

在日米軍基地の「職務給」 —「働き方改革」を基地労働者の事例から考察する—

伊原亮司*

Job-based Pay at U.S. Military Bases in Japan: Examining Work Style Reform from the Case of Base Workers

IHARA Ryoji

要旨

「働き方改革」の柱として「同一労働同一賃金」が掲げられ、その具体的施策として「職務給」が注目されている。しかし、日本において業界規模で全面的に職務給を採用してきた事例は、管見の限り存在しない。例外ともいえる在日米軍基地のケースは、なかでも沖縄基地のケースは、制度選択に矮小化されている「働き方改革」の限界を浮き彫りにし、示唆を与えるであろう。

キーワード：米軍基地、職務給、同一労働同一賃金、労働運動、働き方改革

はじめに

正規労働者と非正規労働者の間に存在する「不合理な待遇差」を解消することを目的として、「同一労働同一賃金」の実現が「働き改革」の柱として掲げられている（水町2018など）。その具体的な施策として「職務給」が検討の俎上に上がるようになった。旧来の「日本型の労務管理」とは、新卒が一括採用され、同一企業で長期間雇用され、＜人に対して仕事を＞あてがわれ、同僚と協力関係を築き、組織内部で実践的（OJT）に能力高めていく「メンバーシップ型」であるとすれば、職務給とは、職務と賃金との関係が明確に定められ、＜仕事に人を＞あてはめる「ジョブ型」といえる。しかし職務給は、「本来の意味」とは異なっ て用いられたり、成果主義と混同されたりしているのが現状である（濱口 2021）。日本において、欧米のように業界全体あるいは大規模組織で全面的に職務給を採用してきた事例は、管見の限り存在しない。ところが、ある意味「日本であって日本ではない」在日米軍基

* 岐阜大学地域科学部准教授 ihara.ryoji.sl@f.gifu-u.ac.jp

地で職務給が採用されてきたのである。

基地にまつわる労働運動の記録や研究は数多い。しかし不思議なことに、職務給に焦点をあてた基地研究は皆無である。基地労働者当人すら、職務給という制度の下で働いているという自覚に乏しい。そこで以下、職務給という観点から、在日米軍基地における管理制度と労働運動の歴史を振り返ってみたいと思う。

I 基地を取り巻く法律と雇用関係

米軍基地内でも、日本の労働法は適用されるはずである。地位協定二一条五項によれば、「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、日本国の法令で定めるところによらなければならない。」と規定されている。しかしながら、同協定三条一項では、「合衆国は、施設及び区域内において、設定、運営、警護及び管理のため必要なすべての措置（排他的基地管理権）を執ることができる。」とあり、米軍基地は実質的に米国の統制下に置かれている。すなわち、日米安全保障条約と日米地位協定が最優先され、憲法をはじめとする日本の法規はそれらより下に位置づけられてきたのだ。就業規則や雇用条件は、「相互間で別段の合意」（同協定二一条五項）を要する案件であり、「基本労務契約」（後述）の主文一九条により、米軍「との協議、交渉及び事前の文書による合意」がなければ、定めたり変更したりすることはできないとされる。そして、すべての人事措置に係る最終決定権限は日米合同委員会にある。

雇用主は日本政府であるが、使用者は米軍である。被雇用者は国家公務員でもなければ、民間人でもない。労働者の権利保障や身分が覚束ない中、基地労働者は派遣社員のような働き方をしてきたのである。

II 労使関係と労働組合—全駐労を中心に

米軍基地で働く労働者の立場の弱さは容易に想像がつくであろう。しかし、基地労働者たちは命ぜられるがままに働いてきたわけではない。むしろ、「外」の人たちよりも果敢に闘ってきたのである。

1946年9月1日に全国進駐軍労働組合同盟（全進同盟）が結成され、1952年4月28日に全駐労に改称された。詳細な経緯は省略するが、基地には複数の組合が併存した時代もあった。1959年5月16日、駐留軍関係の三労組である全駐労、関駐労、日駐労が組織統一して現在の全駐留軍労働組合（以下、全駐労）になった。2018年10月末現在の労働者の組合組織率は、6割弱である。

基地の労働組合は、日本政府が管理責任を負うよう働きかけたこともあった。米軍の一方的な労務管理を認めた「占領下の基本契約」に対して、講和条約発効と同時に雇用主たる日本政府の一元管理を規定した契約に改定すべきであるとして、全駐労は、調達庁、外務省、労働省に要望をだした（以下、組織名や肩書きは当時のもの）。しかし、日本政府による「一

