

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12月19日(木) 13:13～13:42
2. 会 場：秘書課研修室（本館7階 ドアNo.772、774、776）
3. 出席者：

農林水産省	長井 俊彦	官房長
同	川本 登	秘書課長
同	福島 一	地方課長
同	浪岡 耕一	秘書課人事調査官
同	藤本 富士王	秘書課人事企画官
全農林労働組合中央本部	関 真寿	書記長
同	立花 賢司	組織教宣部長
同	西山 幸宏	調査交渉部長（非現業担当）
同	千葉 信弘	調査交渉部長（独法担当） 外

4. 議 題：2024 秋季要求書回答
（全農林労働組合中央本部提出 別添「要求書」）

5. 議事概要

（藤本秘書課人事企画官）

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、

- ・ 「Ⅶ 労働条件の改善について」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)、3の年次休暇や夏季休暇の取得促進の部分、4の(3)、6の(2)の官用車の安全対策の部分、8の研修等の実施部分を除いた障害者の職場環境構築の部分」
- ・ 「Ⅸ 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」
- ・ 「Ⅹ 福利厚生施策等について」の「1、2、3、5の予算確保を除くレクリエーション復活の部分、6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、7、8」
- ・ 「ⅩⅠ 人事評価制度について」全体
- ・ 「ⅩⅢ 労使関係について」全体

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。

（関書記長）

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。

一方、11月に実施した「農林水産省の新規増員要求及び所管独立行政法人の運営費交付金等の満額確保を求める要請署名」では、①新規・既存業務の増加や業務見直しより定員削減が先行している、②運営費交付金、施設整備費補助金が不足し、研究、事務・事業への影響や人員不足となっている、などの厳しい職場実態が報告されている。また、11月から12月に開催した国営土地改良事業所等職域との意見交換、閉鎖事業所対策会議では、依然として業務量に対して人員不足であることや欠員が解消されていない実態が報告されている。

このようななか、2025年度予算、組織・定員、公務関係労働者の生活と労働条件の維持・改善などを要求事項とした要求書を11月26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。

(長井官房長)

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。

(川本秘書課長)

最初に、交渉事項のうち、Ⅶ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。

在庁時間については、これら超過勤務縮減対策を徹底することにより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、職員の希望に応じて当該休暇が取得できるよう、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、3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、4の(3)の勤務間インターバルの確保についてである。

勤務間インターバルの確保については、令和6年3月29日付で庶務課長会議申合せ「新たな超過勤務縮減対策について」を改正し、職員の11時間の勤務間インターバルの確保を努力義務として規定したところであり、超過勤務の縮減や弾力的な勤務時間の割振り等を通じて職員の勤務間インターバルを確保できるよう努めてまいりたい。

次に、8の障害者雇用についてである。

引き続き、障害者の要望や実態の把握に努め、きめ細かい対策を講ずるなど、障害者も働きやすい職場づくりに努めてまいりたい。

次に、Ⅸ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。

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。女性の登用目標達成に向けた計画的育成については、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から、男性職員の育休取得を推進するとともに、働き方改革の推進、男女問わず柔軟な働き方を選択し活躍できる環境整備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おいて、SOGIハラを紹介し、職員の理解増進に努めている。さらに、ダイバーシティ・インクルージョン研修として、今年度もLGBTQ+に関する研修の実施を予定しており、これらの取組を引き続き実施し、多様性に関する理解醸成に向けた環境整備に努めてまいりたい。

次に、Ⅹ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改善・充実については、制度官庁において検討されると認識しており、その動向を注視してまいりたい。

近年、国家公務員の長期病休者のうち、心の健康の問題による長期病休者が6～7割を占める状況のなか、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、それぞれの役割を果たしながら、職場環境等の把握と改善、メンタルヘルス不調への気付きと対応、職場復帰における

支援など、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、「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、昨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、職場の問題点の把握に一層取り組んでいるところである。

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、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。

また、カスタマー・ハラスメント対策については、職場研修においてカスハラ対策を紹介するとともに、今年度のハラスメント防止週間において対策ポスターを掲示するなど、具体的に取り組んでいるところである。引き続き、様々な機会を捉えて対策に取り組んでまいりたい。

続いて、X I の人事評価制度についてである。

人事評価制度の適切な運用のため、これまでも機会があるごとに人事評価制度の周知を図ってきたところであり、今後も引き続き実施してまいりたい。

また、評価者に対しては、評価制度への理解や人事評価を行うに当たり求められる姿勢等が一層深まるよう評価者訓練として e ラーニングや各種研修を実施しているところであり、引き続きこのような取組を通じマネジメント能力の向上、評価能力の更なる向上に努めてまいりたい。

