

新聞労働の非正規化問題

希望の絆を紡ぐとき

一人ひとりが当事者として

第2期非正規対策プロジェクト 報告書

2010年7月22日

日本新聞労働組合連合

目 次

I、はじめに.....	3
II、非正規アンケートの中間集計の概要	4
III、非正規アンケート中間集計結果（詳細）	5
①属性.....	5
②就業状況	6
③労働条件	9
④労働組合に対する意識.....	11
IV、非正規の人たちの常用代替をいかに防ぐか.....	12
チェック機能を果たすために.....	12
派遣労働の導入は組合で経年チェックを.....	13
最大の武器「団交」を最大限活用しよう.....	14
労組が一步を踏み出すために.....	14
V、印刷別会社化への対応と個人加盟労組.....	15
新聞産業で働くすべての者のために.....	15
個人加盟ユニオンの拡大へ向けて.....	16
VI、おわりに.....	17
第2期非正規プロジェクト対策メンバー.....	18
会議の経緯.....	18
<資料1> 新聞社（整理・編成・制作・校閲・校正部門）で働く人の実態調査票	-19-
<資料2> 問35 仕事や働き方に関する不安、労働組合に対する非正規労働者からの意見	-23-

I、はじめに

～メディア社会の盲点で起こっている実態と労働組合の使命～

ジャーナリストむのたけじ氏のエッセイの一節。「印刷の職工さんね、掃除のおばちゃん、特に守衛、自動車の運転手さん、全部朝日の社員ですよ。(中略) ふれあい社全体のムードを醸し出してほんとうにあったかい結束をつくっていたと今しみじみ思いますね。私は、そういう人を子飼いの社員として大事にしなきゃいかんと思う。それが社を守るんですよ。」これは今は昔、戦前の朝日新聞社の話だ。

さて、いまの新聞社の労働はいったいどうなっているのだろう。

今回、新聞労連の「非正規対策プロジェクト」に参加して現場の実態を知ると、新聞社社員の「非正規化」は想像以上に進んでいる。しかも、むの氏が言うような職種ばかりか、整理や校閲などの新聞編集の“本丸”の領域が非正規化の波に洗われているようだ。中間集計結果からは、正規社員と非正規社員間の賃金格差やジェンダー格差、満足度格差や希望格差など、まさに私たちが新聞で毎日のように目にする「非正規・派遣労働」問題が如実に表れた。書き添えられたコメントにも身につまされるものが多かった。

記者の皆さん、わざわざ遠くに取材に行かなくても社内に同じような問題がありますよ、とつい意地悪なイヤミの一つも言いたくなる。が、問題はそう簡単ではなさそうだ。

調査結果を見る限り、残業、夜勤、転勤などの負荷はむしろ正社員のほうに重くかかっており負担感が窺える。それに比べて、現段階では、非正規社員たちの間で労働時間や日数が希望に合っている、有給が取りやすいとする回答の比率が、正社員による同比率を大きく上回っている。しかし、これは実際に彼女たちの仕事がラクだからというよりは、身近な正社員の働き方を目の当たりにしてそれと比較した相対的な印象が現われているのだと思う。彼女たちは、相対的な責任の軽さと引き換えに低い給与と永続的不安に甘んじている。ちなみに非正規社員の85%が新聞社の賃金収入で暮らしを支えていると回答しており、新聞社からの賃金が決して補助収入ではないことも明らかになった。

つまり、極端に言えば、新聞社では給与はよくても長時間労働によって私生活を犠牲にする正社員人生か、時間はそれよりはマシだが低賃金で不安を抱える非正規社員人生か、という不自由な二者択一を社員に迫っていることになる。新聞産業の構造不況を考えると、今後この二極分解傾向は強まっていく可能性も高い。そうなれば、正社員、非正規社員ともに自らの問題で精一杯となり、相互の思いやりや連帯を育む余裕もなくなるだろう。それは結局、経営側の思うつぼでもある。

それにしても、こうした新聞社の労働実態。“身内”のことでメディアではほとんど取り上げられない。情報化時代、メディアで取り上げられないことは事実化しない。だから世間の耳目も集まらない。つまり、新聞社というメディア産業の中核で働くことは、皮肉なことに現代メディア社会の盲点に生きることでもある。まして、世の中ではメディアの既得権益のほうに注目が集まっている。新聞企業内の労働条件改善は、社会一般から共感や賛同を得ることは困難だと腹をくくるしかない。

そう考えると、労働組合とは、メディア産業不況下で真っ先にしわ寄せを受ける労働者、とり

わけ非正規社員に手を差し伸べ、情報共有や連帯のきっかけを提供できる数少ない貴重な第三者であり、格別に重い役目を担っている。この小さな調査をきっかけに、現代新聞産業における組合の新たな役割と使命を改めて自覚されんことを心から願っている。

(新聞労連非正規対策プロジェクト委員 東京大学大学院 情報学環教授 林 香里)

Ⅱ、非正規アンケートの中間集計の概要

新聞社内における非正規労働者の労働条件や職場環境、労働組合に対する意識などを把握するため、新聞労連は正社員と非正規労働者の双方を対象にアンケートを行った。アンケートは非正規労働者への常用代替が進んでいると見られる整理・編成・制作・校閲・校正の各部門を対象とすることとし、5月の大型連休明けに30単組に計2000枚を送付、6月末までに566枚を回収した。内訳は正社員が466枚、非正規労働者が100枚。非正規労働者への直接のアンケートは初めての試みであるうえ、7月の定期大会までに一定の結果をまとめるという時間的な制約もあり、今回の集計は中間報告とならざるを得なかった。新聞社で働く非正規の方々の待遇改善や正社員化に向けた取り組みを進めていくために、2010年度にさらに詳細な分析をしていく必要がある。

アンケートはあくまで中間集計に過ぎないものの、新聞社で働く非正規労働者が置かれた生活状況や労働実態、労働組合に対する意識などいくつかの特徴が浮かびあがった。

賃金格差の大きさが際だっている。正社員の6割が700万円以上の年収を得ているのに対して、非正規労働者の場合は200～300万円が半数強を占める。仕事の質について正社員の3割強、非正規労働者の5割強が同じだと認識しており、最終学歴が両者で大差がないことなどあいまって、「賃金が正社員と比べて低い」という不満が非正規労働者の側から出される要因となっているのではないだろうか。

格差は、賃金格差だけではない。正社員では女性が15%しかいないのに、非正規になると76%と男女比が逆転するというジェンダー格差がはっきりと表れた。非正規労働という不安定な労働形態に女性が追いやられている現実を示している。

非正規労働者の生活設計の困難さも推察される。低賃金に抑えられながらも85%が新聞社の収入に依存せざるを得ないという状況の中で、持ち家の比率が2割弱に落ち(正規は5割)、未婚が8割(正規は3割強)を超える。アンケート回答者のうち35歳以下が5割を超えるという状況を踏まえても、将来設計を描きにくい様子が伺える。

非正規という働き方を選んだ理由として、経済界で語られる「多様な働き方を自ら望んだ」とは言えない状況もわかった。「仕事の内容、責任の程度が自分にあっていたから」という回答も多かったが、「正社員の就職先がないから」現在の仕事を選んだ人がそれを上回った。しかも、同じ会社にせよ、別会社に転職するにせよ、正社員として働くことを希望する人が6割と多く、非正規労働者が安定した正社員を志向していると見ることができる。

労働条件では、正社員では当たり前とされている「昇進、退職金、賞与」について非正規労働者が全く対象外に置かれている実態が改めて明らかになった。諸手当があるケースも5割に届かず、認められているのはほぼ通勤手当のみだった。賃金の昇給があるのも3割にすぎなかった。なお、育児や介護などの各種休暇の有無について尋ねたところ、不明と答えた人が多いことから、制度が周知されていないのではないかと疑問が残った。

最後の労働組合に対する意識調査では、加入に前向きな回答が4割に上ったことが注目に値する。しかも、労働組合からの加入の誘いを受けていないことや正社員にしか門戸を開いていないことなどが、未加入の大きな理由となっていた。同じ職場の仲間として非正規の同僚に声をかけ、門戸を開いていく。そんな組織化に向けた労働組合の取り組みがいかに大切かを示す結果といえよう。

Ⅲ、非正規アンケート中間集計結果（詳細）

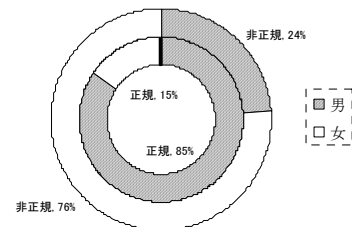
※ 非正規労働者の場合ちょうど100人であるから「%」と「人数」は同じ数字になります。

①属性

男女比

アンケートに回答したのは、全体でみると男性が74%で、女性が26%。正社員（以下「正規」）の回答者に占める男女比は85%と15%だったのに対し、非正規労働者（以下「非正規」）のそれは24%と76%と大きく逆転している。

性別	男	女	無回答
正規	393(85%)	72(15%)	1
非正規	24	76	0



年齢

正規の場合は「30～35歳」18%、「35～40歳」21%、「40～45歳」22%とバランスよく分布し、「25～30歳」が8%と少ない。一方、非正規の場合は「25～30歳」が最も高く30%、続いて「30～35歳」が27%と若年化の傾向が伺える。

年齢	25未満	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-	無回答
正規	5	39(8%)	82(18%)	97(21%)	100(22%)	67	45	29	1
非正規	6	30	27	13	11	5	1	7	0

