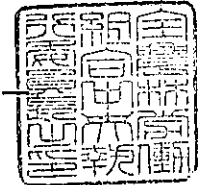


農林水産大臣
小 泉 進 次 郎 殿

全農林労働組合
中央執行委員長 渡 邊 由



要 求 書

私たちは、2025年春闘交渉において、2025年度の賃金改定にあたっては、民間賃金実態を精確に把握し、全ての公務・公共部門労働者の賃金を積極的に引き上げること、などを求めてきました。そのようななか、春季生活闘争における月例給の賃上げ結果は、連合集計の6月5日公表において5.26%と昨年を0.18ポイント上回る高水準の賃上げを勝ち取りました。また、行政執行法人である国立印刷局・造幣局の賃金交渉においても、3.43%の中労委調停案を労使双方が受諾するなど、2年連続でベア3%以上の引上げとなっています。

このような情勢のもと、人事院は6月13日に民間給与の実態調査を終了し、集計作業を行っています。精確な民間実態の把握と官民比較に基づく適切な賃金と労働条件の確保が不可欠です。

一方、政府は、新たな食料・農業・農村基本計画（以下、「基本計画」）を閣議決定し、今後5年間で農業の構造改革を集中的に推し進めるとしていることから、新たな農林水産行政を本省・地方が一体となって円滑に推進するために必要な予算と定員の確保が一層重要です。

また、所管する独立行政法人は、今年度、第5期中長期等期間の最終年度であり、次期中長期目標・計画を定めることから、この機に効率化係数の廃止・見直しを行うことが必要です。

私たちは、公務関係労働者の生活と労働条件を維持・改善するため、夏季における要求事項を下記のとおり取りまとめました。貴職におかれては、組合員の生活を維持・改善し国民の期待に応える農林水産行政の円滑な推進を図るため、その実現に向けて最善を尽くすよう要求します。

記

I 2025年度賃金要求等について

1. 2025年の給与改定勧告にあたっては、全世代の職員の月例給について、十分な水準の引上げ勧告を行うよう人事院に要請すること。また、較差の配分については、労働組合と十分交渉・協議し、合意に基づいて作業を行うよう人事院に要請するこ

と。

2. 一時金については、精確な民間実態の把握と官民比較を行い、支給月数を上げるとともに、期末・勤勉の適正な配分を行うよう人事院に要請すること。
3. 特地勤務手当等の見直しについて、労働組合に対し検討状況を情報提供するとともに、現場実態に応じた改善を行うよう人事院に要請すること。
4. 交通用具使用者の通勤手当に関しては、昨年末に各府省向けに実施された「通勤のため自動車等を使用する職員に関する調査」及び本年の職種別民間給与実態調査を基本としつつ、ガソリン価格の高騰などこの間の環境の変化を踏まえた改善を行うよう人事院に要請すること。

Ⅱ 中長期的な賃金関連課題について

1. 人事行政諮問会議「最終提言」において示された内容のうち、「来年度を目途」とされた賃金関連課題について、以下のとおり人事院に要請すること。
 - (1) 「官民給与比較手法の見直し」について、「政策の企画立案や高度な調整等に関わる本府省を中心とした職員」について、比較企業規模を「1,000人以上」とすることは、多くの疑問点・問題点があることから実施しないこと。
 - (2) 在級期間表について、現状でも在級期間の短縮装置など柔軟な制度となっているにも関わらず、「初任管理職の給与水準の問題」「職務の級の決定における職能的運用の問題」の解決のために「廃止」とする合理的かつ納得性のある理由を明らかにすること。
 - (3) 「各府省の裁量による級別定数の柔軟な運用」について、級別定数は、職員の給与決定の基礎条件であることから、その設定・改定は、従来から、労働基本権制約の代償措置を担う人事院が担ってきたという経過を十分に踏まえて対応すること。その上で、現状でも、各庁の長の権限として、一定の範囲内での級別定数の流用が認められているにもかかわらず、このような運用だけでは、課題を解消できない合理的かつ納得性のある理由を明らかにすること。
2. 2031年の定年引き上げ完成を見据えた、2021年改正国公法に基づく60歳前後の給与カーブの在り方について、定年を延長した職員のみならず、定年前の職員や再任用職員を含めた高齢層職員全体の給与水準の改善を行うこと。この課題に関して、適宜適切に労働組合に対し情報提供を行うとともに、公務員賃金全体の在り方に関する協議を行うよう人事院に要請すること。

