

人事院交渉記録

日 時：令和4年4月13日（水）（10：30～11：30）

場 所：人事院 1F 会見室

出席者：倉本中央執行委員長、原川副中央執行委員長、齋藤副中央執行委員長、鈴木書記長、村岡書記次長

対応者：人事院 増尾参事官

<交渉経過>

令和4年4月13日、人事院増尾参事官に対し、人事院総裁あて「税関職員の処遇改善等に関する要請書」を手交するとともに、当方から税関を取り巻く状況を説明し、税関職員の処遇改善等への理解を求めた。それに対し人事院から以下の通り回答があった。発言要旨及び回答内容は以下のとおり。

<倉本執行委員長>

本日は大変お忙しい中にもかかわらず、私ども日本税関労働組合との会見の席を設定いただいたことに対し、先ずはお礼申し上げます。

税関は、社会的要請である「安全・安心な社会の実現」、「適正かつ公平な関税等の徴収」、「貿易の円滑化」という3つの使命に応えるべく、水際における覚醒剤、危険ドラッグ等の不正薬物・銃器及びテロ関連物品・知的財産侵害物品の密輸出入の阻止、輸入通関や事後調査による、関税・消費税等の徴収、さらには、税関手続きの緩和、簡素化を図るAEO制度の導入や輸出入申告官署の自由化等各種施策に取り組んでいます。

一昨年2月以降の新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、訪日外国人旅行客数が激減しつつも、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、知的財産侵害物品等の密輸入は多く、今後もこれらの傾向が続くと予想されています。今後入国者数の制限緩和に伴い増加が予想される訪日外国人旅行者等や、2025年に開催が予定されている大阪・関西万博等へのテロ対策等の水際取締りの強化についてもしっかりと取り組んでいく必要があります。

このような背景の中、覚醒剤等を始めとした不正薬物の押収量は、6年連続の1トン超えとなる摘発となっています。さらにはテロ関連物資や金地金の密輸入の阻止など、税関の体制整備が必要な業務はますます増加している状況にあります。このように税関の職務は、年々複雑・困難・専門化するとともに、業務量及び職責は、ますます増大している状況にも関わらず、現在の税関職員の処遇は、高い使命感を持ち重要な職責を果たしている職員の労苦に見合ったものとは言えません。特に、行（一）の4級から6級の級別定数については、在職状況が反映されておらず、級別定数枠が十分と言える状況にありません。税関職員の職務・職責に見合った処遇があってこそ、職員のモチベーションが高まり、税関組織としての良質な公共サービスの提供に繋がっていくものと確信しています。

加えて、かねてから要求している技能職職員の処遇についても、依然として改善が図られておりません。

税関業務の重要性・特殊性・困難性については、国政の場においてもご理解をいただき、本年3

月の衆議院・財務金融委員会及び参議院・財政金融委員会における「関税定率法等の一部を改正する法律案」の採決にあたって「税関職員の処遇改善」等を内容とする附帯決議が全会一致で付されているところです。

貴職におかれましては、税関職員の重要な職責と附帯決議の趣旨をご賢察のうえ、税関職員の処遇改善について、別記事項の実現を含め、なお一層のご理解を賜りますようお願いいたします。

記書きについては、書記長の方から説明させていただきます。

<鈴木書記長>

私から記書きの部分についてご説明させていただきます。

1 行政職俸給表（一）の級別定数の改善について

- (1) いわゆる採用の山を考慮し、処遇停滞が生じないよう4級、5級の級別定数を拡大すること。
- (2) 税関の特殊性・困難性等を勘案し6級以上の級別定数を拡大すること。
- (3) 職務・職責を勘案し、統括官全員を6級に格付けすること。

税関は平成元年の消費税導入や平成5年6年の関西国際空港開港と採用の山がございます。これまでは4級の拡大を要求してきたが、この世代については5級に昇格する時期になってきています。世代間の公平性、以降の採用者の処遇停滞が生じないよう4級、5級の級別定数の拡大をしていただきたいと思います。

