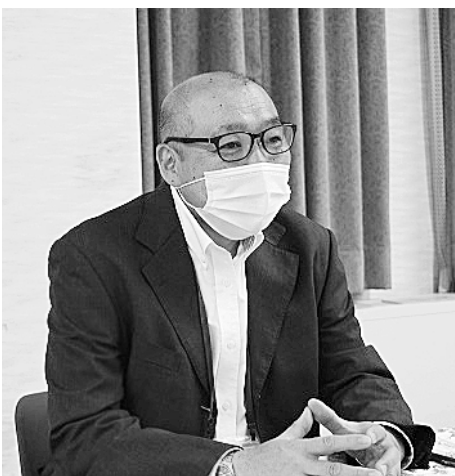


新たな「国税庁の組織理念」見直しにより労働強化にするな



高橋 誠 協議会代表委員

協議会 今般、可部長官から「調査・徴収」の2は職員に対し、見直しをする「国税庁の組織理念」について、「理解」と「共感」を深め、共有の認識とするよう全組織的に発信しました。当局がこの様な発信をする時には、当局が職員を更なる労働強化や新たな負担を持ち込んできたという過去があることから、今回もその様な懸念があります。20年前の国税庁の使命は4本柱、「広報・指導・相談・調査」でしたが、大武長官の時だったと記憶していますが、4本柱

指す姿や職員の行動規範、そしてそれによってどのように国税庁の使命・任務を果たしていくかを定めたもので、労働強化を強いるものではないということはおしあわせておく。

協議会 この「組織理念」は、まさしく職員の精神・心の中に訴えるものです。その様な訴えが必要になったというのは、裏読みすると、当局の求心力の低下があるのではないかと思う。

「風通しの良い職場の醸成」「円滑なコミュニケーション」が課題だけになっていて、依然として無くならぬハラスメントや事務運営に負担（いわゆる「お荷物」）となる職員を排除する土壌がある。

経験の浅い職員の育成が大事としながらも、その体制が組めないような事務量の多さと職員数並びに職員構成、そして事務精通者に多くの負担が押し掛かる事務運営等など、いまの日本社会と同様に生産性と効率性だけが求められる様な「生きづらい」職場になっていないか。

当局 確定申告及びその後の内部事務等については必要な事務量を適切に見積もり、事務計画に織り込んでいる。令和2年度の申告期限等の延長に伴い、執務体制の構築にあたっては事務処理への影響や、在宅勤務などを考慮して、適正な事務計画を構築し、特定の部門や職員に過度な負担がかからないように指示している。また、各局においては局署の適切な執務体制構築にあたり必要な対応を協議し、いかに、局管

指す姿や職員の行動規範、そしてそれによってどのように国税庁の使命・任務を果たしていくかを定めたもので、労働強化を強いるものではないということはおしあわせておく。

協議会 この「組織理念」は、まさしく職員の精神・心の中に訴えるものです。その様な訴えが必要になったというのは、裏読みすると、当局の求心力の低下があるのではないかと思う。

「風通しの良い職場の醸成」「円滑なコミュニケーション」が課題だけになっていて、依然として無くならぬハラスメントや事務運営に負担（いわゆる「お荷物」）となる職員を排除する土壌がある。

経験の浅い職員の育成が大事としながらも、その体制が組めないような事務量の多さと職員数並びに職員構成、そして事務精通者に多くの負担が押し掛かる事務運営等など、いまの日本社会と同様に生産性と効率性だけが求められる様な「生きづらい」職場になっていないか。

当局 確定申告及びその後の内部事務等については必要な事務量を適切に見積もり、事務計画に織り込んでいる。令和2年度の申告期限等の延長に伴い、執務体制の構築にあたっては事務処理への影響や、在宅勤務などを考慮して、適正な事務計画を構築し、特定の部門や職員に過度な負担がかからないように指示している。また、各局においては局署の適切な執務体制構築にあたり必要な対応を協議し、いかに、局管

期限までに申告できない理由を聴取することは必要であり、現在の事務手続きは必要とされている。期限延長申請書の提出についてHPや税理士会・青色申告会などを通じて周知している。

