

新聞労連

発行日 2020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.ad-leshimbunoren.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)

公示

2020年1月1日

日本新聞労働組合連合 中央執行委員長 南彰
規約第20条により、新聞労連第135回臨時大会を次の通り招集します。
日時 1月22日(水)午後1時～23日(木)午後2時
会場 東京・台東区民会館9Fホール
議題 ①労連役員体制②本部報告③2019年末闘争実績総括
④2020春闘方針⑤産別スト権及び中闘委設置⑥その他

働き方アンケート 1235人が回答

2020年6月30日の新聞労連結成70周年を機に、新しい時代の新聞・通信社の働き方を提言するプロジェクト「新聞・通信社の働き方アンケート」が実施されている。1235人(男性807人、女性400人、性別無回答28人)から回答が寄せられました。
「働き方」「ダイバーシティ」「ハラスメント」「未来」の4テーマの記述内容を分析し、企画取材などを進めて提言につなげます。ありがとうございました。

山陽争議 社が謝罪

県労委命令受け入れ 全面解決へ大きく前進



山陽新聞社から手交された誓約書を手にする田淵委員長

組合方針を理由に、正副委員長を新印刷工場に出向させず、異職種配転した山陽新聞争議が、11月29日の岡山県労働委員会の組合勝利命令を受け、解決に向けて大きく前進した。
「県労委の命令を真摯に受け止めて、誠実に実行したい」。12月24日第1回争議解決交渉で、大橋宗志労働組合代表は、そう述べて頭を下げ、組合に長く困難な争議

を強いことを謝罪した。そして、田淵信吾山陽新聞社長に県労委命令で命じられた、不当労働行為を繰り返さないとする誓約書を手交。共同救済申立人の新聞労連・南彰委員長、中国地連・石川昌義副委員長らが立ち会った。
これに先立つ、12日、山陽新聞社は、新聞労連や中国地連、東京地連、友好近隣単組、岡山県労働組合会

議の役員らと交えた団交で、県労委命令を受け入れ、田淵委員長、加賀光夫副委員長の早島印刷センターへの出向を、山陽新聞印刷センターに申し入れたと表明した。同センターも16日、出向を受け入れた。
大橋労働は、命令受け入れは総合的な判断とし、根拠として労働交代以降、山陽労組との関係改善が進んでいる▼2月に定年退職を迎える加賀副委員長の「最後は印刷で終わりたい」という意向に添いたい▼業界を取り巻く環境が厳しく、内部で争っている場合ではないとの3点を挙げた。
組合側は、山陽新聞社の姿勢を評価した上で、全面解決に向けて、謝罪と、2人には企業秩序遵守を期待することはできないなど主張した。2018年3月23日付の前労担文書の撤回を求めた。
友好単組からも「2人への人権侵害も認定されている。気持ちよく働けるよう環境を整えてほしい」「ハラメントの温床を残さない

24日、第1回解決交渉で会社から謝罪は受けた。交渉では、残る人権侵害文書の撤回・無効確認についても、労使で前向きに話し合うことができた。全面解決まであと一歩だ。
2月9、10日には、全国印刷職場懇談会が岡山で開かれる。これに合わせ、9日夜、争議勝利報告集会を開く。全面解決を報告する場にしたと願う。印刷職場に限らず、たくさん仲間のご臨席を心待ちにしている。
【山陽労組・藤井正人】

東京労組 「偽装請負」解消へ交渉

東京新聞労組は12月4日と19日、新規加入した「東京中日スポーツ」報道部の記者(47)の「偽装請負」解消を求め、中日新聞社と交渉を行った。記者の雇用形態は、取材1日につき定額を支払う「原稿料契約」で、契約書のない口頭契約。社会保険はなく、通勤・取材の交通費も支給されていない。社側は「個人事業主だ」「雇用関係はない」と労働者性を否定する態度に終始。組合は強く抗議し、早期是正を迫った。

記者は1999年から芸能取材を担当。2004年に社側の求めで都内の派遣会社と契約させられ仕事を続けたが、08年に産休を拒まれ契約解除。09年に再び原稿料契約で復職した。派遣時代を含め勤続19年。現在も正社員の記者らと同様に会社の指揮命令下で取材業務をこなす。新聞労連の顧問弁護士を務める東京法律事務所の今泉義竜弁護士は「社会保険を逃れる偽装請負だ」と指摘する。

また、報道部の同僚で派遣社員の芸能担当記者(43)も12月初めに組合に加入した。「頑張れば正社員になれる」と言われ、01年に原稿料契約で入社。04年に派遣社員にされ、現在に至る。合わせて勤続18年。派遣社員の組合員は過去に2人おり、通算3人目。
組合は、今回加入した両記者とも本来は中日新聞社の正社員にすべきとの立場から、派遣元を含む社側との交渉を進め、雇用の安定と労働条件改善を目指す。

「ブラック企業」のない年に 長崎市に「#MeToo賞」

長時間労働やハラスメントなどで注目を集めた企業を選ぶ「ブラック企業大賞2019」の発表・授賞式が12月23日、東京都内であり、新設の「#MeToo賞」に、市幹部が女性記者に性暴力を振るいながら謝罪を拒んでいる長崎市が選ばれた。

ブラック企業大賞企画委員会は、長崎市議会で飛んだ「被害者はどこだ」というヤジに象徴される二次被害が長年続いてきたことにも触れ、「平和を希求する都市として1日も早く謝罪を求め」と指摘した。

一方、長崎市議会は被害者を中傷するヤジについて発言者の特定ができないとする報告をまとめたが、新聞労連と原告代理人は同月17日、再調査と謝罪を求める要請を市議会議長に対して行った。

20春闘勝利へ議論

対策会議や拡大中執

東京

新聞労連の「2020春闘対策会議」が12月3、4日の両日、東京都内で開かれ、全国から約80人が参加した。有識者の講演やグループワークを通じ、賃金体系や働き方改革の課題を議論した。

初日は、南彰委員長が労連70周年プロジェクトチームによる「働き方・将来性に関するアンケート」の中の結果を報告。日本経済新聞の石塚由紀夫経済解説部編集委員がコメントし、働き方改革や女性活躍などをテーマに講演した。

7班に分かれ、各社の働き方改革の状況などを情報交換。各班代表者による発表では、試験的に行われている整理部員のテレワーク、イベント事業の見直し、離職者対策の一環としての採用ポーター制度創設などの事例が報告された。

2日目は、明治大学経営学部の遠藤公嗣専任教授が「新聞業界が目指すべき今後の賃金制度」と題して講演した。従来の年功給・職能給制度の課題として「子どもができて共働きになったり、転居転勤になったりすると、家族内の諸問題が顕在化し女性が働き続けられない」「雇用の非正規化や分社化の結果、劣等処遇の労働者の増加」などを列挙。職務の内容・難易度・責任の度合い分類して価値を評価し、賃金に反映させる「職務給」の導入を検討すべき時期にきているとした。

沖繩2紙による印刷協業方針見合わせなどの単組報告、労連本部による春闘方針、要求案の説明もあった。また、春闘対策会議後の4日午後と5日、2019年度第2回拡大中央執行委員会を開催。中央執行委員や地連委員長ら約40人が出席。2020春闘方針案などを議論した。

争議支援では、長崎市幹部による性暴力事件の被害者を支える会に本部カンパを計画から支出することを決定。神奈川新聞記者が被告となっている裁判でも、各単組にカンパを呼びかけるほか、本部カンパ会計からの支出、神奈川新聞社に適切な対応を求める要望書提出なども決めた。2019年度第1四半期の本部財政報告が承認された。

