

## 団交報告

2011年11月15日、14:00より第3貨物ビル2階大会議室において会社対組合の団体交渉が開かれました。

会社側出席者は田中人事部長、ビアンカ HR/MD、中島氏、境氏、でした。

当初、今回の団体交渉は和解協議が打ち切りとなる前の段階で申し込んだ団交で、目的は裁判所からの和解提案を受けて会社側が出してきた和解案のひとつであった「真摯に話し合いをする」事が本当にできるのかを試す意味もありましたが、会社側の都合がつかず、和解打ち切りとなって結審を待つばかりで団交が開かれることになり、不利益変更とは別議題の交渉になりました。

### ■ ファミリーデイ開催を提案

冒頭、和やかな議題としてファミリーデイを成田で開催することを提案しました。家族を職場に招いて、私たちがどのような場所でどのような仕事をしているのか、見てもらうのも良いではありませんか。米国や関空でも同様の企画が行われていました、と話す、会社も昨年同じような企画を考えていたが、航空施設内への一日当たりの立ち入り人数の制限などがあり、NAAとの交渉で止まってしまっていた事などを話し、今後は空の日などの例も参考に改めて前向きに進めて行く意思がある旨の返答がありました。

### ■ コーヒー、お茶の支給廃止って成田だけ？

経費節減の名の下に次々といろいろなカットが行われています、私たちも会社のため出来る事は協力していますが、なんでもカットできるものは全てカットという行き過ぎがあれば職場環境が悪化したり、社員のやる気が下がったりしてしまうこともあります。最近、成田でコーヒー、お茶の支給が廃止になったことに付いて、もちろん経費節減も大事ですが、「無くなったのは成田だけ？」「ちょっと一息のお茶やコーヒーがあると心に余裕が出来たのに」と、支給再開を望む声も多く聞かれる、ほかの部署でもやはりコーヒーなどの支給は無いのでしょうか各部署間で余り差があっては不公平感もあると言う事を話すと、コーヒーなどの経費はコストセンター単位になっていてその管理職のディシジョンになっているため人事でも調べた事が無いそうで成田のコーヒーがなくなったことも知りませんでした、また人事から指図も出来ないそうです。ちなみに幕張ではインスタントコーヒーとプラスチックのカップが支給されている、香港ではコーヒーマシンとティーバッグがあるそうです。そこで人事は各部署で飲み物の支給があるのか状況調査をするという事になりました。

### ■ 関空の通関士手当不払い問題

前の団交で通関士手当の支払要件である「マネージャーから承認を受けた者」に付いて会社に回答を文書で求めていましたが、会社からは「マネージャー承認の基準は Non Docs の書類作成及び通関士審査を迅速かつ大量に処理できると判断される者」と言う回答が来ました。就業規則には「マネージャー承認」としか記されていない部分で、このような規定が決められていた事を組合執行部は知りませんでした。会社側に「過去は Docs 通関の担当者にも通関士手当が支払われていたが、いつからこのような要件になったか」と質問しましたが明確な答えは返ってきませんでした。また、「このような要件は周知徹底されているのか」の問いに東日本では以前書面が出たが、大多数の場合口頭で伝えていて、「おそらく通関部で働いている人はどうすれば手当がもらえるか知っている」と言う答えでした。Docs 通関であっても税関登録されている通関士がその資格を行使して仕事をしている以上手当が支払われてしかるべきではないか、と組合から意見をのべると、会社は通関士手当を単に通関士の資格を使う仕事をしているから支払っているのではない、あくまで Non Docs を大量かつ迅速に処理する対価として支払っていると主張し、今件は基準となる質と量を当該社員が満たしていないとマネージャーが判断したというのだ。会社はマネージャーから社員にこのような基準に付いて話して納得してもらえるようにする、と述べた。組合からは Non Docs を大量かつ迅速に処理する対価として支払うのであれば今の 15000 円では安すぎると一言加えました。

## ■ 2013年問題

年金と定年、年金は今後、減額や支給開始年齢引き上げが決定されており、組合は現在の雇用延長に変わる新しい制度が必要と考えています。会社に対し来年1年間で協議していく事を提案しました。

2013年は収入減、一時金は2012年1月の支給が最後になり、次に今までの一時金をパフォーマンス・ボーナスに組み込んで受け取るのは2013年12月になる。つまり2012年の1月から2013年の12月までおおよそ1年間、一時金分の収入が無いまま過ごさねばなりません。例を挙げれば勤続15年、妻、子供2人、の社員では111万1500円の受け取りが1年間無いと同然になります。組合はこれに付いても何らかの対策を会社に求めました。

## ■ 新報酬制度の見直しは？

この5年間の報酬制度の評価は？ 新報酬制度を取り入れて社員のやる気や、会社の業績に変化はあったのかとの組合からの質問に対して、会社側は「パフォーマンス・アプローザル (PA) が高い人は離職率が低い」、「在職年数の価値は認めるが在職年数による賃金の差は少なくなっている」、と言う答えはありましたが、会社が鳴り物入りで取り入れた制度に自ら評価は行っていない様で、新制度は競争させてパフォーマンスを上げる物だと言う割に、上がったと言う指標も、資料もありませんでした。ひいては業績に反映したという事も評価されていませんでした。組合からは、他社をみると同じような制度を取り入れた会社で、そのネガティブインパクトが大きく元に戻すという事例もあるのに FDX では何も制度の評価をしていないのは無責任であると意見しました。

PAの点数はコントロールされている？ パフォーマンス・アプローザル (PA) は相対評価であるが、平均点を15点にする為に、「誰かを16点にする為に他の誰かを14点にする」と言うコントロールはあるのかと言う質問には、会社からそのような指導は無い、相対評価であるために自然と平均点が15点になったと答えました。又、他の人が去年より頑張ると去年と同じである自分の点が減る事になり競争意識をあおる制度であり、職場によっては一人で仕事出来るものではなく、グループ単位で仕事をしている、そのような職場で個人個人の差を付けると職場が崩れる事になり、そのような職場では PA や新報酬制度の評判は非常に悪い、と職場からの意見も加えました。

PA1点の差がなんと20万円、パフォーマンス・ボーナス (PB) に対して査定が入っているのは基本給で差が付いた上での2重査定になっている、移行期間の現在でも PB に査定が入るとパフォーマンス・アプローザル (PA) 1点の違いで大きな金額の差が出来ているが、2013年から一時金が PB に組み込まれた後には PA 1点の違いがさらに大きい差を作り生活へ影響が大きすぎる。例えば現在の PB で PA 1点の違いが8万円の差だったものが、一時金が組み込まれた場合 PA 1点の違いで20万円もの差が付く事になる。

今こそ制度の見直しを、パフォーマンス・アプローザル (PA) の採点方法、パフォーマンス・ボーナス (PB) の金額分配や二重査定など制度に対して多くの問題があります。また、韓国では定昇や査定の入らない一時金があるのになぜ日本だけにこのような事を押し付けるのか、査定が崩れている部分からも日本型雇用があっても良いのではないかと提案しました。組合は新報酬制度が始まって5年たった今、この一年掛けて長期的に新報酬制度を考え直しても良いのではないかと提案しました。会社もチームとしての PA 評価や、個人に対しての PB の支払いなど考え直す事もあるので引き続き話し合っていく事で合意しました。

- \* -

自分の将来、会社の将来、黙っていてもはなにも変わりません。

随時組合員の加入を行っております。共に力を合わせて闘いましょう！

**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)**