



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 奥平 昌浩  
編集人 山口 剛聡

- 第61回定期大会
- 質疑応答概要
- 人事院交渉
- 内閣人事局交渉

# 第61回定期大会質疑応答概要



団結ガンパローをオンライン上でやっている様子



決議をオンライン上でやっている様子

税関労組として初となる、オンラインにより開催することとし、中央書記局及び各地区本部の事務所に参加者が集合し、第61回定期大会を開催しました。  
本号においては、大会の質疑応答概要について掲載いたします。

## □ 今期の重点取り組み

セミナー、学習会、説明会について(函館)  
定期大会がオンラインになったように、あらゆる場面にオンライン会議の様なスタイルが用いられることが予想されるが、今後組合としてもセミナーや学習会、説明会等にオンライン方式を活用していくことは検討されているか。

## 《執行部》

現在のコロナ禍においては、オンライン会議が増えてくると考えております。  
当労組の会議は、定期大会、中央委員会、中央執行委員会、各種専門委員会があり、その他、勉強会も必要に応じて対面式で実施しております。  
そのような中、今期は新型コロナウイルス感染症の影響によって、あらゆる会議の在り方が見直し、検討されるようになり、WEB形式での会議は徐々に増えてくるようになりました。

また、財政的な立場で考察すると、近年、組織力の低下が著しくなり、財政上の問題として、会議室の利用料金、参加者の旅費の負担額が大きいため、会議の在り方についても検討を行ったところ、技能職専門委員会や中央執行委員会では、「隔年開催でも良いのでは？」等の意見もあり、会議の在り方については、今後も継続した議論が必要と認識しております。

一方、WEB会議については、「議論が深まらない」「単なる報告、連絡用としてしか使えない」等といった意見も多く寄せられており、従来の顔と顔を突き合わせて議論を深める会議を求める声も多くあることも事実です。

いずれにしましても、現在進めているWEB形式での会議は、あくまでも健康安全管理の側面である「コロナウイルス感染症対策」として実施しており、今後の会議の在り方については、これらコロナ対策の他、財政的な側面、議題、要求事項などあらゆる検討素材を含めて引き続き深度ある検討が必要であると考えております。

## 定員関係について(長崎)

第61期にある今期の重点取り組みとして、定員確保があります。その定員確保については、現実問題としてコロナ禍により業務量が減って厳しい状況です。ここ数年、採用者が多かったのは旅員対応要員の面が強いですが、入国旅客は激減しています。今後、採用者数の増加や維持は見込めないどころか、現在の職員の維持すら心配な状況です。

税関以外への配置転換や早期退職勧奨といった話は聞こえてきてはいないでしょうか。

また、定員維持に向けた取り組みとして、採用者数の確保以外に、現在の職員観点ではどのようにお考えでしょうか。

## 《執行部》

ご指摘のとおりコロナ禍において、旅員通関部門を中心に業務量が激減していることから、コロナ禍における来年度の定員問題に関しての懸念は払拭できないところではあります。

一方、通関部門においては、輸入に依存している我が国の状況を反映してか、輸入量は大きく減少することはなく、いわゆる「巣ごもり需要」の影響もあり、特にネットサイトでの注文が多くなったことから、SP通関の申告件数が大幅

に増加するなど、行政需要が増加している部署もあると聞いております。

また、本年4月に実施した内閣人事局交渉では、従来の社会悪物品の取締りだけでなく、通関業務、特に審査基準などにも注目しており、税関業務への理解が深まってきたことを実感するとともに、査定にも幅広い面でアピールが必要だと感じました。

現在、配置転換などの話は聞こえておりませんが、税関業務は特殊性、困難性の他、多様性にも恵まれており、財政的な側面では、102兆の国家予算の内、9.1兆の収納額となり、「単に予算を使うだけの官庁ではなく、予算に貢献できる官庁である」という攻めの姿勢で議員要請も実施しているため、税的な面でも期待されているところはあるため、このような観点で税関の維持発展のために攻めと防衛の姿勢を打ち出していくことも重要だと考えております。

しかし、財務省として今後どのような方向性で定員要求していくのが重要であり、当局と組合の立場は違えど、その戦略は一致しながら査定当局と対峙しなければ実を取ることは困難であることから、情報収集を的確に行い、定員増を勝ち取れるよう引き続き頑張りたいと思います。

## 目 生活向上を目指して

安心できる将来設計の確立を求める取り組みについて(横浜)

官用車移動中の同乗職員については、税関職員章を携帯し安全確認を行うことなど官用車の安全運行に努めているのは当然であり、税関当局としても、原則「複数

名での移動」を行うよう規則で定めている。当地区本部は、本年2月26日及び28日、人事院関東事務局長及び人事院東北事務局長に対して、助手席の職員についても支給対象となるよう要請を行ったところ、

○ 人事院関東事務局長

「認める、認めないを判断するのは各府省である。」

○ 人事院東北事務局長

「業務と見做されるということであれば、当然、超過勤務命令をするのは所属長になりますので、「所属長の権限」で命令をするという形になるというふうな理解をしています。」

