

下がり続ける賃金ステージ 4！ワクチン接種じゃ防げない。

会社は従業員に還元すべく、心を燃やせ。

2021 年春夏闘 近畿地連 3.24 決起集会

各 労 組 委 員 長 決 意 表 明

ラジオ関西労働組合 執行委員長

2021 年春闘が始まった。社内でのコミュニケーション不足、モチベーションの低下を指摘するような現場の意見を臨時要求としてまとめた。会社を良くしたいという思いで意見をくれた従業員全員の願いであり、会社は真摯に向き合って欲しい。そんな中、時間外手当の乗率変更という不利益変更の提案が行われた。業務負担を減らす努力もなく乗率を引き下げただけでは、時間外労働を容認し、労働の価値を低く見積もることと同意であり、長時間労働による健康被害の防止という世の流れと矛盾する行為である。労働者を守る観点から不利益変更には原則として労働者個別同意が必要なことは当然である。十分な議論をし尽くしたか、モチベーションを低下させるだけで結局は自らの首を絞めることになりはしないか、タイムリミットを設けるようなことはせず、丁寧な説明を要求する。

民放労連 京都放送労働組合 執行委員長

組合結成 40 周年の集いをコロナ対策をとり静粛な中行った。昭和・平成・令和を駆け抜けた 40 年は波瀾万丈の一言である。多くの人のお祝いの言葉をいただき近畿地連の運動の前進に少なからず貢献できたと感じた。地連の仲間のみなさん今後ともよろしくお願ひします。さてコロナ禍 2 年目の春闘。さっそく 10 日に民放労連で最初の 41 年連続獲得となるベア回答をひきだした。これから闘う地連のみなさんを鼓舞できればと思っている。闘いは続け 10 年連続賃金 4 本柱を実現する覚悟である。もう 1 つ大きな報告がある。コロナ禍の合理化・滋賀局閉鎖をはね返し放送の灯を市民とともに守った。「快挙」と学者は評価した。最後に「3・11 10 年の集い」を開いた。福島からの避難生活を送っている市民から「10 年間毎年開いている K B S 労組に感謝する」とのメッセージが寄せられた。脱原発を改めて誓った。

関西テレビ放送労働組合 執行委員長

年度下期の売り上げの回復やコロナ禍における社員の頑張り…期待したかった回答でしたが、それには応えたいとしながらも、会社からは通期での業績の減少を理由に前年度比およそ 10%ダウンが提示されました。

結局業績で社員への還元を測るんだという会社の姿勢には大きな疑問しかありません。

そのほか経営責任の点検については完全スルー、新しい働き方に関しては平時における姿勢をそのまま見せただけの回答など、納得以前に意図が掴めないものばかりでした。

会社に携わるすべての方々が納得できる妥結点を探るべく、闘い抜きたいと思ひます。

朝日放送労働組合 執行委員長

第3四半期は、グループ全体で大幅な上方修正がありました。投資失敗、管理職のインサイダーなど会社は不祥事続きですが、一方で従業員はコロナ禍でも工夫を凝らして頑張っています。会社は、具体的な数字で報いるべきですし、当然、去年以上の回答があるものと期待しています。

また近頃、会社が強引に物事を進める動きが目立ちます。評価制度の導入について交渉している最中、休日割り当ての変更を4月から導入すると一方的に通知されました。どちらもメリット・デメリットの検証が不可欠で、導入する現場でどんな問題が起きうるのか十分に議論が必要なものです。しかし、事前通知はおろか、現場に対するヒアリングすらありませんでした。「会社を良くするために必要なものだと確信している」というのであれば、まさにその会社を作っている従業員となぜもっと”会話”をしないのか。信頼関係を少しでも回復する気があるのか、会社の姿勢が問われています。

和歌山放送労働組合 執行委員長

昨年来から続くコロナ禍ですが、設備の更新やFM波への移行問題などを控え、私たちは経営の在り方を一層注視しています。リスナーやスポンサーへの影響を最小限にし、雇用と労働条件を守っていく。さらに、今後定年退職者が相次ぐ中で、長年行われていない番組編成の枠組みの見直しなど、コロナ禍を言い訳に逃げるのではなく、直面する課題を一つずつ指摘し、糺していきます。

経営者と団体交渉で向き合うと、私たちが職場で感じている切実な問題がまったく理解できていないことを痛感させられます。職場の問題や働くものの思いを適切に把握できるのが、労働組合だけになっているのです。

職場の問題を話し合い、要求にまとめて提出し、解決を求めて交渉する。当たり前のことをしっかりやって、粘り強い取り組みで、要求を実現させましょう！

サンテレビジョン労働組合 執行委員長

統一回答指定日の1日前に回答が示された。内容は一時金が昨夏一次回答と同額、企業内最低賃金10円増、ほかの諸要求に関しては実質ゼロ回答となった。要求とは別に、新社屋移転祝として社員や再雇用者に現金、構内労働者には食券。また、新型コロナ臨時接種時における特別有給休暇付与が示された。

会社は、2020年度は売上が下がったものの、経費削減や下期の増収対策により利益は想定以上残せたということだった。

社屋移転が目の前となっているが、今までの人数のまま、新社屋側と現社屋側で私たちは業務を行い、多忙を極める中、カットオーバーが無事行われるよう頑張っている。先に示された祝金も評価はするが、労働の対価である賃金アップのためベースアップと一時金にはしっかりとこだわっていく。労働者の要求実現のため、納得がいくまで闘う。

ytv Nextry 労働組合 執行委員長

会社は我々労働者の働きに報いるべき！きっちりと利益は還元せよ！の強い想いで臨んだ春夏闘。

一次回答では初任給が5000円、2年目以降の若手社員が4500円、その他の社員が一律600円のベースアップを実に6年ぶりに獲得した。またシニアスタッフに賞与10万円支給を獲得しました。若手社員の給料があまりにも低すぎると長年闘い続けてきた我々にとっては少しうれしいことですが、一時金に関しては業績が悪いとの理由で前年よりマイナス回答が出ました。業績が悪いのは経営の責任、一時金は生活給であると訴え粘り強く会社と交渉し一時金の更なる上乗せを目指したいと考えます。21春夏闘を勝つためにともに頑張りましょう。

