

令和3年7月7日

日本税関労働組合

中央執行委員長 奥平 昌浩 殿

日本税関労働組合 組合費検討委員会

専門委員長 原川 佳也

第61期組合費検討委員会 報告書

第61期海事職専門委員会の開催結果について、下記のとおり報告します。

記

1 開催日時 令和3年6月25日（金）午前9時00分～17時00分

2 開催場所 「会議するなら」

3 出席者

専門委員長：原川佳也（名古屋）

専門委員：浅野浩一（東京）、佐藤裕一（横浜）、長谷川兼史郎（神戸）、倉本和邦（神戸）

中央書記局：奥平昌浩（中央執行委員長）、鈴木宏彰（書記長）

4 議題等

- (1) 組合費減免規定の見直し
- (2) 組合費の見直し
- (3) 役員手当・旅費について
- (4) その他（慶弔規定、単身赴任手当など）

5 議事内容

別紙「第61期組合費検討委員会議事録」のとおり

以上

第 61 期組合費検討委員会議事録

冒頭 奥平中央執行委員長より

税関を取り巻く中央の情勢について、「定年延長」「人勧期に向けた取り組み」その他、今期残りについては、来る秋の衆議院選挙に向けた活動も行う旨の説明を行った。

議題 1 組合費減免規定の見直しについて

事前に配付している「組合費検討委員会検討事項（素案）」をもとに、第 61 回定期大会における横浜地区本部からの質問事項について、改めて横浜地区本部の佐藤委員長より、経緯含め説明がなされたのち、まず（素案）1 (1) について検討を行った。なお、補足として、現在、育児中の女性組合員を中心に声があがってきているところであるが、男性についても同様に育児短時間取得者も増えてきている旨、の追加説明があった。そのうえで、(1) について

- ・組合員に対する軽減措置であり、且つ対案も示されており、十分に議論すべきと考えるが、その場合、対象者がどの程度となるかの試算も必要となる。当然、組合員の数によっては試算にも事務負担がかかり、且つ予算をかなり逼迫することも予想される。
- ・育児時間取得者（日勤者）における一ヶ月の取得時間を、月 10~20 時間程度くらいと想定した場合、組合費が 5,000 円／月であれば約 30~40% (1,500~2,000 円／月) 程度の減額が妥当と考えるが？
- ・今までの話を否定するものでは無いが、平成 17 年に本制度（育児時間勤務）が導入された事自体が、労組の活動で勝ち取った成果であり、組合員は既にその恩恵を受けていると整理されていて、制度を利用していない組合員との平等性を考慮し、減額措置とはしていなかった。勿論、10 年以上前の話であり、現状の組織率を考慮した場合、本件を理由に脱退されることは望ましくないので異議は無い。その場合、問題となるのはどの程度、減額するのかという事になると思う。
- ・仮に減額措置とした場合の金額についてであるが、一律とする方法もあるが、実際減額された金額と給与の割合を計算してもらうなど、様々な算出方法を検討しなければならない。
- ・請求にあたり別途計算が必要となると、申請自体が面倒となり、せっかく作った減免措置なのに使いにくく、かえって脱退を促すことになってしまうので、一律が良いと思う。
- ・新たな減免制度をつくる事自体は反対では無いが、財源は確保できるのか？現在の取得状況及び今後は男性も積極的に取得する可能性を考慮すると、100 名程度が対象となり、財政をかなり逼迫してしまうのではないか？
- ・一度、アンケートなどで試算をきちんととするべきではないか？
- ・減免が過剰となると、他の組合員との平等性が保たれないのではないか？
- ・減額制度となると、中央負担とはならず、地本の負担が増えてしまうのではないか？
- ・一昨年に共済基金（出産祝い）について、夫婦ともに組合員の場合、各々の組合員に対して支出する事となつたが、そこまで財政を逼迫していない現状を考慮すると、減免では無く共済基金での

