



第 2 回関税局長交渉（その 2）

業務処理体制に係る諸問題

（1）テロ対策への取組み強化に向けた対応・安全管理の充実
テロ対策への取組み強化に向けた対応については、必要な人員の確保、検査機器の配備など業務処理体制の整備を図るとともに、職員の安全管理を徹底するため、引き続き爆発物等に関する知識や危険物発見時の対応等にかかる研修等を充実させること。

（当局回答）

テロ対策は、これまで必要な人員の確保、取締・検査機器の適正配備といった税関の体制の整備をするともに、国内外関係機関・業界団体との連携強化、事前情報の活用など、取組みの強化を進めてきた。安全管理は、税関業務の円滑な遂行にとって基本的条件であり、これまでも取締・検査等の業務に従事する職員が、不審物発見時や不測の事態発生時に安全かつ適切に対応できるよう、職員の安全確保を目的とした研修を実施している。

関係機関との連絡体制の再確認、合同でのテロ対策訓練の実施の他、「不審物を発見した際の基本対応指針」の策定、各税関における不審物発見時に係る対応の共有等により、安全管理の徹底に努めている。

2027年には横浜での国際園芸博覧会など、今後も大規模な国際イベントが開催されることから、引き続きテロ対策を推進するとともに、職員の安全管理に対する取組みの適切な実施に努めていく。

（2）旅具検査体制

旅具検査体制の改善にあたっては、先に運用された現場の意見を反映するほか、関係職員の大幅な負担増加や急激な勤務環境の変更が生じないよう十分配慮するとともに、前広な情報提供を行うこと。特に本年11月からリファンド方式に本格移行される輸出品販売場制度について、職員に十分説明し、必要な措置を行い、職員に過度な負担を強いることがないよう人員配置及び職場環境の整備等適切に対応すること。

（当局回答）

旅具検査体制は、訪日外国人旅行者数の増加に加え、本年11月リファンド方式へ移行予定の輸出品販売場制度、外為法に基づく輸出規制物品への対応など、急激な環境変化に適切に対応し、不断の改善を図っていく必要がある。その際、業務処理体制の変更や改善が必要となる場合

には、現場の意見を取り入れつつ、関係職員の大幅な負担増加や急激な勤務環境の変化がないよう配慮するとともに、前広な情報提供に努める。

税関業務を取り巻く環境の変化に対応するための体制整備として、令和8年度予算において、68人の増員を確保した。

今後も、職員の適正配置に努めるとともに、実務研修を含めた業務に必要な研修を実施するなど、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及び職場環境の整備等に努めていく。

（3）急増する輸入貨物への対応

越境電子商取引の拡大に伴い、輸入申告件数が急増していることから、業務量に応じた適正な人員配置などの対応を行うこと。

（当局回答）

税関業務を取り巻く環境については、越境電子商取引の拡大に伴う輸入申告件数の急増など、多くの課題に直面しており、こうした課題に対応するため、より一層、効果的に業務運営を進めるとともに、人員の適正配置を行いつつ、さらなる人員確保等必要な体制整備に努めてきた。今後とも、官署ごとの業務量の変化等の実状を勘案しながら、職員にとって過度な負担とならないよう適正な人員配置に努める。

（4）地方官署等の人員配置等

地方官署に適正な人員配置等を行うこと。

（当局回答）

税関を取り巻く環境については、訪日外国人旅行者数の増加など、多くの課題に直面しており、こうした課題に対応するため、より一層、効果的に業務運営を進めるとともに、人員の適正配置を行いつつ、さらなる人員確保等必要な体制整備に努めてきた。

今後とも、地方官署を含め、官署ごとの業務量の変化等の実状を勘案しながら、職員にとって過度な負担とならないよう、適正な人員配置に努める。

（5）経済安全保障への対応

経済安全保障について、職員に過度な負担を強いることがないよう人員配置及び職場環境の整備等適切に対応すること。

(当局回答)

