



# くれ

## 876号

2020年1月14日  
郵政産業労働者ユニオン  
呉支部発行

←中国地本HPへ  
PC・スマホ等から  
この情報が閲覧可！



メールはこちら→

# 新経営陣の船出

### 呉支部長あいさつ

### 明けまして

### おめでとう

### ございます

年賀状を含め、繁忙期を無事乗り越えた皆様、本当にお疲れ様でした。

今年度は東京オリンピック2020があり、開催期間の7月24日～8月9日は世界中から多くの人々が日本を訪れる事が期待されます。

昨年、感動の輪を広めたラグビーの様に、日本中が「ONE TEAM」となることが、オリンピック成功だけでなく、度重なる自然災害からの復興や超高齢と言われる社会保障の課題に直面する日本に求められています。

また、会社には金融庁と総務省から重い行政処分が出されました。

かんぽ保険を発端に情報漏えいやガバナンスの問題が明るみとなり、改善

は急務となっています。

経営陣の刷新は、再出発への第一歩ですが、お客様から必要とされる会社となる為にも、問題の全貌解明は避けて通れません。

また、「郵政労契法20条裁判」の高裁判決を受け、188名が過去分の請求に名乗りを上げた二次訴訟も始まります。

4月から「同一労働同一賃金制度」の改革もありますが、過去分についても勝利を目指します。

すべての労働者が安心して働く職場をつくる為には、最高裁が労働者の思いに込め、最高の判決を下す事が待望されています。

職場では、未解決の問題が山積んでいます。

定年が65歳に延長され、長年働く為にも、職場環境の改善は欠かせません。

ユニオンは労働者の味方として、職場や労働条件改善を目指し、活動していきますので、これからも変わらぬご支援ご愛顧をお願いし、新年の挨拶とさせていただきます。

服部 浩

## 新体制で幕明け

新社長を迎え、郵政グループは船出した。

日本郵政の社長は、増田寛也元総務大臣である。

日本郵政の衣川和秀専務執行役が日本郵便の社長に就任。

かんぽ生命は千田哲也副社長が昇格して、社長に就任。

総務省と金融庁は日本郵便とかんぽ生命に行政処分を行い、1月1日～3月31日まで、一部業務停止が行われている中での着任である。

業務改善とお客様救済が、新社長の初仕事となりそうだ。

## 行政処分の重み

12月18日、「かんぽ生命保険契約問題 特別調査委員会」から156ページに及ぶ報告が出された。

この調査結果も処分の参考になっている。



乗り換え契約でお客様に不利益を与えた可能性のある特定事業契約が、18.3万件(名寄せ後15.6万)の内15.4万件の調査が終了。

1万4755人の契約復元等が完了した。

そして、法令や社内ルールに違反の疑いがある契約が1万2836件。

違反が認められた契約が670件。

特定事業契約に該当していない場合でも、お客様に不利益を与えている可能性のある契約が存在している。

この事は、会見で前社長も認め、調査は続けていく方針で、お客様の損害が認められれば、救済する意向も示した。

スルガ銀行が不動産融資で、不正を行い、出された処分は、6か月の一部業務停止。

融資したい社員と融資されたいお客様が、融資の審査を通過させる目的で、

書類改竄をした。利害が一致した構図だ。しかし、かんぽ不適正募集はお客様だけが損して、会社と社員が利益を得る構図でより悪質との見方もあったが、全件調査とおお客様の救済を表明したところが評価されたと推察される。

## 記事の訂正とお詫び

前号で記載したインフルエンザの記事において、事実と異なる事が判明しました。

複数から情報が入り、確認も行いましたが、十分でなく、事実と異なる掲載してしまいました。

管理者と関係者にご迷惑をおかけした事を深く反省し、お詫び申し上げます。

## 今後の予定

● 1月14日(火) 17:00～  
第4回呉支部執行委員会  
支部事務所

次号は 1月28日 予定

### 前社長の記者会見

郵政 G3 名の前社長は行政処分を受けた事で記者会見を開いた。

「このような事態を招いた事を深く反省しております。お国に貢献できると思ってお引き受けしましたが、貢献できるどころかお国に迷惑をかけるとなつてしまい大変断腸の思いである」と長門前社長は語った。

記者が「郵政のトップというのは、有能と言われた人でも途中で挫折していく。長門社長で6人目、どうして誰がやつてもこの組織はこんなに上手くいかないのか」と質問では、「6人目の失敗者」と自虐しながらも「経営は結果責任」と最初に責任を認める

