

## 課題別の方針

### I ワークライフバランスの実現にむけて

自分の人生をポジティブに考えた結果、自分に必要な“こと”や“もの”を求めていくことは、自身のワークライフバランスの実現へとつながっていきます。ワークライフバランスは性格や個性と同じで、似ている人はいるかもしれませんが、みんなそれぞれ違うものです。そしてそれぞれ違うからこそ、思い描いたとおりに進んでいかずに、ストレスを感じてしまうことも多くあるでしょう。それを解消するための一つの解決方法として、周りの人たちと積極的なコミュニケーションをとっていくことが有効ではないでしょうか。小さなことでも話の出来る仲間がいることを再確認でき、お互いのことを知り合えることで、精神面の健康にも良い影響をもたらし、その結果として、問題点の共有が出来れば、より具体的な要求の提示につながることでしょう。

今年7月に育児・介護休業法の改定が決まり、来年度より施行されます。今回の改正によって期待すべきところは、「男性の育児休暇取得率アップ」です。男性、女性に関わらず、家庭も仕事も大切にしたい人たちへの一助となってくれればと願っています。そして、日本全体で育児・介護をバックアップできるよう、働く女性はより働きやすく、家庭を支える男性も優遇されるような、われわれの働く会社がそんな企業であって欲しいと願ってやみません。

今年の女性のつどいのテーマでもあったように、「おれない自分であるため」に何が必要なのかを考え、自分のワークライフバランスを見つめなおしてみませんか。そして、必要な時に、必要な人たちが、いつでも利用できるよう、少しでも多くの制度が準備されている環境と、不平等や差別のない雇用とを実現するために、これからも一歩ずつ前へと進んでいきましょう。

#### 〈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. 子ども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ていく。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る。

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、使用者責任を追及する。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る。
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. 生活給として賃金を5割保障すること。
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。

### 〈母性保護の要求基準〉

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

昨年から派遣労働者に代表される非正規雇用者の問題が大きな社会問題として国民の関心を集めました。派遣労働法、有期契約、最低賃金など労働をめぐる法律の改正が論議されていますが、働く権利を守り、生活を保障するという観点が十分に反映されているとは言えません。非正規雇用者の70%が女性、女性労働者の半数以上が非正規労働者です。更に43.7%が貧困ラインの年収といわれる200万円以下です。非正規労働の問題は女性の問題でもあるのです。

女性に対するあらゆる差別を禁止し、人権の向上をめざす「国連女性差別撤廃条約」が採択されて30年になります。批准した国は定期的に適用状況を報告する義務があり、今年7月国連の「女性差別撤廃委員会（CEDAW）」において日本の審査が行われました。審議において日本政府の差別是正への取組みの遅れが厳しく指摘されました。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が問題になり、日本政府は「あらゆる分野でのリーダーシップをとる地位で女性を30%にする事をすすめている。」ことを報告しました。また、メディアが共同参画の観点から果たす役割に期待し、作り手に女性を入れることが大切であるとしています。

昨年5月から始めたアンケートでは女性管理職が少なく10%前後に過ぎませんでした。加えて、男性に比べよりストレスを感じていることが懸念されます。女性の採用が少ないこと、女性アナウンサーの非正規化も問題です。以前はいた管理職がいなくなった、ここ数年女性社員の採用が無いという声も聞かれ、逆行している恐れがあり実態調査の必要性を感じています。そして、政府が進める2020年には「リーダーシップをとる地位で女性を30%にする事」や「メディアの作り手に女性を」という目標実現のためには、今から女性の採用や管理職への登用を増やさなくてはなりません。実態調査の結果を持って内閣府男女参加推進室交渉を行い、民放連への働きかけを促したいと思います。

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拡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2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〉

異なる仕事であっても同等の価値を持った仕事に対して同じ賃金を支払わなくてはなりません。それを定めているのは国際法であるILO100号条約です。日本は1967年に批准しているにもかかわらず「同一価値労働同一賃金」を明記した法律がありません。また同一価値であるかどうかは客観的な職務評価システムが不可欠です。まだまだ女性の仕事の価値を評価しない風潮があります。客観的な職務評価システムを構築し、同一価値労働同一賃金の実現を求めていくことが必要です。

### 〈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、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、派遣の多くが女性であること、女性アナウンサーのみ契約といった問題も間接差別に当たるといえます。2007年の改正で盛り込まれました。しかし間接差別にあたるとして挙げたのは3項目のみで、3項目以外は司法による判断を求めなければなりません。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

