

日本税関労働組合男女協働委員会

専門委員長 浅野 浩一

専門委員 小村 梨栄

同 太田 美菜

同 斎藤 雅記

同 脇中 啓之

同 倉本 和邦

第 61 期男女協働委員会議事録

1 開催日時 令和3年3月13日（土）午前9時00分～11時15分

2 開催場所 各地区本部書記局（WEB）

3 出席者

専門委員長：浅野 浩一（東京）

専門委員：小村 梨栄（東京）、太田 美菜（東京）、斎藤 雅記（横浜）

脇中 啓之（大阪）、倉本 和邦（神戸）

函館地区本部：北出 淳一（業務部管理課）、高橋 陽子（監視部統括監視官（取締））

東京地区本部：北條 貴子（羽田支署収納課）

横浜地区本部：清水 千恵子（調査部検察第7部門）、山口 智美（調査部特別審理官第4担当）

佐藤 裕一（監視部保税許可部門：地本委員長）

名古屋地区本部：欠

大阪地区本部：（脇中 啓之）

神戸地区本部：長谷川兼史郎（調査部情報管理官：地本委員長）

門司地区本部：澤田 知子（業務部認定事業者管理官）

長崎地区本部：井上 大志（業務部分析部門：地本書記長）

沖縄地区本部：福田 辰徳（統括監視官（取締部門））

中央書記局：奥平 昌浩（中央執行委員長）、鈴木 宏彰（書記長）

4 議題等

- (1) コロナ禍に際して困ったこと
- (2) 子の看護休暇（5日）の拡充について
- (3) 女性の当直について
- (4) 今後の男女協働委員会のあり方について
- (5) その他

5 議事内容

【奥平中央執行委員長挨拶要旨】

税関を取り巻く情勢について、簡単に説明したい。

まず賃金について、連合は3月1日に集計結果をとりまとめ、昨年と同様に多くの労働組合がコロナ禍にあっても賃上げ要求を行った。対前年比では若干、上げ率は低いが、おおむね賃上げ。昨年は税関においては、月例給と一時金が別々に勧告された。今期、どのようなスケジュールで行くのかは不透明ではあるが、情報が入り次第、皆さんにお知らせしていく。

また、定年延長については、前国会では廃案になっており、今国会(～6月16日)ではまだ提出されるに至っていない。今後、河野大臣に対し、どうやって取り組みを進めていくか問い合わせしていく。

税関に特化した取組みについていえば、財務・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」案及び同附帯決議の3月中の成立を目指しており、特に要求実現の柱となる附帯決議について、約100名近くの先生方に、法改正の内容や、件数のみならず件数に現れない業務実態を説明しながら、処遇改善について財務大臣から答弁を引き出すべく奮闘している。

本日の議題は、コロナ禍で直面している諸課題や女性活躍推進についての問題、テレワーク等の働き方に関するものとなっているため、現場の皆さんとの生の声や、忌憚のないご意見をいただき要求書の実現に繋げたいと思っているため、協力をよろしくお願ひしたい。

議題1 コロナ禍に際して困ったこと

事前に配付している「男女が共に働きやすい職場の実現に関する要求書(案)」「答申まとめ」とともに各地区本部の出席者が説明(以下、すべての議題について同じ)。答申に無い意見を記載。

函館) 追加意見なし。コロナ禍における問題点について現場に聞き取りはしているが、男女協働については無かった。

東京) 答申に記載のとおり。特に、出勤抑制の対応が部門毎に異なっている点について、現場から不満の声がある。

横浜) 答申に記載のとおり。

大阪) 特に困ったことはない。コロナ禍で、在宅勤務については、NACCSへのアクセス等は可能にならないのかという声はある

中央書記局より) 一部で、税関LANへの接続を可能にするパソコンが配備されている。

神戸) 神戸では、実験的に30台ほど税関LAN端末へ接続し業務を行っている(4月1日から台数を増やす予定?)が、トライアル実施にあたって周知がなく、実際に取組みをしている現場職員しか行っていることを知らされておらず、周知方法も良くない。労組としても意見集約し辛い。そのあたりが、いいものにしたいのであれば問題と思っている。