元管理方式」は叶わず、使用者である米軍側の管理権も認めた日米の「共同管理方式」になった。その後、組合側は粘り強く運動を続け、以下に示すように、1957年10月1日付けをもって陸上関係従業員（船員関係は除く）は占領下の契約から外されたが、「共同管理方式」は現在まで変わらない。

Ⅲ 従業員の種類

防衛省は米軍と三種類の労務提供契約を締結している。基本労務契約（Master Labor Contract：MLC）は各軍の司令部や部隊などの従業員と、諸機関労務契約（Indirect Hire Agreement：IHA）は施設内の食堂や売店などの従業員と、船員契約（Mariners Contract：MC）は非戦闘用船舶に乗り込む船員と結ばれる。現状ではMLCとIHAの労働条件は大差なく、MCのそれも概ねMLCと同じである。

MLCは、1951年7月、アメリカのいわゆる対日援助費（実質的には日本の「債務」）打ち切りに際して、アメリカ政府代表と日本政府代表（特別調達庁長官）との間で結ばれた。1952年末から、労働者はMLCの改定に向けた闘いに着手する。争点は、管理権の帰属であった。この時は、日米の「対等な立場」にたった共同管理原則の確立を目指した。米軍本位の労務管理体制に対して反対運動を盛り上げ、新MLCが1957年9月18日に締結され、10月1日より発効し、現在に至る。

IHAは日米講和条約の発効前、米軍の一方的な措置によってMLCから切り離され、IHAの区分で働く労働者は、劣悪な条件を強いられてきた。現行のIHAは、1961年11月の日米合同委員会の承認を得て、同年12月16日に日米間で調印された。この協約締結により、MLCと同様の取り扱いになった。「かくて、多年にわたる全駐労の軍直雇用切替え闘争はここに終止符が打たれ、昭和26年7月以降、10年余を経た軍直用労働者は、12月1日をもって政府雇用に切替ることとなった。まさに歴史的な一齣というべきであろう。」（『全駐留軍労働組合運動史 第3巻』270頁）。

基地の日本人従業員のほとんどは、MLCかIHAの区分で働く。ただし後述するように、近年再び、米軍による直の雇用が行われるようになった。

Ⅳ 基地の賃金制度－職務給

基地の賃金制度は職務給である。後ほど説明するように、国家公務員の制度に準ずるようになり、「厳密な職務給」とは言いがたい面もあるが、米軍の管理下に置かれてきた歴史から想像がつくように、米国流の職務給の特徴が色濃い。

現在の基地の職種は1,300あまりであり、900ほどが実際に使われている。職務記述書（定義書）には、職種名と番号が割り振られ、職務内容と責任が明記されている。職務区分の大きな括りとして、「①事務・技術関係」、「②技能・労務関係」、「③警備・消防関係」、「④医療関係」、「⑤看護関係」がある。従業員募集案内パンフレットに記載された職務名を紹介す

ると、①庶務・会計・通訳、建築、土木・機械、②補修・点検、運転、清掃、販売、ウェ이터・ウエイトレス、③警備員・消防員、④歯科衛生職・医療技術職、⑤看護職・看護助手職、などである。職務ごとに「等級（1～10）」が定められ、職務が変わらない限り、原則、等級は変わらない。等級を定めた基本給表は先の「職務区分」ごとに設計され、基本給額は各等級の「号俸」で決まる。採用時は原則、最低号俸から始まり、1月1日の定期昇給である。学歴の考慮は限定的である。等級（に対応する基本給）を上げなければ、空きがでた職に自ら応募する。人事院の給与勧告により、国家公務員の号俸額の見直しがあり、それに準じて駐留軍従業員の給与改定が閣議決定・国会承認された年は、号俸額が改定される。

V 現在の制度に至る経緯

1. 1963年制定の賃金制度

現在の給与制度の原型は1963年に制定された。調達庁は、労働組合と賃上げ交渉を続けるなか、1961年4月7日に新給与制度を提示した。端的に言えば、国家公務員の給与体系に準じた制度である。しかし、組合から内容を少しでも突っ込まれると、具体的な説明はせず、「軍案がまとまってないから答えられない」と曖昧な返答に終始した。調達庁は同年7月1日からの実施に固執したが、組合はスト権を背景に提案を拒否し続けた。

