

全国税・沖縄全税支部
協議会 長官同交特集

「パワハラ」根絶！ 労働強化、超勤不払いやめよ！



発行所
東京都千代田区霞ヶ関
財務ビル内(〒100-0013)
全国税労働組合
発行人 松岡 弘文
電話(03)3581-3678
FAX(03)3507-0886
振替口座 00140-2-68514

「非常識追放」 110番

zenkokuzei@aol.com

全国税は、職場からセクハラやイジメなどの非常識をなくすため、「非常識追放」を常時設置してあります(電話とFAXは上記の番号までどうぞ)。

全国税ホームページ

http://www.kokko-net.org/zenkokuzei

ハラスメントのない職場をめざす 大武長官、明快に宣言



名古屋局のパワハラ実態を示して庁を迫る協議会メンバー

パワハラ問題

協議会 以前から九州でやられている「反省文」

全国税・沖縄全税支部協議会は5月20日、大武国税庁長官と2回目(全国税独自では4回目)の団体交渉を行いました。職員犠牲の確定期「巡回指導」の総括をはじめ、給与構造「見直し」、パワハラメントと労働強化、7月人事、全国税差別について追及。大武長官は、「パワハラをなくす」と明言する一方、熊本・福岡局長が全国税九州地連との交渉に出席しない問題では「現場で解決してもらいたい」と責任逃れに終始、交渉会場は一時紛糾しました。今回の交渉には、協議会側は岡田代表委員をはじめ計20名が参加し、沖縄全税支部からは宮城評議員、伊集評議員が参加しました。

「始末書」の問題について、現地で解決に向けているという話なので、ここでは取りあげない。特に名古屋局はひどい。具体的に言うが(左の事例を読み上げる)。枚挙にいとまがない。表面化してきている問題の背景にはもっと大変な実態があるのではと考えるのが自然だ。名古屋

パワハラの実態に「非常に残念」



「管理職の問題でもある」と長官

が、「パワーハラスメント」が全国的にクローズアップされている。特に名古屋局はひどい。具体的に言うが(左の事例を読み上げる)。枚挙にいとまがない。表面化してきている問題の背景にはもっと大変な実態があるのではと考えるのが自然だ。名古屋局では異動以降で14名の現職死亡が出ており、平均年齢は40歳台となっている。庁としてイニシアチブを持ってこうした人権侵害を根絶するよう手だてを明確にせよ。

国税庁 はじめて聞いた話だ。(長官への)着任時から言ってきたように「風通しの良い職場づくり」が重要だ。相互に意見を言い合える職場が必要だ。非行も一種の病気だと考える。周りが気づ

九州・熊本・福岡局長

交渉出席拒否問題で庁を迫及

「熊・福」問題

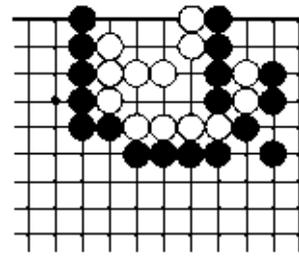
協議会 最近「コンプライアンス」が焦点になっている。国税庁も外向きにはコンプライアンスを言うが、庁自体にコンプライアンスが求められている。九州では熊本・福岡局長が全国税九州地連との交渉に出席しないがもう一方の組合との交渉には出席しており、これは厳然たる差別だ。しかも不当労働行為に当たるとも。今すぐにも改善できることであり、長官の手で是正するよう求める。

協議会 一方の組合に当局が支配介入しているのではないか。国税庁 交渉は局で行っているのだから、その場で決めてもらいたい。

出てくる。出席者は現場で選んでいる。回数、議題、なども局ごとに当局と職員団体の関係で違う。協議会 局長が出るかどうか、差別は歴然としていないではないか。国税庁 局レベルでやっている話だ。協議会 歴史的いきさつを言うだけでは回答にならない。きちんと直せ。国税庁 ベースは局であり、誰が出席するのかわかれば局で決めること。協議会 一方の組合に当局が支配介入しているのではないか。国税庁 交渉は局で行っているのだから、その場で決めてもらいたい。

詰碁

出題 九段 石榑郁郎
黒先
ヒント 利き筋を決める手順が大切です。(8分で二・三段以上)



事実認めたらなら対処せよ



宮城評議員(沖縄全税支部)

命令なしの不払い超勤問題にしてきたが、2年経ってまた悪くなってきた。特に長崎署はひどい。そもそも土日に出勤しているのに支給実態がないのは超勤不支給であり大問題だ。

不払い超勤

協議会 九州の問題を昨年未から取り上げてきた。情報公開を基に、夜の12時以降や土日に関係記録があることを指摘

総務課長 組合も閉庁時間等の情報公開を行い、長崎や鹿児島でそうした実態があることは事実だと思っ。庁も調査したが、超勤手当については超勤命令に基づき適正に支払



「超勤命令のない職員は帰せと指示した」荒井総務課長

長官の「パワハラ実態」

「徴収の仕事は昔集金人、最近御用聞き、今は郵便配達人だ。昔はちゃんと金を取ってきた。今は金も取ってこられず、話もちゃんとせず、滞納していることの通知しかできず相手の言いなりに分納を認めてくるだけか」と研修の席上で挨拶。あまりの内容に同席していた局員がとりなす一幕も。

出張中に部下に靴や上着を飛ばし降り、と暴言を受けた職員が退職。

6階から飛び降りる、と暴言を受けた職員が退職。

出張中に部下に靴や上着を飛ばし降り、と暴言を受けた職員が退職。

出張中に部下に靴や上着を飛ばし降り、と暴言を受けた職員が退職。

「巡回指導」で長官を質す

最大問題は ” 立ちっぱなし ”



