



交渉で追及する執行部

障害者1,096名採用

職場環境整備と職員の意識改革が重要！

全国税・沖縄国公労全税支部協議会は11月22日(木)、藤井長官と交渉を行いました。

交渉では前回に続き障害者雇用問題を取り上げたほか、①確定申告期、②公正で明朗な人事の確立、③組合差別の根絶などを議題として、要求実現を迫りました。

協議会 10月22日検証委員会報告書で国税庁の不適切上者数が1,103名と全庁トップの数だ。さらに国税庁の障害者募集に差別があったと新聞報道された。国税庁の障害者に対する認識が批判されているが、障害者雇用についてのよ

うに考えているのか。長官 多くの省庁で法定雇用率達成していなかった。重く受け止め、深く反省している。1096名を追加採用することし、人事院の行う常勤職員採用試験、非常勤職員についてはハローワークや障害者就労支援機関と連携して進めていきたい。11月16日に示された人事院の指針に沿って30年度末までに常勤職員を50名採用することとしている。

障害者募集に差別的な扱いがあったことについては、配慮が足りなかった。今後適切に対応していきたい。

協議会 国税職員全員が障害者雇用についての適切な認識の共有と採用される障害者に対する適切な対応が求められる。次の点について答えてもらいたい。①受け入れ準備のスケジュールを明らかにすること。②迎え入れ

る体制をどうするのか。事務の内容と事務室などのハードの面について、それぞれ明らかにすること。③障害者に対する意識研修をすること。

人事課長 2年以内の達成を目指すものとして31年度末までの採用計画となっている。そのため30年度末までに550名、内常勤職員50名で、既に採用を進めている。職員の意識研修としては、厚労省とも相談して進めていきたい。ハローワークの出前講座やeラーニング、厚労省の研修を活用していきたい。

協議会 スロープやエレベーターは整備されているが、事務室の中を車いすで動けるように改善する必要がある。書庫の改修も必要だ。

長官 障害者用スロープ、庁舎内の点字プロック、多目的トイレなど整備は進めているが、未達成のところは順次進めていく、受け入れ可能な環境の整備を進めていく。



宮城副代表委員

協議会 別枠の予算を確保し、更新を繰り返している経験ある非常勤職員の予算を削ることのないようにしてもらいたい。

長官 執行の中で500名採用できる予算を配布した。

協議会 職務内容はどうか。調査、徴収事務にも従事するのか。

人事課長 常勤職員は、人事院の試験で採用し、一定の研修を受講した上で署の仕事をしてもらう。非常勤職員は事務補助を基本に考えている。障害の内容や程度を踏まえて柔軟に考えていく。

協議会 非常勤職員の採用は署の担当者が行うのか。

人事課長 募集や照会は局で行うが、採用面接は署で行う。

長官 基本的な考え方を庁・局が示し、署が個別に判断できるようにしてもらいたい。

協議会 意識研修がeラーニングでは不十分だ。一人ひとりが理解できるように、確実な研修をしてもらいたい。

協議会 別枠の予算を確保し、更新を繰り返している経験ある非常勤職員の予算を削ることのないようにしてもらいたい。

協議会 沖縄事務所職員の6級ポスト昇任を阻害する局間交流人事をやめること。

当局 適正公平に行っている。局間人事交流は、人材育成にも有用である。

協議会 沖縄から東京局へ2名、他局から沖縄へ4名の発令があったがマインナスになる。

当局 ポスト獲得でなく、職員の能力の底上げの人事結果として局間交流を行っている。

過去、希望していないのに東京局に10年間残された事例もある。やめること。

人事課長 採用者数が大幅に増え、管理運営への配置は、平成28年以降東京局へ配置しているが、一定期間の後は戻るものと承知している。

協議会 東京に残るのはおかしい。沖縄は欠員の状態にある。埋まらないことになる。



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 木村 和由
 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>