中央書記局より) 第5次女性活躍推進に関して、来週の全大蔵会議で説明がある。

門司) 男女協働の点というよりも、全職員が感じている問題だが、在宅勤務については仕事が限られており、出勤している職員の負担が大きい。

長崎) 答申記載のとおり。

沖縄) 答申記載のとおり。

奥平中央執行委員長) 肌感覚でいいので教えてもらいたい。先日、全大蔵台で官房長官と交渉する機会があり、同じ財務省で働く団体から、「テレワークで超勤になる日もあるが、国会対応でもない限り超勤がつかない。」という話があった。テレワーク中の超勤の問題を聞いたことはあるか?

函館) 聞いたことはない。

東京) 逆に持ち帰ることが出来る仕事が無いので、資料等で研修している現状。

横浜) 超勤は命じないという事務連絡が発出されているため、していない。

大阪) 聞いたことがない。

神戸) 同様に、ありえない。逆に出勤者の超勤が増えていることが問題。

門司) 聞かない。逆に、出勤者の超勤が増えているという話をよく聞く。

長崎) 聞かない。

沖縄) 在宅勤務の超勤はゼロ。業務量の関係で総管系はコロナ禍でも出勤して対応していたが、あまり超勤をつけるなという雰囲気があったと聞いている。

議題2 子の看護休暇（5日）の拡充について

議題3 女性の当直について

議題2、3 同時について同時に発言。

函館) まず、答申の「要求書改定案」は、6→7の間違い。

議題2については、函館からの意見は答申に記載のとおり、主に3点。子の看護休暇については現行制度の日数では厳しいため拡大、対象年齢の引き上げ、配偶者が就労している場合は更に追加を要求したい。理由は記載の通り。

女性の当直については、千歳支署の現状3点を上げているが、追加等はなし。

<意見>

中央) 子の看護休暇については国家公務員全体のことと上部団体と共に協議することになるため、要求書に具体的な日数までは入れられないと思うが、働きかけ自体は行いたいと思っている。

東京) 議題2については、東京からは5日あれば十分と回答はしているが、他の地区本部の意見や、周囲の意見を考えると、5日で十分ということではなく、要求するとすれば5日以上ということがいいと思う。

議題3の女性の当直については、設備面で言えば羽田、成田税関支署の人員を増やしても問題ないと思う。しかし、実際に人員として配置できるかと言えば個々の事情によると思うので、非組合員より組合員に配慮してもらいたいという意見がある。また、要求書改定案の2について、「新たに女性職員の勤務形態を変更する場合や新たに配置する際には、事前聴取をしっかりと行うこと。」とある点について、現在、異動期直前に急にシフトが変更になることで、各自の予定をリスクしなければいけなくなることが多いため、勤務形態変更をする場合は、女性職員に限らず、事前周知をしっかりとし、職員にしっかりと考える時間を与えてもらいたいということは要求していただきたい。

<意見>

中央) 子の看護休暇5日が短いかについては、地区本部、地域によって考え方方がバラバラだと思う。

東京のように遠隔地が少なく単身赴任も少ない場合、夫婦とも税関職員であれば子供一人に年10日間とれるため、十分では？という意見になると思う。一方、函館のように単身赴任が多い地域では、実質5日しか取れないことになるため、その点で意見の違いが出てくると思う。その点も考慮して検討していきたい。

横浜) 記載のとおり。横浜では当局から「女性を当直に」ということで、女性全職員に対して当直に関するアンケートが来ており、女性当直のトライアルを行うという話も出ている。そのため、女性職員から「いつから当直始まるのか」という話が出ている。日勤の取締機動に女性職員が配置されているが、広域に派遣されるため、男性と同じように安全を確保しながら取締を行えるか疑問がある。結論、身上把握をしっかりとしてほしいという意見が強く出ている。

<意見>

中央) 東京の海取(監視取締)では、横浜と一体で取締りを行っており、船舶が入港すればよく横浜に応援要請を行っていた。入關して数年の女性職員が配置されることがよくあり、その時は優秀な職員だったためか業務上問題なく対応できたが、取締機動の応援体制を今後も続けていくのは人選も含めてなかなか難しいのではと感じることもあり、今後の課題と考えている。

