

新聞 労 連



2023年 | No. 1329

5月1日（月）

- 第139回中央委員会発言 2
- 国際女性デー報道 3
- 埼玉労組 未払い残業代訴訟 3
- JTC記者研修 部落差別報道 4

※記事、画像、表等の無断転載を禁じます。

日本新聞労働組合連合 | 〒113-0033 東京都文京区本郷2-17-17 井門本郷ビル6階

TEL03 (5842) 2201

FAX03 (5842) 2250

http://www.shimbunoren.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

東京労組「錬成費」争議 社の違法、矛盾あらわに

都労委と東京地裁で証人尋問

中日新聞社が全社員に毎年3000円支給していた手当「錬成費」を2020年3月に労使合意なく違法に廃止した事件で、社の不当労働行為（団交拒否など）を問う東京都労働委員会の審問が4月5日に、労働契約法違反を問う東京地裁の証人尋問が4月24日にそれぞれ行われた。東京新聞労組の宇佐見昭彦委員長は、団交を無視して錬成費が廃止された経過を克明に証言。伊藤和浩人事部長ら社側の証人は「錬成費は任意的恩恵的給付だ」「毎年支給されると決まっていたものではない」などと、廃止当時の団交で述べたことのない、社側が後付けで用意した言葉を繰り返した。

都労委の審問で宇佐見委員長は、組合側の本間耕三弁護士に答える形で▼1960年代に激しい組合つぶしがあつた▼2000年以降も団交拒否や支配介入が繰り返された▼06年には救済命令確定後に社が労連団交で支配介入の確定事実を否認した—などの無法な社の態度が続いており、反省が全くないことを指摘。

錬成費の廃止について「額は小さくとも、私たちの労働条件は私たちが団交で決める。組合無視、交渉無視、問答無用で変更され、組合の存在意義を毀損した」「廃止の論拠とされる予測資料（20年度から2～3ケタ億の巨額赤字に陥るとの試算で、すでに大外れ）も労働審判を申し立てなかったら出てこなかった。団交や事務連絡でもこんな話はなく、誠実な交渉だったはずがない」と訴えた。

これに対し、社側証人の伊藤人事部長は、審問前に都労委へ提出した陳述書で、錬成費は「毎年当然に支払われるものではないというのが、従業員に共通した認識」と主張した。組合側の今泉義竜弁護士が「なぜそう言えるのか」と尋問すると、伊藤部長は「規定もないし、（支給の）理由も分からないので、そう（従業員共通の認識）じゃない

かと考えた」「（他の従業員の認識を）確認したわけではない」と答弁。個人の推測にすぎないことを「従業員に共通した認識でした」と断定調でフレームアップしていたことが露呈した。

社内で多数を占める中日労組（新聞労連非加盟）が毎年作成し、組合員に配布していた冊子「賃金と制度のしおり」でも、錬成費は他の手当と並んで明記されていた。中日労組も錬成費を社の制度、賃金だと認識していた明らかな証拠だ。この事実を今泉弁護士が示すと、伊藤部長は「ちょっと、覚えていません」「中日労組の判断なので、私には分かりません」などと、答えに窮した。

一方、東京地裁の証人尋問には、委員長と人事部長に加え、錬成費廃止の判断に関与したとされる村瀬悟・前労務部長が証人として出廷した。社側は、毎年予算化された錬成費を実際支給するか否か、労務部長がそのつど単独判断し、その検討や判断のプロセスはすべて口頭で行われ、客観的裏付けとなる文書も記録も何一つ存在しない、と主張している。

これでは事後的な検証もできない。その点を今泉弁護士が問うと、村瀬前部長は「経過は分からないが、結果が分かればよい」旨を答えた。紙面



賃金明細の手当の項目で支給していた手当「錬成費」を違法に廃止して「手当ではない」と主張している中日新聞社＝名古屋市中区で

では議論や手続きの経過を記録に残すことの重要性を説く新聞社の社内で、年数百万円の支出が1人の部長の単独判断に任せられ、その判断経過を示す文書が何も存在せず、それでよしとするなど、従業員3000人近い大企業の運営上も到底考えられない。

村瀬前部長は中日労組の元書記長でもあり、錬成費を明記した中日労組の「賃金のしおり」の作成責任者だったが「錬成費が賃金かどうかは、責任を持ってない」とも述べた。

両日とも東京労組の組合員と新聞労連、東京地連、関東地連、近畿地連、中国地連、MICの仲間たちが駆けつけ、傍聴席を埋めた。席が足りず、都労委では別室モニターも活用。東京地裁では控え室での一部待機をお願いし、入れ替え制で傍聴席をシェアした。

