

国税労働組合総連合 作成資料

1 概況

- 名 称 国税労働組合総連合〔略称：国税労組〕
- 設 立 平成元年 10 月 15 日
- 概 要 国税労組は、全国の 12 の国税局（沖縄は国税事務所）及びその管轄の税務署（524 署）に勤務する国税職員（行政職（二）俸給表適用職員も含む）が、各国税局単位で組織する労働組合（「単組」という。）が加盟する協議体組織として運営している。
- 組 織 状 況
- | | |
|---------|----------------------------|
| 実 員 | 55,353 名、（内 9,156 名、16.5%） |
| 有資格者数 | 47,653 名、（内 8,824 名、18.5%） |
| 組 織 人 員 | 34,114 名、（内 6,940 名、20.3%） |
| 組 織 率 | 71.6% |
- * 数字は 2008/9/1 現在組合データによる。内書は、女性職員。

2 当局の状況

労使関係担当部局	国税庁長官官房総務課総務二係
給与等勤務条件を決定する部局	国税庁長官官房人事課

（参考）各単組の状況

労使関係担当部局	国税局総務部総務課総務二係
----------	---------------

3 平成 19 年度の労使交渉の状況

(1) 交渉回数・時間 労使の交渉人員数 交渉テーマ、交渉結果

団体交渉については、行動綱領に「労使が問題を平和的に解決する唯一の機関であり、労使対等の資格と条件に立って相互信頼の中で進めることを基本とし、要求の解決に当たっては、最善の努力をしなければならない。」と規定し、その精神に基づき交渉を実施している。

交渉回数：国税庁長官との交渉を年 4 回（2、5、10、12 月）

交渉時間：概ね 1 時間程度

交渉人員：職員団体側が全国中央執行委員 38 名、当局側が長官の他 6 名程度

交渉議題：①労働条件としての執行体制の整備

（確定申告期などの事務運営、平成 21 年 7 月から全署される実施の内部事務一元化）

②定期人事異動に係る身上申告書の尊重、職員の処遇改善

③新たな人事評価制度の導入に向けた環境の醸成

④超過勤務縮減・昼休み時間の完全確保に向けての勤務時間管理の徹底など

交渉結果：交渉による合意、あるいは解決といったものはない。当方の主張や意見を運営等に反映させるために反復・継続して交渉している現状にある。

交渉に当たっては、担当部局と予備交渉を事前に行い、これにより定めた議題に基づき交渉を行っているが、管理運営事項に関することは、議題とすることはできないとの認識に立って、双方で議題の整理を行っている。

また、団体交渉の他、職場における問題や勤務条件に関する事項については、随時担当部局と折衝を行い、その改善を求めている。

加えて、青年協として年2回、女性委員会と行(二)委員会が年1回の担当部局に対して要請行動を実施している。

(参考) 各単組の交渉実施状況は別紙を参照のこと。

(2) 交渉結果を受けた措置（合意に基づき講じた措置は。）

交渉結果を受けた措置については、特段にはない。

しかし、改善に向けて、継続的に議題にあげている。

(3) 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。

それぞれが、個別に交渉を行っている。

4 勤務条件の決定方法

(1) 給与

人事院勧告制度のもとにおいては、国税庁当局に給与に関する決定権がないことから、人事院に対して、働きかけるよう要請を行っている。

(2) 勤務時間その他の勤務条件

勤務時間その他の勤務条件についても、そのほとんどが管理運営事項との関連から国税庁当局に決定権があることから、組合の納得を得たなかでの決定となることはない。

国税局（事務所）及び税務署レベルにおいても交渉を実施しているものの、交渉議題として事項に対する決定権の多くが国税庁にあることから、当事者能力や権限を有しない局長・署長の回答は「庁（局を通じて庁）に対して要望していきたい。」となる。

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、懸念要素として、次のようなものがあるといわれているが、それについてはどのように考えるか。（次の各項目のうち、賛同するものに○）（複数可）

(効果)

- ① 労使間に良好なコミュニケーションが形成され、公務能率、行政対応能力の向上につながる。
- ② 行政コスト意識が高まる。
- ③ 使用者としての権限と責任が大きくなり、適切な人事管理が可能となる。
- ④ 勤務条件を労使交渉で決定することにより、職員の士気が高まり、優秀な人材の確保にも資する。
- ⑤ その他（自由記述）

公務員に労働基本権を付与することは、より安定的で開かれた労使関係の構築に寄与するものである。

団体交渉権、特に協約締結権を確立することによって、国民・納税者の理解を得られる良質な税務行政を実現するための勤務条件を整備することが可能となり、その結果、税務行政における納税者サービスの更なる向上を図ることができるものと考ええる。

(懸念要素)

- ① 労使間に緊張関係が高まり、行政サービスに影響を及ぼすおそれがある。
- ② 交渉に要するコストが増える。
- ③ 給与決定の仕組みが変更されることにより、人件費増を招くおそれがある。
- ④ 国会の関与のあり方にもよるが、国民に知らされないままに、交渉で勤務条件が変更される。
- ⑤ その他（自由記述）

上記、懸念要素については、現在どのような制度・仕組みを構築するか明確となっていないが、国民に広く開かれた制度・仕組みを構築することによって、これら懸念要素を払拭することは可能であると考ええる。

(2) 上記のような効果、懸念要素も踏まえた上で、協約締結権付与について、どのように考えるか。

- 付与した方がいい → (3)へ
- ・ 付与しない方がいい → (4)へ
- ・ どちらともいえない → (5)へ

(3) 付与した方がいいと考える場合、その理由は何か。

- ① (1)の(効果)の中から該当する理由を選択(複数可)
(効果)①②③④のすべてが期待でき、自律的労使関係を確立することとなる。
- ② その他の理由があれば自由記述

例えば、今次導入される新たな人事評価制度については、国税の職場における専門性を反映した評価基準を労使合意のもとで策定することによって、職員一人ひとりが、各種施策等の目的を理解したうえで、組織の目標に向って、高い意識を持って職務を遂行することになる。そのことが、結果として、国民・納税者に対して良質な行政サービスを提供することになる。

- (4) 付与しない方がいいと考える場合、その理由は何か。
- ① (2)の(懸念要素)の中から該当する理由を選択(複数可)
 - ② その他の理由があれば自由記述
- (5) どちらともいえないと考える場合、その理由は何か。

- (6) 今後の労使関係の課題は何か。

国税庁の使命を果たすとともに、国民・納税者の負託に応えるためには、労使一体となった取組が重要となっている。

そのためには、国税組織の有り様や効率的な業務遂行のあり方に、第一線で納税者に接する現場の声が反映されるためのシステムとしての労使協議制度(協約締結)が不可欠となっている。

6 労使交渉の透明性の向上

交渉の合意内容(協約)については、国民(納税者)の理解と納得を得る上でも、当然に公開すべきものとする。

以 上

平成21年2月10日

当局交渉一覧表

	局長交渉	総務課			
		青年部	行(二)	女性	その他
道国税	4回	1回			
東北国税	5回(内1回は対部長)	3回	1回		
関信国税	6回	2回	1回	1回	業務改善：1回 配転対策：1回 寮・宿舎：1回
国税東京	4回	2回	1回	1回	
名古屋国税	4回	2回	1回	1回	
北陸国税	4回	2回			
大阪国税	5回	2回	1回	1回	
国税中国	4回	1回	1回	1回	
四国国税	4回	2回	1回	1回	
福岡国税	4回	1回	1回	1回	
熊本国税	4回	2回	1回		
沖縄国税	4回(内2回は対次長)	1回			