

女性労働通信

発行 女性労働問題研究会 NO.65 2021/10/10

〒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 <http://ssww.jp/>

<目次>

- ・代表あいさつ……………P1
- ・総会(書面表決)報告……………P2
- 新役員紹介……………P2
- ・役員選挙結果報告&告示……………P3
- ・研究例会報告……………P4
- ・研究例会アンケートから……………P5
- ・サブ研メンバー募集……………P7
- ・常任委員会・拡大常任委員会・
編集委員会報告……………P8

コロナ禍と人手不足を乗り越える

代表 竹信三恵子

皆さんのおかげで、女性労働問題研究会初の国際シンポジウム「ジェンダー視点で考える日韓の働き方改革」とコロナ禍」は9月12日、成功裏に終わり、竹信も代表として2期目に入りました。

1期目は、のっけから「二重の惨劇」に迎え撃たれました。ひとつが会の運営における人手不足、そしてコロナ禍です。

人手不足の原因は、労働市場の激変と大学の多忙化にあります。

まず、私も含めた年配層は、いまの労働市場の激変ぶりに立ち往生し、適切な企画を打ち出せないことが少なくありません。少し前まで「片働きのブレッドウィナー型家庭は終わった」だの「二人働き家庭で新しい豊かさを創り出そう」だのと言っていたのに、その転換さえ十分できないうちに雇用の劣化と社会の貧困化・高齢化が進み、一家総出の不安定な半雇用で食べていく世帯が一般化してしまいました。是枝裕和監督の映画「万引き家族」の世界です。

一方、若い世代も、大学の多忙化やポストク問題などの新しい貧困の中で、「年配者を支える」どころではありません。

その打開策を話し合おうにもコロナ禍で顔を合わせることができず、さすがの私も困り果てました。

そんなとき、会員の横田伸子・関西学院大学教授と一昨年総会で立ち話した、女性の目から分析する日韓「働き方改革」シンポの企画を思い出しました。

オンラインでしか会議ができない時代だからこそ、逆手にとってオンライン形式による安価な国際シンポができるのではないかと。オンライン会議のノウハウがない？ それなら人手不足解消もかね、外部の人材にその部分の運営を委託すればいいのではないかと。そう考え、かねて付き合いのあった若い世代によるフェミニズム自主講座団体「ふえみ・ゼミ」への委託をお願いしました。

「ふえみ・ゼミ」は、①「慰安婦」問題をはじめ日韓のフェミニズムイベントで実績があり、②人件費を買いたたく日本型委託ではなく、不要なシステムを省くことによる合理的な価格のオンライン会議の請負を行っていることなどから、当研究会による日韓シンポにはぴったりと考えました。

経費は、当研究会のセミナー予算に横田さんのご尽力による科研費を加え、不足分は常任委員や会員、その他の方々による賛同金約50万円で、賄うことができました。

こうして人手不足とコロナ禍という二つのマイナスをプラスに転化することができ、当研究会の外の労組活動家・研究者らによる実行委員会のご助力や、すばらしい日韓パネリストのおかげもあって、シンポは高い評価をいただくことができました。

2期目の今期は、このノウハウも生かし、会員の方々からの企画のご提案を時代に沿った形で実現する発信の場として、当研究会をさらに生かしていけたらと願っています。

会員みなさんからの「これをやってみたい!」を、心からお待ちしています。



2021年度女性労働問題研究会 総会(書面表決)結果報告について

総会(書面表決)は、9月22日締め切りで、9月30日集約しました。結果は次の通りです。

議案は承認されました。

書面表決数 76人

①2020年度活動・決算報告

賛成 76 反対 0

②2021年度活動方針(案)

賛成 75 反対 0

③2021年度一般会計方針(案)

賛成 75 反対 0

④役員・会計監査・スタッフ

賛成 76 反対 0

〈意見〉

○セミナーの感想：第1部は非常によかった。横田さんのコメントが理解をひろげてくれました。第2部が第1部とかみ合いが薄かった。第36回女性労働セミナーは議案書のなかに触れられていますが、実行委員会形式であれば会員

