

女性労働通信

発行 女性労働問題研究会 NO.76 2024/7/25
 〒100-0003 東京都千代田区一ツ橋1-1-1 パレスサイドビル9F
 (事務局) 株式会社 毎日学術フォーラム
 Tel 03-6267-4550 Fax 03-6267-4555
 E-mail maf-ssww@mynavi.jp
 HP <https://ssww1950.sakura.ne.jp/ssww/>

<目次>

- ・代表あいさつ……………P 1
- ・研究例会1報告……………P 2
- ・研究例会1アンケート結果……………P3・4
- ・2024年総会のご案内……………P4
- ・会員近況報告……………P 5
- ・企画編集スタッフ募集……………P 5
- ・女性労働セミナーご案内……………P 6
- ・最低賃金交渉NEWS……………P 7
- ・会員アンケートのお願い……………P 7
- ・常任&拡大常任委員会報告……………P 8

役員が足りない！会存続の危機です

代表 竹信三恵子

梅雨に入り、蒸し暑い日々が続いています。そんな中で、みなさんに緊急事態のご報告とお願いをしなければなりません。

この4月、常任委員の中の企画編集担当副代表と同代表補佐のお二人からご健康上の理由ということで、相次いで退任のお申し出がありました。突然のご退任表明ということで、常任委員会は、急ぎ打開策を検討してきました。

企画編集は、会報の編集という重要な業務ですが、規約上、常任委員の任期途中の退任は想定されていません。ご健康上の問題ということですから強いてお引き留めするわけにも行かず、急場をしのぐため、企画編集スタッフを会員の方々から募らせていただくことにしました。5ページの「企画編集スタッフ募集にあたってのお願い」をご覧ください、お手伝いいただける会員の方がおいでになりましたら連絡先までお申し出くださいますよう、伏してお願いします。

この間、女性労働問題研究会では、数少ない役員をいっぱい生かして様々な企画を立て、昨年9月の女性の過労死セミナーはじめ、いずれも高い評価をいただけてきました。良質の企画で会への関心を高め、運営に参加して下さる層を増やそうとの考えでしたが、その中でようやくお引き受けいただいたお二人が今回、辞退を申し出られたことで、常任委員会は片肺飛行状態となりました。

企画担当副代表は次期代表含みでもあったため、今回のご辞退で次期以降の研究会の継続も危うくなっています。そこで、常任委員会では、会員に女問研の存続を問うアンケート(7ページ参照)を実施し、会の存続のために役員を引き受けてもいいという方がどれだけいるのかを調査したいと考えました。近く、郵送または会員メーリングリストでアンケートを発送し、結果をもとに存続を話し合う会を開く考えで、その成り行きによっては、来年をもって閉会を決断せざるを得ないかもしれません。

いま、NPO法人は万単位で休眠団体が出ていると言われます。原因は後継者難と見られ、労務倒産に似た状況と言えるでしょう。少子高齢化の影が社会運動全般にも及び、大学の多忙化や研究者の非正規化が加わって、女問研という伝統ある組織を存続させたい気持ちは強くても担い手不足という壁がこれを阻んでいるように思えます。

今期は代表以下、役員任期を延ばす規約改正を行い、次を担う役員の開拓に努めてきましたが、2025年総会でその任期も尽きます。今回の企画編集スタッフだけでなく、今後の役員を引き受けてくださる方が出て来るかどうか女問研継続のカギです。近くお届けするアンケートへのご回答も含め、皆様のご協力を改めてお願いします。



女性労働問題研究会のHPへのアクセス数を増やすために、みなさまのご協力を。 <https://ssww1950.sakura.ne.jp/ssww/>

女性労働問題研究会HP



研究例会1 報告

小林 三津子 (会員)

「グーグルの表と裏—産休社員に退職強要」

4月20日 オンライン開催 (参加者23名)

講師: 小林佐保さん

(JMITU Alphabet ユニオン支部委員長)

『女性労働研究』第68号でも紹介されたトンドモナイ事件である。研究会では68号には書ききれなかった、その後の状況や会社の仕組み、組合活動についても伺うことができた。

