



- 青年層組合員の処遇改善等に関する要求書提出
- 日本税関労働組合について

## 青年層組合員を代表し、

## 全国から集約した声を直接届ける！

### 青年層組合員の処遇改善等に関する要求書提出！

税関労組青年委員会は令和2年12月18日、全国の青年層組合員の代表として活動している青年委員会メンバー5名(新型コロナウイルス感染防止のため今回は人数縮小して実施)で、関税局税関考査管理室長に対して、関税局長あて「青年層組合員の処遇改善等に関する要求書」を提出しました。要求書には、

- 「新型コロナウイルス対策について」
- 「青年層組合員の処遇改善について」
- 「人事評価制度について」
- 「内示の早期化について」
- 「配転について」
- 「新規採用職員の継続的な確保について」
- 「夏季休暇取得可能期間の拡大について」
- 「寮・宿舎について」
- 「男女が共に働きやすい職場環境作りについて」
- 「各種ハラスメント対策について」
- 「諸手当について」
- 「週休日等における地方官署等の勤務実態について」

という12の議題を掲げ、青年委員会アンケート等を通じ、全国から集約した青年層組合員の声を直接届けました。要求書提出後、会見に参加した青年委員会メンバーから要求書の具体的な説明を行い、文面だけでは伝えない生の声をしっかりと当局に伝え、税関考査管理室長からも具体的な回答がありました。

詳細については次ページ以降に記載していますので、ご覧ください。

青年委員会は、皆様の声や青年委員会アンケート等にてお伺いした内容をあらゆる機会を通じ、当局に『青年層組合員の声』として伝える場を持っており、日頃から現場の第一線で日夜業務に励んでいる青年層組合員皆様の生の声を、青年委員会及び各地区本部の青年部までお寄せください。



笠川税関考査管理室長(中央右側)に対し要求書を提出する  
山口青年委員長(中央左側)及び青年委員会メンバー

(要求書提出者)

山口青年委員長(函館)、吉見副青年委員長(東京)、清水副青年委員長(横浜)、近藤執行委員(大阪)、  
渡辺執行委員(長崎)

計5名

# 山口青年委員長 冒頭挨拶

我々日本税関労働組合

青年委員会は、各地区本部の青年部長等で結成された組織であり、全国の税関の職場で活躍する青年層組合員の「課題集約と解決」地区本部における課題の共有・協力」「相互連帯の強化及び組合活動に対する理解の向上」を重点項目とし、精力的に活動しております。



本日、全国の青年層組合員の切なる願いの声として「青年層組合員の処遇改善等に関する要求書」を提出しました。この要求書は、毎年7月の異動後に全国の青年層組合員に対して実施している青年委員会アンケートの結果や、各地区本部で日頃から伺っている生の声を基とし、処遇や職場環境、宿舍環境について等、私達が税関職員としてより意欲を持って働いていく為に必要不可欠な課題を集約し作成しました。

特に今回は新型コロナウイルスの影響が、税関業務や日常生活だけではなく、従来から要求している住居移転を伴う職員の内示の早期化や、人事評価制度、各種ハラスメント対策などといった諸課題に影響が出てくるのではないかと危惧しております。会見では、改めて現在の青年層組合員が直面している問題について説明させていただきます。

本日は青年層組合員の声を直接当局にお伝え出来る貴重な、重要な場であると認識しており、我々青年委員会メンバー一同、全青年層組合員の想いを一身に背負い、この場に臨んでおります。笠川税関考査管理室長におかれましては、この要求書が青年層組合員の生の声を基に作成されたものであることを強く認識していただき、処遇改善・職場環境の整備等に「尽力を賜りますようお願い申し上げます。

# 笠川税関考査管理室長 冒頭挨拶

本日お集まりの青年

委員会代表者をはじめ、青年層組合員の皆さんが、税関に課せられた使命を果たすべく、各々の職場で日夜業務に精励されていることにまずは感謝申し上げます。



折角の機会ですので、税関を取り巻く情勢についてお話ししたいと思います。

まず、不正薬物の摘発状況につきましては、本年上半期の摘発件数、押収量は、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて航空旅客が減少したこともあり、全体的な摘発は減少しているものの、コカイン、MDMA、大麻リキッド等の押収量は増加しています。また、商業貨物、国際郵便物については摘発件数が前年を上回り、海上貨物については密輸は高い水準が続いているなど、依然として厳しい状況が続いています。

