



- 職場諸要求に関する要求書提出
- 春闘期にかかる3・15中央行動等に参加
- 2022 春季生活闘争に関わる要求書ほか提出
- 「ろうきん」のススメほか

税関労組ニュース
第939号
令和4年3月28日

職場諸要求に関する要求書提出!



正海税関考査管理室長(右側)に対し
要求書を提出する鈴木書記長

の6つの議題に対し、後日、窓口から、それぞれの課題に対し回答を得る形で行いました。その内容については、次ページ以降にお知らせします。

- 『4月期人事異動、処遇改善』
- 『級別定数及び機構の要求』
- 『業務処理体制にかかる諸問題』
- 『宿舍の確保、職場環境の整備及びワークライフバランス推進』
- 『職員の健康・安全管理』

税関労組は令和4年2月28日、正海税関考査管理室長に対し、関税局長あて「職場諸要求に関する要求書」を提出しました。

新型コロナウイルス感染症の拡大により、東京をはじめとする多くの地域で「まん延防止等重点措置」が発令されていたことから、例年実施しているような会見形式ではなく、要求書項目である

『令和4年度の定員配分・予算執行』

- 記
1. 令和4年度の定員配分・予算執行
 - (1) 激増するSP貨物や国際郵便物への通関対応、金地金の密輸対策、また新型コロナウイルス感染症の終息に伴い、増加が見込まれる訪日外国人旅行者への対応など業務量に見合った適切な定員配分を行うこと。
 - (2) テロ対策を含む治安のための水際取締体制の強化にあたっては、関連部門の体制整備を図ること。また、水際取締体制の強化のため措置された検査機器等にかかる令和4年度予算を速やかに執行すること。
 2. 4月期人事異動、処遇改善
 - (1) 4月期の人事異動にあたっては、身上把握を徹底すること。また、遠隔地異動者については、内示を早期化し、前日に宿舍情報を開示すること。
 - (2) 行(一)職員の昇任・昇格にあたっては、組合員の処遇停滞を招かないよう行うこと。
 - (3) 自動車運転手の上位級への昇格等、処遇改善を図ること。
 - (4) 船舶職員の上位級への昇格等、処遇改善を図ること。また、監視艇の安全航行のため大型・中型監視艇の船舶職員を「法定人員+3名」、小型監視艇の船舶職員を「法定人員+2名」とするなど必要な要員を確保するとともに、監視艇配備計画について前広な情報提供を行うこと。
 - (5) 定年退職者ポストへは速やかに後補充を行うこと。
 - (6) 組合員の負担軽減及び処遇改善を図るため、超過勤務手当、寒冷地手当、通勤手当、地域手当、犯罪取締等手当、赴任旅費が支給または改善されるよう関係機関に働きかけること。
 - (7) 再任用職員の処遇改善を図ること。
 3. 級別定数及び機構の要求

組合員の処遇停滞を招かないよう、今後も必要な級別定数の拡大及び機構増に努めること。
 4. 業務処理体制にかかる諸問題
 - (1) テロ対策への取組み強化に向けた対応については、必要な人員の確保、検査機器の配備など業務処置体制の整備を図るとともに、職員の安全管理を徹底するため、引き続き、爆発物等に関する知識や危険物発見時の対応等にかかる研修等の充実させること。
 - (2) 輸物品販売場制度における免税販売手続の電子化については、職員に過度な負担を強いることがないよう人員配置及び職場環境の整備等適切に対応すること。
 - (3) 旅具検査体制の改善にあたっては、先に運用された現場の意見の反映及び関係職員の大幅な負担増加や急激な勤務環境の変更が生じないよう十分配慮するとともに、前広な情報提供を行うこと。
 - (4) 国際郵便物税関検査装置の導入については、先に運用された現場の意見を反映するとともに、前広な情報提供を行うこと。
 - (5) 輸出入申告官署の自由化にかかる、関係業界への継続的なヒアリングの実施、及び業務量に応じた人員補充などの対応を行うこと。
 - (6) 職員の増加に伴い現場を支える総務・管理部門の業務量が膨大となっていることから、税関行政が円滑に運営されるよう、これら部門への適正な人員配置を行うこと。
 - (7) チャーター便やクルーズ船への対応等のため地方官署で勤務する職員の負担軽減が図られるような適正な人員配置等を行うこと。
 5. 宿舍の確保、職場環境の整備及びワークライフバランス推進
 - (1) 定員増に見合った寮・宿舍の戸数確保に引き続き努めること。
 - (2) 超過勤務の上限等に関する措置については、職員に肉体的・精神的負担を強いることがないよう適正に対応すること。
 - (3) 公務員の定年の引上げについては、職員の将来の生活設計に大きく関わる重要事項であることから、前広な情報提供を行うこと。
 - (4) 障害者雇用にあたっては、障害者及びその周りの職員が働きやすい職場となるよう職場環境の整備等適切に対応すること。
 - (5) 男女を問わず育児・介護を行っている職員が、各種休暇制度を取得しやすい職場環境の整備と周囲の職員の負担軽減につながるよう人員の手当など適切に対応すること。また、多様な働き方ができるようテレワークの環境を整備すること。
 6. 職員の健康・安全管理
 - (1) 健康管理施策の確実な実施に努めるとともに、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策について、マスク、アルコール消毒液等の物品が不足しないよう必要数の確保すること。また、感染防止のための出勤回遊の取組により、職員に過度な負担とならないよう努めること。
 - (2) メンタルヘルス対策については、効果的な対策をしっかりと行うこと。
 - (3) ハラスメント対策については、効果的な対策をしっかりと行うこと。特にパワーハラスメントについては、禁止に関する人事院規則が定められていることから、しっかりと行うこと。
 - (4) 夏季休暇取得可能期間が拡大されるよう関係機関への働きかけを行うこと。以上

令和4年2月28日
関税局長 阪田 渉 殿
日本税関労働組合 [税関労組]
中央執行委員長 倉本 和邦

職場諸要求に関する要求書

私たち税関労組組合員は、不正薬物やテロ関連物資等水際取締りの確実な実効が求められる中において、「国民の安全・安心な社会の実現」、「適正かつ公平な関税等の徴収」、「貿易の円滑化」にしっかりと取組み、社会的要請に応えるべく日夜懸命に職務に精励しております。

一昨年2月以降の新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、訪日外国人旅行者数が激減する中、SP貨物や国際郵便物の輸入件数は激増しており、不正薬物、金地金、知的財産侵害物品の密輸入は多く、今後もこれらの傾向が続くと予想されております。新型コロナウイルス感染症が終息の折には、再び、訪日外国人旅行者の増加も予想される中、テロやサイバー攻撃をはじめ、反グローバリズムを掲げる過激な勢力などによる妨害や違法行為事業の発生など、様々な脅威が懸念されることから、こうした脅威を未然に防止するための水際対策の強化が求められており、その最前線で働く私たち税関職員に課せられた職責は重く、その職責を果たすためには、心身ともに健康でやりがいを持って職務に取り組むことができる職場環境を整えることが必要不可欠です。

これまでの定員増により、過去最高の職員数となっておりますが、SP貨物や国際郵便物の増加により、覚醒剤等を始めた不正薬物の押収量は1トンを超えており、さらにはテロ関連物資や金地金の密輸対策などによる業務量の増加に見合ったものとは言えません。また、増員が見込まれる遠隔の小規模官署への人事異動に際しては、宿舍の不足に不安を抱えているなど、職場環境等に関わる喫緊の課題が山積しています。

私たち税関労組は、従来、国政の場で税関業務の重要性・困難性に対する理解を得るべく、衆・参の財金委員会所属国会議員を中心とした議員要請活動に取り組んでいます。特に、毎年度の関税改正の法案審議にあたっては、税関の定員確保や税関職員の処遇改善、機構の充実、職場環境の整備等に特段の努力を払うことを内容とする附帯決議について強く働きかけており、昨年3月においても、衆・参の財金委員会とも全会一致で決議されています。

貴職におかれましては、これら喫緊の課題に対して、附帯決議の趣旨を踏まえ対処していただくとともに、令和4年度の関税改正にあたり特に税関の職場環境等に大きな影響を及ぼす下記事項について、早期に実現するよう、強く要求します。

1. 令和4年度の 定員配分・予算執行

(1) 激増するSP貨物や国際郵便物への通関対応、金地金の密輸対策、またコロナウイルス感染症の終息に伴い、増加が見込まれる訪日外国人旅行者への対応など業務量に見合った適切な定員配分を行うこと。

令和4年度概算要求において、405名の税関の増員要求を挙げられ、査定結果は295名が認められ、定員合理化数の192名との差し引きで103名の純増となり、税関の定員は過去最多の10,074名となった。当局におかれても厳しい行財政事情の下ではあるが、税関業務を的確に運営していくために必要な定員確保にご尽力されたことが結果につながったものであり、敬意を表する。

しかしながら、税関労組が昨年5月11日に関税局長あて提出した「令和4年度概算要求に関わる要求書」で要求した人数には程遠く、また現場に必要な人員の数が、SP貨物や国際郵便物が激増している現状に追いついておらず、全国の組合員からは今の人員体制では限界があるとの、悲痛な訴えが後を絶たない現状である。当局におかれては、早急な体制整備にさらに取り組んでいただきたい。

