

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7年3月27日(木) 13:15～13:43
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       | 長井 俊彦  | 官房長            |
| 同           | 川本 登   | 秘書課長           |
| 同           | 福島 一   | 地方課長           |
| 同           | 牛田 正克  | 予算課参事官（経理）     |
| 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：2025 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

(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、

- ・ 「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 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、(2)の超過勤務の事前命令の徹底の部分、(3)の超過勤務の縮減策の部分、2の(4)、(5)、(6)の仕事と家庭の両立に向けた職場環境の整備の部分、(7)の年次休暇及び夏季休暇の取得促進部分、3、4、6の(4)、8の(2)の官用車の安全対策の部分」
- ・ 「Ⅹ 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」
- ・ 「ⅩⅠ 福利厚生の充実について」の「1、2の予算確保を除くレクリエーション復活の部分、3、4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、5のカスタマーハラスメント対策の部分」

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ため要望事項として整理し、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。とりわけ、人事異動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、2025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。

(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、Ⅷの障害者雇用について回答する。

引き続き、障害者の要望や実態の把握に努めるとともに、職員に対しては理解を促進するための研修等の対策を講ずるなど、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、Ⅷの1の(1)(在庁時間の削減対策の部分)、(2)(超過勤務の事前命令の徹底の部分)、(3)(超過勤務の縮減策の部分)に関してである。

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)(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、2の(5)及び(6)(両立支援制度)についてであるが、職員掲示板において、仕事と介護の両立支援制度や、内閣人事局、人事院が主催した介護セミナーの周知を行うほか、仕事と介護の両立に関する職員向けセミナーを実施したところである。

また、本年4月から、育児を行う職員の超勤免除の対象拡大、子の看護等休暇の対象及び取得事由の拡大等がされることから、所要の省内規程の整備及び職員周知等により着実に実施できるよう職場環境の整備を図ってまいりたい。

次に、2の(7)(年次休暇及び夏季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、3（フレックスタイム制）についてであるが、本年4月から改正されるフレックスタイム制について、着実に実施できるよう、所要の省内規程の整備及び職員周知等により、職場環境の整備を図ってまいりたい。

次に、4（勤務間インターバル）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、X（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ハラについて紹介し、職員の理解増進に努めているほか、ダイバーシティ・インクルージョン研修として、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、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、XI（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、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、昨年度から従前の職業性ストレス簡易調査票に職場環境改善に係る項目を追加し、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、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。

また、カスタマー・ハラスメント対策については、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、具体的な取組を始めたところであり、職場研修等、様々な機会を捉えて、引き続き対策に取り組んでまいりたい。

（牛田参事官（経理））

続いて、Ⅸの6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。

（福島地方課長）

続いて、Ⅸの8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年度賃金の引上げについてである。

私たち公務員産別の2025春闘要求については、人事院からは3月18日、政府からは24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21日に公表した第2回回答集計結果は、17,486円・5.40%（昨年同時期比1,107円増・0.15ポイント増）と昨年を上回り、本年も賃上げへの期待が高まっているが、一方、毎月勤労統計調査では、3年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、2025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、公務員労働者の真に生活改善につながる賃金引上げとともに、「若年層～中堅層～高齢層」のバランスの取れた賃金体系の確立を図り、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。

2点目は、2026年度の予算、定員の確保についてである。

予算、組織・定員については、改正食料・農業・農村基本法等に基づく、農業の構造転換に向けた施策を初動の5年間で集中的に実施するためには、独立行政法人を含む各級機関の事務・事業に必要な予算と人員の確保が極めて重要である。この間、機会ある毎に予算と定員の確保を強く求めてきたところであるが、来年度の当初予算は微増にとどまっており、定員については、農林水産省だけが大幅な純減となっていることから、この流れを変える必要がある。

新年度以降、2026年度予算、組織・定員要求に向けた作業が始まるが、全農林としても予算概算要求期に向け、増加する業務に必要な新規増員の確保、新たに策定される基本計画に基づく施策の着実な実施と業務運営に必要な予算、定員の確保など、現場実態を踏まえた要請を行うので、最大限の対応を求める。

3点目は、4月以降の業務運営についてである。

先般、4月以降の業務運営を議題として第3回労使間意見交換会が開催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、新たな基本計画に基づく事務・事業が進められ、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、現職と短時間再任用、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、業務の工程管理を的確に行うとともに、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。

4点目は、独立行政法人の課題についてである。

提出の際にも申し上げたが、農林水産省の所管する独立行政法人は、効率化係数による運営費交付金の減額が毎年行われ、予算の減少により業務成果の創出に必要な職場環境の悪化が進んでいる。来年度は第5期の計画期間が最終年度を迎え、次期計画の策定が行われることから、各法人の意向を踏まえた中長期目標を定めるとともに、

期の変わり目であるこの機を逃すことなく運営費交付金に係る「効率化係数」の廃止・見直しに向けて取り組むことが必要である。

全農林として、2月～3月に各法人の場所長及び理事長へ要求書を提出し、効率化係数の廃止・見直しを求めてきたところである。また、3月25日には立憲民主党に対して各法人の職場代表も参加し、厳しい職場実態を訴え「効率化係数」の廃止・見直しを含む、独立行政法人制度の見直しに向け要請を行ってきたところであり、与野党等にも要請を行うこととしている。

主務省である農林水産省として、法人の強い意向を踏まえ運営費交付金に係る効率化係数の廃止・見直しの実現に向け、取り組むことを要請する。

(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。

2点目の令和8年度の予算及び組織・定員要求については、新たな食料・農業・農村基本計画を踏まえ、食料安全保障の確保、農業の持続的な発展、環境と調和のとれた食料システムの確立、多面的機能の発揮、農村の振興等を始めとした、各種主要政策課題の着実な実施に向け、更なる事務・事業の効率化を図りつつ、必要な予算、組織・定員の確保に向けて引き続き最大限取り組んでまいりたい。

