

<p>研究成果</p> <p>3,000 字程度 (別紙添付可)</p>	<p>これまで、労働法においては、ほとんど検証がされてこなかった基地従業員の労働問題につき、次の3つの問題点が、研究班による研究成果として明確にされている。</p> <p>第一に、排他的施設管理権によって「閉ざされた空間」である米軍基地での労働問題の実態についてである。日本に駐留する米軍は、日米安保条約第6条に基づき、日本国内の施設および区域を使用することができる。また、日米地位協定3条1項に基づき、合衆国は「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ことから、基地は米軍の主権下にある。したがって、雇用主である国は米軍の許可を得ない限り、基地従業員の職場である「施設・区域」に立ち入ることが出来ないため、国は労働実態を十分に把握できておらず、その弊害は、国が安全配慮義務を十分尽くせないという形で問題が顕在している。</p> <p>第二に、労働者派遣法類似の雇用関係から派生する問題である。基地従業員は国の私法上の雇用契約によって雇用されるが、国との関係では国家公務員ではない。日米地位協定12条4項に基づけば、米軍に必要な労働力を国(防衛省)が雇用し米軍に提供する、労働者派遣法類似の三者間労働契約である間接雇用方式がとられている。このため、国は基地従業員に雇用責任を十分に果たせない事態に陥っている。</p> <p>第三に、日米地位協定の解釈上の問題により、国内労働法規が不完全に適用されているという問題である。日米地位協定12条5項は、国とアメリカ合衆国との間で「所得税、地方住民税及び社会保障のための納付金を源泉徴収して納付するための義務並びに、相互で別段の合意をする場合を除くほか、賃金及び諸手当に関する条件その他の雇用及び労働条件、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」と定める。この規定からは、基地従業員にも国内労働法規が適用させるように読み取れる。しかし、実際には、米軍側は日米両政府が結んでいる、MLCを日米地位協定と統合して運用する。このため、MLC主文19条に基づけば、人事や雇用条件等を規定・変更するためには日米地位協定12条5項の「相互で別段の合意」が必要な事項として、米軍は国は米軍の同意が不可欠となるとの解釈をとっており、基地従業員に国内労働法規を適用させようとするたびに国が米軍と交渉しなければならないという姿勢を貫く。このため、全駐労は、一旦、国と交渉し、国の同意を得た後、国が米軍と協議するという二度手間が必要になる。労基法、労働組合法(以下「労組法」)等の国内労働法規が適用されるとの解釈は建前で、MLC主文19条により、米軍の同意がなければ国内労働法規が適用されないという矛盾した状態が続いている。</p>
--	--