冒頭、10月に「2050年のメディア」を出版した慶応義塾大学総合政策学部の下山進特別招聘教授の講演を実施。新聞社のデジタル対応などについて思索を深めた。

【2・8面に関連記事】
6面に春闘議案書案

スラップ訴訟 全面支援

神奈川記者記事に攻撃

神奈川新聞社の石橋学記
者の記事に対し、記者本人
のみが損害賠償を求められ
ているスラップ訴訟につい
て、新聞労連は「言論の自
由」「真実・公正な報道」へ
の攻撃とし全面支援を決め
た。カンパや傍聴支援など
に取り組む。

原告は、在日コリアンに
関する講演での発言を虚偽
と報じた石橋記者の記事は
名誉棄損、侮辱にあたるこ
主張。石橋記者側は「原告
の言動が人権侵害にあたる
「差別は犯罪である」とい

横行するヘイト差別根絶は報道の役目

「差別を罰する法を持ち
得なかったこの国において
「差別は犯罪である」とい
う

学はそう記した。
在日コリアンの集住地域
が存在する川崎市では、13
年ごろからヘイトデモが繰
り返されるようになった。
石橋は「メディアこそが先
頭に立って差別をなくすた
めの記事を書くべきだ」と
自らのペンでヘイト、差別
と闘ってきた。

規範が条例という形で初め
て示された。その歴史的な
意義はヘイトスピーチを繰
り返す差別主義者への直接
的な抑止にとどまらない波
及効果にある」
2019年12月12日、ヘ
イトスピーチに罰則を科す
全国初の条例が川崎市で成
立した。翌13日、神奈川新
聞朝刊で、同紙記者の石橋

働き方改革 女性活躍で効果

日経・石塚編集委員 実例紹介

今の日本の有効求人倍率
は、高度経済成長期に次ぐ
過去2番目の高い水準。今
後労働力不足はさらに加速
する。働き方改革の基本は
まず働きたい人を掘り起こ
すこと。非労働力人口の中
にも就業希望者は男性93万
人、女性は237万人いる。

仕事の成果は、労働量×
生産性。働きやすさを実現
するために残業時間を減ら
しても、社員のやる気や能
力向上で生産性を高められ
れば今まで同様の成果を上
げられる。生産性を上げる

カギとして、有給取得促進
や同一労働同一賃金なども
重要になってくる。
働き方改革の実例を挙げ
る。食品A社は年2千時間
の労働時間を1800時間
にすると目標を掲げ、終業
時間を午後4時半にした。

女性活躍も女性のため
だけではない。人手を補う
社員は平日夜も時間を有効
活用できて私生活が充実、
仕事でも成果が上がった。
情報通信B社は、月の残
業時間20時間未満、有給取
得率100%を目指し、2
017年度にはほぼ達成し
た。この間も営業利益は伸

を超える大ヒットとなった。
女性活躍を阻むハードル
は①女性の意識②家庭への
配慮③周囲の理解―とい
われる。ただ本当の課題は
企業が女性を育てていない
こと。仕事をきちんと割り
振れば、自信が付き、経験
を積めて実力も上がる。

女性活躍も女性のため
だけではない。人手を補う
社員は平日夜も時間を有効
活用できて私生活が充実、
仕事でも成果が上がった。
情報通信B社は、月の残
業時間20時間未満、有給取
得率100%を目指し、2
017年度にはほぼ達成し
た。この間も営業利益は伸

克服 どう

「軸足は事実と人権」

日韓新春対談

新聞労連などをつくる「日本マスコミ文化情報労組会議(MIC)」と韓国の全国言論労組が昨年9月、共同宣言「事実に基づいた報道で、国境を越えて平和と人権が尊重される社会を目指す」を出し、11月には相互訪問を行った。メディアを取り巻く環境が激動する時代をどう乗り越えていけばいいのか。新聞労連の南彰委員長(MIC議長)と言論労組の呉政勲(オ・ジョンウン)委員長が対談した。

なぜ日韓メディア労
働者共同宣言を出したのか。
南 日韓両国の対立が激
しくなる状況の中で、テレ
ビの情報番組や大手週刊誌
で差別的な報道が相次ぎ、
新聞労連が2019年9
月、「嫌韓」あり報道は
やめよう」という声明を出
した。メディアがナショナ
リズムや排他主義をあおる
ことをしてはいけないとい

に基づいた報道をし、お互
いを嫌悪する報道や相手に
危害を与えることはやめよ
うという声明を出してい
た。新聞労連の声明を受け
て、共同声明を提案した。
共同声明を出して以降、
言論労組として何ができ
るかを考えているが、「ジャー
ナリストの原則を守るこ
と」が何より大切だ。メ
ディアは事実に基づいた報
道、そして歴史の教訓を明



韓国の全国言論労組
オ・ジョンウン委員長

らかにして国民に伝えるこ
とが重要だと考えている。
—— 歴史的事実を歪めら
れないような取り組みにつ
いてどう考えるか。
呉 日韓関係では歴史歪
曲をめぐる議論が続いてき
た。第2次世界大戦時の女
性人権蹂躪(慰安婦)や徴
用の問題は、韓国の国民が
考えている歴史的な感情と

日本のもとはかなり離れ
ていると思うが、「歴史を歪
曲してはいけない」という
基本的な姿勢は持つべきだ。
人権に基づいた報道、フ
ァクトチェックの重要性を
徹底的に考えていきたい。
——ファクトチェックに
ついて。
呉 韓国では2014年
にセウォル号沈没事故が起

青女部学習集会

10年後見据え 働き方考える

2月栃木で開催

新聞労連青年女性部は、
2020年2月8日(土)と
9日(日)、栃木県宇都宮市
の総合文化センターで全国
学習集会を開催する。
テーマは「創ろう203
0年の新聞社10年後働き
続けられますか」。学習
集会では、月岡岳労働書記
長(愛媛労組)に新聞労連
が実施した「働き方に関す
るアンケート」の回答結果
を解説してもらう。

また、労連青年女性部代
表委員経験者で、過去の全
国学習集会からヒントを得
て実際にニュービネスを得
る会も出店した。
MICは11月29日には銀
座デモも行った。

MICパーティー

争議支援呼びかけ

ツ協会事務局の中島康晴
氏(佐賀新聞文化センター
業務部長)に講演をお願い
する。
申し込みは2020年1
月27日まで。お問い合わせ
は杉村めぐる(労働書記)まで。
【青年女性部長・高松愛里】

日本マスコミ文化情報労
組会議(MIC)は12月6
日、都内で争議支援青年パ
ーティーを行った。山陽新
聞労組の加賀光夫副委員長
が参加し、あたご梨を販
売。新聞通信合同ユニオン
と長崎市事件の被害者を支
える会も出店した。

信頼の危機

「市民と連帯で成果」

政治権力とメディアの関係をめぐり、市民と連帯で成果を挙げた。しかし、公営メディアの支配構造を定めていく法律を定めることにはできなかった。言論労組は、韓国では1970年代の独裁政権後も政治権力はメディアを掌握し続けてきた。李明博・朴槿恵政権(2008～17年)では、国の情報機関を通じて、組織的にメディアを掌握しようとしていたことが明らかになった。

言論労組では2017～18年にストライキを実施し、公営メディアの経営者を交代させる成果を上げる。その中で、

言論労組では2017～18年にストライキを実施し、公営メディアの経営者を交代させる成果を上げる。その中で、

言論労組では2017～18年にストライキを実施し、公営メディアの経営者を交代させる成果を上げる。その中で、



と、韓国は市民がメディアを信頼している割合が20%くらい。信頼度が下がっているという結果を見て、ジャーナリズムの本性を回復させなければならぬと思っている。

日本のメディアは韓国のメディアのようにストライキを行わない現状がある。

南 ストライキという手段をとるかは別として、言論の自由を守るためにメディアの労組が力を入れていくのが問われている。

韓国の言論労組が保守政権下、政権・経営者・検察の3者から弾圧されるなか、市民と一緒にね返しながら、公正な報道も労働条件の一つだ」という判決を勝ち取った歴史に学ぶ必要がある。

