

2023 年 10 月 13 日

新聞労連加盟各組合 御中

新聞労連 秋のストライキ勉強会 ご案内 (Zoom)

日本新聞労働組合連合
中央執行委員長 石川 昌義

各単組の日頃のご奮闘に敬意を表します。

さて、9 月 25・26 日に東京で開催した執行部セミナーでは、北海道新聞労組が取り組んだ「デジタルストライキ」についてご報告をいただき、参加者の大きな注目を集めました。物価が急騰し、賃上げ・一時金の増額が急務となる中、どの単組でも闘い方に知恵を絞っておられることと思います。

新聞労連本部では、闘いに今まで以上の幅を持たせるためにも、憲法で定められた権利であるストライキについて、さらに学びを深めるべきと考え、勉強会を企画しました。

今回は、春夏闘・秋年末闘争ごとにストライキを決行している京都新聞労組の大西保彦書記長を講師に迎え、実践的なストライキの打ち方、手続き、過去の事例などについて、豊富な経験からより具体的なお話をいただきます。

ランチタイムの短時間の勉強会です。皆さま奮ってご参加をお願いします。

記

日時 2023 年 10 月 19 日 (木) 12:00~13:00

講師 大西 保彦 さん (京都新聞労組書記長)

※Z o o mによるオンラインの勉強会です。時間になりましたら、下記URLから入室ください。

<https://us02web.zoom.us/j/87127106495?pwd=UmZkYTRtWGVBZjBjLzh0eE14ZF14UT09>

ミーティング ID: 871 2710 6495 パスコード: 855726

※質問は、下記URL (右QRも) から「スライド」で、勉強会実施時間中随時受け付けます。

<https://app.sli.do/event/tSJxo1WH63mBUe5A3bUEJD>



※今回は秋年末闘争に活かせるよう、緊急の開催となりました。当日どうしてもご都合のつかない方は、終了後新聞労連ホームページの動画DBにアーカイブしますので、随時ご視聴・ご活用ください。

以上

2023年10月19日

京都新聞労働組合

文責：書記長 大西保彦

京都新聞労組のストライキについて

【概要】

- 京都新聞労組は、新聞社・COM社・印刷会社の3社と交渉している。ストライキを行うのは主に新聞社闘争。COMと印刷はほぼ実施しない（スト権は確立している）。
- 秋・年末闘争、春・夏闘の闘争ごとに毎回ストを打っている。
- ストは新聞社が修正回答を出す日（再回答指定日）に実施。
- スト時間は近年、17時30分～18時30分の1時間が慣例化している。人数が多い報道部やニュース編集部（整理）の組合員が参加しやすい時間帯のためと思われる。
- スト中の時間に全体集会を開き、会社回答に対する執行部方針を提起し、職場討議を実施。
- ストが「マンネリ化」しているとの声もあり、今期執行部では「デジタルスト」を中心にスト研究を行う。

【ストライキを実施するまでの手続き】

- ① 年間ストライキ権の確立
→定期大会で可決を得る。個別闘争でもスト権確立投票を行うが、闘争以外で不測の事態（不当解雇・雇い止めなど）が発生した際、すぐさま争議行為を行えるようにするため。
- ② 中央委員会で秋・年末交渉（または春・夏闘）の要求案承認
- ③ 会社と要求提出団交
→一般的に、団交を経ない争議行為は認められないとの学説あり。
- ④ スト権確立全員投票（ストライキ批准投票）の実施
→▼秋・年末と春・夏の交渉ごとに実施。
 - ▼組合に全員投票管理委員会を組織（職場委員数人で構成）。
 - ▼投票の5日前までに、投票期間や開票日時・場所などを公示。
 - ▼投票は簡易な賛成・反対（○・×）形式。
 - ▼高投票率・高賛成率での確立が会社への圧力になる。
- ⑤ スト権確立の組合ニュースを発行
→▼開票日の翌日に発行。発行（公示）と同時に開票結果が効力を持つようになる。
- ⑥ スト決行日の周知と通告
→▼組合員に対しては闘争指令と掲示板への張り出しで周知。

