

# 東芝は労働委員会命令を守り社会的責任はたせ

すみやかに差別を是正して

東芝事業行動基準を実践せよ

二〇〇一年、神奈川県地方労働委員会は、東芝の差別は「組合活動を理由とする不利益扱い」であり「労働組合活動にたいする支配介入として、労働組合法第七条1号および3号に該当する不当労働行為」であると断罪し、「同期、同学歴者の中で中位者相当の資格、仕事給職群・等級、役職」に是正し、賃金と一時金の格差額をさかのぼって支払うように命じました。

## 職場の上司もいやがる

「あらさがし証言」やめよ

第一次地労委審問で会社は、申立人らの上司を「あらさがし証人」として使いウソの証言を行わせた。しかし労働委員会命令では、会社側の証言は「いずれも採用できず」差別は明らかだとされました。証言した上司の中には、リストラされて退職に追い込まれた人もいます。

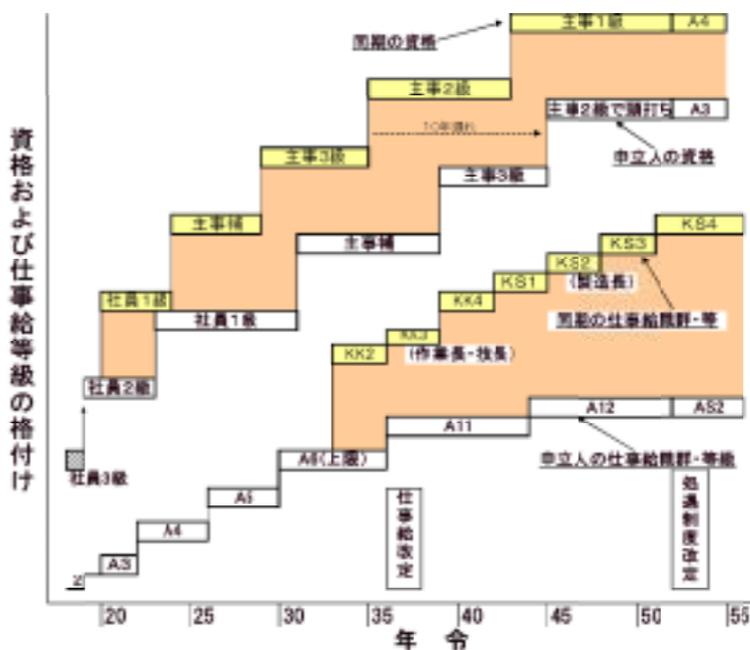
第二次地労委審問について職場では、「おれは、あなたのあら捜しなんかできないから断った」「おれの力じゃどうにもならない。君の査定は、勤労あずかりだから」と上司が話しています。

## 「問題者リスト」を作成して差別

地労委や中労委では、本社勤労部が、公安警察と連絡を取り合っ て従業員を思想信条や組合活動でA（共産党員）、B、C（支持者）などに分類した「問題者リスト」をつくっていたことが立証されました。このリストには出身校、本籍・現住所、所属部課、資格、地域での活動まで記録されています。

土光社長（IHI出身）時代から差別は厳しくなりましたが、IHIでも同じようなZC名簿を使って差別して世論の批判を受け、本年三月に差別争議を解決しました。

資格・仕事給格付け・役職差別の実態



## 成果・能力と関係なく差別し

「相対評価だから」と言い訳

「仕事では君に問題はない。昇格できない理由は言えない・・・相対評価だ」

こんなことで資格や仕事給等級があがらないのを認めることができるでしょうか。成果・能力主義賃金といっても実態は一方的な評価・差別がまかり通っています。ことしの組合アンケートでも、「評価が納得できる」は前回より10%も減っています。

## 岡村社長は差別争議を解決し

東芝事業行動基準を

自ら実践すべきです

東芝は、ホームページなどで「企業の社会的責任を経営の機軸に・・・法令遵守、人権を守る」などと宣伝しています。しかし、差別是正争議の解決なしに、東芝が企業の社会的責任を果たしていると言えるでしょうか。電機大企業で、差別是正争議を解決していないのは東芝だけです。

東芝の職場を明るくする会は、労働委員会申立人と職場の仲間が団結し、労働組合や民主団体の支援を受けながら、全労連争議支援中央総行動をはじめとする東芝を社会的に包囲する運動を大きく広げて、東芝差別是正争議の早期全面一括解決をめざして闘います。

皆さんの、ご支援をよろしく願います

## 岡村正 東芝社長のコミットメント



CSR活動を経営の基軸に  
CSR（企業の社会的責任）は、企業の義務や責任という領域を超え東芝が・・・企業として継続して発展していくためのベースとなるものと考えています。東芝グループでは、CSRを企業経営の中にしっかりと位置づけるため、2003年7月にCSR本部を設置し、法令遵守、人権、環境、お客様満足、社会貢献などCSRに関連する諸活動を体系化し、推進体制を整備しました。また、全世界で事業を展開していく上で、東芝グループとしてめざすべき価値基準を明確にするため、人権・労働・環境での世界的な普遍の原則を示した国連の「グローバル・コンパクト」に参加しました。このような動きをふまえ、2004年1月には、グループ全員の共通の行動規範である「東芝グループ行動基準」を抜本的に改定しました。  
(東芝ホームページより抜粋)