



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

# 07年異動

## 内部事務の一元化 全署拡大後を見据えた

### 強行突破企図した一元化シフト



「公務の要請」の名の下、今年も中高年職員の士気の衰えをくい止めるための予告は極めて限定的で、健康と家庭生活を直撃する遠距離通勤や転居・単身赴任を強いる発令が多発。さらに、「21年夏の内部事務一元化の全署拡大後を見据えた」異動を拡大強化。「業務・システム最適化計画」を推進するため、職員と職場を総動員していく当局の意図が鮮明になる定期異動となりました。

内示・発令と前後し、動のポイントを次のように、同署幹部が07定期異動に異口同音に語っています。

その第一が、内部事務一元化後を見据えた異動発令。具体的に、局徴収部、事務局体制を一元化コア要員を全署に配置するため、非試行署から試行署への異動を大がかり

に行った、統括官・上席の交流も含め、管理部門と賦課部門間の異動を拡大したことです。

あわせて、KSKシステムの修正・開発のための配置です。

その中身は、「課税部門における総括・調整事務、調査企画事務、審理・指導事務等の対象範囲や事務処理手順の検証作業」を押し進めるための配置です。

#### 署分室の集約化イコール「閉鎖」

「19年11月全局に電話相談センター設置、20年度には一般相談をセンターにおいて集中的に処理」「署分室は集約化していく」方向を打ち出しています。

今回の発令では、同じスケジュールで署分室

納税者サービスの低下はもとより、当該職員の処遇悪化と将来不安を招くような「税務相談の見直し・体制検討」は文字通り見直しが必要で

安倍首相は、「戦後レジーム(体制)からの脱却」の柱として、憲法「改正」とともに「公務員制度改革」をすすめています。そこでは「天下り」規制を大々的に宣伝していますが、「本当に「天下り」はなくなるのでしょうか?

### 政府の「公務員制度改革」でホントに「天下り」がなくなる??

高級官僚が、役所の権限を背景にいくつもの「天下り」先を渡り歩き、それが官製談合などゆ着・不正の温床になっていることは大問題です。

政府は、各府省の再就職あっせんを禁止して「官民人材交流センター」に一元化し、現職と利害関係がある企業などへの求職活動を規制するから、「天下り」はなくなると言います。

しかし、「交流センター」を利用すれば、離職後2年間は再就職することができなかった利害関係企業にも直接就職できるなど抜け道だらけで、「天下り」は自由化、合法化されます。

また、「交流センター」は民間からの人材登用にも活用されます。公務と民間の垣根を限りなく低くして、人材交流を拡大しようというのです。これでは、公平・公正・中立に行われなければならない行政、公共サービス提供の目的が歪められる危険性があります。

役所が退職勧奨を行い、公務員を再就職させることを前提とするのではなく、全体の奉仕者として定年まで働けるシステムに改善すべきです。



局・署別6級ポスト発令推移 (東京局)

| 局 | 05年度 |     | 06年度 |     | 07年度 |     |
|---|------|-----|------|-----|------|-----|
|   | 内    | 計   | 内    | 計   | 内    | 計   |
| 局 | 88   | 88  | 109  | 109 | 130  | 130 |
| 署 | 81   | 164 | 70   | 164 | 118  | 205 |
| 計 |      | 252 |      | 273 |      | 335 |

(注) 内書きは「一般上席」からの昇任数

■ 定年退職9カ月前で6級ポスト未発令の推移

| 年月   | 人数  |
|------|-----|
| 02.7 | 6   |
| 03.7 | 21  |
| 04.7 | 21  |
| 05.7 | 15  |
| 06.7 | 21  |
| 07.7 | 調査中 |

(東京局のケース)

増える「上席のまま定年」

一般上席の6級ポスト昇任は実現できるにもかかわらず

### 6級ポスト

「誰でも退職までに6級」要求は拒否  
女性の「底上げ登用」には後ろむき

団塊世代の退職期がピークを迎える中、中高年「定年までに誰でも6級の急進的な士気の衰え」をくい止めるためにも、令数は各局とも増やして「定年までに誰でも6級」を拒否する姿勢を剥きだしにしています。

また、当局は「女性登用・改善の継続」表明をしているにもかかわらず、昨年と同様、副署長等に若い女性の「目玉的登用」を行い、冷遇されている昭和40年代採用女性を落胆させています。

