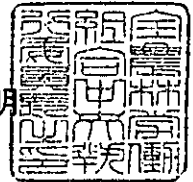


農林水産大臣
宮下一郎 殿

全農林労働組合
中央執行委員長 武藤 公明



要 求 書

農林水産省及び所管独立行政法人に働く組合員は、農林水産行政を円滑に遂行するために、公務・公共サービスの担い手として、国民生活を支えていくため日夜職務遂行に邁進しています。

このような中で、農林水産省は、「食料・農業・農村政策の新たな展開方向」を踏まえ、持続可能で強固な食料供給基盤の確立をはじめとする2024年度予算概算、組織・定員要求を行いました。これらの各種施策を着実に推進していくためには、必要な予算・定員の確保が重要となります。特に、この間の農林水産省に特化した定員削減を改善させるためには、新規増員要求の満額確保が必要です。

また、来年第5期中長期目標期間の4年目となる各独立行政法人については、事務・事業の推進に必要な運営費交付金や施設整備費補助金を確保することが重要です。

このような情勢の中であって、私たちは当面する課題を整理し、下記のとおり要求事項を取りまとめました。

貴職におかれては、農林水産行政の円滑な推進、公務関係労働者の生活と労働条件を維持・改善するため、下記事項の実現に向けて最善を尽くされるよう要求します。

記

1 2024年度予算、組織・定員等について

1. 農林水産行政の円滑な遂行に必要な2024年度農林水産予算概算、組織・定員要求を満額確保すること。

特に、新規増員要求について、要求数を確実に確保すること。

2. 所管独立行政法人の事務・事業の推進と使命達成、組合員の雇用・労働条件の確保に向け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を要求どおり確保すること。

特に、フルタイム再雇用に必要な人件費、各法人の非常勤職員等の一時金の支給及び諸手当、諸休暇制度の有給化に必要な雇用経費を別枠で確保すること。

II 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」の見直しにあたっては、食の安全性確保、食料自給率の向上、幅広い担い手の育成など、食料安全保障と持続可能な農林水産業の確立に向け、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農産物貿易ルールの確立と国内農林水産業や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。

III 農林水産省設置法改正に伴う附帯決議の遵守について

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組織体制を確立するため、地方組織に偏重した定員削減を行わないこと。
2. 地方農政局及び北海道農政事務所、県域・地域拠点については、農政改革の現場段階での推進や食料安全保障の強化、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充実・強化を図るために必要な定員・予算を確保すること。
3. 地方農政局及び北海道農政事務所、県域・地域拠点における技術の継承と人材育成を図るため、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者を計画的に配置すること。
4. 定員管理について、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針（2014年7月25日閣議決定）」に基づく定員合理化目標を見直し、これ以上の定員削減を行わないよう内閣人事局へ要請すること。

IV 級別定数改定について

2024年度の級別定数の改定にあたっては、職務内容が複雑、専門、高度化し困難性が増大している現状を踏まえ、級別標準職務表を抜本的に改善するとともに、有資格者全員が上位級に昇格できる級別定数を確保すること。

また、各職域実態や人員構成等を考慮し、職域段階や学歴による格差が生じない

ように努めること。

V 「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」について

1. 来年の人事院勧告時における措置内容の具体化に向けて、労働組合との交渉・協議、合意に基づき行うよう人事院に要請すること。
2. 職員は、勤務地、年齢層、採用区分、職務職階、家族構成など様々な属性を有していることを踏まえ、職員全体から理解を得られ、職務に対する意欲を引き出すものとするよう人事院に要請すること。
3. 新卒者、若手・中堅及び民間人材等の処遇について、以下の事項を人事院に要請すること。
 - (1) 初任給水準について、本年勧告に基づく改訂を行ってもなお、大卒・高卒ともに、地域手当非支給地等において民間を大きく下回っていることから、初任給近辺の俸給月額引上げについては、その点を重視すること。
 - (2) 係長から上席補佐層の俸給の最低水準や勤勉手当の成績率上限の引上げについては、公正で納得性の高い人事評価制度の確立が必要条件であることから、内閣人事局とも連携しつつ、昨年10月から本格施行されている新評価制度の検証を事前に行うこと。
4. 各種手当の見直しについて、以下の事項を人事院に要請すること。
 - (1) 通勤手当、単身赴任手当の見直しについては、現在既に新幹線通勤や単身赴任をしている者を幅広く対象とし、民間との支給実態との乖離が大きい新幹線通勤については、抜本的な改善を行うこと。また、新幹線通勤手当に限らず、現在の通勤手当の問題点を踏まえた総合的な改善を行うこと。
 - (2) 地域手当について、「大くくりの調整方法」の基本的な方向性を速やかに明らかにすること。
 - (3) 寒冷地手当や特地勤務手当など、関連して見直しを実施される手当についても、その方向性を示すこと。
5. 再任用を含む中高年齢層職員の処遇について、以下の事項を人事院に要請すること。
 - (1) いわゆる生活関連手当等として現在再任用職員に支給されていない手当について、定年前職員や定年延長者との均衡などを踏まえつつ、各種手当の支給範囲を拡大すること。

- (2) のちの60歳前後の給与カーブに関する課題の検討にあたっては、60歳以上の職員の給与に関しても精確な官民比較を行うことを基本に、中長期的な給与カーブ全体のあり方について、労働組合と協議すること。

VI 高年齢者雇用施策について

1. 定年の段階的引上げの円滑な実施に向け、①役降りや中堅・若手職員の昇格ベースの維持に必要な級別定数、②定年退職者の発生しない翌年度においても継続的に新規採用等を行うために必要な特例定員、を確実に確保すること。
2. 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、農林水産省として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。
3. 事務・事業の円滑な遂行を実現するため、定年の段階的な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、労働組合との十分な交渉・協議、合意に基づいて進めること。

