

# 勝ち取るう賃上げ 守るういのち



発行日 2018年1月1日

日本新聞労働組合連合  
東京都文京区本郷2丁目  
17-17 井門本郷ビル6階  
電話 03(5842)2201  
FAX 03(5842)2250  
ホームページ http://www.shinbunoren.or.jp/  
アドレス shinbunoren.or.jp/  
(年間購読送料共2000円  
組合員の購読料は組合費  
に含めて徴収しています)

第131回

## 18春闘臨時大会議案

とき 2018年1月23日(火)～24日(水)  
ところ 東京都台東区・台東区民会館9Fホール

### はじめに

2017年は、これまでにないほど長時間労働が社会問題化した1年でした。電通の新人社員自殺に端を発した違法残業事件では、法人としての刑事責任が確定しました。また、NHKの31歳女性記者が4年前に過労死していたことが表面化しました。私たちにどう

て、決して他人事ではありません。電通やNHKよりも長時間労働対策をしっかりと行っていると胸を張れる新聞社が、どれだけあるでしょうか。「過労死」と認定されていない在職死亡が起きていないでしょうか。

この1年、新聞労連や日本マスコミ文化情報労組会議(MICC)は、関連する勉強会を多く開きました。労働基準監督署監督官の講師は「新聞社の労働は長時間労働ではなく、『超長時間労働』ですよ。命の危険がありますよ」と語り掛けました。この監督官の義父は元

## 2018春闘方針

### 1、総論

18春闘は、新聞産業の低迷が続くなか、あらためて私たちの労働条件や働く環境を守り、向上させることで、より健全なジャーナリズムを貫いていくための運動と位置付けます。春闘方針に沿って加盟単組が問題意識を共有し、歩調を合わせた運動を展開することで、業界全体における働く環境の改善を目指す考えです。

産別方針は、定期昇給制度の維持とベースアップ、諸手当制度の改悪阻止を柱に、労働条件・職場環境の改善と新聞産業の強化を目指す3つの統一要求を掲げます。

この10年あまり、多くの加盟単組でベースアップが続いているのが現状です。また2008年のリーマンショック以降、経営状況の悪化を理由に賃金制度の改定や諸手当の削減など、労働条件の大幅な不利益変更を受け入れざるを得なかった単組も少なくありません。さらに会社側は人員減や派遣社員への置き換えなどで人件費を削減し、しっかりと経営体力を維持しています。

年未闘争勝利のため行われたMICC(日本マスコミ文化情報労組会議)と千代田区春闘共闘共催の神保町屋テモ(2017年11月16日)

新聞記者で「夜討ち朝駆け」の生活を長く続け、60代で突然死されたそうです。また、ある医師は「長時間労働は突然死だけでなく、数十年後のがんや脳血管疾患、心疾患などのリスクも高める」と警告しました。そんな中、新聞業界では裁量労働制の導入や提案が相次いでいます。実効性のある時短策を一緒に導入しないと、「定額働かせ放題」になってしまう恐れがあります。政府は、一部専門職を労働時間規制から外す高度プロフェッショナル制度(高プロ)の創設を目指し

ています。働いた時間ではなく、仕事の成果に対して賃金を支払うことで効率的な働き方を促すといいますが、それではもはや労働者ではなくてしまします。いったん高プロが解禁されれば、徐々に条件が緩和され私たちの職種も対象になる恐れもあります。有期雇用で働く人が契約更新を繰り返して通算5年を超えた場合、期間の定めのない無期雇用へ転換できる「無期転換ルール」が2018年4月に始まります。新聞業界もこうした雇用形態の労働者が増えています。こうした人々を仲間に入れて努力が求められるまま。過半数組合を維持する観点からも重要です。報道機関であり製造業でもある新聞業界は職種のデパートといわれ、共通する課題や懸案が多くあります。だからこそ、新聞労働者の8割を組織する新聞労連の存在は大切だと考えます。横の連帯を強め、「経営と権力の監視」を果たしましょう。

背負った新聞産業の将来を考えたときに、非常に重大な問題です。春闘は、生活の「質」を守り、働きがいのある職場にしていくために、何が必要なのかを考える機会となります。各組合員がそれぞれの職場の現状をしっかりと見つけ、要求に反映させていくことが求められています。今回掲げた3つの統一要求は、そのベースとなるものです。労働者派遣法の改正など職場を取り巻く環境の変化もあります。新聞産業の将来を見据え、あらためて私たちの働き方の方を考えましょう。

