

林野庁本庁交渉（全国林野関連労働組合）
議 事 要 旨

1 日 時 令和4年3月23日（水） 12:00～13:00

2 場 所 林野庁内 会議室

3 出席者

林野庁	橋 政行	国有林野部長
同	田中晋太郎	管理課長
同	長崎屋圭太	業務課長
同	門田 成生	管理課福利厚生室長
同	難波 真悟	林政課管理官
同	新津 清亮	管理課管理官
同	宇山 雄一	業務課技術開発調査官
同	高塚 慎司	管理課管理官
同	竹内 学	経営企画課課長補佐（総括）
同	岸 功規	業務課課長補佐（総括）
同	伊藤 公夫	林政課課長補佐（人事管理班担当）
同	勝沼 太志	管理課課長補佐（総務班担当）
同	宮中 信哉	管理課課長補佐（労務管理班担当）
同	松井 信行	管理課課長補佐（安全衛生班担当）
同	山本 満久	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	中村 恭士	委員長
同	山田 明裕	副委員長
同	鳴川 康也	書記長
同	伊藤 誠	執行委員
同	三品 幸弘	執行委員
同	天田 寿	執行委員
同	遠藤 歩	執行委員
同	佐藤賢太郎	執行委員

4 交渉事項

- (1) 労働諸条件の改善について
- (2) 雇用と年金の接続について
- (3) 労働安全の確保・徹底等について
- (4) 宿舎の確保等について

(当局)

ただいまより、先般申し入れのあった交渉を開始する。あらかじめ窓口において予備交渉を行い、交渉時間、交渉項目等をやりとりしているので、それに基づき進行をお願いする。

(職員団体)

はじめに、非常勤職員の労働諸条件の改善の関係である。

職場状況を見ると要員が増えていかないうちで、現場段階においては非常勤職員に頼らざるを得ない状況が大きくなっていると考えているが、林野庁の見解を伺いたい。

(当局)

非常勤職員予算については、再任用を行った上で計画的かつ効率的な事業実行を進めていく観点からなお必要なものについて臨時雇用で対応するという考え方の下、令和4年度については、再任用を拡大する中であって、非常勤予算全体で令和3年度と同額程度の予算を確保したところである。

非常勤職員の雇用に当たっては、事務系作業と現場系作業の組合せや、予算の効果的な活用といった工夫もしながら、業務が円滑に実施できるよう努めてまいりたい。

(職員団体)

非常勤予算は今年度ですら足りていない状況にある中で、今後の追加示達を含めて検討状況を伺いたい。

(当局)

令和4年度の非常勤予算の追加示達について、各森林管理局における事業の執行状況を注意深く見守りながら、必要な場合には円滑な事業実行のために、予算措置含めていかなる対応が可能か検討してまいりたい。

(職員団体)

次に、森林官の労働条件改善を図るためにはしっかりとした現場管理機能を維持していく、作っていくことが必要であり、そのためには期間業務職員や非常勤職員が各森林事務所に配置されることが大変重要だと認識している。

前回の交渉以降、林野庁としてどのような対応・対策を検討しながら進めてきたのか。

(当局)

森林事務所への非常勤職員等の配置については、各森林管理局の配置検討にあたって事務系と現場系との組み合わせ、再任用職員の活用など、現場実態に応じた工夫について指導しているところである。

(職員団体)

森林官を一人で山に行かせないという認識は林野庁もあると思うが、全体的な非常勤予算を増

やしていかないことには改善せず、林野庁として全森林事務所に非常勤職員を配置していく考えを持って進めるべきと考えるがいかがか。

(当局)

現状の非常勤予算において、すべての森林事務所に1～2名配置することは厳しい状況にあるが、引き続き適切な現場管理機能の確保に向けて非常勤予算の確保に努めてまいりたい。

(職員団体)

続いて、超過勤務の関係である。昨年100時間、80時間、50時間を超える超過勤務を行った者がいたと思うが、今年度の実績について、現時点の状況わかればお聞かせ願いたい。

(当局)

令和2年度における上限時間を超えて命じた超過勤務について分析を行った結果、全体のうち本庁の業務が約8割強を占め、そのほとんどが予算業務や令和2年7月の豪雨災害等の大規模災害対応などの他律的業務となっている。

