

逆転勝訴めざし控訴を決定

賃下げ違憲訴訟に、東京地裁が不当判決

裁判所前で行われた判決の第一報を待っていた全国税労働組合、国公務員連、支援に駆けつけた各団体の仲間は、法廷から走り出てきた山添弁護士と宮内原告(国土交通労組)の掲げる「不当判決」「違憲認めず」の幕を見るや「不当判決糾弾」「裁判所は政府の言いなりになる」「憲法違反の賃下げは認めないぞ」「我々は勝利するまで闘うぞ」と怒りを込めたシュプレヒコールを唱和しました。

全国税から高橋誠さん、高橋浩司さん、栗田育治さんの3人の原告をはじめ、阿部委員長、塩谷書記次長、東北地連から桂山書記長、東海地連から田中委員長、江部副委員長ら9名が地裁前集会から参加しました。

判決は、労働基本権制約の代償措置たる人事院



地裁前で幕を掲げる宮内原告(右)

「公務員賃下げ違憲訴訟」の判決言い渡ししが10月30日15時から東京地裁で行われました。103号法廷が原告、傍聴人で満席に埋め尽くされる中、古久保正人裁判長は「原告らの請求をいざしれも棄却する」との主旨を読み上げ、「労働基本権を制約し、その代償措置である人事院勧告にもとづかず、一方的に賃下げを強行したことは憲法28条に反する」などの主張を一顧だにせず、被告・国の暴挙を「合憲」とする不当判決を下しました。

ついで、①当該立法について必要性がなく、また②人事院勧告制度がその機能を果たすことができない不合理な立法がなされた場合は違憲になると述べています。

しかし、「厳しい財政事情」と「震災に対処する必要性」があるとの理由を鵜呑みにし、給与削減しなければ財源が確保できなかつたのかについては判断していません。

また、「人事院勧告には拘束力がない」「勤務条件法定主義、財政民主主義に基づき立法には裁量がある」との国側の主張を受け入れ、ILO87号条約(結社の自由及び団結権保護条約)や98号条約(団結権及び団体交渉権条約)に違反しないとししました。

判決は、国家公務員の人権を無視して無権利状態に置く重大な誤りを犯し、判決文中に書かれている判断基準さえ形骸化させた不当なもので、憲法、法律の解釈と事実認定のいずれも誤ったものです。判決後の報告集会場で、国公務員連と原告らは控訴し、逆転勝利判決を勝ち取ることを決意しました。

この裁判では、職場の皆さんから多くのご支援をいただきました。

ご支援に感謝するとともに、今後も勝利判決を勝ち取るために奮闘します。引き続きのご支援・ご協力をお願いいたします。

原告 高橋 浩司 (関信地連)



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

真に明るく風通しのよい職場のために あなたの全国税加入を訴えます

若い職員のみなさん。外部事務、なかでも調査担当のみなさんに何がなか、「先輩たちの後輩に贈る一言」として受け取ってください。

相手から商売のエキスを引き出す
 個人課税の調査のベテランAさんから「事業をやっている人は、自分の仕事に誇りを持っている。永年培った技術・ノウハウ等がある。そのことに触れると、何時間でも得々と話が続く。琴線に触れる。そうすると、気持ちよく調査が進む。」と話を聞いた。

何気ない一言が和やかな雰囲気
 法人課税の調査のベテランBさんから「応接・居間室で高校生らしい人のトラックを駆けている写真が掛けてあった。800 mの選手ですか、いい走りですねと言ったら、強面の社長の表情が緩んだと、同行した新人が後から話してくれた。(800 mの選手の指摘がズバリそうだった)自分の愛おしい息子を大切に掲示していることを分ってくれる人がいる。それが税務署職員であった。一気に距離感が縮まった。」と話を聞いた。

調査は担当者の総合力
 法人課税の調査のベテランCさんから「調査では調査担当の力が問われる、決め手は総合力です。広い常識と偏見のないバランス感覚。新聞を読むのは当たり前。全国税がやっている署名だど一切協力しない人がいる。何が正しいかを自分で考えないで、全国税の署名をするなどの組合の指示に鵜呑みに従う、全国税に対する偏見がある人は伸びない。自分に自信がある人は、全国税の署名にすらすらと書く。こんな人は幹部にスーとなる。」と話を聞いた。

偏見のない職場にするため君の力が必要
 職場には二つの組合があります。全国税が第一組合、関信国税が第二組合です。国税当局が第二組合を育成してきた経緯があり、未だに全国税に対する差別・偏見がなくなりません。