▼会社に対しては、少なくとも24時間前にスト実施を文書で通告。

▼スト集会を行う場所をおさえておく（会社から施設利用の許可を取っておく）。

【実際にストライキをするまでの流れ・スト決行日の流れ】

■1次回答が出るまではストはしない。

■ストは修正回答（再回答）日に行うのが慣例（執行部が収拾方針でも）。

- ① 会社が1次回答を提示。
- ② 執行委員会で収拾・拒否の方針検討。方針を中央委員会に報告、全体集会で組合員に方針提起・説明。職場討議。
- ③ 職場意見を中央委員会で集約。執行部方針に対する諾否を採決。
- ④ （会社回答に拒否の場合）闘争委員会を設置（構成は執行委員と中央委員）。
- ⑤ 闘争指令を発令（「腕章着用せよ」など）。
- ⑥ 中間団交（複数回の時も）
- ⑦ 会社の修正回答を出す日（再回答指定日）を決定。
- ⑧ 闘争指令「再回答指定日にストライキを行う。全員待機せよ」（スト時間を明示）。
- ⑨ 再回答団交で会社が修正回答を提示。
- ⑩ 執行委員会で収拾・拒否の方針検討。
- ⑪ 闘争委員会に執行部方針を報告。
- ⑫ ストライキ集会→執行部方針を提起・説明。職場討議。
- ⑬ 再開闘争委員会→職場意見を集約。執行部方針を採決。
- ⑭ （収拾の場合）闘争指令で「全員待機と闘争態勢解除」。

【ストライキの打ち方・現況】

■スト時間帯を17時30分～18時30分に設定。その時間帯に全体集会を開き、執行部方針に対する職場討議を実施。余った時間は労務をせず自由に時間消化。全員待機なので帰宅はNG。

■ストの態様は、新聞社組合員にとっては「全面スト」「時限スト」、京都新聞労組全体にとっては「部分スト」「時限スト」になると思われる。

■COM組合員や印刷組合員は、基本的には新聞社ストに参加できない。「同情スト」「支援スト」になる可能性があるため。ただ、新聞社ストの時間帯にCOM組合員らが「たまたま」食堂に夕食を食べに来ることは可能。

■スト権の確立の仕方次第では、新聞社ストにCOM・印刷組合員が参加することや、逆にCOM・印刷がストした場合に新聞社組合員が参画することは可能かもしれない（研究中）。

【ストライキの打ち方・過去事例】

執行部経験者に、過去に行ったストについて聞いた。

■リレースト

→局・部・職場で順番に30分～1時間、ストを実施。印刷⇒広告⇒販売⇒総務⇒編集⇒システムといった感じで順次、ストをした。

■複数回スト

→慣例化した夕方の時間帯のストに加え、会社が前進回答を示さなかった場合に、夜間にもストを行い、組合側の強い姿勢を示した。

■降版ギリギリスト

→整理部で早版降版後、遅版降版時間までの間にストを実施。結果的に、遅版の降版が遅れ、販売所への新聞到着も遅れたという。後日、販売所関係者が書記局に抗議に来た。

【課題】

■スト実施やスト時間帯がある意味、マンネリ化している。スト本来の「要求を使用者に認めさせるための集団的な圧力」になっていない面がある。

■執行部が「収拾」方針を出しているのにストを行っている。

■2022年度執行部は、ストを秋・年末で2回、春・夏闘で2回行ったが、執行委員からも「効果的なストの打ち方を考えた方がいい」との意見が出された。

■所定勤務時間が9時30分～17時30分の人（主に支社総支局）もあり、17時30～18時30分に実施しているストは、そういった人たちにとっては、実はストになっていない。

→以前は17時～18時ストだったが、過去の執行部が闘争基金の目減りを少なくするために開始時間を30分後ろ倒しした

■ストの時間帯がデジタル配信の繁忙時間帯に重なると、配信業務を担う組合員が「スト破り」をする可能性がある。

→22年度執行部の時に実際にスト破りとみられる行為があったが、組合員の分断を招く恐れもあったため不問にした

■支社・総支局や記者クラブにいる人がストを実施しているかを確かめていない。

【ストライキをするメリット】

■組合の闘う姿勢を示し、会社と適度な緊張関係を構築できる。組合は、会社が決定したことに対する追認団体ではない。要求事項の前進とともに、「おかしいことは、おかしい」と主張することができる。

