

令和7年5月28日(水)に 第4回局長交渉実施!



発行所

中央区築地5-3-1
東京国税局内509号室
東京国税労働組合
☎ 03(3524)0309
✉ union@kokuzei-
tokyo.org
URL <https://www.tkoku.org/>
発行人 川口 将史
編集人 横山 剛士

組合員のみなさん、おはようございます。
国税東京は、令和7年5月28日(水)に星屋前局長と4回目となる交渉に臨みました。
交渉前には「令和8年度予算概算要求に関する要求書」を志岐執行委員長から局長に手交しました。
本交渉では、令和8年度予算概算要求をはじめ国税東京組合員の処遇改善、確定申告期の評価や来事務の週休日対応の廃止等を訴えるとともに、各支部組合員等から頂いた問題を「職場の声」として当局に要求しております。
本号では、主要交渉議題とその回答などについて掲載しております。また、紙面には令和6事務年度において当局への要求の結果、実現した要求を紹介しております。引き続き令和7事務年度も皆様の声を当局へ届けていきます!



交渉に臨む 第67期局長交渉団

主要交渉議題

- 1 委員長所信
 - (1) 令和8年度予算概算要求
 - (2) 全世代が納得いく賃上げ水準の獲得に向けて
- 2 給与水準の引上げ
- 3 確定申告事務
 - (1) 令和6年分確定申告の評価
 - (2) 申告書等控えに收受印を押ししない旨の案内リーフレット廃止について
 - (3) 確申会場情報の早期展開
 - (4) 週休日対応の廃止
- 4 事務運営について
 - (1) センター化に伴う準備の負担軽減について
 - (2) 令和7事務年度の事務計画
- 5 国税東京組合員の処遇改善
- 6 定期人事異動
 - (1) 地域手当低支給率署から異動
 - (2) 寮・宿舎の確保
- 7 その他
 - (1) ハラスメントの根絶
 - (2) メンタルヘルス向上
 - (3) 旅費事務について

次ページ以降には・「週休日対応の廃止」について
・「ハラスメントの根絶」について
の個別議題と今事務に勝ち取った要求を紹介しております。
なお、交渉議事録につきましては、二次元バーコードからご確認ください。



確定申告・週休日対応について

組合では、週休日対応については、廃止の姿勢を貫いてきました。令和5年分確定申告より2日から1日に減ったとはいえ、現場では、週休日対応を行うことにより平日の人のやり繰りなどに非常に苦慮しているという声もあったことから、令和7年分以降の確定申告対応においては、週休日対応をやめるよう要求したところ、局長から「閉庁日対応の在り方については、これまでの閉庁日対応の実績や自宅等からのe-Tax推進に係る各種施策の効果分析などを踏まえつつ、段階的な縮小・廃止を検討してまいりたい。なお、閉庁日対応の実施に当たっては、職員の身上等に配慮して適切に勤務命令を行うとともに、週休日の振替については、原則として閉庁日出勤の前後1週間以内とするなど、職員の健康や事務負担を考慮した上でできめ細かく対応するよう指示している。」と回答がありました。



要求を伝える
川口書記長

回答に対し、「週休日対応については、土日に税務署が空いていなければ困るといった納税者のニーズを踏まえて実施している認識だが、週休日対応導入時と比べ、国税庁ホームページをはじめ、チャットボットや自宅からのスマホ申告等、デジタル環境が整い、確定申告を取り巻く環境も大きく変化してきており、真に週休日対応が必要なのか疑問に感じている。段階的な縮小・廃止については一步前進した認識ではあるが、我々は今後も廃止を訴えていきます。」と局長に伝えました。

今事務も週休日対応の廃止については継続して要求してまいります。

ハラスメントの根絶について

組合は「ゼロ・ハラスメント」を目指し、当局に要求を行っています。

今事務もハラスメントについては4回の交渉全てにおいて当局側に要求を行ってまいりました。今回の交渉においては、現場でハラスメント相談する時の相談者の気持ちを局長に伝えた上で、ハラスメントを本気で根絶する取組を要求したところ、局長からは「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、より実効性の高いものとし、職員一人一人が安心して意見を言い合える心理的安全性を確保した職場環境の醸成に努めていきたい。」「ハラスメントを申し出た職員に対しては、相談員や統括官等の管理者が丁寧なヒアリングを行い、職員の希望に応じて、部内・部外の各相談窓口について案内するなど、心のケアについて早期に対応することとしている。」「なお、相談員は、ハラスメントに関する相談を受けた際には、中立な立場で、相談者のプライバシーを尊重するとともに秘密を厳守し、心情に十分配慮して対応することとしている。」「いずれにしても、ハラスメントを申し出た職員が職場において不利益を受けることはない。引き続き、安心してハラスメントに関して相談できる体制を構築していきたい。」とハラスメントに対する姿勢の回答がありました。

