

新型コロナウイルス

各社の主な対応

2020年6月 新聞労連本部

2020年7月改定

2020年8月改定

WEB会議「テレワーク、今後の課題」（2020年7月7日）

●各単組の主な報告、質疑応答	3
●テレワーク定着に向けたルールづくりのポイント	5
●新聞労連機関紙8月1日号（新型コロナ関係抜粋）	8

各単組へのアンケート結果（2020年5月18日～25日）

●テレワークなどの状況	11
●職場分散などの状況	15
●取材などの状況	18
●出張などの状況	20
●今後の課題	22
●休業補償などの状況	24
●特別有給休暇の創設など	26

各単組・各社のコロナ対応状況まとめ（2020年4月15日）

新聞労連機関紙6月号（新型コロナ関係抜粋）

新聞労連機関紙7月号（新型コロナ関係抜粋）

新型コロナ感染拡大に関する特別決議（4月22日、定期大会）

WEB会議「テレワーク、今後の課題」

7月7日、ZOOM開催。21単組や本部役員ら32人が参加
各単組の主な報告

西日本労組 労組のアンケートによると84.6%が在宅勤務を実施した。76%が制度導入を要望しており、導入方向で社と慎重に協議する方向。ただ、編集内勤では83%が実施できず、印刷職場も同様だった。支局にはメリットがなく、目配せしてほしいとの要望もあった。出退勤管理も部署によってばらつきがあった。その他「オンオフがあいまい」「家族がいる場での業務への心理的抵抗感があった」などの意見があった。在宅勤務向けの手当として全社員に一律3万円が支給された。

河北労組 編集外勤ではほとんどでテレワークが導入された。一方、営業や販売、総務は通信回線の安全性の観点からパソコンの持ち出しが禁止となっており、チーム制で出社するか自宅待機となった。自宅待機では残業代がゼロになり、非裁量制職場（総務、営業など）は賃金が下がり、裁量職場（編集など）との収入格差が表れた。

上毛労組 以前から編集、営業のライターのテレワーク勤務は可能だったが、全職場に拡大。個人パソコンなどから社内ネットワークにアクセスし業務に取り組んだ。整理部は体調不良となった社員がリモート組版を実施したが、大半は出社した。

北海道労組 メリットは不必要な出張、会議がなくなったこと。整理部も試行的にフィーチャー面をリモートで組版した。原稿の差し替えが頻繁にある生ニュース面は難しい。在宅での資料印刷などの経費面でのルール作りが必要。また、対面で話すことでアイデアが出るケースはあり、後輩の指導等も含めて悩ましい面はある。

南日本労組 東京、大阪支社を中心に実施した。本社は職場分散で主に対応。出退勤管理では、管理システムをもともとあり、出先からも対応できるが、中抜けや実際の勤務状況との乖離をどうするかが課題。

時事労組 内勤（WEB編集など）や営業部門のほとんどがテレワークを実施した。写真部は2チームに分けて出勤、取材時間をずらし、部員が一堂に会することのないようにした。編集職場は会議室に使っていた場所を「分室」とし、職場分散に取り組んだ。

共同労組 現在、課題などをアンケートしている。編集、出稿部は出社が基本で、テレワークは各部署の現場の判断で行った。裁量労働制なので、出退勤等で問題になったことはないが、現場取材がほぼなくなった写真部はテレワークができず、結果的に休みになり、年休がなくなる可能性があるという課題が出た。

新聞協会労組 3月下旬からルールがない中、在宅勤務を導入した。時間外勤務を極力しないよう要請され、出退勤はメール等で管理職に連絡。テレワークをした日数によって通信費1日100円が支給され、その他の経費は社と相談する。当面は7月末まで運用。6月末の団交で制度化に向けた就業規則提案があった。対象者を介護、育児などで必要性のある人に絞られており、拡大を求める意見はあり、幅広く適用できるか交渉したい。

山形労組）東京支社のほか、本社勤務では各職場の代表者がテレワークが可能かどうか、実証実験をした。出張などで東京に行かざるを得なかった場合、山形に戻った場合に1週間ばかり自宅待機となり、その際にはテレワークをした。平時の導入機運は高まっていない。

千葉労組）社のアンケート結果では、回答者89人中、テレワーク実施者は33人。業務的に良くなった、同程度が28人。悪くなったと答えたのが5人だった。平時での実施は76人が肯定的に捉えていた。

琉球労組）編集外勤記者を中心に営業、事業、販売の一部も実施。編集は外から記事出稿できるので、取材先に直行して自宅に戻って仕事をする形が多かった。整理、印刷、総務部門は難しかった。

東奥労組）編集外勤が多く実施。営業システムは班体制に分けて実施。本社が中心部から離れているので、以前から同様の手法を取っていた。自宅から直接取材先に向かい、クラブなどで書いて帰宅するのがほとんどで、大きなトラブルはなかった。

宮日労組）記者が自宅から記事出稿するケースはあったが、あまり進まなかった。組合関係では、書記の業務をできる範囲でテレワークにした。

長崎労組）報道部門は、外から記事を送信。営業関係は東京支社などが外から接続できず、モバイルルーターを用意したが、広告システムに入れないなどの課題があった。整理部門もリモートはできず、組版端末を別フロアに分けて、接触を避けた。

埼玉労組）全社的には編集外勤、営業、販売部門で導入された。在宅勤務者があまり仕事をしない、成果物や業務報告をどうするのか、の課題が上がった。家庭では子どもがいて仕事が手につかない、との声も。育児・家事の整理をどうするかだろう。

毎日労組）コロナ禍以前からワークライフバランスの観点からトライアルを実施中だったが、それを全職場に拡大。社によると、全社員の7割が実施した。整理職場も専用のおパソコンを貸与してリモート組版を行った。画面が小さいため作業がしにくい。光回線あたりでないと、回線速度が足りないなどの課題はあるが、現時点でも継続している。出退勤管理は社用スマホで行った。会社は生産性を重視しており、就業規則の改定を含め、一斉導入は難しいと考えている。

全中経労組）通勤費がそのまま支給されたほか、制作部門を含めて一通りの部署でリモートワークが可能となったが、整理部門に対しての原稿直しの指示は課題となった。8月以降も在宅勤務が必要な社員がおり、在宅勤務の規定を社に申し入れている。

愛媛労組）外勤の編集、営業はテレワークを実施。整理、画像、総務部などはできなかったが、部屋を分けたり、2班体制にしたりした。印刷は昼、夜勤の接触を避けた。外勤記者は以前からモバイルルーターで外から送っていたが、台数制限があったので、VPNをダウンロードした社用パソコンを配布した。組合アンケートを今後行い、課題を精査して社に訴えていく。

質疑応答

労連本部) 6月9日付の新聞協会報によると、テレワークで「生産性が落ちている」との感想を挙げていた社があった。日本生産性本部のアンケートでも、6割以上が生産性は下がったとの結果が出ていた。現場感覚ではどうか。

参加者) 見聞きする限りだが、在宅勤務では育児や介護がある場合があり、出社した時と同様のパフォーマンスは難しいのではないかと。出社した方が良いという人もいた。

労連本部) 労働者のメリットは大きいですが、生産性を会社に納得させるには、業務効率やルール化を提案する必要がある。

参加者) 在宅で労災が起きた場合はどうなるのか。

労連本部) 労基署が認めるかどうかのポイント。机の高さやイスの位置などで腰痛、肩こりが起きるケースがあるか、室内の明るさなどによるVDTなどが考えられる。ケースバイケースではあるが、業務の遂行上、必要な動作においてけがなどをしたかどうか、基準になると思われる。

参加者) テレワークに限っていえば、裁量労働制は親和性が高いのではないかと。

労連本部) 残業を含む出退勤管理はスマートフォンなどで可能。安易な裁量労働制の導入は慎重になるべきだろう。

テレワーク定着に向けたルールづくりのポイント

労連70周年PT座長(共同労組) 西村誠

(1) コロナ禍のテレワーク

▽新聞労連調査 (5月18~25日、約40単組対象)

- ・全てでテレワーク導入
- ・外勤の編集職場はほとんど。営業、販売、広告、システムなどでも
- ・整理職場は実施ほぼなし。

c f) 上毛新聞で「リモートデスクトップ」利用し試行中
フィーチャー面で委託社員が活用/ニュース面は向いていない

- ・労働時間把握と経費負担に課題

労働時間把握 → 残業の取り扱い

経費 → 私物使う(WIFI、パソコン、プリンター、光熱費)、

通勤費(既に削減例)

(2) テレワークとは (日本テレワーク協会HP参照)

「情報通信技術（ICT）を活用した、場所や時間にとらわれない働き方」

在宅／モバイルワーク／サテライトオフィス

<テレワークの効果>

- ・ワークライフバランスの実現
- ・生産性の向上
- ・優秀な社員の確保（時間制限のある社員が働きやすい）
- ・オフィスコストの削減
- ・雇用創出と労働力創造（退職者、障がい者、遠方居住者）
- ・事業継続性の確保（BCP）
- ・環境負荷の軽減

コロナ禍 →BCP

平時 → ワークライフバランス、オフィスコスト削減

（3）ルールづくりに向けた試案

①目的

- ・テレワークは労働条件（就労場所、時間）に大きな変更
→就業規則変更または準則（例：在宅勤務規則）新設の必要
※労基法「使用者に過半数組合か労働者代表の意見を聴く義務」
- ・規則に目的を盛り込むケースあり。
「多様なワークスタイル実現」など、組合員メリットの内容必要

②対象職種

- ・対象拡大への検討 整理、総務、グラフィックス
- ・勤続要件や本人合意 ←自律性必要、上司とのコミュニケーション不足「向き不向き」生じる恐れ

③労働時間管理

- ・原則は「客観的記録による把握」
 - e x) ネットワーク上の出退勤管理システムに打刻
 - メールなどでの管理者への報告
 - パソコンログ
- ・外勤で自己申告多い ← ジタハラにご注意
- ・残業の取り扱いにご注意

厚労省ガイドライン「残業が事前事後の許可制になっている職場で、使用者からの強制や指示がなかったり、使用者が残業の実態を知り得なかったりする場合は労働時間に該当しない」

- ・ 管理方法、残業許可制の可否、残業申請の方法などを詰める必要
- ・ 裁量労働制の場合はどうする？自宅も喫茶店も同じでは？ただ、慣習化する場合、ルールの取り決めが必要になるのでは

・ 長時間労働防止

厚労省ガイドライン

「メール送付の抑制」

「システムのアクセス制限」

「時間外・休日・深夜労働の原則禁止」

- ・ 裁量労働制、事業場外みなし労働時間制の導入圧力に注意

④環境整備と費用

費用増) パソコン、W I F I など I T 関連、光熱費、食費…

費用減) 通勤費

高額なパソコン自己負担で購入 → 不利益変更で無効の可能性

自宅のパソコン、W I F I を仕事でも使う → グレーゾーン

「在宅勤務手当」の新設 ←→ 通勤定期代減額もしくは廃止

c f) 厚労省ガイドライン「通常の勤務と異なり、テレワークを行う労働者がある負担を負うことがあり得るから、労使のどちらかが負担するか、また使用者が負担する場合における限度額、労働者が請求する場合の請求方法などについて、あらかじめ労使で十分に話し合い、就業規則などにおいて定めておくことが望ましい」

⑤メンタルケアと家事負担など

▽メンタルケア

在宅勤務のデメリット

- ・ 同僚とのコミュニケーション不足で孤立
- ・ 生活のリズム崩れる
- ・ 新たなハラスメント

→メンタルヘルス対策も規則に盛り込むことが望ましい。

- ・ 衛生委員会での実態把握
- ・ 産業医の活用

▽家事負担

女性の家事負担増

▽労災

業務上の病気、けがが労災保険の給付対象になるのは在宅でも同じ。

- ・ 「中抜け時間」
- ・ 長時間労働、過大な仕事量

労連機関紙（8月1日号）

新聞労連は7月7日、WEB会議システム「ZOOM」を使って「テレワーク、今後の課題」を開いた。21単組や労連本部から約30人が参加し、制度化に向けた課題などを意見交換。在宅勤務手当として全従業員に一律3万円が支給されたり、アンケートで多くの組合員が継続を希望したりしていることなどが報告された。

労連本部産業政策部長で70周年プロジェクトチーム（PT）の西村誠座長（共同労組）が、テレワーク定着に向けたルールづくりのポイントを説明。職場ごとにばらつきがあった対象部署の拡大、出退勤管理システムやメールを使った客観的記録による労働時間管理、残業の取り扱い、私用のパソコンやWi-Fiを使った場合の経費負担、通勤費が減額された時には在宅勤務手当などの新設要望、裁量労働制や事業場外みなし労働時間制の導入圧力に注意が必要とした。労災やメンタルヘルス、中抜け時間の取り扱いの議論の必要性も挙げ「就労場所や時間といった労働条件に大きな変更があるため、労使で十分に協議した上で、就業規則などに盛り込むべき」と強調した。

それぞれの報告では複数単組が、Wi-Fiや資料印刷費など経費負担のルールづくりを課題として挙げた。その中で、西日本労組が全社員対象に在宅勤務手当として一律3万円が支給されたと説明。新聞協会労組は通信費として1日100円（テレワーク日数分）、それ以外の経費は相談に応じるとされたとした。残業が抑制されたり自宅待機になったりした場合、裁量職場と非裁量労働職場で賃金格差が表れたとした上で、テレワークは裁量労働制の親和性が高いのではないかとの問いに、労連本部は「安易な裁量労働制の導入は避けるべき」と答えた。

職場によってのばらつきもあらためて指摘され「営業や販売、総務は通信回線の安全性の観点からパソコンの持ち出しが禁止となり、出社か自宅待機となった」「営業部署にモバ

イルルーターが準備されたが、広告システムに入れなかった」「整理部門は大半が出社、職場分散などで対応した」などの声が出た。在宅勤務が難しいとされた整理部では北海道労組がフィーチャー面をリモート組版したが、生ニュース面は難しいと分析。全中経労組は整理を含めて一通りの部署で可能となったが「整理に対しての原稿直しの連絡は課題となった」とした。

毎日労組では、コロナ禍以前からワーク・ライフ・バランスの観点からトライアルを実施中だったが、それを全職場に拡大。社によると、全社員の7割が実施した。整理職場も専用のパソコンを貸与してリモート組版。「画面が小さいため作業がしにくい、光回線でないとい回線速度が足りないなどの課題はあるが、現時点でも継続している」とした。出退勤管理は社用スマホで実施。ただ、会社は生産性を重視しているため、就業規則の改定を含め、一斉導入は難しいと単組ではとらえているという。

