

新聞 労 連



2022年 | No. 1313

1月1日（土）

- ジェンダー座談会 2, 3
- ハラスメント相談学習会 4
- 日経関連会社賃下げ訴訟 4
- 地連ほっとコラム 4

※記事、画像、表等の無断転載を禁じます。

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

TEL03 (5842) 2201

FAX03 (5842) 2250

http://www.shimbunoren.or.jp

年間購読送料共2000円。組合員の購読料は組合費に含めて徴収しています

賃金制度と春闘の役割を考える

2022春闘対策会議



新聞産業の春闘についてパネル討論を実施

新聞労連は12月8、9の両日、2022春闘対策会議を東京の会場とオンラインの併用で開いた。「賃上げ」が社会的にも大きな関心事となる中、賃金制度と春闘の役割を改めて考えることをテーマに据えた。1日目は労働政策研究の第一人者である濱口桂一郎氏（労働政策研究・研修機構所長）を招き、基調講演とシンポジウムを開催。2日目は各単組から、時給分母の改善や若手社員の家賃補助、業務見直しなど、賃上げがなかなか勝ち取れない中で、春闘で取り組んできた制度改善の取り組みが報告された。最後に、労連本部が2022春闘統一要求案を説明した。

基調講演 本当は古い「同一労働同一賃金」



基調講演では、濱口桂一郎氏が「同一労働同一賃金」が実は半世紀以上前から議論されていたことなど、長期的な視点から賃金を考えることの重要性を解説した＝写真。

濱口氏によると、労働者の家族の生活費を考慮した「生活給」の思想が誕生したのは第1次世界大戦直後の1922年。さらに戦時中の賃金統制が、最低賃金や定期昇給、年齢別賃金の基になったという。戦後もこの流れを受け継ぎ、労組主導で生活保障に重きを置いたいわゆる「電算型賃金体系」が普及したが、GHQや世界労連からは「仕事の量や質に基礎を置いていない」と批判を受けた。

1955年には日経連が賃金について「同一労働同一賃金の原則によるべき」と職務型賃金を提案。政府も追随し、67年には年功賃金が勤続年数の短い女性に不利だとして、同一価値労働に対して性別による区別をしてはならないというILO第100号条約を批准。この事実は「意外に知られていない」と濱口氏。「言っていたことをみんな忘れているのでは」として、昨今の同一賃金同一労働の議論

への疑問を投げ掛けた。

この議論はいつの間にか立ち消えとなり、終身雇用を前提とした年功型賃金は労使双方にとって当たり前のものになっていくが、男女雇用機会均等政策によって揺らぎ始める。90年代後半から2000年代には中高年のリストラとともに、賃金抑制策としての成果主義が導入されていく。

近年は非正規労働者の急増が政策課題となり、同一労働同一賃金に再び注目が集まる。安倍晋三首相（当時）は2016年、「同一労働同一賃金に踏み込む」と発言。本来、同一労働同一賃金とは仕事に値段を付けるジョブ型が原理のはずだが、正規と非正規の賃金格差は温存され、骨抜きに終わった。

また、濱口氏が著書の中で欧米の雇用制度を説明するために使ったジョブ型は、「仕事」を規準に雇用・賃金を決める制度で、個別に「人」で評価して賃金を上げ下げする制度ではないとし、ジョブ型の語法について警鐘を鳴らした。

パネルディスカッション要旨

基調講演に続いてパネルディスカッションを行った。パネリストは、濱口桂一郎氏、岩橋達弥氏（労連書記長）、伊藤明弘氏（労連書記次長）、竹下誠氏（読売労組委員長）の4人。コーディネーターは杉村めぐる氏（労連書記）が務めた。パネルディスカッションの要旨は以下の通り。（敬称略）

新聞産業の春闘

伊藤 新聞産業では70年代から80年代にかけて、ベースアップ（ベア）と定期昇給（定昇）で2万円という時期があった。「新聞神話」と言われた。ところが、1999年を境に、各社でベアゼロになった。この時期、売り上げがガクンと落ち、人件費も落ちた。一方で内部留保は急激に増大させた。ベアと定昇が1万円を割る中で利益剰余金が増えた。利益剰余金が増えているなら原資をもっと増やせという要求をしても良いはずだ。

