

税関労組ニュース
第929号
令和3年6月25日



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

○関税局長交渉
○2021JPSUさんかくスクエアonlineへ参加
○各要求書提出

第2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3年5月27日、第61期第2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始めとする代表者4名で、事前に合意した5つの議題

「要員の確保と職場環境の整備等」
「職員の処遇改善」

「業務処理体制に係る諸問題」
「人事異動期における諸問題」

「職員の健康管理」
について実施しました。

今回の交渉では、従前からの要求事項に加え、「公務員の定年の引上げ」「スマート税関構想2020について」といった新規要求事項も含め、計24項目の要求事項について田島関税局長と交渉を致しました。

○「令和4年度概算要求に関わる要求書」を受け止め、令和4年度概算要求において、増加している税関の業務量に見合った適切な税関職員の定員確保、処遇改善、機構の充実、職場環境の整備等に取り組むこと

○テロ対策及び東京オリ・パラなどへの対応にあたっては、職員の安全管理を徹底するとともに職員に過度な負担を強いることのないよう適切に対応すること。また、前広な情報提供を行うこと

○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、特に本年は東京オリ・パラの開催期間と重な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。

等、水際の第一線に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。

詳細については、次頁以降に記載しておりますが、※印の4議題については、新型コロナウイルス感染防止の観点から、当日対面による交渉ではなく、後日窓口からの回答となっております。
「了」承認です。



交渉団

(交渉団) 左から

鈴木書記長 (中央)、奥平中央執行委員長 (中央)、浅野副中央執行委員長 (東京)、山口書記次長 (中央)

議題1

令和4年度税関関係予算

(1) 令和4年度概算要求

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4年度概算要求に関する要求書」を受け止め、令和4年度概算要求において、増加している税関の業務量に見合った適切な税関職員の定員確保、処遇改善、機構の充実、職場環境の整備等に取り組むこと。



奥平中央執行委員長

令和3年度の税関定員は、過去最多の9,971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。

しかしながら、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、訪日外国人旅客数が激減しつつも、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多く、SP貨物の通関にあたっては、

旅員職員などによる応援体制があればこそ対応できている状況である。今後、新型コロナウイルスの感染拡大が終息した際には、訪日外国人旅客数も一昨年度程度の想定となることを考えれば、とても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4年度概算要求に関する要求書」をどのよう受け止め、令和4年度概算要求において税関職員の定員確保、処遇改善、機構の充実、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)



田島関税局長

まず、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おられることに感謝申し上げます。

先程お話しがあった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附帯

決議の内容については十分承知しており、決議に際しては麻生財務大臣からも「政府といたしまして、御趣旨に沿って配慮してまいりたいと存じます」との答弁があったとおり、当局としても、その実現に努力してまいります。

また、本年5月11日に提出された皆さん方からの要求内容は承知しており、令和4年度概算要求に当たっての政府の基本的な方針等は、現時点では明らかでないが、当局としては引き続き、水際におけるテロ対策や不正薬物の密輸対策等に向けて税関の体制を整備する必要があると認識している。

このため、極めて厳しい財政事情の下ではあるが、所要の定員、予算等の確保に向けて最大限努力してまいります。

(2) 障害者雇用に関する職場環境の整備等

障害者雇用にあたっては、障害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、研修を行うなど配慮すること。



鈴木書記長

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、として、障害に対する職場の同僚・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として、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の周知等の取組みを進めているところである。

(3) 監視艇の乗艇人員

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。

昨年から引き続きとなるが、

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



山口書記次長

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 職員の処遇改善

(1) 行政職 (二) 職員の処遇改善

行政職(二)職員については、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から、この世代の処遇停滞が生じないよう、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ること。

令和3年度については、6級以上の級別定数が44増、5級の級別定数が34増となり、また、統括官以上の機構が純増10



浅野副中央執行委員

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、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」ができていた現状から、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。

税関労組は、4月28日に「中高年層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、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、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。

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きているところであり、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。

(2) 行政職 (二)・医療職 (三) 職員の処遇改善

技能・労務職員等である行政職(二)・医療職(三)職員の処遇改善については、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、人事院に個別協議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た。そのような中、令和3年度については、5級・4級ともに増減が無かったことは遺憾である。