労組や社がアンケートを既に実施しているケースも。西日本労組によると84.6%が在宅勤務を実施した。76%が制度導入を要望しており、導入方向で社と慎重に協議する方向。ただ、編集内勤では83%が実施できず、印刷職場も同様だった。支局にはメリットがなく、目配せしてほしいとの要望もあったという。「オンオフがあいまい」「家族がいる場での業務への心理的抵抗感があった」などの感想もあった。千葉日報社のアンケートによると、回答者89人中、テレワーク実施者は33人。業務的に良くなった、同程度が計28人。悪くなったと答えたのが5人だった。平時の実施は76人が肯定的に捉えた。

業務面の課題で、労連本部が「6月9日付の新聞協会報ではテレワークで生産性が落ちたと述べていた社があった。日本生産性本部の調査でも6割以上が同様の回答をしていた。現場感覚ではどうか」と質問。参加者からは「在宅勤務では育児や介護がある場合があり、出社時と同様のパフォーマンスは難しいのではないか」との発言があった。労連本部は「労働者にとってテレワークのメリットは大きい。生産性を会社に納得させるには、業務効率やルール化を組合から提案する必要がある」とした。

在宅での労災の問いに、労連本部は「労基署が認めるかどうかポイントになるが、机の高さやいすの位置などからくる腰痛や肩こり、室内の明るさなどによるVDTなどが考えられる。ケースバイケースではあるが、業務の遂行上、必要な動作においてけがなどをしたかどうか、基準になると思われる」と答えた。

労連本部はテレワーク制度化に向けた意見交換を今後も実施、内容を各単組に提供する方針。

奈良労組、休業補償「10割」獲得（機関紙8月1日号）

奈良新聞社は、コロナウイルス感染拡大に伴う一時帰休を、労使協定を結ばないまま5月7日から始めた。事前（4月24日）の団交で、社は「何の混乱も起こらない」と強弁、詳しい説明がしないまま強行実施した。

社の主張は「休業補償は6割とし、一部の例外を除いて全社員が月に半数の休業を取る」とするもの。6割補償は雇用調整助成金の1人1日当たりの上限が8330円であることを理由にしていた。上限が倍増するとの情報があることを伝えたが「真偽が不明」と答えていた。

組合との労使協定は、休業手当支払いの補助である雇用調整助成金申請の条件のひとつになっている。

組合は5月14日の団交で再び休業補償を10割にすることを求めた。組合側は「上限は1万5000円に上がる見込みで、休業補償を増やしても補助金でカバーされるため、実質的な会社負担はない」と主張。社側は「そんなことがあるなら考える」と答えた。

通常国会で第2次補正予算が可決した直後に組合は、再び休業補償10割を求めるビラを配布し、社内の世論形成を図った。

休業補償6割支給の段階では、休業期間の賃金カットの細かい計算方法が労使で折り合わず、会社は団交でほぼ就業規則どおりの計算を主張したが、実際に支払われた賃金は、5月7日から20日は月給基本給・役職手当の約9割、5月21日からは同8割で、実際の出退勤と連動していなかった。また、会社が取得日を指定せず、自由にとれる公休（月2日・週40時間制に伴う変形労働制で設定）の扱いが職場で異なるなどの混乱があった。

6月16日の団交で、社側は、これまで6割としていた休業補償を、組合の要求通り10割にすると表明した。直前の12日に成立した第2次補正予算で、雇調金の特例措置拡大が決定。一日の休業手当の上限額が15000円に引き上げられ、10割支給なら10割補助（6割支給はその1割が自腹）されるようになったため。

すでに5月分給与は約1割が減額支給され、6月分もすでに約2割減額で準備中だったことや資金繰り面から、6月26日支払い分も減額支給（基本給・役職手当が8割）となった。社側は、「差額は雇調金が一部もらった段階で遡及して支払う」と説明。雇用調整助成金はあくまで、支払った休業補償に対し払われるので、10割支給で労使が合意していても実際に支払われていない段階では申請できない。6月分の減額給与を支払った段階で、休業補償6割とした雇調金を申請し、遡及した後 に10割で申請をやり直す。遡及分は7月分賃金（10割支給）とともに7月26日に支払われた。

一方で現在、社は月の出勤日の半分を帰休にしているため、十分な取材体制が取れていないし、スポーツ面や経済面も中面扱いで前々日出稿の縛りがある。しかし、7月は高校野球の県独自のトーナメント戦も始まり、編集や制作も対応する必要がある。これに関し社は「高校野球は無観客が想定されるので、動画をWEBで配信することを考えている。そのため、営業も動員した取材体制を取る」と回答した。営業部署も企業が事業を再開している部分もあり「全社員の半分帰休」の緩和も課題となっている。

また、社が申請していたグーグルの「ジャーナリズム緊急救援基金」は審査を通過し、支給決定の連絡があったことを明らかにした。新聞労連から助言を受け、以前の団交で組合からも提案していた。支給されるのは数カ月先の見込み。

各単組へのアンケート（2020年5月18日～25日、抜粋）

テレワークなどの状況

（北海道） 編集や営業などできる限り、テレワークを導入

（河北新報） 緊急事態宣言の発令前後から、印刷、整理、制作などを除き、可能な限りテレワークに切り替えるよう、指示があった。また、一部従業員は、仙台市郊外にある印刷センター内の取材拠点を利用している。外勤記者については、スポーツや生活文化、写真の各部員らは取材先への直行直帰が奨励されるなど、「出社を避ける」ということが強く推奨されている。営業部門は、取引先への訪問ができなくなったこともあり、在宅または事実上の自宅待機という社員が多い

（デーリー東北） 東京支社は、2月から時差出勤を実施してきましたが、3月下旬からはテレワークに切り替えました。現在もラッシュ時を避けて順番に1人ずつ支社に出勤し、他はテレワークで業務をこなしています。本社では、システム局システム開発部、編集局文化部、社内分社しているグラフィックデザイナー部門の3部署計19人が、4/27～5/10までテレワークを実施しました。仕事内容は、システムが自社HPと開発しているwebページの開発、文化部は取材と出稿、デザイナー部門は受注案件の制作です。また編集外勤は昨年からはフレックスタイム制を導入しており、通年で時差出勤のような形態です

（秋田魁） 同一のグループや各支社支局の記者同士がなるべく同じ空間にいないよう対応。可能であれば自宅での電話取材などをして対応した。県外支社では時差出勤も導入

（山形） 各部1名ずつ程度ではあるが、4月中旬にテレワークを試験的に1週間ほど実施した。その後は総務から積極的に行うように指示は出たものの、実際行っている部はない

（東奥） 社員同士の接触を減らすため、営業部、管理部、システム局各部は2班制にした。整理部は業務終了後のパソコンやマウスなどの消毒を強化した。記者端末、事務系ノートパソコンを自宅のネットワーク（ワイファイなど）に接続することを条件付きで許可した

（全下野） 編集外勤は職場ごとに2班に分けて、テレワーク（取材時は直行直帰）を実施。ただし、その日の業務内容に左右されることが多く、厳密に分けているわけではない。編集内勤については、整理部はテレワークができる環境にないため、アクリル板を設置して対応。グラフィックスやデジタル編集など一部職場は、有給などをとらせて職場の人数を減らしていたこともあった。営業、販売は、基本的には2班に分けてテレワーク、難しい職場は時差出勤を実施

（千葉） テレワークは各職場で可能な範囲で実施中（実施の際にはLINEワークスで業務の開始や当日の業務内容を報告）。編集内勤は他部署から整理経験者を投入して2班体制を構築（3日ごとに出勤と休みを交互に繰り返す）

（埼玉） 全社的にテレワークと時差出勤を導入しています。テレワークは成果物と業務を報告、時差出勤は短縮ではなく上長に確認を取る形で進めています。県警、県政、さいたま

市政など滞在期間が長いクラブ、本社制作局は、輪番でシフトを組み、同時に多くの社員が同じ場所に滞在しない体制を組んでいます。雇用調整助成金を申請するため、労使協定に合意、休業計画を作成し、事業縮小部署で「コロナ休暇」を取得しています

(時事) 出社勤務の日数を極力減らし、出社する場合も時差通勤、時短勤務を活用

(報知) 就業規則にはないが新型コロナ対応に限りテレワーク、時差出勤を導入。人事労務部への申請は必要なものの各部署の判断で、かなり柔軟に対応している。広告営業、販売営業は完全テレワーク。編成部（デジタル）はデスクのみ出勤し、部員はテレワーク。編集外勤は直行直帰を基本としているが、オンライン取材が主となり、自宅でのテレワークとなっている。時差出勤はシステム部、財務部などで活用。定時から1時間程度出社時間を遅らせている

(日刊スポーツ) 編集局：テレワークを励行する。対面取材は必要な案件のみ。外勤記者は基本直行直帰。社内での不要不急の会議は行わず、電話やメール、LINE WORKSを活用する。整理部は2班制とする。広告事業局：仕事に合わせ、出退勤時間は自由とする。出社自体も自由（基本はリモートワーク）。部会はしばらく中止する。広告内の制作部門は時差出勤の上、人数を絞って対応する。販売局：部員は基本出社を控え、在宅勤務とする。訪店は自粛する。メディア戦略本部：在宅勤務ができる仕事は在宅で行う。会社で仕事をする場合は、時短を意識する

(スポニチ) 編集外勤、販売、広告といったテレワークができる部署は在宅勤務。整理部などテレワークが出来ない部署に関しては、コロナ前と変わらず出勤して業務を行っている

(東スポ) 各部署ごとに最少人数での勤務、およびテレワークを推奨。新たに特別有給休暇を新設。1週間につき法定休日、所定休日以外に出来るだけ1日休みを取り、出来る部署は2～3日の休暇取得を推奨

(合同ユニオン) フリーランスです。幸運なことに、コロナで外出自粛や店舗の閉店などが要請される前に大型の仕事を終えたため、コロナ期間中は長期的に在宅勤務をすることができました。その感は、ほとんど調べ物や電話取材、メールでの確認作業などで済ませることができました。ただ報酬的に言えば、事前に終えた仕事の報酬が入金されましたが、その一方でキャンセルされた仕事は3本（いずれも1週間から3週間もの）でした

(日刊建設通信) 編集外勤、内勤とも基本的にテレワーク。制作は半分出勤で、通勤に時間にかかる制作記者はテレワーク。営業・企画は2グループに分けて隔日での出勤。時差出勤は実施していません

(福井) 編集外勤：時差出勤、在宅勤務の暫定的運用。営業・販売外勤：出社・在宅で交代勤務（5月22日まで）

(長野) 編集外勤は本社と4支局で実施。対象は14人で37%（全記者数38人）

(信毎) 編集外勤は5月いっぱい直行直帰とし、本社に上がらない（紙面製作の整理との接触回避のため）。営業外勤は3班に分け各日1班が出社、他の2班はテレワーク。総務・経

理・販売・事業・メディアなども、人数を決めてテレワーク

(新潟)【時差出勤】前後1時間とされている現制度を拡大して運用。前後2時間のスライドを認めている。【テレワーク】正式な制度化はされていないが、新型コロナウイルスの感染防止策として、社内の密集度を減らす目的で運用。パソコンなどの環境が整い、所属長が業務内容や職場の実情に応じて可能と判断、指示した場合に活用する。①在宅勤務者は業務終了後、メールなどで所属長に業務報告を行う②勤怠システムで始業時刻と終業時刻をPCかスマホで入力する

(全中経) 5月22日現在テレワークは実施されていない。時差出勤は実施されている。4月8日東京支社が緊急事態宣言発出のため在宅勤務へ。その後全国に拡大したため愛知・岐阜・三重に拠点を構える部署も原則在宅勤務となる。5月14日緊急事態宣言が解除された愛知・岐阜・三重の拠点については、18日より通常業務に戻り、テレワーク等も原則不可へ。宣言が発出されていた期間中は編集外勤、広告、事業については在宅、交代でのオフィスへの出勤で、販売部、総務部、ビル管理部などの内勤は通常通り出勤していた。編集内勤は数名が在宅勤務を実施し、紙面制作にあたった。東京支社は引き続き在宅勤務継続中

(奈良) 営業は時差出勤可能、整理部は元々午後1時30分出勤なので問題なし。本社周りの外勤記者はあまり会社に来ないように言っている

(デイリー) 外勤…自宅からの電話取材が基本 どうしても現場に行くときは囲みにならないようにする。編集内勤…在宅日を増やし校閲作業。時差出勤が基本。営業・販売…テレワーク中心

(京都) 3月にテレワークに関する暫定ルールができ、社員に利用を促された。記者も在宅勤務、直行直帰を目指すよう求められた。営業や販売でも週3回の在宅勤務となり、出勤希望者は上司の許可を得ているほか、通信機器を貸与されて自宅で社内LANにつながれるようになった

(神戸DS) 記者は、基本直行直帰で取材、泊まり勤務は出勤。営業や販売などは可能な限り在宅ワークに切り替え。電話当番など、最小限の出勤人数に

(山陽) 編集外勤はテレワーク導入、編集内勤は現行どおり出勤して勤務。営業・総務関係は、可能なところはテレワーク実施

(愛媛) 本社編集はデスクは通常出勤、平社員は本社に上がらずテレワーク、クラブや取材先から直行直帰など。メディアやシステムは1週間交代で在宅、本社勤務。営業も2班体制

(高知) 編集出向部門は可能な限りテレワーク、営業は実施

(全徳島) 東京、大阪支社の営業職は基本的にテレワーク。週1回交代で入社。本社記者は希望者はテレワーク（育児休暇明けの人とかが利用しているようです）

(宮日) 編集で一部リモートワークが可能であれば実施。記者クラブへの直行直帰を推奨。印刷、制作、画像などは2班体制とし、交互に勤務。営業、総務などの内勤職場は交代で

毎日数人が休むようにする

(長崎) (総務) 採用試験の日程や選考方法の変更、社長来客の減少などで仕事が減った部分で一部休業を行っている。テレワークは業務の性質上難しく行っていない。(報道) 各自、記者室に出勤し、仕事終了後は本社に上がりず記者室から直帰。どうしても本社に上がらないといけない場合は、編集フロアには行かず、4階か5階の会議室で仕事する(整理) テレワークはしていない。スポーツや地方版の減少に伴い、出勤者を減らす。整理職場は面担者の間にビニールを張り、簡易的な仕切りとしている(広告) 編成部は接触避けるため交代勤務。県外支社は一部でテレワークを実施(販売局) 学校の休校、社内見学や講座の延期に伴い、NIEなどを担当する部門は管理職だけが通常出勤し、部員はローテーション出勤。ほか「販売センター」や「読者」への対応もあり通常出勤だが、管理部門(内勤)で一時的にテレワークを取り入れた。混雑を避けた出勤なども心掛けている(写真デジタル部) 写真部・システム・メディア・デザイン全てで在宅ワークを導入し接触を避けるようにした

(西日本) 在宅勤務、モバイル勤務、時差出勤が推奨され、営業、編集の外勤、総務、技術などで実施された。実施方法は各職場の判断にゆだねられており、ローテーションを組んだり、個人の希望により実施できたり様々だった。印刷や編集内勤は業務の性質上、在宅勤務やモバイル勤務は実施されなかった

