



DC 全面移管、大切な制度を手放そうとしていないか？

強引な年金制度変更は許されない！

DB制度の良さを再認識する必要があるのでは

会社は12月17日、ソニー労組と交渉中にもかかわらず年金制度改定を一方的に通知しました。労働者とその家族の老後の生活を支える大切な年金。ソニー労組は会社の提案を受けて以降、働く仲間の権利と将来の生活を守るために、事務折衝で問題点を追及し、団交に必要な資料請求を行っています。ところが、会社は資料の提出を拒否したまま、社員に対して同意署名の日程も含めて一方的に通知を行ったもので、極めて不当です。なぜ、拙速に進めるのでしょうか。

### DC運用放置の実態を無視

会社が9月に確定拠出型DC制度への全面移行を通知して3カ月、「よく分からない」という声が多く寄せられています。DC制度は2012年に一部導入されましたが、運用放置の状況も少なくありません。

こうした実態を会社に追及しましたが、イーラーニングや対面研修で「手取り足取り教えている」と述べるものの、「理解できずに放置されている実態は否定できませんでした（下別枠）。

リバランスやリアルローションなどのテクニクを教わっても、信託会社のホームページで実際に運用していくにはある程度の知識が必要です。

投資の素人である労働者には敷居が高く感じています。会社が国内外の株や債券の基礎知識を素人レベルの労働者に分かりやすく教育していくことができるとは、これまでの経緯からも疑問です。

仕事が忙しくて運用する時間が取れないとの指摘にも、無責任な答弁です。本当に意味のある投資教育を行う計画があるのか疑問を感じてしまいます。

ソニーで働く労働者が個人の生活を犠牲にしてまで日々の業務を処理している状況を踏まえ、DC制度に割く時間が残っているかを再検討する必要性があると考えます。

人事部門のこのような労働者の実態を無視して、経営者の意のままにミッションを実行する行為は、ソニーにとってマイナスになってしまわないでしょうか。

### 特別法人税という時限爆弾

特別法人税はバブル崩壊や景気低迷で1999年以降は課税を停止されていて、2020年3月末まで適

用されないことになっていきます。仮に特別法人税が復活した場合は、年率1.173%の税率で徴収されるため、利率2.0%で運用できたとしても、年率僅か0.8%程度になってしまいます。会社は「復活は考えにくいのではないかと」言っていますが、DC制度の場合は労働者が負担することになります。復活も考慮にいれて導入の検討が必要です。

### キャッシュフロー経営で人材流出危機

財務上がりの吉田CEOは、年金原資が不足した際の拠出をキャッシュフローの減少として扱っており、補填金を出してもDC制度への移行を推進していません。

しかし、確定拠出DB制度は、会社の経営が悪化してしまうと年金支給に支障がでるため、会社が労働者の勤労意欲を高めるとか、長期定着を促す等の効果があります。また、プロのファンドマネージャーに運用を任せられるので、マーケットに一喜一憂することなく業務に専念し「イノベーションに貢献」にもつながります。

競争が激化している市場において、経験を積んだベテラン労働者をつなぎとめておくことは、今後一層重要となってきます。DB制度では将来発生する年金や退職金の支払いを債務として扱われ、格付け会社や株主などに敬遠されがちですが、それ以上にプラスの効果がある制度であることを経営者や人事部門は再認識する必要がありますのではないのでしょうか。

### 圧力に負けず慎重に考えましょう

会社は、「丁寧に説明する。説明を尽くして3分の2以上のDC制度への同意署名を獲得する」と言っています。過去の署名でも、上長からの圧力で自分の意思に反して署名してしまうケースが目立っています。年金制度は老後の生活を左右する大切な制度です。DB制度、DC制度、どちらを選択するかは会社組織の圧力に屈することなく自分自身の意思で選択し、署名をすることが大切です。

ソニー労働組合は経営者目線ではなく、労働者の立場に立って会社と話し合い、将来不安のない豊かな老後を実現していくことを目指していきます。

荒天に備えよ！

リストラの嵐が吹き荒れる前にソニー労働組合に入りましょう。