

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5年3月29日(水) 11:00～11:31 (31分)

2. 会 場：官房第1会議室(北別館1階 ドアNo.109)

3. 出席者：

農林水産省	渡邊 毅	官房長
同	河南 健	秘書課長
同	井上 計	地方課長
同	坂内 啓二	予算課参事官(経理)
同	大坂 浩之	秘書課人事調査官
同	三宅 建史	秘書課人事企画官 外
全農林労働組合中央本部	渡邊 由一	書記長
同	村上 嘉則	財政局長
同	立花 賢司	組織教宣部長
同	関 真寿	調査交渉部長(非現業担当)
同	轟 政浩	調査交渉部長(独法担当) 外

4. 議 題：2023 春季要求書回答

(全農林労働組合中央本部提出 別添「要求書」)

5. 議事概要

(三宅秘書課人事企画官)

ただいまから、全農林から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、

- ・ 「Ⅷ 障害者雇用について」の「障害者が安定的に働くことができる部分及び働きやすい職場環境の構築部分」
- ・ 「Ⅸ 新型コロナウイルス感染症対策について」の「職員の感染防止措置の部分」
- ・ 「Ⅹ 労働時間の短縮及び労働条件の改善等について」の「1の(1)の事前の超過勤務命令と在庁時間削減の部分、(2)の超過勤務の縮減策の部分、2の(6)、(7)の年次休暇の取得促進の部分、3のフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化の制度周知の部分、7の(4)、9の(3)の官用車の安全対策の部分」
- ・ 「ⅩⅠ 女性公務員の労働権確立について」の「1、2及び3の女性国家公務員採用等の推進の部分」
- ・ 「ⅩⅡ 福利厚生の実施について」の「1、2の予算確保を除く部分、3及び4」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。

(渡邊書記長)

農林水産省及び所管独立行政法人に働く組合員は、ウイズ・ポストコロナに社会・経済活動が移行するなか、公務・公共サービスの担い手として、農林水産行政に対す

るニーズに応えるため懸命に業務に邁進している。とりわけ、人事異動や年度末における業務整理など、昼夜を分かたず職務遂行に努めている。

このような中で、2023 年度賃金や労働条件の維持・改善などを要求事項とした要求書を 2 月 28 日に提出し、官房長からは、「十分検討し、後日回答する」との見解が示されたところであるので、要求書に対する回答をいただきたい。

（渡邊官房長）

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。

（河南秘書課長）

最初に、交渉事項のうち、Ⅷの障害者雇用について回答する。

障害者の雇用については、現時点では法定雇用率を達成しており、引き続き、障害者の要望や実態の把握に努めて、きめ細かい対策を講ずるなど、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、Ⅸの新型コロナウイルス感染症対策についてである。

新型コロナウイルス感染症については、3 月 13 日からマスク着用の考え方が見直されたところであるが、引き続き、感染状況等の推移を注視しつつ、新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針を踏まえ、基本的な感染防止対策の徹底等により、農林水産省の機能維持と職員の健康確保に努めてまいりたい。

次に、Ⅹの 1 の（1）の事前の超過勤務命令と在庁時間削減の部分、（2）の超過勤務縮減についてであるが、

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。

また、令和 2 年 8 月に、新たな取組として、勤務管理者が今後必要とする超勤時間を推計・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よう指示したところである。

なお、在庁時間の削減については、先ほど述べた超過勤務縮減対策を徹底することにより在庁時間の削減を図ってまいりたい。

次に 2 の（6）の出生サポート休暇については、不妊治療と仕事の両立を支援することを目的として、昨年 1 月に新設されたところであり、同休暇の概要、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ある。引き続き、同休暇取得を希望する職員に対して、プライバシーの配慮、ハラスメントの防止等を徹底することにより、休暇を取得しやすい環境づくりに努めてまいりたい。

次に 2 の（7）の年次休暇についてであるが、年次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、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を整備することを促すこと、年間 5 日以上取得できなかった職員については、当該職員及びその勤務管理者に対するアンケート調査を実施し

その要因を分析し検証を行う

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、引き続き徹底してまいりたい。

次に３のフレックスタイム制及び休憩時間制度の柔軟化の制度周知についてであるが、令和５年４月からの改正に向けて、１日の最短勤務時間数、コアタイム及びフレキシブルタイム等について省内規程を改正し、新たな制度を職員が十分活用できるよう、職員掲示板にて職員周知を行ったところである。

