

	自由民主党	公明党	民主党	維新の党	次世代の党	日本共産党	生活の党	社会民主党
1 女性の活躍推進に関する施策								
Q1 今回の臨時国会で上程された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」案では、女性活躍推進のため、厚生労働省令で民間事業者等へ公表を義務付けるべき項目（同法第16条）を定めるとしていますが、どのような項目を公表するべきであると考えますか。（複数回答可）	その他 女性の活躍に関する情報公表は、求職者の企業選択を助け、労働市場を通じた企業の取り組み促進を図る重要なものと考えている。 どの項目を重視するかは求職者個人により様々なため、一定の項目の中から企業が自身の判断で選択して公表する仕組みとすることが、企業が何を公表して何を公表していないのが可視化されることとなり、求職者と企業とのマッチングにとって適切な仕組みになると考えている。	・採用者に占める女性比率 ・勤続年数の男女差 ・男女の労働時間の状況 ・管理職に占める女性比率 ・女性の産休・育休後の復職の状況 ・正社員・非正規社員の男女比率	・採用者に占める女性比率 ・勤続年数の男女差 ・男女の労働時間の状況 ・管理職に占める女性比率 ・男女の育児休業取得の状況 ・男女の賃金格差の状況 ・正社員・非正規社員の男女比率	・採用者に占める女性比率 ・管理職に占める女性比率 ・正社員・非正規社員の男女比率		・採用者に占める女性比率 ・勤続年数の男女差 ・男女の労働時間の状況 ・管理職に占める女性比率 ・男女の育児休業取得の状況 ・男女の有給休暇取得の状況 ・女性の産休・育休後の復職の状況 ・男女の賃金格差の状況 ・正社員・非正規社員の男女比率	・採用者に占める女性比率 ・女性の産休・育休後の復職の状況 ・男女の賃金格差の状況 正社員・非正規社員の男女比率	・採用者に占める女性比率 ・勤続年数の男女差 ・男女の労働時間の状況 ・管理職に占める女性比率 ・男女の育児休業取得の状況 ・男女の有給休暇取得の状況 ・女性の産休・育休後の復職の状況 ・男女の賃金格差の状況 ・正社員・非正規社員の男女比率 ・その他：厚労省が出している「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」を活用すべき。
Q2 同法案は、今臨時国会で採決に至らず廃案となりましたが、同法案に賛成ですか	賛成	賛成	修正の必要あり 事業主行動計画に係る必須項目をQ1のように追加する。男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり女性活躍を推進する	未定	反対 働く女性に限定した支援でしかない。働く女性も家庭があるのだから、家庭を持つ女性を支援すべきである。	賛成 法案は女性の差別や格差を是正する上で極めて不十分だが特に反対するまでもない	修正の必要あり	修正の必要あり 目的（第1条）の削除。「自らの意思によって職業生活を営む」の文言は、性別役割分業の固定化を本人の意思の問題にすりかえている。
Q3 民間事業者・特定事業者・公共団体について女性の管理職割合につき、数値目標を法律で義務付けることに賛成ですか	その他 女性の活躍の現状は、個別の民間事業者・特定事業者・公共団体ごとに様々であることから、数値目標の設定対象や水準は、事業主自らが状況把握・課題分析の結果を踏まえ、当該事業主が抱える課題解決にふさわしいものであることが望まれる。	反対 企業や団体の規模に差がある中で、数値目標を一律に設定することには無理があると考える。今回の法案のように、まずは各自で目標を決め、公表させることで推進していくことが妥当と考える。	賛成 実効性をもたせるため	条件付きで賛成 ペナルティよりも減税等のインセンティブで誘導すること	反対 定量的目標を定めることになっているが、その進め方は疑問。「あの人は女性比率を上げるために管理職になれた」と言われたら、本人にとっていやなことではないか。	賛成 女性管理職比率は国・地方自治体、民間とも極めて低く、改善のテンポも遅いため、一定規模の企業に数値目標を義務化することは必要。同時にとりわけ遅れた大企業には、取り組み内容・計画・実施状況の提出なども必要と考える	条件付きで賛成	賛成 目標の具体的な中身は企業にまかせるのではなく、企業間で比較ができるよう、国が一定の基準をもうけるべき。
2 非正規雇用								
