

農林水産本省交渉(全農林労働組合中央本部)  
議 事 要 旨

1. 日 時：令和5年8月4日(金) 14:29~15:02

2. 会 場：官房第1会議室

3. 出席者：

農林水産省	渡邊 毅	官房長
同	河南 健	秘書課長
同	横田 正明	地方課管理官
同	大坂 浩之	秘書課人事調査官
同	三宅 建史	秘書課人事企画官

全農林労働組合中央本部	渡邊 由一	書記長
同	村上 嘉則	財政局長
同	立花 賢司	組織教宣部長
同	関 真寿	調査交渉部長(非現業担当)

4. 議 題：2023 人勸期要求書回答

(全農林労働組合中央本部提出 別添「要求書」)

5. 議事概要

(三宅秘書課人事企画官)

ただいまから、全農林からの要求に基づく交渉を開始する。

本日の交渉に先立ち、国家公務員法第108条の5の規定に基づく予備交渉の段階で取り決めた事項を報告する。

全農林中央本部から提出された要求事項のうち「新たな労使関係の構築に関する基本方針について」第3の1の(3)に定められた要件を満たし、交渉事項とする事項は、

・ 「Ⅵ 非常勤職員等の制度及び待遇改善について」の「1」

・ 「Ⅶ 労働諸条件の改善について」の「1の(1)の事前の超過勤務命令の徹底及び在庁時間削減の部分、(9)の休暇を取得しやすい職場環境の整備の部分、2の新型コロナウイルス感染症への対応の部分、3の(2)の官用車の安全対策の部分、5のハラスメントの防止策の部分、6の年次休暇や夏季休暇の取得促進部分、7の心の健康づくりの部分、8の研修等の実施部分を除く障害者の職場環境の部分、9の女性職員の採用拡大等に向けた対策の部分」

とし、その他の事項については、管理運営事項等に該当することから要望事項として整理しているので、これを前提として交渉を行う。

(渡邊書記長)

農林水産省及び所管独立行政法人に働く組合員は、ウイズ・ポストコロナにより社会・経済状況が急激に変化するなか、農林水産行政に対するニーズに応えるため、日夜、懸命に職務に邁進しているが、7月28~29日に開催した定期大会や職場オルグ等では、各職域から人員不足等による厳しい業務実態が報告されたところである。

このような中で、公務関係労働者の生活・労働条件の維持・改善などを要求事項とした要求書を7月10日に提出し、官房長からは、「十分検討し、後日回答する」との

見解が示されていたところである。

それでは、要求書に対する回答をいただきたい。

(渡邊官房長)

それでは、要求事項のうち交渉事項について、各担当課長から順次回答する。

(河南秘書課長)

最初に、交渉事項のうち、Ⅵの非常勤職員等の制度及び待遇改善についてである。

当省における非常勤職員の給与は、人事院が制定した「非常勤職員の給与に関する指針」や各府省申し合わせである「国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて」を踏まえ、当省の規程である「臨時雇用非常勤職員給与等規程」を適宜改正し、平成30年4月から順次、職務経験等の要素を考慮した賃金の改善、ボーナスの支給対象の拡大、給与改定日の繰上げ等の待遇改善を図っているところである。

また、本年4月からは、給与法等の一部改正により給与水準が改定された場合には、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて年度当初から改定することを基本とするなど、常勤職員との均衡が更に図られるよう措置したところであり、今後も政府全体の取組の中で適切に対応してまいりたい。

次に、Ⅶの労働条件の改善についてである。

1の(1)の事前の超過勤務命令の徹底と在庁時間削減の部分に関してであるが、超過勤務については、事前の超過勤務命令を徹底し、勤務時間外の業務指示は行わないよう努めている。

令和2年8月に、新たな取組として、勤務管理者が今後必要となる超勤時間を推計・把握し、必要に応じて人員配置や業務分担の見直しの検討を行った上で、超過勤務命令を行うよう指導するとともに、庶務課長等から各局庁等の幹部にも超過勤務の状況を報告するよう指示したところである。

また、在庁時間の削減については、先ほど述べた超過勤務縮減対策を徹底することにより在庁時間の削減を図ってまいりたい。

次に、2のコロナへの対応についてである。

新型コロナウイルス感染症の基本的な感染対策は、個人の主体的な選択を尊重し、個人の判断に委ねることが基本となるが、今後も感染状況等の推移を注視しながら、必要に応じ対策を強化するなど、農林水産省の機能維持と職員の健康確保に努めてまいりたい。