(大分) 外勤職場に関しては基本的にテレワークを導入。また、編集外勤の密集を避けるため、取材後の原稿作業は分散して作業できる形式をとっている

(沖縄タイムス) テレワーク、時差出勤、班別の出勤などを行っています

(琉球) 編集は直行直帰を推奨。社に上がる場合は、別フロア会議室を編集別室拠点で業務するなど、三密を避ける対応。・編集内勤のデザインチームは在宅勤務。整理、校閲は出社しなければならないので、消毒等を徹底している。・営業は二班体制で交代で在宅勤務。・事業販売も隔日出勤などでコロナ休業になっている。・総務(人事、経理、総務)は本社でしか勤務できないことが多いため、人員の半数を会議室を活用して別室で業務

(八重山) 編集部は会社には出勤せずリモートで出退勤を報告し、上司からの連絡により取材等をおこなう。整理部は通常出勤ではあるが、社内外の者との接触を極力控え業務を行う。営業部は2チームに分かれ部屋も別々での業務を行い、必要最低限で営業活動を行いメールFAX等に対応。販売部は部外者との接触を避け通常業務

(宮古毎日) 編集部記者7人中、3人をテレワークとする。その他の部署においては特に対策なし。ただし、できるだけ別部署に入らないよう会社から指示あり

職場分散などの状況

(北海道) 大きな会議室を使ったり、フロアを分散したりして対応。整理部のフィーチャー面など一部はリモート組版

(河北新報) 整理部では4月下旬から組版端末の配置を若干変更し、対面を回避して横並びになるようにした。また、対面となることが避けられない机については、アクリル板が設置されたが、1か所のみで、追加するかどうかは検討中。5月19日からは組版のキーボードとマウスは各自専用という形にして、その日ごとにロッカーにしまい、自分で脱着する仕組みになった。外勤記者では、本社の自席を使う人と、記者クラブを主に使う人という形でグループ分けした事例もあった。全体的には職場分散ができてない

(デーリー東北) 本省外勤記者は外部の人と接触することが多いため、4月上旬より作業スペースを分散させました。また感染者が発生して編集フロアが立ち入り禁止になることを想定し、編集とは別のフロアにデスク端末を設置して紙面発行の緊急措置を取りました。現在は別棟にも緊急措置を取る準備を進めています。整理部員の業務に関しては、テレワークテストが行われました

(秋田魁) 弊社は6階建てで、かつて輪転機があった1階フロアは平時であれば貸しスペースとして県民や企業、団体に利用してもらっている。コロナウイルスの感染拡大に伴い予約が全てキャンセルされたため通常は3階にある組版端末の一部を移動し、整理職場の3密化を避けた。移動したのは5台で、出番者のうちデスクを含めて3分の1が分散したことになる。このほか営業部門と総務部門も一部が1階フロアで業務に当たり各階の執務スペースで3密が生じないようにした

(山形) 天童市にある印刷センターの会議室を利用し紙面作成ができる環境を整備した。建屋ビル内で感染者が出た場合、本社ビルと印刷センターでの2班態勢で業務を継続する予定

(東奥) 外勤記者の編集フロアの立ち入りを許可制にし、別室にLANやコピー機を設置し、外勤記者専用のスペースとした

(全下野) 従業員や組合から提案があったものの、実現していない。本社内にあまり空いているスペースがないこともあり、どのように見直すか会社が調整できていない状態が続いている

(埼玉) 整理製作、デスクはコロナの影響を受け、3勤3休のシフトを組んでいます。東京機械からシステムをリモートにできないと指摘を受けたことを理由に、従来どおりのデスク作業に終止しています。運動面などコロナによる影響で、休みが増えるなどデスクローテの変更はありますが、デスクの配置等に変更はありません。会社側は感染時のバックアップとして、除菌済みの大会議室を使用禁止にし、感染者が出た場合の緊急製作拠点として活用する方針を示しています

(千葉) 職場デスクの配置換えはないが、テレワークで空いたデスクに移るなど、可能な限

り距離を保つ職場はある

(時事) 会議室に編集局別室を設けるなど、職場分散を図っている

(報知) 編成部(整理)は大阪本社との分散作業。東京で作業していた公営ギャンブル面、大阪紙面を大阪本社制作に切り替え、東京整理部から大阪本社へ1か月程度の長期出張で人を出している。分散に伴い大阪本社へ組版端末を移動させたため、端末間の距離は少し離すことができた

(日刊スポーツ) 整理部は4月7日から2班制をとる。編集各部の朝番デスク、サブデスクはテレワークを原則とする。社内での業務時間を短縮する。編集局内整理部周辺には、透明のビニールシートを貼り、対面する席での飛沫感染を防ぐ対策をしている

(スポニチ) 整理部では今月中に仕切りをつくる。マウス、キーボードは個人に支給され、部屋3箇所に分けて業務を行っている

(日刊建設通信) 社内スペースの配置換えなどの対応は実施していません

(福井) 社内ホール、会議室を活用した職場分散。整理部では面担ごとのPC配置から個人固定に変更。キーボードも共用から個人貸与へ

(長野) デスク3人は通常出勤。編集内勤は出勤者の職場を従来の電算室と別の階の大会議室に分けた。営業も出勤者を営業フロアと別の階の中会議室に分けた。販売は2人なので従来通り。印刷は外部業者の出入りを禁止。社員も印刷工場に入る際には手指消毒マスク着用の徹底

(信毎) 5階編集フロアに集中していた端末類の配置を、スポーツ・硬面・軟面・外信などの単位で、4、5、6階の各階の上下左右に離散させた(産業医からは「ビル内の換気が最重要で、あまり意味がない」との指摘も・・・)

(新潟) 整理職場では万代本社のワンフロアで行っていた組版作業の一部(地区版と生活面)を黒埼本社に分散。その他、長岡、上越支社ではコロナ対策とは別に地区版の組版作業を既に導入済み。本社報道職場では在宅ワークと並行して本社脇の分館や黒埼本社をリスク分散拠点として活用している

(全中経) 在宅勤務が増えたことで社内にいる人数が少なくなったが、デスク配置換えなどは実施せず

(奈良) 特に対策はなく、感染者が発生した部署はテレワークにするという

(デイリー) 整理部は通常4班体制を2班体制にし交わらないように。一席余計に間隔をあけるようにして作業。社内の動線をわけ、部署ごとに交わらないようにレイアウト

(神戸DS) 整理部をフロアの異なる2カ所に分散。双方の行き来を制限(整理部員席の間に飛沫感染防止のフィルムを設置)。販売職場も一部を別フロアへ異動

(京都) 整理業務はこれまで本社5階で行っていたが、本社6階は硬派、5階は軟派、滋賀本社は地域版に分散した。ただ、端末がうまく稼働しなかったり、電話のやり取りが不便になるなど課題も出た。報道のフロアも整理部署の分散化によって空いたスペースに、編集記者が入るなどして、分散化を進めている

(山陽) 整理職場は、1 2 階フロア、1 3 階フロア、1 3 階会議室の3 職場に分かれ勤務
(ENP) 日勤と夜勤者のミーティングを中止し、接触しないようにする

(愛媛) 整理は本社と近隣の自社ビルに分散。販売など複数部署は部屋を分散

(高知) 整理は空きスペースに端末を移動させ、2 班体制で組版

(全徳島) 整理部端末を複数台離れた場所に移設し、隣り合わせで整理作業を行わないよう
なレイアウトに変更。記者用の席も会議室を数室割り当てて、執筆時に隣り合わせでなく
とも別の席で作業できるように対応

(宮日) 業務中は、定期的な換気に努める。編集の外勤者は社内の会議室などを利用し、職
場を分散。整理では、距離を空け、向かい合わせにならないよう組版端末の配置を変更。
営業職場ではデスク配置変更が困難なため、デスク間に透明の仕切りを設置

(長崎) (報道) 各自、記者室で仕事するのを原則とし、なるべく本社の編集フロアには上
がらない。週1 回開いていた部会も中止している (整理) 通常作業を行う6 階で感染者が
出たときに備えて、本社3 階に組版端末を移し、担当者4 人が約2 週間作業し。4 人は3
階フロア以外は移動せず、4 階の食堂も利用しない。6 階で感染者が出たときは、3 階が
紙面編集の中心となる (広告) 地域ソリューション部はスプリットオペレーション (3 班分
け) の実施 (販売局) 3 密対策で、部員の机を一部“分散”したり、飛沫防止用のフィルムを
机の間に張ったりしている (印刷) グループを2 つに分け出勤、部員の接触を避ける (写
真デジタル部) 在宅だけの勤務者をおき、部員との接触を避けた

(西日本) 編集内勤や総務などの内勤職場は2 グループにわけ、会議室を臨時の部室にする、
ビニールカーテンを設置するなどの対策がなされた。あわせて、席についても、対面にな
らないように席順を工夫した。また、職場によっては、個々人が自席ではなく、会議スペ
ースを使って、密な状態が発生しないようにしていた

(大分) ローテの日勤・夜勤が重ならないような組み方と別フロアに分けて業務出来るよう
対策

(沖縄タイムス) なるべく距離を取り、別のフロアや会議室などに分散しています。整理部
などは組版端末ごと移動しています

(琉球) 編集や総務フロアで実施 (上記を参照願います) ・印刷も二班体制で相互の接触を
禁止

(八重山) 営業部：2 班に分かれ部屋も別で業務。制作部：2 班に分かれ部屋も別で業務

(宮古毎日) 整理制作部への出入りを原則禁止。必要書類の直接受け渡しもやめる

取材などの状況

(河北新報) 感染拡大に伴い、電話やメール、ウェブによる取材が推奨されるようになった。5月に入ってから、会議室の一つをウェブ取材の専用ルームとして編集局で確保し、機材も設置している

(デーリー東北) 取材時の安全確保についてはマスク着用の徹底などを促しているほかはほとんど行っていないのが現状です。会見や会議では各自で十分な距離を取って取材をしています

(秋田魁) 対面ではマスクを着用し距離を取って取材。ウェブ会議システムによるインタビューや電話取材の促進を図っている。会見では参加者の間隔を空けたり、出席者を一定数に限定したりするケースもあった

(山形) 感染者、濃厚接触者の取材は原則として避け、電話取材等の対応を優先する。クラスターが発生した場合、現地への立ち入り取材は原則として禁止する。またこの取材を行う場合、必ず所属長に連絡し、指示を仰ぐ

(東奥) 対面でなくてもできる取材は、電話取材とした。WEB 会議ツール「ZOOM」の社用アカウントを導入した

(全下野) WEB 会議システムの活用や電話取材にするかどうかは、各記者に委ねられている。記者会見場は行政などが通常の会場よりも広い会場を用意し、間隔を空けるなどしているが、会社からは特段の対応はない

(埼玉) 日ごろの検温やマスク着用、三密を防ぐなど基本的な感染予防を踏まえ、取材相手に合わせた対応を取る形で進めています。幹部がウェブに理解がなく、ウェブ会議での取材や会議は組織的には行われていません。さいたま市や川口市といった感染者が多数出た地域と、5人以下の郊外で記者の緊張感も異なる中、記者任せの取材が続いています

(千葉) 記者がそれぞれの裁量で取材対象と距離を保つなどの対策を実施。場合によっては電話取材と提供写真で記事を作っている。寄稿による1面の連載企画(「コロナと闘う 房の人」)を掲載している

(時事) 対面の取材機会では、マスクを着用し、相手や周囲と距離を確保する。出先記者はクラブ・取材先との直行直帰を励行

(報知) 社内専用の Web 会議システム (Teams) の利用が一気に進んだ。「こんなに便利だったのか」という声も。取材に関しては取材先のほうが直接会うことを NG とすることが多く、オンライン取材が主となった。Teams がセキュリティ上、社内のみになっているため、社外とつながる有料システムがなく無料アプリなどを利用するしかないため、不満の声が上がっている

(スポニチ) 記者は基本的に自宅勤務で電話取材。取材に向かう場合は必ずマスクを着けて行く

(日刊スポーツ) できる限り対面取材を避ける。対面取材がどうしても必要な場合はマスクを着用する。(会社で4月末段階で4000枚確保し、編集各部の部長に配布。各部の上長が配布はコントロール。5月にも入荷予定)。電話取材、WEB取材を推奨する

(日刊建設通信) 先方と調整できれば、ZOOMなどによるウェブ会議を実施しています。それ以外はメール対応が基本となります

(福井) 電話取材促進、提供写真も活用

(長野) ウェブ会議システムの活用は一部の記者が使っている。本社では週1回の編集会議にはテレワーク対象者も出社し、会議にだけ参加している

(信毎) 編集局向けの社内広報では、基本的に電話取材を推奨。記者によっては、取材先とZoomなどを利用し取材しているケースも

(新潟) 業務中、通勤時は常にマスクを着用。取材、営業活動前には検温。相手との距離は2メートル、最低1メートル以上を心掛ける。社有車の同乗やタクシーを利用する際には換気に努める。囲み取材はできるだけ1人で。会議は極力少人数とし、時間は原則30分未満とする一など

(全中経) 会社から一人20枚のマスク配布があり、マスク着用を要請された。WEB会議システムなどは導入されなかったが、取材先等が求めた場合はZOOMなどを利用して取材を実施した

(奈良) マスクするぐらい。電話取材にするかは記者の判断。昔のように「電話で取材するなんて百年早い、失礼だ」などと言われなくなった

(デイリー) WEB会議の推進。記者端末にZOOM導入で野球選手の囲み取材など実施

(京都) 取材先から対面で会うことを断られ、ズームなどでオンラインでの取材をする記者が増えた。オンラインで行われる記者会見もあった。ただ、会社からズームなどの使用に関する指針が示されたことはなかった。生の会見では距離を取って机が配置されるなどした

(神戸DS) 取材時のオンライン会議については、可能な限り。取材先が希望する場合はそれに従う

(愛媛) 電話取材などを推奨。会見は開催時のみ出席、クラブに常時詰めない

(全徳島) Webでの取材を活用するように勧めている。会議も原則Web会議に移行

(長崎) (総務) WEB会議用にマイク付きカメラ3台と、テレビ会議用PC1台を増設した。

(報道) 被爆者取材など、高齢者を相手にする取材は原則中止。対面での取材はマスクを着用し、距離を取って取材する。可能なら電話取材で済ませる(整理) ミーティングは広い会議室で、間隔を空けて実施(販売局) 会議は“役員のみ出席”などとして参加人数を減らしたり、席間確保や換気を徹底したりしている。可能な限りWEBでの会議も取り入れている(印刷) 毎日、工場内を消毒(写真デジタル部) WEB会議を積極的に活用、そのための機材購入、アプリの活用を実施

