

東芝は命令を履行し 差別争議の全面一括解決を

東芝は、3度も労働委員会から差別是正命令を受けながら、労組法のルールを破りまったく命令を履行していません。

いま中労委から和解がすすめられ、代理人交渉が行われています。しかし会社は、申立人と職場の仲間の全面解決要求を拒否しています。



東京地評の平山副議長（9・21 東京地評争議支援総行動）
「東芝は、争議を全面解決せよ。不当労働行為をやめさせるため、東芝を大きく包囲しよう」（東芝本社前）

東芝差別是正争議とは

- 1988年 労働運動を強める東芝の会を結成
労働組合の強化、要求実現、差別是正に取り組む
- 1995年 東芝の職場を明るくする会を結成
第1次申立人10名が神奈川県労委申立
全国12工場の45名・差別是正社長申し入れ
- 2001年 第1次申立人が地労委で勝利命令
- 2002年 青梅工場8名・差別是正本社申し入れ
- 2003年 第2次申立人9名が、神奈川県労委申立
東京・神奈川6工場30名・差別是正社長申し入れ
- 2004年 第1次申立人が、中労委で勝利命令
- 2005年 東芝争議支援共闘会議を結成
退職者58名・早期全面一括解決社長申し入れ
中労委が東芝に命令履行を求め緊急命令申立
- 2006年 第2次申立人が、県労委で勝利命令
申立人と職場の仲間96名が解決要求書提出
- 2007年 中労委で和解協議と再審査が進行中。
差別の是正と償いを求め全面一括解決を要求

「申立人以外の要求はダメ」（会社）
差別されたのは申立人だけじゃない

04年の中労委命令は、東芝の差別は会社が組織的に行ってきたことを認めました。

「以上のことを総合的に判断すると、本性格差は会社が特定の従業員の組合活動を労務管理上格別に注視し、東芝扇会を活用の上、これら従業員を「問題者」として排除していく中で・・・嫌悪し、その活動を封じ込め、あるいは弱体化を意図して、その一環として・・・申立人らにたいして不利益な取扱をしたことによるものである」

東芝の職場では1988年から差別是正の取り組みを強めてきました。差別を受け苦しんできた人たちが是正と償いを要求するのは当然です。

「役職是正はダメ、金銭解決で」（会社）
会社は差別を反省し、是正と償いを

東芝は、解決を遅らせて定年退職者を増やし、差別を反省せずに金銭解決に持ち込もうとしています。まじめに働き業績をあげても思想信条や組合活動で差別され、低い賃金で役職登用も拒否される、こんな差別的な労務管理はなくなければなりません。いま職場には、成果主義賃金と非正規雇用の新しい差別が広がっています。差別の仕組みを温存するのは許せません。

「扇会は、従業員の自主活動」（会社）
公安警察と一体になった人権侵害

東芝は、秘密組織（東芝扇会や自己啓発の会）を指導するために、いまだに公安警察出身者を雇い入れています。東芝は、秘密警察と一体になった差別と人権侵害をやめるべきです。

詳しくは、ホームページをごらん下さい。

東芝の職場を明るくする会 ホームページ
62万アクセス突破！
検索のキーワードは「東芝の職場」

東芝争議支援共闘会議・東芝の職場を明るくする会

〒210-0006 川崎市川崎区砂子2-11-20 大幸ビル402 川崎労連内 TEL 044-211-5164 2007年10月

東芝は「思想・信条の自由」を 企業の社会的責任として認めよ

東芝のグループ行動基準には 『思想・信条の自由』がない

東芝グループ行動基準には、「人間の尊重」の節があり、「個人の基本的な人権、多様な価値観、個性、プライバシーを尊重し、人種、宗教、性別、国籍、心身障害、年齢、性的指向等に関する差別的言動、暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント（職場のいじめ、嫌がらせ）等の人格を無視する行為をしません。」とあります。

しかし、人権に関する世界宣言や日本国憲法の基本的な人権のひとつである『思想・信条』が含まれていません。それによって「ものが言えない職場」となり、不払い残業や偽装請負、違法派遣などの法令違反があつてを絶ちません。

西田社長は『思想・信条の自由』を 認めないのか？

2007年7月に創刊された「きらめきタイムズ」で西田社長は、「東芝グループの多様性を推進するにあたっては、少なくとも東芝グループの経営理念や、事業行動基準を理解、共感し、実行してくれる価値観を持った人でないと、我々の仲間として一緒にやっていくことは難しい」と“価値観”の共有を強調しています。

価値観とは思想・信条も含まれる概念なのに、西田社長は、その自由を認めないのでしょうか？

いっぽう労働委員会では、会社側の堀岡証人（現人事部長）や金井証人らは「社業の発展と労使関係の安定というベクトルが合わない人を

東芝のある工場の派遣社員は、昼食の時食堂のレジで310円と言われ、もう一度品数を減らして並びなおしたそうです。貧困と格差が広がっている中で、誰もがまともに働いて生活の出来る賃金を求める運動が、首都圏青年ユニオンを中心に広がっています。



『問題者』と呼んでいた」と証言しています。さらに会社は、従業員を職場管理者教室（反共思想教育）に「業務命令で派遣」して、その修了者を秘密組織・東芝扇会に加入させました。

しかしながら、このように個人の思想・信条の自由を踏みにじてきたことについては「当たり前、普通のこと」と証言しています。

東芝は多様性を認めよ

東芝は、4月から「多様性推進部」を設けましたが、「きらめきタイムズ」創刊号で「企業に対する価値観を共有しない者とは一緒にやれない」という姿勢を明確にしました。「他者の異なる価値観や見解を認め、尊重すべき多様性の受容」に反するものではないでしょうか。

東芝は、労働委員会命令を真摯に受けとめ、思想・信条の自由と組合活動の自由を認めること、さらに命令にしたがい賃金・資格・役職登用差別を改めること、それによって多様性を認めた企業になることが求められています。

東芝深谷工場の液晶開発技術者 重光さんに ご支援を 過労うつ病解雇裁判の傍聴を

同僚が2人も自殺に追い込まれた職場で、液晶製品の開発技術者として働いていた重光由美さんは、過労死ラインをこえる長時間残業・過重労働を何ヶ月も繰り返すなかで「うつ病」になってしまいました。

重光さんが、「過労うつ病・労災」を熊谷労基署に申告したところ、東芝は不当にも解雇しました。

また、熊谷労基署は会社の言い分だけを採用し、労災不支給の不当決定をしました。

労災不支給事件（東京地裁722法廷）
10月15日 13時10分～

不当解雇事件（東京地裁619法廷）
12月17日 11時30分～

最終弁論・結審日（注意：日程変更）

人権を守り差別のない明るい職場をつくる東芝の会

電話・FAX 044-53-1408

