

琉球大学学術リポジトリ

米国管理下の南西諸島状況雑件 単一組合スト及び 個別労働案件

メタデータ	言語: 出版者: 公開日: 2019-02-08 キーワード (Ja): ストライキ, 労使間の争議, 沖縄事務所 キーワード (En): 作成者: - メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/43692

第四種被雇用員の解雇

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。

電信寫

68	年	10	月	12	日	11	時	00	分	十	八	卷	米北
68	年	10	月	12	日	14	時	16	分	十	本	卷	

外務大臣 岸 松 綱 連絡事務所長

軍離所者問題

才之/0号平至急

(總務長官へ 才154号)

全軍勞のウエハラ委員長、トモヨセ書記長、

井上工務店社長 佐々木 金中 労働者のイカガヒ委員長

及びフクダ委員は11日午前10時から11時まで

で全軍労働本部に於いて、軍離職者問題について

て話合つた。(ノダ同席)席上、トミザワは「

(本土と略々同様の軍離取者臨時措置法を)

沖繩で立法するよう ジ・アール・アイを指導し

た)と述べ、ウェハラは(適用範囲)Kミルクプ

ラント等の才4種雇傭者の一部を含めると

ト、シ、アール・アイの同法施行に伴う定員増

を要望し、イボカワ及びウエハラは、軍離脱者に対する

る固有財産の優先譲渡貸付は、現在困難では

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。

電信寫

る)旨認め大趣に之を何等御参考まで。

(3)

- 2 -

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

なお、上原全軍労委員長は25日、琉政に知念副主席と訪ね窮状を訴えると共に、琉政としても本件の円満解決のために側面的援助としてほしい旨申入れた結果、同副主席は26日にもカーペンター民政官と会い、従来屋良主席より民政官に申入れた趣旨と敷衍して全軍労の主張を十分に米側に伝える旨約した。

3. なお、上記スト参加者と出した請負業者（国際ビル管理会社）の米軍との契約解除に伴い、当該陸軍病院衛生管理請負業者に指定されたアメリカンペストコントロール社（ギノワン市オオヤマ在）ではMCCLELLAN同社顧問弁護士と代理人として全軍労に書簡（空送）を送り、同社には全軍労の被雇用員が皆無であり、全軍労

-3-

外務省

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

が同社と争議を行う立場にない旨述べると共に、同社と圧迫する行為が繰り返されるならば訴訟に持ち込むことも辞さない旨申入れを行った。

(3)


-4-

外務省

22

三
一
三
市
物
名
第

日本政府沖繩事務所長



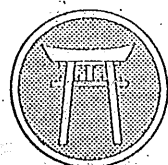
Seal of the Ministry of Education, Imperial University of Tokyo

別紙添付

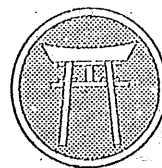
日 本 政 府

Yasunori Nakamoto
Yasunori Nakamoto

Gov. of Japan



INFORMATION OFFICE
HEADQUARTERS, U. S. ARMY RYUKYU ISLANDS
APO SAN FRANCISCO 96331



COMBAT INFANTRYMAN BADGE



COMBAT MEDICAL BADGE

FOR IMMEDIATE RELEASE

SUKIRAN, Okinawa (IO)---March 24---A USARYIS Spokesman today challenged statements attributed to ZENGUNRO implying that the Army interfered in a dispute involving ZENGUNRO and a military contractor-employer. In view of the various misleading press reports regarding the U.S. Army Hospital custodial contract, the USARYIS Information Officer, Lieutenant Colonel Richard G. Wheeler, investigated the allegations.

The contract between the Army and International Building Services was cancelled on December 13 for non-performance. A dispute between the employer of 57 custodial employees represented by ZENGUNRO and the Union led to an illegal walk-out at the U.S. Army Medical Center. Colonel Wheeler asserted that the Union had long been aware of the law prohibiting strikes by essential industry employees and wilfully violated that law. These violations, he said, exposed ZENGUNRO members to possible prosecution for following the Union's instructions. Instead of prosecuting the offenders, the Army offered to seek other suitable employment for the former CAT IV contractor's employees who lost their jobs when the contract was cancelled.

He emphasized there was no doubt Union leaders were fully aware sanitation services provided by the CAT IV contractor's employees were essential under Art 13 of C.A. Ord 116. He said special efforts were even made to prevent any misunderstanding on this point. Union leaders were contacted the night before
(more)

2-2-2-2-2

The threatened strike started and informed that an illegal strike at the U.S. Army Medical Facility would result in cancellation of the custodial contract. This would be necessary to insure sanitation standards were maintained.

