

新聞 労 連



2026年 | No. 1364

4月1日（水）

- 水戸で青年女性部学習集会 2
- セクハラアンケート分析(下) 2
- シニア集会 アンケート結果 3
- 雲仙・普賢岳 遺構保存へ 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

26春闘 各単組で成果続々

四半世紀ぶり、満額回答、管理職ベア、期末賞与など

26春闘では、四半世紀ぶりのベアや初の期末賞与を勝ち取るなどの成果報告が相次いでいる。アンケートで集めた職場の声や、丁寧な経営分析を根拠として、安易に妥協せず交渉した結果と言える。各単組からの報告をまとめた。

◇朝日——四半世紀ぶりベア

6年ぶりに春闘を実施した朝日新聞労組は若手を中心に500～2500円の年齢給増額を獲得し、四半世紀ぶりのベア実現となった。年収平均8.7%の賃下げを受け入れた2020年以降、中断していた。昨春闘で労連加盟単組の半数がベアを獲得するなど、新聞・通信業界で賃上げ機運が高まったことも再開を後押しした。

朝日労組でのベア要求は18年ぶり。過去の組合広報や資料と首っ引きで検討を重ねた。経営環境の悪化を理由に頑なな姿勢の会社を動かすため、物価高に伴う実質賃金の目減りの補填を要求の根幹に据え「一律1万3千円のベア」に要求を絞った。

1次回答は20代2千円など若手中心の年齢給増額で、43歳以上はなし。中堅以上の組合員から怒りや不満が寄せられたほか、若手からも世代間分断への不安の声が届いた。2次回答で一律500円の上乗せが実現。全世代に恩恵が行き渡ることを一定評価し、収束を決めた。

組合員からは「大きな成果」と評価の声が上がる一方、「要求金額に遠く及ばない」「なぜ闘争態勢やスト権投票に踏み込まなかったのか」といった指摘も受けた。戦術面も含め、来期以降の課題としたい。【朝日労組・森本類】

◇河北——20年ぶりベア

26年春闘で河北新報労組は、ベアと一時金を初めて一括交渉した。ベアに関しては2次回答で20年ぶりとなる「職能給一律100円」を勝ち取った。2年目を迎えた委員長・書記長を中心に春闘前から継続的に人手不足、物価高への配慮を求めてきた努力が実った。

1次回答ではベアゼロ、一時金は減額という厳しい回答だった。一括交渉では「ベアはベア、一時金は一時金で分けて求める」としていたが、会

社側に何らかの再回答の用意があるとの感触を得て、再回答を求めるのはベアに一本化し、一時金は見送った。

一時金の積み増しを優先すべきとの声もあったが、19年間連続の「ベアゼロ」の歴史に終止符を打つことを最優先とした。要求額1000円満額の旗も下げ、ベア実施を会社に迫った。

業界全体が減収基調の中、ベアと一時金の積み増しをどうやって実現させていくか。ニュービジネスの展開を含め労使一体での取り組みが求められている。【河北労組・大久保知政】

◇茨城——3年連続の満額回答

茨城新聞労組は、今春闘で3年連続の満額回答を引き出した。金額も昨年から1000円増、上積みも3年連続となった。このような結果を勝ち取ることができた要因として、組合員の声をしっかり会社側へ届けられたことが挙げられる。

昨今の物価高騰の影響により、組合員の生活は苦しい状態が続いている。2月末に実施した組合員アンケートでも「賃上げをしなければ暮らしがままならなくなる」「昇給分以上に出費がある」といった切実な意見が寄せられ、組合ニュースを通して組合員の生の声を届けることでベアの重要性を訴えた。また、他社の多くがベアを実施しているという成果も後押しになった。新聞売り上げの伸び悩みや資材の高騰などにより新聞製作は厳しさを増している。また、中堅・若手社員の離職が急速に進む中、社員が働き続けたいと思える環境づくりを組合員とともに考える場を積極的に作り、会社側にも伝えていきたい。【茨城労組・秋葉凌】

◇全下野——「監督職」にもベア

全下野新聞労組は、今春闘で主に若手の役職である「実務職」で2千円、中堅の役職である「監督

職」で1500円のベアを勝ち取った。組合要求の一律1万1千円には届かなかったが、3年連続でベアを獲得した。

全下野労組は、24春闘に一律2%、25春闘は実務職で8%（約1万3千円）のベアを勝ち取った。昨年の団交で会社側は「ベアは3年ぐらいかけて考えた」と発言したことも踏まえると、昨年で総仕上げとも捉えることができ、今春闘は厳しい闘いが予想された。

