Pay
 - (i) Relationship between Base Pay and allowances
 - (ii) Other related items.
 - c. Mariners Pay
 - (i) Actual pay status for mariners
 - (ii) Other related items.

- II. 1. Concrete interpretation and actual application of provisions set forth in CA Ordinance No. 116 as to:
 - a. Actual working status of employees under Category III (Using services or units in which they are utilized, and their wages or allowances which are payable for their services)
 - b. Actual working status of employees under Category IV (Methods or procedures in case of each component commander making a contract with contractors concerned on commercial base, and working conditions and wage compensation for their employees furnished by such contractors; For example, contract details with contractors who have furnished their services at Naha Port and Milk Plant Facilities, or so, including their wage systems and working conditions)
 - c. Actual working status of direct-hire employees paid from American Legion Club and VFW Club (Number of employees, their working conditions and wage compensation)
 - d. Actual working status of employees utilized by American Express (Same as above)
 - e. Actual working status of employees utilized by essential industries or activities such as Ryukyu Electric Power Corporation, Ryukyu Domestic Water Corporation, and Ryukyu Development Loan Corporation, respectively (Same as above)
 - f. Actual application of workmen's accident compensation (For example, if an employee under Category I is in permanent disability involving loss of use of a member or function of his body, compensation for such his physical handicap clearly caused through the performance of his duty shall be applicable in accordance with Section 8107, Chapter 81--"Compensation For Work Injuries". It will be available, therefore, to refer further details as to number of compensation cases settled or unsettled, number of compensation schedules actually handled, and total amount paid for such cases, of which figures are classified on annual bases.

4/30 (18:15)

施設庁事務を西平
松平に任じ電送す。

注意

- 1. 本電の取扱いは慎重を期せられたい。
- 2. 本電の主管変更その他については検閲班に連絡ありたい。

電信写

大政事外外極意
事務次長
臣官官事務長
儀総人電厚請
野文会官総

調査長
参企折調
参價除移

ア 参地中東
長 北東西
米北北
中南衛
隊 参西東洋
長 西東

近ア長
参参近ア
長 次総経国務
長 参買領国万

経協長
参政技二
国一理

参政経科
長 参道内外
文 長

総番号(TA) 2181K
71年 4月 30日 18時 18分 沖 澤 発 着
71年 4月 30日 17時 18分 本 省 着 北

外務大臣殿 高瀬 大使 臨時代理大使 総領事 代理

防衛施設庁の調査団派遣

第455号 略 至急

貴電米北/第1/4号に関し

29日及び30日ススキをして民政府渉外局サトウ及びウイシンジャー労働局長と協議せしめた結果次の通り。

1. 白山団長及びA班は5月3日午後3時ウイシンジャーを交けい訪問する。

2. A班の日程については施設庁の希望通り。5月4日より7日までウイシンジャー及び法務担当者が応接する。ただし、6日午前は双方の内部協議に当てるため調査を休止する。なお、調査には事務局ミチムネ及びコタケが立会う。

3. B、C班の日程についてはJBLCにおいて調整中であり、細部については調査団到着後4日午後JBLCにおいて協議する。

(丁)

ソカヒ

大政事外外務官
務務 典房
次次 審審長長
臣官官 審審長長
僚僚人 電電厚計
衛文会 當當給

調査長 領移長
参企折調
参領旅移

ア 参地中東
長 北東西
米長 参北北保
中南審
歐 参西東洋
長 西東

近ア長 参審近ア
経 次総経國資源

長 参貿統國万
経協長 参政技二
長 國一理

参参協規
長 参政経科
長 軍社專
長 参道内外
文長 一二

注意

1. 本電の取扱いは慎重を期せられたい。大電了納
2. 本電の主管変更その他については検問班に電北本/43 連絡ありたい。

電信写

総番号(TA) 22582
 71年5月5日19時28分 三沖 總 管
 71年5月5日21時56分 本省 署 米北1
 外務大臣殿 志剛 大使 臨時代理大使 総領事 代理

