



# 第1回関税局長交渉を実施！

## ～田島関税局長に現場の実態を訴え、要求実現を求める～

税関労組は令和2年11月27日、第61期第1回関税局長交渉を、新型コロナウイルス感染防止の観点から奥平中央執行委員長を中心とした代表者6名で、事前に合意した4つの議題

「令和3年度税関関係予算」

「昇任及び昇格の基準等」

「業務処理体制に係る諸問題」

「職員の健康・安全管理」

について実施しました。

今期、初の交渉であることから、冒頭、税関労組を代表して、奥平中央執行委員長から所信を表明しました。

今回の交渉は、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の両委員会において全会一致で獲得した『附帯決議』を踏まえ、令和3年度概算要求内容を関税局長に直接問う重要な交渉であり、予算以外にも

○訪日外国人旅行者数が激減しつつも、SP貨物や国際郵便物の輸入件数は増加しており、不正薬物、金地金、知的財産侵害物品の密輸入は相変わらず多く、今後もこれらの傾向が続くと予想される状況にあること

○他官署や不開港といった遠隔地への長距離移動などにおいて、勤務時間外における官用車による移動では、現在、運転手以外は現在基本的には超過勤務手当の支給対象となっていないこと

○本年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、各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っていただきたいこと

等、水際の第一線で必死に働いている職員の気持ちや現場の実態を訴えながら、ひとつでも多くの要求が実現するよう強く求めました。

前回の交渉から進展のないものもありましたが、今回の交渉により引き出した回答もありました。

関税局長等からの具体的な回答は、次ページ以降に記載していますので、ご覧ください。



交渉団

(交渉団)

奥平中央執行委員長（中央）、浅野副中央執行委員長（東京）、原川副中央執行委員長（名古屋）、  
倉本副中央執行委員長（神戸）、鈴木書記長（中央）、大田中央執行委員（東京）

計6名

## 奥平中央執行委員長 所信 表明



私たち税関労組は、真に自由にして民主的な労働運動を旗印として、「健康で明るく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、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、活動を展開してまいりました。

本年は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しつつも、不正薬物、金地金、知的財産侵害物品の密輸入は、相変わらず多く、SP貨物や国際郵便物の輸入手数も増加しており、今後もこれらの傾向が続くと予想されます。

一方、東京オリンピック・パラリンピック競技大会を来年に控え、テロ関連物資の水際阻止も極めて重要な課題となっており、これら多数の課題を達成していくためには、定員増は必須です。

令和2年度の定員においては209名の純増となったところであり、これは、当局のこ

尽力の賜物であると思っておりますが、業務量と定員のミスマッチは未だ解消されているとは思っておりません。

このような中、現場で働く組合員は、限られた人員の中にあつて、業務の効率化等、創意工夫を凝らしながら懸命に職務に当たっており、複雑・困難・高度化する業務に従事する組合員の処遇改善のため、級別定数の拡大も必要不可欠と考えております。

私たち税関労組にあつても、定員、予算、級別定数の確保のため、内閣人事局や人事院交渉、国会議員への要請行動に加え、新たに市議会議員、県議会議員への要請行動も行い、国及び地方の両面から税関業務の重要性や税関の現状と課題等について理解を求めております。その結果、税関職員の定員の確保、処遇改善を趣旨とした附帯決議を衆参共に全会一致で獲得するなど、税関行政に対する多大な貢献をしていると自負しております。

国会対策を始めとしたこれらの諸行動は、専従者のほか、前期からは中央執行役員、地区本部役員も状況に応じて行っておりますが、私たちが動かしているのは、税関労組組合員一人ひとりであります。組合員は税関に課せられた使命を必死になつて果たしながら、一方で、私財を投じて組合に所属し、定員等の確保に貢献しているものであり、組織貢献という点からも十分評価に値するものと考えております。