### 2、統一行動日程

※終面に掲載

### 3、統一要求の内容と目的

#### (1) 第1統一要求

誰もが働き甲斐ある労働条件を獲得するために

新聞産業の経営環境は依然として厳しい状況ですが、一方で多くの新聞社は別会社化などによる人員削減や一時金や各種手当などの切り下げなどの長期的な人件費の削減で安定的な財務状況を作り出してきました。新聞協会調査「新聞社の経営動向(固定サンプル

40社)によると、総売り上げに対する人件費の割合は02年から16年までの15年間で1・9ポイント減少しています。しかし、新聞産業への危機意識や将来不安から、人件費原資を増やし労働条件を大幅に改善することに経営側はかたくなに後ろ向きな姿勢を取り、労働組合も思い切った主張することに躊躇してきたのが実情です。その結果、年収などの労働条件が徐々に低下する一方で、長時間過密な労働実態だけが温存され、人員不足の中でさらに労働強化が進みました。

こうした状況は、新聞社志望の学生が減少していることからわかるように、新しい人材の確保を妨げ、逆に他業種への転職など人材の流失を招いています。それが産業の活力をそぎ閉塞感を生み出すという負のスパイラルを生み出しています。このままでは新聞産業は衰退産業となってしまいます。この閉塞感を打ち破り新聞産業を成長産業へ押し上げていくために、今こそ労働組合の力が求められています。経営側のマイナス思考の経営から「人材投資」による積極経営へと転換を促せるのは労働組合しかありません。

ところが2000年代に入って、経営側はベアゼロ攻勢によって労働組合の最大の取り組みである春闘を事実上形骸化させ、また「会社存続」を人質に取った相次ぐ不利益変更によって労働組合から妥協を引き出していきました。これは労働条件を低下させただけでなく、組合員の労働組合に対する期待や信頼も低下させました。「数が力」である労働組合が、組合員の求心力を失っては経営側と対等に闘っていくことはできません。この春闘は、着実に要求実現を勝ち取り、組合員の信頼と力を回復し、さらなる要求実現へとつなげていく大きな転換点とする必要があります。

そのためにこの春闘から、従来の事実上賃上げ（ベアスアップ）闘争中心のとりくみから、より要求を確実に獲得していくための重層的多面的な運動へと転換していきます。賃上げ要求とともに第2統一要求で掲げる要求を重点的に取り組む単組についても労連として積極的に支援していきます。

新聞社の労働条件も経営規模や経営体力によって格差も存在し、組合員の意識も多様化しています。その中で、すべての組合が「賃上げ」という単一の要求で闘うという方針は、逆に産別統一闘争の形骸化をもたらす一因にもなっています。会社の「人軽視」の人員費削減の攻撃にも有効に対応することができません。今春闘では、各単組が「賃上げ」「長時間労働解消」「育児・介護」「メンタルヘルス」など重要課題として掲げる要求を共有化し、それぞれの要求ごとに連携して取り組めるよう労連を通じてネットワークを構築してきます。団交での会社とのやり取り、獲得要求内容ができるだけリアルタイムで共有化し、各単組の闘いへとフィードバックしていきます。そのために組織内ネットワークを構築して、それを積極的に活用していきます。

### 賃金改善は労働組合運動の前提条件

今回の春闘における新しい戦術は、賃上げ要求その

ものを否定するものではありません。会社は隙あらば私たちの賃金を削ろうとしてきます。安定した賃金水準が保たれてこそ、私たちの仕事へのモチベーションも維持されますし、さまざまなおの他の要求も力強く掲げることができず、また、加盟組合の中には安定した定期昇給制度が確立しているところもあれば、定昇制度がなく毎年ある程度の賃上げを要求し獲得していかねば賃金水準を維持できない組合もあります。もちろん厳しい経営環境の中で低い賃金水準におかれていた組合は、常に賃上げによる賃金水準の向上が第一義的課題です。

賃上げを要求する意義はそれだけに留まりません。経済要求における交渉は、会社に対して経営状況を開示させる取り組みでもあります。会社が賃上げを拒否するためにはそれなりの理由を示さなければ不誠実な交と指摘されます。経営情報の開示は春闘交渉における必須条件です。それが労働組合としての経営監視や経営改善提言運動にもつながっていきます。私たちは今回の春闘戦術で「新聞労連は賃上げの旗を降ろした」という誤ったメッセージを経営に伝えるわけにはいきません。賃金改善は労働組合にとって第一義的かつ永遠の課題です。