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よう、人事院に個別協議の際にも強く訴えかけていただきたい。

(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った理由のみで昇格させることができないものではないが、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たい。

(3) 海事職 (二) 職員の処遇改善

海事職(二)職員の処遇改善について、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ただきたい。

(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った理由のみで昇格させることができないものではないが、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たい。

(4) 再任用職員の手当等の充実

再任用職員については、現在支給されていない住居手当や寒冷地手当などの手当が支給されるよう、また、再任用職員の能力や勤務実績が処遇に反映できるように再任用職員にかかる上位級枠の拡大を関係機関に訴えること。

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に働きかけていただきたい。また、再任用職員の能力や勤務実績が処遇に反映できるように、再任用職員にかかる上位級枠の拡大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。

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。

(5) 各種手当の充実

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

チャーター便やクルーズ船、地方港での取り締り等の対応のため、正規の執務時間外における官用車での移動については、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を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による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薬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 赴任旅費の見直しについて

移動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バイク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。

また、当該見直しに係る事務手続きにあつては、転居する職員から「見積もりへの対応に時間をとられ負担であった」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)

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。

いづれにせよ、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たい。

(6) 公務員の定年の引上げ

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。

定年の引き上げについては、本年4月13日の閣議で決定し、国会に再提出されたところである。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。

(当局回答)

本年4月13日に、国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げるための「国家公務員法等の一部を改正する法律案」が閣議決定され、国会で審議されていることは承知している。

定年延長については、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たい。

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

テロ対策及び東京オリンピック・パラリンピックなどへの対応にあたっては、職員の安全管理を徹底するとともに職員に過度な負担を強いることのないよう適切に対応すること。また、前広な情報提供を行うこと。

これまでも、テロ対策に伴う安全対策としては、取締り、検査等の業務に従事する職員に対し、万一の不審物発見時の速やかな連絡を確保するため、関係機関との連絡体制の再確認、及び不測事態の発生時に備え、関係機関と合同でのテロ対策訓練や、関税局で作成した「不審物発見時の基本対応指針」を受け、各税関で作成した「不審物発見時の対応マニュアル」の周知や各種研修が行われていることは承知している。

しかしながら、今後の情勢等を踏まえ、職員の一層の安全管理を図るため、引き続き、爆発物や化学兵器等に関する知識の習得や危険物発見時の対応方法等にかかる研修等の充実をお願いする。

また、今年開催される東京オリンピック・パラリンピックには各税関が一丸となって臨むこととし、税関・部を跨いだ応援体制を構築するとされていることから、その体制の構築にあたっては、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過度な負担を強いることのないようお願いするとともに前広な情報提供をお願いする。

(当局回答)

東京オリンピック・パラリンピック競技大会まで残すところ約2か月となり、関税局、税関においては、テロ対策等に万全を期していく必要がある。

具体的には、各税関において水際対策の強化を図るとともに、大会会場が集中している首都圏を管轄する東京税関を中心に人員の確保や取締り、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の構築に際し、職員に過度の負担を強いることのないように十分配慮

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たい。

なお、安全管理については、税関業務の円滑な遂行にとつて、基本的条件であるとも考えており、従来からそ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、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、テロ対策を目的とした研修を充実させ、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たい。

(2) 旅具検査体制

本邦に入境する旅客等の携帯品等に係る関税等については、クレジットカードやスマートフォンを利用したキャッシュレス納付を可能とする旨が示された。今後も旅具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を反映させること。

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とともに、前広な情報提供を行うこと。

令和3年度における税制改正において、通関時における関税等の納付手段の多様化として、本邦に入境する旅客等の携帯品等に係る関税

等について、クレジットカードやスマートフォンを利用したキャッシュレス納付を可能とする旨が示された。今後も旅具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したい。

(当局回答)

キャッシュレス納付については、本年度中の導入に向けて各税関から意見を頂きながら準備を進めているところである。

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。

(3) 国際郵便物の検査体制

国際郵便物税関検査装置について、一部の税関では不具合が発生している。については、今後、国際郵便物税関検査装置を導入するにあたっては、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、取り扱いやすい機器となるよう改善するとともに、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ないが、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)

