

# 水産本庁分会「2011年春闘要求書」回答交渉

## 議 事 要 旨

1. 開催日時：平成23年9月26日（月）12:10～12:50(40分)
2. 場 所：農林水産省共用第6会議室
3. 出席者：

水産庁	太田 豊彦	漁政課長
同	青井 茂雄	船舶管理室長
同	秋山 則行	課長補佐（人事班担当）
同	神戸 昌仁	課長補佐（管理班担当）
同	川上 直樹	課長補佐（船員班担当）
同	田中 健一	課長補佐（船舶班担当）
同	岩崎 光宏	管理官

水産本庁分会	館野 昌義	執行委員長
同	香取 義和	副執行委員長
同	横田 大輔	書記長
同	加悦 幸二	書記次長
同	神力 義美	会計長
同	石黒 哲也	執行委員
同	清水 桂子	執行委員
同	藤橋 孝	執行委員
同	遠田 誠	執行委員
同	光野 直樹	執行委員
同	森田 貴己	執行委員

4. 議 題：・ 2011年春闘要求書回答  
（水産本庁分会提出 別添「要求書」）

## 5. 議事概要

○神戸課長補佐：ただ今から、過日、水産本庁分会から提出のありました春闘要求書に基づき、交渉を実施いたしますが、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整理した事項を報告する。

「新たな労使関係の構築に関する基本方針」Ⅱ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、要求書の中のⅠ.職員全体にかかる要求のうち「2. 新たな人事評価制度について」の(1)、「3. 労働時間・休暇等について」の(1)、(2)と(9)、「6. 超過勤務の縮減について」の(1)と(3)、Ⅱ. 船舶職員要求のうち「5. 漁業調整・漁業取締について」の(2)と(3)、「9. 健康管理に関すること」の(1)及び(3)～(5)と(7)、「10. 船舶の運航に関すること」の(1)の後段と(3)、(5)、「11. その他」の(2)、Ⅲその他である。その他の事項については、当局が適法に管理し、又は決定することのできる事項ではないこと、管理運営事項等に該当することから、要望事項として承るとの整理をした。これを前提として交渉を開始する。

○館野委員長：3月11日の大震災及び人災ともいえる福島原発事故、それを受けて私たちの仕事の優先順位や進め方など、人生観までも変えることとなった。今回はそれらを踏まえて要求書を作成させていただいた。また、この間残念ながら私たちの要求に対して従来どおりのまま改善が遅れているもの、これらについても同様の要求になるが改善、改定するよう要求書に入れさせていただいた。先ほども申し上げた大震災の関係で、職員は東北の被災3県を中心として、日本の水産業の復旧・復興のために休日も深夜もかまわず仕事をしている。そういうことも踏まえて是非とも一つでも職場の要求が進むような場にしていただければと思っているので、よろしく願います。

○神戸補佐：それでは、漁政課長から要求事項について回答をお願いします。

○太田漁政課長：最初に要求書「Ⅰ. 職員全体に係る要求」の2.(1)の人事評価についてであるが、評価者による期末・期首面談にあたっては、被評価者の主体的な能力開発や業務遂行等の取組を促す観点から、個別の項目、目標ごとにコメントするなど可能な限りきめ細かな指導・助言を行うよう周知している。

また、評価の過程における評価者と被評価者との間のコミュニケーションを通じて、組織内の意識の共有化や業務改善等に結びつけていくとともに、日常のコ

コミュニケーションにより把握した事実を評価に適正に反映させることが重要と考えている。

次に、3の(1)についてであるが、人事院規則10-7では、妊娠中及び産後1年を経過しない女子職員が請求した場合には、深夜勤務及び超過勤務をさせはならないこととなっており、現在水産庁において該当者はいないところであるが、今後とも、職員が気兼ねなく退庁できるような職場環境づくりに努めるとともに、母性保護に配慮するよう適切に対応して参りたい。

次に、3の(2)についてであるが、育児短時間勤務制度については、平成19年8月1日に制度が導入され、その導入時、平成21年4月の勤務時間法改正時及び平成22年6月の育児休業法改正時においてその都度「毎日見る掲示板」、「水産庁掲示板」により職員への周知を図ってきたところであり、今後とも他の休業制度も含めて職員への周知に努め、その活用を図るよう促して参りたい。

