



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@kfvy.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！

～ 諏訪園関税局長に現場の実態を訴え、要求実現を求める～



労組側



当局側

税関労組は、令和 5 年 5 月 24 日（水）、第 63 期第 2 回関税局長交渉を実施しました。倉本中央執行委員長を中心とした代表者 11 名が出席し、事前に合意した 4 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」

について要求を行いました。

(税関労組交渉団)

倉本中央執行委員長、浅野副中央執行委員長、原川副中央執行委員長、永山副中央執行委員長、北出中央執行委員、小林中央執行委員、福田中央執行委員、仲野中央執行委員、新里中央執行委員、齋藤書記長、村岡書記次長

計 11 名

今月号の CONTENTS

特集

第2回関税局長交渉を実施！…………… 1

報告

国公連合第 20 回行政職(二)等集會に出席！…………… 12

福利厚生

タイムズのスヌメ(体験編)…………… 13

議題1
要員の確保と職場環境の整備等

(1) 令和6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6年度概算要求に関わる要求書」を受け止め、令和6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。



倉本中央執行委員長

令和5年度の税関定員は、過去最多の10,178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感染症の影響により減少していた訪日外国人旅行者は、昨年10月の入国制限の撤廃以降、首都圏空港の増便や地方空港の復便、クルーズ船の再開により増加している。さらに、越境電子商取引の拡大によりSP貨物や海上貨物の輸入申告件数も激増しており、これらの貨物の通関や検査にあたっては、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った。訪日外国人旅行者の増加に伴い、旅員職員を元の職場に戻したことから、SP貨物や海上貨物の通関や検査に携わる職員が不足している。コロナ禍において不正薬物、知的財産侵害物品等の密輸入の多くは、取扱件数の多い航空貨物や郵便物からの摘発が大半を占めていたが、訪日外国人旅行者の増加に伴い航空機旅客等からの摘発も増加してきている状況から、とても業務量に見合った増員とは言えない。

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6年度概算要求に関わる要求書」をどのように受け止め、令和6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。

組合員の声をしっかり伝えます!



(当局回答)



諏訪園税関局長

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15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6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たい。

(2) 障害者雇用に関する職場環境の整備等 (浅野)

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を周知する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 (原川)

監視艇の安全運航のため大型・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」とするなど必要人員を確保すること。
なお、必要な人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。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」とするなど必要な人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人員の確保に努めてきたところであり、今後とも、必要な人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

(北出)



北出中央執行委員

税関は平成元年の消費税導入や平成5年6年の関西国際空港開港という採用の突出した「山」ができてきている現状にある。これらの世代を含む職員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とともに、統括官、上官官ポストの発令、上位級への昇格を行なうこと。

令和5年度については、6級以上の級別定数が59増、5級の級別定数が36増、4級が124増となり、また、統括官以上の機構が純増24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、上位級の拡大を強く要求したが、満足できる結果ではない。

税関労組は、4月17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、職員へ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いるところであり、今後とも、業務量の変化等の実状を勘案しながら、必要な機構の整備に努めてまいりたい。

(2) 行政職 (二) 職員の処遇改善

(永山)

技能職員である行政職(二)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。

技能職員は、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いくべき組合員の多くが行政職(二)については3級高位号俸に据え置かれている。そのよ

うな中、令和5年度についても、上位級の増加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るよう、人事院に個別協議の際にも強く訴えかけていきたい。

(当局回答)

技能職員の皆さんが、公用車の安全運行等、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。

技能職員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、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。

技能職員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

(福田)



福田中央執行委員

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船舶職員の職責は重くなっている。その職責をもっと評価し、船長、機関長について、6級に格付けできるように級別定数の確保及び昇格できるように人事院に対して強く訴えること。



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、乗艇する船舶職員は、安全かつ安定した運航に関する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級別定数の確保及び昇格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おり、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。

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ので、引き続き処遇改善に努力してまいります。

(4) 再任用職員の処遇改善(村岡)



村岡書記次長

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ること。

再任用職員については、長期継続雇用を前提にライフステージに応じた生計費の増加等に対処する目的で支給される生活関連手当である扶養手当、住居手当や寒冷地手当、主として人材確保を目的とする手当である特勤勤務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、令和3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)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歳超職員との処遇格差を含め、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等を関係機関に訴えていきたい。

(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、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ます。

(5) 各種手当の充実(仲野)



仲野中央執行委員

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

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、当該移動に「業務性」が認められる運転手に限り超過勤務手当の支給対象となっている。

