

新砂で解雇事件（？）発生！
 パワハラ MGR が！セクハラ疑惑までかけて！
 依願退職か解雇を強迫！！

会社の横暴を許すな！

新砂の輸入通関部の従業員が2009年6月頃から、些細な行為で、暴言を浴びせられ、1週間の出勤停止の処分をうけました。また、8月には、FAMIS TIME カードの記入ミスと身に覚えのないセクハラ疑惑をかけられ、会社から1週間の出勤停止の処分をうけました。8月19日に会社から呼び出しを受けて、桜井 MGR、川村本部長、中島人事の3人と本人の3対1の話し合いの場で本人を強迫し、最終的に依願退職か解雇の選択をその日のうちに決めるように迫られサインさせられました。（民法第96条① 強迫による意思表示は無効）

彼は8月20日、組合に相談し、組合も彼の経緯を聞き、明らかに会社の職権乱用だと判断、応援することとし、即、組合加入となりました。組合は即時団交を申し入れ、会社も一旦8月26日で団交を受けておきながら、会社側から「組合に加入したという証」が必要で、受け取ってからの9月10日に団交を予定し、26日の団交は拒否されました。一旦26日に決めながら、「いちゃもん」をつけて、引き延ばす、会社の陰湿な労務政策は、山田事件を思いださせます。事は解雇事件（？）です一刻も早く話し合いの場を持ち自主的に解決にあたらなければ無いですよね？

人事部長がコロコロ変わるこの会社、労務管理の能力はないと判断。会社の MGR を管理する能力も無い事が露見された事件です。8月19日から彼は無給状態です。9月10日の団交を（会社曰く：誤解を解くため）待っている猶予はありません。組合と当該は第三者機関に持ち込み、徹底的に争う方向です。

退職を強要！MGRの横暴を許すな！

組合は、本人と確認し、法廷で闘う決意をしました。経費削減という名目で我々の生活は脅かされ、この10年間、本当の意味での労務／人事の要になる人材がない中、現場の一部のMGRがやりたい放題での行動や判断が行われ、現場の従業員は安心して働けません。（もちろん、多くのMGRは真面目に働き、部下の面倒を見ていますが）

今回の件もワーニングレターを出したのも本当に適切だったのでしょうか？

新人の従業員にいきなり H/V PKG の扱いをさせ、ベテラン従業員を OJT でつけないで、間違えたらいきなりワーニングレターなら MGR の管理能力が本来はまず問われるべきです。最初は口頭注意→CAP を作成させ二度と同じことを起こさせないアクションをまずさせるべきでは？

自家用車で来てしまった事や身に覚えのないセクハラ疑惑をかけられワーニングレターを強引に出されたとしか言いようがありません。セクハラをされたと言うベンダーの女性の存在も証されずこの件が本当にあったかも疑わしいです。でっち上げでこの疑惑をしたら、この MGRこそが辞めるべきでは？ 最後に、本人が明確に否定し、証拠がないから、不問にする。

あれれ、日本の警察でも証拠を確保してから、任意で取り調べますよね。

当該 MGR は他にもパワハラを行い社員やベンダーを辞めさせています。従業員一人の首を切ることもわからないようです。

FAMIS の記入ミスぐらいで責められたら我々従業員はたまったものではありません。一時間以上食事やタバコで休憩しているわけではありません。仕事をさぼっているわけではありません。

前から言っているように会社は従業員が本当に安心して働ける職場環境を提供するべきです。

会社の横暴、MGRのパワハラを許さないためにも

現在、組合に加盟していない人々も組合に参加して

共に力を合わせて闘いましょう！

随時 組合員の加入を行っております。

HP アドレスは <http://www.fdxunion.com>

メールアドレスは fdxunion@fdxunion.com

この事件に対しては、航空連に支援を仰ぎ早期に解決を図っていきます。

当該本人はこれまで組合員ではありませんでしたが、不当な事を不当と言える機能する労働組合で有り続ける為にこの闘いを中執決定しました。

組合員のご理解を得て争議権も構え闘っていくつもりです。ご理解・ご協力・ご支援をお願い致します。

*組合員の皆様へ 次回 MGR と話すとき（部屋に呼ばれた時）必ず IC レコーダーを持参しましょう！

みんなは一人のために、

一人はみんなのために！