

	自由民主党	中道	共産党	国民民主党	れいわ新選組	日本維新の会	社民党
Q1-1 インターバル制度 導入の義務化	その他	条件付きで賛成	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。	勤務間インターバル11時間以上の義務化をめざして、人手不足の中小企業等や様々な業種への配慮・支援と併せて、普及・促進に取り組みます。	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。この制度は世界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。特に介護や看護などの夜勤が必要になる職業では、連続した勤務時間が長時間となる傾向にあり、対策は急務です。		労働者の睡眠・休養を確保し過労死を防ぐため、インターバル制度の義務化を強く支持します。長時間労働が常態化している日本では、努力義務では不十分で、全労働者対象の法制化が不可欠です。中小企業には助成や人員確保、業務改善支援を併せて行い、制度の実装可能性も十分に確保すべきです。
Q1-2 時間外労働の上限 規制の強化の賛否	その他	その他	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。	本人の希望に応じて、健康を損なわない範囲で希望に応じて柔軟な働き方を選べる環境を整えつつ、過度な長時間労働や実質的な強制残業を防ぐため、労働時間の上限規制や健康確保措置は堅持・強化します。	「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。割増賃金増による抑制も必要です。	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、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ですが、実効性を担保するために上限を規制するだけではなく、並行して日本で横行している「サービス残業」対策のための労働時間の適正な把握など必要となります。		特別条項付き36協定は過労死ラインを制度的に容認し不十分です。上限引下げ、特別条項廃止、違反企業への罰則強化で例外常態化を是正すべきです。あわせて正規雇用の拡大、業務量適正化、IT投資支援など構造的な長時間労働の解消策が必要です。
Q2 高度プロフェッショナル制度の廃止の賛否	反対	その他	賛成	条件付きで賛成	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。	過労死や過重労働を助長することがないよう、今後の議論の中で、検討を重ねていきます。	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。	長時間労働の温床となっている「裁量労働制」の厳格化、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、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。	むしろ導入条件を緩和して利用しやすくすべきと考える。	法案審議時から一貫して高プロ制度に反対し、労働団体や過労死遺族とともに運動を展開しています。「残業代ゼロ」の定額働かせ放題で、過労死を助長する危険な制度です。長時間労働の実態がうかがわれ利用者も少なく、即時廃止すべきです。成果に応じた処遇や柔軟な働き方は既存制度の改善で対応可能です。
Q3 裁量労働制の適用 対象拡大に対する 賛否	賛成	その他	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等を踏まえて検討していく必要があると考えています。	本人の希望に応じて多様で柔軟な働き方を選べるようにすることは重要である一方、裁量労働制については長時間労働の温床となっていることから、裁量労働制の適用拡大については慎重に検討すべきです。	「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」を口実に裁量労働制の対象業務を拡大することは、長時間労働を拡大することになり、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。	健康にも影響を及ぼすような長時間労働の温床となっている「裁量労働制」の厳格化、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、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と同様、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ので、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ありません。		裁量労働制の拡大は、みなし時間で規制を空洞化し、長時間労働と過労死を助長する危険な緩和策です。裁量の名のもとに事実上の長時間労働の隠れ蓑として使われてきた事例が多く、政府自身が制度の実態把握すら十分にできていなかったことも明らかになっています。実効性ある時短規制と人員増こそ必要で、対象業務拡大には反対です。

