

女性労働通信

発行 女性労働問題研究会 NO.69 2022/10/25

〒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 <http://ssww.jp/>

<目次>

- ・代表あいさつ……………P 1
- ・「研究例会2」報告&アンケート結果……………P2~4
- ・杉田水脈議員総務政務官任命が示す岸田首相の「ジェンダー平等」への関心度……………P5
- ・高齢社会をよくなる女性の会紹介 P6
- ・総会書面表決結果……………P 6
- ・「70年万博とエキスポ争議」を振り返る……………P7
- ・常任委員会・企画編集委員会報告 P8

研究者と現場の出会いの場づくりを

代表 竹信三恵子

第37回女性労働セミナーは9月24日、「『新しい資本主義』とケアワーカー——女性の賃金の視点から」をテーマにオンラインで行い、300人を超える申し込みと、200人を超えるご参加をいただきました。会員外からの参加も多く、入会希望も複数舞い込んでいます。

うれしかったのは、入会したいと言ってくれた労組役員の女性の言葉でした。「このところの女問研のセミナーに参加してきて、いまのままでは女性労働問題の継承の場が消えてしまう、そうした場の保障はやはり必要、と痛感するようになった」と言うのです。

そのような場として企画された今回のセミナーでは、岸田政権の提唱する「新しい資本主義」が、格差の縮小政策に逆行し、高齢者女性をはじめとする女性の貧困をいかに無視しているかが明らかにされました。また、介護保険制度の中での「効率化」路線が、女性のケア労働者の踏ん張りや「柔軟な対応力」「奉仕」にいかに依存したものであったのかも示されました。

もうひとつの課題として見えてきたのは、ケア労働者の職務の重要さを示すカギとして期待を集めてきた同一価値労働同一賃金をめぐり、「職務評価では解決できないほど現場は疲弊、劣化している」といった悲鳴のような声が、ケアにあたる労働側の報告から出てきたことでした。

この間の介護報酬改定を通じ、基本報酬の分刻みの細切れ算定や、「職務についての評価」を悪用するかのような過酷化と効率化が進められ、「職務分析」という言葉への恐怖の感覚が、現場に生まれつつあるのかもしれない。

また、「働き方改革」の「同一労働同一賃金」で、配置の変更・範囲やその他の事情によっては同じ仕事でも賃金は違っていいとして同一企業内での評価権が定式化され、管理の強化に利用されつつあることなども、現場の不安とあきらめを強めているようです。

女性たちの希望の星である概念が政府の逆行政策の中ですり替えられ、違和感をもって受け止められる事態が起きているということでしょうか。

女性労働セミナーは、そうした現場の体感と、研究者たちの精緻な理論が出会い、現実を真に理解しあえるチャンスとして生かせるのかもしれないとも感じました。そんな場づくりを目指して、みなさんのますますのご協力を、よろしくお願い致します。



研究例会2

報告 中野 恭子(会員)

2021年度の「研究例会2」は、「『ケア労働者の賃上げ』は本当か？保育・介護の現場からの検証」をテーマとして7月31日（日）にオンライン開催された。9月24日（土）に開催予定の第37回女性労働セミナーが「『新しい資本主義とケアワーカー』—女性の賃金の視点から—」をタイトルとしているように、今回の現場からの二つの報告も、「新しい資本主義」とは何なのかをジェンダー視点から問うものである。参加者は申し込みベースで78名あり、この問題への関心の高さが窺われた。今回の講師2名はセミナーにも登壇する。

現場報告①

「保育労働者の処遇改善は国民的課題」

澤村直（全国福祉保育労働組合中央本部書記長）

保育労働者の賃金は最低生計費（約25万円）に満たない水準にあり、労働者の約95%がやりがいを感じているにもかかわらず70%近くが辞めたいと感じている。「9000円賃上げ」施策が現場で達成されなかったのは、特例期間後の賃上げ原資が不透明であったことに加え、国の低い職員配置基準の2倍超の職員を配置する事業所が多いことが原因である。

背景にあるのは賃金抑制・非正規化と共働き世帯増加による保育所待機児童数増であり、公的責任の後退と自己責任の押しつけであるが、今回の処遇改善臨時特例事業は、運動によって世論を高めた成果という意義ももつ。問題の本質は、ジェンダー差別による女性の社会的地位の低さが保育労働者の低賃金をもたらしめていることであり、人

