



青年層組合員の処遇改善等に関する要求書提出！ ～青年層組合員を代表し、全国から集約した声を直接届ける～



要求書を提出する市口青年委員長（中央右側）

税関労組青年委員会は令和 6 年 12 月 16 日（月）、全国の青年層組合員の代表として活動している青年委員会 7 名で、関税局税関考査管理室長に対して、関税局長あて「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。
要求書提出後は、要求事項について、出席した青年委員会メンバーより具体的な説明を行い、文面だけではない生の声をしっかりと当局に伝えていきます。
本紙では、第 1 回税関考査管理室長会見の内容をご紹介します。



要 求 書 提 出 者

市口青年委員長（大阪）
池田副青年委員長（東京）
松本青年書記長（横浜）
寺嶋青年委員（函館）
望月青年委員（神戸）
上原青年委員（沖縄）
渡辺中央書記次長（長崎）

計 7 名

要 求 議 題

- 議題 1 「青年層組合員の処遇改善」
- 議題 2 「人事評価制度」
- 議題 3 「内示前の事前通知の早期化」
- 議題 4 「配転について」
- 議題 5 「新規採用職員の継続的な確保」
- 議題 6 「夏季休暇使用可能期間の拡大に係る対象職員の範囲」
- 議題 7 「寮・宿舎について」
- 議題 8 「働きやすい職場環境作り」
- 議題 9 「各種ハラスメント・メンタルヘルス対策」
- 議題 10 「諸手当について」
- 議題 11 「週休日等における地方官署等の勤務実態」

市口青年委員長
挨拶

私は、今期、青年委員長をさせていただいております、大阪地区本部の市口です。よろしくお願ひします。

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、全国の青年層組員の切なる願ひの声として「青年層組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、宿舎環境について等、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、全青年層組員の想いを一身に背負い、この場に臨んでおります。南里税関審査管理室長におかれましては、この要求書が青年層組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。

飯野税関審査管理室長
挨拶

ただいま、市口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。

本日お集まりの青年委員会代表者をはじめ、青年層組員の皆様が、日々、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感謝申し上げます。

さて、昨今の税関を取り巻く状況を見ますと、不正薬物の摘発押収量が8年連続で1トンを超える深刻な状況が続いているほか、知的財産侵害物品の輸入差止件数や金地金の密輸入も増加傾向が加速している状況にあります。

他方、我が国を含めたグローバル経済や社会にあつては、AI等先端技術の活用をはじめ、デジタル化が著しく進展し、その影響が国際物流に及ぶなど、税関を取り巻く環境は大きく変化しております。その一つの現れとして、「コマースの拡大に伴うSP貨物等の輸入申告件数の増加、またコロナ禍が明けたことに伴うインバウンド回復の本格化など、物流・人流が大きく変化しており、その変化に対応した取締りや税関行政の運営を行っていく必要があります。

経済安全保障の観点では、軍事転用可能な製品・技術の不正な流出を水際で防止することも税関の重要な役割となっており、「輸入」のみならず「輸出」についても適正な通関の確保が求められております。

このように、税関の果たす役割はますます重要かつ広範囲となっており、今後も税関の使命を果たし、貿易の秩序を確保するためには、それを支える職員の皆さん一人ひとりが、心身ともに健康で、やりがいを持って働くことができる、風通しの良い、明るく前向きな職場環境を整えることが不可欠であると思っております。本日の会見は、皆さんの声を直接聞く場として貴重な機会と考えております。

また、皆さんから提出された「青年層組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するとともに、皆さんからの声をしっかりと聞き、関税局長をはじめ関税局幹部、関係各課、さらには各税関にも伝えたいと思ひます。

以上簡単ではありますが私どもの、私の挨拶とさせていただきます。

議題1 青年層組員の処遇改善について(市口)

- (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。



《税関審査管理室長》

まず、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ります。

また、昇給につきましても、法令等に基づき、適正に実施するものであります。

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ります。

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りますが、級別定数の確保に引き続き努力してまいります。

議題2 人事評価制度について (池田)



(1) 業績目標の設定にあたって、被評価者である青年層組合員が自身の能力等に見合った目標設定を行うことができるよう評価者を指導すること。

(2) 被評価者の各目標の進捗状況を把握し、計画的な遂行のため適宜コミュニケーションが取られるよう、評価者に対して適切に指導を行うこと。

(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。



《税関審査管理室長》

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おります。

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ります。

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おります。期末面談におきましては、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ます。

