



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！ ～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5年6月21日(水)、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3名で、関税局税関審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」
- 「内示前の事前通知の早期化について」
- 「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」
- 「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12の議題を掲げ、青年委員会アンケート等を通じて、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、小林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、文面だけではない生の声をしっかりと当局に伝え、税関審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ありますので、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て、当局に『青年層組合員の声』として伝える場を持っております。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。



(要求書提出者)

小林青年委員長 (東京)  
 呉屋副青年委員長 (沖縄)  
 古川青年委員 (門司)  
 村岡中央書記次長 (門司)

計 4 名

要求書を提出する小林青年委員長 (中央左側)

## 今月号の CONTENTS

### 特集

青年層組合員の処遇改善等に関する要求書提出！ ..... 1

### 交渉

全大蔵労連 財務大臣交渉に出席！ ..... 9

### 福利厚生

税関労組 HP「こくみん共済」「ろうきん」ページのリニューアルについて..... 9

冒 小林青年委員長  
頭 青年委員  
揆 長  
拶



小林青年委員長

本日はお忙しい中、我々青年委員会のために時間をいただきありがとうございます。

本日は青年層組合員を代表して、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、青年層組合員の想いを届けるべく、一丸となってこの場に臨んでおります。

会見に先立ち、青年層組合員を代表して、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、宿舎環境について等、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、ご尽力を賜りますようお願い申し上げます。

冒 正海税関考査管理室長  
頭 揆  
拶



正海税関考査管理室長

ただいま、小林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。

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、G7広島サミットや関係閣僚会合における取締強化を始め、日々、税関に課せられた使命を果たすべく、各々の職場で日夜職務に精励されていることに感謝申し上げます。

現在、越境Eコマースの拡大に伴うSP貨物の急増や、デジタル化の急速な進展、インバウンド回復に伴う旅客の急増など、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。

また、国際情勢に目を向けると、我が国は、ロシアによるウクライナ侵略に対し、G7を始めとする国際社会と連携をし、経済制裁を

行っております。こうした経済制裁を含む経済安全保障における輸出入規制について、水際で実効性を確保することは、税関の重要な役割です。

このように、税関に求められる役割はますます重要となっており、重要な職務を切れ目なく着実に遂行しなければならぬ職場だからこそ、職員がモチベーションを保ち、活躍しやすい環境を整備することが重要だと思えます。

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、関係課室、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。

議題1 新型コロナウイルス感染症対策について

(小林青年委員長)

新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが、本年5月8日から5類感染症に変更されたが、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。

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、そのため職員は新型コロナウイルス感染症に



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、引き続き、マスク、アルコール消毒液等の必要数の確保をお願いしたい。

《税関考査管理室長》

新型コロナウイルス感染症については、感染症法上の位置付けが2類相当から5類に変更になった後も、職員が安全に職務を全う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ます。

議題2 青年層組合員の処遇改善について

(呉屋副青年委員長)

(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) 大量採用による新たな採用の「山」が出来ることあることから、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については、分布率一杯の発令を行うこと。  
 (4)国家公務員等の旅費に関する法律第21条で定められている宿泊料については、2級以下の職員の定額引上げを行い、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、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と考えている。



近年、新規採用職員が多く採用されている中、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したい。

昇給区分については、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理解をしていただきたい。

宿泊料の定額は、級の区分と宿泊先の地域区分によって決定され、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、同一の業務を行う為の出張において、宿泊料が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事により、格差を是正していただくよう関係機関へ働きかけをお願いしたい。

《税関審査管理室長》  
 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、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。

皆さんが国家公務員等の旅費に関する法律別表第一で定められている、2級以下の職務にある者の宿泊料の引上げを要望していることは承知している。この宿泊料の引上げについては、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ことについては、主計局の担当へ伝えていくところである。

議題3 人事評価制度について

(古川青年委員)

(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。



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目標ではなく、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っていただくようお願いしたい。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ることから、評価者による適切な指導等をお願いしたい。

人事評価制度に係る業務は、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る。青年委員会が行ったアンケート結果でも、評価者からの指導・助言等は期首及び期末面談時のみで、日ごろから行われていないとの声が一部あった。青年層職員が計画的に業務を遂行できるよう適宜コミュニケーションを取りながら、適切な指導・助言をお願いしたい。

