

会社に対して法廷闘争辞さず！

団交報告

一方通行な会社の誠意ない態度に5分で団交決裂！

■就業規則の改悪に対して我々の抗議！一時的な負担と言いつつ恒久的な負担はやめろ！

会社側は5月28日に団交を設けてきました、出席者：佐野人事部長、中島、境氏の3人でした

組合側は会社のコスト削減案の恒久的とせず、一時的にしろと強く要請しました。

人事部長はPERMANENTLYと言いました。期限の定めがないと言いました。結局は一時的ではなく恒久的なコスト削減策です
社員のモチベーションを上げる要素はなにひとつありません、これが会社経営といえるのでしょうか？

GMが破産申請法を出しました。しかしFEDEXはまだ破産していませんし、会社は黒字経営、トップの方はまだお金持ちです。

みなさん、MDとのLETS TALK MEETINGで話を聞いて納得したのでしょうか？この削減策を素直に受け入れられますか？

我々、現場の従業員だけが負担を強いられています。とても納得できるものではありません。

組合は会社の就業規則の改悪変更に対して労基署に就業規則の不受理願いをだしました。

組合は弁護士と相談して、今後のことを協議していきます。

無給休職制度、フルタイムからパートタイムへの転換制度および副業に関する追加の内容とは？

1. 無休休職制度

- **資格**：在職しているすべてのフルタイムおよびパートタイムの正社員で、申請日の時点で未使用の年次休暇が10日以下の者
- **利用期間**：1回の申請につき、最短1日から最長1年
- **給与および福利厚生**：
 - i. 無給休暇の期間中、基本給および交通費の支払いは一切ありません。
 - ii. 無給休暇の期間は、パフォーマンスボーナスおよび退職金計算時の「在籍期間」から控除されます。
 - iii. 無給休暇の期間中は、社会保険料および住民税（いずれも自己負担分）を各自でお支払いいただきます。（支払方法については経理部から指示があります）。
- **その他**：
 - i. 月間の労働日数の半数以上を無給休暇とした場合、その月は新たな私傷病休暇（Sick Leave）の累積は発生しません。
 - ii. 現行の就業規則上、有給休暇は算定期間内の総労働日数の80%以上の日数を勤務した場合に付与されます。総労働日数が80%以下の場合（無給休暇だけでなく他の休暇も考慮して算定）は、次年度の有休休暇は付与ありません。
 - iii. 本制度は見直しのある2010年5月31日まで有効とします。

2. フルタイムからパートタイムへの転換制度

- **資格**：オペレーションおよびカスタマーサービス部門に属するフルタイムのすべてのオペレーション職およびC&Aの従業員
- **福利厚生**：パートタイムの就業規則を参照
- **本制度では転換の期限を定めません。再びフルタイムとして働くことを希望された場合は、JCAのプロセスを通じて実現できます。**

3. 副業

フェデックスでは会社のポリシーに適合している限り副業（フェデックス以外での就業）を禁止しませんが、副業はあくまでも補助的なものとして捉え容認します。したがって、フェデックス以外での副業を計画している方は、マネージャーおよび人事部の許可を得なければなりません。その際は所定の誓約書フォームを利用してください。

会社には作業に見合った適切な人員配置をお願いします。目の前のお金を削ることは誰でもできることです。

今の経営陣は目の前のコストカットに踊らされています。目の前の安易なコストセーブをして得意気になっているMGRいます。

これではMGR自身のコストコントロールした評価は上がりますが、現場の従業員にばかり負担がのしかかっています。

社員を減らして、社員のいない時間帯をVENDORに任せている所もあります。事故が起こったとき誰が監督者なのでしょうか？

人員不足＝安全の低下になることは明白です。事故が起きてからでは遅いのです。

不況の後を見据えた枠組み作りをするべきです。働く従業員が働くことに満足感、豊かさを実感できなければいけません。

このコストカット策を恒久的にしては、我々従業員はFEDEXで働いていることに誇りを持ってません。次世代につながるルール作りを！

次世代につながる社員たちが安心して働ける職場作りを今の経営陣にはお願いします。

会社側の発言に不安を覚えた方、自分の将来が見えない、家族の生活が心配？黙っていてもはなにも変わりません。組合に入らず、ただ他人事の様にこのNEWSを見ていても意味がないです。随時組合員の加入を行っております。