Q4 今回の臨時国会で上程された労働者派遣法改正法案について、賛成ですか	賛成 労働者派遣法改正案は、自らの働き方として派遣を積極的に選択している派遣労働者については、その待遇の改善等を図るとともに、正社員を希望する派遣労働者については、正社員への道が開かれるようにすることにより、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るものであり、我が党が掲げる多様な働き方の実現に資するものである。	賛成 労働者派遣制度は、派遣労働者への「雇用安定措置」やキャリア形成支援制度の導入、分かり易い制度への見直しが必要と考える。	反対 派遣労働者の受入期間の制限を事実上撤廃しており、正社員を減らし、“生涯”派遣で働かざるを得ない労働者が増えてしまうため。また、本法案の派遣労働者の待遇改善推進に実効性がないため	再検討が必要 全国会での条文ミスから再提出された法案にもかかわらず、うような問題について大臣と事務方の答弁が食い違い、大臣が答弁を修正する等、政府の対応が極めて稚拙。	賛成 増え続ける派遣労働者に派遣元と派遣先がスキルアップや待遇向上が配慮されている。	反対 「生涯ハケン」を労働者におしつけ、「正社員ゼロ」に道を開き、低賃金で不安定雇用の非正規労働者をさらに拡大することになるから	反対	反対 常用雇用労働者が身分の不安定な派遣労働者に置きかえがすすむ。
Q5 同一業務につき、派遣労働者を受け入れることのできる期間の規制について、意見をお聞かせください	その他 業務単位の期間制限については、平成24年3月に成立した労働者派遣法改正法の国会審議における附帯決議において「いわゆる専門26業種に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先企業に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること」とされていることも踏まえ、わかりやすい制度に見直す必要がある。	厳格化すべき いわゆる「26業務」である否かに関わらず、企業が派遣労働者を受け入れる期間を原則3年とすべき。	厳格化すべき 常用代替防止、派遣労働者保護などの観点から、より厳格化すべきかどうか検討すべきである	緩和すべき	緩和すべき	厳格化すべき	厳格化すべき	厳格化すべき

	自由民主党	公明党	民主党	維新の党	次世代の党	日本共産党	生活の党	社会民主党
Q6 派遣法の期間制限を超えて派遣労働者を受け入れた派遣先企業に直雇用の義務を課す(直雇用されたとみなす)ことに賛成ですか	その他 平成24年労働者派遣法改正により、派遣先が期間制限違反などの違法派遣を受け入れている場合に派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす制度(労働契約申込みみなし制度)が平成27年10月から施行されることとなっている。	賛成 違法派遣における労働契約申し込みみなし制度に賛成。	賛成 民主党政権時に行った労働者派遣法改正により導入した労働契約申込みみなし制度(派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、派遣先が派遣労働者に対して直接雇用の申込みをしたものとみなす制度)については賛成である。	反対 企業の負担が大きく、雇用を減らすおそれがある。	反対 この制度は派遣切りにつながる。	賛成 派遣受け入れ期間を超えてまで派遣労働者を使用し続けるというのは、派遣先企業がその労働者を必要としているか、恒常的業務であるためであり、臨時的・一時的業務を原則とする派遣ではなく直接雇用とすべき	賛成	賛成 企業にとって継続的に必要とされる労働であり、直接雇用とすべき。
Q7 有期雇用契約の締結を、一定の事由(一定の期間に限られる業務、産休の代替など、期間を限定すべき合理的な理由がある場合)に限定すること(いわゆる「入口規制」)に賛成ですか	その他 有期労働契約のいわゆる入口規制については、平成23年の労働政策審議会の議論において、 ・有期労働契約を利用できる合理的な理由に当たるか否かをめぐる労使間の紛争が多発するおそれや、 ・雇用機会が減少するのではないかと懸念を踏まえ、措置を講ずるべきとの結論には至らなかった課題であり、慎重に検討することが必要。 まずは、平成24年の労働契約法改正で設けられた有期労働契約に係るルール(無期転換ルール、法定化された雇止め法理、不合理な労働条件の禁止)の周知にしっかりと努めるべき。	その他 労働者のニーズに応じた多様な働き方を可能とする観点から、入口規制については慎重な議論を要する。	その他 働く者の立場に立ち、雇用の質を高める観点から、今後検討していきたい	無回答	条件付きで賛成 同一労働であれば同一賃金であること	賛成 「雇用は正規が当たり前」というのが国際労働基準であり、恒常的業務には正社員を採用すべき	賛成	賛成 有期雇用を肥大化させないために重要。