いずれにしましても、税関労組組合員は、税関の社会的評価を上げるべく、問題意識を持って日々業務に当たっております。

本日は、この組合員の切実な声をしっかりと伝えるべく、忌憚なく要求させていただき所存でありますので、今交渉における私たちの要望・要求事項の実現、関係各所への働きかけを是非ともよろしくお願い致します。

本日の交渉が、双方にとりまして有益かつ

有意義なものとなるよう、田島関税局長の真摯なご回答、職場で頑張っている多数の組合員にやる気を起こさせる回答を期待して、私の所信とさせていただきます。

本日はよろしく申し上げます。

## 田島関税局長 所信 表明



私は、関税局は2回目の勤務でございます。今からちょうど10年前、業務課長として勤務しておりました。当時、東日本大震災という未曾有の事態に際し、各税関と連携しつつ対応にあたったことを思い出します。

そして現在、新型コロナウイルス禍という同じく過去に例を見ない事態に際しており、このような中、全国の税関職員皆さんには最前線で懸命に対応いただいております。改めて敬意を表したいと思います。

私は本年7月に着任してから、各税関を視察する機会を得ましたが、どの職場においても、税関の使命を全うするため、職員の皆さんが士気高く、誠実に職務に取り組んでいる姿を目の当たりにし、大変頼もしく感じたところであります。

まだ視察できていない沖縄地区税関へもで

きるだけ早い時期に訪問させていただきたいと考えております。

来年7月には東京オリンピック・パラリンピックの開催が予定されております。新型コロナウイルス感染症について収束のメドが立たず、様々な制約がある中ではありますが、迅速かつ厳格な旅具検査体制の構築、SP貨物や国際郵便物の取締体制の構築など、税関をあげて、適正な業務執行に努めるとともに、厳格な水際取締りの体制整備をしっかりと行っていく必要があります。

税関の使命を果たし、円滑な業務運営を確保するためには、職員の皆さんが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、風通しの良い明るく前向きな職場環境を整えることが不可欠であり、さらには、職員の声を聞く場としての労使間の意見交換が重要であると思っております。

最後に当局として、お知らせできる情報は前広に提供したいと考えております。また、職員団体としての建設的な意見や要望があれば、このような交渉の場、あるいは窓口で遠慮なく申し出ていただきたいと思います。

さらに、職員団体の皆さんにおかれては、引き続き健康で活力ある職場作りへの協力をお願いいたします。

### 議題1

#### 令和3年度税関関係予算

##### (1) 予算要求方針 (奥平)

激増す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税関職員の定員確保、処遇改善、職場環境の整備等が必要と考えるが、関税局長におかれては、令和3年度概算要求及び定員要求をどのような方針に基づいて行ったのか伺いたい。

令和2年度の税関定員は、過去最多の9,826名となったことは、当局が必要な定員確保に尽力された結果であるものと考えており、敬意を表する。

新型コロナウイルス感染症の影響により、1時的に訪日外国人旅行者数は減少したが、今後のインバウンドの回復時には、再び訪日外国人旅行者数は首都圏空港を始めとした航空需要の拡大に加え、クルーズ客船の寄港増加や大型化などにより、業務の激増が予想され、さらに10月1日から一部新規入国が認められており、今後の訪日外国人旅行者への迅速・適正な対応、金地金の密輸対策などにより増加すると考えられる業務量に見合った増員とはいえない。

税関労組は、税関業務の重要性や職場の実態を、人事院、内閣人事局、さらには国政の場で理解を得るべく要請活動を行ってきたところであり、その結果、今国会においても、税関職員の定員確保、処遇改善などを内容とする附帯決議が、両院ともに全会一致で付されたところである。

当局におかれては、附帯決議等を踏まえ、現場からの切実な声である当労組からの「令和3年度概算要求に関する要求書」を提出させていただいた。局長におかれては、令和3年度概算要求において税関職員の定員確保、職場環境の整備等に関しどのように取り組むのか伺いたい。

**(当局回答)**

本年5月20日付で提出された皆さんの要求内容は承知している。

極めて厳しい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、所要の予算、定員を確保していくことは、重要なことと認識している。

