

## 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7月25日（火） 12:00～12:57

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	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) 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)

労働時間短縮等労働諸条件の改善に関して、職場では主伐・再造林に伴う収穫量の増や災害対応等により業務量が増加している一方で、定員削減による要員減少によって、一人一人の負担が大きくなり、超過勤務も減少していない状況であると認識している。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)

実行体制の取組として、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るとともに、複数の担当区にまた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の活用が可能な業務から検討を進め、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)

このような中、超過勤務の縮減の対策については、平成25年5月に発出した林政課長通知「超過勤務縮減対策について」に基づき、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、超過勤務の縮減に取り組む考えである。

(組合)

署内では若い職員が欠員ポストを担って苦勞している実態が多数ある。また、森林事務所の空席も多数ある。示された回答では職員の勤務条件を守ることはできない。事業実施に伴う負担軽減に向けた現在の検討状況を聞かせてもらいたい。

(当局)

事業実施面からの取組として、例えば、主伐・再造林に係る業務については、安定供給の構築への貢献に向けた収穫量の増などに対応し、立木販売における標準地調査法の導入やGPS計測の採用など収穫調査の簡素化を図っているところである。各種事業の発注支援等に関し業務の効率化に資する方策について外部委託の活用が可能なものから検討を進め、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取り組む考えである。具体的には、各局から今後、委託化が可能と考えられるものとして要望が高かった現場業務のうち、シカ柵点検、及び林道・治山施設点検に関しては準備を進めてきたところ、実施要領の改正手続きが間もなく了する見込みとなった状況である。その他、造林事業等の監督・検査の補助業務等について、優先的に委託化の検討を進める考えである。

(組合)

次に、若い職員が欠員ポストの業務を担っていて、周囲のフォローがない中で、業務を行っているという話を聞いている。OJTを行うことになっているにも関わらず、行われていないことについて、現状をどのように考えているのか。

(当局)

各種会議において、OJTは必要不可欠なものであることから確実に実施するよう指導を行っており、今後も実施状況を把握し、必要に応じて森林管理局を指導する考えである。

(組合)

超過勤務の関係で職場から自分の判断で超過勤務を行っており、職場内でキチンと声かけ等が行われていないことが報告されているが、当局の認識を聞かせてもらいたい。

(当局)

超過勤務命令に当たっては、原則として勤務時間内に行い、勤務時間外の業務指示は行わないよう努め、やむを得ず超過勤務を命ずる場合であっても、必要最小限の時間、人員となるよう努めるとともに、長時間かつ長期間の超過勤務命令、週休日及び休日の勤務命令は原則行わないなどの取組を行っているところであり、各種会議を通じて局署等を指導しているところである。今後とも勤務時間管理の徹底を図るとともに、日頃から申出がしやすい職場環境を作るため、職員とのコミュニケーションを図るなどの取組を進めていく考えである。

(組合)

勤務時間管理の徹底に当たって、職員からは休暇等が取得しづらいと言われており、職場全体の改善に向けて、キチンと指導することでよいか。

(当局)

今後とも指導していく考えである。

(組合)

職場の状況はより深刻となっている。業務量が多く一杯一杯の状況の中で、国有林の行うべき使命を十分に理解しつつも、仕事を減らしてもらいたいとの声が聞こえてくるようになってきている。国有林の行うべき使命を理解しながら、仕事を減らしたいという職場になればモチベーションが変わってしまう。それぞれの各担当で行える改善を目に見える形で示してもらいたい。

(当局)

国有林の役割を果たしていくためにも、職場の環境の改善や業務の軽減について、短期的にできるものについては速やかに実施し、また、検討が必要なものについても、現場の業務の状況を把握しながら進めていきたいと考えている。

(組合)

次に、職場では、現場管理機能の維持や現場の職員の安全性を確保していくためにも非常勤職員の雇用の確保が必要となっている。しかし、現場系非常勤職員について、雇用が短期間であることや、高齢化により、確保が難しい状況となっている。職員からは、かなり高齢の者しか地域で仕事を頼める者がおらず、このような状況で森林官の勤務条件や安全面でも問題が生じるのではないかと危惧する意見が上がっている、当局としてどのような手立てを考えているのか。