防衛施設庁の調査団派遣

第473号 略 至急

往電第455号に関し

白山団長が5日ジエイロフソンと会見(スズキ立会い)し、B、C班の日程につき調整を行なった結果次の通り。
 1. 「ジ」は全軍労との回交及び東京出張等が重なるが調査には支障のないよう手配済である。
 2. 米側の事情により、調査はJSLC会議室に各軍担当者を集めて実施する。施設庁の調査事項は各軍に連絡済であり、回答を用意させるので調査に支障はない。
 3. 調査の能率を上げるため、B、C班別個に作業をしたいたの施設庁の要望にはできるだけ努力をする。現場(CPOを含む)調査が必要となった場合にはその都度協議する。

(了)

取扱注意

訂正箇所 米係(2)と(3)の(4)

問一 調査団訪琉の目的は

答 軍労仲に関する労賃条件等の具体的、専門的調査を実施する事である。

注一 昨年六月 軍労仲に関する法制度の概要調査を実施した。

問二 間接雇用移行のための対米交渉は怎么样了か。

答 復帰と同時に本工並間接雇用を実施する事については詳細に検討し、
外資系企業との交渉を進めていりますか

△ 調査団としてはお話しする立場にない。

問三 間接雇用に備えての準備措置はどのように行なうか。

答 現在 本工においては、所管施設庁が所掌する事務の一部を関係都道府県に委任して労務管理を実施している。

格別の事情の無い限り、復帰後の沖縄県に於いても同様であらうとの前提に立って、

米中

435440000 188 4410301-00200

取扱注意

具体的準備作業を進めている。

復帰前半年程度前には、統帥部付の職用として

渉外事務管理準備事務所開設と、要員の

養成、同種種団への研修準備業務を遂行し得る

ようである旨を報告している。

問四、調査団は全軍勢と話し合うのか。

答、調査団の使命は軍勢の事態を把握するに

にあるのであって、特定の向題について公式には

いふ所の者とも協議する立場にない。

第 2 次 調 査 項 目

(附 4.6.5)

労 務 給 与 課

当方が要求している勤務年次別、職種別、肩書別、従業員
数等の資料につき要求の理由を、本土における給与実態調査
の実情と対比して説明し、事項内容を要望する。

(1) 要求理由の要旨

- a. 現状の正確な把握にふつて
- b. 切替方式累進の基礎資料を得
- c. 沖縄と本土の賃金対比をなし
- d. 切替の前と後の賃金の状況を明示する資料とする

(2) 本土における給与実態調査の実情説明

資料 (a) MLC 及び MIC の給与実態調査報告書及び個人
別調査カード

の調査計画及び所要人員
(b) ~~調査の標準調査項目表~~

(3) 沖縄従業員に対する要調査項目、内容につき参考試案を示
して説明する。

資料 (参考) (a) 沖縄軍関係従業員給与実態調査に関す
る製表種類

(b) 沖縄軍関係従業員給与実態調査案

(c) 沖縄軍関係船員給与実態調査案

注 (f) 必要調査が望ましいが、特定が基地のみ
の調査でも、送定内容によって異なる
所あり

(2) 職掌区分の確認

RGS = table 1, 3, 5, 6
 RWB, ~~RWB-L, RWB-F~~
 RWB-L } = table 2
 RWB-F }

2. 職務定義関係

- (1) 職種の昇級を決定する基準を明示願いたい。1 等級の差を認定する基準は、例えば何か。
- (2) Key jobs の等級を承知したい。
- (3) Key jobs の決定理由及び当該 Key jobs によって代表される職種名を承知したい。
- (4) 基本給表は、15 等級まで設けてあるが職務定義書には、15 等級の職種名がない。その理由。
- (5) 既入手職務定義書には、RWB-F の職種名がない。どの職名をどのように使用するのか。
- (6) RWB とは、技能労務系の基本給表であるが、500 人もの従業員を管理監督するのは技能労務系の職とは考えられない。本土では、RGS の上位者である。RWB-F の管理業務の内容につき説明願いたい。

