

女性労働通信

発行 女性労働問題研究会 NO.70 2023/1/25

〒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……………P1
- ・第37回女性労働セミナー報告…P2
- ・シンポ・アンケート……………P3・4・5
- ・サブ研報告 憲法カフェ7
/臨時総会のお知らせ……………P6
- ・使い捨てに反撃する若者たち…P7
- ・企画編集委員会報告、常任委員会
報告、拡大常任委員会報告……………P8

女性労働問題研究会を持続可能にするための模索

代表 竹信三恵子

女性労働問題研究会代表としての私の任期は、2023年9月で切れます。規約では、「役員の任期は、2年1期とし再任を妨げない。ただし、連続3期以上の再選は認めない」とされ、1期2年で2期までとなっているからです。

2019年度からの代表職をお引き受けした際は、何かの誤解があったようで、役員選考担当の方から最大で3期までと説明されていました。そう思い込んだまま、2019年度からの新体制が始まりました。

「新体制」ですから、役員たちにとっては、ある意味、一から始めるような状況でした。まず1期目は、コロナ禍の下でオンライン運営への切り替えに追われつつ女問研のスケジュール感覚を習得し、2期目のいま、研究者と一線の女性労働者の問題意識が交差する場所として女問研を位置づけようという方向性がやっと見えてきました。

そして、2023年9月からの3期目で後継役員づくりへ向けてみんなで取り組もうと考えていた矢先、任期はこの年の9月までとわかりました。

常任委員会で話し合った結果、会員の皆さんに、規約の改正を提案しようということになりました。役員の最大任期を3期までに延ばし、現役員で支障がない人は3期目も残って、後継者のリクルートとそのための方針整備に傾注しようという構想です。

いま、大学は多忙化し、非常勤の教員にも、たくさんのコマ数を掛け持ちしておられる方が

少なくありません。そんな中で、現役の研究者に役員を引き受けてくれるよう頼むことには心苦しさを感ずるをえませ

ただ、もし先に述べたような女問研の存続意義に共感し、代表、副代表、副代表補佐、企画編集・総務財政委員のいずれでもいいので3期目の役員として手を挙げ、3期目も居残った従来の役員たちと一緒に走ってくださる方が出てくれば、3期目が終わった時点で円滑な引継ぎができ、持続可能な運営もできるかもしれません。

そのためにも、まずは規約改正が必要ですので、3月5日にそのための臨時総会を開きたいと考えています。

また、2023年9月から新役員になって現役員と一緒にセミナーや会誌企画などにかかわってみたい、という方がおられましたら、ぜひご一報ください。お待ちしております。

(連絡先: ssww@ssww.jp)

そんなに重い負担ではありません。一緒に楽しく運営しましょう。



第37回 女性労働セミナー 報告 加藤喜久子(会員)

新しい資本主義とケアワーカー—女性の賃金の視点から—

第37回女性労働セミナー★オンライン
定員:300人
2022年9月24日(土) 13:00~16:15
場所:オンライン 参加費:無料(お礼:詳細は裏面に)
【申し込み先】
https://forms.gle/7eFRJp31aGuxboLv7

※申込締切の制限する「新しい資本主義」に懸念が強まっています。
※20年以上、賃金が上がらず、格差と貧困が拡大する社会の
おかしさ、苦しみに多くの人は気づいています。とりわけ保
育や介護などのケア労働を眺めると、女性に過大な負担
を背負わせています。低賃金は「自己責任」では済まされず、
多く、学ぶための、政府の政策や社会の仕組みを変える
ことではないでしょうか。
※ケアワーカーの働き方と賃金を巡って、「新しい資本主義」
の課題が迫ります。