次に、5及び9のハラスメント防止対策についてである。

ハラスメントの防止については、各部署に相談窓口を設置し、このことを職員に周知しているところであり、それぞれの相談窓口の相談員が、職員からのハラスメントを含む日常的な苦情等の相談に応じている。

また、例年12月上旬に実施される「ハラスメント防止週間」において職場研修等を実施し、その発生防止に努めているところであり、引き続きハラスメントのない職場づくりに取り組んでまいりたい。

次に、1の(9)及び6の諸休暇を取得しやすい職場環境の整備についてである。

妊娠・出産・育児に関わる休暇については、育児等と仕事の両立を尊重する風土の

醸成により、職員が能力を十分に発揮し、効率的な公務運営を実現できるよう、人事院通知「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援制度の活用に関する指針」に基づき、メールやポータルサイトを活用した情報発信、相談体制の整備、研修の実施等に取り組んでいるところである。

また、年次休暇や夏季休暇を計画的に取得することは重要であると考えており、年間を通じて年次休暇の計画表を作成するとともに、計画的な年次休暇の使用を職員に呼びかけること、ゴールデンウィーク、夏季休暇や年末年始の休暇の際に年次休暇と組み合わせて長期連続休暇となるよう努めること、課長等が10月に1月から9月までの年次休暇の使用日数が5日未満の職員を把握し、業務に支障のない範囲で計画的に使用できる環境を整備すること、などを促しているところであり、引き続き職員が諸休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めてまいりたい。

次に、7の心の健康づくりについてである。

当省においては、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針について」等に基づき、心の健康に対する管理職員の意識向上のため、定期的にメンタルヘルス研修を実施するほか、心の健康に不調のある職員の早期発見・早期対応のため、職場内の相談体制や外部の専門機関に相談できる体制を整備し、職場や専門家が連携して対応しているところであり、引き続き省内関係部局が連携して対応する考えである。

また、ストレスチェックについては、「農林水産省ストレスチェック制度実施要領」に沿って実施してまいりたい。

次に、8の障害者雇用についてである。

障害者の雇用については、引き続き、障害者の要望や実態の把握を行い、きめ細かい対策を講ずるなど、環境整備を含め障害者が働きやすい職場づくりに努めてまいりたい。

次に、9の女性職員の採用拡大等に向けた対策についてである。

農林水産省としても女性活躍の重要性は認識しており、女性職員の採用拡大や積極的な登用に向け、採用活動においては、女子学生向け説明会の実施、活躍している女性職員や育児支援制度の紹介など、公務の魅力を発信し、女性向け採用活動の強化に取り組んでいる。女性の登用目標達成に向けた計画的育成については、女性の職域の拡大や、意識改革のための勉強会の実施等を行っている。

また、育児等家庭のケアが女性に偏りがちであることも、女性活躍を妨げる要因の一つであるという考えから、男性職員の育休取得を推進するとともに、働き方改革の推進、男女問わず柔軟な働き方を選択し活躍できる環境整備等に取り組んでいる。

引き続き、これらの取組を実施し、女性職員が十分に能力を発揮して活躍できる環境を整備してまいりたい。

(横田地方課管理官)

続いて、Ⅶの労働諸条件の改善についての3の官用車の安全対策についてである。

官用車については、地方農政局等の要望を踏まえ、切替えの際、バックカメラや衝突被害軽減ブレーキ等の安全装置が標準装備となっている車種を優先的に導入しているところであり、今後とも適切に対応してまいりたい。

(渡邊書記長)

今ほど、要求事項について回答があったところであるが、まずは主要な事項4点について、私から重ねて要請する。

1点目は2023年人事院勧告についてである。

7月12日に公務員連絡会幹事クラス、26日及び8月1日に書記長クラス、3日には委員長クラスと人事院との交渉を積み上げてきたところである。また、「2023年勧告署名」に取り組み、約1ヶ月という短期間にもかかわらず672,807筆を集約し7月11日に地方代表者も参加して署名を提出し要請を行うとともに、26日の書記長クラス交渉には、4年ぶりとなる1,500人規模の中央行動を配置し交渉支援を行うなど、勧告に向け職場・地域から取組を進めてきたところであり、農林水産省としても政府の一員として、最大限の対応を求める。

