

新聞労働連

発行日 2020年4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.shimbunoren.or.jp/
年間購読送料共2000円(組合員の購読料は組合費に含めて徴収しています)

公示

2020年4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条より第136回定期大会を次の通り招集します。
日時 2020年4月22日(水) 午後1時から午後6時まで
会場 台東区花川戸2-6-5 台東区民会館9階ホール
議題 ①2019年度活動報告②2020年度運動方針③2020年度役員選出④その他

女性役員「ゼロ」30社

女性管理職率 琉球が最高

新聞労働連が「2019年度女性管理職率調査」の結果を発表した。調査対象は30社で、女性役員がゼロの会社は30社に上った。また、女性の管理職が1割に満たない会社も30社あった。また、女性の管理職が1割に満たない会社も30社あった。また、女性の管理職が1割に満たない会社も30社あった。



長崎市幹部による性暴力訴訟

22日に元幹部尋問 虚偽流布の責任を問う

2007年に当時の長崎市原爆被爆対策部長(故人)から取材中に性暴力被害を受け、虚偽の噂の流布で二次被害に遭ったとして、女性記者が長崎市に損害賠償などを求めた訴訟で、4月22日に長崎地裁で開かれる第6回口頭弁論に噂を流した元市幹部(当時会計管理者)が証人として出廷し、女性記者が尋問することが決まった。19年4月の提訴後、原告が出廷するのは初。

定期大会 22日のみに 緊急事態時にはネットで実施

新聞労働連は、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、第136回定期大会を4月22日のみの開催とすることを決めた。公共施設の使用中止などで最低限必要な代議員が確保できない場合はネット会議で同日に開催する。開催方式の決定は4月10日までに判断し、同日午後3時に各単組へ通知する。

特別中執の選出継続

中執 運動方針案など議論

新聞労働連の2019年度第1回中央闘争委員会が3月10、11日、東京都内であり、約30人が出席、新型コロナウイルスの感染拡大で4月の定期大会を1日のみの開催とすることを特別中央執行委員(女性枠)の選出継続などを決めた。定期大会については南彰委員長は「運動方針や役員選出など重要議案があり、1日のみとなっても開催したい。延期しても日時場所の再設定が難しい部分がある」と説明。状況が悪化し、大会成立に必要な代議員の確保が困難な場合はネット会議での実施も提案した。中執からは「1日開催とするなら、議案の事前配布などが必要」「社の方針に合わせ出張を自粛している組合があり、ネット会議も仕方ない面がある」との意見が出た。南委員長は「本部説明の省力化や、来賓あいさつを取りやめるなどして時間短縮を図る」とした。特別中央執行委員(女性枠)の20年度の選出では、

「男性、変わらな」と

3・8フラワーデモ

国際女性デーの3月8日、「長崎市幹部による女性記者への性暴力事件の被害者を支える会」が主催し、長崎市中心部の鉄橋でフラワーデモを開いた。長崎新聞労組や九州地連、労連本部、市民団体が約50人が参加。原告は

私の社会的名誉や記者としての信用は爆破されたように砕けました。病状も悪くなりました」と指摘。「それなのに被告は『注意義務を負う理由はない』週刊誌に訴えた。報道された時点で対応するよう要請がなかった」と聞き直ります。二次被害も性暴力と一体の暴力だということ自覚がせんとせんありませんと訴えた。

また、1990年代に長崎県内の報道機関で働いていた元記者の女性(50代、東京在住)が参加し、93年に警察官から性暴力被害に遭ったことを告白した。元記者の女性は「被害から20年以上たちようやく語れるようになった。被害者として見捨てないで。責めたい。被害者はまだ多い。語りたい。取材の現場から性被害者をなくそう」と語った。(写真) これを受け、地元放送局の元記者の男性も「男がいかに被害を生む雰囲気を作ってきたのか。男が変わることしか社会は変わらない」と訴えた。

部が提案理由などを説明、各単組の発言内容は本部が代読する。提案理由や発言を聞いた後、議案の賛否を要する場合は本部にFAXで送信する。3月10、11日の中央闘争委員会(拡大中央執行委員会)などで、今回限りの措置として了承された。

東京労組 労基法違反で労基署申告 偽装請負と残業代不払い

中日新聞社が発行する「東京中日スポーツ」報道部の記者(47)が「個人事業主」扱いされている偽装請負事件と、派遣会社サンリックス(新宿区)から同部に派遣されている記者(43)への残業代不払い事件で、各記者が3月31日までに、会社の労働基準法違反を労基署に申告した。

2人が所属する東京新聞労組は中日新聞社に対し「偽装請負の是正」派遣社員「の直接雇用化」を求めて交渉中。サンリックスに対しても当面の賃上げを求め春闘団交を継続中だ。

偽装請負事件の申告は、当該記者が2月に権利行使した年次有給休暇1日分の賃金を、中日新聞社が支給

しなかった「賃金不払い」による。中日新聞東京本社(千代田区)を管轄する中央労基署に申告した。

当該記者は通算勤続20年で、直近の10年余は「1日いくら」の原稿料契約。正社員と同様に会社の指揮命令下で週5日勤務し、事実上の常用雇用だが、会社は労働者と認めず、年休届の受け取りも拒否した。申告により、記者の労働者性を労基署が判断する。

残業代不払い事件は新宿労基署に申告した。サンリックスは1日の労働時間を9時間とする裁量労働制を同署に届け済みで、これにより毎日1時間の残業が発生。過去2年の不払い額は約116万円に上る。不払い

職場の不合理なくすために

共同元契約社員 労契法20条で提訴 賞与と退職金で差別

共同通信社の国際局海外部で11年あまり、配信権限を持つデスク業務に携わった非正規の契約社員の男性(61)が、賞与と退職金で差別待遇を受けた(労働契約法第20条違反)として、およそ1900万円の損害賠償を求めて昨年11月に提訴し、東京地裁で審理が進められている。男性は新聞通信合同ユニオンの組合員。

元契約社員は、英文記事の報道を手掛ける海外部で2008年9月から2019年2月に退職するまで、管理職を中心として構成される関門デスクと呼ばれる最終記事配信責任者の一人として、同一業務に従事した。しかし、賞与は正社員の関門デスクの半分にも満たず、退職金も、正社員なりの実績が一切考慮されなかったという。

元契約社員によると、海外部は正社員と海外出身者が中心の英文スタッフと呼ばれる非正規社員で編成され、記事の配信権限を持つ関門デスク業務は管理職が担う。しかし、正社員に適任者がいないとして、就任要請があった。非正規スタッフの関門デスク就任は、前例がないという。男性は以前共同通信に正社員で入社し、自己都合退職の後、契約社員で再雇用された。

「海外部の窮状を救い、円滑な業務運営に貢献できた」という考えから受話した。しかし、賃金に格差があったため、是正を要望したが、応じてもらえなかった。退職金も半額以下だった。公正公平を旨とするメディアが自ら不公平な労働慣行を続けているのは、社会の公器としての役割を果たすことはできない」と元契約社員は話す。

元契約社員は、この問題を巡って上司からハラスメントを受けたとして慰謝料も求めている。3月23日、第2回の口頭弁論があったが、社側は全面的に争う姿勢を示している。

いはい当該記者が昨年12月、東京労組に加入して判明。同様に残業代不払いとなっている同社の派遣社員が、10人以上いるとみられる。一方、中日新聞社は毎年3月の賃金で正社員らに支給する手当「錬成費」の3千円を、25日の賃金支払日に支給しなかった。「経費節減」「支給根拠が不明」などの理由で廃止方針を示していたが、東京労組は「賃金の一部であり、労働者の課税所得だ。労使合意なく勝手に廃止はできない」と再三警告してきた(新聞労連非加盟の中日労組は「言語道断」と社長あての抗議文を出し、断固とした対応を取ると通告した。

