

株式会社 東芝
代表執行役社長 西田 厚聰 殿

第168期定時株主総会・答弁に対する再質問

2007年7月1日

東芝の職場を明るくする会 会長 石川 要二郎

株主総会で会社は、弘本圭右ほか4名の文書質問に対してまともに回答をせず、さらに弘本ら4名が挙手し発言を求めたにもかかわらず、総会議長（西田社長）は一切指名せず質問を拒否しました。あたためて、「コンプライアンス問題の根絶とCSR経営の遂行」に関する質問を致しますので、ご回答願います。

回答書は、名刺記載の東芝の職場を明るくする会事務所の東芝の職場を明るくする会会長 石川要二郎 宛に送付いただくよう、お願い致します。

まず、2006年度の売上高がすべての部門で増収となり、損益面では歴代4位の営業損益を達成したことにつきましては敬意を表するものです。さらに、昨年からの経営方針として「利益ある持続的成長の実現」「イノベーションの乗数効果の発揮」とともに「CSR経営の遂行」を強調してきましたが、現在すすめられている経営施策にどのように具体化するのか、大きな関心をもって注目してきたところであります。

最近の数年間をみても、東芝では談合事件、原子力発電設備のデータ改ざん事件、原子力発電所の事故隠し問題など、たびかさなるコンプライアンス問題を発生させてきました。

社長は、東芝グループが遂行すべきCSR活動の4つの重点課題を示しておりますが、その第一に「生命・安全、法令遵守を最優先にした事業活動を展開する」ことを掲げております。なかでも「コンプライアンス（法令・社会規範、倫理の遵守）問題の根絶を最重要課題として取り組み、すべての事業活動で、法令を遵守することを、従業員一人ひとりに徹底させていきます」と約束し、東芝の社内では「コンプライアンス教育」「CSR月間の設定」などが行われてきました。

しかし、そのいっぽうで、サービス残業、偽装請負、違法派遣、組合活動や思想信条を理由とした差別待遇・不当労働行為等の労働関係法令の違反事件はあとを絶たず、その中でも、東芝差別是正争議に関する神奈川県労働委員会および中央労働委員会から交付された3度の不当労働行為救済命令を東芝はまったく履行せず、労組法27条で決められている労働委員会命令の履行義務に反する重大な法令違反を継続しています。このような事態は、「コンプライアンス問題の根絶を最重要課題」とする社長の経営方針と矛盾するものであります。

なお、東芝における差別是正争議の主な経過は、次の通りです。

- (1) 1995年8月 第1次申立人10名が神奈川県労委に不当労働行為救済申立
- (2) 2001年4月 神奈川県地方労働委員会が第1次申立人に救済命令を交付
- (3) 2004年11月 中央労働委員会が、神奈川県労委命令と同様の救済命令を交付

- (4) 2005年10月 中労委が東京地裁に中労委命令の履行を求める緊急命令申立
- (5) 2003～2004年 第2次申立人9名が神奈川県労委に不当労働行為救済申立
- (6) 2006年10月 神奈川県労働委員会が第2次申立人に救済命令を交付
- (7) 2007年3月～ 中労委で第2次申立事件の再審査および第1次申立事件を含む和解について調査中

私たちは、株主総会で回答がなかった東芝差別是正争議をはじめとするCSR経営の遂行に関する問題について、下記の通り質問します。

記

1. 東芝は、労働委員会命令の履行義務違反をどのように考えているのか。

東芝差別是正争議は1995年8月の不当労働行為救済申立から12年近く経過していますが、東芝は2001年の第一次神奈川県地労委命令、2004年の第一次中労委命令、2006年の第二次神奈川県労委命令をいずれも履行せず、争議解決を引き延ばしています。これは、労組法第27条の15で決められている労働委員会の命令履行義務に違反するものであります。

すでに中労委は、労組法第27条の20に基づき、2005年9月30日付で東京地裁に緊急命令申立をおこなって「現在の状態が継続することになれば、被申立人の不当労働行為によって申立人・・・らの受けた経済的損失、精神的苦痛は大きく、回復することが困難なものとなることは見易いところであり、これは労働組合法の趣旨、目的に反するものである。」と述べ、中労委命令の速やかな履行を求めています。

