

東芝差別争議とは

1988年「労働運動を強める東芝の会」を結成、労働組合活動の強化と差別是正に取り組む。

1995年「人権を守り差別のない明るい職場をつくる東芝の会（東芝の職場を明るくする会）」の10名が第1次神奈川県労委申立て

96年、45名が差別是正社長申入れ

2001年 地労委で全面勝利命令

2003年 9名が第2次地労委申立て
30名が差別是正社長申入れ

2004年 中労委で全面勝利命令

2005年 支援共闘会議結成

06年2月、全面一括解決めざす総決起集会

100名が差別是正社長申入れ

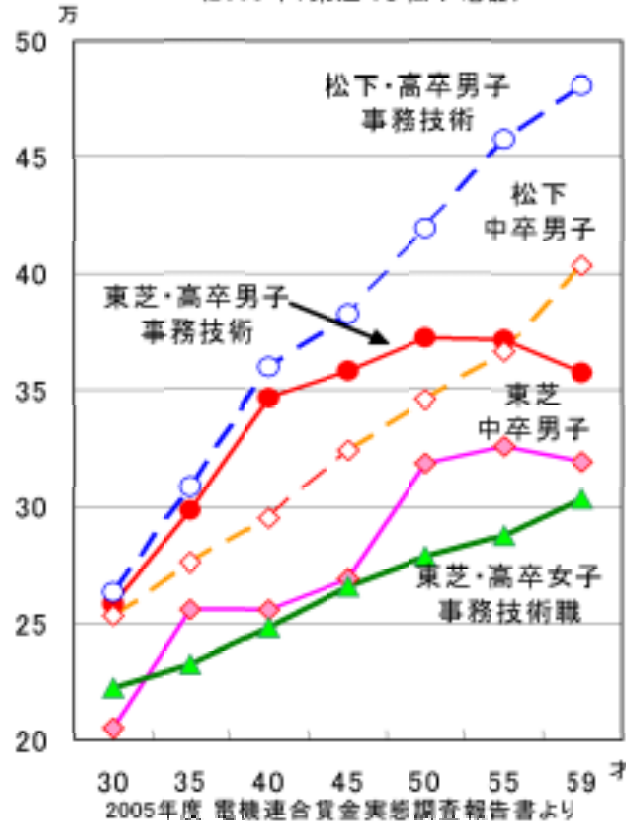
第2次県労委が結審、勝利命令の獲得で解決めざす

06年5月、第1次東京地裁行訴が終結

06年6月、第2次全国行動

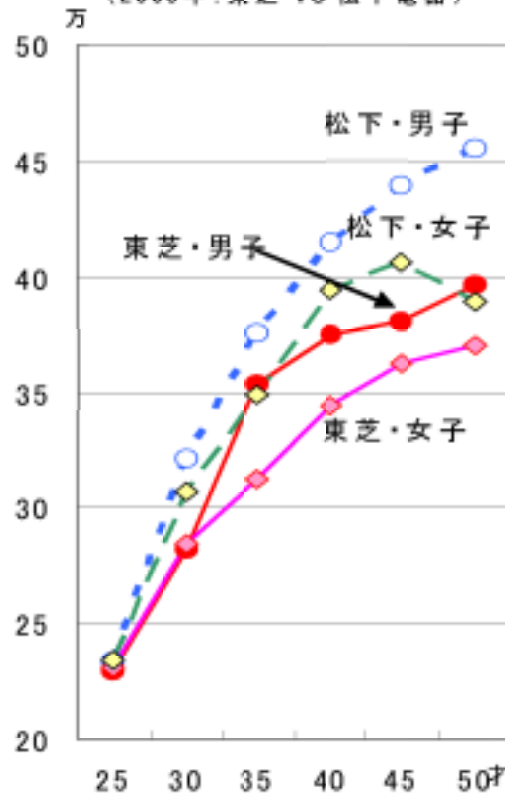
高校卒・中学卒者賃金実態

(2005年:東芝 vs 松下電器)