また、人事院は本年の人事院勧告にあわせ「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の骨格案を示し、2024年にその時点で必要な措置を示し施策を講ずるとしており、労働条件に直接関わる重要な課題であることから、全農林は公務労協・公務員連絡会・国公連合に結集し、交渉・協議を強化することとしている。これまでも、新幹線通勤手当の全額支給や採用時における単身赴任手当の支給などを求めてきたところであるが、農林水産省は全国に職場を配置していることから地方の現場実態も踏まえ、諸課題や労働条件の改善につながるよう当局の的確な対応を求める。

2点目は2024年度予算概算、組織・定員要求についてである。

本年は、ウクライナ危機を背景とした食料安全保障に対する政府や国民の機運が高まっているなかで、食料・農業・農村基本法の見直しが進められており、衆参農林水産委員会等においては、野村農林水産大臣からも、「食料の安全保障をはじめとした農林水産業を取り巻く諸課題に、的確に対応するために最大限の取り組みをしていきたい」など力強い見解が示されたと受け止めている。

こうしたことから、2024年度予算概算、組織・定員要求は、基本法の見直しに伴う新たな農林水産行政を展開するための予算やこれまで以上の新規増員要求を積極的に行う千載一遇の機会であり、最大限の対応を求める。

独立行政法人では、第5期中長期目標期間の3年目を迎えているが、各法人の運営費交付金は2001年の独法化以降、毎年課せられている「効率化係数」により、法人の運営が極めて厳しい状況となっている。こうしたことから、予算概算要求にあたっては組合員の賃金・労働条件の維持改善を含め事務・事業の実施に必要な運営費交付金、施設整備費補助金及び船舶建造費補助金が確保されるよう各法人からの要求を踏まえた対応を強く求める。

なお、大会では、光熱費などをはじめ諸物価の高騰により、事務・事業の推進及び職場の労働環境への影響が危惧されるとの意見が多数出されている。また、民間の春闘結果は30年ぶりの高水準となっているが、人件費は前年度の人事院勧告影響額しか措置されない制度上の問題があり、本年度の賃金改定に対応できるのか危惧されることから、法人から要請があった場合は適切に対応すること。

3点目は地方組織の維持・活性化についてである。

定期大会や職場オルグ等において、各職域における厳しい職場実態が報告されたところである。

地方農政局等においては、既存の施策や食料安全保障の確立、みどりの食料システ

ム戦略、農林水産物・食品の輸出拡大などの新たな農政展開に加え、基本法の見直しに伴う新たな施策を踏まえた定員の確保が一層重要となるが、地方組織に偏重した定員削減が続いており組織の活性化と新たな施策の円滑な導入・推進に向けた定員の確保を図るとともに、全地域拠点に新規採用者、社会人採用者を含む若手職員及びフルタイム再任用を計画的かつ継続・拡大して配置するよう強く求める。

一方、消費安全業務においては、4月から2名体制となり業務を無事遂行できるのか不安であり休暇も取得しづらい、統計業務においては、若手職員が配置されても2年で異動し業務の継承ができない、経営所得安定対策業務においては、畑地化を始めとする各種事業が盛り込まれ確認業務は複雑かつ増加しており、非常勤職員無くしては業務が回らないなど、業務運営に不安の意見が報告されている。業務見直しがすすめられているが、定員削減だけが先行することなく、実効ある業務の見直しを行うとともに、消費者の信頼を確保する監視業務、国民生活に必要な統計の精度の維持、経営所得安定対策業務の円滑な実施に向けた人員の確保を求める。また、国営土地改良事業所等においては、予算と定員のミスマッチや欠員が解消されないため超過勤務が恒常化しており、そのうえ多発する自然災害への対応を求められるとの職場実態が報告されており、増加する業務量に見合った定員を確実に確保するとともに欠員の解消を求める。

植物防疫所・動物検疫所においては、外国人観光客などの急増により業務量が大幅に増加し、今後も地方空港を含めた国際線・クルーズ船の更なる再開による人員不足の課題が出されている。また、植防法の改正に伴い植物防疫官が行っていた輸出検査の一部を登録検査機関が実施できることとなったが、定員の確保に影響がないか懸念の意見が報告されている。こうしたことから、水際対策の一層の強化、外国来郵便物の検疫強化、農畜産物輸出入の拡大、国内防疫の対応など、増加する動植物検査・検疫業務に必要な定員と実員の確保を求める。