《回答》

「承知のとおり、関税局・税関においては、業務量が増加している中、水際における、不正薬物対策、テロ対策等に万全を期す必要がある。定員については、厳しい行財政事情の下ではあるが、令和4年度予算案においても所要の定員を要求するなど、必要な体制整備に取

り組んでいるところである。
具体的な要員配置については、今後の業務量を勘案しながら、適正な配置に努めていくこととしたい。

(2) テロ対策を含む治安のための水際取締体制の強化にあたっては、関連部門の体制整備を図ること。また、水際取締体制の強化のため措置された検査機器等にかかる令和4年度予算を速やかに執行すること。

海外におけるテロ情勢が深刻化するなか、テロに対する危機感は増してきている。そのため税関における人的基盤の整備及び強化を図り、テロ関連物資等の国内流入・阻止が喫緊の課題である。この課題に対応するため、定員配分については、取締業務を行う監視関係部門だけではなく、取締体制強化を踏まえて外部部門や情報部門など関係部門にも適正な配置をお願いする。

また、水際取締体制の強化のため措置された検査機器等にかかる令和4年度予算については速やかな執行とともに、現場が混乱することのないように必要な説明や調整をお願いする。

《回答》

先ほど申し上げたとおり、具体的な要員配置については、今後の業務量等を勘案しながら、適正な配置に努めていくこととしたい。
また、令和4年度予算については、各税関において速やかに執行できるよう、現在、調整を進めているところである。

2. 4月期人事異動、処遇改善

(1) 4月期の人事異動にあたっては、身上把握を徹底すること。また、遠隔地異動者については、内示を早期化し、前広に宿舍情報を開示すること。

人事異動に伴う宿舍の貸与については、当局の努力により近年は未貸与が発生していないことに対して感謝申し上げます。4月異動が大規模になってきており、配転にあたっては、引き続き身上把握を徹底することにより、職員の生活等に十分配慮し、把握した内容をしっかりと人事異動に反映していただきたい。

また、遠隔地異動者については、従前からの転校の手続きなどといった家族への負担にくわえ、昨年の移転料見直しにより複数社からの見積取得で大きな負担が生じることから、近年3月から4月にかけて引越しが集中し、引越業界の人手不足等により引越ができない者（いわゆる引越難民）が出るおそれもあることから、内示を早期化し前広に宿舍情報の開示をお願いする。

なお、移転料見直しによる事務手続きにあたっては、転居する職員から「見積もりへの対応に時間を取られ負担であった」との声も聞こえており、かつ、取りまとめる総務・管理などの業務負担が増加していることから、事務手続きの見直しによる効率化をお願いする。



《回答》

配転は、公務の要請に基づき、適材適所で実施するものであることから、全ての職員の希望を満足させることはできないが、職員の配転にあたっては従来から身上把握の徹底を図るとともに職員の健康状態、あるいは、育児や介護の事情などの把握にも努めながら、本人の希望については、できる限り尊重することとして承知している。

また、異動内示の早期化については、かねてより、皆さんから強く要望があったところであるが、令和元年7月期の人事異動より、住居の移転を伴わない異動については発令日の10営業日前、住居の移転を伴う異動については10営業日+1営業日前に早め内示を実施することとしたところである。

なお、住居の移転を伴う異動にあたっては、可能な範囲において早めに本人へ打診をするなど配慮していると承知している。
宿舍情報の提示については、内示を受けた後に宿舍の調整を行うこととなるが、可能な範囲において早めに情報提供できるよう努めてまいりたい。

(2) 行(一) 職員の昇任・昇格にあたっては、組合員の処遇停滞を招かないよう行うこと。

現在水際取締りの第一線で現場の指揮を執っているのは、いわゆる採用の山と言われる消費税導入の平成元年から関空開港の平成6年にかけての世代である。この世代については、人事院も個別交渉の場において、税関には他省庁にはない特に大きな山があると認めている。このような状況を踏まえ、税関労組としては、統括職となっても5級のまま据え置かれていること、5級の不足により

4級及び3級に長期停滞となってしまうことを懸念しており、附帯決議の獲得や人事院への個別交渉に尽力しているところである。

令和4年度予算における級別定数の改定状況は、10級が1増、7級が3増、6級が38増となった。また、5級についても24増となったことで4級及び3級の長期停滞が解消されることを期待するが、私たちの処遇目標は6級であることから、引き続き関税当局におかれては、組合員が処遇停滞を招かないように配慮をお願いする。

特に、当労組が実施している「級号俸調査」においては、複数の組合員が長期間、同一級に据え置かれていることが判明している。現在の職員構成において、難しいことは理解しているが、我々労組の活動が税関という組織のために、時間や労力、金銭的にも貢献していることを改めて認識いただき、配慮をお願いする。

《回答》

昇任、昇格については、法令等に基づき、職員個々の勤務成績、能力、適性等を総合的に判断して、機構及び級別定数の範囲内で適正に実施しているところである。

いずれにせよ、行政職(一)職員の処遇改善を図るため、今後とも努力してまいりたい。

(3) 自動車運転手の上位級への昇格等、処遇改善を図ること。

自動車運転手については、昭和58年の閣議決定を受け、退職者は原則不補充となっていくことや、部下数制限もあることから、上位級への昇格が進まず、将来に希望の持てる処遇が確立されていない現状にある。

令和4年度予算における級別定数の改定状

況も、級別定数に変更はなく、経験年数等から見て、上位級に在るべき組合員の多くが3級高位号俸に据え置かれている。このような自動車運転手の処遇を改善するため、部下数制限の緩和について、税関の実態に応じた対応をしていただけるよう、人事院へ個別承認の際にも強く訴えかけていきたい。



《回答》

自動車運転手の皆さんが、公用車の安全運行など税関業務を円滑に遂行するため日々努力されていることは承知している。

技能・労務職員等の上位級への昇格は、個別に人事院の厳しい審査を受けることが必要となっており、経験年数あるいは定数枠があるからという理由のみで昇格させることができないという理由ではないが、当局としても、従来から人事院との個別協議の場において、鋭意努力しているところである。

自動車運転手の皆さんの処遇改善を図るため、今後とも努力してまいりたい。

(4) 船舶職員の上位級への昇格等、処遇改善を図ること。また、監視艇の安全航行のため大型・中型監視艇の船舶職員を「法定人員13名」、小型監視艇の船舶職員を「法定人員12名」とするなど必要要件を確保するとともに、監視艇配備計画について前広な情報提供を行うこと。

船舶職員については、税関の監視艇は、船の大きさに比べて高出力のエンジンを搭載しており、安全運航に関する機関部員の職責は重くなっているが、人事院の級別標準職務表は高性能エンジン等の技術面での高度な専門性にかかる職責が反映されないものとなっている。海技免許でも上位級の取得が必要とされる機関長の職責をもっと評価していただき、6級に格付けできるように訴えかけていきたい。

また、現在の監視艇は、昨今の洋上取引の活発化を鑑みると必要不可欠な状況であるにも関わらず、退職後の後補充などもなく、法定人員ぎりぎりでの運航している監視艇もある。事前に休暇がわかっている場合は、応援者を得て運航するなどして対応している状況であるが、急遽、休暇を取得しなければならぬ場合や傷病等で職員が長期休暇となつた場合などは出艇できない場合が生じてしまう。このような状況を解消するためにも大型・中型監視艇の船舶職員を「法定人員13名」、小型監視艇の船舶職員を「法定人員12名」とするなど必要要件の確保をお願いする。

なお、要員の確保については、減船などするのではなく、新規採用をお願いする。

さらに、監視艇の配備は、船舶職員のみならずその家族にも大きな影響を及ぼすため、監視艇の長期配備計画及び今後の方針について5年、10年前から決まっているものであれば前広に情報提供をお願いする。



《回答》

船舶職員の皆さんが、密輸やテロ対策のため、安全で安定した監視艇の運航等、税関業務を円滑に遂行するため日夜努力されていることは承知している。

船舶職員の上位級への昇格についても、個別に人事院の厳しい審査を受けることが必要となっており、経験年数あるいは定数枠があるからという理由のみで昇格させることができないというものではないが、当局としても、従来から人事院との個別協議の場においても、鋭意努力しているところである。

船舶職員の皆さんの処遇改善を図るため、今後とも引き続き努力してまいりたい。

監視艇の運航にあたっては、安全航行の確保を第一と考えており、今後とも、監視艇の安全航行に必要な要員の確保に努めてまいりたい。

監視艇配備計画に関しては、取締りにおける必要性等を総合的に勘案し、適宜、見直しを実施している。(これらについては、職員の関心が高い事柄と認識しており)引き続き、お知らせできる段階になれば、可能な限り情報提供を行ってまいりたい。

