

水産庁長官 神谷 崇 殿

全農林労働組合水産本庁分会
執行委員長 香取 義和



2021年水産本庁分会要求書

私たちは2021年の組合員の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、使用者責任を果たす立場にたつて、労働条件の改善に向けて努力するとともに、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. 共通事項

- (1) ハラスメント防止策を着実に実施すること。特にパワーハラスメントを職場から根絶するよう特段の取り組みをすること。
- (2) 職員の労働条件に関わる事項については、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。
- (3) 職場におけるコロナ関連情報について、適宜、管理意識を高めるために職員に周知すること。

II. 陸上職員要求

1. 賃金について

職員の生活実態を踏まえ、公務員労働者の賃金改善を関係機関に働きかけること。

2. 水産庁の人事評価制度について

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。また、男性職員の取得しやすいような環境づくりすること。
- (3) こども看護休暇について、取得日数の拡大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。
- (4) 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。

(5) 年次有給休暇について、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の昇任発令となるようにすること。

5. 人事等について

(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、いわゆる「キャリア」優遇の特別扱いや場当たりの人事とならないようにすること。

(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とともに、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、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については、現行水準以下の不利益な労働条件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、引き続き、希望する者全員が再雇用できるようにすること。

(8) 業務量に見合った人員配置をすること。定員が無理な場合は必要に応じて非常勤職員等を雇用すること。

6. 超過勤務の縮減について

(1) 常に支払状況等を把握し、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とともに、実働の超過勤務手当を全額支給すること。

(2) 「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。

(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・会議室及び書庫の確保・改善について力を入れること。

(3) PC等の機器について、作業効率化のため更新頻度を上げるように努めること

8. 宿舍に関すること

- (1) 宿舎の入居希望者に対し、近距離地域かつ家族数に見合った広さの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。
- (3) 結婚を機に独身宿舎から世帯宿舎へ移れるよう宿舎を確保すること。

Ⅲ. 船舶職員要求

1. 業務運営について

- (1) 運航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よう働き掛けること。
- (2) 国立研究開発法人水産研究・教育機構の業務及び機構職員に対する労働条件が維持できるよう、必要な予算の確保を行うこと。
- (3) 船舶の人事については、国立研究開発法人水産研究・教育機構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。
- (4) 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の重要性について、広報を活用するなどして、広く国民にアピールするよう努めること。

2. 賃金について

海上労働の特殊性に見合った実質的な賃金水準を確保し、生活の向上が図られるよう関係機関に強く働きかけること。

3. 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、船舶職員の職務に対するやる気を減退させることのないよう、評価者に対して研修を徹底すること。
- (2) 評価者による期末・期首面談にあたっては、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。
- (3) 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。

4. 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。

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) 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。
- (3) 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。

- (4) 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、引き続き、希望する者全員が再雇用されるようにすること。さらに、漁業取締監督官への配置についても検討すること。
- (5) 男女ともに機会均等の勤務できる仕組みや船内労働環境を整備すること。
- (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。

6. 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当たっては、現場での確かな判断を行うよう指導すること。
- (3) 語学研修について、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。

7. 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) 休日給の割増率は200/100、超過勤務手当については150/100、夜勤手当は200/100とすること。
- (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。

8. 船舶の定員確保について

- (1) 新船造船に伴い各船の安全運航に必要な定員を確保と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は、すぐに補充すること。また、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。

9. 住宅、宿舎に関すること

- (1) 老朽化が進んだ宿舎へ入居させる場合は、改善するなどし、生活に支障がない状態で貸与すること。
- (2) 独身寮の入居希望者は、勤務先に近い寮若しくは独身用宿舎に入居させること。
- (3) 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。
- (4) 人事異動に当た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、明渡猶予及び損害賠償軽減の承認基準を幅広くすること。
- (5) 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。
- (6) 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。

10. 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。

11. 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きる場合があり、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。

12. その他

- (1) 効果的及び安全に業務を遂行するため、計画的な代船建造計画を策定・実施すること。
- (2) 船齢等を考慮した船舶ドック予算の確保や船舶運航費の増額を図ること。
- (3) 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。
- (4) 専用岸壁、油・ペンキ・海洋汚染防止資材等の専用倉庫の確保を行うこと。
- (5) 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。
- (6) 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。

(7) 取締業務に必要な装備品等を整備するため、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。