



日本税関労働組合  
東京都千代田区霞が関 3-1-1  
財務省内 西 151 号室  
TEL 03-3581-4111(代) 内線 2969  
(直 通)03-3593-1790  
(FAX)03-3593-1788  
(E-mail)zeikan-roso@kfy.biglobe.ne.jp  
発行人 倉本和邦  
編集人 村岡和弥

# 職場諸要求に関する要求書提出！

～喫緊の課題、職場環境等に大きな影響を及ぼす事項を問う！～



要求書を手交する永山副中央執行委員長（左）

税関労組は、令和 5 年 3 月 2 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。昨年  
は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響に  
より、会見形式で行われておりませんでした  
が、本年は、感染防止に留意しつつ、永山中  
央副執行委員長をはじめとする総勢 7 名で  
会見を実施しました。

要求書には、

- 「令和 5 年度の定員配分・予算執行」
- 「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」
- 「宿舎の確保、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」

の 6 つの議題を掲げ、各中央執行委員から具  
体的な説明を行い、税関考査管理室長から  
も、それぞれ課題に対し回答がありました。

(税関労組会見出席者)

浅野副中央執行委員長、原川副中央執行委員長、永山副中央執行委員長、  
北條中央執行委員、佐藤中央執行委員、齋藤書記長、村岡書記次長

計 7 名

## 今月号の CONTENTS

### 特集

職場諸要求に関する要求書提出！…………… 1

### 報告

春闘期にかかる 3・14 決起集会等に参加！…………… 13

### 報告

PSI-JC 国際女性デーの要請行動に出席！…………… 13

### お知らせ

第 63 期春季 JCU セミナー開催のお知らせ…………… 14

### 福利厚生

タイムズのカード発行手数料無料キャンペーン…………… 14

# 永山副中央執行委員長 冒頭発言



永山副中央執行委員長

日本税関労働組合副中央執行委員長の永山です。

本日は、職場諸要求に関する要求書の提出に合わせ、正海税関考査管理室長には、ご多忙にもかかわらず、このような会見の場を設けていただき誠にありがとうございます。会見に先立ちまして、一言述べさせていただきます。

税関労組は、前回の局長交渉でも倉本委員長が述べておりますが、真に自由にして民主的な労働運動を旗印として、「健康で働きたいのある職場」「ゆとり・豊かさが実感できる生活」を実現するために、税関職員の必要な定員の確保や処遇改善、職場環境の整備、業務上の諸問題等の解決に向け、活動を展開しております。

本年1月6日、「令和5年度税関関係予算の概要」が明らかにになり、定員につきましては新規増員296人、定員合理化により192人の減となりますが、純増104人となり税関の定員

は10,178人となりました。予算につきましても、27億8,100万円増の981億3,000万円となっております。前年に引き続き大幅な増となっております。しかしながら、激増する業務の中にあつては、未だ十分な定員とはいえません。労使は車輪の両輪に例えられますが、労使協力のもと、税関という職場がさらに発展するよう活動を進めてまいります。税関労組としましては、以前行われていた年3回の関税局長との交渉を熱望しておりますが、今期においても叶わなかったことにつきましては、遺憾と言わざるを得ません。局長交渉が行われなかった事は残念ではあります。今回提出するこの要求書の意義をご理解いただき取り組んでいただけますようよろしくお願いいたします。

本日はよろしくお願いいたします。

# 正海税関考査管理室長 冒頭発言



正海税関考査管理室長

ただいま、永山副中央執行委員長からご挨拶をいただきましたので、私からも一言申し上げます。

本日お集まりの皆さんをはじめ、日本税関労働組合の皆さんが、税関に課せられた使命を果たすべく、それぞれの職場におきまして日夜業務に精励されていること、また、皆さんが、税関における水際取締り等の必要性・重要性を訴えるため、様々な取り組みを行っていただいていることに感謝を申し上げます。

昨年11月、税関は発足150年を迎えました。この間、税関には、常に新しい時代の変化に柔軟に対応し、我が国の経済の発展と社会の安定に貢献することが求められてきました。また、不正薬物などの密輸入への対応については、先月15日の報道発表のとおり、令和4年の不正薬物全体の摘発件数は1,044件で前年比25%の増加となっております。また、押収量は約1,147kgで前年比8%の減少となっているものの、7年連続で1トンを超え、極めて深刻な状況となっております。今後とも、事前情報の活用や検査の強化等を図りながら、厳格な取締りを実施していく必要があると考えております。

