

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3年3月23日（火） 12:00～12:59

2 場 所 林野庁内 会議室

3 出席者

林野庁	織田 央	国有林野部長
同	田中晋太郎	管理課長
同	宇野 聡夫	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	石田 良行	業務課技術開発調査官
同	高塚 慎司	管理課管理官
同	土居 隆行	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	林 満	管理課課長補佐（労務管理班担当）
同	白石 健二	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	篠原 明	委員長
同	鳴川 康也	副委員長
同	中村 恭士	書記長
同	小出 敦	執行委員
同	三品 幸弘	執行委員
同	伊藤 誠	執行委員
同	渡部 謙太	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)

ただいまから、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、交渉項目等を整理しているので、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。

要員不足でなかなかポストが埋まらず、職員負担が増しており、それを補うために再任用や非常勤職員を雇用して対応しているのが、今の現場の実態であると認識している。非常勤予算については、前年度と同額程度を確保したことは承知しているが、現場からは、依然として予算が足りない、このため雇用日数や雇用人数を減らさざるを得ないという声があり、結果的に非常勤職員の労働条件の低下を招いていると考えているが、林野庁の認識を伺う。

(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3年度については、再任用を拡大する中であって、非常勤予算全体で前年度と同額程度の予算を確保したところである。

また、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)

現場からの要望に応えられるような予算を確保できているのか、認識を伺う。

(当局)

非常勤予算については、必ずしも現場が満足しているとは言えないかもしれないが、我々としても非常勤職員の重要さについては、十分認識しており、再任用を拡大する中であって前年度と同額程度の予算を確保したところである。

(職員団体)

非常勤職員の労働条件を改善するためには、非常勤職員の雇用実態を把握する必要があるのではないか。

(当局)

非常勤職員に係る雇用実態については、各府省からの照会への対応や処遇改善の検討等に活用するため、毎年度、前年度の雇用実績と当年度の雇用見込みなどについて調査を実施している。

(職員団体)

実態を承知しているとのことなので、今後は実態を踏まえた議論をさせていただきたい。

(職員団体)

令和3年度の事業を進めていくに当たり、非常勤職員の予算が不足する場合は、追加示達もあり得るということか。

(当局)

各局における事業の執行状況等を注意深く見守りながら、必要な場合には、国有林野事業の円滑な実施のため、予算措置を含め如何なる対応が可能か検討してまいりたい。

(職員団体)

次に、期間業務職員の関係である。森林官の労働条件を改善するため、森林事務所に年間を通して非常勤職員等を配置する必要があると認識している。

その一つの手段として、期間業務職員制度を導入したと理解しているが、予算を理由に雇用ができない、年度の途中で雇用を終了せざるを得ないといった話を聞く。

昨年度、職員団体が行った調査によると、期間業務職員数は50人強で一部の局に偏っている状況であった。このような実態では、労働安全や現場管理機能の維持などに、十分対応できているのか疑問である。

林野庁として、森林管理局を指導すべきではないか。

(当局)

現場管理機能の維持、森林官の負担軽減に加え、森林官が単独行動とならないための安全対策の面からも、森林事務所への非常勤職員等の配置は重要であると考えている。

局に対しては、限られた予算の中ではあるものの、事務系と現場系の業務の組合せなど、工夫をしながら期間業務職員等の雇用を検討することや、再任用の活用などを指導しているところであるが、引き続き、適切な現場管理機能の維持に向け、取り組んでまいりたい。

(職員団体)

期間業務職員の予算を別枠で確保するような手段はないのか。

(当局)

林野庁において新たに非常勤予算を要求しようとする場合は、予算規模が小さい非公共予算の枠内での対応を求められることになり、非公共予算の総額が抑制される中、非常勤予算が増加すると局署等の運営経費を圧迫することになると考えている。

非公共予算は省全体で厳しい査定を受け続けていることから、予算の確保は極めて厳しいと言わざるを得ないが、どのような対応が可能か引き続き研究してまいりたい。

(職員団体)

非公共予算で確保するのは無理という話か。それとも、何か手段があるか考えるということか。

(当局)

森林事務所における森林官の業務に当たっては、単独業務を排除することが重要であると考えている。

このため、現場の実態を見ながら必要に応じて非常勤職員を雇用することとしており、工夫しながら非常勤予算の確保に努力していきたいと考えている。

(職員団体)

森林事務所への複数名配置に向けた当面の対策として、期間業務職員は必要不可欠であると認識しているが、今の労働条件の実態では、成り手がいない。

現場管理機能を維持していくためには、政策的な問題として期間業務職員の予算を十分確保する必要があるのではないか。

(当局)

趣旨は理解するが、一方で予算の確保は厳しいと言わざるを得ない。どのような対応が可能か引き続き研究してまいりたい。

(職員団体)

非常勤職員の実態を把握した上で、どのような手立てがあるのかを含め、今後議論をさせていただきたい。

(職員団体)