Q8 有期雇用労働者が5年間継続雇用された場合の無期転換権(労働契約法18条)について、無期転換権取得までの期間を短縮すべきと考えますか。現状維持、もしくは期間を延長すべきと考えますか。	その他 有期労働契約の無期転換ルールについては、平成24年の労働契約法改正により設けられたものであり、実質的な効果が発生するのは、施行後5年経過する平成30年度以降であることから、まずはその周知をしっかり行うべき課題。法律上も施行後8年後(平成33年度)の見直し規定が付されているところ。なお、大学等の研究者等や高度の専門的知識等を有する者、定年後継続雇用される高齢者といった、特別の対応が必要な者については、無期転換権が発生するまでの期間について特例を設けたところであり、こうした措置により、有期契約労働者の雇用の安定とその能力の発揮が両立するよう努めていきたい。	現状維持 制度の見直しについては、現行制度の定着状況や運用の実態に即した適切な検討が必要と考える。	現状維持 民主党政権時に行った法改正より導入した制度であるため。	無回答	無回答	短縮すべき 労働基準法は、有期労働契約の上限を原則として3年にしているため、これとの整合性が必要だから	短縮すべき	短縮すべき 3年間程度に短縮すべきと考えるが、まずは現行法の実効性を高める。
Q9 非正規労働者と正規労働者との均等待遇を義務付けることを法制化することについてどう考えますか	その他 同じ仕事をしていれば同じ賃金が支払われるという仕組みを作っていくことは、一つの重要な考え方であるが、我が国では、責任や能力など様々な要素を勘案して待遇が決定されるのが一般的であり、こうした仕組みを直ちに導入するためには、乗り越えるべき課題がある。このため、まずは、パートタイム労働者、有期労働契約者、派遣労働者など、個々の事情に応じた均衡待遇を推進していくことが重要であると考える。	その他 「同一価値労働・同一賃金」に向け、正規・非正規労働者の就業実態等を踏まえつつ、どのような施策を進めるべきか、更なる見当が必要。	義務付けは必要 労働条件を後退させる労働規制緩和は認めない。「同一労働同一賃金推進法」の制定で、正規・非正規を問わず全ての労働者均等待遇を確保する。	義務付けは必要 労使双方が満足できるように労働市場の流動化を進めるためには、年功序列型の職能給から、同一労働同一賃金型の職務給への転換が必要。	義務付けは必要	義務付けは必要 基本賃金や有給休暇、母性保護、解雇規制、失業給付、社会保障などについて同等の権利を保障する	義務付けは必要	義務付けは必要 非正規と正規の格差を是正するために必要。
3 労働時間規制								

	自由民主党	公明党	民主党	維新の党	次世代の党	日本共産党	生活の党	社会民主党
Q10 総労働時間(残業時間)の 上限規制を設けることに賛 成ですか	その他 長時間労働の解消については、 労働者の健康確保や、仕事と生 活の調和の観点から取り組むべ きであり、我が党も「政策BANK」 に「長時間労働を前提とする働き 方を見直す」と明記。 ただし、労働時間の上限規制は 企業活動の柔軟性に大きな影響 を与えることから、十分慎重な検 討が必要。	その他 長時間労働の是正や過重労働の 防止など労働者の健康確保を第 一義に、のぞましい労働時間のあ り方について有効な施策を検討 すべき。	賛成 過労死を防止し、誰もが心身とも に健康に働ける環境整備のため に必要	賛成 男性の働き方を変えなければ、女 性の労働促進は難しい。労働効 率を上げる効果も期待しうる。	無回答	賛成 月45時間、年360時間という基 準(大臣告示)を法律に格上げす る	賛成	賛成 労働者の生活、心身の健康を守 る。
