

民 放 労 連

女性協議会第32回定期大会議案書

—2005年度—

「第四十二回

民放労連全国女性のつどい in 鹿児島」アピール

第四十二回民放労連全国女性のつどいは、今なお噴煙に息づく雄大な桜島を前に、鹿児島市で開催されました。総勢二百三十六名が全国各地から集まり、今回のスローガン「ずんばい呑んで語いもんそ（たくさん飲んで語りましょう）～LOVE&PEACE～」の下、活気あふれる議論が交わされました。

1日目はまず、下村健一氏による記念講演「市民メディアの台頭とプロ独占の時代は終わった」が行われました。

市民メディアは、今まで我々が気付かなかった視点や手をつけなかったエリアを、自由な切り口で表現する底力を持つていることを、新鮮な映像作品を見ながら紹介いただきました。市民メディアとの共存によって私たち既存放送局はマスメディアとしての可能性が広がるのではないかと期待と共に、役割、責任の大きさを再確認しました。

そしてトーク&トークでは、憲法の話から始まり、雇用機会均等法施行二十年という観点から、民放で働く女性の現状や問題について会場でのアンケートを交えながらのトークが繰り広げられました。

「成果主義」「コース別人事」「女性のキャリア者への不当な人事異動」についてのパネラー報告や会場の発言から、現在抱えている問題の解決は、今の私たちだけではなく、未来の女性たちにつながっていくのだということを、強く感じました。

2日目は「女性と健康」「放送業界に未来はあるのか?」「均等法から二十年」など、8つの分科会が行われ、活発な討議や交流が行われました。また、戦後六十年・平和への願いをこめて憲法を学ぶ分科会、第二次大戦中に特攻隊基地であった知覧での分科会、と改めて平和を考える機会を作りました。

さまざまな年代の女性、男性、そしてたくさんの子供たちと共に集ったこの記憶はかけがえのないものとなることでしょう。

すでに、その行動が力であることを示しています。九州には源泉となる力があります。その力を十分感じていただきたいと思います。

「語いもんそ泣こよか、ひっ飛ばし」の言葉をみんなの心に刻み込んで、明日への活力とすることを確認し、「女性のつどい」のアピールいたします。

二〇〇五年六月五日 第四十二回 民放労連全国女性のつどい in 鹿児島

2005年10月1日(土)～2(日)

場所：10/1 主婦会館 プラザエフ 4階「シャトレ」
10/2 「女たちの戦争と平和資料館」見学

民 放 労 連 女 性 協 議 会

目 次

☆ はじめに	1
☆ 課題別の方針	2
I 「男女雇用機会均等法」から「男女雇用平等法へ」	2
II 次世代を育むための社会整備	4
III 放送のあり方と私たち	6
IV 活力ある組合運動の基盤作り	7
V 平和で、自由な社会をめざす	8
☆ 【参考資料】平成17年度版男女共同参画白書より	9
☆ 2004年度の活動日誌	13
☆ 各地連のこの一年	14
☆ 新しい仲間	19
☆ 「第42回全国女性のつどい」報告	23
☆ 決算報告	26
☆ 民放労連女性協議会規約	28
☆ 「女性のつどい」開催マニュアル	30
☆ 各社の状況アンケート集計結果	32

昨年から集約をお願いしているアンケート結果です。回答のあった組合と地連調査の中でわかる範囲で掲載していますので、変更・追加・回答は女性協HP（最終ページを参照のこと）へ。みなさんのご協力をお願いします。

はじめに

「女性が幸福にならなければ世界は平和になりません」

これは、日本国憲法に「男女平等」を書いた女性、ベアテ・シロタ・ゴードンさんのことばです。今年、戦後60年を迎えた日本はいろいろな意味で節目を迎えています。郵政民営化法で揺れる政局ですが、小泉首相の靖国参拝や歴史教科書問題など、改憲による、“戦争できる国”づくりへ突き進もうとする姿に、不穏な空気を感じます。憲法9条ばかりでなく、ジェンダーフリー、男女平等へのバックラッシュなどの逆流がいちだんと強まっている中で、第24条の「両性の平等」へ着手しようとしたことは、紛れもない事実です。第24条に関して今は影を潜めたとはいえ、「従軍慰安婦はなかった」発言など、政府高官の発言は尋常ではありません。時計の針を逆戻りさせることなく、今私たちは行動する時と言えましょう。

法的には男女平等社会・女性の地位向上の実現にむけて整備が進み、育児・介護休業法が改正されているにもかかわらず、女性が働きながら子育てをしていく事が困難な実情があること、長時間過密労働は依然改善されず、退職を余儀なくさせられることが、まだ出てきています。急速にすすむ少子化に歯止めをかけ、社会全体で次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられる環境整備にとりくむことを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が成立し、2006年の男女雇用機会均等法改正に向け、厚生労働省政策審議会雇用均等法部会が中間とりまとめを発表するなどの動きに、敏感に反応し行動していくことがなにより必要です。

放送の問題では、NHKの度重なる不祥事、自民党政治家の介入による番組改ざん事件をめぐって、NHKのあり方が問われました。ニッポン放送株をめぐる、ライブドアとフジテレビの問題では「放送局は誰のものか」が問われ「放送局の公共性」も話題になりました。視聴率操作問題以降、テレビ全体への不信感は増大するばかりですが、放送業界内ではそれに逆行するかのように、効率化・能力給導入などの動きが盛んです。私たちはその中で、テレビ局のあり方を改めて問い、今、何ができるかを見極める力を持ち続け、連帯することによってより大きな力を生み出し、発展させなければならぬと思います。

課題別の方針

I 「男女雇用機会均等法」から「男女雇用平等法へ」

2年前、国連・女性差別撤廃委員会において、日本の「女性差別撤廃条約」実施状況の審査が行われた際、日本の差別撤廃の遅さが厳しく指摘されました。

「コース別雇用管理制度に表される男女賃金格差、間接差別の慣行・影響への理解の欠如、給料が低いパート・派遣労働に女性が多いこと、仕事と家庭生活の両立の措置の強化、家庭的仕事の分担、女性の固定的な役割の変化の促進」を勧告されています。そこで、『直接・間接差別の定義を国内法に盛り込むこと』と言明しています。法整備だけでなく、「男女の役割分担認識を変え、平等への意識啓発キャンペーン」の必要性も言われていました。

現在、厚生労働省・労働政策審議会雇用均等分科会で、06年の改正に向けての作業が行われています。成立時からザル法と言われている「男女雇用均等法」ながらも、改正を重ねていいものにしていけるか否か、は私たちにも責任があります。

批判するだけではなく、よい提案をできるよう、私たちも学び、考える必要があります。

男女雇用機会均等法の本質とすることを重視し、法規制の条件にとらわれることなく、真の「結果の平等」をめざしましょう。そのためには、女性へのアファーマティブアクション（今までの格差是正のための優遇処置）も含めて要求していくことが必要です。

〈具体的な要求項目〉

- ・採用基準・昇進昇格基準を明確にし、育児・介護など家族責任を持つ男性・女性に昇進・昇格の不利を生じさせないこと。
 - ・すべての職位・役職での社内の女性比率と同等にすること
 - ・社内プロジェクト・製作決定現場・意思決定機関での女性比率をあげること。
 - ・結婚、出産、年齢などを理由とした退職勧奨、処遇への差別をおこなわないこと。
 - ・深夜・泊まり勤務は男女を問わず、本人および当該職場の同意のもとに協議すること。
 - ・セクシャルハラスメント、ジェンダーハラスメントのみならず、*間接差別のない職場をめざし、具体的な救済措置、予防策を講じること。積極的な格差是正（ポジティブアクション）を行うこと。
- また、派遣労働者のほとんどが女性である現実から、
- ・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、会社に派遣法・安全衛生法の遵守を要求する。

※間接差別

基準が男女別になっていなくても、それを適用した結果、一方の性が排除されたり不利になることをいう。例えば、女性が多くを占めるパートや契約社員、派遣スタッフという非正社員に対する差別や、コース別雇用による差別は間接差別である。また日本の多くの民間企業や公務職場では、「世帯主である労働者」に対し、扶養家族手当や住居手当等を支給しているが、「世帯主」のほとんどが男性労働者である。女性が、男性と同一又は同一価値の仕事に従事していても、世帯主でないためこうした手当の支給を受けることができない。さらに転勤や配転、残業や休日出勤ができるかどうかを、責任や拘束度の判断とする企業も多い。これも家族的責任を負う女性に不利な要件であり、間接差別である。

〈とりくみ〉

- 1 同じ職に就きながら、僅差を意図的に生じさせられやすい労働環境に身をおいていることを常に自覚し、成果主義・能力主義の不当な導入、特に養育手当等々の家族責任に必要な基本的な手当で廃止を反対する。
- 2 間接差別の温床となるセクシャルハラスメント、ジェンダーハラスメントのない職場をめざし、具体的な救済措置、予防策を講じること
- 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 基準としてそれ以上の労働条件を獲得する。

参照：【資料参考】平成17年度版男女共同参画白書 (P 9～)

