

林野庁本庁交渉（全国林野関連労働組合）

議 事 要 旨

1 日 時 平成29年3月23日（木） 12:00～12:59

2 場 所 林野庁内 会議室

3 出席者

林野庁	本郷 浩二	国有林野部長
同	松村 孝典	管理課長
同	吉村 洋	業務課長
同	三好 誠司	管理課福利厚生室長
同	金口 健司	林政課管理官
同	入川 修一	管理課管理官
同	矢野 彰宏	業務課技術開発調査官
同	宇山 雄一	管理課管理官
同	齋藤 健一	経営企画課課長補佐（総括）
同	善行 宏	業務課課長補佐（総括）
同	大竹 武司	林政課課長補佐（人事管理班担当）
同	白石 健二	管理課課長補佐（労務管理班担当）
同	白角 義人	管理課課長補佐（安全衛生班担当）
同	廣田 祐一	管理課課長補佐（施設営繕班担当）
同	竹内 学	経営企画課課長補佐（総務班担当）
全国林野関連労働組合中央本部	岩崎 春良	委員長
同	水田 勇司	副委員長
同	篠原 明	書記長
同	中村 恭士	執行委員
同	鳴川 康也	執行委員
同	戸島 章治	執行委員
同	山口 博央	執行委員
同	佐藤賢太郎	執行委員

4 交渉事項

- (1) 労働時間短縮等労働諸条件の改善について
- (2) 雇用と年金の確実な接続について
- (3) 宿舍の確保について
- (4) 労働安全の徹底等について

5 議事概要

(当局)

ただ今から、先般林野労組から申し入れのあった交渉について始めさせていただく。あらかじめ予備交渉で、交渉時間、交渉項目等整理していることから、それに基づき進行いただくようお願いする。

(組合)

まず一点目、労働時間短縮等労働諸条件の改善について、職場の実態を我々が聞いている中では、再造林、収穫量の増加及び災害対応により業務量が増加している一方で、定削で要員が減っており、一人一人の負担が大きくなっていると考えている。超過勤務が減少しておらず、逆に増えているのではないかという状況が見受けられるため、職員の負担軽減を図る具体的対策が必要だと考える。

(当局)

森林管理署等の業務については、グループ制によりグループ全体で業務遂行にあたるとともに、地域の連絡等を行う地域統括森林官、首席森林官の配置や、地域技術官、森林技術指導官等を設置し、現場管理が効果的に行えるよう取り組んできているところである。

また、事業実施面からの取組としては、収穫調査の簡素化や外部委託等の検討を進め、業務全体での効率的な運営を通じ、職員への過度な負担とならないように努める考えである。

(当局)

超過勤務の縮減対策については、「超過勤務縮減対策について」を平成25年5月に発出している。林野庁本庁においては超過勤務縮減目標を設定して、縮減目標達成のための具体的な取組事項を定めて積極的に取り組んでいる。また、森林管理局等においても、林野庁本庁に準じて超過勤務縮減に向けた取組を行っているところである。

恒常的な超過勤務は、職員の活力が低下し、業務遂行に支障をきたすとともに、心身の健康や生活においても深刻な影響を及ぼす恐れがあることから、引き続き勤務時間管理の一層の徹底を図り超過勤務の縮減に向け取り組む考えである。

(組合)

様々な業務が増え、超勤が増えている状況で、新たな手立てが必要ではないのか。人の配置についても、例えば、森林事務所に空席が発生しているような状況の中、対策が必要だということに対して回答願いたい。

(当局)

27年度と28年の1年間の局署等における超過勤務時間を比較した場合、前年に比べて減少してきているところであるが、九州の地震に伴うものなど増加した局署もある。いずれにしても、恒常的な超過勤務は職員の心身に深刻な影響を及ぼすことから、引き続き取り組む考えである。それから、育児休業を取得している職員がいれば、そういった職員の負担が増加するのを解消するために、非常勤職員の配置等の取組と合わせて職員の負担軽減に努めていく考えである。

(組合)

例えば、森林官が現場に一人で行かなければならない実態や、地域で臨時職員を雇用しようとしても、高齢化でやっていけないといった実態がある。職員一人一人の業務量が多く、民有林との連携まで手が回らないという実態についてキチンとした対策が必要とこれまで求めてきているが、具体的なものが出てきていない。

(当局)

現場の事業実施体制の確保については、職員の労働条件改善の観点から重要な課題だと考えている。全体として予算、定員を巡る状況が非常に厳しい中であるが、これまで署等に導入したグループ制の下で担当者間の連携を進めるとともに、事務業務の見直しや業務委託の拡充等に取り組みつつ、再任用職員を配置し、必要な場合には非常勤職員の活用も図りながら業務全体の効率的な運営に努めている。

