

## 税関考査管理室長会見議事録

1、実施日：令和3年6月10日

2、場 所：関税局考査管理室会議室

3、出席者

【税関労組】山口青年委員長（函館）、吉見副青年委員長（東京）

【当 局】笠川税関考査管理室長、明渡考査官、近藤職員第一係長

4、会見内容

### 1. 新型コロナウイルス対策について

税関職員全体での感染予防、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対策に引き続き努めること。

#### 【趣旨】

昨今、新型コロナウイルス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おりますが、例に漏れず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ただいていることに対して敬意を表します。しかしながら、現在は市中における感染拡大も多く、依然として新型コロナウイルス対策が重要となっています。新型コロナウイルス感染拡大防止の為の備品の確保をお願いします。

また、職員が罹患した場合、若しくは濃厚接触者となり、税関業務に影響が出てしまった場合は、本人及び周りの組合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、今後とも新型コロナウイルスの影響から組合員を守っていただきますよう対策をお願いします。

#### ..(回答)..

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いる。

また、対面での検査や、やり取りを回避する効果のある、電子ゲートやX線CTスキャン検査装置等の非接触型検査機器の導入を積極的に進めているところである。

これまでも部署所毎の業務量等を勘案して、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、税関が一丸となつ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、通常通りの対応が不可欠な税関の継続業務を中心に、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。

### 2. 青年層組合員の処遇改善について

(1) 2級、3級への昇格について、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に、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、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、2級以下の職員の定額引き上げを行い、3級以上の職員との格差を是正すること。

### 【趣旨】

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ます。

また、3級の級別定数につきまして、フルタイム再任用職員は3級に格付されており、今後も増加が見込まれること、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へ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ます。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。

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ますが、給与報酬や福利厚生とは違い、業務を行う為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。

### 〔回答〕

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。

皆さん方もご承知のとおり、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き上げについては、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。

### 3. 人事評価制度について

- (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) 被評価者に対して適宜コミュニケーションを取り、各設定の進捗状況を把握し、期末に向け計画的に遂行できるように適切に指導・助言を行うよう、評価者を指導すること。
- (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。

#### 【趣旨】

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り、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す。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っていただくようお願いします。

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、人事評価制度に対する理解が十分ではない職員が一部いることが分かっております。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おります。

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おります。

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事に関しても、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。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ます。

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・助言を行っていただきますようお願いします。

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

さらに、評価結果の開示につきまして、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していただきますようお願いします。

..(回答)..

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化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、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おり、これにより人材育成、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、面談の際に人事評価制度の説明を改めて行い、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。

評価にあたっては、業務達成状況、業務への取組み手法、プロセス、外的要因なども勘案して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、人事評価の面談等においては、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しているところである。

今後とも税関と協力して研修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まいりたい。

#### 4. 内示の早期化について

移転料の取扱いに伴う見積書の取得等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。

##### 【趣旨】

我々税関職員は、基本的に2年もしくは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いる場合、退去する1か月前の解約でないと違約金が発生する事例もあります。さらには、引越難民の言葉があるように特定の時期にはその料金が高騰しており、比例して現在の実費支給の対象となっていない自己負担分の金額も大きくなり組合員は苦勞しています。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しまっております。また、昨年に国家公務員の移転料の見直しが行われ、引越しに係る費用については実費支給となり、これまで支給された費用を越えた分の引越し費用を負担していた組合員の負担が軽減されたことには感謝しておりますが、移転料の取扱いに伴い、引越し業者

の見積もりが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、引っ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、引っ越しの必要性が判明する内示日からでは、引っ越しにかかるこれらの処理をする期間が短すぎるとい声も聞こえています。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ます。また、引っ越しに係る事務の効率化についても検討していただきますようお願いします。

また、宿舎情報の提示については、宿舎を希望している職員にとっては、宿舎が決まらないと引っ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舎情報の提示をしていただきますようお願いします。

#### ..(回答)..

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、一昨年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、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と承知している。

また、移転料については、運送業界の人手不足等を背景に、引っ越し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を見直すこととなった。移転料の実費支給への見直しにあたっては、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であり、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するよう努めてまいりたい。

#### 5. 配転について

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。

##### 【趣旨】

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」という意見も多くあり、配転にあっては、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ます。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たことがないといった声も寄せられており、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ます。

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りますので、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ます。

#### ..(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いると承知している。

今後とも、適切な人員配置に努めてまいりたい。

## 6. 新規採用職員の継続的な確保について

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4年度においても新規採用職員の増加に努めること。

### 【趣旨】

新型コロナウイルスの影響により、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ります。更にワクチン接種等の政策により、新型コロナウイルスの影響が収束し、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す。

また、新型コロナウイルス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きています。法務省の出入国管理統計年報によりますと、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ます。

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ます。

### 〔回答〕

令和4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 30%以上に留意しつつ、女性職員の積極的な採用に努める」としており、令和3年度の税関における女性職員の採用割合は、37.2%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。

