

全国税

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

笑顔消え、毎日が 確申期最終日のよう

内部事務一元化試行署の一断面



女性部 全国交流集会以 浮き彫りに

10月14、15日、全国税女性部は「第47回全国女性交流集会」を開催し、内部事務一元化をはじめ仕事の問題、女性職員の登用拡大・差別是正、母性保護問題を中心に語り合いました。翌日、庁交渉を実施し、「健康でいきいきと働ける、母性を守る職場」の実現を迫りました。

以下、交流集会以報告された「試行署の実態」と庁交渉の概要です。

先行実施署の試行状況をバラ色のように描く「企画課情報」はこうした声にどう応えるのでしょうか。 国税庁交渉 試行署の実態を示し、源泉なら源泉の「事務紹介と自己紹介だけ。一元化の事務日誌は一日8時間、30分刻みで書き早朝・昼休みも仕事をしているが、水面下部分ほどどこにも反映されず、集計もされない。こうした処理時間が見積もら

いっしょに暮らしてください。

(抜粋)

なかまのみなさん どうする働く環境

岡田委員長の訴え



公務員ハッシングがつづいています。「官から民へ」のかけ声の下で、公務や公共サービスを切り売りするなど、信じられない内容で強行されています。私たちの職場も、「内部事務の一元化」の試行が始まりました。窓口担当者にはオールマイティーな「一人税務署」が求められ、平成21年度には全国全税務署で移行するとされています。管理や内部事務の担当者の処遇はどうなるのか、調査や徴収事務はどうなっていくのか、疑問や不安が高まっています。

平成22年は、団塊の世代が退職するピークを迎え、ベテラン職員が急

速に減少します。新規採用も増えますが、定員削減のしかかっています。今年の確申期には、最終日に「犠牲者」を出してしまいました。軒並み残業が増加しています。調査や徴収事務で、ノルマ追求が露骨さを増しています。パワハラやセクハラはありませんか? 職場環境を守ることがいよいよ大切になっています。

なかまのみなさん だめな組合はダメ

公務員給与は年々下がっています。給与システムが改善され、退職手当、共済年金も攻撃の対象です。これでいい訳はありません。「私だけは大丈夫」という保証はゼロです。みんなで声をあげること、つまり「団結」して行動することが必要なのです。組合はそのためにあります。しかし、ひどい組合もあります。不正に加担していたこ

とが明らかになり、あきれるばかりです。そこに労働組合があっても「チェック機能を果たしていない」とマスコミにも指摘されています。これでは組合不信がおきても仕方ありません。そんな組合ではだめなのです。労働者のためにも、消費者や納税者、国民のためにもなりません。全国税はそのことを声を大にして訴えてきたのです。

なかまのみなさん 組合を選び、組合に入る

労働組合は労働者自らの生活を守るために生まれ、そのために存在するのです。労働組合への加入。たまたか全国税への加入を、ぜひお考えください。最後に、全国税に入ると差別される、とお考えの方にひと言。差別は人間の尊厳を傷つけおとしめるものです。それを許しておいては、絶対になりません。全国税は、差別を恐れる人も恐れぬ人も、手を携えて「団結」して差別をなくすために活動しています。毅然として前を向いて生きたいものです。あなたの決意を心よりお待ちしております。

問題抽出のための試行?!

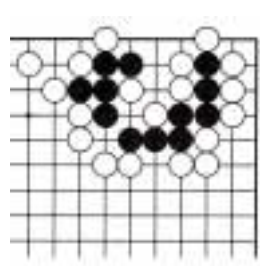
全国税 10・26試行署視察レポート

「内部から、調査に」シフトを実感

てホワイトボードに書かれた事務分担をこなしていく。毎週木曜に次週の処理事務や担当を決める、同時に意見を出し合い変更していく。最大の悩みはやはり他税目への対応だ。税法研修は足立で2日、春日部では新任相談官研修を一緒に受講したという「分らないものは分らない」。結局職員が背負う。 足立署には一致一丸、「一元化」の評語が貼られている(職員から募集して採用されたもの)。 プレッシヤーを受けながら仕事をしているが、「企画課の思い通りにはいかない」「問題点を抽出するための試行だ」と割り切っている。

そらば人弾

実態が報道されたその情景を漫画家のやくみつるさんはこう描く。元財務省 局長などに名乗る人物たちが名刺を出す。「そーか! 天下り禁止の二年ももう終わりかあ」と口元が緩む。「魚心あれば水心役員に収まっていたか、ますと、当方も何かと」



黒先 九段 石樽郁郎 ヒント 追い落としにするのは簡単ですが、方法を誤ると死んでしまいます。(7分以下、三段以上)