執行部は例年より1か月半前倒して12月から組合員アンケートを実施。過去最高となる84.5%の組合員がベアを求めたことや、切実な声を組合ニュースで経営陣へ訴えた。

1次回答では監督職は1千円との回答だったが組合側はこれを拒否。家庭を持ったり業務上の責任が増したりする中堅組合員へのベアの必要性を訴え続け、2次回答で500円の上積み勝ち取り妥結した。【全下野労組・柊木澤良太】

◇西プロ——期末賞与20万円

西プロ労組は26春闘賃上げ交渉で、ベア1000円を獲得した。また、賃金体系の課題であった中堅層の役割給において、若手・中堅層の1400円～2000円の増額（管理職の増額幅を上回る）を実現した。交渉では、輪転機収入の好調という経営状況や度重なる業務・組織改革を背景に「現場の負担や頑張り」を数字と事実で突きつけた結果、労組結成以来初となる「期末賞与（正社員一律20万円）」を勝ち取ることができた。

今回、大きな成果を勝ち取れた鍵は、二つの取り組みにある。一つは経営状況を定期的に把握する仕組みの導入、二つ目は現場の負担や頑張りの言語化—がその取り組みだ。

現状、親会社の意向による相次ぐ組織・業務改革が行われ、組合員の仕事量は膨れ上がっている。会社に「仕事量に見合った賃金なのか」と問いつけ続けた結果、現場の頑張りが会社を支えている事実を認めさせ、大きな成果を得ることができた。【西日本プロダクツ労組・川崎篤志】

第1回中闘 ベア獲得へ強い姿勢を

中労委の新委員候補を承認

新聞労連は3月10日、第1回中央闘争委員会を東京都内の会場とオンラインで開いた。26春闘について中央闘争委員会指令第1号を承認したほか、加盟87単組が連帯し、賃金抑制や不利益変更の提案に対抗して、ベースアップ獲得のためストライキを含む強い姿勢で春闘への闘争体制を築くことを確認した。

先が見えない物価高とそれに伴う実質賃金低下は、米国のイラン攻撃により、さらに悪い方向へ向かっている。この状況を受け西村誠中央闘争委員長は「今春闘では例年にも増して賃上げの実現が重要。25春闘では賃金の底上げができた単組が50を超え、ベアゼロが長年の習い性になった新聞業界の悪い流れを断ち、賃上げを当たり前の風景にしよう」と呼びかけた。合わせて、争議を続けている単組へ、わがこととしての連帯と支援を求めた。

中央労働委員会の新しい委員候補として、労連元委員長で新聞通信合同ユニオン所属の東海林智

さんを推薦することも提案、全会一致で認められた。中央労働委員会は労使関係の公正な調整をするものだが、労働者委員は連合系の労組代表者が占めている。新聞労連を含め非連合・中立系の産別は協力して、非連合系労働委員を中労委に送り込むための運動を続けている。

今回会議の男女別参加比率は男性70.4%、女性29.6%だった。

中央闘争委指令第1号を発令

新聞労連は3月10日、中央闘争委員会指令第1号を発令した。

指令では、賃上げの流れを確実にし、物価高に負けない金額を勝ち取っていくため闘争継続を呼びかけた。また、誰でも働きやすい職場づくりも今春闘の重要テーマとしてハラスメントの根絶とワーク・ライフ・バランスの実現などを求めた。

指令の柱は3点で、①新聞労連加盟87単組の連帯を深めて情報共有を密にし、ベア獲得や労働条件改善のためのストライキを含む強力な闘争体制

を構築する、②ジェンダー平等を基軸にしたワーク・ライフ・バランス、ハラスメントの根絶、誰もが働きやすい職場づくりを実現する、③産業別統一ストライキ権を批准していない組合に早期批准を呼びける—だ。

全文は新聞労連のポータルサイトから読める。

労連ポータルサイトQRコード→



第142回中央委員会開催

4月23日に完全オンライン

新聞労連は、規約第25条により第142回中央委員会を4月23日(木)午後2時～午後5時の日程で、完全オンラインで開きます。

主な議題は、①産別スト権解除及び中央闘争委員会解散提案、②26春闘実績確認と中間総括案の審議と未解決労組対策、③25年度第3四半期の財政報告、④26夏闘方針案、⑤その他です。

