

道中支部NEWS

【北海道・道中支部】

9月12日、札幌局当
局は、「掲示板を管理で
ける組合員がいるので
あれば貸与する」と北
海道地連に新提案をし
てきました。

組合側から貸与を申
し入れれば貸すという
もので、それまでの人
事院登録による複数確
認などの条件を撤廃さ
せた画期的なものです。

これは前近代的な労
務管理を撤廃させるた
たかいの前段階での勝
利であり、全国の一人
分会を大きく励ますも
のです。

同時に、函館分会が
事実で示したように、
粘り強くたたかえば必
ず局面は打開できるも
ので、情勢はこうした
たたかいを求めています。

掲示板 全面勝利!

札幌局窓口が公式回答 「組合員がいるのであれば貸与する」

老後ガタガタ

大改悪へ策動中

人事院が示唆

政府は2010年に、
国家公務員の職域年金廃
止を決めた。それに合
せて退職金の見直しも視
野におき、改正に向けた
資料をつくるよう人事院
に指示していた。

人事院は7月から調査
を開始し、9月上旬調査
を終了。結果を10月に発
表するとしている。

民間企業を調査した人
事院は9月11日、国公
府は2010年に、
職域部分に相当す
る年金水準と、退職手
当の支給水準の現状維持
という要望に添えること
は「難しい」と回答。

また、制度見直しにつ
いては、「具体的制度設
計まで言うことになら
ないが、単に官民の退職給
付の水準比較だけを言う
ことにはとどまらない」と
踏み込む回答をした。

それにもかかわらず、人
事院は、調査対象の企業規
模をこれまでの100人
以上から50人以上に引き
下げた。この段階では
15%に退職金制度自体が
なく、また企業年金制度
があるのは46%で半分
も満たない。初めから仕
組まれた調査なのだ。

一体どうなる
政府と人事院の狙いを
大胆に想定してみよう。
退職した公務員が生涯
で受け取る職域年金部分
は平均220万円と人事

問題は退職金の削減率
で、大幅な手取り減が想
定される。制度も退職時
の一時払い額と分割払い
の年数設定しだいで、ど
うにでもできるのだ。

連に対して、「非常に厳
しい。職域部分に相当す
る年金水準と、退職手当
の支給水準の現状維持と
いう要望に添えることは
難しい」と回答。

下図は退職金の削減な
しで、経過措置等を見ず
に分割払いの年数を10年
と単純化した想定。年金
がいかに増えるように
見えるが、手取り総額は
220万円の減となるカ
ラクリである。

院ははじめており、これ
がゼロになる。そこで退
職金を分割払いし、退職
公務員の老後をカバーす
るよう制度を変える。

下図は退職金の削減な
しで、経過措置等を見ず
に分割払いの年数を10年
と単純化した想定。年金
がいかに増えるように
見えるが、手取り総額は
220万円の減となるカ
ラクリである。

問題は退職金の削減率
で、大幅な手取り減が想
定される。制度も退職時
の一時払い額と分割払い
の年数設定しだいで、ど
うにでもできるのだ。

の計を誤ることになる
と警鐘を鳴らしたい。

e-Taxの運用と利
用促進経費106億円を
要求。毎年100億円前
後を要求するe-Tax。
金も労力も大変なお荷物
になっている。

前々号「北から南から」の
四日市分会の記事は他書
の誤りであり、訂正します。



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 岡田 俊明
電話 (03) 3581-3678
FAX (03) 3507-0886
振替口座 00140-2-68514

“税務の職場”
何でも110番
zenkokuzei@aol.com

全国税は、職場で起こった
問題を解決するため「税務
の職場、何でも110番」
を常時設置しています(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