人事評価の結果については、調整者による調整が、「評価者が付した全体評語の不均衡を補正するもの」という性質に鑑み、開示範囲を「全体評語」に限定しているが、期末面談は、被評価者の更なる成長のため指導・助言を行っていく上で重要な機会であると認識しており、理由を含めて丁寧に説明するよう、評価者に引き続き周知徹底してまいりたい。

また、人事評価の苦情処理に当たっては、事実調査の際に苦情を申し出た職員の希望する者を同席させること及び苦情を申し出た職員の希望する者から聴取・調査等を行うことについても併せて申し出ることができることとしており、客観的な事実関係の確認に努めているところである。

続いて、X III の労使関係についてである。

引き続き、管理職が率先して職員とのコミュニケーションを図り、業務を円滑に行うことができる環境づくりに努めてまいりたい。

また、平成 21 年 7 月に労使間で合意した「農林水産省における新たな労使関係の構築に関する基本方針」に基づき、予備交渉を効果的かつ効率的に実施するなど、適切に対応してまいりたい。

(福島地方課長)

続いて、Ⅶの6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。

(関書記長)

今ほど、要求事項について回答があったところであるが、まずは主要な事項4点について、私から重ねて要請する。

1点目は、2025年度予算概算要求についてである。

2025年度予算概算要求は、改正食料・農業・農村基本法に基づく初動5年間で、農業の構造転換に向けた施策の実施に必要な重要な予算である。

また、所管独立行政法人においては、この間の効率化係数による運営費交付金及び施設整備費補助金の減額や光熱費などをはじめとする諸物価の高騰により、研究業務や事務事業の推進及び職場の労働環境に影響が生じていることから、予算確保が重要である。

私たちは、6月25日に要請書を提出して以降、様々な機会を通じてその実現を求めてきたところであるが、現在の査定状況について伺う。

2点目は、2025年度組織・定員要求についてである。

2025年度組織・定員要求は、新たな定員管理のもとで要求段階では増員となっているが、査定結果によってはこれまでと同様に純減となる懸念があることから、要求どおりの定員確保となるよう、査定省との折衝にあたっては万全の対応を求めてきたところである。改正基本法に基づく施策を円滑に行うためには、要求どおりの定員確保が必要であることから、現時点における対応・折衝状況について伺う。

3点目は、高年齢者雇用施策についてである。

定年の段階的引上げについて、提出交渉時に現職時と業務量が同じ、業務に見合う賃金・処遇となっていないなど、現状に不満との意見が多数報告されていることから、シニア層職員の職務・職責、業務分担の明確化、現場管理職による業務マネジメントなどの検証が必要であることを指摘したが、農林水産省当局として定年の段階的引上げの課題について、どのように把握しているのか。また、この間当局からは、級別定数の措置状況、職員の希望を踏まえ、全体の人事企画において配置等を検討し、それぞれの職場において、十分な能力が発揮できるように努めていくとの見解が示されているが、具体的な検討内容について伺う。

また、制度完成までの間は暫定再任用制度となるが、私たちが行ったアンケート結果では、フルタイム再任用を希望したが短時間再任用となっているとの回答が1割弱あることから、フルタイム再任用枠の拡大を求める。さらに、短時間再任用の課題として、現職と同様の業務を行っている、これまでの経験・スキル等を活かせる業務配置となっていない、再任用同士もしくは職員との業務引継がスムーズに行われず、必要な超過勤務が認められていないなどの意見が寄せられており、短時間勤務に応じた業務運営や超過勤務手当予算の確保を求める。

4 点目は、人事異動に伴う対応の改善についてである。

私たちが行ったアンケート結果では、4 月期の人事異動により転居を行った者のうち、引越業者が繁忙期であることや、希望する日に引越業者が対応できないため見積もりを断られた等、3 社以上の見積もりが取得できなかったとの報告が3 割強あることから、当局としても課題の把握を行い負担軽減となるよう運用面の改善を求める。

また、3 月に入り内示や宿舍の割当等があるが、引越業者の手配が間に合わない、早期の着任を求められても対応できない、子どもの転校手続きに支障を来しているなどの課題があり、赴任期間の活用では対応できない事例もある。特に閉鎖事業所においては、閉鎖直前の業務多忙な時期であることや借り上げ宿舍は3 月末までに退去しなければならないことから、内示の早期化を求める切実な要望が上がっている。内示の早期化など転居を伴う異動者の負担軽減について、どのような対応を行っているのか伺う。

(長井官房長)