植村裁判 北原みのりさん訴え

元韓国人慰安婦の証言を伝える記事を「捏造」と断定され名誉を傷つけられたとして、元朝日新聞記者の植村隆氏が西岡力・麗沢大客員教授と「週刊文春」発行元の文芸春秋に損害賠償などを求めた訴訟の控訴審判決が3月3日、東京高裁であった。白石史子裁判長は原告の控訴を棄却した。植村氏は判決を不服として、同月16日に上告した。フラワーデモの呼び掛け人でもある作家の北原みのりさん(写真)も傍聴支援に駆けつけた。

北原さんは判決後、「捏造」といった言葉で慰安婦の問題がなかったことになっているような世論ができてきた。日本の暴力があがっている。日本の暴力的な言論を変える空気を一緒に作っていく、これから

長い闘いになると思う。性暴力の問題を真剣に考えて、『人権』というところから言論がもっと発展して自由な空気になるように一緒に闘っていききたい」と支援者に呼びかけた。

植村氏も「この裁判は本当にジャーナリズムの危機」と指摘。「司法に救済を求めたが、司法もやはり慰安婦の証言を伝えて、過去に向き合おうという者に対しては厳しく、過去を否定しようとする者に対しては寛大な判決をする。非常に残念だが、まだ最高裁が残っている。逆転勝訴を目指すして頑張っていきたい」と決意を語った。

植村氏も「この裁判は本当にジャーナリズムの危機」と指摘。「司法に救済を求めたが、司法もやはり慰安婦の証言を伝えて、過去に向き合おうという者に対しては厳しく、過去を否定しようとする者に対しては寛大な判決をする。非常に残念だが、まだ最高裁が残っている。逆転勝訴を目指すして頑張っていきたい」と決意を語った。

「暴力的言論変えよう」

長い闘いになると思う。性暴力の問題を真剣に考えて、『人権』というところから言論がもっと発展して自由な空気になるように一緒に闘っていききたい」と支援者に呼びかけた。

植村氏も「この裁判は本当にジャーナリズムの危機」と指摘。「司法に救済を求めたが、司法もやはり慰安婦の証言を伝えて、過去に向き合おうという者に対しては厳しく、過去を否定しようとする者に対しては寛大な判決をする。非常に残念だが、まだ最高裁が残っている。逆転勝訴を目指すして頑張っていきたい」と決意を語った。

MIC 争議研究集会

日本マスコミ文化情報労組会議(MIC)は、3月7日都内で争議研究集会を開き、MIC内の労働争議当事者や産別の担当者らが事例研究をした。

集会ではパートタイム・有期雇用労働法による同一労働同一賃金の問題と雇用類似の働き方について、弁護士を交えて議論。新聞通信合同ユニオンの組合員で、元共同通信の有期契約社員の男性は、労働契約法第20条違反で社を提訴した経緯と正社員との差別待遇の実態について報告した。

オープンな首相会見を ネット署名に賛同4万人超

新型コロナウイルス感染症拡大防止のための休校要請(MIC)は3月5日から「十分な時間を確保したオープンな首相記者会見」を求めネット署名を行っている。

「国会パブリックヒューリング」との共同。署名開始段階から、神戸女学院大学名誉教授の内田樹氏、ザ・オール創業者の奥谷禮子氏、作家の島田雅彦氏、映画作家の想田和弘氏、ジャーナリストの田原総一郎氏、脳科学者の茂木健一郎

氏らが賛同人に名を連ねた。沖縄タイムスの与那嶺一枝編集局長や琉球新報の松元剛編集局長ら新聞社幹部も賛同を表明しており、署名数は3月28日に4万人を突破した。

南彰議長(新聞労連委員)らが12日に第1弾の署名を添えた要請文を内閣官房と日本記者クラブに提出した。

事前の質問通告を拒み、代わりに「質問が尽きるまで会見を行い、フリーの記者も含めて公平に当たるよう求めた」と明らかにする報道機関も現れるなど、一定の改善が見られました。

しかし、安倍首相は「予定時間」と伝えてきた20分間を上回る21分間も演壇脇のフロンタリーに映る原稿を見ながらの冒頭演説に費やしました。主催者は記者会側にあるにもかかわらず、官邸側が質疑者や順番を決め、最終的に質疑打ち切りしました。答弁が十分でも再質問は慣例的にできず、会見の主導権を官邸側に握られた状態が今後も続いています。

私たちは今回の署名で、全国の主要な新聞・通信・テレビなどが加盟する独立組織の「日本記者クラブ」を活用して、再質問も十分な質疑時間を確保し、雑誌やネットメディア、フリージャーナリストも含めた質問権を保障した首相記者会見を行うよう求め、日本記者クラブにも申し入れました。メディア側の主体性が信頼回復に不可欠だからです。日本記者クラブは3月17日の企画委員会で

共同声明

新型コロナウイルスの感染拡大防止策の説明として開かれた2月29日の安倍晋三首相の記者会見をめぐり、市民の疑問を解消できない会見の問題点を指摘し、「十分な時間を確保したオープンな首相記者会見」を求めるネット署名を3月5日から呼びかけたところ、わずか1週間で3万人を超える賛同署名が集まりました。

第1弾として3月12日に2万8185人の賛同署名簿を首相官邸に提出しましたが、1300ページ以上にわたる署名簿は、現在の首相記者会見に対する国民・市民の不信・不満を強く反映した結果です。国内外から追及不足を批判された内閣記者会(官邸記者クラブ)に所属する新聞・通信・テレビの19社にも同様の署名簿を送付しました。

その2日後の3月14日に開かれた首相会見では、質疑を打ち切ろうとした官邸側に対して、「まだあります」「総理、総理、これ会見と呼べますか」といった多くの声が記者側から上がり、質疑が横行されました。

安倍首相に会見要請することを決めました。安倍首相は早期にこの要請に応じて下さい。そして、日本記者クラブも質疑者を会員に限定せず、オープンな記者会見として実現するよう求めます。

記者が様々な角度から質問をおつけ、見解を聞いた다는ことは、為政者のプロパガンダや一方的な発信を防ぎ、市民の「知る権利」を保障するための大切な営みです。それにもかかわらず、2011年3月の東日本大震災以降、日常的に首相が記者の質問に応じる機会がなくなりました。特に例年3月末に新年度予算が成立した後は、首相が国会で説明する機会も急減しています。

官邸の権限が増大する一方で、説明の場が失われたままという現状は、民主主義の健全な発展を阻害しています。

新型コロナウイルス対策に限らず、「校を見る会」や森友学園問題をめぐる疑惑など、安倍首相に問いたたすべき課題は山積しています。視察先での地元記者の質問権の保障を含め、日常的に首相へ質問する機会を復活するよう、政府と報道機関に求めます。



宮古新報 新入社員への解雇を撤回

昨年9月入社の新入記者(組合員)が試用期間を延長された問題で、宮古新報労組は2回の団体交渉で解雇撤回を勝ち取った。

新人記者は、昨年10月下旬と今年2月下旬に解雇を通告された。どちらの解雇理由も、記者に不適格だとした。最初の解雇通告は、新聞労連、沖縄マスコミ労働、単組の3者連名で団交を申し入れるとすぐに解雇を撤回し、本人の同意を得て試用期間の延長の措置を取った。

2回目の解雇通告も同じ理由だった。組合は記者不適格の具体的な理由を問うとともに、人員不足の販売職



36

労組から見た「国際女性デー」

沖縄地連選出・中央執行委員 慶田城 七瀬 (琉球新報労組)

3月8日は、新聞が届くのが楽しみで、いつもより早起きして紙面を広げた朝だった。その日の琉球新報紙面は、総合面から経済、社会面、市町村、読書面のほか、小学生新聞「りゅうぽうPO」まで、各ページで国際女性デー関連の記事を大きく展開した。その日沖縄県内4カ所で開かれたフラワーデモでは、主催者が何度も紙面に言及していた。



