

○冒頭、要求書の手交を行う。

### 【部長所信】

東京国税局及び各税務署等で働く、電話交換手・自動車運転手・用務員の行政職俸給表(二)適用職員(以下、「行(二)職員」という。)は、昭和58年の政府閣議決定に基づく退職者不補充方針により定員は減少の一途をたどっている。

さらに、センター化に伴う総務課制署の増加など、行(二)職員を取り巻く機構の変更、電話交換センターなど広域化の増加に起因して、本来業務に加えて対応すべき付加業務の範囲や職務内容が、質・量ともに変化している中、真摯に職務を全うしようとする行(二)職員の負担感は一層厳しいものとなっている。

このような状況に置かれている行(二)職員の要請に当たり、行(二)部長として1点、所信を申し上げる。

国税の職場で働く行(二)職員は、日頃の頑張りに対する評価が難しい内部事務・後方支援事務であること、総務課等の他の職員とコミュニケーションを取る機会が少ない職務であることから、「孤独」になりやすい立場にある。

一方で、処遇の改善は遅々として進まず、給与水準は税務職、行(一)職よりも低い実態にあることから、国税東京としては、機会あるごとに、当局に対し給与水準の引上げや処遇改善を求めてきた。

昇給に関して言えば、55歳以上の職員が約8割であり、昇給抑制及び60歳以後俸給が3割引き下げられることから、給与面からモチベーションを維持することが困難である職員が大半を占める。

また、昇格については、厳しい制約がある中で、特に用務員は3級への昇格は個別承認によるほかなく、また、上位級への昇格発令のタイミングが改善されたとの声はいまだ聞こえず、強い憤りを感じるとともに、今後職務に対する高い士気を保持し続けることは困難である。

私自身、以前人事院との交渉に出席したが、その際に、「昇格基準において部下数の減少で処遇の遅れが明らかな部分については、各府省からお話を伺いながら個別協議により対応する。」との回答があり、行(二)職員を部下に持つ署の幹部職員には、個別承認制度の趣旨を改めて認識していただくべきと感じたところである。

行(二)職員全体の高齢化が進み、採用時と情勢が大きく変貌し、部下数の確保もままならない中、職場の将来に希望を持ち、職務に対する高い士気を維持しながら働き続けるためには、真に処遇の改善が図られることを切に願うばかりである。

職場における心の通った勤務環境整備をはじめ、個別承認による昇格への取組など、当局の責任においてできることは確実に履行するとともに、国税の職場における行(二)職員の必要性を訴え、上部団体及び署の総務課長の理解を深める努力を是非行っていただきたい。

以上について、総務課長の御意見を伺いたい。

**【課長回答】**

始めに、行(二)職員の皆さんの職務内容が質・量ともに変化するとともに、本来業務に加え、総務事務などの様々な業務にも従事いただいているといった日頃の労苦については、よく認識している。

今日は、行(二)職員の皆さんの生の声を聞かせていただく貴重な機会であると考えているので、限られた時間ではあるが、皆さんからの率直な御意見をお聞かせいただきたい。

行(二)職員の皆さんの事務は、円滑な局署の事務運営の確保の観点から非常に重要であると理解している。

なお、行(二)職員の皆さんは、事務室から離れたところで事務に従事していることから、コミュニケーションが取りづらい場合もあると思われるが、総務課長等に対して、職員相互で気軽にコミュニケーションを図るよう、会議等機会あるごとに指示している。

多くの職員が安心して気持ちよく事務を行えるのは、行(二)職員の皆さんのおかげであると認識しており、職場内のコミュニケーションを含め、明るく風通しの良い職場環境の醸成に努めてまいりたい。

