

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8月4日(月) 16:00～16:32

2. 会 場：官房第1会議室

3. 出席者：

農林水産省	宮浦 浩司	官房長
同	川本 登	大臣官房秘書課長
同	上杉 和貴	大臣官房地方課長
同	浪岡 耕一	大臣官房秘書課人事調査官
同	渡邊 桃代	大臣官房秘書課調査官
全農林労働組合中央本部	関 真寿	書記長
同	神崎 信夫	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）

4. 議 題：2025 人勸期要求書回答

（全農林労働組合中央本部提出 別添「要求書」）

5. 議事概要

（渡邊秘書課調査官）

ただいまから、全農林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、「Ⅵ 非常勤職員等の制度及び待遇改善について」の「1」の非常勤職員の給与、「Ⅶ 労働諸条件の改善について」の「1の(1)の事前の超過勤務命令の徹底及び在庁時間削減の部分、(5)の勤務間インターバルの確保、(7)の育児・介護に関する制度を活用しやすい職場環境の整備、(9)の休暇を取得しやすい職場環境の整備の部分、2の(2)の官用車の安全対策の部分、4のハラスメントの防止策の部分、5の年次休暇や夏季休暇を取得しやすい職場環境の整備の部分、6の心の健康づくりにおける対応、7の研修等の実施部分を除く障害者の職場環境の部分、8の女性職員の採用拡大等に向けた対策の部分、ハラスメント対策及び多様性に関する理解増進の部分」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。

（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、農林水産行政に対するニーズに応えるため、日夜、職務に真剣に取り組んでいるところであるが、7月25～26日に開催した第71回定期大会やその前段の職場オルグ等では、昨年同様、各職域から人員不足等による厳しい業務実態が報告されている。

このようななかで、公務関係労働者の生活・労働条件の維持・改善などを要求事項

とした要求書を7月16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。

(宮浦官房長)

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、Ⅵの非常勤職員等の制度及び待遇改善についてである。

当省における非常勤職員の給与は、人事院が制定した「非常勤職員の給与に関する指針」や各府省申し合わせである「国家公務員の非常勤職員の給与に係る当面の取扱いについて」を踏まえ、当省の規程である「臨時雇用非常勤職員給与等規程」を適宜改正しており、令和5年4月から、給与法等の一部改正により給与が改正された際には、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて年度当初から改定することとしたところである。令和6年4月からは、在宅勤務等手当を支給できるようにするなど、常勤職員との均衡が図られるよう措置したところでもあり、今後も政府全体の取組の中で適切に対応してまいりたい。

次に、Ⅶの労働諸条件の改善についてである。

1の(1)の事前の超過勤務命令の徹底と在庁時間削減の部分に関してであるが、超過勤務については、事前の超過勤務命令を徹底し、勤務時間外の業務指示は行わないよう努めているところであり、勤務管理者に対して今後必要となる超勤時間を推計・把握し、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超過勤務の状況を報告することとしている。

また、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、1の(5)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、1の(7)の育児・介護に関する制度を活用しやすい職場環境の整備についてである。農林水産省では、常時、職員が閲覧可能な職員掲示板において、仕事と育児・介護等の両立支援制度に関する制度周知資料、研修資料を掲載しているほか、相談窓口を設置している。また、内閣人事局及び人事院が主催したセミナーの周知や当省独自で仕事と育児・介護の両立に関する職員向けセミナーを実施している。引き続き、研修等を通じて両立支援制度に対する理解の醸成を推進するとともに、仕事と育児・介護の両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備に向けて取り組んでまいりたい。

次に、1の(9)及び5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。

妊娠・出産・育児に関わる休暇については、育児等と仕事の両立を尊重する風土の醸成により、職員が能力を十分に発揮し、効率的な公務運営を実現できるよう、人事

院通知「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援制度の活用に関する指針」に基づき、メールやポータルサイトを活用した情報発信、相談体制の整備、研修の実施等に取り組んでいるところである。