労組という物を言う立場を生かして、真に市民に信頼をされて、ジャーナリズムを全うできる環境をつくらなければならないという思いを強く感じている。

に復帰まで闘い続けられた理由を問われた崔氏は「労働組合があったからです」と答えた。そのほかの主なやりとりは次の通り。

ソウルを訪問した新聞労連などのメンバーは11月25日、「共犯者たち」の監督で、韓



「共犯者たち」監督 MBC社長 チェ・スンホ氏

弾圧乗り越え社長に「闘い継続 労組あったから」

エ・スンホ氏と面会した。崔氏はMBCの調査報道番組のプロデューサーだった

が、保守政権下の弾圧で解雇され、独立メディア「ニユース打破」開設に参加。「公正な報道」を求める言論

労組の闘いの末、2017年12月にMBC社長に選任された。

李明博、朴槿恵政権下に弾圧を受けても、心折れず

進む韓国のジェンダー平等

MICと言論労組は11月25日、ソウル市内で「日韓言論労働者シンポジウム」を開き、「女性人権と言論労働者の役割」「マスコミの信頼度回復のための言論労働者の役割」の二つのテーマで議論した。

MICの酒井かをり副議長(出版労連委員長)は2018年4月の財務事務次官のセクハラ問題以降にMICが取り組んだセクハラアンケートやハラスメント防止・撲滅宣言などを説明した。道新労組の長谷川綾

記者は、性暴力の被害を告発した伊藤詩織さんの訴えが当初なかなか報じられなかったことを例に挙げ、「日本はWITH YOUの力

が弱かった。女性たちは声をあげようとしたが社会に声を聞く力がなかった」と作家の北原みのりさんが長崎女性集会で語った言葉を紹介。慰安婦問題でも「加害の歴史」を否定する言説が強まっている日本の状況を指摘し、「ファクトを伝え、記憶を刻むのがメディアの使命だ」と訴えた。

言論労組側は、ジェンダー平等に向けた先進的な取り組みを披露した。KBS性平等センター長のイ・ユンサンさんは、18年12月に韓国の放送会社で初めてできた「性平等センター」について紹介した。同センターは、性差別・セクハラ・性暴力問題に対して

「私がMBC社長になってからも、ファクトだけは間違っていない。間違わない内容に努力してほしい」と皆さんに伝えた。MBCはそういう方向に向かって進んでいるが、よりシステムを整えていくために努力していくべきだ。ファクトチェック

を高める。信頼度を高めるにはやはりファクトチェックを取り組んでいくべきで、それを強化すべきだ。言論労組から地上波が共同でファクトチェックをするセンター設立の提案があり、実務レベルで

議論している」スクープより事実

「正直に言うと、いまの社長職が終わったら、ジャーナリストに戻りたいと思う。ある意味、社長にふさわしくない人物だと思えていた。自分にかしくかしくない人物になることを伝えたい。事実を込めた記事を書くよう努力してほしいと思います」

「韓国でもメディアへの不信が高まっている。信頼度を高めるにはやはりファクトチェックを取り組んでいくべきで、それを強化すべきだ。言論労組から地上波が共同でファクトチェックをするセンター設立の提案があり、実務レベルで

議論している」スクープより事実

日韓交流30周年 若手交流強化へ

今年10月で日韓交流30周年を迎える。日韓両国のメディア関係は1990年に始まり、今年で30年になる。

戦後50年の節目となった1995年には、日本側から139人がソウルを訪問し、シンポジウムを開催。95年～2005年にかけて、「歴史教科書」(01年)や「朝鮮半島核危機」(03年)などをテーマに計7回の共同シンポジウムを行った。しかし、その後交流が途絶え、12年に交流再開を相互確認したものの、13年に一度シンポジウムを開催するだけの状況が続いてきた。

今回、新聞労連の声明「嫌韓あり報道はやめよう」をきっかけに6年ぶりに交流再開したMICと言論労組は19年11月24日、連帯増進に向けて意見交換。

①共同シンポジウムの定例化をめざし20年夏に日本でのシンポジウム開催の「ジャーナリストを目指す日韓学生フォーラム実行委員会」の枠組みを活用した若手交流プログラムの実施、を軸に検討を進めることで合意した。

日韓学生フォーラムは、新崎盛吾・元新聞労連委員長(共同労組)や植村隆・週刊金曜日発行人らが実行委員を務めている。新聞労連も19年12月の拡大中央執行委員会、「後援を決めた。

「嫌韓あり報道はやめよう」をきっかけに6年ぶりに交流再開したMICと言論労組は19年11月24日、連帯増進に向けて意見交換。

「嫌韓あり報道はやめよう」をきっかけに6年ぶりに交流再開したMICと言論労組は19年11月24日、連帯増進に向けて意見交換。

「嫌韓あり報道はやめよう」をきっかけに6年ぶりに交流再開したMICと言論労組は19年11月24日、連帯増進に向けて意見交換。

「嫌韓あり報道はやめよう」をきっかけに6年ぶりに交流再開したMICと言論労組は19年11月24日、連帯増進に向けて意見交換。

「嫌韓あり報道はやめよう」をきっかけに6年ぶりに交流再開したMICと言論労組は19年11月24日、連帯増進に向けて意見交換。

「嫌韓あり報道はやめよう」をきっかけに6年ぶりに交流再開したMICと言論労組は19年11月24日、連帯増進に向けて意見交換。

実名報道の意味は

新研ミーティング

新研ミーティング（第43回全国新研部長会議）が12月15日、東京・文京シビックセンターで開かれ、全国から約30人が参加した。

第1部の部会では、南野労働委員長が新研部の今年度の活動方針を説明。デジタル時代への対応や、政府による公文書廃棄問題などを受け、公文書公開の充実に向けて取り組みを強化していく方針などが示された。

各労働新研活動報告では、琉球新報労働組から、新人記者を巻き込んだ学習会を複数回開催したことが報告された。

また、2020年初夏に開催予定の新研集会については、沖縄タイムス労働組から「6月23日の慰霊の日前後を避けて欲しい」との意見が挙がった。

第2部では京都アニメーションの放火事件で実名報道の是非が問われたことを受け、犯罪被害者の支援に取り組む上平加奈子弁護士（神奈川弁護士会）による講演や、事件取材した京都新聞や共同通信労働組による特別報告が行われ、事件報道のあり方をめぐる議論が交わされた。

【時事通信労働組・知念愛香】



活動報告や講演を聞く参加者

実名必要か 真摯に検討を

上平加奈子弁護士講演要旨



「やまゆり園事件」などの代理人で、犯罪被害者支援に携わってきた上平加奈子弁護士が、犯罪被害者と実名報道のあり方について講演した。要旨は次の通り。

「やまゆり園事件」などの代理人で、犯罪被害者支援に携わってきた上平加奈子弁護士が、犯罪被害者と実名報道のあり方について講演した。要旨は次の通り。

警察が発表すること、実名も含めて報道するかは、区別して考えるべきだ。大きな話だが、国家権力の乱用を防ぐために知る権利がある。国が持っている情報は出させないといかない。ただ、どこまで発表するかは難しく、基準は公益性によると思う。やまゆり園事件も、京アニ事件も、警察は報道に実名を発表すべきだと思う。亡くなった方のプライバシーが暴力的に侵害され、顔写真をさらされ、実名を公表されることに対する大義名分はないという思いが根底にある。ただ、京アニ事件については、飛行機事故とバラレルに考えて、お名前とか年齢とかを報道せざるを得ないと結論づけている。ケース・バイ・ケースにしない方がいい。

