

農林水産大臣
坂本哲志 殿

全農林労働組合
中央執行委員長 武藤公明



要 求 書

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、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場であるとの認識のもと、前年を上回る賃上げに向けて、連合2024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」の改正案を第213回通常国会に提出していますが、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、各法人では組織体制や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8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2024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。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 2024年度賃金について

1. 2024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、全ての公務・公共部門労働者の賃金を積極的に引き上げること。なお、期末、勤勉手当の配分

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、月例給与と同様に、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. 月例給与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. 初任給与近辺の俸給月額引上げについて、民間を大きく下回っている地域手当非支給地等における改善を重視するよう人事院に要請すること。
3. 係長～上席補佐員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、2022年10月から施行されている改定された評価制度の検証を前提とするよう人事院に要請すること。
4. 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すること。また、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抜本的な改善を行うとともに、新幹線通勤に限らず、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よう人事院に要請すること。
5. 地域手当について、「大きくりの調整方法」に伴う具体的課題への対応方法等について、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。
6. 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極力拡大するよう人事院に要請すること。
7. 寒冷地手当や特勤勤務手当など、関連して見直しが実施される手当について、地域事情等を十分に踏まえて検討す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。

2. 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）」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。

3. 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、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、訪日外国人旅行者の増加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、訪日外国人旅行者の増加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発生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」の見直しに伴う新たな農林水産業政策の展開にあたっては、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。
3. 2025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。

Ⅴ 独立行政法人関係について

1. 2025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. 定年の段階的引上げの実施に伴い、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. 非常勤職員制度の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・均衡待遇の原則に基づいて、関係法令、規則を適用するよう人事院に要請すること。
2. 農林水産省に雇用される非常勤職員の給与を、1時間当たり「1,200円」以上とすること。
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. 非常勤職員の休暇制度等について、常勤職員との待遇差を改善するため、無給休暇を有給化等に改善を図るよう人事院に要請すること。

VII 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、役降りや中堅・若手職員の昇格ペースの維持に必要な級別定数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、合意に基づいて進めること。
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、本年4月1日から国に係る障害者雇用率が2.6%から段階的に3.0%まで引き上げられることを踏まえ、引き続き、法定雇用率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 感染症対策について

1. 新型コロナ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. 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。

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時間体制の確立に向け、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。
- (4) 「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。
- (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) 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よう人事院に要請すること。
- (2) 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。
- (3) 産前休暇を8週間、産後休暇を10週間に延長するよう人事院に要請すること。また、妊娠障害休暇を新設するよう人事院に要請すること。
- (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) 仕事と家庭の両立に向けて、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等を措置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。
- (7) 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、年次有給休暇を年間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. 2025年4月から導入予定のフレックスタイム制における「ゼロ割振り日の追加」
「勤務開始後の割振り変更」及び非常勤職員のフレックスタイム制について、それぞれの具体的な措置内容を早期に情報提供を行うとともに、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。
4. 本年4月から導入される勤務間インターバルについて、各職場において11時間を確保すること。
5. 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。
また、本年4月からは、これまで以上に引越業者の手配が困難となることから、赴任期間を弾力的に運用し引越の分散化を図ること。特に、離島の異動者に対しては配慮すること。
 - (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、異動先の宿舎を確保するとともに情報提供や入居手続きを早期に行うこと。
6. 宿舎の廃止及び修繕等に伴う退去について、希望者には代替宿舎を確保するとともに退去期限にかかわらず移転料の対象とするよう財務省に要請すること。
7. 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。

XI 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み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. 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。

XII 福利厚生 of 充実について

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. 「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. 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。
5. ハラスメントの防止について、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。

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。

以上