19年度概算要求 外注化さらに加速

8月末、国税庁の19年
度予算の概算要求が明らか
になった。税務行政や
職員の仕事環境整備に関
連する。

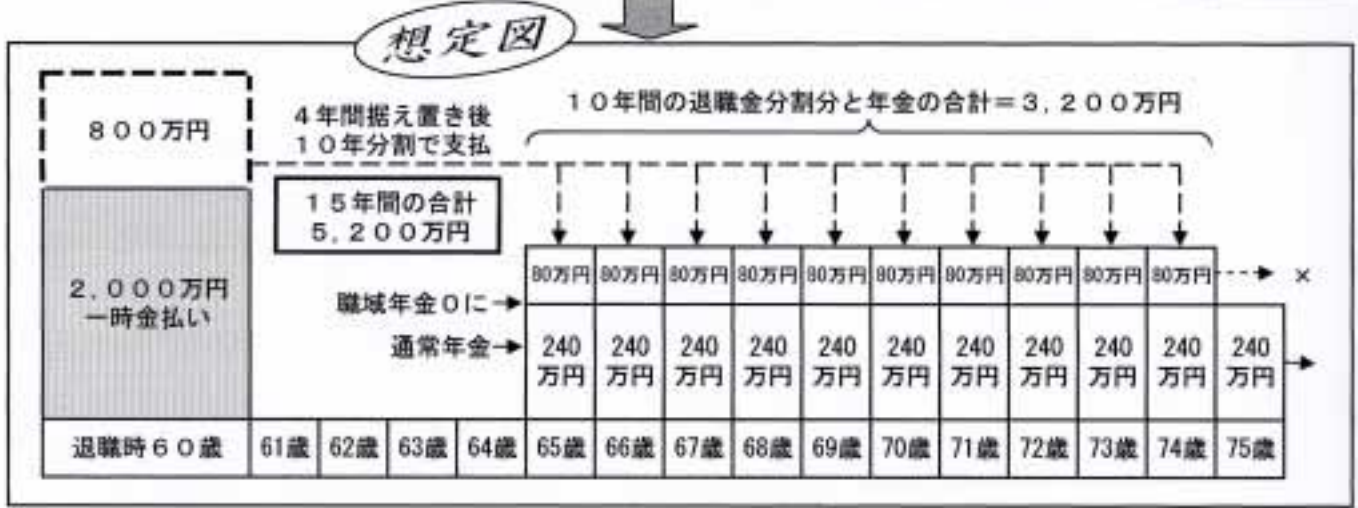
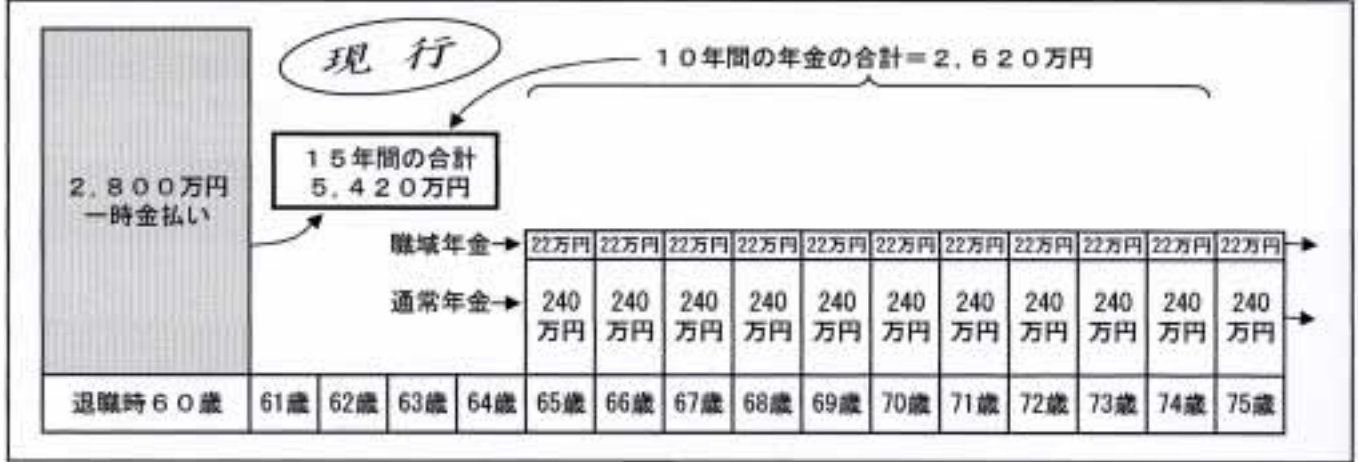
ポストでは、署の特別
調査官の増設をやっと要
求した。しかし、相談官
の要求はゼロ。上席6級
吹き抜けと上席6級格付
には及び腰の感がぬく

えない。
目を引くのは、アウト
ソーシング推進経費とア
ルバイト賃金の増加要求
で、昨年の要求より25億
円を上積みした。非コア
業務をアルバイトと派遣
社員で処理していくとい
う既定の方針に沿った要
求だが、労働組合として
は賛同できない。「百年

