

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6年3月27日(水) 10:29~11:00
2. 会 場：大臣官房第1会議室(北別館1階 ドアNo.109)
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	牛田 正克	予算課参事官(経理)
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)
同	轟 政浩	調査交渉部長(独法担当) 外

4. 議 題：2024 春季要求書回答
(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、

- ・ 「Ⅷ 障害者雇用について」の「障害者が安定的に働くことができる職場環境の整備及び働きやすい職場環境の構築部分」
- ・ 「Ⅸ 感染症対策について」の「職員の感染防止措置、健康確保のための措置部分」
- ・ 「Ⅹ 労働時間の短縮及び労働条件の改善等について」の「1の(1)の在庁時間の削減対策の部分、1の(2)の超過勤務の事前命令の徹底の部分、1の(3)の超過勤務の縮減策の部分、2の(4)、2の(7)の年次休暇や夏季休暇の取得促進の部分、3のフレックスタイム制の措置内容の部分、4、5の(4)、7の(2)の官用車の安全対策の部分」
- ・ 「ⅩⅠ 女性参画の推進及び多様性の確保について」の「1、2の女性の採用・登用、職域拡大の部分、3」
- ・ 「ⅩⅡ 福利厚生充実について」の「1、2、3、4の予算確保を除くレクリエーション復活の部分、5の相談員の体制整備部分を除くハラスメントの防止の部分」

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、公務・公共サービスの担い手として、農林水産行政に対するニーズに応えるため懸命に業務に邁進している。とりわけ、能登半島地震に伴う災害復旧や年度末における業務整理など、昼夜を分かたず職務遂行に努めている。

このようななか、2024年度賃金や労働条件の維持・改善などを要求事項とした要求書を2月27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ので、本日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、Ⅷの障害者雇用について回答する。

障害者の雇用については、引き続き、現時点で達成している法定雇用率を遵守するよう努めるとともに、障害者の要望や実態の把握に努めて、きめ細かい対策を講ずることにより、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、Ⅸの1のコロナ等の感染防止対策等についてである。

新型コロナウイルスを始めとする感染症については、今後も感染状況等の推移を注視しつつ、基本的な感染対策の周知を図り、農林水産省の機能維持と職員健康確保に努めてまいりたい。

次に、Ⅹの「1の(1)の在庁時間の削減対策の部分、1の(2)の超過勤務の事前命令の徹底の部分、1の(3)の超過勤務の縮減策の部分について回答する。

超過勤務命令については、事前命令を徹底し、勤務時間外の業務指示は行わないよう努めている。

また、超過勤務縮減対策として、勤務管理者が職員個々の超勤時間を随時把握し、超勤の必要性を事前に見極めるとともに、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該当局の超過勤務の状況を報告するよう指示しているところである。

在庁時間においても、これら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(4)の出生サポート休暇についてであるが、不妊治療と仕事の両立を支援することを目的として、令和4年1月に新設されたところであり、同休暇の概要、プライバシーへの配慮及びハラスメントの防止について、職員周知を図っているところである。引き続き、同休暇取得を希望する職員に対して、プライバシーの配慮、ハラスメントの防止等を徹底することにより、休暇を取得しやすい環境づくりに努めてまいりたい。

次に、2の(7)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。

年次休暇等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、9月末時点で年次休暇の使用日数が5日未満の職員を調査・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整備を促すこと、年間5日以上取得できなかった職員については、当該職員及びその勤務管理者に対するアンケート調査を実施しその要因を分析し検証を行うことなどの取組を行い、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めているところであり、引き続き徹底してまいりたい。

次に、3のフレックスタイム制の措置内容についてであるが、令和7年4月から導入される「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、今後予定されている人事院規則の改正の動向を注視し、具体的な措置内容を検討してまいりたい。

次に、4の勤務間インターバルについてである。

本年4月から各省各庁の長に職員の勤務間インターバル確保に係る努力義務を課す人事院規則の改正がされる見込みであることから、現在、具体的措置の検討を行っているところであり、農林水産省における勤務間インターバルが確保されるよう、勤務時間管理者及び職員に対する周知徹底を図ってまいりたい。

