

# ネクストジェネレーション

## —だれもが働きやすい

## 新時代の新聞業界を目指して—



発行日 2019年7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.  
adl-shinbunroren.or.jp/  
アドレス shinbunroren.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134回

### 定期大会議案

とき 2019年7月24日(水)〜25日(木)  
ところ 東京都台東区・台東区民会館9Fホール

### はじめに

情報革命が進むなか、新聞業界はいま、「ビジネスの危機」「信頼の危機」「組織の危機」の三つの危機にさらされています。とりわけ深刻なのは、危機を認識しながら、変えることができないという「組織の危機」です。口を開けば「先行きが暗い」「斜陽産業だから」といふ経営者もいますが、そうした姿勢に見切りを

つけて業界から去る人も少なくありません。そうした業界に意識変革を迫る二つの出来事が2018年に起きました。

一つは、「働き方改革関連法」の成立です。関連法は、裁量労働制以上に長時間労働を助長する懸念が高い高度プロフェッショナル制度の創設や、いわゆる「過労死ライン」(100時間)を基準にした十分な時間外労働の上限規制など、問題点を多く含んだ法律です。しかし、メディア業界で起きた違法残業や長時間労働に起因する悲劇を繰り返さないために、経営陣に本格的な働き方の見直しを促すきっかけになりました。

新聞労連では春闘に先立つ2019年1月、加盟単組の協力を得て、各社の取り組みの事例をまとめた「働き方改革ハンドブック」を策定。経営側からの要請だけに押されることなく、現場の実態に沿った要求をつくり、「ブラック産業」と言われた職場環境からの転換を目指しました。2019春闘の状況を見れば、まだ経営側の意識改革は道半ばですが、引き続き、取り組みを進めます。

もう一つは、財務事務次官による放送記者に対するセクシュアルハラスメントです。

被害者の勇気を持った告発で明るみに出しましたが、権力関係に根ざした人権侵害にこれまで沈黙を強いてきた問題が浮き彫りになりました。

新聞労連は2018年11月、独自のハラスメント相談窓口を設けました。「被害者個人や個々の会社の問題ではない」という問題意識に立つて、会社の枠を超えた救済を目指すものです。この相談窓口に寄せられた事例として、長崎市の幹部職員(当時)から取材中に性暴力を受けた被害者の支援などが始まっています。まず、「泣き寝入り」が起らないよう、足元の被害救済を進めます。そして、セクシュアルハラスメントや性暴力に関する報道のあり方の見直しや、パワーハラスメントを含めた「ハラスメントのない社会」の実現に向けた社会運動も広げていきます。

MIC院内集会でセクハラのない社会の実現を訴える参加者 2019年4月15日



様性が尊重される職場のあり方です。

「男性稼ぎ主モデル」を中心に組み立てられた日本社会のなかで、新聞業界においても、長時間労働を前提にした無理な働き方を強いられるなかで、人権侵害や多様性をないがしろにする風潮が少なからずありました。いまこそ、そうした構造を転換するため、社会の意識を形作る新聞業界から変わっていかねばなりません。こうした取り組みを着実に進めていくためには、男性に偏りがちだった意思決定の場のジェンダーバランスを改善することが大切です。

新聞労連は2018年7月の定期大会で「可能な組合から、労組役員女性の比率を3割以上にすることをめざす」という運動方針を掲げました。その後、「まず労連本部から実践しよう」と中央執行委員会などで議論を重ね、2019年1月の臨時大会では規約を改正。中央執行委員会に公募による「特別中央執行委員(いわゆる女性枠)」を設け、女性の役員を大幅に増やす仕組みをつくりました。

時代が変化しているにもかかわらず、経営側の提案は過去のモデルに縛られがちです。「組織の危機」を克服するため、私たちは経営側に発想の転換を迫る結果軸を持つ必要があります。男性、女性を問わず、あらゆる人が将来にわたって働きやすい新時代の職場環境を目指しましょう。

また、「組織の危機」の克服を目指すことは、私たち組合も同じです。いわゆる「女性枠」が多様な声をすくい上げるモデルケースとなり、誰もが参加しやすい組合活動のあり方にもつながれると考えています。情報革命が進むなか、嘘やフェイクが氾濫し、正しい情報に基づいて有権者が選択をするという民主主義の基盤が揺らいでいます。

