



税関労組ニュース
第942号
令和4年7月26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 倉本 和邦
編集人 村岡 和弥

- 第2回関税局長交渉を実施
- 国公連合第19回行政職(二)等集会に出席
- こくみん共済のススメ

第2回関税局長交渉を実施!

～阪田関税局長に現場の実態を訴え、要求実現を求める～



～税関労組側～

(交渉団) 右から

齋藤副中央執行委員長 (横浜)、鈴木書記長 (中央)、
倉本中央執行委員長 (中央)、堀田副中央執行委員長 (東京)、
原川副中央執行委員長 (名古屋)、呉屋中央執行委員 (沖縄)

(書記) 左奥

村岡書記次長 (中央)

令和4年5月24日、税関労組は、第62期第2回関税局長交渉を実施し、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」
について要求しました。
なお、新型コロナウイルス感染防止の観点から人数を絞り、倉本中央執行委員長を始めとする代表者6名(＋1名書記)で行いました。



～当局側～

どんな内容を話しているか一目でわかるように、各内容にイラストを入れてみました。

興味のあるところからでもいいので読んでみよう!



議題1
要員の確保と職場環境の整備等

(1) 令和5年度概算要求 (倉本)

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5年度概算要求に関する要求書」を受け止め、令和5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ようお願いしたい。



倉本中央執行委員長

令和4年度の税関定員は、過去最多の10,074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。

交渉開始!!



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貨物や国際郵便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、訪日外国人旅客数も回復、また、本年の関税法改正に伴う、知的財産侵害物品の水際取締りの強化により、輸入差止件数の増加、認定手続きなどの事務手続きの増加が予想されることを考えれば、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5年度概算要求に関する要求書」をどのよう受け止め、令和5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)



阪田関税局長

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いることに感謝申し上げます。

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に際して、鈴木財務大臣から「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たい。

また、本年5月11日に提出された皆さんからの要求内容は承知している。令和5年度概算要求に当たった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たい。

(2) 障害者雇用に関する職場環境の整備等 (鈴木)

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ようお願いしたい。

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く、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(齋藤)

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していただきたい。

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することに対応いただきたい。



齋藤副中央執行委員長

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、一部の小型監視艇では、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、応援者を待て運航す

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や傷病等で職員が長期休暇となった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する。

(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る。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(一) 職員の処遇改善(堀田)

行政職(一)職員については、大量採用等により突出した「山」ができていた状況にあることから、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ようお願いしたい。

令和4年度については、6級以上の級別定数が41増、5級の級別定数が24増となり、また、統括官以上の機構が純増39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13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、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、引き続き、税関業務の現状及び業務量の推移等を勘案しながら、適正な機構の整備に努めてまいりたい。

(2) 行政職(二)・医療職(三) 職員の処遇改善(原川)

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、将来に希望が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ようお願いしたい。



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針について」の閣議決定を受け、退職者は原則不補充となつていたりことや、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いたるべき組合員の多くが行政職(二)については3級高位号俸に、医療職(三)については2級に据え置かれている。そのような中、令和4年度についても、上位級の増加が無かつ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れば、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という理由のみで昇格させることができるというものではないが、当局としても、人事院との個別協議の場において、鋭意努力してるところである。

技能・労務職員等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。

(3) 海事職 (二) 職員の処遇改善

(呉屋)

海事職(二)職員の処遇改善について、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をお願いしたい。



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、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。特に監視艇の機関長が4級に据え置かれている状況もあることから、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いる。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るといえるものではないが、当局としても、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。

引き続き努力してまいりたい。

(4) 再任用職員の処遇改善 (鈴木)



鈴木書記長

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くようお願いしたい。

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ところはないことから、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。特に、昨年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日施行予定)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歳超職員との俸給や諸手当において生じる処遇の格差の解消、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、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。

(5) 各種手当の充実 (齋藤)

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をお願いしたい。

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。



う返りも折り返しです。頑張りましょう！



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し、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



④ 地域手当

横浜税関仙台塩釜税関支署塩釜事務所、麻葉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関係機関に働きかけてい



仙台塩釜税関支署塩釜事務所勤務職員（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、現状は地域手当に差異が生じている。主な勤務場所が同一港内（仙台塩釜港）であり、主として輸出入貨物を取扱う業務である点では共通してい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する。

麻葉探知犬管理センター仙台事務所勤務職員（岩沼市所在、地域手当なし）の職員は、主な勤務場所が仙台空港税関支署勤務職員（名取市所在、地域手当3%）と同じ仙台空

港内であるにも関わらず、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。主な勤務地が同じであることから麻葉探知犬管理センター仙台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する。