と共に、他面的な課題も述べ、「築城3年、落城3日と言っていたが、自身の足元が見えていなかった」と回答した。

会見の場にはいない鈴木前副社長の件も言及し、副社長は大変に重大な事だと認識し、辞職という道を選んだと伝えた。

総務次官が情報漏えいで、処分され、辞職する事態になったが、こちらも副社長が辞任するのでイーブンとした。

鈴木副社長は、社長との

対話で、「そんな酷いことしていない」と話した事を明かしている。

一方は認め、一方は否認。旧郵政省の先輩後輩の関係で、立場を忘れて情報漏えいしなければならぬ程の忖度すべき事情があるのか。

もしくは、一方的な恨みがあり、副社長の立場を悪くする為に、自身の進退まだけかけたのか。

どのような事情であれ、双方辞任となった。

### NHK記者

クローズアップ現代の担当者が「一部のコンプラ意識の低い社員が不適正な募集をしているとこれまで説明されていたが、社員の模範とされる優績者も品質に問題がある販売を行い、組織として不適正を許容したことに繋がったのではないか」との質問

「不適正を許容したこと一度もございません。一度たりとも我々が出したルールを逸脱することを認めたことはない。不正をチェックしきれなかったことは反省している。我々が助長したこともなく、ありえない。」

### 日本郵便の前横山社長

「経営がまた本社支社が

そうした事を仕組み上、助長したことはまったくない。会社全体に（不適正募集が）蔓延していることではない。」と説明した。

同時に、問題は現場で起きており、それを見抜けなかった落ち度は認めた。

会社はルールを作り、コンプライアンスブックや法令順守を明記し、違反すれば、処分されることも記載してある。

行き過ぎた指導をした管理者や不適正な募集をした社員個人の問題であり、厳正に対処する方針だ。保険募集人に登録された人数割合から見れば、不適正募集をした割合はわずか2%前後である。

### 労働基準法

「1月1日は仕事が終わり次第帰宅するように」と周知はあった。

実際に働いた時間を勤務時間とする為だろうが、仕事が終われば勤務終了というの、終業時刻を伝えた事にならない。

非正規社員は1日や週単位の労働時間が労働条件通知書に明記されており、管理者の一方的な指示で労働時間を減らす事はできない。

また、時間休を使う事は可能だが、時間休は労働者の意思で取得するもので、強制的に取らせることもできない。

しかし年賀状の配達が終わわり、帰局すると帰宅するように管理者から指示された。

12時10分頃に帰宅指示が出て、10分過ぎてから13時までの勤務にするべきと管理者に伝えたが、「帰局したら、帰宅する事と前から伝えてある」と管理者が押し切り、帰宅させた。

その場にいた人は、12時10分で仕事終わりとなったが、非正規社員の労働時間は、1時間単位の為、10分はどういった判断になるのだろうか。

そういった説明も一切なかった。

管理者指示の為、時間休などの書類を提出することなく、帰宅した（カードによる退社処理は行った）。

今日は正月だから、8時間働いたとみなして、帰宅させたのなら、労働者に不利益がなく、認められるが、1日の仕事時間を勝手に削減されて、収入を減らす事は、労働者の本意でない。

1日8時間、週40時間と労働条件通知書に記載されているなら、正規の時間は1日8時間だ。

始業時刻と終業時刻を周知することは、就業規則にも記載されており、管理者は就業規則をどう判断しているか疑問である。

午前7時始業と周知は

あったが、終業時間の周知はなかった。

終業時間を伝えておらず、配達が終われば、仕事終了は、毎日の事であり、8時間勤務と判断されるのではなからうか。

5時間や6時間勤務だと事前に周知や指定もされていない。

もう一つ気になった点がある。

7時始業だと休憩時間の取得が必要な判断基準である13時過ぎに退社処理した社員が複数いる事だ。

単に始業時刻が遅い時間で、7時始業でないのから問題ない。

労働基準法で定められているが、6時間を超えて勤務すると45分の休憩時間が必要であり、同様の記載が社員就業規則第50条にも記載されている。

以前も、労基法違反に該当するとして、自由年休を認めず、請求の受け取りを拒んだ事案が発生。

呉労働基準監督署に確認すると、時季変更権は認められるが、請求を受け取らない事は出来ないと言明されたが、呉局では実際に受取りを拒否されていた。