次に、X Iの女性参画の推進等についてである。

農林水産省としても女性活躍の重要性は認識しており、令和3年4月に策定した「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」において、採用者に占める女性職員の割合や登用目標を定めているところである。

これらの目標の達成に向け、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等に取り組んでいるところであり、また、女性の登用目標達成に向けた計画的育成のため、女性の職域の拡大や、管理職の意識改革のための勉強会等を実施している。さらに、今年度は女性特有のライフステージに応じた健康課題に取り組むべくヘルスリテラシー向上に向けた研修を開催したところである。

また、育児等の家庭で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などから、今般、男性の育児休業取得率の目標を令和7年までに85%に引き上げるよう当該取組計画を改正し、男性職員の育休取得を一層推進するとともに、働き方改革の推進等に取り組んでいるところである。

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。

多様性の確保については、職場における性的指向・ジェンダーアイデンティティの理解増進に向け、職員掲示板においてSOGI ハラスメントに関する情報を掲載し周知を行っている。

また、新規採用者研修、課長補佐養成研修等のハラスメント研修にて、SOGI ハラについて紹介し、職員の理解増進に努めている。さらに、「多様な個性・価値観があることを知ること。自身の無意識の思い込みに気付くこと。」を目的にLGBTQ+に関する研修を実施したところであり、これらの取組を引き続き実施し、職場間の温度差が

ないよう全ての職場での理解増進・環境整備に努めてまいりたい。

次に、ⅩⅡの福利厚生施策等についてである。

内閣総理大臣決定による「国家公務員健康増進等基本計画」に基づいて行われている公務員の福利厚生の改善・充実については、制度官庁において検討されるものと認識しており、その動向を注視してまいりたい。

農林水産省においては、「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してまいりたい。

また、ストレスチェックについては、平成28年11月に施行した「農林水産省ストレスチェック制度実施要領」に沿って実施しているところであり、今年度から従前の職業性ストレス簡易調査票57項目に職場環境改善に係る18項目を追加し、取組を強化したところである。

レクリエーション経費については、各府省統一で予算要求は見送られているところであり、国家公務員に対する国民の厳しい視線に留意しつつ、今後の政府内の議論に即して対応する考えである。

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、昨年12月4日から10日までの「ハラスメント防止週間」において、全職員を対象とした職場研修を実施したところであり、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。

(牛田参事官(経理))

続いて、Ⅹの5の(4)の異動先の宿舍の確保について回答する。

人事異動により転居を伴う職員の宿舍については、省庁別宿舍に加え、各財務局に対し設置状況等の聴き取りや要請を行うなど、合同宿舍の確保に努め、必要な宿舍を確保してまいりたい。また、宿舍の入居手続についても、人事担当部局とも密接に連携し、可能な限り速やかに宿舍の配分及び入居手続を行うよう、努めてまいりたい。

(横田地方課管理官)

続いて、Ⅹの7の(2)の官用車の安全対策について回答する。

官用車については、地方農政局等の要望を踏まえ、切り替えの際、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)

ただ今の回答を踏まえ、私からは4点について、当局の見解を伺う。

1点目は、能登半島地震への対応についてである。

1月1日の発災以降、能登半島地震からの一日も早い復旧に向け、北陸農政局をは

じめ全国各地から延べ 8,000 人を超える職員が派遣され、ライフラインや宿泊施設が十分でない厳しい環境のなか、懸命に災害対応を行っているところであるが、復旧・復興に向けては、今後も職員派遣の継続が見込まれることから、派遣職員の健康管理をはじめ、労働条件の確保に向けた万全の対応を求める。

また、限られた人員のなかでの長期間の対応となることから、派遣元の業務マネジメントも重要であり、特定の職員だけに過度な負担とならない環境整備を求める。

2 点目は、2024 年度賃金の引上げについてである。

私たち公務員産別の 2024 春闘要求については、人事院からは 3 月 19 日、政府からは 22 日に回答が示されたところである。

公務員連絡会は、民間春闘の交渉結果が昨年を大幅に上回る状況にあって、春季の交渉においては、①政府からは、人事院勧告を踏まえ国政全般の観点から検討を行い、方針を決定し、その際には公務員連絡会の意見を聞きながら検討を進めていくこと、②人事院からは、国家公務員の給与と民間企業の給与の実態を精緻に調査した上で、その精確な比較を行い適切に対処すること、などを確認したところである。

