

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 北條 貴子

同 堀田 夏子

同 佐藤 裕一

同 永山 幸司

第63期男女協働委員会議事録

1 開催期間 令和5年3月16日（木）から同月24日（金）までの間

2 開催方法 メール持ち回りによる書面開催

3 出 席 各地区本部

4 議 題

（1）女性の採用人数が増えたことによる新たな問題点

（2）各地区本部で、女性が配属されていない（されたことがない）職場及び配属できない職場とその理由

（3）関税局長交渉での議題について、変更箇所の確認

（4）今期提出する要求書の内容について

（5）テレワークに関して、現状と今後の課題

（例：テレワークを実施するための環境整備／PC、Wi-Fiなどの配備増）

（6）その他（自由討議）

## 5 議事内容

### 議題1 女性の採用人数が増えたことによる新たな問題点

#### (1) 函館

- ・特になし。

#### (2) 東京

- ・日勤希望者が多いが、当関は当直勤務・サイクル勤務の職場が多いため、特定の職場（特に通関部門）に希望が集中してしまう。
- ・「働き方改革」を謳っている一方で、当関には「働き方改革」ができる職場が少なく、採用が困難となってしまうという悪循環に陥っている。

#### (3) 横浜

- ・部門・署所によっては、女性職員を部下としたことがない管理職が増えることが想定され、マネジメント能力やハラスメント関連について、管理職としての資質が問われる場面が増えると思われる。
- ・「男手が足りない」という意見を聞くと耳が痛い（逆ハラスメント？）。
- ・合同検査や力のいる仕事等は男性職員ばかり使われ、勤労意欲減退につながる。
- ・職場の半数が女性であるが、「御用納め」では、ほぼ一律に女性職員だけが一斉に休んでいる（男性が割を食う）。
- ・女性職員の中には、年休消化を避ける目的で生理休暇を取得すると言う者がいる。

#### (4) 名古屋

- ・女性職員が増えたことで、相対的に育児休業や短時間勤務を取得する職員が増えたことにより、当直及び変則時間勤務に独身女性や男性が勤務することが多くなり、不満が出ている。また、午後4時以降の忙しい時間帯に育児をしている女性職員が帰宅し、残った職員に業務のしづ寄せがきているとの不満がある。

#### (5) 大阪

- ・海港取締といった女性が勤務するには職務内容的にあまり馴染まない職場に若い女性職員が配属されることが増えている。

#### (6) 神戸

- ・女性の採用が増え、職場が拡大されている中で、育児をしている女性も配置されていく。神戸の場合だと小規模官署に配置されることもあり、少人数の官署ではカバーできない可能性が考えられる。

#### (7) 門司

- ・庁舎の更衣室、トイレの環境整備。

## (8) 長崎

- ・出産・子育て期が重なる女性職員が大幅に増えることで、それを支える側・本人の負担が増加する。
- ・これまで女性職員が少なかったことから、残業や出張がない（少ない）ポストへの配置が可能だったが、そもそも言ってられなくなる。
- ・出張や残業などが比較的多い職場に配属されれば、周りがその職員の仕事を変わってやるか、本人が土日に出てきて仕事を捌くなどせざるおえなくなり、どちらにしても本人または周囲の負担が増え不満につながっていくのではないか。また、育児中の女性職員が働きやすいポスト（休日出勤や出張がない、急な休暇に対応できる）への配置がされれば、他の理由でそういった職場を望む男性職員が配属されにくくなる。
- ・出産、育児をかかえる職員の配属が優先され、男女問わず独身職員の希望が後回しにされる。

## (9) 沖縄

- ・女性職員は、出産、育児のため、長期の休暇取得や勤務時間の制約が必要となり、特に、当直やシフト勤務及び残業が多い部署への配属については、そのような環境にある多くの職員から支障ありと申し出が出されるものと思われ、加えてワークライフバランスや業務遂行上の観点からも配属は避けるべきである。しかしそのことにより配属できる職場が限られることになるため対象となる人数が増えてくると、全員を希望通りに配属することが難しくなってくると思われる。

※以下、沖縄地区税関の実情を基に検討した対応策

### ●日勤監視業務部門の創設

観光客やクルーズ船の旅客増加に伴い、監視業務が大きなウェイトを占めている中、女性職員の採用も増加傾向にあるため、監視業務への女性職員配置は避けられないのが現状である。

監視業務は性質上、当直体制やシフト勤務体制で回しているところが多いため、育児時間等を取得している女性職員にとっては、監視業務を希望したくても、当直やシフト勤務が障壁となっているところがある。

よって、日勤で監視業務に携われる部門（例えば、旅具日勤部門や海取日勤部門等）を創設することにより、時間に制約のある女性職員でも、積極的に監視業務を希望できると考える。