(当局)

現場業務を進めていく上で、非常勤職員が重要な役割を担っていると認識している。林野庁における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平成21年の林野庁長官通知「臨時雇用非常勤職員給与等規程」に基づき支給しているところである。平成26年3月には、賃金の決定因子に学歴のほか新たに経験年数を加えるなどの規程の一部改正を行い、非常勤職員の給与の改善を図ったところである。また、平成29年1月の給与法改正に伴い給与単価が引き上げとなったところである。いずれにしても、非常勤職員の給与等については、政府全体の動きも踏まえつつ、適切に対処する考えである。

(組合)

現場系非常勤職員も高齢化してきており、職員の安全性の確保のためにも、非常勤職員の確保が求められる状況となっている。ところが、雇用期間が短いことで勤務条件に影響が出ており、担い手がないことが問題となっている。現場系非常勤職員の勤務条件について、関係省庁から、処遇改善の通知が発出されているものの、改善が図られていない状況である。勤務条件の改善に向けて具体的にどのようなことを行う考えなのか。

(当局)

政府全体で非常勤職員の処遇改善を図るべきとの動きがあることは承知している。そういった中、予算事情や現場の要望等を踏まえ、可能な限り応えることができるよう検討を進める考えである。

(組合)

予算や公務員の総人件費削減などの課題はあると思うが、工夫して、現場に目に見える形で改善してもらいたい。

(当局)

非常勤職員については、決められた予算の中で雇用していかなければならない。しかし、非常勤職員の勤務条件の改善については、政府全体で取り組んでいる事項であることから、現場の要望等も踏まえつつ、目に見える形で取り組む考えである。

(組合)

次に、現行の再任用制度は、短時間勤務での実施となっているが、週当たりの日数が少なく、職員の不満は大きい。今年度の定年退職者から部分年金が63歳になるまで支給されない事態となり、全体的に勤務条件を改善しなければ、しっかりとした雇用と年金の接続にはならないと考えている。

(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)

政府全体で定年延長の検討がようやく進み始めた状況の中にあるが、結論が得られるのは、まだ先の話であり、その間にあっては、フルタイムの再任用を検討すべきである。

(当局)

再任用職員のフルタイム化については、現在、当庁の定員事情が厳しい状況下であり、関係府省での定年引き上げの議論の動向を踏まえ、導入について検討していく考えであ

る。

(組合)

フルタイムの再任用職員が定員にカウントされるなど現行の再任用制度の改善が必要だと考えている。制度官庁に対して、現行制度の改善を求めるべきである。

(当局)

機会を捉えて、制度官庁に求める考えである。

(組合)

次に労働安全の課題に移る。まず1点目として、今年度に入って類似災害、特に非常勤職員の災害が多い状況が続いている。職員からは、森林管理局、署の安全管理体制がキチンと確立しておらず、労働安全について緊張感がないと言われている。前回の交渉の中でも、安全管理機能の強化に向けて指導するとの回答があり、その一端として、健康安全協議会の開催について、月1回程度は開催できるよう指導していくということであったが、安全管理体制の強化、健康安全協議会の定期的な開催に向けての指導状況等について聞かせてもらいたい。

(当局)

職員の安全の確保は、極めて重要であり、また、事業の円滑な運営に不可欠な条件であると考えている。このため、重大災害はもとより、災害の未然防止に万全を期すべく、林野庁・局・署等が一体となって各種の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も、更なる充実・強化に努めるとともに、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ことにより、更なる安全対策の推進に取り組む考えである。

また、今年度は6月末現在で8件の災害が発生しており、昨年の同時期と比べても1件多い状況となっている。中でも刃物の取り扱いに起因する類似災害が発生していることから、安全指導を徹底するなど、災害の未然防止に万全を期す考えである。

さらに、健康安全協議会については、これまでも、計画的な開催について指導してきたところである。先日開催された健康安全管理研修においても、毎月の開催を指導している。現在月1回の開催が、昨年度の47署等から50署等の開催となっている。今後も、一層の安全管理体制の充実・強化が図られるよう、引き続き、計画的な開催、活用等について指導していく考えである。

