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

ステップ３が目的に

混乱と労働強化招く〝ステップ３〟

内部事務の充実こそ重視を

72・7％の職員が「ステップ３は無理」

内部事務一元化で9月から始まっている〝ステップ3〟が、内部事務の混乱と労働強化を招いています。ステップ3が至上命題となり、内部事務の充実に向けた手段ではなく、ステップ3そのものが目的化していることが原因です。

「個人出身者が還付金担当に、資産出身者が徴定担当に」「個人出身者が、9月に徴定、10月に資産担当に」「個人申告書の処理は新人にやらせる」…。一つひとつの事務毎に職員同士が教え合う状況が生まれ、連絡せん一枚の処理も、従来の何倍も時間がかかる状況となっています。結果、管理運営部門には、未処理の箱が積まれ、その解消に追われています。

昨年11月に全国税が実施した『内部一元化に関するアンケート』では、72・7％の職員が「2011年にステップ3移行は無理」と回答しています。全国税は当局に、この結果を示し、「拙速なステップアップをするな」と求めてきました。しかし当局は、職員の声と要求に背を向け、号令の下ステップ3を押し付けようとしています。

全国税は職員の声と要求に完全否定を続ける当局に対し、内部一元化の計画を元に戻すことを含め、ゼロベースでの見直しを求めます。言いかえれば、「顔を洗って出直せ」ということです。

「職場は仕事に追われて余裕がない。休暇も取りづらい」と職場状況を確認し合う女性部のみなさん。

年齢・経験尊重した公正な人事を

間近に迫る下期発令要求基準

全国税は、下期発令にあたって以下の発令要求基準を求めています。

【税務職】

差別・分断発令をやめ、年齢・経験を尊重して、当面次の基準をみたした者全員を昇格させること。

五級昇格　普通科48期、国専24期、56年採用以前
四級昇格　普通科51期、国専27期以前
三級昇格　普通科57期、国専33期以前
二級昇格　普通科62期以前
特研生　賃金格付けを是正し、普通科と同等の昇任・昇格発令

【行（二）職】

行（二）職の部下数制限を撤廃し、包括承認基準の級・号俸をみたしている者全員を昇格発令すること。

用務員二級　一―77以上
守　衛三級　二―57以上
二級　一―61以上
運転手四級　三―61以上
三級　二―41以上
交換手三級　二―49
（数名の電話交換手を直接指揮監督する者は二―41）以上

元に戻すことも含め『ゼロベース』での見直しを

全国税は、国税庁に「元に戻すことも含め『ゼロベース』での見直し」を求めます。

全国税が昨年9月に開いた一元化対策会議でまとめた、「増員すること」「事務切り分けの見直し」「相談事務切り離し」「国専1年目の全員配置をやめること」「ステップ0の継続」など、10項目に及ぶ〝当面の要求〟に対し、当局は「内部事務一元化の根幹に関わる」と、受け入れを拒否しました。

全国税は職員の声と要求に完全否定を続ける当局に対し、内部一元化の計画を元に戻すことを含めゼロベースでの見直しを求めます。言いかえれば、「顔を洗って出直せ」ということです。

その上で、①ステップアップをしない、②増員する、③国専1年目の全員配置をやめる、④相談事務の切り離しを含めた事務の切り分けを見直す、を「四大要求」として、実現を求めます。

精通者がいなくなる!?

管理運営部門の精通者は、異口同音に「債権管理が危うい」といいます。

今まで従事したことのない事務に目まぐるしく変わるなか、長年内部事務を経験してきた精通者は、自分の仕事をしながら他の担当者や管理者へ助け船を出しています。大変ですが、そうしないと事務が回らないからです。しかし、〝ステップ3〟の状況を見ても明らかなとおり、今の内部一元化のやり方では、精通者は育ちません。

債権管理では従来、収納や徴定で管理事務の考え方を身につけ、数年間経験した職員に、はじめて還付金事務を任せてきました。少なくとも、腰を据えて事務を覚える期間が必要であり、今のような一定期間にグルグルと事務が変わる中では、精通者は育ちません。

深刻な小規模署の実態

小規模署の実態はさらに深刻です。配属された職員に、法人出身者や個人出身者がいない署もあります。職員数が十数名の署では、そもそも「一元化状態」だったものが、一元化職員を割り当てられており、その分、労働強化が増しています。

安心して産み育てられる職場を

犬山市で第51回全国女性交流集会

第51回全国女性交流集会が8月28日から二日間、愛知県犬山市で開催されました。集会には、全国から8名の女性組合員が参加し、昨年7月に全国実施された内部事務一元化によって、より働きにくくなった職場の実態について報告し合いました。