の意見を反映できるような運営にすべきです。常任委員会も事後承諾では女性労働問題研究会の主体が問われます。

○女性の働き方は、ますます多様に、それだけに権利を守るか法の改正も求められていると思います。会の出番かと。

○貴重な研究会が存続することを願っています

○2020年7月作成の会員名簿の充実を。色々と連絡を取りたいと思っています。(編集用に)

○役員の方々の活動に感謝します。他団体との連携にとりくむこと、また日本学術会議任命拒否について声明をだしていただいたこと、本当によかったと思います。

○ボランティアスタッフとして働かせていただきます。サブ研の一つを立ち上げることが可能ならそこで働きます。

○早くコロナが収束し、対面での研究会などが開催できるとよいですね。運営の皆さまも、健康に気をつけてお過ごしください。

★役員選挙結果は、P3をご覧ください。

新役員(常任委員会)です。よろしくお願いします。

副代表(企画編集担当)

福島 利夫

一会員としては長いのですが、専修大学を定年退職してお誘いがあり、編集委員長をお引き受けしました。私はこれまで、主に経済統計学会の労働統計やジェンダー統計の研究部会に所属して、独立行政法人国立女性教育会館『男女共同参画統計データブック—日本の女性と男性—』の作成にも参加してきました。また、スウェーデンに1年間滞在後に、中央統計局『スウェーデンの女性と男性—ジェンダー平等のためのデータブック2006—』を翻訳・出版しました。ジェンダー平等統計は、既存のすべての統計をジェンダー平等の視点から再編成して作り替えるという清新な特質を備え、人権論と運動論が内蔵されています。こうした経験を今後活かせればと願うところです。よろしく願いいたします。

副代表補佐(総務財政担当)

加藤喜久子

1992年のスウェーデン視察旅行で皆様と知り合い、夏のセミナーでお会いするのが楽しみとなりました。女性労働の最前線について知る有益な機会でした。この度お声がかかり、これまでのお礼にと役を引き受けることにいたしました。女性労働をめぐるは、半数の女性が非正規職におかれ、とくに母子世帯や未婚者で生活困難な状況が生じています。人間らしい暮らしを保障する仕事の実現が社会の課題と感じます。この研究会が、引き続き、困難な状況におかれ、孤立している人々にとっての灯台となり、打開の道を共に探る仲間との出会いの場となることを目指していきたいと考えます。総務財政担当補佐として「女性労働通信」編集の一端を担います。よろしく願いいたします。

女性労働問題研究会役員選挙結果報告について

女性労働問題研究会 役員選挙報告（2021年）及び告示

女性労働問題研究会役員選挙規定に基づき、2021年8月に選挙管理委員会を発足、9月10日告示し、9月22日に投票を締め切り、9月30日に開票を行った結果、次のとおりでしたので、ここに報告します。

女性労働問題研究会代表 様

2021年9月30日

女性労働問題研究会選挙管理委員会

委員長

委員

委員

澤田孝子
大谷高代
本間重子

会員数 180人
投票数 68票
*信任必要得票数(35票)

番号・役職	候補者名	信任票	不信任票	無効票
1 代表	竹信 三恵子	66	1	1
2 副代表 (企画編集担当)	福島 利夫	68	0	0
3 同上補佐	池田 資子	68	0	0
4 副代表 (総務財政担当)	小島 八重子	68	0	0
5 同上補佐	加藤喜久子	68	0	0
6 企画編集委員	首藤 若菜	68	0	0
7 同上	中野 恭子	68	0	0
8 同上	鷺谷 徹	68	0	0
9 総務財政委員	渡井 裕子	68	0	0

役員選挙規定第4条「信任は有効投票数の過半数を有する」に基づき、上記の結果から全員信任されました。

よろしくお願ひします。

(1) 2021年度役員（2021年9月～2022年8月）

代表：竹信三恵子

副代表（企画編集担当）：福島利夫（新規）、副代表補佐（企画編集担当）：池田資子

副代表（総務財政担当）：小島八重子、副代表補佐（総務財政担当）：加藤喜久子（新規）

企画編集委員：首藤若菜、中野恭子（新規）、鷺谷徹

総務財政委員：渡井裕子

(2) 会計監査：木村敦子、森谷久子（新規）

(3) スタッフ：（企画編集）伊藤セツ（新規）、黒田慶子（新規）、小林三津子、鈴木敏子
（総務財政）本山文子

●ゴシック・下線の役員で常任委員会、会計監査を除く役員で拡大常任委員会を行います。

オンライン2020年度研究例会開催 池田 資子(会員)