【プログラム】

- 基調報告①
ジェンダー視点で斬る「新しい資本主義」
大沢 真理さん(東京大学名誉教授)
- 基調報告②
介護労働者の賃上げと「新しい資本主義」
山根 純佳さん(実践女子大学人間社会学部教授/会員)
- 現場から①
保育労働者の賃上げは国民的課題
澤村 直さん(全国福祉保育労働組合中央本部書記長)
- 現場から②
ホームヘルパー労働者の賃上げの課題
伊藤みどりさん(ホームヘルパー国家賠償訴訟原告/介護福祉士/会員)
★コメント—後藤 道夫さん(都留文化大学名誉教授/会員)
女性の低賃金構造をどう見るか
★コーディネーター—コメント—
竹徳三恵子さん(ジャーナリスト/同志社大学名誉教授/
女性労働問題研究会代表)
- ★総合司会: 金井 静さん
(同志社大学社会学部研究開発院/会員)

主催:女性労働問題研究会
〒100-0033東京都千代田区一橋1-11-12(1F)毎日労働センター1F
TEL:03-6371-4650 FAX:03-6287-4656 E-mail:nsaw@nml.jp
http://www.nml.jp/

第37回女性労働セミナーは、「『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、9月24日、コロナ禍のため2021年度もオンライン形式で開催され、200名余の参加があった。

基調報告①「ジェンダー視点で斬る『新しい資本主義』」では、大沢真理さん(東京大学名誉教授)が、「新しい資本主義」の分配戦略・成長戦略において、貧困問題、とりわけ女性の低賃金と、樋口恵子さん(NPO法人「高齢社会をよくする女性の会」代表)が「貧乏ばあさん放置宣言」と呼ぶ高齢女性の貧困とがなおざりにされる状況があると、問題提起した。EUでは、分配戦略と成長戦略とが結びつき、1997年から貧困・社会的排除の解決を主要目標とする「ボトムアップの経済学」が政策化されている。また、隣の韓国でも貧困層救済の制度改革が始まっている。日本は周回遅れから逆走に転じていると危惧する。

基調報告②「介護労働者の賃上げと『新しい資本主義』」では、山根純佳さん(実践女子大学教授)が、理論的考察をもとに、ケアの市場化が低賃金労働者を生み出し、市場化の矛盾を女性ケアワーカーが担うと説明した。日本では、経済界からの公共サービス批判を背景に、1998年に委託費が人件費補助方式から事業費補助方式へと転換した。その結果、ケア職の賃金は「出来高払い」となり、「ケアの切り詰め」が生じた。今回の処遇改善措置では、介護職員の月額9000円賃上げ策は、2022年2~9月は介護職員処遇改善支援補助金による。しかし、10月以降はベースアップ支援加算として利用料の値上げが想定され、サービスを利用できる人とできない人への分断が懸念されるとする。「出来高払い」方式と「処遇改善加算」ではなく、移動・待機時間も含めた人件費が保障されるべきと主張する。

現場からの報告①「保育労働者の賃上げは国民

的課題」では、澤村直さん(全国福祉保育労働組合中央本部書記長)が、国の保育士配置基準が処遇改善の効果をもたせているという問題点を指摘した。今回の配分基準の9000円は、現場に必要な職員実数が基準の2倍に達するため半減され、5000円程度になる。子どもの安全を確保するため倍の人員を配置するが人手は不足、時間外労働と不払い労働が発生しやすい。処遇改善加算により、賃金は9年間で月額4.4万円アップしたが、全産業平均とはなお6.6万円の差がある。20歳代前半の月収は一人暮らしをする最低生計費の24万円に届かず、35歳以上の職場定着率は低下傾向にある。新自由主義が非正規の低賃金を生むとみる。

現場からの報告②「ホームヘルパー崩壊の危機と賃上げの課題」では、伊藤みどりさん(ホームヘルパー国家賠償訴訟原告/介護福祉士)から、政府統計からはみえない、介護職の賃金アップから短時間労働者が取り残される現実が報告された。訪問介護の現場は、施設介護職とは異なり、7割が非正規で、中高年女性の短時間パートが主力である。その短時間労働は、1~2時間単位から30~45分単位へと細分化され、また「出来高払い」であることによって賃金の目減りが一層生じやすくなった。つなぎの時間は支払われず、また利用者宅への移動時間やキャンセルで生じた待機時間への報酬が支払われないケースがある。その結果、生活保障がないまま働くことになる。伊藤さんが提示した2018年8月と2022年の8月の給与表を比べると、1日当たりの平均賃金は1915円減り、8日分の給与は15318円も下がり、賃金アップとはほど遠い状況となっている。