招請状は別途送付済みです。中央委員の皆様は参加のほどよろしくお祈りします。

現場の課題 未来への提言に

水戸で青年女性部学習集会

職種越え、多角的な視点で議論

新聞労連青年女性部は、3月16、17日に茨城県・水戸市民会館で全国学習集会を開いた。現場で働く仲間の課題意識を共有し、組織の未来に向けた建設的な提案を目標とした学習会には若手・女性組合員ら約40名が参加、それぞれの職場が抱える切実な課題に対して、最前線からの率直な提案がなされた。

「モヤモヤを、未来への提案に変える」と題し、グループワークをメインに行った。1回目のグループワークでは、編集系・広告営業系・販売系・人事総務系などの職種別のグループを構成し、日ごろの業務が似ている参加者同士での現場の課題や不満、不安等の共有を行った。職種に違いはあれど「人員不足のなかで特定の人に業務が集中しオーバーワークの状態」「将来の事業方針が現場に伝わりにくく、部署間での連携不足や意思決定のプロセスが不明瞭」「評価基準に客観性がない」「ハラスメントが依然として存在し、本来業務にも支障が出て若手の離職を招いている」など、業界の抱える深刻な課題、それに悩む組合員の姿があった＝写真＝。

2回目のグループワークでは、職種が異なるメンバーで構成された班に変わり、1回目のグルー

プで出た課題をそれぞれの班で共有。他の職種のメンバーからの多角的な視点により課題に対する議論を深めた。議論の中では、当初は職種特有の悩みに思われていた「モヤモヤ」が、実は具体的な事例は違えど、根底にある課題は組織全体に通底するものであるという気づきなども生まれた。

学習集会2日目は、1日目の職種別の班に戻り、前日挙げた課題の解決のためにできることを、組織への提案にするための最後のグループワークを行い発表に臨んだ。最後の発表会では各班からユニークかつ具体的な提案が次々と飛び出した。広告部門のグループからは、若手社員の離職を防ぐために、一次面接と最終面接の間に若手が面接に加わる「1.5次面接」の導入が提案された。人事部門のグループは、部署の垣根を越えた「メンター制度」や、部内で評価目標をすり合わせるプロセスの透明化を訴えた。また、編集・記者部門のグループからは、SNSを通じた記者個人への攻撃から会社が守るための「記者保護ガイドライン」の策定や、世代間で異なるチャットツールの使用マナーの共有など、現代ならではの切実な提案がなされた。さらに販売部門からは、属人化した業務を標準化するためのマニュアル整備や、管理職



が現在の過酷な現場への認識を正しくアップデートするための「マインドセット」等が求められた。他にも「15時にお菓子を持ち寄って対話のきっかけを作る」といった、明日からでも始められる草の根のコミュニケーション術も披露され、会場は大きな共感に包まれた。

参加者たちは、2日間で整理した「モヤモヤ」を確かな「変革の種」へと変え、それぞれの職場へと戻っていった。同部は次回、6月15、16日に札幌市での学習集会開催を予定、対話の輪をさらに広げていく構えだ。

【青年女性部長・土屋奈奈子＝北海道労組】

編集判断 アップデートを

関西学院大・小西特別客員教授に聞く 性被害・セクハラアンケートから (下)

新聞労連が2025年に実施した性被害・セクシュアルハラスメントのアンケートでは、業界内の被害が深刻で、被害を言い出せない風潮がまだまだ根強いことが明らかになった。その結果をどう生かすのか。上に続き、ジェンダーとメディアの問題に詳しい、元日本テレビ解説委員で、関西学院大学特別客員教授の小西美穂さんに聞いた。

「議論を抽象論で終わらせてはならない。これは理念の話ではなく、組織運営の話です。編集判断のアップデートの問題」と小西さんは釘をさす。

職場の安全や人権感覚が遅れていけば、それは取材のあり方や記事の切り取り方に影を落とす。

「誰を当たり前の存在として扱い、誰を周縁に置いているのか。そうした無意識の前提が更新されなければ、記事の質も読者の信頼も上がらない」

小西さんは、その延長線上に若年層や女性の表象不足があり、「自分が代表されていない」と感じる読者を増やしていないかとも問いかける。

「若い人が新聞を読まない、で済ませていいのか。紙面の中に自分の姿や関心が映っていないと感じれば、離れていくのは自然なことです」。それは読者離れだけでなく、採用難や早期離職にもつながる。