回答を受け、局長には「怒鳴ったり、机をバンバン叩いたり、誰からもハラスメント行為だとわかりやすい事例は少なくなっていると感じており、周囲からは、一見ハラスメント行為とは認識しづらい行動や言動で行われているといった相談を受けることがあります。我々もできる限りの情報はつかんだ上で、当局に通報する。当局におかれては、例え実態はつかめなかったとしてもハラスメントと疑われる行為に関して、当局が動いてくれていると誰もが感じとれるような雰囲気を作るようお願いしたい。」と伝えています。

勝ち取り その1

「モバイルプリンターの **第2回局長交渉**
全支部追加配備」が実現！

勝ち取り その2

18支部に

第3回局長交渉

「翻訳機の配備」が実現！

勝ち取り その3

「官用車全台にドラレコ(リア)



行(二)交渉

配備」が実現！

1人で改善を訴えても、愚痴として片づけられてしまいますが、組合に加入し、交渉により必要性を訴え、それが認められれば当局は動きます。

令和6事務は、全4回の局長交渉に加え、84支部及び局支部の全85支部において交渉を実施しております。

回数に制限はありませんので、交渉したいと思い立ちましたら、支部の委員長・書記長へぜひご相談ください。

初任給 専科(税務1-22):13,700円 引上げ 普通科(行(一)1-5):12,300円

給与勧告の内容 (①～②は令和7年4月1日に遡及して実施予定)

- ① 月例給は、官民較差(3.62% 15,014円)を踏まえ、全世代の俸給月額を引上げ
 - ・ 人材確保の観点から、初任給の俸給を引上げ
 - ・ おおむね30歳台後半までの俸給に重点を置く
 - ・ 中高年層の引上げ幅を、昨年より増加

① 級号俸	② R5年度	③ R6年度	④ R7年度	⑤ 差額(④-③)
2級32号俸	277,300円	293,700円	305,200円	+11,500円
4級32号俸	374,400円	379,600円	391,300円	+11,700円
6級32号俸	427,600円	432,700円	445,100円	+12,400円

※ 令和7年4月に号俸の調整が実施されているため、②の金額については、③の号俸に対応する金額を入れています。

- ② 賞与は0.05月分の引上げ(現行4.60月→4.65月分)
 - ・ 増加分は期末・勤勉手当に均等配分
 - ・ すべての職員が引上げ対象

その他の勧告内容

- ③ 官民給与の比較対象企業規模の引上げ(今回から実施)
(企業規模50人⇒100人)
- ④ 在級期間表の廃止(令和8年4月以後実施予定)
- ⑤ 自動車等使用者に対する通勤手当の支給対象拡大
(1)及び(3)は令和8年4月実施予定
(2)は令和7年4月実施予定、(4)は令和8年10月実施予定)
 - (1) 「100km以上」を上限とする新たな距離区分(5km刻み)を新設(上限66,400円) ※(現行は「60km以上」)
 - (2) 現行距離区分についても、200円から7,100円までの幅で引上げ
 - (3) 1か月当たり5,000円を上限とする**駐車場等**の利用に対する通勤手当を新設
 - (4) 職員に対して適時適切に通勤手当を支給するため、採用異動の日から通勤手当を支給できるよう支給方法を見直し

昨年よりも更に
高水準ベースアップ!
若年層に重点を置きつつ、全ての職員に引上げ改定



今回の勧告における較差は15,014円(3.62%)でしたが、「本府省職員に対する改定」を除いた場合だと、11,891円(2.87%)と、定期昇給(2%相当)を加えても5%賃上げを下回る結果となりました。

月例給については、若年層だけでなく中高年層を含めた全世代の俸給表改定や、昨年を上回る引上げが実現した点は評価できますが、いまだ満足はいく結果とはいえません。今後も職場実態と組合員の生活実態に基づく意見が反映されるよう、人事院に対して交渉・協議を粘り強く進めていきます。

本年の勧告・報告は、我々の要求に全面的に応えたものではありませんが、労働基本権制約の下、**引き続き政府に対し本年の勧告を踏まえ、交渉・協議、合意に基づく速やかな給与法改正の実施を求めています。**

一方で、人事院は令和8年4月から在級期間表の廃止を報告しました。これは、職務給の原則の下で職務・職責に見合った給与処遇を確保することを目的としたものであり、令和8年夏に概要が示される予定の「新たな人事制度」における先行見直しの一環とされています。今後の運用を注視し、処遇の後退が生じないよう運動を進めていきます。

時代は進み、国家公務員の働き方にも大きな変化が訪れようとしています。しかし、どのような変化があろうとも、私たち国税東京は「ゆとり」と「豊かさ」を求め、日々活動を続けていきます。