次にⅩⅠの女性公務員の労働権確立についてである。

農林水産省としても女性活躍の重要性は認識しており、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たところである。

これらの目標の達成に向け、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等に取り組んでいるところであり、また、女性の登用目標達成に向けた計画的な育成のため、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ある。

また、育児等家庭のケアが女性に偏りがちであることも、女性活躍を妨げる要因の一つであるという考えから、男性職員の育休取得を推進するとともに、働き方改革を推進し、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。

引き続き、これらの取組を通じて、女性職員が能力を十分に発揮して活躍できる環境を整備してまいりたい。

次にⅩⅡの福利厚生の実施についてである。

内閣総理大臣決定による「国家公務員健康増進等基本計画」に基づいて行われている公務員の福利厚生の実施・充実については、制度官庁において慎重に検討されと考えており、その動向を注視してまいりたい。

レクリエーション経費については、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ある。

なお、共済組合においては、一昨年度より「福利厚生事業」として、健康増進、余暇の充実、育児・介護等の生活支援等のサービスを職員に提供しているところである。

また、農林水産省においては、「農林水産省職員の心の健康づくりのための指針について」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会を実施するほか、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。

ハラスメントの防止対策については、令和２年６月に人事院規則 10-16「パワー・ハラスメントの防止等」が施行されたことを受け、当省において「パワー・ハラスメント防止等に関する措置について」を制定し職員へ周知を行うとともに、既存の「職

員の苦情相談窓口及び相談員」がパワーハラスメントも含めて一元的に相談を受ける体制を整備したところである。

また、昨年 12 月 4 日から 10 日までの間の「ハラスメント防止週間」において、全職員を対象とした職場研修を実施したところであり、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。

（坂内参事官（経理））

続いて、Xの7の（4）の異動先の宿舍の確保についてである。

人事異動により転居を伴う職員の宿舍については、各財務局等に対し設置状況等の聴き取りや要請を行いつつ、合同宿舍と省庁別宿舍を合わせて必要な宿舍が確保できるよう努めるとともに、宿舍の入居手続についても、人事担当部局とも密接に連携し、可能な限り速やかに宿舍の配分及び入居手続を行うよう、努めてまいりたい。

（井上地方課長）

続いて、Xの9の（3）の官用車の安全対策についてである。

官用車の安全対策については、地方農政局等の要望を踏まえ、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ところであり、今後とも適切に対応してまいりたい。

（渡邊書記長）

ただ今の回答を踏まえ、私からは5点について、当局の見解を伺う。

1点目は、2023年度賃金の引き上げについてである。

私たち公務員産別の2023春闘要求については、人事院からは3月22日、政府からは翌23日に回答が示されたところである。

公務員連絡会は、民間春闘の交渉結果がここ数年を大幅に上回る状況にあって、春季の交渉においては、①政府からは、人事院勧告を踏まえ国政全般の観点から検討を行い、方針を決定し、その際には公務員連絡会の意見を聞きながら検討を進めていくこと、②人事院からは、国家公務員の給与と民間企業の給与の実態を精緻に調査した上で、その精確な比較を行い適切に対処すること、などを確認したところである。

このことから、全農林としても今後、人事院勧告期に向け取組を強化していくこととしているところである。

2023年度賃金改定にあたっては、民間賃金実態を精確に把握し、公務員労働者の賃金引き上げを図り、農林水産行政の推進に向けて懸命に働く組合員の期待に応えるよう、あらためて農林水産省当局からも人事院に要請することを求める。

2点目は、4月以降の業務運営についてである。

先般、4月以降の業務運営を議題として第3回労使間意見交換会が開催されたところであるが、引き続き厳しい定員事情のもと、従来業務に加え食料安全保障の強化などの新規業務に伴い、新たな課題の発生も懸念されることから、現場段階で解決できる課題については、分会から改善を求めるので誠意を持って対応していただきたい。

また、各管理者が日常的に職員とコミュニケーションを図り、業務分担や業務計画の進捗状況を把握し、的確に工程管理を行うとともに、必要に応じて業務調整や業務計画の見直しを行うなど、4月以降の業務運営に万全を期すよう求める。