(5) 定年退職者ポストへは速やかに後補充を行うこと。

定年退職に伴う減員は、残された職員に多大な負担を強いるだけでなく、円滑な税関行政の遂行に悪影響を及ぼしかねないことから、速やかな後補充が必要である。については、定年退職者ポストには、併任によることなく、速やかに後補充を行っていただきたい。



《回答》

定年退職者がある場合には、各税関において、税関全体の業務量等を十分検討の上、その職場の業務処理に支障をきたすことのないよう、必要に応じ、後補充又は併任等の方法により適切に対処されているものと考えている。

（6）組合員の負担軽減及び処遇改善を図るため、超過勤務手当、寒冷地手当、通勤手当、地域手当、犯則取締等手当、赴任旅費が支給または改善されるよう関係機関に働きかけること。

① 超過勤務手当の見直しについて

地方官署においては、チャーター便やクルーズ船、地方港での取締り等に対し、近隣官署から応援職員を派遣している。応援派遣にあたっては、官用車・移動式官署車による移動が不可欠であるが、その移動時間の取扱いについては、公務の要請により実質的に拘束されているにも関わらず、当該移動に「業務性」が認められる運転手に限り超過勤務手当の支給対象等となっている。通常、応援派遣は、在勤官署へ出勤した後、官服や検査着を着用し、検査機器、税関職員章や公印等を所持し、運転者以外の職員は、運転手が安全運転に努めることができるよう呼称運転などの安全確認をすることになっており、公共交通機関を利用した出張時の「単なる移動時間」とは明確に異なるものと考えるところから超過勤務手当等の対象としていただきたい。



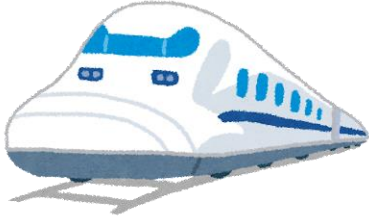
② 寒冷地手当について

近年、日本海側の積雪量は増加しており、冬季における暖房費用、スタッドレスタイヤの購入等、負担が増加しているとの声があることから、日本海側の官署及び高地にある地方空港で働く組合員に必要な寒冷地手当が支給されるよう働きかけをお願いする。また、積雪はなくとも、冬季における路面凍結があり、自家用車通勤でスタッドレスタイヤを購入せざるを得ない地域で在勤する組合員についても、同様に支給されるよう働きかけをお願いする。なお、具体例としては大船渡税関支署、釜石税関支署、釜石税関支署宮古出張所、宇都宮出張所、鹿島税関支署日立出張所、仙台塩釜税関支署、同塩釜事務所、同石巻出張所、同気仙沼出張所、仙台空港税関支署、麻葉探知犬管理センター仙台事務所、小名浜税関支署、同相馬出張所、同福島空港出張所についてお願いしたい。



③ 通勤手当について

鉄道等の整備による通勤圏の拡大、職員のワークライフバランスに対する意識の高まり（育児や親の介護の必要性）、などから、単身赴任や転居することなく遠距離通勤とする、若しくはせざるを得ない職員が増加しており、通勤手当の上限を超えた場合には自己負担となっていることから、通勤手当が全額支給されるよう働きかけをお願いする。



④ 地域手当について

仙台塩釜税関支署塩釜事務所及び麻葉探知犬管理センター仙台事務所、及び立川出張所横田旅具検査場については、同一港内、同一地域で勤務する他の官署とは異なり、地域手当の支給対象となっていないことから、支給対象となるよう働きかけをお願いする。

⑤ 犯則取締等手当について

現在金密輸事犯にかかる捜索については、犯則取締等手当の支給対象となっていない。密輸の背後には、暴力団等が絡んでいる事が多く、捜索には危険が伴うことから犯則取締等手当の支給対象となるよう関係機関に強く働きかけをお願いする。

⑥ 赴任旅費の見直しについて

移転料の実費支給化に係る改正が行われたが、生活必需品と言える乗用車や自転車等が支給対象から除かれていることから、支給対象外経費について見直しを図るようお願いする。

《回答》

税関職員の給与に関わる事項等については、皆さんが強い関心を持っていることは承知しており、知っており、制度に関する事項であり当局の権限の及ばないところではあるが、当局として、関係機関に対し必要な要望を行ってきるところである。

現下の行財政事情等から極めて厳しい状況ではあるが、税関職員の職務の困難性や職責の高まりなどを踏まえ、引き続き関係機関に対し、処遇の改善を要望してまいりたい。

（7）再任用職員の処遇改善を図ること。

再任用職員については、長期継続雇用を前提にライフステージに応じた生計費の増加等に対処する目的で支給される生活関連手当や、主として人材確保を目的とする手当である住居手当や寒冷地手当など一部の手当は支給されていない。フルタイム再任用職員については、一般職員と何ら変わるところは無いことから、これらの手当についても支給されるよう関係機関に働きかけていただきたい。

特に、昨年6月に成立した「国家公務員法等の一部を改正する法律」（令和5年4月1日施行予定）によって生じる、現在の再任用職員と定年引上げによる60歳超職員との処遇格差を含め、再任用職員の能力や勤務実績が処遇に反映できるよう、再任用職員にかかる上位級枠の拡大等を関係機関に訴えていただきたい。

《回答》

再任用職員の各種手当について、皆さんが強い関心を持っていることは承知しており、制度に関する事項であり当局の権限の及ばないところではあるが、当局として、関係機関に対し必要な要望を行ってきるところである。

また、再任用職員の級別定数については、平成29年度から、再任用短時間勤務職員を対象に、組織活力の維持・向上を図る目的として、4級以上の級を導入し拡大を図っているところである。

定年引上げについては、制度に関する事項であり当局の権限の及ばないところではあるが、当局として、関係機関に対し必要な要望を行うなど適切に対応してまいりたい。

3. 級別定数及び機構の要求

組合員の処遇停滞を招かないよう、今後も必要な級別定数の拡大及び機構増に努めること。

令和4年度機構要求において、統括官以上が39増となったこと、6級以上の級別定数が41増と昨年と同様に大幅な増となったことについては評価しているが、先ほども申し上げたとおり、私たちの処遇目標は6級である。引き続き増大するSP貨物や国際郵便物の増加への対応などに適切に対応するため、今後6級の級別定数の確保に加え、統括官機構の新設や既存の機構の増設をお願いする。

また、繰り返しになるが、いわゆる採用の山と言われる世代の処遇が停滞しないよう、4級及び5級の級別定数の確保に努力された。

《回答》

機構については、近年、行政組織等の減量・効率化が推進される中、既存組織の合理的再編、すなわちスクラップ・アンド・ビルドにより対処することとされており、査定当局の姿勢は極めて厳しいものであった。こうした状況の中で、統括官以上の機構の必要性を強く訴え、その確保に最大限努力した結果、令和4年度予算案においては純増39となったものである。

今後とも、税関業務の現状及び業務量の推移等を勘案しながら、必要となる機構の整備に一層努力してまいりたい。

級別定数の改定については、これまでも税関職員の役職別職員構成等にも配慮しつつ、業務量の増大及び複雑かつ困難化する税関業務の特殊性に沿った要求を行ってきているところである。

皆さんもご承知のとおり、現下の行財政事情等から極めて厳しい状況ではあるが、今後とも、職員の処遇改善を図るため、級別定数の確保に努力してまいりたい。

4. 業務処理体制にかかる諸問題

(1) テロ対策への取組み強化に向けた対応については、必要な人員の確保、検査機器の配備など業務処置体制の整備を図るとともに、職員の安全管理を徹底するため、引き続き、爆発物等に関する知識や危険物発見時の対応等にかかる研修等の充実させること。

今後、我が国においても、2025年の大阪万博や2027年には横浜での国際園芸博覧会などの大規模な国際イベントが開催されることから、テロ対策を強化しなければならぬことは我々も十分に理解している。

しかしながら、業務量の増大が見込まれることから、必要な人員の確保、検査機器の配備など業務処理体制の整備を図っていただきたい。

また、職員の安全管理を図るため、引き続き、爆発物等に関する知識や危険物発見時の対応等にかかるより確実な研修等の充実をお願いする。

《回答》

東京オリンピック・パラリンピック競技大会（東京大会）の開催に当たっては、大会関係物品の円滑な通関及びテロ関連物資等の

水際対策を実施するなど、東京大会の無事終了に貢献していただいたことに感謝を申し上げます。

テロ対策については、国内外関係機関・関係事業者等との連携も行いつつ、税関の体制の整備・充実や取締・検査機器の適正配備、事前情報等の活用など、業務の一層の高度化・効率化を進めていくことが重要であり、これらに努めてきたところである。

また、安全管理についても、税関業務の円滑な遂行にとつて、基本的条件であると考えており、従来からその充実を努めてきたところである。

具体的には、取締り、検査等の業務に従事する職員が、不審物発見時や不測事態の発生時に安全かつ適切に対応できるよう、テロ対策を目的とした研修の実施に加え、関係機関との連絡体制の再確認、合同でのテロ対策訓練を実施しているほか、関税局で作成した「不審物を発見した基本的指針」や、各税関における不審物発見時に係る対応の周知等により、安全対策の徹底に努めてきたところである。

