



給与関係閣僚会議を早急に開催せよ

時短の決定時期逃すな

国公労連・全国税は10月24日、08人勸の取り扱い問題で総務省交渉を実施しました(総務省側は人事・恩給局の川口総務課長が対応)。

この中で、日時の明言は避けましたが、近く給与関係閣僚会議を開いて検討を行う、総務省としては従来どおり「人勸尊重」の基本姿勢で調整を行うことを明らかにしています。

川口総務課長は人勸の取り扱いは、「勸」と回答しました。この回答に対し、国公労連・全国税は、「決定の時期を逃すと、時短の先延ばしという事態にもなりかねず、第2回会議で決定する方向で望むべきだ」と申し入れました。

非常勤問題取り扱う
部局の決定を
また、非常勤職員の処

人勸通り実施で調整した問題であり、いろいろな側面からの考慮が必要。人事院まかせではなく、当事者の一つとして議論を始めたい」と回答しました。

それに対し、総務省側は「非常勤問題は根が深い問題であり、いろいろな側面からの考慮が必要」とコメントしました。

最後に、①本府庁業務調整手当は本省・地方格差を拡大するもので、我々は新設に反対する。②交替制を含む所定勤務時間短縮と超勤対策は公務サービスマン・強化の観点からも必要なものであり、早期決着の立場で引き続き努力するよう求めました。

「ゆとり・誇り・仲間」が実感できる職場をつくるため、「機関紙購読、活動支援カンパ」にご協力を

日ごろの全国税労働組合へのご支援・ご協力ありがとうございます。

処理能力の限界を超える事務量やノルマの強制で現場は押しつぶされそうになっています。

「箸の上げ下げ」まで指示する管理強化、さらには、職員のモチベーション(やる気)を引き下げる出来事も相つき、「不機嫌な職場」の様相を呈しています。

全国税は、「ゆとり・誇り・仲間」が実感できる職場をめざして日々活動しています。このことに、職場の幅広い人々から注目と期待が寄せられています。

私たちは、何としてもこの期待に応えていきたいと決意を新たにしています。

そのためには、みなさんに全国の情報を共有してもらい、全国税の要求政策も知ってもらえる機関紙発行をはじめ、多面的な活動の展開が重要と考えています。

読んで頂いている本部機関紙「全国税」は28,000部発行し、約230の署・局で配布しています(このほか、局単位の地方連合会、ブロック単位の支部と署単位の分会で機関紙を発行)。この発行費用は年間840万円にのぼります。

全国税の要求政策をご理解いただくとともに、活動を充実させていくためにはみなさんからの財政的支援が不可欠であることもぜひご理解をいただき、「機関紙購読・活動支援カンパ」にご協力を心からお願いします。



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

08秋年闘争11・13全国統一行動

「11・13中央行動の目的」
▼物価高騰などによる生活悪化のもと、労働者・国民の生活改善を求め「生活危機突破」のたたかいは前進させるため、「11・13全国統一行動」と運動して中央での総決起をはかる。
▼補正予算をはじめ、政府・国会に対して国民要求の実現を求めるとともに、国民犠牲の「構造改革」路線に反対し、公務員総人件費削減を許さず、公務・公共サービス拡充を求めよう。
▼ナショナルセンター・全労連規模での運動で、年末一時金の改善、時短勧告の早期実施、地方での確定闘争の勝利などの要求実現にむけて奮闘する。

【集会の規模】
国公1千人、全体で6千人以上

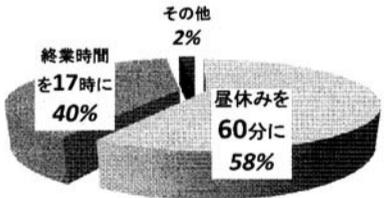
【行動内容】
12時〜総決起集会(日比谷野外音楽堂)／各省要求行動(総務・財務省、内閣府)／国会請願デモ(日比谷公園)衆参議面

中央総決起集会に結集を!