竹下 戦後の読売労組の春闘は、ベアの闘いだ。ベアを2万円近く要求し、1万円余りの回答しか得られなかったら、全員投票に入ってストの準備をしたこともあった。それが2000年代から、ベアを要求しづらくなってきた。21年春闘では定昇の確保と、福利厚生制度を要求している。

岩橋 潮目が変わったのは2000年代。部数が頭打ちになり、インターネットが出てきて、ネットでニュースが見られるようになった。この時期に新聞社にも遅れて職能給が導入され、同時にベースアップも消えていった。産業が衰退し始めると、人件費抑制が当たり前になってくる。

定期昇給とベースアップ

伊藤 賃金カーブを維持するのが基本。例えば22歳の人、今の23歳の賃金額に到達することが、定昇のない会社の最低ラインになる。ところが、今は賃金カーブの維持ができない実態がある。経

営が良いときは上がるが、悪いときは全然上がらない。そうすると、賃金カーブがギザギザになったり、伸びの悪い年齢層ができてしまう。定昇がないところはそこに苦勞している。

杉村 定昇は、毎年自動的に賃金が一定額上がっていく制度。これだけ聞くと安定的で良い制度に思える。労働組合が定昇を要求して、安定的に昇給を果たす、これが労働者のためになる、という考え方もあるがどうか。

濱口 これはすごく皮肉な話。ここ数十年来、労働側は定昇維持と言っているが、歴史をさかのぼると、ベアじゃなくて定昇と言ってきたのは、経営側だ。一番単純なモデルで考えると、全ての企業で定昇を実施しても、マクロ的には賃金額は増えない。つまり、労組が一生懸命定昇維持を唱えても、マクロでは賃金は上がっていかない。

岩橋 個人ベースではじわじわ上がっているから、何となくもらっている気分になっているが、実際は仕事が増えている。自身の労働の価値を高めるためにも、結果としてベアが取れなかったとしても、要求はしないとイケない。

竹下 労組としても、ベアや底上げを求めたいが、さすがに今の新聞業界や自社の現状を考えると底上げを求めると、議論がかみ合わなくなる。そうすると、争議になってしまう。今はそういう状況でないと感じる。

今後の春闘

濱口 定昇がないところでは否応なく要求せざるを得ない。私はむしろ定昇がないところの春闘が本来の姿とを感じる。定昇があるとマクロで増えていなくても、個別には増えているので安心してしまふ。ただ、そうはいっても定昇で賃金が上がっていくことに後ろめたい気持ちを持つ人もいる。その後ろめたさが成果主義を生んでいる。成果主義はけしからんとなり切れないのは、そこがあるのではないかと。その結果、成果主義のせいで全体の取り分が着実に減ってきている。

岩橋 働き方改革を進めると、時間外手当や夜勤手当を削り手取りが減っていく。若い人に見てもらいたいのは、自分の給与明細。基本給を見ると、他の業界と比べて新聞業界は全然高くない。基本給の底上げを図っていかないと何の魅力もない業界になる。今なぜベアかという、これまでの時間外手当や夜勤手当も含んだ手取りでいくらという考え方でなく、時短や休日取得などで働き方を変えながらも、労働に見合った対価を支払わせる取り組みを行っていく必要があるのではないかと。

伊藤 短期的な課題は春闘での要求獲得だ。要求を勝ち取るための交渉テクニックを磨いていかないとイケない。新聞社の自己資本はすごく膨らんでいる。皆さんが稼いだ利益がここに蓄積されている。自己資本というと、経営者のもののように思えるが、そうではない。きちんと賃上げをしていけば、自己資本はこれほど蓄積されていなかった。過剰に貯まった部分は、コロナ禍のような緊急事態時の賃金の引当金とすべきではないかと。

竹下 春闘は経営陣に質問をぶつけて話し合う場。できるだけ安心して働ける環境にしていければと思います。ともに頑張ろう。

告示

新聞労連は、規約第20条により春闘に向けた第139回臨時大会を1月25日（火）午後1時30分～26日（水）午後2時まで東京・全水道会館で開催します。

経営側とより強力な交渉を進めていくためにも臨時大会での「統一スト権」の確立が重要です。委任の方には投票権がありませんので、確実に統一スト権を確立できるよう、代議員の本人出席（または同一単組内からの代理出席）をお願いします。