(宮日) 可能な限り電話取材で済ませ、対面を避ける

(西日本) 編集局から「通常時は対面取材が原則だが、取材相手の了承を得て電話やメールでの取材も積極的に活用する」「対面取材をする際は取材相手の同意を得て、必ずマスクを着用する」などといった、コロナ禍における「取材の原則」が示された。取材は電話や LINE、Zoom などのオンライン会議システムを積極的に利用。先方が高齢者など対面取材しかできない場合は、相手にマスクの有無を尋ね、なければ記者の私物マスクを取材時に提供するなど気を使っている。また記事と写真はセットであることから、写真についてはなるべく先方に提供をお願いしているほか、事前に電話などで取材を済ませて写真撮影のみ訪問して短時間で行うなど工夫をしている。「春の褒章」など、例年は2～3人に取材して紙面を作る「決まりもの取材」では、今年は記事化する人を1人に絞るなど、無理なく紙面を作るようデスクも心掛けている。一方、県庁ではほぼ毎日コロナ関連の会見が実施されているが、会見室はコロナ前と変わらず、入室できる記者の数は制限されたものの密な状態で続けられている

(大分) 電話取材の推奨あり。取材対象者用のマスクも準備

(沖縄タイムス) 電話や zoom での取材、写真提供の依頼を進めています

(琉球) 取材や商談はなるべく電話やメール、オンラインで行うよう推進している

(八重山) マスク着用・手洗い・うがいの徹底、可能であれば電話取材・メール等での対応

(宮古毎日) マスク着用を原則化。取材先とのやり取りで電話対応が可能な場合は対面取材を見送る。外勤社員一人ひとりに消毒液を入れた小瓶を持たせる

出張などの状況

(北海道) 札幌からの出張は禁止

(河北新報) 当初は首都圏などへの出張自粛が指示され、その後、県境を越える出張は全面禁止という形で段階的に厳しくなった。現在も継続中で、いつから緩和されるかは不明。大型連休入り切りからは、プライベートでも県境を越える移動は控えるように、強いトーンでの指示が出た

(デーリー東北) 出張に関しては2月下旬に自粛が通達され、現在も続いています

(秋田魁) 4月下旬以降、県境を越える出張は全社的に自粛

(山形) 2月26日から県外への遠行は原則禁止となり、やむを得ず遠行する場合は、その理由を所属長に報告、対策本部の判断で許可が出た場合のみ可能となる

(東奥) (4月8日から※17日に一部改訂) ① 県内から県外への出張は当面5月末まで自粛。県外へどうしても出張する場合は所属長、所属局長の了解を得ることにし、了解した場合、各所属長は総務部へ連絡する。この中でも感染者が急増する特定警戒都道府県周辺への出張は回避する。東京、大阪、仙台支社は本社への出張を控える。② 私用で県内から県外、特に特定警戒都道府県周辺への不要不急の外出、移動は控える。やむを得ず外出、

移動する場合は事前に所属長へ申告する。所属長は総務部へ連絡する。③ 特定警戒都道府県、それ以外の地域にかかわらず、県外から県内へ戻ってきた際は14日間の自宅待機を基本とするーなど

(全下野) 可能なものはメール、電話、ウェブ会議で対応するものとし、どうしても出張が必要な場合があれば所属長の承認を得ることとしている

(時事) 宣言解除まで原則延期。やむを得ない出張については、事前に総務局長の許可を得る。取材目的の出張は編集局で判断する

(報知) プロ野球、Jリーグなどスポーツイベント、芸能イベントが軒並み中止となり、出張することはなくなった。地方の取材先や販売店訪問に関しては東京、大阪からの訪問に対して厳しい目が向けられるため基本的に行っていない。ただし、上記の通り、東京編集部(整理)で大阪への長期出張が行われている

(福井) 県外出張は全面自粛(期限未定)。新入社員は入社日から2週間自宅待機後に職場配置

(長野) 東京、大阪含め全国の出張を取りやめています

(信毎) 編集局は5月中、県外出張禁止。県内の本社、支社ごとの管轄圏外への移動も禁止

(新潟) 緊急事態宣言が継続中の都道府県への出張を原則禁止。やむを得ない場合は所属長の承認を得る。戻ってからは2週間の自宅待機。本社・支社など複数の拠点から集まる会議は自粛。ウェブ会議を積極的に活用する

(全中経) 原則出張が許可されなかったため、実施されていない

(奈良) 会社の会議(以前は東京支社や大阪支社も出席)はほぼ中止。一時帰休になったことで、いつも社員の半数が休んでいるため、会議は物理的に無理

(京都) 出張は原則取りやめるよう求められた。大阪や兵庫など緊急事態宣言の対象地域での不要不急の取材はなるべく控えるよう求められた

(神戸DS) 県をまたぐ出張は原則禁止

(山陽) 基本的に出張は自粛

(愛媛) 県外出張自粛、県内も基本管内取材のみ

(高知) 3月以降、県外出張禁止

(全徳島) 基本的に不要不急の県をまたいでの移動は自粛。やむを得ず特定警戒都道府県と往来した場合は2週間の自宅待機を義務付けている

(宮日) 外への出張を当面の間、原則中止。東京、大阪から業務で帰県する従業員は1週間自宅待機。自宅待機中は1日3回検温し所属長に報告。福岡から業務で帰県する従業員は検温や健康観察をし、体調不良の場合は外出を自粛。県外への不要不急の移動は自粛

(長崎) (総務) 多くの会議が中止となり、全社的に見ても100%近くが自粛となっている。

(報道) 自粛中。電話やメールで取材をしている(整理) 出張は自粛(広告) 出張は基本自粛(販売局) 県外出張はしていない。県内出張は最小限ある(印刷) 出張は自粛(写真デジタル部) 自粛

(西日本) 海外への渡航、外出自粛要請が出ている地域への 移動の原則禁止がなされた
(大分) 県をまたぐ出張は原則自粛
(沖縄タイムス) 沖縄県外への出張を見合わせ。沖縄島内でも、支社間の移動をしないよう呼び掛けています
(琉球) 社の行動指針により、私用でも業務でも緊急必要不可欠なもの以外は渡航禁止となっている。幹部も外部会議にオンラインで出席している模様
(八重山) 不要不急な出張は避け、群外へ移動した場合は2週間の自宅待機
(宮古毎日) 出張は原則禁止

今後の課題など

(河北新報) マスクや消毒薬の備蓄が不足していた。また、繁忙を極める部署がある一方で、名ばかりのリモートワークや自宅待機が中心という部署もあり、社内で繁閑の差が大きい。人員の弾力的な配置などをすべきだが、チーム分けをして感染を拡大させないという方向性もあり、難しさも感じている

(デーリー東北) 広告、営業成績が振るわず、改善の見込みがない中、経営陣も報酬カットなどの覚悟を示してもらいたい

(山形) 5月8日に新型コロナ対応の2班態勢業務についての要望を会社側に提出した。内容は以下の通り。▽職場環境をなるべく密の状態にさせないため、出社制限、時間差勤務、テレワークなどを検討すること▽複数人で使用するパソコンや電話などの備品について、使用後の除菌を徹底するよう周知すること

(全下野) 急ぎょテレワークを実施したが、勤務時間の把握や残業の取り扱い、休暇の取得のさせ方などについて多くの混乱があった。また、営業職場はデスクトップパソコンを使っており、テレワークを実施できる環境も整備されていなかった。そのため、夏闘でテレワーク規定や環境整備を求める要求を掲げる予定

(埼玉) コロナによる影響で販売、広告売上的大幅減が予想される中、社側に対し新規事業の開拓、デジタル部門の強化などを求めています。相変わらず、経費削減や経営の効率化にうとい幹部が経営陣の中枢に居座っているため、なかなか収益の改善が進みません。組合が設置を促した経営革新のプロジェクトチームなどを通じて、働き方改革と一体となった改革を求めています

(千葉) 整理職場では2班体制(3日出勤、3日休みを交互に繰り返す)を導入、休み時は通常の有給で対応している。新人は有給がないため前倒しで取得しているが、コロナの長期化で有給を使い果たし、必要な時に取得できなくなる懸念があるため、社側と継続的に話し合う方針

(時事) これを機にテレワークを積極的に導入してもらいたい。それに必要な制度作りにも

スピード感をもって行ってもらいたい

(報知) 出勤者への危険手当の支給、密を避けるためのレイアウト変更など

(日刊スポーツ) 2次流行への備えをしてほしい。「アフターコロナ」に向けた経営陣の方針を明確にして欲しい。リモートワークの備えが十分ではなかったもので、対策を早急にしてほしい

(スポニチ) 危機感が足りていない。会社の対応が遅く、感染者が出なかったことが幸い。今後第2波、第3波が起こった場合に迅速な対応を求める

(東スポ) 特別有給休暇を新設したものの、編集局は通常と同じ業務を求められている部署も多数。営業部門でも特別有給休暇と在宅勤務の区別がつきにくく、特別有給休暇を取得してはるが結果として終日在宅勤務をしていたという日も。経営陣への要望はとにかく夏季一時金への真摯な対応、回答につきます

(日刊建設通信) 6月から通常勤務の再開を予定しているため、時差出勤の導入とテレワークの継続を求めています

(福井) 過去の押さえ込みを踏まえ、減額幅をどう縮めるかがポイント。在宅勤務や直行直帰、時差出勤、短時間勤務といった働き方の見直し策を整えるのが課題

(長野) 在宅勤務者は業務に私物を使うことが増えておりますが、その点の補償がありません。(出社しないことによる交通費はテレワーク導入とともにすぐに削られましたが) その点について不満の声があり、経営者側に伝えていきます

(信毎) 一部、テレワークの恒久制度化。今回のテレワークの結果を検証し、外勤職場の働き方改善につなげるように要望。次なる感染症のパンデミックに備え、社内制度の明文化やガイドライン作成を要請

(全中経) 5月22日の団交にてテレワーク勤務の継続を求めたが、テレワークはあくまで緊急時のみだとの回答

(奈良) 組合との合意なく会社は一時帰休に7日から強行突入している。休業補償も最低限度の6割を主張し、問題は多数ある。会社は誠実な態度であるべきだ。あまりひどいなら労使協定は結べない

(京都) テレワークを推奨されたが、自宅で仕事をした際に掛かった経費をどう請求するか、組合員から悩んでいると意見があった。経営側には業務の分散化など方針を早く現場に伝え、課題があれば速やかに改善してもらいたいと伝えた

(神戸DS) 【要望】 会社備蓄マスクの社員への配布。春の定期健診の延期。一斉休校に伴う育児で休んだ場合に特別有給休暇などとして扱うこと。新型コロナの財務的な影響の開示。【課題】 コロナ対策で降版アップに伴う時間外手当や深夜割増手当の減額の問題。テレワークの際の私物WIFI使用などの経費の問題。編集内勤など出社せざるをえない職場に対する「危険手当」などの創設

(全徳島) 感染時の休暇を特別休暇に出来ないか、職場への復帰についてきちんとしたガイドラインを作るなど社からのサポート体制構築を求める予定です

(宮日) 全従業員への対策の周知が徹底されていない。コロナ対策としての休みの取得状況に、職場間、また職場内でもバラつきがある

(大分) コロナ対策はおおむね満足している。県外支社への配慮を現在求めている

(沖縄タイムス) コロナに名を借りた合理化や負担増がないか監視していきます。労使共通の難題としては、例えば1人で勤務する沖縄島以外の支局の社員が感染した場合、どう公表するか、ということについて話し合いましたが、明確な答えは出ませんでした。実質的に個人を特定することになってしまう反面、その島で初めての感染者だった。場合には報道機関として説明する責任があるのではないかと、という両面の論点が出されました

(琉球) 機材購入も含めたオンライン会議の促進。在宅ワーク者へのメンタルケア、ストレスチェックなど

(八重山) 今回の対応を記録し、災害対策マニュアルを見直し、再度社員に提示することを要望し経営側も承諾した

(宮古毎日) コロナ対策については会社も積極的で、特に要望はないが、整理制作部との連携のあり方を再考するよう促している

休業補償などの状況

(河北新報) 雇用調整助成金の申請準備をしているが、実際に申請するかどうかは、休業実施の規模によって変わるという。労使協定はすでに締結した。賃金10割支給で、会社側は組合員への経済的なマイナスはないと説明している

(デーリー東北) 会社は4月下旬に雇用調整助成金を申請しました。事前に団交があり、組合に対して休業協定の申し入れがあり、了承しました。対象は旅行やイベント、営業部門を中心に90人強で、期間は4/16～6/30の予定です

(全下野) 職場の人数を減らすために会社都合でパートを休ませる場合は特別有給休暇、派遣社員を休ませる場合は休業補償を実施

(埼玉) 雇用調整助成金を活用する休業協定を社側と結びました。従業員の不利益にならないよう、通常通り10割の賃金および手当を支給することを前提に、特別休暇「コロナ休業」を創設、雇用調整助成金の申請対象としました。なお組合は過半数を組織できていないため、組合委員長が過半数代表者となり協定に押印しました。経営再建中の最中、事業縮小や収益減が見込まれ、早期に社側と同意しました。指定管理やイベントを伴う公的受託事業が多く、これらに従事する非正規社員が4月から休業に追い込まれ、また広告部門や運動部門で事業が縮小により一部社員が休みを取得することを余儀なくされていることが、早期合意の契機となりました。一方、組合は収益拡大に向け、新規事業の拡大、デジタル部門の強化、残業抑制のための適正配置、働き方改革を求めました。コロナによる影響があるとはいえ、安易な休業をさせずに、職場の改革に向けた取り組みを優先するよ

う求めています。また、休業は休む社員にとっては将来の不安と隣合わせで、今後は将来的な業務再開に向けた道筋を早期にたてることなどを求めています

(時事) 自宅待機となる社員、契約社員、嘱託、シニア嘱託、アルバイトなど全従業員に給与を支給。減額などはなし

(東スポ) 新たに特別有給休暇を新設。緊急事態宣言下の法定休日と所定休日以外の休みは特別有給休暇として扱い、特別休暇、年次有給休暇は減らない。賃金は100%保障。期間は全国共通で4月1日～6月13日（5月23日現在。首都圏の緊急事態宣言の期間次第でさらに延長）

(合同ユニオン) フリーランスなので、休業補償とかありません。MIC フリーランス連絡会の仲間たちががんばってくれているので、そのロビイングを見守っています。通常は直前にキャンセルされた場合にキャンセル料をとっています。ただ、飛行機と同じで、自然災害や今回の感染症拡大が原因となるとキャンセル料を要求しても支払ってもらえないだろうな、と推測します。（請求していません）。今回は、たまたま事前に終えた仕事の報酬が入金されましたが、なければ生活はできないですね。また、通常フリーランスでやっていると入金3ヶ月先ということも多々ありますので、そうすると政府からの保証がないのは大きく影響します

(長野) 一時帰休はありません。賃金に対する会社からの提案はありません。諏訪湖マラソン（弊社と行政の主催事業）は中止に伴い、仕事がなくなったことから、事務局員1人（パート、非組合員）には休んでもらっています

