

新聞労連



2026年 | No. 1367

7月1日（水）

- 札幌で青女部全国学習集会 2
- 争議経験労組招き学習会 2
- 労連初の60歳シニア統一方針 3
- Tokyo Pride パレード初参加 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.shimbunroren.or.jp

年間購読郵送料共2000円。組合員の購読料は組合費に含めて徴収しています

報道萎縮の「本丸」に警戒を

スパイ防止法を問う（3）

「論評」起訴、米国で懸念現実

国家情報局法が成立し、政府は7月にも情報局を設置する方針だ。同法を巡っては、与党が大勢を占める衆議院で、可決時の反対がわずか6票だった。与野党が拮抗する参議院では、立憲民主党が「監督機関の設置」を盛り込んだ対案を出し反対票を投じた。衆議院で中道改革連合が賛成に回ったことを受け、立民議員の事務所に反対を求めるファクスが殺到したという。成立前日の5月26日には昼から夜にかけての国会前行動に計3千人が集まり、MICや市民団体の活動は多少なりとも国会に届いたのではないだろうか。

しかし、高市政権は国家情報局法のみならず国旗損壊罪や皇室典範の改正など、市民の疑問が山積し、はっきり賛否が分かれる政策を数の力をたのんで強行に押しきる手法を繰り返しており、今後も警戒が必要だ。

さて、政府は今夏に「外国代理人登録法」などスパイ防止関連法を議論する有識者会議を設置して議論を加速させる方針だ。外国代理人登録法はスパイ活動防止に向け、外国政府のために日本国内でロビー活動をする場合に登録を義務付ける法律とされ、報道や表現の活動に携わる我々にとっては「本丸」といえる法案だ。国民民主党や参政

党も同様の立法を検討している。

日弁連は2月に出した意見書で「取材源の秘匿ができないことになりかねない」「外国人による報道の自由に支障が生じ、市民の知る権利に重大な問題をはらむ」などと指摘している。仮に日本と対立している国・地域であっても、むしろだからこそ、市民の判断材料としてその国・地域の情報を詳しく報じることが必要だ。外国代理人登録法はそのための取材活動を制限し萎縮させる恐れが強い。また、国外の団体や市民と交流する市民団体や労働組合への悪影響も予想される。

先達といえる米国の外国代理人登録法は略称FARAと呼ばれ、1938年制定と歴史は古い。今年6月に新聞研究部の学習会で登壇したカリフォルニア大アーバイン校教員の杉山日那子氏によると、長年「使われない」法律とされてきたが、16年の大統領選にロシアが介入した疑惑が持ち上がったことを機に適用例が増えた（[関連4面](#)）。

話題になったのは、元CIA上級分析官だったスー・ミー・テリー氏が2024年7月に起訴された事件。容疑は外国代理人登録をしていなかったことだ。起訴状には「韓国国家情報院の工作員と継続的な関係を持った」「情報院側の立場を擁護、推



抗議行動は広がりを見せつつある。
MIC、市民団体が参加した＝4月17日、国会議事堂前

進する論説を発表」などとある。

いわばスパイ容疑だが、外国政府関係者から得た情報を基に論説を書き公表したことを起訴理由としたことに批判がある。ジャーナリズムを法的に支援する米団体「報道の自由のための記者委員会」は25年3月、「訴追内容は『論評ジャーナリズム』と区別がつかない。こうした内容が訴追の根拠となり得るのならば、FARAが伝統的なジャーナリズムにも拡張される恐れがある」とする意見書を公表した。

新聞協会のジェンダー調査を分析する

新聞協会が初めて実施した「ジェンダー・多様性に関する意識調査」の結果が4月に公表された。協会加盟の新聞・通信社全99社の社員・役員のうち9630人が回答した。

調査結果によれば「職場において男女の地位は平等か」という問いに「平等である」と回答した男性は40.7%、女性は26.0%と大きな差が付いた。50代と60代の男性で「平等」と答えた割合が高かった。