次に、3.(9)の年次有給休暇の取得についてであるが、年次有給休暇の取得の促進については、職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりが最も重要と認識しており、今後とも職員が休暇を取得しやすい職場環境づくりに務めるとともに計画的な使用を推進するよう周知して参りたい。

また、長期連続休暇の取得については、ゴールデンウィークや夏季休暇の際の年次休暇の取得による長期連続休暇の取得を促進するよう「毎日見る掲示板」、「水産庁掲示板」を通じて周知しているところである。

今後とも各課に整備した年次休暇取得計画予定表を有効に活用し、計画的に年次休暇が取得できるよう周知して参りたい。

次に、6.(1)と(3)の超勤の縮減についてであるが、農林水産本省では、平成20年3月28日の庶務課長会議において、平成22年度までに達成すべき超過勤務縮減目標を定め、その目標達成のため、「本省庁における超過勤務時間縮減目標達成のために具体的に取り組む事項」を申し合わせたところであり、水産庁としても、これらを着実かつ積極的に取り組むことにより超過勤務を縮減してきたところである。

水産庁においては、各課管理者に対し職員の超勤状況の把握に努め、健康の維持管理に十分配慮するよう指導してきているところであり、毎週水曜日と金曜日の一斉定時退庁日及び完全定時退庁日には、各課長が業務の必要性を十分精査の

上、超過勤務を命ずる職員の登録を的確に行うことにより超過勤務の縮減に努めてきたところである。

なお、平成23年3月11日に発生した東日本大震災以降は緊急事態であり、被災地の復旧・復興を最優先とし、定時退庁日における超過勤務の登録は見合わせてきたところ、今般、東日本大震災復興基本法、同基本方針、第二次補正予算などの成立を踏まえ、益明けの8月24日（水）から定時退庁日における超過勤務の登録を再開したところである。

今後とも、被災地への復旧・復興に向けた取組みについては、水産庁職員が全力で対応していくことは言うまでもないが、そのような中でも、職員の健康管理に留意しつつ、これら超過勤務縮減対策が実効あるものとなるよう、鋭意取り組んで参りたい。

また、国会及び予算の待機については、漁政課においてできる限り早く国会及び予算の対応状況を把握するとともに、対応を要しないと思われる課については、「メモ入れ」にするなど極力待機を解除するよう心掛けているところである。今後においても、国会及び予算の対応状況を精査しつつ、対応を要しない課については、速やかに解除するなどの対応を行ってまいりたい。

なお、待機を要する場合でも、必要最小限での対応とするよう各課管理職に周知してまいりたい。

次に、「Ⅱ. 船舶職員要求」の5（2）についてであるが、漁業調査・取締業務・震災対応（放射能対策）の業務の遂行に当たっては、安全第一に行うことは当然のことと考えており、今後とも一層の安全対策の推進に努めて参りたい。

取締業務については、外国漁船の立入検査等を行う場合の身体の安全確保を図るため特殊装備品、防弾・防刃救命衣、防御ヘルメット等の整備を毎年行っており、また、この度の震災対応に当たっては、被災海域において救援活動等を行う全ての船舶に対して、線量計等の配布を行ったところである。

特に取締業務の遂行に当たっては、天候、海況等現場の状況をよく見極めた上で、総合的に判断すべきであると考えている。

今年度の漁業調査については、照洋丸による福島沖での海洋調査等を行うこととしているが、漁業調査における放射能対策については、（独）水産総合研究センターが作成した防護マニュアルに基づき、屋外作業時の安全管理、観測機材の

除染、造水機の使用等について、船上に装備する線量計を用いて慎重に対応することとしている。今後とも、乗組員の安全確保を第一に考え、対応して参りたい。

次に5の(3)についてであるが、語学研修の実施に当たっては、あらかじめ各船舶の要望をできる限り考慮して日程調整を行っているところである。

しかしながら、各船舶の運行計画と研修実施時期との関係により、全ての船舶の要望どおりとならないことも御理解願いたい。

いずれにしても、今後とも引き続き、各船舶の要望を考慮しつつ、研修の参加に伴って、週休及び年休が取得できなくなることを可能な限り避けられるよう配慮して参りたい。

次に9の(1)であるが、長期外航については、従来からできる限り医師の乗船について配慮してきており、今後も乗船させるよう努力して参りたい。

また、これ以外の船舶については、看護師や衛生管理者により対応することとしている。

次に9の(3)であるが、船内の衛生管理、居住環境の整備に当たっては、できる限り乗組員の意見や希望を取り入れ、改善して参りたい。特に、船内の衛生管理については、衛生管理者から乗組員に対して指導・啓蒙を図っていただくよう周知して参りたい。

