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、何でも一一〇番」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

7月人事

一般上席に光あてよ

2～5級昇格　分断をやめ底上げ図れ

長官交渉

全国税・全税支部協議会は5月22日、石井長官と交渉を行いました。

冒頭、東京23区内の宿舎から税務職員を追い出す問題を追及した後、①上期人事発令、②配転・転課問題、③一元化に関わる問題、④非常勤職員の給与問題、⑤確申期問題、⑥調査件数削減問題、⑦府省間配転者の研修問題、⑧顧問先斡旋と退職勧奨問題、⑨組合差別是正問題を追及しました。

宿舎問題では、職員の不都合にならないよう努力することを約束、また、「職場活性化のため、中高年に意欲を持ち働くことが重要」と述べましたが、その中高年に光をあてた人事発令については明確な回答はありませんでした。

石井長官を追及する全国税・全税支部協議会の山口潤一郎代表（右）と宮城信昭副代表

■上期人事発令問題■

協議会　美術展・俳句大会中止に始まり、件数主義の押し付け、署内現金領収時間の延長、超勤続きの確申期、不安だらけの一元化の強行、加えて6月ボーナスカット等々、職場の不満や怒りはつっ積している。

そうした中、7月人事異動で、希望を無視し、期待を裏切って士気を削ぐことになれば、職員は踏んだり蹴ったりだ。

そこで、中高年処遇問題に入るが、真面目に働いてきた人達の労苦に報いるべきであり、7月発令での中高年処遇に対するスタンスを聞く。

長官　今の税務行政が国民から信頼を得ているのは、今の中高年職員の努力が大きいと認識している。同時に、職場活性化のためにも、中高年に意欲を持って働いてもらうことが重要と考える。

制度的に上席を6級格付できないか、ポストも増やせないかと努力してきた。人事院総裁にも職員が果たしている重要性等を説明し要望してきたが、厳しい姿勢だった。

協議会　一般上席からの発令が減っており、士気を上げるためには明確な方針が必要だ。

人事課長　中高年の寄与もあるが、若手も支えており、バランスをどうとるのかが重要だ。職員個々のパフォーマンスを見ながらやっている。

協議会　専科生は50歳普通科生は55歳からポスト発令がないデータがある。一定年齢での切り捨人事はやめろ。

人事課長　切ってはいない。各人のパフォーマンスを見て行っている。

協議会　目に見える形で中高年に光を当てた発令が重要だ。

また、①47期生をまだ上席に昇任させない、②普34期以降、5級昇格の水準を後退させたまま、③2級昇格も分断し青年間差別を強めている、④年次採用女性職員の処遇底上げがない、⑤人事院へ個別協議に上げた行(二)職員数と発令の数を明示していない。

上期発令にあたり、こうした問題を重点的に改善するよう求める。

人事課長　①②については、限られた枠の中で成績主義の観点でやっており、何年になったからという話にはならない。

③についても、若い内ではあるが、ある程度経験年数もあり差があるのは仕方ないと考える。

④については、登用拡大計画を示し、平等な物差しでやっている。

⑤については、プライバシー、予算折衝上の配慮もあり、どの係数を示すかの扱いが難しい。

協議会　納得できない。③④は女性部、青年部交渉で追及するが、問題なのは、「若いうちの差は好ましくない」（53年5月磯部長官回答）という労働組合との合意を形骸化させる人事を行おうとする姿勢だ。