権の視点につなげることが必要である。保育を受ける子どもの人権も守られなければならない。

現場報告②

「ホームヘルパー崩壊の危機と賃上げの課題」
伊藤みどり（ホームヘルパー国家賠償訴訟原告・
介護福祉士・会員）

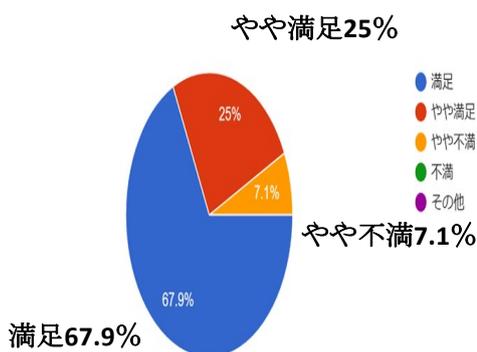
訪問介護員の現場は低賃金による人手不足とコロナの追打ちで危機的状況にある。介護保険制度下ではサービス事業所の人件費は公定価格で決まるが、その一方で、配分はサービス実績にもとづくことや介護報酬が頻繁に改訂されることで賃金が低く抑えられる。これが人手不足を加速し、また訪問介護事業の倒産が老人福祉・介護事業全体の約5割を占める状況を作っている。

新しい経済政策パッケージによる処遇改善は経験・技能のある職員に重点をおくとしているが、訪問介護の現場は専門性が認められるような状況にない。「9000円賃上げ」では手当・一時金として処理するケースが7割以上を占める。介護保険は身体介護中心に推移しているが、介護労働者の賃上げは利用者負担ではなく国費で行われるべきであり、介護に生産性や効率性を求めるのは誤りではないかという問題提起があった。

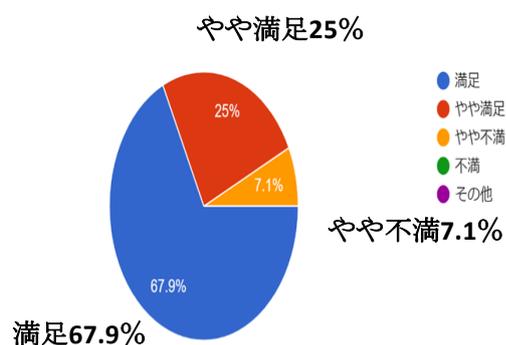
二つの報告を受けてのディスカッションで、ひとつのポイントとなったのは、ケア労働の専門性や価値が評価されないことについて、同一労働同一賃金という概念は、介護する側とされる側の人権が守られたうえで検証されるべきではないかということであった。ジェンダー役割という伝統的な概念が賃金格差是正の声を阻んでいるという根源的な問題を含め、9月のセミナーで議論されるべき重要な課題が提示された。

研究例会2 アンケートから

1. 全体を通しての評価(28件の回答)



2. 報告内容についての評価(28件の回答)



3 全体を通じて感想・意見など(20件の回答)