続いて、超過勤務の関係である。相変わらず100時間を超える超過勤務があり、また、上限規制が設けられて以降、45時間を超える超過勤務が散見される。職員団体としては、超過勤務は要員増や業務の見直しをしない限り減らないと考えている。業務改善・業務見直しの検討状況を伺う。

(当局)

令和元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、整理、分析等を行った結果、全体のうち本庁の業務が6割を占め、その内訳は予算業務や法案の立案等、令和元年6月の梅雨前線による大雨や台風第15号及び第19号による大規模災害への対応、新型コロナウイルス感染症対策関連業務、次期森林・林業基本計画の検討業務などの業務であった。

また、全体の4割を占める局署に係る業務は、災害対応、年度末・年度初めにおける経理処理に係る業務、人事・給与業務などの業務であった。

今後、この結果を踏まえ、局別の状況や各業務に係る個別状況等について、掘り下げ、分析などの検討を進め、超過勤務縮減に反映してまいりたい。

(職員団体)

災害対策に関しては仕方ない部分があることは理解するが、年度末の経理事務や給与事務などで超過勤務している職員も多く、それらの業務改善や見直しはできないのか。

(当局)

年度末や年度初めの業務集中に関しては、業務の平準化や応援体制を組むことで負担を軽減できないか考えていきたい。引き続き、超過勤務の縮減に取り組んでまいりたい。

(職員団体)

早急に業務改善の検討結果を示してもらいたい。

(当局)

これまでも種々対応してきたところであるが、これから取り組むことについて、検討してまいりたいと考えている。

(職員団体)

昨年も議論したが、業務改善の内容は早急に示してもらいたい。超過勤務 100 時間超えは過労死ラインを超えおり、やめさせるべきであることから、そこは徹底していただきたい。

(職員団体)

客観的に勤務時間を把握するシステムについて、令和 2 年度補正予算で措置されたと聞いているが、具体的にどのように進んでいくのか。また、局署も対象として検討しているのか。

(当局)

令和 2 年度の補正予算で措置され、来年度からシステム開発が開始される予定であると聞いている。なお、まずは本省で検討し、その後 1 年程度遅れて地方機関で検討する方向と聞いている。

(職員団体)

次は、新型コロナウイルス感染症対策の関係である。局署等におけるテレワークに利用可能なパソコンの整備状況を伺う。

(当局)

テレワーク利用可能なパソコンについては、セキュア型パソコンの導入を進めるとともに、今年度調達のノートパソコンをセキュア型に変更するなどの対応により、令和 3 年度までに局署等の相当程度の職員のテレワーク環境が整備されるものと考えている。

(職員団体)

次は、非常勤職員の処遇改善の関係である。採用初年度の適用単価を 1,100 円に引き上げていただきたい。

また、非常勤職員の賃金改定時における当該年度の採用時までの遡及の取扱いについて、いまだに実現できていない理由を伺う。

(当局)

非常勤職員の適用単価については、給与法の改正を踏まえ、平成 30 年度から 2 年連続して採用初年度の適用単価を引き上げるとともに、平成 30 年度と令和 2 年度に最上位級の適用単価を引き上げたところである。採用初年度の適用単価を 1,100 円以上に引き上げることは、俸給表全体に波及するため、予算事情もあり難しいが、引き続き、予算確保等に努めてまいりたい。

また、賃金改定時における当該年度の採用時までの遡及については、非常勤予算全体に係る影響などを踏まえつつ、慎重な検討を要すると考えている。

(職員団体)

法改正により、同一労働・同一賃金の徹底が求められている。予算だけの問題ではなく、待遇の違いが問題視されていることから、賃金改定時における当該年度の採用時までの遡及については改めて検討していただきたい。

(職員団体)

次に、雇用と年金の接続の関係である。再来年度の制度設計に向けては、退職後 3 年目のフルタイム再任用の導入を検討していただきたい。

また、現場系の再任用は行 (二) 2 級が適用されているが、現場の声として、行 (一) は 3 級が適用されるのに、なぜ行 (二) は適用されないのか、との声がある。行 (二) を 2 級としている理由を伺う。

(当局)

退職後 3 年目のフルタイム再任用については、定員数に対する欠員状況の見通しなどを踏まえ、慎重に検討してまいりたい。

また、現場系再任用の適用俸給については、平成 25 年度の制度導入時に関係省庁等との調整を経て、行 (二) 2 級として予算管理することで整理されており、3 級を適用することはハードルが高いが、職務内容等を検証しつつ、いかなる対応が可能か研究してまいりたい。

(職員団体)

当時はそのように整理されたが、定員内も徐々に上げてきている。是非、行 (二) 3 級の適用を検討していただきたい。

(当局)

慎重に検討してまいりたい。

(職員団体)

次に、短時間再任用の週3日勤務の関係である。当局のこれまでの努力により、残るは最終年度（退職5年目）のみとなっている。現場では一日でも多く一人でも多く勤務できる人材を求めていることから、週3日以上勤務となるよう制度を検討いただきたいが、課題は何か。

(当局)

課題は、社会保険料に係る予算事情である。

(職員団体)

