

琉球大学学術リポジトリ

日米関係（沖縄返還） 28

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/20.500.12000/43808

給与切替方式

HEADQUARTERS
UNITED STATES FORCES, JAPAN
APO San Francisco 96325

18 FEB 1971

Mr. Masakuni Anzai
Director, Labor Division
Defense Facilities Administration Agency
Tokyo, Japan

Re: Revision of Insurance Premium of USFJ Health Insurance
Society

Dear Mr. Anzai:

1. Your letter of 21 January 1971 has been studied in detail. We feel that the following measures for decreasing expenditures and developing additional funds to achieve a balanced budget must be considered - in addition to various economics proposed by DEFAA - prior to consideration of any increase in the premium rate.

a. Sale of the two rest hotels. These hotels are owned by the USFJ Employees Health Insurance Society and because of their location are used only by a small percentage of the members. Although other societies own such facilities, it must be emphasized that the USFJ Employees Health Insurance Society is one which has a declining membership and is in financial difficulty. The income from the sale of these hotels would be approximately ¥140 million which will offset a large part of the estimated deficit.

b. Sale of main office land. This land is a very valuable asset and although it will continue to appreciate, it could be sold now and the sizable proceeds used to offset the estimated budget deficit. The income derived from the sale of this property would provide necessary funds that are required to put the Society's finances on a sound basis.

c. Suspend the additional medical benefits to Society members and their dependents. This course of action has been taken several times in the past, when the Society was in financial difficulty. USFJ believes that such additional benefits should not be continued, if the Society is in financial difficulties, and if an increase of premium rate is required. This is in accordance with the policy stated in a letter from Mr. Hayashi to Commander, U.S. Forces, Japan on 13 November 1961.

d. Use of Contingency Fund Accrual to offset operational costs. The budget proposed by the Health Insurance Society provides for ¥106,294,000 Contingency (Legal Reserve Accrual). USFJ believes that it is not necessary to budget such an amount as the present Legal Reserves are adequate. Furthermore, Mr. Hayashi's letter of 13 November 1961 stated that the premium rate would not be increased in order to raise the level of the Legal Reserve.

2. The Contracting Officer has requested representatives of the Defense Contract Audit Agency to conduct an audit of the Health Insurance Society records. On completion of this audit, USFJ may make additional recommendations. As USFJ requires the results of this audit prior to further discussion on the premium rate, your assistance is solicited for its early completion.

Sincerely yours,

C. Stuart Townshend
C. STUART TOWNSHEND
Colonel, USA
Assistant Chief of Staff, J5

沖縄復帰に伴う給与切替方式

(参考)

労務給与課
昭46.1.12作成

2/20(土)

施設科 小村 様 宛
米屋 様 宛
その他 宛

項目 切替方式	給与内 給 手 当 判 定			関係者の反応		副 題 矣
	基 本 給	諸 手 当	判 定	米 側	従業員側	
1. 現行採用方式	1. M.L.C 及び I.H.A (1) その専従の最低賃率 (2) 直近上位専従の最低賃率の範囲内 の賃率(適用範囲としてA組の賃率の適用) (3) 直近上位専従の2賃率の範囲内の賃率 (永人館の地域) 2. M.C 直近上位専従の最低賃率の範囲内の賃率	M.L.C, I.H.A 及び M.Cの適用ある全手当 支給。	基本給: 最低賃率に決定されるため 勤続年数の長期の者は低下。 諸手当: M.L.C 専らには種目が多い ため増加 総 合: 諸手当は増加するが基本 給の低下が大きいので極端 組合は低下する。	全賃の減 ○	受給給与 の減 ×	1. M.L.C 専らと異なる職種の取扱い。 2. M.L.C 専従従業員との給与の均衡 3. 沖縄従業員間の格差解消 4. 給与の低下 5. 沖縄固有の手当の取扱い(台風手当)
2. 再計算方式	採用時から M.L.C 専らを適用した ものとして基本給を決定する。	上 記 に 同 じ	基本給: M.L.C 専らの方が比較的 高額と推定する。 諸手当: 増加 総 合: 増加	全賃の減 増 ×	受給給与 の増 ○	1. M.L.C 専らと異なる職種の取扱い。 2. 過去の事例からの影響 3. 適用基準地域の決定 4. 決定方法(全厂) 5. 夜間勤務手当及び保障語学手当の取扱い。 6. 沖縄固有の手当の取扱い(台風手当)
3. 現給切替方式	a. 現在受けている基本給を週勤 務40時間制の月額に換算して M.L.C 専らの基本給表にあてはめる。	上 記 に 同 じ	基本給: 同 額 諸手当: 増加 総 合: 増加	全賃の増 ×	受給給与 の増 ○	1. 基本給の額が賃率に一致しない場合の取扱い 1. M.L.C 専らと異なる職種の取扱い。 2. 基本給の額が賃率に一致しない場合の取扱い 3. 定昇期間の取扱い 4. 夏季、年末及び年度末手当の取扱い。 5. 夜間勤務手当及び保障語学手当の取扱い。 6. 沖縄固有の手当の取扱い(台風手当)
	b. 現在受けている時勤外勤務給及び 祝日給等を除いた総給与より M.L.C 専らにおける適用ある諸手当を算出し、 残ったものを基本給とする	上 記 に 同 じ	基本給: 低下 諸手当: 増加 総 合: 同 額	全賃不 ○	受給給与 不 変 △	1. M.L.C 専らと異なる職種の取扱い 2. 従業員相互間の基本給の不合理 3. 基本給の額が賃率に一致しない場合の取扱い 4. 定昇期間の取扱い 5. 夏季、年末及び年度末手当の取扱い。 6. 夜間勤務手当及び保障語学手当の取扱い。 7. 手当の制度上「引き出し」が無理な手当の取扱い 8. 沖縄固有の手当の取扱い(台風手当)
	c. 現在受けている時勤外勤務給及び 祝日給等を除いた総給与より M.L.C 専ら諸手当の一部を「引き出し」、 残ったものを基本給とする	上 記 に 同 じ	基本給: 低下 諸手当: 増加 総 合: 増加(手当分のみ増加)	全賃の増 △	受給給与 の増 △	1. 「引き出し」手当の決定 2. M.L.C 専らと異なる職種の取扱い 3. 従業員相互間の基本給の不合理 4. 基本給の額が賃率に一致しない場合の取扱い 5. 定昇期間の取扱い 6. 夏季、年末及び年度末手当の取扱い。 7. 夜間勤務手当及び保障語学手当の取扱い 8. 沖縄固有の手当の取扱い(台風手当)