また、税関という職場は多種多様な業務があります。例えば警察や海上保安庁と同様に治安維持を目的とした監視業務・審理業務、輸出入申告を行っている通関業務、税金が正しく収められているか調査する事後調査など多岐にわたっており、行政職でありながら公安と税務の両方が存在する職場である。このような職場で働く税関職員の職務内容の特殊性・困難性等を勘案していただき、6級以上の級別定数を拡大していただきたいと思います。

また、このような業務を統括する統括官の職務・職責を勘案していただき、全員を6級に格付けをお願いしたいと思います。

2 行政職俸給表（二）及び海事職俸給表の級別定数の改善等について

- (1) 行政職（二）の3級以上、海事職（一）の3級以上、海事職（二）の4級以上の定数を拡大するとともに、定数枠一杯の発令を認めること。
- (2) 行政職（二）の少人数職場勤務の技能職員及び労務職員（乙）を3級に格付けすること。
- (3) 部下数制限等、運用基準の緩和を図ること。

行（二）職員については、昭和58年の閣議決定を受け、退職者は原則不補充となっております。そのため年齢に差もなく、職務が直接的に級に直結しているため、誰かが定年を迎え職務の級に空きが出ない限り、上位級へ上がることもできません。部下数制限もあるなか、一定の緩和措置をいただき、個別の事情に対応していただいているものの、将来に希望の持てる処遇が確立されていない現状にあります。経験年数等から見ても上位級にいるべき組合員の多くが3級高位号俸に据え置かれ、そのまま退職を迎えている現状があります。

自動車運転手は、道路交通法に基づき、多くの税関で車庫長は安全運転管理者に、整備長と

副車庫長は、副安全運転管理者に任命されており、行（一）職員への職員運転見極め業務などを実施し、官用車の安全運転に貢献しております。

また、覚醒剤などの不正薬物の発見に欠かせないX線車等の特殊検査車両の運転、維持・管理、安全運転指導など、税関に必要不可欠な業務の一端を担っております。

さらには、付加業務として各税関において行（一）職員とともに多くの業務をこなしておりますが、部下数制限等により昇格できない職員がおりますので、4級への格付けと運用基準の緩和を図っていただきたいと思っております。

海事職職員について税関の監視艇は、近年、洋上取引や地方港における社会悪物品や金地金の密輸が摘発されている中であって、海上機動力として非常に重要なものとなっており、その監視艇を運航する海事職職員は、社会悪物品や金の密輸及びテロ関連物品に対する水際阻止のため監視取締りを行う上で重要な職責を果たしているといえます。

税関の監視艇については、取締を実施するという性格上、船の大きさに比べて高出力のエンジンを搭載しており、ほとんどの者が「船舶職員及び小型船舶操縦者法」に規定される『士官』として業務遂行をしており、監視艇の安全運航に関する職責は重くなっております。

船舶の区分けにつきましては、海事職標準職務表に船の大きさで、海事職（一）、（二）に分かれることとなっており、税関の監視艇のほとんどは海事職（二）であるところ、海事職（二）の職員は、船が小さく部下職員が少ないものの、少ない船員のため、運航にかかる労力は大きいため、海事職（一）と（二）の給与差についても不満が大きくなっています。

民間企業の『士官』クラスと比較しても賃金が低いことから、定年退職及び再任用の後補充で、若い職員を採用しても数年で退職する者も多々おります。

そのような実態を踏まえ、税関の扱っている船舶の困難性・特殊性・職責を十分にご理解いただきたければと思っております。

特に機関長は機関部の長としての職責を考慮していただき、上位級への格付けをお願いしたいと思っております。

技能職の処遇改善は喫緊の課題であることをご理解いただきたいと思っております。

3 現在、超過勤務手当の対象となっていない取締業務等の要請に基づく実質拘束時間を超過勤務手当の対象とすること。

地方官署においては、チャーター便への対応や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。応援派遣にあたっては、官用車による移動が不可欠であります。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おります。

税関における応援派遣は、在勤官署へ一度出勤した後、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て行っており、運転者以外（特に助手席）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することになっており、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ます。

