

名古屋国税職員労働組合の改善に関する建議書



令和8年6月20日

名古屋国税職員労働組合審査会

I. はじめに

名古屋国税職員労働組合審査会は、名古屋国税職員労働組合審査会規則第二十一条第一項の規定に基づき、名古屋国税職員労働組合の改善に関する建議書を取りまとめている。

審査員は、組合員が享受する利益の最大化のために活動をしており、名古屋国税職員労働組合に関する審査を通じて、その組合活動が組合員に与える影響をよく知る立場にあり、かつ、国税局・税務署の現場についてもよく理解するものである。したがって、審査員が、組合や国税当局から独立した立場から、組合活動の改善のために建議することは、我々の重要な役割である。

さらに、組合員が直面する職場や私生活での課題に対し、組合活動がどうあるべきか、あるいは、どのような対応策を講ずるべきかを検証・検討し、その結果を表明することも、我々の役割であると考えている。

II. 組合活動に対する基本的な視点

名古屋国税職員労働組合の改善に関する建議にあたっては、独立した公正な立場から真に組合員のためになる建議とするため、次の3つの視点を柱としている。

(1) 納得感のある組合加入

組合への加入勧奨を行い、いかにしてより多くの職員が団結するかという視点は、組合活動による目的達成を目指すうえで最も基本的な視点であるが、同時に、職員が納得感を持って組合に加入することが重要である。

納得感を持った組合加入を実現するためには、各職員が置かれている状況を丁寧に把握するとともに、職員のニーズを考慮した要請を行い、かつ、着実に結果を出していくことが重要である。

(2) 合理的な事務負担

組合が活動を行うにあたって、組合員には組合の運動・運営に関し一定の事務負担が求められるが、こうした事務負担は組合員が相互に公平に負担すべきものであり、かつ、過度なものであってはならず、組合活動の重要性に比例し、組合員が負担すべき事務負担として必要十分なものであるべきである。

(3) 組合活動の透明性と適正性

組合活動を維持・発展させるためには組合員の協力が欠かせないが、そのためには組合が組合員から信頼を得ることが重要な前提であり、組合活動における目標や組合員に求める負担が明確にされているなど組合活動の透明性が確保され、組合員にとって適正な組合活動への参加が保障されていることが必要である。

Ⅲ. 建議項目

1. 組合員に対し組合活動に関するパルスサーベイを実施すること。

組合活動は組合員の労働条件改善、経済的・社会的地位の向上を目指したものであり、組合員がその利益を享受するためのものであることはいうまでもないが、各組合員が置かれている状況は区々であり、また、社会情勢その他の状況の変化も相まって、これまで以上に柔軟かつきめ細やかな組合活動が求められる状況にある。

前例踏襲主義に陥ることなく効果的な組合活動を行うためにも、種々の組合活動に関して組合員がどのように評価しているか、組合員が組合に対し何を求めているかを常に把握する必要があるところ、少なくとも一月に1回以上の頻度で組合員に対しパルスサーベイを実施すべきである。具体的には、要請活動に係る要請項目、厚生活動に係る優待等の内容、組合運動につき組合員に求めている集金の事務や動員頻度等、重点的に行うべき活動、省力化すべき事務等を把握するような内容とすることが望ましい。

2. 組合活動に関する KPI を設定するとともに、組合員に対し、問題解決や進捗について可視化すること。

組合の機関紙において局長交渉等を通じて当局に要請した内容につき「勝ち取り」や「要求しました」というような漠然とした表現にとどまり、また、各種交渉経緯においても単に交渉のやり取りの様子が掲載されているに過ぎず、組合員からは、組合が要請した内容がどの程度実現しているのか、どの要請について交渉が難航しているのか等について、必ずしも明らかなものとなっていない。

例えば、日本労働組合総連合会（連合）においては、各業界における春闘に係る賃上げ目標額を示した上でその達成度合いについて示しているところ、組合活動において要請している内容についても同様に具体的な目標値及びそれに係る KPI を設定し、組合員が力を入れて取り組むべき課題について共通の問題意識を持つためにも、達成度を客観的かつ定量的に分析し、公表すべきである。

なお、現在、組合が具体的な数値が示しているものとして個別配転要求の取組みがあるが、要求数と実現数については示されているものの、要求数が例年4件以下（※）と職員の人数規模を踏まえると著しく低調であるところ、配転基準による特殊事情者に該当するものの総数を把握するとともに目標値を設定することで、要求が低調となっているのが配転対策要綱等の周知不足であるのか、元々ニーズ無い等、何が原因となっているかを分析し、効果的な対応を図ることができるようになると考えられる。

こうした目標値の設定や達成度合いを組合員に示すことによって、納得感のある組合加入が実現するものと考えられるため、上記1のパルスサーベイも活用しながら、早急に体制を整備すべきである。

※（参考）最近の個別配転要求結果

第53期		第52期		第51期		第50期		第49期		第48期	
要求	実現	要求	実現	要求	実現	要求	実現	要求	実現	要求	実現
4	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1

