

月刊
JMITU

デイクナ



5月号

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

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。

人員削減は、最後の手段とみなされてきたリストラが、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割が黒字決算だったと報告されています。

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くない人までもが辞めてしまい、追い出し部屋は社会問題にもなりました。

そんなこともあり、最近のリストラの手法は巧妙になってきています。

業務の変更や配置転換

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

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

キャ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。

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きました。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。

リストラの社内、社会への影響

リストラは、従業員にとっては生活の安定を脅かす原因となります。特に、長年勤めた社員が突然職を失うことは、精神的・経済的な負担を伴います。

また残された従業員も不安が高まり、モチベーションが低下し、企業イメージの低下を招きます。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

ャ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

最近、日本企業ではボーナスを廃止し、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る形で、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えます。

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」と言ったのは、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のだが、これほど薄っ

ぺらな印象の人物には会ったことがない。

つい、荒っぽい言葉が出てしまうのは、私が半ば退職を決意していて、自棄になっって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、ここに來た再就職者だ。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くと思われたことなど、気付いた点を、積極的にお願いします」

と、言っていた。そうか、それならと思って、積極的に提案してきた。歳は取っっているも新入社員だ。上司のいうことを、素直に聞かなければい

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。だからとは思ったが、正直に、思いつくままに提案した。しかし、全部却下。

だっ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ったのか。そう思っ、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、当社の業務マニュアルは。みなさんのご意見をまとめてより良いものにしようと思つています」と、言うのだ。

しかし、提案すれば却下。二、三日、提案しなければ、ま

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、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っているようだ。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、真面目な性格では「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、私の言う通りにやってくれ」と言ったのなら、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

部長が入って来た。この課の部屋に入ってくるのは珍しい。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、入って来た。私の方を一瞥すると課長席に向かった。課長は部長が入った瞬間、

「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来たのか。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った。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。読み終わった後、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に。以上」

部長は続けた。

「なんだ、これは」

アツハハハ……

私は笑った。そして言った。

「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った。

「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った。

「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。別格の評価がつけば、それを上回ることもあるという。

「え、賞金が出るんですか」

開き直った私が聞いた。すると、くすくす笑いが部屋にひろがった。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った。

「それとも犯人探し、ですよ」

今度は部屋を、異様な静寂が支配した。