なお、各職場における業務運営のあり方は、組合員の労働条件に大きく関わることから、職場段階で日常的に検証し、課題があればその都度要求等を行うので、各管理

者は真摯に向き合うよう要請する。

3 点目は、2024 年度の予算、定員の確保についてである。

新年度以降、2024 年度予算、組織・定員要求に向けた作業が始まることとなる。要求書提出時、委員長からも述べたが、新規増員数を上回る現定員合理化計画により定員純減が続いており、食料安全保障等の気運が高まっている今こそ、シーリングで前年の要求数を超えられないとするこの間の見解を変える絶好の機会である。食料安全保障の強化、みどりの食料システム戦略、農林水産物・食品の輸出促進、水際対策の強化など、政府をあげた重要施策の推進に必要な予算と定員の確保を求めたところであり、増加する業務に対し、本省と地方組織が一体となって施策を推進するための体制強化と現場と農政を結ぶために必要な人員や希望に基づくフルタイム再任用者を配置できる定員の確保、政策の実行と業務運営に必要な予算の確保など、これまでに以上に積極的な対応を求める。

なお、全農林としても予算概算要求期に向け、現場実態を踏まえた要請や対策を講ずることとしている。

4 点目は、段階的な定年引上げについてである。

要求書提出時に委員長からも言及したが、4 月から段階的な定年引上げがスタートする。役職定年に伴う役降りや現役世代の昇格ペースを維持するために必要な級別定数、定年退職者が生じない年においても新規採用等を確実に行うために必要な定員について、現在の検討状況について伺う。

なお、円滑な組織運営に向けては、これらの確保が重要となることから、農林水産省として人事院及び内閣人事局に対して積極的な対応を求める。

最後に、独立行政法人の課題についてである。

運営費交付金については、理不尽な「効率化係数」が継続され、予算の削減が各法人の組織・業務運営に大きな影響を及ぼしている。一方で、自己収入のうち控除対象外となる項目及び効率化係数の適用除外となる経費の範囲が一部拡充されたことは受け止めるが、引き続き、当該係数の適用除外となる経費の更なる拡充等を強く求める。

さらに、施設整備費補助金については、この間大幅な減額が継続され、必要な予算が確保されずに老朽化する施設等の更新が進まず、事務・事業の推進や労働環境の悪化が懸念される状況となっている。このため、各法人からの予算要求を踏まえた 2024 年度予算概算要求を行い、その満額確保を実現するよう強く求める。

加えて、光熱費の高騰や原材料・資材の値上がりなどに対し、一部法人においては、電力コストを削減するため照明や空調の節約など、組合員への負担が生じていることや研究に対するモチベーションにも影響をきたしかねないことから、引き続き、各法人の使命と役割が発揮されるよう、主務省と法人が連携し運営費交付金の確保など万全の対応を強く求める。

また、「同一労働同一賃金」に係る非常勤職員等の待遇改善について、昨年に続き法人における 2023 年度予算の確保状況に差異が生じたことは極めて問題である。公的機関である独立行政法人において、法律の趣旨を踏まえて対応することは必須であり、主務省として今後の対応について見解を求めるとともに、2024 年度予算概算要求にあたっては、非常勤職員等の均等・均衡待遇を実現するため、各法人と十分な連携を図り、予算要求の満額確保に向け戦略的に対応するよう強く求める。

(渡邊官房長)

渡邊書記長から言及のあった事項について、まず、私から申し上げた上で、担当課長より順次申し上げる。

本年４月以降の業務運営については、これまでと同様に、コミュニケーションを十分に図るとともに、管理職のマネジメントの下、再任用職員を含め職員の業務運営状況を適宜把握し、業務の見直し・効率化を着実に進めるなど円滑な業務運営に努めてまいりたい。

なお、各職場における業務運営上の課題については、現場実態や職員の意見等を踏まえて、真摯に対応していく考えである。

令和６年度の定員要求についても、食料・農業・農村基本法の見直し内容を踏まえつつ、食料安全保障の強化を始めとした、各種主要政策課題の着実な実施に向け、更なる事務・事業の効率化を図りつつ、必要な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。

独立行政法人に交付される運営費交付金に関しては、各法人の業務に支障がないよう、事務・事業の推進を始め、施設等の整備、職員の雇用に要する経費等の確保に必要な要求を行ってまいりたい。