家族・住宅

正規の67%が既婚と答え、62%が扶養家族を抱えている。住居は自己所有が51%で賃貸は34%だ

	結婚	未婚	既婚	無
正規	152	313(67%)	1	
非正規	81	19	0	

	扶養家族	ない	いる	無回答
正規	174	287(62%)	5	
非正規	86	14	0	

った。これに対し、非正規で既婚と回答したのは19%で、扶養家族を抱えているのは14%。住宅を自己所有と回答したのは19%で、賃貸は53%に上った。

住居	社寮	賃貸	所有	その他
正規	36	161(34%)	236(51%)	33
非正規	0	53	19	27

最終学歴

短大卒と大学卒を合わせた数字では正社員が72%、非正規が73%

最終学歴	中学	高校	専門	短大	大学	大院	無
正規	1	91(20%)	11(2%)	9(2%)	325(70%)	29(6%)	0
非正規	1	12	10	14	59	3	1

とほとんど差異がない。大学院卒は正社員が6%、非正規が3%だった。

年収・生活を支える収入先

正規の60%が「700万円以上」、21%が「500～700万円」と回答。98%が生活

年収	50万以下	50-100	100-200	200-300	300-500	500-700	700以上	無回答
正規	0	0	2	10(2%)	74(16%)	97(21%)	278(60%)	4
非正規	1	6	19	53	20	0	0	0

を支える収入先を新聞社としている。これに対して、非正規では「200～300万円」が53%と最も多く、次いで「300～500万円」が20%、「100～200万円」が19%と答えている。収入面での正規との格差は明らかな一方で、85%が新聞社を主に生活を支える収入先と回答している。

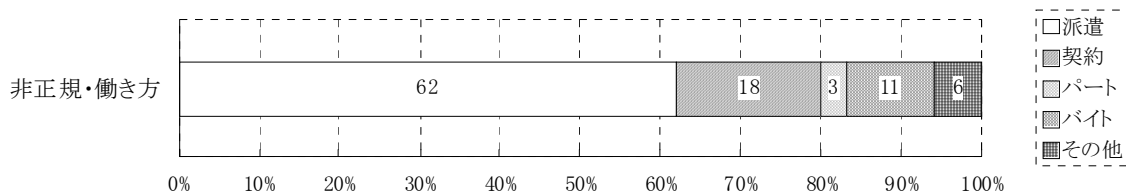
主な収入先	新聞社	その他
正規	454(98%)	10(2%)
非正規	85	15

②就業状況

就業形態

仕事内容では回答があった正規の60%が整理、20%が校閲、8%が組み版。非正規の場合は52%が校閲、32%が組み版、4%が整理だった。非正規の働き方の内訳は、派遣が62%と最も多く、契約18%、アルバイト11%、パート3%となっている。

仕事内容	整理	組版	校閲	その他
正規	305(60%)	43(8%)	104(20%)	61
非正規	4	32	52	13



勤続年数

正規の71%が「10年以上」と答えており、「5～10年」と合わせるとほぼ9割になる。これに対して、非正規の場合は3年未満が72%になり、「10年以上」はわずか13%だった。

勤続(年)	0.5	0.5-1	1-3	3-5	5-10	10年以上
正規	4	4	23	19	82(18%)	331(71%)
非正規	17	15	40	9	6	13

3年未満=72%

職場を選んだ理由（複数回答）

複数回答で正規では「マスコミに興味があったから」240人、「社会に貢献するイメージ」118人、「能力・スキルが自分にあっているから」113人、「給与が高いから」69人と続く。一方、非正規に尋ねたところ、「自分の能力やスキルに合った仕事だと思ったから」が43人と最も多く、「マスコミに興味があったから」33人、「有名企業だから」19人、「知人の紹介」16人などの

職場選択の理由	有名企業	知人の紹介で	マスコミに興味アリ	憧れの人がいる	社会貢献	給与が高い	能力スキルが合う	イメージ良	その他	無回答
正規	54	41	240	11	118	69	113	24	53	6
非正規	19	16	33	0	6	13	43	9	23	1

複数回答で働き方を選択した理由について、正社員の424人（8割強）が「希望どおり、正社員として採用されたから」と回答。非正規に尋ねたところ、「正社員の就職先が見つからない」が最も多く48人、「仕事の内容、責任の程度が自分にあっていたから」が43人、「契約期間が自分に合う」9人などとなっている。

働き方の選択理由	希望通り正社員だから	正社員の職がないから	契約期間が合うから	内容・責任が自分に合う	長期勤務は必要ない	その他	無回答
正規	424	4	0	39	0	10	9
非正規	0	48	9	43	6	14	1

仕事の質

仕事の質について非正規との違いを尋ねたところ、正規の57%が「高度の技能を使った仕事」と回答する一方で、20%が「同じ内容」、14%が「中身は異なるが同じレベルの難易度の高い仕事」と答えた。これに対して、非正規では42%が「同じ内容」、13%が「中身は異なるが同じレベルの難易度の高い仕事」と回答しており、半数以上が仕事の質において正規と非正規に違いはないと認識していることがわかった。もっとも、42%は「正社員よりも軽易な仕事」と答えている。

仕事の質比較	全く同じ内容	高度の技能を使う	中身異なるが同じレベル	軽易な仕事	無回答
正規	94(20%)	267(57%)	64(14%)	1	44
非正規	42	1	13	42	2

雇用形態

正規の場合は99%が「定年制」となっているのに対し、非正規では「雇用契約期間は定められている」と回答したのが80%で、「雇用契約期間は定められていない」は14%だった。期間の定めがあると答えた80人の内訳は、「2～3年」43%、「1～2年」20%、「6ヵ月～1年未満」13%と続き、「3年以上」と答えたのは6%に過ぎなかった。

雇用形態	定年制	無期契約	有期契約	その他・不明
正規	459(99%)	2	0	5
非正規	0	14	80	6

雇用期間	2-3ヶ月	3-6ヶ月	0.5-1年	1-2年	2-3年	3年以上	無回答
非正規	5	7	10(13%)	16(20%)	34(43%)	5(6%)	2

契約締結の状況

雇用の際の非正規に対する労働条件の提示の仕方を尋ねたところ（複数回答）、「書面提示」が74人だったのに対して、「口頭」も24人いた。契約更新については、「期間満了時に更新の可否を判断する旨の説明を受けた」が51%と一番多く、次いで「自動更新」22%、「更新なし」13%と続いている。

条件提示方法	書面による	口頭	何もない	記憶なし
非正規	74	24	4	3

契約更新	更新なし	可否を判断	自動更新	社員化	説明なし	無回答
非正規	13	51	22	1	9	4

仕事の指揮命令（複数回答）

日常の仕事に指示を与えるのはだれかを尋ねたところ、正規は402人が「上司」、47人が「上司以外の正社員」と回答。非正規に聞くと、「上司」が76人と最も多く、「上司以外の正社員」20人、非正規社員15人などとなっ

ている。

仕事への満足度

仕事への満足度については、正社員も非正規労働者も傾向としてはそれほど変わらない。正規の場合は「満足している」25%、「どちらかと言えば満足している」51%と合わせて満足しているのが76%。非正規の場合は、「満足している」14%、「どちらかと言えば満足している」56%で計70%となっている。一方、満足している理由を尋ねたところ（複数回答）、違いが現れた。正規が「仕事にやり甲斐がある」が239人でトップ、次いで「賃金水準に満足している」160人、「労働時間や日数が自分の希望に合っている」140人などとなっている。これに対して非

仕事の満足度	満足	やや満足	やや不満	不満	無回答
正規	117(25%)	239(51%)	81	26	5
非正規	14	56	25	7	0

正規では、「労働時間」46人とトップで、次いで「仕事にやり甲斐がある」39人、「自分の能力、スキルを磨き、生かせる」27人と続く。不満の理由についても正社員は「やりがい」（48人）、「賃金水準」（38人）と続くが、非正規では、「頑張っても正社員になれないから」（22人）「賃金が正社員と比べて低い」（19人）などの理由が多く、正社員との差別感が感じ取れる。

満足理由	やりがい	労働時間	賃金水準	休暇福利	失業不安なし	能力スキル	人間関係	正社員化	その他
正規	239	140	160	67	94	107	81	1	4
非正規	39	46	21	15	12	27	20	0	0

正規では、「労働時間」46人とトップで、次いで「仕事にやり甲斐がある」39人、「自分の能力、スキルを磨き、生かせる」27人と続く。不満の理由についても正社員は「やりがい」（48人）、「賃金水準」（38人）と続くが、非正規では、「頑張っても正社員になれないから」（22人）「賃金が正社員と比べて低い」（19人）などの理由が多く、正社員との差別感が感じ取れる。

不満理由	やりがい	労働時間	能力スキル	賃金水準	比して賃金低い	人間関係	健康不安	休暇福利	正社員なれない	雇用不安	その他
正規	48	29	24	38	3	15	20	24	1	1	12
非正規	9	3	8	15	19	6	6	5	22	9	8

将来の勤務先への希望

正規では86%が正社員として引き続き働きたいと希望しているが、非正規でも「正社員になって働きたい」が39人、「別会社で正社員として働きたい」が19人、あわせて58人（58%）が正社員化を望んでいることがわかった。