### ●検査部門の業務内容の拡充

検査部門の業務内容を拡充すること（一般貨物検査に加え、非公用軍事郵便物検査や保税取締検査を担当）により、検査部門職員を増員し、育児時間等を取得している女性職員の配属先が広がると考える。

### ●総務・管理系の職員配置の柔軟な対応

現状、総務・管理系部門は職員一人当たりの業務量が多いため、育児時間取得している職員は、配置し辛く、また配置されている場合は、育児時間の取得が難しい。よって、こうした部門においても、育児時間取得している職員も働きやすいよう、職員数を柔軟に変更する等の対応が必要だと考える（例えば、育児時間取得している係長を配置する場合は、2名体制にする等）。

## 議題2 各地区本部で、女性が配属されていない(されたことがない)職場及び配属できない職場とその理由

### (1) 函館

- ・特になし。

### (2) 東京

- ・酒田税関支署山形出張所(3名官署)、埼玉方面事務所(2名官署)、山梨政令派出所(2名官署)、前橋出張所、太田派出所、立川出張所横田旅具検査場(2名×4班官署)、新潟税関支署直江津(出)、三条燕派出所、佐渡監視署。

理由：少數官署であり、当労組で要求している「女性を配置する場合には2名以上」との基準を満たさないため。

### (3) 横浜

- ・女性職員を配置するための環境・施設・設備等が職場に備わっていないければ、そもそも配置できないし、配置するべきではない。配置するのであれば、当局の責任で環境・施設・設備等を整え、身上把握で意向を確認すべき。

### (4) 名古屋

- ・名古屋税關においては、二人官署の蒲郡出張所、長野政令派出所、岐阜政令派出所には、女性職員が勤務していない。理由は当局から明示されていないが、男女2人のみは、支障あると考える。

### (5) 大阪

- ・女性がいない(配属されたことがない)職場は複数すると考えられるが女性職員及び管理職員が増えている昨今いつ配属されてもおかしくない。

### (6) 神戸

- ・海港取締りにおける当直勤務。施設設備的に女性仮眠室が整備されていないため(現状、仮眠休憩室への改修工事が開始されるが、女性用当直仮眠室である旨の当局からの明言はなし)。
- ・取締職員に女性を配置しているが、当直のような体制としては組み入れておらず、地方官署において夜間勤務を男性職員とともにすることが時々ある程度である。その際には男性2名女性1名といった体制がとられるなど過度な勤務とならないよう配慮されていると聞いている。
- ・現状においては、女性職員の当直体制をとっていないことから、組合員から特段の声は上がってない。

### (7) 門司

- ・職員2-3名の小規模官署には女性職員は配属されていない(平生、防府、佐伯等)。
- ・海港取締(当直)、空港通関(当直)、外郵(当直)。

※配属されていないのは必要性及び保安上の問題と思われる。

(8) 長崎

- ・配属されたことがない職場：海上取締部門、機動班取締、海事職。
- ・配属できない職場はないと考えるが、希望する女性職員がいなかつたり（出張が多い、時間が不規則等）、女性でなければいけないという理由もないことから配属されていないのではないか。また、海事職は男女関係なく募集しているが、これまで女性の応募がなかったと聞いている。

(9) 沖縄

- ・海港取締部門。

理由：これは、施設面（当直する場合の仮眠室やシャワー室）が整備されていないことが、配属されていない理由となっている。施設面・設備面の整備を前提とした対応が必要であると考える。

### 議題3 関税局長交渉での議題について、変更箇所の確認

(1) 函館

- ・特になし。

(2) 東京

- ・特になし。

(3) 横浜

- ・特になし。

(4) 名古屋

・「税関における『財務省女性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」の推進にあたっては、数値目標にこだわることなく身上面に配慮した登用及び配置に努めること。また、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、人員の手当を行うなど適切に対応すること。さらに、テレワークについては、引き続き職員が利用しやすく負担とならないよう、在宅型テレワークについて、システム環境の整備を図ること。

⇒下線部分の追加を希望。各種休暇制度について、職員（特に新規採用者）に研修するよう働きかけてはどうか。

(5) 大阪

- ・特になし。

(6) 神戸

- ・特になし。

(7) 門司

- ・身上面に配慮した登用及び配置につきると考えるため、特段の追記、変更箇所なし。

(8) 長崎

- ・特になし。

(9) 沖縄

- ・特になし。

#### **議題4 今期提出する要求書の内容について**

(1) 函館

・函館地本としては、パソコンや Wi-fi 等のテレワーク用機材は十分配備されたことから、函館地本としては「男女が共に働きやすい職場の実現に関する要求書」の「9. テレワーク及びサテライトオフィス… (中略) …必要としている職員が使用できるようにすること」という項目自体を削除しても良いのではと考えている。