税の関係でいえば、日英包括的経済連携協定が来年1月に発効予定であるほか、地域的な包括的経済連携協定も発行に向けた国内手続きが進められているなど、貿易の円滑化を担う税関の役割がますます重要となっております。

更に、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、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、税関をあげて、適正な業務執行に努めるとともに、厳格な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。

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「青年層組合員の処遇改善等に関する要求書」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。

## 議題1 新型コロナウイルス対策について

(山口青年委員長)

税関職員全体での感染予防、拡大防止のためマスクや消毒液といった備品の配備を含めた新型コロナウイルス対策に引き続き努めること。

昨今、新型コロナウイルスに対する様々な対策を、政府が中心となり官民間問わず行っておりますが、例に漏れず我々税関の職場においても、マスクや消毒液の配備、時差出勤、テレワークといった対策をさせていただいていることに対して敬意を表します。しかしながら、現在は市中における感染拡大も多く、依然として新型コロナウイルス対策が重要となっております。新型コロナウイルス感染症拡大防止のための備品の確保はもちろん、職員が罹患した場合、若しくは濃厚接触者となり、税関業務に影響が出た場合は、本人及び周りの組合員に過度な負担とならないよう、事前に対策を検討する等、今後とも新型コロナウイルスの影響から組合員を守っていただき、またよう対策をお願いします。

## 《税関考査管理室長》

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、通常通りの対応が不可欠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。

## 議題2

### 青年層組合員の処遇改善について

(吉見副青年委員長)

- (1) 2級、3級への昇格について、同期間で理由もない分断発令が行われないよう努めること。
- (2) 3級の級別定数が再任用職員等と競合することがないよう、また大量採用による新たな採用の「山」が出来つつあることから、若手組合員の処遇の停滞が起きないよう、2級、3級の十分な定数枠を確保すること。
- (3) 昇給区分A、Bについて、分布率一杯の発令を行うこと。

採用後、年数が経っていない青年層組合員にとっでは、同期間で理由もない分断発令が行われることはモチベーションの低下にもつながり兼ねない



め、適切な評価を行っていただきたいと考えています。

また、3級の級別定数につきまして、フルタイム再任用職員は3級に格付されており、今後増加が見込まれること、また、係長級の中途採用職員が3級で採用されることから、3級が競合し、将来の税関を担っていく青年層組合員の処遇へ影響が出てくるのではないかと不安の声が寄せられています。新規採用職員も年々増加している中、新たな採用の山として蓄積されていくことも予想されることから、今後とも青年層組合員の処遇停滞が起きないように、関係当局へ働きかけを行っていただき、必要な級別定数の確保に努めていただくようお願いいたします。

昇給区分につきましては、多くの青年層組合員が対象となる問題となっている。「初任層A区分B区分併せて10分の20のうちA区分は10分の5以内」という流動的な規定が設定されていることによる問題を、管理者の方々に認識していただき、日々業務に一生懸命励んでいる青年層組合員へのご理解をしていただきたいと思います。

#### 《税関考査管理室長》

昇格については、法令等に基づき、勤務成績能力、適性等を総合的に判断して適正に実施するものであり、これまでも適正に実施してきているところである。また、昇給についても、法令等に基づき、適正に実施するものである。

級別定数の改定については、再任用職員等も含め、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ます。

### 議題3 人事評価制度について

(清水副青年委員長)

(1) 業績目標の設定にあたっては、適切な指導・助言を行い、被評価者である青年層組合員の能力等に見合った目標設定を行わせるよう、評価者を指導すること。また、摘発件数のみを評価する等、その過程の努力が評価されないような目標設定にさせないように、評価者を指導すること。

(2) 被評価者に対して適宜コミュニケーションを取り、各設定の進捗状況を把握し、期末に向け計画的に遂行できるように適切に指導・助言を行うよう、評価者を指導すること。

(3) 評価者が恣意的に評価することなく、公平な評価となるよう、評価者に対して積極的に研修を行うこと。

(4) 評価結果の開示を求める組合員に対し、評価理由について明確な説明を行うよう、評価者を指導すること。

人事評価制度について

では、職員の任用、給与、分限その他の人事管理の基礎となるものであるとともに、評価の過程における評価者と被評価者との間のコミュニケーションを通じて、組織内の意識の共有に寄与するものであり、職員個々のコミュニケーション能力の向上やレベルアップ等の効果により、組織全体の底上げにつながる重要な制度であるとされており、被評価者が人事評価制度を適切に活用するためには、