次に9の(4)であるが、公務災害の認定の申し出があった場合は、できる限り速やかに必須となる関係書類を整え、関係機関に提出することにより認定の結果が早く示されるよう努めているところであるが、災害の状況によっては、さらに過去の状況調査や過去のデータ等を求められることもあり、資料の収集等に時間を要すること、また、審査においても詳細な検証が必要となり時間を要する場合があることをご理解願いたい。

次に9の(5)であるが、健康診断の実施時期については、船舶の運航計画を考慮しながら各船と打合せを行いつつ実施しているところであるが、健康診断を実施してから診断結果が出るまでに時間を要し、診断結果を受け取る前に出港されるケースがあることは承知しているところ。その際には、診断結果を船舶の寄港地に郵送しているところである。

また、受信者が診断結果について心配されている場合は、船舶のFAXに送信するよう対応しているところである。

次に9の(7)であるが、船内の喫煙については、「水産庁船舶における受動喫煙防止対策について」(平成20年5月13日付船舶管理室長名)に基づき本庁4隻の受動喫煙防止対策として、換気扇、空気清浄機、喫煙用集煙・脱臭機などの設置を実施したところである。

次に10の(1)についてであるが、漁業資源調査については、職員の精神的肉体的な負担を考慮して、安全で余裕のある計画の策定に努めている。

また、調査計画については、前年度秋頃より、船舶も含めた関係者に調査要望をとって検討しているところであり、今後とも、調査船との十分な調整を図るとともに、調査内容等が確定した際には、乗組員にも周知して参りたい。

なお、今年度については、震災対応のため、照洋丸の当初計画されていた2つの調査を急遽取り止め、東北沖の調査を実施するとしたところであるが、休暇のスケジュールに変更が発生しないよう、できる限り船舶乗組員の要望を取り入れたところである。

次に10の(3)についてであるが、実際の運航に当たっては、年次休暇の取得を含め、各船舶の実情、実態等について配慮の上対処して参りたい。

次に10の(5)であるが、航海日程については、国際関係、調査海域又は漁船の操業状況等により、期間を一律に限定することは困難であるが、寄港地については、できる限り補給の便や現地の治安等に配慮して参りたい。

次に11の(2)についてであるが、コンピューター等の研修については、農林水産省等で実施しているシステム研修等の実施通知があった都度、運航状況等を見ながら各船舶に通知しているところである。

今後とも実施通知については、運行状況等を見ながら通知するとともに、乗組員に参加していただくことにより、乗組員の技術向上を図って参りたい。

最後にⅢ. その他についてであるが、勤務条件に影響を与える制度等に関する職員への情報提供については、労使間で合意に至った「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」に則り、農林水産省の権限外事項又は管理運営事項であっても、職員の勤務条件に影響を及ぼすおそれがあると思料される制度改正事項等、職員に周知すべき事項については、当該制度改正事項等が実施される前にあらかじめ職員向け電子掲示板に掲載することとしており、全職員に対して直接周知を図っているところである。

○神戸補佐：当局の回答は以上である。

○館野委員長

ただ今、回答のあった要求事項については、我々の立場としても進めなければならぬし、当局も努力していただき、それぞれの立場で進めていくべきものと考えているのでよろしく願います。また、これからは回答のあった事項ではないが、その他の要望として何点か述べさせてもらおう。

まず1点目は、国家公務員の賃金の10%カットについてである。現状、臨時国会が今週で閉会ということもあって、まだ議論が一秒たりともされていないわけであり、6月に閣議決定されているものの課長もご存じのとおり棚上げ状態となっている。しかしながら、これからは3次補正予算の財源問題について、今朝の報道にもあった税制の会議が進んでいく中で検討されていくわけですが、このような状況で職員の士気への悪影響、先ほども申し上げたが、陸上職員、海上職員が場合によっては休みも返上して、夜間もこれまでにないような残業をしている実態の中で、復旧・復興のために全力で頑張っているところであり、この法案はそれに水をかけることになりかねないと私たちは本当に心配をしている。当局においても人事管理上の観点から、生計費原則の賃金となるよう私たちの要求・行動に理解をして、関係機関に働きかけていただければと考えている。