「おチカラ添えがあれば、銀行からの融資も」と愛想笑いの面々に、「旧大蔵・財務官僚」も利用も計画的に「というヤツか」とご満悦顔でジャレ合う。国民の皮膚感覚の前では、陳腐な言い訳など通用する筈もない。在任中、「襟を正せ」と綱紀粛正をノタマワした面々が列をなしている。

春日部署では一元化従事職員が退職し、法人から補充された。「なぜか」の間に、対応した総務課長はプライバシーを理由に口を閉ざした。一元化部門に配属されたことが理由なのである。同日、春日部署には午前中には局が、全国税の後には庁企画課が来署。全国税の事前質問に翌日回答するなどすばやい対応に、当局の必死さが伝わる。同時に「内部を減らし調査にシフトしていく局面」に向かっていることを実感した。

上席の職責 変化と重さ 的確につかみ評価上げる

人事院交渉 特段の行「対策求める

全国税は10月27日、人事院本院と「国税職員の処遇改善等の要求」で交渉、標準職務表を抜本的に見直し、中高年処遇の閉塞状態の打開、劣悪な行(二)職員の昇格問題の打開を図る、昇給査定等の成績判定基準を明確化する、公務員パッシングには的確な対応をとるよう求め、また、「分限処分に関する指針」問題も追及しました。(人事院側は給与制度班・山根専門官が対応)



「級別定数」し、意見をたたかわせまの改定作業を進めるにあたり、職務・職責の変化をとらえるため、関係にある以上、同じ格職員組合から現場のナマの実態を聞くことは重要」と前置きする山根専門官は、6級格付けの道を開くよう申し入れました。このまま推移するならば、納税者数が激増する

中、局実施部門の拡充で対応したがそれも限界に達し、その業務の一部を署に下ろすなど、分担替えが進んでいる。

職員犠牲の「生き残り策」に警告

成績判定の明確化「ノルマによる人事評価で『税取り競争』が危惧される」ことを明らかにした上で、人事院は「査定昇給と勤勉手当の成績判定基準を明確にし、勤務評定の本人開示のため、積極的に役割を果たすよう求めました。山根専門官は、「基準は給与関係法規でかなり

「3、4級を統合した行(一)新俸給表は昇格改善につながる」との回答。しかし、部下数制限の弊害を最も被っている署の行(二)職員はその回答で救われない、新俸給表も用務員さんは対象外で救われない点を指摘。以下の実態を示し、「部下数制限の撤廃」とあわせて

ゆとりと誇り持てる事務計画・運営に 「犠牲者」出さない万全の対策を

18年分確申期はどう対応するか、その検討が前倒しで進んでいる。そこでは、「オンライン版の利用拡大」「譲渡・贈与を含めた巡回指導の拡大」「申告指導のワンストップ化」「共同事務処理体制の充実」等の文言が飛び交い、「効率的・効果的な確申体制の構築」が前面にでている。懸念されたとおり、17年分確申期は全国的に激しい労働強化と職員の健康破壊が生じた。この反省の上に立って、「ゆとりと誇りを持って従事できる確申対策」が求められるにもかかわらず、この目標を後景に追いやる検討は容認できない。一人の病人、死亡者も出さないため、全国税は要求を長官や署長に提出、誠意を持った対応を強く求めていく。

確申期に関する要求 Part 1



計画策定および事務運営にあたり、次のことを確約する

- 1 超勤前提の計画策定は行なわない。そのため局署・挙一休による十分な要員を確保する。
- 2 「一斉定時退庁日」や「ノー超勤デー」の完全実施。休日(閉庁日)出勤を禁止し、休憩時間を保障する。
- 3 相談開始時間(9時または9時15分)を厳守する。昼休みの申告相談は行わない。
- 4 上意下達主義を改め職員と労働組合の意見を前打ち合わせを開催し、計画を策定する。

5 タッチパネル廃止、オンラインへの置き換えは時期尚早であり、タッチパネルを更新・増設する。期間中のe-Tax利用勧奨は行わない。

1 連日わたる超勤、午後7時を超える超勤は行わない。

2 署間応援は職員の居住地、本人意思等に配慮して行う。

3 署内「応援」にあたっては、内部事務担当者には従事させない。本来事務の削減内容を具体的に示し、削減する調査件数等を明示する。研修は

健康対策等を講じる

- 1 確申期間中、およびその前後に健康診断を的確に行う。
- 2 相談会場の空調、採光を整備し、休養室、休憩場所を確保する。
- 3 職業病に罹病する危険性のあるVDT作業等に従事する職員に対する作業量規制等の管理体制と休養保障を措置する。
- 4 腰痛等が発症した場合、即座に通院・治療ができる体制と、横になつて休養できる場所及び交替要員を確保する。
- 5 ストレス増大への対策(メンタルヘルス)を講じる。