グーグル合併会社は社員を大切に、自由な社風の企業として知られている。その魅力は研究会での報告でも十分に語られた。ともすると自己責任と結び付けられる成果主義であるが、グーグルでは「一人ひとりがリーダーであり、自分のやり方が尊重される」と定義され、「上司は部下を支え、同僚とは支え合う」もので、競争主義とはかけ離れたイメージだ。

ところが、2022年末から2023年にかけてグーグルを始めとする米国のIT企業の多くで一斉解雇が行われ、3月にはグーグル日本法人でも200人ほどの社員に対して強烈的な退職勧奨がなされた。「あなたのロールはなくなった。2週間以内にサインすれば早期退職金を支払う」という一方的な通告であった。その中には6名の産休・育休中の社員が含まれており、うち4名は勧奨を受け入れ退職したという。産休・育休中の社員への退職強要は法律で禁じられており、署名活動の後押しも受けて同年11月には労働局から違法の判断が通告された。

規模は小さいが2024年にも退職勧奨は行われたが、その対象には産休・育休中の社員はいなかったとのことである。今後、組合としては以下の交渉をしていく方針であるという。

- ・退職勧奨を受け入れなかった社員に対するハラスメントをなくすこと
- ・退職勧奨の対象選定の透明性

研究例会1 ☆オンライン

『女性労働研究』第68号から...

「グーグルの表と裏 産休社員に退職強要」

『女性労働研究』第68号(2024年3月発行)に寄稿していただきました小林佐保さんのお話です。

●ジョブ型雇用に求められる法整備、●レイオフが顕にした高度専門職ビザの立場の弱さ、●職場の言語の壁を乗り越えて団結するには、をお話していただきます。

会員・購読会員・会誌をお読みになっている皆さまのご参加をお待ちしています。

日時: 2024年 **4月20日** (土) 14:00~16:00

参加費: 無料です。

【プログラム】

「グーグルの表と裏 産休社員に退職強要」

★お話 小林 佐保さん (JMITU Alphabet ユニオン支部委員長、視覚障害者向け読み上げソフトウェア開発)

★コーディネーター 竹信三恵子 (女性労働問題研究会代表)

★司会 北口 明代 (女性労働問題研究会総務財政委員)

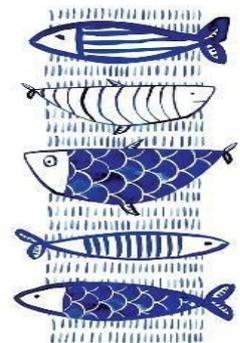
<筆者のコメント>

この事件の背景には、グーグルがグローバル企業であるがゆえの問題点がある。企業が株主を第一に考え株主への責務を果たすためには社員のレイオフを行う。基本的に日本法人は本社の方針を施行するだけであり、日本の法律や慣習に対する配慮が足りない。

その一方、私が最も気になったのはグーグルで働く女性のキャリアの問題である。グーグルは女性インターンシップや女子中高生向け見学会を行うなど、女性のキャリア育成に積極的な企業である。今回の退職勧奨は「産休・育休中だから」という理由で行われたわけではなく、たまたま対象者の中に産休・育休中の人が含まれていたということである。しかし、仕事も出産も大事にしようと育休に入った最中にこんなことになるなんて、子育てとキャリアの両立に様々な思いを描いていたであろう矢先に届いた退職勧奨の知らせの衝撃ははかり知れない。

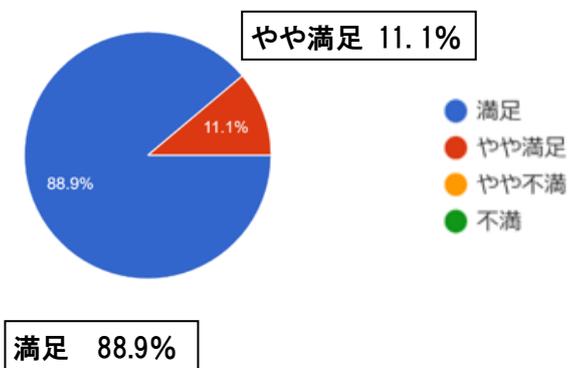
このことは、日本でキャリアをめざす女性に共通する問題であると考えられる。

(こばやし みつこ)

