

水産本庁分会「2018年春闘要求書」回答交渉

議 事 要 旨

1. 開催日時：平成30年9月12日（水）12:05～12:18（13分）

2. 場 所：水産庁漁政部第2会議室

3. 出席者：

水産庁	栗原 秀忠	漁政課長
同	上野 光浩	船舶管理室長
同	杉原 正夫	課長補佐（人事班担当）
同	山崎 士朗	課長補佐（管理班担当）
同	渡邊 幹央	課長補佐（船員班担当）
同	廣野 雅子	管理官

水産本庁分会	香取 義和	執行委員長
--------	-------	-------

4. 議 題：2018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

(山崎管理班長)

ただ今から、水産本庁分会からの要求に基づき、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交渉対象となる事項について回答します。その他の事項については、要望事項として整理しているもので、これを前提として交渉を行います。

(香取委員長)

要求書は既に提出しましたので、回答をお願いしたいと思います。

(山崎管理班長)

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。

(栗原漁政課長)

それでは回答します。

まず「Ⅰ. 陸上職員要求」の「2. 水産庁における人事評価制度について」(1)と(2)及び「Ⅱ. 船舶職員要求」の「3. 水産庁における人事評価制度について」(1)と(2)について回答します。(1)制度の周知徹底については、「人事評価マニュアル」「リーフレット」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まいります。

評価者研修については、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、また、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者の評価能力の向上に努めているところです。なお、本年8月7日には内閣人事局による指定職を除く評価者を対象とした出前講座が秘書課研修室で開催され、人事評価を巡る動き、標語の理解、面談の確実な実施等について周知されたところです。

(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、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ます。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って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ます。

なお、平成26年4月25日付けの総務省人事・恩給局長通知等の中に「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」や「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です。

続いて、I「陸上職員要求」の「3. 労働時間・休暇等について」(1)母性保護については、人事院規則10-7で、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、適切に対応してまいります。

(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、他の休業制度も含め、今後とも職員への周知に努め、活用を図るよう促してまいります。

(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まいります。

なお、働き方改革の農林水産省の取組として策定した「まふ改革行動計画」では、月1日以上の子年次休暇の取得を推進し、全体庁議等において幹部を含めた取得状況を報告しているところです。また、ゴールデンウィークや夏季休暇の際に、年次休暇の取得と合わせる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周知してまいります。

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、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ています。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まいります。

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す。また、全体庁議の場において、各管理職に対し、事前命令の徹底や業務の必要性を十分精査の上、的確に超過勤務を命ずる職員の登録を行うよう指示し、超過勤務の縮減に努めているところです。

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す。

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まいります。

次に、「Ⅱ. 船舶職員要求」の「6. 漁業調査・漁業取締について」漁業調査・漁業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し、安全第一に行うことは当然と考えています。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、今後とも充実させ、一層の安全対策の推進に努めてまいります。

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。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、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。

次に、「10. 健康管理に関すること」、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まいります。

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であり、今後も、健康管理には十分留意してまいります。なお、船内の衛生管理については、衛生管理者から乗組員へ指導・啓発を図り、船内の衛生保持に努めてまいります。

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ます。

受診者が診断結果について心配されている場合は、電子メールやファクシミリにより船舶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す。なお、公務災害に該当する事案が発生した場合には、事案の内容によっては関係資料の収集等に時間を要する場合もあることをご理解願います。

次に「11. 船舶の運航に関すること」、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す。

運航計画については、例年、翌年度の調査テーマを10月頃、船舶も含めた関係者に募集した後、乗組員の要望を十分踏まえながら策定し、3月に乗組員も参加する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・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。

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すが、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。

港間日程については、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すが、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まいります。

最後に、Ⅲ共通事項 1 についてですが、ハラスメントは根絶すべきものと認識し、事案が発生した場合には公平・公正に判断し、事実が確認できた場合には厳正に対処してまいります。また、ハラスメントの防止等について、秘書課長通知によりセクシャルハラスメントの防止及び排除のための措置を明確にしており、パワーハラスメントの防止については、人事院が作成した「『パワーハラスメント』を起こさないために注意すべき言動例について」等を活用する等によりハラスメント事案が発生しないよう研修等を実施し、予防対策に努めているところです。本省に勤務する幹部職員については8月8日に、課長級職員については8月7日および27日にハラスメント研修が実施され、参加したところであり、引き続きハラスメントのない良好な職場づくりに取り組んでまいります。

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、全職員に対して周知を図っているところです。

(山崎管理班長)

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。

特にご質問がないようですので、以上で2018年春闘要求書に対する回答交渉を終了いたします。