

No.1		1 長時間労働の防止に関する施策について					
		Q 1 2018年成立の働き方改革関連法で、特別条項付の36協定によっても超えることができない時間外労働の上限として、1月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以下といった上限規制が定められました。また、勤務終了後、次の始業までの間に一定時間以上の休息時間を設ける勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務として定められました。さらなる長時間労働の防止、削減のために、インターバル制度の導入を事業主の法律上の義務とし、時間外労働の上限時間についても規制を強化し更に引き下げることに、賛成ですか			Q 2 現在、厚労省内の「これからの労働時間制度に関する検討会」で裁量労働制の制度改革案などについて検討されていますが、裁量労働制の対象業務の拡大に賛成ですか		
		(1)インターバル制度の導入の義務化		(2)時間外労働の上限時間の規制強化		Q2 裁量労働制の対象業務の拡大に賛成ですか	
自由民主党	その他	勤務間インターバル制度については、平成31年4月から事業主の努力義務として導入されたばかりですので、まずは、制度の導入を促進していくべきと考えます。	その他	時間外労働の上限規制は原則として月45時間、かつ年360時間の上限、また臨時的な特別な事情がある場合でも上限は720時間等とされ、これらに違反する場合には罰則が科されることになっています。引き続き、監督指導等によりこれらの措置が適切に実施されるようにしていくべきと考えます。	その他	裁量労働制については、今後、制度の趣旨にかなって、労使双方に有益な制度として活用されるよう、裁量労働制実態調査の結果や、労使の現場での運用状況等を踏まえ、丁寧に検討を進めていくべきと考えます。	
公明党							
立憲民主党	賛成	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）規制を義務化（原則11時間以上）すべきです。	条件付きで賛成	残業時間を含む総実労働時間の上限規制の遵守徹底を図り、時間外労働の上限時間のさらなる規制を検討すべきです。政府の「働き方改革関連一括法」では、法施行5年後に適用される自動車運転業務の時間外労働の上限が年960時間と長いと、一般則である年720時間とすべきです。	反対	裁量労働制については、制度の乱用・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。健康管理時間（社内と社外での労働時間の合計）の把握と記録を義務付け、それを上限規制の範囲内とすることを制度導入の要件とするといった規制強化によって制度の適正化を図るべきです。	
日本共産党	賛成	EU並みの連続11時間の勤務間インターバル規制を義務化します。	賛成	時間外労働の上限は「週15時間、月45時間、年360時間」に規制します。	反対	裁量労働制は長時間労働の温床になっています。企画業務型裁量労働制を廃止し、専門業務型裁量労働制は真に専門的な業務に限定し、要件と運用を厳格化します。	
国民民主党	賛成		賛成			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、違法残業など法令違反に対する罰則の強化など、実効性のある規制を定めた「安心労働社会実現法」を制定します。	
社会民主党	賛成	長時間労働の防止・削減のためには努力義務ではなく義務規定とすべき	賛成	現在の上限規制は過労死ラインである。規制を強化すべき	反対	労働時間の管理が疎かになり、長時間労働が放置されることに繋がるから	
れいわ新選組	賛成	人間らしい労働環境の確保として当然	賛成	規制に実効性を持たせるべきだ	反対	実際には裁量も自由もないのに裁量労働制が適用されているなど乱用がある。長時間労働は生産性向上につながらない	
日本維新の会							
NHK党	条件付きで賛成	自宅等でのサービス残業に繋がらないように配慮することを前提とした上で検討すべきと考えます	条件付きで賛成	自宅等でのサービス残業に繋がらないように配慮することを前提とした上で検討すべきと考えます	条件付きで賛成	自宅等でのサービス残業に繋がらないように配慮することを前提とした上で検討すべきと考えます。	

No.2		1 長時間労働の防止に関する施策について			
