



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 永山 幸司
 編集人 渡辺 航

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 12 月 14 日(木)、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 3 名で、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、

- 「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」
 - 「夏季休暇使用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 11 の要求を掲げ、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。要求書提出後は、小林青年委員長から冒頭挨拶があり、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ていきます。
- 要求に対する税関考査管理室長からの回答については、次ページ以降をご覧ください。
- 青年委員会は、組合員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、当局に『青年層組合員の声』として伝える場を持ってあります。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。



要求書を提出する小林青年委員長（中央左側）

(要求書提出者)

- 小林青年委員長（東京）
- 島中副青年委員長（名古屋）
- 濱田青年委員（長崎）
- 渡辺中央書記次長（長崎）

計 4 名

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

福利厚生

紳士服・スーツの提携割引について…………… 9

小林 青年委員長 冒頭挨拶



日本税関労働組合青年委員会は、各地区本部の青年部長等で結成された組織であり、全国の税関の職場で活躍する青年層組合員の「課題集約と解決」「相互連携及び人材育成」「組合活動に対する理解の向上」を重点項目とし、精力的に活動しております。

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、宿舍環境についてなど、私達が税関職員としてより意欲を持って働いていくために必要不可欠な課題を集約し作成しました。

会見では、改めて現在の青年層組合員が直面している問題について説明させていただきま

す。本日は青年層組合員の声を直接当局にお伝

え出来る貴重な、重要な場であると認識しており、我々青年委員会メンバー一同、全青年層組合員の想いを一身に背負い、この場に臨んでおります。南里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。

南里税関考査管理室長 冒頭挨拶



青年委員会代表者の方をはじめ、青年層組合員の皆さんが、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。

昨今の税関を取り巻く状況を見ますと、不正薬物の摘発押収量が7年連続で1トンを超え、大変日々しき事態が続いています。他方、我が国を含めたグローバル経済や社会は、スマートフォンに代表されるようにデジタル化が著しく進展し、加えてChatGPTに

代表されるAI技術などの技術革新がハイス

ピードで変化しており、貿易の領域においても、その影響を受け大きく姿を変えてきています。その一つの現れとして越境電子商取引の拡大に伴い国際宅配貨物、いわゆるSP貨物が激しく増加し、これまでもっぱら航空輸送されていたものが、最近は海上輸送にも展開してきており通関地が拡散傾向にあります。

また、コロナウイルス蔓延により一時はほぼ動きが止まった出入国旅客も、検疫の水際措置緩和を契機として急速に回復しています。このように、ここ数年を見渡しただけでも物流・人流が大きく変化しており、その変化に対応した取組みや運営を行っていく必要があります。

一方、国際情勢に目を向けると、ロシアによるウクライナ侵攻、あるいはイスラエルとガザ地区の紛争と不安定な情勢が続いているほか、北朝鮮はロケット技術を向上させ発射実験を繰り返し我が国に脅威を与え続けています。このため、我が国は、G7を始めとする国際社会と連携し国連決議を誠実に履行していくために安全保障分野、とりわけ経済安全保障にも目を配り輸出入規制品の水際取締りで実効性を確保していくことは言うまでもありません。

このように税関に求められる役割はますます重要かつ広範囲となっており、今もこれからも着実に税関の使命を果たすべく職務を遂行していかなければなりませんし、それを支える全国の税関職員が健康で、かつモチベーション高く活躍しやすい環境を整備することがとても重要だと思っております。

本日の会見では、皆さんの声を直接聞く場として貴重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、皆さんからの声をしっかりと聞き、関税局長をはじめ関税局幹部、関係各課、さらには各税関にも伝えたいと思っております。

議題1 青年層組合員の処遇改善について

(小林青年委員長)

(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) 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費の支給額については、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と思います。

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いたします。

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ご理解をしていただきたいと思います。

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ますが、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ます。



《税関考査管理室長》

昇格につきましては、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まして、これまでも適正に実施してきています。また、昇給につきましても、法令等に基づき、適正に実施するものであります。級別定数の改定につきましては、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もあります。