The USARYIS Information Officer again emphasized that the CAT IV employees are the responsibility of the contractor who employs them. He added that whenever a contractor fails to reach an agreement with the Union, there is a possibility of the contract being cancelled for non-performance in the event of a strike. Contract cancellation favors neither the employer or employees. Labor and management are under an obligation to resolve their differences without interfering with services the contractor contracted to provide on an uninterrupted basis to the military or risk loss of the contract and employment. Once a contract is cancelled for non-performance it is the responsibility of the contractor-employer to decide whether striking employees continue to be employed at other workshops since at no time are these employees employed by the military service.

In explaining the procedures following a cancellation of a contract, Colonel Wheeler said the normal practice would be to invite bids from other contractors and award a new contract on the basis of competing bids. Neither the former contractor nor former employees are invited to return when a contract is cancelled for non-performance or on grounds of legal violations. When the hospital custodial contract was cancelled, the procedure was followed and American Pest Control Company was awarded the new contract. The new contractor was also informed that employees of the former contractor who had participated in the illegal strike threatening hospital sanitation standards would not be permitted employment in any essential industry on post.

(more)

3-3-3-3-3

ZENGUNRO leaders appealed for the re-instatement of the former CAT IV employees. Army officials expressed sympathy for the workers whose employment was terminated when the Union conducted the illegal strike. However, the responsibility for the dismissed employees is solely that of the former contractor and the Union, and not USARYIS. USARYIS then authorized Colonel A. J. Jacobson, chairman, Joint Services Labor Committee (JSLC) to offer, with the assistance of the Labor Department of the U.S. Civil Administration (USCAR) suitable employment for the dismissed employees with employers contracting to provide non-essential services. ZENGUNRO leaders rejected this offer and continued to insist that the discharged employees be permitted to return to their former work at the Medical Center as employees of American Pest Control Company. It has been reliably reported that American Pest Control Company officials informed Union leaders that former custodial employees could be hired by the contractor to work in non-essential activities although the discharged employees had not previously worked for American Pest Control Company. ZENGUNRO leaders also refused this offer of work for the unemployed members.

ZENGUNRO publications asserted that the former CAT IV hospital custodial employees must be returned to the same jobs they held before the illegal strike started on December 12, 1968.

Colonel Wheeler said that the new contractor had 70 applications for employment shortly after the award of the new hospital custodial contract to the American Pest Control Company. According to reports, ZENGUNRO threats prevented prospective employees from accepting employment. The new contractor has also been under ZENGUNRO pressure and on March 20 nearly 75 ZENGUNRO supporters surrounded the contractor's office on Highway One. At the present time, 41 employees are working for the American Pest Control Company at the

(more)

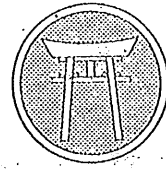
4-4-4-4-4

U.S. Army Medical Center. It is expected that the full complement will be working within a week in spite of ZENGUNRO's tactics to prevent new employees from taking jobs and former hospital contractor's employees from accepting other positions with contractors in the military bases.

The USARYIS Information Officer said that it is most regrettable ZENGUNRO led a strike jeopardizing the livelihood of the contractor's employees in an essential industry, but that other jobs had been offered to the dismissed employees and USARYIS had acted in a very tolerant manner. He concluded that USARYIS regards the problem now as strictly within the Union since it is understood that instead of permitting the former employees to accept other employment the Union is obstinately refusing all job offers for its unemployed members.



INFORMATION OFFICE
HEADQUARTERS, U. S. ARMY RYUKYU ISLANDS
APO SAN FRANCISCO 96331



COMBAT INFANTRYMAN BADGE
COMBAT MEDICAL BADGE
沖縄スゲラ (陸軍司令部報道部) 3月28日

- 在琉米陸軍が全軍労と軍請け負い業者間の労務争議に介入したという含みをもつ同労組の声明に対し、陸軍スポークスマンは今日、異議を申し立てた。合衆国陸軍病院のビル管理契約に因する誤解をまわくようする種々の新聞報道にのみか、在琉米陸軍報道部副チヤード・G・ウィーラー中佐は、同労組の主張について調査した。

- 陸軍と国際ビル管理会社との間に締結されていた契約は、業務不履行につき、昨年12月13日を以て解約とされた。
- 労使間の争議に際し、全軍労によって代表される57人のビル管理従業員が合衆国陸軍医療センターにおいて違法ストライクを執行した。重要産業の従業員のストライクが法律によって禁じられていることについて、同労組は過去の長い期間に亘って熟知していたにもかかわらず、故意にその法律に違反した、とウィーラー中佐は断言し、また、この違法行為は、全軍労の指示に従ったことにより、これらの従業員を刑事訴追の可能性にさらけだして変化したと付言した。陸軍は牙四種請け負い業者の従業員を告訴するかわりに、解約の結果、失業した従業員に対しては、他の職場への就業斡旋を提供した。

