

	自由民主党	公明党	立憲民主党	日本共産党	国民民主党	れいわ新選組	日本維新の会	社民党	参政党	保守党
Q1-1 インターバル制度の義務化	その他	その他	賛成	賛成	賛成	賛成	賛成	賛成		
	一人ひとりが生きがいをもって活躍できる社会の実現に向け、勤務間インターバル制度について、法律に定められた事業主の努力義務のもと、制度の導入を促進していくべきと考えます。	インターバル制度は、長時間労働を防止するための有効な手段の一つだと考えています。 3月に公表された就労条件総合調査の結果も踏まえつつ、更なる導入促進を図るため、どのような手法が考えられるかについて、幅広い検討が必要であると考えます。	毎日の睡眠時間と生活時間を確保するため、勤務間インターバル（休息）規制（原則11時間以上）を義務化して、「過労死ゼロ」社会を実現します。また、「つながらない権利」を保障します。	最低限の休息時間を保障して長時間労働を防ぎ、1日の労働時間規制にもつながります。の制度は世界45カ国で導入されており、EUは連続11時間の勤務間インターバル規制を法制化しています。義務付けが必要です。	勤務から翌日の勤務まで一定の間隔を空ける「インターバル規制」の義務付け、長時間労働の温床となっている「裁量労働制」の厳格化、労働時間管理の徹底、違法残業等法令違反に対する罰則の強化等、未だ解消されない多くの業種の深刻な人材不足を解消するためにも実効性のある規制を設けます。	労働者の心身の健康を保つためにも、十分な休息を取るための「インターバル制度の義務化」は必要です。（中略） 同時に、インターバル制度を導入するにあたっては、介護や看護される側が不利益を受けることはあってはなりませんので、人員の確保が重要であり、人手不足解消の施策が並行して必要です。そのために、れいわ新選組は介護や医療人材への賃金アップが必須だと考えています。		労働者の健康確保と生活の質の向上のために、「インターバル制度の義務化」を強く支持し、インターバル制度を「努力義務」ではなく企業の自主的導入では限界があるため、直ちに「法的義務」とすることを求めています。		
Q1-2 時間外労働の上限規制の強化の賛否	その他	反対	賛成	賛成	賛成	賛成	賛成	賛成		
	時間外労働の上限規制は原則として月45時間、かつ年360時間、臨時的な特別の事情がある場合でも720時間等とされており、これらの規定は罰則により担保されています。引き続き確な監督指導等の実施を図るべきと考えます。	労使合意で掲げられた長期的な目標である「月45時間・年360時間」に近づけられるように努めていくべきです。その上で、労働者の健康を第一に、本人の希望に応じて働くことが出来るよう、多様で柔軟な働き方を推進していくべきと考えます。	残業代の割増率を引き上げるとともに、違法残業などの法令違反に対する罰則強化を図り、時間外労働の上限時間のさらなる規制を検討していきます。常勤労働者の年間総実労働時間平均について早期に1,800時間以下を目指します。	「働き方改革関連法」は残業上限時間をようやく定めましたが、中身は過労死水準の長時間労働を法認するものです。上限は、例外なく「週15時間、月45時間、年360時間」に規制します。割増賃金による抑制も必要です。	勤務から翌日の勤務まで一定の間隔を空ける「インターバル規制」の義務付け、長時間労働の温床となっている「裁量労働制」の厳格化、労働時間管理の徹底、違法残業等法令違反に対する罰則の強化等、未だ解消されない多くの業種の深刻な人材不足を解消するためにも実効性のある規制を設けます。	時間外労働の上限時間を規制することは、過労死や労災を防ぐためにも重要だと考えており賛成です。しかし、そもそも日本では「サービス残業」と呼ばれる無償労働（違法労働）が横行しており、並行して「サービス残業」対策のための労働時間の適正な把握などが実施されなければ、時間外労働の上限時間規制が絵に描いた餅になってしまうと考えます。		時間外労働の上限規制の強化」について、時間外労働の上限規制を引き上げることに反対しています。むしろ、より厳格に・抜け穴のない形で規制を強化する必要があると考えています。例えば、月45時間・年360時間を超える特例を廃止すべきといった主張や「過労死ライン」を下回る上限規制への見直しなどを訴えています。（以下略）		

	自由民主党	公明党	立憲民主党	日本共産党	国民民主党	れいわ新選組	日本維新の会	社民党	参政党	保守党
Q2 高度プロフェッショナル制度の廃止の賛否	反対	反対	賛成	賛成	条件付きで賛成	賛成（廃止することに賛成）	反対	賛成		