また、令和3年10月から導入された、通常の目標と比べて困難度が高い目標、いわゆるチャレンジ目標の原則1つ以上の設定を踏まえ、より一層、評価者と被評価者との間で積極的にコミュニケーションを図ることが重要となつてきております。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おります。

加えて、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、業務への取り組み手法・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おります。

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ます。

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ります。

今後とも税関と協力して人事評価の確かな実施に向けて、関税局としても適切に役割を果たしてまいりたいと思っております。

議題3 内示前の事前通知の早期化について (寺嶋)



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、内示前の事前通知を早期化し、前広に勤務地のわかる情報を提示し、併せて宿舎情報を開示すること。



《税関審査管理室長》

異動内示の早期化については、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きましては発令日の10執務日前、住

居の移転を伴う異動については10執務日プラス1執務日前に早めて内示を実施することとしたところであります。

なお、住居の移転を伴う異動にあたっては、可能な範囲において早めに本人へ打診するなど配慮していると承知しています。

移転料につきましては、運送業界の人手不足等を背景に引越代が高騰しているケースがあることなどを踏まえ、全省庁統一で支給方法の見直しが行われたものであります。移転料の実費支給にあつては、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、ご理解いただきたく存じます。

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りますけれども、可能な範囲において早めに情報提供できるよう努めてまいりたいと思っております。

議題4 配転について (望月)



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。

《税関審査管理室長》

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りますので、全ての職員の希望を満足させることはできませんが、職員の配転にあたっては、従来からきめ細やかな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、本人の希望につきましては、できる限り尊重することとして承知しております。今後とも、適切な人員配置に努めていきます。

議題5 新規採用職員の継続的な確保について（松本）



採用

税関業務の重要性を関係機関に強く訴え、令和7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。また、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。

《税関審査管理室長》

令和7年度概算要求においては、テロ対策等の水際取締の体制強化、越境電子商取引の拡大

に伴う輸入貨物の急増への対応などを行っていただくため、211人の純増を要求しているところであります。引き続き行政需要に適切に対応できるよう定員の確保に向けて最大限努力してまいりたいと考えております。

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と思っております。

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、政府全体の目標は35%以上ですけれども、その目標に留意しつつ、女性職員の積極的な採用に努めることとしており、令和6年度の税関における女性職員の採用割合は、42.4%となっております。今後も女性職員の積極的な採用に努めてまいりたいと思っております。

議題6 夏季休暇使用可能期間の拡大に係る対象職員の範囲について（市口）

夏季休暇の使用可能期間について、7月から9月までの期間が業務繁忙に当たり、当該期間内に休暇を使用することが困難な職員については、前後

各1月の期間拡大し、使用することができるようになったが、全職員を対象とするよう関係機関に働きかけること。



《税関審査管理室長》

夏季休暇に関しましては、これまでも使用しやすい環境の整備に努め使用促進を図ってきたところ、人事院規則の改正により、夏季に業務が繁忙となり、従来の期間では夏季休暇の使用が困難な職員にあっては、その使用可能期間が拡大されたところであります。

この拡大の対象となる職員については、人事院規則に基づき、職員個々の業務事情を踏まえ管理者が個別に判断することになります。税関にあっては、事務連絡において一例として挙げている空港官署の旅具通関部門職員のほか、空港官署の空港取締部門やクルーズ船旅客の対応にあたる海港取締部門の職員についても拡大の対象とするなど、各税関の業務繁忙の実状に応じて適切に指定されているものと承知しております。

税関と連携し、人事院規則に基づいた適切な制度運用に努め、職員の皆さんがより一層夏季休暇を取得しやすい環境の整備を行ってまいります。

議題7 寮・宿舎について（上原）



（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な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て替え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て、入居者の心身の負担軽減に努めること。



《税関審査管理室長》

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ります。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最大限努力してきているところであります。

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により宿舎を確保してきております。

引き続き、各官署における需要をよく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と考えております。

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りますけれども、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おります。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す。

