

## 農林水産省本省交渉（全農林労働組合中央本部）

### 議 事 要 旨

1. 開催日時：平成22年3月19日（金）17:00～17:55(55分)

2. 場 所：農林水産省6階共用会議室(北別館602号室)

3. 出席者：

農林水産省	佐藤正典	官房長
同	今城健晴	秘書課長
同	高橋 洋	文書課長
同	石田 寿	経理課長
同	伊藤静雄	厚生課長
同	依田 學	秘書課調査官
同	中村 修	大臣官房経理課調査官
同	大向正明	秘書課課長補佐(管理班担当)
同	半田五太	秘書課課長補佐(任用班担当)
同	大竹基喜	秘書課課長補佐(服務班担当)
同	栗崎 享	大臣官房秘書課課長補佐(給与班担当)
同	真野康彦	大臣官房秘書課課長補佐(給与調整担当)
同	仲澤 正	大臣官房厚生課課長補佐(健康管理班担当)
同	鈴木憲一	大臣官房文書課企画官
同	福田 豊	秘書課管理官(人事評価担当)
同	神戸昌仁	秘書課管理官(管理担当)

全農林労働組合中央本部	柴山好憲	書記長
同	岡本吉洋	財政局長
同	石原富雄	調査交渉部長
同	原子秀夫	調査交渉部長
同	森下和哉	組織教宣部長
同	渡辺由一	中央執行委員
同	吉村直樹	中央執行委員
同	浜田善幸	中央執行委員
同	須崎文広	中央執行委員
同	橋本英樹	中央執行委員
同	沢田武司	中央執行委員

4. 議 題： ・ 地域主権改革について  
・ 2010年度賃金要求等の改善について 外  
(全農林労働組合中央本部提出 別添「要求書」)

## 5. 議事概要

○依田秘書課調査官：ただ今から、全農林要求による春闘の交渉を開催する。

○柴山書記長：3月10日に大臣に対して要求書を提出させていただいたところであるが、今回の要求事項は、1月末の中央委員会における議論を踏まえ、当面する課題について取りまとめたところである。

総人件費削減によって大幅に職員が減少し、併せて、新たな農政展開に即した事務・事業の変更、組織の再編などが進められる中で、組合員は不安を抱えつつも、戸別所得補償制度をはじめとする農林水産行政の積極的な展開に向け、職員が一丸となって対応する必要があると決意しているところである。

そのような中であって、国民の期待に応え、農林水産行政サービスを円滑に提供していくためには、雇用の安定と公務員に相応しい労働条件が確保されなければならないと考えている。

それらの点を十分に踏まえていただき、農林水産省当局として解決できる事項は早急に対応いただくとともに、関係機関へ要請いただく事項についても、切実な課題として特段の努力をお願いしたい。

○佐藤官房長：要求書については、先日3月10日、大臣に手交されたその場で大臣から発言があったとおり、それぞれ当局からの回答を担当課長から回答させる。

○今城秘書課長：それでは、私から要求書のうち、2の「2010年度賃金要求等の改善について」、3の「新たな高齢者雇用施策について」、4の（1）、5の「労働時間短縮、休暇、休業等について」、6の「新たな人事評価制度について」、7の「男女平等の公務職場の実現について」、9の「労働基本権確立を含む公務員制度改革について」回答させていただく。

2の賃金についてであるが、農林水産省としては、給与水準の改定に当たって、民間給与の実態を正確に把握した上で、公務の特殊性を参酌し、適正な水準が確保されるよう、関係機関に働きかけてまいりたい。

3の新たな高齢者雇用施策についてであるが、人事院の「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾長）が昨年7月に取りまとめた最終報告に、雇用と年金の連携を図り職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく定年年齢を段階的に65歳に引き上げる必要がある旨提言しており、そのような施策が確立されるよう農林水産省としても政府全体の検討の中で適切に対応して

