

税関労組ニュース
 第943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

- 青年層組合員の処遇改善等に関する要求書提出
- 財務大臣交渉を実施
- タイムズのスズメ

青年層組合員の処遇改善等に関する要求書提出！

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！

税関労組青年委員会は令和4年6月10日(金)、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を中心とした6名(新型コロナウイルス感染症防止のため人数を縮小して実施)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感染症対策について」
- 「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」
- 「寮・宿舎について」
- 「働きやすい職場環境作りについて」
- 「各種ハラスメント・メンタルヘルス対策について」
- 「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11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、呉屋青年委員長から冒頭挨拶及び要求書の内容説明があり、続いて要求事項について、出席した青年委員会メンバーより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伺った内容をあらゆる機会を通じて、当局に『青年層組合員の声』として伝える場を持つております。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頂ければ幸いです。



正海税関考査管理室長(中央右側)に対し要求書を提出する呉屋青年委員長(中央左側)及び青年委員会メンバー

(税関労組出席者)

呉屋青年委員長(沖縄)、関口副青年委員長(函館)、松本執行委員(横浜)、古川執行委員(門司)、渡辺執行委員(長崎)、村岡書記次長(中央)

計6名

呉屋青年委員長挨拶



呉屋青年委員長

本日はお忙しい中、我々青年委員会のためにお時間をいただきありがとうございます。
また、青年委員会メンバーの半数を今回の会見に参加させて頂きありがとうございます。

本日は青年層組員を代表して、直接当局に要望をお伝え出来る貴重な、重要な場であると認識しており、今回参加できなかった青年委員会メンバーも含めた全員が、青年層組員の想いを届けるべく、一丸となつてこの場に臨んでおります。

会見に先立ち、青年層組員を代表して、私から一言ご挨拶させていただきます。

本日、全国の青年層組員の切なる願いの声として「青年層組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。正海税関審査管理室長におかれましては、この要求書が青年層組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ご尽力を賜りますようお願い申し上げます。

正海税関審査管理室長挨拶



正海税関審査管理室長

ただいま、呉屋青年委員長からご挨拶がありましたので、私からも一言申し述べさせていただきます。

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。
今年、税関は発足150年を迎えます。この間、税関には、常に新しい時代の変化に柔軟に対応し、我が国の経済の発展と社会の安定に貢献することが求められてきました。

新型コロナウイルス感染症の長期化やデジタル化の急速な進展など、税関を取り巻く環境はダイナミックに変わりつつあります。新型コロナウイルス感染症対策として外出自粛が要請されておりましたが、それに伴い個人の電子商取引の活用が進む中、税関が取り扱う貨物は急増しております。

また、今月1日より、水際対策が大幅に緩和され、1日あたりの入国者の上限が1万人から2万人に引き上げられたうえ、本日から、限定的ですが外国人観光客の受入れも開始されます。更に、新千歳空港と那覇空港について、6月中にも国際線受入を再開できるような準備することを政府が発表しています。

関税局・税関が一体となつて、これらの環境変化に対し、制度的・人的な対応を含め、しっかりと取り組んでいく必要があると思っております。

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。

以上をもって、私の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

議題1 新型コロナウイルス感染症対策について

(呉屋青年委員長)

税関職員全体での感染予防や拡大防止のため、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感染症対策に引き続き努めること。



昨日、新型コロナウイルス感染症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いるが、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していることに対して敬意を表する。現在、行動制限が緩和されつつあるものの、感染の高止まりが続く、依然として新型コロナウイルス感染症対策が重要となっている。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をお願いしたい。

また、職員が罹患した場合又は濃厚接触者となり税関業務に影響が出た場合は、本人及び周りの組員に過度な負担とならないよう、事前に応援体制を整備するといった対策を検討する等、今後も新型コロナウイルス感染症の影響から組員を守っていただくよう対策をお願いしたい。

《税関審査管理室長》

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

要求開始！！



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、部署所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、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。