2022年1月1日
新聞労連中央執行委員長 吉永 磨美

「そのうち変わる」では変わらない



新聞労連は2022年、ジェンダー平等の実現への一つのマイルストーンとして、「ジェンダー平等宣言」の採択と「ジェンダーガイドブック」の発刊を行う。それに向け今号では、「新聞業界のジェンダーを考える」と題し、業界内のジェンダーギャップの実例や意識について、宣言の起草などにかかわってきた女性中執3人に、男性中執2人と現場感覚での本音を交えながら語ってもらった。

【まとめ・塩田彩特別中執=毎日労組】

職場のジェンダー意識

吉永 磨美(新聞労連委員長) まず、皆さんの職場でのジェンダーについての違和感や、変えたいところを話してもらいたい。

乾 栄里子(特別中執、全徳島労組) 徳島新聞は女性デスクがゼロ。これまでのデスク経験者も女性1人。紙面編集会議も今のところ、整理部の総合デスクにも女性はおらず、オール男性。その中で(記事で)「ジェンダー炎上」してしまう状況も出てきている。男性記者が女性蔑視的なコラムを書いたり、見出しでも問題があったりしたようなものが散見される。女性がいることで当事者性を持つことができ、おかしい話が紙面に出る前に、ジェンダー視点で問題ある表現、記事はかなりの確率で食い止められると思っている。全国的にも、新聞製作の意志決定層に女性がいないことが問題で、ハラスメントや性暴力の横行が見られる。命、心身の健康にかかわることだということを、ジェンダー平等宣言で強く言っていきたい。



佐藤 百合(特別中執、神奈川労組) 会社ではジェンダー平等をテーマにした「#metoo #youtoo」取材班で活動してきた。会社内でも受け入れられているが、本質的なジェンダー平等がなぜ必要か、みんなが理解しているわけではない。デスクの中で、フラワーデモをやめる会話や、構造的な問題があるのに「管理職が少ないのは女性の問題」だという言動がみられた。フラワーデモをやめる発言で、



「管理職が少ないのは女性の問題」だという言動がみられた。フラワーデモをやめる発言で、

ハラスメント許さない職場

吉永 横山さん、職場に女性がいないと事前に聞いていたが。

横山 智徳(中執、西日本労組) 販売局にいるが、今は女性ゼロ。社内的には販売局は特殊な状況かもしれない。うちは一人だけ執行役員に女性がいます。久しぶりの女性の役員。今、北九州で一緒に仕事をしているが、20年前の話を聞くと、ずいぶん苦勞されたようだ。社内では人権に関する規定の改正が最近あり、ハラスメント防止の内容が濃くなった。テレビ朝日の記者が官僚からハラスメントを受けた問題を受けて表現が変わり、「社内外において」という一文が加わった。ハラスメントをしないことは当然だが、社外に対して、社員がセクハラやパワハラを受けたら会社として許さないと明記しており、大きな一歩と思う。



男性の働き方

吉永 職場は男の人ばかりでも、その中で子育てとかいろいろな状況があるのでは。

横山 男の育休で言うと、何年か前になるが、販売局で初めて育休を取った社員がいた。でも、今

30代前半の女性記者が辞めてしまうことが最近あった。熱心に仕事に取り組んでいた記者だった。取材班で記事を発信しても、会社は何も変わっていない。絶望的な思いになって辞めてしまった。本当に会社として大きな損失だったのに、会社も重要視していない。ジェンダー平等がなぜ必要か本質的な理解が必要だ。そのためには平等宣言やガイドブックが必要だと思う。

慶田城 七瀬(中執、琉球労組) 紙面からウェブ配信まで、上流から下流まで、紙面製作の現場で理解がないと(問題のある記事が)垂れ流されてしまう。ウェブの社会、ツイッターなどで一生懸命主張を訴えて聞いている人もいます。ガイドブックを作るに当たって事例が集まってきたが、これが外部に出たら、ウェブも含め社会の方がジェンダーに敏感に反応するので、「新聞大丈夫か」となる。そこから新聞の今を、「外から見てこうだ」と、業界全体で気がつかないといけない。今は、ジェンダーという言葉が流行だから「乗っておけば大丈夫」ということで記事に載せている。それが下火になったら載せなくなるということがあってはいけない。ジェンダー宣言案にもあるが、これは人権の問題。新聞社は、基本的人権の尊重、声なき声を紙面で拾っている。人権という言葉盛り込むことで、上から若い世代まで浸透していくと思う。宣言も、ジェンダーガイドブックも必要と思う。

