

女性がメディアで働く、ということとは

～女性記者・ディレクター匿名座談会～

A：全国紙記者

B：フリーアナウンサー

C：放送局契約ディレクター

D：地方紙記者

司会：明珍 美紀(元新聞労連委員長)

▼仕事とプライベートの線引きは？

司会：今日はメディアで働く女性に集まっていただきました。今まで女性の問題というと「子育てと家庭の両立をどうするか？」などがよく語られてきました。今の時代は一步進んで、女性が組織の中でキャリアを積んでいくにはどうすればいいか、という問題にも直面しているのではないかと思います。そこでみなさんたちがどういう思いで働いてこられたか、「労働環境」も含めて「キャリアアップ」をどう考えるのか、ご意見を聞かせていただければと思います。

最初に自己紹介を兼ねてこれまでのご自身のお仕事と現在について話してください。

A：私は88年に新聞社に入りました。最初に赴任したのは支局で、大阪の社会部や経済部を経験して、それから東京に移ってきて、紙面の割付を考える整理部において、その間に出産しました。その後、夕刊の特集面などを担当しました。

B：私は大学を卒業した後に地方局で局アナを6年やっていました。その間には情報番組やニュースキャスターや選挙特番などのいろいろな番組を担当しました。でも、もう少し大きなフィールドで仕事がしたいと思って、5年前にフリーになり、東京のキー局でニュース番組や情報番組でレポーターをしました。現在は、衛星放送局のニュースキャスターや、その他の情報番組でレポーターをしています。

C：15年ほど前に放送局に入り、8年間は報道局の記者をしていましたが、記者職にジレンマを感じるようになって、外資のニュース専門放送局に転職しました。その後フリーになって大手キー局のニュース番組で2年ほど契約ディレクターをして、別の放送局のスペシャル番組のプロジェクトに入りました。そこで契約ディレクターとして番組づくりにかかわって5年目ぐらいです。

D：92年に新聞社に入りました。まず本社の社会部に勤務。その後、支社へ。本社で整理、生活部をへて、現在は東京の社会部におります。

司会：Bさんは、局アナ時代とフリーになってからでは、どんな違いがありますか？

B：局アナの場合は失敗してもまたチャンスがめぐってきますが、フリーは失敗しても怒られないけど、次は使ってもらえない。例えばレポーターも最初は五人ぐらいオーディションで

選んでスタートしますが、三カ月経つとまた一人減り、また三カ月経つと二人減りと、最終的には二人に絞り込まれてしまう。そんなことがしょっちゅうあります。きちんとした仕事をしないと生き残れないのがフリーだな、というのは強く思いました。

局アナの時は地方局だったのでなんでもやらないといけない、という状況でした。アナウンサーだけでビデオの編集もしたり、取材も行って原稿も書いてました。スポーツのディレクターもしながらニュースも読む、と両方やらないといけない時もありました。フリーとして働ける嬉しさは、もともと自分が集中したかったアナウンサーの仕事に専念できることですね。

司会： Cさんは記者の仕事を8年やっていたということですが、テレビ局で報道記者の仕事は「格上」されているように思います。「限界を感じた」というのは、どういうことだったのでしょうか。

C： 放送局の中では記者の地位が高いように見えますが、ほとんど答えが決まったような原稿をいかに早く、たくさん出すかというような面もあります。最初の頃は、勉強にもなるし、取材のノウハウの蓄積になりますが、一定期間をすぎると「じゃ、その次に何をやるの？」となります。自分で取材したことを自分で表現したい、と考えるうちに、「番組を作りたい。番組で表現したい」という希望が募りました。記者からディレクターに代わるのが組織的に難しかったので、「一度、辞めてもいいんじゃないか」と思いました。

司会： 記者時代は警察回りなども担当していたのでしょうか。

C： 警察回りから行政の取材まで一通りやりました。「夜討ち朝駆けの取材や報道各社同士の競争の意義って何なんだろう？」と悩んだ時期もありました。自分でどう取捨選択していくか、ということだと思います。当時は記者クラブで特オチしないようにしていましたが、「それだけじゃまずい」と気が付いたら、じゃ自分でどういうことをやっていくかということも探していけないと思います。

司会： 男性記者と比較されたりすることはありましたか？

C： それを語り出すと長いですね(笑)。男性社会ですから、男性記者の方がチャンスを与えられる。大きな事件や事故があったりすると、まず男性記者に「お前行ってこい」みたいなことが多かった。自分で察知して先に動いてネタを取ってくると「お前は女だから取って来れたのだろう」と見られた。時代背景もあるでしょうけど、「つけあがるな」という目で見られて正當に評価されない、と感じることもよくありました。女性記者はみなそれなりに体験してきていることだと思います。