関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。

令和7 年度予算については、食料・農業・農村基本法の改正を踏まえ、農業の構造転換の実現に向けた施策を初動の5 年間で集中的に実行するとともに、農林水産業の持続可能な成長を推進するために必要な予算の確保に向け、現在、財務省と最終的な調整を行っているところであり、引き続き、予算の確保に全力を尽くしてまいりたい。

また、独立行政法人の運営費交付金、施設整備費補助金についても、各法人の業務に支障がないよう、事務・事業の推進をはじめ、施設整備に必要な経費等の確保に向け、財務省と最終的な調整を行っているところであり、引き続き、予算の確保に全力を尽くしてまいりたい。

令和7 年度組織・定員要求については、食料・農業・農村基本法の改正を受け、初動5 年間で農業の構造転換を集中的に推し進めるとともに、林野・水産分野も含め、農林水産・食品分野全体で、食料安全保障の強化、環境と調和のとれた産業への転換、人口減少等の社会課題等に対応するため、現在、内閣人事局と最終的な調整を行っているところであり、必要な組織・定員を確保してまいりたい。

(川本秘書課長)

続いて、私から申し上げる。

高年齢者雇用施策についてであるが、現在、定年の段階的な引上げ期間中ということもあり、各職場において様々な意見や要望が出ていることは承知している。その上で、定年の段階的引上げの円滑な実施に向けては、11 月に職員の意向確認のために実施した希望調書等を踏まえ、全体の人事企画の中で配置等について検討しているところであり、今後、年末に示される級別定数の措置状況も踏まえ、更に検討を進めてまいりたい。

フルタイム再任用については、各部局の欠員状況を勘案しつつ、全体の人事企画の中で、短時間再任用職員については、本人の希望や業務経験等を総合的に勘案しながら

ら、それぞれ配置の検討を進めてまいりたい。

人事異動に伴う対応であるが、人事異動に伴う移転料については、令和2年3月31日以降に発令された採用や転任による赴任から実費支給となり、その後の運用状況を踏まえ、対象経費等の見直しが行われてきたところである。引き続き、課題の把握に努めるとともに、財務省への要請を含め、移転料の支給が円滑に進むよう取り組んでまいりたい。

また、4月期の人事異動は対象者が多い状況にあるが、転居を伴う異動の場合には、赴任期間を有効に活用することや、赴任期間内での引越しが困難な場合やその他やむを得ない場合には、赴任期間延長の申出ができることとしている。

（西山調査交渉部長）

要求事項に対する回答を踏まえ、5点について申し述べるので、再度当局見解を伺いたい。

1点目は、超過勤務の縮減等についてである。

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回答があったが、本年度の超過勤務の状況及び特例業務の指定等はどのような状況であったのか。

また、在庁時間について、どのように把握し、検証結果はどのようになっているのか伺う。

私たちが行ったアンケートでは、他律的な業務の比重の高い部署及び年度途中で上限時間の特例業務の指定について、「わからない」との回答がそれぞれ3割を超えていることから、管理職に対し、職員への周知を徹底することを求める。

また、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」との見解であるが、私たちが行ったアンケートにおいて、定時退庁日や月の上限時間を超えそうになると超過勤務が命令されない、などの意見が未だに報告されていることから、あらためて的確な超過勤務命令と事前命令の徹底を求める。

（川本秘書課長）

一部の部局においては、能登半島地震・豪雨等の災害対応や家畜防疫対応等の特に緊急に処理することを要する業務については特例業務として指定し、やむを得ず当該業務を行う職員に対し上限を超えた超過勤務を命じているが、本省全体の傾向で見れば、本年度の超過勤務時間数は、前年度と比較して減少しているところである。

在庁時間については、各職場において、人材情報統合システムの出退勤時刻により把握しているところであり、引き続き適正に勤務時間管理がなされるよう指導しているところである。

いずれにせよ、超過勤務については、他律的部署の周知、事前命令及び特例超過勤務の通知について、引き続き指導徹底してまいりたい。

（西山調査交渉部長）

2点目は、諸休暇の取得についてである。

年次休暇の取得について、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・把握するとしているが、調査結果や取得出来なかった要因と対応策はどのような

ものであったのか。

また、夏季休暇について、今年度からは、6月、10月にも取得できるようになったが、当局として十分な職員周知を行ったのか。6月、10月の取得状況どうであったのか伺う。

