



ソニー労働組合には SSMM、SPPS、NSF-E などソニー国内関連会社、デクセリアルズで働く労働者（正社員、再雇用・有期社員、統括を除く管理職の方）も加入できます。是非、ご意見・ご要望・ご相談をお寄せください。E-mail : soudan-sendai@sonyunioninfo.com (随時)【ソニー労組仙台支部ブログ】<https://blog.goo.ne.jp/sonyrouso-sendai>

2023年秋闘要求を提出しました

問われるビジネスと人権

グループ全体の労働条件改善を

物価高騰に賃金が追いつかず実質賃金は連続のマイナス、日本経済の低迷が続いています。そのような中、労働条件や福利厚生、冬季一時金などをめぐり秋闘の取り組みが始まっています。ソニー労組は10月19日に第382回中央委員会を開いて23年秋闘要求を決定し、24日にソニーグループ(株)(SGC)に対して要求書を提出して団体交渉を申し入れました。

春闘の課題や各地のグループ会社から寄せられる労働相談から、多様化重視の労働条件、格差の是正、高齢者を含めた雇用の安定、安全衛生とメンタルヘルスなど60項目にわたる要求を行いました。国連の「ビジネスと人権」に基づき、ソニーグループ全体の労働改善を目指します。

いのちと健康にまで格差持ち込み

傷病休職でグループ間に1年もの差

「休職期間が最大2年、SGCより1年も短いのは納得できない」ソニー労組には各地のグループ会社から格差の解消を求める相談も少なくありません。

結核性疾患以外の疾病による休職では、SGCが勤続10年以上で36カ月に対し、SPPSなどは同じ勤続10年以上で24カ月と1年も短く規定されています。同じ人間です。休職期間に格差があるのは、人権にも関わる問題ではないでしょうか。

派遣社員の正規登用促進を

中途入社でも単身赴任適用拡大を

低賃金・不安定雇用の非正規が全労働者の4割を占め、賃金が上がらない日本の大きな要因になっています。とりわけは派遣社員の正規登用は、リーマン・ショック以降、大きな社会的課題となっています。

誰もが人間らしく働けるソニーへ

ソニーはグループ行動規範に『誠実で倫理的な事業活動』などを明記し、人権尊重、多様性の尊重を強調しています。ところが、ソニー労組には各地のグループ会社から、ハラスメントや過重労働、差別・不平等など深刻な労働相談が寄せられています。

企業に人権尊重を求める国連の「ビジネスと人権」に大きな注目が集まっています。子会社・関連会社も含めて労働者の権利と生活の向上も中心課題です。SGCにはグループ本社として、グループ各社に責任を負っています。皆さん、誰もが人間として大切にされるソニーにするために、おかしなことを、納得いかないことに一緒に声をあげて行きましょう。

2023年秋闘要求（抜粋）

◇労働時間の短縮に関する要求

- ・時間外労働時間は一人月 65 時間を限度とし、年間 200 時間以下にすること。
- ・終業時刻から次の始業時刻までの間に最低連続 11 時間の休憩を与える、勤務間インターバル規制を設けること。
- ・年次有給休暇について、ソニーグループ(株)より下回っているグループ会社は、ソニーグループ(株)と統一すること。

◇定年に関する要求

- ・改正高年齢者雇用安定法に従い、定年制を廃止すること。

◇再雇用制度に関する要求

- ・定年制が廃止されるまでは希望者全員 65 歳以上継続雇用とすること。
- ・再雇用前と同じ仕事とみなされる再雇用者については定年前と同じ賃金に是正すること。違いがあるとみなされる再雇用者についても、違いに応じた均等待遇に引き上げること。
- ・健康状況や加齢に伴う個人差、本人の希望を尊重し、フルタイム勤務か短時間勤務（週 4 日以下の勤務含む）を選択できるようにすること。

◇有期社員の労働条件に関する要求

- ・派遣社員については、派遣先会社への正規登用の仕組みをつくること。少なくとも 3 年を超える場合は派遣先で直接雇用すること。
- ・派遣社員を正社員に採用した場合、派遣契約の際に単身赴任手当の適用基準を満たす社員については、採用の段階から単身赴任手当及び帰省費を支給すること。

◇雇用の安定ならびに生活水準の改善に関する要求

- ・傷病休職の期間について、SGC より下回っているグループ会社は、SGC の水準に引き上げ、グループで統一すること。

◇職場配属に関する要求

- ・本人の意に反し、本人の経験や専門性にも反し、本人が働く尊厳の侵害と感じる単純労働や応援業務を主として行う職場への出向や異動は行わないこと。このような職場は廃止すること。

◇出向・転勤に関する要求

- ・単身赴任手当について、中途採用者についても、子どもの転校や家族の介護など単身赴任の適用基準を持たず場合は、採用の段階から単身赴任手当を支給すること。

◇障がい者の雇用の安定と労働条件の改善に関する要求

- ・「ソニーとしての合理的配慮」の周知を徹底し、職場に当該する障がい者に対する理解と配慮を徹底する仕組みとルールを整備すること。

◇安全衛生とメンタルヘルスケアの推進に関する要求

- ・人権デューデリジェンスに基づいてソニーグループ内の人権リスクを調査・特定し、分析及び評価の結果等を明らかにすること。

戦争反対、ロシアのウクライナ侵略戦争、イスラエル・ガザ紛争の即時停戦を！

全日本電機・電子・情報
関連産業労働組合連合会
ソニー労働組合
TEL 03-5795-6298
<https://www.sonyunioninfo.com>
2023. 10. 27