健康対策等を講じる

- 1 確申期間中、およびその前後に健康診断を的確に行う。
- 2 相談会場の空調、採光を整備し、休養室、休憩場所を確保する。
- 3 職業病に罹病する危険性のあるVDT作業等に従事する職員に対する作業量規制等の管理体制と休養保障を措置する。
- 4 腰痛等が発症した場合、即座に通院・治療ができる体制と、横になつて休養できる場所及び交替要員を確保する。
- 5 ストレス増大への対策(メンタルヘルス)を講じる。

「癒してほしい」と誰もが願わずにはいられない職場になつてしまつたのか。

【近畿地連】
 転勤先で一番の話題は昼食のこと。今年は様変わり。「45分しかないからコンビニか食堂ですかね」「私は30分なのでお弁当」「おまけに「僕は当番で12時から」とみんなバラバラ。



「3、4級を統合した行(一)新俸給表は昇格改善につながる」との回答。しかし、部下数制限の弊害を最も被っている署の行(二)職員はその回答で救われない、新俸給表も用務員さんは対象外で救われない点を指摘。以下の実態を示し、「部下数制限の撤廃」とあわせて

健康対策等を講じる

- 1 確申期間中、およびその前後に健康診断を的確に行う。
- 2 相談会場の空調、採光を整備し、休養室、休憩場所を確保する。
- 3 職業病に罹病する危険性のあるVDT作業等に従事する職員に対する作業量規制等の管理体制と休養保障を措置する。
- 4 腰痛等が発症した場合、即座に通院・治療ができる体制と、横になつて休養できる場所及び交替要員を確保する。
- 5 ストレス増大への対策(メンタルヘルス)を講じる。

健康対策等を講じる

- 1 確申期間中、およびその前後に健康診断を的確に行う。
- 2 相談会場の空調、採光を整備し、休養室、休憩場所を確保する。
- 3 職業病に罹病する危険性のあるVDT作業等に従事する職員に対する作業量規制等の管理体制と休養保障を措置する。
- 4 腰痛等が発症した場合、即座に通院・治療ができる体制と、横になつて休養できる場所及び交替要員を確保する。
- 5 ストレス増大への対策(メンタルヘルス)を講じる。

健康対策等を講じる

- 1 確申期間中、およびその前後に健康診断を的確に行う。
- 2 相談会場の空調、採光を整備し、休養室、休憩場所を確保する。
- 3 職業病に罹病する危険性のあるVDT作業等に従事する職員に対する作業量規制等の管理体制と休養保障を措置する。
- 4 腰痛等が発症した場合、即座に通院・治療ができる体制と、横になつて休養できる場所及び交替要員を確保する。
- 5 ストレス増大への対策(メンタルヘルス)を講じる。

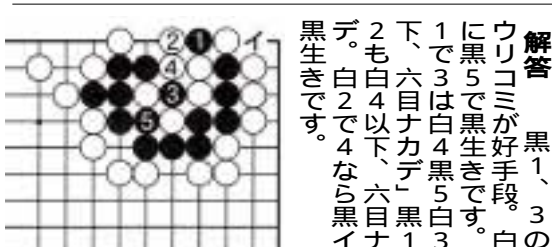
健康対策等を講じる

- 1 確申期間中、およびその前後に健康診断を的確に行う。
- 2 相談会場の空調、採光を整備し、休養室、休憩場所を確保する。
- 3 職業病に罹病する危険性のあるVDT作業等に従事する職員に対する作業量規制等の管理体制と休養保障を措置する。
- 4 腰痛等が発症した場合、即座に通院・治療ができる体制と、横になつて休養できる場所及び交替要員を確保する。
- 5 ストレス増大への対策(メンタルヘルス)を講じる。



【東京地連】
 今年の異動後、多くの署で「見当たらない申告書」探しを厳格にやっている。ある署の課長は「それは一元化が」「それは一元化が」「それは一元化が」

【近畿・東大阪支部】
 まるで人体実験と一元化担当職員から悲鳴。一元化グループとそれ以外の部門で署内が真つ二つで意思疎通がななく、「それはそっちが」「それはそっちが」



【詰碁】
 解答 黒1、3の水ウリコミが好手段。白4に黒5で黒生きです。黒1で3は白4黒5白3以下、六目ナカデ。黒1で2も白4以下、六目ナカデ。白2で4なら黒イで黒生きです。