Q11 労働時間規制(残業代)の 適用除外を、管理監督者以 外の労働者についても一定 の範囲の者に拡大する制度 (エグゼンプション)につい て、賛成ですか	その他 労働者のニーズに応じた働き方 の選択肢を設けることは重要であ る。その際、濫用の懸念を排除す るため、そういった働き方に見 合った処遇の確保や健康確保措 置等をしっかり講じることが必要 であると考える。 ※現在、政府において「『日本再 興戦略』改訂2014」に基づき、労 働時間の長さや賃金のリンクを切 り離れた「新たな労働時間制度」 の創設について検討中。対象は 「少なくとも年収1000万円以上」、 「高い職業能力を有する者」に限 定し、対象者には、健康確保措置 等を講じることとされている。	その他 労働者の健康確保など制度導入 後の影響を考慮し、対象者の範 囲など制度設計について慎重な 検討を要する。裁量労働制のあり 方を含め十分な議論が必要。	反対 当該制度は長時間労働を助長 し、過労死を誘発するものであ る。労働条件を後退させる労働規 制緩和は認めない。	反対 単なる長時間労働化を促す恐れ があり、労働効率の点からも問 題。	賛成 働き方の選択肢は多いほうがよ い	反対 ホワイトカラー・エグゼンプション が普及している米国では、ホワイト カラーの4割、全労働者の2割 がこの制度の適用対象となってい ることから見ても、残業代ゼロと 長時間労働が際限なく拡大するこ とになるから	反対	反対 長時間労働、過労死を予防でき なくなる。
Q12 長時間労働の是正のため、 以下のいずれの方向の政 策が有用だと思いますか	その他 人口減少社会の中で、女性を含 むあらゆる労働者の活躍を推進 するため、長時間労働の慣行を 見直すことが重要であり、同時 に、ワークライフバランスに資す る、多様で柔軟な働き方の選択 肢を設けることも重要。我が党と しては、「政策BANK」に「メリハリ の効いた働き方を実現するととも に、仕事と家庭の両立支援を推 進」する旨を明記しており、しっ かり取り組んでいきたい。	労働時間の上限規制、時 間外割増の加重など厳格 な規制を設ける。 労働時間の規制を緩和 し、労働者が自由な働き方 を選択できるようにする いずれも有用	労働時間の上限規制、時 間外割増の加重など厳格 な規制を設ける。	労働時間の上限規制、時 間外割増の加重など厳格 な規制を設ける	労働時間の規制を緩和 し、労働者が自由な働き方 を選択できるようにする	労働時間の上限規制、時 間外割増の加重など厳格 な規制を設ける	労働時間の上限規制、時 間外割増の加重など厳格 な規制を設ける	労働時間の上限規制、時 間外割増の加重など厳格 な規制を設ける。

	自由民主党	公明党	民主党	維新の党	次世代の党	日本共産党	生活の党	社会民主党
4 その他の政策	女性への就労支援、特に子育て中の母親への支援として、再就職に積極的に取り組む企業に対する支援制度の創設、マザーズハローワーク事業の拡充、学び直しプログラムの提供等。	テレワークなど在宅勤務の導入推進(テレワークに関する労働法制の見直し、導入企業への女性拡充など) 育児・介護休業制度の見直し(就学後の子供の看護休暇や短時間勤務制度の適用要件の緩和、介護休業給付の水準引き上げ、介護休業・介護休暇の日数拡大等) 男女の賃金格差の是正	・職場等でのハラスメントの撲滅 ・男女間の待遇格差の是正 ・女性管理職比率の目標設定・公表の義務づけ ・女性の企業支援のため、「働くなでしこ大作戦」などの推進		育児休暇に代わり、休暇ではなく在宅勤務ができるようにして、職業としての継続性を持たせられる制度の導入	①性差別、格差是正のための法整備等…「間接差別」の全面的禁止をはじめとする均等法の抜本改正、ILO(国際労働機関)条約「同一価値労働・同一報酬」(100号)に基づく法整備、パート労働法・労働者派遣法の改正による均等待遇原則の確立、全国一律最低賃金の確立と時給1000円以上への引き上げ、労働者派遣法など労働法制改悪の中止 ②子どもを産み育てながら、働きつづけられる社会的条件をつくる…妊娠・出産による解雇、嫌がらせ(マタニティーハラスメント)の根絶へ企業への指導や罰則強化、育児休業制度の拡充と父母それぞれに3カ月間の100%所得保障、有期雇用への育児休業適用拡大、子育て中の労働者への残業等の規制 ③管理職など意思決定の場に女性の参加促進…100人以上規模の民間企業に数値目標等の策定・公表を義務づけ、男女格差の大きい大企業には実施報告の提出を義務化、など。		男女雇用機会均等法の改正(目的に「仕事と生活の両立支援」の明記、「間接差別禁止規定」の強化、国際基準に沿った「職務評価」の導入など)。パート労働法の改正(パートタイム労働者の範囲を大幅に拡大)。