予算確保するためにはどうするのかを考えていただきたい。

(職員団体)

次に、労働安全の関係である。今年度は公務災害全体の発生件数が増加していることに加えて高齢の方の災害が多い。都度、安全指導を行っているのは承知しているが、同じ指導だけではなく、ポイントを捉えた指導が必要なのではないかと。

(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、特に重大災害の絶滅を期すべく、林野庁・局・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、今年度は局部長会議等での指導に加えて、総務課長等とのウェブ会議により指導を徹底したところである。令和3年度については、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、ウェブ会議を利用した指導や必要に応じて各森林管理局で開催される署長会議や次長会議等に出向いての指導を行う考えである。

(職員団体)

新型コロナウイルス感染症対策の関係があるので、出向いて対応するのは難しいと思うが、実際に現地で指導することは大切な取り組みであると考えている。ただ文書を下ろすだけでなく、ポイントポイントで変化をつけて指導してもらいたい。

また、健康安全協議会は長官通知を改正して毎月開催することができることとなったが、依然として毎月開催していない署等が多いと承知している。健康安全協議会で議論して安全対策を進めることが重要であると認識しているが、林野庁としての認識を伺う。

(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する職員の意見を聞くための措置として、各局署等ごとに設置し開催しているところである。

また、平成 29 年度に連続して発生した森林官の行方不明事案を受けて長官通知を改正し、「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会議等の場を通じて局を指導していく考えである。

(職員団体)

昨年もこの場で議論したが、健康安全協議会は安全意識を向上させる上において非常に重要だと認識している。公務災害が増えており、我々も危惧しているところであるが、開催状況についてバラツキが見受けられるので、長官通知を一部改正した意味も含め、林野庁の指導を徹底していただきたい。

(当局)

健康安全協議会の毎月開催について、今年度は新型コロナウイルス感染症対策に係る緊急事態宣言が発令されたこともあって開催が難しかったが、局署等が工夫して取り組んでもらえるよう、引き続き指導してまいりたい。

また、指導に当たっては、長官通知の改正を行った趣旨を含めてきちんと説明をしつつ、局署等での毎月開催に向けた指導も行ってまいりたい。

(職員団体)

次に、車両の関係である。ドライブレコーダーやスペアタイヤの導入は労働安全に関することであり、局に対しては、十分な予算を措置していただきたい。

(当局)

予算の範囲内で工夫して対応してまいりたい。

(職員団体)

労働安全に関することなので最大限措置していただくよう申し上げる。

(当局)

車両の関係は昨年も話をさせてもらったが、安全装置に関しては事故が減るなどの効果を認識している。後付けが難しかったりして、新しい性能に必ずしも追い付いていないといったこともあるが、入札差金を活用するなど、工夫をしながら対応していきたい。

(職員団体)

最後に、宿舎の関係である。前年度並みの修繕予算を確保したことは承知しているが、現場からは、例えば宿舎の必要戸数の付け替えを柔軟にすべき等運用の改善を求める意見がある。

また、合同宿舎への入居に当たっては、事前に修繕状況等の確認をお願いしたい。

(職員団体)

一般会計移行時に成果もあったが、ひずみもあった。あれから8年が経過し、空きポスト・役減・級の切り下げなど国家公務員全体の中で、ひずみが出てきている。これらは制度のことではあるが、職員団体からすれば一人一人の生活がかかっており、必要ならば制度を変えるべきとの認識である。

林野庁の皆さんには、労働条件の改善に向けて努力していただいているが、査定官庁への対応等対外的な部分でも、それぞれが持ち場、立場で対策、対応をしていただきたい。

また、来年度の新規採用については、現場管理機能の維持に向けての一步が実現できたと評価・認識はしている。ただ目の前で起こっている課題を解決をして職員のモチベーションをあげていかないと、10年20年後に体制は整ったとしても、業務や技術の引継ぎができないということになりかねないので、自分の持ち場、立場で何ができるのか、是非、考えていただきたい。

(当局)

本日は、職員団体の皆様から、様々な貴重なご意見をいただいた。先ほど委員長からの話にもあったが、当局としては、まずは組織・定員、級別定数、新規採用の確保、そして関連予算の確保にしっかり取り組んでいくことが重要と認識している。

そのためにも、査定官庁に対しては、国有林の実情、特殊性、国土の二割の土地を管理していること、条件の悪いところで重要な仕事をしているということ、地道に粘り強く訴えていくことが重要だと考えている。

また、国有林が国民のため地域のため何ができるのか何をすべきなのか、常に考えて組織・定員要求や予算要求に繋げていくことが重要だと認識している。

そして、交渉の中で十分でないというご指摘はあったが、確保された組織・定員や予算の中で、要求のあった内容を頭において知恵を絞り工夫をし、対策を講じつつ、職員の皆さんが安全で安心してやりがいのある仕事ができる職場づくりに努めていくことが重要であり、そのことが国有林に課せられた使命を果たしていく上での基本であると認識している。

今後とも、職員団体の皆様のご理解をいただき、お願いする。