Q3 2021年に厚労省より発表された2021年3月末時点の高度プロフェッショナル制度に関する報告状況を見ると、同制度の導入企業数は20社とほとんど利用されておらず、対象労働者の長時間労働の実態もうかがわれるところではありますが、同制度を廃止することに賛成ですか。		Q4 2021年10月1日のさいたま地裁の判決で、給特法は現場の実情に適合していないと改めて指摘され注目されています。 この点は、既に、令和元年給特法改正時の文科大臣答弁で「業務を縮減し、その成果を社会に示しつつ、三年後に実施予定の勤務実態調査などを踏まえながら、教師に関する労働環境について、給特法などの法制的な枠組みを含む検討を行う必要があると考え」しており「文部科学大臣として必ず行うと約束」され、令和元年の給特法改正時の参院附帯決議では「2、3年後を目途に教育職員の勤務実態調査を行った上で、本法（注：給特法）その他の関係諸法令の規定について抜本的な見直しに向けた検討を加え、その結果に基づき所要の措置を講ずること」（12項）も指摘されていますが、未だ、改正に向けた取り組みがなされていません。 教員の長時間労働を防止するために、給特法の改正、教員の増員、そのための予算措置といった施策に賛成ですか。		Q4 教員の長時間労働を防止するために、給特法の改正、教員の増員、そのための予算措置といった施策に賛成ですか。	
Q3 高度プロフェッショナル制度を廃止することに賛成ですか		Q4 教員の長時間労働を防止するために、給特法の改正、教員の増員、そのための予算措置といった施策に賛成ですか。			
自由民主党	反対	高度プロフェッショナル制度については、平成31年4月に導入されたばかりであり、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であり、今後とも制度の運用状況を注視すべきと考えます。	条件付きで賛成	これまで、学校における働き方改革を強力に推進し、教師の負担を軽減することを最重要課題の一つとして、さまざまな取り組みを進めてきました。そうした成果を踏まえつつ、まずは、令和4年にあらためて教員勤務実態調査を実施して、教師の勤務実態をきめ細かく把握し、その結果を踏まえ、給特法などの法制的な枠組みを含め検討していきます。	
公明党					
立憲民主党	賛成	高度プロフェッショナル制度は、過労死や過重労働による重篤な健康被害を助長する制度であるため、廃止すべきです。	賛成	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（給特法）の廃止を含めた見直し、加配教員やスタッフ色の増員を推進し、持ち授業時間に上限を設定し、教職員の時間外労働・長時間労働を是正すべきです。	
日本共産党	賛成	8時間労働制を根底からくつがえすこの制度を廃止します。	賛成	給特法は1971年に自民党のみの賛成で強行されたもので、労働基準法の適用除外によって長時間労働が野放しになりました。教職調整額自体は教員勤務の特殊性を包括的にとらえたもので、超過勤務への対価ではありません。教員に労働基準法を適用するとともに、持ち時間数の上限を定め、それに必要な教員定数を増やします。	
国民民主党	条件付きで賛成	2018年旧国民民主党では、長時間労働を助長しかねない高度プロフェッショナル制度を含む「働き方改革関連法」に反対しました。 なお当時の参議院では、「高度プロフェッショナル制度」の対象者に対する合意内容の1年ごとの確認を指針に規定すること、時間外労働上限の特例を安易に使えないようにする措置を講ずること、パワハラ等の防止対策の検討を行うこと等を政府に求める「47項目に及ぶ付帯決議」を付けました。今後は、付帯決議の内容を踏まえ、政府の対応や制度の運用状況を厳しく注視するとともに、過労死根絶、ワークライフバランス確立等を目的とした真の改革の実現に全力を挙げて取り組んでいきます。	賛成		
社会民主党	賛成	残業代はゼロであり問題が大きい。長時間労働とそれに伴う精神・身体疾患や過労死を根絶する必要があるから	賛成	専門職たる教員による学校の自治と子どもに対する受容・応答体制をかいふくするために、教員の余裕の確保が必要だから。	
れいわ新選組	賛成	今は対象が少くとも拡大していけば長時間労働が肯定されてしまう	賛成	教育現場の負担をへらすためには人をふやすべきだ、財政で支える必要がある	
日本維新の会					
NHK党	賛成	高度プロフェッショナル制度に関する労働者・事業者それぞれのメリットが実態と即していないのではと考えます。	条件付きで賛成	教員の役割や職務定義の見直し等を大前提として議論すべきと考えます。	

No.3		2 非正規労働者の処遇改善のための施策について			