大阪) 看護休暇は十分もらえていると思うが、インフルエンザ等学校感染症に罹患した場合は学校を強制休学になるため、こちらについては休暇を拡充してもらいたい。

当直については、子育てについて女性職員の聞き取りをしっかりと行った上で、数を増やしてもらいたい。

神戸) 当直については、当局が3年前に監視部門の女性職員にヒアリングをしたことがあり（「当直をどう考えるか」というような話だったらしい）、意見がばらばらで、女性側から男性と同等に扱ってほしいという意見がかなり多かった。そもそもヒアリングをされること自体に憤慨していたようだ。女性側の意識がどんどん変わってきており、組合員側でも集約しきれない。支署で監視を担当する女性職員についても、身上把握を行ったうえで配置ということになるが、それは男性も同じだと思うが、監視に配属されている職員はそういった声が多い傾向にある。

門司) 要求書8の学校伝染病についての意見が出ていたので、調べた結果を答申に参考にのせたが、出席停止基準が地方自治体によって異なるので、全国で一的な要求は難しいかもしれないが、門司で出た意見としては、学校指定の伝染病で子の看護休暇を取る際、現在は病院に行った証明(診断書)の添付は不要となっているが、証明添付を必須としてもいいので5日以上取らせてほしいという意見があった。

当直については、現在門司に当直は無いが、「やってもいい」という意見がある反面、子育て中の職員からは「配属されると困る」という意見がある。

<意見>

中央) 5日以内の範囲なら証明は不要。通常の病休でも5日までなら診断書不要だが、看護休暇を増やすとなると、今後添付が必要になってくるかもしれない。

また、当直がないとのことだが、クルーズ船の対応はどうしているのか。

門司) 直前の異動まで東京に出向していたため少し古い情報になってしまふが、早朝出勤等シフトで対応している。対応できる職員となると、シフトに入っている独身女性が応援で対応に駆り出される状況である。

長崎) クルーズ船は不規則入港なので、長崎でも当直は組んでいない。入港したら主に監視職員が

土日関係なく対応していた。

長崎) 答申に記載のとおり。男性の看護休暇取得が少ないという意見や拡充を求める意見があった。

沖縄) 答申に記載のとおり。看護休暇については、小学校卒業まで拡大してほしい。また、看護が長期的に必要な子供もいるので、5日を超えて取得できるようにしてほしい。有給が難しいなら無給でもよいので5日以上とれるようにしてほしいという意見もある。

中央) 要求書について、赤字が前回から追加した箇所になる。なお、女性管理職の数値目標が先行しており、能力や資質のともなっていない女性職員が登用されているケースがある旨の記載を新たに入れているが、このような事例について各税関の雰囲気を肌感覚で教えていただきたい。もしこの場で意見がなければ、後日メールでも連絡してもらえればと思う。

函館) 特にそういう話は聞こえてきていない。

東京) 噂話の範疇であるが、無理やり昇進させたのではという話は聞いたことがある。そのような話をされると本人も嫌な思いをすることがあるので、能力に見合わない無理な昇進はやめてもらいたい。

横浜) 特に聞いたことはない。昇進するのであれば人事評価がよかつたということだろうし、嫌なら本人が断ればいいのではと思う。なお、要求書の1.の書きぶりで、「女性管理職の資質」の記載が、女性職員全体の問題のように読めてしまうため、誤解のないよう訂正してもらいたい。

大阪) 特に聞いたことはない。

神戸) 資質の無い職員の管理職登用については、女性ではなく、男性の方によく聞く話。要求書について、赤字の冒頭3行は要求書に記載するのではなく、口頭で話す内容では。

門司) 公的にはないが、数値目標があるため、意に反して昇進し重圧を感じている、という話を個人的に聞いたことがある。若いころに総管系の業務経験しか無いのに、管理者になった途端現場の統括になり、下からの突き上げがひどくメンタルになって退職した職員がいるという話もあるため、「重圧」という言葉はよく聞く。

