

第313号

令和4年12月1日

「国税庁総務課交渉号」

青年協

東京都千代田区霞が関3-1-1
財務省ビル西155号室
TEL. 03 (3581) 2573

国税労働組合総連合
青年協議会

発行・編集人 渡邊 勇樹

青年層職員の声を 熱く要求しました!!



令和4年10月28日（金）

第1回国税庁総務課交渉実施!!



「青年層固有の問題に関する要求書」手交!!

（左側）渡邊青年協議長、（右側）富川課長補佐 ※撮影時のみマスクを外しています。

国税労働組合青年協会は、令和4年10月28日（金）に、青年層固有の問題の改善を求め、国税庁総務課との交渉を実施しました。
冒頭、渡邊青年協議長から阪田国税庁長官あての「青年層固有の問題に関する要求書」を富川課長補佐に手渡し、議長所信、要求事項、現場の声を当局に伝えました。
今号では、議長所信をはじめとした交渉の内容をお伝えします。

議長所信



渡邊青年協議長

(渡邊青年協議長)

私たちが国税労組青年協会は9月23日に開催した第34回定期総会において役員改選を行い、新たな体制となった。当局においても人事異動後、新体制による初めての交渉となることから、青年協の交渉に対する考え方を表明するとともに、青年協に対する姿勢を伺いたい。

私たちが、青年協は、全国12単組の青年層組合員約9,000名から構成されている組織であり、国税の職場を明るく働きがいのある職場とするため、日夜活動を続けている。

特に、青年層固有の問題については、一刻も早く解決しなくてはならない問題であり、現場の職員たちの声に耳を傾けな

がら当局に訴えてきた。しかしながら、青年層固有の問題の多くは、いまだに改善されていない状況にあり、現在においても、増え続けていることから、当局には、私たちの声を真摯に受け止めて、一刻も早く問題の解決を図っていただきたい。

交渉に当たり、私から3点申し上げる。
1点目は、昇任・昇格についてである。

青年協は、専科生については3年0か月、普通科生については8年0か月での2級昇格及び専門官昇任の同期同時期の一律発令を要求している。

しかしながら、専科生については、2級昇格と同時に専門官昇任発令が行われておらず、長期間にわたって、問題の解決には至っていない。

普通科生については、8年0か月での2級昇格発令が行われていないばかりか、同期間での分断発令が生じている。

青年層職員は国税職員として当然に要求される事務能力や調査能力の習得に努め、一人前の国税職員となるべく一生懸命に努力している。一人前になるまでの期間、自己を高めていく期間において、職員録や処遇に表れる差をつけることは到底納得できるものではない。

当局においては、青年層職員が将来にわたって意欲と希望を持って働くことができるよう、処遇の改善に向け一層の努力をお願いしたい。

2点目は、税大研修についてである。
令和2年度以降、オンライン形式での研修が導入され、新たに発生した問題点や改善すべき点について、研修生等からの声に真摯に対応していた

だき、一部改善が図られていることについて、感謝申し上げます。

しかしながら、研修生等からは、研修形式や研修環境、研修設備についての改善を望む声がいまだに多く上がっている。当局においては、引き続き研修生や研修に携わ

る職員の声を真摯に受け止め、研修生にとつて真に身につく研修となるよう早急に問題の解決をお願いしたい。

3点目は、人事評価制度についてである。

人事評価制度は、「能力・実績を正確に把握し、人事管理の基礎とする」こと及び「人材育成や組織パフォーマンスの向上につなげる」ことを目的とした制度であり、令和3年10月に人材育成機能の強化としてチャレンジ目標の導入、令和4年10月に新たな評価区分が導入されるなど、制度が改正された。

特に国税組織の次代を担う青年層職員の育成は、組織全体のパフォーマンス向上につながるものと考えており、人事評価制度の運用は適切にされなければならない。

しかしながら、従来の人事評価制度において、被評価者である青年層職員に限らず、評価者の認識不足により、「人事評価制度の目的が果たされている」とは到底言い難い状況がある。」との声が上がっている。

当局においては、人事評価制度が改正された今こそ、税務のプロフェッショナルとなるべく、日々研さんに励む青年層職員の労苦に報いるため、人事評価制度を懇切丁寧と周知し、被評価者及び評価者の人事評価制度に対する理解を深め、適切に運用される環境を整備していただきたい。



