

女性労働通信

発行 女性労働問題研究会 NO.81 2025/10/25
 〒100-0003 東京都千代田区一ツ橋1-1-1 パレスサイドビル7F
 (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2報告……………P 2
- ・研究例会2アンケート結果……P3・4
- ・2025年女性労働セミナー
 - ・総会報告……………P5
- ・役員・会計監査・スタッフ紹介…P6
- ・役員からの一言……………P6
- ・会誌在庫減へのご協力をお願い…P7
- ・連絡先・メルアド変更申請をお願い…P7
- ・サブ研例会報告……………P7
- ・常任委員会報告……………P8

女性労働問題はなくなる だから、女性労働問題研究会もなくてはならない

代表 堀川 祐里

竹信三恵子さんからバトンを受けて、2025年9月23日の総会で代表にご承認いただきました堀川祐里（ほりかわ ゆうり）と申します。多くの会員の皆様は、「誰？」と思われておいでかと思しますので、少しでも自己紹介をさせていただきます。現在は、和光大学経済経営学部で「社会政策」や「働く女性の歴史」を担当しています。前代表の竹信さんは、2011年4月から2019年3月まで和光大学現代人間学部にお勤めになられており、ご縁を感じます。私は、2019年に中央大学大学院で博士（経済学）の学位を授与され、2025年3月までは新潟国際情報大学に勤めておりました。著書には『戦時期日本の働く女たち：ジェンダー平等な労働環境を目指して』（晃洋書房、2022年）や、編著『労働環境の不協和音を生きる：労働と生活のジェンダー分析』（晃洋書房、2024年）などがございます。大学生の頃から関心を持っているのは労働基準法のいわゆる「生理休暇」です。

「女性労働通信」No.80で、佐伯芳子さんと共に存続検討委員会最終報告を担当させていただきました。そちらには書かなかった個人的な感想ですが、はじめて存続検討委員会に参加した1回目の雰囲気は、正直に申せば非常に重苦しい空気が流れ、SSWWは閉会する、という決断を迫られているようにも見えました。しかしながら、現代日本に女性労働問題自体は山積しており、さらに、検討委員会の参加者は、研究会を続けることには人手が足りなくなっている一

方で、労働者と研究者が手を取って歩んできたこの貴重な場を無くしたくはない、という気持ちに満ちていました。それが、私がこの研究会の存続のために少しでもご協力したいと思った理由です。

総会と同日に開催された第40回女性労働セミナーで私は、「女性労働問題が消えたその暁に、女性労働問題研究会も終わりを迎えるなら、それは嬉しいことだ」というお話をさせていただきました。ただし、セミナーの最後に竹信さんからは、「差別は存在し続けるからこそ、それを押し返せるネットワークとしてSSWWが必要なのだ」と、力強いお言葉を賜りました。女性労働問題が消える未来は来ない、だから私たちはSSWWを何とかして存続させたいと思います。そのために、これから力を入れていくべきことは会員が交流できるイベントです。新しいサブ研究会の掘り起こしが第一の目標ですが、労働と生活をめぐる困りごとを拾い集めるような、さまざまな交流の機会が持てないかと考えています。

皆様が「誰？」と思う私が代表にならせていただくくらいの危機的な人手不足ですので、今後、持続可能な活動のため、新体制の運営では皆様にご不便をおかけすることもあるかと思います。何とかSSWWを存続させるため、引き続きご協力のほど、どうぞよろしくお願い申し上げます。



研究例会2 報告

堀川 祐里 (会員)

仕事と家族とハラスメント

～共同親権をめぐる論争から考える～

講師 岡村 晴美 さん

(弁護士法人名古屋南部法律事務所本部事務所属)

2025年7月26日(土) 14:00～16:00

参加者: 60名

弁護士の岡村晴美氏は、DV特にハラスメントについての事件を多く担当してきたご経験から、仕事と家族と学校の課題に取り組んできた。その相関関係や理論的な構築は発展途上であり、この研究会での議論を楽しみにしてきたことを報告の冒頭に話された。