令和3年度税関関係予算の概算要求においては、骨太の方針等の政府決定を踏まえつつ、税関業務を的確に運営していくため、X線検査装置等の各種取締・検査機器等の整備、新型コロナウイルス感染症への対応などに必要な経費として、総額1,180億円、対前年度プラス90億円の税関関係予算を要求しているところである。

また、定員要求については、観光立国実現に向けた体制整備、テロ対策を含む治安のための水際取締体制整備などを行っていくため、2577人の純増を要求しているところである。

引き続き予算及び定員の確保に向けて最大限努力してまいりたい。

**(2) 定員の確保 (鈴木)**

大量採用等により突出した「山」ができている現状にあることや税関業務の特殊性・困難性等に見合った処遇を確立するため、引き続き、関係当局へ働きかけを行い、必要な級別定数及び機構の確保に努めること。

令和2年度については、6級以上の級別定数が11増、5級の級別定数が68増となり、また、統括官以上の機構が純増28となったことに対し、当局の尽力に敬意を表する。

しかしながら、昨年

11月の局長交渉において、大量採用等により突出した「山」ができてきている現状から、この世代の処遇停滞が生じないよう、上位級の拡大を強く要求してきたものであり、満足できる結果ではない。



関税局長におかれては、処遇停滞を招かぬよう、引き続き、関係当局へ働きかけを行い必要な級別定数及び機構の確保に努めていただきたい。

**(当局回答)**

級別定数の改定については、これまで税関職員の仕事別職員構成等にも配意しつつ、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たところである。

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、令和3年度の級別定数改定要求においても、職員の処遇改善を図るため、必要な定数について要求しており、その確保に引き続き努力してまいりたい。

機構要求については、税関行政を取り巻く環境の著しい変化に適切に対応するために必要な要求を行っているところである。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、機構の整備に一層努力してまいりたい。

**(3) 監視艇の乗艇人員 (倉本)**

監視艇の安全運航の確保及び急な出艇要請に対応するため、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の確保をすること。

なお、必要な要員の確保については、減船などではなく新規採用とすること。

監視艇は、海上機動力として非常に重要なものであり、その運航については、安全運航の確保が第一であると認識しているが、一部の監視艇では、法定人員ギリギリの人数で運

航しているところがある。事前に休暇予定が分かっている場合は、応援者を得て運航するなどして対応しているが、急遽、休暇を取得しなければならぬ場合などは出艇要請に対応できない場合が生じる。監視艇の安全運航の確保及び急な出艇要請に対応するため、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の確保を減船などではなく新規採用でお願いしたい。



**(当局回答)**

船舶職員の配置については、厳しい行財政事情の下、船舶職員及び小型船舶操縦者法に定める乗組み基準を踏まえ、監視艇の安全航行に必要な要員の確保に努めてきたところであり、今後とも必要な要員確保に努めてまいりたい。

**議題2**

**昇任及び昇格の基準等**

**(1) 行政職 (二) 職員の処遇改善 (奥平)**

大量採用等により突出した「山」ができてきている現状にあることから、この世代の処遇停滞が生じないよう、統括官、上席官ポストへ発令、上位級への昇格を行うこと。

私たち税関労組は、10月28日に「中高年齢組合員の処遇改善に関する要求書」を提出したが、関税局長におかれては、この世代の処遇停滞が生じないよう、統括官、上席官ポストに発令するとともに、上位級への昇格をお願いしたい。

**(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、今後とも引き続き努力してまいります。

**(2) 行政職 (二)・医療職 (三) 職員の処遇改善 (浅野)**

将来に希望の持てる処遇となるよう部下数制限の緩和や付加業務の評価について、税関の実態に応じた対応となるよう、人事院に個別承認の際にも強く訴えること。

技能・労務職員等は、昭和58年の「臨時行政調査会」の最終答申後における行政改革の具体化方策について「の閣議決定を受け、退職者は原則不補充となっていることや、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り経験年数等から見ても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。そのような中、令和2年度については、5級の級別定数が1