富川課長補佐

【富川課長補佐】

議長からお話のあったとおり、国税労組青年協の皆さん方は、職場の生の声を常に拾い続け、それを組織の力に変えるなど、精力的な活動を展開していること承知している、大変ご苦労も多いことと思料している。

また、若い皆さん方は、今後の税務の職場を支える大きな力でもあり、将来を担っていくような皆さん方だと思っております。当局としても、皆

さん方の声に対しては真剣に耳を傾けなければならないと考えている。

本日のような機会に、青年協としての独自の問題提起、あるいは青年の目から見た職場の実態というものを率直に聞かせていただければ大変ありがたい。また、本日は、職場の青年層職員を代表して全国各地からお集まりいただいているが、各地の実情を含め、日頃感じていたことを遠慮なくご発言いただきたい。

まず昇任・昇格についてである。青年層職員を含む職場全体の処遇の問題は、組織としての活力を維持していく上で重要な課題であると認識しており、当局としては、職員の処遇が全体として少しでも改善するよう、最善の努力を続けていききたいと考えている。

その上で昇格については、法令の定めるところに従い、限られた定数の範囲内で職務内容、勤務成績等を総合勘案して適切に実施しているところである。したがって、ご要望のように、期別あるいは採用年次別に一律に

実施することはできないことを理解願いたい。

また、専門官昇任発令は、その定数の範囲内で適性、能力、勤務実績等を総合勘案して適切に実施している。

続いて税大研修について話があったが、税大研修においては、研修生や職員の皆さんから寄せられた意見や要望等も踏まえ、適切に検証し、随時、改善を図ってきたところである。

今後においても、研修生や職員の皆さんからの意見や要望等によく耳を傾け、可能な限りという答えになるが、改善を図るなど、引き続き、受講環境の整備に努めていきたい。

3点目の人事評価についてであるが、人事評価の実施に当たっては、一連の評価手続を通じて評価者と被評価者との間で認識の共有化・意思疎通の緊密化を図りつつ、人材育成の観点から、適切に指導・助言を行うことにより、職員の自発的な能力の開発を促すとともに業務改善につなげていくこととしており、こ

れまで研修や各種会議等の機会を通じて職員に周知してきたところである。その重要性は我々も認識している。

今回のチャレンジ目標の導入や、新たな評価区分の導入など、新しい人事評価制度の下でも、適切な評価・活用が行われるよう、本年9月に各局に対し当庁作成の人事評価制度の研修資料や、内閣人事局作成の研修資料等を活用するよう周知したところ。そういったものをよく活用して理解してもらえよう周知していく。

いずれにしても、公正で透明性の高い人事評価制度確立のためには、評価者と被評価者の間において、制度に対する正しい理解に基づき的確に評価・活用が行われること、日頃から評価者と被評価者の間で十分なコミュニケーションが取れていることが重要であると考えている。今後とも、職員が人事評価制度の内容を十分理解するための措置を講じていく、例えば先程申し上げた研修資料や研修など、加え

て、評価者と被評価者の間で、緊密なコミュニケーションが図られる職場環境が醸成されるとういことに尽きると思うが、そういった点に配慮していきたい。

青年層職員の処遇前進を！



兼事務局長
(国税東京・青年部長)

(組合)

普通科74期生の2級未昇格者について、令和4年10月1日付で直ちに全員2級昇格及び専門官昇任させること。

普通科74期生は、職務のプロフェッショナルとして当局が掲げる人事評価制度や研修のもと、日々研さんを重ね、標準職務表に掲げられた2級の職務を十二分に遂行しており、専門官に必要な標準職務遂行能力及び適性についても十分に備わっていると考えている。

また、人事院規則が定めている要件についても満たしていることから2級昇格及び専門官昇任させるべきである。

今後の職務の職場を支えていく普通科74期生が希望を持って職務に精励できるように一刻も早く2級昇格及び専門官昇任させるよう要求する。

【当局】

繰り返しになるが、昇格については、法令の定めるところに従い、限られた定数の範囲内で職務内容、勤務成績等を総合勘案して適切に実施しているところである。

また、専門官昇任発令は、その定数の範囲内で適性、能力、勤務実績等を総合勘案して適切に実施している。

(組合)