	事業場の労使で十分に話し合った上で、真に必要な方に制度を有効に活用していくべきと考えます。他方、不適正な運用が認められる事案については、引き続き労働基準監督署において、的確な監督指導等を実施していくべきと考えます。	独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した「高度プロフェッショナル制度の適用労働者アンケート調査」によると、過半数が「年収が上がった」、8割以上が「希望した」と回答したと承知しています。他方、制度が適正に運用されることは重要であり、制度を導入した全ての事業場に対し、労働基準監督署が監督指導を実施し、健康確保措置の実施状況等の確認を行い、不適正な運用となっている場合には、これを是正させるなど、引き続き、制度の適正な運用を図る必要があると考えます。	高度プロフェッショナル制度は、過労死や過重労働を助長する制度であるため、廃止すべきです。	この制度は、週休2日にあたる年間104日の休日を与えれば、1日24時間働かせ、残業代や休日・深夜手当を払わなくても違法になりません。8時間労働制を根底からくつがえすこの制度は、廃止するしかありません。	勤務から翌日の勤務まで一定の間隔を空ける「インターバル規制」の義務付け、長時間労働の温床となっている「裁量労働制」の厳格化、労働時間管理の徹底、違法残業等法令違反に対する罰則の強化等、未だ解消されない多くの業種の深刻な人材不足を解消するためにも実効性のある規制を設けます。	高度プロフェッショナル制度は、一部の労働者の労働規制の適用をなくし、長時間労働、ひいては過労死を助長しかねない制度と指摘されています。一方で、企業側の利用数も伸びておらず、そもそものニーズ自体にも疑問があり、労使双方の観点から必要性のない制度と言えます。	むしろ導入要件を緩和して利用しやすくすべきと考える	社民党は、「高度プロフェッショナル制度（いわゆる“高プロ制度”）」の即時廃止を強く求めます。事実上の“定額働かせ放題”制度であり、「残業代ゼロ」「過労死を助長する制度」として労働時間規制が一切適用されない問題が多い制度として批判し、廃止を強く求めてきました。2018年に成立させた「働き方改革関連法」に盛り込まれた高プロ制度について、成立そのものが重大な問題であり、法案審議時から一貫して反対の立場を貫き労働団体や過労死遺族とともに廃止運動を展開してきました。これからも制度の即時は廃止を求めていきます。		
Q3 スタートアップ企業の裁量労働制の適用等	賛成	その他	反対	反対	その他	反対	賛成	反対		
	スタートアップの更なる成長促進に向けて、スタートアップ関係団体等の意見や課題、スタートアップで働く労働者の就労実態、業務内容、労働者が希望する働き方を踏まえて検討していく必要があると考えています。	柔軟な働き方の推進を含め、スタートアップへの支援については重要であると考えています。そのうえで、その具体的な内容については、労働者保護の観点からも、幅広い議論が必要です。	裁量労働制については、制度の濫用・悪用による健康被害などが生じているとともに、長時間労働の温床となっていることから、なし崩しの適用拡大は認めません。規制強化によって、制度の適正化を図るべきです。	「みなし労働時間制度」は実労働時間の把握が困難であり、長時間労働の温床になっています。「柔軟な働き方」を口実に長時間労働を拡大することには反対です。現行のみなし労働時間制についても厳格化が必要です。	勤務から翌日の勤務まで一定の間隔を空ける「インターバル規制」の義務付け、健康にも影響を及ぼすような長時間労働の是正や長時間労働の温床となっている「裁量労働制」の厳格化、健康管理や労働時間管理の徹底、違法残業等法令違反に対する罰則の強化等、未だ解消されない多くの業種の深刻な人材不足を解消するためにも実効性のある規制を設けます。	Q2の高度プロフェッショナル制度と同様に、裁量労働制は、労働者の「定額働かせ放題」を可能にする制度であり、使用者が時間外労働を抑制する動機がなくなり、長時間労働を誘発する危険性があります。スタートアップ企業であろうとなかろうと、「みなし時間制度」の適用拡大等の、労働者の生命・健康を脅かす労働時間規制の緩和は認めるべきではないと考えます。（以下略）		社民党は、「みなし時間制度」および「裁量労働制」の適用拡大による労働時間規制の緩和に反対です。スタートアップ企業だろうと、大企業であろうと、その規模の大小にかかわらず実際の労働時間を把握しないまま、一定時間働いたと“みなす”制度は、働く労働者の長時間労働を助長し、過労死の温床になるとして、厳しく批判してきました。（以下略）		

	自由民主党	公明党	立憲民主党	日本共産党	国民民主党	れいわ新選組	日本維新の会	社民党	参政党	保守党