- まず、会員以外も含めてたくさんの方の人数のかたが参加して下さったこと、本当によかったと思います。テーマも女性労働問題研究会にふさわしいものでした。
- 現場の方のお話は、厚労省の資料や新聞報道からは見えない内容を知ることができ、大変参考になりました。質疑応答も興味深かったです。この問題を掘り下げる企画も立ててほしいです。
- 保育も介護も大変身近なことなのに、制度の仕組みはとても難しいと思います。今回は現場の方々のリアルなお話で分かりやすかったです(少し理解が進みました)。コロナ禍の中でようやくケア労働者の問題がクローズアップされ、それがジェンダー差別と密接につながっていることが浮き彫りにされました。とはいえ、まだまだですよね。社会保障についての国のグランドデザインが見えないというかお粗末です。報告者の皆さんの努力に敬意を払いつつ、もっと関心をもたれるべきだと思います。
- お二人の現場の声を聴いて保育士やヘルパーの賃金がいかに低いのかよく理解できました。労働者の処遇改善は利用者(保護者)の労働権、子どもの権利、保育労働者の人権にとって必要で、国民的課題で、人間らしい働き方が、働く人や高齢者の利益になるということは同じですね。新自由主義と相いれないと思いました。ケア労働が女性の無償の家庭内労働の延長と位置付けられていることや介護保険の制度疲労について、よくわかりました。介護の社会化と高齢者の尊厳が進んでいないし、悪化していると感じました。
- お二人の報告が現状の問題点をあぶりだすと同時に、さらに、整理されていて、とても勉強になりました。ケアワーカーは、昔から女性職であることから、賃金が上がらない構造に置かれています。公務でも、ケアワーカーは免許職種でありながら現業職に近い位置付けで、職としての評価が低くされています。賃金上昇のカーブも一般事務職であれば年齢とともに右肩上がりになっていきますが、ケアワーカーは、ある一定の年齢になるとカーブ平行線になって賃金が上昇しません。特別勤務手当などの手当てで何とか一般事務職と同じか、高くなりますが、基本は女性職であることから、結婚や出産を機に退職することを想定したような賃金構造になっていることが問題です。性別を前提とした考えではなく、職としての専門性と人の命や尊厳、子どもや大人の心身ともに健やかな発達に関わる大事な職種であることの評価をきちんと位置付けるべきです。
- ケア労働者の賃金実態について、詳しく知ることが出来た。保育労働者に関しては、所定内賃金の平均が最低生計費ぎりぎりか、それを下回る水準

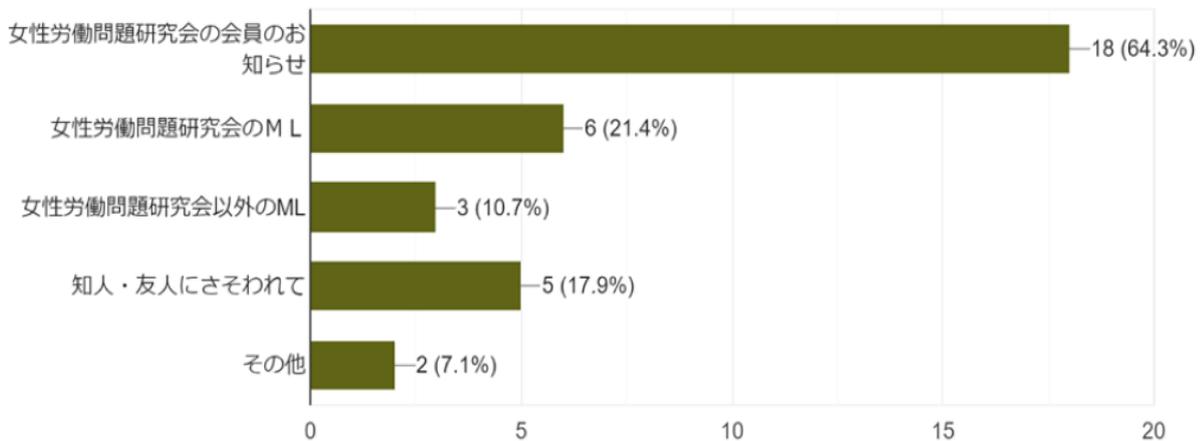
にあり、20-24歳の若年の保育士の所定内賃金月収は21万円(介護士は18.4万)で、一人暮らしができないレベルである。若年エッセンシャルワーカーの賃金が最低生計費を満たすのは、看護師(25.2万)しかない。澤村さんは、最低賃金が1,500円に引き上げられると、45歳までの賃金の底上げが可能となると指摘されていた。共働き世帯の増加により、保育所への社会的需要が増し「待機児童問題」が発生する一方で、賃金抑制のため保育労働者の非正規化が進んだ。労働の現場では、残業およびサービス残業が増えているという。すべての仕事をディーセント・ワークにしなければならないと感じた。