長崎) むしろ優秀な職員の昇進が、上が詰まっているので遅れているという話がある。

沖縄) 特に聞いたことはない。

中央) 協力に感謝する。今後、要求書の案をメールで協議していきたい。

議題4 今後の男女協働委員会のあり方について

中央) 専門委員会は要求書を出すことが目的だが、行二や海事の委員会でも同様の質問をしている。要求書は関税局以外の交渉にも使用している。局長以外にも波及している状況で、このまま現行どおりとするか、中央に戻すかという意見がある。これについて意見を伺いたい。

函館) 現行どおり委員会の開催を求める。理由は答申に記載のとおり。

東京) 答申に記載のとおり。無理に開催する必要はないとは思うが、こちらでしか議論できないこともあるので、このままの開催でいいと思う。

横浜) 委員会が無くなる場合、要求書を残してもらう事、各地本からの意見の吸い上げはしてもらいたい。専門委員を中心に戻す理由が関税局長の範疇を超えてるからという意見には同意できない。

大阪) 中執で男女協働の議論ができるのであれば、中央でまとめていいと思っている。

神戸) 答申のとおり。開催の是非について地本の意見を聞くのはいいが、男女協働委員は規約で定めら

れていることに留意いただき、最終的には中央執行委員会で決めていただきたい。また、要求書提出は行うべきだと思う。それぞれの専門委員会を擁し、議論を行った上で提出したということに重みがあるため、それが大事な整理ポイントだと考える。なお、人事院は関税局からも意見を聞くが、要求書に代わるものとして、上部団体(公務員連絡会の賃労)で強く意見を言えるのであれば、制度改正に直接改正につながるため要求書を無くしてもいいかもしれないが、もしそれができなければ、税関単独としての意見が弱いものとなっていくので、現在の形式を残す必要があると考える。

門司) 特になし

長崎) 内容が多岐にわたるので、通常の委員会に落としてもよいという意見もある。それで結果が伴うのであれば、中央のやりやすい方でやってもらえばいいと思う。

沖縄) 答申のとおり。

中央) いただいた意見をもとに中執でも検討したいが、要求書は出すという前提で進めたいと思っている。重みがないと意味がなくなるという点はもっともな意見だと考える。

中央 鈴木) 専門委員会を無くしても、このように委員会で意見交換することが必要ということであれば、そういった場を設けて行う事もできる。ただ、専門委員会も多岐にわたっておりどう整理するか検討したいため、また改めて連絡するので意見をもらいたいと思う。

5 その他（自由討議）

函館) 現状、配偶者の病気療養等で、職員が家事や子の世話をする場合、休暇制度がないため有給を取る必要がある。現状、子の看護休暇しかないので、家庭の負担が軽減できるような休暇制度があればいいなという意見が出ている。

＜意見＞

中央) 子の看護休暇以外に、介護休暇制度もある。取り辛い制度ではあるようだが、制度自体は存在する。今後とも要望あれば中央に寄せてもらいたい。

東京) 育児休暇を取得した女性職員について、能力があっても処遇が遅れることがあり、あまり平等とはいえない状況にあるようだ。女性を管理職とするための数値目標が先行しているという話があるが、実際に働いていた年数という点にこだわると、育児休暇を取得した能力のある女性職員が見合った処遇を受けられているかということになるので、その点も含めて考えてもらいたい。

横浜) 答申に記載のとおり、自宅待機についてはっきりしてもらいたい。

答申の後に出了意見で、去年の委員会でも出たと思うが、病休・育休を取得した職員のサポートをした(残された)職員についての手当(フォロー)をしてもらいたい。手当というのは人事評価についてである。今後、老老介護問題を考えて行かなくてはいけない時代、休暇を取得する職員も増えることから、議題に盛り込んでいけば、という意見がでている。

＜意見＞

中央) 横浜意見について、休暇取得・時短する職員から引き継いだ仕事を処理している職員のフォローを労組でも考えてかなくてはいけないという話になると思うが、現在の人事目標設定のマニュアルでは、ワークライフバランス関係で「休暇のサポートをする部下を適正に評価する」という観点が管理職の評価シートにしかない。部下に対するマニュアルはない。しか

