

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8年8月4日(火) 13:28～14:01

2. 会 場：官房第1会議室

3. 出席者：

農林水産省	宮浦 浩司	官房長
同	川本 登	大臣官房秘書課長
同	上杉 和貴	大臣官房地方課長
同	入山 貴之	大臣官房秘書課人事調査官
同	渡邊 桃代	大臣官房秘書課調査官
全農林労働組合中央本部	轟 政浩	書記長
同	神崎 信夫	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：2026 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

（渡邊秘書課調査官）

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、

- ・ 「Ⅲ 2027 年度予算概算、組織・定員要求等について」の「6の(5)の植物防疫所における熱中症予防対策の部分」
- ・ 「Ⅵ 非常勤職員等の制度及び待遇改善について」の「1、4」
- ・ 「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)、(8)、(11)の休暇を取得しやすい職場環境の整備の部分、3の(2)の官用車の安全対策の部分、5の(1)、(2)のハラスメントの防止の部分、6の年次休暇や夏季休暇を取得しやすい職場環境の整備の部分、8の研修等の実施部分を除く障害者の職場環境の部分、9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。

（轟書記長）

まずは、7月28日夕刻に発生した令和8年熊本地震について、亡くなられた方々に謹んでお悔やみ申し上げるとともに、被害を受けられた皆様に心からお見舞い申し上げます。

被災地では連日の酷暑の中、復旧作業が行われているところであり、職員の健康管理及び安全対策に万全の対応を求める。

また、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、職務に真剣に取り組んでいるところであるが、7月17日に開催した第72回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7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。

（宮浦官房長）

始めに、令和8年熊本地震の対応については、被災地支援に職員一丸となって取り組んでいるところであり、御尽力いただいている職員の皆様に感謝申し上げます。

引き続き、現場における災害対応業務に全力で取り組んでまいりたい。

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、Ⅲの2027年度予算概算、組織・定員要求等についてである。

6の（5）（植物防疫所における熱中症予防対策）についてであるが、現場の状況や要望を把握した上で、空調服を必要数配備しているところである。

また、夏用作業着については、現行のものより通気性の良い作業服の導入を検討してまいりたい。

次に、Ⅵの非常勤職員等の制度及び待遇改善についてである。

1（非常勤職員の給与）についてであるが、人事院が制定した「非常勤職員の給与に関する指針」等を踏まえ、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、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。令和6年4月からは、在宅勤務等手当を支給できるようにし、さらに令和7年度には特勤勤務手当と地域手当との併給調整に係る規定を削除するなど、常勤職員との均衡が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、4（非常勤職員が育児・介護制度を活用しやすい職場環境の整備）についてである。

昨年10月及び本年4月の休暇制度の改正を踏まえて、制度周知資料を職員掲示板に掲載したところであり、両立支援制度に対する理解の醸成を推進するとともに、利用しやすい勤務環境の整備に向けて取り組んでまいりたい。

次に、Ⅶの労働諸条件の改善についてである。

1の（1）（事前の超過勤務命令の徹底と在庁時間削減）についてであるが、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る。また、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。

なお、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）（勤務間インターバルの確保）についてである。

令和６年に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（８）（育児・介護に関する制度を活用しやすい職場環境の整備）についてである。

職員掲示板において、仕事と育児・介護等の両立支援制度に関する制度周知資料、研修資料を掲載しているほか、相談窓口を設置している。また、内閣人事局及び人事院が主催したセミナーの周知や当省独自で仕事と育児・介護の両立に関する職員向けセミナーを実施している。引き続き、研修等を通じて両立支援制度に対する理解の醸成を推進するとともに、仕事と育児・介護の両立支援制度を利用しやすい勤務環境の整備に向けて取り組んでまいりたい。

次に、１の（１１）及び６（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９月末時点で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を促すなど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、５の（１）（心の健康づくり）についてである。

「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してまいりたい。

なお、令和８年度のストレスチェックは、例年に比べ実施時期を１か月程度前倒しすることにより、高ストレスの判定を受けた職員に対する健康管理医等による面接指導や、総合健康リスクが高いと判断された職場の環境改善等の取組を徹底する考えである。

次に、５の（２）及び９（ハラスメントの防止）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7月、12月の年2回、各職場において相談窓口の職員周知や職場研修等を実施するなど、定期的にハラスメント防止に取り組んでいるところである。その他、管理者研修や課長補佐養成研修といった職階別研修等、様々な機会を捉えてハラスメント防止について周知・啓発等に取り組んでいるところであり、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、8（障害者雇用）についてである。