アナログ放送終了の2011年7月まで2年を切りました。しかし、今年5月に出された情報通信審議会第6次中間答申では、アナログからデジタルの移行は不可避であるとしながらも、全ての国民がデジタル放送に対応できるような環境を整えるためにはまだ大きな課題があるとしています。

地上アナログ放送の終了の様々な問題に関して、視聴者、市民の意見を聞き、混乱が起きないように放送などを通じて積極的に視聴者に説明していくことが重要です。

また、総務省の「通信・放送の相応的な法体系に関する検討委員会」は6月に答申案「通信・放送の総合的な法体系の在り方」を示しました。そこでは、これまで電波法上の施設免許という位置づけだった放送免許に、放送内容に関わる判断が審査基準として明記されることになり、放送内容への規制の色合いがさらに濃くなることとなります。〈放送事業者に対しその放送番組ごとに、例えば、教育、教養、報道、娯楽、広告、その他の種別と当該種別の放送時間及びその分類に関する基本的な考え方の公表を求める〉としていたり、テレショップ番組への批判が強まっていることから、〈「広告放送」の範囲を含め、具体的な検討を進め、その検討の結果を踏まえて、必要な対応を図ることが適当である放送局が番組の分類を明示し、それぞれの放送時間を公表すること〉も答申案では求めており、番組編成も含めた放送内容への行政的な関与を強めようとしています。このような動きに対して今後も注視していかなくてはなりません。

そんななか、民放は昨年来からの経済危機による企業業績の悪化によって広告収入が大幅に減少、多くの経営者は人件費の抑制や制作費の大幅な削減を行ないました。しかし、それにより番組の質や現場のモチベーションの低下を引き起こし、人材離れも危惧されています。また、長時間労働の実態や制作会社への発注費の削減などに関しては社会的な関心が広がっています。

このように安易に人件費や制作費を削ることは、長い目でみてより一層の放送収入の低下を招くのではないのでしょうか。また、利潤を追求するあまり、視聴者・聴取者からの信頼を失うことがないよう私たちはチェックしていく必要があります。また、放送の媒体価値を回復し高めていくためにも魅力的なコンテンツの開発がかかせません。この逆境だからこそ、放送、番組のあり方を見直し、変え

ていけるチャンスとしていきたいと思います。

5月に東京で行なわれた「第46回全国女性のつどい」でパネラーを務めてくださった毎日新聞記者の太田阿利佐さんは、24時間働けますか？の風潮が未だ色濃く残るマスコミで、市民生活に時間をかけられずにきたが、そういう社会では子どもを生き育てられない。また、放送局で働いている方は、会社で働くことが自体がすごく意義があること。「社会生活で感じた疑問などをきちんと放送に反映させないのは怠慢です」と話されたのが強く心に残りました。

私たち女性は特に、社会や地域との関わりを強みにこれを番組のみならず放送業務につなげていくことで、市民目線の放送による豊かな社会の育成に貢献していかなくてはならないと考えます。

それには、今こそ放送のあり方や社会との結びつきを問い直すとともに、人や番組を大切に、それを経営者にも求めていきたいと思います。

### 〈要求〉

1. 安易に人件費・制作費・発注費の削減をせず、人と番組を大切に、新たな魅力あるコンテンツを創造していくことを求める。
2. 放送に従事する女性は他業種に比べまだまだ数が少ない現状を踏まえ、女性の積極的な採用、登用を求める。

### 〈とりくみ〉

1. 放送収入の落ち込みが深刻な今こそ、放送局のあり方、番組づくりのあり方を改めて考え直す機会と捉え、職場での議論を持つ。
2. 女性の強みでもある地域社会とのかかわりを通じ社会生活で感じたことを放送に生かし、市民生活に密接な放送を目指す。
3. 視聴者の半数が女性であることをかんがみ、「男性目線の放送」にならないように心がけ、また多様な意見を取り入れた番組作りを目指す。

## Ⅳ 活力ある組合運動の基盤作り

私たちの働く民放の現場では、多くの職場で放送局の正社員の数が激減しています。代わってプロダクション・関連会社の労働者が派遣や請負といった低賃金で不安定な労働条件の下で働くようになりました。

