

パ・バイオメディカル(株)は パワーハラ退職強要・不当配転をやめよ！ 許さない！組合つぶし、ブラック人事

東京都労働委員会に実効確保措置勧告要請書(二回目)を提出！

会社が紛争を拡大し、支部委員長に対し矢継ぎ早の不当配転、本社管理部から肉体労働を強いるロジスティックセンターへの異動、マネージャ職剥奪、年収4割削減という労働条件一方的不利益変更の攻撃。不当配転で家族と離れ離れの単身二重生活で経済的に苦しめられていくさなかに給料半減。会社による嫌がらせは明白です。これを撤回させる為に11月06日、東京都労働委員会に、二回目となる「実行確保措置勧告を求める要請書」を提出しました。

皆さんの支援に感謝！

同時に、支援して頂いている皆さんに措置勧告を求める団体・個人署名への協力をお願いし、わずか1ヶ月で654筆を集めることができました。12月14日の都労委期日で、会社にとって痛打となる意思が示されることに期待が膨らみます。

また、支部のたたかい

パ・バイオメディカル支部は、
健全な医療機器を
供給し続ける会社
働く者が安心して
働き続けられる会社
をめざします。



を励ます「檄」を寄せて頂いています。

支部と対策会議、当事者である支部委員長にとつて、勝利するまでたたかい続ける大きな励ましとなりました。

皆さんの迅速かつ暖かいご支援に心より感謝致します。

団交で開き直る会社

9月12日の開催要求に、組合から催促するまで応答も返さず、2カ月も無視した挙句11月13日に開催した団交で、会社はこれまでの自らの主張をくつがえす開き直りと意味不明の説明に終始しました。

私たちが異議通告で不同意表明していたにもかかわらず、これを無視して「命令していない。会社の打診に本人が同意したので異動しただけ」と言い続けていた会社が、都労委や裁判所に「同意があったとは認められない」との心証を開示されるや否や、この団交で、『同意による異動』は主たる主張で、『命令した』は予備的主張だ」と意味不明の説明を繰り返しました。「命令していない」はどこに消

えたのか。都合で事実をねじ曲げる会社の醜態が露呈しました。

実はたたかいた成果

しかし「命令した」という主張を引き出したことは私たちのたたかいた成果です。

真実に背を向ける会社の性根を暴いただけではなく、労働条件の一方的不利益変更の確定、さらには一番目の不当配転の理由「業務上の必要性」が虚偽であったことを明らかにしました。

必ず勝利し、会社のブラック化を阻止

私たちは、医療に関わる会社の責任を追及し、圧倒的な人手不足、長時間過密労働、パワーハラ、恣意的評価、高止まりしている退職率を是正し、健全に働く為のルール確立めざす労使関係を築くために奮闘します。

勝利のためご支援を！

勝利するまで裁判や労働委員会傍聴支援など、皆さんの暖かいご支援ご協力を心からお願い致します。

公平な判断を求める団体・個人署名を準備しています。その際には、皆さんのご協力を重ねてお願い致します。

<次回期日>

- ◆労働委員会第6回期日(調査)
23/12/14 11:00~
東京都労働委員会
- ◆東京地裁第9回期日(進行協議)
24/01/16 13:10~
東京南部法律事務所
(リモートにて実施)



東京地方本部南部地区協議会

〒141-0032 東京都品川区大崎5-1-11 住友生命五反田ビル6F(アイ・エス・ビー支部気付)
E-Mail : jmiu.tokyo.nanbu@gmail.com

<何でも労働相談、年中実施！>

働くことで困ったら、悩みがあったら、職場に労働組合が欲しいと思ったら

いつでもメール等でご相談ください！

〇〇 争議になるまでの経緯 〇〇

<新機種クレーム多発で異常勤務状況に>

米国に本社があり、医療機器を製造・販売するノバ・バイオメディカル(株)では、2018年の血液ガス分析装置スタットプロファイル プライムプラス(通称:prime plus)の販売以降、営業マンと技術者が装置異常のトラブル対応に追われ、36協定違反の長時間労働が恒常化、心身の健康に異常をきたす状況が生まれました。深夜、休日を問わず病院から連絡が入り、家族旅行を中断して対応せざるを得ない時もありました。最低年5日取得が義務付けられている年次有給休暇も多く多くの従業員が取得5日未満の有様です。