また「長時間働く人が高く評価されると思うか」という問いには20～40代の女性で60%以上、20～30代男性でも6割弱が「そう思う」と答えたのに対し、50～60代の男性では40%を下回った。「新しい仕事が増えているのに人は減っているから長時間労働が加速した」「無駄な会議を減らせば長時間労働は改善できる」と考えている人が多

働き方の構造改革待ったなし

いことも分かった。

「将来管理職になりたいか」には「なりたくない」が半数超。一方で女性管理職比率の数値目標を設定することについては「賛成・どちらかと言えば賛成」が約56%に上った。

浮き彫りになったのは、若年層・女性と中高年男性の間の意識ギャップだ。長時間かつ過重な労働や「男性稼ぎ主モデル」を内面化し、会社の中で指導的立場にいる中高年男性に対し、多様な価値観や働き方を希求している若年層・女性は違和感を抱いている。こうした状況下で形式的に女性管理職を増やそうとしても、女性がジレンマに陥ることは想像に難くない。これまでの固定観念を捨て働き方の構造改革を思い切って進めることが不可欠だ。

この点、6月12日に民放連が発表した提言は、

「ジェンダー平等推進は人権課題であり経営課題であることをまず経営トップが理解し、率先して取り組む姿勢を社内外に示せ」とうたった上で「全社員がアンコンシャスバイアスに自覚的になる」ことを求め、まずは日々の会議の人数を男女同数にするといった具体策を提示している。番組での表現や出演者の男女比などの点検の必要性にも触れており、提言全体を見てもジェンダー研究部の思いと一致する部分が多い。

調査を実施した新聞協会の「ジェンダー・多様性に関する協議会」は今後も活動を続け、今秋の新聞大会では研究座談会を開くという。「男性偏重」構造を脱し、社会から必要とされる新聞ジャーナリズムであるために、より踏み込んだ取り組みが求められている。

【公示】

2026年7月1日
日本新聞労働組合連合
中央執行委員長 西村 誠

新聞労連規約第20条により、第148回定期大会を次の通り招集します。

日時：7月22日午後1時半～5時

23日午前10時～午後1時（予定）

会場：台東区民会館・ホール

（東京都台東区花川戸2丁目6-5）

議題：①新聞労連の体制

②25年度本部活動報告

③25年度本部財政・監査報告

④25年度経済闘争実績確認・総括

⑤26年度運動方針案、予算・財政方針

⑥26年度秋季・年末闘争方針案

⑦その他

26年度方針案の骨子了承 第4回中央執行委員会

新聞労連は6月9、10日、東京・文京区で第4回中央執行委員会を開いた。7月の定期大会で提案される2026年度の運動方針案について議論した。新規の統一要求となる「60歳超のシニア待遇改善に向けた統一要求」＝3面に詳報＝のほか、秋・年末一時金闘争の方針案など、新年度の運動方針案の骨子が了承された。

財政方針案について、労連本部は、加盟組合員減少による財政の厳しさはあるが、争議も含めて

労連本部が取り扱う案件が増えている現状を説明。「現在の活動量を下げることは困難」との認識を示した。構造的改善への取り組みを加速し、早期の財政健全化を目指す前提で、来期は例年通りの方針で予算案作業を進めることで了承された。

役員推薦委員会からは、26年度からの委員長及び副委員長候補、27年度からの書記長候補者について、当該地連・単組で順調に選出できる見込みが報告された。

◇ジェンダー研究部は定期大会後の午後1時半から4時まで、シンポジウム「その足ままだかさないつもり？～共に考える新聞業界のジェンダー平等～」を開きます。定期大会出席者以外も参加可能です。参加形態はオンラインと会場の併用です。多くのご参加をお待ちしています。

若手視点で新聞社の未来模索

札幌で青女部全国学習集会

地域課題解決事例も報告

新聞労連青年女性部は6月15、16の両日、札幌市の北海道新聞社で「第2回全国学習集会」を開催した。全国の地方紙を中心に約50人が参加、「10年後の新聞社を考える」をテーマに、現場の切実な課題解決に向けた「研修」のあり方や、業界の未来像について議論を深めた。