今国会では、「高齢者医療費2倍化法案」と、「病床削減・病院統廃合法案」の医療費制度を大きく揺るがす二つの法案が提出され、この内「病床削減・病院統廃合法案」は、国会で十分な審議がされないまま、5月21日、与党などの賛成で成立した。法案には、医師に年1860時間までの長時間労働を可能とさせることが盛り込まれ、医師の健康破壊や医療事故増加が危惧される。新型コロナウイルスの感染拡大によって、この間日本の医療体制の脆弱さが浮き彫りになり、国民が安心して医療を受けられる体制の強化こそが求められているが、医療体制を弱体化する法案を出すことと本末転倒だ。今、私たちの命と健康が大きなピンチに立たされている。

協議会 今般、可部長官から「調査・徴収」の2は職員に対し、見直しをする「国税庁の組織理念」について、「理解」と「共感」を深め、共有の認識とするよう全組織的に発信しました。当局がこの様な発信をする時には、当局が職員を更なる労働強化や新たな負担を持ち込んできたという過去があることから、今回もその様な懸念があります。20年前の国税庁の使命は4本柱、「広報・指導・相談・調査」でしたが、大武長官の時だったと記憶していますが、4本柱

協議会 この「組織理念」は、まさしく職員の精神・心の中に訴えるものです。その様な訴えが必要になったというのは、裏読みすると、当局の求心力の低下があるのではないかと思う。

「風通しの良い職場の醸成」「円滑なコミュニケーション」が課題だけになっていて、依然として無くならぬハラスメントや事務運営に負担（いわゆる「お荷物」）となる職員を排除する土壌がある。

経験の浅い職員の育成が大事としながらも、その体制が組めないような事務量の多さと職員数並びに職員構成、そして事務精通者に多くの負担が押し掛かる事務運営等など、いまの日本社会と同様に生産性と効率性だけが求められる様な「生きづらい」職場になっていないか。

当局 確定申告及びその後の内部事務等については必要な事務量を適切に見積もり、事務計画に織り込んでいる。令和2年度の申告期限等の延長に伴い、執務体制の構築にあたっては事務処理への影響や、在宅勤務などを考慮して、適正な事務計画を構築し、特定の部門や職員に過度な負担がかからないように指示している。また、各局においては局署の適切な執務体制構築にあたり必要な対応を協議し、いかに、局管

期限までに申告できない理由を聴取することは必要であり、現在の事務手続きは必要とされている。期限延長申請書の提出についてHPや税理士会・青色申告会などを通じて周知している。

今国会では、「高齢者医療費2倍化法案」と、「病床削減・病院統廃合法案」の医療費制度を大きく揺るがす二つの法案が提出され、この内「病床削減・病院統廃合法案」は、国会で十分な審議がされないまま、5月21日、与党などの賛成で成立した。法案には、医師に年1860時間までの長時間労働を可能とさせることが盛り込まれ、医師の健康破壊や医療事故増加が危惧される。新型コロナウイルスの感染拡大によって、この間日本の医療体制の脆弱さが浮き彫りになり、国民が安心して医療を受けられる体制の強化こそが求められているが、医療体制を弱体化する法案を出すことと本末転倒だ。今、私たちの命と健康が大きなピンチに立たされている。

長官団交

全国税は5月21日、可部長官と今期4回目の団体交渉を行いました。交渉では、冒頭「国税庁の組織理念」に対する可部長官の考え方をただしたほか、新型コロナウイルス感染症への対応、中期総括、内部事務センター化、非常勤職員の処遇改善、組合差別解消等の課題で要求実現を迫りました。

協議会 今般、可部長官から「調査・徴収」の2は職員に対し、見直しをする「国税庁の組織理念」について、「理解」と「共感」を深め、共有の認識とするよう全組織的に発信しました。当局がこの様な発信をする時には、当局が職員を更なる労働強化や新たな負担を持ち込んできたという過去があることから、今回もその様な懸念があります。20年前の国税庁の使命は4本柱、「広報・指導・相談・調査」でしたが、大武長官の時だったと記憶していますが、4本柱

協議会 この「組織理念」は、まさしく職員の精神・心の中に訴えるものです。その様な訴えが必要になったというのは、裏読みすると、当局の求心力の低下があるのではないかと思う。

「風通しの良い職場の醸成」「円滑なコミュニケーション」が課題だけになっていて、依然として無くならぬハラスメントや事務運営に負担（いわゆる「お荷物」）となる職員を排除する土壌がある。