4 夏季休暇の取得可能期間の拡大を図ること。

夏季休暇の取得が可能な期間は7月～9月となっておりますが、観光シーズンと重なるため訪日旅行者が特に集中する期間ともなっております。また、7月は財務省において大きな人事異動の時期とも重なり、さらには配属者研修、管理者研修といった各種研修も実施されている中、なんとか無理やり取得している状況であり、本来取得したい時期とは異なっております。

夏季休暇は、夏季における盆等の諸行事という観点もありますが、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ございます。公務員といっても、業種によって繁忙時期は異なっており、職場でも単身、子育てしている者、そうでない者で職員ごとに休暇を取得したい時期は異なってきているのが現状であります。心身をリフレッシュすることで、職員の能力を最大限発揮することができ、質の良い仕事するには必要不可欠であると考えていることから取得時期の拡大をお願いしたいと思っております。

なお、参考ではありますが、一部地方自治体（東京都：7～9月の間に5日間、静岡県：6～9月の間に5日間、新潟県：7～9月の間で原則連続する5日間、長野県：7～9月の間に5日間、横浜市：6～9月の間に5日間、仙台市：7～9月の間に5日間）においては、期間や日数などバラバラであるといった背景からも休暇の分散化・働き方の多様化の一つとしてお願い致します。

5 再任用職員に生活関連手当など諸手当を支給すること。また、勤務実績が処遇に反映できるよう、再任用上位級枠の拡大を図ること。

再任用者の方にあつては、例えば住居手当、寒冷地手当といった生活関連手当のほとんどが支給されていない状況にあります。特にフルタイムの再任用の方は、他の一般職員と何ら変わりなく勤務していることから支給対象となるようお願いしたいと思っております。

質の良い仕事をするには、職員のモチベーションを低下させないことは不可欠であると考えことから、再任用職員のモチベーションを下げないよう上位級枠の拡大をお願いしたいと思っております。

特に、昨年6月に成立した「国家公務員法等の一部を改正する法律」（令和5年4月1日施行予定）によって生じる、現在の再任用職員と定年引上げによる60歳超職員との処遇格差を含め、再任用職員の能力や勤務実績が処遇に反映できるようをお願いしたいと思っております。

6 金地金の密輸にかかる犯則調査において、嫌疑者の居宅等の捜索を実施した税関職員に対し犯則取締等手当の支給がなされるよう、同手当の支給拡大を図ること。

現在、金地金の密輸にかかる犯則調査において、嫌疑者の居宅等の捜索を実施した税関職員に対し犯則取締等手当の支給対象となっておりません。

金地金の密輸事案については、背後に反社会勢力組織が関わっていることが多く、薬物の密輸事案と同様に危険が伴うことから手当の支給対象となるようお願いしたいと思っております。

7 近年、日本海側の積雪量は増加しており、冬季における暖房費用、スタッドレスタイヤの購入等、負担が増加しているとの声があることから、日本海側の官署及び高地にある地方空港で

働く税関職員に必要な寒冷地手当の支給がなされるよう、同手当の支給拡大を図ること。

寒冷地手当については、国家公務員の寒冷地手当に関する法律（寒冷地手当の支給）において、気象データに基づき一級地から四級地に区分され、現在の区分は平成 26 年度に改正されたものとなっているものと記憶しております。昨今、日本海側の積雪量は異常気象の影響により改正された当時から大きく変化しており、改正後に支給されなくなった地域の職員から寒冷地手当を強く求める声が寄せられております。

地方で働く職員は、宿舎から庁舎までの距離があり、交通の便が悪く通勤手段も限られていることから、車通勤を余儀なくされている者も少なくなく、スタッドレスタイヤ等積雪時に必要な物品の購入費用や冬季における暖房費用等が負担となっております。過酷な環境下においても国民の安全安心の実現のため日夜職務に精励し頑張っていることから寒冷地手当の支給をお願いしたいと思います。

なお、具体例としては函館税関内、大船渡税関支署、釜石税関支署、釜石税関支署宮古出張所、横浜税関内、宇都宮出張所、鹿島税関支署日立出張所、仙台塩釜税関支署、同塩釜事務所、同石巻出張所、同気仙沼出張所、仙台空港税関支署、麻薬探知犬管理センター仙台事務所、小名浜税関支署、同相馬出張所、同福島空港出張所、神戸税関内、境税関支署、広島空港税関支署、岡山空港税関支署についてお願いしたい。特に四級地については支級地の拡大をお願いしたいと思います。