議題2 青年層組合員の処遇改善について

(関口副青年委員長)

(1) 2級、3級への昇格については、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に、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については、分布率一杯の発令を行うこと。

(4) 旅費支給基準で定められている日当・宿泊費の支給額については、2級以下の職員は定額引上げを行い、3級以上の職員との格差を是正すること。

採用後、年数が経っていない青年層組合員にとっては、同期との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ため、適切な評価を行っていただきたい。

また、3級の級別定数

について、フルタイム再任用職員は3級に格付けされており、今後増加が見込まれている。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に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る。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い、必要な級別定数の確保に努めていただきたい。

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っている、「初任層A区分、B区分併せて100分の20のうちA区分は100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、日々業務に一生懸命励んでいる青年層組合員への理解をしていただきたい。

日当・宿泊費の支給額について、現在は出張先の状況により、宿泊費に大きな差があり、定額を超過した場合でも要件を満たせば実費支給としているが、給与報酬や福利厚生とは違い、業務を行うための出張において日当・宿泊費で2級以下の職員と3級以上の職員で格差があることは不公平であり、2級以下の職員の定額を引き上げることにより、格差を是正するよう関係機関へ働きかけをお願いしたい。



《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、税関職員の役割別職員構成等にも留意しつつ、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、級別定数の確保に引き続き努力してまいりたい。

また、旅費支給基準で定められている日当・宿泊費の支給額の定額引上げについては、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。

議題3 人事評価制度について

(松本執行委員)



松本執行委員

(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。

(2) 評価者は、被評価者の各目標の進捗状況を把握し、被評価者が計画的に遂行できるように適宜コミュニケーションを取りながら、適切に指導・助言を行うこと。

(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る。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考えており、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ある。目標設定にあたっては、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、被評価者の能力等に見合った目標(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うようお願いしたい。

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ない職員が一部いること



が分かっている。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いる。

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いる。

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したい。

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ことに関しても、日常業務の合間に行う必要がある、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る。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うようお願いしたい。

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・助言を行うようお願いしたい。

評価にあつては、評価者の個人的な価値判断基準で評価することなく、評価基準に沿って公平に評価するよう、評価者に対して積極的に研修を実施するようお願いしたい。

更に、評価結果の開示について、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お願いしたい。

《税関審査管理室長》

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て必要に応じて適切なタイミングでの指導に心掛けることとしている。また、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いる。これらは、人材育成や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、被評価者に対し、改めて人事評価制度の説明を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。

評価者による評価は、業務達成状況、業務への取組み手法・プロセス・外的要因などを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、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するなど、必要な対応を行っているところである。

今後とも税関と協力して人事評価の的実な実施に向けて、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

(古川執行委員)



古川執行委員

移転料の取扱いに伴う見積書の取得等の事務の効率化を図ると共に、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年又は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

宅を利用して居る場合、退去する1か月前の解約できないと違約金が発生する事例もある。更には、引越難民の言葉があるように特定の時期には料金が高騰し、比例して自己負担となる支給対象外経費の金額も大きくなり、組合員は苦勞している。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いる。

また、令和2年改正により、これまで定額支給となっていた移転料について、実費支給となった。これにより、これまで定額支給額を超えた引越費用について、自己負担となっていた組合員の要望が改善されたことには感謝している。しかし、この改正に伴い、引越し業者の見積りが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、引越しに係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る。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たい。また、引越しに係る事務の効率化についても検討をお願いしたい。

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お願いしたい。



《税関考査管理室長》

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あり、令和元年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代が高騰しているケースがあること等を踏まえ、全省庁統一で支給方法の見直しがされたものである。移転料の実費支給にあたっては、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があり、この点についてご理解いただきたい。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。

議題5 配転について

(渡辺執行委員)



渡辺執行委員

仕事と生活の両立ができるよう本人のきめ細やかな身上把握をし、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、配転にあたっては、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る。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いる。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、可能な限り希望する職員配置となるよう願いたい。