管理者側は、翌年7月31日の団体交渉の席上、「現給切替方式」の実施で腹を固め、後日文書にて新賃金体系管理者案を正式に組合に示した（『全駐留軍労働組合運動史 第3巻』306～9頁）。詳細は『全駐労情報』1962年8月9日付け「参考資料」にあるが、なかでも重要な点を列挙すると、①国家公務員の行政職俸給表を修正して準用し、現行の基本給を横すべりさせて各職種ごとに当てはめる。これにより頭うちはある程度解消し、定期昇給も公務員と同様になり、凍結者も解消される。②諸手当は、公務員方式で基準法通りの率に減額される。③有給休暇は買い上げ方式を改め、一年半で全て年次休暇に切り替える。④格差手当（後述）は、現給与のうち8%は格差的なもののみなし、新たに2%を追加して10%として支給する。

1962年8月3日、徹夜交渉の末、調達庁は新体系によって組合の要望を解決する旨、明言する。地域格差の是正、職種間格差の是正、頭打ちの撤廃などを要求してきた組合は、細かな条件に納得がいかず、ストを決意する。8月6日、24時間ストを打った。同月13日から120時間の長期ストを計画したが、これ以上のストで問題が解決できるかは微妙な状況であった。このように判断した全駐労中央闘争委員会は、スト延期を決断し、中央委員会で新体系を検討し直し、賃金体系の修正闘争に入っていく。

組合からすれば、「職階給を基礎とした公務員方式を採り入れたもので、労働者の分裂支配をねらった合理化攻撃」という懸念があった。その後も細かい詰めの作業を根気よく続け、丸二年の長期の闘いを経て、ようやく決着をみた。「そしてこの新給与体系が、その後の駐留軍労働者の賃金などの労働条件の基礎となっていまなお続いていることを考えるとき、

感無量のものであった。一つ、一つの賃金、労働条件が安易に生まれたのではなく、当時の駐留軍労働者の血のにじむたたかひによってかちとられ、積み重ねられてきたものであることを思うとき、現在の個々の労働条件の重さを感じないわけにいかないのである。」（『全駐留軍労働組合運動史 第3巻』327頁）。新しい給与制度は、翌1963年1月1日より実施された。それまでの頭打ちや定昇ストップなどに対して修正を加えることができた。全駐労が実力行使により獲得した成果であった。

IHAの新賃金体系への切り替えは、当初の予定がずれ込み、同年6月1日からの実施となった。ほぼMLCの体系切り替え措置に準じたものである。

懸案のひとつであった監督的職位とフォーマン職位に関しては、現行制度を確認すると、監督の水準に応じて非監督的従業員の最高水準の1等級から3等級上に格付けされる、と定められている。

2. 「思いやり予算」

本稿の冒頭で指摘したように、職務給制度では仕事に人が割り振られる。したがって、当該の仕事がなくなれば、被雇用者は働く意思にかかわらず解雇される。基地におけるわかりやすい例は、米軍の大規模再編による「人員整理」である。

基地における雇用数は、国際情勢、日米関係、そして国の予算に左右されてきた。米軍基地の労働者数は、1950年末、本土で27万1,415人であったが、その後、減少の一途をたどる。最大の契機は、在日米陸軍部隊の撤退である。1957年の「岸・アイク共同宣言」により、在日米陸軍部隊の撤退が決まり、米軍基地の縮小に付随して労働者は大幅に減らされた。それ以降も、米軍の極東戦略の変更と予算削減に伴い、労働者は削減された。なかでも沖縄基地は、本土復帰に際して解雇の嵐が吹き荒んだ。ところが、1978年度から日本政府が基地労働者の福利厚生費などを一部負担し始め、1995年度から労務費を全額負担するようになる。おおむね五年ごとに在日米軍駐留経費負担（いわゆる「思いやり予算」）の特別協定が結ばれ、直近では、2022年度から26年度まで締結されている。この協定で、日本が労務費を負担する労働者数の上限が定められるようになった。ここ30数年間、大規模な人員整理はない。2022年3月末現在、基地労働者数は2万5,840人（うちMLC 2万833人、IHA4,992人、MC15人）である。