但し、9月7日に最新版の国連開発計画(NUDP)が2005年版「人間開発報告書」を発表。日本はいずれも昨年度に比べて順位を落としている。(下記参照)

人間開発指数 177カ国・地域中11位 (昨年9位)

GEM 43位 (昨年38位)

新聞切り抜 9/8 朝日新聞

国連「人間の豊かさ」指数 ベスト10に日本届かず

女性の進出度は43位

【ニューヨーク8日電】国連開発計画(UNDP)は7日、世界版の人間開発報告書を発表した。日本は「人間の豊かさ」を測る指標「人間の豊かさ指数」で、昨年度に比べて順位を落としている。女性の進出度、経済分野への進出状況の指数「ジェンダー平等指数」は、昨年度に比べて順位を落としている。日本は、先進国では順位が低かった。

過去最低11位、首位はノルウェー

05年UNDP人間開発指数ランキング

順位	国名	GEM	順位
1(1)	ノルウェー	1(1)	
2(7)	アイスランド	4(6)	
3(3)	フィンランド	7(8)	
4(15)	オランダ	10(10)	
5(4)	カナダ	11(12)	
6(2)	スウェーデン	12(14)	
7(11)	スイス	13(15)	
8(10)	デンマーク	14(16)	
9(6)	ベルギー	15(17)	
10(8)	オーストリア	16(18)	
11(9)	日本	17(19)	
12(12)	イギリス	18(20)	
13(16)	フランス	19(21)	
14(14)	ドイツ	20(22)	
15(13)	イタリア	21(23)	
16(17)	スペイン	22(24)	
17(18)	ポルトガル	23(25)	
18(20)	ギリシャ	24(26)	
19(21)	韓国	25(27)	
20(22)	中国	26(28)	

注：内は昨年順位。
GEMは女性の政治・経済分野への進出状況の指数。「ジェンダー平等指数」は、昨年度に比べて順位を落としている。日本は、先進国では順位が低かった。

新聞切り抜 9/8 日経新聞

国民の豊かさ指数

日本、11位に後退

国連開発計画(UNDP)DP、平均寿命、識字率が7日発表した「05年」と就労率に基づいて各国の人間開発報告によると、豊かさを測る指標「人間の豊かさ指数」で、昨年度に比べて順位を落としている。女性の進出度、経済分野への進出状況の指数「ジェンダー平等指数」は、昨年度に比べて順位を落としている。日本は、先進国では順位が低かった。

人間開発指数ランキング

1(1)	ノルウェー
2(7)	アイスランド
3(3)	オーストラリア
4(15)	ルクセンブルク
5(4)	カナダ
6(2)	スウェーデン
7(11)	スイス
8(10)	デンマーク
9(6)	ベルギー
10(8)	オーストリア
11(9)	日本

(注)カッコ内は昨年の順位

女性の社会進出度も低下

年時点の統計を使った結果、日本は昨年の指数より0.0055ポイント低い0.94三に上昇したが、スウェーデン、アイスランドは三つの分野がそろって改善し、相対的に日本の順位が低下した。女性の社会進出度を示す「性別権限指数」でも日本の順位が昨年の三十八位から四十三位に低下。女性国会議員の割合が九・九%から九・三%に低下したのが響いた。

(ジュネーブ市村孝二)

Ⅱ 次世代を育むための社会整備

今年上半期に日本の人口が約3万人減ったことが、人口動態統計で分かりました。予測より二年早く、このまま人口減少時代に突入する可能性を示すものです。4年連続、少子化が進んでいる日本。2002年1月に発表された「日本の将来推計人口」によると、晩婚化に加え、「夫婦の出生力そのものの低下」が少子化の原因と指摘されています。急速な少子化の進行は、社会経済全体に極めて深刻な影響を与えるものであることから、国は2003年7月に「次世代育成支援対策推進法」を制定しました。

この法律は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため、「301人以上の労働者を雇用する事業主は、2004年度末までに「一般事業主行動計画」を策定し、2005年4月1日以降、速やかに届け出なければならない」としています。（雇用する労働者が300人以下の事業主には、同様の努力義務がある）

また、一定の要件を満たした事業主は、都道府県労働局長の認定を受けることができます。今後、この法律に基づき、各企業は従業員の仕事と家庭の両立に関して、具体的な行動計画を策定することが義務づけられており、私たちが働く放送局は、率先してアピールすべきであると考えます。次世代を支える子供たちを国全体で育てる環境作りを、まずは自分たちの周りから作り上げましょう。

〈要求〉

1. 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。
2. 子供が健やかに成長するために必要な環境を脅かすような配属・転勤を行わないこと。
3. すべての前提となる、ひとりひとりの「いのちと健康」に対して最善の策を常に講じること。

〈とりくみ〉

1. 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。
2. 男女ともに、子供の有無に関わらず家族責任について共通の認識をもち、取得者とともに問題解決に努める。
3. すべての前提である、ひとりひとりの「いのちと健康」を自らが大事にし、お互いに気をつけあう努力をする。

〈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は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. 育児時短、看護・介護時短を制度化すること。
10. 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（助産師）の指示に従って必要な時期に必要な回数に必要の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（助産師）の指示に従って必要な時間を有給で保証すること。
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。

【トピックスニュース】

女性が働く国ほど出生率向上＝少子化問題で報告書

財務省の「少子化の要因と少子化社会に関する研究会」（座長・樋口美雄慶応大教授）は8/11、「女性の働きやすい国の方が出生率は高く、企業の競争力も強い」とする報告書をまとめた。

報告書は、女性の就業率と出生率の関係を諸外国の実例を踏まえて検証。「過去には女性の就業率が高いほど出生率が低い傾向が見られたが、最近では多くの女性が働いている国の方が出生率も高い傾向が見える」と指摘している。2005/8/11(時事通信)

【トピックスニュース】

男性国家公務員の育児休業取得、初の年間100人超

2004年度に育児休業を取得した男性の国家公務員は前年度比47人増の122人で、1992年の国家公務員育児休業法施行後、初めて100人を超えたことが、人事院の実態調査で分かった。

育児休業取得可能な職員全体に対する取得率は男性が0.9%、女性が92.5%で、ともに過去最高だったが、育児負担が女性に偏っている状況は変わっていない。

調査結果によると、04年度に育児休業を取得した職員は4922人（うち女性4800人）で、前年度よりも111人（同64人）増えた。男性は依然、女性に比べて圧倒的に少ないが、前年度比約1.6倍と伸びは著しい。休業の取得期間は平均11.3か月で、前年度より0.7か月伸びた。

男性の休業取得者の増加について、人事院は、制度が男性にも浸透してきたことに加え、休業期間が02年から最長3年に延長されたことが影響したとみている。

ただ、政府の少子化対策「新新エンゼルプラン」は、男性の育児休業取得率目標を10%と定めている。人事院は「まだ満足できる数字ではない。一層の取得を呼びかけたい」としている。2005/9/5（読売新聞）

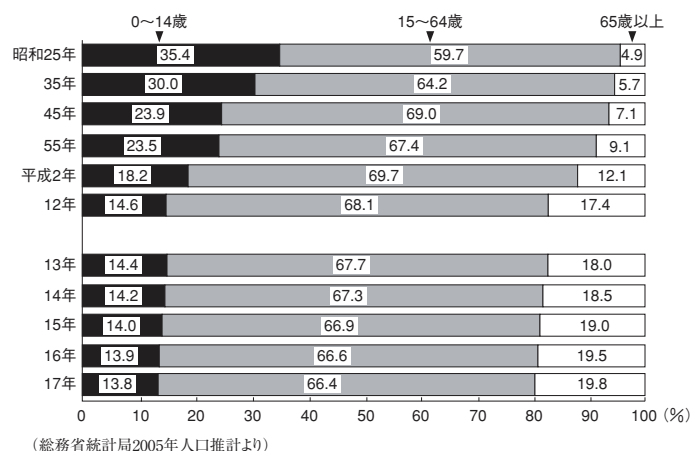
【トピックスニュース】

2004年出生率は1.29人 4年連続過去最低更新

1人の女性が生涯に産む平均子供数である合計特殊出生率が2004年は1.29となることが5/31、厚生労働省の04年人口動態統計（概数）で分かった。小数点第3位まで含めると1.28台後半で、1.29をやや上回った03年を下回り、4年連続で過去最低を更新する。

予想を上回るスピードで少子化が進み、07年にも予想される「人口減少時代」到来が目前に迫ったことを示した形。政府は、官民一体で子育て支援に取り組む次世代育成支援対策推進法を03年に制定するなど対策を強化したが、少子化に歯止めはかからず、年金や医療、介護など社会保障制度への影響のほか、将来的な経済活動低下も懸念されそうだ。2005/6/1(共同通信)

年齢別人口割合の推移



Ⅲ 放送のあり方と私たち

放送メディアにおいて女性が参画することによって、提供する情報の内容が男性のみの視線に偏ることが防止されると期待されます。また性・暴力表現においてしばしば弱者となる女性の人権に配慮した表現も、作り手側にいる女性達は過度の表現にならないような抑止力となりえます。より良い番組、放送ジャーナリズムのあり方、本当に公正な放送とは何かを、日常的な職務の中に反映させ、またよりよいメディアのあり方を訴え続ける取り組みが、マスコミへの不信感が渦巻く今、もっとも必要といえるでしょう。