コメント「女性の低賃金構造をどう見るか」では、後藤道夫さん(都留文化大学名誉教授)が、女性が低賃金、短時間労働を選ぶ社会的背景について解題した。ケア職では正規雇用率が高く、訪問介護従事者以外は、女性全体の平均を上回る。2015年以降の年収の伸びも、正規職でより高い。しかし、もともと非正規率が高いホームヘルパー以外の職種において、女性の短時間労働者の割合は徐々に増加している。同時に、月間労働時間には下降がみられるとする。データでは、1997年を100とするパートタイマーの時給は2021年には127.0と増えるが、労働時間は81.2に減った。これには、日本の雇用労働者の休業率の低さ(OECD諸国81カ国中56位)が関連している。日本では正規労働者が休みを取りにくい状況にあるため、スウェーデンのように、男女がともに休暇を取り家事や育児の時間を確保しながら働くことができず、それが女性の短時間勤務志向につながっていると説明した。

(3ページに続く)

最後に、今回の企画でコーディネータを務めた竹信三恵子さん（女性労働問題研究会代表）から、「新しい資本主義」という言葉の目くらましを解き、女性たちが求めてきた要求の新たな定義を取り返すための対抗運動が必要であるという、明日への展望を拓く総括があった。

非正規労働者の請負事業者化の進行にストップをかけ、人間らしい働き方をめぐる議論と運動の今後の深まりを期待させるセミナーであった。

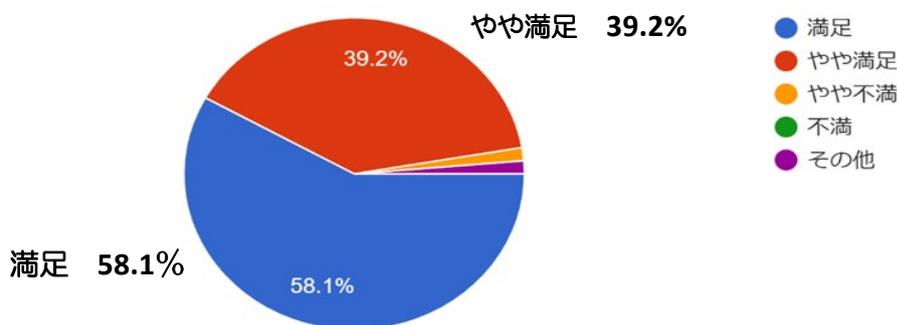
第37回女性労働セミナー☆アンケート集約

2022年9月24日オンライン実施

回答数: 74

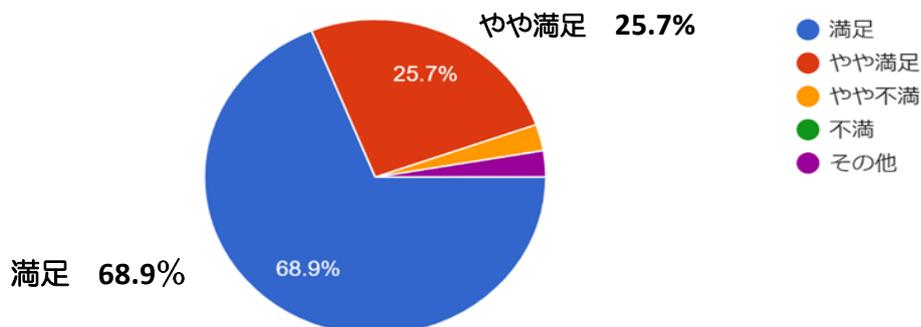
1 第37回女性労働セミナー全体を通じて

74件の回答



2

「『新しい資本主義』とケアワーカー—女性の賃...視点から」をテーマにしましたが、報告を通じて74件の回答



3 「『新しい資本主義』とケアワーカー—女性の賃金の視点から」の報告で印象に残ったことがありましたらお書きください。 61件の回答

- 全体の構成、人選がよく練られ、充実した報告を聞くことができました。司会・ファシリテーターの役割が非常に効果的でした。ありがとうございました。
- 大沢真理報告の最も重要なkeywordである「ジェンダー化された自助」から脱却するための税財政と社会保障改革の要が下層と中間層の