このような状況の中、水際対策の緩和に伴う入国旅客の増加や急増する輸入貨物への対応、また経済安全保障上の脅威への対処等、税関の役割はますます重要かつ多岐にわたるものとなっております。関税局・税関が一体となつて、制度的・人員的な対応を含め、しっかりと役割を果たしていく必要があると考えております。

税関職員の定員は、厳しい行財政事情の中、令和5年度におきましても、104名の純増を計上しているところです。これは日本税関労働組合の皆さんの活動の成果であるとともに、税関に対する期待の表れであり、我々としては、国民の期待にしっかり応え、職員一人一

人がより効率的・効果的な業務運営に取り組みが必要でありますので、引き続きよろしくお願いいたします。

さて、本日の会見は、皆さんの声を直接聞く場として有意義な機会と考えております。皆さんから提出された要求書については、お預かりするとともに、皆さんの声をしっかりと聞き、局長をはじめ局幹部、関係各課、さらには各税関にもお伝えしたいと思います。

本日の要求書の内容は、これまでの関税局長交渉で回答している事項もありますが、皆さんの関心が非常に高い事柄であると考えておりますので、私の考え方を述べさせていただきます。

## 会見開始!



組合員の声をしっかり伝えます!



# 1. 令和5年度の 定員配分・予算執行

(1) 激増するSP貨物や海上貨物への通関対応、金地金や知的財産侵害物品の密輸対策、またコロナウイルス感染症対策を実施しつつ、増加している訪日外国人旅行者への対応、輸出品販売市場制度の適正執行、外国為替及び外国貿易法に係る輸出禁止措置対応など業務量に見合った適切な定員配分を行うこと。



浅野副中央執行委員長

令和5年度概算要求において、469名の税関の増員要求を挙げられ、査定結果は296名が認められ、定員合理化数の192名との差し引きで104名の純増となり、税関の定員は過去最多の10,178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5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、また現場の人員の数が、SP貨物や海上貨物が激増している現状に対応するために必要な数に追いついておらず、全国の組合員からは

今の人員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。

## (当局回答)

ご指摘のとおり、関税局・税関においては、急増する貨物への対応、不正薬物等の密輸対策及び訪日外国人旅行者への対応等多くの課題に直面しており、これらに適切に対応していく必要があると考えている。定員については、厳しい行財政事情の下ではあるが、令和5年度予算案においても所要の定員を計上するなど、必要な体制整備に取り組んでいくところである。

具体的な人員の配置については、今後の業務量等を勘案しながら、適正な配置に努めてまいりたい。

(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5年度予算を速やかに執行すること。



原川副中央執行委員長

海外におけるテロ情勢が深刻化するなか、我が国においてもテロに対する危機感が増してきている。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、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郵便部門や情報部門など関係部門にも適正な人員配置をお願いする。

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5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。

## (当局回答)

先ほど申し上げたとおり、具体的な人員の配置については、今後の業務量等を勘案しながら、適正な配置に努めてまいりたい。

また、令和5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、内示前の事前通知を早期化し、前広に勤務地の分かる情報を提示していただき、併せて宿舎情報を開示すること。

人事異動に伴う宿舎の貸与については、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る。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加え、移転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、さらに近年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しができない者(いわゆる引越難民)が出るおそれもあることから、内示前の事前通知を早期化し、前広に居住地域が特定できるような勤務地の分かる情報を提示していただき、併せて宿舎情報の開示をお願いする。

なお、移転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「見積りへの対応に時間を取られ負担であった」との声も聞かえており、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。



(当局回答)

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いると承知している。

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り、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にしたところである。

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。

移転料については、運送業界の人手不足等を背景に引越しが高騰しているケースがあること等を踏まえ、全省庁統一で支給方法の見直しがされたものである。移転料の実費支給にあたっては、経費の節減努力も重要であることから、引越業者に依頼する場合は、3社以上の見積書の取得をお願いしているものであり、この点についてご理解いただきたい。

宿舎情報の提示については、内示を受けた後に宿舎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。

どんな内容かイラストで分かるようにしているよ♪



(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くことなく行うこと。



北條中央執行委員

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年にかけて採用された世代である。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級のままで据え置かれていること、5級の不足により4級及び3級の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5年度予算における級別定数の改定状況は、7級が3増、6級が56増となった。また、5級が36増、4級が124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ものの、私たちの処遇目標は統括官全員が6級となることなので、引き続き、組合員の上位級への昇格や処遇停滞を招かないように配慮をお願いする。