Q4 給特法の廃止を含めた抜本的な改正に対する賛否	反対	反対	賛成	賛成	賛成	賛成	条件付きで賛成	賛成		
	教員の働き方や処遇については、教師が崇高な使命を有する高度な専門性と裁量性を有する専門職であることを踏まえ、改善を図るべきと考えます。	先の改正給特法では、業務の管理や健康・福祉を確保する計画策定を義務づけるなど働き方改革への改正を行いました。「学校・教師が担う業務に係る３分類」に基づき徹底した業務の削減、メリハリのある処遇改善、社会保険労務士等を活用した教師の相談体制を構築します。	学習指導要領の見直しによる年間総授業時数の削減、給特法（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法）の廃止の検討、部活動の地域社会への移行、少人数学級の推進、大幅な増員などを行い、教職員の長時間労働の是正と処遇改善を進めます。	この制度は「定額働かせ放題」と批判されているとおり、長時間労働の温床です。教育労働の特性を考慮した残業代支給の法制度に変えなければなりません。教職員定数の抜本増、過カリキュラムの緩和、業務量の見直しが必要です。	学校教員の長時間労働の是正等、働き方改革及び教職員等の増員に取り組むとともに、給特法（教職調整額を支給する代わりに、超勤手当を支給しないと定める法律）は、廃止を含め、見直します。	教員の業務量が増える中、教員の負担は増えるばかりであり、教員の長時間労働や働き方改革は待たなしです。 教員のみならず、その厳格さは教育を受ける子どもたちにも来ており、これからの日本を支える子どもたちのためにも給特法は廃止し、教員の業務量の削減、教員数の増加、クラス定員の引き下げも同時に行うべきです。（以下略）	教員の業務を軽減し、明確化する必要がある	社民党は、公立学校教員に適用されている「給特法（教職員給与特別措置法）」について、廃止を含む抜本的見直しを求めています。教員が「人間らしく働ける環境整備」こそが教育再生の出発点であると考えています。給特法により教員が時間外労働に対して一律「４％」の教職調整額しか支給されない現状について、実態としての長時間労働を是認・放置する制度、過労死ラインを超える働き方が常態化している要因として厳しく批判しています。（以下略）		
Q5 有期労働契約の締結を一定の事由に限定する「入口規制」の賛否	その他	反対	賛成	賛成	賛成	賛成	条件付きで賛成	賛成		
	平成 24 年労働契約法改正時の労働政策審議会において、合理的理由のない有期契約を禁止する入口規制は、①合理的理由の該当性の紛争を招くとともに、②雇用機会を減少させる等の指摘があり、慎重に判断すべきと考えます。	いわゆる入口規制の導入については、過去に労働政策審議会で議論された際に、有期労働契約を利用できる「合理的な理由」への該当性をめぐる紛争を招きやすいことや、雇用機会を減少させる懸念もあることから、導入すべきとの結論には至らなかったと承知しています。他方、公労使の三者で丁寧に議論を行った結果、現行の「無期転換ルール」が定められており、引き続き、こうしたルールが適切に運用されるよう取り組んでいく必要があると考えます。	有期雇用は、臨時的・一時的な雇用に限定（入口規制）し、一定期間経過後に無期雇用に転換するルール（出口規制）を強化するとともに、「期間比例原則」の導入で有期雇用労働者に対する処遇差別をなくします。	ヨーロッパでは、有期雇用は臨時的・一時的業務と合理的理由のある場合に限定され、正社員との均等待遇を保障しています。雇用が不安定で低労働条件の有期雇用は、契約締結時に事由を明確にさせ限定しなければなりません。	非正規雇用については、臨時的・一時的なものであるべきことを明確化し、入り口規制(雇入れ要件)の導入と出口規制(更新期間や回数要件など)の改善を図るとともに、社会保険の適用や差別禁止を徹底することが必要です。同時に、多様な働き方として非正規を望む人もいることも勘案することも必要です。	非正規労働者の拡大に歯止めをかけるためにも、労働者保護のための実効的な有期労働契約の法規制として、有期労働契約については入り口規制が重要と考えます。	経済への影響に十分配慮し、失業者を増やさない対策をとること	社民党は、非正規労働者の処遇改善のために、有期雇用契約の締結を「合理的な理由がある場合に限定する」という「入口規制」導入に賛成です。有期雇用契約の乱用が雇用の不安定化・使い捨て労働の拡大を招いているため、有期契約を結べるケースを「業務の一次的・限定的な場合（例：産休代替、季節労働など）に限定する」という入口規制の導入を主張しています。雇用は、正規雇用が原則であるべきと社民党は考えています。非正規（有期雇用）は本来、例外的に認められるべき雇用形態であるにもかかわらず、実態として働く労働者の約４割という広範囲に常態化していることに強い懸念と危機感を抱いています。（以下略）		