また、育児や介護、夫婦共働きといった、職員毎に様々な家庭環境があり、配転によっては家庭環境に大きな影響を及ぼす場合もあることから、特に職員の家庭環境等の身上に配慮した職員配置をお願いしたい。

《税関考査管理室長》

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。

議題6 新規採用職員の継続的な確保について

(呉屋青年委員長)

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5年度においても新規採用職員の継続的な確保に努めること。



新型コロナウイルス感染症の影響により、業務量が減少した職場もあるが、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、旅員職員等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。更にワクチン接種等の政策により、新型コロナウイルス感染症の影響が収束し、影響が出る前の状況に戻ることを想定すると、従前から訴えている訪日外国人旅行者への対応を含め、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。そのような中、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ある。

また、新型コロナウイルス感染症の影響が出る前には旅員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いる。法務省の2020年出入国管理統計によると、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、女性職員の確保をお願いしたい。

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したい。

《税関考査管理室長》

令和5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、所要の定員の確保に向けて最大限努力してまいりたい。

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4年度の税関における女性職員の採用割合は、4.0%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。

後半戦に突入です！



議題7 寮・宿舎について

(関口副青年委員長)



関口副青年委員長

(1) 青年層組合員が人事異動等で、寮・宿舎への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こと。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、耐震改修ではなく建替を実施するよう努めること。老朽化が著しい設備の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、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て、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るようお願いしたい。

また、異動に伴う入居に際して、柔軟な対応を求める声が以前から強く寄せられている。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いるが、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たい。



更に、既存の寮・宿舎の中には建築されてから40年以上経過しているものも存在し、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あがっている。

なお、古い宿舎では、網戸を設置するレールが無い、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声があがっている。そのような中、青年層組合員の中には民間住宅に入居している者もあり、経済的に余裕のない青年層組合員にとって民間住宅の入居に係る賃借料の他、敷金や手数料といった費用は大きな負担となっている。これらの問題を解決するため、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たが、抑制期間が終了していることを踏まえ、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た対応をお願いしたい。

厳しい財政事情であることは十分に承知しているが、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ついて、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っては改修や建替といった、可能な限りの対応をお願いしたい。

《税関審査管理室長》

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「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対応してきている。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。

宿舎の貸与基準については、当局の権限が及ばない事項ではあるが、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、令和2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、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。

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3年度においては新築宿舎の外壁改修工事のほか、第2志布志宿舎のガス給湯器交換工事などを実施したところである。今年度においては甲子園職員宿舎浴室改修工事のほか、神之池宿舎玄関ドア交換修繕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8 働きやすい職場環境作りについて

(松本執行委員)

(1) 女性職員の採用が多くなることで、青年層女性組合員が当直勤務等に配属される機会が増え、その間に結婚、妊娠、出産するケースがさら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、更衣室等の設備が不足することが無いよう事前に受入体制を整えること。また配置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、2人以上の職員配置に努めること。

(3) 青年層男性組合員も育児参加しやすい職場環境の整備に努めるよう、管理者等に対して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4年度も昨年を引き続き採用者の女性割合が35%を超える状況となっている。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る。受入れ環境を整えるため、更衣室、トイレ等の設備面の整備を十分に行い、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したい。



旅員取締部門等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。女性職員を一部署に複数名の配置としたい。ぜひお願いしたい。

男性の育児休業取得率について、令和2年度における税関の取得率は82.1%となっており、令和7年までに30%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している。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」との声が未だに一部あることから、管理者からも積極的な育児休業等の取得を促進していただく等、より育児参加しやすい職場環境となるようお願いしたい。ただし、単純に育児休業の取得を促進するのではなく、組合員の家庭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が取得しやすいよう配慮をお願いしたい。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あるが、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きていることから、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したい。

《税関考査管理室長》

国民の期待に応える税関行政を実現していくためには、男女を問わず、また、時間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みる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。

