

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 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

2010年人勸

非常勤職員の均等待遇問題

育児休業・介護休暇制度を導入

8月10日頃に出される人事院勧告を前に、国公労連全国税は7月28日、人勸期の重点課題で人事院交渉を実施しました(人事院側は尾西給与局長、桑田職員福祉局長が対応)。

【給与局長交渉】

民間の賃金改定状況は、昨年と同程度の状況にあり、他方で公務員給与が上昇している。是正に着手する必要がある。

■50歳代後半層給与

平成25年度から定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であり、定年前の短時間勤務

を解消することは困難であり、本年、マイナズ差がでた場合は是正に着手し、50歳代後半層の給与に一定率を乗じて引下げざるを得ない。

制、民間給与等の実情を踏まえた60歳代前半の給与、加齢に伴い就労が厳しくなる職務に従事する職員の取扱い、役職定年制を導入する場合の対象範囲や定年年齢等について、本年勧告時に骨格を提示した上で、本年中を目途に具体的な立法措置のための意見の申出を行うこととしたい。

【職員福祉局長回答】

非常勤職員の処遇 日々雇用職員制度に代

こうした回答に対し、国公労連は、デフレ不況下で内需拡大が求められている中、人事院には政策的判断が求められており、最低でも現状維持でギリギリまで努力すべきと、申し入れました。

わり、新たに「期間業務職員」制度を設け、会計年度内で臨時的な業務に就いて最長1年間の任期を設定して採用すること及び新会計年度において再び非常勤職員として採用可能とする。

「福祉国家」めざす運動の発展を

雇用と社会保障を柱に

全労連大会

運動の基本方向として設定、ILO(国際労働機関)が提唱する「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい労働)」の実現を訴えるなど、「安定した良質な雇用」を求める取り組みに重点を置いています。

大企業中心の転換を

方針は、「貧困の深刻化など労働者・国民を苦しめている大企業中心の社会、経済の仕組みの転換を求めるたかいたいの強化が中心課題」と強調し、「安定した良質な雇用を求める運動」を本格化させ、失業者への社会的セーフティネットの拡充や、医療・福祉・年金・教育・住宅など生活基盤の整備を掲げ「雇用と社会保障を柱とする『福祉国家』をめざす」としています。

雇用、賃金の底支えを

討論では、「良質な雇用実現」の課題に発言が集中し、①最低生計費が首都圏とほぼ同じ水準であるとし、全国一律最低賃金の確立を図る(東北や九州各県)、②産業や地域経済の衰退に歯止めをかけるため「公契約条例」の制定をめざす(全印総連や全国一般)、③総務省が長期雇用抑制通知を出したため雇止めが一斉に発生しかねず、非正規職員の誇りと怒りを集め、雇用を守る大運動を推進する(自治労連)。

年休の請求を強制する「専攻税法研修」

全国税の追及で歯止めかけた

全国税は、専攻税法研修期間中の「夏季研修(自主研究日)」で、年次休暇

「専攻税法研修のしおり」から抜粋

▼夏季研修は…全日「自主研究日」としている。本年度の夏季は…特別休暇及び年次休暇の活用により連続休暇の取得促進を図ることとしている。

▼休暇取得の例として、8月5、6、9日は特別休暇、10、11、12、13、16日は年次休暇を掲載。

この期間中は省エネルギー及びセキュリティ

等々の請求を強制すること、は重大な権利侵害となるため、少なくとも、研修日程を前期・後期に分け、「夏季研修」期間中は職場復帰させるよう申し入れ

これに対し庁当局は、①開催場所や日程は今から変更できないので、申し入れ事項は来年に向けて検討させてもらう、②年休等を取得しない研修生については、専攻税法研修の一環として地方研