俸給表の改定については、法令の改正を必要とすることから、当局限りで措置できるものではないことを御理解願いたい。

なお、昇給については、職員の上位昇給区分の決定を含め、制度の趣旨を踏まえた上で、法令の定めるところに従い、適正に実施している。

個別承認による上位級昇格については、毎年8月の署巡回を通じ、幹部職員に対して、制度の趣旨等を説明しているところである。

また、行(二)職員の昇格に関しては、署巡回やヒアリング等を通じて個別承認に必要な情報等を把握した上で、昇格させる必要があると認められる職員のうち、包括承認基準を満たしていない職員については個別に協議を行うなど、一人でも多くの職員が上位級へ昇格できるよう、国税庁を通じ人事院に要望しているところである。

なお、個別承認制度に限らず、職員の給与等の処遇改善については、国税庁を通じるなどして、人事院等の関係機関に要望しているところであり、当局としては、人事院関東事務局に対して、職員の給与等の改善について要望しており、今後も引き続き要望していきたい。

**【個別議題】**

**1 行政職俸給表(二)適用職員の処遇改善について**

**(1) 俸給表の抜本的改善を働き掛けること。上位区分での昇給発令を拡大すること。**

〈主張の骨子〉

行(二)職員の職務の重要性を十分認識し、職場実態を踏まえた賃金水準となるよう、昇給間格差の拡大、行(二)上位級別定数の拡大、号俸数の増設、再任用基準俸給月額を増額等、俸給表の抜本的な改善を関係機関に対して働き掛けること。

また、行(二)職員の業務を適正に評価し、よく職責を果たした職員の上位区分の昇給発令を拡大すること。

発令は、職務に精励しながら、時間や費用を費やし、勤務条件の改善や職場環境改善に向けて組合活動を行っている国税東京組合員に対し、優先的に行うこと。

**【回答】**

俸給表の改定については、法令の改正を必要とすることから、当局限りで措置できるものではないことを御理解願いたい。

なお、当局としては、行(二)職員を含めた職員の給与等の処遇改善について国税庁を通じるなどして、人事院等の関係機関に要望しているところである。

加えて、当局としては、人事院関東事務局に対して、行(二)職員を含む職員の給与等の改善について要望しており、今後も引き続き要望していきたい。

昇給については、職員の上位昇給区分の決定を含め、制度の趣旨を踏まえた上で、法令の定めるところに従い、適正に実施している。

**(2) 行(二)職員の定員確保に努めること。**

〈主張の骨子〉

政府の退職者不補充方針により、行(二)職員の数は減少の一途をたどっており、現在では、行(二)職員の配置のない署が増加し、行(二)職員だけでなく総務課職員等の負担も大きくなっている。

例えば、運転手が退職等で減少する中、税務職員のうち運転免許を保有する者も減少しているため、運転手のいない署では、官用車の清掃や日々の点検を総務課職員が担当したり、現地までの送迎を統括官が運転したり、署の予算が削減される中、タクシーを使用したり、また、電話交換手も広域運営に対応したりと、現場の負担感は増大している。

国税庁の指針として、調査事務、滞納整理事務を増加させる観点から、調査徴収の足回りを支える行(二)職員の確保は公務上必要であると言える。

当局は、真に必要な局署に対し、行(二)職員の後補充を行っていただきたい。

**【回答】**

行(二)職員の採用については、行(二)職員の不補充閣議決定（昭和 58 年 5 月 24 日）

によって、「公務遂行上真に必要な場合」を除き、昭和59年度以降、原則として行わないこととされている。

このため、当局においても、政府の方針に基づき、行(二)職員の新規採用による欠員の補充は、公務遂行上真に必要な場合を除き、原則として行わず、行(二)職員が退職した場合には、民間委託等を行うことで、業務に支障を来さないよう配慮している。

**(3) 個別承認による上位級昇格を関係機関に働き掛けること。**

**また、幹部職員に制度の趣旨等を周知徹底すること。**

〈主張の骨子〉

国税労組が行った人事院との交渉において「個別承認」は、「各府省から話を伺いながら対応している」との回答があった。

よく職責を果たしてきた行(二)職員の労苦に報いるためにも、特に国税東京組合員が一人でも多く、早期に上位級へ昇格できるよう、個別承認制度を積極的に活用していただきたい。