先の先輩の一言にあったように、「全国税の署名に協力するな」の指示に闇雲に従うようであれば、税務職員として、国家公務員として、将来を閉ざすものです。そこには差別と偏見があるから。日本国憲法は差別を禁じています。職場からも差別と偏見をなくしていく。税務職員としてバランス感覚を身につける必要があります。その理解を促進するのは全国税です。全国税に対する理解・協力が進めば、必ずや君の血となり肉となるでしょう。

真に明るく風通しのよい職場のために……。



全国税関信地連副委員長 水村芳税

◆中心テーマ
『暴走する安倍政権の 庶民大増税路線を斬る』
 —国民本位の税財政をめざして—
 1月10日・全体集会 (12時受付開始・13時開会)
 ◆講演 二宮 厚美氏(神戸大学名誉教授)
 演題 「安倍政権に反撃する国家的 包囲網の形成と発展可能性」(仮題)
 1月11日 分科会・全体集会 (開会9時~15時)
 会場 京都市左京区岡崎天王町 51
 ホテル平安の森京都 ☎ 075-761-3130
 京都駅より、地下鉄丸丸線「丸太町」下車(①出口)
 【参加申込は本部まで】

第54回税研全国集会
 2015年1月10日(土)~11日(日)



昨年の税研全国集会全体会場

そらばん弾
 コンビニ売りが減っている。消費税以降、6ヵ月連続でコンビニ(既存店)の9月の売上高が7377億円で前年同月比1.3%減となったことが10月20日、日本フランチャイズチェーン協会の発表でわかった▼消費増税後、6ヵ月連続で前年実績を下回る結果となった。寒気の影響で気温が低く、冷やし麺やアイス類の売り上げが不調だったほか、雑誌や、コンビニ全体の売上高の2~3割を占めるたばこが減り続けている▼来店客数は12億5825万人で、前年同月比マイナス1.0%。こちらは7ヵ月連続のマイナスとなっている▼実質賃金が14ヵ月連続で下がり続ける中、家計の冷え込みは寒気のせいばかりではないだろう。

詰碁
 〈出題〉九段 石樽郁郎 黒先
 〈ヒント〉黒1、3の好手順で白を仕留めます。
 (7分で二、三段以上)

10月20日

全国税女性部 要求書提出 当局交渉実施



交渉に臨む女性部の皆さん

全国税女性部は、10月20日、国税庁交渉を行い「女性がいきいきと働き続けられる職場にするための要求書」を提出して、要求実現を迫りました。以下は交渉した主な項目です。

- 処遇について** 今年度の女性の6級ポスト昇任は186人と前年の148人から若干増加していますが、私たちが要求している年次採用者への発令は増えていません。また、男女のポスト在職者の率は依然として大きな差があります。発令にあたっては、経験年数を尊重し、性別・組合所属等あらゆる差別を根絶することを強く訴えました。
- 配転について** 今回の異動で、長時間通勤のうえ9時出勤から8時30分出勤署に発令になり、内示の段階で退職した事例がありました。生活破壊・健康破壊につながる配転は行わないこと、本人の事情をきめ細かく把握するように伝えました。
- 仕事について** ゆとりのない職場の状況を伝え改善を要求しました。超勤を見込まない事務計画を立てていると言いながら現実には超勤が常態化しています。また、5時以降の超勤を規制されることもあり早出ししたり昼休み時間に仕事をしたりとタタ働きがどこの職場でも蔓延しています。超勤をなくすには、仕事を減らすか、人を増やすしかありません。現実即した事務計画をたてること、タタ働きはさせないこと、超勤の予算措置を確実にするよう局に指示することを要求しました。
- また、事務量に見合った要員を確保することについて追及しました。課税内部、管理運営部門とも、精通者が育っていないため納税者とのさまざまなトラブルが増えています。特に、管理運営部門は定員が減らされてきており、仕事を教える余裕がなくなっています。内部事務を軽視せず、精通者を育てていく必要性を訴えました。
- その他** 非常勤職員の人的（職員から下に見られ暴言を受けた）・物的な（更衣室やロッカーなど）設備がない劣悪な環境の改善を求めました。その他、母性保護や両立支援制度の拡充、セクハラ・パワハラ根絶、独身寮の改善等について申し入れました。

「長官特命」を切る

検証 第3回

「内部事務一元化の現状と今後の在り方」(報告書)の批判的検証

■国専採用者に

対する指導・育成

この施策の評価点を国

専採用者(41期)へのアンケート結果に求めている。「管理運営部門に先導に対する無力感や毎年同じことを一から教えることへの負担感を感じている職員がみられる」とし、また、指導する側の