将来の勤務希望	引き続き正社員で	正社員化して	現在の雇用形態で	別会社の正社員に	別会社の契約社員に	別会社の派遣に	働きたくない	その他
正規	402(86%)	0	2	14	1	1	7	42
非正規	0	39	32	19	2	0	0	11

労働時間

労働時間については、正規の方が長時間であることがうかがえた。正規の実労働時間の平均は約9時間で、「8～9

実労働時間	6時間未満	6-7	7-8	8-9	9-10	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	無回答
正規	6	13	43	176(38%)	68(15%)	81(18%)	17	26	3	10	1	14
非正規	3	10	32	40	10	3	0	0	0	0	0	2

休憩時間	0分	5-10	10-15	15-20	20-25	30-35	35-40	40-45	45-50	60-	無回答
正規	55(12%)	12	6	16	1	88(19%)	2	8	0	194(42%)	84
非正規	7	0	0	0	0	3	0	6	0	82	2

時間」38%、「10～11時間」18%、「9～10時間」15%などとなっている。

非正規労働者は平均約 8 時間で、「7～8 時間」 32%、「8～9 時間」 40%、「9～10 時間」 10% などとなっている。休憩時間については、正規は「1 時間以上」が 42%とトップだった一方で、次いで多かったのが「30～35 分」の 19%、「0 分」の 12%だった。非正規でも「1 時間以上」が 82%とトップで「0 分」 7%、「40～45 分」 6%と続く。

1 週間の労働日を尋ねたところ、正規・非正規ともに 8 割が「5 日」と回答しており、週休 2 日制が浸透している様子がわかった。

週労働日	1 日	2 日	3 日	4 日	5 日	6 日	7 日	無回答
正規	5	11	1	24	384	29	3	16
非正規	0	0	3	9	83	9	0	0

残業

残業の有無について、正規の 80%、非正規の 50%が「ある」と回答。1 週間の平均残業時間を尋ねたところ、正規では「10 時間未満」 52%、「10 時間以上～20 時間未満」 28%、「30 時間

残業の有無	ない	ある	無回答
正規	78(17%)	372(80%)	12
非正規	50	50	0

残業時間(時)	10 時間未満	10-20	20-30	30 以上	無回答
正規	196(52%)	104(28%)	32(9%)	41(11%)	2
非正規	39(78%)	8(16%)	2	1	0

以上」 11%などと長時間の残業をしている比率は小さくない。一方、非正規でも残業がある人の中で「10 時間未満」の比率が 78%と圧倒的に高くなっており、次いで「10 時間以上～

20 時間未満」が 16%となっている。残業代の支払い形態では、正規は「打ち切り制」が 47%、「単純時間制」が 46%とそれぞれ半々なのに対し、非正規では「単純時間制」が 76%と圧倒的に多いのが特徴だった。

支払い方法	打ち切り	単純時間制	出ない	不明	無回答
正規	217(47%)	212(46%)	10	14	10
非正規	2	76	5	9	8

研修の有無

現在の仕事を始めるにあたり研修の有無を聞いたところ、正規の 60%が「ある」と答え、「ない」は 36%。非正規では 51%が「ある」、47%が「ない」としている。研修期間については、正規が「1～5 日」 37%、「11～20 日」 24%、「6～10 日」 22%で、非正規では「11～20 日」 40%、「1～5 日」 30%、「6～10 日」 20%と続いており、両者で大差はなく、平均では約 2 週間前後だった。

研修の有無	ない	ある	無回答
正規	166(36%)	281(60%)	20
非正規	47	51	2

研修期間(日)	1-5	6-10	11-20	21-40	41 以上	無回答
正規	105(37%)	61(22%)	67(24%)	15(5%)	12	21
非正規	15(30%)	10(20%)	19(40%)	3(6%)	0	1

③労働条件

異動・転勤の有無

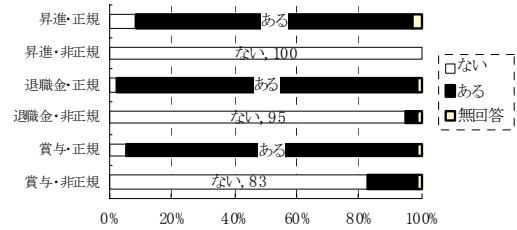
異動・転勤の有無を尋ねたところ、正規は「ある」が 89%で、「ない」は 9%に過ぎなかった。一方、非正規では「ない」が 96%で、「ある」は 4%だった。

異動・転勤の有無	ない	ある	無回答
正規	40(9%)	416(89%)	10
非正規	96	4	0

昇進などの有無

昇進、退職金、賞与について

		ない	ある	無回答
昇進	正規	39(8%)	413(89%)	14
	非正規	100	0	0
退職金	正規	10(2%)	449(96%)	7
	非正規	95	4	1
賞与	正規	26(6%)	434(93%)	6
	非正規	83	16	1



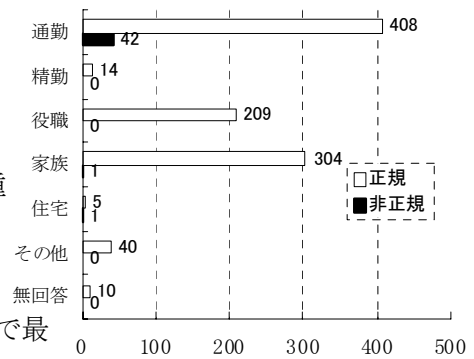
それぞれの有無を尋ねたところ、正規と非正規の差が決定的に表れた。正規では昇進「ある」89%、退職金「ある」96%、賞与「ある」93%だったのに対して、非正規では昇進「ない」100%、退職金「ない」95%、賞与「ない」83%と有無がくっきりと分かれた。非正規で賞与「あり」は16%。

諸手当の有無

退職金や賞与以外の諸手当の有無

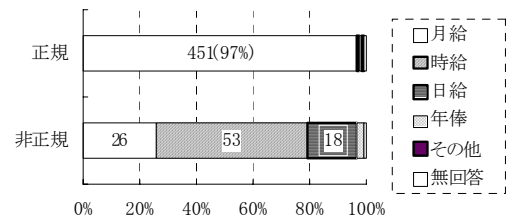
諸手当の有無	ない	ある	不明・無回答
正規	32(7%)	419(90%)	15
非正規	56	43	1

については、正規では90%が「ある」と答えており、種類については通勤、役職、家族、住宅などの諸手当があった。これに対し、非正規では「ある」は43%にとどまっており、複数回答により通勤手当をあげた人が42人で最も多く、住宅手当、家族手当はそれぞれわずか1人だった。



賃金の支払い形態

賃金をどんな形で受け取っているかを尋ねたところ、正規は97%「月給制」と答えている。一方、非正規では「時給制」が53%、「月給制」が26%、「日給制」が18%と回答しており、多様な支払い形態であることがわかる。



賃金の昇給

昇給の有無	ある	ない	不明	無回答
正規	408(87%)	40	12	6
非正規	30	59	10	1

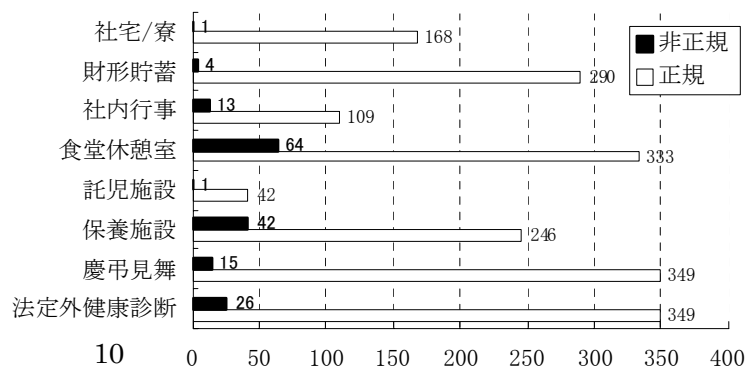
賃金の昇給については、正規の87%が「ある」と答えているのに対し、非正規の場合は「ない」が59%で、「ある」は30%にすぎなかった。

福利厚生

福利厚生について「ある」と答えたのは、正規で91%に対して非正規では78%となっている。

さらに、非正規が利用できる福利厚生の種類を尋ねたところ（複数回答）、「食堂・休憩室・更衣室の利用」が最も多くて64人、「保養施設の利用」が42人、「法定外健

福利厚生の有無	ない	ある	不明・無回答
正規	30	426(91%)	10
非正規	20	78	2



康診断」が 26 人と続く。もっとも、正規では当たり前に認められている「慶弔見舞金」や「財形貯蓄・企業年金」の適用は、それぞれ 15 人、4 人と低い水準となっている。

