



### 件数ありきの事務計画では 超勤が増加する

協議会 通則法改正による、事務増加に見合った調査件数の削減を図る。件数ありきの事務計画では、超勤が増加する。前事務年度の実績等を把握した上で、1件当たりの日数を見直して無理のないものとするよう指示するとともに、弾力的に行うよう指示している。決して件数ありきではない。

協議会 昨年の交渉では、東京局の超勤続きの異常な状況を説明したが、今年もまた同じ状況になっている。

協議会 調査件数が足りなくなると、無理にでも調査を指示する署が出てきている。本来、件数ありきではないはず。超勤が恒常的に行われているとの認識はない。

協議会 調査件数が足りなくなると、無理にでも調査を指示する署が出てきている。本来、件数ありきではないはず。超勤が恒常的に行われているとの認識はない。

### 管理運営部門職員の増員と 非常勤職員の処遇改善を

協議会 管理運営部門の職員が減少しているが、①増員をしてもいい。また、大きな負担となっていないので、②相談事務の切り離しを行うとともに、③専科1年目の全員配置はやめてもらいたい。

長官 ①各事務系統の定員配置は、限られた定員の中で全体として事務が効率的、かつ、円滑に推移するよう、平成26年度については、必要な部署に必要な人員を配置しているところである。

②窓口を一元化することにより、可能な限り納税者の利便性向上を図る。協議会 非常勤職員は、

### 中高年層の処遇改善を！ 沖繩への局間交流は改善せよ

協議会 40年から勤務してきた職員が、上席のまよ約1/3が退職せざるを得ない状況にある。上席6級格付けを関係機関に働きかけるとともに級別定数の確保と6級ポストの増設を関係機関に働きかけ中高年処遇の改善を行うことを要求する。

協議会 昨年の交渉では、従来から公務の要請に基づき、適材適所で行くべき、職員の個性、能力、職務経験等を総合判断して適正に行っている。

協議会 昨年の交渉では、従来から公務の要請に基づき、適材適所で行くべき、職員の個性、能力、職務経験等を総合判断して適正に行っている。

協議会 昨年の交渉では、従来から公務の要請に基づき、適材適所で行くべき、職員の個性、能力、職務経験等を総合判断して適正に行っている。

### 全国税、全税支部組合員の 組合差別はやめよ

協議会 全国税、全税支部組合員に対する人事差別を根絶すること。差別解消の証として、全国税・全税支部組合員へ統括官等6級ポスト発令を大幅に増やすこと。

協議会 納税証明の発行実務は、非常勤職員が行っており、庁の実績評価で効率化されている。非常勤職員がいなければ管理運営の安定的事務運営が出来ない。重要な役割を持っていると認識して欲しい。

協議会 納税証明の発行実務は、非常勤職員が行っており、庁の実績評価で効率化されている。非常勤職員がいなければ管理運営の安定的事務運営が出来ない。重要な役割を持っていると認識して欲しい。

交流人事をやめることを要求してきたが、昨年12から今年13に増えた。沖繩職員13名の6級ポストが阻害されている。当局 公務の要請で適切に行っている。交流は有効と考えている。

協議会 沖繩は受け入れのみだ。職員は他局に6級ポストが取られていると感じている。おかしくないのか。

協議会 5月の交渉で指摘したが、7月人事で増

協議会 5月の交渉で指摘したが、7月人事で増



柴崎人事課長

	他局から	他局へ
指定官職	8名	5名
6級ポスト	13名	0名
一般職員	15名	13名

沖繩全税支部調査

協議会 全国税、全税支部組合員に対する人事差別を根絶すること。差別解消の証として、全国税・全税支部組合員へ統括官等6級ポスト発令を大幅に増やすこと。

協議会 全国税、全税支部組合員に対する人事差別を根絶すること。差別解消の証として、全国税・全税支部組合員へ統括官等6級ポスト発令を大幅に増やすこと。

協議会 全国税、全税支部組合員に対する人事差別を根絶すること。差別解消の証として、全国税・全税支部組合員へ統括官等6級ポスト発令を大幅に増やすこと。

当等の改善も含めて関係機関に働きかけること。当局 給与等の改善については、現職職員の処遇後退につながるものがないよう、今後とも引き続き要求していきたい。

協議会 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。

協議会 再任用職員について、無年金期間が生ずるにもかかわらず給与改善はなされていない。手

協議会 再任用者については基本的考え方に変わりはない。本人の事情もできる限り配慮していく。

協議会 単身赴任手当が新設されたが、「再任用で単身赴任はしたくない」が職員の声であり、単身赴任をさせないよう要求する。

協議会 単身赴任手当が新設されたが、「再任用で単身赴任はしたくない」が職員の声であり、単身赴任をさせないよう要求する。

協議会 単身赴任手当が新設されたが、「再任用で単身赴任はしたくない」が職員の声であり、単身赴任をさせないよう要求する。

協議会 単身赴任手当が新設されたが、「再任用で単身赴任はしたくない」が職員の声であり、単身赴任をさせないよう要求する。

### ねんど

★普通科49期 国専23期 募る処遇不安 大量採用された普通科49期・国専23期あたりの職員の処遇不安が現実化となってきた。6級ポストは普通科で言えば、多くの先輩が敗残され中、52期生が発令されている。全国税は経験年数を尊重した6級ポスト発令を要求しています。

★気持ちよく 退庁したい 若い職員の声に寄せられています。「指導現実化となってきた。6級ポストは普通科で言えば、多くの先輩が敗残され中、52期生が発令されている。全国税は経験年数を尊重した6級ポスト発令を要求しています。」

★再任用者の数が増加しています 名古屋局の再任用音数は合計175人。内訳は国専30人・普通科142人・年次採用2人・農政1人です。さらに普通科生の内訳は28期12人・29期15人・30期23人・31期30人・32期56人・33期6人です。

★普通科32期は共済年金の支給開始年齢が61歳となり再任用が急増しています。普通科40期国専14期以降は60歳退職後65歳まで5年間は無収入状態となり、老後の生活が不安視されています。



労働組合の真価発揮 牛井チエーン店すぎ家は、全店舗の6割で深夜に複数体制を確立できないとして、当面、深夜営業を休止すると発表しました。すき家では、2006年

深夜の1人勤務(ワンオペ)の解消も要求していました。また、仕込み時間のかかるメニューの導入でますます人員不足になり閉店を余儀なくされていますが、組合員のいる店では閉店は起こっていません。

深夜の1人勤務(ワンオペ)の解消も要求していました。また、仕込み時間のかかるメニューの導入でますます人員不足になり閉店を余儀なくされていますが、組合員のいる店では閉店は起こっていません。

### 詰碁

【関西地連 前号続き】 牛井チエーン店すぎ家は、全店舗の6割で深夜に複数体制を確立できないとして、当面、深夜営業を休止すると発表しました。すき家では、2006年

深夜の1人勤務(ワンオペ)の解消も要求していました。また、仕込み時間のかかるメニューの導入でますます人員不足になり閉店を余儀なくされていますが、組合員のいる店では閉店は起こっていません。

深夜の1人勤務(ワンオペ)の解消も要求していました。また、仕込み時間のかかるメニューの導入でますます人員不足になり閉店を余儀なくされていますが、組合員のいる店では閉店は起こっていません。

深夜の1人勤務(ワンオペ)の解消も要求していました。また、仕込み時間のかかるメニューの導入でますます人員不足になり閉店を余儀なくされていますが、組合員のいる店では閉店は起こっていません。

