

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)。
◇全国税ホームページ◇
http://www.kokko-net.org/zenkokuzei

45分休憩の保障全くなし

確申期 昼休み相談に踏み切る 長官

具体的な実施は現場任せ

第2回長官団交

全国税・全税支部協議会は11月30日、牧野長官との団体交渉を実施し、冒頭「昼休みの時間帯の対応策について再検討を求める申し入れ書」を手に交しました。交渉直前の11月19日に伝達があった昼休みの窓口完全開放を強行した当局を厳しく追及、確申期の昼休み相談の凍結・再検討を迫りました。このほか、ノルマ撤廃・パワハラ根絶、確申期の職員負担軽減、無謀な21年「一元化全署拡大」、名古屋局メール事件に象徴される不当労働行為問題について追及しました。

取るのは権利だと徹底していきたい。気兼ねなく45分の休憩をとれる職場環境づくりを本気で考えている。
協議会 多忙を極める管理者に無理強いにならないのか。
長官 管理者の優先度の高い仕事だ。確保が仕事だと分かってくればいい。
協議会 休憩場所は確保できない現状だ。
課長 可能な限り確保すると職員伝達した。

味か。
長官 できるだけ我慢するよう環境にならないよう知恵を出していきたくし、中長期的には予算をとっていききたい。
協議会 割振りを47通りとしたが複雑困難で、申期は、アルバイトや派遣職員が職員以上に勤務し、パターションで区切るは無理だ。
長官 納税者の声もあるのだから改善が終るまで待つということもできない。局に実情を聞き把握し休めるように適切にやっていきたい。
協議会 「納税者ニーズ」で待てないという意

位は一日か、一週間か。
課長 署で決めることである。
協議会 確定申告という時間もある。
課長 その時の判断によるが、割振りされた者が超勤により対応することになる。
協議会 それでは休憩の確保はできない。こんな施策ではバタバタと倒れる人がでてくる。
協議会 ……
協議会 十分に練った伝達とは思えない。上意下達の現場無視だ。しかも、何も考えていない。
長官 説明が理解されていないのか。
協議会 説明ができていない。伝達で確申期の相談のことを書かなかったのはなぜか。
長官 言っている…。
協議会 これで読めるのか。
長官 詰めていない訳ではない。管理職にとっ

では、勤務時間の管理は重要である、これで上手くいく。
協議会 再検討して、職員が納得できるまで凍結すべきだ。
長官 45分が取れるよう、来年からやってみよう、体制を実現していきたくい。
協議会 これまでは收受、用紙配付、証明など限定的な業務をしていた。しかしこれを覆した強いニーズとは、何があったのか。
課長 ニーズを聞いて判断した。
協議会 経過からして、誰かが「手柄」をたてたいからとしかみえない。職員はたまったものではない。
長官 考えすぎだ。今日聞いた話で、「エッ」という点もあるし、意見を無視しない、活かさせていきたい。現在のところ我々の考えを変えることはない。



伝 達 凍 結 求 め る 山 口 代 表 委 員

納得できる結論に達するまでの間、伝達凍結の凍結を求める山口代表委員
協賛会 割振りすれば休憩が確保できるか。
長官 今回、適正な休憩時間を確保するのは管理者の責任だと明確に伝える。職員にも、休憩を

どう認識、判断したのか丁寧な説明を求めたい。
課長 パターションなど物理的な最大限の措置をしてきたことを理解してもらいたい。
協議会 職場要求アンケートでも「庁舎拡充」を求める声が一番多い。庁舎改善を行った上で提案すべきではないか。確申期は、アルバイトや派遣職員が職員以上に勤務し、パターションで区切るは無理だ。
長官 納税者の声もあるのだから改善が終るまで待つということもできない。局に実情を聞き把握し休めるように適切にやっていきたい。
協議会 「納税者ニーズ」で待てないという意

に、署で決めるというわけでも困る。審査・入力は窓口業務ではないし、電話はどうなのか。結局、窓口業務以外の仕事もやれということか。
課長 そうなるのでは伝達とは思えない。上意下達の現場無視だ。しかも、何も考えていない。
長官 説明が理解されていないのか。
協議会 説明ができていない。伝達で確申期の相談のことを書かなかったのはなぜか。
長官 言っている…。
協議会 これで読めるのか。
長官 詰めていない訳ではない。管理職にとっ

ればならない。方向性として超勤を圧縮するといふのは申し上げられる。
協議会 超過勤務手当を完全支給し、追加予算要求に応じることに。
長官 サービス残業はない。補正できるかどうかは不明だが、超勤した場合は実績により支給されていると承知している。
協議会 中腰指導は行わせないで確認することと、中腰は絶対だと言っている。
協議会 長官によって