琉球新報労組女性部のランチ会議の様子 昨年6月

1月の労連ジャーナリズム大賞の贈呈式で、神奈川県松島佳子記者が3月8日の新聞各紙を国際女性デーの記事で埋めようと提案したのを聞き、「うちの記者もやりました」と思って現場に声をかけた。早速開いたランチ会議には十数人が集まってアイデアを出し合った。その後はデスクやキャップの女性たちが企画案を何度も練り直してデスク会議に提案し、現場では男性記者も巻き込んで、それぞれの問題意識で取材が展開されていった。その過程を思いながら一つ一つの記事を

場への増員を求めた。会社は第1回団体交渉(2月18日)で抽象的な不適格の理由を説明し、組合の人員要求については検討するとした。

第2回団体交渉(3月23日)で会社は、新入社員の解雇を撤回して販売職場への異動を本人に打診すると回答。手当を調整した後に配属するとした。

20春闘状況 新型コロナ禍の中 各単組、奮闘

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、不測の事態が続く2020春闘も終盤に突入した。3月30日現在、平均回答額は6049円で、昨年春闘から167円増。回答額が前年実績比プラスとなったのは12単組、マイナスは19単組、同額は8単組だった。ベア、賃金底上げを獲得した単組は15組合でそのうち5組合が前年比プラスとなった。新型コロナ禍のなか各単組奮闘し、一定の成果を上げたといえる。

諸要求でも原資を伴う手当や補助などを勝ち取った。朝日労組がドライブレコーダー購入補助を回答させたほか、読売労組で駐車場補助の増額、茨城労組でインフルエンザ予防接種補助の増額、全中経労組で新聞購読補助の増額をそれぞれ勝ち取った。また福井労組は編集外勤の夜勤者への扱いになる。

組合名	年齢	要求額	妥	回答日	回数	回答額	基内比	実績比
朝日	35.0	M 11,400	△	3/5	1			0
毎日	35.0	M 11,400	△	3/23	4	7,100		-160
読売	35.0	M 11,400	△	3/18	2	7,153		-83
大阪読売	35.0	M 11,400	△	3/18	2	6,758		-255
西部読売	35.0	M 11,400	△	3/18	2	6,742		
日経	30.0	標準	△	3/3	1			
共同	38.5	7,440	△	3/27	1	7,440	1.88%	-80
東京	35.0	39,900	△	3/24	2	8,034		-266
道新	44.0	300	△	2/20	2	6,003	1.43%	-1,283
西日本	35.0	M 4,800	△	3/3	2	4,600		0
東奥	41.3	5,992	△	3/16	2	5,292		-294
デ東北	36.5	9,875	△	3/26	1	4,070	1.58%	-200
岩手	35.0	M 10,970	△	3/13	2	5,500	1.58%	-96
秋田魁	36.6	500	△	3/16	1	5,169	1.36%	-155
山形	42.6	500	△	3/27	1	4,631		503
河北	35.0	M 100	△	3/6	2	6,100	1.63%	0
河北仙	44.9	200	△	2/26	1	6,315	1.61%	-30
福島民友	40.3	3,164	△	3/18	2	4,836	1.75%	97
茨城	30.0	M 500	△	3/11	1	4,972	1.90%	1,982
全下野	30.0	M 1,305	△	3/12	2	8,570	3.14%	0
千葉	30.0	M 1,000	△	3/18	2	0		0
報知	35.0	M 3,600	△	3/5	2	3,200		100
日刊ス	35.0	M 1,400	△	2/25	1	3,350	0.92%	560
化学工業	35.0	M 22,000	△	2/25	1	9,060	2.95%	-400
朝日学生	35.0	M 1,000	△	3/17	1	8,690		1,563
信毎	35.0	M 15,300	△	3/19	2	7,640		-160
長野	35.0	M 200	△	3/19	2	1,500		
福井	35.0	M 12,000	△	3/13	1	7,400		0
全中経	35.0	M 7,837	△	3/2	2	3,479	1.11%	-17
京都	35.0	M 1,000	△	3/17	2	9,010	1.99%	608
神戸デ	44.6	M 390	△	3/11	1	7,374	1.94%	31
中国	40.5	M 7,975	△	3/12	1	7,338		63
山陰中央	35.0	M 400	△	3/27	1	8,600		-100
愛媛	35.0	M 7,930	△	3/12	1	8,330	2.27%	400
全徳島	42.0	M 7,615	△	3/26	2			-28
高知	44.4	M 1,000	△	3/25	2	6,886		-146
四国	44.4	M 1,000	△	3/26	2	5,159	1.16%	20
高知印刷	35.0	M 3,300	△	3/17	3	3,000		-19
佐賀	35.0	M 4,600	△	3/12	1	4,594	1.69%	0
長崎	35.0	M 4,800	△	3/12	1	4,800	1.45%	100
大分	35.0	M 8,829	△	3/13	2	6,124	1.83%	-400
宮崎	35.0	M 8,000	△	3/26	3	5,600	1.67%	0
南日本	35.0	M 500	△	3/11	2	5,500	1.44%	48
平均	36.9	M 6,012				6,049	1.71%	167
組合数		45組合				40組合		

20春闘賃上げ回答および主な諸要求獲得一覧

3月30日現在

△は収拾方針
注1)条件欄のMは表記年齢がモデル年齢、本は基準内賃金の表記額が基本給の意味
注2)「実績比」欄の平均額の上段の数字は現時点の回答組合の平均、下段は昨年の最終の労連平均との差
注3)千葉は定期昇給実施

メディアの常識を問う

第48回JTC記者研修会

新聞労連新研部は3月14日、東京都内で「メディアの常識を問う」をテーマにした第48回若手記者研修会を開いた。新型コロナウイルス蔓延の影響でスケジュールを若干変更、41人が参加した。

初日は「麦酒とテポドン」の著者で週刊金曜日の文聖姫さんと元新聞労連委員長の新崎盛吾さんが北朝鮮の市民の暮らしや経済について報告した。

2013年以来6年ぶりに再開した新聞労連と韓国・言論労組との交流や、マスコミの信頼回復へ向けた両国の課題について、共同労組副委員長の角南圭祐さんと新聞労連の南彰委員長が説明した。

「ジャーナリズムの道徳的

ジレンマ」などの著書がある龍谷大学の畑中哲雄教授は、取材倫理のグリーンゾーンに潜むテーマについて問題提起。参加者はグループに分かれ、実名報道の是非などについて意見を出し合った。

2日目午前はエンターテインメントの著者で「性暴力とたたかろう」を執筆した全徳島労組の乾栄里子記者が、取材のきっかけやインタビュー時の注意点、自身の心の動きなどを講演した。国際女性デー（3月8日）の各紙の比較や新聞社における女性管理職割合調査の結果について、毎日新聞労組の吉永磨美記者が解説。午後は、少人数で2班に分かれて班別ディスカッションを実施した。

北朝鮮の本当の姿伝える

共同通信労組
週刊金曜日
新崎盛吾さん
文聖姫さん



新崎盛吾さん

2001年以降計9回訪朝し、昨年9月には平壤だけでなく、成興や元山など地方都市も訪れた。

7年前は平壤の市街地でも走っている車は数えるほどだったが、昨年は台数がかなり増え、流しのタクシードも街中を走っていた。17年に完成した柳京ホテルで

は、プロジェクトシヨクマツピングが継続的に行われ、電力をかなり賄えるようになってきているのだと感じた。

元山では外国人向けの一大リゾート開発が進んでいて、飛行場もある。ただ、成興のホテルでは、水道の使用時間制限があり、平壤と比べ発展途上だった。

朝鮮新報の特派員として2度平壤に駐在した。北朝鮮には大同江の地下水で作った「大同江ビール」がある。味は韓国のもの以上で、輸出品化を目指し、商品でPRするガイドブック