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、引き続き、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、9（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。

本年4月に改正した「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、職種や採用区分に関わらず、能力のある女性職員が活躍できるようにとの考えの下、女子学生向け説明会の実施や女性職員からの公務の魅力等の発信による女性の採用拡大、多様化する女性職員の働き方ニーズの把握や管理職員の意識改革などによる女性職員の計画的育成、登用拡大に取り組むとともに、共働きの職員が増加する中、性別によらず「共育て」社会を実現していくとの観点で、働く時間と場所の柔軟な選択の取組が進むよう、環境整備や組織文化の醸成に取り組んでいるところである。

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ハラについて紹介し、職員の理解増進に努めているほか、ダイバーシティ・インクルージョン研修として、LGBTQ+に関する研修を実施予定であり、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。

（上杉地方課長）

続いて、Ⅶの3の（2）（官用車の安全対策）について回答する。

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。

（轟書記長）

今ほど、要求事項について回答を受けたところであるが、まずは主要な事項5点について、私から重ねて要請する。

1点目は2026 人事院勧告についてである。

公務員連絡会は、7月8日に幹事クラス、22日及び29日に書記長クラス交渉を積み上げ、8月3日には委員長クラスと人事院総裁との交渉を行ったところである。人事院からは、全職員に対する月例給及び一時金の引き上げに向けた見解が示されたところであるが、勧告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、本年の勧告において「骨格案」を示すとしている「新たな人事制度」については、公務員連絡会と交渉・協議し、合意に基づき進めるよう求めているところであり、農林水産省当局においても、適切な対応を求める。

2 点目は 2027 年度予算概算、組織・定員要求についてである。

7 月 21 日に閣議決定された「骨太の方針 2026」では、農林水産業の構造転換による成長産業化及び食料安全保障の強化が明記され、農業構造転換集中対策期間において別枠での必要・十分な予算を確保することや、2027 年度予算編成の考え方として、補正予算は緊急性のある施策に限定し、恒常的な施策については当初予算で措置することが示されたところである。

農林水産予算については、3 割程度が補正予算でまかなわれており、これまでも当初予算での確保を求めてきたが、農業構造転換集中対策をはじめ、農林水産行政を着実に実施するための十分な予算を当初予算で確保する必要がある。

定員については、今年度の新規増員数は特例定員を除き 215 人に対し、削減数は 404 人で、農林水産省だけが突出した 189 人の純減となっており、多くの職場において業務と定員とのミスマッチが拡大している。定期大会においても、職域を問わず業務量に見合った人員の配置が必要との意見が上げられるとともに、歪な年齢構成が改善されず、中堅層職員が少なく業務運営や若手指導に苦慮していることや高齢化による技術の継承や組織の維持・活性化にも支障を来しており将来が不安などの声が上がっている。

こうしたことから、2027 年度予算概算、組織・定員要求は、新たな基本計画に基づく諸施策を推進するため、今まで以上に現場と農政を結ぶ機能の強化と本省・地方が一体となった体制整備が重要となることから、予算、新規増員要求を積極的に行うよう求める。

3 点目は、新たな水田政策についてである。

新たな水田政策については、基本的考え方が示され、「骨太の方針 2026」においても、水田・畑に関わらず、収量に応じた単価での支援により生産性向上を進めることなどが掲げられている。支援単価・要件等は秋以降に決定されることから、現地説明会での意見を踏まえ、十分な支援単価や予算確保に向け、年末の予算編成に向けた対策が必要である。

また、定期大会においては、戸別所得補償や品目横断対策の際は、一年かけて周知を行ってきたが、新たな水田政策については、詳細については何も決まっておらず、生産現場からの問い合わせに苦慮している、との報告があったところである。

食料安全保障の強化に向けた重要政策であることから、2027 年度の実施に向け、早期に制度設計を行い、生産現場への周知や業務の実施体制を整えるよう求める。

4 点目は独立行政法人についてである。

農研機構をはじめとする 5 法人は、4 月から第 6 期目となる中長期の計画期間が始まったが、物価の先行きが見通せない中で、目標の達成に必要な運営費交付金や施設整備費補助金等の確保が最重要課題となっている。定期大会においても、非常勤・契約職員を含む人員の確保、老朽化施設の更新・修繕、機械・研究機器の更新やメンテナンスに必要な予算の確保を求める意見が多数報告されたところである。