- 8 昨今、鉄道等の整備による通勤圏の拡大や職員のワークライフバランスに対する意識の高まりなどから、単身赴任や転居することなく遠距離通勤する職員が増加しており、通勤手当の上限を超えた場合には自己負担していることから、同手当を全額支給とすること。

通勤手当について、公共交通機関では、鉄道等の整備による通勤圏の拡大や職員のワークライフバランスに対する意識の高まりにより、育児や親の介護の必要性などから、単身赴任や転居することなく遠距離通勤する、若しくはせざるを得ない職員が増加しており、①通勤手当の上限を超えた場合のほか、②高速バスの利用や慢性的な道路渋滞を回避するため、通勤手当支給認定されている経路と異なる、若干遠回りとなる経路で通勤している者も自己負担をしております。

更に、公共交通機関による通勤ができない者や子育て上やむなく自動車通勤せざるを得ない者が居る中で、昨今のガソリン価格高騰により、現状の通勤手当額では賄うことができません。次世代育成や働き方改革等々、時代が変化してきていることは重々ご承知と思われまますので、人事院規則の見直し・改正により、実際の通勤経路による全額支給及び自動車通勤者の手当増額をお願いいたします。

- 9 横浜税関仙台塩釜税関支署塩釜事務所及び麻薬探知犬管理センター仙台事務所、及び東京税関立川出張所横田旅具検査場は、同一港内、同一地域で勤務する他の官署とは異なり、地域手当の支給対象となっていないことから、支給対象とすること。

仙台塩釜税関支署塩釜事務所勤務職員（塩釜市所在 0%）と仙台塩釜税関支署勤務職員（仙台

市所在 6%) については、現状は地域手当に差異が発生しています。主な勤務場所が同一港内（仙台塩釜港）であり、主として輸出入貨物を取扱う業務である点では共通していることから仙台塩釜税関支署塩釜事務所についても支給対象となるようお願いしたいと思います。

また、麻薬探知犬管理センター仙台事務所勤務職員（岩沼市所在 0%）については、主な勤務場所が仙台空港税関支署勤務職員（名取市所在 3%）と同じ仙台空港内であるにも関わらず、官署の所在する地域が異なることから、地域手当に差異が発生している状況にあります。勤務する場所が主に同じ仙台空港内であることから麻薬探知犬管理センター仙台事務所勤務職員（岩沼市所在 0%）を支給対象となるようお願いしたいと思います。

また、東京税関立川出張所横田旅具検査場勤務職員（瑞穂町所在 0%）については、主な勤務場所が福生市内（福生市所在 15%）であるにも関わらず、事務所が国道 16 号線を挟んだ瑞穂町であるため地域手当の支給となっておりません。瑞穂町職員においては、平成 31 年 4 月 1 日現在において、10%の地域手当が支給されており、同手当の支給趣旨が「地域の民間賃金水準をより的確に給与に反映させる」という同一のものであれば、不均衡が生じていると思われることから、東京税関立川出張所横田旅具検査場勤務職員（瑞穂町所在 0%）を支給対象となるようお願いしたいと思います。

以上は、これから少子化により、日本が人手不足（働き手不足）になるなか、次世代に日本の安全・安心を守る税関が、働きがいがあり、魅力ある職場として、選んでもらうために税関職員の処遇改善をお願いするものです。

<増尾参事官>

まず初めに、(ただいまのお話を伺い、) 改めて、税関の各官署で勤務されている職員の皆さんにおかれては、業務が増大、複雑化する中で、適正な税関業務の実現を図り、諸外国との水際にあつて、覚醒剤をはじめとする不正薬物、拳銃などの密輸入を阻止しながら、その一方で国際物流の発展にも貢献するなど、我が国の「安全・安心な社会の実現」にむけ、日夜、職務に精励されていることに心から敬意を表したいと思います。また、それぞれ現場の実情を踏まえたお話を聞かせていただく貴重な機会を作っていただいたことに感謝申し上げます。

