

女性労働通信

発行 女性労働問題研究会 NO.80 2025/7/25
 〒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1報告…………… P 2
- ・会誌在庫減へのご協力をお願い…………… P2
- ・研究例会1アンケート結果…………… P3・4
- ・2025年総会のご案内…………… P4
- ・役員選挙告示とスタッフ募集…………… P5
- ・新著紹介～労働をめぐるシスターフッド…………… P5
- ・女性労働セミナーのご案内…………… P6
- ・存続検討委員会報告…………… P6
- ・存続検討委員会最終報告…………… P7
- ・常任委員会報告…………… P8

研究会、存続のめどがたちました

代表 竹信三恵子

代表や役員を名乗り出てくださいる方がみつからず、存続が危ぶまれていた当研究会でしたが、このほどようやく、今後も続けられる態勢を整えることができました。ここに至るまでの困難を乗り越えることができたのは、ひとえにみなさまのおかげと感謝しています。

私が代表を引き受けたのは、2019年のことです。SSWWは、担い手の多忙化などで閉じることが決まりかけている、とも聞いていましたので、突然の代表の打診には驚きましたが、伝統ある会をなくしたくないという依頼者の方々の熱意に押され、とりあえず1年だけと引き受けました。

ところが、その翌年の2020年3月からコロナ禍が猛威を振るい始めました。対面の会合ができず、セミナーをオンライン方式に切り替えるなど初めての取り組みに忙殺され、参加者を途絶えさせない魅力あるセミナーのテーマ設定にも奔走せざるを得ず、辞めるところではなくなっていました。

ようやくその山を乗り越えて一息ついたとき、やってきたのが、今回の後継難でした。

みなさまのご協力を得て、何人もの方に代表就任を打診したのですが、いずれも不調に終わりました。やむなく規約を改正して2期までの任期を3期に延長し、後任探しのために常任委員一同頑張りましたが、それでも見つかりません。

もう閉会しかないのかという瀬戸際に来て、会員の方々のご意見を広くうかがうため、「存続検討委員会」を開くことにしました。検討委で

は、研究者と現場の働く女性たちが対等な立場で研究を重ねるという会の先駆性から、存続すべきという点では一致しました。にもかかわらず担い手が出ないのは、研究者も企業で働く人々も、多忙化と非正規化によって余裕が失われているからではないかということになり、業務をできる限り簡略化して「だれでも担えるSSWW」を目指すしかないということになりました。

常任委員の数や業務を減らし、会誌も紙媒体からWEB掲載の電子ジャーナルへ転換することにしました。これを機に、会費の大幅な引き下げも提案されました。その論議の過程で、代表を引き受けてもいいという方がついに現れました。すると、それまでの困難がうそのように、他の役員も決まっていき、このほどようやく、継続へ向けて陣容を固めることができました。

薄氷の継続決定でしたが、これも、みなさまのSSWWをなくしたくないという熱い思いと、数々の協力の賜物です。

私は今期をもって、6年間の代表としての役割を終えることができ、いま、困難を超えて次期の方々に引き継ぐことができた喜びを噛みしめています。支えてくださった会員みなさまに改めてお礼を申し上げます。



研究例会1 報告

小島 八重子 (会員)

CEDAW対日勧告（総括所見）と女性労働
6月14日（土）オンライン開催（参加者64名）

講師：浅倉むつ子さん

（早稲田大学名誉教授・女性差別撤廃条約実現アクション共同代表、国際女性の地位協会共同代表）

昨年、11月に女性差別撤廃委員会（CEDAW）から総括所見（勧告）がだされた。勧告を女性労働分野で活かしていくにはと、お話を受け話した。

浅倉さんは、①最初に女性差別撤廃条約の基礎知識、②選択議定書と地方議会の意見書採択、③CEDAWによる日本審査と総括所見、④総括所見を受けて雇用分野の法改正について話を進めた。

勧告は全体では60パラグラフがあり、雇用分野では11項目ある。とりわけ、Cの「同一価値労働同一賃金原則の効果的な実施と男女間賃金格差の解消」では細かく勧告されている。しかし、日本では、労基法4条で「女性に対する賃金差別を禁止する」とあるが、「同一価値労働同一賃金」への言及はない。①労基法4条や労働契約法に同原則を書き込む。②紛争解決機関が職務評価能力をもつ「独立専門家」に評価を依頼できる仕組みを。③パート・有期雇用労働法8条の「合理的と認められない相違の有無」の判断に職務評価を用いる仕組みをつくる必要がある。