また、森林官については、職員が配置されていないポストが増えていることは承知しており、地域技術官や森林官補の活用等にも努めているところである。

しかしながら、業務委託の拡充もまだ現場業務の軽減に十分効果が現れる段階には至っていないと考えられることから、さらに検討を進めつつ、職員の負担が過度なものとならないよう局署へ目配りしながら、円滑な事業運営に努める考えである。

(組合)

例えば、署では若い職員が欠員ポストの仕事を担って非常に苦勞している実態がある。周りのフォローがない中で、必死で業務を担っている。また、人材育成でOJT研修を行うことになっているが、キチンと行われていない。非常に職員の負担が大きくなって、不満となっていることで、正に将来、国有林野事業としての役割を担うべき方向性が見えない状況なのではないかと考えている。先程回答をもらったが、今の検討状況では非常に遅いと考えている。そこは、早急に示してもらわないと職員の労働条件が守れないと我々は考えていることから、改めて回答をもらいたい。

(当局)

空席ポストが多く、そこに若手職員が配置されている現状は我々も十分認識している。また、OJT研修については各局、各署でバラツキがあると考えているので、OJT研修を適切に行うよう、今後もしっかり指導する考えである。

空席ポストが増え、若手職員への過度な負担とならないよう、どのように円滑な事業実行を図っていくかについて検討していく考えである。

(組合)

どういった対策が必要なのかキチンと認識を深め、対策を取る必要があるものについては、実現できるよう検討をお願いする。

次に超過勤務関係について、我々で実態調査等を行っているところである。超過勤務を自分の判断で行っているケースが非常に多く見受けられる。これについて、是正する必要があると考えている。そこは改めて指導してもらわないと、一向に改善していかない。

(当局)

林野庁本庁では事前の命令ということを徹底するというので、庁内各課に指導しているところである。同様に各森林管理局に対しても、事前命令の徹底を、改めて指導していく考えである。

(組合)

もう一つ、職員の労働時間を短縮し、職場で業務運営を進めていく上でも、非常勤職員の確保が必要になっていると考えている。また、非常勤職員の労働条件についても、改善を図るべきだと考えている。ただ、職場の実態では、雇用期間が短く、勤務条件がキチンと整備されていない。そういった状況の中で、担い手もいないという悪循環が起きていると考えている。1年間を通した雇用といった労働条件の改善が必要である。

(当局)

林野庁の非常勤職員の給与については、平成20年8月に人事院から発出された「一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の非常勤職員に対する給与について」を踏まえて制定した長官通知「臨時雇用非常勤職員給与等規程」を平成21年に発出し、これに基づき支給しているところであり、平成29年1月に給与単価が引き上げられたところである。一方で、非常勤職員の確保については、局署で苦労している状況は認識しているところである。森林官の業務を例にあげると、収穫調査業務、請負・委託等の監督業務、貸付けの立会い業務など様々あるが、現場業務においては、梅雨とか台風や積雪など気象条件にも左右される。非常勤職員の募集に当たっては、引き続き、予算状況や業務内容等を踏まえて、雇用確保に向け適切に対応していきたいと考えている。

(組合)

一番の問題だと思っているのは、現場の非常勤職員についてである。今、非常に現場業務が過多になっており、人がいない中で、森林官が一人で苦労している実態だと考えている。委託等の検討も進めているとの回答が先程あったが、今、喫緊の課題として、人がいないことに対して、非常勤職員での対応しかない。業務の必要性に基づいて雇用するというならば、1年間を通しての雇用も可能ではないかと考える。

(当局)

先程、森林官の業務についても話したが、現場業務というのは季節や気象条件に左右される部分等もある。また、業務内容も様々であり、予算の制約のある中で苦労があるものだと考えているが、業務内容等を見ながら対応していく考えである。

(組合)

非常勤職員の労働条件を改善することも必要である。労働条件を改善する上で、年間を通しての雇用が必要だと考えている。また、年間を通じて森林官に同行する業務があるのではないのか。非常勤職員について、社会全体で処遇改善が必要だと言われている中で、雇用確保が出来ていないという実態があるので、改善してほしいと言っている。これまでの議論の域から出ていない。

(当局)

現場において、非常勤職員を確保することについては苦労していると考えている。そうした中で、例えば、地域の会合や貸付け関係での立会い等森林官の業務は色々あり、非常勤職員が必要ないといった場合もあるかと考えている。このように、業務内容や業務の必要性等を踏まえながら対応していくものと考えている。

(組合)

森林事務所の非常勤職員を全員フルタイム雇用とすることは求めている。例えば、フルタイムの非常勤職員を一人雇用し、調査が忙しい時期は他の非常勤職員を雇用することで、複数体制で調査を行えばよいのではないのか。森林官は日常、山に行かなければ仕事にならない。内勤がずっと続く時もあるかもしれないが、その時は森林官が非常勤職員の業務内容を考えて指示したらよい。