本日は、税関職員の処遇改善に関する要請ということでお話を伺いました。従来からご要望されているものもあれば、新たにご要望をいただいたものもありますが、以下、要請いただいた項目に沿って回答させていただきます。

1 行政職俸給表（一）の級別定数の改善について

定数改定は、各ポストの職務・職責の変化を級別標準職務表をもとに適切に評価することを基本として、毎年、所要の見直しを行っているところです。

行政職(一)の 4 級から 6 級の各級についての級別定数の拡大のご要望ですが、4 級については、職責の観点と併せて、世代間の公平性にも配慮して措置していますが、5 級以上は上位級であり、当該ポストがその職責の級にふさわしいかどうかについて職責に基づき精査することが基本であると考えております。

行政職(一)の 4 級定数拡大については、申し上げたとおり、職責の観点と併せて、世代間の公平性にも配慮して検討してきているところであり、我々としても税関職員の職員構成も承知した上

で、職務評価を前提に定数改定を行っております。関西空港の開港等に合わせて採用した40歳代を中心に人員構成のいわゆるヤマがあることは認識しており、職務評価の観点と併せて、世代間の公平性にも配慮し、これまで措置してきております。しかしながら、それでもヤマの高さを考えると従来の昇格ペースを維持することは困難であると考えています。この点については是非とも御理解をいただきたいと思っております。

5級以上の定数拡大、5級統括官の全員6級格付けについては、毎年の強い要望であると受け止めていますが、5級以上は上位級であり、ポストがその職務の級にふさわしいかどうかを職務に基づき精査する必要があると考えております。例えば、統括官でもその職務には幅があるはずで、その中で、6級は管区の課長に相当する職務を評価して定数を設定しているところです。現在の課長の7・6級、統括官の6・5級、上席の5・4級という位置付けを変更することは困難です。

なお、6級については、かつて、戦後の貿易再開時の大量採用の職員のヤマを考慮し、格別の配慮を行っていたものであり、統括官定数の半数以上は6級となっているのはご案内のとおりです。

いずれにしても級別定数の改定については、秋の級別定数の改定期に改めて具体的な話を伺わせていただければと思います。

2 行政職俸給表（二）及び海事職俸給表の級別定数の改善等について

行政職(二)の昇格基準としての部下数要件は、ある職務の級を役付級として位置づけるための客観的な基準であり、これにより「長」の職務のポストに適切な処遇を行うことができるものであることから、その撤廃は困難であると考えております。

しかしながら、昭和58年の閣議決定に基づく退職者不補充の閣議決定の下で、行政職(二)職員が大幅に減少し、従来の部下数制限では昇格運用が厳しくなってきた事態を考慮して、逐次、非常勤職員・委託職員の部下カウントや、付加業務を加味した職務評価により昇格基準を見直し、部下数の減少による処遇の遅れが明らかなどところについて、各府省から話を伺いながら個別協議により、部下数要件を緩和した対応を行ってきており、運用上においてもこれまで可能な限り配慮してきております。個別の事情があれば、各府省当局を通じて話を聞くこととさせていただきたいと思っております。

海事職については、船舶職員及び小型船操縦者法等の海事関係法令に定める海技免許の種類や乗船定員数等を基本に職務評価がなされております。また、船長をトップとした一つの組織として定数を設定しており、職名がそのまま職務の級に直結する職名級の俸給表であることから、定数改定にはおのずと限界があることをご理解願います。

そのような中、税関船は近海船を除けば小型船舶ではあるが、取締という職務の困難性に鑑み、一部の船長を海事職(二)の6級に評価するなど、高い評価をしてきているところです。

3 超過勤務手当について

超過勤務手当は正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、勤務した場合に支給される手当です。

ご要望のあった「取締業務等の要請に基づく実質的拘束時間」については、当局において、超過勤務の対象外として整理されているものと思われまます。税関労組として、これを超過勤務手当

の対象とすべきと考えるのであれば、まずは、そのように考える個別具体的な根拠を示して当局と話し合っていたいただきたいと思います。

4 夏季休暇の取得可能期間の拡大について

職員の休暇については、民間の状況等を踏まえて、必要があれば適宜見直しを行ってきたところでは、

人事院が実施した平成 24 年の「民間企業の勤務条件制度等調査」の結果によれば、夏季休暇制度がある企業の割合が 60.9%となっており、その使用可能期間についてみると、開始月を「8月」とする企業の割合が 61.6%、終了月を「8月」とする企業の割合が 66.8%となっております。

