

	自由民主党	公明党	立憲民主党	共産党	国民民主党	社会民主党	日本維新の会	れいわ新選組	参政党
インターバル制度の導入の義務化	その他	その他	賛成	賛成	賛成	賛成	無回答	無回答	無回答
	408 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、長時間労働の是正や勤務間インターバルの導入促進、カスタマーハラスメントを含む職場におけるハラスメント対策の推進、良質なテレワークの推進や選択的週休3日制の普及など多様で柔軟な働き方の実現、同一労働同一賃金の推進による公正な待遇の確保を着実に推進します。	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。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、学識者を参集した労働基準関係法制研究会において現在議論いただいていると承知しています。	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。	1日の労働が終わり、次の労働が始まるまでの休息時間を確保する連続11時間の勤務間インターバル規制を導入します。また、現行法は、「4週間で4日の休日」としているために、最大48時間もの連続出勤が可能になっています。完全週休2日制を目指すとともに、法定休日を「7日ごとに1日」として、連続出勤休日出勤を規制します。	労働者が心身共に健康な状態で働くためには、十分な休養が必要です。結果として、労働の効率化にもつながります。	生活と睡眠のために必要な時間を確保することは根本的な権利です。インターバル制度導入義務化に賛成します。			
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	無回答	無回答	無回答
	408 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、長時間労働の是正や勤務間インターバルの導入促進、カスタマーハラスメントを含む職場におけるハラスメント対策の推進、良質なテレワークの推進や選択的週休3日制の普及など多様で柔軟な働き方の実現、同一労働同一賃金の推進による公正な待遇の確保を着実に推進します。	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、本年4月より、運送業、建設業、医師にも時間外労働の上限規制が適用されたことを受け、まずはその施行を円滑に進めることが重要です。今後については、現場の労働者の皆様お一人お一人の声を聞きながら、必要に応じて、対応を検討していくべきと考えます。	長時間労働を抜本的に改善し、過労死や過重労働を断固根絶するために、時間外労働の上限時間のさらなる規制を検討します。	時間外労働の上限を例外なく「週15時間、月45時間、年360時間」に規制すべきです。現状は、「特別の事情のある場合」に「月100時間未満」などと「過労死基準」さえ超える残業が容認されていますが、こうした規制を撤廃し、残業時間を遵守させるようにします。割増賃金について、残業の抑制という本来の役割を發揮できるように、1日2時間、週8時間を超える残業、3日以上連続の残業の割増率を50%にすべきです。	実効性ある規制とするため、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を行うべきです。	過労死ゼロ実現に向け、実効力のある長時間労働是正をするべきです。			

	自由民主党	公明党	立憲民主党	共産党	国民民主党	社会民主党	日本維新の会	れいわ新選組	参政党
高度プロフェッショナル制度の廃止の賛否	—	反対	賛成	賛成	条件付き賛成	賛成	無回答	無回答	無回答
	—	<p>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。</p>	<p>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。</p>		<p>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。利用実態と付帯決議の内容を踏まえ、過労死根絶、ワークライフバランス確立等を目的とした改革を行う必要があります。</p>	<p>「残業代ゼロ制度」である高度プロフェッショナル制度は、労働者を定額で働かせ放題にし、過労死を促進する危険性があります。廃止すべきです。</p>			
給特法の廃止を含めた抜本的な改正に対する賛否	その他	条件付き賛成	賛成	賛成	賛成	賛成			
	<p>730 我が国の未来を切り開く子供を育てるといふ崇高な使命と高度な専門性・裁量性を有する専門職である教職の特殊性や、喫緊の課題である教師不足解消の必要性などを踏まえ、教師に優秀な人材を確保し、頑張っている教師の士気を高め、教職の魅力向上を図るため、「人材確保法」の初心に立ち返り、教職調整額の率を10%以上を目指して大幅に引き上げるなど、教師の処遇を抜本的に改善します。</p>	<p>給特法は廃止ではなく、教師の処遇を抜本的に改善するための見直しが必要だと考えます。急がれるのは働き方改革による教職と生活が両立できるワークライフバランスの実現です。まずは「学校・教師が担う業務に係る3分類」に基づいた教職員業務の徹底した削減と財政支援に取り組み、教員が子どもたちに向き合える環境をつくれます。併せて、手当の充実等による職務の負荷に応じたメリハリある給与の実現を含め、給特法の改正等による教師の処遇の抜本的な改善、教職員定数の改善・充実等による学校の望ましい指導・運営体制の構築、教師の育成支援に一体的・総合的に取り組みます。</p>	<p>教職調整額が増額されるだけでは、「定額働かせ放題」の状況は改善されません。業務削減や教職員定数の改善が必要不可欠です。給特法の廃止を含めて、教職員の処遇改善を行うとともに、部活動については地域社会への移行など抜本的な見直しを行い、教職員の長時間労働を是正していきます。</p>		<p>教職員の定数増加、処遇改善が必要です。いじめや不登校など様々な状況に置かれている子どもとしっかり向き合う時間を確保するため、学校現場への専門家配置の充実、臨時的な加配措置によらない教職員定数の充実を図ります。また、教育職員の給与に関する法律は、教員の「定額働かせ放題」の要因となっています。</p>	<p>残業代や休日手当を払わず調整給を支給する給特法は教員の長時間労働の原因となっています。給特法を廃止すべきです。</p>			