また、年次休暇や夏季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、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休暇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、課長等が9月末時点で年次休暇の使用日数が5日未満の職員を把握し、業務に支障のない範囲で計画的に使用できる環境を整備することを促すこと、年間5日以上取得できなかった職員については、その要因を分析し検証を行うなどしているところであり、引き続き職員が諸休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めてまいりたい。

次に、4及び8のハラスメント防止対策についてである。

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、例年7月、12月の年2回、各職場において相談窓口の職員周知や職場研修等を実施するなど、定期的にハラスメント防止に取り組んでいるところである。その他、管理者研修や課長補佐養成研修といった職階別研修等、様々な機会を捉えてハラスメント防止について周知・啓発等に取り組んでいるところであり、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。

次に、6の心の健康づくりについてである。

当省においては、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」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する考えである。

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」に沿って実施してまいりたい。

次に、7の障害者雇用についてである。

障害者の雇用については、引き続き、障害者の要望や実態の把握を行い、きめ細かい対策を講ずるなど、環境整備を含め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、8の女性職員の採用拡大等に向けた対策及び多様性に関する理解増進についてである。

農林水産省としても女性活躍の重要性は認識しており、「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(令和3年4月15日策定)」(WLB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。このほか、育児等家庭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、男性職員が育休を取得しやすい環境整備を進めるとともに、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。

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、昨年度も LGBTQ+ に関する研修を実施しており、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。

（上杉地方課長）

続いて、Ⅶの労働諸条件の改善についての 2 の（2）の官用車の安全対策についてである。

官用車については、地方農政局等の要望を踏まえ、切替えの際、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を受けたところであるが、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 人事院勧告についてである。

7 月 9 日に公務員連絡会幹事クラス、23 日、29 日に書記長クラスの交渉を積み上げ、今後、委員長クラスと人事院総裁との交渉を行うこととしている。また、勧告に向け、15 日には全国の仲間で行った人勧期署名 644,513 筆を人事院に提出するとともに、山場である 23 日の書記長クラス交渉時は、中央行動を配置し交渉支援を行うなど、職場・地域から取組を進めてきたところであり、全職員に対する月例給及び一時金の引き上げに向け、農林水産省としても政府の一員として、最大限の対応を求める。

また、本年の人事院勧告には、人事行政諮問会議「最終提言」に基づく、当面する課題の扱いなどが示されることから、公務労協・公務員連絡会、国公連合と交渉・協議し、合意に基づき進めるよう求めているところであり、農林水産省当局においても、全国に職場を配置している農林水産省の現場実態を踏まえ、職員から理解を得られ、その意欲を引き出すものとするよう当局の適切な対応を求める。

2 点目は 2026 年度予算概算、組織・定員要求についてである。

農林水産省には 2025 年度からの 5 年間で 1,465 人の定員合理化目標数が示されている。また、今年度の新規増員要求が査定で抑制されたことから、209 人の定員純減となっており、多くの職場において業務と定員とのミスマッチが拡大している。同時に、歪な年齢構成が改善されず、地方組織の高齢化による技術の継承や組織の維持・活性化にも支障を来している。大会においても、業務量に見合った人員の配置が行われていない、再任用が職場の多くを占めていることから将来が不安などの声が上がっている。

こうしたことから、2026 年度予算概算、組織・定員要求は、新たな基本計画に基づ

く諸施策を推進するため、今まで以上に現場と農政を結ぶ機能の強化と本省・地方が一体となった体制整備が重要となることから、予算、新規増員要求を積極的に行うよう求める。

3点目は、独立行政法人の効率化係数の廃止・見直し等についてである。

独立行政法人は、2001年の独法化以降、毎年課せられている「効率化係数」によって運営費交付金の減少が続いており、法人運営はもとより事務・事業の推進に大きな影響を及ぼしている。

大会では、施設や設備は建設から40年以上が経過し、老朽化により研究に支障が生じている、解体に必要な予算が確保できないため、ガラスが破損した温室をはじめ、使用されなくなった施設や設備が残置されるなど、劣悪な環境が長期化している、空調設備を更新したものの、予算の不足により稼働できない。また、研究に必要な学術雑誌も購入が困難、などの厳しい職場実態が報告された。

