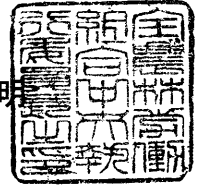


農林水産大臣
野上 浩太郎 殿

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、コロナ禍にあっても農林水産行政を円滑に遂行するために、各種経営継続支援策や多発化・激甚化する自然災害からの復興・再生はもとより、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に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、「新たな食料・農業・農村基本計画」に基づく具体的な施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を実現するための2021年度予算概算要求、組織・定員要求をしました。これら持続可能な農林水産業の確立に向けた各種施策を着実に推進していくためには、必要な予算・定員の確保が重要です。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も新規増員要求数の満額確保が必要となっています。

また、次年度に第5期中長期目標期間等がスタートす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にあって私たちは、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 2021年度予算、組織・定員等について

1. 「新たな食料・農業・農村基本計画」に基づく施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を着実に推進するために、必要な2021年度農林水産予算を満額確保すること。
2. 農林水産行政の円滑な遂行に必要な2021年度組織・定員要求を満額確保すること。特に、増加する定年退職者数に見合う定員を確実に確保すること。

3. 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、施設整備費補助金を満額確保すること。

特に、「同一労働・同一賃金」に係る法規定の施行を踏まえ、非常勤職員及び契約職員の基本賃金・一時金・諸手当等の支給、昇給制度の導入など、雇用形態間の均等・均衡待遇の実現に向けた必要な予算を満額確保すること。

II 農林水産業政策の拡充・強化について

1. 「新たな食料・農業・農村基本計画」や「農林水産業・地域の活力創造プラン」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。

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、北海道農政事務所、県域・地域拠点については、コロナ禍における各種経営継続支援策等、現場と農政を結ぶ機能を強化するとともに、統計調査や食品表示監視、経営所得安定対策業務等をはじめ、「新たな食料・農業・農村基本計画」に基づく施策展開など、地域における農政推進に的確に対応するために必要な人員を確保すること。
3. 地方農政局、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、当局が責任を持って、新規採用者など若手職員及びフルタイム再任用者を全ての拠点に早急かつ確実に配置すること。

IV 級別定数改定について

2021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 高齢者雇用施策について

1. 「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」に基づく定年引上げを、早期に着実かつ確実に実施すること。
2. 段階的な定年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ために必要な定員を確保すること。
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に必要な定員を確保するため、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、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。

VI 労働条件の改善について

1. ワーク・ライフ・バランスを実現し、公務職場における「働き方改革」等を進めるため、年間総労働時間1,800時間体制の確立と、ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度の改善・拡充など次の事項を実現すること。

＝年間総労働時間の着実な短縮について＝

- (1) 使用者の責務としてICT等を活用した客観的で厳格な勤務時間管理を直ちに実施するとともに、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。
- (2) 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。特に、超過勤務命令の上限を超えた場合における要因の分析・検証状況や検証結果を踏まえた対応にあたっては、労働組合と十分に協議の上、進めること。

- (3) 本府省における在庁時間削減の取組の実施状況を踏まえ、その取組の強化・徹底を図ることとし、在庁時間の一層の削減に努めること。
- (4) 公務において、「勤務間インターバル」を確保すること。
- (5) 「男性国家公務員の育休等取得促進」については、職員が気兼ねなく取得できるよう職場環境の整備を図ること。

＝休暇・休業制度の拡充等について＝

- (1) 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に対応すること。
 - (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、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こと。
 - (4) 不妊治療のための休暇を新設すること。
 - (5) 育児や介護に関わる両立支援制度の円滑な活用を図ること。また、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するとともに子の看護休暇を10日に拡大すること。
 - (6) 必要な休暇・休業制度が非常勤職員を含め、男女ともにより活用できるよう、制度の改善や環境整備に努めること。特に、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こと。
2. 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。
 3. ハラスメント防止対策を着実に実施すること。特に、パワー・ハラスメントについては、新たな人事院規則10-16等に基づき厳正に対処するとともに、職場から根絶すること。
 4. 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。
 5. 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。

また、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こと。

6. 4月の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当たっては、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。
7. 人事異動が広域化している状況を踏まえ、通勤手当に係る新幹線料金等を全額支給すること。
8. 障害者雇用について、引き続き、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や職員に対する研修など、障害者雇用に関する理解の促進を図ること。

VII 新型コロナウイルス感染症について

1. コロナ禍における業務運営にあたっては、テレワーク等の多様な働き方を行う中においても、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。
2. コロナ禍における「新たな生活様式」を取り入れた働き方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に必要な予算を確保するとともに感染拡大防止の観点から、在宅勤務や時差出勤など多様な働き方ができる勤務環境の整備を促進すること。また、職員の感染防止、健康確保のため、職場環境の整備を図ること。
3. 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、非常勤職員の雇用・待遇等へ影響を及ぼさないよう対応すること。

VIII 非常勤職員等の制度及び待遇改善について

1. 「同一労働・同一賃金」をはじめとする均等待遇原則に基づき、非常勤職員等の給与を引き上げること。
2. 改正後の「非常勤職員給与決定指針」等に基づき、非常勤職員の着実な待遇の改善に努めること。

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. 非常勤職員における休暇制度について、常勤職員との均等待遇を図るため、無給休暇については、有給化を進めるなど改善を図ること。

IX 女性公務員の労働権確立について

1. 公務職場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を着実に実施すること。
3. 女性の労働権確立に向け、女性が働き続けるための職場環境の整備に努めること。また、新たな男女共同参画基本計画が年内にも策定されることから、女性の採用・登用と職域拡大を図るとともに、メンター制度の実効性を確保すること。

X 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. 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、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運用方針」等に基づく施策の着実な推進を図ること。
4. 「国家公務員健康増進等基本計画」の最終改正から5年が経過し、本年度中の改正が予定されていることから、改正に当たっては、労働組合と協議すること。また、基本計画の着実な実施を図るため、使用者としての責任を明確にし積極的に対応すること。

XI 人事評価制度について

1. 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。
2. 評価結果が処遇に活用されることを十分認識し、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。
3. 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よう評価者訓練を一層徹底すること。
4. 新たな人事評価の在り方や改善方策に関する検討状況を踏まえ、具体的な改善等の措置を行う場合には、労働組合と十分な交渉・協議を行い、合意に基づいて対応すること。

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。

XIII 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