(信毎) 助成金を申請する動きは今のところないが、内閣府のベビーシッター補助は会社が仲介している

(全中経) 社員は原則在宅勤務のため、通常通りの賃金の支払い。パート社員については休業扱いで6割の支給。金額は数万円くらいとのことで雇用調整助成金の申請もしなさそう

(奈良) 賃金カット目的に全社員に平日の半数を休業させている。雇用調整助成金は賃金6割カットとの内容で組合との協定書を交渉中

(スポニチ大阪) 公休日を超えるコロナ対策での休みについては特別休暇とし、有給と同様の扱いとする

(京都) 休業を要請された場合は休業補償で対応

(神戸DS) 時間外減による収入減はあるが、補償はなし

(全徳島) 営業職場はローテーションで週休4日にするなどし、雇用調整助成金を利用。給与は通常通り100%支給

(宮日) 雇用調整助成金申請に伴い、休業に関する労使協定を締結。従業員が休業する場合、基本給、その他の手当は全額支払われる

(長崎) (総務) 休業協定に基づき、基準内賃金の100%を補償し、雇用調整助成金の申請をするべく準備中。(組合) 会社と休業協定書を締結。新型コロナに伴う休みは有休消化ではなく、「休業」とし賃金を100%補償することを決めた

(西日本) パート従業員、再雇用嘱託、契約社員への臨時的な休業手当が実施された。「新型コロナウイルス感染拡大に伴い、働く意思と能力があるにもかかわらず、会社の指示でパート従業員が休業を余儀なくされた場合」を要件とし、それを満たした場合には平均賃金の60%が支給されるようになった

(沖タイ) 雇用調整助成金を利用し、超勤と深夜勤手当を除いて100%支給

(琉球) 雇用調整助成金を申請するとのことで、従業員の休みをコロナ休業とする方針。賃金は100%保障すると説明している

特別有給休暇の創設など

(北海道) 自身や同居の家族の感染、感染疑いの場合や、小学校までの子どもの見守りが必要と判断された場合、特別有給休暇

(河北) 本人や家族の感染のほか、子どもの見守りについても、現行の基準を拡大解釈する形で、有給休暇の消化や賃金カットにはならないとの通達が3月時点で出された

(デリーー東北) 特別有給休暇はもともと就業規則に定めており、社員が感染した際、あるいは家族が感染して濃厚接触者となった場合は適用になるとは思います

(秋田魁) 学校の休耕期間中、子どもを伴った出社を許可

(山形) 社員本人やその家族が感染した場合、特別有給休暇扱いとなる。4月1日から5月31日の期間内で、保育園、小学校などの休業要請に応じ休暇を取得する場合は特別有給休暇扱いとすることが5月1日に提示された。すでに年次有給休暇として取得した場合は、さかのぼって特別有給休暇に振り替えることも認められた

(東奥) 小学生以下の子供の面倒を見るために取得する休暇を特別有給休暇(10日間まで)とした

(全下野) 学校休業時は小学校卒業時までの子を持つ全従業員が、有給特別休暇の「休校特別休暇」を取得できることとした

(埼玉) 子育て世代の記者から、有給を使わない特別休暇の取得を求める声が強く、3月の臨時休校開始時から、コロナ子ども見守り休暇の設置、取得を求めました。政府の補助を受けられることを踏まえ、3月10日から社側は取得を決めました。当初テレワークでの対応が求められていましたが、子どもが通学する場合のテレワークと比較し「子どもが家内にいるときには仕事が手に付かない」との声が上がりました。テレワークの促進と並行して子ども見守り休暇の取得が可能になり、その後雇用調整助成金による「コロナ休業」と組み合わせることができるようになり、家族の感染が疑われた場合を含め、かなりフレキシブルな働き方ができるようになったと考えています

(千葉) 小学校の臨時休校を踏まえ、国の特例措置に準じた「特例有給休暇制度」を実施

(時事) 小中学校、高校、特別支援学校が臨時休校となった場合、当該学校に通う子を養育

する従業員（社員、契約社員、嘱託、シニア嘱託、アルバイトなど）に特別有給休暇を付与。期限は臨時休校措置が解除されるまで

（**報知**）本人、家族の感染時は特別有給。子供の休校対応を含めた新型コロナ関連で公休、有給休暇を使い切った場合には年5日の看護休暇、過去3年の失効有給休暇(上限60日)の利用が認められた。年度末の3月に利用した社員がいたと報告があった

（**日刊スポーツ**）本人感染時は、インフルエンザと同様に特別休暇をあてる予定。家族等が感染し、濃厚接触者となった場合など、会社から出社せずに自宅待機を命じられた場合は、出勤扱い

（**東スポ**）①「新型コロナウイルスの対応として臨時休業をした小学校等に通う子供の世話」
②「新型コロナウイルスに感染したか、感染した恐れのある子どもの世話」については上記特別有給休暇を適用（春休みや土日祝日など、もともと休みの場合は除く）。こちらの期間は上記に加え、2月27日～3月31日も適用

（**日刊建設通信**）休校、休園に伴う休暇は有給扱いとせずに、特別休暇扱い

（**福井**）自宅待機と有給の弾力的運用（ある意味グレーゾーン）。時差出勤・短時間勤務の運用

（**長野**）学校閉鎖に伴う子どもの見守りに関して特別休暇が6月30日までの期間限定で設けられた

（**信毎**）社内の掲示板で子の臨時休校などによる休みを特別有休とする案内が出た。社員自身の感染時は、所定休から消化し、所定休を使い切ったら有休を使うという案内

（**新潟**）学校休校などの対応としては、代休、看護休暇、年次有給休暇、永年勤続休暇などで休みに充てる。感染が疑われる社員の「出勤停止」には、臨時に設ける「感染症特別休暇」（有給）を付与。付与日数は会社が必要と認める日数

（**デイリー**）やむなくとった「コロナ休」が特別有給になるかどうかは、終息後に扱いが決まる（現時点では未定）。裁量労働なので残業代に変わりはないが、深夜割増が減ることは仕方ないと考えているが、組合としてどうすべきかは決まっていない

（**スポニチ大阪**）同居家族が感染した場合は、保健所の指示に従い、自宅待機で就業禁止

（**京都**）従業員本人が感染した場合は、公休、時短休、有休で処理する。感染が疑われる場合の自宅待機は、特別休暇で処理する

（**神戸DS**）原則公休・有休で対応。ただし公休・有休を著しく使うケースが今後あれば対応を検討する。※日報の摘要欄にコロナ対応、休校対応など明記

（**山陽**）本人感染は年休消化、濃厚接触者となり、社が就業制限する場合は特別有給休暇処理が基本。ケースバイケースで判断

（**ENP**）特別有給有価で対応

（**愛媛**）小学生以下の子どもの見守りの場合は特別有給休暇（10日間）。本人も同様だが、可能ならば在宅勤務

(全徳島) 特別有給休暇はまだありません。テレワークか有給で対応

(宮日) 政府の休業支援制度に伴い、特別有給休暇として取り扱う

(西日本) 小学校等に通う子どもや孫、甥や姪などがいて「新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休校した」「子供が新型コロナウイルス感染症に感染した濃厚接触者となった」「発熱等の風邪症状が見られた」などの要件を満たした場合、当該の休みを「特別休暇」(有給休暇)とする一方で、「小学校休業等対応助成金」を国に支給申請した

(大分合同) コロナに関する休みは原則、特別有給休暇扱い

(長崎) (総務) 希望があれば国の方針に従い休業で対応することを検討していたが、実際の申し出はなかった

(沖タイ) 通常の有給休暇取得を奨励し、年度末にかけて病気、事故、介護など、有給取得が必要になった場合に備えて特別有給休暇を特例的に創設しています

(琉球) コロナ関係で休まなければいけない場合は、社が必要と認めた場合に認められる特別休扱いとなっています。就業規則にあります

各単組・各社のコロナ対応状況まとめ (20年4月15日)

北海道地連	
北海道新聞労組	<p>会社は2月17日、社内や関連会社の対策を検討する「新型コロナウイルス感染症対策連絡会」（常務が座長）を発足。2月下旬からコロナ関連で休む場合、特別休暇（有給）の取得を認めた。営業系を中心にテレワークも実施しており、全道各地の報道部長が札幌に集まる全道部長会議について、3月は初めてテレビ会議で実施した。4月に入り編集局長から「原則マスク着用」の呼びかけがあり、東京・大阪支社でもテレワークや自宅待機を指示。会社は全社員を対象に、緊急事態宣言の対象地域や愛知への出張見合わせ、道内へ戻ってきた場合には原則1週間のテレワークか自宅待機を命じた。</p> <p>組合本部でも3月中旬から週2回ほどテレワークをしているほか、出勤人数を減らしながら業務を遂行。3時間おきに組合書記局の窓を開けて換気をしている。組合本部で4月10日に予定していた定例会議は、5月末に延期した。</p>

東北地連	
<p>3月、4月に開催予定だった常任委員会はいずれも中止。地連結成60周年記念誌の校正作業をメールでやりとりする以外は、各社コロナ対応に追われている。5月27、28日に福島で予定していた定期大会は会議のみ開催。宿泊なし、懇親会も行わない。地連60周年記念パーティーも見送り、来年度への協議事項とする。記念誌は予定通り夏ごろ刊行予定。新体制以降の常任委員会は7月にスライドする。</p>	

関東地連	
<p>3月の常任委員会は中止、ただし、メールにて各単組報告をし、情報共有をした。5月の常任委員会については検討中。</p>	
上毛	<p>政府から全国の学校に休校要請が出されたタイミングで、3月2日に会社に要望書を提出。内容は「在宅勤務の導入・テレワークの拡充」「休みやすい環境づくりのため、社からメッセージを発信」「社内・社外の懇親会の自粛、不急な会議の延期」について求めた。テレワーク報告の簡素化など、社は対応しているとしていますが、今日現在、テレワークや在宅勤務が進んでいるとはいえない状況。継続的にマスクや消毒液の配布、会議・会合の自粛、在宅勤務の活用を求めていく。主催イベントの中止・延期が相次ぎ、特集面の取りやめなどで広告出稿も厳しい状態。具体的な減収の数字は今後の会社との協議の場で継続的に尋ねていく。各地でイベントの中止が相次ぎ、原稿の枯渇も目立つ。</p>

千葉日報	<p>1月30日、SARS 対策の際に労連本部がまとめた感染症予防対策の冊子を社員に回覧するよう社側へ要請。社側は翌31日に冊子を社内LINE ワークスで一斉回覧した。2月18日の衛生委員会で四役は対策強化を求め、会社玄関に消毒液が設置されたほか、厚生労働省の措置に準じた対応も講じられた。</p> <p>さらに国の全校休校措置を踏まえ、3月3日に社側は、3月末まで小学生の子どもがいる全従業員（非正規を含む）を対象とした特例有給休暇制度を実施する方針を提示。組合は3月4日の臨時大会で制度実施を承認した。</p> <p>4月以降は、国が特例措置を延長した場合、社は対応する方針。社内ではテレワークの運用を段階的に開始。実施可能な職場が一部で利用している。本社では感染者が出た場合に備え、社内に整理作業用のクリーンルーム（パソコン2台）を設置。整理記者が感染した場合に備え、代行する整理経験者をリストアップしている。本社主催行事の中止、延期が相次ぐ。特集面も見送り。イベント中止に伴って、記事の枯渇も目立つ。</p>
茨城	<p>社長を長とする新型コロナウイルス対策本部を設置して対応し、社員行動のガイドラインを提示。時差出勤、テレワーク、有給活動などを推奨。可能な限り、メールや電話などで業務遂行を提示。記者クラブでの三密を防ぐため、一部記者のデスクを本社に配置。整理部も分隊をつくり、本社会議室に整理部の島を移転させた。東京支社に関しては原則、出勤は1人で残りは在宅勤務。外勤記者もなるべく、常駐先の国会記者会館には近づかないよう措置。また、社内感染者が出た場合に編集体制を維持するため、近隣の地方紙4紙（下野、上毛、福島民報）と既に結んでいる災害支援協定をコロナでも適用する。</p>
全下野	<p>全社共通と部署ごとの対応を列挙した社内発生時のガイドラインを従業員に提示。東京支社の営業担当が在宅勤務できるよう社内ネットワークへのアクセスを可能とするシステム改修を実施。整理部員の感染を想定し、別のフロアでの紙面制作の対応方針を決定。災害協定を結んでいる各社と有事の際の新聞発行の流れを確認。従業員に対し、歓送迎会、懇親会への参加自粛、東京・神奈川・埼玉への不要不急の外出・往来自粛を要請。緊急事態宣言を受けて、従業員に対する外出・往来自粛要請を7都府県に拡大。栃木県知事による4月22日までの県内を含む外出自粛要請を受けて、従業員に対する外出自粛要請を県内に拡大。</p>
埼玉	<p>新型コロナウイルスをめぐる休暇については、代休、有休をなるべく使わないよう、社側に求めている。臨時休校中、子どもを見守るため休</p>

	<p>みを取る場合、組合からの申し出で、政府からの補助金を活用した上で、これまでなかった特別休暇を設けることができた。社員が感染した場合の休暇の取り方についても、現在特別休暇の取得を求めている。テレワークの促進は各部署で温度差がある。業務の見直しを嫌う部署で、テレワークが進まない現状があり、各部署で点検と促進を求めている。</p>
--	--

北信越地連	
新潟日報労組	<p>【春闘の闘い方対応】</p> <p>組合員アンケートを経て2月28日の代表委員会で要求を集約。3月11日に臨時大会を開催予定だったが、新型コロナウイルスの県内感染拡大を受けて、議案書の発行と併せて臨時大会の開催を当面、延期することを決定した。その後、春闘交渉が年度をまたぐことも想定し、定昇の確保や労使交渉の確実な実施、新型ウイルス感染防止に関する組合要望に応じることなどを求める申し入れをした。臨時大会は3月25日、会場を4カ所に分けてテレビ会議で実施。スト権も同日、確立した。回答団交は31日。即日、收拾方針を伝えた。</p> <p>【会社・職場の対応】</p> <p>社が2月末にレベルごとに3段階の行動計画を示した。現時点では、印刷工場へは他職場や外部からの出入りは原則、禁止。全社的に出張などの制限のほか、スライドワーク、テレワーク（未制度化）の積極的な活用を行っている。感染者や濃厚接触者には「出勤停止」措置に伴う「感染症特別休暇（有給）」を付与するなどとした。日ごろの健康管理については、社より出勤前の検温と職場長への報告の要請があった。組合としては、一部の社員に過度な負担がかからないよう求めたほか、消毒液やマスクなどの備蓄を整えるよう要請するなどした。</p>
信濃毎日	<p>新型コロナウイルス関連では社側が全社員に、不要不急の出張や懇親会を控えること、体調不良の際はすぐに上司に連絡すること、共用部分の消毒強化—などの徹底を依頼。また部署ごとに、外勤記者の「在宅型勤務」移行、整理部作業スペースの配置変更—といった対応を進めている。単組としても春闘において、各職場から組合員が集まる「朝集会」を中止するなどの対策を取った。</p>

