第 2 節

駐留軍等労働者の給与制度の国家公務員方式への変更

（昭和38年１月１日）

····Outline····

職種別賃金体系に拠っていた駐留軍等労働者の給与制度は、体系の異なる国家公務員の給与改定に準じた改定を行ってきたが、様々な問題点が浮き彫りとなり、これらを抜本的に解決するため、防衛施設庁は、米軍、労働組合等と鋭意調整を行い、昭和38年１月１日、国家公務員の給与制度に準じた新給与制度に切り替えを行った。

● 背景と経緯

施設・区域で勤務する駐留軍等労働者（船員を除く。）の給与制度は、占領期間中はもとより、対日平和条約発効後も幾多の変遷があったが、基本的には事務系統と技能工系統に大別された職種別賃金による給与体系が引き継がれていた。

駐留軍等労働者の給与体系は、元来、短い雇用期間を前提として構築されていたものの、駐留軍等労働者に適用される俸給表においては給与の区分が3区分しかなく、かつ、それぞれの差額が小さく、また、国家公務員には認められているいわゆる「枠外昇給」がなかった。

しかしながら、旧安保条約及び日米行政協定の締結を背景として、駐留軍等労働者の雇用が徐々に安定し、その雇用期間も次第に長期化したことから、その給与制度及びその運用上次のような問題が浮き彫りとなった。

① 約半数の労働者が給与枠の最高額に達し、頭打ちになっていたこと。

② 同一職種における地域較差が必ずしも実情に合致しなくなっており、均衡を失してきていたこと。

③ 国家公務員に比べ、職種間の給与格差が著しくなっていること。

④ 定期昇給の額が国家公務員に比べて低く、かつ、定額であったこと。

⑤ 国家公務員の給与改定が職責の違いに応じて給与改定率を変えるという複雑な方法で行われるようになってきたため、国家公務員の給与改定と同時同率の原則を適用することが困難となり、給与改定実施の都度問題が発生し、労働紛争の原因となっていたこと。

⑥　職種の格付けが正しく行われていないものがあったこと。

これらの問題点を解決するため、駐留軍等労働者の給与制度を抜本的に再検討すべきであるとする関係者の意見要望もあり、検討もなされてきたが、その都度、例えば、職種並びに地域間において均衡のとれた給与額に改正を行うなどの部分改正にとどまる形で推移していた。その後、昭和35年夏頃から駐留軍等労働者の給与制度を国家公務員のそれに準じた新給与体系に改めようとする新たな動きが始まり、再三にわたる日米協議を経て、昭和36年3月16日、調達庁長官と在日米軍参謀次長との間で交わされた了解覚書によって、同年7月1日に国家公務員に準じた給与制度に切り替えるとの方針が合意されるに至った。

この給与制度の切り替えに先立ち、調達庁は、同年4月7日にこの方針を関係都道県に通知するとともに、労働組合に対しても協議方を申し入れた。

● 新給与制度への切り替え

このような様々な駐留軍等労働者の給与に係る問題点を解決するため、国家公務員に準じた給与制度を採用することとなったが、これは以下の理由によるものである。

①　駐留軍等労働者の業務は、民間私企業と異なり公的なものであり、駐留軍等労働者の身分は日本政府に雇用され、公的な業務に従事しているものであること。

②　既に駐留軍等労働者の給与改定は国家公務員の給与改定と同時同率により行うとの原則が確立されていること。

③　駐留軍等労働者に支給される諸手当の中には扶養手当や通勤手当のように国家公務員と全く同一のものや、夏季手当、年末手当、寒冷地手当、石炭手当及び薪炭手当等のように国家公務員の手当に準じて支給される手当が多数あったこと。

とはいえ、駐留軍等労働者には、施設・区域内において米軍の管理の下業務に従事するという特殊性があったことから、国家公務員の給与体系に拠り所を求めたとしても、駐留軍等労働者の特殊性を考慮した給与体系としなければならなかった。

日米両政府間では、先の了解覚書の交換後直ちに新しい給与制度を策定するための作業が開始されたが、その作業が複雑であったことから、当初の予定日としていた昭和37年7月1日に新たな制度を実施できず、改めて昭和38年1月1日を予定日とすることが合意された。

その間、調達庁は、昭和37年9月7日、「駐留軍等従業員の新給与体系の実施について」を関係都道県に通知し、新給与制度案ができるまでの作成経緯及び案の概要等を以下のように通知した。

①　かねてより懸案の駐留軍等労働者の給与の改善について、米軍と協議の上、昨年（昭和36年）4月、国家公務員の給与制度に準じた制度とすべく労働組合と鋭意協議を重ねてきた結果、去る8月10日に至り、新給与体系は、現給切替方式により昭和38年1

月１日の実施を目途とすることに、日米間で原則的な合意が成立するに至ったこと。

② 目下、この新給与体系案を労働組合に提示し、協議していること。

③ この新給与体系は、永年にわたる給与懸案事項をほとんど解決することができるので、この際この実現方について関係都道県の特別の協力を得たいこと。

以上の経緯を経て、国家公務員の給与制度に準じた新たな駐留軍等労働者の給与制度は、昭和37年12月10日、日米両政府により、基本労務契約28000号に対する附属協定改定第69号として締結され、昭和38年1月1日から適用されることとなった。

この改定により、駐留軍等労働者の給与は国家公務員の俸給表に準じた基本給表に切り替えられ、これによってどの職種についても、給与枠が大幅に延伸され、従来のように基本給が頭打ちになることなく、定期昇給を続けて受けられることとなるなど大幅に改善された。また、大部分の諸手当は大きな変更はなかったが、昭和22年以降施設・区域に勤務するという労働者の労働環境の特殊性を考慮して基本給を一律10％増額してきたことから、切り替え前の旧基本給を国家公務員に準じた新基本給とこの増額部分とに分離し、この増額部分を格差給（基本給の10％相当額）として支給することとされた。