2018年9月の沖縄県知事選で、地元メディアが取り組んだファクトチェックが注目され、新聞労連・ジャーナリズム大賞にも選ばれました。いまこそ、新聞・通信社のあらゆる職場が一丸となって築きあげてきた「情報の質」を担保する力を発揮すべきときです。シンガポールではフェイクニュースを政府が規制する法律ができました。真偽を判断する裁量を政府に委ねるもので、「対岸の火事」と油断するわけにはいきません。権力の介入を許さないためにも、メディア側が率先してファクトチェックなどに取り組むことが大切です。そして、「沖縄フェイク」のように歴史の事実を無視した言説や、「捏造」というレッテルを貼って報道や記者を貶める動きにも、しっかりと社の枠を超えて対抗しましょう。こうした取り組みは、新聞業界の「信頼の危機」の克服にもつながるはずです。

また、「ビジネスの危機」を克服し、新聞業界で働く仲間の努力がしっかりと報われる環境をつくるため、プラットフォーム事業者との関係について、対応を検討します。

2019年1月の臨時大会で決定した春闘方針では、「メディアの長時間労働の背景には、日本の公的機関の情報開示に消極的な姿勢もある」として、「私たちはジャーナリストの横の連帯を強化し、為政者のメディア選別にさらされることのない『公の取材機会』である記者会見などの充実・強化に努め、公文書公開の充実に向けた取り組みを強化しましょう」と掲げました。

その一環で、官房長官記者会見をめぐる質問制限問題では、「知る権利の侵害」を社会に提起すると共に、労連非加盟の中日新聞労働組合への連携呼びかけや対話も行いました。2016年に日本の「報道の自由」を調査した国連特別報告者のデビッド・ケイ氏は、日本のメディアの連帯の欠如を指摘しましたが、いまこそ、全国2万人のネットワークを持つ新聞労連がその連帯の礎とならなければなりません。

一つの新聞社に複数の組合があり、そのうち少数組合の東京新聞労組と山陽新聞労組の組織強化の支援はもちろんのこと、2018年12月の中央執行委員会では、日本の新聞・通信社で働く労働者の唯一の産業別労働組合である新聞労連の持続可能な組織・活動を指すために組織拡大「チャレンジ100」プロジェクトの推進・強化を確認しました。新聞社の未加盟組合や関連会社の既存組織に呼びかけを行い、関連会社の従業員や非正規労働者の組織化を進めていきたいと思います。

セクハラ・パワハラを繰り返すことへの責任を追及された社長が一方的に社員全員の解雇を通知した宮古新報をめぐる闘いでは、新聞労連の加盟単組・地連が一丸となって取り組み、労働組合による新聞の自主発行を続けた末に事業譲渡にこぎ着け、全員の雇用確保・紙面発行継続を勝ち取りました(2019年1月)。また、3人で労働争議を続ける山陽新聞労組の支援集会(2019年2月)には、会場の定員を大きく上回る400人が集まりました。

労連結成70年を迎える2020年に向けて、新聞労連の役割はますます大きくなっています。合言葉は「ネクストジェネレーション」。将来世代が魅力を感じられるような持続可能な環境をつくることによって、困難な状況にある仲間を助けながら、あらゆる人の働きやすさをチャレンジを支えるネットワークをみんなでつくりあげていきたいと思います。