東芝は、如何なる理由で労組法違反行為を継続し、労働委員会命令を一切履行しないのか、説明を求めます。

2. 東芝は、差別是正争議の早期全面一括解決をはかる決断を求めます。

12年におよぶ長期争議となっている東芝差別是正争議については、東京地裁の中労委命令取消行訴の中で担当の三代川裁判長は「事実関係では、中労委命令と会社の主張には争いがないと判断される。中労委命令の、どの部分について不満があるのか書面をだしていただきたい」と述べ、東京地裁での和解の打診を行いました。また、現在進行している中労委では、第一次申立人3名と第二次申立人9名のほか申立外の利害関係人を含む和解を公益委員からすすめられています。

しかしながら、東芝の人事担当者は「現在、検討中です」との回答を繰り返し、3月と4月の中労委調査では進展がありませんでした。7月2日には第3回調査が行われます。

東芝争議の解決のためには、12名の申立人と共に多数の利害関係人について一括して差別の是正と償いをおこなう全面的な解決が必要です。

私たちは、社長が12年におよぶ争議について早期に全面一括解決を図る決断をすべき時期にきていると考えますが、回答を求めます。

3. 不当労働行為を根絶するための具体的な施策について

神奈川県労働委員会と中央労働委員会は、東芝が作成した勤労部秘密報告書、PMD C 課長候補研修資料および東芝扇会の内部文書などの多数の証拠にもとづいて、東芝がおこなってきた不当労働行為を認定しています。

次にあげる労働委員会命令で認定された不当労働行為について、これを是正する具体的な施策について、回答を求めます。

(1) 業務命令による職場管理者教室への従業員の派遣

職場管理者教室は、開設要綱に明記されているようにインフォーマルリーダー層及び労組リーダー層を育成することを目的とし、その修了者をもって東芝扇会の会員を構成する仕組みとなっています。

私たちは、東芝は業務命令による職場管理者教室への従業員の派遣を中止すべきであると考えますが、回答を求めます。

(2) 「左派一般情勢と当社の現状」に記載された問題者名簿の扱い

「左派一般情勢と当社の現状(年間総括)」という表題の2つの文書(1973年版と1975年版の東芝本社勤労部作成文書の一部、合計256ページ)が、労働委員会と東京地裁に証拠として提出されています。これらの文書には、73年版では「当社の問題者総数は530名である。」また、75年版では「当社の問題者総数は494名である。」と書かれており、事業場別に問題者としてリストアップされた人物をA、B、C、Hの4種類にランク分けして、氏名、生年月日、所属、資格などを記載しています。その内容は東芝の人事担当者以外には知り得ない内容であることが確認され、労働委員会では会社側証人として証言した労政担当部長(当時)が、このような文書を作成したことがあることを認め、労働委員会命令でも会社が作成した文書として事実認定されています。

この問題者名簿は、東芝と密接な関係にある石川島播磨重工(IHI)で作成されていたZC計画管理名簿(ゼロコミュニスト計画管理名簿)の思想信条によるランク分け、個人情報記載方法などが酷似しています。

そのIHIは、2007年1月に和解協定を結び、関係者に対する差別を反省し過去40年の差別を是正し償いました。

現在、東芝では、問題者名簿に登載され、その後長年にわたって差別を受けてきた人達が社長に対して差別の是正と償いを求めています。

私たちは、東芝はこれら差別を受けてきた人達の要求を認めて、一括して差別の是正と償いをはたすべきであると考えますが、回答を求めます。

(3) 東芝扇会および自己啓発の会を解散させることについて

昨年6月の株主総会で、社長は「従業員の自発的活動については関知しかねる。」と答えました。しかし昨年10月にだされた神奈川県労委命令では、「平成4年から東芝扇会の名称は使用されなくなったが、その後も職場管理者教室の修了者は、各事業場単位で自己啓発や相互啓発を行っていた。・・・平成13年度役員名簿の事務方やADの者の職場略称は、([総](勤))、([管](勤労))などと記載されていた。」として、会社の関与を認定しています。

すなわち「自己啓発の会」は「東芝扇会」から名称を変えただけで、その実態は会社が育成しているインフォーマル組織です。

その秘密活動の詳しい実態は、東芝の職場を明るくする会のホームページに掲載されている「秘密組織『東芝扇会 = 自己啓発の会』の驚くべき実態」を見れば明らかです。また、この記事の中に自己啓発の会の「2003年度アンケート調査」が掲載されていますが、ある会員は『明るく楽しい職場作りのための組織とはいえ、出張扱いで思想教育？まで受けた者の集合秘密組織が自主活動とは言えない。』と書き、会員自身“従業員の自発的活動”とは言いがたく、“秘密組織”であることを告白しています。

