

関東農政局交渉（全農林労働組合）
議 事 要 旨

1 日 時：令和8年3月18日（水） 18時05分～18時40分

2 場 所：関東農政局 12階 第7会議室

3 出席者：当局 宮崎 高史 総務部長
馬場 耕志 総務課長
大谷 弘子 課長補佐（人事）
金井 徹 総務課管理官
船津 正浩 服務・管理係長

職員団体	宇田川知克	全農林労働組合中央執行委員（関東ブロック）
	石垣 光浩	全農林労働組合埼玉分会委員長
	高橋 和哉	同 副委員長
	斉藤 進	同 書記次長
	酒井 哲也	同 財政部長

4 議題：2025年秋闘要求書回答

（全農林労働組合中央本部提出 別添「要求書」）

（全農林労働組合埼玉分会提出 別添「要求書」）

5 議事概要

（金井管理官）

ただいまから、全農林労働組合中央本部並びに埼玉分会からの要求に基づく交渉を始めます。

先日の予備交渉において確認された事項について、総務課長より報告します。

（馬場総務課長）

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します。

提出された要求事項が、「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、交渉対象とする事項は、全農林労働組合中央本部については、提出された要求書の

「Ⅱ 級別定数改定について」

「Ⅳ 労働条件の改善について」の「1の（1）（2）（3）、2の（2）、3の（2）、5、6の（2）、7、9」、

「Ⅴ 女性参画の推進及び多様性の確保について」の「1、3」、

「Ⅵ 福利厚生施策等について」の「1、2、3、4」

「Ⅶ 人事評価制度について」

「Ⅷ 労使関係について」

また、全農林労働組合埼玉分会については、提出された要求書の

「Ⅰ 労働諸条件の改善について」の「4と8を除く1から9」、

「Ⅱ 福利厚生施策の充実について」の「2」

「Ⅲ 新たな人事評価制度について」とし、

これらに一部含まれている管理運営事項及び権限外事項を除いた事項となります。

その他の事項につきましては、予備交渉において要望事項として承るとの整理としました。

これらを前提として、交渉を行います。

(宇田川中央執行委員)

本日は、宮崎総務部長をはじめとする当局の皆様には、回答交渉の場を設けていただき感謝申し上げます。

関東農政局に働く組合員は、公務・公共サービスの担い手として、農林水産行政さらには昨今関心の高まったお米に関する施策等、国民からの期待に応えるため、さらには、生産現場でもある農地の農業農村整備事業の着実な遂行、自然災害などからの復旧・復興など懸命に業務に邁進しています。

昨年10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行動では、「新たな食料・農業・農村基本計画に基づく新たな施策の推進をはじめ、業務量と人員のミスマッチによる厳しい職場実態を踏まえた定員の確保」、「定年延長者や再任用職員の配置人員が増加する一方で、若手職員が配置されず業務の継承や組織の活性化が課題」また、12月に開催した、関東農政局国営土地改良事業所等職域対策会議でも「業務量に見合った人員配置となっていない」、「欠員の補充がない」、「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」との意見が報告されており、超過勤務縮減対策の取組が不十分と考えます。

こうしたなか、令和8年度組織・定員要求の確保に向け、農林水産省当局として最大限努力されたとは思いますが、地方偏重の定員削減が続いていること、また関東農政局内において、相当数の欠員を抱えていると伺っている状況からも、令和8年度の業務について、適正な業務運営がされるのか大変心配しているところです。

また、定年年齢の段階的引き上げにより、定年年齢が62歳に引き上げられ、管理職から役降りになる方、暫定再任用制度によるフルタイム、短時間勤務を選択する職員など、シニア層の多様な勤務となっていますが、「職責と業務量に変更がない」、「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はないかと思えます。

国民が求める持続可能な農林水産行政を着実に推進していくためには、必要な予算・定員の確保、人材育成や専門性の継続の実現を図ることは基より、職員の労働条件の維持・改善を図りながら業務に対するモチベーション向上に繋