期首における目標設定が重要です。目標設定にあたっては、被評価者の能力等に見合った、また、摘発件数等の、本人の努力だけでは達成できない設定ではなく、被評価者の努力が反映される目標を設定させるよう、評価者には適切な指導等を行っていただくようお願いいたします。

残念ながら、青年層組合員に対し実施しているアンケートからも、人事評価に制度に対する理解が十分ではない職員が一部いることが分かっております。また、職場の上司とのコミュニケーションが上手く出来ていないこと等が原因で、上司である評価者に対する不満や、人事評価制度そのものに対する不満も出てきております。

評価者の中にも人事評価制度について否定的であったり、「B」判定が付いていれば問題ない、「A」評価以上を取得できるように指導・助言を行う気が無い評価者がいるという声も聞こえてきております。

被評価者が人事評価制度に積極的に取り組むためには、評価者との日頃のコミュニケーションが重要となるため、評価者のコミュニケーション能力向上に重点をおいた研修を引き続き実施し、人事評価が制度導入の目的に沿って、組織と職員にとってより良いものとなるようお願いいたします。

特に、業務経験の少ない新規採用職員や未経験の職場に配属されたばかりのような青年層職員にとっては、人事評価目標の設定自体が困難であり、また、人事評価制度に係る業務を行う事に際しても、日常業務の合間に行う必要があり、経験が乏しい青年層職員にとっては業務遂行自体が難しい職員もいます。これらの職員が業務として人事評価制度を理解・実施できるよう、管理者には日々の業務におけるマネジメントを徹底してもらおうようお願いいたします。

また、人事評価制度は絶対評価であるため、組織の底上げのためにも、被評価者である青年層組合員に対し、管理者から適時適切な指導・助言を行っていただきますようお願いいたします。

評価にあたっては、評価者の個人的な価値判断基準で評価することなく、評価基準に沿って平等に評価するよう、評価者に対して積極的に研修を実施するようお願いいたします。

さらに、評価結果の開示につきまして、被評価者である青年層組合員が今後活かしていくため等にも、評価理由を希望する組合員には明確な説明をしていただきますようお願いいたします。

#### 《税関考査管理室長》

ご指摘のとおり、当局としても、人事評価は、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎になるとともに、評価者と被評価者との間のコミュニケーションを通じて、組織内の意識の共有化や業務改善等に寄与するものと考えている。

また、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の向上を取り入れていくところである。

人事評価の期首面談の際には、組織としての課題や基本方針を共有することで目標設定の方向付けを行い、期中においては、日常の業務管理を通じて、被評価者の仕事の状況等を把握し、必要に応じて適切なタイミングでの指導に心掛け、期末面談においては、希望者に対する評価結果の開示と評価結果の根拠となる事実に基づく具体的な指導、助言を行うこととしており、これにより人材育成、組織全体の底上げに資するものと考えている。また、必要に応じて、面談の際に人事評価制度の説明を改めて行い理解を深めさせることも人事評価を適切に実施する上で有効であると考えている。

評価にあたっては、業務達成状況、業務への取組み手法・プロセス・外的要因なども勘案して総合的に判断して適正に行われていると承知している。

引き続き、人事評価の面談等においては、職

員の能力向上を図るため、評価者による適切な指導、助言を行ってまいりたい。

また、人事評価を適切に実施するため、評価者に対して、制度官庁が実施する研修に参加させることに加え、各税関において評価能力向上研修等を実施しているところである。

今後とも税関と協力して研修的的確な実施に向けて、関税局としても適切に役割を果たしてまいりたい。

### 議題4 内示の早期化について

(近藤執行委員)

移転料の取扱いに伴う見積書の取得等職員及び職員の家族への負担を少しでも軽減するため、異動内示の早期化に努めること。なお、遠隔地に異動する職員については早期の宿舍情報の開示に努めること。



我々税関職員は、基本的に2年もしくは3年での異動が発生し、その際には引越しを伴う職員も数多くおり、現在の内示時期では、引越業者の手配が困難であるといった声や民間住宅を利用してある場合、退去する1か月前の解約ではないと違約金が発生する事例もあります。さらには、引越難民の言葉があるように特定の時期にはその料金が高騰するなど組合員は苦労しています。そのうえ、青年層職員の中には配偶者が就職している、育児中であった場合は、配偶者の就業及び、引越し先の保育園の問題等もあり、組合員のみならず、その家族にまで精神的、経済的に大きな負担となってしまっており。また、本年に国家公務員の移転料の見直しが行われ、引越しに係る費用については実費支給となり、これまで支給された費用を越えた分の引越し費用を負担していた組合員の負担が軽減されたことには感謝しておりますが、移転料の取扱いに伴い、引越し業者の見積もりが3社以上必要となる等の事務負担が併せて発生しており、引越しをする組合員本人及び関係する部署の職員の負担が増えている一面もあり、引越しの必要性が判明する内示日からは、引越しにかかるこれらの処理をする期間が短すぎるという声も聞こえています。これらの問題を解決するために、是非とも1か月前の異動内示をお願いします。また、引越しに係る事務の効率化についても検討していただきますようお願いいたします。

