

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>

第2回長官団交

川北長官 ITやシステム改善で縮減

超勤を大幅に規制せよ

来署型3週間還付、指認証こそやめよ

確 申 期

全国税・沖縄国公労全税支部協議会は12月3日、川北長官と団体交渉を行いました。団交の冒頭、藤平代表委員から「文書管理などの管理強化で、統括官をはじめ、あらゆる階層の職員の仕事量は飽和状態にある」と指摘し、「管理強化ばかりでは解決しない。ペナラン上席や非常勤職員に、『事務の押さえどころ』はここかを聞け」と迫りました。団交では、沖縄格差の是正、税大民主化、非常勤職員の継続雇用、確定申告期や管理運営部門での労働軽減、上席6級格付けなどを求めました。



沖縄格差の是正を迫る宮城副代表委員(写真右)

よ。②2表OCR入力の人員を大幅に確保せよ。長官 ①事件の防止策として導入した。確申期といってもやめることは考えていない。②出力・回付は減り、総合すれば事務の省力化につながる。協議会 指認証は1件ごとにも求められる。事務滞留を解消してきた、ペナラン上席の集中的な処理もできなくなる。総務課長 指認証の趣旨から外すことはできない。趣旨に沿って運営ができるように検討する。

公平な人事に努めることは大事

長官 不当労働行為の事例に「不適切」

直ちに補正発令せよ。長官 職員団体の如何によりって差別したこともない。協議会 沖縄では、6年普29期相当の組合員には協議会 組合員への人事差別を根絶せよ。証として、6級ポスト昇任発令を大量に増やせ。特に、



不当労働行為の事例を「不心得」と断じる川北長官

前の相談官発令以降、発令がなく、5級のままの定年を繰り返してきた。長官 職員団体の如何で差別しておらず、沖縄も同じだ。公平な人事に努めることは大事。今、個別の話にお答えできない。協議会 統括官から「君は全国税・全税支部に入っていないければ」と言われる組合員があり、不当労働行為そのものだ。臨時発令を含む是正発令と、不当労働行為禁止措置を講ずること。長官 統括官の例が、本当にあったのであれば「不心得」だ。



川北長官

長官 税務行政には法令遵守が求められる。流出したら納税者から信頼を失う。行政文書や物品管理を改めて再確認していく。協議会 狭い耐火書庫は放つまま、人権侵害するのは納得できない。総務課長 管理強化が目的ではない。東京局では、机の中などを点検さ

改めて確認が必要だ 新たな施策の検討を宣言

管理強化やめ 問題の根本を示せ



藤平代表委員

管理強化が強まっている。協議会 管理強化が目的ではない。東京局では、机の中などを点検させる指示が出た。根本に何があり、どう対応しようとしているのか。協議会 庁から何か新たな指示が出るのか。総務課長 指示を出すか、情報提供の仕方を変えるか、ルールそのものを変えるか、幅広く検討している。

長官 改めて確認が必要だ。新たな施策の検討を宣言。協議会 管理強化が目的ではない。東京局では、机の中などを点検させる指示が出た。根本に何があり、どう対応しようとしているのか。協議会 庁から何か新たな指示が出るのか。総務課長 指示を出すか、情報提供の仕方を変えるか、ルールそのものを変えるか、幅広く検討している。

協議会 ①相談開始時間(9時または9時15分)の厳守、②昼休みの確保、③休日出勤は行わない、の3点を確認する。長官 ①朝の準備を通常9時まで作業をしているが、昨年は難しかった職員もあり、検討して対応している。③確申期以外でも閉庁日対応していないが、昨年起こったのなら、事実関係を確認する。協議会 超勤を大幅に規制せよ。超勤手当は完全支給せよ。長官 ITやシステム改善で超勤縮減に努める。

相談受付の終了時間

17時には相談終了を

長官 各署で適切に対応している。東京の指示は「局署の実情」が総務課長 今の制度下で、できる工夫

協議会 5月の団交で、相談会場が17時以降、場合によっては18時30分を過ぎて納税者がいた状況を示した。その後の審査・検算もあり、納税者でであり、納税者もいる。協議会 執務時間は17時までであり、納税者もいる。協議会 局署の実情といふことか。長官 執務時間を認識

し、納税者ニーズを否定しないように、来署者に適切に対応しているものと承知している。協議会 東京局の連絡文書では、利用時間を17時とし、「受付を早めに締め切ることがあり」と前置きし、署外会場は「16時まで」に、それ以外の会場でも「なるべく早く」と納税者へ広報することとしている。これは、「局署の実情」の一端と確認しているか。総務課長 今の制度のなかで、できる工夫だ。

