

選挙に行こう 参院選で政治を変えよう

参議院選挙が目前に迫りました。数々の公約を反故にし、国民の期待を裏切ったあげく、発足からわずか8カ月で鳩山首相と小沢幹事長はダブル辞任に追い込まれました。

後を継いだ菅首相は、「二つの大きな重荷を総理自ら辞めることで取り除いていただいた」と述べています。

しかし、普天間基地の移設問題と「政治とカネ」



全労連・大黒作治議長

菅首相は、前首相と同様に、「政治とカネ」で説明責任を放棄し、普天間基地問題では「抑止力」論から抜けておらず、沖縄度や障害者自立支援法の

国民の願いを託せる日本へ 政治を転換する絶好のチャンス

菅首相は、前首相と同様に、「政治とカネ」で説明責任を放棄し、普天間基地問題では「抑止力」論から抜けておらず、沖縄度や障害者自立支援法の



6月7日 人事院本院と交渉

非常勤雇用 1年を原則に日を空けず継続

月例給：一時金の改善と税務職水準引き上げ、異動保障問題、非常勤職員の処遇改善、女性職員の登用拡大、勤務延長制度導入を中心に人事院と交渉しました。

対応した上山参事官は、「今国会でも与野党問わず公務員への風当たりが強く、公務員パッシングがおさまらない」とは残念に思う」と前置きし、以下のように回答しました。

■賃金 ■一時金は前年より厳しい状況だ。
■税務職水準差問題 ■作業中だが、月例給は前年6級を中心水準差率引上げを求め、異動保障問題 ■一時金は前年より厳しい状況だ。と承知しているが、官民較差が小さい状況の中、税務だけ突出した改正は困難だ。
■異動保障問題 ■

全国税 100万円超の減収となる職員は悲鳴を上げている。制度を元に戻し、3年保障にしない限り問題は解決しない。参事官 給与制度改革の最終年になるが、周辺状況が好転しなければ前に戻せない。
参事官 今回日は日々雇入れられている職員に限り、1年雇用を原則とし、日を空けず、継続雇用は3年が上限」を考慮

全国税

発行所 東京都千代田区農ヶ岡
財務ビル内 (〒100-0013)
全国税労働組合
発行人 山本 浩二
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



参事官 国会等でもアーファーマティブ・アクションの議論がある。採用割合は3割台に到達した。2020年までに採用の目標は示されていないが、本省の課長補佐以上への登用等が進んでいるが、私たちが

参事官 国会等でもアーファーマティブ・アクションの議論がある。採用割合は3割台に到達した。2020年までに採用の目標は示されていないが、本省の課長補佐以上への登用等が進んでいるが、私たちが

詰将棋

出題 九段 西村一義
中級クラス
(ヒント)
桂が主力の駒となる
(10分・三段)

6	5	4	3	2	1
▲	▲	▲	▲	▲	▲
▲	▲	▲	▲	▲	▲
▲	▲	▲	▲	▲	▲
▲	▲	▲	▲	▲	▲
▲	▲	▲	▲	▲	▲

持駒 金銀銀桂
一三四五六



【大原社会問題研究所案内】 大原社研は1919年に設立、1949年に法政大学の付属研究所となり、1986年に多摩キャンパス(東京都町田市相原町4342)に移転しました。

大原社研の特色は、社会・労働問題についての研究所であると同時に、利用者の資格を問わない専門図書館・資料館であり、さらに労働問題に関する文獻情報センターである点にあります。

1946年全財から1999年までの全国税資料

6月9日、全国税本部事務室で保管してきた資料を大原社会問題研究所で所蔵してもらうことになりました。この資料は「貧困と格差」解消や「勤労者の権利確保」に必要です。今回搬入した資料は、1946年から1999年

大原社会問題研究所で所蔵してもらうことになりました

参事官 今回日は日々雇入れられている職員に限り、1年雇用を原則とし、日を空けず、継続雇用は3年が上限」を考慮

参事官 今回日は日々雇入れられている職員に限り、1年雇用を原則とし、日を空けず、継続雇用は3年が上限」を考慮

組合員は言う。「組合が一番熱心なことが選挙運動。この事件を機に自浄能力を発揮し、特定政党支持押しつけをやめ、組合本来の自由で、子どもを第一にした活動を取り戻して欲しい」と。