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、引き続き、各税関担当者と共に

話しながら、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たい。

育児参加しやすい職場環境の整備については、これまでも育児休業等取得しやすい職場づくりに努めてきているところであるが、引き続き、育児休業等の制度を取得しやすい職場環境となるよう、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。

議題9 各種ハラスメント・メンタルヘルス対策について

(古川執行委員)

各種ハラスメント・メンタルヘルス対策については、効果的な対策を十分に行うこと。また、ハラスメントが起きた場合は、厳正に対処すると共に十分なケアを行うこと。

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るようお願いしたい。



特に青年層組合員は入関して間もなく、立場が弱いため、ハラスメントを受けても声を上げにくい環境にある。青年層職員が業務に精励できる環境のためにも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起きていると感じるという声も寄せられている。更に、ハラスメント対策について「形式的な対策では解決になっていない」「もっと、相談や意見を聞く機会を増やすべき」等の声も上がっていることから、確実な実施とともに改善をお願いしたい。

その他、本年1月より、出生サポート休暇が新設された。制度の拡充については大変感謝しているが、不妊治療については敏感な問題であるため、申請にあたり、新たなハラスメントとならないよう、職場での配慮や制度の周知徹底をお願いしたい。

また、現在、新型コロナウイルス感染症の影響により、日常生活や環境に変化が生じており、以前よりストレスを感じやすい状況下にある。とりわけ独身者や単身赴任者においては、人との関わりが以前よりも減少傾向にあることから、身近で働いている管理者が心身の不調のサインを見逃すことのないようメンタルヘルス対策を併せてお願いしたい。

《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、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。

税関におけるメンタルヘルス対策については、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。

コロナ禍におけるメンタルヘルス対策として、管理者によるメンタル不調者の早期発見のための部下職員への目配りやコミュニケーションの強化、職員へのカウンセリングの強化を図るとともに、カウンセラー等と連携しストレス対処法の啓発や面談・相談窓口の周知を実施しているところである。

ハラスメント対策やメンタルヘルス対策は、大変重要であると認識しており、今後とも適切に対応してまいりたい。

議題10 諸手当について

(渡辺執行委員)

(1) 赴任旅費における移転料について、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自転車等が支給対象から除かれている。支給対象外経費について見直しをするよう関係機関へ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こともあり、その捜索には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への働きかけを行うこと。

令和2年改正により、これまでで定額支給となっていた移転料について、実費支給となった。これにより、これまで定額支給額を超えた引越費用について、



自己負担となっていた組合員の要望が改善されたことには感謝している。しかしながら、実費支給にあたり、生活必需品といえるものについて、支給対象外となっているものがある。特に、離島勤務等で乗用車をフェリーで運搬した場合、その運搬費用について、時期によって6万円を超えることもあり、青年組合員にとって大きな負担となっている。令和4年に対象外経費が緩和されましたが、「公務上支障が生じると認められた場合のみ」となっており、支給が認められず自己負担となっている組合員が存在する。乗用車等の運搬費用も含め、生活必需品と言えるものについては、例外なく支給対象とするよう関係機関に働きかけをお願いしたい。



平成30年度税制改正により、金の密輸に対する罰則が強化された。新型コロナウイルス感染症の影響により、旅客の入国での摘発は大幅に減少したものの、航空貨物等において、未だに金の密輸は続いている。金の密輸の場合、実行者の背後には暴力団が関与している場合も多く、青年層組合員は危険にさらされながらも懸命に捜索等を行っている。また金の運搬の際にも、運んでいるものの金銭的価値が大きいことから襲撃される危険もある。金自体に危険性は無いが、金の密輸に関する捜索等については、危険を伴うことから犯則取締等手当の支給対象となるよう、関係機関への働きかけをお願いしたい。

《税関考査管理室長》

移転料の支給対象の拡大が要望されていることや事件処理を行う審理部門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。移転料や犯則取締等手当については、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、皆さんが強い関心を持つていることは承知しており、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。

