

農林水産大臣
鈴木 憲 和 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て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。

貴職におかれては、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. 農林水産行政の円滑な遂行に必要な2026年度農林水産予算概算、組織・定員要求を満額確保すること。

特に、新規増員要求について、要求数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よう制度化すること。

3. 所管独立行政法人の事務・事業の推進と使命達成、組合員の雇用・労働条件の確保に向け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を要求どおり確保すること。

特に、フルタイム再雇用に必要な人件費、各法人の非常勤職員等の一時金の支給及び諸手当、諸休暇制度の有給化に必要な雇用経費を別枠で確保すること。

Ⅱ 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. 2027年の水田政策の見直しにあたっては、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の締結に対しては、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。

Ⅲ 農林水産省設置法改正に伴う附帯決議の遵守について

1. 本省・地方の組織体制の確立にあたっては、衆参農林水産委員会で採択された組織再編に伴う附帯決議を踏まえ、農林水産施策を着実・継続的に推進できる組織体制を確立するため、地方組織に偏重した定員削減を行わないこと。
2. 地方農政局及び北海道農政事務所、県域・地域拠点については、新たな基本計画等を踏まえた食料安全保障の強化、輸出力強化などの新たな施策への対応等、現場と農政を結ぶ機能の充実・強化を図るために必要な定員・予算を確保すること。
特に、農林水産統計については、政策の企画・立案に必要不可欠であることから、精度の維持と調査を確実に行うために必要な人員を増員すること。
3. 地方農政局及び北海道農政事務所、県域・地域拠点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。

IV 級別定数改定について

1. 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確保すること。

また、各職域実態や人員構成等を考慮し、職域段階や学歴による格差が生じないように努めること。

2. 2026年4月より在級期間表が廃止されることに伴い、その後の運用は各府省の判断となることから、農林水産省としての運用について、労働組合と協議のもと進めること。

V 中期的な賃金関連課題について

1. 本年の「公務員人事管理に関する報告」において「令和8年夏に措置の骨格を、令和9年夏に具体的な内容を報告する」とされた「新たな人事制度」については、その検討状況に関し、労働組合に対し早期に情報提供を行うとともに、十分な協議を行うよう人事院に要請すること。

2. 2031年の定年の段階的引上げの完成を見据えた「60歳前後の給与カーブの連続性確保」については、制度完成の時期が遠くない一方で、再任用職員や若年層を含む定年前職員の給与水準にも大きく影響し、その理解を得ることが必要であることから、労働組合に対する早期の情報提供を行うとも協議を行うよう人事院に要請すること。

VI 高年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、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、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。

Ⅶ 労働条件の改善について

1. 公務職場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。

(4) 「上限を超えた超過勤務の状況」に関わる整理・分析・検証等の結果も踏まえ、労働組合との交渉・協議、合意に基づき、特例業務の扱いについて必要な見直しを図ること。

(5) 1か月当たり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引上げるよう人事院に要請すること。

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、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) リフレッシュ休暇を新設すること。

(3) 産前休暇を8週間、産後休暇を10週間に延長すること。

また、妊娠障害休暇を新設すること。

- (4) 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。
- (5) 定年の段階的引上げにより多様化する職員の生活環境を踏まえ、子の看護等休暇の更なる充実を図ること。
- (6) 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。
- (7) 休暇の取得手続きについて、公務員の休暇権をより明確にする形で抜本的に改善すること。

3. 勤務時間制度等の見直しについて、次の事項を実現すること。

- (1) 公務における本格的な短時間勤務制度の導入に向けて、人事院に要請すること。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 本年の「公務員人事管理に関する報告」において、具体的な検討を進めるとしている「育児や介護などに限らない、職員の様々な事情に応じ、無給の休暇により勤務時間の短縮等を可能とする仕組み」については、民間における実態等も踏まえつつ、職員のニーズにあった制度となるよう、労働組合と必要な協議を行うよう人事院に要請すること。

4. 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。

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、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の超過勤務の具体的な運用について示すこと。
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。
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、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、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。

VIII 非常勤職員制度等について

非常勤職員制度等の抜本的改善をめざし、同一労働同一賃金をはじめとする均等待遇の原則を一層推進するとともに、国に採用される当該職員の給与水準等の統一性・公平性の確保を図るため、次の事項を実現すること。

1. 非常勤職員を法律上明確に位置付け、勤務条件等について常勤職員に適用している法令、規則等を適用するよう、人事院へ要請すること。
2. 「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。

3. 非常勤職員の休暇等について、常勤職員とのさらなる均衡権衡待遇に向け、無給休暇の有給化等の改善を図るよう人事院に要請すること。

IX 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、使用者として必要な取組を着実に実施すること。
2. 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. 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。

X 福利厚生施策等について

1. 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・充実を図ること。
2. 「国家公務員健康増進等基本計画」の着実な実施を図るため、実施体制を確立し使用者としての責任を明確にして積極的に対応すること。
3. 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、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。
4. 2026年度の予算編成にあたっては、健康診断の充実など、職員の福利厚生施策の改善に必要な予算を確保すること。
5. 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、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。
6. 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。

7. 本年の「公務員人事管理に関する報告」で示された、カスタマーハラスメントに関する必要な取組を、民間労働法制の施行時期に遅れることなく人事院規則に明記する方針について、労働組合への速やかな情報提供を行うよう人事院に要請すること。あわせて、民間のみならず地方自治体の取組事例やノウハウを参考に検討すること。
8. 本年の「公務員人事管理に関する報告」で示された「勤務地を異にする人事配置をより一層円滑化するための給与面での取組」及び「地域ごとに作成する採用候補者名簿の作成単位の見直し等、地元志向に対応した採用の仕組み等に関する検討」については、労働組合に対し早期に情報提供を行うとともに、十分な協議を実施するよう人事院へ要請すること。
9. 国家公務員長期病休者実態調査では、精神疾患による長期病休者が大幅に増加し、深刻化していることから、対策強化を図ること。

XI 人事評価制度について

1. 2026年4月より在級期間表が廃止される影響を十分勘案しながら、人事評価制度の実施状況及び評価結果の活用状況を検証し、課題があれば、必要に応じ指導・改善措置等を講じるよう人事院へ要請すること。
2. 人事評価制度が、円滑かつ公正に運用されるよう、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。
3. 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。
4. 4原則2要件が具備された人事評価制度を確立するため、評価結果の全面開示及び苦情処理に対する労働組合の関与について、引き続き検討を行うこと。

XII 公務員制度改革について

国家公務員制度改革基本法第12条に基づく自律的労使関係制度の確立について、国家公務員法等改正法案の附帯決議（2014年3月12日衆議院内閣委員会及び同年4月10日参議院内閣委員会）および、この間のILOからの指摘に基づき、労働組合との合意により実現すること。

XIII 労使関係について

1. 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、誠意ある対応を行うこと。

以 上