

全国税

発行所
東京都千代田区霞が関
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

全国税・全税支部協議会 長官団交

全国税・沖縄国公労全税支部協議会は5月26日(金)、迫田国税庁長官との団体交渉を行いました。

交渉では、①確定申告期事務、②管理運営部門、③調査・徴収事務、④公正で明朗な人事の確立、⑤全国税・全税支部組合員への差別根絶、⑥賃金・制度改善、⑦パワーハラスメントの根絶、を議題とし、要求実現を迫りました。



協議会 中高年層の処遇を改善すること。①上席格付けも働きかけている。②内平日は前倒しすること。③署の一般上席から昇任できる特官・相談官などの6級ポストの増設、④署の一般上席からの発令をすること。

長官 人事院総裁に直接交渉すること。協議会 配転では、①本

一般上席からポスト発令を

赴任期間 制度の趣旨徹底を

協議会 中高年層の処遇を改善すること。①上席格付けも働きかけている。②内平日は前倒しすること。③署の一般上席から昇任できる特官・相談官などの6級ポストの増設、④署の一般上席からの発令をすること。

長官 人事院総裁に直接交渉すること。協議会 配転では、①本



協議会 滞納整理事務の集中化を今回増やした意図は何か。署への希望がますます集中し、減等の効果があった。試行段階で把握した課題も、乗り越えられると認識した。

協議会 仙台局や広島局の対象署が突出し、無配置となる署も少なくない。身上申告書

生活あつての仕事

全国税

協議会 介護等の事情があるが、徴収に長けた職員もいる。長官 一定の条件の下で、人事配置を行っている。

協議会 職員は、生活をしながら仕事をしたい。長官 公務の要請が第一だ。滞納を効果的に減らすために集中化も実施していく。

長官 公務の要請が第一

人事課長 ②公務上必要な赴任の準備のために必要な期間。必要なければ速やかに着任してもらう。柔軟かつ適切に対応する。協議会 赴任期間の趣旨の徹底を。初めて配転する若手職員は、「明日から来い」と言われれば来ざるを得ない。



宮城副代表委員

協議会 局間交流で、沖縄事務所のポストが他局に奪われ、沖縄の処遇が遅れている。昨年沖縄人事はやめること。

長官 局間の人事交流は有用だ。その上で、公務の要請に基づき、行政効率を最大に発揮できるように、職員個々の身上把握のうえ、総合勘案して行っている。沖縄も同様だ。協議会 今年で沖縄返還45年。局間の交流自体は、当を改善すること。

他局に奪われるポスト

沖縄差別の是正を

否定的ではないが、あまりにアンバランスだ。人事課長 他局においても、同数の発令となっていない。人事の基本に沿った発令の結果だ。

前号で掲載した「退職手当の見直し」に対して、怒りが沸いてくる。この5年間で、公務員の退職給与が民間よりも約78千円(3・08%)上回る状況になったという。そして、今回の引下げ幅は、内閣人事局のさじ加減で決まるとも▼前回の「見直し」の2012年(平成24年)には、平均402万円の引下げ、続く「給与制度の総合的見直し」でも最大20万円もの退職給与が露に消えている▼この5年間、「アベノミクス」と呼ばれる鳴り物入りの経済政策が進められてきた。しかし、結局は非正規雇用を増大させ、貧富の差を拡大しただけで、汗水流して働く中小企業や労働者には、何も利するところのない政策だったと、今更ながら気が付いた。

非常勤は改善作業中

手当改善を人事院に要望

協議会 人事院は退職手当について、「公務が民間を78・1万円(3・08%)上回っており、水準を見直すことが適当」と見解を出した。退職手当引下げに反対するよう働きかけてもらいたい。