げていくことが大変重要と考えます。

宮崎総務部長におかれましては、本日の要求事項について真摯に受け止めていただき、ご回答くださいますようお願いいたします。

(宮崎総務部長)

職員の皆様には、日頃より農林水産行政の円滑な業務推進に取り組まれていることに感謝申し上げます。

それでは、要求事項のうち交渉対象となった事項について回答します。

はじめに、中央本部及び埼玉分会から要求がありました労働条件の改善についてのうち、超過勤務縮減の関係について回答します。

職員が健康を維持し、仕事と家庭の両立を図り豊かな生活を実現するうえで、超過勤務の縮減は重要な課題と認識しており、そのためには、業務の効率化や見直しを進めるとともに、必要な超過勤務については、管理職がその必要性を判断した上で適切に命令を発するよう指導しているところです。

具体的な超過勤務縮減対策としては、局議決定した「超過勤務の縮減について」に基づき、① 事務の簡素化及び業務の見直し、② 気がねなく退庁できる環境づくり、③ 事前命令の徹底、④ 定時退庁日の設定 などに取り組んでいるところです。

また、毎月の超過勤務実績については局議等の場で報告するとともに、管理職員と共有し超過勤務縮減への取組を促しているところです。

なお、令和元年度から超過勤務の上限規制の措置が実施されていますが、局議への報告資料の内容を工夫するとともに、翌月、早期の情報提供を行い、幹部を含めた管理職員等へ共有し、注意を促すとともに業務分担の見直しなど組織的な対応を行うこととしています。

更に勤務管理者等に対して事前命令及び事後確認の徹底、並びに上限規制の厳守について繰り返し周知を行い、意識向上を図ってきたところです。

引き続き厳格な勤務時間管理、並びに実効性のある縮減対策に取り組み、超過勤務の縮減を図ってまいります。

次に、中央本部から要求のありました労働条件の改善についてのうち、出生サポート休暇について回答します。

出生サポート休暇についてですが、不妊治療と仕事の両立を支援することを目的とするものであり、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す。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、休暇を取得しやすい環境づくりに努めてまいります。

次に、中央本部及び埼玉分会から要求のありました労働諸条件の改善につい

てのうち、両立支援制度について回答します。

仕事と家庭生活の両立を図ることは、その職員が安心して働き、その能力が十分に発揮され、意欲的に職務に取り組むことにつながり、ひいては公務能率の向上につながるものと考えています。

このため、必要とする職員が気兼ねなく制度を利用することができるよう、仕事と育児・介護の両立を尊重する職場風土を醸成するとともに、その職員の担当業務の情報を予め共有しておくことや、育児休業等の場合には代替する要員を確保するなど、引き続き支援制度を活用しやすい職場環境となるよう努めてまいります。

次に、中央本部から要求のありました労働条件の改善についてのうち、勤務間インターバルについて回答します。

勤務間インターバルの確保については、令和6年3月29日付け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ます。

次に、中央本部及び埼玉分会から要求のありました労働条件の改善についてのうち、年次休暇等について回答します。

年次休暇の取得については、職員の健康管理やリフレッシュの面などで非常に有効なものと考えており、各課等において取得促進に向け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、諸休暇を含めた休暇を取得しやすい環境作りを推進しているところです。

特に、夏季休暇期間やゴールデンウィーク及び年末年始期間においては、年次休暇と組み合わせることで連続した休暇となるよう職員に周知しているところです。

また、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、引き続き取り組んでまいります。

次に、中央本部から要求のありました労働条件の改善についてのうち、官用車の安全対策について回答します。

官用車の安全対策については、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

ころであり、今後とも適切な対応をまいります。

次に、中央本部及から要求のありました労働条件の改善についてのうち、熱中症対策について回答します。

涼しい服装やこまめな水分補給など熱中症予防の基本的な取組について職員に周知するとともに、熱中症リスクのある屋外等での作業に対しては、作業環境等の実情に応じた予防措置を講じているところです。

