

若 芽

セガサミー構造改革発表 コロナの影響、AM事業縮小 経営の失敗を労働者へ

**幾度となく繰り返す
構造改革という名の
希望退職**

11月6日(金)セガサミーグループ構造改革についての発表が会社よりありました。

前回2015年にも希望退職が行われました。経営の不振はいつでも労働者につけが回ってきます。しかし、いつもの希望退職とは違います。セガグループはエンタテインメントコンテンツ事業ですが、今回の第2四半期決算発表では、当初の予測を上回る利益が出ています。なぜ今希望退職を募集しなければならないのでしょうか？確かにAM事業の方はかなり赤字が出ていますが、これについてはコロナの影響

もあり、一企業でどうすることも出来ないものです。いつものセガではCSが悪いときはAMが助け、AMが悪いときはCSがカバーするという形で助け合っていました。

今、希望退職を行うという選択肢は経営者として判断を誤っているとしか言いようがありません。労働者を首切る会社から、いい製品など出てくるわけがありません。会社「グループ全体できつちりとコロナという環境を踏まえて継続的に構造改革をしていきます。セガ単体では利益出ているが、AM事業が赤字、人のところも手を付けなくてはならない。ひとつはCSが伸びている。伸びているマ-

ケットにお金をつぎ込む。大掛かりに人を異動させる一人二人ではなく大人数、それができない人には希望退職を募って、人員の適正化を図る。AM事業黒字化をする為の人員の削減、AM以外CSの間接部門も同じく希望退職を行う。

利益水準が他社から比べると低い。今回の希望退職は従来とは違う、将来の為の人員削減、今期もそうだがCSが成長分野、そこにグループとしての力を注ぎし、より収益性を上げていく。希望退職を行うのだから当然、経営サイドも役員報酬のカットを行う。

痛みを伴うのは私達労働者、目先の退職金に騙されないで！

経営の失敗で痛みを伴うのはいつも私達労働者です。役員報酬カットされても彼らは通常通りの生活が送れます。しかし私達が希望退職にに応じて退職すると、こ

のコロナ渦の中、就職活動を行わなければならない。世の中他社でも大量の希望退職で、失業者は増えていきます。

退職してからすぐに就職できれば良いができません。今までの生活が出来なくなります。

今回の割増退職金は以前より加算金が高く大きな一時金が支給されますが、それに目をくらまず、冷静に考えて下さい。

その一時金を何年で使い切ってしまうか。どんなに今低い給料でも再就職で同額をもたらえることは困難です。

**退職勧奨には
はつきりとNOを！**

会社は、この希望退職発表後、来週9日(月)から希望退職募集対象者に面談を行っていくようです。あくまで希望なので強制ではないといいますが、前回の退職勧奨では上司から「あなたの仕事はありません。今後、このような退職優

遇措置が出来る状態とは限らない。」などの発言が繰り返されたそうです。

このような発言を社員はどのように受け止めるでしょうか？会社は募集に応じないで残った人に仕事を与えないつもりなのでしょうか？嫌がらせ的な発言と行為は「パワーハラスメント」です。

上司に退職勧奨を行わせておいて信頼関係など生まれるわけがありません。上司に退職勧奨されたら「はつきりと辞めません」と伝えてください。

**希望退職だけでなく
人事制度も変える？**

会社「人事制度も変えていくべきだ。今後社内向けに発表する。グループ各社制度は違うが方向性を合わせていく。今まで以上にチャレンジや目標設定をしていかなくてはならない。きちつと評価して報いていかないと、やった人達が何

ご相談、ご意見、ご質問は、下記にお寄せください。

JMITU大田地域支部：TEL03-3734-3502：FAX03-3734-3534

ホームページ <http://www6.plala.or.jp/JMIUOOTA/> / メールアドレス：jmiuoota@orchid.plala.or.jp

分会ホームページ <http://jmitusega.chips.jp/> / メールアドレス：jmitusega@jmitusega.chips.jp

若 芽

も報われないと駄目、組合さんが要求している成果主義廃止とは真逆の方向にはなりません。グループとして、年功序列型ではなく、会社が頑張っている人を評価する制度にしていく。」

