

特集 ● 安倍「雇用改革」との対抗軸——労働運動の課題と役割

■単産レポート■民放労連

非正規労働者の待遇改善と組織化へ

齋田公生

減少し続ける社員数と増加する業務量

日本民間放送年鑑によると、民間放送局で働く従業員数は、1993年のピーク時には約3万人だったが、2014年には約2万2000人と20年間で8000人も減少している。

社員の減少が続く一方で、2011年には地上テレビ放送のデジタル化によるマルチチャンネルやデータ放送、字幕放送。そしてBS・CS放送、さらにはインターネットを利用したHuluなどの動画配信事業への参加、東京キイ局5社が共同で運営する「Tver」という見逃し配信など、業務量は年々増加している。

にも関わらず社員数は減少を続け、当然のように一人ひとりの負担は大きく重くなり、時間外労働の増加とともに長時間労働が当たり前のようになっている。近年では放送以外での事業収入に力を入れる傾向もあり、夏の大型イベントがある放送局では、月の時間外が全社員平均で80時間以上と、過労死認定基準をオーバーしている所もある。それほど残業してもなお不足している人員は、必然的に派遣をはじめとした非正規労働者でカバーすることになる。

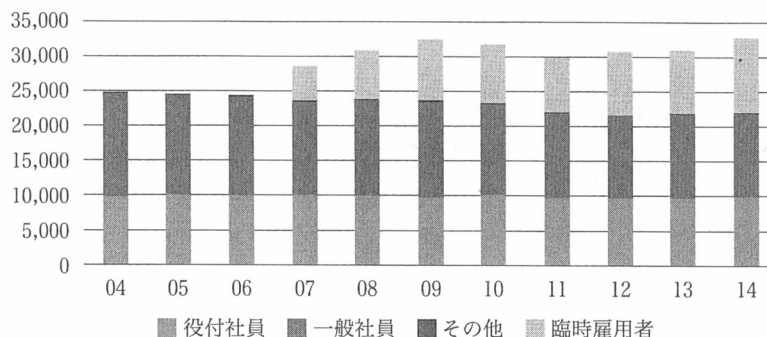
特に専門的知識やノウハウが必要な番組制作現場と、データ放送やインターネット関連などのIT関連部署で顕著となり、事実上丸投げ状態の部署も少なくない。これらの職場では派遣、

請負、業務委託、パート、アルバイトなど、あらゆる雇用形態の非正規労働者が日常業務を支えている。

「グラフ1」は、放送局が直接雇用契約を結んでいる契約社員や嘱託、アルバイトなどの臨時雇用者（非正規労働者）数で、約200社ある民間放送局のうち株式を上場している放送局の有価証券報告書29社分だけのデータである。07年の約5000人から14年には1万人を超えた。報告義務のない非上場局を合わせれば、管理職を含む全社員数をを超えていることは容易に想像できる。この数には、放送局構内で放送や番組制作に携わっている多くの派遣労働者、関連会社や下請けプロダクションなどの労働者は含まれていない。それらを合わせると人数は膨大なものとなる。

しかもこれら関連会社やプロダクションには労働組合がないか、あったとしても社員会のような御用組合的な場合が多く、民放労連に労働相談に来る彼ら、彼女たちの現状を聞くと、賃金・労働条件は総じて劣悪であり、有給休暇はもちろん代休さえもとに取れず、長時間労働も常態化していて、ある関連会社では名ばかり管理職の人に、月11万円程度の手当で200時間以上の残業を強いていたり、別のプロダクションでは月90時間もの残業代が1万円の手当だけでという例もあった。相談に来た人たち

従業員構成の推移
(臨時雇用者の07年以前はデータなし)



注：臨時雇用者数は株式上場局 29 社のみ（日本民間放送年鑑、週刊テレビ研究）

は、ほとんどの場合が我慢に我慢を重ねていて、過大なストレスの影響で健康や心理面に不安を抱えている。

このような過酷な状況が世間に広まっているのか、プロダクションや関連会社では募集しても必要人数が集まらず、何とか採用できても低賃金と過酷な労働条件に嫌気がさして直ぐに辞めてしまうなど、全国的な労働者不足の状況と相まって、必要人数を確保することにさえ苦労している。