各事業所・工場の総務部勤労担当の管理職が「事務方」「AD(アドバイズ)」を担って育成している「東芝扇会 = 自己啓発の会」が、会社の指示で不当労働行為を実行し従業員の人権を侵害していることは明らかです。

私たちは、自己啓発の会は直ちに解散させるべきと考えますので、回答を求めます。

4. 本社、支社、支店、工場への要請行動への対応について

東芝の職場を明るくする会のホームページに掲載されている記事や写真等からも明らかのように、東芝の本社、支社、支店、事業所、工場への争議の早期解決を求める要請行動に対して、会社は東芝セキュリティ等警備会社の警備員を配置して、かたくなに要請を拒否しています。

また、梅田スカイビルの26階から34階にある東芝関西支社の場合は、26階の総合案内所を閉鎖し、全ての出入り口のドア、窓などに紙を貼って密封したうえ、電話機やインターホンまで撤去し、掲示してある東芝グループ行動基準等も目隠し、出勤時間をずらす等の対応をしています。

これらの対応は、CSRを遂行すると約束している企業にはあるまじき行為であり、あまりにも社会的常識から外れており、要請行動への参加者も「いまどき、こんな会社があるのか」と驚いています。

私たちは、東芝が要請団に対して会議室を準備するなど、社会常識にかなない誠意をもった対応をすべきと考えますが、このようなかたくなな対応をする理由について、説明を求めます。

5. 過労うつ病の重光由美さんの解雇を撤回すべきです

重光由美さんは、1990年中央大学理工学部を卒業し、東芝生産技術研究所で液晶の開発技術者となり、その後、東芝深谷工場でパソコン用液晶の「新製品・生産ライン立ち上げプロジェクト」のリーダーとして働いていました。

重光さんは、2000年10月頃からトラブル対策や工程の確保など、リーダーとしての厳しい責任が課せられるなかで、深夜までの長時間残業を繰り返し、2001年4月にうつ病を発症するまでの5ヶ月間の平均残業時間は、86時間をこえていました。

裁判の中では、サービス残業ぶんの実態も明らかになり、それを含めると100時間をこえる残業と、何度も深夜の0時~1時まで働く実態となっていました。

その職場では、重光さんと同じ業務に従事していた2人の同僚が、相次いで自殺しています。

2001年4月に重光さんは体調をくずし神経科で「抑うつ状態」と診断され業務の軽減を申し出ました。しかし課長は、さらに携帯電話用の液晶製品の開発業務などを次々と追加しました。7月、課長は病気で休んでいる重光さんを電話で呼び出し会議への出席を求めました。こうした過酷な状況の中で、重光さんは01年9月から神経科医の指示で休業・療養生活に入ったのです。東芝は、重光さんが病気で療養中にもかかわらず、休職期間の満了を理由に、04年9月9日付けで解雇を通知しました。しかし、本件は上記のような業務上の理由によりうつ病を発症したものであり、明らかに労災であります。現在、東京地裁で係争中です

私たちは東芝が速やかに労災を認め解雇を撤回すべきであると考えますが、回答を求めます。

また、過重労働対策として、月に80時間を超える残業に従事している労働者数を把握し、いかなる健康管理措置をとっているのか、回答を求めます。

5. 東芝家電製造(株)大阪工場閉鎖について

この問題は、中国へ製造工場を移転することに伴う工場閉鎖問題であり、地元の茨木市議会に東芝への決議案が提案されるなど、地域の経済にも大きな影響を及ぼしています。

東芝は、工場閉鎖発表から残る部門の愛知工場への移転などを、短期間のうちのおこなう方針をとっています。

私たちは、次の点について、説明を求めます。

大阪工場従業員約500人の移転先として愛知工場があげられていますが、愛知工場の製造部門の中国移転が計画はどのようになっているのか、回答を求めます。

大阪工場から愛知工場への転勤が困難な従業員もおりますが、やむを得ず退職する従業員は会社都合になるのか、割増退職金を支給する考えがあるのか、回答を求めます。

東芝家電社に分社される前から、偽装請負状態で勤務してきた労働者の雇用については、大阪労働局が直接雇用を指導していると聞いていますが、直接雇用への切り替えに該当する労働者数について、回答を求めます。

東芝家電大阪工場に隣接する工場敷地は残ると聞いています。ここでの職種は何でしょうか、雇用は何人になるのでしょうか。回答を求めます。

以上