Ⅲ 2026年度予算概算、組織・定員要求等について

1. 農林水産行政の円滑な推進に向け、新規増員要求を積極的に行い必要な定員を確保すること。また、組織の維持・活性化に必要な新規採用者や社会人採用者を確実に確保すること。
2. 独立行政法人について、第6期中長期目標・計画等の策定にあたり、運営費交付金に係る「効率化係数」の廃止・見直しに向け、最大限の対応を行うこと。
また、人件費予算については、賃金の改定に必要な予算を追加措置できる制度となるよう見直すこと。
3. 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、定年の段階的引上げが完成するまでの間、原則であるフルタイム再任用に必要な定員を確保すること。
4. 地方農政局及び北海道農政事務所の県域・地域拠点については、新たな基本計画等を踏まえた各種施策の実施・推進体制を確立するために必要な予算と定員を確保すること。
 - (1) 県域・地域拠点においては、食料安全保障の強化や農産物・食品の輸出促進、みどりの食料システム戦略の推進等への対応に必要な新規増員を確保すること。また、現場と農政を結ぶ機能の充実・強化を図るため、退職者数に見合った新規採用者・社会人採用者、若手職員やフルタイム再任用者を確実に配置すること。
 - (2) 経営所得安定対策業務の本局（所）移管にあたっては、定員削減だけが先行することのないよう業務遂行に必要な人員を配置すること。また、非常勤職員の雇用に必要な予算を確保すること。
 - (3) 統計業務の見直しにあたっては、国民生活に必要な統計の精度を維持するとともに、必要な調査を確実に行うための人員を増員すること。
 - (4) 広域化している管轄区域の業務遂行に必要な旅費・庁費などの予算を十分確保すること。
 - (5) 官用車の長距離運転が常態化していることから、乗用車型車両に更新するなど、地域の実情に応じた車両配備とするために必要な予算を確保すること。
 - (6) 業務量の増加を踏まえ、超過勤務手当や旅費、非常勤職員の雇用経費など必要な予算を確保すること。

5. 国営土地改良事業所等については、農業農村整備事業の着実な推進や激甚・頻発化する自然災害対応に必要な予算と定員を確保すること。

(1) 農地集積の加速化、農地の大区画化・汎用化・畑地かんがい等の整備、農業水利施設の長寿命化・耐震対策、災害復旧・復興業務など、増加する予算・業務量に見合った人員と業務の効率化に必要な予算を確保すること。特に、能登半島地震に伴う復旧・復興業務の円滑な実施に必要な人員を確保すること。

(2) 事務・事業における技術の継承を図るため、農業土木を含む新規採用者や社会人採用者を確保すること。

(3) 超過勤務手当が全額支給できるよう超過勤務予算を確保するとともに、事業所等運営に必要な工事雑費や庁費を十分確保すること。

(4) 閉鎖が予定されている事業所については、通常業務に加え、事業完了に向けた業務が増加することから、必要な予算と人員を確保すること。

(5) 新設事業所については、組合員の業務過多とならないよう必要な人員を確実に配置すること。

6. 植物防疫所については、訪日外国人旅行者の増加や農産物の輸出入拡大など、増加する検疫業務の円滑な遂行に必要な予算と定員を確保すること。

(1) 植物病虫害の国内侵入防止対策・まん延防止対策の強化や外国クルーズ船や国際便の増加への対応、植物防疫官の権限強化、外国来郵便物の検疫強化など、輸入検疫による水際対策の強化により増加する業務量に見合った人員を確保すること。特に、シフト勤務により、早朝、深夜勤務や24時間体制で検疫対応を行っていることから、十分な人員を確保すること。

