

平成25年度第7回理事会議事概要

日 時： 平成25年12月5日（木） 16:00～17:00

場 所： 林木育種センター小会議室

出席者： 理事長	鈴木 和夫
理事（企画・総務担当）	城土 裕
理事（研究担当）	大河内 勇
理事（育種事業・森林バイオ担当）	井上 達也
理事（森林業務担当）	青木 庸三
理事（業務承継円滑化・適正化担当）	森下 眞行
監事	滑志田 隆
監事	西田 篤實
総括審議役	肥後 賢輔
総括審議役	安藤 伸博
審議役	渡邊 聡
企画部長	落合 博貴
総務部長	藤江 達之

1. 開会

2. 議事

本日は議題が7件、報告が2件となっております。順次、説明をお願いします。

(1) 役員給与規程第4条に係る平成25年度の取扱いについて

(総務部長) <資料I-1を説明>

役員給与規程第4条4項におきましては、理事長は役員の実績を考慮して必要があると認めるときは俸給の月額を増減すると規定されています。

平成24年度につきましては、総合評価がAとされています。また、東日本大震災に対処するための支出削減として給与減額支給措置を実施しています。

24年度におきましてもその前年度の23年度の総合評価がAということで増減していませんので、これらを踏まえて今年度についても増減しないこととして考えています。理事会での議論を踏まえて理事長に決定いただきたいと思っておりますのでご提案します。

(理事長)

本件議題については理事会として了承されました。

(2) 平成25年度賃金改定について

(総務部長) <資料I-2を説明>

4月25日の理事会におきまして、賃金改定の状況として、中央労働委員会の調停申請を報告しました。その後、5月の理事会におきまして、口頭で中央労働委員会の事情聴取とその後事務折衝の状況をご説明しています。

その後、重ねて交渉を続けまして、先ほど30分ほど前に妥結いたしました。内容としては、経緯は省略しますが、24年5月に改定した俸給表により引き下げの対象となった職員につきまして、来年6月の期末手当で月の賃金の3.67%相当額を減額調整するものです。

提案としましては、この12月の期末手当から減額するというところで交渉を重ねて参りましたが、妥結が本日に至ったということでやむを得ず来年6月ということにしています。

(理事長)

昨年度あるいは今年度退職した人はどういう扱いになるのですか。

(総務部長)

退職した方からは取れないので対象外になります。

(青木理事)

対象者は23年度に在籍した職員ということになりますか。

(総務部長)

24年5月に改定した俸給表で引き下げの対象になった職員で、26年6月時点で在籍している者となります。

(青木理事)

例えば、国家公務員から出向してきた者もいますがどういう扱いになるのですか。そういう方は既に引き下げられていますかどうなりますか。

(総務部長)

二重取りはいたしません。逆に(24年5月に)当所に居て、今、国の職員になっている者は減額されません。金額としては一人当たり2万円程度になるかと思われます。

(安藤総括審議役)

因みに川崎の緑資源労とも本日午前中に妥結しています。

(理事長)

本件議題については、理事会として了承されました。

(3) 50歳台後半層職員の昇給抑制等について

(総務部長) <資料I-3を説明>

国家公務員については、50歳代後半の民間企業との格差を考慮して、関係の法律によりまして来年1月1日から昇給抑制の措置が行われます。また、高位の号俸から昇格した場合のいわゆる飛び付きの俸給表の改定が今年から施行されていますが、当所ではまだ適用されていません。

今回これを踏まえまして、改正の概要ですが、55歳を越える職員の昇給抑制、通常ですと標準では2号俸アップするところがアップしない、特に良好という方は通常3号俸のところから1号俸、極めて良好な方が4号俸から2号俸にということで、全体の昇給を抑制するというのが一点です。

もう一点は高位の号俸から昇格した場合の増額の縮減で、級が上がった場合に金額が上がる号俸を適用する訳ですが、これを抑制するという国並みの措置でして、これを1月1日から適用するということです。これにつきましても労働組合に提起して先ほど合意が得られたところではあります。

(理事長)

一年で4号俸上がるということですか？

(総務部長)

極めて良好な方が1年で4号俸アップです。

(城土理事)

通常で一年で2号俸、「特に良好」の人が3号俸、「極めて良好」の人が4号俸です。

55歳未満だと通常で4号俸。55歳過ぎると2号俸。既に足踏みをしているのをさらに下げるといった措置です。

(大河内理事)

ただ、特に良好とか極めて良好だと少しは上がりますよとしているということですよ。そうしないとヤル気が無くなってしまうと思いますので。

(理事長)

