

1 実施日：令和 3 年 12 月 17 日（金）10 時 30 分から 11 時 30 分

2 場 所：中央合同庁舎第 4 号館共用 107 会議室

3 出席者

【税関労組】呉屋青年委員長、関口副青年委員長、島中書記長、西原執行委員、村岡書記次長

【当 局】正海税関考査管理室長、明渡税関考査官、小栗職員第一係長

4 会見内容

呉屋青年委員長冒頭挨拶

今期、青年委員長をさせていただいております、沖縄地区本部の呉屋です。よろしく申し上げます。

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

会見に先立ち、青年層組合員を代表して、私からご挨拶させていただきます。

我々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」「地区本部における課題の共有・協力」「相互連帯の強化及び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。

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

正海税関考査管理室長冒頭挨拶

ただいま、呉屋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。

まず、新型コロナウイルス感染症という前例のない事態の中、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には、東京オリンピック・パラリンピックにおける取締強化を始め、日々、感染拡大防止策を講じながら税関に課せられた使命を果たすべく、各々の職場で日夜業務に精励されていることに感謝申し上げます。

折角の機会ですので、税関を取り巻く情勢についてお話ししたいと思います。

まず、不正薬物の摘発状況について、昨年は 2 トンに迫る過去 3 番目に多い押収量となりましたが、本年上半期は、前年同期比で、覚醒剤、MDMA の押収量が更に増加するとともに、大麻については、摘発件数・押収量ともに大幅に増加している状況にあります。また、航空旅客の減少により旅客による密輸入の摘発件数が減少しているものの、航空貨物・国際郵便物による密輸入の摘発件数が前年同期比で 3、4 割近く増加している状況にあります。

税の関係でいえば、既に 19 の経済連携協定が発効している中、来年 1 月には 15 か国による地域的な包括的経済連携協定が発効する予定であり、貿易の円滑化を担う税関の役割がますます重要となり

ます。

このような状況の中、S P貨物を中心に輸入申告件数が急増しており、厳格な取締りと迅速な通関のバランスの確保等の観点から、税関はこれまで以上に効果的・効率的に役割を果たすことが求められていると思います。また、来年、税関は運上所から改称されて150年という節目の年になり、これを機に、更なる進化が期待されるものと思います。

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お聞きし、局長をはじめ局幹部、関係各課、更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。

1. 新型コロナウイルス感染症対策について

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感染症対策に引き続き努めるようお願いしたい。

【趣旨】

昨今、新型コロナウイルス感染症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いるが、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ることに対して敬意を表する。現在、全国の新規感染者数の減少が続いているものの、第6波の懸念も多く聞こえ、依然として新型コロナウイルス感染症対策が重要となっている。新型コロナウイルス感染拡大防止のための備品の確保をお願いしたい。

また、職員が罹患した場合や濃厚接触者となり税関業務に影響が出ている場合は、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感染症の影響から組合員を守るための対策をお願いしたい。

(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。

出勤回避の取組においては、部署所毎の業務量や休暇取得状況等を勘案して、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・税関が丸となって対応していくこととしている。

また、感染が再拡大した場合であっても、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

青年層組合員の処遇改善について4点要求させていただく。

まず、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ていただきたい。2点目として、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、2級、3級の十分な定数枠の確保をお願いしたい。3点目として、昇給区分A、Bについて、分布率一杯の発令を行うようお願いしたい。最後に、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ようお願いしたい。

【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。

また、3級の級別定数について、フルタイム再任用職員は3級に格付けされており、今後増加が見込まれること、また、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に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る。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い、必要な級別定数の確保に努めていただきたい。

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、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深めていただきたい。

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るが、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ことで、格差が是正されるよう関係機関へ働きかけをお願いしたい。

(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ます。

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ります。

3. 人事評価制度について

人事評価について4点要求させていただく。

まず、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、評価者を指導するようお願いしたい。2点目として、被評価者に対して適宜コミュニケーションを取り、各目標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、評価者を指導するようお願いしたい。3点目として、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ようお願いしたい。最後に、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、評価者を指導するようお願いしたい。

【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る。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設定ではなく、被評価者の能力等に見合った目標を設定させるよう、評価者には適切な指導等を行うようお願いしたい。

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、人事評価に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いる。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いる。

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いる。

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ことに関しても、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る。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たい。

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・助言を行うようお願いしたい。

評価にあつては、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。

更に、評価結果の開示について、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お願いしたい。

(回答)

ご指摘のとおり、当局としても人事評価は、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いる。これらは、人材育成や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、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いる。

評価者による評価は、業務達成状況、業務への取組み手法・プロセス・外的要因等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、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の事務の効率化を図るとともに、職員及び職員の家族への負担を少しでも軽減するため、異動内示の早期化に努めるようお願いしたい。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ていただきたい。

【趣旨】

我々税関職員は、基本的に2年や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る。更には、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る。そのうえ、青年層職員の中には配偶者が就職・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いる。

また、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、この改正に伴い、引越業者の見積りが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、引越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、引越しの必要性が判明する内示日からでは、引越しにかかるこれらの処理をする期間が短すぎるという声も聞こえている。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たい。また、引越しに係る事務の効率化についても検討をお願いしたい。

また、宿舍情報の提示については、宿舍を希望している職員にとっては、宿舍が決まらないと

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舍情報の提示をお願いしたい。

(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等、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の見直しがされたものである。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ていただきたい。

【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、配転にあつては、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、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ことから、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。