	自由民主党	公明党	立憲民主党	日本共産党	国民民主党	れいわ新選組	日本維新の会	社民党	参政党	保守党
Q6 正規・非正規格差等を解消するための更なる法整備の可否	その他	その他	考えている	考えている	考えている	考えている	考えている	考えている		
	改正後のパートタイム・有期雇用労働法の着実な施行により同一労働同一賃金の推進による公正な待遇の確保を推進しつつ、働き方改革関連法の附則に基づき必要な見直しを検討します。昨年4月より変更された労働条件明示のルールの運用状況も注視すべきと考えます。	「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」については、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」における施行5年後の見直し検討規定に基づき、現行法等の施行状況を把握・分析した上で、必要な見直しについて検討を進めるべきだと考えます。	合理的と認められない待遇の相違を禁止すること、待遇に関する事業主の説明責任を強化すること等を盛り込んだ法案を成立させ、現行の同一労働同一賃金の法制度の不備を改めます。	「同一価値労働同一賃金」、「均等待遇」の具体化を法律に明記し、パート、派遣、契約社員、ギグワーカー、非正規公務員、フリーランスなど非正規で働く人々の待遇を改善する「非正規ワーカー待遇改善法」を提案しています。	雇用形態の多様化により、フリーランスやフリーシフト制、個人請負や一人親方、副業・兼業など、多様な働き方が広がる中で、同一労働同一賃金の大原則の下、労働条件の不合理な格差を是正する法制は必要です。	・派遣労働を含む有期労働契約を、既存の就業が失われないよう配慮しつつ原則禁止し、やむを得ない臨時的に認められる条件を法律に明記します。そして、同一価値労働同一賃金を実現します。 ・いわゆるギグワーカーのような、個人事業者の形をとったあらゆる事実上の雇用についても、偽装請負を根絶させ、労働者としての権利を保障し、企業の雇用責任を全うさせます。 ・非正社員で、望む人はみな直接雇用・無期雇用の正社員に転換できるようにする。派遣労働者は、本人が希望する場合、同一の事業所で安定して働けるように、直接雇用に移行できるように義務化する仕組みを整えます。その際、正社員との均等均衡待遇も定めます（要約）。	年功序列型職能給から「同一労働同一賃金」を前提とする職務給への見直しを国の責務とする。	社民党は、正規・非正規労働者間の労働条件格差や無期転換後の労働者と正社員との間の格差について「不合理な格差を解消するための更なる法整備が必要である」と主張してきています。 「同一労働同一賃金」の法制化・厳格適用を強く支持しています。 「同一価値労働には同一の待遇を」という理念に立ち、正規と非正規の待遇格差の是正は、最優先課題と位置づけています。現行の「パート・有期雇用労働法」（いわゆる「同一労働同一賃金法」）については、運用が不十分で、「不合理かどうか」の判断基準があいまいで、使用者側に有利すぎるという点から、抜本的な強化が必要です。（以下略）		
Q7 クラウドワーカーなどの新たな就労形態の調査、保護のための立法（労働者性推定規定の制定や労働者性の判断基準拡大）の可否	その他	立法措置は不要	立法措置は必要	立法措置は必要	立法措置は必要	立法措置は必要	立法措置は必要	立法措置は必要		
	働く人の実態を踏まえ労働基準法等の労働者であるかが適切に判断されることが必要と考えます。その上で安心して働ける環境整備とともに事業者とフリーランスとの取引について書面での契約のルール化など法制面の措置の検討が必要と考えます。	労働基準関係法令における「労働者性」の判断基準については、昭和60年の労働基準法研究会報告で示された判断基準が現在でも用いられていますが、プラットフォームワーカーやギグワーカーなど就労形態が多様化する中で、国際的な動向も踏まえつつ、判断基準の見直しの必要性を検討していく必要があると考えています。	同じ働く者でありながら、労働法令等による保護から除外されてしまう働き方が拡大している中で、労働時間や賃金等に関する労働者保護ルールの適用の在り方を検討し、働く者全ての命と健康と暮らしが守られる環境や法制度を整備します。	クラウドワーカーやフリーランスは、労働法の保護の外に置かれ、無権利状態に苦しんでいます。