7月31日(土)研究例会をオンラインで開催した。9月12日に開催する女性労働セミナーに向けての勉強会の位置づけで、講師は会員の横田伸子さん(関西学院大学社会学部教授)、テーマは「韓国における非正規労働者の組織化—全国労働組合と全国家庭管理士協会の事例を中心に—」だった。

はじめに、労働の非正規化によって、プレカリアス(不安定)労働者が量産され、労働者の個別化・孤立化が生まれる。このことを念頭に入れておくことが重要だとお話があった。

I. 韓国における非正規労働者の特徴

韓国の非正規労働者の定義は政府統計では「雇用形態」による。①期間の定めのない雇用②直接雇用③フルタイム雇用の3点のうち、1つでも満たさなければ、非正規とされる。しかし、労働組合は、「処遇差別」を考慮して、定義している。

賃金労働者の59・2%が非正規労働者である。正規労働者の時間当賃金を100とすると、男性非正規は58・7%だが、女性非正規は49・2%。男性非正規労働者の3割近くを占める期間制雇用の場合、賃金は正規の71・8%だが、女性非正規の3割以上を占める臨時パートの賃金は48・3%である。

非正規労働者間にも格差がある。男性期間制雇用の場合、三大保険、企業給付、各種手当の適用率は男性正規労働者に近い。一方、女性臨時パートは、適用率が低く、プレカリアスな性格が強い。

韓国の非正規雇用の大きな部分を占めるのが特殊雇用労働者である。雇用主や企業に従属して就労しているが、請負労働者として個人事業主に分類され、「労働者性」が認められない。2018年8月現在の政府統計で50万5千人にのぼり、約7割を女性が占めている。

II. 全国女性労働組合による

女性非正規労働者の組織化と限界

1998年の「IMF経済危機」によって、労働者の失業と非正規化が進んだ。女性労働者が真っ先にその対象とされた。女性の労働権を守るための組織が必要となり、韓国女性労働者会の資源を移して、1999年全国女性労働組合が結成される。働く女性なら誰でも、一人でも加入できる全国単一組織。組合員の99%が女性非正規労働者で、結成時400人。

全国女性労働組合の戦略は①女性非正規労働問題を社会問題化する。②組織化による勢力拡大。

活動は労働相談を重視し、研究者・専門家と連携して実態調査を行い、その結果を世論に訴え社会問題化する。労働者の声を吸い上げる民主的運営、様々な団体との連携により、2019年には組合員8500人となる。

請負制度の改善、最低賃金見直し、学校非正規労働者の労働環境改善等に成功するが、非定着性、非凝集性の強い非正規労働者(家事労働、病院付き添い、ベビーシッター)の組織化には失敗した。

III. 非公式部門のケアワーカーの労働実態と組織化の試み

少子高齢化、老人長期療養保険制度の導入で、ケアサービスの需要が高まった。ケア労働者は民間非公式部門に組み込まれ公式統計に把握されない膨大な数の労働者が存在している。低学歴の中高年女性を中心である。彼女たちは大部分が特殊雇用で、労働法制の適用除外となっている。働き方は使用者不在の労働関係にあり、家事労働者も同様である。

2004年、韓国女性労働者会が全国家庭管理士協会を設立し、孤立・分散している家事労働者を公的に職業として認めさせ、社会的に保護する運動を展開する。全家協が仕事を斡旋する協同組合形式をとった。

全家協は女性労働者会や他の団体と共同してILO189号条約の批准運動を推進し、国内法整備のために活動した。その結果、1953年の労働基準法制定以来、労基法から排除されてきた家事労働者に対して、2022年に特別法として家事労働者法が施行され最小限の労働権が保障されることになるが、これには介護労働者は含まれない。

韓国の非正規労働者の組織化は①社会的協同組合による大きな流れが形成されている。②全国女性労働組合と全国家庭管理士協会を扇の要のように結びつける韓国女性労働者協会の存在により組織化が進んだと言える。

韓国のように、労働市場の周辺部に位置する非正規労働者の組織化に資源や専門知識をもって強力に支援し活動する組織や主体が、今後、日本でも存在感を増すことができるかどうか問われている。