との回答であったため、当地区本部における「第2回税関長交渉に代わる要望書」に

○ 関税局が示した「税関安全手帳の改訂について(平成25年2月改訂版)」  
 ▲ 自動車等の運転」及び横浜税関が定めた「横浜税関監視部職員自動車運行管理細則第2運用」においては、同乗者の必要性及び諸行動について具体的に定めており、その「業務」性は明らかであるところ、関税局に上記の事実をお伝えいたしたくとも、「所属長の権限」で、助手席の職員についても支給対象と認めることと、

と、追記したうえで、要望した回答は、

○ 職員が、各官署間の応援や空港業務に係る応援等において官用車を利用する際には、安全確認を徹底し、事故がないよう努力していることは十分承知している。官用車による移動時間の超過勤務等の取扱いについては、海港取締りや旅員検査応援等のため職員を移送する車両の運行、運転業務による移動時間は勤務時間とみなすことができるとして、超過勤

務の対象となっている。なお、関税局による統一的な運用が図られているところ、横浜税関のみ取扱いを異にするようなことは困難であることをご理解いただき、これまでの交渉においても同旨の要望があったことから、すでに関税局にはお伝えしている。

とのことであった。

今後は、中央本部において、関税局長交渉で要求していくことになるかと考えるが、要求実現に向けた取組み方針について回答頂きたい。

### 《執行部》

官用車での移動中における同乗者の超過勤務手当を支給することについては、これまでも関税局及び人事院本院と数回に亘って交渉を実施してきたところであります。

論点を整理する上で関税局長交渉及び人事院交渉の回答をお示しすると、

○ 人事院関東事務局長交渉、

認める、認めないを判断するのは各府省である。

○ 人事院東北事務局長交渉、

業務と見做されるということであれば、当然、超過勤務命令をするのは所属長になりますので、「所属長の権限」で命令をするという形になるというふうな理解をしています。

○ 人事院交渉 4月20日(月)

超過勤務手当は正規の勤務時間を超えて勤務することが命ぜられ、勤務した場合に支給される手当である。ご要望のあった「取締業務等の要請に基づく実質的拘束時間」については、当局において、超過勤務の対象外として整理されているものと思われる。税関労組として、これを超過勤務手当の対象とすべきと考

えるのであれば、まずは、そのように考える個別具体的な根拠を示して当局と話し合っていたいただきたい。

○ 関税局長交渉6/8

チャーター便やクルーズ船への対応等のために、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。正規の勤務時間外における官用車での移動時間の取扱いにおいて、超過勤務手当等の対象とできない事については、制度に関する事柄であり当局の権限の及ばないところであるが、皆さんからご要望があった事は承っておく。なお、極めて厳しい行財政事情の中ではあるが、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。

となっております。

これらを整理すると、人事院としては、一貫して、「超過勤務の命令は所属長が行うもの」、「取締業務等の要請に基づく実質的拘束時間については、当局において、超過勤務の対象外として整理されているものと思われるので、労組として、対象とすべきと考えるのであれば、個別具体的な根拠を示して話し合ってください」との回答であり、一方、関税当局は、「超過勤務手当等の対象とできない事については、制度に関する事柄であり当局の権限の及ばないところである」と回答し、そのニュアンスに多少の違いがあることが分かります。

重要な点としては、実質的な拘束を強いられている職員で、かつ、超過勤務手当の対象となっていない運転手以外の同乗者の業務について、一つひとつ明確に示し、業務としての正当性、超過勤務手当支給対象だとする正当性を示していくことが重要だと思えます。

同乗者の業務としては、運転に係る安全点検の他、目的地に到達するまで、海岸線の取締巡回を行うこと、検査物品の準備、点検、検査対象機（船）の検査手法の確認、整理、重点取締対象者の確認及び検査手法の確認、申告内容の確認等、多岐に亘ると認識しております。

これらの現状を改めて、9つの税関で認識、確認し、超過勤務としての対象とすること、対象と出来ないならばその明確な理由を求めなければ、この問題は決着しないと思えます。

また、問題の根本に目を向けると、観光立国政策を始めとした行政需要の増加によって「地方空港、地方港で取り締り業務が増加し、これらの地方空港、地方港には、常駐している職員が少ないことから、本関等に勤務する職員による応援体制で対応していること」に起因していると考えられます。

したがって、超過勤務の支給対象とする要求と併せて、地方官署の機構・定員の増を要求していくことも必要だと考えます。

いずれにしましても、来期の中央執行委員会において、従来よりも深く切り込んだ要求・交渉となるように引き続き取り組みを進めていくことといたします。

### 安心できる将来設計の確立を求める取り組みについて（門司）

定年延長にかかる法律案については議案書に記載のとおりと承知しているが、将来設計に大きく関わる事項である。定年延長についての今後の見通し及び税関労組、上部団体等での具体的な活動方針について教えていただきたい。

### 《執行部》

定年延長については、第201通常国会の会期末まで残り一か月となった5月18日、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」及び「地方公務員法の一部を改正する法律案」の審議を見送り、事実上の廃案となりましたが、同日の与野党合意により、継続審議の扱いとなりました。