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。

議題11 週休日等における地方官署等の勤務実態について

(呉屋青年委員長)



呉屋青年委員長

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、執務時間外となってい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。

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、人事院が示している「業務が命じられてい



る場合に該当するか「使用者の指揮命令下におかれた時間と評価することが出来るか」の考え方に照らし合わせ、該当す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、管理者からの命令を受け、在勤官署へ出勤した後、準備を行い、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て出発し、移動中も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し、応援派遣終了後は、在勤官署へ帰庁後、片付けを行っており、準備から片付けまでが、管理者から命令された一連の業務である。以上のことから、官用車を使用して移動する場合の移動時間について、運転者以外の職員も超過勤務手当等の対象としていただくようお願いしたい。

また、新型コロナウイルスの感染拡大が収束した際には、訪日外国人旅客数も一昨年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。

《税関考査管理室長》

正規の勤務時間外における官用車による移動については、その移動中に業務性が認められる場合には、超過勤務として取り扱っているとある。

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たい。



税関考査管理室



青年委員会メンバー

いかがだったでしょうか？

青年委員会では、青年層組合員の処遇改善のために活動を行っています。
 なにか困ったことなどがあればいつでも各地区本部の青年役員にご相談
 ください！アンケート等にも御協力いただけると嬉しいです！

はこべいより



～交渉の様子～



～鈴木財務大臣（右）に要求書を
 手交する小沼全大蔵会長（左）～

交渉の詳細は、機関紙「全大蔵労連」に掲載予定です。

税関労組は令和4年6月16日（木）、全大蔵労連の一員として、鈴木財務大臣との交渉を実施し、令和5年度予算の確保、国家公務員の給与水準の改善、長時間労働の是正、新型コロナウイルス感染症への対策等について求めるとともに、各構成組織から、それぞれ要望事項を伝えました。税関労組からは倉本中央執行委員長が参加し、税関の職場の現状を直に伝え、定員確保等についてしっかりと行うよう強く訴えました。

全大蔵労連 財務大臣交渉を実施！

全大蔵労連って？



財務省関係の労働組合8組織で構成された協議会です（左図参照）。
 同じ財務省関係の仲間として、協力して財務大臣交渉や官房長交渉を行い、要求実現に向けて取り組んでいます。
 「大蔵はひとつ」を合言葉に、これからも同じ仲間として頑張っていきます。

全大蔵労働組合連絡協議会 （略称：全大蔵労連 略号：ZO）

全たばこ	全印刷	全造幣
財務職組	全財務	税関労組
国税労組	酒総研労組	

「タイムズ」の

ススめ

第3号



タイムズのススめも第3号となりました。3月から行っていたカード発行手数料無料キャンペーンも6月で終了となりました。たくさんのお申込みありがとうございます。なんと、この4か月で20名以上の新規申込みがありました！私が昨年の10月から事務を担当していますが、累計で40名以上となり、利用者が増えて嬉しい限りです。

これから新規採用職員の加入促進が本格化していくので、タイムズの申請も増えるのでは？と期待しています。利用者を増やし、税関労組だけの特別な優待が更に受けられるように周知活動を頑張っていきます！

タイムズのススめ2号で「運転者登録感謝キャンペーン」のお知らせをさせていただきましたが、スペースの関係で詳しくお伝え出来ませんでした。広報用のチラシを入手しましたので周知させていただきます。

2月から10月までに新規にカード発行(運転者登録)された方が対象で、30分おためし乗車チケットが最大4か月連続プレゼントされる大変お得なキャンペーンとなっております。

詳しいキャンペーンの詳細は左のチラシをご覧ください。

また、予約から返却までアプリで簡単な「タイムズカーアプリ」があるのをご存知でしょうか？私もダウンロードしていますが、WEBから予約するよりもとても簡単で便利です。是非ご活用ください。アプリのダウンロードは、下のチラシのQRコードからできます。

入会感謝！
**運転者登録
感謝キャンペーン**



期間：2022年2月1日(火)～2022年10月31日(月)まで

30分おためし乗車チケットを最大4か月連続プレゼント!

