

琉球大学学術リポジトリ

日米関係（沖縄返還） 27

メタデータ	言語: 出版者: 公開日: 2019-02-13 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: - メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/43806

防犯施設庁 才二次調査資料

琉球列島米陸軍司令部

APO SAN FRANCISCO 96331

OCPPD 報告 No. 20

1968年 8月 26日

取付

人事記録自動化システム

1. 目的 本報告は人事監督事務所 (Office of the Civilian Personnel Director ----- OCPPD) における人事記録自動化システム (Personnel Automatic Data System ----- PADS) の実施の目的、方針及び実施の進捗状況を述べる。

2. 方針 OCPPD において PADS を制定し維持することには、分析に必要なり又人事計画の公式化、実態報告のプログラム、従業員団体との交渉に対する根拠の説明並に CI-1 他のも適切な目的に使用される人事情報の増大する要求に応じることとされる。

3. 概要

- a. 自動化すべき人事記録は琉球列島米陸軍司令部で一括処理サービスセンター (Data Processing Service Center ----- DPSC) に正確に早急に提出されることとする。
- b. DPSC の長官 (Civilian Personnel Director ----- CPD) に対して PADS の自動化を一々処理のサービスを提供することに同意した。
- c. 技術サービス事務所、各 ACPDO の長官及び ACPDO に対する PADS 実施担当官に指定される。
- d. 職員雇用担当官は OCPPD に対する PADS 調整官に指定される。

4. 任務

- a. PADS 調整官は OCPPD 内 PADS の制定及びその維持に關して総力を以て上級援助 | 指導 | 及 | 全体の IT システムに影響する特異な事情に關して CPD のため DPSC の長官と連絡を維持する。
- b. PADS 実施担当官は次のことを行う。
 - (1) 資料の収集、ACPO において本報告の概要を述べた方針及び手順に従って PADS の実施。
 - (2) DPSC に初期段階の変更の入り、データを正確に早急に提出することを確認。

- (3) 報告要求に対する出力データの整理及び分析並びに職域、機密性の整理に因する出力データの整理及び分析せしめる場合 ACPO の職務の長を援助
- (4) 初期の又はその整理済みの記録に変更された組織内署名コード化し又附表 II の別添として本報告に含まれるため、CPD に提出
- (5) 初期並みに変更の入力データを DPSC に提出するための部内の SOP の飛行並みに一部を人事監督官に提出
- C. ACPO は ACPO 内において PADS を制差し維持するのに要する初期の並みに変更の入力データを収集し又提出するのに充分な人員の確保を確保する。又、PADS の今後の發展及び改善に助力するものとする。

5. 手続

- a. 初期入力データ
 - (1) 初期入力データは毎月 30 日の期間内に収集し DPSC に提出するものとする。
 - (2) 附表 II に示されたコード化上の指示に従い、USARYIS 司令部様式 12-331 (附表 I) にあてはめる。
 - (a). USARYIS 様式 12-331 による初期入力データの提出する場合、パンチカードによる処理の効率的な使用の確保及びデータを源から機械に送る際、同一連の並みに過剰を排除するため DPSC と調整するものとする。
 - (b). 初期入力データが完成され、DPSC に印字されたマスターフォルダを提出されたデータが正確で完全なものであることを確認するため、源の記録と照合するものとする。
- b. 変更入力データ
 - (1) 変更入力データは DPSC に提出するための指示並みにコードは 附表 III に示されている。
 - (2) 現在マスターフォルダに入っているデータを変更する ACPO によりとられる措置はすべてその措置の完了時に 附表 III の指示に従い USARYIS 司令部様式 12-331 に記録されるものとする。
 - (3) USARYIS 司令部様式 12-331 に記録された変更入力データは ACPO が保持し毎週 1 回金曜日の 12 時に 1 括して DPSC に提出するものとする
- C. 報告要求に対する出力データ
 - (1) 定期的な報告要求に対する出力データは 附表 IV に載せらるるものとする。
 - (2) 特殊な出力データの要求は CPD を通じて 背面により要求するものとする。

6 PADS削減

ACPOは常K OCCPDへPADSを改善又は削減させる方法を模索するものとす。
PADSの削減に対する報告は本館書片記すものとす。かつ、理由を付し書簡により明確に
提示するものとす。

人事監督官

ロバート・J. プレストン

附表I OCCPD入力データシート

- ・ I CPDアクセスカードのコード化上の指示
- ・ II 変更入力データの指示
- ・ III 入力データの要求

津浦列島出陸軍司令部

APO SAN FRANCISCO 96331

CCPD 覚書 No. 20

1969 年 1 月 8 日

人事記録自動化ニ関スル

1968 年 8 月 26 日付 CCPD 覚書 No. 20 (周知名) につき訂正を要する。

5. 手続

b. 変更入力シート

(a) (取替)

変更シートを入力する場合 HQ USARYS 様式 12-3317-ACPO:DPSCIS
一括して送付会報の 12 時までに提出すること。本以下の場合は 12 時

(a) 当月の最終日以外、土曜日の場合以外の日には、資料は 12 月最終日 12 時
までに提出すること。

(b) 四半期ごとに提出する入力シートについては、当該四半期の最終月の 15 日
12 時までに提出すること。しかし、9 日付勤務変更シートの場合には、12 月 12 時までに
提出すること。

人事監督官事務所管番 No. 20 1968年8月26日

入力記録事務用紙

人事監督官事務所マスターカード#1

雇用	従業員番号(LN: + CLD No. TCN: T + ID No.)									従業員氏名(アルファベット)																			
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
生年月日(月/日/年)	29	30	31	32	33	34	性	35	米軍に雇用された日(月/日/年)	36	37	38	39	40	41	USのみ	42	43	44	45	USのみ	46	47	48	49	USのみ	50	結婚の有無	51
入社期間	52	53	USのみ	54	55	56	57	58	USのみ	59	USのみ	60	61	USのみ	62	63	64	退職条件	65	身体障害	66	67	地域	68	69	扶養家族数	70		
USのみ	71	72	73	74	学歴	75	USのみ	76	USのみ	77	変更	78	79	80	"12" パンチ カラダ														

