

# メディアにおける(採用)差別: 「客観・中立報道」神話の中で

公開シンポジウム「横行する選考・採用における性差別:  
統計からみる間接差別の実態と課題」

2019年6月8日(土曜日)

東京大学大学院情報学環

林香里

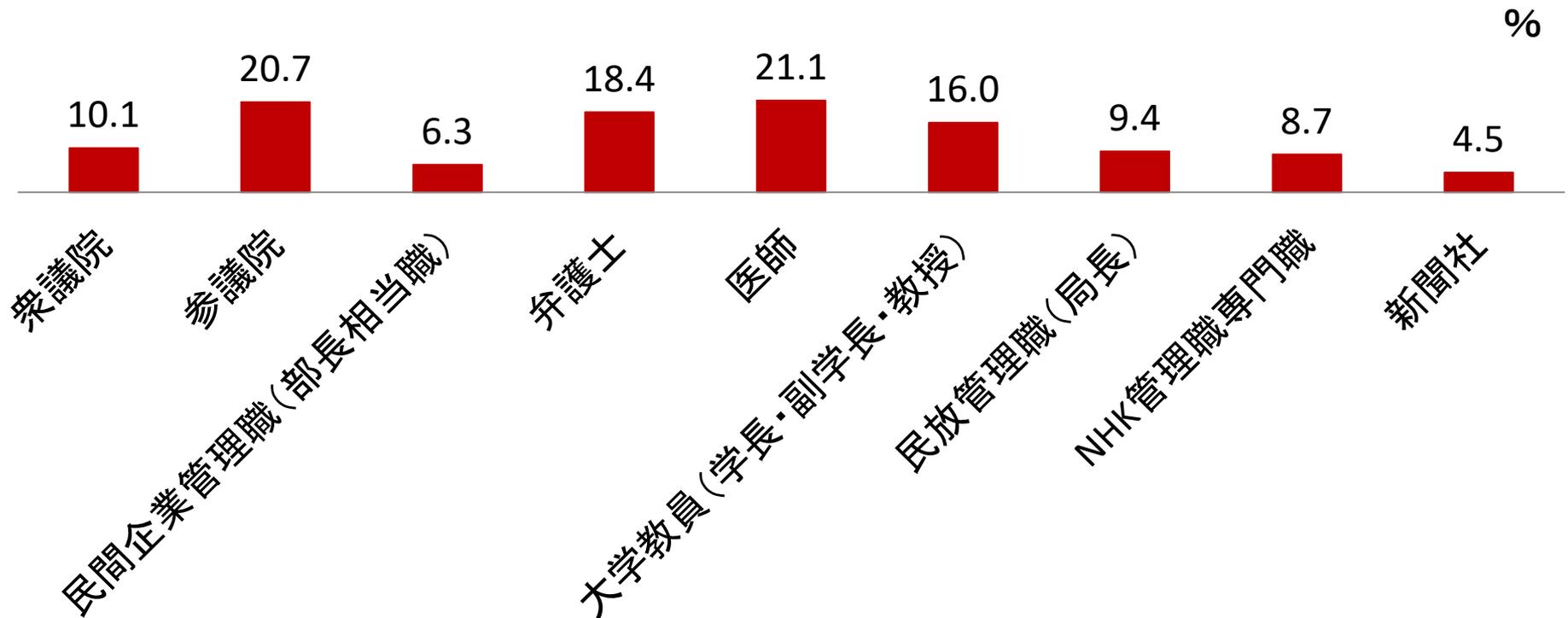
**メディア＝女性の少ない職場**

# 日本の専門職・管理職における女性の割合

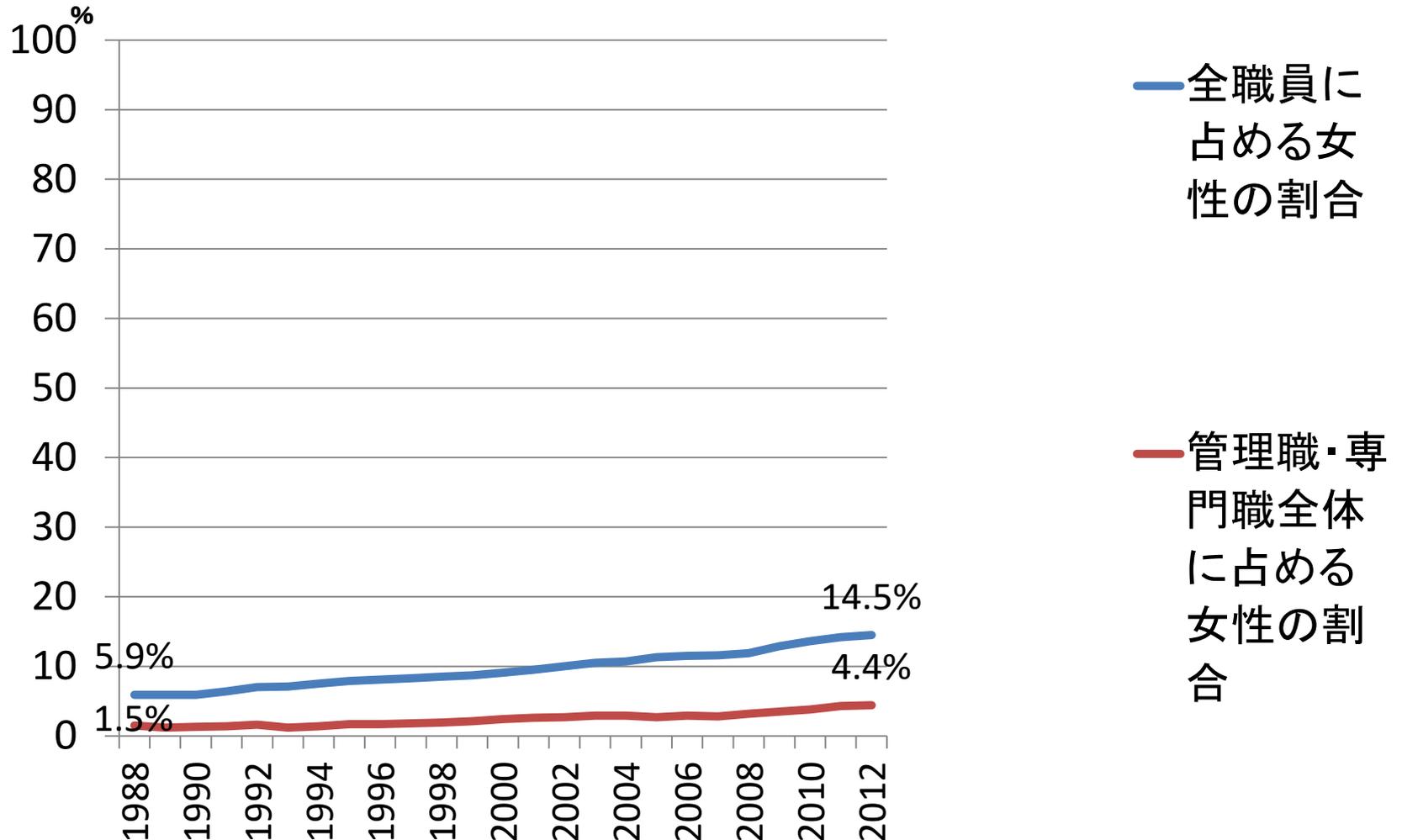
平成30年男女共同参画白書、 2018民放労連女性協議会調査、

<http://www.nhk.or.jp/faq-corner/1nhk/03/01-03-10.html>

[https://www.pressnet.or.jp/news/headline/140812\\_4289.html](https://www.pressnet.or.jp/news/headline/140812_4289.html)

