

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30年3月27日（火） 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	橘 政行	業務課長
同	三好 誠司	管理課福利厚生室長
同	堂本 整	林政課管理官
同	入川 修一	管理課管理官
同	宇野 聡夫	業務課技術開発調査官
同	竹内 学	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	松井健太郎	管理課課長補佐（総務班担当）
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	大島 真一	管理課課長補佐（施設営繕班担当）
全国林野関連労働組合中央本部	篠原 明	委員長
同	中村 恭士	副委員長
同	水田 勇司	書記長
同	小出 敦	執行委員
同	鳴川 康也	執行委員
同	成瀬 昌宏	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) 労働安全の徹底等について
- (4) 宿舍の確保等について

【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きます。あらかじめ予備交渉で、交渉時間、交渉項目等を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、労働諸条件の改善について、定員削減等が続いている中で職員数が減少し、それに加えて、業務量については素材生産量や立木販売量の増加等により、職員への労働過重が年を追うごとに顕著になっている。労働過重を改善する方策の一つとして、事務系非常勤職員の確保が重要であると考えている。

【当局】

事務系非常勤職員については、計画的かつ効率的な事業実行を進めていく観点から、再任用職員を活用した上でなお必要なものについて雇用しているところである。このような観点から、平成30年度の事務系非常勤雇用の予算について、再任用と合わせた総額として、必要な額の確保に努めたところである。

【組合】

来年度の事務系非常勤予算については、昨年度と比べた場合、同じだけの人頭数を確保しようとする、勤務時間や勤務日数を縮減しないと措置できない厳しい状況である。職員の数が減っており、業務量が増えてきている現状を直視し、今後の対応として各局の業務の進捗状況を把握しながら、職員の適切な勤務条件を確保するために、必要な場合については事務系非常勤職員の雇用について追加的に措置できるような対策を講じてもらいたい。

【当局】

今指摘があったとおり、必ずしも十分な措置ではないという現場からの声があるのは承知しているところであり、各局における執行状況等を注意深く見守りつつ、再任用職員の配置状況や現場の状況に応じて、必要な場合には対応を検討する考えである。

【組合】

加えて、現場系の非常勤職員について、一般会計移行時には全ての森林事務所で森林官が配置されていたが、要員が減少する中で、全ての事務所に森林官を配置できない状況で、首席森林官ではない森林官が複数の担当区を管轄しながら

仕事をしている箇所の数が増えてきている。森林事務所の現場系非常勤職員を1名から2名ほど配置し、現場管理機能の維持や森林官の労働過重の改善等を図るべきと考える。

【当局】

森林事務所をはじめとする現場の実行体制については、グループ制によりグループ全体で業務遂行に当たるとともに、複数の担当区に跨がる事案については、地域統括森林官や首席森林官のほか、地域技術官、森林技術指導官等により、現場管理が効果的に行われるよう取り組んできたところである。そうした中、業務の実行にあたり、隣接森林事務所や森林管理署との連携を図り、業務の委託化や再任用職員を活用しながら、業務の必要性や予算の事情等を踏まえつつ非常勤職員も活用する考えである。

【組合】

現状は全ての森林事務所に森林官が配置されず、併任のまま業務を進めなければならぬ状況の中で、現場管理機能の維持や森林官の負担軽減が図れるのか疑問である。

【当局】

森林官の負担軽減のため、業務の委託化や、隣接森林事務所や森林管理署との連携を図りながら行ってきたところであるが、非常勤職員については雇用を確保しやすくする工夫や処遇改善を行うこととしたところであり、業務の必要性に応じ、非常勤職員を活用しながら業務を進めていきたいと考えている。

【組合】

現場の状況に対する認識がずれているのではないかと。一般会計移行時に842の森林事務所に森林官を配置し、地域技術官等とも連携をとりながら、業務を行ってきたが、現状は連携を図れる状況になっていないのではないかと。現状を踏まえてどういった対策が必要なのか改めて検討してもらいたい。

