

2019年3月8日

株式会社東芝

代表執行役会長 車谷 暢昭 殿

(写) 東芝エネルギーシステムズ株式会社

代表取締役社長 畠澤 守 殿

(写) 東芝デジタルソリューションズ株式会社

代表取締役社長 錦織 弘信 殿

(写) 東芝インフラシステムズ株式会社

代表取締役社長 秋葉 慎一郎 殿

東芝の職場を明るくする会

代表 石川 要二郎

東芝 NEXT プランの実施に伴う 早期退職強要面談の中止と人員削減計画の見直しについて

東芝では、昨年まで不正会計と海外原子力事業における巨額損失によって緊急対策が実施され、東芝グループ各社で働く労働者は50万円～200万円の年収減と出向・転籍・早期退職等を強いられてきました。昨年、東芝 NEXT プランが発表されて、巨額損失を発生させた海外原子力事業等からの撤退を決定し、新たな成長への道を歩み始めたところです。

しかしながら、東芝 NEXT プランで打ち出された「自然減を中心に人員適正化（5年間で現状から7,000人削減）」「一部の部門で早期退職優遇実施」という「人員適正化」計画によって、該当する職場では、2019年1月から人員削減を目的とする面談が行われてきました。

いま、多くの労働者から東芝の職場を明るくする会に、「会社は4月に組織改編を計画しているが、4月以降の君の仕事はなくなるので早期退職に応じて欲しいと言われた。」「早期退職が無理な場合は、新潟県や三重県などの工場や関係会社に応援・出向に出てもらおうと言われ、困っている」などの相談が寄せられています。東芝の職場を明るくする会が事業場の門前で配布したアンケートには多数の労働者から回答が寄せられ、人員適正化計画は「安易な計画で納得できない+人材活用を優先させるべきだ」という回答が75%にのぼっています。

車谷会長は「人員適正化は自然減が中心」「早期対処優遇措置は希望者が対象」という趣旨の説明をしていましたが、その実態は「早期退職の強要、配転や出向等のパワハラ」になっており、東芝グループ各社の労使協議で確認した内容にも反しています。

下記の事項を真摯に受けとめて是正し、速やかに当会に回答するよう要請します。

記

- (1) 3回以上の退職強要面談を中止すること。
- (2) 遠隔地の事業場、関係会社への配転・応援・出向・転籍等のパワハラを中止すること。
- (3) 東芝 NEXT プランにふさわしく、人材を活用し展望を開く人事方針を明示すること。

以上