「巡回指導」では職員健康が守れない!と庁を厳しく追及

巡回指導

協議会 今年の確申期の一番大きな問題は「巡回指導」方式だった。来年の事もあり長官の総括を聞きたい。

国税庁 自書による自主申告の推進が大前提と考える。その流れから、今後も原則は「巡回」でやっていく。e-Taxは初年度で課題もあったが、全体的には順調に推移した。職員に心から感謝したい。

提出数では過去最大になったが、来署者は減り、郵送が増えた。

できるだけ来署しないでよい申告体制にしていきたい。今年「転換期」だったが、方向性については満足している。

協議会 巡回指導では立ちっぱなしが最大の問題

当局「交代制」「休憩イス」以外に対策なし

だ。改善措置が必要だ。来年以降どうするのか。

協議会 巡回指導が原則だが、それぞれの状況もあり、各署で適した対応をした。結果、(従来どおりの)複数面談が60署、複数面談と巡回のミックスが210署あった。今後は、交替制の導入、休憩用の椅子の配備など、負担を極力減らせるように考える。1日立ちっぱなしにならないように、「終日」を変えるようにしていきたい。

協議会 立ちっぱなしでは中腰、肩越しの姿勢が特に問題だ。立たないで済む方式を考えるべき。

協議会 健康問題について、組合の指摘も聞いている。原則としては交替制でやってもらいたい。

できない場合は椅子を配置するなど考慮したい。

協議会 それでは不十分だ。限界があるとする別の方法を考えなければならぬ。

協議会 確認の在り方について全職員で議論し、理解していく必要がある。職員の中には、サービス拡充は必要との考えもあるが、巡回指導

なマンツーマンでは対応できない。面談方式では納税者が頼ってしまい、自書にたどりつかない。

できない場合は椅子を配置するなど考慮したい。



「終日は変える」と言うが、あくまで「巡回」にこだわる庁当局

1 万人突破!

給与構造「見直し」反対署名

長官はさらなる行動を

給与構造見直し

協議会 今回の人事院の「給与構造の見直し」提案は重大な問題で軽視できない。現時点で反対署名は全国でほぼ1万名となっている。人事院に対する国税庁の要望は知っているが、公務員制度改革では、国税庁として業務におけるノルマ主義等の問題点を指摘した経緯もある。評価制度がネックになる。明確に反対と言ってもらいたい。

協議会 地域給制度、査定昇給、大きな問題だと思つ。人事院と政府関係機関の検討課題だが、全国規模の異動など当庁固有の問題があるので、前倒しで人事院に行った。制度見直しそのものに私

の口から反対とは言えないが、当庁の特殊性を強く訴えていきたい。

協議会 長官の要請の中に「職員の納得性」とい

問題の感もあるが、結局

はそれと対極にあるもの。来年どうするのか。

も。健康者には自分でやってもらうしかない。

協議会 直後事務もどんどん増えてきている。誤りの多さが目につく。現場では省略基準を設けて切り捨てるしかない。職員にとって納得がいかに

職場では、「学校の教室」といっても、常に中腰姿勢となる。現実の相談会場は生やさしくない。新潟署では一日中交代なしでやらせていた。東京では暑外会場を増や

どうなるのかという疑問がある。転動手当については、焼け太りになる省庁もあるやに聞く。納得できない。

協議会 全体の問題を一言官庁が言うことは立場もあり困難。国税の特殊性

は訴えていきたい。

協議会 職場の声を反映して対応してほしい。

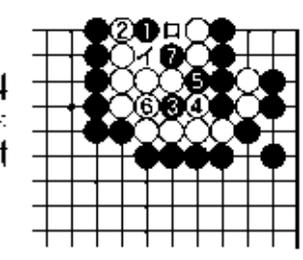
均一性では、国税は審理などの分野でも全国均一でやっており、そういう事情を説明してきた。



「巡回指導のせいで事後処理が激増している」と山口評議員

詰碁

解答 黒1、3から5が大切な手順。白6に黒7で白死です。黒1で5は白7。また黒1で3は白4黒5白7で失敗。白4でイなら黒口で白死です。



どこへ行く? 国税庁

協議会 次長が全国をまわって講話を行っているようだ。どういった内容か。来年の事務運営はどうなるのか。

協議会 来年の事務については今後開催する部長会議を経て伝える。内容は、平成22年のKSKシステムのリプレースにむけた5年くらい先までの話だ。職員から何のための「試行」なのかという声もあり、全国をまわっている。

今後は納税者も増えてくるし、やれる事とやれない事を分けていかねばならないと考



国税庁・村上次長

平成22年 KSKシステム刷新

数年後の大変化に不安拭えず

える。博多のワン・ストップのようなことも、スペースがあるからできる事で、どこでもやれる訳ではない。

協議会 職員の中には「どこへ行く?」という不安がある。署長クラスにも全く情報がない。

協議会 行政の在り方も変化している。内部事務一元化などは、将来の事務増加を見据えたものだ。KSK、WAN/LANもある世の中なので、機能別に考えていきたい。

協議会 行政の在り方、仕事のやり方が変わっていくというのは分かるが、現場には、これまでペペランが培ってきたノウハウが発揮できなくなるのではとの不安がある。その結果、職員が病気になるたりするケースも出てくる。広域運用がどんどん増えるとするれば単身赴任よりも劣悪で、労働条件に悪影響を及ぼす大きな問題だ。

協議会 広域運用についての問題は分かるので、在り方について検討している。いずれにせよ、職員の負担を減らす方向で考えたい。

協議会 職員本位で考えよ。

お願いしてきた。国税の職務の大変さ、困難性については認めてもらっている。均一性では、国税は審理などの分野でも全国均一でやっており、そういう事情を説明してきた。