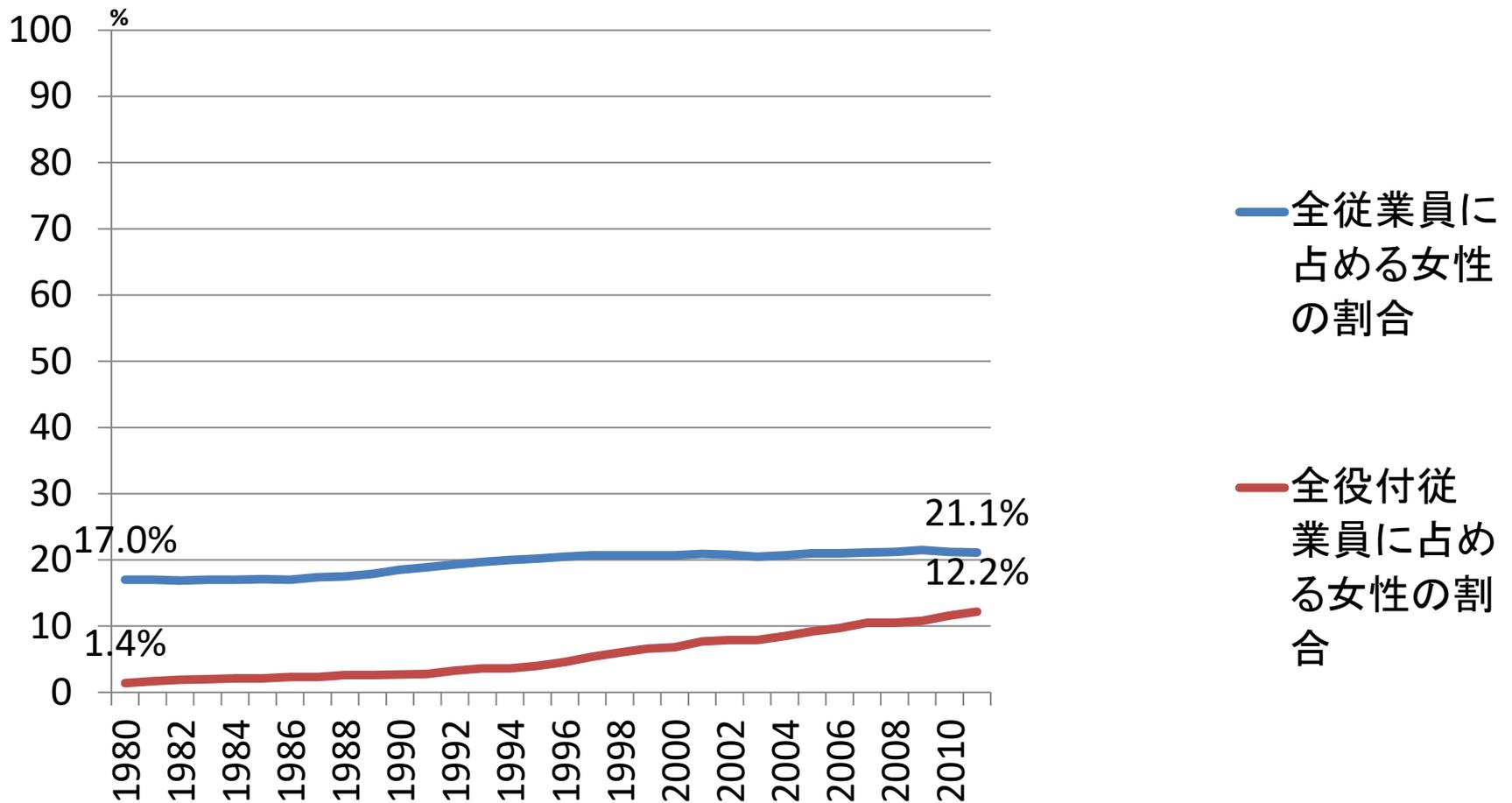


# NHKの女性職員の割合



『総合ジャーナリズム研究』内で<「女性とメディア」動向レポート>より

# 民放の女性の割合

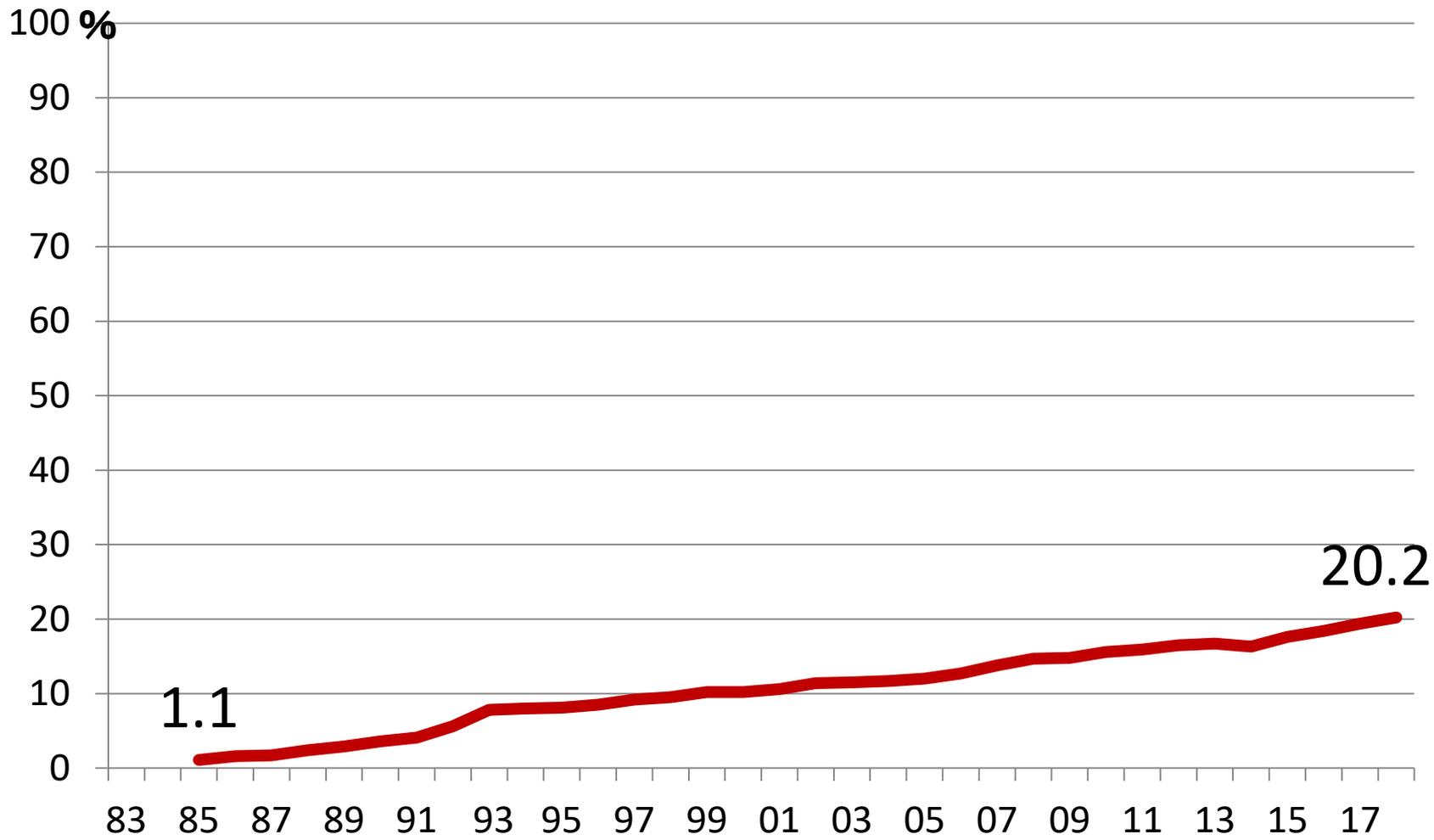


# テレビ局女性比率

(2018民放労連女性協議会調査)

		日テレ	テレ朝	TBS	テレ東	フジ	東京MX	NHK	平均	
		組合調査							会社調査	
全社	社員	22.0	20.8	18.5	23.5	25.1	23.5	16.8	21.5	
	役員	0	0	4.3	0	0	5.6	0	1.4	
	局長	5.9	0	13.3	7.7	7.1	22.2		9.4	
放送部門	社員	28.0	22.8	16.7	18.2	22.4	25.0		22.2	
	最高責任者	0	0	0	0	0	0		0	
制作部門	社員	16.2	14.5	20.8	10.1	14.9	6.3		13.8	
	最高責任者	0	0	0	0	0	0		0	
情報制作部門	社員	24.6	19.7	23		23.8			22.9	
	最高責任者	0	0	0		0			0	
会社発表 女性管理職比率		14.6	9.4	10.2				8.0	6	

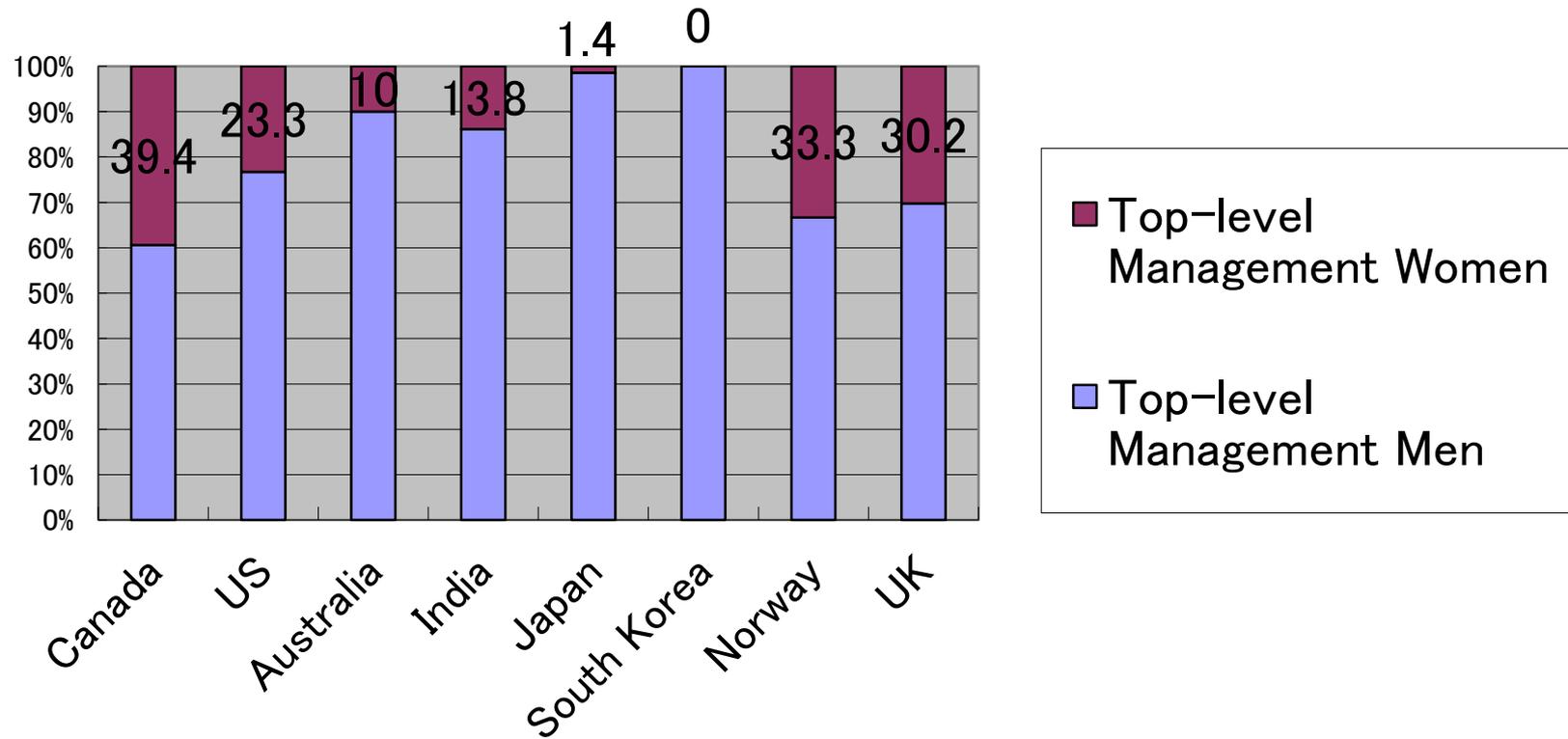
# 新聞記者 女性の割合



# 経営レベル

Global Report on the Status of Women in the News Media (2011)

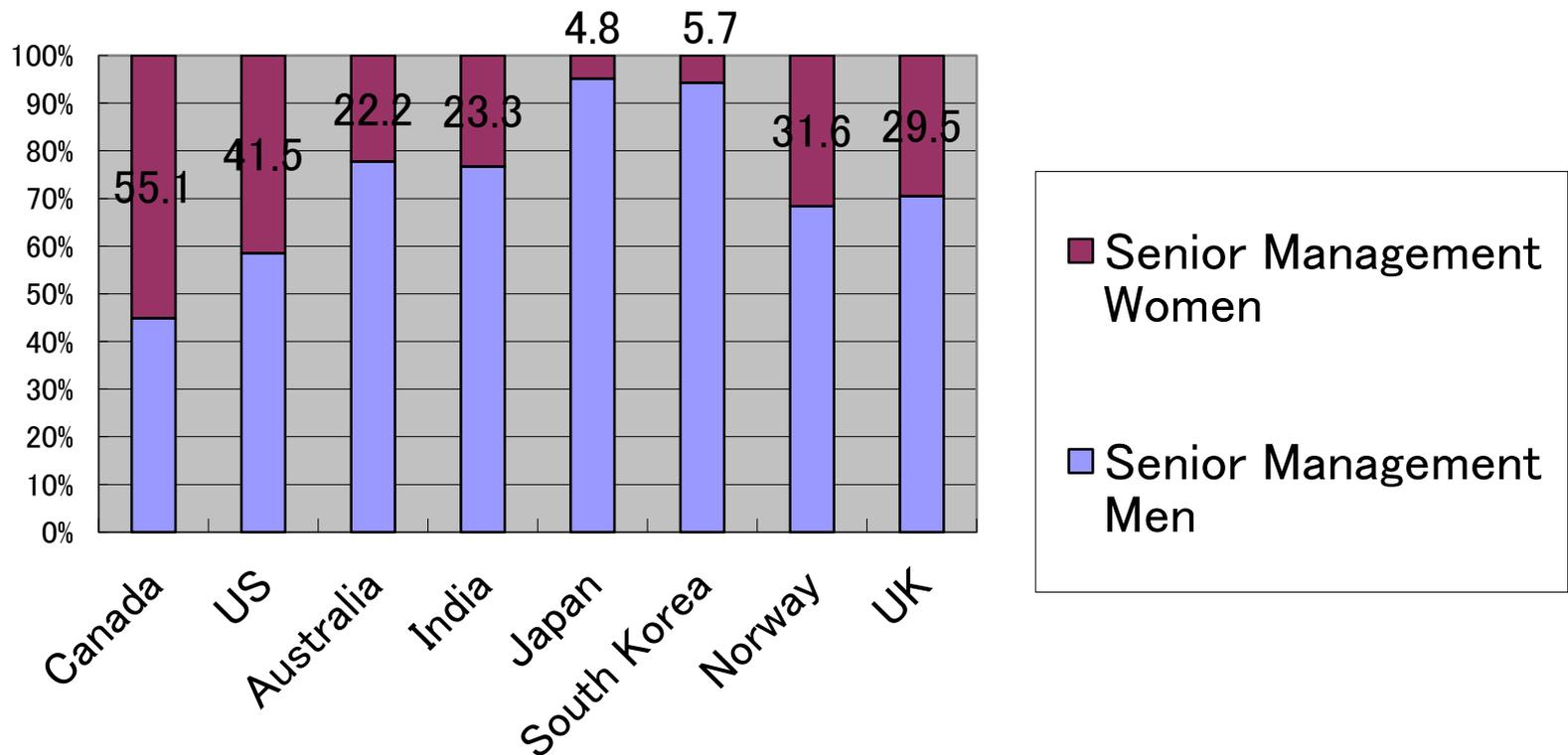
<https://www.iwmf.org/wp-content/uploads/2018/06/IWMF-Global-Report.pdf>



