

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



要 求 書

公務・公共サービスや農林水産行政を推進する現場では、国民の信頼と期待に応えるべく昼夜を分かたず職務に邁進しており、組合員が安心・安全に働くことのできる勤務環境の整備や必要な要員と適正な賃金・労働条件の確保等が喫緊の課題です。

私たちは、「日本の実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、これからの“賃上げノルム”としていくことをめざす」とした、連合2026春季生活闘争に結集し取組を進めています。

一方、農林水産省においては、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などの農林水産施策を進めるとしてはいますが、職場は連年にわたる定員削減による要員不足と超過勤務の慢性化など、極めて厳しい労働環境にあります。

また、各独立行政法人においては、4月からの新たな期間を目前に控え、現在、第6期中長期計画等の策定が進められてはいますが、次期中長期計画期間において、事務・事業と研究課題を着実に遂行するためには、円滑な組織・業務運営などの労働条件の改善が必要です。

このようななか、私たちは、2月6日に全国分会代表者会議を開催し、組合員の賃金・労働条件の維持・改善をはじめとする2026春季生活闘争における具体的な取組を確認しました。

下記の事項は、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、その実現に向け最善を尽くされるよう強く要求します。

記

I 2026年度賃金について

1. 2026年度の賃金改定にあたっては、民間賃金の実態を精確に把握するとともに、長期化する物価高騰や実質賃金の減少を踏まえ、真に生活改善につながる賃金の引上げを行うこと。また、若年層から中堅層、高齢層のバランスの取れた賃金体系を確立すること。

2. 期末、勤勉手当については、支給月数の引上げを図るとともに、引き続きそのあり方について労働組合と十分に交渉・協議し、合意に基づいて進める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. 2025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」の検討状況について、労働組合に対し情報提供を行うとともに、十分な交渉・協議を行うよう人事院へ要請すること。
2. 2026年4月より在級期間表が廃止される影響を踏まえ、内閣人事局と連携し、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、課題が認められる場合には、必要な改善措置を講じるよう、人事院へ要請すること。
3. 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」の検討状況については、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ともに、交渉・協議を行うよう人事院に要請すること。

Ⅲ 農林水産省設置法改正に伴う附帯決議の遵守及び農林水産政策の着実・継続的な推進について

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るとともに、新たな基本計画に基づく農林水産施策を着実・継続的に推進できる本省・地方の組織体制を確立すること。
2. 組合員の労働条件を確保するため、新年度の業務計画等の作成にあたっては、組合員の意見を反映させるとともに当局責任において業務運営に万全を期すこと。特に、次の事項について当局が責任を持って実現すること。
 - (1) 地方農政局・北海道農政事務所、県域、地域拠点においては、新たな基本計画に基づく食料安全保障の強化を始め、持続可能な農林水産業の確立に向けた施策が着実に実施されるよう業務体制を充実・強化を図ること。

(2) 国営土地改良事業所等においては、予算拡充に伴う業務量の増大に対し、適正な人員配置を行い業務体制を確立すること。

また、閉鎖が予定されている事業所については、事業完了に向けた業務運営に支障が生じないように万全を期すこと。

(3) 植物防疫所においては、訪日外国人旅行者の増加や外国来郵便物の検疫強化、輸出促進に伴う集荷地検査や栽培地検査など、増加する輸出入検疫業務に対応するため、適正な人員配置を行い業務体制を確立すること。

(4) 動物検疫所においては、訪日外国人旅行者の増加や外国来郵便物の検疫強化など、増加する輸出入検疫業務に対応するため、適正な人員配置を行い業務体制を確立すること。

特に、高病原性鳥インフルエンザの防疫対応や海外からのアフリカ豚熱侵入防止に向けた水際対策強化など、業務が大幅に増加していることから、特定の者に業務過重とならないよう適切な業務運営体制を構築すること。

(5) 漁業調整事務所においては、悪質化・巧妙化する外国漁船及び日本漁船の取締強化に対応するため、適正な人員配置を行い業務体制を確立すること。

また、武器による危険行為もあることから、犯則取締等手当の単価を引き上げるとともに、1日の対象となる業務の回数毎に支給するなど、実態に見合った支給要件に緩和すること。

さらに、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。

IV 農林水産業政策の拡充・強化について

1. 2027年の米政策の見直しにあたっては、農業従事者の減少や高齢化、水田の減少などの課題があるなか、中長期的な農地の維持、担い手の確保、輸出拡大と国内供給の両立など、総合的な政策転換が求められていることから、生産現場の声を踏まえて対応すること。

2. 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。

3. 2027年度予算概算、組織・定員要求にあたっては、各種施策が着実に実施できるように必要な予算、定員を確保すること。

特に、退職者に見合った新規採用や社会人採用及びフルタイム再任用を配置するとともに、それを実現できる定員を確保すること。

V 独立行政法人関係について

1. 第6期中長期目標・計画等の策定にあたっては、①組合員の雇用と労働条件の確保、②農林水産政策の推進と一体的な事務・事業を展開するための組織の維持、③各法人の使命と役割が発揮される体制の継続・確保を行うこと。
2. 独立行政法人の人件費予算については、賃金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. 2027年度予算概算要求にあたっては、この間の衆参両農水委員会の附帯決議に基づき、各法人の事務・事業の確実な推進と使命達成、組合員の賃金改定及び処遇・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、各法人からの予算要求を踏まえ対応すること。
4. 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、政策遂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。
5. 各法人における老朽化施設の建替えや修繕等が早急に行われるよう、必要な施設整備費補助金等を確保すること。
6. 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、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。
7. 同一労働同一賃金に係る法規定を踏まえ、非常勤職員等の均等・均衡待遇の実現に向け、賃金水準の引上げと一時金及び諸手当の支給をはじめ、待遇改善に必要な雇用経費を別枠で確保すること。