関税局・税関としては、現在、外為法で規制されている軍事転用のおそれのある製品や技術の流出につながる不正輸出等を防止する観点から、①経済産業省や警察等の関係機関との連携強化を通じて情報収集・分析能力の強化、厳格な審査や調査等による適正な輸出入の確保、②経済安全保障情報分析センター室や通関部門・輸出事後調査部門等の経済安全保障の確保に資する部門の体制強化、③経済安全保障の観点から疑義のある取引について、通関業者等の民間事業者への情報提供依頼といった取組みを進めている。今後とも関係機関や民間事業者等と連携しながら、こうした取組みを進めていく。

経済安全保障に係るイントラネットのページを開発し、職員向けの情報の拡充を図るとともに、当該ページを通じて情報提供を順次実施している。これまでも税関長会議や各部長会議等の場、日頃の税関とのやり取り等を通じて、これらの取組みについて情報提供をしているが、引き続き前広な情報提供に努めるとともに、職員周知や研修等についても丁寧に実施していく。

業務量の変化等の実状を勘案しながら、職員にとって過度な負担とならないよう、適正な人員配置に努めていく。

人事異動期における諸問題

(1) 令和8年7月期における総務・

管理部門への人員の適正配置

職員の増加に伴い現場を支える総務・管理部門の業務量が膨大となっていること

から、税関行政が円滑に運営されるよう、これらの部門に適正な人員配置を行うこと。

(当局回答)

総務・管理部門への人員配置については、業務の見直し、効率化等を進めるとともに、業務量の変化等の実状を勘案しながら、適正な人員配置に努めていく。

(2) 身上把握の徹底と事前通知の早期化

人事異動にあたっては身上把握を徹底すること。また、遠隔地異動者については、内示の前通知を早期化し、前広に勤務地のわかる情報を提示、併せて宿舍情報を開示すること。

(当局回答)

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り、全ての職員の希望を満足させることはできないが、従来から職員の配転にあたっては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、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、できる限り尊重している。

異動内示の早期化は、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いては発令日の10執務日前、住居の移転を伴う異動については10執務日＋1執務日前に内示を実施することとした。

住居の移転を伴う異動は、可能な限り早めに本人へ打診をするなど配慮している。

宿舍情報の提示は、内示を受けた後に宿舍の調整を行うこととなるが、可能な限り早めに情報提供をしており、引き続き、早めの情報提供をしていく。

(3) 宿舍の確保

宿舍については、定員増に見合った寮・宿舍の戸数確保に向け、関係機関へ働きかけること。老朽化が著しい宿舍にあっては、改修修等の

早急な対応をすること。

(当局回答)

「国家公務員宿舍の削減計画」（平成23年12月）に基づき、削減されるなど、非常に厳しい状況にあるが、当局としては、これまでも同計画で定められた「職務上宿舍への入居が認められる職員」に対する宿舍の確保に努めてきた。

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、宿舍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宿舍を確保してきた。

省庁別宿舍の老朽化については、優先度の高いものから改修等を実施して対応しているところであり、引き続き、宿舍の適正な維持管理に努めていきたい。

また、省庁別宿舍の改修等の要望があれば、各税関の宿舍担当（厚生管理官）に申し出ていただきたい。

合同宿舍については、基本的には貸与を受けている職員が各宿舍の管理人に申し出て、管理人から当該宿舍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るが、具体的な要望等があれば、必要に応じて各税関の宿舍担当に相談いただきたい。

(4) 女性職員の登用及びワークライフ

バランスの推進

身上面に配慮した登用及び配置に努めること。

男女を問わず育児・介護等を行っている職員が、各種休暇制度を取得しやすい職場環境の整備と周囲の職員の負担軽減につながるよう人員の手当や職場を支える職員への適正な評価をすること。

多様な働き方ができるようテレワークの環境を整備すること。

(当局回答)

女性の採用・登用拡大については、「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」に基づき、定めた目標の達成に向け、人事評価制度の適切な運用を前提として、女性職員の計画的育成などの取組みを進めていく。

