

# 東芝は 人材を活用して 再生可能エネ・社会インフラ事業で成長を 人減らしリストラやめ 職場に活力を



東芝川崎本社ビル

東芝は「東芝Nextプラン」で「法令遵守・社会的責任の尊重・風通しの良い組織風土」のもとでの東芝の再生をかかげています。

人材活用の方針を明確にせず、人減らしリストラ計画（5年間で連結人員の5%・7千人削減）をうちだしています。

## 人員の再配置は、納得いく計画で

東芝エネルギーシステムズ(ESS社)、東芝デジタルソリューションズ(TDSL社)、東芝デバイス&ストレージ(TDSC社)、東芝本社と関係会社では、多数の人が早期退職においこまれています。

会社は労働組合との協議では「早期退職は本人の選択とし、退職勧奨はしない」と約束していたにもかかわらず、個別面談では早期退職を勧奨・強要し、不当な配置転換や出向・転籍をおこなっています。

経営方針の変更による「人員の再配置」においては、会社が一方的に「応援作業や早期退職」をおしつけずに、労働条件を確保し、労働組合と本人の納得を得るべきです。

## 世界のエネルギーは、原発ゼロと 再生可能エネルギーへ大転換

いま世界のエネルギーは、再生可能エネルギーで原発ゼロの方向へ転換しています。

この転換は、エネルギー事業だけでなく社会インフラ事業や情報システム事業もふくめて幅広い波及効果をもち、サイバー・フィジカル技術のめざす方向にも関係しています。

## いまこそ人材を活用した経営を

これまでの技術やノウハウを活用し、新しい技術開発が求められている時こそ、人材を活用した経営方針が問われています。

アメリカのGE社やドイツのSiemens社は、数年前から、原発事業に見切りをつけて、再生可能エネルギー事業等の新事業への投資と改革をすすめてきました。しかし、安倍政権と日本経団連は、いまだに原発依存・原発の輸出政策を続けています。さらに、東芝Nextプランでは、全従業員の活力を引き出す

## 原発ゼロの日本をめざす 希望ある未来への道

## 原発問題を考える学習会

東芝が海外原子力事業から撤退したあとも、国内では廃炉や放射能汚染廃棄物の処理が求められます。私たちは「原発の負の遺産」をどう考えたらいいのでしょうか？

元東芝原子炉格納容器設計技術者の講演を聞きながら、いっしょに考えましょう。

多くの皆さんの参加をお願いします。

日時 2019年8月31日(土) 13:40~17:00

会場 川崎市総合自治会館

講師 後藤政志(工学博士・原子力市民委員会)



## 東芝の職場を明るくする会

2019年 6~7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、小向事業所OB)

090-6106-6758(松本、京浜事業所OB)

# 東芝グループ各社は

## 法令を遵守し 早期退職の強要・パワハラやめよ

上司や総務部の管理職から「社内では、君の業績や経験に見合う仕事がない。社外で活躍の場をみつけてほしい」と言われた方が、「東芝で働き続けたいんですが、どうしたら



いいですか」と東芝の職場を明るくする会に相談し、雇用の継続・公正な処遇を求め、がんばっています。

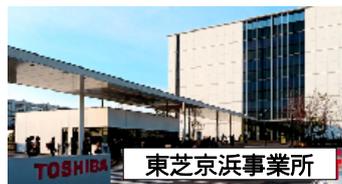
### モチベーションも下がる一方？

TDSL社の錦織社長は5月の労使協議会で「これまで4年間やってきた構造改革で、社員のモチベーションもエンゲージメント（満足度・貢献度）も下がっている」と嘆いていますが、社会的な信頼を失えば、新入社員も採用できなくなるなど企業の発展には大きなマイナスになり見直しが必要です。

### 「4月から君の仕事はない」とパワハラ

電力や情報技術、品質や営業部門などで働いてきた人たちが、「構造改革で、あなたには早期退職に応じてもらいます」「断れば地方の工場で製造現場の交替勤務になります」などと上司や総務部からパワハラ面談・早期退職の強要がおこなわれました。

「両親や家族のこと考えると退職できない」「糖尿病（腎臓病）などの治療中で、退職したら困る」と早期退職を拒否していたところ（京浜）や（府中）事業所などでは、4月1日からESS社総務部長が兼務する業務センターへ強制的に配転されました。



配転先の研修で、業務センター長と講師らは「中長期的な就業の場を見つけること」「製造実習応援に定着する覚悟を醸成すること」が目的だと強調しました。そのうえで、5月からは「製造実習応援」という名目により他社の物流センターで、輸入化粧品への日

本語ラベル貼りや箱詰めの配送作業や、遠隔地にある電池工場の製造現場での交替勤務作業などに従事することを命じています。ここでは、時給1200円や日給1万円の有期契約労働者（外国人・日本人）と同じ流れ作業ラインで働き、期間は半年から1年とあまいにされています。

このような実態は「退職勧奨はしない」という下記の労使協議をふみにじるものです。

#### 東芝デジタルソリューションズ労組

「早期退職優遇制度の利用を勧める行為がないよう、面談者に指導・徹底すること」

#### 東芝労組本社支部

「あくまで本人意思に基づき選択可能であることを、面談者等に周知徹底すること」

### 法令と出向・転籍協定を適用し 新「追い出し部屋」をなくそう

配転や出向によって労働条件を一時的に切り下げることが法律で禁じられ、東芝では労働協約や出向・転籍協定で労働条件や業務の内容は文書で明示されることになっています。また、東芝の処遇制度では、資格や担当業務により賃金・一時金・退職金などが決まりますので、その変更には本人の同意が必要です。

業務センター配転後は、パソコンは取り上げられ社内メールからも切り離され孤立させられています。東芝が「退職に追い込む意図がない」と言うなら、パワハラ防止法や労働契約法にも違反する業務センターへの配転を改めるべきです。本人の希望が生かせる職場に戻させ、明るい職場をつくりましょう。

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  
連絡先 Tel&Fax 044-555-4190  
メール akaruku-tsb@kki.ne.jp