

バ・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

バ・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。

休職から職場復帰！

支部委員長は、今年の2月から11月まで、パワーハラによる疾患で休職を余儀なくされていましたが、12月2日から職場に復帰しました。

主治医の意見や産業医の助言は、「再発防止の観点から、ロジスティックからの異動を示唆」していましたが、会社がこれに応じず、パワーハラで行われた倉庫業務に委員長を戻しました。

会社は当面、過重労働を避け、残業無し、軽微な業務を用意する旨を示しましたが、今後の動きを注視する必要があります。

何はともあれ、委員長が健康を回復し、職場に戻れた意味は大きい。

許すな！不当労働行為

会社がJMITUノバ・バイオメディカル支部を嫌悪、弱体化を狙い、支部役員に対するパワーハラ退職強要を開始。辞めないとみるや営業職の取り上げ、管理部門への福岡から東京への遠隔配転、四割もの賃金減額、倉庫業務への再配転と、次から次へと嫌がらせを重ねる、まさに



支配介入の不当労働行為とのたたかいです。

権利濫用法理に合致

①配転命令に業務上の必要性がない場合、あるいは②不当な動機・目的が認められる場合、さらに③労働者の不利益が通常甘受すべき程度を著しく超える場合には、当該配転命令は権利濫用として無効になります。

この権利濫用法理に照らして、今回の会社の異動命令を判断すると、
①東京の管理本部に異動した直後からやってもらう仕事が無い。探るのが大変だと業務上の必要性が無い事が明らかにになりました。
②労働組合つぶし、委員長への退職強要を見れば、不当な動機・目的があったことは明白です。
③遠隔配転での単身赴任を余儀なくされ、母親の介護ができなくなり、家族との団欒を奪われ、まもなく定年という年齢で倉庫業務、さらに大幅減給となれば、不利益の程度を著しく超え

ていることが分かります。

裁判所の和解は決裂

私たちは、不当労働行為とたたかっています。が、会社はこれを認めず、納得のいく解決水準を示しませんでした。

11月29日の裁判で、和解は決裂し、最終陳述後に判決という流れになりました。

都労委では証人尋問に向け準備

都労委では、まだ証人尋問が残されています。委員長追い出しの組合つぶし、弱体化の支配介入の不当労働行為を明確にし、勝利命令を目標として力を尽くします。

勝利のためご支援を！

裁判、労働委員会に提出する為に、公平な判断を求める団体・個人署名の取り組みを継続しています。皆さんの協力で、職場、お知り合いにさらに大きく広げて頂くことを心より願います。

また、勝利するまで、これまで以上に、裁判、都労委傍聴や、本社包囲行動などに引き続きのご支援・ご協力を心からお願い致します。

<次回期日>

- ◆東京地裁 結審
25/2/5 13:10~
法定は未定です。決まり次第お知らせします
- ◆労働委員会第14回期日(調査)
25/1/23 15:30~
東京都労働委員会



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、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、以前の様に新規販売台数を伸ばすための営業活動がまともにできませんでした。

<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。」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■

- 22年5月「営業職を解雇ので営業職を続けなければ退職せよ」執拗な退職強要を開始。
 - 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取れなかった事実、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。
 - 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、何ら具体的で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す。
 - 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。
 - 「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。
 - 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を開始■
- 管理部赴任直後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。
 - 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、マネージャー解任、年収4割(約300万円)減給」の異動通知を送り付けてくる。
 - 労働委員会、裁判所に対し、23年4月組合の抗議書、異議通知書の内容を全て無視し「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」提出。
 - 労働委員会三者委員からの争議拡大防止のための会社宛て「要望書」を無視し、裁判所の働きかけにも応じず、団交引延ばし。労働強化と一方的大幅減給を継続。
 - 23年11月6日二回目の「実効確保措置勧告要請書」提出。
 - 23年11月29日二回目の会社宛て「要望書」が出るも再び無視。
 - 24年1月末から委員長に執拗なパワハラ再開。休職に追い込む。
 - 24年5月28日三回目の会社宛て「要望書」が出る。会社、三度目の無視。
 - 24年8月2日都労委三者委員による現地調査が決定される。委員長への働きかけ方を調査。
 - 24年8月7日東京地裁証人尋問。9月17日裁判所、和解による解決を模索。
 - 24年10月11日以降、会社、和解案提示。和解成立するような内容とはかけ離れた提示。
 - 24年11月19日、裁判所が和解案提示を示唆。29日和解決裂。
 - 24年12月2日、委員長職場復帰。会社、主治医、産業医の「異動が望ましい」意見、助言を無視し、引き続きロジスティックでの業務を命じる。

