

# 社会常識の通らないフェデックスのルール！

## 団交報告

2009年9月10日、14:00より第3貨物ビル会議室において団交が開かれました。

会社側出席者は加藤 MD、ウオング HRMD、中島、境、土井通訳、各氏でした。

新砂での解雇事件、再雇用制度、4日間の休日削減などの不利益変更に関するものでした。

(今後、組合では、解雇という名の凶器で脅し入れた退職願であるので解雇事件と表現します。)

### ■会社は懲戒解雇を認めず！自主退職したと強調！

1) 新砂での解雇事件について(8/26に団交の申し入れをしていたが9/10に悪質に引き延ばした。)

会社(以下 会): (解雇した)個人の話として会社としてはケースクローズと考えている

組合(以下 組): この問題は裁判に行ってもいいんですね? テープ起こしを20時間掛けて行った。このようなつまらない問題で裁判沙汰にして会社の恥にしたくない。

組: 中島さんが言った言葉は、民法に違反している。

会: 会社は第三者とは個人的な件なので話はしない。テープを聴いていないので返事は出来ない。解雇の件はパフォーマンスなど慎重に検討して対処した。会社としては不要な裁判を行う事はしないが、会社としての基準を守る事も必要だ。

組: 8月26日に一旦セットされた団交が流された事も外部への心証が悪くなりますよ! 組合員の証などと言いがかりをつけて引き延ばして。

会: 8月26日はテナティブだった、また、慎重に生産的なミーティングにしたかったし、私も忙しく8月26日の香港行きのチケットを取っていたし、8月26日から9月9日まで香港に行っていた。8月19日まで組合員では無かったのは事実です!

組: 組合員の証なんて事は、前の解雇事件の時も会社は言って無いじゃないか!

組: テープの中で退職届にサインしなければ、解雇になると言っていたが、今回は通常解雇ですか? 懲戒解雇ですか?

会: 個人的な事なので話したくない

組: パワハラを言及したが会社返答無し

組: セクハラ疑惑について事実の確認が出来なかったのでしょうか?

会: 我々の方から答えは出来ません

組: セクハラや痴漢は女性には嫌な事で、電車に乗る男性は手を挙げて乗るほどその疑惑を掛けられる事は男性にとって屈辱的な事はない。

会: 無返答

組: 就業規則では第21条に退職手続きについて書いていますが、19日付けの退職届で即日退職扱いはおかしいのでは?

会: 通常退職の場合でしょ

### 桜井MGRの暴言!の数々(言葉の暴力)

「おまえ、ふざけんな!」「おまえ、なめてんのか!」「なめくさってんのか!」「今すぐ会社に来い!」「おまえ、シカトしてんのか!」

「おまえがそういう態度とるならこっちは徹底的にお前と戦うから!」「お前 覚悟しとけよ!」「今すぐ会社に来い!」

上記の暴言は、8月19日の会話の中で、桜井MGRが次のように認めています。

「自分自身も熱くなって、そういう話をした。申し訳ないと思う。」「じゃあ、何でそう言われると思う?」「それは、川村さんにもレポートしてるよ。申し訳ないけど、俺も熱くなって、そういうことを言ったと。」

桜井 MGR のもとで今回の件以外でも彼によって何人も辞めさせられています。(正社員、派遣の方も含めて)

なぜ辞めていったのでしょうか? 今回のようなパワハラがあった事は間違いないでしょう?!

売り言葉に買い言葉ではありませんが感情的になって辞めてしまったのではないかと組合は思います。

こんな MGR がいていいのでしょうか? 権力、地位を利用して自分の利益のために人を辞めさせていいのでしょうか?

会社は(裁判沙汰になるのを覚悟で)会社のルールに沿って解雇したと強調しています。

会社は外部の法律の専門家に聞いて会社は間違っていないと強気にでていて、この件は終わったことでもう話すことはないと一方的です。裁判を個人的にやるなら勝手にどうぞ。というスタンスです。

パワハラから転じた解雇は解雇権の乱用にあたり日本の常識では完全に違法です。裁判では絶対に会社は負けます。かたくなに自分達のルールを強調して、日本の労働慣行を無視してよいのでしょうか?

会社は守秘義務(個人のプライバシーの問題)を貫いてあくまでも依願退職で『解雇』の文字を言わないのがこの会社のスタンスです。(自分たちで解雇を強要しておきながら)

本人が間違っ(祖母の見舞いのついでに)車で来てしまったぐらいでワーニングレターを出してよいのでしょうか?