普通科75期生及び専科50期生について、令和5年4月1日までに全員2級昇格及び専門官昇任させること。

普通科75期生及び専科50期生は、職務のプロフェッショナルとして当局が掲げる人事評価制度や研修のもと、日々研さんを重ね、標準職務表

に掲げられた2級の職務を十二分に遂行しており、専門官に必要な標準職務遂行能力及び適性についても十分に備わっている。

したがって、75期生については、8年0か月、専科については3年0か月までに2級昇格及び専門官昇任させること。

特に、普通科生については昇任の分断発令が行われると職員録上に調査官・徴収官等の肩書がある者と無い者を生み、無用の軋轢や劣等感を生じさせてしまうことから、該当者全員を2級昇格及び専門官昇任させなければならない。

【当局】

繰り返しになるが、昇格については、法令の定めるところに従い、限られた定数の範囲内で職務内容、勤務成績等を総合勘案して適切に実施しているところである。したがって、ご要望のように、期別あるいは採用年次別に一律に実施することはできないことを理解願いたい。

また、専門官昇任発令

は、その定数の範囲内で適性、能力、勤務実績等を総合勘案して適切に実施している。

人事評価制度の適切な運用を！



柳武常任委員
(福岡国税・青年部長)

(組合)

人事評価制度を適切に運用するため人事評価に関する研修を行い、制度の趣旨を確実に理解させること。

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と考えている。

特に、令和3年10月から人事評価制度が改正された事項を踏まえて、評価者に対して、新任評価者研修や各種会議等の場で制度に対する周知を

確実に正しい適切に理解させなければならぬ。
また、被評価者に対しても、人事評価制度の趣旨を正しく理解させるとともに、期首、期末面談や期中の指導・助言及び評価結果の開示の重要性について理解させる必要がある。

【当局】

人事評価の実施に当たっては、一連の評価手続を通じて評価者と被評価者との間で認識の共有化・意思疎通の緊密化を図りつつ、人材育成の観点から適切に指導・助言を行うことにより、職員の自発的な能力開発を促すとともに業務改善につなげていくこととしており、これまで研修や各種会議等の機会を通じて職員に周知してきたところである。

期中において、被評価者の取組に誤りや迷いがあれば、評価者は、目標達成の観点から適切に軌道修正、アドバイスを行うこととしている。最後、期末において評価結果のフィードバックを行う面談時に、評価者は被評価者の話に十分に耳を傾けつつ、プラス面があれば適切に評価を伝え、他方マイナス面があれば丁寧な指導・助言を行う、といった対応が必要であるとして様々な場面で周知してきたところである。

いずれにしても、公正で透明性の高い人事評価制度確立のためには、評価者と被評価者の間において制度に対する正しい理解に基づき的確に評価・活用が行われること、日頃から評価者と被評価者の間で指導・助言等の十分なコミュニケーションが図られることが重要であると考えている。

そうした十分な理解やコミュニケーションが図られるように職場環境の醸成など、必要な措置を今後講じていきたい。

身申作成時に適切な助言を！



山本常任委員
(大阪国税・事務局長)

(組合)

身申申告書については、記載する本人の意思を尊重し、適切な助言を行うよう管理者への周知徹底を図ること。

身申申告書は本人の希望を当局に伝える重要な手段であり、その内容にあつては、個々の事情に配慮し、真に本人の希望が尊重されたものでなければならぬ。

したがって、管理者は身申申告書の意義を再度認識し、事前のヒアリングなどを通じて適切な助言を行わなければならない。

【当局】

職員の人事配置に当たっては、公務の要請の許す限り、職員個々に健康状態、家庭事情、通勤事情、仕事・勤務地に関する意向等その身上にも

できる限り配慮して、職員が安心して職務に精励できるよう努めているところである。

当庁としては、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、従来から公務の要請の許す限り身申申告書の記載内容を尊重し、最大限の配慮をしているところである。

各管理者においても、職員個々の身上等が適切に身上申告書に反映されるよう、身上把握等を行っているものと認識している。

学寮の希望者全員入寮を！



新垣副議長
(名古屋国税・青年部長)