	自由民主党	中道	共産党	国民民主党	れいわ新選組	日本維新の会	社民党
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	その他	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。	子どもの学びに直結する教職員の長時間労働の解消に向け、現状の改正にとどまることなく、教職員の命と健康を守り、子どもたちに質の高い教育を保障するため、教職員の声を聴きながら、法制度を含めて多角的に検討し、さらなる環境整備に全力を尽くします。	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。改正給特法は何の歯止めにもなりません。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、過密カリキュラムの緩和、業務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ったなしです。昨年成立の改正給特法では全く不十分ですから、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。	教員の業務を軽減し、明確化する必要がある。	給特法は長時間労働と過労死ライン超えの元凶です。教職調整額引上げだけでは是正にならず、「定額働かせ放題」を事実上追認・固定化する危険があります。教員の命と健康を守り、教育の質を持続可能なものにするために、給特法の廃止を含む抜本の見直しを求めます。残業代支払い原則の確立、業務量削減、教職員定数大幅増、専門スタッフ配置など改革が必要です。
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	その他	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。	希望すれば、みんな正社員になれるようにするため、労働法制を見直して正規雇用を原則とすべく、今後の議論の中で、検討を重ねていきます。	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え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、有期労働契約の入口規制が重要と考えます。	経済への影響を十分配慮し、失業者を増やさない対策をとること。	非正規雇用の常態化は賃金格差と不安定雇用の元凶です。有期契約を結べるケースを「業務の一時的・限定的な場合（産休代替、季節労働など）」に限定する」入口規制の導入に賛成です。入口規制で正規雇用原則を回復し、持続可能な雇用と公正な労働市場を実現します。
Q6 正規・非正規格差等を解消するための更なる法整備の要否	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実運用状況も注視すべきと考えます。	均等・均衡待遇の強化や、待遇説明義務の改善（正規雇用者との待遇差の説明をより詳細にすることを義務化）、公正な評価による処遇改善の促進（非正規雇用のキャリアアップ支援など）を法整備し、現行の同一労働同一賃金の法制度の不備を改めるべきです。	ILOは2015年総会で、非正規労働から正規雇用への転換を促進する勧告(204号)を採択しています。正社員が当たり前の社会をめざして、「パート・有期雇用労働者均等待遇法」を制定し、労働法に均等待遇の原則を明記します。	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。	以下の内容を考えています。 ・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。 ・同一価値労働同一賃金を実現します。 ・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。	年功序列型の職務給から「同一労働同一賃金」を前提とする職務給への見直しを図る。	包括的な「同一価値労働同一賃金」の法制化・厳格適用を強く支持し、正規と非正規の待遇格差を是正することは最優先課題と考えています。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」）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ため、抜本的強化が必要です。無期転換後労働者と正社員との均等待遇を原則とする法規定や、違反企業への是正命令・罰則など実効性ある体制を強化すべきです。

	自由民主党	中道	共産党	国民民主党	れいわ新選組	日本維新の会	社民党
Q7 クラウドワーカーなどの新たな就労形態多様化に対応した保護施策	その他	その他	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。	働く者全ての命と健康と暮らしが守られるよう、今後の議論の中で、検討を重ねていきます。	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。	必要と考える場合の内容：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がありますから、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す。	勤労者全てをカバーする労働法制の整備	必要と考える場合の内容：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。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。実態に即し「労働者の性格を有する働き方」として「労働者」的保護が必要と考えています。労働者性推定規定の創設、労働者性判断基準の拡大・明確化、最低限の労働者保護ルールの適用、団結権・団体交渉権の明確化、契約内容の透明化義務といった措置をすべきです。
Q8 ILO「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」の批准の要否	その他	条件付きで賛成	賛成	賛成	賛成	賛成	賛成
	LO第190号条約の趣旨は概ね妥当と考えますが、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。	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、パワ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。		日本が未だに批准していないことは重大な人権課題です。日本ではパワハラ防止法制が整備されたものの、適用除外の多さ、実効性の乏しい罰則、フリーランスやプラットフォーム労働者が保護対象外となっている点など、国際基準から大きく立ち遅れています。