(2) 輸出拡大により、増加している集荷地検査など、輸出検疫の業務量に見合った人員を確保すること。

(3) 女性職員が働きやすい職場環境の整備に必要な予算を確保すること。また、男女ともに育児・介護等の両立支援制度の取得しやすい環境づくりのために必要な人員を確保すること。

(4) 増加する検疫業務に必要な旅費、資材・機器等の配備に必要な庁費などの予算を十分に確保すること。

(5) 熱中症対策のため、通気性の良い作業服の購入を行うこと。

(6) 管轄区域が広域化するなかで、官用車による出張が長距離・長時間化していることから、官用車の安全機能向上をはじめ安全対策に必要な予算を確保すること。

(7) 人事異動に伴う官服やヘルメットなどの新任地への移送にあたっては、庁費で送付できるよう必要な予算を確保すること。

7. 動物検疫所については、訪日外国人旅行者の増加や畜産物等の輸出入拡大など、増加する検疫業務の円滑な遂行に必要な予算と定員を確保すること。

(1) 外国クルーズ船や国際便の増加への対応、検疫探知犬の活用や家畜防疫官の権限等の強化、外国来郵便物の検疫強化、広報活動促進など輸入検疫による水際対策の強化により増加する業務量に見合った人員を確保すること。特に、シフト勤務により早朝、深夜勤務や24時間体制で検疫対応を行っていることから、十分な人員を確保すること。

(2) 検疫探知犬の管理に必要となる施設整備費等の予算を確保すること。

(3) 動物検疫制度の周知など、広報強化を外部発注するための予算を確保すること。また、ペットの問合せ対応のIT化に必要な予算を確保すること。

(4) 地方空港の国際化、24時間化などにより管轄区域が広域化するなか、業務遂行に必要な旅費・超過勤務手当等の予算を十分に確保すること。

(5) 女性職員比率が半数を超える職場実態を踏まえ、女性職員が働きやすい職場環境の整備に必要な予算を確保すること。また、男女ともに育児・介護等の両立支援制度の取得しやすい環境づくりのために必要な人員を確保すること。

8. 船舶・漁業調整事務所については、安全運航を確保し、調査・取締業務を的確に遂行するために必要な予算と定員を確保すること。

(1) 漁業取締強化に必要な取締機器の充実、ドック費用を含め安全運航に必要な船舶設備の整備・更新及び燃料等の運航経費等に必要な予算を確保すること。また、白鷺及び老朽化した漁業取締船の代船建造費を確実に確保すること。

(2) 外国漁船の違法操業が悪質・巧妙化していることを踏まえ、安全運航・取締業務に必要な人員を確保すること。また、漁業取締時の安全確保・負担軽減のため、漁業監督官の複数乗船体制を確立すること。

- (3) 犯則取締等手当については、武器による危険行為を踏まえ、手当単価を上げるとともに1日の対象となる業務の回数毎に支給すること。また、航空手当については、航空取締業務に従事した全ての職員に支給すること。
 - (4) 乗組員が不測の事態に安心して下船できるよう、船舶予備員を増員すること。
9. 独立行政法人における事務・事業の確実な推進と使命達成、組合員の賃金改定、処遇・労働条件の改善に必要な運営費交付金及び施設整備費補助金を確保するため、各法人からの要求を踏まえた予算を確保すること。
- (1) 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ないように、必要な予算を確保すること。
 - (2) 政府における「Society5.0」「みどりの食料システム戦略」の実現やスマート農林水産業の推進に向け、政策実行に必要な各法人の予算については、引き続き、主務省が責任をもって確保すること。
 - (3) 定年の段階的引上げの実施に伴い、将来の組織運営に支障が生じないように、新規採用等を行うために必要な予算を確保すること。
また、定年の段階的な引上げが完成するまでの間は、高齢者雇用安定法に基づき、フルタイムを基本に希望する組合員の雇用が図られるよう人件費を確保すること。
 - (4) 同一労働同一賃金に係る法規定に基づく非常勤職員等の均等・均衡待遇の実現に向け、賃金水準引上げと一時金及び諸手当の支給・拡充、無給休暇の有給化など、待遇改善に必要な雇用経費を別枠で確保すること。
 - (5) 各法人における老朽化施設の建替え・修繕等が早急に行われるよう、必要な施設整備費補助金を確保すること。
 - (6) 水研教育機構における調査船が高船齢化しているため、調査・研究業務の円滑な推進と乗組員の航海の安全確保に向け、代船建造費補助金、ドック経費及び修繕に必要な予算を確保すること。
10. 行政職（二）及び医療職（三）の業務に必要な要員を確保すること。また、希望者全員のフルタイムによる再任用を実現すること。
11. 2026年度の級別定数改定にあたっては、次の事項について人事院に対して強く要請すること。