近畿地連	
<p>3月14日の関西M I C春闘学習決起集会は延期。作文ゼミも、緊急事態宣言後休止しています。4月13日の第5回常任委員会は、Web会議で実施しました。</p>	
朝日・大阪支部	【コロナ禍の記者の働き方】

	<p>デスク以外は原則在宅勤務で、出社が必要な場合は所属長の許可をとる。夜勤・泊まりのみ出社し、隣席は避ける。</p> <p>【取材対応】 できる限り電話取材。直接取材の場合はマスク着用し間隔を開けるといふ社としての指針が出ている。</p> <p>【紙面構成】 医療面の患者インタビュー企画は休止に。スポ面や旅企画などでも取材が難しくなると予想されるものが多く、別の企画を検討中。</p>
毎日・大阪支部	<p>【コロナ対策】 ＜書記局、闘争態勢＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テレワークを推進し、執行部、書記が書記局に来るのは必要最小限に。本部執行委員会は ZOOM で実施。団交でもウェブ会議システムを活用 ・組合員が直接経営陣に訴える「直接団交」は手紙で代理実施 ・春闘臨時中央委員会はテレワーク先からもウェブ参加を可能に
大阪読売	<p>【コロナ関連での会社の対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務、時差出勤 ・全従業員に、出勤前自宅での検温の有無をメールで確認 ・部を班分けし、デスクや業務場所を離している ・海外出張の原則禁止、国内出張の制限 ・「3密」施設等への立ち入り自粛 ・会議の削減、短縮 ・取引先に不要不急な来訪を控えてもらうなど
神戸デイリー	<p>◆新型コロナ関連での会社の対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「指針」をイントラに掲載、社員の行動制限などを明記 ・社の会議をオンライン化（全体部長会など） →Teams を利用 <p>◆取材時の問題点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マスクが足りていない（神戸は備蓄に余裕なし） →急遽組合で300枚ほど購入。急ぎの場合は組合員に配布する方向 <p>◆労働条件の変化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・営業部門など、可能な限りテレワークで対応するよう検討中 ・事業などはこの際有給を取るなど通達

京都	<p>コロナ対策では、写真部など一部でテレワークを導入。紙面制作を3拠点に分散。外勤記者にマスク配備。事業系の職場では、窓や戸を開放して換気に努めている。</p>
共同・関西支部	<p>4月21日に開催予定の関西支部大会は、支局からはweb参加。 会社の対策本部からその都度ガイドラインが送られてくる。なるべく在宅、マスク社内での着用、緊急事態地域への出張禁止など。人事考課面談は電話またはオンラインでやっている。</p>
スポニチ大阪支部	<p>【新型コロナ対策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナ対策本部ができ、毎日の検温、手洗い・うがい・マスク着用の励行、風邪症状の場合は自宅待機等の対応文書が全社員に配布された。
日刊スポ西日本	<p>【コロナ関連】</p> <p>◎2月末に社内に対策本部が発足。就業規則にはなかった在宅勤務を緊急措置的に導入。できるだけ在宅勤務とし、期間は30日まで。外勤者は直行直帰が基本。</p> <p>◎精算伝票提出は、在宅勤務許可期間中の際は郵送での提出を許可。</p> <p>◎取材はなるべくテレワークで。</p> <p>◎社内はマスク着用。業務に不便があっても間隔を開ける。</p> <p>◎会議・打合せは少人数・短時間で。</p> <p>◎外勤記者の帰社は原則禁止。出社はデスクの許可制。</p> <p>◎記者同士の飲食は当面、自重。飲食を伴う取材活動も自粛。</p> <p>◎取材先の取材ルールを遵守する。自粛要請には上長に報告して判断を仰ぐ。</p>
デイリースポーツ	<p>【コロナ対策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・阪神藤浪やサッカー田嶋会長の取材者は自宅待機に。 ・その他の記者も対面取材は極力なしに。 ・オフィスの動線を2つにわけ、無駄に交わらないように変更。 ・外勤者は本社にあがらないように徹底。 ・発熱したものは部長に申告。10日前後の自宅待機。 ・整理部は4班を2班にし、ふたつのグループが交わらないように変更。 <p>3勤1休を2勤1休1在宅勤務とし、在宅勤務は校閲の仕事を行う。 また遅版を臨時的に撤廃し、早版での完結を推奨。早く終わらせなるべく会社に残らず、電車で帰る（タクシー便を利用しない）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会議、ミーティングなどを減らす。

四国地連	
加盟単組各社のコロナ対策で常任委員会が開けず。	
全徳島	<p>社内の各フロアが封鎖されたケースを想定しての対応マニュアルを作成。</p> <p>全館封鎖のケースについてはまだ想定していないよう。</p> <p>災害協定を結んでいる社に災害協定発動について確認を取ったよう。</p> <p>電子版の公開についてもざっくりとではあるが、ケースを想定しているよう。</p> <p>出張に関しては「不要不急の県外出張は控える」という方針から変更なし。</p>
愛媛	<p>社に新型コロナウイルス対策本部が立ち上がり、社員が対応すべき行動指針が世の中の情勢を見ながら、変わっている状況。最近版は 4 月 7 日付なので、そこに書かれているものを紹介。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・取材や対面営業時はマスク着用の義務付け（←基本的には社がマスクを準備している）。出勤前の検温の義務付けとマスクの常時着用の推奨。37.5 度以上の熱がある場合は、上司へ連絡、入社可否を相談する。 ・海外渡航した場合は職場の上司へ報告。上司は人事部へ報告。並びに海外渡航者は県の一般相談窓口もしくは帰国者・接触者相談センターへ相談し、体調管理に留意する。 ・緊急事態宣言の対象都府県への出張と旅行は可能な限り、自粛。やむを得ない場合は事前に上長へ申告する。訪問した社員は、2 週間の自宅待機で、可能な場合はテレワークなどによる在宅勤務を行う。対象都府県での会議・セミナーへの参加は原則禁止。 ・緊急事態宣言の対象都府県からの来訪者（家族・親族を含む）を社員が宿泊させる場合は、なるべく部屋を分け、手洗い、換気などで 3 密を避ける行動を心掛ける。当該社員は 2 週間出勤時や外出時のマスク着用の義務付け、不要不急の外出を避け、検温などで健康観察を行い、咳や発熱などの症状がある時は速やかに上長へ報告し、指示を仰ぐ。 ・東京・大阪支社は時差出勤や在宅などでのテレワークを導入。 ・飲食付き会合は従業員の睡眠時間確保や深酒を避け、免疫力維持の観点で次のような対応を取っている。 <p>不特定多数が参加する会合は、社業関連は社が主体的な会合は中止、社業以外は各自の判断だが、原則控える。部局の歓送迎会は実施しない。社が費用を負担している営業関係の 2 次会は実施しないなど。</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・小学生のいる社員へは聞き取りを行い、業務へ影響が出る場合は時間年休などで対応。また在宅で業務が可能な場合はテレワークを実施。 ・県庁や市政、県警クラブ詰めの記者は可能な限り、クラブ以外で原稿を執筆する。3密状態のクラブでの滞在時間を可能な限り減らす。 ・印刷現場は昼勤と夜勤の引き継ぎの会議を少人数で行うことに変更。 ・販売店で感染者が出た場合は、近隣店に拠点を移動し、配達を行う。
四国	<p>各職場を2～3グループに分け、できるだけ少人数で職務に当たれるよう指導している。特に東京支社は3月下旬から原則2人体制とし、交代で半数は自宅待機を指示している。</p> <p>プッシュ型の消毒液を各職場に配置。手洗い・うがいと合わせての使用を励行している。</p> <p>マスクは社も在庫不足が深刻。従業員が職務で使用するものは各自で用意してほしいとのこと。</p> <p>【春闘でのコロナ対応】</p> <p>通常の春闘の流れは「社側一次回答→拒否通告→総決起大会（スト権投票）→職場集会→スト権確立→指名スト→二次回答→拒否通告、組合員総スト→三役一任→三次回答→妥結」だったが、今回は新型コロナウイルス拡大の影響を懸念し、総決起大会から組合員総ストまでを省略。</p>
ENPプリント	<ul style="list-style-type: none"> ・出社時に検温、消毒（37.5度以上あれば報告し自宅待機し指示待ち） ※現状1週間～2週間自宅待機 ・昼夜合同のミーティングを当面中止 ・県外人との接触の報告 ・実際に発症した場合の対応レベル1～4まで人数に応じた対応策の作成
高知	<p>マスク着用、手指消毒、パソコンを衛生ペーパーでこまめに拭く県外出張禁止、一部部署のリモートワーク</p> <p>場合によっては、普段の職場と異なるフロアでの作業。</p>
高知印刷労組	<p>新聞印刷部門は、今年3月から、コロナ対策による不公平な労働環境となっている。各班が接触しないよう、夜勤組と昼勤組に分けたことにより、夜勤手当が入る班と入らない班ができ、同じ部署内で、労働環境と収入に格差が出ている。</p> <p>それに対し社は、昼勤組には前3カ月分の夜勤手当平均額を特別手当として支払うことを考える、また自宅待機となる待機休暇について</p>

	も有給休暇と同等の扱いで対応することが可能だ、とした。
--	-----------------------------

九州地連	
ほとんどの加盟単組で、行動制限が出ているため労連専従協定などのオルグや、奄美オルグなどの活動に関しては役員会も開催できず、緊急事態宣言の終息予定のGW明けを目途に活動を自粛。メールと電話で情報交換のみを実施している状態。	
西日本	<p>会社から、緊急事態宣言（福岡県対象）を踏まえた行動指針として【4月8日午前零時～4月30日】までの間で「一般従業員もできる範囲で会社に出勤せず、在宅勤務を行うこと」とし、出勤する場合でも時差出勤や直行直帰を心掛け感染リスクの低減を図るように通達が出ている。当初は、出勤者を50%以下となっていたが緊急事態宣言後に、出勤者を3割程度要請が発表されたため、新聞発行に必要な要員を除き、日勤職場（営業・総務系）では、ほぼ在宅勤務・テレワーク・モバイルワークが中心となっている状態に移行した。</p> <p>○原則禁止事項</p> <p>（業務領域）不要不急の会議、集まり、出張は原則禁止。会議を行う場合は間隔・喚起は当然ながら、消毒液の準備と、社外の人を交えた打ち合わせなどは指定場所で実施し、職場に立ち入らせないなどが追加。</p> <p>（私的領域）歓送迎会など宴会、集会の開催・参加は原則禁止。一般的な感染対策とは別に、自治体の行動指針に従うことと、昼食の時間をずらして連れだって食事に行かない事。</p> <p>○春の定期健康診断について当初、受診先からは、緊急事態宣言があっても休業の予定はないとのことでしたが、厚労省から「対象地域に居住する住民を対象とする健康診査等は少なくとも緊急事態宣言の期間においては行わないこと」との通達を受け、4月14日（火）～5月8日（金）まで一時休業の連絡。</p> <p>○組合（春・夏闘・団交・執行委員会）について会社の行動指針に準じているため、執行委員会は事実上招集・開催が困難な状態。春闘に関する団交は終えていたので現在、団交を開催する必要はないが、夏闘の賃金アンケート集約や、要求案作成や要求提出団交に関しては全く作業が進められない状況となっている。</p>

沖縄地連	
<p>22日に予定していた沖縄県マスコミ労協統一集会は中止。単組報告などは機関紙で配信予定。幹事会もスカイプ開催に切り替わっています。5・15平和行進も中止となっています。</p>	
沖縄タイムス	<p>新型コロナウイルスの影響で前期は大幅に売上減。今期見通しは、かなりの売上減の予想。4月13日に一次回答の予定だが、かなり厳しい回答を予想している。</p>
琉球新報	<p>コロナの影響で直行直帰や在宅勤務者が増え、執行委員会もオンライン開催を試みている。団交もウェブ参加を要求。団交開催日が減少しているので、交渉要求を賃上げと一時金に絞って財務点検を集中的に行い、そのほかの要求は通年要求として団交の定例化を求めていく方針。(コロナ悪化を想定して3月27日の臨大で了承済み)。</p>

在京大手紙労組	
毎日	▽新型コロナウイルス対応（テレワーク、会議等のオンライン化）
共同	<p>新型コロナウイルスの感染拡大への対応が課題。社はその都度対処方針を示しているものの、状況の変化が続いており、組合員からさまざまな懸念、指摘が寄せられている。社との非公式協議に加え、春夏闘の団交でも取り上げている。</p> <p>2月28日に続き、4月7日にも委員長名でアピールを出し、中執に遠慮なく相談、連絡をくれるよう呼び掛けた。</p> <p>例年、4月上旬から中旬にかけて北海道、東北、関東、中部、関西、九州各支部大会を Web で実施。中執も書記局などから参加した。</p>

新聞労連機関紙6月号

新型コロナウイルスの感染拡大で、各社はテレワークや職場分散、本人や家族の感染や子どもの見守りで休む際の特別有給休暇創設、雇用調整助成金の活用などの対策をとった。

新聞労連本部や地連、単組の諸会議や執行委員会、常任委員会ではWEB会議システムの導入が進み、一部は労使交渉でも活用している。

労連本部は、各単組に対してアンケートや聞き取りなどを行い、約40組合の状況を把握した。

テレワーク

テレワークは外勤職場を中心に、既に通常の業務形態に戻っている社を含め、回答組合のすべてが導入した。外勤職場の働き方改善にもつながるとの意見はあったが、緊急措置で制度化はされておらず、現場任せの運用に不公平感も出たという。

編集外勤では、自宅からの電話やWEB会議システムを利用した取材が推奨され、写真は取材先から提供を受けるケースが目立った。対面の場合は、短時間取材を心がけ、直行直帰が原則。記者クラブ詰めも同様で、首長会見など必要な時に出向くよう求められた。原稿は在宅での執筆がほとんど。社への出勤は、原則デスク以上のみが多かった。

営業や販売部門などでもほぼ全ての社が導入。1～2週間交代で在宅と本社勤務を入れ替える事例が複数あった。

整理部門は、朝日が紙面の約4割を在宅勤務者が組版。北海道新聞などもフィーチャー面など一部でリモート組版を実施しているが、少数だった。システムを導入して準備を進めた社はあったものの、デスクと面担当者の意思疎通が図りにくいなどの理由で、外勤ほど進まなかった。技術的な面で断念した社もある。

テレワークが明確に制度化されたところは少なく、現場任せの運用がほとんど。「勤務時間の把握や残業取り扱い、休暇の取得法で混乱した」「繁忙を極める部署がある一方、名ばかりのリモートワークや在宅勤務が中心という部署があり、繁忙の差が大きかった」などの指摘があった。WiFiを含めた私物の使用による経費、パソコンなどの環境整備が不十分などの課題も上がった。