これに際し、上部団体である公務労協は以下のような談話を発表しました。

#### 【一部抜粋】

今国会において、このような結果となった要因は、「国家公務員法等の一部を改正する法律案」に東ね法案として措置された「検察庁法の一部を改正する法律案」にある。具体的には、①東ね法案の取扱い、②検察における役職定年制と同趣旨の制度の導入、③検察官の勤務延長制度とその基準等の問題が指摘されている。継続審議となる両法案が、次期臨時国会において平穏で確実な審議が行われるためには、国民の不信と不安を払拭するため、まずは、人事院規則の制定に逃散することのない検察の独立性を確保した「検察官の勤務延長制度における基準」の明確化が第一歩となる。なお、一般の国家公務員及び地方公務員の定年引上げについては、与野党及び世論の賛同がおおよそ得られたものと考えられる。公務労協は、引き続き、新型コロナウィルス対策をはじめとする国民生活における喫緊かつ最重要な課題に従事する公務員共働き・共働き労働者が、その英知と情熱を持って職務に従事することを可能とする職場環境の整備と勤務条件の確保等に向けた対応を強化するとともに、今秋の臨時国会における公務員の定

年の引上げを課題実現の最終の機会として国会対策等に全力をあげることとする。

回答作成段階の現在、安倍総理が体調不良を訴えて総理の職を辞任する意向を表明し、秋の臨時国会のスケジュール、翌年の通常国会ともにスケジュールがタイトになっている中、改正法案の早期提出、審議可決に向けた活動を展開中であり、税関労組としても、組合員の将来設計に大きな影響がある重要な活動として位置付け、引き続き活動を強化していくこととしております。

## 公正な処遇をめざして

### 行（一）関係について（函館）

処遇改善目標（行（一））は、平成27年9月作成後改定されていないと思うが、この目標は今の状況に見合ったものなのか確認したい。人事評価制度もあり、一律に昇給を求められなくなってきたことは承知しているが、もし、本目標が現実的でないもの（早すぎる、遅すぎる等）だとしたら見直しも必要だと思ふ。

### 《執行部》

処遇改善目標は、52期においてライフサイクルPT（プロジェクトチーム）を設けて、実現可能な処遇とはどのようなものかについて議論をしたうえで決定したものであり、運動方針案の中で提案するに当たっても、定員・級別定数の確保と並行して取り組んでいかなければ画餅となるということも確認しております。また、在級期間表の最短で昇級

するともっと早くなるため、決して実現不可能とは思っておりません。その実現に向けてしっかりと運動していく所存です。

現在、全ての地区本部において、級号俸調査が完全に実現できていないことから、要求に現実性がありませんが、来期から級号俸調査を全ての地区本部で実施できるよう取り組みを強化していく予定としており、その結果を踏まえて、処遇改善目標の見直しも再度検討を重ねたいと考えております。

また、処遇改善がモチベーションの維持・向上する要因の一つでもありますが、やる気を生むのは、決して処遇だけではなく、職場の人間関係や難事をやり遂げた時の達成感や充実感なども大きな要素であり、その結果として、職責に見合った処遇要求をしていくことが重要であると考えております。また、新たな施策に対応したポストを創設し、級別定数増を要求するなどの方法もあります。

いずれにしても、今後とも、組合員の皆さんの意見を聞きながら、昇任格の実態調査である級号俸調査を実施し、実態把握をした上で、処遇要求に取り組んでいきたいと思ふ。

### 組合員の処遇要求について（東京）

管理職および上司官にかかる昇進状況について、組合に属していない者の昇進が多くなっている感が否めない。組合員は生涯で100万円を超える組合費を負担し、また組合活動により労務を提供し、附帯決議、定員、級別定数の拡大を獲得し、税関に対して少な

くない貢献をしているにもかかわらず、当局からの評価としての処遇はあまりに冷遇されているのではないかと。

また、労組として組合員の現在の号俸を把握しているのか？

組合員の現状を把握していなくて、当局への交渉をできるのか？

### 《執行部》

「質問のとおり執行部としても組合員の税関に対する組織貢献度は非常に高いと認識しております。」

具体的には、当労組の現状、要求などに理解を示した議員によって、衆議院財務金融委員会、参議院財政金融委員会における政府に対する質疑、両委員会における税関職員の処遇向上、定員確保などを柱とした附帯決議の獲得など、当労組の税関に対する組織貢献度は著しく高いと認識しております。当局との交渉においても、これら当労組の活動、実績に対して理解を示す回答もあります。ご質問のとおり、それらを「行動で示している」とは到底受け取れない処遇であると認識しております。

一方で、国家公務員の処遇に関しては、人事評価制度が確立されており、同制度上の評価として、S評価、A評価を獲得することが、より上位への昇任格の近道であり、組織貢献と併せて処遇向上の要求を行っていくことが極めて重要だと認識しております。

また、級別定数の問題も同時に発生しており、具体的に、平成元年以降の採用の山を始めとして、各年代に人員の山があることによって、税関が必要としている定数が足りず、上位への昇任格の要件を満たした組合員が多数居るにも関わらず、処遇が停滞している実態もあります。

これらの問題を解決すべく、税関労組としましては、級別定数の査定当局である人事院との交渉を実施し、6級、5級などの上位級の拡大、採用の山などにより処遇が停滞している実態などを訴え、級別定数の拡大を求めております。

更に、これらの要求をより現実的・協力に行うためには、「ご指摘のとおり当労組組合員の級・号俸を的確に把握する必要がある、今までは全ての地区本部で把握は出来ておりませんでした。61期から全ての地区本部で級・号俸調査を実施して、中身の濃い処遇要求を実施して行きたいと考えております。」