参加者は47人。司会は鷺谷会員、ホストは小島会員と金井会員が務めた。韓国からの留学生や韓国労働者と交流した方からの質問・意見等で討議時間が足りなかった。事後のアンケートにも沢山の意見が寄せられた。

* 研究例会

アンケートは、

5ページ以降に掲載



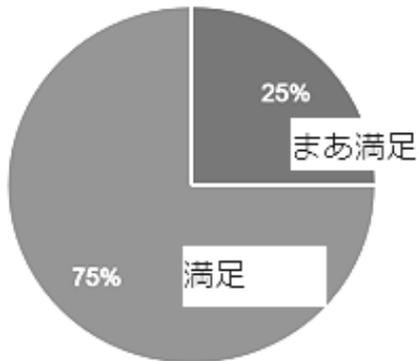
研究例会のアンケートから(2021年7月31日オンライン実施)

7月31日に実施した研究例会(当日の参加者は47人)のアンケートは24人の回答がありました。内容も「満足」が75%、「まあ満足」が25%と高くなっています。

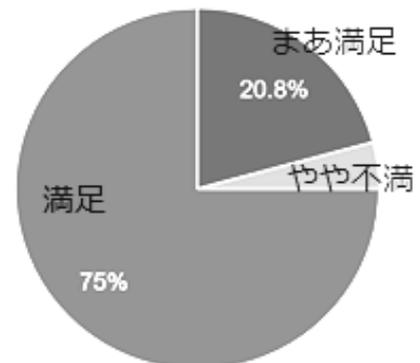
また、初めての運営で、「チャットを受け付けてほしい」との意見もありました。運営側が初めてのオンライン開催だったため、準備等の都合で「チャット」は実施しませんでした。今後、意見交換のできるよう工夫をしていく必要があります。

なお、記述については、原文のママ掲載しています。

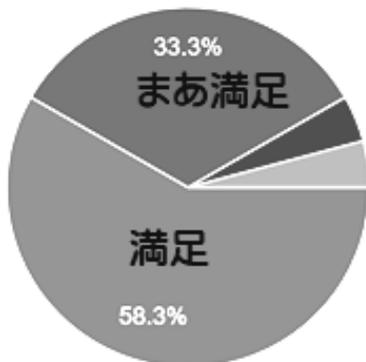
1 研究例会全体を通じて



2 今回「韓国における女性非正規労働者の組織化」を例会のテーマとしましたが内容について



3 初めてのオンライン開催でした。研究例会運営について



(意見)

○質疑応答の際、質問をするタイミングがわからなかったため、質問の受け付け方についてはチャットに名前を名乗る方法など検討していただければ幸いです。

○質問をチャットで受け付けてほしかった。

4 質問・感想など ご自由にお寄せ下さい(17件の回答)

○日本との前提部分の違いについてが質疑ではっきりしたが、そのあたりが興味深かった

○9月12日のプレ企画としてもとても充実した内容でした。9月が楽しみです。皆さんZOOMにだいぶ慣れてきたようですね。

○横田さんの講演時間が十分とれたのがよかったです。女性労働問題研究会の性格にふさわしい研究会でした。9.12の第36回セミナーのプレ研究会として意味あるものでした。

