

第1回 官交 長官 団

「明るく風通しの良い職場」との 長官の認識は職場の実態と違う!



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



10月3日、全国税は、林新長官と第一回目の交渉を実施し、①賃金の改善②処遇・人事③人事評価制度④正常な労使関係、全国税差別撤廃⑤事務運営⑥確定申告期について追及しました。

阿部委員長 私たちは、職員の健康を第一にした事務運営を、また、全国税差別の是正も要求してきたが、7月の発令を見限り当局は差別是正に方針転換はしていない。新長官として、この職場の運営をどのようにされるのか、また、労働組合に対する認識、全国税差別を改めることについてどのように考えるのか。 林長官 職員が健康で働けることが本人や家族にとつてかけがえのない財産である。そのためには活動に介入することはしない。 環境が必要である。職場の実情をよく知る職員団体の意見を聞くことは重要である。 また、正常な労使関係は重要と考えており、特定の職員団体を敵視し、活動に介入することはしない。



交渉に臨む阿部委員長と執行部

給与制度の総合的見直しを やめるよう働きかけよ

全国税 8月7日、人事院勧告が行われたが、若干の改善と「給与制度の総合的見直し」による地域間格差拡大、高齢層の給与引き下げであり、容認できるものではない。給与改善部分の早期実施と、賃下げとなる「給与制度の総合的見直し」は行わないよう関係機関に働きかけてもらいたい。 長官 公務員全体の問題であり、人事院勧告の性格から長官として意見を言う立場にはない。 税務の職場の高度な専門性、困難性については機会を捉えて働きかけていく。

実態に合わない寒冷地手当の 引下げに反対せよ

全国税 今回の勧告で寒冷地手当の見直しにも触れているが、燃料費の高騰等加味していない。北海道をはじめ、積雪・寒冷地は今でも深刻だ。引き下げとならないよう関係機関に働きかけてもらいたい。 全国税 官署指定を働きかけるのと要望はあり得るのか。 人事課長 今後、人事院が別途勧告すると聞いており、我々もそれを見てから考える。



回答する当局側 (中央が林新長官)

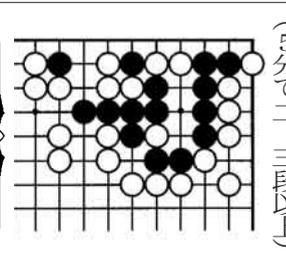
さらなる退職金の引下げは 士気の低下につながる

全国税 無年金期間が生じていることから、定年の延長を関係機関に働きかけること。 長官 雇用と年金の問題については、昨年3月の閣議決定に基づき、再任用している。定年については、28年度まで段階的に引き上げが検討されている。政府の一員として注視していく。 全国税 「給与制度の総合的見直し」が行われると自動的に退職金削減となる。今年6月までで400万円からの退職金が引き下げられた。さらなる削減をしないよう関係機関に働きかけること。 長官 退職手当は27年4月からの取り扱いを政府として必要に応じて検討されていると聞いています。職場の危機とは思わないのか。 当局 個別の状況ではないが、これからの職場の意見聞きながら、注視していきたい。



田山中執(東北地連) 回答してきた。私たちは、そのつと、「職場の士気の問題だ」と言ってきた。「まさに、職場の士気の低下と言わずして何と云うか」ということがおきている。長官は、しっかりと意見を言うべきだ。 人事課長 先ほど承説明しているとおり、「給与の総合的見直し」がそのまま退職金に反映すれば平成27年4月以降、大幅な退職金の引き下げにつながってしまうが、退職手当の見直しは、5〜6年に一度、民間実態と比較して制度の見直しが行われ、各府省からも意見が求められるので、政府の一員として申し上げるべきは申し上げていく。 全国税 署のトップが任期半ばで退職した先輩の気持ちかわかるのである▼調査件数や滞納事案件数は職員とはほぼ同じである上に、コンピュータ化され多種多岐かつ、煩雑になって、ついでにけないのだ▼SEの熟練者がテレビ番組で語っていた。システム改編の成否は、実は「人間関係で決まるのだ」と。改編での利便性を全員で実感することと慣れるまで何度でも教え合うことと▼納税者と向き合う調査・徴収の実務の苦勞は共有したい。追いつくこととする若い職員への日常的な指導をお願いしたい。再任用職員からの切なる願いだ。