【当局】

森林官の併任が増えている中で、それを補うために、非常勤職員の雇用や業務の委託により現場での労働過重状況を軽減すべく取り組んでいるところである。今後についても、非常勤職員は重要な位置づけにあり、非常勤職員の勤務条件の改善に加え、現場段階での業務の改善について様々な分野で改善の検討を行っている最中であり、そういった対策を踏まえながら、現場段階の労働過重の軽減

に取り組んでいく考えである。

【組合】

待ったなしの状況であるので、検討を進めて、現場に係る対策を示してもらいたい。

【当局】

現場業務については、委託化などにより軽減対策を進めている。また、業務改善の補完的な取組として、業務の見直しの検討を進めるよう各森林管理局と調整しているところであり、具体的に取り組めるように進めていきたいと考えている。資源把握にレーザ技術を使用するといった実証事業にも取り組んでいるので、成果を踏まえて現場業務の負担軽減が図られるように取り組んでいきたいと考えている。

【組合】

具体的対策については、取組を進めてもらいたいと考えているが、現場系非常勤職員の1、2名配置などにより、具体的に森林官の負担軽減が図られるようにしてもらいたい。また、現場系非常勤の通年・週4日の雇用について各森林管理局段階で検討が進められているところであるが、現場の実情を踏まえれば十分な措置となっていない。現場系非常勤職員の雇用についても、事務系非常勤職員と同じように、各森林管理局の業務進行状況等を把握しながら、追加的に必要な手立てを講じてもらいたい。

いずれにしても、業務改善などを進めたとしても、現場には人が必要であることを含めて検討してもらいたい。

【当局】

現場の実情を踏まえながら、必要な検討を行っていく考えである。

【組合】

今年の定員削減や級の切下げによって、2級の役付けポストが設置されたが、任用となる対象者は一般職員である。青年層はこれまでも一般職員なのに、3級ポストの業務を行わなければならない状況にある。そういった状況の中で、一般職員を役付けポストに任用するに当たって過度の責任を求めないように森林管理局、署を指導してもらいたい。

【当局】

平成30年度より森林整備官と治山技術官において、2級の一般職員を任用できることとなったが、その運用に当たっては、給与の級に応じた仕事内容や責任の度合いとするとともに、職員の適性や経験に応じた任用とすることに努めるよう局を指導する考えである。

【組合】

3級ポスト、4級ポストの欠員がある中で、その穴埋め的な役割を一般職員が担っている状況にある。一般職員は人材育成の途上にある職員であることから、2級の役付けポストに配置する際には、経験年数等を考慮し、過度の責任を負わせることがないように森林管理局、署を指導するようによしてもらいたい。

【当局】

適切に指導する考えである。

【組合】

次に、毎年この時期の交渉時には超過勤務の縮減について様々な議論を行っているが、超過勤務の縮減に向けて、林野庁として対策を講じているのか。

【当局】

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、複数の担当区に跨がる事案については、地域の連絡等を行う地域統括森林官や首席森林官のほか、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たところである。また、事業実施面からの取組としては、収穫調査の簡素化、シカ柵等の施設点検を委託の対象に加えるなど外部委託の活用が可能な業務から検討を進めているところである。引き続き、業務全体での効率的な運営を通じて、職員への過度の負担とならないよう努めていく考えである。

【組合】

各森林管理局の超過勤務時間数について、昨年と比較して増加している森林管理局がある。また、超過勤務命令を発令した際に、超過勤務命令を受けた職員のみが職場で業務を行っており、超過勤務時間の管理を行うべき管理者が誰もいないといった状況が職場で見受けられるといったことが報告されている。超過勤務命令を発令する以上、超過勤務時間の管理や職員の健康状態の把握等も含めて、キチンと管理者が管理することを徹底することが必要と考えている。超過勤務の縮減に関して、超過勤務の事前確認の徹底、業務の削減、合理化等につ