交渉に臨む当局

ポスト在職率1/3 女性職員の処遇改善を

協議会 女性職員登用は計画的に行い、本人の希望を尊重したうえで、女性職員のポスト登用を促進すること。

当局 性別の如何にかかわらず、適性・能力等を総合勘案し、積極的に登用している。

国税庁の採用・登用拡大計画に則りキャリア形成を行うとともに、財務省の「女性職員活躍とワークライフバランス推進のための計画」を積極的に進めていきたい。

協議会 内閣人事局の資料では、6級以上の在職率は、男性職員が31・9%

協議会 女性職員登用は計画的に行い、本人の希望を尊重したうえで、女性職員のポスト登用を促進すること。

当局 性別の如何にかかわらず、適性・能力等を総合勘案し、積極的に登用している。この差を解消するスタンスをもって改革して欲しい。

当局 性別の如何にかかわらず、従来通り人事は行っている。

不平等の沖縄局間交流人事やめよ



NPO法人「チャリティサンタ」の調査によると、シングルマザーの3人に1人が「クリスマスなんて無ければいい」と考えた事があるそうだ。その理由は、「お金や余裕がない」などで、働けども収入が増えない母子家庭の状況が伺える▼クリスマスとは、イエス・キリストが世に出現した事を祝う降誕祭。その語源も「クリスマスのミサ」から来ており、厳かに過す祈りの日ははず▼クリスマスの生涯は、当時の常識で許されない「婚前懐妊」によって生をうけ、若くして冤罪のため死刑になった。苦しみを背負ったからこそ、苦しんでいる人々の心に寄り添っている▼クリスマスは、様々な事情で「いらぬ」と思っている人々のためにこそ、あるように思える。

健康最優先の 事務運営を I・D・パスワード発行は厳密に

I・D・パスワード発行は厳密に

協議会 「I・D・パスワード方式」の登録勧奨については、弾力的な事務運営により、専担の職員を配置するなど、労働強化としない体制を講じること。

当局 来署者削減の有効な施策であると認識している。適切に実施するよう指示している。

協議会 「I・D・パスワード方式」「期間中のe-Tax利用勧奨」で、署間競争などフォーマ主義的手法をとらないこと。

当局 自宅からの申告の推進は来署者の減少に有

効と考えている。希望者に対して行っておりノルマを課してはいない。I・D・パスワードを利用してもらうのが目的であって、発行するのが目的ではない。しっかりとした対応をしていく。

協議会 本人確認をして発行するのが筋だが、本人以外に発行している例がある。行き過ぎたことではないこと。

当局 発行は、しっかりと本人確認をして行う。各署の実情を確認して適切に対応したい。

協議会 提出票のシステム化はどの程度進んでいるのか。

当局 管理運営課で具体的な検討を進めている。平成31年中の試行を目指して予算要求をしている。調整に相当の時間を要するため、今は確たることは言えない。

協議会 来署型電子申告を納税者に強要しないこと。

当局 電子申告を強要することはないが、翌年以降電子申告に誘導できるように、できるだけ来署型電子申告を勧めることになる。



藤井国税庁長官

日曜開庁やめよ

当局、ICT化へ移行努力

協議会 日曜開庁は職員の健康を損なうので止めること。実施を強行する場合には、①出勤は職員一人1回とすること②出勤の強制をしないこと。③超勤をさせないこと。④振替日は出勤日の直近として、必ず取らせること。

当局 納税者のニーズもありやめることは考えていない。前年の実績等を踏まえて効果的に行っていく。①原則は一人1回だが、各署の実情にあわせて行っていく。②職員に身上に配慮しておこな

協議会 日曜開庁は職員の健康を損なうので止めること。実施を強行する場合には、①出勤は職員一人1回とすること②出勤の強制をしないこと。③超勤をさせないこと。④振替日は出勤日の直近として、必ず取らせること。

当局 納税者のニーズもありやめることは考えていない。前年の実績等を踏まえて効果的に行っていく。①原則は一人1回だが、各署の実情にあわせて行っていく。②職員に身上に配慮しておこな

う。③超勤はしないことが望ましいが、やむを得ずお願いすることもある。④振替日は各署の実情に応じてとることとする。

協議会 各署の実情という原則が崩れる。原則は一人1回だ。国税庁レポートによれば、29年分の申告者数に占める割合は約1・3%にしか過ぎない。これしかない納税者ニーズに合わせるために、膨大な費用と努力をかける必要があるのか。ICTを利用した申告を推進していく庁の施策にも反する。日曜開庁はやめるべきだ。