3. 保安解雇、手当削減、雇用形態の変更、競争原理

「思いやり予算」により、雇用数は安定するようになった。とはいえ、基地の運営に対して統制が弱まったわけではない。職場の運営次元に目を向けると、「必要な業務」と「条件を満たす人員」には、曖昧さがあることがわかる。そこに、米軍による恣意的な解雇が生まれる余地があるのだ。解雇は、業務の不履行により行われることがあるが、「不履行」の判断は米軍次第である。労働組合員に対する古典的な「保安解雇」は依然として存在し、その

多くは組合弾圧である。

経済的な合理化もなくなったわけではない。一例を紹介すると、賃金の一部である「手当」が見直された。その発端は、小泉政権下の「骨太2006」（2006年7月7日）における「在日米軍駐留経費の所要の見直し」である。具体的な指針とされたのは、財政制度等審議会の建議（2007年6月6日）であり、「格差給」、「語学手当」、「退職手当」、「枠外昇給制度」が「既得権」として廃止や減額の対象にされた。格差給とは、言語、風俗、習慣が異なる特殊環境で働くことへの配慮として、1948年に国家公務員の給与水準に10%上積みしたことに始まる。既述したように、1963年に公務員俸給表を準用した現行の給与制度が確立された後も続けられた。この格差給を廃止するほか、試験のレベルに応じて支給されてきた語学手当をなくし、国家公務員より上回った水準の退職手当を国家公務員並みに引き下げ、基本給表の最高号俸を超えて昇給させる枠外昇給制度を廃止する、という提案である。全駐労は2007年12月18日に防衛省と三役交渉を行い、諸手当などを廃止し、退職手当を引き下げることに合意した。

労務費を削減するために、従業員を解雇し、新しい雇用形態で新規に人を雇うといったことは、今も昔も行われている。そのひとつが、米軍による「直接雇用」の再燃である。独立採算的に運営されているIHA職場で、PSC（個人サービス契約）という名称で直接雇用される者が散見される。米軍は、PSC雇用を請負契約と称し、雇用主としての社会的な責任と義務である社会保険・雇用保険・労災保険には加入させず、所得税の源泉徴収も行わず、労働基準法や労働者保護のための施策を無視し、勤務時間は自分たちの裁量で決め、解雇は二週間前に、「成績不良」であれば48時間前に書面で通知するなど、「国内の労働契約としては類例を見ない劣悪な内容を労働者に押しつけている」。米軍による直接雇用の者たちは非組合員であるため、組合は対象者数や勤務実態の把握すらできていない。そして、直接雇用者の増加は、組合員数を減らし、組合による交渉力を弱体化させ、ひいては組合員の労働条件を悪化させる。つまり、PSC雇用は、これまでに築いてきた労使関係を蔑ろにし、組合員・非組合員の違いなく労働条件を悪化させるのである。

近年深刻化しているのは、雇用形態の強制変更による給与減である。MLCとIHAの雇用形態には、現在、常用と臨時とがある。臨時従業員は、日雇従業員、限定期間従業員、高齢従業員、時給制臨時従業員がいる。常用従業員（試用期間を含む）、限定期間従業員、高齢従業員には、フルタイムとパートタイムとがある。

米軍基地のレストランなどサービス部門を運営するエーフィス（米陸・空軍エクステンジサービス）の職場で、28人の従業員が強制的にパート化された。基地従業員の再雇用は、退職時給与の7割を保障すると日米間で確認されていたが、再雇用者は、週30時間限定のパートにされたことで、給料が半減する。このような雇用形態の強制的な変更は、当該職場に限らない。

組合は非競争的な賃金制度を守ってきた。わかりやすい例は、査定制度に対する反対である。組合としては導入を断固阻止してきたが、新自由主義の思想は基地内にも入り込み、組

合員の中からも賛同者が出た。組合は議論を重ね、米軍と政府との三者協議を経て、2017年1月1日より、特別昇給という「プラス査定」に限って受け入れることにした。勤務成績が良好な常用従業員の20%に限って、追加的に二号俸昇給させることができるようになった。