おかしな話です。今の新人事制度を導入する際に、会社から言われたことです。「頑張れば報酬がどんどん上がっていく制度です。」これは、やはり嘘だったようです。

会社が頑張った人に報いていない制度だと認めました。

組合もかつてから評価制度がおかしいことを指摘してきました。

会社は、チャレンジ精神がなくなってきたといいますが、チャレンジして失敗したときには下げられる制度のうえでは、誰もチャレンジなどしません。

富士通が成果主義を導入し失敗した時も同じ事を言っています。

この制度を良くしなければ、会社はいい方向

に向いていきません。

成果主義は本来成果を挙げるだけの権限を持つたポストに適用して初めて効果があるものです。一般社員に適用してもいじめになるだけでほとんどがモチベーションシロダウンです。

半期ごとに各社員が自分の目標を上司と労力を使い相談し目標管理シートを提出します。しかし目標に関わらず、社員の評価はあらかじめ決まっている期末に調整するのが実態です。

成果主義賃金の本来の目的は、総額人件費の抑制です。

会社が人事制度をいじると言うときは、建前でモチベーションアップなどと称しますが、実態は更なる人件費の抑制を行うと判断すべきです。

セガエンタ株式 GENDA社へ譲渡

会社「セガエンタタイムントは筆頭株主ではなくなる。SE単独で利益

は上げていくが、かつてに比べて少ない。ビジネスモデルとして投資の負担が大きい、グループ全体で見れば、将来的なIR事業に向けて、今の施設事業これからの投資の負担、なかなかお金をかけられない。AM施設事業に興味があり伸ばしていきたいという志の方が表れてそちらの方が施設にとってもよいのではないか、過去イオンファンタジの元社長でイオンでは200億から300億へ上げてきた方、今後AMを盛り上げていくという考えの方ですか?」

会社「退職金については、SEが決めること、清算するのか継続するのか、株式譲渡については資本主義の中ではないか、方のないこと。SEの方達へ会社をつぶします解雇します。と言うわけではない。」

残念な話です。セガの経営者にAMを盛り上げていくという志の方がいないこと。そして経営能力がない事が明らかになってしまいました。

経営はIRの為に、コスト削減を行って、先行きが不透明なIRに力を入れるべきなのか、それが会社として正しいとは思えません。

セガサミーグループ CSR憲章 社員とともに

社員一人ひとりの創造性とチャレンジ精神がグループ発展の源であり、最大の財産です。

私たちは、社員がもつ限らない可能性を最大限発揮できる企業文化を育み、ともに成長していきます

「職場環境の整備」

1、社員の安全と健康に配慮し、安心して勤務できる職場環境を構築します。

2、社員が個々の能力を

十二分に発揮し得る、「働き甲斐」「やり甲斐」のある柔軟性に富んだ会社にします。

こんな立派なCSR憲章があるのに、「利益が出ない」からと切り捨てられて納得がいくでしょうか?労働者は生身の人間で「物」ではありません!

年末一時金 昨年同様係数2.0

構造改革の話で、団体交渉が、秋闘・年末一時金に重点を置けません。が、年末一時金について会社より回答がありました。係数は2.0昨年同様。支給日については12月中旬金曜日の予定と言うことです。

次回団体交渉

11月12日(木)

会社は、応募締め切りまでに、人員を減らす為に、必要なまでの退職勧奨等行うかもしれせん。困ったときは、私達労働組合までご連絡をしてください。

ご相談、ご意見、ご質問は、下記にお寄せください。

JMITU大田地域支部：TEL03-3734-3502：FAX03-3734-3534

ホームページ <http://www6.plala.or.jp/JMIUOOTA/> / メールアドレス：jmiuoota@orchid.plala.or.jp

分会ホームページ <http://jmitusega.chips.jp/> / メールアドレス：jmitusega@jmitusega.chips.jp