

●大企業職場からの報告・東芝

経営責任を追及し、リストラを許さない

今井 節生

2018年6月1日、東芝から分社した東芝メモリ㈱の「日米韓連合」への売却が完了した。約3年にわたり東芝を解体的とも呼ばれる大リストラの嵐が吹き荒れ、多数の労働者が職場を追われ、早期退職、M&Aによる他企業への転籍、グループ間異動による遠隔地配転、労働条件切り下げなど厳しい攻撃にさらされた。東芝メモリの売却によって債務超過は解消し、株式の上場廃止は免れたが、稼ぎ頭を失った東芝の前途は厳しく、さらなるリストラが予測されており、予断は許さない。

1 破綻の真因と問われる経営責任

〈コンプライアンス無視の粉飾決算〉

1990年代後半、東芝は厳しい経営状況を柳町工場閉鎖などのリストラで切り抜けたが、2001年電機産業のITバブル崩壊で1万人リストラ（東芝アクションプラン）を実施するなど、その後も日立や三菱など同業他社とのせめぎあい状況は続いた。

2005年、赤字状況のパソコン部門を黒字転換した功績により、西室泰三相談役（2017年没）の後押しで西田厚聰（2017年没）が社長に抜擢された。その後「チャレンジ」と呼ばれるトップダウンによる決算への圧力が増大していったと報道されている。筆者も当時社会インフラ部門の製造部スタッフであったが、資材調達でのVA&CD（いわゆる値引き）は厳しかったと記憶している。

2015年4月、約8年間にわたって2300億円もの粉飾決算が行われていたことが、内部告発により白日のもとにさらされた。7月には西田厚聰（2005～）、佐々木則夫（2009～）、田中久雄（2013～）の3社長が粉飾決算の経営責任を取り辞職した。

〈ガバナンス無視の原発事業まい進〉

2006年第一次安倍政権下、東芝は米国の原発会社ウエスチングハウス（WH）社を6600億円で買収した。この買収劇の裏で動いたのが経産省・エネルギー庁官僚、西室相談役、ベーカー元駐日米国大使、米国ロビースト等であり、東芝社内では佐々木則夫、志賀繁範（のちにWH社会長）等である。

2011年東日本大震災・福島第1原発事故以後、世界的に原発見直しと再生可能エネルギーへの転換が進む中でも、ひたすらに原発事業推進に固執した。

安倍政権にすり寄り、経産省ともたれ合い、経団連会長の椅子を欲しがり、社内では原発事業最優先とばかりのふるまい、企業統治（ガバナンス）の基本理念はどこ吹く風の状況が続いた。

粉飾決算が露見した後も、長期間隠ぺいし続けたWH社の「のれん代」2600億円の処理、原発工事会社S&Wを買収したあげくにWH社の7000億円超の損失公表など、経営陣の無責任ぶりが際立つ。

〈「物言えない、逆らえない」社風を作り上げた特殊労務管理〉

創業 140 年を超える大企業である東芝は日立と常に比較され、末端の社員まで「H社」をライバル視するよう教育されている。筆者の経験でも、インフラ自動機器の単価比較で「H社」との競争は常にあり、良い意味でのライバル競争ともいえた。

1960 年代後半からの労務対策では、日立は「消防隊」（火事・赤字・アカ、3つの赤を消す）、東芝は「東芝扇会」（扇のかなめは公安警察上がりの労務担当）というインフォーマル組織を使った手法が共通している。「扇会」は自覚的な活動家を監視し孤立させ、陰湿ないじめや昇給昇格差別を行い、最終的には思想転向または退職に追い込むため、全社に組織を張り巡らせていた。

1995 年「東芝の職場を明るくする会」の差別をなくす争議が始まった後も「扇会」を「自己啓発の会」と名称変更し、2000 年代に入ってから活動も継続した。当然のことながら活動家がいなくなっても、職場労働者の監視役として「不平不満分子」を洗い出すことが活動目的のひとつであった。（東芝の職場を明るくする会 H P 参照）

「物言えば唇寒し…」が東芝の社風となっているのはこのような歴史的背景がある。経営幹部も連合労組幹部もこの特殊労務管理のなかで育ってきているからこそ、「上役には逆らわない、労組幹部にもたてつかない、自己主張しない」という「3 無社員」が東芝で生き続ける保証と確信しているのであろう。

