

職場におけるハラスメントの根絶をめざす

——新聞労連・MICの取り組み

吉永 磨美

2018年の財務次官による、女性記者のセクシュアルハラスメント被害の報道により、表面化したメディアの現場のセクハラ問題。メディアの労働組合の中で、女性組合員たちが黙らされ、セクハラが野放しにされてきた背景に、会社も労働組合も男性中心主義的な土壌があることを指摘し、改善する運動が生まれた。セクハラは、「性差を超えた人権問題」として、労組の主要な課題として取り扱われている。さらに運動はメディアの職場のジェンダー格差を解消する方向に広がっている。その解消策として、意思決定機関における女性割合を増やす運動が展開された。19年に新聞労連は「中央執行委員会」に女性の特別枠を設けてクォータ制を導入。制度ができた結果、潜在的な課題を表面化させ、解決に向かう動きが生まれた。とはいえ、状況の改善はなく、次の段階として今のメディアの状況を変えられない理由を探り、変わる方策を考えて実践していくことが求められている。

はじめに

メディアで働く女性たちに対するセクシュアルハラスメント被害の告発をきっかけに、新聞をはじめ、放送、出版業界などのジェンダー格差が目されるようになった。日本新聞労働組合連合（新聞労連）や日本マスコミ文化情報労組会議（MIC）の加盟単産などで近年展開されているジェンダー格差解消の運動は、女性組合員の声からスタートしたものばかりだ。長い間、黙ってきた、黙らされてきた女性たちの思い、声からボトムアップで作り上げられてきた要求だからこそ、運動は一過性ではなく、発展し続けている。私がこの運動に関わりだした2017年末から現在に至るまでのメディア労組が展開してきた、ジェンダー格差をなくそうとする運動について紹介する。

1 始まりは一人の組合員の声

運動の始まりはある女性組合員の声だった。2018年冬に舞い込んできた1通のメール。後輩の女性記者から「取材先からセクハラを受けている後輩がいる。このことを世に知らせたい」というものだった。メールは長文で、アンケートを行うなど、単組で専従の役員をしていた私に労働組合としてなんとかこの問題に対処できないか、という訴えだった。職場で訴えても、「女性記者なんて、まだマシだ」として、逆に会社・業界の恥部を晒すのか、といわんばかりの対応だったことに後輩記者は落ち込んでいる様子だった。

単組としてアンケートを実施。さらに外側からも声を上げていこう、と同年4月に実施した女性集会を運営する立場だった私と、北海道新聞、朝日新聞、中国新聞、毎日新聞の女性記者5人で座談会を行って、機関紙展開した（写真）。座談会

は集会のテーマとして予定していた①仕事と子育ての両立支援②キャリアアップ③メディアのMeToo（セクハラ）の3本柱について語る企画だった。一人一人、取材先から受けたセクハラの実態を語った。セクハラ被害を訴えても「いなせ」と言われて黙らされてきたり、無視されてきたりした実態など、機関紙で綴った。取材先からのセクハラについて、女性記者が自らの体験を語り出すきっかけに

なったと思われる。ある意味、この業界内で不祥事めいたことが起きていることを暴露するタブーに勇気を持って踏み入ったのだ。

その後、単組でもセクハラのアナケートを実施。その結果がまとまり出したタイミングと前後して、2018年4月に財務事務次官による女性記者へのセクハラが週刊誌で報道されることになったのだ。そこでも、女性組合員の声がボトムアップの形で取り上げられ、功を奏した。新聞労連が4月18日出した「セクハラは人権侵害 財務省は認識せよ」は中央執行委員と女性組合員が言葉を出し合って、作成した声明文だ。「新聞労連は性差を超えた社会問題としてセクハラを巡る問題に正面から向き合い、今後も会社や社会に対しメッセージを発信していく」という決意表明で締め括られている。

同月21日に開催された新聞労連の女性集会では、事務次官のセクハラ問題が注目される中、テレビ、新聞などの取材が殺到。急遽、記者自らが取材を受け、メッセージを発信することとなった。女性集会で繋がった数十人の女性組合員が「今言わなくていつ言うんだ」という意気込みで、「この状況を変えたい」と一致団結をした。その集会