(1) 賃金決定基準である級別標準職務表を抜本的に改善すること。また、各組織の組織実態や人員構成等を考慮し、組織段階や学歴による格差が生じないように努めること。

(2) 有資格者全員が上位級に昇格できる定数確保を基本とすること。具体的には、以下の事項を実現すること。

ア 行政職（一）については、以下の事項を実現すること。

① 地方出先機関等の３級・４級・５級定数を拡大すること。特に、以下の定数を拡大すること。

i) 地方農政局専門職の４級・５級定数を拡大すること。また、課長補佐を６級に格付けするとともに、５級定数を拡大すること。

ii) 事業所の３級・４級・５級定数を拡大すること。

② 本省庁係長の４級、専門職及び課長補佐の６級定数を拡大すること。

イ 行政職（二）については、部下数制限を大幅に緩和するとともに、本省の５級定数、地方農政局の４級定数を拡大すること。

また、守衛長を５級に、特に困難な業務を行う３級の守衛を４級に格付すること。

ウ 研究職については、４級・５級定数を拡大すること。

エ 専門行政職については、２級・３級・４級定数を拡大すること。

オ 海事職（一）・（二）については、級別標準職務表に基づく船舶の大きさだけでなく、違反操業の漁業取り締まり等、海上勤務の特殊性を考慮して改善すること。

カ 医療職（三）については、小規模機関の職務実態等を考慮し、看護師を３級に格付すること。

IV 農林水産業政策の拡充・強化について

1. 新たな基本計画に基づく、食料安全保障の確立や農地と農業者の確保など、持続可能な農林水産業の確立に向け、生産現場の声を踏まえて対応すること。

2. 水田政策の見直しや米の安定供給等実現関係閣僚会議における検討など、今後の農政改革にあたっては、前広に情報提供するとともに、労働組合と十分に交渉・協議し、合意に基づき進めること。

3. 経済連携協定や自由貿易協定に対しては、世界各国が共存できる農産物貿易ルールの確立と国内農林水産業や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。

V 高齢者雇用施策について

1. 円滑な定年の段階的引上げに向け、①役降りや中堅・若手職員の昇格ペースの維持に必要な級別定数の確保、②定年退職者の発生しない年においても継続的に新規採用等を行うのに必要な定員の確保、など農林水産省としての具体的な検討にあたっては、前広に情報提供するとともに、労働組合と十分に交渉・協議し、合意に基づき進めること。
2. 事務・事業の円滑な遂行を実現するため、定年の段階的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を実現するため、必要な定員を確保するとともに、定員の弾力的な取扱いなどについて、労働組合と十分に交渉・協議し、合意に基づき進めること。

VI 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、全ての非常勤職員等の給与を上げること。
2. 改正「非常勤職員の給与に関する指針」等に基づき、引き続き常勤職員との権衡が図られるようにすること。
3. 「期間業務職員の再採用時における公募3年要件の見直し」を徹底し、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. 非常勤職員の休暇制度等について、常勤職員との均等待遇を図るため、無給休暇の有給化等更なる改善を図るよう人事院に要請すること。
5. 非常勤職員全体の実態を把握し、非常勤職員制度全体の抜本的な改善を図るよう人事院に要請すること。

