

林野労組

発行所
全国林野関連労働組合
東京都千代田区霞が関1-2-1
☎ 03-3519-5981
Fax 03-3519-5984

級別定数等で人事院交渉

職場実態を基に労働条件の改善を求める

11月15日、林野労組中央本部は、人事院本館にて人事院交渉を行いました。林野労組からは、山田副委員長、鳴川書記長をはじめ6名が出席し、他の一般会計職場とは異なる国有林野事業の特殊性、職場・勤務実態を踏まえた労働条件の改善が図られるよう、人事院の検討等を求めました。人事院は給与・給与第二課専門官ほか1名が対応しました。

級別定数の維持

冒頭、山田副委員長は、「国有林野事業は一般会計移行後も業務内容に変わりはなく、他の行政官庁には無い現場業務も行うなど、極めて特殊性の高い官庁である。さらに近年は、職員数の減少に加え、深刻な自然災害が頻発し、業務内容の複雑・困難の度合いが増しており、業務運営だけでなく、職員の安全にまで影響が生じ組合員の労苦は絶えない。こうした現状を改善すべく前向きな回答を要請したい」と求めました。

続いて、要求書(要求事項別掲)を人事院給与局給与第二課制度大角専門官に手渡し、交渉に入りました。

本部は、級別定数と実員との乖離をもって級の切り下げを行うのは現場実態を無視した対応であり認められない。また、役減についても将来の人事管理に大きく影響を及ぼすため、これ以上の級の切り下げや役減を行わないよう求めました。

昇格基準の緩和

人事院は、「切り下げの結果、昇格に不当な遅れが生じることによる調整を行う考えはない」としつつも、級別定数は予算の制約を受けるものであり、不要不急のポストについては切り下げの対象とせざるを得ないとしています。

本部は、多くの一般職員が役付けポストの業務に従事している実態から、昇格基準の緩和を求めました。

人事院は、在級期間表は昇格に必要な最低限の年数であり、一律に在級年数を短縮することは困難。一方で、任用自体は各省庁の任用権者の裁量であり、必ずしも任用と昇格が同時である必要はないとの見解を示しました。

森林官のグレードアップ

本部は、森林官(3G)のグレードについて、森林官は、国有林野事業の特殊性を一番反映した他省庁には無いポストである。職務の困難性や責任の度合いが増している現状も踏まえ、級別標準職務表における「府県単位機関の特」に困難な業務を分掌する係の長(一等と同程度の4G職務に位置付けられるべきと求めました。

しかし、人事院は、国全体として職員の業務の複雑性・困難性が増しているのも事実であり、全体を見て考えていく必要がある。また、森林官は地方出先機関の係長級の位置づけであり4Gとするのは困難とした。これまでと同様の回答に終始しています。

適正な賃金・労働条件と人員の確保を

公務労協が第19回説明会を開く

第19回公務労協総会が10月29日に都内で開催され、林野労組から中村委員長、鳴川書記長が出席しました。2022年度活動方針を決定し、新役員体制が確立されました。

冒頭、川本副議長から「公務労協は、公務公共サービスが国民の生活と安全を支える基盤であるという立場で、労働基本権確立や定年引上げ、組織化の取り組みを進めてきた。」

今後、ウィズコロナ、経済対策として、歳出増の圧力が高まること必至であり、選挙後に大型補正予算を打ち出し、予算規模がさらに拡大することを確認した。

また、コロナ禍、大災害といった社会的な危機の中では大きな政府が指向されるが、喉元過ぎれば、反転、小さな政府へと流れが強まることから、私たちは危機感を持って臨まなければならない。公務員制度改革と労働基本権確立については、来年の第110回ILO総会の基準適用委員会に向けて第87号条約、日本案件の再びの個別審

