

2024年6月29日

金融・労働研究ネットワーク研究会

テーマ 「働き甲斐ある職場をどう実現するか——ジェンダーの視点を基軸に」

川村雅則（北海学園大学）

<https://roudou-navi.org/>

<https://sites.google.com/hgu.jp/kawamuramasanori/>

第10章 非正規雇用 まっとうな雇用の実現のために

Keyword 非正規雇用 有期雇用 女性の貧困 ジェンダー・ギャップ ワーキングプア

- | | |
|--------------------|------------------|
| 1 非正規雇用とはなにか | 3 非正規雇用がもたらす問題点 |
| 1) 身近な非正規雇用 | 1) ワーキングプア |
| 2) 非正規雇用者の定義 | 2) 雇用主責任の回避 |
| 3) 非正規雇用の職務や働き方 | 3) 固定化される男女の生き方 |
| 2 なぜ日本は非正規大国となったのか | 4 非正規雇用の濫用防止に向けて |
| 1) 非正規雇用活用の推移 | 1) 労働法からの対応 |
| 2) 非正規雇用が重宝される理由 | 2) 労働組合・裁判という選択肢 |
| 3) 雇用管理の変化 | 3) 官製ワーキングプア問題 |

■この文章を書くにあたってどんな経験、調査・研究が反映しているか

- ・ 非正規雇用問題、とりわけ非正規公務員問題（非正規制度の官民格差問題）に関する調査・研究
- ・ 非正規問題に関する職場の組合活動（無期転換、不合理な格差是正など）
※以上については、拙稿「非正規公務員が安心して働き続けられる職場・仕事の実現に向けて」『KOKKO』第55号（2024年5月号）pp.27-43など参照。職場の非正規問題への取り組みも記載。

■問題意識や研究の課題など

- ① ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現
(ア) 権利、社会保障、社会対話が確保されていて、自由と平等が保障され、働く人々の生活が安定する、すなわち、人間としての尊厳を保てる生産的な仕事
(イ) 四つの戦略目標（仕事の創出、社会的保護の拡充、社会対話の推進、仕事における権利の保障とジェンダー平等という横断的な課題
- ② それぞれの産業における非正規問題の実情（職務内容、賃金・処遇面での格差、労働者の特性など）を把握するという課題【本章1】
- ③ 財界の労働政策研究と新自由主義改革・構造改革、企業の労務管理研究【2】
- ④ 企業内におけるジェンダー秩序、日本型福祉社会論の把握【2-2）、3-3】
- ⑤ とりわけ均等待遇・公正処遇に関する日本の労働法の現状に対する批判的検討と、労働組合の取り組み・実践の収集【4】
- ⑥ 労働者が立ち上がる・エンパワーメントされる条件の検討【4】