経験豊かな女性職員を統括官や特官・相談官に大量に発令することで、女性職員の「底上げ登用」を図り、生き生きと働き続ける職場環境をつくる責任を、早急に当局は果たすべきです。

| 地 区  | 階級採用 | 発令事項 |
|------|------|------|
| 北海道  | 普29  | 徴特官  |
|      | 普33  | 相談官  |
| 東北   | 普34  | 徴統括  |
|      | 普34  | 個特官  |
| 東京   | 普27  | 個特官  |
|      | 普29  | 法特官  |
|      | 普30  | 個統括  |
|      | 普30  | 法特官  |
|      | 普30  | 法特官  |
|      | 普31  | 法統括  |
|      | 普31  | 法統括  |
| 東海   | 普29  | 産特官  |
|      | 普33  | 徴特官  |
| 北陸   | 普29  | 徴特官  |
|      | 普32  | 法特官  |
| 近畿   | 普28  | 個特官  |
|      | 普29  | 法特官  |
|      | 普30  | 徴特官  |
|      | 普30  | 法統括  |
|      | 普31  | 個統括  |
|      | 普31  | 法統括  |
|      | 普31  | 法統括  |
| 四国九州 | 普32  | 法特官  |
|      | 普33  | 徴特官  |
| 普34  | 個統括  | 発令なし |

### 温存し続ける全国税差別

「差別的臭いさえ嗅いだことはない」と言い放つた福田前長官の下、国税庁当局は全国税差別を温存する不法政策から一歩も踏み出さなかった

「差別的臭いさえ嗅いだことはない」と言い放つた福田前長官の下、国税庁当局は全国税差別を温存する不法政策から一歩も踏み出さなかった

「差別的臭いさえ嗅いだことはない」と言い放つた福田前長官の下、国税庁当局は全国税差別を温存する不法政策から一歩も踏み出さなかった

「一定の階級まで横並びで昇進」した後、「ポストにあぶれたキャリア救済」人事の一端として「予算と権限を背景の押つけの再就職」の斡旋をしてきた。再就職を繰返し莫大な退職金等を手にする「渡り」行為も含めた実態が、行革推進本部による「聞き取り調査」で、少したるが浮き彫りになった。平14、18年の間、局長級以上のポストで勧奨退職した者は239名、うち「一回目の再就職斡旋」を受けた者は105名(再々就職の調査は見送りした模様)。報道では、本人からの聞き取りが曖昧なケースや、本人と接触できない等「グレイゾーン」は110件のにのぼった。このこと、これを説明しないとは噴飯もの。毅然とした再調査を求める。

「一定の階級まで横並びで昇進」した後、「ポストにあぶれたキャリア救済」人事の一端として「予算と権限を背景の押つけの再就職」の斡旋をしてきた。再就職を繰返し莫大な退職金等を手にする「渡り」行為も含めた実態が、行革推進本部による「聞き取り調査」で、少したるが浮き彫りになった。平14、18年の間、局長級以上のポストで勧奨退職した者は239名、うち「一回目の再就職斡旋」を受けた者は105名(再々就職の調査は見送りした模様)。報道では、本人からの聞き取りが曖昧なケースや、本人と接触できない等「グレイゾーン」は110件のにのぼった。このこと、これを説明しないとは噴飯もの。毅然とした再調査を求める。

詰 碁

出題 九段 石樽郁郎

黒先 ヒント

無条件で仕留めませんが、黒一子をすぐにツグのは失敗します。(7分で二、三段以上)

### 最低限これだけは 事務計画にもり込んで

り方についての協議も求めていきます。増減件数主義を排し、ゆとりある事務運営の確立、現場の判断を尊重するよう強く求めています。

来事務年度の事務計画と平成20年度予算要求に關わって、全国税は7月2日、下記の要求書を提出しました。  
内部事務の一元化とその試行に関する要求、中期対策の抜本改善、さらに昼休み窓口業務のあり方についての協議も求めていきます。増減件数主義を排し、ゆとりある事務運営の確立、現場の判断を尊重するよう強く求めています。