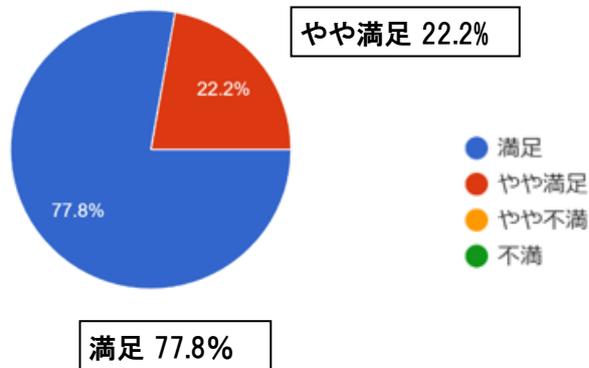


研究例会1 アンケート集約

1.「研究例会1」全体を通じて(9件の回答)



2. 今回、「グーグルの表と裏 産休社員に退職強要」についてとりあげました。報告の内容について(9件の回答)



3 ご意見・感想など(8件の回答)

●今、現場で起きていることをたんと語り、正にグーグルの表と裏というか、光と影を理解することができました。

●今日のご報告を聞いて、本当に良かったです。

●もっとたくさんの方に参加いただきたかったです。私もいつもやっていたFacebookでの宣伝を怠っていました。後悔しています。

●外資系の会社の、人事管理や働き方について、大変興味深かった。今後、このような会社からの労働相談があったら参考したいと思った。

●他の外資の会社の特徴も聞きたくなりました。

●外資系の企業と日本企業との違いを感じました。しかし、外資系の企業が、日本企業の悪い面を積極的に取り入れ、労働者への締め付けを強化しているのではないかと思います。生理休暇という概念はなく、男女ともに取れる病休があるとのことですが、生理休暇を取得するための長い女性たちの闘いの歴史が、生理休暇そのものの意義付けが覆るのではないかと危惧されました。一方で新しい概念をさぐることも必要とも思いました。

●グーグルのアメリカ本社には、労組があるのでしょうか？もし、あれば、連携を考えたらいかがでしょうか？なければ、本社の労働者に働きかけて、労組を作り、連携を考えたらどうでしょう。医師600人がグーグルを提訴しました。巨大資本で手に余るとお考えでしょうか、提訴した医師たちに学

び、巨大資本に立ち向かってください。産別の横の連携も考えてください。あえて、螳螂の斧(とうろう=カマキリのおの)になって、諸矛盾に立ち向かってください。そこからしか出発できませんから。「万国の労働者、団結せよ！」ですね。ご健闘を祈念します。

●タイトルをみたとき、グーグルがなぜ産休社員に退職が強要するのか、その職場事情を知りたいと思いました。お話を伺い、今回の退職強要は産休・育休社員に限定したのではなく、2023年1月に本社の方針によるレイオフ(推定6%)が日本法人にも及び、200名ほどの対象者のなかに産休・育休社員が含まれていた事例とわかりました。レイオフの理由や対象者の詳細については、組合にも情報提供はなされていません。解雇通知は個別にメールで送られ、9か月分の給与(基本給のみ)+勤続年数による割増が提示されたとのこと。こうした退職強要は日本法人では初めてで、しかも日本の法律で違法であることは認識されていなかったと伺い驚きました。事実、2023年11月には労働局より違法の判断が示されました。

現在、組合が会社と交渉しているのは、この条件を受け入れない場合にどうなるのかということです。受け入れない人には、別の職場への異動が提示され、カスタマーサービスの仕事を与え、それが一種の「追い出し部屋」となることから、そうしたハラスメント対応をやめるよう抗議活動を行っているとのことでした。産休・育休中で対象となった6名のうち4名はやむなく退職を選びましたが、2名が会社と交渉中です。育休手当の満額支給が普通は産後8週間のところ、グーグルでは18週

