令和６年 10 月 24 日
国税東京　青年部　第１回局総務課長交渉　議事録

【青年部長所信】

我々青年層組合員は、内国税の適正・公平な賦課及び徴収の実現に向けて、高度な専門的知識・技能等を研修のみならず、自己研さんにより習得し、国税職員としての誇りと責任を持って職務を遂行している。

しかし、経済取引の国際化・広域化・デジタル化に加え、度重なる税制改正や高水準で推移する滞納税額など複雑・困難化している事務、そして恒常的な人員不足により職員個々の負担は増加し、更には将来に予想されるポスト不足などの多くの不安を抱えている。

このような状況下でも、我々青年層組合員は強い使命感と正義感に燃え、税務の職場を支える最前線の職員として、日夜激務を遂行している。

我々は、局総務課要請を要求実現のための最も重要な場として捉え、これまで青年層組合員の生の声を伝えてきた。

しかし、いまだ解決していない青年固有の問題は山積している。

当局は、組合員一人一人の肉体的・精神的・経済的負担は既に限界であることを十分に認識し、改善するために必要な予算及び人員の確保を講じるとともに、事務の効率化を図り、これ以上組合員に負担を掛けないよう、国税東京青年部を代表して強く要求する。

【総務課長見解】

青年層職員の皆さんが、従来から真摯に職務に精励するとともに、次代の税務の職場を担うべく研さんに励んでいるものと認識しており、私も皆さんが、税務の職場の良き伝統を受け継ぎ、更に発展させてくれるものと期待している。

私としては、こうした皆さんの努力に応えるためにも、多くの制約の中ではあるが、青年層職員の皆さんが生き生きと力を十分に発揮できるように、今後とも努力していきたいと考えている。

本日は、皆さんの意見を聞かせていただく貴重な機会と考えているので、きたんのない意見を伺いたい。

令和６年 10 月 24 日
国税東京　青年部　第１回局総務課長交渉　議事録

個別議題

１　昇任・昇格・昇給について

（１）普通科 76 期生の２級未昇格者について、令和６年７月 10 日付遡及で全員２級昇格発令し、直ちに専門官昇任発令すること。

（２）普通科 77 期生について、令和７年４月１日までに全員２級昇格発令及び専門官昇任発令すること。

（３）専科 52 期生について、令和７年４月１日までに全員２級昇格発令及び専門官昇任発令すること。

青年層組合員は、一人前の国税職員となるために日々研鑽を重ねており、不断の努力により、税務職俸給表級別標準職務表に掲げられた２級の職務である「租税の賦課及び徴収に関する特に高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務」を遂行する能力を、十二分に身に付け職務を遂行している。

また、我々は、個々人の目標や環境によって経験値や達成度が違うとしても、該当者全員が専門官に必要な適性・能力を十二分に備えていると考えている。

当局は、税務の職場における職務の複雑性・困難性及び専門的知識を要する職務の特殊性を鑑み、早急に青年層組合員の処遇に対する考え方を再考し、普通科 76 期生の未昇格者、普通科 77 期生及び専科 52 期生について、確実に昇任・昇格させること。

【当局回答】

青年層職員の昇格については、法令等の定めるところに従い、限られた定数の範囲内で、職員個々の職務内容や勤務成績等を総合勘案して実施するものであり、制度の趣旨にのっとり適正に実施している。

専門官昇任に当たっては、その定数の範囲内で適性、能力、勤務成績等を総合判断して適切に実施している。

専門官昇任に当たっては、その定数の範囲内で適性、能力、勤務成績等を総合判断して適切に実施している。

（４）青年層組合員の昇給水準の維持・向上を図ること。

これからの国税の職場を担う青年層組合員は、たゆまぬ努力と自己研さんにより、与えられた以上の職務を遂行している。

将来にわたり、意欲と希望を持って働き続けるためには、その成果が目に見える形で反映されることが必要である。

青年層組合員全員に対し、上位区分での昇給を行うこと。

【当局回答】

職員の昇給については、法令等の定めるところに従い、限られた定数の範囲内で、職員

個々の職務内容、勤務成績等を総合勘案して適正に実施するものであり、制度の趣旨にのっとり適正に実施しているところである。

上位の昇給区分の決定についても、人事評価を踏まえ、人事院規則の運用通知にのっとり適正に実施しているところである。

（５）新規採用者の初任給の格付けを改善するよう、関係機関に働き掛けること。

税務の職場では、多角的・専門的な知識が必要不可欠であり、内国税の適正・公平な賦課及び徴収の実現のためには、優秀な人材の確保が必要である。

優秀な人材に税務の職場を希望させるためには、初任給は重要な判断基準の一つである。しかし、税務職員に求められている職責に対し、初任給を含む給与水準が見合っていないのが現状である。