一方で賃上げ要求に関する考え方も各単組によって多様であることは事実です。そこで今春闘では以下のような多重的賃上げ要求を掲げます。

- ①定期昇給制度を維持し、定昇の切り下げ、凍結を認めない。(参考)17春闘時の定期昇給の労連平均は5200円。
- ②物価上昇、社会保険料負担増、増税など定昇を確保してなお生活費の負担増分を賃金改善分として確保する。今年度で25000円。
- (参考)17年度の総合物価指数の対前年同月比は0.7%増。労連組合員平均基準内賃金(11月21日速報値)33万6044円で換算すると約23522円
- (参考)17年度の厚生年金保険料の労働者側負担増は0.058%。平均報酬月額34万円として換算すると197円
- ③定昇制度のない組合は賃金カーブ維持(定昇相当分に前項②を加算した賃上げを確保する)。
- ④労連加盟組合水準(11月21日速報値で平均36.5歳基準内賃金33万6044円)や地域の産業水準に及ばない組合は前項にかかわらず大幅な賃上げを要求する。

⑤手当の切り下げなど実質的な賃下げにつながる提案については、合理的な理由がない限り認めない。すでに切り下げられた手当などについては経営環境の改善

に合わせて回復を要求する。

⑥定昇額が安定的に確保できていてベアスアップの改善などが当面緊急の課題とならない組合については、第2統一要求で掲げる諸要求に積極的に取り組む。そして産業内で先進的事例や取り組みを実現する。

### 若年層がやりがいを持って働ける賃金に

さらに産業として有能な人材を確保していくための要求として、初任給の引き上げを求めていきます。ここ数年、新聞産業は先行きの不安感と労働条件の低下、長時間労働が常態化していることを要因に、就職先として新卒者から敬遠される傾向があります。少なくない新聞社で内定の辞退などが起こっています。こうした事態は、新聞産業の未来にとっても極めて深刻です。有能な人材が集まらなければ、新聞の危機を打開する萌芽をつくることができます。

この間、多くの組合で若年層に対する待遇改善を要求してきましたが、初任給についてはベアが実施されないもどで、長年据え置きになっています。初任給のアップは新卒者への大きなアピールともなり、人材確保という点でも経営とも利害が一致する可能性があります。労連全体で積極的に取り組んでいきます。

同時に在学中の奨学金などが事実上借金となり、入社時からマイナスのスタートとなっている新入組員もいると思います。これらの組合員のケアも具体的な形で要求していきましょう。

また、現行の賃金制度は年功型となっている社が多い中で、若年層の不満の温床ともなっています。これまでは経年の賃上げを通じて賃金が保障されるといって考え方が主流でしたが、ベアゼロが続く中でそうした考え方の変更を余儀なくされる事態が進行しています。このままでは世代間での組合の断絶を生みかねません。生涯年収を維持したうえで、若年層の賃金水準の引き上げをどうするのか、この春闘を機に議論を始めましょう。65歳定年制にもならぬからこれからの賃金体系をどうしていくのかを、経営側からの人員費削減の口実に使われないためにも、積極的に組合で検討していきましょう。

### 情報の共有が闘争前進のための課題

今春闘の新しい戦術は、労連と単組、また共通の課題で闘う単組同士の情報共有が初めて実効的な効力を発揮します。新聞協会は自らを倫理団体と称しながら、労務委員会や労担会議などを通じて各社の労働情報を共有し、実質的に経営者団体としての役割を果たしています。経営側が情報を共有して私たちが対

峙しているにもかかわらず、私たち労働組合側がそれに対応していなければ、有利に交渉を進めることはできません。

新聞労連加盟の最大メリットは、集約された各単組の交渉結果や内容が単組の闘争に生かせるようフィードバックされることです。もちろん現在も情報の共有がなされていますが、十分といえないのが実情です。