4. 「職務」の拡大解釈－「リスク」の時代に

米軍は「リスク対応」を個人に求め、現場で働く者たちの「職務」を拡大している。

消防従業員を対象として、テロを想定した訓練（シーバーン（CBRNE））が始まった。警備隊も、テロと遭遇した際、攻撃への対応を求められるようになった。最近の動きとして注目すべきは「ミッションエッセンシャル（ME）」である。「（自然災害のほか）テロ活動、放射線または毒ガスの放出、伝染病の（故意の）拡散」時において、指定された従業員は出勤し、施設内にとどまり、対応業務をこなすことを命じる指令である。広範に渡る職種・職位の労働者がMEへの同意署名を半ば強制され、任務を白紙委任させられた。基地労働者は、兵力でも予備兵でもない。しかし、「緊急時や急迫した状況下で監督者が従業員に出勤を要請した場合に、従業員が正当な理由なく出勤を拒んだり欠勤したりすれば解雇を含む制裁措置の対象となる」とされ、この内容が陸軍機関誌で全従業員に周知された。雇用主である日本政府はME問題を米軍と共同管理しておらず、労働組合は事前協議すら持ちかけられなかった。

ここでいう「リスク」の問題とは、実際に起こるテロや災害の規模や頻度もさることながら、「リスク」の概念や可能性が状況に応じて使い分けられ、いざという時に対応すべき業務が米軍次第な点にある。

VI 沖縄基地の賃金制度と運動

1. 布令と雇用関係

在日米軍基地の中で、沖縄は特異な存在である。基地の集中や「地政学上の問題」からだけでなく、本土の基地とは異なる歴史をたどったからである。

太平洋戦争末期、米軍が沖縄に上陸し、米国海軍軍政府を設置した。終戦直後、米軍は「軍作業」を行わせるために現地の者を雇った。1946年1月29日、奄美大島群島、沖縄本島を含む南西諸島の行政権が米国政府に帰属することになる。1951年9月8日、講和条約が締結され、沖縄は正式に日本から行政分離された。1952年2月に布告13号により「琉球政府の設立」が公布され、三権分立制をとる琉球政府が同年4月1日をもって設立された。

翌1953年1月17日、琉球列島米国民政府（1950年12月15日、軍政府から民政府に）は布令第97号「労働基準令」を公布した。米軍関係の労働問題については米軍の機関があたり、民間事業所の労働問題については琉球政府の担当とした。立法院は同年7月、労働組合法案、労働関係調整法案、労働基準法案を全会一致で可決した。公布は9月1日、施行は10月1日であるが、それまでに米軍は布令第116号「琉球人被用者に対する労働基準および労働関係令」

(8月18日公布、10月1日発効)を発して軍雇用員を民労働法の適用範囲から除外し、団交権やスト権を全面的に否認した。米国の労働法体系をその手本にした。これが、沖縄の軍労働者に長い間重くのしかかることになる。

1955年3月18日、米民政府は布令第145号「労働組合の認定手続き」を公布した。労働組合を結成した場合、その労働組合が米国軍隊に不利な影響を与えないという民政長官の裁断が必要とされることになった。「民政府職員の勧告によって、左翼の政治的分子が労働運動を支配することを防ぐことを目的として制定されたという。」(『全軍労・全駐労沖縄運動史』81頁)。

しかし、この布令は「逆効果」となる。労働者による反対運動を喚起し、労働組合を自主的に組織させ、発展させる動因になったからだ。1962年2月8日、高等弁務官は布令145号を廃止すると発表した。次いで、労働組合は布令116号の撤廃闘争に取りかかった。こちらは容易には廃止させることができなかった。そして、1969年1月11日、高等弁務官が布令116号に代わる「総合労働布令」(布令63号)を突然公布し、1月25日から施行すると発表した。しかし、組合は県民を巻き込み、無期延期に持ち込んだ(2.4ゼネストは中止)。

2. 労働組合－全軍労

組合結成の直接のきっかけは、1959年の6月から年末にかけて、DE(沖縄米陸軍工作隊)ではじめて大量解雇されたことにある。1960年の初旬に「軍労働問題研究会」が発足され、翌年6月18日に、陸軍部隊を中心とした6つの組合からなる全沖縄軍労働組合連合会(全軍労連)が結成された。1963年7月14日、単一組織の全沖縄軍労働組合連合会(全軍労)に変更された。発足当時の組合員数は6,624人であった。組織率は全体の5%程度にすぎず、陸軍関係に偏っていた。「未組織の軍雇用員の間では『全軍労連の要求など米軍がきくはずがない。退職手当とかボーナス支給等といっても夢物語だ』という、米軍当局の権力の過大評価や『諦め』の気分も少なくなかった。」(『全軍労・全駐労沖縄運動史』66頁)。しかし、全軍労は地道な活動を続け、実績を重ね、基地全体を巻き込んでいく。全軍労が1964年8月16日に第三回定期大会を開いた際には、組合員数は7,058人になり、翌年には1万人を突破し、1969年には2万2千人余に達する。県内最大の組織に成長した。

