

テーマ 2 (グループ討論) B 案: デメリットが大きいため反対

昨今、東芝、オムロン、住友化学、資生堂などが、業績不振及び不採算事業からの撤退等を要因として、構造改革の一環でリストラクチャリングによる人員整理を進めている旨のプレスリリースが公表されています。一方で企業の持続可能な成長にあたっては人材育成、従業員の満足度など人的資本への投資も相当程度重要となっています。また、日本においては更なる少子高齢化社会・人口動態調査でも過去最低の出生率となっている現状において、ますます人材確保の重要性が高まっています。このような背景をふまえて、業績不振からの回復として、リストラクチャリングによる人員整理をすることの企業におけるメリットとデメリットを考え、将来の企業成長を照らした場合、当該手法についての以下の立場に分かれて議論しなさい。

定義

リストラクチャリングとは、本来、企業の価値を高めることを目的に、企業の改革や事業の再構築に取り組むことを指す。しかし、この討論においては、会社都合で余剰人員の整理や解雇を行うことをリストラクチャリングとして定義する。

リストラクチャリングによる人員整理をすることの企業におけるデメリット

- ・ 人員削減をきっかけに従業員の経営陣に対する信頼が失われ、結果として従業員のモチベーションの低下につながる可能性がある。
- ・ 優秀な人材が社外に流出し、従業員数が減少することで一人当たりの負担が増加する。また、それに起因して業務効率の悪化につながる可能性がある。
- ・ 人員整理の規模にも依存するが、内部統制のデザインを変更する必要性が生じるため、一時的にはあるが、経営陣に対しても負担が増加する。また、新たな内部統制がこれまでの内部統制と大きく異なる場合、従業員からの不満や混乱が生じる可能性もある。
- ・ コスト面において、長期的に考えれば人件費の削減につながるが、短期的には人員整理による退職金（希望退職の場合は割増退職金の出費が必要になる）が企業のコストを圧迫すると考えられる。
- ・ リストラクチャリングによる人員整理による人件費削減は、業績不振に陥っていると判断され、金融機関や投資家などからの評判が著しく低下する恐れがある。そのため、人員整理後の資金調達に影響を与える。

- ・ リストラクチャリングによる人員整理は法的リスクが伴う