

NHKよさこい労連の 労働基本権確立、労働条件改善の取組み



高知県労働組合連合会 執行委員長 田口 朝光

NHKよさこい労連は、2016年2月に結成、県労連に加盟した組合です。NHKから受信契約の締結、衛星契約への切替え、受信料の集金、口座振替・住所変更の手続きなどの業務を委託されている人たちが中心の組合です。今ではNHKの方針で法人委託も増えており、そこで働く労働者、また、NHK本体の労働者も組織対象にしています。結成以前は、全労協傘下の関連労組に加入していた人がほとんどです。

団体交渉が最初の関門

労働条件改善ということでは、団体交渉が持てるかが、最初の関門でした。

個人請負労働者は、労組法、労基法の枠外という「壁」があり、慣例で従来から話し合いは持たれてきましたが、県労連というNHKにとって組織外の団体役員が入って、果たして交渉を受けるのが、懸念材料でした。

しかし、そこは杞憂に終わり、営業部長への結成、加盟のあいさつから、話し合いと何のトラブルもなく進みました。（全日本放送受信料労働組合堺支部がNHKを相手に申し立てた不当労働行為事件に関わる行政裁判では、2017年4月13日、労組法上の労働者性と団交拒否の不当労働行為を認める判決が東京地裁で出されている）。上部団体は県労連だけということで、単組の要求書はNHKの会長宛に出し、日本放送協会名で返ってきます。

NHKには、地域スタッフとメイトと呼ばれる業務委託者がいます。前者は3年契約で定年なし。後者は、1年契約で「70歳定年」となっています。メ

イトは、集金業務のみの業務委託です。

双方、ノルマが課され（メイトは地域スタッフに比べ低い）、GPS付きのナビタンという端末で稼働時間をチェックされ、稼働時間確保を指示されます。

地域スタッフについては、課されたノルマから60%を割るなど業績を確保できなかった者は、「特別指導」に入ります。「特別指導」という言葉は名ばかりで、NHK営業職員が帯同し、現場指導することはありません。意図的に取次困難区域を交付され、段階的に交付区域を削減されるなど、「特別指導」に陥った地域スタッフは、委託契約を解除される方向に向かいます。（ちなみに、高知県の地域スタッフで、「特別指導」に陥り、通常の処遇に戻って、今日まで働いている人はいません）。こういった過重労働により、うつ病などの健康被害に陥る人も出ています。過重なノルマに、体力的・精神的に耐えられず、離職者が相次いでいます。場合によってはメイトになれる人もいますが、限られています。

労働条件の改善を求めて

次にメイトについて。稼働率が悪い（稼働時間が短い）という理由で、交付区域を削減させられそうになった嫌がらせも起きています。過重なノルマの緩和と押し付けの中止も大きな課題です。今、民間の法人企業への委託が増え、その社員の一部が、強引な契約取次などで視聴者から反発を買い、個人請負の労働者のみならず、NHK全体に不信感を抱かれています。法人企業への業務指導も求めています。

報酬（賃金）の低さも問題です。事務費（各種事務費に分かれる）の名目があり、引上げを求めています。

ます。その中に「乗車賃」と呼ばれる交通費が含まれます。交通費は、30kmを超えないと支給されません。高知県内を例にすると、佐川町、安芸市は30km未滿で適用されません。自宅からその自治体の一番手前にあたる「最寄り地点」までの距離になるためです。高知は中山間が多く、同じ自治体でも奥の地域は、40、50kmの所もあります。まったく不合理です。30km未滿でも当然経費は掛かります。しかし、NHKは全国ルールを盾に譲りません。労働者であれば、経費は賃金とは別であり、企業が全額負担するのは当然です。この改善は急務です。ちなみに車両償却費や(交通費とは別の)営業活動を行うための燃料費もNHKから支給されず、委託者の自己負担です。

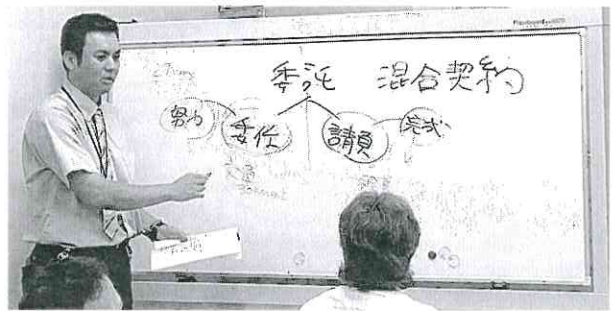
健康保険、雇用保険、厚生年金の適用はありませんが、独自の給付制度があります。年一度の健康診断は、地域スタッフにはありますが、メイトにはありません。これも要求しています。

表向き、委託契約であるにもかかわらず、地域スタッフには事実上の「70歳」定年制が行われてきました。この問題も交渉し、定年制は委託契約になじまないことを認めさせ委託契約更新を勝ち取りました(その上で、本人の希望でメイト契約に変更)。

「利益優先」の姿勢もチェック

NHKは、個人委託から法人委託に転換する方針を進めています。5,800人いた個人委託の地域スタッフは、次々と失業に追い込まれ数年で1400人まで減少しました。高知の地域スタッフは数年前まで30人以上在籍していましたが、現在は5人です。メイトは9人。平成に入って高知県の地域スタッフで無期雇用のNHK職員になれた人はいません。その間、高知で成績優秀な3人の地域スタッフが会長顕彰を複数回受けていますが職員にはなれていません。いくら実績、努力、善行を積んでも報われないのが現状です。

雇用を守るためには、法人委託の増加方針の見直しも大きな課題です。視聴者との信頼関係を築きな



委任契約と請負契約の違いについて説明

がら、適正な受信契約を結んでもらう基本が大切です。

その点で、NHKがネット同時配信を制限している法律を改正し、テレビのない家庭からも、受信料を徴収しようとする思惑であることも問題です。受信料収入の増加、受信料収入の増加、「利益」優先の姿勢のチェックも組合としての課題です。

公平に掲示板の設置を

労使関係では、上部団体の役員の参加も含め交渉権は確立しています。今、問題にしているのは、掲示板の設置です。営業部へ通じる廊下の壁に、日本放送協会労働組合(日放労)、日本放送協会集金労働組合(N集労)、NHKよさこい労連の掲示板が設置されています。しかし、営業部へは特別許可がないと立ち入ることはできず、外部者は通常閲覧することはできません。日放労のみが、他に外部者も含め通行するところに掲示板を獲得しています。差別なく、同じ場所に掲示板を設置できるよう要求しています。今、我々の組合の組合員は、営業部管轄の委託者や外部法人社員のみですが、NHKの雇用職員も対象にしています。県労働委員会の活用を含め、設置を求めて行く方針です。

県労連の最低賃金の取り組み、共謀罪反対の共同の取り組みでもわれわれの活動がNHKで報道されました。関係構築を図りながら、処遇の改善、労働組合としての活動の完全な保障を粘り強く求めて行きます。(たぐちともみつ:高知県労働組合連合会 〒780-0850 高知市丸の内2-1-5高知城ホール 3F TEL:088-872-3406 FAX:088-822-7969)