今後、新型コロナウイルス感染症対策も回りつつ、テロ対策及び職員の安全管理に対する取組を継続してまいりたい。

(2) 輸出品販売場制度における免税販売手続の電子化については、職員に過度な負担を強いることがないよう人員配置及び職場環境の整備等適切に対応すること。

免税物品購入者の利便性の向上及び免税店事業者の免税販売手続の効率化を図る観点から昨年10月より、免税販売手続が完全電

子化となっており、これまでの購入記録票の提出から旅券等の提示となった。新型コロナウイルス感染症の蔓延により、訪日外国人旅行者が激減していることもあり、混乱があったという声は聞こえてこないものの、引き続き職員への過度な負担を強いることのないよう、適切な人員配置及び職場環境の整備等をお願いする。

《回答》

輸出品販売場制度における免税販売手続の完全電子化を踏まえた税関における取締りに際しては、国税当局とも連携しつつ、事前に税関に提供される購入記録情報を用いた効果的・効率的な取締りが可能となるよう適切に対応してまいりたい。

また、実施に当たっては、空港や海港における業務量を適切に把握し、職員にとって過度な負担とならないよう、適正な人員配置に努めてまいりたい。

(3) 旅員検査体制の改善にあたっては、先に運用された現場の意見の反映及び関係職員の大規模な負担増加や急激な勤務環境の変更が生じないよう十分配慮するとともに、前広な情報提供を行うこと。

通関時における関税等の納付手段の多様化として、本邦に入国する旅客等の携帯品等に係る関税等について、キャッシュレス納付を可能とする旨が示された。既に昨年7月よりスマートフォン決済

アプリによる納付は運用開始となっており、今後も旅員検査体制の改善が予定されると思われる



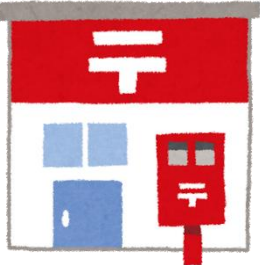
が、業務処理体制の変更や各施策の実施にあたっては、先に運用された現場の意見の反映及び関係職員の大幅な負担増加や急激な勤務環境の変更が生じないように、引き続き十分配慮いただくとともに、前広な情報提供をお願いする。

《回答》

入国旅客等の携帯品等に係る関税等については、各税関から意見を頂きながら成田、羽田、関西、中部、福岡、新千歳の6空港において昨年7月よりスマートフォン決済アプリを、本年2月よりクレジットカードを利用したキャッシュレス納付の運用を行っている。旅具検査体制については、不断の改善を図っていく必要があるが、その際、業務処理体制の変更や改善が必要となる場合には、現場の意見を取り入れつつ、関係職員の大幅な負担増加や急激な勤務環境の変化がないよう配慮するとともに、前広な情報提供に努めてまいりたい。

(4) 国際郵便物税関検査装置の導入については、先に運用された現場の意見を反映するとともに、前広な情報提供を行うこと。

国際郵便物税関検査装置については、X線画像、郵便事前電子情報等により、悉皆的・効率的に検査できる機器として期待するものではあるが、現在配備されている装置については、郵便物のバーコードが正常に読み取られずにエラーとして排出され、その排出され



た郵便物の処理に別途職員を配置している状況にある。今後、他の税関でも導入されることになるかと思うが、その導入にあたっては、先に運用された現場の意見を反映していただき、より取扱い易い機器となるよう改善を求めるとともに、前広な情報提供をお願いしたい。

《回答》

国際郵便物に係る検査動線の見直しについては、これまでに東京外郵便出張所、川崎外郵便出張所、大阪外郵便出張所及び中部外郵便出張所において実施したところであり、他の外郵便出張所においても必要な見直しを順次実施していくこととしている。

関税局としては、各外郵便出張所における見直し後の状況を踏まえ、今後見直しが予定されている外郵便出張所に必要な情報提供等を行い、業務が円滑に実施されるよう取り組んでいくこととしている。

引き続き、外郵便出張所ごとの業務量を適切に把握し、税関業務の処理に支障をきたすことのないよう努めてまいりたい。

(5) 輸出入申告官署の自由化にかかる、関係業界への継続的なヒアリングの実施及び、業務量に応じた人員補充などの対応を行うこと。

輸出入申告官署の自由化が実施され、約4年が経過したが、首都圏への業務量の偏りが生じ始めており、今後も引き続き、関係業界へのヒアリングは重要と考えられる。特に東京税関の特通部門においては、国際宅配便大手が東京税関に一極集中をしていることにより、申告が集中する早朝の時間帯、深夜の時間帯に予備審査が大幅に滞り、本審までに

審査が終了しないといった状況が見受けられていることから、当局にあつては、細かな実態把握をするとともに、業務量に応じた人員の補充など柔軟な対応をお願いしたい。

《回答》

輸出入申告官署の自由化については、施行から約4年半が経過したところであるが、これまでのところ、税関側及び事業者側双方において順調に利用されていると認識している。

現時点においても、輸出入申告官署の自由化を利用するかどうかについて検討中の貿易関係事業者もあることから、関税局としては、これらの者の意向を的確に把握するため、引き続き、ヒアリング等を行うことにより、税関官署ごとの業務量を適切に把握したうえで、税関業務の処理に支障をきたすことのないよう、適正な人員配置に努めてまいりたい。

また、通関体制については、各税関において、行政需要等を勘案しつつ、業務運営の効率化を図るため、随時、適正な体制整備を図っているものと承知しているが、通関体制を大きく変更する場合には、職員への前広な情報提供に努めてまいりたい。

(6) 職員の増加に伴い現場を支える総務・管理部門の業務量が膨大となっていることから、税関行政が円滑に運営されるよう、これら部門への適正な人員配置を行うこと。

税関職員はその職務の高度性・困難性等から人材育成が重要となるが、職員の増加に伴い現場を支える総務・管理部門の業務量が膨大となっていることから、総務・管理部門に

においても、業務に配慮した適正な配置が求められる。

これら部門については、絶対的に業務量が増加している状況を踏まえ、税関行政が円滑に運営されるよう適正な配置をお願いしたい。



《回答》

現下の厳しい行財政事情の下ではあるが、増大する業務への確に対応していくためにも、必要な税関定員の確保に向けて努力してまいりたい。

また、人員の配置に関しては、税関業務の現状及び業務量の推移等を勘案しながら、職員にとって過度な業務負担とならないよう適正な配置に努めてまいりたい。

(7) チャーター便やクルーズ船への対応等のため地方官署で勤務する職員の負担軽減を図られるような適正な人員配置を行うこと。

新型コロナウイルス感染症が終息の折には、地方官署においては、以前のようにチャーター便への対応や地方港での取締り等の行政需要が増加すると考えられることから、地方官署で勤務する職員の負担軽減が図られるよう適正な人員配置をお願いする。



《回答》
地方官署の職員の方々が日々苦勞されていることは承知している。

税関業務の現状及び業務量の推移等を勘案しながら、職員にとって過度な負担とならないよう、引き続き適正な人員配置に努めてまいります。

5. 宿舍の確保、職場環境の整備及びワークライフバランス推進

(1) 定員増に見合った寮・宿舍の戸数確保に引き続き努めること。



税関の定員が増加するなか、必要な宿舍の確保はますます重要な課題となっており、今後必要戸数の確保をお願いする。

なお、一部合同宿舍等については、築40年を超える宿舍もあり、経年による老朽化が著しくなってきたものがある。省庁別宿舍の老朽化については、予算措置に取り組んでいただき、合同宿舍については関係当局への働きかけをお願いしたい。

《回答》

公務員宿舍については、平成23年12月に決定された「国家公務員宿舍の削減計画」に基づき、平成28年度末までに順次削減が進められてきた等、非常に厳しい状況にある。当局としては、これまでも同計画で定められた

「職務上宿舍への入居が認められる職員」に対する宿舍の確保に努力してきている。

また、人事異動期においては、該当する全ての官署（地区）において、関係する財務局との間で調整を行うとともに、宿舍自体に空きがない場合には、民間から借り上げるなどの措置を講じるにより対応してきており、引き続き、必要な宿舍の確保に努めてまいります。

宿舍の建替えについては、基本的に合同宿舍による設置が原則であり、合同宿舍の整備については、各税関からの要求に基づき、財務局が宿舍の必要戸数を把握したうえで、計画的・効率的に整備するものと承知している。

省庁別宿舍については、厳しい財政事情の下で優先度の高いものから改修等に努めてきており、引き続き宿舍の適正な維持管理に努めてまいります。

(2) 超過勤務の上限等に関する措置については、職員に肉体的・精神的負担を強いることがないように適正に対応すること。

超過勤務の上限が設けられたことは、長時間労働の是正となり、職員の心身の健康保持や、仕事と家庭生活の両立の支援策として期待するものであるが、事務量の削減がなされないまま超過勤務の上限が設けられるようなことになると、職員に肉体的・精神的負担を強いてしまうおそれがあることから、事務の効率化・平準化及び適正な人員配置も併せて実施していただくようお願いする。