2 労働者に犠牲転嫁したリストラは許さない

2015 年粉飾決算が明らかになると、最初に半

導体部門・大分工場の一部をソニーへ売却し、新生東芝アクションプラン（1 万人リストラ）と称するリストラ計画を発表した。

〈青梅工場閉鎖反対のたたかい〉

ライフスタイル事業（パソコン、映像、家電）のリストラ計画の中心は、青梅工場の閉鎖にあった。東芝の職場を明るくする会は、電機・情報ユニオン、東京地評や三多摩地域のローカルユニオン、民主団体とも協力し、青梅地域での宣伝、自治体への申し入れ、市民集会（112 人参加）の開催などに取り組んだ。

「犠牲転嫁は許されない」「退職強要やめよ」のリストラ反撃ビラ（第 1 弾）とリストラアンケートを京浜地区の事業所に配布したが、2016 年 3 月末に希望退職含め 1 万 4 千人の退職が発表された。同時に手当カットなどの「緊急対策」を労組が受け入れ、残った労働者も経営陣の失敗の犠牲となった。

半導体部門と並んで優良経営を続けていた医療機器部門「東芝メディカル」をキヤノンに売却するなど、「タコが足を食って生き延びる」経営手法に対して、社内外から批判が相次いだ。

2016 年末 W H 社での巨額損失発表、2017 年 2 月から 4 月にかけて決算発表が遅延、など企業の存続が危ぶまれる状況下、2017 年 3 月 30 日臨時株主総会が開かれ、債務超過による上場廃止回避のため東芝メモリを分社し売却することが決定された。

〈東芝リストラ対策会議結成と 4 分社リストラ〉

2017 年 6 月 18 日「東芝リストラ対策会議」が結成された。「労働者の雇用と地域経済を守れ、東芝は企業の社会的責任を果たせ」のスローガンを掲げ、神奈川労連を中心とした地域労連、電機・情報ユニオン、政党や民主組織、東芝の職場を明

るくする会などが結集した。

2017年6月28日の定期株主総会で、社内の残る部門を4社に分社化することが決定された。社会インフラ、ソリューション、半導体（以上7月1日）、エネルギー（10月1日）に分割、本社を持ち株会社とする、「分社時リストラは無い」という触れ込みであった。

〈リストラ反撃ピラとアンケート活動〉

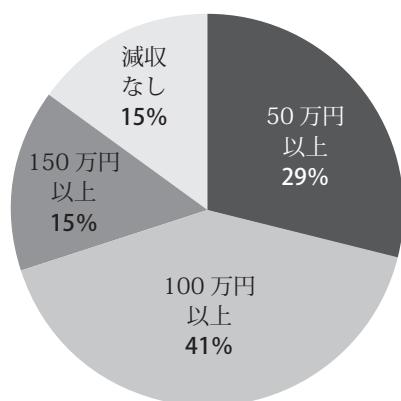
東芝リストラ対策会議による反撃ピラ（第2弾）とリストラアンケートは、2017年8月後半から10月上旬までに京浜地区の事業所中心に3600枚以上配布され、アンケートもこれまでに多く多く返ってきた。

特徴1 過半数がリストラへの不安と年収100万円以上減収

アンケートの回答では、2015年の粉飾決算発覚以後、

- ①「退職勧奨を受けた？」には10%がYES。
- ②「転籍・配転など異動は？」には30%がYES。
- ③「雇用やリストラへの不安は？」には過半数がYES。
- ④「一時金減額など緊急対策での年間の減収額は？」

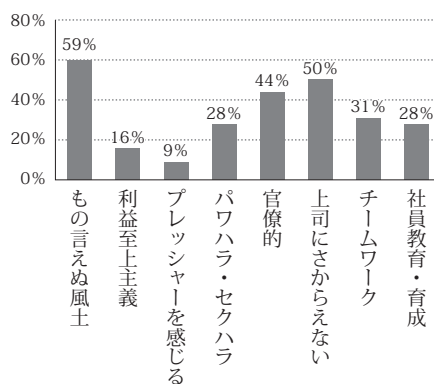
には100万円以上が過半数を超えている。（図）



特徴2 変わらない「物が言えない」社風

東芝では1960年代以降長年にわたって社員の思想や動向を監視する労務管理体制が敷かれており、このことが粉飾決算や原発事業での役員の暴走を生んだ要因とも指摘されている。