< 要求 >

マスコミが社会に与える影響を今一度自覚し、ILOからも指摘されている、「男女の役割分担認識」を刷り込むような放送内容に気をつけ、あらゆる年代への「平等への意識啓発」「次世代育成への支援」となるような表現を意識すること

< とりくみ >

1. 視聴者の半数以上が女性であることを放送局に自覚させ、全ての番組に対して「男性目線」だけの放送にならないように働きかけること。
2. 次世代育成の観点から、会社として地域や社会への貢献を行うよう、働きかけること
3. 地域の視聴者・聴取者との交流をもち、放送について話し合う機会を積極的に進めること。その際、放送やその他の情報の特性を理解してもらうことで、テレビの付き合い方を学ぶ、※メディアリテラシー（media literacy）は相互にとっての接点となりえるため、この推進に努めること。

※メディア・リテラシー（media literacy）

情報が流通する媒体(メディア)を使いこなす能力。メディアの特性や利用方法を理解し、適切な手段で自分の考えを他者に伝達し、あるいは、メディアを流れる情報を取捨選択して活用する能力のこと。

「私たちの言葉、価値観、考え方はテレビに影響を受けやすい。しかしテレビは様々な特徴をもっているのでその特徴を知らなければ偏ってしまう可能性がある。」（千葉大学教育学部 藤川大祐助教授）という考えから、学校でのメディア体験学習など、さまざまなアプローチが行われている。

民放連では・・・

1999年に始まった民放連と東京大学メルプロジェクトとの共同事業や、2004年まで、キー局持ち回りで、民放連・NHK共同企画によるメディアリテラシー番組の制作・相互放送を行った。現在は各局でそれぞれの番組制作・出張授業など、さまざまな取り組みが行われている。

Ⅳ 活力ある組合運動の基盤作り

我々の働く放送業界は、放送局だけでなく、制作プロダクション・放送関連企業など多種多様な職種があり、抱えている問題也多岐にわたります。その悩みに加え、少数派である女性ならではの問題も少なくありません。成果主義の導入やコース別人事、差別雇用拡大、女性の昇進、セクシャルハラスメント…。

しかし一方、派遣社員の雇用が増えて正社員が減少することによる組合員の高齢化、減少化等により、組合活動（特に女性部）の活動は縮小傾向にあることも現実です。

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ています。また、来期の北海道大会で43回目を迎える女性のつどいは、毎年大変な盛り上がりで、女性のパワーを実感し元気の源となるイベントです。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。

ひとりで悩みを抱え込むのはやめましょう。声に出すことで、同じ悩みを持った仲間と情報を共有し、問題解決の糸口を見出せるかもしれません。厳しい環境に置かれている今こそ、労働組合の必要性は高まっています。「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ましょう。

<とりくみ>

1. 第43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、自由な社会をめざす

今年は戦後60年、しかし世界は平和への道へ向かってないどころか、むしろ今世紀に入りさらに、恐ろしい状況が顕在化しているように思えてなりません。

日本では、今、憲法9条を変え「戦争をできる国」にしようとする動きが出ています。自民党は、8月1日に発表した「新憲法第一次案」で「自衛軍を保持する」と明記し、戦力不保持・交戦権否認を定めた憲法の平和主義を全面的に否定しています。

一方、昨年、大江健三郎さんや澤地久枝さんら九人が呼びかけ人になって結成された「九条の会」に賛同する会が地域や職域で作られ、九条を擁護する草の根の運動が広がりつつあります。各地で女性たちがユニークな運動を展開している場面も目にしました。放送局がこうした動きを伝え、市民レベルの運動との連帯を発展させていくことが課題ではないでしょうか。

憲法改憲への動きが加速している中、改憲手続きを定める国民投票法案の提出が浮上していますが、表現・報道の規制など多くの問題が指摘されていて、私たちメディアに携わる者として見逃すことはできません。

「有事」関連法のもと、放送局の指定公共機関化がすすめられています。民放労連は「報道機関の独立性、自立が脅かされる」として指定返上・辞退を民放各社や全国の都道府県に要請や申し入れをしましたが、自治体からの執拗な要請の前に放送局が残念ながら指定を受諾するという事になってしまいました。

今後、放送局の「国民保護協議会」への参加を許さず、「業務計画」においても有事体制に放送局を自ら組み込むような計画を作成することがないように、私たちはチェックしていくことが重要です。

指定公共機関の問題も、憲法改悪の問題も、イラクの自衛隊派遣継続の問題もすべて日本を戦争のできる国にしようとする動きにつながっています。

平和はすべての源泉。平和を創り上げていくために、私たちは今こそ声を上げ、力を合わせ行動していきましょう。

<とりくみ>

1. 憲法改悪の動きに反対します。
2. 民放労連、MICなどの平和への取り組みに積極的に参加します。

【資料】平成17年度版男女共同参画自書より

(人間開発に関する指標)

2004(平成16)年に国連開発計画(UNDP)が発表した「人間開発報告書」によると、我が国は人間開発指数(HDI)が測定可能な177か国中9位、ジェンダー開発指数(GDI)が測定可能な144か国中12位であるのに対し、ジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)は測定可能な78か国中38位となっている。GEMの順位はHDI、GDIの順位に比して低く、日本は、人間開発の達成度では実績を上げているが、女性が政治経済活動に参加し、意思決定に参加する機会が不十分であることがわかる。

GEMの上位5か国は、ノルウェー、スウェーデン、デンマーク、フィンランド、オランダであるが、これらの国では、HDI及びGEMの順位がともに高くなっている(表)。

第1-1-12表●HDI、GDI、GEMの上位50か国

(1) HDI (人間開発指数)			(2) GDI (ジェンダー開発指数)			(3) GEM (ジェンダー・エンパワーメント指数)		
順位	国名	HDI値	順位	国名	GDI値	順位	国名	GEM値
1	ノルウェー	0.856	1	ノルウェー	0.956	1	ノルウェー	0.908
2	スウェーデン	0.946	2	スウェーデン	0.946	2	スウェーデン	0.854
3	オーストラリア	0.946	3	オーストラリア	0.945	3	デンマーク	0.847
4	カナダ	0.943	4	カナダ	0.941	4	フィンランド	0.820
5	オランダ	0.942	5	オランダ	0.938	5	オランダ	0.817
6	ベルギー	0.942	6	アイスランド	0.938	6	アイスランド	0.816
7	アイスランド	0.941	7	ベルギー	0.938	7	ベルギー	0.808
8	米国	0.939	8	米国	0.936	8	オーストラリア	0.806
9	日本	0.938	9	英国	0.934	9	ドイツ	0.804
10	アイルランド	0.936	10	フィンランド	0.933	10	カナダ	0.787
11	スイス	0.936	11	スイス	0.932	11	ニュージーランド	0.772
12	英国	0.936	12	日本	0.932	12	スイス	0.771
13	フィンランド	0.935	13	デンマーク	0.931	13	オーストリア	0.770
14	オーストリア	0.934	14	アイルランド	0.929	14	米国	0.769
15	ルクセンブルグ	0.933	15	フランス	0.929	15	スペイン	0.716
16	フランス	0.932	16	ルクセンブルグ	0.926	16	アイルランド	0.710
17	デンマーク	0.932	17	オーストリア	0.924	17	バハマ	0.699
18	ニュージーランド	0.926	18	ニュージーランド	0.924	18	英国	0.696
19	ドイツ	0.925	19	ドイツ	0.921	19	コスタリカ	0.664
20	スペイン	0.922	20	スペイン	0.916	20	シンガポール	0.648
21	イタリア	0.920	21	イタリア	0.914	21	アルゼンチン	0.645
22	イスラエル	0.908	22	イスラエル	0.906	22	トリニダード・トバコ	0.644
23	香港(中国)	0.903	23	香港(中国)	0.896	23	ボルトガル	0.644
24	ギリシャ	0.902	24	ボルトガル	0.894	24	バルバドス	0.634
25	シンガポール	0.902	25	ギリシャ	0.894	25	イスラエル	0.614
26	ボルトガル	0.897	26	スロベニア	0.892	26	スロバキア	0.607
27	スロベニア	0.895	27	バルバドス	0.884	27	ポーランド	0.606
28	韓国	0.888	28	シンガポール	0.884	28	エストニア	0.592
29	バルバドス	0.886	29	韓国	0.882	29	ラトビア	0.591
30	キプロス	0.883	30	キプロス	0.875	30	チェコ共和国	0.586
31	マルタ	0.875	31	マルタ	0.866	31	スロベニア	0.584
32	チェコ共和国	0.868	32	チェコ共和国	0.865	32	イタリア	0.563
33	ブルネイ	0.867	33	エストニア	0.852	33	ナミビア	0.572
34	アルゼンチン	0.853	34	ポーランド	0.848	34	メキシコ	0.563
35	セイシェル	0.853	35	ハンガリー	0.847	35	ボツワナ	0.562
36	エストニア	0.853	36	アルゼンチン	0.841	36	クロアチア	0.560
37	ポーランド	0.850	37	リトアニア	0.841	37	フィリピン	0.542
38	ハンガリー	0.848	38	スロバキア	0.840	38	日本	0.531
39	セントクリストファー・ネイビス	0.844	39	バーレーン	0.832	39	ハンガリー	0.529
40	バーレーン	0.843	40	チリ	0.830	40	ドミニカ共和国	0.527
41	リトアニア	0.842	41	ウルグアイ	0.829	41	ボリビア	0.524
42	スロバキア	0.842	42	クウェート	0.827	42	ペルー	0.524
43	チリ	0.839	43	クロアチア	0.827	43	ギリシャ	0.523
44	クウェート	0.838	44	コスタリカ	0.823	44	マレーシア	0.519
45	コスタリカ	0.834	45	ラトビア	0.823	45	マケドニア	0.517
46	ウルグアイ	0.833	46	バハマ	0.813	46	ウルグアイ	0.511
47	カタール	0.833	47	トリニダード・トバコ	0.796	47	リトアニア	0.508
48	クロアチア	0.830	48	ブルガリア	0.796	48	コロンビア	0.498
49	アラブ首長国連邦	0.824	49	ロシア連邦	0.794	49	キプロス	0.487
50	ラトビア	0.823	50	メキシコ	0.792	50	エクアドル	0.480