休暇など

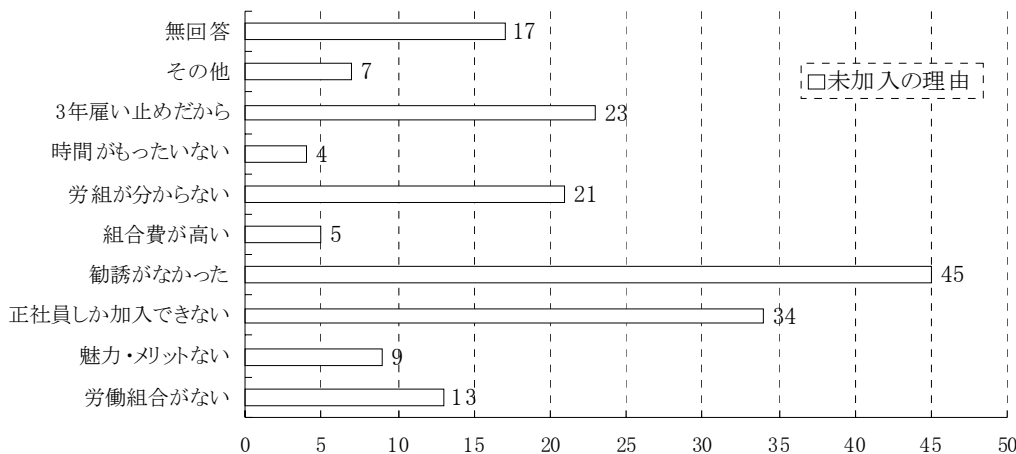
有給休暇が「ある」と答えたのは、正規で 96%、非正規で 87% だった。さらに、有給休暇の取りやすさを尋ねると、正規の 56% が「とりにくい」と答えた一方で、非正規では 18% に過ぎず、非正規の 66% が「取りやすい」と回答したのが特徴だ。育児休業制度がある回答した人のうち、「有給」で取得できるのが正規では 46% に対し、非正規では 1% に過ぎなかった。非正規に育児休業制度、介護休業制度の有無を尋ねると、「わからない(不明)」「無回答」と合わせて約 7 割に上っており、制度が周知されていない可能性もある。生理休暇は正規では男性が多いため「不明・無回答」が多く、非正規では女性が多いにも関わらず、59% が「不明・無回答」を選択している(「休暇の取りやすさ」の図表は割愛しています)。

休暇制度		ある		ない	不明・無回答
		有給	無給		
有給休暇	正規	444(96%)		2	8
	非正規	87		6	7
産前産後休暇	正規	267	39	4	157
	非正規	5	5	25	65
育児休業	正規	214	108	5	141
	非正規	1	3	27	69
介護休業	正規	143	87	19	218
	非正規	1	2	27	70
生理休暇	正規	109	14	17	328
	非正規	4	5	32	59

④労働組合に対する意識

非正規のみを対象に労働組合への加入状況や労働組合に対する意識を尋ねた。加入状況では「加入していない」が 83% を占め、「加入している」は 5% に過ぎなかった。

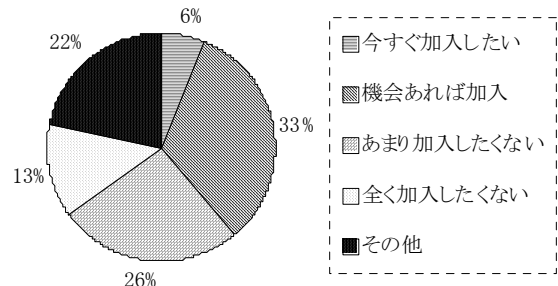
組合加入状況	正社員と同じ組合加入	正社員と別の組合加入	加入していない	無回答
非正規	4	1	83	12



労働組合に加入していない理由について、「加入を勧められたことがない」が 45 人と最も多い。次いで「正社員しか加入できない」が 34 人、「3 年で雇い止めになるので加入しても意味

がない」が 23 人と続く。

さらに、今後の労働組合への加入希望を尋ねると、「今すぐ加入したい」が 6%、「機会があれば加入したい」が 33% と、前向きな回答が 4 割に上った。労働組合側からの働きかけの大切さを示唆している結果といえよう。また、新聞



労連にある個人加盟労組・合同ユニオンの認知度については「知っている」人は11%、「知らない」は80%だった。

個人加盟労組の認知度	知っている	知らない	無回答
非正規	11	80	9

IV、非正規の人たちの常用代替をいかに防ぐか

まず労働組合がチェック機能を果たすために以下のような方策と手順を示したい。これらの取り組みと並行してすでに職場内で働く非正規労働者の待遇改善のためにどのような取り組みが可能か、執行部を中心に検討、研究が急がれる。

①チェック機能を果たすために

【A. 職場レベルでの実態把握と団交の活用】

- 1、組合役員、組合員（職場の執行委員や職場委員など）が自身の職場の労務構成に目を向け、できるかぎり実態を把握する。職場に占める非正規の割合や職種、勤務時間など、個人レベルの待遇以外のもので分かるものは、組合執行部に情報としてあげて集約する。
- 2、労組が持つ団交権と会社に課せられた応諾義務を最大限活用する。
- 3、同時に執行部は、労使交渉の席で会社に非正規も含む労務構成をたずねる。非正規労働者の総数、職場、職種など最低限の数字だけでも開示させる。正規非正規混在型職場では特に、組合員の労働条件に大きくかかわってくることを強調する。
- 4、職種によっては「派遣法」の厳格適用の観点から、26業務、雇用期間が適法かをチェックするため、会社の組合通知と意見の聴取義務を履行させる。
- 5、労務構成が把握できたら、人件費の観点から非正規雇用にかかる費用を同じく労使交渉で開示させる。組合員の賃金交渉の財務状況にからむ事項としても、会社には説明義務があることを強調する。
- 6、支社、局や部が運用している外注費、取材費などについても、財務の一部として開示させていく。非正規雇用の経費はこの範疇で処理されている場合もある。
- 7、以上のことを定期的、継続的に行う。

【B. 非正規労働者問題を組合要求に】

- 1、組合役員、組合員（職場の執行委員や職場委員など）は、自身の職場で積極的に非正規労働者の声に耳を傾ける。日常的に同僚、共同作業員として正規、非正規の会話ができる状況なら、休憩時間などを利用して職場や労働に関する不満や要望はないか、直接問うてみる。
- 2、個人や少数の要望であっても、個人のプライバシーに配慮して、職場環境の問題との観点から、会社との交渉の俎上に乗せていく。最初は「社内すべての非正規労働者の待遇を改善せよ」という漠然としたものであっても構わない。
- 3、上記1、2の取り組みを踏まえ、非正規労働者の雇用、待遇改善を組合要求としてまとめ、会社の実現を迫る。

【C. 組織化】

- 1、規約上可能なら、個別の労働者に組合加入を促す。そのために門戸は開いていることを社内

に広く宣伝する。

2、組合員は職場で、労組はすべての労働者のために機能するという姿勢を日常の活動の中で示していく。機関紙や職場ニュースは配布場所、配布対象者を選ばず組合員ではなくても共有できるようにする。

3、規約上、正社員のみ構成となっている労組でも非正規労働者の雇用と生活、労働条件改善のために、組合執行部が『懇談会』などの開催に努め、積極的に意見交換の場を設けることが必要だ。また、組合組織化、加入のために個人加盟ユニオンの存在や活動など情報提供を行なう。

【D. 学習の強化】

1、労働問題、特に非正規問題に特化した学習会を開催する。最初は執行部だけの小規模なものでもいい。講師選定や招請など、単組レベルでの企画実行が難しいところは、労連本部や地連など援助を得て取り組む。

2、教宣活動で、非正規問題に特化した事案を積極的に扱う。自社事例ではなくても、労連内でこの問題で運動を展開し、一定の成果をあげている労組の事例を、労連本部などを経由して情報を収集し、積極的に紹介していく。



どこから手をつけたらいいのかわからず、戸惑っている労組は、まず以上のようなことから始めてみよう。すべてが労組の要求通りにはいかないまでも、労組がきちんと取り組む姿勢を見せることだけでも、経営側は緊張感を抱き、格差に苦しんでいる非正規労働者は、組合へのあきらめの意識や抵抗感をやわらげてくれるはずだ。そして同時に、正規で働く組合員の非正規問題への無関心がいくらかでも解消の方向に向かうのではないかと期待したい。

以上の活動を展開していく上で、その核心となる考え方や情勢を以下に示したい。

②派遣労働の導入は組合で経年チェックを

自社内の非正規労働者の実態を調査することから始め、派遣労働の導入を今以上拡大させないことに取り組んでいこう。それには現行法が厳格適用されているか、違法・脱法的な受け入れがないかどうか監視の目を光らせ、検証し、経営側にもその実態を明らかにさせることが必要である。

2004年3月1日に改正された派遣法では、受け入れ期間に制限がある派遣労働の場合、期間を定めたり変更しようとする場合には、「派遣先は、前項の期間（派遣受け入れ期間）を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、当該派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合に対し、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に対し、当該期間を通知し、その意見を聴くものとする」（四十条二の4）と定められていて、一定程度だが、派遣労働者の導入や期間延長などに制限がかかることになっている。また、法律を適用すれば、過半数組合である新聞労連加盟労組の多くが、自社内の派遣労働者の導入実態を会社に説明させ、そのことに意見を言う権利を有している。

組合の意見通りに会社が従わなくてはならないわけではないが、派遣労働者の数や職種、期間を知るなど、実態把握の一つの方法として活用できる法律と条項だ。

③最大の武器「団交」を最大限活用しよう

労組にとって「団交権」は強力な武器になる。特に企業内多数派労組や、少数派でも緊張感のある労使関係を築いている労組の団交は、様々な労働問題の解決に大きな力を発揮する。また経営者にとって団交応諾義務は労使関係の中で最も重い責務と言ってもよいものだ。そのことを踏まえ、自らが臨む団交事項に非正規の問題を盛り込んでいこう。執行部で問題を整理して労使交渉の俎上に載せることから始めよう。