### 旅具通関部門の諸手当の要求について(東京)

旅具の職務は、年々増加する社会悪物品及び金の脱税にかかる摘発だけでなく、感染症等に罹患するリスク、旅客からの心無い言動などにより、他の職場と比較して非常に厳しい環境にありながら、処遇と言ふ一面では全体的に後回しされている状況であり、現状を支えているのは職員の個々の気力に頼りすぎていると言わざるを得ない。

旅具勤務の職員のモチベーションを維持し、更なる向上のために、新たな手当を創設することはできないか。

### 《執行部》

これまで当労組は組合員の処遇向上、定員確保、級別定数の増、その他あらゆる組合員の要求を実現するため、国政、査定当局などと交渉を実施してきました。また、目的達成のプロセスとして附帯決議の獲得を幾度となく行ってきましましたが、これらの背景には、成田・羽田・中部・関空・博多の5大空港の旅具部門

の摘発実績も大きな要因であったことは言うまでもありません。

近年では、増大する危険ドラッグの捜査に対する諸手当の要求が実を結び、犯則取締手当の支給要件に含まれたことは、労働組合の活動として大きな成果を上げたことは記憶に新しいところです。

一方で、諸手当の要求は非常にハードルが高く、主管官庁である人事院の考え方としては、厳しい行財政事情を反映した「スクラップアンドビルド」の考え方が主流となっているため、危険ドラッグの捜査が犯則取締手当として認められたときのように、社会情勢と業務実績が著しくマッチするような社会的背景も要求の実現のファクターとして必要なのではないかと考えております。

いずれにしても、旅具通関に携わる組合員がどのくらい大変で、どれだけ安全・安心な社会に貢献しているかは十二分に把握しているつもりですので、今後、中央執行委員会を始めとした各種会議等において、諸手当を要求すべき現状、実績、社会的貢献度、政策達成度などを分析・検討していきたいと思っております。

### 人事評価制度について(東京)

昇進に関して人事評価制度が重要であるが、このことは裏を返して言えば、昇進が遅れている職員は能力がない、と評価していることと同義のように思える。

現在の昇進状況は、明らかに高年齢層の職員が多く、そのポストが不足しているという事実があるにもかかわらず、人事評価のことを理由として昇進の遅れている職員の責とされていることについて、その是正を求めることはできないか。

また、職場内でのパワハラ及びセクハラをしている職員が、そのまま昇進をすることについて、正当な人事評価がなされるよう、要求することはできないのか。

### 《執行部》

人事評価については、「ご指摘のように、昇進が遅れている職員は能力がないと受け取っている職員も多くいると思えますが、労組としては、制度を良く理解している者が少ないことにも問題視しております。当労組が今まで実施してきた各種委員会、アンケートの他、旗開き、オルグの場においても、「上司が人事評価制度を全く理解していない」「期首面談、期末面談も数分で終わった。」「期中のアドバイスも全くない」「普通だからBね」「自分の昇任格は向こう2〜3年が特に重要だが、上司は他人事で、部下が現在どのような位置の役職で、級号俸の今後の動きなど全く理解していない」等々、管理者が人事評価制度を理解していないとの声が未だに多く寄せられていることから、当局に対しては、人事評価研修実施、特にきめ細かい面談の実施を行うことなど、管理者に対する指導に重点をおいた要求も行ってるところです。

一方、人事評価制度上で、S、Aの高評価を得ても、より上位の級の定数が少ないとその地位に就けないという問題も生じます。「ご指摘のように、これらの現状、特に採用の山と言われた平成元年を始めとして、各年代において著しく昇任格の面で不遇な年代があり、このような現実問題を「昇進の遅れている職員への責」としているならば、管理者としても、組織としても大問題であることは言うまでもありません。労組としては、

引き続きこれらの問題を解決すべく、必要な級別定数の獲得をすべく、引き続き査定当局である人事院と交渉を行っていき予定です。

なお、当局が「ポスト不足を、能力不足としている」という事実は現認できないので、是正を求めることは難しいですが、「ポストが不足している税関の実態を各管理者とも共有認識して頂きたい」と伝えることは努力したいと思えます。なお、パワハラ、セクハラについては、その行為に対して人事院の定める懲戒処分が行われれば、そのような者を要職に就かせることは社会通念上あり得ないと考えますが、「質問の趣旨は、「懲戒処分は受けていなくても、職員間では周知の事実であり、今まで数名の職員が犠牲になっており、そのような幹部人事を何度も見てきた」と感じている組合員が多々いることから、このような趣旨の質問になっている」と受け止め、労組としては、一つひとつの事実を中央書記局に集約して頂き、引き続き当局に要求してまいります。

### 技能職関係について(門司)

処遇改善について国公連合会台で情報交換を行っていただいて思うが、他組織での改善事例、取り組み等の情報があれば教えていただきたい。

### 《執行部》

技能職の各種要求については、上部団体である国公連合会が毎年6月に実施している「行2等集会」が代表的であり、その集會に併せて、技能職職員の処遇改善を柱とした要求を集約し、人事院との交

渉・要求書の提出を実施しており、本年は新型コロナウイルス感染症拡大の影響で集會は実施出来ませんでした。交渉と要求書の提出は実施致しました。

2014年の人事院勧告では業務の民間委託にも触れられ、賃金改定(マイナス勧告の危機)については、「見直すべきデータが足りないことから、引き続き注視して行く」との勧告が示されて以降、友誼団体とも情報交換をしながら、足並みを揃えた活動を実施しました。

