

# 琉球大学学術リポジトリ

## 日米関係（沖縄返還）31

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	<a href="http://hdl.handle.net/20.500.12000/43813">http://hdl.handle.net/20.500.12000/43813</a>

間接雇用制への移行、問題点

1295

参内局長  
参事官  
参内課長  
法制課長

安保課長

防衛局長  
参事官  
防衛課長  
参事官

沖縄の米軍関係労働者の雇用  
形態の向接雇用制への移行

案

2. 1. 米軍(在沖)  
(防衛局)

1. 現在の沖縄における米軍関係労働者の  
雇用形態は、布令116号の下における米軍に

直接雇用であるが、施政権返還後、沖と  
本土と同様、地位協定の下における向接雇用

に切りかざるを得ない。このため、今後、  
準備と行なう必要がある。

活用(2. 米軍政府と十分協議し、所要の  
準備と行なう必要がある。

2. 他方、沖縄現地にありては、全軍労を中  
心とし、施政権返還前に

を廃止し、向接雇用制に切りかざるを得ない

防衛局

の強い要求があり、琉球政府もまた、本土の  
野党、労働界もこれを支持する傾向にある。

引続き行なうべき米軍の解雇問題もあ

従って、今後、沖縄現地、本土の双方において  
施政権返還前の向接雇用制への移行

に

要求が強いことを見出す。

3. 沖縄の米軍の施政権下にある限り、

本土にありては、地位協定に基づく  
向接雇用制とあり、沖縄に適用する

こととする。このことから、施政権  
返還前の沖縄にありては、責任及び

雇用主を仲介とする向接雇用制と採用が  
ことと出来る。①米軍と全軍労の直接

討議という。事態とせし、軍関係労働(関係)  
安定化を期する。②施政権返還時

RD11-62  
142

3.

(12) 軍関係労働者の雇用条件の改善を  
行わさる。(1) 施政権返還時の地位  
(本土のそれと並列せぬ)

協定下の間接雇用制への移行を容易に取  
算。竹葉の考を以て、雇用上の対等

日本政府の指導を通じて、沖縄の軍関係  
労働関係の調整に於ける日本政府の指導

力、増強力を強め、期許せらる。(2) 是に  
昨年(左藤ニフシニ全案の) 沖縄の返還が

決った以上、日本政府として、沖縄の情勢  
に於ける権限外の問題として、傍観的態度

をとることは許さず、早く解決せしめ、  
併計。この点に留意せらる。

4. 地方上は、<sup>最後の</sup> ~~地方~~ 地方自治の発展に  
~~地方自治の発展に~~ 地方自治の発展に  
地方自治の発展に

後の沖縄への間接雇用制の適用に  
対して、慎重に検討せらる。(要綱参照) 以上

4.

準備を進め、併せて、施政権返還前の  
沖縄に於いて、軍関係労働者の雇用形態

と本土の間接雇用制に準じた形式に  
移行する可能性につき検討せらる。

必要と考へらる。よって、別紙の如く、  
施政権返還前の沖縄に於いて、本土の

間接雇用制に準じた雇用制度を採用する  
と検討の上、その主要問題は別紙のとおり

5. 尚、本件は、米國政府、是に軍部の意向に  
何にか、その大なり、本件復讐のためは、

米側との十分な協議を要する  
と考へらる。この点に留意せらる。

と考へらる。

物上控はることを要し。

(別紙)  
 施政権移譲前の沖縄には、  
 内接雇用制を採用すること  
 に関する問題点

1. 本土の内接雇用制  
 本土で行われていた地位協定下の内接  
 雇用制の<sup>2</sup>次<sup>1</sup>なる点と主たる内容として、  
 即ち、

(1) 米政府と「対等の関係」にある  
 日本政府が「個々の労務者」に代り、米國  
 政府(米軍)と「労務契約」を締結  
 する。

(2) 雇用主たる日本政府と「個々の労務者」  
 の間の雇用契約に日本の労働法を適用する。

(3) 雇用主たる日本政府と「個々の労務者」の  
 雇用関係を「対等」に日本<sup>及び</sup>の裁判所の裁判<sup>が</sup>を  
 受ける。

2. 沖縄に因る問題点

上記の内接雇用制の主要内容と施政権  
 移譲前の沖縄で実現する~~べき~~ ~~こと~~ <sup>こと</sup>  
 に関する問題点(以下)である。

(1) 雇用主  
 米政府は、沖縄の施政権者である。  
 従って、沖縄における米政府との関係  
 (沖縄の米国の施政権下にある)に  
 あり、本土における日本政府の如き立場  
 に立ち上る機関は存在しない。