VI 労働時間の短縮及び労働条件の改善等について

1. ワーク・ライフ・バランスを確保するため、公務における年間総労働時間1,800時間体制の確立に向け、次の事項を実現すること。
 - (1) 勤務時間管理を厳格に行い、超過勤務及び在庁時間の削減に向けた実効ある対策を講じること。
 - (2) 超過勤務にあたっては、厳格な勤務時間管理と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) 超過勤務命令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」の指定や「特例業務」の範囲の厳格化を行うとともに、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) 「上限時間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. 2025年「公務員の人事管理に関する報告」で「新たな人事制度の方向性」として示された「労働時間の長さではなくアウトプットで仕事を評価し、時間に縛られない裁量的な勤務を可能にする制度」については、民間における実態や議論状況を十分に踏まえた上で慎重に検討を行い、検討内容を労働組合に速やか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へ要請すること。
3. 2025年「公務員人事管理に関する報告」において示された「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にする仕組み」については、民間における実態等も踏まえつつ、職員のニーズに合った制度となるよう、労働組合と十分な協議を行うよう人事院へ要請すること。
4. ライフステージに応じた、社会的要請に応える休暇・休業制度の改善・拡充などについて、休暇・休業制度の利用実態を検証し、制度の改善や環境整備に努めるとともに、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よう人事院に要請すること。

- (2) リフレッシュ休暇を新設するよう人事院に要請すること。
- (3) 産前休暇を8週間、産後休暇を10週間に延長するとともに、妊娠障害休暇を新設するよう人事院に要請すること。
- (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) 家族介護を理由とした離職を防止するため、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を図ること。
- (6) 仕事と家庭の両立に向けて、2025年4月又は10月から導入された改正国家公務員育児休業法等に基づく育児・介護に関わる各種休暇・休業等制度が、着実に実施できるよう職場環境の整備を図ること。
また、①育児に係る両立支援制度の対象となる子の年齢の引上げ及び制度を利用できる期間の延長、②子の看護休暇を10日に拡大、③介護に係る制度を利用できる期間の拡大等を措置するよう人事院に要請すること。

- (7) 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、年次有給休暇を年間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。

5. 2025年4月から導入されたフレックスタイム制における「ゼロ割振り日の追加」「勤務開始後の割振り変更」及び非常勤職員のフレックスタイム制について、着実に実施できるよう職場環境の整備を図ること。

6. 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。

7. 在宅勤務の推進に向け、職場環境の整備を図ること。

8. 人事異動にあたっては、次の事項の実現を図ること。

- (1) 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。
- (2) 4月の人事異動期は引越業者の手配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、赴任期間を弾力的に運用し引越の分散化を図ること。特に、離島の異動者に対しては配慮すること。

- (3) 転居費等の支給にあたっては、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。
 - (4) 人事異動によって転居が必要となる組合員に対し、異動先の宿舎を確保するとともに情報提供や入居手続きを早期に行うこと。
9. 宿舎の廃止及び修繕等に伴う退去について、希望者には代替宿舎を確保するとともに退去期限にかかわらず転居費等の対象とするよう財務省に要請すること。
10. 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についても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。

VII 非常勤職員の雇用、労働条件の改善について

- 1. 非常勤職員制度の勤務条件等について、同一労働同一賃金及び常勤職員との均等・均衡待遇の原則に基づいて、関係法令、規則を適用するよう人事院に要請すること。
- 2. 農林水産省に雇用される非常勤職員の給与を、1時間当たり「1,300円」以上とすること。
- 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」について、農林水産省における運用状況を検証し、期間業務職員の雇用安定を図ること。
- 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とともに、無給休暇の有給化等、さらなる改善を図るよう人事院に要請すること。
また、農林水産省に雇用される非常勤職員に対して、2026年4月から実施予定の年次休暇の最低取得単位の変更（1時間から15分へ）、通勤上傷病休暇の新設、ならびに骨髄等ドナー休暇、短期介護休暇、保育時間および子の看護等休暇の有

給化について周知徹底し、制度の利用促進を図ること。

Ⅷ 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、②継続的に新規採用等を行うのに必要な定員、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、合意に基づいて進めること。
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、合意に基づいて進めること。

Ⅸ 障害者雇用について

農林水産省における障害者雇用について、2026年7月から国の法定雇用率が3.0%に引き上げられることから、雇用される障害者が、職場に定着し安定して働き続けられるよう職場環境の整備を行うこと。

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。

Ⅹ 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みを着実に実施すること。

2. 「第5次男女共同参画基本計画」の成果と課題を踏まえながら、「第6次男女共同参画基本計画」の策定に向けて、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。

XI 福利厚生の充実及び働きやすい職場づくりについて

1. 公務員の福利厚生を労働条件の重要事項と位置付け、組合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. 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。
3. 「心の健康づくり」対策については、勤務条件や職場環境の改善など総合的に取り組むこと。
また、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. ハラスメントの防止について、一層有効な対策を着実に実施すること。
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等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。
5. カスタマー・ハラスメント対策について、農林水産省内の状況を把握するとともに、民間や自治体の先進事例を参考に対策強化を図ること。
また、カスタマー・ハラスメント対策に関する、人事院規則の新設については、労働組合に対する情報提供と協議を行うよう人事院へ要請すること。
6. 2025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」および「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。
7. 職員の離職防止、人材流出に対し、給与水準のみならず、「働きやすい職場づ

くり」に向けて、総合的な対策を講じること。

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）及びこの間の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。

以 上