増となったことに対し、当局の尽力に敬意を表す。しかしながら、4級の級別定数が1減となったことは、3級高位号俸に据え置かれていた組合員の処遇改善とはならず、遺憾であることから、将来に希望の持てる処遇となるよう部下数制限の緩和や付加業務の評価について、税関の実態に応じた対応をしていただけるよう、人事院に個別承認の際にも強く訴えかけていきたい。

**(当局回答)**

技能・労務職員等の皆さんが、公用車の安全運行や職員の健康管理等、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・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。

いずれにせよ、技能・労務職員等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ます。

**(3) 海事職 (二) 職員の処遇改善 (倉本)**

税関の中型監視艇は、船の大きさに比べて高出力のエンジンを搭載しており、安全かつ安定した運航に関する機関部員の職責は重くなっていることから中型監視艇の機関長の職責をもっと評価し、6級に格付けできるように人事院に対して強く訴えること。

税関の中型監視艇は、船の大きさに比べて高出力のエンジンを搭載しており、乗艇する

船舶職員のうち、安全かつ安定した運航に関する機関部員の職責は重くなっている。他方、人事院規則の海事職(二)に係る級別標準職務表では、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中型監視艇の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人事院に対して強く訴えかけていきたい。

**(当局回答)**

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いる。

船舶職員の上位級への昇格についても、先ほど技能・労務職員等のところで述べたとおり、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。

いずれにせよ、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ます。

**(4) 各種手当に関する改善 (原川)**

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、犯則取締等手当及び再任用職員の手当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 超過勤務手当の拡充

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、週休日等の正規の勤務時間外においては、当該移動に「業務性」が認められる職員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られること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

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、スタット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の支給するよう関係機関に働きかけていただきたい。

③ 通勤手当

鉄道等の整備による通勤圏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、通勤手当が全額支給されるよう関係機関に働きかけていただきたい。

④ 地域手当

仙台塩釜税関支署塩釜事務所及び麻栗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については、同一港内、同一地域で勤務しているにも関わらず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関係機関に働きかけていただきたい。

### ⑤ 犯則取締等手当

金密輸入事犯については、密輸の背後には暴力団等が絡んでいることが多く、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働きかけていただきたい。

### ⑥ 再任用職員の手当等の充実

再任用職員については、住居手当や寒冷地手当など一部の手当が支給されていない。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ことはないことから、再任用職員の処遇改善を図るため、これら手当が支給されるよう関係機関へ働きかけること。

### (当局回答)

税関職員の給与に関わる事項については、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。

いずれにせよ、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ます。

## 議題3

### 業務処理体制に係る諸問題

(1) テロ対策への取組み強化に向けた対応・安全管理の充実(奥平)

来年に開催が延期となった東京オリンピック・パラリンピック競技大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こと。また、職員の健康安全を図るため、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させること。

今後、我が国においては、来年に開催が延期となった東京オリンピック・パラリンピック競技大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。

特に税関や部をまたいだ応援体制を構築する際には、応援職員の宿泊施設の確保や働きやすい職場環境の整備を図るとともに、派遣元に残された職員に対して負担を強いることのないようお願いしたい。

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図る。

### (当局回答)

ご指摘のとおり、大規模な国際イベントである東京オリンピック・パラリンピック競技大会が控えており、関税局、税関においては、テロ対策等に万全を期す必要がある。

具体的には、各税関における水際対策を

強化しつつ、関係者等が多数訪れることとなる東京税関を中心にテロ対策に必要となる人員の確保や取締検査機器の整備といった体制整備に努めることとしている。

こうしたテロ対策の強化に当たり、税関や部を跨いだ応援体制を構築する場合には、職員に過度の負担を強いることのないよう十分配慮するとともに、派遣される職員の宿泊先の確保や職場環境整備についても適切に対応してまいります。

なお現在、政府内では大会における新型コロナウイルス感染症対策等を含め、大会開催に当たった際の検討が進められているところであり、こうした議論の状況を踏まえつつ、取締強化期間などについては、決まり次第改めて周知させていただきます。

