

1994年の本

第1章 Xデーを迎えた男たち

- (1) 突然、自宅待機を命じられて 家電メーカー・営業課長 (45歳)
- (2) 退職勧奨を断わると仕事を取り上げられて 自動車メーカー・課長 (55歳)
- (3) ある朝、出社すると解雇通知が コンピュータソフト全社勤務 (42歳)
- (4) 転籍先の会社で突然の解雇 システムエンジニア (45歳)
- (5) バブル入社組を襲う嵐 20代の失業予備軍たち
- (6) 密室の犯罪

1993年1月9日。朝日新聞に「パイオニアの管理職35名以上に対する事実上の指名解雇」という記事が掲載された。これに対する労働省のコメントは「予告手当を払えば、解雇しても労基法違反にはならない」というものであった。解雇には合理的な理由が必要であるにもかかわらず、この無責任なコメントは、

「金さえ払えばクビにできる」

という意識を経営者に植えつけた。景気が下降線をたどると並行し、「リストラ」はそれ以降、急速に広がっていく。

(1) 突然、自宅待機を命じられて 家電メーカー・営業課長 (45歳)

「実は、支社の方で、『あなたをすぐにでも引き取って欲しい』と言ってきました。こちらとしてもびっくりしているのですが……」

人事部の部長代理は、彼がソファに腰をおろすと、いきなりこう切り出した。まったく予期せぬ展開に、一瞬言葉を失った。ようやくの思いで、

「なぜです？ わたしなりにがんばってきました。急に言われても納得できません」

と聞く。部長代理は淡々と言った。

「積極性がないし、統率力がないということです。これ以上、あなたに与える管理職のポストはありません。できるだけ早く、次の勤め先を見つけるように努力して下さい」

まさに青天の熟取だった。

「納得いかない。直接、支社長に会って話をしたい」と食い下がったが、部長代理は、

「これは会社が決めたこと。もう、支社には出社する必要はない」

の一点ばかりで、

「月曜日までに結論を出してほしい」

と言い渡され、しかたなく人事部を後にした。

...

すると、部長代理は血相を変え、人事部長に相談してくると言い、席をたった。20分後、

部長を伴い部屋に入ってきた。

「君もサラリーマンなら、最悪の事態にならないように、引き際をよくしなさい。次の会社に行けなくなりますよ。言っておきますが、ヤクザのようなところに駆け込むと大変なことになりますからね。大人の考え方でやってほしい。あなたが次を探す時間は準備します。明日から自宅待機です。毎朝 9 時に部長代理に電話をかけること。それから、転職活動の記録をレポートにまとめ提出して下さい。その代わり自宅待機中の給料は 100%保証します」

最悪の事態とは解雇を指していた。ヤクザのようなところとは、労働組合などの駆け込み相談所を言っているのだろう。彼は、茫然としながら、ふたりの冷たい視線を背中に感じつつ、会議室を後にした。

...

ボーナス振込日。

銀行から戻った妻が、

「わけのわからない額が振り込まれている」

と言う。みると、ボーナスは月給の 3 カ月分のはずなのに、半分しか入っていない。人事部に電話をする。

「管理職は査定部分大きい。業績を評価した結果です」

「給料は 100%出すという約束です。しかも、査定期間中は、真面目に働き、それなりの成果をあげている。誰が評価したのですか」

「あなたがいた部署の事業部長です」

さっそく、事業部長に電話すると、彼は言った。

「今回、君の査定用紙はぼくのところに配られていない。人事が評価したのでしょう」その後、人事と交渉したが、減額の決定は変わらないという。

...

「早く仕事に戻して下さい。無理だと言うなら、理由を書面で下さい」

「仕事がないから、自宅待機してもらっているのです。だから、求職活動してほしいと言っているのです。文書では回答できません」

黙り込むと、勤怠用紙を目の前にさしだされた。

「一体、この 1 カ月、何をしていたのか。出退勤時間と業務内容をこれに書いて下さい」

自宅待機中なのに、どうやって入社・退社時間を書けばいいのか。仕方がないので、出社は 8 時、退社は 5 時 30 分と書き込む。内容は、業界の動向に関する資料収集とレポートまとめとした。1 カ月分なので、かなり時間がかかる。部長代理はじっと見つめている。かなりのプレッシャーを感じた。

(2) 退職勧奨を断ると仕事を取り上げられて 自動車メーカー・課長 (55 歳)

街にジングルベルが流れ始めた 1993 年暮、自動車メーカーに勤める彼のもとに、T 役月の秘書から内線電話がかかってきた。

「2 日後の午後 1 時、役員室まで来て下さい」

それだけ伝えると秘書は電話を切った。用件は言わなかった。

指定された日に、役員室を訪ねた。身が沈んでしまいそうな革張りの応接ソファに座る。秘書がテーブルにお茶をおき、ドアを締めて出ていくと、T 役員は落ち着いた口調で言った。

「会社の状況が非常に厳しい。いろいろな数字から、あなたもわかっていると思います。そういうことですので、**会社を辞めてもらえませんか**。これは、あくまで会社としての希望です。断わってもらってもかまいません。今、この場で判断できないでしょうから、よく考えて、来週、返事を下さい」

まったく予期せぬ出来事だった。退職勧奨が始まったという噂は耳にしなかった。言い方はていねいだが、要するに「おまえはクビだ」と言われているに等しい。

結論を出せと言われた日、再び役員室を訪ねた。

「先日のお話は、お断わりしたいと思います」

意志を伝えると、T 役員は言った。

「わかりました。では、あなたには本来の業務からはずれてもらいます。これからの人生設計を考えるのがあなたの仕事です。**会社の仕事はやらなくていいです**」

とっさに意味が飲みこめなかった。自分が対象となった理由を尋ねると、

「**評価が低い。あなたは平均点以下です**」

と言うだけ。

「これからは仕事を取りあげる」

それが、会社の“業務命令”だった。こうして 93 年はあわただしく暮れていった。

配転・出向・移籍： 説明を求めるポイント

配転か、出向か、移籍か。どれにあたるのかを確認する

どこへ、いつから移れというのか

なぜ、移ることが会社として必要なのか

人選の基準と、自分が選ばれた理由

移った先で、どんな仕事をするのか、労働条件はどうなっているか

元の職場に戻ることは約束されるのか、その期間はどれくらいか

日産座間工場は、1964 年末の操業開始から終始日本の自動車産業をリードし続け、大衆車サニーを中心に 92 年には 26 万 5 千台を生産した。86 年にはイギリスのチャールズ皇太子も見学に訪れた日産のシンボリックな工場である。

その座間工場の車両部門は 95 年の春に閉鎖される（工機部門や電子事業本部などは残る）。

閉鎖の理由は、92 年 4 月に九州に新工場が完成して九州工場全体で年産 60 万台規模に達したものの、折からの不況で国内の 50 万台分以上の施設が遊休状態となってしまったためだ。今後、バブルの時のように「作っては売れる」状況の再現の見通しもないため、日産本社は座間工場閉鎖に踏み切った。同時に 93 年末から 95 年の末までに日産の社員を 5 万 3 千人から 4 万 8 千人へ大幅に削減する合理化計画も発表した。これは新規採用の抑制や自

然減で対応していくという。