《回答》

恒常的な長時間に及ぶ超過勤務は、職員の

活力を低下させ、業務遂行に支障を来すとともに、職員の心身の健康だけでなく健全な家庭生活にも深刻な影響を及ぼすものと認識している。

超過勤務縮減に関する具体策としては、関税局として税関長会議をはじめ各種会議で単なる懲罰や呼びかけにとどまらず、幹部職員のリーダーシップの下で、管理者に対して事務の効率化や事務の見直し等の業務改善に向けた取組強化を推進するよう、引き続き、指導していくこととしている。

また、税関においては、RPAの活用のほか、「Web会議システムの活用」、「事務手続の電子化」、「決裁業務のスリム化・ペーパーレス化」など、個々の税関において、それぞれの実状に応じた業務改善への取組みを進めていると承知している。

今後とも、税関業務の現状及び業務量の推移等を勘案しながら、職員にとって過度な業務負担とならないよう適正な配置に努めてまいります。

(3) 公務員の定年の引上げについては、職員の将来の生活設計に大きく関わる重要な事項であることから、前広な情報提供を行うこと。

定年の引き上げについては、令和5年4月1日から施行予定であると認識している。定年の引き上げは、職員の将来の生活設計に大きく関わる重要な事項であり、関心の高い事項であることから、前広な情報提供をお願いする。



《回答》
昨年6月4日に、国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げることを規定した「国家公務員法等の一部を改正する法律案」が成立し、令和5年4月1日から施行予定であることは承知している。

定年の引上げについては、職員の将来の生活設計に大きく関わる重要な事項であり、皆さんの関心が高い事柄であると承知していることから、お知らせできる段階になれば、前広な情報提供に努めてまいります。

(4) 障害者雇用にあたっては、障害者及びその周りの職員が働きやすい職場となるよう職場環境の整備等適切に対応すること。

質の良い仕事をするためには、職場環境の充実が不可欠である。障害を持つ職員が能力を最大限発揮でき活躍しやすい職場となるよう、引き続き障害者が働きやすい職場環境となるよう整備をお願いするとともに、サポートする周りの職員にも研修を行うなどの配慮をお願いする。

《回答》

障害者が定着し活躍できる職場をつくるため、人事担当者及び配置先部署の緊密な連携のもと、障害者である職員とのコミュニケーションを通じ、障害の種類や程度、障害特性や必要な支援等を把握し、必要に応じて就業支援機関等にも相談しつつ、必要な設備の設置等を含め、職場環境の整備に努めてまいります。

また、障害者の働きやすい職場環境づくりのためには、障害に対する職場の同僚・上司

の理解を深めることが重要であり、障害のある職員を温かく見守り、支援する応援者となるよう、障害に対する理解を深めるための研修を実施する等の取組みを進めているところである。

(5) 男女を問わず育児・介護を行っている職員が、各種休暇制度を取得しやすい職場環境の整備と周囲の職員の負担軽減につながるよう人員の手当など適切に対応すること。また、多様の働き方ができるようテレワークの環境を整備すること。

男女を問わず育児・

介護を行っている職員が各種休暇制度を取得する場合、現状、代替職員を確保することはできず、各種休暇取得後は周囲の職員で業務をこなすこととなっている。各種休暇制度を取得しやすい職場環境の整備と周囲の職員の負担軽減につながるよう人員の手当などをお願いする。



さらに、テレワークについては、引き続き職員が利用しやすい負担とならないよう、在宅型テレワークについて、システム環境の整備を図るとともに、更なる環境整備やその他新たな取組があれば前広な情報提供をお願いする。

なお、テレワークが広がることで、単身者や独身者は孤立感や疎外感を感じる可能性もあることから、管理者から在宅型テレワークをしている職員に対して密にコミュニケーションをとるよう、管理者のマネジメントをお願いしたい。

《回答》

時間に制約がある職員を含めた全ての職員が、心身共に健康で、個々の能力を十分に発揮して業務に取り組むことができる環境を整えていくことが重要と考えている。

これまでも、育児休業等を取得しやすい職場づくりに努めてきたところであり、男性の育児休業及び男の産休についても取得率は向上してきているところである。今後も育児休業等の制度を取得しやすい職場環境となるよう、引き続き各種会議や研修等において幹部・管理者を含めた職員の意識付けに努めてまいりたい。

また、産前・産後休暇取得時における代替職員については、引き続き、任期付職員の採用に努めてまいりたい。

税関における在宅型テレワークのシステム環境の整備については、令和4年度に税関シンククライアント機能において同時利用可能な数の拡充及び職員間の連絡を可能とするコミュニケーションツールの導入を予定している。また、管理職員は、在宅型テレワーク実施職員へのフォロー等が必要な場合には、電話やメール等を活用し、適切な指導・助言に努めていると承知している。

今後ともテレワークの環境整備や管理職員のマネジメント能力向上に向けた取組の推進に努めてまいりたい。

ラストスパート
です!!



6. 職員の健康・安全管理

(1) 健康管理施策の確実な実施に努めるとともに、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策について、マスク、アルコール消毒液等の物品が不足しないよう必要数の確保すること。また、感染防止のための出勤回避の取組により、職員に過度な負担とならないよう努めること。

新型コロナウイルス感染症の拡大防止は、今日、国をあげて取り組まなければならない問題であるが、税関の使命を果たすためには必要な水準の業務を継続しなければならず、そのため職員は感染するリスクを抱えながら職務に精励している。そのような職員の心身に過度な負担とならないよう、マスク、アルコール消毒液等の物品の必要数確保、及び飛沫防止のためのアクリル板などの配備とともに、感染防止のための出勤回避の取組により、職員に過度な負担が発生しないような対応をお願いする。



《回答》

職員の健康管理は、業務運営上の最重要事項であると認識しており、機会あるごとに、管理者に対して職員の心身にわたる健康管理に十分な配慮を払うよう注意喚起しているところである。

職員の健康管理に関する施策については、これまでも人事院規則に則り、必要な健康管理施策の実施に努めてきている。

特に、人間ドックについては35歳以上の希望者全員を対象とし、定期健康診断については人事院規則の規定よりも受診対象者の拡充や対象年齢を引き下げて実施しているところである。

引き続き、必要な健康管理施策の実施に努めてまいりたい。

次に、新型コロナウイルス感染症については、水際対策の最前線で活躍している税関職員は、業務上、入出国する旅客・乗組員や、輸出入貨物の検査に立ち会う関係事業者等の不特定多数の者と接するため、相対的に高い感染リスクに晒(さら)されていると認識している。

このため、感染リスクを低減し、職員が安全に職務を全うできるようにするとともに、旅客等に安心して税関検査を受けていただくために、適切な感染防止対策を講じてきているところである。具体的には、基本的な感染防止対策として、手洗いや手指消毒、マスクの常時着用を徹底するとともに、職員の使用するマスク等の感染症対策物品が備蓄不足に陥ることのないよう数量管理に努めており、現時点で消毒液やマスク等の感染症対策物品は、必要な職員に行き渡っていると認識している。

職員への感染拡大を防止するための出勤回避の取組においては、部署毎の業務量や休暇取得状況等を勘案して、職員への業務負担に最大限配慮した勤務体制を取ってきており、適切に対処してきたところである。

引き続き、職員の感染防止対策に万全を期すとともに、感染拡大という非常時においても、税関としての機能維持のための体制整備に万全を期してまいりたい。

(2)メンタルヘルス対策については、効果的な対策をしっかりと行うこと。

各種メンタルヘルス対策がとられていることは承知しているが、依然としてメンタルヘルス疾患を抱える職員が発生し深刻な問題となっている。原因としては、職場の要員不足などから個人で過度に仕事を抱えてしまうなど、責任感の強さゆえに肉体的・精神的負担に耐え切れずメンタルヘルスを患ってしまうケースなどがあるのではないかと考えている。また、メンタルヘルス疾患を抱える職員の周囲の職員も思い悩みながら対応している状況である。引き続き未然防止、一次予防に努めるとともに、メンタルヘルス疾患を抱える職員への継続的な支援を行うこと。



当局におかれては、引き続きストレスチェック制度による未然防止、一次予防に努めるとともに、メンタルヘルス疾患を抱える職員への継続的な支援を行うようお願いしたい。

《回答》

メンタルヘルス対策に関しては、その重要性を十分認識し、職場の実情に応じた各種の施策を講ずるとともに、各管理者には職員に対する身上把握の徹底及びきめ細かい配慮に心掛けるよう指導・徹底しているところである。

職員のメンタルヘルス対策に関する施策については、人事院の指針等に基づき、各職場の管理者、家族、主治医、健康管理医との連携を密にした職場復帰プログラムの策定等の対応等、職場復帰や再発防止に対する所要の

措置を講じてきたところである。今後とも、メンタルヘルス対策については、十分配慮してまいりたい。

(3)ハラスメント対策については効果的な対策をしっかりと行うこと。特にパワーハラスメントについては、禁止に関する人事院規則が定められていることから、しっかりと行うこと。