きな精神的負荷が掛かり続けている。

組合は協会の行為が防止規程上の「相手の人格や尊厳を侵害する言動」というハラスメントの定義に当たると伝えたが、協会は人格も尊厳も名誉も傷つけていないと交渉に当たる当事者の面前で主張。組合は傷つけられた当事者の名誉回復策の実施を求めているものの、協会は応じていない。

団交拒否と引き延ばしは組合の疲弊を意図するものであり、容認できない。引き続き労連加盟単組の支援をお願いしたい。（4面に関連記事）

新聞協会 ハラスメント 誇張・歪曲・虚偽の「見解」文書

録音データ示しても「正確な経緯」

日本新聞協会労働組合は組合役員を組織ぐるみで個人攻撃する協会事務局のハラスメントに謝罪を求める交渉を続けている。協会は組合要求への回答として提示し、組合役員の言動を誇張・歪曲してあげつらった上に虚偽の記述で名誉まで貶めた見解文書を含む一連の行為のいずれについてもハラスメントを認めていない。

協会のハラスメント防止規程では「前各号（パワーハラスメントなど）に該当しない場合であっても、相手の人格や尊厳を侵害する言動によって、相手に一定の損害、不利益を与え」た場合もハラスメントになると定義されている。組合はこの定義に照らしても、組合役員に対する一連の行為はハラスメントだと繰り返し伝えているが、協会は「防止規程だけでは判断できない」とし、厚生労働省の「パワーハラスメント防止のための指針」を持ち出して見解文書の内容は「業務上必要かつ相当な範囲内」と強弁している。

3月28日、4月4日に中断をはさみ12時間超にわたって実施した団体交渉でハラスメントに当たらないとする根拠を組合から追及された協会は「持ち帰りたい」との態度を示した。団交は再度中断し4月11日に再開すると労使で確認していたが、協会は前日に「応じられない」と表明し、具体的な理由や再開のめどを示さぬまま26日時点でいまだ団交拒否（不当労働行為）を続けている。

協会は昨年7月、管理職A氏が組合役員の言動

を「口汚い」とののしるメールを当時の委員長に送る告げ口行為に及んだことで組合からの抗議を受け、事務折衝を実施。当事者の面前でも「口汚い」と繰り返し、制止してもなお発言し「謝罪するつもりはない」と表明した。見解文書は、こうした不誠実な対応を受けて団交を申し入れた組合に提示された。協会は当初、文書をイントラネットで全従業員が見られるようにすると述べた。

協会は見解文書について、委員長への告げ口行為に至った「正確な経緯だ」と主張していた。しかし、「『自分でやったことあんのかよ』と吐き捨てるような発言があった」との過去の団交に関する記述は当時の執行部の録音により虚偽であると判明。組合は協会側に音源を提出したものの、協会は3月の団交で「データにノイズが多い」ことを理由に「発言がなかったとは言えない」「当時の団交に出席した4人の協会側出席者全員が発言を記憶している」と主張した。組合はデータを声紋・音声鑑定に回す手続きを進めている。

協会は管理職全員が出席する定例会合の場でも見解文書と同趣旨の説明をしたと認めている。他方、そこで配布した具体的な内容を示すよう求めた組合要求に文書回答で誠実に応じず、団交でもいまだ説明していない。当事者は全管理職にどのような悪評がばらまかれたか分からない環境の職場に出勤することを余儀なくされており、大

第139回中央委

協会労組支援の声 相次ぐ

新聞労連は4月20日、第139回中央委員会を東京都内の会場とオンラインの併用で開催した。春闘の中間総括では、日経労組の8000円を筆頭に多くの組合でベアを勝ち取ったことが報告された。

23夏季一時金闘争方針では、基準内比2.54カ月（前年夏季要求実績）以上、少なくともコロナ禍前（2019年度）の水準に戻す—などの統一要求基準が承認された。

「組織ハラスメント」を巡って当局側の姿勢を正す闘いを続けている新聞協会労組に対しては、多くの代議員から支援・共感の声が上がった。新聞産業の古い体質が凝縮して現れたような案件であり、新聞労連は引き続き全力で協会労組を支援していく方針だ。

このほか、来年度で5期目となる特別中央執行委員（いわゆる女性枠）制度の継続などが承認された。（2面に関連記事）

第139回中央委員会発言要旨

新聞協会労組の報告

齋藤 甫(新聞協会労組) 労連機関紙4月号に経緯を掲載して以来、20近い単組から支援メッセージを頂いた。新旧執行部一同、力強い言葉に励まされた。昨年8月から労連役員・書記にも団交に入ってもらっている。しかし経営側は質問に約40分も考え込んで答えない、期日の直前に団交を拒否するなどの遅延行為を繰り返している。協会事務局は2017年に深刻なパワハラが発覚、防止規程を整備したが、今回は規程の定義を無視している。会員社の信頼をも裏切る事務局の態度に組合は毅然と対応する決意だ。今後も支援願いたい。