特に、自動車運転手が存在する労組では、単なる運転手だけでは、職域を維持する活動すらままならないといった厳しい内容でした。

### 技能職関係について(長崎)

先日、国交省の交通政策審議会で船員の働き方改革の議論について等のニュースを見ました。船舶職員の労働については、民間でも問題になっているものと認識しています。

勤務時間管理や健康確保の取り組み等、税関の海事職に波及するような内容は把握しておられないでしょうか。

### 《執行部》

ご指摘の点については、平成31年2月6日に開催された国土交通省交通政策審議会の中で議論がされております。

### 【一部抜粋】

日本は島国であって、しかも全ての外国との国境を海で接している点、同じ島国のイギリスと違うところです。このような日本において、国際物流のほぼ全ては海運が担っております。その海運で働く現場の船員さんの労働条件についても非常に大きな問題が生じている。と

りわけこの船員の不足、数が不足しており、かつ極めて高齢化している。船員さんの平均年齢は既に60歳に近くなっているというような状況であり、また船員さんの確保・育成ということについても非常に深刻な課題となっております。上述のように、問題提起はされていいますが、解決に至る議論や方向性は示されておりません。また、議論の中心は海運上のことであり、取締りを行う船舶職員との比較が明確になっていないため、今後の動向を注視していきたいと思えます。

一方、船舶職員の定員、級別定数などの問題は、依然として大きな課題であり、行政事業レビューにおいては海上取締りの在り方について、有識者から厳しい指摘もあるなど、予断を許さない状況であることから、引き続き海事職専門委員会を始めとした会議等の議論を経て、船舶職員の要求実現に向けた活動を続けて行く予定です。

### 移転料について(長崎)

住居移転を伴う人事異動において、多額の手出しが発生するケースがなくなつたことは有意義です。

ただ、手続きが煩雑で分かりにくく、3社からの見積取得が困難な場合もあります。

支給対象が経費として、通勤手段として使用していても、バイクや自転車を運搬する費用も手出しとなります。

こうした点に関して、組合員目線より不満の声が聞こえてきます。

分かりやすい制度設計と十分な説明、支給対象経費に組合員の意見を反映させることを願います。

### 《執行部》

今回、今年の6月1日以降発令の採用又は転任から移転料の取扱いが変わり多額の自己負担が発生するケースが無くなったことは、昨今の引越業界の人手不足等による引越料金の高騰における職員の負担が軽減されるものと考えております。

しかし、移転料の取扱いが変わったことで現場ではご指摘いただいた事項のほか、新たな問題が発生している状況にあると聞いています。

新たに発生した問題の把握を行い、中央台で取組むべきものは局長交渉等の場で発言、各地本で取組むべき問題は、税関長交渉等の場で発言し当局に改善を求めていかなければなりません。

なお、バイクや自転車を運搬する追加費用は民間においても支給対象外とされており、公務員の諸手当については、民間の支給状況を調査して決められていくことから、そのような性格上、公務員を支給対象にすることで「公務員優遇」と言われ、公務員バッシングに発展する可能性もあり、結局自分たちの首を絞めることになっては、本末転倒となつてしまいます。

しかし、同じような声は上部団体の国公連合の構成組織内でも聞こえており、上部団体の動きと連動しながら取り組みを行っていきたくと考えております。



## △ 健康で明るく働きがいのある職場を目指して

### 研修制度の充実について（函館）

「研修施設の充実」について、例年青年委員会が中心となって採用研修や中等科研修受講者を対象にアンケートを実施して研修施設、生活環境の改善を求めているが、本年は研修所（柏）での研修が著しく減少したため、アンケートも難しいと思われるが、どのように要求をしていく方針か。

### 《執行部》

ご質問のとおり、本年度は新型コロナウイルスの影響により、基礎科の採用研修は期間の大幅な短縮、普通科研修は柏での実施は1日もなく、中等科研修も柏では実施されない予定であり、例年実施している研修所に係るアンケートは実施できない状況です。

青年委員会が中心となって研修所に対し要求していくため、正確にはこれから青年委員会メンバーと検討していくこととなると思いますが、基本的には前回の研修所へ要求した内容のうち、今年の研修所からの回答で改善されていなかった部分を、改めて要求していくことになると思われまます。

また、柏の研修所で各種研修を実施する際は、新型コロナウイルス対策に万全を期し、研修生の安全を確保した上で効果的な研修を実施されることも併せて求めていきたいと思えます。

### 福利厚生について（東京）

組合における福利厚生事業の充実に努めるとあるが、来期実施予定の福利厚生

施策について具体的に検討中の案件があれば教えていただきたい。また、福利厚生の充実は加入しよう時の一助になると思われるので、各地区本部独自で実施している福利厚生事業について内容によつては全国で展開できないか検討いただきたい。

### 《執行部》

△健康で明るく働きがいのある職場をめざしての福利厚生については、職場内での健康安全管理施策、財務省共済運営審議会などが中心であり、組合として独自に策定した福利厚生活動、即ち、「組合としての分かりやすいメリット」という面では、遅れをとっていたと認識しております。