新規に運転者登録された方にタイムスカーで利用できるカーシェアeチケットを進呈!

プレゼントはメールマガジンでお知らせ!

保有数と有効期限はマイページで確認!

キャンペーン詳細

- ▶ 期間中に新規にカード発行(運転者登録)された法人会員が対象です。
※個人会員(個人プラン・家族プラン・学生プラン)は対象外です
- ▶ 再発行・カード差し替えでの発行は対象外です。
- ▶ 運転者登録完了後の翌月から最大4か月間、毎月中旬頃に1枚を進呈します。
- ▶ 進呈期間は2022年12月末までとなります。
(例)6月新規登録の運転者様へ、7・8・9・10月の4か月連続で進呈 10月新規登録の運転者様へ、11・12月の2か月連続で進呈
- ▶ カーシェアeチケットの有効期限は、各月の進呈日から1か月後となります。
- ▶ 弊社での登録手続きの状況により、進呈月が遅れる場合がございます。
- ▶ 本特典は期間中であっても予告なく変更・終了する場合がございます。あらかじめご了承ください。

利用はカンタン!予約時にカーシェアeチケットを選択するだけ!

▲アプリ
[予約内容確認]画面の「カーシェアeチケット」の項目で利用したいチケットを選択

▲Webサイト
[予約登録(入力)]画面の「カーシェアeチケット」の項目で利用したいチケットを選択

▲カーシェアeチケットの詳細はこちら

本キャンペーンについてのお問い合わせ TEL:0120-24-5037

お問い合わせの際は運転者登録感謝チラシを見た旨をお伝えください

書記次長の
つぶやき

第9号

本号もお読みいただきありがとうございます。最終となる予定です。早い…。書記次長のつぶやきも気づけば次号で10号目。最後まで読んでもらえる教宣紙を目指して頑張ります。

最近、昼食の開拓にハマっています。着任してからほぼ同じ建物内の食堂を利用していたのですが、少し飽きました(笑)

今回ご紹介するのは、農林水産省内の食堂の「手じょうや 咲らくらん」。

伊勢鯨ステーキ膳 (鯨の種類です) 食料自給率56%・798Kcal ¥1,000-

鉄鍋「じゅうじゅう」ハンバーグ膳 食料自給率36%・994Kcal ¥1,100-



なんと、ここは、入館証なしで入ることが出来ます。そして、メニュー表には食料自給率が。流石農林水産省の食堂。面白い。

今回、食べたのは伊勢鯨ステーキ膳。初めて食べましたが美味しい…。ぺろりと完食しました。官公庁食堂巡り…ハマルかも。

iOS版
新機能
追加
「タイムズカーアプリ」

iOS版タイムズカーアプリに、利用開始時のクルマの解錠と返却時のクルマの施錠ができる新機能「アプリ解錠機能」を追加しました。
会員カードをカバンや財布から取り出さなくても利用可能!紛失リスクや手間を削減!新しくベリリになったアプリをぜひご利用ください。

アプリならこんなにカンタン

利用	予約
<p>NEW アプリ解錠機能</p> <p>利用開始</p>	<p>NEW アプリ解錠機能</p> <p>返却</p>
<p>利用開始</p>	<p>返却</p>
<p>利用開始</p>	<p>返却</p>
<p>利用開始</p>	<p>返却</p>

注意事項

- 一部サービスのご利用には会員カードが必要となります。ご利用の際は必ずお持ちください。
- 法人会員様で駐車場をご利用の場合は、TBCカードが必要となります。ご利用の際は必ずお持ちください。
- アプリ解錠機能をご利用の場合は、最新版へのアップロードおよび事前の利用登録が必要となります。



▲タイムズカーアプリの詳細はこちら