このことから、今後、全農林としても人事院勧告期に向け取組を強化していくこととしている。

なお、連合が 3 月 22 日に公表した第 2 回回答集計結果は、2015 闘争以降最も高い 16,379 円・5.25%（昨年同時期比 4,825 円増・1.49 ポイント増）と昨年を大幅に上回る賃上げへの期待が高まっているが、一方、毎月勤労統計調査の令和 6 年 1 月分結果速報では、22 ヶ月連続で実質賃金はマイナスとなっており、引き続き物価高騰が生活を圧迫していることから、2024 年度賃金改定にあたっては、民間賃金実態を精確に把握し、公務員労働者の賃金引上げを図り、農林水産行政の推進に向けて懸命に働く組合員の期待に応えるよう、あらためて農林水産省当局からも人事院に要請することを求める。

また、独立行政法人の人件費予算は、前年度の給与改定率で積算される仕組みとなっており、前年度を上回る賃金引上げとなった場合は、人件費予算の不足が危惧されることから、法人からの要請に基づき、必要な予算を確保するよう求める。

3 点目は、次期定員削減についてである。

次期（2025 年度～2029 年度）定員合理化計画の策定に対して、公務・公共サービスの必要性の高まりや定年の段階的引上げなど社会環境が変化するなか、私たちは国公連合に結集し、2 月 27 日に内閣人事局、3 月 5 日に国民民主党、14 日には立憲民主党へ削減ありきの閣議決定による定員削減計画の見直しを求めてきたところである。

特に、この間の定員合理化計画においては、農林水産省には合理化目標の 5 年間 10% を大きく越える削減率がかけられており、また、この 10 年間で農林水産省だけが大幅な定員純減となっていることを踏まえれば、これ以上の定員合理化は到底認められるものではない。

農林水産省当局としても、国民のいのちと暮らしを守る食料安全保障の確立をはじめとする施策の推進と組合員の雇用と労働条件を確保するため、引き続き内閣人事局に対する最大限の対応を求める。

最後に、4 月以降の円滑な業務運営についてである。

3 月 15 日に第 3 回労使間意見交換会が実施されたところであるが、厳しい定員事情が続くなか、既存業務に加え、「食料・農業・農村政策の新たな展開方向」を踏まえ

た事務・事業が進められ、新たな課題の発生も懸念されることから、現場段階で解決できる課題については、分会から改善を求めるので誠意を持って対応することを求める。

また、定年の段階的引上げに伴い、本年4月以降は短時間再任用、フルタイム再任用及び定年延長者が職場に混在した業務運営となるなかで、職場の活力を維持し、各世代の職員が高いモチベーションを保ち仕事に向き合うためには、各管理者の的確な業務マネジメントが重要となる。各管理者が日常的に職員とコミュニケーションを図り、業務分担や業務計画の進捗状況を把握し、的確に工程管理を行うとともに、必要に応じて業務調整や業務計画の見直しを行うなど、4月以降の業務運営に万全を期すよう求める。

なお、各職場における業務運営のあり方は、組合員の労働条件に大きく関わることから、職場段階で日常的に検証し、課題があればその都度要求等を行うので、各管理者は真摯に向き合うよう要請する。

(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。

能登半島地震の対応については、これまで、被災地での施設の緊急点検及び応急復旧、被災自治体への業務支援や営農再開に向けた相談対応業務など、厳しい現場環境の中、多くの職員の皆様に多大なる御尽力をいただいていることにあらためて感謝申し上げます。

今後とも、現場において災害対応業務を行う職員の健康管理や勤務時間管理などに適切に対応するとともに、派遣元の業務においても職員に過度な業務負担が生じないよう必要な措置を講じてまいりたい。

独立行政法人に交付される人件費を含む運営費交付金については、各法人の要求を踏まえ、必要な予算が確保できるよう対応してまいりたい。

定員合理化については、政府全体のルールの下で対応していくものであるが、現行定員合理化計画期間を含め、これまで農林水産行政をめぐる諸課題に的確に対応するために必要な定員を確保してきたところである。