非常勤職員等の雇用や給与については、各法人において判断されるものであるが、予算要求に当たっては、法人から業務運営の計画や常勤職員との均等を図る必要性等を聞き取り、内容を把握・精査した上で、必要な予算の要求を行ってまいりたい。

(河南秘書課長)

続いて、私から申し上げます。

給与改定に当たっては、民間の給与実態を的確に把握し、国の行政組織の実態、公務の特殊性及び職員の生活実態等を十分考慮して、国民の理解が得られる適正な水準が確保されることが重要であり、関係省庁へ働きかけてまいる考えである。

定年引上げについては、「令和６年度における級別定数措置等に関する考え方」及び「定年引上げに伴う新規採用のための特例的な定員措置に関する考え方」を踏まえ、本年５月に５９歳職員等に対する意思確認を行った上で、必要な級別定数及び定員の要求を適切に行っていくこととしている。

(関調査交渉部長（非現業担当）)

要求事項に対する回答を踏まえ、私から５点について、再度当局見解を伺う。

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、この間の私たちの諸会議等では、これまで同様「超過勤務が常態化している」との意見が多数だされており、とりわけ事業所等職域からの報告が顕著である。当局見解では、令和２年８月に新たな取組をはじめたとしているが、それ以降、超過勤務は縮減しているのか。

また、まもなく新年度を迎えるが、昨年４月以降の超過勤務の状況及び特例業務の指定等どのような状況であったのか伺う。

加えて、昨年２月から人材情報統合システムのうち勤務管理領域が本省において、本年１月からは地方出先機関において導入されたところであるが、私たちのところに

はシステムトラブルや総務担当者の負担増などの課題が報告されているところであり、当局として課題等をしっかりと把握できているのか伺う。その上で、この間の稼働状況等についてしっかり検証し、速やかな課題改善を求める。

（河南秘書課長）

昨年4月以降の超過勤務の状況については、明治用水頭首工の漏水事故対応やロシア・ウクライナ情勢への対応等により、当初は昨年度に比べ増加傾向となっていたが、11月以降については、補正予算の対応が前倒しになったこともあり、減少傾向に転じているところである。

また、特例業務については、特に緊急に処理することを要する重要な業務のみを指定し、やむを得ず上限を超えて超過勤務を命じているところである。

本年1月から、人材情報統合システムを用いた職員による出退勤打刻と超過勤務実績の報告等が地方出先機関においても導入され、一部の部署を除いて、全国的に一元的な勤務時間管理を行うことが可能になったところであり、紙の出勤簿・休暇簿の廃止等事務の効率化の面で一定の成果が得られたところである。システムの不具合等のトラブルについては、問合せ窓口を設置して課題を把握した上で、確実かつ早期に解消を図っているところであり、また、今後はFAQを整備する等により担当者の負担軽減に努めてまいりたい。

（関調査交渉部長（非現業担当））

2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。

当局見解で職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めているとしているが、昨年、年次休暇の取得が5日未満の者はどのくらいいたのか。

また、年次休暇を5日以上取得できなかった職員については、当該職員及びその勤務管理者に対するアンケートを実施するとしているが、アンケートの結果、取得できなかった要因はどのようなものであったか伺う。

なお、介護休暇など両立支援制度の活用にあたっては、業務多忙だけではなく、管理職の理解不足、職場内で休みづらい雰囲気等を理由に、なかなか希望どおり取得できない、できなかった、との声が引き続きあることから、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。

加えて、夏季休暇の取得時期について、業務繁忙期以外の時期に連続取得することが可能となる弾力的な運用が図られるよう、引き続き、人事院への働きかけを求める。

（河南秘書課長）

昨年本省において、10日以上年次休暇が付与されている職員のうち、年次休暇の取得が5日未満となった者は1%程度であり、取得できなかった主な要因は業務都合によるものであった。

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、業務都合により休暇を取得できない職員が減るよう業務の平準化等を図るとともに、介護休暇などの両立支援制度についても管理職の理解等が進むよう、今後も職員掲示板や各種会議等の場を活用して、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに引き続き取り組んでまいりたい。