各種ハラスメントは、職場環境を悪化させるだけでなく、職員のメンタルヘルスにも悪影響を与えるため、その対策は必要不可欠である。各種管理者研修においてハラスメント防止の講義を実施していることは承知しているが、引き続き、ハラスメント対策の確実な実施に努めていただきたい。



《回答》

関税局においては、税関に対しハラスメントに関する人事院通知や事例等の周知を行うとともに、会議等の機会があるごとに、ハラスメントのない明るく風通しの良い職場環境の整備に取り組みよう注意喚起を行っているところである。

また、税関においても、幹部を含めた全職員に対する各種講演や新任管理者研修等においてハラスメント防止に関する講義を実施しているほか、職員の相談窓口を設置するなど、各種対策を講じている。令和2年6月にパワーハラスメントの防止等の人事院規則が施行されたことに伴い、

税関においては、新たにパワーハラスメントに関する相談員を設置するとともに、人事院規則や部内規程の内容についてイントラネット等に掲載する等、職員に対し周知徹底を図っている。

ハラスメント防止対策は、大変重要であると認識しており、今後ともその防止に努めてまいりたい。

(4)夏季休暇取得可能期間が拡大されるよう関係機関への働きかけを行うこと。

人事院規則において、夏季休暇取得可能期間は、7月から9月となっているが、7月は税関の人事異動期であり、また、出入国旅客が増大する繁忙期でもある。現状は、職員が融通しあって期間内での取得に努力している状況にあるが、職員ごとの多様性もあり休暇を取得したい時期が異なってきていることから、取得可能期間が拡大されるよう関係機関へ働きかけていただきたい。



《回答》

夏季休暇取得可能期間の拡大については、皆さんが強い関心を持っていることは承知しており、制度に関する事項であり当局の権限の及ばないところではあるが、当局として、関係機関に対し必要な要望を行ってきているところである。

当局からの回答は以上となります。
今後も、組合員の処遇改善のために取組みを進めていきます！
共に頑張りましょう♪





公務労協国公関係部会が開催する
「2022春季生活闘争3.15決起集会」の様子

税関労組は、令和4年3月15日、公務労協国公関係部会が開催する「2022春季生活闘争3.15決起集会」及び公務員連絡会が開催する「2022春季生活闘争3.15中央行動」に参加しました。

また、「2022春季生活闘争3.15中央行動」において、総決起集会後、書記長クラス交渉委員が人事院職員福祉局長及び給与局長との交渉を行い、賃上げに対する積極的姿勢、比較企業規模の堅持等を求めました。税関労組からは鈴木書記長が交渉委員として参加しました。

3月22日には、人事院総裁、23日には、担当大臣から春の段階での回答を引き出しましたが、今後は人勤期に向け、引き続き取り組みを進めて行くこととなります。今後も共に頑張りましょう。



2022年春季要求に関わる交渉（委員長クラス）
に臨む倉本中央執行委員長（右）



「2022春季生活闘争3.15中央行動」にて、
議長を務める倉本中央執行委員長（中央）

春闘期にかかる
3・15中央行動等に参加！

一致団結！！

税関労組は、令和4年2月4日に中央執行委員会を開催し、2022春闘にかかる具体的取り組みについて検討し、決定しました。

それを踏まえ、令和4年3月25日、関税局税関審査管理室に対して、関税局長あて「2022春季生活闘争に関わる要求書」を提出しました。提出に際しては、要求書の内容について具体的に説明するとともに、特に次業掲載事項の実現に向け尽力するよう要求しました。

これに対して窓口からは説明された趣旨とともに関税局長に要求書をお渡しする旨の回答がありました。

これにより、税関労組による春季生活闘争が始まりました。



明渡税関審査官（右側）に対し
要求書を提出する鈴木書記長



2022春季生活闘争に関わる
要求書提出！

記

- 1 定員の確保及び職場・生活環境の改善・充実に努めること。なお、定員確保の要求にあたっては、税関業務の特殊性を鑑みること。また、職場・生活環境の整備にあたっては、職員の意見を聴取し、十分に配慮すること。
- 2 税関職員の処遇向上に向け、級別定数の拡大等を関係機関に働きかけること。
- 3 夏季休暇取得可能期間が拡大されるよう関係機関へ働きかけること。
- 4 公務に必要な寮・宿舍については、確実に確保するとともに、経年による老朽化等の環境整備が必要な寮・宿舍については、予算確保や関係機関への働きかけに努めること。
- 5 労働時間の短縮、休暇・休業制度等の改善・拡充を図るために、業務改善やテレワークなどの導入について取り組むこと。
- 6 障がい者雇用にあたっては、障がい者及びその周りの職員が働きやすい職場となるよう職場環境の整備等適切に対応すること。
- 7 「財務省女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」及び女性活躍推進法における行動計画を進めるにあたっては、数値目標のみにとらわれることなく、職場の実情や職員構成及び職員個々の身上や希望を尊重し無理なく実施すること。
- 8 高齢期の職員が不安を感じることなく仕事に従事できる環境を整備し、生活を支える給与水準と適切な労働条件が確保できるよう関係機関に働きかけること。
- 9 メンタルヘルスに問題を抱える職員が後を絶たないことから、その解決と管理者の意識改革に努め、必要な心の健康診断、カウンセリングや試し勤務など復職支援施策を着実に実施すること。
- 10 各種ハラスメントは、職場環境を悪化させるだけでなく、職員のメンタルヘルスにも悪影響を与えるため、ハラスメント対策の確実な実施に努めること。

令和4年3月25日

関税局長
阪田 渉 殿日本税関労働組合
〔税関労組〕
中央執行委員長 倉本 和邦

2022春季生活闘争に関わる要求書

わたしたちは、公務・公共サービスの役割が一層高まる中、国民の期待に応えるため、それぞれの持ち場で日夜自らの職務に全力を尽くしています。しかし、その勤務環境は、定員の合理化が継続的に行われるなか、業務の遂行に必要な要員が恒常的に不足しており、厳しいものとなっています。

新型コロナウイルス感染症が、日常生活に多大な影響を及ぼしている状況にあって良質な公務・公共サービスを確実に提供していくためには、職員が安心して働くことができる勤務環境が必要であり、人材確保の観点からも、賃上げによる処遇の改善だけでなく、「働き方改革」をより一層推進することも求められています。そのためには長時間労働の是正、ハラスメントの防止対策は喫緊かつ重要な課題です。

こうした中、連合傘下の公務労協・公務員連絡会は、去る2月22日、内閣総理大臣及び人事院総裁あてに賃金、労働条件、新型コロナウイルス感染症対策、ワーク・ライフ・バランス、障がい者雇用、女性の労働権確立、ハラスメント対策、高齢者雇用、労働基本権確立等を柱とする統一要求書を提出しました。

税関労組は、連合・公務労協・公務員連絡会・国公連合での諸行動に積極的に参加し、組合員の勤務条件の向上をめざした取組みを強く進めていくとともに、第62期運動方針にもとづき、税関労組における春闘期の具体的な取組みを決定しました。

貴職におかれましては、別記事項の実現に向けて、特段の努力を払うよう要求します。

「海事職俸給表適用組合員の処遇改善等に関する要求書」
「行政職(二)・医療職(三)俸給表適用組合員の処遇改善等に関する要求書」
「男女が共に働きやすい職場の実現に関する要求書」を提出!!

税関労組は、令和4年1月22日に開催した、海事職専門委員会及び行政職(二)・医療職(三)専門委員会、2月10日に開催した男女協働専門委員会において、各地区本部から事前に意見集約した内容を踏まえ、処遇改善等に関する課題について議論し、関税局長あて

「海事職俸給表適用組合員の処遇改善等に関する要求書」
「行政職(二)・医療職(三)俸給表適用組合員の処遇改善等に関する要求書」
「男女が共に働きやすい職場の実現に関する要求書」を取りまとめました。

中央執行委員会の確認を経た後、令和4年3月25日、同要求書を税関考査管理室に提出し、要求事項の実現に向け尽力するよう強く求めました。

これに対して窓口からは説明された趣旨とともに関税局長に要求書をお渡しする旨の回答がありました。



明渡考査官(右)に要求書(海事)を提出する
齋藤副中央執行委員長(左)



明渡考査官(右)に要求書(行二、医三)を提出する
齋藤副中央執行委員長(左)



明渡考査官(右)に要求書(男女)を提出する
堀田副中央執行委員長(左)

令和4年3月25日

関税局長
阪田 渉 殿

日本税関労働組合
〔税関労働組〕
中央執行委員長 倉本 和那

行政職(二)・医療職(三)俸給表適用組合員の処遇改善等に関する要求書

税関の職場に働く行政職(二)俸給表適用職員(以下「行(二)職職員」という)・医療職(三)俸給表適用職員(以下「医(三)職職員」という)が、税関行政の円滑な遂行のために職務に精励していることは、貴職におかれましても十分にご理解いただいているところです。

技能職にあつては、部下数制限があるにも関わらず、昭和58年の閣議決定を受け、退職者は原則不補充となっており、職務が直接的に級に直結しているため、職務の級に空きが出ない限り上位級への昇格が進まず、将来に希望の持てる処遇が確立されていない現状にあります。