そのようななか、2025年度は、第5期中長期等期間の最終年度であり、次期中長期目標が策定される期の節目であることから、この機に独立行政法人制度等を根本的に見直すことが必要である。

そのため、私たちは、第5期中長期等期間の最終年度を目前に控えた本年2月より、独立行政法人制度の見直し等に向けた取組を展開してきた。

各分会から各法人の場所長に要求書を提出し、厳しい職場実態を訴えるとともに、各法人理事長に対し、主務省へ効率化係数の廃止・見直しについて要請を行うよう求めてきた。また、公務労協国公関係部会は、総務省行政管理局長に対して、独立行政法人制度の見直し等を求めてきた。

中央本部としても各法人理事長に要求書を提出するとともに、主務省である農林水産省に対しても、効率化係数の廃止、見直しを求めてきたところである。今後、8月末の概算要求の省議決定が一つのポイントと考えるが、主務省としてどのように対応していくのか伺う。

4点目は地方組織の維持・活性化についてである。

定期大会や職場オルグ等においては、各職域における厳しい職場実態が報告されたところである。

県域・地域拠点においては、長年続く定員削減により職場の高齢化とモチベーションの維持が課題となっている。また、短時間再任用者が多いことから、特定の日時には、少数での業務運営とならざるをえない。今後、退職者がさらに増加する。そのため、組織の活性化と新たな施策の円滑な導入・推進に向けた定員の確保を図るとともに、全地域拠点に新規採用者、社会人採用者を含む若手職員及びフルタイム再任用の配置をより拡大し、計画的に配置するよう求める。

また、統計業務においては、業務の見直しや作況指数の公表の廃止に伴う公表内容の見直し等の検討が行われているが、人員の減少に業務見直しが追いついていない。経営所得安定対策業務においては、本局移管が進められているなかで、各市町村農業再生協議会や生産者、実需者等への対応に追われている、などの意見が報告されている。定員削減だけが先行することなく、実効ある業務の見直しを行うとともに、国民生活に必要な統計の精度の維持、経営所得安定対策業務の円滑な実施に向けた人員の確保を求める。

さらに、地方参事官室においては、米の価格高騰対策、水田政策の見直しや新たな基本計画に係る説明及び情報収集等の対応から通常業務対応に支障を来している、などの課題が報告されていることから、業務の実施に必要な人員の確保を求める。

国営土地改良事業所等においては、予算と定員のミスマッチや欠員が解消されないため超過勤務が恒常化しており、加えて多発する自然災害への対応を求められるとの職場実態が報告されており、増加する業務量に必要な人員を確実に確保するとともに欠員の解消を求める。

植物防疫所・動物検疫所においては、外国人観光客の増加により業務量が大幅に増加しており、地方空港やクルーズ船などの再開による人員不足を懸念する意見が多く出されている。こうしたことから、外国来郵便物の検疫強化、農畜産物輸出入の拡大、国内防疫の対応などを含め、増加する検疫業務に必要な新規増員の確保と実員の配置を求める。

船舶・漁業調整事務所においては、違反操業は後を絶たず悪質・巧妙化しており、海上で長時間拘束され緊張状態に置かれている等の職場実態が報告されている。漁業取締の強化が求められているなか、的確な取締業務や安全運行などに必要な漁業監督官、船舶職員及び船舶予備員の定員と実員の確保を求める。

(宮浦官房長)

関書記長から言及のあった事項について、私から申し上げる。

人事院勧告の取扱いについては、今後の動向を注視してまいりたい。

次に、令和8年度予算概算要求及び組織・定員要求については、現在検討を進めているところであり、新たな食料・農業・農村基本計画の下、農業の構造転換を集中的に推し進めるとともに、農林水産業を取り巻く諸課題に的確に対応するため、必要な予算、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。

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が求められており、独立行政法人改革に伴う政府の方針において、一般管理費及び業務経費の具体的な削減、効率化目標を設定することとされている。