放送局構内で働く労働者は、正規・非正規を問わず長時間労働が常態化して疲弊し、日々の仕事をこなすだけで精一杯という状況だ。特に番組制作現場での疲弊は自らの番組価値の低下を招き、やがて視聴者からの信頼を失い、さらには広告主からも見放されてしまうことにつながり、経営に大きな影響を与えることは間違いない。

しかし、経営者は当座の利益を確保するために、現場での長時間労働の実態を把握しているにもかかわらず、増員や業務分担の見直しをするなどの改善に向けた具体的な対策をとろうとしない。しかも時間外労働経費の固定化を目的とした裁量労働制の導入や、評価制度や査定制

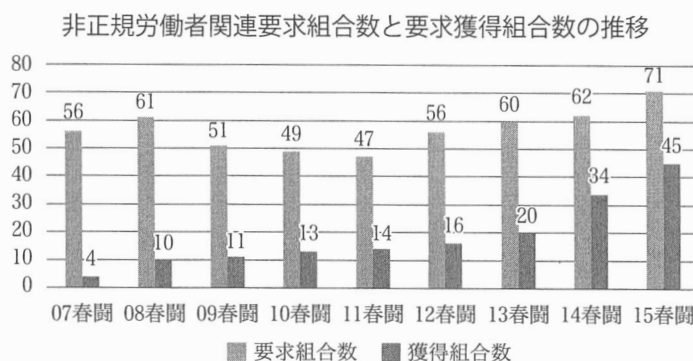
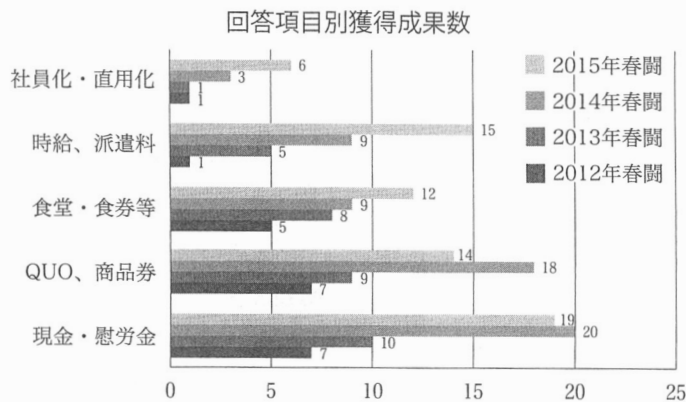
度の導入・拡大などで、人件費総額の固定化や削減を図る動きも出てきている。

労働組合としてどう取り組むのか

すべての労働組合に言えることだが、正規・非正規を問わず、いのちと健康に直結している長時間労働の解消は急務になっている。しかし一方で、低賃金であるが故に時間外が生活費となっている現実もあるので、労働組合は賃上げと労働条件改善の両方を獲得していく必要がある。

それぞれの職場に、賃金も労働条件も違う様々な雇用形態の労働者が数多く働いているという状況は、社員自体の賃金・労働条件の向上に大きな影響を与えている。また「非正規の労働者がいるから自分たちの賃金水準が維持されている」「非正規の労働者より高い賃金と良い労働条件が保障されている」など、経営者側の理屈や思惑が労働者側に浸透しつつあることも大きな問題である。

これまでに経営者が作り上げた雇用形態による格差を認めるのではなく、労働者自らが自分の賃金・労働条件を向上させるためには、「同一価値労働・同一賃金」の観点からも非正規労



