

## 第 63 期第 1 回税関考査管理室長会見記録

- 1 実施日：令和 4 年 12 月 9 日（金）10 時から 11 時
- 2 場 所：B 中 14A 会議室（本庁舎地下 1 階）
- 3 出席者

【税関労組】小林青年委員長、呉屋副青年委員長、嶋村書記長、松本執行委員、正垣執行委員、西原執行委員、村岡中央書記次長

【当 局】正海税関考査管理室長、井筒税関考査官、柳原職員第一係長

- 4 会見内容

### 小林青年委員長冒頭挨拶

私は、今期、青年委員長をさせていただいております、東京地区本部の小林です。本日はよろしくお願いたします。

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、私からご挨拶を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」「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。

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為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。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、小林青年委員長からご挨拶をいただきましたので、私からも一言申し上げさせていただきます。

本日お集まりの青年委員会代表者の方をはじめ、青年層組合員の皆さん方が、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、まずは感謝申し上げます。

今年、税関は発足 150 年を迎えました。この間、税関には、常に新しい時代の変化に柔軟に対応し、我が国の経済の発展と社会の安定に貢献することが求められてきましたが、現在の税関を取り巻く情勢について少しお話をさせていただきます。

不正薬物の摘発状況につきまして、本年上半期の摘発件数は 509 件となっており、前年同期比で約 2 割増加しております。航空貨物・国際郵便物からの摘発件数が特に増加しております。不正薬物全体の摘発件数の約 9 割を占めている状況にあります。不正薬物全体の押収量は減少しているものの、

大麻、コカイン、指定薬物につきましては押収量が増加しており、特に大麻草の押収量にあつては前年同期比で約 25 倍となっております。

このような状況の中、水際対策の緩和に伴う入国旅客の増加や輸入貨物への対応、また経済安全保障上の脅威への対処等、税関の役割はますます重要かつ多岐にわたるものとなっております、関税局・税関が一体となって、制度的・人力的な対応を含め、しっかりと役割を果たしていく必要があると考えているところです。

さて、本日の会見は、皆さんの声を直接聞く大変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」につきましては、お預かりをするとともに、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、さらには各税関にもお伝えしたいと思っております。

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や拡大防止のため、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こと。

### 【趣旨】

新型コロナウイルス感染症の拡大防止は、今日、国をあげて取り組まなければならない問題であるが、税関の使命を果たすためには必要な水準の業務を継続しなければならず、そのため職員は感染するリスクを抱えながら職務に精励している。そのような職員の心身に過度な負担とならないよう、マスク、アルコール消毒液等の物品が不足しないよう必要数の確保をお願いするとともに、感染防止のための出勤回避の取組により、職員に過度な負担が発生しないような対応をお願いしたい。

(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。

職員への感染拡大を防止するための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、警戒感を持って関税局・税関が一丸となっ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、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と考えている。

## 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) 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。

#### 【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。

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るようお願いしたい。

昇給区分については、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もらい、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してもらいたい。

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、格差を是正す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、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) 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。

### 【趣旨】

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目標ではなく、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うようお願いしたい。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たい。

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る。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が一部ある。青年層職員が計画的に業務を遂行できるよう適宜コミュニケーションを取りながら、適切な指導・助言をお願いしたい。

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る。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。

評価結果の開示については、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するようお願いしたい。

(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いる。

また、必要に応じて、面談の際に、被評価者に対して、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、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。

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・助言を行ってまいりたいと考えている。

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するなど、必要な対応を行っているところである。

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まいりたいと考えている。

#### 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、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】

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たい。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、現在の内示時期では、職員やその家族にまで大きな精神的・経済的な負担となる。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った。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、宿舍情報の提示について、宿舍を希望している職員にとっては、宿舍が決まらなると引越作業が出来ないことから、職員への異動通知と同時に宿舍情報の提示をするようお願いしたい。

(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、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など配慮していると承知しているところである。

移転料については、運送業界の人手不足等を背景に引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る。この点について、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と考えている。

#### 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】

青年層組合員は、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たい。

(回答)

配転は、公務の要請に基づいて、適材適所で実施するものである。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5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。

### 【趣旨】

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響等により、訪日外国人旅客数が激減していたが、本年10月11日の同感染症に関する水際措置の見直しにより入国者数が増加している。また、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貨物や国際郵便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る。今後、新型コロナウイルス感染症の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。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くようお願いしたい。

(回答)

定員要求については、訪日外国人旅行者に対する円滑な通関体制の実現、また、テロ対策等の水際取締の強化などを行っていくため、2.7.7の純増を要求しているところである。

引き続き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、政府全体の目標が35%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4年度の税関における女性職員の採用割合は、40.4%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、税関の人事異動期、出入国旅客が増大する繁忙期であり、取得しづらいことから、取得可能期間が拡大されるよう関係機関へ働きかけること。

### 【趣旨】

人事院規則において、夏季休暇取得可能期間は、7月から9月までとなっているが、7月は税関の人事異動期であり、旅行需要が活発で出入国旅客が増大する繁忙期でもある。また、夏季休暇には、夏季における盆等の諸行事、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ある。現状は、職員が融通しあって期間内での取得に努力している状況にあるが、職員ごとの多様性もあり休暇を取得したい時期が異なってきていることから、取得可能期間が拡大されるよう関係機関へ働きかけをお願いしたい。

(回答)

夏季休暇取得可能期間の拡大については、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、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。

引き続き、関係機関に対し、夏季休暇取得可能期間の拡大を要望してまいりたい。

## 8. 寮・宿舎について

(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替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。

### 【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たい。

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あがってきている。老朽化が理由で、民間住宅に入居している者もおり、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えといった、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「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努力しているところである。

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ことにより対応してきている。引き続き、各官署における需要を十分に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。

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、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3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などを実施したところである。今年度においては甲子園職員宿舎浴室改修工事のほか、神之池宿舎玄関ドア交換修繕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、各税関の宿舎担当である厚生管理官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、管理人からその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。

### 【趣旨】

女性職員の採用については、令和4年度も昨年に引続き採用者の女性割合が35%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するようお願いしたい。

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92.0%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するなど、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、その実情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いることから、管理者に日々のマネジメントを徹底するようお願いしたい。

(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、時間の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いる。引き続き、育児休業等各種休暇制度を利用しやすい職場環境の整備に努めてまいりたい。

## 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る。青年層職員が業務に精励できる環境の為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おきて

いると感じるとの声も寄せられている。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るので確実な実施とともに、改善をよろしくお願ひしたい。

そのほか、本年1月より、出生サポート休暇が新設された。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ひしたい。

また、現在新型コロナウイルス感染症の拡大により、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あわせてお願ひしたい。

(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きているところである。

また、税関においても、職員の相談窓口を設置するほか、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新任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て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。

## 1 1. 諸手当について

(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。

### 【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。令和4年に対象外経費が緩和されたが、「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する。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ため襲撃される危険もある。金自体に危険性はないが、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、当局としては、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、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。

### 【趣旨】

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等となっている。

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ある。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したい。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が収束したとは言えない状況であるが、本年10月11日より訪日外国人旅客数の上限が撤廃された。今後、チャーター便への対応や地方港での取締り等の行政需要が再び増加し、以前のように近隣官署から応援職員を派遣する事が予想される。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た

い。

(回答)

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。

また、地方官署での勤務については、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いる。

以 上