金融危機による世界的不況を発端に社会問題となった、派遣契約の打ち切りと派遣業者の解雇・雇い止め、いわゆる派遣切り。厚生労働省が毎月発表している雇い止め状況では、昨年10月から今年6月までに解雇された派遣などの非正規労働者は216,000人に及ぶと報告されています。放送業界でも大規模な番組改編などによって大量の派遣切りの発生が懸念されています。労働や雇用の今日の歪みを正していくためには正規と非正規労働者の連帯が不可欠です。

昨年末から年始にかけて東京・日比谷公園に開設された年越し派遣村は記憶にも新しいところですが、これは、労働組合と市民が連帯する新しい運動のあり方を目に見える形で示したのもありました。職種、雇用形態を問わず、私たち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47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47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

「2009MIC長崎フォーラム」が長崎マスコミ共闘会議と日本マスコミ文化情報労組会議（MIC）の共催で8月8日、長崎市で市民やマスコミ関係者約130人が出席して開催されました。フォーラムの中で、約40年にわたり全国の被爆者の証言を音声記録してきた元長崎放送の故伊藤明彦さんが生涯賭けて取り組んだ仕事をビデオで見て知り、深い感銘を受けました。10年で会社を退職し、厳しい生活の中で続けた執念の取材にひとりのジャーナリストとしての仕事の重さに胸をつかれました。伊藤さんが作成した被爆者284人の証言が収まるCD「ヒロシマ、ナガサキ私たちは忘れない」とインターネット上に開設された「被爆者の声」が世界に発信されています。

被爆から64年、アメリカのオバマ大統領が「核兵器のない世界」の実現に向けて決意を表明し、核兵器保有5カ国も「核軍縮努力」の声明を発するなど核兵器廃絶への国際的な機運が高まっています。私たちは今こそ、力強く非核の運動を前進させていきましょう。「ノーモア・ナガサキ、ノーモア・ヒロシマ」と。

今年5月に東京で開催された全国女性のつどいの分科会のひとつ「活憲の時代～コスタリカから9条へ～」では講師の伊藤千尋さん（朝日新聞社）が「南米の小国コスタリカでさえ、自国の平和憲法を『知る』だけでなく個人の幸せのために理解して活かしている」と話され世界のごく普通の人が世界の平和の維持に努力していることを紹介しつつ、日本のつたない現状を浮き彫りにしました。私たちにやれることはまだまだあるのではないかな？参加者にビシッと『喝』が入る分科会でした。

7月25・26日の両日、京都市内で第55回日本母親大会が開催され全国から延べ1万7500人が参加しました。全体会では京都仏教会理事長の有馬頼底さんによる記念講演が行なわれ「政治や経済は変わるが、変わらないのが文化。この世で不要なものは核兵器と戦争だ。憲法は宝だ。子どもたちに平和なよりよい文化を残そう」と訴えました。

戦後64年目を迎えた今年の夏は、各局で戦争について、日本の将来について考えさせられる番組が多く放送されました。「最後の赤紙配達人」(TBS)「戦場のラブレター」(日テレ)「ヒロシマ、少女たちの日記帳」(NHK)「徹子の部屋」では戦争体験特集など。戦争を知る世代が70歳を超え、制作者たちは今しかないという切迫した思いにかられているのでしょうか。番組制作が厳しい状況がありますが、現場と市民社会をつなぐ架け橋を築き続けていきたいものです。

今年、延長国会の焦点だったアフリカ・ソマリア沖の海賊対処法が6月19日、与党による三分の二以上の多数による再可決で成立し政府は海賊対策の目的であれば国会報告だけで自衛隊を海外派遣出来るようになりました。しかし、安易に自衛隊を海外へ派兵させてもいいのでしょうか。憲法9条を持った日本の枠組みでは、そのような犯罪には海上保安庁が行使する機関としてやってきたのではないのでしょうか。派兵ありきで事がすすめられてしまいました。

日本国憲法の“二度と戦争はしない”と戦争放棄と戦力不保持を決意した9条、基本的人権を定めた11条、表現の自由の21条、生存権の25条は大切な宝物と言えます。

平和に毎日を生きたい、平和の中で仕事をしたい、地球上から戦争をなくしたいという思いは人間として素朴な願いのはずです。

子どもたち、私たちの未来のために、学ぶこと、少しでも行動することで平和で自由にモノを言える社会を目指しましょう。

## 〈とりくみ〉

1. 憲法改悪の動きに反対する。
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、指定の返上を求める。又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る。
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、あらゆる形の核実験に反対し中止を求める。
4. 民放労連、MICなどの学習会や集会などの平和への取り組みに積極的に参加する。