日本では、差別されている本人が救済申立てを行う。裁判では原告側に立証責任があり、勝訴してもその効果は本人のみで、職場内の賃金差別の構造を是正させることは難しい。しかし、海外では、イギリス（平等法、2017年）、ドイツ（賃金透明化法、2017年）、フランス（男女間の賃金格差是正に関する施行令、2019年）、EU（EU賃金透明化指令、2023年）など、個人救済からプロアクティブモデルへの動きがある。2022年から女性活躍推進法で男女の賃金差異の公表義務が課されたが、開示義務だけでは限界がある。国際基準にそったプロアクティブな仕組みの法改正が必要である。

また、間接差別については、対象範囲を拡大する均等法改正に加えて、労基法4条も間接差別を禁止する規定とする必要がある。

ハラスメントについては、4種類のハラスメントを立法の中で別々に規定している。セクハラやマ

タハラは均等法、ケアハラは育児・介護法、パワハラは労働施策総合推進法にである。しかも、明確な定義はなく、努力義務になっていることが問題である。ILO190号条約（労働の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約）は、「包括的、統合的でジェンダーに対応したアプローチ」をすすめている。この条約を批准し、法改正することが必要である。

日本は人権施策が貧困である。2024年総括所見で指摘された選択議定書も批准していない、包括的差別法もない、国際人権機関もない、マイノリティ女性への目配りもない、性と生殖の健康と権利や雇用分野での法改正など繰り返し指摘されている。ジェンダー平等問題に共通している選択議定書の批准をすれば、個人通報により国内の判決が国際人権委員会の審査を受ける可能性が生まれることの影響は大きい。裁判官は、国際条約のレベルを十分に考慮した判決を下すことになり、日本の司法は変わるはず。

参加者からは、労働法制に関わる問題点や改正点など積極的な発言があった。労働政策審議会の同一労働同一賃金部会での審議もされているので注視が必要。雇用管理区分の問題、正規と非正規、雇用労働者とフリーランスなどの分断を許さないこと。差別に対する日本社会の未成熟さや差別について私たちが共有していないとの指摘も。今後の運動への足掛かりにもなる充実した「研究例会」になった。

（こじま やえこ）

『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69号まで発行しています。今後はweb化を予定しています。

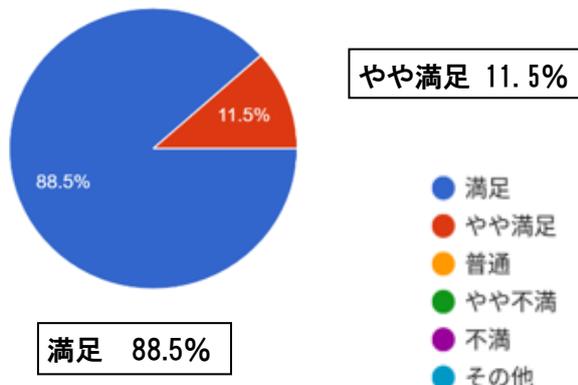
コロナ禍以降、会誌の在庫が増えました。できるだけ在庫を減らし、会の運営のスリム化を図りたいと考えています。

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。

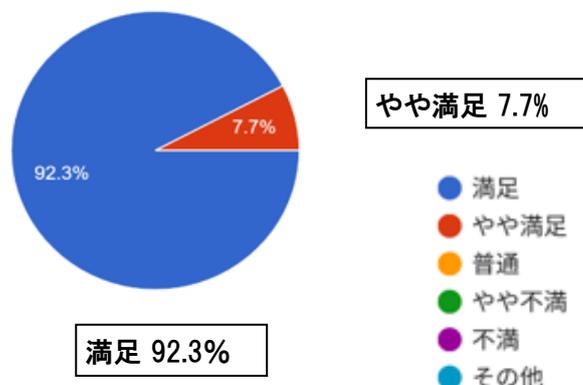
会員のみなさまには、69号～60号は2割引き、59号～40号は無料にてお譲りします。詳しくは同封のチラシをご覧ください。

