

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

相談は一元化部門から切り離せ

上意下達の「内部事務一元化試行」 問題が噴出中

従事者ふやし ゆとりある試行を重ねよ

全国税は、11月18、19日に全国「合理化」対策会議を開催(試行9署を含む全国39署の組合員が参加)。

全国「合理化」対策会議を開催

「合理化」対策会議を開催(試行9署を含む全国39署の組合員が参加)。

従事職員に知りたくない不安と苦悩

試行に従事する職員からは、申告書等処理G(グループ) 納税者管理G 窓口担当Gに分けられ、非常勤職員の大半も一元化部門に配置されています。

誇り、仲間奪われ 失うもの多すぎる

当局的行過ぎた効率化の犠牲となつて担当事務から上がつて悲鳴 近畿地連は、「一元



熱心に討議する全国からの参加者

門の忙しさは変わらない 試行はどんな事務が一元化になじむのかを探っているのだから、現金領収も一元化に持ち込んでいる。やらされる現場はたまったものではない。まさに人体実験だ。今の一元化のやり方は子供が遊びで時計を分解し、それを組み立てているようなもの。窓口担当になると事態はさらに深刻です。他系統の相談は、にわかにはできず、「子供の使いかた」で自信喪失、とにかく一元化から抜けた。具体的な相談は殆ど分からず情けなくなる。10人面接して最後まで対応できたのは3人だけ。1人でオールマイティーは絶対に無理。納税者のためにも事務系統ごとに相談担当を置くのがベター。電話相談もすぐに答えられない。折り返しになるため怒られる場合が多い。窓口当番の日はブルイナ気分になる。帰りの電車で肩をかいて寝てしまふ職員も。

詰碁

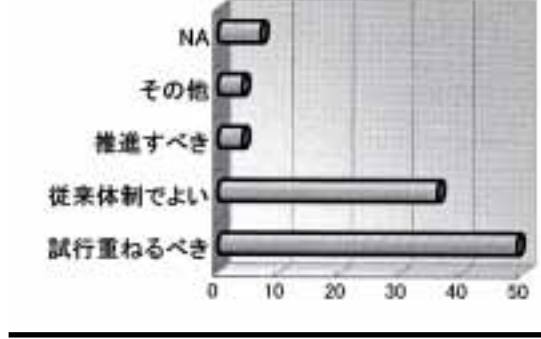
出題 九段 石樽郁郎 黒先 ヒント 一手目を中から打つのは失敗します。(8分で二、三段以上)

就任直後、「何がせい」たかと言え、まず「福祉」と、実に百種類以上の補助策を無慈悲に切り捨ててきたが、ホテルは最高一泊26万円と、自分は税金で気ままに海外豪遊。四男をめぐる公費負担や補助金問題も、すべてこれ金で、「私物化」の何ものでもない。傍若無人の石原知事は、これまでもアジア蔑視、女性蔑視、障害者蔑視の発言を繰り返して、「日の丸・君が代」処分を強行した。高額批判に対し、同氏は「事務方にまかせている」などと言っただけで、説明責任さえ果たさずとしない。その「裸の王様」ぶりは呆れ果てる。議会のチェック機能も問われるが、庶民感覚とはズレまくる同氏に対し、都民の選択眼が問われている。

現在実施しているアンケートでは、「もっと試行を積み重ねるべき」が多数を占め、「従来の体制でよい」と合わせれば職員の8割を超えています。

専門外の事務・税目への習熟には長い時間がかかり、狭隘庁舎の拡充も必要であること等から、全国化するには余りにハードルが高く、「21年度夏の全国一斉実施」に固執すべきでないことは明白です。

「内部事務の一元化」が21年夏 全国一斉実施される計画だが



基調報告を行う山口調査部長

合いどころではない。自分のことで精一杯、「自分が忙しければ周りが助けてくれないから」と、イガミ合いが始まっている。効率化につながるのを実感はない。窓口担当をつくっても旧部

周囲が何をしているのか分からず、連携や助け合いどころではない。自分のことで精一杯、「自分が忙しければ周りが助けてくれないから」と、イガミ合いが始まっている。効率化につながるのを実感はない。窓口担当をつくっても旧部

全国「合理化」対策会議での確認事項 一元化試行に対する現段階での私達の要求と考

面接や電話での事務相談を内部事務一元化担当から切り離すこと。試行だからこそ人員を増強することが必要である。必要であれば、窓口が構想し押し付けている試行はこれに逆行しており、このままの形で試行には反対せざるを得ない。現段階で以下の改善要求が実現しない場合、私たちは試行の中止を求めたい。