# 上級管理職レベル

Global Report on the Status of Women in the News Media (2011)

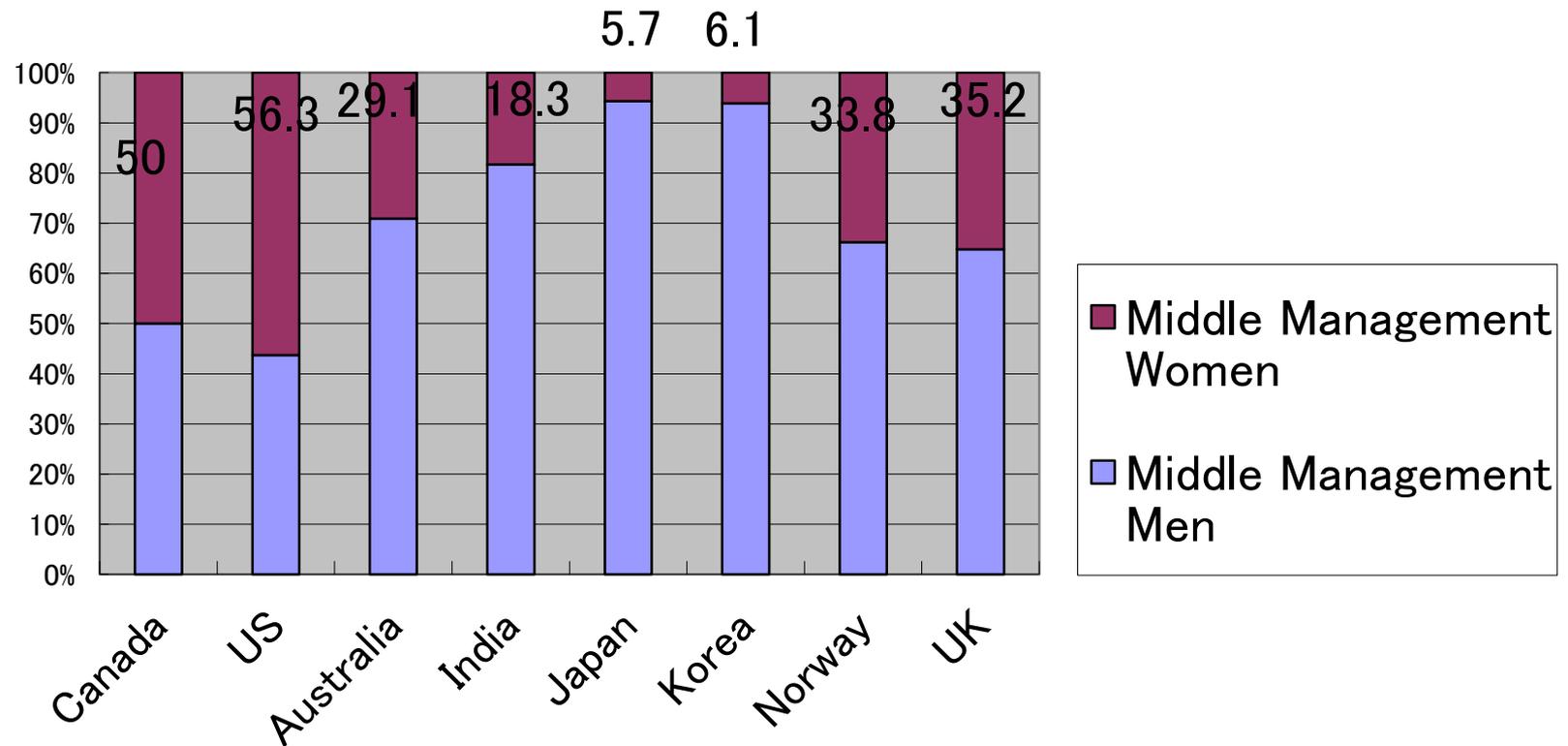
<https://www.iwmf.org/wp-content/uploads/2018/06/IWMF-Global-Report.pdf>



# 中級管理職

Global Report on the Status of Women in the News Media (2011)

<https://www.iwmf.org/wp-content/uploads/2018/06/IWMF-Global-Report.pdf>



# 労働環境、待遇の問題

# テレビ・ラジオ

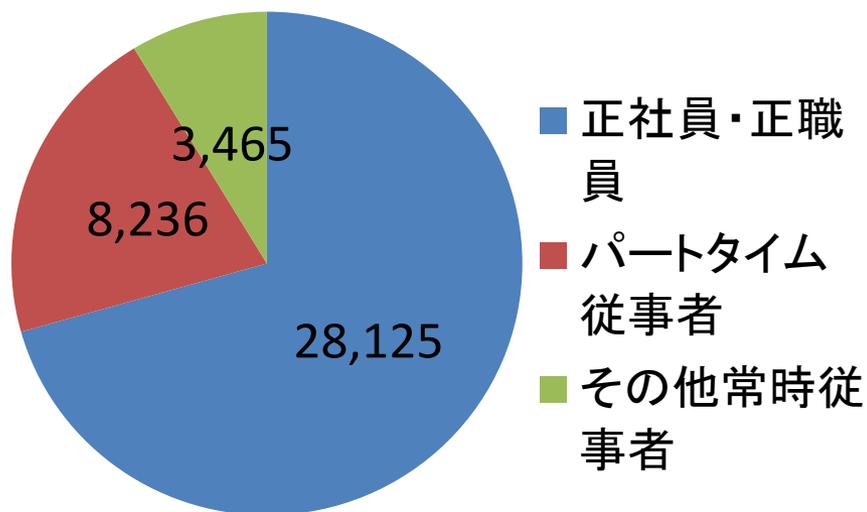
放送事業者  
(免許制)

局の子会社など  
有力番組制作会社

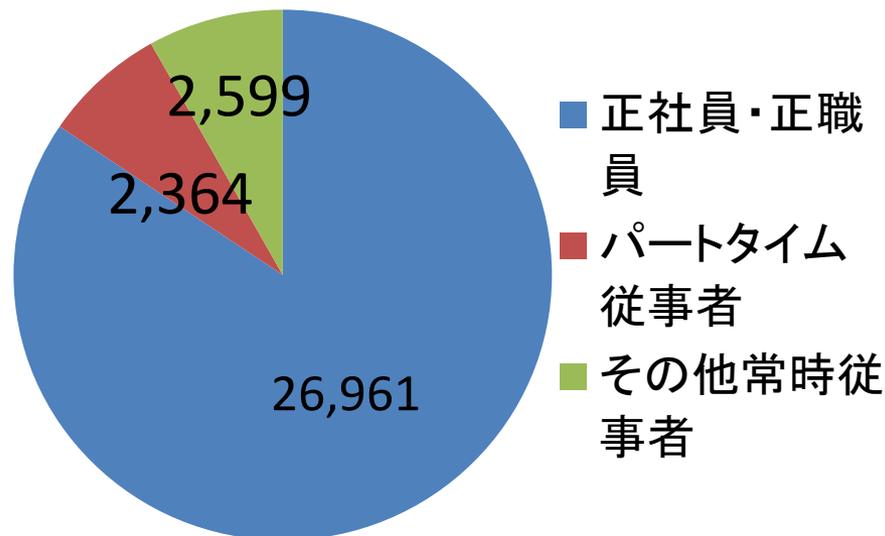
中小番組制作会社孫請  
け、業務委託派遣など

# 「放送業」は放送局だけではない

## 民間放送業



## テレビジョン・ラジオ番組制作業



＝常時従業者(正社員・正職員、パート、アルバイト、嘱託、契約社員等の呼称にかかわらず期間を定めずに、又は1か月以上の期間を定めて雇用している者)比較

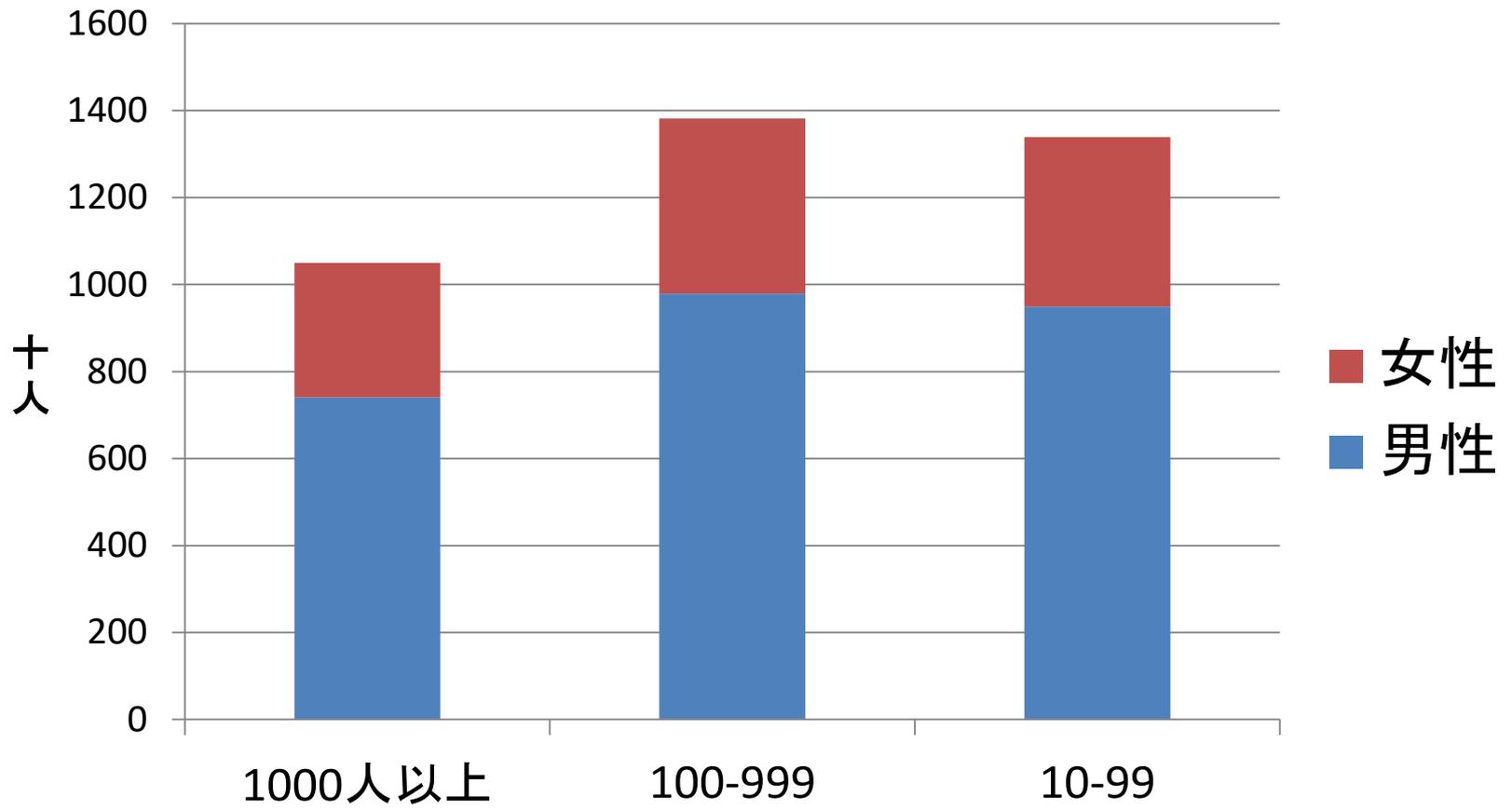
# 番組製作会社の資本金・従業者規模

- 資本金5千万円未満の事業者が全体の53.7%、従業者が100人未満の事業者が全体の86.9%と、多くは中小規模の事業者となっている。

(平成29年情報通信業基本調査)