熱中症予防の取組については、暑さが本格化する時期を見据え適切に対応をまいります。

次に、中央本部から要求のありました労働条件の改善についてのうち、障害者雇用について回答します。

障害者の雇用については、法定雇用率の達成に向け取り組んできたところであり、障害者を雇用する際は一律的な対応ではなく、面接及び採用時に障害者毎に必要な合理的配慮を確認しながら、プライバシーにも配慮して進めてきたところです。

また、障害者の雇用に当たっては、一緒に働く職員の理解と協力が必要であり、ハローワーク等による講習の受講や理解を促進するための資料等の活用により、受け入れる職場の態勢を整え、障害者が働きやすい職場環境を構築するよう今後も引き続き取り組んでまいります。

次に、中央本部から要求のありました女性参画の推進及び多様性の確保について回答します。

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ます。

これらの目標の達成に向け、採用活動においては、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ます。

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す。

また、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り、引き続き、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ます。

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SOGIハラスメントに関する情報の掲載があり周知を行っているところです。また、今年度においてもダイバーシティ・インクルージョン研修として、LGBTQ+に関する研修が令和7年12月に実施されたところです。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取り組んでまいります。

次に、中央本部及び埼玉分会から要求のありましたハラスメント防止を含む福利厚生施策等について回答します。

まず、心の健康づくりについては、「国家公務員健康増進等基本計画」によって、若手職員を中心としたメンタルヘルス対策の強化や高年齢職員、障害のある職員、妊娠中の女性職員等に対する健康管理・配慮を徹底する等の健康管理対策の強化が図られたところです。

関東農政局としては、「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、メンタルヘルスに必要な知識、情報等を提供するため、管内の一般職員及び管理監督者を対象とした講演会等をそれぞれ実施しているところです。更に、心の健康に問題のある職員の早期発見・早期対応のため、ストレスチェックを実施し、職員自身が自らのストレスの状況について自覚するとともに、本人からの申出による面接指導を実施する体制を整え、心の不健康な状態を未然に防止するよう努めているところです。

レクリエーションについては、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す。

次にハラスメントの防止についてですが、ハラスメントは、職員の権利や人権を侵害し、心身の健康等に深刻な影響を与えるものであり、当事者間の人間関係の悪化、ひいては職場の士気や能率の低下につながるなど影響が大きいものと認識しています。

このため、秘書課長通知に基づきハラスメントの防止に努めるとともに、「職員の苦情相談窓口及び相談員の設置について」（秘書課長通知）に基づき苦情相談体制を整備し、局内掲示板に掲載し周知しているところです。職員から相談があった場合には真摯に受け止め、丁寧に対応してまいります。

また、関係通知等を掲示板により周知するとともに、昨年においても「国家公務員ハラスメント防止週間」として、12月上旬に全職員を対象としたハラスメントのチェックシートの実施やハラスメント防止の職場研修を行い、職員の意識高揚に努め、ハラスメントの防止を図っているところです。

なお、パワー・ハラスメントについては、人事院規則10-16「パワー・ハラスメントの防止等」に基づき、局議を通じて周知を図ると共に、苦情相談員に

対してパワーハラの苦情相談へも対応するよう周知を行っているところです。

ハラスメントは上司と部下の関係だけではなく、同僚同士でも起こり得るため、職員一人ひとりが、パワーハラ、セクハラ及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントも含めたこれらハラスメントをしない、させないとの認識を持ち、相手を尊重することが大切です。今後とも、ハラスメント根絶に向けての取り組みを進めてまいります。

カスタマー・ハラスメント対策については、昨年9月に「業務の範囲や程度を明らかに超える苦情相談への対応」を定め、省ホームページや職員掲示板で周知されたところです。今後、様々な機会を捉えて、対策に取り組んでまいります。

