



2017年度「対話集会」を開催

全駐労では毎年3月から4月にかけて中央本部役員が各地区を回って対話集会を開催し情報交換や意見交換を行っています。

山口地区本部の2017年度「対話集会」は3月16日(木)、岩国市福祉会館2階小ホールで開催されました。当日は中央本部から、紺谷智弘中央執行委員長、清水千



代宣書記長、喜友名利幸中央執行委員の3名が来場。

紺谷委員長が昨年9月の定期全国大会で着任した中央本部役員3名を代表して挨拶を行いました。春闘期の状況を報告し

ました。清水書記長と喜友名中執からは、2017年次要求課題の進捗状況や特別昇給制度の運用についての報告、改正さ

れた高齢従業員制度の影響、在籍専従役員制度の改定についての説明がありました。

(2〜3頁参照)

意見交換では、●メンタルヘルス傷病休暇中の継続手続き、●IHA職位削減におけるIHA以外での空席補充、●基地内施設の老朽化対策の要求、●特別昇給制度および褒賞制度、●プレミアムフライデー等がテーマとなりました。

全駐留軍労働組合
山口地区本部
〒740-0027
岩国市中津町
2-20-12-201
TEL:0827-21-0480
FAX:0827-21-0484
発行責任者：藤木裕史

(メールアドレス)
gfluyama@bronze.
ocn.ne.jp

紺谷中央委員長挨拶 (抜粋)

春闘期の対話集会ということで、昨日は自動車・電機等基幹産業大手の回答集中日でした。皆さんも新聞等でご承知かもしれませんがベースアップに関しては昨年のような勢いはなく若干少なめという状況になっています。これから出てくる50人以上の中小の結果とあわせて夏の人事院勧告に繋がっていくこととなります。我々は公務員と同じ来週24日が回答日となっていますが、ここで数字は出てきません。米軍と交渉して国家公務員の賃金改定が行われれば国公と同時同率で改定を行うという基本的な回答が引き出せれば春の段階では満額回答という位置付けとなります。情勢的に見て、この4月から旧格差給の現給保障、11月には固定保障が下がります。また、2015年4月から人事院の給与見直しで基本給が切り下がった分の現給保障が来年の3月末で3年の期限を迎えるということである要素が全くありません。定期昇給やベースアップがあってもそれらと相殺となってしまう今年定期昇給があっても手取り額が増えていない人が多いと思います。何千円も上がって経過措置の影響を上回る賃上げが引き出せれば本当にプラスになりますが、我々が目指すところとしては、とにかく引かれて下がってしまう分を来年の4月までにどこまで抑えられるかが勝負ということで取り組みを続けている状況です。そういう意味では毎月の給与に関しては何年連続で賃上げがあったといってもあまり実感持てない人が多いと思いますが、今回の民間大手の結果を見ると一時金に関しては若干プラスの方向に振れていることで、人勧にプラスになれば夏冬の手当に少しでも期待が持てるのではないかと思っている次第です。傾向としてはベースアップに組み込むと生涯賃金に繋がることから企業が嫌がって諸手当に回す傾向が強くなり、また非正規の労働条件の底上げを図っている企業が多いのが特徴です。いずれにせよ世の中が景気良くならないと公務員が叩かれて結果として我々に影響が来るということですので、山口でも春闘の集会等あるかと思いますが民間の賃上げを全力でサポートしていくという取り組みになることをご承知いただきたい。

2017年度労働条件改善の進捗状況

1) 駐労働用の安定並びに生活権の確保について

① H P T 制度、直接雇用、派遣労働を濫用することなく、改正労働契約法等に基づき、恒常的な業務に就く者については常用雇用とすること

改正労働契約法に基づく無期転換を特例的に行わないことができる特別措置法の適用と、60歳を超える H P T 従業員との関係について防衛省が厚生労働省との調整を踏まえ修正案を精査中。

② 臨時的業務については限定期間従業員制度を活用し、H P T 制度は廃止すること

嘉手納の将軍イン職場（宿泊施設）の増設に伴う H P T 労務要求は限定期間従業員を採用することとなり一定の前進があったが、現在の限定期間従業員の雇用形態が適切かという課題は残されている。