研究例会1 (2025.6.14) アンケート集約

1. 「研究例会1」全体を通じて(26件の回答)



2. 今回、「CEDAW対日勧告(総括所見)と女性労働」についてとりあげました。報告の内容について(26件の回答)



3 ご意見・感想など(21件の回答)

- とてもタイムリーな素晴らしい企画でした。ジェンダー視点から労働法を長年研究してこられた浅倉先生のお話に触れる機会は得難いものでした。竹信さんの冒頭のご挨拶、目配り効いた質疑応答の進行にも感銘を受けました。私自身は均等法6年目の入社ですが、長い間均等法が労働者の男女平等にどのように寄与したのか、実効性を持ってきたのか、いまひとつよくわからないことができましたので、制定から40年の今年、CEDAWの対日勧告に合わせて考えるよい機会になりました。本当にありがとうございました。
- 総括所見の概要がつかめてよかった。「個別救済申し立て制度の限界」は常々感じていることだが、「プロアクティブ法制へ」という取り組み方法を知ったことは収穫だった。今回の報告内容は「雇用分野」に限定されていたので、フリーランスの現状を少しアピールできたことはよかった。「ハラスメント根絶」など人権にかかわる問題は、雇用、任用、業務委託・自営業など就業形態を問わず、共に連携して取り組める結節環だと思う。実際には、フリーランスへの社会保障の欠如や労働法的権利が保障されていないことも人権問題だと考えているが。
- 女性労働に関する議論をもっと進め、差別禁止法の制定を強く求める必要を感じました。
- 正規でも非正規でも女性への賃金差別を是正できる法制度を求める新たな運動が必要ですね。賃金格差や間接差別をなくするために勧告を活かす運動が必要と改めて思いました。

- とても勉強になりました。選択議定書批准の意義（司法判断に条約を適用させる力になる点など）もよくわかりました。均等法から40年。これほどの差別が温存されている現状を変えていきたいです。
- ILO111号条約など国際基準に日本が達するまでの道のりの遠さが実感された。
- 中国電力の男女の図をみて、統計的には圧倒的に男女格差があるにもかかわらず、裁判ではそれが認められないということに衝撃を受けました。労働時間などのクロスが必要なのでしょうか。業績評価も含め統計的データをきちんとそろえて裁判には望むべきなのか。あれこれ考えさせられました。
- ご講演は分かり易く分析されていて大変良かったと思います。レジメの27Pで「同一価値労働同一賃金を実現させる方法」として、①、②、③と挙げておられました。私自身京ガス事件の原告として国際基準の職務評価を実践し、京都地裁で勝利判決を得ましたが（2001年）、その後24年が経過しても何も変わっていないことに、もどかしい思いがあります。一刻も早く、労基法4条に同一価値労働同一賃金原則を書き込み、独立機関を設置し、パート・有期労働法8条の判断に職務評価を用いることを決定し、実践して欲しいですし、そのために有効な運動をどのようにして作っていけばいいのかぜひ議論したいと思いました。私自身、長年にわたって様々な運動をしてきましたが、少しも改善されないことに希望を失いそうです。浅倉さんが言われた「差別禁止法が必要」という意見に賛成です。

・CEDAW対日勧告の意義について考えるよい機会となった。勧告では、法制度の改正のうち、民法における再婚期間の廃止と婚姻最低年齢の男女同一化、優生保護法による被害者救済、刑法における性犯罪規定改正、精神的暴力からの保護を規定したDV法、公職に立候補する男女の数を均等という政治分野候補者に関わる男女共同参画法が評価された。他方で、これまでの勧告にもかかわらず対応が進んでいないとされるのが、選択議定書の批准、雇用分野、選択的夫婦別姓、慰安婦問題、婚外子差別などである。今回は、新たに、沖縄米軍による性暴力、女性議員を増やすための供託金減額措置、同性婚などの領域が対象となった。政府の取り組み状況がわかる。

雇用分野の遅れでは、STEM（基幹）分野の専門職の女性割合を増やす暫定的特別措置、管理職女性割合目標の30%から50%への引き上げ、同一価値労働同一賃金原則の効果的な実施、雇用における男女格差の特定方法、女性の正規雇用の増加、パワーハラをなくする取り組み等が上がり、より上位の目標の達成が求められている。