また、全体の2割弱の森林管理局・署に係る業務は、年度末・年度初めに係る経理処理業務が約4割、そのほか災害対応や不祥事対応などの他律的業務となっているところである。

この内容を踏まえ、他律的業務以外では、業務の性質上、時期的な業務の偏りは避けられないと考えるが、事務の簡素化や効率化などにより、超過勤務縮減に取り組んでまいりたい。

(職員団体)

他律的業務だから超過勤務が増えてもいいわけではなく、職場の状況を変えていかないとゼロに近づいていかないと思うが、現段階において林野庁で検討していることがあればお聞かせ願いたい。

(当局)

事務・業務改善について、森林管理局からの提案を受けて、他省庁との調整等があり、林野庁単独で調整することが難しいこともあるが、可能な限り提案に基づいた改善を進めている。その上で、例えばレーザー計測やドローンの活用等、現場業務の効率化や情報共有を円滑に行うため国有林野高度化GISの開発にも取り組んでいる。

さらに令和4年度から収穫調査に3Dレーザー計測結果を適用するなど、他律的業務も含めて工夫を凝らし職員の負担軽減を図っていきたいと考えている。

(職員団体)

システム化やICT活用は理解しているが、全体的に業務を見直さなければ業務量は減らない。林野庁としてしっかりと対策を検討しなければ、来年度は超過勤務が増加することも考えられるので、改めて林野庁として指導徹底するよう求めておく。

(職員団体)

また、これだけの超過勤務があれば、職員がしっかりと年次休暇を取得できているのかということも問題になるので、引き続き休暇の取得等含めて職員のケアを進めるよう求める。年次休暇は年間20日付与されており、可能な限り多く取得することが本来の姿だと思うが、年次休暇取得実績はどうなっているのか。

(当局)

本庁を含め各森林管理局、森林技術総合研修所に対し、年次休暇取得の計画表の作成、その計画的な取得、年次休暇の使用の少ない職員への取得促進、夏季休暇等と組み合わせた連続休暇の取得について、各勤務時間管理者等への周知徹底、併せて職員への周知を行い、職得しやすい環境づくりに取り組んでいる。

また、年次休暇の取得状況について、令和2年度は林野庁全体で15.2日、令和3年度については15.9日となっており、若干増えている状況である。

(職員団体)

今年の2月から本庁で人材情報統合システムを先行導入し勤怠管理を行っている。超過勤務や勤怠管理の部分で不都合が出ていないか、また、現在の運用状況等をお聞かせ願いたい。

(当局)

人材情報統合システムについては、本年2月から本省において導入されたところであり、一部にトラブルはあったが、現在は改善され問題なく稼働している。

(職員団体)

人材情報統合システムについては、本庁が先行導入している中で、一部において不具合等が生じている状況であり、森林管理局・署への導入に当たり、不具合により超過勤務が不払いになる事態が発生するのは大変問題であることから、引き続き修正するものは修正していただきたい。

(職員団体)

次に、非常勤職員の採用年度の賃金単価1,150円への賃上げについてである。世間一般で賃上げが言われている状況を見ると、我が職場における非常勤職員についてもしっかりと引き上げて処遇の改善含めて取り組んでいくべきである。

常勤職員と比べても、私傷病の休暇が無給であったり等違いがある。林野庁だけで解決できないこともあるが、引き続き関係省庁へ伝えていただき、常勤と非常勤を分け隔てなく働けるような環境づくりを進めていくよう求めておく。

また、採用初年度の俸給表についても1号俸でも2号俸でもしっかりと上げるよう改めて求めるとともに林野庁としての考え方があれば伺いたい。

(当局)

採用初年度の単価の引き上げについて、1,150円以上との要求だが、常勤職員との権衡もあり難

しいと考えている。ただ、同一労働同一賃金の考えも踏まえ、いただいたご意見は伝えていく。

(職員団体)

最終的には非常勤予算に影響することだと思うので、しっかりと予算確保して少しでも非常勤職員の処遇改善を進めていただきたい。

あわせて、今年の10月から健康保険が林野庁共済に切り替わる状況もあるので、しっかり予算措置するようお願いする。

(職員団体)