吉永 外に対して、言っていることとやっていることが合致することが新聞社の信頼につながる。世の中と新聞社の乖離を埋めることに取り組んでいかないと、新聞社からの離職にも繋がりがかねない。

吉永 外に対して、言っていることとやっていることが合致することが新聞社の信頼につながる。世の中と新聞社の乖離を埋めることに取り組んでいかないと、新聞社からの離職にも繋がりがかねない。

も子どもが生まれるたびに誰かが休んでいるという環境にはない。ただ、世代が変わるにつれて良くなってはきている。30代は子どもが熱を出したら交代で休んでいる場面を時々見る。40代半ばの僕らの時代には当たり前でなかったことが当たり前になっていくことは職場を見ていて思うし、応援してあげたいと思う。

吉永 応援してあげたいという考え方はとても大事だと思う。

横山 そういう気持ちにはなっているが、子どもが生まれるたびに育休を取るような習慣にはなっていない。だから、まだ2合目3合目だとは思っている。

吉永 「俺は取らなかったのだから、お前も止めとけ」となぜ思わなくなった?

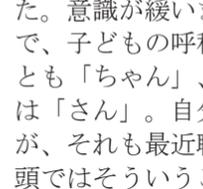
横山 なぜだろう…。

安藤 「思わないのが正しい」と思われているからかもしれないが、でもそれは変化。かっこつけとかじゃなくて、普通に言えるようになった。

横山 確かに僕が優しいからとか、そういうことじゃない。

吉永 こういう形でみんなで声を出していくことが大事で、問題が可視化されることによって、苦しんでいる人がいても「表立ってやらないでおこう」となっていたことを、形にして見せていくこ

安藤 健(中執、北海道労組委員長) 整理のデスクで、職場でどういうふうに見出しを扱うかについて最近話題になったのが、「〇〇で女起訴」という見出し。段が立つ記事で事件の続報だが、なぜ「女」をつけたのかあまり理由はなく、女性だということが関係ない事件でもあった。意識が緩いままだと感じた。うちの記者手帳で、子どもの呼称については小学校入学前は男女とも「ちゃん」、小学生は、男子は「君」で女子は「さん」。自分は疑問も持たず書き分けていたが、それも最近職場で話題になった。やっぱり、頭ではそういうことを考えながらも、商品は古い頭のまま出してしまっているのではないかな。今、職場には(新人が)男女半々くらいで入ってくるが、私が入った1995年は編集系18人のうち女性は3人。2人は辞めてしまっている。どこの社も同じだろうが、意識は男中心に動いていて、それはなかなか簡単に拭えない。流行でジェンダーを取り上げていると思いたくはないが、そうせざるを得ない空気が、うちもやっぱりあると感じた。



吉永 分かっているけれども変えるまで至らないということか。

安藤 空気自体は20年前と比べると変わってきているが、男性デスク、幹部は、「やらなきゃいけない」という脅迫感に押されてやっているというウエイトの方が大きいのかなという感じがする。

吉永 でも(女性が)いないのといえるのでは状況は違うのだろうか。

安藤 だと思う。男しかいなかったら、しゃべる言葉自体も粗野な言葉になってしまいがち。そういう空気の中でできる新聞とは違ってくるのではないかなと思う。

安藤 だと思う。男しかいなかったら、しゃべる言葉自体も粗野な言葉になってしまいがち。そういう空気の中でできる新聞とは違ってくるのではないかなと思う。

とが大切だと思う。労働組合として、この状況をどう変えていけばいいか。

乾 今、男性の中で働いている。県庁担当で、4人中女性は1人だが、確かにこれまで見てきた年上の男性たちと比べ意識ががらっと変わってきたと思う。30、40代の男性たちは、(役所や議会の)委員会がないからとか、子どもが臨時休校だからと休むようになった。その違いは何だろうと思ったが、新聞社の自浄作用ではないと思う。社会が少しずつ変わってきている中で、新聞社はフィットしていかなければならず、そういうことを発信していることもあり、意志決定層の人たちは、表向きは「やらなきゃ」とか言っている。うちの男性たちは共働きで妻も働いているので、(子育てを)やらないと回らないということもあるのかなと。それでもやっぱり、だからこそ、外圧を掛け続ける、男職場に、男性優位社会に外圧を、というのが大事だと思う。あと一世代進まないと、意志決定層の意識はなかなか変わらない。