まいりたい。

4の非常勤職員関係については、平成20年8月に人事院から示された「非常勤給与ガイドライン」（「一般の職員の給与に関する法律第22号第2項の非常勤職員の給与について」（平成20年8月26日付給実甲第1064号人事院事務総長通知））においては、基本となる給与を類似する職務に従事する常勤職員の初任給を基礎として決定し支給することとしている。

農林水産省としては、この「非常勤給与ガイドライン」の趣旨を踏まえ、非常勤職員の給与に関する規程（「臨時雇用非常勤職員給与等規程」（平成21年3月19日付20秘第582号秘書課長通達））を整備の上、賃金水準を決定している。

今後とも人事院が示すガイドラインの趣旨を踏まえて非常勤職員に対し適切な給与の支給が行われるよう配慮してまいりたい。

5の労働時間、休暇・休業等については、農林水産省本省では、平成20年3月に平成22年までに達成すべき超過勤務縮減目標を定め、その目標達成のため、①

管理職が職員に対して超過勤務を命じる場合には一人当たりの年間超過勤務時間が360時間を超えないように努めること、② 超過勤務命令は勤務時間内に行うよう心掛けること等を具体的取組事項と定め超過勤務の縮減に取り組んでいるところである。今後とも、定期的に各局庁における超過勤務縮減の取組みの検証を行うなど、適切に取り組んでまいりたい。

また、地方においても、本省の取組事項に準じ超過勤務の縮減の取組を徹底してまいりたい。

なお、国家公務員の超過勤務は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合等において、正規の勤務時間以外の時間において勤務することを命ぜられたとき、この命令に従って行われるものであり、超過勤務命令に従い勤務した時間に対しては、超過勤務手当が支給されることとされており、今後とも適切に超過勤務命令を行うよう努めてまいりたい。

5の(2)の超過勤務手当の支給割合の引上げ及び超勤代休時間の新設についてであるが、本年4月から導入される月60時間を超える超過勤務時間に対する代休時間制度については、人事院規則において、職員が代休時間の指定を希望しない旨申出があった場合は、超勤代休時間を指定せず、超過勤務手当の支給割合を平日25%又は土曜15%を割増しすることとされている。

本制度の平成22年度からの導入に当たり、その制度趣旨を踏まえ、管理者のコスト意識を高めつつ、より一層超過勤務縮減に取り組んでまいりたい。

5の(3)の両立支援策についてであるが、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正により、平成22年6月末に国家公務員においても仕事と育児・介護の両立支援制度が確立される予定であり、①職員の配偶者が育児休業をしている場合であっても育児休業を取得できるようになること、②夫が子の出生後一定の期間内（産後8週間以内）に育児休業をした場合については、その後再度の育児休業取得が可能になることといった制度改正の内容について職員への周知・徹底を図ってまいりたい。

6の新たな人事評価制度についてであるが、人事評価結果の開示については、農林水産省人事評価実施規程において、開示範囲を「全体評語」に限定している。これは、人事評価制度上、評価者が付す「個別評語」が調整者による評価の甘辛の補正などの調整が行われない中で「個別評語」の開示を前提とした場合、統一的な評価制度の運用に支障を生じるおそれがあること等によるものである。

また、人事評価の苦情処理プロセスについては、実施規程において、職員は、開示された評価結果に関する苦情等を行うに当たり、苦情処理窓口が事実調査のために行う聴取に同席人を希望するか否か申し出ることができることとしている。この場合、本人以外の者からの聴取、調査等については苦情処理窓口において事実関係の確認に必要かどうか判断することとしている。

評価者と被評価者の面談によるコミュニケーションについては、組織内の意識の共有化や業務改善等に結び付けていくことが重要と考えている。

被評価者に対する指導・助言を行うに当たっては、被評価者の主体的な能力開発や業務遂行等の取組を促す観点から、個別の項目、目標ごとにコメントするなど可能な限りきめ細かな指導・助言を行うよう評価者に周知している。

