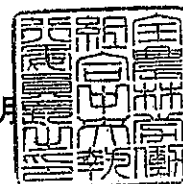


農林水産大臣
野村哲郎 殿

全農林労働組合
中央執行委員長 武藤公明



要 求 書

コロナ禍も4年目となる中、公務・公共サービスや農林水産行政を推進する現場では、国民の信頼と期待に応えるべく昼夜を分かたず職務に邁進しており、組合員・職員が安心・安全に働くことのできる勤務環境の整備や必要な要員と適正な賃金・労働条件の確保等が喫緊の課題です。

私たちは、GDPも賃金も物価も安定的に上昇する経済へとステージを転換し、「未来づくり春闘」を深化させることが必要との認識のもと、「人への投資」と月例賃金の改善に向けて、連合2023春季生活闘争に結集し取組を進めています。

一方、農林水産省においては、農政の憲法といわれる「食料・農業・農村基本法」の見直しに向けた検討が進められていますが、職場は連年にわたる定員削減による要員不足と超過勤務の慢性化など、極めて厳しい労働環境にあります。

また、独立行政法人においては、第5期中長期計画等のもと、組合員の雇用と労働条件の確保に向け、主務省及び法人当局における的確な対応が重要となっています。さらに、厳しい予算状況を踏まえ、各法人では組織や研究体制、業務等の見直しが検討されていることから、各法人の円滑な組織・業務運営など労働条件改善に向けた対応が喫緊の課題となっています。

このような中、私たちは、2月7日に全国分会代表者会議を開催し、組合員の賃金・労働条件の維持・改善をはじめとする2023春季生活闘争における具体的な取組を確認しました。

下記の事項は、組合員にとって切実かつ喫緊の課題です。責職におかれては、その実現に向け最善を尽くされるよう強く要求します。

記

1 2023年度賃金について

1. 2023年度の賃金改定にあたっては、民間賃金実態を精確に把握し、初任給をはじめ全世代にわたって公務・公共部門労働者の賃金を積極的に引き上げること。なお、水準・配分・体系・期末、勤勉手当のあり方等について労働組合と十分に交渉・協議し、合意に基づいて進めるよう人事院に要請すること。

2. 官民給与比較方法については、現行の比較企業規模を堅持するとともに、社会的に公正な仕組みに改善するよう人事院に要請すること。また、一時金についても、月例給と同様に、同種・同等比較を原則とするラスパイレス比較を行うよう人事院に要請すること。

II 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について

1. 月例給及び各種手当を取り扱う総合的な見直しであることを踏まえ、職員各層から理解を得られ、その意欲を引き出すものとするよう労働組合と十分に交渉・協議し、合意に基づいて進めるよう人事院に要請すること。
2. 社会経済情勢の変化、職員の職務や生活実態を踏まえ、中堅層・高齢層職員を含む全職員の賃金改善を図った上で、特に公務における人材の確保に向け引き続き若年層の賃金改善を重視するよう労働組合と十分に交渉・協議し、合意に基づいて進めるよう人事院に要請すること。
3. 再任用職員については、再任用職員をめぐる状況や位置づけの変化に応じ、その経済的負担及び定年前職員との均衡を考慮して改善することとし、現在生活関連手当とされている手当の支給を含めた全体的な見直しを行うよう労働組合と十分に交渉・協議し、合意に基づいて進めるよう人事院に要請すること。
4. 地域手当については、これ以上の地域間格差の拡大を行わないよう労働組合と十分に交渉・協議し、合意に基づいて進めるよう人事院に要請すること。

III 農林水産省設置法改正に伴う附帯決議の遵守及び農林水産政策の着実・継続的な推進について

1. 本省・地方の組織体制の確立にあたっては、衆参農林水産委員会で採択された組織再編に伴う附帯決議を踏まえ、農林水産施策を着実・継続的に推進できる本省・地方の組織体制を確立すること。特に、年齢構成が歪な地方組織の維持・活性化を図るため、全ての県域・地域拠点に新規採用者・社会人採用者を含む若手職員を早急かつ確実に配置すること。
2. 組合員の労働条件を確保するため、新年度の業務計画等の作成にあたっては、組合員の意見を反映させるとともに当局責任において業務運営に万全を期すこと。特に、次の事項について当局が責任を持って実現すること。
 - (1) 地方農政局及び北海道農政事務所、県域・地域拠点においては、農政改革の現場段階での推進、食料安全保障の強化や輸出力強化などの新たな課題への対