# 人員も研修も不足 相談切り離して 一元化試行従事者「現場の声」クッキリアンケートでも

当局は、「課税内部と債権管理事務の親近性に着目し、これらを一元化事務として処理する」との意義を強調しています。それを受けた担当部署は、双方の事務のうち、百近い「一元化対象事務」をリストアップした上で、納税者管理・申告書

| 部門 | 管理   | 個人   | 資料   | 資産        | 法人   | 源泉 | NA |
|----|------|------|------|-----------|------|----|----|
|    | 33   | 21   | 2    | 3         | 20   | 4  | 3  |
| 年代 | ~20歳 | ~30歳 | ~40歳 | ~50歳      | 50歳~ | NA |    |
|    | 2    | 24   | 25   | 18        | 14   |    | 3  |
| 性別 | 男    | 女    | NA   | アンケート回答内訳 |      |    |    |
|    | 55   | 28   | 3    |           |      |    |    |

| 内部事務を一元化することは(数字は、%) | 従事人員について |
|----------------------|----------|
| 賛成                   | 現状で十分    |
| 反対                   | 不足している   |
| 分らない                 | 分らない     |
|                      | NA       |
| 40.7                 | 12.8     |
| 26.7                 | 70.9     |
| 32.6                 | 12.8     |
|                      | 3.5      |

| 一元化試行の進行状況は | 今後の処遇について |
|-------------|-----------|
| ほぼ順調        | 不安はない     |
| 上手くいってない    | 不安である     |
| どちらとも言えない   | 分らない      |
| 分らない        | NA        |
| NA          |           |
| 5.8         | 11.6      |
| 51.2        | 65.1      |
| 33.7        | 20.9      |
| 7.0         | 2.4       |
| 2.3         |           |

| 匿名意見を認めるべきか |
|-------------|
| 実名でいい       |
| 認めるべき       |
| 分らない        |
| NA          |
| 11.6        |
| 61.6        |
| 24.4        |
| 2.4         |

| 一元化窓口での一般相談は | アウトソーシングについて |
|--------------|--------------|
| 切り離すべき       | 仕方がない        |
| 対応すべき        | 職員を増やすべき     |
| 分らない         | 分らない         |
| NA           | NA           |
| 59.3         | 34.9         |
| 16.3         | 45.3         |
| 23.3         | 15.1         |
| 1.1          | 4.7          |

| 研修期間・方法等について | 心身の健康状態は変わったか |
|--------------|---------------|
| 現状で十分        | 良くなった         |
| 不足している       | 悪くなった         |
| 分らない         | 変わらない         |
| NA           | 分らない          |
| 7.0          | 3.5           |
| 79.1         | 32.6          |
| 11.6         | 46.5          |
| 2.3          | 15.1          |
|              | 2.3           |

### 19年度事務計画に関する要求書

(1) 基本要件  
事務計画の策定にあたっては、増減件数主義を排し、ゆとりある事務運営の確立、署の実情に即した施策の実施など、現場の判断を尊重すること。

休日「開庁」・出勤は行わないこと。コールセンターなどセンター方式の拡大は、当組合との十分な協議を尽くすこと。

事務計画は、労働組合、職員と協議し、理解と納得を得て策定すること。

勤務時間変更による勤務時間の増加によって労働強化としないこと。また、職員の休憩場所を確保し、休憩時間を確実に保障すること。

昼休み窓口業務のあり方は労働組合との協議に基づくこと。少なくとも1年以上の検討期間をおくこと。

「最適化計画」の実行、内部事務一元化試行については、職員の長年の経験を生かせるものとし処遇改善、労働軽減につなげ、単に定員減らしの策としないこと。

若手職員は「促成栽培」的にはせず、ゆとりをもって育成すること。

セクハラ、パワハラ根絶のための措置を徹底すること。

### (2) 内部事務の一元化と

その試行に関する要求  
平成21年全国化を急がず、十分な試行を行うこと。

相談事務は一元化部門から切り離すこと。複数相談、税務相談官配置を行うこと。

研修期間は3年以上の長期的・体系的なものとし、相談官並みの研修を実施するとともにOJT研修が機能できるようにすること。

また、質問事例集などのマニュアルを早急に作成し、職員全員に配布した上で、個人研修時間を保障すること。

試行職員を増員すること。

一元化試行部門配置職員からアンケートを実施し公表すること。その実施にあたっては労働組合と

協議すること。また、職員からの質問・意見は匿名や無記名でも受け付けること。それらによって出された意見については真摯に受け止め十分検討を行うこと。

### (3) 調査・徴収および

内部事務に関する要求  
増減・件数・不正など計数管理の強化につながる計画策定や、事務運営手法を採用しないこと。

広域運営・併任発令について、そのあり方につき当組合と協議し、合意を得ること。その発令にあたっては、職員の負担を考慮したものとし、また、事務年度途中の変更を行わないこと。