今回、男性からの回答が多かった点については、小西さんは「とても重要」と評価する。「男性自身が、被害や加害、あるいは見過ごしてきたことに気づき始めている。これは『女性の問題』ではなく、職場全体の安全とリスク管理の問題だという認識が共有されつつある証拠です」。とりわけ管理職層に男性が多い現実を踏まえ、「男性管理職が主体的に関与しなければ何も変わらない」と明言する。「現場の女性に任せる話ではない。経営の意思決定の問題ですから」

もっとも、課題は山積している。たとえば、独立した相談・救済体制を誰がどう担保するのか。「社内窓口だけで本当に信頼されるのか。外部委託がいいのか、業界共通窓口なのか、地域で連携するのか。最適解は簡単ではない」。機密性や反復をどう制度で保証するののかも詰めなければならない。

さらに、「断る権利」をどう制度化するかという難題もある。取材先との会食や単独対応を断つ



「可視化の次は、本気で変える覚悟が問われている」対話を重ねる小西さんと筆者

た場合に、評価や配置、昇進に影響しない仕組みを設計できるのか。「断ってもキャリアに傷がつかない、と本気で言える制度をつくれるかが問われています」。

海外では、英公共放送のBBCがポリシーを更新し、職場文化の問題として予防を重視する姿勢を明確にした。対象も社員に限らずフリーランスまで含めている。だが小西さんは「海外が進んでいるから日本も、という単純な話ではない」とも言う。「大事なのは、自分たちの組織に合ったやり方を、具体的に決めて実行することです」

とくに地方紙や業界紙の現場では、人員不足が深刻だ。「人数が足りないから一人で行くしかない」という状況も多い。小西さんは「だからこそ、業界で対策を共有し、相互に支え合う枠組みが必要ではないか」と提案する。各社がゼロから設計するのではなく、共通のひな形や実践例を持ち寄ることが現実的だという。

新聞労連は加盟組合を束ね、これまで性被害・セクハラの実態調査を継続し、各社の就業規則や窓口情報を蓄積してきた。小西さんは「ここまで可視化できたこと自体は大きな前進です」としつつ、こう続ける。「データが出た以上、あとは本気で変えるのかどうか。そこが問われています」

新聞業界の未来をみすえて、どこまで本気で変えることができるのか。アンケート結果は、その覚悟を業界全体に迫っている。

【特別中執・伊藤恵里奈＝朝日労組】



← アンケート結果はこちらからご覧いただけます

徳島で編集・整理全国集会

4月13、14日、県労委で傍聴支援も

新聞労連は4月13日、徳島市とくぎんトモニプラザで編集・整理職場全国集会を開きます。紙面編集の業務委託・別会社化や合理化の進行により労働強化が進む職場の課題を共有し解決すべき点を整理する狙い。14日は徳島新聞社による不当労働行為（組合員昇進差別）に苦しみ、闘っている全徳島を支援すべく、県労働委員会救済申立の傍聴支援を行います。

13日は午後2時より、合理化が進む関西新聞合同ユニオン徳島グループ支部と、西日本プロダクツ労組から報告を受け、参加者で職場の課題を語り合う分散会を開きます。14日は徳島県庁で傍聴支援を行います。組合員2人が審問を受ける予定。午前9時15分からで、報告集会の終了が午後4時の見込みです。

13日のみ、14日のみの参加も歓迎です。申し込みはQRコードのフォームから。



4月18、19日 JTC若手記者研修会

初日 講師に吉田恵里香さん、深沢潮さん

2日目 信毎2記者、調査報道の手法語る

新聞労連は、4月18日（土）～19日（日）に東京・文京区民センターで、第57回JTC若手記者研修会を開催します。

初日は、脚本家の吉田恵里香さんと作家の深沢潮さんを迎え、排外主義やスパイ防止法が市民読者にもたらす影響とそれらをどう伝えるべきかについて語ってもらいます。

2日目は調査報道の具体的なアプローチの仕方を、長野県石油商業組合「ガソリン価格カルテル疑惑」を巡る一連のスクープで新聞協会賞を受賞した信濃毎日新聞の須田充登さんと小松英輝さんから伺います。申し込みはQRコードのフォームから。



