

水産本庁分会「2016年春闘要求書」回答交渉

議 事 要 旨

1. 開催日時：平成28年9月2日（金）12:05～12:55（50分）

2. 場 所：水産庁漁政部第3会議室

3. 出席者：

水産庁	松原 明紀	漁政課長
同	秋山 則行	船舶管理室長
同	吉竹 正明	管理官
同	森 健二	課長補佐（人事班担当）
同	森 眞由美	課長補佐（管理班担当）
同	渡邊 幹央	課長補佐（船員班担当）
同	鈴木 宏和	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	加悦 幸二	執行委員（会計長）
同	石黒 哲也	執行委員
同	笠 隆	執行委員
同	原田 富晴	執行委員
同	田苗 博美	書記

4. 議 題：2016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

(森管理班長)

ただ今から、水産本庁分会の春闘要求書に基づき、交渉を実施いたします。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を実施しておりますので、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は、要求書の中のⅠ陸上職員要求のうち「2. 水産庁の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「3. 水産庁の人事評価制度について」の(1)と(2)、「6. 漁業調査・漁業取締について」の(2)と(3)、「10. 健康管理に関すること」の(1)、(3)、(4)、(5)と(6)、「11. 船舶の運航に関すること」の(1)、(3)と(5)、「12. その他」の(3)、Ⅲ共通事項です。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る事項(権限内事項)ではないこと、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下さい。

(館野委員長)

この要求書は、分会が組合員だけでなく広く職員に対して、春に行ったアンケート調査の結果を要求書としてまとめたものです。職員の切実な要求として重く受け止めていただきたい。

(森管理班長)

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。

(松原漁政課長)

それでは回答します。

まず、「Ⅰ．陸上職員要求」の「2．水産庁の人事評価制度について」

(1) 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、機会ある毎に周知を図っていく所存である。

その徹底を図るため、内閣人事局主催の評価者講座や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）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、総務省は、人事評価に関する検討会結果（平成26年2月7日）を踏まえ、人事評価の適切な運用を図っていくこととして平成26年4月25日人事・恩給局長通知等を発出。この中で、評価者訓練等の重要性から、「全評価者が評価者訓練等の受講経験を得られるよう、その機会の確保等に努めること」が明記されたところ。

(2) 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。

なお、総務省は、人事評価に関する検討会結果を踏まえ、人事評価の適切な運用を図っていくこととして平成26年4月25日人事・恩給局長通知等を発出。この中で、評価者は「業務に関する目標等について被評価者と十分に認識を共有するよう努めるとともに、必要な指導助言を行うなど、その充実を図るよう努める

こと」が明記されたところ。次に「3. 労働時間・休暇等について」

(1) 母性保護について、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います。

本年、水産庁において時間外勤務の制限に係る申出をされた方もおります。本制度を気兼ねなく利用できるよう、また、本制度を利用しなくても気兼ねなく退庁できるような職場環境づくり、母性保護への配慮等、適切に対応して参りたい。

(2) 育児短時間勤務制度については、平成19年の制度導入以降、勤務時間法改正時や育児休業法改正時等、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、活用を図るよう促して参りたい。

(9) 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、今後とも職場環境づくりに務め、計画的な使用を推進するよう周知して参りたい。

また、ゴールデンウィークや夏季休暇の際に、年次休暇の取得により長期連続休暇の取得を促進するよう周知しているところであり、今後とも、計画的に年次休暇が取得できるよう促して参りたい。

次に、6の「超過勤務の縮減について」

(2)と(3)について、農林水産本省では、庶務課長会議において、引き続き平成15年比3割縮減を目標とし、「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る事項」について積極的に取り組んでいくことを申し合わせており、水産庁としても、目標達成に向け、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、水・金曜日の超勤登録

の実施、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、庁議の場において、各管理職に対し、事前命令の徹底や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よう指示し、超過勤務の縮減に努めているところである。他律的な業務である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し、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。

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おり、徹底するよう指導して参りたい。

「Ⅱ．船舶職員要求」について、「3．水産庁の人事評価制度について」（1）と（2）については、Ⅰ．陸上職員要求の2で回答したとおり。なお、評価者研修の受講機会が少ない船舶職員の評価者に対しても、eラーニングの活用により評価能力の向上に努めているところである。

「6．漁業調査・漁業取締について」

（2）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、総合的に判断し、安全第一に行うことは当然と考えている。また、外国漁船の立入検査等を行う場合の身体的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。

（3）語学研修の実施については、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すが、運航計画と研修実施時期との関係により、要望どおりとならないことも御理解願いたい。

今後とも引き続き、要望を考慮しつつ、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「10. 健康管理に関すること」

(1) 医療体制の強化について、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、長期外航以外の航海については、看護師や衛生管理者により対応しているところ。

(3) 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。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・啓発を図り、実施しているところである。

(4) 公務上の健康障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速やかな認定に努めているが、災害の状況によっては、過去の状況調査やデータ等を求められることもあり、審査において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。

(5) 健康診断の検査項目は、平成18年度から石綿検査、平成20年度から胃部X線検査を間接撮影から直接撮影に変更するなど充実を図ってきている。心電図は35歳と40歳以上の全員、眼底検査は40歳以上の全員が対象であるが、どちらも30歳以上の希望者は受診可能となっている。

(6) 健康診断の実施時期は、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、健康診断の実施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場合には、診断結果を船舶の寄港地に郵送しているところ。

また、受診者が診断結果について心配されている場合は、個人

情報に配慮しながら、電子メールやファクシミリにより船舶に送信する等、乗組員に配慮した対応を取っているところである。

次に「11. 船舶の運航に関すること」

(1) 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、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。

運航計画については、例年、前年10月頃に、船舶も含めた関係者に調査テーマを募集した後、乗組員の要望を十分踏まえながら計画案を策定し、乗組員も参加する3月の開洋丸委員会において調査の目的や必要性、内容等を検討し、決定しているところであり、今後とも、乗組員に十分な説明を行い、調整を図って参りたい。

(3) 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、各船の実情等により、運航日数が計画どお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。

(5) 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「12. その他」について、

(3) 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、運行状況等を見ながら通知するとともに、乗組員に研修に参加していただくことにより、技術向上を図って参りたい。

最後に、「Ⅲ. 共通事項」の1について、ハラスメントは、する側（加害者）が意図する・しないに関わらず、受ける側（被害

者)がその発言を不快に感じたり、尊厳を傷つけたり、不利益や脅威を与えられたと感じれば、それがハラスメントになる。

当局としても、職場におけるハラスメントは根絶すべきものと認識しているが、ハラスメント事案が発生してしまった場合には、公平・公正に判断することとし、その結果、ハラスメントがあったと確認された場合には、厳正に対処して参りたい。

また、ハラスメント事案が発生しないよう、引き続き、研修等を実施し、予防対策にも努めて参りたい。

2の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、あらかじめ職員向け電子掲示板に掲載し、全職員に対して直接周知を図っているところである。

(森管理班長)

以上、交渉事項に対する回答とさせていただきます。

続きまして、質疑に入りたいと思います。ご質問等ございますか。

特にご質問等がないようですので、以上をもちまして、2016年春闘要求書に対する回答交渉を終了いたします。