東京税関立川出張所横田旅具検査場勤務職員（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、平成31年4月1日より、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勤務職員についても地域手当の支給対象となるようお願いする。

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きたい。



⑥ 赴任旅費の見直しについて

移転料の実費支給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っては、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

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、移転料が定額を下回る場合は、3社による見積もり合わせを不要とするなど、請求手続きの簡素化を図り、事務手続きの効率化をお願いする。

（当局回答）

超過勤務手当などの各種手当は、税関職員の給与に関わる事項であり、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、税関職員の職務の困難性や職責の高まりなどを踏まえて、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（倉本）

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ようお願いしたい。

定年の引き上げについては、令和5年4月1日から施行予定であると認識している。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、可能な限り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が規定し

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、定年の引上げにかかる職員周知を本年4月27日に実施するとともに、令和5年度中に年齢が60歳に達する職員への情報提供を行ったところである。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。

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（原川）



原川副中央執行委員長

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を充実させるようお願いしたい。

今後2025年の大阪万博や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。

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お願いする。



(当局回答)

テロ対策については、国内外関係機関・関係事業者等との連携を行いつつ、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や充実、事前情報等の活用など、業務の一層の高度化・効率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、テロ対策に関しては、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に、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、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、安全対策の徹底に努めてきたところである。

今後、新型コロナウイルス感染症対策を図りつつ、テロ対策及び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(堀田)



堀田副中央執行委員長

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、関係職員の大層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ようお願いしたい。

通関時における関税等の納付手段の多様化として、本邦に入国する旅客等の携帯品等に係る関税等について、成田、羽田、関西、中部、福岡、新千歳の6空港では、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の運用が開始となっている。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するほか、関係職員の大層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。



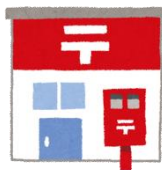
(当局回答)

入国旅客等の携帯品等に係る関税等のキャッシュレス納付については、各税関から意見を頂きながら、成田、羽田、関西、中部、福岡、新千歳の6空港において昨年7月からスマートフォン決済アプリを、本年2月からクレジットカードを利用した納付の運用を行っており、国際線の入機状況に応じて他の税関空港においても運用開始を予定している。

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、関係職員の大層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。

(3) 国際郵便物の検査体制(呉屋)

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するとともに、前広な情報提供を行うようお願いしたい。



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の為に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

(当局回答)

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しい機器となるよう改善をお願いするとともに、その運用等にあたっては前広な情報提供をお願いする。

国際郵便物に係る検査動線の見直しについては、令和4年4月までに東京外郵出張所、川崎外郵出張所、大阪外郵出張所、中部外郵出張所及び福岡外郵出張所において実施したところである。

関税局としては、これらの外郵出張所における見直し後の状況を踏まえ、各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(鈴木)

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、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ようお願いしたい。

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10月より、免税販売手続が完全電子化となっており、これまでの購入記録票の提出から旅券等の提示とされている。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制限されていることもあり、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する。

(当局回答)

輸出品販売場制度については、免税販売手続の完全電子化を踏まえた税関の対応であるところ、引き続き、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・効率的な取締りに取り組んでまいりたい。

また、取締りの実施に当たっては、完全電子化により可視化された制度の利用実態等を参考にしつつ、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。

(5) 申告官署の自由化(齋藤)

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ようお願いしたい。

輸出入申告官署の自由化が実施され、約4年半が経過したが、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。東京税関業務部特通部門においては、国際宅配便大手が集中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、本申告までに審査が終了しないと見受けられていることから、当局にあつては、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4年半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には、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(原川)

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等をお願いしたい。

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程度まで回復すると考えら



れ、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事が予想される。

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)

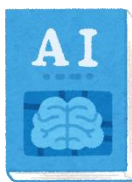
地方官署の職員の皆さんが日々苦勞されていることは承知している。

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。

(7) 「スマート税関構想2020」について(倉本)

「スマート税関構想2020」にはAI等先端技術も導入するなど記述があるが、現在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に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。

税関行政の中長期ビジョン「スマート税関構想2020」では、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に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、このよう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する。なお、新たな機器などの配備にあたっては引き続き前広な情報提供をお願いする。

(当局回答)

AI等先端技術の活用については、例えば、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を実施しているところである。

AI等先端技術を導入する際には、現場の意見も聞きつつ進めており、今後とも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、スマート税関構想2020の各取組状況について、これまで、税関職員への説明会の開催、イントラネットへの関係資料の掲載、関税・外為等審議会関税分科会における説明などを実施し、各方面に広く情報提供しているところである。今後とも、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4年7月期における要員の適正配置(堀田)