また、局署の幹部職員に対して、個別承認制度を機会あるごとに周知し、行(二)職員の評価者として、昇格要件を満たす者については、必ず上申するよう周知徹底していただきたい。

**【回答】**

行(二)職員の日頃の労苦についてはよく認識しており、その処遇の改善については、部下数制限の緩和及び上位級定数の増加等を国税庁を通じるなどして人事院に要望しており、当局としても人事院関東事務局に対して、行(二)職員の給与等の処遇改善について要望している。

なお、個々の職員の昇格に当たっても、従来から、各人の実情に応じ、一人でも多くの職員が上位級へ昇格できるよう、国税庁を通じ、人事院に要望しており、今後とも努力を続けていきたい。

個別承認による上位級昇格については、毎年8月の署巡回を通じ、幹部職員に対して、制度の趣旨等を説明しているところである。

行(二)職員の昇格に関しては、署巡回やヒアリング等を通じて個別承認に必要な情報等を把握した上で、昇格させる必要があると認められる職員のうち、包括承認基準を満たしていない職員については個別に協議を行うなど、一人でも多くの職員が上位級へ昇格できるよう、国税庁を通じ人事院に要望しているところである。

**(4) 部下数制限の緩和を関係機関に働き掛けること。**

〈主張の骨子〉

部下数制限については、政府の退職者不補充方針や定員削減の影響により、署の行(二)

職員が職種ごとに1～2名の配置となっていることを鑑みると、部下数要件を満たすことができないのが現状である。

部下数制限が緩和されなければ上位級へ昇格できない。人事院との交渉では、「非常勤職員や委託業者等を部下数にカウントできるようにするなど、弾力的に運用している」と聞いており、昨年5月19日に局長が人事院関東事務局へ、5月16日に長官が人事院総裁等へ行(二)職員の部下数制限の一層の緩和を要望していただいているが、いまだ実現に至っていない。実現に向けて、部下数制限の更なる緩和を関係機関に働き掛けていただきたい。

また、行(二)職員数が減少している中、部下数制限を満たすことができるよう、電話交換手のブロック長の拡充及び運転手の広域運営によるブロック長の創設などを併せて検討していただきたい。

### 【回答】

行(二)職員の日頃の労苦についてはよく認識しており、その処遇の改善については、部下数制限の緩和及び上位級定数の増加等を国税庁を通じるなどして人事院に要望しており、当局としても人事院関東事務局に対して、行(二)職員の給与等の処遇改善について要望している。

なお、個々の職員の昇格に当たっても、従来から、各人の実情に応じ、一人でも多くの職員が上位級へ昇格できるよう、国税庁を通じ、人事院に要望しており、今後とも努力を続けていきたい。

電話交換手の広域運営については、電話交換手の配置先署(21署)を7ブロックに編成して運営しており、各ブロックに指導・情報提供などを行うブロック長を指名している。

なお、ブロックの編成については、署間の業務関連性、地域性を考慮しつつ、より連絡等の効率化が図られるよう、定めているところであり、事務年度ごとの再編成が可能な弾力的なものとしていることから、必要に応じてブロック編成を見直すこととしている。

また、運転手の広域運営は、過去に4～5署を1ブロックとして実施したが、職員負担が大きいことなどの理由で廃止した経緯があるため、今後、改めて広域運営を実施することは考えていない。

## (5) 退職手当の調整額支給の加算要件撤廃について、関係機関に働き掛けること。

〈主張の骨子〉

現行の退職手当制度では、退職手当の基本額に職員の区分に応じた「調整額」が加算されることとなっているが、1・2級に属する職員に対する調整額の加算はない。

また、3級で退職した行(二)職員の場合、3級の在級期間が10年(120月)を超える月分しか計算されないこととなっている。

厳しい制約を受け、上位級への昇格が困難な状況であるにもかかわらず、退職手当の「調整額」の計算からも除かれる期間があることに対し、強い憤りを感じており、到底納得できるものではない。