また、職員の安全管理は、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、従来から安全管理の充実に努めてきたところである。

テロ対策に関しては、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に、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。

また、関税局で作成した不審物を発見した際の基本対応指針や、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、引き続き安全対策の徹底に努めている。

今後、新型コロナウイルス感染症対策も含めた安全対策の徹底を図るとともに、職員に対し安全管理の重要性について、一層の注意喚起を行ってまいります。

### (2) 旅具検査体制(太田)

税関検査場電子申告ゲートの運用に伴う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させること。また、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こと。



昨年4月15日から成田空港第3ターミナルにおいて税関検査場電子申告ゲートの運用が開始され、本年10月時点で、6大空港に配備されている。今後さらに、その他の空港においても税関検査場電子申告ゲートの運用が順次開始、旅具検査体制の改善が予定されているが、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ことと、前広な情報提供をお願いしたい。

### (当局回答)

Eゲートについては、各関から意見をいただき、旅客の利便性向上や効果的・効率的な取締り等の観点から、税関申告アプリや電子申告ゲート等の改修や運用方針の改訂を行い、また、新型コロナウイルス感染症対策を講じているところである。引き続き、各関や旅客からの意見を踏まえながら、適切に対応してまいります。

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ます。

**(3) 免税販売手続の電子化 (鈴木)**

免税販売手続の電子化が導入されたが、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本年4月より、免税販売手続の電子化がなされた。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、これまでの購入記録票の提出から旅券等の提示となり、また、令和3年9月30日までには、経過措置として購入記録票の提出も可能であることから、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したい。

**(当局回答)**

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、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・効率的な取締りについて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。

**(4) 国際郵便物の検査体制 (原川)**

国際郵便物税関検査装置の導入にあたっては、先に運用された現場の意見を反映させること。

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り、本年4月に東京外郵出張所に続き、川崎外郵出張所及び大阪外郵出張所に配備された。現在までのところ大きな混乱はないものの、継続的に不具合が発生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、職員に過度な負担とならないよう取り扱いやすい機器となるよう改善をお願いするとともに、その導入等にあたっては前広な情報提供をお願いしたい。

**(当局回答)**

X線検査装置を活用した悉皆的な検査を可能とするための検査動線の見直しについては、東京外郵出張所は昨年4月に、川崎外郵出張所及び大阪外郵出張所は本年4月に実施したところであり、他の外郵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出張所に必要な情報提供を行い、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) 申告官署の自由化 (浅野)**

申告官署の自由化にかかる継続した関係業界へのヒアリング等を実施すると共に、業務量に変動があった場合には、速やかに人員を補充するなど柔軟な対応を行うこと。

申告官署の自由化が導入されて以降、現在までのところ業務に大きな支障をきたす事象が発生したという声は聞こえていないが、引き続き、関係業界へのヒアリング等を行っていただき、業務量に変動がある場合には、速やかに人員の補充など柔軟な対応をお願いしたい。また、通関処理体制等を変更する場合には、前広に情報提供をお願いしたい。

**(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3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。

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) 要員の適正配置 (鈴木)**

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。

**(当局回答)**

職員の増加などを受け総務・管理部門の業務量が増加していることは承知しており、必要な体制整備に継続して取り組んでいるところである。

具体的な要員配置に関しては、税関業務の現状及び業務量の推移等を勘案しながら、職員にとつ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) 週休日等における地方官署等の勤務実態 (倉本)**

チャーター便やクルーズ船、地方港での取締り等の対応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適正な人員配置を行うこと。

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の行政需要が増加していることから、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したい。

**(当局回答)**

チャーター便やクルーズ船の対応等のため、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たい。

**(8) 障害者雇用に関する職場環境の整備等 (太田)**

障害者を持つ職員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。障害者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、引き続き環境等を整備するとともにサポートする周りの職員に対し、研修を行うなどの配慮をお願いしたい。