1968年10月11日、全軍労は全駐労と共闘組織「駐労共闘会議」を結成する。1978年9月2日、全駐労に合流して現在にいたる。

3. 解雇と撤回運動

先述したように、朝鮮戦争勃発(1950年)から10年を経て、沖縄における大規模な恒久基地建設がほぼ完了したことから、DE従業員が「余剰人員」になった。このように、戦後の混乱期や動乱期に解雇されることはあったが、沖縄基地の労働者は、戦後しばらくは3万人前後で推移し、最高は1968年の約4万人であった。大きな転機は本土復帰である。復帰前後

に大量解雇が断絶的に起きた。解雇通告に対して、組合は次々とストライキを打つ。ただし、既に指摘したように、ストは禁止されているため、組合は工夫を凝らす。「ストライキ」と銘打てば布令116号に抵触するが、「10割年休」といえば抵触しない。「10割」とは全員参加という意味である。「10割年休闘争」が、全軍労の実質上、初の24時間ストライキであった。1968年4月24日、「10割年休行使」で2万人余の基地労働者がデモに参加した。

高等弁務官は、このストを牽制するために、「米軍合同労働委員会」を設置した。「全軍労との団体交渉方式が確立されたのはたしかに画期的なことであった。」（『全軍労・全駐労沖縄運動史』148頁）。

しかし、その後も次々と大量解雇が発表され、全軍労は対応を迫られた。ベトナム戦争で疲弊したアメリカは、財政的な負担を軽減しようとする。軍雇用者2,400人を皮切りに、次々と解雇通告を発した。1971年4月に入り、本土復帰を見越して、間接雇用移行が日米間で合意された。その際、(いったん)全員解雇されるのではないかと、労働者たちは心配がつきなかった。

1972年当時、1万9,980人いた沖縄基地日本人従業員は、1980年には7,177人にまで減少した。その間、全軍労（78年から全駐労）は35日間のストライキを打ち抜くなど、闘争は熾烈を極めた。1978年以降は「思いやり予算」により、8千前後で安定推移する。

4. 賃金制度

米軍政府は1950年4月12日、布令第7号「琉球人の雇用、職種および賃金」により中央労務事務所を設置するとともに、雇用時間と職種別賃金を規定した。その後は職務給表を改訂していく。例えば、当初はステップ7が上限であった賃金グレードを10まで引き上げる、といった具合にである。

沖縄の労働者は、諸手当をめぐる闘争を繰り広げた。基本給は本土との差は縮まる傾向にあったが、諸手当には相当の開きがあった。当初は退職金すら支払われなかった。本土復帰前、本土にはあって沖縄にはない手当は、格差給、年度末手当、通勤手当、人員整理退職手当（リーフ・ボーナス）、扶養手当、遠隔地手当、寒冷地手当、特殊作業手当などであった。

本土復帰前の沖縄で米軍に雇用されてきた労働者は4種類に区分けされていた。第一種が米国政府割当資金から支払いを受ける直接被用者、第二種が米国政府非割当資金から支払いを受ける直接被用者、第三種が琉球列島米国要員の直接被用者、第四種が契約履行中の米国政府請負業者の被用者である。本土復帰に際して、軍労働者は間接雇用になり切り換えられ、第一種はMLCに、第二種はIHAに区分されることになる。しかし、ことは事務的に移行されたわけではない。「沖縄の軍関係労働者は戦後25年間米軍の軍事支配下にあって、米軍の直接雇用の下に置かれてきた関係上、復帰の際は身分の問題、賃金、労働条件など色々と問題が惹起することが予想される。基地労働者といっても本土と沖縄とはまず雇用形態が異なっており、雇用員の身分問題、また、賃金においても沖縄の場合は米国の職務給制度による賃

金表で、全駐労の場合は公務員賃金体系（年功序列型賃金表）を用いているので、調整する場合に問題などが起こってくる。」（『全軍労・全駐労沖縄運動史』214頁）。労働組合は、本土の賃金体系に切り換える際、賃下げや格下げなど、不利益な変更が起きないように細心の注意を払った。