人事評価結果の活用方法については、制度官庁作成の「人事評価マニュアル」及び「リーフレット」を職員へ配布し、周知を図っている。

また、評価者研修については、管理者向けに評価制度及び評価結果の活用について、可能な限り分かりやすく解説し、評価制度の周知に努めている。

人事評価制度については、制度官庁において、平成22年にその運用状況を評価し、必要に応じて改善を行うこととされており、当省としても、制度官庁からの

運用状況に関する調査に適切に対応してまいりたい。

7の男女平等の公務職場の実現については、次世代育成支援対策推進法に基づく「農林水産省特定事業主行動計画」については、これまでの目標の達成状況等を検証した上で、今月中に見直しを行うこととしている。

その際、育児休業及び育児のための短時間勤務の男性取得の促進を図るため、育児休業の取得率の目標を定めるとともに、仕事と育児の両立支援制度を特に男性職員に周知すること等によって、育児休業等が取得しやすい勤務環境の実現に向け取り組んでまいりたい。

7の(3)のセクハラ、パワハラ防止策についてであるが、セクシュアル・ハラスメントについては、平成11年4月に制定された人事院規則やその運営方針に従って、農林水産省としてもセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合の苦情相談体制の整備を行っているところである。

相談員制度の周知を図り、引き続き「セクシュアル・ハラスメント」の防止に取り組んでまいりたい。

パワー・ハラスメントについては、本年1月に人事院が作成した「「パワー・ハラスメント」を起こさないために注意すべき言動例について（通知）」を管理監督者を含め全職員に周知するなど、「パワー・ハラスメント」の防止に取り組んでまいりたい。

9の労働基本権確立を含む公務員制度改革についてであるが、公務員制度改革については、今後、政府全体で検討を進めて行くべきものと考えているが、公務員が能力を高め、誇りを持って職務に専念するとともに、公務に対する国民の信頼と期待に応える仕組みとすることが重要であると考えている。

○石田経理課長：それでは、私から要求書のうち、4の(2)について回答させていただく。民間企業等へ業務委託を行う等の公共調達については、効率的かつ適正に事業が履行されるように、会計法令に基づいて公正な契約手続を経て実行しているところであるが、労働関係法規の遵守については、一義的には受注事業者が適切な対応を行うべきものであると考えている。

○伊藤厚生課長：それでは、私から要求書のうち、8の「福利厚生施策の充実について」回答させていただく。8の(1)については、職員の福利厚生施策は、職員の

勤務意欲及び勤務能率を増進し、職員の資質の向上及び組織の活性化を図ることを目標としてこれを推進することとされている。

農林水産省としては、国家公務員福利厚生基本計画（平成3年3月20日内閣総理大臣決定）に基づき、職員の健康の保持増進、安全管理等の推進を図るため、引き続き必要な予算の確保に努めてまいりたい。

8の（2）メンタルヘルスについては、職員の心の健康づくりは、職員が心身ともに健康で高い志気をもってその能力を十分に発揮し、効率的かつ的確に農林水産政策を推進していく上で重要である。

このため、農林水産省の本省においては、診療所に健康相談室を設置し、精神科医等によるカウンセリングを毎日受けられる体制を整備し、職務復帰に当たっては、健康管理医（精神科医）による復帰判定及び復帰後のフォローを実施している。

また、地方農政局等においては、平成20年度から、主治医以外の精神科医（セカンドオピニオン）の判定を基に、復帰の可否及び復帰後の指導区分等を決定する体制を整備し、平成22年度からは、復帰時に限らず、常時、職員やその上司、人事・厚生担当者が専門家に相談できるよう体制を強化することとしている。そのための予算も確保したところである。

また、農林水産省共済組合では、24時間、電話で心身の健康に関する相談のできる「健康電話相談」を導入するとともに、全国約150ヶ所以上で直接メンタルヘルス・カウンセリングのできる面接相談窓口を設置しているところである。さらに、メンタルヘルスの予防等のために必要な知識、情報等を提供するため、職員及び管理監督者に対し各種講習会等の実施に努めているところである。