行(二)職員が長年勤め上げた功績や退職を迎えるまでの労苦に十分報いるためにも、退職手当の調整額支給の加算要件撤廃に向け、関係機関に働き掛けていただきたい。

### 【回答】

退職手当の調整額の加算要件撤廃については、法令の改正を要することから、当局限りでは措置できないことを御理解願いたい。

また、退職手当の調整額の職員の区分は、官職の職制上の段階、職務の級、その他職員の職務の複雑困難性及び責任の度合いに関する事項を考慮し、政令で規定されているものと承知している。

なお、当局としては、行(二)職員を含めた職員の給与等の処遇改善について国税庁を通じるなどして、人事院等の関係機関に要望しているところである。

加えて、当局としては、人事院関東事務局に対して、行(二)職員を含む職員の給与等の改善について要望しており、今後も引き続き要望していきたい。

## (6) 行(二)職員の身上申告書を尊重すること。

〈主張の骨子〉

以前、行(二)職員に実施したアンケートで、「希望する異動先を記載できているのか」の設問に、「身上申告書に記載してもいいが、署の職員数が少なく、異動されると困るので、異動は無理と言われた。」「異動に関しては不明なので、今の在勤署も記入しておくよう言われた。」などの回答があった。

また、行(二)組合員に対するヒアリングでも、「地域手当が20%の署を希望したくても、行(二)職員の配置がないため選べない。」「異動は他の運転手が見つかるまでは難しいと幹部から言われた。」など、行(二)職員の処遇に対する不満、将来に対する不安が、いまだに解消されていない。

身上申告書が自由に書ける環境づくりに努めるとともに、記載内容を最大限尊重し、希望がかなうよう配慮していただきたい。

### 【回答】

職員の身上及び希望等を的確に把握し、人事に適正に反映させるため、身上申告書は極めて重要なものであると考えている。

これまで、職員個々に健康状態、家庭事情、通勤事情、仕事・勤務地に関する希望等その身上を的確に把握し、公務の要請の許す限り、人事に適正に反映させるよう、きめ細かく配慮してきたところであり、今後も職員が職務に精励できるよう努めていきたい。

なお、人事異動は、公務の要請に基づいて行うものであることから、職員全員の希望を

かなえるということにはできないが、従来から公務の要請の許す限り、身上申告書の記載内容を尊重し、最大限配慮しており、今後もその方針に変わりはない。

- (7) 行(二)職員に対する人事評価制度について、評価者は、行(二)職員に対し、各職員の果たすべき役割について明確に示すとともに、本来業務における日頃の勤務実績や実際に携わっている付加業務といった勤務実態を適時・的確に把握し、これらを人事評価に確実に反映させること。

〈主張の骨子〉

人事評価制度の円滑な運営に当たっては、期首・期末面談の実施のみならず、期中においても指導・助言が行える充実した評価者の見識と職場環境の醸成が必要である。特に、日頃から評価者と被評価者とのコミュニケーションが重要と考える。

行(二)職員は、職務上総務課の席に着座していないことから、自らの勤務実績等が適切に評価されているのか非常に不安を感じているため、特に期首面談において、業務目標の設定に当たり果たすべき役割、期待している業務を明確にすることで、職務を行う上での「安心感」にもつながると考える。

評価者は、より良い評価につながるよう日頃から適切な声掛け・指導・助言を行うなど、相互の理解が得られる面談となるように指示していただきたい。

また、日頃からよく職責を果たしている行(二)職員に対しては、その労苦に報いる評価を確実に行うとともに、例えば、功績者表彰(局長・署長)の選考に当たっては、一人でも多くの行(二)職員が選考の対象となるよう指示していただきたい。

#### 【回答】

人事評価においては、期首に評価者と被評価者が面談を行い、業務目標を定めること等により、当該評価期間において被評価者が果たすべき役割を確定することとされているため、評価者と被評価者との間で、各職員が求められている役割について十分に話し合い、認識の共有を図ることが必要不可欠と考えている。