**(当局回答)**

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。

**(9) 宿舎関係 (鈴木)**

宿舎については、引き続き必要な宿舎の確保と、入居基準の緩和に向け、関係機関への働きかけを行うこと。また、遠隔地に異動する職員への前広な宿舎情報の開示など、職員の負担を軽減する措置を講じること。

宿舎については、本年6月に財務局より貸与基準の緩和措置の拡大がなされ、若手職員である2級以下の職員が、世帯用宿舎が貸与できるようになったところであるが、独身宿舎と世帯宿舎では宿舎費用に差が生じることから軽減するなどの措置と、共に宿舎を希望する職員が全員入居できるよう引き続き必要な宿舎の確保、入居基準の緩和に向け、関係機関への働きかけをお願いしたい。

なお、本年6月1日以降の発令の採用又は転任から移転料の支給方法の見直しが行なわれたことは、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、関係機関に働きかけをしていただいた当局に敬意を表する。引き続き遠隔地に異動する職員への前広な宿舎情報の開示など、職員の負担を軽減する措置を講じていただくようお願いしたい。

**(当局回答)**

公務員宿舎については、平成23年12月に決定された「国家公務員宿舎の削減計画」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舎への入居が認められる職員に対する宿舎の確保に最大限努力してきている。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、宿舎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ことにより対応してきており、引き続き必要な宿舎の確保に努めてまいりたい。

宿舎の貸与基準については、当局の権限が及ばない事柄であるが、これまでも財務局において柔軟な対応がなされてきたものと承知している。その上で、本年6月30日に国家公務員宿舎法施行規則の改正、施行により貸与基準が緩和されたところである。

また、令和3年4月1日から、係員クラスの独身職員にC規格の宿舎を貸与する際の宿舎使用料が軽減されることとなっている。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。なお、住居の移転を伴う異動にあたっては、できる限り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。

**(10) 女性職員の登用及びワークライフバランスの推進 (太田)**

「税関における『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』推進要領」の推進にあたっては、身上面を配慮した登用及び配置に努めること。

また、各種休暇制度を取得しやすい職場環境の整備及び人員の手当を行うなど適切に対応すること。

さらに、テレワークについては、サテライトオフィスの活用を中心に全国で試行が行われているが、引き続き職員が利用しやすいものとなるようにすると共に、在宅型テレワークについてシステム環境の整備を図ること。

**(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組んでいくことができない環境を整えていくことが重要と考えている。

女性の採用、登用拡大については、「税関における『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』推進要領」に基づき、女性の採用・登用の拡大を計画的に進めるため、定めた目標の達成に向け、人事評価制度の適切な運用を前提として、女性職員の計画的育成などの取組を進めてまいりたい。

配転については、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、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。

なお、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。

サテライトオフィス型テレワークについては、全国の税関において試行が行われているところであり、これまでも必要に応じて

固定電話の設置や執務参考図書の配備など、職員が利用しやすい環境整備に努めているものと承知している。

税関におけるテレワークのシステム環境の整備については、今年度中に、持出用の端末を配備することとしており、来年度には一定数ではあるが、自宅の端末等から税関LANへ、シンククライアント機能を用いて接続することができるよう整備することとしている。今後ともテレワークの環境整備に努めてまいりたい。

#### 議題4

### 職員の健康・安全管理

#### (1) 健康管理施策（奥平）

引き続き健康管理施策の確実な実施に努めること。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策については、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、職員に過度な負担とならないよう努めること。

前回交渉から今日まで残念なことに現職の方が亡くなっている。職員が健康を害することは、職員本人やその家族はもとより、組織としても大きな痛手となることから、引き続き、健康管理施策の確実な実施に努めていただきたい。

また、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が不足しないよう必要数の確保をお願いするとともに、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。

#### (当局回答)

先ずは、先ほどお話があったが、現職で死亡になりました職員に対し、心からご冥福をお祈りするとともに、そのご家族に対してお悔やみ申し上げます。

そのうえで職員の健康管理は、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65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。今後とも引き続き、必要な健康管理施策の実施に努めてまいりたい。