- 1 税務相談業務を内部事務一元化事務と切り離す。現行の窓口事務のうち税務相談については電話・面接ともに内部事務一元化職員の担当から外す。試行全署に3名以上の税務相談官を配置して窓口対応を行う。当面、窓口グループを増員し複数で相談業務を行う。
- 2 試行署における内部事務一元化従事職員を大幅に増やす。ゆとりある事務を保障できるように増員する。OJT研修が確実に実施できるように増員する。各種研修や会議等への出席による人員減に見合う増員を行う。複数で窓口相談等ができるよう増員する。新入職員を適切に指導できるように増員する。小規模署でも試行に見合う増員を行う。
- 3 超勤実態を調査し、定時退庁できるように増員を行う。休暇取得に制限がかからないよう増員する。窓口来署者様報告など上乗せされた新たな事務に見合う増員を行う。
- 4 内部事務一元化職員の処遇に配慮する。身上申告書を尊重した配置転換を行う。一元化試行事務従事職員の処遇が他系統事務職員と同等であることを確認する。将来の機構改革についての当局構想を明らかにして労働組合と協議する。
- 5 携わる職員の諸要求を実現する。作業しやすい庁舎スペースを確保してから試行を行う。昼休みに十分休める環境を作る。健康確保を第一義とした試行とする。事務日数を正確に把握する。終業時間10分前に記入できる事務運営とする。課税総括PT配置署における課税部門の調査件数を減らす。確定申告事務策定に当たっては一元化従事職員の負担が増えないようにする。職員の声については匿名として、公表する。勤務時間の選択は本人希望を尊重し、早番押し付け等をやめる。窓口でのつり銭は当局が用意する。
- 6 アウトソーシングの拡大をやめ、正規職員を増員して配置する。
- 7 試行の中間総括。今後3年間の具体的目標を労働組合及び職員に明らかにする。

仕事覚えられない環境 悪化の一途

青年部:「ゆとり誇り求め」庁と交渉

逃げ場ない! パワハラ根絶の手打て



事務運営、超勤問題
「ゆとりが奪われ、忙しい統括は席に半日いないこともあり、青年は狭い知識を浅く学ぶ状況に置かれている」のに

「すぐに一人前の対応を求められる」が、「仕事を覚える環境は悪化の一途で、一元化代行部門に配属されると更に苦勞している」実態をぶつけ、早急な改善を求めました。

庁補佐は、「一元化は過渡期にあり、不安は拭きたい」との回答に止まり、「職場にゆとりを取り戻せ」との声には応えませんでした。

また、知識の習得が一層求められ中、「少ない採用の普54・55期から本科に全員入校させよ」との申入れに、「全員は趣旨からあり得ない」「受験機会は10年ある、選抜

「5段階評価」に基づく新昇給発令 昇給なし 5号俸以上、十人十色?

新昇給制度は、これまでの「普通昇給」と「特別昇給」を統合し、初任層(1・2級) 中堅層(3~6級) 管理職層(7~10級)ごとに、「勤務成績に応じた5段階の昇給区分」が設けられた。そして、「成績評価」によって昇給幅(号俸数)が決まるほか、各昇給区分ごとの分布率(「極めて良好」「特に良好」という上位区分のみで、「やや良好でない」「良好でない」という下位区分は絶対基準)も設けられている。その概要は表1の通り。

これまで年4回あった通常の昇給は、年1回・1月1日に統一され、その前年の1月から12月の間の「勤務成績の評価」に基づいて昇給の判定が行われる。

2007年1月の「勤務成績の評価に基づく昇給」は管理職層を対象に先行、一般職員は2008年1月から実施される。

なお、「昇給抑制期間」 2007年~2010年までの4年間 については、「一定の措置」(表2)がとられている。

表1 昇給成績区分にかかわる昇給幅と分布率

勤務成績(昇給区分)	極めて良好 A	特に良好 B	良好 C	やや良好でない D	良好でない E
昇給幅	8号俸以上	6号俸	4号俸	2号俸	昇給なし
初任層(1・2級)	20%(「極良」は5%以内)			絶対基準	絶対基準
中堅層(3~6級)	5%	20%		絶対基準	絶対基準
昇給幅	8号俸以上	6号俸	3号俸	2号俸	昇給なし
管理職層(7級~)	10%	30%		絶対基準	絶対基準