今まで以上に適正かつ公平な賦課及び徴収を実現するためには、初任給の格付けを改善し、より優秀な人材の確保が急務であることから、関係機関に対し早急に働き掛けること。

なお、税大普通科生にあっては、租税の賦課・徴収という極めて困難な職務に必要な知識・技能の習得を行っていることから、初任給の改善を図るとともに税務職俸給表を適用すること。

【当局回答】

初任給の改善については、国家公務員全体の問題であり、法令の改正を要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。

しかしながら、当局としても職員の給与等の改善については、従来から努力しているところであり、今後とも職員の給与等の処遇が全体として改善されるよう、国税庁を通じるなどして、関係機関へ働き掛けていきたい。

税務職員には、税務職俸給表が適用されているところであり、その適用範囲を拡大することに対し、国税庁からは、「査定当局は厳しい姿勢を示しているため、税大普通科研修生への税務職俸給表の適用は非常に困難である。」と聞いており、厳しい状況であることを御理解願いたい。

（６）人事評価制度に対する意識の向上を図ること。

人事評価制度は、個々の職員に対して指導、助言を行うことで、職務への意欲を向上させるとともに、職員の能力開発及び人材育成につなげるという目的があることから、特に青年層職員にとって重要なものである。

しかしながら、一部の青年層組合員からは、「評価結果はあまり気にしなくていいと言われた」、「人事評価制度が意味をなしていなし、」等の声が上がっており、評価者・被評価者ともに、制度について理解していない職員がいるのが現状である。

人事評価制度をより充実したものとするために、制度について十分に理解し、重要性を評価者、被評価者双方に対して認識させる必要があるとともに、研修等により制度の周知を徹底して、職員全員の人事評価制度に対する意識を向上させる必要がある。

被評価者に対しても、オンデマンドによる人事評価研修を実施しているほか、その資料を局ポータルサイトに掲載し、制度の周知にも努めている。

引き続き、人事評価については、日頃から評価者と被評価者の間で円滑なコミュニケーションが図られる職場環境の醸成に配慮するとともに、制度の周知、研修の充実に努めていきたい。

【当局回答】

人事評価については、目標設定、期中における業務遂行時及び期末期首面談の各過程において、きめ細かな指導・助言を行うことが重要であると認識しており、評価者は、日々の仕事の中で被評価者の目標の達成度合いに応じた指導・助言を行うことによって、目標達成に導くことが求められている。

この点については、本事務年度においても、期末・期首面談のみならず、期中での被評価者に対する指導・助言が適切に行われ、人事評価の適正かつ円滑な実施が図られるよう、局において人事評価コア職員研修を開催し、この研修を受講した職員が、各署において全評価者を対象に評価者研修を実施したところである。

２　独身寮・世帯宿舎の改善

（１）独身寮・世帯宿舎の完全確保を図ること。

我々は組合員が希望どおりの寮・宿舎に人居できることを「完全確保」としている。

しかし、現状では長時間通勤を強いられる寮・宿舎に入居せざるを得ないなど万全の体制とは言いがたい。

公務の要請に従った転勤でやむを得ず転居することがある以上、どこに転勤しても通勤に適した場所に寮・宿舎が用意されている環境を作ることは当局の責務である。

円滑な税務行政を担う職員のためにも、その生活基盤となっている寮・宿舎の環境整備は重要な課題である。

そのためにも、引き続き完全確保に向け一戸でも多くの配分が得られるよう関係機関に働き掛けるだけでなく、より多くの民間住宅の借上げも含め、あらゆる手段を講じて寮・宿舎の完全確保を図ること。

なお、世帯宿舎への複数人入居については希望者以外解消が図られたと聞いているが、今後も引き続き、希望者以外の者に対する世帯宿舎への複数人入居はさせないよう努めること。

