



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
zenkokuzai@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は上記の番号までどうぞ)。

◇全国税ホームページ◇
http://www.kokko-net.org/zenkokuzai

長官 署の実情で5時前の受付締切りも可

協議会 長官団交行う

差別是正、中高年に光を

全国税・沖縄国公労全税支部協議会は、5月24日、稲垣光隆新長官とはじめてとなる今年度4回目の長官団交を行いました。組合差別是正、確定申告期の総括、徴収システム、再任用や宿舍廃止の問題、非常勤職員の処遇改善など職場の切実な声を長官に届けました。

増山代表委員 ①組合差別是正、②確定申告期総括の2点について長官の見解を伺いたい。

長官 職員が健康で意欲を持って働ける、明るく風通しのよい職場は大切。職員団体からの生の声を聞くことも大切で、窓口はいつでも開いている。正常な労使関係の維持は必要で、従来から正当な労働組合に対し、敵視・支配介入はしていない。

確定申告期ではe-Tax、ICT推進等、納税者サービスの向上を図りながら相談・内部事務の効率化を図り、超勤削減につながった。仙台局の応援・電話相談も行い、順調に終了した。皆さんの努力に感謝したい。

増山代表委員 40年間差

令がない。4人の該当者がいる。後間書記長は職場の評価も高く54歳で5級の最高号俸に置かれている。職場では40歳代の統括官がいる。差別をしていないと言ふなら、7月の発令で目に見える形で6級ポスト発令をすべきだ。



長官の姿勢を問う、増山協議会代表委員ら参加者

長官 個別の話はコメントしない。人事は適材適所、限られた定数の範囲内で法令に基づき適正に行っており、所属組合による差別はしていない。

公正で明朗な人事の確立

協議会 「定年退職までには誰でも6級」を実現すること。そのため、上席の6級格付けを行うこと。また、上期発令で普32・33期及び同年採用者にポスト発令を行うこと。

長官 5月10日、人事院総裁に税務職員の処遇改善を要望し「上席6級格



職員の声に耳を傾けると強調した稲垣長官

る。局から降りてきた統括官にはキャリアが足りない。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は上記の番号までどうぞ)。

割減らされている。協議会 水・金も超勤している。やむをえず超勤している部分を拾っていない。

ない。見えないものを見るのは難しい。どうやったらいいか考えてみたい。

長官 平成24年度e-Taxによる申告を、自宅と署から提出されたものに分け測定結果を分析し、適正に考えていく。

黒先 (ヒント)セキでは失敗です。一手目に白の眼形を崩す手があります。(10分で二、三段以上)

協議会 24年分確申期の①提出枚数②来署者数③e-Tax割合の状況などの数値を明らかにすること。

協議会 風通しのいい職場を言うなら、きれいな報告ではだめだ。

協議会 新たなインセンティブを考えているのか。総務課長 考えてない。

協議会 立ちっ放し、ハイカウンターを止め、着座相談体制とすること。長官 来署者数を考えると、効率的である。

協議会 予算がないから、6割しか支給できないと言っている。組織的な問題だ。庁が超勤削減を言えば局はそのとおり削減する、庁に正確な情報伝わらないと言ふ、危機感を持つべきだ。

協議会 九州、沖縄では受付を4時で締め切っているが、東京では署外は4時締切りだが、署会場は4時55分でも受け付けている。5時まで受け付ければ超勤になる。署内会場も含めて4時受付締め切りを実施し、5時相談終了を徹底すること。

協議会 立ちっ放しに自信がないから再任用はやりたくないと言っている。ハイカウンターを導入した時に半日交替を約束した。

5月15日、日本労働弁護団が「解雇規制緩和反対」の集会を都内で開いた。全労連や全労協のほか連合本部も参加▼解雇規制緩和は、安倍政権の「成長戦略」の労働分野の柱で、産業競争力会議などの場で議論が進んでいる。裁判で解雇無効が認められなくても一定の金銭を払えば解雇できる「金銭解決制」や解雇が容易な「勤務地・職種限定型正社員」などが検討されている▼大阪府立大の根本教授は講演で規制緩和論者が持ち出すドイツの金銭解決制について解説。「使用者側の申立ては、労働者側に非があるような場合に限られ、容易には認められていない」と指摘▼同様の制度が公務員に持ち込まれる危険もある。断固反対しよう。(連合通信)

