

## 国税労組

## 1 組織の概要等基礎的な事項

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	<p>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。</p>
運動の基調	<p>私たちは、『国税労働組合総連合行動綱領』に立脚し、自由・民主主義・社会正義を基調とした運動を積極果敢に展開している。</p> <p>具体的には、</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 組合員の団結により、労働条件の改善、経済的・社会的地位向上の実現を目指す。</li> <li>2 労働組合の主体性を堅持し、外部からのあらゆる支配・介入を排除して、民主的で強固な組織を確立する。</li> </ol>
組織状況	<p>実 員 55,208 名、(内 8,513 名、15.4%)</p> <p>有資格者数 47,218 名、(内 8,221 名、17.4%)</p> <p>組織人員 35,671 名、(内 6,857 名、19.2%)</p> <p>組 織 率 75.5%</p> <p>* 数字は 2006/9/1 現在組合データによる。内書は、女性職員。</p>
在籍専従者数	<p>国税労組事務局 8 名(内、1 名は国公連合派遣)</p> <p>加盟単組合計 34 名</p>

## 2 質問事項に対する回答

### (1) 労働組合の活動状況全般

毎年10月に定期全国大会、2月に全国評議会を開催

大会は最高の議決機関として、運動方針・予算・規約等を決定し、全国評議会は、大会に次ぐ議決機関として、中間総括を行い、春季生活闘争方針等を決定している。

なお、代議員・評議員は、加盟各単組の組合員数比で選出されている。

執行機関として、国税労組事務局と単組委員長・書記長とで構成する全国中央執行委員会を有し、中央執行委員会の下に、次の専門委員会を設置している。

- ・ 賃金労働条件専門委員会
- ・ 業務改善委員会
- ・ 税制等研究会
- ・ 広報福利厚生委員会
- ・ 教育委員会
- ・ 行(二)委員会
- ・ 女性委員会
- ・ 内部事務一元化対策委員会

この他、職業生活部会と家庭生活部会を設置し、中長期のビジョンを検討している。

国税庁の使命である「内国税の適正かつ公平な賦課・徴収の実現」を図るためには、職場環境を整備するための予算・定員確保が重要であることから、予算獲得に向けて、関係国会議員に対する陳情行動を実施するとともに、国税独自の中央集会を開催している。

また、税法改正に当たっては、国会の場において「国税職員の処遇改善についての附帯決議」が行われるよう関係国会議員に働きかけを行い、衆議院では通算31年、参議院では32年連続して決議されている。

各単組は30歳以下の組合員で青年部を構成していることから、この青年部による全国組織としての「青年協議会(略称:青年協)」を組織している。

青年協の活動は、組織の中核として、青年の交流の場として、ユースラリー、全国ボウリング大会等を主催している。

## (2) 労使関係の基本

行動綱領では「労使関係は、互いに存在を認め合う相対的対立関係を基本として、対等の原則が保持されなければならない。」と規定している。

具体的には、労使相互信頼の下、交渉重視の立場を堅持し、労使協議により勤務条件を整備することとしている。

## (3) 団体交渉等の状況

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。

団体交渉は、国税庁長官との交渉を年4回(2、5、9、12月)行っている。

交渉に当たっては、担当窓口と予備交渉を事前に行い、これにより定められ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、議題の整理を行っている。

交渉における主要議題としては、職場環境整備、確定申告期及び事務運営、職員の処遇改善、身上申告書の尊重等を上げている。

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、随時窓口との折衝を行い、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回の担当窓口に対して要請行動を実施している。なお、この窓口要請行動については、当組合としては、交渉として認識している。

## (4) 現状の労使関係の課題

相互信頼を基本に交渉重視の運動を展開しているが、管理運営事項について、交渉議題とすることができないことから、主導権は庁当局にあり、交渉とはいえ、その実態は形式的になりやすい側面を有し、交渉そのものが深度あるものとはなりにくい。

また予算上の制約もあることから、例えば、「業務改善委員会」で検討、策定した職場改善要求等を行っても、抜本的な改善に至ることは少なく、限界がある。

現在、国税庁は、限られた定員事情の下、平成18年3月に策定された「国税関係業務の業務・システムの最適化計画」に基づき、「内部事務一元化」及び「税務相談業務の集中化」を進めている。

特に、「内部事務一元化」については、その試行を全国48署で行っており、平成21事務年度の全国拡大、そして22事務年度のKSKシステム(国税総合

管理システム) のリプレイスに向けての検討を進めている。

このような中で、国税庁の使命と国民・納税者の負託に応えるためには、組合員・職員の意識の変革が必要であるとともに、労使一体となった対応が重要となっているが、組織の有り様や効率的な業務遂行のあり方に、納税者に直接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。

#### (5) 労働基本権の在り方等について

行動綱領上、「労働基本権については、すべての労働者に保障されるべきである。」と規定している。

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り、民間と同様、第三者機関による紛争に対する援助・調整が可能となることはもちろんであるが、国民・納税者の理解を得られる税務行政を遂行するために、税務の職場における納税者サービスの向上を適確に実現することに繋がると考える。

争議権については、行動綱領上、「法とルールの遵守を基本原則として対応する。なお、生存権を脅かされるような事態が生じた場合には、毅然とした態度で臨むことは当然である。」と規定している。

国税の職場に対する国民・納税者の理解と信頼がなければ、国税の使命を達成することは不可能であり、ひいては国家の財政基盤を損なうこととなることから、この規定にある「法とルールの遵守」を組織的な基本精神とし、自ずと自主規制を図るべきものであると考える。

あくまでも団体交渉権の実効性を担保するものであって、現在の社会経済情勢の下で、その行使を目的にするものではない。

#### (6) 公務員の在り方について

憲法第 15 条が定めるとおり、実質的にはその使用者は国民全体であり、公務員の労働提供義務は国民に対して負うものであり、全体の奉仕者であることは論を俟たない。

公務員としては、そのことを認識した行動規範が必要であるとともに、その規範に基づく業務遂行のための勤務条件を労使合意の下で形成した中で、公務・公共サービスを提供するべきものである。

(7) 公務員制度改革について

現在進められようとしている公務員制度改革は、再就職管理の適正化、能力・実績主義人事管理を中心とし、労働基本権問題は先送りされているが、これらは一体的に整備されるものであると考える。

特に能力・実績主義による人事管理については、その実施に当たっての評価方法に被評価者である職員・組合員の納得性が確保されていない状況では、国民に対する公務・公共サービスを十分に提供することはできず、国民の信頼を損なうことが危惧されることから、労働基本権の確立と並行して議論されるべきものである。

平成 19 年 1 月から実施されている新たな人事評価制度の第 2 次試行は、国税庁に勤務する一部の職員を対象に行われているが、国税の職場における専門性を反映した評価基準をそこに働く職員の代表者である労働組合と使用者との合意の下で策定しなければ、先にも述べたように、国家財政の基盤を危機に晒すことに成りかねない。

(8) 分限処分について

国家公務員法第 78 条 4 号の免職については、民間企業の整理解雇に当たり、この法律を適用する場合には、法的な整理が必要であると考えられる。

また、仮に法的な整理がなされ、これを適用するとしても、労使協議・交渉に基づき一定の基準等を定めることで、職員の納得性・公平性を確保しなければならない。