【当局回答】

円滑な公務の遂行上、寮・宿舎の確保は必要であると考えており、宿舎への入居要件に該当する職員に対しては、これまでも財務省理財局通達に定められた手続に基づき、必要な寮・宿舎を確保し、貸与を行ってきたところである。

今後とも、引き続き必要な寮・宿舎の戸数を最大限確保していく。

また、独身者の世帯宿舎への複数人入居については、解消に向けて必要となる戸数の

確保を関東財務局へ働き掛けた結果、昨年に引き続き本年においても必要な戸数を確保できたことから、寮を希望する者全員が単独での入居となるよう貸与を行ったところである。

今後においても、複数人入居とならないよう努めていく。

（２）独身寮・世帯宿舎の質的向上を図ること。

既存の宿舎においては、壁・床・天井が薄く、防音設備が不十分であるため、プライバシーが保てない、浴室の設備が旧式なものが残っているなど、生活環境の充実が図れないといった状況がある。

青年層組合員の中には、このような宿舎に新しく入寮しても、満足のいく生活環境が確保されていないことに耐えかね、やむを得ず退寮し、高額な家賃や転居費用を支払って民間住宅に居住している者もいる。

引き続き、青年層組合員が入居したいと思える寮・宿舎とするために、各寮・宿舎の現況調査を実施し、不具合や改善要望等の意見を収集して、寮・宿舎の質的向上を図るよう関係機関に働き掛けること。

また、改修等に当たっては、前広に周知を行うこと。

【当局回答】

従前から、省庁別宿舎においては、現況調査を実施し、不具合や改善要望等を居住者から意見聴取することで、設備等の不具合を把握した際は、速やかに修繕工事を実施するなど、寮・宿舎の適切な維持管理に努めてきたところである。

また、合同宿舎においては、維持管理機関である関東財務局において修繕等の必要性を判断の上、必要な措置が講じられている。

なお、寮・宿舎において新たに不具合等を把握した場合には、随時、省庁別宿舎は管理人又は厚生課宿舎第２係、合同宿舎は管理人へ申し出ていただきたい。

改修工事に当たっては、居住者の生活に制限が生じる場合があるため、従前から居住者に対して前広な周知を行っている。

（３）住居手当支給額の更なる拡充をすること。

住居手当支給額の更なる拡充をすること。

首都圏特有の問題として、民間住宅の家賃水準が他の地域と比べ特に高額である。

また、昨年 11 月に実施した青年部アンケートでも民間住宅に居住している青年層組合員の多くが、月額家賃 70,000 円以上の住宅に居住していると答えている。

希望する寮・宿舎に入居できなかったため、やむを得ず民間住宅に居住している青年層組合員も多く、俸給額の低い青年層組合員にとっては、毎月支払う家賃は非常に高額であるため、下限の引上げを伴わない住居手当支給額の増額を関係機関に働き掛けること。

【当局回答】

住居手当の改定については、法令の改正を要することから、当局限りで措置できるものではないが、機会を捉え、国税庁を通じ人事院等関係機関に要望しており、当局としても、人事院関東事務局に対し要望している。

なお、大都市圏の民間住宅の家賃水準が他の地域と比べて高額であることは十分認識しているところであり、実態に即した手当が支給できるよう引き続き、関係機関に働き掛けていきたい。

３　研修制度

（１）税大本科研修について、講義資料の展開を図ること。

職員が自発的に高度な研修を受け、資質の向上を図ることは、質の高い効率的な職場の実現、また、適正・公平な税務行政の実現につながり、特に、本科研修のような長期にわたり時間を掛けて行う研修は重要である。

本科研修を受講したくても、育児、介護等の理由であきらめている職員、本科試験に合格できなかった職員は少なからず存在しており、意欲はあるものの機会を掴めなかった職員は、税務職員として必要な知識・技能を修得する大事な機会を一つ失うことになり、税務行政の質の向上から考えても大きな問題であることから、職員が自己研さん等で活用するために、まずは、税大本科研修について講義資料の展開を行うよう、関係機関に働き掛けること。

【当局回答】

出産、育児、介護等の理由により、研修を受講することができない場合には、受験機会の繰延べ及び入校年度の延期を希望することができる。

本科研修の講義資料については、税務大学校において検討すべき事項であり、当局で回答できる事項ではないが、皆さんから御要望があったことは税大東研を通じて税大本校へ伝える。