このような観点から、評価者である総務課長等に対しては、本事務年度においても、局において開催した「人事評価コア職員研修」の中で、風通しの良い職場環境の醸成に資するため、面談のみならず、総務課長自ら率先して、行(二)職員の皆さんを含めた総務課職員全員とコミュニケーションをとるよう指示している。

今後とも、期首面談や期中における指導・助言が適切に実施され、日頃の職務遂行状況が的確に人事評価に反映されるよう、会議や研修の機会を捉えて周知を図ってまいりたい。

功績者表彰における候補者の選考に当たっては、行(二)職員を含む全ての職員を対象としており、事務運営指針に従って適切に選考を行うよう指示している。

- (8) 定年引上げについて、行(二)職員が 60 歳以後の勤務に関して不安を抱くことの無いよう、対象となる職員に対して丁寧な説明を行うこと。

また、定年の段階的な引上げが完成するまでの間、制度や運用等に変更点があれば、前広に情報提供を行うこと。

**【回答】**

定年の段階的引上げをはじめとする国家公務員法等の改正については、令和4年4月28日に職員伝達を行い、周知したところである。

該当職員に対しては、60歳以後の勤務に関し、不安を抱くことがないように、人事院作成の情報提供パンフレット等の資料を提供するほか、定年延長制度等に関する研修の受講を指示している。

また、令和5年11月には、所属長等に対し、該当職員が制度を正しく理解した上で「60歳以後の勤務の意思に関する確認書」を作成しているかの確認と補足説明等を必要に応じて行うよう指示したところである。

当局としては、適時適切に情報提供を行っていくとともに、職員が長年培ってきた豊富な知識・経験を十分にいかすことができる運用となるよう努めてまいりたい。

**《言い切り》**

行(二)職員は、元々税務職の同じ3～4級の職員より月2～3万円低い俸給、同じ年代の5級の職員より月10万円低い俸給で生活しています。

定年延長制度が始まり、60歳を超えるとさらに7掛けになります。加えて昨今の度重なる物価高で、行(二)職員の家計に深刻な影響が出ている実態を、ぜひ汲み取っていただくようお願いします。

本年2月に行(二)職員に対し行ったアンケートでも、「そもそも俸給の低い行(二)職員が60歳を過ぎて3割カットされるのは非常に厳しい。また再任用されても、仕事の内容が全く同じなのに、処遇が厳しくなるのは納得できない。」といった声があり、現場の職員は将来に不安を感じていることをお伝えします。

**2 職場環境の改善について**

- (1) 行(二)職員の職務の内容や重要性を認識させるとともに、日頃からのコミュニケーションをはじめ、きめ細かな配慮を行うこと。

**【回答】**

行(二)職員の皆さんの事務は、円滑な局署の事務運営の確保の観点から非常に重要であると理解している。

なお、行(二)職員の皆さんは、事務室から離れたところで事務に従事していることから、コミュニケーションが取りづらい場合もあると思われるが、総務課長等に対して、職員相

互で気軽にコミュニケーションを図るよう、会議等機会あるごとに指示している。

いずれにしても、多くの職員が安心して気持ちよく事務を行えるのは、行(二)職員の皆さんのお陰であると認識しており、職場内のコミュニケーションを含め、明るく風通しの良い職場環境の醸成に努めてまいりたい。

### 《言い切り》

長年にわたり交渉を重ねた結果、各種会議等で周知が図られ、行(二)職員に対する認識は改善されてきており、感謝申し上げます。

行(二)職員の現在について一言申し上げたい。運転手は局便で毎日各署総務課や各センターを回り、交換手は電話交換センターとして広域で署の窓口を担っている現状であります。