当局 税務署での相談のニーズは直ちになくならない。閉庁日対応に来署した納税者がICTに移行できるように地道に努力していく。

超勤削減には受付4時締切りを 超勤手当完全支給は当然

協議会 申告相談事務を執務時間内に終了させるため、遅くとも受付を午後4時に締めること。

当局 各署で柔軟に対応せざるを得ない。執務時間5時までであり、一律は適当ではない。

協議会 平成29年分確定申告期に、ある税務署の会場では、比較的会場が空いているからとして、午後4時以降も受付けたら、結局、すべての相談が終わったのが、午後6時過ぎになった。超勤削減にも繋がるので、受付を早めに切ることが全国的に進めるべきだ。

当局 来署者状況に応じた局ごとに対応していると考えている。

協議会 超勤勤務を前提とした計画策定は行わな

協議会 職員が納税者に対して丁寧な相談を行える体制にし、相談会場で納税者を長時間立ちっ放しにしないこと。

当局 巡回指導は限られた人員で効果的・効率的に対応するため実施する。交替制や休憩時間の確保等、来署者数に応じた体制としている。

協議会 毎年各署で救急車が出勤している事実を指摘してきている。特に高齢者には立ちっ放しは酷だ。いのちと効率化、どちらを優先するのか。「着座しての相談」は、納税者のニーズでもある。

当局 毎年状況を見て改善し、努力している。

協議会 インフルエンザが流行する時期とも重な

長時間立ちっ放し相談やめよ

削減事務の明示を 会場後倒しはやめよ

協議会 挙署・局署一体体制を確立し、局員応援の増員、非常勤職員の確保をすること。

また、法人課税部門等から署内「応援」をもらう時には、削減する調査件数などを明示すること。

当局 応援の必要日数は計画に盛り込む。予定外の応援があった場合など、計画の見直しを弾力的に処理するため最小限の期間を設定している。

協議会 適用誤りを見逃していた要因が何処にあると考えているか、分析結果を明らかにすること。

当局 会計検査院の指摘を受け、残念なことと考えている。今後起こらないようにしたい。原因としては、①審査手順で事務処理要領が定められていない②パンフレットに注意喚起が記載されていないこと、事後処理を省

住宅控除見直しで 労働強化にするな

協議会 適用誤りを見逃していた要因が何処にあると考えているか、分析結果を明らかにすること。

当局 会計検査院の指摘を受け、残念なことと考えている。今後起こらないようにしたい。原因としては、①審査手順で事務処理要領が定められていない②パンフレットに注意喚起が記載されていないこと、事後処理を省

削減事務の明示を 会場後倒しはやめよ

協議会 挙署・局署一体体制を確立し、局員応援の増員、非常勤職員の確保をすること。

また、法人課税部門等から署内「応援」をもらう時には、削減する調査件数などを明示すること。

当局 応援の必要日数は計画に盛り込む。予定外の応援があった場合など、計画の見直しを弾力的に処理するため最小限の期間を設定している。

協議会 適用誤りを見逃していた要因が何処にあると考えているか、分析結果を明らかにすること。

当局 会計検査院の指摘を受け、残念なことと考えている。今後起こらないようにしたい。原因としては、①審査手順で事務処理要領が定められていない②パンフレットに注意喚起が記載されていないこと、事後処理を省



交渉で追及する執行部

協議会 適用誤りを見逃していた要因が何処にあると考えているか、分析結果を明らかにすること。

当局 会計検査院の指摘を受け、残念なことと考えている。今後起こらないようにしたい。原因としては、①審査手順で事務処理要領が定められていない②パンフレットに注意喚起が記載されていないこと、事後処理を省

協議会 適用誤りを見逃していた要因が何処にあると考えているか、分析結果を明らかにすること。

当局 会計検査院の指摘を受け、残念なことと考えている。今後起こらないようにしたい。原因としては、①審査手順で事務処理要領が定められていない②パンフレットに注意喚起が記載されていないこと、事後処理を省

協議会 適用誤りを見逃していた要因が何処にあると考えているか、分析結果を明らかにすること。

当局 会計検査院の指摘を受け、残念なことと考えている。今後起こらないようにしたい。原因としては、①審査手順で事務処理要領が定められていない②パンフレットに注意喚起が記載されていないこと、事後処理を省



稗田代表委員

協議会 適用誤りを見逃していた要因が何処にあると考えているか、分析結果を明らかにすること。

当局 会計検査院の指摘を受け、残念なことと考えている。今後起こらないようにしたい。原因としては、①審査手順で事務処理要領が定められていない②パンフレットに注意喚起が記載されていないこと、事後処理を省