慢性的な超過勤務状況を改善するため、現行内部事務部門(担当)を増員するとともに精通者をあてること。

所得税確定申告書の編綴事務をはじめとする申告期後事務について平成16年分以前に戻すこと。

### (4) 確定申告期事務に

関する要求

心身両面にわたる健康最優先の事務計画とすること。「立ちっぱなし労働」という労働形態は確定申告期事務から完全に排除すること。

局署一体で真に挙署体制といえる人員配置を行い、署間の定員配置を見直すこと。また、審査用員を減らすことなく、相談要員を確保すること。

職員の健康面と納税者サービス面からも問題がある「巡回指導」の強要はやめ、「対面相談」方式とすること。局署の実情に応じた相談体制とすること。

「日曜開庁」は廃止し、休日開庁・出勤の拡大は計画しないこと。

e-Tax申告による早期還付で労働強化としないこと。そのため、職員を増員して体制を整えること。

タッチパネルは廃止せず、オフラインパソコンと併せて増設すること。

(予算要求は次号に掲載)

また、転出入など同様な処理を統合する作業や、入力から還付まで一連の流れで処理する作業の積み上げも行っています。こうした方向性について、

「課税内部、一元化双方向とも人手不足」との意見となっています。

「タラタラせず区切りをつけた方がいい」は少数意見となっています。

「課税内部、一元化双方向とも人手不足」との意見となっています。

「現場の声」をストレートに要求して当局に突きつけています。

「現場の声」をストレートに要求して当局に突きつけています。

「現場の声」をストレートに要求して当局に突きつけています。

「現場の声」をストレートに要求して当局に突きつけています。

「現場の声」をストレートに要求して当局に突きつけています。

「現場の声」をストレートに要求して当局に突きつけています。

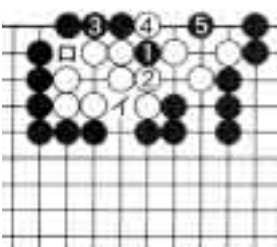
### アンケートに寄せられた声

内部事務を一元化することは？  
開業・收受・回付・納定収納・還付まで一歩一歩、現場任せには反対。一般相談を切り離してプロパーを投入すればどうか、しかし目的が人員削減であり賛成しかねる。事務量が減った。納税者にとっては有効であると思う。窓口が一つということでは納税者には分りやすいが、対応する職員は一般と課税内部の境目が問題となる。管理事務はうつうつしい。納税者サービスという点では良いのではないだろうか。(多少時間がかかっても)職員が全ての事務に精通することは良いことだと思ふ。税務職員として採用されたのに、管理部門にいらるだけで、単なる事務屋のような扱いは受けたくない。仕方がないと思う。管理部門の解体だけではない、受付は総務がやればいい。うまく機能するわけがない。元に戻し、各系統ごとに人減らしをした方がよほど合理的である。KSKシステムが統一されれば賛成(事務の省力化につながる)。内部事務を効率的に行う、ワ

常に危険である。  
【兵庫県支部】  
過日、A署に会計検査院が来ることになり、その対策に全署あげ取り組むことになった。普段の事務処理においてのミスの発生はあることなので、事務処理の見直しは仕方のないことと思う。しかし、検査院職員の行くことが予想される昼食場所の地図を回覧し、「仕事の話はやめるように」とのお願い。  
「そこまで徹底して隠さないといけないことがあるのか」「ことあるごとに職員を子ども扱いしているのか」  
当局の姿勢に唖然としてしまつのは、変な職員なんだろうか？



成。でも改善点等が見つかればその都度軌道修正はしていただきたいと思う。いつまでたっても一人の職員が全ての系統事務を行えるはずがない。一元化といいながら、局や庁の指示は系統ごとの縦割り意味がない。逆に不便、窓口が一日中忙しくなった。「全システムシャッフル」について大いに問題あり。「対納税者」を考えると非



詰碁  
解答 黒1を打ってから3とツグのが好手段。白4に黒5で白死です。黒1で先に3は白4黒1白5でコウ。また黒1で2は白1黒1白口で殺せません。