

東芝における人権侵害と労働者支配の異様性

社会権規約7条、自由権規約18条、19条に関連してー

人権を守り差別のない明るい職場をつくる東芝の会

1. 東芝における労働者支配の異常性

大企業の多くが1960年代から現在まで、インフォーマル組織をつくり、職制を教育し、労働組合を職制およびインフォーマル組織が支配するという構造を築き上げてきました。それと並行して、能力主義と称する賃金体系をつくり、企業に対する忠誠心というものを能力の一つに含めた日本独特の支配構造を築いてきました。

東芝の場合は、これらに加えてさらに異様な特徴があります。それは、神奈川県警察をはじめとする公安関係に従事していた警察官を系統的に雇い入れてきたことです。これら公安警察官の人数は分かっているだけでも数十人に達しています。この公安警察官たちは、社内における新入社員教育から、課長に昇格するための管理者教育までの教育体系のなかで、反共的な教育を行うという重要な役割を果たしていました。一方、この公安警察官たちは、「扇会」というインフォーマル組織をつくり、労働組合の役員選挙に介入し、労働組合を変質させるということもやってきました。

この公安警察に育てられたインフォーマル組織「扇会」は、最大時三千数百名もの労働者を組織していました。これらの人たちが職制になり、あるいは労働組合の幹部になっていったのです。このような構造のもとで、現在の東芝労働組合(連合)の労使協調主義(会社と労働組合は運命共同体)と、職制の反共イデオロギーというものが作り上げられてきたのが、東芝における大きな特徴です。

2. たたかひの経緯と現在までの成果

自主的・民主的な労働組合活動を理由とした賃金・資格、役職などの差別是正を求めて、労働委員会に申立てを行ってから10年が経過しました。1995年に第一次10人、2003年から2004年にかけて第二次9名の労働者が申立てを行いました。また、

社長への差別是正の申入れは1996年に45人、2003年に30人の労働者が行いました。

第一次の申立人に対し、2001年に神奈川県労働委員会は、労働者の訴えを全面的に認め、東芝に差別の是正と謝罪を命じました。東芝は中央労働委員会に再審査請求をしましたが、2004年に中央労働委員会は請求を棄却し、再び東芝に対して差別是正を命令しました。

中央労働委員会命令の主な内容は、次の通りです。

- A) 東芝は、従業員の自主的・民主的な労働組合活動を嫌って「問題者名簿」に載せて監視し、賃金、資格昇格、役職登用について差別してきたこと。(社会権規約7条違反)
- B) 東芝は、公安警察出身者を雇い入れ、本社や工場における労務担当の専門職として配置し、秘密組織である東芝「扇会」の組織化と指導を行わせてきたこと。
- C) 東芝は、秘密組織・東芝「扇会」を活用して申立人らの自主的・民主的労働組合活動を監視し、東芝労働組合の役員から排除し、東芝労働組合に対する支配介入を行ってきたこと。
- D) 東芝がおこなってきた上記の行為は、労働組合法第7条第1号および第3号に違反する不当労働行為であること。

現在、第一次は会社が中央労働委員会命令の取り消しを求めて東京地方裁判所に行政訴訟をしています。第二次は神奈川県労働委員会で、今年の7月に結審を迎えます。