



女性協議会

メンタル、育児休暇など 課題山積

第33回女性協定期大会開く

9月17日に行われた女性協第三回定期大会で、各労組から出された意見をまとめて紹介します。

青森ケーブルテレビでパワハラを受け、辞めてしまった社員に関する報告があった一方で、東北放送労組では社長を囲む形の労使懇談会設置の要求や、セクハラ相談窓口の組織化と女性組合員を構成員という要求が通り、分社化への不安解消や、小さいことでも相談しやすい環境になったそうです。各局にもこういった考え方が広まってくるとを期待しています。



各局からたくさんの報告があった

●女性協 URL
<http://www.minpororen.jp/women/index.html>

特に男性の中にも、という富山テレビ労組からの報告がありました。九州地連女性協からは、仕事とストレスに関するアンケートを実施したとの報告がありました。「今後、派遣や委託スタッフ等で分析を細分化していきたい」とのこと、継続的に行われるアンケート結果に注目したいところです。

出産、子育てのための制度や、男性が育児に参加しやすい制度が整って、かつ利用しやすい雰囲気にあるのは、キー準キイ局が先んじている件について労連女性協、九州地連女性協ほか意見書を提出しました。

女性の結婚・出産が増えて、その状況は変わりません。それにひきかえ、社内結婚をし、子供がいるにも拘らず転勤を命じる、他局の人と結婚する人へ「会社の情報」が漏れるから辞めて欲しい」と言う例も根強く残っています。

女性の結婚・出産が増えて、その状況は変わりません。それにひきかえ、社内結婚をし、子供がいるにも拘らず転勤を命じる、他局の人と結婚する人へ「会社の情報」が漏れるから辞めて欲しい」と言う例も根強く残っています。

今後とも参加してよかったと思っただけでなく、大会作りを目指しますので、ぜひまた仲間を連れて参加してください。

講演要旨

均等法改正の解説と今後のとりくみ

弁護士 坂本 福子さん



均等法は元来、私たち国民の中から、職場での女性に対する差別をきちんと禁止する法律があったら、という思いから1985年成立、翌86年施行の法律です。しかし、できた法律は私たちの要望からは大きく後退しており、その改正が望まれました。こうした中、97年に改正(98年施行)されたものの、それは大変不十分なものでした。

その後、97年の衆・参附帯決議の中から「男女双方に対する差別的禁止」「間接差別的禁止」「ポジティブアクション」等の要求が高まって今回の改正となり、二度目の改正が2006年6月成立、07年4月施行となりました。

今回の改正で、労使間で最後までもめた最大の問題は、禁止される間接差別を厚生労働省令で定めるものに限っていることです(限定列挙)。諸外国では限

定列挙している例はありますが、またポジティブアクション推進(積極的差別是正措置)については女性のみに対することとなり、義務規定の要求にかかわらず、努力義務規定として残りました。本来的にはポジティブアクションを実施しない限り差別の是正は難しいのに、実施している企業はまだ少ない状況です。

差別は基本的人権の侵害です。できた法律は私たちの役立つよう使っていく、そして不十分さを改めさせていくのは自分たちの運動の中からつくっていくなくてはならないです。

※厚生労働省が省令指針について意見募集を実施。この機会に、都市生活者、健常者、日本人を主流とすることが常識」になっているのではな

講演要旨

放送を別の視点から斬る 語りにくい女性の目線

武蔵大学教授 小玉 美意子さん

日本のマスメディア企業における女性比率が海外に比べても格段に低い実態の話を始まり、先日の親王誕生時の皇室報道や、ジェンダーをとりあげた番組、アニメなどを実際に見ながら、「何が誰によってどのように語られているか」ということを考える実践的な講義が行われました。

日本の放送は「男性、大卒、三〇歳〜五〇歳代、都市生活者、健常者、日本人を主流とする」ことが常識」になっているのではな

再認識しました。



い役割についての認識の強化、対等な担い手としての発展過程への女性の参加の促進に大きな影響を与えよう」という国際女性年世界会議採択「世界行動計画」にもあるように、「非主流」である「女性の放送人」がそこに携わる責任を再認識しました。