令和7年度以降の取扱いについては、今後議論されていくものと認識しているが、将来の業務運営に支障が生じないよう、引き続き必要な定員の確保に向けて内閣人事局へ働きかけてまいりたい。

本年4月以降については、定年延長者にも職務を担っていただくことになるが、これまでと同様にコミュニケーションを十分に図るとともに、管理職のマネジメントの下、再任用職員を含めた職員の業務運営状況を把握し、業務の見直し・効率化を着実に進めるなど円滑な業務運営に努めてまいりたい。

なお、各職場における業務運営上の課題については、現場実態や職員の意見等を踏まえて、真摯に対応していく考えである。

(河南秘書課長)

続いて、私から申し上げる。

給与改定に当たっては、民間の給与実態を的確に把握した上で、公務の特殊性及び職員的生活実態等を十分考慮して、国民の理解が得られる適正な水準が確保されることが重要であり、関係省庁へ働きかけてまいりたい。

(関調査交渉部長)

要求事項に対する回答を踏まえ、私から5点について、再度当局見解を伺う。

1点目は、超過勤務の縮減についてである。

いまほど超過勤務命令や超過勤務縮減対策の取組について説明があったが、各種取組の結果、昨年4月以降の超過勤務の状況及び特例業務の指定等どのような状況であったのか伺う。

なお、超過勤務縮減対策について、「勤務管理者が職員個々の超勤時間を随時把握し、超勤の必要性を事前に見極める」としているが、この間の私たちの諸会議等では、①上限時間に達すると必要な超過勤務も認めてもらえない、②退勤の打刻をしてから業務を行っている、等の意見もだされており、勤務管理者の超過勤務命令に対する認識が正しいのか疑わざるを得ない。まもなく新年度を迎え、人事異動により新たに勤務管理者となる者もいることから、的確な勤務時間管理と超過勤務の事前命令の徹底に向けて、あらためて全勤務管理者に対する指導を求める。

(河南秘書課長)

本省における令和5年4月以降の超過勤務の状況は、一貫して令和4年度の同月比で減少傾向となっていたが、令和6年能登半島地震の対応のため、令和6年1月の実績は対前年度同月比で若干の増加となったところである。また、同様に、令和6年1月以降特例業務の指定件数が増加しており、その多くが、令和6年能登半島地震の対応業務である。

いずれにせよ、引き続き、超過勤務の必要性の確認及び事前命令を徹底されるよう指導してまいりたい。

(関調査交渉部長)

2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。

年次休暇について、5日以上取得できなかった職員については、当該職員及びその勤務管理者に対するアンケートを実施するとしているが、アンケートの結果、取得できなかった要因はどのようなものであったか伺う。

夏季休暇については、本年より7月から9月が業務上繁忙期に当たる等の業務の事情により、当該期間内に使用することが困難と勤務管理者が認める職員は、6月又は10月に使用することが可能となったところであるが、①職員の申出を踏まえ柔軟に対応すること、②業務の事情により7月から9月までの間に取得することが困難との判断が、管理者によって変わらないよう指導を徹底すること、を求める。

(河南秘書課長)

昨年、本省において、10日以上年次休暇が付与されている職員のうち、年次休暇の取得が5日未満となった職員は1%未満であり、取得できなかった主な要因は、業務都合によるものであった。

また、本年から夏季休暇の取得時期が拡大され、7月から9月までの期間が繁忙期

に当たる等の業務の事情により当該期間内に夏季休暇を使用することが困難と認められる職員については、6月又は10月に夏季休暇が取得できることとなったところである。

夏季休暇の取得については、例年、各職場において計画表を作成し、取得を促進しているところであり、7月から9月までの期間が繁忙期等に当たると事前に予測できる場合は、当該計画表を活用し、6月又は10月に計画的に夏季休暇を取得できるよう促すとともに、事前に予測できなかった業務上の要因により9月までに夏季休暇が取得できなかった職員についても、10月に夏季休暇が取得できるよう、環境整備を図ってまいりたい。

(関調査交渉部長)

3点目は、勤務間インターバルについてである。

農林水産省における勤務間インターバルの確保について、「現在、具体的措置の検討を行っている」とのことであるが、農林水産省は植物防疫所や動物検疫所の空港での検疫業務、漁業調整事務所や船舶の海上での漁業取締業務など、多種多様な職種と勤務体系があることから、現場の勤務実態を踏まえた検討を行うこと。また、円滑な導入に向けて、組合とも十分に意見交換を行い進めるよう求める。

