

水産庁交渉（全農林労働組合水産本庁分会）
議事要旨

1. 日 時：令和 8 年 3 月 18 日(水) 12 時 10 分～12 時 30 分
2. 会 場：外国人応接室
3. 出席者：水産庁
水野 秀信 漁政課長
塩手 宏一 船舶管理室長
和田 智子 管理官
杵町 浩 漁政課課長補佐（人事班担当）
小泉 晃 漁政課課長補佐（管理班担当）
金野 忠司 漁政課課長補佐（船員班担当）
加藤みどり 漁政課管理官

全農林労働組合水産本庁分会	宇佐見和也	執行委員長
	笠 隆	副執行委員長
	廣江 豊	執行委員
	西村 竜雄	執行委員
	馬場 大地	執行委員
	大桃 和奏	執行委員
	香取 義和	特別執行委員・書記

4. 議 題：2026 要求回答
（全農林労働組合水産本庁分会提出（別添）「要求書」）

5. 議事概要

【小泉漁政課課長補佐（管理班担当）】

ただ今から、水産本庁分会からの要求に基づく、交渉を開始します。

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、予備交渉の段階で取り決めた事項を報告します。

水産本庁分会から提出された要求事項のうち「新たな労使関係の構築に関する基本方針について」第3の1の（3）に定められた要件を満たしたとする交渉事項は、

「Ⅰ．共通事項」全体

「Ⅱ．陸上職員要求」の2のうち(2)、

3の(1)、(2)のうち後段「男性職員の」以降、(4)のうち始め「介護休暇について」、中段「職場の環境整備に努め、」及び後段「介護休暇の」以降、(5)。

6の(2)、(3)のうち始めから「しぼること。」まで、(4)のうち始めから「残業をなくすよう取り組む」まで。

7の(4)のうち「職員が各人の」以降。

「Ⅲ．船舶職員要求」の3の(1)のうち始めから「減退させることのないよう、」まで及び後段「徹底すること。」、(2)。

5の(5)、(6)のうち始めから「醸成する」まで。

6の(1)のうち始めから「説明を行うこと。」まで、(2)、(3)。

10の(3)、(5)、(7)。

11の(1)のうち始めから「周知すること。」まで、(3)。

12の(3)のうち始めから「身につけられるよう」まで及び後段「すること。」、(8)のうち始めから「対する指導」まで及び後段「させること。」。

とし、その他の事項については、管理運営事項及び権限外事項に該当することから要望事項として整理していますので、これを前提として交渉を行います。

【宇佐見執行委員長】

年度末のお忙しいところ、またお昼休み時間に対応いただき感謝いたします。要求の内容は、職場のアンケートを取りまとめたものなど、管理運営事項及び権限外事項も含まれますが、職員の声として要求書を提出させていただきます。

【小泉漁政課課長補佐（管理班担当）】

それでは、漁政課長から交渉対象となる事項について回答します。
漁政課長お願いします。

【水野漁政課長】

それでは回答します。

「I. 共通事項」の

(1) ハラスメントの防止については、相談窓口を設置し、このことを職員に周知しているところであり、相談窓口の相談員が、職員からのハラスメントを含む日常的な苦情等の相談に応じています。

また、例年12月上旬に実施される「ハラスメント防止週間」において全職員を対象とした職場研修を実施し、その発生防止に努めているところであり、引き続きハラスメントのない職場づくりに取り組んでまいります。

(2) 職員の労働条件に関わる事項の周知については、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」により、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ているところです。

今後も適切に周知してまいります。

(3) 感染症については、今後も基本的な感染対策の周知を図り、水産庁の機能維持と職員の健康確保に努めてまいります。また、感染が拡大している局面においては、感染症の蔓延防止及び業務継続が図られるよう、必要に応じてテレワーク等を指示するなど、各職場の管理職・担当者を通じて適切な感染対策に取り組んでまいります。

次に、「II. 陸上職員要求」の「2. 水産庁の人事評価制度について」(2)について回答します。

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

るところです。

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おり、引き続き努めてまいります。

次に、「3. 労働時間・休暇等について」回答します。

(1) 母性保護及び(4) 介護休暇について、

人事院規則10-7の規定に基づく妊産婦職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の請求や介護休暇の取得については、妊娠・出産・育児に関わる休暇等の諸制度とともに、育児等と仕事の両立を尊重する風土の醸成により、職員が能力を十分に発揮し、効率的な公務運営を実現できるよう、ポータルサイト等を活用した情報発信、相談体制の整備等に取り組んでいるところです。引き続き、職員が気兼ねなく関連制度を利用できる職場環境の整備に努めてまいります。

(2) 男性職員の育児休業の取得については、令和2年度から子どもが生まれた全ての男性職員が、1ヶ月以上の育児に伴う休暇・休業を取得することが政府目標とされたところであり、管理職員と密に連携して職員の家庭や業務の状況を把握するとともに、適切な情報提供を行いつつ、男性職員が取得しやすい環境づくりに配慮してまいります。

(5) 年次有給休暇について、年次休暇や夏季休暇を計画的に取得することは重要であると考えており、年間を通じて年次休暇の計画表を作成するとともに、計画的な年次休暇の使用を職員に呼びかけること、ゴールデンウィーク、夏季休暇や年末年始の休暇の際に年次休暇と組み合わせて長期連続休暇となるよう努めること、年次休暇の使用日数が5日未満の職員を把握し、業務に支障のない範囲で計画的に使用できる環境整備を促すなどの取組みを行い、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努めているところです。引き続き職員が諸休暇を取得しやすい職場環境の整備に努めてまいります。