長官 公務員全体の問題であり、当局として意見を言う立場にない。協議会 新幹線通勤の手



星屋人事課長

協議会 介護等の事情があるが、徴収に長けた職員もいる。長官 一定の条件の下で、人事配置を行っている。

協議会 職員は、生活をしながら仕事をしたい。長官 公務の要請が第一だ。滞納を効果的に減らすために集中化も実施していく。

3月15日以降の残業増加

会場設置後ろ倒し、マイナンバーで審査に遅れ



「提出票に非常勤職員が怯えている」と稗田代表委員

協議会 申告書へのマイナンバー記載と本人確認の事務量が増加したため、提出コーナーが混雑し、職員の負担となった。

長官 マイナンバーの実質的初年度でもあり、各局で事務量も積算し、必要な人員配置や広報もしてきた。全体として順調に推移したと考えている。改めて実情を把握し、来年に反映させていきたい。



「(提出票導入目的は) 犯人捜しではない」と迫田長官

協議会 本人確認事務で省略できる部分があれば改善してほしい。ICTが進めば、窓口での確認

管運の「定着」に違和感

一年目職員全員配置を見直せ

協議会 まず、長官は前回、管理運営部門が「定着してきた」と回答したが、現場とずれがあることを指摘しておく。提出票は、非常勤職員が「この書類が無くなったら責任を問われるのでは」と

長官 複数の署から、誤返却が即日判明した事例などが報告されている。改善の意見は言ってもらいたい。そもそも「提



田山評議員

は省略できる。

長官 マイナンバーカードの普及が進めば変わってくるだろうとは思っている。超勤の増減は？

協議会 超勤の増減は？

総務課長 全体として、前年と同様だ。各事務の状況を検討していく。

協議会 相談事務が後ろ倒しとなった結果、審査

事務が3月16日以降に集中し、超勤が増えた。総務課長 各署の状況は様々であるが、結果として昨年と同程度で大幅な増加とはなっていない。

協議会 超勤を前提としない事務計画が本来。特定の事務で超勤が増えているのは問題だ。



吉井総務課長

組合差別根絶を

組合員へのC評価許さぬ



協議会 6級昇

協議会 全国税・全税支部組 全国税・全税支部組 全国税・全税支部組

長官 人事は公務の要請に基づき、適材適所で行政効率を最大限発揮できるように行っ

協議会 該当者への発令を改めて要求する。その中でも、山道外誠さん(51期・渋谷)への4級昇格は、ぜひ実現を。

長官 個別の人事には答えられない。発令は人事の基本的な考え方に基づいて行っている。

協議会 6級昇

格未発令者に対しての昇格発令も行うこと。

九州地連の組合員である堀切さんに対する人事評価が今回もC評価だった。噂では、「熊本局では、一回C評価が出ると、すぐにはBやAにできない」と言われているらしい。本局ならば問題あるし、本来は、「C」であるのなら、管理者が指導するはずだ。

人事課長 評価期間は半年間であり、制度の趣旨に則って実施されている。

協議会 職員のあら捜しでなく、きちんと評価すべきだ。全国税組合員に対するC評価は認められない。

長官 人事評価制度は、制度の趣旨に即して運用されるべきだ。

調査 件数削減を

徴収 増員を

協議会 ①調査件数を削減すること。②特に、若手職員は余裕のある調査件数とする。③調査件数がノルマであるかの

協議会 ④調査事務量の確保のために、確定期や異動時期の調査計画を強要しないこと。

当局 効率的な事務計画の策定と、弾力的な実施



真貝評議員

を指示している。ノルマではなく目安として示している。

協議会 換価の猶予申請

協議会 システム化の検討は進んでいるのか。

長官 幾つか絞り込むとこれまで具体的な話はないが、いつからだろうというところは明らかにできる段階ではない。

協議会 管理運営部門への国専採用者全員の一律配置をやること。

長官 管理運営部門は納税者への対応や納税者管理を担っており、署全体の事務を把握することに適していると考えており、現時点で見直す考えはない。

協議会 過去のやり方で

人事課長 一年目職員をいきなり調査部門は厳し

制度が定着するなか、対応が相当な負担だ。徴収職員を増員すること。

長官 定員は、全体の事務量を見ながら適切に配置している。許可した事案の履行監視は、コールセンターで行い、一方で特許への局引継ぎなど、局の支援を適宜行っている。

く、内部事務を経験した方がよいという考えだ。

協議会 何故、普通科生は初めから調査・徴収なのか。いきなり、調査先で社長や税理士の相手をしている。今の回答では理解に苦しむ。