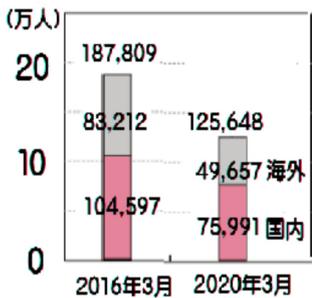


# 東芝は退職勧奨・追い出し部屋なくせ

## 事業構造の転換は雇用を守る人材活用と再配置で

東芝は海外原子力事業の大失敗で巨額損失をだし、メモリー事業など2兆円をこえる事業売却に追い込まれました。2018年から始まった「東芝Nextプラン」では「2023年までに自然

### 東芝従業員数の推移



減を中心に7000人の人員削減を計画」と説明しましたが、実際には「希望退職募集、退職勧奨・強要、子会社の整理」などによって労働者にしわよせする雇用削減になりました。

### 違法な「製造実習」配転を撤回し退職勧奨・追い出し部屋をやめよ

2019年4月、東芝エスジー（ESS）社は退職勧奨に応じなかった人たちを、総務部管轄の（業務センター）に配転したうえ、社外の物流会社などに「製造実習」を名目にして出向・派遣する違法行為をいまだに続け、事実上の「追い出し部屋」をつくっています。

2020年11月の「東芝Nextプラン」では、東芝テック社や東芝デバイス&ストレージ（TDSC）社などで希望退職を募集し、累計で1万人の人員削減を計画しています。

コロナ禍の中で、恣意的な低い評価やパワハラなどで退職に追い込むやり方、配転や出向などによる労働条件の不利益変更は認められません。労働組合に団結した力で不当な扱いをやめさせましょう。

### 東芝の職場を明るくする会

2020年 12月発行

連絡先 Tel・Fax 044-541-3297（鈴木方）

Mail : akaruku-tsb@kki.ne.jp

090-6536-6186（鈴木、小向事業所OB）

090-6106-6758（松本、京浜事業所OB）

東芝Nextプラン…3フェーズの企業変革



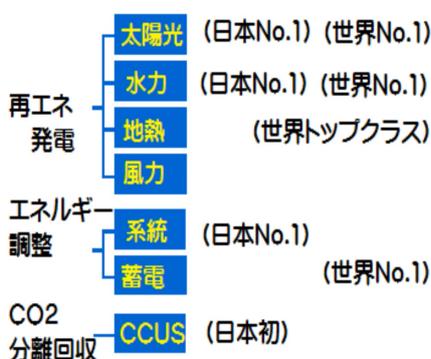
東芝Nextプランでは、デバイス・製品を基礎力としてインフラ構築・サービス企業をめざしています。事業売却の収益により余裕がある



財務状況ですが「利益の株主還元」だけにとらわれず雇用確保・パワハラ根絶・人材育成・賃上げなどでも社会的責任を果たすべきです。

### 再生可能エネ・パワー半導体など強みと将来性ある事業で前進を

「東芝Nextプラン」では、下図のようにエネルギーシステムやデバイスプロダクトなどで「日本一」「世界トップ」と言われる強みと将来性あ



る事業への注力を打ち出しています。

成長事業や新規事業で重要なのは人材の育成と活用、公正な評価と自由にも

のと言える職場風土ではないでしょうか。

力を合わせ、「東芝出向・転籍協定」で決めている「出向には本人同意が必要」の約束を守らせ、退職勧奨のない安心して働ける職場風土をつくしましょう。

# 東芝処遇制度改定の職場討議を再開

## カンパニー別処遇制度・評価制度を含めて

## 組合員が納得できる検討と見直しを

2019年11月に、(株)東芝は東芝労組に「処遇制度全般の改定について」提案し、東芝労組は2020年3月の第299回中央委員会で会社提案の受け入れました。このとき、コロナ感染の拡大により職場討議が困難となったため、「新しい評価制度」「カンパニー別処遇制度の見直し」「一時金制度の見直し」などについては、2021年以降に再検討することにしました。



こうして、会社提案を1年間の暫定措置として運用し、2020年4月1日からの賃金改定・7月と12月の一時金支給をおこなってきました。

東芝労組は、職場討議を再開し2021年1月27日開催の第300回中央委員会で審議・決定する方針です。主な検討事項は、次の通りです。

- (1)一時金の算出の基礎とする賃金  
前年度の3月31日賃金に変更する。
- (2)在籍部門の業績反映期間  
前年度の在籍部門1年間の業績に変更する。
- (3)個人成果の評価期間と反映方法  
年1回評価で9段階に変更する。
- (4)カンパニー別処遇制度  
職能給特別成果加算を廃止する。  
職務給を廃止する。
- (5)評価制度・・・会社が提案

## 処遇制度の改定・コロナ感染症対策・在宅勤務で職場の意見

一番大事な評価制度の改定についての討議・検討が不十分です。処遇制度改定についての幅広い組合員の声を生かしましょう。

(a) 業務手当がなくなったので、賃金は実質減になった。評価が高ければ改定前より高くなるような説明があったけど、どうなるか？  
残業しないと生活に困る。



(b) 評価が低いというだけで、1~2万円も賃下げするのは酷い。退職強要みたいなやり方なので改善してほしい。

(c) みなし残業代(業務手当→職務手当→廃止)が減ることを、給与を受け取って初めて知った。わかりやすく説明してほしい。

(d) 最近の状況をみると給料は減ったし、福利厚生が悪くなったと思う。

(e) 役職定年者がグレードS1からS2に降格されるというのは知らされていたが、職

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

務手当が廃止されて給与が大きく減っておどろいた。激変緩和措置がほしい。



(f) 在宅勤務をされていてGPMとは1on1をやっているけど成果がきちんと評価されるか心配です。

(g) 在宅勤務者がいないときに意思決定が行われることがある。上長が在宅勤務者の成果を把握できていないのでは？

(h) 在宅で電気代がかかり、デリバリーサービスの利用が増えて昼食代が増えた。

(i) 私の職場では、ハラスメントを受けている人が10%を超えているらしい。8割が40代・50代で、上司や先輩だけでなく最近では同僚からも増えているそうだ。

困った時には「東芝の職場を明るくする会」や電機情報ユニオンにご相談ください。

一人でも 加入できる労働組合です  
生活と権利を守るために  
一人で悩まず、ご相談下さい

電機・情報ユニオン

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