次に、中央本部及び埼玉分会から要求のありました人事評価制度について回答します。

評価者に対しては、評価者訓練としてeラーニングや各種研修を実施しており、評価制度全般の理解が深まるよう、引き続きマネジメント能力の向上、評価能力の更なる向上に向け取り組んでまいります。

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ます。

なお、面談時に限らず、日常的な指導・助言やコミュニケーションが、組織内における意識の共有化や業務改善に結びつく重要な機会と認識しています。

今後とも、評価者と職員のコミュニケーションが十分に図られるよう、指導してまいります。

次に、中央本部及び埼玉分会から要求のありました明るい職場環境を含む労使関係等について回答します。

職場内のコミュニケーションを取ることで、お互いに理解し合い信頼関係が構築され、気兼ねなく相談や提案ができる明るく働きやすい職場になると考えますので、引き続き、管理職員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ます。

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、引き続き適切に対応してまいります。

以上、全農林中央本部及び埼玉分会から提出された要求書に対する回答です。

(宇田川中央執行委員)

ただ今、交渉対象事項について要求に対する回答をいただきました。

はじめに私から総論的に2点、その後、埼玉分会から現場実態を踏まえ、それぞれ発言させていただきます。

<1点目、超過勤務の縮減について>

今ほど宮崎総務部長から、毎月の超過勤務実績については、局議等の場での報告及び幹部を含めた管理職員等へ共有、業務分担の見直し、更には、事前命令・事後確認の徹底、上限規制の厳守など、関東農政局全体で超過勤務縮減対策に取り組んでいただいている状況の回答があり、感謝申し上げます。

引き続き超過勤務縮減の取り組みの継続をお願いするところですが、毎回「慢性的な超過勤務が続いている」との職場実態が報告され、業務量に対する定員のミスマッチが未解消、特定の者に超過勤務が集中している状況を鑑み、適切な業務見直しはもちろん、さらなる対応強化が必要ではないかと思われま

す。現在、年度末・年度はじめの対応で、各部署とも1年のうちでも最も多忙を極める時期を向かえております。繁忙期である時だからこそ、現場管理職と職員との間のコミュニケーションを密にいただき、日常業務の進捗状況を正確に把握する中で、業務分担の見直しや応援体制などにより、局内はもちろん管内支局、事業所等の業務の平準化に向けて実効性のある取り組みをお願い致します。

<2点目はハラスメント対策です>

ハラスメント対策についても、関東農政局として、関係通知等の職員周知、職場研修など防止対策を実施いただいております。この1年間、幸い苦情相談に至るまでの案件は発生していない状況です。上司と部下、同僚同士であっても真摯にお互いの立場を尊重しあいながら気持ちよく業務運営が図られるよう、注意喚起の取り組みを継続いただきますようお願いいたします。また、カスタマー・ハラスメントについても対応を強化してまいりますようお願いいたします。

本日の要求はいずれも、労働条件の維持・改善を求める切実な事項ばかりです。長年にわたり申し上げてきましたが、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、ひたむきに農林水産行政の遂行に努めています。

当局の皆様におかれましては、先の予備交渉で交渉対象事項とならなかった管理運営事項や権限外事項についても、関東農政局として対応するもの、上局

に繋いで解決頂く、さらには人事院関東事務局へ繋いでいただくなど、局長を含めてご対応頂きますようお願いを申し上げます。

(石垣分会委員長)

私からも、回答を踏まえまして、中央本部と重なる部分もありますが、現場実態を踏まえて何点か発言をさせていただきます。

< 1 点目 超過勤務の縮減について >

現場で超過勤務が発生する最大の要因は、業務量に対して明らかに人員配置が追いついていないこと、そして特定の職員に業務が過度に集中している構造が放置されていることにあります。

それにもかかわらず、事務の簡素化や業務見直しといった根本対策に着手する前に、現場では「上限時間が近いから気をつけてほしい」「定時退庁日は避けてほしい」といった、職員に責任を転嫁するような発言が出されているとの声も実際に寄せられています。