	自由民主党	公明党	立憲民主党	共産党	国民民主党	社会民主党	日本維新の会	れいわ新選組	参政党
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			
	408 勤務地や職務、勤務時間を限定した「多様な正社員」の導入や非正規雇用労働者の正規雇用への転換などを行う企業への支援により、正規雇用への転換を希望する方々のキャリアアップ等を図るとともに、労働者派遣法に基づき、派遣労働者の正社員化など雇用の安定とキャリアアップの実現を図っていきます。	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」への該当性をめぐり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。	希望すれば正規雇用で働けるようにするため、有期雇用、派遣労働の抜本改革を行うべきです。		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、入りに口規制(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。	雇用の原則は期間の定めのない直接雇用です。有期雇用は臨時的・一時的業務と合理的理由がある場合に限定するべきです。			
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	その他	考えている	考えている	考えている	考えている			
	408 勤務地や職務、勤務時間を限定した「多様な正社員」の導入や非正規雇用労働者の正規雇用への転換などを行う企業への支援により、正規雇用への転換を希望する方々のキャリアアップ等を図るとともに、労働者派遣法に基づき、派遣労働者の正社員化など雇用の安定とキャリアアップの実現を図っていきます。	「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。	立憲民主党が提出した「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」（非正規雇用処遇改善法案）を制定します。法律には、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ために、待遇の相違の内容や理由の他、賃金体系等の基準、待遇の決定方法等を説明事項として追加すること、待遇格差の是正は正規雇用の待遇を低下させるのではなく、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等を盛り込み、現行の同一労働同一賃金の法制度の不備を改めます。		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。	同一価値労働同一賃金の徹底など	無回答	無回答	無回答

	自由民主党	公明党	立憲民主党	共産党	国民民主党	社会民主党	日本維新の会	れいわ新選組	参政党
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）の要否		不要	必要	必要	必要	必要	無回答	無回答	無回答
		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。	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、ギグワーカーなど、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。		労働時間や賃金、安全衛生など労働者保護ルールの適用	クラウドワーカーなどの就労実態、保護の必要性を調査し、就労者を保護する制度の創設が必要だと考えます。			
「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		条件付き賛成	賛成	賛成	賛成	必要	無回答	無回答	無回答
		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。まずは、2022年4月に完全施行された、職場におけるハラスメント防止対策の強化に関する改正法の周知啓発や履行確保等に取り組んだ上で、改正法の附帯決議等も踏まえ、施行状況や諸外国の動向などを把握しつつ、必要な対応を検討してまいります。	条約は、労使関係のみならず取引先・顧客なども含む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考えられます。		ハラスメントは人権侵害であり、虐待です。身体的・精神的・性的・経済的な害悪は許されるものではありません。	この条約は、ハラスメントを防止することや被害者救済などの総合的措置を国へ求める内容であり、批准するべきだと考えます。			

	自由民主党	公明党	立憲民主党	共産党	国民民主党	社会民主党	日本維新の会	れいわ新選組	参政党
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	無回答	無回答	無回答
	408 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、長時間労働の是正や勤務間インターバルの導入促進、カスタマーハラスメントを含む職場におけるハラスメント対策の推進、良質なテレワークの推進や選択的週休3日制の普及など多様で柔軟な働き方の実現、同一労働同一賃金の推進による公正な待遇の確保を着実に推進します。	パワハラ・セクハラなど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を推進します。取引先・顧客等からのカスタマーハラスメントや、妊娠・出産・育児休業等に関するマタニティハラスメント、教育・研究の場におけるアカデミックハラスメント、フリーランス・就職活動中の学生へのハラスメント等も含め、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。		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は必要です。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。国民民主党は5月に悪質クレームの被害から労働者を守るための「カスタマーハラスメント対策推進法」を提出しました。	ハラスメントは人権侵害であり、実効力のある法制定をするべきです。			
解雇の金銭解決制度の導入の賛否	—	その他	反対	反対	反対	反対	無回答	無回答	無回答
	—	政府においては、金銭を支払えば自由に解雇できるという制度を導入しないことを前提に、無効な解雇がなされた場合に、労働者の請求によって、使用者が一定の金額を支払うことにより労働契約が終了する仕組みについて検討していると承知しています。現在、労働政策審議会における議論を受け、解雇の実態等に係る調査を行っており、その結果を踏まえ、労使のご意見をうかがいながら丁寧に検討する必要があります。	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濫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ります。		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、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。	解雇の自由化につながるもので導入すべきではありません。			