3. 格付関係

- (1) 一つの職位が 2 以上の職種に定められている職務内容を有

ある場合、その職位に適用する職種名(等級)決定の基準は何か。(MLC では、断面的に 5% 以上の割合となる職種名のうちより、又は、最も高い職種名(等級)に格付けする)とになっている。

- (2) 本土の特殊作業手当が語学手当に相当するものは、職種の等級決定の要素として考慮している旨の説明を受けたいが、考慮している割合(何等級相当分か)はどうか。又、例えば自動車運転手が危険な作業に従事する場合とそうでない作業に従事する場合とで Pay はどのように異なるか。その都度異なる職種名(等級)に格付けるのか。

- (3) 次の作業に従事している従業員の職種別人員数を承知したい。

- a. 潜水作業
- b. 地上 10メートル以上、又は、水上 15メートル以上で行われる危険作業
- c. 大きく掘った坑内の作業を除く地下 4メートル以上で行われる掘さく作業
- d. 航空救済通路から 3メートル以内で、じょうしは行進しなければならぬ場所で行われる作業
- e. 直流 750ボルト以上、交流 300ボルト以上の高圧線に直接触れる危険がある電線、又は、電機機械類の取付け整備、又は、修繕に実務に付する作業

- ナ、溶解し、着しくは燃焼した物品、又は、投氏1000級を2500kg以上の量を取扱った作業
- ネ、毒物又は、劇物の取扱作業で、特に危険のある作業
- ニ、危険爆発物、可燃物若しくは強引発火性危険物に関する処理、保管、収集、運搬、輸送若しくは準備、又は、これらの物品の所在するところでの作業、又は、これらの物品の直接の処理、保管、収集、運搬、輸送等

- ハ、死体を取扱った作業
- ヒ、がん病の取扱い、下水の汚濁取扱いや病の死体処理並びにこれらに類似の作業
- ヘ、有毒な蒸気ガス、蒸気及び粉じんの中での作業
- ホ、ジェットエンジンによる極度の騒音が100.0デシベルをこえる時間中に行われる作業
- カ、航空用ジェットエンジンの修理、オーバーホール、又は再作の後、これらのエンジンの試運転を行なった作業
- ク、エアーハンマーを扱った作業

4 定期昇給

- (1) 定期昇給資格取得については、待機期間(26週、52週、78週、104週)を全過するとその向の出勤状況に関係なく無条件に資格を取得するものであるが、(本土では、待機期間の5/6以上を満足に勤務することの要件となっている)

- (7) 仮りに、待機期間を延伸するときは、その基準、期間を承知している。(本土では原則として延伸しない)
- (8) 定期昇給実施期日はいつか、
最寄岸係に到達してからの定期昇給の取扱いはどの様か

5 船員関係

- (1) "maritime schedule" を適用されている船員数とその主たる職位名
- (2) 卸船に於ける船の隻数とその各々のトン数
- (3) これらの船の通常の作業範囲(一つの港の中はどの範囲をカバーしているのか、又は、港域を回って回っているのか)
- (4) 給与手当の支給範囲とその内容
- (5) 乗船勤務にかかっているものと陸上勤務のものと給付額があるのか、差があればその内容
- (6) "maritime schedule" に規定されている5.10の調整額は、最少支給額表の限度額をベースとして一律に海務的に支給されるのか

6 旅費関係

- (1) 卸船従業員に適用されている旅費規定の全容(解釈適用を含む)
- (2) 陸軍財政管理規則(Financial Administration) 3-10を別所記している国務省民間人総合旅費規則オス巻の内容を参照している