実名報道をめぐるのは、報道の自由と個人のプライバシー権が拮抗している状態。どちらを優先させるか

宮古島2単組 交渉で成果

宮每 駐車代値上げ取り下げ

宮新 新人記者解雇通告撤回

沖縄・宮古島の2単組で大きな成果があった。2019年1月、全社員への解雇通告という異常事態を乗り越え、会社再建に成功した宮古新報労働組が、

男性社員への解雇通告を撤回させた。会社は19年11月29日、3カ月の試用期間を終えた男性社員に突然解雇を通告した。解雇の理由は、「不適合」のみで、具体的な理由はなかった。解雇の理由は「不適合」のみで、具体的な理由はなかった。解雇の理由は「不適合」のみで、具体的な理由はなかった。

「無料モデル 将来無し」

講演要旨 慶大・下山進特別招聘教授



この講演の前に、春闘の検討事項として経営陣にプラットフォームに対する料率の見直しを促すよう要求する、ということが話し合われたと聞いた。愚かなことをするな、と思わず答えた。「2050年のメディア」

取材パス少ない / 宿泊確保

東京五輪の課題を共有

神戸でスポーツ紙労組会議

全国スポーツ紙労組（運動部職場）会議が12月2日、神戸市内で開かれ、全8単組の執行部から約20人が出席し、20年東京五輪の報道における課題、各職

場の懸案などを話し合った。東京五輪では各社いづれも取材パスの割り当てが少なく、スタンド取材の重要性が高まる中、過去の成功、失敗例を共有した。また大会前から高騰する宿泊ホテル、業務後の移動手段の確保についても情報を交換した。

「無料モデル」が失敗した大きな要因に、結局読売がヤフーへの提供を辞められなかったことが大きい。日本の新聞社のデジタル部門にとって、ヤフーからの収入はたしかに大きい。が、それは社全体でみれば、当時の読売でも、社全体の売上0.3パーセント程度。それでもやめられなかつたのは、メディア局にとって大きな金額であり、当時の経営陣が、新聞社が独自のプラットフォームを持つことの意味がわからなかったためだ。そしてそれは、社員の意識の反映でもあった。

新聞労連 2020 春闘方針案

「創ろう、新時代の新聞 誰もが働き続けられる業界へ」

総論

2019年7月、新聞労連の役員に新しい仲間が加わりました。

公募に手を挙げた「特別中央執行委員」の女性たちです。

定期大会で選出された8人は、2020年6月の新聞労連結成70周年に向けて、新しい新聞・通信社の働き方を提言する「70周年プロジェクトチーム」（70周年PT）のメンバーにも加わり、精力的に議論を重ねています。

2019年9月の第1回中央執行委員会で、全国の労連役員が集まったときのことで。

単組で委員長を務める男性の中央執行委員が、育児中の女性社員が勤務時間に制約をつけると、業務手当がゼロになってしまう問題への悩みを打ち明けました。

「育児中で夜は職場を離れるけど、市政キャップを務めていて独自ダネもたくさん書いている。それなのに業務手当がゼロで賃金は10万円台。なんとか改善したい」

すると、特別中央執行委員の女性が「それは春闘で何とかしないとイケないですよ」と乗り出しました。特別中央執行委員のメンバーが各社の実態を調査し、労連全体で改善につなげていけるような検討を重ねています。

育児中に時間制限をつけて働く社員は「短時間勤務者」などと呼ばれています。新聞・通信社においては、基本給を抑えるかわりに、「長時間労働」を前提にした手当で賃金が保障される傾向になっており、そうした矛盾が次々と表われています。

「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てきました。そうした環境のもとで、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、マミートラックなどで女性を中心に新聞・通信社でのキャリア形成に絶望する事例もあります。

新入社員のうち女性が半数以上の新聞・通信社が増えるなか、将来に希望を持てる環境を整えていく必要があります。また、男性でも「共働き」で育児を分担する人が増えています。女性も男性も働きやすい賃金やワークライフ・バランスなどの制度創設を目指していきます。

2019年4月に施行された「働き方改革関連法」への対応も、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ことにこそ重点が置かれるべきです。新聞労連では2019年1月、加盟単組の協力を得て、各社の取り組み事例をまとめた「働き方改革ハンドブック」を策定。形式的なコンプライアンスを意識した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。経営側の意識改革は道半ばですが、現場からのボトムアップで「真の働き方改革」の実現に向けて、引き続き取り組みを進めましょう。



ハラスメントの対応も必須です。

新聞労連では、2018年4月に起きた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の問題以降、実態を把握するためのWEBアンケートを行ったり、労連独自の相談窓口を設けたりするなど、率先してハラスメント対策に力を入れてきました。

記者に対するハラスメントはジャーナリズムに対する攻撃であるとともに、「社会の意識を形作るメディア業界が自分たちの足元の問題に声を上げなかったため、被害を受けても泣き寝入りをするような社会をつくってしまったのではないか」という痛切な反省があったからです。

いま最も課題になっているのは、被害者が相談した場で傷つけられて失望し、追い詰められていることです。新聞労連などでつくる日本マスコミ文化情報労組会議で2019年4～5月に行ったアンケートでもそのような実態が浮かび上がっています。このままでは、せつなく声を上げ始めた人たちが「結局救われないし、仕事の支障になる」と絶望し、再び沈黙する状況に後戻りしかねません。新聞労連が2019年11月に長崎で開いた女性集会でも、多くの参加者から「セクシュアルハラスメントのない将来を想像できない」という意見が相次ぎました。

日本マスコミ文化情報労組会議では2019年10月、ハラスメント対策を議論している厚生労働省と労働政策審議会の委員に対し、「確実な救済制度の構築」を求める意見書を提出しました。市民と連携して法的な整備を進めるとともに、それぞれの職場において、「泣き寝入り」が常態化していた財務次官問題以前の社会に後戻りさせてしまうのか否かの岐路に立たされている」という危機感を持って、ハラスメント対策に取り組ましましょう。

情報革命が進むなか、新聞業界は「ビジネスの危機」と「信頼の危機」にさらされています。70周年PTが2019年10月から12月にかけて行った組合員に対するアンケートでは、8割が「将来性がない」と新聞業界の未来を心配する回答をしました。

その最たる悩みは、グーグル、アップル、フェイスブック、アマゾン、ヤフーなどに代表されるプラットフォーム事業者が力を持つデジタルとの関係です。

日本新聞協会が2019年10月31日、「巨大プラットフォームに対する見解」を発表し、政府の対応を注視する姿勢を示しました。

しかし、大切なことは、販売や印刷

などの職場の努力によって築かれている紙の収益や、新聞を支えている仲間の雇用や働きがいを守りながら、激変する環境のなかで、新聞・通信社自体が、デジタル時代を生き抜く技術力を高め、それに対応した企業風土に変えていくことです。人員を減らす一方で、「紙も」「デジタルも」という形で現場に負担をかけることも限界が近づいています。また、デジタル時代のなかで、新聞・通信社の社員に対する中傷も頻発しています。時代の変化に対応して、働く仲間を守っていく環境をつくっていきましょう。

改正パートタイム・有期雇用労働法の施行が2020年4月に迫っています。職場のなかの不合理な労働条件の是正を求め、幅広い労働者の組織化に努めていきましょう。また、各単組の運営も組合員数が減り、経営側から様々な不利益変更提案が出てくるなか、厳しい状況になっています。労働組合活動に誇りを持って支えている書記のメンバーと一緒にしながら、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っていきましょう。不利益提案を現場に説得させる役割を組合執行部に押しつける理不尽な経営側がいますが、新聞労連としても、経営側と組合員との間で板挟みになりやすい単組執行部への精神面も含めたサポートに取り組めます。