また、宿舍情報の提示については、宿舍を希望している職員にとっては、宿舍が決まらないと引越し作業が出来ないことから、職員への異動の通知と同時に宿舍情報の提示をしていただきますようお願いいたします。

### 《税関審査管理室長》

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、昨年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、できる限り早めに本人へ打診をするなど配慮していることと承知している。

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代が高騰しているケースがあること等を踏まえ、全庁統一で支給方法を見直すこととなった。移転料の実費支給への見直しにあたっては、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するものであり、ご理解いただきたい。

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。

### 議題5 配転について

(渡辺執行委員)

きめ細やかな身上把握を行うことはもちろんのこと、青年層組合員が希望する職場で業務を遂行することができる職員配置となるよう努めること。



採用時に税関を希望する理由の一つとして、「税関の幅広い業務に魅力を感じる」という意見も多くあり、配転にあつては、各自が税関の職場において目標や夢をもって配属先を希望しています。しかしながら、例えば通関部門を採用時から希望しているにもかかわらず一度も配属されることがないといった声も寄せられており、組合員のモチベーションを高めるためにも、きめ細やかな身上把握を徹底し、そのような青年層組合員の意思を尊重していただき、可能な限り希望する職員配置となるようお願いいたします。

### 《税関審査管理室長》

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、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ことと承知している。

議題6 新規採用職員の継続的な確保について

(吉見副青年委員長)

税関業務の重要性を関係機関に強く訴え、引き続き必要な定員の確保に努めるとともに、政府の取組指針を踏まえた女性職員の採用割合確保の実現に引き続き取り組むこと。また、若手職員を継続的に確保していくため、令和3年度においても新規採用職員の増加に努めること。

訪日外国人旅行者への対応、増加する業務量や新規施策等によって税関業務が複雑・困難化していく中、国民から負託された社会悪物品等の水際阻止やテロ対策等といった使命を果たすためには、現場に配属されることが多い若手職員を継続的に確保していくことは必要不可欠です。

また、旅具検査部門やクルーズ船等に対応する監視部門を中心として「女性職員が足りない」という声があがってきています。法務省の出入国管理統計年報によりますと、日本へ入国する外国人の内、女性が過半数を超えており、今後訪日外国人旅行者に適切に対応していくにあたり、女性職員が必要とされる状況は、今後も増え続けることが予想されるため、女性職員の確保は最重要であると考えています。

最後に、後輩を持って業務を遂行することは、人材育成の観点からも非常に効果的であるとも考えられるため、今後も新規採用職員の継続的な確保に努めていただくようお願いいたします。

### 《税関審査管理室長》

定員要求については、観光立国実現に向けた体制整備、テロ対策を含む水際取締体制整備などを行っていくため、257人の純増を要求しているところである。引き続き、必要な定員の確保

に向けて努力してまいりたい。

次に女性職員の採用については、「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」において、政府全体の目標30%以上という目標に留意しつつ、女性職員の積極的な採用に努めることとしており、令和2年度の税関における女性職員の採用割合は、39.5%となっている。今後も女性職員の積極的な採用に努めてまいりたい。

また、新規職員の採用にも最大限努力し、税関業務が円滑に遂行されるように努めてまいりたい。なお、令和3年度の新規採用者数は、390名程度を考えている。

### 議題7 夏季休暇取得可能期間の拡大について

(山口青年委員長)

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り、取得しづらいことから、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。

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あり、取得しづらい中職員が融通しあって取得している状況であることから、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。特に、東京オリンピック・パラリンピックについては、新型コロナウイルスの感染拡大により2021年の夏に延期されることとなり、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ていただく。

### 《税関考査管理室長》

夏季休暇取得可能期間の拡大については、来年度に、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よるところである。

### 議題8 寮・宿舎について

(清水副青年委員長)

(1) 青年層組合員が、人事異動等に際し寮・宿舎に入居を希望する場合には必ず入居できるよう、必要戸数の確保に努めるとともに、特に、若い青年層組合員から宿舎に入居できるよう努めること。