岡村氏がハラスメント防止に取り組む背景には、自身がいじめにあった経験がある。ハラスメントは人間関係であり、加害者に自覚がなく(なかったことにする)、一方で被害者が被害に自信を持てないため表面上はひっくり返って見えることがあり、そして被害は時間差で生じ、後々まで残ることがあるということを指摘した。また、周囲の人にも「間接パワハラ」「面前DV」などの影響がある。ハラスメントに関する科学的な知見は日進月歩であり、まだ社会の理解が追い付いていない。

同じ行為をされても、生活空間が閉鎖的であるほど苦痛が大きくなる「有害閉鎖空間設定責任」という考え方を紹介し、家庭、学校、職場をその例として挙げ、職場でハラスメントがあるような環境で、家庭のDVはなくならないことを指摘した。ハラスメントについて、岡村氏が最も完璧に近いと感じる定義は、国際労働機関(ILO)が採択した「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」(ILO条約第190号)であるが、日本は未批准である。使用者の責任として、家庭でのDVの問題を捉えているところが先駆的である。

共同親権を理解するうえで重要なことの一つ目は、「DV＝身体的暴力」ではないということであり、また、二つ目は、潜在的に性的DVが存在していることである。そして、三つ目はすべてのDVは子どもに影響があることである。集団の中で誰かが誰かを軽んじているのを見せられることも虐待である。

近年、暴力にさらされる女性の支援法は、被害

女性労働問題研究会「研究例会2」★オンライン 仕事と家族とハラスメントー共同親権をめぐる論争から考える

昨今話題になっている、共同親権問題。
『女性労働研究』69号でも取り上げていますが、研究例会では
角度を変え、仕事と家族とハラスメントにつなげて考えること
としました。
この問題は単に家族法の改正にとどまるものではありません。
皆で意見交換をし、深めていきたいと思います。



●日時: 2025年 7月26日(土) 14:00～16:00

●参加費: 無料です。

●内容

★「仕事と家族とハラスメントー共同親権をめぐる論争から考える」

お話し 岡村 晴美 さん

(弁護士、弁護士法人名古屋南部法律事務所 本部事務所)

【プロフィール】

名古屋生まれ。名古屋大学法学部を卒業後、10年の長い受験生活を経て、2007年1月に弁護士登録。性の権利保護に関する事件を中心に取り組む。所属団体：愛知県弁護士会女性平等の平等に関する委員会、愛知県弁護士会男女共同参画推進本部、マタハラ弁護団東海、名古屋どうも事件弁護団、NPO法人PROUDLIFE理事

オンライン

の実態に合わせる形で整備されてきたが、2024年5月に共同親権制度を導入する民法改正では実態から乖離したことを岡村氏は憂慮している。離婚後、別居後にも起こる虐待であるPost-Separation Abuseは深刻化すると指摘し、加害者は離婚後も養育環境の悪化というDVをすることが出来る。「単独親権制度の下で子どもに会えない」という誤った言説が流布され、このような誤解を解こうとする岡村氏には言われなき攻撃があった。そして正しい報道がなされないまま、異例のスピード審理で成立してしまった。

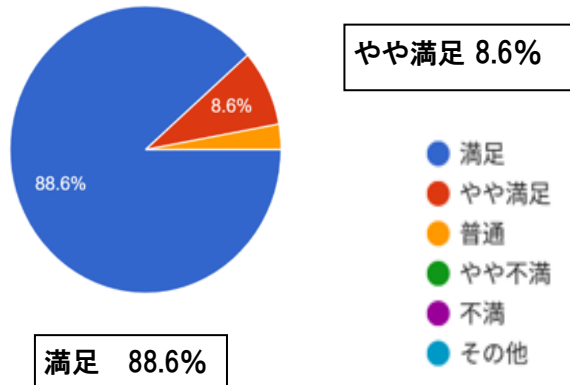
さらに、一般的には、共同親権も選べるようになった(選択制)と説明されるが、当事者の意に反して裁判所から命令されうるため、選択的夫婦別姓の「選択」とは意味が異なることに注意が必要である。離婚後の親権を共同させるということの意味は「子どもに関わる事項を慎重に検討する」と説明されるが、同居親にとっては、単独で決定できなくなるということを意味する。つまり、共同で決定しないと違法となり、共同違反は損害賠償義務を負う可能性が生じるということである。実務家による慎重論は「①共同でやっていくという合意すらできない父母に共同を命じて、子どものために上手くやれるのだろうか」、「②DVや虐待がありうる事案において、共同親権が支配継続の手段に使われる可能性があるのではないか」ということだが、ほとんど報道されない①が重要だと岡村氏は強調する。

