

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31年3月27日（水） 12:00～12:59

2 場 所 林野庁内 会議室

3 出席者

林野庁	小坂善太郎	国有林野部長
同	鳥海 貴之	管理課長
同	関口 高士	業務課長
同	川脇多久男	管理課福利厚生室長
同	森脇 和正	林政課管理官
同	竹内 芳仁	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	赤羽 元	経営企画課課長補佐（総括）
同	岡村 篤憲	業務課課長補佐（総括）
同	大竹 武司	林政課課長補佐（人事第1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	鳴川 康也	執行委員
同	小出 敦	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】

それでは事前に提起している交渉項目に従って議論を進める。まず、労働諸条件の改善について、1点目は職場における労働加重の実態改善のための方策として、事務系非常勤職員の確保を求めている。来年度4月以降各局の配分予算等では職場の労働条件を改善するには至らない。事務系非常勤職員の予算確保について考え方を伺いたい。

【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31年度の事務系非常勤雇用の予算は30年度と同額程度の予算措置としたところである。

一方で、30年度の給与単価の改正、期末・勤勉手当の支給要件の緩和に伴い、必要な雇用量が確保できていないとの声があることは承知しているところであり、現場系非常勤予算の状況も踏まえ、事務系と現場系作業の組み合わせや、予算の効果的な活用といった工夫をしながら雇用量を確保していく考えである。

【組合】

昨年度と同額程度の予算措置や現場系非常勤予算の効果的活用するとの考えだが、それでも職場の状況は追いつかないと認識している。

例えば、超過勤務の局署の状況であるが月100時間を超えて超勤をしている者が平成29年度は1人であったが今年度は6人に増えている。また、月80時間を超えてかつ2ヶ月連続超過勤務をしている者が29年度は2人だったが、今年度は3人に増えている。これでは職場の状況に耐え得るものとなっていない。

併せて、非常勤職員の勤務条件の改善措置がとられたが、雇用人頭数を確保しても十分な時間や期間が確保されていない。例えば実態として、勤務時間等の短縮で、雇用保険の適用とならないようなケースもあるのではないか。こうした状況について、どのような認識であるか考えを伺いたい。

【当局】

現場に必要な雇用量を確保できていない状況については十分承知している。

現場におけるさまざま実態が生じた際は、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、必要な場合には追加的な予算措置も含め、国有林野事業が円滑に実施できる体制づくりに努めていきたいと考えている。

【組合】

結論として、十分な予算額が措置されていないという認識か。

【当局】

森林管理局と調整しながら必要な額の配分をする取組をしている中で、年度当初の配賦額が十分かどうか言われれば必ずしもそうではないが、いろいろな工夫を取り入れながら対応していきたい。

【組合】

十分ではないという認識をした上で年度途中の追加示達を検討してもらいたい。追加の示達時期も遅くなれば遅くなるほど現場は困ることになるのでなるべく早い段階で状況を確認した上で、確実な予算示達の追加が図られるように求めたい。

併せて、現場系非常勤職員について、森林官の労働条件の改善のため、期間業務職員の森林事務所1～2名配置を進めていくべきと考えている。

【当局】

国有林野事業の現場の実行体制については、署等の業務は各業務についてグループ制の導入、現場管理に関しては地域との連絡等を行う地域統括森林官や首席森林官のほか森林技術指導官や地域技術官を設置し、効果的・効率的に業務が行えるよう取り組んできたところである。

また、近年、職員数が減少している中で、これまで可能な業務の外部委託の推進、収穫調査の簡素化、再任用職員の活用、必要に応じた非常勤職員の活用により対応してきたところである。

さらに、現場系非常勤予算については、再任用の状況を踏まえつつ、安全確保のための一人作業対策の観点も踏まえ措置する考えである。

【組合】

効果的や効率的に業務を行うなどという言葉が、枕詞のようにこの手の議論をすると出てくる。まずはこのような枕詞が十分機能していないという職場状況であることを理解してもらいたい。このため森林事務所に期間業務職員1～2名配置の手段を求めてきたところである。