(組合)

健康安全協議会の月1回開催が、3署ほど増えたとのことであったが、まだまだ不十分であると考えている。職員からは、長官通知で協議会の開催は四半期に1回以上と定められており、署当局に月1回開催を求めても、長官通知以上の開催を行う必要はないと回答されたところもあったと聞いており、再度機会がある毎に指導をお願いしたい。

(当局)

今後も計画的な開催について指導する考えである。

(組合)

次に心の健康づくりの関係の課題に移る。昨年度に初めてストレスチェックを取り組んだところであるが、結果等が公にできない仕組みとなっているため、どの程度の者が回答して、どの程度の者が高ストレスの状況に分類されたのか、そしてその結果に基づいて医師との面談が行われたのかがわからなければ個人の取り組みで終わってしまい、現行の組織的な心の健康づくりの取組とかみ合わなくなる。前年度の実施状況を元に、今年度の実施に向けて、改善すべきところは改善すべきと考えている。

(当局)

ストレスチェックの実施状況の提供は、個人情報に関係があり難しいが、実施率等について確認の上、回答したいと考えている。

(組合)

交渉項目ではないが、賃金等の関係で人事院勧告に向けた要求として、要求書も提出しているところである。職員からの意見のポイントについて、改めて求める。まず、賃金の関係について、我々の調査でも約半数が賃金水準に不満であるとの結果になっている。これについては、是非とも当局に受け止めてもらいたい。併せて、山上等作業手当の適用業務が非常に限られており、改めて制度官庁に求めていきたいと考えているが、見解を聞かせてもらいたい。もう一つ手当等の関係になるが、公務員宿舎に入れず、民間アパートに入居せざるを得ない状況となり、職員の負担が増大している。特に、人事異動の際、転居にかかる費用が赴任旅費ではカバーできず、職員の負担が増大している。4月の人事異動は、引越業者の繁忙期ということで、相当の金額を請求されていると職員から意見が上がってきている。これについては実態を把握しながら、制度官庁に改善を求めてもらいたい。次に再任用職員の関係である。生活に係る手当について、再任用職員には支給されないことになっている。再任用制度が導入された時期と比較して、状況は大きく変わってきていることから、制度官庁に改善を求めてもらいたい。このように職場からは様々な意見が出されている。権限外事項であるが、勤務条件を改善して、職員の努力に応えることが林野庁当局の務めであると考えているので、関係省庁に求めるべきことは求めてもらいたいと考えているが、見解を聞かせてもらいたい。

(当局)

要望のあった事項については、林野庁でできるものについては適切に対処し、林野庁当局に権限がない事項については、制度官庁に対し、しっかり要望する考えである。

(組合)

現場に出た際、要員問題に起因し、職場で職員が苦勞しているとの声を聞く。一般会計になって5年になるが、国有林野事業には特殊性があり、一般会計に体系が変わっても現業的な組織だということである。絶えず現場の段階で様々な工夫をしていかなければならないと考えている。特に職場の長は責任を持って対応すべきだが、部下との調整において、不十分なところがあるのではないかと考えている。やはり現場官庁であることから、現場の長が責任をもって、しっかり対応・対策をとっていくことが重要ではないかと考えている。そういう意味では、職員の勤務条件に係る当面の対応策と将来にわたっての対応策を検討しなければならない。本日、当面の策が示されたが、まだまだ林野庁の検討内容は不十分である。絵に描いた餅とならないように、責任を持って対策・対応をとってもらいたい。いずれにしても、職員の勤務条件の確保を前提にしながら、国有林野事業の推進を図っていかねばならないと考えている。

(当局)

何とか国有林野事業の使命を果たしていかなければならない中、職員の勤務条件の改善に向けて検討を急ぎ、早期に結論が出せるように努力したいと考えている。中長期的な話で言えば、新しい技術を取り入れながら、改善できることもあるのではないかと考えており、また、制度官庁に要望を行い改善してもらわなければならない部分もあることから、危機感を持って主張する考えである。

以上