人事監督官事務所マスターカード#2

雇用	従業員番号									職種名																				
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
定期昇給期日(月/日/年)	29	30	31	32	33	34	有給時間	35	語学手帳(時間単位)	36	37	38	39	40	41	勤務評定期日 雇用終了期日	42	43	44	45	職種番号	46	47	48	49	保険	50	USのみ	51	52
職位	53	USのみ	54	55	56	57	58	現職種系列	59	60	61	62	前職種系列	63	64	65	66	賃金種類(G.S. W.B. M)等級体系	67	68	69	70	71	72						
停給(時間給)	73	74	75	76	77	変更コード	78	79	80	"11" パンチ カラダ																				

HQ USARYIS 様式 12-771 1968年7月25日

注: 変更コードの場合は、マスターカード1及び16に赤字の部分を必ず入力する。

OCDD 番号 20 1968年8月4日

人事記録自動化システム

CPO エヌターカードのコード化上の指示

エヌターカード I

1. 範囲

"M" - Makimoto CPO

"S" - Sukeeran CPO

2-10 従業員番号

US - No. 02

LN - 従業員(洋綴)は前に "R" を記した No. 02

TCN - 非三国人(US, 洋綴)以外は前に "J" を記した No. 02

11-28 従業員氏名

Last, First

29-32 生年月日

29-30 月

31-32 日

33-34 年

35 性別

"M" 男 (Male)

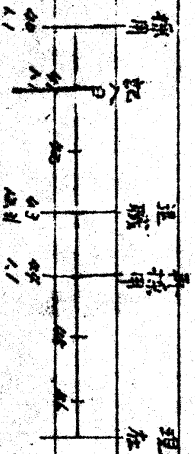
"F" 女 (Female)

36-41 従業員雇用された日付期間

36-37 月

38-39 日

40-41 年



個人採用(43)及び退職(3)の期間(4)は、個人採用した場合に記す(5)所
主として4/19日に入社。2/10に退職。その後、4/10に再入社(6) (7) (8) (9) (10) (11) (12) (13) (14) (15) (16) (17) (18) (19) (20) (21) (22) (23) (24) (25) (26) (27) (28) (29) (30) (31) (32) (33) (34) (35) (36) (37) (38) (39) (40) (41) (42) (43) (44) (45) (46) (47) (48) (49) (50) (51) (52) (53) (54) (55) (56) (57) (58) (59) (60) (61) (62) (63) (64) (65) (66) (67) (68) (69) (70) (71) (72) (73) (74) (75) (76) (77) (78) (79) (80) (81) (82) (83) (84) (85) (86) (87) (88) (89) (90) (91) (92) (93) (94) (95) (96) (97) (98) (99) (100)

防衛省 防衛省 防衛省

42-45 US924

46-49 US924

50 US924

51 結婚の有無
 "M" 結婚済み者 (Married)
 "S" 独身者 (Single)

52 雇用期間
 1. 2. 3. 4. US924

5. 無期雇の者(本採用) 暫定的な雇の期間に特定された者 (パートタイム)(Indefinite)
 0. 臨時雇で雇用期間が定められた者 (Temp.)

53 US924

54-58 被搭 No
 現在改定 (旧資料あり)

59 US924

60-61 US924

62-64 US924

65 退職条件
 1. 2. 3. 5. US924
 4. 無 (None) 定年等の条件外の人 員 整理 等 あり け れ ば 何 種 大 切 に 記 載 下 せ ぬ。

66-67 身体障害等 (DVA 表 式 照 査 照)
 00 予 定
 10 切 断 - 上 肢 又 は 下 肢
 11 二 肢 以 上 の 切 断

防 務 機 設 庁

- 20 上肢の奇形又は運動障害
- 21 下肢又は上半身の奇形又は運動障害
- 30 視力、視力外視鏡による矯正視力が20/500以下
- 31 " " " "
- 40 聴力、一耳だけ聴力が少くある
- 41 " " 両耳あり、ただし補聴器を利用している場合は20/50以下
- 42 聴力両耳0/20 言語障害を含む
- 50 結核、不活性化肺
- 51 心臓器疾病、(安定した)心臓弁膜、不整脈、動脈硬化症、癒着冠状動脈障害
- 52 糖尿病 (抑制型)
- 53 750人 (十分抑制型)
- 54 感情又は行動には問題生じて器器には特に留意を必要とする。
- 55 精神遅延

68-69 地域コード

- 26 Fukuoka 72 Machi no M. (M. no M. no M.)
- 28 Heilongjiang 73 Naha
- 30 Niigata (Hirara) 74 Okuma
- 35 Yamanashi 77 Onna
- 70 Okinawa Island 84 Tenno
- 71 Kagawa 85 Tokushima
- * 70. Okinawa Island 上記70以上のコードに入らぬ95-701-2013

70 扶養家族数

1人以上 9以上は9とする。

71-74 USG-7

- 26 学歴コード (CPR 950-1 参照)
- 0 高等学校以下
- 1 高等学校
- 2 専門学校
- 3 大学 (単位に計算し3時間100-30時間)
- 4 大学院 (600)

5	大学 (単位外計算を以て時間外)	120
6	大学	
7	学士	
8	修士	
9	博士	
	US924	
	US924	
	US924	
22-80	変更コード	

OCCPD 経歴 No20 1965年8月26日

CPO-デスク-カード. マルコカード化の指示

デスク-カード II

1 範囲

カード I に同じ

2-10 従業員番号

カード I に同じ

11-28 職種名

PL72-

29-34 定期昇給期日

29-30 月

31-32 年

33-34 日

35 有給休暇 (常用任用)

1 時間 給与期間 (欠期間)

採用後 90日以上

3年未満

年間 22日

2 9. /

3年 "

6年 "

" 15日

3 11. /

6年 "

9年 "

" 18日

4 12. /

9年 "

