

2025年春闘回答

賃上げ率5%台限定的、格差は拡大 全労働者の実質賃上げ妨げるJG制度

報道は「賃上げ額過去最大」だが

ソニーグループ株が春闘回答を行った3月19日、「ソニーG、実賃月2万2200円賃上げ(5.2%)」主任級標準モデル」などネットニュースが流れました。大幅賃上げを連想させますが実態はどうでしょうか。

レンジ引上げ、評価3以上は加算増額
評価による賃下げ押し付け変わらず

基本給は評価3以上の特別加算が昨年比1.5倍増ですが、それ以外は昨年同じ、評価2以下や上限超過での賃下げは変わりません(左上図)。レンジは3年連続でピッチの2倍の引上げでした(中図)。

一時金はSGCが業績連動型、SECはミッドポイント比夏4.4カ月で昨年同月、SSSは0.1カ月増の4.5カ月に特別一時金0.1カ月でした(下図)。

物価上昇を上回る「ことができるのか」

実質賃金は今年に入りマイナスが続き、消費者物価指数は4%台で推移しています。報道の標準モデル(ミッドポイントの評価3)はI4とI3は賃上げ率5%台ですが、冬期一時金を月額に回しても年収は物価上昇に追い付きません。その他の等級は月額も追い付きません(最下図)。

再雇用3%相当
一時金特別加算

再雇用は賃上げを拒否し、3年連続で夏期一時金特別

2025春闘 ソニーグループ株回答

■ 賃上げ要求に対する回答

JG	ピッチ(月額)	通常改定					特別加算 加算額(月額)	特別加算 役割遂行度評価			役割遂行度加算 役割遂行度評価	
		評価	1	2	3	4		5	3	4	5	4
XC		上限超	上限到達まで最大5%減額									
I5	7,000	XCゾーン	-4	-2	-1	0	0.5					42,000
I4	6,000	ゾーン4	-3	-1.5	0	0.5	1				36,000	
I3	5,000	ゾーン3	-2	-1	0	1	2				30,000	
I2	3,000	ゾーン2	-1	0	1	2	3				18,000	
I1	2,000	ゾーン1	0	1	2	3	4				12,000	

ピッチ加算 14(ゾーン1~3) 評価3以上 改定ピッチ数を1つ加算
13(ゾーン1~4) 評価3以上 改定ピッチ数を1つ加算

※ 太枠内は賃下げが発生します。

SGC等「JG別基本給レンジ」(2025/07/01以降)

JG	I1	I2	I3	I4	I5
XC ゾーン				561,000 501,000	689,000 619,000
ゾーン4	250,000 240,000	313,000 298,000	423,000 398,000	501,000 471,000	619,000 584,000
ゾーン3	240,000 230,000	298,000 283,000	398,000 373,000	471,000 441,000	584,000 549,000
ゾーン2	230,000 220,000	283,000 268,000	373,000 348,000	441,000 411,000	549,000 514,000
ゾーン1	220,000 210,000	268,000 253,000	348,000 323,000	411,000 381,000	514,000 479,000
引上げ	4,000	6,000	10,000	12,000	14,000

■ 一時金要求に対する回答

SEC・ソニー株

JG	2025年夏期一時金		評価により
	ミッドポイント(MP)	JG別基準額 MP×4.40カ月	
I5	497,000	2,186,800	10%~ 150% +α
I4	391,000	1,720,400	
I3	325,000	1,430,000	
I2	248,000	1,091,200	
I1	202,000	888,800	

25年冬期
JG反映分経過措置
269,000
163,000
97,000
74,000
58,000

SSS・ソニーセミコンダクタソリューションズ株

JG	2025年夏期一時金		評価により
	ミッドポイント(MP)	JG別基準額 MP×4.50カ月	
I5-2	532,000	2,394,000	10%~ 150% +α
I5-1	462,000	2,079,000	
I5	497,000	2,236,500	
I4	391,000	1,759,500	
I3	325,000	1,462,500	
I2	248,000	1,116,000	
I1	202,000	909,000	

25年冬期
JG反映分経過措置
304,000
234,000
269,000
163,000
97,000
74,000
58,000

■ 標準モデルの年収試算

改定前ミッドポイント 24年度も25年度も評価3で一時金評価率100%の場合

JG	SGC・SEC・SSS			SEC			SSS		
	改定前基本給	賃上げ	率	一時金		年収	一時金		年収
				増減	率		増減	率	
I5	535,000	18,900	3.5%	-662,000	14,500	0.2%	-562,600	113,900	1.3%
I4	429,000	22,200	5.2%	-565,000	152,000	2.1%	-486,800	230,200	3.2%
I3	363,000	18,500	5.1%	-508,000	165,500	2.8%	-443,000	230,500	3.9%
I2	277,000	8,100	2.9%	-395,000	47,500	1.0%	-345,400	97,100	2.1%
I1	226,000	5,400	2.4%	-328,000	23,000	0.6%	-287,600	63,400	1.7%

囲いは報道の「主任級標準モデル」

来展望が見いだせません。ジョブグレード制度は撤回し、誰もが人間らしく暮らし、安心して働き続けることができる制度に転換すべきです。皆さん、一緒に声を上げて行きましょう。

全労働者の暮らしを改善する制度を

不透明と批判が多い評価や等級付与によって、支出が増える中高年層の賃金が抑制されています。黒字リストラが常態化し、年金不安も重なり、若い世代も将来

住宅・家族手当の拒否は世界に逆行

切実な住宅補助・扶養家族手当も「属人的要素は適切ではない」と拒否し続けています。日本も批准するILO同一価値労働同一賃金条約は、勤続年数や家族など生計費を基準とする手当は認めており、ジョブ型の欧州でもこうした手当を職務給に加味しています。会社は「子どもを持つのは個人の自由」と述べます。確かに結婚や出産は自由ですが、少子化が社会問題化する日本、これさえも個人の自由の結果とでも言うのでしょうか。そして2つの手当の拒否は、賃金の生計費原則だけでなく、自ら掲げるSDGsなど持続可能な社会への貢献にさえも反するのではないのでしょうか。

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
2025. 6. 05



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://blog.goo.ne.jp/sonyrouso-sendai>