(2) 東京

- ・特になし。

(3) 横浜

- ・特になし。

(4) 名古屋

- ・特になし。

(5) 大阪

- ・特になし。

(6) 神戸

- ・特になし。

(7) 門司

・休暇制度を取得しやすい環境整備はもちろんのこと、各種休暇制度の更なる充実を求めるよう強調しては如何か (要求書 7、8 にあるが、例えば1回インフルになるとほぼ5日休み子の看護休暇がなくなる。日数を増やす・学校伝染病は休暇日数にカウントしない等)。

(8) 長崎

- ・特になし。

(9) 沖縄

・特別休暇 (子の看護休暇) の日数拡大。要求書で求めている子の看護休暇について、全年齢への日数拡大が厳しいようであればせめて対象年齢の段階分けして要望を通すことができないかと考える。現

状、子の看護休暇は子供一人当たり 5 日/年が取得できるが、特に子供が小さい（0～3歳頃まで）と体調を崩す回数や日数も多く、すぐに使い果たしてしまい、子の看護で賄いきれない分は年休で処理している職員が多い。せめて 0～3歳頃までの子供を持つ親は、10 日～拡大する等、関係機関に働きかけることを希望する。併せて、対象年齢の引き上げについては、小学校を卒業するまでは、子の看護休暇を取得できるように働きかけてほしい。

## 議題5 テレワークに関して、現状と今後の課題

**(例：テレワークを実施するための環境整備／PC、Wi-Fi などの配備増)**

### (1) 函館

- ・函館地本としては、パソコンや Wi-Fi 等のテレワーク用機材は十分配備されたことから、函館地本としては、当該検討項目は不要と考えている。

### (2) 東京

- ・特になし。

### (3) 横浜

・現状はテレワーク実施に向かない職場が多数ある。少人数官署では窓口・電話・相談対応が多く、職場に人がいないと対応できない場合が多い。対応機器などが全官署に配備されたとしても、テレワーク勤務の実施率を向上できる状況の職場で率先して取り組んでいただきたい。課題は業務手法の見直しや AI 等の先進技術の開発が進んでいることが通常業務において実感できることと、将来の税関業務の在り方が具体的に見えてこないことと考える。テレワークには、現状以下の問題点が存在するので、対処願いたい。

- ①シンクライアント端末画面の見づらさ（文字が小さすぎる）
- ②公務電話の費用負担
- ③WIFI 環境が整備されていない職員への配慮
- ④起動時の端末設定が煩雑

・高齢者及び独身者はテレワークを敬遠し、子育て世代等は積極的な傾向が見られる。テレワークは一律に要請するのではなく、多様な運用をすべき。ただ、成果報酬型にするとか、ログ監視による稼働時間把握など目に見える方法により、人事評価に反映させることが今後の課題と考える。

- ・テレワークは、来客対応や電話対応がないことから、職場出勤者に比べて楽だと考える。

### (4) 名古屋

・テレワークを自宅の座卓で行う場合、腰に過度の負担がかかり、健康を害するため、机と椅子が必須であると考えるが、寮・宿舎においてはスペース的な問題もあり、テレワークのためだけにこれらの物品を用意するのは困難である。また、スマートフォン及びタブレットでテレワークを行うと画面が小さいため、目を悪くする。以上が、テレワークの啓発で、強制的に行わされた結果、感じたことである。今後、テレワークが推進されることに否はないが、希望する職員にのみ行わせ、希望しない職員に無理強いすることのないよう、当局に要求してほしい。

(5) 大阪

- ・自宅以外の個室スペース等の使用を柔軟に認めるようお願いしたい。

理由：自宅に幼い子供や口うるさい配偶者がいるといった事情により職務に集中できない職員がいることが想定されるため。

(6) 神戸

・【情報セキュリティ関連】テレワークが推進され、シンクライアント端末ではある程度のセキュリティに信頼性はあるものの、個人端末の利用も認められており、万が一、情報漏洩した場合、税関全体の信用失墜になることから、さらに安心してテレワークが出来るネット環境整備を行ってほしい。

(7) 門司

・環境整備はもちろんのこと、実施できる業務の拡大 (C I S を扱う、小さい容量のE U Cデータを取得できるようにする等)。

(8) 長崎

- ・特になし。

(9) 沖縄

・可能であれば、職員一人一人に、テレワーク専用のP C端末、W i F i をセットで配備する (私物端末の利用についてセキュリティ上の不安を抱く職員や、P C端末を所持していない職員 (特に若年層職員) が見られるため)。

## **議題6 その他 (自由討議)**

(1) 函館

- ・特になし。

(2) 東京

- ・特になし。

(3) 横浜

- ・特になし。

(4) 名古屋

- ・特になし。

(5) 大阪

- ・看護休暇の日数や取得可能年齢の拡大については引き続き求めていくべきと考える。

(6) 神戸

- ・特になし。

(7) 門司

- ・特になし。

(8) 長崎

- ・特になし。

(9) 沖縄

- ・特になし。

以上