	Q5 有期労働契約の締結を、一定の事由（一定の期間に限られる業務、産休の代替など、期間を限定する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	Q6 無期転換ルールの実効性を確保するために採るべき立法措置として貴政党が取るべきだと考えられるものは以下のうちのどれですか（複数回答可） ① 労基法15条1項、労基則5条1項3項の労働契約締結の際の書面による労働条件の明示義務の対象に、無期転換権の存在及び内容を追加する ② 無期転換権が発生した対象労働者に使用者が個別に無期転換権の存在と内容を告知し、労働者の無期転換権の行使意向の有無を確認する義務を使用者に課す ③ 契約の更新上限規定(不更新条項)を定めることを制限する ④ その他（ ） ⑤ いずれも採る必要がない	Q7 正規・非正規労働者間の労働条件格差、又は、無期転換後の労働者と正社員との間の労働条件格差を解消するために更なる法整備を行うことが必要だと考えていますか		
	Q5 いわゆる「入口規制」に賛成ですか	Q6 無期転換ルール実効性確保措置として採るべきものはどれですか？	Q7 正規・非正規、無期転換後の労働者と正社員との間の労働条件格差解消のために更なる法整備を行うことが必要と考えていますか		
自由民主党	反対	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、導入に至らなかったものと承知しています。	④ 現在、厚生労働省の「多様化する労働契約のルールに関する検討会」において議論が進められているが、その後の労働政策審議会における議論の結果も踏まえて検討する必要があると考えます。	その他	2018年改正のパートタイム・有期雇用労働法の着実な履行確保により、同一企業内の正社員と非正規雇用労働者間の不合理な格差を是正していくことが重要であり、その一環として、正社員転換前の有期雇用労働者と正社員との間の労働条件格差の解消を図ります。 なお、無期転換後の労働者と正社員との間の労働条件格差については、厚生労働省の「多様化する労働契約のルールに関する検討会」において検討を進めているものと承知しています。
公明党					
立憲民主党	賛成	雇用については「無期、直接、フルタイム」という3要素を基本原則に位置づけるべきです。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、入り口規制を(雇入れ要件)を導入すべきです。	④ 無期転換の促進。労働者保護の観点から検討すべきであると考えます。	いる	立憲民主党が2020年の臨時国会に提出した「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等の一部を改正する法律」（同一価値労働同一賃金関係）には、合理的と認められない待遇の相違を禁止すること、事業主の説明義務の対象に合理的と認められない待遇の禁止等に反するものではないと判断した理由等を追加すること、非正規雇用の待遇の改善によって行われるようにすることを盛り込んでいます。
日本共産党	賛成	有期雇用労働者は低賃金を押し付けられ、常に雇用不安を抱えています。有期契約は臨時的・一時的業務、合理的な理由がある場合に限定します。	① ② ③ ④ 正社員を募集するときは、有期労働者の応募の機会を優先的に与えます。	いる	パート・有期雇用労働者均等待遇法を制定します。労働基準法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法などにも、同一価値労働同一賃金と均等待遇の原則を明記します。
国民民主党	条件付きで賛成		④ 5年超え手前での雇止めなどの規制逃れの懸念もあり、改正労働契約法には施行後、8年の検討規定が設けられており、検討に基づいた措置を求めていく。	いる	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、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（働かせ方）が拡大している中で、労働時間や賃金、安全衛生など労働者保護ルールの適用のあり方を検討し、働く者全ての命と健康と暮らしが守られる環境を整備します。
社会民主党	賛成	有期雇用の濫用的利用に歯止めをかけるため	① ② ③	いる	法違反があった場合の罰則規定、使用者による格差の合理性の立法義務規定
れいわ新選組	賛成	格差拡大のために入口規制は当然だ	① ② ③	いる	労働条件格差に合理的理由があることは使用者に説明義務を課す
