

勤務間インターバルの義務付け

自民	公明	立憲	共産	国民	社民	れいわ	維新	NHK
その他	—	○	○	○	○	○	—	—

自民：2019.4から努力義務として導入されたばかり。まずは導入を促進すべき。

立憲：睡眠・生活時間確保のため、原則11時間を義務化すべき。

共産：EU同様、連続11時間の義務付けを明記、例外は最小限に。

国民：十分な休養は結果的に労働の効率化にもつながる。

社民：長時間労働の防止・削減は喫緊の課題。

れいわ：日付が変われば時間がリセットされる労働基準は長時間労働規制たりえない。

時間外労働の上限規制強化

自民	公明	立憲	共産	国民	社民	れいわ	維新	NHK
その他	—	△	○	○	○	○	—	—

自民：原則月45時間・年360時間の上限、特別条項が適切に実施されるよう監督指導していく。

立憲：総実労働時間の上限規制の遵守徹底を図り、上限時間のさらなる規制をすべき。
自動車運転業務の時間外労働の上限を一般則である720時間とすべき。

共産：上限は例外なく週15時間、月45時間、年360時間に規制。
1日2時間、週8時間超の労働時間の割増率を50%に。連続4日目以降の残業も。

国民：裁量労働制の厳格化、労働時間管理の徹底が必要

社民：現状の上限規制は過労死ラインで高すぎる。

れいわ：現状の上限規制は過労死ラインで高すぎる。

裁量労働制の対象業務の拡大

自民	公明	立憲	共産	国民	社民	れいわ	維新	NHK
その他	—	×	×	×	×	×	—	—

自民：裁量労働制実態調査の結果や労使の現場での運用状況を踏まえ丁寧に検討すべき。

立憲：制度の濫用・悪用による健康被害や、長時間労働の温床である。
健康管理時間の把握・記録の義務付け、これを上限規制の範囲内とする等の規制強化を。

共産：企画型を廃止する。専門型は要件と運用を厳格化し、真に専門的なものに限定する。

国民：対象業務の厳格化、労働時間管理の徹底、罰則の強化等実効的な規制が必要。

社民：労働時間管理がおろそかになり、長時間労働が放置されることにつながる。

れいわ：裁量労働制の対象業務を減らしていくべき。

高度プロフェッショナル制度の廃止

自民	公明	立憲	共産	国民	社民	れいわ	維新	NHK
×	—	○	○	△	○	○	—	—

自民：労使協議の上、真に必要な者に対し有効活用すべき。導入状況を今後も注視する。

立憲：過労死や過重労働による健康被害を助長するもので廃止すべき。

共産：厚労省調査でも、高プロ対象者が長時間労働となっている。制度を廃止すべき。

国民：47項目付帯決議の内容と、実態を踏まえ、過労死根絶等を目的とした改革を行うべき。

社民：長時間労働につながる残業代ゼロの制度で、廃止すべき。

れいわ：導入がほとんど進んでいないことが、非現実な制度であることを示している。廃止を。

教員の長時間労働防止に向けた給特法改正、教員増員等の施策

自民	公明	立憲	共産	国民	社民	れいわ	維新	NHK
△	—	○	○	○	○	○	—	—

自民：これまでの学校における働き方改革の成果を踏まえ、2022年に改めて教員勤務実態調査を実施し、勤務実態を把握し、給特法などの法制的な枠組みを含め検討する。

立憲：給特法の廃止を含めた教職員の処遇改善。部活の抜本的見直しなどで長時間労働を是正。教員の増大や大幅な予算措置により労働環境を変え、担い手不足に対応する。

共産：給特法は長時間労働の温床。残業代支給の法制度に変える。教職員定数の抜本増を図る。不要不急の業務、部活指導など多すぎる業務量を見直す。