新聞協会労組へのエール

拝原 稔(道新労組) 労連機関紙を見て正直目を疑った。団交での沈黙による遅延行為は常軌を逸している。新聞綱領は人権の尊重も謳う。先人が築いた新聞メディアの信頼に傷をつけかねない。闘いを全面的に支援する。ともに闘おう。

阿部 要(新潟労組) 機関紙を読み、先ほどの報告を聞き改めて深刻さを痛感、事務局への憤りを新たにしている。悪質な組織ハラスメントと闘う協会労組に心から敬意を表す。一刻も早く事務局が正常化するよう支援する。

田淵 信吾(山陽労組) 山陽新聞社は2018年に印刷工場別会社化反対の組合方針を理由に組合員を印刷職場から排除した。厳しい闘いだったが、新聞労連の支援で寄ってたかって会社を追い込み、組合員3人の小さな組合が120%の勝利を勝ち取った。協会は一刻も早い正常化が必要だ。正義は組合にある。団結を固め頑張ろう。

濱村 博文(神戸デイリー労組) 組織ぐるみのハラスメントにめげず事態打開を目指す闘いに敬意を表す。新聞業界では、日頃対立する労使が懸命にハラスメント撲滅に向け取り組んでいる中で、協会事務局の行為は業界全体の信頼を傷つける。労働組合活動を妨害する協会の一連の対応を絶対許さない。ともに頑張りましょう。

洲鎌 恵仁(宮古毎日労組) 私たちも組合結成直後から10数年、会社のハラスメントと不当労働行為に抗い闘った。一日も早い解決を願っている。南の遠い地から支援する。頑張ろう。

戒井 聖貴(宮崎日日労組) 宮日労組も一致団結して共に闘う決意だ。当労組でもハラスメントの問題は深刻。どうやって解決するか、いかに明らかにしながらけじめをつけるのか。難しい部分が多い課題だが徹底的に支援したい。

争議関連報告

綾部 尚洋(UPC) 2015年以来要求していた正社員化が実現した。何十回もの団交を辛抱強く行い、良い経験になった。正社員化を優先して交渉してもらい、他の組合員にも感謝している。まだ賃金格差や退職金に開きがあり、100%ではない。しかし正社員化が勝ち取れたのは大きな成果、労連・東京地連のみなさん、事務折衝で交渉してもらった杉村書記にはお世話になった。会社はまだ様々な問題を抱えている。これからも組合で解決に向け闘いたい。よろしく支援願いたい。

熊木 浩二(東京労組) 手当「錬成費」の違法廃止事件で4月5日、都労委の審問があり、人事部長は「毎年支給と決まっていたわけではない」と言った。手当ではない、労働条件ではない…と言いたいための作り話だ。社の違法行為を「違法でない」と言い張るため、事実と違うことを「証言」させられる姿に、傍聴した組合員から「人事部長が気の毒に見えた」との声も聞かれた。新聞社が法を破り、嘘をつく。あまりにも恥ずかしい。これでは読者の信頼や社会の信用を失う。

松元 千枝(新聞通信合同ユニオン) 日経関連会社の賃金減額訴訟は、弁護士から120%の勝利と

言われる内容で和解した。支援に感謝したい。全国の仲間が新聞大会会場でのピラまきなど支援してくれた。報告書を作成した。闘い方の情報を参考にしてほしい。

女たちのメーデー前夜祭について。40人ほどの実行委員会が主催し女性労働者の祭典をする。新聞労連の仲間も実行委に参加している。女性の労働についてどういう視点を持つべきか考える端緒にしたい。離職の問題にもつながる。

月岡 岳(愛媛労組) 社説に類似箇所が複数あった問題について労連機関紙4月号で報じた。組合は調査内容が明らかになっていないと疑問視、25回にわたる協議・団交を行ったが、社が団交を打ち切り、県労委あっせんにも応じなかった。抗議文提出に加え一連の経緯の検証を組合内で行う。春闘について。2期連続の赤字決算だが、経営分析し自己資本も資金も潤沢と指摘、ベアを求めた。社は一次回答でベアゼロ・臨時手当1万円を提示したが返上、6年ぶりのベア25円を獲得した。