(別掲) 要求事項

- 令和4年度の級別定数については、一般会計移行後の業務内容が複雑かつ困難の度合いも増している現状を踏まえた職務評価の適正化を図るとともに、2~6級の定数を維持すること。
あわせて、多数の一般職員が役付けポストの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、俸給月額につき適正な調整額表を適用区分表に定めること。
- 森林事務所森林官(3G)については、民有林と連携した施設、集中豪雨・地震等に起因する激甚な山地災害発生時における地域対応、地域との連携による保護活動等、その業務は多岐にわたる、困難及び責任の度合いが増していることから、級別標準職務表における「府県単位機関の特」に困難な業務を分掌する係の長(4G)と複雑、困難及び責任の度合いが同程度の職務に位置付けること。
あわせて、同じ職務の級に属する他の官職に比べて、森林事務所森林官は、著しく特殊な官職であることから、その特殊性に基づき俸給月額につき適正な調整額表を適用区分表に定めること。
- 行政職(二)については、級構成の簡素化や号級較差額の改善を図ること。
また、部下数制限事項の取り扱い等については、その職務の実態を踏まえ、更なる弾力的運用を図ること。
- 特殊勤務手当について、国有林の現場業務に従事する職員は、急傾斜地で転落等の危険も高い森林内等での業務を行い、その業務内容も多岐にわたっている。このような現場業務の特殊性を踏まえ、現行対象業務の支給要件の見直しを行うとともに、適用業務の拡充を図ること。
- 雇用と年金の接続については、職員の希望通りの再任用を実現するとともに、生活水準が確保出来るよう、給与制度の改善を図ること。
また、国家公務員の定年年齢の引き上げについては、ゆとりある生活が確保出来る給与水準とすることはもとより、附則第16条に関する「国家公務員の給与制度の検討」、定年前短時間勤務再任用及び暫定再任用に係わる適正処遇の措置等の諸課題について労働基本権契約の代償機関である、人事院としての責務を果たすこと。

雇用と年金の接続
短時間再任用について、林野庁の場合、週2・5日(週20時間未満)で任用される場合があり、雇用保険、健康保険は適用除外とされ、組合員に不利が生じる等の、再任用の問題点を指摘しました。人事院は、現行の週15・5時間を引き上げることは、多様な勤務形態の提供を狭めることになり見直しは困難であり、林野庁の労使において協議して頂きたいとの回答でした。

多くの課題が山積しているが、公務労協への引き続きの支援・協力をお願いする」と、運動への結果を呼びかける挨拶がありました。

その後、2021年度の取組経過と2022年度活動方針等の議案が満場一致で採択されました。

2022年度活動方針には、労働条件の確保・改善、⑤高齢者雇用施策の推進、⑥女性活躍の推進と男女共同参画社会の実現、等の展開が掲げられています。

なお、同日、国家公務員関係部会と連携を図りながら、要求の実現に向けた取り組みを進めていきます。



要求書を手交する山田副委員長



第19回公務労協総会



通勤の満員電車がほぼほぼ復活しつつある。最近までは座って通勤していたが、今は座ることはおろか、3密の状態でも通しなればならない日もある。また、11月に県外出張が2件。ともに往復の飛行機は観光客と思われる方々が大半であった。コロナの第6波が懸念されるもの、この人の動きを止めることはもう無理であろうと思っ

課題の解決に向け、 取り組み強化を確認

森林保険労組第6回定期大会開催

10月25日、全国林野関連森林保険センター労働組合（森林保険労組）第6回定期大会が、川崎市森林保険センターで開催されました。

冒頭、林野労組山田副委員長から「この1年間は、職場における新型コロナウイルス感染症対策のなかで、組合員の交流も厳しい状況にあったと思われるが、4名の組合員全員参加のもとで定期大会を開催できた。これを契機に改めて情報共有する場をつくり、職場の課題を明らかにする等の取り組みをお願いしたい。その中で出された意見を

等、森林保険事業に係わる労働条件問題や、組織拡大等の運動方針が提起されました。質疑討論では、

・組織拡大について、労働運動に理解は示されるが、組合費がネックになる。加入後、数年間でも安くする等検討できないか。
・将来に向けた人材の確保、育成が重要。そのための考え方を明らかにさせるべき。
・プロパー職員への宿舍の貸与が必要。余剰の公務員宿舍等を有効活用させることはできないか。

各地で熱論交わされる②

各地本で行われた定期大会の様子を、リレー形式でお伝えします。今号では、四国、中部両地本を掲載します。

四国 組織体制の確立へ 闘いの強化を確認

【四国地本 芹口通信員】7月22日、四国地本は、第17回定期大会を高知市・高知会館で開催しました。

冒頭、梶原地本執行委員長は「森林経営管理法による森林整備については、森林環境譲与税の活用も含めて検討が進んでいる。市町村の林務担当者の育成・確保、譲与税の譲与基準など、課題解消に向けた取り組みが重要。

