

## 全駐留軍労働組合東京地区本部

### 2024年6月18日、横田防衛事務所との団体交渉を実施

2024年度労働条件等改善申し入れ7項目について横田防衛事務所管内における見解を求める

2024年6月18日（火）、全駐労東京地区本部において横田防衛事務所との団体交渉を実施しました。全駐労東京からは闘争委員会メンバー11名と70歳までの雇用延長を求める当該従業員1名が参加しました。冒頭、岡崎委員長は「6月7日に防衛省で行われた中央拡大団交では全駐労が納得する回答が得られていないことを伝え、地方でも団体交渉を行うことにより全国で取り上げられている問題を共有することで本省と同じ認識をもって解決に向かって欲しい」とし、横田防衛事務所との交渉へ臨みました。

東京地区本部が特に強く要求した項目は「① 65歳定年年齢引き上げ早期実現、さらには70歳までの高齢従業員制度の実現に向けて、今年65歳を迎え雇用が終了する組合員の切実な願いを受け止めるとともに当該従業員の雇用延長の要求」と、職場環境問題で最も多い様々なハラスメントに関して「② 雇用主として防止策を講ずるにあたり職場監督者（日米）のトレーニングはもとよりハラスメント防止講習会等を雇用主側が主催とした開催」として、70歳までの働き方については当該組合員が参加のもとで切実な願いを手紙にして読み上げ、横田防衛事務所長へ直接手渡しました。



### 2024年度労働条件等の改善申し入れについての回答

#### 1. 改正高年齢者雇用安定法を踏まえた70歳までの働き方について

- ① 65歳まで定年を引き上げること
- ② 70歳までの継続雇用制度を整えること
- ③ 60歳以降の賃金は生活水準の維持に配慮し、本人の意向を踏まえたものとする

#### 横田防衛事務所

定年年齢については、ご承知のとおり、令和5年5月の改正により、61歳まで引き上げられたところです。

また、定年年齢の更なる引き上げ等については、現在、防衛省本省と在日米軍司令部の間で協議中と承知しております。

いずれにしても、60歳以降の働き方を選択するに当たっては、防衛局において説明会を開催し、定年制度等に十分にご理解をいただいた上でご自身の働き方を選択できるよう、適切に対応してまいります。

#### 組合 氏原副書記長

①に関して、定年年齢が61歳に引き上がったことは、従業員は理解していますが、65歳までどのように引き上げていくのか全く決まっていないということが現状であり、防衛省本省と在日米軍司令部との間には定年年齢引き上げに関して意見が異なっていると聞いています。

②に関して、65歳以降の働き方について現在は65歳まで高齢従業員制度で雇用が継続されていますが、定年年齢が65歳まで引き上げられるのであれば高齢従業員制度も70歳まで雇用延長されるべきではないでしょうか。高齢従業員制度は年金支給年齢まで隙間なく接続させる為の制度であり、その根幹部分を理解して協議を行っていただきたいと思います。

この2点について、今後どのように協議を進めていくのか補足説明をお願いします。

#### 防衛事務所 中村所長

① 国の考え方としては国家公務員と同様に段階的に引き上げていく方針になっていますので、防衛省本省は米側と国公準拠に合わせた形で調整をしているところです。

米側の考え方は、60歳以降の従業員の給料が減額されることについて、同じ仕事なのに賃金が減額されることについて納得できないとの考えでお互いに譲れない状況が続いているところです。

② 高齢従業員制度の70歳までというのは、65歳まで段階的に国家公務員に合わせて定年年齢を引き上げていく調整をしているところで、70歳まで高齢従業員制度の延長については今後の課題であると認識しているところです。

#### 組合 氏原副書記長

国の考え方である国公準拠に合わせていくことは理解できますが、私たち従業員は同じ仕事を60歳以降も続けなければならないので、同一労働同一賃金の考えから国家公務員の制度に当てはまらない賃金の減額に関しては例外的に減額しないことを認めて欲しいと思います。

#### 組合 岡崎委員長

この定年関連の問題について、国家公務員は定年後に賃金が下がるけれども職種は定年前よりも業務が軽くなるというような話は聞いていますが、我々は定年後も同じ職種で業務も変わらずに仕事をしているし国家公務員の環境とは違いがあると感じています。

我々に国公準拠を求めるのであれば、国家公務員は65歳定年制度が決まっていれば来年には62歳の定年が決まっているなかで、我々はまだ61歳定年のままというのは納得がいきません。

また、6月7日に行われた拡大中央団交では、全国の従業員から署名を集め24,000筆の署名を防衛大臣に提出しています。

このことも踏まえて地方レベルでも定年問題に取り組んでもらいたいと思います。

## 2. IHA職場における職場環境を改善すること

IHA職場の実態を把握し、特にAAFE Sや関東ロッジの非正規雇用の継続的な運用を廃止し、A、B間の合意に基づく適正な人員配置に努め、利益至上主義的な運営に偏重せず不公平な労務管理の改善を図ること

