

九州森林管理局交渉（全国林野関連労働組合九州地方本部）

議 事 要 旨

1 日 時 令和3年12月21日（火） 17：20～18：20

2 場 所 九州森林管理局 会議室

3 出席者

九州森林管理局

同

同

同

同

同

同

岩井 広樹 総務企画部長

山根 則彦 計画保全部長

大道 一浩 森林整備部長

岩下 隆徳 総務課長

峰内 浩昭 森林整備課長

佐藤 敏郎 資源活用課長

鎌水 隆憲 総務課課長補佐（総務担当）

全国林野関連労働組合九州地方本部

同

同

同

同

同

甲斐 和幸 委員長

古村 健児 副委員長

加藤 吉征 書記長

前川 康弘 執行委員

松本 慎剛 執行委員

歌野 国光 執行委員

4 交渉事項

（1）2022年度事業予定について

（2）森林整備の低コスト化等について

（3）要員及び現場管理機能の確保について

（4）労働安全の確保について

5 議事概要

(1) 2022年度事業予定について

(職員団体)

今年度の生産量に対する進捗状況を伺う。

(当局)

令和3年度11月末時点の生産量は85%の進捗率となっている。

また、収入については立木販売は76%、製品販売は88%の進捗率となっており、計画どおりの進行状況となっている。

(職員団体)

11月時点で生産量が50%に満たない署があるなど、資源量及び生産量が厳しい状況にあるところ。そのような中で来年度の生産指示量及び立木販売が今年度より増加した主な理由は何か。

(当局)

生産量は、昨年の人吉災害や今年度の北部豪雨災害等もあり、昨年を上回る指示量増加では厳しいことから、本庁と協議を行なっているところである。

各署の生産量は増加し厳しさが増すばかりであるが、ご理解いただきたい。

立木販売については、示された数量で未だ調整がついていない状況である。

(職員団体)

来年度以降も生産量が増えることで、署に過度の負担がかかることを懸念しているが、署の実行体制について伺う。

(当局)

各署で人員が不足した中で業務を行っていることは承知している。

局の担当と情報共有しながら事業を進める必要があるが、資源活用課の職員も少ない中、できる限りの協力体制で行っていききたい。

(職員団体)

生産量が増加していく中で、来年度以降の具体的な実行体制や将来ビジョンを職員に示すべきと考える。

強いリーダーシップをもって、職場を引っ張る姿勢をみせるべきであり、必要な予算の確保を求めておくので、上部に進達いただきたい。

(当局)

生産量が増える中で、これまでのやり方では負担がかかることは承知している。森林整備の低コスト化と関連するが、例えば、収穫調査のやり方を簡略化することや、機械化を進めることで一人一人の労力を減らしていくことが重要と考える。

(職員団体)

生産量の上積みが続くところで、保育間伐活用型だけで指示された生産量を達成することは限界ではないのか。

(当局)

保育間伐活用型については、2、3回目の実施箇所が増してきていることは認識しており、今後の森林整備については、活用型の実行箇所の奥地化等による生産性やコストが憂慮されるため、林道整備や林道機能の充実を図りながら、誘導伐を多く取り入れた森林整備を図っていく必要があると考えているところ。

(職員団体)

公益的機能を発揮し森林整備を実施していくことは国有林の使命と考えるが、例えば皆伐を森林整備事業とし請負実行することはできないか。

(当局)

生産量が増える中で、誘導伐から皆伐とすることで効率的に生産量は確保できることになるが、皆伐と誘導伐では予算が異なっており、現状、皆伐を実行するための予算を全署分確保することは困難な状況であることから、全てを皆伐に組めない状況である。

また、森林整備事業は公共工事となっており、民有林で皆伐も公共事業の予算となれば可能かもしれないが、現状において、国有林だけが森林整備として皆伐を認めてもらうことは厳しいと考える。

(職員団体)

森林整備としての皆伐が国民にも受け入れられるようになれば、予算的制約もなく、広く事業に使えることになる。各署は厳しい状況であり活用型に変わる事業も検討が必要と考えており、署長等のリーダーシップも含め求めておく。