次期中長期等期間の初年度となる令和8年度予算概算要求にあたっては、各法人の事務・事業の実態や交付金の執行状況も確認しつつ、効率化係数の見直しも含めて検討を進めているところであり、今後、各法人の業務に支障がないよう、必要な要求を行ってまいりたい。

次に、地方組織の維持・活性化についてであるが、地方農政局等における若手職員の本局・本所及び地域拠点の地方参事官室への配置については、令和2年以降、積極的に進めており、本年4月時点で、複数の地域拠点において複数配置が実現しているところであり、フルタイム再任用の配置を含めて、引き続き、地方農政局・北海道農政事務所と連携し、取り組んでまいりたい。

また、各職域の事情や個別業務に関する御要請については、該当部局と共有し、実効ある見直しを進めるとともに、必要な人員の確保に努めてまいりたい。

（西山調査交渉部長）

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

１点目は超過勤務の縮減についてである。

超過勤務について、この間の取組によって各職場・職域における超過勤務は、年々確実に減少しているのか。また、各職場・職域における 2024 年度の超過勤務実績と在庁時間、特例業務の実態はどのような状況であったのか伺う。

さらに、私たちが行ったアンケートや各種会議等では、業務に見合った人員が確保されていないことや実効ある業務見直しが行われず、業務量の軽減となっていないなどにより、慢性的な超過勤務やサービス残業の実態が報告されている。

業務の見直しや効率化などの具体的な対策は検討されているのか。各管理職による勤務時間管理が徹底されているのか伺う。

なお、米の価格高騰対策として、備蓄米の随意契約をはじめ米の流通過程や米政策そのものの改革が強力かつ短期間のうちに推し進められるなかで、特に本省においては、超過勤務が大幅に増加していると報告されているが、今後も当局として適切な対応を求める。

（川本秘書課長）

令和６年度は、国会提出法案の審議や米の価格高騰対策に対応する職場・職域において、超過勤務実績及び特例業務の指定件数が増加し、超過勤務実績が令和５年度と比較して微増となったものの、全体としては、この間の取組により、令和３年度、令和４年度と比較して確実に減少している。

超過勤務を命令するに当たっては、米の価格高騰対策を含めて、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を命令するよう各管理職を指導しているところであり、引き続き超過勤務縮減対策に取り組んでまいりたい。

（西山調査交渉部長）

今ほど超勤縮減に対する見解が示されたが、大会において、本省では米の価格高騰への対策に伴い、長期間・長時間の超過勤務や年休の取得が困難な状況が生じているとの意見が出されていることから、具体的な超過勤務縮減対策や体調管理、休暇が取得しやすい職場環境の整備に向け管理職のマネジメントを求める。

また、超過勤務の取扱いについては、ＧＳＳパソコンが導入されたことにより、能登半島地震関係業務をはじめ、移動中に業務を行う機会が増加しているなか、官用車の同乗中の業務が超過勤務と認められないのは不合理であるとの意見が出された。そのため、同乗者であっても超過勤務手当の支給に向けた検討を行うよう求める。

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。

私たちが取り組んだアンケートでは、昨年の取得日数が０日との報告は１％弱、また、希望どおり取得できなかったとの回答も１割強報告されている。国家公務員においても「年５日以上年次休暇を確実に使用することを確保する」とされていることが

ら、取得促進に向け取り組む必要があるが、どのような対応を行っているのか伺う。

また、妊娠・出産・育児に関わる休暇や介護休暇については、この間、業務多忙をはじめ、上司の理解が得られなかったなどを理由に、希望どおり取得できない、できなかった、との声がある。近年の若手職員の採用や女性の職域の拡大により育児期間中の職員が多い職場もあることから、引き続き、組合員が諸休暇を取得しやすい環境整備を図るよう求める。

（川本秘書課長）

年次休暇については、本省において、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、業務都合や、年次休暇の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、所属の課長等に対して、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ているところである。

仕事と育児・介護の両立支援制度については、研修等を通じて制度に対する理解の醸成を推進するほか、該当の職員に対して、「両立支援シート」等を活用して育児・介護等に係る状況や制度の利用についての意向を把握することで、諸休暇を取得しやすい職場環境の整備を図ってまいりたい。