ホームヘルパーにおいては、賃金が介護保険制度の成果報酬によって決まることの問題点が報告された。介護の需要は増大するが、介護保険報酬の改定ごとに倒産が増大するという制度の矛盾が生じている。新しい経済政策のパッケージによる介護職員の処遇改善では、経験・技能のある職員に重点化して、「月額8万円」の改善、役職者を除く全産業平均水準(年収440万円)を設定・確保することで、リーダー級の賃金水準の上昇を実現しようとした。しかし、調査によると、そうした形での賃金改正を行うことができなかった職場が3分の1近くにのぼるといふ。これは、介護職員の「月額9,000円賃上げ」策が、2022年2~9月は国費(介護職員処遇改善支援補助金)によるが、10月以降は、介護報酬(介護職員等ベースアップ等支援加算)から捻出しなければならないことによる。施設として、収入の裏付けがなければ、賃金改定は難しいことになる。伊藤さんは、1人月10万円アップと、保険ではなく国費でまかなう人件費補助方式を提案されていたが、それを実現させるためにはどうしたらいいのだろうか。さらに人員不足への対応として、介護職の身体介護を中心とする医療モデルへの先祖帰りや、対象者を要介護3~5に狭めること、利用者負担を2割に上げることが提案されていた。要介護1・2の在宅介護は地域ボランティアに委ねられる。しかし、ここには、病を抱えながら、自宅で普通の生活を送る人々を支えるシステムはなく、小家族化する社会での家族負担が増し、家族がない人には頼るべき資源がない状況が生じる可能性がある。高度なケアの専門家はいるが、ケア不在の時代がすぐそこまで来ているような恐ろしさを感じたのは私だけだろうか。

- 質問者と回答者の意見がかみ合わないように思った。
- ミュートにしていない人がいて咳などの関係ない音が入り聞きづらい部分があった。

4 この勉強会については、何で知りましたか？（当てはまるものすべてに○をつけてください）

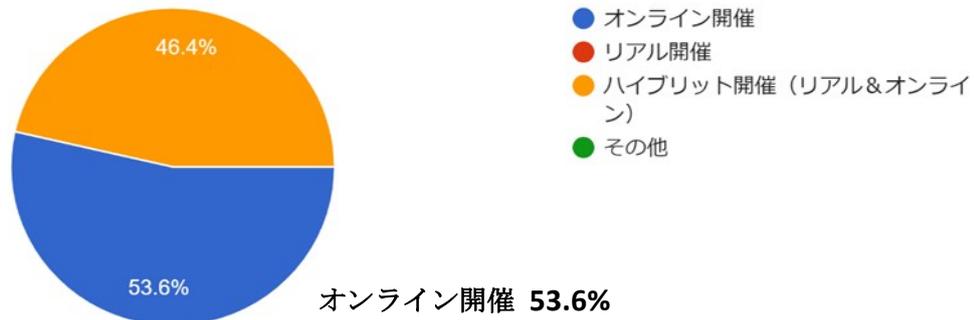
28件の回答



5 今後の当会の開催する研究例会・セミナー等の運営について

28件の回答

ハイブリッド開催 46.4%



6 女性労働問題研究会への要望（9件の回答）

- 今後も女性労働問題を取り上げてください。
- 9月24日のセミナーにも是非参加させていただきたい。
- 地方在住なので、オンラインでこうした研究会に参加できるのは大変有難いです。
- 事務局の皆さんに感謝です。オンラインの見逃し配信ができるといいなと思います。
- いつもお世話になっております。今回、所属機関（保育者養成校）の教員たちにもこの勉強会の案内を流しました。こうした現場からの声や、詳細なデータをお示しいただけると、われわれ養成校教員としても学生指導に役立つので、ありがたかったです。
- 次回の研究会の現場からの報告者に今回と同じ伊藤さんと澤村さんを選んだのはなぜか？全く別の角度からの報告がされるのか？介護問題は研究者など他の方にしてほしかった。
- 担当者の方に、リモート会議の運営は大変と思います。感謝しています。
- ある程度の知識は必要ということが条件になりますか？
- 9月のセミナーに期待します。

杉田水脈議員総務政務官任命が示す 岸田首相の「ジェンダー平等」への関心度

8月10日内閣改造が行われた。女性閣僚は永岡桂子文科大臣と高市早苗経済安全保障担当大臣の二人のみであった。高市氏は選択的夫婦別姓反対の急先鋒だ。さらに怒り心頭だったのが、杉田水脈議員の総務政務官任命だ。