(当局)

森林整備事業としての皆伐の議論があることを本庁へ伝えて参りたい。
なお、署長等のリーダーシップについても機会の都度指導して参りたい。

(2) 森林整備の低コスト化等について

(職員団体)

森林整備の低コスト化は至上命題と考えるが、低コスト化に向けて最も重要視していることは何か。

(当局)

森林林業基本計画にあるように、「新しい林業」を進めていくとされ、機械化が取り上げられ、その中で機械化による低コスト化を進めていかなければならない。

その中で、活用型から誘導伐に切り替えていくことになり、再造林が増えていくところで苗木については、コンテナ苗、中苗の活用が重要となってくる。

一貫作業システムも推進し、ドローンによる苗木運搬など、機械化をまずできるところから導入したい。

(職員団体)

森林整備の低コスト化はこれからの大きな課題であり、国有林の低コスト林業技術の確立は、国内林業にとって大きな意味を持つことになるが、コスト意識だけが先走りしてはならないと考える。

現地の状況が違う中で、森林整備に必要な工程や作業を省くこと、画一的に森林整備

を行うことは、本来の目的とは違うので、現地の実態に応じた作業を選択できるような、低コスト技術の確立が必要だと考える。

(当局)

これまで、様々な場所で機械等の実証が行われてきた。現場に応じて組み合わせたやり方を考えていくこと、全てを機械化することではなく、技術力を維持する必要もありそれぞれの場所に合った機械化と人力等を組み合わせて事業を実行することが必要と考える。

(3) 要員及び現場管理機能の確保について

(職員団体)

定員と実員との乖離がある。令和4年度の組織定員改正については、厳しいものと考えているが、空席ポスト解消に向けて、今後どう対応していくのか伺う。

(当局)

若手職員などの年度中途での退職による職員数の減少に歯止めをかけるとともに、新規採用の確保に最大限の努力をしていくことが重要であると考えているところ。

今後も新卒者や中途採用に向け努力して参りたい。

(職員団体)

職場では定年退職者の増加や定年以外の退職者等により、要員が減少する中で、それに見合う業務量になっていないことに加え、業務の平準化も図られていないと考える。

空席ポストの増加により若手職員が3級ポスト等の業務を担い、業務に対する意欲が低下している実態もある。

将来要員規模を踏まえた対策の検討を求めるが、当面の対策として一般会計時の要員確保を目指して、中途採用、新規採用等の確保、空席ポストの解消、加えて再任用を含めた適切な配置を求める。

また、若手職員の昇格スピードの緩和に向けて年齢構成や配置状況についても上部進達し、改善に向けて取り組んでいただきたい。

(当局)

機会あるごとに貴団体から意見があった旨、また、当局の実情等について本庁へ伝えて参る考えである。

(職員団体)

現場管理機能の確保の考えについて伺う。

(当局)

令和3年度の非常勤職員の雇用については、昨年度と同程度の職員数を確保したところである。

令和4年度の非常勤職員の雇用にあたっては、各署等へ期間業務職員を含む非常勤職員制度について、関係資料を配付し周知したところ。引き続き非常勤職員の雇用については、厳しい財政事情の中ではあるが、各署等からの要望や再任用職員の配置状況などを踏まえ検討することとしている。

(職員団体)

森林技術員が減少する中で、現場管理機能の維持は喫緊の課題である。基本的には森林技術員が担ってきた業務を担う「森林・林業技師」制度の創設を求めているところであるが、林野庁より現場系の期間業務職員が示されており、当面の措置として、その活用を求めているところである。引き続き署の意見を聞きながら期間業務職員の活用を図るとともに、予算の確保を求める。

(当局)

予算確保については、今後においてもしっかりとやっていきたいと考える。

(職員団体)

事務・業務改善の対応はどのような状況か。

(当局)