日本維新の会					
NHK党	反対	労働者の職業選択の自由を侵害する恐れがあるため	④ 上記いずれも有効なものではないと考えます。労働契約の多様化に即して、労働者が多様な働き方を選べるよう、雇用主である事業者とも十分に協議して検討していくべきと考えます。	いない	

No.4	3 就労形態の多様化に対応した保護に関する施策について		4 ハラスメント防止に関する施策について			
	Q 8 プラットフォーマーを介して仕事の受発注を行うクラウドワーカーなど新たな就労形態の多様化が進んでいますが、その就労実態、保護の必要性等を十分に調査して、就労者を保護するための立法措置は必要とお考えですか。立法措置が必要と考える場合には、どのような措置が必要とお考えになっているか、その内容を教えてください。		Q 9 2019年6月ILOで採択された「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」を批准することに賛成ですか	Q 10 パワハラ・セクハラ・マタハラはもちろん、カスタマーハラスメントや就活セクハラなども含め、あらゆるハラスメントについて禁止し、被害者を救済するための手段の創設などを内容とするようなハラスメント防止法を作ることに賛成ですか。		
	Q8 新たな就労形態の多様化について調査して保護するための立法措置は必要とお考えですか。		Q9 「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」を批准することに賛成ですか		Q10 ハラスメント防止法を作ることに賛成ですか	
自由民主党	その他	フリーランスとして安心して働ける環境整備に取り組むとともに、事業者とフリーランスの取引について、書面での契約のルール化など、法制面の措置を検討していく必要があると考えます。	その他	ハラスメントに関するILO190号条約について、条約の趣旨は概ね妥当であると考えていますが、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、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あると考えます。	その他	わが国では、昨年6月に妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを含め、職場におけるハラスメント防止対策の強化を図る改正法が施行されたばかりであることから、ハラスメントのない職場づくりに向けて、まずは、改正法や指針の内容の周知・啓発、適切な履行確保等を通じ、改正法の着実な施行に取り組む必要があると考えます。その上で、改正法の施行状況等も踏まえ、必要な対応を検討すべきと考えます。
公明党						
立憲民主党	必要	雇用類似就業者の命と健康と暮らしが守られるようにする観点から、労働時間や賃金、安全衛生など労働者保護ルールの適用のあり方を検討すべきであると考えます。	賛成	すべてのハラスメント・暴力は、基本的人権である個人の尊厳、相互の信頼を損なう行為であり、許されざる行為です。すべてのハラスメント・暴力を根絶すべきです。	賛成	2020年6月に、フリーランス、就活中も含めセクハラ禁止を明記した「セクハラ」禁止法案を衆議院に提出しました。また、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ます。
日本共産党	必要	ギグワーカー、フリーランス、クラウドワーカーなどの保護は世界的流れです。ILOの「雇用関係に関する勧告」も活用し、団結権、団体交渉権、ストライキ権を保障します。労災補償を拡充します。労働契約に賃金の最低保障や休業手当の支給を明記させます。	賛成	パワハラ・セクハラをなくす労働行政を強化するとともに、ILO条約を批准しハラスメント禁止を法律に明記します。	賛成	ILO条約は、保護する対象、規制する場所、政府の役割、被害者の救済と加害者への制裁などを包括的に規定しています。
国民民主党	必要	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、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（働かせ方）が拡大している中で、労働時間や賃金、安全衛生など労働者保護ルールの適用のあり方を検討し、働く者全ての命と健康と暮らしが守られる環境を整備します。	賛成		賛成	パワハラ・セクハラに対して、労働者を保護するための新たな義務を事業者に課す法律を制定します。また、就活生やフリーランスとして働く人に対するセクハラも含め、セクハラ行為を法律で禁止します。悪質クレームの被害から労働者を守るための「悪質クレーム対策推進法」を制定します。