次に雇用と年金の接続についてである。定年の段階的引き上げが令和5年4月から施行されることになるが、65歳定年となるまでは、フルタイム再任用の継続とあわせてフルタイム再任用に関し、本人の希望を叶えるような勤務形態となるよう求めるので、林野庁の考え方を伺いたい。

(当局)

フルタイム再任用の制度設計については、雇用と年金の接続から非常に重要な問題だと認識している。今後も定年延長、欠員状況の見通しを踏まえ、最大限再任用制度を活用できるよう検討してまいりたい。

(職員団体)

再任用職員の処遇を少しでも改善することが必要だと思うので、制度設計にあたって改めて誠意ある対応を求める。

また、短期間再任用職員について、現行の週2.5日勤務から週3日以上となるように強く求める。

(当局)

短時間再任用職員についても、令和5年度の制度設計の中で、森林管理局・署の業務対応への影響を考慮し検討していきたい。

(職員団体)

続いて、労働安全の確保と徹底等についてである。本庁、森林管理局、森林管理署の各機関において労働安全の確保と徹底を行っていただいているが、安全管理体制の強化が大変重要だと思っており、これに関する対策について林野庁の考えをお聞かせ願いたい。

(当局)

職員の安全の確保は、人命尊重の上から極めて重要であり、災害の未然の防止、特に重大災害の根絶を期すべく、林野庁・森林管理局・森林管理署等が一体となって各種災害防止対策の推進に取り組む考えである。

安全管理体制については、森林管理署長等がリーダーシップを発揮するとともに、安全管理者等がその役割と責任を自覚し、現地での確かな対策と指示ができるよう指導・教育を行い、安全管

理体制の充実・強化に努める考えである。

また、これまでの災害の発生状況を踏まえ、研修等において安全で正しい作業行動の定着に向けた指導・教育を行うとともに、各森林管理局の取組事例の共有を図ることや健康安全協議会の活用など、職員の安全確保のための諸活動をより効果的に実施するよう努め、更なる安全対策の推進に取り組む考えである。

なお、今年度は森林管理局部長会議等での指導に加えて、各森林管理局安全衛生担当企画官等との Web 会議により指導を徹底したところであり、令和4年度についても Web 会議を利用した指導を行う考えである。

さらに、職員の心の健康づくりについては、職員の心の健康の保持・増進が重要な課題であるとの認識の下、職場の長が責任を持ち、管理監督者、職員、心の健康づくり相談員、健康管理医との協力・連携の下、体系的な対策の実施に努める考えである。

(職員団体)

労働災害については、これまで高齢者が多かったが、今年度は若年層や非常勤職員の災害が増えている状況である。刃物に起因する災害も増えており、安全指導については、今までと同じやり方ではなかなか浸透していかない部分もあることから、災害を分析してゼロに持っていくという考えを基に、各森林管理局、森林管理署への指導を変えていかなければならないと思うが、林野庁の考えがあればお聞かせ願いたい。

(当局)

労働災害の防止については、毎年取り組みを行っているが災害はなくなっておらず、時期により増減はあるが、やはり安全については基本的なことを繰り返し行うに尽きると考えている。森林管理局・署においても様々な機会を捉え、各種会議や研修の場で指導していると考えているが、引き続き、森林管理局・署に取り組むよう指導してまいりたい。

(職員団体)

林野庁は指示・指導する立場にあるため、この一年間で起きた災害をあらためて分析し、類似災害を出さない対策と指導徹底をお願いしたい。

また、健康安全協議会の関係については、林野庁として毎月開催するよう各森林管理局へ指導していると聞いているが、全体的に毎月開催には至っておらず、平行して災害も減っていない状況にあるがどのように考えるか。

(当局)

健康安全協議会については、人事院規則等に基づき、職員の健康管理及び安全管理に関して職員の意見を聞くための措置として、各森林管理局、森林管理署等ごとに設置し、開催しているところである。

開催については、平成29年に長官通知を改正し「少なくとも四半期に1回」から「現場業務の実態に応じて毎月の開催に努める」としたところであり、このことについて引き続き森林管理局を指導していく考えである。

開催回数については、平成 29 年 12 月末時点で毎月開催は 50 署等、令和 3 年 12 月末時点で毎月開催は 92 署等となっており、当時に比べて大幅に増えている。引き続き森林管理局を指導してまいりたい。

(職員団体)

