

団交報告

2012年9月25日、14:00から第3貨物ビル2階大会議室において団交が開かれました。会社側出席者は田中人事部長、中島氏でした。組合は前回の会社側2012春闘回答に対し、引き続き定期昇給および給与上限の引き上げを求めました。また、新たに発生した裁判問題について会社側はどのような解決を望んでいるのか質問しました。

■2012春闘について

組合：前回、組合は回答をしていない。引き続き定期昇給制度を作ることとペイスケールの上方修正を要求する。

会社：努力はしているが原資の問題があり難しい。しかし、フェデックスは市場の中では高い位置にある。

組合：来年から諸手当が支給されなくなる。今まで手当を多く支給されていた社員は大幅に年収が下がる。子供が二人いる組合員の場合およそ100万円のマイナスになる。またパフォーマンス・ボーナスはチーム内の不仲を生む原因になり兼ねない。

基本給で差がついた上にパフォーマンス・ボーナスで査定されるのは二重査定でありさらに競争を煽ることになる。

会社：APACはパフォーマンスを重視している。分配のスキームを変えず、折り合いを付ける新たな現実的方法は考えられないか？組合から良いアイデアがあれば、それを上層部に伝えたい。原資2か月分は必ずパフォーマンス・ボーナスに入れる。

組合：前回、会社側から40歳以上の社員に対し人間ドック料金の内1万円を補助する提案があったが、対象を一般に人間ドックの開始年齢である35歳以上にできないのか？

会社：35歳よりも40歳以上の方が健康を害するリスクが高く、使える原資をそこにフォーカスしたので理解いただきたい。

■定年延長問題について

会社：65歳定年がすでに立法化され、働くのが嫌な人以外はほとんど65歳まで働くことになる。現在、社員の平均年齢は平均41歳になっており、チームの若返りを図り活性化させなければならない。特にステーションについては高年齢になると体力的に厳しい面もあり、今後の大きな課題である。

組合：そのためには新しい人を採用する必要があるが、フライトオペレーション以外は人を採用しているとは思えない。また会社は定年退職した再雇用者の出勤回数についても週3~4回に制限している。

会社：統計を見ると、PPTを含む社員の合計は去年6月では1,681名、それに対し今年6月では1,717名となっている。

組合：それでも現場では人が増えてきているという実感が持てない。

会社：現在、会社はチームを融合させてワークシェアリングを行っている。しかし、ワークシェアリングが機能するには数年かかり、今はその過程にあるのかもしれない。

組合：定年延長の問題については組合も勉強が必要であり、次回も議題としたい。

■会社側またも裁判敗訴！ しかし理解し難い控訴！

現在、KIX運航課に所属する稗田正人さんは平成21年3月にフェデックスが中部国際空港から撤退するため、会社側からKIXへの異動を命じられ、就業規則に定められた会社の費用負担により引っ越しをしました。平成21年12月に人事担当者が引っ越し業者のアート・コーポレーションに対し、その際の引っ越し関連資料を取り寄せ『アート・コーポレーションから液晶テレビ等を購入した費用を、引っ越し費用と偽って引っ越し手当を受給した』等として稗田さんを降格処分しました。稗田さんは処分撤回を求め、無料サービスでもらったと主張しましたが聞き入れられず、会社が応じないため降格処分の無効確認等を求め大阪地裁に提訴しました。平成24年9月に大阪地裁は会社側の降格処分等を無効とする判決を下し、会社側敗訴となりました。しかし会社はこの判決を不服とし控訴しました。組合は稗田さんを全面的にバックアップし早期の解決を図る所存です。

組合：稗田さんは判決後、組合に加入している。会社は控訴したが、いったいどのような解決を望んでいるのか。

会社：基本的には裁判所の判断に委ねる。一審は労働者側有利の判決となる傾向が高いが、二審で会社側が勝訴するケースがある。一審では原告請求の慰謝料が認められていないことから会社側の全面的な敗訴ではなく、二審では会社が勝訴する可能性もあると考えている。私達は調査をした上でその結果に基づき正しい処分を下したと考えている。

組合：これ以上、新たな証拠が出てくることはおそらくなく、会社の判断は不合理と考える。組合は航空連等に支援を求め、この問題の解決に向け運動を拡大するが、会社側はそれでも良いのか。

会社：どのような解決をしたいかと言われても、上層部の判断もあるのでこの場では答えられない。運動は法的には問題ないが、常識の範囲で考えて欲しい。

フェイスブック始めました。フェデックスユニオンで検索してみてください。