



# くれ

942号  
2022年10月18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→

## 営業再生と労働環境

### 再生には程遠い現実

かんぽ不適正営業が明るみとなり、会社は事実を認め、お客様に対して契約復元を行った。

調査の結果、お客様には損害を補填したが、募集した社員には厳しい対応をした。

一部は職場を去り、転籍なども行われた結果、営業職関連の規模は縮小した。こういった事情が重なった事で、新規募集が激減している。

会社は立て直しを急ぐが、事態の好転には至っていない。お客様の信用だけでなく、社員の信用も失う対応が営業に大切なモチベ―



【来月から年賀状販売が開始】

さらに、営業停止期間が長かった事で、営業スキルが低下した社員も多いだろう。

保険商品の様な形の新しい商品を売るのは難しく、営業を続けられる人は保険業界では少ないと聞く。

### 禁じ手の自爆営業

会社がノルマと言わず、目標や指標という営業数字によって、自爆営業に追い込まれた社員がいた事が問題となった。

例えば、年賀状発売日以降に金券ショップに年賀状が持ち込まれ、差額分の損失は社員が背負っているという内容だ。

営業数字が評価に繋がる事や上司からの厳しい指導に耐えかねての行いである。

貯金・保険を扱う社員は低実績であれば、指導や研修という名のパワハラが行われており、恐怖感強い。社員が辞めれば局の目標数字が減る為に、管理者の一部は過度な圧力をかけて、社員を

自主退職に追い込む様な事態まで至っていた。社員を何人辞めさせたかと自慢げに話す管理者もいたが、その後、左遷された。

### 勤務時間管理

勤務時間に厳しい会社も営業の事となると営業を優先し、黙認していた。

内務社員など、お客様に接する機会の少ない社員にも年賀状目標はあり、その為、勤務時間外や休日に知人に営業を行う時間外労働が存在した。

時間外労働やお金の立替といったコンプラ違反の温床であったが、ようやく事態の鎮静化に動き出した。

しかし、動き出した以上、今後問題となれば、責任は全て社員という点は忘れてはいけない。

### 春闘に注視

会社は人材の効率的な配置を行い、人員を削減すると方針を示している。

また、社員の労働日数を増やす事に意欲的だ。

例えば、新規採用者は、以前は20日の有給休暇が認められていたが、15日に短縮された。

こういった改悪は社員の為にならず、就活生からは敬遠され易くなる。

### 一般職と地域基幹職

会社は経費を抑える為に、一般職という正社員枠を作った。

基本給が低いだけでなく、住居手当の支給を無くすなど、労働条件は非常に厳しい。

社員の人数を考えれば、一般職が増えるだけ、人件費が安く抑えられる為、会社の利益となる。

一方、一般職が増えれば、一般職の労働条件の改善の声が強まる。

そういった声が強まれば、平等といえながら、今度は、基幹職の条件引き下げを行う事が予想される。

一般職と基幹職の社員同士が対立し、一枚岩でなくなれば、有利に交渉できる事を会社は理解している。

社員同士が悪条件の押し付け合いをしている段階では、どちらに転んでも会社には関係ない。

漁夫の利を得るのは会社だけだからだ。

今後は期間社員から、一般職になり、さらに地域基幹職になれたとしても、労働条件が劇的に良くなったと実感できなくなるかも知れない。

### カメラの設置

全国の郵便局にカメラを設置するとの報道があった。

以前設置した事があるが、反対意見で撤去した経緯があり、巨費の設置撤去代を無駄にした。

設置予定のカメラは監視カメラの様相が強い。監視カメラは、生産性もなく、維持費等の経費がかかる為、会社に利点は少ない。

社員がいくら利益を上げても、利益を還元せずに、お金をドブに捨てる様な愚行を繰り返すのはなぜだろうか。

設置にかける費用は数百億円とも言われており、労使交渉で経営環境が厳しいという言葉に疑問が出る。

ドブに捨てずとも社員に還元できるお金が数百億円、カメラの設置をやめるだけで生まれるではないか。

### 今後の予定

- 10月30日(日) 14:00~  
集団訴訟報告集会  
東区民文化センター
- 11月 8日(火) 17:00~  
第2回呉支部執行委員会  
支部事務所

次号は 10月18日 予定