VII 労働条件の改善について

1. 公務職場における年間総労働時間1,800時間体制を確立するため、次の事項を実現すること。
 - (1) ICT等を活用した勤務時間管理を厳格に行い、在庁時間の削減に向けた実効ある対策を講じること。
 - (2) 超過勤務の事前命令を徹底すること。
また、超過勤務手当については全額支給すること。
 - (3) 超過勤務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。

(4) 「上限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。

(5) 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手当の割増率を引上げるよう人事院に要請すること。

2. ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度の拡充などについて、次の事項を実現すること。

(1) 夏季休暇について、日数増と取得時期のさらなる弾力的運用を図ること。

(2) リフレッシュ休暇を新設すること。

(3) 産前休暇を8週間、産後休暇を10週間に延長すること。
また、妊娠障害休暇を新設すること。

(4) 出生サポート休暇について、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。

(5) 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。

(6) 本年の人事院勤告時報告において言及された、①育児に係る両立支援制度の対象となる子の年齢の引上げ、②介護に係る制度を利用できる期間等の拡大、③残業免除や子の看護休暇の対象となるこどもの年齢の引上げ、④育児のための両立支援制度を利用できる期間の延長について、制度改善に向けて具体的な検討を行う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。

(7) 休暇の取得手続きについて、公務員の休暇権をより明確にする形で抜本的に改善すること。

3. 勤務時間制度等の見直しについて、次の事項を実現すること。

(1) 公務における本格的な短時間勤務制度の導入に向けて、人事院に要請すること。

(2) テレワークをはじめとする「柔軟な働き方」の推進にあたっては、職場環境や職務内容が極めて多岐に亘っていることを踏まえ、機械的な数値目標や無理な計画を課すことなく、柔軟に対応すること。

また、テレワークに不可欠なツールとなるテレワーク用PCやネットワーク

等の環境整備を図ること。

(3) 農林水産省の各職場において、国際基準たる11時間を基本とした「勤務間インターバル」を確保すること。

4. 人事異動にあたっては、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。

5. 年次有給休暇や夏季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。

6. 官用車出張における勤務時間管理や手当等について、次の事項を改善すること。

(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。

また、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。

(2) 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。

7. 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。

また、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。

8. 公務職場における障害者雇用について、来年4月1日から国及び自治体に係る障害者雇用率が2.6%から3.0%に改められたことを踏まえ、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。

VIII 感染症等への対応について

1. 新型コロナウイルスをはじめ感染症の拡大状況等を引き続き注視し、職員の感染防止、

健康確保のため、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. 感染症が拡大した状況下での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。

IX 非常勤職員制度等について

非常勤職員制度等の抜本的改善をめざし、同一労働同一賃金をはじめとする均等待遇の原則を一層推進するとともに、国に採用される当該職員の給与水準等の統一性・公平性の確保を図るため、次の事項を実現すること。

1. 非常勤職員を法律上明確に位置付け、勤務条件等について常勤職員に適用している法令、規則等を適用するよう、人事院へ要請すること。
2. 「非常勤職員給与決定指針」を踏まえ、期末手当及び勤勉手当に相当する給与の予算の確保など必要な措置を講じること。
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となるよう、適切な運用に努め、必要な改善措置を講じること。
4. 非常勤職員の休暇等について、常勤職員とのさらなる均衡権衡待遇に向け、無給休暇の有給化等の改善を図るよう人事院に要請すること。

X 女性参画の推進及び多様性の確保について

1. 「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を着実に実施すること。
2. 第5次男女共同参画基本計画のもと、女性の採用・登用と職域拡大をより一層進めるとともに、メンター制度の実効性を確保すること。
3. 本年6月に公布・施行されたLGBT理解増進法等を踏まえ、職場における性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解の増進に努めること。

XI 福利厚生施策等について

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. 「国家公務員健康増進等基本計画」の着実な実施を図るため、実施体制を確立し使用者としての責任を明確にして積極的に対応すること。
3. 心の健康づくりについては、引き続きストレス原因の追究と管理職員の意識改革に努めることとし、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。
また、勤務条件や職場環境の改善など総合的に取り組むとともに、ストレスチェックや「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」等に基づく施策の着実な推進を図ること。
4. 2024年度の予算編成にあたっては、健康診断の充実など、職員の福利厚生施策の改善に必要な予算を確保すること。
5. 福利厚生の重要施策であるレクリエーションについて、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。
6. ハラスメントの防止について、一層有効な対策を着実に推進すること。
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に基づき厳格に取り組み、職場からパワー・ハラスメントを根絶すること。
また、相談員の専門性の向上や相談員が適切に対応できる体制整備に向けて、必要な対策を講じること。

XII 人事評価制度について

1. 人事評価制度が、円滑かつ公正に運用されるよう、引き続き制度の周知や評価者訓練の徹底等に努めること。
2. 期首・期末面談だけでなく、評価期間を通して、被評価者への指導・助言を丁寧に行うとともに、日常においてもコミュニケーションを図ること。
また、評価者自身の目標に基づく業務運営等により、被評価者の労働条件に支障を生じさせないこと。

3. 4原則2要件が具備された人事評価制度を確立するため、評価結果の全面開示及び苦情処理に対する労働組合の関与について、引き続き検討を行うこと。

XIII 公務員制度改革について

国家公務員制度改革基本法第12条に基づく自律的労使関係制度の確立について、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。

XIV 労使関係について

1. 明るく働きがいのある民主的な職場を確立すること。
2. 各級段階の交渉において、2010年4月に整理した「交渉における対象事項、予備交渉の今後の対応について」に基づき、誠意ある対応を行うこと。

以上