特に、税関労組が実施している「級号俸調査」において、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。我々組合員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。

(当局回答)

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。

行政職 (一) 職員の処遇改善を図るため、引き続き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5年度予算における級別定数の改定状況も、4級、5級の級別定数に変更はなく、経験年数等から見ても、上位級にい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。

(当局回答)

自動車運転手の皆さんが、公用車の安全運行等、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。

技能職員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、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、引き続き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。

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。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った場合などは出艇できない場合が生じている。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」とするなどの必要要員の確保をお願いする。

なお、要員の確保にあたっては、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。



(当局回答)

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、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。

船舶職員の皆さんが、密輸やテロ対策のため、安全かつ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おり、引き続き処遇改善に努力してまいります。

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ます。

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ます。

(5) 定年退職者ポストへは速やかに後補充を行うこと。



村岡書記次長

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。

(当局回答)

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、犯罪取締等手当、赴任旅費が支給又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となっている。

通常、官用車を運行する場合は2名以上で運行することになっており、運転者以外の者は運転者が安全運転に努めるため呼称運転などの安全確認を行っているが、安全確認で超過勤務手当は支給できないとされている。また、応援派遣時には、必要な官服、検査着、税関職員章及び検査機器等を在勤官署から持ち出し、これらを管理することは当然であるが、移動中には応援派遣先での検査体制や情報について共有するなどの打合せを行っている。しかしながら、在勤官署での業務は無く、応援派遣先への移動から始まる場合に実施している車内ミーティングでは、超過勤務手



② 寒冷地手当について



当は支給されていない。また、週休日の振替えについても、超過勤務手当と同様に、当該移動に「業務性」が認められる運転者に限り対象となっている。官用車で応援派遣のため移動する職員は、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なので、超過勤務手当の対象としていただきたい。

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職員に必要な寒冷地手当を支給するよう関係機関に働きかけていただき、特に四級地については支給地の拡大をお願いしたい。

なお、具体的な官署としては、函館税関の大船渡税関支署、釜石税関支署、同支署宮古出張所、東京税関の新潟税関支署、同支署新潟空港出張所、同支署東港出張所、同支署柏崎出張所、同支署直江津出張所、酒田税関支署、横浜税関の宇都宮出張所、鹿島税関支署日立出張所、仙台塩釜税関支署、同支署塩釜事務所、同支署石巻出張所、同支署気仙沼出張所、仙台空港税関支署、麻薬探知犬管理センター・仙台事務所、小名浜税関支署、同支署相馬出張所、同支署福島空港出張所、大阪税関の伏木税関支署、同支署富山出張所、同支署富山空港出張所、金沢税関支署、同支署小松空港出張所、同支署七尾出張所、敦賀税関支署、同支署福井出張所、舞鶴税関支署、同支署宮津出張所、神戸税関の境税関支署、広島空港税関支署、岡山空港税関支署について、寒冷地手当の支給をお願いしたい。

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をする、又はせざるを得ない職員がおり、通勤手当の上限を超えた場合、超過分は自己負担となっていることから、通勤費用が全額支給されるよう働きかけをお願いします。



④ 地域手当について

横浜税関仙台塩釜税関支署塩釜事務所、麻薬探知犬管理センター仙台事務所及び東京税関立川出張所横田旅具検査場の職員は、地域手当の支給地域に所在する他の官署の職員と同一港内、同一地域で主に勤務しているにも関わらず、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します。



仙台塩釜税関支署塩釜事務所（塩釜市所在、地域手当なし）の職員と仙台塩釜税関支署（仙台市所在、地域手当6%）の職員については、官署の所在地が異なることから地域手当に差異が生じている。

塩釜市、多賀城市（地域手当10%）及び仙台市は隣接する位置関係にあり、主な勤務場所が同一港内（仙台塩釜港）で、主として輸出入貨物を取扱う業務であるものの、塩釜市は支給対象外であることから、仙台塩釜税関支署塩釜事務所の職員についても地域手当の支給対象となるようお願いいたします。

麻薬探知犬管理センター仙台事務所（岩沼

市所在、地域手当なし）の職員（以下、「麻犬センター職員」という。）と仙台空港税関支署（名取市所在、地域手当3%）の職員については、官署の所在地が異なることから地域手当に差異が生じている。

仙台空港は名取市と岩沼市に跨って所在しており、麻犬センター職員の主な勤務場所が仙台空港税関支署の職員と同じ仙台空港内であり、麻犬センターの所在地から仙台空港税関支署までの所要時間は車で約8分の距離関係にあるものの、岩沼市は支給対象外であることから、麻犬センター職員についても地域手当の支給対象となるようお願いいたします。