通常、官用車を運行する場合は2名以上で運行することとなっており、運転手以外の者は運転手が安全運転に努めるため呼称運転などの安全確認を行っているが、安全確認では超過勤務手当は支給できないとされている。また、応援派遣時には、必要な官服、検査着、税関職員章及び検査機器等を在勤官署から持ち出し、これらを管理することは当然であるが、移動中には応援派遣先での検査体制や情報について共有するなどの打ち合わせを行っている。しかしながら、在勤官署での業務は無く、応援派遣先への移動から始まる場合に実施している車内ミーティングでは、超過勤務手当は支給されていない。

また、週休日の振替えについても、超過勤務手当と同様に、当該移動に「業務性」が認められる運転者に限り対象となっている。官用車で応援派遣のため移動する職員は、「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なので、超過勤務手当の対象としていただきたい。



交渉ももうすぐ折り返しです!



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こと、四級地について支給地の拡大するよう関係機関に働きかけていただきたい。



なお、具体的な官署としては、函館税関の大船渡税関支署、釜石税関支署、同支署宮古出張所、東京税関の新潟税関支署、同支署新潟空港出張所、同支署東港出張所、同支署柏崎出張所、同支署直江津出張所、酒田税関支署、横浜税関の宇都宮出張所、鹿島税関支署日立出張所、仙台塩釜税関支署、同支署塩釜事務所、同支署石巻出張所、同支署気仙沼出張所、仙台空港税関支署、麻薬探知犬管理センター仙台事務所(④)において「麻犬センター」という)、小名浜税関支署、同支署相馬出張所、同支署福島空港出張所、大阪税関の伏木税関支署、同支署富山出張所、同支署富山空港出張所、金沢税関支署、同支署小松空港出張所、同支署七尾出張所、敦賀税関支署、同支署福井出張所、舞鶴税関支署、同支署宮津出張所、神戸税関の境税関支署、広島空港税関支署、岡山空港税関支署について、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、職員のワークライフバランスに対する意識の高まり(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をす



る、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、自己負担となってしまうことから、通勤費用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

横浜税関仙台塩釜税関支署塩釜事務所、麻犬センター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ただきたい。



仙台塩釜税関支署塩釜事務所(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、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。
塩釜市、多賀城市(地域手当10%)及び仙台市は隣接する位置関係にあり、主な勤務場所が同一港内(仙台塩釜港)で、主として輸出入貨物を取扱う業務であるものの、塩釜市は支給対象外であることから、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関係機関に働きかけていただきたい。

麻犬センター(岩沼市所在、地域手当なし)

の職員と仙台空港税関支署(名取市所在、地域手当3%)の職員については、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。
仙台空港は名取市と岩沼市に跨って所在しており、麻犬センターの職員の主な勤務場所

が仙台空港税関支署の職員と同じ仙台空港内であり、麻犬センターの所在地から仙台空港税関支署までの所要時間は車で約8分の距離関係にあるものの、岩沼市は支給対象外であることから、麻犬センターの職員についても地域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。

東京税関立川出張所横田旅具検査場(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、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の職員についても地域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。

⑤犯則取締等手当

金密輸入事犯にかかる捜索については、犯則取締等手当の支給対象となっていない。密輸の背後には暴力団等が絡んでいることが多く、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に働きかけていただきたい。



⑥赴任旅費

移転料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オートバイ等を運搬等する費用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



しを図るよう関係機関に働きかけていただきたい。
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」との声も聞かれており、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関係機関に働きかけていただきたい。

(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。

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(新里)



新里中央執行委員

公務員の定年の引上げについては、職員が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。

また、技能職である行(二)職及び海事職について、役職定年制ではないことから、中高年層の処遇停滞が懸念される。今後の技能職の処遇についてどのような運用になるのか、前広な情報提供を行うこと。

定年の引き上げについては、令和5年4月1日から施行された。

令和5年度から令和13年度まで2年ごとに定年を1歳ずつ引き上げ、60歳に達した職員の給与水準は特定日以降、7割とすること等となっている。また、役職定年制の導入に伴い、役職定年となった者と中・高年層の級別定数枠の管理が一緒に行われることから、現役職員の処遇停滞が懸念されるなど、定年の引上げは、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、引き続き、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を規定した「国家公務員法等の一部を改正する法律」が施行されたところ、令和6年度中に年齢が60歳に達する職員に対しては、令和5年7月人事異動後に情報提供を行う予定である。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。