漁業取締業務については、この間、用船における漁業監督官の複数乗船体制の確立を求めてきたところであるが、漁業監督官の不足により単独乗船でも対応できないため、陸上部門や水産本庁・他の漁業調整事務所からの応援により対応しているとの厳しい職場実態が報告されている。外国漁船の違反操業が絶えず悪質巧妙化しており、漁業取締りの強化が求められていることから、的確な取締業務や安全運行などに必要な漁業監督官、船舶職員及び船舶予備員の定員と実員の確保を求める。

4点目は定年の段階的引上げに伴う対応と高齢者雇用対策についてである。

要求書提出時に、定年延長者の具体的な職務内容については、級別定数及び定員の措置状況を踏まえ、全体の人事企画において配置等を検討するとの見解が示されたところであるが、来年4月以降は定年延長者、再任用者（フル及び短時間）、常勤職員が職場に混在するなかで、シニア層職員のモチベーションの維持と組織の活性化に向けた対応が重要である。そのため、各人事系統における役降り後を含む定年延長者の具体的な職務付与、若年層等の職員との職務分担、人事方針の明確化やそれらを踏まえた研修、業務運営の検討など、農林水産省として円滑な組織運営を行うためにどのような対策を考えているのか伺う。また、今後の定年の段階的引上げに伴う具体の検討にあたっては、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よう求める。

なお、定年の段階的引上げが完成するまでの間は、従来と同様の再任用制度が継続

されるが、農林水産省においては、厳しい定員事情からフルタイム再任用を希望しても地方においては殆どが短時間再任用となっている。また、短時間再任用では、生活への不安が増大しており、定年前職員との均衡を考慮した改善が必要である。組合員の希望に基づいたフルタイム再任用の実現と再任用職員の生活関連手当をはじめとした処遇改善を強く求める。

さらに、各独立行政法人においても本年4月から定年の段階的引上げが導入されたことから、定年引上げに必要な人件費及び制度完成までの間は従来のフルタイム再雇用・再任用が継続されるため必要な人件費が確保されるよう、引き続き、法人の要求を踏まえた対応を求める。

(渡邊官房長)

渡邊書記長から言及のあった事項について、担当課長を含め順次申し上げる。  
まず、私から申し上げる。

人事院勧告の取扱いについては、今後の動向を注視してまいりたい。

次に、令和6年度予算及び組織・定員要求については、現在検討を進めているところであり、「食料・農業・農村政策の新たな展開方向」を踏まえ、食料安全保障の強化を始めとした農林水産業を取り巻く諸課題に的確に対応するため、必要な予算、定員の確保に向けて引き続き最大限取り組んでまいりたい。

独立行政法人の運営費交付金、施設整備費補助金及び船舶建造費補助金に関しては、各法人の業務に支障がないよう、事務・事業の推進、施設整備及び船舶建造に必要な経費、定年引上げに必要な人件費を含めた職員の雇用に要する経費等について、法人の意向を踏まえつつ、必要な予算確保に努めてまいりたい。

次に、地方組織の維持・活性化についてであるが、若手職員の農政局本局・本所及び地域拠点の地方参事官室への配置については、令和2年以降、積極的に進めてきているところであり、フルタイム再任用の配置を含めて、引き続き、地方農政局・北海農政事務所と連携し、取り組んでまいりたい。

また、各職域の事情や個別業務に関する御要請については、該当部局と共有し、実効ある見直しを進めるとともに、必要な人員の確保に努めてまいりたい。

(河南秘書課長)

続いて、私から申し上げる。

定年引上げについてであるが、シニア職員が豊富な知識・経験を生かしその能力を存分に発揮すること、その知識・経験の若手職員への継承を行うこと等を通じて組織全体としてのパフォーマンスを高め行政サービスの向上に資することを基本とするが、具体的な役割分担等については、級別定数及び定員の措置状況を踏まえ、全体の人事企画において検討していくこととしている。

なお、定年引上げに伴い、シニア層職員と中堅・若手職員が混在する中、職員の不安の払拭やモチベーションの維持は重要と考えており、円滑な業務遂行のため研修を実施するなど、適切に対応してまいりたい。

フルタイム再任用については、職員が培ってきた知識・経験を有効に生かせるよう、

各部局の欠員状況を勘案しつつ、人事企画の中で他の人事と同様に、本人の希望や業務経験等を総合的に勘案しながら、雇用と年金の接続が確実に行われるよう対応してまいりたい。

また、再任用職員の給与体系や水準のあり方などについては、職員の生活設計に関わる重要な事項であり、引き続き関係機関の動向を注視してまいりたい。

(関調査交渉部長)