" 20日

36-41 通学手当

LN → 36-38 1573.7

39-41 時間率価

42-45 任歴評価期日又は任用終了期日

42-43 月

44-45 年

防衛施設庁

46-48 職種番号

50 保険

- 1- US924
- 2- LN付T7Z(船資格)
- 3- US924
- 4- US924

47-52 US924

53 職位

- S - Supervisor
- L - leader
- F - Foreman
- N - Non-Supervisor

44-58 機操コード

コード I に同じ

49-52 現職種系列

63- 新 発 職 種 系 列

67-72 GS(事務系), WB(労務系), M(船員)の安全種別及び等級. 51年

67-68 GS, WB, M (Mariner 船員)

69-70 等級 (Grade)

71-72 号 件 (Step)

73-77 修給(時間給率価)

73-77 GSの年間修給

73 LN及G-US, WBは73:7

74-77 LN及G-US, WBの時間給率価

78-80 変更コード

人事記録自動化システム

対表IV

要 求	種 類	出力データ	
毎月の要求			
1. 給与変更	LN	完成された国防省様式 2415 (DA)	変更の効力発行日の2ヶ月分。
2. 休暇種類変更	LN	上記1番に同じ。	変更の効力発行日の1ヶ月分。
3. 見習又は試用期間格付	LN	上記3番に同じ。USARYIS様式747 LNに対するCLO No.を追加。	満期の2ヶ月分(任命後9ヶ月)。
4. 永年勤続表彰	LN	DA様式2444に対する表による情報: 氏名、組織、SCD、勤続年数。	US: 10-20-30-50 LN: 10-15-20の 1ヶ月分。
5. 職員数	LN	組織及び種類別人員表(実数及び定数): GS-WB-TCN-合計	短縮-毎月末日、正式-毎月初日。
6. 臨時任命終了日	LN-TCN	表: 氏名、組織、従業員数	臨時任命終了月の1ヶ月分の初日。
7. 措置の性質	LN-TCN	カードと対照表による変更の符合。	措置が取られた月の翌月の第3労働日。

四半期終了要求

- 13. 子級分布状況 LN 表: 給与種数, 等級, 子体, 組織別, 未定職位. 四半期終了のつぎの月の最初の労働日.
- 14. 人事計画報告 LN 表: 組織別, 項目7-8-9-10-11に
対する DA 1346 及 A1346-19 情報 短縮 - 四半期終了月の15日.
正式 - 四半期終了翌月の第1労働日.

年1回の要求

- 15. 職務明細 LN-TCN 表: DA様式1629により要求される情報 短縮 - 10月31日. 正式 - 11月第3労働日.
- 16. 地理的分布状況 LN 表: 地域コード, LN-TCN (DA様式3250
SecD合計) 別従業員数合計 短縮 - 12月31日. 正式 - 1月第4労働日.
- 17. 年間成績査定 LN 表: 氏名, 職位名, 級及A-号係, 組織
CLO No. 1月15日

調査報告

1. 調査の目的

調査の目的は、大別して次の二点である。

(1) 復帰時の給与切替作業に必要なもの

として要求している各種資料の必要性を

説明し要求資料の早期入手を計ること。

これと併せて要求資料の作成につき米軍

が経費等を理由に難色を示す場合資料

の源泉を確認し将来の作業の準備をすること。

(2) 入手している人事規則解明の結果判明

した不明な個所、疑問な個所等につき究

明し、在琉米軍の沖縄人従業員に対する給与

制度を完全に把握すること。

2. 調査の対象

当初は、各軍のCPO及びFOに直接行って調

査する予定であったが、米軍の都合で、JSLCに

各軍の人事部長等責任者を召集し、そこで一括実

施した。

3. 米軍の態度

昨年と異なり、かなり詳細な説明を受けたが

米軍は、実務担当者は多忙であることを理由に

当方の希望する実務担当者の説明とか具体的

事例に基づく説明は、コンピューターの技術的

説明を除いて実施できなかった。

4. 調査の内容(概況)

事前に作成し先方に送付しておいた「オス次
調査項目」に基づいて実施した。

(1) 資料要求に関する説明

本土と沖縄と、一職種一等級、同一労働同

一賃金という職務給制度をとっていることは

同じであるが、本土は、国家公務員の給与制

度を大中に準用している結果年功給^の色彩

が加味されているため、本土と沖縄の

賃金対比、切替方式策定のために、少なくとも

勤続年数区分に基づく給与、人員等が必

要であることを、本土で実施している給与実態

調査の現状を説明し、沖縄において仮りに

新たに調査を実施するとした場合の調査方

法、調査書の様式及び集計方法につき試

案を提示した。

米軍は、当方の説明を理解したが現在の処

理方式では、当方の要求する資料を全部作

成することは困難であるとの回答であった。

然も賃金台帳や勤務者名簿を作成してい

ないが 201 file の中に、採用から退職まで

のすべての人事記録が収められていること

が判明し陸軍のコンピューターシステムについ

ては、その実施要領を入手し実務担当者か

らの説明と受けることができた。

また、基本給表別の等級別、号俸別人員数の表を入手した。(陸軍については、RWB-LとRWB-Fが欠けており、その点指摘した結果、後日作成しだいで送付することを約した。)

(2) 職務定義関係

事務系と技能労務系に分けて、等級決定の基準及び現状の説明を受けた。その方法は総合的な比較法であり本土米軍と同じ方法であると判断した。

米軍は、復帰の際 MLC に切替える準備のため MLC の職務定義に突合せするための職務

調査を実施しているとのことであった。これは当庁担当者が考えている切替方式と同じであると思われる。なお、切替の際の想定される技術的問題につき米側より私見を求められ回答した。

(3) 諸手当関係

1968年まで存在し、現在は固定額が受給者に保障されている^が、_A語学手当は一種の能力給で職務に関係なく語学試験の合格者全員に与えられたものであること。職種別の等級決定の際考慮していると説明されていた特殊作業手当は、通常職務評価の際考慮される