また、農研機構においては、重要品種の育成及びその種苗の生産の振興に関する法律の制定にあたり、参議院農水委員会において、農研機構の施設の供用や専門家を派遣するための施設・人員の充実、米、麦、大豆等の主要農作物の高温耐性品種の開発等に必要な予算の確保、研究開発に影響を与えないよう的確な予算措置に努めることが附帯決議に盛り込まれたところである。

主務省においては、これらのことを十分に踏まえ、法人の事務・事業の推進に必要な

な運営費交付金及び施設整備費補助金等の予算が、法人の要求どおりに確保されるよう万全の対応を求める。

また、効率化係数については、昨年度、農林水産省として効率化係数の見直しを含め、財務省と折衝したが認められなかったため、法人運営や事務・事業の推進はさらに困難度を増している。

所管する独立行政法人が、今後も堅実に事務・事業を実施し、目標を達成するためには、現在の効率化係数は障害であるため、廃止・見直されるべきである。

特に、研究開発法人は、計画期間が7年に延長されたことから、長期にわたり厳しい状況となる。

そのため主務省として、期中においても同係数の廃止・見直しを求める必要がある。加えて、賃金については大幅な賃上げ基調が続くなか、当初予算には前年度の改定分の予算しか措置されていないため、今年度の賃金改定に支障が生じることが懸念される。そのため、年度内に賃金改定に必要な人件費予算を追加措置できるよう、制度の見直しを強く求める。

5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、職域対策会議等においては、各職域における厳しい職場実態が報告されたところである。

県域・地域拠点においては、経営所得安定対策業務の本局等への移管及び統計業務の見直し等が進められているが、円滑な業務の遂行、統計精度の維持と必要な調査を行うために必要な人員の確保を求める。また、地方参事官室においては、新たな基本計画に基づく施策の推進に必要な人員の配置を求める。さらに、職場は高年齢化していることから、組織の活性化と新たな施策の円滑な導入・推進に向けた人員の確保を図るとともに、全地域拠点に新規採用者、社会人採用者を含む若手職員及びフルタイム再任用の配置をより拡大し、計画的に配置するよう求める。

また、食糧法改正にあたっては、参議院農水委員会において、多様化する流通実態の把握を強化するため、届出事業者の拡大及び定期報告の制度の新設にあたっては、制度が安定し円滑に実行されるよう地方農政局の人員の確保に努めるとする附帯決議が採択されたことから、地方農政局等の増員の確保を求める。

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、加えて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、増加する業務量に必要な人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、外国人旅行者の増加や農畜産物の輸出入拡大などにより業務量が大幅に増加しており、地方空港においても国際線やクルーズ船の増加により人員不足となっている意見が多く報告されている。また、動物検疫所においては、家畜伝染病予防法改正にあたり、衆参農水委員会において、家畜防疫官に外国食材店等への立入検査及び輸入禁止品の廃棄権限等が付与されることから業務を確実に実行できる体制の構築を図るとする附帯決議が採択されたところである。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。

漁業調整事務所・船舶においては、違反操業は後を絶たず悪質・巧妙化しており、海上で長時間拘束され緊張状態に置かれている等の職場実態が報告されている。漁業取締の強化が求められているなか、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。

（宮浦官房長）

轟書記長から言及のあった事項について、私から申し上げます。

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、令和9年度予算概算要求及び機構・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、農業構造転換集中対策を始め、農林水産行政を着実に実施するために必要な予算、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。

次に、新たな水田政策の具体化に向けては、2027年度から開始することを基本としつつ、これまでに開催した地方説明会等を通じて、現場の農業者や関係団体の皆様の御意見を丁寧に伺った上で、支援単価等の要件について、予算編成過程の中で決定していくが、できる限り早く、必要な情報を生産現場に伝えていくとともに、業務の実施に必要な人員の確保に努めてまいりたい。

次に、独立行政法人についてであるが、運営費交付金や施設整備費補助金に関しては、各法人の業務に支障がないよう、また、農研機構においては、附帯決議に盛り込まれた内容も踏まえつつ、各法人の要求を踏まえ、必要な要求を行ってまいりたい。