今年のアンケートに「局便での署の対応等で運転手を軽視した対応が見られる。」と行(二)職員の職務を総務課職員すらあまり理解していないように思えます。

税務の職場、ひいては人生の先輩に対し、軽んずる態度というのは、モチベーションの問題であります。

組合でも機関紙や署名活動等を通して周知を図りますが、当局からも行(二)職員の職務の内容や重要性を認識させるよう引き続き取り組んでいただくようお願いします。

## (2) 勤務時間管理の徹底を図り、超過勤務手当を完全支給すること。

### 〈主張の骨子〉

運転手については、車両点検や整備等を行っており、用務員については、職員や来庁者が来る前に冷暖房の操作や清掃を済ませるなど、勤務時間開始前から様々な業務に従事している。

これらに関する勤務実態の確実な把握並びに勤務時間管理の徹底を図り、超過勤務手当を完全支給していただきたい。

### 【回答】

超過勤務は、公務のため一時的な業務が発生した場合や業務の処理に時間的急迫な場合など、業務遂行上の必要性に応じて、超過勤務命令に基づいて行われるものであり、その実績を的確に把握し、適正に支給している。

総務課長に対しては、職員個々の出勤・退勤時刻を確実に把握し、休憩時間の確保のみならず、勤務時間開始前を含め、超過勤務時間の的確な把握及び管理を厳正に行うとともに、超過勤務が真に必要なかどうかをよく見極め、超過勤務が必要な場合は、適切に超過勤務命令を行うよう、あらゆる機会を通じて指示している。

(3) 仕事に必要な消耗品・物品等を完全に支給、又は貸与すること。

物品の購入については、行(二)職員から希望を聞くとともに、十分な予算措置を講ずること。

また、必要な物品（特に少額な物品）については、早急に対応すること。

〈主張の骨子〉

仕事に必要な消耗品・物品等が不足又はない場合は、業務に差し障りが出ることから、必要な消耗品等については早急かつ完全に支給又は貸与していただきたい。

署総務課において、行(二)職員を含む利用者に早期かつ確実に、購入希望調べを行うなど、業務に必要な備品については状況を把握するとともに、補充等が必要なときにはすぐに対応していただきたい。

【回答】

従来から、行(二)職員の皆さんが仕事を行う上で、必要になる物品については、行(二)職員の皆さんからの要望を聴取し、必要に応じて支給又は貸与しているものと承知している。

なお、少額な物品であっても、局において調達を行っている物品については、納品されるまで多少の時間を要することから、必要な場合は早めに申し出ていただきたい。

《言い切り》

一括調達品目について、今回行ったアンケート結果でもよく知らない、見ていないという回答がまだあります。

事務年度初めなどの機会をとらえ、行(二)職員を含む署総務課で一括調達品目カタログについて周知し、使う人のニーズに即した品目の整備を図るなど対応をお願いします。

(4) 官用車の任意保険加入を検討すること。

〈主張の骨子〉

一たび官用車で物損事故又は人身事故が発生し、職員が加害者側になった場合、被害者への御見舞いから警察対応、示談交渉など多種多様な対応に迫られることになる。

費用に関しては、自賠償保険、国家賠償法によるしかなく、原則立替払いの後請求であるほか、補償範囲に色々な制限がある。示談交渉については、直接相手方と交渉してくれる保険代理人も弁護士もいない状況で、長引くと半年以上かかるケースもあると聞いている。

示談交渉は、総務課長以上の職にある者が担当することとなっているが、実際には事故の当事者である職員も、金銭の支払いも含め、相当に関与することとなる。

総務課長及び当事者職員は、事故を起こしたことのショックに加え、通常業務をこなしながら事故処理に多くの事務量を割かなくてはならず、心身への負担は計り知れない。

事故を起こさないことが第一であるが、万が一のリスクを回避し職員を守ること、ま

た、官用車の利用促進の観点から、任意保険加入を検討するよう、関係部署に働き掛けていただきたい。

### 【回答】

これまでも、貴組合から官用車の任意保険加入の要望があったことは承知している。

しかしながら、官用車の任意保険加入に係る予算措置を財政当局に要求しているものの、「国家公務員には国家賠償法による賠償制度が整備されており、賠償責任はそれにより果たすものである。」との指摘を受けていると聞いており、当局限りで措置できないことを御理解いただきたい。