③ 「希望する常用パート従業員の積極的なフルタイム転換策を講じること」

A A F E S での内部募集制限は雇用機会均等に違反しており、応募制限の撤廃を求めている。防衛省も内部募集制限は、公平な採用選考の観点から好ましくないとの認識。現在、沖縄で三者協議を精力的に開催し、A A F E S との相互理解が進み改善の兆しが見られます。

パート労働法による「パート労働者のフルタイム勤務への転換措置、その措置内容をパート労働者に周知する」については空席情報が確認できる掲示場所、アドレスなどを基地ごとに整理した一覧を、全パートタイム労働者に、2017年1月の給与明細と同時に配布。毎年1回の配布、変更があれば、修正し配布することとなった。

組合は、この空席情報を全駐労働者にリンクさせ、より迅速な情報入手ツールの確立を目指し協力したいと申し出、防衛省には米側の理解を得るよう求めている。

2) 傷病休暇は、「在籍期間を3年に延長」と、「無給休暇期間中の賃金、諸手当の80%を1年間支給する制度の新設」

「国家公務員準拠」を元に在籍期間3年延長議論を進めている。

3) 仕事と育児・介護の両立支援制度の見直しについて

① 改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法の措置に関しては国家公務員制度に準じて契・協約改正を行うこと

改正育児法等の趣旨及び国家公務員と同等の制度改正案が、米側で検討されている。

② 『子の看護休暇・介護休暇』の有給化について

引き続き残り2日の有給化の実現を求めており、実態把握のために12月末時点での休暇の取得状況についてデータ提供を求めている。

運用について、「申請主義」を念頭に、介護休暇に関する統一フォーム、必要な証明書類などについて、職場毎の取り扱いが異なっている点について、可及的速やかな改善を求めている。促進のために現状を具体的に提示することも検討中。

③ 次世代育成支援対策推進法に基づく「行動計画」を更新し、具体的な支援策を講ずるとともに、女性活躍推進法に基づく措置を講ずること

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく『行動計画』を、米側で検討中。今後、アンケート調査実施の方向で検討に入る。

7) 「労働安全衛生法に基づく安全衛生管理の徹底」と、「駐健保との連携をはかり従業員のメンタルヘルス対策強化及び福祉の向上」について

ストレスチェックについて、実施後の相談・支援体制が不可欠なので、『健康管理委員

会』や『職場復帰支援』についても早期に実現するよう強く要望している。防衛省もこれらを整備することは重要と考え早期実現に向けて米側との協議中。

安衛法に基づく産業医や衛生管理者の配置について、産業医の配置状況や職場巡視の実績につきデータの提供を受けた。現場での問題点を具体的に調査収集する必要あり。

8) 空母等原子力艦船の配備及び寄港地における従業員の安全確保の観点から、改定原子力艦災害マニュアルを基に、必要かつ適切な対応をはかること

米海軍の横須賀基地緊急対策部作成の「災害対策ガイド」「緊急準備ガイド」を横須賀基地従業員全員に周知すること、寄港地の佐世保や沖縄でも同様のガイドブック等の作成と周知を求めている。

防衛省も当該資料を周知は有用であり、横須賀従業員への配布等に加え、寄港地である佐世保、沖縄の従業員への周知も米側と調整したいとの考えを示している。

9) 従業員の安全確保の観点から、基地内老朽化施設の耐震性について、早急な実態把握及び有効な対策を講ずること

米側からは個別対応可能な回答があるが、防衛省でのリスト化等、従業員の安全確保対策を求めている。

10) アスベストによる健康被害防止について

①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

懸念される事例ごとに協議・交渉を行っている。(直近では西普天間住宅地区)

