

上場企業 止まらぬ希望退職募集

東京商工リサーチは1月21日に、昨年1年間に希望退職を募った上場企業は前年の2・6倍超の93社になったと発表した。今年募るところも1月末時点で28社が判明している。この勢いが続けば、年間で12年ぶりに100社を上回る可能性がある。

昨年は93社

昨年の募集企業数は、2008年秋のリーマン・ショック後では09年の191社に次ぐ多さだ。業種別ではアパレルの18社が最多で、自動車関連や電気機器、外食や小売りにも広がる。募集者（非公表の企業は応募者）の合計は判明した80社分だけで1万8635人で、09年の2万2950人以来の規模となった。

集計しているのは上場企業の判明分だけで、非上場企業も含めるともっと多くなる。上場企業でも募集を公表していないところもある。ゲーム事業が好調なソニーは、複数のグループ企業で希望退職を募った。ユースリリスなどで開示していなかったが、応募を促されたという50代の男性社員が1月に会見を開いた。ソニーに限らず、業績が堅調な企業でも募集するところはある。企業側は以前から競争激化などを理由に人件費を抑えようとしており、コロナ禍でその流れが加速している。（内藤尚志）

応募促す会社 何度も面談 労組側は「心折られないで」

退職に応じるかどうかを決める権利は社員にある。それでも上司らが、面談などでくり返し応募を促すケースが相次いでいる。

あるメーカーの営業職の40代男性は、希望退職の募集を昨秋に伝えられた。働き盛りの40代も対象になったのは意外で、実際のターゲットは50代以上だと思っていた。説明会では経営の先行きの厳しさとともに優遇策が強調された。応募する気になれなかったが、会社側から「制度の内容を説明したい」と面談を申しこまれたという。

1回目の面談では、「今後も残ってやっていける自信はありますか。別の生き方もある」などと言われた。再就職への不安を口にする、「だから会社に残るとい

るのは、どうなのか。そういう意思の人を会社は求めています」と指摘された。応募する気はないと伝えても、「ほかにも説明したいことがある」と次回の約束をとりつけられた。

2回目は、家族からも会社に残るように言われたことを告げた。すると「あなたの評価は高くない」と返され、「もう一回、応募を検討してほしい」と促された。追加募集の可能性もあるが、退職金の上乗せ額は下がるだろうとも言われた。3回目の面談でも「気持ちには変わらない」と伝え、応募しなかった。

面談ではいつも「決めるのはあなたです」とされ、「辞める」とは言われなかった。男性は、心変わりしなかったのは一人で悩まな

かったからだと思う。先輩社員からも残るよう勧められた。「まわりに相談できる人がいてよかった」と漏らす。

面談などを通じて応募を促すノウハウは、多くの企業に広がる。人材サービス会社の協力で作られた「退職勧奨マニュアル」も、企業の担当者向けに出回っているとされる。退職勧奨の相談を受けてきた労働組合「電機・情報ユニオン」の森英一書記長は、「企業側は目標とする人数を削減しようと、優秀で熱心な社員にも狙いを定める。退職を促されても自分が悪いと思わず、心を折られないようにすることが大事」と話す。

◇
情報を送ってください。eメール(t-rodo@asahi.com)へ。

■希望退職を促すおもな言葉

- ◆会社の求める人物像とはギャップがあります
- ◆残って何ができますか。次回面談までに考えておいてください
- ◆あなたの回答は平凡なので、残るのは難しいと判断しています
- ◆残ってもキャリアを生かせない仕事につく可能性があります
- ◆優遇策はいま会社ができる最大限のものです
- ◆再就職支援会社は中高年でも実績があります

■社員が意識すべきこと

- ◆決める権利は社員にある。しつこく迫るのは違法な退職強要になり得る
- ◆会社側は応募のメリットを強調しがちだ。再就職支援の実績なども確認を
- ◆退職を拒んで異動になっても、裁判で不当だと判断されれば無効になることもある
- ◆録音やメモで面談の内容を記録する。労働組合や弁護士、各地の労働局などに相談できる

※体験者や労組関係者への取材をもとに作成