

水産本庁分会「2013年春闘要求書」回答交渉

議 事 要 旨

1. 開催日時：平成25年8月8日（木）12:10～12:40(30分)

2. 場 所：水産庁外国人応接室

3. 出席者：

水産庁	橋本 次郎	漁政課長
同	秋山 則行	管理官
同	吉竹 正明	課長補佐（人事班担当）
同	吉田 一	課長補佐（管理班担当）
同	高橋 清輝	課長補佐（船舶班担当）
同	三浦 一雄	船員管理官
同	市村 久	管理官

水産本庁分会	舘野 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	加悦 幸二	執行委員

4. 議 題：・ 2013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

○吉田課長補佐：ただ今から、水産本庁分会からの春闘要求書に基づき、交渉を実施いたします。

それでは、本日の交渉に先立ちまして、国家公務員法第108条の5の規定に基づく予備交渉を実施していますので、予備交渉の段階で整理した事項を報告します。

「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を申し上げます。

I 陸上職員の要求事項のうち、「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)、「7. 超過勤務の縮減について」の(2)と(3)、Ⅱ船舶職員の要求事項のうち、「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)と(5)、「10. 船舶の運航に関すること」の(1)、(3)と(5)、「11. その他」(3)、最後に、Ⅲその他、が交渉対象とする事項です。

これ以外の要求事項については、当局が適法に管理し、又は決定することのできない事項、いわゆる権限外事項であること、または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こととしました。これを前提として交渉を始めます。

まず、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。現在の公務員給与は東日本大震災の復興財源捻出に伴う7%強の削減を実施されているところであり、同措置が時限であるとはいえ、長く続いていることから、管理職の皆さんも含め厳しい生活が続いている状況である。また、経済情勢についても明るい兆しが見えない中、組合内ではアンケート調査を行い、切実な要求を要求書としてまとめ、提出させていただいたところです。是非とも、すべての要求の切実性等を考慮していただき、一義的には水産当局でできることは少ないかもしれませんが、水産本庁の使用者として、あらゆる手段を講じて、解決に向けてご努力していただきたく願います。

○吉田課長補佐：それでは、漁政課長から要求事項について回答します。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の(1)、人事評価についてであるが、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。

この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、また、人事評価は絶対評価により行うことから、恣意的な活用などあってはならないことと考えている。

評価者教育については、その徹底を図るため、総務省人事・恩給局主催の評価者講座や人事評価のカリキュラムが備わった農林水産省主催の新任管理者研修などに、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。

なお、今年度の総務省人事・恩給局主催の評価者講座の受講により、水産庁本庁における評価者すべてが受講することになるほか、新たに課長補佐級コースにも将来の評価者となる室長すべてを受講させる予定である。

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の(1)、母性保護についてであるが、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)、短時間勤務制度等の活用についてであるが、育児短時間勤

務制度については、平成19年の制度導入時、平成21年の勤務時間法改正時及び平成22年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)、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、7の(2)と(3)、超勤の縮減についてであるが、農林水産本省では、平成25年2月15日の庶務課長会議において、平成24年の各局庁における目標達成状況を勘案し、引き続き平成15年比3割縮減を目標とし、再度「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」について積極的に取り組んでいくことを申し合わせたところであり、水産庁としても、目標達成に向け、これらを着実かつ積極的に取り組んで参りたい。

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。

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参りたい。

なお、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の(2)についてであるが、漁業調査・取締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。

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の(1)、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、居住環境の整備にあたっては、できる限り乗組員の意見や希望を取り入れ、改善してきたところである。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)、公務上の傷害についてであるが、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(5)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となるケースがあることは承知しているところである。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、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ところである。

また、調査計画については、例年、前年秋頃より、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)、年間運航日数の決定についてであるが、年間運航日数は、年次休暇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が、実際の運航にあたっては、各船の実情、実態等により、運航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、年次休暇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。

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、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。

○吉田課長補佐：以上、交渉事項に対する回答とさせていただきます。

続きます。質疑に入りたいと思います。ご質問等はございますか。

特に、ご質問等がないようなので、以上をもちまして、2013年春闘要求書に対する回答交渉を終了いたします。

(以 上)