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りますが、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いきたいと思っております。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おります。この宿泊料の引上げについては、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ていることについては、主計局へ伝えたいところでもあります。

なお、本年10月27日に開催された財政制度分科会の公表資料によれば、「宿泊料は、「大臣等・指定職・一般職員」の3区分にする」とされているところ、支給額等の具体的な見直しの議論は承知しておりませんが、旅費制度については、職員の関心が高い事項であることから、今後も可能な限り情報提供等を行っていきたく思います。

議題2 人事評価制度について

(島中副青年委員長)



(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す。目標設定にあたっては、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)を設定できるよう、評価者には適切な指導等を行っていただくようお願いいたします。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ます。

また、令和3年10月から導入されたチャレンジ目標の設定については、青年委員会アンケートにおいて設定の困難性、評価基準が不明確、未達成の場合の取扱いが不安といった声があがっていることから、評価者から被評価者に対して十分な説明・助言をお願いします。

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ます。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・アドバイス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の一部ありました。青年層職

員が計画的に業務を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、適切な指導・助言をお願いします。



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ります。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いたします。

評価結果の開示につきましては、被評価者である青年層組合員が今後に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していただきますようお願いいたします。

《税関考査管理室長》

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思っております。

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、各管理者研修におきましても、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もあります。

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おります。期末面談におきましては、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おります。



(濱田青年委員)

議題3 内示前の事前通知の早期化について

また、昨年10月から導入された、通常の目標と比べて困難度が高い目標、いわゆるチャレンジ目標の原則1つ以上の設定を踏まえ、より一層、評価者と被評価者との間で積極的にコミュニケーションを図ることが重要となつてきており、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おります。加えて、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ところであり、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・助言を行っていくよう考えております。

さらに、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ことなど、必要な対応を行っているところであります。

今後とも税関と協力して人事評価の的確な実施に向けて、関税局としても適切に役割を果たしていきたいと考えております。

移転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、併せて宿舍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ます。

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・経済的な負担となります。

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りました。これらの問題を解決するため、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、併せて宿舍情報を開示するようお願いいたします。

《税関考査管理室長》

異動内示の早期化につきましては、かねてより、皆さんから強く要望があったところであります。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きましては発令日の10執務日前、住居の移転を伴う異動につきましては10執務日プラス1執務日前に早めて内示を実施することとしたところであります。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ころであり、承知しているところであります。

移転料につきましては、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行われたものであります。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りますので、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しているところであり、この点について、「ご理解いただきたい」と思います。

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りますが、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と考えております。

議題4 配転について

(小林青年委員長)

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夢や目標をもって配属先を希望しています。しかしながら、採用時から通関部門を希望しているのにも関わらず、一度も配属されたことがな

いといった声も寄せられています。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配置となるようお願いいたします。

また、育児や介護、夫婦共働きといった、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りますので、特に職員の家庭環境等の身上に配慮した配置をお願いします。



《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りますので、全ての職員の希望を満足させることはできませんが、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、本人の希望につきましては、できる限り尊重することと承知して承知しております。今後とも、適切な人員配置に努めてまいります。

青年層組合員の生の声を伝えていきます！



議題5 新規採用職員の継続的な確保について

(島中副青年委員長)

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数は、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、クルーズ船の入港再開により増加しています。

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した。訪日外国人旅行者数の増加に伴い、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ます。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ましたが、訪日外国人旅行者数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ません。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す。後輩を以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いたします。

青年委員会アンケートにおいて、旅具部門やクルーズ船に対応する監視部門を中心に女性職員が不足しているという声があがっていることや、インバウンド再開に伴う訪日外国人旅行者数の回復により、女性職員が必要とされる状況は、今後も広がり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ます。



《税関考査管理室長》

今般の令和6年度定員要求につきましては、越境電子商取引の拡大に伴う輸入貨物の急増への対応、テロ対策等の水際取締の体制強化、経済安全保障を確保するための体制整備などを行っていくため、191人の純増を要求しているところであります。引き続き行政需要に適切に対応できるよう定員の確保に向けて最大限努力してまいります。