## 7. 夏季休暇取得可能期間の拡大について

夏季休暇取得可能期間については、取得可能期間が拡大されるよう関係機関へ働きかけること。

### 【趣旨】

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、また、出入国旅客が増大する繁忙期であり、取得しづらい中、職員が融通しあって取得している状況であることから、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。

特に、今年は東京オリンピック・パラリンピックが開催される予定であり、必然的に実施される取締強化期間の多くが夏季休暇取得可能期間と重なることから、拡大措置が図られるよう引き続き関係機関に対し強く訴えていただきたい。

### ..(回答)..

夏季休暇取得可能期間の拡大については、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。

今後とも、夏季休暇取得可能期間の拡大については、引き続き関係機関に対し要望してまいります。

## 8. 寮・宿舎について

- (1) 青年層組合員が、人事異動等に際し寮・宿舎に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とともに、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とともに、老朽化が著しい設備にかかる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、入居者の心身の負担軽減に努めること。

### 【趣旨】

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ていただくようお願いします。

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ます。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おりますが、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ます。

さらに、既存の寮・宿舎の中には建築されてから50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非常に多くあがってきています。青年層組合員の中にはそのような寮・宿舎を割り当てられ、やむを得ず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、敷金や手数料と言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月まで宿舎の建替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替も視野に入れての対応をお願いいたします。

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ことがあります。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つ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。

## 〔回答〕

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、これまでも同計画で定められた「職務上宿舎への入居が認められる職員」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などの措置を講じることにより対応してきており、引き続き、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柄ではあるが、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、昨年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、本年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2年度においては、神戸税関甲子園職員宿舎のフローリング張替え等内装修繕工事を行ったほか、横浜税関港南台寮の浴室給湯器更新工事などを実施したところ。今年度においては東京税関新潟宿舎の外壁改修工事のほか、長崎税関第2志布志宿舎のガス給湯器交換工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。

## 9. 働きやすい職場環境作りについて

- (1) 女性職員の採用が増加し、青年層女性組合員が当直勤務等に配属される機会が増し、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、更衣室等設備が不足することが無いよう事前に受け入れ体制を整えること。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に、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となるよう積極的に働きかけること。

### 【趣旨】

女性職員の採用については、令和3年度も昨年に引き続き採用者の女性割合が30%を超える状況となっております。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ます。受け入れ環境を整えるため、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いたします。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、令和元年度における税関の取得率は41.8%となっており、平成32年までに13%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いたします。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」との声が未だにあることから、管理者からも積極的な意欲をしていただくなど、より育児参加しやすい職場環境となるようお願いいたします。

ただし、単純に育児休業の取得を意欲するだけでなく、その組合員の家庭ごとに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、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すが、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。

### ..(回答)..

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んでいく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、今後も引き続き、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ます。

育児参加しやすい職場環境については、育児休業等を取得しやすい職場づくりに努めてきたところであり、今後も育児休業等の制度を取得しやすい職場環境となるよう、引き続き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ます。

## 10. 各種ハラスメント・メンタルヘルス対策について

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。

## 【趣旨】

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、今事務年度は青年層職員も含め、多くの現職死亡者が出ており、これは現在行っているハラスメント対策では不十分であったという可能性があり、当局にあっては今後、現職死亡はもちろん、職場環境が要因でメンタルとなる職員が発生しないよう、より効果的な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。

昨年6月1日からパワーハラスメントの禁止に関する人事院規則が施行されましたが、各省庁の長は、部内規定を取りまとめ、職員に対し明示することが求められていることから、職員に対して、確実に周知をお願いします。また、パワーハラスメントの原因をなくすための業務体制整備の措置を講ずることや職場でパワーハラスメントが行われていないか等職場環境に十分な注意を払うこと、苦情相談の迅速かつ適切な解決、パワーハラスメントが起きてしまった場合の再発防止措置、パワーハラスメントを申し出た職員や調査に協力した職員に不利益な取り扱いをしないこと等が定められていることから、確実な実施を併せてお願いします。

特に青年層職員は入関して間もなく、立場が弱い職員も多く、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との声も寄せられています。

ただ、経験が浅い青年層職員にとって、管理者及び監督者となる上司・先輩の指導は必要不可欠なものであり、今回制定された人事院規則について、全職員が正しく理解し、より良い職場環境となるよう、管理者及び監督者に対する周知徹底をお願いします。

さらに、昨今ではモラルハラスメント、アルコールハラスメント、マリッジハラスメント等多くのハラスメントがあり、一部のハラスメントに対してだけでなく、ハラスメント全般に対しての対策を行う必要があります。

これまでも各種ハラスメント対策に努めていただいているところですが、より一層の努力をお願いします。

また、現在新型コロナウイルスの影響により、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ります。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あわせてお願いします。

## （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ごとに、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に対する各種講演や新任管理者研修等における、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。

パワーハラスメントの防止については、パワー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、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。

ハラスメント防止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。

## 1 1. 諸手当について

- (1) 国家公務員宿舎の削減及び宿舎使用料の引上げが行われ、借家・借間居住を選択する青年層組合員が増えております。青年層組合員の負担を減らすため、住居手当の支給限度額が緩和されるよう関係機関への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。