そういった点では、現在のメリットとしては、「タイムズカーシェアリング」、「自動車購入情報提供制度（東京海上日動火災保険）」、「四季倶楽部」、「ラフォーレ倶楽部」、「こくみん共済」、「コナカグループ優待割引券」がありますが、これまでは「お金を掛けずに充実させる」という考え方もあり、皆さんが「真に必要な福利厚生であった」「これがメリットです」とは言えないものであったと認識しており、ご指摘のとおり各地本で実施している福利厚生施策などを共有して、新たなメリットとして打ち出すことは有効だと考えます。

現在、書記長会議の「草の根活動」の報告の際に、各地区本部において実施している福利厚生やレク活動について情報共有しておりますので、書記長会議を中心として、今後の税関労組としての福利厚生の在り方を検討していきたいと思えます。

## △ 組織の発展に向けて

### 組織率強化について（東京）

組織率の向上のため、中央としてどのように考えているのか。

### 《執行部》

組織力強化に関しては、これまで組織委員会、書記長会議、中央執行委員会などにおいて、様々な議論が行われ、方針についても定期大会で確立されてきました。

これらをまとめると、

- ・単に加入に力を入れるだけにあらず
- ・常日頃から一つひとつの活動（教宣ニュース、分会活動、交渉、要求書、アンケート、オルグ、レク、旗開き、その他）をしつかりと継続的に実施し
- ・綱領、規約、今までの活動、議論を踏まえて、執行部の他、分会役員、一般組合員の全てと協力しながら進め

これら草の根活動で一番重要な「動く」ことが重要であり、これらの実施無しに組織力強化は決してあり得ません。

先ずは、我々が労働組合の存在意義、綱領、規約などをしっかりと認識し、組合員中心の活動を確立し、そのスタンスを維持し、活動を続けることが重要であると考えます。

組合に加入してもらうためには何が必用か、加入した後は何が必用か、常に組合員目線であることを忘れずに続けることが重要だと考えます。もちろん、正論を伝えても仲間になつてくれるとは限りません。思想の異なる者も職場には存在し、組合に加入してくれれば誰

でも良いという訳ではありません。組合に組織としてのルールがある以上、組合員としての純度を濃くしていくことも同時に必要だと考えます。

これまで述べたように、組織拡大に一発逆転のホームランは無く、地道な絶え間ない努力の積み重ねが必用であり、これらを認識している役員から、先ずは「動くこと」が極めて重要でありと思えますので、代議員、役員の方々にお願いします。引き続きご理解ご協力の程、よろしくお願い致します。

### 組合費の軽減について（横浜）

「未加入者の加入促進についての具休策を検討、検証」、「組合における福利厚生事業の充実」を掲げているところ、前回大会において当地区本部より、

○採用区分を問わず、入関5年目までの組合費月額を減額できないか検討願いたい。

○「育児時間取得者」等軽減勤務を行っている者についても軽減をできないか検討願いたい。

旨を発言したところ、ともに○中執等で検討してまいりたいと思えます。

との回答であった。加入者の減少により、財政状況が厳しいことは重々承知しているが、少なからず、「育児時間取得者」については、その取得期間の軽減をしようか。

中執等での検討結果も含め回答頂きたい。

なお、イントラ掲載の財務省大臣官房秘書課資料を見ても、「育児休業」、「育児短時間勤務」、「育児時間」は同じ育児

休業法のなかで、並列に記載がなされている。スクラップアンドビルドで考えるのであれば、長期病休者のお見舞金拠出より、「育児時間取得者軽減」が時代の流れではないかと考える。

《執行部》

今期においては、新型コロナウイルス感染症拡大の影響等により、各種会議の開催が少なくなり、手法も変更せざるを得ないことなどもあり、組合費の軽減、育児時間取得者の組合費の在り方については、議事録に残せるほどの深度ある議論は出来ませんでした。大変申し訳ありません。

組合費の軽減については、常日頃から「組合員からの声」として把握しております。一方、「声があるから引き下げます」という訳にはいかず、組合員の要求を実現させるために、様々な活動を行い、それには多大な費用が掛かる現実を認識し、財政健全化の観点から、費用対効果、無駄の徹底排除等、常日頃から行っているこれらの対策を改めて精査し、その上で、今後の活動と併せて深度ある議論を行って決定していくことが重要だと考えております。「ご指摘のように、共済基金規則の長期病休者に対する支出のように、その他の支出も含めて現状を把握し、スクラップアンドビルドの観点での検討も極めて重要であります。いずれにしても、組合員の関心の高い議題だと受け止めておりますので、来期こそ、しっかりと議論し、一定の方向性を打ち出したいと考えております。

加入促進について（長崎）

近年、係長級の採用や、心身に障害がある方の採用が続いています。こういった枠が占める割合が増えている以上、組合加入を積極的に推し進める必要があると考えます。

一方で、特に警察官出身者等は、組合活動に対して抵抗がある方が多く、加入促進は容易ではありません。加入率を上げるために具体的な取り組みとしてどのようにお考えでしょうか。

《執行部》

組織力強化の観点では、組合加入の資格を有する全ての職員に対する加入促進は必要となり、現在、全ての地区本部で統一されてはいますが、再任用、非常勤職員などについても加入促進を行うかの議論が迫っていると認識します。