配転については、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ができないこともあるが、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や、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。

育児や介護などの各種休暇等取得しやすい職場づくりについては、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。また、男性職員の育児休業及び産休の取得率も高い水準であり、引き続き、育児や介護などの各種休暇等を利用しやすい職場環境の整備に努めていきたい。

職員が育児や介護などの各種休暇等を利用した際には、周囲の職員に過度な負担が生じないよう、引き続き、任期付職員の採用やワークライフバランス定員の活用等に努めていきたい。

制度に関する事項については、当局の権限の及ばないところであるが、関係機関に対し必要な要望を行っていききたい。

テレワークに限らず、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ることから、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を取り入れて

いる。
引き続き、テレワークの円滑な実施に向けた環境整備及び管理者のマネジメントスキルの向上に努めるとともに、新たな取組みがあれば前広な情報提供に努めていく。

職員の健康管理

(1) 健康管理施策

引き続き、健康管理施策の確実な実施に努め、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。

フエンタニル及びフエンタニルを含有する疑いのある物品の検査に必要な防護服、手袋及びマスク等について、十分配備を行うこと。

(当局回答)

職員の健康管理は、業務運営上の最重点事項であると認識しており、機会あるごとに、管理者に対して職員の心身にわたる健康管理に十分な配慮を払うよう注意喚起している。

職員の健康管理に関する施策については、これまでも人事院規則に則り実施している。

特に、人間ドックについては35歳以上の希望者全員を対象とし、定期健康診断については人事院規則の規定よりも受診対象者の拡充や対象年齢を引き下げて実施してきている。引き続き必要な健康管理施策の実施に努めていく。

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。

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、必要時にはいつでも追加購入できるように調達の準備を整えている。

フエンタニル及びフエンタニルを含有する疑いのある物品は、誤って摂取することで人体への影響が危惧されることから、昨年9月に事務連絡を発出し、検査等における留意点や曝露した場合の対応について注意喚起を行い、検査に必要な防護具については、必要数を配備している。

水際取締りをはじめとする税関業務に支障をきたさないよう、職員の感染防止対策やフエンタニル等に対する適切な対応に努めていきたい。

(2) メンタルヘルス対策

引き続き、未然防止に重点をおいたメンタルヘルス対策に努めること。

メンタルヘルス疾患を抱える職員への継続的な支援を行うこと。

(当局回答)

メンタルヘルス対策に関しては、その重要性を十分認識し、職場の実状に応じた各種の施策を講ずるとともに、各管理者には職員に対する身上把握の徹底及びきめ細かい配慮に心掛けるよう指導・徹底している。

職員のメンタルヘルス対策に関する施策については、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による対応など、職場復帰や再発防止に向けた措置を講じてきた。

今後とも、メンタルヘルス対策については、十分配慮していきたい。

(3) ハラスメント対策

ハラスメント対策は、効果的な対策をしっかりと行うこと。

特にパワーハラスメントについては、対策をしっかりと行うこと。

(当局回答)

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毎に、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。

職員の相談窓口に加えパワーハラスメント、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程の内容についてイントラネットに掲載する等、職員に対し周知徹底を図っている。

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。

ハラスメント防止対策は、大変重要であると認識し、引き続き、その防止に努める。

(4) 夏季休暇の使用可能期間の拡大に係る対象職員の範囲

全職員が6月、10月も使用することができるよう関係機関に働きかけること。

(当局回答)

夏季休暇に関しては、これまでも使用しやすい環境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取得が困難な職員については、その使用可能期間が拡大された。対象となる職員は、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っている。

税関においては、事務連絡で一例として挙げられている空港官署の旅具通関部門職員の

他、空港官署の空港取締部門やクルーズ船旅客対応にあたる海港部門の取締職員についても拡大の対象とする等、各税関の業務繁忙の

実情に応じて適切に指定されているものと承知している。

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、職員が一層、夏季休暇を使用しやすい環境の整備を行っていく。