また、行(二)職及び海事職が役職定年の対象外とされていることに関しては、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、関係機関に対し、処遇の改善を要望してまいりたい。

(7) 旅費支給基準で定められている宿泊費の格差是正 (小林)



小林中央執行委員

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、2級以下の職員の宿泊費定額引上げを行い、3級以上の職員との格差を是正すること。

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できることとなっている。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、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、同じ業務を行うのであれば宿泊代については2級以下の職員の宿泊費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する。



(当局回答)

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、まさに

国家公務員の旅費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、他方で現在主計局において、国家公務員等の旅費制度の見直しが議論されていると承知しており、皆さんがこうした要望を出したことについては、主計局の担当へ伝えることとしたい。

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 (倉本)

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置体制の整備を図るとともに、職員の安全管理を徹底するため、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こと。

今後、我が国においても、2025年の大阪・関西万博や東京世界陸上競技大会、2026年の名古屋アジア競技大会、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。



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職場環境整備を図っていただきたい。

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お願いする。

(当局回答)

テロ対策については、現在、G7広島サミット等の開催に伴い、水際取締りを強化しているところである。これまで必要な人員の確保、取締・検査機器の適正配備といった税関の体制の整備を行うとともに、国内外関係機関・業界団体との連携強化、事前情報の活用など、取組みの強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、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、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、「不審物を発見した際の基本対応指針」の策定、各税関における不審物発見時に係る対応の共有等により、安全管理の徹底に努めてきたところである。

2025年には大阪・関西万博など、今後も大規模な国際イベントが開催されることから、引き続きテロ対策を推進すると共に、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 (永山)



永山副中央執行委員長

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。

また、電子申告ゲートを利用する入国旅客への対応に加えて、外国為替及び外国貿易法に係る輸出禁止措置対応や、令和3年10月から輸出品物販売場制度における免税販売手続が完全に電子化されたことなど、出国者に対する検査を強化していることから、職員に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こと。

昨年10月に入国者数の上限が撤廃され、訪日外国人旅行者が増加している。入国時の「検疫」、「入国審査」、「税関申告」を同一アプリ（VJW・Visit Japan Web）で手続きができるようになり、電子申告ゲートを利用する入国旅客が増え、キオスク端末での手続きで行列が出来る状況がある。そのため、昨年末、地方空港に配備していたQRコードリーダーを主要空港である成田国際空港、東京国際空港、関西国際空港へ配備替えを行い、通常の有人ブースでもスマートフォンを利用した旅具通関が出来るブースが増えた。業務処理体制の変更や各施策の実施にあたっては、最初に運用された現場の意見を反映するほか、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、前広な情報提供をお願いする。



り、主要空港の中には、出国対応に10人程度の人員を取られている空港もあり、コロナ禍の影響により併任先で勤務していた人員が多少戻ったとしても、必要な人員が確保できていないところである。

さらに、免税物品の現物確認の結果、出国者が購入した免税物品を輸出せず、かつ、消費税を納付しないことにより滞納となった場合には、旅具検査官が賦課決定通知書を作成して交付した後、同通知書の原本は収納課にて管理・保管され、必要な登録事務、滞納案件としての書類作成及び文書管理が発生する。その後、徴収権を本関に引き継ぐなどの手続きを行うため、本関収納課への引継ぎ書類の作成、引継ぎを受ける本関収納課では引き受けの書類作成などの業務が発生する。このような手続きを行う時も、今までに発生していない業務であることから、現場と本関収納課との相談及び調整を行うなど時間も掛かる。そのうえ、滞納者からの相談を受けることもあり、その対応にもあたらなければならぬなど、収納担当者の業務も増加している。

このような状況を踏まえ、職員に過度な負担を強いることのないよう適正な人員配置及び職場環境の整備をお願いする。

(当局回答)

旅具検査体制については、出国旅客への対応を含め、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、関係職員の大規模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。

また、昨年10月11日の水際対策緩和措置以降、入国者数の上限が撤廃され、訪日外国人

旅行者数が急増しているところ、再配置を含む職員の適正配置による必要な人員の確保とともに、実務研修を含めた業務に必要な研修を実施するなど、職員にとつて過度な負担とならないよう、引き続き適正な配置及び職場環境の整備に努めてまいりたい。

(3) 急増する輸入貨物への対応(小林)

