

東芝 西田社長は 全面一括解決の決断を

「2008年を東芝差別是正争議の全面一括解決を実現する年に」の決意を新たにして新年を迎えました。東芝・西田社長は、全国各地の職場で闘ってきた労働者と申立人にたいして、長期にわたる差別を是正し償い、すみやかに争議解決を決断すべきではないでしょうか。

C型肝炎の薬害訴訟も、政府が責任を認め、被害者の要求通りに全面救済を決め、解決に向かっていきます。いま、国民の声と運動が、政治を大きく動かしています。

私たちは、西田社長が差別を反省し、東芝グループ行動基準の「法令順守、CSR尊重」を実践するよう求めていきます。ことしも、皆さんの大きなご支援をお願いします。

2008年を 解決の年に 命令履行し法令順守を

1995年の神奈川県労働委員会申立から13年目です。いま、全面一括解決の実現をめざした第2次申立の中労委審問と会社との和解交渉をおこなっています。青梅工場や府中工場の仲間が「東芝は命令を守れ」と、新たな申立を準備し、会社に差別争議の全面一括解決を要求しています。



東芝 西田社長

西田社長は、「法令順守・CSR尊重」を経営方針として「東芝グループを指揮している」と述べていますが、それなら、3度の命令を履行せず労組法違反の「やり得」をねらう横暴な態度を、改めるべきです。

東芝行動基準「人間尊重」に反する 差別扱いと人権侵害

第2章 会社と個人に関する行動基準（要旨）

15. 人間尊重

- (2) 法令遵守はもとより、人権を尊重し差別しません。
- (3) 差別的取扱、人権侵害に、適切な措置を講じます。

東芝の違法な労務管理は、東芝本社の秘密報告書、1969年から2004年までの秘密組織東芝扇会 = 自己啓発の会の内部文書や活動記録、1984年から1997年までの課長教育資料など、多数の

証拠で立証済みです。会社がいう「自己啓発の会は従業員の自主活動」「格差は成果主義賃金だから当然」という主張はくずれています。

西田社長は、一日も早く命令を履行し差別と人権侵害を是正する措置をとるべきです。

東芝を包囲する中労委審問日行動 2・5 デモ行進



2007年 11・9 デモ行進（増上寺前）

中労委・反対尋問がある2月5日には、12時15分に浜松町駅北口近くの旧芝離宮公園前に集合して、東芝発祥の地「芝浦」から中労委までデモ行進を行います。

労組法違反を続け、差別と人権侵害を反省しない東芝を、世論の力で包囲するデモ行進に、大きな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
69万アクセス突破
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 2008年1月

またも賃金・資格制度を改定 格差拡大・過重労働が心配

東芝は、2000年に処遇制度を改定してから、3度目の賃金・資格制度の改定を提案しました。

「成果主義」賃金制度の矛盾は、深刻です。
職能給で格差つけ 裁量制で過重労働
低い昇給と裁量労働制

会社は、職場からでている「成果主義といつても、実際には格差拡大と人件費カットだ」「裁量労働制で、タダ働きや過重労働がひどくなる」「うつ病が増えるのが心配」の声をおさえこみ、ことしの4月から実施する方針です。

改定案の特徴は、予算枠で厳しく賃金と対象者を管理し、人件費総額をカットすることです。技能職は、等級と資格の格付けで低賃金に事務技術職は、職能給査定で格差拡大裁量労働・疑似裁量労働の対象職種広げる。

現行資格	新資格	事務技術職	技能職
A 4 / B 2	主事 1 級	基礎給 + 勤務地加算	基礎給 +
A 3 / B 1	主事 2 級	+ 職能給	勤務地加算
A 2	主事 3 級	基礎給 + 勤務地加算	+ 職能給
A 1	主事 4 級	+ 職務給 + 職能給	+ 職務給

実在者最低に

東芝の賃金制度は、資格と等級の格付、成績査定しだいで賃金格差が大きくなる仕組みです。

左図は、労働委員会で差別是正命令がだされた東芝小向工場の申立人3名の賃金の差別実態です。中労委は東芝に指示して「2001年度の工場別の同期・同学歴者の部課長を含む賃金実態データ」（左図）を提出させました。

この賃金データで申立人らは、組合活動・思想信条を理由に実在者最低の賃金に差別されてきたことが立証されました。

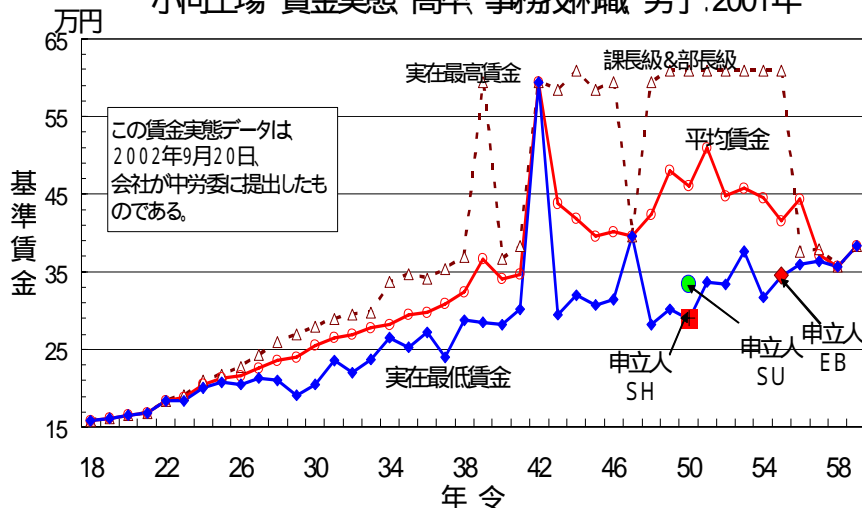
差別なくし公正に

評価マニュアルはあっても抽象的で、資格や役職の格付、昇給などは上長の評価次第で大きな格差がでます。

人件費を予算枠に入れるため相対評価で序列をつけ、評価についての苦情処理は受け付けません。

差別を生まない、公正な評価ができる賃金制度にしましょう。

小向工場 賃金実態 高卒 事務技術職 男子:2001年



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。その後、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 民事36部)
2月13日 16時30分～ 進行協議
不当解雇事件 (東京地裁 619法廷)
3月25日 13時10分～ 判決