管運で「課税内部との仕分けが明確ではなく困っている」、「生理休暇を取れるように運動している」など労働強化の実態や取り組んでいる運動が報告されました。

女性部が中心となって要求してきた、子育て支援制度の人事院規則が6月30日に改正され、父親の育児休暇取得促進を目的とした取得要件緩和など制度は整いつつあるものの、「安心して子どもを産み育てられる職場を作る」ためにも職場から声を挙げていくことを確認しました。

“税務の職場”何でも110番

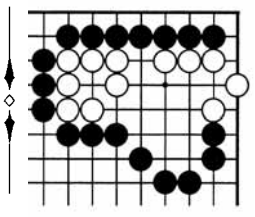
zenkokuzei@aol.com

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

詰碁

〈出題〉九段　石榑郁郎
黒先
〈ヒント〉右側の眼形を奪って仕留めますが、1、3の手順が大切です。
（7分で二、三段以上）



そろばん弾

いつの頃からだろう。数十年前に流行ったテレビドラマ「東京ラブストーリー」で仲間の証券マンがノルマで自殺した頃だろうか▼若者が就職難を乗り越えて得た職場を去る。心の病に悩む職員が増えて管理職向けメンタルヘルス研修がパソコンでも行われている。当局も放置できなくなってきたのか▼けれども、問題は今日の仕事、初めての税務調査。事前通知は意識転換が難しい。トラブルが起きないようにと心がけるが、うまくいかない▼対処療法だけで心の病を救えるのか。あれもダメ、これもダメとがんじがらめにしたのは誰か。調査徴収の事務運営もガタガタになった▼ゆとり、誇り、そして仲間。若い力が輝く職場にしたい。

国税庁の女性登用計画に
数値目標の設定を

人事院は8月10日、「公務員人事管理に関する報告」を発表しました。その中で、2010年末までに、職員の意識調査、各府省に対するヒアリング、有識者の意見聴取などを踏まえて、「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」の見直しを行うこととしており、国税庁もその対応が求められています。

女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針

年末に向けて見直し　人事院

2001年から取り組まれている女性国家公務員の採用・登用の拡大ですが、特に女性職員の管理職等への登用は、全体として低い水準にあります。人事院報告では、「各府省は、要因分析を行い」「女性登用に努めていく必要がある」と指摘しています。

国税庁は、女性の登用について、「適材適所という人事の基本方針に反しかねない」といって、数値目標を設定していません。一方で、人事院が今年7月に発表した「フォローアップの実施結果」では、調査対象の21機関中15機関が登用目標を設定し、14機関（財務省も含む）が数値目標を設定していることを明らかにしています。

国税庁には、「女性職員の6級以上在職率を高めるよう努める」という漠然とした取組みではなく、数値目標を取り入れた実効ある登用の取組みが求められています。

普通科生から「パワハラ研修所告発」の投書

まかり通る 侮辱、脅迫、体罰

税大名古屋研修所の研修生から体罰も含めたパワハラ研修所を告発する投書が届きました。

「てめえ！」「何しとんじゃ」に「わかっとんかコラアー」「おまえら～」と侮辱し、脅迫し、言うことを聞かせる手法がまかり通っていると。

そのため、「その場だけ」のいい加減な人間が大量生産され、配属されていくと警鐘を鳴らしています。こんな研修生活では心の病にならないか心配です。今、職場では管理職に向けたメンタルヘルス研修が行われていますが、当局自ら原因を作り、管理職に責任を負わせているといっても過言ではないようです。

「普通科研修は全寮制。朝6時45分の起床を求める全館放送から夜11時の消灯放送まで分刻みの過密な毎日だ。

起床点呼後、グランドでラジオ体操。任意のはずだが休むときは届出書提出が義務付けられている。

体操が終わると学寮清掃だ。やり残しがあると官補が「髪の毛一本、埃、汚れ」を基準に再清掃を命じる。昼休みに行うが、できるまでやり直しが続く。

試験で59点以下だと再試験だ。個別に呼ばれ「なぜ落ちたか」と自己批判させられる。教育官想定の回答と少しでも違うと「仕事として勉強している。結果を出せなければ辞めてもらう」と説教が数倍になって返ってくる。しかも、精神をえぐるが如く執拗に。

夜は再試験のための学習会があるが、授業ではなく、ただ集められるだけ。しかし、教育官や官補の気に障ると「そんな奴はいらん。即辞めてしまえ」と彼らの気が済むまで続く。