東京税関立川出張所横田旅具検査場（瑞穂町所在、地域手当なし）の職員は、主な勤務場所が福生市内（地域手当15%）であるにも関わらず、事務所が国道16号線を挟んだ瑞穂町に所在するため、地域手当の支給対象となっていない。瑞穂町職員においては、10%の地域手当が支給されており、同手当の支給趣旨が「地域の民間賃金水準をよりの確に給与に反映させる」という同一のものであれば、不均衡が生じていると思われることから、東京税関立川出張所横田旅具検査場の職員についても地域手当の支給対象となるようお願いいたします。

⑤ 犯則取締等手当について

現在金密輸事犯にかかるとしては、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ことが多く、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します。



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オートバイ等を運搬等する費用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します。



（当局回答）

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、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。

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。



原川副中央執行委員長

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である扶養手当、住居手当や寒冷地手当、主として人材確保を目的とする手当である特地勤務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、令和3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）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。

（当局回答）

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いる。これらの手当については、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ってきているところである。

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。

現下の行財政事情等から極めて厳しい状況ではあるが、再任用職員の処遇改善を図るため、引き続き努力してまいりたい。

(8) 定年の段階的引上げについては、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。

また、技能職である行(二)職及び海事職について、定年延長後も降任できないことから、中高年層の処遇停滞が懸念される。今後の技能職の処遇についてどのような運用になるのか、前広な情報提供を行うこと。



佐藤中央執行委員

定年の引上げについては、令和5年4月1日から施行であると認識している。

令和5年度から令和13年度まで2年ごとに定年を1歳ずつ引き上げ、60歳に達した職員の給与水準は特定日以降、7割とすること等となっている。また、役職定年制の導入に伴い、役職定年となった者と中・高年層の級別定数枠の管理が一緒に行われることから、現役職員の処遇停滞が懸念されるなど、定年の引上げは、職員の将来の生活設計に大きく関わる重要事項であり、関心の高い事項であることから、可能な限り前広な情報提供をお願いする。

また、定年延長に伴い、行(二)職及び海事職については、役職定年となる管理監督職

に該当しないことから、給与は7割を乗じて得た金額となるものの、降任ができないとされている。今後、中・高年層の上位職への昇任が滞ることが懸念されることから、技能職の処遇に係る運用方針について前広な情報提供をお願いする。

(当局回答)

令和5年4月1日から、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」が施行されることに伴い、定年の段階的引上げに関する運用について、令和4年4月27日に職員周知を実施したところである。令和5年度中に年齢が60歳に達する職員に対しては、7月人事異動後に改めて情報提供を行ったところであるが、本件に関しては、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、引き続き、前広な情報提供に努めてまいりたい。

また、行(二)職及び海事職が役職定年の対象外とされていることに関しては、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、関係機関に対し、処遇の改善を要望してまいりたい。

(9) 旅費支給基準で定められている日当・宿泊費の支給額について、2級以下の職員の宿泊費定額引上げを行い、3級以上の職員との格差を是正すること。また、宿泊費の上限を超えた場合の実費支給要件について、支給要件を分かりやすく、明確なものとする。

日当・宿泊費の支給額について、現在は出張先状況により宿泊費に大きな差があり、定額を超過した場合でも要件を満たせば実費支給できることとなっている。

給与報酬や福利厚生とは違い、業務を行うための出張において、宿泊費で2級以下の職員と3級以上の職員で格差があることは不公平であり、同じ業務を行うのであれば宿泊代については2級以下の職員の宿泊費定額を引き上げることにより、格差を是正していただくよう関係機関へ働きかけをお願いする。

また、宿泊費の上限を超えた場合の支給要件についても、財務大臣との協議を行えば実費支給できることとされているが、要件の設定が曖昧であり、大半が支給されておらず、若年層職員は宿泊費を超過した分を自己負担している状況があるため、財務大臣との協議をするための支給要件を分かりやすく、明確なものとするよう関係機関に働きかけをお願いする。



(当局回答)

旅費支給基準で定められている日当・宿泊費の支給額の定額引上げについては、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、皆さんから要望があったことは承っております。

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。



北條中央執行委員

令和5年度機構要求において、統括官以上が24増となったこと、6級以上の級別定数が59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。引き続き増大する業務に適切に対応するため、今後も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するようお願いする。