そして、①正確な自社の労務構成（どこに何人の非正規労働が存在するか）を開示させる②非正規も含む総人件費（非正規の場合、局ごとの「取材費」「外注費」となっていることも多い）を開示させる③恒常的業務を担い更新を繰り返す非正規は改正パート法を活用して正社員化を要求する④恒常的業務の上限3年雇い止めをやめさせる⑤非正規導入計画を事前に開示させ、導入する場合は完全な短期的、臨時的、限定的作業に限定することを要求する⑥導入する場合は均等時給パートタイマーとする—など、具体的な要求を突きつけていく。なお、その根拠を執行部が学習し、組合員の共通意識になるように情宣することも大切だ。

パートタイム労働はそれ自体否定するものではない。派遣法ができて、企業内で派遣労働が広がって行った時、それを推進する勢力は盛んに「働き方の自由を保障する」とまるで労働者が権利として自由に就職し働き方を選べるかのようなまやかしを唱えた。当初から、労働側からは異論が噴出したが、前述のとおり現状はまったく逆の事態を露呈している。「働き方の自由」というならば、容認できるのはフルタイムかパートタイムかの二者択一である。当然この2種類の働き方は、時間の長短が違うだけで賃金の均等時給、社会保障についても均等待遇であるべきで、今後は組合もこうした視点で議論し要求化していくことが求められる。

④労組が一步を踏み出すために

新聞制作の現場で何が起きているのだろうか。日本新聞協会の新聞・通信社の労務構成調査を見ると、正社員を含む従業員数は99年からの10年間で約1万人減少した。一方で派遣労働者にアルバイトを加えた非正規労働者数は毎年増加の一途で、09年は7396人に上った。同年の総従業員数が4万9075人だったから、比率は15.0%。総務省調査並みに3人に1人以上とまではいかないが、その率は年々上がっていて、今後さらに高まる可能性が大きい。

労連加盟労組からの報告によると、編集部門でも近年、分社化（出版・Web部門など）や退職者の代替要員として「常駐フリー」と呼ばれる原稿料契約記者や業務委託編集者などの業務請負・個人事業主扱いの非正規労働者が導入されている。原稿料、日給、月給と報酬の受け取り方は様々で、新聞社の労務構成はますます細分化・複雑化してきた。単に「正社員」と「アルバイト・派遣」に二分化できない状況といえる。

また、「偽装請負」との批判をかわすため、経営者がそれらを派遣労働に切り替えていく動きも顕著だ。受け入れ期限の制限のない「政令26業務」の派遣として「事務用機器操作の業務（5号）」や「書籍等の制作・編集の業務（19号）」に切り替えている。「契約社員」と呼ばれる直接有期雇用の労働者が契約更新を繰り返して恒常的な業務を担い、新聞社の経営と取材も含む新聞発行を

現場で支えてきた実態もある。職種は記者、カメラマン、編集・制作者（校閲・整理、制作オペレーター）など多岐にわたる。

バブル崩壊後の90年代に半ばごろから、印刷部門の「合理化」に追随するように広がっていった。そして職場には、年収700万円以上の正社員と、大半が300万円以下の年収で働かされる非正規労働者が同居するようになっている（アンケートの集計結果参照）。

アンケートをみると、非正規の人々の中で正社員化を望む声は6割を超えている。自分の働く職場が新聞社であることへの期待感や、技能を評価してくれ、公平な扱いを受けることへの期待感も強い。一方で置かれた立場が最初から不安定なために「どうせ正社員にはなれない」というあきらめの思いがみられる。

こうした思いを抱いた非正規労働者を「踏み台」にしていることに、正社員は想像力を働かせよう。同じ職場で働く同僚と正面から向き合い、待遇改善と組織化へ向けて踏み出していこう。新聞をつくり発行する業務は、長い年月をかけた知識・技能蓄積型の労働で成り立っている。ほとんどの業務は、短期集中的な補助的労働ではなく、恒常的で、非正規労働にはなじまない。そうした視点に立ち、非正規労働者の正社員化を進めたり、均等待遇を実現したりすることが、結果的に職場を魅力あるものに変えていくはずだ。さらにそのことによって縮まり続けていた組合が拡大し、財政力をつけることにもつながっていくと確信している。仕事の質の向上や従業員モラルの向上、経営安定、個別労使紛争を未然に防ぐなど、経営メリットも少なくない。

非正規問題に労組が取り組むことは、新聞産業のすべての者に「働きがいのある、人間らしい労働」を実現することである。確かに、労組の内も外も壁は厚い。しかし、半歩ずつでも前に進まなければ、労働組合の存在価値が問われよう。団交で具体的要求を示し、獲得・達成へ向け粘り強く運動を展開しながら、未組織で不安定な立場に置かれた労働者の組織化を必須のことと考えて組合活動を展開していこう。

V、印刷別会社化への対応と個人加盟労組

①新聞産業で働くすべての者のために

新聞産業では印刷部門の別会社化による合理化が推し進められてきた。これらの印刷会社で直接雇用されたプロパー社員は本社社員に比べると、賃金などの待遇が劣悪で雇用も不安定だ。近年では印刷部門の別会社化にとどまらず、編集から営業、総務部門を別会社化する動きも出てきている。経営者は人件費の削減のために印刷部門の別会社化を推し進めたのだが、プロパー社員の待遇が劣悪なのは、労働組合が組織されていないことも一因であろう。新聞労連は新聞社で働く非正規労働者に対する取り組みと同様に、新聞を印刷している印刷会社や、輸送会社・販売会社など、新聞関連企業で働くすべての労働者の待遇改善や権利向上にむけての取り組みを行うべきである。

経営者が人件費削減のために推し進めて来た別会社化は、今日では、複数社の相互印刷という形に変わっている。かつて別会社化された印刷会社では、輪転機の更新時期を迎え、その工場の必要性が見直されている。資本関係のない他社に印刷を委託したり、新しく建設した工場を今までの工場とは別の会社組織にしたりすることにより、既存の印刷工場を閉鎖することも行われている。より安い人件費を求める経営者によって、人件費抑制のために低賃金で雇用されたプロパ

一社員は、今度は、雇用の危機にさらされようとしている。閉鎖されようとしている印刷工場には労働組合がないことが多く、経営者に対して満足な交渉ができない。彼らを労働組合として組織化する事が必要であるが、問題解決に対して、急を要する場合が多いことが予想される。また、通常の場合においても、組織化は進んでいるとは言い難い。

別会社化された未組織の労働者に対して、新聞社内にある既存の組合からアプローチをして労働組合としての組織化を働きかけよう。別会社化に伴っての過去の確執を持つ組合もあうだろうが、今一度組合の基本精神に帰る必要がある。例え資本関係が無くなった企業であれ、その企業がメディアとしての役割の一環を果たしているのであれば、そこに働く労働者がどうなっているのか、今一度確認する必要がある。

まずはコンタクトしよう。労働組合がない職場で問題を抱えていない労働現場などあるわけがない。その問題に対して、新聞発行本社の労働組合が無関心でいられるだろうか。よりよい商品を読者に提供するためにも、既存組合が関与すべきである。そして組合設立の援助をしよう。既存単組内に内包することが出来るのであれば、その道もあるかもしれない。内部組織化でなくとも、友好関係のある組合を設立できれば、それはメディアとしての力を補完することになるだろう。

すんなりと労働組合が設立出来る場合はよいが、多くの仲間が集まらないなど、労働組合の設立が難航する場合もあるだろう。その場合には、個人加盟ユニオンを活用しよう。別会社化された印刷会社や、輸送会社・販売会社のプロパー社員に対しても、一人でも入れる労働組合である個人加盟ユニオンを積極活用し、新聞関連企業で働く者の一人ひとりを組織化していこう。一人ひとりに個人加盟ユニオンへの加盟を働き掛け組織化する過程で、一つの会社で多くの仲間が集まった場合には個別の労働組合として独立することもできるだろう。

②個人加盟ユニオンの拡大へ向けて

非正規労働者の組織化の際には既存の労働組合が仲間として迎え入れて組織化すべきである。しかしながら、既存の組合では、組合規約の改正が必要であったり、会社との労働協約などが障害となったりすることがあり、非正規労働者実際の加入には時間がかかることが考えられる。京都新聞労組が、5月18日に関連会社の契約社員2人の雇い止めが無効との京都地裁の勝利判決を勝ち取る取り組みができたのも、駆け込んできた2人をすぐに組合に迎え入れることができたからだ。東京新聞労組が、昨年3月に編集局で働く派遣社員の「派遣切り」を阻止したのも組合加入と団交開催の素早い対応が取れたからだ。このように、非正規社員が直面する問題には、雇い止めや解雇をなどすばやく対応する必要があることが多い。組合規約の問題などで、すばやく対応できない場合には個人加盟ユニオンを活用し、既存の労働組合と協調しながら、交渉をしていくべきだ。

新聞労連には東京に新聞通信合同ユニオン、関西に関西新聞合同ユニオンと2つの個人加盟ユニオンがある。新聞通信合同ユニオンはA P解雇争議をたたかった組合員、関西新聞合同ユニオンは2005年に創刊から4ヶ月で休刊し、その後解雇闘争を闘ったみんなの滋賀新聞労組の組合員が中心になって設立された。これらの個人加盟ユニオンには、その成り立ちから外資系通信社で働く者やフリーのジャーナリストなどが加わっている。新聞労連の個人加盟ユニオンは歴史が浅いため、経験も少なく、労働組合としては決して強固な組織とは言えない。新聞労連は、個人