(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、育児や介護の事情等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ようお願いしたい。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継続的な確保

に努めていただきたい。

【趣旨】

新型コロナウイルス感染症の影響により、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、旅具職員等による応援体制があればこそ対応できている状況である。更にワクチン接種等の政策により、新型コロナウイルス感染症の影響が収束し、影響が出る前の状況に戻れ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・困難化していくと思われる。そのような中、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ある。

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きている。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。

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きたい。

(回答)

定員要求については、

- ・観光立国実現に向けた体制整備
- ・テロ対策を含む治安のための水際取締体制整備 等

を行っていくため、213人の純増を要求しているところである。引き続き、必要な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、政府全体の目標に留意しつつ、女性職員の積極的な採用に努める」とこととしており、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. 寮・宿舎について

寮及び宿舎について、青年層組合員が人事異動等に際し寮・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ていただきたい。

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は、迅速に対応するよう努めていただきたい。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ようお願いしたい。

【趣旨】

新規採用職員が増加している中、入居宿舍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るようお願いしたい。

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る。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いるが、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たい。

更に、既存の寮・宿舎の中には建築されてから40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る。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状況である。そのような中、青年層組合員の中には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、改修だけでは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っては改修や建替といった、可能な限りの対応をお願いしたい。

(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、地区において、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等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、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、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、港南台寮の浴室給湯器更新工事等を実施したところ。今年度においては新潟宿舎の外壁改修工事のほか、第2志布志宿舎のガス給湯器交換工事等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。

8. 働きやすい職場環境作りについて

働きやすい職場環境作りについて、まず1点目として、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、出産するケースが更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ようお願いしたい。

2点目として、小規模官署に新たに女性組合員を配置するときは、更衣室等設備が不足することが無いよう事前に受入れ体制を整えるようお願いしたい。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ていただきたい。

3点目として、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ようお願いしたい。

【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したい。

旅具取締部門等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たい。

男性の育児休業取得率について、令和2年度における税関の取得率は82.1%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している。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奨励していただく等、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奨励するのではなく、組合員の家庭事情はそれぞれ異なることから、その実状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であるが、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きていることから、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。

(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。

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、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。

育児参加しやすい職場環境の整備については、これまでも育児休業等を取得しやすい職場づくりに努めてきているところであるが、引き続き、育児休業等の制度を取得しやすい職場環境となるよう、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たい。

9. 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ようお願いしたい。また、ハラスメントが起きた場合は、厳正に対処するとともに十分なケアを行っていただきたい。

【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るようお願いしたい。

特に青年層組合員は入関して間もなく、立場が弱いため、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ためにも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じるとの声も寄せられている。更に、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」「もっと、相談や意見を聞く機会を増やすべき」等の声も上がっていることから、確実な実施とともに改善をお願いしたい。

その他、本年の人事院勧告により、新たに不妊治療のための休暇を人事院規則に新設すると聞いている。制度の拡充については大変感謝しているが、不妊治療については敏感な問題であるため、申請にあたり、新たなハラスメントとならないよう、職場での配慮や制度の周知徹底をお願いしたい。

また、現在、新型コロナウイルス感染症の影響により、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る。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併せてお願いしたい。

(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、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、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等、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。

10. 諸手当について

諸手当について2点要求させていただく。赴任旅費における移転料について、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自転車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の働きかけをお願いしたい。

2点目は、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お願いしたい。

【趣旨】

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。乗用車等の運搬費用も含め、生活必需品といえるものについては、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。金自体に危険性は無いが、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。

(回答)

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、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等を踏まえ、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。

11. 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ようお願いしたい。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ようお願いしたい。

【趣旨】

地方官署においては、チャーター便やクルーズ船、地方港での取締り等に対し、近隣官署から応援職員を派遣している。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・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、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る。

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、運転職員以外の職員は、運転職員が安全運転に努めることができるよう呼称運転等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ある。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なるようお願いしたい。

また、地方官署においては、限られた人員で土日の取締り応援等を行っており、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たい。

(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。

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。

正規の勤務時間外における官用車による移動であって、その移動中に業務性が認められないものを超過勤務の対象とするかどうかは、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たい。

1.2. 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、職場配属後の十分な支援・指導を行うようお願いしたい。

【趣旨】

令和2年度及び3年度新規採用職員にかかる採用研修について、新型コロナウイルス感染症の影響により、例年どおりのスケジュールで実施されていない。そのような状況の中、職場配属後に税関研修所主導でフォローアップ研修を実施し、当局がコロナ禍においても新規採用職員へ最大限の配慮をしていることに大変感謝している。しかし、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いる。新規採用研修の目的である公務員としての使命を自覚させることや税関行政全般に関する知識及び技能の修得、また、同研修で培われる団体的行動能力、コミュニケーション能力等は、長期間かけて習得するものであり、数日間でのフォローアップ研修では到底習得できるものではない。令和3年度採用職員は勿論のこと、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、十分な支援・指導をお願いしたい。

(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いる。同研修は、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。他方、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。

本年も、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対して、集合形式のフォローアップ研修を実施することを計画していた。しかしながら、本年9月に緊急事態宣言等が延長されたことから、集合形式では、研修生が安全・安心に研修に参加できる環境を確保することが極めて困難であると判断せざるを得なかった。そのため、一体感の醸成が期待できるカリキュラムに変更した上で在宅オンラインへ切り替え、本年11月から12月にかけてそれぞれ実施したところである。

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

以上