し、実際にサポートするのは管理職ではなく、同じ業務を担当している部下同士になるため、人事評価のマニュアル改訂ができればと考えている。よければ各地本の意見も伺いたい。

函館) 時短勤務者と同じ職場にいた時に、確かに業務の引継ぎのため超勤が発生することも多々あった。管理者が業務の割り振りを考える等のフォローも必要だと考える。そうしないと職場としてもフォローしきれない感じる。

東京) 特に業務系は時短勤務の職員が多く、残った職員が超勤になるという話も聞いている。サポートする側の職員のモチベーションのためにも正当な評価が必要だと思うので、すぐマニュアル改定を行うことは難しいと思うが、サポートする職員も人事評価に記載することを思い付けば上司も評価すると思う。組合としても周りの職員にそのような声掛けをするのもいいと思う。

横浜) フォローした職員が、人事評価の自己評価に記載できるのか、という話もある。それも考えれば、管理者がその点も含めて評価をつけるということになるかと。

大阪) 自分の子供がいないとき、周りが時短勤務者ばかりのときがあり不満を抱いたときもあったが、同じ立場を経験した今となれば時短は仕方ないという気持ちもある。しかし、若い職員がどう思うか。若い職員中心にフォローできればいいと思う。

神戸) コロナが始まる前はそういう話がよくあったが、現在、特例勤務者が増え時短職員の代替の負担という話ではなくなっている。問題はコロナ明け、特例勤務が解除された後どのようになるかで、時短勤務を使いたいという職員が増えるかもしれない。人事評価については横浜意見の通りだと思う。なお、介護休暇だと育児休暇と共に組合の補助の規定が異なっており、完全無給になる時期が異なるため、その点も含めて制度的に見た方がいいと思う。

門司) 神戸意見のとおり、現在は時短が多いため目立たないが、早く帰る職員がいると周りの超勤が増えるという点もある。取得する側の配慮の問題もあり、周りに配慮した上で早く帰宅する職員ばかりでなく、時短勤務を取っているからと当然のように早く帰宅する職員もいるため、フォローする側の気持ちも変わってくる。一律フォローすればいいという意見は難しいと思う。

長崎) 答申に記載したとおり、業務多忙のため育児時短勤務の承認は得ていても早く帰宅できない職員がいる。その職員の周囲の部門職員にヒアリングしたところ、引継ぎさえしてもらえば手伝えるが、引継ぎをされないので手伝えないという意見があった。統括がその点も配慮して、部門をまたいで協力しあえるよう対応することも必要だと思う。

沖縄) 色々な理由があって時短勤務をしているので、人生の中でお互いが持ちつ持たれつ、という気持ちでいれば、自分が取る側になった時にも取りやすくなるし、労組としても、サポートする側についてしっかりと超勤をつけることを求めていく等のサポートができる。

奥平中央執行委員長) 介護について、男女協働の問題は介護も考えなくてはいけない。要介護者の認定の難しさもある。介護者が増えれば休暇日数も増えるが(1人につき5日、2人につき10日)、3人目以上は10日のままである。今後、現場の組合員で介護を始める職員が増えると思うが、核家族化が進んでいる現在、3人目が出てくる可能性もある。その場合、現状の日数では足りない。また、要介護者の介護は基本的に死ぬまで続くし、職員のメンタル面の心配もある。そのため、今後は各地区本部で介護者数の調査もしつつ、現場の介護休暇の取り方、緩和等も男女協働委員会で議論していきたいと思う。この場であらためて意見を聞くことはしないが、頭の片隅にこの

問題も置いておいてほしい。労組として対応に遅れがないよう、各地本でもお含みおき願いたい。

神戸) 介護休暇について補足。介護休暇は通算 6 か月間取得可能だが、共済組合からは 66 日までしか給与の 67%が支給されない。それ以降の無給期間でも共済掛け金は払わないといけないので、実質マイナスとなる。