○1. 全国女性労働組合というのは、日本では可能なのかと思った。2. 時間外手当の適用に関して、韓国の労働基準監督行政はどのようになっているのかを知りたい。

○韓国でケアワーカーの組織化を、全国家庭管理協会の設立としたことに、「なるほど」と思いました。9月12日の企画が楽しみです。

○時代背景も含めた詳細な資料と説明で大変興味深く拝聴致しました。特に韓国人エリートへの労働問題へのフィールドへの潜伏による貢献についての言及が参考になりました。

○韓国では民主化・フェミニズム・労働組合が連帯している。そして、専門家や経済的に成功した人が力を出し合って運動を支えている。日本はどうか?考えさせられました。

○9月12日前に、今日の勉強会があったことにより、12日への関心がぐっと高まりました。

○久しぶりに懐かしい方々の顔を拝見することが出来て、それが一番良かったです。非正規女性労働問題は、私にとってはとても悩ましい課題です。正規労働者が長時間過密労働とパワハラでメンタルをやられて追い込まれている課題と、非正規労働者が雇用不安と低賃金で生活が出来ずに追い込まれている課題とをどうコラボして、打開していったらよいのか、私には力が足りず、労働組合の組織率は低く、加入を呼びかけ、加入してもらっても、主体的に動いてくれる方はごく一部で、大半は、日々の仕事と生活に追われ、私自身も健康と生活を削りながら長年、組合活動を続けています。私自身は、親方日の丸、男性中心の労働組合の中で育ってきたため、寄り添うことに欠けているのかもしれませんが、韓国の組織化は参考になりましたが、日本の場合、ウルトラマン思考（大変な時は誰かが助けてくれる）を打破していくのが大きな課題かと思われます。私自身は、仕事を辞めてゴルフ場のキャディーに潜入して組織化することはとてもできませんが、そこで組織化しても、キャディー達自身が主体者になっていくこと、そのための支援が日本では必要だと思えます。9月12日を楽しみにしています。いつもありがとうございます。

○韓国の特殊雇用労働者の闘い、組織化の話を伺えたのはよかったです。昨年に引き続き、「労働問題」の中に、フリーランス・個人事業主の問題が位置づくようになってきたこと自体、とてもうれしく思っています。「政府の統計は信じられない」と、横田さんは何度も言われていましたが、フリーランスは、失業率などの労働統計の中には反映されず、フリーランスに特化した公的な統計も少ないです。しかも、男女別統計はもっと少ない。研究者との連携の必要性を痛感します。フリーランスへの雇用保険適用、出産・育児・介護への権利保障・休業補償などの問題については、9月12日のセミナーでお話いただけるとのこと、楽しみにしています。

○韓国の民主主義がなぜ日本より進んでいるように見えるのか、そして社会運動が上手くいくのかということがわかり、大変勉強になると共に、今後の活動に繋げていきたいと思いました。

○まだまだ時間があれば意見交換しておきたい事がありました。最後に人とお金の話が出てきてとても良かったです。韓国の女性労組や協同組合は日本を参考にして作られた訳ですが日本は何故組織が大きくなるかには日本の中での議論が必要だと思いました。質問にもありましたが女性労組が火付けをした最賃運動も民主労組が始めたかの言説が何故出てくるのか。日本と似ています。日本ではもっと大きな運動内の性差別があり、それらは語られることなく歴史のゴミ箱に捨てられています。民主労組が女性労組の組織崩しを仕掛けたり、そのメンバーを除名にした話も聴いています。しかし彼女らは競合組合と位置づけ前向きに乗り越えました。セクハラの問題は日本ではとても大きい問題でした。コミニティユニオンに加入することも妨害され加入できるのに20年もかかりました。連携できる要件は全てあったのに女性ユニオンの影響力を恐れて妨害したのです。この感想は物議を醸しそうですが、私は今書いている連載でキチンと書こうと思っています。また、わかまえる女たちもセクハラ問題には熱心ではありませんでした。代行主義ではないやり方で女性労働問題を取り組む事やフェミニズムの中で労働問題を取り組み人が少数であった事など日本の運動の拡大を妨げている大きな要因であると思えます。分かりやすい運動のみならず何十年かけても失敗するかもしれない組織化にサポートフルな女性の連帯が作れないかと思えます。私自身は、もう若い時のようなエネルギーはありませんが。経験をキチンと残す事を考えています。ホームヘルパーの組織化は可能性があるのに関心を持ってもらえればと思えます。

○内容の濃い勉強会で大変勉強になりました。どうもありがとうございます。残念ながら9.12は参加できないため、動画の配信をしていただけると嬉しいです。

○オンラインでも講演はゆっくり聞けて、とても良かったです。韓国の女性たちのパワフルな運動が分かりやすく元気をもらいました。以前、私が聞いたところでは、「家庭管理士協会」を発足させた女性たちが日本のドラマ「家政婦のミタ（松嶋菜々子主演）」を韓国で放映する際、「家政婦」という呼称を使うなどデモをしたということでした。痛快です！このような発想が求められますよね。女性に尊厳を求め、力をつけていきたいですね。