【当局】

今後とも、国有林野事業の現場管理業務を適切に実施出来るようにしていくことが重要であると考えており、このような観点から、平成31年度の森林事務所の実施体制は、短時間再任用職員について、部分年金受給者の勤務日数を週2日から週2.5日へ拡大するとともに、非常勤職員について、森林技術員等が配置されていない森林事務所の状況や昨年12月に策定された「防災・減災・国土強靱化のための3カ年緊急対策」への対応等を踏まえた予算措置などの対応を行う考えである。

引き続き、現場業務の外部委託の更なる実施等も併せて検討し、適切な現場管理が確保できるよう取り組んでいきたいと考えている。

【組合】

森林官以外に、期間業務職員、再任用職員、常勤職員でも形式は問わないので森林事務所に1～2名の配置することが現場管理機能の確立につながると考えている。

【当局】

職員数が減っている中で、職員そのものを配置できない状況もある中で、再任用職員あるいは非常勤職員を活用し、特に安全対策の一人作業の話も含めきちんとした体制で行っていくという点では同じ認識であると考えている。

一方で、全ての対策が必ずしもうまくは行ってない状況もあると認識しているので、隣接する事務所や署から等の応援の組合せ、現場の状況を踏まえながら少しでも現場の体制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】

森林事務所1～2名配置を基本にさまざまな検討を進めていくこと、また、期間業務職員の拡大を検討することを求めたい。

【当局】

それぞれの現場の実情を踏まえることにはなるが、基本的にそのような検討を考えている。

また、期間業務職員については、特に雇用の安定、待遇改善を図ることであることを踏まえ、予算の効果的な活用といった工夫をしながら進めていきたいと考えている。

【組合】

職員は減る一方、森林技術員も新たな採用がない、再任用職員もいつまでもいる訳ではないという状況で必然的に期間業務職員を拡大していくしかないところであり、計画的な配置が必要となってくると考える。この部分は引き続き検討を求めている。

続いて、超過勤務の縮減については、4月からは上限規制の関係が取り入れられる。上限規制はあくまでも超勤縮減対策の手段の一つであって、根本的な超勤縮減に向けた姿勢は変わらないものだという認識でいるが、その点について伺いたい。

【当局】

今回、超過勤務の上限規制に係る措置がされたが、手段の一つとして考えており、これまでの超過勤務縮減に向けた対策と変わりはないところである。よって、上限規制に伴い管理職員による勤務時間管理の把握、職員個々の超過勤務時間の分析による業務量の平準化等の徹底を図り、超過勤務の縮減に取り組んでいきたいと考えている。

【組合】

超過勤務縮減に係る具体的な対策について、考え方を示していただきたい。

【当局】

今回、上限規制の措置がされた関係で、管理職員は個々の職員の超過勤務時間を確実に把握しなければならないため、その情報により、職員の超過勤務の要因を分析し、それに応じて、事務・業務の改善や業務の平準化を図るなど具体的に超過勤務の縮減が図れるよう管理職員を指導していきたいと考えている。

【組合】

業務の平準化や効率化は、これまでも超過勤務縮減の対策として示されてきたが、長時間の超過勤務を行った職員の数が増えているのか、その点について伺いたい。

【当局】

その年度において突発的ことが起きている状況にある。具体的には、災害の対応や給与事務の集約化の過程での対応が要因としてあげられると考えている。いずれにしても、職員が自らの判断で超過勤務を行うことがないように、管理者が勤務時間の管理を徹底し超過勤務の縮減に取り組んでいきたいと考えてい

る。

【組合】

超勤時間が 100 時間を超えた者が二桁になったのは今回が初めてで、過労死ラインを超えている。そのような状況の中で今までと同じ対策を行っても対処療法にならないと考える。

難しい分析をするまでもなく、現有要員に対して仕事量が多すぎるのが原因ではないか。より実効的な対策が必要と考えているが、今後、上限規制がかけられた際、上限を超えることが出来ない、だから職員が命令がないにもかかわらず時間外労働をしなければならないような状況が蔓延するのではないか。その点は心配であり客観的な勤務時間の把握が行えるような対策を検討していただきたい。