大阪) なし

神戸) 意見は出していたが、緊急事態宣言が解除され、出勤抑制も解除されたので現在意見なし。

門司) なし

長崎) 女性特有の問題として、長崎は女性の上司が少ないので相談できない。長崎には女性職員だけが見られるイントラがあると聞いた。他の地区本部にはあるか。

<意見>

函館、東京、大阪、門司、沖縄) なし

神戸) 神戸にはない。アカウントでグループ設定を行えば設定 자체は可能だと思う。

横浜) 女性旅具検査官のために、検査手法を閲覧できるページがある。例えば身辺検査を初めて行う女性検査官向けの資料等が掲載されており、過去、資料提供のため少し携わったが、そういうページがあるとしか聞いておらず、現状どうなっているかまでは把握していない。

奥平中央執行委員長) もし支障なければ、長崎のページを確認後、中央にも情報提供願いたい。横浜のページについても確認をお願いする。

沖縄) 特になし

神戸) 中央への質問。検疫所への応援派遣が東京、横浜、大阪で始まっており、次に名古屋という噂を聞いている。神戸は今のところないが、応援要請は税関に対してだけ来ているのか?

鈴木中央書記長) 先週、門司(福岡)にも要請(20 名程度)がいっている。税関以外は入国管理局にも要請されているとのこと。

神戸) 派遣となると、家庭に絡むこともあるし、実際の業務を見るとコールセンターの対応以外もあり、派遣業務終了後に P C R 検査を受けさせてもらえるわけではなく、自宅待機しかされないと聞いており、非常に問題だと考えている。神戸の方も、宣言期間の延長があったり、神戸のホテルを使うことになれば、今後応援の話も出てくるかもしれない。

奥平中央執行委員長) 検疫所の業務の一部については、本来あれば手当がつく業務もあるようだ。今後、税関の応援職員の業務が増えれば、税関職員にも手当がつかないのといった点も関係していくので、アンテナを高くしておきたい。

神戸) わざわざ危険なところに行くのかという家族の不安の声も出てくると思うので、当局としてもケアをきちんとしていただきたい。大阪が応援派遣をした際の調査は雑で、それが当たり前になると後発組の意見を言う機会も失われてしまうので、何かあれば、実際に応援派遣をしている東京が強く当局に意見を言っていただければと思う。

鈴木中央書記長) 東京は先発組のため、該当者への周知、聞き取り等について、東京の執行委員長がいち早く旅具を中心にアンケートをとって現状把握し、当局に申し入れをしたところである。東京では応援派遣の支障の有無から調査されており、2月末から 3 月まで派遣される第 1 弹と、4 月から 5 月までの 2 弾があるため、3 月が終わった時点で、東京でヒアリングができればと考えているが、東京以外にも派遣要請が矢継早に広がっているため、我々が伝えられるところをきちんと

伝え、共有はしていきたいと思っている。

長崎) 要求書について聞きたい。1. の、東京だけ「女性職員管理職の登用」の問題があるという話であったが、要求書はどうなるのか。

中央) 前半がぎらついているという意見が出たので、一度中央で検討し再度フィードバックしたいと思う。その時にまた意見をもらえればと思う。

沖縄) 特になし

【鈴木中央書記長から事務連絡】

上部団体から、各地区本部の執行委員の人数と女性の人数について、調査が来ているため、調査にご協力をお願いしたい。また、概算要求についても、ご協力をお願いしたい。

神戸) 神戸で12月の税関長交渉の際、本関の女性トイレの洋式が一つしかなく取り合っているという意見があり、議題にあげたら翌月工事が始まり、男性用の洋式なかったところも入り、女性職員にかなりアピールになるのでは、という報告。

奥平中央執行委員長) 国公だけでなく連合全体でLGBTに配慮した取り組みがされている。今後、ジェンダーに配慮した環境整備を始める動きがありそうなので注視していきたい。

【奥平中央執行委員長挨拶】

本日は委員会開催にあたって協力に感謝します。現場の生々しい意見も頂戴し、一方で男女協働意見ならではの、相反する意見があることを改めて認識しました。また、今後取り組んでいくべき議題も認識しました。今後は、規約にのっとり中央執行委員で取りまとめを行った上で、要求書を提出できればと思います。コロナ禍でありながら集まっていたり感謝します。

以上