○9/12シンボも楽しみです。韓国に学ぶこと大、周囲の人に参加を呼び掛けています。

○横田さんのご報告は、焦点が絞られていてとても良かったです。ありがとうございました。ただ、日韓の歴史や制度、運動のやり方などには大きな違いがあり、韓国の経験を日本でどのように学び実践できるかは難しい課題だと思えます。各論のお話が聞ける9月のシンポジウムを楽しみにしています。これだけの内容をZoomだけでやるのはきついですね。

＊♡♡♡＊♡♡♡

○私は協同組合論を学んでおります。横田先生の「ジェンダーの視点から見た韓国における女性周辺労働者の労働の実態と組織化」,関西学院大学社会学部紀要131[65-79],2019.03.12を読み、韓国トルポム協同組合協議会(社会的協同組合)に関心を持ちました。講義では、この協同組合は「労働者協同組合」だと理解しましたが、日本のワーカーズコープのような「出資・経営・労働が一体(協働労働)」という組織なのでしょうか。そうであるならば、協同組合自体の運営は労働者自身が話し合いによって行うのでしょうか、あるいは、専従者が行うのでしょうか? また、韓国トルポム協同組合協議会は仕事のある人を行うとのことですが、協同組合と労働者の間に雇用契約があるとすれば「派遣業」になるのでしょうか? 日本のワーカーズコープの場合、役員を除く労働者は組合と雇用契約を結ぶことが義務付けられていますが、一方、法律上(労働者協同組合法)派遣業を禁止しておりますので気になりました。ちなみに、協同組合日俳連は事業協同組合なので、組合員は労働者ではなく(日俳連と組合員間に雇用契約はない)個人事業主だと思います。つまり、団体交渉権はあっても労働基準法の適用はないと考えられます。韓国トルポム協同組合協議会が労働者を「雇用」しているとしたら、労働基準法の適用を受けられるのかなと理解しました。

5 『女性労働研究』の感想をお聞かせ下さい 今後の企画の参考にさせていただきます。

(7件の回答)

- 購読会員でもない非会員も参加しているので、読んでいない方たち答えられませんね。質問に説明を加えればよかったと思いました。
- 女性のフリーランスのハランスメント対策、学びの場におけるジェンダー問題
- 今回講演で話されていた韓国の女性労働組合に代わるものが日本にもあるのか気になりました。またぜひこのような講演に参加させていただき勉強したいと思います。
- 会員のニュースレターに積極的に原稿をいただきたい。また、推薦もお願いしたい。法廷からは結論がでたものは原稿として書きやすいかもしれないが、進行中の裁判を支えるには書き手の力量が必要になる。その点が難しいと感じます。
- 毎回、特徴的な企画がなされ勉強になっています。
- 勉強させていただいております。
- コロナ禍で、突然エッセンシャルワークなどという言葉が浮上してきましたが、安上がりで自己犠牲的な女性労働とは切っても切り離せないもので、取り上げていただきたいです。

新サブ研のメンバー募集

新年度の活動方針に沿って「国際女性デー史」サブ研究会が発足します。

責任者：伊藤セツ(当会編集スタッフ)

2023年は日本での「国際女性デー」100周年です。それに間に合わせて御茶の水書房から出版しようと、伊藤は2019年から、『国際女性デーの世界史』を書き続けてきました。

詳細は伊藤の研究Blog (<http://setsuito.jugem.jp/>)の「国際女性デー」という項目を追ってご確認ください。

当研究会には、この100年を90年、80年以上と生きてきた元気な「生き字引」がいます。内容を豊かなものにするために、「生き字引」の方へのインタビューをしたり、若手からは内容がマンネリ化しないアイデアの助言をいただいたり、ベテランからは書き間違いの御指摘をいただいてサブ研の皆様と完成させたいという思いがあふれます。