(2) 老朽化が著しい宿舎については、国家公務員宿舎の削減計画における宿舎建替の抑制期間が終了していることを踏まえ、耐震改修ではなく建替を実施するよう努めるとともに、老朽化が著しい設備にかかる修繕を要求した場合には、迅速に対応するよう努めること。

また、財務局の規則により日頃から管理業務により、宿舎を良好な状況に保つこととなっていることから、特に入居者が決まった際には、速やかに入居予定の部屋の状況を再度確認し、必要な修繕を実施し、入居者の心身の負担軽減に努めること。

新規採用職員が増加している中、入居宿舎の必要戸数の確保は重要な課題であると考えら

れるため、今後も必要戸数の確保に努めていただくようお願いいたします。

また、異動に伴う入居に際して、柔軟な対応を求める声比以前から強く寄せられています。

国家公務員宿舎法において、宿舎貸与の優先順位が定められておりますが、なるべく若い収入の少ない青年層組合員から優先されるよう、柔軟な対応をお願いします。

さらに、青年層組合員からは宿舎の老朽化について改善を求める声が多くなっております。国家公務員宿舎の削減計画により、平成28年3月まで宿舎の建替が抑制されていましたが、今後、特に老朽化している宿舎については、改修だけではなく建替も視野に入れての対応をお願いいたします。

なお、古い宿舎では、網戸を設置するルールが無い、既に製造中止になった規格のため不具合が発生してもすぐに修理が出来ない設備がある等といったことがあります。厳しい財政事情であることは十分に承知していますが、生活において極めて大きな問題である宿舎という住環境において、修繕を要求した場合の迅速な対応、老朽化が激しい宿舎にあつては改修等、可能な限りの対応をお願いします。

### 《税関考査管理室長》

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はあるが、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緩和されたところである。

次に老朽化が著しい宿舎に係る改善要望であるが、当局としても、省庁別宿舎については、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、令和元年度においては、神戸税関本関管内の甲子園職員宿舎の給排水設備改修工事を行ったほか、横浜税関鹿島税関支署管内の神之池宿舎の浴室給湯器更新工事などを実施したところ。今年度においては東京税関本関管内の船橋かみやま宿舎の屋上防水改修工事を行ったほか、長崎税関本関管内の文教町職員宿舎の排水管等改修工事や神戸税関本関管内のみさき寮の浴室乾燥機交換工事などを実施することとしている。今後とも、省庁別宿舎の改修等の要望があれば、各税関の宿舎担当に申し出ていただきたい。

なお、合同宿舎については、基本的には貸与を受けている職員が各宿舎の管理人に申し出て、管理人から当該宿舎の管理官庁となっている財務局等に要望することとなるが、具体的な要望等があれば、必要に応じて各税関の宿舎担当に相談していただきたい。

### 議題9 男女が共に働きやすい職場環境作りについて

(渡辺執行委員)

(1) 女性職員の採用が増加し、青年層女性

組合員が当直勤務等に配属される機会が増し、その間に結婚、妊娠、出産するケースが更に増加することも予想されるため、当人や周囲の職員に対するケアや指導を徹底して行うこと。

(2) 小規模官署に新たに女性組合員を配備する時には、更衣室等設備が不足するところが無いよう事前に受け入れ体制を整えること。また配属された女性組合員に過度な業務負担がかかることがないように、2人以上の職員配置に努めること。

(3) 青年層男性組合員が育児参加しやすい職場環境となるよう積極的に働きかけること。

女性職員の採用については、令和2年度も昨年引き続き採用者の女性割合が30%を超える状況となっております。そのような中、青年層女性組合員が、今まで男性職員しか配置されていなかった職場への配属や、当直勤務等に配属されている状況において、結婚、妊娠、出産するケースも増えることも予想されます。受け入れ環境を整えるため、更衣室、トイレ等の設備面の準備を十分に行い、また、当人や周囲の職員に対するケアや指導を徹底して行うようお願いいたします。

旅員取締部門など当直体制の職場や小規模官署の人員配置について、女性職員が1名の場合、「仮にセクハラを受けても、相談できず我慢してしまう」ということを心配する声もあるので、女性職員を一部署に複数名の配置としていただきますようお願いいたします。

男性の育児休業取得率について、令和元年度における税関の取得率は41.8%となっており、平成32年までに13%を政府目標としていることを踏まえると、高い水準を示していることについては評価いたします。しかしながら、青年層男性組

