

農林水産大臣
金子原二郎 殿

全農林労働組合
中央執行委員長 武藤 公明



要 求 書

一昨年から続くコロナ禍の中、国民生活の基盤を担う公務・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、高い使命感と責任を持ち、日夜懸命に奮闘しており、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、このような認識のもと、「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけ、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を展開することとし、賃金要求については、「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に向けて、連合2022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、「食料・農業・農村基本計画」等に基づく具体的な政策展開や農林水産業の成長産業化と美しく活力ある農山漁村の実現に向けた各種施策が推し進められていますが、職場は連年に亘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、昨年4月にスタートした第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、運営費交付金の効率化係数や施設整備費補助金の大幅削減の継続など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2022年春闘の具体的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。貴職におかれては、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 2022年度賃金について

1. 2022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

じめ公務・公共部門労働者の賃金を引き上げること。なお、水準・配分・体系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。
3. 諸手当については、社会経済情勢の変化、職員の職務や生活実態を踏まえて改善することとし、労働組合と十分交渉・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. 再任用職員の給与制度については、その経済的負担、定年前職員との均衡を考慮して改善することとし、労働組合との十分な交渉・協議、合意に基づいて進めるよう人事院に要請すること。
5. 退職給付制度の調査結果の公表、人事院の見解の表明にあたっては、労働組合と十分に交渉・協議し、合意に基づいて進めるよう人事院に要請すること。

II 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・中途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、職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収束後の国際便・LCC便の就航・増便、外国クルーズ船の入港増加に伴う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収束後の国際便・LCC便の就航・増便、外国クルーズ船の入港増加に伴う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、国内における豚熱や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、特定の者に業務加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。

III 農林水産業政策の拡充・強化について

1. 「食料・農業・農村基本計画」に基づく農林水産業の成長産業化や持続可能な食料システムの構築に基づく新たな農林水産業政策の展開にあたっては、食の安全確保、食料自給率の向上、幅広い担い手の育成など、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、世界各国が共存できる「新たな農産物貿易ルール」の確立と、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. 2023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中途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。

IV 独立行政法人関係について

1. 2023年度予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」の実現や農林水産業改革が進められる中で、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. 人材の有効活用と今後の雇用の安定に向け、2023年度からの定年引上げに必要な人件費を確保すること。

また、定年の段階的な引上げが完成するまでの間は、フルタイム再雇用・再任用に必要な人件費を別枠で確保すること。

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。

V 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、勤務条件等について、「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こと。
5. 非常勤職員の健康診断を充実させること。

VI 高齢者雇用施策について

1. 2023年4月1日の段階的定年引上げの施行にあたって、定員の弾力的な取扱いなど円滑かつ安定的な実現のための環境整備に向けて、関係機関に要請すること。
また、農林水産省における役職定年に伴う役降り等の具体的な検討にあたっては、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。
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、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保障するため、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、労働組合との十分な交渉・協議、合意に基づいて進めること。
3. 再任用職員の給与制度については、2023年度からの定年の段階的引上げも踏まえ、その経済的負担、定年前職員との均衡を考慮して改善すること。

VII 障害者雇用について

障害者雇用については、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にすること。

VIII 新型コロナウイルス感染症対策について

今後の感染状況等の推移を注視し、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。

IX 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」の導入にあたっては、労働組合との交渉・協議、合意に基づき進めるとともに、勤務時間管理及び超過勤務の事前命令を徹底し、客観的で厳格な勤務時間管理を行うこと。

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、新型コロナウイルス感染症対策に伴い、超過勤務が増加している実態を踏まえ、超過勤務手当については全額支給すること。

また、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。

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) 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、多胎妊娠の場合の産後休暇を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こと。

また、夏季（7月から9月）に繁忙期となる職場においては、取得が困難な状況を踏まえ、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。

特に、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. 公務において、「勤務間インターバル」を確保すること。

4. 本格的な短時間勤務制度の具体的な検討に着手するよう人事院に要請すること。

5. 単身赴任手当については、中途採用者をはじめ採用者の生活実態を踏まえて、支給対象となるよう人事院に要請すること。

6. 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) 転居を伴う異動について、3月末～4月に集中する引越し業者の確保への懸念や保育園不足等の子に係る諸手続きに支障を生じさせないように、内示等の早期化や人事異動、引越しの分散化を図ること。

- (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。
- (5) 人事異動が広域化している状況を踏まえ、通勤手当にかかる新幹線料金等を全額支給するよう、制度改正に向け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こと。

7. 官用車出張に関して、次の事項の実現を図ること。

- (1) 官用車出張における移動時間が勤務時間外におよぶ場合、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とともに、自主運転手当を制度化するよう関係機関に要請すること。

X 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. 女性国家公務員の採用・登用・職域拡大の着実な推進を図るとともに、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。

XI 福利厚生の実現について

1. 公務員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置付け、職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勤務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方針について」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。

XII 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

