

1. 80 年代以降の女性労働に関する法制定と改正の動き

- 1985 年 男女雇用機会均等法制定（努力義務） （1985 年女子差別撤廃条約批准）
- 1985 年 労働者派遣法制定（専門職 13 業種）
- 1991 年 育児休業法制定
- 1993 年 パート労働法制定
- 1995 年 育児介護休業法に改訂 （1995 年 I L O 156 号家族的責任条約批准）
- 1997 年 均等法改正（努力義務→義務化 セクシュアルハラスメント防止）
- 2004 年 育児介護休業法改正（有期労働者に適用）
- 2006 年 均等法改正（間接差別禁止）
- 2007 年 パート労働法改正（日本型均衡処遇）

2. 差別裁判の動き

- 結婚退職・若年定年制裁判から賃金差別裁判へ
- セクシュアルハラスメント裁判
- パート・契約社員・派遣など非正規の裁判
- 妊娠・出産・育児休業などの不利益取扱いやハラスメント裁判

3. ユニオン運動における女性の組織化と役割

- 婦人部活動の評価、婦人部の廃止、男女共同参画は女性労働者の組織化に役立ったか
- 執行部の女性比率、執行委員会の性別役割分担は変化したか
- 女性ユニオンや女性労働 N G O 結成のきっかけは
- 地域ユニオンは女性労働者の組織化に有効か

4. ネットワーク、国際的活動、男女差別撤廃の課題

- ナショナルセンターを超え、N G O と連携する女性労働運動
- I L O や国連への働きかけ、カウンターレポートの作成、条約批准運動
- 同一価値労働同一賃金の実現と間接性差別禁止

以上