間と有利な条件が提示されています。グーグルは会社が経費を負担する食堂や余暇施設など福利厚生も充実しており、残業がなくフレックスタイム制をとっています。そうした働きやすい職場を失うことは、育休中の労働者にとって損失が大きいといえるでしょう。また、望まぬ時期の転職活動はプレッシャーになります。入社4年目の小林さんはレイオフの対象者ではありませんでしたが、同僚を支援するため組合を立ち上げ、支部委員長として活動を始めたとのことでした。グーグル日本法人は、日本の法律を無視して、組合と話し合いの余地なしと主張しています。今後は、退職勧告を断ったらどうなるのか、レイオフの透明化が課題と語っていました。

2024年のレイオフ(推定0.6%削減)では、パッケージは3カ月に短縮されました。メールでの解雇通告と同時に社内の開発ツールへのアクセスができなくなり、事実上仕事から締め出されて辞めざるをえなくなった事例がみられました。今度は育休中の人からではなく、病欠中の人からの相談があったとのこと。英語を第二言語とする日本法人では、半数の社員が高度専門職のビザ入国で働いているそうです。解雇勧告を受け入れるなら、すぐに日本を離れなければならないというのも、多国籍企業グーグルならではの課題といえるかもしれません。労働基準監督署や役所の窓口で、英語で相談できるかどうかは定かではありません。制度を利用するにも、日本法人の人事担当者が日本の法律をよく理解していない一面もあり、労働力の流動化が進む中で、こうした労働者の権利をだれがいかに守るかという課題が浮き彫りになっていると感じました。組合を立ち上げるという勇気ある行動に拍手を送ります！

4 『女性労働研究』第68号の感想があればお聞かせください。今後の企画の参考にさせていただきます(6件の回答)。

●セミナーに参加したが、今回更に詳しく報告がまとめられていて、とても良い。

●全体としてとても充実した編集だという感想です。ありがとうございました。

●今、読んでいます。

●労災問題が男性に偏った語られ方をされていることに同意いたします。改めて見えないことは、なかったことになる怖さを感じます。

●これからの女性労働のあり方を考えさせられました。

●女性労働セミナーや研究例会での学びが「論文」を読むことでより深められると感じます。また、マイストーリーやトピックス、法廷からの話題は、今何が問題かを知る手がかりを提供してくれます。

5 来年2025年3月に発行予定の『女性労働研究』第69号で取り上げてほしいテーマ等がありましたら、ご自由にお書きください(6件の回答)。

●本日、話題になった生理休暇の話は興味深いです。思ったら「女性の労働と健康」は68号で取り上げられていたのですね。古くて新しいテーマですが「女性の労働とセクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス&ライツ」として生理の話も含めてはどうでしょうか。

●女性の高齢者の働き方や年金の問題など。

●まだ思いつきません。

●組織化で苦闘している現場からのレポート等。

●女性部運動の未来を考えることも必要

●非正規労働は減らせるのか？

2024年女性労働問題研究会総会の開催

とき:2024年9月16日(月・祭)16時~16時30分

第39回女性労働セミナー終了後短時間で行います。

ところ:平和と労働センター・全労連会館2Fホール

(東京都文京区湯島2-4-4 TEL:03-5842-5610)



●議案書は8月末ごろにお送りします。

●今年は、会員アンケート結果をもとに「会の存続検討委員会」の設置が議論されます。

●会員のみなさまのご参加をおねがいします(Zoom参加可)。

本間重子さんを偲ぶ**伊藤 セツ(会員)**

2024年4月27日、本研究会の代表を務められたことのある本間重子さんがお亡くなりになりました。親交のあった伊藤セツさんに追悼文を寄せていただきました。

追悼 本間重子さん

本間さんは私より1年上ですが、女性労働問題研究会に同じ年に入会しました。「会員17人時代」と呼ばれていた1973年です。幸い、本間さんは、『女性労働研究』57号(2013)に「マイストーリー」を書いてくださっているので、研究会との関係が歴史的によくわかります。

本間さんが研究会の事務局長の時、私たちは、『国連世界会議に参加するためのガイドブック』の翻訳をしましたが、何かと大変苦労しましたね。黙々と仕事をする、静かに重いものを持ち上