も制作されている。食の西洋化も進んでいて、ファストフードやイタリアンレストランもできている。

街には市民が自由に食料品や服などを食べる市場が存在する。値切り交渉が可能で外貨が使える店もある。撮影禁止、購入は案内人を介して、本当の値段を教えてくださいました。社会主義とは相いれないので、外部に見られたくないのかもしれない。

日韓のメディア労組は昨年秋、6年ぶりに交流を再開した。同年7月の日本政府による半導体素材の対韓国輸出規制をきっかけに日韓の対立が深まる中、日本では「嫌韓」をあおるような報道が続いていたが、両国の労組は国策より、市民のために行動することを確

認した。

日本の市民は、メディアは国家のためにあると思っ

ているようだが、それは市民の信頼をそごうような報道を続けてきたからではないか。

2014年のセウォル号沈没事件をきっかけにメディア不信が広がっていた韓国では、ソウル大にフアクトチェックセンターを設置するなどして信頼回復に努めてきた。だが韓国文化放送の報道局長は昨年11月の交流で、ネットメディアが

「本当はこうだ」と報道を積み重ねることが大切だと思ひ、記事を書いている。

元山では外国人向けの一大リゾート開発が進んでいて、飛行場もある。ただ、成興のホテルでは、水道の使用時間制限があり、平壤と比べ発展途上だった。

朝鮮新報の特派員として2度平壤に駐在した。北朝鮮には大同江の地下水で作った「大同江ビール」がある。味は韓国のもの以上で、輸出品化を目指し、商品でPRするガイドブック

も制作されている。食の西洋化も進んでいて、ファストフードやイタリアンレストランもできている。

街には市民が自由に食料品や服などを食べる市場が存在する。値切り交渉が可能で外貨が使える店もある。撮影禁止、購入は案内人を介して、本当の値段を教えてくださいました。社会主義とは相いれないので、外部に見られたくないのかもしれない。

日韓のメディア労組は昨年秋、6年ぶりに交流を再開した。同年7月の日本政府による半導体素材の対韓国輸出規制をきっかけに日韓の対立が深まる中、日本では「嫌韓」をあおるような報道が続いていたが、両国の労組は国策より、市民のために行動することを確

認した。

日本の市民は、メディアは国家のためにあると思っ

あおり報道やめ信頼回復を

共同通信労組
角南圭祐さん



角南圭祐さん

「性的な傷つき」と折り合いをつけることも必要だ。性暴力を女性問題ととらえる傾向があるが、本質は「男性問題」だ。より表面化しづらい男性の性被害や加害行為の予防、社会構造の取材など、男性記者の役割が重要になる局面もある。男性記者も気後れせず、取材に挑戦してほしい。

2015年の連載「ガラスの天井」は、安倍政権の女性活躍推進に違和感を持った女性記者たちの声から始まった。局長らへの平場での根回しなどを経て連載にこぎつけたが、こつした企画は通りぬけという社もある。社内がだめなら社外と連携するのも手だ。

3月に日本マスコミ文化情報労組会議がまとめた「メディアの女性管理職割合調査」で会社法上の役員はゼロばかり。「ゼロの衝撃」だ。社の方針や予算配分を決める中枢に女性がい

報道倫理が揺らぐ今

龍谷大学教授
畑中哲雄さん



畑中哲雄さん

私が龍谷大で担当する授業では、著書の「ジャーナリズムの道徳的ジレンマ」を教科書に、学生が報道倫理について議論する。今回の記者研修会では、警察担当記者が用水路で亡くなった女性の遺族に「名前も顔も出さないで」と懇願された場合、デスクは実名・匿名のどちらを選ぶべきかと

いう問題を議論した。実際の授業では議論を2回経ても、大多数の学生が「匿名」を選択した。こんなに匿名支持が多いのかと

驚くが、これが今の一般的な市民感覚だと思う。実名・匿名の議論はマスコミだけのものではなく、決まった正解もない。被害

者や遺族の「守られる権利」をどう決めるのかは、市民社会全体の合意によって積み上げていくしかない。ジャーナリズムとは民主主義を実現するための手段だが、現代は産業として多くの人にサービスを届ける「功利主義」の考え方が染

みついている。一方、近年注目される「熟議民主主義」では、多くの議論の末にたどり着いた結論により民主主義的な社会をつつていく。私たちマスメディアも、新しい熟議民主主義を取り入れていくべきだ。【北海道労組・西本紗保美】

エンターギャップ121位の報道

全徳島新聞労組
毎日新聞労組
乾栄里子さん
吉永磨美さん



乾栄里子さん

地方は都市部に比べ男尊女卑思想が強い。だからこそ性暴力やジェンダーに関する記事が必要ではないか。男性ばかりの編集会

議や、ベタや短信でしか載らない性犯罪の記事。そんな中で強くなっていった思いが、連載「性暴力とたた

かう」につながった。取材も一歩間違えばセクハラやレイプ被害になりかねない。書籍で知識を身につ

け、支援者らの助力を得ること。そして、安心して話せる環境をつくるのが重要。女性記者の場合、自身

伊藤詩織さんが元TBSワシントン支局長から性暴力を受けたと訴えた件は、社内風潮もあり、当初は事実上のタブー。記事化は難しく、労組の機関紙で取り上げた。その後さまざま

な集会を通じ、社内外で連帯が生まれ今に至っている。手を携える重要性を感じた。

2015年の連載「ガラスの天井」は、安倍政権の女性活躍推進に違和感を持った女性記者たちの声から始まった。局長らへの平場での根回しなどを経て連載にこぎつけたが、こつした企画は通りぬけという社もある。社内がだめなら社外と連携するのも手だ。

3月に日本マスコミ文化情報労組会議がまとめた「メディアの女性管理職割合調査」で会社法上の役員はゼロばかり。「ゼロの衝撃」だ。社の方針や予算配分を決める中枢に女性がい

「性的な傷つき」と折り合いをつけることも必要だ。性暴力を女性問題ととらえる傾向があるが、本質は「男性問題」だ。より表面化しづらい男性の性被害や加害行為の予防、社会構造の取材など、男性記者の役割が重要になる局面もある。男性記者も気後れせず、取材に挑戦してほしい。

2015年の連載「ガラスの天井」は、安倍政権の女性活躍推進に違和感を持った女性記者たちの声から始まった。局長らへの平場での根回しなどを経て連載にこぎつけたが、こつした企画は通りぬけという社もある。社内がだめなら社外と連携するのも手だ。

3月に日本マスコミ文化情報労組会議がまとめた「メディアの女性管理職割合調査」で会社法上の役員はゼロばかり。「ゼロの衝撃」だ。社の方針や予算配分を決める中枢に女性がい

伊藤詩織さんが元TBSワシントン支局長から性暴力を受けたと訴えた件は、社内風潮もあり、当初は事実上のタブー。記事化は難しく、労組の機関紙で取り上げた。その後さまざま

な集会を通じ、社内外で連帯が生まれ今に至っている。手を携える重要性を感じた。

2015年の連載「ガラスの天井」は、安倍政権の女性活躍推進に違和感を持った女性記者たちの声から始まった。局長らへの平場での根回しなどを経て連載にこぎつけたが、こつした企画は通りぬけという社もある。社内がだめなら社外と連携するのも手だ。

3月に日本マスコミ文化情報労組会議がまとめた「メディアの女性管理職割合調査」で会社法上の役員はゼロばかり。「ゼロの衝撃」だ。社の方針や予算配分を決める中枢に女性がい

国際女性デー

地方紙で展開

新研部JTC事務局は3月8日の国際女性デーに各紙がどのような報道をしたかの紙面検証をまとめた。国立国会図書館分室においている全国紙、プロック紙、地方紙で社説欄のある39紙のうち、8日付の社説で取り上げたのは6紙（毎日、神奈川、京都、徳島、長崎、沖縄タイムス）。

琉球新報はほぼ全面で国際女性デーの関連記事を展開した。朝日、毎日、東京がワッペンで8日以前から関連企画を展開したほか、北海道、徳島、長崎、南日本なども特集や記者解説で大きく取り上げた。