ボトムアップであり、真の成長戦略であるという指摘。

- 大沢さんの貧困問題をネグレクトして、周回遅れから逆送しているという指摘。後藤さんの非正規が短時間労働になっているという指摘。スウェーデンとの比較であちらはフツーに働いて休んでいる時間が多いという指摘。伊藤さんの話す介護の現場や、保育労働者の離職の現実など。こんな日本を変えるのは一体どうしたらいいのだろう。大沢さんのお話に加えて、山根さんのお話が聞けてよかったです。

- とても建設的なシンポジウムでした。後藤道夫さんの賃金や労働市場構造に関する政府統計の読み解きは、伊藤みどりさんが労働相談やご自身の体験の実感から述べられた細切れ労働の現場実態（あらましであるにしても～ご本人の弁）を、統計上で証明しているように思いました。仕事の現場における働き方の目まぐるしい変化が、同一価値労働・同一賃金を職務の価値で見ようとする～ある意味で“仕事（職務）”をじっくりと見極めようとするのがスローに見えてしまう動き～が、効率至上主義が優先されてしまう現場の変化に置いて行かれているかのように感じてしまいました。いまから“何”を考えるべきかのヒントになりました。
- 今の情勢に見合った最高のテーマ設定、最高の報告者たちだったと思います。後藤さんの、コメントは、哲学者としての思考が統計を取る視点にも反映されて、感銘を受けました。大沢さんの貫禄も、竹信さんのまとめも、さすがと思いました。
- 大沢報告の全体像、後藤報告の短時間労働者増加の警鐘、2つの現場からの政府統計分析の実態との乖離の指摘など、非常に勉強になりました。全体の構成メンバーと内容が素晴らしかった。
- 山根さんの介護保険、社会福祉基礎構造改革など近代的な装いをもった公共サービスの市場化の話が分かりやすかったと思いました。
- 後藤さんの「構想と実行の分離」に続いて、竹信さんが地方自治体へと敷衍していく思考が印象的でした。
- 後藤さんの報告は、日本でも私のフィールドでもある韓国でも、女性雇用を中心に進む労働時間の細切れ化とそれに伴う低賃金化を実証したもので、コロナ禍以降、全世界的にこうした傾向は進むのではないかと予感させるものであった。
- ケア労働従事者と利用者との需給の調整に、政府が介入していくべきだと思いました。
- 厚労省が出す数字と現場では乖離があること。短時間労働が働きやすいようにも見えて、実際は労働の質、労働者の環境を悪化させていること。
- 女性だけでなく、日本の労働者全体の状況の悪化をよく知ることができて良かったと思います。後藤道夫さんの分析はとても衝撃で、もっと時間を取って、前の報告と切り結んだやりとりを聞きたかった。報告の時間をもっと長くってほしい。
- 「やや満足」は、もっと時間があったら、さらにお話を聞きたかった、ということです。ケアワークのもつ意味、それが生きていける十分な支払いを受けていないだけでなく、細切れ労働にされていることでどんな歪みを抱えさせられているか、統計からもリアルな実態からも学べてとても勉強になりました。岸田政権の「新しい資本主義」の、ある時点からの逆走という大沢さんの指摘にもすごく納得。ありがとうございました！
- 女性の労働力を当てにした施策が見え見え、対価のない家事労働に介護が入らざるを得ないようになりつつあります。社会的介護の根本を再認識しての「新しい資本主義」とやらを考えたいと思いました。
- 雇用の枠組み自体が崩壊しているという現実気が付かされ、衝撃を受けました。
- ケア労働が女性が安く担わされていること。それによって、安く医療や介護を享受できているということがわかりました。
- 山根さん・伊藤さんのご報告に対して、職務評価の手法(コンパラブルワースないしペイエクイティ)の意義を理解していないのではないかといった趣旨のご意見が出ていたと思います。ですが、お二人ともケアワーカーについて職務評価を行った研究例がいくつかあることはすでによくご存じで、そのうえで、ケアワーカーの賃金・労働条件の改善には、まず介護保険制度の構造的矛盾や介護報酬システムに内在する問題を批判的に分析し、そこから必然化する訪問介護労働の単純化・細分化・低賃金化政策を打破する必要があるというご主張だったはずですが、にもかかわらずお二人のこうした問題提起に即した議論にあまりならなかったのが残念でした。あの場であえて職務評価の有効性を主張するのであれば、単に対人サービスの一種、ケア労働一般としてではなく、介護保険制度下でのケア労働の動態、とりわけ政府の介護報酬政策に強く決定づけられる訪問介護の固有の特質に即して論証されるべきだったと思うのです。最後のほうで、介護報酬システムの欺瞞性や訪問介護労働の細切れ化・希釈化政策に対しても、職務評価の手法で対抗できるのだという発言がフロアからなされましたが、では、どのようにそれが可能なのか具体的に示していただく必要があったし、そうすればより建設的な議論になったのではないかと感じます。限られた時間のなかでそれを求めるのは無理だとは思いますが。