(備考) 1. 国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書」(2004年版)より作成
2. 測定可能な国数は、HDIは177か国、GDIは144か国、GEMは78か国

HDI 人間開発指数 (Human Development Index)

「長寿を全うできる健康的な生活」、「教育」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を簡略化した指数。具体的には、平均寿命、教育水準（成人識字率と就学率）、調整済み一人当たり国民所得を用いて算出している。

GDI ジェンダー開発指数 (Gender-Related Development Index)

HDIと同じ側面の達成度を測定するものであるが、その際、女性と男性の間でみられる達成度の不平等に注目したもの。

HDIと同様に平均寿命、教育水準、国民所得を用いつつ、これらにおける男女間格差が不利になるようなペナルティーを科すことにより算出しており、「ジェンダーの不平等を調整したHDI」と位置付けることができる。

GEM ジェンダー・エンパワーメント指数 (Gender Empowerment Measure)

女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るもの。HDIが人間開発の達成度に焦点を当てているのに対して、GEMは、能力を活用する機会に焦点を当てている。

具体的には、国会議員に占める女性割合、専門職・技術職に占める女性割合、管理職に占める女性割合、男女の推定所得を用いて算出している。

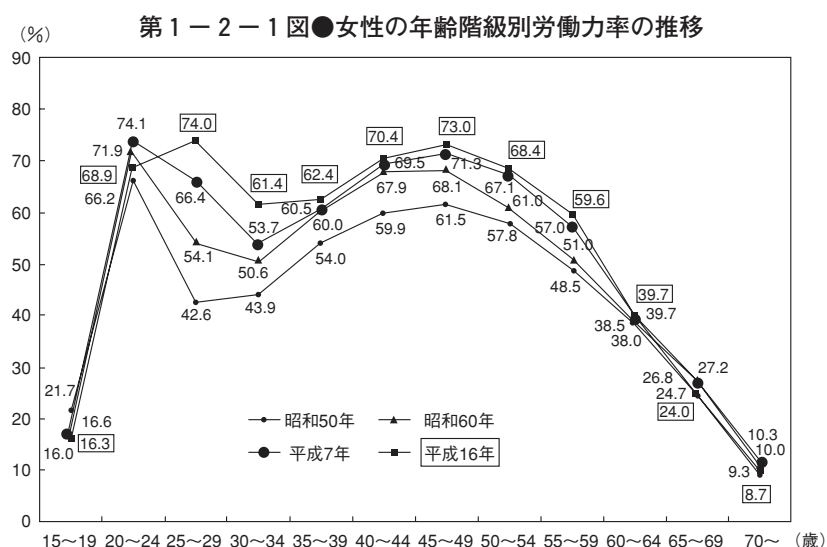
なお、UNDPによると、1999年報告書よりデータの算出方法が変更になり、1998年以前の報告書に掲載されている値との比較はできなくなっている。

(女性の年齢階級別労働力率 (M字カーブ) の変化)

女性の年齢階級別労働力率について昭和50年からほぼ10年ごとの変化をみると、現在も依然として「M字カーブ」を描いているものの、そのカーブは以前に比べかなり浅くなっており、M字部分のボトムとなっている年齢階級も変化している。

昭和50年では25～29歳 (42.6%) 及び30～34歳 (43.9%) の2つの年齢階級でボトムを形成していたが、25～29歳の労働力率は次第に上がり、平成16年 (74.0%) では、年齢階級別で最も高い労働力率となっている。M字のボトムは平成7年では30～34歳 (53.7%) のみとなり、16年をみると30～34歳 (61.4%) 及び35～39歳 (62.4%) の2つの年齢階級でボトムを形成している。しかしながら、昭和50年から現在まで継続してボトムとなっている30～34歳においても、平成7年からの9年間で労働力率が7.7ポイントも上昇しており、M字カーブは台形に近づきつつある。

このM字カーブの変化は、女性の晩婚・晩産化による子育て年齢の上昇や、女性の就業に対する意識変化などを反映したものと考えられる (第1-2-1図)。



(備考) 総務省「労働力調査」より作成。

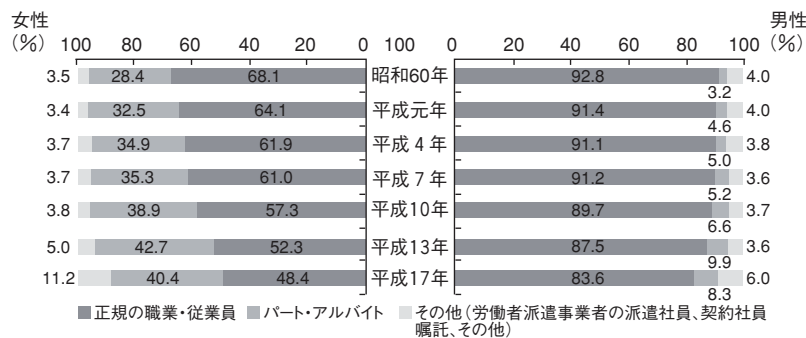
(進む雇用の非正規化と急増する派遣労働者)

雇用者のうち、正規の職員・従業者に占める女性割合は3割で、昭和60年以降、概ね横ばいで推移している。一方、全体の女性雇用者数は増加しており、非正規雇用者数の増加がみられる。非正規雇用は男性でも急増している。

正規の職員・従業員が雇用者全体に占める割合を男女別にみると、女性は昭和60年に68.1%であったが、平成16年には48.4%にまで減少している。男性についても、昭和60年は92.8%であったが、平成16年には83.8%に減少している。これに伴い、男女ともパート・アルバイトなどの非正規労働者の割合が上昇しており、特に女性はその割合が昭和60年の31.9%から平成16年には51.6%にまで上昇、女性を中心とした労働者の非正規化が急速に進んでいる（第1-2-3図）。

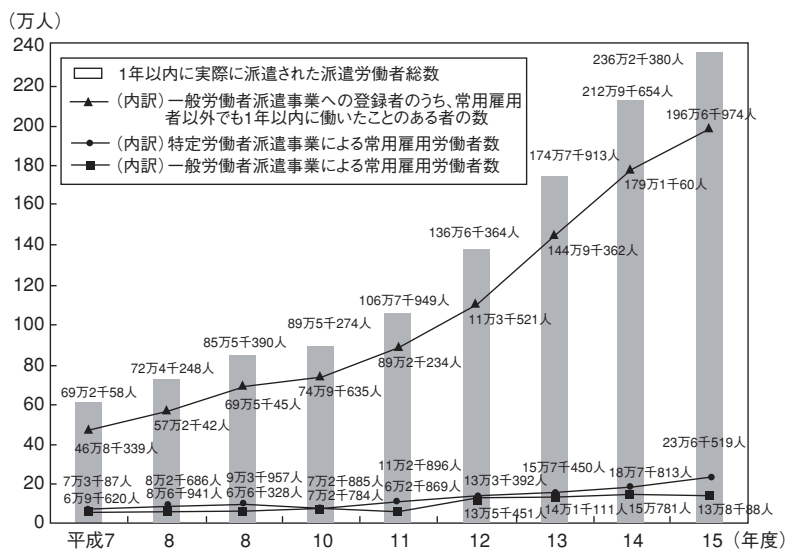
また、近年、パート・アルバイトという形態の非正規雇用のほかに、派遣労働者が急増している。厚生労働省「労働者派遣事業報告書」によると、平成15年の年間の派遣労働者数は約236万人で前年より10.9%増と大幅に増加し、その人数は8年前の約4倍となっている。これは、一般派遣労働事業を行う企業から、過去1年以内に、常用雇用以外の契約形態で実際に派遣されたことのある者が急増しているためで、15年では約199万人、前年比10.9%増と、前年までに引き続き、大幅な増加となっている（第1-2-4図）。