読売テレビ放送労働組合 書記長

読売テレビでは、業績が回復傾向であるとの報を受け、通常の夏の一時金に加え、組合員からの発信も受けて、年末で大幅に削減された一時金を取り戻す要求を掲げました。前例のない要求でしたが、本気であることを示すため、回答前から、職場発信の機関紙号外を連日発行。コロナ禍にいかにか創意工夫しながら奮闘したかを組合員が寄せ書き形式で綴りました。また長らく据え置かれていた東京支社の手当に関しては、支社組合員が客観的な資料を作成し、団交で提示。会社に「響いた」と言わしめました。それぞれ回答を引き出し、妥結提案。団結すれば会社を動かせる。そう実感しています。

奈良テレビ放送労働組合 執行委員長

「春夏闘は諦められない要求で詰まっている」

統一回答指定日から遅れること2日、出てきた一次回答は実質2年連続のベアゼロ、そして定昇は2号のみ。18年間圧縮され続けている昇給幅に改善は見られませんでした。労担自ら「生活実感としては中年層が苦しい」と認めるものの、そこに優しい回答もなくことごとくゼロ回答が続く中、アナウンス手当に大きな成果がありました。支給根拠が「諸経費の補充」であったにもかかわらず7年前、対象者の一部にしか手当が払われていないことが発覚、改善を求めてきました。これまで「露出度」「技量」などと意味合いをすり替え、支給根拠の撤回まで持ち出し迷走していた一件が、この春正常化されます。アナウンス手当のように諦めてはいけない要求がいっぱい詰まった春夏闘、ここからが本当の交渉スタートです。

朝日放送ラジオ・スタッフユニオン 執行委員長

平成から令和にまたがるABC事件は、間もなく4年目に突入します。ラジオニュース班で長年働いてきた特定派遣スタッフ5人が2018年春、理由もなしに解雇されました。ABCは5人にダミー会社まで作らせ、社員以上に働かせておきながら。なのに3年間ずっと団交の開催を拒絶してきました。なぜ放送局が言葉での説明を頑なに拒むのか、理解に苦しみます。こうした不誠実な対応に、大阪府労働委員会が組合勝利の命令を出し、中央労働委員会は和解を強く勧めています。和解協議においてもABCの不誠実は改まりません。争議4年目も我々は叫び続けます。「放送局なら話し合いで解決せよ」「解雇理由を示せないのなら5人を職場に戻せ」と。

毎日放送労働組合 執行委員長

この一年、新型コロナウイルスにより想像しなかった事態が起こっており、放送業界にも劇的な変化を及ぼしています。しかし、社員はテレワークやリモート収録など、新しい働き方、番組制作に柔軟に対応し、放送のクオリティーを保ってきました。そこに一切の妥協はありません。会社はコロナ禍の影響による業績悪化を理由に、一時金を大幅に下げる回答を出してきましたが、我々組合員からは「コロナウイルス感染防止に努めながら、日々懸命に業務を行っている」、「私たちはコロナを理由に手を抜くような仕事はしていない」という声が多く集まりました。MBS で働くすべての仲間のいのちと健康、暮らしを守っていくという原点に立ち戻り、春夏交渉を闘っていきたくと考えます。

民放労連近畿地区労働組合 執行委員長

近畿地区労組は各分会とも、働く環境を良くするための要求を掲げ、春夏闘に取り組んでいます。なにかという『コロナ』を盾にし、「利益が上がらないから我慢しろ」と会社は言いますが、そのように働く人の仕事へのモチベーションを下げることはばかり言っていては、先は見えません。構内労働者が我慢しなければならないのであれば、経営者も同じように、自分たちも我慢しているという姿勢を真摯に見せるべきです、また、疲弊しなければいけないほどの経営状況悪化ではないことは、各社の決算経過を見てもわかることです。経営側に全てを『コロナのせい』と言わせ、全てを諦める必要は全くありません。「状況が悪い」というのなら、経営者はその状況をどう切り抜けるか、方針をしっかりと提示すべきです。放送業界、そして、会社の未来のために何を誰を一番に大事にすべきかを見定めさせねばなりません。

近畿地区労組は、個々が加入できる組合だからこその特性を活かし、更に各分会の連携を強め、一つ一つ成果を勝ち取り、将来につながる回答を引き出すために共に力を合わせて闘います。

びわ湖放送労働組合 執行委員長

びわ湖放送労働組合の春夏闘一次回答では、ベアゼロ、諸要求も進展のあるものは少なく、また、確定拠出年金の ID・パスワードの連絡義務を怠っていた件についても、謝るばかりで、具体的な話しはありませんでした。新型コロナウイルス感染症における手当も十分でなく、安心して働ける環境としては程遠いのが現状です。会社のスローガンが「Change and challenge」となっていますが、相変わらず一番変わっていないのは経営陣であります。何でもかんでも「コロナのせい」にしていた昨年とは違い、今年は、しっかりと目に見える形となるまで、粘り強く要求していく所存です。従業員が安心して、力を発揮できるような環境にするべく、組合員一丸となって納得するまで闘い続けます。