○香取副委員長

職員の空気みたいなことなのですが、職員はみんな一生懸命やっているわけで、財源がないという理由で賃金が下げられてしまうということに対して、「一生懸命やってるのにな」、「どうして」という失望感がある。必要なものはしっかり確保していただくということを、組合としてもやってもらいたいと要求しているところであり、そういった、空気を当局の皆さんも感じていただいて、できることできないことがあると思うが、どうにかしてもらいたいと思っている。

○館野委員長

次に、人事評価制度についてであるが、組合として一番危惧していることは本制度が絶対評価であり、調整者が設定されているものの、評価者の恣意的活用により陥りやすい点にあると考えている。なぜ、陥りやすいかというと、個別の面談があるからと考えている。被評価者は声が出せない弱い立場にあり、意見を伝えられない立場に追い込まれている中での評価であって、逆にその評価者に対して「そ

の評価は違うのではないのでしょうか」ということが言いにくい仕組み、制度になっているのではないか。また、課長の回答にもあった日常的なコミュニケーションについて、「本当にあの課長は自分の仕事を理解しているのだろうか、そのような課長から絶対評価でなんて評価されたくないな」という声が聞こえてきたら、この制度は立ってられない仕組みになるのではないかと考えている。さらにこれに加えて恣意的な活用とならないよう引き続き留意していただき、結果的にこの制度は全体的にレベルアップすることを目的としているはずなので、弱い者や声の小さい者をいじめるような制度には絶対にしないよう引き続き取り組んでいただきたい。

#### ○漁政課長

人事評価は絶対評価により行うことになっており、恣意的な活用などあってはならないことと考えている。評価者教育を徹底させるため、農林水産省主催の新任管理者研修や総務省人事・恩給局主催の評価者講座に評価者を参加させることにより、評価制度や評価結果の活用について周知されるなど、評価者の評価能力の向上に努めているところである。

調整者が調整役になっていないのではないかという点については、長官が評価者が正しく評価しているかについて目配りをしていただいているところである。

それから、声が聞こえてくるといったことについては、庁議等を通じて、そういうことのないよう指導していきたい。

#### ○石黒執行委員

船舶の件であるが、船舶は孤立した職場であり、その業務は職種ごとの個別な業務となっているため、船長は部下を評価しづらい環境にある。部下も何で俺がBなんだ、Cなんだと。どうしても摩擦がおきて、船の生活環境の中でいじめやパワハラにつながってしまう。評価者である船長が全員の業務の執行状況を見られないような洋上での評価は船には適さないのではないかと思う。

#### ○館野委員長

人事評価制度というのは、賃金が下がったり、場合によっては降格まであり得る仕組みとなっている。先ほども申しましたが、個室、密室で評価される評価というのは本当に適正な評価でなくてはならない。反論ができない状況にならないよう、結びつきが強い職場だからこそ風通しも良くしていただきたい。そういっ



た努力も必要だと思いますのでよろしくお願いします。

○香取副委員長

船はやはり陸上とは違う関係がある。船長の命令下みんな一緒にやる。いざとなればみんなと一緒にやるんだという、指揮命令系統がより明確になっていて、結果として、人事評価が終わった後に、みんながやる気になればいいのだが、逆の面が出てきているのではと心配している。評価がプラスになれば制度としてもいいのだが、そうでないデメリットの部分が陸上よりも表面化してしまう部分があるので、船長は評価をより慎重に行うとともに気持ちよく働けるようなことを考えていただく必要があるのではないか。

○館野委員長

次に、超過勤務の縮減についてであるが、とりわけ震災後の超過勤務手当の扱いについて、いくら予算がないとは言え、到底納得できるものではない。当局は管理者として、私たちから見れば不払いをしているとの認識に立って、早急に通常の状態に戻していただきたい。我々もそれなりに対応してきているところではあるが、例えば予算の確保について、先ほど回答のあった超過勤務の縮減と併せて当局があらゆる努力を払うことを要請したい。