応等、現場と農政を結ぶ機能の参事官室業務の充実強化を図ること。

- (2) 国営土地改良事業所等においては、予算拡充に伴う業務量の増大に対し、適正な人員配置を行い業務体制を確立すること。

また、閉鎖が予定されている事業所については、事業完了に向けた業務運営に支障が生じないように万全を期すこと。

- (3) 植物防疫所においては、新型コロナウイルス感染症に伴う入国制限解除後の国際便・LCC便の就航・増便、外国クルーズ船の入港増加による訪日外国人旅行者の回復や外国来郵便物の検疫強化、輸出促進に伴う集荷地検査や栽培地検査など、増加する輸出入検疫業務に対応するため、適正な人員配置を行い業務体制を確立すること。

- (4) 動物検疫所においては、新型コロナウイルス感染症に伴う入国制限解除後の国際便・LCC便の就航・増便、外国クルーズ船の入港増加による訪日外国人旅行者の回復や外国来郵便物の検疫強化など、増加する輸出入検疫業務に対応するため、適正な人員配置を行い業務体制を確立すること。

特に、国内における高病原性鳥インフルエンザの多発による防疫対応や海外からのアフリカ豚熱侵入防止に向けた水際対策強化など、業務が大幅に増加していることから、特定の者に業務過重とならないよう適切な業務運営体制を構築すること。

- (5) 漁業調整事務所においては、悪質化・巧妙化する外国漁船及び日本漁船の取締強化に対応するため、適正な人員配置を行い業務体制を確立すること。

また、武器による危険行為が多発している状況を踏まえ、犯則取締等手当の単価を引き上げるとともに、1日の対象となる業務の回数毎に支給するなど、実態に見合った支給要件に緩和すること。

さらに、航空手当については、航空取締業務に従事した全ての職員に支給すること。

IV 農林水産業政策の拡充・強化について

1. 「食料・農業・農村基本法」の見直し論議及び新たな農林水産業政策の展開にあたっては、食料自給率の向上、食の安全性確保、森林・水産資源の適切な管理、幅広い担い手の育成や経営体に対する安定対策の充実・強化など、持続可能な農林水産業と農山漁村の確立に向け、生産現場の声を踏まえて対応すること。
2. 経済連携協定や自由貿易協定の締結に対しては、世界各国が共生・共存できる農産物貿易ルールを確立し、国内農林水産業や地域社会、国民生活に影響を及ぼさないことを基本に対応すること。

3. 2024年度予算概算、組織・定員要求にあたっては、各種施策が着実に実施できるよう必要な予算、定員を確保すること。

特に、退職者に見合った新規採用や社会人採用及びフルタイム再任用を配置するとともに、それを実現できる定員を確保すること。

また、定年引上げに伴い定年退職者が発生しない年度においても、組織の円滑な運営のため、新規採用等に必要な定員を確保すること。

V 独立行政法人関係について

1. 2024年度予算概算要求にあたっては、この間の衆参両農水委員会の附帯決議に基づき、各法人の事務・事業の確実な推進と使命達成、組合員の賃金改定及び処遇・労働条件の改善に必要な運営費交付金及び施設整備費補助金を確保するため、各法人からの予算要求を踏まえ対応すること。

2. 政府における「Society5.0」「みどりの食料システム戦略」の実現やスマート農林水産業の推進に向け、政策遂行に必要な各法人の予算については、引き続き、主務省が責任をもって確保すること。

3. 各法人における老朽化施設の建替えや修繕等が早急に行われるよう、必要な施設整備費補助金等を確保すること。

4. 2023年度からの定年の段階的引上げにあたっては、将来の組織運営に支障が生じないように、新規採用等を行うために必要な予算を確保すること。

また、定年の段階的な引上げが完成するまでの間は、高齢者雇用安定法に基づき、フルタイムを基本に希望する組合員の雇用が図られるよう人件費を確保すること。

5. 同一労働同一賃金に係る法規定を踏まえ、非常勤職員等の均等・均衡待遇の実現に向け、賃金水準の引上げと一時金及び諸手当の支給をはじめ、待遇改善に必要な雇用経費を別枠で確保すること。

VI 非常勤職員の雇用、労働条件の改善について

1. 非常勤職員制度について、法律上明確に位置付け、労働条件等について、同一労働同一賃金及び常勤職員との均等待遇の原則に基づき、関係法令、規則を適用するよう人事院に要請すること。