セクハラ問題およびセクハラ問題に関する女性記者の座談会を掲載した新聞労連の機関紙（2018年）

で、セクハラをはじめとするジェンダー格差の問題の解消策について、組合員同士がワークショップで話し合ったところ、大方のグループが「女性が意思決定機関に関わることだ」と結論づけた。また、それは会社内だけではなく、職場の問題を解決すべき立場の労働組合においても改善されるべきだ、という意見も相次いだ。改革が待たなしたということが、新聞労連内で認識された。

2 アンケートで被害を可視化

その後、このセクハラを巡る運動は活発化していく。集会では参加者から様々な体験が語られ、メディアにも伝えられたが、より一般化した可視化ができていない状態だった。実際に会社への要求を出すにも、実態を形にして、傾向を探ることが必要だった。実際の被害実態を把握するため、M I CとM I C内の「女性連絡会」が共同で、同年7月から8月にかけて、メディアで働く女性を対象に、「セクハラ WEB アンケート」を実施し、428人が回答した。その結果が衝撃的だった。

女性の7割以上がセクハラ被害者で、男性も5割近くが周囲にセクハラがあるという認識を持つ

ている、という結果となった。10年以上前から現在（1年以内）までセクハラは減らず、確実に存在している▽セクハラが一時期だけではなく、連続もしくは複数期間にわたって行われていることなどが浮き彫りになった。

また、加害者は男性が8割で圧倒的に多いことや、加害者の年代は50歳代が6割以上でトップ、次に40歳代が続いた。職種によって、セクハラを受ける相手が異なり、外勤記者、内勤記者、外回り営業ともに、加害者のトップは社内の先輩だが、外勤記者の次点は取材先（警察、検察）からの加害で4割程度。警察、検察以外に地方・国家公務員、政治家の数字を合計すると、外勤記者の9割近くが取材先から被害を受けていることがわかった。外回り営業職の4割が取引先スポンサーから被害を受けていることもわかった。

セクハラ被害を受けた男女については、被害を受けたことで「苦しんだり、悩んだりしたことがある」と答えているのは6割に上った。また、被害者の8割が「とても不快に感じた」と答え、3割程度が「なかったことにして忘れようとした」と答えた。2019年4月には院内集会を開催。メディア産業に関わらず、弁護士、介護、サービス業、議員などが登壇した。またM I Cで、同年4月から5月にかけて、職域横断型の「セクシュアルハラスメント被害と職場の対応に関するWEBアンケート」を展開した。こちらのアンケートでは、相談できずに終わってしまう実態とその理由に着目したものだ。社内の相談窓口で二次被害を生み出している不適切な対応が横行している実態が明るみになった。不適切な対応の中では、「事情を話したが、調査をされずに放置された」の回答が最も多かった。

いずれも数値化することで実態がより具体的に把握できたとともに、労働政策審議会への要望にもつながった。セクハラの中には、性暴力は未遂

事件も含まれている。2007年に起きた長崎市幹部から女性記者に対する性暴力事件の長崎地裁における裁判については、新聞労連で全面的に支援をしている。

このように、具体的な事例や数値で突きつけられた深刻さから、新聞労連やM I Cを中心とした労働組合では、セクハラ対策に向けた動きをさらに加速させることになった。

3 意思決定に女性3割

セクハラの問題はかなり前からあったが、労働組合の主力の解決テーマとしてこれまで掲げられてこなかった。おそらく、潜在的にあったが、表立って、議論され、解決に向けて本格的な取り組みに至っていなかった。その理由として、組合の活動方針を決定する意思決定機関、新聞労連では中央執行委員会のメンバーに女性がほとんどいなかったことが大きな理由だと見られる。多様性が欠けていて、性別は男性に偏り、女性が抱える特有の問題については当事者性に欠けがちだったのは否めない。組合活動については、現状を把握し、要求を作成することからはじまる。

活動指針を決める側に当事者性があるかどうかは大事なポイントだ。その点で、新聞労連は2018年9月に南彰前労連委員長が就任した際から、意思決定機関である中執に「女性3割」というクォータ制を導入することを提案。これは「特別中央執行委員」として女性枠を設ける制度だ。

この制度の設置を求めて、女性組合員100人の署名も集まった中、2019年1月の臨時大会で承認に至った。公募で各単組から立候補してもらうことになった。

設置した後でも、「そんなにスムーズに集まるわけではない」という声もあり、不安視する組合員の声も一部にあった。北海道、関西などで、署名

活動など導入を進めてきた女性組合員が必要性を訴え、女性組合員の声を聞いて集める説明会も開催。組合員が立候補を希望しそうな組合員に対して、背中を押した。新しい制度を導入する際は、必要性や必要である理由を丁寧に説明して、理解してもらうことが制度を始める第一歩だ。