詰碁 黒先 (5分まで、三段以上) 〔出題〕九段 石樽郁郎 黒先 (ヒント)無条件で生きますが、手順に注意してください。



そらばん弾 再任用の先輩が若い職員の指導をして喜ばれているのを見て憧れをもちた。ところがこれがなかなか難しい。「もついや」と任期半ばで退職した先輩の気持ちかわかるのである▼調査件数や滞納事案件数は職員とはほぼ同じである上に、コンピュータ化され多種多岐かつ、煩雑になって、ついでにけないのだ▼SEの熟練者がテレビ番組で語っていた。システム改編の成否は、実は「人間関係で決まるのだ」と。改編での利便性を全員で実感することと慣れるまで何度でも教え合うことと▼納税者と向き合う調査・徴収の実務の苦勞は共有したい。追いつくこととする若い職員への日常的な指導をお願いしたい。再任用職員からの切なる願いだ。

中高年・行(二)・再任用職員の処遇改善と配転政策見直し・利用状況調べの廃止を

全国税

職場要求前面に交渉実施

・中高年処遇

全国税 7月人事発令は、6級ポストで若手抜擢を継続する一方で、残り1年の職員は全く発令していない。また、国税専門官採用期別一ケタ台の職員の6級ポストは、少数の発令である。

40年勤務して上席のまま退職せざるを得ない状況を作っている。上席6級格付けで、中高年処遇の改善を行うことを要求する。

当局 人事にあたっては、従来から公務の要請に基づき、適材適所で行政効率を最大限に発揮するように、職員個々の適性、能力、勤務経験等を総合判断して適正に行っている。中高年を含めた職員全体の処遇向上に努めているが、査定当局は厳しい。「上席6級格付け」を含めた、職場全体の処遇改善を訴えていきたい。

全国税 残された50歳代後半の職員は、若手職員の指導など重要な役割をもたされる一方で処遇されないのではモチベーションは下がる一方だ。「定年までに誰でも6級」を実現してもらいたい。当局 期別や局署ごとの差を果たした職員には責任を果たした職員にはそ

・女性職員の処遇

全国税 女性職員の処遇を改善すること。とりわけ焦点は6級ポスト登用である。登用計画に6級の数値目標を入れること。

当局 性別・年齢に関わらず良く職責を果たした職員にはその労苦に報いた人事を行っている。人事院から5級、7級の数値目標が求められており、それに基づいて6級も登用拡大する。

・行(二)職員の処遇

全国税 行(二)職員の処遇を改善するため、部下数制限を撤廃するよう関係機関に働きかけること。昇格について個別協議で改善を図ること。

当局 行(二)職員の日頃の労苦は十分認識しており、一人でも多くの職員が昇格できるように、努力していきたい。

・再任用職員の処遇

全国税 再任用職員について、手当等の改善も含めて関係機関に働きかけること。

当局 現職職員の処遇後退につながることを避けよう、査定当局に要求していきたい。

全国税 4級、5級、6級での再任用で新たな差別は持ち込まないこと。本人希望を最優先すること。

一定年までの差別を再任用でも引き継がれるのは、職員は納得できない。また、定数を確保してもらいたい。

当局 定数確保は従来から査定当局に訴えてきた。再任用者についても基本的考え方に変わりはない。

・配転

全国税 遠距離・長時間通勤、単身赴任の解消を要求してきたが、7月発令でも改善はされていない。

当局 求められている。あらためて要求する。

全国税 従来から公務の要請に基づき、適材適所で行政効率を最大限に発揮するよう配置している。

公務の要請の許す範囲で職員の希望・身上に配慮しているが、署の所在地と職員の住所が必ずしも一致していないため、遠距離通勤、単身赴任を無くすことは難しい。

利用状況調べはやめよ組合 早期着任強要するものではない(当局)

全国税 今年から「赴任期間の利用状況調べ」をはじめた理由はなにか聞きたい。今まで問題があったのか。

長官 赴任期間は事務引き継ぎや着任のために必要な期間であり、事務引き継ぎはきちんとやってもらう必要がある。不適切事例は今まで5件あったと認識している。

全国税 突然の指示で署の管理者が転居する職員にも転居しない職員と同じように着任するよう指示する人事課長

人事評価苦情処理に第三者機関を

全国税 人事評価について、3点回答をいただきたい。①国税職場を適用除外とすること。②評語は全面開示すること。③第三者機関を設置するなど苦情処理制度を改善すること。

