1. 歷史沿革：NHK勞動工會自1960大罷工之後，體察知道媒體任務在於提供公共服務，新聞資訊所需，而非停止運作；所以決定自上級工會任務區別出來，成立企業工會專責電視節目製播之利益與員工需求服務

會員7,400人 (不含管理階層 30% 處長級以上，與派遣人員)

會費 7,000日圓月平均 依職別不同有所提升

幹部19人 中央14人 薪水全由工會支付 場地由NHK免費提供使用

水電費要自付

幹部工作期間 (1-10年不等) 薪水等級保障 年資照算

1. 重點宣傳：工會同時要致力宣導公共服務不是國家服務
2. 目前重要問題：

工資減少：一年2%遞減

經營階層對外先發表減薪計畫，未與工會協商，勉強接收，但要求下不為例

1990年以來媒體工資也無增加

對於觀眾而言認為NHK高薪形象不佳

NHK管理階層獨尊競爭主義有待商榷

提供收視率節目受鼓勵並不是一個好的趨勢

1. 重大衝突

非尖銳對立，但要討論NHK地方分局業務存廢的合理性

取消小地方分處，併入地方中心，涉及人員強制調動，應該討論

1. 溝通模式

春季與秋季一定有兩次重大溝通會議

其他是專案會議

專務理事 (勞工事務) 會負責與工會溝通

最後與會長達成協議

工會由書記長負責談判

1. 派遣員工問題

NHK勞連組織可容許更大範圍的員工身分加入，包含分公司、交響樂團、個人身分聘雇、福利會

但非正式員工較少自願加入

法律上有派遣聘用限制人數減少中

工會可以義務協助事務處理

1. 支援我們台灣發展工會業務方式

正式對外支持方式，需要內部討論

如果台灣是UNI或IFJ會員身分，NHK可以考慮更公開支持方式

1. 員工董事制度

在提出計畫之前，會長每一年一月與工會談判預算與聘雇計畫

編程局一年二次與工會談節目政策

目前與經營委員會無會談必要，同時在權責上也不宜參予，以免混淆責任

目前在日本企業界也不常有如此制度

1. 國際策略

工會多半關心國內事務，所以一些國際眼光的策略需要導入，擴大自我能力，使工會能力增強

2-3月一次與 UNI Japan Liaison Office會談一次

1. 與韓國關係

KBS Union 目前經常更換理事長，所以持續合作並不順暢

十一、數位匯流後，與電訊電子業的工會關係

目前實質關係尚未出現，對於此發展還在於了解情報階段

十二、與商業電視台關係

朝日電視台工會健全

富士電視台以個人選擇自由發展

而且工會也以地方台為單位成立工會

每個工會狀況不一，難以全面合作

工會聯合組織目前為一種方式來合作，特別針對只有20%僱員屬於工會狀態進行補救，透過辦理整體教育訓練來串連

2008年以後商業電視台開始因為營業額減少開始重視工會發展

廣播電台的勞動聯合為Radio電台聯合，與NHK往來較少

十三、311地震期間，工會提供如何幫助

會員的財產損失，協調經營單位福利委員會提供補償

同時也放寬一些優惠的措施，擴大補償損失

派遣一些志願人士到災區幫助

工會募款一千萬日圓送到紅十字會 (122分會聯合展開)

工會提供採訪安全之幫助，要求管理階層提供健康診斷，補助採訪人員經濟需求進入災區