4 ジェンダーの企画や提案が増加

特別中執から生み出される提案や企画は多く、確実に組合活動においてジェンダー平等のテーマや要求を扱う割合が増えている。制度導入の明確な効果が現れてきているとも言える。2020年3月8日には「国際女性デー」に因んで、ジェンダーをテーマにした特集記事などが増えた。これは特別中執が中心となって、新聞に限らないメディアにも声をかけて、キャンペーンを実施した。なかなか取り上げづらいとされてきたセクハラ、女性登用など、ジェンダーをテーマにした切り口の記事が一斉に発信された。会社の枠を超えて、共通のハッシュタグなどをつけてSNSでもキャンペーンを展開し、2020年9月からスタートした2期でもその流れは受け継がれている。

役員など、女性登用をテーマにしたアンケートも実施された。

この流れは、2期目の特別中執にも受け継がれている。2020年11月に「国際男性デー」に合わせて実施した「男性の生きづらさアンケート」を企画・提言したのは特別中執のメンバーだ。2期目の特別中執は、ジェンダー格差解消のための活動として、「ジェンダー平等に配慮のない表現」を注視。具体的には、性的な表現を多用するネット記事の見出し、男性から先に書くスポーツ大会、表彰の結果記事、女流、女医、女教師など性別を強調する表現など——だ。

特別中執の会議で、このように違和感がある実

態があっても、編集職場では、無自覚に繰り返し使っており、違和感を指摘しても直すことはしないといった実態について訴えがあった。まずは、会社を動かす前に、新聞労連で一定の考え、指針を出してはどうかという意見が出て、指針を示した「ジェンダーガイドブック」を作成することになった。男性中心的な編集局のあり方を問う集会も実施し、働き方、表現について話しあう場も増えている。これは、これまであまり取り上げられなかったジェンダー、それ以外のマイノリティの抱える問題が組合内で話しやすい雰囲気が生まれていることにもつながっているといえよう。女性を増やす数合わせではなく、増える制度を作り、制度から実際に中身も変わっていくという好ケースではないかと考えている。

5 ボトムアップだから通じるものがある

このようにボトムアップで生まれた制度が、実際に効果を出して、活発な議論を生み出すきっかけになったり、新しい要求、指針につながったりするのを組合員が目の当たりにすることも重要だ。組合員が「組合員の声が届く、届いて変わる、自分たちで変えられる」という実感も得られる。そのことで、ジェンダーに限らず、組合員それぞれが、組合に対して、オーナーシップの感覚を得られて、参加への意欲も高まり、全体の底上げにもつながる。

ボトムアップから始まった活動で今年に入り、ブレイクしたのが、2月9日に厚労省記者クラブで会見を行った、新聞、出版、民放の3労連とメディアで働く女性ネットワーク(WiMN)における「業界団体および加盟社の女性登用についての要請」だ。2月上旬の東京オリンピック・パラリンピック組織委員会会長の森喜朗元総理大臣の女性蔑視発言により、会見時期が重なり、要請自

体が注目されたが、元々はボトムアップの地道な活動がベースにある。

6 「女性役員ゼロ」がずらりと

従来から、それぞれの単産では、調査をしたり、各業界団体への申し入れを行ってきたりしていたが、いずれの業界団体、業界各社でも女性役員の割合がゼロか僅少である実態だ。「持続可能な開発目標（SDGs）」を採択した2015年の国連サミットでは、「持続可能な社会を作るには、ジェンダーの視点を計画的に主流化していくことが不可欠」とする宣言がなされている。2003年の第三次男女共同参画基本計画による「指導的地位女性を少なくとも3割程度」といった目標にも程遠い。在京テレビ局の採用者の女性割合は4割から5割程度だが、公開されている4社の管理職割合は軒並み15%以下だ。報道や制作、情報制作のコンテンツ制作部門の局長は「女性ゼロ」という実態だった。新聞労連の調べでは、役員数（会社法上の役員）は0%がずらりと並んだ。41単組中、30単組が役員で女性はゼロだった。