これまでの実績を見て、確かに実施率が上がっている局はあるが、変わっていない森林管理局もあるので、引き続き指導していただきたい。災害に慣れるのが一番の問題であり今後も継続して対応いただきたい。

また、安全の関係では、交通災害の未然防止対策として衝突防止機能付き車両への更新、ドライブレコーダー装着を進めていただいているが、既存車両へのドライブレコーダー等の設置は、あくまでも各森林管理局の判断により設置する状況となっている。スペアタイヤも同様となっていると思うので、指導とあわせて予算措置もセットで行うことを求める。

(当局)

車両の安全装備の充実を図っていくことは、安全にもつながることから重要だと認識している。既存車両へのドライブレコーダーやバックカメラのほか、スペアタイヤの装着についても、各森林管理局の実情に応じて進めているところであり、入札差金の活用等も行いながら対応してまいりたい。

(職員団体)

我々の職場は街中を走っているわけではなく、パンク修理キットだけでは対処できない事案も発生しており、スペアタイヤの装備については、実情に合うような形で対応できるよう各森林管理局への予算措置を求めておく。

(職員団体)

最後に、宿舍の確保等についてである。これまでもなかなか新築できないのは理解しているが、一方で、修繕を含めて既存の宿舍を維持していかないことには入居ができない状況もあると思うので、必要な個所については各森林管理局・署において対応するよう、予算措置を含めて引き続き対応いただきたい。

また、林野庁の宿舍に入居できない場合は合同宿舍も活用しているところだが、合同宿舍についてはなかなか修繕されない状況もあるので、林野庁として合同宿舍に入居せざるを得ない職員に対しては、事前にしっかり修繕してから入れるような対応を求めるが、林野庁の考えをお聞かせ願いたい。

(当局)

宿舍の維持管理については、定期的に保全点検を行い、計画的な修繕及び改修に取り組むことにより施設の長寿命化を図ることとし、予算の執行に当たっては、庁舎は執務環境の改善に向けて、宿舍は入居者の要望も踏まえつつ、緊急度・優先度を勘案して行う考えである。

なお、宿舍の修繕については、その適正な実施に向け、宿舍の原状回復等の取扱いとして、国

が行う修繕のほか、入居者が行う修繕の取扱いを示しているところであり、宿舍の実態に基づく公平な判断の下、計画的な実施に努めていく考えである。

また、宿舍修繕に関する取扱いは、合同宿舍は勿論のこと、他府省所管宿舍についても、同様のものと理解しているところであるが、入居前に宿舍の状況確認に努め、必要に応じて改善を依頼するとともに、それでもなお改善が図られないものについては、後の宿舍設置に係る協議の場等において関係機関との調整に努める考えである。

(職員団体)

現場の官庁としての緊張感を忘れていないのではないかと感じることもあることから、常に危険と隣り合わせで業務を行っている職員の労働条件問題、安全問題については、緊張感を持って改めて取り組んでいただきたい。

また、今年の4月1日で一般会計へ移行してから10年目となる。交渉項目は継続している課題が多いが、10年目の節目であり、ぜひ解決できる問題は解決するよう努力いただきたい。

(当局)

本日は、職員団体の皆様から、現場実態を踏まえた貴重なご意見をいただいた。

組織・定員をはじめ、勤務条件に係る課題は多岐にわたっており、これらの対策としては査定官庁に対して粘り強く訴えていくことが必要であるが、実効を上げていく上ではそのタイミングも重要かと思っている。

今後、国家公務員全体の話として、定年の段階的な引き上げの開始、若手の退職が増えていることなどから、働き方や採用のあり方なども徐々に変わっていくことが予想される。一方、本業の方でも、来年度は一般会計化から10年となる節目の年となるが、組織内外の様々な情勢変化を見極めながら、あるべき業務の進め方を模索し、必要な要求を行っていく中で、少しでも進められるチャンスをうかがっていききたい。

いずれにしても、情勢の変化に対応しながら、職員の皆さんがやりがいを感じられる職場にしていくことが重要であり、特に、次の世代を担う若手の皆さんにそのように感じてもらうことが、国有林の使命を将来にわたって果たしていくことにつながっていくものと認識している。

今後とも皆様との適切な意思疎通を図りながら、よりよい職場づくりに努めていきたいと考えているので、引き続きのご協力をお願いしたい。

以上