問題機種の販売実績のある営業マンは、トラブル対応で時間が奪われ、この数年間、以前のように新規販売台数を伸ばすための営業活動がまともに行きませんでした。

<ノバ・バイオメディカル支部結成、改善要求提出！>

問題解決に向き合わず、労働者の献身的な対応に甘え続ける経営姿勢を変えたいと、過半数を組織してJMITUノバ・バイオメディカル支部を結成。

19年7月19日の会社通告以降、団体交渉の度に、「トラブル・クレーム対応状況」、「長時間労働」の実態を明らかにし、抜本的な改善を要求「①営業職が営業業務に専念する為に、米国本社にトラブルの状況を正確に報告し、改善を促すとともに、故障原因と適切な対処方法を展開し、技術者が効果的な対応を行えるようにすること。②九州、大阪、東京の各事業場の体制を見直し、技術者を適正に増員すること。③退勤後や出勤前、休暇中の労働者にトラブル対応を強いる状況を改善し、36協定違反を防止し、従業員の心身の健康を損なうことがない様にすること。」を要求しました。

<会社は何一つ解決しようとしぬ態度に終始！！>

会社は、「米国本社の方針で増員はできません」と問題を解決しようとせず、表面化した事象について「長時間労働はしないでください」「トラブルは技術職が対応する様にしてください」と発言。組合からの「人命にかかわる装置故障に対応するな、病院からのクレームを無視しろと言うのか！」の怒りの追及にも、「それは別問題」などと言い捨て、打開策の検討すら約束しない無責任・不誠実な対応に終始しました。そして、会社は改善につながるまともな施策を実施しませんでした。



ノバ・バイオメディカル本社(中央区晴海1丁目アイランドトリトンスクエア)の前で、会社に「**組合つぶしの退職強要、不当配転・営業職剥奪、労働条件の一方的不利益変更やめよ!**」と訴える支部委員長と、力をあわせてたたかう支部、JMITU組合員、全労連・東京地評、地域のなかま

■支部委員長への会社の攻撃■

- 1、22年5月「営業職を解くので営業職を続けたければ退職せよ」の執拗な退職勧奨・退職強要を開始。
 - 2、組合からの営業職剥奪理由説明要求に対し、①prime plusのトラブル対応に追われ、新規開拓営業に勤しむ時間がまともにとれなかった事実、②新型コロナ禍で病院からの訪院自粛要請などで販売促進活動が思う様に進まなかった事実、③入社以来の高い販売成績によって消耗品を含む売上成績が極めて良好な事実をすべて無視し、「直近3年間の新規装置販売台数の不足」のみを強弁、成績不良のレッテル張りに終始。
 - 3、組合から「営業職剥奪の基準(直近3年、販売台数など)がいつ、誰によって決められ、いつから運用されたのか」説明を求めたが、虚偽を交え、かつ、何ら具体的にない回答に終始する不誠実を重ねた挙句、低評価結果だけを押し付ける。
 - 4、営業職を取り上げ、社内情報共有対象から外すパワハラを開始。
 - 5、「東京でやってもらう仕事は山ほどある」と東京本社管理部への異動を仄めかし、しかし業務内容は明示せず、福岡営業所からのリモート対応の可能性は完全否定。
 - 6、22年9月、まともな協議を尽くすことなく、「退職するか、東京本社管理部への異動に応じるか」の二者選択を迫り、組合からの抗議、異議通知を無視し、福岡から東京本社への遠隔異動を強行。
- 東京都労委、東京地裁に提訴したたかいは開始■
- 7、管理部赴任2カ月後くらいから「管理本部でやってもらう仕事が無い」と異動前の言質と真逆の発言を開始。
 - 8、23年4月28日(金)定時後に「5月1日豊洲ロジスティック業務への異動、マネジャー解任、年収4割(約300万円)減給」の異動通知を送り付けてくる。
 - 9、労働委員会、裁判所に対し、4月30日発行の組合の抗議書、異議通知書の内容を全て無視し、「命令ではない。会社の打診に本人が同意したことによる異動」という虚偽を強弁。「実効確保措置勧告要請書」を提出。
 - 10、労働委員会三者委員からの争議拡大防止のための「要望書」を完全に無視し、裁判所の働きかけにも応じず、労働強化と一方的大幅減給を継続している。
 - 11、11月6日に二回目の「実効確保措置勧告要請書」を提出。