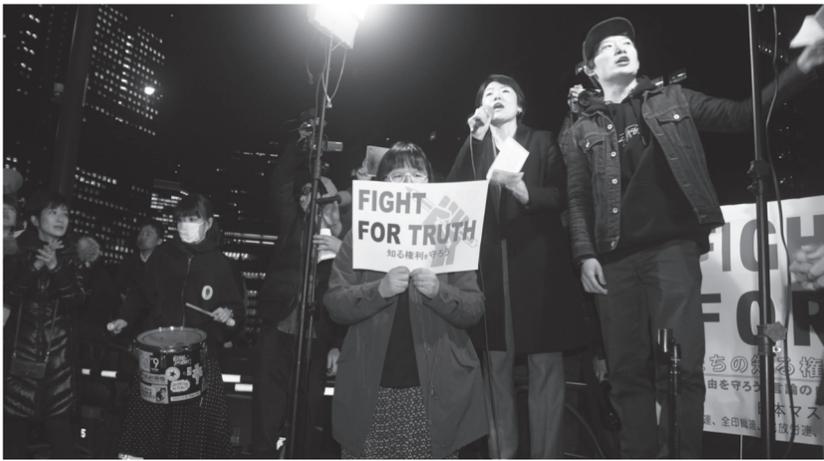
# 2019年度運動方針

## 1、総論

2019年度も新聞労連加盟の86単組が結集可能な、活動実態により即した運動方針を掲げます。組合員の労働条件の改善・維持、長時間労働の是正など働き方の見直しを図るのももちろん、ジャーナリズムとしての社会的責任を果たしていくために新聞産業、平和・民主主義を守る取り組みにも力を尽くします。

労使ともに本格的に取り組み始めた長時間労働の是正は引き続き力点を置きます。月60時間の長時間残業というラインを超えれば、心身のダメージが蓄積され将来的に不調をきたすとも言われています。

そして、働き方改革関連法が2019年4月から順次施行されました。労働法制改悪の動きとして「残業代ゼロ法案」とも呼ばれる高度プロフェッショナル制度（以下、高プロ）創設や、「過労死ライン」を基準にした不十分な時間外労働の上限規制などは、長時間労働を助長する恐れがあります。法律は制定されましたが、安易な適用をしないように求めましょう。組合員



MIC官邸前行動で「知る権利を守ろう」と声を上げた＝2019年3月14日

のいのちと健康を守るために、労働組合が主導して実態に即した長時間労働是正策を求めていく必要があります。

新聞業界で働く女性の比率は2割を超え、新規採用者では5割に迫る勢いです。育児・介護の両立やセクシャルハラスメントの問題など、女性の組合員が直面している課題にこころを配ることは、労働組合として喫緊の課題です。

しかし、新聞労連の「役員会」である中央執行委員会は長年、ほぼ男性だけで構成されてきました。女性の働く仲間が増えているにもかかわらず、意思決定の場に加わる女性が極めて少ない状態が続いています。新聞労連は今年度から、労働組合が女性の声を聞いて時代の変化に迅速に対応していくために、特別中央執行委員（いわゆる女性枠）を新設しました。意思決定の場への女性の参画を促すことで、将来世代にわたって希望を持って働ける、そして働きやすい職場づくりを労働組合からつくっていきます。

財務省事務次官（当時）による放送記者に対するセクシュアルハラスメントから1年、いまなお、女性が取材先や取引先からセクハラ被害を受ける事例は後を絶ちません。今後もセクハラをめぐる問題に、性差を超えた人権問題として正面から向き合い、会社・社会に対しメッセージを発信します。

組織拡大・組織強化は新聞労連の最大の課題です。有期契約労働者の無期転換への対応をはじめ、「組織拡大チャレンジ100プロジェクト」に今まで以上に力を入れ、地道に仲間を増やす活動に取り組みます。

単年度執行部が主体の単組支援として、不利益変更提案に対する支援など、新聞労連の力をフル活用し対応していきます。不利益変更提案をめぐる、経営側と組合員の間で板挟みになりやすい単組執行部への精神面を含めたサポートにも取り組みます。

春闘統一要求では経営側のベアゼロ攻勢に対抗して、より確実に回答を獲得していくための、重層的・多面的な賃上げ要求を掲げました。今後も引き続き議論を重ね、春闘の要求のあり方について模索していきます。

労働組合をはじめ、市民が監視対象になりかねない共謀罪について引き続き反対の声をあげ、言論・表現の自由を脅かす政府の動き、労働法制の改悪を監視していきます。

近年、地震・大雨・台風など未曾有の災害が続出してきます。発災時どのような支援が必要か、情報共有をさらに深めるとともに、困難な状況にある組合員の救済に取り組みます。

## 2、賃金・手当を改善させる取り組み

「ゆとりある生活のための賃金保障を」

- ①労働単価の切り下げを許さず、安定した生活を保障する賃金水準を確保する。
- ②労働条件の一方的な不利益変更を反対し、労使が納得するまで協議を続ける。
- ③企業業績が強く反映され、労働者の分断を助長する成果主義的な賃金制度には反対する。
- ④新聞社の未来のため、若手社員の待遇を改善する。
- ⑤非正規社員を組合に迎え入れ、待遇を改善する。
- ⑥関連会社社員の労働条件を新聞社社員並みにすることを目指す。

