

2011年7月1日

水産庁長官 佐藤 正典 殿

全農林東京地本水産本庁分会  
執行委員長 館野 昌義



## 2011年春闘要求書

私たちは2011年春闘にあたり、下記のとおり要求を取りまとめました。

貴職にあつては、職場の実態と組合員の意向を充分把握し、使用者としての責任を果たす立場にたち、労働条件及び職場環境の改善に向け努力するとともに、下記事項に誠意をもって回答されるよう要求します。

### 記

#### I 職員全体に係る要求

##### 1. 賃金について

この間の賃金抑制に加え、さらに、国家公務員賃金の10%カットという労働基本権の代償機関と説明をしてきた人事院勧告さえ無視した法案については納得できるものではありません。

人事管理上の観点から、職員の士気を高めるため、生計費を原則とした公務員賃金となるよう努力すること。

##### 2. 人事評価制度について

(1) 評価者による期末・期首面談にあつては、被評価者に対する指導・助言を丁寧に行うとともに、日常においても十分コミュニケーションを図ること。

(2) 人事評価制度については、恣意的な活用とならないようにすること。

##### 3. 労働時間・休暇等について

(1) 妊娠中の職員の深夜労働及び超過勤務について、時間外勤務制限を取得しやすい職場環境を作るなど、管理者として母性保護に配慮して対応すること。

(2) 育児を行う職員の短時間勤務制度や自己啓発等休業制度については、職員への周知に努め、その活用を促すこと。

(3) 育児休業について、全額国庫負担の有給保障や代替要員の確保など実効ある制度・体制となるよう関係機関へ働きかけること。

(4) こども看護休暇について、取得日数の拡大と対象を小学生まで広げるなど更なる制度の拡充を図るよう関係機関へ働きかけること。

(5) 産前・産後休暇を延長するよう関係機関に働きかけること。

(6) 保育時間を1回60分、1日2回に改善し、適用期間を延長するよう関係機関へ働きかけること。

- (7) 男女ともに取得できる短期間看護のための家族看護休暇を新設するよう関係機関へ働きかけること。
- (8) 介護休暇について、有給保障、期間延長等、制度の拡充を図るよう関係機関へ働きかけること。また代替要員の確保等職場の環境整備に努め、原則として現職復帰を保障し、介護休暇の取得を理由とした差別は行わないこと。
- (9) 年次有給休暇について、計画的な消化が促進するとともに職員が気兼ねなく取得できるよう努めること。

#### 4. 昇任・昇格について

- (1) 有資格者全員が昇格できるよう級別定数の拡大について努力すること。とりわけ昇給間格差がきわめて少額となる高位号俸解消のため特段の対策を行うこと。
- (2) 昇任発令に際し、転居を伴う異動が困難な者については、それぞれの実情を勘案し、できる限り早期に昇任発令を行うこと。

#### 5. 人事について

- (1) 人事異動にあたっては、本人の意思を十分尊重すること。
- (2) 人事異動にあたっては「特権」優遇の人事や場当たりの人事は行わないこと。
- (3) 慢性的に業務過剰となっている部署には組織定員要求などの措置を講ずるなど業務量に応じた適正な人員配置を行うこと。
- (4) 人事異動に伴い各課・班・係に欠員が生じないようにすること。また欠員が生じた場合は早急に補完すること。
- (5) 転居を伴う人事異動を発令する際には、事前に十分な期間をもって本人に知らせること。また、宿舍の確保についても子供の転校手続きなどを考慮して早めに行うこと。
- (6) 都道府県等からの人事交流による職員の給与格付け、労働条件について本人に不利益にならないように配慮すること。
- (7) 職員の再雇用制度については定員枠と切り離すこと。また、希望する者全員が再雇用されるようにすること。
- (8) 業務に必要な非常勤職員を雇用すること。

#### 6. 超過勤務の縮減について

- (1) 「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」など実効ある超過勤務縮減対策の実施により、超過勤務を縮減すること。
- (2) 超過勤務手当については、実働分を全額支給すること。また、常に実績状況を把握し、その都度職員に情報提供するとともに、予算が不足する事態とならぬよう万全な対策を図ること。
- (3) 国会待機、予算待機にあたっては、その人数・時間などについて必要最小限にしぼること。また、いわゆるダラダラ残業をなくすよう取り組むとともに、関係機関に働きかけること。