#### 横田防衛事務所

本年4月、AAFE Sの人事担当者からAAFE Sのフードコートで働く従業員の人員配置について説明を受けました。

フードコートでは昼と夕方の繁忙の時間帯に多くの人員を要するところ、当該時間帯に常用従業員に加え、臨時的に常用従業員の補助的業務を行う時給制臨時従業員（HP T）を配置して対応して

いる旨の説明がありました。

他方、関東ロッジでも同様にHPT従業員は在籍しており、時間帯により必要とされる人員を補うため、繁忙期の人手不足を解消するためにHPT従業員がどうしても必要となってしまうと聞いております。

当事務所としましては、AAFE Sでは円安の影響による厳しい収益の中、従業員の安定的な雇用の確保を図りつつ、必要な人員の配置に鋭意努力していると認識しておりますが、引き続きAAFE S等の人員の配置について注視してまいる所存です。

#### **組合 氏原副書記長**

AAFE S人事担当者にもう少し踏み込んで聞きたいのですが、HPT従業員として複数年契約で継続的に募集しているのであれば、それは臨時的ではなく恒常的に募集しているのではないのでしょうか。HPT従業員としてではなく常用雇用として正規の職員として雇用するべきだと組合は思っています。

AAFE S人事担当者が言うように繁忙期による人材不足なら理解ができるのですが、どれだけの期間でどのように雇っているのか踏み込んで調べていただきたいし、改善していただきたいと思えます。

#### **横田防衛事務所 大橋労務対策官**

ご指摘の点について、臨時的ということの考え方ですが、「1年間の中で例えば1月から3月までは忙しいということなのか」、「あるいは1日の中でこの時間帯が忙しいということなのか」、人事担当者にご説明いただいたなかでは、ランチタイムであるとか夕方の時間帯がどうしても人員が不足していて配置する必要があるとのことでした。

その為に混雑する時間帯は通年必要であることから、1年契約ではあるものの雇用が終了したら再契約を行うといったことになっております。

改めてAAFE S人事担当者を確認してみたいと思えます。

#### **組合 氏原副書記長**

1年契約だとしても、恒常的に募集をしているのであれば3年雇止め防止の為に有期雇用から無期雇用へ転換できるようよろしくお願いいたします。

#### **組合 菅書記長**

HPT従業員は有期雇用として理解していますが、実際3年間継続して雇用された後は、4年目は雇止めとなり雇用が終了してしまいます。3年間同じ職種で同じ人を継続して雇用し続けて、雇用が終了したら同じ職種を募集するという点について組合は問題視しております。

この実態を確認していただき、現場で必要な職種であるならば常用従業員として募集するべきであると考えます。AAFE S人事担当者との確認後で構いませんのでご回答いただきたいと思えます。

### **3. 仕事と育児・介護の両立支援の見直しについて各職場において育児・介護休暇を取りやすい環境に改善することを米軍監督者や職場監督者へ周知徹底すること**

#### **横田防衛事務所**

出生時育児休業制度の新設に係る付属協定につきましては、令和5年11月15日に調印し、改正育児・介護休業制度を従業員の方々に適用できたところです。

また本改正のお知らせについては、各職場への掲示及びエルモHPへの掲載を行い、新設された出生時育児休業を含めた育児休業制度や、育児休業給付金の制度内容を整理した資料を作成し、令和5年12月に配布する給与明細に併せて配布を行ったところです。

引き続き、育児休業制度等については、米側及びエルモと連携の上、従業員の皆様へ丁寧な説明に努めるなど、仕事と生活の調和の実現に向け、適切な制度運用及び利用促進に努めてまいります。

他方、各職場の取得状況を全て把握できているわけではありませので、育児休業が承認されないなど、何か不都合等がありましたら、個別にご相談いただきたいと思います。

#### **4. 従業員の健康被害防止について**

**アスベストや鉛等の材料を扱う作業に従事させる場合には、安全衛生法等の法令に基づく十全な措置を講ずるとともに作業記録を保存すること。また、健康被害が懸念される全ての職場・従業員に対する特別健康診断を継続すること**

**5. 従業員の人権に係るハラスメント等の根絶と防止策についてメンタルヘルス対策強化及びハラスメント根絶に向けた研修や取り組みを講ずること**

#### **横田防衛事務所**

在日米軍による環境保護及び安全のための取組については、在日米軍において作成している「日本環境管理基準（JEGS：Japan Environmental Governing Standards）」に従って行われることとされており、アスベスト及び鉛がもたらす健康や環境への脅威を制御・排除するための基準及び除去・処分作業における管理について定められております。

アスベスト及び鉛含有物質が飛散するおそれがある、又は施設を解体するなどの場合には、アスベスト及び鉛含有物質の除去が義務付けられ、その除去や処分の方法や手続についても、JEGSに基づいて、厳格な手順を経て実施することとされております。

作業記録につきましても、横田 AMOP（アスベスト管理運用計画）の規定に従い、横田基地等で実施されたアスベスト除去作業の記録はすべて保管されることとなっており、少なくとも30年間保管されていると承知しております。