統一要求の内容と目的

第1統一要求 経済闘争

誰もが働きがいある労働条件を獲得するために

- ①実質可処分所得の減少を食い止めるため、物価上昇分および社会保障料の増大分のベースアップを要求する。（参考：2019年10月発表の日本銀行の短観「企業の物価見通し」によると、1年後の物価全般の見通しは0.9%上昇。2019年の介護保険料は1.57%から1.73%に引き上げ）
- ②定期昇給制度を維持し、定昇の切り下げ、凍結を認めない。
- ③定昇制度のない組合は賃金カーブ維持（定昇相当）分に①を加算した賃上げを確保する。
- ④労連加盟組合水準や地場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。（参考：労連平均35歳モデル賃金（サンプル47社）は32万8680円）

⑤手当の切り下げなど実質的な賃上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夜間・深夜割増や所定労働時間などを法律の最低基準まで引き下げる提案には反対する。

⑦手当カットなどの不利益変更と抱き合わせたベースアップ提案には反対の姿勢をとり、それぞれ切り離して交渉する。

⑧介護や育児などの事情で勤務時間に制限がある社員にも配慮した賃金制度を要求する。

⑨新入社員の確保、若手社員の定着を促すため、初任給の改善など若手社員の賃金改善を要求する。

⑩雇用形態間格差の是正に向けて非正規社員や無期転換社員の大幅賃上げを要求する。

⑪本社社員と関連会社社員との労働条件の不合理な格差の是正に向けた取り組みを進める。

新聞労連の春闘方針は、2018春闘より従来の賃上げ（ベースアップ）闘争中心の取り組みから、要求をより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ました。新聞社の労働条件も経営規模や経営体力によって格差が存在し、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、逆に産別闘争の形骸化をもたらす、新聞労連全体として春闘の取り組みを低下させる一因にもなりかねません。また会社の「人軽視」の人員削減の攻撃にも有効に対応することができません。そこで、賃上げ要求とともに第2統一要求で掲げる諸要求に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。

具体的には、各単組が「賃金改善」「長時間労働解消」「育児・介護諸制度の充実」「実効性のあるハラスメント対策」など最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られるよう、ネットワークを構築していきます。

賃金改善は労働組合運動の第一義的課題

新聞産業の経営環境は、部数や広告収入の減少などにより厳しい状況が続いています。しかし、多くの新聞社では人員削減、業務のアウトソーシング、一時金や各種手当の切り下げなどにより人件費を削減することで減収ながら利益を確保しています。日本新聞協会が行った新聞社経営動向調査（サンプル40社）によると、総収入および人件費は2008年度から2018年度までの10年間、ほぼ毎年前年比減で、総収入は22.7%減、人件費は23.3%減でした。一方、当期純利益は、2008年度、2009年度はリーマンショックの影響もあり大きく減少したものの、2010年度以降

は2007年度水準に回復していません。その結果、利益剰余金は2008年からの10年間で約30%増加しました。

新聞産業は、2008年のリーマンショック以降、ベアゼロ回答が相次ぎ、ベア獲得が非常に難しくなっています。賃金改善は労働組合にとって第一義的課題です。マクロ的視点で見ても、実質賃金の停滞、消費税の増税、社会保険料の値上げなどにより可処分所得は減少傾向にあり、賃金改善は必要不可欠です。また、労連加盟組合のなかには厳しい経営環境下で低い賃金水準におかれている組合があり、そうしたところでも賃金改善は最重要課題です。加えて、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なければ賃金水準を維持できない組合もあります。

賃上げを要求する意義はそれだけにとどまりません。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いけません。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。

働く者の生活と権利の維持、向上は労働組合の重要な使命です。新聞労連としてもベア獲得に向けて闘う加盟組合を全力で支援していきます。

だれもが納得できる賃金制度へ

戦後日本の賃金制度は、大企業を中心に年功賃金制度が一般的でした。日本の年功賃金制度は、1960年代中頃までは生活給思想に基づき家族構成や年齢によって決まる賃金制度が広く採用されてきましたが、その後経営側の発言力が高まるに従い、次第に職能給が浸透しました。新聞産業では、他産業に比べて職能給の導入は遅く、2000年代までかなりの新聞社で生活給的年功賃金が採用されていましたが、次第に新聞業界にも職能給が広がりました。しかし、現在、様々な矛盾が生じています。

職能給は、資格等級制度等で人事評価の要素は残しつつも、実体としては勤続年数をベースに賃金が上昇する賃金制度です。新卒者一括採用、長期雇用慣行、定期人事異動制度と親和性があり、一つの会社で様々な職種を経験しつつ新卒から定年まで働き続けることを前提にしています。企業業績が安定し、新卒者と定年者の割合が大きく変わらず、新卒から定年まで働くことが一般的だった時代においては、職能給は労使ともにメリットの多い賃金制度でした。しかし少子高齢化、労働市場の流動化が進む昨今、長期雇用慣行は揺らぎつつあります。働く者の視点で見ると、中途採用などで勤続年数が短くなると、職能給は望ましい賃金制度ではなくなります。そうした問題を踏まえ、今後、新聞社でも正社員登用された人や、中途採用入社した人など、勤続年数が短い人にも考慮した賃金制度の検討を労使で進めていくことが求められます。

また、日本の大企業におけるキャリ

ア制度は、広範な職能の習得(定期人事異動制度)を前提として組み立てられており、キャリアアップのためには、長時間労働とともに遠隔地への転勤、異職種への配置転換を受け入れなければなりません。つまり、大企業正社員は仕事中心の生活を受け入れることと引き換えに安定した雇用と賃金そしてキャリアアップが保障されているのです。

育児や介護、傷病などで仕事中心の生活が困難になった人は、キャリアトラックからはじかれてしまいます。育児明けの女性社員が要職から外されるマミートラックが有名ですが、共働き世帯が増加した昨今において男性も他人事ではありません。労働力調査によると、2008年から2018年の10年間に共働き世帯は約200万世帯増加、割合では世帯数の半数から3分の2まで増大しました。新聞社でも働き方に関する制度改革がある程度進み、育児や介護、傷病などを抱える社員も以前よりは働き続けやすくなりました。しかし、時短勤務制度を利用すると賃金が大きく減るといった問題が生じる会社もあり、利用しづらいのが現状です。新聞社でも多様な働き方の推進のためにも勤務時間に制限のある社員に配慮した賃金制度にしていくことが望まれます。

一方で、賃金格差や賃金減をもたらす成果給や能力給の導入には、注意が必要です。労働組合として団結を固め、組合員の生活を守るためにも、組合員の分断や生活破壊をもたらす賃金制度には強く反対していく必要があります。人として当たり前の生活ができ、働く誰もが納得できる賃金制度の構築を求めていきましょう。

若年層がやりがいを持てる賃金に

新聞産業が存続していくためには、優秀な若手の確保、定着は不可欠です。近年の産業全体の労働力需要の高まり、そして新聞産業の先行き不安や労働条件の低下、長時間労働の常態化などが要因となり、新聞社を志望する学生の減少や若手社員の離職の増加がみられます。こうした事態は、新聞産業の将来にとってきわめて深刻です。新聞産業が持続可能性をもつためには優秀な若手の確保、定着は不可欠です。そのためには仕事のやりがいだけでなく、労働条件も魅力あるものにしていかなければなりません。

初任給の改善、若年層を対象にしたベースアップ、一時金の一律部分の増大など、若年層の賃金改善は、大きな課題の一つです。固定観念にとらわれず、新聞産業の将来を見据えた賃金改善を要求していきましょう。



非正規労働者、限定正社員、関連会社社員の賃金改善を

2020年4月にパートタイム・有期雇用労働法および改正労働者派遣法が施行され、正社員と非正規社員の不合理な格差が禁止されることとなります。新聞産業でも契約社員、嘱託

社員、派遣社員、パート・アルバイト社員等、多くの非正規社員が働いています。非正規社員の中には正社員と同じ質量の仕事をしているにもかかわらず、それに見合った賃金を得ていない、と不満を持っている人もいます。そうした非正規社員を組合に迎え入れるとともに、労働条件改善にも積極的に取り組んでいきましょう。