法を整備し、労働者性・雇用責任を明らかにし、労働3権を保障し、賃金の最低保障や休業手当の支給、労災補償の拡充をすすめます。	労働時間や賃金、安全衛生など労働者保護ルールの適用	現在、クラウドワーカーについては、個人事業主として業務を受託しているため、労働関係法制の適用はありません。しかし、実際には企業にいる労働者とはほぼ変わらず、会社からの指揮命令を受けて時間的な拘束を受けたりする場合もありますから、一定の場合に労働関係法の適用をするなどの立法措置が必要でしょう。 また、「労働者」に当たらない場合であっても、一定の保護をすべきであり、そのための議論も必要と思われます。	就労者全てをカバーする労働法制の整備	社民党はクラウドワーカーやギグワーカーなどプラットフォームを通じた新しい働き方をしている人々の保護の必要性を強く認識しています。 フォーマー（プラットフォーム事業者）を介して働く人々は、形式上は「個人事業主」でも、実態としては発注者からの指揮命令・評価・報酬決定などに強く従属しています。そうした実態に即して「労働者の性格を有する働き方」として、クラウドワーカー・ギグワーカーも「労働者」的保護が必要と考えています。（以下略）		

	自由民主党	公明党	立憲民主党	日本共産党	国民民主党	れいわ新選組	日本維新の会	社民党	参政党	保守党
Q8 「仕事の世 界における暴 力とハラスメ ントの根絶に 関する条約」 の批准の賛 否	その他	条件付きで賛成	賛成	賛成	賛成	賛成	賛成	賛成		
	ILO 第 190 号条約の趣旨は概ね妥 当と考ますが、抽象的な内容も含 まれるため、締結に当たっては、 条約の条文全体に関して条約で求 められている内容と、国内法制全 般との整合性について、引き続き 整理をしていくことが必要と考え ます。	パワハラやセクハラをはじめ、カ スタマーハラスメントや就活等セ クシュアルハラスメントなどの第 三者が関与するハラスメントも含 め、職場におけるハラスメント防 止対策は重要な課題です。ハラス メントに関する ILO 第 190 号条約 について、条約の趣旨はおおむね 妥当であると考えますが、批准と の関係では、ハラスメント禁止規 定を設けることとした場合のその 定義、また労働者以外の方に対す るハラスメントの取扱いなど、国 内法制との整合性の観点からなお 検討が必要です。	条約は、労使関係のみならず取引 先・顧客なども含めハラスメント を禁止する内容であり、条約の批 准は日本におけるハラスメント防 止につながると思われます。	日本政府が、ILOでハラスメント根 絶条約には賛成票を投じながら も、「国内法との整合性を検討す る必要がある」として条約を批准 せず、法整備に背を向けつづけて いるのは逆立ちした、国際的にも 恥ずべき態度です。	ILO190 号条約の批准に向け、パワ ハラ・セクハラ・マタハラ・SOGI ハラ等、職場におけるハラスメン トを法律で禁止すること、また、 保護の対象を雇用労働者以外にも 拡大する法整備を進めます。	現在、バラハラやそれに起因する 労災などが増加している中、条約 に批准し、暴力やハラスメントか ら労働者を守っていくことは政府 の責任だと考えます。		社民党は、ILO（国際労働機関） 第 111 号条約および第 190 号条約 の速やかな批准を求めています。 ILO 第 111 号条約「雇用及び職業 についての差別的待遇に関する条 約」は、雇用および職業における 差別（人種、性別、宗教、政治的 意見、出身など）を撤廃すること を求める条約（1958 年採択）で すが、日本が未だに批准してい ないことを重大な人権課題と認識し ています。（以下略）		
Q9 ハラスメント防 止法の立法の賛 否	その他	その他	賛成	賛成	賛成	賛成	賛成			
	ハラスメント防止対策の強化を図 る改正法が本年成立しました。ま ずは、改正法の着実な施行に取組 むとともに、必要な対応を検討す べきと考えます。	先の国会において、労働施策総合 推進法、男女雇用機会均等法など が改正され、ハラスメント対策が 強化されました。引き続き、ハラ スメントを許さない社会の実現を めざし、周知・啓発や指導・監 督、被害を受けた場合の相談体制 の強化など、あらゆるハラスメン ト対策を進めます。ハラスメント 行為そのものの禁止規定を設ける ことについては、対象となるハラ スメント行為の定義などに関し て、なお検討が必要であると考え ています。	セクハラ、マタハラ、パワハラ、 いじめなど職場でのあらゆる形態 のハラスメントを禁止する法制の 整備を目指し、防止対策の強化を 図ります。全ての働く人を保護 し、被害者を救済する制度を整え ます。	