超過勤務縮減は言うほど簡単ではありません。しかし、だからこそ、局として決定した縮減対策を一つひとつ確実に実行し、徹底することが不可欠です。

加えて、4月の人事異動に伴い、業務の引継ぎや新たな担当に不安を抱える職員も少なくありません。管理職が職員の状況を正確に把握し、業務配分を丁寧調整することが、繁忙期の混乱を防ぐ唯一の手段です。

現場に最も負荷がかかる今の時期だからこそ、実効性ある対策を強くお願い申し上げます。

< 2 点目 年次休暇、夏季休暇について >

年次休暇や夏季休暇が職員の健康維持、メンタルの安定、業務パフォーマンス向上に不可欠であることは言うまでもありません。

しかし実際には、年間取得が5日未満ではないものの、極端に取得が少ない職員が一定数存在するという実態があります。これは単に個人の事情ではなく、職場の雰囲気、業務量、管理職のマネジメントが影響している可能性が極めて高いと考えています。

また、令和8年4月からは、休暇単位がより柔軟になり、15分単位での取得も可能となります。

制度導入の趣旨を活かすためには、「制度があっても使えない」状況を変えることが不可欠であり、実際に取得しやすい職場風土づくりこそが最も重要です。

超過勤務縮減の取組とも深く連動しますが、職員が気兼ねなく休暇を取得できる環境の整備に向けて、改めて強力な推進をお願いいたします。

<最後、3点目 管理者と職員とのコミュニケーションについて>

この点こそが、すべての取組の“土台”になると私は考えています。

風通しの悪い職場では、管理者からの指示が一方通行になり、職員は相談もしづらく、ミスが発生しても言い出せず、結果として超過勤務の増大・休暇取得の阻害・人事評価への不信感へとつながっていきます。

このような環境では、どれほど制度を整えても、決して現場の改善にはつながりません。

回答にもあったように、理解と信頼関係を築き、職員が気兼ねなく相談できる環境をつくることが非常に重要です。

管理職が率先してコミュニケーションを取り、現場の状況を正しく把握しながら業務を進めることで、初めて職員の納得感が生まれ、業務の質も向上します。

ぜひ、コミュニケーションは業務改善の前提であり最重要課題であるとの認識のもと、継続的な改善をお願いいたします。

(宮崎総務部長)

はじめに、超過勤務縮減関係についてです。

先ほども申し上げましたが、毎月の超過勤務実績については、翌月、幹部を含めた管理職員等へ早期の情報提供を行い、超過勤務が多い部署や特定の職員について、管理職をはじめとする応援体制や業務分担の見直しなどの対応を行うこととしています。

管理職員に対しては職員とのコミュニケーションを通じて普段から業務遂行状況を十分把握したうえで、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、必要に応じて業務分担の見直しの検討を行い、平準化に努めたうえで、超過勤務命令を行うよう指導してまいります。

超過勤務縮減の取り組みに当たっては、個々の職員においても常に業務の見直しを心がけていただき、簡素化及び効率化に向けた意識を持つことも必要と考えているところです。

超過勤務については、上限規制の厳守について周知を行うとともに、正確な超過勤務時間の把握や事前命令について、引き続き指導してまいります。

次に、ハラスメントの関係です。

パワー・ハラスメントを始めとした職場のハラスメントは、職員の人格を傷つける行為であるとともに、心身の健康を害し、職場風土を悪化させ、職場全体の士気を低下させるなど、生産性の低下にもつながり、深刻な場合には命をも危険にさらす重大な問題と考えます。

関東農政局においても相談窓口を設置し、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苦情等の相談に応じています。

また、カスタマー・ハラスメント対策については、令和7年9月に「業務の範囲や程度を明らかに超える苦情相談への対応」を定め、省ホームページや職員掲示板で周知がされたところです。