女性職員の採用につきましては、「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」におきまして、政府全体の目標が35%以上とされていることに留意しつつ、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%となっております。今後も女性職員の積極的な採用に努めてまいります。

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いきます。

議題6 夏季休暇使用可能期間の拡大について

(濱田青年委員)

夏季休暇使用可能期間については、令和6年1月より業務繁忙と認められる職員は前後各1月の期間を拡大して取得ができるよう、本年12月に人事院規則の改正が行われた。条件を満たした職員が改正された制度を利用できるよう適切に対応すること。

本年8月7日の人事院勧告と併せて「令和5年公務員人事管理に関する報告」に夏季休暇の使用可能期間の見直しとして、7月から9月までの期間が業務繁忙に当たり、当該期間内に休暇を使用することが困難な職員について、前後各1月の期間拡大し、使用することができると明記され、令和6年1月から実施されるよう、本年12月に人事院規則の改正が行われました。7月から9月までは出入国旅客が増加する繁忙期にあたることに加え、税関の人事異動時期でもあることから、拡大後の期間内において、業務繁忙となる職員が夏季休暇を使用しやすくなるよう適切に対応するようお願いいたします。



《税関考査管理室長》

職員の心身の健康の維持・増進及び家庭生活の充実のため、夏季休暇等、休暇の取得に関しては、これまでその取得促進を図るなどの対応をしてきたところではあります。今般の人事院規則等の改正により、夏季休暇の使用可能

期間が拡大されたことも含めて、今後も適切な運用を行っていきたく考えております。

議題7 寮・宿舎について

(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て替え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ます。



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上がってきています。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ます。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月まで宿舎の建て替えが抑制されていましたが、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て替えも視野に入れての対応をお願いします。

厳しい財政事情であることは十分に承知していますが、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て替えといった、可能な限りの対応をお願いします。



《税関考査管理室長》

公務員宿舎につきましては、平成23年12月に決定された「国家公務員宿舎の削減計画」に基づきまして、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ります。当局としましては、これまで「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ところであります。

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ところであります。

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と考えております。

宿舎の貸与基準につきましては、当局の権限が及ばない事項ではありますが、これまで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おります。

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ります。

また、令和3年4月1日から、係員クラスの独身職員にC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ります。

老朽化が激しい宿舎に係る改善要望でありますが、当局としても、省庁別宿舎につきましては、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まして、令和4年度においては神戸税関本関管内にあり、ます甲子園職員宿舎の浴室改修工事のほか、横浜税関鹿島税関支管内にあり、ます神之池宿舎の玄関ドア交換工事などを実施したところであり、令和5年度においては、名古屋税関清水税関支管内にあり、ます折戸宿舎の外壁及びペランダ改修工事のほか、沖縄地区税関石垣税関支署と那国監視署管内にあり、ます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おります。今後とも、省庁別宿舎の改修等の要望があれば、各税関の宿舎担当である厚生管理官に申し出ていただきたいと思います。

なお、合同宿舎につきましては、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つている財務局等に要望することとなりますが、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いただきたいと思います。

議題8 働きやすい職場環境作りについて

(島中副青年委員長)

(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。

(4) 本年5月8日より新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが2類から5類へ変更されたが、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。

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ます。

旅具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おう」ということを心配する声もあるので、女性職員を一部署に複数名の配置としていただきますようお願いいたします。

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%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、高い水準を示していることについては評価いたします。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軟に取得できるようになりました。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、より育児がしやすい職場環境となるようお願いいたします。



女性職員の採用については、令和5年度も昨年に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ます。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属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ま

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業が取得しやすいよう配慮をお願いします。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、業務量等に差が出ている状況について、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おりますことから、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いたします。

また、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが2類から5類へ変更されたものの、職員は感染するリスクを抱えながら税関の使命を果たすため職務に精励しています。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ます。



《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むことができる環境を整えていくことが重要であると考えています。

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ります。

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と考えております。

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おります。引き続き、育児休業等各種休暇制度を利用しやすい職

