



謹 賀

新 年

提訴しました！！

12月24日、東京地方裁判所へ地位確認請求の訴状を提出し、受理されました。担当は東京地裁民事第19部となり、事件番号は平成21年（ワ）第46930号です。

訴状の主な内容は以下の通りです。

- ①原告 委任状を提出していただいた組合員108名です。（大阪支部の南港はJAPAN社のため、今回の提訴を見送りました）
- ②被告 日本における代表者 氏家正道氏
- ③訴訟物の価額 172,800,000円
（実際の価格が算出できない場合の平均値として、1人当たり1,600,000円）
- ④貼用印紙額 539,000円
（これが俗に言う、訴訟費用です）
- ⑤請求の趣旨 1 原告らが被告に対し、5月1日、12月25日、12月30日、及び各人の誕生日を個人別休日として行使できる地位を有することを確認する。
2 訴訟費用は被告の負担とする
- ⑥請求の原因として、
第1は当事者（被告と原告）の説明と確認 第2は休日に係る労働契約の内容として、就業規則35条3項本文を示し、日本の祝祭

日の他に計7日が休日と定められている。

第3は確認の利益として、被告は4日を休日として扱わないので、地位確認を求める利益がある。

第4は被告による就業規則の変更とその効力のついて記載され、1、2009年6月1日付で就業規則の変更を行った。2、2009年出された経費削減策、また、従来は就業規則の変更の際には、周知されていたが、今回は周知されていない。3、就業規則変更により労働条件を変更できないことの、A・法律による裏付け（労働契約法9条・10条）と立証責任。B・不利益の程度として、休日7日が3日になり、約2%の賃金カットの効果が出る。C・FY09においても社全体に利益が出ている。D・連邦破産法11条の適用を受け、再建されたユナイテッドでも、休日とされている、また、同業他社でも、休日とされている会社も多々存在している。E・労働組合等との交渉の状況として、会社の不誠実交渉の実体の説明。

結論として請求の地位確認を求める。

今回の裁判へ至る背景

1998年頃、VPが変わり、人事・労務政策が大きく変更されました。これに伴って、長年務めていた日本の人事部長が辞表を出し、それから約10年あまりで、5名の人事部長が次々と会社を去っています。（戸谷氏・伊藤氏・山口氏・永浜氏・佐野氏）トラバユしてきた新人の人事部長や人事・労務をほとんど理解していない人事部長が就任しては辞めていくということを繰り返してきました。特に、多国籍企業の会社では現地での人事部長は扇の要です。本国の法律や慣行、また、自社のやり方を強引に押し付けてくる上層部に日本の法律や慣行を順守する必要性を会社に進言出来なければなりません。俗な言い方では、「猫の首に鈴を付ける」ことも、時にはしなければならぬのですが、残念ながら、この10年間は、メッセンジャーボーイ的な人事部長ばかりでした。そしてまた、人事部長の不在期間も多くみられました。現在もそうですが人事部長が不在です。

この10年間、日本の平均賃上げ率を大きく下回る定昇率や何の根拠も数字もなく一方的に切り下げた新職務等級制度と数え上げたらきりがなく従業員やる気をなくす人事・労務政策を繰り返してきました。そして、2000年の「山田不当解雇問題」で裁判での敗訴の経験（交渉や話し合いで双方の落とし所を探して問題を解決すれば、裁判にはならなかった）を生かすことなく、交渉能力のない担当者がまたもや同じ過ちを犯しました。

これから、東京地裁で裁判が始まります、組合は金銭的にも人間的にも大きな負担を負いますが、会社は組合の数倍の負担を背負うこととなります。どうして、話し合いでの解決が出来ないのでしょうか？現在の会社の人事・労務政策が理解できないのは私だけでしょうか？

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