本件議題については、理事会として了承されました。

(4) 早期退職に係る募集について

(総務部長) <資料 I - 4 を説明>

早期退職の募集につきましては、昨年 11 月の理事会で退職手当の支給水準の段階的引き下げとセットで導入すると説明しました。指数にしますと当時 104/100 を何年か掛けて 87 まで退職金を引き下げる一方で、早期退職募集制度を導入しまして、若干の上乗せをするということです。

今回その募集をどのようにかけるかという内容です。募集の対象につきましては、当所職員の年齢構成を考慮し 45 歳以上の方を対象にします。募集人員は一度にたくさんの方が辞められても困りますので 3 名程度としています。

募集期間につきましては、本日の理事会で承認いただき、関係方面の合意が得られれば、12 月 16 日から 1 月いっぱいになりたいと考えています。

退職の時期につきましては、締め切りを過ぎてから 2 月 10 日から 3 月 31 日までということにしますが、これについては通常ですと 3 月 31 日まで勤めていただいて、そうでない場合はそれより早く仕事を切り上げていただいた場合にそれを承認するという形にしたいと思っています。

なお、3 のところで、なお書きですが、早いもの順ということにしておりますが、3 名程度としていますのでだいたい 4 名くらいまでは考えています。

資料の裏面の注の 2 (4) に、辞められては困るという場合は申請があっても認定しないこととしています。

(理事長)

退職すべき期間の 2 月 10 日からというのはどこかに規程があるのですか。2 月 10 日という凡例があるのですか。何か中途半端という気がします。2 月 10 日というのがおかしい。月の初めとか半ばとかなら分かりますが。

(総務部長)

書いたものではありません。これは 1 月 31 日までを募集期間にしていますので、そこから認定するかどうかの判断をして、認定するとなった場合にすぐに辞められても大丈夫ということになればということで 2 月 10 日からとしています。募集の終期から 10 日間程度は判断と事務手続きの時間を置いてと考えたものです。

(理事長)

募集は今からこれが通って、なるべく早く出したいということで募集期間を 1 月 31 日までにするというのは良いと思いますし、理事会で決めたらなるべく早く募集するのが良いので 12 月 16 日から始めるのは良いとしても、退職の時期はこういう中途半端の時期でなくても良いと思います。

(総務部長)

国の形に準じていますのでこういう形にしましたが、国の例をもう一度確認して整理します。

(井上理事)

退職すべき日は雇用者が決めるのですか。資料には、同意を得た上で繰り上げ・繰り下げもあり得る…と書いてありますが、本人の希望は出てくるが雇っている側の都合で期日は決められる、もちろん合意の上でということでしょうか、なかなか複雑ですね。

(総務部長)

退職者の意向は尊重しますが、法人側の都合で前後することがありますということです。

(井上理事)

でもこの期間内で決める、外れることはないということですね。

(総務部長)

実態的には3月31日にしてくださいということになると思います。

(城土理事)

再就職先の採用が3月1日というような辞める人の都合もあるでしょうね。そういうときは2月末日までで辞めたいということになるでしょうし。

(安藤総括審議役)

森林農地整備センターの方は、現在平成24年度の補正予算の繰り越し分の処理で業務が多忙を極めていてOB雇用も盛んに行っている状況ですので、今回は見合わせることでしています。

なお、今後追加で実施することはあり得ると考えています。

(滑志田監事)

早期退職に応募される方にとってのインセンティブは何でしょうか。

(総務部長)

60歳までの年数掛ける3%が退職金に割り増しになります。ですから50歳で退職される方は30%上乗せになるということです。基本給に上乗せということになります。

(大河内理事)

勸奨退職の制度がなくなりインセンティブが無くなってしまうのでこの措置が取られると考えれば良いですね。

(滑志田監事)

規程では45歳以上となっていますが…。

(理事長)

最大3%×15年で45%上乗せとなるわけですね。

(理事長)

本件議題については、理事会として了承されました。

(注)退職すべき期間については、退職日を月の末日とし、2月10日を1月31日に改めることとした。

(5) 平成26年4月期研究職員及び一般職員の採用について

(総務部長) <資料 I-5 を説明>

26年4月期の採用については、一般職員は2名を考えています。応募条件は独自の試験によるものと考えています。従来、国の試験のⅢ種の合格者の中から選ぶとしていましたが、今回は独自の試験でやろうと考えています。

研究職員については8名で分野についてはここに掲載している8分野で、いずれも4月1日付けと考えています。この人数については、厳しい人件費の中で確実に対応可能な人数として精査した結果です。

(企画部長)

研究職員の採用については従来とおりですと各組織、研究領域等から希望を上げて、その分野で採るという形でしたが、26年4月の採用については、より幅広い分野の中から中長期的な観点から優秀な人材を採用しようということで、この8名についてそれぞれおそらく複数の領域と研究組織が関わることになると思われま