(当局)

それは、業務内容とか必要性ということではないかと考える。そういった中で、予算的な制約等もある。

(組合)

我々はあくまでも、雇用のあり方を考えてほしいと言っている。現場業務が非常に重くなる一方で、人が少なくなり、その中で委託について検討すると言っているが、その検討

が進まないから非常勤職員しかないといった話の中で求めている。それに対して、一向に回答が前進していない。

(当局)

現場の状況等に応じ、非常勤職員の役割は重いものだという認識はある。非常勤職員を活用していかなければならないといった実態もあるので、業務内容等全国一律になるものではないが、雇用の状況等も踏まえて考えていきたい。

(組合)

職場全体の問題として、今、育児休業を取得する職員がいるものの、なかなか職場環境の整備が図られていない。非常勤職員の雇用にも関わってくる問題であるが、キチンと職場環境の整備を図ってもらいたい。

(当局)

育児休業を取得しやすい職場環境づくりについては大変重要なことであると認識している。そうした中で平成29年1月からは、育児休業に係る雇用継続見込みの要件緩和や、介護休暇期間の緩和等の改正が行われたところである。今後とも、必要に応じて、育児休業を取得する職員が行っている業務については、業務分担の見直しや、代替職員の配置等に取り組むなど、職員が安心して育児休業を取得できる職場環境の整備に努める考えである。

(組合)

職場環境づくりにおいて、署長のリーダーシップが発揮されていないとの意見が職場から聞こえてくる。このことは大変問題であることから、局署を指導すべきと考えている。

(当局)

署長のリーダーシップが図れないことは、職場環境として問題であることから、あらゆる機会を通じて、局署を指導する考えである。

(組合)

難しい話をしているつもりはない。現在、国有林の果たすべき業務量と現有要員とがアンバランスになっている。この状況下で業務が行えているのは、職員の頑張りによるものである。また、非常勤職員が雇いづらいのは、通年雇用でないからであり、今後労働力が不足していく中において、都合の良いときだけ仕事に来てくれといても、来てくれる者はいない。今の現状をどう打破していくかという発想で少しでも改善していくという意志が必要である。一つでも改善してもらえれば、職場は変わっていくと考える。実態を改善してもらいたい。

(当局)

我々なりに局署の状況を聞く中で、現状の制度の中で何ができるか検討して、少しずつでも進めている状況にある。先ほど話のあった署長がもっとリーダーシップを発揮すべきという点も含めて、業務運営全般に目配りしながら、より良い職場環境となるよう対応する考えである。

(組合)

次に雇用と年金の接続問題についてである。

再任用については、週あたりの勤務日数が少ないということで、雇用と年金の接続が図られていないのではないかと我々は考えている。実態調査を行って職員の声を聞いていると、将来の雇用と年金のあり方について、非常に不安と思っている職員が大多数である。

フルタイムを含めて来年度の再任用を検討してもらいたいと考えている。

(当局)

平成29年度の局署等の再任用については、当庁の厳しい定員事情等を踏まえ、希望者全員の再任用を基本としつつ、短時間勤務として実施することとしたところである。

林野庁としては、引き続き、雇用と年金の確実な接続を念頭に今後の再任用の勤務条件について検討していく考えである。

(組合)

現行では十分な勤務日数を確保できないことは我々も理解している。制度官庁に対し今の制度では不十分であると求めてもらいたい。

(当局)

制度官庁に対しては機会を捉えて、これまでも求めてきたところであるが、引き続き要望していく考えである。

(組合)

宿舎の確保等の課題に移る。

宿舎削減計画が本年度末をもって終了することとなっている。削減計画終了後の宿舎管理のあり方について、関係省の動向を当局で把握しているものがあれば、聞かせてもらいたい。

(当局)

今年度末で宿舎の削減計画は終了することとなっている。計画終了後の情報については、現時点では把握していないが、削減された宿舎の中でしっかり運用していく、具体的には貸与率の向上を図りながら、引き続き必要な宿舎はしっかり確保するよう対応する考えである。

(組合)

宿舎の削減計画終了以降の林野庁における必要戸数確保に向けた対策等について、具体的取組を進めていかなければならないと考えている。

(当局)

毎年宿舎事情は大きく変わることから、必要戸数をその都度調整しなければ、貸与率の向上にはつながらないというスタンスで、林野庁・森林管理局が一丸となって対応しているところであり、引き続き取り組む考えである。

(組合)

やむを得ず民間アパートに入らざるを得ない職員は、若い世代に集中している傾向にある。敷金、礼金等を含めて、若い世代にとってみれば、大きな負担となっている。この点について、更なる当局の対策及び局署への指導を行ってもらいたいと考えている。