なお、事故が発生した場合、署総務課長が中心となり示談交渉を行っていただくこととなる。その上で、当局としては、会計課内に相談窓口を設け、示談交渉に係る負担軽減等を図っている。

また、交通事故の発生を未然に防止するため、官用車の使用に当たっては、運転前後に呼気検査を実施するとともに、交通法規を遵守して安全運転に徹するよう会議等の際に注意喚起を行っているほか、事故防止のポイントをポータルサイト等で周知することとしている。

### 《言い切り》

昨今、ペーパードライバーや車を所有しない者が増加していると思われます。

毎回の呼気検査、交通法規の順守は当然のことですが、「所有する車やレンタカーで当然入っている任意保険が官用車には無い」ことを周りの職員に聞いても半数以上が知らなかったとの回答がありました。

万一事故があったときの初動が変わってくることから、毎年定期的に周知をお願いします。

## (5) 官用車管理システムについて、操作マニュアルを明確化するとともに、システムの変更点があれば前広に周知すること。

〈主張の骨子〉

官用車の運行に当たり、令和5年4月以後、従来作成していた運行簿の作成に代わり、官用車管理システムを日々入力している。

システム自体のレスポンスは導入当初よりも早くなったと感じる。

庁に要望した結果、改善していただいたと考えており、感謝申し上げる。

新システムの入力に当たり、入力項目は変わらないものの、ガソリン補給量が小数点以下は入力できない、行先やETC利用区間が4経路以上は入力できないなど、従来との差異がある。

指示文書、マニュアルを確認しても、疑問が解消するような記載が見当たらず、必要に応じて記載していた従来の内容を省略してよいのか明確な指針がないため、現場は混乱

している。

指示やマニュアルをより明確化していただくか、想定される質疑に対する応答を周知していただきたい。

また、必要に応じ、システムや入力方法を変更する場合、前広に関係職員及び職員団体に周知していただきたい。

#### 【回答】

現行の官用車システムは、国税庁において開発されたシステムであり、令和5年4月の導入時に庁作成の操作マニュアルを配付しているところである。

なお、システムの操作に当たり、入力内容が従来と異なる事は承知しており、当局において、今後マニュアルを補完する資料の作成を検討している。

また、システムについて変更点を把握した場合は前広に周知していきたい。

#### 《言い切り》

H20年頃民主党政権時、運行簿が情報公開法に基づき国会議員から提出を求められたことがありました。

システム通り入力しろと言われれば当然入力しますが、署総務課、局会計課で集約しているガソリン使用金額、ETC使用金額と合致してこないことは明らかであります。

情報公開され、説明を求められてから、また会計検査院から指摘を受けてから遡って訂正を指示するより、導入直後の今の内に現場の懸念を明確にするのが合理的と考えます。ぜひ庁に検討するよう要望していただくようお願いします。

#### (6) 官用車の配備の際、現場が希望する車種となるよう働きかけること。

〈主張の骨子〉

官用車の配備・更新に当たり、車種の選択は国税庁で行っており、また、現状の車種の自動車重量税、自動車税が基準になっていると聞いているが、局署の実情に応じた車両台数、車種等の希望を現場から聴取し、車両サイズのバランスを考慮した配備となるよう働き掛けをお願いしたい。

#### 【回答】

御意見のとおり車種の選択は国税庁が行っていることから、これまでも官用車の更新時には署の要望を国税庁へ伝えてきたが、今後も国税庁へ要望を伝えていきたい。

#### 《言い切り》

今年の確定申告期も、署外会場への物品類の搬出が、ADバンでも乗りきらず、レンタカーを借用して運搬した署もあったと聞いています。

必要とされる署にワンボックスカーが配備されれば、レンタカーを借用する必要もな

くなり、署幹部の新任・離任の挨拶回り、荷物の運搬、調査先の税務職員の送迎が効率的にできると考えます。

官用車を更新する際には、使用する職員の要望を聞いた上で庁に要望するよう、刈り取りをお願いします。

**(7) 局便とセンター便のルートを明確に分けること。センター便に係る予算確保に努めること。**

〈主張の骨子〉

センター化の全署実施に向けて対象署が毎年拡大しているところ、運転手の人員不足のため、局便経路及びセンター便の一部が外部委託となっているが、予算面、外部業者の条件の不一致からセンター便の一部を局便で兼任しており、ルートが混在している。