支出も検討する必要がある。

- ・一律 1,000 円／月程度で、取り敢えず実施してみるはどうか？
- ・制度を利用しない組合員との平等性は保てるのか？そもそも組合費の減額も検討しなければならないのではないか？
- ・子育て世代への支援という事であれば、1,000 円／月程度の減額ではインパクトに欠ける、脱退者を防ぐという点では、半額くらいの減額が必要では？当然、財源は逼迫する可能性もあるが、採用人数が増えてきている現状を踏まえれば、新規採用職員の加入に力を注ぐ事で財源は確保出来るのではないか？
- ・定年延長を見据えれば、再任用職員や減額となる年齢についても見直す必要があるのでは？
- ・現状の活動においても、会議のやり方（一部を WEB や持ち回り）を変更する等で、旅費や会議費用の捻出を抑えられるのでは？新聞（教宣）などの電子化については？
- ・定年延長を見据えれば、再任用職員の加入しように力を入れることも検討するべきでは？
- ・制度自体は組合の活動による成果でもあり、制度利用の可否については自由なものであると考えているが、実際に給与が減額されている実態を鑑みれば、何らかの措置により救済した方が良いと考える。
- ・軽減する事について、他の組合員との平等性に欠けるのでは？と言ったネガティブな意見が多いように思うので、軽減ではなく市区町村が行っている「子育て支援」のように、共済基金として拠出するのはどうか？
- ・育児短時間取得者については、給与が半額程度の減額となる事から、減額措置により組合費を半額としているが、育児時間取得者は月により利用時間に幅があるため、統一とする事は、やはり平等性について欠けると思われる。
- ・育児短時間や育児時間勤務者に関する減免規定について、仮に改正したところで、利用者がそこまでいない場合には、やはりインパクトに欠けると思われる。それであれば、育児時間を包含する上で、現状の出産手当金を倍額にした方が良いのでは無いか？出産手当金の増額であれば、何故？という声についても、出産後に育児短時間や育児時間を取得する、若しくは育児休業のみといった自由度は保ちつつ、後の子育てに対する僅かではあるが支援の意味も含めた増額という事で説明もつくのではないか？
- ・その他、中央における活動として、会議費（一部を WEB や持ち回りにするなど）や、専従者の宿舎費用、旅費日当などが削減出来るかについても検討がなされた。

以上のように様々な意見が出された後、

- ・軽減規定を新たに策定した場合、平等性など含めネガティブなイメージを囚われやすいこと
- ・子育て支援という意味合いから、給付する形が望ましいこと

などから、現在の共済基金規則にある出産手当金について、のちの子育て支援（すなわち、本件の議題における育児時間勤務や育児短時間勤務を含む）を含めて、倍額（3 人目までの 5,000→10,000 円、3 人目からは 10,000→20,000 円）とする事とし、規約 30 条の規定に基づいて、中央執行委員会に図ったのち、定期大会にて規約改正に図る事とした。（出生日が定期大会日以降）

なお、現行の組合費軽減規則に記載のある、育児のための短時間勤務制度を利用している組合員の減額規則については、現行どおりのまます。

また（2）について

- ・組合員同士の結婚が増えている中にはあって、夫婦にて金銭的な理由からの脱退者が増えている
- ・組合費の徴収を、組合費の安い方ではなく、組合費の高い方から徴収であれば、そこまで財源を逼迫しないのではないか？
- ・素案に書かれているように、組合費の安い方から徴収するべきでは？
- ・徴収については、夫婦のうちどちらか高い方をそのまま徴収し、安い方を半額程度にしては？

以上のように様々な意見が出されたが、そもそも、結婚相手については、組合員の自由意志であり、その結果で不平等が生じるのは良くないと考えられる。ともすれば、組合員同士による結婚を暗に推奨してしまう怖れもある。税関労組としての取り組みはあくまでも組合員一人一人に対しての活動という原点を鑑みれば、現状では未だ検討段階とし、今後の動向を見据え、必要に応じ再検討することとした。