政府・自民党

退職金・年金は「官低民高」

人事院の「較差是正求める見解」を無視

「ぶったくり」に奔走

「都合が悪いので聞かないだろう」と思わず怒りたくなる事態が進んでいます。政府は、年金一元化

と総人件費抑制にむけ、国公共年金の職域加算部分の廃止を閣議決定、

人事院が比較規模を百人以上から五十人以上に引き下げて調査した結果でも、図のとおり、国家公務員の方が低水準だったことが判明(主要国の公務員の年金制度は日本と比較にならないほど手厚い制度になっていること)

自民党の丹羽総務会長は11月21日の記者会見で、「税金を更に増やすという結果だが、年金一元化を進める意図を理解していない。人事院が出してきた報告を基に議論することは現実問題として難しい」と、人事院の「見解」を無視するよう

求め、年金一元化法案に盛り込むこととしました(政府与党の年金制度改革協議会に回り、来年の通常国会に法案を提出する予定)。この一連の動きは、職域加算部分が廃止されるだけで、国家公務員にとって最悪の「ぶったくり改革」を強行しようとするものです。



退職給付総額での比較 民間29,802、公務29,601(201千円民間が上回る)―共済職域廃止後は2,416千円民間が上回る

も年金も引き下げようと目論み、人事院に対し、「官民較差と諸外国の制度を調べ、「見解」を表明す

「官民較差と諸外国の制度を調べ、「見解」を表明す

「見解」を表明す

「見解」を表明す

国家公務員の退職給に関わる人事院の見解
・官民均等の観点からは、民間との較差を埋める措置が必要
・公的年金とは切り離されたこと、公務の人事管理上の必要性も踏まえた新たな年金の仕組みを設けることが適当

表2 昇給抑制期間中の昇給号俸数

昇給区分	昇給抑制期間						
	極めて良好 A	特に良好 B	良好 C	やや良好でない D	良好でない E		
制度完成時							
初任・中堅層	8号俸以上	6号俸	4号俸	2号俸	昇給なし		
管理職層	8号俸以上	6号俸	3号俸	2号俸	昇給なし		
55歳以上	4号俸以上	3号俸	2号俸	1号俸	昇給なし		
昇給の抑制期間	07.1~07.12	初任・中堅層	5号俸以上	2号俸	1号俸又は昇給なし	昇給なし	
		55歳以上	2号俸以上	昇給なし	昇給なし	昇給なし	
	08.1~10.1	管理職層	5号俸以上	3号俸	1号俸	昇給なし	
		55歳以上	2号俸	1号俸	昇給なし	昇給なし	
		初任・中堅層	7号俸以上	5号俸	3号俸	1号俸	昇給なし
		管理職層	7号俸以上	5号俸	2号俸	1号俸	昇給なし
55歳以上	3号俸以上	2号俸	1号俸	昇給なし	昇給なし		



やった、増築・書庫拡充、アンケート要求を早速実現

【千葉支部・柏分会】
11月30日の署長交渉で、狭隘庁舎のため書庫からの書類の出し入れが重労働として長年職員の間で第一となっていた拡充が実現された。増築計画が来年度予算要求として出されていることがわかりました。さらに、食堂改善のアンケート実施、足りなかったコピー機増設、超勤手当の支給改善など全国税が進めているアンケート活動に基づく職場要求実現が前進しました。署幹部をはじめ尽力されたみなさんに感謝!

【近畿地連】
昼休みが45分になりゆっくりできない。食堂もズラッと並び、この時間ももったいない。女性でもコンビ二弁当の人も多いと聞く。

子どもたちにはしっかりとした食事をと、手作りでも自分がコンビ二弁当では...。これは女性たちもメタボリックシンドロームの予備軍になっていくのでは。当局も健康のことを言うなら、昼休みの休憩時間を元に戻して欲しい。

【東海地連】
課税二部の局幹部が会議の中で「不正割合が低い。自分が統括の時は三割を超えていた。〇〇署では七割だ」とハツパをかけたとのこと。そんな局の雰囲気を受けてか、署の部門目標に「不正割合〇〇%」「重加事案一人年間〇件」と掲げる部門も、「ねずみ捕らない猫は猫じゃない」という局の思想が様々な非常識を生みパワハラを引き起こした過去に当局は学ばべきでは。

【詰碁】
黒1が好手。白2に黒3も好手で、以下黒7までとなり、白死です。黒1で7は白5黒4、白1黒口白3で白生き。また黒1でイは白7で白生きです。