また、夏季休暇は、「夏季における盆等の諸行事、心身の健康維持及び増進又は家庭生活の充実のために勤務しないことが相当であると認められる場合」に、7月から9月までの期間内に3日の範囲内の期間認められる休暇であり、その民間の状況及びその休暇の性格から、夏季以外の期間に取得可能期間を拡大することは直ちには難しいものと考えております。

5 再任用職員に関する諸手当について

再任用職員の給与については、これまでも適宜見直しを行ってきており、引き続き民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、定年引上げに伴い設けられる定年前再任用短時間勤務制等も含めた各府省における再任用制度の運用状況を踏まえつつ、職員団体の皆さんの意見も聴きながら、再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行ってまいります。

また、再任用職員に係る級別定数上の措置については、機構・定員及び予算上の取扱いに応じて、適切に対処していきます。

6 金地金の密輸にかかる犯則調査手当の拡大について

特殊勤務手当について、公務員給与に対し厳しい目が向けられている中で、手当の新設・適用範囲の拡大等を行うことは依然として厳しい状況にあります。いずれにせよ、特殊勤務手当については、著しく特殊性を有すると認められる業務については手当を措置し、技術改善等で特殊性が減少していく作業については手当の支給を見直すという形で、是々非々で対応していくものと考えております。

7 寒冷地手当の支給拡大について

寒冷地手当については、平成 27 年度に支給地域の見直しを行ったところでは、同手当の支給地域等については、最新の気象データを基に、一定期間ごとに見直しを行っているところであり、引き続き必要な検討を行ってまいります。

8 通勤手当の全額支給について

ご要望としては承りました。現行制度の下では直ちに解消することは難しい状況ですが、必要となる検討を行ってまいりたいと考えております。

9 地域手当の支給見直しについて

地域手当は、地域ごとの民間賃金水準の違いを国家公務員に適切に反映させることを目的とし

たものであるため、行政区域の最小単位である市町村ごとに支給地域及び支給割合をきめ細かく設定していくことが適当と考えております。

<鈴木書記長>

ありがとうございました。それでは、税関の現場で働く非専従の副中央執行委員長が2名来ておりますので、本日欠席している1名の分も合わせて現場における状況を少し伝えさせていただければと思います。

<齋藤副中央執行委員長>

横浜税関の齋藤と申します。私からは、横浜税関の管轄内における寒冷地手当及び地域手当について述べさせていただきます。

寒冷地手当について、横浜税関では支給官署が現段階ではありません。寒冷地手当の支給理由について、諸手当関係質疑応答集では、「寒冷地に在勤する職員の冬期間における寒冷積雪による暖房用燃料費等の増嵩分を補填する趣旨で支給されている手当である。」と明記されているほか、官署指定の条件として、民間の支給状況、気温、積雪量が挙げられています。

暖房用燃料費等の等の部分をどこまで解釈するのかによるが、積雪は無くとも、冬季における路面凍結により、冬タイヤの購入も、公務の要請により当該地域に異動したことで購入するものであります。

横浜税関での具体的官署としては、関東では日光おろしにより冬季の気温が低い宇都宮出張所（栃木県）、関東平野以北となる鹿島税関支署日立出張所（茨城県）、東北では宮城県に所在する仙台塩釜税関支署、同塩釜事務所、同石巻出張所、同気仙沼出張所、仙台空港税関支署、麻薬探知犬管理センター仙台事務所、福島県に所在する小名浜税関支署、同相馬出張所、同福島空港出張所を支給対象にするよう要望します。これらの官署は、自家用車通勤を強いられることが多く、一般的に冬タイヤ購入者が多いことから、支給対象にするよう要望するところです。

次に、地域手当になります。塩竈市所在の仙台塩釜税関支署塩釜事務所及び岩沼市所在の麻薬探知犬管理センター仙台事務所は、同一港内である仙台市、同一地域である名取市に所在する官署とは異なり、地域手当の支給対象となっておりません。なお、近隣の多賀城市については、10%の地域手当が支給されております。