司会： いい情報を取ってきても「女性だから優遇されたんじゃないか」と見られることはありますよね。取材相手が男性だった場合、こちらとしては「人間対人間で信頼関係をつくっていこう」と思っているけど、実際には自分のことを「女性として見ていた」と知ってショックを受けることは日常茶飯事です。

B： 男性に食事に誘われた時も、仕事で行くのか、それともプライベートで行くのかという線引き

が非常に難しいですね。向こうはよかれと思って言っているのですが、こちらもどういつもりで行って良いのかをすごく考えます。

局が意図して送り込む、という場合もありました。取材相手がスポーツ選手だと「女子アナは喜ばれるから、お前、行ってこい」とか言うわけですよ。その方が普段は言ってくれないようなことを言ってくれる、というのです。実況アナも取材に行って「今日の調子は？」とか「どういうトレーニングをしているのか？」と聞きますが、対戦相手の取材もしているので「情報が漏れる」と警戒してしゃべってくれない。でも、女性アナウンサーが行ったら話してくれるだろう、という感じで送り込むのです。

司会： 実際、そういう効果はあるものですか？

B： やっぱありますね（笑い）。「よくこれだけ言ってくれたね」ということもありました。スポーツのディレクターから「あの人は普段しゃべらないんだけど、女性が相手だと結構しゃべってくれたね」と言われたことがありました。

司会： 仕事上とプライベートのコントロールはどうされていきましたか？

D： あまり分かれていない気がします。最近はまだ多くはないのですが、土日に取材先から遊びや飲み会などに誘われると、つい人間関係を考慮して行ってしまいます。取材先ですと当然、気を遣いますし、疲れて帰ることも少なくないですね。

B： 女性が少なくて、相談できる人も周りにはいませんでした。失敗して痛い思いをして分かってくる、という感じでした。

司会： 新聞労連でもセクシュアルハラスメントをテーマに女性たちで話すことがあったんですが、セクハラを受けない方法は「私はセクシュアルハラスメントに興味がある記者です」ということを日常的に言うこと、と言っていた女性記者もいました。それぞれ対策はありましたか？

B： 私はお酒はそんなに強くはないんですけど、「お酒は飲みません」と言って飲まなかったり、なるべく仕事の場に限ることにして、プライベートで会うことは極力避けるようにしてました。

C： 記者をしていると非常に難しいですよ。判事がストーカーで捕まったりするのを見ると「時代も変わったな」と思います。司法職だろうが、議員だろうが、それに近い人たちはあちこちにいました（笑い）。10年前だったら泣き寝入りだったと思います。「そういう取材をした」とか「隙を見せた」と言われる風潮が日本社会にはありますから。被害に遭わないようにするには、今だったら、すぐに信頼できる上司や同僚に相談してしまうのが大事かと。

D： セクハラに対する意識はずいぶん高まってきたと思います。まだ、とんでもない人もいますが、希望的観測も込めて絶滅危惧種と言いたい。一方で女性の視点で記事を書けという「時代錯誤」のことを言う人がまだいるのは、がっかりです。入社したころにはよく言われ、同期の女性同士で「自分

たちは女性の代表じゃないよね。へんだよね」と言い合っていました。男性の場合、男性の視点で書け、なんて言われません。個々の視点、キャリアを生かして書くことが期待されているのに、女性だとすぐ女の目で…となるのは違和感があります。

▼今も昔も「男マスコミ」

司会： ちょっと社会が変わって、セクシュアルハラスメントがいかに深刻であるか、ようやく分かってきた。それが私たちには追い風になってきているでしょう。

もう一つはキャリアアップの問題です。組織から飛び出す決断はたいへんだったと思いますが。

B： 女子アナ 30 代定年説があるのです。東京でフリーでやるとしても、いきなり完全フリーというのは難しいので事務所に所属しないとダメです。ところが事務所のオーディションを受けられる年齢の上限がほとんど 20 代までなんです。だから、辞める決断を 20 代のうちにしないとフリーになるのは難しい。入って 4～5 年で、地方局で勤めるのかフリーになるのか決断するわけです。でも、事務所に入ってもすぐに仕事があるわけではありません。そこで 20 代でどこまで仕事で実績を残せるか、という感じになってきます。

司会： 入ってから「いずれは、そういう問題に突き当たる」というのは分かっていたことですね？

B： そうですね。後進の育成とかでディレクターとか記者とかに転身される方もいます。顔出しをしないで声だけ、という仕事に変わられる方もいますし、完全にこの仕事を辞めてしまう方もいます。

