

ジェンダー平等を推進する特別決議

MIC が連帯して社会に先駆けて動いてきた取り組みの一つが、ジェンダー平等実現への活動です。メディアのみならず、他産業で働く労働者を含めたセクハラ被害の積年の苦しみや、打ちひしがれながらも必死に出してくれた声を受け止め、さまざまな活動、要請につなげてきました。現場の状況から要求を生み出し、傷ついた仲間をエンパワーメントしながら組織化するボトムアップ型の運動を展開してきました。その運動が MIC に参加する組織や組合員のさらなる連帯を深め、その後の運動の土台や原動力になっています。

運動を進めています。理想を掲げても、職場でのジェンダー平等は行き渡っていません。これからは「平たい関係」を前提とした労働組合自身が「真の民主化」を進めるためにも、ジェンダー平等実現のため、あらゆる面で実際の変革が求められています。2020年12月から21年2月にかけて、民放労連、出版労連、新聞労連が〈メディアで働く女性ネットワーク (WiMN)〉とともに、調査結果を基に「女性役員比率、女性管理職を3割以上」「ジェンダー・男女共同参画に関する常設委員会の設置」などを求めて、意思決定層への女性登用の要請を行いました。

メディアの女性役員比率はゼロが連続する悲惨な状況です。男女格差を国別で示すジェンダーギャップ指数においても日本は120位に落ち込んでいる背景には、社会の中に潜む女性蔑視、マジョリティ側の無自覚な差別、抑圧性が背景にあります。メディアの表現においても、性的役割分業における男女のイラストなど、無自覚に差別を助長する表現が野放しになっています。社会や企業の制度、慣行などの変革は遅々とし、社会的にその是正策を講じる努力が足りないことは明白です。

それらと地続きで、性暴力やセクシュアル・ハラスメントなどの被害が後を立たず、またその被害者自身を社会的に貶める「強姦神話」「被害者バッシング」が横行しています。理念を増幅し、社会に影響を与えるメディア・文化・情報に関連する労働者は、そのことを強く自覚していかなければなりません。そして、一方が抑圧されて、我慢し続けなければならない不平等な社会を変えていく努力を続けていかねばなりません。

これまでも、MIC は長崎市の男性幹部から性暴力を受けたとして女性記者が市を訴えた裁判やフリーランス A さんのセクハラ・パワハラ・報酬不払い事件で加害男性を訴えた裁判については全面的に支援しています。引き続き、支援を続けるとともに、ジェンダーに関わる労働問題、争議についても連帯して培った支援のノウハウを蓄積し、後世に渡って同様の手厚い支援体制が持続できるよう、連帯し、産別組合が互いに支え合う仕組み作りを進めていきます。

これらの課題を踏まえながら、ジェンダー平等の実現を図るためには、マジョリティ側の「マイノリティの困難」への想像力が不可欠であり、「マジョリティ特権の自覚」を促す活動を積極的に進めていきます。また、あらゆる活動において、ジェンダー平等の実現を着実に浸透させるために、自らの変革を厭わず、率先して進めていきます。意思決定機関、活動内容についても、具体的な数値や目標を定めて、互いに協力し努めていきます。

MIC に結集する9単産の仲間たちが力を合わせて連帯することで、社会を変えていけます。ジェンダー平等は、性差を超えた問題で、あらゆる弱者への配慮にもつながります。ジェンダー平等の理念は労働組合が目指す「平たい関係」を後押し、私たち自身の生活の豊かさや誰にとっても働きやすい職場の実現にもつながることを確信しています。変わるなら今です。これまで続けてきたジェンダー平等の活動や勢いを一歩も後退させることなく、一気に前に進みましょう。そして変わるまで諦めず、活動を将来にわたって持続させていきましょう。以上、決議します。

2021年9月25日

日本マスコミ文化情報労組会議 第60回定期総会