- ケア労働が社会一般の労働と同等に扱われていない現実が今後の高齢化社会に順応できていないことがますます明らかになった報告ばかりでした。
- ケアワーカーと学歴の相関関係を興味深く見ました。ケア労働が低く見られるのは組織力、政治力がないからと聞いたことがあります。リーダー育成も必要ではないでしょうか。政権自体にジェンダーバイアスがかかっているように思います。
- 現場の声を、学者がわかる言葉で話してくれる人が必要なんだと思いました（本来ならば逆なんではないでしょうか）。

4 第37回女性労働セミナーの運営等についてお気づきのことがありましたら、ご自由にお書きください。50 件の回答

- オンラインセミナーは自宅から参加できるので、とてもありがたいです。運営側の準備は大変でしょうし、個々の通信環境などの課題はありますが、リアルオンリーの時より圧倒的に参加しやすくなったと思います。
- 進みが早すぎて、グラフなどに追いつけなかった。もう少し、一人、二人の先生方から落ち着いてお話をお聞きしたかったです。
- 後藤先生のコメントは一つの報告として位置づけ、もっと長い時間をとってご講演いただければ良いと思いました。
- ちょっと盛りだくさんだったと思います。

- 短い時間でしたが、とても聴きやすく（参加しやすく）、時間配分も適切で内容も濃く勉強になりました。ありがとうございました。
- 後藤道夫さんのご報告は、資料の提示があると、嬉しかったです。予定になかったようですが。
- コメントーターのレジュメを印刷できなかったことが大変残念でした。
- 報告資料のGoogleドライブでの配布もスマートですし、時間配分と厳しい時間チェックで短時間に充実した内容だったと思います。ただ、大沢さんのご報告が定期的に音声が遅れて聞こえない部分があったのが残念でした（私か大沢さんの環境の問題？）。
- onlineで開催したのは正解だと思うが、音声が悪かったり、途中でフリーズしてしまったりと技術的な問題が今後の課題として残るのではないだろうか？
- マイクがミュートになっていない方がいるのか、時々変な声が入っていた。
- オンライン参加者も発言できればよかったです。
- 運営も適切でした。

5 次回の女性労働セミナー（2023年9月ごろ）に取り上げるテーマがありましたら、ご自由にお書きください。22 件の回答

- ヘルパー訴訟のアップデート
- 健康と労働、あるいは温暖化と労働
- 海外の好事例に、如何に追いつくか。
- 今回と同じテーマでお願いしたいです。
- パート2（1年前との比較も含め）