杉田議員は国会質問において男女共同参画基本法を「本当にナンセンスな法律」(2013年11月衆院法務委員会)、「男女平等は絶対に実現しない、反道徳の妄想」「女性差別撤廃条約の破棄、男女共同参画基本法の撤廃を」(2014年10月衆院本会議)、自民党議員となった近年は「女性はいくらでもウソをつけますから」(2020年9月25日、自民党内会議、性暴力被害者相談事業についての発言)、「LGBTのカップルのために税金を使うことに賛同が得られるものでしょうか。彼ら彼女たちは子供を作らない、つまり『生産性』がないのです。」(『新潮45』2018年8月号)と女性や性的マイノリティを蔑視する発言を繰り返してきた。

以上のような主張は、ジェンダー平等を規定している日本国憲法や国際人権条約に反していることは明らかであり、「男女共同参画は、日本政府の重要かつ確固たる方針であり、国際社会で共有されている規範である。」(2022年6月3日「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」)とする岸田政権の基本方針とも全く相いれないはずだ。

だが、岸田首相はこのような人物を政務官に任命した。彼の行為は、ジェンダー平等政策に背を向け、差別・人権侵害を容認する政権であると内外に宣言したに等しい。「女をナメてんのか！」という怒りでいっぱいだ。

私は2002年以降、女性差別撤廃条約が国内で実現することをめざし、「日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク(JNNC)」で、女性差別撤廃委員会の日本報告審議に向けたNGOレポート作成や委員会傍聴、選択議定書批准に向けた活動に取り組んできた。JNNCでは2009年の第6次日本報告審議に向けて選択議定書の批准を実現しようと国会ロビーチームが作られ、自民党の「女性に関する特別委員会」(委員長南野智恵子参議院議員)からもヒアリングを受け、批准まであと一歩のところまで行った。ところが最終決定場面でジェンダーバッシング派の反撃で頓挫してしまった。2009年の日本審議には南野参議院議員が政府代

表として参加し、最後の挨拶で「私個人の立場で発言させていただきたいと思うことがございます。私が委員長を務めております自民党の女性に関する特別委員会では、関係府省やNGOの方々からのヒアリング、議論を重ね、提言をまとめたところでありまして、今後引き続き、国会議員として、選択議定書の批准にさらに尽力、また努力してまいりたいと考えているところでございます。」と発言した。

この時からすでに13年が過ぎた。未だに日本の男女賃金差別は正規の比較でも男性100対女性は77程度(OECD平均88)で、司法は考課制度に潜む性差別について踏み込むことなく企業の裁量権を認め、判断を放棄している。女性の6割近くが非正規労働者だが、労働契約法20条裁判で最高裁は、東京と大阪の高裁が認めた非正規労働者への退職金25%支給や賞与60%支給を棄却し、不支給は「不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当」とした(2020年10月13日判決)。日本のジェンダー平等実現は世界から2周も3周も遅れている。

JNNC他の呼びかけで2019年3月、「女性差別撤廃条約実現アクション」が発足し、選択議定書批准を求め、国会ロビー、請願署名、地方議会の意見書採択の運動に取り組んできた。過去、参議院の外交防衛委員会では2001年以来請願を18回全会一致で採択してきたが、2019年の通常国会で日本維新の会の保留をきっかけに、今日まで自民・維新の保留で審議未了となっている。

女性差別撤廃条約実現アクションは、急遽「杉田水脈議員の総務政務官任命に抗議し、撤回を求めます」と題する文書を参加団体の連名で発することとした。短期間ながら他団体にも呼びかけ24団体の賛同を得て、9月5日官邸宛に配達証明で送付した。報道関係者にも送付したが、9月9日「しんぶん赤旗」に抗議内容が報道された。

(柚木康子、会員、

女性差別撤廃条約実現アクション共同代表)



高齢社会をよくする女性の会紹介

袖井 孝子

(高齢社会をよくする女性の会副理事長)

高齢社会をよくする女性の会（旧高齢化社会をよくする女性の会）は、1982年9月に東京で開催された「第1回 女性による老人問題シンポジウム」を契機に、翌83年9月に結成されました。

女性に焦点を合わせた初めての老人問題シンポジウムにおいて、それまで明らかにされてこなかった中高年女性たちが抱える問題がクローズアップされ、集まった女性たちの熱気と期待が会の結成につながりました。とりわけ注目されたのが、嫁による舅姑介護の負担でした。この解決が会の中心的課題となり、後に介護保険創設の後押しをしたといってもいいでしょう。