また、期中における効率化係数の廃止・見直しについては、法人毎の予算執行状況を踏まえながら、法人の業務運営に支障が生じないように、検討してまいりたい。

なお、賃金改定に伴う人件費予算の追加措置については、法人の人件費の財務状況に応じて検討するものと考えている。

次に、地方組織の維持・活性化についてであるが、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。

また、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、積極的に進めており、本年4月時点で、多くの地域拠点において複数配置が実現し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・北海道農政事務所と連携し、取り組んでまいりたい。

（西山調査交渉部長）

要求事項に対する回答を踏まえ、4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、熱中症防止対策についてである。

熱中症防止に向け、職場における対策として、どのような取組を行ったのか伺う。

また、通気性の良い作業服については、酷暑の中で検査を行っており、植防職域対策会議においても強い要望があったことから早期の導入を求める。さらに、作業服は着替えのために1日に2着必要であることから、作業服の貸与数を増やすよう求める。

(川本秘書課長)

熱中症対策については、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従事者に対しては、労働安全衛生規則の規定を踏まえ、各職場の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ある。

また、植物防疫所においては、通気性の良い作業服の導入に向けて、検討を進めているところであり、作業服の貸与数の増加については、現場の状況や要望を把握した上で、植物防疫所全体の予算の中で計画的に確保してまいりたい。

(西山調査交渉部長)

2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2025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、私たちが行ったアンケートや各種会議等では、業務に見合った人員が確保されていないことや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などにより、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。

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7年度は、国会提出法案の審議や米の価格高騰対策に対応する職場・職域において、超過勤務実績及び特例業務の指定件数が増加し、超過勤務実績が令和6年度と比較して微増となったものの、部署間を超えた横断的な応援体制の整備やその他超過勤務縮減対策に取り組んだ結果、全体として、長期的には減少傾向となっている。

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)

3点目は、諸休暇の取得しやすい職場環境の整備についてである。

私たちが取り組んだアンケートでは、昨年の年次休暇の取得日数が0日との報告や希望どおり取得できなかったとの回答も報告されている。国家公務員においても「年5日以上年次休暇を確実に使用することを確保する」とされていることから、取得促進に向け取り組む必要があるが、どのような対応を行っているのか伺う。

また、妊娠・出産・育児に関わる休暇や介護休暇については、この間、業務多忙をはじめ、上司の理解が得られなかったなどを理由に、希望どおり取得できない、できなかった、との声がある。近年の若手職員の採用や女性の職域の拡大により育児期間中の職員が多い職場もあることから、引き続き、組合員が諸休暇を取得しやすい環境整備を図るよう求める。

(川本秘書課長)

年次休暇については、年次休暇の取得が5日未満となった要因として、業務都合や、

年次休暇の計画表を活用できていなかったことなどがあるため、所属の課長等に対して、業務に支障のない範囲で休暇を計画的に使用できる環境整備を促すことや、計画表の作成を徹底することなど、年次休暇の取得向上に向けた取組を行っているところである。

仕事と育児・介護の両立支援制度については、研修等を通じて制度に対する理解の醸成を推進するほか、該当の職員に対して、「両立支援シート」等を活用して育児・介護等に係る状況や制度の利用についての意向を把握することで、諸休暇を取得しやすい職場環境の整備を図ってまいりたい。

（西山調査交渉部長）

4点目はハラスメントの防止対策についてである。

要求書提出時に、ハラスメントが発生した際には迅速かつ厳格な対応を求めたところであるが、各職場におけるハラスメント事案への対応にあたっては、適切な調査方法や調査結果の分析・検証が重要である。

ハラスメントが発生した際には、適切かつ迅速な対応が必要であり、ハラスメント撲滅に向け、毅然たる対応を求める。

（川本秘書課長）

ハラスメントについてであるが、労務管理上の重大な問題と認識しており、ハラスメント防止に取り組んでいるところである。

ハラスメントが発生した際には、各部署に設置された苦情相談窓口の相談員が、人事院が発出している「国家公務員の苦情相談員用マニュアル」に基づき、被害者、行為者及び必要に応じて第三者から、公平かつ丁寧に、事実関係の確認を行い、対応結果を部局の長に報告することとなっており、引き続き厳格に対応してまいりたい。

秘書課においても、都度苦情相談員からの対応の相談に応じつつ、相談員用研修資料等を周知しているところである。

職場全体においては、研修や倫理週間等を通じながら、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。

（轟書記長）

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。

（宮浦官房長）

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。

農業構造転換集中対策を始め、農林水産行政を着実に実施するため、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。

(渡邊秘書課調査官)

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 －