# 放送＝事業規模にかかわらず、男性が多い

平成28年賃金構造基本統計調査 放送業

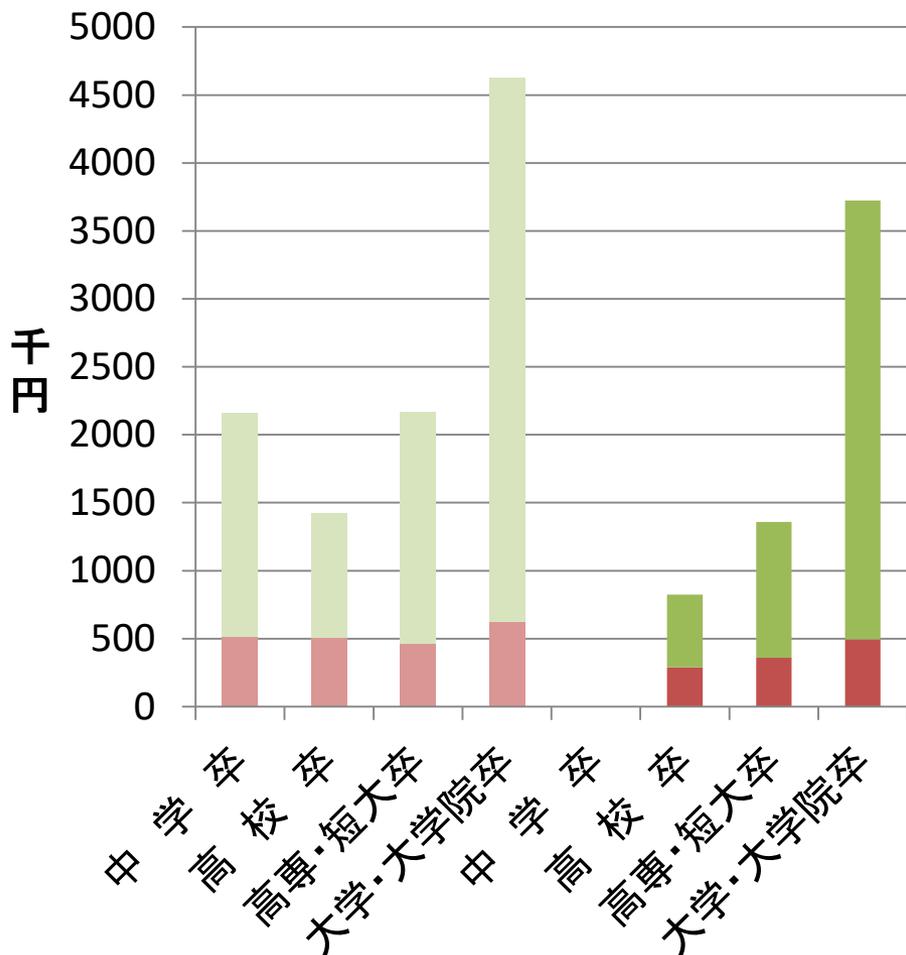


# 平成28年賃金構造基本統計調査：放送業

(男女：濃色部分が女性、淡色部分が男性、事業規模別)