なお、休暇の取得しやすい環境整備が重要であることから、引き続き実効ある対策を求める。

（川本秘書課長）

年次休暇については、本省において、令和6年9月末時点で年次休暇の取得が5日未満となっている職員の数は、前年同時期と比較して減少しているところである。

夏季休暇については、本年から、業務の都合により7月から9月までに休暇を使用することが困難な職員について、当該期間を前後各1月の期間拡大し休暇を使用することが可能となり、6月又は10月に取得した職員がいたことも承知しており、引き続き夏季休暇取得時期に合わせ、周知を行うなど取り組んでまいりたい。

いずれにせよ、休暇を計画的に取得することは重要であると考えており、業務都合により休暇を取得できない職員が減るよう業務の平準化等を図るとともに、職員掲示板や各種会議等の場を活用して、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに引き続き取り組んでまいりたい。

（西山調査交渉部長）

夏季休暇の円滑な取得や取得率の向上について、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。

3点目は、勤務間インターバルの確保についてである。

本年5月に人事院が実施した勤務間インターバルの確保状況の調査結果の速報では、91.3%が確保できたとなっているが、農林水産省の確保状況はどのようなになっているのか。また、その調査結果等を踏まえ農林水産省として取組状況を把握し取組改善の検討・好事例の横展開を行うとの見解が示されているが、どのような取組を行ったのか伺う。

（川本秘書課長）

本年5月下旬及び9月上旬には、全職員に対し、勤務間インターバルの確保状況について人事院から調査が実施されたところであり、人事院において、これから詳細な集計・分析等を予定しているとのことであり、当省としても、人事院の集計・分析等の結果を踏まえ、必要に応じ、当省においても取組状況を把握し、取組改善の検討・好事例の横展開を行ってまいりたい。

（西山調査交渉部長）

勤務間インターバルの確保については、課題・問題点があれば適宜申し入れを行うので、誠意ある対応を求める。

4点目は、ハラスメント防止対策の徹底についてである。

職場におけるカスタマーハラスメントの実態について、農林水産省としてどのように把握しているのか。また、実態はどのようなになっているのか伺う。

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、引き続き農林水産省としての確な状況の把握と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・徹底するよう重ねて求める。

（川本秘書課長）

ハラスメントを含む日常的な苦情相談に対しては、各部署に設置された相談窓口の相談員が、その都度、丁寧かつ迅速に対応しているところである。

カスタマー・ハラスメントについては、そのような対応を受けたことがある職員がいることも承知しており、引き続き、人事院の動向を注視しながら、職場研修においてカスタマー・ハラスメント対策を紹介する等、対策に取り組んでまいりたい。

ハラスメント防止対策については、農林水産省ポータルサイトに「ハラスメント相談窓口」を常時掲載している他、12月の「国家公務員ハラスメント防止週間」、7月の「農林水産省職員倫理啓発週間」、その他研修等の様々な機会を捉えてハラスメント防止について周知・啓発に取り組んでいるところであり、引き続き、ハラスメントがない職場づくりに向けて取り組んでまいりたい。

（西山調査交渉部長）

5点目は、人事評価制度についてである。

私たちが行ったアンケートでは、期末面談の内容について「不満あり」との回答が毎年一定程度あることから、人事評価の実施にあたっては、更なる被評価者との信頼関係の構築が重要であり、当局としてどのように考えているのか伺う。

また、「期末面談は、被評価者の更なる成長のため指導・助言を行っていく上で重要な機会であると認識しており、理由を含めて丁寧に説明するよう、評価者に引き続き周知徹底していく」との見解であるが、あらためて評価者に対して、被評価者の理解が深まるよう丁寧な説明と研修・指導の徹底を求める。

（川本秘書課長）

適切な人事評価を実施する観点からも、被評価者との日常的な指導・助言やコミュニケーションは、最も基礎的で不可欠な手段と認識しており、今後とも、積極的なコミュニケーションを奨励してまいりたい。

評価者に対して、被評価者への丁寧な説明等、評価者として求められる姿勢等について、引き続き、研修を実施し、資質の向上に取り組んでまいりたい。

（関書記長）

ただ今、秋季要求に対する回答を受けたところであるが、要求はいずれも、労働条件の維持・改善を求める切実な事項である。これまでも申し上げてきたが、自らの労働条件に大きな影響を与える課題が山積するなかで、組合員は組織の将来や自らの生活への不安を募らせながらも、国民からの行政ニーズに応えるため、昼夜を問わず、ひたむきに農林水産行政の遂行に努めている。当局には、これら組合員の労苦に報いるためにも、要求事項の解決・前進に向け、引き続き、最大限の対応を要請する。

（長井官房長）

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。

改正基本法及び新たな食料・農業・農村基本計画の策定等を念頭に、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。

（藤本秘書課人事企画官）

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 －