



くれ

841号

2018年 7月 3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→

昇進に人間性は不要？



※フリー素材

営業の闇 パワハラかんぽ生命

1、クロ現を見たか

4月下旬のNHKの「クローズアップ現代プラス」という番組が「保険を押し売りする郵便局」という特集を報道した。同じ郵便局で働いているのが恥ずかしくなるような、コンプライアンスを無視した、嘘と脅迫の保

険の勧誘の実態が赤裸々に描かれていた。70歳以上の高齢者を勧誘する場合には、家族の同席が必要で、難しい場合は、上司が同席するという。その結果、大の男が3人も上がり込んで、高齢女性を取り囲んで加入を迫る場面があったが異様である。女性一人を大の男

が3人で取り囲んで、契約書に署名を迫る様は、勧誘というより、脅迫・強要だろう。そもそも上司だから良識がある訳ではない。最も結果が欲しい人達なので、むしろ危ない。

そもそも良識があるなら3人も座敷に上がらないだろう。そのような常識すら失うのが営業の恐ろしさである。営業と言うのは、他の仕事と違って、結果が数字で明確に表れる。そして結果(数字)を残すためには、多少の無理や強引さは許される、という理屈に陥り易い仕事である。

番組は、郵便局のかんぽの営業社員がお年寄りを騙すような営業に走る要因として、無理な目標設定と達成を強要するハラスメントがあると解説する。

2、法人営業のパワハラ

さて番組が取り上げた保険商品とは、そもそも日本郵政グループの「かんぽ生命」という保険会社の商品で、郵便局は同社との委託契約の下に、代理店として販売する関係にある。委託先の郵便局ですらこうなのだから、本家のかんぽ生命のパワ

ハラは、更に酷い。一例を紹介する。

6月22日「2018年度上期中国エリア法人営業部全社員研修」が行われ、各支店法人営業部社員全員が参加した。本社からも参加したほか、中国エリア本部からも本部長・コンプライアンス室・室長他10名、鳥取、松江、岡山、福山、広島、山口各支店長というそうそうたる顔ぶれで開かれた。終了後に引き続き「情報交換会」という飲み会が行われた。研修会・飲み会の会場がホテルだから、日本郵便のような貧乏会社とは違う。この最中事件は、この最中

部のN君に対して、他の支店の3人の担当課長・課長代理が口々に「辞めろ」「死ね」等と罵声を浴びせたのだ。3人が何故このような暴言を言ったのかは、本人に聞くしかない。推測せざるを得ないが、暴言3人衆とN君は、以前同じ広島支店の勤務していた同僚の係にあって、元同僚なら、久しぶりに再会して「ヤアヤアっ元気？」と旧交を温めることになるのが普通だが、そうならないのは広島支店時代に3人は役職の立場でN君にハラスメントをしていた。法人営業部と言うのは、企業や法人・経営者を相手に営業

今後の予定

- 7月5～7日(木～土)
第7回定期全国大会
南部労政会館
- 7月10日(火) 17:00～
第11回呉支部執行委員会
支部事務所
- 7月14～15日(土日)
第7回女性部全国大会
本部3階会議室
- 7月15日(日) 10:00～
第7回中国地方定期大会
広島オフィスセンター



●タイトル：ブラックジャックによるしく 著作者名：佐藤秀峰

を行う部署で、それ故に、目標・実績も桁違いで、かんぽ生命のエースが集まる部署である。

広島支店の時代に3人の役職者は実績の上で、N君に對してパワハラを限りを行っていた。部長を先頭に全社員がN君を退職に追い込もうと営業部ぐるみでパワハラを行っていた。

支店で課長代理になつてF氏の発言「簡保は組織営業なんだから向いていない。(机をバンバンたたきながら) 目標をやるのだから信用されないのだから信用したいなら一人でやっただ方がよい。支店目標は9000万なのに新規成約者数は関係ない」

ここから課長も加わつて、机をたたきながら、「迷惑を掛ける人間はいらない。病気になるたのは関係ない」。

今回出席していたK課長代理(当時は

主任)も加わり、「Nは、即戦力が入つていない。即戦力になつていない。即戦力になつていないのは、会社との約束を守つていない。アドバイスだが辞めた方がよい。気持的にもお前を見ていただけで嫌、一緒に仕事をしたくない。部長とか課長とかに言われているけど人間的にもまずい人間である」。

こうなると集団でのつるし上げ、リンチである。止める人間はいない。上司が率先してやる。毎日、毎日、朝から晩まで「辞める」の大合唱だ。

ただN君は耐えた。ひたすら耐えた。そして、凶らずも転勤と言う形で、加害者から距離が出来た。久しぶりの再会の場で、「死ぬ」等との暴言を言われたのかは心当たりがなく、発言者に聞くしかない。不明だが、推測すると、広島時代に辞めなかったN君が、支店が替わつて元気にしているのが気に食わなかったのだらう。

営業職場は、実績を出さない社員は許せない、という空気が出来易い。その結果、排除してしまおうとの空気が醸成される。そうなる、退職に追い込むためにパワハラが始まる。会社にとつて、実績が低いことを理由に、解雇はできないが、飲み会の場とはいえ、会社の行事の場で起こつた以上、会社にも責任がある。しかも、広島支店時代からパワハラが繰り返されておき、放置した責任もある。

3、カモメというパワハラ

本件は保険の職場での出来事だが、郵便職場は大丈夫かというところではない。東日本大震災の年の春、呉局に新しい局長(当時の役職名は支店長)が赴任してきた。前任局の年賀販売が中国1位どころか全国1位と言う実績を引っ提げての赴任だった。そして着任早々「営業第一」という方針を訓示した。

全国1位と言っても、ひたすら社員に自爆を強要するものだらう。押し入れには自爆年賀が何千枚も眠っている」との訴えがユニオンに届いた。着任直後のカモメ営業。呉局集配の営業ボードには支店長の激しい叱責の言葉が躍っていた。「販売の実勢が全て、やる気があるのか」売れるまで(配達から)帰つてく

4、本社命令無視の郵便部のカモメ

集配部は配達の際にお客に接するので、営業機会があり、故に目標を設定する。以前は個人目標、昨年からは班の目標。本社の見解では、業務中に客と接する事のない郵便社員には、営業を命令できないし、目標も設定しない、ということだった。ところが今年の郵便部はチーム目標を設定した上で、社員一人一人に予約状況、販売見込みを聞いて回っている。これでは自爆を奨励しているのと、時間外の営業を強要するのと同じだ。本社の見解すら、守る気が無いかね。