要素としてあって、MRCIにおける特殊作業手当と要員などであることが判明した。

(4) 船員関係

該当人員は177名で、うち173名が陸軍4名が海軍の所属であること。

母港は那覇港で第2兵站部に所属すること。沖縄と本土の間に就航させている沖縄汽船

琉球海運の2社が全日海との間でとりきめる給与条件に準じて給与を決定していることが判明した。

(5) 旅費関係

旅費規定については各軍間で調査中であると

のことで調査すみだい、その戻しの送付方を依頼した。

また、その規定によれば支給される旅費は本土とか米國への旅費に限られ島内の旅行には、日当は支給されないことが判明した。

(6) 退職手当関係

退職手当起算日を平和条約発効日の翌後の1952年4月30日とした理由は、現地

米軍ではわからないとのことであり、第1種従業員が各軍間で所属替えとなった

場合は精算せず通算するが、第2種従業員では同一軍内では通算することが可

能な場合とあるが各軍団では通算していい
 こと。また、第1種から第2種に移った場合、
 精算することが判明した。
 今後の対策
 給与制度に関しては一応全貌を把握したのと
 見えるが、給与の現状については資料不足で、
 本土との賃金対比及び切替方式による影響を
 正確に推測することは困難と考える。
 米軍は沖縄復帰の返還協定調印後、当方と
 切替方式につき協議の態度である。更に現在
 本年度給与改定につき本国の調査団が来沖し
 ており、また近く全軍労と団体交渉を行なう予

101
 定であるが、その結果は7月1日から実施さ
 れるものと予想されることからその事務が終
 了すると思われる8月以降切替え準備のため
 の基礎資料として必要な賃金台帳や労務者
 カードを作成するとともに、本土との賃金対比
 をなし、切替に伴う影響を推測するための
 給与実態調査を当庁において実施する必要が
 ある。

調査期間中に入手した資料

資料名	入手方	内容及び備考
1. 人事措置関係書式 (21書式)	JSLC	
2. 沖縄米陸軍旅費規定	JSLC	
3. 米陸軍規則AR 230-2の指示	USCAR	
4. 沖縄米陸軍人事記録コンピュータ-9-使用規定	JSLC	
5. Federal Employees' Compensation Act.	USCAR	労務件数、給付額の統計表
6. 労務補償の約款、保険証券	保険会社	
7. 船員関係職位別、個人別給与支給額	JSLC	
8. 布令116号に規定する重要産業、1種2種から4種に分類された船舶、兵隊働法から布令116号下に移された事業中。	琉球政府	
9. 優待制、号簿別従業員分布表	JSLC	防衛小委員の報告書中の一部
10. 船員関係給与及び手当の調査	JSLC	防衛小委員の報告書

11. 資料白書 (1970年版) 琉球政府

資料名	入手方	内容
1. 資料白書 1970年版	琉球政府	
2. 琉球用家賃調査報告書 昭和49年10月1日現在	"	
3. United States Civil Administration of the Ryukyu Islands	USCAR	USCAR 組織図
4. Facts Book FY 1970	"	USCAR 年報
5. 470 years - End Bonus Settlement	"	琉球所在企業年報一覧
6. 1970 Summer Bonus Settlement	"	"
7. 1970 Spring Bonus Settlement	"	新報
8. Contract (General Provisions-9)	"	第一回琉球建設協会の
9. Agreement	"	第一回琉球建設協会の

A questionnaire as to concrete interpretation and actual application of provisions set forth in GA Ordinance 116

a. Actual working status of employees under Category III (Using services and units by which they are utilized, labor working conditions which are actual applied to them, their duties or responsibilities which are imposed upon them, and their wages or allowances which are payable for their services)

b. Actual working status of employees under Category IV (Methods or procedure in case of each component commander making a contract with contractors who will perform construction or will furnish services on commercial base, and labor working conditions, and wage compensation for employees of such contractors; For example, written contracts agreed between a component commander and contractors who have been furnishing their services at Naha Port, Milk Plant Facilities and other installations, including labor working conditions and wage system applied to employees furnished by such contractors.

c. Actual working status of direct-hire employees paid from American Legion Club and VNF Club (Number of employees, actual labor working conditions which are applied to them, their duties or responsibilities which are imposed upon them, and their wages or allowances are payable for their services).

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. To get data about workmen's accident compensation by classification of Categories I, II, III, IV and others as follows:

Number of claims (classified settled and unsettled), number of employees who suffered accident, and amount of payment by fiscal year and by type of claim in past six fiscal years.

布令第116号に関する調査事項

C66

1. 第3種被用者の雇用の実態
- a. 雇用の使用部 隊
 - b. 雇用の条件
 - c. 給与及び諸手当の内容
 - d. 職種及び作業内容

2. 請負業者との契約内容及び第4種被用者の雇用実態
- a. 各軍が業者と請負契約を結ぶ場合の方法、契約内容
 - b. 契約業者が提供する従業員への雇用の実態
(例えば、邦軍覇権及びミルグラント施設等々) 工事を請負っている業者との契約方法及び契約内容、また、当該請負業者が提供する労働者の雇用の条件、作業内容、給与条件)

3. 下カン・ワイジョン・クアラ及びVFWクラブが直接雇用している従業員の雇用の実態
- a. 従業員数
 - b. 雇用の条件
 - c. 給与及び諸手当の内容
 - d. 職種及び作業内容

4. マカカン・エックスプレスが直接雇用している従業員への雇用の実態
- a. 従業員数
 - b. 雇用の条件
 - c. 給与及び諸手当の内容
 - d. 職種及び作業内容

5. 重要産業(琉球電カ公社, 琉球水道公社, 琉球南電金庫公社)に雇用されている従業員の雇用の実態
- a. 上記3に同じ
 - b. “
 - c. “
 - d. “

46

軍別 旅部別 性別 年齢別 第1種 補用有期

Actual Distribution of Category I Employees Classified by Each Component Service, Base, Sex, and Age

昭和 年 月 日 調
As of

軍別 Each Service	旅部名 Names of Bases	性別 Sex	年齢別 従業員 合計数 Employees Distributed by Age												計 Total		
			15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	80		81	82
		男 Male															
		女 Female															
		男 Male															
		女 Female															
		男 Male															
		女 Female															
		男 Male															
		女 Female															
		男 Male															
		女 Female															
		男 Male															
		女 Female															
		男 Male															
		女 Female															
		男 Male															
		女 Female															
		男 Male															
		女 Female															
	合計 Sum Total	男 Male															
		女 Female															

注: 第1種 補用有期 員のうち軍別で報告せしむるもの。個々の VOF の従業員は ^{Table} 図表の様式を用いて別途作成すべし。

Note: Some of Category I employees who are not classified into any services such as direct-hire employees by VOF are put on another form.

