

若 芽

構造改革

本人が求めている面談は 退職勧奨ではなく退職強要です。

**希望退職締め切り
では面談の嵐? きつば
りと辞めませんと断
りましょう!**

11月16日(月)よりセガにおいて希望対象の募集が始まります。先週より各職場では、部長による面談も始まっていると思われま

す。面談も人によっては、同じ職場なのに複数回行う人もいれば、全く行わない人もいます。

会社は面談(退職勧奨)で、ひとつの選択肢として説明しているだけで強要しているわけではない。強要しているかどうかは、受けている側が判断することで、会社が言える事ではありません。選択肢を説明するだけであるならば、何度も面談する必要など

ありません。

幾度となく希望退職を行ってきた会社も過去の経験で、会社の思惑で辞めてほしかつた人が辞めず、辞めて欲しくない人達が辞めてしまった事を踏まえこのようなピンポイント面談で対策しているのかもしれない。このような面談にはきつぱりと「**私は辞めませんので面談する必要はありません。**」と断ってください。

過去には、多能工やジョブローテーションなど希望退職等で誰が抜けても会社が回るようにと対策していましたがそれもうまくいかなかったのも現実です。前回も言いましたが今回の希望退職はいつもと違います。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。今すぐ希望退職を募るほどではありません。AM事業の赤字はコロナの影響もありま

す。CSもAMもセガで今までもお互い助け合

ってきました。会社も今回の希望退職は従来とは違う、将来の為に人員削減とい



希望退職募集人数? 人数に達しない場合は?

組合「希望退職650名とあるがこのうちの何人がセガの対象なのか? 募集人数に達しない場合は2次募集を行う

のか? 逆に人数が多すぎた場合どうするのか?」

会社「今出している情報で十分。人数は話す必要はない各事業部で何人と発表している。AMが6割残りその他だ。人数に達しなかった場合は、その時点で経営判断を行う。人数に達したらそこで締め切る。」

組合「希望退職に応じたかった場合はどうなるのか、面談では仕事がなくなるというっているが」

会社「希望退職に応じたからと言って解雇するわけではない。希望退職の結果を見なければわからないが人員配置の話は当然考えている。今までもおりの仕事が一番安心なのだが、必ずしもそういうわけにはならない状況なので、なるべく適正を考える。エ

ンタメなのでいろいろな出口がある。」

組合「AMばかり指摘されるが、リゾート事業の赤字の垂れ流しはなぜ指摘されないのか」

しなればならない、宮崎の数字も前期は改善してきている。ただ現状はコロナの影響がでて、IR参入に意向は示している。今はコンシューマ事業が一番稼げる。セガエンタの件、感情的になるのは分かるが、今後AM事業はメーカーとして、開発販売し、今までもおりセガエンタとも協力する。」

構造改革についてアンケート!

私たち労働組合は、今回会社発表の構造改革について一言アンケート(HPにて)を行っています。

今後の会社との交渉や組合機関紙などに掲載していきますので是非一言お願いします。今現在の回答抜粋

「セガグループ全体の経常利益100億円以上の状況で、希望退職を募るのが納得いかない。」

「360度評価、本当に

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

してくれるのですか？
やるなら子会社、孫会社
まで均等に公平に評価
を行える制度にして欲
しい。」

「踏みとどまっても構
造改革の名のもと、故意
に適性の無い職に追い
やうって自滅を誘う罠と
も思える。」

「希望退職は致し方な
いのかもしれないが、人
事制度、評価の公平性が
全くない今の状況では
何も変わらないと思
う。」



面談では退職NO!

会社は、応募締め切り
までに、人員を減らす為
必要なまでの面談、退職
勧奨等行うかもしれないま
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。

年末一時金 昨年同様係数2.0

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。

平均金額(一般)

セガグループ

セガ

SLS

703793円

支給日については
12月4日(金)

次回団体交渉

11月18日(水)

解雇と言われたら

ほとんどの労働者は、

賃金だけで生活してい
ますので、労働者の生活
手段を絶つには、それな
りの理由が必要です。

解雇には「懲戒解雇」

「整理解雇」「普通解
雇」があります。

「懲戒解雇」は、犯罪行
為や重大な背任などの
反社会的な行動をした
場合に適用されます。

「整理解雇」は、解雇
しなければ企業が存在
が危うくなる状況が客
観的に証明できて、解雇
を回避するための最大
限の努力がされていて、
解雇される人を決める
理由に合理性があり、当
人としつかりと話し合
いがなされていること
が条件となります(整理
解雇の4要件)。

「普通解雇」は、労働
契約法第16条で「解雇
は、客観的に合理的な理
由を欠き、社会通念上相
当であると認められな
い場合は、その権利を濫
用したものととして、無効
とする」と定められてい
ます。つまり、誰が聞いて
も「仕方ない」と判断
できる理由がなければ
解雇はできないのです。
「解雇だ」と言われたら、
解雇理由を明記してあ
る「解雇通知書」を請求
してください。

社会的に相当な理由
がない不当な解雇が
なり多くあります。

解雇されたからと言
って簡単にあきらめず
に、その解雇通知書を持
って、労働組合に相談し
てください。

大企業リストラ激化 今こそ内部留保を切 り崩せ!

2020年希望退職
を募集した企業はす
でに70社を超えていま
す。

コロナの影響もあり
かなり加速していつ
もあります。

財務省が10月30
日発表した2019年
度の法人企業統計によ
ると、大企業の内部留保
は459兆円と前年度
から10兆円増えまし
た。内部留保が最高額を
更新するのは12年連
続です。

経常利益は昨年10
月10%への消費税率
引き上げや新型コロナ
ウイルスの感染拡大な
どの影響を受けて、前年

度を8兆円下回る50
兆円でした。

12年度と比較する
と、経常利益が1.4倍、
内部留保が1.38倍、
配当金が1.64倍に増
える一方、労働者の賃金
は1.05倍と横ばいに
とどまります。

大企業を優遇する政
府のもとで増えた利益
が、賃金にも設備投資に
も回らず、配当金と内部
留保に消えてしまいま
した。
人を削る前に、内部留
保を削るべきです。

構造改革について一言アンケート



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