引き続きハラスメントのない職場づくりのため、更に足りないものは何なのかをしっかりと考え、様々な機会を捉えて、対策に取り組んでまいります。

そのためには、色々な場面で職員団体の皆様との情報交換がとても大切になると考えていますので、今後ともご協力をお願いいたします。

次に、年次休暇、夏季休暇についてです。

先ほど申し上げたところですが、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、年次休暇の使用を職員に呼びかけること、特に、夏季休暇期間やゴールデンウィーク及び年末年始期間においては、休日と年次休暇とを組み合わせることで連続した休暇を取得するよう、職員に周知するなど、引き続き職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めてまいります。

最後に、管理者と職員とのコミュニケーションについてです。

こちらも、先ほど申し上げましたが、日常的な指導・助言やコミュニケーションが、組織内における意識の共有化や業務改善に結びつく重要なことと認識しています。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ます。

(金井管理官)

以上をもちまして、要求に基づく交渉を終了します。

— 以 上 —

関東農政局長
菅 家 秀 人 殿

全農林労働組合
中央執行委員長 渡 邊 由 一



要 求 書

農林水産省及び所管独立行政法人に働く組合員は、農林水産行政を円滑に遂行するために、公務・公共サービスの担い手として、国民生活を支えていくため日夜職務遂行に邁進しています。

このような中で、農林水産省は、新たな食料・農業・農村基本計画や現下の米をめぐる情勢を踏まえ、農林水産業の持続可能な成長を実現するとした2026年度予算概算、組織・定員要求を行いました。これらの各種施策を着実に推進していくためには、必要な予算・定員の確保が重要となります。特に、現場と農政を結ぶ機能強化のためには、本省と地方が一体となった体制整備が必要であり、新規増員要求の満額確保が重要です。

また、各独立行政法人においては今年度、次期中長期目標・計画等を定めることから、この機を捉え、効率化係数の廃止・見直しを行うとともに、第6期中長期目標・計画等の着実な推進に必要な運営費交付金や施設整備費補助金を確保することが重要です。

このような情勢の中にあって、私たちは当面する課題を整理し、下記のとおり要求事項を取りまとめました。

責職におかれては、農林水産行政の円滑な推進、公務関係労働者の生活と労働条件を維持・改善するため、下記事項の実現に向けて最善を尽くされるよう要求します。

記

I 2026年度予算、組織・定員等について

1. 関東農政局本局及び都県拠点、国営事業所等において、農林水産行政の円滑な遂行に必要な予算措置と定員配置を行うこと。
2. 関東農政局本局及び都県拠点、国営事業所等における技術の継承と人材育成を図るため、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者を計画的に配置すること。

3. 関東農政局の職務内容が複雑、専門、高度化している現状を踏まえ、有資格者全員が上位級に昇格できる級別定数を確保するとともに、職域や学歴による格差が生じないように努めること。

II 級別定数改定について

2026年度の級別定数の改定にあたっては、職務内容が複雑、専門、高度化し困難性が増大している現状を踏まえ、級別標準職務表を抜本的に改善するとともに、有資格者全員が上位級に昇格できる級別定数を関東農政局として確保すること。

III 高年齢者雇用施策について

1. 関東農政局として、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翌年度においても継続的に新規採用等を行うのに必要な特例定員を確保すること。また、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. シニア職員の役降り後を含む具体的な職務付与や若年層等の職員との職務分担など、農林水産省としての具体的な検討にあたっては、関東農政局として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. 事務・事業の円滑な遂行を実現するため、関東農政局として定年の段階的な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、労働組合との十分な交渉・協議、合意に基づいて進めること。

IV 労働条件の改善について

1. 関東農政局における年間総労働時間1,800時間体制を確立するため、次の事項を実現すること。
 - (1) ICT等を活用した勤務時間管理を厳格に行い、在庁時間の削減に向けた実効ある対策を講じること。
 - (2) 超過勤務の事前命令を徹底すること。