職場環境の整備に努めていきたいと考えております。

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全うできるようにするために、必要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おります。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おり、また、必要時にはいつでも追加購入できるよう調達の準備を整えているところであります。

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と考えております。

議題9 各種ハラスメント・メンタルヘルス対策について

(濱田青年委員)



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す。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ますが、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いたします。



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ります。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起きていると感ずるとの声も寄せられています。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ますので確実な実施とともに、改善をよろしく願います。

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ようお願いいたします。

《税関考査管理室長》

関税局としましては、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ります。

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定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ります。

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ります。

税関におけるメンタルヘルス対策につきましては、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ります。

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いきたいと考えております。

議題10 諸手当について

(小林青年委員長)



(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、生活必需品と言える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、実費支給となりました。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おります。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ります。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ます。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します。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ます。

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ました。新型コロナウイルス感染症の影響により、入国旅客からの金の摘発は大幅に減少し、密輸形態は航空貨物や国際郵便物が一時は主流となったものの、現在では再び入国旅客からの金の摘発が増加しております。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ことも多く、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ます。また、摘発した金の運搬時、運搬しているものの金銭的価値が大きいため、襲撃される危険もあります。金自体に危険性はありませんが、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ます。



《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査部門の職員が日々苦勞されていることは承知しております。移転料や犯則取締等手当につきましては、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ります。皆さんが強い関心を持っていただくことは承知しております。当局としては、関係機関に対し必要な要望を行ってきるところであります。

現下の行財政事情等から極めて厳しい状況ではあります。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いきたいと考えております。

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

(島中副青年委員長)



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となっております。

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、運転者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す。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いたします。

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います。これらの定期便やチャーター便、クルーズ船の対応のため、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ます。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ます。

《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きましては、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もあります。

また、地方官署での勤務につきましては、官署ごとの業務量の変化等の実情を勘案しながら、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と考えております。



会見中の様子
 (青年委員会メンバー一同)

(以上)

福利厚生のご案内（紳士服・スーツの提携割引）

税関労組HPの福利厚生ページには、様々な福利厚生のご案内が掲載されております。今回は、税関労組ニュース速報版でご紹介した新たに追加された福利厚生である「はるやま」と「洋服の青山」を含む紳士服・スーツの提携割引について詳しくご紹介したいと思います。

税関労組では、左記3つの会社と提携契約を結んでおり、

- ①株式会社コナカ
- ②はるやま商事株式会社
- ③青山商事株式会社

の3社の系列店で割引が利用できます。
 ここからは、各社毎に利用方法や利用できる系列店等をご紹介していきます。

①株式会社コナカ

まずは、コナカグループからご紹介いたします。
 提携割引が利用できる店舗は、「コナカ」、「フタタ」、「FUTATA THE FLAG」、「SUIT SELECT」、「DIFFERENCE」の5店舗です。この店舗の中で「コナカ」と「フタタ」においては「**下取り値引き**」や「**特別割引券**」を利用することができ、それらを利用した上で、提携割引の**10%OFF**が適用されます。また、**店頭で開催している期間限定の割引セールと併用して提携割引を受けることもできます。**

筆者は、たまたま創業70周年セールのタイミングでスーツを購入することができ、普段以上に安くスーツを手に入れることができました。

コナカグループで提携割引を利用する場合は、税関労組HPに掲載している最新のチラシを印刷し、店頭で提示いただくことで割引が適用されます。なお、オンラインショップでの利用はできませんのでご注意ください。

②はるやま商事株式会社

続いて、はるやまグループのご紹介です。
 「はるやま」、「PERFECT SUIT COMPANY」、「フォーエル」、「HALSUIT」の4店舗で提携割引が利用できます。
 提携割引はもちろんですが、提携チラシには、**有料会員でないで利用できないスペシャルクーポン**を無料で利用することができます。

はるやまグループで提携割引を利用する場合は、最新のチラシを持参又は**スマホ等で提示**することで利用することができます。チラシ印刷の手間もなく、利用しやすいものとなっております。

