

東芝は労働者の雇用と生活に責任を果たせ

株主には増配
従業員には犠牲押しつけは許せない

東芝や東芝関係の職場で働くみなさん。
東芝は「三月期の株主配当を前期より二円増やし五円とする」と発表しました。

これは、パソコン事業の黒字転換などで当期の利益が大幅に伸びたことから、株主への利益配分を増やしたものです。しかし、黒字転換の本身は、青梅工場でのパソコン生産を中国へ移管し、労働者には子会社への転籍を強要するなど、犠牲を押しつけた結果です。

「人を大切にします」と言いつながら
労働条件下げの転籍を強要するな

日野工場から東芝電波プロダクツへ出向した労働者に、わずか半年後に転籍が提案され、しかも賃金など労働条件が大きく切り下げられるため「これでは転籍できない」と言うと、会社は「転籍しなければ君の仕事はないから、現場で働いてもらう」と言いつて強要しています。経営理念で「人を大切にする」というなら、このような転籍強要をやめるべきです。

転籍を強要したあげく 中国移管や
業績悪化で「肩たたき」は無責任
東芝グループで雇用の確保を



東芝テック三島工場では、複写機生産の中国移管が急激に進められ、東芝から転籍した労働者が雇用不安にさらされています。また、東芝テック秦野工場でも、クリーナー量産ラインを中国移管するため、多くの労働者が仕事を奪われようとしています。

日野工場内の東芝DMSでは、業績悪化を理由に「自立自営制度」を使った「肩たたき」が行われ、東芝から転籍した多くの労働者がリス

電機大手で管理職が電機ユニオンに加入

団体交渉でリストラを止めさせる

NECフィールディング(株)でマネージャー(部長)が、待遇が大きく下がる子会社への転籍(退職)を強要されたため、電機ユニオンに加入し、会社側と団体交渉を行って「退職を強要しない」ことを約束させました。

トラされました。東芝本社と労組で交わした「転籍協定」では、「保障期間中において、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」となっています。協定を守らせましょう。

「やめてほしい 妻の扶養加給廃止」
電機懇アンケートに切実な訴え



「段階的に配偶者手当がなくなるということですが、うちには子供がいまないので、ともに打撃を受けます」(三十代・横浜事業所)

電機労働者懇談会が実施した〇五春闘アンケートに切実な声が寄せられています。

	家族手当	雇用延長制度
日立	妻・子供 一律 11,000円 扶養者が多い程トク?	60才で選択・定年 延長後の待遇は時給制にア社員
NEC	妻無し、子供8,000円 出産一時金 50万円	55才で選択、60才で定年 55~65才の待遇は東芝とほぼ同等
東芝	妻2万円、子4,200円 現在改定協議中	55、56、57才で選択し定年となる 定年~60才は給与が下がる



「家族手当の減額をやめよ」の要求を組合に出していきましよう。

延長後の中途退職「見舞金」の増額を
雇用延長制度の改善は強い要求

雇用延長を選択した人がやむを得ず60才までに退職した場合、1年につき十数万円が支給されるようになりましたが、年収で八十万円も減額される割には低すぎます。引き続き「減額なしで雇用延長」定年延長できる仕組みの実現を要求していきましよう。

日立では課長が「君の仕事は無い」と退職を強要され電機ユニオンに加入、団体交渉で会社は「あくまでもキャリアアップの話をしただけで退職させるつもりは無い」と言明し、退職強要を撤回させました。富士通アクセス(株)でも部長がユニオンに加入して団交をもち、ここでも会社側は「辞めるとは言っていない」と退職強要を撤回しました。

要求の解決・労組加入の相談は
電機ユニオンへ 03-3455-6006

労働運動を強める東芝の会 Tel&Fax 044-533-1408 05年4月