(組合)

税務大学の学寮について、入寮基準を撤廃し、入寮希望者を全員入寮させること。

真に身につく研修とするため、希望者全員が入寮できる研修環境の整備が急務であると考えるところから現在、研修所を中心に半径50km圏内の者学寮に入寮することができないとされている入寮基準の撤廃を行う必要がある。

入寮希望者については全員入寮させることが前提であるが、学寮の収容能力に限りがあるのであれば、研修所周辺の住宅の借上げを行い、安価で提供するなどの対応を講じる必要がある。

税務大学の学寮は、遠隔地から入寮する者に使用させるために設けられた施設であり、また、学寮の収容能力にも限りがあることから、希望者全員を入寮させることは考えていない。なお、遠隔地からの通校で非常に時間がかかる場合でも50km圏内の基準に該当する等の事情で入寮できない場合には、宿泊施設の確保等について検討してまいりたい。

まずは相談をさせていただくことが必要で、50km圏内等の基準はさておき、通校が困難である場合は個別に相談していたことが大切と考える。それでもなお、宿泊施設が不足する場合には確保等について検討していく。

効果的な指導育成の実施を！



謝敷常任委員
(沖縄国税・青年部長)

(組合)

指導育成プログラムが効果的なものとなるよう周知を図ること。

指導育成プログラムの実施に当たっては、指導育成対象者が内容を正確に理解しているかどうかによって成長度合いが変わってくる。

当局は、指導育成の対象者に内容を認識させることはもちろんのこと、指導者にも実施要領に基づき、効果的なプログラムとなるように指導しなければならぬ。

【当局】

新規採用されて間もな

い職員の指導育成過程における研修体系については、育成段階に応じた計画的かつ効果的な局研研修及びOJTを組み込んだ指導育成プログラムと税大研修を効果的・効率的に連携させ、調査・徴収能力の段階的かつ着実な向上を図ることとしている。

指導育成プログラムの実施に当たっては、署長、副署長及び統括官等の幹部職員が、自ら率先して指導対象者の指導育成に取り組むとともに、それ以外の職員に対しては、指導対象者の指導育成が組織として取り組むべき重要な課題であることを明確に示し、署全体で指導対象者の指導育成に取り組むよう意識の醸成に努めることを指示しているところである。

いずれにしても、指導育成プログラムについては、新規採用されて間もない職員の指導育成に当たっては、基本となる実施要領であることから、引き続き各局の実施状況を適切に把握し、その実効性の確保に努めていきたい。

～現場の声～

○指導育成体制の確保を！（国税中国）

国税中国では、毎年青年層組合員の声を集めるため、青年部アンケートを実施しています。当該アンケートで「指導育成プログラムにより指導育成は十分に行われていますか？」という問いに対し、「十分に行われていない」と回答した者の意見として、「コロナの影響で調査件数が少ない。」また、「人員が不足していることにより、上席が指導役として付けられていない者がいる。」など、人員が不足しているという回答が非常に多くあります。

署においては、管理者や再任用職員等と調査経験1年目から3年目である若年層の二極化が進み、中堅職員は非常に少ない状況です。

また、指導を受けるべき若手職員が、新人の指導をしている状況です。コロナ禍で実地調査の経験が少ない職員が新人の指導をするには限界があり、早急に、若手職員の指導育成体制を確保をお願いします。



樋口 常任委員
(国税中国・青年部長)

新規採用者に
十分な接遇研修を！



大高 常任委員
(関信国税・副青年部長)

(組合)
採用時研修を集合形式で開催すること。
採用時研修は、税法の知識を習得し税務職員としての根幹を学ぶだけでなく、挨拶など社会人と

しての自覚を身に付けるための貴重な機会である。

新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点からオンライン形式を導入しているが、カリキュラムの効果を最大限発揮するために採用時研修を集合形式で開催するよう税務大学校へ働き掛ける必要がある。

【当局】
専門官基礎研修及び社会人基礎研修といった採

令和5年度の採用時研修については、令和4年度の評価・検証やコロナ禍の状況を踏まえつつ、効果的・効率的な実施に向けた検討を進めているところである。

集合形式で研修を実施することは重要と認識しており、皆さんの意見をよく聞きながら検討してまいりたい。

対面のゼミ討議で
より深い理解を！



大西 常任委員
(四国国税・青年部長)