1日目は「あったら嬉しい研修内容を考える」と題し、7つの班が発表した。多くの班が、現在の研修制度が「新人の離職防止」に偏り、現場中核の30～40代向けは手薄だと指摘した。編集職主体の班は「支局から本社に戻りキャップやサブを任されても、取材差配や原稿出し、ネタ元との関係構築といった『記者と異なる頭の使い方』を学ぶ機会がない」との声が上がった。これに対し、同世代の経験者との交流会や、失敗談を共有し合う場など、孤立しがちな中堅層を支える仕組みを求める提案がなされた。

営業や販売の班からは、スキルの「脱・属人化」を掲げた提案が相次いだ。労連や新聞協会が主導し、法律、マーケティング、生成AI活用などを体系的に学ぶ共通プラットフォーム構築や、他業種の決定プロセスを学ぶ「異業種キャリア研修」な

ど、新聞の「内向き気質」を打破しようとするアイデアが目立った。

「10年後の理想的な新聞社は？」と題した2日目、前半は北海道新聞社デジタル推進室の門馬羊次氏が登壇。門馬氏が中心となり2022年に同社の新規事業として立ち上げたアウトドア専門メディア「あさってキャンプ」の取り組みを紹介した。情報発信のみならず、キャンプを通じ北海道の自然や文化、人の魅力を伝え、地域の価値向上や関係人口創出の活動を語った。

また、キャンプ場の閉鎖や人口減少、野生動物対策などの地域課題に対し、メディア、イベント、観光、商品開発などを絡め事業を展開、課題解決と収益性の両立を目指す点が印象的だった。AI時代でも、地域の一次情報を蓄積し信頼性が高い新聞社が、強みを活かした価値創造に挑戦する可能性が示された。

講演後は「新聞社の未来を考えよう！」をテーマに討議。AIへのリテラシー向上や、部署間の「縄張り意識」解消策が話し合われた。特に、若手の「業界は生き残れるのか」という漠然とした不安に対し、部署間でのジョブローテーションや、情



活発に議論する集会参加者ら

報のブラックボックス化を防ぐノウハウ共有など、風通しの改善で不安を解消すべきだとの意見が多く出された。

参加者からは「柔軟な発想に刺激を受けた」「自社と他社の違いを感じた。未来について実践的に考えたい」といった声が上がった。不安を単なる不満で終わらせず、具体的な研修案や事業構想へと昇華させた今回の集会。業界全体の閉塞感を打破するヒントは、組織の垣根を越えた対話の中にこそあることを強く印象づけた。

【青年女性部副部長・鈴木地弘＝茨城労組】

報復・二次加害テーマに議論

4労組招き争議経験交流・学習会

新聞労連と東京地連は6月24日、争議経験交流・学習会を開催した。オンライン中心に30人が参加。保坂直人さん（埼玉労組委員長）、山口和也さん（全徳島労組委員長）、松元ちえさん（新聞通信合同ユニオン委員長）、齋藤甫さん（新聞協会労組書記長）が登壇し、会社からの報復や二次加害をテーマに議論した。

第一部の個別報告では、保坂さんが、提訴後に会社から受けた制裁通告について、労連本部や地連の仲間の団体交渉参加や裁判傍聴支援が大きな力となり、地裁勝訴後の高裁和解協議で制裁通告の撤回を勝ち取ったと述べた。現在徳島県労働委員会で争議を闘う山口さんは、分社化に伴う新規採用社員の賃下げにストライキを敢行するなど反対闘争を展開したところ、会社が昇進要件を満たす組合員全員を昇進させない報復人事を強行し、円満だった労使関係が対立に転じたと報告した。

深刻な二次加害の報告もあった。松元さんは、組合員が朝日新聞社在籍時に受けた性暴力被害を巡り団交を申し入れたところ、退職後4年経過を理由に会社が団交を拒否したため不当労働行為救済を申し立てたと説明。労働委の調査で、会社が加害者見解を支持し被害を否定する二次加害に及んだと伝えた。齋藤さんは、事務局幹部によるハ