一方で、テレワークの継続を求める声は多く、規定整備などを社に要望するとした組合が複数あった。

職場分散

出社せざるを得ない社員を対象に各社とも時差出勤や時短、フレックス制を進めたり、勤務する部屋を分散したりして「3密」防止に努めた。

整理などの編集内勤では、複数班制にして出勤日を分けたほか「作業場所を本社と近隣の自社ビルに分散」「ニュース、スポーツ面と地方、フィーチャー面の作業フロアを別にした」などの回答があった。

同一フロアでの作業でも、デスクを一つずつ空ける▽シートやアクリル板で仕切りをす▽マウス、キーボードは共有せず、同じものを一人で使用一などの対策をとっていた。

営業や販売なども複数のチーム制にし、別の部屋に分かれて業務。印刷は日勤と夜勤の

社員の接触を避けるなどした。

このほか、県外出張はほぼ禁止、または職場長が許可した場合のみが大半。出張後には2週間の自宅待機を命じた社もあった。

社によるマスク配布やこまめな社内消毒、WEB会議システムを使った社内会議、来社対応の縮小、編集フロアへの立ち入り制限、社内入り口へのサーモセンサー設置などを実施。スポーツ面や地方版の減ページもあった。

特別有給休暇

自身や家族の感染、学校閉鎖に伴う子どもの見守りのための休みを特別有給休暇などとする制度を20社以上が採用した。

北海道は2月下旬、いち早く導入。自身や同居の家族の感染、感染疑いの場合や、小学校までの子どもの見守りが必要と判断された場合、特別有給休暇とした。

時事は同様のケースの際は社員や契約社員、アルバイトを含むすべての従業員に特別有給休暇を付与するとした。

西日本など複数の社は本人の感染時には従来からある特別有給休暇制度を適用。同居する子どもらが感染、子どもが学校閉鎖となった場合などは、国の「小学校休業等対応助成金」を活用し、特別休暇（有給）を新設した。

日刊スポーツは、本人感染は従来からある特別休暇制度を活用。家族が感染して濃厚接触者となった場合に会社から自宅待機を命じられた際は、出勤扱いとなった。報知は子どもの休校対応を含めた新型コロナ関連で公休、有給休暇を使い切った時は過去3年の失効有給休暇の利用が認められた（本人、家族の感染は特別有給休暇）。東京スポーツは1週間の法定、所定休日に加えて1～3日の休暇（有給）を奨励した。

「感染が疑われる社員の出勤停止には臨時の有給を充てるが、子どもの学校閉鎖には通常の有給」「子どもの見守りに関してのみ特別休暇を適用し、社員本人は通常の有給」など対応にばらつきもみられた。

雇調金活用

雇用調整助成金は、新型コロナに関する特別措置期間は、支給率が8～10割と通常より優遇されている。過半数組合がある場合は、労使協定の締結が必要となり、助成金申請の有無は別にして、10社近くが結んでいる。

宮崎日日労組と社の協定書では、事業縮小に伴う休みは特別有給休暇とし、基本給や手当は通常通り支払われる。埼玉や沖縄タイムス、琉球新報なども同様となっている。

徳島では、営業職場を週休4日にし、給与を全額支給。長崎や河北なども賃金を100%補償する協定を締結、社が助成金申請の準備を進めているという。

一方、奈良は7月末まで社員を二分しての一時休業を組合に提案。給与面で休業時は6割とする内容で、組合は全額補償を求めて交渉している。

このほかの課題として「降版時間を繰り上げたが、時間外手当や深夜割増手当が減額となり、補償されていない」「編集内勤など出社せざるを得ない職場に対する『危険手当』創設が必要」などの意見もあった。

WEB活用

新聞労連本部や各地連、単組ではWEB会議システムの活用が進んだ。緊急措置ではあるものの、集会の幅広い視聴や意見交換の容易さから、好意的な意見も上がった。

労連本部は4月22日の定期大会を動画共有サービス「ユーチューブ」を使ってライブ配信。4月15日の第2回中央闘争委員会はWEB会議システム「ズーム」で行い、約30人が出席した。地域紙・小規模紙労組のオンライン会議も5月9日に開き、6単組の役員ら10人が意見交換した。

5月25日には在京在阪のスポーツ紙労組がオンライン会議で新型コロナ対策などについて情報を共有した。5月27日の東北地連定期大会はズームで各単組や労連本部などをつないで行った。6月に予定している新研中央集会（一般にも公開）や第4回拡大中央執行委員会もWEBで実施する。

各単組からは「本部定期大会の様様を書記が初めて見られた」「予算的に東京出張は厳しい面がある。WEB会議だと気軽に意見交換ができる」などの声が上がった。

本部は今後、対面方式の会議を原則としながら、補完的なものとしてWEB活用の継続を検討する。

セキュリティ面や大会での議決、賛否の問い方などについては、先行単組の事例などを集約し情報共有を図る方針。また、WEBでの大会開催などに関する日本労働弁護団による労組向けのQ&Aを本部で保管しており、希望単組には送付する。

また、地連の常任委員会や単組執行委員会でズームやライン、スカイプ、チームスなどを使用するケースが増加。グーグルフォームによるアンケート、春夏交渉の諾否を検討する委員会をユーチューブ配信するなど、「3密」防止へ知恵を絞っている。

集会中止

各社が県外への移動禁止や自粛を打ち出した2月末以降、新聞労連の会議取りやめや人員を絞っての縮小開催が相次いだ。

北海道地連春闘討論集会（2月29日～3月1日）や青年女性部の全国学習集会（5月23～24日、北海道）、沖縄平和行進（5月15～18日）が取りやめ。定期大会に合わせて計画していた労連結成70周年記念式典も断念した。朝日労組主催の「第33回言論の自由を考える5・3集会」も中止。同労組は公式ツイッターで事前インタビューの内容などを公開した。

3月に東京で開催された第1回中央闘争委員会、JTC記者研修会は参加人数が少なかったものの、入場前の消毒を徹底するなどして実施した。

争議関係にも影響が出ている。共同通信社の非正規の元契約社員男性が、差別待遇を受けたとして同社を訴えた裁判は3月に第2回口頭弁論が行われたが、5月予定の第3回弁論は延期。神奈川記者へのスラップ訴訟も次回期日が未定となっている。

長崎市幹部による性暴力被害を受け、虚偽の噂の流布などで二次被害にあったとして、女性記者が市に損害賠償などを求めている訴訟は4月は見送られたが、5月18日に第6回口頭弁論があった。ジャパントイムズ労働組合による東京都労働委員会への不当労働行為申し立ては予定通り、第1回調査が4月6日に実施された。

新聞通信合同ユニオンが、複数の社に要求していた団体交渉のほとんどが延期となったが、一部はWEBで行った。

このほか、新聞労連の南彰委員長が議長を務める日本マスコミ文化情報労組会議関連では、銀座デモ（4月3日）などの集会が中止、縮小された。5月21日に予定されていた朝日放送ラジオ・スタッフユニオンの中労委第1回調査が延期になった。

労使交渉

ほとんどの単組が、労使双方の人数を絞り、短時間の交渉を心がけている。広い会議室を使い離れて着席。換気のため休憩をこまめにとったり、労使間にビニールシートを貼ったりして飛沫感染を防止している。

複数単組が、団体交渉にWEB会議システムを導入し、直接、参加できない執行委員には音声で参加できるように工夫している。

今回の新型コロナ対応を記録して災害対策マニュアル見直しや、次なる感染症に備えた社内制度の明文化、ガイドラインの必要性を訴える意見も多く、既に社へ要望した単組もあった。

夏季一時金

広告収入の大幅な落ち込み、主催事業の中止などによる減収見通しは各社、共通している。一時金ではリーマンショックや東日本大震災に匹敵、それ以上の減額を懸念している。

ある単組は「東日本大震災時に夏の一時金が40%減、通年30%減となったが、それ以上の可能性がある」と危惧。例年は夏冬一括で7月に支給されている単組では、社から利益見込みが不透明なため、今回は夏季と冬季に分けての支給を打診されたという。春夏闘争で妥結している複数の単組も冬の落ち込みを不安視している。

また、営業系は売り上げを踏まえて「維持または減額」を主張、編集系はコロナ禍での労務負担を背景に「増額」の意見が多いなど、職場間の温度差を指摘する声も出た。

部数・広告大幅減

観光・輸送を中心にダイレクトな影響を与えているコロナ禍。新聞への影響はどうか。日本ABC協会は4月の部数、経済産業省と電通はそれぞれ3月の広告売上と広告量の調査結果を5月15日までに発表した。日経平均やダウ平均株価は2月下旬から大きな

下落をはじめ、3月20日頃に底を打っている。3月・4月は実体経済へのコロナ禍の影響がはっきりと出始めた時期と言える。新聞への影響はどの程度の数値として表れたのだろうか。

日本ABC協会加盟社の日刊紙4月部数合計は、朝刊が前月から33万8433部減の3219万1150部、夕刊は34万5305部減の791万4970部だった。夕刊は2019年2月に900万を割ったが、その後わずかに14か月で100万部減少した。

発行部数は90年代後半からなだらかな減少を続けており、減ること自体は特筆すべきことではない。問題は減少のスピードで、朝刊・夕刊とも前年同月比の減少幅が、朝刊マイナス5・59%、夕刊同9・93%と近年にない減少となっていることだ（グラフ1参照）。

夕刊については、4月から徳島と大分合同が休刊した影響が大きく出ているが、仮にこの2紙が3月と同じ部数発行を続けていたとしてもマイナス7・53%と減少は加速している。

一方の広告については、まだ3月のデータだ。掲載量（広告段数）は40万7934段、前年同月比マイナス10・2%。2桁のマイナスは東日本大震災が発生した2011年3月以来となる。業種別では「交通・レジャー」がマイナス48・7%と大幅減。旅行代理店、新聞社のイベントなどが主に減少した。「家電・AV機器」もマイナス47・0%の大幅減。企業広告、電気掃除機などが減少している。他にも「精密機器・事務用品」「金融・保険」「自動車・関連品」がそれぞれ2割以上の減だった。

しかし、「薬品・医療用品」（30・7%増）、「官公庁・団体」（9・5%増）などは増加した。

さらに経済産業省の特定サービス産業動態統計調査によると、3月の広告売上高は276億8100万円。決算期なので2月実績は上回っているが、対前年同月比はマイナス20・6%。こちらも震災時のマイナス22%に次ぐ減少幅となった。震災時ほど減らなかったとはいえ、額では2011年3月の354億4700万を大きく下回る（グラフ2参照）。そして売上の減少幅は広告量のそれよりはるかに大きく、カロリーの低下が表れている。

部数、広告とも、全国のデータが出揃い、集計結果が発表されるまでに半月から1か月半を要する。従って現時点でどうなのかは、各社の各部局でしか数値化できないだろう。しかし、肌感覚として確実にこの状況が5月まで続いている。緊急事態宣言発令後は在宅者が増えた事が影響し、インターネット関連の収入が伸びているという話も聞くが、さすがに紙面の広告の落ち込みを完全に埋めるまでには至らないようだ。

社によって、あるいは地域によってかなりの凸凹はあるだろうが、現時点で新聞産業全体としては内部留保で凌げる状況と考えられ、直ちに人件費削減などを迫られることはないはずだ。しかし、一部有利子負債の多い社などで資金繰りに問題が出るなどの可能性はある。経営状況をきちんと開示させて組合でも分析を進め、監視を強める必要がある。

折込広告も同様の傾向にある。「ゼロの日もある」（河北仙販労組・大会での報告）という。販売店の経営状況にも注視したい。

緊急事態宣言解除となった大阪では、明らかに折込の枚数・業種とも増え始めている。新聞そのものが信頼できる情報源として見直されているとの指摘もあり、今後休業中の事業場の購読再開も含め、どこまで戻せるのか。観念論的危機感に惑わされず、根拠ある数値での経営分析を基に一時金闘争の交渉を進めよう

新聞労連機関紙7月号

部数広告の現状

6月号に引き続き、各機関から発表されるデータを使って、コロナ禍の新聞産業への影響を分析する。ABC部数は5月、広告関連は4月までのデータが新たに発表されている。さらに今回は日本新聞折込広告業協会（J-NOA）が公表しているデータを使い、折込広告の現状も考察、本紙面以上に厳しい状況が浮き彫りになった。

・部数

日本ABC協会加盟社の日刊紙5月発行部数合計は、朝刊3193万4983部、夕刊785万6760部。4月より朝刊25万6167部、夕刊5万8210部の減。前年同月比はそれぞれ朝刊マイナス5・77%、夕刊マイナス10・15%で、部数、前年比ともにデータのある2006年以後最悪の数値を更新した。事業場などのいわゆる「コロナ止め」も続いていると考えられる。

現場からはコロナ関連の情報源として期待されているという声も聞くが、部数減を補完するところまでは伸びない状況だ。

・紙面広告

電通のマスコミ4媒体広告量調査によると、4月の全国の新聞広告総段数は約32万8000段（推計）。前年同月比はマイナス13・3%と前月（同10・1%）を上回る。

さらに経済産業省の特定サービス産業動態統計調査によると、新聞広告の4月上は140億4700万円、前年同月比はマイナス32・9%と、前月（同21・4%）を大幅に上回るマイナス幅となった。いくつかの組合から、一時金闘争の中で報告された経営情報を聞かせていただいているが、各社とも概ねこの数値に近い状況だ。調査結果の公表は現時点で4月までだが、5月についてもほぼ同様の状況で、前年比マイナス3割程度と見られている。

広告の売上は月による変動が非常に大きく、単純に売り上げベースで前月比較をしても傾向が読み取りにくい。今後、どのような回復の仕方をするか。対前年同月比や、リーマンショック時等と比較し、しっかりと監視したい。

・折込広告

日本新聞折込広告業協会（J-NOA）の調査「月間折込広告出稿統計データ」によると、1カ月間の1世帯当たりの折込総枚数は、3月が351・3枚で前年同月比マイナス25・9%、4月は186・5枚、同マイナス52・6%と半減以下になっている。4月データを業

種別で見ると、大半を占めている流通（スーパー、家電、ドラッグストア等）が同 6 割減と大きく減らしている。地域別では首都圏が同マイナス 61・5%で減少率トップ。都市部での減少が顕著だ。

折込は 2013 年に年間 1 世帯あたり 5924 枚だったのが、2018 年に 4811 枚と減少のペースが紙面広告より早く、さらに昨年 10 月の消費増税が減少の勢いに拍車をかけていた。

折込売上に関する月次統計データはないが、枚数が半減し、さらに部数減が「掛け算」で売上に響いているはずだ。

・ストックに注目

広告、販売ともかなりの減収になる上、販売店対策での出費も必要な状況だ。悲観的になりがちだが、今後の賃金闘争では、経営状況をしっかりと分析し、利益よりも自己資本等のストックで議論しよう。