司会： 結婚や子どもの出産で辞められる方もいますか？

B： 地方局では続けている方が少ないです。産休をとって復帰するというのは、すごく少ないです。

司会： 社内結婚して、男性の方が管理職になった時に「あなたは辞めてください」と言われるケースがあると聞きます。いまだにそういう世界なのか、と驚いたことはありました。

C さんは放送局での記者の仕事を辞める決断をして、周りの反対はありませんでしたか？

C： 「辞めるな」という声もありましたが、「もう辞めるって決めちゃったから」と言っていました(笑い)。若さもありますし、時代的なものもあったと思います。

司会： 結果的には、辞めて良かった、と思われていますか？

C： 社会保障的なことなど、ライフプランを立てるのが難しくなった面は確かにあります。そういう意味では「今みたい社会情勢だったら、辞めない方がよかったでしょ？」と思われるでしょう。けれど、私の中では本当にやりたいと思うことを遠回りしながら、ちょっとずつ近づいていっている気はしています。周りの評価より、自分のなかで自分のやりたいことをいまだに探しています。だから、辞めたことを後悔はしていません。

司会： まだ新聞やテレビの世界は男社会ですが、どうやってキャリアを積み上げていくか、という問題で苦勞されたことはありますか。

A： 死にものぐるいでここまで来た、というのが実感ですね。「子どもがいて、新聞社で勤続 20 年」と聞くと「よく頑張りましたね」みたいなことを言われます。私も会社を辞めようか、と悩んだことがありました。それは父の介護がきっかけでした。父がガンで末期になった時に、どうしても母だけでは手が回らない。人を頼めば良かったんだけど、そういう肉親の最後の時に何もできない、ということに自分自身悩みました。当時は大阪勤務で、介護休暇制度もなかったので「辞めます」という話をしたら、会社が「仕事を選ばないのであれば、東京に異動させましょう」ということで東京に移りました。東京に来て出産もしたので、記者としてのキャリアは出産後から積み直す形になりました。もし私が男性で結婚もせず子どももいなかったら、もっと別のキャリアルートがあっただろうと感じたことはあります。

司会： 男性記者と比較されたこともあると思いますが、どうやって対応しましたか？

A： マスコミ界の実態は今も昔も「男マスコミ」だと思うんですよ。男女平等で日本国憲法で定められてから 60 年経っているのに、主要な放送局や新聞社の取締役役に女性は何人いますか？ うちの会社では戦後 60 年で初めて女性のライン部長が出た。「60 年もかかっている？」みたいな驚きがあります。中にいる人たちも「男マスコミ」の中で成長してきているので、私自身も「子どもがいて、仕事 100% じゃない人が昇進が遅れてもしょうがない」とか「子どもがいる人が第一線の部署の担当を希望しても、無理と判断されても仕方ない」という話を繰り返し聞かされました。

父の喪中が終わって会社に出てきたその日、もう朝から晩まで仕事をしていました。仕事をしている間、「父が亡くなって悲しい」ということを忘れていた自分でした。復帰した 1 日目には「この 1~2 週間の遅れをなんとか取り戻さないと」ということばかり考えてました。それほど自分にとって仕事はすごく大事なものだと思うので、辞めることを考えることはもうないと思います。

司会： 先ほど、やっと女性の管理職が出てきたばかりという話がありましたが、これについては「女性たちの方が管理職を拒否してきたんじゃないか？」という意見があります。「まだ記事を書いていた」とか「人の管理をするのは嫌だ」とか言う女性がいる、という意見を言う人が必ずいます。一線で仕事をしているほうが、人のマネージメントをするより記者もキャリアにつながりますが、組織の中で発言権を持つ立場になるには管理職は必ず通らないといけない。その辺はどう思いますか？

A： そこは難しいですね。「記者としての自分」と「組織の一員としての自分」があって、「どっちが大事か」と問われたら「やっぱり自分が大事」というのが基本だと思います。でも、誰かが階段を上がっていかないと道は開けない。最初から「家庭を持たない」ことを選択して仕事を続ける人もいますが、子どもを持ちながら仕事をする人、介護しながら仕事をする人、そういう人たちを仕事の中核から遠ざける動きが改まらないのは事実としてある。そういう力が強く働いてきたから女性にキャリアも積ませないし、指導的な立場にもつかせない。むしろ「君は子どもがいるのだからそこまでしなくていいよ」と言われる。