働者の賃金・労働条件の向上は必要であるとの認識に立つことが重要である。そのための第一歩として民放労連が取り組んでいるのが、「企業内最賃協定」の締結である。この取り組みは2003年から取り組み始め、現在の締結組合は11組合と民放労連加盟組合の1割程度だが、企業内最賃制度の意義と必要性については各組合に浸透しつつあり、闘争ごとに要求化する組合も増加しているし、すでに締結した組合では締結額の引き上げをさせている。しかし「地域最賃は上回っている」「結ぶ必要性がない」など、依然として経営者側の壁は厚く硬いが、時給額1200円をめざして今後も統一要求として積極的に取り組んでいくことにしている。

このような非正規労働者の待遇改善に向けた取り組みが、昨年の15春闘では東京キイ局労組での派遣労働者680人の派遣契約料アップの

回答と、「増額することが当該派遣労働者の賃金アップにつながるよう、派遣元に要請する」との発言を引き出し、後の調査でもほとんどの派遣労働者の手取り額は増えていることが確認されるなど、大きな成果獲得につながってきている。さらに夏・冬の慰労金要求に対する回答も増えていて、15春闘では「グラフ2、3」にあるように、現金やクオカードなどの回答を33組合が引き出し、時給額アップや食堂無料開放などの待遇改善を含めて45組合が成果を獲得していることは、最賃協定締結にこだわる姿勢や取り組みの大きな成果だと考えている。

組織の強化・拡大と、共闘を広げるために

放送局構内で働くプロダクションや関連会社を始め、すべての労働者の力がなければ、日々

の放送を送り出すことができない状況となっていることは経営者も分かっている。

しかしながらバブル経済崩壊以降、あらゆる予算の見直しとさらなる経費削減の流れの中で、退職する社員の補充を最低限に抑えながら、増加する業務量と不足する人員の補充として、派遣やアルバイトなどの非正規労働者を増やして人件費を削減し、さらには番組制作費削減でプロダクションや関連会社への委託料などを抑えて、最終的な利益を確保するという流れは依然として続いている。特に立場の弱い下請けプロダクションや関連会社では一方的ともいえる契約料の削減が行われ、これら経費削減によるしわ寄せは最終的にそこで働く労働者の賃金・労働条件の低下となって現れている。

民放労連では、構内で働く非正規労働者の賃金・労働条件を改善することは、民放全体の賃金・労働条件の改善につながると提起し、先に述べたように「最賃協定」の締結に取り組んできた。そしてこの流れをさらに大きく確実なものにするためには組織化して団結力を高める必要があるとして、2012年に「構内労働者組織化プロジェクト」を立ち上げ、プロジェクトメンバーを中心に学習会などで学びながら取り組みを議論し、非正規労働者への理解を深めてきた。

この3年間の取り組みで、構内労働者関連の要求をする組合も徐々に増加し、それに呼応して成果獲得組合数も2012年の16組合が、2015年の春闘には45組合へと大きく増加している。さらに企業内最低賃金協定締結組合も4組合から11組合へと徐々にではあるが増えている。また、企業内組合からの脱却をめざす取り組みでは、放送局の労働組合がプロダクションへの番組委託料を引き上げさせ、その情報を基にし

てプロダクション労組が13年ぶりに「ベア」を獲得するなど、情報交換や組合ニュースの共同発行、団交への出席など共闘して取り組むことが成果の拡大につながるという好例も出てきている。

今年度からは新たな3カ年計画として「構内労働者プロジェクトⅡ」として発展させ、地域や単組ごとの実情に合わせたきめ細かい取り組みで、さらなる意識の浸透と共闘の拡大を図っていく方針である。

低賃金で過酷な労働環境が、売り物である番組のクオリティーに重大な影響を与えることを訴えつつ、国民の財産である電波を使って利益を上げることに力を入れるのではなく、本来の持ち主である国民への還元が優先されること、すなわち放送番組を通してバランス良い番組、そして正しい情報を送り届けることが経営者の役割であり、そのためには放送局構内で働くすべての労働者が、人間らしく働くことができる労働環境と安定した生活が営める賃金こそが必要であることを経営者に求めていく。それを実現するためにも構内で働くすべての労働者の組織化と団結を図りながら、賃金・労働条件の向上に取り組んでいきたい。

(さいた きみお・民放労連書記長)