

民 放 労 連

女性協議会第35回定期大会議案書

—2008年度—

「第四十五回 民放労連全国女性のつどい in 広島」アピール

第四十五回民放労連全国女性のつどいは、瀬戸内海の見渡せる広島市に総勢二四名(子ども十六名を含む)を迎え開催されました。

今回のスローガンは「We Believe in Future」じゃけえ、ウチらが動こうや!」です。これは前回のテーマ「このままでいいの?」を受けて、過去を知り、未来を見つめ、これからの行動のきっかけにしたいという思いが込められています。

一日目は、「先輩たちがバトンをつないでこられたおかげで、四十五回まで積み重ねることができた。女性のつどいを情報交換、ネットワーク作りの場として活用し、元気になつて帰って欲しい」という女性協足立副議長の挨拶で始まり、続いてFM802労組から、十五年にわたる粘り強い闘いの結果、社員化を勝ち取った報告などがされました。

「はだしのゲン」の作者である中沢啓治さんによる平和祈念講演では、今も鮮明に残る被爆体験を語っていただきました。「戦争はいきなり起こるわけではなく、ファシズムは知らない間に浸透して、その流れの中に吞まれて行ってしまうものである。みんなで目を見張ってほしい。」

そして、親から子へ戦争の話をしっかりと伝えていくことが大切であること、私たちマスコミに対しては、「過去の日本」に戻らないように警鐘を鳴らし続けて欲しいというメッセージをいただき、使命を再認識しました。

その後、「聞いてみようや!放送の『いま』と『これから』」放送を取り巻く環境、「知って、語って、考えようや!いきいきと働き続けるためには、どうしたらいい?」、「歩いてみようや!平和公園へ語り部とともに」など、六つの分科会に分かれて、民放で働く女性ならではの活発な討議や交流が行われました。

二日目は、映画監督である佐々部清さんが「夢中になれることへの感謝 今、夢中になつていますか?」というタイトルで講演されました。いくつかテレビへの苦言があった二方、テレビへの期待も話され、「人に思いや物事を伝える側は、一瞬でもそれに夢中になつていないと届かない。どれだけ自分の仕事の世界に誇りを持ち、夢中になれるか」、明日からの仕事へのヒントをもらった気がしました。

さまざまな年代の女性、男性、そしてたくさん子どもたちが「平和の地 ヒロシマ」に集い、平和を考え、未来を想ったことは、たいへん意義深いものでした。

今、マスコミで働く私たちは何をすべきなのでしょう。今大会で二人一人が折った折り鶴が千羽鶴となるように、二人一人が考え、一歩踏み出すことが希望の持てる明日を創つていくと確認して、「女性のつどい」のアピールいたします。

二〇〇八年六月二十二日 第四十五回 民放労連全国女性のつどい in 広島

2008年10月4日(土)～5日(日)

場所：全理連ビル

民 放 労 連 女 性 協 議 会

目 次

☆ はじめに	1
☆ 課題別の方針	2
I ワークライフバランスの実現にむけて	2
II 「男女雇用機会均等法」から「男女雇用平等法」実現へ	4
III 放送を送り出す私たち	5
IV 活力ある組合運動の基盤作り	6
V 平和で自由な社会を目指して	7
☆ 2007年度の活動日誌	9
☆ 各地連のこの一年	10
☆ 決算報告	16
☆ 民放労連女性協議会規約	18
☆ 「第45回全国女性のつどい」報告	20
☆ 新しい仲間	22
☆ 「女性のつどい」開催マニュアル	23
☆ 諸制度一覧表	26

はじめに

9月1日夜、福田首相は記者会見を開き、突然辞任を表明、昨年の安倍首相と二代続けて政権を投げ出したことになります。本来なら総選挙で民意を問うのが筋でしょうが、小泉“規制改革”のツケで自公政治が行き詰まり、このままでは総選挙に勝てない。そこで、小泉総理誕生時に効果をあげた手法を使い、総裁選を政治ショー化することで国民の目をくらまし、総選挙向けにトップをすげ替える作戦なのでしょうか。

原油・穀物高騰、物価高は経済の減速や国民生活に深刻な打撃となっていますが、労働をめぐる状況も深刻です。派遣をはじめとする非正規雇用の労働者たちはフルタイムで働いても生活できない。他方、正規雇用の労働者は異常な長時間・過密労働が押しつけられ人間的な生活の破壊が進んでいます。

私たちの職場の状況はどうでしょうか。「地上デジタル放送への投資」「広告費収入の減少」を理由に民放経営者は「人件費の抑制」を図り、雇用の多様化に拍車が掛かっています。特にローカル局では、女性の正社員の採用が減り、嘱託や派遣、アルバイトといった「非正規雇用労働者」が増え、待遇は低く抑えられています。契約・派遣の女性アナウンサーも増え、不安定な雇用のまま働いています。

非正規労働者が増える中で、放送局では番組作りの土台が危うくなっていることが懸念されますが、「信頼される番組作りのためにも、雇用の安定は欠かせない」とたたかい、関連会社の契約社員の人たちの正社員化を実現させた京都放送労組やFM802分会の社員化実現はうれしい報告でした。私たちは幅広い連帯を築き、差別雇用をなくす取り組みを進めていきましょう。

一人ひとりが生きやすい社会、職場になるにはどうしたらよいか。その一つとして『ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）』が女性だけでなく男性も含めた働き方を見直すキーワードとして注目を集めています。

少子高齢化が進む中、活力ある社会、企業の実現のためには、女性の就業継続と能力発揮が重要であり、就業環境の整備が求められています。

また、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の積極的な取り組み（ポジティブ・アクション）の実施は女性のための施策・制度を講じるというアプローチだけでなく、仕事と生活の調和の観点から見直し、企業の管理雇用制度、風土を変えていく取り組みが必要です。これが男女の実質的な均等の確保にもつながると言えましょう。

今年の春闘で、民放労連内では、育児・介護・母性保護などで、よりよい回答を得た労組がいくつかありました。女性の就業を支える環境整備は男女ともに大切です。さらに継続して組合全体の取り組みにしていきたいものです。

私たちが働く放送業界は課題が山積みですが、心身ともに健康で働き、私たちが描く未来に向かってともに歩んでいきましょう。

課題別の方針

I ワークライフバランスの実現にむけて

一人一人の性格や好みが違うように、仕事のやり方、趣味なども当然違います。“ワークライフバランス”という言葉が最近よく聞かれるようになりましたが、その考え方も人それぞれ違ってきます。さらに年齢、社内における立場、健康状態、家庭環境など自分を取り巻く環境の変化によっても、ワークライフバランスは変化するものです。

最近の拡大常任委員会でも、派遣や契約社員と正規雇用社員との待遇差、上司や同僚との関係、職場の異動、昇進、出産、育児、介護、傷病などが要因となる様々な問題点の報告があります。その問題が、仕事と生活の調和を乱す要素となっている、または調和を乱すことになるという不安を掻き立てるといえるでしょう。悪いケースでは、結果として精神的に不安定になったり、体調を崩したりして、自宅療養や通院治療などの報告も多く聞かれるようになりました。

今年の全国女性のつどい in 広島の方科会 2「知って・語って・考えよう！いきいきと働き続けるためには、どうしたらいい？」にて、『当事者が声を上げないと問題の解決にはつながらない。正規、非正規とかに分かれるのではなく、とにかく一緒に集まる。表情を見ながら息使いを感じながら集まって話をすることがとても大切』とのお話がありましたが、話を聞いてもらったり、経験者にアドバイスをもらったりすることで、問題点の共有につながり、会社に対してもより具体的な要求の提示へとつながっていくことでしょう。そして何より、みんなで話をすることが精神面の健康にも良い影響をもたらすのではないのでしょうか。