68

類別別、施設別、性別、年齢別第I種従業員有調

Actual Distribution of Category II Employees Classified by Each Component Service, Base, Sex, and Age.

昭和 年 月 日 期
As of

類別	施設名	性別	年齢別従業員分布数												計						
			Employees Distributed by Age													Total					
Each Service	Names of Bases	Sex	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
		男																			
		女																			
		合計																			
		男																			
		女																			
		合計																			
		男																			
		女																			
		合計																			
		男																			
		女																			
		合計																			
		男																			
		女																			
		合計																			
		男																			
		女																			
		合計																			
		男																			
		女																			
		合計																			
		男																			
		女																			
		合計																			
合計	Sum Total	男																			
		女																			
		合計																			

注：第I種従業員の中には職別を定めないもの、臨時、NAFの従業員は同様の様式を用いて別個作成すべし。
 Note in some of Category I employees who are not classified into any services such as direct hire employees by NA are put on another form.

軍別 旅団別 性別 年齢別 第Ⅲ種任用者調査

Actual Distribution of Category III Employees Classified by Each Component Service, Base, Sex, and Age.

昭和 年 月 日 調
As of

軍別 Each Service	旅団名 Names of Bases	性別 Sex	年齢別従業員分布数 Employees Distributed by Age											計 Total			
			15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		80	81	82
		男 Male															
		女 Female															
		男 Male															
		女 Female															
		男 Male															
		女 Female															
		男 Male															
		女 Female															
		男 Male															
		女 Female															
	合計 Sum Total	男 Male															
		女 Female															

注：第Ⅲ種従業員の中には旅団別で合計していないものがある。VDFの従業員は同種の様式を用いて別途作成された。
 Note: Some of Category I employees who are not classified into any services such as direct hire employees by VDF are put on another form.

軍別 施設別 性別 年齢別 第4種 雇用者調査

Actual Distribution of Category IV Employees Classified by Each Component Service, Base, Sex, and Age.

昭和 年 月 日 調査
As of

軍別	施設名	性別	年齢別 従業員 分布 数												計		
			Employees Distributed by Age													Total	
Each Service	Names of Bases	Sex	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	80	81	82	
		男															
		Female															
		男															
		Female															
		男															
		Female															
		男															
		Female															
		男															
		Female															
		男															
		Female															
	合計	Male															
	Sum Total	Female															

注: 第1種 従業員 のうち 軍別で 世帯に 属する もの × 併せて VOF の 従業員 は 同種 の 様式 を 用いて 別添 作成 した。 E社

Note: Some of Category I employees who are not classified into any services such as direct-hire employees by VOF are put on another format.

軍別施設別性別年齢別第1種従業員調査

Actual Distribution of ~~Category I~~ ^{Other than Category I through IV} Employees Classified by Each Component Service, Base, Sex, and Age.

昭和 年 月 日 調査
As of

軍別施設名 Each Service Names of Bases	性別 Sex	年齢別従業員分布数 Employees Distributed by Age												計 Total				
		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		27	28		
	男 Male																	
	女 Female																	
	男 Male																	
	女 Female																	
	男 Male																	
	女 Female																	
	男 Male																	
	女 Female																	
合計 Sum Total	男 Male																	
	女 Female																	

注：第1種従業員中の軍別で区分できないもの。例として、VOFの従業員は同様の形式を用いて別途作成される。
 Note: Some of Category I employees who are not classified into any services such as direct-hire employees by VOF are put in another format.

（1）
補償
（2）
補償

(1) 補償
（2）
補償

労災補償について

1. 布令第42号の適用範囲

沖縄の軍関係労働者に対する労災補償は、
第1種被用者については米国の労災法が適用され、第
4種被用者については布令第42号が適用されている。第
2種被用者については「非割当資金適用法 (Non-
appropriated Funds and Instrumentalities Act)
15米邦規法令として、陸軍においては米陸軍規則
230-8「非割当資金及びその関連活動 (Non-appropriated
Funds and Related Activities)」に定め
るところにより、労災の給付は現地の法律又は協定
法又は条約、協定に基づいて行われることになって
おり、沖縄においては布令第42号がこの法律に基
き適用される。陸軍以外の各軍の第2種被用者につ
いても同様の各軍規則に基づいて布令第42号が適用され
ている。ORE (REX) の第2種被用者については直接
布令第42号を適用するものではないが、その給付につ
いては同布令の趣意と同一である。

2. 労災保険契約の内容

布令第42号は、前記のとおり第2種及び第4種

の被用者に適用されるものであるが、その使用者は同
様の保険会社（琉球火災海上、共和火災海上、
AFIA, AIG, New Zealand, Northernの6社）と
それぞれ労災保険契約を締結しており、労災給付
の支払はこれらの保険会社が行うことになっており、非
割当資金の範囲内には基金が準備されていること
である。また、第2種被用者でもORE (REX)につ
いては、米本国にあり保険会社 (Employee
Liability Insurance Co. of Wisconsin) が各
国駐留米軍のORE従業員への労災保険を一括して
行っている。

3. 布令第42号の適用

a. 布令第42号による打切補償は、原則として
一括払を以前としていたが、同布令の4-8条に基づき長
期分割支払も可能であり、以前、琉球銀行に一括納
入の年金方式で支払う際も同様のこともあるが実現し
なかった。したがって、死亡、永久の完全機能喪失、永久
の一部機能喪失に対する打切補償は、現在まで一括
払となっている。

b. 1種から4種への移替、2種から4種への移
替、1種から2種への移替、また稀に4種から1種への移
替も存在しており、これらの労災補償は、1種被用者とし

て雇用されて11月期間は米国家害補償法が適用され、
2種又は4種被用者として雇用されて11月期間は布令
第42号が適用される。なお、米国家害補償法及び
布令第42号の給付率は同一である。

c. 使用者は、布令第42号2-3条の規定によ
り保険者と前災保険契約を締結することを義務づけ
られて11月が、使用者(業名JPL Industry)がこれを
履行してある。1969年9月に前災事故が発生してはも
拘わらず補償給付が行われた事柄があった。これは
如く規定の額を上回る補償金を業者に支払われたこ
とによって解決を俟たが、米国民政府としてはこの種
の締結を望んで11月11日の報告はできなかったが、該当事業は本
件が原因で11月11日のことであった。