大原社研は1919年に設立、1949年に法政大学の付属研究所となり、1986年に多摩キャンパス(東京都町田市相原町4342)に移転しました。

大原社研の特色は、社会・労働問題についての研究所であると同時に、利用者の資格を問わない専門図書館・資料館であり、さらに労働問題に関する文獻情報センターである点にあります。

大原社研の特色は、社会・労働問題についての研究所であると同時に、利用者の資格を問わない専門図書館・資料館であり、さらに労働問題に関する文獻情報センターである点にあります。

一元化で内部事務崩壊の危機

目標掲げた登用拡大に背を向けるな



5月28日 女性部交渉

女性部は5月28日、国税庁と交渉を行いました。数値目標を設定した女性職員の登用拡大に背を向ける庁当局の姿勢に抗議し、このまま内部事務一元化を継続するならば、精通者は不在となり、内部事務は崩壊の危機を招くと強く警告しました。以下、交渉の要旨です。

■登用拡大、配転問題■
女性部 新たな「女性職員の採用・登用拡大計画」では、具体的数値目標を設定するよう求める。
庁補佐 適材適所という人事の基本方針に反しかねないこともあり、数値目標は考えていない。

■日曜開庁問題■
女性部 日曜開庁は止めべきで、毎年実施することには反対だ。
庁補佐 165会場まで絞り込んだが、納税者ニーズはある。今年度と

■内部事務一元化問題■
女性部 精通者を中心に現場は回っているが、一元化では精通者不在となり、後に続く職員も育たないことを危惧する。
庁補佐 そうしないためにも、一元化は無理なく進めることとしている。

■職場環境整備問題■
女性部 両立支援のための環境づくりが追いつかず、家族の責任を果たしながら働き続ける困難さは解消されていない。
庁補佐 全職員に周知し特に適切な指導を行うよう管理者教育の徹底を図っている。各種制度を活用しやすくなるよう努め、制度改善についても要望している。

■非常勤職員問題■
女性部 長官は「新しい非常勤職員制度によって雇用期間も見直されること」となると回答したが、どう改善するのか。
庁補佐 人事院の結論を待っており、この場員体的回答はできない。
女性部 経験を重ねる事務に精通した方は数多くいる。その方々も3年以上縛るような新制度には断固反対です。
庁補佐 制度設計の詳細が完全に固まった段階では、申し入れについては関係係に伝えたい。

パワハラ対策を後退させるな

庁要望の「4つの論外」指摘



6月11日 青年部交渉

普通科70期生からの投書

突然の投書、失礼します。普通科研修を受講させていただいている者です。

この度、研修にかかる試験について、納得しかねることがありましたので、相談させていただきたく投書致しました。

4月から研修が始まり、今月中旬に公務員法の試験があったのですが、その結果が思わしくなく再試験となりました。

試験講評の後、課業後に不合格者が一室に集められ、再試験について連絡・注意を受けたまでは良かったのですが、その後また別室に研修生単位(班単位?)で連れて行かれ、「何故不合格となったのか」について厳しい注意を受けました。

その受け答えについて、(教育官の)意図している回答に外れると、「集中砲火を受けるが如く」自己批判をするまで叱責を受けました。(別室に入った時点で教育官たちの厳しい視線の的に晒され、強い恐怖を感じました)

失敗してしまったのは私の責められる点ですが、その前に精神的にダメージを与えて「勉強しろ」とするのは方向がずれていると思います。いまだにその件が脳裏から離れず、勉強が手につきにくい状態です。

また条件付任用期間の身分でこのような事を書くのは、的が外れていると思いますが、相談させて頂きました。宜しくお願い致します。

名古屋研修所普通科生(匿名希望)

青年部は6月11日、国税庁と交渉を行いました。交渉には、青年部側から4名が参加。当局側は塚楽課長補佐が対応しました。田山青年部長は交渉の冒頭、加藤長官がパワハラを「管理者の萎縮」「コミュニケーションの希薄化」を理由に、人事院へ後退する要望をしたことに対し、①被害者への配慮がない、②過渡期に後退を求めている、③指導がわかっていない」と弁明。当局は、「意図が伝わっていない」と弁明。

■登用拡大、配転問題■
女性部 新たな「女性職員の採用・登用拡大計画」では、具体的数値目標を設定するよう求める。
庁補佐 適材適所という人事の基本方針に反しかねないこともあり、数値目標は考えていない。

