

水産本庁分会「2012年春闘要求書」回答交渉

議 事 要 旨

1. 開催日時：平成24年9月4日（月）12:10～12:55(45分)

2. 場 所：水産庁漁政部第2会議室

3. 出席者：

水産庁	橋本 次郎	漁政課長
同	佐々木省裕	船舶管理室長
同	島田 正	管理官
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	橋高 修一	課長補佐（船舶班担当）
同	市村 久	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	藤橋 孝	会計長
同	清水 桂子	執行委員
同	森田 貴己	執行委員

4. 議 題：・ 2012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、水産本庁分会からの春闘要求書に基づき、交渉を実施するが、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陸上職員要求のうち「2. 人事評価制度について」の(1)と(2)、「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(2)と(3)、Ⅱ船舶職員要求のうち「5. 漁業調査・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)、(3)、(4)、(6)と(9)、「10. 船舶の運航に関すること」の(1)の後段と(3)、(5)、「11. その他」(3)、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(権限内事項)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。まず、今般の要求の趣旨について、館野委員長よりご説明願います。

○館野委員長：それでは、今般の要求に至った趣旨について説明します。組合では、組合内でのアンケート調査や時間外の懇談会等を踏まえた上で、要求書としてまとめさせていただいた。要求内容には、管理運営事項等にあたる事項も含まれているが、これは水産庁の陸上職員や海事職員ではこのような要望をもっているということを広く知っていただき、組合は組合なりに、また当局は当局の立場として、提出されている要求が1つでも前に進むようにと思っているので、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する。漁政課長お願いします。

○橋本漁政課長：最初に要求書「Ⅰ. 陸上職員要求」の2. 人事評価制度の(1)についてであるが、人事評価制度については、制度官庁作成の「人事評価マニュアル」及び「リーフレット」、秘書課作成の「評価結果の活用について」等を職員掲示板に掲示しているところであり、今後も、機会ある毎に周知を図っていく所存である。

また、制度を適切に運用するためには、評価者訓練は重要と考えており、更に、

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ところである。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（人事評価のカリキュラム有り）や総務省人事・恩給局主催の評価者講座に可能な限り多くの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。

次に、2の（2）についてであるが、期首・期末面談における被評価者に対する指導・助言を行うに当たっては、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・助言を丁寧に行うよう評価者に周知しているところである。

また、評価の過程における評価者と被評価者と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. 労働時間・休暇等の（1）についてであるが、妊娠中の職員の深夜労働及び超過勤務については、人事院規則10-7において、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て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の（9）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「毎日に見る掲示板」、
「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. 超過勤務の縮減の(2)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(現在平成24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んできたところ
であるが、目標達成までには、更なる縮減が必要な状況である。

また、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る。また、更なる
縮減のため庁議の場において、各管理職に対し事前命令の徹底を指示し、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いるところである。

今後とも、更なる縮減のための方策を模索し、超過勤務の縮減が実効あるもの
となるよう、鋭意取り組んで参りたい。

次に、6の(3)についてであるが、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参
りたい。

また、待機を要する場合においても、必要最小限での対応とするよう各課管理
職に周知しているところであるが、今一度徹底するよう指導して参りたい。

次に、「Ⅱ. 船舶職員要求」の5. 漁業調査・漁業取締の(2)についてであ
るが、漁業調査・取締業務の業務の遂行に当たっては、安全第一に行うことは当
然と考えている。具体的には、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、防弾・防刃救命衣、投石防護ヘルメット等、特殊装備品の整備を
毎年行っており、今後とも充実させ、一層の安全対策の推進に努めて参りたい。

また、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。

さらに、今年度の漁業調査についても、照洋丸による東北沖での海洋調査等を行うこととしており、漁業調査における放射能対策については、昨年同様に、(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、各船舶の運航計画と研修実施時期との関係により、すべ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.健康管理に関することの(1)の航海中の医療体制の強化についてであるが、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しているところである。

次に、9の(3)についてであるが、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・啓蒙を図っており、実施していると聞いているところである。

今後も引き続き衛生管理者から乗組員に対して指導・啓蒙を図って参りたい。

次に、9の(4)についてであるが、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(6)についてであるが、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舶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おり、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に送信するよう乗組員に配慮した対応を取っているところである。

次に、9の(9)についてであるが、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。

また、各船とも、船内規約等により喫煙場所以外は禁煙としており、喫煙者も船内規約を遵守し、喫煙場所以外での喫煙は行っていないことを確認しているところであり、乗組員も遵守しているとの報告を受けているところである。

仮に、喫煙場所以外での喫煙を行っている者を見かけた場合は、船長或いは上司に報告いただきたい。

次に、10. 船舶の運航に関することの(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ところである。

また、調査計画については、前々年度秋頃より、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。

次に、10の(3)についてであるが、年間運行日数については、年休及び週休が消化できることを前提に決定しているところである。しかしながら、実際の運航に当たっては、各船の実情、実態等により、運行日数が計画通りとはならない場合もあることを御理解願いたい。そのような場合でも、年休及び週休が可能な限り消化できるよう配慮して参りたい。