牙四種従業員によって遂行されている衛生業務が、布令116号、第13条に基づき、重要サービスとされていることについて、組合幹部は十分知りつくしていたことは疑う余地が乏しい、とウィーラー中佐は強調した。この点に因しては、いかなる誤解をも未然に防ぐため特別の努力がなされていた、と同中佐は語っている。

脅迫的なストライクが開始された前後、組合幹部と連絡をとり、合衆国陸軍医療施設で違法ストを執行すれば、同ビル管理契約は解約されることになると通告した。これは衛生基準の維持を保証する立場から必要な措置であった、と同スポークスマンは付言した。

在琉米陸軍報道部長は、牙四種従業員はその雇用主である請け負い業者の責任である事をくりかえし強調した。請け負い業者が組合と合意に達することができない場合にはいつでも、その契約はストライクによる業務不履行のため解約される可能性がある、と同報道部長は述べている。業務解約は使用者のために行われるべきであり、従業員のために行われるべきではない、と彼は、請け負い業者が軍隊に対し継続的に提供すると契約をかわしている業務には何ら介入することなく、その契約を裏切らせたり、また従業員の仕事を危険に陥れたりすることなく、双方相違点を解決する義務がある。契約が業務不履行により解約されている以上、これらのスト参加従業員は、直接軍によって雇われることは一度もないので、彼らに他の職場で引き継ぎを採用するか否かを決めることはその請け負い業者である使用者の責任である。

解雇後の入札手続に關する説明に當り、ウィーラー中佐は、入札は通常の慣行として他の請中負い業者を招いて行つたわけ、新しい契約は競争ベースで落札されていることを明らかにした。ある契約が業務不履行か、または法律違反を理由に解雇される場合には、解雇された請中負い業者もその従業員もその入札に参加することはできない。陸軍病院のビル管理契約が解雇された時、同入札手続に従い、アメリカン・ポスト・コントロール会社が新規契約を落札した。新規請中負い業者に対しては、陸軍病院の衛生基準を危険に陥れた違法ストライキに参加した、前従業員の復職は認められないことについても通達した。

全軍労幹部は、前牙四種従業員の復職を訴えてきたが、陸軍当局は、組合が違法ストを行つた結果、解雇された労働者に対し同情の意を表明した。しかしながら、解雇された従業員に対する責任は専ら前請中負い業者と組合のものであり、在疏米陸軍の責任ではない。それから在疏米陸軍は四軍合同労働委員長 A.J. ジェーコブソン大佐に対し、米国民政府労働局の協力を得て、解雇された従業員を重要産業以外の請中負い会社の適当な仕事に就職斡旋するよう指示した。しかしながら、全軍労はこの就職斡旋を拒否し、これら解雇された従業員を、アメリカン・ポスト・コントロール会社の従業員として元の医療センターの職場へ復職を認めるよう主張し続けている。信頼すべし報道によると、アメリカン・ポスト・コントロール会社の役員は、前ビル管理従業員はかつて同社に勤務したことはないと、

重要産業以外の職場であれば、同社の従業員として採用することからである旨、組合幹部に対し通知したという。全軍労の指導者達は、失業中の組合員に対するこの就職斡旋もまた拒否した。

全軍労は、前牙四種病院ビル管理従業員を、その者が1968年12月12日に始まった違法スト以前に就いていた同じ職場に復職させなければならぬと公言している。

新規請中負い業者であるアメリカン・ポスト・コントロール会社は病院の新しいビル管理契約の落札後まもなく、70人の就職申請書を受け取っていた、とウィーラー中佐は述べている。しかしながら、全軍労の脅迫があり、何人かの応募者は、就職を妨害されたという。現在、新規請中負い業者もまた全軍労によって圧力をかけられているが、3月20日には約75人の全軍労同調者が一号線にある同請中負い業者の事務所を包囲した。現在、合衆国陸軍医療センターにはアメリカン・ポスト・コントロール会社の従業員が4人働いている。新規従業員の就職を妨害したり、また、前病院請中負い業者の従業員が軍基地内の他の請中負い会社へ就職しようとしているのを妨害したりする全軍労の戦術に、かわらず、その全定員は一週間以内に補充されることになっている。

重要産業に従事する請中負い業者の従業員の生活を危険に陥れているストライキを全軍労が指導したことは最も遺憾と

すべきことであるが、しかし、解雇された従業員に対しては他の戦場
への就職斡旋が提供されてきたし、また、在琉米陸軍は極めて
寛大に措置を取ってきた、と在琉米陸軍報道部長は述べている。

○ 全軍労は、前従業員が他の戦場への就職を認めず、その失業中の
組合員に対する全軍の就職斡旋を執拗に拒否しているのが、
在琉米陸軍は、この問題は今や全く組合内部の問題だと見てしま
○ いる、と同報道部長は結んでいる。
○