(2) 琉球政府については、同政府は、米國大  
 統領行政命令により存在を認められて  
 いる。機関であるため、法的には、米政府と  
 「対等の関係」に立ち得ない(機関)。  
 (琉球の内閣は、1945年(昭和20)年)  
 現在、法律の下で、米政府と「労務契約」を  
 締結する~~こと~~ <sup>こと</sup> ~~が~~ <sup>が</sup> 有る~~こと~~ <sup>こと</sup> ~~に~~ <sup>に</sup> 疑問あり、~~こと~~ <sup>こと</sup>  
 (施政権移譲)

とらに検討を要する。(但し、この点については、  
依りには、現状の下において、琉球政府に、~~米~~

よりなる権限が与えられたとしても、米政府の同意が  
得られれば、米政府の施政権に基づく

措置 ~~は~~ 及至、日米間の合意により、琉球政府  
によりなる権限を付与することも不可能ではないとの

~~も~~ <sup>も</sup> 考之 ~~は~~ <sup>も</sup> 併せ検討を要する(と)。  
(c) 亦、琉球政府に、内閣府管轄の下

雇用主たり得るだけの行政能力が与えられたとの  
議論もある。 ~~この点、日本政府の技術援助~~  
(、~~は~~ <sup>は</sup> ~~米政府の同意を得られれば~~)

(専門家の(派遣)及び行政援助により解決

しうと考之 ~~は~~ <sup>は</sup> ~~米政府の同意を得られれば~~  
→ (カ) 復帰後2年以内の期間

(イ) ~~米政府の同意を得られれば~~ ~~日本政府の米~~  
<sup>(イ)</sup> 日本政府については、(イ) 日本政府の米

施政権下で米軍との労務契約の当事者となり  
<sup>(イ)</sup> 米軍との

外務省(労働法)の  
検討は、  
計画中である。

こと自体につき、米政府の同意が必要であり  
また、~~(イ)~~ 依りには、米政府の同意を得られれば、  
(右の点については)

個々の労働者との雇用関係について紛争が生じた  
場合、国際法上の「国家免除」の原則により、  
<sup>日本政府として</sup>

琉球裁判所の裁判 <sup>権</sup> に服し得ない(したが  
って、労働者側には、司法府の救済の道が与えらる)

という問題がある。(亦、日本政府の本件  
関係に限り、上記の国際法上の「国家免除」を

放棄しようとする場合は、検討の余地が与えら  
れる(と)。(イ) 亦、(イ) 亦、(イ) 亦、

(イ) 「雇用主と労働者との雇用契約に對する労働  
法の適用。

琉球政府の労働法(いわゆる労務法)は  
本土の労働法と内容が同じではないか? 2450

民労法が適用される限り、雇用主と個々の労働者の関係は、本土と同様に存する。  
(この雇用)

101. 現在の沖縄では、軍関係の労働関係には布令116号が適用され、民労法の適用が

排除される2113の27. 2の突いつき、米国民政府と協議して、民労法の適用を認めようとする措置が必要である。  
(布令116号を廃止)

ある。

(2) 雇用主と労働者の間の紛争に対する琉球政府裁判所の裁判権の適用。

雇用主と個々の労働者の間に上記(1)(2)の問題が解決され、琉球政府の労働法に従った雇用契約が締結された場合には、~~在沖雇用主と労働者~~

その雇用契約に基づく紛争に、琉球政府裁判所の裁判権を及ぼすことは問題はない。

102. 米国民政府行政命令第10条(b)により、(1)「高等弁務官は、合衆国の安全、健康、又は利益

に影響を及ぼすと認められる特に重大な事件又は紛争に対する民事裁判権は、米国民政府の

裁判所に属するものとす。また、<sup>(10)</sup>ある事件で琉球政府裁判所に提起されたものも、高等弁

務官の命令により、いつても米国民政府の裁判所に移送し得ることとなる2113. ~~その~~ 2. 労働者

に対する琉球政府裁判所に係る司法的救済を完全に確保するためには、米国民政府と協議し、  
(10)