VII 労働諸条件の改善について

1. 長時間労働の是正と休暇・休業制度の拡充等については、公務職場におけるワー

クライフバランスを実現するため、「働き方改革」等を次のとおり進めること。

- (1) 事前の超過勤務命令の徹底、ＩＣＴ等を活用した職場における厳格な勤務時間管理を実施するなど、勤務時間管理を適切に行うこと。また、本省における在庁時間の削減に向け実効ある対策を講じること。
 - (2) 上限を超えた超過勤務の状況に関わる整理・分析・検証等の結果を踏まえ、労働組合との交渉・協議に基づき、特例業務の扱いについて必要な見直しを行うこと。
 - (3) 「他律的業務の比重が高い部署」の指定は必要最小限とし、労働組合と十分に交渉・協議し、合意に基づき、適宜、必要な見直しを行うこと。
 - (4) １ヶ月当たり45時間を超え60時間以内の超過勤務に対する手当の割増率を上げるよう人事院に要請すること。
 - (5) 農林水産省の各職場において、「勤務間インターバル（11時間）」を確保すること。
 - (6) 在宅勤務等手当及び本年４月から施行された「ゼロ割振り日」「勤務時間の勤務開始後の割振り変更」「期間業務職員のフレックスタイム制」等について、その運用状況を情報提供すること。
 - (7) 本年４月または10月より施行される育児・介護に関する休暇制度等について、活用しやすい職場環境を整備すること。
 - (8) ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度に向け、公務における各種制度の利用実態や職員からのニーズを把握するとともに、民間における普及状況を精査・検証し、制度の改善を人事院に要請すること。
 - (9) 妊娠・出産・育児に関わる休暇制度について、休暇を取得しやすい職場環境の整備を行うとともに、更なる制度の改善を図るよう人事院に要請すること。
- ア 子の看護休暇を10日に拡大すること。
- イ 産前休暇を８週間、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。

2. 官用車出張における勤務時間管理や手当等について、次の事項を改善すること。

- (1) 移動時間が勤務時間外におよぶ場合、同乗者についても共に業務を行っていることから超過勤務の対象として取り扱うこと。また、土日勤務時の官用車出張における同乗者の移動時間について、運転手同様、勤務時間とみなすこと。
- (2) 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こと。また、自主運転手当を制度化するよう人事院に要請すること。
3. 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。
4. ハラスメントの防止については、一層有効な対策を着実に推進すること。特に、パワー・ハラスメント対策については、人事院規則10-16等に基づいた取組を着実に行うとともに、再発防止策を徹底し、職場から根絶すること。また、相談員の専門性の向上や相談員が適切に対応できる体制整備に向けて、必要な対策を講じること。
5. 年次有給休暇や夏季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つくるとともに、諸休暇についても取得しやすい環境を整備すること。また、夏季休暇の日数を増やすよう人事院に要請すること。
6. 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こととし、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指針」等に基づく施策の着実な推進に向けて必要な対応を図ること。
7. 障害者雇用については、国の法定雇用率が来年7月より3.0%に引き上げられることを見据えつつ、関係部局とも連携し、勤務時間や勤務場所の柔軟化、勤務環境の改善など、障害を持つ職員がより働きやすい環境の整備に向けた取組を行うこと。また、職員に対し、障害者に対する理解を促進するための研修等を実施し、障害者・健常者が共に働きやすい職場環境を構築すること。
8. 女性参画の推進について、女性職員の採用拡大や積極的な登用等に向け、超過勤務の縮減やハラスメント対策の強化を農林水産省として積極的に取り組むとともに、更なる勤務時間制度の柔軟化や両立支援制度の確立など各種制度の整備を人事院へ要請すること。さらに、多様性の確保については、LGBT理解増進法等を踏まえ、職場における性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解の増進に取り組むこと。

以 上