評価にあつては、青年委員会アンケート結果でも、評価者によって評価が異なるという不満が未だにある。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。

《税関審査管理室長》

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るところである。

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等のすり合わせ、認識の共有を行い、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語や評語付与の理由、秀でている点・改善点等について、きめ細やかなフィードバックを行うことにより、職員の成長支援、能力向上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られる。  
 評価者による評価は、行動の水準や頻度に応じて評価項目ごとに目標の困難度を踏まえた達成状況のほか、業務への取り組み手法・プロセス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 内示前の事前通知の早期化について**

(呉屋副青年委員長)



呉屋副青年委員長

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、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、併せて宿舎情報を開示すること。



令和2年の改正に伴い、引越業者の見積りが3社以上必要となり、引越しをする組合員本人及び関係する部署の職員の事務負担が増えている一面もあることから、引越しに係る事務の効率化について検討をお願いしたい。さらに、青年層職員の中には、配偶者が就職していたり、育児をしていたりする者もあり、異動によって配偶者の就業及び保育園の問題等が発生した場合、職員やその家族にまで大きな精神的・経済的な負担となる。青年委員会アンケートの結果でも、現在の内示時期では、引越業者の手配や引越準備が困難であるといった声や、民間住宅を利用している場合、退去する1か月前の解約ではないと違約金が発生するといった不満の声もあった。これらの問題を解決するために、内示前の事前通知を早期化し、前広に居住地域が特定できるような勤務地のわかる情報を提示し、併せて宿舎情報を開示するようお願いしたい。

**《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たっては、可能な範囲において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。

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行われたものである。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社以上で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**

(古川青年委員)

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。

青年層組合員は、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のにもか



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したい。  
 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ので、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、従来からきめ細やかな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。

今後とも、適切な人員配置に努めてまいりたい。

青年層組合員の生の声を伝えていきます!



議題6 新規採用職員の継続的な確保について

(小林青年委員長)

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6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、旅具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、旅具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。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。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。

また、新型コロナウイルス感染症の影響が出る前には、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いた。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。

《税関審査管理室長》

令和6年度概算要求に当たつ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、35%以上とされている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5年度の税関における女性職員の採用割合は、42.5%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。

議題7 夏季休暇取得可能期間の拡大について

(古川青年委員)



古川青年委員

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、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、益等の諸行事、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、職員が融通しあつ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をお願いしたい。

《税関審査管理室長》

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。

議題8 寮・宿舎について

(小林青年委員長)



小林青年委員長

(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な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に努めること。

(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ついては、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、今後も必要戸数を確保し、若い青年層組合員から入居できるようにお願いしたい。



また、毎年の青年委員会アンケートにおいて、宿舎の老朽化の改善を求める声が非常に多くあがってきている。老朽化が理由で、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、改修だけでなく建替も視野に入れての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つては改修や建替えといった、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軽減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4年度においては、甲子園職員宿舎の浴室改修工事のほ

か、神之池宿舎の玄関ドア交換工事などを実施したところ。令和5年度においては、折戸宿舎の外壁及びベランダ改修工事のほか、与那国監視署宿舎の外壁改修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 働きやすい職場環境作りについて

(呉屋副青年委員長)

(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5年度も昨年に引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したい。

旅具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。女性職員を一部署に複数名の配置としていただくようお願いしたい。

男性の育児休業取得率について、令和3年度における税関の取得率は92.0%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する。また、昨年10月から育児休業・育児参加のための休暇をより柔



呉屋副青年委員長



軟に取得できるようになった。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など、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、その実情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だが、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。

《税関審査管理室長》

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。

これまでも各管理者には職員に対する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、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。

併せて、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たい。

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。

議題10 各種ハラスメント・メンタルヘルス対策について

(小林青年委員長)

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は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くようお願いしたい。



特に青年層組合員は入関して間もなく、立場も弱いため、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などの声も寄せられている。さらに、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」「ハラスメントを行う当事者が他人事だと思っている」等の声も上がっているので、確実な実施とともに、改善をよろしくお願いしたい。

また、ハラスメントが起きた場合には、受けた職員がメンタルヘルスを患ってしまわないよう、十分なケアを行うなどのメンタルヘルス対策を行うこと。

《税関審査管理室長》

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、職員の相談窓口を設置するほか、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。

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等の策定等の対応等、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。

ハラスメント対策及び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。

ラストスパート!



