

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2年3月24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	鳥海 貴之	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	両角 実	管理課管理官
同	石田 良行	経営企画課技術開発調査官
同	高塚 慎司	管理課管理官
同	赤羽 元	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	藪 弘道	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	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	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) 宿舍の確保等について

(当局)

只今から、全国林野関連労働組合より先般申し入れのあった交渉を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)

労働諸条件の改善について、一点目は、定員削減等による要員不足のため職員への負担が年々増加している。それらを補う当面の措置として、非常勤職員の予算確保が必要である。特に、事務系の非常勤職員予算の増額を求めてきたところ。

令和2年度は、非常勤職員全体で今年度と同額の予算を確保できたというが、現場からは、それでも十分でないとの声が上がっている。事業実行に当たり、局署の実情を把握し、追加予算示達の対応を図るべきと考えるが、考えを伺う。

(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2年度については、新たにフルタイム再任用を導入する中であって、非常勤職員予算全体で令和元年度と同額の予算を確保したところ。

また、非常勤職員の雇用に当たっては、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、業務が円滑に実施できるよう努めていく考えである。

追加的な予算措置については、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、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。

(組合)

関連して森林官の労働条件、安全や現場管理機能の確保に係る当面の対策として、森林事務所に1～2名配置となるよう期間業務職員等の配置を求めてきたところであるが、現状いかん。

(当局)

現状843の森林事務所のうち、森林官等が配置されている森林事務所に非常勤職員等が1～2名配置されている森林事務所は約7割である。

森林事務所に非常勤職員等を1～2名配置することについては、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、事務系と現場系の業務の組み合わせなど、工夫をしながら期間業務職員の雇用を検討することや、再任用職員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確保に努めてまいりたい。

(組合)

約7割の森林事務所に配置しているとのことだが、これは募集をかけても来ないのか、署の応援等により一人作業にならないような状態となっていて雇用する必要がないのか、どのように分析してるのか。

(当局)

森林官が複数名いる合同森林事務所においては、森林官同士の連携により、また、署に近い森林事務所では署からの応援態勢を組み合わせながら対応するなど安全を重視した体制を確保して対応しているところである。

現場非常勤職員の採用に関しては、募集をかけても応募がないといった状況もあり、そういった森林事務所においても応援態勢を確保するなどして、安全を重視した現場業務ができるよう努めてまいりたい。

(組合)

いずれにしても、現場段階で人がいなくなってきている。森林官の未配置事務所数も相当出てきている。そのような中で労働条件、安全問題、働く者の雇用を考えた場合、期間業務職員の雇用日数を伸ばすべき。

(当局)

現場の安全確保は重要であると考えており、限られた予算事情の中、こういった対応が可能か検討してまいりたい。

(組合)

次に超過勤務について。上限規制がなされたが、超過勤務は減っておらず、45時間を超えるような職員がいる勤務実態にある。今後どのように超過勤務を減らしていくのか。

(当局)

超過勤務の縮減については、本庁においては超過勤務縮減目標の設定及び削減目標達成のために取り組んでおり、森林管理局等においても、本庁に準じて超過勤務縮減に取り組んでいるところである。

また、平成31年4月から超過勤務の上限に関する措置が施行され、毎月の超過勤務の

実態を把握し、運用状況を確認しているところである。

超過勤務の上限時間の特例を適用し上限時間を超えた場合には、上限を超えた時間、特例業務の概要、超過勤務命令の要因の整理分析等を行い、超過勤務の縮減に向け活用することとしている。

(組合)

上限規制は超過勤務を減らす対策でなく、あくまでも規制であって、超過勤務を減らすことにもっと真剣に取り組んでもらいたい。業務の見直しやそれに関わる定員の増など、根本的解決策についての考えを伺う。

(当局)

上限規制が設けられたことを一つの契機にし、一年間の取り組みの分析結果を踏まえ、超過勤務の縮減に努めていきたいと考えている。また、業務の改善や削減の取り組みも進めてまいりたい。

(組合)

業務の改善や削減の進捗状況を伺う。

(当局)

本庁においては、業務改善プログラムにより取り組みを進めているところである。例えば本庁では、レク森の見直しや、分収林契約の合意解約の導入、収穫調査規定準則の見直し、現場では、林道事業の監督業務、平成28年度からは治山事業の監督業務、平成29年度からはシカ柵の管理業務を外部への委託業務に追加した。また平成30年度からは造林・生産事業における監督業務の補助を外部委託化できないか検討を行っている。

今後も、これまでの取り組みの定着を図りつつ、現場の実態を把握しながら業務改善等現場の負担が軽減する取り組みを進めてまいりたい。

(組合)

業務改善で色々なアイデアを出してもらって進めていただくことは我々としても異論はない。

しかし、そういった取り組みを行っていても、平成29年度の数字と平成30年度の数字を比べると一人当たりの超過勤務時間は増えているのではないかと。もっと大胆に業務の見直しなどを進めてもらいたい。また、超過勤務の特例を必要最低限にするよう指導することと併せて、要因・分析に関しては分かり次第早急に示していただきたい。