それにも関わらず、メディア業界では「各媒体で女性の数は増えている」「差別はなく実力があれば女性でも管理職になれるので対策は必要ない」という声が根強くある。3労組では、この状況を危機的であると捉え、共同で要請することに昨夏から準備を進めていた。要請ではこのままでは改善を遅らせるだけでなく、読者・視聴者からの批判や政府からの介入も招きかねないとして、自主的な是正策に取り組むよう求めた。

要請では、現場として、コンテンツ制作の意思決定者の女性登用が不十分。メディアの意思決定層に女性が少ないことが、ジェンダーに偏りのある情報発信を生み、「無意識の思い込み」につながっている。メディアがそういった偏りを無自覚

に増幅させている。イノベーションを行うには多様な人材が知恵を出し合うことも必要だが、オールメディアの斜陽は言われて久しいが、土壌となる部分での変革の兆しはない。

さらに要請では、また意思決定者に女性が少ない。男性のみで意思決定を行う団体でセクハラ問題を適切に議論することは難しいとして、適正ではないと、指摘した。

7 「女性からのお願い」は終わりにしたい

会見で強調したのは、「今回要請をしたが、もう女性はお願ひする立場ではない」ということだ。「お願ひする側」「お願ひされる側」といった時代は終わった。女性登用3割以外でも、ジェンダーの問題では、女性ばかりがお願ひをする立場だが、よく考えてみるとおかしい話だ。社会全体で推進しているなら、「お願ひ」や「要請」自体もおかしい。「強制するのか」という問いかけがされれば、自主的に全体で取り組みば強制にはならない。

そもそも、森元総理の発言は問題があるが、これは森元総理の意識の問題だけではない。森元総理の発言を下支えしているものとして、日本社会全体の意識がある。社会の中に女性蔑視の土壌が少なからずあるなかで、それを野放しにしてきた。私は「社会と地続きのメディアの中のジェンダー格差、表現の問題をこちらが無自覚にやり、それを自覚して変えてこようとしなかった。社会意識の表れがメディアであるがために、そういったものを増幅させてきた」と訴えた。

さらに、意思決定の会議に女性を増やさないという理由として、「ふさわしい人が女性にいない」という理由があることを紹介。この「ふさわしい」の基準はどんなものだろうか。誰から見て相応しいのか。単に女性を増やすと言うことだけではなく、「ふさわしい」という価値基準自体を一から

見直すことが必要でそれが求められている。

それに伴い、出世するにつれてくる「発言権」の有無についても、新聞の職場では格差が生じている。「この仕事は偉い」、「長い時間仕事をしているから偉い」など、同じ会社の中でも職場、職種の違いで、序列が生まれ、発言権に差がつく。この働き方がジェンダーと結びつく。

政治部や社会部など、事件や政界と比べて、暮らしや生活者の視点から福祉や女性などを切り口にした記事を書いている部署の組合員の発言が軽んじられる傾向にある。長時間・過重労働が当たり前で、それをこなして「一人前」扱いになっているのだ。女性組合員からは、「劣等感から黙って悔しい思いをしていた女性がたくさんいて、こういう森氏の問題について騒ぎになっている」というメッセージが届いている。職場におけるジェンダーの改革を行う場合は、意思決定機関の女性登用と根底にあると見られる「働き方」の変革が必要だ。

8 男性の生きづらさも

ジェンダーは特に女性だけを当事者に据えた考

え方ではない。抑圧的な状況下における男性も当事者だ。2020年11月に新聞労連が実施した「男性の生きづらさ」WEBアンケートでは、622人が回答した。(表)「どんな時に『生きづらさ』を感じますか」の問いに対して、「男性だからという理由で長時間勤務や早朝夜勤勤務、泊まりをさせられた時」が生きづらさの中で最も多かった。さらに特筆すべきなのは、「ジェンダーの話題に関して声を上げにくい、話しにくい時」が3番目に多かった。ジェンダーの話をしたくても、男性であることを自負させられて、話し合えずにいる実態も浮かび上がっている。

自由記述も意見が多数寄せられた。「『子どもや家族の相手をさせられる、してやっている』という趣旨のことを口にする男性がいるが、そういうことを平気で言えてしまう前提にある『男は何より仕事が大事であって、家族が二の次でも仕方ない』という風潮にうんざりする」という性的役割分業が当たり前の感覚について疑問視する意見が見られる。