ラスメントについての団交中に代理人弁護士が組合役員を指差しながら罵倒し、協会側団交出席者がそれを黙認する二次加害があったと説明。現在も労働委員会で和解協議中だが、協会側は二次加害を含むハラスメントを認めていないとした。

第二部の座談会では、二次加害へ声を上げるきっかけについて、齋藤さんは当時の団交の様子を振り返り、二次加害行為以外も「弁護士ばかりしゃべって形式的な回答にとどまるなど問題だらけだった」と述べ、特に悪質なものに抗議したと話した。保坂さんは「会社が傾いて経営陣が変わった後コンプライアンス意識がなくなったことが背景にある」と指摘。「会社の報復は経営陣の劣化だ」と断じた。

組合が被害者にどう寄り添ってきたかについても議論が及んだ。松元さんは「まず『あなたは悪くない』と伝えることが大切。それから複数の選択肢を提示して解決のための筋道を立てると安心できる」と述べた。山口さんは労働委員会で闘っている当事者が匿名となっていることに触れ「当事者は『正しいことをやっているので堂々と名乗り出たいが、不安もある』と話している。そうした不安に耳を傾けながら組合としてきちんと対応していきたい」と語った。

ブックガイド

「オンナを黙らせる政治とメディア」

三浦まり、林香里編著

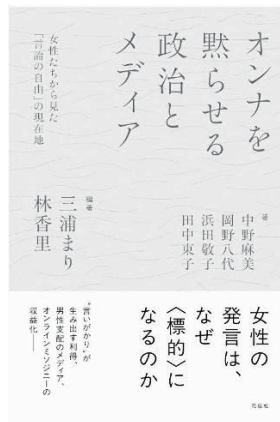
女性が声を上げるとき、なぜ「標的」となるのか。本書は政治やメディア、インターネット空間で起きているさまざまな事例を通してその実態に迫った。

女性研究者に対する名誉棄損訴訟や、フェミニズム研究の科研費を巡る誹謗中傷、女性記者への性暴力、SNS上の攻撃一。具体事例を追いながら、女性の発言が標的となり、萎縮へ追い込まれる過程を明らかにする。

本書では、社会の構造的な問題も描き出す。政治的介入やメディア内部のジェンダー不均衡、オンラインでの拡散と収益化など複数の要因が絡み合う中で、現代の「女性の言論の自由」を見つめ直し、誰もが安心して発言できる社会とは何かを考えさせ、ヒントを示す。

奈良新聞の記者である私も、当時の議長から奈良県香芝市議会議場の撮影を許可されず、記者攻撃の一例として本書にご記載いただいた。奮闘の記録に勇気づけられるとともに、社会変革の一助として広く読まれることを願っている。

【奈良労組・高橋智子】



地方紙の持続性・やりがいい語る 就職フォーラム in 九州

新聞労連は「就職フォーラムin九州」を6月27日、オンラインで開いた。大学生ら3人の他九州地連各単組・朝日新聞労組から17人が参加。企業としての先行き不安や過重労働など、学生の懸念に対し、地方紙を中心にパネリスト6人が、各新聞社での働き方などの現状を報告した。

就職フォーラムは毎年8月下旬、東京・大阪の2会場で開いている。併設の作文ゼミも含め多くの学生が参加しているが、全国紙・通信社の志望者が多く、地方紙向けのテストケースとして初めて取り組んだ。

パネルの冒頭では各社の決算状況と増収策が語

られ、新聞経営が縮小均衡を保てている実情が示された。地方紙での働きがいについて、長崎新聞労組・六倉大輔さんは自由な裁量で取材・記事執筆している現状に触れ、地元紙代表として地域の前線に立つ責任感も伝えた。質疑応答では、地方紙の地元出身者比率のほか、一人支局への女性登用と運用についてなどが話題となった。

九地連にはパネリスト選出、参加者集めに協力いただいた。この場を借りて御礼を申し上げる。地方紙採用の厳しさが浮き彫りとなったとはいえ、学生への働きかけは組織化の第一歩。労連本部は、最適な実施方法の検討を続ける。