よ。②2表OCR入力の人員を大幅に確保せよ。長官 ①事件の防止策として導入した。確申期といってもやめることは考えていない。②出力・回付は減り、総合すれば事務の省力化につながる。協議会 指認証は1件ごとにも求められる。事務滞留を解消してきた、ペナラン上席の集中的な処理もできなくなる。総務課長 指認証の趣旨から外すことはできない。趣旨に沿って運営ができるように検討する。

詰将棋

【出題】九段西村 一義 中級クラス (ヒント)

桂はとどめに活用する。(10分で二段)

6	5	4	3	2	1
		歩	歩	歩	歩
		馬	馬	馬	馬
		車	車	車	車
		金	金	金	金
		銀	銀	銀	銀
		角	角	角	角
		象	象	象	象
		王	王	王	王
		将	将	将	将

持駒 角金桂 一三三五六

そらばん弾

「課税べー」 入が広がるなら、法人税率の引き下げはいない」と強いる。膨大な利益は労働者へ還元せず、フクフク太る資本は課税対象外のものか少なくない。確定申告期に訪れる自営業者の方が、この大企業への減税の実態を知ればどうなるだろうか。「アッチから取りなさいよ!」と、税務職員が言われるのが目に見える。税制は、執行機関である税務行政の自身に直結する。来年1月8日と9日、第50回税研全国集会在愛知県豊橋市で開催される。

非常勤職員の雇用を守れ

3月更新

雇い止めはするな

当局回答

「能力の実証」繰り返す 「雇い止め前提ではない」は明言

協議会 非常勤職員の更
新では、勤務継続希望者
全員の雇用を優先せよ。
長官 非常勤職員の採用

は、成績主義の原則もあ
り、再採用を期待させな
いよう、制度官庁から指
示されている。



「雇い止め前提ではない」と回答する藤田人事課長

協議会 雇い止めが前提
か。
人事課長 成績主義の原則に基
づいていく。

協議会 成績主義と公募
がどう繋がるのか。
人事課長 公募にあたって、能力
の実証をする。

協議会 継続勤務してい
る非常勤職員は、求める
能力を現に持っている。
人事課長 過去の更新で判断
したことで、未来永劫そ
うではない。

協議会 経験は重要だ。
新しい人とは、明らかに
能力が違う。
長官 能力を実証した上で採用
される。あらかじめ、再任用を
要求されて

いるとは言えない。
協議会 「雇い止めも前提に
しない」と言わないなら、現場
は「首切り前提」と受け止める。
人事課長 雇い止め前提ではない
と言っている。
協議会 能力の実証という
のが、どのようなポイントで
評価されるか示せ。
人事課長 今後の仕事内容を
示し、面談で必要な能力を
実証する。
協議会 継続勤務者も公募者
も同じスタートか。

人事課長 法的には同じである
が、今まで勤務してきた
事実があり、全部ゼロでは
ない。
協議会 恣意的な雇い止めは
やめよ。
人事課長 能力の実証であり、
恣意的ではない。
協議会 非常勤職員へのアンケート
では、81.3%が「雇用契約を
更新されないのではないか」と
不安を持っている。長官が
それを許すのか。
長官 これから1年の仕事を
公算する。引き続きやっ
ていくだけではなく、今
後の新しい仕事をやっ
てもらうかを判断する。
協議会 家族を支えてい
る非常勤職員が増え
ている。「仕事途中で3時半
や4時で帰るのがつら
い」という非常勤職員が
いる。これだけ誇りや愛
着を持って仕事してい
る。二度と恣意的な雇
い止めはするな。

協議会 暴言や恫喝、暴
つ意義ある研修をする
という趣旨を踏まえる。
協議会 暴言や恫喝が、
研修に必要か。
総務課長 暴力も刑法上
の脅迫も不適切な言葉も
許されないが、必要な指
導も必要。相談体制作り
が必要だ。
協議会 作るのか。
総務課長 教育官らとの
相談が基本だが、言えな
いこともあるから、カウ
ンセリング窓口などで気
楽に相談できるように周
知を検討している。
協議会 教育官に対する
対処が必要だ。



「仕事に誇りや愛着を持つ非常勤職員の雇い止めは許さない」と迫る山口評議委員 (写真左)