#### 7. 職場環境について

- (1) 冷暖房は業務効率を考慮し、時期にとらわれることなく気温等により弾力的に運転すること。
- (2) 事務室のスペース・会議室等の確保・改善について力を入れること。
- (3) 電力の節減に当たっては、適時・適切なものとなるよう取り組むこと。

#### 8. 宿舍に関すること

- (1) 希望者全員が入居できるよう近距離地域に家族数に見合った広さのある宿舎を確保すること。
- (2) 宿舎の老朽化に対し修理、建て替え等のための予算確保など必要な措置を行うこと。

## II. 船舶職員要求

### 1. 「行革」について

- (1) 運行上安全性の確保の観点から海事職を定員削減計画の対象にしないこと。
- (2) 水産関係の独立行政法人の業務及び職員の労働条件が維持できるよう必要な予算の確保をすること。
- (3) 水産庁の船舶職員が果たしている海洋水産資源の調査や漁業取締業務、震災対応など重要性をアピールするなど広報等を活用し、広く国民の理解が得られるよう努めること。

### 2. 賃金について

- (1) 海上労働の特殊性に見合った賃金水準を確保し、生活の向上が図られるような大幅賃上げが行われるよう関係機関に強く働きかけること。
- (2) 海事職（二）適用者に支給される俸給の調整額を本俸に繰り入れること。

### 3. 昇格・昇任について

- (1) 昇格・昇任の妨げとなっている標準職務表のトン数区分を撤廃するよう関係機関へ働きかけること。また、昇格の基準を透明にすること。
- (2) 標準職務表に規定する職務についている有資格者が全員昇格できるよう級別定数を確保すること。とりわけ高位号俸者の解消のため優先的に昇格させること。また、独立行政法人から本庁への人事異動により、降格にならないよう配慮すること。
- (3) 看護師の位置づけを明確にし将来展望がもてるような標準職務表の見直しを行うよう関係機関に働きかけること。

### 4. 人事について

- (1) 人事異動に当たっては、本人の意思を十分尊重すること。
- (2) 船舶の人事について水産総合センター・水産大学校との交流を引き続き行うとともに、それぞれの労働条件等について情報として水産庁船舶乗組員にも提供すること。
- (3) 海事職俸給表（二）適用者のうち、海事職俸給表（一）への適用有資格者については引き続き職種変更を行うこと。
- (4) 転居を伴う人事異動を発令する際には、事前に十分な期間を もって本人に知らせること。  
また、宿舎の確保及び本人への提示についても子供の転校手続きなどを考慮して早めに行うこと。
- (5) 各船において、女性職員が勤務できる環境整備を行うこと。
- (6) 育児休暇に伴う代替要員の確保を行うこと。
- (7) 男女問わず、予備員制度を新人教育の場として活用すること。そのための予備員の定数を十分に確保すること。

### 5. 漁業調査・漁業取締について

- (1) 漁業資源調査・漁業取締りについて、基本的な方針や運航計画について、乗組員に対し事前

に十分に説明を行うこと。また、運航委員会へ組合員の代表を参加させること。

- (2) 漁業調査・取締業務・震災対応（放射能対策）については、職員の安全を第一に行うこと。特に、荒天時の違反船の取締りには現場での確な判断を行うよう指導すること。
- (3) 韓国・中国語の語学研修に伴う実質的な勤務時間に対して、職員の週休・年休の確保ができるよう配慮すること。
- (4) 漁業調査・取締業務に必要な搭載艇の運航が円滑に行えるよう1級小型船舶操縦士の資格取得ができるよう試験等に係る予算を確保し、希望する職員が実行できるようにすること。
- (5) 漁業取締業務に適した通訳を引き続き乗船させること。

#### 6. 諸手当関係について

- (1) 食卓料を増額し、定係港及び第一区における船舶による差別支給をなくすこと。
- (2) 航海日当を大幅に増額するとともに等級、海域による差別支給をなくすよう関係機関に強く働きかけること。
- (3) 赴任旅費については、持ち出しにならないよう増額等関係機関に働きかけること。
- (4) 犯則取締等手当の危険な業務の内容に見合うよう引き続き増額を図るとともに、回数に見合う支給ができるよう関係機関に働きかけること。
- (5) 放射能等の取り扱いに対する危険手当を措置すること。

