

**団交報告**

団交が9月22日、10:00より第3貨物ビル2階大会議室において、開かれました。会社側出席者は田中業務本部長、パトリシア人事部長、安藤女史、松永女史、中島氏でした。

**■2014年春闘 会社回答はサラーインクリース0.8%!****会社は経営努力の不足を顧みず、社員の生活を考えない低い回答!**

組合から3月に出されていた要求書に対して、代議員総会まで1週間もない直前になってやっと会社からの回答が出た。2014年度の春闘組合要求に対しての回答は昨年と全く同じものでした。

賃金に関する要求 : ベースアップを20,000円要求する。

**回答: 慎重に検討した結果、会社は平均0.8%のサラーインクリースを実施します。**

団交では田中業務本部長から会社が苦しい状況で、このような中で精一杯出せる金額が0.8%であるとした言い訳で始まりました。会社は2006年と比べると売り上げは1.4倍くらい伸びているが、利益は2006年と比べ35パーセントのマイナスであり、売り上げが伸びているのに利益が年々下がってきている。売り上げが、2006年が1813ミリオンダラーであったが2014年は1172ミリオンダラーで、リーマンショックのあった2009年の売り上げ794ミリオンダラーと比べると上がっているがそれ以前と比べると下がっている。利益率が低下しており2009年は2.1%である。IPが売れずIEが売れる為ボリュームが増えても売り上げが伸びずコストがかかっている。会社側はこの状況に歯止めをかをける努力として利益率の高いメディカルやエアロパーツなどの輸送に力を入れるなど営業努力をしている、また採算の合わない営業所の閉鎖や、グローバルの取り組み部分ではホワイトテールでより安い航空会社を利用してコストを下げる努力をしているが、運輸業界全体が悪い中でも特に貨物しか扱っていないフェデックスが苦しいと説明した。

赤坂委員長は今回の回答0.8%という数字は組合の要求からかけ離れていると会社も承知しているはずだ、会社の運営や利益などの話については会社の経営努力の話であり、私たちの給料は私たちの努力やパフォーマンスについて支払われるものである。私たちが努力していなければパフォーマンスが無いが、私たちは努力をしているし、それに対してパフォーマンスがある、それがこの数字とは、と組合は納得していない旨を伝え、またこの数字は日本の経済を加味していないとも話した。組合は今期から期間をずらして回答時期に合わせていたが会社回答は9月下旬で、大会前1週間も無い回答時期になった事についても会社に苦言を呈した。

以前より組合からはパフォーマンスボーナスの配分率について1点の格差が大きい、ボーナスへPAの点数を入れない方がよい、固定部分を作ればよいのではないかと申し入れていたがこれについて、会社からは1点の格差についてはPAの点数の人数分布の厚いところに差がつかないような計算方法を取り入れていく、現段階ではこれからSIなどもあるため確定していないが今年はその方向で行く事をアップーマネジメントに話していくとした。また今年の支払い分には間に合わないとしながらも、固定部分を作ることは将来的に設けられるか検討を続けると述べた。

ペイスケールの上方修正(上限撤廃)について会社からは現在の制度を変更する予定はないとの回答であった。委員長は上限にかかっている社員の多くが子供の教育費など一番お金のかかる年代であることから、しっかり見直すようを訴えた。かねてより言っていたように所費税や物価の上昇は上限にかかっている者にも同じようにかかってくることもつたえた。会社は市場の平均の金額を参考にしていると言うが、市場では平均値は下がっているかもしれないが頭打ちになっている年代の金額は一般の会社ではきちんと上がっている、リサーチの対象で我々と同じところにいた人間は何年も同じところにいるわけではなく、昇進に伴い対象から抜けていき市場の平均が上がっていない。昇給制度が無いのだから今回の0.8%くらい上限に関係なく上げててもインパクトは無いはずではないか、個人のパフォーマンスで昇給があるはずなのに上限のせいで享受できない人がいるのは間違っていると伝えた。

## ■6事業所、仙台、福島、新潟、松本、広島、福岡、閉鎖へ！

会社から重要な方針をお知らせしたいが当事者、関係マネージャーも知らないところなので守秘義務を約束していただけるのであればお話しするとして1週間の守秘約束を受け入れて話し合いに臨みました。

会社はC P Pが高く生産性の下がっている事業所を整理する、会社はこれの影響に真摯に向い合い、できる精一杯をさせていただく、と話し始め、現在のままではプロフィットが出なくなっているために、同じサービスをローコストでお客様に提供できるような構造を作っていかなければならない。そのために今後に必要なところへ人材を移動させていく、今回は6事業所の整理を考えている、福島、仙台、新潟、松本、広島、福岡、を閉鎖する（対象人数：会社発表55人くらい）。整理解雇ではなく、拡大を考えているG O P Sの6事業所、大阪南港、名古屋、東京、Y O K, Q C B、Q X O, に吸収したいと考えている。そのほかへの移動の希望に関してはJ C Aを出していただくと考えを述べた。

組合からは、人員の移動があるのならば本人の希望を優先し、それ以外であれば現在人手不足になっている部署への移動を提案し、移動先に成田も含めるように申し入れたが、会社は今回は基本的にG O P S内での移動を考えており将来的には組合提案も考えるとのべた。

また組合からは稗田さん事件のようなことが起こらないように対処を問いましたが、会社からは、今回は業者が会社に直接請求をできるような仕組みにする、サインする前にチェックをするようにしますという事でした。

通常のリロケーションパックは付けるし今回に限り単身赴任手当（45,000円+月1回の帰省手当）を出したい（J C Aで移動する方も含む）。全員に新しい場所へ移り活躍していただきたいのだが、中には家庭の事情で移動できない方もいると思うので、どうしても退職される方には今までにないエキストラの提示を用意している。現時点では具体的には言えないが、けして今の世間相場を下回らないように通常の会社都合の退職金+アルファと再就職支援を1年間つける。9月25、26日（木、金）から各事業所へ説明し、翌週から人事やシニアマネージャーが各事業所に張り付いてコミュニケーションをとっていく。

今後の業務の引き継ぎは各地域に強い請負業者を選び基本的に現在と同じサービスを提供する為にサービス面を重要視して入札していく。事業所によって2月から4月に段階的にC L O S Eしていく。オペレーションは椎野さんがリードしてシナリオを組み立てていく。との計画を述べた。

その他の議題として、ある事業所の事例として新人のスタート時のパフォーマンス点数が12点であった事について、組合はスタートであっても12点は低すぎる点数と考える、通常は12点という点数は解雇の手前に当たるような点数ではないかと質疑をした。会社側は、決まりは無いが全くの新人が入った場合、慣例的に12~13点でスタートということはある、相対評価部分で新人は低いと話した。組合はパフォーマンスの全体でもマネージャーによって偏りが出ている事もつたえた。

再雇用者のシックリーブ、モーニングリーブ、について現在無給ではとれるが、制度として導入することを考えるように会社へ提案した。

- \* - \*

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)**