岡村氏は、2011年の民法改正での「面会交流原則実施論」がもたらしたことは、DVや虐待が軽視されるようになったことだと指摘する。これにより、家庭裁判所は、原則実施論の方針を改めてニュートラルフラットという方針に転換した。しかし、共同親権制度の導入によって、司法手続きが別居後の嫌がらせの手段として使われる「Post-Separation Legal Abuse」がさらにエスカレートする可能性があるという警告した。ただし過度に怯えず、法律を正しく知ることが重要である。

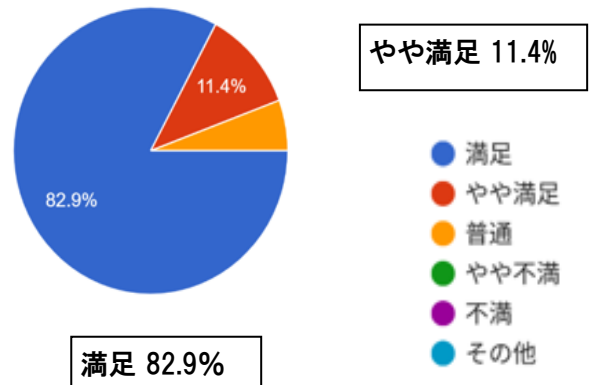
(ほりかわ ゆうり)

研究例会2（2025.7.26） アンケート集約

1.「研究例会2」全体を通じて(35件の回答)



2. 今回、「仕事と家族とハラスメント～共同親権をめぐる論争から考える」の報告内容について(35件の回答)



3 ご意見・感想など(29 件の回答)

●共同親権をめぐる議論から、女性の労働を考えるという視点がとても新鮮でした。現場で感じていることを話していただき、整理できた気がします。政党や裁判所の考え方や方向性を知ることができました。法の内容を知れば過剰に反応する必要はないこと、何事にも正しい知識は必要ですね。質問2で「やや満足」としました。時間が足りなかったです。

●いまよく知っておきたい共同親権について、法制度全体の構造的な問題点を大変わかりやすく説明いただきました。ハラスメントは人間関係の問題である、という視点が非常に明解でしたので、事案を見る際の助けになると思っております。地味に真っ当な仕事をしている中で、突然バッシングの対象にされるようなご経験は、現在はいづ誰に起きてもおかしくないと思いました。そんな中で立ち位置を確かに守っておられる岡村さんに励まされる思いでお話を伺ってございました。ありがとうございました。

●岡村弁護士の「家族内の問題になると急に本質が見えなくなる」という鋭い指摘に「なるほど!」と思いました。共同親権を考えるキーになりました。討論のなかでILO190号条約の「使用者責任として家庭でのDVをとらえる」企業の取り組みを知ることができたのも、とても良かったです。ありがとうございました。

●ハラスメントやDVの内情について理解を深められたと同時に、単一的な視点ではなく、より多面的な視点から女性や弱者に関する諸問題を捉えなおす良い機会になったと思います。男女共同参

画センターで相談員をしています。まさに、「過度に」おびえていました。お話を聞いてよかったです。

●岡村晴美弁護士の講演で、多岐にわたる問題点を明解に提起いただき、理解を深めることができました。現場での苦闘が生み出す言葉だと感じました。私は45年くらい女性労働問題をテーマに労働運動の分野で活動してきました。DVの根源は男女賃金差別だと確信しています。とにかく女性が経済的に自立できることが重要です。私も3歳と6歳の子どもを抱えて離婚しましたが、DV被害はありませんでした。凄まじいDV被害を受けていた知人も少なくなく、相談員の経験もあるので、共同親権には関心があります。参院選の結果のような想像以上の反動がくると、女性の労働権が今以上に奪われそうなので、改めて様々な課題に取り組んでいく必要があると考えます。

●小魚さかな子先生、竹信さん、今日は有意義なお話を聞かせていただきありがとうございました。私は会計年度職員でDV離婚し支援措置を受けている50代ひとり親です。職場の組合でハラスメント問題担当の執行委員になったものの、全然相談がなくてしょんぼりしておりましたが、職場のハラスメント意識が変われば家庭も変わるお話を聞き、啓蒙から頑張ろうと思いました。