当事務所においては、石綿障害予防規則及び鉛中毒予防規則に基づく健康診断を実施しているところであり、今後も適切に同健康診断を実施してまいりたいと考えております。

#### **5. 従業員の人権に係るハラスメント等の根絶と防止策についてメンタルヘルス対策強化及びハラスメント根絶に向けた研修や取り組みを講ずること**

#### **横田防衛事務所**

パワーハラスメントにつきましては、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」の改正が令和元年6月5日に公布され、パワーハラスメント（職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題、いわゆる「パワハラ」）防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となったことに伴い、「在日米軍従業員のためのパワーハラスメント防止方針」を従業員に個別配布及び職場掲示するとともに、当事務所及びLMO横田支部をハラスメントの相談窓口として従業員の相談に当たってきたところです。

実際にハラスメント被害に遭われた場合は、苦情処理手続を利用することにより、苦情を直上の監督者、場合によっては更に上の監督者に訴えることができます。

また、ハラスメントの影響により体調を崩してしまった場合は産業医の健康相談を利用し医学的見地からのアドバイスを受けることもできます。

当事務所としましては、今後とも、ハラスメントによる職場環境の悪化や従業員のメンタル不調等を防止すべく、米側とも協力しながら、ハラスメントの防止教育等を通じて、従業員等への周知や教育を図ってまいりたい所存です。

#### 組合 岡崎委員長

ハラスメント相談窓口について、どれくらいの相談件数があるのでしょうか。

こうした窓口を開いて取り組んでいることは重々承知しているのですが、一向にパワーハラスメント等の相談が絶えませんし、組合に相談にすら来れない方もいます。

去年の6月になりますが、基地内のコミュニティセンターでハラスメントに関する講習会を開いていただきましたこと非常に感謝しております。ですが、一部の従業員だけが受講しているだけなので、要望としては全従業員を対象に最低一年に一回は開催していただきたいと思っております。

このことに関しては米軍も理解してくれると思っておりますし協力的だと思っております。

#### 組合 松岡副委員長

従業員に配布しているメンタルヘルスケア相談窓口の問い合わせ先が掲載されているカードの電話番号が昨年と違った為、相談者が円滑に問い合わせることができなかった事実がありました。

この件に関して相談者も問題としていませんが、より一層円滑に相談できる環境を整えていただきたいと思っております。

#### 組合 菅書記長

産業医に関して、組合にパワハラ案件で相談に来た組合員からも今年の3月から4月にかけて産業医の先生が移動の為不在だったと聞きました。組合員は早く職場復帰を望んでいますし、誰かに話を聞いてほしくて相談窓口や産業医の先生を頼りにしているので、誰もが気軽に相談できる環境を整備していただきたいです。ぜひ、今後は空白期間が生じないようにお願いします。

#### 横田防衛事務所 大橋労務対策官

カウンセラーに繋がらなかった点につきまして、24時間対応している心の相談窓口は外部委託しておりますので、契約の関係で繋がらなかったのか産業医の空白の期間があったのかいずれにいたしましても原因を確認してお伝えしたいと思っております。

特にパワーハラスメントにつきましては、雇用主といたしましても最重要案件の一つとして所長以下この事に関して認識しております。

今年も担当専門官を中心にハラスメント講習会を横田に限らず赤坂プレスセンター・ニューサンノーホテルでも実施できるように、更には軍人軍属も含めた幅広く多くの方に出席いただけるような形での実施を追究していきたいと思っております。監督者はもちろん従業員全体にハラスメントがいかに職場環境を乱し、労働者の働く意欲を減退させ、職場の生産的な活動にデメリットがあるということを承知いただいて、安心して働ける職場を目指さなければならないと思っております。

### 6. 特別昇給制度及びほう賞休暇制度の適切な運用に努め、引き続き管内における結果は本組合に開示すること

#### 横田防衛事務所

本年4月、AAFE S人事部長に対し、AAFE Sにおける特別昇給及びほう賞休暇の適用者数について、一層の増加に尽力するよう要請したところです。

これに対し、人事部長からは、昨年度を上回る適用者を出すことができるよう、まずは監督的立場

にある者への教育を実施したいとの回答を得たところです。

当事務所としましては、適用候補者のノミネートが行われるまでの間、引き続き同人事部長に対して協力を依頼してまいる所存です。

## **7. 従業員の労働条件等の改善に資するため、横田防衛事務所・横田米軍施設・全駐労東京で構成される地方段階三者協議の設置に尽力すること**

### **横田防衛事務所**

当事務所管内における米軍施設、全駐労東京地区本部、横田防衛事務所間で、三者協議会を設置したいとの御組合のご意向は、以前から団体交渉において議題となっていると承知をしております。

当事務所としましては、これまで米側に協議会の設置について働きかけてまいりましたが、米側（空軍）からは、人事部員が組合員と直接接触することは規則で禁じられている旨の回答に接しているところです。

こうした状況を踏まえ、当事務所としましては、御組合がご要望されている横田米軍施設とどのような態様での協議体の設置が可能かなど、横田基地人事部と意見交換し、御組合とご相談したいと考えております。

いずれにしましても、当事務所としましては、三者協議の実現に向けて今後も尽力してまいります。