勤続20年までに全員上席に発令してきた経緯も無視し、「成績主義」の一言で片づけようとする姿勢は到底承服できない。

23区内宿舎からの追い出し問題

「不都合にならないよう努力」を約束

■宿舎追い出し問題■

協議会　この一年、職員の気持ちを逆なでする事が頻発した。直近では東京23区内の宿舎から税務職員は出て行けという趣旨の理財局通達だ。

長官　通達は原則として本府省以外の職員に貸与しないとあるが、但し書きで、23区内に居住する必要性の高い職員云々との記載も同時にあり、その運用問題だ。

最終判断は関東財務局長が行うが、判断にあたり国税局長の意見が考慮されるもので、その必要性を説明していく。

協議会　7月人事異動との関係はどうか。

厚生課長　現に入居している場合は、強制的に退去を要請することはしないと聞いている。

協議会　そもそも本府省庁職員しか貸与しないことが問題だ。この通達の撤回を求めよ。

長官　国有財産をどうするのかという流れの中で、理財局が決定したことであり、撤回を求めるとの関係はどうか。

協議会　23区に勤めている税務職員の業務が本府省庁に比べ軽いという認識は問題であり、士気にかかわる。職員のプライドを守るためにも、長官は身を挺してでも職員を守るべきだ。

長官　国税職員に不都合とならないよう、私の立場で努力する。

考えはない。

「公務の要請」で希望圧殺するな

■配転・転課問題■

協議会　今年は一元化により異動規模の拡大が想定されるが、現段階での概略を示せ。

長官　5万6千人が12の局所にまたがる中での人事作業であるため、直前まで示せない。

協議会　管理運営部門への打診をしているが、正式に内内示を行った上で職員の希望を聴取し、それから内示せよ。

長官　内内示は考えていない。

協議会　身申変更の期限はあるのか。

長官　速やかな変更をお願いしているが、ある程度弾力的な運用を通じて希望を聞いていく。

協議会　嫌だと言う職員を強制的に転課させるようなことは行うな。

また、異動保障に関わって、経済面を最大限考慮し希望を尊重せよ。

長官　一元化もそうだが、公務の要請の許す範囲内で希望尊重に配意してきた。しかし、最終的には公務の要請にはならざるを得ない。

協議会　異動保障は、踏み込んだ運用をしないと職場は持たない。金額が金額だけに生活設計に大きく影響する。

長官　公務員全体の枠組みの中での話ではあるが、なるべく本人の希望を織り込めるか、ということになる。

一元化

相当配慮してきた　余裕持ち移行する

協議会　一元化に関わって伝達があったが、不安なく実施できると考えているのか。

長官　相当大規模な措置をした上で実施するので、スムーズにいくと考えている。

協議会　管理運営、課税内部双方とも労働強化にしないため、調査件数を削ってでも署をあげて支える考えはあるか。

長官　内部事務に必要な事務量を確保し、残った事務量を調査に充てるよう指示している。ただ、これまでの事務量を積算した上での計画の策定となるため、想定外の事務が生じた場合は弾力的運用で対応する。

協議会　全署実施は拙速との意見は今でもある。1年目は余裕を持ってやるべきだ。

長官　試行を踏まえ、様々な指摘も伺い、相当配慮しやってきたつもりだ。新人を配置する分も考慮し、余裕を持った円滑な移行に心掛けていく。

詰将棋

〈出題〉九段　西村　一義
中級クラス
〈ヒント〉
香が中心の攻めです。
（10分で二段）

持駒　金桂香

6	5	4	3	2	1	
		角	王	桂	香	一
			歩			二
	金					三
		歩	歩		歩	四
				歩		五
						六

そろばん弾

4月末、自治体における非正規労働者の実態を告発し、官製ワーキングプアが広がっている実態を明らかにする集会が開催された▼組合の枠を超えた実行委員会が企画し、ともに官製ワーキングプアをなくしていこうという画期的な集会になった▼この集会で、沸々とした怒りが滲む「非正規川柳」応募作が紹介された。その数点を紹介し、思いを共有したい▼安月給　されど仕事は　プロ意識／賃金は　半分以下でも　倍仕事／物件費　私はものと　一緒なの／臨時とは　わが職場では　二十年／気がつけば　常勤教える　非常勤／常勤の指導教官　非常勤／経験を　積んだ頃には　雇い止め／雇い止め　あき缶以下か　ポイ捨てに