女性労働問題研究会は、日本学術会議の問題に関して次の「声明」を出しました。

声明

2023年1月5日

女性労働問題研究会常任委員会一同・同研究会代表竹信三恵子

女性労働問題研究会常任委員会は、2022年12月21日に日本学術会議から発表された声明「内閣府『日本学術会議の在り方についての方針』（令和4年<2022年>12月6日）について再考を求めます」に賛同するとともに、学問の自由を脅かしかねない政府の方針の押しつけに対し、見直しを強く求めます。

（参考）日本学術会議（声明）2023年12月21日

声明「内閣府『日本学術会議の在り方についての方針』（令和4年<2022年>12月6日）について再考を求めます」

*詳しくは、HPをご覧ください。<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-25-s186.pdf>

北海道ジェンダー研究会「憲法カフェ7」

北海道ジェンダー研究会は11月11日、北海道立女性プラザの「女性プラザ祭2022」にて、憲法カフェ7を、「『困難な問題を抱える女性支援法』ってなあ～に？」と題し、開催しました。参加者は会員を含め36名でした。NPO法人全国女性シェルターネット理事、NPO法人女のスペース・おん理事の近藤恵子さんを迎え、「ジェンダー平等社会の実現に向けて『困難な問題を抱える女性への支援に関する法律』の成立と課題」と題し講演して頂きました。その後、NPO法人CAN理事で北海道大学教員の辻智子さんに「支援が必要な若い女性の現状」について、CANの活動紹介と共にコメントを頂きました。以下、お二人の報告を紹介します。



今年度の通常国会で「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が成立しました。この新法は、戦後の「売春防止法」の改正法です。売防法により「婦人保護事業」が始まりましたが、それは、要保護女子の「保護更生」を図るものであり、女性福祉の見地からは乖離していました。「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」と「ストーカー規制法」の制定により、被害者支援活動の受け皿は広がるものの、実際の婦人相談所や婦人保護施設の利用率は20～

30%と低いままでした。「婦人保護事業」が、当事者のニーズに添えないという支援力劣化の様相は、コロナ禍では当事者の生死に関わるような深刻な問題を浮き彫りにしました。こうした現状が検討され、本新法の成立に繋がりました。

現場の活動団体で構成した「検討会」では次の三つの指針を盛り込むことを目指しました。1) 支援理念を「保護、救済、指導、更生」から「人権の確立・回復支援・ジェンダー平等」へ変換すること。2) 機関による「措置」という対応ではなく、当事者が権利行使できる申請・利用手続きを可能とすること。3) 民間支援団体を支援三機関(婦人相談所、相談員、保護施設)と対等に位置付け、互いに連携する構造へ転換すること。しかし、これらの内容の多くは現在も課題として残されたままです。

一方、評価できる点は、第1条に女性の困難は性差別に起因すると明記し、ジェンダー平等に向けての女子の自立支援に効力を発揮することを目的とすると規定していることです。大事なことは、この新法を具現化していくことであり、第9条の女性相談支援センターの設置についても、札幌で全国モデルとなるようなセンターを設立したい、と近藤さんは意気込みを見せ、講演を結びました。

辻さんからは、CANと札幌市困難を抱える若年女性支援事業「LiNK」の活動が紹介され、近藤さんの報告と共通する問題点として、公的支援が適切に機能していないとの指摘がありました。また、困難を抱える当事者が、当然とする自身の権利を主張しない現状など、支援の難しさや複雑な要因から見える民間支援活動の課題と展望が述べられました。

(報告 川名早苗 北星学園大学非常勤講師)

【女性労働問題研究会臨時総会のお知らせ】

日時:2023年3月5日(日)14時～ オンライン

場所:オンライン(ZOOM) * 出席される方には、事前にオンライン参加のためのURLを送ります。

議題:1「女性労働問題研究会規約改正」について

* 規約改正案については、別刷りの資料をご覧ください。

2 その他

出欠確認:次の方法で出欠のご連絡をお願いします。締切 2月23日(木)