ご指摘のとおり、警察官出身者など組合が身近に無かった職場出身者の加入は難しいとの報告も上がってきております。組織力強化に関しては、これまで組織委員会、書記長会議、中央執行委員会などにおいて、様々な議論が行われ、方針についても定期大会で確立されてきました。

これらをまとめると、  
・単に加入に力を入れるだけにあらず  
・常日頃からの一つひとつの活動（教宣ニュース、分会活動、交渉、要求書、アンケート、オルグ、レク、旗開き、その他）をしっかりと継続的に実施  
・綱領、規約、今までの活動、議論を踏まえて、執行部の他、分会役員、一般組合員の全てと協力しながら進め  
・これら草の根活動で一番重要な「動く」こと

が重要であり、これらの実施無しに組織力強化は決してあり得ません。

先ずは、我々が労働組合の存在意義、綱領、規約などをしっかりと認識し、組合員中心の活動を確立し、そのスタンスを維持し、活動を続けることが重要であると考えます。

組合に加入してもらったためには何が必用か、加入した後は何が必用か、常に組合員目線であることを忘れずに続けることが重要だと考えます。もちろん、正論を伝えても仲間になつてくれるとは限りません。思想の異なる者も職場には存在し、組合に加入してくれば誰でも良いという訳ではありません。組合に組織としてのルールがある以上、組合員としての純度を濃くしていくことも同時に必要だと考えます。

これまで述べたように、組織拡大に一発逆転のホームランは無く、地道な絶え間ない努力の積み重ねが必用であり、これらを認識している役員から、先ずは「動くこと」が極めて重要でありと思えますので、代議員、役員の方々にお願いします。引き続き「ご理解ご協力の程、よろしくお願い致します。

(以上)

第61期も団結して  
ガンバロー!!!



各地区本部における  
オンラインでの  
団結ガンバローの様子



人事院交渉を実施

税関労組は、10月12日(月)、奥平中央執行委員 長含め総勢6名で人事院との個別交渉を実施し、人事院総裁あて「税関職員の級別定数改善等に関する要請書」を人事院給与局担当補佐に手交し、奥平中央執行委員長から趣旨を説明、鈴木書記長から税関職員の級別定数増や諸手当要求の理解を求めたのに対し、人事院からは、

「行(一)の級別定数について、4級の定数拡大に関しましては、職責の観点と合わせて、世代間の公平性にも配慮して検討することとしております。我々としても税関職員の職員構成を承知した上で、職務評価を前提として、定数改定を行うこととしております。特に、関西空港の開港等に合わせて当時採用した、40歳代半ばを中心に人員構成のいわゆる「山」があることは当方も認識しておりまして、職務評価の観点と合わせて、世代間の公平性にも配慮して、これまでも処置してきているところがございます。」

他方、5級以上の定数拡大、あるいは今回のご要望の中で5級統括官を全員6級格付けといただいたところでございますが、こちら、従来から皆様の非常に強い要望であると受け止めているところでございますが、5級以上につきましては、やはり上位級になりまして、ポストがその職務の級にふさわしいかどうかを、特に職責に基づいて精査する必要があります。その中で、必要な措置は講じてきているといった状況でございます。」

従来、回答の域を越えるものではなく、依然として厚い壁を感じるものでした。しかしながら、交渉メンバーから職場実態を強く訴えたこともあり、人事院としても税関の実情を理解しているものと感じました。

令和2年10月12日

国家公務員制度担当大臣 河野 太郎 殿

日本税関労働組合 [税関労組] 中央執行委員長 奥平 昌浩

税関職員の定員確保に関する要請書

税関は、「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」という3つの使命に応えるべく、水際における覚醒剤、危険ドラッグ等の不正薬物・銃器及びテロ関連物品・金地金・知的財産侵害物品の密輸出入の阻止、輸入通関や事後調査による関税・消費税等の徴収、さらには、税関手続きの緩和、簡素化を図るAEO制度の導入や輸出入申告官署の自由化等各種施策に取り組んでいます。

政府は、東京オリンピック・パラリンピック開催なども見据え、『観光先進国』に向けて、2030年には訪日外国人旅行者数6,000万人という目標を設定しており、全国では、航空需要の拡大や外航クルーズ客船の増加・大型化により、昨年の訪日外国人旅行者数は3,188万人を超えています。また旅行者数が激増する一方で、覚醒剤等を始めた不正薬物の押収量は、昨年は史上初めての3トンを超え、特に覚醒剤は史上初めての2.5トンを超えるとともに4年連続の1トン超えとなる大量摘発となっています。さらにはテロ関連物資や金地金の密輸入阻止など、税関の体制整備が必要な業務はますます増加している状況にあります。

このような状況の中、私たち税関職員は、限られた人員で国民から負託された税関の社会的使命を全うすべく日夜懸命に職務に精励していますが、必要な定員の確保がなされなければ、良質な公共サービスが失われ、国民生活に多大な悪影響があることは明らかです。

税関業務の重要性・特殊性・困難性については、国政の場において、本年3月の衆議院・財務金融委員会及び参議院・財政金融委員会における「関税率法等の一部を改正する法律案」の採決にあたっては、「税関職員の定員確保」や「税関職員の処遇改善」を内容とする附帯決議が全会一致で付されているところです。