す。複数の人間を書類選考して、場合によっては複数の人間について面接も行い、その中で採用組織も決まるという仕組みにしていきたいと考えています。

(理事長)

テニユアトラックの者は入っているのですか。

(企画部長)

いいえ、入っていません。テニユアトラックは来年度に入ってから募集するつもりです。

(大河内理事)

テニユアトラックに関しましては、国家公務員試験と期を併せないと優秀な方が取れないので、そのシーズン等を考えて来年度採りたいと今の時点では考えています。

(森下理事)

8名というのは例年このぐらいですか。

(総務部長)

人件費等の関係でしばらく新規採用してこなかったもので…。去年は、従来行われていた人件費の削減が無くなったので退職者数等を見通して採用を再開したところ

(理事長)

去年はテニユアトラック1名を採りました。去年は、テニユアトラックは別枠ですが、これを合わせて10名採用しました。

(大河内理事)

年に一回だけの採用ではないので、今年も秋に若干名を採りました。今後の退職者、早期退職等、あらかじめ計算できない分、状況を見ながら進めていくしかないと考えま

(総務部長)

なお、一般職員については、本年度8名の退職が予定されており、うち4名は林野庁に戻

りますので実質4名が退職することになります。2名採用なので退職者の半分だけの採用となります。

(青木理事)

来年の4月1日の採用ですか。今から試験して。逆に言うと就職していない人が残っているのかなと思いますが。

森林農地整備センターも去年遅く試験やったのですが、今年は早めにやって良かったということを知っていますので、ちょっと時期が遅いんじゃないかな、今から大丈夫かなという気がします。

(総務部長)

次年度以降はもっと早めに考えていきたいと思います。

(理事長)

普通ですと一年遅い感じですね。

(大河内理事)

テニユアトラックは修士ぐらいですが、就職のスケジュールがあるので、民間が最初で、最後に国家公務員になると思われますので、その頃に採らないと優秀な人材は採れないと思われます。国家公務員試験の前ぐらいには採りたいと思っています。

(滑志田監事)

国家公務員にならずに森林総研に来てくださいということですか。

(大河内理事)

そうです。

(理事長)

アナウンスはいつ頃からですか。

(企画部長)

4、5月のなるべく早めの時期にテニユアトラックについてはやりたいと思っています。

(大河内理事)

研究の方については皆さん学位を持っているので、全員、大学とかポスドクをやっている方の中から選ぶということなので、これはまず大丈夫かなと考えています。

(滑志田監事)

テニユアトラックの人はドクター取る前の人なのでですね。

(大河内理事)

そうです。

(理事長)

一般職員がやっぱり一年遅れとなるので、予算の関係があるのですが、なるべく早く公示すると良いですね。

(滑志田監事)

一般企業のように内定の約束をするのですか。

(大河内理事)

それはありません。

(滑志田監事)

総研に合格しても他を受けるとかあり得るのですね。

(理事長)

研究職ではそれはないと思います。森林総研は日本で最善の研究機関だからそれはありませんね。

(大河内理事)

テニュアトラックの場合は大丈夫と思います。研究職の場合は大学に引っ張られる可能性はあります。

(理事長)

本件議題については、理事会として了承されました。

(6) 平成26年度2月期任期付き研究職員の採用について

(企画部長)〈資料 I-6 を説明〉

従来は5年で進めてきましたが、今回は3年という任期で8名の採用を考えています。平成23年1月に任期付で採用してからこれまでテニュアトラックを任期付で採るという整理をしてきましたので、これまで採用してきませんでした。今回このような形で採用したいと考えています。

(総務部長)

事務的に2月1日は難しいかもしれないと考えています。

(企画部長)

その場合には順次、措置したいと思います。

(理事長)

すべてが震災復興対応ということなのですか。8名とも震災復興対応ということですか。財源の問題なのですか。

(大河内理事)

それぞれのプロジェクトがありますので、大きく言えばすべて震災対応という括りにしています。必ずしも財源云々ということではありません。

(企画部長)

基本的に3年間のプロジェクトがあることを確認して、その分野のそれに対応する人材を

採るという考え方です。

(理事長)

本件議題については理事会として了承されました。

(7) 平成26年度4月期研究Cコーディネータの公募について

(企画部長)〈資料I-7を説明〉

現在、生物機能研究を担当していますCODが、来年3月末で退職されるので、森林遺伝資源を活用した生物機能の解明と利用技術の開発に関する研究分野で公募します。

職務内容は中期計画における重点研究課題の推進、森林・林業・木材産業に関する総合的な試験研究の対外的な連携等と考えています。

応募条件につきましては、退職間際の方の応募も想定されますので、年齢については58歳以下ということにしたいと思います。

選考書類については初めての公募ですのでさらに検討していきたいと考えています。

来年の4月1日に発令を予定しています。

(理事長)