当局 ①人事評価制度は国家公務員法に規定された制度であり、公務員全体の制度として実施されているものであり、当局だけが適用除外とすることは出来ない。当局としては、人事院規則のつとりに適正に運用している。②評価内容を全面開示しなくても、統括官等の評価者が、日々の執務や研修を通じて、被評価者に対してきめ細やかな指導・助言をすることとしており、制度の目的は

達成されている。③本人からの苦情申し立てに対して、迅速な処理を行うために申し出期間を設けている。各国税局とも、苦情処理の対応は、現場の署長ではなく、局人事課が行っている。第三者機関を設けなくても、中立性は確保されており、客観的な判断がなされている。

全国税 総務省から意見を求められたことに対し、長官はどのように意見を挙げたのか。

当局 意見を求められている。

訂正 9月10日付記事「用務員の役職計算の条件について、制度を当局が知らなかった」部分について、名古屋当局から「事実でない」と訂正の要請がありました。確認したところ、用務員さんの三級昇格で「人事院への個別承認を申し出るルール」について、はつきりと回答がなかった事が事実でした。記事を訂正します。

全国税 来年は「赴任期間の利用状況調べ」はやめてもらいたい。

人事課長 来年も実施するかどうかは、状況に応じて検討していく。

全国税 例えば、内示が出てから発令日までに、辞令も出ていない署へ引き継ぎに出かけることの方が不適切だ。それを容認しながら一方では赴任期間ばかりの調査を行うことに違和感を感じる。

人事課長 赴任期間は、転居に伴う異動における引越作業や、事務引き継ぎなど、必要なことをやってもらおう。

◇ ◇ ◇

いるということはない。

全国税 苦情処理申し立てを行った者の評価がB↓AやC↓Bとなった事例はあるのか。

当局 手元に資料がないのでお答えできない。窓口で回答する。

全国税 一般社会なら評価を行った組織が苦情を受け付けても中立性が保たれるとは考えないだろう。

やはり、第三者機関が必要なのではないか。

当局 中立性を保つための現在の仕組みが機能している。

どこが「安定」? 管理事務

改善は東京局長の重大課題

【東京地連】

【全国税東京より】

庁監督評価官室は、内部事務一元化の現状等を検証し今年4月報告書を出しました。全国56署約2千名からアンケート、また庁・局11課と全国51署の幹部中心に約千名からピアリングをした結果をまとめたものです。

この報告で内部事務一元化の現状を「管理運営事務については安定的な事務処理が行われている」と高く評価している点は実態とそぐわないものです。

東京局ではこの1年前に東京派遣監督評価官室が「管理運営事務の現状と課題」の特別監督報告をしています

が、ここでは安定的な事務運営を継続的に確保し、署全体の最適化を図っていくために

は、交流者が多い職員構成を見直し、部門間および課税部門等と連携・協調を図ることが必要不可欠」と提言しており、庁評価官室の報告に比べ率直に実態を見ています。

この局報告からわずか1年間で「安定的な事務処理」が行われるまでに改善したという

実態はありません。局報告書の提言事項「交流者が多い職員構成を見直し」すら達成されていない現状において、庁報告書の「安定的な事務処理が行われている」との評価は実態に目をつづる危険なものです。(2)は次号)

近畿地連大会発言から

【東大阪支部・コラム「私鉄沿線」】

○相続税課税最低限引き下げは事務量の増加

○調査日数が平日削られた。改正通則法の習熟が進んだからだという。

関信地連大会発言から

*徴収システムで金融機関への照会書の文字一文字を直すのに3カ月もかかった。*調査担当3人が1人に減らされた。調査の充実と言いつつ、調査をや

る気があるのか疑問だ。*昨年仕事が厳しく、超勤が多かった。総務課より帰りが遅かった。数字が悪く、尻をたたかれた。*滞納の数字を減らしたから、人員が減らされた。これでは頑張ったかいない。

【解答】黒1、3が大切な手順。白4に黒5で黒生きます。黒1で3は白5黒1白1で黒死。また黒1で口は白1で黒死。白2で5なら黒口白八黒二以下クロ生きます。

詰碁