●空間が狭まるほど、被害への取り組みが難しくなるというお話は納得のいくものです。親密な関係の中で起こるDVへの取り組みの困難さがさらに深まりました。なので、逆に職場でのハラスメントの取り組みを進めることでDVへの取り組みも開けるとも言えますね。

●過剰に怯えないについては、これまで岡村弁護士から伺っていたお話と違うように感じ、少し驚きましたが、認識をアップデートできて良かったです。

●今回は、離婚における共同親権問題を、DVを受けている側への配慮が必要という観点からとりあげる報告であった。印象的であったのは、職場のハラスメント対策が家族内の夫婦関係にも影響を及ぼすという指摘である。ILO190号条約「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」では、「DVを受けている人への配慮は、雇用主の義務である」とされている。職場のハラスメント対策が進むと、研修を受けた夫が態度を改め、妻が離婚を思いとどまる例や、反対に、学校でデートDVの話を聞き、家庭内DVに気づき、離婚に至る例もあるとのことであった。家族は閉じた社会ではなく、職場や学校とつながっている。引用された小酒部さやかさんの言葉では、「個人が尊重されていない空間が問題」なのである。

共同親権問題は、DVが何かを知ることなしには議論できないというのが、報告者のスタンスである。DVは、①イコール身体的暴力ではなく、人格を軽んじられ傷つくことで生まれる恐怖である。②潜在的に性的DVが存在することもある。性的支配は支配の最終形態であり、抵抗しないで従うこともありうる。2023年の刑法改正では性的DVは犯罪行為となった。③すべてのDVは、子どもに影響がある。

離婚の協議で、その双方又は一方を親権者と定めなければならないという選択的共同親権制度は、2024年3月8日に閣議決定、4月16日に衆議院、5月17日に参議院で可決されるという異例のスピードで成立した。共同親権を取ると決めた場合、子どもと同居する親は、単独での決定ができなくなる。父母が協力的な関係になれば上手くいかない。もし、離婚前にDVがあるケースでは、それが支配継続の手段に使われる可能性がある。実務家としての報告者の立場から説明された。共同親権問題が議論となるなかで、単独親権制度の下でも子どもと会えないわけではないのに、会えないという誤った言説が流布したという。裁判所は、面会交流原則実施論の立場をとり、親子関係を修復する機会になると面会交流を勧めるが、DVがあった場合、逆に虐待の恐れもあると懸念される。オーストラリアでは、2023年「関係継続が子どもの利益になる」という家族法の記述が削除となったと紹介された。執拗に追ってくる相手との関係を社会的に断ち切りたい女性にとって、共同親権制度は障壁として立ち現れている。女性の自立には経済力も必要と感じた。

●岡村先生のお話を聞く機会をいただき大変ありがとうございました。労働と家庭（と学校）でのハラスメントや暴力がつながっていることについて、個人が尊重されない社会、人権感覚が低下している（させられている）社会で起こりうる問題だと納得します。自尊心を失わされると被害にも慣れてしまうものだし、トヨタの社員の夫の例のように加害側も気がつきにくいものだと思います。共同親権についても、「家族は助け合うもの、協力してケアの責任を負うもの」という感覚を助長するようなのだと感じました。竹信先生が「夫セーフティネット（という虚構）」と呼ぶ構造の矛盾がここにも現れていると感じます。メリットと問題点があるという両価的なものではなく、問題点しかないのではないかと感じます。そもそも「協力」できるなら離婚しなくてもよいし、単独親権でも行える。ご指摘に最もだと思いました。Post Separation Legal Abuseという言葉は初めて知りましたが、法という権力が弱い立場に置かれた者を追い込むようなことに加担してはならないのではないかと感じます。なぜ、女性は家庭では男性に従属するもの、外では安い労働力で使われ経済的に自立が難しい、それに声をあげると誹謗中傷…岡村先生への誹謗中傷（女性叩き）についても、女性をそうした位置に留め置こうとするバックラッシュやミソジニーにどう立ち向かっていけばいいのか、こうした問題をなしに女性の労働問題について考えることができないと感じました。