同一価値労働同一賃金の実現は男女均等の要である。浅倉さんは、賃金差別（兼松）や昇格差別（芝信用金庫）の判決はでたが、原告側には立証責任があり、とくに非正規で賃金差別を闘うハードルが高いこと、労働契約法20条をめぐる非正規の賃金差別訴訟では、退職金と賞与について不合理性が否定されている点にふれ、①労基法4条や労働契約法に同原則を書き込むことや、②紛争解決機関が職務評価能力をもつ「独立専門家」への評価依頼の仕組み、③パート・有期雇用労働法8条の「合理的と認められない相違の有無」の判断に職務評価を用いる仕組みが必要と指摘する。また、個別救済申立制度の限界にもふれ、差別が違法とされても、使用者が認めない限り昇格請求

は認められにくく、損害賠償で終わる。勝訴の効果は本人に限定され、職場の差別構造が是正される保障はないとも語った。

それを打ち破る道として、使用者に男女間の賃金格差に関する情報開示を法的に求めるプロアクティブモデルへの転換を指摘された。ヨーロッパでは、2017年に英独、2019年に仏で成立し、2023年の「EU賃金透明化指令」につながった。日本でも「女性活躍推進法」により2022年から301人以上の一般事業主には男女の賃金差異を公表する義務があるが、男性の正社員を100とする比較ができず、中途半端なものにとどまる。また、「賃金差」の公表だけでは是正につながりにくい。日本でも、国際基準に沿ったプロアクティブな仕組みが必要であるとする。

続けて、近年初めて間接性差別が認められたAGCグリーンテック事件（2024年5月）を紹介された。今後は、均等法改正による間接差別の対象範囲の拡大と労基法における間接差別の禁止規定の改正が法的裏付けとなるという指摘に、打開の展望が垣間見えた気がした。

選択的議定書の批准は、なお日本にとって最重要課題である。国会が一日も早く批准への取り組みをすすめて、政府もCEDAWへの報復措置を取り下げ、良好な関係を築いてほしいと思った。

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(5件の回答)。

- ・非正規労働の現状
- ・フリーランス、転職など多様な働き方。新卒一括採用&終身雇用（定年まで1つの企業で働く）ことの功罪と今後について。
- ・AGCグリーンテック事件、会社の事後対応も含め原告の方のお話をうかがいたいと思いました。

2025年女性労働問題研究会総会の開催

とき：2025年9月23日（火・祝日）13時30分～14時15分

第40回女性労働セミナー開始前の時間で行います。

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、役員改選の選挙が行われます。
- 会員のみなさまのご参加をおねがいします（Zoom参加可）。
- 投票ならびに「書面決議」にご協力ください。



役員選挙のお知らせとスタッフ募集のお願い

女性労働問題研究会の役員選挙を実施いたします。次期については、竹信代表をはじめ3期務めた役員が退くため大幅な交代となります。今期は存続検討委員会を立ち上げ、だれでも担える仕組みづくりを目指し、会の今後について7回に及ぶ討議を重ねてきました。そのため、「通信」の前号でお知らせのように、役員選考委員会の立ち上げは遅れましたが、6月中に役員候補者の選考作業を終え、7月下旬選挙管理委員会による告示、選挙（信任投票）実施の見通しです。9月の総会での承認に至るようご協力をお願いします。

また、スタッフも入れ替わりがございます。会員の皆様には、総務財政スタッフや企画編集ス

タッフとして新たに会運営にご参加いただきたく、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、来期からは、『女性労働研究』や「女性労働通信」がウェブ版となります。ホームページ掲載などの経験をお持ちの方にも是非ご協力いただきたく存じます。記事企画を寄せていただける方も大歓迎です。

次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】 2025年8月15日（金）

新著紹介～労働をめぐるシスターフッド 岸 伸子(札幌女性史研究会)



この度、『労働をめぐるシスターフッド～プロレタリア文学・フェミニズム・労働研究』の紹介をさせていただくことになった。女性労働問題研究会にて重責を担ってこられた(故)本間重子さんの訃報を筆者が知って丁度1年目というご縁からである。本間さんとは全国各地女性史研究交流の集いで出会い、現代の労働問題を歴史の眼で読み解きたいという共感がお互いにあった。