また、2018年度より無期転換ルールが適用されたことで、対象の有期雇用労働者は無期雇用に転換する権利を得ました。しかし、無期雇用に転換しても基本的には以前の労働条件が引き継がれます。そのため、無期転換社員の労働条件改善には賃上げ交渉が不可欠です。非正規社員だけでなく、無期雇用転換社員の組織化、労働条件改善にも着手する必要があります。同様に、限定正社員の組織化を進め、正社員と不合理な格差がある場合には是正を要求していきましょう。

非正規社員や無期雇用転換社員、限定正社員の組織化は、組合が労働者の過半数を組織する組合(過半数組合)となるためにも非常に重要です。組合が36協定などの労使協定締結の主体となるためにも、引き続き、非正規社員や無期雇用転換社員の組織化を進めていきましょう。

現在、組合員でなかったとしても関連会社で働くプロパー社員は新聞業界で働く仲間です。多くの新聞社でプロパー社員の賃金は新聞社社員の6~7割に抑えられており、その他の労働条件や福利厚生面の面でも後れを取っています。同一労働同一賃金の観点から、本社出向社員とプロパー社員との不合理な格差是正が求められます。組合としてプロパー社員の組織化あるいは組織化支援を推し進めることで、関連会社の労働条件改善の足掛かりを築きましょう。

情報の共有、ネットワーク化を進める

春闘の戦術は、労連と加盟組合、また共通の課題で闘う加盟組合同士の情報共有があってはじめて実効力を発揮します。日本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務情報を共有し、実質的に経営者団体としての役割を果たしています。経営側は情報を共有して私たちと対峙しています。私たち労働組合側も情報の共有、ネットワーク化を進めていかなければ、交渉を有利に進めることはできません。

新聞労連加盟の大きなメリットの一つは、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、十分ではありません。その理由の一つに、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ることがあります。それにより労使交渉の内容を労連に伝える活動まで手が回らなくなり、労連本部との日常的な連絡も途絶えがちになっています。労連本部としては、こうした加盟組合に対してこれまで以上にフォローと援助を強化していきます。

提供いただいた情報等の取り扱いについては、加盟組合や会社の利益に反しないよう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ー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にご協力をお願いします。

第2統一要求 職場環境の改善

あらゆるハラスメントを許さない取組

ハラスメントは明確な人権侵害で、個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であり、労働環境を悪化させ、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになります。

2019年5月に成立した「職場でのパワーハラスメント防止を企業に義務付ける労働施策総合推進法の改正法(通称・パワハラ防止法)」では、「優越的な関係」を背景とした「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」により「就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)」を防止するために、事業主が相談体制の整備など雇用管理上必要な措置を講じなければならなくなりました。大企業は2020年、中小企業は2022年には対応が義務付けられます。

同様に、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正によりセクハラ、マタハラ等の防止に関する事業主・労働者の責務が明確化されます。事業主にはセクハラ等に関して相談した労働者に対して不利益な取扱いを行うことも禁止されます。

2019年6月のILO(国際労働機関)総会で、労働の世界における暴力とハラスメントを禁止する条約と勧告が採択されました。この条約では、保護される対象にインターンや就職活動中の人なども含まれました。新聞労連では、2018年5月に続き、2019年4月にも日本新聞協会への要請で、「ハラスメントは新聞業界の魅力をそぐ振る舞い。各社の幹部の意識を変えるために、取り組みを強化すべきだ」と訴えるとともに、就職活動中の学生から聞き取ったハラスメントの実態も指摘してきました。OB・OG訪問、採用時の面接などで不適切な言動が行われることがないよう、労組としてもチェックが必要です。

①ハラスメントを許さない労働環境を求めよう

パワハラ、セクハラ、マタハラ、性的少数者への差別的言動などを、決して看過せず加害者の異動や懲戒を行うほか、被害者が不利益な扱いをされないような労働環境を求めましょう。労働環境には、取材先、取引先なども含まれます。経営者には労働契約法と労働安全衛生法により安全配慮義務があり、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をしなければなりません。

2018年9月に日本マスコミ文化情報労組会議がまとめたハラスメント撲滅統一要求・宣言を基に、経営側に対して各部署に実効性のある取り組みを求め、ハラスメントのない職場を実現させましょう。

②実効性ある研修会の複数回開催要求

研修や教育は、様々な年齢、役職を対象に、部別、転勤の際などに継続的に複数回開催し、職場環境や言動を客観的に顧みる機会を設けさせましょう。また、加害者へは「なにがどうしてだめなのか」をきちんと説明し理解させ、再発防止につなげましょう。同時に被害者のメンタルを含むフォローも必要となります。私たちが働く職場では、様々な労働条件で働く仲間がいます。研修対象は、管理職や正社員の組合員だけでなく、新入社員、非正規雇用の仲間も含めるよう求めましょう。

③労働協約の締結と就業規則への記載

あらゆるハラスメントを行った場合の処分、処罰などについて、労使で協議しルールを作り、経営側と労働協約を結びましょう。あわせて就業規則にも記載を求めましょう。ストーカ行為などは犯罪行為であり、自社から被害者も加害者も出さないために危機管理上も早急な対応が求められます。対応するには、その根拠となるものがなければなりません。それが労働協約や就業規則などです。現在、労働基準法第89条の「就業規則の作成および届出の義務」の事項には、ハラスメントの禁止は含まれていません。労働者にとって就業規則でハラスメント行為が禁止されていることが、被害の抑止と救済を実現する重要な足がかりになります。就業規則に、職場におけるハラスメントの種類や判断基準、禁止行為などを明確に示して禁止するよう経営側に迫るとともに、ハラスメント行為の禁止を就業規則に盛り込むことを法律で明記するよう求めていきましょう。



④機能する相談窓口の設置

相談窓口は、漠然とした「総務」「人事」ではなく、明確にメンバーを定めましょう。メンバーは単に職責で決めるのではなく、ジェンダーバランスへの配慮も必要です。「相談があれば間をおかず、たらいまわしにしない」「秘密を守る」、そして「調査権限を持つ」組織が、調査結果をきちんと被害者救済や加害者の処分に反映するための仕組み作りを求めます。

相談しても会社にいづらくなならない仕組み、仕事に支障がなく人事上の不利益も被らない保障などをフローチャートなどで「見える化」させましょう。また、処分や結果に不服がある場合の不服申し立ての機会を忘れずに設けさせましょう。複数の相談窓口があると効果的です。外部の相談窓口の担当者にはきちんとした調査権限や懲罰委員会への出席権限などを与え、社内の相談窓口のメンバーと共に動けるような組織にする必要があります。

取引先、取材先などで発生したハラスメントで、会社単位では解決しにく

いケースも想定されるので、2018年11月に新聞労連が作成・配布した「ハラスメントSTOP」カードを活用し、労連や労連顧問弁護士への相談の機会もあることを職場で周知させましょう。

労働条件・労働環境を改善する取組

⑤『真の働き方改革』実現に向け、労連内で情報交換を進め、働く者の暮らしにゆとりをもたらす制度を勝ち取る。手当等の改変に対しては、「不利益変更」を許さない闘いを進める。

新聞労連は、「働き方関連法」の成立を受け、2018年11月から2019年1月にかけて、多くの法が施行される直前の、「働き方改革」にまつわる労使の取り組み状況をアンケート調査しました。

調査の中で明らかになったのは、会社からは労働時間管理や36協定などコンプライアンス確保のために必要な制度の提案がほとんどである一方、組合がこの間要求として掲げたのは、育児・介護休業・時短に関わる制度の拡張など、実際にワーク・ライフ・バランスを向上させるために必要なものが多く、労使の思惑が噛み合っていない状況でした。

そうした中で、先進事例獲得の事例として「社内子連れスペースの設置」（朝日）や「スライドワーク制度」（新潟）など簡単にできそうで他社にない制度導入の事例報告もあり、交渉に活かせる内容の集計結果となっています。