社会民主党	必要	プラットフォーム事業者に不透明な契約条件を発生させないよう業務ごとの約款を義務づけるなど、実態を調査し早急に検討する。	賛成	労働環境の保全・改善のため	賛成	労働環境の保全・改善のため
れいわ新選組	必要	これらのクラウドワーカーを労働者としてみとめ権利を保障する動きが海外でみられます。これを立法化してはどうでしょうか	賛成	条約批准で国内法制化の誘因となります	賛成	条約を批准して国内法整備すべきだ。
日本維新の会						
NHK党	必要	労働者が新たな就労形態を自由に選択できるよう、労働者向けの諸制度を充実させる必要があると考えます。	賛成		条件付きで賛成	不要にハラスメントを訴えられたことによるハラスメントの被害の声が出る（ハラハラ）等、非常にセンシティブな内容の為、主旨目的に即した法となるよう十分な議論が必要であると考えます。

No.5	5 解雇の金銭解決制度について		6 ワークルール教育の推進に関する施策について	
Q11	<p>政府が2021年6月に公表した成長戦略フォローアップでは、「解雇無効時の金銭救済制度について、2021年度中を目途に、法技術的な論点についての専門的な検討の取りまとめを行い、その結果も踏まえて、労働政策審議会の最終的な結論を得て、所要の制度的措置を講ずる。」とされています。貴党は、解雇の金銭解決制度の導入に賛成ですか。</p>		Q12	<p>貴党は、労働者・労働組合の権利保障、適切な労使関係の構築のために、労使が広くワークルールを学べる環境を整えるためのワークルール教育推進法の制定に賛成ですか。</p>
Q11	解雇の金銭解決制度の導入に賛成ですか		Q12	ワークルール教育推進法の制定に賛成ですか
自由民主党	その他	<p>現在、厚生労働省の「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」において、法技術的な論点について議論が行われている段階と承知しております。今後、その結果も踏まえて、労働政策審議会において丁寧に議論されるべきものと考えます。</p>	その他	<p>労働関係法令について知ることは、労働関係の紛争や不利益な取扱いの未然の防止に役立つとともに、働き方を選択する上で重要なことであり、今後さらに具体的な課題などの検討を進めていく必要があると考えます。</p>
公明党				
立憲民主党	反対	<p>政府が実現を目指している「解雇の金銭解決制度」の導入については、現状ではかえって経営者による解雇権の乱用を助長しかねないことから、認めません。不当な解雇が多発している現状に対して、紛争解決や救済制度の拡充による労働者保護の強化を図るべきです。</p>	賛成	<p>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」を制定すべきです。</p>
日本共産党	反対	<p>「金さえ払えば解雇は自由」制度導入には断固反対です。</p>	賛成	<p>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ます。</p>
国民民主党	反対	<p>政府が実現を目指し、厚生労働省の検討会で議論が進められている「解雇の金銭解決制度」の導入については、現状ではかえって経営者による解雇権の濫用を助長しかねないことから、反対します。不当な解雇が多発している現状に対して、紛争解決や救済制度の拡充による労働者保護の強化を図ります。</p>	賛成	<p>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き、健全な労使関係の醸成にも寄与します。</p>
社会民主党	反対	<p>解雇が容易になる方向での改革には反対です</p>	賛成	<p>労働者にはワークルールを使う教育が、使用者にはワークルールを護る教育が必要</p>
れいわ新選組	反対	<p>労使の力関係を考えれば、首切りを促進しかねない</p>	賛成	<p>しっかりと労使が労働法への理解を深めることは対等の労使関係への一歩だ。</p>
日本維新の会				
NHK党	賛成	<p>既に実態として早期退職制度等が活用されているため、労働者と事業所双方にとって必要な施策であり、積極的な議論を行い導入検討すべきと考えます。</p>	賛成	<p>ワークルールも当然ですが、ワークルールに限らず、法治国家の国民として生活に必要な最低限の法令等をもっと学ぶ機会を提供すべきと考えます。</p>