協議会 雇い止めも前提に
しない」と言わないなら、現場
は「首切り前提」と受け止める。
人事課長 雇い止め前提ではない
と言っている。
協議会 能力の実証という
のが、どのようなポイントで
評価されるか示せ。
人事課長 今後の仕事内容を
示し、面談で必要な能力を
実証する。
協議会 継続勤務者も公募者
も同じスタートか。

改善する回答を用意
したか。
長官 ①債権管理と同時
に行うことが効率的との
観点で切り分けた。意思
疎通に努める。②移行時
期を十分に協議して移行
が図られた。③引き続き
適切な人員配置に努め
る。④全体の流れを理解
できるので配置してい
る。各署の指導状況を把
握し、支援していく。
協議会 ゼロ回答だ。女
性部交渉や青年部交渉で
も、相談事務切り離し、
ステップアップをやめる
ことを求めた。

人事課長 法的には同じである
が、今まで勤務してきた
事実があり、全部ゼロでは
ない。
協議会 恣意的な雇い止めは
やめよ。
人事課長 能力の実証であり、
恣意的ではない。
協議会 非常勤職員へのアンケート
では、81.3%が「雇用契約を
更新されないのではないか」と
不安を持っている。長官が
それを許すのか。
長官 これから1年の仕

協議会 非常勤職員の長
機・パイプ椅子をやめ、
机・椅子・ロッカー・更
衣室を確保せよ。

特捜でノルマ課すべきではない

長官 「適切な目安」と承
知している。

相談事務を切り離し

拙速なステップアップやめよ

一元化



相談業務の切り離しを！

4大要求にゼロ回答

協議会 前回の団交で、
二元に戻すことも含め、
ゼロベースでの見直し」
を前提に、①相談事務を
含めた事務切り分け、②
拙速なステップアップを
やめること、③大幅な増
員、④国専採用者1年目
の全員配置をやめるこ
と、の4つの要求に対し

長官 相談は窓口事務の
一環で、切り離しは考え
ていない。電話の集中セ
ンターもあり負担になら
ない。個別相談の引継を
円滑に行っている。
協議会 ステップ3で、
事務習得できずに滞留を
招いている。ミスや滞留

協議会 雇い止めも前提に
しない」と言わないなら、現場
は「首切り前提」と受け止める。
人事課長 雇い止め前提ではない
と言っている。
協議会 能力の実証という
のが、どのようなポイントで
評価されるか示せ。
人事課長 今後の仕事内容を
示し、面談で必要な能力を
実証する。
協議会 継続勤務者も公募者
も同じスタートか。

協議会 非常勤職員の長
機・パイプ椅子をやめ、
机・椅子・ロッカー・更
衣室を確保せよ。



ゼロ回答を繰り返す川北長官



札幌局のノルマの事実を追及する布施評議員

税大の民主化を

暴力・脅迫・不適切な言動に 総務課長 許されない

協議会 暴言や恫喝、暴
つ意義ある研修をする
という趣旨を踏まえる。
協議会 暴言や恫喝が、
研修に必要か。
総務課長 暴力も刑法上
の脅迫も不適切な言葉も
許されないが、必要な指
導も必要。相談体制作り
が必要だ。
協議会 作るのか。
総務課長 教育官らとの
相談が基本だが、言えな
いこともあるから、カウ
ンセリング窓口などで気
楽に相談できるように周
知を検討している。
協議会 教育官に対する
対処が必要だ。

長機・パイプ椅子はやめよ

可能な限り用意する

長官 机・椅子は事務内
それぞれ対応してほしい。
内容やスペースもあり、そ
ろっカーは、大量採用の

協議会 健康への配慮
も勘案しながら、適切な
配慮に努める。
協議会 用意するのか。
会計課長 可能な限り、
で出ている。
長官 「適切な目安」と承
知している。

長官 指示していない

協議会 特捜などの徴収
手法が全国化している。
ノルマだけは絶対に課す
べきではない。
長官 滞納者の実情に即
した。事務実施要領に言葉

詰将棋

〈解答〉
▲1二角成△同香▲2
三金△1一玉▲2二角
△同銀▲1二金△同玉
▲2四桂△1一玉▲1
二香まで11手詰。

〈解説〉

▲1二角成を△同香と
取らせて▲2三金で△
1一玉と追い、次の▲
2二角がうまい決め手
です。なお、ここを直
に▲1二金は△同玉▲
2四桂△2二玉で届き
ません。