また、超過勤務手当については全額支給すること。

- (3) 超過勤務の上限時間の規制を完全に遵守するとともに、「他律的業務の比重の高い部署の指定」の見直しや上限規制の特例業務の厳格化を含む、より実効性のある超過勤務の縮減策を直ちに実施すること。
2. ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度の拡充などについて、関東農政局として次の事項を実現すること。
 - (1) 夏季休暇について、日数増と取得時期のさらなる弾力的運用を図ること。
 - (2) 出生サポート休暇について、休暇を取得しやすい職場環境の整備を図ること。
 - (3) 家族介護を理由とした離職を防止するため、仕事と介護の両立を支援する休暇・勤務制度について、更なる制度の拡充を図るよう人事院に要請すること。あわせて、職員がこれらの制度を利用しやすい勤務環境の整備を図ること。
 3. 勤務時間制度等の見直しについて、関東農政局として次の事項を実現すること。
 - (1) テレワークをはじめとする「柔軟な働き方」の推進にあたっては、職場環境や職務内容が極めて多岐に亘っていることを踏まえ、機械的な数値目標や無理な計画を課すことなく、柔軟に対応すること。
また、テレワークに不可欠なツールとなるテレワーク用PCやネットワーク等の環境整備を図ること。
 - (2) 関東農政局の各職場において、「勤務間インターバル（11時間）」を確保すること。
 4. 人事異動にあたっては、関東農政局として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。
 5. 関東農政局として、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整備すること。
特に、年間5日以上取得できない実態について状況把握や要因分析及び検証を行うとともに、取得促進に向け職場環境を整備すること。
 6. 官用車出張における勤務時間管理や手当等について、関東農政局とし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、共に業務を行っている同乗者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。
 7. 熱中症対策として、通気性の良い作業服の購入など、早い時期から適切な対策

を関東農政局として講じること。

8. 4月の人事異動期は引越業者との契約が非常に困難な実態にあることから、関東農政局として転居を伴う異動者に対しては内示等を早期に行うこと。

また、転居費等の実費支給にあたっては、事前の見積もり依頼の困難性等を踏まえ、実情に応じた弾力的な運用を図ること。

9. 公務職場における障害者雇用について、来年7月より、国の法定雇用率が3.0%に引き上げられる予定であることを見据え、関東農政局として引き続き法定雇用率を遵守するとともに、障害を持つ職員が安定して働け、職場に定着できる環境を整備すること。

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。

V 女性参画の推進及び多様性の確保について

1. 「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」における目標達成に向け、関東農政局として必要な取組を着実に実施すること。
2. 関東農政局として、第5次男女共同参画基本計画のもと、女性の採用・登用と職域拡大をより一層進めるとともに、メンター制度の実効性を確保すること。
3. 関東農政局として、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努めること。

VI 福利厚生施策等について

1. 関東農政局として、公務員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置付け、職員のニーズ及び民間の福利厚生の正確な実態把握に基づき、その抜本的な改善・充実に努めること。
2. 人事院の調査等によれば、心の健康問題による長期病休者数は依然として増加傾向にあること等を深刻に受け止め、関東農政局として引き続きストレス原因の追究と管理職員の意識改革に努め、カウンセリングや「試し出勤」など復職支援施策を着実に実施し、心の健康づくりについて役割を果たすこと。
また、勤務条件や職場環境の改善など総合的に取り組むとともに、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を図ること。
3. 福利厚生の重要施策であるレクリエーションについて、事業が休止されている