経験の浅い職員の育成が大事としながらも、その体制が組めないような事務量の多さと職員数並びに職員構成、そして事務精通者に多くの負担が押し掛かる事務運営等など、いまの日本社会と同様に生産性と効率性だけが求められる様な「生きづらい」職場になっていないか。

当局 確定申告及びその後の内部事務等については必要な事務量を適切に見積もり、事務計画に織り込んでいる。令和2年度の申告期限等の延長に伴い、執務体制の構築にあたっては事務処理への影響や、在宅勤務などを考慮して、適正な事務計画を構築し、特定の部門や職員に過度な負担がかからないように指示している。また、各局においては局署の適切な執務体制構築にあたり必要な対応を協議し、いかに、局管

期限までに申告できない理由を聴取することは必要であり、現在の事務手続きは必要とされている。期限延長申請書の提出についてHPや税理士会・青色申告会などを通じて周知している。



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

入場整理券方式は継続を

協議会 令和2年分確定申告について、①全体の来署者数・申告件数(うち電子申告分、スマホ分)②ID・パスワード方式の登録数と申告件数③閉庁日対応での来署者数と申告件数、期前の総合窓口での相談件数の集約結果を明らかにすること。

当局 本年は前例のない取り組みをした。今後の対応のために本年の状況を分析するのは大事だと考えている。本年度の係数については、現時点では集計中のため回答できないが、係数を出せる見込み次第、報道発表前でも情報提供できる係数

協議会 この確定申告期において、初めて採用した入場整理券方式についての検証と評価並びに来年以降の運用をどうするかを明らかにすること。また、令和3年分の確定申告においても、申告書作成会場においては、PCの設置台数を絞るとともに、引き続き入場整理

券の発行等により入場制限を行うこと。当局 短い準備期間ではあったが、各署の実施における工夫などにより、円滑に実施できたと考えている。また、来署者からも相談がスムーズにできたなど一定の評価があった。来年度については、今年の係数を慎重に評価検討し、新型コロナウイルス感染症の状況も踏まえて検討したい。



可部哲生国税庁長官

「コロナによる個別延長処理は負担」協議会 コロナの個別延長については、以前通り申告書等に延長の記載があるものも多く、また、申請書の提出件数も多く対応にかなりの事務量が割かれている。処理の簡便化など対応を検討して欲しい。

今国会では、「高齢者医療費2倍化法案」と、「病床削減・病院統廃合法案」の医療費制度を大きく揺るがす二つの法案が提出され、この内「病床削減・病院統廃合法案」は、国会で十分な審議がされないまま、5月21日、与党などの賛成で成立した。法案には、医師に年1860時間までの長時間労働を可能とさせることが盛り込まれ、医師の健康破壊や医療事故増加が危惧される。新型コロナウイルスの感染拡大によって、この間日本の医療体制の脆弱さが浮き彫りになり、国民が安心して医療を受けられる体制の強化こそが求められているが、医療体制を弱体化する法案を出すことと本末転倒だ。今、私たちの命と健康が大きなピンチに立たされている。



左が高橋誠委員長。右が吉岡厚徳参事官

非常勤職員の常勤化防止は時代遅れ。賃上げ・処遇改善を

協議会 副大臣にも訴え また、任期終了後に引きたが昭和36年2月の協議決定(定員外職員の常勤化の防止)を廃止し、恒常的に従事する非常勤職員については定員化する。60年前と現状の時代背景が大きく変わっており、時代の情勢にそぐわない。

当局 会計年度内で最長1年間の任期を設定している。

協議会 非常勤職員の賃金の時給単価を大幅に引き上げる。俸給表は、税務職1級7号俸以上とし、必要な予算を確保すること。

当局 税務職は租税の賦課徴収を行う職員に適用する。補助業務は行政職が適当と考えている。協議会 更新を繰り返してきた方と採用間もない方の単価は基本的には同じになっている。時給単価の決定には、勤務経験年数などを考慮して貰いたい。

