

屋久島森林管理署交渉（全国林野関連労働組合屋久島森林管理署分会）

議 事 要 旨

1 日 時 令和3年12月15日（水）18：00～19：00

2 場 所 屋久島森林管理署 会議室

3 出席者

屋久島森林管理署	黒木 興太郎	署長
同	石原 健司郎	次長
同	山本 克郎	総括事務管理官
屋久島森林生態系保全センター	林 友和	所長
全国林野関連労働組合屋久島森林管理署分会	江口 晃	執行委員長
同	柿本 一宏	副執行委員長
同	藤井 武史	書記長
同	岩下 晃之	執行委員
同	諫山 雄一郎	執行委員

4 交渉事項

- (1) 定員要求及び空席ポストの解消について
- (2) ポストギャップについて
- (3) 再任用の手当について
- (4) 山上手当について
- (5) 職員実行によるシカ捕獲体制について
- (6) 人材育成のあり方について（新任のグループ担当者研修のあり方について）

5 議事概要

(1) 定員要求及び空席ポストの解消について
組合) 適所への要員配置を増強してほしい。働き方改革による超過勤務縮減等に注力されている一方で、要因が足りず、超過勤務が減らせない現状を改善してほしい。

当局) 当署における空席ポストは、主任森林整備官（経営・資源活用）1、主任治山技術官1、治山技術官1、船行森林官1、小瀬田森林官1の5ポストとなっている。

また、センターの空席ポストは、指導官1、専門官2の3ポストとなっている。

依然として、局全体の要員状況は厳しく、退職者の増加と一般会計化後のポスト任用年齢の引き上げも相まって、若手職員はいるが中堅を担う職員が非常に少なく、「人はいるがポストに就かせられない」という状況が続いている。

若手職員の頑張りはもちろんであるが、上司である各総括や整備官等にも指導やフォロー等

に尽力いただいております、感謝申し上げます。大変ご苦勞をおかけしているが、引き続き、貴組合および職員相互のご理解とご協力をお願いする。

なお、ポストに見合った要員の配置については、これまでどおり機会ある毎に上局に対して強く要望して参る考えである。

組合) 8月以降空席ポストとなっている主任森林整備官(経営・資源活用)の早期解消をお願いする。

一般職員がその業務を補っている状況で、8月以降超勤も増えておりメンタル面も心配である。目配り・気配りをお願いする。

当局) 空席となっている主任森林整備官の業務を一般職員に担わせることは、正常な体制ではないと考えており、早期の解消に向けて上局に対して事あるごとに強く要請しているが、引き続き、あらゆる機会を捉えて、早期解消に努力していく考えである。

なお、業務グループの総括および一般職員には、大きな負担をかけているが、業務の緊急性や進行状況を勘案しつつ、管理者による日常の業務実態への目配り気配りを行いつつ超勤の取得状況を確認する中で、特定の職員のみには負担がかからないように、署内における応援体制などにより業務の平準化に努めて参る考えである。

(2) ポストギャップについて

組合) 多くの一般職員や地域技術官が3G、4Gポスト担当者が担う業務に従事している。実態を解消するため昇格基準の緩和を図るとともに、一般職員への責任の度合いをはじめ業務量が増していることから、その特殊性に基づき何らかの手当を支給すべきではないか。

当局) 基本はポストグレードにあった職員が配置されるべきと考えている。しかし、一般会計化後のポスト別の定数と林野庁および局全体の職員の年齢別構成には大きな乖離があることから、全て職員をポストグレードにあった配置とすることは、現実的には非常に難しい問題であると考えている。

昇格基準の緩和や責任の度合いによる手当等の支給については署には当事者能力がなく、本要望については誠意をもって上局に確実に上申して参りたい。

また、当署は、屋久島という特殊性もあり新規採用者や若手職員にとっては、他局や他署で経験できないような貴重な経験を積めることから、引き続き、上局に対して屋久島でやる気のある若手職員の配置をお願いするとともに、職場環境の改善が少しでも図れるよう署としてできることに取り組んで参りたいと考えている。

(3) 再任用の手当について

組合) 離島でも再任用職員は特勤勤務(離島)手当が支給されない。またそれに伴い宿舍料が発生する。このような状況では、再任用で離島を希望する者は居なくなる。

手当の改善を求める。

当局) 離島の事情を伝え、再任用職員の特勤勤務(離島)手当等の改善を上部進達したい。

(4) 山上手当について

組合) 山上手当の適用用務拡大等の早期実現について(有害捕獲業務におけるワナ設置や巡視等、その他現場用務の支給対象の拡大とシカの殺処分等の手当の増額)

当局) 各手当等については、一般会計移行後は人事院規則等で決定しているところである。

山上手当については、収穫調査やシカの殺処分及び死体の埋設は山上手当の適用範囲となっているが、ワナ設置や巡視等、その他現場用務は適用対象外となっている。

手当については労働条件の最たるものであることから、要求があった山上手当の適用拡大やシカの殺処分等の手当の増額については、誠意を持って上局に上申したい。

(5) 職員実行によるシカ捕獲体制について

組合) 職員実行による、シカ捕獲体制をどのように考えているか。いつまで続けるのか。

当局) 「深刻化するシカ被害への対応」は局重点取組事項にも掲げられているが、職員の負担を増大させてまで定員内職員でのシカ捕獲を続けなければならないとは思っていない。罠かけ技術の伝承は残しつつ、いずれ職員実行から委託等に完全シフトすべきと考えている。

民国連携を推進し協定等で猟友会に捕獲をお願いしていることもあり、国有林自らもシカ捕獲を行いながら被害対策を講じていることを外部に示す必要性があり、来年度から即中止とはならないが、期間を限定することは署の判断で可能であり、来年度に向けて業務グループと検討を図って参りたい。

(6) 人材育成のあり方について(新任のグループ担当者研修のあり方について)

組合) 若手職員の人材育成についてどのように考えているか。また新任のグループ担当者研修は現在実施されているのか。初めてその業務の係員(主査)となった場合は、局での何らかの研修的なものがなければ業務は遂行出来ない。聴講生でもいいので研修受講できるよう願います。

当局) 将来を担う若手職員の育成は必須である。局研修は基より、OJTも含め職場における実務を通じた知識・技術等の習得により、多種多様な業務を経験させるべきと考えている。

現在の新任のグループ担当者研修の対象者の基準は、「新任の事務管理官、森林整備官等、上記以外では、新任の事務管理官等が配置されていない場合で、その業務を主査として初めて担当する地域技術官、一般職員、行政専門員等」となっている。また、局各課においては、新任のグループ担当者研修は実施せず、担当者会議に置き換えた課も多いことから、その職員の担当所掌事務により局総務課又は各課と調整を図りたい。

なお、意見については、上局に上申したい。