の計を誤ることになる
と警鐘を鳴らしたい。
e-Taxの運用と利
用促進経費106億円を
要求。毎年100億円前
後を要求するe-Tax。
金も労力も大変なお荷物
になっている。

前々号「北から南から」の
四日市分会の記事は他書
の誤りであり、訂正します。

ウリ?! 職域年金廃止と退職金制度の見直し ヤバすぎ



へ過剰な政治的配慮と
見られ、自らの存在意義
を否定する行為。政府
税調は中期の税制改革
に向けた指針である「中
期答申」の提出を見送つ
た。同日、石会長は談話
を発表し、09年度基礎年
金の国庫負担割合引上げ
のためには「消費税をそ
の財源として位置付ける
について、検討する必要
がある」と提言。その後
の記者会見で、今後、法
人税率の引下げも必要と
の考えを示唆。また今後
検討すべき項目として、
配偶者控除の縮小・廃止
を列挙した。「役割を放
棄して消費税隠しに負担
し、国民の判断材料を奪
った」との批判に耐えら
ない。

「現在の税
調制度が発
足して以来
初めての事
態」。「ボス
ト小泉政権

詰将棋
出題 九段 西村一義
中級クラス
ヒント 端の攻防戦と
なる。
(10分で初段)

持駒 角金歩

6	5	4	3	2	1
			金	王	一
				相	二
				卒	三
				歩	四
					五
					六

e Tax 0.1 2 3 8 22 50%

人 統括官

「国税庁の当面の最重要課題はe-Taxの利用拡大」

「IT新改革戦略、財務省の「行動計画」に規定され、国税の職場でも現在0.1%の利用を今年度以降、毎年2%、3%、8%、22%、50%と引き上げていく目標が掲げられた。

「ICカードリーダーでも連発する庁局署幹部。政府の「添付書類を別途送付、持参しなければならぬ」と「地方税電子申告」

調査削り個別勧奨に出向く

「事務所グランプリ」と称するノルマ主義競争を持ち込み、職員を夜討ち朝駆け・休日返上で納付率アップに追い立てた村瀬社会保険庁長官の顔

「必達度」が組織を追い立て、法令順守意識を希薄にした社保庁 決して二の舞になつてはならない。

「ノルマが法令順守意識蝕む」

人ごとでない社保庁「不正免除問題」

局長要請を受けた東京派遣監督評価官室は、別記の方法で事務監察を行い、「調査事務の現状」と題する報告を6月に行った。

報告は、「調査事務底上げの観点」から、一般部門の調査事務の現状と問題点を、部門構成から生じる課題、若手職員などの育成に係る課題、調査への取り組みとマネジメントの在り方に係る課題、調査事務、運営に係る課題、環境の変化に係る課題、の観点から整理し、「今後の方向性について提言した」というもの。

「調査は件数も中身も」の号令に直結する「報告書」...今回、～について監督評価室の「分析・提言ポイントの紹介にとどめ、みなさんからの異論・反論を待つことにします。

「調査の質の低下を招いている」と問題点を分析

別記・調査方法

「視閲対象十二名の副署長を通じ、調査担当者百九十二名、統括官四十八名から調査事務の取組み方を聴取、一般調査担当者(上席以下)に対し、実地調査に関するアンケート調査により意識等を把握したものを。

一般部門の調査底上げに躍起

局長要請で監督官が現場チエック

一般調査部門は空洞化、調査の質低下?では、「少人数編成で、中堅職員が不足、空洞化の状況」にあり、「調査の質の低下を招いている」と問題点を分析

人事交流を図り、核となる者の配置「や」二つの部門のグループ運営の導入」を提言している。

若手は意欲が希薄、会話力も低下?では、調査力の観点から、「ベテラン上席の意欲が希薄化、表面的な調査を指向」「議論を好まず、会話力が低下し、疑問点・問題点の発掘に至らない」と分析。こうした現状を「喫緊の課題としてとらえ、実践型研修を通じ、会話力、基礎的能力の育成」「指導育成委員会を設置し検証」「当初配置後早期に外部事務に従事させ、かつ3年程度連続して経験させる」よう提言している。

モチベーション急低落のベテラン上席?では、上席の調査事務への取組みの問題点として、「ベテラン上席の一人にはマンネリ化して漫然と調査するなどモチベーションが著しく低下している」「進捗を考え、与えられた件数をこなすだけ」の者が見受けられ、「面倒なことを敬遠する」と指摘。