8時から静粛時間なる学習時間となるが、抜き打ちで教育官が居室に入ってくる。

「社会人らしく返事しろ」と言うが教育官室に入ると「ハァーイ」とやる気のない返事。自分たちはいいのか。

研修生を指導する際に周りを取り囲んで、威圧感と脅迫同然の手法は即やめて欲しい。まるで犯罪者扱いだ。

こうした研修では、「その場だけ」のいい加減な人間が大量生産されて配属となる。既にその状態になっている研修生が多数である。

管運部門　ステップ上がると超勤増加

北陸地連の超勤調査で明らかに

全国税北陸地連が取り組んだ超過勤務調査で、管理運営部門の超過勤務が、時期を追うごとに増えてきた状況が分かりました。

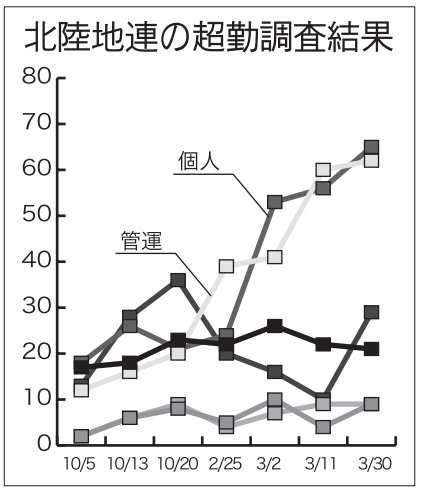
特に、確定申告期では個人課税部門に匹敵する超勤となっており、署によっては、個人課税部門の倍も残っていました。

超勤調査は、定時退庁日以外で行われており、より実態に近い調査結果があらわれています。〝ステップ1〟が始まった10月の管運部門では、それほど残業が目立ちませんでしたが、〝ステップ2〟の時期になると、確定申告期もあって、急激に増えています。

特徴は、他の部門と違い、超勤の減少傾向が見られないこと、確申期では超勤が増える時期が個人課税部門よりも前倒しとなっていることです。

また、連日19時までの超勤や、中には21時まで超勤した署もありました。

北陸地連は、「今年、地方公共団体へのデータ提供が始まれば、実態はより酷くなる」と指摘しています。



北から南から

一方的な処理の押し付け

【近畿・東大阪支部】

現場の声をまったく聞かない中で策定される「事務実施要領」が毎年配布されます。

今年は大口・悪質及び処理困難事案を全件、グループによるプロジェクト方式で、部門あたり1件～3件以上を「特別管理事案」に選定し、来年2月までに処理せよと一方的に押し付け、統括官等は事案選定をし、署長・副署長に対して事案概況票など作成・決済を受け四半期ごとに復命、その事務量は膨大です。各署とも結果が出せる事案の選定には苦慮しており、その上現場を知らない署長等に我が儘を言われると、より一層の苦労が重なり、それを鵜呑みにする統括官等によって現場の職員はてんやわんやしなければなりません。

職員の共通の声は、もっと「ゆとりのある事務計画を」です。

（徴収部門）

信頼できない？ 互いにかばんをチェック

【東京地連】

所得税申告書の「紛失」が報道された王子署では、再発防止策としてか今も帰り際に職員同士がお互いにかばんの中をチェックしあっているとか。「任意」ということですが、それにしても当局の「指示」によるもの。ホントにここまでやっていいの？

「淀川十景」より

【近畿・北大阪支部】

▼一元化

若い人が一元化に一年配置されたけど、はっきりゆうてムダやった。

それと、管運は誰が何を担当してはるか皆目わからんね。いやー、電話廻すのが怖いよホント。

考慮されない地域手当

【東京地連】

昨年、千葉市内等10～12％の地域手当地域に勤務する3年目の職員の約半数が放置されて4年目突入の事態が生じています。都区内署と比べて上席層で50～60万円、事務官でも25万円相当の賃金格差が生じる多大な経済的損失となっており、その対策は焦眉の課題です。

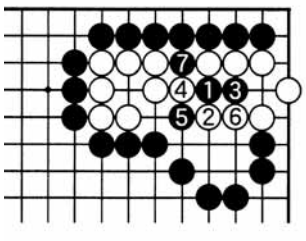
しかし今年の発令では6％以下の署に勤務する2年目以降の職員に対してのみ希望を踏まえた配置の模様で地域手当での「異動保障」は考慮されていません。

踏み込んだ勉強ができんから結局なんも身につかん。それぞれの系統でみっちり鍛えられたらそこそこ身につくのに……若い人には気の毒やった。

▼電話が怖い

他系統との電話の受け渡しがたまらんね。用件をよく聞いたら別の担当部門のやったり。聞いたら聞いたで、また説明させるのかって渡し先の部門が怒られる。

詰碁



〈解答〉黒1のツケから3が好手順。白4に黒5、7で白死です。黒1で先に3は白6黒1白5で白生き。白2で5なら黒6白3黒7白2黒4で白死です。