事件内保の雇用契約に内政の裁判権を排除しようとする措置が必要である。  
(10)

(なお、日本政府の雇用主に関する~~考~~を考へる場合には、日本政府の琉球政府裁判所の

裁判権を版(行)と考へることは、上記(1)の(10)に述べた通りである)

身付表(封印)  
**極 秘**  
 無 期 限  
 部 内 号

部 数 指 示	発 信 用	執 務 用	備 考
主 信	1	1	2
付			
回			

発 送 日 昭和45年2月6日  
 処 理 日  
 発 信 日

文 書 課 長 (印) 公 信 案 (分 類)

公 信 番 号 米北第 158 号 公 信 日 付 昭和 昭和45年2月 6日

大 臣	主 管	起 案 日 昭和45年2月4日
政 務 次 官	アメリカ局長	
事 務 次 官	参 事 官	
外 務 審 議 官	北米才一課長	
外 務 審 議 官		起 案 者 電話番号 446
官 房 長		

協 同 先

受 信 者 在米 下田七佐	発 信 者 豊 知 七 郎
---------------	---------------

送 付 先 (指定送付日) 月 日

件 名 沖縄の米軍用隊員捕虜の処置問題の  
 由縁を調査し、報告を以てす



米比1才 155号

昭和45年2月 6日

在米大使殿

外務大臣

沖縄の米軍関係者等の雇用形態  
の直接雇用制への移行について

標記の件について、今後長期的に作成し  
た資料を貴省に別添1部送付  
する。

特に最近総理府等を中心に、政治的  
判断から沖縄地外反逆運動に在沖米軍  
関係者等の直接雇用制度を實現する

GA-4

外務省

2  
本件問題「後制」に「艦隊」

この声は「後」に「艦隊」に「艦隊」  
考慮の上「結論」を出した  
政治判断を下す前に「本問題」を「艦隊」

に「艦隊」に「結論」を出した「艦隊」  
別添資料を「艦隊」に「艦隊」  
関係者等に「艦隊」送付し、以下「艦隊」に  
「艦隊」。以上「艦隊」に「艦隊」。

杉野浩一

GA-4

外務省

## 駐留軍勤務者の雇用方式について

### 1 労務提供

米軍の労務の需要は、日本政府を通じて充足される。

すなわち、米軍の従業員は、米軍が直接雇い入れるのではなく、日本政府がその責任において雇い入れ、米軍は、その直接の指揮監督の下にこれを使用する。

雇用契約の当事者は日本政府と従業員である。この間接雇用方式による労務の提供に関する日米間の具体的な取決めとして、基本労務契約、船員契約及び諸機関労務協約がある。

これらの取決めにより、労務提供に係る経費（直接費及び間接費）は、最終的には米國が負担し、労務管理は日米共同して行なっている。また、賃金及び諸手当に関する条件、その他の雇用及び労働の条件、労働者の保護のための条件並びに労働関係に関する労働者の権利は、わが国の法令にのっとって定められているが、例外として、保安上の理由による解雇の規定がある。

( 1 )

防衛庁外務省の合同事務上防衛庁の輸出のあり方の

このように、米軍の労務需要の充足について、間接雇用方式をとっているのは、軍の施設内という特殊な環境の中で、言語、風俗、習慣等の相違から無用の摩擦を生ずるおそれもあり、労働条件の決定、労務管理等についても、政府が参加したほうが、従業員の保護の観点から望ましいからであるが、このことは、米軍にとっても、労働問題から生ずる社会的、政治的摩擦を避けることができるという利益があるのである。

なお、米軍が駐留する諸國の中で、米軍の労務需要の充足に関して、わが國と同様に間接雇用方式をとっているのは、英國、西独等であり、韓国、フィリピン等は直接雇用方式をとっている。

ところで、従業員は政府に雇用されるものであるが、国家公務員ではなく、したがって、国家公務員が国民全体の奉仕者としての性格から団体交渉権や団体行動権について制約があるのと異なり、従業員には、このような制約はなく、一般労働者と同様に組合活動が認められている。防衛施設庁は従業員と

( 2 )