げると感じの本間さん。私は心底たよりにしていました。

本間さんがご家族のことでご苦労されている時やご自身が体調を崩した時も、しっかり対処され、大病をやられた2019年、どうなることかと心配したけど、見事に戻ってこられて、みんなで快気祝いをやりました。あの時は帰ってきたのに、今度は、さよならと逝ってしまわれ、年齢の近い私などは覚悟をしないわけにはいきません。

実は今、私も体調がよいとはいえません。まあ、当たり前ですよ。でもやることが残っていて、それをかたづけたいと思っているので、もう少し待っててね、という感じ。今、国際女性デーの本の増補改訂版の準備しています。あの本にも書いていただいたこと感謝しています。

長い間お疲れ様。そして、ありがとう。

(いとう セツ)

企画編集スタッフ募集にあたってのお願い

女性労働問題研究会の役員については、昨年2023年8月に常任委員会役員の選挙を行い、9月18日の総会で承認されました。

しかし、企画編集の副代表横田伸子さんと副代表補佐渡辺めぐみさんのお二人から「業務継続困難届」が4月22日に提出されました。理由は、体調が悪く、回復の見込みがたたない、とのことでした。

この間、さまざまな対応を考えてきましたが、5月16日の第3回常任委員会で最終協議した結果、ご健康上の理由とされていることから今後の企画編集をすすめていくのは難しいと考え、やむなく、お二人からの届出を受け入れることになりました。

当会の規約には、役職に欠員が生じた場合、残りの任期(今回は2024年5月~2025年9月)について「代行」などが明記されていません。そのため、特に、空席の役職を補充する臨時の役員選挙を行うことは考えておりません。とはいえ、

役員の欠員は、当会の要である『女性労働研究』の次号の発行に甚大な影響を及ぼすことになることから、企画編集スタッフ(選挙によらないメンバー)の強化による対応が必要と判断いたしました。

このため、会員の皆様の中から企画編集スタッフを募集いたしたく、お力をお貸しいただくことを切にお願い申し上げます。

なお、当面の『女性労働研究』69号については、9月に実施するセミナーや「研究例会」1、2の収録にとどめ、他の企画を省くなどの措置によって、企画編集委員会への負担軽減を図る方向で考えております。

今期、スタッフをお引き受けいただける方からのご連絡をお待ち申し上げます。

【連絡先】 <ssww@ssww1950.sakura.ne.jp>

【締め切り】 2024年8月15日(木)

常任委員会一同

第39回女性労働セミナー★リアル&オンライン を9月16日(月)に開催します。

★詳細は、同封チラシをご覧ください。
チラシは、お知り合いへのお声かけにも
ご活用ください。

チラシはHPにアクセスして、ダウンロードしてください。

<https://ssww1950.sakura.ne.jp/ssww/>

2024年 第39回女性労働セミナー

高齢女性の貧困と労働

高齢女性の貧困が深刻です。背景には現役世代の男女の大きな賃金格差があり、「女性は男性の扶養があるので困らない」とする現実離れた社会の仕組みがあります。高齢女性はいま、そんな貧困に背中を押され、人手不足を埋める安くて便利な労働力として期待され、高齢女性の労災も増えています。本セミナーでは、そんな高齢女性の貧困を、データを通じて可視化させつつ「労働者としての高齢女性」という新しい姿に焦点を当てていきます。



日時:2024年 **9月16日**(月・休日) **13:00~15:50**

会場:平和と労働センター・全労連会館ホール(地図裏面参照)

★リアル&オンラインの開催です。

★申し込み & 参加費については裏面をご覧ください。

【プログラム】

第1部 講演 **阿部 彩**さん(東京都立大学教授)

「データで読み解くー高齢女性の貧困・問題化されないワケ」

第2部 特別報告 **今野 久子**さん(弁護士)

「高齢女性の貧困～年金裁判のたたかいから」

★パネリスト(当事者から)

①年金生活者「175人の声」から

中川 滋子さん(全日本年金者組合女性部長)

②高齢者の住宅問題

細谷 紫朗さん(全国借地借家人組合連合会事務局長)

③中高年シングルの実態調査から

大矢さよ子さん(わくわくシニアシングルス代表)

★意見交換

◎コーディネーター **竹信三恵子**さん(ジャーナリスト・
和光大学名誉教授・女性労働問題研究会代表)