（２）指導育成プログラムの充実を図ること。

指導育成に当たっては、各署の署長及び副署長のリーダーシップの下、指導育成委員会及び指導育成委員会分科会を中心として実施しているところであるが、署によっては、若手職員が多く、満足いく指導を未だ受けられていないという声が上がっている。

各人の習得度と今求められている研修のニーズを的確に把握し、更なる指導育成プログラムの充実を図ること。

【当局回答】

新規採用者数の増加により、部門の職員構成が若年化し、指導者が不足していることは当局としても重要な課題であると認識している。

若手職員の指導に当たっては、指導担当者に限らず、広く他の職員も従事させるなど、組織全体で指導育成を行っているところであり、また、若手職員が主体となって大口・悪

質な不正計算が想定される企画事案に従事させるなど、調査スキルの向上とチヤレンジ精神の醸成も図っている。

また、署の部門構成上経験の浅い職員が多くなっている現状において、管理者の負担軽減と部門の活性化を図ることは喫緊の課題であると当局としても認識している。

そのため、令和６事務年度の定期人事異動においても、高度な調査徴収技法や専門的知識を活用して、署の若手指導の中心的役割を担わせるとともに、署の活性化に寄与させるため、局から署に職員を配置換えしたところである。

各人の習熟度については、分科会において育成対象者自身の習熟度の自己チェックを実施し、それに基づき、習熟度に応じた指導をするよう指示している。

いずれにしても、経験の浅い職員に対する指導育成プログラムの充実が図られるよう、局署一体となって取り組むとともに、特定の者に負担が偏らないよう配意していきたい。

（更問）東京ネクサスについての評価を明らかにするとともに、対象者からの声を踏まえた改定を行うこと。

若手職員等経験の浅い職員に対する指導育成の一環として、令和４事務年度から東京ネクサスを実施しているが、研修効果を最大限なものとするためには、特にメンティとメンター両方を務めた対象者からの声を確実に聴取し、実施方法等について改定していくことが非常に重要である。

したがって、前事務年度までの２年間の評価を明らかにするとともに、対象者からの声を聴取し、声を踏まえた改定を行うこと。

【当局回答】

東京ネクサスは、若手職員同士のグループ討議を通じて、コミュニケーションの活性化を図リ、一体感のある職場環境を醸成することを目的として、令和４年８月から取組を実施しているところである。

メンター・メンティを含めた職員へのアンケート結果を踏まえた東京ネクサスの取組評価について、取組としては有意義であるものの、コロナ禍の収束とともに、若手同士のコミュニケーションをとリやすい環境ができつつあることや、東京ネクサスを負担と感じているメンター・メンティの意見もあることなど、署の規模や指導対象者の状況等に応じてその必要性に濃淡が生じているものと分析している。

以上のことから、令和６事務年度から、東京ネクサスの取組は継続しつつ、全署一律実施ではなく、各署の規模や指導対象者の状況等の実情を踏まえ、各署における指導育成の取組メニューの一つとして、各署の任意で実施できる施策へ移行したところである。

今後とも経験の浅い職員に対する指導育成プログラムの充実が図られるよう、局署一体となって取り組んでまいりたい。

（３）充実した研修環境の醸成に努めること。

税大主催研修が研修生の自宅や所属署等で実施されているが、東京局として引き続き、

自席等研修環境が十分に設けられない署の研修生に関しては、スペースにゆとりのある署で受講できるよう配慮するなど、柔軟に対応し、充実した研修環境の醸成に努めること。

なお、ゼミ討議の効果を最大限引き出すためには、研修所に集合して討議するとが望ましいと考えていることから、集合形式で実施するよう税務大学校へ働き掛けること。

また、税務大学校東京研修所においても設備改善を求める声が届いており、東京局で採用された職員は東京研修所で１年間普通科研修を受講することから、有用な人材の確保、より良い研修環境のため早期の建て替えを関係機関に働き掛けること。

【当局回答】

研修の受講方法については、研修生が所属署等における研修受講に専念できる環境が必要であり、会議室などの個室や事務室内にパーテーション等の仕切りの設置により確保した研修コーナー、研修生の自席又は事務室内の空席で、納税者から容易に声を掛けられない席など、受講に集中できる環境を整備することとしている。