加盟ユニオンに対して積極的な支援をし、その持てるノウハウを伝えていかなければならない。それに加え、積極的に活動資金を投入するほか、活発な人的支援も必要だ。個人加盟ユニオンによる非正規労働者や関連会社の組織化の過程で、一つの会社の中で組合員が多数を占めるようになれば、個人加盟ユニオンから独立することも可能になるだろう。

現在、個人加盟ユニオンは東京地連と近畿地連以外の他の地域には存在しない。全国各地にある新聞社で働く非正規労働者や関連会社で働く労働者を組織化するために、最低、地連に一つの個人加盟ユニオンが存在するように労連本部と地連は協力していくべきだ。

また、既存の個人加盟ユニオンや新しく誕生する個人加盟ユニオンへの支援の一つとして、既存の組合の組合員の二重加盟も有効な方策だろう。個人加盟ユニオンに二重加盟する事により、活動資金と人的な支援を同時に行う事が出来る。二重加盟による人的支援をすることにより、既存の労働組合のノウハウを歴史の浅い個人加盟ユニオンに伝えることができる。

VI、おわりに

新聞労連が 2008 年度に「非正規対策プロジェクト」(以下 P T) を立ち上げた目的は、「非正規労働者の支援・組織化に向けた課題を探り、具体策への道筋を見出すこと」だった。これを受けて第 1 期 P T は、①非正規労働者の増大を規制するために労働組合がチェック機能を果たす②職場での非正規労働者の労働条件の実態を把握するための調査を行う③全単組・労連本部で非正規労働者の相談窓口を設置するなどすぐに取り組める課題は実践に移す——などを柱とする報告書を、2009 年 7 月の第 114 回定期大会に提出した。

第 2 期 P T の役割は、第 1 期 P T から与えられた課題を受け止めて、非正規労働者への支援・組織化に向けた取り組みを前に進めることにあった。外部委員として、新たに林香里・東京大大学院情報学環教授(ジャーナリズム・マスメディア研究)と今泉義竜弁護士(東京法律事務所)の 2 人を招き、2009 年 12 月から 2010 年 7 月まで 6 回の会議を開き、議論を進めてきた。

多くの課題の中でもとりわけ、正社員と非正規の人々の双方を対象にした実態調査が第 2 期 P T で急務とされた。労働組合によって守られていない非正規の人々の支援や組織化が喫緊の課題になっているのに、支援・組織化にあたっての前提となる非正規の人々の賃金や労働条件などを全く把握できていない現実があったからだ。

実態調査にあたって多くの労組の協力を得ることができ、新聞労連にとって初めての経験となる非正規の人々を直接対象にした調査をすることができた。協力していただいた労組には心から感謝したい。中間集計ではあるが、非正規の人々の賃金水準や仕事の中身への認識(正社員と同じレベルか否か)、労働組合をどう見ているのか、など貴重な資料が得られたと考えている。その置かれた状況を見る時、均等・均衡待遇の実現や福利厚生周知・向上、労働組合として門戸を開くことなど課題が次々に浮かびあがってくる。実態調査をどう読むかは取りも直さず、組合員一人ひとりに投げかけられた課題である。

今回の報告書では、非正規の人々の常用代替を防ぐために労働組合が何をしなければならないか、わかりやすい手引きの形で示した。労組の最大の武器である団体交渉をフルに活用していこう。また、非正規の人々にとどまらず、別会社化された印刷部門の労働者など組合未加盟で権利が守られない状況下にある未組織の労働者の組織化をいかに進めるかを課題に挙げたことも今回

の特徴だ。合理化に伴って職場に生じた問題に労組がきちんと向き合い、組合員と未組織の労働者の対話を進めていくことが大切だ。相互のコミュニケーションを深め、信頼関係を築きながら、組織化を進めていこう。未組織労働者の権利を守るためには、個人加盟ユニオンが今後果たしていく役割がますます増えていくだろう。支援の仕組みも合わせて考えていきたい。

この報告書を、新聞社で働くすべての仲間が連帯するための手引きとして手にとり、できることから一歩を踏み出してほしいと考えている。

①第2期非正規プロジェクト対策メンバー

林香里・東京大大学院情報学環教授（ジャーナリズム・マスメディア研究）

今泉義竜弁護士（東京法律事務所）

豊秀一（座長、新聞労連委員長）

藤本勝也（同書記長）

小平哲章（同副委員長）

丹羽孝仁（同組織部副部長）

加藤健（同書記、事務局担当）

オブザーバー

栗原四郎（毎日新聞労組書記）

松元千枝（新聞通信合同ユニオン書記長）

②会議の経緯

第1回PT 2009年12月2日

事務局から第1期PTの報告書について説明。今後の進め方で意見交換。

第2回PT 2月26日

編集局の編集局の内勤職場や制作部門などに絞り、正社員と非正規の人たちの双方に実態調査をすることを決める。

第3回PT 3月24日

①実態調査の中身②有期契約労働者の権利確保（3年ルールへの対抗、入り口規制など）③派遣社員の権利確保④分社化された印刷部門などプロパー社員の組織化⑤組合員の意識改革のための産別組織としての取り組み、などについて議論。

第4回PT 4月26日

実態調査の内容の詰め。第3回PTでの論点をさらに議論。

第5回PT 6月3日

最終報告書に向けて議論。①実態調査②非正規を増やさないための労組の活動③印刷部門など未組織労働者の支援と組織化④個人加盟ユニオンの活用・拡大、などを柱とする。

第6回PT 7月6日

実態調査の中間集計結果の分析と、最終報告のたたき台をもとに議論。

<資料1> **新聞社（整理・編成・制作・校閲・校正部門）で働く人の実態調査票**

新聞労連組織部／2010年5月
TEL:03-5842-2201/FAX:5842-2250

全国の主要な新聞社・通信社の労働組合でつくる日本新聞労働組合連合（新聞労連）は、派遣や契約、パート、アルバイトなど新聞社の職場で働く非正規の方々の待遇の改善や正社員化に向けた取り組みを進めています。今回のアンケートは整理・校閲系職場で働く正社員と非正規の方々すべてを対象としています。みなさん一人ひとりの働き方や労働条件、職場環境の姿をきちんと把握することによって、正社員とともに非正規の方々の待遇改善に向けた運動に生かしていくことが目的です。ぜひ、ご協力をお願いいたします。設問は4ページ、35問あります。

なお、質問項目で、とくにはじめにお断りのない場合は、みなさん全員へのご質問となります。ご回答をどうかよろしくをお願いいたします。回答はこの調査票の数字・記号を○で囲むか、（ ）内に数字や文字をご記入下さい。締め切りは6月14日（月）ですので、それまでに専用封筒でご投函下さい。なおデータを公表する場合は新聞社を特定できないよう新聞産業全体で統計的に処理をします。

新聞社名（ ）

問1 あなたご自身のことについてお伺いします。

(1) 性別

1. 男 2. 女

(2) 年齢

1. 25歳未満 2. 25～30歳未満
3. 30～35歳未満 4. 35～40歳未満
5. 40～45歳未満 6. 45～50歳未満
7. 50～55歳未満 8. 55歳以上

(3) あなたは結婚されていますか

1. 未婚 2. 既婚

(4) あなたには扶養家族（扶養配偶者含む）はいますか。

- ア 扶養家族はいない イ 扶養家族は1人
ウ 扶養家族は2人 エ 扶養家族は3人
オ 扶養家族は4人以上

(5) あなたの最終学歴についてお伺いします。

1. 中学校 2. 高校
3. 専修学校（専門課程） 4. 短大・高専
5. 大学 6. 大学院

(6) あなたの年間収入はどのくらいですか。

1. 50万円未満
2. 50万円～100万円未満
3. 100万円～200万円未満
4. 200万円～300万円未満
5. 300万円～500万円未満
6. 500万円～700万円未満
7. 700万円以上

(7) あなたの生活は何によって支えられていますか。

1. 主に新聞社で働いた賃金収入で暮らしている
2. 主に1以外の収入で暮らしている
→ア 主に新聞社以外での労働で得た賃金で暮らしている
イ 主に自らの年金で暮らしている
ウ 主に家族の収入で暮らしている
エ 主にその他の収入によって暮らしている

(8) あなたの住居は以下のどれですか。

1. 会社の寮（借上げを含む）に住んでいる
2. 自ら借りた物件に住んでいる
3. 自ら所有する家に住んでいる
4. 家族以外とルームシェアしている
5. その他

(9) あなたの働き方は以下のどれですか。

1. 正社員 2. 派遣
3. 契約社員 4. パートタイム
5. アルバイト 6. その他

問2 あなたの仕事の内容についてお伺いします。

1. 見出しやレイアウトを決める
2. 整理記者の指示を受けて組み版作業を行う
3. 校閲 4. その他↓
(具体的に)

問3 現在の勤務先での勤続年数についてお答え下さい

(派遣社員の方は派遣先である新聞社で働き始めてからの年数をお答え下さい)。

1. 6カ月未満 2. 6カ月～1年未満
3. 1年～3年未満 4. 3年～5年未満
5. 5年～10年未満 6. 10年以上

問4 現在の勤務先を選んだ理由についてお答え下さい。

あてはまるものはいくつでも○をつけてください。

1. 有名企業だから
2. 知人に紹介してもらったから
3. マスコミに興味があったから
4. あこがれの人物がいたから
5. 社会（地元）に貢献するイメージがあるから
6. 給料が高かったから
7. 自分の能力やスキルに合った仕事だと思ったから
8. イメージがよいから
9. そのほか
(具体的に書いて下さい)