(5) 超過勤務の上限等に関する措置

超過勤務の上限等に関する措置については、職員に肉体的・精神的負担を強いことがないよう、事務の効率化・平準化及び適正な人員配置を行うこと。

(当局回答)

恒常的な長時間に及ぶ超過勤務は、職員の活力を低下させ、業務遂行に支障を来すとともに、職員の心身の健康だけでなく健全な家庭生活にも深刻な影響を及ぼすとの認識を持っている。

超過勤務削減に関する具体策は、税関長会議をはじめ各種会議で単なる倦怠や呼びかけにとどまらず、幹部職員のリーダーシップの下で、管理者に対して事務の効率化や事務の見直し等の業務改善に向けた取組強化を推進している。

税関においては、DXによる業務の効率化、Web会議システムの活用、事務手続の電子化、会議資料のペーパーレス化など、それぞれの実状に応じた業務改善への取組みを進めている。

今後とも、必要な業務改善に取り組むとともに、税関の業務量の変化等の実状を勘案しながら、職員にとって過度な業務負担とならないよう、適正な人員配置に努めていきたい。

(以上)

第66期春季JCUセミナー開催！！



第66期春季JCUセミナーの集合写真

日本税関労働組合は令和8年5月23日と24日に都内において、第66期春季JCUセミナーを開催しました。本セミナーには全国から41名の青年層組合員が集まり、参加人数としては、近年稀に見る多さの規模での開催となりました。

1日目は、税関労組の原川書記長による組合講座に始まり、その後、参加者同士で自己紹介を交わす自己紹介ビンゴが行われ、参加者同時自己紹介を交わす自己紹介ビンゴをアイスブレイクとして行いました。

2日目には参加者、スタッフを含めた班対抗で、「謎解きリアル脱出ゲーム」が行われ、協力参加型のゲームにより、組合員同士の交流が更に深まりました。

参加者からは、「普段は会う機会がほとんどない、他地区の組合員同士とも親睦を深めることが出来た」などの意見もあり、本セミナーの開催意義に適うものとなりました。

以下、JCUセミナーの様子をお届けします。

①



②



③



④



⑤



⑥



1日目は、開講式及びオリエンテーションを実施した後に、原川書記長による講座が行われ、組合とはといった普段は中々聞くことは出来ない内容に参加者は熱心に耳を傾けました。

講座の後は、「自己紹介ビンゴ」を実施しました。

参加者は会場内を歩き回って、他の参加者と自己紹介を行い、自己紹介をした相手の地区本部名、名前をビンゴ用紙(5×5マス)の任意の1マスに記入し、これをビンゴカードのマスにだけ実施してビンゴカードを完成させます。このビンゴカードを用いて後の懇親会にてビンゴを行い、当選者には地区本部、税関労組役員等から出資いただいた豪華景品が贈呈され、会は盛況のうちに終了となりました。

2日目は、専門業者監修の「謎解きリアル脱出ゲーム」に1班5〜6名で構成される班対抗で、計7班が挑戦しました。

与えられたヒントを基に幾重にも重なる謎を解き明かし、無人島に隠された宝物を見つけ出す事が目的とされ、成功率はなんと10〜30%!

各班メンバーは協力の上、難題に挑み、全7班が途中のチェックポイントまで辿り着きました。

チェックポイント通過後は、謎の難易度が更に上がり、行き詰まる班も見られました。制限時間も迫る中、全7班中2班が見事正解に辿り着きました! 正解した班に対しては景品の贈呈が行われ、今年のJCUセミナーも、無事、盛会のうちに終了となりました。

最後になりますが、本セミナーの開催にあたり、多数の参加者を送り出していただいた職場の方々にこの場を借りて御礼申し上げます。

① 自己紹介の様子

② 懇親会の様子

③ 謎解きに取り組む参加者の様子

④ チェックポイントで新たな謎をもらう様子

⑤、⑥ 見事脱出成功した4班(⑤)と7班(⑥)の表彰の様子。