

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



格差どこまで拡大するのか... 中高年は「昇給の恩恵」なし 「新たな昇給制度」実施 恣意的査定に悲喜こもこも

「勤務実績の給与への反映を強化する」新たな昇給制度が導入され、従来年4回の昇給時期は年1回(毎年1月1日)に統一されるとともに、従来の特別昇給と普通昇給が統合され、昇給の区分は5段階(A~E)となりました。

【東京局・東京南支部】 当日、「特に良好」と評価されたグループの2割強の職員は署長室で、「良好」「良好である」とは認められない」と査定されたグループは副署長室で、それぞれ昇給区分と新号俸が言い渡されました。

【08年1月1日付昇給】 (単位:号俸数)

| 昇給区分 | A | B | C | D | E |
|--------|------|---|----|------------|---|
| 特定職員 | 5 | 3 | 1 | 0 | 0 |
| 内55歳以上 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 昇給区分 | 特に良好 | | 良好 | 良好とは認められない | |
| 一般職員 | 5 | | 2 | 1又は0 | |
| 内55歳以上 | 2 | | 0 | 0 | |

(注)「特定職員」とは、税務職俸給表の職務の級が7級以上である者

【名古屋局・東海地連】 当日、東海地連の組合員22名から発令結果が報告され、5号俸昇給が4名、2号俸昇給が13名、「制度上昇給なし」が5名となっていました。

【金沢局・北陸地連】 55歳以下9名全員2号俸昇給、55歳以上の組合員のうち1名が2号俸昇給、残りの5名は「昇給なし」となっています。

【大阪局・東大阪支部】 発令の夜は支部の「新春旗びらき」を開催、集まった24名の組合員(約半数は6級ポストの在職)の内、「良好でない」と査定された組合員はゼロ。対して9名の組合員が「5号俸昇給」。しかし

【名古屋局・東海地連】 当日、東海地連の組合員22名から発令結果が報告され、5号俸昇給が4名、2号俸昇給が13名、「制度上昇給なし」が5名となっていました。

【金沢局・北陸地連】 55歳以下9名全員2号俸昇給、55歳以上の組合員のうち1名が2号俸昇給、残りの5名は「昇給なし」となっています。

【名古屋局・東海地連】 当日、東海地連の組合員22名から発令結果が報告され、5号俸昇給が4名、2号俸昇給が13名、「制度上昇給なし」が5名となっていました。

日増しに強まる疎外感、将来不安

行(二)職員の実感 庁にぶつける

昨年12月8日、行(二)職員の処遇改善問題で庁交渉を実施。交渉には行(二)組合員(四国地連:鎌田、関信地連:大平)と本部及び東京・関信・近畿地連の行(二)担当者が参加、酒井総務課長補佐が対応しました。

交渉では、定員削減による先行き不安、画一的な超勤手当削減、劣悪な昇格水準等で、「行(二)職員は職場を支える大事な職責を担って持っている」という雰囲気が極端に薄まり、該当者は失望感や疎外感を強く感じている実態を庁当局にぶつけました。

以下、交渉の要旨です。



水準は後退、劣悪な昇格実態

個別協議に持込みで押上図れ

【組合】定員削減が急速に進む中、人事院は行(二)職員の昇格改善で積極的に対応する姿勢を示している。国税の場合、個別協議でどう進展してきたか、められてきたが、原則、職員の数で

【組合】現場の長は行(二)超勤手当の一律・大幅削減を早急に見直し・手直し行え

【組合】行(二)職員は職場を支える大事な職責を担って持っている」という雰囲気が極端に薄まり、該当者は失望感や疎外感を強く感じている実態を庁当局にぶつけました。

【組合】行(二)職員は職場を支える大事な職責を担って持っている」という雰囲気が極端に薄まり、該当者は失望感や疎外感を強く感じている実態を庁当局にぶつけました。



鎌田、中塚さんに昇格発令なし

【組合】行(二)職員は職場を支える大事な職責を担って持っている」という雰囲気が極端に薄まり、該当者は失望感や疎外感を強く感じている実態を庁当局にぶつけました。

詰碁

出題 九段 石榑郁郎
黒先
ヒント 一手目が好手筋で、黒生きになります。(5分、二級以上)