米軍との間にあって、従業員の雇用主として、従業員の組織する労働組合との団体交渉に当たり、労働条件の改善、良き労使関係の樹立等円滑な労務の提供のため、ひいては、施設及び区域の技能が十分に発揮できるように努力しているのである。

## 2. 労務管理

### (1) 労務管理の特質

従業員の労務管理は、日米両国政府が、これを分掌しているところに他に例をみない特色がある。その態様は、契約の種類により、多少の相違はあるが、基本的には米側は、使用者として、その目的を達成のために必要な事項を、日本側は法律上の雇用主として、その義務を履行するために必要な事項を分掌し、必要に応じて両者が協議調整するなどの方法をとっているのである。

たとえば、基本労務契約及び船員契約関係の労務管理においては、米側は従業員の直接の監督、指導、

統制、訓練等を行なうとともに、採用、昇格、配属、転換、解雇等の人事措置を悉議する。これに対し、日本側は米側と必要な調整を行なった後、これらの人事措置を実施するとともに、給与、手当等を支払い、福利厚生等に關する業務を分掌している。

また、労働組合との団体交渉については、日本側が雇用主としての責任において、これに当たることが、組合との合意に立立ち、必要に応じて米側と調整を行なうこととしている。

このように、外国軍隊との共同管理という異なる労務管理方式の下において、日本側の労務管理機関は、従業員の諸権利を守り、福利厚生の一層の充実を図る責任を負わされており、一般の雇用関係における雇用主とは、比較にならないほどのきびしい努力を要請されているのである。

労務管理上特記すべき事項としては、次のようなものがある。

### ① 先任権制度

米軍の撤退、移動、部隊の縮小、予算の削減等

に伴う従業員の人員整理については、勤続期間の短い従業員から先に整理するという人員整理方式いわゆる先任控制度が導入されている。従業員を、職場別、職種別グループに分類し、勤続期間順に先任控名簿を作成し、人員整理の必要が生じたときは、この名簿により勤続期間の短い者から順番に必要な人員を整理するものであり、わが国の一般企業にはみられない特徴な制度である。

② 定年等

従業員の定年は65歳と定められている。また、従業員が満55歳、勤続15年をこえた場合、双方の合意により割増の退職手当を受け、退職することのできる制度がある。

③ 保安解雇

軍の保安上、危険と思われる従業員については、基本労務契約、転員契約及び諸機関労務協約に保安解雇の条項が置かれ、所定の手続を経て解雇さ

れることと写っている。これは軍隊において求められる規律の厳正、秘密の保持という軍隊の特殊性に由来するものである。保安解雇については、従業員は苦情を申し立てることができるほか、労働委員会又は裁判所にその解決を求めることができる。ただし、米軍は、裁判所、労働委員会の決定にかかわらず、従業員の就業を拒否（日本側と協議した後に決定することになっている。）することができる。この場合、米側は、従業員が現実に悪劣しなくても、その者の給料率の1年以内の割増相当分を負担することとなっている。

(2) 労務管理の機構

従業員の労務管理は、米側においては、中央に置かれる契約担当官（諸機関労務協約の場合は、諸機関労務協約運営管理官）が基本的な労務管理業務を担当し、各地方に置かれる契約担当官代理者（諸機関労務協約の場合は民間人事労務所長）が具体的な管理業務を担当しており、日本側においては、防衛

施設庁長官が雇用主としての基本的な労務管理業務を担当するとともに、米側の契約担当者及び諸機関が労務協約運営管理官との協議調整の任に当たり、また、防衛施設庁官の委任を受けた司庫部通府果和申が渉外労務工務課の任に必要に応じ渉外労務管理事務所（渉外労務管理技術）を設置して、従業員の入入れ、退任、給手の支払、解雇等の実務及び米側の契約担当者代理人及び民間人事事務所長との連絡調整を行っている。

(参考)

経費負担の現状

- 米側 / 給与、諸手当、退職金
- 2 失業保険、労災保険、健康保険の費用負担金
- 3 労務管理事務費（防衛施設庁並み、米側に勤務する渉外労務職員の人件費、事務費を含む。）
- 日本側 / 基本内職系訓練費
- 2 退職時の特別給付金
- 3 健康保険の赤字補助
- 4 離職対策費