7. 退職手当関係

(1) 起算日について

ちゅうぎょう規則40-7によれば、支出外資金受給独立採算制の支出外資金は、1952年4月30日、独立採算制でない支出外資金は1964年6月30日かるとなっているがその理由

(2) R.I.J.C.上1970-7「Separation Allowance Plan for Ryukyuan Employees」とそれ以前の日付の各単別規則との関係はどうか

(3) 退職手当計算の基礎となる勤続期間の認定について

- a. 才1種から才2種従業員(独立採算制、非独立採算制の非割当資金の従業員)となった場合、又は、その逆の場合
- b. 臨時又は、パートから常用従業員となった場合、又は、その逆の場合

- c. 勤務期間が断続している場合
- d. 各単間で所属管変になった場合

上記各項の取扱はどうか、又、これらの取扱は各単共通か

(4) 本上については、退職手当起算日が平均契約発効日である1952年4月28日の後かとなっているが、抑留は同年4月30日とされており、1日のずれがある理由が

船員の退職手当は如何

8. 財産給付関係

命令116号才2種係の「日30日分の賃金」の算出方法は如何

9. 給手当関係

(1) 休日勤務手当は、200%を支給するとの規定は正規の給与の外さらに200%を支給するのか

(2) 命令110号才4種係の休業手当は平均賃金の60%以上とされているが平均賃金の算出方法は如何

(3) 倉庫運用規定 Section 13. e.s. d 「従業員が夜間に正規の住所に帰ることができない場所で臨時の職務を遂行することを要求される場合には、正規の給与に加えて日当を支払うことが認められる。」とあるが日当とは如何なるものか

以上

邦交関係船舶積込与落込總額調査表
(単位: 千トン) (単位: 千トン)

船名	船種	国籍	年		月		日	
			1950	1951	1952	1953	1954	1955
船名	船種	国籍	1950	1951	1952	1953	1954	1955
船名	船種	国籍	1950	1951	1952	1953	1954	1955

船名	船種	国籍	年		月		日	
			1950	1951	1952	1953	1954	1955
船名	船種	国籍	1950	1951	1952	1953	1954	1955
船名	船種	国籍	1950	1951	1952	1953	1954	1955

Items of Investigation (condition of labor)

a. Employment Status

(1) Temporary employment (temporary appointments)

i. How to determine employment period (types of employment period)

ii. Renewal of employment period.

iii. Procedures of termination.

(i) When employment is not renewed.

(ii) When employment is renewed.

iv. Accrual and use of annual leave and sick leave.

v. Retirement allowance

(2) Intermittent Employment (intermittent appointments)

i. Actual example of intermittent appointments

ii. Procedures of employment and separation on intermittent appointments.

(3) Part-time Employment (part-time appointments)

i. Actual example of part-time appointments relative to Category I employee.

ii. Treatment of trial period.

b. Procedures on Hiring.

i. Organization and function of Ryukyuan Joint Board of Examiners.

ii. Treatment of priority on hire (employees separated due to reduction in force)

c. Reduction Force

(1) SCD

i. Reasons why in no instance will the SCD antedate March 1949.

ii. Computation of creditable service as temporary appointments, part-time appointments.

iii. Public announcement (notice) to employees.

(2) Seniority

i. Actual state on implementation of provisions to displace an employee with less retention rights (Seniority) in a competitive level in which he previously served.

ii. Treatment of seniority when an employee (who is proposed for separation from his position) is reassigned to a vacant position.

(3) Adjustment

i. Scope of action for freezing new employment.

ii. Scope of action for reassignment to vacant position.

iii. Actual state on implementation of RIF volunteers.

iv. Adjustment after issuance of RIF notices.

(4) Actual state of implementation on limitation to separation (employee in LWOP status due to duty-connected injury and illness etc.)

i. Objective employees.

ii. Period of limitation.

d. Hours of Work

(1) Tours of Duty

i. Actual example of uncommon tours of duty.

ii. Actual example of intermittent tours of duty.

iii. Actual example of split shifts relative to Category I employees.

