

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8月5日(月) 10:59～11:29

2. 会 場：官房第1会議室

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)

4. 議 題：2024 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

(藤本秘書課人事企画官)

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、(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の取得促進の部分、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、職務に精励しているところであるが、7月19～20日に開催した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23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、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定された際には、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。本年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更に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（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10月に1月から9月までの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などを促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12月上旬に実施される「ハラスメント防止週間」において職場研修等を実施し、その発生防止に努めているところであり、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、女性職員の採用拡大や積極的な登用に向け、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、意識改革のための勉強会の実施等を行っている。

また、今年3月に「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」を改正し、男性の育児休業取得率の目標を令和7年までに85%に引き上げたところであり、男性職員の育休取得を一層推進するとともに、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。

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、「多様な個性・価値観があることを知ること。自身の無意識の思い込みに気付くこと。」を目的にLGBT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。

(福島地方課長)

続いて、Ⅶの労働諸条件の改善についての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 2024 人事院勧告についてである。

７月 10 日に公務員連絡会幹事クラス、24 日及び 31 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行うこととしている。また、団体署名及び職場決議に取り組み、ブロック代表団による提出・要請行動を行うとともに、24 日の書記長クラス交渉には、昨年よりも 500 人多い 2,000 人規模の中央行動を配置し交渉支援を行うなど、勧告に向け職場・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、「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」の具体的な措置が示されることから、公務員連絡会・国公連合に結集し、交渉・協議を強化してきた。これまでも、新幹線通勤手当の全額支給や短時間再任用者に支給される手当の拡大などを求めてきたところであるが、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、職員各層から理解を得られ、その意欲を引き出すものとするよう当局の的確な対応を求める。

２点目は 2025 年度予算概算、組織・定員要求についてである。

６月 28 日に一部変更された「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針 ― 戦略的人材配置の実現に向けて ―」の閣議決定に基づき、７月 30 日、各府省に対して新たな定員合理化計画が通知され、農林水産省には５年間で 1,465 人の定員合理化目標数が示された。

この間、私たちは、削減ありきの閣議決定の見直しを求め、公務労協・国公連合に結集し対策を強化してきた結果、新たな閣議決定において、５年 10%が５年 5%となったことは、この間の取り組みと農林水産省当局の対応の成果と受け止めているが、今回示された定員合理化数は、現行の定員合理化目標数 2,005 人（自律的再配置を除く）に比べ軽減されているものの、全府省平均に比べ農林水産省の削減率が高いトレンドが改善されなかったことは、農林水産省に負担を強いる削減目標の割当の見直しを強く求めてきたことを踏まえれば課題が残ると言わざるを得ない。

なお、要求書提出時に委員長からも述べたが、2025 年度予算概算、組織・定員要求は、基本法の見直しに伴う新たな農林水産行政を展開するための予算やこれまで以上の新規増員要求を積極的に行う機会であるとともに、新たな定員合理化計画の初年度となることから、農林水産省として万全の対応を求める。

独立行政法人では、第 5 期中長期目標期間の 4 年目を迎えているが、各法人の運営費交付金は 2001 年の独法化以降、毎年課せられている「効率化係数」により、法人の運営が極めて厳しい状況となっている。こうしたことから、予算概算要求にあたっては組合員の賃金・労働条件の維持改善を含め事務・事業の実施に必要な運営費交付金、施設整備費補助金及び船舶建造費補助金が確保されるよう各法人からの要求を踏まえた対応を強く求める。

なお、大会では、全世代、全ての職種における大幅な賃上げが必要との意見が多数出されている。また、民間の春闘結果は33年ぶりの5%超えとなっているが、人件費は前年度の人事院勧告影響額しか措置されない制度上の問題があり、本年度の賃金改定に対応できるのか危惧される。加えて、施設の老朽化に伴う施設整備や修繕・改修に必要な予算が不足し、労働安全や業務の効率化に支障を来すとの意見があることから、法人から要請があった場合は適切に対応するよう求める。

3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、各職域において次に述べる厳しい職場実態が報告されている。

地方農政局等においては、これまでの農政展開に加え、基本法の見直しに伴う新たな施策を踏まえた定員の確保が一層重要となるが、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ことから、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、全地域拠点には新規採用者、社会人採用者を含む若手職員及びフルタイム再任用をより拡大して、計画的に配置するよう求める。

一方、消費安全業務においては、来年4月からの新たな監視体制のもとでの業務運営への懸念、統計及び経営所得安定対策業務においては、業務見直しと平仄のあった人員配置やeMAFFの見直しに伴う業務への影響、などの意見が報告されている。現在、各業務の見直しがすすめられているが、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、消費者の信頼を確保する監視業務、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。

また、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、そのうえ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、増加する業務量に見合った定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、今後、地方空港を含めた国際線・クルーズ船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。

漁業取締業務については、第一に安全運行の確保を求める。その上で、漁業監督官の不足により単独乗船でも対応できないため、陸上部門や水産本庁・他の漁業調整事務所からの応援により対応しているとの厳しい職場実態が報告されていることから、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。

4点目は段階的な定年引上げへの対応と高齢者雇用対策についてである。

本年4月以降、定年延長者、再任用者（フル及び短時間）、常勤職員が職場に混在するなかで、シニア層職員のモチベーションの維持と組織の活性化が課題となっており、

私たちが6月に実施したアンケートにおいても、職責や業務量が変わらないあるいは増えているのに、賃金は7割となっており不満である、との意見が多数寄せられている。そのため、各人事系統における役降り後を含む定年延長者の具体的な職務付与、若年層等の職員との職務分担、人事方針の明確化やそれらを踏まえた研修などが必要だと考えるが、円滑な組織運営を行うために農林水産省として今後どのような対策を講じる考えか伺う。