方法は原則メール+オンライン(リアルはコロナ事情で?)考えています。参加条件は、これまでの伊藤の国際女性デー関係の本のどれか(Wikipediaで「国際女性デー」を検索すると「参考文献」中にあります)を読んだ方。先着順で10名以内。

isetsu2003@yahoo.co.jp へ。メールください。

2020年度第6回常任委員会報告

2021年7月6日（火）19時～オンラインで開催。3人（伊藤、池田、小島）参加。概要は次のとおりである。

1. 第36回セミナー/日韓女性〈働き方改革〉シンポの広報を促進する。
2. 研究例会の申込状況及び広報を促進する。
3. 2020年度総会の準備（基準日9月30日）＝総会書面表決で9月22日締め切り9月30日開票。総会結果報告は「女性労働通信」No.65で報告。議案の執筆・作成（7月30日締め切り）で分担。会計監査（鬼丸・木村会員）は8月上旬実施（8月6日実施）する。
4. 2021年度～22年度役員問題（任期2年）は、総務財政と企画編集でそれぞれアンケートの実施。選挙管理委員会委員は神奈川を中心に選任（澤田幸子＝委員長・本間重子・大谷篤代＝委員）。総会（書面表決）と同時に開票を実施する。
5. 拡大常任委員会を8月8日14時～オンラインで実施する。

【その他】

- 「役員選挙規定」の第2条の改正（案）については8月24日の常任委員会で承認した。
- 総会（書面表決）にはかる「役員・会計監査・スタッフの承認」について、8月29日メールによる常任委員会にて承認した。

（総務財政 小島八重子）

2020年度第1回拡大常任委員会報告

2021年8月8日（日）14時～オンラインで開催。7人（竹信、伊藤、池田、小島、鈴木、鷲谷、本間）参加。概要は次のとおりである。

1. 第36回セミナー/日韓女性〈働き方改革〉シンポの進捗状況報告と広報について
2. 2021年度総会について＝議案の第1回討議の実施（その後、議案についてはメールにて2回拡大常任委員間での討議、決定）。役員選挙及び総会（書面表決）の日程・方法について確認。上記常任委員会報告参照。「役員選挙規定」の第2条の改正について討議する。改正案役員の改選は原則として2年1期として2年ごとにおこなうとする。改正案については8月24日の常任委員会で承認。
3. 『女性労働研究』第66号企画について検討。

2020年度編集委員会報告

（総務財政 小島八重子）

第3回編集委員会（アンケート形式）を2021年7月末締め切りで行った。

1. 次期編集委員会の構成について
編集委員長、編集委員、スタッフの人選(今期で降りる方、新しく加わる方)は賛成多数で承諾された。
 2. 『女性労働研究』第66号企画の提案
特集は9月12日開催の第36回女性労働セミナー 日韓女性シンポジウム「ジェンダー視点で考える日韓の〈働き方改革〉とコロナ禍」。他は従来とおりの企画内容で、具体的に挙げていただいた。
 - ・トピックスは、ヤングケアラー、第5次男女共同参画基本計画など。
 - ・法廷からは、夫婦別姓最高裁判決、年金引き下げ違憲訴訟など。
 - ・文化レビュー、マイ・ストーリーは候補者に打診。
 - ・書評・読書案内の対象は会員が関わっている著書を中心に候補を絞る。
- 『「働き方改革」達成と限界ー日本と韓国の軌跡をみつめてー』、『シングルマザーの貧困はなぜ解消されないのか「働いても貧困」の現実と支援の課題』、『ジェンダーで学ぶ生活経済論 [第3版]』、『労働組合とは何か』、『災害女性学をつくる』など。
- ・会員のニューズレターに関しては、地域バランスを考慮して原稿依頼する。

第4回編集委員会（アンケート形式）を2021年9月25日締め切りで行った。

企画内容、執筆者についての意見、2人1組で行う原稿査読（原稿の下読み）について希望分野があれば申し出ていただきたいとお願ひしたが、意見は少数の委員からしか出されなかったのが、旧編集委員長、同補佐が原案を示して作業を進めた。この間、執筆者の依頼を行い少数を除いてほぼ決定した。

それに基づき、新体制で編集作業に入る予定である。皆様のご協力をお願いしたい。

なお、新編集委員長との引継ぎは、旧編集委員長が、メール、電話、郵送等で行っている最中である。すいれん舎には、役員交代の報告は完了している。これをもって、次回から新体制の21年度編集委員会が発足する。（企画編集 池田資子）

お・知・ら・せ

- ★第36回セミナー/日韓女性〈働き方改革〉シンポの報告は、次号「女性労働通信」No.66に掲載します。
- ★また、シンポのYouTubeの公開については、第1部・第2部ともに10月20日後にアップで調整しています。女性労働問題研究会のML及びシンポの申込者に、URLを送付します。なお、公開は3カ月とする予定です。