新聞労連 2020年度運動方針案

「今、変える。新聞業界の未来のために」

1. 総論

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ために——。そうした願いを込めて実施した調査結果は衝撃的でした。これからの時代の新聞・通信社の働き方・将来性を探る「新聞労連 70 周年プロジェクトチーム（70 周年 PT）」が 2019 年 10～12 月に全国の組合員に呼びかけたアンケートです。1236 件の有効回答を得ましたが、以下のような厳しい数字が並びました。

- ・働き方が厳しいことを理由に仕事を辞めようと思ったことがある…46%
- ・いまの働き方で 10 年後は働き続けられない…52%
- ・新聞産業に将来性を感じない…78%

新聞産業の将来性を妨げている要因を尋ねると、6 割近い人が「過度な前例踏襲の横行」「顧客目線の欠如」「デジタルへの無理解」を挙げました。新聞・通信社の組織の硬直化への不満が強く示される結果になりました。

情報革命が進むなかで、新聞業界はいま、「ビジネスの危機」「信頼の危機」にさらされています。しかし、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。「先行きが暗い」「斜陽産業だから」と内向きに愚痴ばかりこぼす経営者もいますが、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。時代にあった市民や社会との関係性を紡ぎ、「信頼」と「ビジネス」、そして希望の持てる「働き方」を再構築する必要があります。

「僕はメディアの中の人事評価の問題もあると思うんですよね。当局が発表するネタを『1日早く書く』『1週間前に書く』というのが非常に評価されてきた。でも、それって権力の監視とは何の関係もない」。こういうことを表立ってはつきり言える先輩がいるので、まだ頑張ろうと思える」

2020 年 2 月中旬。全国紙の若手記者が SNS 上でこうつぶやくと、地方紙のベテラン記者が呼応しました。

《ほんこれ。当局取材で一定の実績があり、かつこの点に問題意識を持つ中堅・ベテラン記者が「前打ち特ダネは結果論。それが目的ではない」と言い続けられムードは変わりうる》

この地方紙のベテランは、2019 年度の日本新聞協会賞を受賞した中心メンバーです。地域での勉強会や「#全国の記者有志へ」のハッシュタグをつけた SNS での発信で、これまでの新聞・通信社のあり方に「読者は、社会は、共感しているのか」と問題提起をしています。

これは記者職に限った話ではありません。さまざまな現場で働く私たちは、時代の変化を経営側より切実に感じています。デジタル時代におけるプラットフォーム事業者との関係などについて、日本新聞協会に働きかけをしていることもその一つです。現場の叡智と情熱を結集し、経営側に発想の転換を迫りながら、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。

日本新聞協会の調査では、新聞・通信社の新入社員がほぼ男女半数となりました。日本社会全体でも「共働き」の世帯が 3 分の 2 を占め、男性の育児分担の機運も高まっています。「男性稼ぎ主モデル」のもとで長時間労働を前提にしてきた無理な働き方や、キャリア形成の仕組みの見直しが必要です。

「マミートラック」によるキャリア形成への不安は根強く、育児中の女性社員が勤務時間に制約をつけると生活も厳しくなるほど賃金が低下する事例も散見されます。女性組合員からは「新聞社はまだまだ男性社会。私自身もここで働き続けられるのか、未来があるのか、不安に襲われます」という悲痛な声が上がっています。前掲の組合員アンケートで、「賃金・待遇や働く上で、性別による差別があると感じますか」と尋ねたところ、女性では「とてもある」と「どちらかといえばある」の合計が 60% に上りました。ジェンダーバランスの欠如が報道の歪みにもつながっているという指摘は男性組合員からも出ています。新聞労連は 2019 年度から「特別中央執行委員」（いわゆる女性枠）を創設し、女性役員の比率が 3 割超になりました。この新しい仲間たちが新時代を切り拓く推進力として活躍しています。労組内でこの動きを定着させながら、ジェンダーバランスの改善を会社全体に広げ、女性も男性も働きやすい職場の実現と、幅広い読者の信頼をつかむことができる新聞・通信社の体質への転換を目指していきましょう。

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力が置かれるべきです。形式的なコンプライアンスを意識した経営側からの提案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す必要があります。加盟単組の協力を得て、各社の取り組み事例をまとめたレポート（事例集）を活用し、現場からのボトムアップで「真の働き方改革」の実現に向けた取り組みを進めましょう。

また、明白な人権侵害である「ハラスメント」への対応も必須です。

取材先だった長崎市幹部（当時）から受けた性暴力に長年苦しんできた女性記者は、新聞労連などの支援の広がりを受けて、「事件に対処してばかりの日々からちょっと離れ、自分の暮らしのことを考えられるようになりました」と語るようになりました。一方で、新聞労連などのメディア関連労組でつくる「日本マスコミ文化情報労組会議（通称 MIC）」が 2018～19 年に実施したアンケートでは、相談までいきつく人は被害を受けた人の「氷山の一角」に過ぎず、相談をしてもその場で傷つけられて失望し、追い詰められている実態が浮かび上がりました。このままでは、2018 年の財務事務次官のセクシュアルハラスメント問題をきっかけに、ようやく声を上げ始めた人たちが「結局救われなし、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。対応次第では労働組合への信頼も揺らぎます。「泣き寝入りしが常態化していた財務次官問題以前の社会に後戻りし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。



ヘイトスピーチや差別と闘う記事を書いてきた神奈川新聞記者に対する不当な「スラップ訴訟」が起こされました。また、「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」「マスゴミ」というレッテルを貼って報道や記者を貶める動きも後を絶ちません。放置すると「信頼の危機」につながります。しっかりと社の枠を超えて対抗していきましょう。

2019 年 12 月、テレビ朝日が「報道ステーション」を長年支えてきた十数人の社外スタッフに対し、派遣契約を終了すると通告しました。MIC で対応しましたが、この問題は不安定な雇用がジャーナリズムや報道の萎縮にも繋がりがかねない問題を突きつけました。私たち新聞業界の足元でも、分社化などが進んでいます。もう一度立ち止まって、職場の分断を防ぎましょう。そして、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。

いま、新聞業界は時代の転換期にあります。その一方で、新聞労連の就職フォーラムや作文添削ゼミには毎年、100 人近い新聞社を志す学生たちが集まっています。かつて日本のメディアの連帯の欠如を指摘した国連特別報告者のデービッド・ケイ氏は 2019 年 6 月の国連への報告書のなかで、「市民社会と労組の連帯を歓迎する」と新聞労連などの取り組みに言及しました。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。3 人の組合員を支えるため全国の仲間が結集し、不当な組合差別人事をはね返した山陽新聞労組の闘いがその象徴です。

新しいビジネスモデルの構築に苦しんでいる経営側から、労働者の権利と尊厳を踏みしめる不利益な提案が相次ぎ、各単組の運営も厳しさを増しています。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ありますが、新聞労連として、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全力で取り組みます。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。

2. 賃金・手当を改善させる取り組み

- 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に対処し、労使が納得するまで協議を続ける。
- ③育児時短制度の利用など多様な働き方に対応した賃金制度の導入、運用を求める。
- ④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。
- ⑤最低生計費調査に基づき新聞産業の最低賃金を時給 1500 円に近づけることを目指す。
- ⑥新聞社の未来のため、若手社員の待遇を改善する。
- ⑦非正規社員を組合に迎え入れ、待遇を改善する。
- ⑧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。
- ⑨60歳超の社員の雇用と生活を守るため、雇用延長を希望する場合は希望職場で働けるよう配慮するとともに、生活に支障が出るような大幅な賃下げにならないよう雇用延長制度の整備、改善を図る。

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、健康で文化的な生活ができる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すが、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。やむをえず、不利益提案を受け入れる場合でも、財務諸表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ペア回