なお、暫定再任用においては、農林水産省における厳しい定員事情から、今なお地方ではフルタイムを希望しても殆どが短時間となっている。また、短時間再任用においては、定年前職員との均衡を考慮した処遇改善が求められている。組合員の希望に基づいたフルタイム再任用の実現と再任用職員の生活関連手当をはじめとした処遇改善を強く求める。

さらに、各独立行政法人においても昨年4月から段階的な定年引上げが導入されたことから、将来の組織運営に支障が生じない新規採用者の確保と定年引上げに必要な人件費及び制度完成までの間のフルタイム再雇用・再任用が継続されるため必要な人件費が確保されるよう、引き続き、法人の要求を踏まえた対応を求める。

(長井官房長)

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、次期定員合理化については、他府省に比べて高い合理化率であるものの、現行計画に比べて年100人以上の合理化数が減少し、他府省に比べても合理化率が改善したものと認識している。そうした中で政府の一員として取り組んで行く必要があるが、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ための体制の確保が重要であると認識している。そのため、毎年度の新規増員要求において必要な体制確保に向けてしっかりと取り組んでまいりたい。

なお、令和7年度予算及び組織・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、新たな基本計画の策定を念頭に置きつつ、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。

独立行政法人の運営費交付金、施設整備費補助金及び船舶建造費補助金に関しては、各法人の業務に支障がないよう、事務・事業の推進、施設整備及び船舶建造に必要な経費、定年引上げに必要な人件費を含めた職員の雇用に要する経費等について、法人の意向を踏まえつつ、必要な予算確保に努めてまいりたい。

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、積極的に進めてき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。

(川本秘書課長)

続いて、私から申し上げます。

定年引上げについてであるが、シニア職員が豊富な知識・経験を生かしその能力を存分に発揮すること、その知識・経験の若手職員への継承を行うこと等を通じて組織全体としてのパフォーマンスを高め行政サービスの向上に資することを基本とするが、具体的な役割分担等については、級別定数及び定員の措置状況を踏まえ、全体の人事企画において検討していくこととしている。

なお、定年引上げに伴い、シニア層職員と中堅・若手職員が混在する中、職員の不安の払拭やモチベーションの維持は重要と考えており、管理職のマネジメントの下、職員の状況を把握し、業務の見直し・効率化を進めるなど円滑な業務運営に努めてまいりたい。

フルタイム再任用については、職員が培ってきた知識・経験を有効に生かせるよう、各部局の欠員状況を勘案しつつ、人事企画の中で他の人事と同様に、本人の希望や業務経験等を総合的に勘案しながら、雇用と年金の接続が確実に行われるよう対応してまいりたい。

また、再任用職員の給与体系や水準のあり方などについては、職員の生活設計に関わる重要な事項であり、引き続き関係機関の動向を注視してまいりたい。

(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ますので、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2023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、ブロック別分会代表者会議等では、人員と業務量のミスマッチ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が、限られた人員のなかで、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。

(川本秘書課長)

令和5年度に限定した各職場・職域における超過勤務実績等を分析したデータはないが、令和6年能登半島地震に対応する職場・職域において、令和6年1月以降の超過勤務実績及び特例業務の指定件数が増加したものの、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、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)

2点目は勤務間インターバルの確保についてである。

本年4月から11時間の勤務間インターバルの確保が努力義務として規定されたところである。人事院としては6月にアンケートを実施したと承知しているが、農林水

産省としてこれまでの状況について検証しているのか。大会では、本省内においては能登半島地震の対応、国会対応、法案・予算対応など長時間労働が依然として状態化しているとの報告が上げられているが、この間、当局として、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きたのか。

また、農林水産省の各職域における勤務間インターバルの確保状況や確保できなかった要因の検証結果、今後の対応策についてどのように考えているのか伺う。

なお、勤務間インターバルの確保について、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。

（川本秘書課長）

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、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、管理職員に対して指導等しているところである。

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ることとなっており、その調査結果等を踏まえつつ、当省としても取組状況を一定のタイミングで把握し、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）

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、組合が行った本省のユース層組合員のセミナーでは、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か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、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26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点目は女性参画の推進等についてである。

ブロック別分会代表者会議等において、両立支援制度を利用する者においては、勤務時間は柔軟な割り振りがされているが、一方で夕方などの時間帯は特定の職員に負担がかかっており改善策が必要との意見や半年の育児休業でも代替要員をしっかりと配置すべきなどの意見が報告されている。気兼ねなく制度を活用するためには、業務分担の見直しや人員配置などの具体的な対策が重要であるが、各管理職に対してどのような指導を行っているのか伺う。

なお、大会では介護を理由とした離職を防止するため制度の改善が重要との意見が出されており、両立支援制度の充実・強化に向け、民間の整備状況や政府の動向を踏まえつつ、遅れることなく整備することが必要である。特に、民間では来年4月1日から残業免除の対象拡大、子の看護休暇の取得事由の拡大及び対象となる子の範囲が小学校3年生までに延長されることから、公務においても制度改革が行われるよう人事院への対応を求める。

(川本秘書課長)

両立支援制度の運用に当たっては、他の職員の負担も考慮し、業務分担の見直しや代替要員の確保等を通じて適切な業務運営を確保するよう各管理職を指導するとともに、組織全体で柔軟な人員配置を行い、両立支援制度の適切な運用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。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。

(福島地方課長)

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。

（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 －