FAMIS TIME CARD の記入ミスでワーニングレターを出したてよいのでしょうか?

社会通念上、これが正しいやり方でしょうか? 公平と言えますか? これが正義なのでしょうか?

あいつは仕事ができないからワーニングレターを出してあいつを、おとしめてやろうという感じが見え見えです。

みなさんはこんな MGR がいる会社で働いているのです。すべてがこのような MGR ばかりではありませんが、特定の従業員をエコひいきせず、感情的にならず、すべての従業員を公平に冷静に見てもらいたいものです。

## ■成田で起きている60歳以上の再雇用や再契約延長に関して

組：3ヶ月契約になっている、人事としてしっかりした対応をお願いします。

会：前回も言ったがビジネス上のニーズによって職場や時間、時給などが変わる可能性があるからです。

この協約が出来て3年、法律にてらして遜色はないが、完璧ではない。改善は続けます。勤務時間や職場の問題はビジネス上のニーズで簡単にはいかない。

組：時給を1800円から1500円に300円下げる事が会社の経営に影響を与えるのか？他部署に移して新たにトレーニング期間に余分に時間・時給を浪費している。

会社加藤氏：前回団交と変わらない答弁

組：就業規則と協約ではどちらの効力が強いかわかっていますよね？

会：今回は協約の1年以下を使用している、どちらが重要とか言う物ではない。

会社の発言『3ヶ月は今の業務はあるが3ヶ月後には同じ仕事があるかわからない。同じ仕事ではないが会社は仕事を提供できるように努力していく』とスタンスは変わらず三ヶ月毎にRE-VIEWすること。しかし現場では60歳以上の方に対し明らかに追い出しを行っています。時間の短縮、時給のダウン、強制的に職種の変更をしています。

長年培った知識、経験を後世(若い世代)に伝えることが会社にとってもベターなのではないでしょうか？

本当に仕事が減っているのでしょうか？

会社の状況は良くならないのでしょうか？一時のリーマンショックからは景気は回復しているはずですが。

会社のPKG VOLUMEは上がっているはず、ですがどの部署もMAN POWERを増やすことはせず、すべてを削減してCOST PER PKGを上げることしか眼中にないようです。現場を見てください。みんな疲弊しきっています

今、会社の状況が大変だから一時的にやればみんなも納得するのですが、一方的に会社からの強制では従業員は納得しません。会社のワークシェアの言葉も現場に従業員には響きません。自分たちの部署をどっかがヘルプしてくれるのか？

MGR達が本当に現場を見てOVERTIMEするなど言っているのでしょうか？OVERTIMEするなどという前に自分たちの部署の仕事量がキャパを超えてませんか？人員が適切ですか？無理難題を突きつけていませんか？

組合は違う職場ではもったいない。その人の能力をかすには、また年金制度がだんだん悪くなるなかで、違う職場だから時給1500円にダウンですと言われても、本人の生活に差し支えることを会社に訴えました。

ワークルールに沿って一年毎の更新を強く要請しました。

## ■休日4日間削減に伴う不利益変更について

組：(不利益変更とは)休日削減、マイレージ値下げ、高速代の廃止です。

会：マイレージはフォーミラを作りマーケットインデックスにした。

組：フォーミラについてはまず一歩、今後、中身の話をしていきます。

大阪のIP輸入で全員、電車勤務に変えようとしています、何でタクシーを使わせてくれないの？

会：公共交通機関が動いていないときはマネージャーの判断でタクシーか自家用車で来る事が出来る。

組：自家用車で来る事は会社にタクシー代の削減などで貢献していると思いませんか？

会：貢献しているとは私からは言えない。

5時勤務の時は車で来てもらいガソリン代をキャッシュで払います。通勤手段についてはグループで運用方法を検討している。このような運用が出来るのであれば成田でも出来る。

組：不利益変更については会社のお気持ちは変わりませんか？

会社の姿勢はまったく変える気がありません。なにがそう強気でいけるのか？まったく理解できません。

会社のルールより、日本の法律のほうが強いのです。会社は無駄なお金を使って裁判で負けるだけです。

『歩み寄り』この言葉を知らないようです。団交で話し合っても、もはやなににも変わらないです。

組合は法場で公平な判断をしてもらい、すべての件をクリアにしていく姿勢です。

**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](mailto:fdxunion@fdxunion.com)**