答の抱き合わせに反対。手当削減案を取り下げさせ、ベアのみの回答を引き出す。

新聞産業では多少の改善はみられるとはいえ、依然として長時間労働が常態化しており、より長く、休みなく働ける人が評価される傾向にあります。一方で、近年は共働き世帯が増え、男性も女性も仕事と家庭の両立が求められています。新聞各社でも育児時短制度適用時期の延長、介護、看護休暇日数の増加、在宅勤務などのテレワークの試験導入など多様な働き方を推進する諸制度が設けられていますが、これら制度の利用によってキャリアに悪影響が及ぶようでは、実用性のある制度になりません。また、一部の社の育児時短制度は、残業を想定していないため賃金が大きく下がるという難点があり、利用しづらくなっています。子どもの成長やパートナーとの分担の度合いなど育児時短制度利用者の個別事情に応じて残業時間や休日労働の有無、程度が選択でき、かつそれが割増賃金や手当として反映される仕組みが求められます。

(例)朝日労組…育児時短制度利用者が、残業時間に応じて単純時間制または業務手当(時間外割増手当相当)の8割、6割、4割支給のいずれかを選べる。

(例)読売労組…育児等を理由とした勤務配慮の申請が認められた場合、勤務配慮の度合いに応じて基準外手当(記者手当や営業渉外手当など)の9割もしくは7割を支給する。

(例)道新労組…育児時短利用者の外手当は、単純時間制または職場内での働きぶりをみて支給率を決め、支給する。

全国で最低生計費試算調査が静岡県立大学中澤秀一准教授を中心に実施されています。調査から、若年単身者がふつうの暮らしをするのに必要な生活費は月額約22万円から26万円ということがわかりました。時給単価でみると土日、祝日を休日とした場合、約1500円から1600円になります。一方、人事院の標準生計費調査では単身者の生計費はおよそ月額12万円と算出されています。人事院調査は、総務省の「家計調査」の項目の一つ「消費支出」を基に算定されており、可処分所得の範囲内での消費支出額が根拠となっています。それに対して中澤准教授が行った調査は、生活実態調査に基づいて健康で文化的な生活をするのに必要な費用を積み上げた額が根拠となっています。日々生きていくだけで精一杯の賃金ではなく、人として当たり前の生活ができる賃金の確保のため、組合員で時給1500円に届いていない人がいる場合は、生存権の観点から賃上げを強く求めていきたいと思います。また未組織であっても非正規社員や別会社プロパー社員の賃金にも目配りし、助言や情報共有などによってすべての新聞産業で働く人が時給1500円を超える賃金を得られるよう行動していきましょう。今後、労連としてもこの問題について提言していきます。

近年、若手社員の離職も大きな課題となっています。離職防止のために初任給の引き上げや若手社員を対象としたベースアップや手当の創設、一時金の一律部分の重点的な上積み、退職金の前払い制度など、若手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)2016~19年の間に初任給1000円以上の増額を獲得した単組…神戸デシリー労組1万340円増、岩手労組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、2019夏闘、冬闘で一時金一律部分の上積みを獲得。

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

また、2020年4月にパートタイム・有期雇用労働法の施行を迎えるにあたって(中小企業は2021年4月施行)、新聞業界で働く非正規社員の労働条件の改善は喫緊の課題です。組合としても非正規社員を積極的に迎え入れ、「同一労働同一賃金」の観点から正社員と不合理な格差がないか点検していきましょう。なお、非正規社員が会社に「正社員との待遇差の内容や理由」の説明を求めた場合、会社に説明義務が生じます。不合理な格差が疑われる場合は会社に格差の理由を質し、格差是正を求めていきましょう。

(例)共同労組…2019春闘でパートタイマーの一時金を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)神戸デシリー労組…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。

(例)道新労組…2020年4月1日から非正規社員に一時金、退職金を支給。

(例)南日本労組…2020年4月から非正規社員の有給休暇付与、深夜勤務手当、交通手当の支給を正社員並みにする。

新聞社は「職種ノデパート」と呼ばれ、多くの職能の人たちが新聞社の社員として働いています。しかし、発送、印刷、出版、制作、整理などの部門は別会社化などのアウトソーシングにより、切り離しが加速しています。新聞労連は、すべての職場の別会社化に反対しています。それは、経営側の主たる狙いが、組合の弱体化とコストカットにあるからです。現在、別会社のプロパー社員の賃金は多くが新聞社社員の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でも後れを取っています。また別会社に出向者がいる場合、プロパー社員と出向社員との待遇格差を合理的に説明することは困難です。働くモチベーションの低下や不団結を助長させないためにも、関連会社社員の労働条件を新聞社社員の水準に近づけることを目指していきましょう。

3、次世代に引き継げるゆとりある労働環境の構築を

- 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・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確保する。
- 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アンケート資料で共有し、職場にあった時短策を提案する。併せて身体に過度の負担がかか

る不規則勤務是正の一手段として、最低11時間程度の勤務間インターバルの確保を目指す。

③36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がけ、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、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」を活用し、各単組の取り組みの共有と学習を進める。運用上労働時間の概念が根こそぎ奪い取られる可能性が高い「高度プロフェッショナル制度」の導入には反対する。他産業では、コアタイムをなくしたり、中抜けを認めたりするなど、柔軟なフレックスタイム制の運用も進む。労働時間把握の促進と絡め、これらの事例も研究・検討し、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5日間取得義務化への対応を再検証し、労働者が自由にとれる休暇が減少しない制度をあらためて要求する。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改変を許さず、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。

⑦傷病休暇、育休、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。その際、賃金の不平等、不公平な扱いを許さない。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。

⑧労働時間や時間外労働の抑制、及び仕事と生活の調和の推進のため、テレワークなどで在宅で就業できる労働環境を実施させ、ワークライフバランスの充実に回り中途退職者を出さない職場作りを進める。

⑨転勤や配置換えなどの際には、従業員が家族的責任を全うできるよう経営側に配慮させる。

⑩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。要再検査、要精密検査の判定が出た場合や、1962年~1978年度生まれの男性組合員に自治体から風しんの抗体検査と予防接種のクーポンが届いた場合、すみやかに医療機関に行けるよう時間を確保させる。

(例)新潟労組…4000円を上限に人間ドックのオプション受診補助。

⑪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。

⑫発災時に、組合員や別会社社員、非正規社員や販売店労働者ら新聞産業に携わるすべての人の安全を守り新聞の安定発行のためにも経営側に安否確認の手順構築、正確性や迅速性の改善を求め、救急用具および寝具、食料の備蓄などについて随時点検と補充を行わせる。多くの組合員が集う書紀局も同様に備える。

⑬指定感染症等で出勤停止や入院した際に使用できる有給の傷病休暇制度創設を求める。年次有給休暇の強制使用や一時金のカット等の不利益を被らないよう制度を検証し、問題があれば見直す。

⑭感染症対策について、日頃より感染予防教育の実施、感染防止対策や事業継続計画の策定、特定接種の登録を求めると共に、感染の危険のある地域に組合員を派遣、出張させる際の注意喚起も徹底させる。有事の際などに急に海外に派遣される可能性のある記者、カメラマンなどの現地での心身の安全についても、経営側に指針、マニュアルの整備や責任の所在などの具体的な安全基準と保険などの対策を確認するとともに、派遣者選考が適切に行われるよう求める。

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や、就職説明会で休日の取得状況や育児等家庭生活との両立可能性を積極的に質問してくる学生の急増を受けて、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。しかし、残念ながら2019年4月以後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示したり、年次有給休暇の時期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。

前述した学生たちの就職活動時の質問にも象徴されるように、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です。

新聞労連が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。20春闘では、育児時短勤務者の基準外手当についてのより柔軟な制度づくりを求める声が全国的に上がり、アンケート調査が行われるとともに、実際に要求に盛り込む単組もありました。真の意味での『働き方改革』を実現するためには、会社の提案を待つてそれに対応し、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。