国民：教職員の定数増加、処遇改善が必要。給特法は「定額働かせ放題」の要因となっている。

社民：精神疾患による教職員病気求職者が年々増加している。給特法の改正と教員の増員などにより働き方を是正する。

れいわ：給特法は労働者の権利にを無視するもの。大胆な予算措置によって教職員の増員を。

有期労働契約の入口規制

自民	公明	立憲	共産	国民	社民	れいわ	維新	NHK
×	—	○	○	△	○	○	—	—

自民：2012年改正時の労政審で、入口規制は、有期契約の合理性につき紛争を招き、雇用機会を減少させると指摘されている。

立憲：雇用は無期・直接・フルタイムを原則とする。派遣法見直し等により希望をすれば正規雇用で働ける社会を実現する。

共産：非正規労働者をなくし、正社員が当たり前の社会を目指し、パート・有期雇用労働者均等待遇法の制定を提案する。

国民：入口規制と出口規制（更新期間や回数要件等）、社会保険の適用、差別禁止の徹底が必要。これとともに、多様は働き方として非正規を望む者もいることを考慮する必要あり。

社民：常用的な業務は期間の定めのない雇用を基本とすべきである。

れいわ：労働契約の基本は無期契約であり、入口規制は必要。

無期転換ルールの実効性確保のために必要な立法措置

自民	公明	立憲	共産	国民	社民	れいわ	維新	NHK
⑤	—	①-④	①-④	⑤	①-④	①-④	—	—

- 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 無期転換権を行使したことを理由とする不利益取扱を禁止する
- ⑤ その他
- ⑥ いずれも採る必要がない

自民：労政審の議論の結果を踏まえて検討する必要がある。

国民：無期転換目前の雇止めなど規制逃れの懸念もあり、施行後の検討を踏まえた措置を。

正規・非正規、無期転換後の労働者と正社員の労働条件格差解消の法整備

自民	公明	立憲	共産	国民	社民	れいわ	維新	NHK
その他	—	○	○	○	○	○	—	—

自民：パート有期法による格差是正が重要。無期転換後の労働条件は労政審の検討による。

立憲：パート有期法改正により説明義務を加重、格差是正は非正規の待遇向上によることを盛り込み、法制度の不備を改める。また、職務価値評価方法の調査研究を進め、同一価値労働同一賃金の法定化を目指す。

共産：パート有期雇用労働者均等待遇法を制定。有期雇用の入口規制をし、正社員応募において有期労働者を優先する。同一価値労働同一賃金の原則を労働法に明記。

国民：多様な働き方が広がる中、同一労働同一賃金の原則下で不合理な格差是正の法制が必要。

社民：非正規・無期転換社員の待遇改善を行うため労働契約法、パート有期法を改正する。

れいわ：入口規制とともに、同一労働同一賃金をはじめとする徹底した均等待遇を法制化。

非正規公務員への無期転換ルール・雇止め法理類似の制度整備の必要性

自民	公明	立憲	共産	国民	社民	れいわ	維新	NHK
×	—	○	○	○	○	○	—	—

自民：適正な認容と処遇確保の観点から会計年度任用職員制度が導入されている。制度趣旨に沿った運用が図られるべき。

立憲：民間と同様の取り組みを推進し、職員の正規雇用化等を進めるべき。

共産：正職員化を含め、国民生活のために必要な人員確保が急務。非正規公務員の賃金引上、均等待遇確保を進め、労働契約法を公務の非常勤職員にも適用、無期転換を促進する。