●Zoomの運営については、ホスト権限を持った事務局がマイクや画面共有をコントロールしたり、スタッフが基本的な操作を理解しておく、よりよい場になると感じました。

4 「研究例会」などでとりあげるテーマなどがありましたらお書きください（10件の回答）。

- 最低賃金の国際比較、公務員の任期制問題
- 労働組合の女性部の活動が停滞している現状をどう打開していくかを考える
- DVなどの支援団体の実態、悩みなど。
- 労働全体が非正規化になっている状態
- 中高年独身女性を取り巻く諸問題について。
- メキシコから半世紀。参政党の主張を見ていると、強い運動なしにジェンダー平等はまだまだと思われま。国際的規模での方向づけを展望したいです。
- 実際に法が施行されてからの状況。
- 企業など公的領域から私的領域での問題点の改善につながる実際の取り組みの現状。
- 世代を繋ぐ意義について【先人の地道なたゆまぬ努力の上に現在があることの認識・理解が若い世代にあまりないと思う】

女性労働問題研究会 2025年度総会 開催

総会は、第40回女性労働セミナーに先立って、9月23日（火・祝日）13時30分から開催した。議長には黒田兼一さん、書記には池田が選出された。出席は63人（会場・オンライン30人、表決状4人、委任状29人）であった。

竹信代表は挨拶の中で、6年間の活動を振り返り、「コロナ禍でのオンライン化の苦労や、業務の多忙化、担い手不足等で、会の存続が危ぶまれていた。しかし、存続検討委員会での討議を経て、研究会をなくしたくないという思いによって、次期へつなぐ事ができてよかった。」と話した。

続いて議事に入った。第1号議案の2024年度活動報告（案）と第4号議案役員・会計監査・スタッフの承認は小島八重子さん、第2号議案の2025年度活動方針（案）と第3号議案の2025年度予算（案）については、北口明代さんが説明を行った。

総会議案の別紙1には7回に及ぶ存続検討委員会の最終報告が掲載されている。2024年度の会計監査報告は、当日会計監査が出席出来ず、文書での報告となった。

方針では、今後の運営に沿った規約の改正（案）

や会費改定に伴う活動内容の見直しが提案されている。会費の引き下げで、会員拡大が課題となるが、より広く多くの方の参加が期待される。活動では、年2回の研究例会と女性労働セミナーの開催は今後も継続していく。特に『女性労働研究』のWeb化は課題が多い。また、サブ研を充実させ、会員の研究・交流を深めていくことも提案されている。

質問・意見では、会誌のWeb化に関連して蓑輪明子さんから発言があった。講演のWeb化で報告者の仕事内容が軽減されるのか疑問であるとの意見であった。これに対して、セミナー報告では、①従来通り報告内容をご本人が寄稿する。②報告をテブ起こしし、文章化した内容について、ご本人に確認していただく。このどちらかの方法を選択してもらう考えであるとの返答があった。

議案の採択は1号・2号が一括して行われ、参加者の拍手で承認された。最後に、今後の研究会へのさらなるご協力と『女性労働研究』のバックナンバー販売・活用をお願いして、総会の報告とする。

（報告 池田 資子 会員）

第40回女性労働セミナー終了

第40回女性労働セミナーは、昨年に引き続きハイブリッド開催とし、リアル会場は全労連会館で行いました。今回は「女性労働問題の現在地」をテーマとしました。



最初に竹信三恵子代表から基調報告があり、パネルディスカッションに移りました。パネラーは当会の会員4名が担当しました。

伍賀一道さんからは「戦後女性非正規労働の軌跡―日雇い、家内労働、パート、派遣、そしてスキマバイトへ」、続く蓑輪明子さんからは「現代労働市場の特徴と女性」と、全体状況が報告されました。これを受けて、栗原香さんから「女性労働者の視点から女性労働を考える」、そして、堀川祐里さんから「『女性労働問題』が消える未来を展望する」と、それぞれの立ち位置から問題提起がなされました。報告を受け、意見交換がなされました。最後に各パネラーとコーディネーター