多くの被害者がどこにも相談でき ず、泣き寝入り之余儀なくされて います。職場復帰などを保障する 仕組みもあります。立法で、ハラ スメントの定義、禁止規定を明 記し、補償や救済措置を規定する ことが必要です。	ILO190 号条約の批准に向け、パワ ハラ・セクハラ・マタハラ・SOGI ハラ等、職場におけるハラスメン トを法律で禁止すること、また、 保護の対象を雇用労働者以外にも 拡大する法整備を進めます。成立 したカスハラ対策の法律の施行状 況を注視し、必要な見直しを行 います。	なお、ハラスメントの定義や認定 については改善が必要です。例え ば、パワハラかどうかの判断を行 う際、厚労省から 6 類型が出され ていますが、その判断の前提とし て健全者が想定されています。そ のため、障害や難病のある方が合 理的配慮やコミュニケーション支 援が不十分なまま、業務をさせら れることがパワハラに当たることが 適切に行われないなど、問題点 があります。ハラスメントの禁止 は当然ですが、その認定のための 適切な基準などを見直し、整備す ることも必要です。		社民党は、カスタマーハラスメン ト（カスハラ）や就活セクハラを 含むあらゆる防止法の制定を求め ています。（以下略）		
Q10 ワークルール教 育推進法の制定 の賛否	その他	その他	賛成	賛成	賛成	賛成	条件付きで賛成	賛成		
	労働法令の理解促進は紛争や不利 益な取り扱いの防止や多様な働き 方の選択に資すると考えますが、 一方で教員の長時間勤務など現場 の負担にも配慮し、実態を踏まえ た検討が必要であると考えます。	現在、労働関係法令を学習するた めのハンドブックや e ラーニン グ、スマートフォンアプリを作成 するなど労働法教育の推進に取り 組んでいます。ワークルール教育 推進法については、党内での議論 を深め、検討していきます。	社会に出る若者が自らの権利等を 守る力を養えるよう、「ワーク ルール教育推進法」を制定しま す。その中で、社会に出てからの 継続的な知識の習得や、使用者の ワークルール教育についても行 い、健全な労使関係の醸成を推進 します。	職場の労働問題の中には、労使双 方の労働法についての無知からく るものも少なくありません。 「ワークルール教育推進法」を制 定し、学校・職場・地域などで労働 者の権利をしっかりと教えるよう にしなければなりません。	「ワークルール教育推進法」の策 定等により、労働教育の推進を通 じて、安心して働くことができる 社会の実現をめざします。	日本では、教育の中で労働者の権 利をしっかりと学ぶことができて いません。憲法で保障された働く 権利を守るためにも、そういった 労働者の権利を学ぶことを国が推 進していくことは重要と考えま す。	計画の立案・推進にあたって自治 体の意見が十分に尊重されること	社民党は、「ワークルール教育推 進法」について基本的に賛成の立 場をとっており、特に若年層や非 正規労働者など、労働法に関する 知識を持たずに働き始める人々へ の支援を重視しています。（以下 略）		

	自由民主党	公明党	立憲民主党	日本共産党	国民民主党	れいわ新選組	日本維新の会	社民党	参政党	保守党
Q11 ジェンダー平等 を実現するための 労働政策	ある	ある	ある	ある	ある	ある	ある	ある		
	人々の中にある固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）等による悪影響が生じないよう、企業等の広報担当や人事・業務管理に携わる管理職、経営層の意識改革と理解の促進を図り、起業をはじめ女性が新たなことにチャレンジする際に直面する障壁の打破や性別役割分担にとらわれない働き方を推進するため、広報啓発の取組を着実に実施します。	女性の所得向上や働きやすい環境づくり、L字カーブ解消に向けて、女性のキャリアアップ支援、女性活躍等の企業認定（「えるぼし認定」や「くるみん認定」）取得に向けて挑戦する中小企業等のサポート強化、多様で柔軟な働き方改革など、官民を挙げた女性活躍の推進体制の整備等の取り組みを強化します。また、産前・産後休業や育児休業給付制度の拡充、休業復帰後の配慮や環境づくり、男性の意識改革や育児取得率向上に向けた取り組みを強化します。あわせて、育児中の家庭に経済的な支援が早く届くように、育児休業給付の申請から支給までのプロセスを効率化するための取り組みも進めます。	ジェンダー中立的職務評価に基づく「同一価値労働同一賃金（均等待遇）」の確立。	企業に、賃金格差是正の計画策定と公表を義務づけ、政府がそれを監督奨励する仕組みをつくりまします。公表拒否や虚偽記載、是正計画の未策定、不履行などの企業に対する指導・監督制度、罰則を設けます。	