いま一度「自分のワークライフバランス」について確認し、見つめなおしてみてください。そして、それぞれのワークライフバランスを保っていくためにも、実効ある各種制度の導入、不安定雇用や不平等の改善等を求めて、引き続き取り組んでいきましょう。

〈要求〉

1. 採用基準・昇進昇格基準を明確にすること。
2. 積極的格差是正処置（ポジティブアクション）を義務付けること。
 - ・女性の採用を積極的に拡大すること。
 - ・すべての職位、役職での社内の女性比率を同等にすること。
 - ・社内プロジェクト、制作決定現場、意思決定機関での女性比率を上げること。
3. 結婚、出産、年齢などを理由とした退職勧奨、処遇への差別を行わないこと。
4. 新たな臨時、嘱託契約制度の導入に反対し、すべての差別雇用を廃止し、社員化すること。
5. 派遣労働者のほとんどが女性である現実を踏まえ、派遣労働は臨時的、専門的な仕事に限定し、導入と労働条件については労使協議の議題とし、労使協定の締結を求める。請負を偽装した契約を派遣契約に改めさせ、派遣法・安全衛生法を遵守すること。
6. 次世代育成支援法によって、積極的に育児休業取得を奨励し、ファミリーフレンドリーな企業を目指すこと。
7. 子供が健やかに成長するために必須な環境を脅かすような配属・転勤を行わないこと。

〈とりくみ〉

1. 職場で男女平等チェック活動を行い、改正均等法の周知徹底、労使交渉を通じて男女差別を是正させる取り組みを強めます。また、間接差別の対象事項の追加、見直しをすすめるために、労働局、均等室、厚生労働省などへの要請活動に努めます。
2. セクシャルハラスメント対策が事業主の措置義務となったことを受け、使用者責任を追及します。セクハラ苦情処理委員会など女性労働者代表が参加する機関を社内に設置させ、より実効性のある対応を求めます。
3. 「女子保護」撤廃を理由とした女性への深夜労働の押し付け、休日出勤増などの一方的な労働条件の不利益変更に反対する。
4. 男女雇用機会均等法、男女共同参画法を積極的に活用する。
5. 労基法を最低基準とし、それ以上の労働条件を獲得する。
6. 育児・介護休業制度、時短制度を本人への精神的負担をも考慮した上で確立する。
7. 男女ともに、子どもの有無に関わらず、家族責任について共通の認識を持ち、取得者とともに問題解決に努める。

〈育児・介護休業法の要求基準〉

1. 賃金を6割以上保障すること。
2. 男女とも適用すること。特に男性の取得を積極的にすすめること。
3. 現職復帰を原則とすること。休業中の情報伝達手段を確保すること。
4. 代替要員を確保すること。
5. 休業期間は、育児休業の場合、3年間を限度に必要期間とし、看護・介護休業はその都度必要期間とすること。
6. 上記休業期間中の社会保険料は、全額会社負担とすること。
7. 休業期間は勤続通算すること。「評価なし」期間とならないような配慮をすること。
8. 代休、年次有給休暇の基準は本人の任意選択とし、規制を加えないこと。
9. 休業を理由に一切の不利益扱いをしないこと。

〈母性保護〉

1. 生理休暇は本人の請求により、必要な期間を有給で保障すること。
2. 産休は産前産後8週間通算16週以上を有給で保障すること。
3. 通院休暇は医者からの指示に従って、必要な時期に必要な回数を有給で保障すること。
4. 妊娠障害、流産休暇は必要日数を有給で保障すること。
5. 妊娠時短は1日1時間以上、医者からの指示に従って必要な時間を有給で保障すること。
6. 授乳時間として労働基準法で定められている1時間の時短とは別に、それを超え、男女とも取得可能な育児時短を1日1時間以上、有給で保障すること。
7. 妊産婦の危険有害業務、深夜労働、時間外労働を禁止すること。

Ⅱ 「男女雇用機会均等法」から「男女雇用平等法」実現へ

「男女雇用機会均等法」（以下「均等法」と略記）が施行されて20年余経ちました。少しずつですが女性の社会進出を後押しし、差別を感じることなく働き続ける女性も出てきました。一方で派遣・パート・契約・有期雇用といった非正規労働が男女共に増えています。男性労働者の20%近く、女性労働者の実に半数以上が非正規労働者です。非正規労働者の問題は女性問題でもあります。男女賃金格差についてみると、2006年の調べでは男性100に対し女性50.1（一般女性労働者の男女賃金格差は65.9）と均等法が施行されてもなお改善が進んでいません。日本の男女賃金格差は国際社会においても批判的となっており、ILOからは幾度となく勧告が出されています。また女性議員の数、管理職の数も少なく決定権を持つポジションに女性が少ないことも問題です。「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（略して女子差別撤廃条約という）」に批准して国内法を整備する形でスタートした「均等法」ですが、この20年、2回の改正を経ましたが、女性差別はなくなっていない。男女雇用平等を実現させるために私たちは何をどう取り組めばいいのでしょうか。

まず私たち放送労働の現場ではどうでしょうか。各地連の報告、女性のつどいの分科会における報告等によると規模別間での格差が拡大している現実を感じます。整備が整いつつある職場でも男女の比率、管理職の比率はどうでしょうか。5月より始めたアンケートによれば（中間報告）女性管理職の比率は少なく11%であることが明らかになりました。また、派遣・契約・請負等多様化した雇用形態間では賃金だけでなく、福利厚生、就労の権利への侵害など様々な問題をかかえています。更に職場の団結、モチベーションの低下にも繋がり、放送の質の低下を招いていることが危惧されます。

問題解決のためには実態を知る、異なる雇用の人たちとの交流を深めるなどの運動を抜げていくことが大切です。と同時に「法律」を変えていく運動が必要です。この二つは車の両輪です。ことに非正規雇用者の問題はディーセントワークの見地に立った法整備の実現が不可欠です。

〈同一価値労働同一賃金の実現〉

ILO100号条約（同一報酬条約）に日本は1967年批准しています。日本に同一価値労働同一賃金原則を定めた法律があるかどうか議論がなされています。国は「労働基準法4条がある」とILOに対して報告してきましたが、2007年度ILO勧告適用専門家委員会は日本政府に対して「労働基準法4条は、同一価値労働同一報酬の要素に言及しないため、条約の原則を十分に反映していない」とILO100号条約の立法化を求めてきています。また同一価値であるかどうかは職務評価システムが構築されていないと恣意的であったり、ジェンダーバイアスがかかった判断がなされます。ですから同一価値労働同一賃金の実現には同時に職務評価システムの構築が不可欠です。

〈間接差別の禁止〉

間接差別とは、表面上は性と無関係に見えながら、実際には、男女の一方に不利益につながっている規定や雇用慣行で、仕事と関連がなく合理性・正当性もないものを言います。管理職への登用が少ないこと、又女性の仕事を専門職としてラインとは別の昇格の基準を設けることにも歯止めをかけることが出来ます。また派遣、女性アナウンサーのみ契約といった問題も間接差別です。2007年の改正の時に漸く盛り込まれた間接差別ですが、法制化に当たって①身長・体重、②総合職募集採用に当たって転居をともなう転勤に応じることを要件とすること ③昇進にあたり転勤の経験があることを要件とすることの3項目のみを限定して列挙したものになりました。付帯決議では「間接差別は省令の

規定以外にも存在しうる」としましたが、既にこの3項目以外は禁止ではないという判断が通っており差別が限定されようとしています。早期の見直しをさせていかななくてはなりません。