の竹信さんからまとめの発言がありました。

意見交換の進行は、総合司会の中野恭子さんが行い、無事時間通りに終わりました。

今回も「Peatix」とメールで申し込みを受け付けました。「Peatix」には65人（オンライン40人、会場参加25人）、メールには40人（オンライン19人、会場参加21人）と、合わせて105人の申し込みがありました。当日はオンラインが58人、会場参加39人の計97人が参加されました。

事後アンケートはまだ集約していませんが、「今後への希望を感じさせる内容だった」「パネリストの人選はとても良かった」「いずれのご報告もいろいろな気づきがありました」「企業の内部留保の問題点やスキマバイトのセーフティネット化など、学ぶことが多かった」「堀川新代表の決意表明！」などの感想が寄せられました。

また、終了後に近く中華料理店で、コロナ禍でこれまでなかなか開催できなかった懇親会が行われました。21人が参加し、交流を深めました。

女性労働セミナーの報告とアンケート結果については、次号の「女性労働通信」（No.82）で報告することになっています。

（報告 小島 八重子 会員）

役員選挙の結果報告

鷲谷徹（委員長）、伊藤セツ、粕谷美砂子、加藤喜久子、千葉悦子の5名で役員選考委員会を構成し、オンラインで3回（6月11日、6月16日、6月30日）会議を行い、候補者を確定しました。

女性労働問題研究会役員選挙規定に基づき、佐久間由美子（委員長）、澤田幸子（委員）、小島八重子（委員）で2025年7月5日に選挙管理委員会を発足、7月25日告示、8月18日投票締め切り（投票数57票）として、8月31日に開票を行いました。全員が有効票を獲得し、9月23日開催の総会で承認されました。

新役員は次の通りです。

代表	堀川 祐里
副代表（編集委員長）	佐伯 芳子
事務局長	北口 明代
常任委員	黒田 兼一
常任委員	中野 恭子
常任委員	加藤 喜久子
常任委員	栗原 香
常任委員	廣森 直子

9月23日の総会では、次期の会計監査とスタッフが承認されました。

会計監査（2名）

渡井 裕子（新任）・大竹 美登利（新任）

総務財政スタッフ（2名）

小島 八重子（新任）・名取 学（新任）

企画編集スタッフ（8名）

池田 資子（留任）・石井 まこと（留任）

北 明美（新任）・鈴木 敏子（留任）

富田 恵子（留任）・前田 田鶴子（留任）

湊屋 暁子（新任）・鷲谷 徹（新任）

事務局長・副代表（編集委員長）からの一言

事務局長 北口明代さん

役員、とりわけ代表のなり手がいない！ということで、存続検討委員会を立ち上げて議論することになりました。年間10万円強の赤字財政が続いており、ジェンダー問題はとりあげる組織も増えている現状から、体力のあるうちに解散したほうがよいのではないかと思います。会議に参加しました。しかし、当会は労働者と研究者が一緒に活動するというユニークな存在であること、女性労働問題の課題は山積していること…など、当会の必要性を改めて実感しました。代表のなり手が見つかったことから継続の方向で動きはじめたところ、事務局長のお鉢が回ってきてしまいました。今年の2月末に職を退き常任委員も今期で降りると明言していたのに、です。潔く、おさらばする予定でしたが、さわやかでしなやかに見える（まだお付き合いが浅いので断言はさけますが、おそらくそうだろうと思われます）若手の代表を支えたい、一緒に事をすすめたい、という気持ちも湧いてきました。また、改革の方向性は示したもの

の具体化については次期の課題となるので、途中で放り出すわけにはいかないか、という思いもあり、事務局長を引き受けることにしました。

たいへん消極的な動機で恐縮ですが、新しいことを創り出す、というのは楽しい作業です。前年度の常任委員全員が常任委員かスタッフに残っていただいているのも心強いです。竹信さんはすでに新しいサブ研作りに動き始めています。皆さんの「やってみたい」、「あの人をお誘いしたい」、そんな気持ちを会に寄せてください。会員同士の交流と情報発信を中心に会の維持発展に頑張ります。変わりつつあるSSWWに期待してください！