第一の要因は組合のマンパワー不足です。組合員の減少やそれに伴う組合財政の縮小で、専従役員の不在、執行委員の削減、単年度執行部化が進行し、組合ニュースの作成や日常的な組合活動が十分にできなくなっています。本来の会社の仕事も過重となっており、組合役員といえども十分に組合活動をする余裕もなくなっています。そういうところでは労使交渉が行われても、その内容を労連に伝える活動まで手が回らなくなっているのが実情で、労連本部との日常的な連絡も途絶えがちになっているところもあります。こうした単組へはこれまで以上に労連本部としてのフォロ―と援助を強化していきましょう。

もう一つの要因は、経営環境の悪化の中で企業間競争が激化し、企業の内部情報を含む組合情報を他社に知られたくないという企業利害意識です。これは企業内組合として一定仕方のないことです。また、他のメディアやクライアントなどへの配慮から、情報漏洩を過度におそれる傾向もあります。しかし労連は長年の情報集積の経験から、単組や会社の利益に反しないよう情報取り扱いについては十分かつ慎重に行っています。また、情報管理のセキュリティについても万全を期しています。情報の円滑な共有は産別としての生命線です。積極的な情報の提供と共有化にご協力をお願いいたします。

## (2) 第2統一要求

### 労働条件・労働環境を改善する

#### 取り組み

##### ①要員体制の整備と業務の見直し

新聞の安定発行を守りつつ、将来に向けた新たな業務への取り組みを進めるためにも、要員体制の整備・充実が急務です。現場の要員は、採用抑制などですでに限界を超えています。それでも紙面の質を低下させまいと踏ん張る職場に経営側は甘えています。要員の補充を行わなければ、業務見直しを求めると、明らかに紙面の質を低下させるような提案を平気ですてきます。現場から適正な要員を訴え、労使で業務見直しについてきちんと議論していくことが重要です。

②ワーク・ライフ・バランスの実現  
健康で社会的な暮らしを送るために長時間労働の抑制は急務です。深夜・早朝勤務が多い新聞社の労働実態を考え、勤務と勤務の間に一定のインターバルを取ることや、休日・休暇の取得促進、子育て・介護支援制度の充実などを求めましょう。

③長時間労働を是正し、若手社員の離職対策を示せ  
入社10年未満の若手社員の新聞社からの離職が増えています。理由として将来を考えたステップアップや結婚、育児などさまざまですが、長時間労働の問題もありません。人材の流出は業界の将来を考えると大きな痛手です。社会的責任を果たし、魅力ある産業として生き残っていくためにも、会社に個人の事情という理由で目を背けさせず、現状の認識を問い、離職防止策を示させましょう。また、実効性ある長時間労働是正策を実施させましょう。

##### ④ハラスメント対策の充実

会社、各部署にセクハラ・パワハラ・マタハラなどのハラスメント防止に向けた文書での通達や実態調査を求め、相談しやすいような相談窓口の設置、社員を対象にした研修会の開催を要求しましょう。

⑤メンタルヘルス対策や予防接種、がん検診の補助、人間ドック制度の拡充を  
メンタルヘルスの専門医による定期面談の実施、改正労働安全衛生法に伴うストレスチェックの原則義務化について、会社側に適切な運用を求めましょう。

また、インフルエンザの予防接種やがん検診、人間ドックの補助について補助率のアップや適応範囲についても拡充させましょう。加えて、未知の感染症にも備えなければなりません。

新型インフルエンザウイルスが蔓延した際の対応について、団交などで対策や指針は策定済みなのか、対策費用はどれくらい確保できているのかなども確認が必要で

必要です。

新聞業(一般紙)は、新型インフルエンザ等対策特別措置法第28条第1項第1号に基づき、国民生活・国民経済の安定に寄与する業務とされ、事業者の従業員などに対して、予防接種(特定接種を行う法律があります。接種をうけるには、事前の登録が必要です。第一次の登録は2017年(平成29年)3月17日に締め切られました。組合は、社側に適正に登録を済ませていたかの確認をしてみましょう。もし、登録がされていなかったり、人員構成などで変更があった場合は、

2018年(平成30年)頃に改めて、新規事業者も含め、登録申請の受付を実施する予定があるので、注視するよう社側に促しましょう。

### (3) 第3統一要求

#### ① 経営情報の開示

経営情報の開示を求めましょう。賃金は後払いです。労働債権者である私たちに経営情報を説明することは当然のことです。新聞産業が厳しい現状にさらされているのは事実ですが、各社の経営状況はそれぞれ異なります。「貸借対照表」「損益計算書」はもちろん、できるだけ詳細なデータを組合要求として開示させ、経営監視の取り組みを強化しましょう。上場企業ではない新聞社の経営をきちんと監視することは、組合員の雇用と賃金を守ることにつながります。労働組合の大きな役割でもあります。