そのため、統括官に対し、「上席に対するマネジメントをより一層充実し、任せきりにすることなく正面から向き合い、確かな指導を行う必要がある」と指摘している。

異論 反論 オブジェクション

統括官も頼りない!? 縦・横・斜め、裏・表のチェック 署幹部が陣頭指揮を

統括官の調査事務への取組みでも、「形式的な選定、KSKシステムへの安易な批判や否定、結果だけの復命聴取と具体的な調査展開の指示を行わない」との問題点を指摘。

「モチベーションの低下した統括官に対しては、署幹部によるコーチングやヒアリングを通じて意識改革、職務遂行能力に応じた人事の実施が浮かぶ。

「命令と服従」の労務管理が、申請もないのに納付を免除・猶予するなど安易な不適正処理に職員を走らせたことは記憶に新しい。

「必達度」が組織を追い立て、法令順守意識を希薄にした社保庁 決して二の舞になつてはならない。

調査着手までの流れ(法人)

統括官が選定し、担当者に調査事案交付
担当者が準備調査、統括官に決裁受ける
統括官が調査の要否判定
着手事案について、副署長に準備調査表の決裁を受ける(着手しない場合歴に編織)
副署長が調査の要否決定、指示事項を記載
一般事案は統括官決裁時に調査予約

どにより現状の改善」を進行。

署幹部のコーチング、ヒアリングの方法として、「個人課税にあつては『進捗状況整理簿』、法人課税にあつては『指図書』『評価シート』『処理状況報告書』『署LAN事務集計システム』等既存の事務管理ツールを十分に活用し、...問題のある部門を早期に発見し、統括官に対して的確に指導を行う」よう求められている。

副署長が全部みる

前号でお知らせしたように、東京局では突如だされた指針に振り回されている。

調査に着手するまでの手順(右表)、さらに復命文書(経過報告書)も原則副署長に隔週で提出し、調査項目や展開の指示を受けることになった。

「副署長が全部みる」震源地はここにあった。

果たして効率的?

入力事務も所得税と法人税の申告書は全く違う 管理と源泉の統括官・連調だけが責任者で翌日の指示事項を決めるため連日超勤

一元化の研修がなく、毎日朝礼で指示があるのみ 機の配置は一元化でも決裁は事務系等ごと 事務運営や人事評価方法はアイマイ 休暇がとりづらい (例)窓口グループ8月は23日中15日従事。

アウトソーシングは?

仕事を覚えてもらうのに時間がかかる 契約期間が短期で人が絶えず変わり、一から教えるのでは非効率。

行(一)職員になる?

一元化部門職員は将来、行(一)職員になるというウワサがあるが本当なのか。

一元化で確かに超勤手当は減!

一元化施行後、内部事務担当者の超勤が多い。水曜日は18時まで、それ以外ほとんどすべての日が2、3時間超勤。署幹部は「一元化後は超勤が減った」といっている。確かに超勤手当は減っている。

二年目は26%減!

動手当は減っている。

一元化従事職員41名で試行してきたA署、今年30名体制で26%強減になった。

まさか...

朝、8時半頃、職場ではすでに仕事の真つ盛り。統括官等の幹部



名古屋局では

ことし7月、アウトソーシングを前提にした担当者替えが行われた 申告書が書けない来署者もこれまで一元化窓口で対応してきたが、担当部門での対応に変更。来署者を「三階の事務系統に上げ、ワンストップも「崩れた」一元化で散らばった源泉担当者を含めて未納整理を行ってきたが、7月10日以降、一元化従事職員の未納整理事務は一切認めなくなった。

が仕事の指示・指導をしている 正しく超勤時間は把握され、手当は支給されているでしょうね。まさかサービスクラス残業になつてはいないでしょうか?

統括が復命!?

個人課税四部門と五部門を一緒にし、五統は調査専担になる、部門職員と同じく四統に復命することになった。

詰将棋

解答 ■3二金打ち
一玉一三歩同玉
二角一玉一玉一
二角同玉一三香同桂
二一金寄一玉
二玉二一金まで13手詰。

解説 ■3二金打ちで一玉一三歩同玉、二角一玉一玉一三香同桂、二一金寄一玉、二玉二一金まで13手詰。