なお、令和６年度においても、受講場所は、原則として所属官署とするものの、所属官署内に受講に適した場所が確保できない場合においては、近隣署又は地方研修所を受講場所にするほか、ゼミなどの声を発する機会があるカリキュラムにおいては、自宅での受講も可能としている。

研修の受講環境について、意見・要望があれば窓口に申し出ていただきたい。

また、税務大学校においては、令和６年度から可能な限り集合研修の日数を拡充するとともに、育児・介護等の事情により集合研修に参加できない研修生に対しては、研修の特性を踏まえて、オンラインによる受講をできる限り可能とする旨を本年２月に職員周知したところである。

税大主催研修の実施方法などについては、当局限りで措置できないため、意見・要望については、税大東研を通じて税大本校へ伝える。

税務大学校東京研修所の施設等の整備については、税務大学校で検討すべき事項であるが、研修生の健康管理や研修環境の整備は、人材確保の観点からも重要であると考えていることから、施設等の再整備の必要性を、機会を捉えて国税庁や税大本校に伝えていきたい。

４　休暇・休業等

（１）休暇・休業の取得しやすい環境を醸成すること。

度重なる税制改正や経済取引の国際化・高度情報化等に伴う事務量の増加や、慢性的な人員不足により、職員一人一人に掛かる負担が増加の一途をたどっており、決して「休暇・休業等を取得しやすい職場環境」とは言えない状況である。

我々は、単に管理者が休暇を取得するよう促すだけでは休暇が取得しやすいとは言えず、実際に休暇を取得した職員の仕事を周りがフォローするなど、互いに助け合う環境ができて初めて、「休暇・休業等を取得しやすい職場環境」であると考えている。

したがって、部門の配置人数・構成の見直し、事務計画及び事務内容の見直しなどを含めた、休暇を取得しやすい職場環境の醸成に努めること。

【当局回答】

年次休暇等の取得促進については、本年１月に、職員の心身の健康の維持・増進、家庭生活の充実及びワークライフバランスの実現に向け、年次休暇及び夏季休暇の計画的取得の促進を図ることを目的として、年次休暇取得計画表の作成、休暇を取得しやすい環境の醸成を指示している。

なお、夏季休暇や行事などを活用した連続休暇の計画的な取得について、服務通信により重ねて周知し、休暇の取得促進及び休暇が取得しやすい環境の醸成に務めている。

また、本年７月にも、令和６事務年度の署務運営を適切に実施するための具体的な留意事項として、職員全員が計画的・積極的に年次休暇の取得促進が図られるよう、各署の署長に対して指示しているところである。

各事務系統の人員配置については、限られた定員事情の下で、全体として事務処理が効率的かつ円滑に運営されるよう、適切に人員を配置してきたところである。

なお、事務計画は、休暇の取得を前提として策定されているところではあるが、見直す必要があれば、柔軟に事務計画を見直すよう指示している。

今後とも、年次休暇が取得しやすい環境となるように会議等を通じて指示徹底していきたい。

（２）各種特別休暇の改善及び新設に向けて関係機関に働き掛けること。

我々がゆとりある豊かな生活を送り、安心して働くためには、休暇・休業制度を充実させることが重要であり、それは職務能率の向上にもつながると考えている。

また、女性組合員の間からは、相変わらず母性保護に関する休暇が取得しづらいとの声がある。女性職員が増加している現在、母性保護の問題は非常に重要である。

管理者の母性に対する認識・理解を深めていくとともに、職員が求めている各種特別休暇に関してその必要性を認識し、拡充・新設に向けて関係機関に働き掛けること。

イ　各種特別休暇の改善

（イ）夏季特別休暇を現行の３日から５日に拡充

（ロ）結婚特別休暇を土日・祝祭日を含まない５日間に拡充
（ハ）産前休暇を８週、産後休暇を 13 週に拡充
（ニ）子の看護のための休暇を子１人につき５日に拡充
（ホ）介護休暇の拡充

ロ　各種特別休暇の新設
（イ）配偶者等の家族に対する看護休暇の新設
（ロ）妊娠障害に係る特別休暇の新設
（ハ）自己啓発のための特別休暇の新設
（ニ）学校感染症による学校や託児施設等の閉鎖に対応できる休暇の新設