2. 非常勤職員の給与を1時間当たり「1,150円」以上とすること。

また、国に雇用される労働者の最低賃金（高卒初任給相当）を定める人事院規

則を制定するよう人事院に要請すること。

3. 期間業務職員制度について、当該職員の雇用の安定と待遇の改善が図られるよう、適切な運用に努め、必要な改善措置を講じること。あわせて、常勤職員と同等の勤務を行っている期間業務職員の給与を「均等待遇の原則」に基づき俸給表に位置付けるよう人事院に要請すること。
4. 非常勤職員の休暇制度等について、常勤職員との均等待遇を図るとともに、無給休暇を有給化するよう人事院に要請すること。
5. 非常勤職員の健康診断を充実させること。

VII 高齢者雇用施策について

1. 2023年4月1日からの段階的定年引上げを踏まえた「令和6年度における級別定数措置に関する考え方（人事院）」及び「定年引上げに伴う新規採用のための特例的な定員措置に関する考え方（内閣人事局）」の検討にあたっては、定年引上げの円滑かつ安定的な実現のための環境整備に向けて、前広に情報提供するとともに、労働組合と十分に交渉・協議し、合意に基づき進めること。
また、農林水産省におけるシニア職員の役降り後を含む具体的な職務付与や若年層等の職員との職務分担などの具体的な検討にあたっては同様に進めること。
2. 事務・事業の円滑な遂行を実現するため、定年の段階的引上げが完成するまでの間は、2013年の閣議決定に基づき、フルタイムを中心とする組合員の希望どおりの再任用を実現すること。
特に、地方出先機関における再任用者は、厳しい定員事情を理由に短時間勤務を余儀なくされていることから、組合員の希望どおりのフルタイム再任用を実現するため、必要な定員を確保するとともに、定員の弾力的な取扱いなどについて、労働組合と十分に交渉・協議し、合意に基づいて進めること。

VIII 障害者雇用について

公務職場における障害者雇用について、引き続き、法定雇用率の達成を遵守するとともに、雇用される障害者が、無理なく、かつ安定的に働くことができるよう、障害者に寄り添った職場環境の整備を行うこと。

また、職員に対し、障害者に対する理解を促進するための研修等を実施し、障害者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること。

IX 新型コロナウイルス感染症対策について

1. 職員の感染防止、健康保持のため、労働組合との交渉・協議を踏まえて、適宜、必要な措置を講じること。
2. コロナ禍における業務運営にあたっては、日常的な職員とのコミュニケーションを通じて、管理職が業務の分担状況や進捗状況を的確に把握し、きめ細かな工程管理を行うとともに、業務調整や応援体制の構築を図るなど、円滑な業務遂行に向けて必要な対策を行うこと。

X 労働時間の短縮及び労働条件の改善等について

1. ワーク・ライフ・バランスを確保するため、公務における年間総労働時間1,800時間体制を確立することとし、本年については、次の事項を実現すること。
 - (1) 「人材情報統合システム」による勤務時間管理及び超過勤務の事前命令を徹底し、適正な勤務時間管理を行うこと。
特に、テレワーク・在宅勤務時における超過勤務の実態を精確に把握するよう必要な措置を講ずること。
また、本省における在庁時間削減の取組についても、積極的に取り組むこと。
 - (2) 超過勤務命令の上限時間の規制を完全に遵守するとともに、「他律的業務の比重の高い部署の指定」の見直しや上限規制の特例業務の厳格化を含む、より実効性のある超過勤務の縮減策を直ちに実施すること。
また、各部局等における「他律的業務の比重の高い部署の指定」の統一性の確保や超過勤務の状況の総点検を行い、実効ある業務の効率化、業務の抜本的見直しを図るなど必要な対応策を講じること。
 - (3) 「上限時間を超えた超過勤務の状況」に関わる整理・分析・検証等の結果も踏まえ、労働組合との交渉・協議、合意に基づき、特例業務の扱いについて必要な見直しを図ること。
 - (4) 1か月当たり45時間を超え60時間以内の超過勤務に対する割増率については、民間企業の実態を踏まえた引上げを行うよう人事院に要請すること。
なお、超過勤務手当については全額支給すること。
2. ライフステージに応じた、社会的要請に応える休暇・休業制度の拡充などについて、休暇・休業制度の利用実態を検証し、制度の改善や環境整備に努めるとともに、次の事項を実現すること。