3点目の4月以降の業務運営についてであるが、今年度より定年延長が実施され、多様な職員に職務を担っていただいているところであり、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、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。

4点目の独立行政法人については、各法人に対し、運営費交付金に係る「効率化係数」の廃止・見直しについて要求書が提出されていることは承知している。

独立行政法人の次期中長期目標の策定等の際には、法人のあるべき姿と現状から目標期間中に目指すべき目標を導き出すため、法人と十分に議論した上で目標を定めることが重要と考えている。

独立行政法人に交付される運営費交付金は、独立行政法人通則法に基づき、効率的に使用するよう努めることとされているところ、次期中長期目標等の策定に向けた検討の中で、法人の運営上の課題を検討し、適切に対応してまいりたい。

(川本秘書課長)

続いて私から申し上げる。

1点目の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の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。

(西山調査交渉部長)

要求事項に対する回答を踏まえ、私から5点について、再度当局の見解を伺う。

1 点目は、超過勤務の縮減についてである。

超過勤務縮減対策の各種取組の結果、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。

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」としているが、私たちが取り組んだアンケートの結果では、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定時退庁日にどうしてもやらざるを得ないが命令されない、等の意見が出されている。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、正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。

（川本秘書課長）

一部の部局においては、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。

各職場においては、人材情報統合システムにより超過勤務時間等を把握しており、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。

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、9 月末時点で使用日数が 5 日未満の職員を調査・把握しているが、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、前年より改善されているのか伺う。

夏季休暇について、秋季の回答交渉では、取得状況について明確に把握されていなかったが、取得率の向上のため、本年の夏季休暇については、6 月又は 10 月の取得状況も含めた検証を行う必要があるのではないかと当局の見解を伺う。また、夏季休暇の円滑な取得に向け、当該期間内に使用することが困難との判断が勤務管理者によって違わないよう、現場管理職に対する指導の徹底を求める。

（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たところである。9 月末時点の調査は年次休暇の取得促進を目的としているため要因分析は行っていないが、年間を通して年次休暇の取得が 5 日未満となった職員へアンケートを行ったところ、年次休暇を取得できなかった要因として、業務都合によるものや、計画表を活用できていなかったことなどが聞かれたことから、所属の勤務管理者へは、業務に支障のない範囲で休暇を計画的に使用できる環境整備を促すことや、計画表の作成を徹底することなど、年次休暇の取得向上に向けた取組を行ったところである。

夏季休暇については、その取得の促進に向けて、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周知に取り組んでいるところであり、休暇の取得状況等を把握し、対策を講じてまいりたい。また、休暇の取得促進に係る周知の中では、夏季休暇を 6 月又は 10 月

に取得できる場合についても例示をしており、引き続き勤務管理者が適切に判断できるよう指導してまいりたい。

（西山調査交渉部長）

3点目は、勤務間インターバルの確保についてである。

昨年9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、93.6%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勤務間インターバルの確保に向けどのような取組を行っているのか伺う。

（川本秘書課長）

昨年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）

4点目は、ハラスメント防止対策の徹底についてである。

人事院が昨年7月に公表した2023年度の苦情相談の状況をみると、事案数は10年連続で増加し過去最多を更新し、そのうちパワー・ハラスメント、いじめ、嫌がらせが最も多くなっている。

私たちが取り組んでいるアンケートにおいても、昨年より微増となっており、くみあい相談窓口への報告については、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。引き続き農林水産省として事案に対する迅速かつ的確な対応をするため、現場実態の把握や相談員への研修などを強化する必要があるのではないか。

また、米の高騰に対する電話が日に数十本あり、その中にはカスタマーハラスメントと受け止められる内容があると現場から報告があがってきている。カスタマーハラスメントについては、組織として対応する必要があるが、職場での実態把握と具体的な対応策は、どのようになっているのか伺う。

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。

（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・ハラスメントの実態については、最近であれば、備蓄米の放出に関して、一般の方からカスハラと思われる対応を受けた職員がいることも承知している。

対策として、対策ポスターの掲示のほか、職場研修においてカスハラ対策の紹介や録音機能付き電話の設置等の取組を行っているところである。また、苦情相談員を含め、カスハラ対策を題材としてDVDによる研修等を検討しているところであり、引き続き、人事院の動向を注視しながら対応してまいりたい。

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、女性参画の推進等についてである。

「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が、来年度の採用者に占める女性職員の割合はどのような状況なのか伺う。

また、各役職段階における女性割合が目標を下回っているが、要因や改善策はどのようなになっているのか伺う。

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、両立支援の充実も重要な課題の一つと考えていることから、より一層の女性の採用・登用に向け職場環境を整備するよう求める。

（川本秘書課長）

来年度の採用者に占める女性職員の割合は、約44%である。

各役職段階の登用が目標を下回っている要因については、現時点で分母となる職員のうち男性職員の占める割合が高いことや、育児等との両立の面で本人の意向を踏まえた上で昇任の判断を行っていることも影響しているものと考えられる。

その上で、登用目標を踏まえ、これまで本人の意向を踏まえた異動時期や配置先の決定、昇任意欲を高めるためのセミナー等を開催してきたところであり、引き続き実施してまいりたい。

なお、女性職員が能力を十分に発揮して活躍できるようにするためには両立支援の充実も重要な課題と認識しており、引き続き、両立支援に関するセミナーの実施・周知、ポータルによる情報発信を行うなど、両立支援制度を利用しやすい環境整備に努めてまいりたい。

（関書記長）

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、十分な回答とはいえない。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。

（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。

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り、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 —