「研修のしおり」に全く記載がなかった「年休等を取得しない」ケースについて、全国税の追及でようやく明らかにさせたものです。

行つことになる、と回答してきました。

「研修のしおり」に全く記載がなかった「年休等を取得しない」ケースについて、全国税の追及でようやく明らかにさせたものです。

場所や日程等について、研修生の意向等は一切無視、当局の都合最優先となった専攻税法研修——庁や税大当局が配慮する姿勢を示さないため、研修生は生活面・経済面で多大な負担を強いられ、怒りはおさまりません。



「ディーセント・ワーク」を設定し、失業者の組織化や「職よこせ運動」、生活困窮者支援ネットワーク作り、雇用拡大のための労働時間短縮に取組むことになっています。

詰碁 黒先 (7分初、一段以上) 消費税増税に反対し社会保障の拡充を訴える国民的運動を重視、「大企業の内部留保の還元」に焦点をあて、中小企業や地域経済の発展を願う労組や団体との共同を推進することも決めました。

「財政破綻」といながらも、湯水のよつに税金を注ぎ込む「軍への思いやり予算」や「政党助成金」。今年度の投入額は前者が3370億円、後者が320億円に達した。日米安保条約による地位協定上、払う義務がない「思いやり予算」だが、「受入国負担事業」として135億円かけたゴルフ場、寝室4つ・浴室3つの住宅など、「そこまでやるか」と言いたい。政府でも「納税者から理解されない」との声。国会議員経費は、秘書給与も含め一人約7000万円、助成金を削れば450人削減と同じ計算。ところが、助成金「山分け」にはタンマリを決めこむ。ならば、「民意を削る議員削減を軽々に「身を削る」と持ち出すのは言語道断。

配 転 法 理 労働組合差別

注目すべき高裁判決とその意義 問われる国税庁の人事政策

『労働法律旬報2010年7月上 和シエル石油 事件・東京高裁判決 旬号』で、①新谷真人日本大学教授 (2010・5・13) — 労働組合差別が「労働判例/NTT西日本事件・大阪高裁判決(2009・1・15) — 高裁判決の意義をそれぞれ述べています。

「就業の場所の変更」の際には、事業主は、労働者の育児介護の「状況に配慮しなければならぬ」と定めている。

遠距離通勤にともなう労働者の不利益と 損害賠償——配転法理の今後の課題

第一点は、本判決が、長距離通勤ないし単身赴任にともなう一般的な不利益を、「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」とみなして、損害賠償の対象としたことである。従来の判決は、この程度の不利益は「通常甘受すべき程度」のものにとどまり、特別の事情があつて初めて「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」と認められていた。本判決は、事例判決とはいえず、これまで

の最高裁判決のハードルを一段下げたものと評価でき、本判決の基準が、時代の変化に即した判断として定着するならば、配転・転勤法理は大きく前進するであろう。

第二点は、育児介護休業法26条に関する問題である。周知のように、同条は



労働法律旬報 No.1723
発行人：木内洋育
発行所：旬報社

を学校できちんと習った記憶があるでしょうか。来る8月22日は「日韓併合条約締結」100年を迎えます。これに先立つ1895年、日本の駐在公使が首謀者となり、日本の軍隊・警察、民間人がソウルの王宮に乱入し、公然と朝鮮王朝の王妃である閔妃(ミンヒ)を殺害しました(日本は証拠不十分として関係者を釈放)。その後の張作霖爆殺事件を誘引して日中戦争からアジ

戦後65年を迎えて

寄稿

戦後65年を迎えた今年、主張が根強く残つていまは韓国併合100年、朝鮮戦争勃発60年、日米安保条約発効50年など節目の年にあたります。

『閔妃暗殺—朝鮮王朝末期の国母』を読んで

未だに「日本は相手国の了承を得ず一方的に軍を進めたことはない(田母神元航空幕僚長)との

知られています。しかし、朝鮮植民地化の歴史

で権力を維持し、親露政策をとつたため、朝鮮支配を進める日本によって

勢力の人々を拷問してきた。忘れてはならないことだが、今後は両国の国民が交流し仲良くなつていくことが大事だ」と聞

いことをしていたのか」という驚きに打たれたものの、韓国では一度も不愉快な思いをしたことがないといっています。

戦後65年を迎えた今年、民主党政権が公約を破り沖縄に犠牲を押しつけようとしています。鳩山前首相は、アメリカ海兵隊の「抑止力」を学んだといいますが、どこの国からの抑止力なのでしょう。