春闘報告

松本 裕行(奈良労組) 昨年末一時金で14年ぶりに有額回答を引き出した。春闘は4月上旬から団交を開始、定昇は4月から実施、ベアについては社の収支状況を見て6月に交渉し7月から実施したいという回答を引き出した。県内の中小企業の中でも低賃金で離職者も多い。社員の高齢化が進み、何とか若手を採用したいが現行の賃金水準では応募がなく、このままでは企業として持続できないという判断がある。今回はスト権投票していないが、原則的な組合活動を積み重ねて低賃金構造を打破したい。

山下 貴生(全中経労組) 春闘の成果について。これまで長年にわたって低水準な回答がずっと続いていたが、人件費が削られて離職者が出ていることなどから満額回答を得た。率で回答があった部分と、一律部分がある。率部分は要求通りの満額回答。他に物価上昇に対応する手当を要求していたが、一律支給の回答を得た。56歳以上の役職定年者が賃上げ対象から外れるため、この一律は大きな成果。春闘で勝ち取った分を一時金で下げられないよう、経営分析もしてしっかり闘いたい。

角倉 貴之(南日本労組) 新入社員に夏一時金を出さないという社の方針撤回を求め13年ぶりの拠点ストを実施した。午後1時から販売、デジタル営業など10の部署で突入、納得できる回答が得られない場合は夜の新聞制作にエスカレーションを想定。販売営業の拠点ストは組合史上初めて。新入社員だけを狙い撃ちにする社の方針に大きな反発があった。午後6時段階で有額回答を検討との回答を受けストを打ち切った。春闘が終わらない状況で夏闘に入る。これも当労組始まって以来だが、不退転の覚悟で闘う。

個別報告

見田 崇志(中国労組) 5月17日に広島で行われるG7広島サミット直前イベントの告知。ウクライナ侵攻、米中対立などきな臭い情勢の中、広島でサミットを開く意義を市民の立場から考えようと、TBSの金平茂紀さんらゲストと議論する。

組合組織内でのハラスメント対応について。対会社とのハラスメント対策は進んでいるが、組合役員に対する組合員の言動はどうか。組合役員がハラスメントに遭う状況を放置しては将来の組合の存続にも関わる。防止策の整備が必要だ。皆さんと情報交換し対策を考えたい。

五反田 克彦(長崎労組) 離職者対策について。入社10年以内の中途退職者が18年からの5年間で11人出た。社の説明によれば離職の理由は人それぞれだが、業界が構造的に抱える問題だ。全組合員アンケートでは全社員の5人に1人が辞めたいと考えているという結果に。持続可能性の危機だ。将来への不安や待遇への不満を訴える声が多い。アンケート結果概要を社に示すとともに春夏闘でも対策を要求、新入社員のメンター制度の対象年次拡大、復職制度の整備などの前進回答を得た。これからも対応を進めたい。

谷 富美子(関西合同ユニオン) 組合書記の役割について共有したい。関西合同ユニオンには現在4人の単組書記が結集している。書記は単組の組織・運動の強化を担う事を目的に職業として組合に採用され、役員とともに書記局を構成し、機関決定事項の執行や日常業務の遂行を通じ活動に責任を負っている。その仕事は機械的な事務能力とは別に運動への理解と主体的学習が基になる。組合役員と書記は単純な労使関係ではない。人的資源でなく人的資本として、コストではなく投資と考えた上で、仲間として対応したい。

行事告知

今永 諒(朝日労組) 朝日労組が取り組む5.3集会について。1987年に阪神支局が銃撃され小尻記者が亡くなった事件。その翌年から私たちはずっと5月3日に集会を開いてきた。昨年はウクライナの侵攻、首相の襲撃など暴力で世の中を動かそうという事件が起きた。そこで今回は「いま見つめ直す、民主主義を支える新聞の役割」と題し議論したい。コロナ禍をきっかけにオンライン開催にし、新たな層の参加も得ている。阪神支局事件を知らなかったという人たちにも伝えていきたい。ぜひ参加を。

鹿島 波子(山陰中央労組) 特別中執が中心になって企画しているLGBTQの勉強会について。6月4日に大阪で開催を目指して準備している。勉強会では、LGBTQ報道の在り方について、用語や表現が当事者の意図するものになっているか、特定の記者だけが取材する体制になってしまっていないかなどの問題点を議論する。もう一つは社内整備の在り方。大阪を拠点に啓発活動を展開しているNPOの代表にも参加いただき議論したい。近日中に案内を出すので、全国から参加願いたい。