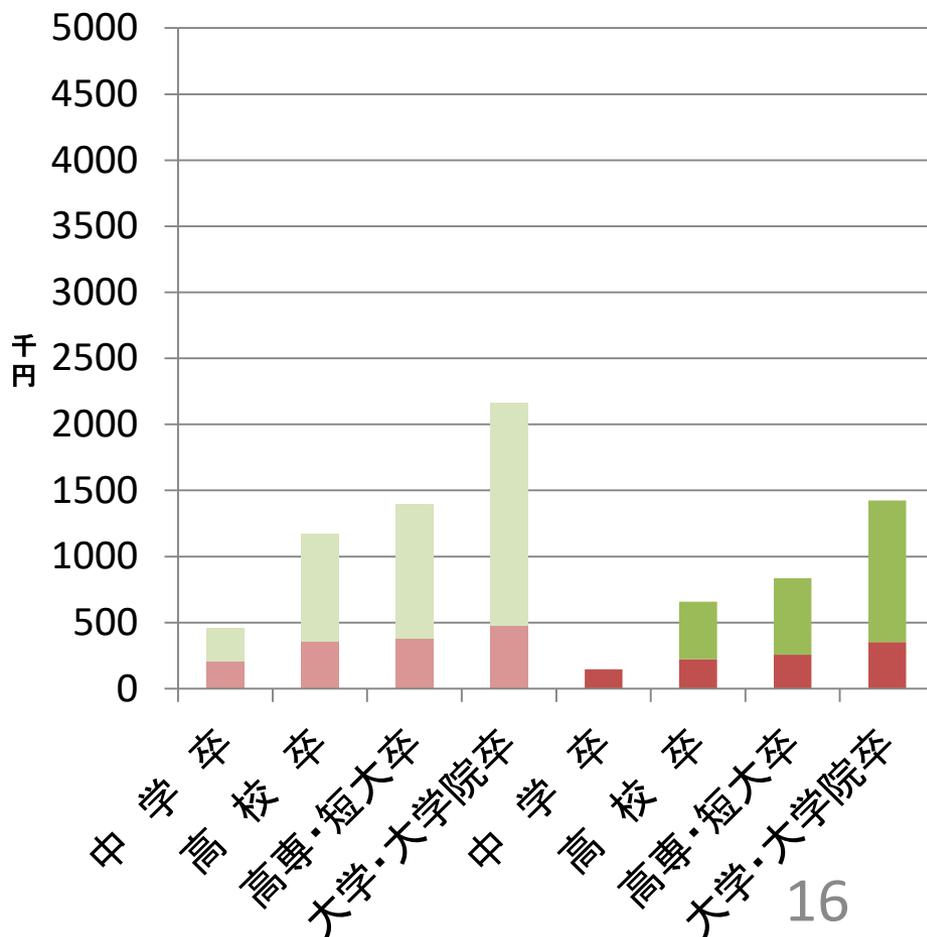
## 1000人以上

- 年間賞与その他特別給与額
- きまって支給する現金給与額



## 10-99人

- 年間賞与その他特別給与額
- きまって支給する現金給与額

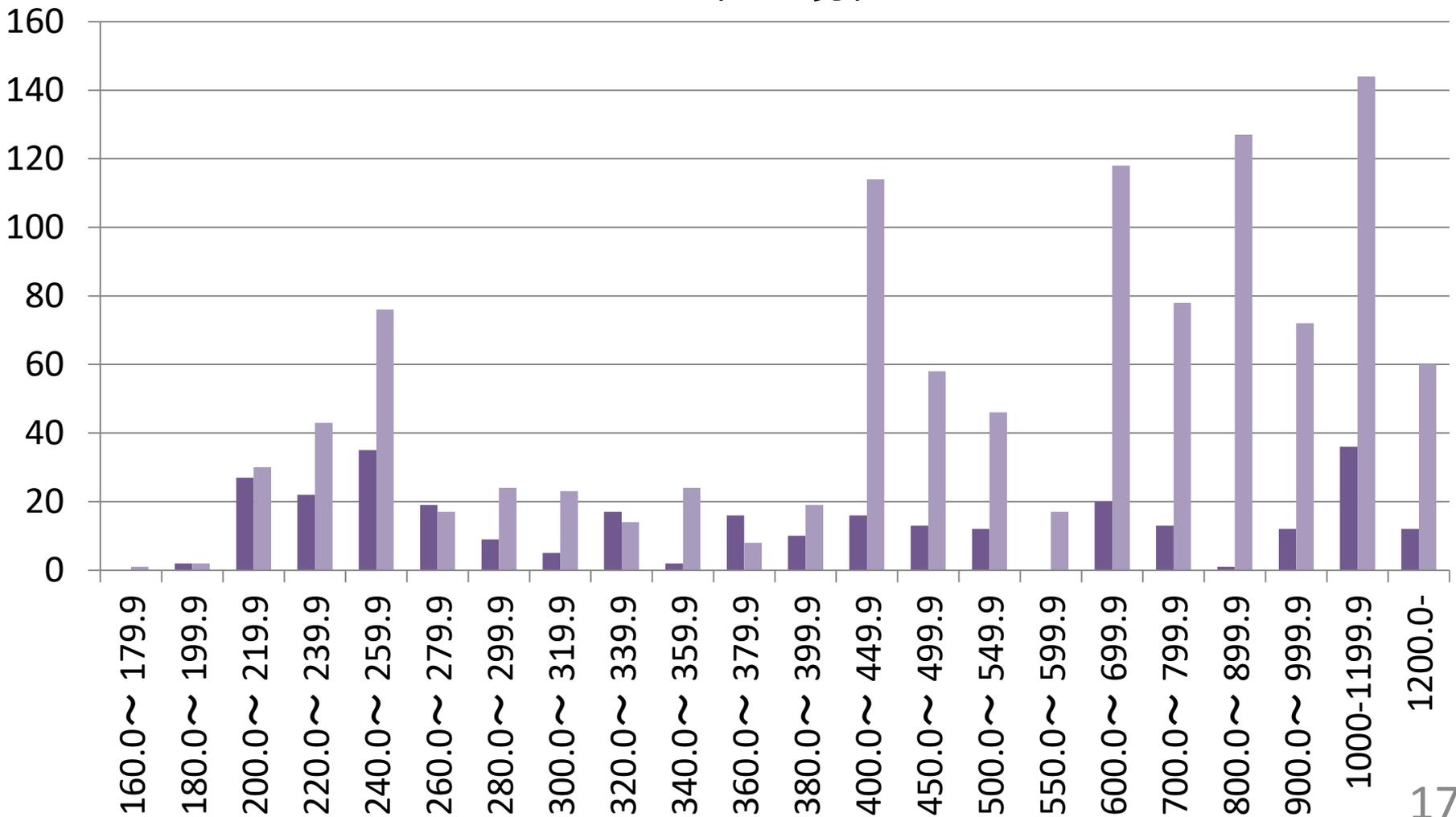


# 所定内給与額の分布

放送業(1000人以上／大学・大学院卒、年齢別所定内給与額)  
平成30年度賃金構造基本統計

単位=10人

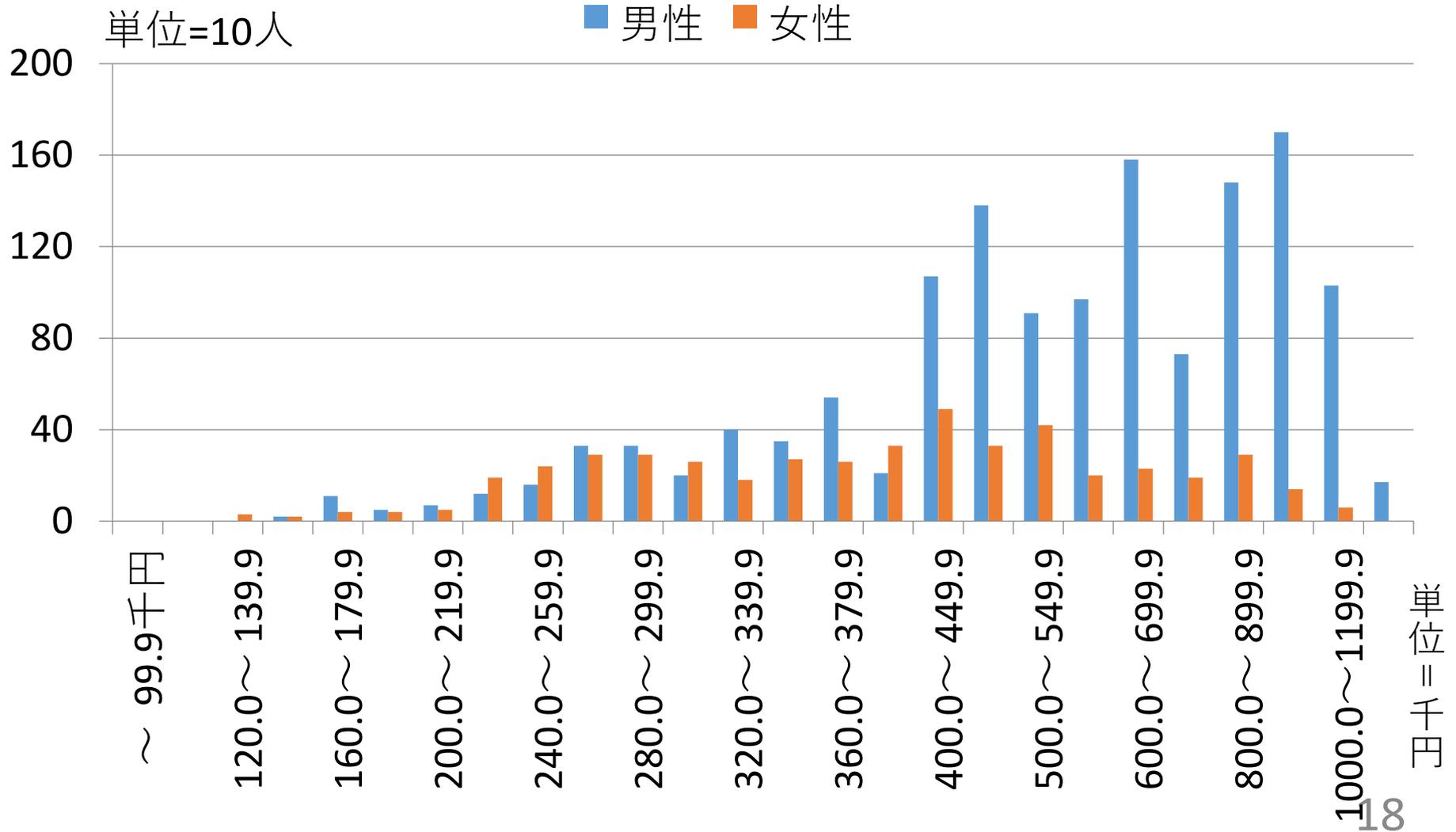
■ 女性 ■ 男性



単位=千人

# 所定内給与額の分布

映像・音声・文字制作業(1000人以上／大学・大学院卒、年齢別所定内給与額)  
平成30年度賃金構造基本統計



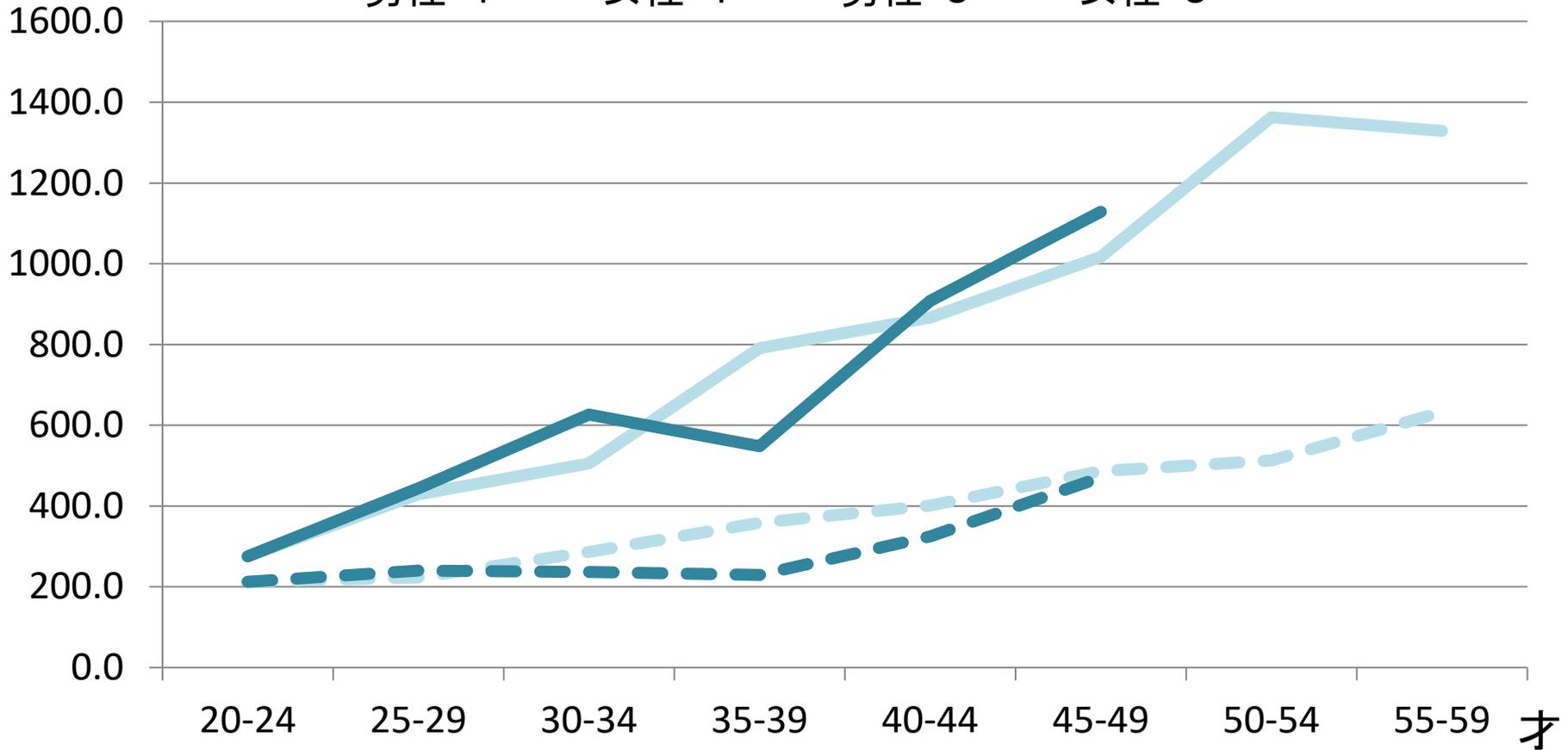
# 第1、第9 十分位数

平成30年度賃金構造基本統計

放送業 (1000人以上／大学・大学院卒、年齢別所定内給与額)

千円

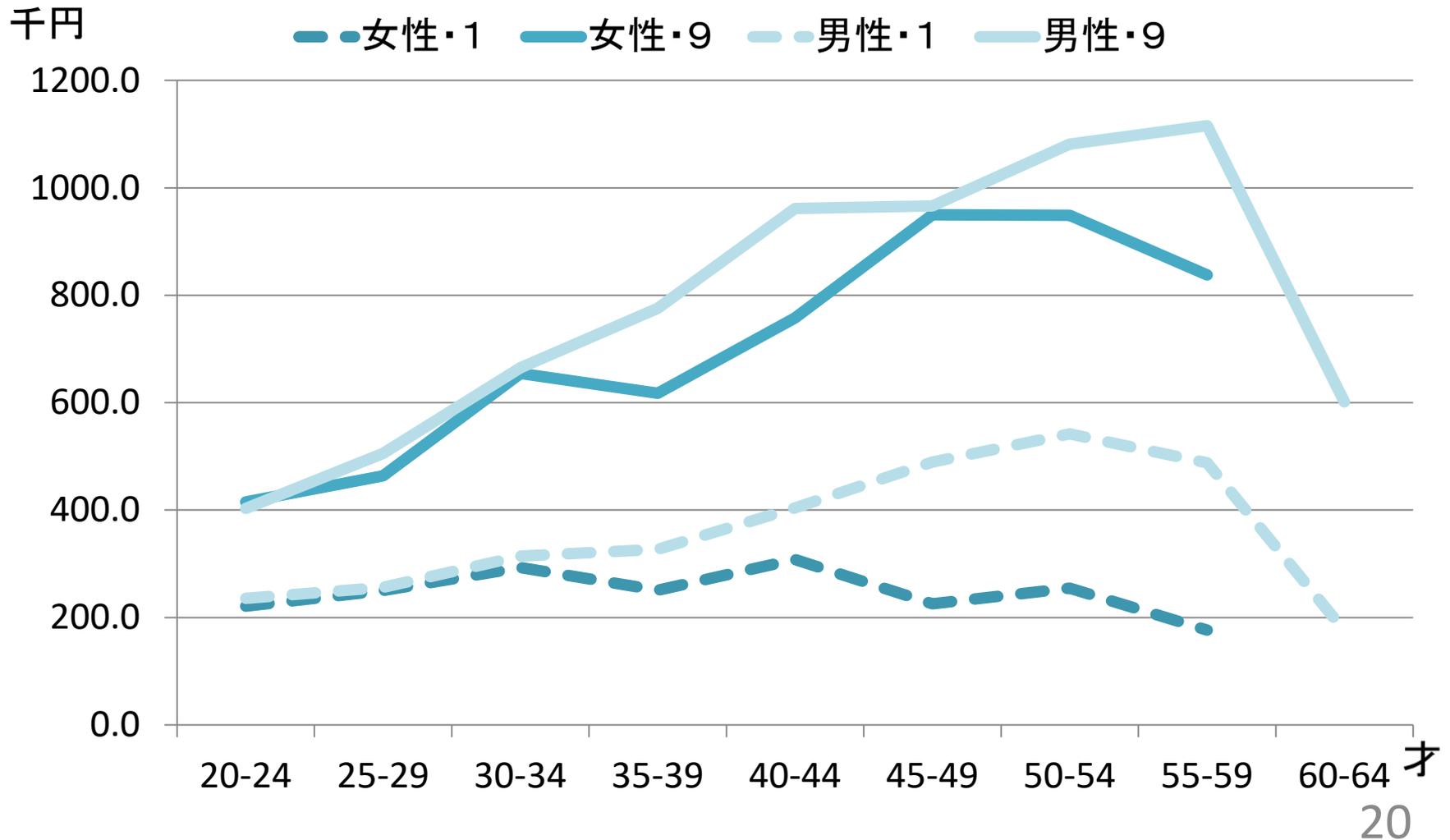
— 男性・1    — 女性・1    — 男性・9    — 女性・9



# 第1、第9 十分位数

## 平成30年度賃金構造基本統計

映像・音声・文字制作業(1000人以上／大学・大学院卒、年齢別所定内給与額)