会の活動は、交流と啓発、調査研究、政策提言、国際交流の4点にまとめられます。第一にあげられるのは、毎年、全国各地で開催される大会と年に数回開催される勉強会、そして年末恒例の討ち入りシンポです。2日間の大会に集まるのべ人数は、平均して2000～3000人ですが、最高6000人まで集めたことがあります。大会、勉強会、討ち入りシンポで取り上げたテーマには、家族、年金、医療、介護、福祉、貧困、終末期、住まい、まちづくり、生き方、世代間関係、政治、平和などさまざまです。こうした会合によって会員が拡大し、お互いの絆が強められました。

また、大会の様子が地方のテレビや新聞に取り上げられることで、女性の老後問題に関心を抱く人が増えました。大会を契機に新たに誕生したグループも少なくありません。

第二は調査研究です。大会、勉強会、討ち入りシンポなどを通じて明らかにされた問題をさらに深めるために、主として会員を対象にいくつかの調査を実施し、報告書をまとめ、書籍を出版しました。主な調査としては、老人福祉施策、家族介護、介護保険、服薬、ICTなどに関する調査が

あげられます。

第三に、こうした調査結果に基づき、いくつかの政策提言を各省庁に提出してきました。主な提言には、「在宅福祉サービスに関する要望書」（1987年、厚生省）、「日本の老人福祉に対する要望書」（88年、厚生省）、「公的介護システム具体化への14項目の提言書」（96年、厚生省）、「年金改正、女性と年金の将来構想に関する要望書」（98年、厚生省）、「介護保険の凍結・延期に反対する要望書」（99年、厚生省）、「介護保険をよくする緊急提言」（2000年、厚生省）、「男女共同参画社会基本計画改定に向けた要望書」（10年、内閣府）、「介護離職ゼロをめざすための要望書」（13年、厚生労働省）、「高齢者の服薬に関する要望書」（19年、厚生労働省）、「中高年女性からデジタル行政への要望書」（22年、デジタル庁、厚生労働省、総務省、内閣府）などがあります。こうした提言は、介護保険制度の創設、介護保険法の改正、介護人材の待遇改善などに反映されました。

第四は国際交流であり、「国際人口・開発会議」（94年、カイロ）、「第4回 国連世界女性会議」（95年、北京）、「国際高齢者年スペイン会議」（2002年、マドリッド）、「世界高齢者会議」（08年、モンテリオール）などに参加しフォーラムやワークショップを開催しました。韓国とは深いつながりがあり、99年と05年には日韓国際社会福祉セミナーを開催し、07年には、韓国からの報告者を迎えて大規模な国際シンポジウムを開催いたしました。

華々しい活動を続けてきた会ですが、現在は危機的な状況にあります。40年にわたって会を率いてきた樋口恵子理事長は、高齢と体調不良を理由に退任を申し出ていますが、後継者が見つかりません。最盛期には1600人近くいた会員はほぼ3分の1に減少しました。主たる原因は、会員の高齢化による死亡や虚弱化ですが、コロナ禍によって活動が停滞したことも影響しています。こうした現象は、ほぼ、どの団体にも共通してみられることです。さまざまな団体同士で、問題意識を共有し、解決策を探りたいものです。

2022年度女性労働問題研究会 書面表決の結果について

- 1 投票総数 68
(うち返信ハガキ66通、メール2件)
- 2 開票結果
2021年度活動・決算報告
賛成 67 反対 0 保留 1
2022年度活動方針(案)
賛成 67 反対 0 保留 1

2022年度一般会計予算(案)

賛成 66 反対 0 保留 2

「第9条(総会)3. 議事は、出席会員の過半数の賛成により決議される。」により、総会表決数の多数の賛成を得て、承認されました。

- 3 開票・集約基準日 2022年9月30日(金)
- 4 開票集約人 本間重子、佐久間由美子

「70年万博とエキスポ争議」を振り返る ～使い捨て雇用に反撃した労働者～

「2025大阪・関西万博」開幕まで、2年余となった。テーマも含めて、開設への膨大な税投入など、開催意義について論議があるが、その吟味はここでは控えるとして、52年前に大阪で開催された「70年万博」について、特にそこで働いた労働者のこと、「エキスポ争議」＝「万博会場からの人権宣言」を振り返り、2025万博への対処に活かしたい。