労連初の60歳シニア統一方針

現役組合員の未来考え要求を

新聞労連は6月9、10日の第4回中央執行委員会で、60歳超シニアの統一要求・方針を定期大会向けに提案した。提案内容は、7月に開かれる新聞労連の第148回定期大会で採択を予定している。今後、加盟組合が現役組合員の未来を切り拓くため、各単組で議論し要求項目に掲げることを呼びかける。

2025年4月の高年齢者雇用安定法改正で65歳までの雇用機会確保が義務化されたが、新聞業界で65歳定年制を導入する社は極めて少ない。新聞労連の調査では、60歳以降に年収が5割未満へ激減したり、労使合意のない一方的な条件決定など劣悪な実態が判明した。シニアの組織率は低く個人交渉は困難であり、この現状は現役世代の将来にも暗い影を落とす。シニアの組織化は現役が将来も安心して働くための緊急課題であり、持続可能な新聞産業を維持するため、新聞労連は右の通り、9つの柱の統一要求・方針を掲げる。

詳細は、7月に各単組に送付される新聞労連第148回定期大会議案書の第5議題の「8.シニア労働者に関する統一要求と方針」をご覧ください。

統一要求の要点

- ① **実態と要求の把握** アンケートでシニアの切実な声と現役の認識不足のギャップが判明した。まずは単組レベルで実態を掴む努力が必要である。
- ② **65歳定年制の早期実現** 段階的に70歳まで延長し、希望年齢で不利益なく退職できる制度を目指す。定年延長は大幅減給に歯止めをかけ、組織率維持にも有効である。
- ③ **年収・賃金の最低水準確保** フルタイムで59歳時の7割以上、最低年収500万円以上を目指す。同等業務なら不合理な減額を行わず、職務に応じた公正な処遇を求める。
- ④ **不合理な手当カット等の是正** 再雇用を理由とする住宅・扶養手当の廃止や休暇削減など、不合理な待遇格差は認めず、会社に説明責任を果たさせる。
- ⑤ **一時金の支給** 夏冬や退職の一時金を確保する。資産に不安を持つ層が一定数いる現状において、一時金は生活安定に不可欠である。
- ⑥ **健康に配慮した時短制度** 健康や介護に合わせ、1日6時間以下の勤務や週休3日など、柔軟に変更・復元できる労働時間選択制の導入を目指す。
- ⑦ **事前協議制の確立** 一方的な条件提示を撤廃させ、合意に基づく契約を目指す。十分な検討のため、条件提示等は2カ月以上前に行わせる。
- ⑧ **職種変更や転勤ルールの確立** 職種変更を伴う場合はリスクリングを前提とし、適切な研修期間を確保するルールの確立を求める。
- ⑨ **シニア労働者の組織化** 新聞産業で今後シニアの比率は確実に高まる。これらの要求実現に向け、労組内にシニア部を置くなど組織化を急ぐことが必須である。

再雇用の現場取材から

「再雇用は地獄への入り口です」

高齢の労働者を取材する中で、同じ言葉を何度も聞いた。高齢者の雇用の現場には、労働基準法も労働組合法もないかのごとき厳しい状況が広がっている。高齢者の労働現場の取材を思い立ったのは、筆者が定年を迎え、再雇用で働き始めたのがきっかけだ。

60歳を過ぎれば、再雇用で働くことが分かっているが、心構えも準備もなかった。定年前までと同じような日々が続くのかと思っていた。だが、違った。定年延長ではないのだから、再雇用は非正規労働者としての生活がスタートするということだ。取材で非正規の働き方をたくさん取材してきたが、いざ非正規として働き始めると、その不安定さ、過酷さを改めて実感した。

そこで、高齢労働者の雇用の現場を広く取材し

た。最初に皆が戸惑うのが、身分の不安定さだ。多くは1年契約だが、中には、半年、3カ月更新の人もいた。その不安定な仕事の契約内容も、週5日のフルタイムから週3日6時間、中には週1日だけのフルタイムなどさまざまだ。