（西山調査交渉部長）

3点目はハラスメントの防止対策についてである。

ハラスメントの防止対策について、各部署に相談窓口を設置し職員に周知しているとのことであるが、組合員からは、誰が相談員かわからないとの意見が出されている。各部署の相談員の周知を徹底するとともに、相談員制度について丁寧に説明するよう求める。

なお、私たちが6月に取り組んだ「労働条件点検アンケート」は、現在集計中であるが、例年同様「現在、パワハラを受けている」「現在、パワハラ以外のハラスメントを受けている」等の回答が報告されている。これまでも、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的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・徹底するよう求める。

（川本秘書課長）

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ほか、例年12月上旬に実施される「ハラスメント防止週間」に加え、7月22日から28日までの「農林水産省職員倫理啓発週間」においても相談窓口を周知したところであり、その他研修等の機会を捉えてハラスメント相談窓口を引き続き周知してまいりたい。

ハラスメントを含む日常的な苦情相談は、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おり、今後も様々な機会を捉えハラスメント防止対策を周知し、引き続き、職員に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)

4点目は心の健康づくりについてである。

人事院が行った、「令和5年度における精神及び行動の障害による長期病休者に関する調査」によれば、病休者の率が一貫して増加傾向にあり、若年層や女性職員の率が高い等の問題が明らかになっている。

分会からも、若年層の職員が、人事異動に伴い異なる業務を行う中で精神障害により長期の病休となったとの報告がされている。早期発見や未然防止対策が重要であるが、各管理職に対して具体的にどのような指導を行っているのか伺う。

また、職場復帰の際、専門家とも連携し、必要な調整やサポートなどの職場復帰支援策について個々の状況に応じた対策を行うことを求める。

(川本秘書課長)

心の健康づくりについては、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針」に基づき、定期的に管理職員を対象としたメンタルヘルス研修を実施し、①職員の心の保持増進に向けた職場環境の実態把握と改善、②心の健康に不調のある職員の早期発見・早期対応、③円滑な職場復帰と再発防止など、管理職員に求められる役割と対応について指導している。

また、職員の職場復帰支援にあたっては、職場内の相談体制や外部の専門家に相談できる体制を整備し、職場と専門家が連携して対応することにより円滑な職場復帰に繋がるよう努めている。

引き続き省内関係部局と連携し、個々の職員の状況に応じたコミュニケーションを図り、心の健康づくりに取り組んでまいりたい。

(西山調査交渉部長)

5点目は官用車の安全対策についてである。

官用車の更新にあたっては、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のことだが、職域対策会議等では依然として不十分との意見があり、特に植物防疫所職域において、管轄の広域化による長距離・長時間出張や山間地等における狭隘な道路の通行へ対応するために乗用車や軽自動車の導入を求める意見が報告されている。また、地方農政局においても、拠点消費・安全チームの本局集約により管轄区域の広域化に伴い長距離移動となっている。地方農政局を含む地方出先機関において、官用車更新にあたってはこうした要望は反映されているのか。また、スタッドレスタイヤやカーナビ地図の更新など、安全運行に必要な装備品の更新についても速やかに行われているのか伺う。

(上杉地方課長)

官用車の更新の際は、地方農政局等の要望を踏まえ、地域の実情に応じた車種を選定しており、また、官用車の安全運行に必要な装備品については、スタッドレスタイヤやカーナビ地図の更新など、適切に更新を行っている。今後とも、官用車の安全対策については、適切に対応してまいりたい。

(関書記長)

ただ今、夏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とおり、労働条件に関わる課題が山積するなかで、組合員は組織の将来や生活への不安を募らせな

がらも、全国各地において、国民からの行政ニーズに応えるため全力で業務にあたっている。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・前進に向けて、引き続き、最大限の対応をいただきたい。

また、提出時に委員長からも同様の発言があったが、独立行政法人の効率化係数の廃止・見直しを実現するため、主務省として万全の対応を期すことを求める。

（宮浦官房長）

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・農村基本計画に基づき、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。

（渡邊秘書課調査官）

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 －