#### ② 平和と民主主義を守るジャーナリズムの責務を果たす

憲法に反する「共謀罪」(テロ等準備罪)や安保法制、特定秘密保護法の廃止を求めましょう。普遍的価値である「国民主権」「基本的人権の尊重」「平和主義」を後退させる憲法改悪に反対しましょう。沖縄県民と連帯し、米軍基地が集中する現状の解消を訴えましょう。

#### ③ 無期転換させないための雇止めを許すな

労働契約法の改正により18年4月以降の契約更新から、派遣やアルバイトなどの有期労働契約が同じ事業主の下で反復更新して通算で5年を超えた場合、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約「無期転換」が可能になります。

## 4、産別統一スト権確立

### ▽闘争目標

①第1統一要求(賃金を維持・向上させる取り組み)を掲げ、定期昇給制度(賃金カーブ)の維持、ベースアップ(賃金改善)を獲得し、賃金制度や諸手当制度の改善を許さず、長年改善されていない初任給の改善を実現する。

②第2統一要求(労働条件・職場環境を改善する取り組み)を掲げ、要員体制の整備と業務の見直し、ワーク・ライフ・バランスの実現、ハラスメント対策とメ

期労働契約」に転換できません。

使用者はよほどの合理的理由がない限り、無期転換させないための雇止めはできません。しかし、脱法的に新たな「不更新条項」を設けて、契約社員が雇い止めの同意を迫られる事態も起こります。これに労働組合が注意を促し、有期契約労働者の相談に応じ、違法な雇止めを許さないようにしましょう。そのために、組合は監視体制と相談窓口をつくりましょう。

#### ④ 「高プロ」「裁量制拡大」に反対する

政府与党によって「働き方改革推進一括法案要綱」(以下、法案要綱)が答申され、18年の通常国会で労働法制改悪が強行される恐れがあります。17年9月15日、労働政策審議会は厚労大臣に対し、「一括法案」について答申しました。しかし労働者代表委員からは、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大と高度プロフエッショナル制度(以下、高プロ)に対して、長時間労働を助長する恐れが払拭できないので実施すべきでない、反対意見が付けられました。

政府が一括法案にしたことは、「働き方改革の推進」という耳ざわりのよい名称にして、「裁量労働制拡大」と「高プロ」の問題点が含まれることをわかりにくくしています。高プロは、これまでも過労死促進法案や残業代ゼロ法案と過労死家族の会や労働関係団体に批判され、この2年間、国会で審議入りすらできません。労働者の立場で弁護する日本労働弁護団や2つの中央労働団体もこれらの法案に反対しています。新聞労連は、編集・記者や営業職場などの新聞労働者に大きく影響を与える内容と考えており、「働かせ放題の法案」として断固反対します。

そのためにMICをはじめ様々な労働関係団体と協力して、通常国会への法案提出阻止、廃案にむけて行動します。

ンタルヘルス対策の充実などを実現する。

③第3統一要求(新聞産業を強化する取り組み)を掲げ、経営情報の開示、平和と民主主義を守る新聞ジャーナリズムの責任を明確にし、新聞業界の未来を担う若手社員が退職していく危機的状況について経営側に認識を問う。また、18年4月から動続5年超の有期契約労働者に無期雇用転換権が発生することを踏まえ、雇止め監視や組合に仲間として迎え入れるための体制整備に取り組み、組織強化を図る。

### ▽投票項目

闘争目標を実現するため、産別統一スト権に賛成か反対か。

### ▽提案理由

産別統一スト権の批准投票は、全国の新聞労働者が投票行動を通じて、18春闘をともにたたかう決意を示すものです。労働組合は、組合員で練り上げた要求を掲げ、交渉に臨むことで要求を達成することができま。産別スト権は、交渉を支えるための大きな後ろ盾となります。

### ▽批准投票の日程と実施方法

臨時大会で産別統一スト権が確立された後、投票用紙を各加盟単組に配布します。投票は組合員1人1票で、投票と集約は単組ごとに行います。3月8日(木)の第2次統一行動日(回答指定)までに批准を目指します。単組ごとの投票管理は、新聞労連中央委員が担当します。