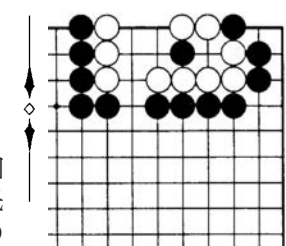
相談開始は従前どおり 水・金定時退庁に努める



抗 議 活 動 無 視 施 策 の 現 場 代 表 委 員 山 口 副 代 表 委 員

う努力したい。相談開始時間はその通り。
協議会 日曜開庁を3月にやるのは約束違反だ。全国どこも税務署でも前事務年度より超勤時間を削減すると確約すること。水曜日・金曜日のノー超勤デーには超勤さ

た。これは避けなければならぬ。
長官 超勤が連日にわたるといふのは避けなければならぬ。
協議会 中腰指導は行わせないで確認することと、中腰は絶対だと言っている。
協議会 長官によって



詰 碁
〈出題〉九段 石榎郁郎
黒先
〈ヒント〉
ナカデにして仕留める手段があります。
(7分初、一段以上)

国民の「撤回命令」でインド洋から海上自衛隊は横須賀に帰港した。一方、「確申期昼休み相談」航海に乗り出す「国税庁丸」は出港のドラを鳴らした。航海中、度重なる荒波で船内浸水が起ころうとも、「昼休み休憩時間45分は本気で確保する」と高言する牧野船長は力まかせに舵を切った。「勤務時間管理徹底は、管理者の優先度が極めて高い職務、本気で意識改革する」と威嚇し、乗組員には「権利意識を持ち、気兼ねなく休憩時間を取得せよ」と檣を飛ばすが、休憩時間もままならず、ヘトヘトの乗組員を尻目に、ひとりの「昼休み相談航路」の手柄に喜色満面の船長が見えてくる。こんな「大船」に乗せられてはたまったものではない。

協議会 前回交渉で現地で解決させるとしたが、10月17日局長交渉では解決できず、現地は長官による解決を求めている。争点は不当労働行為を認めるかだ。長官の見解を聞きたい。

長官 名古屋局長は、不適切な表現があった、不快に感じたことは申し訳ない、組合差別はやっていないと答えたと聞いている。

協議会 局の総務課から署の総務課に送られたメールだ。

長官 局長は組織的ではないと言っており、信頼している。

協議会 「Z」という表現を使ったことについて、過去に「A組合・B組合」「マル全・国労」という隠語もあった。「Z」という隠語を使った、これが一点。もうひとつは「文句を言ってきたら」という表現。当局が長年全国税を嫌悪し、敵視し、差別してきたことを物語っている。これは不当労働行為だ。局総務部総務課から署の総務課長に送られた、組織的に行われた。それが、たまたま誤送信で全職員に送られたということで、職員までも不快感を抱いた。「こういうことはもう止める」となぜ言えないのか。庁としてどう解決するのか明確に回答してほしい。

長官 名古屋局長が明確に話しているの、何か特別なことをしようとは思っていない。

名古屋局「メール事件」 不当労働行為だ 謝罪と回復措置を

協議会 個人的なメールを署の総務課長に送ったのなら、それは職務命令違反だったのではないか。

長官 メールを送ったのは仕事だろうが…。表現については局長報告にあるとおりだ。

協議会 重要な伝達であるにも関わらず、「Zは文句がなければ伝えない」ということ自体、問題だ。不当労働行為を認め、損害を回復し、これまでの差別を是正することが必要だ。

