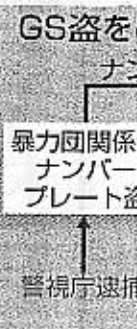


被害に遭ったGSの防犯カメラの映像を分析したところ、2〜4人でボールのような工具で給油機に付属した精

窃



（東京）の現金をめぐるゴングサルタント会社「大光」容疑で同社社長の大智規久（大分市）グループの脱税容疑者（65）ら6人を再逮捕。事件で、新たに大光が法人

公認された「肩たたき」

世界的なコンピュータ会社日本法人の係長、右近広治さん(51)「仮名」は昨年秋、年下の女性課長に「個別面談したい」と呼び出された。この会社は業績悪化を理由に、年末までの3カ月で1000人以上の正社員削減を断行したとされる。首都圏の私大を卒業後、勤続24年のシステムエンジニアだった右近さんへの退職勧奨、いわゆる「肩たたき」もその一環だった。課長は席に着くなり「あなたの業績評価は悪い」と告げた。それまでの5段階の真ん中から1ランク下がり、年収は最大200万円減るといふ。課長は「特別セカンドキャリア支援プログラムのご案内」と題した1枚の用紙を取り出し、こう迫った。「会社の外へキャリアを求めてみませんか。退職金に加えて割増金を勤続年数に応じて最大15カ月分支給し、会社指定の再就職支援会社を紹介するプログラムを実施します」右近さんが「定年まで勤

1000年

第一部 働く場所はありませんか

3

めたい」と断ると、今度は同年代の女性部長に呼ばれ「GBS&GDEビジネス推進」という新設の部署への異動を命じられた。業務は退職勧奨を断った社員を集め、社内での新しい仕事を探索させること。俗に言う「リストラ部屋」である。ただし机は元のままで、名前だけの「パーチ

希望退職に「希望」は…

大手企業がこぞって進めているのが「肩たたき」の退職勧奨ではなく、希望退職と呼ばれるものだ。東京商工リサーチの調べでは今年に入って希望・早期退職の募集を公表した上場企業は50社を超え、早くも前年の68社に迫っている。希望退職とは企業が「解雇」を回避するため、退職金割増しなどの優遇措置を設けて退職者を募る制度だ。希望退職があくまで本人の自由意思によるものなのに対し、退職勧奨は、本人の希望にかかわらず退職を勧められる。ただ、その線引きがあいまいになることもあり、右近さんの会社もリストラを始めた当初は希望退職制度だったという。今後そうした流れはさらに加速するのかわ。仮に定年まで20年以上を過ごしたサラリーマンの場合、2030年に今の会社で働き続けていられるのだろうか。「正社員に優しい」といわれた日本企業が変わり始めたのは8年前の法改正が一つのきっかけだった。今の会社だけか「自民党をぶっ壊す」。平成13(2001)年4月、絶叫とともに発足した小泉純一郎政権に85%以上の国民の支持が集まる中で施行された改正雇用保険法。以降、会社を退職した後、ハローワークが交付する「離職票」と呼ばれる書類の離職理由の記入欄に「希望退職の募集又は退職勧奨」という新たな項目が加わった。それまでは「解雇」と、懲戒解雇にあたる「重責解雇」の2項目しかなく、「第二の人生」のスタートに、傷を付けかねなかったのだ。ただ、自身も大手金属メーカーの子会社でリストラと闘った経験を持つフリーライター、中森勇人さん(45)は「この項目ができたことで、希望退職や退職勧奨がいよいよ公認された」と指摘し、今後の流れについて「解雇をマイナスイメージとして嫌っていた企業が正社員を辞めさせやすくなった。わずかな法改正が針の穴になったように、正社員にとって厳しい世の中になるのは間違いないと思う」。

望退職は本来、労働者の自発的な意思が尊重されるなら悪い制度ではない」として、正社員の解雇が難しいのが国の現状についてこう述べる。「本人がつかうのと同じくらい、会社もつかう。なぜなら、重大な落ち度のない社員には、解雇の理由が見つけられないからです。だからこそ希望退職や退職勧奨が拡大解釈されて使われる恐れがある。どうしても辞めたくない人は「辞めなさい」で押し通せばいい。ただし閉鎖に追いやられ、会社側と闘う覚悟を求められることもある」。

現在パーチャルリストラ部屋へと通勤する右近さんに20年後の日本を占ってもらうと、「人間が部品になる」「使い捨て人間が増える」と過激な言葉ばかりが飛び出して来た。まるで「派遣切り」にあった労働者のようだった。ただ、今の会社に居続けることはそれほど至上のものなのか。一本のレールだけが、本当に幸福な未来につながっているのか。希望退職に「希望」を求めた人

たちを訪ねた。