

団交報告

7月17日、15:30より第3貨物ビル会議室に於いて組合中央執行部と会社側、田中人事部長、中島氏との団体交渉を行いました。冒頭、会社側の組合対策オブザーバーであった境氏が6月末で契約が切れたと知らされました。また、中島氏も定年を迎えた事から、次回団交には新しく人事メンバーを1, 2名加えて新体制を作りたいと説明がありました。団交は春闘の途中経過など約1時間20分の話し合いになりました。

オルグ---組合は春闘要求説明、春闘収拾説明、定期大会説明などのオルグを各職場で設けているが、「有給で業務時間内に行われているか？」と、いまさらながらの質問が人事からありました。これまで会社は組合員が業務時間内であってもオルグに参加していた事を知らず、出退勤の前後に従業員の業務外参加しているものと認識していたと耳を疑うような発言で組合を牽制してきましたが、組合は従業員が業務時間内であったとしても業務に支障がないように調整して参加している、会社も過去それを認めていると説明しました。会社は今後人事が窓口となるので組合オルグが開かれる場合、日時を教えてもらえば人事から職場のマネージャーにオルグがあると連絡するとして、組合も会社に対し通達するように合意しました。

自由にとれない有給休暇---南港では有給休暇がスケジュールでガチガチに決められており動かせない、自分の取りたい日に取れない、又、連休の前後などは有給を入れられない。確かに職場の人数や繁忙期など事情はあるでしょうが、従業員にも子供の運動会や、友人の結婚式があります。多くの従業員が泣いている事実を会社に訴えましたが、会社側はこの場以外でも同様の事を聴いており、ロスターを組んでいる人にアドバイスもしているしマネージャーも努力はしている、ベンダーを入れるなどしてこれを放置はしているつもりはないがフェデックスの業態から難しい課題であるとの返答にとどまった。

クーリエ手当---クーリエ手当は月の半分以上従事した者に支払われるが、有給休暇をとって月の半分をクーリエ業務が出来ない場合クーリエ手当ではもらえるかと組合から会社へ質問した。会社は、有給は業務に従事しているのと同様とみなすからクーリエ手当では支払われてしかるべきという見解を示しました。今後有給休暇を取った事が理由で月の半分クーリエ業務が出来なかった場合にクーリエ手当が支払われないと言うことがあったら、しっかり人事に確認してください。

K I Xフライトオペレーションのローテーション---会社は、現在K I Xのフライトオペレーションで夜勤と日勤のローテーションが行われていないため知識と経験に差が出ていると考えています。それを解消するためのローテーションをしたいが就業規則28条3項の規定が障害になるケースがある。シニアリティーが不公平の原因になるようなら取り除きたいと思うが、他部署ではうまく行っているのに対象となっているK I Xオペレーションだけのために取り除いてよいのか検討している、組合の意見を教えてほしいと要請されました。組合はもともとこの条項の対象となっていた通関部の夜勤などの意見も聞いて返答すると伝えました。

春闘要求途中経過報告---会社側から今春闘の回答に向けての途中経過の報告がありました。TCBRのレビューは来月終了する見込みであるが、エクスプレス部門の業績が非常に悪く社内で危機感がある。フェデックスグラウンドの業績が良いためインターナショナルを支えたがアローワンスの要求についてはほぼ見込み無しである、しかしながら定期昇給については少しでも多くもらえるように努力していると言う事です。

組合員平均給与S I と経団連平均給与の比較---中央執行部の調査部からここ数年の組合員平均給与のS I と経団連企業の平均給与の比較したもの（大議員総会議案書参照）を会社側に示し組合員の平均年齢が変わっていないのに平均給与が下がっている、しかし経団連平均給与は上がっている事について意見を求めましたが会社側は統計表をその場では良く理解できていないようなので、この資料を渡して検討材料としてもらう事にしました。

USでは今年秋にコストカットプログラムが発表---先月、フェデックス全体の第4四半期の結果発表の場で秋にコストカットプログラムを発表するとあったが、日本でも何かしらの動きがあるかと組合から問いましたが、会社側は今のところ何も情報はないが日本に波及する可能性がゼロではないとする答えでした。米国内のみで済まされると思うが、日本で便乗して過ちを繰り返さないよう申し入れました。

K I Xハブ化の影響を従業員に説明せよ---北アジアのハブが国外ではなく日本に決まった意義は大きい事であるとの思いは皆さんも同じでしょう。しかし一方で成田の行く末が不安になる方もいると思います。組合からは会社がレッツトークミーティングなどの場を設けてK I Xとそれを取り巻く成田や日本の行く末を説明する事を求めました。前回メンテナンスの方たちにレッツトークミーティング開催予定がうまく伝わらなかった点は改善を求めました。

育児短時間勤務導入は？---育児短時間勤務の期間延長として小学校入学前までの1時間の短時間勤務を申し入れていたが、今回の就業規則変更には育児・介護休業規定の変更はありませんでした。これについて会社は人事で検討した所、時短と言う概念ではなく6時間勤務（週30時間）のP P T（パーマネント・パートタイム社員）になるという道を用意しているという回答でした。本来P P Tの趣旨は、育児や介護等によりフルタイム勤務が困難な者を支援する制度でもありますが、P P Tになるときは本人が希望を出しMDが承認すれば良いが、その後フルタイムに戻りたいときにはポジションが空いたときにJ C Aを出すことになる片道切符の制度です。会社は選択肢であると説明するが、P P T以外の選択肢が無いのなら努力義務を果たしたと言えず誠意が感じられないと抗議し、せめて戻るときにも本人の希望で戻れるような制度にするよう求め、次回に持ち越しとしました。

CHAMSの点数は？---「CHAMSで一旦低い点数を取ると他部署にJ C Aを出しても、どこにもいけない。」そんな声がある事を伝えると会社の答えは、CHAMSは1度受けるとその点数は1年間有効で12ヶ月再受験出来ないが、採用される部署によってどの答えを使うかで評価が変わる。たとえば「マネージャーに求められる質はここが重要なので設問のどこどこの部分の点数を重要視するが、スペシャリストは別の部分の点数を求められる」と言うように複雑な使われ方をするため他の部署を受けると結果が変わる事はある、受ける部署に合わせてデータをコンバージョンして採用担当マネージャーに点数を送る様になっている。また、採用、不採用はCHAMSの点数ではなく総合的な判断でしているはずで、本人に点数を伝える事も、本人が知る事も出来ない。このことはW e bのAPAC HR OnlineやCHAMS試験の際のガイドラインに書いてある。また、CHAMSテストの画面にも説明が出ている、というものだったが、組合はこの制度の複雑さに対して説明が不十分で、誤解を招きやすいとして抗議しました。

* * * ~ JAS新労組主催 ~ 地 引 網 ! * * *

夏です！地引網で魚と戯れBBQを楽しみながら成田の航空で働く者同士の親睦を深めましょう。

日時：8月9日（木曜日）午前9時集合

場所：かねせん 山武郡九十九里町真亀4908（国民宿舎サンライズ九十九里隣）

* 当日の参加費、一家族1, 000円は組合員家族はFDX労組が負担します。（後で請求して下さい）