また、夏季休暇の取得時期拡大については、関連省庁と連携し、昨年人事院に要望を行ったところであるが、引き続き人事院に働きかけてまいりたい。

（関調査交渉部長（非現業担当））

3点目は、女性公務員の労働権確立についてである。

「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」の推進に向け、管理職の意識改革に向けた勉強会等を開催としているが、地方出先機関も含め全管理職を対象に実施されているのか。また、毎年どのくらい行っているのか伺う。

なお、女性職員が能力を十分に発揮して活躍できる環境整備については、両立支援制度の充実・強化も重要な課題の一つと考える。

この間、産前・産後休暇期間の拡充、子の看護休暇の日数増及び取得対象年齢の引上げなどを求めてきたところであるが、現場からは介護休暇の対象を配偶者の父母まで拡大するよう求める新たな意見も出されていることから、引き続き両立支援制度の充実・強化に向けた人事院への対応を求める。

（河南秘書課長）

「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」の推進に向け、管理職の意識改革に向けた勉強会等の開催については、現在、年に1・2回程度、地方機関等を含めた全管理職員が受講できるようオンライン開催にて実施しており、当日受講できなかった職員等への、録画配信も行っているところである。

育児・介護に関わる両立支援制度については、職員が育児や介護と仕事を両立するための各種制度を活用できるよう、職場環境の整備に努めてまいりたい。

また、制度の適用範囲の拡大については、人事院に対し適切な見直し・改善を検討するよう要望してまいりたい。

（関調査交渉部長（非現業担当））

4点目は、ハラスメントの防止対策についてである。

私たちが取り組んでいる労働条件アンケートにおいては、毎年、100件強の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。

職場では、「職員の苦情相談窓口及び相談員」を設置しパワー・ハラスメントも含めて一元的に相談を受ける体制を整備しているとしているが、どのような状況なのか伺う。

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「くみあい相談窓口」を設置するなど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・徹底し、実効性の伴うものとするよう求める。

（河南秘書課長）

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、その旨を職員に周知し、それぞれの相談員において、ハラスメントを含む日常的な苦情等の相談に応じることとしており、地方出先機関で受けた相談も含め、必要に応じ、その都度適切な指導や再発防止策を講じているところである。また、先ほども申し上げた昨年12月4日から10日までの「ハラスメント防止週間」では、各職場において自習用教材や研修動画等を用いた研修を実施したのち、チェックシートによりハラスメントに対する理解度を確認しているところである。

今後も、職員の理解が深まるよう機会を捉えて周知等を行い、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。

（関調査交渉部長（非現業担当））

最後に、宿舎の確保等についてである。

間もなく4月期の人事異動を迎えるが、私たちが2月に実施した職場オルグ等において、入居宿舎に対するヒアリングなどの期間が非常にタイトで家族に相談する時間すらないときがある等の声が報告されていることから、組合員が余裕をもって検討できる丁寧な対応を求める。

また、宿舎の入退去時の課題として、管理人によって確認の程度に大きな差がある、入居時に汚れがひどく清掃代を官負担として欲しい、休日は退去確認をしてもらえない、など不満と要望の声も多いことから、当局として課題をしっかりと把握し、関係機関に改善を求めるよう要請する。

（河南秘書課長）

人事異動に伴う宿舎の入退去に関する意向確認については、内示後、速やかに行っているところであるが、引き続き人事担当部局と宿舎担当部局で密接に連携し、丁寧な対応に努めてまいりたい。

（坂内参事官（経理））

宿舎の入退去時には、損傷及び汚損箇所などについて、「原状回復等のガイドライン」等に沿って管理人による確認がなされているところであるが、休日の退去確認などについては、財務省に対して検討するよう要望してまいりたい。

（渡邊書記長）

ただ今、春季要求に対する回答を受けたところであるが、国民の期待に応えるため、昼夜を分かたず職務遂行に奮闘している組合員のことを思えば、十分な回答とは言い難い。

要求事項は、いずれも組合員の労働条件の維持・改善を求めているものであり、引き続き、要求の前進に向けて最大限の対応をいただきたい。

（渡邊官房長）

本日は、超過勤務の縮減やハラスメントの防止などの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。

食料安全保障の強化、「みどりの食料システム戦略」の推進、農林水産物・食品の輸出促進等の対応に向けて、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。

（三宅秘書課人事企画官）

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 －