協議会 都市周辺署は増えている。東京局のある署の管理運営では4・4・1・4・1の事例が報告されている。特定の職員に超勤が集中している。総務課長 超勤は全国524署中275署で減っている。

協議会 ある署で超勤アンケートをやった。管理運営の職員からは、繁忙期はまちまち。統括官は超勤手当を実働で付けたが、総務課で4割カット。長官も真摯に受け止めている。

協議会 人事課長 複雑・困難化が進んでいるので上位級につけてほしいと粘り強く訴えている。私に言うより組合から人事院に言ってもらいたい。

協議会 32期・33期は後がない。救う段取りを考えてほしい。

協議会 若手を指導しているが、若手は局からパラシュートで降りてきた統括官と、職場で黙々と仕事をしている上席たちの姿を見てい

ない。見えないものを見るのは難しい。どうやったらいいか考えてみたい。

協議会 新たなインセンティブを考えているのか。総務課長 考えてない。

協議会 立ちっ放し、ハイカウンターを止め、着座相談体制とすること。長官 来署者数を考えると、効率的である。

協議会 予算がないから、6割しか支給できないと言っている。組織的な問題だ。庁が超勤削減を言えば局はそのとおり削減する、庁に正確な情報伝わらないと言ふ、危機感を持つべきだ。

協議会 九州、沖縄では受付を4時で締め切っているが、東京では署外は4時締切りだが、署会場は4時55分でも受け付けている。5時まで受け付ければ超勤になる。署内会場も含めて4時受付締め切りを実施し、5時相談終了を徹底すること。

協議会 立ちっ放しに自信がないから再任用はやりたくないと言っている。ハイカウンターを導入した時に半日交替を約束した。

5月15日、日本労働弁護団が「解雇規制緩和反対」の集会を都内で開いた。全労連や全労協のほか連合本部も参加▼解雇規制緩和は、安倍政権の「成長戦略」の労働分野の柱で、産業競争力会議などの場で議論が進んでいる。裁判で解雇無効が認められなくても一定の金銭を払えば解雇できる「金銭解決制」や解雇が容易な「勤務地・職種限定型正社員」などが検討されている▼大阪府立大の根本教授は講演で規制緩和論者が持ち出すドイツの金銭解決制について解説。「使用者側の申立ては、労働者側に非があるような場合に限られ、容易には認められていない」と指摘▼同様の制度が公務員に持ち込まれる危険もある。断固反対しよう。(連合通信)

協議会 24年分確申期の①提出枚数②来署者数③e-Tax割合の状況などの数値を明らかにすること。

協議会 風通しのいい職場を言うなら、きれいな報告ではだめだ。

協議会 新たなインセンティブを考えているのか。総務課長 考えてない。

協議会 立ちっ放し、ハイカウンターを止め、着座相談体制とすること。長官 来署者数を考えると、効率的である。

協議会 予算がないから、6割しか支給できないと言っている。組織的な問題だ。庁が超勤削減を言えば局はそのとおり削減する、庁に正確な情報伝わらないと言ふ、危機感を持つべきだ。

協議会 九州、沖縄では受付を4時で締め切っているが、東京では署外は4時締切りだが、署会場は4時55分でも受け付けている。5時まで受け付ければ超勤になる。署内会場も含めて4時受付締め切りを実施し、5時相談終了を徹底すること。

協議会 立ちっ放しに自信がないから再任用はやりたくないと言っている。ハイカウンターを導入した時に半日交替を約束した。

5月15日、日本労働弁護団が「解雇規制緩和反対」の集会を都内で開いた。全労連や全労協のほか連合本部も参加▼解雇規制緩和は、安倍政権の「成長戦略」の労働分野の柱で、産業競争力会議などの場で議論が進んでいる。裁判で解雇無効が認められなくても一定の金銭を払えば解雇できる「金銭解決制」や解雇が容易な「勤務地・職種限定型正社員」などが検討されている▼大阪府立大の根本教授は講演で規制緩和論者が持ち出すドイツの金銭解決制について解説。「使用者側の申立ては、労働者側に非があるような場合に限られ、容易には認められていない」と指摘▼同様の制度が公務員に持ち込まれる危険もある。断固反対しよう。(連合通信)

賃下げ反対

の旗は下げられぬ

(連合通信)