第1-2-3図●雇用形態別にみた役員を除く雇用者（非農林業）の構成割合の推移



(備考) 昭和60年から平成13年は、総務省「労働力調査特別調査」(各年2月)より、16年は「労働力調査年報(詳細結果)」より作成。

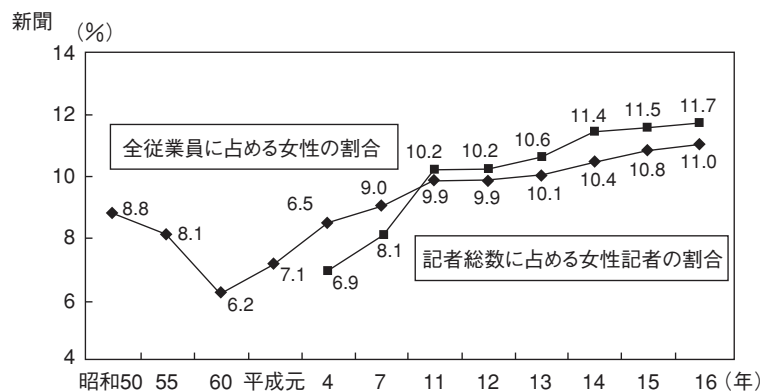
第1-2-4図●労働者派遣された派遣労働者数等の推移



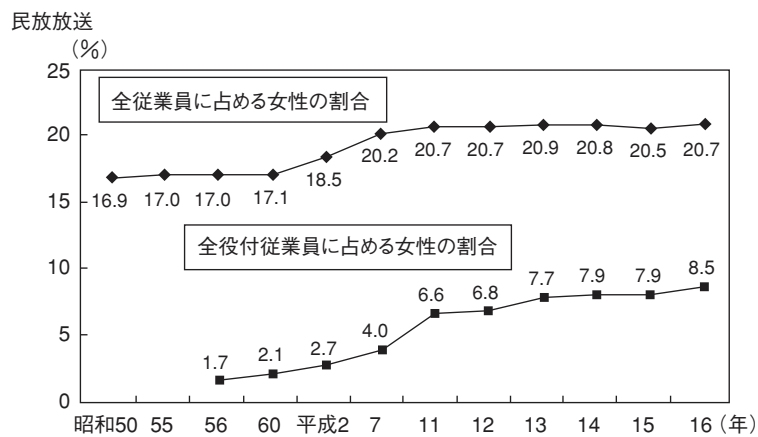
(備考) 厚生労働省「労働者派遣事業報告書」(平成15年度)より作成。

(全従業員に占める女性の割合)

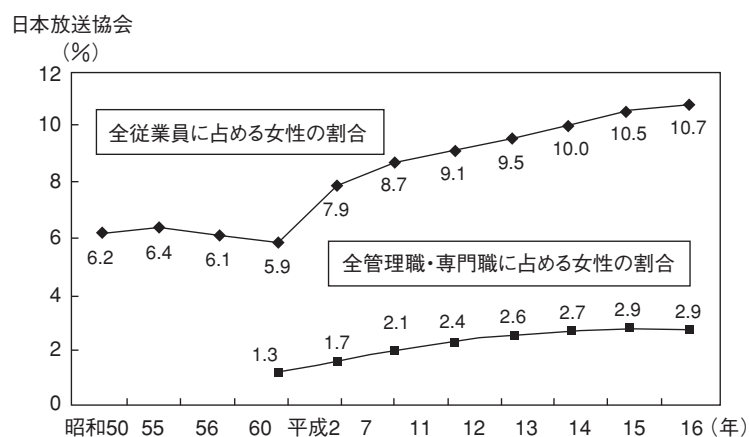
第1-7-2図 ●各種メディアにおける女性の割合



(備考) (社)日本新聞協会資料より作成



(備考) (社)日本民間放送連盟資料より作成



(備考) 日本放送協会資料より作成

2004年度の活動日誌

10/16	第31回女性協定期大会（東京）
10/31	九州地連女性協第31回定期大会（福岡）
11/5～6	第42回労連学習会（東京）
11/18	M I C 争議支援統一行動日・銀座デモ
11/20	北信越地連女性協第32回定期大会（富山）
11/20	中四国地連女性協定期大会（広島）
11/20～21	第49回はたらく女性の中央集会（長野）
12/10	M I C 女性連絡会
12/16	女性協常任委員会
12/23	「羽原 幹男さん お疲れ様でしたの会」（プラザエフ）

2005年

1/20	M I C 女性連絡会
1/22～23	九州地連春闘学習会（福岡）
1/29～30	第100回労連臨時大会（東京）
2/10	女性協常任会議
2/17	憲法労組連絡会、集会（豊島公会堂）
2/24	M I C 女性連絡会
3/8	国際婦人デー中央大会
3/12	女性協拡大常任委員会（東京）
3/17	M I C 春闘決起集会
3/24	労連争議支援統一行動
3/27	メディア総研設立10周年連続シンポジウム 「メディアの指定公共機関化を問う」（東京）
4/2	「憲法メディアフォーラム」開設記念シンポジウム（東京）
4/7	M I C 女性連絡会学習会「メディアのあり方と役割」
4/12	女性協常任会議
5/1	第76回メーデー
5/10	女性協常任会議
5/28	全国女性のつどい 鹿児島合同実行委員会（鹿児島）
6/4～5	第42回全国女性のつどい（鹿児島）
6/11	メディア総研設立10周年記念連続シンポ「戦争とメディア」
6/14	女性協常任会議
6/15	M I C 女性連絡会
6/18～19	全国ラジオ会議（横浜）
7/2	東京支社に働く女性のつどい・東京支部連（日本プレスセンター）
7/3	女性協拡大常任委員会（東京）
7/22	M I C 女性連絡会
7/23～24	第51回日本母親大会（茨城）
7/29～31	第100回労連定期大会（富山）
8/8～9	核のない世界を！2005M I C 長崎フォーラム（長崎）
8/15～16	戦後60年記念シンポジウム「日韓和解のための両国ジャーナリストの役割」 （ソウル市）
8/30	女性協常任委員会
9/18～19	全労連女性部第16回定期大会（東京）
9/23	青年協定期大会（岩手県・安比高原）
9/24～25	第41回Y & Y フェスティバル（岩手県・安比高原）
10/1～2	第32回女性協定期大会（東京）

各地連のこの一年

北海道

女性部が単独で活動しているのは1単組のみという状況からお分りの通り、北海道での女性協の活動はあまり活発ではありません。

放送局という同じ職場で働く女性の数は、一見すると毎年増えています。しかし雇用状況は正社員としてではなく、派遣社員というのが実態です。社員の採用がわずかながら増えてきたもののアナウンサー中心で、依然として組合員は減少傾向にあります。同じ職場の仲間でありながら、雇用状況が違うために働く意識が微妙に違ってきていることもあります。

また来年に迫った地上波デジタル化や年金問題など企業の存続という大命題の前では、人件費でさえもコスト削減の対象としてスリム化が行われています。そういうシビアな中で働く私たちが一番怖いのは、疑問を抱かず、会社からの提案が当たり前になってしまうことです。女性は男性に比べるとどうしても結婚・出産・育児・介護などのライフスタイルで働き方に变化や制約が生じがちです。成果主義の導入で、会社の求める働き方に応えられないのは自分の努力が足りないのでは？という悩みが尽きません。

そんな中、女性の集いで他局の方たちと出会うと、各職場の新鮮な情報に出会えます。自分ひとりの悩みと思っていた事が、案外皆共通の悩み事だったりという発見や気づきがあるものです。是非、来年の北海道での女性の集いがそういう実りの多いものになるよう、北海道地連執行部と共に準備を行っております。

東北

年々雇用状況による女性の立場が危うくなっている中、少しでも働きやすい職場づくりを、まず自分たちから進めていかなければならないことを痛感いたします。

結婚や管理職への昇進によって女性組合員が減少していることによって要望自体を言い出し難い状況が生じており、出産や育児休暇にしても人数が少ないことによる本人の精神的負担が大きくなることが懸念されます（テレビユー福島）。しかしながら相変わらず、産休や育児休暇、介護休暇の有給化が実現できていないところもあり、育児や介護に関わる休暇を必要とする人が出てからでは遅いと、春闘要求に盛り込んでいても、良い回答を引き出せていないのが現状です（青森ケーブルテレビ）また、各部署で体調不良者（男性3名）が相次ぎ、入院を強いられる状況になるも当然ながら残りの者で乗り切った（ラジオ福島）という過労の深刻な問題にも直面しています。

そんな中、残念ながら秋田放送労組は解散となりました。結果的に別組織の労働組合の発足という形となり、まだ今後は不透明です。

しかしながら、青森テレビでは育児休暇取得、職場復帰のケースも出てきています。とりまく環境は厳しくなっていますが安心して働くことが出来る、より良い職場環境作りのためにも、組合員が一つになって女性に関する問題、働く人間の健康の問題の解決や要求の獲得を実現していきたいと考えます。