(3面に続く)

おかしいと言える「空気」醸成を

座談会「新聞業界のジェンダーを考える」



ジェンダー平等

乾 50代以上の世代を見ていると、自分は専業主婦の妻を持ち、「24時間働けますか」の中で働いてきたので、今の若い男性たちへのちょっと小バカにした視線も感じる。でも、そこまで待たないので、ジェンダー平等宣言も実効性を持ってやってもらう。数値目標もそうだし、宣言を議論する場でも、たくさん提案が出た。これをやるためにはこういうオプションがある、それを受けないと昇級できないなど、社側に提案して組みこんでもらう。ワークライフバランスの研修など個別具体的な話をしていきたい。骨子となるところは理念としてすごく大事だが、肉付けの部分もセットで示し、これをやりますということを労連が積極的にPRしていく。この地連は何パーセントが導入したとか、宣言に付随する提案の中で採用しているところもどんどんアナウンスしていくことが重要なことと思う。

安藤 確かにそういう動きがあって変わりつつあるのは間違いない。今の局長レベルの下ぐらいの意識は変わってきている。おっしゃるように数値は出すべきだ。見える化することはすごく大事だから、過渡期にあって、そこで一押しして、本物

組合にできること

吉永 せめて、そうならないようにするためにも声を掛け合ったりすることで支えることが必要だと思う。そこで、労組としては何をすべきだろう。

安藤 佐藤さんがおっしゃったように、励ますことなど何ができるか考えても、意外と難しい。

佐藤 普段気になったらメールを送るだけでいい。頑張っているね、とメールが返ってきただけでも、会った時に声を掛けるというだけでもいい。

安藤 それが不思議じゃない職場環境を作ることなのかな。そう考えると、ちょっとしたことにこっちは気付いて、声を掛ける。組合となると組織で動かないといけないから難しいところもあるが、そういう空気になるような職場作りも、組合活動の柱にすべきなのかなと思う。

慶田城 声掛けと言えば、コロナで在宅勤務になり、声を一声も発しない時もあった。話す事は大事だと思っていて、業務でラジオが始まったが、声に出すことは大事だなと。（単組で）書記長だった時、機関紙を配りながら必ずみんなにあの記事よかったねとか声を掛けた。そしたらちょこちょこ組合事務所に相談に来るようになった。そういうのでいいから、誰か話をする相手が居てほしいという思いに応えるのが組合の仕事かなと思う。

吉永 ジェンダー問題は孤立しがち。がっちりしたコミュニティがないので、ネットワークを作ることも大事なかもしれない。高い目標を掲げてもお互い守り合うことがないと孤立してしまう。

慶田城 そこから拾ったことが労組としての要求になってくることもある。言いやすい雰囲気をつくる。組合で、働き方とジェンダーでいうと、男性の働き方、育休問題でも、休みを取りたいけど

にするためにはこういうものが必要と思う。

横山 ガイドブックはどんなものできているのか。僕も普段、口癖で「かみさん」と言っている。現在ラジオに出演しているが、ラジオでは「妻と言って」と言われる。記事には書かないけど、しゃべり言葉では言ってしまう。すごく注意しているけど、それ以外にも。だから欲しいんです、ガイドブックが。

乾 「気付き」を持ってもらう内容になっている。

吉永 宣言も「見えているといい」ということ。

乾 職場でも非正規の若い女性を「女の子」と呼んだり、意識していないけど、たぶん周りの女性は「あつ」と思っている。幹部に「今かみさんって言いましたね」とか言えない。そういうのを、大変気を付けてくれるとこちらの精神衛生上もすごく良い。

吉永 ぜひラジオでも宣伝してください。

離職問題

慶田城 デジタル編集の職場にいるが、8人中5人が女性で、男性は少ない。なので、ウェブの配信で、キャッチーな見出しをつけようとするとき、例えば性犯罪の記事で具体的などところを取ろうとする。それを見て、それは良くないんじゃないかなどというケースもあり、女性側から言い始めたので、男性陣も気にし始めた。女性が指摘すると、そこは男性も感度を上げることができる。うちの社は、他の新聞社に比べて管理職も女性が増えてきている。私の世代もデスクとか管理職になってきていて、私もデスク会議に出て、紙面で気付いたことを言えるようになってきた。誰かが気付いたことを言えるようになってくると変わってくる。