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出張所、川崎外郵出張所、大阪外郵出張所及び中部外郵出張所において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るところである。

引き続き、外郵出張所ごとの状況を適切に把握し、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。

※(4) 免税販売手続の電子化

昨年4月より、免税販売手続の電子化がなされたが、職員への過度な負担を強いることがないよう人員配置及び職場環境の整備等に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4月より、免税販売手続の電子化がなされることとなり、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、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)

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、本年10月1日から完全電子化も見据えつつ、職員にとつ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。

(5) 申告官署の自由化

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、細かい業務量等の実態把握をし、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。

平成29年から輸出入申告官署の自由化が実施され、首都圏への業務量の偏りが生じ始めており、今後引き続き、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、当局にあっては、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。

(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年半が経過したところであるが、これまでこのころ、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、適正な人員配置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は、職員への前広な情報提供に努めてまいりたい。

(6) 地方官署等の人員配置等

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を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への対応や地方港での取締り等の行政需要が増加し、必要に応じて近隣官署から応援職員を派遣している。

このような、地方官署で勤務する職員の負担軽減を図られるよう適正な人員配置等をお願いする。

(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、職員にとつ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。

(7) 「スマート税関構想2020」について

昨年6月に「スマート税関構想2020」が出されたところであり、AI等先端技術も導入するなど記述があるが、現状の進捗について伺いたい。

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いただくとともに、適正な人員配置をお願いしたい。その他、新たな取組みがあれば前広な情報提供についてもお願いしたい。

昨年6月に、税関の三つの使命を適切に果たすとともに、国民の視点に立って、税関手続等における利便性の向上を図ることを目的とした税関行政の中長期ビジョン「スマート税関構想2020」が出されたところであるが、一部にはAI等先端技術の導入などの記述があり、導入にあたっては関係職員の負担増加や勤務環境の変更などが発生すると思われることから、そのようなことが生じないよう十分配慮いただくとともに、この様な機械化を図りつつも、マンパワーは必要と考えることから、適正な人員配置をお願いしたい。

(当局回答)

AI等先端技術の活用について、具体例を挙げると、AIによる輸入事後調査に係る立入先選定の職員支援や、AIを活用したX線画像識別機能による検査対象郵便物の自動選別などにおいて、現場の意見も丁寧に関きながら導入を進めているところである。

なお、AI等先端技術を導入する際には、関係職員の業務負担の増加や導入により急激な勤務環境の変化が生じないよう考慮するとともに、引き続き適正な人員配置に努めてまいりたい。

また、AI等先端技術を含む新たな取組についても、前広に情報を提供してまいりたい。

議題4

人事異動期における諸問題

(1) 令和3年7月期における要員の適正配置

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)

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

う適正な配置に努めてまいりたい。

(2) 住居移転を伴う異動

宿舎については、引き続き必要な宿舎の確保に向け、関係機関への働きかけを行うこと。
また、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ること。

宿舎については、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に向け、関係機関への働きかけをお願いしたい。
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。

(3) 女性職員の登用及びワークライフバランスの推進

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、身上面に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と周囲の職員の負担軽減につながるよう人員の手当を行うなど適切に対応すること。さらに、在宅型テレワークについては、職員が利用しやすいようシステム環境の整備を図るとともに、前広な情報提供を行うこと。

税関労組は、4月28日に「男女が共に働きやすい職場の実現に関する要求書」を提出したが、「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」を推進するにあたり、育児等の関係から時間に制約のある職員などもいることから、身上を十分に把握し、身上面に配慮した登用及び配置に努めていただきたい。

また、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、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、11月の関税局長交渉において回答のあった在宅型テレワークのシステム環境整備について、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。

(当局回答)

性別や年代、時間等制約の有無にかかわらず、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

ことができる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。今後と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。

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、昨年度、持出用の端末を配備しており、本年度からは、一定数ではあるが、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することができるよう整備している。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5 職員の健康管理

(1) 健康管理施策

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ること。

特に、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。

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)

まず、現職でお亡くなりになった職員に

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る。職員の
健康管理は、業務運営上の最重点事項であると
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。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。