越境電子商取引の拡大に伴い、輸入貨物が急増していることから、業務量に応じた適正な人員配置などの対応を行うこと。



越境電子商取引の拡大に伴い、輸入貨物が急増している。インターネット通販サイト上から手軽に注文できる利点から、現在も減少することなく、輸入申告件数は増加している。特に、国際宅配便大手の輸入申告が東京税関に一極集中していることにより、同税関の業務部特通部門、大井出張所通関第8部門における業務量が增大している。当局にあつては、細かな実態把握をするとともに、業務量に応じた適正な人員配置など柔軟な対応をお願いする。

(当局回答)

税関業務を取り巻く環境については、ご指摘のとおり、越境電子商取引の拡大に伴う輸入貨物の急増など、多くの課題に直面しており、こうした課題に対応するため、より一層、効率的・効果的に業務運営を進めるとともに、人員の適正配置を行いつつ、更なる人員確保

等必要な体制整備に努めてきたところである。今後とも、官署ごとの業務量の変化等の実状を勘案しながら、適正な人員配置に努めてまいりたい。

(4) 地方官署等の人員配置等(仲野)



仲野中央執行委員

定期便やチャーター便、クルーズ船への対応等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、定期便の復便、チャーター便の入港が徐々に再開してきており、クルーズ船については各地方港への入港及び寄港予定が入ってきている。

これらの定期便やチャーター便、クルーズ船の対応について、地方港での取締り等の行政需要が再び増加し、併任先で勤務していた職員を戻したり、以前のように近隣官署から応援職員を派遣して対応している。

このような状況において、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)

税関業務を取り巻く環境については、ご指摘のとおり、水際措置の緩和に伴う訪日外国人旅行者数の増加など、多くの課題に直面しており、こうした課題に対応するため、より一層、効率的・効果的に業務運営を進めるとともに、人員の適正配置を行いつつ、更なる人員確保等必要な体制整備に努めてきたところである。

今後とも、地方官署を含め、官署ごとの業務量の変化等の実状を勘案しながら、職員にとって過度な負担とならないよう、適正な人員配置に努めてまいりたい。

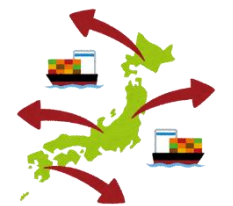
(5) 経済安全保障への対応 (浅野)



浅野副中央執行委員長

経済安全保障について、スマート税関の実現に向けたアクションプラン2022では、政府全体の方針を踏まえ、関税局・税関としても情報収集の強化等、「軍事転用のおそれのある製品や技術等の流出につながる不正輸出」を念頭に取組を進めるとのことだが、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適切に対応すること。

昨今、経済安全保障上の脅威への対処が政府全体として重要な政策課題となっている。安全保障の確保に関する経済施策として、法制上の手当が



必要な喫緊の課題に対応するため、経済安全保障推進法が制定された。税関としては、これまでも外国為替及び外国貿易法に基づく輸出規制に該当する貨物については、経済産業大臣の輸出許可等を受けている旨の確認をするなど、不正輸出を防止する対応を行ってきたが、経済安全保障推進法を踏まえた経済安全保障に係る税関の取組について、スマート税関の実現に向けたアクションプラン2022で取組みについて記載されている。

関税局・税関としても情報収集の強化、「軍事転用のおそれのある製品や技術等の流出につながる不正輸出」を念頭に取組を進めるとして、東京税関内に経済安全保障情報分析センターが設置され、各税関の情報管理室、輸出事後調査部門、通関部門及び旅具通関部門との連携を図り、情報の収集、分析及び蓄積をしていくという方針が示された。

新たな取組みであることから、適正な人員配置や職場環境の整備など、職員への過度な負担を強いることがないよう対応をお願いする。

(当局回答)

関税局・税関としては、現在、外為法で規制されている軍事転用のおそれのある製品や技術等の流出につながる不正輸出を防止する観点から、経産省や警察等の関係機関との連携強化を通じた情報収集・分析の強化、また、適正な輸出通関の徹底を図るとともに、輸出

された貨物に関する事後調査の充実や民間事業者等への情報提供、といった取組を進めているところであり、今後とも、関係機関や民間事業者等と連携しながら、こうした取組を進めていくこととしている。

また、職員向けに経済安全保障に係るインターネットのページを新設し、情報の拡充を図るとともに、当該ページを通じた情報提供を順次実施しているところである。

これまでも税関長会議や各部長会議等の場や日頃の税関とのやり取り等を通じて、これらの取組みについて情報提供をしているところ、引き続き前広な情報提供に努めるとともに、職員周知や研修等についても丁寧に実施してまいりたい。