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ようお願いしたい。



呉屋執行委員

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ようお願いしたい。

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ようお願いしたい。

(2) 住居移転を伴う異動(呉屋)

増大する業務に対して的確に対応していくためにも、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。

(当局回答)

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、業務量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する。



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する。

(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「宿舎に入居することが認められる職員」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ことにより宿舎を確保してきている。

引き続き、各官署における需要をよく把握するとともに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(倉本)

「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ようお願いしたい。

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していただくようお願いしたい。

さらに、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、在宅型テレワークについて、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ようお願いしたい。

税関労組は、3月25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あること、これまで女性職員が配置されていなかった部門への配置も発生していることから、十分な勤務環境の整備及び身上把握の徹底をお願いする。



また、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。本年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、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、在宅型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、在宅型テレワークについて、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ようお願いしたい。

(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。

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、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、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くと承知している。

育児休業等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向上してきている。今後とも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。

なお、職員が産前・産後休暇や育児休業を取得した際には、周囲の職員に負担が生じないように、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環境整備については、本年4月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6月には、シンククライアント同時接続数の更なる拡大を実施するとともに、円滑なコミュニケーションを図るため、コミュニケーションツールを導入することとしている。

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ているところである。

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の向上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(齋藤)

前回の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ようお願いしたい。

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ようお願いしたい。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お願いしたい。

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ます。

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ることが重要であると考えている。

引き続き、水際取締りをはじめとする税関業務に支障をきたさぬよう、職員の感染防止対策に万全を期してまいりたい。

具体的なお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、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、税関としての機能維持のための体制整備に万全を期するとともに、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(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、一次予防に努めるようお願いしたい。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ようお願いしたい。

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ふ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

ツ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ている。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や、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、十分配慮してまいりたい。

(3) ハラスメント対策 (堀田)



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ようお願いしたい。

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。



(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ごとに、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を対象に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、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) 夏季休暇の取得可能期間の拡大

(眞屋)

夏季休暇取得可能期間が拡大されるよう関係機関へ働きかけようをお願いしたい。



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もある。

現状は、職員が融通しあつ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ていただきたい。

(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つ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。

(5) 超過勤務の上限等に関する措置 (鈴木)

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、事務の効率化・平準化及び適正な人員配置を行うようお願いしたい。

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、事務量の削減又は事務の効率化がなされないままでは、職員に肉体的・精神的負担を強いことになる。本年より個人用LAN端末等により「在庁時間の客観的把握」が実施となったことから、事務量の実態を十分把握し、効率化・平準化及び増員も含め、適正な人員配置をする等、必要な対応をお願いする。

(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等を活用した業務等の自動化・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、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。

以上、改善組い
ます。組改取てりま
は、ま、遇にめ！張り
は、りも、処め進す頑う
渉な後のたをまによ
交と今員のみき共し



国公連合第19回 行政職(二)等集会に出席

国公連合は、6月3日(金)、都内において、第19回行政職(二)等集会を開催し、情勢報告を行うとともに行政職(二)等組合員の課題及び今後の取り組みについて意思統一を図りました。

税関労組からは、新型コロナウイルス感染症防止の観点から人数を絞り、国公連合執行委員として鈴木書記長、参加者として1名の組合員が参加しました。

集会では、主催者を代表して武藤中央執行委員長からの挨拶、荘司書記長からの基調提起の後、各構成組織取組報告が行われ、税関労組からは、東京地区本部秋山中央執行委員(行二職)が、職場の現状、税関労組の取組みについて報告を行い、「部下数制限の緩和を一層進めるとともに、個別協議にあたっては、付加業務を加味し上位級へ昇格させること」



取り組み報告をする秋山中央執行委員



人事院交渉で発言する鈴木書記長(右)

を柱として関係機関に要求していくとの力強い決意表明がありました。他組織からは、国公連合加盟の国税労組、全農林、全財務、全開発からも取組報告がなされました。

各構成組織による取組報告・決意表明が続々となされる中、参加者は他組織における技能職組合員の現状を認識し、改めて危機感を共有することができました。鈴木書記長の読み上げにより、集会決議が採択され、最後に武藤国公連合中央執行委員長による頑張ろう三唱で集会を終えました。

集会后に人事院との交渉が行われ、税関労組からは鈴木書記長が交渉団の一員として加わり、人事院において税関の現場の実態を説明し、技能職組合員の処遇改善を訴えました。



人事院の増尾参事官(左)に要求書を提出する国公連合の荘司書記長(右)

次のページは、新企画
「こくみん共済のススメ」
が始まるよ!!

要チェック!!