次に、新型コロナウイルス感染症について
は、水際取締りの最前線で活躍している税関職
員は、業務上、日本へ入出国する旅客、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
切な健康安全対策を講じることが重要である
と認識しており、これまでも感染防止対策を講
じてきているところである。引き続き、水際取
締りに支障をきたさぬよう、職員の健康安全対
策に万全を期してまいりたい。

なお、具体的な取組内容等については、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い
る。また、対面での検査や取り回しを回避する
効果のある、電子ゲートやX線CTスキャン検
査装置等の非接触型検査機器の導入を積極的

に進めているところである。

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、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。

(2) メンタルヘルス対策

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。

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、所要の措置を講じてき
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

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
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。

(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

いて、ハラスメント防止に関する講義を实
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。

パワーハラスメントの防止については、
昨年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、今事務年度
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た
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

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、東京オリンピック・パラリンピッ
クは、開催期間について夏季休暇取得可能
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、現在は職員が融通して休暇を取得できるように努めていることから、何とか苦勞して取得している状況にある。そのため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、開催期間について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、特に本年、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ているところである。

今後とも、夏季休暇取得可能期間の拡大については、引き続き関係機関に対し要望してまいりたい。

※(5) 超過勤務の上限等に関する措置

超過勤務の上限等に関する措置については、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をお願いしたい。

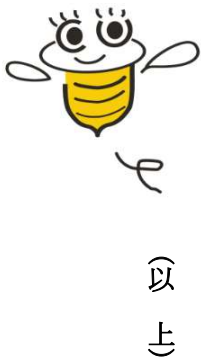
(当局回答)

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、業務分担の見直しによる業務の平準化を図るとともに、RPA等を活用した業務等の自動化、効率化、Web会議システムの活用、事務手続の電子化、ペーパーレス化、業務進行状況の可視化など、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。

人員配置については、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。



(以上)



関税当局



「Zoom」を通じて参加している参加者の皆さん

2021JPSUさんかく スクエアonlineへ参加

国公連合は5月22日(土) 13時から、「さんかくスクエアonline」を開催しました。今回は初のオンラインによる開催で、各構成組織から25名が「Zoom」を通じて参加し、税関労組からは3名が参加しました。

今回参加した構成組織は国税労組、政労連、全駐労、全農林、全財務、全開発、沖繩国公労、国交職組、財務職組、税関労組です。

講義「アンコンシヤスバイアスについて」や、構成組織紹介、グループ討議といった各種プログラムを通じて、親睦を深めるとともに、スキルアップに努めました。

参加していただいた組合員の皆さま、ありがとうございました。今後税関労組として、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。

各要求書を関税局長宛てに提出

- ・中高年層組合員の処遇改善に関する要求書
- ・男女が共に働きやすい職場の実現に関する要求書
- ・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



令和3年4月28日

関税局長
田島 淳志 殿

日本税関労働組合
〔税関労働組〕
中央執行委員長 奥平 昌浩

中高年層組合員の処遇改善に関する要求書

私たち税関職員は、税関業務がますます増大し複雑・困難化する中において、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、円滑な国際物流、関税等の徴収などを通じて経済の発展に貢献しつつ、奉職・奉職などの社会悪物品や知的財産侵害物品等の水際阻止で多くの実績を収め、加えてテロ対策等により日本の安全・安心な社会の実現に寄与しています。

このことは、国政の中でも高く評価され、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「関税半法等の一部を改正する法律案」の採決にあたっては、税関職員の処遇改善等に関する附帯決議が付され、財務大臣からも、政府として配慮していく旨の答弁がなされたところです。

とりわけ中高年層組合員は、税関行政を円滑に遂行するための中核的存在として職務を牽引し、税関行政に多大な貢献をしているにもかかわらず、一部の中高年層組合員の中には、中位級位号俸に長年据え置かれている者があり、その処遇は正当に評価されているものとは言えません。

貴職におかれましては、中高年層組合員の処遇改善を図るため、下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 行政職(一)組合員について、本年7月1日に、統括官を6級に、上層官を5級にそれぞれ格付けする発令を行うこと。
- 2 令和4年度概算要求において、次の項目を踏まえた要求を行うこと。
(1) 行政職(一)の5級以上定数枠を大幅に拡大すること。
(2) 機種の整備、拡充を図ること。