またこのほか、「ジェンダー報道に熱心な女性記者を『異物』と扱う雰囲気職場に感じることがありました。この裏返しとして、男性記者には、

表 国際男性デー「生きづらさ」アンケート結果

「男性だから」という理由で長時間勤務や早朝夜間勤務、泊まり勤務をさせられた時	68
「男性だから」という理由で頼まれる仕事の量が多いと感じる時	36
ジェンダーの話題に関して声を上げにくい、話しにくい時	28
上司から時代にそぐわない価値観（記者は休まない、長時間労働は当たり前など）を押し付けられた時	25
「男性だから」という理由で支社局などへの異動を促された時	12
「家計を支えなければならない」というプレッシャーを感じる時	11
長期間の育休や介護休を取ろうとした際に上司や同僚から嫌な態度を示された時	11
「男性だから」という理由で休日出勤を強いられる時	7
家事や子育てもパートナーと分担しながら、職場では「仕事第一」の仕事ぶりを求められる時	7
子供の世話や家庭の事情で休もうとしたり、早めに帰ったりしようとすると上司や同僚から嫌な態度を示された時	4
卑猥な話題に参加させられた時	3
無理に飲酒に誘われた時	2
その他	3

「どんな時に『生きづらさ』を感じますか？」への回答（複数回答可）（n=217人）

新聞労連が2020年11月2日～13日にWEBで実施。加盟単組の男性組合員（性自認を含む）が対象で622人が回答。

そのコミュニティに溶け込むこと、『純化』がどこか求められているように感じます。そうした空気が女性記者にはもちろんのこと、男性記者にも生きづらい、のびのび働けない職場をつくっている気がしてなりません」と固定化された既成の価値観を押し付けられ、違和感を抱きながら働いている状況が続いていることも浮き彫りになっている。自由記述では、違和感があるけど、すぐには変わらない、変わらない状況にヤキモキしている男性組合員の気持ちが伝わるものが多くを占めた。定期的なアンケート実施を期待する意見も寄せられており、次の国際男性デーでは、さらに細かいアンケート項目を立てて、働きづらい状況を炙り出して、性差を超えたジェンダー課題を掘り起こしていくことになるだろう。

9 変えられるところから変える

変わらなければならないのに変わらない状況があるが、変えられるところから変えていくやり方もある。前出の編集職場の組合員を対象としたWEBで実施した「ジェンダー表現に関するアンケート」は2021年2月から3月に実施した。回答者264人の66%が「編集の仕事をしている中で、ジェンダー平等に配慮のない表現を見かけ、違和感を抱くことはありますか」との問いに「ある」と答えている。女性の回答者のうち、違和感を抱いた人は80%で、男性は55%という結果で、極端な開きはなかった。違和感を抱く具体的な事例として、選択肢で尋ねると、トップが「女性らしさ、男性らしさを意識した『人もの』の記事や表現」(94人)で、次点が「性的役割分業を意識した言葉やイラスト」(80人)だった。

自由記述では、「問題提起をしたくても、気づかずに記事として出てしまうことがある。ネットの釣り見出し的に、ネットで過剰に女性性が強調

されていることもある。社内の一角で意識をもって取り組んでも、全社的に行き届かなければ努力は水泡に帰する。決定権者の属性が多様でないことも一因だと感じる。デスクをはじめ、権限のある女性をまずは増やす努力をメディア全体で進めるべきだと思う。でないと、メディアへの信頼まで毀損してしまう」「商品写真に女性の人を添えさせようとする。女性の人ももの取材するとき結婚やプライベートな質問をして、家庭があれば両立していることを記事にしまうこと。男性だとそうはならないので、自分自身にバイアスがあると感じてしまう」など、危機感や反省から書かれている意見が見られた。

いずれも、改革を求める意見が多かった。これらのアンケートを軸にさらに運動の方針案を作り、具体的に改革案を示していかなければならない。

10 次は変われる方法模索を

重い扉でも少しだけ開いた。労組を中心に、ジェンダー課題に取り組む中で、そんな期待が少しある。とはいえ、黙らされているばかりではなくなって問題や課題を指摘し、訴えられるようになっただけで、抜本的な解決には至っていない。どうしたら変われるのか。次は変わるための方策をみんなで議論し、見つけ出して、そこを実践していくことが求められている。特にメディアにおいてはダブルスタンダードが指摘されている。メディアは格好いいことを言って、裏ではハラスメント、女性の役員もいない——といった状況であることに変わりはない。メディアとして信頼を失いかねない中、ジェンダーの問題をきっかけに早く変わることが求められている。

(よしなが まみ・新聞労連委員長)