労連シニア集会
アンケート結果

労働実態 世間より条件悪く

新聞労連は、2月15日にシニア集会を開催するにあたり、事前に幅広い年齢の新聞労働者を対象としたアンケートを実施し743人から回答を得た。回答者は59歳以下が最も多く561人。65歳以上も26人いた。女性の割合は24.5%（表1）。以下、世代別の傾向を見てみよう。

年齢分類	性別			合計	%
	男性	女性	その他（書いたくない他）		
59歳以下、60歳年度未定年前	393	157	11	561	75.5
60歳～64歳	128	24	4	156	21
65歳以上	25	1	0	26	3.5
合計（人）	546	182	15	743	100

73.5% 24.5% 2% 100%

「現役世代」の4割 定年後の労働条件知らず

まず59歳以下のいわゆる「現役世代」では、60歳を超えても働きたいと思っている人は4割しかない。そして「考えていない・わからない」が36.2%もいる（グラフ1）。

また60歳超の労働条件がどのように決まるのか4割の人が知らなかった。60歳間近にならないと、60歳を超えた時のライフプランが見えにくいし、興味もわからないのではないだろうか。

一方で6割の人が、60歳を過ぎると年収が5割程度かそれ以下になると予測している。行政の調査結果を見ると、60歳超の年収は60歳前の7割以上というデータが多く（表2）、それを基に人事院も「7割が妥当」と意見書にまとめている。

現実となる「年収半減」 交渉余地のない労働条件

さて、実際に60歳を超え64歳までの人はどうか。何らかの形で組合員になっている人は4割程度（表3）。そして労働条件について3分の2が「社が一方向的に提示、それに合意するかしないか・交渉余地なし」と答えている（グラフ2）。年収についても同じく3分の2が半分かそれ以下と答えており（表4）、現役世代の予測と一致する。人事院の意見書からみると、新聞産業の60歳超の労働条件は世間一般と比べて悪いのではないだろうか。そして65歳超になると、パート・アルバイトが半数を占め、9割が年金支給を受けていた。労働条件が経営によって一方的に決められているケースは46%と、64歳までよりは減るが、決して少ない数字ではなかった。

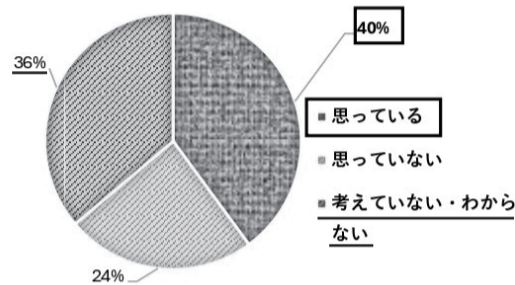
現役世代も「明日はわが身」

以上、全体を通してみて言えるのは、60歳到達時、65歳到達時の賃金減少が日本の全産業の調査値に比して大きいこと、労働条件について交渉の余地が非常に少ないことだ。労使が対等の立場で

働き方を話し合い決めている状況とは程遠い。2月に差し戻し審判決が出た名古屋自動車学校事件に照らしても、半分以上の賃金が「合理的」とは言えないだろう。

現役世代の労働条件は、長年の組合の交渉によって一定労使対等の立場を確保し決められているが、60歳超については労基法2条の対等原則を全く満たしていない現状だと言ってよい。60歳を超えた当事者はもちろん、50代以下の現役世代も明日は我が身の労働条件として、世代を超えた共闘をもって要求し獲得することが急務だ。

グラフ1 60歳以下現役世代
60歳を超えて働きたいと思っているか

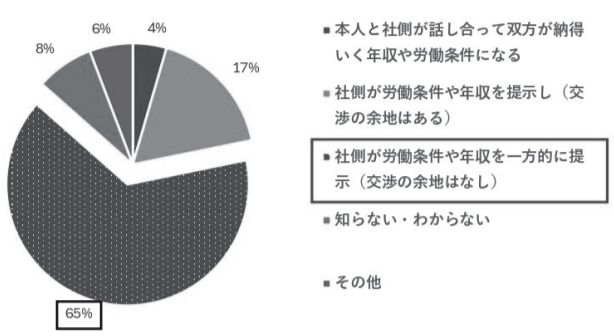


区分	年収（単位 万円）			
	企業規模計 （10人以上）	1000人以上	100～999人	10～99人
55～59歳	559.6	680.9	548.3	448.5
60～64歳	423.9	468.3	420.2	393.4
割合（55～59歳比）	76%	69%	77%	88%
65～69歳	344.2	372.3	338.2	338.9
割合（55～59歳比）	62%	55%	62%	76%