国民：会計年度任用職員を適切に運用しつつ、公務員にも労働契約法等の趣旨を適用する。公契約基本法の制定を図り、公正労働基準等を公契約の基準とすること等が必要。

社民：非正規公務員に労働契約法が適用できる法制度とすべき。

れいわ：無期転換ルール・雇止め法理が非正規公務員に適用される法整備をすべき。

プラットフォームワーカー等の保護に向けた立法措置について

自民	公明	立憲	共産	国民	社民	れいわ	維新	NHK
その他	－	○	○	○	○	○	－	－

自民：フリーランスとして安心して働ける環境整備。書面での契約のルール化等法制面の措置が要検討。

立憲：労働時間、賃金、安全衛生等労働者保護ルールの適用のあり方を検討し、環境整備する。

共産：ILO「雇用関係に関する勧告」（198号）を参考にした法整備が必要。賃金の最低保障、休業手当、労災保険特別加入拡大、プラットフォームの保険料負担等労災補償の充実、団体交渉権等の保障。誤分類を取り締まる。

国民：労働時間、賃金、安全衛生等労働者保護ルールの適用。

社民：プラットフォームへの約款義務付け。労災補償の拡大。実態調査を踏まえた労働者概念の再検討。

れいわ：生活保障給、労災保険、年次有給休暇等の法整備が必要。

ILO190号条約の批准について

自民	公明	立憲	共産	国民	社民	れいわ	維新	NHK
その他	—	○	○	○	○	○	—	—

自民：条約の趣旨は概ね妥当だが、国内法制との整合性の観点からなお検討が必要。

立憲：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考えられる。

共産：禁止規定・罰則を定める国は少なくない。セクハラに対する刑事罰等の規定のない国はOECD諸国では日本とチリだけ。

国民：ハラスメントは人権侵害であり、虐待である。

社民：ハラスメント対策は強化されつつあるが不十分。条約批准で国際的な水準への引上を。

れいわ：ハラスメントは人権侵害で人間の尊厳を損なうもの。早急な批准を。

パワハラ防止法の制定について

自民	公明	立憲	共産	国民	社民	れいわ	維新	NHK
その他	—	○	○	○	○	○	—	—

自民：まずは改正法や指針の内容の周知・啓発・履行確保を通じた施行に取り組み、施行状況を踏まえた必要な対応を検討する。

立憲：あらゆるハラスメントを禁止する法制の整備を目指し、働く人を保護・救済する制度を。

共産：労働法等にハラスメントの定義、禁止規定を明記し、補償・救済制度を規定する。実態調査、相談・支援体制を作る。

国民：労働者保護の義務を事業者に課す法律が必要。第三者へのセクハラも含め、セクハラを法律で禁止する。カスハラ対策推進法を5月に提出。

社民：ハラスメントは多岐にわたり、増加している。予防・禁止・救済を定める防止法が必要。

れいわ：根絶のためには包括的なハラスメント防止法が必要。また第三者ハラスメントを含めた啓蒙・教育の取り組みが必要。

最低賃金の施策

自民	公明	立憲	共産	国民	社民	れいわ	維新	NHK
その他	—	③	①③	①③	③	①③	—	—

- ① 全国一律最低賃金制度の導入
- ② 1300～1400円への最低賃金の引き上げ
- ③ その他
- ④ 特に施策は必要ない

自民：全国一律最賃はかえって雇用が喪われるおそれあり慎重な検討が必要。できるかぎり早急に全国加重平均1000円以上を目指し、その後も引き上げに取り組む。

立憲：時給1500円を将来的な目標に、中小企業に助成をしながら段階的に引き上げる。

共産：全国一律最賃、1500円への引き上げを行う。中小企業の社会保険料事業主負担の軽減、財源創出のために大企業の内部留保に時限課税で5年で10兆円を。

国民：全国どこでも1150円以上を早期に実現し、そのために中小企業支援を強化。

社民：1500円への引き上げとそれに伴う中小企業支援策。

れいわ：1500円への引き上げと、中小企業に対し国による賃上げ分の補償。

技能実習制度の廃止

自民	公明	立憲	共産	国民	社民	れいわ	維新	NHK
×	—	○	○	その他	○	○	—	—

自民：これまで多くの実習生が実習を全うして母国で活躍していると理解している。制度の改善・運用の適正化を。

立憲：人権侵害・労働法令違反が頻発する制度を抜本的に見直し、新たに「外国人雇用／労働許可制度（仮称）」を制定し、外国人労働者が他の労働者と同等に保護される環境を。