一方で、不利益変更ともとれるような人件費等削減の動きが強くなっています。新聞労連が2019年8～9月に行った、会社の様々な人件費等削減提案に対する対応についてのアンケート調査からは、賃金フレームの変更はもちろん、深夜割増手当の切り下げ、扶養家族手当の改廃などの事例が報告されました。これらがセットで提案されることも多くなっていますが、各単組で手当一つずつ交渉に応じるようにするなど交渉の工夫がみられます。

働き方改革の眼目として労働時間管理の徹底を進め、時短を図る一方で、時短の成果以上に賃金が切り下げられてしまう現状は、職場のモチベーションを大きく下げ、ひいては本来の「働き方改革」実現を妨げる要素にもなっています。ワーク・ライフ・バランスをより向上させつつも、ゆとりある暮らしができる賃金を守る取り組みが、今こそ求められるところです。

年次有給休暇の5日間取得の義務化に伴い、休暇日数の増加を勝ち取った単組もある一方で、従来から制度としてあった夏季休暇を年次有給休暇に振り替えて「5日間」のみをクリアしようとするなど、元来の法の趣旨に反する形での制度設計を提案してくる社もみられます。新聞労連でも前年に続きアンケートを実施して情報交換の促進を図ります。労連のデータベースを活用し、先進事例を参考にしつつより良い労働条件を勝ち取りましょう。

⑥ワーク・ライフ・バランスを実現し離職者を出さない職場を目指す

人材の流出は業界の将来を考えると大きな痛手です。介護・育児、自身

の病気治療をしながらでも働き続けられる制度の整備を急がせなければなりません。具体的には、職場復帰プログラムの充実、有給休暇の時間取得の促進、在宅勤務の可能性、労働時間の管理監督責任を担保した営業や取材先などへの直行直帰（通勤災害が起こった場合の責任と救済のため）、フレックスタイム制、看護休暇の日数増や適応範囲の拡大もしくは有給化、職場内・近隣の保育施設との提携、通勤方法などの改善を経営側に求めましょう。公休の未消化や休日出勤の代休などが取れていない職場のリスタップと仕事内容の調整も欠かせませんし、育児・介護のために労働時間に制約をつけると不利益になるような問題がないかなど、今一度制度を確認し、改善していく必要があります。新聞・通信社が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、経営側に、実効性のある柔軟な働き方、長時間労働の是正を実施させ、労働者の健康と離職防止を実現させましょう。

⑦メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策への重要な取り組みに、長時間労働の解消やハラスメントの無い安全な職場環境の整備を加えましょう。2020年4月から時間外労働の上限は、特別な理由がなければ36協定がある職場で月45時間、年間360時間となり、臨時的に特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。1カ月の限度45時間を超えて働かせられるのは1年のうち6カ月以内です。違反に対しては、6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金が適用になります。

また、現在の労働基準法では、割増賃金率は月60時間以内の時間外労働について25%以上、月60時間を超える時間外労働について50%以上とすることが定められていますが、中小企業では、月60時間を超えても割増率は25%と猶予が認められています。しかし、「働き方改革関連法」の成立により、2023年4月からはこの猶予が廃止され、中小企業でも月60時間を超える時間外労働について法定割増賃金率が50%以上となります。法定割増率以上の割増賃金を支払わない場合は、賃金の未払いとなるので罰則の対象となります。

経営側に常時、長時間労働をさせない業務体制の見直しを今から迫ると同時に、メンタルヘルスクア教育研修・情報提供、職場環境などの把握と改善、メンタル不調の未然防止、職場復帰への支援について充実・改善をはかるよう求めましょう。

⑧惨事ストレス対策

2019年は、台風をはじめとする自然災害、大津市での保育園児死傷事故、川崎市の小学生ら20人殺傷事件、京都アニメーション放火殺人事件などの大きな事件が相次ぎました。このような取材では、惨事ストレスに関して注意が必要です。少しでも休養が取れるローテーション作り、休憩室の整備を求めるほか、不眠や興奮状態に陥った際に気軽に相談に行けるカウンセラー、医師など専門家の助け

を借りられるような体制を求め、周知徹底させましょう。

東日本大震災の際に労働安全衛生部が発行した「惨事ストレス冊子」「感染症が流行している地域へ取材に入る際の注意点」なども参考にしてください。

⑨勤務間インターバルの新設、連続勤務の抑制をはかろう

2018年9月、北海道胆振東部地震が起きました。その際、北海道新聞社では「被災地に入る記者の出張期間は原則3泊4日までとし、帰ってきたら1日休みを与える」という勤務形態をとりました。

通常とは異なる環境下での長期間の取材体制は、労働者の心身の健康に危険を及ぼすだけでなく、仕事のパフォーマンスが下がります。大きな事件、事故、災害を取材するには派遣期間、ローテーションや休日を充分考慮することは言うまでもありませんが、日頃から、公休消化、休日出勤後の代休取得などで労働者がためらうことがないような雰囲気づくりを心がけていくことが求められます。

「働き方改革関連法」により2019年4月から「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」第2条第1項で、勤務間インターバル制度導入が企業の努力義務となりました。深夜・早朝勤務が多い新聞社の労働実態を踏まえ、勤務と勤務の間に一定のインターバルを取り、毎日一定以上の休息時間を確保できるようになれば、睡眠時間や生活時間の確保ができるようになり、連続勤務や過重労働による健康障害の防止にも役立ちます。加えて休日・休暇の取得促進、連休の計画的取得を促進するなど他の取組みとあわせて実施することで、働き方の見直しや離職の抑制、健康やワーク・ライフ・バランスの確保策として期待できます。国や都道府県の助成金があれば、経営側に活用を促しながら制度導入を求めましょう。

⑩要員体制の整備

新聞の安定発行を守りつつ、紙面のクオリティーの向上を図るためにも、要員体制の整備・充実が急務です。若年層の離職、入社希望者の減少に歯止めをかけなければなりません。新聞産業でも女性の採用割合は増えています。定期的な女性の採用は、将来の女性幹部の増員が見込め、ハラスメント防止や職場環境の向上、多様な意見を得られるなど多くの利点が望めます。採用時に性差、年齢による加点減点が無いか、入社前後の研修会への参加募集や、昇進の機会に不平等がないか今一度経営側に問いましょう。

人材を安定的に採用し、離職を最小限に留めるためにも実効性があり、使いやすい子育て・介護支援などの制度を整え、柔軟な運用を求める必要があります。制度だけではなく、仮眠室のセキュリティ向上や更衣室の増設、軽量の備品の購入などの要求も人材確保のためには必要です。誰もが働きやすい、働き続けることができる職場をめざしましょう。

⑪予防接種、がん検診の補助、人間ドック制度の拡充・活用徹底を

インフルエンザの予防接種やがん

検診、人間ドックの補助率のアップや適応範囲についても拡充させましょう。インフルエンザの予防接種補助は同居家族への補助も必要です。がん検診、人間ドックは、疾病の早期発見に役立ち、早期に治療を開始することで仕事との両立を可能にします。現在は、完治してから職場復帰するとの考え方ではなく、治療と仕事を両立させる社会へ向かっています。

人間ドック補助制度があっても実際に検査を受けることができなければ、早期発見や治療にはつながりません。制度を勝ち取っている労組では、受診率、各制度の活用率を上げ実効性を持たせるよう経営側に迫りましょう。