使い捨て雇いを許さない労働者の反撃

＝「エキスポ総合労働組合」

募集要項のペテン（「サギにかかったみたい」）や、簡単に使い捨ての不当解雇、セクハラやパワハラ（当時はこの言葉はなかったが）続出に対して、「不当なことに黙っていない」と、抗議のピケやストライキが連日行われた。その主体となったのは、70年4月12日に結成された、「エキスポ総合労働組合」（委員長＝高田節子）で、結成時は113人だったが、不当な使い捨てのやり口に対して労働者の不満が続出して、すぐさま1000人を突破、最高時は76組合（支部）2148人が加盟した。組合結成の契機は、国際バザール内のカナダ系レストランでボーイ5人の不当な首切りであった。

結成宣言を抜粋する。

～「エキスポ」会場で働く労働者は、機械やシステムの部品化、商品化されすぎてはいませんか。

（中略）どうせ六月だからということでアキラメが支配したり、国家的行事という名のもとに権利を放棄することは、人間として精神的自殺行為に相当します。

（中略）「エキスポ」に働いた者の心のつながりも権利確立の闘いもないままにちりぢりばらばらになることを私達は人類の名において恥じます。労働者として、人間として拒否します～と。

当初は、解雇撤回・労働条件改善などの基本的人権をめぐる要求が多かったが、次第に賃上げ・夏季一時金要求等の経済要求に発展し、終幕近くでは、退職金獲得の成果をあげ、使用者による「使い捨て」を許さなかった。ストライキは連日4～5支部で行われ、各支部間の連帯支援行動も重ねられた。

「大阪総評」の支援

＝ローカルセンターの役割

当時の労働組合のローカルセンターである「大阪総評」は、万博に対して批判的であったが、遠くから批判していたのではなく、実践的には、建設時から全国募集される建設労働者の組織化に取り組みとともに、開催直前2月27日には「日本万博協会」に対して、7項目の要求（安全輸送と事故対策、検疫・医療対策、地域の公害・物価対策、軍艦の寄港問題、万博関係の労働諸権利の確保等）を提起し、交渉の窓口を固定して、責任ある措置がとられなければ、デモ・ストライキを行使しても、要求し続けると宣言した。

そして、万博会場で働く労働者の組織化のために、大阪総評は4名のオルグ（熟練のオルグ2名と青年オルグ+新米の女性オルグの筆者）を派遣し、連日常駐して、団体交渉や地労委の提訴には、熟練オルグが同席し、リードした。地労委への提訴では、短い労使関係だからこそ、迅速な対応が求められ、いずれも合理的な斡旋や命令を得て、当然の勝利を次々に獲得している。

外国人経営者に対しても、日本の労働法に拘束されないと宣言する事態に、万博協会には毅然と臨む姿勢が全く見られず、エキスポ総合労働組合の突き上げによって、開幕2カ月後の5月半ばにやっと「労働相談室」が設けられたのだった。

このような闘いと組合員の意識の変化を、『千里の丘より エキスポ労働者の闘い』（エキスポ総合労組委員長 高田節子）や『乙女は立ちて輪を結び 赤旗なびかせストライキ エキスポ総合労組の闘い』（労働運動研究会）に当事者自らリアルに語っている。6カ月で結ばれた絆だが、歴史的に貴重な史料である。新米オルグだった筆者も、多くを学んだ。～彼女たち、彼らが「闘えば勝てる」、「共に要求し闘う仲間の絆の豊かさ」を実感したのであろう～と記している。

（なお、筆者は、「70年万博とエキスポ争議関連資料目録」をこのほど作成して、「エル・ライブラリー」＝大阪産業労働資料館のブログに掲載し、閲覧に供しているので、参照願いたい）