【当局】

客観的な勤務時間の把握については、労力がかからず、なおかつ各個人の超過勤務が把握できるよう手立てを検討していきたいと考えている。また、今後は 1 ヶ月 45 時間の基準が示されているので、職員の超過勤務の状況、業務の内容を把握し、業務実行の時期や分担する者を増やすなど実行のある対策をとっていきたいと考えている。

【組合】

このことは物理的な措置を講じなければ解決しないと考えているので、引き続き議論をしていきたい。

【組合】

非常勤職員の採用初年度の適用単価 1,050 円以上となる適用号俸の引き上げの見直しについて、考え方を伺いたい。

【当局】

非常勤職員の給与については、「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 30 年からは規程の改正を行い、賃金の上限規定等を改正したところである。

また、非常勤職員の基本となる給与は、当該非常勤職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の俸給月額を基礎とし、職務内容など考慮の上決定しているところである。

なお、非常勤職員の給与等については、こうした考え方を踏まえ、常勤職員と

のバランス等を考慮しつつ、適切に対処していきたいと考えている。

【組合】

非常勤職員のバランスとは常勤職員との均衡を図ることなのか。

【当局】

人事院の通知等を踏まえ、職務の内容や職務経験など考慮し、行政職俸給表（一）を適用しつつ、決定しているところである。

【組合】

均衡を図るということであれば、非常勤職員の採用初年度の単価は1級5号俸を適用すべきである。また、賃上げ時の遡及については雇用された時点まで遡及するように規程の見直しを検討すべきである。

【当局】

課題があるところではあるが、引き続き検討していきたいと考えている。

【組合】

雇用と年金の接続について、フルタイム再任用を希望者の要望が叶うよう早期に導入してもらいたい。また、短時間再任用者の勤務日数週2.5日勤務を最低でも週3日にするよう求めるので、その考え方を伺いたい。

【当局】

今後、定年退職者数の増加が見込まれる中で、定員事情や再任用制度を踏まえ、業務や配置のあり方も含め、平成32年度からフルタイム再任用が導入できるよう検討していきたいと考えている。

また、週3日以上雇用の実現については、常時勤務再任用の導入に伴い、短時間としての希望者数が変わることが考えられることから、予算にかかる制度や額に与える影響が見通せない状況にある。

このため、対象職員となる者の意向調査を実施し、その結果を踏まえた上で具体的な制度設計を検討していきたいと考えている。

【組合】

週3日以上にする必要性については、課題として考えていることで良いか。

【当局】

雇用日数、雇用時間を増やしたいということで認識は一緒である。週3日勤務に増やすことも含めてどういったことができるか、制度設計を含め検討したいと考えている。

【組合】

翌々年度の再任用職員の意向調査を実施するまであまり時間はないが、引き続き検討してもらいたいと考えている。

【組合】

労働安全に係る当局の安全管理体制について、来年度のスタートに向けてどのような対策の強化を図るのか、示していただきたい。

【当局】

職員の安全確保については、人命尊重上極めて重要であり、事業の円滑な運営にとって不可欠な条件であるとのことから、林野庁・局・署が一体となって安全対策の推進に取り組む考えである。

また、通知等に基づき、森林管理署長等がリーダーシップを発揮するとともに、現地で適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・強化を図りたいと考えている。

なお、今年度は局部長会議等での指導に加え、森林管理局で開催される署長会議に出向いて指導を徹底したところであり、来年度についても必要に応じて署長会議等に出向き指導していきたいと考えているところである。

【組合】

管理者の安全管理の意識付けについて、労働安全も含め、職場から指摘が上がるようなことがないように林野庁全体で意識を図っていただきたい。

【当局】

人事異動により署長に赴任する前には安全に関する研修を実施し、安全管理体制の強化について指導しているところであり、今後とも引き続き徹底していきたいと考えている。

【組合】

災害により命を落とすようなことがあってはならないので、今まで以上の対策を当局として講じていただきたい。

加えて、健康安全協議会の毎月開催については本年度の実績はまだ66%となっているので、毎月開催の指導を併せて徹底していただきたい。その点について、考え方を示していただきたい。