テレワークなどの制度は、生活と仕事のバランスのとれた働き方を実現するためだけでなく、感染症が蔓延している状態での勤務対策、積雪や台風などの災害時の働き方を検討する上でも重要だと言えます。読売労組、毎日労組、上毛労組などでもすでに試験導入に入っています。2020年1月以来の新型コロナウイルスへの対応としても全国的・全産業的に導入が進みました。

勤務間インターバル制度についても、山形労組、茨城労組、朝日労組、山陽労組などで導入や試行が進み、その後も検討する社が増えています。導入可能な職場から実施するなど柔軟な要求で制度の前進を勝ち取りましょう。

新聞労連労働安全衛生部では、これまでに様々な冊子を発行し、職場での学習や対策を促しています。惨事ストレスや感染症対策、有事の海外派遣等については「みんなで守ろう ころとからだ vol.4 感染症が流行している地域へ取材に入る際の注意点」「同 vol.5 惨事ストレス」「海外派遣についてチェックポイント 2020」などを最大限に活用し、制度づくりや対策を進めましょう。

4、多様性を尊重し、あらゆるハラスメントを許さない職場へ

①「2020年までにリーダー層の女性を少なくとも30%」にすることを掲げた政府目標の早期実現に向けて、役員・管理職の女性比率を3割以上にすることをめざす。また、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、労組役員の女性比率を3割以上にすることをめざす。

②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連の相談窓口、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、従業員に対するハラスメント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月の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。

③被害にあった際、声を上げにくいセクシュアルハラスメントへの対応では、事実関係を迅速かつ正確に確認し、特に被害者への配慮とプライバシー保護を徹底させる。行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処内容を就業規則に定めさせる。職場の地位や役職などの優位性を持って精神的、身体的苦痛をあたえるパワーハラスメントへの対応としては、ハラスメントに対応する委員会の労使比率、不服申し立て制度の有無を確認し改善を求める。被害者が職場で人事的措置としての報復を受けないよう徹底させる。また、就活生へのセクハラ行為がないように経営側に徹底させる。

④妊娠、出産を機に精神的・肉体的いやがらせを受けるマタニティーハラスメントは、母子への影響が懸念されるため、防止と早期の発見を徹底させる。妊婦健診への時間確保、妊産婦の時間外・休日・深夜業の制限、休憩など法律で定められている最低限度以上の手厚い制度を獲得する。

⑤「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、職場での故意や悪意に基づく「アウトティング」(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。

2019年に、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法について、職場のハラスメントに関する部分が改正され、経営側は職場におけるハラスメントを防止するために必要な措置を講じることが義務づけられましたが、労働者のハラスメントを受けずに働く権利(権利規定)、職場でいかなるハラスメントも許されないこと(禁止規定)は明記されていません。現状では、行政が指導できるのは「措置義務違反」のみで、ハラスメントを生む根本的な原因に対する指導も行われない状況です。加えて、現在の労働基準法第89条(就業規則の作成および届出の義務)の必要記載事項には、ハラスメントの禁止は含まれていません。これらを補うために、ハラスメントは働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなるという認識のもと、経営側には労働契約法第5条(安全配慮義務)と労働安全衛生法第7章の2(快適な職場環境の形成のための措置)及び均等法第11条(セクハラ防止の管理雇用上の義務)の遵守を迫りましょう。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共に、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。

更に、2019年6月、ILO(国際労働機関)総会で、「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約」が採択されました。この条約を日本政府に批准させ、職場のいじめや嫌がらせを防止する包括的なハラスメント防止法の制定を求めましょう。

2019年4月、長崎市幹部(当時)から取材中に性暴力を受けた労連加盟の女性記者が、長崎市を提訴しました。この事件は、当時の部長が記者に対する職務上の優越的地位を濫用して性暴力を振るって人権侵害を行い、別の市幹部が広めた被害者を貶める虚偽の情報によって二次被害を発生させ、長い期間被害者を苦しめてきました。新聞労連や長崎マス共などで作る「長崎市幹部による性暴力事件の被害者を支える会」を通じて、会社の枠を超えて被害者が救済され、あらゆる記者が理不尽な人権侵害に泣き寝入りすることなく取材できる環境づくりにつなげていきたいと考えています。セクハラを含む様々なハラスメントのない職場を作るため、87組合が一体となって取り組みましょう。

5、持続可能な新聞業界へ

①今後のデジタル戦略を開示させ分析した上で、有効な提言をし、必要なら改善

を求める。

②メディアとしての信頼性を強化するため、ファクトチェックなどを推進する。

③安易な合理化を許さず、業界で働くものすべてが一体となった新聞作りを進める。

2019年に新聞労連が実施した「新聞社・通信社の働き方・将来性に関するアンケート」では、78%が「新聞産業に将来性を感じない」と回答しました。将来性を妨げている要因として6割近くが「デジタルへの無理解」と指摘しています。

販売や印刷、編集をはじめ全ての職場の努力で維持している紙の収益を守り、販売店や配達員を含めた業界に携わる仲間の雇用、働きがい維持するのはもちろんですが、部数の落ち込みなどで、ほぼ全ての社がデジタル対応に注力しています。速報強化やデジタル向けの記事執筆、デジタル広告獲得など業務は多岐にわたり、労働強化となっている半面、新聞社の総売上高に占める売上比率は約1.4%(2018年度、日本新聞協会調査)にとどまっています。アンケートでは、デジタル展開における経営者や編集幹部への不信任、若手や技術職の登用を求める声、収益化の懸念など多くの声が上がりました。

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」を发出了。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を実現するために行動すると掲げ、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)」を注視するとしています。労連と協会の懇談によると、経営側はプラットフォーム事業者への記事提供やデジタル広告などの課題や問題点を精査し、事業者と対話、議論すると明言しましたが、各社とプラットフォーム事業者の契約内容を共有し、データに基づいて対応することには及び腰です。

組合が経営側に対し、デジタル戦略の在り方を示させた上で、国内外の先進事例を研究し、デジタルに詳しい若手のアイデアを盛り込み、エンジニアの採用を促すなど、既存の枠にとらわれない在り方を提言しましょう。独自の有料システムを阻害するなど負の側面があるプラットフォーム事業者へのニュース提供に関する契約も開示させ、必要があれば改善を求めましょう。

インターネット上ではフェイクニュースが散見されるようになりました。虚偽の拡散防止、ジャーナリズムの信頼性向上、言論の基盤強化に努めることは、新聞業界の持続に最も大切です。そのための手段となり得る取材力や蓄積を生かした「ファクトチェック」を進めましょう。国際会議にも参加するNPO法人「ファクトチェック・イニシアティブ」のパートナーに琉球新報や毎日新聞がなった事例を参考に、考えていきましょう。

2020年3月8日の国際女性デーに合わせ、通信社や大手紙、ブロック紙、地方紙の女性記者らが社の枠を超えて連携しました。社会的な問題、関心事に対して新聞業界全体で情報共有し発信したことは、新たな可能性を示したといえます。こうした取り組みを継続し、新聞への信頼向上につなげましょう。

近年、政権側は情報開示に消極的です。文書廃棄、改ざん、隠蔽や記者会見での記者の質問制限などに表れています。連帯を強化し、公文書公開や公の取材機会である記者会見の充実を求め、知る権利拡大につなげましょう。結果的に組合員の長時間労働是正にもつながります。

新聞労連は2010年3月、「記者会見の全面開放宣言 記者クラブ改革へ踏み出そう」との提言を出しました。記者クラブに所属していない取材者が記者会見へ出席できるよう努める▽記者クラブに所属していない取材者にも質問する機会を与える▽記者クラブ加入のオープン化—などを掲げました。宣言から10年がたちます。今一度、提言と現状を分析し、よりよいクラブ体制、記者会見について検討しましょう。

