

東芝は差別争議を解決し 公正な人事を 秘密組織の 育成・活用やめ

2007年12月10日の午後、東芝差別事件の中労委再審査（主尋問）がおこなわれます。

東芝は労働委員会で、本社勤労部の秘密文書などの証拠に示された会社の労務管理は、昭和40～50年代のものであり、「現在まで継続しているとは言えない」として、法に決められた労働委員会命令の履行義務を無視しています。

信じられますか？ 業務命令で 従業員を「思想教育」に派遣

東芝の社長や副社長は、2007年株主総会で「自己啓発の会は、従業員の自主活動だ」と言って擁護し、これからも秘密組織の活動を、会社として支援する方針を明らかにしました。

また、本社人事部は、東芝扇会や自己啓発の会に対して「自己啓発一般に関する支援業務を行っていたにすぎない」と開き直っています。

会社が、業務命令の出張扱いで思想研修「職場管理者教室」に派遣するのは、人権侵害です。

1994年 第108期京浜職場管理者教室 開設要綱(抜粋)
会場 石川島研修センター
目的 職場管理、労働運動等のリーダー育成
参加費 65,000円(2泊3日)

現在の自己啓発の会でも続けている思想研修の実態

東芝扇会機関誌No 46 81年9月

京浜職場管理者教室を受講して

・ 講義の内容で特に興味をもつたのが「現代左翼の問題で、共產主義の基本的思想や（中略）生々しい実態を聞いて非常に恐ろしいものだ」と認識を新たにしました。（以下略）

青梅支部 A・O

・ 講師の諸先生の口から送られる凄まじいばかりの気迫には圧倒されっぱなしで（中略）その姿勢には深く心を打たれ、自らの大きな課題であるという厳正な事実を、いやがおうでも再認識させられてしまった。

役職登用を拒否し仕事差別 相対評価で賃金・資格差別

会社は、査定は「予算枠内の相対比較対象の「同年代（数年の幅があり、入社歴も曖昧）で無役の者が多数存在するから差別ではない」といいます。実際には、下図の役職登用実態表が示すように、申立人とともに組合活動してきた人だけを、見せしめ的に差別してきたのです。

1971年高卒・同期同学歴 事務技術職（現在54才）

番号	氏名	33才	34才	35才	36才	37才	38才	39才	40才	41才
1	A		主務							
2	B				主務					
3	C				主務					
4	D				主務					
5	E					主務				
6	F					主務				
7	G					主務				
8	H					主務				
9	I					主務				
10	J					主務				
11	K						主任			
12	L	東芝の役職制度					主務			
13	M	部長					主務			
14	N	課長					主務			
15	O	主務					主任			
16	P	一般職					主務			
17	Q	主務以下は組合員						主務		
18	R								主務	
19	S									主務
20	T									
21	U	申立人（東芝の職場を明るくする会の会員）								
22	V	東芝の職場を明るくする会の会員								
23	W	東芝の職場を明るくする会の会員								

東芝の処遇制度では、資格や職務給等級は役職に関連づけられており、資格や等級が上がらないと賃金も上がりません。2000年の制度改定で、会社の査定による昇給格差が大幅に拡大し、新しい差別の仕組みがつけられました。

東芝は、労働委員会命令を無視した組合活動や思想信条による差別をやめ、秘密組織を解散して公正な人事をおこなうべきです。

争議の解決にむけ、ご支援をお願いします。

東芝の職場を明るくする会 ホームページ
65万アクセス突破！
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11月

「成果・能力で評価」というが 不公正な評価に ハドメなし

いま、「成果主義賃金の弊害」が大きな問題になっています。会社が「成果」をタテに労働者を追い込み、30代の正規社員のなかに長時間・過重労働による健康破壊やメンタルヘルス障害の多発、製造現場で働く技能労働者の低賃

金と残業手当に頼る生活、非正規労働者のワーキングプアの問題を生み出しています。

東芝の組合員（課長職以上を除く）の賃金実態は、1986年の仕事給制度の改定と2000年の「成果主義」賃金制度の導入で、40代からの昇給頭打ちが進み、左図のように同業他社との格差が大幅に拡大してきました。

社長に組合活動・思想信条差別の是正を申し入れている人たちの賃金は、平均賃金よりさらに5～10万円も低く抑えられています

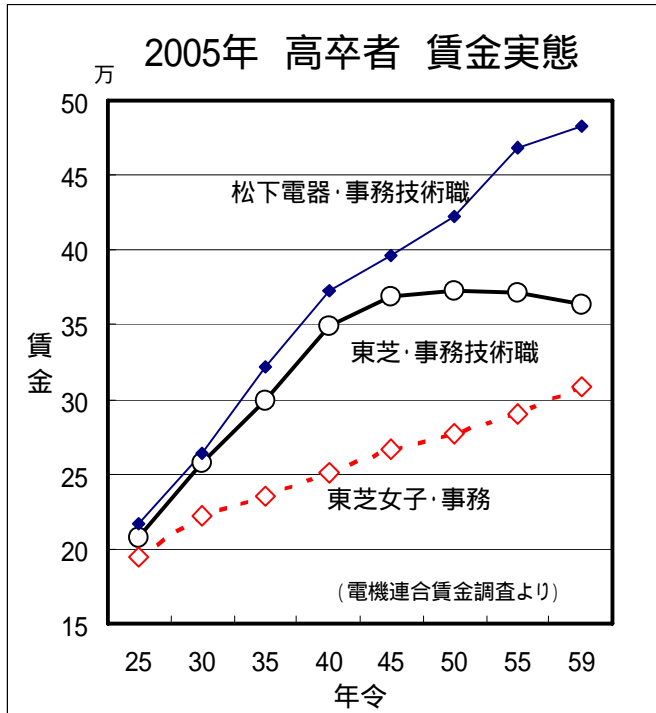
広がる昇給格差

会社は、「成果・能力」による評価を名目にして昇給の格差を下表のように拡大しました。

B（裁量労働）コースのB2（主務）以上の役職につかないと賃金が上がらない仕組みです。

東芝の成績査定ランクと昇給額（2007年度）

資格	考課 E 3	考課 E 2	考課 E 1	考課 A	考課 B	職種
B 2	26,000	19,000	12,000	5,000	0	管理職
B 1	20,500	15,000	9,500	4,000	0	企画職
A 4	8,500	6,500	4,500	2,500	0	管理職
A 3	6,500	5,000	3,500	2,000	0	企画職
A 2	4,500	3,500	2,500	1,500	0	一般職
比率	1%	5-10%	20-25%	65%	-	一般職



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名が神奈川地労委申立
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

考課の苦情処理を拒否

東芝は、労働委員会で「昇給・昇格の考課は会社の人事権であり、労使の苦情処理委員会では取り上げない」と主張しました。これまで小向、京浜、青梅工場の人が「不公正な査定と資格や賃金の是正」を求め、苦情処理を申し込みましたが、会社は受け付けません。これでは、不公正な評価にハドメがかかりません。

働きがいのある職場に

成果主義とは名ばかりで、結局は相対評価で順位をつけ競わせるものです。公正な評価と、差別のない職場づくりのために団結しましょう。