(2) Leave

i. Actual state on implementation of termination action for an employee who is unable to return to duty after using all of his sick leave with pay due to nonduty connected injury or illness.

ii. Renewal action of LWOP for employees serving as full time paid officer of a union.

e. Holidays

Pay treatment for an employee who is not excused on either the day after a holiday or the day preceding a holiday, when the holiday falls on the employee's regular day off.

f. Standard Forms

(1) Types of Personnel Action, Definitions and Standard Forms used.

- i. Appointment
- ii. Promotion, change to lower grade, reassignment, transfer, conversion to other EWT.
- iii. Termination of employment.
- iv. Disciplinary action

(2) Roster of Employees

~~g. Mariners~~

~~(1) Number & job titles of mariners who are on board a vessel ordinarily navigating upon oceans or seas and their labor management organization.~~

~~(2) Number & job titles of mariners who are on board a vessel normally navigating within harbor, their labor management organization and types of such vessels.~~

Survey Items

(2nd Group)

1. The reason of our request for data concerning number of employees, etc., by length of service, job title, and step and grade will be explained in comparison with survey on actual status of wages in Japan proper, and an early reply thereto will be requested.

(1) Purport of the reason:

To prepare data to clarify the status of wages before and after conversion by

- i) Correctly grasping the current situation,
- ii) obtaining basic data for determination of conversion formula, and
- iii) comparing with the wages between Okinawa and Japan proper.

(2) Explanation of survey on actual status of wages in Japan proper.

Reference data: (a) "Report on Actual Status of Wage for USPJ Employees for MLC and MC" and "Wage Status Card"

(b) Schedule and Necessary Manpower for Survey

(3) Necessary survey items for Ryukyuan Employees and details thereof will be shown and explained.

Reference data: (a) Kinds of tables prepared for survey on actual status of wages for Ryukyuan Employees

(b) Survey card on survey on actual status of wages for Ryukyuan Employees

(c) Survey card on survey on actual status of wages for Ryukyuan Mariners

Note: i) It is desirable to make a survey on all of the areas but such survey may be covered by surveying only a specific base if it is conducted by a reasonable selecting method.

ii) Confirmation of Position Classification:

RGS = Tables 1, 3, 5 and 6.

RWB, RWB-L and RWB-F = Table 2.

2. As to Job Definition.

(1) It is requested that criteria to determine grades for job titles be clarified; that is, by what level of work is the difference between grades established?

(2) What grade is assigned to key jobs?

(3) What is the reason for determination of key jobs? Please inform us of job titles represented by those key jobs.

(4) There are 15 grades in the Basic Wage Table, but job title correspondent to some of those 15 grades are not contained in the Job Definition Manual. Why are they not contained?

(5) There is contained no job title for RWB-F in the Job Definition Manual. What job title corresponds to this position?

(6) RWB is based on the Basic Wage Table for technical labor, but it is not believed that RWB is a position assigned to a technical labor who supervises almost 500 employees. RWB corresponds to a position above RGS in Japan proper. Please explain about supervisory duties assigned to RWB-F.

3. As to Position Classification.

(1) Where a position includes duties included in more than one job title, by what level of work is the job title (grade) for this position determined? (Paragraph 4a(2), Chapter 3 of MIO provides that "when a position includes duties and responsibilities included in more than one comparable job definition in the Manual, that job title in the Manual will be assigned which applies to the higher or highest level of work performed, provided such higher or highest level of work is usually performed for at least 25 percent of the employee's work time".)

(2) It was explained to us that those which correspond to Special Work Allowance and Language Allowance in Japan proper are considered as the factor for determination of grade for a job title. How much consideration is given in such a case? In other words, how much (how many grades) is it considered? Further, for example, in the following two cases, how much difference in pay is there?

i) Where a driver is employed in a hazardous work.

ii) Where he is employed in not a hazardous work.