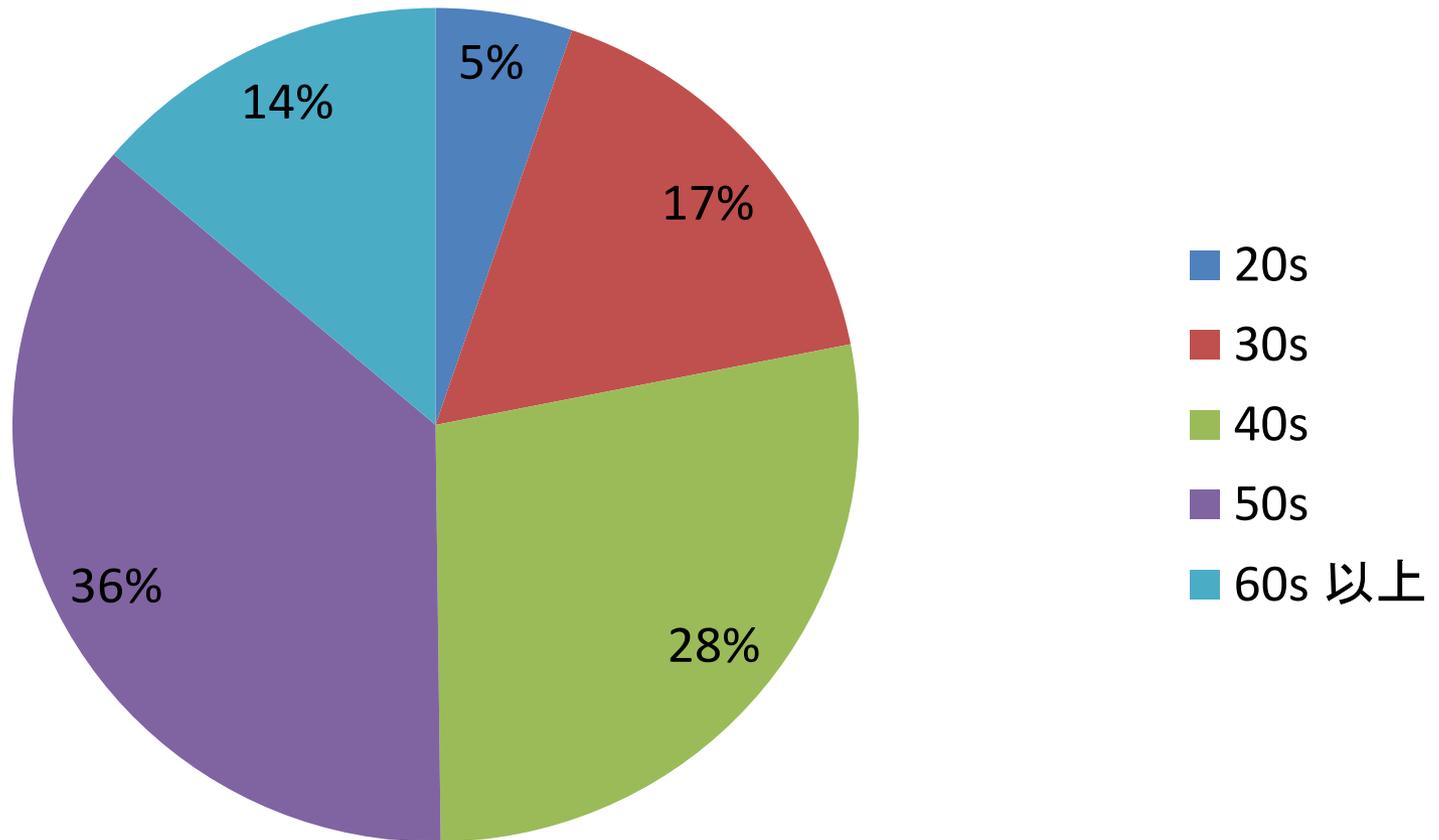


# メディアの待遇序列

- 男性 > 女性                      = ジェンダー序列
- シニア > ジュニア              = 年齢序列
- 大手 > 中小事業所              = 規模序列
  
- すなわち、大手事業所に勤務するシニアの男性がもっとも有利な業界である。

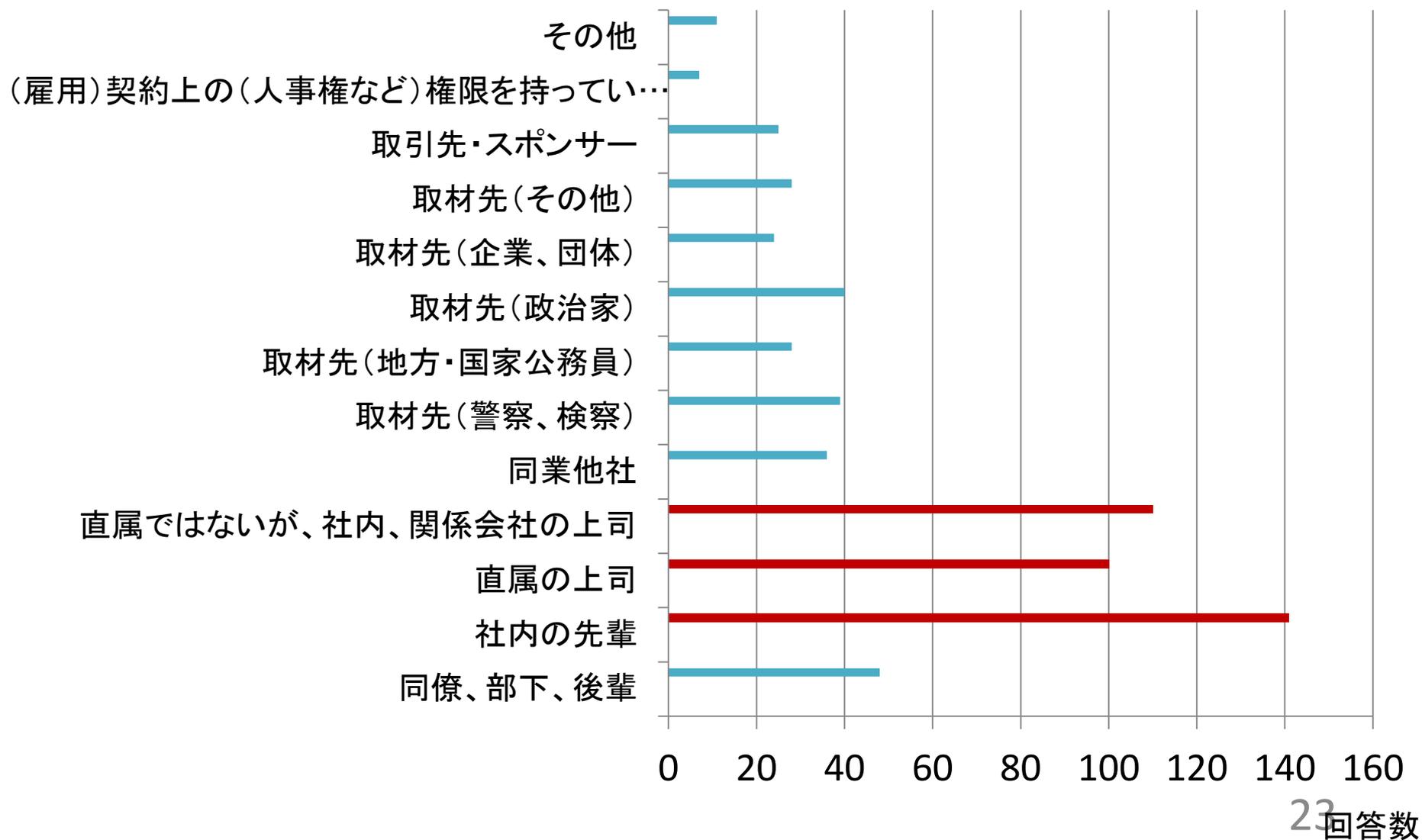
# メディア産業内でのハラスメントの加害者の年齢層

MIC&MIC 女性連絡会 セクハラWebアンケートより「セクハラを受けた経験がある」「見聞きしたことがある」と回答した人 287名の回答より



# メディア産業内でのハラスメントの加害者の職業

MIC&MIC 女性連絡会 セクハラWebアンケートより 「セクハラを受けた経験がある」「見聞きしたことがある」と回答した人 286名の回答より



# 日本の放送局、新聞社8社調査

Global Report on the Status of Women in the News Media (2011)

<https://www.iwfmf.org/wp-content/uploads/2018/06/IWFMF-Global-Report.pdf>

会社の方針	% YES	% NO	N
男女平等方針が宣言されている	38	62	8
セクハラ防止・対策制度が整備されている	100	0	8
女性の産休・育休制度が整備されている	100	0	8
男性の育休制度が整備されている	100	0	8
育休明けに元のポジションに戻れる	100	0	8
育児支援制度がある	88	12	8
教育やトレーニングプログラムがある	100	0	8

# 豪州の放送局、新聞社

Global Report on the Status of Women in the News Media (2011)

<https://www.iwmf.org/wp-content/uploads/2018/06/IWMF-Global-Report.pdf>

会社の方針	% YES	% NO	N
男女平等方針が宣言されている	100	0	5
セクハラ防止・対策制度が整備されている	100	0	6
女性の産休・育休制度が整備されている	83	17	6
男性の育休制度が整備されている	83	17	6
育休明けに元のポジションに戻れる	83	17	6
育児支援制度がある	33	67	6
教育やトレーニングプログラムがある	66	34	6

# 米国の放送局、新聞社

Global Report on the Status of Women in the News Media (2011)

<https://www.iwmf.org/wp-content/uploads/2018/06/IWMF-Global-Report.pdf>

会社の方針	% YES	% NO	N
男女平等方針が宣言されている	79	21	14
セクハラ防止・対策制度が整備されている	93	7	14
女性の産休・育休制度が整備されている	79	21	14
男性の育休制度が整備されている	71	29	14
育休明けに元のポジションに戻れる	69	31	13
育児支援制度がある	7	93	14
教育やトレーニングプログラムがある	50	50	14

# ノルウェーの放送局、新聞社

Global Report on the Status of Women in the News Media (2011)