生活危機突破

「15分の時短が勧告されましたが、あなたはどちらを希望しますか」の問いに対する回答は図のとおりで、職員個々の要望に合わせた時短こそが、職員の希望に応えるものです。

「時間どおり退行できない時や、昼休みが確保できない時、超勤手当は」の問いに対する回答は、完全支給されている40・6%、一部しか支給されていない29・2%、サービスマン業になっている12・5%、その他・N.A.17・7%となっており、勤務時間管理のズサンさが浮き彫りになっています。



「15分の時短が勧告されましたが、あなたはどちらを希望しますか」の問いに対する回答は図のとおりで、職員個々の要望に合わせた時短こそが、職員の希望に応えるものです。

「時間どおり退行できない時や、昼休みが確保できない時、超勤手当は」の問いに対する回答は、完全支給されている40・6%、一部しか支給されていない29・2%、サービスマン業になっている12・5%、その他・N.A.17・7%となっており、勤務時間管理のズサンさが浮き彫りになっています。

10月8日(水) 17時35分 在署人員調査結果

署/部門	残業職員数・割合
大宮/法人	36人中24人 66.7%
土浦/総務	12人中7人 58.3%
東松山/総務	7人中4人 57.1%
新潟/総務	18人中9人 50.0%
西川口/総務	6人中3人 50.0%
新潟/資産	19人中9人 47.4%
新潟/管理	20人中7人 35.0%
小千谷/法人	12人中4人 33.3%
所沢/総務	15人中5人 33.3%
新潟/法人	79人中24人 30.4%

【関連地連】
地連機関紙で「公開」し、10月8日(水)に17時35分時点の在署者数調査を行いました。

署のワーストは、大宮(125人中36人28・8%)、新潟(188人中54人28・7%)、小千谷(38人中8人21・1%)、西川口(103人中21人20・4%)。

部門ワーストは、別表のとおり総務が突出次いで法人となっています。

昨年11月7日(水)に行った14署(職員総数1728人)の在署人員100人と比べ、こじはワースト4署で119人へのぼり、事態の悪化が露呈しています。

「15分の時短が勧告されましたが、あなたはどちらを希望しますか」の問いに対する回答は図のとおりで、職員個々の要望に合わせた時短こそが、職員の希望に応えるものです。

「時間どおり退行できない時や、昼休みが確保できない時、超勤手当は」の問いに対する回答は、完全支給されている40・6%、一部しか支給されていない29・2%、サービスマン業になっている12・5%、その他・N.A.17・7%となっており、勤務時間管理のズサンさが浮き彫りになっています。

「15分の時短が勧告されましたが、あなたはどちらを希望しますか」の問いに対する回答は図のとおりで、職員個々の要望に合わせた時短こそが、職員の希望に応えるものです。

「時間どおり退行できない時や、昼休みが確保できない時、超勤手当は」の問いに対する回答は、完全支給されている40・6%、一部しか支給されていない29・2%、サービスマン業になっている12・5%、その他・N.A.17・7%となっており、勤務時間管理のズサンさが浮き彫りになっています。

「15分の時短が勧告されましたが、あなたはどちらを希望しますか」の問いに対する回答は図のとおりで、職員個々の要望に合わせた時短こそが、職員の希望に応えるものです。

「時間どおり退行できない時や、昼休みが確保できない時、超勤手当は」の問いに対する回答は、完全支給されている40・6%、一部しか支給されていない29・2%、サービスマン業になっている12・5%、その他・N.A.17・7%となっており、勤務時間管理のズサンさが浮き彫りになっています。

詰将棋

【出題】九段 西村一義
中級クラス
(ヒント) 最後に馬が働く...

持駒 金銀歩
(10分・二段)

6	5	4	3	2	1
				馬	王
					将
					歩

公的資金の投入で銀行が復活したという「日本銀行の経験」が流布している

女性部 交

本気で「登用拡大」推進を 一元化「誰でもできる」とは仰天

女性部は10月17日、「健康でいきいきと子育てと仕事が両立できる職場」を求め、国税庁と交渉。当日は、①実効ある「登用拡大計画」の推進、②昇任・昇格、配転の改善、③ゆとりと働きがいの持てる仕事への転換、④母性保護や育児・看護に関する制度改善、⑤非常勤職員の処遇改善を中心に、庁当局を迫りました(堰塞課長補佐が対応)。以下、交渉の要旨です。