合員からは「育児休業を取得しづらい」との声が未だにあることから、管理者からも積極的な従事をしていただくなど、より育児参加しやすい職場環境となるようお願いいたします。

ただし、単純に育児休業の取得を従事するだけでなく、その組合員の家庭ごとに事情はそれぞれ異なることから、その実状に合わせて育児休暇を取得しやすいよう、また、育児をしている職員とフォローしている周りの職員との間で、職場配置や業務量等に差が出ることは致し方ないことですが、フォローしている周りの組合員からは、管理者のマネジメントが不足しているとの声も聞こえて来ておりますことから、管理者に日々のマネジメントを徹底していただくようお願いいたします。

#### 《税関考査管理室長》

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んでいくことできる環境を整えていくことが重要と考えている。

これまでも職場環境の整備に努めてきたところであるが、今後も引き続き、各税関担当者や相談しながら、更衣室等設備が不足することが無いよう、必要な施設の整備を行うとともに、職員に過度な負担とならないように適正な人員配置に努めてまいります。

育児参加しやすい職場環境については、育児休業等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ます。

#### 議題10 各種ハラスメント対策について

#### (近藤執行委員)

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新たに制定され施行されたことから、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す。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ますが、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くようお願いいたします。

本年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ます。また、パワーハラスメントの原因をなくす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スメント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、パワーハラスメントが起きてしまった場合の再発防止措置、パワーハラスメント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ます。

特に青年層職員は入関して間もない、立場が弱い職員も多く、青年層職員が業務に精励できる環境の為にパワー・ハラスメント対策は大変重要であり、青年層組合員からは実際にパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントがおきていると感じるという声も寄せられています。

ただ、経験が浅い青年層職員にとって、管理者及び監督者となる上司・先輩の指導は必要不可欠なものであり、今回制定された人事院規則

について、全職員が正しく理解し、より良い職場環境となるよう、管理者及び監督者に対する周知徹底をお願いします。

さらに、昨今ではモラルハラスメント、アルコールハラスメント、マリッジハラスメント等多くのハラスメントの定義があり、一部のハラスメントに対してだけでなく、ハラスメント全般に対しての対策を行う必要があります。

これまでも各種ハラスメント対策に努めていただいているところですが、より一層の努力をお願いいたします。

#### 《税関考査管理室長》

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む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ます。

議題11 諸手当について

(山口青年委員長)

(1) 国家公務員宿舎の削減及び宿舎使用料の引上げが行われ、借家・借間居住を選択する青年層組合員が増えております。青年層組合員の負担を減らすため、住居手当の支給限度額が緩和されるよう関係機関への働きかけを行うこと。

(2) 金密輸事犯においては、密輸の背後に暴力団等が絡んでいる事もあり、その捜索には危険が伴う事から、犯則取締等手当の支給対象となるよう関係機関への働きかけを行うこと。

国家公務員宿舎の削減及び宿舎使用料の引き上げにより、高い使用料を払って古い宿舎に入居するのであれば、宿舎への入居を希望しないとする青年層組合員にとっては、高い民間住居の家賃を払うにあたり、住居手当による助けは大変ありがたいものです。現在、住居手当の支給額上限は2万7千円となっておりますが、人事院勧告により本年4月から住居手当の支給上限が引き上げられ、2万8千円となったことは大変喜ばしいことではあります。上限額であっても、家賃の半分に満たない事もありません。また、民間住宅の場合には、異動通知時期が直前であるため、退去時における違約金の発生や宿舎の駐車場使用料に比べ高額の駐車場使用料がかかる場合があります。今後税関職員が増えていく中で、民間の借上げも増えていくことが予想されます。青年層組合員は給与が少ないため、家賃が家計に占める割合も大きいことから、住居手当の支給額上限の引上げに向け、関係機関への働きかけをお願いします。

《税関考査管理室長》

住居手当の支給限度額の緩和への要望や事件処理を行う審理部門の職員が日々苦勞されていることは承知している。

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12 週休日等における地方官署等の勤務実態について

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正規の勤務時間外における官用車での移動時間について、超過勤務手当等の対象とすること。また、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ようと呼称運転などの安全確認や目的地までの道案内といった運転職員の補助業務を多く行っており、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

きたい。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ます。

《税関考査管理室長》

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。

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ことについては、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く。

なお、極めて厳しい行財政事情の下ではあるが、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ます。

(以上)



左から近藤係長、笠川税関考査管理室長、明渡考査官



考査管理室長会見に臨む青年委員会メンバー