本書は「文学」「運動」「研究」を切り口として戦間期における女性同士の連帯の可能性を探り、今日的課題への糸口となることを願って発行された。WEB公開されている序章〔試し読み〕によって、文学・思想史・教育学・歴史学などの研究者6名の論文が相互に関連する妙味を知ることができる。小説家の中本たか子・松田解子・佐多稲子が描く文学作品、「働く女性の家」をつくった奥むめおの願い、東京モスリン沼津工場の女性組合員の動向とその工場茶話会での多様な要求等が考察されている。

女性労働問題研究会会員の広瀬玲子さんは、丸岡秀子『日本農村婦人問題』や三瓶孝子『日本綿

業発達史』による繊維労働者を創出した農村の有様と紡績労働の研究について論究した。

拙稿では棧敷（さんじき）ジョセフィン（よし子）の倉紡万寿工場の女子寄宿舎・教化係時代を考察した。札幌生まれの棧敷には自伝『永遠なる青春～ある保健婦の昭和史』があり、『日本女子大学学園事典』・倉敷紡績社史・社会運動人名事典に記載される社会運動家ながら、ほとんど知られていない。

棧敷は、教化係についた2年後の1930年に倉紡万寿工場争議を若年女子労働者621名とともに10日間闘った。同争議は「生理休暇」を紡績争議でいち早く要求したことで知られる。高等教育をうけた棧敷は、企業内教育や独自の学習グループで「女工さんたち」との信頼と連帯をつちかった。

倉紡は産業合理化（合理化・適材適所・生産性）のために、「生理」の労働作業への影響をいち早く研究した。筆者は倉敷労働科学研究所の成果を、棧敷が常識講話として母体保護の立場でとり入れ、争議要求の一つとして結実したものと考えている。

（きし のぶこ）

辻智子・水溜真由美編著『労働をめぐるシスターフッド～プロレタリア文学・フェミニズム・労働研究』北海道大学出版会、2025年3月25日、230頁、定価4500円＋税

第40回女性労働セミナー★リアル＆オンラインを 9月23日(火・祝日)に開催します。

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/>

★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。

女性労働問題の現在地

開催日時 9月23日(火・祝日) 14:30～18:00

会場 全労連会館2階ホール

基調講演 竹信三恵子さん(SSWW代表)

パネリスト 伍賀一道さん・養輪明子さん・堀川祐里さん・栗原香さん

2024年度 第6回存続検討委員会

2025年4月28日(月) 14時～16時14分、Zoom(出席)竹信・加藤・小島・北口・池田・鷺谷・中野・堀川・佐伯・北・矢野・鈴木・伊藤・富田・石井(15名)

<報告>

1. 毎日学術フォーラムとの契約内容の変更
次回契約時、価格改定が予定(値上げ)
2. 『会誌』印刷費の見積もり(報告:佐伯)

<議題>

1. 今後の役員体制について(役割分担)
2. 常任委員・スタッフの決め方
選挙方式変更の提案があったが、臨時総会の開催が間に合わないことから、次期役員については、従来通りの方式で選出することになった。
3. 規約改正について
一旦は次期の課題としたが、負担が重いので、その後、現常任委員会で原案を作成することになった。提案された会費の減額についても規約改正が必要となる。

4. 会誌の処分について

常任委員会で検討を継続する。

2024年度 第7回存続検討委員会

2025年5月29日(木) 19時～20時50分、Zoom(出席)竹信・加藤・小島・池田・鷺谷・中野・伊藤・北・佐伯・鈴木・堀川・橋本・矢野・廣森(14名)

<報告>

- ・第4回常任委員会での主な決定事項

<議題>

1. 今後の会の方向性について最終確認を行った。
2. 常任委員会で検討中の規約改正案について常任委員会で作成中の改正案について討議し、一部修正を付け、大筋で合意した。
3. 存続検討委員会は今回で最終とすること、6月末までに検討結果をまとめ、「最終報告」を常任委員会に具申することが決まった。文案作成者として、堀川、佐伯の両名が選出された。

存続検討委員会最終報告

2024年の女性労働問題研究会総会（2024年9月16日）でSSWW存続検討委員会の設置が決められました。構成メンバーは、拡大常任委員、総会前のアンケートで参加の意向を示した会員、総会後に参加を希望した会員で総数26名でした。実際には以下の通り、オンラインで7回の会合をもち、8名から15名の参加者により各回2時間程度の時間をかけて検討を重ねて参りました。

