

# 労働者に犠牲を押しつけるリストラを止めよ

## 子会社への転籍や遠隔地配転を強要するな

東芝は「事業構造改革」と称して、部門の統廃合や切り捨て、分社化、他社との合併や提携、海外への生産移管を進めてきました。

小向工場にあった宇宙部門はNECと統合しNEC横浜事業所に移りましたが、そこが閉鎖されて府中事業所に移ることになり、東芝からやむなく転籍した労働者は肩たたきの不安にさらされています。

会社は、子会社や合弁会社への転籍や遠隔地への配転に同意しない労働者の意思を尊重し、転籍や配転の強要をやめるべきです

## 転籍や配転できない労働者に通勤可能な職場の確保を

一九九八年、柳町工場の金融端末事業の再編にあたっては、沖電気へ転籍しない労働者を含めて工場内や近隣工場に職場の確保が行われましたが、その後のリストラでは、社内カンパニーをたて「カンパニーの枠内で配転」しか行わず、無理矢理に遠隔地へ配転させるため、やむなく退職する人が激増しています。

東芝テックへ事業移管した複写機部門では、テック三島工場と通勤時間が同じくらいの青梅工場しか受け入れ可能な職場としなかったため、多くの労働者が泣く泣く退職を余儀なくされました。

## 転籍後の労働条件切り下げは協定違反

柳町工場から日野工場内のTDM Sに転籍した労働者に「希望退職」という名の肩たたきが行われ、「転籍後五年間は保証する」といったのに約束違反だ」と、職場では怒りが渦巻いています。

二〇〇二年九月に東芝労組が会社と協定した「転籍協定書」では、出向期間を含む六年間は、基準賃金や退職手当金など労働条件を補償することと、雇用についても東芝が責任をもつことが定められています。東芝は労使協定を尊重し、グループ内で職場を確保しなければなりません

## 東芝は自ら定めた行動基準を守れ

「東芝グループ行動基準」では、人間の尊重の項で「法令遵守はもとより、基本的人権を尊重し・・・」とたからかに謳いあげています。東芝グループの役員はこの精神を尊重し、労働者とその家族いじめのリストラを止めるべきではないでしょうか。



- 転籍協定書
1. 事業の移管・分離等に伴い、本人の同意を得て他会社に転籍する場合は、次のとおり取り扱う。  
(略)
  - (4) 出向期間を含む6年間を補償期間とし、次のとおり取り扱う。  
(略)
  - ④ 補償期間中において、転籍先で雇用を継続することが困難な事態が生じた場合は、東芝グループ内において就業の場を確保する。

部門・事業所	会社名
医用システム (那須)	東芝メディカルシステムズ(株)
電子管 (那須)	東芝電子管デバイス(株)
eソリューション	東芝ソリューション(株)
横浜	東芝マテリアル(株)
アイチ	東芝家電製造(株)

10月に大量の転籍がある部門・事業所

## 労働運動を強める東芝の会

リストラや組合づくりの相談は  
電機労働者懇談会・電機ユニオンへ  
電話03-3455-6006 メール denkikon@nifty.com

川崎市幸区塚越2-225安伸ビル  
TEL&FAX 044-533-1408

2004年9月.10月