取れない悩みを結構抱えている。ジェンダーのことも、難しいことをやっていると思われるけど、そうじゃないよと。自分が育休取りたいとか、休みたいとか、そこでいいんだよという話を若手としたところだが、働き方というキーワードで入っていくのが一番いい。

モノが言える職場に

吉永 横山さん、男の人がジェンダーの話をできないのがつらいとか、男らしさを求められて苦しいとかありますか。

横山 育休の話でいくと、取りづらい雰囲気上司が出しているわけではないけど、「俺一人居なくなったら隣の人が大変になるでしょ」ということになる。でもやっていかないと。お互い様だし。

吉永 余裕を持った人員配置をしなければという話にもつながる。

乾 佐藤さんの話を聞いていて思ったが、会社から、警察から、行政から何度もセクハラを受けて、社会に対する信頼をどんどんなくしていった。誰にも何も言えなくなる。本当にひどいことをされたのを、当時一緒に働いていた先輩にやっと話せたときに、「なぜ言ってくれなかったの」と言われた。でも、そんなの言えないよと。女性記者は行政、警察、社会への信頼をなくして行って、自尊心を削られていく。あらゆるところに差別の構図があって二重三重にハラスメントを受ける。そのことを誰も分かっていなかった。後から同僚の女性たちも被害を受けていたとわかった。社会への信頼を取り戻していけるような、ハラスメントまでいなくても、嫌なことを言われていないか、飲み会に一对一で誘われていないかとか、女性記者はハラスメントを受けやすいという認識の下で声掛けしてくれるだけでいい。尊厳を取り戻して

若い世代は私たちのことを見ている。結婚して子どももできて、若い男性も悩んでいて、辞めないといけないと思ったが、ジェンダー系の記事を共有するライングループがあって、そういうのを見て、辞めないで働けるようにしたいと言うようになってきた。気付いている人が声を広めるためには、ある程度人数は必要だと思う。

吉永 佐藤さんの世代は半分くらい女性。そのうち女性が増えるからいい、みたいなことを言っている人もいるが。

佐藤 まさに「そのうち変わるよ」という悠長な考えをこのあいだデスクから聞いた。あるデスクから「男尊女卑の社会はずっとあるんだから、それぐらい（長い時間）かかる」と言われた。絶望的な気持ちになってその時、ジェンダーギャップ指数に触れて「世界は変わっているのに日本は何もしていなかった」と言っても、「言い方がきつい」と冗談めいて返された。すごくその辺の意識の乖離を感じていて、もちろん外圧とか指針を作って法律的に扱うことも必要だが、ジェンダー平等のために頑張っている人を褒める取り組みや、ちょっとした組合内での声掛けでもいい。社内外で精神を削られることを言われると嫌になり、自分ひとり間違っているのではと悩んで、最悪、辞めてしまうようなケースもあり、ソフト面で何か励まし合うような仕組みがあればいいと思う。

吉永 無自覚な人は「辞めるまでいくのか」と言うが、実際退職者は相次いでいる。

佐藤 新聞社は人権意識は高くあるべきで、それを発信したいと思って入社する。そういうコミュニティだと思って記事を書いたのに、理解されないと失望する。ここで理解されないなら社会にも理解されないと。当初の志を削られてしまう。



いく作業を私は自力でやったけど、そういうサポートしてくれる人が社内において、特に先輩の女性記者がやってくれたらラッキーだ。男性記者にもそういうまなざしを持ってほしいし、同じ目に遭いやすい人がつながることは本当に大事だと思う。社内にそういうサポーターがいなくても、女性記者は本当に全国津々浦々、同じ差別構造の中で同じ経験をしている。だから（女性記者が取材先から性暴力を受けた）長崎事件はひとつとじゃない、つらいよねと。私たち何でこんな目に遭わなきゃいけないのか、吐き出すだけでも力になる。離職を引き留めるストッパーになる。そういう連帯を新聞労連はつくっていかないといけない。