表3 60歳以降も組合員かどうか

分類	回答者数	%
59歳まで入っていた組合に継続加入中	55	35.3
役職者になったときに脱退。役職が外れた時に再度もとの組合に加入	5	3.2
役職者になったときに、元の組合は脱退し他の組合（合同ユニオン等）に現在加入中	2	1.3
60歳以後は規約上元の組合に残留出来ないため他の組合（合同ユニオン等）に加入	3	1.9
60歳以後は規約上元の組合に残留出来ないためやめた	21	13.5
60歳以後も元の組合に残留はできるが、やめた	1	0.6
60歳になる前に役職者になり脱退した	63	40.4
その他	6	3.8
合計	156	100

グラフ2 60歳超雇用の労働条件はどのように決まりますか



	回答者のうちの何%か		
	予想	現実	
	59歳以下	60歳～64歳	65歳以上
従来と同等、変わらない	0.5	4.5	0
9割程度	0	2.6	0
8割程度	0.2	0.6	7.7
7割程度	7.3	5.1	7.7
6割程度	18.5	16	23.1
5割程度	21.7	21.8	19.2
半分未満	27.1	43.6	38.5
5歳から漸減	×	0	3.8
知らない・わからない	24.6	5.8	0
その他	×		0
%	99.9	100	100

フジ、実質クォータ制導入

女性役員比率を大幅引き上げ

フジテレビの株主総会（2025年6月）での発表によると、女性役員比率は38.5%となり、フジ・メディア・ホールディングス（FMH）の女性取締役比率も45.5%に達した。両社は女性役員比率を大幅に引き上げた。

さらに、25年12月に公表された女性協の調査により、同年6月に改訂されたフジテレビおよびFMHの取締役規程で「取締役会は、原則として取締役の女性の比率が30%以上となるように取締役候補者を選定するものとする」と定めていたことが明らかになった。女性候補者の一定割合を確保する実質的なクォータ制を導入していた形だ。※女性協＝文末参照

クォータ制は、女性や少数民族など社会的に不利な立場に置かれてきた集団の代表や機会を一定割合で確保し、不平等の是正を図る制度。政治や経済の分野では多様性確保のため導入が求められてきたが、日本では十分に進んでいないのが現状だ。こうした中、フジテレビとFMHによる制度化は先行事例として注目される。

民放労連は17年から民放各社の女性役員割合の調査を開始し、低水準にとどまる状況に警鐘を鳴らしてきた。20年には新聞労連、出版労連、メディアで働く女性のネットワークとともに、メディア業界団体に対し、女性役員割合を3割以上とするよう求める申し入れを行った。

また、24年12月に公表されたフジテレビ事案の第三者委員会報告では、問題の背景の一つとして、男性中心で同質的な意思決定による「オールボーイズクラブ」的な組織文化を指摘。こうした構造が問題認識や対応の遅れにつながるリスクがあるとされていた。

【民放労連・岸田花子】

※女性協：民放労連の補助組織の一つ。1993年にそれまでの「婦人協議会」から改称した。放送で働く女性の自発的・自主的な団結に基づいて構成されている。毎年、各地の持ち回りで「民放労連全国女性のつどい」を開催している。

シニア守れ 労連統一要求提案へ

シニア層構成比率の高まり背景

新聞労連は第2回シニア集会で発表したシニアの就労実態調査に基づき、現役世代との意識差を埋め、将来も安心して働き続けられる環境整備を目指す統一要求案を提起、議論を経て7月の定期大会で決定する方針だ。

その要旨は雇用と賃金保障に関して、65歳定年制の早期実現を掲げた。賃金はフルタイムで59歳時の7割以上、かつ年収500万円以上（時給2400円以上）を目標とし、職務内容が同等の場合は現役並みの水準を維持することを要求の柱とする。