要求事項に対する回答を踏まえ、5点について申し上げるので、再度当局見解を伺いたい。

1点目は超過勤務の縮減についてである。

私たちが5～6月に実施した労働条件点検アンケートにおいて、月100時間を超える超過勤務の実態について、昨年より6人多い14人から報告があったところであるが、令和2年8月からの新たな超過勤務縮減対策によって、各職場・職域における超過勤務は、年々確実に減少しているのか。また、各職場・職域における令和4年度の超過勤務実績は、どのような状況であったのか伺う。

特に、労働条件点検アンケート調査では、昨年度に国会対応を要因とする月45時間を超える超過勤務の実態が明らかになっている。また、内閣人事局が本省を対象に行った国会対応業務に関する実態調査結果において、各議員へのレクや質問に対する答弁作成業務等の国会対応業務に係る縮減の兆しが見られないことから、私たちは公務労協に結集し各政党に「国家公務員の超過勤務時間の縮減に関する要請」を行った結果、与野党は6月20日、「原則2日前の午前中まで」とする質問通告時間について速やかな実施に努めることをあらためて合意したところである。農林水産省における国会対応業務について、昨年の通常国会開会中と本年の通常国会開会中における状況は、どのような状況であったのか伺う。

なお、人材情報統合システムによる勤怠管理において、一部の職場からは「退勤打刻のタイミングについて、管理職によって指導がバラバラ」との意見が出されていることから、全管理職に対し統一した指導を行うよう徹底すること。また、人材情報統合システムの課題について、現場実態を踏まえ十分検証し、適宜、課題改善を図るよう求める。

(河南秘書課長)

令和2年8月から新たな超過勤務縮減対策を実施しているところであり、各職場において不要不急の超過勤務が発生しないよう指導しているところであるが、災害等の予測できない事象に対応するために、やむを得ず長時間の超過勤務を命じざるを得ない場合もあると承知しており、特定の職員に業務が集中しないよう、引き続き、業務分担の見直し等を図ってまいりたい。

令和4年度に限定した各職場・職域における超過勤務実績を分析したデータはないが、令和3年から令和5年にかけての全体の傾向としては、時期によって増加しているところもあるが、減少する傾向にある。

また、国会対応に限定したものではないが、本省における通常国会の開会期間である1月から6月までの月平均超過勤務時間を比較すると、令和4年が27.3時間に対し、令和5年が23.4時間と減少する結果となっている。

なお、人材情報統合システムによる退勤打刻については、マニュアルに沿って適切に打刻が行われるよう指導してまいりたい。また、人材情報統合システムのメンテナ

ンスや改修に当たっては、影響範囲や優先度を勘案して進めているところであり、利便性の向上となるよう、引き続き、職員からの意見等を踏まえつつ改修等に努めてまいりたい。

(関調査交渉部長)

2点目はハラスメント防止対策の徹底についてである。

ハラスメント防止対策の一環として、「ハラスメント防止週間」に職場研修等を実施したとのことであるが、相談員向けの研修等も行われているのか。人事院が7月6日に公表した「各府省におけるハラスメント相談員の体制整備に関する調査結果」では、アンケートに答えた約7割の相談員が「相談者からの相談で悩むことがある」と回答しており、相談員の心身的負担軽減に向けた研修やカウンセリングなど、サポート体制の構築が必要と考えるが、当局の見解を伺う。

なお、私たち労働組合としても職場からハラスメントを根絶するため、「くみあい相談窓口」を設置するなど、引き続き取組を強化することとしている。

あらゆるハラスメントを根絶し真に働きやすい職場環境となるよう、相談員の環境整備、ハラスメント防止策の徹底と事案に対する迅速・厳正な対処を重ねて求める。

(河南秘書課長)

ハラスメント相談員の体制整備に関しては、人事院の実施する相談員セミナーや担当官研修も活用し、研修等の取組を実施しているところであるが、引き続き、相談員の環境整備も充実させたい。また、ハラスメントのない職場づくりに取り組んでまいりたい。

(関調査交渉部長)

3点目は諸休暇の取得しやすい職場環境の整備についてである。

夏季休暇の取得時期の拡大について、私たちは昨年11月、国公連合に結集し7月から9月が繁忙期となる職場における取得期間の弾力的な運用を可能とするよう人事院に要請を行い、当局においても、関連省庁と連携し昨年要望を行ったとのことであるが、いまだ実現には至っていない。