## 新聞産業情勢

### 1、経営状況の傾向

11月までに、新聞協会などが様々なデータを発表し、新聞産業全体の16年度の経営状況が明らかになってきています。売上げの減少傾向は変わりませんが、一定の利益をしっかりと確保し、経営体力は引き続き強化されています。一方で設備投資は控えられ、利益は現金として蓄えられる傾向にあります。経営者は将来のために蓄財が必要と主張しますが、本当に蓄財だけで経営が維持できるのでしょうか。縮小する市場の中で新聞産業が社会的役割を果たし、存続していくためには、今こそ人材への投資が求められています。経営判断を役員だけの専断事項とせず、労使で産業の将来展望を見据えた幅広い議論の場が求められます。

### 2、売上高

新聞協会の「新聞社売上高推計調査」(16年度)によると、新聞協会加盟日刊新聞社の16年度売上高は1兆7675億円で、15年度からマイナス1.3%の減収です。マイナス幅は前年の15年度(14年度比マイ

### ▽産別スト権確立のために

春闘は私たちの労働環境を守り、新聞産業を維持・発展させる総合的な運動です。加盟単組が統一要求に結果し、歩調を合わせて産別運動を強化します。そのためには臨時大会の代議員投票では、交渉の後ろ盾となる産別統一スト権の高率での確立が不可欠です。統一スト権の確立には、新聞労連規約第21条第6号および第37条により、大会で直接無記名投票によって代議員定数の5分の3以上の賛成が必要と定められています。「出席代議員」や「委任を含めた代議員定数」ではなく「登録された全代議員の5分の3以上」の賛成が必要とす。

代議員の代理出席・投票は可能ですが、投票の委任は規約で認められていません。大会議場にいる代議員は1人1票しか投票権がなく、委任の人の分を投票することはできません。全代議員が臨時大会に参加し、要求を実現するための統一スト権を高率で確立することで、新聞労連の団結力を示しましょう。

### 3、利益

新聞協会は16年度から「新聞社デジタル関連事業売上調査」を開始し、結果を公表しました。それによると調査回答社69社の売上高に占めるデジタル関連事業売上の比率の総平均は1.22%、回答社の半数を越す33社が0.5%未満という状況です。

構成比10%を超える社はセツト紙発行社で1社、スポーツ紙で1社の計2社しかなく、多くの社がデジタルメディアを活用した事業を十分軌道に乗せられていない現状が見えます。

### 4、利益

売上高は減少を続けていますが、利益はしっかりと確保しています。

新聞協会の「新聞社の経営動向(16年度)調査(固定サンプル40社)」によると、16年度の売上高当期純利益率は2.20%です。当期純利益の額は15年度比マイナス21.3%です。このように前年度比で表現すると経営状況が急速に悪化しているように思えてしまいが、2%を超える当期純利益を11年度から6年連続でキープしており、安定して利益を上げられる経営状況が続いているといえます。

その結果、16年度の純資産合計は3.1%増加し1兆2472億円となり、15年度に引き続き1兆2千億円以上を記録。自己資本比率も51.1%(前年比プラス0.8%)と4年連続で50%を超えています。着実に内部留保を積み増している様子がうかがえます。

### 5、人件費

前出「経営動向」調査によると、16年度の人件費の総額は3577億円(前年度比プラス0.6%)となっており、01年度以来16年ぶりに増加に転じました。しかし、01年度(5401億円)と比べるとマイナス34%となっており、売上高の減少ペース(01年度比マイナス29%)を上回ります。その結果、売上高人件費率はこの16年で27.1%から24.7%へと大きく減少しています。

福利厚生費等も含めた16年度の1人当たり人件費は1163万円(前年度比プラス13万円)と若干増加していますが、01年度(1272万円)と比べると9パーセント減少しています。また、上がっている社会保険料の増加分や退職金(引当も含む)なども含まれるため、そのまま私たちの年収が13万円上がっている

わけではありません。いずれにしても会社の経費節減の大きな部分を人件費が占めていることがわかりま

### 6、従業員

新聞協会労務委員会による「新聞・通信社の従業員数・労務構成調査(2017年4月)」によると、17年4月現在の新聞・通信社98社の従業員総数は4万2248人で、前年度から6人(0.01%)の減少となっています。調査社数の増加(16年4月調査時は97社)もあるため、実際はもう少し前年度より減少しているはずですが、14年度からの4年間は、増加こそしていませんが減少率に歯止めがかかっており、その傾向が続いているといえます。ただし、ピーク時(1992年・6万7356人)と比較すると、約4割の減少です。

