

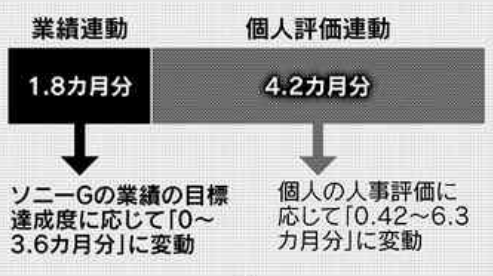
# ソニーG、賞与を業績連動

ソニーグループは2022年度から、会社の業績に応じて賞与の基準額が自動的に決まる仕組みに移行する。対象は持ち株会社の約3000人になる。研究開発や管理部門など足元の業績への貢献度が見えにくい部署が多いため、業績目標の達成度のみで待遇を決める。グループ全体への目を配りを促す狙いもある。

ソニー中央労働組合が仕組みの変更を提案し、このほど労使で合意した。春季労使交渉では年間一時金は扱わない。傘下のエレキや半導体事業などの事業会社は新制度

## 持ち株会社3000人対象

基本給6カ月分をベースに基準額が変動する



- ポイント**
- 春季労使交渉では賞与は扱わない
  - 基準額は4.2～7.8カ月分に収まる

の対象外で、従来通り春季労使交渉する。春季労使交渉で賞与の基準額を決める。また、ソニーグループも基本給の6カ月分がベースとな

## グループ目線促す

分は、中期経営計画に沿った利益額など目標の達成状況に応じて、0～3・6カ月分に変動させる。残る4・2カ月分は個人の人事評価に応じて変わる。一時金の基準額は4・2～7・8カ月分に収まる。毎年3月期連結決算の業績が確定すれば、その年の一時金の基準額が自動で決まる。

従来の仕組みでは、春先の労使交渉によって「5カ月分」など基準額が決まり、一定の固定額を除いた分が個人の実績に応じて変動する仕組みだった。春の交渉時点で業績が固まっていない上、交渉手腕の優劣で変動することもあり、基準が不透明な面もあった。

また、ソニーグループは持ち株会社のため、研究開発や財務、広報など間接部門の社員が多い。製品やサービスを作って顧客に売ることが中心の事業会社に比べて、売りの人事評価に応じて変わる。一時金の基準額は4・2～7・8カ月分に収まる。毎年3月期連結決算の業績が確定すれば、その年の一時金の基準額が自動で決まる。

今回の仕組みは、欧米企業での賞与や役員報酬を決める際の仕組みに近い。ソニーグループは「特許」が重要な事業会社で、同4月にソニーでは21年3月まで親会社がエレキ事業も担っていたが、同4月にソニーグループが発足し、エレキ、半導体などが中心の業績を決定する。賞与や賃上げを議論し、賞与や賃上げを再編に伴い、賞与を含む人事・給与体系も会社ごとに適した体制への移行をめざしている。