議題2 組合費の見直しについて

- ・参考ではあるが、国公連合所属の他労組にて、一定年数組合費を徴収しない取り組みを実施したが、結果的として、組合費の徴収と同時に退会してしまい、良い結果とはならなかった事例はある。
- ・新規採用職員の加入しようようにあって、最近の傾向ではあるが、給与としてどれだけ貰えるのかがハッキリしない事を理由に、暫く様子を見させて欲しい等の返答された事例もあり、一定の猶予を設ける事も得策ではないか？
- ・現状の、高卒程度 1,500 円、大卒程度 2,000 円という組合費はどの労組から比べても安いのでは？
- ・昨今の超過勤務縮減の流れも考慮すれば、超過勤務手当が 0 時間という職場もあり、入闇 5 年目程度までは、半額若しくは免除という配慮も必要では？
- ・また、最近では、係長級などの新規採用職員も増えることが、予想されるので、その場合は、組合費が高額からとなってしまうのでは？→在職年数という括りなので、そこを採用すれば問題無いのでは？
- ・具体的な発言は出来ないが、他組織と比べた場合、活動内容にもよるが、税関労組の組合費は比較的に安いと思われ、表には出せないものの口頭なりで説明できるような資料があれば、加入しよう時に有効なのではないか？→中央書記局にて、可能な限り対応していく。
- ・現状の組合費は平成 17 年に單一体となる時に、設定されたものであり、所属年数により緩やかに増えているものであり、役職別の組合費となっているような他組織もある。
- ・せっかくの検討であり、もし実現するのであれば、月 1,000 円程度は安くならないとインパクトには欠け、その場合はかなりの財源を逼迫することとなり、活動を低下させざるを得ない。
- ・そもそも、本件については、新規採用職員の加入しようようにあたり、高額なのでは？という意見が発端であるが、それならば、組合費が月 5,000 円程度の中高年の組合費を検討するべきでは？
- ・全体の組合費を見直し、全員が減額となり、その上で若手職員も減額となるのが一番望ましいのでは？
- ・そもそも、現在の活動をきちんと見直し、加入しよう努力した上で、議論すべき内容では無いか？新規採用職員の加入についても、まだまだ努力が足りないのでは？
- ・現状、加入率が低下している中で、組合費の減額というのは、間違いなく活動を低下させることなる。

- ・定年延長も踏まえ、現状、積極的に取り組んでいない、再任用職員に対する加入しようを積極的に行い、組織率を上げることも必要では？

以上のように様々な意見が出されたものの、導入した場合、様々な活動費への影響が大きいと予想され、そもそも税関労組として、組織の活動内容をきちんと踏まえた見解に基づき検討しなければならない。また、本年成立した「定年延長」を踏まえると、対象となる組合員からも声が上がってくると予想され、減額を考慮した場合の財源確保など、まだまだ情報量が不足していることから、今後の動向を見据え、必要に応じ再検討することとした。

議題3 役員手当について

役員手当については、確定申告の必要性も含めて、現状のような手当となっている。上限を超えた支給については、該当が無く、現状維持をしつつ、状況に応じて検討していくこととする。

議題4 旅費について

基本的には、中央で策定しているモデルケースを採用し、それ以外については、都度運賃案内等によって調べた金額を支給する事とした。

議題5 慶弔規定について

基本的に、各地区本部（各地域）においてのそれぞれの事情を鑑み、議論したが、大きな違いは無く、中央としての統一的な見解は示さないこととした。

議題6 単身赴任について

各地区本部（各地域）においての実情もありつつも、現状、組合員からの声も無く、今後の動向を見据え、必要に応じ検討することとした。

議題7 その他

介護休暇等に関する軽減措置なども検討されたが、今後の動向を見据え、必要に応じ再検討することとした。

最後に奥平中央執行委員長から

今日は、このような社会情勢の中、参考いただき誠に感謝している。委員全員が、組合費については、今後も検討していく必要があると認識していることがわかったので、引き続き組合員からの声に耳を傾けていただきたい。一方で、組織の最重点取組事項である、組織力強化をしっかりと行うことが一番重要であり、それを実施せずに、財源の検討が先行すれば、必ず活動は低下し、組合員も減少し、負のスパイラルになる。その点も常に頭に留め置き、引き続き活動を続けてもらいたい。今期も残り僅かとなつたが、引き続き協力のほど宜しくお願いします。

以上