- (1) 必要な休暇・休業制度が非常勤職員を含め、男女ともにより活用できるような環境整備に努めること。
また、家族介護を理由とした離職を防止するため、介護休業制度を整備するよう人事院に要請すること。
 - (2) 育児や介護に関わる両立支援制度の円滑な活用を図るとともに、育児短時間勤務、育児時間等について、子の年齢要件等取得要件を緩和し、その在り方を改善するよう人事院に要請すること。
また、子の看護休暇を10日に拡大するよう人事院に要請すること。
さらに、単身赴任や長距離通勤等が解消できるよう配慮すること。
 - (3) 産前休暇を8週間、産後休暇を10週間に延長するとともに、妊娠障害休暇を新設するよう人事院に要請すること。
 - (4) リフレッシュ休暇を新設するよう人事院に要請すること。
 - (5) 夏季休暇の日数を増やすとともに、夏季（7月から9月）に繁忙期となる職場においては、取得時期について弾力的な取得が可能となるよう人事院に要請すること。
 - (6) 出産サポート休暇については、休暇を取得しやすい職場環境の整備を図ること。
また、プライバシーの配慮を徹底すること。
 - (7) 年次有給休暇の取得状況を検証し、計画的に取得できる職場環境を整備すること。
特に、年間5日以上取得できない実態について、状況把握や要因分析及び検証を行うとともに、取得促進に向け職場環境を整備すること。
3. フレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化にあたっては、労働組合と十分に交渉・協議し、合意に基づいて進めること。
また、職員に対して制度の周知徹底を図ること。
 4. テレワーク実施に伴う在宅勤務関連手当について、労働組合との十分な協議のうえ措置をするよう人事院に要請すること。
 5. 公務において、国内外の事例・基準等を踏まえたうえで「勤務間インターバル」を措置するよう人事院に要請すること。
 6. 単身赴任手当については、採用時に単身赴任となる場合においても支給対象となるよう人事院に要請すること。
 7. 人事異動にあたっては、次の事項の実現を図ること。

- (1) 組合員の希望を尊重するとともに、理解と納得の上で行うこと。
 - (2) 4月の人事異動期は引越業者との契約が非常に困難な実態にあることから、転居を伴う異動者に対しては内示等を早期に行うこと。
 - (3) 移転料の実費支給にあたっては、事前の見積もり依頼の困難性等を踏まえ、実情に応じた弾力的な運用を図ること。
 - (4) 人事異動によって転居が必要となる組合員に対し、異動先の宿舍を確保するとともに入居手続きを早期に行うこと。
8. 通勤手当については、人事異動が広域化している状況を踏まえ、新幹線料金等を全額支給するとともに、新幹線通勤手当に関する権衡職員の規定を緩和するよう人事院に要請すること。
また、交通用具使用者の通勤手当について、消費増税分を考慮し増額するよう人事院に要請すること。
9. 官用車出張に関して、次の事項の実現を図ること。
- (1) 移動時間が勤務時間外におよぶ場合、共に業務を行っている同乗者についても超過勤務の対象として取り扱うこと。
 - (2) 土日勤務時の官用車出張における同乗者の移動時間について、運転手同様、勤務時間とみなすこと。
 - (3) 官用車の長距離運転が常態化している地方出先機関においては、現場実態を踏まえた官用車の機能向上などの安全対策を強化すること。
また、自主運転手当を制度化するよう人事院に要請すること。

XI 女性公務員の労働権確立について

1. 公務における女性の労働権確立を人事行政の重要課題と位置付け、積極的に取り組むこと。
2. 「農林水産省女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」における目標達成に向け、使用者として必要な取組みを着実に実施すること。
3. 第5次男女共同参画基本計画のもと、女性の採用・登用・職域拡大を図るとともに、メンター制度の実効性を確保するなど積極的に取り組むこと。

XII 福利厚生の実態について

1. 公務員の福利厚生を労働条件の重要事項と位置付け、組合員のニーズ及び民間の福利厚生の正確な実態把握に基づき、その抜本的な改善・充実を図ること。
2. 福利厚生の重要施策であるレクリエーションについて、予算及び事業が休止されている実態を重く受け止め、その理念の再構築と予算確保や事業の復活に努めること。
3. 心の健康づくりについては、管理職員の意識改革はもとより労働条件や職場環境の改善など総合的に取り組むこととし、「農林水産省職員の心の健康づくりのための運用指針について」に基づいて、カウンセリングや「試し出勤」など復職支援施策を着実に実施すること。
4. ハラスメントの防止について、問題の重要性を認識し、一層有効な対策を着実に実施すること。
特に、パワー・ハラスメントの防止対策については、人事院規則10-16等に基づき適切に対応し職場からパワー・ハラスメントを根絶すること。

XIII 公務員制度改革について

ILO勧告に則り、国家公務員制度改革基本法に基づく自律的労使関係制度を確立するため、国家公務員制度改革関連四法案（2011年6月3日国会提出）における措置について、国家公務員法等改正法案の附帯決議（2014年3月12日衆議院内閣委員会及び同年4月10日参議院内閣委員会）に基づき、労働組合との合意により実現すること。

以上