

国家公務員制度改革推進本部  
労使関係制度検討委員会

ヒアリング資料

平成 2 1 年 2 月 1 2 日

国 税 庁

# 1 概況

- 国税庁の任務
  - ① 内国税の適正かつ公平な賦課及び徴収の実現
  - ② 酒類業の健全な発達
  - ③ 税理士業務の適正な運営の確保

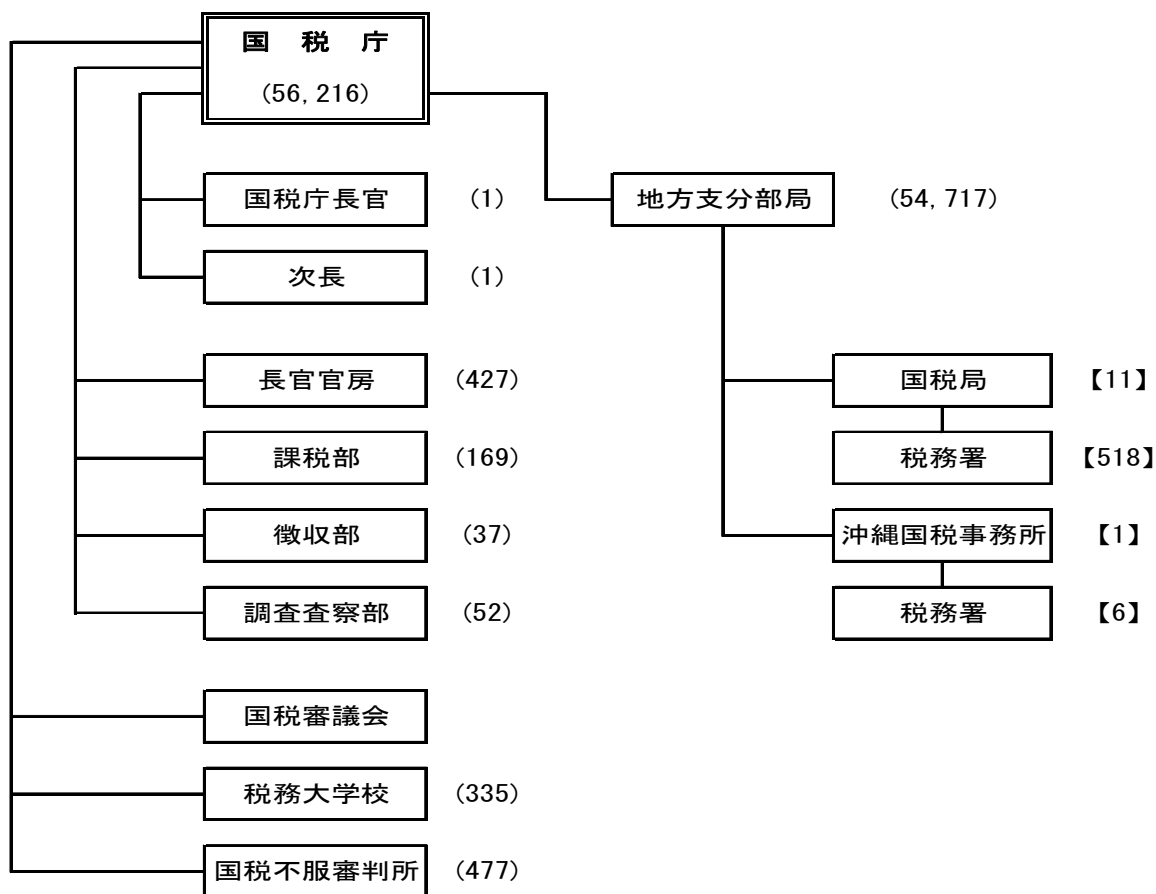
## 【参考】

- ・ 財務省設置法第 19 条

国税庁は、内国税の適正かつ公平な賦課及び徴収の実現、酒類業の健全な発達及び税理士業務の適正な運営の確保を図ることを任務とする。

○ 職員数

平成20年度 国税庁機構図



注1 【 】は組織数  
注2 ( )は、定数及び定員

○ 職員団体の状況

個別の名称	登録の有無	加入者数	組織率
国税労働組合総連合	有	34,630人	61.6%
全国税労働組合・ 沖縄国公労全税支部協議会	有	600人	1.1%

(以上、2団体)