税関の行(二)職職員である自動車運転手については、道路交通法に基づく安全運転管理者等に任命され、行政職(一)俸給表適用職員(以下「行(一)職職員」という)の安全運転に貢献するとともに、X線車等の特殊検査車両の運転、維持・管理など、税関に必要な業務の一端を担っているにも関わらず、連年の減員により処遇改善や職域確保に不安を抱えています。同じく行(二)職職員である寮務員については、相次ぐ独身寮の廃止に伴って職域が失われる不安にさらされています。

また、医(三)職職員については、職場の最重要課題である職員の心身両面の健康管理を少ない職員数で行うという厳しい条件下で勤務していながら、大規模施設を基準とする俸給表の矛盾から、上位級に昇格できない現状にあります。

貴職におかれましては、行(二)職組合員及び医(三)職組合員の処遇改善・定員確保に向け、別記事項の実現に特段の努力をされるよう強く要求します。

記

- 1 上位級定数を拡大し、定数枠すべての発令に努めること。
特に高位号俸にある組合員については、早急に上位級に昇格させるため個別協議を実施すること。
- 2 退職者の後補充を速やかに行うこと。特に大阪万博の開催やテロ対策の強化等により、取締りに伴う運転業務の増加も見込まれることから、安全かつ効率的な税関業務の遂行のため、必要な定員を確保すること。
- 3 行(二)職組合員である自動車運転手については、経験年数に応じ職長等の発令を行うとともに、昇格に係る人事院との個別協議にあたっては、付加業務の実態に加え、行(一)職職員に対する安全運転指導の実績、業務を通じて取締りや検査等に貢献していること、さらに法令に基づく安全運転管理者・整備管理者を担うなど、その職責を評価し、積極的に活用して上位級発令に努めること。
- 4 税関における行(二)職組合員である自動車運転手は、貨物検査に必要な不可欠なX線車・移動式TDS・バックスキャッターなど取扱いが極めて困難な特殊検査車両をコンテナヤードや空港内など、著しく車両の往來のある危険な場所での運転や維持・管理の業務、押収物件の運搬など特異な業務が多く、税関の職場にとって必要な業務であることから、以下のことについて努めること。
 - (1) 職域を確保すること。
 - (2) 不正薬物やテロ関連物資等の水際取締りを行えるように体制整備を図ること。
 - (3) 行(一)職職員と同様、水際取締りに必要な研修を受けさせること。
- 5 行(二)職組合員である寮務員の職域確保のため、独身寮を存続させること。また、廃止される寮に働く組合員については、身上把握を十分に行うとともに、前広な情報提供と新たな職場の確保を行うこと。
- 6 医(三)職組合員については、期間業務職員を定員化すること。
- 7 再任用については引き続き希望する組合員全員を採用するとともに、採用にあたっては、十分な説明を行い再任用者が納得するよう努めること。また、再任用者の健康管理、安全管理には十分に配慮すること。
- 8 税関職員のための研修を企画・立案する際には、行(二)・医(三)職組合員の意見を十分に取り入れること。
- 9 次の事項について、関係機関に強く改善を要請すること。
 - (1) 行(二)・医(三)職俸給表の俸給月額を引き上げること。
 - (2) 標準職務表の部下数制限を撤廃するとともに、必要経験年数、必要級号俸を引き下げするなど、包括承認基準の緩和を図ること。
 - (3) 組合員の昇給間差額を引き上げること。

以上

令和4年3月25日

関税局長
阪田 渉 殿

日本税関労働組合
〔税関労働組〕
中央執行委員長 倉本 和那

海事職俸給表適用組合員の処遇改善等に関する要求書

税関監視艇は、近年、洋上取引や地方港における社会悪物品や金地金の密輸が摘発されている中であつて、海上機動力として非常に重要なものとなっています。

海事職俸給表適用職員(以下「海事職職員」という)が、社会悪物品や金の密輸及びテロ関連物品に対する水際阻止のため、監視取締職員と一体となって日夜職務に精励しており、監視取締りを行う上で重要な職責を果たしていることは、貴職におかれましても十分ご認識いただいているところです。

しかしながら、海事職職員の処遇は上位級への発令が不十分のため、依然として資格と豊かな経験を有する職員が下位級に据え置かれているなど、抜本的な改善が図られておらず、私たちが長年求めている「将来に希望の持てる処遇の確立」には程遠い処遇の実態であります。

また、建造20年を迎える監視艇に対する更新や延長についての方針が明確になされず、海上取締りにおける監視艇の安全、安心な運航に影響を与えております。

さらに、近年においては監視艇の減船や配備替えもあり、海事職職員及びその家族の生活設計に大きな影響を与えるだけでなく、職場の将来にも大きな不安を抱かせるものとなっています。

貴職におかれましては、こうした職場実態にある海事職組合員の処遇、職場環境等の改善に向け、別記事項の実現に特段の努力をされるよう要求します。

記

- 1 海事職組合員の処遇改善を図ること。
 - (1) 海事職(二)6級俸を拡大し、船長及び機関長を6級に格付けすること。
 - (2) 現在、海事職(一)2級に据え置かれている一等・三等航海士、一等・二等・三等機関士を速やかにそれぞれ上位級に発令すること。
 - (3) 現在、海事職(一)3級に据え置かれている船長及び機関長を速やかに上位級に発令すること。
 - (4) 現在、海事職(二)3級・4級に据え置かれている船長及び機関長を速やかにそれぞれ上位級に発令すること。
 - (5) 現在、海事職(二)2級・3級に据え置かれている一等機関士及び甲板長を速やかにそれぞれ上位級に発令すること。
 - (6) 昇格に係る個別協議にあたっては、監視艇のトン数に比して大きな出力のエンジンを扱うことや、社会悪物品摘発の一翼を担うべく取締りに貢献していることなど、現場の実態を踏まえたうえで、その職責を評価し活用して上位級発令に努めること。
 - (7) 資格・経験に応じ、船長又は機関長および士官、各長への同一船複数発令も考慮した発令を行うこと。
- 2 監視艇の建造・導入(係船桟橋等含む)にあたっては、海事職職員からの意見等を十分に取り入れること。また、円滑な業務の遂行と職員の将来の不安軽減のため、監視艇の配備計画について早期に明示するとともに、建造20年を迎える監視艇に対しては、適切な更新、修繕計画を早急に実施し、減船は行わないこと。やむなく配備計画に基づいて配転を行う場合には、配転となる職員の身上把握をきめ細かく行うとともに、その希望を尊重すること。
- 3 監視艇の夜間取締り及び長時間追尾時の安全航行などのため大型、中型監視艇の海事職職員を「法定人員+3名」、小型監視艇の海事職職員を「法定人員+2名」とするなど、必要な員を確保するとともに、監視艇の効果的な運用のため、専班の設置など行(一)監視取締職員を確保すること。なお、要員の確保の際は、減船など行うのではなく新規採用とすること。
- 4 新規採用者の保有する海技免状に、船舶職員及び小型船舶操縦者法施行規則第4条による「履限限定」が付されている場合、履限限定を解除しない限り法定職員として業務にあたることはできず、将来の昇任にも影響を及ぼすことから、履限限定解除に必要な乗船履歴について、組合員の希望を考慮し、甲板及び機関の発令を交互に行う又は補職・部内発令により双方を兼務する等解決を図ること。
- 5 監視艇運航に支障を及ぼすことのないよう、退職者の後補充を速やかに確保すること。
- 6 監視艇の安全航行に支障をきたすことがないよう必要な予算を確保するとともに、故障、不具合等が発生した場合には速やかに修繕等の対応を図ること。また、係船桟橋等の上架、修繕を行うこと。
- 7 監視艇は海港等における密輸及び漁船等を利用して洋上取引に対処するとともに、それら密輸行為を抑止することなどが目的であり、運航にあたっては高度な知識・技術が必要になることから、海事職職員の意見を十分に取り入れた、知識習得のための研修を拡大すること。また、監視艇の運航に必要な講習会等の予算を確保し受講させること。特に、外国往來船との交信に必要な第1級海上特殊無線技士免許及び第4級海上無線通信士免許については職務上必要であることから予算を確保し取得させること。
- 8 次の事項について、関係機関に強く改善を要請すること。
 - (1) 海事職俸給表の俸給月額を引き上げること。
 - (2) 級別標準職務表及び在級期間表を改正し、資格や経験年数(熟練度)を重視した昇格要件とすること。また、税関監視艇による業務の特殊性に鑑み、級別標準職務表に規定される小型船舶の船長・機関長の6級昇格及び一等機関士の4級昇格を、個別協議なく可能とすること。