(当局)

超過勤務の特例については、必要最低限なものとしてまいりたい。また、この一年間の要因を分析して結果をお示ししたい。

(組合)

客観的勤務時間の把握について、タイムカードのような仕組みを林野庁で取り入れることはできないのか。

(当局)

例えば、パソコンの起動と終了の仕組みを活用して管理ができるとは聞いている。それがどの程度客観的に勤務時間を証明することになるのか、パソコン以外で仕事をされている職員も中にはいることから、そういった点や客観性を含め検討していきたいと考えている。

(組合)

次に、非常勤職員の労働条件の改善について。非常勤職員の賃金改正に係る遡及について、これまでも改善を求めてきたがその点について伺いたい。

(当局)

賃金改定時における採用時までの遡及については、非常勤職員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。

(組合)

常勤職員と差があるのだから、そこは適切に埋めていただきたい。

(組合)

フルタイム再任用について、来年度は3級での採用となっていることについて、例えば令和3年度以降4級で雇用することはできないのか。また、退職後2年目のフルタイム再任用や勤務地の本人希望などの制度設計とすることについて考え方を伺いたい。

(当局)

フルタイム再任用の導入については、これまで定員数の状況などを踏まえながら、検討を行ってきたところであり、令和2年度からは、職員の配置状況を踏まえたフルタイム再任用の配置の考え方等について整理するとともに、その上で対象者の意向を詳細に把握し、希望者全員を任用する方向で実施することとしたところである。

令和3年度以降のフルタイム再任用については、今後実施する再任用意向調査の結果

を踏まえ、具体的な制度設計を検討していきたいと考えている。

また、併せて再任用の勤務地については、令和2年度の考え方を踏まえつつ、どのような対応が可能か検討してまいりたい。

(組合)

令和2年度の定年退職者に占めるフルタイム再任用の者はどのくらいの割合なのか。

(当局)

令和2年度においては、約45%である。

(組合)

なぜ多くの職員がフルタイム再任用を希望しなかったのかを分析すべきではないか。退職する方がそのまま能力を発揮してもらえるような再任用制度にしていく必要がある。

(当局)

ベテラン職員の技術や経験は重要であると認識している。再任用の制度設計の検討に当たっては、全体のバランスや退職者の個別事情も分析し、併せて定年延長も踏まえ総合的に判断する考え。

(組合)

短時間再任用の制度設計について、依然として週2.5日の雇用形態が存在している。勤務条件の改善や職場の要員不足の実態解消という面からも最低でも週3日にすべき。

(当局)

短時間再任用については、退職後4年目の者、つまり令和2年度においては平成28年度退職者について週2.5日から週3日に勤務日数を拡大したところである。今後も予算事情を踏まえつつ、雇用と年金の接続を考慮し、適切に制度設計を検討してまいりたい。

(組合)

労働安全について、2年連続して重大災害に準ずる災害の発生や考えられないような刃物の取扱いなどが見られた。職場の中での安全指導体制はどうなっているのか。

(当局)

安全管理体制については、長官通知に基づき、森林管理署長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、現地での的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、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、さらなる安全対策の推進に取り組む考えである。

特に、若手職員の刃物の取扱いについては、これまでも災害事例を含め林野庁から局署に対して、注意喚起や類似災害防止のための指導や周知を行ってきたところである。

また、新規採用者を対象に刃物の取扱いについて、研修時の機会を捉えて指導をしている。さらに、各局が様々な取り組みを行っており、引き続きあらゆる機会を通じて災害防止の徹底を図りたいと考えている。

(組合)

果たして現場の末端まで指導が行き届いているのか。まだ足りないのではないか。健康安全協議会についても、毎月一回開催すべく通知を変えたにも関わらず、依然として毎月開催していない局があるが、現状をどのように分析しているのか。

(当局)

健康安全協議会については、平成29年度に連続して職員が行方不明となったことを受けて、長官通知を改正し、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、毎月開催の署数は、昨年と比較して44署増の94署となった。今後は様々な機会を通じて、引き続き局を指導していく考えである。

(組合)

毎月開催ということで長官通知を改正した以上、毎月開催するよう局を指導すべき。

(当局)

引き続き、現状の実態を踏まえ、局に指導していく考えである。

(組合)

車両について、交通事故は一つ間違えれば重大災害に繋がる。未然防止対策として衝突被害軽減ブレーキ未装備の車両の安全対策をどのように考えているのか伺いたい。

また、安全上スペアタイヤの装備を求める声を聞くが、装備に対する考えも伺いたい。

(当局)