新型コロナウイルス感染拡大に関する特別決議(4月22日採択)

新型コロナウイルス禍を乗り切り、

新聞労働者と産業の未来につなげるために

新型コロナウイルスの感染拡大を受け、政府が4月7日、7都府県を対象に「緊急事態宣言」を発令しました。新聞は、政府の基本的対処方針(3月28日)で「国民が必要最低限の生活を送るために不可欠なサービスを提供する関係事業者」の中に明記され、事業継続を要請されています。

報道機関として、市民への正確な情報提供と、強い権限を持つ政府や自治体が適切に権限を行使しているかの監視が重要になる一方で、販売、営業、印刷、制作、編集、システム、総務など新聞産業に携わる労働者の安全確保は命にかかわる喫緊の課題です。終息時期が見通せないなか、「安全性」を担保しながら、市民の「知る権利」に資する持続可能な新聞発行・報道の態勢づくりが急務です。

今回の対応を誤ると、労働者の健康と新聞産業の未来に深刻な影響を及ぼす恐れがあります。在宅勤務へ移行し、状況把握ができていない経営幹部も見受けられますが、労働現場は近年進行したリストラ策もあいまって、疲弊しています。公的機関にも働きかけながら、日本新聞協会と各社が対策を早急に進めるよう求めます。

1、職場の安全確保について

新型コロナウイルスの市中感染が広がり、新聞・通信社で働く労働者にも不安が広がっています。本社だけでなく、支社・支局などを含めたあらゆる職場の衛生管理を徹底するとともに、免疫力の低下を防ぐため、長時間労働などの従来の働き方を徹底的に改める必要があります。特に基礎疾患がある従業員や妊娠中の従業員には十分な配慮が必要です。誰もが安心して働ける環境をつくるため、経営側に以下の対策を徹底するよう求めます。

【1】入室基準の厳格化・健康管理

- 症状(熱や咳、息切れ、呼吸困難など)のある従業員に対し、有給の特別休暇を創設した上で出勤停止にすること。また、「37.5度以上、咳、全身倦怠感などの症状があれば出社しない」という認識を社内でも共有し、発熱やひどい咳をしている従業員・訪問者の入室を防止する基準を策定すること。
- 訪問人数を制限し、入口や訪問者が立ち入れる場所を限定すること(食堂の利用者制限や一斉利用の禁止、時間制、少人数制など)。
- 入室時に検温を行い、訪問者に対しても、手洗い、手指の消毒、うがいを強く要請すること。
- 飛沫感染や接触感染を防ぐため、手洗い用石けん・消毒液を適切に配置し、従業員にマスクを配布すること。
- 職場の清掃・消毒の回数を増やすこと。特に、玄関のドアノブや訪問者用のトイレなど、多くの人々が接する場所や共用パソコンのキーボード・マウスはこまめに実施すること。
- コートは玄関出入り口に掛けるか、自身のロッカーへ入れるように指導すること。また、訪

問者のコートを預かった従業員は、コートを手で持ち、腕に掛けるなどして自分の体に付着させないように指導すること。

●万が一、感染した場合の追跡調査や防止策を講じるために必要となる訪問者の「入室記録」を作成・管理すること。訪問者の氏名・住所を把握し、海外からの訪問者については、本国での住所や直前の滞在国、旅券番号も記入してもらうこと。

●早期発見により感染拡大を最小限にとどめ、適切な処置を受けられるよう、症状が認められた従業員の受診を勧奨すること。

●ワクチンが開発されたら、新型インフルエンザ等対策特別措置法第28条に基づいて、速やかに従業員が「特定接種」を受けられるよう、事前の登録を行うこと。

【2】社会的距離(ソーシャルディスタンス)の確保

●整理・制作などの内勤職場を中心に、ソーシャルディスタンスを確保するため、1.6～2メートル以上の対人距離を保ち、向き合って座らないように職場内の机の配置換えを行うこと。

●フレックスタイム制などを活用し、職場内に同時にいる従業員の人数を減らすこと。

●会議や訪問者の応接などの際には、それぞれが十分な間隔を空けられる広めの会議室や応接室を使用すること。

●従業員や訪問者同士が不必要に接近しないように、階段の上りと下りを分けたり、通路を一方通行にしたりすること。窓口・受付などでは、ビニールシートやアクリル板などの仕切りを設置して、飛沫に接しないようにすること。

●ラッシュ時の公共交通機関の利用を避けるための時差出勤を推進すること。また、外出を余儀なくされた場合も、車・自転車・徒歩などによって、不必要な人混みに近づかせないこと。

【3】業務のスクラップと、在宅勤務や新しいコミュニケーション手法の推進

●不要不急の業務や感染リスクが高い業務を一時停止し、重要業務を重点化すること。

●出張や対面による会議を控え、できる限りオンライン会議に切り替えること。

●長時間労働や不規則な働き方によって、従業員の免疫力が低下することがないように、会社全体で仕事の配分を見直し、1人1人に無理のかからない態勢をつくること。特に新型コロナウイルス関連にたずさわっている部署の従業員は1月以降の疲労が蓄積しており、早急に休養を取らせるなどの対応をすること。

●在宅勤務を推進すること。通信機器などの整備は社側の責任で行い、在宅勤務の実態にあわせた就業規則の見直しも行うこと。育児や介護をしながらの在宅勤務も可能にすること。

●在宅での勤務環境に個人差があり、通常通りの仕事をこなすことが難しい事情も認識したマネジメントを行うこと。政府が実施している「新型コロナウイルス感染症対策のための小学校等の臨時休業等に関連した企業主導型ベビーシッター利用者支援事業におけるベビーシッター派遣事業」を活用したり、社独自のベビーシッター補助を充実させたりするなどして、育児中の従業員の在宅勤務の負担を軽減すること。今回の事態では、性別役割分業意識が社会に根強く残るなか、女性従業員に大きな負担がかかっている。在宅で成果を上げられない従業員に対して叱咤をしたり、評価の引き下げをしたりせず、必要があれば休みをとれるよう

十分に配慮すること。

● 対面のコミュニケーションが難しくなり、職場の意思疎通に支障を来す恐れがある。長時間勤務や勤務時間終了後の居酒屋などに依存しがちで、育児中の従業員などが参加しにくかった従来型のコミュニケーションを改める機会ととらえ、在宅勤務が普及している他業種の事例も参考に、新たな職場のコミュニケーション手法を推進すること。

● 入社したばかりの従業員に対する指導・研修を工夫して行うこと。

【4】事業継続計画の策定など

● 欠勤者が出た場合の代替要員の確保や複数班による交替勤務制などを盛り込んだ事業継続計画を策定すること。特に、「非常時」を理由にした無理なローテーションにならないようにし、従業員のメンタルヘルスに気を配るようにすること。

● 保護者の職種などによって認可保育所や学童保育の受け入れを限定する「特別保育」については、新聞が政府の基本的対処方針で「国民が必要最低限の生活を送るために不可欠なサービスを提供する関係事業者」の中に明記され、事業継続を要請されている点を踏まえ、自治体に従業員を対象にするよう働きかけること。

2、国民・市民の「知る権利」を支える取材網を維持するために

労働者の「安全性」を前提にしたうえで、取材活動を維持することは、国民・市民の「知る権利」を保障し、新聞産業の信頼性・存在感を保っていくうえで重要です。

1月に国内初の新型コロナウイルスの感染が確認されて以降、密集した空間のなかでの記者会見やブリーフが続けられている取材拠点があります。安全性を確保するために早急な改善が必要です。

また、今回の事態はさまざまな分野と関連しており、多様な角度からの取材が欠かせません。とりわけ、根強い性別役割分業意識によって家庭内でのケアの負担が増している女性記者などが報道の現場から遠ざけられる結果にならないよう、ジェンダーダイバーシティを確保する工夫が必要です。「危機」に便乗した取材制限や報道の自粛要請の動きがありますが、記者登録制を導入し、「大本営発表」一色に染まった戦前の報道の過ちを繰り返してはなりません。むしろ、「歴史的緊急事態」と政府が閣議了解した今回の事態を、情報開示に消極的な日本政府の姿勢を改めさせる契機にしなければなりません。政府や自治体などに対し、以下の点を強く要請するよう求めます。

● 記者会見やブリーフについて、それぞれが十分な間隔を空けて取材ができる広めの会議室や講堂に会見場を早急に移設すること。

● 多様な質疑を確保するため、記者会見の回数や参加人数の制限をしないようにすること。政治家などが長時間の「冒頭発言」を行う場合には、あらかじめ記者会見から分離し、「質疑」の時間を十分に確保すること。

● ネット会議システムなどを活用したオンライン上の記者会見・ブリーフを導入すること。

● 政府・自治体内の会議についての会議録の作成と早急な公開を求めること。対面型の取

材の継続が難しくなるなか、特に専門家会議など政府の意思決定に深くかかわる会議については、小泉政権時代の経済財政諮問会議のように迅速に会議録を公開すること。これまで報道機関に公開されていた会議については、オンライン化するか、音声データを報道機関に即時公開すること。

- 新型コロナウイルスへの対応を理由にして批判的な言説を封じたり、報道への介入をしたりしないこと。
- 庁舎内への報道関係者の入庁制限には反対するが、万が一の備えとして、「日本記者クラブ」の活用など、報道機関側として自前の取材拠点を確保すること。
- 政府が「新型コロナウイルスの感染拡大防止に資する統計データ等の提供」を携帯電話やプラットフォームの事業者に要請しているが、公権力と通信・プラットフォーム事業者の間で守られるべき通信の秘密があいまいになり、公益通報者の保護や取材源の秘匿が損なわれることがないように、報道機関として厳重に監視すること。

3、正確な情報を届ける配達網を死守するために

新聞社の報道を支える最大の収益基盤は「販売収入」です。ネット上などに虚偽の情報が飛び交い、正確な情報に対するニーズが高まる一方で、事業所の閉鎖や家計の逼迫、訪問営業の自粛などによって、販売現場を取り巻く環境は厳しさを増しています。十分なデジタル収益を確保するビジネスモデルも構築できていないなか、配達網が崩れると、新聞経営や報道、国民・市民の「知る権利」に致命的な打撃を与える恐れがあります。新聞産業の収益を懸命に支える配達網を死守するために、以下の対応を求めます。

- 衛生状態を万全にし、従業員と読者の安心感を与える販売店の対策に対し、従業員のメンタル面でのケアも含めて、資金・物資の両面で支援すること。
- 販売店従業員やセールススタッフらの雇用を確保するための支援をすること。
- チラシ収入や部数の減少を踏まえ、安定的で持続可能な新聞社と販売店との柔軟な取引を検討すること。
- 配達網の維持のため、各社の協力体制を検討すること。
- 政府や自治体の支援策を販売店や販売店従業員に周知徹底すること。

4、正当な労働者の権利の保障

新型コロナウイルスへの対応によって、様々な職場の業務の負担が増えています。そうした負担は在宅勤務になって経営側から見えにくいものもあります。

広告出稿の大幅な減少や、主催事業・イベントの中止などで減収が予想されますが、リーマンショック以降、経営側は人員減やアウトソーシングなどを断行し、利益剰余金は2008年からの10年間で約30%増加しています。設備更新引当金や退職給与引当金などを「負債性引当」として計上している社も多いのが実情です。夏や冬の一時金で「新型コロナ」を理由に大幅減額を提示してくる可能性があります。経営側は過去に一時金についても「安定支

給」を主張していました。今こそ内部留保を活用し、新聞産業の危機を懸命に支える労働者にしっかりと報い、生活とその志を支えるべきです。

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、自身や家族の感染や疑いがある場合や、学校閉鎖による子どもの見守りなどで休業を余儀なくされた従業員が出ています。業務の一時的な縮小で会社都合での休業を指示される事態も見込まれます。会社都合での休業は労働基準法26条により「平均賃金の100分の60以上」の支払いを義務付け、自身が感染した場合の休業は、健康保険組合に加入していれば健康保険法99条に基づき、傷病手当金として「月額賃金の3分の2」が支給される仕組みになっています。厚生労働省によると、業務または通勤に起因して新型コロナウイルス感染症を発症した場合は労災保険給付の対象にもなりえます。しかし、家族の感染やその疑い、学校閉鎖に伴う休業のケースでは、賃金補償の法的規程はなく、年次有給休暇や看護休暇を利用するしかない状況です。法の不備を補い、従業員が安心して働き続けられるような補償の枠組みを設けることが大切です。

また、新聞業界においても非正規の社員が増加していますが、「派遣切り」などを報じる立場の新聞社の足元で理不尽な労務政策が進めば、新聞産業は信頼を失います。雇用形態にかかわらず、新聞社を支える仲間の雇用や権利を守ることが必要です。経営側に以下の対応を強く求めます。

- 従業員やその家族が感染または疑いがある場合、または学校休校などで子どもの見守りが必要な場合、欠勤・休業を全額補償すること。経営側が一方的に「年次有給休暇」を使うように従業員に指示をした場合は労働基準法に抵触する。(自身や家族に感染が疑われたり、小学校などが閉鎖された時に子どもの見守りが必要とされたりした場合の休業期間を、有給の特別休暇とする制度を導入した北海道新聞の事例を参考にする)
- 会社都合による休業の場合、全額補償すること。
- 会社都合による勤務時間の変更(降版時間の前倒しなど)を理由に手当などを削減しないこと。
- 同様の事態を想定し、災害時などの賃金補償に関する労働協約を締結すること。
- 非正規社員と正社員の不合理な格差が生じないようにすること。特に時給制で働く非正規社員は、労働日や労働時間の減少が死活問題になる。時給制などで勤務する非正規社員に対し、欠勤や早退があっても、正社員同様に生活保障の観点から賃金の全額補償をすること。また、当然のことながら派遣切りは行わないこと。
- 関連会社など取引先の従業員もコロナ禍の厳しい状況のなかで業務を行っていることに留意し、無理な業務や要求を押しつけないこと。
- 内部留保を活用し、賃金や一時金の水準を維持すること。

5、新入社員の採用について

新型コロナウイルスの感染拡大を受け、すでに新入社員の採用試験にも影響が出ています。急に採用数を抑制すると、新聞産業の将来にかかわるので、慎重に対応するよう強く求めます。

6、労使交渉のあり方について

2020年春闘では、労使交渉自体が延期になったケースが出ています。多くの組合員は心身に不安を抱えながら業務に取り組んでおり、感染防止対策や補償のあり方などさまざまな課題についての労使交渉は停滞すべきではありません。

交渉では広いスペースの会議室を利用して個々が十分な間隔を取り、場合によっては労使双方の人数を絞るなどの工夫が求められます。ネットシステムの活用も考えられますが、その場合には、経営側の状況がしっかり映像で映るようにすることが大切です。

また、対面での労使交渉に制約がかかるため、経営情報の情報開示が欠かせません。労使双方が納得して危機を乗り越えるため、積極的な対応を強く求めます。