②従業員をアスベスト撤去等の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

JEGS(日本環境基準)による管理を防衛省は主張しているため、雇用主防衛省での保存をする必要はないとの考え方で留まっている状況。

③退職者やその家族への周知事業を引き続き推進し、関連被害の早期発見、補償・救済に努めること

フォローアップや周知は繰り返されることが重要であるが、制約が多いとして防衛省から具体的な案は示されていない。

11) 消防・警備関係をはじめとする駐留軍労働者の殉職等、生命を賭して職務を遂行した者への補償制度を新設すること

自衛隊の賞じゅつ金を参考に日米で協議中だが、対象行為や制度設計に時間を要しているとのこと。

その他

①特別昇給制度

今年1月1日から定期昇給に2号棒上乘せする形で始まった。

雇用主(防衛省)から運用状況について統計データを受領し精査中だが、IHAの適用率が悪く、AAFE Sにおいては著しく悪い結果となっていることから、次回中央段階での三者(米軍・防衛省・組合)協議において議題とする予定。現地において運用に問題があれば具体的な事例の情報をあげてほしい。今年実施された分の是正はできないが、次年度以降の運用に繋げていきたい。

②高齢従業員制度の改定

再雇用が認められない場合の理由開示と組合員(IHA)の勤務時間を短縮する場合には組合に通知することを雇用主との協定書に盛り込んだ。

65歳の期間満了以降に引き続き働く場合は限定期間従業員制度で雇用されることになり、高齢と限定では休暇制度および賃金関係に優劣がある。

ソフトボール大会のお知らせ

今年も恒例のソフトボール大会を開催します。奮ってご参加ください。近年参加職場には別途案内（参加届）を配布しますが、他に必要などころがあれば組合事務所までお知らせください。（TEL:0827-21-0480）



と き 2017年4月22日(土) 8:30開会

ところ 錦見河川敷運動広場

参加申込締切は4月7日(金)。

監督者会議を4月12日(水)17時から組合事務所で行いますので各チームから必ず代表者1名の参加をお願いします。

バスツアーのお知らせ

相次いだバス事故によって2014年4月に国の安全対策が強化され、貸切バスの運賃が値上がりし、学校行事や会社関係の旅行にも影響が出ています。また、海外観光客の増加による貸切バスの需要過多、運転手不足の問題もあります。



そのよう中で組合のバスツアーも開催が難しくなってきましたが、組合員のニーズも高いことから、参加費の見直しや滞在時間の制限等ありますが、2年ぶりにバスツアーを実施します。

今回は6月10日(土)に福岡県糸島市にある『一蘭の森』に行く予定です。

現時点での日程は、岩国 → 一蘭の森 → マリノアシティ → 岩国 となっています。

詳細な案内および参加者募集は後日配布します。

「たすけあい共済」中途募集中です！ 申し込みは3月31日(金)まで

●一般の生命保険との違いは？

ご遺族の必要生活費は公的遺族年金だけではどうしても不足しがちです。その不足する生活費を補う制度です。一般的な生命保険は一括払いのためローンの返済等でたちまち消えてしまうことも少なくありません。受取期間を設けることにより、あなたに万一のことがあったときに大切なご家族のその後の生活を守ってくれる制度です。

●どんな仕組みなの？

営利を目的としない組合員のための助け合いの制度です。掛金も安く設定されていますが、そのうえ余ったお金は配当金として還付されます。

2016年度の配当率は41.093%！

配当金は3月21日(火)からお渡ししています。

全駐労山口地区本部ホームページ

<http://zenchuro-yamaguchi.com/>

全駐労山口地区本部のメールマガジンができましたので登録をお願いします。

下のメールアドレスあてに空メールを送ると自動登録されます。



gflu.yama.mm1-apply@zenchuro-yamaguchi.com

自動的に完了メールが届く仕様にはなっていますが、届かない場合にはドメイン指定受信の設定をしてください。（受信拒否などの制限をかけている方は、メールを受信出来ない場合がありますので、ドメイン「zenchuro-yamaguchi.com」を指定受信設定してください。）

ちなみに、登録完了通知及びメールマガジンは以下のアドレスから届きます。

gflu.yama.mm1@zenchuro-yamaguchi.com

全駐労(中央本部)ホームページ

全駐労 (www.zenchuro.com) で検索

平成29年度

市民労働福祉大学

日時：4月9日(日)

15:00開場 15:30開演

場所：シンフォニア岩国

演題：自然災害の備え（全労済）

特別イベント：バイきんぐ

※ 組合事務所にチケットあり



組合事務所の休業について

関係諸機関が休業ということもあり、組合事務所は5月3日(水)～5日(金)休業とします。（休暇取得促進のため夏季休暇を充当）

各種手続きはお早めをお願いします。