今年に入ってから、これまで意見が出されていた植防・動検職域に加え、統計職域からも7月から9月での取得は非常に困難であるとの声が寄せられており、これら取得時期の繁忙な部署における夏季休暇の完全取得に向けた体制等について、当局としてどのように考えているか伺う。

なお、夏季休暇の取得時期の拡大に向けては、3月27日に人事院に提出された「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方研究会」最終報告に盛り込まれ、現在、人事院において検討が進められているところであるが、実現に向けて引き続き当局からも要請を行うよう求める。

(河南秘書課長)

夏季休暇については、計画表の作成及び職員掲示板や各種会議等の場を活用し、全ての職員が取得できるよう取り組んでいるところであるが、夏季休暇の使用可能期間の拡大については、人事院の設置した「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方研究会」による最終報告において、業務の実態に即して、実現に向けた調整を進めていくことが望ましいと提言されていると承知しており、動向を注視してまいりたい。



(関調査交渉部長)

4点目は新型コロナウイルス感染症への対応についてである。

「個人の主体的な選択を尊重し、個人の判断に委ねることが基本」との見解が示されたが、職員の感染が拡大した職場からは、平時より感染者が拡大しないよう準備しておく必要があるとの意見も出されている。

新型コロナウイルス感染症が5類に移行された以降の感染対策については、個人の主体的な選択を尊重し、個人の判断に委ねることは重要である一方、職場において感染者が拡大した場合や感染者の拡大が想定される時の業務継続及び職員の健康確保のためには、現場管理職による的確な業務マネジメントが必要と考えるが、当局の見解を伺う。

(河南秘書課長)

新型コロナウイルス感染症の基本的な感染対策については、毎日見る掲示板で職員周知を図り、協力をお願いしているところであるが、職場において感染が拡大している局面においては、感染症の蔓延防止及び業務継続が図られるよう、必要に応じてマスクの着用やテレワークを指示するなど、引き続き、各職場の健康管理者を通じて適切な感染対策に取り組み、農林水産省の機能維持と職員の健康確保に努めてまいりたい。

(関調査交渉部長)

5点目は非常勤職員等の制度及び待遇改善についてである。

非常勤職員の給与については、人事院の「非常勤職員の給与に関する指針」や各府省申し合わせを踏まえ、農林水産省の「臨時雇用非常勤職員給与等規程」を改正し待遇改善を図ったとしているが、私たちの相談窓口には、①短時間勤務ではなくフルタイム勤務にして欲しい、②超過勤務を認めて欲しい、などの要望が寄せられている。各職域において人員不足が喫緊の課題であることを踏まえれば、非常勤職員の雇用は基本フルタイム勤務とすること、業務の状況に応じて超過勤務を命じることも必要と考えるが、当局の見解を伺う。

(河南秘書課長)

非常勤職員については、業務の必要に応じて雇用されることを原則としており、その雇用形態及び超過勤務については、業務体制、業務量、予算などの実態を踏まえ、各職場において適切に判断しているものである。

(関調査交渉部長)

非常勤職員の確保については大会での発言にもあったところであり、人員不足が全ての職場で課題となっているなか、業務の円滑な実施に向けて雇用経費の十分な確保を求める。

(渡邊書記長)

ただ今、夏季要求に対する回答を受けたところである。要求はいずれも、労働条件の維持・改善を求める切実な事項である。これまでも申し上げてきたが、自らの労働条件に大きな影響を与える課題が山積する中で、組合員は組織の将来や自らの生活への不安を募らせながらも、国民からの行政ニーズに応えるため、全国の職場で昼夜を

問わず、懸命に農林水産行政の遂行に従事している。当局には、これら組合員の労苦に報いるためにも要求事項の解決・前進に向けて、引き続き、最大限の対応をいただきたい。

（渡邊官房長）

本日は、超過勤務の縮減やハラスメントの防止を始め、多くの課題について職員からの声を聞かせていただいた。

「食料・農業・農村政策の新たな展開方向」を踏まえ、食料安全保障の強化を始めとした農林水産業を取り巻く諸課題に的確に対応する必要があり、本省と地方機関等が一体となり協力して取り組んでいくことが重要と考えている。本日の交渉を踏まえ、職員が今まで以上に安心して働きやすい、明るく風通しの良い職場となるよう引き続き努力してまいりたい。

（三宅秘書課人事企画官）

以上をもって、全農林からの要求に基づく交渉を終了する。

－ 以 上 －