長官 庁が差し入って話すことでもない。

協議会 加害者の話を丸々信じるというのはおかしい。

長官 局長は、踏み込んだ重い発言をしている。

協議会 差別してきたことは事実だ。それは犯罪である、逃げられない。分かるように説明責任を果たすべきだ。

左京署の選付金詐欺取事件だが、この者が前任署でできなかったのは、そこにきちんとチェックする全国税組合員がいた事実がある。その組合員を当局は差別してきた。

長官 もっと話すことがあるなら名古屋で行ってほしい。

協議会 当局に良心があるのなら、差別をやってはいけないと改善すべきだ。その意味でも、定年退職を前に上席にすえおかれている4名の該当者をポストへつけるべきだ。



「パワハラを受けた、見た」職員は2～3割に達すると長官に迫る交渉団

法人で超勤が増えている。2割増となった件数をこなすため、いくら時間があっても足りない状況だ。

協議会 職場アンケートに書かれた声を紹介する。「いくらなんでも件数が多い。女性調査官は、一件数が多すぎて決議ができな

い。朝早く来て最大限やっていますのに、できなれば超勤というのはおかしい」とも。さらに「超勤のやり過ぎで、予算がなくなっている」と言われ、サービスマンになっ

協議会 パワハラ問題も同様で、長官の指導が必要だ。金沢局幹部が、夜11時部下宅に電話をかけた「自分は職場にいるのに家にいるとは何事だ」と呼び

協議会 アンケートでパワハラを2～3割の職員が、「受けた」「見た」と回答している。どう解決していくのか。

長官 職員が個々の能力を十分に発揮するためには、お互いの人格を尊重しあい、風通しの良いことが重要だと認識しており、今後、管理職に対して研修等を通じ、ハラ

スメントのない職場づくりを指導していきたい。また、窓口を設置して、対応をとっていききたい。

協議会 ノルマを煽ることが、パワハラを煽っている。これをただしてもらいたい。漫然と局署の幹部に話すだけではだめだ。「無理するな」と

言ってほしい。
長官 目安を持つのは悪いとは思わないが、戻叩きするのは適切ではない。署の実情に応じて弾力的に運用するように指示していきたい。

調査件数ノルマに悲鳴 パワハラも深刻さ増す 長官 人格の尊重が重要



アンケートの悲痛な声を長官に (藤平評議員)

だし、仕事をさせた。あの職場では朝8時過ぎに「それ位の仕事ができな

いのか」と怒号が響く。東京局の統括官は「収入漏れは全て重加だ、調査をやり直せ」と立たせた

ままた延々と叱りつける。ここ数年でその統括官の周り4人が退職している。こういう話は長官に届いているか。

長官 承知してない。
協議会 アンケートでパワハラを2～3割の職員が、「受けた」「見た」と回答している。どう解決していくのか。

長官 職員が個々の能力を十分に発揮するためには、お互いの人格を尊重しあい、風通しの良いことが重要だと認識しており、今後、管理職に対して研修等を通じ、ハラ

協議会 一元化試行署職員から平成21年に全国化はできないと赤信号が灯っている。試行開始後、

一元化「先延ばし考えない」と言うが 2年後一斉は無謀 ひどい「OJT研修」「指示命令」

協議会 指示命令系統に不安を抱いている。部門から一元化に派遣されている職員の仕事を上司が把握できないから、超

過勤務を把握できず、手

協議会 OJT研修の改善を求める。第一に、事務分担を持たないOJT専門職員の配置だ。第二に、個人に任せられているOJT研修マニュアルを当局が組織的に策定すること。

長官 今でも必要に応じて研修を行っている。適宜OJTを実施するよう指導している。19事務年度においても研修を計画に織り込んでやっている。

協議会 指示命令系統に不安を抱いている。部門から一元化に派遣されている職員の仕事を上司が把握できないから、超

過勤務を把握できず、手

協議会 「無理するな」と受けとめていいか？
長官 申し上げた通りだ。

協議会 OJT研修の改善を求める。第一に、事務分担を持たないOJT専門職員の配置だ。第二に、個人に任せられているOJT研修マニュアルを当局が組織的に策定すること。

長官 今でも必要に応じて研修を行っている。適宜OJTを実施するよう指導している。19事務年度においても研修を計画に織り込んでやっている。

協議会 指示命令系統に不安を抱いている。部門から一元化に派遣されている職員の仕事を上司が把握できないから、超

過勤務を把握できず、手

第47回税研全国集会

『今こそ応能負担原則の確立を』

—憲法を活かす税財政・
税務行政をめざして—

2008年1月12～13日 愛知県蒲郡市

●講演 トヨタ自動車の労使関係 (仮題)
中京大学教授 猿田 正機氏

◇詳細については、お近くの全国税組合員まで

北から南から

業界用語辞典

「近畿・南大阪支部」
「いたつくすかんしょ」
「e-Tax 勸奨」
「目的が吹っ飛んで、手段の目標数値だけが一人歩きしている典型。いかにいかにもう「遺憾に思う」不祥事対応専門用語。翻訳すると「アホがしょうもない事しすぎて」。

かんけいきかんにつたえます
「関係機関に伝えます」
話を終わらせたいときの常套句。
けんとうします
「検討します」何もしません。じゅうてんしきく
「重点施策」局が「何でもいから前と違う事を」と無理矢理ひねり出した策。多くの場合、現場にはいい迷惑。しんきしきく
「新規施策」庁の、現場を全然知らん頭デッカチが思いつきだけで下して

詰碁
【解答】黒1から3と打つのが好手段。白4に黒5でナカデになり白死です。白2で5なら黒イ白イの上、黒4で白死。黒3で5は白3でセキです。