年齢分布で見ると、男性は50〜54歳、女性は45〜49歳が最も多く、男性は特に若年層ほど極端に人数が少

ない状況です。

### 7、新規採用者の推移

前出「労務構成調査」によれば、16年4月から17年3月に新規採用を行ったのは、この項目に回答した94社のうち86社、採用者数は1164人(男700人・女464人、前年同期比プラス112人)です。11年を底に、6年連続で増加していますが、リーマンショック前(08年・1389人)の水準に達していません。その結果として、前項で触れたいびつな年齢構成が修復されず、一層進んでいます。

各単組の報告を聞くと、採用への応募者数が激減している他、内定辞退や若年層の自己都合退職が多い傾向が覗えます。ジャーナリズムの社会的必要性は、今も、将来も変わりません。使命感をもってこの道を目指そうとする学生たちのためにも、彼らが安心して新聞産業を就職先に選べる労働環境を整えることが急務です。

## 平和と民主主義、ジャーナリズムを守る取り組み

監視社会や言論の委縮を招くとの指摘が多い「共謀罪」(テロ準備罪)法が2017年6月、政府・与党の乱暴な手法で成立してしまいました。この間の一連の経過を端的に表現すれば「国民が政府に舐められてしまった」のではないのでしょうか。

政府は最後まで共謀罪を「テロ対策」と言い張りました。しかし、安倍晋三首相が「批准できないと東京五輪が開けない」とまで言い切った国連の国際組織犯罪防止条約(パレルモ条約)は、テロ対策ではなくマフィア対策です。麻薬や銃器、偽ブランドの密輸や人

身売買(売春)、資金洗浄など国境を超えた経済犯罪を取り締まるため、各国の捜査当局間の国際連携を定めたものです。だから国連は、条約の署名会議をマフィアの本場といわれるシチリア島のパレルモで開いたのです。マフィア対策とテロ対策は全く異なります。それなのに政府は、誰も反対できないテロ対策にすり替えたのです。

もし、政府が共謀罪はマフィア対策だと国会で説明していたら、もし市民団体や労組に同法を適用したら、濫用だと批判されるでしょう。しかしテロ対策なら、法相の国会答弁の通り、当局が「団体が性質を一変させた」と認定すれば適用対象になり得てしまいます。言論の自由、内心の自由を脅かす「共謀罪」の廃止を訴えていきましょう。

安倍首相が17年5月に自衛隊の存在を憲法に明記する改憲構想を表明した際、改憲理由に自衛隊違憲論の存在を挙げました。しかし違憲論に対し、歴代の自民党政権は一貫して合憲だと説明してきました。憲法13条の幸福追求権を守るために自衛力を持つことは、憲法9条2項が定める「戦力不保持」に反しないという解釈です。

「自衛力」が「戦力」ではなく合憲である根拠の柱が、「集団的自衛権の行使はできない」ことでした。安保関連法でその線引きが曖昧にされた上、自衛隊を憲法に書き込めば、これまでの前提が崩れ憲法が空文化してしまうと危惧します。憲法論議は、日本国憲法の根幹であり普遍的価値である「民主主義」「基本的人権の尊重」「平和主義」を進化させる方向でなければならぬと考えます。

沖縄の米軍基地問題でも、政府の強引な姿勢が目立

ちます。政府が沖縄の民意を無視し続けられる背景には、沖縄県以外の国民の無関心が隠れているのではないのでしょうか。在沖米軍の多くを占める海兵隊は当初、山梨や岐阜に配備されました。隊員の犯罪が頻発し地元住民から反対運動が激しくなり、1956年当時まだ米国領だった沖縄へ移駐。再び、「銃剣とブルドーザー」で民有地を接収していきました。「西太平洋有事への即応」も移駐の理由とされ、ベトナム戦争にも海兵隊が沖縄から派兵されました。

海兵隊は沖縄防衛のために配備されているのではないのです。仮に外国軍が尖閣諸島に上陸したとしても、即応するのは自衛隊です。先の大戦で大きな犠牲を強いられた沖縄の人々が「米海兵隊は出ていってほしい」という思いのどこに瑕疵があるのでしょうか。どこがわがままなののでしょうか。私たちは新聞人として、歴史の事実をしつかり受け止め、地元メディアの労働者とも連携し、沖縄県民の訴えを発信していきましょう。