次に、10の(5)についてであるが、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、補給の利便性及び現地の治安の良好な港となるようできる限り配慮して参りたい。

次に、11. その他の(3)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。

実施通知については、今後とも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、回答のあった内容については、当局として積極的に取り組んでいただくことをお願いしたい。

それでは、私から一言言わせていただきたい。公務員バッシングの影響が大きいものの一つが宿舎関係であると認識している。最近では埼玉県朝霞市の米軍基地跡地で進められていた国家公務員宿舎の建設計画が中止されたが、長引く賃金抑制のなかで宿舎の問題は切実である。

また、政府は行政改革実行本部を設置し、2016年度末までに国有財産や独立行政法人が保有する資産の売却で5千億円以上の財源を確保するとした工程表を決定した。国家公務員宿舎は、すでに廃止を決定した一戸建てや集合住宅で約700億円の売却収入を見込んだほか、今後5年間を目途に全21万戸のうち5万6千戸を売却する方針を明記している。賃金等が減少し宿舎を核として生活を維持している状況にある中、ある日突然、売却するから出て行ってくれと言われても困る。

是非とも、希望者全員が家族数に見合った広さの宿舎を近距離地域に確保してもらいたい。また、宿舎移転の情報等については、前広に職員に対して情報提供

してもらいたい。

○橋本漁政課長：国家公務員宿舎の廃止については、平成23年12月1日、財務省の「国家公務員宿舎の削減のあり方についての検討会」において、削減計画を取りまとめ、公表されたところである。

また、財務省からは、廃止決定した宿舎については、平成26年7月までの期間内で退去期限を設けるよう通知があったところであり、当庁職員で廃止宿舎に入居している方については、本年2月に宿舎の廃止をお知らせするとともに、平成26年7月31日までに退去していただくようお願いしたところである。

なお、廃止宿舎以外の宿舎で空きがでた場合は、廃止宿舎に入居している職員を優先して公募を行っているところである。

国家公務員宿舎の削減計画では、宿舎に入居できることが認められる職員を5類型に分類し、5類型での必要戸数は約16.3万戸と示されたところであり、この5類型に該当しない場合は、宿舎に入居できないなどの状況になるものと思われ、今後は、かなり厳しい宿舎事情になることを御承知おき願いたい。

なお、8月2日に人事院に対して、給与改善要望を提出し、「この度の国家公務員宿舎の削減計画の策定に伴い、宿舎を確保できない者が相当数見込まれることから、家賃の実態に十分対応できるよう支給額を引き上げること。」との要望を提出したところである。

○香取副委員長：宿舎については、人事異動に際しても問題になると考えている。今までの人事異動に際しては、住む場所として宿舎を用意していただいていたが、今後は宿舎の削減により、住む場所を自分で探すことにもなりかねず、転勤者の負担は大きなものとなる。やはり、宿舎は人事管理上でも必要不可欠であると考えているので宜しく願いたい。

また、私から1点、新たな評価制度になって、従前の勤務評定とどこが変わったのか、見えてこない気がする。現行制度は従来との制度と比べ、自己の目標に対して、自己評価をし、評価者が評価することとなったが、その中でいわゆる特権制度は変わっていないように感じる。新たな評価制度に変わったが、重要なポストについてみても従来と変わっていない状況であり、改まっているのか疑問である。

○橋本漁政課長：現行の人事評価制度をきちんと運用していくことが大事であると思

っている。そのために、評価者訓練を実施するなど適切な制度運用に努めていくことが重要であると考えている。

○館野委員長：今般の人事評価制度作成にあたっては、労働組合も一定の役割を担って決められた。人事評価制度は民間労働者への導入が先行され、その後、遅れて国家公務員に対して導入されている。先行導入された民間企業では、クリアーできる目標を設定しがちであり、組織全体の底上げには必ずしも直結していない場合もある。また、自分で蓄積したノウハウや進め方を他の人に教えない状況が生じている。これは、人事評価を受ける上で、自分が絶対評価の中で優位に立つには、蓄積したノウハウ等は他の人には教えないほうが有利であると言われているからである。このような状況により、職場の職員同士が分断されるというようなことが起こっていると、共闘関係の中で民間労働者から意見として出されている。現行の評価制度が完全であるとは当局も思っていないと察するが、同制度をよりよい制度にするために両方で模索する必要があるのではないかと考えているので、よろしく願いたい。当方からは以上である。

○橋本漁政課長：最後に、本日の要求事項については、当局としても真摯に受け止め、解決できる課題については、解決すべく努力をしたいと考えている。いずれにしても、職員が一丸となって明るい職場づくり及び風通しのいい職場づくりに努めて参りたい。

(以 上)