	自由民主党	中道	共産党	国民民主党	れいわ新選組	日本維新の会	社民党
Q9 ハラスメント防止法の立法の賛否		その他	賛成	賛成	賛成	賛成	賛成
	パワハラを禁止する「労働施策総合推進法」などの運用を徹底すべき。包括的なハラスメント防止法の制定については、現行の法体系との整合性などの課題があると考えます。	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、検討を深めることが必要であると考えています。	多くの被害者がどこにも相談できず、泣き寝入りを余儀なくされています。職場復帰などを保障する仕組み也没有。包括的なハラスメント防止法をつくり、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。	Q8と同様です。 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常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。 また、障害者が合理的配慮を求めた際に、カスハラと言われてしまう場合があるといった問題もあります。ハラスメントについて、企業だけではなく従業員の理解を促すための研修の推進なども必要です。		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ハラスメントを明確に禁止し、「努力義務」や事後対応にとどめず、人権侵害として根絶するためにも、被害者を実効的に救済する包括的なハラスメント防止法の制定に賛成します。2025年6月に成立した改正労働施策総合推進法・改正男女雇用機会均等法は前進ではありますが、対象が限定的で、罰則や救済手段も不十分です。あらゆるハラスメントについて、フリーランス・プラットフォーム労働者への被害まで含めて横断的に規制する統一的なハラスメント禁止法が必要です。
Q10 解雇の金銭解決制度導入への賛否		反対	反対	反対	反対	条件付きで賛成	反対
	政府において、法学や経済学などの専門家による議論を進めるべきと考えます。	「解雇の金銭解決制度」の導入は、解雇のハードルを下げ、不当解雇を増やし、労働者の職場復帰権を侵害する可能性があるため。	現状でも金銭解決は行われており、新たな制度を設ける必要はありません。むしろ、すでに労働者が持っている権利の「請求」を口実に制度化するならば、不当解雇や雇い止めを、金銭支払いによって事実上、容認・合法化することになります。これが導入されれば、不当解雇がさらに増加し、「解雇自由」の社会になりかねません。	解雇の金銭解決制度が不当解雇を正当化しかねない制度であれば導入すべきではありません。まず、解雇4要件も踏まえ、制度の検討に向けて労使間の丁寧かつ十分な議論・合意が必要です。	解雇の金銭解決制度は、前提として解雇が無効とされた場合に金銭を支払って労働契約を終了させることができるようになる制度ですが、違法な解雇を正当化する道をひらいていくものであり、賛成できません。政府の検討会では、労働者側の委員がこれに反対しており、当事者の意見も蔑ろにされている点も重要です。	セーフティネットを確実に整備し、労働契約の更改や終了に関するルールを明確化して、働く人の権利を保護し人材流動性を高める。	解雇の金銭解決制度は「金を払えば解雇できる」社会を招き、地位回復原則を空洞化する危険があります。組合活動を理由とする解雇、妊娠・出産・介護等を理由とする不当解雇、内部告発者への報復解雇など、弱い立場の労働者ほど切り捨てられやすくなります。日本ではすでに、和解や裁判上の解決によって事実上の金銭解決が行われる余地があり、新制度を設けなくとも、個別事情に応じた柔軟な解決は可能です。雇用の安定を守るため導入に反対し、救済制度の強化こそ必要です。

	自由民主党	中道	共産党	国民民主党	れいわ新選組	日本維新の会	社民党
Q11 ワークルール教育 推進法制定への賛 否	その他	その他	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。	社会に出る若者が自らの権利等を守る力を養えるようにするとともに、働くことに関わるルールが社会全体で守られる環境を整備・推進することは重要であり、今後の議論の中で、検討を重ねていきます。	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。	ワークルール教育は、若年層や非正規労働者が権利を知らずに不利益を受ける事態を防ぐため不可欠です。労働者・労組の権利や役割を学べる環境を整えるワークルール教育推進法の制定に賛成します。
Q12 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
	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。	ジェンダー平等の実現に向けては、女性の正社員比率の公表義務付けやスキル・キャリアアップへの支援、「同一価値労働同一賃金」の確立など、女性の賃金を向上させる施策を強力に進めます。	ILO100号条約にもとづき、同一価値労働同一賃金と均等待遇の原則を、労働基準法、男女雇用機会均等法、パート労働法、労働者派遣法などに明記します。男女の賃金格差是正の上でも、非正規から正規への転換をすすめます。	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。離職中の女性のキャリアを活かす復職支援や、職業訓練、資格取得の支援を拡充する。	男女共同参画社会の実施に向けてアンコンシャスバイアスの解消をはじめとする意識改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。	男女の賃金格差を是正し、雇用の場の男女平等を推進するために、企業に男女別平均賃金の公表や格差是正計画の策定、公表を義務付け、国が指導・監督を行なうようにします。女性労働者の割合の高い介護・福祉・保育などケア労働の賃金を引き上げるとともに職員の配置基準を上げ、安定して働き続けられる環境を整えます。非正規雇用に多い女性の低賃金構造を改め、雇用形態や性別によらない公正な処遇の実現を目指しています。
Q13 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	賛成	その他	賛成	賛成	賛成
	令和6年改正法により、転勤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。	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、今後の議論の中で、検討を重ねていきます。	家族的責任を持つ労働者について、男女を問わず、転居を伴う配転にとどまらず、単身赴任や長時間通勤を余儀なくされる配転を原則禁止します。また残業は本人同意を原則とし、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。		家族的責任のある労働者は、男女を問わず、単身赴任や長時間通勤をとまなう転勤を原則禁止します。また、育児介護休業制度や看護休暇を拡充します。転勤や配転は、労働者の生活や家族関係に大きな影響を及ぼすものであり、使用者の一方的な裁量に委ねられるべきではありません。2024年改正育児介護休業法の附帯決議が示す通り、配転命令にあたっては、労働者一人ひとりの事情への十分な配慮が不可欠です。