雇用機会均等法が施行されて 20 数年経ちますが、「私の働き方はこうなので、これ以上働かない、

組織にコミットしない」という女性も確かにいます。組織はピラミッド型ですから「後輩を育てる」「ノウハウを伝える」を含めて管理の側に女性が入っていかないと、組織自体は変わらない。ただその組織の階段を上っていく人が「男マスコミ」に染まっていると、仕事100%の男性と同じように仕事をして、そうでない人は「質の良くない労働力」とカテゴライズしてしまう、という問題があります。

▼女性問題は女性にしかわからない？

司会： 一つの番組を制作するとき、いろいろな人たちがかかわりますよね。男性の視点で出来上がっていく、と思うようなことはありますか？

B： ニュースの切り口・とらえ方・見方自体が男性目線かな、と感じることはあります。「政治のことや経済のことはあまり女の人は見ないから」というとらえ方をするのです。ニュース番組も、夕方の時間帯はサラリーマンが帰宅していないので、主婦の時間帯だとくくられていました。晩ご飯を作りながらニュースを見ているというわけです。特集も料理ものとか「激安ショッピング」とかをやったほうが数字が取れると言う。確かにそういう部分はあるのですが、経済の問題や介護の問題の特集をやっても視聴率は来ます。企画のテーマを決めるときに「うちの番組のターゲットは30代・40代の主婦層がメインだから小難しいのをやっても見てくれない」という意見が出て「女性を馬鹿にしている」と思うことがありました。今はFXをやって儲けるような、経済の動向に詳しい主婦も増えているのに、「それでいいのかな？」と思いますね。

C： 私がいま作っている番組はマイナーな分野を扱っているのですが、今まで味わってきた男性目線みたいなものからは解放された感じがしますが、大きく言えばどの組織もまったく同じだと思います。「そんな難しいもの、女性は見ないだろう」というのもあるし、逆に「フェミニズムの番組をやりたい」と言っても、提案は通りにくい。「男女差別問題」とか「憲法24条の両性の平等の問題」というのは、真正面からいっても、まず通らない。従軍慰安婦やエイズの番組とかも、作るのは男性中心なんですね。だから、社会・歴史問題として取り上げるけれど、生理的・精神的な部分や性差別も含めて考えることができない。「ここに女性の制作者がいないのは問題じゃないか」と思うことはあります。

司会： そんなときは自分の意見を言うほうでしょうか。

C： 私は言う方です(笑い)。

司会： 新聞記事を書く上でも同じようなことはありますか？

A： 山のようにありすぎて(笑い)、いちいちあげられない。今でも鮮明に覚えていることがあります。1991年5月に信楽高原鉄道事故が起きました。滋賀県で列車がぶつかって42人もの人が亡くなった事故です。当時、私は大阪社会部で二人目ぐらいの女性記者でした。先輩の女性記者が一人いて、学芸部にもう一人女性がいました。一面用の写真がクラッシュした電車の中からクレーンでつり上げられて救出される女性の姿で、太股が露わになっていたんです。新聞では「写真は女性、子ども、動物を撮れ」というのがあります。キャッチアイですね。だから写真部としては正しい写真を撮ってき

たのでしょう。そのとき社会部長から「これ君たち一面で見たらどう思う？」と聞かれて、女性記者三人がそろって「え～！ これですか？」と言ったときの「え～」の声の大きさが編集局の空気が一変して、カラー写真が「差し替えだ！」という話になりました。1986年に男女雇用機会均等法が施行されて5年後で、女性が採用されて支局を終えて本社に複数入ってきた時期です。ある種、数は力というのを感じました。状況は曲がりなりにも少しずつ進展しているのではないかと感じたことがあります。

D： ジェンダーをテーマにした紙面をつくっているのですが、私がいた3年ほど前までは、その担当者は代々女性でした。現在はどうか分からないのですが。女性問題は女性にしか分からないというのも狭い見方だと思っていました。男性から見た女性問題というのも扱ってもいいと思いますし、「男らしさ」に負担を感じ、疑問を持つ男性もいるのですから。

司会： 従来型のテーマですが、仕事と子育ての両立はどのように工夫なさっていますか？

A： 私が住んでいるところは保育園の延長保育にかなり昔から取り組んでいて、夜の7時まで預けることができました。娘が卒園する頃には夜の10時まで預かってくれるところもありました。そういう意味では、時代に後押しされた、というところもあって助かりました。

