

九州森林管理局交渉（全国林野関連労働組合九州地方本部）

議 事 要 旨

1 日 時 令和2年6月17日（水） 17：20～18：20

2 場 所 九州森林管理局 会議室

3 出席者

九州森林管理局

同

同

同

同

同

同

秋岡陽一郎 総務企画部長

井口 真輝 計画保全部長

久保 芳文 森林整備部長

山部 義臣 総務課長

木林 静夫 森林整備課長

佐藤 敏郎 資源活用課長

鎗水 隆憲 総務課課長補佐（総務担当）

全国林野関連労働組合九州地方本部

同

同

同

同

同

甲斐 和幸 委員長

古村 健児 副委員長

加藤 吉征 書記長

山口 隆志 執行委員

古澤 寿光 執行委員

前川 康弘 執行委員

4 交渉事項

- （1）2020年度事業量等について
- （2）事業実行体制の確立について
- （3）円滑な業務運用について
- （4）労働安全の確保について

5 議事概要

- （1）2020年度事業量等について

組合） 2020年度の事業量については、前年と比較して増加傾向にあるが、事業実行体制の課題が解消されない中で、造林・生産請負、苗木の安定確保、シカ対策など要員不足で円滑な事業実行ができるのか。

当局) 2020年度の事業量については、各署からの予算要望の上申を踏まえ、元年度補正予算及び2年度の経常予算により、各種事業を円滑に進めるために必要な予算を確保したところである。

事業実行について、森林整備事業では、発注ロットの集約化や国庫債務の有効活用等により各署等における事務負担の低減を図りつつ円滑な事業実施に努めるとともに、製品販売事業では、各地域管理経営計画に即して、実行箇所の地域への影響に配慮しながら、局・各署等が連携を密にし適切な事業実施に取り組んで参る。

組合) 要員が減る中で事業量は増えており、マンパワーが足りないことなどについて分析はしているのか。

当局) 署の実情に応じたサポートをしており、九州の事情は本庁へ伝え、九州局ができる事業量も伝えている。

組合) 国有林には課せられた使命があり、これについては遂行しなければならないと考えている。その中で職員の負担を軽減し、必要な予算を確保していかなければならないのではないのか。

当局) 各署等の実情を踏まえながら、今後においても引き続き本庁に実態を伝えるとともに、必要に応じて予算の確保等について求めていく考えである。

(2) 事業実行体制の確立について

組合) 林道単価契約や収穫調査委託、造林事業の低コスト化等の事業予算について、各署への事業予算の配分根拠や想定外の災害等の事態が発生した場合の対処方法等は、どのように考えているのか。

当局) 各種事業実行に係る各署等への予算配分については、各署等からの要望、前年度の実績、賦存量等により決定しており、必要な予算については確保していくとともに、台風等における災害等を把握し、各署等の実態に応じて再配分する考えである。

組合) 木材の供給調整をすることにより、収入が減少することを本庁も承知していることか。

当局) 新型コロナの影響による木材価格の下落等に対応するため、国有林材の需給調整に最優先で取り組むこととしており、最終的に予定収入が達成できない場合があることは本庁も承知している。

組合) 森林整備の事業実行について、コスト意識は必要と考えるが、各署では低コスト化を意識しすぎて、森林整備事業の請負事業体に無理をさせているという実態があるので、適切な積算が行われるようにすべきである。

当局) 事業実行に当たっては立地条件や地域特性等に配慮しながら、低コストに努めていく考えであり、複数の作業種を一括契約するなど、請負事業体が効率的で負担が少ない作業計画が組めるように配慮して参りたい。

組合) 生産事業の積算において、安易に車輛系となっているのではないかと、条件の悪い奥地しか残っていない一方で、生産量は増えるばかりであり、安全面を含め現地状況にあった架線等の作業方法を積算に取り入れるべきである。

当局) 現場の状況に応じた積算を行っているところであるが、作業地が奥地化しており、安全の観点からも車輛系よりも架線系が適しているようであれば、地域の実情、請負事業体の能力、架線技術者の有無等を確認するなど、引き続き署等と連携して適切に対応して参りたい。

組合) 樹木採取権について、どのような状況となっているか。

当局) 九州局では令和3年度の樹木採取権制度に基づく樹木採取区の設定に向け準備中であり、令和2年度においては、候補地の洗い出し、基礎額算定林分の選定・調査及び森林計画の変更の準備等を該当署の協力を得ながら進めているところである。