加えて、人員配置においては、業務量の変化等の実状を勘案しながら、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。

(6) 税関事務管理人制度の見直しへの対応 (原川)

見直しへの対応 (原川)

税関事務管理人制度が見直しとなったことにより、業務部通関総括部門及び通関総括担当部門等に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。

税関事務管理人制度が見直しとなり、税関長が非居住者等に税関事務管理人の選定・届出等を要請し、非居住者が期限までに要請に応じない場合に、税関長が非居住者の一定の国内関連者を税関事務管理人として指定できる規定が整備された。また、届出を行う非居住者に対して、税関事務管理人との委任関係を証する書類の提出を求めるなどの業務が新

たに発生することが考えられるため、業務部通関総括部門及び通関総括担当部門等に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していただきたい。

(当局回答)

令和5年度関税改正における税関事務管理人制度の見直しについては、非居住者が輸入申告等を行う際に定めるべき税関事務管理人を定めずに不正行為を行う事案への対応として、税関長が国内関連者を税関事務管理人として指定できる等の規定の整備等を行っている。

現時点においては、これら整備等が施行前であることから、税関長が税関事務管理人として指定する者の数等を把握することは困難であるが、関税局としては、施行後における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。

議題4

人事異動期における諸問題

(1) 令和5年7月期における総務・

管理部門への人員の適正配置

(北出)

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。

近年の職員数の増加に伴い現場を支える総務・管理部門は、限られた人員で処理することから、一人当たりの業務量が膨大となっている。現場に職員を配置するために定員の確保を行っていることは承知しているが、現場職員が職務をスムーズに行えるように管理・調整する総務・管理部門への適正な人員配置をお願いする。



(当局回答)

ご指摘の総務・管理部門への人員配置については、業務の見直し・効率化等を進めるとともに、業務量の変化等の実状を勘案しながら、適正な人員配置に努めてまいります。

(2) 身上把握の徹底と

事前通知の早期化(新里)

人事異動にあたっては身上把握を徹底すること。また、遠隔地異動者については、内示前の事前通知を早期化し、前広に勤務地のわかる情報を提示し、併せて宿舍情報を開示すること。

配転にあたっては、引き続き、身上把握を徹底することにより、職員の生活等に十分配慮し、把握した内容をしっかりと人事異動に反映していただきたい。また、遠隔地異動者については、従前からの転校の手続きなどといった家族への負担に加え、移転料見直しにより数社からの見積取得で大きな負担が生じることから、内示前の事前通知を早期化し、前広に



居住地が特定できるような勤務地のわかる情報を提示し、併せて宿舍情報を開示することをお願いする。

なお、移転料見直しによる事務手続きにあつては、転居する職員から「見積りへの対応に時間を取られ負担であつた」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)

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、職員の配転にあつ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、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つたところであり、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営業日前に早めて内示を実施することとしたところである。

なお、住居の移転を伴う異動にあつては、可能な範囲において早めに本人へ打診をするなどの配慮をしていると承知している。

移転料については、運送業界の人手不足等を背景に引越時代が高騰しているケースがあること等を踏まえ、全庁統制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つては、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ます。

(3) 宿舍の確保(福田)

宿舍については、定員増に見合つた寮・宿舍の戸数確保に向け、関係機関へ働きかけを行うこと。



人事異動に伴う宿舍の貸与については、当局の努力により近年は未貸与が発生していないことに対して感謝申し上げます。

宿舍については、宿舍を希望する職員が全員入居できるよう、引き続き、必要な宿舍の確保に向け、関係機関への働きかけをお願いする。

(当局回答)

公務員宿舍については、平成23年12月に決定された「国家公務員宿舍の削減計画」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「宿舍に入居することと認められる職員」に対する宿舍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、宿舍自体に空きがない場合には、民間から借り上げるにより宿

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舍の確保に努めてまいります。

(4) 女性職員の登用及びワークライフバランスの推進(村岡)

「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」の推進にあつては、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、テレワークについては、引き続き、職員が利用しやすく負担とならないよう努めるとともに、前広な情報提供を行うこと。



税関労組は、4月17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も配置されていることから、充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、周囲の職員で業務を行うこととなる。昨年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」が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、昨年10月には、育児休業・育児参加のための休暇をより柔軟に取得できるようになった。改正ポイントとしては、育児休業の取得回数及び産後パパ育児の取得回数が1回から2回までとなり、育児参加のための特別休暇取得期間が拡大されたことから、男性の育児参加しやすい職場環境づくりなどをお願いする。