さらに、令和5年度から定年の段階的引上げが始まり、令和6年度以降に60歳以上の職員の在職者数増加に伴う中堅・若手職員の昇格への影響が生じ得るため、引き続き必要な級別定数の確保をお願いする。

## (当局回答)

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5年度予算案においては純増24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引き続き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割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、定年の段階的引上げの状況も踏まえつつ、今後とも、職員の処遇改善を図るため、級別定数枠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理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を充実させること。

今後、我が国においても、

本年5月に開催されるG7広島サミットを始め、全国各地で関係閣僚会合が開催され、2025年の大阪万博や東京世界陸上競技選手権大会、2026年の名古屋アジア競技大会、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

ない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職場環境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研修等の充実をお願いする。

## (当局回答)

テロ対策については、必要な人員の確保、取締・検査機器の適正配備といった税関の体制の整備をするとともに、国内外関係機関・業界団体との連携強化、事前情報の活用など、取組みの強化を進めてきたところである。

安全管理についても、税関業務の円滑な遂行にとって基本的条件であると考えており、これまでも取締・検査等の業務に従事する職員が、不審物発見時や不測の事態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を実施している。

また、関係機関との連絡体制の再確認、合同でのテロ対策訓練の実施のほか、「不審物を発見した際の基本対応指針」の策定、各税関における不審物発見時に係る対応の共有等により、安全管理の徹底に努めてきたところである。

本年5月にはG7広島サミット、2025年には



大阪・関西万博など、今後も大規模な国際イベントが開催されることから、今後もテロ対策を推進すると共に、職員の安全管理に対する取組みの適切な実施に努めてまいりたい。

## (2) 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を反映するほか、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。また、電子申告ゲートを利用する入国旅客への対応に加えて、外国為替及び外国貿易法に係る輸出禁止措置対応や、令和3年10月から輸出物品販売場制度における免税販売手続が完全に電子化されたことなど、出国者に対する検査を強化していることから、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。

## (当局回答)

今後も旅具通関機器の増設など旅具検査体制の改善が予定されていると聞いていますが、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を反映するほか、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いただくとともに、前広な情報提供をお願いする。

また、通常の入国者に対する旅具通関検査のほか、出国者に対する外国為替及び外国貿易法に係る輸出禁止措置対応、免税物品購入者の出国時における現物確認にも人員を配置しており、主要空港の中には、出国対応に10人程度の人員を取られている空港もあり、コロナ禍の影響により併任先で勤務していた人員が多少戻ったとしても、必要な人員が確保できていないところである。

このような状況を踏まえ、職員に過度な負担を強いることのないよう適正な人員配置及び職場環境の整備をお願いします。

昨年10月に入国者数の

上限が撤廃され、訪日外国人旅行者が増加している。入国時の「検査」、「入国審査」、「税関申告」を同一アプリ(VJW: Visit Japan Web)で手続き



ができるようになり、電子申告ゲートを利用する入国旅客が増えており、キオスク端末での手続きで行列が出来ている状況がある。そのため、地方空港に配備していたQRコードリーダーを主要空港である成田国際空港、東京国際空港、関西国際空港へ配備替えを行い、通常の有人ブースでもスマートフォンを利用した旅具通関が出来るブースが増えた。

旅具検査体制については、出国旅客への対応を含め、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、関係職員の大規模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。

また、昨年10月11日の水際対策緩和措置以降、入国者数の上限が撤廃され、訪日外国人旅行者数が急増しているところ、再配置を含む職員の適正配置による必要な人員の確保とともに、実務研修を含めた業務に必要な研修を実施するなど、職員にとって過度な負担とならないよう、引き続き適正な配置及び職場環境の整備に努めてまいりたい。



(3) 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。



浅野 副中央執行委員長

輸出入申告官署の自由化が実施され、約5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、大井ふ頭出張所通関第8部門においては、国際宅配便大手の輸入貨物の申告が東京税関に一極集中をしていることにより輸入申告が集中している現状がある。当局にあっては、細かな実態把握をするともに、業務量に応じた人員の補充など柔軟な対応をお願いする。

(当局回答)

輸出入申告官署の自由化については、施行から約5年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。

(4) 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。

近年の職員数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・管理部門においても、税関行政が円滑に運営されるよう適正な人員配置をお願いしたい。



(当局回答)

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、必要な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、適正な配置に努めてまいりたい。

(5) 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の感染拡大が収束したとは言えない状況であるが、昨年10月より訪日外国人旅行者数の上限が撤廃された。現在のところ、地方官署においては、チャーター