いて、森林管理局、署を含め林野庁はどう取り組んでいるのか。

【当局】

超過勤務の縮減については、平成 25 年 5 月に発出した林政課長通知に基づき、林野庁本庁においては超過勤務縮減目標の設定及び縮減目標達成のための具体的な取組事項を定め積極的に取り組んでおり、森林管理局等においても、本庁に準じて超過勤務縮減に取り組んでいるところである。恒常的な超過勤務は、職員の活力が低下し、業務遂行に支障を来すとともに、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、引き続き管理職員がリーダーシップの発揮などを通じて、勤務時間管理の一層の徹底を図り、超過勤務の縮減に取り組む考えである。また、農林水産省が昨年 6 月に策定した「まふ改革行動計画 2017」等に基づき、森林管理局・署でも超過勤務の事前確認の徹底や業務の効率化に取り組んでいるところである。

【組合】

勤務時間の徹底が行われていないから、森林管理局署においても月 100 時間以上の職員が出てくるのではないのか。

【当局】

平成 29 年の実績では、月 100 時間を超えた超過勤務を行った職員が、森林管理局において 1 名となっている。職員 1 人に過度な負担をかけないように、業務分担や勤務時間の徹底について更に指導する考えである。

また、やむを得ず管理者が不在の中で超過勤務を行っている職員を残す場合には事前に超過勤務の時間数や業務の内容を確認することとし、事前に命令した超過勤務時間数を超えた場合にあっては事後の把握をキチンと行うことで、勤務時間管理の徹底を図られると考えている。

【組合】

やむを得ず管理者が不在になる場合はあると考えるが、自分の判断で超過勤務を行っている者がいる状況の中で、管理者がキチンと時間把握をすることについて、さらに指導をしてもらいたい。

【当局】

勤務時間管理者等がキチンと勤務時間を把握しなければならないと考えている。

【組合】

自分の判断で超過勤務を行っているものがたくさんいる状況となっている。そういった中で管理者が超過勤務時間を管理していないことが未だに続いていることから、ここはさらに指導してもらわないと改善しない。

【当局】

機会あるごとに、超過勤務の勤務時間内での命令、勤務時間管理の徹底について森林管理局等を指導していく考えである。

【組合】

次に、雇用と年金の接続について、職員が希望する条件の再任用が実現できるように、2019年度の再任用の制度設計を進めてもらいたい。また、フルタイム再任用の場合は定員にカウントされる一方、定員外の森林技術員の再任用に関しては、定員にカウントされないはずなので、森林官の負担軽減や雇用と年金の接続の観点から、フルタイム再任用として制度設計してもらいたい。

【当局】

平成30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、短時間勤務として実施することとしたところである。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。また、森林技術員の再任用のフルタイム化については、予算の制約や定員内職員の再任用との関係など様々な課題があることから、制度官庁における定年引き上げの検討状況等を踏まえ、導入時期について慎重に検討して参りたい。

【組合】

職員の希望の大半はフルタイム再任用である中で、閣議決定の趣旨に基づき、職員の希望どおりの再任用が行われるように検討してもらいたい。森林技術員の再任用は定員内職員の再任用と違い、定員管理に影響しないと考えられることから、森林官の負担軽減を図る観点からもフルタイム再任用が実現できるように検討してもらいたい。

【当局】

再任用のフルタイム化は検討しなければならない課題であると考えており、定年延長や次期定員削減計画といった周辺事情にも留意しながら導入時期や各種課題を検討する考えである。

【組合】

次に、労働安全の関係について。今年度に森林官等の行方不明事案が3件発生していることについて、1人入山は原則排除に向けて様々な検討を行うべきと考えている。

【当局】

職員の行方不明事案が3件発生するという深刻な事態となっており、このような事態を重く受け止め、職員の安全確保については人命尊重の観点において極めて重要であり、各局の森林官等が現場業務に従事する際の実態等について把握するため、森林官等の行動の署等への報告状況、森林事務所の職員配置状況、衛星携帯電話等の整備状況、単独行動の有無や排除の方法等について、調査・分析等を行ったところである。今年度3件の行方不明事案の局の原因・分析等と今回の実態調査を踏まえて、行方不明事案の再発防止に努めていく考えである。