新聞業界は、従業員数の減少や業務量の増大による労働強化が進んでいるにもかかわらず、賃金は改善するどころか手当や一時金の削減により悪化の一途をたどっています。これでは、新聞産業で働く人たちが希望をもって働き続けることはできず、また、これから新聞社を目指す将来世代にも新聞社の魅力を十分に伝えていくことができません。新聞に関わるすべての人に対して、ゆとりある生活のための賃金を保障することは新聞社が果たすべき大きな責務です。

新聞社の賃金体系の特徴は、基本給は相対的に低く、手当や補助が充実しているところにあります。しかし近年、手当等を組合と十分に協議することなく、一方的に廃止または削減する社が多くみられます。労働契約法第9条では「使用者は労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することは

できない」と定められています。労契法第10条により例外的にいくつかの要件を満たせば不利益変更できませんが、その要件は厳しいものとなっています。労契法第9条の趣旨に則り、組合としても不利益変更に対して原則反対の姿勢を貫いていくことが重要です。やむを得ず、不利益提案を受け入れる場合でも、財務指標やその他経営資料を開示させ会社に説明責任を果たさせましょう。また時限措置や激変緩和措置、あるいは別途手当の創設、増加などの代替措置といった譲歩案を引き出すことも選択肢に入れて交渉に臨むことが必要です。

（例）東スポ労組……2019春闘で経営側が提案した住宅手当の大幅削減とベア回答の抱き合わせに反対。手当削減案を取り下げさせ、ベアのみ回答を引き出す。

（例）神戸新聞輸送センター労組……2016年に経営側が提案した通勤手当の一方的な減額に抗議。撤回させる。

新聞社でも若手社員の離職が大きな課題となっています。一方で、中途採用者や、非正規社員から正社員登用される人が増えてくると予想されます。初任給の引き上げや若手社員を対象としたベアアップ、各種補助の充実に加え、一時金の一律部分の重点的な積み込み、退職金の前払い制度など、若手・新入社員が魅力を感じる待遇改善・賃金制度を目指しましょう。

（例）2016～2018年に初任給の大幅増を獲得した単組……若手労組3810円増、道新労組2000円増、東奥労組1800円増。

（例）千葉労組……2019春闘で若手・中堅社員のベア獲得。

（例）神戸ティリー労組……2019春闘で若手社員の住宅費用の本人負担分を軽減。

労働力調査によると、2018年現在の被雇用者に対する非正規雇用の割合はおよそ38%。3人に1人以上が非正規雇用です。新聞社でも多くの非正規社員が働いています。2020年4月にパートタイム・有期雇用労働法の施行が控えているなか（中小企業は2021年4月）、労組としても非正規社員を積極的に迎え入れ、正社員並みに働く非正規社員については、賃金がその働きに見合ったものになっているか、点検していきます。また、「均等待遇」の観点から手当や補助については、非正規社員であってもその名目に該当していれば支給されなければなりません。基本給、一時金、退職金、福利厚生についても合理的な理

由のない格差は是正するように求めて行くことが大切です。

（例）共同労組……2019春闘でパートタイムの一時金を2020年度から復活させることを約束させる。

（例）長崎労組……2018年から準社員の一時金支給を要求し、獲得。

（例）神戸ティリー労組……2015年に有期雇用社員を無期雇用のエリア職員への転換を勝ち取って以降、毎年エリア職員の昇給と一時金を要求し、獲得。

## 3、真の意味で働く者のための「働き方改革」を

①労働安全衛生法に基づく正確で適正な労働時間把握を、みなし労働職場を含む全ての職場、全ての労働者を対象に徹底させる。記録に残らないサービス残業をなくし、労働者本人が常に自身の労働時間を確認できる透明性を維持する。

②長時間労働を見直し、労働時間短縮を進めるため労使での議論を進める。対策を会社任せにせず、各単組の時短対策の具体例や改善策などを共有し、職場にあった時短策を提案する。

③長時間労働につながりかねない36協定の特別条項は結ばずに済む方が望ましい。やむを得ず協定する場合でも、疫学的に身体に影響が残るとされる60時間以内の設定を心掛け、それが不可能な場合でも過労死基準の80時間の設定に留める。また、時間設定は各職場の実態に合わせて、実態より大幅に長時間の設

