

「過去の偽りの団交」を正す！

団交報告

4月28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、ビアンカ、田中新人事部長、中島、境の各氏で、10年春闘ならびに裁判、継続雇用、新報酬制度、新職務制度に関するものでした。

■過去の定昇の推移を追求！

これまでの団体交渉の中で全く示さなかった日本支社の収支に関する数字が、今回の裁判の中で一部提示されました。乙第2号証の表が示す様に、国外向け貨物輸送に係る収益では、2004年6月から2008年5月までの4年間は年間115億円から193億円の税引き前利益を計上しています。このことから推測して2001年～2004年の国外向け貨物輸送も収益税引き前利益は100億円を超えられると思われれます。また、輸入については「過去5年間赤字」(裁判資料7ページ)とあり、少なくとも2001年～2004年は黒字だったことが推測されます。2001年～2004年の春闘で、本社では前年度比2桁の収益を上げている中、萩原：伊藤コンビは「本社は儲かっているが、日本支社が赤字」と団交で何の根拠も数字も示さずその発言と繰り返してきました。以下の表が示す様に日本平均を大きく下回る定昇となっています。

| | 2000年 | 2001年 | 2002年 | 2003年 | 2004年 | 2005年 | 2006年 | 2007年 | 合計 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| FDX | 1.00% | 0.75% | 0.10% | 0.50% | 0.50% | 1.00% | 1.80% | 1.30% | 6.95% |
| 日本平均 | 2.06% | 2.01% | 1.66% | 1.63% | 1.67% | 1.58% | 1.79% | 1.87% | 14.27% |

私たちは、会社が本社も日本支社も十分な利益を計上しているにも関わらず、日本の平均を大きく下回る春闘回答に納得できないし、また、抗議するために、過去10年間春闘に調印していません。定昇率や制度そのものにも大きな問題がありますが、過去の不足分をベースアップで補えと強く要求しました。

常々、会社は業界の<リーディングカンパニー>を目指すといいつつ、給与体系は市場の給与レベルの中間値と目標にする言う矛盾したことを言っています。業界トップを目指すなら給与もトップを目標にするのが常識ではないでしょうか？

今回の団交でも、何ら数字も根拠も示さず不誠実な対応になりました。次回の早い段階で交渉をすることを求め、会社に要求しました。

■裁判について！

裁判について、組合は「会社の敗訴は確定している。話し合いで解決の意思はあるのか？」と会社の意思を確認しました。双方が無駄な時間や費用を費やしないで着地点を探す努力をすることを提案しました。

会社側敗訴の理由として、

- ①「休が消滅しているので不利益など事実上皆無としているが、年休が消滅していない人には不利益だと認めている。日本支社(4月～12月?)の約22.7%が消滅している。はたして、原告に消滅した人がいるのか？常識ですが、よく裁判では「原告においては…」と当事者と比較するものです。(後に休日日数について日本平均と原告の会社を比較している。)
- ②年間29時間の労働時間増えることは、約2%カット(正確には1.64%)になり、大きな労働条件の変更になる
- ③私傷病では、外資系のほとんどが制度を持っている・有給休暇とは全く別の制度で、まだ改善の余地はあるが、良い制度です。11年以上勤務し、私傷病で休暇を取得しなかったら、125日のまま変わらない。「1年当たり12日分の有給休暇を追加…」には、ほど遠い実態
- ④管理職の5%カットは任意で85%の人であり、休日は強制で全員が対象になっている

■継続雇用、新報酬制度、職務等級制度について！

継続雇用について：継続雇用する従業員の有意義な活かし方。条件を要求しました。

「普通のパートさんとは違う、法律の精神を生かして、会社にとっても本人にとっても有意義な活かし方をしましょう」「定年退職者の継続雇用の本来の趣旨は何でしょうか？これだけ定年退職者が再雇用出来ず、辞めていくのはおかしい」と指摘し、時間や条件について再度話し合うように要請しました。

新報酬制度について：

少子高齢化対策として、国、地方、企業が力を合わせて、特に関西経済連合会や経済連に所属するものとして、子供を育てるには、結婚、住居、育児と全てに金がかかる。(住宅、家族手当)また、年功手当は実質のコストカットです。元の制度に戻す様に要求しました。また、元の制度に戻せないなら、少子高齢化対策として、何らかの制度を創設するように要請しました。

職務等級制度について：

オペレーション職を例にとると、新職務等級はK00～K09。ところが実際には全てに振り分けられるのではなく、K02からK05の間だけとなっていて、ほとんどの従業員が頭打ちとなっている部署もある中で、一体どこにモチベーションを上げることができるのでしょうか？

会社に対して不平、不満、困ったことがありましたら組合にご相談してください。

メールアドレスは fdxunion@fdxunion.com

HP アドレスは <http://www.fdxunion.com>