【組合】

具体的にどのような対策を講ずるのか。

【当局】

森林官等の行動予定が署や森林事務所で必ずしも共有できていない状況にあることから、森林官等の行動予定の情報を共有する中で、可能な限り単独行動を行うことのないような調整を森林管理署で徹底していくことが重要であると考えており、情報共有によりどのように徹底できるかを検討している状況である。

【組合】

原則1人入山排除の対策を講じた上で、どうしても1人入山が排除できない場合に、補完する対策を講じていく考えで検討すべきである。

【当局】

3件の行方不明事案が発生していることについては、重く受け止めているところであり、今後いかにこのような事案を発生させないようにするのか検討する考えである。

【組合】

次に、女性職員の勤務条件改善に係り、スパイク付き長靴等については、足のサイズに合った製品の調達ができず、安全上の問題もあることから、解消に向け

た検討状況を聞かせてもらいたい。

【当局】

市販されていない22.5cm未満のサイズの安全地下足袋、安全長靴については、メーカーに相談してきたところであり、金型の製造を伴う、特注品の納入になるとのことであったことから、今後、金型の帰属先等具体の発注方法について検討を進める考えである。

【組合】

次に、多様な勤務機会の提供による人材育成ということで、森林管理局、署に勤務する者を林野庁に配置する取組が今年度から始まったところであるが、中には職場環境が大きく変わったこと等に伴い、体調を崩し、出身局に戻った者もいると聞いている。人材育成の一環で実施するものと理解しているが、健康に支障を来すということでは本末転倒であることから、健康の保持や対象者への過度な負担の排除にも十分留意してもらいたい。

【当局】

人材育成枠の取組については、今年度から若手職員を本庁や採用局以外の局署に配置し、それぞれの配置先での勤務の外、行政能力向上研修等、資質向上のための多様な機会の提供に努めてきたところである。このような中、環境の変化等が原因と思われる身体の不調を訴える者が発生したところであり、残念と考えている。今後も若手職員の人材育成を進めていく上でこの取組は重要と考えており、今年度の状況を踏まえ、配置先や配置先での勤務状況等について、より一層目配りするとともに、配置された職員からの意見をくみ取りながらこれまで以上有意義なものとなるよう取り組む考えである。

【組合】

次に、健康安全協議会について、長官通知では年4回以上となっているが、森林官等の行方不明事案も発生し、労働安全管理体制の強化が必要であることから、毎月開催に向けて、改めて森林管理局、署を指導してもらいたい。

【当局】

健康安全協議会については、長官通知において、四半期に1回以上は開催することとされており、開催状況については、毎月開催、二月に1回、四半期に1回、等様々であるが、林野庁としては、健康安全協議会において、毎月の公務災害速報などを活用して他局等の災害事例から自署の災害防止対策を検討するなど、

有意義な場であることから、効果的な開催について指導していく考えである。

【組合】

次に、宿舎関係について。民間アパートに入居する職員が多くいる現状にあるが、敷金礼金含めて負担を軽減するような対策をより一層進めてもらいたいと考えている。

【当局】

業務遂行に向けて宿舎を確保する必要がある中で、林野庁が維持管理する宿舎については、貸与率が約8割となっている一方、一部の官署においては宿舎が不足し、やむを得ず職員自らが民間賃貸アパートに入居せざるを得ない事態も生じている。このような事態の解消のため、官署間での必要戸数の付替え、廃止戸番の復活による活用宿舎の付替え及び森林事務所宿舎の転用に係る個別手続きについて、森林管理局とも連携して関係機関との調整に努めていく考えである。また、民間賃貸アパートに入居せざるを得ない職員に対しては、引き続き、好条件の民間賃貸アパート等の情報を収集し、当事者に提供するよう森林管理局、署を指導する考えである。

【組合】

本日は、現場実態の状況を職員団体として伝えたところであり、それぞれの担当で実質の改善が進むようお願いしたい。

【当局】

どのような方法であればキッチンと業務が行えるのかということが重要な課題と認識しているので、指摘のあったことを踏まえて、検討を進めていく考えである。

以 上