青木 美希(朝日労組) 社外言論規制を考える集会の開催について。6月3日に東京で開催する。社外に原稿を書いたり、講演をしたりする事に社が規制をかける動きがある。労連で行ったアンケートでは2割近くが規制が強まっていると回答。社の肩書を使わなくても出版を止められたという例も。言論機関として言論の自由を守るのは使命だ。金平茂紀さんなど5人で議論する。社によって規制に温度差はあると思うが、ひたひたと検閲の波が押し寄せていると感じる。ぜひ参加してほしい。

岩楯書記長 討論のまとめ

「組織ハラスメント」を巡る新聞協会労組の闘いには6単組から応援の声を頂いた。組合や執行部員に対する経営側のハラスメントを容認すれば、まともな労使交渉が成り立たなくなる。労連全体の問題として引き続き全力で支援していきたい。

中国労組からは、組合内のハラスメント対策の必要性について提言があった。各単組で制度や態勢を整える必要がある問題だが、労連としてはそれに役立つための準備を進めたい。

奈良労組、全中経労組からは大幅なベアアップを勝ち取ったことが報告された。手当ではなくベアにこだわった愛媛労組、若手の待遇悪化を許さずスト入りして春闘を続けている南日本労組からも発言があった。新聞業界を未来につなげるためには賃上げは不可欠だ。引き続き力強く闘ってほしい。

長崎労組からは退職者が増えていることが報告された。離職が止まらなくなれば、いくら財務が健全でも企業の存続は危うくなる。労連は喫緊の課題として取り組んでいく方針だ。

外国特派員協会と日経新聞子会社での賃金を巡る争議が相次いで勝利解決した。諦めず声を上げることの重要性を改めて呼びかけたい。東京労組の錬成費問題は会社の一方的な不利益変更を許さない闘いであり、連帯していきたい。

関西合同ユニオンから指摘があった組合書記の役割については、労働組合活動を共に進める仲間であるとの認識を労連内でしっかり共有していきたい。

国際女性デー報道 中執有志が掲載紙を調査

今年の国際女性デーの3月8日と翌日の朝刊各紙には、地方紙で約180本、全国紙で約40本のジェンダー関連記事が独自出稿された。全国の地方紙を所蔵する東京都立中央図書館での調査に携わった労連中執と特別中執の有志に寄稿してもらった。

報道姿勢に各社の土壌

特別中央執行委員・浦響子＝河北労組

「こんなに紙面展開に差があるとは…」調査中、心の中で何度もつぶやいた。所属社の国際女性デー関連記事は、都道府県版ジェンダーギャップ指数に関する共同通信配信原稿と自社の女性地方議員についての企画の計2本。それがいかに少なかったのか、他社のバラエティーに富んだ紙面をめぐるたび痛感させられた。

管理職や行政委員の男女割合の現状。男性社会の中で活躍する女性の紹介。性的役割分担意識に根ざした地域の慣習への問題提起。テーマも切り口もさまざまな記事の中で、特に圧巻だったのは山梨日日新聞だった。1面や全面見開き特集など計9カ面で展開し、それ以外の各面にもジェンダーギャップ指数のグラフィックを配置。

紙面整理でも読者に国際女性デーをアピールする工夫がなされているように感じた。今回の各社の報道姿勢はジェンダーのことにとどまらず、記者が持った問題意識をしっかりと報じられるか、部署横断的な紙面展開ができるか、という土壌も反映していると思う。各記事を参考に、来年は自分も良い記事を多く出稿できるように精進したい。

記事・広告 多様な展開

中央執行委員・秀野太俊＝愛媛労組

あらためて日本の新聞は多様なと感じた。この日に合わせ入念に自ダネを準備してきた社、通信社の配信素材を積極的に使用し、紙面をうまく仕立てている社。広告でも企画への協賛を多く集めたり、企業の能動的なメッセージの発信を後押ししたりする社などなど。

個々の取り組みはどれも興味深いのだが、いざ列島横断、紙面を見比べてみると、個人が孤軍奮闘している姿が思い浮かぶ社もあれば、一定のディレクションの下、組織全体の前向きな姿勢が伝わってくる社もある。

一般読者が地方紙・全国紙の読み比べをする機会は、そう多くはない。読者に他紙と比較されても、自らの立ち位置に胸を張れるか。各社内のジェンダー平等（女性役員率や労働者男女比など）と例えば関連紙面面積の関係を調べたらどうなるだろう、などと考える。相関があれば話はシンプルで、なければ新しい気付きの好機かもしれない。