安全装備が未装備の官用車に衝突被害軽減ブレーキを後付けできるかメーカーに確認したところ、後付け部品がなく対応できないが、平成30年度以降の車両の調達では、衝突被害軽減ブレーキの装着を仕様を追加し、対応しているところである。

また、スペアタイヤのニーズがあることは承知しているが、車両の調達に当たっては、スペアタイヤを装備したSUVタイプの車両は減少傾向にあり車種が限定されることにより入札不調が予想されるため、スペアタイヤまたはパンク修理キットを要件としているところである。

なお、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)

衝突被害軽減ブレーキについて、装備している車両と装備されていない車両の差をどう埋めていくのか。また、ドライブレコーダーを装備するなど、対策を検討すべきではないか。

(当局)

衝突被害軽減ブレーキの後付けが出来ないことについては、ドライブレコーダーやバックカメラを装着するなど、必要に応じて対応していきたいと考えている。

(組合)

必要であれば局段階で対応し、それに対する予算を措置するという理解で良いか。

(当局)

最近では車線を検知するドライブレコーダー等もあり、このようなものを少しでも装備していきたいと考えているが、一方で予算には限りがあるため、工夫しながら少しでも安全な車両に向けた対応に努めていきたいと考えている。

(組合)

宿舎について、入居者の要望に基づき、計画的な修繕を進められることが一番大事だと考えている。年度途中においても修繕予算の必要が生じるようであれば追加配分をしていただきたい。

もう一点は、昨今合同宿舎への入居が増えているが、その宿舎の室内の状況についても事前の確認を含め適切な対応を指導していただきたい。

(当局)

予算上の制約はあるが、実態を把握し緊急度・優先度を勘案しつつ対応していきたいと考えている。なお、年度途中の配分については保留経費をもって対処していく考えである。

また、宿舎の修繕については、国が行うものと入居者が行うものの取り扱いが定めら

れており、そのルールは、林野庁の宿舎は勿論のこと、合同宿舎や他省庁の宿舎についても同様のものと認識している。

一方、林野庁が他省庁宿舎の修繕に予算措置を講ずることは事実上不可能であり、ご指摘の室内の状況等については、人事管理者の配慮措置として宿舎の現状確認に努め、その状況に応じて維持管理機関に改善を求めるなどの対応をとっていきたいと考えている。

(組合)

老朽化した宿舎の整備について、新築の可能性が難しいということは承知しているが、出来ないとすればどうするのか、その点はどのようにして宿舎を確保していくのか伺いたい。

(当局)

老朽化が著しい宿舎など、もはや修繕で対応することが困難なものは、新築について検討することとなるが、宿舎の設置は他省庁を含めた全体のストックの中で管理がなされているため、新築については、官署が集中する地域などでは実態上認められず、他に宿舎が存在しない場合であっても賃貸可能な民間アパート等が存在すればコスト的に認められない状況にある。

このため、宿舎については、住宅事情の厳しい山間地域に焦点を当てて新築による整備を進めつつ、賃貸住宅など居住環境が整っている地域においては、借受も視野に整備を進めることが最善の方策と考えている。

(組合)

本日の交渉では、今の局署の実態を踏まえ、何が問題であるのか、何を解決して欲しいのかという話を申し上げたところである。林野庁には引き続き対応をお願いしたい。その中には、局署で起こっている実態の根本的な原因、例えば定数の問題であったり、役減や級の切り下げの問題、昇任・昇格の年数の問題など、関係省庁等とのやりとりの中で解決していかなければならない問題も多い。

自分の持ち場持ち場で、職員が少しでも働きやすい職場を作ってもらうことは当然のことであるが、それにはやはり関係省庁等との関係に引き続き努力をしていただきたい。これまでも申し上げているように、一般会計化により、国有林野事業の使命として民有林との関係、地域との関係を強化することとなったが、本日話があったような職場の実態があるゆえに、なかなか国民に対する使命が果たされていらないのではないかと、国民の財産である国有林を扱っている立場として支障をきたし兼ねないのではないかと、そういった大きな視点を持って関係省庁等に対し、それぞれ努力をしていただきたいということを改めて申し上げる。

(当局)

本日は忙しい中、職員団体の皆様から貴重なご意見をいただきました。当局としては、組織・定員、級別定数、雇用の確保、新規採用の確保、さらには関連予算の確保にまずはしっかりと取り組んで行くことが非常に重要である。そのためには、査定官庁に対して国有林の現在の実情であったり、土地を管理している特殊性、条件の悪いところでも仕事があるということを粘り強くしっかり訴えかけていくということ、これをしっかりと継続して取り組んでいくことが重要である。また、そういったことも行いつつ、我々も工夫や知恵を絞り、業務の改善を進め、本日やりとりのあった内容を念頭に置きながら職員の皆さんが広い意味で安心して仕事ができる、あるいは国有林の使命を果たせる職場作りに努めて行きたいと考えているので、よろしく願います。

(当局)

以上で本日の交渉を終了する。