議題11 諸手当について

(呉屋副青年委員長)

(1) 赴任旅費における移転料について、実費支給化される改正が行われたが、生活必需品と言え乗用車やオートバイ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、青年層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、金の密輸に対しての罰則が強化された。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。金自体に危険性はないが、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。

《税関審査管理室長》

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っていることは承知しており、このような諸手当については、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12 週休日等における地方官署等の勤務実態について

(古川青年委員)



古川青年委員

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、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、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できるか」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、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、地方港での取り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、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。

《税関審査管理室長》

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ころである。

また、地方官署での勤務については、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。

(以上)



会見中の様子

全大蔵労連 財務大臣交渉に出席！

税関労組は、令和5年6月22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6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、旅費制度の見直し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。

～交渉の様子～



～鈴木財務大臣（右）に要求書を手交する佐久田全大蔵会長（左）～

交渉の詳細は、機関紙「全大蔵労連」に掲載予定です。

全大蔵労連って？

財務省関係の労働組合7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  |
| 酒総研労組 | 全財務 | 税関労組 |
| 国税労組  |     |      |



税関労組HP「こくみん共済」「ろうきん」ページのリニューアルについて

税関労組HPの福利厚生ページで未更新だった「こくみん共済」「ろうきん」のページも新規作成しました。今回は、リニューアルした内容を簡単に紹介します。

こくみん共済

こくみん共済の正式名称は「全国労働者共済生活協同組合連合会」といい、組合員の生活を守り、豊かな社会にしていけるために共済事業を行っています。共済事業とは、私たちの生活を脅かすさまざまな危険（生命の危険や住宅災害・交通事故等）に対し、組合員相互に助け合うという活動を、保険のしくみを使って確立した保障事業です。

大きく分けて3の保障があり、「こくみん共済（人の保障）」「住まいる共済（住まいの保障）」「マイカー共済（くるまの保障）」があります。

特にマイカー共済の割引率は、上部団体である国公連合傘下全体の契約件数で団体割引が適用されるため、とても割引率が高いです。これは、組合員だけが利用できる割引率ですので、是非ご利用ください。詳しくは、税関労組HPのこくみん共済ページに掲載している「マイカー共済のご案内（税関労組用）」をご確認ください。

【福利厚生：労働者福祉事業団体】こくみん共済 coop 2023/06/30

【こくみん共済coopとは？】  
こくみん共済coopは、組合員の生活を守り、豊かな社会にしていけるために共済事業を行っています。共済事業とは、私たちの生活を脅かすさまざまな危険（生命の危険や住宅災害・交通事故等）に対し、組合員相互に助け合うという活動を、保険のしくみを使って確立した保障事業です。  
税関労組も労働者福祉運動のもと、組合員の豊かで安心できる暮らしを目指して、こくみん共済coopの加入促進に努めています。

【保障の内容は？】  
保障の内容は主に3つあります。各パンフレットも掲載しております。詳しくはホームページ（下のバナーをクリック）をご確認ください。気になった方、詳しく話を聞きたい方、申し込みたい方は、各地区本部役員までお声かけください。

<こくみん共済>  
人の保障です。「家計にやさしい掛金」「進べる保障」「割り戻し金」が魅力です。ニーズにあわせて進べる商品ラインナップです。「お子さまの保障」「医療費の備え」「自分や家族のために」「65歳からの備え」「けがや賠償のリスク」

<住まいる共済>  
住まいの保障です。さまざまなリスクから皆さまの大切な「住宅」と「家財」を守ります。「古い住宅や使用年数が経った家財も安心保障」「住宅の70%以上の壊壊損割合で全壊損扱い」「地震や台風・降雪など幅広いカバーができるから安心」「安心の対応力」の4つの安心でしっかり守ります。