また、新型コロナウイルス感染症に関する職員の健康管理策として、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がないように数量管理の徹底に努めており、また、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、最大限の警戒感を持って関税局、税関が一丸

となつ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、通常通りの対応が不可避な税関の継続業務を中心に、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共に、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。

#### (2) メンタルヘルス対策（原川）

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未然防止、一次予防に努めること。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。

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。

#### (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。

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、ストレスチェックの実施及び高ストレス者に対する面接指導の実施など、所要の措置を講じたところであり、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（鈴木）

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っていたきたい。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新たに制定され施行されたことから、しっかりと行うようお願いしたい。

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。

6月1日からパワーハラスメントの禁止に関する人事院規則が施行されたが、各省庁の長は、部内規定を取りまとめ、職員に対し明示することが求められていることから職員に対して、確実に周知をお願いしたい。また、パワーハラの原因をなくするための業務体制整備の措置を講ずることや職場でパワーハラが行われていないか等職場環境に十分な注意を払うこと、苦情相談の迅速かつ適切な解決、パワーハラが起きてしまった場合の再発防止措置、パワーハラを申し出た職員や調査に協力した職員に不利益な取り扱いをしないこと等が定められていることから、確実な実施を併せてお願いしたい。



(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、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ける、ハラスメント防止に関する講義を実施しているほか、職員の相談窓口の設置など、各種対策を講じているところである。

本年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。

また、新任管理者研修等の講義において、パワーハラスメントの防止にかかる内容を盛り込むこととしたほか、本年度は施行初期段階の取組として、全職員を対象としたパワーハラスメント防止の研修を実施し、管理監督者の責務、相談、通報体制、具体的な言動例などの制度に関する理解を深めるための必要な措置を講じ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) 夏季休暇の取得可能期間の拡大  
(浅野)

夏季休暇取得可能期間については、税関の人事異動期、出入国旅客が増大する繁忙期である、当然、期間内での取得が望ましいところではあるが、出入国旅客への取締強化や職員の多様性もあり、実際に取得したい時期が

異なってきたことから、取得可能期間が拡大されるよう関係機関へ働きかけること。特に、開催延期となった東京オリンピック・パラリンピックは、延期後の開催期間についても夏季休暇取得可能期間と重なることから、拡大措置が図られるよう引き続き関係機関に対し強く訴えること。

(当局回答)

夏季休暇取得可能期間の拡大については、来年に延期された東京オリンピック・パラリンピックの開催を控えていることなど、皆さんが強い関心を持っていらっしゃ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たところである。

(5) 超過勤務の上限等に関する措置  
(倉本)

超過勤務の上限等に関する措置について、事務量の削減がなされないままでは、職員に肉体的・精神的負担を強いることになることから、事務の効率化・平準化及び適正な人員配置を行うこと。

超過勤務命令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。しかしながら、事務量の削減がなされないままでは、職員に肉体的・精神的負担を強いることになることから、事務の効率化・平準化及び適正な人員配置もお願いしたい。

(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恣意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・ペーパーレス化等、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たい。

これからも皆の声を「はこBee」ます！  
(運び)



(以上)



関税当局

国公連合第20回定期大会

国公連合は10月13日、第20回定期大会を開催し、コロナ禍における厳しい社会環境の中で組合員の賃金・労働条件の維持・改善の取り組み、様々な改革から組合員の雇用と労働条件を守る取り組み、労働基本権の確立と民主的な公務員制度改革をめざす取り組み、男女平等参画推進の取り組み等を重点とした運動方針を決定しました。

税関労組からは、国公連合副中央執行委員長として奥平中央執行委員長、同中央執行委員として中山前書記長及び横浜地区本部を含め6名の代議員が出席し、討議を行いました。役員は武藤新中央執行委員長他全員が信任され、税関労組からは奥平中央執行委員長、鈴木書記長、山口書記次長が、それぞれ副中央執行委員長、中央執行委員、会計監査委員として信任され、新体制が発足しました。税関労組として、国公連合を通して他の構成組織と課題を共有し、積極的に活動を展開してまいります。



