ソニー労働組合にはソニーグループ国内各会社、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） https://sonyunionsendai.blogspot.com/

# 問題山積みのHE事業承継

# 移籍対象者の理解は得られたのか

ソニーがテレビなどホームエンタテインメント（HE）事業を会社分割の手法で中国TCLとの合弁会社に承継すると説明して以降、私たちソニー労組には対象のグループ各社から相談が相次いで寄せられています。適用する労働契約承継法（労契法）は「労働者の保護を図ることを目的」とし、5条協議は「労働者の希望を聴取した上で十分協議することが必要」としています。十分な協議が行われたのか、疑問が尽きません。


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 090-5195-9748
https://www. sonyunioninfo.com


２０２６．１０．１４


## HE事業を新設する合弁会社に承継
## 主従事者は移籍、それ以外は個別同意

会社通知によると、中国テレビ大手TCLが51％、SEC・ソニー㈱が49％出資する「BRAVIA㈱」を新設し、SECのHE事業に専ら従事する主従事者は分割契約に基づく承継（移籍）、それ以外の非主従事者は個別同意による転籍。新会社は来年4月発足、従業員数は約1200人の予定とのことです。

事務折衝では、マーケティングやカスタマーサービスに携わる新会社も設立し、それぞれの会社内でHE事業に主として従事する労働者は承継の対象、非従事者は個別同意による転籍なども明らかになりました。

## 赤字からの立直しは？
## 不採算事業の切り離しでは？

相談で最も多くて深刻なのが、テレビの売上回復、赤字立て直しの具体的な戦略が不明など、譲渡後の不安、債務履行の見込みに関するものです。

「今年度も赤字、来年度も赤字予定、実売台数は右肩下がり、会社説明は具体性のないスローガンばかり」「赤字事業の切り離し」「賃金維持は譲渡時だけ」「転籍一時金は手切れ金か」など不安と不信、怒りの声が寄せられています。

ソニーが営業赤字に転落した2009年3月期、「テレビ事業の損失が大きく影響」などと報じられました。その後、事業戦略の見直しが行われてきましたが、そこにはテレビ事業に関わり「技術のソニー」を支えてきた広範な労働者の懸命の努力があったはずです。

こうした労働者の働く誇り、技術への誇りに応える十分な説明が行われたのでしょうか。

## 承継後の事業計画は話し合いの最中

5条面談による個別協議が行われるなか、ソニー労組には労契法が認める代理人の委任要請も寄せられました。委ねる事項の範囲を確認して委任状を受理し、SECと委任協議を行いました。

テレビの売上減少・赤字から回復可能な具体的戦略については、「話し合っている最中」「明言できない」「具体的な内容は2条措置を経て移籍に応じてから」などと回答。移籍後の不安、債務履行の不安に応える姿勢が見られず、無責任と言わざるを得ません。

## HE事業1割程度でも主従事者？

兼務者からは「HE事業は1割程度でも主従事者と言われて移籍を迫られている」などの声も寄せられ、移籍の強要も懸念されます。

マーケティングやカスタマーサービスの職場は、承継されるHE事業の他にも多くの事業に従事する職場です。そのような場合、厚労省の指針は「それぞれの事業に従事する時間、それぞれの事業における当該労働者の果たしている役割等を総合的に判断」して主従事者か否かを決定するとしています。

総合的判断には、従事する時間が何割など客観的基準を示して、恣意的判断を防止する必要があります。

## 移籍に客観的基準のない総合的判断

ソニー労組はSMOJ・ソニーマーケティング㈱との団体交渉で追及していますが、会社は「数値化した基準はない」「総合的判断」の繰り返しばかりです。

恣意的判断の防止には、「上長が判断し、それを会議体に付議して確認する」とのこと。会議体は第三者でなくは経営側です。具体的・客観的基準もなく、恣意的でない公正な判断ができるのでしょうか。

承継・移籍は労働者に与える影響が甚大です。だからこそ、労契法は「労働者の保護を図り」と第1条の目的で明記しています。総合的判断は基準に照らして曖昧な場合に補完するものであって、客観的基準を示さないのは法の趣旨に反するのではないでしょうか。

## 公正な異議申立を保障せよ
## 働く一人ひとりの尊厳を守れ

会社は5条面談を終了し、対象者に第2条通知を送付して異議申立を受け付けるとしています。面談での説明責任が疑問視される中、異議申立で公正な判断が期待できるでしょうか。個別同意でも執拗な面談との声も聞かれます。新会社の人員確保優先、労契法上の手続きの形骸化も懸念されます。

エンターテインメントに軸足を移すとする経営陣の下で、この問題はHEだけの問題ではありません。

ソニーに求められるのは、一人ひとりの人権を尊重し、説明責任を果たし、異議申立に公正な基準を示すこと。本業のモノづくりへ十分投資し、雇用の安定拡大を図ることです。ご一緒に声を上げましょう。

**＃戦争反対！イラン戦争の早期終結、米国は国連憲章・国際法を守れ！**