<https://www.iwmmf.org/wp-content/uploads/2018/06/IWMMF-Global-Report.pdf>

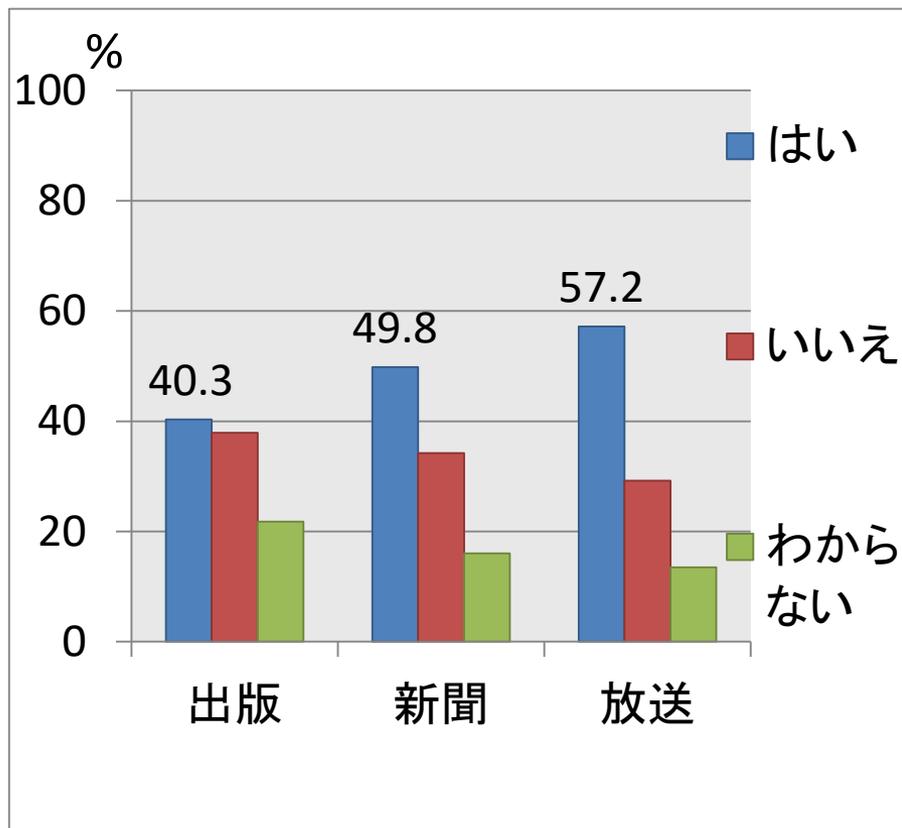
会社の方針	% YES	% NO	N
男女平等方針が宣言されている	29	71	7
セクハラ防止・対策制度が整備されている	29	71	7
女性の産休・育休制度が整備されている	100	0	7
男性の育休制度が整備されている	100	0	7
育休明けに元のポジションに戻れる	100	0	7
育児支援制度がある	14	86	7
教育やトレーニングプログラムがある	100	0	7

**女性が少ないことの含意:**

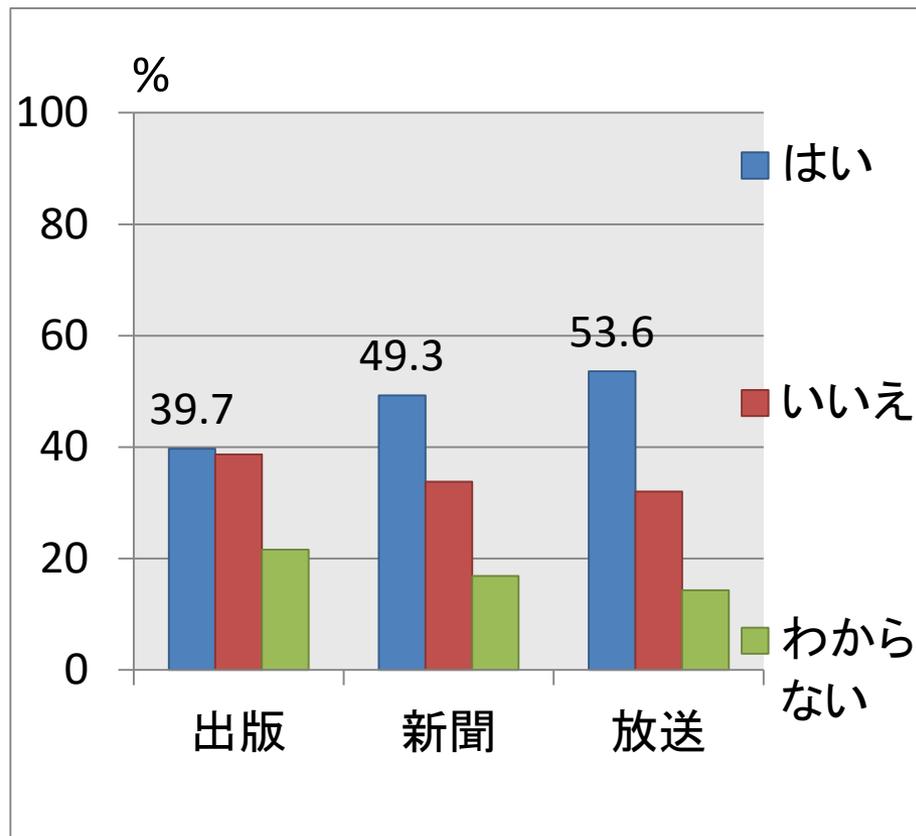
# 1) 記事内容への影響

# 記事・番組表現に性差はあると思うか？

## 素材選択



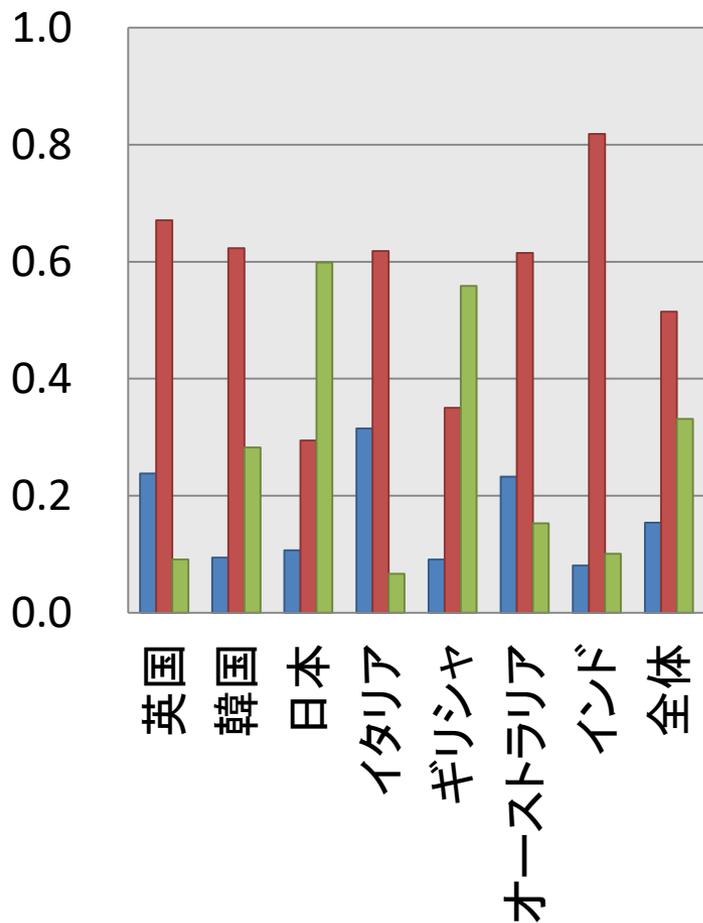
## 表現方法



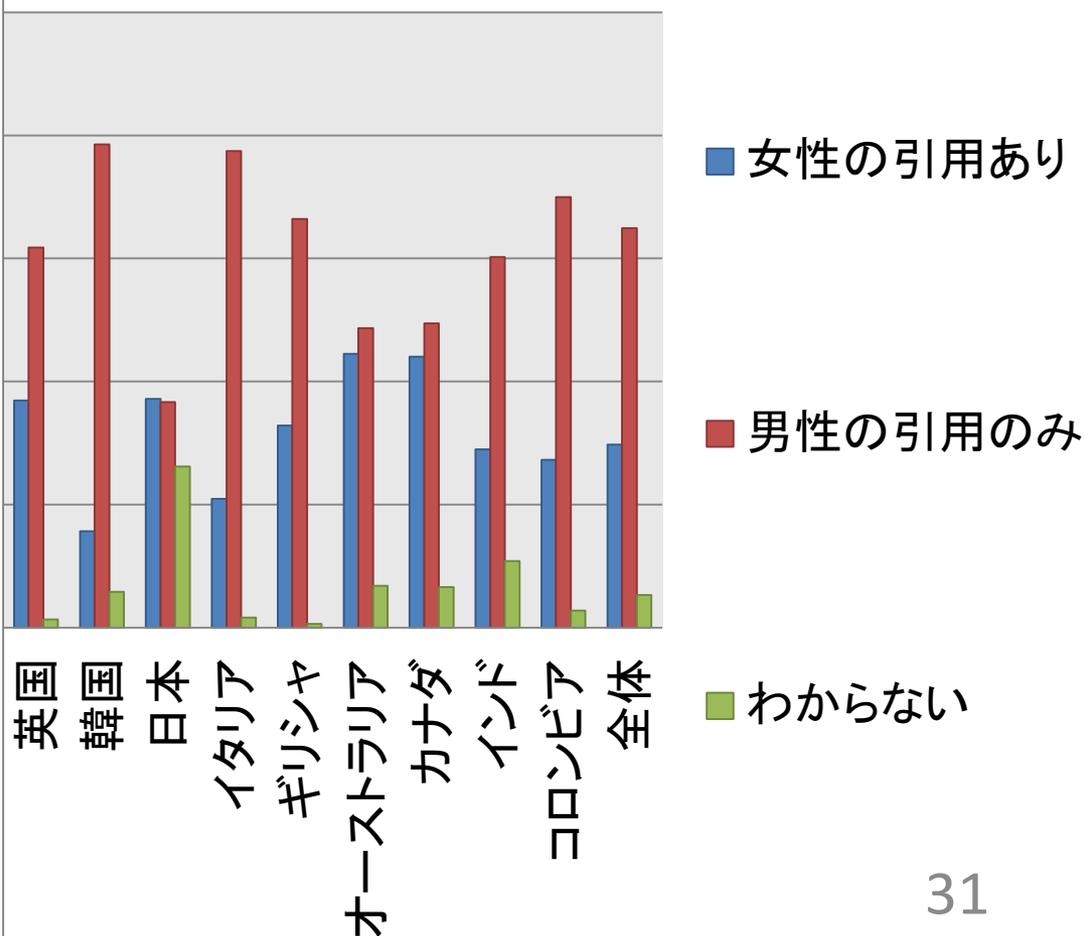
# 「情報源」のジェンダー分布

科学研究費補助金 基盤研究(B)「メディアシステム、政治文化と市民の情報力の連関について:8カ国国際比較研究」(2009-2012年度 研究代表者 林香里)調査より