副代表・編集委員長

佐伯芳子さん

これまでの経験を生かし、新しい会誌創刊号の発行に向けて頑張ります。



『女性労働研究』(バックナンバー) 購入等ご協力をお願い

『女性労働研究』は現在の69号まで紙媒体ですが、今後はweb化での発行となります。

コロナ禍以降、会誌の在庫が増えました。できるだけ在庫を減らし、会運営のスリム化を図りたいと考えています。

当会の会誌は、その時代、時代の女性労働の問題を扱った貴重な財産です。会誌の有効活用についてご協力をお願いいたします。

会員のみなさまには、69号～60号は2割引、59号～40号は無料にてお譲りします。詳しくはチラシをご覧ください。

お・ね・が・い

- 職場・自宅の住所・電話の変更や、メールアドレスの変更がある場合、以下の申請フォームあるいは郵便で必ず事務局に連絡をお願いします。



QRコード

URL: <https://forms.gle/b1X5enPQ5GTYjMq99>

- 会員の皆さまからの投稿大歓迎です…

地域での活動の報告、紹介したい本、参加した各種シンポや学習会、なんでも構いません。次のメールまで。

E-mail: <maf-ssww@mynavi.jp>

お知らせ

この号から「女性労働通信」は、ウェブで発信されます。今お使いのメールアドレスが事務局に届いていない場合、恐れながらお届けが遅れます。ご容赦ください。次号は、新しい装いでスタートします。

北海道ジェンダー研究会 例会報告

2024年秋11月8日開催の「憲法カフェ9」(「女性労働通信」No.78で報告)以降の隔月の例会についてご報告します。

12月には「憲法カフェ」の総括とともに、今後の活動を協議しました。2月は、新聞記者の会員から、最近の取材した記事をもとに「子どもの性犯罪の実情など」について報告がなされました。姉の交際相手から6年間性暴力を受けた17歳の少年、100人以上の少女を買春してきた40歳男性の事例があげられ、性犯罪というデリケートな問題を社会に投げかけるジャーナリストのスタンスとともに、その役割の大きさを感じました。

2025年4月には「国連女性の地位委員会のNGOイベント」に参加してきた会員の報告会を開きました。1995年の北京宣言から30年のレビューの節目でしたが、バックラッシュや女性人権団体への援助の急減などの問題も生じていると伝えられました。

6月には、会員の小内純子さんの研究論文「北海道における大規模経営地帯における夫婦パートナーシップ型農業の現状と可能性」『既刊農業と経済』2025年冬号、pp.63-73をもとに、農業の担い手のジェンダー関係について議論しました。参考文献などから、北海道では農協への女性参画がなぜ進まないかが話題となりました。

8月には、今野久子「高齢女性の貧困一年金裁判の闘いからみえてきたもの」女性労働問題研究会編『高齢女性の貧困と労働—ジェンダー不平等が生み出す貧困』(女性労働研究第69号)2025年、pp.30～50を取り上げました。「女性の無償労働が暗黙の前提となっている社会では、女性は低賃金のままでおかれがちで、老後の低年金へとつながっている」「税制度が世帯単位となっていることが、女性の経済的自立の障害となっている」「年金の少ない人への救済策が望まれるが、財源をどうするかの問題もある」などの意見、感想がだされました。

10月には「女性労働通信」No.79で紹介があった『赤い電波が飛んだとNHKから解雇』高橋菊江さんが歩んだ道を記録する会、2025年の合評会をしました。高橋さんが晩年に訪れたいと願っていた朝鮮時代のことをインタビューした会員が、資料の補足解説をしてくれました。当時の社会情勢が背景としてありますが、就職後に立て続けに出版社と書店を解雇され、その後NHKに入社した高橋さんがいかに意欲的に番組制作に関わっていったか、そして放送した番組への攻撃を受けて解雇されるに至り、裁判で闘う労働者として自覚を強めていった経緯がよくわかりました。さらに、総評に入られてからの仕事ぶりや女性労働問題研究会との関わりについても詳しく知ることができました。子育てをしながら働く母親として団地での保育所づくり運動をされたことや、息子さんを失ってから文学活動で仲間と会の支部を立ち上げるなど、オーガナイザーとしても優れた方だったことが印象に残りました。

(報告 加藤喜久子 会員)