吉永 結局は人間関係で、お互いを尊重する、それが新聞社は欠けていたと思う。すごく殺伐としたことを取り扱い、心を殺さないで取材できない。過剰な長時間労働も、自分が大事にされていないから相手にも要求してきたのかもしれない。そこから脱却するためのベースとして、働き方に余裕を持たせる方法を考えていくべきだろう。その一つがジェンダーで、ジェンダー平等を守るためには、そうしたことを含めて発信していく必要がある。まずは気軽に話し合える関係。働く者同士が相手のことを思いやって、会社も働く者に向き合う。そうあるべきだと言っていないといけない。

「20分以上は徹底して傾聴」

東京地連学習会 専門家招き相談対応学ぶ



東京地連は12月3日、「仲間に寄り添う相談の受け方～仲間を守るため、何が出来るか～」と題した学習会を書記局で開いた＝写真。オンライン方式との併用。

講師は一般社団法人エープラス代表理事の吉祥眞佐緒（よしざき・まさお）さん。吉祥さんは、DV被害を受けた女性やDV家庭に育った子どもたちをサポートする活動を進めている。

希望者に「ドラえもん」の登場人物、のび太、ジャイアン、スネ夫、しずかちゃんの役割を演じるミニワークショップに参加してもらった。のび太が「言うこと聞かなかったらぶっ飛ばすぞ」と言われた場合、同じ言葉でも誰から言われたかで

受け止め方が全く違うことを例示。「ハラスメントの根本には『関係性』の問題がある。優位性を背景に行われるのがハラスメントだ」と分かりやすく示した。

吉祥さんは労働組合の役員らが、ハラスメント被害者の相談を受ける上で心がけるべきポイントを解説。「相談時間を30分までなどと決めた上で、20分以上は徹底して傾聴し、コメントはしない。アドバイスのことを伝えるにしても最後の2、3分にとどめるべき」と述べた。これが相談者にとって満足度が最も高く、逆恨みされるなどのデメリットが少ない方法だとした。

相談を受けた側が板挟みになってしまった場合どうするかについては「相談を受けてどう対応するかは基本的に本人に委ねる。相談を受けた側が『ジャッジ』してはならない」と注意を促した。

ハラスメント加害者への対応として「加害者更生プログラム」に参加してもらうことの重要性も指摘。参加者の関心も高かったことから東京地連として今後、同プログラムについての学習会開催も検討することにした。

【東京地連副委員長・辰巳裕史＝日刊建設工業労組】

中国地連常任委 みなと山口労組と情報交換

中国地連は12月18日、地連・労連とも未加盟のみなと山口合同新聞労組の仲間を招いての常任委員会を下関市で開催、4単組8人が参加した。中国地連は15年から同労組との交流を続けており、16年から毎年この時期の常任委員会を山口付近で開催し、同労組の仲間に参加を呼びかけている。昨年はコロナ禍のため実施できず、2年ぶりの再会となった。

みなと山口合同新聞社（山口県下関市）は、県紙である「山口新聞」と、全国展開している水産業界の専門紙「みなと新聞」を発行している。また下関市内の印刷工場（直営）では受託印刷も広く手がけ、大きな収入の柱となっている。同労組の仲間からは「受託印刷が大きく減少していく中で収入が減少し、賃金を増額させる要求はしにくい状況だが、コロナ禍にあって在宅勤務が多い場

合の通勤費実費支給や通信費の補助、感染した場合の特別休暇対応、70歳までの就業機会確保などを要求し交渉した。また受託が減った印刷職場では人員削減の動きもあり、今後の交渉の課題」と報告があった。

労連本部から参加した岩楯達弥書記長は、12月7日の拡大中執で議論した春闘要求案について説明。春闘の考え方として「コロナ禍から経営の回復が見られる中、しっかりベースアップを要求しつつ、働き方を見直し、若者に魅力ある労働環境を要求しよう」と訴えた。

各単組の報告を受けた後、業務スクラップの具体的状況や、各社の経営情報の開示の仕方などについて4単組で情報交換した。みなと山口労組とも、年1回の機会だけに限らず必要な時に情報交換することを確認した。

日本各地で展覧会を

齊藤 紳也（東京地連委員長＝朝日労組出身）



賑わう過去の大阪会場。19年を最後に大阪では開催されなくなった。

気がつけば10年以上、新聞社の文化事業部で仕事をしてきた。

「展覧会」という響きは、とても華やかな世界を想像させる。実際、世界の至宝や目を見張るような美術品が展示されるので間違っていない。しかし、業務として携わると、例えば大規模な展覧会では、準備開始が開幕の3～5年前で、お客さんに見てもらえる開催期間は長くて3カ月ほど。つまり、ほとんどの時間は水面下で準備。地中に