言論の健全性には多様性が、それも内部を含めた多様性が重要なことに、あらためて思いをはせる。

異国の差別 根深さ想像

特別中央執行委員・蒲生美緒＝道新労組

「私たちがこの国を作っていく」。15年前、内戦でボロボロになり貧しさに喘いでいたアフリカ・ルワンダを訪れ、出会った同世代の現地の女学生たちの言葉が、心の中に鮮明に蘇った。共同通信が3月9日に配信した「ルワンダ議会女性6割超 世界トップ 差別に拒否感」は弊紙で大きく掲載した。彼女たちはこの議会にきつといる一と確信した。自らの母親や祖母がレイプされ殺された学生もいた。私は当時、どれほどジェンダー問題の根深さを想像できていただろうか。

時間は過ぎ、彼女たちは確実にやり遂げている。記事にある通り「小国」の決意だ。ただ恐らく、癒えぬ痛みを胸に秘めながらのことだろう。社会が不安定化したとき、女性蔑視は確実に頭をもたげる。その怖さを彼女たちは一番よく知っているはずだ。一方の私は、彼女たちと随分遠く離れてしまった。生ぬるい世論に埋もれしんどいと嘆いているだけだ。情けないので、とりあえず「あらゆる差別に断固反対」と唱え続けることにした。ルワンダの大地に鎮魂を願い、敬意を示して。



国際女性デーの記事を1面に掲載した各社の朝刊

埼玉労組残業代訴訟 5月26日判決へ

さいたま地裁 同日 報告集會も

埼玉新聞労組の委員長が提訴した未払い残業代訴訟は5月26日、さいたま地裁で判決を迎える。さいたま市浦和区高砂の同地裁で当日午後1時10分から、判決が言い渡され、判決後、地裁敷地内で裁判の経緯や判決の報告を行う。

中間管理職の役職手当を廃止するという不利益変更を受け、組合委員長が2021年8月、未払い残業代の支払いを求め提訴した裁判。訴訟の途中から、会社側は役職手当は以前から残業手当の一部だったなどと主張を始めた。

2019年の大規模なリストラから4年が経ち、当時の経営陣や幹部がそのまま居続け、現在も経営は改善しない。物価高騰が叫ばれる本春闘ははまだ妥結せず、賃上げは低水準に抑えられ、年間の一時金支給額も前年を割り込む回答となっている。組合は諸要求で、関根正昌社長の経営責任を追及したが、同社長は23年度も社長を続ける意向を明かした。

訴訟をめぐり、会社側は委員長に対し「制裁」する旨の通知を出したり、組合執行部の人事異動を恒常的に行ったりなど不当労働行為を繰り返した。相次ぐハラスメント事案への対応について労使の対立も悪化した。組織の硬直化、社員のモチベーションの低下など、労使対立以外でも社内で問題が噴出。組合は判決を契機に、社内外に経営陣の刷新、経営改革を求める構え。判決後の対応について、労連や顧問弁護士らと協議を重ねている。

傍聴支援にぜひ参加を！

5月26日 12時半、さいたま地裁

12:30 集合

13:10 判決

判決傍聴 受付QRコード ⇒



横文字共闘会議 3年ぶりに開催

東京地連は4月11日、英字紙・海外通信関係職場懇談会（横文字共闘会議）を共同通信書局で開いた。オンライン併用での3年ぶりの「リアル」開催。時事通信、共同通信、「新聞通信合同ユニオン」組合員ら計13人が参加した。

ある参加者は、会社では外国語を忠実に訳す「逐語訳」を担当するチームに所属。国際情勢の緊迫化で重要性が高まるなか専門家として、社業務の中核的役割を担っている。だが身分は「非正規」のまま。しかも勤務時間が不規則。特に4日間連続の夜勤（午後10時半～午前7時）が体への大きな負荷になっているという。休み時間があるものの、食事を取らないまま徹夜の作業を続けることが多く、「おじさんにはきついですね」と、笑いながらも本音を話していた。

共同（海外部）の組合員からは、職員の相次ぐ

離職と、それに対し「社側が補充をしない」ため、人員不足が常態化し、職場が疲弊していると指摘があった。元共同通信の契約社員で合同ユニオン組合員は「（社団法人の共同通信には）マーケットリサーチをかける発想がない。企業マインドを持った人を育成する考えもない」と問題点も指摘した。

読者の新聞離れがかつてなく深刻な状況にある中、経営戦略のなさも全ての組合員の生活をおびやかすことになる。

極めて有意義な意見交換だったが、一つ残念だったのは参加者に女性が1人もいなかったこと。多様な意見を取り入れるためにも、今回は女性も交えての会議になることを願う。

【東京地連・吉永直登＝共同労組】

東京で社外言論活動シンポ

新聞労連は6月3日（土）13:30～16:00に「言論機関の言論の自由を考える 現場からの告発とシンポジウム」を、東京・全水道会館で開催する。現地参加とZOOMの両方で受け付ける。参加を希望する方は下記のQRコードから申し込む。会場参加は5月29日（月）正午締め切り。