事務・業務の改善については、本年9月を事務・業務改善重点月間に設定し、積極的な事務・業務改善提案が行われるよう促してきたところ。

各署等から計49件の提案があり、現在、局内担当課で対応を検討中。今後、事務・業務改善推進委員会を開催し、頂いた提案を最大限採用できるように積極的に審議の上、順次業務への反映を図っていく予定。

引き続き、事務・業務改善提案の仕組みを活用し、業務の効率化と職員負担の軽減を図って参りたい。

(職員団体)

これまでの提案をみても抜本的な業務改善なのか疑問であり、業務の煩雑化による職員負担が大きくなっている。要員体制が厳しくなる中で業務量はむしろ増加している状況にあると考えている。

業務改善ができない要因として法律、制度等とされているが、そこにメスが入らなければ抜本的改善は出来ないし、併せて業務の切り捨ても含めて検討すべきであり、抜本的改善に向けた取り組みを求める。

(当局)

局で出来ることは限られており、本庁での規程等の改正ができれば、局署段階で業務が軽減改善出来ると考える。今回の提案について精査し本庁に対し、改正していただく必要がある改正事項は上申して参る考えである。

(4) 労働安全の確保について

(職員団体)

3号通達の基本理念として人命尊重と現場が一体となって安全に取り組むとされており、労働安全については労使一体と考える。

人命尊重と現場を抱えて、署の安全は重要であるところで、署長の立場として3号通達では健康安全管理監督者と位置づけられており、リーダーシップの発揮が重要と考える。リーダーシップのあり方と指導力について伺う。

(当局)

九州局における安全確保については、人命尊重を基本理念として災害の未然防止、特に重大災害の絶滅を期するため「3号通達」等に基づき各種対策を行ってきたところであるが、現時点で負傷災害は3件の発生となっている。

今後においても「3号通達」については特に新規採用者、新任管理者等に対し研修・会議等の場を活用し周知・徹底を行うとともに、署等の職員に対しては、安全勉強会等機会ある毎に指導を行い、局・署等間の安全管理者等が同じ認識を持ち、健康安全管理監督者（署長等）の強いリーダーシップの下で「3号通達」等に沿った適時・適切な安全指導等の徹底を図り、とりわけ重大災害は起こさないという強い人命尊重の基本理念に立ち、災害の未然防止に万全を期して参りたい。

(職員団体)

今年度、請負事業体の災害13件、重大災害やその他一步間違えれば重大災害になりかねない災害も発生している。

重大災害は絶対にあってはならないことから、しっかりした対応を求める。

(当局)

請負事業体は職員同様に人命を尊重することに変わりはなく、署長等の現場巡視や研修会等にて指導を行ってきたが、12月時点で13件、重大災害は局管内で1件、林野庁全体で5件発生している。残り3ヶ月であるが少しでも災害を減らせるよう、現場巡視や発注者とし契約時等に指導するとともに、重大災害の防止、労働災害の未然防止等繰り返すとなるが細かく丁寧に指導して参りたい。

(職員団体)

これまでも請負事業体では同様の災害が発生しており、基本的なことが守られず災害を減らすための知恵が必要である。

安全は労使共通した取組であり知恵をしぼり一件でも減らす必要がある、併せて署長等が請負事業体等の社員ひとりひとりにも機会あるごとに安全指導が必要。

(当局)

軽微な案件でも一つ間違えば、重大災害につながったと思われる災害もみられる、抜本的な対策は難しいが、危機意識を常に持つべく、繰り返し指導をしていくことが重要だと考えている。

(職員団体)

本日の議論で、意見や問題点等一定の共有はできたものとする。

職員は負担を越えても使命感、責任をもって必要な超過勤務をとりながら前向きに業務を行っている。職場実態を把握した中で責任をもって対応していただきたい。

(当局)

署長がリーダーシップをとっていくよう機会あるごとに指導するとともに、本日の議論の中で本庁へ伝えるべき事項については本庁へ伝え、各課担当で修正するものがあればしっかり対応して参りたい。今後とも、必要な議論を重ね安全で明るい職場づくりに努めて参る考えである。

(以上)