(河南秘書課長)

勤務間インターバルの確保については、令和6年4月から、職員の勤務時間について、勤務終了から次の勤務の開始まで一定の時間を確保することが、各省各庁の長の努力義務となる見込みであり、農林水産省においては、勤務間インターバル確保のための取組例を示し、4月以降、各勤務管理者に対して、各職場の実情に応じた取組を実施するよう指導してまいりたい。

(関調査交渉部長)

4点目は、女性参画の推進等についてである。

女性活躍に向けた取組の一つとして、「男性職員の育休取得を推進する」としているが、男性職員の育休取得に向けて、具体的にどのような環境整備等に取り組んでいるのか。また、男性職員の育休取得率は向上しているのか。昨年ほどのくらいの育休取得率であったのか伺う。

なお、女性職員が能力を十分に発揮して活躍できる環境整備については、両立支援制度の充実・強化も重要な課題であり、この間、産前・産後休暇期間の拡充、子の看護休暇の日数増及び取得対象年齢の引上げなどを求めてきたところである。引き続き両立支援制度の充実・強化に向け人事院への対応を求める。

(河南秘書課長)

男性育休の取得促進に向けては、ポータルサイトを活用した職員への周知や取得への積極的な働きかけ等を実施し、取得しやすい環境整備等に取り組んできたところである。

また、「仕事と育児の両立セミナー」などのワークライフバランス勉強会は毎年開催し、特に男性職員に対しての積極的な参加を促している。

男性の育休取得率は、令和4年度において、72.2%となっており、前年度の66.4%を上回る取得率となっている。今後も定期的なフォローアップを実施し、取得について積極的な働きかけを行うとともに、意識醸成を図るための勉強会の開催等により、

一層の取得促進に努めてまいりたい。

なお、女性職員が能力を十分に発揮できる環境整備に向けては、産前・産後休暇期間の拡充等、引き続き制度の改善について、人事院に対し適切な見直し・改善を検討するよう要望してまいりたい。

(関調査交渉部長)

最後に、ハラスメントの防止対策についてである。

昨年12月の回答交渉において、「ハラスメント防止週間に各職場において自習用教材や研修動画等を用いた研修を実施したのち、チェックシートによりハラスメントに対する理解度を確認している」としていたが、毎年ハラスメント防止週間等の取組の結果、ハラスメントに対する理解度は向上しているのか伺う。

なお、残念ながら、私たちが取り組んでいるアンケートや「くみあい相談窓口」には、毎年、パワハラをはじめとするハラスメントの実態が報告されているところである。その都度、当局に事実確認と厳格な対応を求めているところであるが、事案に対する迅速な対応を求める。

全ての職場からハラスメントを根絶し、安心して働き続けられる職場環境をつくることが重要であり、私たちは引き続き取組を強化していくので、当局においてもハラスメント防止対策をより一層強化・徹底するよう求める。

(河南秘書課長)

ハラスメント防止週間におけるチェックシートによる理解度の確認については、昨年12月に、令和4年12月に実施したチェックシートとは異なる設問により実施したが、令和4年12月と同様、正解率は管理職で9割以上、管理職以外で9割弱となっており、ハラスメントに対する理解度は高い水準で推移しているものと考えている。

一方、令和5年度において、職員からのハラスメントによる相談が一定の件数寄せられたことも事実であり、ハラスメント相談員が当該職場等と連携して事実確認を行い、必要に応じて指導や再発防止策を講じ、迅速な対応に努めているところである。

今後も、職員の理解が深まるよう機会をとらえて周知等を行い、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。

(渡邊書記長)

ただ今、春季要求に対する回答を受けたところであるが、厳しい職場環境にあっても、昼夜を分かたず職務遂行に奮闘している組合員のことを思えば、十分な回答とは言い難い。要求事項は、いずれも組合員の労働条件の維持・改善を求めているものであり、引き続き、要求の前進に向けて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。

今国会に提出している食料・農業・農村基本法の改正案が成立した暁には、改正基本法を踏まえ、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る。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 －