3. 組合活動等に関するコンプライアンス違反・ハラスメント行為があった場合の通報・相談窓口を設置すること。

組合への加入勧奨、組合からの脱退手続き、機関紙の配布や集金等組合活動に関してコンプライアンス違反やハラスメント行為が生じる場面があり、特に組合からの脱退手続きに関して執拗な引き留めを行ったり、さらには人格を否定するような非難の言葉を浴びせるようなことがあるという事例が実際に把握されている。また、機関紙の配布や集金についても若手職員に事務を偏重させており、上長の職員の都合を見計らってこれらの事務を行わなければならない精神的負担がかかっているにも関わらず、周りの組合員がフォローをしないという状況も散見される。

組合員が安心して組合に加入し、健全な組合活動を行うためにもコンプライアンス違反等に係る通報・相談窓口を設置する等、必要な体制整備を行うべきである。具体的には、コンプライアンスに係る行動指針を示すとともに、悪質なハラスメント行為等を把握した場合には指導・勧告するとともに必要に応じて強制的に脱退させるような措置を講ずる等、毅然とした対応を行うよう制度を構築すべきである。また、組合員が心理的な抵抗を排除して通報しやすいように、外部に弁護士を配置した窓口の設置等による第三者が介入するような体制整備も併せて行うべきである。

加えて、職場環境の改善を掲げる組合として、組合活動に関わらない職場内のコンプライアンス違反等についても積極的に組合員から不断に状況を把握し、当局に対して改善に向けた取組みを強力に要求すべきである。

4. 仮加入制度を創設するとともに、加入手続きと同等の円滑な脱退手続きを保障すること。

組合への加入勧奨については、概ね配属1年目の職員に向けたものとなることが多く、社会経験も乏しく組合活動に対する理解も浅い中で、なし崩し的に加入をしたり、あるいは、必要性が理解されずに加入を断られてしまうことがある。

組合への加入勧奨にあたって説明を尽くしたとしても、具体的な組合の活動やそれに係る事務負担については実際に加入してみないとわからないことも多く、ミスマッチがあると組合、組合員双方に不利益がもたらされるため、納得感のある組合加入に繋げるためにも、例えば、一定の期間において組合費の納入を免除し、あるいは、軽減した上で、組合活動を経験できるような仮加入制度を創設し、本加入に向けた準備

期間を設けるべきであるとする。

また、一度組合へ加入すると簡単には脱退できないこと等も組合へ加入しない理由として挙げられることがあり、実際に、組合のホームページにおいて加入届の様式や加入申込みフォームは掲載されている一方で、脱退届に関しては掲載がなく、また、支部委員長を通じて通し番号で管理された脱退届を取り寄せる必要がある等、加入と脱退に関して手続上の事務負担が大きく異なっていることは事実である。手続上の加入のハードルを下げ、脱退のハードルを上げることで一定程度、組合員の人数を確保する効果があるのかもしれないが、納得感のある組合加入という姿からは乖離しており、また、そもそも最初から組合へ加入しないというディスインセンティブにも繋がりがねないため、職員が積極的に加入したくなるような組合活動に注力し、組合への加入・脱退に関してニュートラルな立場をとることで精神的なハードルを下げるという方策にシフトすべきであるとする。

5. 定期大会等の集会についてオンライン中継を交えたハイブリッド開催とすること。

労働組合という性質上、職員相互に団結し、集会を行うことはその本分であるが、支部委員長を中心とした役員が上下関係を利用して若手職員に動員をかけて事務負担をかけているのが実態であり、定期大会等では休暇を取得した上で遠方から移動することとなる等、そのかかる負担も過大なものとなっている。

また、本来であれば希望する全ての組合員が参加できることを保障すべきであるところ、会場を定めて実地でのみ集会を行うことは物理的に組合員の参加を制限することにほかならず、到底看過できるものではない。

全ての組合員が参加できる環境を整備し、また、移動等に係る負担を軽減する観点からも、集会については実地とオンライン中継のハイブリッド開催にすべきであるとする。なお、ハイブリッド開催とすることで、例えば、実地には役員が集まり、その他の組合員はオンラインで参加するといった運用をすることで、会場の選定に係る事務負担や経費も削減されることが期待されるため、合理的な組合運営のためにも早急に実施すべきである。

6. 機関紙の配布について完全電子化すること。

組合の機関紙については組合のホームページにも掲載しているところ、組合員であれば誰でも閲覧できる状況であるにも関わらず、国税局又は税務署内において書面により機関紙を配布することは非合理極まりないため、完全電子化すべきである。

書面による機関紙の配布については、印刷や配送に係るコストのみならず、署内で組合員が配布する事務負担もかかっており、また、閲覧を終えた機関紙の廃棄については本来対等の立場である当局側に負担させているのが実態であり、当局側に対して

不必要に負い目を持つこととなるばかりか、国民から納められた税金からその廃棄の費用を負担させるのは言語道断である。限りある資源の有効利用やサステナビリティの観点からも明らかに時代に逆行していることから、即刻廃止すべきである。