定にならないよう細かく検証・設定し、長時間労働抑止効果を持たせる。毎年協定の更新時に実態を検証し、なるべく短い時間への改善を求める。

④長時間労働を抑制するために、法の最低基準の25%を超える時間外割増率の協定化を目指す。時間外60時間以上に50%割増適用が猶予されている中小企業であることを理由とした適用除外条項を制度導入の拒否理由にさせず、新聞企業としての社会的役割を果たさせる。また、算定根拠の不明確な「打切り時間外制度」や違法の疑いがある運用は見直させる。

⑤裁量労働制導入に対しては慎重に議論し、時短につながる制度を同時に導入する。導入後の監視のため、期限が1年以内の労使協定を結び、更新時に必ず検証・改善を要求する。会社が受け入れない場合は、更新拒否も検討する。裁量労働対策ハンドブック「ゆとりある職場を目指して」を活用するとともに、各単組の取り組みを共有し、学習を進める。労働時間の概念そのものをなくそうとする高度プロフェッショナル制度の導入には反対する。改善が懸念される企画業務型裁量労働制も含め、導入提案があった場合は必要性について徹底的に検証し、安易なみなし労働職場の拡大を許さない。

⑥年次有給休暇の時季指定義務への対応に伴い、労働者が自由にとれる休暇が減少しない制度を要求する。また、安易に制度休を年次有給休暇に置き換えて時季指定義務を達成するだけの制度変更を許さず、就業規則等に定める休日休暇の完全消化を確実に実現し、全ての労働者の実質的な休日の増加を目指す。

新聞産業の職場は、長時間労働が蔓延し、以前から労基署の調査で厳しい指摘を受けるなど、労働時間の短縮が喫緊の課題として認識されていました。しかし、経営の姿勢は極めて消極的だったと言わざるを得ません。新聞協会が2004年に厚生労働省に対し、他産業同様に一律に労働時間を制限することは、取材に支障をきたすとする意見書を提出したことは、そうした経営の意識を象徴しています。

最近のメディア業界で相次ぐ過労死事件などを受けて、さすがに各社の経営者たちも長時間労働の是正は必要という認識に立つようになりましたが、残念ながら2019年4月の働き方改革関連法施行への対応は、長時間労働を抜本的に是正するより裁量労働制を導入して違法状態から逃れる姿勢をしめしたり、年次有給休暇の時季指定付与義務に対しても、そもそも休暇の取得を促進する目的の法律であるにもかかわらず、

別の制度休を年次有給休暇としてあてはめ対応したりするなど、とりあえずコンプライアンスを糊塗すればいい、という段階にとどまっている事例が多くみられます。

近年の採用状況に見る学生の新聞社離れに象徴されるように、今最も求められているのは、単に法律違反をなくすことではなく、ゆとりをもって働くことができる職場環境の実現、つまり真の「働き方改革」です。2019年1月に実施した働き方改革関連の制度獲得事例調査でも、先進的な制度は、労働組合から提案して要求したものが目立ちます。例えば、朝日労組大阪の社内子連れスペースの新設、新潟労組の7日以上連続勤務禁止制度などがあります。連続休暇取得制度や、育児休業の期間延長なども、実現している職場のほとんどが組合からの要求に基づくものです。真の意味での「働き方改革」を実現するためには、会社の提案を待つだけでなく、議論するのではなく、職場から声を上げ、提案型の要求を会社に投げかける必要があります。

## 4、いのちと健康を守る取り組み

～心身の健康、ワークライフバランスの充実を図り、中途退職者を出さない職場作りを進めよう～

- ①傷病休暇、育児、介護休暇などの諸制度を充実させ、使いやすくなるよう随時見直させる。休業後の職場復帰において柔軟な働き方を可能にする労働環境を求め、子育て、通院、介護をしながら働き続けることができる制度と職場を実現させる。
- ②転勤や配置換えなどの際には、従業員が家族の責任を全うできるように経営側に配慮させる。
- ③予防接種補助、がん検診や人間ドック制度の拡充を求め、早期発見早期治療ができる環境を整えさせる。
- ④メンタルヘルス対策などを職場で実行させると共に、震災や、事故などによる惨事ストレスの学習を続け、対策を求める。