共産：数々の人権侵害が続発し、国連自由権規約委員会が強制労働等を指摘する。廃止すべき。

国民：問題ある実情をどう是正するかが課題。即座に廃止することは現実的ではない。受け入れの仕組みや待遇等政府の方針と改善策を早急に明確にすべき。

社民：廃止の上、労働者として身分保障を整えた新しい制度にすべき。

れいわ：米国国務省が2007年以来人権侵害を非難している。国連人種差別撤廃委員会も勧告を繰り返している。早急に廃止すべき。

解雇の金銭解決制度導入

自民	公明	立憲	共産	国民	社民	れいわ	維新	NHK
その他	—	×	×	×	×	×	—	—

自民：検討会報告書も踏まえ、今後労政審で丁寧に議論されるべき。

立憲：今も不当な解雇が多発している。解雇権の濫用をかえって助長しかねない。

共産：解雇規制・雇用人権法を提案している。整理解雇法理の明文化、紛争中の雇用継続、就労権の保障等を内容とするもの。

国民：解雇権の濫用を助長することになりかねず反対。

社民：不当な解雇が容易に行われかねず反対。

れいわ：使用者は金銭支払により特定の労働者を排除できることになりかねない。

ワークルール教育推進法の制定

自民	公明	立憲	共産	国民	社民	れいわ	維新	NHK
その他	—	○	○	○	○	○	—	—

自民：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。

立憲：社会に出る若者のみならず、就職後の継続的な知識習得、使用者のWR教育を進める。

共産：学校・職場・地域等で労働者の権利を教えるようにする。広報・啓蒙活動を強化。

国民：社会に出る若者のみならず、就職後の継続的な知識習得、使用者のWR教育を進める。

社民：労働問題が複雑・深刻化する中、中高生からWRを学ぶ必要、社会人として学ぶ必要あり。

れいわ：社会から差別や格差をなくすために大きな効果がある。

ジェンダー平等を実現するために検討している労働政策①

自民：女性活躍推進法を改正、一定の事業主に男女賃金格差を開示する義務付け
職場のアンコンシャス・バイアスの解消に向け経営層を含め企業の意識改革

立憲：男女のワークライフバランスの実現。女性の正規雇用化、賃金上昇。男女の賃金格差解消。長時間労働の是正、均等均衡原則の確立。女性管理職比率の目標の設定・公表。インターバル規制。改正女性保護条約（ILO183号条約）の批准。テレワークの普及。教育訓練給付制度の活用。妊娠等により退職した女性の再就職支援。授乳権の確保含めた職場環境整備。フリーランスの産休・育休相当期間中の所得補償等に向けた研究・法整備。

共産：男女賃金格差是正。間接差別禁止、同一価値労働同一賃金の原則を労働関係諸法令に明記。家族的責任を持つ労働者の単身赴任・長時間通勤を伴う転勤を原則禁止。残業の本人同意。看護休暇・育児休業制度の拡充。ILO190号条約の批准、ハラスメント禁止規定。服装規定などジェンダー差別をなくす。

国民：あらゆるライフステージと政策における男女格差をなくす。保育園と放課後児童クラブの増加。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。選択的夫婦別姓。

ジェンダー平等を実現するために検討している労働政策②

社民：パート有期法、派遣法等改正による非正規雇用の労働条件改善。正規労働者との均等待遇。男女雇用機会均等法、労働基準法の改正による間接差別の禁止。同一価値労働同一賃金の原則を明記。長時間労働の是正。ILO190号条約の批准。ハラスメント防止法の制定。女性活躍推進法の改正による男女賃金格差の公表。

れいわ：男性や家制度を中心に作られてきた制度を見直す構造改革と、意識改革を2本柱とし、個人の意識を変革しながら構造な差別をなくしていく。