（報告 伍賀偕子・元大阪総評オルグ）

『女性労働研究』をぜひ広めてください。

コロナの影響で学習会・勉強会などの機会が減り、会誌の販売が進んでいません。

会誌の販売にご協力いただける方の連絡をお待ちしています。会員の皆さまの取り扱いは、会員価格〈2割引き〉となります。▼事務局まで連絡いただければお送りします。

電話 03-6267-4550 メール maf-ssww@mynavi.jp

2021年度 第4回常任委員会

2022年7月14日(水) 19時~21時 Zoom
(出席) 竹信・福島・小島・池田・加藤
(欠席) オブザーバー伊藤

議題

1. (1)「女性労働通信」No.68(7月末発行) 総会とセミナーのお知らせを入れる。
(2)購読会員(北村美和子)
(3)総会準備 ①会計監査を8月7日(日)に実施。監査は木村敦子・森谷久子が行う。
②総会は、9月に書面表決(基準日は昨年と同様) ③総会の役割分担案が了承される。
2. 研究例会2とセミナーについて検討
3. 『女性労働研究』66号の販売促進
4. 『女性労働研究』67号の企画について
5. 次回の常任委員会、拡大常任委員会を8月21日までに開催
6. 「図書新聞」への原稿提出について
(総務財政 小島八重子)

企画編集①『女性労働研究』第67号の執筆者を確定した。②7月31日「研究例会2」開催、通信の報告を中野恭子さんに依頼する。③9月セミナーの登壇者に研究例会2の録画URL送付した。

議題

1. 総会議案 最終確認を行った。
2. 総会「書面表決」の内容確認と送付スケジュールを確認する。
3. 総務財政 (1)「女性労働通信」No.69、「研究例会2」アンケート締切を8月19日に延長。
(2)一般会員として2名の入会を承認
(長友佐波子、由比ヶ浜直子)
4. 企画編集 (1)第3回企画編集委員会で『女性労働研究』第67号の原稿査読の担当者を割り当てする。(2)9月24日の女性労働セミナーの共同ホスト担当者を大学関係者に依頼する。セミナーの報告原稿の執筆者を確定する。
5. 9月上旬にセミナーの登壇者・協力者で打ち合わせを行う(小島より連絡)。
(総務財政 小島八重子)

2021年度 第5回常任委員会

2022年8月13日(土) 10時~12時24分
Zoom (出席) 竹信・福島・小島・池田・加藤
(欠席) オブザーバー伊藤

議題

1. 総会議案 項目、記載内容について討議
2. 総会「書面表決」①基準日を9月30日にする。②総会議案と評決用はがきの印刷を9月1日、委託先発送作業を9月5日、締切を9月22日とする。はがき文案、書面表決のお願い文を確認した。
3. 「女性労働通信」No.69(10月発行)に総会書面表決結果と研究例会2の報告を掲載する。
4. 企画編集 『女性労働研究』第67号の原稿査読担当者の割り当て。9月24日の女性労働セミナーの共同ホストと同セミナーの報告担当者を確定する必要がある。候補者を協議する。
5. 『女性労働研究』第66号の販売を促進する。
(総務財政 小島八重子)

2021年度 第3回企画編集委員会

2022年8月21日(日) 拡大常任委員会終了後
11時からZoom (出席) 福島利夫、池田資子、
首藤若菜、伊藤セツ、黒田慶子、小林三津子、
鈴木敏子 (欠席) 鷲谷徹、中野恭子

今回は拡大常任委員会終了後の僅かな時間で、打ち合わせを行った。内容は以下の通りである。

1. 『女性労働研究』第67号原稿査読者について
①皆さんに査読希望を確認したが、特に意見がなく、割り当てたものを送付することとする(池田担当)。
②この場合の査読は審査ではなく、原稿を読み、内容・語句の不明な点を著者に確認し、訂正・追加をお願いして編集者の末松さんに渡せる内容にすること。応募論文の場合の「査読」とは異なる。
③校正は査読した原稿を責任持って行う。
2. 報告
①ニューズレターの執筆依頼全て完了。
②スタッフ伊藤セツさんの後任を佐伯芳子さんをお願いする。
3. セミナー関連
①9月24日セミナーの共同ホスト担当者は参加者の中で適任者をお願いする。→竹信三恵子さん・金井郁さんが担当。
②セミナー報告の執筆者未定→加藤喜久子さんをお願いする。

2021年度 第3回拡大常任委員会

2022年8月21日(日) 10時~11時 Zoom
(出席) 竹信・福島・小島・池田・加藤・首藤・
伊藤・黒田・小林・鈴木
(欠席) 中野・鷲谷・渡井・本山

報告

(企画編集 池田資子)