確申期

「超勤減った」は大間違い

サービス残業も依然解消されず

■確申期、超勤手当■

協議会　約束した健康第一、超勤削減の確申期となったかを聞く。

長官　重点な課題とし超勤を減らすよう努め、全体として超勤は縮小したと聞いている。

庁として確申期を検証したが、非常勤職員等のPC操作補助により職員の相談事務量は減少し、OCR入力不要による内部事務量も減少したと評価している。

協議会　超勤手当の未払いはなかったのか、相談受付の4時打ち切りは検討しないのか、来署型e-Taxは3週間還付から外す考えはないのか。

長官　未払いが起きないよう徹底を図っており、未払い問題は初めて聞く。

開庁時間内に相談を終了させるよう目指すべきだが、一律4時での打ち切りは考えてない。

リピター防止につなげるため来署型e-Taxもインセンティブは必要と考える。

協議会　超勤は減ったと言ったが、とんでもない間違いであり、入力・審査事務はもとより、署内現金領収事務も超勤が前提となっている。

また、超勤を80時間やっても、予算がないとの理由で30時間しか付けないのが実態だ。

超勤予算を2、3割増にしないと未払いはなくならないと考える。

長官　超勤予算の確保に努力してきた。超勤手当は適切に支給されていると認識している。

協議会　来署型e-Taxの3週間還付はやり過ぎとの声が強く、見直しを求めていく。

件数ありきの計画・運営見直せ

弾力的運営繰り返すだけ　長官

■調査件数削減問題■

協議会　調査件数増のため、個人課税でも着眼調査を増やす動きがあるが、来事務年度の調査計画を聞きたい。

長官　具体的計画は答えられないが、予め件数を決めている訳ではなく、限られた人員の中でどう役割を果たすかだ。

協議会　介護を終え3月に職場復帰した職員に22件の法人調査を指示するなど、件数ありきの実態は後を絶たない。

長官　今までの繰り返しになるが、無理のない事務計画の策定が基本であり、弾力的な事務運営を指示している。

協議会　1日に4～5件の準備調査は無理があり、特に青年を無防備で調査に出している。

長官　ノルマ云々の指摘について確認したが、そうしたものはないと聞いている。予め実調率を決め、とにかく実調率を維持しなければならないとは思っていない。

協議会　部門ごとに件数を縛り、計画にある統括官の調査日数を部門職員に割り振るなど、問題点は多々ある。

長官　弾力的な運用をすることで、限られたマンパワーを活用していくしかない。

府省間配転者の研修問題

「遜色ない」と改善に後ろ向き

■府省間配転者研修■

協議会　府省間配転者の研修充実の要望に応える考えはないか。

人事課長　基本的には公務員を長く勤めてきた人達であり、初めて職場に入るケースと違う。他と比べて遜色ない研修となっている。

協議会　7週間の研修をみると、最初の1週間はオリエンテーション、次の3週間が全税目一般的研修、4週目の途中で事務系統が示され、残り3週間で自分の配属先の税法研修となっている。