(組合)
ゼミ討議について集合形式で開催すること。過去、オンライン形式でゼミ討議を行った研修生から「パソコン越しのゼミ討議では、距離感があることから意見を発しづらい」等ゼミ討議に対して改善を求める声があがっていた。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点からオンライン形式を

導入したことに關しては理解しているが、ゼミ討議の効果を最大限引き出すためには、環境が充実している研修所に集合して討議することが望ましいと考えているため、研修形式を集合形式で開催するよう税務大学校へ働き掛けていただきたい。



【当局】

税大研修については、新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、研修用タブレット端末を活用した「オンライン研修」を導入し、和光校舎や地方研修所等対面による「集合研修」と組み合わせ実施している。

ゼミ討議については、研修用タブレット端末を活用した解答書等の共有・作成や、Web会議機能を利用した検討などを行っており、実施方法の変更により研修効果が

著しく低下するとは考えていない。

研修生によっては、集合形式を望む声があることは承知しているが、その一方で育児や介護などの事情で長期間自宅を離れられない職員からは、オンライン研修での実施を希望する意見も寄せられているところである。

例えば1週間の集合研修の機会にゼミが連続で行われることが負担だという声も研修生から上がっている。そういった声も踏まえ、繰り返しになるが、コロナ禍の状況を踏まえつつ、効果的・効率的な研修の実施に向けた検討を進めているところである。

寮・宿舎の完全確保を！



山之内副議長
(関信国税・青年部長)

(組合)

寮・宿舎の完全確保を図ること。

私たちの職場は全国に

524の税務署を持つ、他省庁に類を見ない大きな組織であり、頻度高く転居を伴う転勤等をこなすにはならない職場であるため、住居の確保は非常に切実な問題である。転勤等が公務の要請である以上、通勤に適した場所に寮・宿舎を確保することは、当局の責務である。

また、税務行政の円滑な遂行のためにも希望した場所・規格に沿った寮・宿舎に入居させることが必要である。

そのため、必要戸数を適切に把握し、合同宿舎の配分を求めるだけでなく、寮・宿舎の新設をはじめ、民間住宅の借上げ等あらゆる手段を講じて、寮・宿舎の完全確保に努めなければならぬ。

【当局】

国家公務員宿舎の確保については、税務行政の円滑な遂行のために必要不可欠であると考えており、民間借上を含め必要数の確保に努めているところである。

当庁としては、引き続き転勤等に伴い必要と

青年協は、専科連絡委員会を設置し、研修生の声を集めています。

本交渉においても研修生の要望や改善を求める声を青年協の役員が当局に届けました。今後も、皆さんの声を当局に届けていきますので、ご協力をお願いします。

～研修生の声～

○試験のための移動については柔軟な対応を！（道国税）



中田常任委員
(道国税・青年部長)

札幌局の研修生からは、北海道は面積が広大であるほか、特に寒冷地であるにもかかわらず、当日移動が多く、冬期間の試験での会場への移動の際に大変苦労したとの声が上がっています。

実際に「JRが止まる可能性があるにもかかわらず前泊が認められなかった。」「北海道から和光校舎への移動の際、冬期間で、かつ、午後から試験にもかかわらず、当日移動しか認められず、また、少しでも遅れた場合には追試扱いとされた。」等といった声が上がっています。

これは、長距離移動に伴う研修生の身体的な負担や中には自費で前泊を行う等の経済的な負担が発生するおそれがあるほか、試験前における研修生間の公平性の観点からも、様々な問題点があると認識しております。

試験に伴う移動という特殊性や、寒冷地につき突発的に交通障害が発生するという地域性も考慮し、柔軟に前日移動を認めるなどの配慮をしていただきたいと思います。

○講義資料の掲載期間延長を！（名古屋国税）

名古屋局で今年中等科を受講した研修生からの声をお伝えします。

講義資料は、講義終了後にポータルサイトの文書ライブラリへ保存され、必要な分のみ印刷するよう指示がありましたが、講義終了後から次の出勤日までは削除されていたことがありました。