(昨年92名、今年97名の女性職員にポスト発令はあったものの)下表のとおり6級以上在職率は0・7%しかアップしてこなかったことにに対し、女性部は「これで仕事をしなくては到底言えない」

■在職状況の内訳(男女構成比)■

項目	40歳以上		6級以上	
	平成13年	平成19年	平成13年	平成19年
男	(94.7%) 24,350	(93.9%) 29,172	(98.6%) 12,675	(97.9%) 13,739
女	(5.3%) 1,376	(6.1%) 1,887	(1.4%) 179	(2.1%) 300

「数値目標設定を拒否する姿勢が最大の原因」と庁当局を厳しく追及しました。

「引き続き増加に努める」との回答に対し、

「政府は女性幹部割合の引上げ目標を示した」「同じ政府目標でもe-Taxは数値を掲げ、登用は『努力目標』で逃げている」と抗議、「登用拡大は、年次採用女性の処遇の底上げにかかるとことを申し入れました。」

さらに、56年以前採用者の5級、普50期以前の4級昇格実現を強く訴えました。

仕事の問題では、昼休み完全確保、拙速な内部事務一元化問題を追及しました。

庁当局は、「昼休み確保は危機感を持って指示・徹底する」とし、一元化全署実施にあたり

「職場を支える行(二)職員 36年の労苦に報いよう」と指摘、早急に承認を取りつけるよう申し入れました。

また、昭和47年採用の交換手さんが行(二)職3級にたな晒しされている問題をとりあげ、「本俸は30万円前後で、36年間職場を支えてきた労苦に報いる人事ではない」「他省庁と比べ格差は歴然、人事院との個別協議を真剣に重ねてきたのか疑問」を求めました。

「窓口は納税者がいる状態で、自由な休憩は取れない」「一元化もそうだが場所等は後回しだ。職員に犠牲を強い、現場に混乱を持ち込む昼休み窓口開放を見直すべだ」と申し入れました。

「緩やかに円滑に移行し、無理のないように」との回答に留まりました。

「自分の席が事務室内でしか休憩できない」「窓口に納税者がいる状態で、自由な休憩は取れない」「一元化もそうだが場所等は後回しだ。職員に犠牲を強い、現場に混乱を持ち込む昼休み窓口開放を見直すべだ」と申し入れました。

「拡大」で旗振り役となると約束してきた人事院に対し、国税では進んでいない実態を示し、督促するよう求めました。

「個別事情を聞き、基準緩和と対応したい」と答えました。

また、「交流が定着か」は検討中を繰り返す庁当局に対し、職場の不安払拭のためにも前広な情報開示を求めました。

さらに、課税部門から一元化への配置数、課税内部の事務量積算・配置数を質しましたが、「まだ把握していない」との回答に終始しました。

なお、この交渉で、「子の看護休暇の対象年齢の引上げなど休暇制度の見直し」を人事院に要望したことが確認されました。

「近畿地連」 先日、伏見署の青年

部下を育てるには ほど遠い

【近畿地連】 先日、伏見署の青年

誰のための評価? 「近畿・八尾分念」

人事評価のリハーサルについての伝達がありました。能力評価の項目は現場職員にとっては当たり前のことばかりで、今更評価してもらおうほどの事ではなさそうです。

倫理面なんかは高級クラブや格安ゴルフ好きの幹部だけで十分ではないでしょうか。業務改善なら常々提案や要望をしているが当局は聞き入れてくれません。また、業績評価といっても日々の仕事を黙々とこなしている現状をどう表現するのかさっぱり分かりません。

また、税の作文を持ち帰る途中に盗まれ、公文書持ち出しと報道された。「事故起こしたらあかん」と強調しすぎて、事故つたらもう将来はないと分別を忘れてしまう。持つて帰らないとできないと、仕事に追われたことが原因ではなかったか。今の危機管理・適

管理職の士気低下 「近畿・北大阪支部」 上からは、あれもやれこれもやれと指示のオンパレード、言いたい放題。相変わらず細かい計画数や報告を求められ、危機管理とやらでさらに細かい処理を要求され現場の統括官・特官には余裕がまったくありません。世代差で部下職員との意思疎通にも頭を痛めているのに、仕事に追いまくれ「いい発想はないのか」と求めるのは酷な話です。