新聞労連が実施した調査結果を公表し、現場からの告発とともに、言論の自由のためにどう取り組むかを考える。



札幌で青女部全国学習会

青年女性部は4月5日と6日の両日、那覇市で代表委員会を開催した。リアルとオンラインで8人が参加。6月に予定している全国学習集会（北海道開催）の内容について議論した。

6月の学習集会は、「北の大地から～青女部の主張～」と題して離職問題をテーマに実施。

離職アンケートをもとに新聞労連担当者による講演のほか、グループワークも行う予定。6月17日と18日の2日間、札幌市の北海道新聞社で開催する。

大阪で「LGBTQ学習会」

新聞労連特別中執が企画した「LGBTQ学習会」が、6月4日（日）14:00～17:30に大阪市立港区民センターで開催される（ZOOM併用）。報道の仕方、用語について学び、メディア業界で働くLGBTQ当事者の声を聴き、働く環境づくりを考える機会にしよう。

勉強会の前には、大阪市北区にある虹色ダイバーシティ事務所を訪問（現地参加の希望者のみ）。職場を問わず、多くの方の参加、視聴申し込みをお願いする。5月31日締め切り。



新聞協会 退職日変更 不当に強要

一般的法解釈と乖離 問題視した組合役員攻撃

協会は見解文書で、管理職A氏が委員長への告げ口行為を行った「発端」として、昨年5月に退職を申し出た組合員の退職日を巡る非公式折衝の場でのやりとりを挙げている。当時の執行部はこの組合員から、希望する退職日を早めるよう迫られ、困っていると相談を受けていた。退職日を変える意思がないことを伝えている中で、個室で長時間にわたり、途中からは上司2人掛かりで退職日の変更を求められ、組合員が精神的に追い詰められていたことを問題視した組合が配慮を求めた結果、非公式折衝の場で話すこととなった。

労働者が退職日を指定する「辞職」の手続きに沿って対応するよう求めた組合に対し、協会は「顧問弁護士に確認した」とした上で、同弁護士が「辞職を申し入れた日から2週間ちょうどで解約する。解約しなければならぬ」と言っていると

し「日付を定めた辞職届はない」（日付を指定した意思表示はできない）との見解を示した。「少なくとも2週間前までに意思表示すればいつでも契約を終了できる」との一般的な法解釈と著しく乖離した発言に対し、組合役員が「（顧問弁護士は）そんなとんちきなことを言ってるんですか」と述べると、協会側は「とんちきなんですか」「どこがとんちきなのか言ってみて」と2人掛かりで組合役員に詰め寄せた。協会が告げ口行為に及んだのはこの翌日だった。

組合は退職日の変更を繰り返し迫ることは退職強要にも当たる不当な行為だと伝えているが、協会は「繰り返し退職日変更を迫った事実はない」などと強弁している。

また、協会が執行部に提示した法解釈に関する顧問弁護士名義の「意見書」によると、「辞職を

申し入れた日から2週間ちょうどで解約する」との見解を弁護士は示していない。組合は協会が顧問弁護士とも異なる奇怪な解釈を示していたと批判している。協会はこれに対し団交で「弁護士の見解をもとに説明したとしか言えない」と述べている。

組合は、辞職を巡る法解釈について労働法の権威である西谷敏大阪市立大名誉教授と、山川隆一東京大教授にも見解を聞いた。西谷教授は「常識的に考えて、明らかに組合側の解釈が正しくて協会が間違っている」と述べ、山川教授は「2週間より長い予告期間を置いた場合はその期間満了により契約終了する」として、いずれも組合の法解釈を支持した。

組合は協会に対し法解釈の誤りを認めるよう引き続き求めている。

第51回JTC記者研修2日目

部落差別報道 「取り組むべきど真ん中」



部落差別報道について話す登壇者ら。左から森さん、山口さん、寺島さん、安さん

新聞労連は、3月に「差別をどう報じるか」をテーマに第51回JTC記者研修会を2日間の日程で開いた。2日目午前、部落差別報道をテーマにシンポジウムがあった。

2022年の全国水平社創立100年に合わせてキャンペーン報道を展開した共同通信の安祐輔さん、朝日新聞の寺島笑花さん、西日本新聞の山口新太郎さんと森亮輔さんが登壇した。企画の経緯や報道する上での考え方について意見を交わした。