## 組織強化の取り組み

様々な垣根を乗り越える努力を

新聞産業全体の労働者の団結と組織の強化に取り組むために、①新聞労連に未加盟の組合②関連会社の組合③60歳超の労働者④有期契約労働者に対してどう向き合おうかが大切です。組合の組織率は産別、企業グループ、単組の交渉力に影響します。組合財政を強化する上でも重要な活動です。

②新聞社の関連会社で労働組合を結成しているところがあります。労連・地連の活動に参加を促すなど組織強化基金等も活用し、働きかけをより一層強めましょう。

③60歳超の再雇用労働者は職場内で組合員と共に仕事をしていく仲間です。私たちの将来の労働条件に影響します。60歳超の労働条件調査を開始し、労働契約法第20条違反がないかチェックしましょう。

④地連に加盟しながら労連に加盟していない福島民報、熊本日日新聞や別会社化された印刷工場で新規結成した組合があります。地連と協力して引き続き労連加盟を働きかけましょう。

④有期契約労働者は大切な職場のパートナーです。彼ら彼女らがいなければ新聞の安定発行はできません。有期契約労働者の声を聞き取り、雇い止めを阻止し、無期転換に向けた要求を奮闘で掲げましょう。

## 争議の勝利解決にむけ結束を

新聞労連はこれまで、労働争議の解決に向けて数多くの支援に取り組んできました。今後も全力で争議組合を支え、一日も早い勝利解決と労使関係の正常化を目指します。

新聞産業を取り巻く環境の変化に伴い、従来とは違う働き方や人手不足による仕事量の増加、賃金体系の見直しや加速し、多くの組合員らの生活が不安定感を増し、個別の労働相談が増えています。会社側は部数減など経営環境の悪化を理由に、印刷部門の別会社化や編集・制作の外部委託のほか、各種手当のさらなる見直しなど、労働者の意向を無視するコスト削減に躍起になっており、安易な人件費削減策が新たな争議に発展する危険性もあります。

労働行為など具体的な権利の侵害を受け、話し合いによる解決も困難な状況にあるために、やむを得ず法的手段に訴えています。理不尽な仕打ちを受けた弱い立場の労働者を守ろうと立ち上がった組合に、新聞労連は裁判や労働審判の傍聴、争議支援行動への積極参加、争議支援特別会計、カンパ会計の活用など、物心両面で強力に支援します。

このような争議支援の最終目的は、勝利解決とともに、健全な労使関係の構築にあることは論じるまでもありません。私たちの先輩が連綿として築き上げてきた「よってたかって勝たせる」精神を受け継ぎ、弱い立場の労働者、困っている同僚の声を聞き、同じ新聞産業に携わる仲間として、ともに歩みを進めていきましょう。

争議を闘っている当事者、組合は、会社側から不当

## 2018春闘統一行動日程

18春闘の統一行動日は、各単組の例年の交渉スケジュール、ナショナルセンターの闘争日程を基準に下記の通り設定します。この方式は他産別でも用いられており、加盟労組が連携して交渉を構え、産別として統一した春闘を作り上げていくことを目的とします。

のスト権を批准・確立する。要求を実現するため、全組合員が参加する行動に取り組む。前年実績を下回る回答には抗議行動を取る。また、回答引き延ばしに対しては、第3次統一行動日までに必ず回答するよう交渉を進める。

①第1次統一行動日：要求提出日 2月22日(木)

この日までに全単組が要求を提出する。

③第3次統一行動日：回答指定日 3月15日(木)

8日にゼロ回答、あるいは低額回答だった場合、この日を2次回答に指定し、スト権行使を含む行動で回答を引き出す。

②第2次統一行動日：回答指定日 3月8日(木)

各単組はこの日までに闘争態勢に入り、労連・単組

③第7次統一行動日：回答指定日 4月11日(水)

12日(木)

春闘最後のヤマ場と位置付け、決着を図る。

⑤第5次統一行動日：回答指定日 3月28日(水)

3月中の決着を目指し、回答の上積みを進める。

⑥第6次統一行動日：回答指定日 4月5日(木)

6日(金)