税関労働組は令和3年3月13日に男女協働委員会、4月9日には、持ち回りによる行(二)職等専門委員会、また4月16日には第3回目となる四役会議を開催し、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ました。

それらを踏まえ令和3年4月28日に、「中高年層組合員の処遇改善に関する要求書」「男女が共に働きやすい職場の実現に関する要求書」を、また5月11日には、「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」を、関税局長宛てに提出しました。各要求書提出にあたっては、具体的に説明をするとともに、要求事項の実現に向け尽力するよう強く求めました。

これに対して関税局税関考査管理室長からは提出された要求書は、説明された趣旨とともに関税局長にお伝えする旨の回答がありました。

令和3年4月28日

関税局長
田島 淳志 殿

日本税関労働組合
〔税関労働組〕
中央執行委員長 奥平 昌浩

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専従を重んじ、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。

令和3年5月11日

関税局長
田島 淳志 殿

日本税関労働組合
〔税関労働組〕
中央執行委員長 奥平 昌浩

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

税関の職務に働く行政職(二)俸給表適用職員(以下「行(二)職員」という)・医療職(三)俸給表適用職員(以下「医(三)職員」という)が、税関行政の円滑な遂行のために懸命に精励していることは、貴職におかれましても十分ご理解いただいていると信じています。

技術職にあつては、部下数割増があるにも関わらず、昭和58年の閣議決定を受け、道幅は原則不増となり、職務が直接的に職に直結しているため、職が定年を迎え職員の歳に空きが出る限り上位職への昇格が滞り、将来に希望の持てる処遇が確保されていない現状にあります。

税関の行(二)職員である自動車運転手については、道路交通に基づく安全運転管理等に任命され、行(一)職員の安全運転に貢献するとともに、X線車等の物検査車両の運転、維持・管理など、税関に必要不可欠な業務の一環を担っているにも関わらず、連年の歳月により処遇改善や職域確保に安全を欠いています。同じく行(二)職員である業務員については、相次ぐ身分留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)職員については、職種の最重労働である職員の心身両面の健康を管理するに必要十分な職員数で行うという厳しい条件下で業務を行っており、大規模施設を基準とする俸給表の適用から、上位職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)職員及び医(三)職員の処遇改善・要員確保等に向け、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 上位級位定数拡大し、定数枠すべての専任に努めること。
特に専任枠にある組合員については、専任に上位級位昇格するための個別協議を実施すること。
- 2 退職者の後継者を速やかに行うこと。特に東京オリンピック・パラリンピック、大阪万博等の開催に伴うテロ対策等の増加により、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、必要要員を確保すること。
- 3 行(二)職員である自動車運転手については、経験年数に応じた職長の命令を行うとともに、昇格に係る人事課との個別協議にあたっては、付加業務の実態に加え、行(一)職員に対する安全運転指導の実績、業務を通じて取組むよう努力すること。その職責を評価し、積極的に活用して上位級位に努めること。
- 4 税関における行(二)職員である自動車運転手は、貨物検査に必要不可欠なX線車・移動式TDS・バックスキャナーなど取扱いが極めて困難な特殊検査車両をコンタクトや空内など、著しく車両の往來のある場所での運転や維持・管理の業務、採取物の運搬など物量の業務が多く、税関の職域にとって必要不可欠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) 不正乗車やテロ関連物等の水際取組を行えるように体制整備を図ること。
(3) 行(一)職員と同様、税関における水取組時に必要な研修を受けさせること。
- 5 行(二)職員である業務員の職域確保のため、進歩を考慮させること。また、進歩される必要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、前記の情報提供と新たな職域の確保を行うこと。
- 6 医(三)職員組合員については、預備要員を定員化するものとする。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力すること。
- 7 税関職員のための研修を企画・立案する際には、行(二)・医(三)職員の意見を十分に取り入れること。
- 8 次の事項について、関係機関と連携を要すること。
(1) 行(二)・医(三)職員の俸給表の俸給開きを引き上げること。
(2) 俸給表の下の級位を拡大するとともに、必要経験年数、必要級位俸を引き下げるなど、包括的昇給の機軸を図ること。
(3) 昇給調整を引き上げること。