〈その他〉

固定的な男女役割分担意識や過去の経緯からついた差別解消を進めるための措置としてポジティブアクションがあります。しかしポジティブアクションの成果が出ているとは言いがたい状況です。ポジティブアクションを義務化し、また強い権限を持った救済機関の設置も必要です。

〈とりくみ〉

1. 職場の実態を調査し差別を可視化すること
2. 「雇用機会均等法」など労働法を始め働きやすい職場にしていくために様々な機会を利用して学習すること
3. 職場の男女平等実現のために法律及び均等室を活用し、その中で明らかになる問題点を法律改正への運動にかえていくこと

Ⅲ 放送を送り出す私たち

〈アナログ終了まで三年〉

2011年7月24日のアナログ放送終了予定まで、あと三年となり、総務省は、デジタルテレビへの移行を進めようとテレビCMを流したり、放送局も視聴者に対するアナログ放送終了告知の運用など認知度を上げる対策が本格的にはじまりました。

今年総務省が行った「デジタルテレビに関する浸透度調査」によれば、デジタル放送対応受信機普及率は43.7%と、昨年調査の27.8%から普及は進んでいると言えます。その一方で、アナログ放送が2011年に終了すると正しく認識している人は64.7%にとどまり、昨年の60.4%から広がっているとは言えません。

そのほかに「アナログ放送を続けてもらいたい」との回答が37.1%あり、家庭で一台はデジタルテレビにしても、二台目、三台目の対応は困難であったり、経済的理由から2011年までにデジタル放送対応受信機の購入が困難とする声が上がっています。視聴者の理解なくしてアナログ放送の終了は不可能です。

アナログとデジタルのサイマル放送が続けば放送局の負担は増大し、一層の人件費抑制や番組制作の減少につながりかねません。このような地上デジタル放送の様々な問題を放送労働者として、視聴者・市民を忘れずに考えていくことが大切と思います。

〈放送法改正で持株会社制度導入〉

昨年12月の放送法改正で認定放送持株会社制度が導入され、12の放送対象地域を上限として複数の放送局を持株会社の傘下に置くことが可能となりました。フジテレビは今年の株主総会を経て、10月に放送持株会社に移行、放送事業を行う会社を新設分割し、放送免許とすべての従業員の雇用を承認する計画です。

日本の放送制度は、特定の資本が複数の放送局を支配することを規制した「マスメディア集中排除

原則」が放送局の基盤でした。情報・言論の多様性・多元性・地域性を確保することが重視された規律が、巨大資本化することによる弊害はないでしょうか。また、労働条件の交渉についても使用者側の窓口が気がかりです。制度の運用について慎重にチェックしていく必要があります。

〈活躍する女性放送人〉

今年の6月21・22日に開催された「第45回全国女性のつどい in 広島」での分科会の講師をしていただいた野崎 清さんから優れた放送番組を作った関西の女性制作者のお話を伺いました。野崎さんが世話人をされている「放送と女性ネットワーク in 関西」（略してWNB）は創設から10年、質の高い番組づくりをめざし活躍する女性制作者にエールを送り続けています。

今年の大賞作は認知症の本人と家族の姿を報じたNHK大阪放送局の番組でした。他の入賞作には毎日放送、読売テレビ、関西テレビ、朝日放送と30代～40代の均等法世代の女性が着実に力をつけ質の高い番組を丁寧に制作した受賞作が並びました。デジタル時代に向かいラジオの置かれている現状が厳しさを増す昨今ですが、リスナーの声に耳を傾け声を届けた毎日放送の方がラジオ部門で受賞されました。

WNB会の参加者からは「女性がたくさん活躍されていることがわかり、とても安心し心強く思いました」「視聴者へ向いた放送をしよう！と改めて考えつつあるように思います。『文化』を作っていきたいと思います。」などの意見が寄せられました。

私たちは日々、働きながら「女性の視点に立って」「女性の登用を」と声を上げてきました。今回のお話で、それぞれの現場で女性が心のつながりを大切にしながら家庭生活と仕事を両立しながら奮闘していることを実感しました。

これからも、視聴者・聴取者とともに、より良い放送を送り届けることを志しにして頑張っていきましょう。

〈要求〉

視聴者及び聴取者の半数以上が女性であることを自覚し、「男性目線の放送」にならないよう意識し、女性の積極的な登用を行うこと。

〈とりくみ〉

1. 放送局のあり方や放送ジャーナリズムのあり方について考え直す時期ととらえ、職場での議論をもち、番組制作者の倫理向上に努める。
2. 番組制作の現場で何が起きているのか労働組合としても点検し続ける。
3. 多様な意見を取り入れた番組作りを目指す。また、そのために積極的に女性を登用する。

Ⅳ 活力ある組合運動の基盤作り

総務省の労働力調査によると、派遣・契約社員、パート・アルバイトなど非正規雇用労働者の占める割合は、2007年平均で33.5%と過去最高を記録しました。男性で18.3%、女性では53.5%という数字です。非正規雇用労働者が3分の1を超えて貧困や格差が拡大し、ひとつの職場にさまざまな雇用形態の人々が一緒に働いているという現在の状況は、各職場環境の問題をより複雑にします。労働組合

のあり方が問い直されています。

職種、雇用形態を問わず、共通するのは私たちがあくまで雇われる側の人間ということです。雇われる人間たちは、いざ何か不都合なことが起これば、本当に弱い存在です。その一人ひとりが集まり、数の力を背景に「助け合い」の精神で物事を解決していくことができるのが組合です。

女性協議会では年2回拡大常任委員会を開催し、各地連委員がそれぞれの単組の悩みや問題、成果などを報告し合い、活発な情報交換がおこなわれます。来期で46回を数える全国女性のつどいは、毎年大変盛り上がり、女性のパワーを実感できる活気あるイベントです。働く女性の中央集会や日本母親大会は、業種を越え、全国から集まった仲間たちと意見を交える貴重な場でもあります。

一人でできることは限られています。単独では睨まれてしまうこともあるかもしれません。そこを打ち破ることができるのが組合の役割でしょう。そして、一人ひとりが少しでも良い方向に変えていこうという思いは、組合の活動に力を与えてくれます。「集いの場」としての組合を育て、みんなが働きやすい環境を目指して力を結集していきましょう。

〈とりくみ〉

1. 第46回全国女性のつどいを成功させる。
2. 女性部の活性化をはかり、執行部に女性執行委員を選出する。
3. 女性部がない場合は、執行部として男女共生の問題解決を目指し、女性が定期的に集まる場を確保する。
4. 未組織者も参加できる学習、交流の場をつくる。
5. 地連女性協の強化、組織づくりに努力する。
6. 各地にマスコミ文化情報労組会議の女性連絡会をつくり、同じ要求、運動のために共闘を進める。

V 平和で自由な社会を目指して

報道の自由と独立は、平和で民主的な社会に欠かすことのできないものです。しかし、昨今メディアを巡る状況は著しく変化し、政府・与党による放送への介入や規制を強めようという動きに歯止めがかかっていません。私たちは、言論・表現の自由や放送の公共性を守り、「戦争をしない国日本」が守り続けてきた「平和憲法」の精神を世界に広く訴え、子どもたちに「平和な社会」を残せるよう力を尽くしていきましょう。

〈言論表現の自由を守る〉

昨年の通常国会で、改憲手続法（国民投票法）が成立しました。民主主義社会に不可欠な言論・表現の自由にかかわる重大な問題点を含んでいたにもかかわらず、まともな議論がされないまま採決に至りました。私たちは、国民主権の原則を踏みにじる今回の暴挙に強く抗議するとともに、憲法を改悪し、メディアへの規制を強める恐れのある改憲手続法の発動を許しません。