ト. その他

前記の民間保険会社7社を回り、前災
保険の契約の状況について調査を行なった。その際前
災保険の契約当事者、発生件数、給付の状況等につ
いて過去1年間を対象として資料の作成方法を依頼し、
このうち琉球火災、共和火災、New Zealand & Nor-
thernの4社については調査期間中に当該資料を入手
したが、その内容は4種関係であり、2種の使用者と前
災保険契約を締結して11月13日及びAFIAの2社につ

いては、調査期間中に資料を入手できなかった。しかし、
外交ルートを通じて前入手の予定である。

本件資料の入手によって、前記1及び2項ご
言及したとおり、第1種及び第2種被用者に対する前
災補償は一般の民間保険会社が行なっている事柄が
明確となるものと思われる。

沖縄県労働者の間接雇用への移行にかかる作業スケジュール (案) 追加

V 渉外労務管理職員の研修

処理事項	細 目	処 理 時 期												備 考
		46年 7月	8月	9月	10月	11月	12月	47年 1月	2月	3月	4月			
1. 幹部要員研修 (本土研修)	(1) 教材作成 (2) MLC, MC, IHAの内容研修 (3) 県渉外労務実務 労務実務		教材 作成	研修										研修場は施設本県労務 とす。(28名)
2. 中堅要員担当官 要員研修 (現地研修)	(1) 教材作成 (2) MLC, MC, IHAの内容研修 (3) 実務研修 (4) 切替実務研修				教材 作成	研修								研修場は沖縄とす。
<p>注: 本計画は、復帰後沖縄県の渉外労務管理事務に携るものとして、46年8月末以降 琉球政府で相当数の要員確保が行われることを前提としている。</p>														

46. 6. 19

海外雇用の普及等に対する対応策 暫定基本問題

6月24日
山田進太郎

① 海外雇用の普及等に関する法律(昭和24年4月1日閣議決定)の施行期日及び適用の範囲等について、関係省庁との調整が完了したものと見られる。

② 海外雇用の普及等に関する法律(昭和24年4月1日閣議決定)の施行期日及び適用の範囲等について、関係省庁との調整が完了したものと見られる。

- ① MLC 約 名
- ② M C 約 名
- ③ IHA 約 名

〔向 題〕

① 第1種 第2種以外の労働者の雇用の提供を求めない。

② 第3種労働者の雇用の提供を求めない。

③ ミルコラント労働者の雇用の提供を求めない。

〔注〕労働管理機構の整備及び労働者の雇用の提供に不可避なものである。

③ 従業員の雇用関係

(1) 労働者の本土復帰日以降に、労働契約の締結が、法律上の雇用主となつて未側にその必要となる従業員を雇はれることとなり、現在未側と従業員との間で締結されている雇用契約は終了することとなる。

(2) 従つて、未側から労働者の本土復帰日以降も日本政府による労働提供にあり、引き続き労働契約の締結を必要とする。従業員については、労働者の本土復帰日以降に雇用契約を解除し、その翌日採用の条件で指名労働要求書をもとに本側に提出する必要がある。

(3) 同様雇用への切替は、雇主の変更、労働条件の変更等、雇用契約の当事者としての従業員によつて、極めて重大な問題であるので、十分に従業員の意向を尊重し雇用の切替について同意を得る必要がある。

④ 移行条件の協議

未側の労働者の本土復帰日以降も引き続き本側に提供を要求する従業員についての雇用条件は、先づMLC又はMTC契約及びIHA協定の各条項に適用されることとなるが、従来の雇用条件と相異が認められる。

これが適用に当たっての諸問題を適當な数のワーキンググループを伴って検討
する必要がある。

(1) 班制の条件について

原則として、本土制度に未移行が、移行の班制の条件が本土の
それより有利なもの或いは沖縄の特殊性に基づいたものについては本土の制度
並びに各種班制法規に照らして必要な措置を検討する。

(2) 給与制度について

原則として、本土の制度に移行するが、現行の給与制度が本土のそれより
有利なもの或いは沖縄の特殊性に基づいたものについては、本土の制度に照らして
必要な措置を検討する。

給与制度の改善に当たっては、当初のローコストの決定に当り、定額給金の
低下を来さないよう改善措置を検討する。

(3) 社会保険について

主管官庁~~（労働省）~~の処理方針に準じて処理するが、必要な措置に
ついて検討する。

(4) 労務管理機構について

労務管理事務所は未定と後も密接な関係と有るので、次の関連
事項について検討する。
労働者旅費、健康保険、衛生費、税金、輸送費、支払方法及び資金運用の状況について、
労務管理場所及び主要基地内は適當な小事務所を適くしく設けることについて

ア 給与計算機のコンピュータ化。

本官庁の業務新機行に伴う^{本官庁}退制人員及び業務業務の吸収に
ついて

以上の諸点を検討に当たっては、既に全業務の要項事項が
出されて

いるので、こゝ等も勘案の上、具案案を作成し逐次本報、施設、全業務の
三省会議に於いて具体案を決定する。

イ) 管理費について

従業員100人につき管理従業員1人という原則に拠り、具体的な
算定方法及び事務の簡素化について検討する。

5. 必要資料については速やかに作成及び提出を依頼する。

以上

1. 総 則

別添1

(f) 支払. 本条の規定に基づいて新価格が右確定されるまでの期間
は、前記(c)(1)項又は(e)項による最終価格の改正が行われることを条件に、
価格改正の通知日に適用される額を用いて後掲の代価とする。

(g) 給付区に前掲条件の期区改正 給付の改正が期区に実施
される場合には、契約業者若しくは契約担当者は此の契約に定められている
指しにおいて調整を要する必要があるものとする。此の場合の調整は、商材を
内で行われるものとする。すなわち、当該規定に基づく価格調整は、その要
がなされる以前の期区に於いて適用されるものであって、価格調整の要
がなされた後は、提供
業者が行う価格調整を要する。給付の期区改正は、修正日より以内に申
込まれるものとする。