父が亡くなってから母と同居しているので、母に子どもをみてもらえたということもあります。夫もマスコミ勤務で、自分の取材などがなければ時間の調整が利くので、助け合うことができます。逆にそういう手助けのない方は、後輩でもベビーシッター代が月に十数万円かかかったりするそうです。他人の手を借りたくないということで、夜勤のない部署に異動希望を出して移っていく人もいます。

たまたま同じ部署にそういう手助けを得られない仲間がいて、お子さんがお腹が空いてしまうので、彼女は7時、8時には帰らなきゃいけない。彼女が帰った後、上司が私に「君はこんなに頑張っているのに、彼女たちは帰ってしまう」と言って、評価に差がつくわけです。上司にしてみれば、私に「子どもがいるのに残ってくれてご苦労さん」と言ってくれているつもりかもしれないけど、同じ記者の立場としては、むしろそういうことを言ってもらっては困る。彼女との関係もおかしくなってしまうし、個人の事情なのだからそもそもそういう考え方がおかしい。残れる人が仕事をやればいいことです。でも、そういうことを上司に言うと「可愛くないな」みたいなことになる（笑）。

D： 出産した女性＝内勤職場というパターンでしたが、最近は内勤に行かず、外勤で働き続けられるようになってきました。ただ、産休・育休の代替要員は規定が明文化されておらず、配置されない場合もあるので、休むのも遠慮しながら、という雰囲気はまだありますね。

▼正規・非正規と女性差別

司会： 働きながら子どもを育てている人は、職場の理解をどうやって得るかということに必ず苦労すると言いますね。

次のテーマは、メディアを「男女共同社会」に変えるにはどうしたらいいか、です。一つは、自分たちの周りのこと。もう一つは自分たちが作る番組なり記事なりを変えていく、ということですが。

まず、メディアで働いている女性社員の比率は、テレビは2割、新聞は1割ですね。

A : え、まだ1割だったんですか？ 情けない…。

B : テレビは出演している女性が多いので、テレビ局は女性がすごく多いと思われがちなんですが、番組を作っている女性は、数的には少ないと思います。

私も新潟の地震のとき、2週間ぐらい現地に入って、最初の3～4日は風呂にも入れないし、トイレもままならないような中で取材をしてたんですが、レポーターも女性が増えてきたということもあって、男女は関係なくなっていました。そういう実績を作っていけば「前もこうだったじゃないですか」と説得することができます。

やはり、女性の管理職がないのがつらいですね。私が5年前までいた地方局の系列には、女性のアナウンス部長がいなかったんです。現場でずっとやりたくて上に上がらないのか、周りの環境が許してくれないのか、その辺が分からないんですけど、働く女性としては、理想や目標とする女性が多かくなかった。キャリアを重ねて「ああ、こういうふうがいい感じでずっと仕事していけるんだ」という人が誰かいてくれると「私も続けたい」と思えるんですけど。事情があつて家庭をとってしまふとか、違う仕事に移っていつてしまう。現役のまま、いい形でアナウンサーが歳をとって仕事しているというのが、なかなかいい例がないと思います。

司会 : NHKには定年まで頑張っていた方が何人かいますよね。そういうことを変えていくために提言などはありますか？

B : 周りの理解や協力がないと、自分ひとりの力ではどうしようもないことが多いですね。でも、男性の側は、女性がこんなに理不尽に感じているとは思ってないと思うんです。そこの意識が変わってくれないことには、変わらないんじゃないかな。同じように仕事やらせているじゃないか、って男性のみなさんは思っているんですよね（笑い）。

D : 以前、先輩がぼつりと言っていて、ショックを受けたことがありました。その人（男性）は深夜の帰り道のタクシーで先輩によく説教をされたそうです。当時は嫌だったけれど、「それが自分のためになった」と振り返ったのですが、その後、「自分が女性だったら、相手は遠慮して説教はしなかっただろう。男でよかった」と言いました。女性は厳しいことを言われず、記者として育っていないという思いが言外から伝わってきて、複雑な心境になりました。