また、それぞれの放送局が、憲法改定の国民投票時の意見広告のあり方について、公正、公平を確保するルールづくりを早急に行う必要があると考えます。

〈平和な日本であり続けるために〉

第45回全国女性のつどい in 広島で、講演して下さった「はだしのゲン」作者の中沢啓治さんはご自身の被爆体験や「次の世代を担う皆さん女性は、核のない平和な世の中を守っていかなくてはならない。日本が過去の日本に戻らないように警鐘をならしてほしい」とおっしゃいました。

中沢さんのように戦争経験を語ってくださる方が減少し、戦争の記憶が社会の中で薄れつつあるなか、私たちメディアの負った責任は重大です。番組制作に携わる人もそうでない人も戦争とはどういうものか、また平和の尊さを伝えていかなければなりません。

〈とりくみ〉

1. 憲法改悪の動きに反対します。
2. 民放を「指定公共機関」「指定地方公共機関」とすることに反対し、指定の返上を求めます。放送局が有事体制に巻き込まれないよう監視し、経営者が参加しないよう求めます。
3. 核戦争の危機のない世界の実現のためにとりくみを進めます。あらゆる形の核実験に反対し中止を求めます。
4. 民放労連、M I Cなどの学習会や集会など平和への取り組みに積極的に参加します。

2007年度の活動日誌

2007年

- 10／13 労連女性協 第34回定期大会（東京）
- 10／18 M I C女性連絡会・秋の交流会（ミュージックライブ）
- 10／20～21 中四国地連女性協定期大会（広島）
- 10／24 女性協常任会議
- 10／27～28 九州地連女性協 第34回定期大会（福岡）
- 11／3～4 東北地連女性協 第38回定期大会（宮城蔵王）
- 11／9～11 第45回労連学習会（東京）
- 11／16 M I C年末闘争決起集会
- 12／12 女性協常任会議
- 12／14 M I C女性連絡会

2008年

- 1／15 女性協常任会議
- 1／18 スタッフユニオン総会
- 1／24 女性協新旧役員交流会
- 1／26～27 第106回労連臨時大会（東京）
- 2／4 M I C女性連絡会
- 2／16 九州地連春闘学習会「春を呼ぶ女性のつどい」（福岡）
- 3／8 女性協拡大常任委員会（東京）
- 3／8 国際女性デー中央大会
- 3／14 M I C女性連絡会
- 4／8 女性協常任会議
- 4／10 M I C女性連絡会
- 4／19 九州地連女性協 春夏闘単組代表者会議（福岡）
- 5／1 第79回メーデー
- 5／15 M I C女性連絡会 春の学習会「女性のライフステージと健康」
- 5／17 第25回東京支社に働く女性のつどい（東京支部連）
- 5／20 女性協常任会議
- 6／21～22 第45回 全国女性のつどいin広島（214名）
- 6／24 女性協常任会議
- 7／3 M I C女性連絡会
- 7／12 女性協拡大常任委員会（東京）
- 7／26～27 第107回労連定期大会（福岡）
- 7／26～27 第54回日本母親大会in愛知（名古屋）
- 7／30 女性協常任会議
- 8／12 女性協常任会議
- 8／13 戦争はごめん 女性のつどい（東京・婦団連）
- 8／28 第46回全国女性のつどい 準備会（関東地連）
- 9／6 関東地連定期大会（日本青年館）
- 9／10 M I C女性連絡会
- 9／20～21 全労連女性部第19回定期大会（東京）
- 10／4～5 第35回女性協定期大会（東京）

各地連のこの一年

》》》北海道

女性協議会がなく、女性部が1組合のみ、青婦部が1組合という北海道地連4組合。今年は女性の育児休業取得者が内勤者だけでなく、アナウンサーや報道記者職からも出てきました。いずれも1歳もしくは、年度末までの育休フル取得になりそうで休める環境が整ってきたのだと思います。

また、北海道地連が女性委員長だったこともあり、組合の執行部に必ず女性の名前が入るようになりました。組合執行部に女性が加わる事で、少しずつですが連絡だけではなく、交流しあえる横の連携が生まれてきました。

ですが、採用人数の絞り込み及び、大量採用年代の昇格等で組合員は毎年減っています。また戦後最長の好景気の波が津軽海峡を越える前に減速してしまい、放送収入のダメージを回復できなかったという北海道特異の経済情勢に加え、2011年に向けた地デジでの設備投資がまだまだ残っています。

(北海道の面積は九州のおよそ4倍。鉄塔もおよそ半分しか建設できていません)

そんな状況だからこそ、手を取り合おうという動きも生まれています。

同じ構内に働く労働者ということで、放送局が関連プロダクションと共闘体制をとろうという動きも出てきています。

構内共闘だけでなく、地連同士の交流も生まれました。1月に開催された、関東・東北・北海道の三地連合同夕張スキー&学習会では若手組合員の交流が生まれました。

組合員の減少などから財政状況も次第に厳しく、労連本部の会議や学習会などの参加が減っているのも事実です。しかし連携がなければ、よい闘いが出来ないというのも真実。「女性のつどい」などへ若手組合員（出来れば違う世代との組合せで）が参加することが大切であり、次世代への「伝承」を念頭においた体制作りが今こそ重要だという認識が生まれた1年でした。

これまでの方法論に囚われることなく、また組合活動の本質を伝承する中から生まれる、時代に沿った新たな活動で、働きやすい職場環境になって欲しいと心から願います。

》》》東北

東北地連女性協議会は、青森地区4、岩手地区2、宮城地区2、山形地区1、福島地区6、合計15の加盟単組で構成されています。秋田地区には加盟単組がありません。女性協担当は県単位で2年毎に持ち回りで運営されています。

15単組の活動を見ても、「女性部」あるいは「女性」としての活動の幅にはかなり差があるようです。「女性部」として積極的に活動している単組もあれば、「女性部」もなければ、「女性執行委員」もない単組も多くあります。そんな中でも、たとえば、青森テレビ労組「全職員を対象にしたセクハラ講習会実施」、青森ケーブルテレビ労組「4月に開局以来初めての産休・育休の取得」、テレビ岩手労組「ようやく全社禁煙に」、東北放送労組「最長3年まで育児休暇の取得が可能に」、など、女性の要求に対する前進回答や、明るいニュースも聞こえてきています。地連内の情報を共有し、地区全体の活動を活発化させていくのが今後の課題です。

昨年、宮城・松島で女性のつどいを実施した流れもあり、広島女性のつどいには、例年以上の単組、人数が参加しました。

そして、9月6日～7日には初めての「東北地連女性のつどい～語って笑って癒されて!!心の底

からデトックス♪～」を開催します。つどいでは、日頃抱えている問題点を、時間をたっぷりとり、ざっくばらんに話し合います。10月の定期大会では皆さんにその成果をご報告させていただく予定です。

》》》北 信 越

北信越地連女性協が地連に属して4が経過しました。その間にも色々な労連女性協の会合・集会等に参加してきました。そんな中、今年の広島での全国女性の集いには4単組・6名（男女含む）が参加することができました。2日目の全体集会の最後には全員がそろうことができ、北陸放送労組においては久しぶりの参加者も含め、今後の活動について話すことができたのは大変な成果でした。今後は世代交代をしつつ、新しいことに取り組んでいかなければなりません。全国女性の集いが開催できるような体制作りも視野にいれての話し合いもすることができ有意義な広島の集いでした。