実態を重く受け止め、関東農政局としてその理念の再構築と予算確保や事業の復活に努めること。

4. 関東農政局として、ハラスメントの防止について、一層有効な対策を着実に推進すること。

特に、パワー・ハラスメントの防止対策については、人事院規則10-16に基づき厳格に取り組み、職場からパワー・ハラスメントを根絶すること。

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。

VII 人事評価制度について

1. 人事評価制度が、円滑かつ公正に運用されるよう、関東農政局として引き続き制度の周知や評価者訓練の徹底等に努めること。

2. 関東農政局として、期首・期末面談だけでなく、評価期間を通して、被評価者への指導・助言を丁寧に行うとともに、日常においてもコミュニケーションを図ること。

また、評価者自身の目標に基づく業務運営等により、被評価者の労働条件に支障を生じさせないこと。

VIII 労使関係について

1. 関東農政局として、明るく働きがいのある民主的な職場を確立すること。

2. 各級段階の交渉において、2010年4月に整理した「交渉における対象事項、予備交渉の今後の対応について」に基づき、関東農政局として誠意ある対応を行うこと。

以 上

25 全農林埼玉要求第1号
2026年3月18日

関東農政局長
菅家 秀人 殿

全農林労働組合埼玉分会
委員長 石垣 光浩



要 求 書

関東農政局に働く組合員は、農林水産行政を円滑に遂行するために、公務・公共サービスの担い手として、国民生活を支えていくため日夜職務遂行に邁進しています。

農林水産省においては、改正食料・農業・農村基本法に基づく食料安全保障の強化や農林水産業の持続的な成長をはじめとする新たな農林水産施策が展開されるなか、職場は業務量の増加や連年に亘る定員削減により要員不足となっており、超過勤務が慢性化するなど極めて厳しい労働環境にあります。

このような情勢の下、私たちは当面する課題を整理し、下記のとおり要求事項を取りまとめました。下記事項は、私たち組合員にとって切実かつ喫緊の課題です。

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、下記事項の実現に向けて最善を尽くすよう要求します。

記

I 労働諸条件の改善について

- 1 各勤務管理責任者は、日常から部署内における業務の平準化に努め、必要な超過勤務の事前命令の徹底、職場における厳格な勤務時間管理を実施し、超過勤務を縮減すること。
- 2 関東農政局として、超過勤務の上限規制を遵守するとともに、より実効性のある超過勤務縮減策を具体化し着実に実施すること。
また、超過勤務手当については全額支給すること。
- 3 定員削減により人員が減少する中、農林水産施策への的確に対応するため、関東農政局として新規採用の確保や非常勤職員の雇用など、業務に見合った人員配置を行い、超過勤務の縮減を図ること。
- 4 関東農政局として業務運営の検証を行い、指揮命令系統の明確化、業務の抜本的かつ実効ある効率化を行うこと。
- 5 関東農政局として、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどあらゆる

るハラスメントを職場から根絶するために、防止策の履行及び相談員制度の機能化を図ること。

6 関東農政局として、年次休暇や夏季休暇が計画的に取得できるよう啓発を図り、取得しやすい職場環境をつくること。また、諸休暇についても取得しやすい環境整備を図ること。

また、子の看護休暇の日数を拡大するよう関係機関に要請すること。

7 関東農政局として、育児休業や看護休暇等仕事と家庭の両立支援の諸制度の周知を図り、取得しやすい職場環境の整備を図ること。

8 関東農政局として、転居を伴う異動者に対して内示を含む異動手続きを早期に行うこと。特に、4月期の業者見積もりや申請手続きの簡素化を図るとともに、異動先を含めて宿舍の入居手続きを早急に行うこと。

9 関東農政局として、管理者と職員とのコミュニケーションを大切にし、明るく働きがいのある民主的な職場を確立すること。

II 福利厚生施策の充実について

1 関東農政局として、職員の福利厚生を勤務条件の重要事項と位置づけ、人間ドック・健康診断の充実、休憩室の確保など職員のニーズを踏まえて充実させること。

2 「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、関東農政局におけるメンタルヘルス対策の充実・強化を図り、何でも相談できる職場環境づくりを現場管理者が率先して行うこと。

III 新たな人事評価制度について

1 期首・期末面談にあたっては、評価結果が処遇に活用されることを十分認識し、被評価者への指導・助言を丁寧に行うとともに、日常においてもコミュニケーションを図ること。

2 評価者訓練を一層徹底するとともに、評価結果の活用方法について周知徹底を図ること。

以上