実際は、良く分からないまま仕事についているのが実態だ。

人事課長　戸惑ったと言っていたが、前向きにやっていると感じた。

協議会　遜色ない、不安な声は聞こえないとは独断だ。当事者の不安、不満を真摯に認識せよ。

顧問先斡旋は続ける一方で

差別的勧奨扱いは大問題

■顧問先斡旋問題　退職勧奨問題■

協議会　顧問先斡旋はどうするのか聞きたい。

長官　退職勧奨の枠組みの中で斡旋があり、その都度適正化も図ってきた。退職勧奨のあり方も、一層適切にやる必要があると考える。

協議会　7月退職者に対する勧奨扱いを変更したのか聞きたい。

長官　退職勧奨の運用は、制度の趣旨に基づき適切にやる必要があると任命権者に言っている。

協議会　勧奨について扱いを変えてきたとの認識が現場にある。顧問先斡旋は続行し、勧奨扱いを後退させる、これは差別ではないのか。

長官　退職の問題は個別性もあり、家庭事情や後進に道を譲る問題もある。職員個々、職場状況等を踏まえ、任命権者が適切に行うものだ。それ以上は回答できない。

協議会　それでは該当者も職場も納得できず、不安も払拭できない。

人事評価制度の実施前に

古い労務管理は清算すべき

■組合差別の是正■

協議会　沖縄でも全税支部組合員に対する差別政策が続いており、4年前の相談官発令を最後に一人もポスト発令はない。

宮城副代表

長官　組合加入如何によって差別をするつもりはなく、ポスト昇任についても人事の方針に基づき適正に行っている。

協議会　歴代長官も同様の回答を行うばかりで差別問題に真摯に向き合ってこなかった。

35年前になるが、当時の安川長官は極秘資料の摘発を受けてその年7月、一定の差別是正につながるボールペン書きの辞令を出した。

その後の長官は誰一人として抜本的な是正措置もとらず、清算もしてこなかった。

新人事評価制度が導入されるが、これを本当に機能させるためにも公正な評価制度にする必要があり、古いタイプの労務管理を清算すべき時だ。

たいした数ではなく是正は長官の判断でできるものだ。

長官　新人事評価制度は、組合云々と関係するとは思わないが、この職場で的確に機能するよう議論していきたい。

◇　◇　◇

交渉終了にあたり石井長官がコメント

普段なかなか上がってこない現場の声を聞かせて頂く貴重な機会と前向きに捉えてきた。国税は大きな組織であり、私が言ったことが、どれだけ各部署に徹底されたか、なお努力していかなければと考えている。

詰将棋

〈解答〉

▲3二角成△同玉▲2三金△同玉▲2四香△3二玉▲4二金打△3三玉▲4五桂△同金▲4三金まで11手詰。

〈解説〉

▲3二角成と金を取り、次の▲2三金がうまい捨駒です。△同玉に▲2四香が大きな一手で、以下は手順の追詰となります。

非常勤の処遇改善で７億５千万円見込む

朗報 時給アップが実現

一時金相当の給与支給　対象になる人は皆無

協議会　「非常勤職員に対する給与について」の伝達があったが、これにより時給が上がると確認できるか。

長官　新たな規程では、職務内容、在勤する地域及び職務経験等の要素を考慮し、任命権者の署長の判断で行われる。なお、在勤する地域については、常勤職員に適用される地域手当に相当する給与を支給することとなり、時給単価は上がることになる。

協議会　通勤手当や一時金に相当する給与は、「常勤職員とほぼ同様の勤務時間（4分の3超）」にしか適用しないとしたのは問題だ。ほぼ全員が「1日5時間30分勤務」であり、約18分不足するため適用されないことになる。

人事課長　通勤手当や一時金に相当する給与を良くするためではなく、常勤職員との均衡を図るためであり、「ほぼ同様の勤務」は人事院に聞き、作った。

協議会　ほぼ全員が適用外となる規程整備は承服できない。指針の趣旨をいかした見直しを求めたい。詳細は窓口で説明を求める。

■交渉後の5月26日に窓口から説明（要旨）■

1　非常勤職員は租税の賦課徴収事務に従事していないことから、行(一)適用が適当というのが人事院の見解。

従って、行(一)1級初号俸を基礎とし職務内容、在勤地域、職務経験等の要素を考慮し時給単価を決定。

2　どのように考慮するかは、各任命権者の判断に拠るが、①職務内容は業務の複雑性・困難性を考慮（例えば、納税者に接する窓口業務、集中電話催告センターのオペレーター業務等が考慮の対象）、②在勤地域は、常勤職員に適用される地域手当に相当する給与を支給、③職務経験とは、業務により一層の効率化が求められ、かつ職務経験がその効率化に寄与するものと判断できるものについて考慮（例えば、集中電話催告センターのオペレーター業務）。なお、「業務の内容に応じて真に有用な職務経験に限定することや、業務によって加算の上限を設けること、あるいは単純業務のみを行うなど経験年数を考慮する必要がない場合には加算しない」ことも指針の趣旨に反するものではないと人事院からは聞いている。

3　平成20年7月1日現在の当庁の事務補助職員数は6,607人、その内、いくつかの局において「4分の3を超える勤務時間で雇用されている非常勤職員はいる」と聞いているが、その数は未把握。

4　規定整備に伴う影響額は、平成21年度7億5千万円程度増加する見込み。