また、生活給としての一時金支給や、パート・有期法に抵触する不合理な手当・休暇の削減撤廃を求めることとした。個人の健康や介護の事情に応

じ、短時間勤務や週休3日以上を選択できる制度の導入をめざす。雇用契約では会社側の一方的な通知を廃止し、2カ月前までの提示と十分な協議・合意を徹底させる。60歳以降の再雇用で職種変更が伴う場合は、リスクリング（学び直し）の機会と適切な研修期間を保障し、不安の解消を図るなどを経営に求める。

これらを実現するため、新聞労連は新聞産業におけるシニア層の構成比率の高まりを受け、当事者の声を経営側に届けるため、組織化を急ぐ。現役世代が自身の将来に希望を持てるよう、シニアが主体となって交渉できる体制を構築していくことが求められている。

遺構保存へ 協力を 排外主義・差別との闘い方学ぶ

長崎労組「3・1勉強会」

雲仙・普賢岳噴火災害 地元有志が募金呼びかけ

1991年6月3日に発生し、43人が犠牲となった雲仙・普賢岳噴火災害で、報道関係者16人が死亡した取材拠点「定点」の遺構保存に向けた募金活動が始まった。九州地連は同災害を「報道取材活動が犠牲を大きくした事案で、反省を継承すべきケース」と位置づけており、広く協力を求めている。

「定点」は被災した取材車両やモニュメントが設置され、慰霊の場となっているが、被災車両は雨ざらしの状態であり、劣化が進んでいる。

地元有志とメディア関係者でつくる「雲仙岳火砕流被災車両を保存する会」は東京から専門家を招いて被災車両の状態を確認。雨ざらしの「定点」

遺構のほか、消防団の詰め所だった北上木場農業研修所跡地で建屋保存されている消防車やパトカーも、現状のままでは維持困難であることを確認した。

同会は5月中旬にも研修所跡地と定点での車両を対象に、保存・修復作業に着手したい考え。主な内容は①現状の写真撮影と調査記録②車両のクリーニング③破損部品の接着固定④錆の処置⑤作業後の写真撮影と記録―となる予定。

- 募金先：十八親和銀行湊支店
- 口座番号：(普) 5011796
- 口座名義：雲仙岳火砕流被災車両を保存する会 (ウンゼンダケカサイリュウヒサイシャリヨウヲホゾンズルカイ)
- 問合せ先：同会 yamaday065@gmail.com

長崎新聞労組は3月7日、「3・1勉強会」を開いた。神奈川新聞労組・石橋学記者を講師に招き、差別と闘う報道と、神奈川新聞が差別・排外主義者に対し全国で最も厳しい報道姿勢をとるに至った経緯を話した。長崎労組組合員を中心に20人が参加した。

石橋記者はリアル、SNS両面でなされるヘイトスピーチや差別に対して「差別する自由はなく、ヘイトスピーチは意見ではない。差別されているマイノリティーの側に立って、人権を守る」と報道の役割を説いた。

長崎労組は1991年3月1日に発生した、意見広告掲載を拒否した右翼団体から本社玄関に銃弾を打ち込まれた事件を機に、暴力に屈せず言論の自由を守る意思を再確認する集会として、3・1集会を開いている。

横のつながり実感を

帯広で北海道地連討論集会



北海道地連は3月7日、8日に帯広市で春闘討論集会を開いた=写真=。開催地は地連内持ち回り

で、今回は十勝毎日労組がホスト。新聞労連からは西村誠委員長と杉村めぐる書記が参加した。

会議の冒頭、内藤景太地連委員長は「組合活動が先細りを見せる中、横のつながりを実感できる地連会議は重要だ」と述べ、組合連帯を呼びかけた。

基調講演では帯広畜産大・准教授の秋本正博さんが「コメを畑で栽培する『陸稲(おかぼ)』の可能性」について講演。秋本さんは、日本最大の食料生産地の帯広において地球温暖化によりこれまで生産されてきた小麦やジャガイモの収穫量が落ちてきたと指摘。今後は、気候にあった換金作物を生産する必要があるとし、落花生や陸稲(おかぼ)の生産の可能性について語った。

二日目は、各単組が春闘の取り組みなどを報告。また、新聞労連との意見交換を行い、春闘の闘い方、組合による経営監視、組合員の組織化、再雇用者の待遇問題など―幅広い議題について話し合った。