各社である程度の制度はあっても社員の体力や地域特色によって細部に差があります。朝日労組の8通りの時短選択制度など先進組合の取り組みを共有し、多様な働き方に対する制度を要求していきましょ。労働者が必要な心身両面のサポートを受けられる制度の拡充は必須です。相談者の立場にたったメンタル相談窓口の設置を求めましょ。家族の責任や疾病の治療・通院などを理由とした離職者を出さないためには制度と職場の理解が必要です。

労働者が必要な心身両面のサポートを受けられる制度の拡充は必須です。相談者の立場にたったメンタル相談窓口の設置を求めましょ。家族の責任や疾病の治療・通院などを理由とした離職者を出さないためには制度と職場の理解が必要です。

## 5、多様で柔軟な職場を作る取り組み

～あらゆる人がキャリアを中断することなく、働きやすい労働環境を作ろう～

- ①女性が労組役員を引き受けられるような環境整備を進め、男女比を考慮し、可能な組合から、労組役員女性の比率を3割以上にすることをめざす。
- ②ワークライフバランスを実現する多様なニーズに対応するため、始業・終業時間の設定などに工夫を促す。インターバル時間や在宅勤務制度の導入を促進する。育児休業、介護休業などの男性社員の取得を促し、育児・介護・地域活動などに参加する機会

を奪わない働き方を確立させる。

- ③子育てや介護で労働時間に制限がある従業員が賃金や昇進で不利な扱いを受けないよう求める。「性的指向、性自認に関する差別的言動を行わない」行動規定や差別禁止規定を策定させたり、職場での故意や悪意に基づく「アウティング」(第三者が本人の同意を得ずに明らかにする)は、ハラスメントであることを周知徹底させるために管理職を含む従業員への研修を実施させる。性的少数者への理解を深め、要求を吸い上げ、実現化させると共に、夫婦に認められている諸制度を同性パートナーへも適応させる。
- ④すべてのハラスメントは人権侵害であることを周知徹底させる。社が設置した窓口や新聞労働の相談窓口、労連顧問弁護士の相談窓口の存在を周知徹底させ、早い段階での活用を促す。職場の内・外で、従業員に対するセクハラを許さない経営側の姿勢を求める。あらゆるハラスメントへの対応や防止策について、解決に向けた手順を経営側に示させる。2018年9月29日のマスコミ文化情報労組会議(MIC)総会で採択されたハラスメント撲滅決議を元に、ハラスメント撲滅統一要求と宣言を行い、毎年社長(他役員)が宣言にサインするよう求める。再発防止のためにハラスメントの加害(行為)者をも含めた研修会やカウンセリングを実施し、職場から被害者も加害者も出さない取り組みを続ける。
- ⑤高齢者雇用安定法の趣旨に則り65歳定年制の実現を基本に、雇用延長を求める者が希望職場で働くことができるよう、生活に支障が出るような大幅賃下げにならないよう継続雇用の整備・改善を図る。

## 6、組織、産別運動を強化する取り組み

～質・量ともに組織強化、国内外の労働者と連帯～

- ①単年度執行部が主流となった加盟単組に、組合運営と要求作りに役立つ情報を伝え、全職場の課題を洗い出し、職場からの取り組みを強化する。
- ②1つの新聞社に2つの組合がある山陽・東京両労組への組織強化支援を行うとともに、2018年12月の中央執行委員会で確認した方針に沿って、地連にだけ加盟している福島民報労組と熊本日日労組新聞など、労連未加盟の労組に対する働きかけを強め、新聞労働の組織拡大「チャレンジ100」プロジェクトをよりいっそう推進する。
- ③未組織労働者の状況を把握し、労働契約法第20条(不合理な格差の禁止、改正パートタイム・有期雇用労働法(2020年4月施行))に基づき、不合理な労働条件の是正を求め、当該労働者の組織化に努める。
- ④労働組合活動の原点を確認しつつ、単組執行部の課題解決に役立つ専門家と講師の派遣・相談活動▼労連青年女性部はじめ単組・地連青年女性部活動への支援▼若手組合員の労働者の権利に関する教育▼新聞社・記者を志望する学生への就活支援——を強化する。
- ⑤MIC、憲法労組連をはじめ、反戦平和、労働争議支援、共通する課題で産別を超えた共闘を強める。
- ⑥メディア関連産業で働く労働者と連帯し、日放労、メディア研究者、フリーランス・ジャーナリスト、ネット・メディア労働者と連携する。
- ⑦中立産別の立場を生かし、一致する要求と課題ですべてのナショナルセンターと連携する。
- ⑧UNI、IFJを通じた国際連帯を密にし、報道・表現の自由の拡大、労働者保護の強化、メディアを