- (i) 給付の期区改正により生ずる経費の支取と積立
- (ii) 当該契約書の根拠となる正確な積立
- (iii) 前掲の期区改正の要する経費の取扱い、その取扱いの期
区改正の要する文書

価格調整を要する場合は前記目録の制約を定めて、本契約の履行基準は、
当該規定に基づき契約業者の決定に影響を及ぼさず、その決定は、
決定の要とする。価格の調整は、契約担当者には、契約業者との相互の
協定によるものとする。価格の調整は、後述に於いて支払われる
代金の前払方法は、両当事者は、履行される契約の改正事項として、
その要とする。 前掲の期区改正は、此の場合には、
本契約の競争条件項に基づいて解決がなされるものとする。 給付の期区改正は、
契約業者が適用される従業者の要する事項は、此の期区改正は、
担当者に通知するものとする。 当該通知は、その要が提示された日から
10日以内、その旨の要が本契約の契約前に提示された場合には、契約の
履行を要するものとする。

1970年6月5日

防衛施設令
左 琉球米陸軍司令部
契約担当官

件 名 : 1970年における防衛給当
の離任について

参 照 : 1970年4月15, 24日付文書及び5月1,
16, 25日付文書

1970年6月3日開催の米陸軍司令部防衛給当の交換に於いて、当該区
の防衛給当員に於いて防衛給当員との取り違ひの一事を発生した。

二に於いて、現行契約の DAJBOG - TO-D-0014 の訂定
期間内に措置がとられる見込みは別添の二とあり、その旨を、

電文にて

防衛施設令 第二号

別添

1. 防衛給当員名簿

2. 経費措置費名簿

別添2

合 意 書

国場組 (KSC) (以下「使用者」と呼ぶ。)及び 厚港海防 (以下「組
合」と呼ぶ。)は 各下記条件に於いて合意する。

- 1 1970年4月1日からの労力を整えるものとして、従業員の時給額は
~~10セント~~ 10セントの増額を行う。これに於ける向うの調整
付戻すものとする。
- 2 年間ボーナスの支給割合は、前年度の利益を適用して雇用従業員に
対しては400パーセント、臨時従業員の男は280パーセント、
臨時従業員の女は230パーセントに相当する額を支給するも
のとする。
- 3 1970年4月1日からの労力を整えるものとして、15名の従業員を雇
用従業員から 常時従業員の場合には雇わされるものとする。また、それ以外
の15名については、新たに労働契約を使用者が締結した時点で同額
の増額を認めるものとする。当該従業員の確保は、雇用期間、知識
技能、技術能力、その他の信頼性を考慮して使用者が公正に実施
するものとする。
- 4 1970年4月1日からの労力を整えるものとして、傷病のため就業不能
の従業員に対しては、「就業不能手当」に基づいて手当が支給されるもの
とする。
- 5 新年に就業する者及び除障の資金に就業する者は、^{給与} 特定の率
に於て、100パーセントの利益が支給されるものとする。
- 6 特定手続において労力を高付た場合には、従業員の雇入れの差支
えは更に要する時間は使用者が^{負担} する。

7. 追加手續によつて、取扱備電面の運転免許の交付照会を行うに
しを要する場合は、それに要する時間は一週間を限度に、使用者の
保証事項とする。

8. 冷凍貨物取扱に際して支給される手当は、臨時従業員を
適用される
勤労者とする。

9. 使用者がいろいろな制約措置を要する場合でも、^{同意} 更にその旨
を組合に通知するものとする。

10. 組合費若しくはその他経費の徴収は、使用者が組合費の
上へ徴収するものとする。

11. 就業中の者の履給を使用者が前日^{11時}20時までに該当係
長に通知しなかつた場合には、使用者が日額の80パーセントを保険
料とする。

12. 労務手当に關しては、労務の定率に對して確保しておく。
1970年6月3日には、労務手当は前記で履行を證明するに對して、
相互に比較して置かざる。

国 協 組 社 長 醫 療 課 長 委 員 會
国 協 コ ー グ (署 名) 松 戸 カ 子 代 (署 名)

防 衛 施 設 庁

郵政省
〒100
電話 10 28 - 30 600

「^{休止} 社内手当 条項」

休職の目的従業員が社内手当の要件を欠いた場合には、使用者は次に定める手当を支給するものとする。

1. ^{以下}の期間継続して雇用されている従業員は、社内手当の要件を欠けず3ヶ月の期間、給与月額額の50パーセントに等しい額が支給される。

2. 1年以上3年未満の期間継続して雇用されている従業員は、社内手当の要件を欠けず、当該2ヶ月は給与月額額の100パーセントに等しい額、その他の2ヶ月は給与月額額の50パーセントに等しい額が支給される。
(2ヶ月)

3. 3年以上5年未満の期間継続して雇用されている従業員は、社内手当の要件を欠けず、当該3ヶ月は給与月額額の100パーセントに等しい額、その他の2ヶ月は給与月額額の50パーセントに等しい額が支給される。

4. 5年以上10年未満の期間継続して雇用されている従業員は、社内手当の要件を欠けず、当該3ヶ月は給与月額額の100パーセントに等しい額、その他の3ヶ月は給与月額額の50パーセントに等しい額が支給される。

5. 10年以上の期間継続して雇用されている従業員は、社内手当の要件を欠けず、当該3ヶ月は給与月額額の100パーセントに等しい額、その他の3ヶ月は給与月額額の50パーセントに等しい額が支給される。

6. 上記条項に拘わらず、3年以上の期間継続して雇用されている従業員が、給与を滞りなく社内手当の要件を欠いた場合には、その要件日後1ヶ月の間は給与月額額の100パーセントが支給されるものとする。
(1ヶ月)

別添 1

SECTION L (CONT'D)

GENERAL PROVISIONS

with the "Disputes" clause of this contract, and the prices so fixed shall remain in effect for the balance of the contract notwithstanding any other provision of this clause.

(f) Payments. Until new prices shall become effective in accordance with this clause, the prices in force at the effective date of the price revision shall be paid upon all services performed, subject to appropriate later revisions made pursuant to (d) or (e) of this clause.