【当局】

昨年、通知を改正し、「少なくとも四半期に1回」から「毎月1回の開催に努める」としたところである。また、30年度は28年度の実績と比較して倍近い開催数となっており、引き続き局を指導していく考えである。

【組合】

安全対策という面だけではなく、職員の健康管理という観点からも措置が講じられるよう改めて対応を求めておきたい。

【組合】

車両による林道における交通災害の未然防止対策について、衝突防止機能の装備とスペアタイヤ未装備の官用車にスペアタイヤを装着する点について、考え方を示していただきたい。

【当局】

車両の調達に当たっては、各局の要望やメーカーの情報等を踏まえ選定をしているところであり、安全装置に関する機能については、平成30年度以降の調達は衝突被害軽減ブレーキの装着を仕様に取り入れているところである。

また、林道走行が想定されるSUVタイプについては、装着用スペアタイヤのニーズがあることは承知しているところであるが、同タイプの車両は減少傾向にあり車種が限定されることから入札不調などが想定されるため、スペアタイヤまたはパンク修理キットの要件としている。

なお、装着用のスペアタイヤは別途に調達することは可能であり、現地での実情や必要性に応じて適切に対応していく考えである。

【組合】

女性職員の安全管理や勤務条件の改善に関し、市販されていないサイズの安全地下足袋の調達が可能となるよう対策を図っていただきたいと考えているが、考え方を示していただきたい。

【当局】

現在、地下足袋について市販されている最小サイズは22.5cmであり。これよ

り小さいサイズについて一部の局から要望されていることは承知している。

こうした市販されていない商品の調達については、本年度の22 cmのスパイクブーツでの対応を参考にしつつ検討していきたい。

【組合】

宿舎の確保について、老朽化した宿舎が増えている状況にあり計画的な修繕を行っていただきたいことと、合同宿舎の入居に当たり、入居前に確実な点検を行い、必要最低限の修繕・整備を行っていただきたい。

【当局】

庁舎及び宿舎に係る修繕は厳しい予算事情にあるが、執行に当たっては予算の中で入居者の要望を踏まえつつ、緊急度・優先度を勘案して行う考えである。

また、一昨年改正した通知では、国が行う修繕のほか入居者が行う原状回復措置の取扱いを示しているところであり、宿舎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。

一方、合同宿舎や他省庁宿舎についても宿舎の修繕に関する取扱いは同様のものと理解しているが、入居に当たって好ましくない実態に対しては、入居前の状況確認に努め、必要に応じて改善を依頼するとともに、改善が図られないものについては、後の宿舎設置に係る協議の場等を通じて関係機関との調整に努める考えである。

【組合】

本日は当局の認識を確認することが出来た。その点を踏まえ職場の実態をしっかりと受け止め、今後改善をしていただきたい。

【組合】

政府の方針として林業の成長産業化、強いては第一次産業の成長化ということで、ここ2年くらいは農業・水産業で、これからは国有林が政策として第一次産業に力を入れることになっている。ただ、現場の実態が出ているように、要員が一向に付いてこない。

過去5年間では農林水産省・林野庁の要員削減数が突出している。結果として削減した人数が農林水産省に片寄っていて他省庁では類を見ない状況になっている。

農林水産省や林野庁に勤めているというだけで、職場の労働環境が悪化していることになっているので、政府や他省庁と直接やりとりが出来る立場の人はそこをしっかりとらえてもらいたい。

【当局】

本日は多岐にわたり現場の実態などご指摘をいただいた。我々も現場の職員も同じ仲間であり、これから日本の林業を背負っていく現場組織が快適に仕事ができるよう、改善できることはきっちり検討していきたい。

さらに、定員については、こんなに頑張っている現場があるんだと評価がされ、それが結果に繋がるよう取り組んでいるので、引き続きよろしく願いしたい。

(以 上)