便が徐々に復活・再開してきており、クルーズ船については、1月末に日本人旅客を乗せたクルーズ船が再開され、外国人旅行者を乗せたクルーズ船も徐々にではあるが寄港予定が入ってきている。

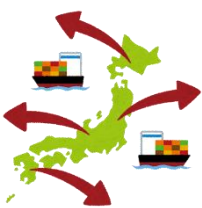
これらのチャーター便やクルーズ船の対応について、地方港での取締り等の行政需要が再び増加し、以前のように近隣官署から応援職員を派遣することが予想される。このような、地方官署で勤務する職員の負担軽減が図られるよう適正な人員配置等をお願いする。

(当局回答)

官署ごと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たい。

(6) 経済安全保障について、スマート税関の実現に向けたアクションプラン<sup>2022</sup>では、政府全体の方針を踏まえ、関税局・税関としても情報収集の強化等、「軍事転用のおそれのある製品や技術等の流出につながる不正輸出」を念頭に取組を進めるとのことだが、職員への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。

昨今、経済安全保障上の脅威への対処が、政府全体として重要な政策課題となっている。安全保障の確保に関する経済施策として、法制上の手当



応するため、経済安全保障推進法が制定された。税関としては、これまでも外国為替及び外国貿易法に基づく輸出規制に該当する貨物については、経済産業大臣の輸出許可等を受けている旨の確認をするなど、不正輸出を防止する対応を行ってきたが、経済安全保障推進法を踏まえた経済安全保障に係る税関の取組みについて、スマート税関の実現に向けたアクションプラン<sup>2022</sup>で取組みについて記載されている。

関税局・税関としても情報収集の強化、「軍事転用のおそれのある製品や技術等の流出につながる不正輸出」を念頭に取組を進めるとして、東京税関内に経済安全保障情報分析センターが設置され、各税関の情報管理室、輸出事後調査部門、通関部門及び旅具通関部門との連携を図り、情報の収集、分析及び蓄積をしていくという方針が示された。

新たな取組みであることから、適正な人員配置や職場環境の整備など、職員への過度な負担を強いることがないよう対応をお願いする。

(当局回答)

関税局・税関としては、現在、外為法で規制されている軍事転用のおそれのある製品や技術等の流出につながる不正輸出を防止する観点から、経産省や警察等の関係機関との連携強化を通じた情報収集・分析の強化、適正な輸出通関の徹底を図るとともに、輸出された貨物に関する事後調査の充実や民間事業者への情報提供といった取組みを進めているところであり、今後とも、関係機関や民間事業者と連携しながら、こうした取組みを進めていくこととしている。

また、今後、職員向けに経済安全保障に係るインターネットのページを新たに立ち上げ、情報提供を行うべく準備している。

これまでも税関長会議や各部長会議等の場や日頃の税関とのやり取り等を通じて、これらの取組みについて情報提供をしているところ、引き続き前広な情報提供に努めるとともに、職員周知や研修等についても丁寧を実施してまいりたい。

加えて、人員配置においては、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負担とならないよう、引き続き適正な配置に努めてまいりたい。

## 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・宿舍の戸数確保及び老朽化した宿舍の補修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いくため、今後も必要戸数の確保をお願いする。



なお、一部の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、予算措置に取り組みいただき、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。

### (当局回答)

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たい。

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等を把握したうえで、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たい。

(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・精神的負担を強いことがないよう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。



齋藤書記長

### (当局回答)

当局としては、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との認識である。

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指導している。

また、税関においては、RPA等を活用した業務の自動化・効率化、Web会議システムの活用、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、必要な業務改善に取り組みとともに、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、適正な人員配置に努めてまいりたい。

(3) 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、職場環境の充実是不可欠である。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。

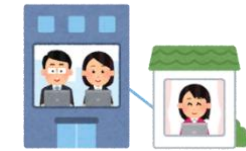
### (当局回答)

障害を持つ職員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、障害を持つ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、必要に応じて就労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たい。

また、障害を持つ職員の働きやすい職場環境づくりのためには、職場の同僚・上司の障害に対する理解を深めることが重要であり、障害を持つ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、例えば、ハローワークが実施する精神・発達障害者に対する知識と理解を深める講座の受講や、障害に対する基本知識と配慮事項を周知する等の取組みを進めているところである。