#### 7. 船舶の定員確保について

- (1) 各船舶の安全運航に必要な定員を確保し必要な人員の確保を行うこと。
- (2) 各船の定員に欠員が生じた場合、すぐに補充し欠員を補充しないまま出港することがないようにすること。そのためにも予備員制度の強化、拡充を行うこと。

#### 8. 住宅、宿舎に関すること

- (1) 独身寮の入居希望者は、全員近距離地域の宿舎あるいは独身寮に入居させること。
- (2) 公務員宿舎の入居基準に関わる行政職俸給表（一）への読み替えを見直すこと。
- (3) 人事異動に当っては宿舎を完全に確保してから行うこと。  
また、単身赴任の場合は、扶養家族がいる限り従来の宿舎が使用できるようにすること。
- (4) 独立行政法人への人事異動にあたっては宿舎の確保について本人の希望に沿うよう最大限努力すること。
- (5) 宿舎の退去時には過重な個人負担とならないよう関係機関に働きかけること。
- (6) 公務員宿舎の廃止に伴う転居については本人の要望に充分配慮すること。また、廃止の時期等具体的な事柄が判明次第、速やかに本人に知らせること。

#### 9. 健康管理に関すること

船舶職員の健康管理に留意するとともに、次によりその体制を一層強化すること。

- (1) 航海中の医療体制の強化に努めること。とりわけ長期あるいは外航の場合は必ず医師を乗船させること。
- (2) 航海中病気下船等が発生した場合には、速やかに予備員の補充を行うとともに、下船する職員の付添い人を派遣すること。
- (3) 船内の衛生管理、居住環境の整備について、乗組員の意見、希望等を取り入れて今後も一層改善すること。

- (4) 船舶という海上勤務の特殊性によって発生する避けがたい健康上の障害について、公務災害認定の申し出があった場合には、速やかに認められるよう関係機関に強く働きかけること。
- (5) 健康診断の実施時期については、検査結果が出てから出港できるよう各船の運航計画に合わせ早めに行うこと。
- (6) 外地における病気等の治療等にかかる経費については、現地で本人負担とならないよう手だてをとること。
- (7) 船内の喫煙について、健康問題にかかわることから喫煙場所以外は禁煙とし、喫煙場所については直接排煙できる設備を整えること。

#### 10. 船舶の運航に関すること

- (1) 漁業調査船の長期航海については、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を立てるとともに、その目的や必要性等の業務内容を乗組員に周知すること。また、予定を変更する場合も一方的に行わないこと。
- (2) 年間運航計画については案の段階で乗組員に示すとともに、確定については1ヶ月前までに明らかにすること。
- (3) 年間運航日数は、年次有給休暇及び週休が消化できることを前提として決定すること。
- (4) 航海と航海の間のインターバルについて調整がでる場合があり、必要日数を確保すること。
- (5) 船舶の運航にあたっては、食料の積み込み・職員の志気を考慮し、港間日程を長期にならないようにすることとし、寄港地の選択に当たっては食料、燃料等の補給の不便な港及び治安の悪い港は避けること。
- (6) 人事異動者に大きな負担がかかることから、帰港については3月上旬にできるよう、また、出航については4月の赴任期間内（10日）以前とならないようにすること。

#### 11. その他

- (1) 必要な船舶ドック予算を確保し船舶運航費の増額を図ること。
- (2) 水産庁の最新機器（コンピューター等）設置状況に合わせ、乗組員が技術能力を身につけられるよう研修を拡充すること。
- (3) 海洋汚染防止資材等の専用倉庫の確保を行うこと。
- (4) 海技免状・船員手帳・パスポート等の免許更新料等を公費負担するための予算確保を図ること。
- (5) 長期航海中、家族の病気もしくは事故が発生した場合の帰省にかかる諸費用について支給すること。
- (6) 取締業務に必要な装備品等、一般消耗品の予算を確保し、各船の請求に基づき購入すること。

#### Ⅲ. その他

職員の労働条件に関わることについては、速やかに周知徹底を行い、労働条件の引き下げになることのないようにすること。