7. 内示速報作成に係る異動情報の収集、一覧の作成・公開を電子化すること。

組合による内示速報の作成については、組合活動の中でも特に組合員の関心が高い事項であり、有意義な取組みの1つであると考えているが、内示速報の作成に係る異動情報の収集にあたっては、各職員に対し回答用の書面を配布して回答を得ており、また、支部ごとに集計をしたものを定時後に持ち寄って内示速報を作成する等、非常に非効率かつ事務負担が過大な方法となっているため、異動情報の収集から一覧の作成・公開までの一連の作業を全て電子化すべきであると考ええる。例えば、東京国税労働組合においては電子ブックによる公表を行っているところ、こうしたプラクティスを参考にしながら効率的かつ迅速な公表に努めるべきである。

なお、書面による回答の収集については事務負担が過大であるという問題のほか、本来、職務専念義務が課された国税職員を組合員としている性質上、組合活動は勤務時間外に行うべきものであるが、厳密に守られているとは言い難い状況が常態化しているところ、こうした運営上の問題を回避する観点からも、休み時間を活用して回答できるような仕組みとするのが適切であると思われる。

また、組合として定期人事異動に当たっては、従来より身上申告書を尊重するよう当局に対し強く求めてきているが、例えば、各組合員が内示を受けた内容が身上申告書どおりであったか否かを把握することも効果的な組合活動を行う上でも重要な情報となるところ、電子的な方法によればこうした副次的な情報も収集しやすいものと思料されるため、どのような情報が有益であるかを検討した上で、速やかに実施すべきであると考ええる。

8. 組合費の納入について口座振替により行うこと。

組合費の納入については現金による納入のほか、令和7年7月以降についてはPayPayを利用したキャッシュレスによる納入も行われることとなったが、これらの納入については依然としてとりまとめを行う必要があり事務負担がかかっている状況にある。また、現金の取扱いは領収の過誤等があった場合にトラブルに発展するおそれを誘発し、かつ、不適切事例にあるような横領事案に発展することにも繋がりにくいいため、こうしたリスクを可能な限り排除する観点からも、口座振替による納入に手段を限定すべきである。

なお、現金の支払いをなくしPayPayを用いた支払いに限定した場合であっても、納入金額の過誤、納入がなかった場合の催促に係る事務負担が想定されるほか、例え

ば、現金で取りまとめて代表者が PayPay で支払う方法を採用した場合に端数等の差額を返金せずに実態上営利を得ていた場合等には、無登録で銀行業又は資金移動業に係る為替業務を行ったものとして金融関係法令に抵触するおそれもあるため、綱紀の厳正な保持が求められる国税職員についてこうした懸念を排除する観点からも、福岡国税労働組合のプラクティスも参考にしながら、口座振替による納入に速やかに移行すべきであると考えます。

9. 組合員相互の情報共有の場を構築すること。

組合員相互の人的な繋がりは組合に加入することにより得られる恩恵として非常に大きなものであり、実際に組合の加入勧奨教材等に掲載されているフレッシュマンガイドの先輩組合員からのメッセージにおいても人的な繋がりにメリットを感じている声が多く挙げられているところ、こうした組合員のニーズを踏まえて、例えば、掲示板やチャットルームのようなもので組合員相互の情報共有の場を構築すべきであると考えます。

職場環境に馴染めずに精神的な負担がかかるケースとしては、不慣れな業務に従事し、また、同じ職場内に前任者がいない等により業務について確認がしにくい状況に置かれて不安を解消できないといった場面が散見されるため、組合員相互に気軽に情報共有できる場があればこうした不安も軽減でき、ひいては、職場環境の改善にもつながるものと思料される。

なお、掲示板やチャットルーム等の構築において、外部サービス又はアプリを利用する場合には、納税者情報はもとより、機密性の高い業務内容の情報漏洩リスクがあるため、個人情報等の取り扱いに係る教育及び研修を定期的を実施し、あるいは、組合が独自に調達したサーバ内にアプリを構築する場合においても、サイバー攻撃への対策を十分なものにする等、事前に情報セキュリティポリシーを策定のうえ、情報セキュリティに対して適切な措置を講ずる必要がある。

IV. おわりに

本建議書において示した各項目は、いずれも名古屋国税職員労働組合が、組合員からより一層の信頼を得ながら持続的に発展していくために不可欠であると考えられるものであり、組合活動においては、手段が目的化することなく、常に組合員一人ひとりの利益の最大化に資するものでなければならないことを改めて認識いただきたい。

名古屋国税職員労働組合審査会としては、組合が本建議の趣旨を真摯に受け止め、前例や慣行にとらわれることなく、透明性・合理性・納得感をより一層備えた組合運営を行うことを強く期待する。これらの取組みが、健全で開かれた組合活動の確立につながり、ひいては職場環境の改善と税務行政全体の信頼向上に資することを確信し、ここに本建議を提出する。

令和8年6月20日

名古屋国税職員労働組合審査会