司会 : 今の部長クラスの管理職はおそらく40代から50代と思うんですが、その前の世代の人たちよりはもうちょっと理解があるのでは、という気はするんですけどね。

A : いや、今の40代後半から50代前半って、難しいかも。管理職になると「あれ？なんでそっちいっちゃったの？」って感じの人もあるし（笑い）。

司会 : たしかに管理職になって変わる人って、いますよね（笑い）。

Cさんは、マスメディアの世界が、男女共同社会になるためにはどうしたらいいと思われませんか？

C : やっぱり採用の人数で、女性を増やすこと、当たり前女性を採用するというのが、最低限必要だと思います。それと、「女性は辞めてしまう」とか、「管理職にどうだって声をかけても断るんじゃないか」ということも言われます。ただそれは若い頃からそういうふう仕向けられている風潮があるからです。もともと自分の将来設計を管理職以外の方向で組み立てているから、ある程度の年代になって、いきなり「バッテリーボックス立て」って言われてもね。いままで、さんざん「立ちたい」と言ったときには「きみは補欠だ」と言われて、いきなり一発勝負のときに「立て」って言われても「いまさらちょっと立てません」っていうのが本音だと思うんですよね。だから、声をかけたけどやらなかったっていうオヤジたちのほうにこそ「どういう教育をしてきたの、若いときから」と言うべきだと思います。それは番組でも、活字でも、あるいは直接、常に言い続けて意識を与えていくとともに、若く採用した人たちは、本当に同等に育てていく方向に変えていく——まあ、時間がかかりますけどね。

B : 私がいた局では、女性だけお茶当番があったんですよ。

全員 : えー！

B : 10年前ぐらいですが、こけしみたいな目印が回ってくると、その日はお茶当番。すごくいやなんですよ、「ああ、またこけしがきた」って(笑い)。

A : こっそり捨てちゃうとか(笑い)。

B : 「お茶いれて」とか「新聞整理して」とか、当番が回ってくるんですね。私の後輩に男性と女性と二人アナウンサーが入ってきたんです。そうしたら、男の子が出来た子で「ぼくもお茶当番、一緒にやります」って、本人が言ったんです。それからは男性もお茶当番をやろうってことになりました。

A : すばらしい。

B : そうしたら、「男がお茶をいれるのは」ということなのか、お茶当番自体がなくなったんですよ。

全員 : おー。

B : そういうふうの下から変えていくしか変わらないんじゃないかって思いました。もともと県内出身者しか採用しなかったのを、アナウンサーから門戸を広げていこうと、私の少し上の世代から全国募集して、いろんなところから来るようになりました。その後輩の男性アナウンサーも、別の地方から来ていて、「別に男でもいいじゃないですか、お茶いれて」って人だったので、すごくよかった。新しい風が入ってくると変わるのかな、と思います。

それから、私が入社の辞令をもらったときに男性社員と女性社員で雇用条件が違っていました。男性社員は正社員、一般社員って書いてあるのに、女性社員はそう書かれていない。私、普通にちゃんと雇用されたと思っていたんですけど、規定集を見てみると、細かい労働条件が全部違う。一般社員という名の契約社員みたいな感じで、試験や内定の時点では全然わからなかったんです。

A : それって、雇用機会均等法違反ですよ。

C : ニュースになりますよ (笑い)。

B : 基本給も違うし、出張手当も50円ぐらい、差をわざとつけている。男性は入社して五年経ったら主任になるのに、女性は違っていました。労働組合が動いて改善されたんですけども、女性はもともと正社員じゃなかったの、研修を受けなさいと。何日間かの研修とレポートを出さないと主任にさせない、と言われてかなりもめました。結局、実を取ろうということで、その主任研修と試験みたいなものを受けて、入社5年でやっと社員になったんですよ。

私の2年後に入ってきた女性は制度が改正された後で、男性と同じように社員でした。そうすると、3~4年目の私と給与が全然違う。まだ仕事は何も出来ないのに、給与もボーナスも出張手当も全部、後輩の女性アナウンサーのほうがよかったです。だから私も「もう辞めます、やってられない」みたいな感じになりました (笑い)。

C : それ、気づかないで、声あげなかったら…。

B : 絶対変わらなかったでしょうね。それが当たり前でずっとやってきたらしいのです。すごく閉鎖的な会社だったから、誰も何も言えなかったのか、わからないんですけど。

司会 : 話を戻して、メディアを男女共同社会にするにはどうすればいいか、ですが。

A : 二つ問題があると思うんです。一つは正社員間の男女の平等をどう達成するか。それから、正社員と非正社員の間での不平等をどう解消するか。女性差別は、その両方に二重に含まれているので、たいへん難しい問題だと思います。男性は正社員に偏っていて、正社員として守られて、しかも男性社会の中で男性としての特権が守られているという二重の構造があります。二つはタイプの違う問題で、重なってはいるけれど、アプローチの方法が違うと私は思っています。橘木俊詔さんが書いていた「女女格差」のようなものが、会社の中でもどんどん大きくなって、放置できないまでになっている。