なお、提携割引の**10%OFF**は、**オンラインショップでも利用可能**です。スペシャルクーポンについては、現段階ではオンライン利用できませんが、導入予定であることを担当者から聞いておりますので、乞うご期待ください！

③ 青山商事株式会社

最後に、青山グループをご紹介いたします。

こちらでは、「洋服の青山」、「SUIT SQUARE」(THE SUIT COMPANY)、「WHITE THE SUIT COMPANY」、「UNIVERSAL LANGUAGE」の4ブランド)で提携割引を利用することができます。

いつでも利用できる10%OFFの提携割引に加え、チラシに掲載された**特別割引クーポン**を利用することでさらに10%OFF(2,090円以上の品一点に限り)になります。

青山グループで提携割引を利用するには、**初回に限り店頭にて最新のチラシを持参又は、**

スマホの画面で提示し、**タイアップカードを発行(入会費・年会費無料)**していただきます。発行後は、**カード提示のみで提携割引が利用可能**になる上にポイントも貯めることができます。また、カード発行後は、**オンラインストアでも提携割引を利用**することができます。

頭に行かずに通常より安く商品を購入することができます。

なお、既にAOYAMA会員の方もポイントの移行が可能で、誕生月の割引率アップ等の特典もあります。



日本税関労働組合の組合員の皆様へ

洋服の青山グループ SUIT SQUARE

THE SUIT COMPANY WHITE UNIVERSAL LANGUAGE UNIVERSAL LANGUAGE

特別割引クーポン券

商品1点購入特別割引クーポン券

1,000円以上購入時 10%OFF 上限10%OFF

AOYAMAタイアップカードご登録・ご提示で

店内全商品 10%OFF 提携割引

タイアップメンバーズご入会 & 本誌面 ご提示で

最大2,090円以上の商品1点10%OFF

いつでもブランドすべて 10%OFF

日本税関労働組合の組合員の皆様へ

洋服の青山 60th Anniversary

特別割引クーポン券

商品1点購入特別割引クーポン券

1,000円以上購入時 10%OFF 上限10%OFF

AOYAMAタイアップカードご登録・ご提示で

店内全商品 10%OFF 提携割引

セゾマレックス

SHITATE

hare:kari

AOYAMAタイアップカードに登録・ご利用の流れ

無料

3つのポイント全てが貯まると!

下取りOK!

あとがき

今回は、税関労組が提供する福利厚生の中から紳士服・スーツの提携割引を紹介させて頂いてまいりました。

事務年度も変わり、異動先でスーツの利用が増えるといった組合員の方もいるかと思えます。そんな方には是非ご利用いただきたい福利厚生となっております。

税関労組HPに登録いただくことで、いつでも最新のチラシを入手することができます。また、税関労組HPには、紳士服・スーツ以外にも様々な福利厚生をご案内しておりますので、少しでも興味を持っていただけたら是非会員登録をしてみてください。(同時期に発行している税関労組ニュース第965号に会員登録画面に移動できるQRコードを掲載しております)

書記次長の

つぶやき

第15号

長い間、続報をお送りできず申し訳ありません。もうお忘れの方もいるかと思いますが、引き続きスイスネタを引つ張らせていただきたいと思います。

前回は、代表団としてスイスに向かった初日から高熱にうなされ、最高のスタートを切った筆者で終わっただかと思いますが、復活を果たしたのは10月14日、スイスに到着してなんと3日が経過してました。

その日は、午前中から事前会議等が行われていましたが、病み上がり

のため、午後に行われるオープニングセレモニーから参加することになりました。遂に始まるスイスでの活動に心を躍らせる筆者に呼応するように、会場では、音楽隊が盛大なお出迎えをしてくれました。スイスからの先制パンチに興奮冷めやらぬ筆者でしたが、会場入り後は、日本代表団へのお礼参りを始め、仲間忘れられかけていた筆者の存在を思い出してもらえよう奔走しました。

下写真は会場に集まる参加者の一部です。次回は、遂にスイスでの大仕事を終えます。お楽しみに。