MIC、新聞協会事件解決を要請

日本マスコミ文化情報労組会議(MIC)は3月27日、争議支援行動を実施した。要請先は、日本新聞協会、二玄社、ワーナーブラザーズジャパン。新聞協会の不当労働行為、ハラスメント事件は、発生から約4年の長期争議となっており、早期解決を求める要請文書を手渡した。要請団には西村誠議長(新聞労連)のほか、岩崎貞明事務局次長(民放労連)、大塚博文争議対策委員会事務局長(出版労連)ら他単産の仲間も加わった。要請団は、文書を受け取った総務主管に対し争議が長期化していることは非常に問題だと述べ、新聞協会の対応をマスコミ業界全体が注目していると伝えた。



その後、新聞協会が入るプレスセンタービル前で宣伝行動を展開。西村議長は「ハラスメントは人権侵害だ。プライドや体面を気にして解決しないことはあってはならない」などと訴えた=写真=。新聞協会労組の齋藤甫書記長は「ハラスメントは被害者の命に関わり、一生を左右する問題だ。協会が自らの言動を矮小化した謝罪では、当事者にとっての精神的な補償につながらないだけでなく、再び同じ事態が生じかねない」として改めて協会に誠意ある謝罪を求めた。最後に支援者とともにシュプレヒコールをあげた。

社前行動後のデモでは映画や広告などマスコミ関連企業が集中する東京・銀座を行進し、戦争反対、スパイ防止法反対などを訴えた。

5・15 沖縄平和行進に参加を

屋良 朝輝さん(沖縄地連委員長=沖縄タイムス労組)



86

帽子にタオル、日焼けの気になる方は日焼け止めと薄手の長袖も忘れずに準備してください。あ、二日酔いのための薬もお忘れ無く。

今年も、5・15沖縄平和行進の季節がやってきた。戦後80年だった昨年は、全国から80人近い労連の仲間たちが参加してくれた。建設当時は米軍基地内だった読谷村役場をスタートし、極東最大の空軍基地、嘉手納基地の延々と続くフェンスを左手にみながら約12キロの道のりを歩いた=写真=。熱中症になるかというほどの炎天下

の中、最後まで一緒に歩いていただいた昨年参加された皆さんに、改めてこの場で感謝を伝えたい。

平和行進のタイトルとなっている「5・15」は、沖縄が日本に復帰した1972年5月15日に由来している。沖縄戦が終結した45年から米軍による統治が始まり、27年間支配されてきた。その間「核抜き、本土並み」を求めて沖縄は声を上げてきたが、依然としてわずか国土面積0.6%の沖縄に在日米軍専用施設の7割が集中している。沖縄本島に限って言えば、面積の実に15%が米軍施設だ。さらに、高市政権による「非核三原則」の見直しなど、きな臭い動きは沖縄にとっても大きな影を落としている。今年のスタート地点は、嘉数高台公園。ここは沖縄戦当時、最も戦闘の激しかったエリアのひとつとして数えられており、日米両方合わせて最大10万人もの兵士が命を落とした場所

とされている。その名の通り宜野湾市の高台に位置し、街のど真ん中に位置する普天間飛行場も一望できる。中部支社編集部時代には、米軍のオスプレイ機が配備され、夜間飛行の制限時間である午後10時を超えた飛行がないか見張るにはうってつけの場所だった。ただ、場所が場所だけに一人で街灯少ない夜に見張りをするのは怖かった記憶がある。



ここから、普天間飛行場のフェンス沿いを歩いて、北谷町までの約12キロを歩くことになる。街のど真ん中に我が物顔で居座る基地の大きさをぜひ実感してほしい。

ここまで堅苦しい話になったが、夜はオリオンビールや泡盛がたっぷり飲める懇親会が開かれる。全国から集まった仲間たちと懇親を深める絶好の機会だ。こちらがメインで、その前に基地について学ぶと思ってもらってもかまわない。ぜひ、多くの労連の仲間が参加してくれることを沖縄の地よりお待ちしている。

沖縄平和行進の申込みはコチラ

沖縄マスコミ労協の協力で、沖縄の現実を肌で感じる貴重な取り組みです。今年は普天間基地の周辺を歩き現地記者の報告を聞いて反戦・平和について考えます。多数の組合員の参加をお願いします。

▼日時：5月16日(土)朝7時半から17日(日)午後5時まで(※那覇入りは前日の5月15日)。お申し込みは各単組経由でお願いします。

▼参加費：チャーターバス代や弁当、懇親会費で1万2000円

▼詳細・申込み：右のQRコードから▼締め切りは4月17日(金)