運行経路は、局便とセンター便のルートを重ねて作成するため、必ずセンター配置署を経路の後ろに置くルートが出てくる。局からスタートする経路の一筆書きが非効率なものになっており、早朝から長距離運転を行う職員が早く帰局できない理由となっている。

また、局行(二)運転手は年々減少しているところ、局使用務のほか、他部署の調査徴収支援、幹部の送迎などの要請がある中、また、本人の休暇取得もあり、担当職員を確保するのに車庫長以下の管理者は苦勞している。

さらに、申告書等の電子化の推進は承知しているが、現在は過渡期であり、日々の局便では各署で荷上げ・荷下ろしする申告書の物量が少しずつ増大しているのが現状である。ほぼ全ての運転手は50歳台後半であり、腕力にも限界がある。

予算削減に努めることは理解するが、職員の職場環境や非効率であるという現場の声を鑑み、センター便の予算確保及び担当ルートについて再度検討していただきたい。

**【回答】**

横浜南センター、平塚センター、千葉西センター及び甲府センターについては、センター及び対象署間の文書の移送を、局便のコースを担当する運転手に兼務していただいております。御負担をお掛けしていることは承知している。

局便とは別に、外部委託によるセンター専用便を運行するために必要な予算については、これまでも国税庁に要望してきたところであり、引き続き、その確保に努めるとともに、局便のコースについても、効率的に運行できるよう、検討していきたい。

なお、一時的に申告書等の提出が多くなる確定申告期間は、運転手が兼務している横浜南センター、平塚センター、千葉西センターについて、臨時的に外部業者へ委託し、できる限り局便の搬送業務に支障が出ないよう対応したところである。

## 【行(二)職場の声】

### 1 カーナビの地図の更新について

調査徴収の支援や、幹部職員の送迎などで官用車を使う際、よほど知っている道以外は、カーナビでルート検索をしますが、カーナビの地図情報が古いと効果的に回れない場合があります。官用車内蔵型のものだと、車両の配備のタイミングと同じ5年に一度しか更新されません。

総務課や調査部門で保有する調査用携帯電話は、いまだ折り畳みタイプが主流ですが、将来スマホに切り替わるなら、マップ機能のアプリを搭載し、最新のカーナビとして使用可能となるようご配慮をお願いします。

### 2 運転手の官用車運転テストについて

現状、定期人事異動の際、職員が官用車を運転可能か、行(二)運転手が同乗して運転テストを行っています。

しかし、合格か不合格かの明確な判断基準が局で示されておらず、「これなら多分大丈夫だろう」という個々の行(二)職員の判断に委ねられています。

運転手がない署では、総務課職員が同乗して運転テストを行っていますが、職員の経験により判断に揺れが出てきます。

ぜひ一定の基準を示していただき、各署に展開していただくようお願いします。

また、運転テストの対象となる条件のうち、「自家用車を保有しているか」について、例えば車は保有しているが名義が配偶者となっている場合、署によって判断がマチマチと聞いています。あわせて判断基準を示していただくようお願いします。

### 3 ドライブレコーダーのカメラについて

5年ほど前から官用車にドラレコが配備されるようになりましたが、一部の官用車で、ドラレコはあるものの、前方のフロントカメラのみで後方のリアカメラが無いという機種があります。

ドラレコ登載の趣旨は、職員の安全確保の観点からと聞いていますが、あおり運転や後ろからの追突事故など、後方のカメラが重要と考えますので、リアカメラの追加配備をお願いします。