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ります。

宿舎の建て替えについては、合同宿舎として設置することが原則であり、その整備については、各税関からの要求に基づき、財務局が宿舎の必要戸数等を把握したうえで、計画的・効率的に整備するものと承知しております。老朽化が著しい宿舎に係る改善要望であります。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5年度においては、名古屋税関清水税関支管内の折戸宿舎の外壁及びペランダ改修工事のほか、沖縄地区税関石垣税関支署と那国監視署管内の与那国監視署宿舎の屋根防水改修工事などを実施したところであります。令和6年度においては、東京税関新潟税関支管内の新潟宿舎の給湯器交換工事のほか、横浜税関鹿島税関支管内の神之池宿舎の給水配管更新工事などを実施することとしております。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と思います。

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改修等の要望をすることとなりますが、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ますようお願いいたします。

議題8 働きやすい職場環境作りについて（望月）

（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、その間に結婚から妊娠、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属する時には、更衣室及びトイレ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、精神的負担がかかることがないよう、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が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。

（4）健康管理施策の確実な実施に努めるとともに、感染症等の拡大防止対策について、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を確保すること。



《税関考査管理室長》

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おります。

これまでも各管理者には職員に対する身

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、きめ細かい配慮に心掛けるよう指導・徹底しているところであります。

併せて、職場環境の整備に努めてきたところでありましたが、引き続き、各税関担当者や相談しながら、更衣室及びトイレ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と思います。

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おります。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と考えております。

次に、感染症等の対策については、職員が安全に職務を全うできるようにするために、状況に応じて適切な感染防止対策を講じることが必要であると考えております。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おり、また、必要時にはいつでも追加購入できるよう調達の手続きを整えているところであります。

引き続き、水際取締をはじめとする税関業務に支障をきたさぬよう、職員の感染防止対策に努めてまいりたいと思います。

議題9 各種ハラスメント・メンタルヘルス対策について（池田）

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。

《税関考査管理室長》

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ことに、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ります。

税関においては、職員の相談窓口及びパワハラ・セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児又は介護に関する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定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ります。

また、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ります。

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など、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ります。

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と考えております。

議題10 諸手当について（上原）

（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の運搬費用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。



《税関考査管理室長》

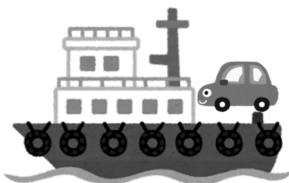
移転料の支給対象の拡大が要望されていることや事件処理を行う審理部門の職員が日々苦勞されていることは承知しております。

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りますが、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ります。

現下の行財政事情等から極めて厳しい状況ではありますが、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と思っております。

議題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、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。



《税関考査管理室長》

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ります。

また、地方官署での勤務については、官署ごとの業務量の変化等の実情を勘案しながら、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おります。

(以上)

要求事項は、青年委員会アンケートや、現場から直接寄せられた意見を基に作られています。だからこそ、一つひとつの要求には職員のみなさんのリアルな声が反映されています。青年委員会は、これからもアンケートや意見交換を通じて、みなさんの声を反映し続けていきます！



知ってほしい要求のポイント

～ 昇給区分について ～

要求には数多くの項目がありますが、その中には制度の仕組みを知らなければ「なぜこの要求をしているのか」が分かりにくいものも少なくありません。そこで今回は、特に制度の背景やルールを理解してこそ意味が見えてくる要求事項に焦点を当てて紹介していきます。

今回は、議題1の

「(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。」に焦点を当て、昇給区分の仕組みを踏まえて、何故要求をしているのか解説します。

昇給区分はAとEの区分に振り分けられています。

- ✓ A (特に優秀) … 昇給幅が最大
- ✓ B (優秀) … 標準より大きい昇給
- ✓ C (標準) … 通常の昇給
- ✓ D・E (不良寄り) … 昇給が抑制

この区分ごとの割合(分布率)はあらかじめ定められていることが、青年委員会でも要求を続けている要因となっており、青年層組合員の大半が該当する初任層の分布率において、

A区分とB区分を合わせて25%とし、

そのうちA区分は5%以内

という規定となっています。

つまり、AとBを合わせれば必ず25%になりますが、Aが必ず5%になるわけではなく、実際には5%より少なく抑えられる場合があるということです。

以上のことから、青年委員会では、用意されているA・B区分の分布率一杯の発令を当局へ要求しています。

今回ご紹介した以外にも、制度や仕組みを理解してこそ意味が分かる要求事項があります。気になる点があれば、ぜひ組合HPにある問い合わせページも活用し、遠慮なくご質問ください。