In each case above, is the driver assigned to a different job title (grade)?

(3) Please inform us of the number of employees who are engaged in the following works by job title.

a. Underwater work

b. Hazardous work ten meters or more above ground and 15 meters or more above water.

c. Work in excavation of four meters or more below the ground except for work in large open pits.

d. Work within three meters of airplane runways where it is necessary to take refuge from time to time.

e. Work involving the installation, maintenance, or repair of electric lines or electric machinery with the danger of direct contact with live high tension lines where the direct current of 750 volts or more or alternating current of 300 volts or more.

f. Work involving the handling of melted or highly heated minerals or boiling liquids over 100 degrees centigrade.

g. Work involving the handle of poisons or other toxic items where actual danger is involved.

h. Work involving the processing, storing, gathering, carrying, transporting, guarding or presence of dangerous explosives, inflammables, strongly ignitable dangerous items or working in the presence of such items.

i. Work involving the handling of dead bodies.

j. Work involving the handling of night soil, the cleaning of sewers, garbage disposal, and similar work.

k. Work involving evaporating gas, steam, or dust which affects the health of the employee.

l. Work performed while extreme noises by jet engine run-ups exceed 100 decibels.

m. Work involved in conducting test runs of aircraft jet engines after repair, overhaul, or rebuild.

n. Work involving the use of air hammers.

4. Longevity step increase

(1) Will an employee be entitled to the longevity step increase regardless of his attendance to duty without conditions after elapse of waiting period (26 weeks, 52 weeks, 78 weeks, 104 weeks)?

(In Japan proper, a satisfactory service of 2/3 or more of waiting period is required for the entitlement of the longevity step increase.)

If the waiting period is decelerated, what is the standard and period for the deceleration?

(In Japan proper, 3 months are decelerated, in principle.)

(3) When the longevity step increase is enforced?

What is the method of handling next longevity step increase for an employee whose base pay is at the maximum step of the grade?

5. Mariners

(1) Number of mariners and name of major positions under the maritime schedule.

(2) Number of vessels in Okinawa and the respective tonnage.

(3) Scope of the ordinary operations of these vessels.

(Whether these vessels navigate within the port area or a part from the port area)

(4) Scope of payment of language allowance and its content.

(5) Is there any difference in wages between mariners assigned afloat and those assigned ashore? If any, what is the contents?

(6) Is adjustment pay of 5% as prescribed for in the "maritime schedule" paid equally and continuously to the mariners beyond the limited amount contained in the minimum payment table?

6. Travel expenses

(1) Provisions concerning travel expenses applicable to Ryukyuan employees (including interpretation and application)

(2) The contents of Volume 2, Consolidated Regulations Concerning Civil Personnel Travel Expenses, the Department of State, which quotes 3-Ci, Financial Administration.

7. Retirement allowance

(1) Starting date for computation of retirement allowance

According to 40-7, 313 Air Force Regulation, the date will be commenced from 30 April 1952 for the appropriate fund and non-appropriate fund with a self-supporting accounting system, and from 30 June 1964 for non-appropriate fund without a self-supporting accounting system. What is the reason therefor?

(2) The relation between "Separation allowance plan for Ryukyuan Employees" and the Regulations by each Service of the preceding date.

(3) Computation of length of service years upon which calculation of retirement allowance is based.

a. Where an employee was transferred from category 1 to category 2 (an employee under the non-appropriate fund with or without Self-supporting accounting system), or vice versa.

b. Where an employee is changed from a temporary or part-time employee to a permanent employee, or vice versa.

c. Where the period of service is intermittent.

d. Where an employee is transferred to other military service. How is the above handled?

Is the handling common to all military services?

(4) In Japan proper, creditable service for retirement is calculated from first date of employment after 28 April 1952 (the effective date of Peace Treaty), but that of Okinawa is 30 April 1952. What is the reason for existence of difference of a day between Japan and Okinawa?