【東京地連】 民間に勤務する妻に「飲酒アンケート」の話をしたら、「なんか小学生っていつか幼稚園児なみだね」と一笑に付されてしまいました。とどめは「部下を信用しないトップの企業は間違いなく倒産しているよね。」

【北陸地連・福井分念】 福井分念は昨年に続き職員の通勤状況を調査しました。金沢からの通勤者が17名。福井・金沢間の特急料金は片道1150円。特急通勤用定期券6カ月を買った約39万円。通勤手当は特急料金の半額しか支給されず、毎月

1万7千円以上が持ち出します。 公務の要請で遠くの署へ来ているので通勤費くらい全額支払うのは当然です。遠距離通勤によって、「単身赴任手当」を受給しないのですから、財源はあるはずですよ。

【近畿地連】 先日、伏見署の青年

部下を育てるには ほど遠い

【近畿地連】 先日、伏見署の青年

部下を育てるには ほど遠い



ズサン!! 課税内部の人員未把握とは



【東京地連】 民間に勤務する妻に「飲酒アンケート」の話をしたら、「なんか小学生っていつか幼稚園児なみだね」と一笑に付されてしまいました。とどめは「部下を信用しないトップの企業は間違いなく倒産しているよね。」

【北陸地連・福井分念】 福井分念は昨年に続き職員の通勤状況を調査しました。金沢からの通勤者が17名。福井・金沢間の特急料金は片道1150円。特急通勤用定期券6カ月を買った約39万円。通勤手当は特急料金の半額しか支給されず、毎月

1万7千円以上が持ち出します。 公務の要請で遠くの署へ来ているので通勤費くらい全額支払うのは当然です。遠距離通勤によって、「単身赴任手当」を受給しないのですから、財源はあるはずですよ。

【近畿地連】 先日、伏見署の青年

部下を育てるには ほど遠い

【近畿地連】 先日、伏見署の青年

人事院 交

上席6級格付け要求に応じず 昇格改善 個別事例もあげ追及

行(二) 職員

閉塞状況にある中高年職員の処遇打開策

中高年処遇の実態(50歳以上ポスト在職は10年前と比べ半減、未発令者数は5倍増)を示すとともに、上席は自身の業務にとどまらず、事業管理や部門職員の実地指導、計画・進行管理に対する意見申等を行い、6級格付け可能な職務に従事していることを強調しました。

人事院は、「改定に相応するものがこれだけ認められるかという観点から査定」「近く人員構成の山を迎えるが、上位級は厳格な評価で査定せざるを得ない」とし、上席6級格付けに応じられない姿勢を示しました。

これに対し、6級格付けの局主査に匹敵する仕事をしており、同等の評価に変えるよう申し入れました。

また、内部事務一元化の全署実施により、①一元化の采配を振るう



酒井補佐に要求書を手交する山口委員長

「チーフ」の位置付け、②部門構成員数増加に伴う上席の職務評価について質したところ、「組織の新設・改廃に伴うもので、総務省の組織査定、財務省のポスト査定もあり、まだ職務評価に関連する話はできない」との説明に留まりました。

「拡大」で旗振り役となると約束してきた人事院に対し、国税では進んでいない実態を示し、督促するよう求めました。

「個別事情を聞き、基準緩和と対応したい」と答えました。

また、「交流が定着か」は検討中を繰り返す庁当局に対し、職場の不安払拭のためにも前広な情報開示を求めました。

さらに、課税部門から一元化への配置数、課税内部の事務量積算・配置数を質しましたが、「まだ把握していない」との回答に終始しました。

なお、この交渉で、「子の看護休暇の対象年齢の引上げなど休暇制度の見直し」を人事院に要望したことが確認されました。

詰将棋

【解答】

▲3三銀△一二玉▲2
 二金△一三五▲一四歩
 △同玉▲2四銀成△同歩
 ▲3二馬△一三五▲
 2三馬まで11手詰。

【解説】

3手目▲2二金が平凡な好手、△一三五に▲1四歩とたたいて▲2四銀成が決め手、△同歩に▲3二馬がピタリ。