労連女性協の年に2回のアンケートの形態もかたまりつつあり、地連の回答も少しずつ充実してきており、各単組の女性の働く状況がみえてきました。北信越の問題点はいろいろあります。育児・介護休暇の充実のなさ、そしてアナウンサーの非社員化、契約・派遣社員の待遇改善等。そして女性の社員が減少し、なおかつ高齢化と、新入社員がないとか、組合員そのものが存続の危機の単組も出つつあります。そんな中、若手男性組合員達が色々と協力してくれるのはまことに頼もしいことです。

だからこそ女性協は各単組、そして各地域の女性たちとのつながりを強く持っていかなければなりません。そのことを継続していきたいと思っています。

》》》関 東

女性・青年の取り組みとして、昨年からはまった他単産との情報交換など交流を深めるため、地連執行委員がさまざまな集いに参加しました。

本部が主催する「Y&Yフェスティバル」、「全国女性のつどい」への参加者に援助金を出して集会の成功のために努力してきました。熊本で開催された「Y&Yフェスティバル」には関東から18名（全国で98名）が参加しています。また6月21日～22日、広島で開催された女性のつどいには17名（全国で214名）が参加しました。

「全国女性のつどい」は来年、関東地連が主催地連となります。各組合に実行委員を要請いたしますので協力をお願いいたします。

今年度の大きなイベントは、北海道、東北、関東の三地連で交流スキー大会をはじめたことです。参加者からも好評で「ぜひ、来年も」の声が大きくなっています。

女性・青年運動をどのようにしていくか手探り状態ですが、イベントを計画しますので各組合の協力をお願いします。

》》》東 海

東海地連には女性協議会がありません。

静岡地区のテレビ局労組、名古屋地区のプロダクション労組とラジオ局労組で構成されている地連で、女性組合員も人数が少なく、顔をあわせ、集まる機会もあまりないのが現状です。

地連内でも、派遣や契約アナウンサーが増加しています。スキルが既にあるアナウンサーを臨時に

採用する場合や、新入社員を正社員採用でなく、有期雇用にしている場合があります。アナウンサーは顕著な例ですが、その他の職種でも、「技術の継承」が今、蔑ろにされている気がします。「人は財産」と考えるのは、もう古いのでしょうか？会社や組織の維持や成長において、不可欠なものであると考えます。

そういった様々な共通な悩みや課題を、持ち寄り、話し合い、解決できるように、情報を共有し、交換できるように地連としても、体制を整えられるようにしていきたいと思っています。

》》》近畿

近畿地連の女性協では、この1年、数回に渡って『働く女性の情報交換の場』という意味合いで、メンバーでの食事会などを企画し、労働組合の枠組みを超えての交流も行ってきました。

今後も、よりよい職場環境・働く女性の連携を目指して、交流を継続したいと考えています。

07年の年末闘争の成果としては、FM802分会が、およそ15年にわたって女性契約社員の社員化要求を出し闘ってきた結果、『女性5人全員の社員化』が実現しました。毎日放送労組では、出産で育児休暇を取得中の女性社員が増えてきたものの、職場での人員補充など課題が残り、男性職員も育児休暇を取得する職場の雰囲気作りを進めました。朝日放送労組は、社員の待遇と比べて格差があった常勤嘱託（女性のみ）の再々雇用で、63歳からさらに働き続けられる制度が確保されました。一方、構内で増え続ける派遣の女性スタッフは待遇面でも低く抑えられ、結婚・出産を機に辞めるケースがほとんどという現状もあり改善が求められます。関西テレビ労組では、男女とも利用可能な半休制度の導入を獲得し、育児や介護の助けになればと期待しています。読売テレビ労組では、女性宿泊室を拡張し新たに2人分のベッドが増設されましたが、採用と昇格差別が依然として改善されないなどの課題が残っています。

08年春夏闘争では、毎日放送労組では、社内初となる男性社員（40代）の育児休業制度8日間取得が実現しました。朝日放送労組では6月に新社屋へ移転した際に、関連労働者の組合や安全衛生委員会の活動を通じて『誰でも使える女性専用の休養室』を引き続き確保することができました。また年末に確保された63歳からも働き続けられる制度が、春夏闘で「嘱託の一時金を、待遇が元々低かった常勤嘱託並みに引き下げる」という回答があり、交渉の結果多少の改善はみられたものの、元々求めている常勤嘱託の待遇改善には程遠い状態が続いています。読売テレビ労組では、人事異動で、わずかながら女性の昇格がありました。しかし今年4月の採用では女性が17人中3人と少人数にとどまり、また非正規雇用の女性については産休、育休が取りづらく、最終的には女性社員も産休・育休が取りづらい状態が発生している現状があります。関西テレビ労組では、会社再生のため春夏闘争では経営責任の明示を重要項目として要求に掲げ、女性に関する特段の要求はあげませんでしたが、現状としては育児支援制度利用者の増える中で、最近では2人目出産に入る人が増えつつある状況です。FM802分会では、女性契約社員の社員化闘争が終結したものの、結婚、出産を経験している女性がほとんどいないため、その辺りの会社の対応にあまり関心を持っていない現状があります。

『生む性』である女性として保護されるべき制度確立は、準キー局ではある程度整っています。しかし、ラジオ・プロダクション関連においては言い切ることができない現状があります。育児や介護については女性に特化した要求ではなく、共に働き、共に育てる男性にも直面する問題として、両性と一緒に取り組む必要があると思います。女性社員数の比率が小さいことや、なかなか理解を得られない職場環境から声を挙げにくいなどといったことがあります。多くの声を拾い集め、解決の為に

何ができるのかを考えるためにも、幹事会の定期的な開催が必要と考えています。

第45回民放労連全国女性のつどいには、男性2人、女性12人の計14人が参加しました。

マスコミ職場労組の女性が結集する「関西M I C女性連絡会」には、読売テレビ労組と朝日放送労組から幹事を出しました。08年3月に「拡大幹事会」を読売テレビで開き、各職場の状況、働き方などの情報交換を行いました。例年の平和の取り組みである「愛と平和の集い」も企画段階から参加し、8月6日の原水禁世界大会へ届ける千羽鶴にも幹事労組が協力させていただきました。

今後も、「女性のつどい」や「関西M I C愛と平和のつどい」などの集会にも積極的に参加していきたいと考えています。

》》》中 四 国

東北地連から受け継いだ「全国女性のつどい」。そのバトンを持って走り続けた一年でした。全国各地から参加頂いたみなさん、ご協力いただいた方々本当にありがとうございました。

「女性のつどい」が広島で開催されるのは20回大会以来25年ぶりのことです。実行委員会を立ち上げたのが昨年8月。開催場所はそれよりも前に決めたので、実質は昨年5月の「全国女性のつどい」終了後にはスタートしたことになります。広島県内から24名、広島県外から9名、計33名の実行委員で準備を進めました。月1回の実行委員会は在広島局を中心に開催し、大会直前の5月には県外の実行委員も含めて全体実行委員会も開催しました。

45回の節目大会ということで、テーマ・講演会や分科会の内容についても何度も何度も話し合いました。そして、昨年のテーマ「このままでいいの？ニッポン・マスコミ・私たち」を受けて動こうと「We Believe in Future ～じゃけえ、ウチらが動こうや！～」に決めました。まさに動き続けた一年でした。広島らしい内容にと、祈念講演と記念講演、2つの講演も盛り込みました。大会一週間前には、皆仕事の合間や仕事が終わって各自のパートを進め214名もの参加者で大会を終える事ができました。

実行委員会で顔を合わせる事で、広島県内であってもなかなか顔を合わせることがない人と知り会えたことまた近隣でメディアで働く者同士知り合えた事は財産です。ある局では「“女性のつどい”を進める中で実行委員だけではなく、女性同士の団結力が増した。」との声もありました。