No.6	<p style="text-align: center;"><b>7 貴党において、ジェンダー平等を実現するために検討されている労働政策がありましたら、ご回答ください。</b></p>
自由民主党	<p>自由民主党総合政策集2021 Jーファイル(抄)</p> <p>383 全ての女性が輝く社会の実現</p> <p>第5次男女共同参画基本計画と女性活躍・男女共同参画の重点方針2021(女性版骨太の方針)に基づき、全ての女性がそれぞれの生き方に自信と誇りを持ち、様々な分野で持てる力を最大限発揮し、輝くことのできる社会の実現を目指します。</p> <p>385 コロナ禍における女性の就業</p> <p>コロナ禍が特に女性の就業に強い影響を及ぼしていることを踏まえ、女性の経済的自立を強力に支援します。コロナ後の成長産業であるデジタル業界やトラック運送等の業界に着目し、女性人材の育成や労働移動を推進します。デジタル分野に必要な基本的なスキルの獲得に向けた職業訓練等の実施に一層取り組みます。また、地域女性活躍推進交付金を拡充し、地方公共団体による女性デジタル人材の育成を支援します。トラック運送等の業界が行う、女性を含む未経験者による大型自動車運転免許の取得の支援等の取組みを後押しします。</p> <p>全国の小学校、中学校、高校に、1校に1人ICT支援員を配置することを検討します。併せて、特にコロナ禍で失業等の状況にある女性に向けて、ICT支援員に必要なスキルの習得を支援します。</p> <p>ひとり親に対する高等職業訓練促進給付金の支援対象の拡充の継続的実施など、中長期的な自立につながる支援策の強化を図ります。</p> <p>386 女性活躍の「場」の更なる拡大</p> <p>2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が3割程度となることを目指し、幅広い分野における政策・方針決定過程への女性の参画を「見える化」等の手法を活用して拡大します。</p> <p>改正女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画の策定等の義務付けの対象となる中小企業に対し、きめ細やかな相談対応やアドバイス、支援のための専門家の養成等を行います。更に、同法に基づく認定を受けた企業を公共調達において加点評価する取組みについて、国の機関や独立行政法人等に対し、加点割合の引上げ等を要請するなど、企業の認定への意欲を高める方策を実施します。</p> <p>また、上場企業に対し、女性等の管理職への登用等における多様性の確保についての考え方や目標を示すよう定めているコーポレートガバナンス・コードについて、その実施状況をフォローアップし、適切な実施がされていない企業に対しては強く改善を求めます。企業における女性役員の割合を12%とすることを目指します。そのため、女性役員の登用が進んでいない要因の調査や女性割合の高い企業の取組み事例の横展開を行います。</p> <p>SDGsの全てのゴールの実現には、分野横断的な価値としてジェンダー平等の実現が不可欠であり、女性活躍の取組みを一層強化します。第5次男女共同参画基本計画と女性活躍・男女共同参画の重点方針2021(女性版骨太の方針)に基づき、全ての女性がそれぞれの生き方に自信と誇りを持ち、様々な分野で持てる力を最大限発揮し、輝くことのできる社会の実現を目指します。</p>
公明党	
立憲民主党	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女ともワーク・ライフ・バランスの実現が可能な職場・地域・社会の環境整備を目指します。</li> <li>・女性の正規雇用化、賃金上昇に向けて取り組みます。</li> <li>・女性活躍推進法(「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」)の実効性を高めるため、男女の賃金格差と女性労働者の非正規比率等について、企業等が把握し目標を設定することを義務付ける法改正を行います。</li> <li>・ジェンダー平等を実現するため、長時間労働の是正や均等待遇原則の確立など、女性が安心して働き続け、生活と仕事との両立が可能な環境を整えつつ、女性管理職比率の目標値の設定・公表を義務付ける等の具体的な施策を実行します。</li> <li>・妊娠出産の権利と「家族と過ごす時間」を保障するためにも、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を義務付ける「勤務間インターバル規制」を導入します。