<マイカー共済>  
くるまの保障です。「充実の補償」「安心が広がる特約・割引制度」「安心のサポート体制」が魅力です。「人身傷害補償」「対物賠償」「車両損害補償」「バイクの補償」があります。  
マイカー共済の割引率は、上部団体である国公連合傘下全体の契約件数で団体割引が適用されるため、とても割引率が高いです。これは、組合員だけが利用できる割引率ですので、是非ご利用ください。詳しくは、別添の「マイカー共済のご案内（税関労組用）」をご確認ください。

こくみん共済（全労済）

こくみん共済/パンフレット.pdf (PDFファイル: 12.7 MB) | 住まいる共済/パンフレット.pdf (PDFファイル: 15.2 MB) | マイカー共済/パンフレット.pdf (PDFファイル: 12.2 MB) | マイカー共済のご案内 (税関労組用).pdf (PDFファイル: 689.0 KB)

おまかせください!



ちらっ



こくみん共済  
ろうきんの正式名称は「労働金庫」といい、労働者の労働者による労働者のための唯一の金融機関で、労働者の団体を会員とする協同組織の福祉金融機関です。ろうきんは北海道から沖縄まで全国47都道府県すべてにあり、全国13のろうきんでネットワークを形成しています。日本全国606店舗あります(2022年3月末現在)。ろうきんのメリットについては、過去の教宣紙940号941号の「ろうきんのススメ」で紹介しておりますが、今回その内容を税関労組HPに掲載いたしました。

①コンビニなどのATMの引き出し手数料が実質0円  
②自動車ローンの金利が低い  
③奨学金借換制度がお得

どのメリットもとてもお得なものとなっております。個人には①が非常に魅力的で実際に私の知り合いもこのメリットを知って口座開設されました。そして、ついに私も今現在口座開設中です。無事に口座が開設できましたら、体験記として①についての記事を書きたいとお楽しみますのでお楽しみに!

各メリットの詳細資料については、税関労組HPのろうきんページに掲載しておりますのでご確認ください。

【福利厚生：労働者福祉事業団体】労働金庫（ろうきん）

2023/06/30

【労働金庫（ろうきん）とは?】  
労働者の労働者による労働者のための唯一の金融機関で、労働者の団体を会員とする協同組織の福祉金融機関です。1950年に岡山県と兵庫県に設立されたろうきんは、現在全国13の労働金庫でネットワークを形成。くらしを守る運動や被災者支援など、日本で唯一の協同組織の福祉金融機関としてその役割を果たしています。税関労組も労働金庫と同じ目的である「労働者の経済的地位の向上」を目指して、労働金庫（ろうきん）の加入促進に努めています。

【ろうきんのメリットは?】  
書記次長おススメのメリットを3つご紹介します!詳しくはホームページ(下のバナーをクリック)をご確認ください。気になった方、詳しく話を聞きたい方、口座開設したい方は、各地区本部役員までお声をください。

<①コンビニなどのATMの引き出し手数料が実質0円>  
これビックリしませんか?「お金をおろしたい」と思うタイミングは皆さん多いかと思いますが、「近くを利用している銀行のATMが無い」「土日や時間外だから手数料がかかる」「コンビニATMだと手数料がかかる」というものではないでしょうか(私もよくあります...)。コンビニのATMでも手数料無料で引き下せる銀行はありますが、手数料が有料となり、気軽にお金をおろせなくて悩んでいる人も多いのではないのでしょうか。...その悩み解消できます。別添の「①ATM引出手数料0円チラシ」をご覧ください。なんと、ろうきんのキャッシュカードならコンビニのATMで無料又は実質手数料無料でお金をおろすことができます。  
「実質ってなんか怪しいな〜?」と思った方もいると思います。この「実質」というのは、かかった手数料をろうきんがキャッシュバックするというものです。もちろん、利用条件や、手続きは必要ありません。そもそも、コンビニによっては、最初から手数料が無料のところもあります。基本的に、主要なコンビニであれば、時間帯や土日祝を気にせず、手数料が無料又は実質無料(キャッシュバック)となっているので、とても便利です。コンビニは、全国どこでもありますね。詳しくは、別添の「②各ATMで引き出した時の手数料一覧」にまとめてみましたのでご覧ください。