第3統一要求 信頼され、将来も持続する新聞業界へ

産業を強化する取り組み

①プラットフォーム事業者への対応

デジタル時代になり、多くの社がプラットフォームにニュースを配信しています。紙の収益を大切に、販売や印刷などの職場で新聞を支える仲間の雇用を維持することは当然ですが、ヤフーニュースは350社500媒体以上、ラインニュースは800以上のメディアと提携しているとされます。部数が減少する中、ネット対応は避けられないものですが、記者や編集者の人件費、取材費、取材網の維持費など膨大なコストをかけた記事に対し、正当な対価が得られているといえるでしょうか。「ネットニュースは無料」との価値観が広がり、自社有料サイトへの誘導にも十分つながっていません。日本新聞協会の調査によると、2018年度の総売上高に占めるデジタル関連事業の売上比率はわずか1・4%ほどにとどまっています。

日本新聞協会は2019年10月、「巨大プラットフォームに対する見解」を出しました。政府が準備を進める「デジタル・プラットフォーム取引透明化法案(仮称)」や公正取引委員会のデジタル広告市場の実態調査などを注視するとし、デジタル時代においても公共財としての新聞の役割を果たし、持続可能なジャーナリズム実現のために行動すると明言しました。

デジタル時代において、プラットフォーム事業者へのニュースの提供は、独自の有料システムの構築を阻害するなど、負の側面が強まっています。まずは経営側にデジタル戦略のあり方をしっかり確認しましょう。

そのなかで、現在のプラットフォーム事業者との契約内容などについても情報開示を求めましょう。人件費や取材費などに見合った正当な対価を得られているか、プラットフォーム事業者が「優越的地位を濫用」した不当な契約になっていないかなどを検証し、必要なら改善を求めましょう。

また、デジタル時代の中で新聞・通信社の社員に対する中傷が増加しています。組合員に対し、SNSでの発信を奨励している社もありますが、いわれのない批判に対して毅然とした対応を取るなどの対策を経営側に要望しましょう。

②経営情報の開示

部数減、広告収入が減少する中、経営側からは賃金抑制や手当カット

など、さまざまな不利益変更が提案されています。受け入れる前に販売、広告収入、役員報酬など経営情報の詳細な開示を求めましょう。経営状況を労使で共有し、雇用と賃金を守る上で不当な提案かどうか分析する必要があります。

③無期転換させないための雇い止め防止

労働契約法の改正により、派遣やアルバイト職員が同じ事業主の下で通算5年を超えて勤務した場合、労働者の申し出により、期間の定めのない「無期労働契約」に転換できるようになりました。しかし、脱法的に「不更新条項」を設け、雇い止めされる事例が起っています。労働組合が有期労働者に注意を促し、相談窓口を設置するなどし、経営側の違法な雇い止めを許さないようにしましょう。

組織強化の取り組み

新聞産業で働く労働者の組織化を目指すため、①新聞労連に未加盟労働組合への働きかけ、②新聞関連会社の組合結成支援と労連加入促進、③60歳超の労働者の実態把握と組織化、④有期契約労働者への組合範囲拡大、⑤「名ばかり」管理職の組織化一が求められます。労組の組織率は企業グループ、単組の交渉力に影響します。また過半数組合の維持や組合財政を強化する上でも組織拡大は重要です。

①一つの新聞社に二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、地連にのみ加盟している福島民報労組と熊本日日新聞労組など、労連未加盟の労組に対する働きかけを強め、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しましょう。

②新聞の関連会社の労働組合に対し労連・地連の活動に参加を呼びかける。また関連会社に出向した組合員のつながりを生かし、関連会社組合結成支援など労連の組織強化基金等も活用し、身近な労働者への働きかけを強めましょう。



③65歳定年制を導入していない新聞社では60歳超の再雇用労働者の多くは組合に非加入です。実態把握をしつつ労働条件改善を掲げ労働契約法第20条を活用して60歳超労働者の組織化を進めます。

④有期契約労働者は大切な職場の仲間であり、新聞の安定発行に欠かせません。有期契約労働者の声を取り上げ雇い止め防止と無期転換の要求を掲げ加入を促進しましょう。

⑤従業員の高年齢化で部下や人事権のない管理職が増えています。一部の組合では部長職にも組合員資格

を与えていますが、過半数組合の維持のためにも「名ばかり」管理職の組織化をめざしましょう。

争議の勝利解決に向け

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。これからも全力で争議組合を支え、一日も早い勝利解決を目指します。

新聞産業を取り巻く環境の悪化の中で、長時間労働解消の働き方改革が求められています。一方で人手不足による過密労働の増大、人件費削減の賃下げ提案が加速し、労働者の生活に不安をもたらしています。近年、労連加盟組合員からのハラスメントの訴えが増加し、労連本部への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悪化で、印刷部門だけでなく編集・制作の外部委託を加速させています。このため労働組合との協議が不十分なまま強行するなど、法令違反・不当労働行為になりかねない事態も出ています。

組合差別で闘う山陽争議、不誠実な労使交渉を都労委で争うジャパントイムズ、個別労使紛争を常に抱える新聞通信合同ユニオンをはじめ、諸問題を抱える単組の求めに応じて労連として必要な支援・援助をしていきます。今後も労働委員会・裁判の傍聴支援、労連顧問弁護士の活用、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。

争議支援の目的は、組合側の勝利解決をめざし、健全な労使の信頼関係構築にあります。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、新聞産業に携わる働く仲間を支援していきます。



産別スト権確立

▽闘争目標

①**経済闘争**
定期昇給制度(賃金カーブ)の維持、ベースアップ(賃金改善)獲得。手当カットなどの不利益変更と抱き合わせのベースアップ提案には反対し、若手定着に向けた初任給の改善、本社社員と関連会社社員の格差是正、非正規社員や無期転換社員の賃金改善を実現する。

②**職場環境の改善**

ハラスメントのない労働環境のため、実効性のある研修会開催、機能する相談窓口の設置などを求める。ワーク・ライフ・バランスの実現、要員体制の整備、メンタルヘルスや惨事ストレス対策の充実、勤務間インターバル導入などを要求し、真の働き方改革を実現させる。

③**信頼され、将来も持続する業界へ**

雇用と賃金を守るため、デジタル戦略のあり方などを経営側に確認し、プ

ラットフォーム事業者との契約内容などの経営情報を開示させ、正当な対価を得られるよう改善を求める。5年になる前の非正規労働者の違法な雇い止めを監視し、防止のための組合相談窓口の設置、組合に迎え入れるための体制整備を図る。

▽投票項目

闘争目標を実現するための産業別統一スト権確立の賛否

▽提案理由

産業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、20春闘を連帯して闘う決意を示すものです。要求項目の達成へ、産別スト権は交渉を支える大きな後ろ盾となります。

▽産業別統一スト権確立のために

2020年1月22日(水)~23日(木)の臨時大会の代議員投票で、産業別統一スト権の確立を諮ります。確立には新聞労連規約第21条第6号及び第37条により、臨時大会で直接無記名投票を行い、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」の賛成が必要となります。

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。議場にいる代議員は1人1票しか投票できず、委任の人の分の投票はできません。全代議員が臨時大会に参加し、要求実現のための産業別統一スト権を高率で確立し、団結力を示しましょう。

▽批准投票の日程、実施方法

臨時大会で産業別統一スト権が確立された後、投票用紙を加盟単組に配布します。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5日(木)の第2次統一行動日(回答指定日)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。

統一行動日程

20春闘の統一行動日は、各単組の例年の交渉スケジュール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目的とします。

- ①**第1次統一行動日:**
要求提出日 2月27日(木)
- ②**第2次統一行動日:**
回答指定日 3月5日(木)
- ③**第3次統一行動日:**
回答指定日 3月12日(木)
- ④**第4次統一行動日:**
回答指定日 3月19日(木)
- ⑤**第5次統一行動日:**回答指定日
3月25日(水)~3月27日(金)
- ⑥**第6次統一行動日:**
4月2日(木)~4月3日(金)
- ⑦**第7次統一行動日:**
4月8日(水)~4月9日(木)

※「新聞産業情勢」と「平和と民主主義、表現の自由や知る権利を守る取り組み」は、大会配布資料に掲載します