(5) Retirement allowance for mariners.

8. Discharge Allowance

Calculation method of "wages equivalent to that of 30 calendar days" under Article 37 of the Ordinance of GRI No. 116.

9. Other Allowances

(1) It is provided that holiday pay shall be paid 200% of hourly rate. Is it paid in addition to regular wages?

(2) Article 42 of the Ordinance of GRI No. 116 provides that non-work allowance shall be paid 60% or more of average pay. How the average pay is calculated?

(3) Paragraph 32-d, Section XIII of USARY is Regulation 690-25 provides that payment of per diem is authorized, in addition to regular wages, when an employee is required to perform temporary duty at a location which prevents return to his regular domicile at night. What is per diem?

Schedule and Necessary Manpower for Survey

A. Survey Schedule

Survey for 1971 is to be made as of 1 April 1971.

- a. Drawing up survey tables and draft data, 1 Nov. 1970 - 31 Dec. 1970
- b. Printing survey tables and data. 1 Jan. 1971 - 10 Mar. 1971
- c. Delivery of survey tables and data, and orientation for drawing up them. 11 Mar. 1971 - 31 Mar. 1971
- d. Drawing up survey tables. 1 Apr 1971 - 31 May 1971
- e. Reviewing survey tables. 1 Jun. 1971 - 9 Jul. 1971
- f. Summing up by EDPS. 10 Jul. 1971 - 31 Aug. 1971
- g. Drawing up draft report. 1 Sep. 1971 - 20 Sep. 1971
- h. Printing report. 21 Sep. 1971 - 30 Nov. 1971

B. Necessary Manpower for Survey

- a. Drawing up survey tables and data. 20 man days
 - b. Orientation for drawing up survey tables. 20 man days
 - c. Drawing up survey tables. 760 man days (36,500 employees, draws up survey tables for 48 employees man day)
 - d. Reviewing survey tables. 146 man days (36,500 employees, draws up survey tables for 125 employees man day)
 - e. Drawing up draft report 50 man days
- Total 996 man day

Remark: Excludes necessary manpower for summing up by EDPS and for printing survey tables.

Survey on Actual Status of Wages for Ryukyuan Mariners

(Date)

Name	Date of Birth	
Position	License	Date of Entitlement
Education	Middle School, Seamen Training School, High School, Junior College, University	
Date of Hire	Length of Service	
Scheduled Work Hours	hours/week	NUMBER OF DAYS BY STATUS
	VESSEL ASSIGNED	Work Status Afloat days
Name		Work Status Ashore days
Gross Tonnage		Leave Status Pay Status days
Service Command	Army, Navy, Air Force, MSC, Others	Other Status days
Type		Non-Pay Status days
Areas of Navigation	Within Ryukyu Islands Area I, Area II, Area III, Area IV	Travel Status days
		On-Call Status days
		Other Status days
W A G E S		
Payment of Base Pay	dollars	Date of Entitlement to Current Pay
Minimum Payment	dollars	Date of Next Longevity Step Increase
Adjustment Amount	dollars	
Adjustment Amount for Work Hours	Number of Years for Adjustment	years
	Payment Amount	dollars
Adjustment Amount in case assigned afloat to a vessel of more than 1000 tons	Tonnage	tons
	Payment Amount	dollars
	Area	
Voyage Allowance	Number of Work Days	days
	Payment Amount	dollars
Overtime Pay	Number of Hours	hours Payment dollars
Night Differential	Number of Hours	hours Payment dollars
Holiday Pay	Number of Days	days Payment dollars
Engine Room Allowance	dollars	Language Allowance dollars

Item	Payment Amount
Payment Amounts other than those mentioned above	dollars
	dollars
	dollars
	dollars
	dollars

Number of Dependents

- C
- C
- C
- C