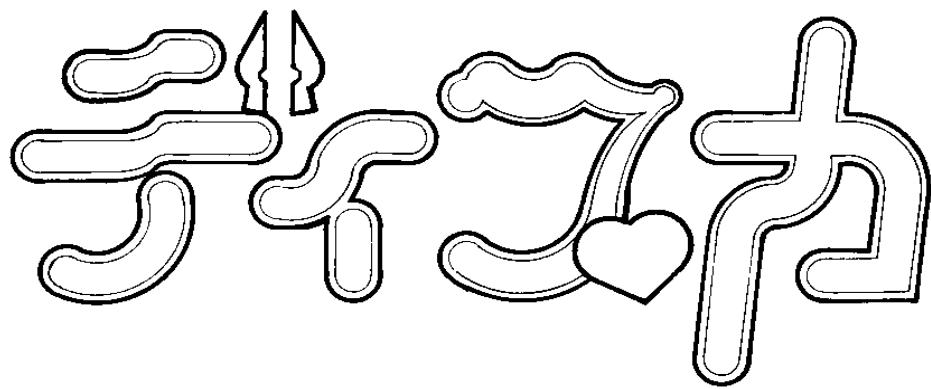


月刊  
JMITU



日本金属製造情報通信労働組合大田地域支部  
セガ グループ分会 2025年発行

No.485

# 黒字でもリストラ

## 労働者が犠牲に

そんなこともあります。最近のリストラの手法は巧妙になっています。

業員にも影響が及んでいます。特に、デジタル化の進展により、従来の業務が不要となるケースが増えており、若年層の雇用にも影響を与えています。

ボーナス廃止を月額賃金ヤリア形成を支援することが重要です。

### 業務の変更や配置転換

最近、パナソニック、日産など日本の大企業では黒字リストラが増加しています。これは、企業が業績不振ではなく、将来の成長戦略の一環を理由に人員削減を行うケースです。

これまでの専門分野とは異なる業務を割り当て、適応できない状況を作り出す。管理職を単純作業に配置転換することで退職を即す。

### 評価の引き下げ

人員削減は、最後の手段とみなされたりストラが、最終的に黒字でも着手する企業が増えました。2024年に早期・希望退職を募集した企業の約6割が黒字決算だつたと報告されています。

業績評価を意図的に低く設定し、昇給や昇格の機会を減らす。給料の減額を通じて退職を即す。

### 精神的な圧力

キヤリア研修などの名目で精神的に追い込む。退職届を出すように誘導するケースもある。

一時的には人件費の削減で財務状況は改善されるが、将来的な人材不足や技術継承の問題が発生する。企業は単に人員削減を行うのではなく、新たな業務を開拓し長期的な成長をしていくことが求められます。また、企業は従業員のスキルアップを促進し、長期的なキ

過去には、希望退職の募集や追い出し部屋、降格による退職勧奨などがありました。希望退職は、企業にとって辞めて欲しい人までもが辞めてしまい、追い出し部屋は社会問題になりました。

### リストラの対象年齢の変化

従来のリストラでは、主に中高年層が対象とされていました。しかし、最近では30代の若い世代や勤続年数の短い従

業員にも影響が及んでいます。特に、デジタル化の進展により、従来の業務が不要となるケースが増えており、若年層の雇用にも影響を与えています。

ボーナス廃止を月額賃金ヤリア形成を支援することが重要です。

ボーナス廃止を月額賃金を廃止し、月額賃金へ移行する動きが広がっています。ソニーグループでは冬の賞与を廃止し、給与化する方針を発表しました。また、セガも制度改定で賞与の一部を給与に振り分けた形で、月額賃金を上げた。ボーナス廃止のメリットは業績に左右されずに給与が一定額支給され、月額給与を高めることが出来る反面、賞与の楽しみがなくなりモチベーションに影響を与える。結果的に年収は変わらないがどちらが良いのかは、比べてみないことにはわからないが、やはり纏まった金額のボーナスは必要かと思いません。

## 改善提案

仙洞田一彦

私は自分の机の前に座り、ため息をついた。始業三十分も前なのに、課の全員が出勤しているようだ。いや、すでに各自仕事を開始しているようだ。「ようだ」と言つたのは、忙しそうに仕事をしているフリをしているだけなのだ。

この事務室のトップは課長だ。課長に目をやると、四角い顔に四角の縁のメガネを掛けて、部屋の右から左に、ゆっくり視線を走らせている。

顔が四角いからではないが、がちがちで融通が利かない。いや、他人を思いやらない。私は入社して半年になるかならないかだが、これほど薄つ

べらな印象の人物には会つたことがない。

つまゝの荒っぽい言葉が出て決意していく、自棄になつてしまるのは、私が半ば退職をいるからかもしれない。入社して日が浅いが、新卒入社ではない。ほかの会社を早期退職して、ここに来た再就職者だ。だから会社勤めの経験は