そば人弾

「ノルマによる売上げの上積み」なんて、必要ない。今日買わなくても、資生堂と一生付き合いたい」というお客様を増やすことだ。新社長は、店頭に立つビューティーコンサルタントの売上げノルマを廃止した社員がノルマ達成に向け、頑張るほど同社の売上げは伸びる。だが、お客さんは必要のない商品も買わされかねない。ノルマによる接客で信頼は一気に崩れる恐れがあると考え、「あといくら売らない」という思いが頭のすみから離れなかつたが、「きれいになつてもらうための接客ができるようになった」と社員は話す。「信頼が得られれば、あり余る果実が待っている」と社長も自信を見せる。売りまくれの風潮に一石を投じる。

税務署の運営や機構を変える動きがある中、仕事は大変になっていないか、締め付けやシバリはきつくなっていないか、働く環境はどうか。全国税は、みなさんの仕事の実態と生の声を把握するため、昨年秋、「仕事と職場に関するアンケート」を全国規模で取組み、5,584名の方から協力をいただきました。

現時点で、4,451名分(所属=総務144、行(二)職84、管理409、徴収427、個人1,357、資産431、法人1,380、酒類55、総合14、国際・情技等33、税務相談9、NA108 分担=内部1,505、外部2,062、NA884)の集約ができましたので、その特徴点をシリーズでお返していきます。

ゆとり奪われる実態

仕事が忙しくなっていますが、昨年と比べてとの設問に(無回答を除き)、限界状態になっている5.8%、より忙しくなった38.0%、忙しさは変わらない46.8%、その他9.4%と答えています(図1)。

その度合いを部門別にみると、資産をトップに各部門おしなべて二人に一人が「限界」「より忙しくなった」と感じています。



図1 昨年と比べ仕事は

浮き彫りに

忙しくなった原因はと聞いたところ、図2のとおり、トップは「人員不足」、続けて「部門や個人の受持ち業務量の増加」「個人の処理件数の増加」となり、「新規施策の押し付け」「拘束時間延長・昼休み時間の短縮」となっています。部門別にみると、人員不足をトップにあげたのは総務、管理・徴収、資産で、個人と法人は業務量の増加がトップになっています。

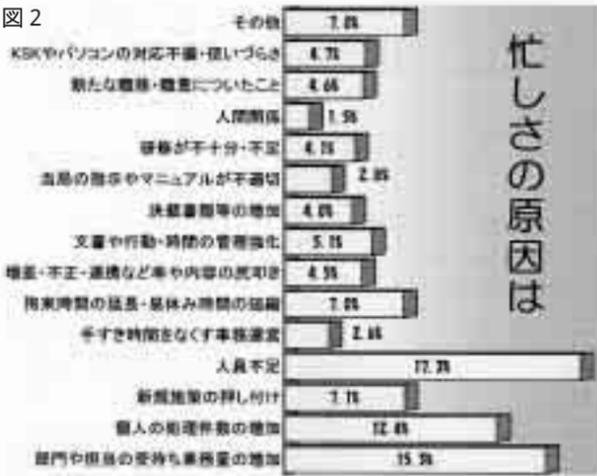
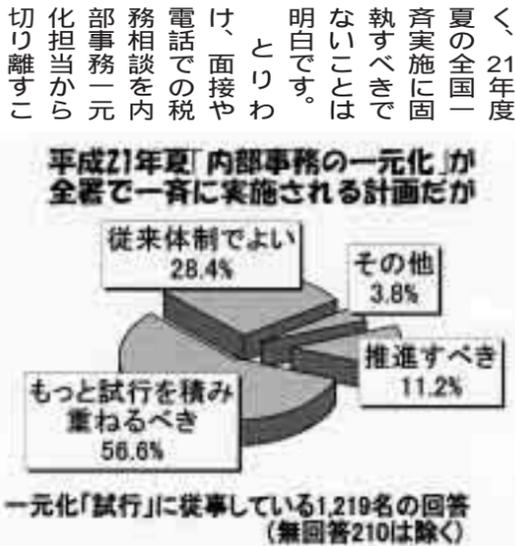


図2

このままの形での試行には反対せざるを得ません

内部事務一元化試行に関する要求を提出



平成21年度「内部事務の一元化」が全署で一斉に実施される計画だが、以下に現状での改善要求をまとめました。真摯な対応し、改善すること求めます。

- 1 税務相談業務を内部事務一元化事務と切り離すこと
- 2 試行署における内部事務一元化職員を大幅に増やすこと
- 3 研修体制を改善すること
- 4 窓口来署者態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こと
- 5 携わる職員の諸要求を実現すること
- 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こと
- 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こと