朝鮮半島の人々が他国を侵略したことは聞いたことがありません。逆に侵略したのは日本であ

が身近にいて精神的な支援になること、家事の援助、精神的な援助、見舞いなど、介護にとつて「家族が身近にいることの意味」を重視していることが特徴である。

行っていた組合員に「外形的格差(同期・同性・同学歴者の中で著しく低い職能資格等級と賃金に置かれている)」があれば、そこに組合差別の「推認」が働き、あとは会社が格差に合理性があることを「反証」しなければならぬ、というのは極めて自然でしょう。

労働組合差別を認定する再逆転判決 —きわめてシンプルな高裁判決の意義

なんとと言っても判断枠組みを変更したところに大きな意義があります。東京地裁判決は、事実認定に問題があります

「推認」が働き、あとは会社が格差に合理性があることを「反証」しなければならぬ、というのは極めて自然でしょう。

認定に問題があります。東京地裁判決は、事実認定に問題があります

「推認」が働き、あとは会社が格差に合理性があることを「反証」しなければならぬ、というのは極めて自然でしょう。

環境バロメーター
【東京地連】 ネットには、ツバメの営巣に関するサイトが幾つもあつた。巣は泥や草から造る。ヒナは大食で、餌はトンボや蝶など。

【近畿地連】 某署A 管理運営部門 職員が仲が悪くなって、「お別れ会が事務系統別に「ステップ0」で行われたそう。

【北陸地連】 希望や生活本拠地無視の配転が後を絶たない。また、仕事の習熟度や経験を全く度外視した配転も。

【東海地連】 全国税 新人事評価では、結果的には部門目標・個人目標という二

【東海地連】 新人事評価では、結果的には部門目標・個人目標という二

新人事評価では、結果的には部門目標・個人目標という二

新人事評価では、結果的には部門目標・個人目標という二

新人事評価では、結果的には部門目標・個人目標という二

新人事評価では、結果的には部門目標・個人目標という二

新人事評価では、結果的には部門目標・個人目標という二

新人事評価では、結果的には部門目標・個人目標という二

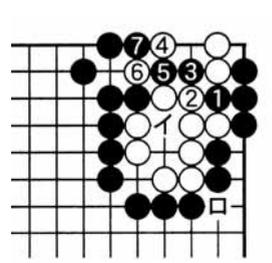
新人事評価では、結果的には部門目標・個人目標という二

新人事評価では、結果的には部門目標・個人目標という二



詰碁

【解答】黒1から3と打つのが好手段。白4に黒5、7で白死す。黒1で5は白1黒イで白3でコウ。黒3で口は白4で白生き。白4で5なら黒4で白死す。



で忸怩たる思いだろう。悲鳴110番

【近畿地連】 某署A 管理運営部門 職員が仲が悪くなって、「お別れ会が事務系統別に「ステップ0」で行われたそう。

【北陸地連】 希望や生活本拠地無視の配転が後を絶たない。また、仕事の習熟度や経験を全く度外視した配転も。

【東海地連】 新人事評価では、結果的には部門目標・個人目標という二

新人事評価では、結果的には部門目標・個人目標という二

新人事評価では、結果的には部門目標・個人目標という二

新人事評価では、結果的には部門目標・個人目標という二

新人事評価では、結果的には部門目標・個人目標という二

新人事評価では、結果的には部門目標・個人目標という二

新人事評価では、結果的には部門目標・個人目標という二

新人事評価では、結果的には部門目標・個人目標という二

新人事評価では、結果的には部門目標・個人目標という二

新人事評価では、結果的には部門目標・個人目標という二