2の職務の内容のなお書きで、「業務の都合により」というのはどういう意味ですか。こういう用例があるのですか。“都合”というのはどうも適当でないという感じがします。業務の遂行とかの方がふさわしいのではないかと思います。

(企画部長)

表現振りは検討させてください。

(大河内理事)

特命事項には何も書いていないが良いのでしょうか。特命事項を担う役割も書き込んでおくべきではないのでしょうか。

(青木理事)

給与や待遇のことを書かなくても良いのでしょうか。

(総務部長)

当所の給与規定によることとなります。

(大河内理事)

給与はいくらぐらいというのを明記しておかなくて良いのでしょうか。

(総務部長)

雇用条件につきましては、他の事例も参考にして早急に詰めたいと思います。

(理事長)

応募条件としては、①優れた者、②博士の学位だけでしょうか。国籍・性別は問わない、年齢は58歳以下ですね。

(大河内理事)

学位を有する、能力を有するという点ですね。

(井上理事)

提出書類にはプロジェクトリーダーとしての実績や経験などは要らないのでしょうか。

(大河内理事)

それが必要ということですから、それだけの年齢にはなりますね。

(理事長)

推薦書は付かないのですか。

(企画部長)

従来、常勤の研究職員の採用時には付けていますので、業績を含め提出書類に追加しておきます。推薦書は通常2名から出してもらうことになります。

(理事長)

自分のPRだけで終わってしまいますので推薦書が必要です。

(企画部長)

5の(2)に追加しておきます。

(井上理事)

証明書と履歴書、学歴・職歴、研究者としての実績などについて、通常の研究職員と同様の書類を提出してもらうように、それをランクアップしたような条件にしておかないと思います。

(企画部長)

はい、そのように措置したいと思います。雇用条件についても同じように記載するよう検討します。

(大河内理事)

通常のに加えて修正します。

(理事長)

本件議題については理事会として承認されました。

(肥後総括審議役)

では、報告事項の説明に入ります。

(8) 情報システム監査についての研修会報告について

(滑志田監事)〈資料Ⅱ-1を説明〉

11月22日と28日に、監査法人トーマツの主催で、システム監査について理解を深めるというテーマで、独立行政法人の監事を対象にした研修会に出ましたので、そのテキストの

中から抽出した書類を添付・配布しました。

最近の情勢として、情報システムのコントロールミス、あるいは外からの攻撃に対して様々な混乱の事例が多くなっているということが紹介されました。そのたびに組織としての説明責任が果たせなくなって信用低下を招いている。各法人の監事がキチンと目を光らせることが必要とまず言われました。

次に、情報システムの監査にあたっては、独立かつ専門的立場のシステム監査人が検証・評価することが大切であると力説されました。

監事の責任をどのように果たしていくか、研修をして共通の理解に立ち運用状況を検証していきましょうという趣旨です。

私たちの組織は適切な手順を取ってきたかなと考えていますが、悪意のある攻撃に対して別の考え方をもってアプローチしていかなければならないと考えます。

では、どうやってブロックするのは次のページのシステム監査技法というところでいろんな手法が紹介されています。いずれも私たちの情報システムに関する様々な規定の中に取り上げられている内容です。

研修に参加して私が興味深く感じたのは、システムを強化するだけでなく、システム監査以外のコンサルティングという方法を想定していないと外部からの攻撃に弱いということです。

即ち、職場の中にはITの知識が不足したり場合によっては言語が不自由だったりする人もいるわけで、システムをいかに強化してもそういう人に対するフォローを職場での相談とかコミュニケーションがないと、ITシステムによる混乱が起こるのではないかと。

だから、システムプラスコンサルティングというものをやっていく必要があるということが書かれています。

今後、職場の中におけるITに関する相談とか皆で共通理解を得る努力とかを指導していく必要があるのではないかと思います。

以上です。

西田監事も研修を受けられたのでどうぞ。

(西田監事)

セキュリティに関しては個人の資質を普段から上げていく努力を組織としてやっていくことが必要なんだなということで、コンサルティングをやりながら全体でフォローアップしていくことが重要だと感じて帰って来ました。

(9) 会計監査人の今後の予定について

(総務部長)〈資料Ⅱ-2を説明〉

まさにトーマツと監査契約を締結しています。予備調査につきましては、10月、11月に行っておりまして、来週理事者等とのディスカッションを予定しています。今後、1月から2月に往査などを行いまして、6月に報告をまとめる予定です。

3番の重点監査項目・案となっていますのは、ディスカッション等を踏まえて決定していくということですので、現時点では案としています。

(肥後総括審議役)

報告は以上です。その他も特にありませんので、これにて終了します。

次回の平成25年度第8回理事会は1月16日(木)に開催予定となりました。

3. 閉会