在宅型テレワークについて、希望する職員がテレワーク等を利用しやすく負担とならない職場環境を整えるように努めるとともに、新たな取組みがあれば前広な情報提供をお願いする。

なお、テレワークが広がることで、単身者や独身者は孤立感や疎外感を感じる可能性もあることから、管理者から在宅型テレワークをしている職員に対して密にコミュニケーションをとるよう、管理者のマネジメントをお願いする。

(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ると承知している。

育児休業等各種休暇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高い水準となっている。引き続き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。

また、職員が育児等に係る各種休暇等制度を利用した際には、周囲の職員に過度な負担が生じないように、引き続き、任期付職員の採用やワークライフバランス定員の活用等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、昨年度初め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、各関からの要望を踏まえ、モバイルルーター及びモニターの調達を各関にて実施したところである。

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るとともに、新たな取組みがあれば前広な情報提供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(倉本)



倉本中央執行委員長

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、2類から5類に変更になった後も、業務継続のためマスク、アルコール消毒液等の物品が不足しないよう、引き続き、必要数を確保すること。



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まいりたい。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大防止は、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、引き続き、必要数の確保をお願いする。

(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。

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、感染症法上の位置づけが2類から5類に変更になった後も、職員が安全に職務を行うことができるようにするために、状況に応じて適切な感染防止対策を講じることが必要であると考えている。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。
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努めてまいりたい。

(2) メンタルヘルス対策 (浅野)

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、一次予防である未然防止に努めること。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り一次予防である未然防止に努めるとともに、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、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、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は、十分配慮してまいりたい。

(3) ハラスメント対策 (原川)



原川副中央執行委員長

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、人事院規則に制定され施行されていることから、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、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。

税関においては、職員の相談窓口及びパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関する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、幹部やハラスメント相談員を含めた全職員を対象と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実施するなど、各種対策を講じているところである。
ハラスメント防止対策は、大変重要であることと認識しており、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 (永山)

夏季休暇取得可能期間が拡大されるよう、引き続き、関係機関へ働きかけること。

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、人事異動後の職務未経験者に対する研修や、当該取得期間中に

は各クラスの管理者研修なども実施されている。さらに、この時期は旅行需要が活発で出入国旅客が増大する繁忙期でもある。また、夏季休暇には、盆等の諸行事、職員の心身の健康維持及び増進、家庭生活の充実という観点もある。

現状は、職員が融通しあって期間内での取得に努力している状況にあるが、職員の多様性もあり休暇を取得したい時期が異なっていること、令和5年3月、人事院で開催された「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」の最終報告では、「夏季休暇の使用可能期間の拡大について、対象職員の範囲も含め、業務の実態に即して、実現に向けた調整を進めていくことが望ましい。」との見解が示されたことから、引き続き、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っ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 (仲野)

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。昨年より個人用LAN端末等により「在庁時間の客観的把握」が可能となったことから、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指導している。

また、税関においては、RPA等を活用した業務の自動化・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、必要な業務改善に取り組むとともに、業務量の変化等の実状を勘案しながら、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。

倉本中央執行委員長 交渉後挨拶

本日はありがとうございます。今回の交渉を受けて再度のお願いになるかもしれませんが、訪日外国人旅行者が更に増えてきており、クルーズ船の入港隻数も増加してきているといった状況で、人員について今後も必要な配置をしていくと本日もご回答いただいたのですが、ロシア等への制裁の対応や、青免への対応など、税関の業務量はますます増えている状況にあります。例えばロシア制裁への対応について、輸出許可1件に対して相談が10件あるなど、事務量としては輸出の許可件数のみが計上され、相談件数については表に出ないことも考えられますので、このような関連する事務量についてもしっかりと把握していただいで、適正な配置をしていただければと思いますので、よろしくお願いいたします。



倉本中央執行委員長

(以上)

国公連合第20回 行政職(二)等集會に出席!