貴職におかれましては、税関の職場実態と附帯決議の趣旨をご賢察のうえ、税関職員の定員確保について、特に政府の観光先進国の実現に向けた方針への対応をお伺いするとともに、なお一層のご理解を賜りますようお願いいたします。

続いて当労組は、同日午後2時、人事院交渉と同じ交渉メンバー6名で内閣人事局との交渉を実施しました。

交渉は、国家公務員制度担当大臣あて「税関職員の定員確保に関する要請書」を内閣官房内閣人事局参事官補佐(金融庁・財務省担当)に手交のうえ、奥平中央執行委員長から、本年3月の衆参での全会一致の附帯決議獲得により国政の場において与野党問わず賛成されていることも含め要請書の趣旨を説明したのに対し、参事官補佐からは「税関の要求も大変重要な要求であると認識しております。」

「出来る限りケアと言います。しかしかりとお仕事いただけるような体制を構築できるように取り組んでいきたいと思っております。」との、発言をいただきました。

令和2年10月12日 日本税関労働組合 [税関労組] 中央執行委員長 奥平 昌浩

税関職員の級別定数改善等に関する要請書

税関は、社会的要請である「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」という3つの使命に応えるべく、水際における覚醒剤、危険ドラッグ等の不正薬物・銃器及びテロ関連物品・知的財産侵害物品の密輸出入の阻止、輸入通関や事後調査による関税・消費税等の徴収、さらには、税関手続きの緩和、簡素化を図るAEO制度の導入や輸出入申告官署の自由化等各種施策に取り組んでいます。

政府は、東京オリンピック・パラリンピック開催なども見据え、『観光先進国』に向けて、2030年には訪日外国人旅行者数6,000万人という目標を設定しており、全国では、航空需要の拡大や外航クルーズ客船の増加・大型化により、昨年の訪日外国人旅行者数は3,188万人を超えています。

また旅行者数が激増する一方で、覚醒剤等を始めた不正薬物の押収量は、昨年は史上初めての3トンを超え、特に覚醒剤は史上初めての2.5トンを超えるとともに4年連続の1トン超えとなる大量摘発となっています。さらにはテロ関連物資や金地金の密輸入の阻止など、税関の体制整備が必要な業務はますます増加している状況にあります。このように税関の職務は、年々複雑・困難・専門化するとともに、業務量及び職責は、ますます増大している状況にも関わらず、現在の税関職員の処遇は、高い使命感を持ち重要な職務を果たしている職員の労苦に見合ったものであるとは言えません。特に、行(一)の4級から6級の級別定数については、在職状況が反映されておらず、級別定数枠が十分と言えない状況にあります。税関職員の職務・職責に見合った処遇があつてこそ、職員のモチベーションが高まり、税関組織としての良質な公共サービスの提供に繋がっていくものと確信しています。

加えて、かねてから要求している技能職職員の処遇についても、依然として改善が図られておりません。

税関業務の重要性・特殊性・困難性については、国政の場においてもご理解をいただき、本年3月の衆議院・財務金融委員会及び参議院・財政金融委員会における「関税率法等の一部を改正する法律案」の採決にあたって「税関職員の処遇改善」等を内容とする附帯決議が全会一致で付されているところです。

貴職におかれましては、税関職員の重要な職責と附帯決議の趣旨をご賢察のうえ、税関職員の処遇改善について、別記事項の実現を含め、なお一層のご理解を賜りますようお願いいたします。

記

- 1 行政職俸給表(一)の級別定数の改善について (1) いわゆる採用の山を考慮し、処遇滞りが生じないよう4級、5級の級別定数を拡大すること。 (2) 税関の特殊性・困難性等を勘案し、6級以上の級別定数を拡大すること。 (3) 職務・職責を勘案し、統括官全員を6級に格付けすること。 2 行政職俸給表(二)、海事職俸給表及び医療職俸給表(三)の級別定数の改善等について (1) 行政職(二)の3級以上、海事職(一)の3級以上、海事職(二)の4級以上の定数を拡大するとともに、定数枠一杯の発令を認めること。 (2) 行政職(二)の少人数職場勤務の技能職員及び労務職員(乙)を3級に格付けすること。 (3) 部下数制限等、運用基準の緩和を図ること。 3 現在、超過勤務手当の対象となっていない取締業務等の要請に基づく実質拘束時間を超過勤務手当の対象とすること。 4 夏季休暇の取得可能期間の拡大を図ること。特に、来年の夏に開催が延期された東京オリンピック・パラリンピックについては、その開催期間が夏季休暇取得可能期間と重なることから、拡大措置を講じること。 5 再任用職員に生活関連手当など諸手当を支給すること。また、勤務実績が処遇に反映できるよう、再任用上位級枠の拡大を図ること。 6 金地金の密輸にかかる犯則調査において、嫌疑者の居宅等の捜索を実施した税関職員に対し犯則取締等手当の支給がなされるよう、同手当の支給拡大を図ること。 7 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税関職員に必要な寒冷地手当の支給がなされるよう、同手当の支給拡大を図ること。 8 近年、鉄道等の整備による通勤の拡大や職員のワークライフバランスに対する意識の高まりなどから、単身赴任や転居することなく遠距離通勤する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していることから、同手当を全額支給とすること。 9 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川出出張所横田旅員検査場は、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、支給対象とすること。