(4) 男女を問わず育児・介護等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。



男女を問わず育児・介護等を行っている職員が各種休暇制度を取得する場合、各種休暇取得時には周囲の職員で業務をこなすこととなっている。昨年1月には、不妊治療に係る通院等のための「出生サポート休暇」も新設されたことから、引き続き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、昨年10月には、育児休業・育児参加のための休暇をより柔軟に取得できるようになった。改正ポイントとしては、育児休業の取得回数及び産後、パパ育児の取得回数が1回から2回までとなり、育児参加のための特別休暇取得期間が拡大されたことから、男性の育児参加しやすい職場環境づくりなどを願う。

在宅型テレワークについては、シンククライアント専用端末やモバイルルーターが配備されたものの、テレワーク実施者全員に行き渡るほどの台数は確保できていない状況である。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、システム環境の整備をお願いする。

また、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する。

(当局回答)

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。

育児休業等各種休暇を取得しやすい職場づくりについては、これまでも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きたところであり、男性職員の育児休業及び産休の取得率も高い水準となっている。引き続き育児休業等各種休暇制度を利用しやすい職場環境の整備に努めてまいりたい。

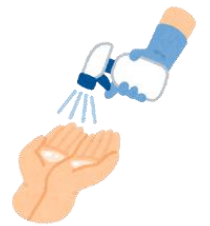
また、職員が育児等に係る各種休暇等制度を利用した際には、周囲の職員に過度な負担が生じないように、引き続き、任期付職員の採用やワークライフバランス定員の活用等に努めてまいりたい。

税関におけるテレワークの環境整備については、本年度初めにシンククライアント専用端末の追加配備及びシンククライアント同時接続数の拡大を実施したところである。また本年度に、各関からの要望を踏まえ、モバイルルーター及びモニターの調達を各関にて実施したところである。

また、テレワークに限らず、より良い組織づくりには常日頃からコミュニケーションを図ることが重要であり、各管理者研修においても、カリキュラムにコミュニケーションスキルを取り入れるところである。引き続きテレワークの円滑な実施に向けた環境整備及び管理者のマネジメントスキル向上に努めてまいりたい。

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を確保すること。また、感染防止のための出勤回避の取組みにより、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みにより、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。

(当局回答)

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、業務上、旅客や貿易関係事業者等の不特定多数の者と接する可能性のある税関職員の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ことと認識している。

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、国内の感染状況を注視しつつ、警戒感を持って関税局・税関が一丸となって対応していくこととしている。

また、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すとともに、これらの業務を担う職員の健康管理に万全を期してまいりたい。

ラストパートです!



(2)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ことから引き続き、一次予防である未然防止に努めること。また、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。



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。

引き続きストレスチェック制度により、一次予防である未然防止に努めるとともに、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する。

(当局回答)

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きたい。

(当局回答)

関税局としては、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ことに、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、職員の相談窓口を設置するほか、幹部やハラスメント相談員を含めた全職員を対象と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するなど、各種対策を講じているところである。

パワーハラスメントの防止については、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ところである。

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月までとなっているが、7月は税関の人事異動期であり、人事異動後の職務未経験者に対する研修や、当該取得期間中には各クラスの管理者研修なども実施されている。さらに、この時期は旅行需要が活発で出入国旅客が増大する繁忙期でもある。また、夏季休暇には、盆等の諸行事、職員の心身の健康維持及び増進、家庭生活の充実という観点もある。

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くることから、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きたい。

(当局回答)

夏季休暇取得可能期間の拡大については、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ってきているところである。

引き続き、関係機関に対し、夏季休暇取得可能期間の拡大を要望してまいりたい。

(以上)



労 組 側



当 局 側

春闘期にかかると  
3・14決起集会等に参加!



公務労協国公関係部会が開催する「2023春季生活闘争3.14決起集会」の様子

税関労組は、令和5年3月14日、公務労協国公関係部会が開催する「2023春季生活闘争3・14決起集会」及び公務員連絡会が開催する「2023春季生活闘争3・14中央集会」に参加しました。中央集会では、横浜地区本部の前田委員長より決意表明をさせていただきました。動員頂いた組合員の皆様、御参加ありがとうございました。

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、賃金引き上げをはじめとする労働条件の改善を求めました。

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。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。



2023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（右から2人目）



「2023春季生活闘争3.14中央集会」にて、決意表明を行う横浜地区本部の前田委員長



要求を伝える村岡書記次長

日本における公務部門の国際的な集まりとして、1988年7月22日に発足し、全ての人に尊重と尊厳のある世界にするために、質の高い公共サービスの提供、公正なグローバル経済の確立、労働組合権と人権など、様々な課題に取り組んでいます。