## 新聞(高級・一般紙)



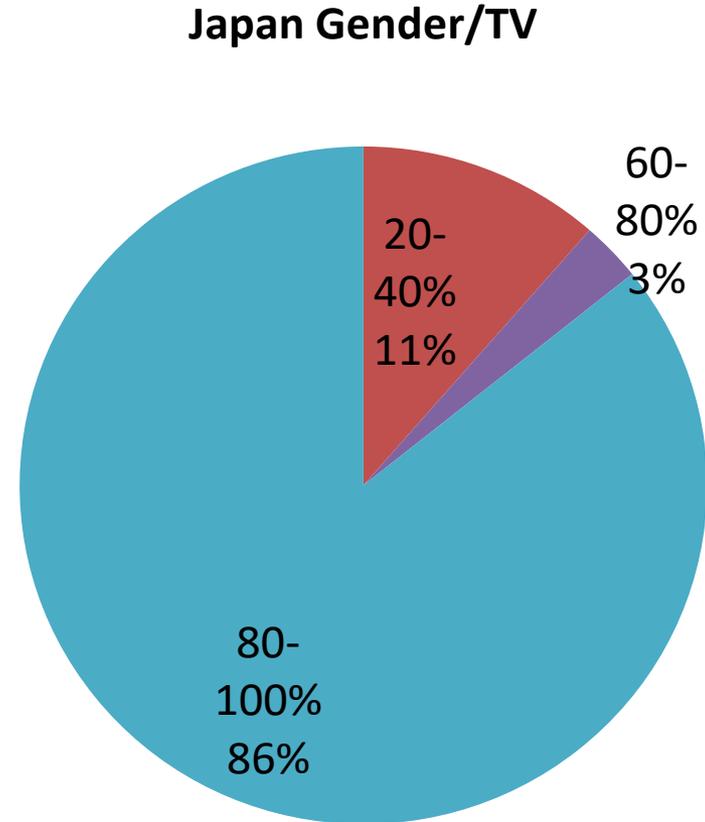
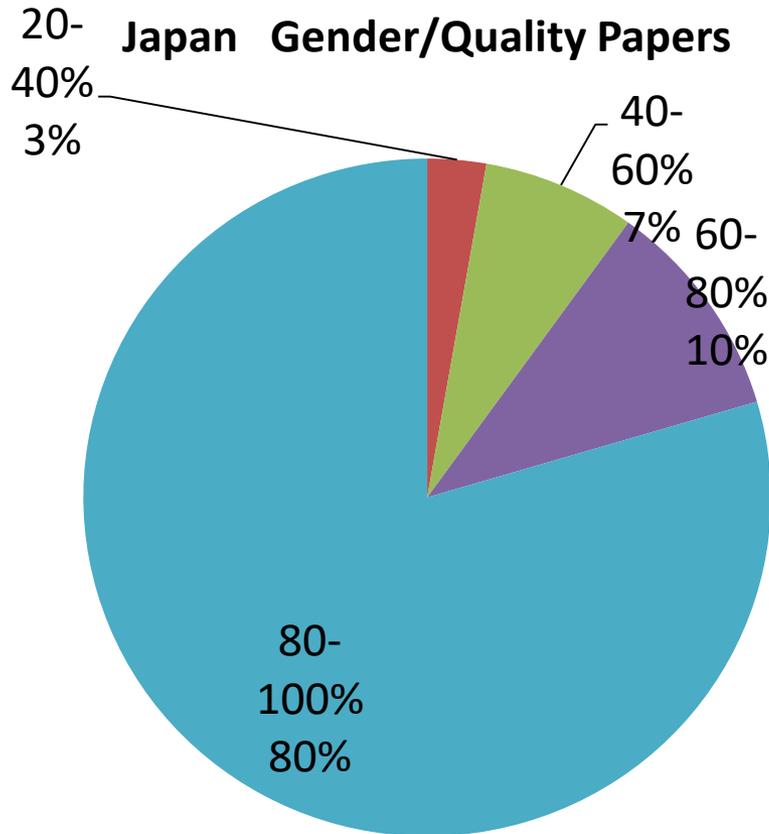
## テレビ



# 日本では女性を引用しているニュースは、圧倒的に長いニュースに偏向している

科学研究費補助金 基盤研究(B)「メディアシステム、政治文化と市民の情報力の  
連関について:8カ国国際比較研究」(2009-2012年度 研究代表者 林香里)調査よ

り



テレビ・新聞ともにニュースが上位2割の長さになって、ようやく女性が登場するようになる。

# ジェンダーはジャーナリズムの内容に影響するか？

- 実は論争がある。
- 記者はジェンダー基準より、「記者基準」でニュース選択をしている。つまり、女性/男性に関係なく、「プロフェッショナルな」ニュース価値が記者の頭に埋め込まれている。

⇒ これがやっかい。ジャーナリズムに埋め込まれている「男性性」。女性たちの過剰適応のリスク。

# 事例： 日大アメフト／伊調パワハラ 報道

	日大 アメフト	伊調 パワハラ
読売新聞 記事数	96	35
読売新聞 字数	103436	13605
朝日新聞 記事数	125	27

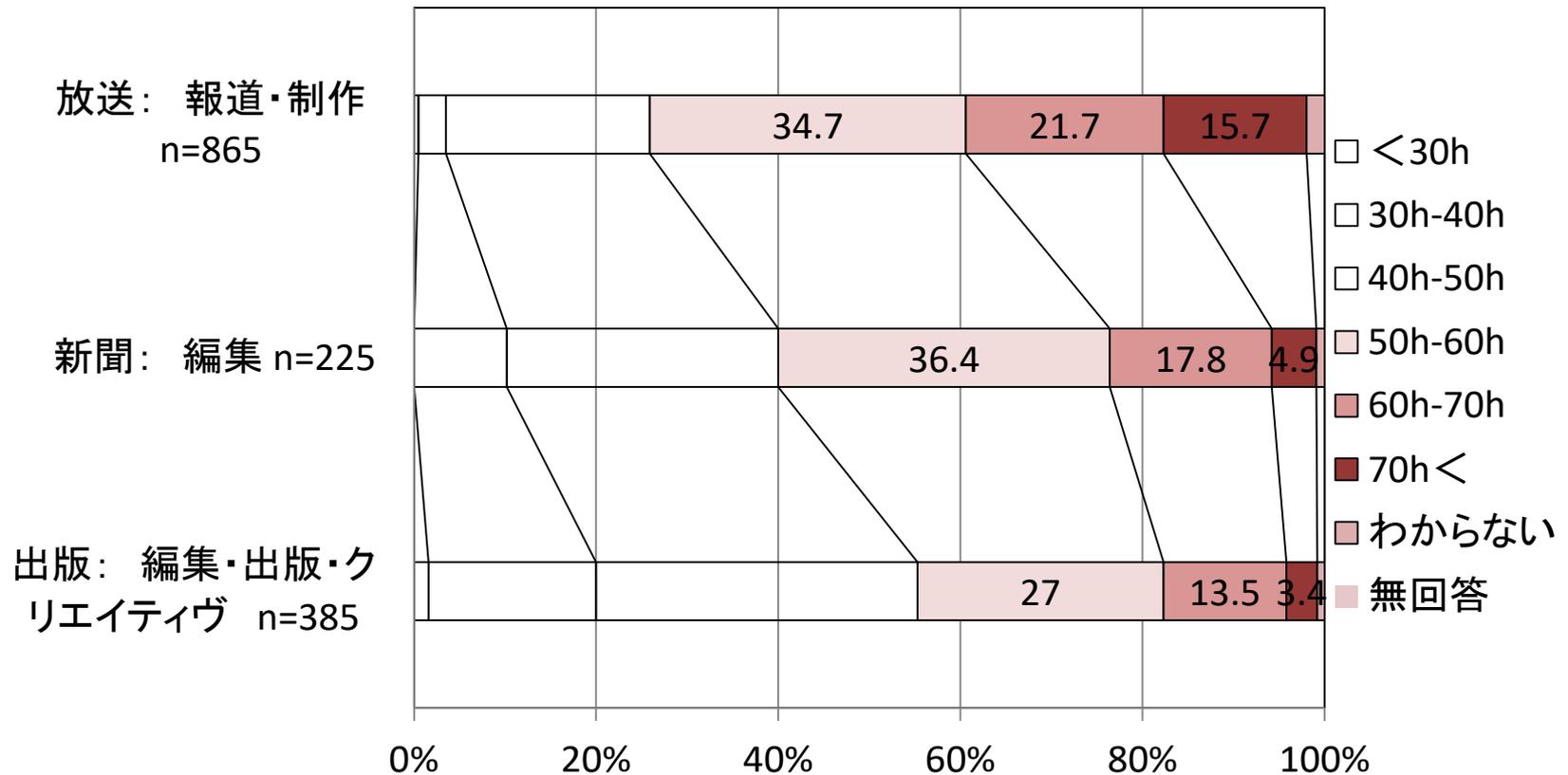
データベース調査 (ヨミダス(読売) + 聞蔵(朝日))

- 関西学院大学 抗議文書送付 2018/5/12-6/11
- 伊調馨選手のパワハラ告発文書 内閣府送付発覚 2018/3/1-6/11

## 2) 職場文化への影響

# メディア別 1週間の平均労働時間 (報道、編集、制作部門)

内閣府男女共同参画局 「メディアにおける女性の参画に関する調査報告書」  
H23



# GCN ワーク・ライフ・バランス調査 (2010年－2011年)

- 男性管理職 11人 (内訳: 全員法律婚)  
パートナー 専業主婦6人、同業者2人(うち1人はフリー)など
- 女性管理職 10人(内訳: 法律婚3人、事実婚2人、離婚2人、未婚3人)。  
パートナー 同業者7人、自由業3人

林香里・谷岡理香編 『テレビ報道職のワーク・ライフ・アンバランス 13局男女30人の聞き取り調査から』 2013年。

# 参考：50年代の民放 女性への労務対策＝結婚対策

- 1950年代設立の民間テレビ放送会社は女子若年定年制もしくは結婚による退職を労務対策の特徴としていた。
- 1968年11月現在
  - 25歳定年制4局
  - 30歳定年制5局
  - 35歳定年制2局
  - 40歳定年制1局
  - 45歳定年制2局
  - 結婚退職制1局

このほか、制度はないが結婚を機に退職する慣習があるのが7局以上もあった。

(伊藤、2005:258、国広 2013「仕事と生活の二者択一を超えて」『テレビ報道職のワーク・ライフ・アンバランス 13局男女30人の聞き取り調査から』より重引)

- 過酷な労働環境が<他者のケアの責任をもつ人々>を排除。
- 軍隊的画一性。「規格外」に対する不寛容。
- 人権感覚の麻痺。既存の権力布置への問題意識の欠如。
- 商業主義の全面的展開による女性性の消費と搾取。
- 人材の外部流動性が少なく、内需型産業に特有の停滞感。

# 変化の兆しと希望

- そうは言っても増え続けている女性社員。→採用はすでに5割が女性。
- メディア労働市場の外部流動性の増加。
- デジタル化によるマスコミ各社の相対的弱体化。オンライン・メディアの台頭によるあせり。
- グローバルな圧力(国境なき記者団、国連人権理事会特別報告者 D. Kaye)。

# 警戒すべき点

- ネットに追いつめられてかえって保守化。(社の人事からコンテンツに至るまで)。
- 急激なグローバル化の反動によるナショナリズムの台頭。
- 多メディア時代における商業主義の加速。
- ネット言論:ヘイトスピーチやアルゴリズムによる「男性性の標準化」の加速。