男女間賃金格差の是正、民間・公務の双方における女性労働者の非正規率の改善、採用活動におけるハラスメント防止等に取り組みまします。女性管理職比率向上のための研修導入等を推進します。	産休と育休の給与補償に対する国庫負担割合を引き上げ、現在の3分の2から100%の補償を実現する。また産休・育休が昇給・昇進の障害とならないよう規制を明確にすることで、男女の育休取得状況を改善する。更に、中小企業・個人事業者に対して、育児休暇取得にかかる財政や人材補充の支援を行う	男女共同参画社会の実現に向けて、アンコンシャスバイアスの解消を始めとする意識変革を進めることが重要であり特に中小企業に対して支援を強化する。	女性差別撤廃条約の「選択議定書」批准に賛成し、日本政府に対し早期の批准を強く求めています。（以下略）		
Q12 転居を伴う配転 命令の規制強化 に対する賛否	その他	その他	条件付きで賛成	賛成	その他	賛成	賛成	賛成		
	令和6年改正法により、転動時に労働者の意向確認と配慮が事業主に義務化され、さらに厳しい規制については慎重な検討が必要と考えます。まずは企業運営との調和に留意しつつ、本規定の適切な運用を進めることが重要と考えます。	我が国の雇用慣行においては、労働契約上、包括的な転動命令権が認められ、転動を含む配置の変更については基本的には事業主の裁量に委ねられています。一方、仕事と生活の両立支援の観点から、育児・介護休業法において、転動により育児や介護が困難となる労働者の状況への配慮を事業主に義務づけています。これをさらに厳しい規制とすることは、企業の事業運営や人材育成を困難とさせる懸念や企業の包括的な転動命令権との関係で慎重に検討する必要があると考えています。その上で、昨年5月に公布された改正育児・介護休業法では、子や家庭の様々な事情に対応できるよう、勤務地を含む、労働者の個別の意向の確認と、その意向への配慮を事業主に義務づけたところです。	一人ひとりのライフスタイルと希望に応じた働き方を選択できる「ワーク・ライフ・バランス社会」を実現する観点から、配転命令の規制の在り方について検討すべきです。	家族的責任を持つ労働者は、男女を問わず、転居を伴うにとどまらず、単身赴任や長時間通勤を余儀なくされる転動を原則禁止し、残業は本人同意を原則とします。仕事も家庭生活も両立できる社会をめざします。	配転命令に際しては、仕事と育児・介護の両立の観点から労働者の個々の状況に配慮するような取り組みを進めるべきと考えます。	労働者の意思に反した配転がなされないように、規制はしていくべきです。	社民党は、改正育児・介護休業法に関連する参議院附帯決議の内容、「配転命令に対して労働者の個別状況に配慮する取組の推進」について強く支持しています。育児や介護をしながら働く人が不利な扱いを受けたり、生活との両立が困難になる配転を強制されることに反対しています。「配転命令」は企業に広い裁量がありますが、それが育児・介護との両立を阻む要因となつてはならないと考えています。「生活と両立できる働き方」を制度として保障すべきです（以下略）。			

	自由民主党	公明党	立憲民主党	日本共産党	国民民主党	れいわ新選組	日本維新の会	社民党	参政党	保守党
Q13 「日本版ライド シェア」に対す る賛否	賛成	賛成	条件付きで賛成	反対	条件付きで賛成	反対	反対	反対		
	国土交通省「交通空白」解消本部の「取組方針 2025」に基づき、集中対策期間において、公共・日本版ライドシェア等の取組みを強化し、交通空白の解消を図るべきと考えます。	人口減少や高齢化、運転手不足等により全国各地で「交通空白」が生じていることを踏まえ、国土交通省「交通空白」解消本部の「取組方針 2025」に基づき、集中対策期間において、公共・日本版ライドシェア等の普及を図るべきと考えます。	安全管理や労務責任をタクシー会社が担う枠組みである点は一定評価しますが、ライドシェアは多くの国で再規制の動きがあり、慎重な運用が必要です。地域特性に応じた対策を前提に限定的に容認します。	ライドシェアを導入している諸外国では、犯罪や性被害の多発など、安全上の問題が指摘されています。タクシー会社と雇用関係を結んでも、運転者の労働時間・健康状態の管理、自家用車の整備状況など、リスクが大了。	タクシーの台数が少なく、移動の自由が十分に確保できない地域においては、日本版ライドシェアは、国民生活には必要な取り組みです。ただし、①お客様の安全確保、②車両の安全確保、③事故時の適切な対応の3条件が前提であり、あわせて、雇用・賃金・労働時間等にマイナス影響のないよう、十分な対応を行うことが必要です。	