そして、多くの場合、賃金を含むそれらの労働条件を一方的に提示され、その条件を「飲む」か「飲まないか」しか選択の余地がなかったという。週5日のフルタイムで定年前と同じ仕事と一見変わらないようであっても収入は現役時代の半分などという例もある。家族、住宅など各種手当は一切なくなり、夏冬の賞与もなしとなれば、収入は容易に半額以下になる。

選択肢は、この条件を「飲むか」「飲まないか」しかない。会社に再雇用が義務化されたと言っても、再雇用の拒否以外は、どんな条件でも提示さえすれば法に触れない。実際、賃金の減額幅や雇用条件は裁判にもなっており、特殊な事例ではな

い。新聞労連の再雇用者への調査結果を見ても、収入や雇用条件の決め方は、ここに記した事例を裏付ける結果になっている。

低賃金や劣悪な労働条件について、私たちは労働組合を通じて会社に是正を迫ってきた経験がある。しかし、これも調査結果の通り、多くの再雇用者は労働組合とつながっていない。労組が再雇用者が加入できる規約を持っていたとしても、現役も定年者も共に組織化への意識が低い。長くても1年契約を更新する働きかたでは、労働者は労働条件が悪くなることを恐れ、不満があっても黙って契約を更新するしかないのが通常だ。そうしなければ、年金支給前の無収入を乗り越えるため、新たな仕事を探さなければならなくなる。

新聞労働者が安心して働き老後を迎えるためには、「未来のこと」とは思わずに、現役も再雇用者も今一度労働組合に結集することが重要だ。
【新聞通信合同ユニオン・東海林智＝毎日新聞】

つながる力で「一つのチーム」に

早崎 周人さん（東京地連委員長＝毎日労組）



89

現在開催中のサッカー・ワールドカップ。今大会から参加国が48カ国に拡大され、これまで以上に多様な国や地域が世界の舞台に立っています。

今大会で心を動かされたのは、人口約50万人のカーボベルデの活躍です。決して世界の強豪とは呼ばれない国ですが、スペインやウルグアイと引き分けるなど、選手たちが一丸となって大国相手に臆することなく挑む姿は、ワールドカップならではの醍醐味を感じさせてくれます。

一人のスーパースターだけで勝てるチームはありません。異なるクラブでプレーする選手たちが、それぞれの個性を持ち寄り、互いを尊重しながら一つの目標に向かって戦う。だからこそ、チームは大きな力を発揮できるのだと思います。

大会を見ながら、異なる背景を持つ仲間がつながり、それぞれの持ち味を生かしながら力を結集していくことの大切さを改めて感じています。

そして、その思いは、昨年から務めている東京地連の委員長としての活動の中で、日々強く感じています。

役職を引き受けるまでは、他社の組合役員の皆さんとじっくり話す機会は決して多くありませんでした。しかし、地連の活動を通じてさまざまな社の仲間と意見交換をする中で、「会社は違っても、悩みは共通している」と感じる場面が何度もありました。

人手不足、働き方、若手組合員との向き合い方、組合活動への参加促進―。置かれている環境や制度は違っても、向き合っている課題は驚くほど似ています。

そして、他社の仲間との交流は、自社だけでは気付かなかった視点や新たな発想を与えてくれました。悩みを共有し、知恵を出し合う中で、横のつながりの大切さを改めて感じています。

新聞業界を取り巻く環境は厳しさを増しています。しかし、こういう時代だからこそ、会社の垣根を越えた横のつながりが大きな力になると信じています。

会社は違っても、目指すものは同じ。互いの経



東京地連主催の平和学習会で交流を深めた面々

験や知恵を持ち寄り、支え合うことで、一人では生み出せない力が生まれる。参加国が48カ国に拡大されたことで、ワールドカップの魅力がさらに深まったように、多様な単組や仲間が集い、横のつながりを広げていくことで、東京地連もまた、より豊かで力強い組織になっていける――。

東京地連もまた、各単組がそれぞれの個性を生かしながら、より良い職場と新聞産業の未来という共通の目標に向かって進んでいく「一つのチーム」なのだと思います。

委員長として、多くの仲間との出会いに感謝しながら、これからも「つながる力」を大切に、東京地連というチームの一員として、仲間とともに前に進んでいきたいと思っています。