職員の福利厚生施策は重要な事項と認識しており、引き続き、必要な予算を確保し、職員の心身の健康の保持増進に努めてまいりたい。

○柴山書記長：先般の要求書の提出の際に、赤松大臣から見解をいただいたところであるが、私の方からは地域主権改革について申し述べたい。

地域主権戦略会議は、本年夏を目途に地域主権戦略大綱を策定することとしており、各課題別に論議を進め、大綱へ盛り込む基本的考え方をまとめることとしている。

とりわけ、出先機関の改革については、行政刷新会議との役割を調整し連携を

図りながら進めるとしており、関係する大臣からは、これまでの勧告を重視し3万5千人以上の削減を目指すとの考えも示されている。また、全国知事会は、国の出先機関の事務について仕分け作業を行っており、作業結果が地域戦略大綱へどのように反映されるのか影響が懸念される場所である。

国の出先機関の見直しについては、初めに人員削減ありきではなく、検討にあたっては、国と地方の役割分担の明確化、事務・事業のあり方についての十分な精査・検討が必要であり、農林水産行政サービスが、确实、効率的かつ適正に実施されることが重要である。

当省においては、10月に大規模な組織再編を迎えることとなるが、組織のみならず、新たな農政展開に応じて、事務・事業のあり方が変化していく中で、地方出先機関の位置づけ、担うべき役割、また必要性について、当局として使用者責任を果たすべく最大限対応いただき、関係方面の理解を得ていただきたい。

その他の個別課題については、調査交渉部長の石原から申し上げる。

○石原調査交渉部長：要求事項に対する回答を踏まえて、8点について申し上げ、当局としての見解を伺いたい。

1点目は、賃金についてである。

連合の春闘状況は、17日～18日の第一の山場において一斉に回答が示され、定昇は確保されたものの一時金は要求を下回り、厳しい結果となっている。

公務員連絡会は、2月18日に要求書を提出し、3月3日の人事院審議官、人事・恩給局次長、12日の関係する局長交渉を積み上げ、23日の総務大臣、人事院総裁回答交渉に向けて山場を迎えている。

公務を巡っては、依然として総人件費削減政策が進められ、公務員給与水準の引き下げ圧力が強まっており非常に厳しい状況にあるが、公務員給与は下がり続けていること、恒常的な長時間労働となっていること、メンタルヘルス不調者が増加していることなど、公務員労働者の生活や働き方は危機的な状況にある。

このため、私たちは、人事院総裁に対しては、①給与改定にあたっての基本姿勢を確認し、その上で、2010年については、民間実態を精確に調査し、公務員の生活実態を考慮して、公務員給与の維持、改善に向けて努力すること、②平成22年度で終了する給与構造改革後の見直しについては、給与構造見直し結果を十分検証し慎重に検討すること、③政府の俸給表水準見直し要請に毅然として対応し、

当面現行の比較企業規模50人以上を堅持すること、を求めている。

また、総務大臣に対しては、①人勸制度の維持・尊重という政府の基本姿勢を明確にし、2010年度給与改定にあたっては、公務員労働者の賃金水準を維持、改善する観点で使用者として努力すること、②俸給表水準の見直し要請など人勸制度に対する政治的介入をやめること、を求めている。

是非とも、賃金水準の維持・改善に向けて、関係機関へ要請していただきたい。

2点目は、新たな高齢雇用施策についてである。

現在、公的年金の支給年齢の段階的繰り延べが実施されており、2013年度からは60歳の定年で退職しても公的年金が支給されない期間が生じることとなり、さらに2021年度の定年退職者からは65歳まで公的年金が支給されないこととなる。

これに対し私たちは、「65歳までの段階的な定年延長」を基本的な考え方とする意見を取りまとめ、人事院の研究会に意見反映するとともに人事院・政府との交渉において要求実現を求めてきた。

人事院は昨年の勧告で、研究会最終報告を踏まえて「年金支給開始年齢の引上げに合わせて定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当」とし、本年中に「意見の申出」を行うことを明らかにしている。