	自由民主党	中道	共産党	国民民主党	れいわ新選組	日本維新の会	社民党
Q14 仕事と育児・介護 の両立支援促進の ための基本法制定 に対する賛否	その他	その他	賛成	その他	賛成	賛成	賛成
	現行法の運用を進めます。	仕事と育児・介護の両立支援の促進のため、労働者の働き方や労働時間の見直しは、重要であるとの認識の下、今後の議論の中で、検討を重ねていきます。	共働き世帯は7割にのぼり、6歳未満の子どもがいる夫婦の家事関連時間は、夫1時間54分、妻7時間28分です。長時間労働は女性から安定して働く機会を奪い、男性の健康や家庭生活を脅かしています。育児・介護休暇取得の促進とともに、長時間労働の是正をすすめ、仕事と家族生活が両立できる社会をめざす基本施策・基本法が必要です。	仕事と育児・介護の両立支援や労働者の働き方や労働時間の見直し等に向けて、「可処分時間確保法」など基本施策実現のための基本法制定を含め、現状・これまでの取り組みの検証や必要な政策を進めます。	日本では、ワークライフバランスを掲げていますが、育児や介護をしている人たちの働く権利を守るための基本法は存在していませんので、企業だけではなく、国や自治体の責任を明確にすることは必要だと思っています。ただし、育児や介護を家族任せにしている現状は改善すべきです。	但し、法案に対する賛否については、法案の内容により判断する。	仕事と育児・介護の両立を個人や企業任せにせず、社会全体で支える仕組みをつくることが不可欠だと考えています。そのため、働き方や労働時間の見直しを含む基本施策を国として明確に打ち出し、国・自治体・事業主・労働組合それぞれの責任と役割を定める基本法の制定に賛成します。長時間労働や転勤前提の雇用慣行のもとでは、育児や介護との両立は困難です。基本法により、労働時間短縮、柔軟な働き方の整備、保育・介護サービスの拡充、ハラスメントの禁止規定や性的役割分担の慣行をやめるなど、一体で進め、誰もが安心して働き続けられる社会の実現を目指すべきです。
Q15 「日本版ライド シェア」に対する 賛否	賛成	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。	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、リスクが大です。	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。	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。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。	日本版ライドシェアは不十分である。	日本版ライドシェアは、運転者の資格要件の厳格化や安全対策の強化が必要です。安全や労働条件を犠牲にしかねない規制緩和であり、公共交通の充実と労働者保護の方針に反するため、推進・拡充に反対します。

	自由民主党	中道	共産党	国民民主党	れいわ新選組	日本維新の会	社民党
Q16 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	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めます。	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、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。この普及を図っている中で、プラットフォーム管理型のライドシェア事業に関する法制度の議論を結論ありきであるかのように拙速に進めることは、「安全第一」の観点から容認できません。新事業の安易な導入は、タクシー運転手の処遇を悪化させ、ひいては利用者へのタクシーサービスの持続可能な提供に影響を及ぼす恐れもあります。	安全面からも事故の補償責任の面からも、「日本版ライドシェア」以上にリスクが大です。地域公共交通の「担い手不足解消」には、国と自治体の財政支援の拡大、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	まず日本版ライドシェアの現状や対応状況を検証した上で、利用者の安全・安心の確保を大前提に、いわゆる「ライドシェア」実施のための新法の必要性を含め、異動の自由の確保に必要な政策を検討します。	Q15と同じです。		二種免許を持たない者やタクシー事業者以外による有償運送を認める新法は、安全低下や労働条件悪化を招く恐れがあります。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。公共交通の充実を重視する立場から賛成できません
Q17 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	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。	安心して行政サービスを提供できるようにするとともに、行政サービスを支える人材の安定的確保を図るためにも、会計年度任用職員をはじめとする臨時・非常勤職員の処遇改善と雇用の安定は重要な課題です。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。	コロナ危機を経て、国民・住民の命と生活を守る公務・公共労働者の重要な役割が改めて見直されています。「官製ワーキングプア」をなくすためにも、非正規公務員の待遇改善は急務です。労働契約法を公務の非常勤職員にも適用できるようにし、雇止め禁止、無期雇用への転換、均等待遇を促進します。	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、入りの規制(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ります。	非正規公務員の不安定な雇用と低待遇を深刻な問題と捉え、その改善のための立法措置を強く支持・推進しています。自治体や国の職場で働く会計年度任用職員や臨時・非常勤職員が、恒常的な業務を担いながら、雇用が不安定で待遇も劣悪、差別的な扱いを受けている現状は「官製ワーキングプア」と言うべき状態です。雇止め規制や無期転換、待遇格差の是正を含む立法措置による抜本的な改善に賛成します。