粉飾決算発覚後、経営陣は社風を変えようと称した社員教育を何度も実施しているが、アンケートの回答からは全く社風は変わっていないばかりか、パワハラや官僚的上司に逆らえないなど、むしろ悪化している状況である。



〈リストラ反撃ピラと相談活動〉

その後も、映像事業を中国企業に株式売却、東芝病院を民間医療法人に売却など、「タコの足喰い経営」が続き、2017年11月29日には、ソリューション（TDSL）社での300人、続いてインフラ（TISS）社50人、エネルギー（TESC）社50人、合計400人の希望退職募集というリストラ計画が発表された。7月1日の分社時の「リストラは無い」約束を反故にし、舌の根も乾かぬうちにリストラ発表、しかも対象年齢が53歳以上（TDSL）、50歳以上（TISS、TESC）など、中高年をターゲットにした厳しい内容であった。

ソリューション（TDSL）社での退職勧奨や出向・転籍などの肩たたきは、対象者リストに基づいてやられ、ターゲットになった技術者は53歳以下まで含まれており、まさに「便乗リストラ」（ついでに辞めさせよう）である。

「東芝はグループ会社移籍後の雇用と労働条件を守れ、事業譲渡・分社後のリストラ不安をなくせ」リストラ反撃ビラ（第3弾）と電機懇春闘アンケート約3600セット、各事業所門前で配布した。

2018年に年が変わると、出向・転籍先を次々と紹介するなど上長による面談は執拗になり、リストラ反撃ビラ（第3弾）を見て、電機・情報ユニオンや東芝の職場を明るくする会に相談する労働者が増えてきた。

相談活動では、グループ外への出向・転籍、グループ内の異動、早期退職制度を使った退職など、ケースバイケースで対応することに留意したと、鈴木登美夫対策会議事務局長が報告している。

相談にきた技術者は、退職強要をはねかえし現職にとどまることができたり、グループ内への異動に応じたり、ほぼ要求を満たすことが出来たが、TDSL社だけでやむを得ず退職に応じた人と出向者合わせて当初予定の300名を超えたとの報告があった。

〈労働者5万7000人減少、もうかる事業売却で今後の見通しは〉

2015年粉飾決算発覚後、市場の信用失墜で株価は低迷、営業活動にも影響し決算が悪化、穴埋めに事業や株を次々売却し、労働者へのリストラが繰り返された結果、東芝グループの社員は2015年3月期19万8741人から2018年3月期14万1256人と5万7485人も減少した。

青梅事業所の閉鎖、主要な事業部門の売却は、

東芝メディカル（医療機器）をキヤノンへ、半導体（センサー用）をソニーへ、家電事業を中国社へ、パソコンをシャープへ、映像事業を中国社へ、東芝メモリを日米韓連合へ、その他の部門では東芝病院や東芝セキュリティーの売却、持株の売却では売れるものはなんでも、という状況であった。

リストラによる直接的な人減らしに加えて、緊急対策による収入減や先行きの見通しに悲観した技術者がヘッドハンティングで他企業に転職や退職し、事業の再生に支障をきたす部門が出ている。

〈雇用を守り技術の発展と電機産業の持続的進歩を〉

2018年6月11、12日、東芝リストラ対策会議は分社した東芝メモリ四日市事業所で、現地みえ労連や電機情報ユニオン愛知支部の支援を受けて、リストラ反撃ビラとアンケート、電機産業政策リーフを1000セット以上配布した。

反撃ビラでは「人権を尊重して人材の育成・強化を」「電子立国の再生に向け社会的責任を果たせ」、電機産業政策リーフでは、「電機産業がひらく明るい未来」「明るい未来は労働組合とともに」と、メッセージを伝える宣伝行動である。

日本を代表する大企業の東芝が解体的ともいえる状況になった一番の要因は、法令順守が口先だけの経営体質、人権が尊重されない企業風土、上に逆らえない社風、社会的な倫理を守らないトップ、さらに経営陣の行動をチェックできない労働組合の体質、等々があげられよう。

東芝が真の再生を目指すなら、以上の指摘を真摯に受け入れ、再発防止策を実行することが必要である。

（いまい せつお・電機懇代表・東芝OB）