今春闘では、人事院に対しては、①「意見の申出」を行うことを明確にすること、②段階的な定年延長の実施に関わる給与体系・水準のあり方などの個別課題の検討にあたって十分交渉・協議、合意すること、政府に対しては、①段階的定年延長の実現を高齢者雇用施策の中心として明確に位置づけること、②人事院の意見の申出が行われた場合は積極的に対応すること、を求めている。

新たな高齢者雇用施策については、65歳までの段階的定年延長の実現に向けて、関係機関への働きかけなど特段の努力を要請する。

3点目は、労働時間の短縮についてである。

超過勤務については、この数年間の様々な取組により、縮減の傾向は見られるものの、依然として根本的な改善には至っていない。360時間の上限目安時間を超えないように努めることや、時間内の超勤命令の徹底について、具体的取組事項として縮減に努めているとの回答であったが、それにより改善が図られないのであれば、更なる改善策が必要である。事前命令の徹底については、単にその行為のみならず、命令するに当たって、慢性的な超過勤務実態や職員の健康状況な

ど、管理者一人一人が問題意識を併せ持つことが重要である。

今後、新たな業務への対応や、既存業務との輻輳も懸念されるが、定員削減が進められ、限界に近い業務運営の中で、各職員の負荷が高まっている。

実態を丁寧に検証し、引き続き超過勤務縮減に向けて実効ある対策を講じていただきたい。

なお、人事評価制度とも関連するが、管理者の目標に「超過勤務の縮減」が設定され、一部では、縮減目標の達成のみに終始し、緊急的な業務対応への支障となっている事態も聞いている。個別具体の対策を講じることなく、超勤時間の縮減のみが目的化されるのであれば、サービス残業や持ち帰り残業といった事態も懸念される。

そのようなことがないように、厳格な勤務時間管理体制の確立と併せて要請しておきたい。

続いて、超過勤務手当の支給割合の引上げ等についてである。

私たちは、労働基準法の改正に伴う超過勤務手当の割増率の改定について、人事院に対し①改正労基法では月45時間を超え60時間までは労使協定で法定割増率を上回るよう努力義務を課されたことを踏まえ、公務においては最低割増率を100分の130とすること、②週休日である日曜日の勤務を超過勤務時間の算定から除外しないこと、③代替休についてはそもそも今回の割増率の引上げの趣旨が恒常的長時間労働の縮減にあることから導入自体に問題があり、仮に実施する場合でもあくまでも本人が自由に選択する制度とすること、④超過勤務手当の全額支給を実現すること、などを要求してきた。その結果、①努力義務については民間の状況を踏まえて検討すること、②日曜日については、民間でも法定休日1日が除外されていることから週休日のうち日曜日を除外すること、③代替休は本人の希望を尊重する仕組みとすること、④全額支給については、超勤予算の増額に努めること、などとなった。

月60時間を超える超過勤務時間に対する代休時間制度について、そもそも恒常的な超過勤務とならざるを得ない者は、代休を取得すること自体が困難と思料され、制度として機能するのか懸念されるところである。

このため、私たちは、人事院の交渉経過を踏まえ、また、恒常的な超過勤務を削減する観点から、超過勤務手当の割増率の引き上げを基本とするよう求めている。

るので、導入に当たっては、それらの点も十分に踏まえていただきたい。

4点目は、育児・介護の両立支援策についてである。

公務員の育児休業法等が改正されたことに伴い、人事院規則が改正され本年6月30日に施行されることとなっている。

私たちは、人事院規則の改正に当たり、①超過勤務の免除については、公務が率先して「3歳未満の子」を「小学校就学の始期に達する前の子」に拡大し、全期間についてあらかじめ請求できるものとする、また、「職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き」という除外要件を設けないこと、②介護のための短期の休暇の対象となる家族の範囲について、祖父母、孫及び兄弟姉妹等に同居要件を課さないこと、などを求めてきたものの、残念ながら民間通りの改善を行うに止まっている。今ほど申し上げた要請事項は、引き続きの課題となっている。両立支援策の分野については、公務が先行して制度を充実させることが重要と考えるが、今回は民間に合わせるということなので、改正事項が十分に活用できるよう、当省においてもリーフレットの配布などにより周知徹底願いたい。