代議員として出席している  
横浜地区本部  
佐藤執行委員長 (左写真)



代議員として出席している  
横浜地区本部  
戸田副執行委員長 (右写真)

全大蔵労連第45回定期大会

全大蔵労連は10月23日、第45回定期大会を開催し、生活の維持・改善を図る取組、公務員制度改革と労働基本権確立の取組、予算獲得の取組、人事院勧告に向けた取組、その他勤務条件に関する取組等の運動方針を決定しました。

税関労組からは全大蔵労連副会長として奥平中央執行委員長、全大蔵労連幹事として中山前書記長を含め4名の代議員が出席し、真摯な討議を行いました。役員については、小沼新会長他役員全員が信任され、税関労組からは奥平委員長、鈴木書記長が、それぞれ副会長、幹事として信任されました。

また、大会の前段で非現業部会(国税労組・全財務・財務職組・税関労組で構成)総会も開催され、活動方針などを決定しました。税関労組としても、全大蔵労連を通して他の構成組織と課題を共有し、「大蔵はひとつ」の名のもとに積極的に活動を展開してまいります。組合員の皆様のご理解・ご協力を賜りますよう、今後ともよろしくお願ひします。



【退任あいさつをする中山前書記長】

【青年委員会アンケート集計結果(一部抜粋)】

各地区本部回答数	合計	621
----------	----	-----

青年委員会は毎年「青年委員会アンケート」を実施しており、青年委員会総会等でも説明していますが、このアンケート結果が、青年委員会が1年間活動するにあたって、どのような活動をしていくか、当局に対しどのような要求を行っていくかを定める大きな材料としています。

第60期においてもアンケートを実施し、アンケート結果を大きな材料とし、青年委員会の「第61期活動計画」を作成し、アンケートの集計結果(数字)や寄せられた意見を基に考査管理室長会見における要求議題を検討し、関税局長宛に要求書を作成し、考査管理室長に直接、青年委員会メンバーが全国の青年層組合員の声を届けています。

今回は紙面の都合上一部となつてしましますが、青年委員会アンケートの結果を紹介いたします。こちらのアンケートは令和2年7月の人事異動後に実施しました。

問1 処遇について	合計
満足している	452
満足していない	154
そもそも分からない	11

問2 人事評価制度について 評価結果の開示を求めるか	合計
求める	445
求めない	163

④職場の同僚(男性)が育児休暇を取得したいといった場合、どう思いますか?	合計
取得して欲しいと思う	560
取得して欲しくないと思う	6
分からない	25

問6 ハラスメントについて ①各種ハラスメントは起きていると感じますか	合計
おきていると感じる	42
おきていると感じていない	551

②各種ハラスメント対策について	合計
行われている	488
行われているが足りない	69
行われていない	23

アンケート対象は全国の青年層組合員が対象となっており、地区本部毎に集計し、各地区本部の集計結果を合算したものを全国の結果としておりますので、各地区本部の集計結果について知りたい方は各地区本部の執行部役員の方にお聞きください。

今回のアンケート結果から、回答してくれた青年層組合員のうち約25%が処遇に満足していないという結果が出ましたが、一方、約25%が人事評価の開示を求めているという結果が出ました。当たり前ですが、人事評価で評価される事は自身の処遇改善の第一歩となります。数字だけではわかりませんが、処遇に満足していない人の中には自身の人事評価を聞いていない人も一定数いると思われるかもしれません。他にも職場の同僚が育児休暇を取得して欲しくない人、各種ハラスメントが起きていると感じる人、各種ハラスメント対策が不十分、若しくは行われていないと感じている人が一定数いるという結果が出ました。

もちろん、認識の違いや、職場環境によって等、同じ課題でも同じ解決策が通用するとは、当局に対策を求めると共に、青年委員会としても課題解決の為に出来る事を検討し、より良い職場環境を目指して今後も活動していき