国公連合は、令和5年5月26日(金)、都内において、第20回行政職(二)等集會を開催し、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、国公連合副中央執行委員長として倉本中央執行委員長及び同中央執行委員として齋藤書記長、参加者として村岡書記次長と7名の組合員が参加しました。

まず、主催者を代表して武藤国公連合中央執行委員長から挨拶があり、続いて荘司国公連合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、大阪地区本部福田中央執行委員(海事職)が、職場の現状、税関労組の取組みについて報告を行い、技能職組合員の処遇改善のため、引き続き国公連合に結集し、全国に多くの仲間とともに要求実現に向けて取り組みを一層強めていく旨の報告・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、国交職組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。

その後、本集會に前置きして行った人事院交渉の交渉団が紹介されました。税関労組からは、齋藤書記長と福田中央執行委員が参加しました。団長から交渉の概略が報告されたものの、具体的な進展はなく、改めて継続した取組みを進めていくことを確認しました。

最後に武藤国公連合中央執行委員長による団結がんばろうにより、集會を締めくくりました。



集會の様子



取組報告を行う福田中央執行委員

「タイムズ」のススメ (体験編)



過去に何度か紹介させていただいた「タイムズ」のススメ。紹介の総決算として、いつか実際に使ってみた体験談を掲載したいと思っていました。ついに、利用する機会があったので体験談をお送りします！

遡ること今年の5月1日(月)。GW狭間の平日に休みをもらい、妻の念願だった「マザー牧場」に行くことに。調べてみると公共交通機関で行くのは困難そう。そこで、今回、タイムズを利用してみました。

会員登録時にアプリをインストールしていたので、アプリを開いて2〜3分で予約完了！時間になったら予約した車が置いてある駐車場まで移動。家の近くで探したので家から徒歩3分ほどで到着しました。今回の車はコチラです！



今回利用した車♪

運転開始までの流れ

STEP ①

到着したら、自分の持っているタイムズカードを「TOUCH」と書かれたシールの上にかざします。そうすると、ドアが開錠されます。



STEP ②

後は、車に乗り込んで、助手席のグローブボックスから車のキーを取りだしたらエンジンをかけて出発！到着からわずか数分で運転開始！

たったの2ステップで運転開始！



利用してみても感想

メリット①

気軽に利用できる

まず、利用してみてもの第一印象は圧倒的な利便性の良さです。

①予約のしやすさ

恐らく、会員登録をしているという同一条件であれば予約までの手間はそこまで変わらないのではないかと思います。しかし、レンタカーは予約する時期やタイミングによって料金が変換ることがあります。その点、タイムズのカーシェアだどの時期でもどのタイミングでも料金は変わらないため、時期やタイミングを気にせず安心して気軽に予約することができます。実際、私が今回予約したのも利用当日の3時間前でした。キャンセル料も利用開始1分前までかかりません。

②車までの行きやすさ

通常、レンタカーのお店って主要駅だったり、地域の少し栄えたところにあたりませんか？自宅からだと電車でも何駅か先で借りに行くのにも往復の交通費と時間で余計にかかってしまいます。その点、タイムズのカーシェアだとステーション数が全国で約1万5千弱(「カーシェアリング比較」調べ)と圧倒的な数ですのでレンタカー屋さんがないような場所にもタイムズカーシェアのステーションがあります。私の自宅周辺にも徒歩3分圏内だと2か所、徒歩10分圏内だと5か所もステーションがあり、必ずどこかは空いているので非常に利用しやすいです。

③運転開始までの早さ

レンタカーの場合って、店舗に着いてから待つことありませんか？同じ時間帯に利用するお客さんが先に手続きをしていて待たされたり、手続きでも免許証の提示や内容の確認、運転前の車の現物確認などなど。

タイムズのカーシェアの場合は、今回の体験編のとおり、たったの2ステップで運転開始なので非常に利用しやすいです。

メリット②

利用開始10分前から利用できる

予約した利用開始10分前くらいから乗車して利用できるの知っていますか？これは、事前に日常点検をするためのもので、予約開始時間の約10分前から利用が可能です。課金は、予約開始時間からとなりますが、点検が終われば利用開始時刻を待たずして出発できるのは便利だと思いました。

メリット③

給油・洗車でお得に

タイムズのカーシェアでは、給油・水洗い洗車を行うと、オトクな料金割引が受けられます。給油は、20リットル以上(※20リットル未満の場合でも、燃料計の半分以上の給油量であれば割引可)の給油で30分の料金が割引されます。給油は自動検知されるので報告は不要です。水洗い洗車は、30分の料金が割引されます。ただし、予約時に送付されるメールに記載のURLより、利用中に洗車報告をする必要があります。両方すると併せて60分の料金が割引となります。