○館野委員長

先ほど、震災対応もやや落ち着いたので、超勤の登録制も再開したと伺ったが、私たちは一番混乱している時だからこそ、当局である課長の課内の判断、「今日はこのようなことで残ってくれないか。」「バックアップで直接的には関係のないところでも応援してくれないか。」などその課内の差配をしていただきたかったし、そのような要請もさせていただいたが、残念ながら、一番の混乱の時には、何も発揮できず本当に残念に思った。超勤縮減への対応も、やっと始めたかという思いで注目していたが、やはり、今回の対応は、遅すぎたのではないかというのが職場の率直な声だと思う。

○漁政課長

これは認識の違いかもしれないが、通常、災害対応の時は、災害対応に関わる直接の人たちだけで対応することとなるが、この度はそのような人たちだけではなく、国際交渉に関わる人たちが、この時期は国際交渉がないということで、国際交渉以外にもこの対応をしていただいた。その人たちにとっては負担となって

しまったが、そういうことを通じて、相当厳しい状況の中で、少しは各職員の負担が軽減されたのではないかと、全体的に広く薄く対応できたと思っているところである。

#### ○館野委員長

マクロ的には課長の言われたとおりで、会議室に対策本部を設置するなどの対応については、評価していないわけではない。そうではなく、職場のミクロ的なことで、例えば直属の課長の当時の対応について話を申し上げているところ。そこは認識の違いかもしれないが、何をしているんだろうと残念に思ったと言うことである。

#### ○加悦書記次長

震災への対応について我々がどうこう言うつもりもないし、一定の評価はしているつもりであるが、だからといって手当がないので単価を切り下げるというような安易に走り込まないような形でやっていただきたい。お金をもらうためだけに働いているわけではないし、一方で労力も使い、時間も使って苦勞しているのを理解していただきたい。

実質的に超勤を減らすには、やはり国会への対応が重要。最近では以前と比べてもかなり絞っているという感じがするが、対応として待機があり、メモ入れがあり、連絡員待機がある。連絡員待機にどういう意味があるのかわからないし、効果があるのか。連絡員待機というのは連絡員がいて誰かに連絡を取れる体制を取るということ、メモ入れとどう違うのかははっきりわからない。一時期なくなったこともあった。そういったところも含めて実効ある体制としていただきたい。

#### ○香取副委員長

超過勤務について水産庁は異常な事態であり、そのような時に、その裏側で調整せざるを得ないという状況の中で、超勤縮減の取組みが目に見えるようにしていただきたい。最近になって、絞込みが始まったわけで、今までを取り戻すような転機になってきているが、そういう点で行くとこの間の震災対応だ、国会待機だとあったが、手当が切られてしまっている。その点は絞込みという部分で、漁政課や各課の中でもやられていくことが重要と考える。

#### ○館野委員長

次に船舶の関係についてであるが、震災時には船員の皆さんは本年度の運行業

務が終わって本来であれば一斉に地元に戻られるところ、そういう休みを返上して、救援物資を運ぶ等東北に駆けつけ、大きな仕事を成し遂げたところ。そういうこともある海上業務の特殊性を踏まえた賃金水準の確保を引き続き追求してもらいたい。また、交渉外事項となっているが諸手当である食卓料や航海日当、赴任旅費、犯則取締等手当、危険手当について、増額要求を引き続き関係機関に強く働きかけていただきたい。この間の水産庁船舶の働きというのは、国民も十分理解して、共感を得ていると思っており、何とかならないかと思っているので、引き続き努力して頂きたい

○香取副委員長

頑張った船舶の職員に対して、水産庁の幹部の皆様からお疲れ様の一言でもかけてほしい。船舶職員の士気を上げるためにもお願いしたい。

○石黒執行委員

今回の震災対応では船舶の乗組員は救援物資の運搬や行方不明者の捜索等大変苦勞したと聞いている。震災対応については交替要員を多数確保しなければならないのでは、今後水産庁として考えなければいけないのではないか。今回、陸上で仕事をしていて、現場を知っている人間が数少ない、そういう人が必要だなと思った。定員削減が出されている時代の中、自衛隊や海上保安庁は人員を増やしているわけであるので、水産庁としても、この機会に乗組員の増員に努めていただきたい。

○漁政課長

皆さんの熱い思いはよく伝わった。当局で解決できる部分については、一歩ずつでも解決に向けて進めて行きたいと思う。また、水産庁当局のみで解決できないことについては、要望として承ることとしたい。

(以 上)