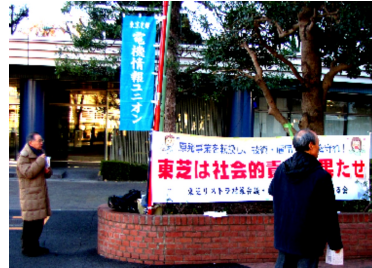


東芝は、人材を生かして再生を

TDSL、TISS、ESS社で転籍・退職勧奨面談

東芝出向転籍協定を生かし パワハラ面談を禁止せよ

東芝と東芝グループ会社で働く皆さん、東芝関係の請負・派遣企業で働く皆さん、いま東芝にとって大事なことは、経営問題の責任を労働者におしつけて人減らしリストラに走るのではなく、人材を大切にす社風、自由にものが言える職場風土をつくり、会社再生の方向を明確にして若手からベテランまで全社員が力を合わせて頑張ることではないでしょうか？



ベテラン社員に対しては、部長が一方的に配転・出向・転籍先を決めて「ミスマッチなら早期退職に応じなさい。」と

強要するような「本人の意思」をふみにじる面談が増えています。

TDSLで300人、ESSやTISSで50人削減

ところが、新生”東芝”を汚すような人減らしリストラが、またも始まっています。

下の表に示すように(株)東芝を分社した会社で、「人員適正化」という名目で人員再配置(グループ会社を含む配置転換)と50才または53才以上の早期退職募集、テンプスタッフ等の再就職支援・派遣会社などを利用した退職勧奨のための面談がおこなわれています。

「転籍や退職はしません」

グループ会社でのパワハラ面談やめよ

これは東芝と東芝労組が締結している出向・転籍協定にも違反します。

「違法で不利益になる転籍や退職の強要には応じません」と部長に答え、粘り強く交渉しましょう。東芝の職場を明るくする会は、多くの職場の仲間の声を伝えて、皆さんと共に働きがいのある職場づくりめざします。

企業名	会社のリストラ提案内容	東芝事業所および関係会社
東芝デジタルソリューションズ TDSL	① TDSL再配置対象部門の人を、東芝グループ内で再配置 ② 53才以上の早期退職募集 ③グループ外への再就職支援(解雇&再就職) ④ 上記①②③の合計で300人を削減	府中リユースセンター、ICTイノベーションセンター 東芝情報システム、東芝ITサービス、日本システム、東芝リユース販売、中部東芝エンジニアリング、東芝O.A.リユースほか
東芝インフラシステムズ TISS	50才以上の再配置&早期退職募集：50人を削減 削減対象を、本社と事業所のスタッフ部門に限定 *対象者の約4割が、50才以上の管理職	府中事業所、小向事業所、三重、柏崎工場 東芝リユース、東芝ITコントロール、東芝キャリア、東芝リユース、東芝電波ソリューションほか
東芝エネルギーシステムズ ESS	上記、TISS社とほぼ同様	京浜事業所、府中事業所、浜川崎工場 磯子エンジニアリングセンター-東芝原子力エンジニアリング 北芝電機、東芝プラントシステムほか

東芝リストラ対策会議

発行：2018年 2月

〒212-0024 川崎市幸区塚越2-225 安伸ビル

Tel・Fax 044-555-4190

解雇や契約解除、出向や転籍、配置転換、労働条件の切り下げなど一人でも悩まず、ご相談下さい。

電機・情報ユニオン

Tel:03-6421-5323 Fax:03-6421-5324

東芝は 本人の意向を尊重して再配置を 早期退職・転籍の強要は違法

短気は損気！ 粘り強くパワハラ面談のりこえ 生活守ろう

東芝と東芝グループ会社で働くみなさん

「再配置面談」のやり方に、激しいいきどおりの声が寄せられています。

「退職強要、パワハラ面談だ。本人の意思を尊重してほしい」「人が減らされ残業しても追いつかない。チームワークが必要だ。人を増やして」という願いは切実です。

東芝の風土は変わっていないのか？

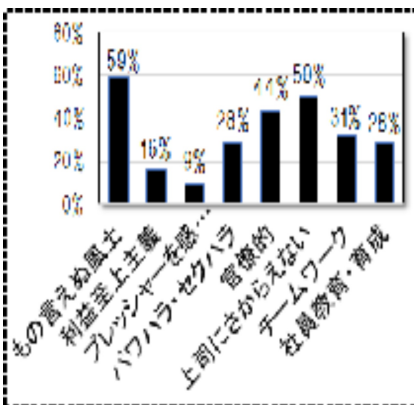
人員を減らすだけで「新生東芝」の道を切り開けるでしょうか？ 特定部門をねらい打ちにして、50代の労働者をいじめるやり方を見て「次はオレたちの番か？」という不安が、若い人にも広がっています。

再配置対象者を一方的に決めて、本人の意向も聞かずに早期退職・出向・転籍をおしつけるやり方にストップをかけましょう。

本人の意向を尊重し、人材を生かせ

東芝と東芝労組が協定した出向・転籍協定や、これまでの人事制度が壊されようとしています。

会社幹部は、巨額損失の失敗から教訓を学ぶことなく、上司にさからえない組織風土に固執しています。



2017年10月 アンケート集計結果
東芝 改善したい社風は？

面談での上司の言い分は、次の通りです。

- ① 社内の再配置先は総務部と相談して決めたから、それに従ってもらわないと困る。
- ② 東芝グループ内の求人は東芝メモリだけだ。行き先は君ではなく会社が決める。
- ③ 社内には君にマッチする仕事がないから、テンプスタッフの世話を受け、社外で見つけよ。

面談を受けた人からは「組合から聞いた説明とは大違いだ。私の意見・要望を聞いてほしい」という激しい怒りの声がでています。

パワハラ面談は禁止を

東芝の出向・転籍協定では、次のように「本人の合意を得る」ことを決めています。

- ① 本人の意向を尊重する。強制は出来ない。
- ② 転籍には、本人の了解が必要である。
- ③ 出向・転籍の6年間は、東芝の労働条件を保障し、差がある場合は東芝が補償する。
- ④ 国の法律である民法第625条でも「転籍には、本人の同意が必要」と定めている。

「パワハラ面談」は直ちに禁止して「新生東芝」にふさわしい法令遵守、人権尊重の社風をつくりましょう。

若手からベテランまで
チームワークの良い東芝
をつくりましょう。



粘り強く交渉し、要求を実現

少子高齢化の中で、50代・60代社員の力を引き出して成長している会社が増えています。皆さん、短気は損気です。粘り強く交渉すれば要求は実現できます。頑張りましょう

東芝の職場を明るくする会HPを見よう
検索のキーワードは 「東芝の職場」
[//www.kki.ne.jp/akaruku-tsb](http://www.kki.ne.jp/akaruku-tsb)

東芝の職場を明るくする会

2018年 2月発行
〒212-0024 川崎市幸区塚越2-225 安伸ビル
TEL・FAX 044-555-4190
090-6536-6186 (鈴木、小向OB)
090-6106-6758 (松本、京浜OB)