■慣例化はデメリットがあるかもしれないが、ストをやり続けていけば（スト慣れしていれば）、大きな不利益変更などがあった際、より強い争議行為（降版ギリギリストなど）

を組合員に提案したり、実施したりしやすくなる。

- 組合員の団結・連帯の機会になる（労働条件などについて話し合う機会になる）。

【ストライキをする上での留意事項】

- 「ノーワーク・ノーペイの原則」により、ストライキに参加した組合員はスト時間帯の賃金がカットされる。賃金カット分は組合が闘争基金から補償するので、ストを打つたびに闘争基金が目減りする。

→闘争基金への継続的な積み立てや、組合の強固な財政基盤が必要

- 「なぜ、ストライキをするのか？」を、組合員に理解してもらう。

→ストをしても前進回答が得られるわけではない。ストに至るまでの交渉経過を組合員にニュースや中央（闘争）委員会、全体集会などで丁寧に説明し、執行部が会社と協議を尽くした上で、ストに踏み切らざるを得ない理由をしっかりと伝えることが必要

- ストライキをしても、会社と没交渉になるのではなく、交渉のチャンネルは確保する。

→労使はお互いに誠意を持って交渉し、紛争解決に向けて最大限の努力をする責務を負っている。ストをして泥沼化しないよう、日常から労使間の信頼関係かつ緊張関係を適切に築いておくことが望ましい

- 会社へのスト通告や集会の場所確保など手続きを抜かりなく行う。

→会社には足元を見られないように遺漏のない準備が必要

【想定されるデジタルスト】

- X（ツイッター）などSNSへの投稿の停止

→関係職場：編集外勤（どの部署がSNS公式アカウントを持っているか、どのくらいの頻度で投稿しているかを調査中）

- デジタル速報の停止

→関係職場：編集外勤

- 記事データベース化の作業停止

→関係職場：編集内勤（整理）

- デジタル配信業務の停止

→編集外勤、配信業務を兼務している編集内勤

※デジタルストは、おそらく「指名スト」「時限スト」になるかと思われる。編集外勤の特にデジタル配信を担う部署の負担が大きくなると考えられ、他部署との負担の平準化をどうするかを検討し、実際に行う場合は関係職場への丁寧な説明が必要となる。

【まとめ】

- ストライキは、労働組合の正当な活動の一つです。ストを打つ（または打つ構えをする）ことは会社に加圧を加え、組合の闘う姿勢を示し、組合員の団結・連帯につながります（と信じます）。
- 一方で、新聞業界や会社の厳しい経営状況が続いていることに加え、人員減少に比例した組合員の減少、それに伴う組合収入の目減り（闘争基金の目減り）という課題も組合は抱えています。組合財政には気を配りましょう。特にオープン・ショップ制の労組（京都新聞労組も）は、財政状況に加え、組合組織率にも注意する必要があると思います。
- また、組合員の中には、ストのような強硬姿勢をとらず、労使で穏やかにやって可能なら現状維持、もしくはほんの少しの労働条件切り下げで済んでほしいと望む人もいます。
- 経済交渉だけでもしんどいのに、そんな状況下でストを打つことは、執行部（特に委員長）に大きなプレッシャーがかかります。ストは、会社に対する「伝家の宝刀」である一方で、組合員や執行部にとっては「諸刃の刃」になり得ることを、現代の新聞社労組は自覚しておいた方がいいと思います。
- とはいえ、より働きやすい職場環境を実現し、組合員の生活を守っていくために労組は存在します。「デジタルスト」のように、時代に合ったストの在り方を各単組が知恵を出し合って考えていく必要があるでしょう。京都労組も研究を始めました。
- まずは行動することも大切かと思います。新聞労連が旗を振り、秋・年末交渉または来年の春・夏闘で、加盟労組一斉スト（できれば日を合わせて）実施などを検討してみてください。