



■12月15日 第6回裁判報告

傍聴者は原告と支援の方合わせて27名で、傍聴席だけでは座りきれず原告側の席にも6名が座りました。会社側からは今回も人事部などから誰も出席せず、弁護士2名のみの出廷となりました。前回、会社側が提出した有給休暇の権利を一部喪失したと判断されている原告（組合員）13名のデータに対して、組合側は約半数について、有給休暇発生の基準日（入社月日）と会社側提出資料は「基準日前月末」の数値のため当然誤差が生じていることなどを指摘し、又半数は有給休暇の権利喪失の判断時期は「基準日を含む月の月末」という労使慣行が存在しているとして、13名全員すべてが有給休暇を喪失させることなく消化していることを証明しました。

これに対し今回、会社側は「原告が主張するような誤った有給休暇の計算・申告がなされていた例があることが判明したが、これは就業規則の解釈を誤ったものに過ぎず、「労働慣行上の権利」などといえるものではない。・・・平成22年10月から社内で統一的な有給休暇システムが導入された後は、原告らが主張するような誤った計算方法は不可能になっている。」との書面を提出しました。また前回、裁判長会社側へ①団体交渉で労働組合に対して示した資料と話の内容をもっと具体的に説明するように、②今までの団体交渉の中で有給休暇について話し合いは行われたのか否か、書面に明示するように指摘されましたが、会社側からは今回、新たな資料等はほとんど提出されず、不十分な説明に終わりました。

もっとも注目すべきは、会社側は前回日本支社の経営が悪化していた根拠とする殆ど黒塗りの決算書を提出しましたが、今回はそこから全社員に支払った給与その他の人件費に関する項目を開示したことです。さらに会社側は税務申告と異なる独自の会計分析システムに基づき作成した、アウトバウンド・インバウンド両方の収益とコストが含まれる営業利益推移グラフを提出しました。このグラフによるとリーマン・ショック以前の2005年度後半から2009年度の間、日本支社および子会社の経営はずっと赤字ということになります。しかし、このグラフには数字の単位も書かれておらず、算出方法も不明なため組合側は口頭で説明を求めましたが、会社側の弁護士は答えに窮してしまいました。裁判長は会社側に次回、これらの詳細を書面にて提出することを要求しました。

会社が就業規則を社員に不利益となる条件に切り下げる（不利益変更）ためには、就業規則を変更しなければ会社の経営が成り立たない等といった合理的な必要性を社員に説明しなければなりません。組合側は、今後の裁判で会社が提出した資料の根拠や正確さについて問いただして行くこととなります。

次回裁判の期日は来年1月26日午前10:00からと決定しました。今回の裁判では会社側の弁護士が入廷時、原告側の席にも6名が座っているのを見て驚いた表情をしていました。傍聴していただいた皆様、ありがとうございました。次回も原告席に座れるよう大勢の参加をよろしくお願いします。

今後の日程

2011春闘アンケート実施	12月15～31日
中執会議・アンケート集計	1月11日
中執原案作成	1月25日
第7回不利益変更撤回裁判	1月26日 午前10:00～ 東京地裁民事603号法廷

会社の一方的な改悪を許さないためにも現在、組合に加入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