

東芝は 処遇制度の改悪やめ 人材の育成活用で職場風土改善を 消費税・社会保険料の負担増 切実な賃上げ・一時金の実現を



東芝小向事業所（川崎市）

東芝Nextプランの人員削減計画に続いて、人事・処遇制度の見直し提案が、会社から出されようとしています。

あいまいな評価で「降格・賃金ダウン」 人事・処遇制度の改悪をとめよう！

労働基準法や労働契約法は、会社の一方的な判断による「労働条件の不利益変更」を禁じています。だから、労働組合が同意しなければ「不利益変更」をやめさせられます。

そのため、会社は組合員には考える余裕も与えずに、組合執行部と協議して「処遇制度改定の労使合意」をとろうとします。

評価制度や賃金・資格制度は労働条件を決める重要事項です。納得いくまで組合員への説明会や職場討議をおこなうべきです。

日立・NECなどで降格・賃下げが問題に

処遇制度を改定し、関係会社の売却や早期退職募集をしてきた日立やNEC等では「降格・賃下げとリストラ・退職勧奨が一体」にすすめられ問題になっています。

差別や不公正な格差の拡大は許せません。

東芝では1964年に「学歴中心の処遇制度」を社員・主事などの資格制度、本給・能力加給・仕事給の賃金制度に変えました。

2000年に会社は「成果主義に」と、基礎給・職務給・職能給制度に改定しました。その後、ストレスによるメンタル障害や昇給の頭打ち問題が目立つようになってきました。

役割・等級制度では賃下げ・降格が心配

会社が検討している役割・等級制度は、40代以降の賃金を抑えるのがねらいで、上長による評価や等級・グレードの格付けしただけでは賃下げや降格もできる処遇制度です。

東芝は粉飾決算・原発事業の巨額損失など経営幹部の失敗からの再生途上にあります。急ぐべきは、自由にモノが言える職場風土への改革、人材の育成・活用がすすむ処遇制度への改善です。評価・格付け基準が曖昧になる役割・等級制度の導入ではありません。

2020年4月改定では、電機他社での失敗を繰り返すことになりかねません。

増税と社会保険の負担増 まともな賃上げ・一時金を

この10年間、健康保険や厚生年金など社会保険料の負担が増え、さらに消費税の増税。この10年間、賃上げはわずかでした。使える賃金は10万円以上も目減りしています。

東芝の賃金	2009年	2019年
高卒初任給	157,500円	165,000円
大卒初任給	205,500円	212,500円
設計30歳・主事2	310,300円	318,700円
技能35歳・主事2	295,300円	303,700円

ことしは、賃上げと一時金要求を勝ち取りましょう。

東芝の職場を明るくする会

2019年 11～12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、法令を遵守せよ 退職勧奨や転籍に応じなかった人たちへの 差別扱いをなくせ

東芝と分社した東芝デバイス & ストレージ（株）（TDSC）、東芝エネルギーシステムズ（株）（ESS）、東芝デジタルソリューションズ（株）（TDSL）などで働く人から「早期退職や転籍に応じなかったので差別的な扱いを受けている」という相談がきています。

ESS社と（京浜）（府中）事業所は 業務センター（追い出し部屋）を廃止せよ 本人の意向を尊重して通常業務に戻せ

東芝では、労働契約法や労働基準法、東芝と東芝労組との労働協約や各種協定書を遵守して、労働者の権利を尊重した人間関係の良い職場づくりをすすめてきました。



ところがESS社は、早期退職の勧奨に応じなかった人たちを、ESS（業務センター）に配置転換しました。（京浜）武智総務部長は「目的は、就業の場を見つけてもらう」「製造実習応援に従事する」と説明し、営業部や技術部などで活躍して来た人たちを、物流会社など業務上の関係がない他社で「応援作業」をさせています。

車谷会長は、11月13日の「NEXTプラン進捗報告会」で、記者から「パワハラではないか？」と質問され「相談しているということで、強制的は法的にできない」と答えています。

法令を遵守し、出向・転籍協定を守り

「追い出し部屋」をつくるな！

労働契約にない職種への派遣で、業績評価や昇給・昇格、雇用延長などで受ける差別扱いは直ちに改めるべきです。

以前から東芝では、一方的に労働者が不利

これが東芝の出向転籍協定

- ① 会社が出向させるときは、本人の了解を得る。
- ② 出向期間は原則3年、期間満了後は出向元に復職。
- ③ 復職後は、出向が不利にならないように扱う。
- ④ 出向者には出向手当を支給する。
- ⑤ 事業の移管等で転籍する際は出向期間を含む6年間を保障期間とし、賃金・退職金等は東芝基準の金額とする。
- ⑥ 就業の場を確保するために転籍する際は、転籍先の賃金・一時金等が東芝基準より低い場合は、転籍後の5年分を転籍時に一括して支給する。

益扱いを受けることがないように、出向・転籍協定があります。「追い出し部屋」のような扱いは、許されません。

東芝の仲間・地域の人々と共に 原発問題の学習会に58名が参加

8月31日「原発問題について考える学習・講演会」が、川崎市内で開催されました。

東芝磯子原子力エンジニアリングセンターで原発格納容器・炉心部の設計に従事してきた後藤政志（工学博士）さんから、福島原発事故についての講演を聞き話し合いました。



東芝の現役・OBの方からは、原発関係の設計・製造の仕事に従事してきた体験が語られ、地域の方々からの質問に答えました。

後藤さんの講演資料を活用して、「原発ゼロの日本」「原発事故被災者の救済」をめざす活動に活用しています。共に力を合わせましょう。

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

上記の出向協定書、転籍協定書の抜粋は、2015年までの改定を含みます。疑問点やご相談がありましたら、東芝の職場を明るくする会に、ご一報ください。