重複書類の整理と 調査件数の半減を

藤平 評議員



協議会 調査手続きの問題について伺いたい。

前々回の交渉では「調査件数が減ることになってもらわない」と回答があった。前回の交渉では、①作成書類が多すぎる、②手続きが煩雑で重複している。もっと整理した書式にならないのか、③そのため調査が長期化する弊害が生じている、と問題点を指摘した。書式の重複を整理し

る、の声は問題として届いているのか。現場にその対策は聞こえてこないが(対策は)どうなっているのか。

長官 チェックシートを含めた、重複している記載項目の省略を考えている。

協議会 現場ではもっと簡素化し、調査件数を半減してほしい。4月～6月で解消したとは思えない。余裕をもった事務計画を作成してほしい。

総務課長 各局で重複している部分を見直している。リハリハ、リハースルで時間を見積もり、一人の件数がおのずと出てくる。事務が重くなったことは事実。必要な時間



は確保する。協議会 相手がいる。実地ではない時は、行政指導、電話一本で済んだ。中身は簡単でも相手と接触出来ないため時間がかる事案もある。総務課長 新しい手続きで思うように出来ない場合もあると思うが、事例がたまってくれば……。協議会 透明性・予見可能性が趣旨。手続きをきちんとやるには証拠の積み重ねが必要。協議会 接触率を気にしているのか。総務課長 全体のバランス。接触率も上げていきたいが、今までの水準を維持したい。

廃止宿舍の原状回復費用

協議会 宿舍廃止の問題で、独法の場合は原状回復してもらうと回答があったが、使用見込みがない場合は回復不要の知らせが出るということ

で、よいのか。会計課長 原状回復が免除される項目に、使用見込みの宿舎は該当しない。

独法の廃止宿舍の原状回復費用負担は、廃止までに時間がある場合もあり、管理者がどうするか個別に判断される。



小部会計課長

恣意的な雇止めはやめろ

非常勤職員の能力の実証を行った結果だ。能力の実証をやっていないければ問題だが恣意的ではない。

協議会 退職の理由について該当者に説明もされていない。

人事課長 公募・面接・採用と人事院規則に基づいた手続きを踏み、1年間の任期で採用している。見解が違つたつては、雇用希望者全員の希望を優先し、恣意的な雇止めは行わないこと。また、税務1級7号俸を基礎とした時給単価に改善すること。

人事課長 目黒署では職員は同じ職場で働く

仲間だ。その人たちが恣意的に解雇している。その後は人が足りないからと新規採用で増やしている。総務課長 各署でどのような仕事があり、どのような人が必要なのか、それに応じて公募している。

協議会 目黒署の課長も、一元化会議の運用がまずかったと反省していた。経験も重要だと当局は言っている。非常勤職員が働きやすい職場の観点がなく、目黒署の場合は「使いづらい人」「よく意見を言う人」をやめさせた

としか思えない。非常勤職員も生活がかかっている。今後も繰り返し要求していく。

の支給開始年齢の引き上げ。確かに支給開始年齢をどんどん引き上げておけば年金制度自体は崩壊しませんが、せつせと年金をかけ続けた者にとつてはペテンでしかありません。

退職後再任用の制度はありますが、契約は1年ごと。定年後5年、体もつかどうかは微妙なところ。2年間にわたる

退職後再任用の制度はありますが、契約は1年ごと。定年後5年、体もつかどうかは微妙なところ。2年間にわたる

退職後再任用の制度はありますが、契約は1年ごと。定年後5年、体もつかどうかは微妙なところ。2年間にわたる

退職後再任用の制度はありますが、契約は1年ごと。定年後5年、体もつかどうかは微妙なところ。2年間にわたる

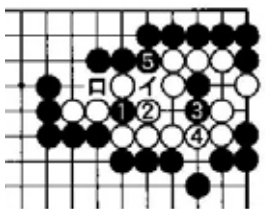
退職後再任用の制度はありますが、契約は1年ごと。定年後5年、体もつかどうかは微妙なところ。2年間にわたる

退職後再任用の制度はありますが、契約は1年ごと。定年後5年、体もつかどうかは微妙なところ。2年間にわたる



詰 碁

〈解答〉黒1のホウリ込みが好手。白2に黒3、5で白死です。黒1で3は白4黒5白イ黒口白1以下セキ。白2で5なら黒2。また白2で口なら黒3白4黒イで白死です。



お詫び 前号一面下段見出し文中に「4」の数字が抜けていました。また二面の写真が拡大されたまま掲載されました。