【当局回答】
休暇制度については、法令の改正を必要とする国家公務員全体の問題であり、当局限りで措置できないが、当局としては機会を捉え国税庁に対し要望している。

（３）年次休暇の取得単位時間を細分化し、職員がより活用しやすい制度に充実させること。
現行の休暇制度においては、分単位で休暇をしたい場合でも、時間単位で取得しなければならず、休暇を無駄にしている場合がある。
特に、育児、介護等で分単位での休暇の取得を望んでいる職員にとっては、その時間が与える影響が非常に大きい。
そのため、年次休暇の取得単位時間をさらに細分化し、ワークライフバランスに配意した、職員がより活用しやすい制度に充実、させることを強く求める。

【当局回答】
休暇制度については、法令の改正を必要とする国家公務員全体の問題であり、当局限りで措置できないが、当局としては機会を捉え国税庁に対し要望している。

５　身上申告書の尊重

（１）青年層職員が真に希望する内容を記載できる環境の醸成を図るとともに、身上申告書の希望を最大限尊重すること。

身上申告書は本人の希望を当局に伝える重要な手段であり、職員自身が、個々の事情を考えた上で、真に希望する内容を記載したものである。

その中でも他局配転希望や転課希望は、本人の家庭事情や仕事に対する意欲に直結する希望であリ、特に尊重されなければならない。

また、青年層職員の身上申告書の作成に当たっては、職員個々の身上等が適切に反映されるよう、管理者は事前のヒアリングなどを通じ適切な助言を行うことが求められる。

したがって、当局は、青年層職員が真に希望する内容を記載できる環境の醸成を図るとともに、本人の意思に基づいて記載した身上申告書の内容を、最大限尊重すること。

【当局回答】

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おり、これまでも、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、きめ細かく配意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、その機能が十分いかされるように最大限の配慮をしており、今後もその方針に変わりはない。

また、身上申告書の記載に当たっては、仕事や勤務地の希望、家庭環境について思うところを率直に記入することとし、上司にも遠慮なく相談するよう、職員に対し管理者を通じて周知しており、管理者自身に対しても、部下職員の身上をきめ細かく把握するとともに、職員からの相談には積極的に応じ、必要に応じて助言を与えるよう指示している。

他局への出向については、受入れ局の事情もあることから、職員全員の希望をかなえるということは困難であるが、職員個々の家庭事情や緊急性のほか、心情面等にも十分配意し、出向の必要性を受入れ局に訴えるなど、少しでも職員の希望がかなうよう、引き続き、受入れ局と協議を行っていきたい。

転課希望についても、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、最大限配慮しているところであり、今後もその方針に変わりはない。引き続き、職員が意欲と希望を持って職務に精励できるよう、公務の要請の許す限り、身上申告書の記載内容を尊重し、その機能が十分いかされるよう最大限の配慮をしていきたい。

（２）普通科生の当初配置において、本人の希望なく、地域手当低支給率署へ配属することをやめること。

普通科生の当初配置の場合、通常の異動時期とは異なり、３月末頃に各署に配属される。このため、配属から２年後の異動であっても、４月から６月に異動保障切れの期間が生じることとなり、都区内に配置された同期と金銭面で大きな差が生じることとなる。

若いうちに生じる給与の差は、仕事に対する意欲を失わせることから、本人の希望なく地域手当低支給率署へ配属することをやめること。

【当局回答】

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、その機能が十分いかされるように最大限の配慮をしているところであり、今後もその方針に変わりはない。

なお、地域手当の支給率の違いによる職員の経済面への影響が大きいことについては、十分認識しているところであり、今後も配慮をしていきたい。

【言い切り】

なお、２０２４（ニーマルニーヨン）人事院勧告において異動保障を３年間に延長する旨の勧告があったため、今後の法改正により、当要求にある、地域手当低支給率署の異動保障切れが解消する可能性があると認識している。

しかしながら、解消が図られるのは現行の運用と同じく２年後に異動があった場合のみであり、当初配置で地域手当低支給率署に配属された普通科生の異動も３年後となってしまった場合には、現在と同様に異動保障切れの期間が生じ、金銭面での差が生まれ、仕事に対する意欲を失わせてしまうことから、本人の希望なく低支給率署へ配属した場合は、配属されて２年後に地域手当高支給率署へ配属するようお願いしたい。