課長と同じくらいある。

入社当初、課長は私に、

「これまでのご経験を活かして、業務、事務を改善した方が良いと思われたことなど、気付いた点を、積極的におっしゃってください」

と、言つていた。そなへ、それならと思って、積極的に提案してきた。歳は取つていても新入社員だ。上司のいうことを、素直に聞かなければ、ま

けない。改善と思われるものをいくつも思いついたのは、会社にはそれぞれやり方があり、歴史もあり違っていたからだろう。だからとは思つたが、正直に、思いつくままに提案した。しかし、全部却下。

だつたら改善提案してくれなんて言わなけりやいいんだ。年齢が同じくらいで、会社は違うが経験があるというのでお愛想を言つたのか。そう思つて、二、三日提案を出さないと、私の机の前に立つて、「いかがですか、ご経験に照らしてみて、当社の業務マニュアルは。みなさんのご意見を集めめてより良いものにしようと、思つています」

と、言つて下さった。しかし、提案すれば却下。

た私の机の前に立つて、同じことを言う。笑顔を浮かべて言うが、繰り返されれば、私にとつてはイヤガラセとしか思えない。改善提案を真剣に考えれば考えるほど、イヤガラセの度合を強く感じる。新入りのお前に分かるものかと、からかわれているようにも思えてくる。

歳は私より下でも、この職場では先輩の、みなさんの態度をそれとなく観察して見た。すると改善提案はテキトーにやつてているようだ。漢字で「適当」と書けない、もつと軽い感じ「テキトー」だ。課長に合わせているのだろうか。

私もそうすればいいが、私の性格、自分で言うのもなんだが、眞面目な性格では「テキトー」に出来ない。もしか

すると、課長が「前の会社ではどうしていたのか知らないが、ここでは、私の言う通りにやつてくれ」と言つたのなら、提案などしない。右も左も分からないから、言う通りにする。それでも構わない。

課長も業務改善提案をみん

なから聞いているようなフリをしているだけかもしれない。

改善は本気ではない。だから

薄っぺらな人間に感じるのだ

ろうか。本心は業務改善など

より、自分の出世が大事と考

えているのではないか。改善

提案件数を数多く出させるの

が、出世の早道と考えている

のかも知れない。

まあ、どっちでもいい。も

う私は退職するのだから、お好きなようにしてください。

そこに取締役の肩書も持つ

部長が入つて來た。この課の部屋に入つてくるのは珍しい。用事があるときは、自分の部屋に呼びつける。

興奮しているからだろうか、両肩を細かく上げ下げして、入つて來た。私の方を一瞥すれば、部長が怒鳴るようだ。

すると課長席に向かつた。課長は部長が入つた瞬間、

「取締役部長」

と、言つてすでに立ち上がり、直立不動の姿勢だ。

「何だ、これは。改善提案を

よく読んでないな。それとも、

内容を承知で上げて來たのか。

私を愚弄する気か」

部長は右手に丸めた書類を持っていたが、それを課長の方に突き刺すように上げて言つた。そして、その書類を課

長の机の上にたたきつけた。

「失礼します」

課長は言つて、机上の紙を取り上げて読んだ。読み終わつた後、右手で自分の口を塞いだ。プツと噴き出すのをこらえたようだ。

課長の左手からその紙を取り、広げて、部長が怒鳴るようになに読んだ。

「提案します。提出された改善提案の内容をよく読み、よく考えてみること。以上」

部長は続けた。

「なんだ、これは」

アツハハハ……

私は笑つた。そして言つた。

「良く出来た改善提案ですね」

部長と課長の視線が私に向いた。

「あんたが書いたのか」

課長が責めるような口ぶりで言つた。

「いいえ、違います」

私は答えた。課長は部屋を見回しながら言つた。

「誰が書いたんだ」

改善提案は署名して出す。

提案の内容によつては、大変な利益を生み出す。採用されれば賞金も出るから、普通は署名入りだ。金額も十万円から一万円。別格の評価があれば、それを上回ることもある

ば、それを上回ることもある

という。

「え、賞金が出るんですか」

開き直つた私が聞いた。す

ると、くすくす笑いが部屋に

ひろがつた。部長と課長の顔

がゆがんだ。間を置いて、私はトーンを高くして言つた。

「それとも犯人探し、ですよね」

今度は部屋を、異様な静寂が支配した。