「指導効果に肯定的な意見は52.0%にとどまる」ことも示しながら、「国専採用者の指導・育成は、管理運営部門における重要な事務であること。また、若手職員の指導・育成は組織全体で取り組むべき重要な課題であることとを、当初配置の意義とともに、職員に機会あるごとに明確に示し、職員

「管理運営部門で得た知識や経験は役立っている」ことも示しながら、「国専採用者の指導・育成は、管理運営部門における重要な事務であること。また、若手職員の指導・育成は組織全体で取り組むべき重要な課題であることとを、当初配置の意義とともに、職員に機会あるごとに明確に示し、職員

「管理運営部門で得た知識や経験は役立っている」ことも示しながら、「国専採用者の指導・育成は、管理運営部門における重要な事務であること。また、若手職員の指導・育成は組織全体で取り組むべき重要な課題であることとを、当初配置の意義とともに、職員に機会あるごとに明確に示し、職員

「管理運営部門で得た知識や経験は役立っている」ことも示しながら、「国専採用者の指導・育成は、管理運営部門における重要な事務であること。また、若手職員の指導・育成は組織全体で取り組むべき重要な課題であることとを、当初配置の意義とともに、職員に機会あるごとに明確に示し、職員

男女雇用機会均等法

合理的理由なき配転は禁止

問われる「公務の要請」

当局が行なっている大量で一方的な配転は、社会が発展するにつれ、ますます困難になってきています。男女差別を禁止する男女雇用機会均等法が、七月一日に改正されました。

検証なき配転理由

「すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の變更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別に該当することとする」となりました。

今年もポスト発令とともに、多くの職員が転居しました。

「間接差別」とは、①性別以外の事由を要件とする措置であって、②他の

「間接差別に当たるといふことではないか。配転のあり方を見直すには、良い機会だ。」

「一方的配転は限界だ」

配転のあり方を見直せ

改正「男女雇用機会均等法」では、募集・採用・昇進・職種の変更の際に、転勤要件を設けることができなくなりました。過去の発令を見ると、転勤・転居を経験したことがない職員はポストについていない。逆に言えば、転勤・転居を経験した職員のみが発令している。このことが、

「間接差別に当たるといふことではないか。配転のあり方を見直すには、良い機会だ。」

「間接差別に当たるといふことではないか。配転のあり方を見直すには、良い機会だ。」

やればできるやん!

「近畿地連」

「無理に出勤する必要はない」と周知したようです。自分の署ではなかったなあ。

「勤務時間は5時まで」と頑なに切り上げられることを拒否。

3年前 原則は変わらず。しかし、「署の実情に応じ」と軟化。

2年前 広報文例を10数ページ示して、署の実情で早めの来署(所)を促す。

1年前 H・Pで早めの来署(所)を促す。

今年 H・Pで早めの来署(所)を促すとともに、打ち切ることがあります、と併記する署名も。

実際、今年の確定期では打ち切りにより、相談が長引いて超勤になるといふことが減ったところがあります。

やはり、言わなければ変わらなかった。た

たかしの成果だ。多くの署でそうなるようにPTなどで取り上げてほしい。

E 通則法が改正されて、重加事案なんか慎重になったけど、このところ元に戻った感じがするね。

「行け行けどんどの感じ」「後で大変なことにならないければ良いが……」落ち着くまで、まだまだ時間がかかるか。

D 審理研修で「局の

待機していれば良い」

「無理に出勤する必要はない」と周知したようです。自分の署ではなかったなあ。

B 自分の署でも無かったよ。名鉄が運行していたので、自腹で来たよ。

C 人間ドック日の時間休とか異動期の取り扱いとか、細かいことは職員周知するのに、危機管理は地震対応ぐらいなものだね。

D 超勤縮減週間が終わって、「さあこれから

「東海・小牧分会」

職場に求められる条件です。

その風も、上から下へ、下から上に、また、横からの風もあります。上からも、下からも、同僚間でも双方方向の意思疎通が行われることが、風通しのよい職場と言えます。上意下達の職場でも。

局会議 現場知らず、実情無視の無理難題の会議でも、声が上がらずといひます。

現場 無理を承知で、創意工夫もなく、部下に投げられます。



詰碁

【解答】黒1、3が大切な手順。白4、6には黒5で先に3は白4黒1白イ黒6白7で白生き。黒3で5は白3で殺せませ