「6. 超過勤務の縮減について」(2)については、各課管理者に対して、職員の超勤状況の把握、健康の維持管理に十分配慮するよう指導しているところです。また、人材情報統合システムを活用し、職員個々の超過勤務の内容及び所要時間を把握し、上限時間を認識した上で超過勤務命令を行うなど、引き続き実効性のある超過勤務縮減対策が講じられるよう徹底してまいります。

(3) 国会及び予算の待機及び(4)の前段については、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かけないよう心掛けているところです。なお、国会の質問が空かないなど状況が不明な場合待機を要する場合には、原則として必要最小限の「連絡員待機」としているところです。

「7. 職場環境について」(4) 職員各人の勤務環境作りについては、両立支援制度やテレワークの推進・フレックスタイム制度の活用など、総合的かつ計画的なワークライフバランスの実現に向け、職員掲示板を活用した情報発信等を

行っているところです。引き続き職員が気兼ねなく関連制度を利用できる職場環境の整備に努めてまいります。

続いて、「Ⅲ. 船舶職員要求」の「3. 水産庁の人事評価制度について」回答します。

(1) 制度の周知については、制度官庁作成の人事評価ガイド〈被評価者手続編〉を全船に配付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まいります。

また、その徹底を図るため、内閣人事局や農林水産省主催の研修などに、可能な限り多くの評価者を参加させることにより、評価者の評価能力の向上に努めているところであり、受講の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す。

(2) の期首・期末面談における被評価者に対する指導、助言については、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す。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ところ。今後も十分なコミュニケーションを図るよう周知してまいります。

次に「5. 人事について」、

(5) 男女機会均等な船内労働環境の整備については、女性職員が勤務できる環境について、女性区画等を随時整備しているところであり、引き続き船内労働環境の整備に努めてまいります。

(6) 産前・産後休暇及び育児休暇の取得について、育児休業中の職員の代替措置については、今後とも、育児休業時期や期間等を考慮して船舶予備員での対応又は任期付採用等について検討し、育児休業を取得しやすい職場環境作りに十分配慮してまいります。

続いて、「6. 漁業調査・漁業取締について」回答します。

(1) 漁業資源調査の運航計画については、例年、翌年度の調査テーマを10月頃に募集した後、乗組員の要望を十分踏まえながら運航計画案を策定し、乗組員も参加する3月頃の開洋丸委員会において、調査方針、内容や運航計画を決定しているところです。今後も調査方針や運航計画の策定にあたり、乗組員に十分な説明を行ってまいります。

漁業取締の運航計画については、漁業取締を巡る諸情勢を考慮し、あらかじめ漁業取締船各船が作成した運航計画を基本に、各船間の運航計画の調整等を相談しながら決定しているところです。

今後とも、各船の要望・意見等を踏まえつつ、効率的な取締りが実施できるよう運航計画の策定に努めてまいります。

(2) 漁業調査・漁業取締業務の遂行については、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ま

す。

漁業調査の業務については、調査の計画段階から危険を伴う作業が生じないようにするとともに、航海中は荒天時には危険を伴う漁労、観測等の甲板作業を中断させ、適宜運行予定を変更しています。今後とも、一層の安全対策の推進に努めてまいります。

また、取締業務については、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・防刃救命胴衣、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、今後とも一層の安全対策の推進に努めてまいります。

(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、運航計画との関係により、すべてが船舶の要望どおりとならないこともご理解願います。また、やむを得ない理由により運行計画が変更になった場合や、年度当初に予定した研修の実施計画が変更になった場合は、柔軟に対応することとしています。いずれにしましても今後とも引き続き、各船舶の要望を考慮しつつ、週休及び年休が可能な限り取得できるよう配慮してまいります。

「10. 健康管理に関すること」について回答します。

(3) 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、改善してきたところです。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・啓発を図っており、適切に実施されているところです。

今後とも、引き続き衛生管理者から乗組員に対する指導・啓発を図り、船内の衛生保持に努めてまいります。

(5) 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ますが、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です。

受診者が診断結果について心配されている場合は、電子メールにより船舶に送信するよう、今後とも乗組員に配慮した対応を行ってまいります。

(7) 感染症対策については

日頃より、共有スペースの消毒、室内で打合せ時のマスクの適宜着用を励行することとしています。万が一、船内にて新型コロナウイルス等の感染症が発生した場合には、感染者を隔離した上で他の乗組員との接触を防ぐと共に、必要に応じて感染者を下船させることにより、船内での蔓延を防止することとしています。

特に、出港前においては乗組員等の健康状態・体調の把握を行い、今後とも感染予防及び蔓延防止の徹底に努めてまいります。

「11. 船舶の運航に関すること」について

(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て、安全で余裕のある計画の策定に努めているところです。

運航計画については、先ほど申しあげたとおり、乗組員の要望を十分踏ま

え、調査の目的や必要性、内容等を検討・確認し、決定しているところです。今後も、運航計画の策定にあたっては、乗組員に十分な説明を行い、調整を図ってまいります。

(3) 年間運航日数については、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すが、実際の運航に当たっては、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ご理解願います。そのような場合でも、週休および年休が可能な限り取得できるよう配慮してまいります。

最後に「12.その他」の(3)最新機器の技術習得について回答します。

機器更新等により最新機器が設置される場合には、設置メーカー等からの操作説明を十分に行っているところです。今後も適切に対応してまいります。

(8) 職員の安全かつ適正な職務の遂行については、若手職員に対して、経験豊富な漁業監督指導官から、漁業取締現場での実務経験も通じて指導を行っているところです。

今後とも、若手職員への指導等、職員の安全かつ適正な業務の遂行に努めてまいります。

【小泉漁政課課長補佐（管理班担当）】

以上をもって交渉対象事項に対する回答とし、2026年要求書に対する回答交渉を終了いたします。

－ 以上 －