印刷は必要最小限にということも理解はしていますが、効率的な講義の復習のためにも、ポータルサイトに掲載する期間を延長し、自由に印刷できるようにしていただきますようお願いします。



丹羽常任委員
(名古屋国税・副部長)

○参考図書の特許を！（熊本国税）

研修生から「オンライン図書システムにアクセスが集中するとアカウント不足で閲覧することができず、参考にしたいときに見れない。」「特にゼミ討議の場においては、より深い法律知識を習得し、意義のあるものとするため、コンメンタール等を活用してゼミに臨みたい。」との声が上がっています。

そのため、アカウントの増設や閲覧可能図書の拡充をお願いします。



河野常任委員
(熊本国税・青年部長)

～現場の声～

○外倉庫の設置を！（東北国税）

寒冷積雪地に勤務する私たちにとって、スタッドレスタイヤやストーブ等、冬期間の生活に必要なものを保管する外倉庫の設置を求める声が多くあります。

寄せられた声の中には、自室内又は玄関等に冬期間で使用する物品を保管しているため、居住スペースを圧迫しており、とても不便であるとの声も上がっています。宿舍によってはエシベーターが設置されておらず、荷物の運搬作業も負担となっています。特に、タイヤやストーブなどは重く、力作業となるので女性にはかなり厳しいものです。

合同宿舍における設備設置要求については、署総務課長を通じ財務事務所等へ要求することになっていることは承知していますが、外倉庫が早急に設置されるよう当局からも積極的に働き掛けていただきますよう、よろしくお祈いします。



大山常任委員
(東北国税・青年部長)



後藤常任委員
(国税東京・事務長)

○寮・宿舍の衛生管理の徹底を！（国税東京）

独自寮の共有部分の清掃業務は民間の管理会社に委託されているものの、一部の寮において、廊下や階段が埃まみれである、風呂場や水回りが汚く衛生管理がされていない、などの現状が見受けられます。寮・宿舍の衛生管理は、職員の健康面に直結する問題であり、特に水回りの管理は職員の健康面だけでなく、寮・宿舍の劣化防止の面からも重要です。したがって、寮・宿舍の衛生面の管理を徹底していただきますようお願いいたします。

質的改善を！
寮・宿舍の質的改善を図ること。

既存の寮・宿舍の中には、建築されてから50年以上経過しているものも存在し、設備に経年等を原因とする不具合が生じており、修繕を行っても根本的な解決をしない場合がある。

そのような寮・宿舍を割り当てられた青年層職

省庁別宿舍については、従来から居住環境の改善の観点から改修に努めてきたところであり、今後とも所要の整備を推進していくことが重要であると考えている。

また、合同宿舍の設備面の要望については、入居者が、管理人を通じて維持管理機関に申し出ていただくこととなるが、当庁としても、そのような意見があることについては、今後機会を捉えて、関係機関に伝えてまいります。

したがって、青年層職員が入居したいと思える寮・宿舍とするために、各種設備の充実及び維持管理を的確に行うとともに、随時、リノベーション、建替え又はリフォームを行う必要がある。



高見常任委員
(北陸国税・青年部長)

ハラスメントのない職場を！



また、ハラスメントが起きた場合は、厳正に対処するとともに十分なケアを行うこと。

ハラスメントは、士気低下・人間関係の悪化・事務能力の低下等を招き、心や体に深刻な影響を及ぼす。

これらを受け、当庁においては、内規の整備を行い、令和2年5月に全職員に対して周知を行ったところである。また、人事院規則等が制定された趣旨を踏まえ、職員に対するハラスメント防止研修において、先程申し上げた指針の内容について、周知徹底を図っているところである。

なお、ハラスメントの防止については、これまでも、庁局署における研修等、様々な施策を講じてきたところである。

当局は、人事院規則の趣旨を踏まえ、ハラスメントのない「明るく働きがいのある職場」を醸成する責務がある。

令和2年4月にパワー・ハラスメントに係る人事院規則が制定され、人事院からパワー・ハラスメントを防止しパワー・ハラスメントに関する問題を解決するため職員が認識すべき事項についての指針が示されるとともに、その他のハラスメントについても人事院規則等の改正が行われた。

