



Title	日米関係（沖縄返還）28(給与切替方式 外務省外交史料館レファレンス番号：nd)
Author(s)	-
Citation	平成26年度外交記録公開(2) 公開日：平成27年1月15日 外務省外交史料館管理番号：2014-4128 CD・DVD番号：H26-004
Issue Date	
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/43808
Rights	外務省外交史料館所蔵資料

給
与
切
替
方
式

HEADQUARTERS
UNITED STATES FORCES, JAPAN
APO San Francisco 96325

18 FEB 1971

Mr. Masakuni Anzai
Director, Labor Division
Defense Facilities Administration Agency
Tokyo, Japan

Re: Revision of Insurance Premium of USFJ Health Insurance
Society

Dear Mr. Anzai:

1. Your letter of 21 January 1971 has been studied in detail. We feel that the following measures for decreasing expenditures and developing additional funds to achieve a balanced budget must be considered - in addition to various economics proposed by DFAA - prior to consideration of any increase in the premium rate.

a. Sale of the two rest hotels. These hotels are owned by the USFJ Employees Health Insurance Society and because of their location are used only by a small percentage of the members. Although other societies own such facilities, it must be emphasized that the USFJ Employees Health Insurance Society is one which has a declining membership and is in financial difficulty. The income from the sale of these hotels would be approximately ¥140 million which will offset a large part of the estimated deficit.

b. Sale of main office land. This land is a very valuable asset and although it will continue to appreciate, it could be sold now and the sizable proceeds used to offset the estimated budget deficit. The income derived from the sale of this property would provide necessary funds that are required to put the Society's finances on a sound basis.

c. Suspend the additional medical benefits to Society members and their dependents. This course of action has been taken several times in the past, when the Society was in financial difficulty. USFJ believes that such additional benefits should not be continued, if the Society is in financial difficulties, and if an increase of premium rate is required. This is in accordance with the policy stated in a letter from Mr. Hayashi to Commander, U.S. Forces, Japan on 13 November 1961.

d. Use of Contingency Fund Accrual to offset operational costs. The budget proposed by the Health Insurance Society provides for ¥106,294,000 Contingency (Legal Reserve Accrual). USFJ believes that it is not necessary to budget such an amount as the present Legal Reserves are adequate. Furthermore, Mr. Hayashi's letter of 13 November 1961 stated that the premium rate would not be increased in order to raise the level of the Legal Reserve.

2. The Contracting Officer has requested representatives of the Defense Contract Audit Agency to conduct an audit of the Health Insurance Society records. On completion of this audit, USFJ may make additional recommendations. As USFJ requires the results of this audit prior to further discussion on the premium rate, your assistance is solicited for its early completion.

Sincerely yours,

C. Stuart Townsend
C. STUART TOWNSEND
Colonel, USA
Assistant Chief of Staff, J5

沖縄復帰に伴う給与切替方式

(参考)

労務給与課
昭.46.1.12作成

2/20(土)

施設科 小村 伸也 氏
主任 佐々木 昭彦 氏

項目 切替方式	給与内容			関係者の反応		副題
	基本給	諸手当	判定	採例	従業員側	
1. 新規採用方式	1. M.L.C 及び I.H.A (1) その等級の最低賃率 (2) 直近上位等級の最低賃率の範囲内の賃率(適用範囲としてA組の賃率の場合) (3) 直近上位等級の2賃率の範囲内の賃率(永人職の地域) 2. M.C 直近上位等級の最低賃率の範囲内の賃率	M.L.C, I.H.A 及び M.C の適用ある全手当支給。	基本給: 最低賃率に決定されるため勤続年数の長期の者は低下。 諸手当: M.L.C 専らには種目が多いため増加 総合: 諸手当は増加するが基本給の低下が大きいため、総合は低下する。	至費の減 ○	受給給与の減 ×	1. M.L.C 専らと異なる職種の取扱い。 2. M.L.C 専従従業員との給与の均衡 3. 沖縄従業員間の格差解消 4. 給与の低下 5. 沖縄固有の手当の取扱い(台風手当)
2. 再計算方式	採用時から M.L.C 専らを適用したるものとして基本給を決定する。	上記に同じ	基本給: M.L.C 専らの方が比較的高額と推定する。 諸手当: 増加 総合: 増加	至費の増 ×	受給給与の増 ○	1. M.L.C 専らと異なる職種 of 取扱い。 2. 過去の事例からの影響 3. 適用基準地域の決定 4. 決定方法(至費) 5. 夜間勤務手当及び保障語学手当の取扱い。 6. 沖縄固有の手当の取扱い(台風手当)
3. 現給切替方式	a. 現在受けている基本給を週勤務40時間制の月額に換算して M.L.C 専らの基本給表にあてはめる。	上記に同じ	基本給: 同額 諸手当: 増加 総合: 増加	至費の増 ×	受給給与の増 ○	基本給の額が賃率に一致しない場合の取扱い 1. M.L.C 専らと異なる職種 of 取扱い。 2. 基本給の額が賃率に一致しない場合の取扱い 3. 定昇期間の取扱い 4. 夏季、年末及び年度末手当の取扱い。 5. 夜間勤務手当及び保障語学手当の取扱い。 6. 沖縄固有の手当の取扱い(台風手当)
	b. 現在受けている時給外勤務給及び祝日給等を除いた総給与より M.L.C 専らにおける適用ある諸手当を算出し、残ったものを基本給とする	上記に同じ	基本給: 低下 諸手当: 増加 総合: 同額	至費不換 ○	受給給与不換 △	1. M.L.C 専らと異なる職種 of 取扱い 2. 従業員相互間の基本給の不合理 3. 基本給の額が賃率に一致しない場合の取扱い 4. 定昇期間の取扱い。 5. 夏季、年末及び年度末手当の取扱い。 6. 夜間勤務手当及び保障語学手当の取扱い。 7. 手当の制度上「引き出し」が無理な手当の取扱い。 8. 沖縄固有の手当の取扱い(台風手当)
	現在受けている時給外勤務給及び祝日給等を除いた総給与より M.L.C 専ら諸手当の一部を算出し、残ったものを基本給とする	上記に同じ	基本給: 低下 諸手当: 増加 総合: 附加した手当分のみ増加	至費の増 △	受給給与の増 △	1. 「引き出し」手当の決定 2. M.L.C 専らと異なる職種 of 取扱い 3. 従業員相互間の基本給の不合理 4. 基本給の額が賃率に一致しない場合の取扱い 5. 定昇期間の取扱い。 6. 夏季、年末及び年度末手当の取扱い。 7. 夜間勤務手当及び保障語学手当の取扱い。 8. 沖縄固有の手当の取扱い(台風手当)