例えば、女性の契約社員や派遣社員で、キャリアが十年ぐらいになっているのは本来あってはならないはず。三年雇ったら正社員にシフトしないのを、手を変え品を変え契約で雇い続けている。脱法行為がマスコミ界で広く見られます。特にネット系など新たな部門の周辺で多い。能力があるのに、子どもが来ると、育児休業ももらえないから、そこでキャリアはおしまい。「怖いから、結婚できないし子どもも産めない」みたいな環境で働いている。

逆に、ちょっといい加減に仕事をやっても、正社員の女性は守られて、堂々と育児休業をとって、また職場に戻ってくる。それを見ていた男性社員が「ほら、こんな使えない人がいる」という話になって、全体として職場環境が悪いほうに行ってしまう。女性の間でも、普段まったく同じように仕事をこなしているのに、正社員の女性が育児中だと、配慮を受けて午後6時に帰ってしまい、残りを非正社員の女性たちが深夜まで仕事する。男女平等以前に、正社員と非正社員の違いが大きくなって、見えにくくなっている部分がすごくあって、難しい時期にきていると思います。

司会： 女性でも正規、非正規の問題があって、それがまた男女の問題にも絡んでくるわけですね。

A： 管理者に男性が異様に多いので、そこは絶対に改善しなければいけないと思います。私は、個人的にここ10年ぐらいやっていることがあります。一定の配慮はするけれど、男女の差別をしない上司のもとでは一生懸命働く。そうでない上司のもとでは徹底的にサボタージュする（笑い）。これは周りの女性にも勧めています。あの人の下で働いても面白くないから、知らん顔して、自分から積極的に仕事しない、という。女性を引き上げてくれる、いい仕事も回してくれるし、事情を言えば配慮してくれるような上司のもとでは、どんどん手を挙げてやりなさい、と。社の上の人のほうにも「誰々さんの下では、派遣の女性も全然ついていかない」というのが見えるらしく、すごく嬉しそうに「どうしてあいつは嫌われるんだろう」って言うんですね（笑い）。

司会： それは確かに男性同士では見えていないでしょうね。

A： 「誰々さんの下では働き甲斐がある、誰々さんの下では思い切りは仕事はできない。なぜなら、こうだからだ」ということは、私ぐらいの年次になるとはっきり言えるので、若い記者のためにも、積極的に発言すべきだと思っています。

C： それができればいいんですけど、やってしまってパージされたらどうしよう、という不安がありますね。

A： 若いうちは難しいでしょう。だからそれもやっぱり数の話で、一人でそんなことをやってもドンキホーテみたいになるだけですから、女性たちと仲間を作って、女性ばかりでなく若い男性も一緒になって会社を良くしていくためには、理解があって見識の高い上司のもとで一生懸命仕事をする、ということは重要だと思うんですね。

司会： 男性社員も似たようなことを感じているかもしれませんね。ボンクラ上司の下で働くより、信頼のおける上司の下で働きたいというのは、男性も同じですから。

A： 私は労働組合の役員も務めました。組合活動にも限界があって、労働条件の話はできても「女性を管理職にしろ」とはなかなか要求できない。それは評価の話だから、組合女性部として出来ることが限られている。組合が真剣に、取締役会を男女半数にしろ、という要求を出せるかどうか、そもそも私は疑問です。

D： 女性の働きやすさという観点から見ても、女性の管理職はもっと増やすべきだと私も思います。これから出てくるのではないかと考えています。

▼女性が生き生きと働き続けられるために

司会： では最後に、これからマスコミに入る女性、あるいは入社間もない女性たちに向けて何かアドバイスがあればお願いします。番組を制作する、記事を書く、という仕事自体すごく面白いし、意

義のあることだと思います。一人でも多く、実力のあるいい人材がメディアに入ってきてほしいと私も思っています。そういう人たちが途中で辞めずに働き続けられるために、入ってきてくれた人たちが生き生きと働くための提言はありますか。

A : 数年前に「若い女性の専業主婦志向が高まっている。それは不況のせいだ」と言われていました。「最近の女の子は専業主婦で幸せに暮らすほうが人生の勝者のように思っているみたいだ」という話をしたら、女性問題を研究している男性に「それはAさんたちのせいですよ」と言われたんです。「どうしてですか？」って訊いたら「大学で頑張って勉強したでしょ。それで本当に男性と対等に採用されたと思いますか？」と言われた。私より力がある女性で、落ちた人もいっぱいいるし、どうみても女性が1割で、男性が9割ぐらいの採用だった。今はずいぶん違ってきましたけど、女性は入るときから不利なわけです。仕事をするときにも、ライバルとして較べられる男性は生活の全てを妻に投げている。育児も介護も妻にまかせて、自分のパワーを全て仕事に注いでいる。その人とあなたは競争させられている、というのです。「ひょっとしたら、あなたは仕事の上で頑張って勝ったかもしれない。勝ったとして、男性と同じような報酬を得られるんですか？ 男性と同じように昇進してますか？ 昇進してないでしょ？ じゃ、そんな先輩を見て、後輩が続きたいと思いませんか？」そう言われたときに、「ご説ご尤も」(笑い)って、なっちゃいました。