①グーグルフォームから <https://forms.gle/WFYMahetRKBYq1QX9>

②メールアドレスに ssww@ssww.jp



詳しくは、同封の臨時総会案内をご覧ください。

使い捨てに反撃する若者たち ～若者の未来を拓く争議が勝利解決

若者の貧困は深刻である。政府統計（2021年）でも、「不本意非正規労働者数」は、15～24歳の女性が最も高い（男性は45～54歳）。若者を使い捨てする企業に、泣き寝入りせず声を上げるのが困難な中で、不当な試用期間解雇に立ちあがり、多くの支援を得て勝利した闘いを、その一翼に加わった者の1人として、紹介したい。

勝利に至る経緯

通信機器等の販売会社W(株)に3カ月の試用期間付き正社員として採用された（2019年6月）Aさんは、1カ月後同僚から暴力を受けて全治2カ月の負傷を負った。「労災の費用請求書」を送付したところ、会社は、一方的に試用期間満了通知（＝解雇）を8月に送りつけてきた。

労災申請については、2020年3月に「労災不支給」が決定されたが、審査請求をして労災が認定された。

「なかまユニオン」に加盟して、4月、第1回団交をもったが、会社側は、2回目の団交途中で一方的に打ち切り、京都地裁に「地位不存在確認」を請求する労働審判を申し立てた。Aさんは、10月大阪地裁に、地位確認で提訴し、労働審判が併合された。

11月、大阪府労働委員会に対して、「団交拒否の不当労働行為の救済を申し立て、2022年1月、会社に対して以下の命令がなされた～①団交に誠実に応じること ②団交拒否の行為を繰り返さない旨の文書をなかまユニオンに手交すること～。そして2月、大阪府が「不当労働行為認定企業」であるW(株)に対して、1カ月の入札参加資格停止措置を発表。

8月11日、大阪地裁で勝利和解が成立した。

「若者の使い捨てを許さない」

支援の輪が会社を包囲

就職してわずか2カ月で、しかも労災を受けた若者を放り出す使い捨てに対して、Aさんは、勇気を出して声をあげた。一人でも入れる「なかまユニオン」を軸に、21年2月「支援する会」が結成され、「若者が人間らしく働き続けられる社会の実現をめざすつどい」が2度開催されて、連帯支援の輪が広がり、2回目（22年3月）の集いには、竹信三恵子さんが来阪して講演された。会社を包囲する社前行動を9回に及んで重ねた。弁

護士によると、「社前行動が会社には痛手だったようだ」と。「不当労働行為」の労働委員会命令を経ての大阪府の「入札参加資格停止」措置（わずか1カ月だが）は、1970年代の大阪総評時代、「不当労働行為企業に下請けや入札をするな」の要請を実現してきた結果の反映である。この措置はユーザー行動へも活用された。

何よりも、たった一人でも不当なことに声をあげて立ちあがった彼女の決意と頑張りが勝利の第一の要因である。社前行動には本当に勇気がいったと思う。兄や家族の理解も大きい、「自分の争議が若者の使い捨てへの反撃に繋がるのだ」との確信を深めていく3年間の闘いにおける連帯の出会いは、彼女の今後の方向を決定づけるものだと思う。

勝利を祝う集いで本人曰く「ブラック企業にギャフンと言わせることが出来て、胸がすく思いです。私はなかまユニオン若者会にて、若者が働きやすい社会をめざして、闘っていきます」と。

そして、この集いを次に繋げる行動提起は、「解雇・低賃金を許さない～声を上げる若者デモinアメ村」だった。

勝利集会の報告に対して、竹信三恵子さんからは、「みなさんの勇気と努力のたまものですね。若い人たちの間に、自分たちの味方になってくれるもの（本来の意味の労組）を待望する思いは潜在的に盛り上がっています。今回の事件と勝利、そして集会は、さらにそうした機運を盛り上げる機会になってくれるでしょう。」とのエールが送られた。

（報告 伍賀偕子・元大阪総評オルグ）



お・ね・が・い

- 転勤や転居で連絡先（職場・自宅等）を変更した場合、これから変更予定の場合、事務局まで連絡をお願いします。
- メールアドレスを変更した場合、これから変更予定の場合、MLリストに登録をご希望の場合、事務局に連絡をお願いします。
- 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