全国の若手中心に展開

共同通信・安祐輔さん これまでに取材した経験はなく、取っ付きにくいテーマだなどというのが最初の印象。差別と闘ってきた歴史と、それに対する「利権だ」というバックラッシュと、さまざまな言説がある中で、自分がその立場に置かれた場合にどう感じるかを大切にしたい。結婚差別やネット上の中傷的な投稿は、現代にもある問題。絶

対にあってはいけないという部分を抽出して記事にした。

企画は現場からの提案だった。デスクを通じて全国の支局に呼びかけ、若手を中心にワッペンを付けてやりましょうという流れが広がっていった。総括的になりすぎて現場を書き切れなかった反省がある。当事者だけでなく、その地域に住んでいる周りの人を含め、より立体的な報道を今後は意識したい。突き詰めれば、事件報道も人権報道。機械的に作業するのでなく、人権侵害や差別を助長していないか、一つ一つ気にしながら記事を書いていきたい。

紙面配慮 正しかったか

朝日新聞・寺島笑花さん 初めは知ろうとすることや報道することが差別を助長するのではないかという不安があった。ただ、誤った情報を信じてしまう人も多く、今の状況を正しく発信することには意味があると思った。

取材相手にはデジタル掲載の承諾を得たが、地域や個人が特定される懸念から、県版の紙面のみで掲載した。何か言われた時にどうするかという守りの対応だった。仮名でも同姓同名の人がいるかもしれないという考えでカタカナの下の名前にしたり、写真の結婚指輪のブランドロゴを隠したりと、他の報道とは違う配慮をした。そこまで

するのが正しかったか、まだもやもやしている。差別は誰も関係ない話じゃない。読み進めるうちに差別の問題だと気付くような、段差の少ない読みやすい書き方を考えていきたい。

「かわいそう」探しに葛藤

西日本新聞・山口新太郎さん、森亮輔さん なぜ出生地の違いだけでこうも人を排除できるのか。ものすごく人間くさい問題だ。「寝た子を起こすな」という批判は想定内で、それに対する反論も含めて記事にした。

取材中、深刻な事例やかわいそうな人を探してしまう葛藤が生まれる。クスッと笑えるエピソードを交えるなどして、深刻な話ほど「深刻ですよ」と前面に書かなくても伝わるよう心掛けている。当事者の中にも積極的に活動している人から「差別はない」「触れてほしくない」という人まで多様性がある。できる限りその多様性を維持した形で取り上げたいと思っている。

人権や差別は、本来新聞社が取り組むべきど真ん中のテーマ。当初は全社を挙げて取り組む方針だったが、現状は社内でも、社会部だけで頑張っているという認識にとどまっている。企業と人権、子どもの児童福祉など、各部横断的なムーブメントにつなげられたら、と考えている。

【高知新聞労組・新妻亮太】

全国の仲間の地元で走りたい

原 隆介さん（関東地連委員長＝神奈川新聞労組）



気がついたらランニングが趣味になっていた。月間走行距離は200キロ前後、もはや生活の一部となっている。

きっかけは、恥ずかしながら健康診断で「E判定（要精密検査）」を受けた7年前のこと。面談した保健師さんに運動を勧められ、「数年でフルマラソンを走るようになった人もいますよ」との言葉を完全に疑いながら始めてみた。

だが想像以上に、学生以来20年ぶりの運動は厳しかった。100メートル走るだけで息が上がり、立ち止まる。全然楽しくないが、「健康のため」と、

少しずつ走れる距離を伸ばしていった。

転機が訪れたのは1年半後、高校時代の友人との再会だった。バーで飲みながらランニングの話になり、3キロぐらい走れるようになっていた私は、友人に誘われるままにその場で10キロの大会に申し込んだ。

初めて参加したのは「湘南国際マラソン」。せっかくなので6000円払って出るからにはと、5キロは走れるようにして当日を迎えた。数千人のランナーに交じり、最後尾からのスタート。目標とした「完走」と「歩かないこと」の二つをなんとか成し遂げることができた。思い返せば、「意外にいけるじゃん」と自分を褒め、プラス思考を持ったこの日が、ランニング人生の「初日」だった。翌年は

ハーフ、その次の年はフルマラソンを完走した。40歳を過ぎて始めたから当たり前かもしれないが、毎年のように自己最高記録を更新できるのは他に例えようがない面白さだ。

大会によって風光明媚なコースや観光名所をたどるなど、それぞれの特色を楽しむ余裕も生まれた。この3年間、コロナ禍で軒並み中止となった大会が再開されるようになった。組合活動でつながった全国の皆さんのところにもおじゃましたい。



横浜マラソンを走る筆者