全国書記会議で山陽労組に支援カンパを渡す書記ら＝2019年5月10、11日

新聞労働連第134回定期大会7月24日(水)、25日(木)東京・台東区民会館

### 新聞労連会費の推移

| 年度   | 労連会費  | アップ率   | 登録人員   |
|------|-------|--------|--------|
| 1981 | 395 円 | 9.72%  | 38,771 |
| 85   | 475 円 | 20.25% | 38,248 |
| 90   | 535 円 | 12.63% | 36,629 |
| 95   | 570 円 | 6.54%  | 35,413 |
| 98   | 600 円 | 5.26%  | 33,315 |
| 99   | 据え置き  |        | 32,392 |
| 2010 |       |        | 24,455 |
| 2015 |       |        | 20,936 |
| 2016 |       |        | 20,669 |
| 2017 |       |        | 20,211 |
| 2018 | 据え置き  |        | 19,850 |

2019年度の労連会費に変更はありません。現行月額組合員1人あたり600円と犠牲者救済金10円を維持します。

2019年度の財政方針は、①組合員の実数登録を確実に履行する、②会費の未納、滞納をなくす、③経

## 2019年度財政方針

2019年度の財政方針は、①組合員の実数登録を確実に履行する、②会費の未納、滞納をなくす、③経費の効率化と削減に努める、④組織・活動を活性化す

2019年度の財政方針は、①組合員の実数登録を確実に履行する、②会費の未納、滞納をなくす、③経費の効率化と削減に努める、④組織・活動を活性化す

2019年度の財政方針は、①組合員の実数登録を確実に履行する、②会費の未納、滞納をなくす、③経費の効率化と削減に努める、④組織・活動を活性化す

規制する秘密保護法、労働組合を萎縮させる共謀罪等への批判、全てのハラスメント根絶の国際的な世論を広げる。

労働契約法第18条から第20条に関わる、直接雇用の有期契約社員（以下、非正規社員）をめぐる、いま労働組合はその真価を問われています。

労働契約法第20条による正社員と非正規社員の不合理な待遇差の禁止を具体化したパートタイム・有期雇用労働法（以下、パート有期労働法）が2020年4月から施行（中小企業は2021年4月）されます。全ての組合で法律を学び、対象となる社員の組織化に向け、方針を持って組織の改革と組合員の組織率、交渉力を高める取り組みが求められています。

非正規社員は正社員との待遇差の理由について会社に説明を求めることができ、会社は説明義務が生じます。説明を求めた非正規社員に対する会社の不利益取り扱いは禁止されます（パート・有期労働法14条）。組合が積極的に周知し、非正規社員に組合への結集を呼びかけましょう。

新聞産業では、編集・支局、総務・経理、営業などに、直接雇用の有期契約社員、派遣社員、業務請負労働者が多く働いています。また100%子会社からの

出向社員、業務請負会社からの正社員など、だが本社の正社員が見分けがつかなくなっています。まずは、職場ごとの労働者の配置とその身分がどのような区分になっているのか、組合が実態を調査することです。

その上で、非正規社員が従事する恒常的な仕事・職場で無期雇用転換逃れの脱法的な雇止めを監視しましょう。非正規社員を組合に組織できるように規約の整備や労働協約の改定を進める必要があります。

新聞労連では、有期契約労働者の無期雇用転換に備えるため、非正規組合員を新しく組織化した単組に1人あたり月額3000円の補助金を引き続き支給します。

すでに日経、共同、神戸デイトリー、長崎の各単組では、無期雇用転換した社員の組合員化を進めています。しかも日経、神戸デイトリー、長崎は、無期転換した社員に一時金・報奨金を支給させる成果を上げています。

関連会社の労働者の組織化も急務です。愛媛新聞の別会社ENPプリントは、2017年に愛媛労組の印刷の出向社員10名と新会社のプロパー社員9名の計19人で結成しました。結成後、すぐにベア20000円を獲得し、翌2019春闘でも勤続年数が浅い社員への