	自由民主党	公明党	立憲民主党	共産党	国民民主党	社会民主党	日本維新の会	れいわ新選組	参政党
ワークルール教育推進法の制定の賛否	—	その他	賛成	賛成	賛成	賛成	無回答	無回答	無回答
	—	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にも寄与します。		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にも寄与します。	労働者の権利涵養につながるもので制定に賛成です。			
転居を伴う配転命令の規制強化に対する賛否	—	その他	賛成	賛成	その他	賛成	無回答	無回答	無回答
	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>我が国の雇用慣行においては、労働契約上、包括的な配転命令権が認められ、転勤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。</li> <li>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、転勤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。</li> <li>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配転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。</li> <li>その上で、本年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。</li> </ul>	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。		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。				

	自由民主党	公明党	立憲民主党	共産党	国民民主党	社会民主党	日本維新の会	れいわ新選組	参政党
「日本版ライドシェア」に対する賛否	賛成	賛成	反対	反対	その他	反対	無回答	無回答	無回答
	212 地域交通は地方創生の基盤です。危機に瀕するバス、タクシー、鉄道等の地域交通について、地域住民や観光客が十分に活用できない「交通空白」の解消に向けた公共・日本版ライドシェア等の取り組み強化や、多様な関係者の連携・協働の取り組み、MaaS やキャッシュレス化などの交通 DX・GX、ローカル鉄道の再構築、自動運転の社会実装の推進、バスやタクシー運転手等の人材確保など利便性・生産性・持続可能性の高い地域交通への「リ・デザイン」を全国的に展開します。	地域住民の「生活の足」である地域公共交通の維持・確保が重要課題となっており、その対策の一環として、ライドシェアの導入が検討されてきました。公明党としては、利用者の安全を第一に、まずは「日本版ライドシェア」という形で、ニーズのある地方部や観光地を中心に導入するべきと考えます。	いわゆるライドシェアについては、諸外国（韓国、トルコ、台湾など）でも禁止されており、一旦認められた国でも、諸問題や裁判の判決等により、禁止や再規制を行う傾向にある国が、OECD加盟38カ国中で8割におよび、持続可能な地域公共交通の実現とも矛盾する政策であると考えます。これまでの政府見解でもある「運行管理や車両整備等の責任の主体をおかないままに自家用車のドライバーのみが運行責任を負う形態を前提としており、安全の確保、利用者の保護等の観点から問題がある」、「特区でも認めない」と同じ立場です。なお、議論に際しては、都市部及び地方・過疎地域の実情を鑑み、それぞれに応じた対策が必要であると考えます。		移動の自由が十分に確保できない地域においては必要な取り組みと考えます。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条件が担保されることが前提です。あわせてタクシー運転手の雇用、賃金、労働時間等にマイナスの影響がないよう、十分な対応、支援措置を行うことが必要です。	ライドシェアは安全性が担保されていないことが問題です。「日本版ライドシェア」の導入は、ライドシェア全面解禁に向けた布石であり、やめるべきだと考えます。			
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	無回答	無回答	無回答
	—	いわゆる「ライドシェア」の全面的な導入及び法制度の議論を拙速に進めることは、「安全第一」を掲げる公明党としては容認できません。本年4月に始まった「日本版ライドシェア」の導入状況や実施効果をしっかりと検証し、そのうえで、今後のあり方については丁寧に検討するべきと考えます。	同上		移動の自由が十分に確保できない地域においては必要な取り組みと考えます。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条件が担保されることが前提です。あわせてタクシー運転手の雇用、賃金、労働時間等にマイナスの影響がないよう、十分な対応、支援措置を行うことが必要です。	ライドシェアは安全性が担保されておらず反対です。			
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	—	条件付き賛成	賛成	賛成	賛成	賛成	無回答	無回答	無回答
	—	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。	非正規で働く官民の人々の無期直接雇用への転換を原則としつつ、給与水準や労働条件について、待遇改善（同一価値労働同一賃金の促進）を行います。		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の徹底により安心を確保します。	公務労働者の雇用の安定は、公務サービスの担い手の確保、資質の向上にもつながります。非正規公務員の正規化や待遇改善などの立法措置をするべきです。			