北 信 越

昨年の地連女性協定期大会を最後に、女性協が地連に入って一年が過ぎました。

各単組に女性協担当窓口をおくものの活動の実態はまだあまり見えてはきません。

今のところ地連の臨時大会とか定期大会時に分散会と称し女性協担当者が集り、その場で状況を話し合う機会を設けるようにしています。しかし世代交代とか女性社員の減少により毎回人が変わり、なかなか落ち着かない状態です。少しずつ気長に活動を浸透させていかなければなりません。

今年の鹿児島での全国女性のつどいには3単組、4人が参加しました。今後は参加増員を図るとともに、女性協定期大会への参加も呼びかけていきます。

そんな中、今年の労連定期大会（富山開催）では新潟・長野・富山・石川の女性達とも会う事ができました。女性協ではいのちと健康を守るべくさまざまな調査も進めています。各局内にある安全衛生委員会がはたして本当に活動しているのか、存在しているだけのところが多いのが現状の中、富山テレビは7月に久しぶりに委員会が開催されました。今年施行された改正育児介護休業法に関しては各単組とも今のところ動きはなく各局の動向を見守っている状態です。女性のみならず男性も含めて要求に出していかなければなりません。

今後は新女性協の存在（改めていうのも変です）が浸透していくよう、世代交代のメンバーに呼びかけていかなければなりません。

関 東

関東地連内に女性協の活動が停止して10年経っています。この10年間で女性の働く環境が変化しているにもかかわらず、育児・介護休暇は法定基準を超えているのは残念ながらキイ局労組のみの状況です。その中でも東京放送労組の画期的な獲得成果は組合執行部が女性の働く条件改善を意気を感じて運動したのではなく、女性たちがアンケートをはじめ、生活実態を会社に知らせ、具体的要求にしたという意味で特記すべきことだと思います。

関東地連は、東京放送のたたかいを全体に拡げることができなかったことを反省すると同時に、女性の交流を進める方針を確立したが女性担当執行委員が不明確なこともあり、この一年は「女性の集いin 鹿児島」を成功させるため、参加支援金に取り組みました。結果、目標25名を達成できたことを喜んでいます。

今年度は労連女性協の力を借りて、関東地連内の女性アンケートと懇談会を開催する方針を立てています。

東 海

東海地連内において、女性部がある単組はありません。（女性だけの単組はあります）また、地連においても、女性協議会がありません。

静岡地区における局労組は開局からの年数や組合結成からの歴史も大変近いものがあります。ただ、女性が結婚して、子供を産み育てていくことに関して、入社した時点から既に権利として与えられていて、それ以上のもの、法律以上の権利を勝ち取るという気運になっていないのが現状です。これから次世代法の施行で、女性だけでなく、男性にも問題意識と行動を促す事ができることが、理想ではないでしょうか。今年の鹿児島での女性のつどいには地連内から3名が参加しました。つどいへの参加メンバーも固定化しつつある中で、イベント参加など、ソフトランディングな方法を用いながら、女性の組合活動参加を喚起していく必要性を感じます。

近畿

今年度、女性協議会は役員の改選、引継ぎが遅れ、大会が2005年01月21日に開催されるなど定例の行事が大幅に遅れました。幹事会の開催回数は例年より少なくなりましたが一昨年の「女性の集いの実行委員」のメンバーが役員を引き受けてくれていることは力強いことです。

最近の近畿地連内では、女性部がない組合や女性部があっても女性としての要求は提出していない等の組合もあるようです。均等法以降、女性たちが男女平等に働くことを目指し、女性部の必要性を感じない、あるいは、女性の要求は男性が必要とする要求そのものになったと本当にいえるのでしょうか？

政府の勧める規制緩和のもと女性の正社員の採用は大幅に減少し、非正社員の女性の増加が目立ちます。が、自分たちの問題として声は聞こえてきません。少子高齢化のもと国の法の整備が追い風になって準キー各単組では育児介護についての回答が相次いで出されました。準キー以外の放送局、関連プロダクションの育児介護支援制度を充実させるために課題が残されています。放送業界で働く女性の団体としての目的、役割、行動、男女平等均等问题などについて女性協議会の機関紙「あだん」も活用しながら広く訴えていきたいと思います。

継続課題では、朝日放送の嘱託の岩崎さんの再雇用の問題、エイデックの田中さんの問題は前進回答がありました。岩崎さんの再雇用要求は年末の回答で1年間ではあるが再雇用を勝約束させ、春夏闘争では「来年の春までに嘱託の再雇用制度を検討する。」という約束を、また、読売テレビのエイデックでは転勤費用の問題で闘争していましたが解決金として30万円を会社に支払わせることができました。

平和運動ではアニメーション映画「NAGASAKI・1945～アンゼラスの鐘～」(被爆60周年平和記念作品)の制作を支える市民運動、「制作支援の会」の要請にこたえ30万円を出資することにしました。バックテロップに「民放労連近畿地連女性協議会」の団体名が刻まれ将来的にも平和運動に関わったことの証となることでしょう。核兵器廃絶のためのメッセージとして将来にわたり平和運動につながっていくことを願っています。

関西M I Cに今年も代表を出すことが出来ました。第20回「愛と平和のつどい」(05.07.21)講師は京都大学大学院の助教授の岡真理さんの講演「愛する者に報いるために～二度とくり返してはならない \ 過ち aとは何か～」ミニコンサートは琴の演奏を片岡リサさんでした。例年より30名も多い参加をえられ大成功に終わり、その成功に協力しました。

中四国

広島ホームテレビでは、2年間の試行期間を経て、4月から新人事制度が本格導入され、年2回のチャレンジシート提出が義務付けられました。しかし、人事異動などで職場が変わった場合、今までの実績が反映されず不公平感が大きく社員の不満が高まっています。

テレビ新広島では、副部長以下への新人事制度導入に反対し続けています。

中国放送では、五〇代半ばの女性の非現場から報道(記者)への異動がありました。

広島ホームテレビでは、新卒の女性契約アナウンサーが入りました。1年間で3名の契約アナが入り、来年度の社員アナの採用予定はありません。

高知放送では20代の女性社員は2名、殆どが40代という年齢構成です。

西日本放送も、平成9年以降女子社員の採用は無く、この春関連会社経由で女子アナが一人採用されたものの、年齢構成のバランスが取れていません。

南海放送では、派遣社員が多くなり子会社の女性にしわ寄せがいつています。

定年退職などによる社員数減少で仕事量が増大し、派遣社員も増えています。

デジタル化に向けて、女性の多い職場で業務委託が進むことも懸念されます。

西日本放送では、男性が育児休業制度を利用できるようになりました。

広島ホームテレビでは、育児・介護規定を一部改定し、子供の看護のための看護休暇制度(小学校入学前の子供対象・子の人数に関係なく一年度で5日)が新設されました。

中国放送では、男性(家事担当者が居る人)のみ利用可能なホームヘルプ制度を全社員が使えるように見直すという会社回答がありました。女性部では、「ホームヘルプ調査委員会(仮)」を発足させ、改正案作りにむけた作業に入りました。

九 州

九州地連女性協からは、今期の活動・成果を3点報告します。

まず、春闘の成果として、サガテレビ労組が産休の有給化を獲得、KKT労組が育休取得者の定昇(一般給のみ)を勝ち取りました。

『産休が無給の単組の有給化』を最重要点項目として3年目、初の成果であり、九州地連内から産休が無給の単組がゼロになるまで団結して取り組む決意を新たにしました。加えて、毎年行っている実態調査アンケートを継続、定昇差別や諸手当カット等の問題に対し、労働力の対価とは、賃金とは何かについて学習していく方針です。

続いて、6月4～5日、鹿児島で開催された「第42回民放労連全国女性のつどい」。全国から多数ご参加頂きましてありがとうございました。内容は割愛しますが、鹿児島の各単組が横のつながりを強固にし、若い組合員から大先輩まで交流を深めたことは、大きな財産になりました。「春を呼ぶ女性のつどい」は全国大会の為中止し、4月に代表者会議を開催しました。(来期以降も継続予定)

そして、7月10日、TNCプロジェクト労組が結成されました。

以前から労働条件の男女格差があり、今年になってセクハラ問題が発覚し、安心して働ける職場環境を求めて結成に至りました。

今後の活動について、まずは単組単位で女性組合員が集まる機会を作ることから問題を吸い上げ、共に悩みを分かち合い、改善にむけた取り組みを希望を持って進めていく意気込みです。

沖 縄

沖縄地連は4単組で構成されています。この一年それぞれ各単組の課題解決に向けて取り組みを行いました。沖縄テレビ労組では、改正育児休業法については法律を遵守するという会社の取り組みは確認出来ましたが、次世代育成支援対策推進法については行動計画の策定までには至らず、今後も会社の動向を引続き注視していきます。又女性の効用率は13%と依然低い割合であり、開局45年という歴史の中で、未だかつて女性が管理職に登用されることがないことに疑問と危機感を強め、改善をめざしています。同時に、関連会社の開発業務委託社員も含め職場環境の改善を求めています。琉球放送労組では、前年に引続き女性社員の採用がなく、増員と共に、全ての部署を対象に女性が活躍できる場の拡大を要求しています。又安心して働ける制度・環境づくりの面からも交渉を継続しています。