第1回2024年10月31日(木)、第2回2024年12月19日(木)、第3回2025年1月19日(日)、第4回2025年2月23日(日)、第5回2025年3月29日(土)、第6回2025年4月28日(月)、第7回2025年5月29日(木)

この存続検討委員会が設けられた背景には、新役員選出の見通しが立たない、財政の問題、編集委員の仕事や通信発行などでは役員の負担が大きい、そしてSSWW存続の意義があるのかという疑問、などがありました。これらをいかに解決して存続していくかを検討してきたわけです。このような事態はしかし今回が初めてではなく、SSWWの歴史のなかでは何回も繰り返されてきた議論であり、その度に時宜にかなった対応を取ってきたといえます。

存続検討委員会は、5月におこなわれた第7回をもって終了し、今後の方向性についての意見がまとまりましたので、ここにご報告いたします。

- (1) セミナーを中心の企画にして、可能なら研究例会を開催する。
- (2) 『女性労働研究』をセミナー報告中心の内容で構成するとともに、WEB化をおこなう（本発刊費の削減、編集作業負担の軽減、郵送費削減のため）。セミナー報告が数年分蓄積されたら、何年かごとに本にして出版する案が出ている。
- (3) 「女性労働通信」のWEB化をおこなう（印刷作業の省略、郵送費削減のため）。
- (4) WEB担当者を置く（有償ボランティアとする案が出ている）。
- (5) 『女性労働研究』の在庫の保管分を減らす（事務局と小島さん宅預かり分について。保管費用削減のため）。方法として、総会・セミナー参加の新入会員に贈呈、すいれん舎に寄贈する案が出ている。
- (6) 次期役員の選考方法は従来通りとする（存続検討委員名簿から候補者を打診する）。
- (7) 定期購読者（購読会員）については、会員への変更（入会）の要請文を発信する。詳細については今後検討する。
- (8) 規約改正については、現常任委員会で修正案

を作成し、次の総会で諮ることを提案する。

- ①「常任委員会」の名称は変更しない（規約第4章 機関）。
 - ②役職名は一部変更とする。代表1名はそのまま、副代表2名は事務局長1名と副代表（企画編集委員長）1名、副代表補佐2名は削除し、他は常任委員若干名とする（規約第5章 役員規約改正）。
- ※選考は改正前の規約に基づいて行うため、改正後にこの名称となる。
- ※常任委員の仕事内容について、規約に追記する（追記案は下線部、第12条④「常任委員は、会計、通信発行、企画、会誌の編集等、必要な業務を行う」）ほか、規約とは別に、その他の常任委員の役割を詳細に記しておいたほうがよいのではないかと提案がなされた。また、役員交代では年度が跨がる企画があるため、丁寧な引き継ぎが必要であることが確認された。
- ③会費の削減案が提示された（規約第6章 会計規約改正）。
- ※会費は正規と非正規を区別せず、一律3000円とする。
- ※セミナーの参加費は別途徴収する（会場費や非会員の報告者への謝礼、「毎日学術フォーラム」への業務委託費もあり、赤字が拡大することを防ぐため）。
- ※「毎日学術フォーラム」への委託をやめる選択肢は、今後の運営の様子をみて検討することも視野にいれる。会誌の在庫を減らすことが急務であり、常任委員会として検討が必要である。
- ※規約第3章 会員 第6条の会員の特典として、セミナーへの参加だけでなく会誌への投稿があり、これは存続すべきである。
- ※会計年度は8月1日～7月31日に変更する。
- ④役員選考委員会は存続させる。信任投票は、全員投票から総会参加者による投票に変更する（役員選挙規定第1条、第3条改正）。
 - ⑤閉会の要件について規約に明記する（総会出席者の4分の3以上の賛成をもって閉会とすること）（規約改正）。