### 【趣旨】

国家公務員宿舎の削減及び宿舎使用料の引き上げにより、高い使用料を払って古い宿舎に入居するのであれば、宿舎への入居を希望しないとする青年層組合員にとっては、高い民間住居の家賃を払うにあたり、住居手当による助けは大変ありがたいものです。人事院勧告により昨年4月から住居手当の支給上限が引き上げられ、2万8千円となったことは大変喜ばしいことではありますが、上限額であっても、家賃の半分に満たないこともあります。また、民間住宅の場合には、異動通知時期が直前であるため、退去時における違約金の発生や宿舎の駐車場使用料に比べ高額な駐車場使用料がかかる場合等があります。今後税関職員が増えていく中で、民間の借上げも増えていくことが予想されます。青年層組合員は給与が少ないため、家賃が家計に占める割合も大きいことから、住居手当の支給額上限の引上げに向け、関係機関への働きかけをお願いします。

### 〔回答〕

住居手当の支給限度額の緩和への要望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。

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。

いずれにせよ、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。

## 1 2. 週休日等における地方官署等の勤務実態について

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。

### 【趣旨】

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、税関支署が無い市町村への保税地域の現場確認業務や、事後確認業務といった管轄内での長距離移動、さらには近隣官署から応援職員を派遣する場合も多々あります。地方官署の管轄内における長距離移動や取締り応援者の派遣にあたっては官用車による移動が不可欠ですが、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、週休日等の正規の勤務時間外においては、当該移動に「業務性」が認められる職員に限り超過勤務手当の支給対象等となっています。

通常、応援派遣は、在勤官署へ出勤した後、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、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や目的地までの道案内といった運転職員の補助業務を多く行っており、これは遠方にある不開港や内陸部を目的地とする事後確認等の自官署における業務も同様です。このように官用車による移動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と考えことから超過勤務手当等の対象としていただきたい。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をお願いします。

### ..(回答)..

チャーター便やクルーズ船の対応等のため、地方官署の職員の方々が日々苦勞されていることは承知している。

官用車による移動時間の超過勤務等の取扱いについては、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。

正規の勤務時間外における官用車での移動時間の取扱いにおいて超過勤務手当等の対象とできないことについては、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。

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ます。

## 1 3. 新規採用職員への適切なフォローアップについて

令和2年度及び3年度新規採用職員に対し、職場配属後も引き続き十分なフォローを行うこと。

### 【趣旨】

令和2年度新規採用職員にかかる採用研修について、例年どおりのスケジュールで実施されず、令和3年度新規採用職員にかかる採用研修についても集合研修の実施が困難若しくは実施期間が非常に短くなっております。先日実施した税関研修所副所長会見でも副所長からお話しを聞くことが出来、その中で令和2年度採用職員へのフォローアップを実施していただいていること等、

税関研修所を中心として、当局が新規採用職員へ最大限の配慮をいただいていることは大変感謝しております。しかし、残念ながら例年通りの集合研修が実施されなかった令和2年度の新規採用研修生からは、同期の繋がりが希薄であることへの不安の声が上がって来ており、更に、配属先の上司からは、社会人としての自覚・意識が不足している職員がいるとの声があがっています。現在採用研修を受講している令和3年度採用職員はもちろんのこと、令和2年度採用職員においても、例年実施している採用研修の効果が得られるよう、引き続き十分な支援・指導をお願いします。

..(回答)..

新規採用職員研修は、社会人としての良識を涵養し公務員としての使命を自覚させるとともに、税関職員として必要な基礎知識と技能を修得させることを目的としており、採用研修生にとっても、全国の同期との絆を深めることをはじめとして、これから始まる税関人生の礎を築いていく上で極めて重要な研修であると考えている。

昨年からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受け、令和2年度に引き続き、令和3年度新規採用職員研修においても、緊急事態宣言等の発令により、当初計画を変更して在宅オンラインを基本とした研修を実施することとなったが、取締官庁としての組織の規律を確保するとともに、同期の一体感を醸成していく観点から、新規採用職員研修における集合研修についても重要であると考えている。

昨年9月には、税関研修所において令和2年度基礎科研修生に対する集合形式のフォローアップ研修を実施したが、未だ令和2年度普通科研修生及び令和3年度新規採用職員については集合形式の研修が実施できていない状況にあることから、令和3年度においては、それらの職員を対象とした集合形式のフォローアップ研修を税関研修所にて検討しているものと承知している。

実施時期については、決定次第、イントラネット等で周知してまいりたい。

なお、実施にあたっては、研修生が安全・安心に研修に参加できる環境が前提となることから、計画策定後、新型コロナウイルス感染症の感染状況により実施取り止めとなる場合があることはご理解いただきたい。

新規採用職員への適切なフォローアップについては、配属先もしくは各税関の研修支所における実務研修の実施も含め、今後も引き続き十分な支援、指導に努めてまいりたい。

以 上