職場においては、空席ポストの増、政府の定数削減、現場管理機能の低下など、様々な課題に対する取り組みの強化が急務。

取り巻く状況は常に変化しているが、林野労組に求められている役割・任務が変わりはない。職場の状況や分会での取り組み、課題について議論を深め、今後の闘いの意思統一を図っていく」と挨拶しました。

対策に結びつかない。今後の要員推移からも空席ポストの増加は避けられない状況。職員が配置されるまでの具体的な業務負担軽減に向けた取り組みを強化すべき。

職場環境の改善

・空調服は、熱中症対策として有効。引き続き整備に向けた取り組みの強化を。

生活・労働条件の改善

・通信費等の自己負担などテレワークの実施に係る課題の解消を。
・今後の組織運営、組織体制の強化について、地本として検討を。

地本見解

・木材価格の低迷が、造林意欲の減退や、低コスト問題へ結びついている。林活議連への要請行動の際、木材価格の引き上げについて意見交換している。価格上昇が一過性とならないよう引き続き取り組む。



四国地本第17回定期大会

・樹木採取権については、施業履歴の引き継ぎが図られるよう対応することなど、地本交渉で整理・確認してきた。適切な対応となるよう交渉を継続する。

・今年4月時点で47ポストが空席。要員確保の課題と併せて取り組みを強化する。
・空調服については、備え付け基準を見直す必要もあり、本部対応を含め取り組む。
・更新車両のスペアタイヤの有無については状況調査を行わせた。

・テレワークでの、通信料等の課題については、引き続き、当局と議論する。
・組織運営をどのように進めていくのかについて、秋年段階での機関会議の開催や地本オルグも検討しており、引き続き取り組んでいく。

交渉

2021年度下期人事評価は、目標等の作成が10月中下旬、期首面談が10月末～11月頭にかけて行われました。今期の評価より、人材育成・マネジメント強化のツールとして人事評価を活用するため、評価手法が変更されています。

具体的には、目標設定時において、①職員の挑戦的な取り組みの促進等のため、通常の目標と比べて困難度が高い目標（チャレンジ目標）を一つ以上設定、②管理又は監督の地位にある職員は、業務運営や組織

統率・人材育成に関して、重点的に取り組むべきと考える事項で、具体的に成果が評価できる目標（マネジメント目標）を一つ以上設定、することが、新たに適用されました。

下期人事評価

「重要マネジメント項目」の適用範囲を絞らせる

適用範囲を絞らせる

また、期末の評価時にも含まれており、本部は、①「課長級評価シート」の使用をもって管理職と同様の「業務運営」へ組織統率・人材育成の項目が「重要マネジメント項目」として特に、能力評価の全体評価の扱いは、昇級・昇格、一時金などの労働条件に影響を生じさせることから組合員ポストの職員は対象から外すことを強く求めてきました。

分会からの主な意見

林業を取り巻く情勢・業務関連課題

・木材価格の低迷が、生産・造林コストの低減にも結びつ

中部 団結強化に向け 全体で意思統一を図る

【中部地本 宮下通信員】中部地本は、7月16日、キッセイ文化ホール（松本市）で第17回定期大会を開催しま

した。代議員など28名が参加し、昨年同様に新型コロナウイルス感染症対策のため、規模を縮小しての開催となりました。

下條委員長は、「コロナの影響で交流や意思統一の減少が課題。WEB等を活用しながら地本と分会・組合員が連携していく必要がある。職場の諸課題解決に向けては、交渉の結果として、宿舍退去に係る経費負担や赴任旅費の見直し、定年延長やフルタイム再任用、新規採用者の拡大など一定の成果を上げている。

分会からの主な意見

・首席森林官等の空ポストが解消されず、再任用職員が対応しているのを改善を。
・森林官と週一日勤務の非常勤ではI種境界の巡検ができない。請負実行での予算配置を進める。

・定年延長の制度は、当初流している情報と変わっていない。制度の充実・改善を求めていく。
・テレワーク等の環境整備、改善に向け、引き続き交渉を進める。



中部地本第17回定期大会