なかでも問題になったのは、第四種（請負で働く人たち）の扱いである。請負は一年毎の契約で、かつ一番低い入札者が落札する仕組みになっていたため、他区分の労働者に比べて労働条件が劣った。組合側は、従来第一種または第二種雇用員であったにもかかわらず米軍の合理化によって第四種にされた雇用員（ミルクプラント、メスホール、清掃関係、情報学校）を復帰時点でMLCまたはIHAに切り換えるよう要望をだした。組合は、多数派の利益を守るだけでなく、立場の弱い人たちが切り捨てられないようにと、雇用者や使用者に対して強く働きかけたのである。

おわりに

職務給では、職務に人が割り当てられ、賃金は職務に応じて支払われる。それゆえに、正規と非正規の間の「不合理な待遇差」は解消されると想定されている。しかし、日本において全面的に採用されてきた基地の事例をみる限り、その意図は制度選択によって事務的に実現されるわけではないことがわかる。職務の定義、範囲、格付けには曖昧さがあり、雇用者や使用者はそこに合理化のきっかけを見いだす。とりわけ、雇用制度の改変時において合理化が多発した。対して労働組合は、細かな点までチェックし、労働条件の切り下げを撤回させたり向上を図ったりする努力を続けてきた。たとえば、近隣の同職種の賃金額を調査し、具体的なデータを示して雇用主や管理者に格付けを修正させる、といったことを地道に行ってきた。それらを怠れば、労働条件の切り下げは容易に起こりうる。

現在の基地では、給与改定方式は「制度化」されている。給与は国家公務員のそれに準じて改定されるようになった。また、MLCの契約書によると、職務（職務記述書、基本給表、等級）を変更したり新たに設定したりする場合には、基本的に日米双方の合意が必要である、とされている。実際上の手続きとして、米軍側の提案に対して組合は事前に照会を受け、意見を述べる機会を与えられている。制度化前に比べれば、雇い主や管理者の案に対する修正は相対的に容易になった。しかし、職務概念の「拡張」や雇用制度の「多様化」など、従来とは異なる方法で労働条件の切り下げが起きている。職務の曖昧さはなくなり、そこをついた合理化もなくなならない。組合は、新しい形の合理化に対してその都度、対応を迫られているのだ。

こうして基地の職務給の歴史と現状を踏まえると、「働き方改革」を言葉通りに機能させるには、経営者任せや管理者任せではなく、組合などを通じた労働者によるチェック、労使間の協議が不可欠であり、さらには、目に余る理不尽な処遇が押しつけられるようであれば、スト権を確立した牽制も辞さない態度が求められることが推察される。むろん、基地を取り

巻く環境や労使関係は「特殊」である。安易な一般化は慎まなければならないが、いかなる「職務給」でも曖昧さはなくなり、合理化が生じる余地は必ず存在する。むしろ、旧来の「メンバーシップ型」に接ぎ木する形で「ジョブ型」を導入すれば、その余地は大きくなるであろう。ことは「制度選択」だけで解決するわけではない。対応の仕方に幅があるにせよ、この点に関して基地の内と外とで違いはないのである。

付記 本研究ノートは、沖縄社会学会（於沖縄県立看護大学、2022年12月4日）で口頭発表した原稿を加筆修正したものである。また、JSPS科研費20K02061の助成を受けている。

参考文献

- 伊原亮司（2019）「在日米軍基地の労使関係と労働—『戦後日本』で不可視化された労働者」『労働法律旬報』1948号、34～44頁。
- 伊原亮司（2022）「『職務給』は橋頭堡になりうるのか？—地方紙からみる基地労働者の『守り』と『共有』」『労働法律旬報』2007号、33～46頁。
- 全駐留軍労働組合編（1975）『全駐留軍労働組合運動史 第3巻』労働旬報社。
- 全駐労沖縄地区本部編（1999）『全軍労・全駐労沖縄運動史』全駐労沖縄地区本部。
- 濱口桂一郎（2021）『ジョブ型雇用社会とは何か—正社員体制の矛盾と転機』岩波新書。
- 春田吉備彦・全駐留軍労働組合中央本部編（2021）『基地労働者から見た日本の『戦後』と『災後』と『今後』』労働開発研究会。
- 水町勇一郎（2018）『「同一労働同一賃金」のすべて』有斐閣。