■内部事務一元化問題■
女性部 精通者を中心に現場は回っているが、一元化では精通者不在となり、後に続く職員も育たないことを危惧する。
庁補佐 そうしないためにも、一元化は無理なく進めることとしている。

■職場環境整備問題■
女性部 両立支援のための環境づくりが追いつかず、家族の責任を果たしながら働き続ける困難さは解消されていない。
庁補佐 全職員に周知し特に適切な指導を行うよう管理者教育の徹底を図っている。各種制度を活用しやすくなるよう努め、制度改善についても要望している。

■非常勤職員問題■
女性部 長官は「新しい非常勤職員制度によって雇用期間も見直されること」となると回答したが、どう改善するのか。
庁補佐 人事院の結論を待っており、この場員体的回答はできない。
女性部 経験を重ねる事務に精通した方は数多くいる。その方々も3年以上縛るような新制度には断固反対です。
庁補佐 制度設計の詳細が完全に固まった段階では、申し入れについては関係係に伝えたい。

勤労手当の「成績率」要チェック

(6月期：期末手当1.25月、勤労手当0.7月)

勤労手当	A	給与明細の勤労手当額	円
本俸	B	給与明細の俸給支給額	円
地域手当	C	給与明細の地域手当額	円
役職別加算	D	※注1のとおり 0~15%	円
計	E	(B + C + D)	円

成績率	A÷E	※注2のとおり
注1 役職別加算	税務職：1・2級0% 3級5% 4・5級10% 6級15%	行(二)職：3・4級5% 5級10%
注2 成績率	特に優秀 1.00 優秀 0.80 良好(標準) 0.67 良好でない 0.59 (注意 0.60.5)	懲戒 0.52以下

新人事評価制度 職員の声

生体認証導入で またまた負担増

「近畿地連」

◆あなたは良くやってるが、全体評価としてBです。というところは可もなく不可もなくか(並職員)
◆署でSはほとんどない。局員でないとい...
◆Aは一般部門の職員では難しい。連調か一元化のチーフか局指定の特調・広域担当だ...
◆目一杯頑張った高い評価を得たとしても、次の年はそれ以上のことを要求される。できなければB以下の評価しかない。これでは消耗戦だ。

望を聞いて決め、了解も得ています。ナンダこれは!
◎「3年で一旦切ります」と聞かされた非常勤職員。
年休も10日位あり、時給も上がったのに...

非常勤職員の 処遇改善を
【近畿・兵庫県支部】
職場では、非常勤職員としての事務処理は考えられません。いま一方のな雇止めが行われ、中には勤務期間の長い事務精通者さんもない現場を無視したのになっていきます。
非常勤職員の削減、減少は、事務処理に大きな影響を及ぼし、職員に超勤を強いる結果にもなります。非常勤職員の処遇改善が必要です。



【近畿・東大阪支部】
◎週4日勤務に減り、休む日も一方的に決められているって皆言っているし。
署長交渉では「希望を聞いて決めました。希望手となる。」

詰将棋

【解答】
▲1三銀△同玉▲2五桂△1二玉▲2一飛成△同玉▲2二銀△同玉▲3四桂△3二玉▲3三金△3一玉▲2二金まで13手詰。

【解説】
3手目▲2五桂に△2四玉は▲3五銀△1五玉▲2六金まで、5手目▲2一飛成が好手で、以下▲2二銀が決め手となる。

【東京地連】
新人事評価? よく分りません。どう書いていいか分からないので下期の目標は先輩の上期の目標を加工させてもらいました。だって、建前は絶対評価でも、結局は絶対評価になるんだし、実際の評価は統括官じゃなくってその上の人がもう決めてるって皆言っているし。
(専38男)

【北海道地連】
現行システムでも後追いできるようなことになっており、生体認証だからと言って不正防止にはならない。システムへの負荷が大きくなりKSKが使いづらくなるのは困る。
間違ってなく事務量が増え、煩雑になる。今年度の確中期に導入して

【北から南から】
僕らの言いたい 放題集より
新人事評価? よく分りません。どう書いていいか分からないので下期の目標は先輩の上期の目標を加工させてもらいました。だって、建前は絶対評価でも、結局は絶対評価になるんだし、実際の評価は統括官じゃなくってその上の人がもう決めてるって皆言っているし。
(専38男)