<②自動車ローンの金利が低い>  
車を購入するためにローンを組むことがあるかと思いますが、そのローン本当にお得ですか?「ろうきん」では、組合に加入しているからご利用できる金利があります。別添の「③自動車ローンシミュレーション」を見ていただくとうるやきに、一般は、年約3.7%なのに対し、税関労組に加入している年2.4%の金利でローンを組むことができます。この自動車ローンの場合、返済額が5年間10万円以上も変わります。ろうきんを上手に活用して、可処分所得を増やしましょう!  
※別添の金利は、中央労働金の金利(2022年1月31日時点)となっており、各労働金庫により異なります。詳しくは、最寄りの労金HPを御確認ください。

<③奨学金借換制度がお得>  
奨学金の返済をしている青年層組合員の皆さん、その金利、本当にお得ですか?全国の「ろうきん」では、奨学金などの借換相談ができます。別添の「④奨学金借換シミュレーション」をご覧ください。  
全国の「ろうきん」に借換えることで、毎月の返済額の見直し、繰り上げ返済のほか、連帯保証人が不要となるなど、金利以外にも返済負担を減らすことができるかもしれません。別添の「⑤奨学金借換シミュレーション」をご覧ください。これは、中央ろうきんの例ですが、見ていただくとうるやきに、一般は、年約1.3%なのに対し、税関労組に加入している年0.9%の金利で奨学金を組むことができます。  
奨学金の返済に悩んでいる青年層組合員はもうらきん、子供の奨学金の返済に悩んでいる親世代の組合員の方も是非、「ろうきん」の奨学金借換制度を検討されてみてはいかがでしょうか?  
※別添の金利は、中央労働金の金利(2022年1月31日時点)となっており、各労働金庫により異なります。詳しくは、最寄りの労金HPを御確認ください。

↑ろうきんホームページへ↓

R ろうきん

①ATM引出手数料0円チラシ.pdf(PDFファイル・1.0 MB) ②各ATMで引き出した時の手数料一覧.pdf(PDFファイル・255.7 KB) ③自動車ローンシミュレーション.pdf(PDFファイル・43.1 KB) ④奨学金借換シミュレーションについて.pdf(PDFファイル・144.1 KB) ⑤奨学金借換シミュレーション.pdf(PDFファイル・40.1 KB)

税関労組 HP の福利厚生ページをご存知ですか?

税関労組HPに福利厚生ページがあるのをご存知ですか?  
車購入に係るサポート、宿泊や旅行の優待、紳士服等の割引券、カーシェア等の割引など組合員のための福利厚生を充実させています。福利厚生ページは組合員限定のため、閲覧には、会員登録が必要です。是非ご登録を!

jcu 日本税関労働組合

税関労組ニュース  
交渉記録  
議事録  
要求書

地区本部  
頭條

ここをクリック

福利厚生

福利厚生

2023/06/30  
【福利厚生：労働者福祉事業団体】こくみん共済 coop

2023/06/30  
【福利厚生：労働者福祉事業団体】労働金庫（ろうきん）

2023/04/25  
【福利厚生】おクルマ購入サポート（東京海上日動）

2023/04/03  
【福利厚生】ラフォーレ倶楽部

2023/03/07  
【福利厚生】コナカグループ提携割引券

会員登録は、HP トップ右下のお申込みフォームから!

「日本税関労働組合 Webサイト会員登録お申し込みフォーム」

書記次長の つばやき 第21号

本号もお読みいただきありがとうございます。ありがとうございました。

先月、半年ぶりくらいに実家に帰省しました。子供の成長は早いもので、大きくなった孫をみて両親はとても喜んでいました。

最近、特に思うのは、子供はよく人を観察しているなということ。真似というんでしょうか。私がしたことをよく真似ます。お風呂で自分の体を洗っていたら、娘も手に泡をつけて自身の体を洗ったり、ソ

「自分のしていることは娘に影響する」という考えで行動していくことが大切なんだなと気づかされ、襟を正して生活していきたいと思えます。ただ、育児に完璧はないので「気楽に楽しく」が信条の書記次長のつばやきでした。

帰省した際の一枚