

# 視点

## 人を育てる 組織を育てる 納税環境を育てる

大宮税務署長 小林 又次郎



国税という職場に勤務して約40年。そろそろ、退職という職場人生の終点を意識するようになった一昨年辺りから、表題の言葉を自身への課題として行動しています。

国税の職場でも、私どもの数年先輩から大量採用時代が始まり、今その世代が続々と現場から退場する時期となりました。

一方、新規採用者は平成生まれを迎え入れる時代であり、世代間のギャップという言葉以上に判断基準の落差に驚かされる現状です。

加えて、退場者数と入場者数が年毎に目に見えてアンバランスであり、同質な組織の維持に一種の危機感を感じずにいられません。

また、国税の滞納は、1998年に3兆円に近づき（今現在はピーク時の約半分）、脱税事件の立件は連年200件を数える等、納税道義の維持は危うい現状にあるとも言えます。

これらの現象を見るにつけ、公務員の端くれとして、税務行政の一員として、何か行動したいとの思いに至る次第です。

### 一、人を育てる

税務の職場は、もともと研修だらけです。

各税法や会計学等の専門分野はもちろん、民法や新会社法等の周辺知識も必須項目です。

しかし、それにも増して大切なことは『人』との会話・対処法です。税金は大なり小なり個人の財産や法人の財務に踏み込まなければ真実には辿り着きません。そのことに納税者サイドが抵抗感を感じるのもやむを得ないことでしょう。そういう環境の中で法的権限をスムーズに行使するためには、納税者の方から信認を得る立居振舞が必要です。また、法律を現実に執行するためには、長年職場で培ってきた『技法』というものがあります。

この立居振舞や技法は机上研修ではなかなか伝達できません。個別案件に即し、マンツーマンで、日常業務の中でこそ伝達が可能と考えます。ひとつの成功体験が若者を飛躍的に育てると信じ、伝承実行に努めています。

### 二、組織を育てる

経済社会のグローバル化とIT化の中で、新たな税目が生じ、納税者権利を尊重する部署が作られ、国税組織も40年前から見るとかなり複雑・細分化しており、組織横断的な目標が持ちにくくなっているといえます。

もちろん、『適正公平な課税と徴収の実現』という国税庁の大目標は存在しますが、一つ屋根の下にいても、大勢の職員が一体感を持ち、他事務系統の業務を常に意識しつつ自分の職務をこなすことは容易ではありません。

組織の上に居る者として、各事務を熟知し、具体的な情報交換の場を複数設けて自由闊達な空気と一体感を創るべく実践しています。

### 三、納税環境を育てる

昭和20年代後半に、納税貯蓄組合・青色申告会・法人会という税をとりまく団体が『戦後日本の復興に納税者の一員として寄与したい』との思いで相次いで設立されました。

各団体は、納税思想の高揚という高潔な目標を掲げておられるものの、長引く経済低迷と産業構造の変革の中、会員減少という現実にも悩み、活発な活動の障害となっています。

各団体の活性化を図り、『正しい申告と期限内納付』が当たり前の世の中が実現するよう、税情報の提供と支援に努めてまいります。

私的感慨をやや大上段に書きすぎましたが、アラ還男の愁慕の念と、読み飛ばして下さい。