「諸手当関係質疑応答集」には、「中核的な都市が支給地域となる場合には、当該都市と地域の一体性が認められる市等についても支給対象地域として指定されている。」とされていることから、塩竈市及び岩沼市については支給対象、仙台市及び名取市については増額についてご検討をお願いいたします。

<原川副中央執行委員長>

名古屋税関中部空港支署で犯則事件の処理をしている審理部門等の職員は、新型コロナウイルス感染症の影響による訪日旅客数の減少で、業務量が減少していると思っておりましたが、予想に反して、外国郵便物からの不正薬物の摘発が相次ぎ、コロナ前に匹敵する忙しさです。

審理部門の職員は、犯則嫌疑者の取り調べや家宅捜索をするなど、明確な答えのない特殊な状況下において、臨機応変に適切、迅速に業務を行っていかねばならず、また、密輸出入事犯における手口や嫌疑者の情報収集を行い、さらには、大麻取締法などの他法令もの精通していな

ければならないなど、その職責は重大であります。

次に、私が勤務している保税部門や以前に勤務していた通関部門は、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進法等の影響により、育児時間等を取得している女性職員が多いことから、夕方の時間になると、勤務している職員が少なるが、上記の職場は、午後4時あたりから、業務量が増すことから、残された職員は、少ない人員で業務を処理しています。

さらに、育児時間等を取得している職員は、基本的に変則勤務や当直勤務をしていないので、必然的に、多くに男性や独身女性がそういった勤務をすることになって、土日、祝日、年末年始など、世間が休んでいる時も職務に精励していますが、その職責に較べて、処遇は低いように感じています。私たち職員は、国民に負託された使命に応えるため、職務に精励しています。

以上のことから、上位級に処遇改善できる級別定数の確保をお願いします。

<鈴木書記長（欠席の堀田副中央執行委員長のコメントを代読）>

ご存知のとおり、東京税関は成田、羽田という2大空港を所管しております。そして、現在のコロナ禍においては入国者への対応について当関旅具職員は大変困難な状況にあります。しかしながらコロナウイルスが世界中に蔓延したことで旅客便が大幅に減少したことから、現在は旅具通関部門から貨物を通関する部門に職員配置の重点を移しているため、最小限に残された旅具職員による入国者の対応をしているところ、入国者においてはコロナ感染予防対策から検疫等に時間がかかっている状況であり、税関の検査台に到着した時点ですでにストレスとイライラが沸点に達し、税関職員に対して痛く当たる対応も多く、また、税関職員が感染しないための対策のため、マスク、フェイスシールド、及びゴム製手袋などを常に着用しながら、感染の恐怖に負けずに職務しているという、責任感なくして遂行しえない業務を日々こなしています。

また、“巣ごもり需要”と言われる社会情勢下において、輸入の申告件数は大幅に増大しており、通関に携わる職員は“適正・迅速通関”を確保するため、全力で審査及び検査に臨んでいます。そして増大する覚せい剤等の薬物、知的財産侵害物品、金地金の密輸入の阻止などはもちろんのこと、その後の犯則事件処理も含めて、文字とおり水際で日本を守る税関の社会的な使命はより高まっており、それらは日々ひたむきに職務を遂行する税関職員の評価そのものと言っても過言ではありません。

税関には、いわゆる“採用の山”を越えられない職員が多く存在し、課長補佐級に昇進できないベテラン職員が多数います。しかし、これらの職員は、高度な職務と重い責任の芯がぶれずにいるからこそ、腐らずに、日々の業務に正面から取り組んでいます。昇進などがあれば各々はもちろん、その背中を見ている後輩職員も含めて、より一層のモチベーションの向上を大いに期待することができます。その労苦に報いるためにも、より多くの級別定数を確保していただければと思います。

<増尾参事官>

本日は、それぞれの現場の実情を踏まえた要請として、お話を聞かせていただく貴重な機会と
思っております。皆さんから伺ったお話については、担当とも伝えさせていただきたいと思いま
す。 以 上