(当局)

民間アパートを選択せざるを得ない状況となる前に、宿舎の調整を行い確保していく考えであるが、人事異動が集中する4月期においては、民間アパートに入居せざるを得ない職員が若い世代に集中していることや、入居する際に多額の費用がかかることも承知しているところである。このため、負担軽減対策として、官署の近接、敷金等の負担が少ない、職員の入居継続ができるといった条件の良い民間アパートの情報を入手するだけでなく、情報を更新し、継続して取り組んでいく考えである。このような対応について、各局

へ指導しているところであり、引き続き負担の軽減に努める考えである。

(組合)

次に宿舎の修繕の関係であるが、宿舎の新築がストップされている中で、老朽化した宿舎が増え、必要な修繕が進んでいない状況にある。入居者の声を反映して、計画的に修繕を進めていくことを改めて当局に求める。

(当局)

厳しい予算事情の中、宿舎の修繕について重点的に予算を配分したところである。局署へは必要なものをしっかり要求するよう指示しており、今後その要求を踏まえ、優先度を勘案して修繕に取り組む考えである。

(組合)

次に、宿舎の削減計画が終了することにより、宿舎の新築が行われることになっていくものと考えているが、新築するためには最短でも3年はかかるものと予想される。そのようなことを踏まえながら、早急に宿舎の新築が行えるよう、局署と連携していくことが必要である。

(当局)

宿舎を新築するためには、他に代替の施設がないのか、修繕よりも新築の方が費用が抑えられるのか、民間を借りた方が費用が抑えられるのではないかといった件について総合的に勘案することが求められることとなっている。林野庁の宿舎は山間部に偏在する状況であることから、宿舎の必要性が認められる箇所から重点的に要求し、達成できるよう調整することが重要であると考えている。今後、局署等に必要な取組を行うよう指導するとともに、林野庁においても、局署と連携して必要な調整を行っていく考えである。

(組合)

宿舎の対策については、引き続き、検討・対策等を求めるが、民間アパートの情報提供が行われていないという意見が職員から出されている。今後、同様の意見が出された場合は、適切な対応を求めていく。

(組合)

次に労働安全の問題に移りたい。

平成28年度の公務災害の発生状況については、3月末まで終わっていないものの、昨年度より災害件数が増えている状況にある。比較的軽度の災害が多くなっているが、署段階の安全管理体制が緩んできているのではないのかと考えている。災害発生状況は、類似災害が非常に多いことから、安全管理体制がしっかり機能していないのではないかと考えている。そうしたことを解消するためには、健康安全協議会の開催回数を増やすことを通じて、署全体の安全管理体制を図っていくことを検討すべきと考える。

(当局)

職員の安全の確保については、人命尊重の上から極めて重要だと考えている。これまでも、災害の未然の防止、特に重大災害の絶滅を期すべく、各種災害防止対策を進めてきたところである。安全管理体制については、林野庁長官通知に基づき、森林管理署長等がリーダーシップを発揮して、安全管理者等が現地での確な指示ができるよう教育を進めているところである。安全管理体制が緩んでいるのではないのかとの指摘があったことも踏まえ、今後とも安全管理体制の充実に努める考えである。類似災害が増加していることから、災害発生状況を踏まえ、引き続き、安全で正しい作業行動の定着に向けた指導・教育を行う考えである。また、健康安全協議会の開催回数については、毎月開催するよう、各

局を指導していく考えである。

（組合）

次に心の健康づくりについてである。今年度、残念ながら2名の職員の方が自ら命を絶つということが発生している。この対策として、心の健康づくり体制をキチンと整えることと併せて、職場の労働実態の改善を行う必要があると考える。

（当局）

心の健康づくり対策についても、重要な課題であると考えており、ストレスチェックの制度も今年度から開始されたことから、引き続き職員の心の健康づくり対策を進めていく考えである。

（組合）

ストレスチェックは心の健康づくりを進めるための手段である。あくまでも職場の長が責任を持って、組織的、体系的に対策を進めていくことについて、改めて申し入れしておく。

（組合）

職員の努力により業務が行われている中で、安全問題だけキチンと行うということはなかなか難しいと考える。個別個別では各担当で努力してもらわなければならないが、全体の組み立てを変えないと、業務運営も安全問題も、ひずみが職員にきている実態になっていることから、引き続き、一つでも二つでも改善するよう申し入れておく。

（当局）

本日、いろいろご意見を伺ったが、業務のやり方の見直しも含めて、本庁・局・署の各段階において、責任ある立場の者がリーダーシップを発揮し、職員の労働条件に目配りしながら進める考えであることから、引き続きよろしく願います。

－ 以上 －