以上が検討結果のまとめです。今後、常任委員会や総会で活発な討議が行われ、新しい方針が確立されることを期待します。

（文責：堀川祐里・佐伯芳子）

2024年度 第4回常任委員会

2025年5月13日（火）19時～21時20分、
Zoom（出席）竹信・加藤・小島・池田・
鷺谷・堀川(オブザーバー)（欠席）中野

＜報告＞

- ・「女性労働通信」No.79発行（4月25日）
- ・毎日学術フォーラム・事務局担当者交代
- ・『女性労働研究』第69号発行（4月30日）

＜議題＞

1. 第40回女性労働セミナーについて
 - ・テーマ案：女性労働問題のこれまでとこれから
 - ・開催時期：9月か10月 ・会場の確保
 - ・7月の「通信」で会員に案内する。
 - ・セミナーの報告書を作成する（WEB掲載）
2. 規約改正について
 - ・審議の結果、以下の改正案を存続検討委員会に諮ることが了承された。
 - ・第4章（機関）第10条1の③の削除（企画編集委員と総務財政委員の定数の決定）、2「副代表補佐」を削除、2、3、4の「企画編集・総務財政委員」を「常任委員」に変更。
 - ・第5章（役員）第11条（役員）の②「副代表2名」を「副代表（編集委員長）1名」とし、③「副代表補佐2名」を「事務局長1名」に変更する。④「企画編集委員若干名」は「常任委員若干名」とし、⑤「総務財政委員若干名」は削除する。第12条（役員の職務）②「副代表及び副代表補佐は…」を「副代表は、編集委員長を兼務する、代表に事故あるときはこれを代行する」とする。③「企画編集委員は…」は、「事務局長は、会のマネジメントを遂行する」とする。④「総務財政委員は、…」は、「常任委員は、会計、通信発行、企画、会誌の編集等必要な業務を行う」に変更する。
 - ・第6章（会計）第13条（会費）は「年間8000円とする。なお、非正規雇用者、学生は5000円とする」を「年間3000円とする」に変更する。第15条（会計年度）「6月1日から5月31日まで」を「8月1日から7月31日まで」とする。
 - ・第7章（解散）第16条2「総会決議により解散する場合、総会出席者の4分の3以上の承認を得なければならない」＜新設＞

3 役員選考委員会の立ち上げ



2024年度 第5回常任委員会

2025年7月3日（木）19時～21時20分、
Zoom（出席）竹信・加藤・小島・池田・
鷺谷・北口（欠席）中野

＜報告＞

- ・規約における会費改定が予定されているため、会員への会費請求は総会以降とする。
- ・新入会員 岡村晴美さん、酒井三枝子さん
- ・存続検討委員会最終報告提出（6月20日）
- ・選挙管理委員会の立ち上げが決まる（3名）。
- ・研究例会1開催（浅倉むつ子さん「CEDAW対日勧告(総括所見)と女性労働」）（5月14日）
- ・役員選考委員会 役員候補名簿作成（6月了）

＜議題＞

1. 第40回女性労働セミナー最終確認
 - 日時：9月23日（火・祝日）14：30～18：00
 - 会場：全労連会館2Fホール
 - タイトル：「女性労働問題の現在地」
 - 基調講演：竹信三恵子さん（SSWW代表）
 - パネリスト：伍賀一道さん、蓑輪明子さん、堀川祐里さん、栗原香さん
 - 開催方法：ハイブリッド（Zoom参加可）、一般公開する。会費：1000円、学生500円 Peatix利用。
2. 総会：9月23日（火）13：30～14：15
 - ・総会議案の印刷時期～8月18日頃、下旬発送
 - ・書面表決の実施と締め切り日 9月16日（火）
 - ・タイムスケジュール表の作成
 - ・次期会計監査とスタッフの留任、退任についての意思確認と依頼（総会で承認）
 - ・総会議案について、規約改正案の文言の確認、2024年度の決算報告について、審議した。予算案を作成する上で、必要な確認を行った。
3. 総務財政から
 - ・「女性労働通信」No.80（7月25日発行）と選挙告示の書類等を一緒に会員に発送する。
 - ・名簿の整理を「毎日」に依頼する。
4. 企画編集から
 - ・7月26日（土）オンライン開催の研究例会2の司会とコーディネーターその他を決めた。
5. 『女性労働問題研究』の在庫の扱いについて協議して、対応することにした。会員に案内。
6. 7月15日（火）に第1回拡大常任委員会を開催して、総会議案の最終チェックを行う。

（総務財政 加藤喜久子）