安全性などライドシェアには課題も多く、諸外国では禁止している国も多い状況であり、反対です。まずタクシー不足に対し取るべき方策は、公共交通の再構築です。駅員の人員削減が進み、地方の駅のバリアフリー化は進んでいない状況の中、障害者や高齢者が公共交通機関を利用しづらい状況を改善するとともに、タクシーやバスの運転手の育成、賃金アップなどに国が財政支援するべきです（以下略）。	日本版ライドシェアでは不十分である。	社民党は、ライドシェアの導入に反対です。ライドシェアは、一般ドライバーが運行するため事故時の責任体制が不明確であること等が懸念されます。このため運転者の資格要件の厳格化や安全対策の強化を社民党は求めています（以下略）。		
Q14 いわゆる「ライド シェア」の実 施のための新法 に対する賛否	反対	反対	反対	反対	その他	反対	賛成	反対		
	地域交通は地方創生の基盤です。全国での「交通空白」の解消に向け、公共・日本版ライドシェア等の取組みを着実に推進し、地域交通の担い手や移動の足確保の強化に取り組みます。	地域交通の「担い手」や「移動の足」の不足という地域課題の解決のため、国土交通省「交通空白」解消本部の「取組方針 2025」に基づき、2027 年度までの集中対策期間で、公共・日本版ライドシェア等の普及を図るべきと考えます。	利用者の安全確保や労働者保護、公平な競争環境の確保が不十分なままでは、ライドシェアの全面実施には慎重であるべきです。地域交通の維持と公共交通の空白化防止も重要で、拙速な制度化には反対します。	安全面からも事故の補償責任の面からも、「日本版」以上にリスクが大了。「担い手不足解消」には、地域公共交通予算の拡大、タクシー、バス労働者の賃金・労働条件の抜本的改善による人手不足の解消こそが求められています。	タクシーの台数が少なく、移動の自由が十分に確保できない地域においては、日本版ライドシェアは、国民生活には必要な取り組みです。ただし、①お客様の安全確保、②車両の安全確保、③事故時の適切な対応の3条件が前提であり、あわせて、雇用・賃金・労働時間等にマイナス影響のないよう、十分な対応を行うことが必要です。	Q13 と同様です。	4月に「ライドシェア事業に係る制度の導入に関する法律案」を提出	運転手が個人事業主扱いとなるライドシェアは、雇用契約がないことで最低賃金・労働時間・社会保険などの労働者保護が及ばないのは問題です。プラットフォーム企業による使い捨て型労働の拡大につながるという点で、極めて問題が大きいとされています（以下略）。		
Q15 非正規公務員の 待遇改善等をす るための立法措 置に対する賛否	その他	条件付きで賛成	賛成	賛成	賛成	賛成	条件付きで賛成	賛成		
	臨時・非常勤職員の適正な任用と処遇を確保する観点から、会計年度任用職員制度が導入されており、地域の実情等に応じつつ、その制度の趣旨に沿った運用が図られるべきと考えます。	ご指摘の立法措置については、会計年度任用職員制度など現行制度における課題等を整理した上で、現行法との関係等も考慮した対応が必要と考えます。引き続き、非正規公務員の方々に不利益が生じないよう今後も必要な対応を図るとともに、待遇改善に向けた取り組みを進めたいと考えます。	自治体で働く非正規職員（会計年度任用職員など）の処遇改善などに取り組みます。引き続き所要額の調査を行うなどし、処遇改善や雇用確保に向けた財源を確保するようにします。短時間勤務職員にも常勤職員と同様の手当支給が可能となるよう法改正を行います。（以下略）	「官製ワーキング・プア」をなくすため、非正規公務員の賃上げ、均等待遇が必要です。労働契約法を公務の非常勤職員にも適用し、無期雇用への転換促進など、一連の法整備と立法で、均等待遇、正規雇用への転換を促進します。	非正規雇用については、臨時的・一時的なものであるべきことを明確化し、入りに規制(雇い入れ要件)の導入と出口規制(更新期間や回数要件など)の改善を図るとともに、社会保険の適用や差別禁止の徹底により安心を確保します。	公務員であっても、民間企業であっても、労働者の権利を守る必要性は変わりません。むしろ公的なサービスの担い手である公務員の雇用の安定は、民間企業よりも重要とさえ言えますから、非正規雇用は基本的には無くし、正規の公務員を増やしていくべきです。	立法措置の内容による	社民党は、非正規公務員（会計年度任用職員など）の不安定な雇用・低待遇の問題を深刻に受け止めており、その改善のための立法措置を強く支持・推進する立場です。自治体や国の職場で働く会計年度任用職員、臨時職員、非常勤職員などが恒常的業務を担いながらも、雇用が不安定かつ待遇が劣悪な状況にあることを問題です。（以下略）		