が、今年、配偶者が専業主婦である男性社員がはじめて育児休暇を取得しました。この会社の対応は評価しています。今後もよりよい制度・環境づくりを進めるよう、労使間協議を継続して行きます。ラジオ沖縄労組は組合員の高齢化が進み、今後、放送ノウハウの継承等を考えると新規採用が早急の問題です。会社は将来的な人員体制や人件費問題を盾に採用を引き延ばしていますが、この一年が正念場と考えています。今春闘では55歳以上の賃金改訂凍結を破棄させた他、防犯対策面から強く要求のあったエレベーターホールのドアの設置が漸く実現しました。引続き職場環境の改善等要求課題解決に取り組めます。FM沖縄労組は女性に関する個別要求はありませんでしたが、全員で労働条件改定交渉や職場環境整備に取り組んでいます。

東京支部連この一年

第22回を迎えた『東京支社に働く女性の集い』には、「まさかはすぐにやってくる!〜どないします?〜」のタイトルの下、79名が集いました。今年は、拡大常任委員会の各地連女性協議長も参加され、交流の輪が一つ大きくなりました。記念講演・永六輔氏は、「男勝りの女になるな、女性の視点をもっと放送に」と。トーク&トーク・元文化放送の鎌内啓子氏は、お父さんの介護をされながら、大学の非常勤講師という思わぬ形で若者にラジオの作り方を伝えていることや地域に根ざした活動の大切さ等々、卒業後の生き生きとした毎日を紹介してくれました。支社の集いは、情報交換や交流の場を含む大きなイベントですが、忙しさの渦の中で働く私たち自身が軌道修正をする場ともなっています。

鹿児島県の全国女性の集いには、支社の仲間から9名が参加しました。東京に帰ってから「是非、憲法の勉強会をしようよ」という声も挙がりました。

恒例の焼海苔販売は順調に年2回行われており、その利益は、全国の集いの参加費補助や支社の集いの開催補助をはじめ、女性部の活動に大きく貢献しています。第2、第4水曜日の昼食会や、月1回のママの会、機関紙『ほっぷ』の発行も、忙しさの中で参加人数や回数が減っているものの継続しています。

年々忙しさが増したり、支社採用のベテランの方々が毎年、定年卒業されたりで、活動がなかなか難しいという状況も事実ですが、本社から東京支社への転勤者が増えていることや育休中、育休明けの方も増え、新たな力も感じられます。今までの先輩たちが築いてくれた労働条件を守り、よりよい職場、よりよい生き方をめざす意志を引き継ぐためにも、一休みしていた支部連女性代表者会議などを開き、「誰でも参加できる、忙しい中でも参加できる」活動を模索していきたいと思います。

結 成 宣 言

本日、私たちは労働組合を結成しました。

1985年12月7日の設立以来、私たちは厳しい不景気を乗り越え、今まさに大きな成長期を迎えようとしています。しかしながら、会社側は未だに「この先のビジョン」を打ち出せず、日々の労働条件の改善も遅々として進んでいません。

今後アクトファーストは、放送関連プロダクションとしての社会的・経済的地位を向上させるために、早急に“労働環境が整備された会社”へと脱皮する必要があります。

もうこれ以上私たちは、現在の経営および運営状況を、ただ手をこまねいて見守る訳にはいきません。

放送関連プロダクションとして、何をすべきか、どうあるべきなのかを真面目に議論し、社員の総意をシステムチックに実現できる会社になりたいものです。全社員およ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。

末期的なアクトファーストの現状を打破し、やりがいや達成感に溢れた職場に、一日でも早く変えましょう。アクトファーストを支えるスタッフ全員が、やる気を発揮できる場を作り、会社幹部や経営者にも前向きで積極的な考えをもってもらえるようにしたいと考えます。

放送関連プロダクションとしての責任を果たし、制作会社や発注先から期待され、信頼される会社になりたい。胸を張って「アクトファーストの○○です！」と言えるようにする必要があります。

「流した汗が報われる職場」にするために、私たちは力を合わせていく覚悟です。

私たちは「組合員の」「組合員による」「組合員のための」活動を通じて、その実現を目指します。



今ここに、民放労連アクトファースト労働組合の結成を宣言します。

2005年 6 月27日

民放労連アクトファースト労働組合 結成大会

結 成 宣 言

山笠が迫り来るこの時期に多くの方の協力の下、本日こうして無事に組合結成を迎えることが出来ました。

私達、TNCプロジェクトの労働者はさまざまな雇用形態で働いています。それぞれの労働条件も違い、賃金・手当も違う中、仕事に対する責任感は忘れることなく日々仕事に追われています。福利厚生も無く、職場環境も次第に悪くなる一方で今後の展望に未来を感じることが出来ない現状です。

私達は何も無理な要求を言っているのではありません。ただ普通に一人の人間として扱って欲しいと、言っているだけなのです。放送局の大事な部署で働くものとして、誇りを持ち今後のデジタル社会に向け日々邁進しているのです。

私達はどんな状況であろうとも、問題の解決に真摯に取り組み共に悩み、共に苦しみ、共に励まし、そして共に喜び合いながら一歩ずつ道を進んで行きます。

今ここに、民放労連TNCプロジェクト労働組合の結成を宣言します。



2005年 7 月10日

民放労連 TNCプロジェクト労働組合結成大会

☆ 日経ラジオ社労働組合（旧 日本短波放送労働組合）
（2004/11/1）



「民放労連放送スタッフユニオン岡山」結成宣言

私達はここに、50年にわたる民放労連山陽放送労働組合の伝統を引き継いで、岡山地域のすべての放送労働者の結集をめざした「放送スタッフユニオン岡山」を結成します。

現在放送業界にはデジタル化の波が押し寄せ、放送局経営者はそれに対応する為として、社員の数を大幅に減少させ、派遣、下請、契約者、アルバイトなどの非正規雇用労働者を増加させています。そのうえ番組制作プロダクションなどへの発注単価を切り下げ、放送業界全体で、劣悪な労働条件がますます拡大しています。これでは「免許事業」として、地域の文化の一翼をになう、ラジオ・TVの番組の質が低下していかざるを得ません。ラジオ離れやTVセットインユース低下が悲鳴のように語られる所以です。

民放労連山陽放送労働組合は、1960年代の組合つぶし攻撃を耐えぬき、6人の組合幹部の不当解雇を撤回させるなど、労働組合の団結権を守って闘ってきました。また70年代から80年代には、山陽映画、山陽放送サービス、山陽AVCなど下請関連の仲間を組織して、その労働条件向上の為に闘ってきました。そしてその都度、番組内容の充実についてもコミットしてきました。

そうした経験から私達は、現在の放送業界の危機克服、その労働者の労働条件向上のためには、放送に関連する全ての労働者の大同団結こそが必要だと考えました。

そのため私達は、企業の枠を越え、雇用形態、契約形態の枠を越えた、岡山地域の全ての放送関連で働く仲間達を対象とした労働組合、「放送スタッフユニオン岡山」をここに結成するものです。

岡山地域の放送関連で働く様々な皆さん、局社員、嘱託、派遣、アルバイト、番組契約の人、定年後再雇用の人、また関連企業、関連プロダクションで働く全ての立場の皆さん、放送で働くフリーの皆さん、この「放送スタッフユニオン岡山」に加入して、ともに働く条件の向上、番組の質向上のために力を合わせようではありませんか。

最後に私達はこうした目的の為に、岡山地域の文化の向上のためにも、放送局の経営陣のみなさん、関連プロダクション経営陣のみなさんにも、この危機突破のための協力を積極的に呼びかけていくものであります。

右、宣言します。

2005年3月27日

民放労連放送スタッフユニオン岡山結成大会



☆ 民放労連へ再加盟。RFユニオン労働組合は2001年10月9日結成、2005年1月1日民放労連加盟

Tさんへの手紙

おはがきありがとうございます。生後5ヶ月のSちゃんと新米ママの写真はとてもよく撮れています。

これはケイタイの写真？笑顔を作りながら真剣なあなたの表情がとてもほほえましい。「生まれた時の2倍以上の重さになり、日々刻々と成長する姿は楽しく頼もしい。でもなれない育児にへとへと・・・」とはがきにありますが毎日大変でしょう。でも子育てって新しい自分の発見でもありますよね！

来年60歳の定年を迎える私ですが30年前を思い出します。長女の出産の時は、まだ育児休職もなく職場で出産経験者が1～2人で、肩肘を張って頑張りすぎ、長女を低体重児にしていました。幸い健康でいてくれたけど。時短も正式にはなく組合の後押しで実力行使しました。二人目の長男のときは育児休職制度ができていたけど、わたしは母と同居していたので、保育園の送迎を母に頼み休職はしなかった。そのころは復職してどこへ配属されるのか不安な状態でしたし。

あなたは執行委員もやった人だから知っているでしょうけど、フジテレビには女子（補助職）25才停年制がありましたね。撤廃要求は1966年の組合結成時の大きな柱の一つ。民放労連の先輩方の応援を受けてさまざまな闘争をし、名古屋放送の30歳停年制裁判などの闘いと社会の変化のおかげで、1972年に廃止になりました。