(3) 円滑な業務運用について

組合) 令和2年度も署長がリーダーシップをもって対応すると考えるが、円滑な業務運営について、要員関係が厳しいこのような状況で円滑な業務運営ができるのか。

当局) 各署長がリーダーシップをもって業務を行うよう、署長会議等において指導しているところである。

要員については、若手職員が業務を実質的に分担していることは承知しており、局の状況とあわせ上部には機会ある毎に要員を要求しているところである。

また、再任用、非常勤職員の予算確保に努めて参りたい。

組合) 組織体制を見ると、空席ポストが多くあることによって、各署で若手職員が責任ある業務を担当させられるなど、一般職員の労働負担が増してきている。

若手職員のモチベーションもあり、責任の持たせ方、業務の負担による過度な責任を持たせないことなど、機会あるごとに署等へ指導していただきたい。

当局) 一般職員へ業務を担当させていることは承知しており、労働過重とならないよう再任用職員や非常勤職員の対応も考えたい。

また、若手職員のモチベーションが下がらないような工夫について、署長等へ伝えて参りたい。

組合) 期間業務職員の活用についてはこれまでも要望しているが、どのような状況か。

当局) パートタイム職員等の非常勤職員については、厳しい予算事情の中で雇用しているが、期間業務職員については、署等からの要望は無い状況である。

組合) 期間業務職員の制度を改めて周知すべきであり、その上で、まず予算を確保し、当初予算で足りなければ、局で工夫し、年度途中でも本庁へ要求すべき。

当局) 期間業務職員の活用については、本庁と議論して予算確保に努力する。

組合) 増えている業務量に対して、業務改善の見直しの取組状況はどうか。

また、業務改善の見直しにあたり、現行制度・規程等の改正などの形で取り組むべきであり、要員が減っている中で、これに見合った業務量とすべき。

当局) ドローンなど一部業務改善等が進んだものもあるが、署等から上がってきたものを局にて検討している中で、本庁へ強く要望する必要がある案件もあるのではないかと考えている。今後とも業務改善に努める考えである。

組合) 超過勤務の平成31年の実情や対応策について問う。

当局) 平成31年度は約28,000H前年比101%となっており、局署別では、局は減少し、署は増加している。

超過勤務の縮減対策については、定時退庁日、退庁週を設定し縮減に取り組んでいる。

組合) 業務量が増えたことにより、超勤が増えたのではないかと考えるが、特定の者への偏りや若者にしわ寄せさせないように、日頃より状況を把握し、業務の平準化を行うべき。

当局) 署の超勤が増えた要因は、自然災害への対応したことによるものと考えられる。

特定の係等へ業務が偏らないよう署長へ指導するとともに、超過勤務にあたって事前命令を徹底する考えである。

組合) 今後5年で200名近い職員が退職する見込みとなっているが、再任用の状況はどのようになっているのか。

また、新規採用を含めた要員確保については、当面、一般会計時の要員が確保できるよう要望していただきたい。

当局) 再任用については、本人の希望を聞きながら対応する考えであり、要員確保について上部に伝えつつ、取り組んで参りたい。

(4) 労働安全の確保について

組合) 令和2年度の労働災害は、職員災害1件、請負等災害24件内2件は死亡災害、また1件は重大災害になる災害であった。

特に、請負事業等の24件は異常と考える。要因は事業量が増えたことか、発注者になるのか、地形なのか分析をしているのか。

当局) 昨年度の労働災害については、依然として伐倒作業に係る災害が多く見られるほか、基本動作が守られていないケースが多いところ。

また、本年度の重大災害の発生を受けて、各署等へ部長通知を発出し、署長等による現場巡視や契約時の安全指導の徹底、緊急連絡体制の再確認等を指示したところであり、発注者の立場から、あらゆる機会を捉えて労働災害の未然防止、とりわけ重大災害の撲滅に向けた取組を事業体に要請するとともに、署、労基署及び請負事業体等が連携してしっかり対応していく必要があると考えている。

組合) 部長通知を発出しても、緊急連絡体制が確立されていないなど、請負事業体の現場では意識がマンネリ化しているのではないか。

災害を発生させないために、強いリーダーシップを発揮し各署等へ指導することにより、労働災害防止の徹底を図るべき。

当局) 災害が発生した署等へ出向き、事業体に対して直接指導するとともに、関係団体へも安全指導の徹底を要請して参りたい。

今後についても、各署への安全指導を徹底し、労働災害の防止にしっかり取り組んで参りたい。

組合) 今後、新たに心が不健康となる者を出さないようにするためにはどうするのか。令和2年度の心の健康対策の取り組みはいかん。

当局) 心の健康づくり対策については、人事院の指針や本庁通知等に基づき、署長、専門家、家族と協力して実施してきており、今後についても、署長等が日頃より目配り、気配りを行い、率先して明るい職場づくりに心掛けるなど、相談しやすい職場づくりに努めるとともに、個人のプライバシーもあるが、新たな者を出さないためにも的確な対応に努める考えである。

(以 上)