

粉飾決算の源流 目先の利益を追う経営を見直せ

臨時株主総会開かれる

9月30日、午前10時、幕張メッセで東芝の臨時株主総会が開かれました。

冒頭、室町社長は2,000名の出席者に「...信頼を裏切る多大な心配、ご迷惑をおかけし、市場を混乱する事態を招いたことに対して深く反省し...。新しい経営体制、新しい企業風土を構築することとし...。信頼回復をめざして全社一丸となって努力します。」と謝罪しました。

不適切会計処理について「業績向上のプレッシャー、営業利益の達成を(部下に)強く求め...。経営トップらの関与による当期利益至上主義...。それにたいして内部監査機能、けん制機能等が十分に働かなかったことが原因としてあげられます。」と報告しました。



出席者から再三にわたって、西田元相談役、佐々木元副会長、田中元社長の責任を問う質問が出されました。会社から「9月17日付けで役員責任委員会を設置し、役員等の法的責任などについて調査を行っている。その報告提言を受けて判断する。」と答弁がなされました。

雇用を守り責任を果たせ

10月28日、スマートフォンのカメラ機能に使われる画像用半導体事業をソニーに売却、白色LED事業の終息、大分工場と岩手東芝の事業統合を発表しました。社員の再配置、早期退職の実施なども含まれています。経営トップは引き続き他の事業のリストラも公言しています。会社は社員の雇用と生活を守る責任があります。2012年の北九州工場閉鎖では、



遠隔地への配転、雇用の喪失、それに伴う不幸な事故・事件も起きました。このようなことを繰り返してはなりません。

社員を犠牲にするな

「パソコン事業はどうなるんだろう。」「東芝林間病院はどうなるんだろう。」今回の不祥事は経営側の役員が起こした問題なのに、そのついでに社員が負わされるのはひど過ぎるとの声が、たくさん上がっています。

会社に物が言えない社風も問題になりました。労働者の自主的な組織であるべき労働組合に、会社は干渉し、主体性を奪っていないでしょうか。執行委員や職場委員の人選も、会社が指示して選ばせていないでしょうか。このようなことは、ただちに止めるべきです。

東芝の職場を明るくする会

〒212-0024 川崎市幸区塚越2-225 安伸ビル

2015年11、12月 TEL・FAX 044-555-4190

090-6536-6186 (鈴木)

090-6106-6758 (松本)

東芝の職場を明るくする会

ホームページ

検索のキーワードは

「東芝の職場」

//www.kki.ne.jp/akaruku-tsb

働く人を大切にし 持続的に成長する東芝へ

「集中と選択」の見直しを

東芝は2000年代「集中と選択」というスローガンを掲げて、総合電機メーカーとして複合的にやってきた経営を、製品(事業部門)ごとの会社に分けて(分社化)、各社が独立採算制で事業を行うように、大きく経営方針を変えました。この方針は、2008年8月までは世界の景気が右肩上がりに好調だったこともあり、順調に見えました。

しかし2大事業として資源(資金や人員)を集中させた、半導体事業(NAND型フラッシュメモリ)が2008年9月のリーマンショックで、原子力発電事業が2011年3月の東日本大震災で、大きな影響を受けて、経営はいっきに悪化しました。

分社化は、総合電機メーカーとして各事業部門で支え合う機能を喪失してしまい、事業環境や景気の変化に弱くなりました。

人材と技術が失われる

同時に「集中と選択」は、「株主に利益を還元する企業に」という方針を強く打ち出し、利益を上げるためにリストラ、労働条件の切り下げをどんどん行う経営でした。

目先の利益を上げる事業ばかりに目が向き、儲からない事業の切り捨て、工場閉鎖、人減らし解雇を激しく進めました。

人員の削減で、長時間過密労働を余儀なくされ、過労によるうつ病などが多発するようになりました。株主への配当金、役員の報酬は増えても、社員の賃金は「成果主義賃金」という名目で据え置かれました。

東芝の職場を明るくする会
ホームページは「東芝の職場」

どの事業にも目をかけて

元部長は「将来必要になる技術を育てようと思っても、それらへの投資や人件費は削られて何もできない。」「人件費が削られるので、派遣社員を雇って使ったが、その仕事が終われば派遣社員はいなくなる。会社に技術やノウハウが残らない。」と嘆いていました。

設計部門の社員は「当面する製品の設計に追われ、毎日遅くまで残業で、これではイノベーションを考える時間もできない。」と言っていました。



会社の持続・成長がカギ

将来どの事業・製品で、イノベーション(新しい製品やサービスを生み出す技術や手法)が生まれるかは分からないのです。利益の少ない事業をどんどん切り捨てて行くと、イノベーションを生む土壌を狭め失います。

従業員の意見をよく汲み上げ、どの事業にも充分目をかける経営が求められます。それが会社の持続的成長、ひいては多くの従業員や株主の利益に応える道です

リストラ・雇用・労災などの相談は
電機情報ユニオン03-6450-1777
全 労 連 0120-378-060