以上

記

- 「財務省女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」及び女性活躍推進法における行動計画を進めるにあたっては、数値目標のみにとらわれず、職員の身上を十分に把握し、職場の実情や職員構成を踏まえたうえで無理なく実施していくこと。
- 女性職員が働きやすい環境となるよう施設・設備を充実させること。また、当直に配置する際には、部門（班）ごとに複数名配置するとともに、希望する職員を優先しつつ、細かな身上把握に努めること。なお、新たに女性職員の勤務形態を変更する場合や新たに配置する際には前広に周知し、施設・設備を整え、勤務体制に影響がないか考慮したうえで事前聴取をしっかりと行うこと。
- 育児休業制度等に関し、対象職員がより取得しやすい環境を構築すること。また、取得しやすい環境を構築するために管理者だけでなく、各世代に対し研修等により意識改革を行うこと。
- 妊娠中の女性職員の母体保護に配慮するとともに、マタニティハラスメントの防止及びその啓蒙に努めること。
- 子育て・介護等の諸事情を抱える組合員については、男女の別なく、当直勤務、遠隔地勤務に関して本人の希望、身上を十分に把握し、かつ尊重すること。
- 育児時間、育児短時間勤務の制度については、対象を最低でも小学校3年生まで拡大するよう関係機関に働きかけること。
- 子の看護休暇については日数を拡大するとともに、対象年齢を引き上げるよう関係機関に働きかけること。また、当該制度の利用にあたっては、様々なケースが想定されることから、弾力的な運用を図るよう関係機関に働きかけること。
- インフルエンザ等の学校伝染病を子が罹患した場合の休暇制度を整備するよう関係機関に働きかけること。
- テレワーク及びサテライトオフィス等を導入する際は、組合員の意見や希望を十分に反映し、長時間労働の是正や通勤時間の短縮によって利用する職員の能力を最大限発揮できるよう実効性のあるものとする。なお、昨年度より自宅の端末等から税関LANへ、シンクライアント機能を用いて接続が可能となったが、新型コロナウイルス感染症の拡大による「緊急事態宣言」等の発令時においては、出勤抑制対策としても大変有効であると考えている。在宅勤務が少しでも可能となるよう業務範囲の拡大や回線数を増やすなど、必要としている職員が使用できるようにすること。
- 制度、運用の拡充にあたっては、各職場が負担を強いられることのないよう、残る組合員への配慮、十分な人員の確保及び事務の効率化を図ること。

令和4年3月25日

関税局長
阪田 渉 殿

日本税関労働組合
〔税関労組〕
中央執行委員長 倉本 和邦



男女が共に働きやすい職場の実現に関する要求書

私たちは、これまでも雇用における男女平等の推進に向け、仕事と家庭が両立できる職場環境の整備等を求めてきました。

今日、女性の社会進出がめざましく、税関においても女性職員が増加している状況において、母性保護に配慮しつつ、男女が等しく個人としての尊厳を重んじ、それぞれの能力を発揮できる機会が平等に確保されることが必要となります。

このような中、平成28年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が施行され、税関においても、サテライトオフィス等テレワークのトライアルを実施するなど、女性が活躍できる環境整備に向けた取組みが進められてきています。

私たちは、男女共に安心して働き甲斐のある職場の実現をめざし、ワークライフバランス推進に配慮した配置転換や、諸制度の拡充について検討するとともに課題の抽出を行いました。

貴職におかれましては、日頃から税関職員の職場環境の整備等にご尽力されているところですが、男女が共に働きやすい職場の確立に向け、別記要求事項の実現に向け、関係当局に働きかけるなど、努力されるよう強く要求します。

STEP 4 「ろうきん」の特徴を知ろう！

「ろうきん」は日本全国に620店舗（2019年3月末現在）だから地域に密着しながらはたらく人を応援できるんだ！

日本全国 620店舗

はたらく人からお預かりした大切なお金は、同じはたらく仲間や教育などの資金として、**低金利ではたらく人に貸し出されているよ！**

●ろうきんの融資使途別割合と構成比

生活資金	1兆3,712億円	10.1%
一般住宅資金	11兆8,838億円	87.7%
事業性資金	3,012億円	2.2%

約98%が個人融資

合計13兆5,563億円
※労金協会調べ（2019年3月末）

STEP 3 労働組合と「ろうきん」の関わりを知ろう！

「ろうきん」は、はたらく仲間が資金を出しあい、利用しあうことで運営されているんだ！

「ろうきん」の運営には会員（労働組合）が**平等に参加！** 営利を目的とせず、**利益は使いやすい商品・サービスとして利用者に還元しているよ！**

（労働組合）	（ろうきん）
組合員のための働きやすい職場づくりを担当	組合員のための金融（資産・生活設計）を担当

労働組合と「ろうきん」は、**組合員の幸せを追求するチームなんだ！**

「ろうきん」の**ススメ** 第2号

皆さん、お待たせしました！って待っていた人がいたかは定かではありませんが・・・「ろうきん」のススメ第2号です！

前号では、そもそも「ろうきん」とは？について、ご紹介させていただきました。

第2号では、労働組合と「ろうきん」との関係や、「ろうきん」の管轄等についてご紹介させていただきます（左図参照）。

いかがだったでしょうか？「ろうきん」の扱いやキャンペーンは、「お住まい」又は「勤務先」を管轄する「ろうきん」によって異なります。自分がどの「ろうきん」に該当するかは、下のQRコードから確認ができます。

次回は、いよいよ「ろうきん」のメリットやお得情報を掲載する予定です！次号も要チェック！

いませぐ **GO!!**

近くのろうきん

理由1 ステーション数 No.1 ※ステーション増設	理由2 ¥0 月額基本料金 0円
理由3 15分 220円 カンリン代・保険料込 15分220円から	理由4 Just 使った時間だけ ご請求

なんと!!
今だけ!
カード発行手数料
が無料に!!
今のうちに是非お申し込みを!

キャンペーンのご案内

2022年3月1日(火)~**人気!**

追加運転者登録
無料キャンペーン

期間内なら!!
追加カード発行手数料 **0円**
※通常はカード発行手数料660円

■キャンペーン期間
2022年3月1日(火)~2022年6月30日(木)まで

皆さん、車持っていますか？私は、東京では不要と思いき、手放しました……。でも、たまに必要になる車……。そんなあなたに朗報です！税関労組では、福利厚生の一環として、**タイムズカー**との法人契約を締結しています。

【対象サービス】タイムズカー（カーシェア）
タイムズパーキング
タイムズカーレンタル

月額基本料金は0円となっており、必要な費用は運転者登録時にかかる「カード発行手数料660円」のみ。15分220円から利用できます。24時間でも660円と一般的なレンタカー価格より割安となっております。さらに、法人契約ならではの嬉しい特典が盛り沢山です！（特典は、下図参照）


申込み手続きもカンタン!

記入要領に従い「運転者登録申込書」に記入の上、各地区本部書記局に提出するだけ。（申込書は税関労組HP又は各地区本部書記局から入手可能です）

後日、タイムズビジネスカードが送られてきますので、同封されている手順書に従って、PC・スマートフォン等から運転免許証をアップロードすれば数日後から利用可能です。チョイ乗りや旅先でも便利なタイムズ。是非申込みしてみても、いかがでしょうか？

「タイムズ」の
ススめ
第1号

Times
CAR



税関労組が受けられる会員特典

- (1) 月額基本料金0円！ 利用がない月は請求なし
- (2) カーシェアリングの利用
- (3) 全国のタイムズパーキングの利用料金を、カードでキャッシュレス精算
- (4) タイムズカーレンタルを法人特別料金で利用可能（※別添「料金表」参照）



※組合を通さず、個人会員で利用した場合、月額基本料880円/カード発行手数料1,650円。(3)の駐車場特典なし

既にタイムズをご利用の組合員の

皆様にもお得な情報です!!

好評

アーリーナイトパック

復活キャンペーン

18:00~翌0:00のご利用が **期間限定 990円**

【期間】

2022年3月17日(木)18:00 ~
2022年4月28日(木)0:00 返却分まで

【予約方法】

パソコン、スマートフォン、アプリでご予約の際、料金プランから「アーリーナイトパック(18:00~翌0:00)」を選択してください。

【料金】

全クラス一律で最長6時間がなんと990円(税込)!!

【対象】

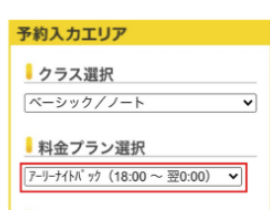
すべての会員様

是非!
ご利用を!

▼アプリ



▼Webサイト



書記次長の
つぶやき

第5号

最近、何人かの方から「新聞見えています」「書記次長のつぶやき楽しみにしています」というお言葉をいただきました。……泣いていいですか？(涙)。やはり、作成している側としては、反応を頂けると嬉しいものです。ありがとうございます。頑張ります。

より良い新聞とするため、青年層の組合員の何名かにヒアリングをしてみました。なんと!!なんと!!ほとんどの方が読んだことがないと

のこと(涙)。と言いつつ、私も中央で専従するまでは、あまり読んでいませんでした(汗)。

新聞を見てもらって、意見を聞いたところ、「文字が多い」との意見を多くいただきました。たしかになあ。今回もそうですが、交渉系の記事になると文字の量が凄い……。そこは、我慢してもらって、福利厚生やコラムで興味をもってもらおうかない！今回は、1ページ半頑張った！ぜひ、読んでください(笑)



コロナ禍でピザ作りに挑戦する書記次長