(注1) 「加入者数」は、人事院調べ(平成19年度末現在)。

(注2) 「組織率」は、「加入者数」を平成19年度定員(56,185人)で除した割合(%)。

## 2 当局の状況

○ 労使関係担当部局

国税庁長官官房総務課

国税局総務部総務課

沖縄国税事務所総務課

○ 給与等勤務条件を決定する部局

国税庁長官官房人事課

### 3 平成 19 年度の労使交渉の状況

#### (1) 交渉回数・時間 労使の交渉人数 交渉テーマ 交渉結果等

##### ○ 交渉回数・時間

国税庁本庁では、各職員団体（2 団体）と年 4 回（2・5・10・12 月）実施している（1 回当たりの交渉時間は、概ね 1 時間程度）。

なお、国税局（国税事務所）及び税務署においても対応する職員団体と交渉を行っている。

##### ○ 労使の交渉人数

本庁での交渉においては、職員団体側は、国税労働組合総連合が 40 名程度、全国税労働組合・沖縄国公労全税支部協議会が 15 名程度であり、当局側が 7 名。

##### ○ 交渉テーマ

職員の処遇改善、人事異動関係、確定申告期の事務運営などの分野を中心として多岐にわたっている。

##### ○ 交渉結果等

交渉は、労使の意見交換の場であり、交渉の結果、何らかの合意を得る場ではないと考えている。ただし、交渉の結果、制度官庁への要望や当局側で事務運営の改善等が必要な場合は、内容に応じ措置している。

#### (2) 複数の系列の職員団体が存在する場合には、どのような交渉をしているか。

両団体とも同日に、交渉を行っている。

## 4 勤務条件の決定方法

### (1) 給与

交渉の主要テーマは、人事院勧告に基づき、関係法令で決定された給与に関する運用上の改善や人事院等の制度官庁への要求事項である。

なお、地方支分部局でも交渉されている。

### (2) 勤務時間その他の勤務条件

交渉の主要テーマは、勤務時間・休憩時間の見直し等の勤務条件の改善に関する制度官庁への要求事項である。

なお、地方支分部局でも交渉されている。

## 5 協約締結権付与の効果・懸念要素

- (1) 協約締結権を付与した場合の効果、懸念要素、またそれらを踏まえた上での協約締結権付与についてどのように考えるか。

⇒ 国税庁は、日々納税者と向き合い、国家の活動を支える歳入を確保するという任務を担っており、その実現に向け、5万6千人の職員が税務の専門的知識を持ち、高いモラルを維持しながら業務を遂行している。

これを支えるため、長年にわたり交渉を繰り返す中で、一定の緊張感を維持しながら正常かつ良好な労使関係を構築している。

このため、国税庁としては、協約締結権が定められることに伴い、これまで果たしてきた国税庁の役割や築き上げてきた労使関係が損なわれることにならないようにする必要があると考える。

現段階では、協約締結事項の範囲、交渉システムのあり方、国会の関与といった制度の枠組が明確になっていないため、協約締結権を付与した場合の効果、懸念要素やそれらを踏まえた上での協約締結権の付与について、確たることを申し上げることは困難である。

また、納税者と向き合う立場にある国税庁としては、制度設計の検討に当たり、国家公務員制度改革基本法に基づき、協約締結権の付与に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示して理解を得るといったプロセスを経て、十分に議論される必要があると考える。

(2) 今後の労使関係の課題は何か。

⇒ 現在の労使関係については、国家公務員法に基づく交渉による秩序ある正常な労使関係となっており、今後も引き続き、納税者の目線を意識しながら一定の緊張関係を保ちつつ、職場環境の改善等により良好な関係を築いていく必要がある。



## 6 労使交渉の透明性の向上

⇒ 労使交渉の透明性を確保していくことは重要であると考えており、協約締結権が付与されるのであれば、情報公開の具体的方法や公開対象の範囲等について個々の実情等に配慮した上で、公開する必要があると考える。