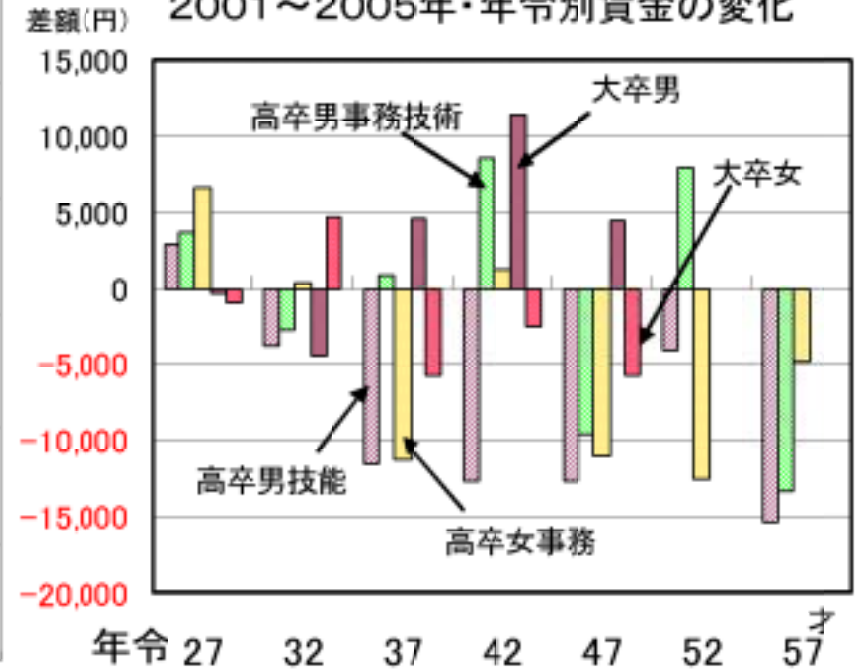
大卒者賃金実態

(2005年:東芝 VS 松下電器)



技能職だけでなく、30代以上で賃下げ!

2001～2005年・年令別賃金の変化



平均賃金は「電機連合賃金実態調査報告書」による。



東芝の職場を明るくする会のホームページには、派遣・請負で働く方からの声も届いています。「食堂の値段は社員と同じに」「派遣の労働条件・約束を守れ」「正規にしてほしい」「NTスペースへの転籍はいや。東芝にもどってほしい」

「気軽に相談して、働く者の権利を守りましょう。」

派遣・請負・パートの働く権利を守る

東芝の設計・開発部門の多くは、月120時間、年間900時間の時間外協定の枠内で、長時間残業が行われています。ところが2005年度から裁量労働制が導入され「みなし労働時間」が決められました。その時間を残業時間に換算すれば、20時間相当です。これでは、不払い残業が増え、一時金で業務加算がついてもマイナスです。残業手当を請求すれば「成績査定が低くなる」ではたまりません。労働実態に合わない「みなし労働時間・手当」は労働基準法違反です。みんなの声で改善させましょう。

不払い労働増やす裁量労働制 少なすぎる「みなし労働時間」

東芝の設計・開発部門の多くは、月120時間、年間900時間の時間外協定の枠内で、長時間残業が行われています。ところが2005年度から裁量労働制が導入され「みなし労働時間」が決められました。その時間を残業時間に換算すれば、20時間相当です。これでは、不払い残業が増え、一時金で業務加算がついてもマイナスです。残業手当を請求すれば「成績査定が低くなる」ではたまりません。労働実態に合わない「みなし労働時間・手当」は労働基準法違反です。みんなの声で改善させましょう。

東芝では、2000年から「成果主義」賃金制度が導入され、資格昇格や役職昇進をしないと35才以降の昇給が低くおさえられる仕組みになり、職務給の等級は増え、成績査定が厳しくなりました。その結果、上の図でも明らかのように年令別の平均賃金は、2001年に比べ約1万円も賃下げになったのです。課長以上は年俸制で賃下げです。電機他社と比べても、大幅に低い賃金水準となりました。**残業手当がないと苦しい生活**
初任給は据え置かれ、若い人達は残業手当がないと生活できない低い賃金のままです。**結局は、相対評価で納得いかない昇給額**
考課査定では、どんなに成果をあげても「相対評価で予算枠内に」低くおさえられる仕組みは変わらず、「こんな成果主義なんておかしい?」「競争が厳しくなっただけではないか?」「技能職の賃下げは、ひどすぎる!」と疑問や怒りの声がでています。

「成果主義」賃金で 年収ダウンと格差拡大

不払い残業・出向・転籍・労働問題の相談窓口

東芝の会ホームページは、弁護士を紹介しています。

電機ユニオン: 03-3455-6006

全労連: 0120-378-060