当局 職務経歴を考慮して時給単価を決めることとしている。

協議会 賃下げ・退職金引下げ勧告を行わないように働きかけること。

当局 賃金や退職金は人事院が調査し勧告するもので、当局としてコメントできない。

協議会 定年延長後の、退職金の支給時期や、勤務延長について現在の検討状況を明らかにすることを。

当局 休暇制度の改正は人事院が行う。必要に応じて人事院に働きかけたい。

※5月29日職務専念義務免除が実現

賃下げ・退職金引下げ反対

協議会 賃下げ・退職金引下げ勧告を行わないように働きかけること。

当局 賃金や退職金は人事院が調査し勧告するもので、当局としてコメントできない。

協議会 定年延長後の、退職金の支給時期や、勤務延長について現在の検討状況を明らかにすることを。

当局 休暇制度の改正は人事院が行う。必要に応じて人事院に働きかけたい。

※5月29日職務専念義務免除が実現

人事院交渉

コロナ不況の打開は賃上げによる消費拡大

全国税は6月11日行(一)職員・非常勤職員の労働条件改善。賃金・諸手当改善を求め人事院交渉を実施しました。人事院からは職員団体担当の吉岡厚徳参事官が対応しました。処遇改善の回答は前年と変わらず、代償機関としての人事院の姿勢が問われます。

全国税 コロナ禍における公務員給与の動向が注目されている。今日のコロナ不況を打開するためには、労働者・国民の所得を改善し、消費拡大を図らないとマイナススパイラルになる。コロナ禍で国民のいのちと暮らしを守るために奮闘している公務労働者の労苦に報いるためにも、公務員賃金を大幅に引き上げ、職員の生活と労働の実態にふさわしい水準に改善すること。

人事院 公務員の給与は民間準拠による。官民格差に基づき給与水準を決定するが6月26日までの期間で格差が生じれば検討していく。

全国税 職務に対する評価の象徴である税務水準

差の拡大は極めて大きな関心事であり、税務水準差25%を回復すること。

人事院 職務の特殊性は承知している。公務全体が複雑困難化しており、水準差の引上げは難しい。

全国税 いま国家公務員への応募も頭打ちになっている。優秀な人材を確保する観点からも魅力ある職場とするために、労働条件の改善が必要である。

全国税 職員に自己負担を生じさせないよう通勤手当の支給要件・支給額を改善すること。当面、上限を所得税非課税限度額の15万円に引き上げることを。

人事院 1ヶ月55,000円の通勤費で99・4%

差の拡大は極めて大きな関心事であり、税務水準差25%を回復すること。

人事院 職務の特殊性は承知している。公務全体が複雑困難化しており、水準差の引上げは難しい。

全国税 いま国家公務員への応募も頭打ちになっている。優秀な人材を確保する観点からも魅力ある職場とするために、労働条件の改善が必要である。

全国税 職員に自己負担を生じさせないよう通勤手当の支給要件・支給額を改善すること。当面、上限を所得税非課税限度額の15万円に引き上げることを。

人事院 1ヶ月55,000円の通勤費で99・4%

定年の段階的引上げスケジュール

		引上げ開始												制度完成											
西暦(年度)		2021		2022		2023		2024		2025		2026		2027		2028		2029		2030		2031		2032	
		4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31
定年年齢		60				61				62				63				64				65			
退職者		1961年度生		1962年度生		退職者なし		1963年度生		退職者なし		1964年度生		退職者なし		1965年度生		退職者なし		1966年度生		退職者なし		1967年度生	
職員の 誕生年度・年齢	1961年度生 1961/4/2~1962/4/1	60歳		2022.3.31退職																					
	1962年度生 1962/4/2~1963/4/1	59歳		60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳											
	1963年度生 1963/4/2~1964/4/1	58歳		59歳		60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳									
	1964年度生 1964/4/2~1965/4/1	57歳		58歳		59歳		60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳							
	(1965年度生) 1965/4/2~1966/4/1	56歳		57歳		58歳		59歳		60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳					
	(1966年度生) 1966/4/2~1967/4/1	55歳		56歳		57歳		58歳		59歳		60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳		暫定再任用	
	(1967年度生) 1967/4/2~1968/4/1	54歳		55歳		56歳		57歳		58歳		59歳		60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
																								2033.3.31退職	

※制度完成までの間、暫定再任用制度により1年の任期を更新して65歳まで働くことができる

※60歳に達した日以降、退職して定年前再任用短時間勤務職員を選択することができる(任期は定年退職日まで)