2000年代に入り、部数減による経営状況を理由に印刷部門の別会社化が進みました。現在は営業や事業、編集整理部門にもその波が押し寄せています。多くの場合、本社からの出向社員とプロパー社員が混在し、同様の仕事をしています。しかし、賃金含む労働条件に圧倒的な格差があります。プロパー社員の中には、生活面の不安や、同一労働同一賃金の観点から不満を募らせ、離職するケースが増えているほか、職場内の一体感や意思疎通を阻害する事態が起きています。有期無期雇用者も同様です。さらなる合理化提案に対しては、慎重な労使交渉を重ねましょう。

また、現在のプロパー社員や有期無期雇用者らを組合に加入させたり、関連会社の組合発足に助力したりし、緊密な関係作りに努め、待遇改善を求めましょう。それこそが、よりよい新聞制作につながります。「神戸新聞・デイリースポーツ労働組合」の協力のもとに2019年7月に発足し、新聞労連に加盟した「デイリースポーツ労働組合」や、非正規社員の組合加入を積極的に進める「共同通信労働組合」「毎日新聞労働組合」などの事例を参考に組織内議論を深め、同じ新聞制作に携わる仲間として連帯しましょう。

6、組織・産別運動を強化する取り組み ~組織強化、全ての労働者との連帯を~

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つの新聞社に組合が2つある山陽・東京両労組への組織強化支援を行なうとともに、2018年12月の拡大中央執行委員会で確認した方針に沿って、みなと山口合同新聞労組や、地連にだけ加盟している福島民報労組と熊本日日労組など労連未加盟の労組に対する働きかけを強め、新聞労連の組織拡大「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、韓国言論労組との連帯、報道・表現の自由の拡大、労働者保護の強化、報道を規制する秘密保護法や結社の自由を侵害する共謀罪を批判し、全てのハラスメント根絶の国際的な世論を広げる。

非正規労働者の組織化を

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。

労契法第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21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。理由を聞いた非正規労働者に対する会社の不利益取り扱い禁止は禁止されます(パート有期労働法14条)。組合が積極的に周知し、非正規労働者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、だれが本社の正社員か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、非正規労働者が従事する恒常的な仕事・職場で無期転換逃れの脱法的な雇止めを監視しましょう。非正規労働者を組合に組織できるよう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300円の補助金を引き続き支給します。

すでに日経、共同、神戸デイリー、長崎の各単組では、無期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。神戸新聞社が2013年にデリースポーツ部門を別会社化し新社を作り、プロパー社員の採用を始めましたが、この新社に2019年7月、プロパー社員による「デリースポーツ労組」が結成されました。結成後初の2020春闘では、新たな賃金規程の制度化を求めました。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、すぐにペア2000円を獲得し、翌19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も進めています。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

- 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。
- ③2021年で10年が経過する東日本大震災の復興に向け、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を発信し続ける。
- ④死刑制度と冤罪、ヘイトスピーチやLGBTなど、人権問題について知識を深め、だれもの人権が守られ、認められる社会の実現を目指す。
- ⑤在日米軍施設の7割が集中する沖縄県民の思いに寄り添い、辺野古など新基地建設に反対し、基地問題を日本全体の問題として考えていく。
- ⑥広島、長崎の核兵器廃絶運動と連帯し、実現を目指す。

労働争議の支援

1、新聞労連の争議と支援のあり方

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だとし、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。2019年11月に県労委が組合の主張を認める勝利命令を勝ち取りました。その後、組合と会社は、①会社側が謝罪し、②職場排除の理由で正副委員長の人格を否定した前労担名義の文書を無効確認する等として合意し、2020年2月、全面的に解決しました。

2 つめはジャパンタイムズ労組の出版局別会社化に伴う合意内容の労働協約締結拒否と事前協議に関する不誠実団交です。当初は都労委あっせんの中で解決を目指しましたが、会社は譲歩せず、やむを得ず2020年2月10日、不当労働行為救済申立てに踏み切りました。

個別の組合員を守る取り組みも重要です。長崎市幹部(当時)による性暴力事件では、被害者の組合員(記者)が2019年4月に長崎市を相手取り、謝罪などを求めており、労連は地元の支援団体とともに支援しています。また、ヘイトスピーチや差別を紙面で批判してきた神奈川新聞労組の記者に対する不当な「スラップ訴訟」も労連として支援していきます。

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。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。

争議を勝ち抜くためにはカンパや人的支援をはじめ、メディアや地域の仲間の物心両面の支援も欠かせません。産別としての新聞労連の2万人の連帯の力があるからこそ争議を闘うことができます。争議支援の意義と必要性を確認しつつ、労連全体としてバックアップしていきます。

山陽新聞争議(岡山県労働委員会)【解決】

山陽新聞労組が印刷工場別会社化に反対、新印刷工場の直営化方針を掲げていることを理由に、委員長・副委員長を別会社の山陽新聞印刷センターの新印刷工場に出向させずに、異職種配転したことを受け、2018年4月24日に岡山県労委に不当労働行為で申し立てた。2019年2月8日には、山陽労組を支援する市民フォーラム「これでいいの?山陽新聞」に400人が結集。岡山県労委は同年11月に組合の言い分をほぼ認める勝利命令を出した。2020年2月4日に前労担が謝罪するなどして全面解決した。



ジャパンタイムズ労働協約締結闘争(東京都労働委員会)

ジャパンタイムズ労組は2019年7月1日、出向および事前協議等に関する団交の促進と合意事項の労働協約の締結を求めて、東京都労働委員会にあっせんを申請した。4回のあっせん・団交を試みたが、会社が譲歩せず決裂。2020年2月10日に不誠実団交と支配加入で救済申立てを行なった。同年4月から都労委において調査が始まっている。

長崎市幹部(当時)による女性記者への性暴力事件(長崎地裁)

長崎市原爆被爆対策部長(当時)が2007年7月、取材中の女性記者に性暴力を振った事件。記者はPTSD(心的外傷後ストレス障害)と診断されて休職。市の調査が始まった直後に部長が自殺し、別の市幹部が記者に責任を転嫁する虚偽の話を流した結果、記者は二次被害にも苦しみ入退院を繰り返した。日弁連が2014年2月、部長による性暴力や、別の市幹部による二次被害発生を認定し、市に謝罪などを求める勧告をしたが、市は受け入れを拒否し続けたため、記者が2019年4月25日、長崎地裁に提訴。新聞労連や長崎の女性団体が中心となって「被害者を支える会」を立ち上げて支援している。



神奈川新聞記者に対するスラップ訴訟(横浜地裁川崎支部)

在日コリアンに対する差別を扇動する演説内容の問題点を指摘した神奈川新聞の記事をめぐる、名誉を毀損されたとして、2019年4月の川崎市議選の元候補者が執筆した石橋記者を相手取り、140万円の損害賠償を求めたスラップ訴訟。記事は演説内容を正確に伝えており、石橋記者は請求棄却を求めている。この裁判は新聞社ではなく記者個人が訴えられたことに特徴があり、新聞労連と神奈川新聞労組は会社として記者を支援するよう社に要請している。

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、個別対応が増えており、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っせん、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れ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。

2020年度の財政方針

2020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。

2020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・活動を活性化するメリハリのある予算配分を行う⑤労連改革を予算、活動に反映する――を柱に据え、財政健全化に努めます。

経営側は各部門を別会社化し、経営のスリム化を図っています。それらの動きに対抗するためにも、賃金格差のある関連会社の組合を組織化し、活動を支援して仲間を増やすことは急務です。「組織拡大チャレンジ100プロジェクト」の推進を一層強化する必要があります。組織拡大や強化などで直面する課題に対して柔軟に対応するとともに、メリハリのある予算執行に取り組みます。

2019年度会計決算日は2020年5月末日です。第136回定期大会は特例で第4四半期中の4月に行われます。定期大会では第3四半期決算報告を行い、通常通り5月末日を2019年度決算日とします。2019年度決算報告及び2020年予算提案は、2020秋に予定している中央委員会にて行います。