</li> <li>・女性の採用や管理職・役員への女性の登用についての具体的な目標を設定するなど、実効性のある計画を策定します。</li> <li>・政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に際しては、「継続就業のための環境整備」にとどまらず、物理的な「職場環境の整備」も進めます。</li> <li>・男女雇用機会均等法を「男女雇用平等法」とするとともに、「男女労働者の仕事と生活の調和を図る」ことを目指します。</li> <li>・日本が未批准のILO第183号条約(改正母性保護条約)の批准を求め、雇用形態に関係なくすべての女性労働者に対する母性保護と母性を理由とした差別の禁止が法令で担保されるよう改革していきます。</li> <li>・在宅就労を可能とするテレワークの普及、教育訓練給付制度を活用したスキル習得機会の拡大などにより女性の社会参加を促進します。</li> <li>・就業継続のための取り組みを前提として、妊娠、出産、育児により退職した女性の再就職支援策を進めます。</li> <li>・母性保護、授乳権の確保の観点からも、妊娠・出産前後の女性が働きやすい環境を整備する企業への支援を拡充します。</li> <li>・結婚、出産、介護、看護などさまざまなライフステージで、子育てや介護など、家族的責任がある労働者も就労の継続や両立が実現できるテレワークやサテライトオフィスなど働き方の工夫を支援します。またやむを得ない休職・離職に対応し、就業の継続・復帰を支援します。その際、不当・差別的な取り扱いをされないよう、職場環境を整備します。</li> <li>・フリーランス、農山漁村や自営業の女性の産休・育休相当期間中の所得保障、社会保険料免除など経済的、社会的自立のために実態把握・調査研究を実施し、法整備を検討します。</li> </ul>
日本共産党	<p>10月1日に政策「ジェンダー平等の日本へいまこそ政治の転換を」を発表しました。その第1の柱を「男女賃金格差の是正をはじめ、働く場でのジェンダー平等を進めます」として、日本の現状とそれに対する労働政策を、大きく以下の3項にまとめてそれぞれ詳細に列挙しています。「男女の賃金格差を政治の責任で是正します」「家族的責任と働くことを両立できる労働のルールをつくります」「ハラスメントを明確に禁止し、なくします」。詳しくはホームページをご覧ください。</p>
国民民主党	<p>教育、就職、賃金、政治参加などあらゆるライフステージにおける男女格差をなくし、男性を含め一定期間の育児休業の付与を事業主に義務化します。男女ともに育児中の賃金保障を実質100%とする雇用保険法改正を実現します。また、育児を取得する場合の社会保険料免除制度を改善します。</p> <p>待機児童の解消のために、保育園と放課後児童クラブを積極的に増やします。全ての保育士等、学童保育の職員の賃金を引き上げます。病児・病後児保育、障がい児や医療的ケア児の保育など多様な保育を充実させます。子どもたちを性被害から守るための法整備を進めます。不妊治療への公的支援をさらに拡充します。</p> <p>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などに取り組みます。</p> <p>選択的夫婦別姓を実現します。多様な家族のあり方を受け入れる社会をめざします。女性差別撤廃条約選択議定書を批准し、婚外子差別となっている戸籍法の改正をめざします。性犯罪に関する刑法の改正を進めます。</p>
社会民主党	<p>同一価値労働同一賃金の徹底、仕事と家族的責任を男女がともに両立することができる施策の強化</p>
れいわ新選組	<p>大企業では管理職や役員の50%を女性に割当ててことを目指す。同一価値労働同一賃金を実施する。</p>
日本維新の会	
NHK党	<p>NHKと裁判してる党弁護士72条違反で(NHK党)はワンイシューという特殊な政党の為、公約はNHKへの取組み1本とさせて頂いており、急な議席拡大を見込むことも困難であると考えられるため、実現困難な政策を掲げることは難しいことをご理解いただけますと幸いです。しかしながら、ジェンダー平等の実現に係る労働政策、法整備は、性的少数派の方々の当然の権利(基本的人権)を守るために早急に議論を進めるべきと考えます。具体的には、採用時及び雇用期間中の性的指向・性自認等を理由に不利益が無いような法整備、または職場に必要な配慮がなされるためのガイドラインの策定等、幅広く議論が必要と考えます。</p>