C : たしかに、「私だったら嫌だよ」になっちゃいますよね。

A : だから、個人の努力以外に負うものがものすごくあると思う。でも、やはり自分がやりたいと思う気持ちを持ち続けて、自分を認めてくれる人を探して、その人の近くで仕事をして、という努力はすべきだと思います。それから、女性でも男性でもいいから同じ志を持つ仲間を作っていくことです。そういう仲間は助け合いだから、自分も助けられ、相手も助けて「フリーライダー(ただ乗りする人)」にならない。フリーライダーになると、後で足をひっぱられるし、必要な助けは得られないと思うので。

司会 : 新聞社のトップに、新聞以外の業種で会社としてうまくいっているところを見てもらいたい。女性たちが生き生きと働いている会社というのは、その会社自体も、いい業績を上げていると私は思うんです。そのいいところを新聞業界、あるいはテレビの業界にも取り入れてみよう、となると思います。例えば女性の採用を3割にしてみようとトップが決めるだけでいい。それだけでがらりと変わります。

A : 上の人は女性から声がかかると楽しいみたいなんですよ。「おれはモテる」と勘違いしてると思うんですけど(笑い)、それをうまく利用して、女性たちが10人なり20人なり集まって、会社の上司に働きかけていく。「私たちはこういうふうに仕事をしたいと思っている」と、個々を撃破していくのも一つの手かもしれません。

C : やはり仲間を作るというのが第一で、会社の中だけではなくて、会社を越えた仲間が力になります。女性に限らず、話し合える人を作っておくのが大切かと思います。ある程度経験をしてきた方たちが、後輩の女性をひきあげるのも大事。仲間を広げてあげる、その人に仲間を紹介するとか、「一

緒にやろうよ」とか声をかけて、つなげるということが必要だと思います。女性が「自分さえよければ」となると、これ以上広がらなくなっちゃうと思うんです。

D： 困ったことが起きたら男女問わず、悩みや問題を分かってくれそうな人に話して、自分はこう思うということを伝えていくことも大切ですね。同時に入る前にしっかり情報収集してほしいですね。

司会： そうですね。職場だけじゃなくて、クリスマスパーティでもいいですけど、何か楽しいことを考えてみんなが集まるとか、美味しいものを食べに行くとか、工夫するといいですね。

B： 私はコーチングの資格をとって、いろんな企業を回っていますが、40～50代の管理職の研修が多くて、逆の立場が分かるようになってきています（笑い）。管理職の人たちはものすごく悩んでいます。部下の女性にどう接していいか分からない。もちろん、「こういうことを言ったらセクハラになるんじゃないか」などと、すごく気にしています。コミュニケーションの手段としてメールが当たり前になってきて、なんか話そうかなと思っても「それメールにしといてください」とあしらわれてしまって、結局話しかけられない（笑い）という悩みもよく聞くんです。

女性は溜め込んでしまうタイプが多くて、あるときに爆発しちゃう。もう会社を辞めるか、というところまできっちゃうので、そういうふうに溜まらないようにするのがいいと思います。溜まってから上司に思い切って言おうとしても、上司も急に悩みを投げかけられて戸惑ってしまう。それだけ溜まったものですから解決策もすぐ提示できないし、結局、話し合いもうまくいかなくて辞めちゃうというのが多いと、管理職の方が悩まれる。解決策としてはこまめに日々のコミュニケーションをとることですね。

男性は売上げが上がるんだったらちょっとルールに違反してもいいじゃないか、と考える。女性は割と白黒つけたがって、「それはダメじゃないですか」とはっきりしたい。そのあたりの男女の違いも分かっていたほうがいいと思います。私もかつては何でも正論で、上司に対して「それはおかしいんじゃないですか」とよく言っていたんですが、協力してくれるような人を通して言うと柔らかく伝わったりすることもある。目的は問題を解決することで、手法はどのようなものでもいい。自分が正面突破して「もうだめだ」と思ったら、誰かに協力してもらって、その人から攻めてもらうという手もある。

だから、一人で悩まないで、頑張らないのがいちばんいいのかなと思います。

司会： きょうはみなさん、お忙しいところ、どうもありがとうございました。