また、中四国は地域によって会社の規模や組合員の数・女性の数の違いが大きくあります。広島県外の局の実行委員からは、「自分の会社では同年代の女性が少なく、仕事の悩みなど相談をする場がなかった。実行委員になり他局の同年代の人と話す事が出来てよかった。」との声も聞きました。この一年は、“女性のつどい”開催に向け終始した年で、各局の状況を話しあう時間がありませんでした。今後は今回の経験を生かし、同じメディアで働く者同士、はたらく環境づくりに取り組みたいと思います。

》》》九 州

九州地連女性協では、今年度も「産休の有給化」を重要課題として掲げました。地連内には、まだ実現できていない単組が8単組あります。今年度も有給化を勝ち取った単組はありませんでしたが、特筆すべき点としては、西日本映像労組（NNE）で、就業規則の改定に伴い、未就学児の子どもがいる社員は、年間5日間の有給休暇が取得できるようになりました。法律では、「子ども看護休暇制

度」といって、1年に5日まで、病気・けがをした子どもの看護のために休暇を取得できることになっています。この法律を上回る有給休暇であったことは、大きな前進といえます。

その一方で、10年以上女性の一般職の定期採用がない（大分放送）、開局以来一人も女性の管理職がない（サガテレビ）、ラインの女性管理職がいなくなり、昇格どころか事実上の降格人事が横行している（九州朝日放送）など、女性に対する間接差別ともいえるべき実態が根強く残っています。

この一年の活動内容としては、2月16日に「2008春を呼ぶ女性のつどい」が福岡市で開かれ、10単組から26名が参加しました。つどいでは、九州地連の岡田執行委員長による「ベースアップ」についての講演が行われ、ベアについての重要性をお話いただきました。また、生涯学習開発財団認定コーチの佐藤敬子さんが、「あなたがもっと輝くエンパワーメント講座」と題して講演しました。佐藤さんは、職場などでのコミュニケーションのあり方についてユーモアたっぷりに語り、終始笑いの絶えない講演会となりました。

この「春を呼ぶ女性のつどい」をはじめとする一年の活動を通じて、様々な局の女性が、情報交換しながら情報を共有し、要求につなげていくことの大切さを実感しました。

≫≫≫ 沖 縄

沖縄地連には女性協議会がありません。今年度は地連内の女性組合員と本部女性協の情報交換があまり出来ませんでした。今後は連絡体制も考え、沖縄地連内の女性の状況を把握していきたいと思います。

≫≫≫ 東 京 支 部 連

『幸せは自分でつかめ！ みんなでつかめ！ 未来に備えて自己点検』というタイトルで、今年、25回目の「民放東京支社に働く女性の集い」が5/17（土）に開催されました。記念講演の講師には、朝日新聞編集委員・経済部記者の竹信三恵子さんを迎え『不透明な時代を生き抜く女の（男の）人生選び』の題目で、働く女性の仕事を取り巻く環境が何故今のような状況になったのか、変えていくにはどのような打開策があるのかを、実に明快に且つパワフルに語ってくれました。構造を変えていくのは大変ですが、まず自分が元気になろう！と、目から鱗のアドバイスが盛りだくさん、大きくうなずく人が会場にあふれました。

もう一つは、KBC東京支社勤務の香月和宏さんの講演『民放の将来ってどうよ！』です。デジタル化や放送持株会社制度の現況、雇用の不安、視聴率の問題等々、放送をとりまく状況を、わかりやすく解説していただきました。テレビの不況が叫ばれる中、放送局は顔の見える情報が送れる媒体で、携帯やパソコンなど個人的なツールと違って横のネットワークが張れるマスメディアという特質があること、視聴者のメディアリテラシーを高める一方、送り手側も何が大切なのかを真剣に考えていく大切さを強調され、民放の将来も少しは明るいことも確認できました。参加人数41名、皆に笑顔と元気と勇気が湧いた講演2つでした。

6月の広島「全国女性のつどい in 広島」には東京支社に働く仲間9名+子ども1名が参加、この内3名の参加交通費は冬・夏の2回実施している「焼き海苔」販売で得た利益で賄っています。全国に広がる焼き海苔販売が支部連女性部の活動を支えています。7月の名古屋「日本母親大会」も3名が参加しました。

今期の常任は昨年より1名増での5名体制。1人多くなることで集会参加など活動の幅も増えまし

た。情宣紙「ほっぷ」も6号発行。恒例の第2、第4の水曜昼食会も一昔前の「かけこみ寺」の役割は無くなってきていますが、今も仕事の悩みや相談など、系列を超えての情報交換の場として、また新たな仲間との出会いの場として機能しております。現在、支部連女性部は人の確保が大きな課題となっています。労働状況が過酷になってなかなか自分のゆとりの時間が持てない今だからこそ、組合の結集も必要です。派遣労働者も増え、同じ働く仲間として組合員以外をも取り込む交流会開催を今後も課題とし、仲間の輪を大切に、時代にあった歩みを確実に重ねて行きたいと思います。

決算報告

2007年度 決算報告

2007.6.1 ～ 2008.5.31

項 目	予 算	実 績
定 期 大 会 費	880,000	1,028,845
女 性 の 集 い 費	1,000,000	652,885
拡大常任委員会費	750,000	728,434
活 動 費	800,000	549,150
資 料 費	10,000	24,920
共 闘 費	100,000	76,000
ホームページ運営費	200,000	189,000
雑 費	10,000	0
計	3,750,000	3,249,234

※ 女性のつどい費について…全国女性のつどいは6月開催となった為、2007年度会計には一部計上となり、残額は2008年度計上となります。

2008年度 予算案

項 目	予 算
定 期 大 会 費	850,000
女 性 の 集 い 費	1,000,000
拡大常任委員会費	750,000
活 動 費	700,000
資 料 費	10,000
共 闘 費	80,000
ホームページ運営費	200,000
雑 費	10,000
計	3,600,000

女性協議会 2007年度支出明細

項 目	2007年度決算	支 出 内 訳
定 期 大 会 費	1,028,845	定期大会諸経費
女 性 の 集 い 費	652,885	実行委員会打合せ費用、参加費
拡大常任委員会費	728,434	拡大常任委員会（2回）諸経費
活 動 費	549,150	各地連女性協定期大会、臨時大会、 MIC 女性連絡会、日本母親大会 などへ参加
資 料 費	24,920	働く女性と労働法 憲法ハンディ ノート 書籍代
共 闘 費	76,000	はたらく女性の中央集会、国際婦 人デー、日本母親大会 分担金
ホ ー ム ペ ー ジ 費	189,000	女性協H P制作費
雑 費	0	
計	3,249,234	

民放労連女性協議会規約

(名 称)

第 1 条 この会は民放労連女性協議会と称し、本部を日本民間放送労働組合連合会（略称・民放労連）本部におく。

(構 成 員)

第 2 条 この会は民放労連に結集するすべての労働組合の女性組合員もしくはこれに準ずるものをもって構成する。

(目 的)

第 3 条 この会は民放労連に結集する女性の団結によって、すべての女性の労働条件の改善、権利拡大、あらゆる差別の撤廃をめざし、女性の社会的地位の向上をはかることを目的とする。

(活 動)

第 4 条 この会は前条の目的を達成するために次の活動を行う。

- 1、民放労連の方針を発展強化させるための諸活動。
- 2、各労働組合女性部・各地連女性協議会の発展のために必要な活動を行う。
- 3、放送にはたらく女性の自覚をたかめ、言論表現の自由を守り、放送民主化のために活動する。
- 4、戦争に反対し、真の平和・独立・民主主義を実現するために活動する。
- 5、他産業のはたらく女性や民主的な団体・政党と協力して、目的実現のための諸活動を行う。