今事務年度に入ってから、全国国税局長会議をはじめ、各種会議のあらゆる機会を捉えて、長官からハラスメントのな

い明るく風通しの良い職場環境の醸成を指示したところであり、今後も各種会議等のあらゆる機会を捉えて、しっかりと伝えてまいりたい。



旅費自己負担の解消を！



馬場副議長
(大阪国税・青年部長)

(組合)
青年層職員が出張する際に生じる旅費の自己負

担を解消するよう関係機関に働き掛けること。

内国出張において、一定の要件を満たすと宿泊料実費額が支給されるが、広域担当部署や調査査察部、資料調査課等の職員は、一個班で行動するため、同一の宿泊先に宿泊している実情があり、要件を具備していない宿泊先に宿泊するケースがある。

統計局の全国統一価格品目の価格によると、一人当たりの宿泊料(民間宿泊施設・平日・一泊二食付)について、平成3年(1991年)の平均額11,720円に対し、2021年の平均18,470円となっており、約30年の間に一人当たりの宿泊料は約1.6倍に増加している。

しかし、「国家公務員等の旅費に関する法律」の宿泊料は平成2年に改正された以降、数回の消費税率の引き上げがされたにも関わらず全く改正されていない。

そのため、2級以下の青年層職員は3級以上の職員よりも自己負担額が発生することが多くなる

傾向があり、今後も宿泊料が上昇することが想定されるため、財務省通達の支給要件の緩和や旅費法を改正し、級別格差の撤廃や支給上限額を引き上げるなどの改善が必要である。

【当局】

宿泊料が上がっているという話もあったが、調査・徴収事務のための国内出張において、宿泊料定額内で宿泊できない場合で、一定の要件を充たすときは、財務省通達に基づき、現に支払った宿泊料の額を上限として増額支給を行うことが可能であるため、局会計課に問い合わせ願いたい。

なお、旅費法の改正等については、公務員全体に関する問題であり、当庁限りで措置できないことをご理解いただきたい。



青年協コラム(交渉を終えて)

青年協の活動において最も重要な位置付けている庁総務課交渉の1回目が終了しました。

具体的な勝ち取りにつながる回答が得られなかったことについては非常に悔しい思いもありますが、何事においても継続して要求し続けることが重要であると考えています。さて、今回の交渉における当局回答から感じたことを2点ほどお話しさせていただきます。

まず1点目は人事評価制度の適切な運用についてです。

当局回答で「公正で透明性の高い人事評価制度確立のためには、評価者と被評価者の間において制度に対する正しい理解に基づき的確に評価・活用が行われること、日頃から評価者と被評価者の間で指導・助言等の十分なコミュニケーションが図られることが重要であると考えています。」とあります。

令和3年10月1日及び令和4年10月1日より、「人事評価制度の改善」がなされました。これにより、今後は人事評価の結果によりメリハリのある処遇面への活用がなされることとします。

人事評価の適切な運用には評価者である統括官等の理解だけでなく、被評価者である青年層職員の皆さんが人事評価制度についてよく理解しておくことも重要です。

日々の事務や自己研さんでお忙しいところと思いますが、人事評価制度が変わったこの機会に制度についてよく理解し、本日に「改善」が図られたのか、皆さんの目で判断していただきたいと思います。

次に2点目は集合形式でのゼミ討議です。

当局回答で「ゼミ討議については、研修用タブレット端末を活用した解答書等の共有・作成や、Web会議機能を利用した検討などを行っており、実施方法の変更に伴い研修効果が著しく低下するとは考えていない。」とあります。

専科・中等科アンケートではゼミ討議については集合形式を望む声が多くあり、また、その研修効果に対する疑問の声もあります。

当然、育児や介護等を理由に集合形式を望まない方もいらっしゃると思います。例えば、原則集合形式で、オンライン参加も可とするなど、当局には柔軟な対応をお願いしたいところです。

青年協の活動の源は青年層職員の皆さんからの声です。日頃の悩み事や意見など、各単組の青年部長を通じて積極的に寄せください。

第2回庁総務課交渉は来年の5月を予定しております。青年層固有の問題解決に向け、引き続き積極的な活動を展開してまいりますので、よろしく願います。