ただし、本人が地域手当低支給率署を望んでいる場合は、この限りではないため、最大限の身上申告書の尊重を優先していただければと思う。

６　職場改善について

あらゆるハラスメントのない職場環境の醸成に努めること。

ハラスメントは、士気低下・人間関係の悪化・事務能率の低下等を招き、心や体に深刻な影響を及ぼし、場合によっては、職場を去るような状況にまでなってしまうことがある。

特に、青年層職員は、職場での立場が弱く、ハラスメントの被害に遭いやすい。

当局からも、人事院規則の内容を反映した事務運営指針の発遣をしていただいたところではあるが、全職員が共通の認識を持たなければ、ハラスメントの根絶にはいたらないと考えている。

当局は、各種会議・研修の場等で全職員に対して意識改革を徹底し、ハラスメントのない職場環境の醸成に努めること。

【当局回答】

ハラスメントは、当事者がいかなる理由付けをしようとも、個人の人格を侵害することにより職員の職務能率や職場環境に悪影響を与えるほか、職員の健康を損なう場合があるなど重大な問題であると考えている。

本事務年度も事務年度当初から、署長会議をはじめ、総務課長事務打合せ会や統括官会議等で、ことあるごとに伝えたところである。

また、ハラスメントの根絶に向け、管理者に対しては、ハラスメント防止のための研修を実施するほか、部下職員の身上把握はもとより、当人が言えない場合も踏まえ、職員の日常の様子をよく見て機動的に対応するよう指示したところである。

これまでもハラスメントの根絶に向け、機会を捉えて、繰り返し注意喚起や研修を行っているところであり、今後も人事院規則等に定められた内容を反映させた上で、職員一人一人が自身のこととして問題意識を持って行動できるような、より実効性の高い新たな取組を実施するなど、ハラスメントのない健康で明るく風通しの良い職場環境の醸成に努めていきたい。

令和６年 10 月 24 日
国税東京　青年部　第１回局総務課長交渉　議事録

【職場の声】

・バランス釜を給湯器に、ウィンドエアコンを通常のエアコンに変えてほしい

現在使用されている寮・宿舎の中には、バランス釜の風呂や、エアコンはウィンドエアコンしか使用できないなど、青年層職員は見たこともないような古い設備のまま改修等がされていないものがある。青年層職員からは「バランス釜の使用方法に慣れておらずストレスを感じる」、「風呂以外でお湯が使用できないため不便である」、「エアコンの購入に行ったところ店員から壁掛けの普通のエアコンの方が絶対に良いと説得をされ、ストレスだった」、「ウィンドエアコンはうるさいだけでなく、すきま風の音や虫が部屋に入ってくるため、気になる」、「退寮した際に使用しなくなることが明確であるものを購入しなければならないのは金銭的負担が大きい」等の声が届いており、精神面で大きな負担となっている。このような古い設備については早急に更新していただきたい。また、寮の構造上、更新できない場合は、建物の建て替えやそもそも、そのような寮にあてがわない等、柔軟な対応をお願いしたい。

・新規採用者が寮・宿舎を内見できるように許可してほしい

新規採用者に割り当てられる寮・宿舎については、研修生が思う内装等と現実に相当な乖離があり、寮・宿舎をあてがわれても、すぐに出ていく事例を把握している。このような事例がたびたび起こると、着任に関する事務が余計に増えるため、局署職員の負担は増えるばかりである。したがって、まずは当局所有の寮・宿舎の内見ができるようにし、あてられた寮・宿舎に入居するか民間の住宅を賃貸するかを配属前に判断できるよう対応をお願いしたい。

・定期人事異動時の宿舎貸与について、戸番も内示の際に提示できるようにしてほしい

定期人事異動期の貸与宿舎の戸番については、内示の翌週に通知をするようになっているが、引越し業者への見積りの依頼にあたり、引越し日と引越し先の階数については必須の内容となっているため、内示で宿舎を指定されても見積の依頼ができない。その結果、「戸番の通知を受けてからの見積りでは圧倒的に時間が足りず、赴任期間を長くとらざるを得なかった」との声が上がっている。赴任期間が長くなることによって、異動先署の部門や総務課事務の負担が増え、事務運営に支障が出ている。