5点目は、新たな人事評価制度についてである。

全面開示、苦情処理に対する労働組合の関与は、現段階においても整備されていない状況にある。

とりわけ本省段階においては、現在、職場において進められている業績評価の結果が活用されることとなる。各職場において、業績評価の評価等はスケジュールに則し支障なく行われているのか、制度上の問題が生じていないか、状況について伺いたい。

信頼性・納得性のある制度とするためには、節目ごとに検証を行い、必要があれば改善措置を講じることが重要であると考えます。

このため、私どもも業績評価終了後にアンケート調査を実施し、課題等の集約を行い、その結果を踏まえて別途要請させていただきたいと考えているので、制度の運用改善に活用していただきたい。

6点目は、セクハラ・パワハラの防止策についてである。

これまで、相談員に対する相談件数が少ない旨説明を受けているところであるが、各段階における組合アンケート結果では実態が報告されている。

当局としても、セクハラ・パワハラを受けたと職員が感じた場合には、相談窓口及び人事当局に相談するよう呼びかけていると聞いているが、相談員制度がしっかり機能するように対応するとともに、引き続き、予防策に万全を期していただきたい。

また、双方の誤解等も絡む問題でもあるだけに、日常的なコミュニケーションが何よりも重要と考えるので、あわせて対応いただきたい。

7点目は、福利厚生の実効性についてである。

公務員の賃金を巡る情勢が厳しい中で、福利厚生の重要性が高まっているが、総務省人事・恩給局は、「福利厚生施策の在り方に関する研究会」を設置し、国家公務員の福利厚生の位置づけを明確化しそれを充実するための検討を進めており、研究会の報告を踏まえ「福利厚生基本計画の見直し」を行うこととしている。また、新たにメンタルヘルス対策に係る研究会が設置される予定である。

このような中、私たちは、①福利厚生施策については重要な勤務条件であり、福利厚生基本計画の策定、実施は労使の交渉・協議が前提であること、②福利厚生施策を充実強化することが職員の働きがいを増進し公務能率や行政サービスの向上に大きく貢献することから、公務員連絡会として研究会に対する意見を提出し、報告書の取りまとめに当たり十分に反映されるよう要請してきた。

国家公務員の福利厚生に要する費用については、2008年に当時の与党の「無駄遣い撲滅プロジェクトチーム」の指摘などもあり、レクリエーション経費については要求しないこととされている。しかし、レクリエーションについては、民間における再評価の動向も踏まえ、職場における良好な人間関係の構築による働きやすい職場づくり、メンタルヘルス不調防止にも資する重要な施策と考えることから、改めて積極的に推進できるような予算の復活、拡充に努めてもらいたい。

最後に、労働基本権の確立についてである。

公務員制度改革は、行政が国民の期待とニーズに応え、その信頼を回復するための重要な課題であり、あるべき改革の全体像を定めた上で具体的な制度改革を進めることが重要となっている。しかし、今回閣議決定された国公法等一部改正法案については、幹部職員人事の一元管理や天下り規制を強化するための措置で改革の一部に過ぎないものであり、附則で「自律的労使関係制度の措置にあたって権限と責任ある使用者機関等の整備と法制上の措置を講ずる」とされたが、具

体的なものは何も示されていない。

公務員労働者が、意欲を持って働ける仕組みを構築することにより、効果的・効率的に事務事業を推進していく必要があるが、そのためには労働基本権の確立を含む自律的労使関係制度の整備が不可欠である。その実現に向けて最大限の努力を要請する。

○高橋文書課長：書記長から発言があった地域主権改革についてであるが、地域主権改革に関する検討にあたっては、国と地方の適切な役割分担の下で、農林水産行政の円滑な推進が図られることが必要と認識している。