私はその翌年に長女を出産したことになるのね。その後も女性の定期採用・女子嘱託の社員化・昇給昇格遅れの是正など厳しい闘いは続きました。均等法施行とともに女性の定期採用が再開され、はじめの女性たちも40代で副部長、専任部長などになろうとしています。

あなたはずっと若いけど、技術の現場で男性と肩を並べて仕事してきて、多分女性差別を感じたことはないのではないのでしょうか？それでもフジテレビでは、女性の役員はもちろん、ラインの部長すら今まで2～3人？待遇を含めて数人という現状。見えない天井は依然としてあるのです。育休や時短など母性保護の制度がかなり改善された今でも、女性にはハンデがあります。子供を生むこと・・・でもこの貴重な経験はメリットでもありますよね。でも仕事を一時的に休まなければならない。そして父親の育児参加が難しい。30～40代の働き盛りの男性の働かせられ方といったら！子育てにかかわるのは良くて休日だけでしょう。今年の夏に北欧に行く機会がありましたが、父親は子供を持ったら必ず休暇をとらなければならない、家にいる母親は、子供が1才になると、外で働くか、学ぶように周囲から進められます。もちろん保育所などが無料で完備していることはいまでもありません。働く人たちの条件が男女ともにもっともとにもならなければ、少子化は止まらない。労働組合の果たす役割は大きいですね。

涼しくなったら赤ちゃんを連れて職場に顔を出されるということ。待ってますね。

しばらくはドブプリと子育てに浸かって楽しんでくださいね。ではまた。



フジテレビジョン労働組合 平山 勇子

「第42回民放労連全国女性のつどい」報告

ずんばい呑んで語りもんそ！ダレヤメin鹿児島

今年で42回目となる民放労連全国女性の集いが、6月4日、5日の二日間、鹿児島市で開催されました。雄大な桜島を目の前にした鹿児島サンロイヤルホテルには、全国各地から総勢236人が集まりました。今回のスローガン「ずんばい呑んで語りもんそ（たくさん飲んで語りましょう）～LOVE&PEACE～」の通り、多くの女性たちと、例年にも増して多かった男性たちも加わって、活発な意見が交わされました。そして、子供たちも大勢参加し、子育てをしながら働き続けている女性が増えていることを参加者も肌で感じ、その状況をまさに共感し合える場になったと思います。



一日目の記念講演は市民メディア・アドバイザーの下村健一さんが「市民メディア」の台頭～プロ独占の時代は終わった～というテーマで講演をしました。

「市民メディアにプロが負ける場面が現実に出始めている。プロでありつづけ、平和共存するためには、大手メディアは、持っているスキルやノウハウを市民に教え、両者がレベルアップしていくことが望ましい」という言葉には、メディアの新しい可能性が見出せました。

記念講演に引き続き行われたトーク&トーク「語りもんそ～泣こよかひっ飛べ～」では、民放で働く女性たちのトークが繰り広げられました。まず、労連女性協から現在の民放で働く女性を取り巻く環境について憲法を改悪しようとする動きも含めて話がなされ、パネラーからは「成果主義」「コース別人事」「女性キャリアへの不当な人事異動」について報告がありました。雇用均等法が施行され20年が経ち、確かに民放で働く女性は増えてましたが、依然と解決されていない問題は山積みです。これからも、こういう機会ですべてで話し合い少しずつでも解決していくことが大切であると強く感じたトーク&トークでした。

全体会から会場を移し、鹿児島サンロイヤルホテルの大宴会場で行われた交流会は田畑ミチ子さんの奄美島唄で幕開けし、実行委員を中心に九州地連のメンバーによる華やかな大島紬ファッションショーに見とれながら、銘酒や芋焼酎を酌み交わし、語らい、和やかなひとときとなりました。

交流会後のワークショップでは、地元、南日本放送のディレクターを囲んで番組視聴と意見交換、そして従軍慰安婦の問題で改ざんされた「ETV2001」のビデオ上映を行いました。大勢の方が参加し、その数は多分過去最高ではなかったのでしょうか。



二日目の分科会では、「平和と憲法」「女性と健康」「メディアの中で育つ子どもたち」「年金」「放送のみらい」「均等法から20年」などをテーマに8つに分かれ、活発な討議が行われました。それぞれの分科会で学んだことを栄養にして日々の生活や活力にしていくが確認できたと思います。

懸念される憲法の改悪や成果主義の広がり、そして放送業界のさまざまな課題など、私たちを取り巻く状況は明るいことばかりではありませんが、この鹿児島の集いで語り合えたことは、これからの女性たちの活動の大きな支えになることでしょう。

鹿児島実行委員の皆さんと九州地連の皆さんのパワーと心づくしで元気になった充実した集会となりました。来年の5月は北海道で、またお会いできるのを楽しみに一年がんばっていきましょう。

スケジュール

6/4 (土)

- 12:00～ 受付
- 13:00～ 全体会
- 13:30～ 第1部 記念講演：下村健一氏
「市民メディアの台頭
～プロ独占の時代は終わった～」
- 15:45～ 第2部 トーク&トーク
「語いもんそ～泣こよか、ひっ飛べ!～」
- 18:00 終了
- 19:00～ 交流会
- 21:30～ ワークショップ
～ずんばい呑んで語いもんそ!～



6/5 (日)

- 9:00～ 分科会
- 12:00～ 全体会
各分科会報告
つどいアピール
次期開催地（札幌）紹介
- 13:30 終了



分 科 会

1. 戦後60年 「平和への願いをこめ、憲法をちゃんと学ぼう」

小栗 実 氏（鹿児島大学法文学部教授 「市民とメディア」鹿児島フォーラム代表）

2. 知覧特攻平和会館見学ツアー

3. 女性と健康「メンタルヘルスから乳がんまで」

武井 美智子医師（心療内科クリニック院長）

・三好 綾さん（乳がん体験者会つどい『いずみ』スタッフ）

4. メディアの中で育つ子どもたち「私たちができること」

大谷 順子さん（元RKB制作部、NPO法人「子どもとメディア」専務理事）

5. 大島紬体験

岩屋 佐智雄さん（本場大島紬織物協同組 企画営業部長）

6. ね・ん・き・ん・年金！ 「若者に夢を！中高年に希望を！」

伊藤 周平先生（鹿児島大学法科大学院教授）

7. 放送業界に未来はあるか？ 「検証！放送問題」

岩崎 貞明さん（元テレビ朝日報道局社会部・現メディア総合研究所事務局長『放送ポート』編集長）

8. 均等法から20年 ?働く女性の過去・現在・未来?

徳永 明日香さん（福岡商工会議所女性塾講師・社会保険労務士・徳永労務管理事務所）

決算報告

2004年度 決算報告

2004.6.1 ~ 2005.5.31

項 目	予 算	実 績
定 期 大 会 費	1,200,000	760,190
女 性 の 集 い 費	1,500,000	873,255
拡大常任委員会費	1,000,000	930,647
活 動 費	430,000	447,174
資 料 費	20,000	14,900
共 闘 費	100,000	40,540
ホームページ運営費	150,000	136,155
雑 費	50,000	0
計	4,450,000	3,202,861

※ 女性の集い費は開催日が6／4～5となった為、来年度に計上。

2005年度 予算案

項 目	予 算
定 期 大 会 費	850,000
女 性 の 集 い 費	1,100,000
拡大常任委員会費	1,000,000
活 動 費	620,000
資 料 費	20,000
共 闘 費	100,000
ホームページ運営費	150,000
雑 費	10,000
計	3,850,000

女性協議会 2004年度支出明細

項 目	2004年度決算	支 出 内 訳
定 期 大 会 費	760,190	定期大会諸経費
女 性 の 集 い 費	873,255	実行委員会打合せ費用、参加費 *開催日が6／4～5となった為、来年度に計上
拡大常任委員会費	930,647	拡大常任委員会(2回)諸経費
活 動 費	447,174	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	14,900	ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク 書籍代
共 闘 費	40,540	はたらく女性の中央集会、国際婦人デー 女性の憲法年連絡会
ホームページ運営費	136,155	女性協HP制作費、女性協HPレッスン料
雑 費	0	
計	3,202,861	

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 2004年度常任委員

議長

副議長 岩田牧子(テレビ東京労組)

書記長 神内美香子(N T V映像センター労組)

常任委員 曾我有紀子(日本テレビ労組)

ゝ 中山登紀子(テレビ朝日労組)

ゝ 川村高子(本部女性協担当中央執行委員 兼務・熊本放送労組)

2005年度常任委員

常任委員 岩田牧子(テレビ東京労組)

ゝ 神内美香子(N T V映像センター労組)

ゝ 曾我有紀子(日本テレビ労組)

ゝ 中山登紀子(テレビ朝日労組)

ゝ 足立美香(日本テレビ労組)

ゝ 川村高子(労組本部女性協担当中央執行委員 兼務・熊本放送労組)

「女性のつどい」開催マニュアル

名 称	民放労連 全国女性の集い「～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	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い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VOL4
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