★セミナー終了後、同会場にて
女性労働問題研究会総会開催
(16:00~16:30)

主催:女性労働問題研究会

〒100-0003 東京都千代田区一ツ橋1-1-1/バレスサイドビル (株)毎日学術フォーラム

TEL:03-6267-4550 FAX:03-6267-4555 E-mail:maf-ssww@mynavi.jp

HP:<https://ssww1950.sakura.ne.jp/ssww/>



女性労働問題研究会HP

最低賃金は、全国一律、今すぐ1500円以上に！

最低賃金の改定が山場をむかえています。この通信がお手元に届く7月末には「中央最低賃金審議会による目安」が答申され、その後47都道府県の地方最低賃金審議会で審議し、8月半ばには2024年の最低賃金額(概ね10月1日から)が改定されていることと思います。審議会は、公労使の三者構成で、労側は引き上げを求め、使側は反対の意見をだすという攻防が各地で繰り広げられます。日本の最低賃金制度の問題点は、1. そもそも時給額が低いこと、2. 地域間で格差があること、3. 中小企業支援策が脆弱であることの3点があげられます。

さて、昨年の最低賃金は、39円～47円と過去最高の引き上げ額となり、全国加重平均額1004円となりました。しかし、物価高騰のもとで広がる貧困と格差を是正するには全くもって不十分な額です。諸外国では、物価上昇や一般労働者の賃金引き上げをうけ、オーストラリア2223円、イギリス2102円、アメリカ・ワシントン州2346円など、大幅な引き上げがなされており、日本は、主要先進国の中でもたいへん低い

水準(平均)となっています。しかも、47都道府県ごとに決められるため、一番高い東京は1113円、一番低い岩手は893円と、その格差は220円とさらに広がりました。地域間格差は人口流出や地域経済の疲弊への影響も懸念され、地域間格差是正を求める声は、地方議会や自治体首長にも広がっています。全労連が27都道府県4万8千人強の協力を得た「最低生計費試算調査」によると、全国どこでも25歳単身で月額24万円(税込み)・時給1500円以上(月150時間換算)は必要との結果が示されています。あわせて、日本の企業の99.7%は中小企業で、約7割の労働者が働いており、最低賃金の大幅引き上げは中小企業への影響は甚大と言われています。大幅引き上げには、中小企業への使い勝手の良い支援策が必要です。

今年の最低賃金は、昨年を上回る改定が見込まれると言われてはいますが、二桁引き上げにとどめることなく、1500円以上の実現、47都道府県別から全国一律への転換、中小企業支援策の拡充など、抜本的な制度の見直し、法改正を早急に行うべきです。

北口 明代 (きたぐち あきよ、会員)

「女性労働問題研究会の存続を問う会員アンケート」へのご協力をお願い

竹信三恵子代表より「巻頭言」で説明がありましたが、今春、企画編集副代表及び企画編集副代表補佐が突然辞任する事態が生じました。少人数で運営する現体制への影響は大きく、また現在の規約と候補者の選任方法では、欠員の補充も容易に叶わず、そのため、やむなく、「企画編集スタッフの募集」で対応することになりました。

常任委員会の議論の過程で、今後の会の存続問題が浮上することになりました。といいますのは、次期体制を見越して組んだ人事が崩れ、次の手が打てずに展望が見えない状況になったためです。

竹信代表より、会員を対象とする「アンケート」の実施が提案され、常任委員会、拡大常任委員会で了承されました。結果によっては、会活動に終止符を打つこともありえます。

晴天の霹靂と感じられる方もおられるかもしれませんが、これまでも当会では存続の危機が議論される時期がありました。今回は、財政上の問題以上に役員、スタッフの確保が困難という人事の問題が大きいと認識されます。会員の皆さまにおかれましては、ボランティアで支えてきたこの会が大きな節目にあることをご理解いただき、アンケートへのご協力をお願い申し上げます。

アンケートは以下の内容です。

1. 回答者氏名をご記入ください。
2. あなたは、女性労働問題研究会の存続を希望しますか？ ① はい ② いいえ
3. (次期) 運営に常任委員としてご参加いただけますか？ ① はい ② いいえ
4. (次期) 運営にスタッフとしてご参加いただけますか？ ① はい ② いいえ
5. 「存続検討委員会」(Zoom)へご参加いただけますか？ ① はい ② いいえ
6. その他(ご意見)