PSI-JCとは？

PSI-JCは、国際公務労連（PSI）に加盟している日本の労働組合の自治労、国公連合、全水道、ヘルスケア労協、全消協の5組合で構成しており、組合員数は724,500人です。

令和5年3月1日、PSI-JC（国際公務労連加盟組合日本協議会女性委員会及びユニースネットワーク）は、「3・8国際女性デー」の取組みとして、政府関係省庁、政党および国会議員に対し、「ジェンダー平等社会の実現にむけた要請書」を提出し、税関労組からは村岡書記次長が出席しました。PSIやPSI-JCの取り組み主旨について要請することで、ジェンダー平等社会の実現、国内法の整備、ILO対策の推進を目指しており、今後ともPSI-JCの一員として取り組みを進めていきます。

PSI-JC 国際女性デーの  
要請行動に出席!



国会議員等に対し要求書を提出

# 第63期春季JCUセミナー 開催のお知らせ

春季JCUセミナー、今年も開催します！

昨年、3年ぶりに集合で開催し、参加した青年層組合員から大好評だった春季JCUセミナー。お待たせしました。今年も開催します。

今年は、新規に開拓した富士研修所という施設で行います。内容も一から青年委員会検討を行い、今までにないくらい楽しい内容となっております。

JCUセミナーは、全国の青年層組合員との交流を深めることができる貴重な機会です。

内容の詳細や参加枠の空き状況については各地区本部の青年執行部までお問い合わせ下さい。皆様の参加を青年委員会役員一同、楽しみにお待ちしております。

### 春季JCUセミナーとは？

青年委員会においては、官では実施することができない全国の青年層組合員の交流、また、野外活動を通じた青年層組合員のコミュニケーション能力の向上及びリーダーシップの育成など、目的を持ったセミナーを実施しております。



昨年のJCUセミナーの様子



**【開催日】**  
令和5年5月20日  
～5月21日

**【場所】**  
富士研修所（山梨）

**【内容】**  
火起こし・焚火体験  
樹海ウォークラリー  
セミナー

# タイムズのカード発行手数料 無料キャンペーン

春の運転者追加登録  
**0円キャンペーン!**  
期間:2023年3月1日～2023年6月30日

今、運転者様を追加登録すると.../  
カード発行手数料が期間中、  
何枚でも **0円**

**ご注意**

- キャンペーン期間内に、法人登録者専用マイページトップの「運転者登録の申込」もしくは、各種お手続きにてカード発行（運転者登録）の「オンライン手続き」より申し込みが完了した運転者様が対象となります。
- 運転者登録申込書をダウンロードして郵送など、書面での申し込み（追加）はカード発行手数料（660円/枚）がかかります。
- お支払いがクレジットカードの場合、有効なクレジットカードの登録が必要で、無効状態の場合、クレジットカード情報を更新の上、カード発行（運転者登録）をお申し込みください。
- キャンペーン期間外のお申し込みはカード発行手数料（660円/枚）がかかります。
- 運転免許証のご提出はアップロード方式のみとなります。書面での提出はできません。
- 紛失によるカード再発行は対象外です。
- サポートカー限定条件付きの免許では、入会を受け付けできません。

お得なキャンペーンのお知らせです。税関労働組では、福利厚生でタイムズと法人契約をしておりますが、今回、**カード発行手数料が無料**（通常660円）となるキャンペーンが始まりました。期間は3月1日から6月30日までとなっております。そもそも福利厚生の内容が知りたい方は税関労働組HPの福利厚生ページをご確認ください。毎回、多くの方に申込みいただいております。気になった方や申請したい方は地区本部役員までお問合せください。たくさんの方の申込みお待ちしております。

### 書記次長の つづらやき

第17号

桜が満開の今日この頃です。1年前に娘と公園で桜を見たというつづらやきをした記憶がありますが、あれからもう1年が経つと思うと早いものです。娘も今では1歳4か月。怪獣のように動き回っています。

4月から令和5年生が入関しますね。私も入関して15年目になります。びつくりです。15年目になると昔お世話になった方が定年退職というのが増えてきました。そし

てついに、私が新職1年目に一緒に当直をしていた班長が今年の3月で定年退職されます。なんかすごい感慨深いです。その方とは、縁あって最後の職場が一緒でした（私は専従で休職中ですが）。当時の当直メンバーで退職祝いをする予定です。先日、名入れました記念品を購入しました。喜んでもらえると思います。私も将来そう思うてもらえる上司になりたいなと思います。



いちご園を歩く怪獣