問5 正社員以外の方にお尋ねします。あなたの仕事は同じ職場で働く正社員と比べた場合にどのような内容と言えますか。

1. 正社員と同じ内容の仕事
2. 正社員よりも高度の技能を使った仕事
3. 正社員と中身は異なるが同じレベルの難易度の高い仕事
4. 正社員よりも軽易な仕事

問6 正社員の方にお尋ねします。あなたの仕事は同じ職場で働く非正規の方と比べた場合にどのような内容と言えますか。

1. 非正規の方と同じ内容の仕事
2. 非正規の方よりも高度の技能を使った仕事
3. 非正規の方と中身は異なるが同じレベルの難易度の高い仕事
4. 非正規の方よりも軽易な仕事

問7 あなたは現在の職場で働く前に別の仕事に就いたことはありますか。その場合、同業種で働いていたか、異業種で働いていたかも答えて下さい。

1. 以前の勤務経験はない
 →ア 学校を卒業してすぐに現在の新聞社で働くようになった
 イ 学校を卒業してから仕事に就いたことがなかった
2. 別の会社で正社員として働いていた
 →ア 同業種で働いていた
 イ 異業種で働いていた
3. 別の派遣先企業で派遣労働者として働いていた
 →ア 同業種で働いていた
 イ 異業種で働いていた
4. 別の会社でパートタイム労働者として働いていた
 →ア 同業種で働いていた
 イ 異業種で働いていた
5. そのほか
 (具体的に)

問8 あなたが現在の働き方を選んだ理由は何ですか。あてはまるものいくつかを○をつけてください。

1. 希望どおり、正社員として採用されたから
2. 正社員としての就職を希望したが、就職先が見つからなかったから
3. 契約期間がちょうど自分の希望にあっていたから
4. 仕事の内容、責任の程度が自分にあっていたから
5. 長く同じ場所に勤める必要がないから
6. その他 ()

問9 あなたの雇用契約期間は決まっていますか。

1. 正社員で定年制
2. 雇用契約期間は定められていない
3. 雇用契約期間は定められている
 →ア 1カ月未満 イ 1カ月～2カ月未満
 ウ 2カ月～3カ月未満
 エ 3カ月～6カ月未満
 オ 6カ月～1年未満 カ 1年～2年未満
 キ 2年～3年未満 ク 3年以上

4. わからない

問10 問9で「2」を選択された方にお伺いします。あなたの勤務先では就業してから3年で雇い止めになるいわゆる「3年ルール」というものがありますか。

1. ある 2. ない 3. わからない

問11 あなたが雇われた際のことをお尋ねします。

(1) 面接をしたのはだれですか。あてはまるものいくつかを○をつけてください。(複数回答可)

1. 新聞社の人事担当者
2. 派遣元企業の担当者
3. 現在の職場の上司
4. よく覚えていない
5. その他 ()

(2) 労働条件はどのような形で示されましたか。

1. 雇入れ通知書、契約書などの書面
2. 口頭で説明された
3. 特別に何もなかった
4. よく覚えていない
5. その他 ()

(3) 非正規社員の方にお尋ねいたします。採用される時、契約更新についてはどのような説明を受けましたか。

1. 原則として更新しない旨説明を受けた。
2. 期間満了時に更新の可否を判断する旨の説明を受けた
3. 特別の事情がなければ自動的に更新する旨説明を受けた
4. 期間満了後は正社員として採用する旨説明を受けた
5. 特に説明はない

問12 あなたの日常の仕事について、実際に指示をしたり、当番のローテーションを組んだりしているのはだれですか。あてはまるものいくつかを○をつけてください。

1. 職場の上司 (いわゆるデスクやキャップ)
2. 職場のデスクやキャップ以外の正社員
3. 同じ職場の非正規社員
4. 特に指示を受けることはない
5. その他 ()

問13 あなたは今、満足して働いていますか。

1. 満足している
2. どちらかといえば満足している
3. どちらかといえば不満だ
4. 不満である

満足している、どちらかといえば満足していると答えられた方、理由をお聞かせください。あてはまるものいくつかを○をつけてください。

- ア 仕事にやり甲斐がある
 イ 労働時間や日数が自分の希望に合っている
 ウ 賃金水準に満足している
 エ 休暇制度や福利厚生に満足している
 オ 失業の心配が当面ない
 カ 自分の能力、スキルを磨き、生かせる
 キ 職場の人間関係がよい

- ク 頑張れば正社員に登用される制度がある
- ケ その他 ()

不満足、どちらかといえば不満足とお答えされた方、理由をお聞かせください。あてはまるものにくつでも○をつけてください。

- ア 仕事にやり甲斐を感じられない
- イ 労働時間や日数が自分の希望に合わない
- ウ 自分の能力やスキルが評価されない
- エ 賃金の絶対的水準が低い
- オ 賃金が正社員に比べて低い
- カ 職場の人間関係が悪い
- キ 健康面に不安がある
- ク 休暇制度や福利厚生がよくない
- ケ 頑張っても正社員になれないから
- コ いつ雇い止めになるかわからず不安だ
- サ その他 ()

問 14 あなたは今後も現在の勤務先で働きたいですか。

1. はい、引き続き正社員として働きたい
2. はい、ただし正社員になって働きたい
3. はい、現在の雇用形態のまま働きたい
4. いいえ、別の会社で正社員として働きたい
5. いいえ、別の会社で契約社員として働きたい
6. いいえ、別の会社で派遣社員として働きたい
7. いいえ、別の会社でパートタイム労働者として働きたい
8. いいえ、別の会社でアルバイトとして働きたい
9. いいえ、しばらく働きたくない
10. その他 ()

問 15 問 14 の 1～3 の「はい」を選択された方にお尋ねします。どのくらいの期間働きたいですか。

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 6カ月以内 | 2. 6カ月超～1年以内 |
| 3. 1年超～3年以内 | 4. 3年超～5年以内 |
| 5. 5年超～10年以内 | 6. 10年超 |

問 16 あなたの一日の実労働時間は何時間（休憩時間）ですか。

一日 _____ 時間（休憩 _____ 時間・分）

問 17 1週間にほぼ何日働きますか。

- | | | |
|-------|-------|-------|
| 1. 1日 | 2. 2日 | 3. 3日 |
| 4. 4日 | 5. 5日 | 6. 6日 |
| 7. 7日 | | |

問 18 残業の有無と平均残業時間についてお答え下さい。

1. 残業することはない
 2. 残業することがある
- ア 週 10 時間未満
 イ 週 10 時間～20 時間未満
 ウ 週 20 時間～30 時間未満
 エ 週 30 時間以上

問 19 残業時間代はどのような形で支払われていますか。

1. 月の残業代が定額制（打ち切り）
2. 単純時間外制（残業時間数に応じた金額）
3. 残業代は全く出していない
4. わからない

問 20 夜勤があるかどうかお答え下さい。

1. 夜勤はない
2. 夜勤はある →月に _____ 回程度

問 21 現在の仕事を始める際、研修を受けましたか。

1. 受講していない
2. 受講した →研修期間は _____ 日・週間・ヵ月

問 22 異動・転勤の有無についてお答え下さい。

1. 異動・転勤することはない
2. 異動・転勤することがある

問 23 昇進の有無についてお答え下さい。

1. 昇進することはない
2. 昇進することがある

問 24 退職金の有無についてお答え下さい。

1. 退職金なし
2. 退職金あり

問 25 賞与の有無についてお答え下さい。

1. 賞与なし
2. 賞与あり

問 26 退職金や賞与以外の諸手当の有無についてお答え下さい。

1. 諸手当なし
 2. 諸手当あり あてはまるものにくつでも○をつけてください。
- ア 通勤手当 イ 精勤手当
 ウ 役職手当 エ 家族手当
 オ 住宅手当 カ その他
3. わからない

問 27 あなたは賃金をどのような形で受け取っていますか。

- | | | |
|--------|--------|----------|
| 1. 月給制 | 2. 時給制 | 3. 日給制 |
| 4. 年棒制 | 5. その他 | 6. わからない |

問 28 あなたの賃金の昇給の有無についてお答え下さい。

1. 昇給あり
2. 昇給なし
3. わからない

問 29 職場の人間関係についてお答え下さい。

1. 終業後、同じ職場で働く人たちと食事に行ったり飲みに行ったりすることがある
2. 職場では正社員、非正規社員といったことを気にせず気軽につきあう
3. つきあいはあるが、正社員と非正規の人たちとの壁の厚さを感じる
4. 仕事以外で職場の人とのつきあいはほとんどない