<回答期限> **2024年8月15日(木)**

<回答方法>

グーグルフォーム・FAX・メールのいずれか選択
(入力先など詳しくは、同封別紙を参照のこと)

アンケート結果については総会にて報告し、今後の方向性について「会の存続検討委員会」の開催を含め、提起したいと存じます。

2023年度 第3回常任委員会

2024年5月16日（木）19時～20時55分、
Zoom

（出席）竹信・加藤・小島・鷺谷・中野・北口・
池田 （欠席）福島

<報告>

1. 総務財政

- ・郵送費の値上げに伴い「通信」の発送方式を変更、発送は事務局都合により連休明けとなる。

2. 企画編集

- ・4月20日（土）研究例会1開催。
- ・『女性労働研究』第68号、192頁「ニュースレター」タイトルの誤植⇒「爆」と「曝」が正。

<議題>

1. 今後の役員体制について

(1)業務継続困難届の提出を受け、横田企画編集副代表、渡辺企画編集代表補佐両名の退任を承認。

(2)今後の人事と役割分担について意見交換を行い、現在の執行体制の運営課題だけでなく、今後の会の存続について話し合った。

①現体制は、退任者の後任空席のまま、企画編集スタッフ2名の補充により対応する。また、福島旧企画編集副代表については健康上の理由で叶わないが、池田旧企画編集代表補佐に引き続き常任委員会への出席を要請し、承諾を得た。

②編集の負担を軽減する方向で、次号の『女性労働研究』の紙面構成の検討を行うことになった。

③今後の会の存続に関して「会員へのアンケート」を実施する案がだされた。

2. 2023年度方針の具体化 企画イベント

(1) 研究例会2（Zoom開催）6月15日（土）

谷口歩実さん「生理から考える女性の労働」
コメンテーターを堀川祐里さんに打診。

(2) 女性労働セミナー（ハイブリッド開催）

- ・日程を9月の15日（日）か16日（月）で調整
- ・会場予約 全労連会館ホール
- ・報告&シンポジウムの候補者への打診

3. 総務財政～「女性労働通信」76号で女性労働セミナーの案内を行う。

4. 企画編集～『女性労働研究』第69号の発行に関して、内容の変更点をすいれん舎に伝える。

（総務財政 加藤喜久子）

2023年度 第2回拡大常任委員会

2024年6月9日（日）19時30分～21時20分、
Zoom

（出席）竹信・加藤・小島・鷺谷・北口・池田・
山下・小林・鈴木 （欠席）中野・福島

<報告>

- ・第3回常任委員会での主な決定事項

<議題>

1. 今後の役員体制と運営について

(1)横田企画編集副代表、渡辺企画編集代表補佐の退任後の人事について

- ① 後任の募集は行わず空席として、2名の企画編集スタッフを募集する。
- ② 『女性労働研究』編集の負担を減らすため、女性労働セミナー特集号とし、研究例会1, 2の報告を加えた紙面にする案がだされた。

(2)会の存続に関して会員アンケートを実施する件

- ① 7月発行の「通信」でアナウンスするとともに、総会の案内送付時に文書でもお願いして、8月に実施する。郵送とウェブの両方で回答できる形式とする。
- ② アンケートの結果を受け、9月の総会で「会の存続に関する委員会」の設置を提起し、会員の参加をお願いする。

(3)意見交換での論点

- ① 4年前の新体制で人と財政のスリム化が図られたが、コロナ禍で会員拡大や会誌販売が思うように進まなかったという意見がだされた。
- ② 人材の問題と財政上の問題が浮上しているが、とくに現段階では、個人的に人を探して依頼する今のやり方に限界があり、また人材をそろえる際に協力がえられないという問題が大きいという指摘があった。
- ③ 会活動に終止符を打つこともありうるという意見とともに、ユニークな活動を続けてきた会の存続には意義があり、再出発の方向を探るべきという意見がだされた。

2. 横田伸子会員の退会を承認。

（総務財政 加藤喜久子）