しかも、この給油や水洗い洗車に係る料金の支払いは、車に備え付けられている専用の「給油・洗車カード」を使うので、利用者の負担はあまりありません。

ガソリンスタンドが混んでいなければ、給油と洗車で10分程度だと思っているので50分程度お得に利用することができます。

私もあえて残油量の少ない車を予約することで、20分くらい無料利用時間が増えました。また、支払いもタイムズの専用カードを使うので、「ガソリン価格の安い店舗で入れないと」と気にする必要がないのもとても良かったです。



タイムズ HP より

メリット④ ガソリン満タンで返却の必要なし

レンタカーだと返却前に店舗最寄のガソリンスタンドで給油して満タンにして返却しないといけないと思います。私はあれが嫌でした・・・。ガソリン代は実費だから少しでも安いところで入れたいし、給油場所は指定されたところが複数ありますが、今回のルートだとどこが寄りやすいか考えるのも面倒だし、返却時間が迫っていたらソワソワ・・・。

タイムズのカーシェアでは、それが無いのがとても気に入っています。タイムズのカーシェアは、ガソリン代込みの料金設定となっているため、ガソリン満タンで返却する必要がなく、給油については、先ほどメリット③でお話した給油方法となっております。したいときに、したい人が給油する。とてもいい制度だと思います。

メリット⑤ 返却・支払いが楽

返却方法

「運転開始までの流れ」の逆の手順を行うだけです。駐車場に到着したら、エンジンを切って、グローブボックスに車のキーを挿入して、車から出て自分の持っているタイムズカードを「TOUCH」と書かれたシールの上にかざします。そうすると、ドアが施錠されて返却完了です。

慌てて返却して車内に忘れ物をしてしまった場合、タイムズでは、返却後に忘れ物等に気づいた場合、ベンリ機能として会員カードから1回だけドアを開閉することができます。もちろん延長料金等はかかりません。

支払方法

後日、利用料金を組合費と一緒に引き落としをするため、その場での支払いがなくなるとも楽です。

また、タイムズのカーシェアでは、予約開始時間から返却手続き完了までの「実際に使った時間」のみ請求となるので予約時の予定金額より安くなる人が多いです。

注意点

利用時間には注意すべし

タイムズのカーシェアは、基本的には時間料金でベーシッククラスだと、15分220円で時間ごとに最大料金が設定されています。しかし、6時間を超えると別途、距離料金（1キロ16円）がかかるので注意が必要です。今回これを知らず7時間利用してしまい、別途距離料金が発生してしまいました。

まとめ

いかがでしたか？利用してみて初めて気づくことも多かったのですがタイムズのカーシェアのメリットや注意点を今まで以上に具体的にお伝えすることができたのではないかと思います。個人的には、距離料金の発生しない6時間以内の利用がベストかなと思います。レンタカーと比較してもお得になる場合も多いですし、給油や洗車を上手く活用すれば更にお得になるかと思っています。

法人契約なので、月額基本料は0円です。利用した時に利用した分だけの請求になるので、興味を持った人はとりあえず作るだけ作ってみてはいかがでしょう？

申込方法は、申込書を最寄の地区本部役員に請求して提出するのみとなっております。是非、最寄りの地区本部役員にお尋ねください。お申込みお待ちしております。

じゅんやま

第20号

ついに、タイムズの体験記を掲載することができました。中々の大作です。時間がかかりました・・・。ちょうど使う機会があったので良かったです。マザー牧場も子供が楽しそうに歩き回ってとてもよかったです。

私の福利厚生生の体験記も「ろうきん」を残すのみとなりました。口座を作って手数料実質無料を体験してお得さをお伝えすることができればと思っております。

あと、残された大きな任務がホー



税関労組が受けられる会員特典

- (1) 月額基本料金0円！ 利用がない月は請求なし
- (2) カーシェアリングの利用
- (3) 全国のタイムズパーキングの利用料金を、カードでキャッシュレス精算
- (4) タイムズカーレンタルを法人特別料金で利用可能（※別添「料金表」参照）



※組合を通さず、個人会員で利用した場合、月額基本料 880円/カード発行手数料 1,650円。(3)の駐車場特典なし



マザー牧場のネモフィラ

ムページのリニューアルです。今期中に完成させて、後任には負担を少なく引継げればと考えております。スマホ対応のホームページにして、福利厚生が見やすくなつて、申込みが増えるといいなと夢見ています。とりあえず頑張ります。

任期も残り3か月となりました。私の担当する教宣紙も残り2号です。最後まで見やすく、分かりやすく、読んでみたくなる教宣紙を目指して頑張ります。