円滑な事務運営のため、戸番についても内示の際に提示できるようにしていただきたい。

・中等科の試験について、紙で実施していた時と試験効果が変わらないような試験を行ってほしい

現在、中等科の修了試験は在籍署等でのタブレットを使って実施していると聞いている。しかし、タブレットで受講した研修生からは、「入力したデータをPDFにするのに手間がかかり、試験問題を見直す時間が足りなかった」、「決算書や内訳を確認しながら、問題の回答はスクロールする必要があったため、手間であった」等の声が上がっている。タブレットでの試験があまり向かないとは思うが、今後も引き続きタブレットで実施する予定であれば、操作技能等に左右されることのない、公平な試験にするようお願いしたい。

令和６年 10 月 24 日
国税東京　青年部　第１回局総務課長交渉　議事録

・官用スマホについて、繁忙期に不足しないよう調整等していただきたい

調査・徴収事務において、繁忙期の時は常に官用スマホを使用することになり、不足することがしばしばある。繁忙期以外はあまり不足することがないため、常に必要という訳ではないが、使用できない時は自身の携帯からかける職員も少なからずいる。自身の携帯番号を納税者に知られることはプライバシーの問題等もあることから、官用スマホを局や他署から迅速かつ簡易な方法により借りれるような柔軟な対応をお願いしたい。もしくは、予算の兼ね合いもあるため早急な解決は難しいことは承知しているが、共通の番号を自身の個人スマホから電話できる等の対策をお願いしたい。

・一斉文書催告について、記事上に送付先が記載されるようにしてほしい。はがきの担当者の欄に発送担当者ではなく、事案担当者が記載されるようにしてほしい。

徴収システムにおいて、文書の送付を行った際の記事については自動で起案されるものがあるが、その中で一斉文書催告は送付先の記載がされず、問い合わせの際に確認する手間が発生している。自動起案の記事の内容について、送付先の入力もされるよう変更していただきたい。

また、はがきの発送担当者欄については、事案担当者と別の者の名前が印字されるようになってしまっているため、事案担当者の名前が印字されるように改修していただきたい。

・普通科生について、1年目から調査事務に従事させてほしい。

税大東研を卒業した法人課税部門所属の研修生は、配属後1～2年は内部事務に従事した後、調査事務に従事するのが今の実状である。しかし、教育官から調査経験等を聞く機会の多い研修生は調査事務に憧れを持つ者が多くおり、署に出て従事したいと思うが、内部事務にまず従事させるため、希望どおりとはならない期間がある。センター化も進み、より調査事務に特化した署の運営体制になることが想定されることから、署に着任した普通科の法人系統の若手も、調査事務に1年目から従事させるようお願いしたい。

・専科52期と53期が同時に専科研修に入るが、署内で研修を受ける際は、今まで以上にスペースの確保に努めてほしい

令和７事務実施予定の専科52期、53期は同時に専科研修に入ることが予定されているが、研修対象の職員からは、「研修スペースの確保がされているのかが不安」「研修前に異動となる可能性もあり、異動先の署の研修スペースが準備されているのかが不安」「スペースが確保されているだけで、研修に集中できる環境が整えられるのかが不安」などと、研修スペースに対して不安を持つ声があがっている。

東京局だけで、700人超の研修生を抱えることから、事務運営上、研修対象者がいなかった署へ異動をする職員も少なからずいることが想定される。総務課長におかれましては、現在研修対象者が在籍している署はもちろんのこと、対象者が在籍していない署においても、人事異動で赴任してくる可能性があることを念頭において、必ず研修スペース、環境の確保に努めるよう指示徹底していただきたい。

令和６年 10 月 24 日
国税東京　青年部　第１回局総務課長交渉　議事録

・センター化における不安について

令和５年の職員伝達にて、税務署の機構が大きく変わっていくことが公表され、令和８事務年度には、内部事務のほとんどを業務センターにて処理していくことになる。

管理運営部門が縮小化していくなか、新人職員のほとんどが署の調査部門に配属され、内部事務を全く知らない職員が少なからずとも誕生しており、人事異動でセンターへの異動をすることになった場合の不安が広がっており、特に専科生からは「調査部門だけではなく、いつかセンターに行くのであれば、内部部門を先に経験をしておきたい」という声も出ている。

このような声も出ていることから、身上申告書の最大限の尊重をお願いしたい。