長い時間いる蟬のようなものかもしれない。出品交渉に始まり、契約、保険、輸送、展示…。枚挙すればいとまがないくらい、主催で関わる文化事業部の業務は幅が広い。

さて、海外の巨匠の作品を展示して、入場者数を競う展覧会が目立つ一方、新聞社などの報道機関が意地でも主催を続けていくべきと私が考えるものがある。それは「世界報道写真展」。オランダで開かれる世界報道写真コンテストで入賞した作品が紹介され、世界約120カ所で開催、今年が65回目となり歴史も長い。それが日本においては存続の危機に陥っている。私も以前は担当者であったのだが、当時（2015年）と比べると国内の会場は半数近くに減り、朝日新聞社主導での催事継続が苦しくなった。

主に前年に撮影された世界中の出来事（事件・事故、環境、自然、スポーツなど）を、規制やフィルターを介さずにそのまま伝える写真展ということもあり、毎年決まって来場される方も多かった。利益を求める展覧会ではないが、世界のジャーナリズムが垣間見える機会を日本から無くして



⑤①

和解の元共同契約社員がエール 日経関連会社賃下げ訴訟

日本経済新聞社の関連会社社員の賃下げ訴訟は12月8日、東京地裁で弁論準備手続きがあった。地裁側は主張整理を続行しつつ、和解に向けた歩み寄りを重ねて要請。10月に賃金差別訴訟で共同通信社との和解が成立した元契約社員の男性は「決意と粘り強い取り組みによって納得のゆく成果を勝ち取ってほしい」とエールを送った。

2人は新聞通信合同ユニオン組合員。原告は、会社側が後付けの役職定年制を本人の同意なく導入し、一方的に賃金を引き下げたのは労働契約法違反として2021年1月に提訴した。会社側は、役職定年に伴う賃金減額の規定がなくても役職定年制導入によって、賃下げは可能と主張したいとみられる。並行して、会社側が役職定年後も管理監督者であると主張し、時間外手当の支払いを拒んでいることも争点となっている。原告は、役職定年後、これまで非役職者が担ってきた業務に就いているにもかかわらず、管理監督者として扱うのは不当だとしている。

会社側は前日で具体的な和解案を示したが、原告は要求と隔たりがあると難色を示している。次回期日は2月3日午前11時15分から。

MIC が春闘討論集会

日本マスコミ文化情報労組会議（MIC）春闘討論集会が12月11日、新聞労連など各単産の代表ら約30人が参加して開かれた。

フジテレビ労組（民放労連）からは、昨年来、賃金や制度などの勉強会や組合費1年間無料などのキャンペーンを行った結果、若手の新規加入が進んだことで会社側の対応に前進があったことなどが報告された。

新聞労連は、労働時間や賃金制度について、要求につなげるための注意点を説明。賃上げ以外にも時給分母の見直しなど、法に基づいた制度改善の要求も検討すべきだと提案した。

新聞業界でも長時間労働抑制の取り組みが進んでいるが、裁量労働制の導入などで過労死につながる働き方にならないかなど、労働組合のチェックがより重要になることも強調した。

しまうのは大変もったいない。

ぜひ新聞労連の加盟単組で、興味・関心のあるところがあれば教えてほしい。連携することで存続の道を探り、大都市に限らず、今後も日本各地で多くの展覧会が開催される世の中であってほしい。

産政部が新プロジェクト 第2回拡大中央執行委員会

新聞労連は12月7日、第2回拡大中央執行委員会を開催した。今回も東京の会場とZoomの併用で行われたが、会場参加者は12人と久しぶりに10人を超えた。

2022年春闘方針案や、22年1月25、26日に予定している第139回臨時大会の開催要領などについて話し合った他、本部書記の60歳超雇用で定年延長制度を導入する方針がワーキンググループから提案され、了承された。また、ハラスメント対策で、単組からの相談窓口の設置や研修の充実、情報集約など、労連の機能強化を求める提案があった。

産業政策部は新聞の未来を考える新プロジェクトを発表（1月上旬までに詳細を通知）。第1弾は「地域報道、販売のリアル」をテーマに活動する予定で、参加メンバーを募る。