

差別をなくし 働きがいのある職場を

労働委員会の命令を守り、社会的責任をはたせ

東芝はすみやかに解決を

「会社が東芝扇会（秘密組織）をつくり組合役員選挙に介入し、自主的に組合活動している人の賃金や資格の差別を続けている」「選挙で日本共産党を応援したら差別された。憲法違反の思想信条による差別だ」「同じ仕事をしていても、正社員じゃないから、女性だから、パートや派遣だからと差別するのはやめてほしい」
このような差別を許せるでしょうか。

全労連をはじめ 全国の支援で勝利をめざす

「東芝は組合活動による差別をやめよ」と要求して労働委員会に訴え、県労委と中労委で全面勝利命令を勝ち取りました。



「東芝は組合活動による差別をやめよ」と要求して労働委員会に訴え、県労委と中労委で全面勝利命令を勝ち取りました。神奈川労連、東京地評、埼労連、愛労連、三重労連や電機懇、学者文化人の代表が参加している東芝争議支援共闘会議は、九月二十二日に、全国にある東芝の工場・支社・支店に対する宣伝・要請行動をおこないます。

差別をなくして明るい職場を



ホームページ // www.kki.ne.jp/akaruku-tsb

キーワード「東芝の職場」で検索して下さい。

広がる団結・差別をなくす運動

95年 第一次地労委申立て 十名
96年 差別是正社長申入れ 四十五名
03年 第二次県労委申立て 九名
03年 差別是正社長申入れ 三十名
05年 早期解決と差別の償いを求める運動
申立人と職場の仲間が力を合わせてとり
くんできた東芝争議の全面一括解決を求め
る運動は、東芝関係会社や解決を見ずに退
職にいたった仲間の中にも広がっています。

全面一括解決にむけ 支援を

地域の皆さん、労組、民主団体の皆さん、東芝と東芝関係会社で働く皆さん、
私たちは、東芝に企業の社会的責任をはたさせて、東芝と東芝関係会社の職場から差別をなくすために、全国の仲間と地域の皆さんの運動と連帯してがんばります。

東芝争議

年内に
全面一括解決を
7月20日
第2次申立ての結審
首都圏総行動
9月20～22日
年内解決をめざす
第1次全国行動
10月28日
全労連争議支援総行動



全国労働組合総連合（全労連）
議長 熊谷金道

東芝グループ行動基準には「差別的取扱いなど、基本的人権を侵害する行為があった場合には、企業として適切な措置をとります」とありますが、やっていることは逆です。東芝の仲間達のたたかいは、申立てをした人の差別だけではなく、企業の身勝手な前近代的な人事管理をやめさせて、職場に働くルールを確立する大事なたたかいです。全国的な運動で年内解決を勝ち取りましょう。



東芝賃金資格差別争議
弁護団長 岩村智文

東芝の差別問題とかかわって約二十五年になります。先行する十名の事件は中労委で勝利し、現在は東京地裁にかかっていますが、裁判長は「事実認定では争いが無い」という認識を示しています。続く九名の県労委では、部課長のアラさがしに徹底的に反証しました。差別の実態を明確にして結審します。全体が解決に向かって大きく動く状況にあります。大きな運動でお力添えをお願いします。

東芝争議支援共闘会議・東芝の職場を明るくする会

事務所：〒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 2005年 9月

人権を守り差別のない明るい職場をつくる東芝の会
〒212-0024 川崎市幸区塚越2-225 安伸ビル
Tel & Fax : 044-533-1408

東芝の不当労働行為は労働委員会でハッキリしました

労働委員会命令の主な内容

東芝は、申立人らの賃金、資格、職群・等級、役職を同期同学歴者の中位に是正すること。

東芝は、特定の思想をもつ従業員の組合活動を労務管理上格別に注視し、東芝扇会を活用して、これらの従業員を「問題者」として排除し嫌悪してきた。会社は、申立人らの組合活動を封じ込め、弱体化させるために賃金や資格などを差別したのであり不当労働行為である。

会社は「変わった」というが自己啓発の会は扇会と同じ

自己啓発の会の会則や2004年度までの秘密活動の内容は東芝扇会と同じです。

現在も、勤労担当の指導で活動しています。

全国リーダ研修会を開催
(東芝人材開発センター H16-6-11,12)

勤務時間内に役員会、総会には総務部長、勤労課長とともに労組支部委員長、書記長も出席し、三者が一体です。

事務方は勤労担当管理職

東芝扇会、機関誌「おおぎ」



会社が業務命令で職場管理者教室へ派遣し、その修了者を扇会員に組織してきました。

教育研修の内容は洗脳教育「講義が終了近くになるにつれ全身寒気が走るほど左翼の恐ろしさがわかった」(機関誌掲載の感想文)

組合役員選挙対策(会社の指示で)

東芝本社勤労部秘密報告書

東芝本社・勤労部労働担当が作成した「左派一般情勢と当社の現状(年間総括)」という全社・工場別の秘密報告書(230ページ)

申立人らを「問題者」扱い
問題者名簿作成(530名記載)
人権侵害のブラックリスト
個人情報の詳細に調査

問題者を排除するための秘密活動(職場、労組からの排除)

東芝扇会を育成し活用

違法な労務管理をあらため
賃金・資格の差別を是正し償え

東芝賃金資格差別争議とは

会社は東芝扇会を育成して組合に支配介入し、申立人らのグループを「問題者」扱いして差別。

95年に10名が第1次地労委申立て、96年に第1次差別是正社長申入れ運動

01年に地労委で全面勝利命令

03年に9名が第2次地労委申立て、30名が第2次差別是正社長申入れ運動

04年に中労委で全面勝利命令

05年6月に、東芝争議支援共闘会議を結成。

05年9月に、第1次全国行動を展開し全面一括解決をめざす。

新日鉄争議 和解協議が進展

新日鉄広畑の人権侵害・賃金差別是正裁判の和解協議が、大阪高裁で行われています。一日も早い解決をめざし、私たちも連帯してたたかいます。



スズキ自動車に 賠償命令

静岡地裁浜松支部は、スズキで働く日本共産党員の訴えを認め、差別の賠償として6名に計3522万円の支払いを命じる判決をだしました。



勤労部秘密報告書に記録されている差別の実態は、PMD C課長教育や自己啓発の会の活動の中に続いています。東芝グループ行動基準を名実ともに実行させ、組合活動や思想信条による差別、男女差別をやめさせましょう。派遣労働や成果主義による差別、出向や転籍による労働条件の切り下げをなくすために力を合わせ、職場に働くルールを確立しましょう。



差別を許さぬ働くルールを確立しよう

組合活動・思想信条の自由と

二〇〇四年十一月、中央労働委員会は神奈川県労働委員会の命令と同じように、労働者の訴えを認め会社にたいして差別是正を命じました。東芝は、上に示すような数多くの証拠をもとに、労働委員会で明らかにされた違法な労務管理、不当労働行為を反省して、差別を是正し、差別の被害を受けた人たちに償いをすべきです。