(g) Retroactive Changes in Wages or Working Conditions. In the event of a retroactive wage adjustment the Contractor or the Contracting Officer may request an adjustment in the prices fixed in this contract, and such adjustment will be made to the extent equitable; provided, however, that the prices applicable to services performed subsequent to the date of the request for price adjustment shall not be adjusted under this paragraph, it being the intent that any price adjustment under this paragraph shall cover the period prior to such request. Such request by the Contractor shall be made within thirty (30) days of such retroactive wage adjustment and shall be supported by:

- (i) an estimate of the changes in cost occasioned by the retroactive wage adjustment;
- (ii) complete information upon which such estimate is based; and
- (iii) a certified copy of the collective bargaining agreement, arbitration award, or other document evidencing the retroactive wage adjustment.

Subject to the foregoing limitation as to the time of making a request hereunder, completion or termination of this contract shall not affect or impair the Contractor's right under this paragraph. Such adjustment shall be by mutual agreement between the Contracting Officer and the Contractor. The adjusted prices, and the manner of making adjustments with respect to services theretofore paid for, shall be incorporated in an amendment to this contract to be executed by the Contractor and the Contracting Officer. In case of disagreement concerning any question of fact, including whether any adjustment should be made, or the amount of such adjustment, such disagreement will be resolved in accordance with the "Disputes" clause of this contract. The Contractor shall give written notice to the Contracting Officer of any request by or on behalf of the employees of the Contractor which may result in a retroactive wage adjustment. Such notice shall be given within twenty (20) days after such request, or if request has occurred prior to execution of this contract, at the time of execution of this contract.

4. CHANGES (HPA)

The Contracting Officer may at any time, by written order, and without notice to the sureties, make changes within the scope of the work

別添 2



KOKUBA STEVEDORING CO.

U. S. Army Stevedore Contractor
C. P. O. Box 661, Naha, Okinawa

Tel: 71177
71393

5 June 1970

TO: Contracting Officer
Procurement Office
Headquarters, USARMS

SUBJECT: Settlement of Labor Struggle in 1970

REFERENCE: Letters, dated 1, 15 and 24 April, 1, 16 and 25 May 1970

At the 10th Collective Bargaining held on 3 June 1970, both the Company and the Union have reached in agreement as indicated in the agreement enclosed herewith.

The anticipated increase of expenses incurred during the term of current Contract #DAJ809-70-D-C014, is also enclosed herewith for your guidance and information.

JUNDO URAU
General Manager
Kokuba Stevedoring Co.

- Encl:
- 1. Labor Agreement
 - 2. Estimate of increase of expenses

Copy:
Mr Akita, Alternate Ordering Officer, 2nd Log Con.
Labor Department, USCAR

AGREEMENT

The Kokuba Stevedoring Company (KSC), hereinafter called the Employer, and Gun Kowan Ro, hereinafter called the Union, agree to the following conditions:

1. Hourly wage of the employee shall be increased ten (10) cents across-the-board basis with no adjustment thereof, effective 1 April 1970.
2. Annual bonuses amount equivalent to 400% of monthly wage for Regular employee, 200% for Temporary male employee and 230% for Temporary female employee, on the basis computed in previous year, shall be paid.
3. Fifteen (15) employees shall be promoted from Temporary to Regular, effective 1 April 1970, and another fifteen (15) at the time when new Contract is awarded to the Employer. The selection of the person shall fairly be made by the Employer, considering the length of services, work-attendance record, skill, and good faith of the person.
4. For those employees who have been suspended from work for medical treatment, allowance shall be paid in accordance with the provisions in the "Suspension-from-work Clause", effective 1 April 1970.
5. Employee who works on New-year day and O'hen on Lunar Calendar, shall be paid 100% of the daily wage additionally as allowance.
6. The Employer guarantees the hours during processing or renewal of gate-pass of the employee when requested through regular procedure.
7. The Employer guarantees, within limit of two time, the hours for the examination of the heavy-equipment driver's license, when requested through regular procedure.
8. Payment of handling allowance for frozen cargo shall be applicable to the temporary employee.
9. Any disciplinary action by the Employer will be notified to the Union in advance.
10. Collection of the Union's fee or other charges will be made on the payroll by the Employer.

11. The Employer shall guarantee 60% of daily wage when the Employer fails to notify of suspension of the work, to the employee by 20.00 hours previous day.

12. Separation allowance will be open for future negotiation.

In witness whereof, the parties hereto have hereunto interchangeably set their hands, on the 3rd of June 1970.

Kokuba Stevedoring Company

s/Kotaro Kokuba
President

the Gun Kowan Ro

s/Kakichi Matsumoto
Chairman

* "Suspension-from-work Clause".

When the employee is ordered suspension from work due to his sickness or injury, the Employer shall pay allowance as following:

1. Employee who has been continuously in the employment for six (6) months or less, shall be paid every month the amount equivalent to 50% of monthly wage for the period of three (3) months after receipt of the suspension-from-work order.

2. Employee who has been continuously in the employment for over one (1) year but under three (3) years shall be paid every month, after receipt of the suspension-from-work order, the amount equivalent to 100% of monthly wage for the period of the first two (2) months and 50% for another two (2) months.

3. Employee who has been continuously in the employment for over three (3) years but under five (5) years shall be paid every month, after receipt of the suspension-from-work order, the amount equivalent to 100% of monthly wage for the period of the first three (3) months and 50% for another three (3) months.

4. Employee who has been continuously in the employment for over five (5) years but under ten (10) years shall be paid every month, after receipt of the suspension-from-work order, the amount equivalent to 100% of monthly wage for the period of the first six (6) months and 50% for another three (3) months.

5. Employee who has been continuously in the employment for over ten (10) years shall be paid every month, after receipt of the suspension-from-work order, the amount equivalent to 100% of monthly wage for the period of the first six (6) months and 50% for another three (3) months.

6. Despite of the provisions above, when the employee is ordered suspension-from-work due to tuberculosis (T.B.), the employee who has been continuously in employment for over three (3) years shall be paid every month, after receipt of the above order, the amount equivalent to 100% of monthly wage for the period of one year.