地方農政局等の農林水産省の出先機関については、戸別所得補償制度構築や食の安全・安心の確保等を推進する上で、それぞれの機関が果たしている役割を踏まえ、十分な議論を重ねていく考えである。

○今城秘書課長：1点目の賃金については、皆さんからの要求を踏まえ引き続き関係機関に働きかけてまいりたい。

2点目の新たな高齢雇用施策については、農林水産省としても政府全体の検討の中で適切に対応してまいりたい。

3点目の超過勤務の短縮についてであるが、引き続き、事前命令を心掛けるよう徹底するとともに、管理者のコスト意識を高めつつ、超過勤務の縮減を適切に取り組んでまいりたい。

超過勤務手当の支給割合の引上げについてであるが、月60時間を超える超過勤務時間に対する代休時間制度については、人事院規則において職員が代休時間の指定を希望するとの申出がない限り超勤代休時間を指定せず、超過勤務手当の支給割合を引き上げる、そういう趣旨で対応したい。特に長い超過勤務については、本人の健康も懸念されるとともに、コスト高となるという認識を管理者が十分認識することが必要と考えており、制度の趣旨の周知を通じて月60時間超のような特に長い超過勤務の縮減に取り組んでまいりたい。

4点目の育児・介護両立支援策についてであるが、改正事項が十分に理解できるような資料を職員掲示板へ掲載するなどにより職員、特に男性職員への周知・徹底を図っていききたい。

5点目の新たな人事評価制度についてであるが、現在行っている21年度下期（21.10～22.3）の業績評価については、2月中旬に①自己申告の開始、②評価等の

実施、③評価結果の開示、期末面談に関するスケジュール案を各局庁に示し、適切な進行管理に努めているところである。

また、検証については、制度官庁において平成22年にその運用状況を評価することとされており、そうした機会を捉えて当省としても適切に対応することとしたい。

6点目のセクハラ・パワハラの防止策についてであるが、良好な職場環境を確保するため、引き続き努力してまいりたい。

○伊藤厚生課長：7点目の福利厚生充実であるが、御指摘のとおり、レクリエーションについては、心身の健康保持のため重要な施策と考えており、予算の復活に向け引き続き関係機関に要請してまいりたい。

○今城秘書課長：最後に、労働基本権の確立についてであるが、公務員の労働基本権の確立については、公務員制度改革の議論の中で政府全体で検討を進めていくべきものと考えており、今後の議論の動向を注視してまいりたい。

○柴山書記長：戸別所得補償制度を始めとする今後の農政展開に当たって、私どもも組合員・職員が一丸になって対応しなくてはならないと決意しているところである。

そのためには各職員が元気よく職務に精励できる環境の構築が重要であり、大臣の職員に対するメッセージのとおり「明るい職場」「風通しの良い職場」の構築が何よりも重要と考えている。総人件費削減政策によって、この4年間に多くの仲間が他省庁等へ配置転換となった。

各現場では限界に近い業務運営の中で、個人の使命感だけでは対応が困難な状況にある。管理職と職員、労使のコミュニケーションを密にして、中央と地方、また、全職員が一体となって業務を遂行できるよう、引き続き御尽力いただきたい。

本日要求させていただいた雇用、賃金、労働条件上の課題の改善も、業務を円滑に遂行するための条件整備の一端である。

要求事項は多岐に渡っているが、要求や要望の解決に向け、農林水産省当局として最大限の対応を要請する。

○佐藤官房長：御要求・要望事項については、当局としても真摯に受け止め、国民視点に立った農林水産行政を実現するためにも管理職と職員が一丸となって明るい

職場づくり、風通しのいい職場づくりが進められるよう各部局を指導していきたい。

(終 了)

農林水産大臣  
赤松広隆 殿

全農林労働組合  
中央執行委員長 棚村博美



## 要 求 書

私たちの雇用、賃金、労働条件は、総人件費削減政策、国の出先機関見直しなどの公務を巡る厳しい情勢にあります。国民の期待に応えていくためには、雇用の安定と公務員に相応しい労働条件が確保されなければなりません。