従業員とその家族を傷つけるな！恒久的な経済的負担を負わせるな！

アンケート結果

モチベーション低下を招く、安易な人件費削減はやめろ！

■安易な人件費削減はやめて、ゆとりのない作業は安全の低下を招く！

組合は今回の会社のコスト削減策に対して組合員に緊急アンケートを実施しました。

■緊急アンケート実施！集計結果と今の従業員の切実な声を！

組合は今回の会社のコスト削減策に対して組合員に緊急アンケートを実施しました。

配布 113、回収 104、回収率 92.0%でした。これを受けて法廷闘争に持ち込めるか検討中です。

みんなの声、組合に言いたいこと

- *これ以上悪くならない様、お願いします。*こんどこそストを打つべきです。*ガンバロ！*組合員を増やすよう工夫してほしい。
- *裁判をお願いします。*定年再雇用の問題もきちんと決着させること、何もやらないと組合員で何年もやってきた意味がない。
- *今のシフトで電車通勤に変更することでタクシーの利用じゃ認められるのか？またこれによる SECTION 移動はあるのですか？
- *景気ではなくガソリン価格に反映した明確な算定基準があるなら定期的に変動するのは構わない。
- *支給停止であれば夜間勤務者に対して車通勤を強要しない事と電車への変更した者に対して職場の移動等の不利益が無い事が条件
- *FEDEX 全体としていくら赤字なのか？日本全体で今いくら赤字なのか？またその赤字を解消する為のプランはどうかを会社が明確にしてくれるよう組合から REQUEST して下さい。プランが明確になれば、今回のコスト施策に対する社員のイメージも変わると思っています。*日本の慣例というのであれば、代わりにお盆休みを作るべき。
- *組合費を少しでも組合員に還元するのはどうでしょうか？例えば組合員の誕生日に 10000 円渡す。入社日に 10000 円渡す 等々
- *キャンペーンではなく、組合費の値下げで加入者を増やすべきでは？
- *組合員をふやして、今後もっと組合の強さをアピールした方がよいと思う。そして役員の方におまかせ状態な状況を何かの方法で変えていければよいのではと思います。*組合費が高すぎるとの話が寄せられています、もう少し安くないでしょうか？
- *今回のコストカットによって組合加入を考える人が増えてきているように思います。
- *会社の一方的な行為について今後も交渉を続けてほしい。*組合費を安くして組合員を増やす方向に動いてほしいです。
- *組合費について、平均額で計算するのではなく、実情は多い人と少ない人との差が大きいので組合費を見直してほしい。それによって給料の低い人でも入会しやすい様にするべきだと思います。*団体交渉頑張ってください
- *正直言って組合の存在が会社にとってどれほどのものなのか分からなくなっています。
- 今回の条件改悪について断固とした態度で臨んでほしい、そして是非とも阻止してほしいです。
- *就業規則の不利益変更該当しないのでしょうか、弁護士に確認すべきでは。
- *3 項目について正当な理由が会社側からあるのであれば仕方なく受け入れると思います。
- *IOM などの通知が変更される可能性は低いと思いますので期限など条件を付けて
- *組合費を下げた非組合員の方でも加入しやすい金額にしては？*中執の方々 頑張ってください。
- *社員が減った分はちゃんと補充して欲しい。上屋業務に関して適正にあった MGR を回すべき (NRT の MGR を KIX に回すべき)
- *会社側は都合の良い指標だけを利用している。休日に関して経団連を指標としてなら賃金などの面でも比べるべき。
- 今春闘で加盟企業は少なくとも数千円の賃金改善をしているようだが。。
- *車はガソリンだけで動くのではない、その他、保険、税金、車両代、車検代等約 95%は通勤に使用している。
- 休日 4 日間の廃止を受け入れると、会社は次々に合理化を推し進めてくると思います。退職金の係数とか賃金カットを提案してくるかもしれない。
- 今こそ法廷闘争をしてでも不利益な変更は認めさせないようにしなければいけない。高齢者の雇用問題も法廷闘争にしてほしい。
- *タクシー通勤では高速を使用しているのに自家用車だとなぜXなのか？それこそ不公平だと感じます。好きで自家用車通勤しているのではないのに。。
- 休日減は絶対に受け入れられない。これを受け入れれば、次は SICK 休暇、給料 etc.と会社側はどこまでもカットしてくるでしょう。
- このような事を避けるために組合があるのです。ガンバロウ！
- *会社からの十分な説明もなく、一方的に社員の理解を得ず、実施しようとする FEDEX は社員を無視している。

会社側の発言に不安を覚えた方、自分の将来が見えない、家族の生活が心配？黙っていてもはなにも変わりません。組合に入らず、ただ他人様の様にこの NEWS を見ても意味がないです。随時組合員の加入を行っております。