問 30 福利厚生についてお答え下さい。

1. 福利厚生なし
 2. 福利厚生あり
- ア 法定外健康診断（人間ドッグなど）
 イ 慶弔見舞金 ウ 保養施設の利用
 エ 託児施設の利用

- オ 食堂・休憩室・更衣室の利用
- カ 社内行事への参加
- ク 社宅・寮の利用
- キ 財形貯蓄・企業年金

3. わからない

問31 休暇等についてお答え下さい。制度が「ある」と答え
た方はそれぞれ、休暇等を取りやすいかどうかもお答
え下さい。

1. 有給休暇

- (a) ①ある ②ない ③わからない
- (b) ①とりやすい ②とりにくい

2. 産前産後休暇

- (a) ①ある（有給） ②ある（無給） ③ない
④わからない
- (b) ①とりやすい ②とりにくい

3. 育児休業

- (a) ①ある（有給） ②ある（無給） ③ない
④わからない
- (b) ①とりやすい ②とりにくい

4. 介護休業

- (a) ①ある（有給） ②ある（無給） ③ない
④わからない
- (b) ①とりやすい ②とりにくい

5. 生理休暇

- (a) ①ある（有給） ②ある（無給） ③ない
④わからない
- (b) ①とりやすい ②とりにくい

以下、問32～34までは正社員以外の方におたずねします。

問32 労働組合への加入状況についてお伺いします。

- 1. 正社員と同じ労働組合に加入している
- 2. 正社員とは別の労働組合に加入している
- 3. 加入していない

問33 問32で「3. 加入していない」を選択された方にお
尋ねします。

(1) なぜ、労働組合に加入していないのか理由をお答え
下さい。あてはまるものにいくつでも○をつけてく
ださい。

- 1. 労働組合がない
- 2. 魅力やメリットがない
- 3. 正社員しか加入できない
- 4. 加入を勧められたことがない
- 5. 組合費が高い
- 6. 労働組合とはどんなものかよくわからない
- 7. 組合活動に時間を取られたくない
- 8. 3年で雇い止めになるため加入しても意味がない
- 9. その他

(2) 今後労働組合に加入したいと思いますか。

- 1. 今すぐ加入したい
- 2. 機会があれば加入したい
- 3. あまり加入したくない
- 4. 全く加入したくない

問34 新聞労連には一人でも入れる労働組合があることを
知っていますか。

1. 知っている

- ア 関心がある
- イ どちらかといえば関心がある
- ウ あまり関心がない
- エ 関心がない

2. 知らない

問35 仕事や働き方に関する不安、労働組合に対するご意
見を、余白を使ってご自由にお書き下さい。

<資料2> 問 35 仕事や働き方に関する不安、労働組合に対する非正規労働者からの意見

「▼」で始まるのが1人の意見です。

▼人事異動が多く、次から次に人が入れ替わり負担が大きすぎる。中継場所にしないでほしいと言えない。

▼雇用保険などの都合だとは思いますが、一回ずつの契約期間が短い（2ヶ月前後）ので予定がやや立てづらい。初めの契約の時から2～3ヶ月ごとの更新でといわれているので、しかたないのですが。（せめて半年単位とか）

▼私は、●●●社で仕事をさせていただくようになってから7年になります。このような形で、仕事の実態について尋ねていただいたことはかつてないことで、感謝している次第です。

正規社員と非正規社員との処遇格差について、その改善を図るためには、非正規社員についても仕事の進め方、結果について査定する「評価制度」をつくる必要があるかと思います。

かつて、総務局の管理者にその旨進言したところニヤニヤ笑って「アルバイトだから・・・」とか「アルバイトは全員時間単価で賃金が決められていてそれはできない」とか言われました。

確かに、タイムカードを用い、それに頼ってそれのみで管理することは、一番楽ではありますが、真の「支出抑制」や「経費削減」を図るのであれば、ただ社内のあちこちにポスターを張れば、それを見た社員が自主的にやってくれるだろう—などということはある得ないことで、どこに問題があるのか管理者自らが究明し、改善策を考え実行する必要があるのではないのでしょうか（そのことこそが管理者のしごとでは？）

意欲、業務知識、能力が同一であれば、時間単価が同じでタイムカードのみの管理も平等かもしれませんが、それらに違いがある場合には、不平等な制度かと思います。ダラダラといい加減な仕事をして、そのトラブル解決のために、不要な時間を浪費した方が報酬が多く、効率よく正確な仕事をしたものがばかを見ることになってしまいます。

報酬について意見をすると、「もっと長く会社に居ればいいじゃないか」などの発言は論外かと存じます。

参考1

ちなみに、私が以前に●年●ヶ月正社員として働いた●●●●の●社では大蔵省検査への対策で、出勤簿はありましたが、タイムカードなど見たこともありませんでした。また、父が長く務めた●●●●では、出勤簿すら昭和40年代に廃止していました。

参考2

●社では、これは正社員についての話ですが・・・

10ランク（1級から9級aまで）に職級が分かれていて、高卒、短大卒は1級から、大卒総合職は3級からスタートするようになっていました。評価項目は、知識・熟練・理解・判断・迅速・正確・実行・折衝・企画・統率・企画構想力・勤勉・協調・積極・指導・実績などで、職級によって各評価項目の全体に対する割合は違っていました。

例えば、1・2級では勤勉・協調の割合が35%を占めていましたが、4级以上では5%以下でした。また、昇給には、Aランク（100点満点で90点以上）が連続して何年か続く必要があり、勤務年数はあまり関係ありませんでした。

参考3

平田未緒著「パート・アルバイトの活かし方・育て方」

▼人員を増やして効率よく仕事がしたいです。

▼3年以上働いたら、正社員にしてほしい。給料は安くてもかまわない。正社員と同じ仕事をしているのに疎外感を感じることが寂しくて仕方がない。

▼名刺さえ持たせてくれないところに正社員との差を痛感せざるをえない。正社員で病気などで長期休んだり、頻繁に休んだりしている人が多い。それでも仕事を失う心配が無いから、随分と優遇されていると思う。

▼正社員との仕事内容が全く同じでもやはり非正規では待遇差がありすぎる。能力の有無よりも、既存の雇用条件が優先され、長期で働くこともできず将来が不安である。

▼退職に際して退職金なども無いので、職を失った場合の将来に不安を感じます。

▼無報酬労働をあらためて欲しい。労連は新聞社相手にどのあたりまで強く出られるんですか。労働に関して民事裁判になった場合、労連は非正規を助けてくれますか？具体的には？

▼契約期間は決められていますが、その期間内に雇い止めにならないか心配。

▼研修がやや短かったのは不安ですが、まだ働きはじめたばかりなのでこれからという感じです。

▼非正規雇用で、イキイキとして働いている人は見たことがありません。皆、あきらめに近い心境で働いているのではないのでしょうか。こういう状態で、日本の未来はどうなるのか、不安です。働く人、納税者を大事にしない国に未来はあるのでしょうか…。語られる政策は老人と子どものことばかり…。残念なことです。

▼あまり知らないが良いイメージ（メリット）をうかべられない。

▼新聞社には非正規から正社員になれるチャンスはほとんどなく、働くモチベーションはあがりにくいです。正社員との手当の差がとても大きいと感じます。

▼問13のサで書いたが、現在の職に就くに当たり、最長契約期間が3年と聞いて契約したが、実際は派遣先企業で不況による社員による派遣の置き換え計画が発生しており、説明会や面接、筆記試験時には派遣の最長契約期間は3年ではなく1年であった。初めから3年ではなく1年であれば契約を考えたかもしれないという点で、この情報は重要であったが、この点が説明される際の派遣元と派遣先の態度が大変不誠実で、派遣社員に対するそういった態度でモチベーションが低下した。このような態度をとられた為、残りの契約期間もいつ切られるかと大変不安に思いながら働いている。

▼正社員ではないので、いつ契約を解除されるかわからない。会社は、人を切って捨てるようなところがある。それが不安です。新聞業界の給与は、一般の民間会社より、はるかに高給です。私たちの給与の10倍、20倍社員の方がもらっているかと思うと貧富の差を感じる。記事になっている格差社会はまさしく、この会社のことではないのでしょうか。社会の縮図を見ているようです。

▼3年と言う契約期間をくりかえし、何人もの人が入れかわることが、はたしてよいのか疑問。好きで派遣をやっているわけではない人もいるはずです。

▼現在の仕事にはほぼ満足しているが、3年の雇い止めで首になるため不安が大きい。

▼いくら今の仕事での経験を積んでも3年で切られてしまい、また、再び同じ派遣会社から派遣される場合でも、以前いた部署はもちろんの事、同じ局内には派遣する事ができないというルールがある為、私の立場では、いくら仕事が楽しくてやりがいがあったとしても、働きながら次の仕事を探さざるをえない。

▼今年2月ごろ、派遣約20人のうち3分の1ほどが契約更新を打ち切られるという騒動がありました。該当者は泣き寝入りの形で退職することになりましたが、そういったときに相談できる非正規労働者専用の窓口があればいいのに、と思います。新聞労連は正社員でないと加入できないと思っていたのでもっと活動を非正規職員にも周知してほしいです。

▼「3年ルール」による将来の不安がつきまとっています。

▼アルバイトでも構わないので長く働きたいです。労働条件などを厳密に定めて現在のように1年、3年で雇い止めにされるなら、これ以上制度を変えて働けなくなるようにするのはやめてください。

▼いつまでもこんな不安定な働き方をしていると精神衛生上まったくよくなり、そのうちおかしくなってしまうのではと不安に思う。一日も早く、将来のことも考えられるような、安定した生活ができるようがんばりたい。労働組合に関して、自分は無知で恥ずかしいです。

▼同じ部署に勤めていた先輩が満期で退社される間近、派遣元の担当者の方から「社員になれるかも」「任期が延びるかも」という話があり、就職活動をしばらくとめて待っていたそうです。結局その話は無しになったようですが、返事があったのが満了日の約1週間前で、その後の就職活動が大変だったようです。雇用の話が二転三転するのは仕方ないと思いますが、もっと早く結果を伝えてくれたらと思います。自分も同じ立場なので、満期のときにそういうことがあると多かれ少なかれ期待して待つてしまうと思いますので、少し不安です。ご参考までに。

▼こわい人が多いです。

以 上