今年の賃金・労働条件改善にあたっては、公務員労働者の賃金を維持・改善することはもとより、雇用と年金を接続するための高齢者雇用施策の確立、非常勤職員等の処遇と雇用のあり方の抜本的改善などが重要課題となっています。

このようななか私たちは、1月28日から29日にかけて、第135回中央委員会を開催し、「雇用・労働条件の確保、労働を中心とする高度福祉型社会の実現、賃金等労働条件の改善、公務員制度の抜本的改革と労働基本権確立、政策・制度要求の実現」などの2010年春闘方針を決定しました。

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、その実現に向け最大限の努力を行うよう要求します。

### 記

#### 1. 地域主権改革について

- (1) 食料の安定供給や農業の持続的な発展を確保するため、戸別所得補償制度などの新たな農政展開、食料自給率の向上に資する農業生産基盤の整備など、農林水産行政の推進に必要な事務・事業について地方出先機関の役割を明確にすること。
- (2) 義務付け・枠付けの見直し、一括交付金化及び権限移譲の検討に対しては、国が担うべき事務・事業を明確にして進めること。

#### 2. 2010年度賃金要求等の改善について

- (1) 2010年度の給与改定にあたっては、民間賃金実態を正確に把握し、公務員労働者の賃金を維持し、改善するよう、関係機関に働きかけること。
- (2) 官民給与比較方法については、当面、現行の比較企業規模を堅持するよう、関係機関に働きかけること。

### 3. 新たな高齢者雇用施策について

65歳までの段階的定年延長を中心とする新たな高齢雇用施策を確立すること。

### 4. 非常勤職員等雇用、労働条件の改善について

(1) 非常勤職員の賃金については、「非常勤給与ガイドライン」を遵守するとともに、非常勤職員の給与を1時間当たり30円以上引き上げること。

(2) 国が民間事業者等に業務委託や入札等により、事務・事業の実施を委ねる場合においては、公正労働基準の遵守を必要条件とすること。

### 5. 労働時間短縮、休暇・休業等について

(1) 厳格な勤務時間管理体制を確立するとともに、事前命令の徹底、実効ある超過勤務縮減対策の実施により、超過勤務を縮減すること。また、超過勤務手当については全額支給すること。

(2) 超過勤務手当の支給割合の引上げ及び超勤代休時間の新設については、公務における長時間勤務を抑制する観点から、超過勤務手当の支給割合の引き上げを基本とすること。

(3) 民間の育児・介護休業法の改正にあわせて両立支援策が改正された場合には、改正点をはじめとする両立支援制度全般について、職員に周知・徹底を図ること。

### 6. 新たな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) 人材育成・能力開発に資する制度となるよう、期首・期末面談にあたっては、被評価者に対する指導・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) 新人事評価制度を円滑に運用するため、評価結果の活用方法の周知や評価者研修を徹底すること。

(4) 新人事評価制度をより納得性のあるものとするため、毎年実施状況を検証し、必要に応じて改善を行うこと。

## 7. 男女平等の公務職場の実現について

- (1) 次世代育成支援対策推進法に基づく「農林水産省特定事業主行動計画」の見直しにあたっては、実施状況の点検・検証を行なうこと。
- (2) 取得率の数値目標を明確にした育児休業及び育児のための短時間勤務の男性取得の促進を図るため、必要な条件整備に努めること。
- (3) セクシャルハラスメント、パワーハラスメント防止策を徹底するとともに、相談員制度の機能化を図ること。

## 8. 福利厚生施策の充実について

- (1) 公務員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置づけ、予算確保やレクリエーション事業復活に努めること。
- (2) メンタルヘルスに問題を抱える職員が増加していることから、使用者側の体制整備や予算の確保に努め、必要な心の健康診断やカウンセリング等の着実な実施や復職支援施策の拡充・強化を図ること。

## 9. 労働基本権確立を含む公務員制度改革について

公務員の労働基本権、団体交渉に基づく賃金・労働条件決定制度を確立すること。

以上