(機 関)

第 5 条 この会に次の機関をおく。

- 1、大会
- 2、常任委員会

(大 会)

第 6 条 大会は、会の最高議決機関で各組合女性部もしくはこれに準ずるものの代表1名と、役員及び各地連女性代表によって構成する。

第 7 条 定期大会は毎年1回9月に議長が召集して開く。
必要に応じて臨時大会を開くことができる。議決は参加代表の過半数の賛成によってきめる。

第 8 条 大会の議決事項は次のとおりとする。

- 1、総括及び活動方針
- 2、役員選出
- 3、規約改正
- 4、その他会の運営にかかわる重要な事項

(役員)

第 9 条 この会に次の役員をおく。

議長 1 名、副議長 1 名、書記長 1 名、書記次長 1 名、常任委員 4 名。

役員は、定期大会で選出し、任期は次期定期大会までとする。

(常任委員会)

第 10 条 常任委員会は、議長、副議長、書記長、書記次長、常任委員によって構成し、大会で決定した活動方針にもとづく会の運営に関する活動を行う。必要に応じて各地連女性協議長、または各地連女性部長を含めた拡大常任委員会を開くことができる。

(財政)

第 11 条 この会の財政は原則として民放労連の一般会計でまかなう。また、自主的財政活動を行うことができる。

(規約の発効)

第 12 条 この規約は1993年9月26日から実施する。

民放労連女性協議会 2007年常任委員

副議長 足立 美香 (日本テレビ 労組)
書記長 中山 登紀子 (テレビ朝日 労組)
書記次長 石井 真知子 (テレビ東京 労組)
常任委員 古守 恵子 (S Fユニオン 労組)
常任委員 長南 聡子 (日本テレビ 労組)
本部女性協担当中央執行委員
川村 高子 (熊本放送 労組)

「第45回民放労連全国女性のつどい in 広島」報告

第45回民放労連全国女性のつどいは、6月21日、22日の2日間、瀬戸内海を見渡せる広島市で開催され、会場のグランドプリンスホテル広島には全国各地から214人が集まりました。

今回のつどいのテーマは「We Believe in Future ～じゃけえ、ウチらが動こうや!」。これは、前回の松島大会の“このままでいいの?”という言葉を受けて、自分たちでできることが何なのか、これからの行動のきっかけをつかんでほしいという思いが込められています。

1日目は、「はだしのゲン」の作者である中沢啓治さんの平和祈念講演、分科会、交流会、ワークショップ、2日目は、映画監督の佐々部清さんの記念講演が行われました。マスコミで働く私たちが今、何をすべきなのかを一人一人が考え、一歩踏み出すきっかけを模索した2日間。会場では参加者が折鶴を折り、千羽鶴への願いをこめました。「平和の地 ヒロシマ」に集い、平和を考え、未来を想ったことはたいへん意義深く、かけがえのない貴重な時間を過ごすことができました。



【平和祈念講演】 中沢啓治さん（漫画家）

今回は“平和祈念講演”と題し、漫画『はだしのゲン』の作者・中沢啓治さんに「はだしのゲンと私」というタイトルでお話いただきました。

当時6歳だった中沢さんは空襲警報が解除された後の登校中、学校の近くで被爆しました。原爆投下直後の地獄絵図のような広島状況、一瞬にして家族や友人を失い、生き残った母親と兄と必死に生きたこと、戦後は食べるものがなく、みんな死に物狂いで働いたこと…中沢さんの生々しい記憶がよみがえります。

戦後、手塚治虫さんの漫画に夢中になり漫画家を目指して上京、デビューを果たしました。しかし、その後しばらくたって、お母さんが亡くなったという知らせが入ります。火葬すると、放射能の影響で骨らしい骨は残っていなかったそうです。「原爆は大事なお袋の骨まで持っていったのか」怒りを覚えた中沢さんは東京に戻ってから原爆をテーマにした作品を描くことを決意します。

戦時中「この戦争は間違っている」と言い続けたために思想犯として1年半近く拘留された中沢さんの父。「戦争はいきなり起こるわけではない。ファシズムは知らない間に浸透して、その流れの中にのまれていく。みんな目を見張っていてほしい。」と語りました。

最後に参加者に対して、親から子へ戦争の話をしっかり伝えていくことが大切であること、そして、私たちマスコミに対しては、「過去の日本」に戻らないように警鐘を鳴らし続けてほしいというメッセージを残し、講演を締めくくりました。



中沢 啓治さん

【分科会】

以下の6つの分科会に分かれ、活発な討議や交流が行われました。

① 聞いてみようや！放送の「いま」と「これから」～放送を取り巻く環境～

講師：大場洋士さん（民放労連副委員長・テレビ朝日労組）

② 知って・語って・考えようや！ いきいきと働き続けるためには、どうしたらいい？

講師：野崎清さん（「放送と女性ネットワークin関西」世話人）

③ 歩いてみようや！平和公園 ～語り部とともに～

語り部：宇根利枝さん

④ やってみようや！今すぐに！ ～CO2削減って、こんなに簡単だったの？～

講師：藤野完二さん（グリーンコンシューマーひろしま代表）

⑤ 検証してみようや！なぜ起きるのか？偽装表示 ～消費者共犯説～

講師：矢野泉さん（広島大学大学院 生物圏科学研究科 准教授）

⑥ 今日からはじめようや！ 撃退法 ～ストレス病にならないために～

講師：長井敏弘さん（みなみストレス内科クリニック 院長）

【記念講演】 佐々部清さん（映画監督）

2004年の日本アカデミー賞で最優秀作品賞を受賞した『半落ち』をはじめ、数々の話題作を撮り続けている映画監督・佐々部清さんに「夢中になれることへの感謝 今、夢中になっていますか？」というテーマで講演をしていただきました。

佐々部監督は、「映画というものは、小さな真実をちりばめながら2時間という枠の創られた世界で、人を感動させるもの」とし、創り手としての誇りを持つことの大切さを語りました。その立場から、今のテレビの創り手の姿勢などに苦言を呈す一方で、「ドキュメン

タリーなど地道な継続取材から映し出される真実の重みを伝えられるのは映画ではできない、テレビならではの良さ」とも言い、「人に思いや物事を伝えるために、自分の仕事の世界に誇りを持ち、夢中になってほしい」と、放送に携わる私たちに熱いメッセージを残しました。

参加者からの「監督がそこまで夢中になれる原動力は何ですか？」という質問に対して、「自分の根底にあるのは常に家族の支え。家族に見せて恥ずかしくない作品を作りたい。」と答えた佐々部監督。自分の家族を、ひいては日本の将来を担う子供たちに誇れるものを残したい、という言葉は、放送という看板を背負って仕事をし、社会の更なる発展のために力を尽くす立場にある私たちに、強く響きます。

企業のコンプライアンスやメディアのモラルが叫ばれる中で、私たちひとりひとりが放送に携わる者としての誇りを持つこと、もう一度原点に立ち返ることが必要な時なのかもしれません。



佐々部 清さん

新しい仲間

BS日本支部結成宣言

本日、私たちは労働組合を結成しました。

2000年12月会社設立以来、私たちは様々な苦境を乗り越え、今まさに大きな成長期を迎えようとしております。しかしながら、まだまだ累積赤字も多額に抱えている状況であり、また日々の労働環境も整っているとは到底思えません。更に今後、放送業界でもグループ再編の波が押し寄せようとしています。私たち日本テレビグループも例外ではありません。

