



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)

2024年秋闘要求を提出しました

「技術のソニー」の将来展望は？

技術で雇用と地域に対する責任果たせ

失われた30年、日本の製造大企業は技術と人材を海外に流出させ、その凋落が指摘されています。ソニーもリストラを繰り返して、いまもストレージメディアの仙台TECで従業員4割削減、セット系でも機種減などで雇用不安が広がっています。このような中、ソニー労組は誰もが安心して遣り甲斐をもって働ける職場を目指して24年秋闘要求を決定し、11月5日、ソニーグループ(株)に要求書を提出して団交を申し入れました。

長期視点で技術の種を捲き育てる

グループ本社SGCが十分な投資を

今年創立70年の仙台TEC(多賀城市)。宮城県誘致企業第1号として様々な支援を受けながら2千人を超える「技術のソニー」を代表する事業所に成長しました。ところが、東日本大震災からリストラを加速、地域にも大きな不安が広がる中、今回、市長がソニー本社を訪れて工場存続を要請する事態となっています。分社化・子会社化は、結局、新規事業開拓や先端技術開発にも逆行するものです。雇用と地域経済を守る企業としての責任を果たすとともに、将来につながる技術の種をまき長期視点で育てる施策への転換を要求します。

同意のない転勤は人権問題

「退職強要を行ったことはない。今後行うことはない」：ソニーの常套句です。しかし、「面談で広域配転か早期退職を迫られた」など相談が寄せられます。本人の意思に反して退職を選択させることは退職強要、違法な権利侵害です。転勤をめぐり、法務省は国連「ビジネスと人権の指

導原則」を受けて「本人の同意に反する居住地や移動の決定」を人権リスクと指摘します。同省が紹介する進んだ事例「本人の同意のない転居を伴う転勤の廃止」をソニー労組は要求します。

ハラスメント防止・メンタルヘルス対策

傷病休職期間短縮は逆行の不利益変更

パワハラやメンタル不全が社会問題化する中、会社は10月8日、傷病休職期間を最長3年から2年へ短縮など不利益変更を通知。同時に、社外から優秀な人材獲得などとして、上位グレードに上限超過の特例ゾーン新設を含む「JG制度」見直しも通知してきました。求められるのは全労働者の賃金の引上げ・底上げであり、誰もが安心して治療に専念できる施策です。社員を使い捨てにするようなことは許されません。引き続き最長3年の傷病休職のグループ統一を求めます。

誰もが人間として大切にされるソニーに

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、ご一緒に声をあげて行きましょう。

2024年秋闘要求（抜粋・概要）

◇雇用の安定ならびに生活水準の改善、グループ間格差是正に関する要求

- ・広域配転や配転に伴うグレードダウン・賃下げなど本人の意思に反して退職を選択させる事実上の退職強要につながる施策を行わないこと。
- ・設立趣意書「…自由闊達にして愉快なる理想工場」に対する現状認識とともに、「技術のソニー」として新規事業開拓、先端技術開発に向けた具体的な施策を明らかにすること。
- ・大幅な事業縮小・人員削減を発表した宮城県誘致第1号の仙台TECについて、労働者の雇用と人権を尊重し希望者は同TECで就労できるようにすること。技術開発と生産、新規事業開拓を平行して進め、地域の雇用と経済、震災復興に向けて社会的責任を果たすよう十分な投資・支援を行うこと。
- ・傷病休職の期間および再休職について、SGCの現行制度を維持し、下回っているグループ会社はSGCの水準に引上げグループで統一すること。

◇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
- ・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。

◇定年・再雇用制度に関する要求

- ・改正高年齢者雇用安定法に従い、定年制を廃止すること。
- ・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。

◇有期社員の労働条件に関する要求

- ・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。

◇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

- ・転勤は本人の同意を原則とし、同意のない転居を伴う転勤は行わないこと。

◇障がい者の雇用の安定と労働条件の改善に関する要求

- ・グループ各社で法定雇用率2.7%を上回るようにすること。また、それぞれの障害者雇用率を開示すること。

◇安全衛生とメンタルヘルスケアの推進に関する要求

- ・心理的負担をかけ過度な監視となるような監視カメラを職場に設置しないこと。すでに設置している職場は、直ちに撤去すること。

#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！ 平和を求める世界の労働運動と連帯しよう

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>
2024. 11. 08