2024年度 第1回拡大常任委員会

2025年7月15日(火) 19:00~20:40 Zoom

出席：竹信・加藤・小島・池田・鷺谷・中野・

北口・石井・鈴木・富田（オブザーバー：堀川）

欠席：石田・小林・首藤・本山・山下

<報告>

1) 総会、第40回女性労働セミナーおよび懇親会のタイム・スケジュールと分担の確認 2) セミナー報告者の持ち時間の最終確認 3) 2025年度役員及び会計監査とスタッフ候補者名簿の作成についての中間報告 4) 会員への連絡スケジュールについて確認

5) 入会承認 3名 ①岡村晴美さん（弁護士）、②酒井三枝子さん（NPO法人「航空の安全・いのちと人権を守る会」理事長）、③湊屋暁子さん（時事通信社行政部署デスク）

<議題>

1. 2025年度総会議案について

記載内容に関して意見交換を行い、精査する作業を行った。①2024年度活動方針（現在進行中の活動を逐次記載する）②2024年度会計報告と会計監査報告（本間さんからの寄付を特別会計に組み入れることが提案された）③2025年度活動方針（会員数、会誌の在庫数の表を更新する）④2025年度一般・特別会計予算（前年度事務費の支払いの遅れと、会計年度の変更により14カ月で組むため支出が大幅に増加するとの説明があった）（会費の減額により収入が減るため、会員を1.5倍、2倍にする取り組みが必要との提起がなされた）（新たなサブ研を立ち上げ、会活動を活発にする提案があった）（ウェブ化の予算立ては実績がないので難しいとの指摘があった）（支出割合が高い事務委託費の値上げが予定されているので、今後検討は必要との指摘があった）⑤2025年度役員の承認・スタッフの承認（候補者名簿作成中）⑥規約改正（書面表決の方法を確認する）（総会での表決を一括にすることが提案された）（規約改正後、新しい規約を公表する）⑦役員選挙規定の改正案（文章表記を統一する）（施行日を総会開催日とする）⑧印刷をお盆前に行う。原稿締め切りの確認。

2. 総会・セミナーのタイムスケジュール表・役割分担表の作成期限を確認した。

3. ①女性労働セミナーのチラシ制作（掲載の報

告者の肩書を確認）。②7月25日の研究例会2の申込者を増やすため、MLを流す。③「通信」No.81掲載の「研究例会2報告」の執筆担当を依頼した。

（総務財政 加藤 喜久子）

2025年度 第1回新旧常任委員会

2025年10月8日(水) 19:00~21:00 Zoom

出席：堀川・北口・加藤・黒田・栗原・竹信・

鷺谷・小島・池田 欠席：佐伯・中野・廣森

<報告>

1) 総会参加人数、セミナー参加人数、セミナー（仮）決算報告、来年度以降の留意点

<入会承認>

①吉祥眞佐緒さん、② 稲葉美奈子さん、③霜田奈津美さん

<2025年度常任委員会体制>

代表：堀川、副代表（編集長）：佐伯、事務局長：北口、会誌編集：中野・黒田、WEB（HP）：堀川兼務、新「通信」：廣森・加藤（事務局長補佐兼務）、会計：栗原 ・新規約のHP掲載

<協議事項>

1. 2024年度常任委員会の引継ぎ事項

- ・常任委員の負担軽減 ・Web化の取り組み
- ・校閲作業要員の確保 ・通信の簡略化
- ・Web化以降の会誌の宣伝方法

(1)会誌の内容（セミナー報告、投稿論文、研究例会報告、本の紹介を軸とする）（セミナー報告原稿の作成方法）（Webで対応できない会員への対処方法）（購読会員への対応）（すいれん舎への挨拶）(2)Web（プロバイダー契約）（HPの移行）（記事アップロード担当者）(3)通信（発行回数、頁の見直し）（10月25日号は従来型で発行、メーリスにPDFで送付）(4)新HPのイメージ（内容：会誌コーナー、代表コーナー、通信コーナー、各種チラシ・案内）(5)メーリス強化（当面はさくらのアドレスを活用）(6)会員拡大（チラシ改定版作成）(7)その他（「毎日」との連絡担当者）（会誌の保管先）（サブ研）

2. 今年度の会費請求（「毎日」から11月に送付、メーリスの登録要請）

3. 年間予定案提示（常任委員会・拡大常任委員会の開催回数、総会・セミナー9月、研究例会年1~2回）

（代表 堀川 祐里）