賃金改善を勝ち取りました。毎日、時事、宮日、京都、東京の各単組では、関連会社、有期契約社員、派遣社員等の組織化を進めています。これらの先進事例の経験を学ぶことが重要です。

### 7、平和と民主主義を守る取り組み

「言論・表現の自由、憲法・平和を守るため発信し続けよう」

- ①「国民主権」、「基本的人権の尊重」、「平和主義」を脅かす憲法改悪に反対する。
- ②知る権利や報道の自由、平和主義に反する特定秘密保護法、安全保障法制、共謀罪（テロ等準備罪）の廃止を訴え続ける。

## 労働争議の支援

### 1、争議の支援のあり方

新聞労連で、この1年に支援している単組は主に2つです。1つは2019年1月10日に発生した宮古新報の全員解雇と自主発行闘争による事業譲渡に向けた闘いです。2つめは組合方針を理由とした異職種配転は組合員への不利益取扱い救済を申し立てた山陽新聞労組の不当労働行為事件です。宮古新報争議は4月16日の第3回沖縄県労働委員会あつせんの場合で未払賃金の支払いと年次有給休暇の半分支払い取りで和解。山陽争議は、岡山県労働委員会が労使双方による審問が行なわれ、和解協議を経て、決裂すれば8月7日第3回審問（最終準備書面の確認、11月に命令交付の予定です）。

引き続き弱い立場に置かれている労働者の救済や労働組合差別に対し、労働委員会、裁判・労働審判の傍聴、支援行動への参加、カンパ会計の活用など、引き続き強力に支援していきます。

争議の長期化は当該の組合、組合員にとっても大きな負担です。宮古新報のワンマン社長による全員解雇

- ③メディア選別にさらされることがない「公の取材機会」である記者会見などの充実・強化に努め、公文書公開の充実に向けた取り組みやファクトチェックを進める。プラットフォーム事業者との関係のあり方についての検討も進める。
- ④日本国に復帰47年を経て、なお在日米軍基地の7割が集中する沖縄県への差別を許さず、辺野古など新基地建設に反対し、「基地のない平和な沖縄」の実現を訴える。
- ⑤広島、長崎の核廃絶運動と連帯し、早期実現を目指す。
- ⑥東日本大震災の復興に向けて、被災者に寄り添うとともに、原発事故報道への批判を真摯に受け止め、原発の危険性や問題点について発信し続ける。
- ⑦死刑制度と冤罪、ヘイトスピーチ、LGBTなど、人権問題について知識を深め議論し続ける。



発行継続に向けて闘った宮古の仲間たち

闘いを守ることを決意した組合員の固い団結の結果、実現できました。このように労使の力関係を逆転させるには、すべての従業員を視野に組織化をめざし、団結して闘いを進めることが重要です。争議を闘う組合と組合員の意向を踏まえ、柔軟にさまざまな手段を活用して支援に当たっていきます。

### 2、労働相談と労使紛争解決の支援

分社化や非正規雇用の増加など、新聞産業の労働環境が激変しています。同じフロアに様々な会社、正社員以外の多様な雇用形態の社員が働いています。慢性的な人員不足による仕事量の増加も深刻です。賃金や各種手当の見直し削減などが加速し、先々の生活に不安を覚える若手組合員が離職するケースも増えています。

新聞労連に寄せられる労働相談は、個別対応が増え、おり、パワー・ハラスメント、メンタルヘルス、雇止め（解雇）や不当な異動等が多いのが特徴です。組合執行部からは不利益変更、賃金・手当の減額、組合の組織強化などとなっています。本部では、問題解消に向けて法律相談のあつせん、単組執行委員会や団体交渉に参加して助言し、解決できるように努めています。

会社による労働条件の不利益変更は新たな紛争の火種になります。争議支援の目的は、争議解決ができなかった会社側の理不尽な態度を是正し、当事者・組合が納得できる解決と誠実な交渉ができる環境整備にあります。争議は、労働者がやむにやまらず起こすものですが、起こさないで済むものならそれに越したことはありません。会社側の問題のある動きを早めに察知して事前に闘争態勢を整え、事務折衝や団交で粘り強く話し合えば、紛争の拡大を回避できる場合があります。問題の芽が小さいうちに解決することが極めて重要です。

## 新聞労連第134回定期大会7月24日（水）、25日（木）東京・台東区民会館