要求が実現しない場合 試行の中止を求めます

2006年秋に実施したアンケートでは、「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。専門外の事務や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などから、全国化するに余力にもハードルが高く、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。

- 1 税務相談業務を内部事務一元化事務と切り離すこと
- 2 試行署における内部事務一元化職員を大幅に増やすこと
- 3 研修体制を改善すること
- 4 窓口来署者態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こと
- 5 携わる職員の諸要求を実現すること
- 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こと
- 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こと

なお、下記の要求が実現しない場合、私たちは試行の中止を求めます。

1 複数で窓口相談などができるよう増員すること

2 適切に新人職員を指導できるよう増員すること

3 小規模署での試行に見合う増員を行うこと

4 超過勤務の実態を調査し、定時退庁できる増員を行うこと

5 休暇取得に制限がかからないよう増員すること

6 窓口来署者態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こと

7 研修体制を改善すること

8 全ての事務、すべての税目に習熟できる長期的な研修体系を策定すること

9 すべての税目習熟のため、税務相談官研修と同等の研修を取り入れること

10 OJT研修を重視すること

11 自己研修の時間を確保すること

12 業務計画に組み込むこと

13 日々の質問をデータベース化し、電話及び窓口事務のマニュアルを整備すること

14 専門書や質疑応答集などを全員が閲覧できるように整備すること

15 終業後の研修は行わないこと。研修は勤務時間内に実施すること

16 内部事務一元化職員の処遇に配慮すること

17 身上申告書を尊重した配置転換を行うこと

18 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こと

19 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こと

20 携わる職員の諸要求を実現すること

21 作業しやすしい倉庫スペースを確保してから試行を行うこと

22 昼休みに十分休める環境を作ること

23 健康確保を第一義として試行とすること

24 事務日数を正確に把握すること。終業時間10分前に記入できる事務運営とすること

25 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こと

26 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こと

27 職員の声については匿名として公表すること

28 勤務時間の選択は本人希望を尊重し、早番押し付けなどをやめること

29 窓口でのつり銭は当局が用意すること

30 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こと

31 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こと



拘束時間を元に戻せ!

【近畿・東大阪支部】「仕事と職場に関するアンケート」に寄せられた五百名を超す声から、

退庁時間の延長で小一の娘を一人きりにしてしまつ時間が生まれ、仕事でも帰宅途中も大変です。

昼休みが30分になつてから、食べることにいづばいで、会話もなければ銀行にも行けず困っている。

確定期は健康第一に

【兵庫・明石分会】二カ月以上にわたる激務の確定期。健康第一の事務運営を求めたい。昼の30分や45分で健康を守るか、親切な対応が出来るかどうか考えて欲しい。この時期、昼休みは5分10分食い込むことが多々ある事実も考慮に入れてもらいたい。

期を前の問題等々。これらは今の札幌局の異常さをまざまざと反映している。局長が交渉中断という暴挙に出たのは、議題も佳境に入った「懲戒処分」の基準を示せ」との組合の追及時だった。「席立ち」で交渉を中断するといふ行為は、まぎれもなく「不当労働行為」そのもの。局長としての責任は重い。ただちに当局に対して「謝罪とええかげんにせえー」

【近畿・吹田分会】い、否や応もなく押しつけられてまないち・ちつとも上手く進まんない

【近畿・兵庫県支部】署長・副署長面談でローンがあるか?金額は?の聞き取りが行われています。聞かれた職員は、「ええかげんにして欲しい」と率直な感想。

ある署の課税部門では統括官が「記載の上提出してくれ」と借り入れ明細などを書き込む用紙を配布した!

【北海道連】昨年12月の第二回局長交渉は、局長の異常な早口での回答読み上げから始まった。それもそのはず。議題は、C・O・R・O・M紛失事件での人権侵害、立て続けの「懲戒処分」など目白押し。加えて確申

【関信・埼玉支部】朝日新聞に、サラ金に再就職した大蔵・財務OBのリストが報道された。賃下げ、拘束時間延長。さらには、退職金大改悪。現職の苦しみをよそにキャリアの優雅な生活。それにしてサラ金の用心

【北から南から】

詰碁

解答 黒1のワリコミが好手筋。白2に黒3から5、7で黒生きです。黒1で5は白3で黒死。白4で5なら黒4白1黒口でセキ生きです。