2022年度 企画編集委員会報告

2022年9月の女性労働セミナー・総会終了後、すぐに『女性労働研究』第67号の編集作業が始まりました。原稿締め切りは9月30日（セミナー関係は10月31日）でした。

今回、原稿の提出は順調でした。編集委員が2人1組で担当原稿に当たり、内容・誤字脱字の有無を確認しましたが、依頼文字数の確認が十分ではなかったと反省しています。字数オーバーの原稿が多く、初校段階で執筆者にご協力をお願いすることとなりました。セミナー関係の原稿では図表が多く、こちら時間もかかりました。12月末現在、初校グラをお送りした方からは、順次返送されてきています。

企画・編集委員会の開催が遅れています。1月下旬には開催予定です。原稿確認のやり方や、実際行ってみての反省点、執筆者からのご意見などを話し合います。加えて、『女性労働研究』第67号のタイトル・サブタイトル・帯のコピーも検討する予定です。

（企画編集 池田資子）

2022年度 第1回常任委員会報告

2022年10月21日（金）14時からオンラインで開催。5名（竹信・福島・小島・池田・加藤）が参加。概要は以下の通りである。

- 2022年度方針の具体化。2023年役員改選の準備等について意見交換した。
- 総務財政 「女性労働通信」年4回の発行
- 企画編集
 - 2022年度第1回編集委員会の開催、日時未定。今回より、佐伯芳子さんがスタッフに加わるようになった。
 - 会誌発行を今のままの形式で存続するかどうかの検討が提案された。
- 『女性労働研究』66号の販売促進
（総務財政 小島八重子）

2022年度 第2回常任委員会報告

2022年11月14日（金）14時からオンラインで開催。6名（竹信・福島・小島・池田・加藤、オブザーバー伊藤セツ）が参加。概要は以下の通りである。

議題 役員の任期について

規約11条第3項の役員任期については、最大でも「2期4年」までと「3期6年」の二つの見解があることが確認された。

これまで半数改選で繋いでいた時期もあったが、新体制ではそうっていない。現行の組織では、経験の引き継ぎや新たな役員の人選が難しい状況となっている。そのため、任期を最大で3期6年に延長するだけでなく、ポスト任期として経験の引き継ぎをしやすくするとともに、常任委員会の負担を軽減するため構成メンバーを拡大して企画編集委員と総務財政委員に加わってもらう案が出された。以上の変更には規約改正が必要なため、12月下旬開催の拡大常任委員会で詳細を詰めることになった。

- ・臨時総会を2月か3月にZoomで開催
- ・「女性労働通信」No.70でアナウンスする。
（総務財政 小島八重子）

2022年度 第1回拡大常任委員会報告

2022年12月23日（金）19時からオンライン開催。10名（竹信・福島・小島・池田・加藤・首藤・鷺谷・佐伯・黒田・鈴木）が参加。概要は以下の通りである。

- 経過報告 「女性労働通信」No.69は10月10日発行。「事務委託費」（287,102円）（後期分）は12月22日に毎日学術フォーラムに支払い済みである。
- 議題
 - 規約改正について
 - ・小島（副代表）より、配付資料に基づき改正理由の趣旨説明を行った。提案されたのは、次の3点である。①役員任期（1期2年）を最長で連続2期から3期に変更する。②5人体制でやってきた常任委員会を、企画編集・総務財政委員を加えて拡充する。③役員任期をポスト毎にする。これにより業務の引き継ぎがよりスムーズとなり、また、会の継続性が担保されると考える。OG・OB中心の現体制から、現役世代に加わってもらう方向へ進めたい。
 - ・上記の変更に加えて、新たに第10条第5項を設け、役員選考委員会の設置と、役員選考委員は常任委員会の推薦により委嘱する旨規定することになった。
 - 規約改正のスケジュール
 - ・臨時総会はオンライン開催とする。
 - ・時期は、2023年3月5日（日）14時～
 - ・臨時総会の案内と資料送付は「女性労働通信」No.70発行のタイミングに合わせて行う。
（総務財政 小島八重子）