BS日本の社員として、今後何をすべきか、どうあるべきかをまじめに議論し、社員の総意を反映できる会社にしたいものです。全社員及び経営者がもっと本気になればいろいろなことが可能になるはずです。ここでもう一度初心に戻り、私たちの熱いエネルギーを100%燃焼させてみようではありませんか。そしてBS日本で働くすべての人達がやりがいや達成感に満ち溢れた職場に一日でも早く変えましょう。BS日本が更なる飛躍をとげるよう、私たち組合員は力を合わせがんばっていきましょう。

今ここに民放労連放送スタッフユニオンBS日本支部の結成を宣言します。(2008年6月30日)



結成大会で選出された執行部9名

執行委員長 吉本考太郎
副執行委員長 大村 九一
副執行委員長 岡田 智哉
書記長 山田 和輝
書記次長 村上 裕彦

執行委員 平松由貴子
執行委員 河瀬 成二
執行委員 村川 匡郁
執行委員 鳥居 良太

「女性のつどい」開催マニュアル

名 称 民放労連 全国女性のつどい「～キャッチフレーズ～」

主 催 民放労連女性協議会。主体は各地連（女性協）が組織する実行委員会
各単組から実行委員を募って構成。

開催日的 ①単組・地連で取り組んだ闘争や運動・活動をみんなのいる場で報告し、新たな支援や
運動の前進、活性化を生み出す場
②企業・系列・地域の違いを超えて、民放で働く全国の女性が交流する場
③私たちをとりまく問題を中心に、歴史や文化まで広く学び、議論できる場
④その地域で活動している市民と交流・連帯する場

開催地 全国各地連で決定しますが、原則持ち回りです。
但し、争議や闘争を抱える単組の地元での開催もあります。
2月の女性協拡大常任委員会でスケジュールを議論し、最終決定します

開催時期 5月前後の原則土・日

参加者 民放労連加盟組合の女性組合員が原則ですが、未組織・未加盟の女性も歓迎です。労連
中執や各地連中執ももちろんのこと、それ以外も男女問わず参加して頂いています。但
し、講師への興味のみ的一般の方の参加はお断りするケースはあります。
参加者のカウントは講師・分科会の講師、ゲストも含みます。

予 算 ・実行委員会方式による独立採算性。事前活動費～参加費に至るまでを当日参加者から
の参加費でまかなうのが原則。
・事前活動費については各地連で話しあい、女性協の予算化または、地連の女性集会の
予算から捻出する事もあります。
・女性協議会の予算からは25万円。やむをえない事情があれば、拡大常任委員会・常任委
員会の会議にかけて本部予算から仮払いを行なうこともありえます。
・以上の他に、実行委員会で収入をあげる方法のひとつに物販があります。これまでの
実績としては事前PRを兼ねたテレホンカードの販売、当日お土産になるご当地もの
の販売などの実績もあります

スケジュール（下記参照）

もちろん、何事も早く決めてPRしたほうが効果的です。

引継ぎの効率化のためにも、資料は保存しておき、次回の集いの開催地連と女性協におくっておきましょう。HP也大いに活用してください。（紙と、テキストデータ・写真データがあれば完璧！）

実行委員会と常任女性協の役割

実際の運営は各地連の実行委員会ですが、常任女性協はオブザーバーとしてできるかぎり実行委員会に参加できれば・・・と思っています。各地での開催になるでしょうから、なるべく早めに、開催日時を決めていただけると人練りも可能かと思えますのでよろしくお願いします。

闘争報告のコーナーや大会アピールは本部女性協が作成します。テーマなどによっては実行委員会と相談の上、ワークショップや分科会の一部を女性協が担当することもあります。

開催までのスケジュール案（あくまで目安です）

時 期	会議 太字は女性協の会議	内 容	行 動
前年2～3月	拡大常任委員会	スケジュールを議論し、開催地の最終決定 できれば実行委員会をたちあげ、実行委員長を選出	開催場所のロケハン開始
5月ころ	女性の集い大会	大会終了時に実行委員長が次回の集いのアピールを行なう	
6月上旬 6月中旬 7月上旬	地連での準備会 拡大常任委員会 地連での準備会	開催場所の調査・実行委員会の名簿作成 選出状況の確認 会場調査の結果報告	
7月中旬	第1回実行委員会	実行委員選出状況・実行委員長／事務局長選出 集会日時・場所 内容・スケジュール	
8月上旬	第2回実行委員会	集会日時・場所の絞込み 実行委員の担当決め 発文書のスケジュール	
9月中旬	第3回実行委員会	日時・場所の決定 メインテーマ・講演・分科会について	
10月中旬	定期大会 第4回実行委員会	講師決定 分科会や講師について	
11月中旬	第5回実行委員会	当日のスケジュール案 メインテーマ・キャッチコピー メインゲストの議題	
12月中旬	第6回実行委員会	キャッチコピーの絞込み・決定 予算・見積もり	
年内中			実行委員会ニュースVOL1 →同時に女性協HPにアップ
1月中旬	第7回実行委員会	分科会の進捗状況確認 ニュースのリリース	実行委員会ニュースVOL2
2月中旬	第8回実行委員会	予算・参加費について 分科会	
3月上旬	拡大常任 第9回実行委員会	各地連での動員目標の決定 分科会の決定・参加費の決定 当日の担当など	
3月中旬	第10回実行委員会	参加費・分科会の詳細決定 分科会・当日 担務決め	実行委員会ニュースVOL3 4/2発文書（申し込み）
4月上旬	第11回実行委員会	配布資料作成	
4月中旬	第12回実行委員会		実行委員会ニュースVOL 4
5月 終了後	女性の集い 実行委員会 反省会		報告（ぶちまろしえ原稿）の執筆 会計報告⇒地連と女性協

HPでの申し込み

第43回大会から、HP上での申し込みを開始しました。実行委員会での手間が大幅に軽減されるので、なるべくならば今後この形を踏襲していきたいと思えます。但し、「書記局でまとめて振り込む為には手書きでないと」「確認のメールがほしい」などの要望を頂いていますので、次回はよりバージョンアップしていく予定です。

申し込む側も実行委員も、なるべく『作業』を軽減して、「いかに内容をよくするか」に力を注げる形にしたいと思えます。そのためにもっと使いやすいフォームにしていこう予定です。ご意見くださいませ！

The screenshot shows a web browser window displaying the '第43回全国女性のつどい 参加申し込みフォーム' (43rd National Women's Gathering Participation Application Form). The form is titled '第43回全国女性のつどい 参加申し込みフォーム' and includes fields for '名前' (Name), '年齢' (Age), '性別' (Gender), and '住所' (Address). There are also checkboxes for '参加希望' (Wish to participate) and '参加費' (Participation fee). Below these, there are sections for '参加希望の活動' (Activities you wish to participate in) and '参加希望の人数' (Number of people you wish to participate in). The form is designed to be user-friendly and easy to fill out.

託児サービス

第43回大会から、有料の託児サービスを実施しましたが、その充実度は高評価でした。

今まで、実行委員の数名がボランティアとして行っていましたが、特に北海道では実行委員も男女混合チームであり、一人でも多くの実行委員に「集い」に参加してもらうため、託児サービスをプロの方にお願いしました。そのために有料化したわけですが、結果的にはやはりプロならではのアレルギーのケアやタイミングなど、親にも、もちろん子どもにも大変好評でした。子どもを連れての参加が年々増えている中で、このような方法はひとつの解決法ではないかと思われます。金額については多少見直しの必要（子連れでない人にとっての負担感の軽減など）がありますが、今後の継続を検討したいと思います。

