

国民民主党の主な労働政策

○構造的な賃上げに加え、「生産性三原則の確認と周知強化」に向けた政労使合意の締結をめざします。「労働者側」は物価上昇分を含め、正当な賃上げ要求を行います。「使用者側」は賃上げ等を実現し、適正に価格に転嫁します。「政府側」は所得の継続的な上昇に向けて適切な政策を行います。賃上げ幅の開示を義務付けるとともに、都道府県政労使会議を継続的に開催します。

○鉄道、内航、航空等の各モードへの移行や最適な利用を推進し、国が主導して持続可能な全国物流ネットワークを構築します。物流DXや物流標準化の推進によるサプライチェーン全体の徹底した最適化、2024年問題等による労働力不足への対策や物流構造改革を推進します。

○住民自治を基礎とした「持続可能で活力ある地域社会の実現」のために、労働者協同組合法が円滑に施行され、広範に活用されるべく、全ての地方自治体における「協同労働」推進のためのプラットフォームづくり等に取り組みます。

○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。

○リカレント教育、フリーランス、ギグワーカー等に対応した教育・雇用環境を整備し、雇用労働者だけでなく社会人の学び直し、リスキリングを支援します。また、労働市場へ参入後に職業訓練を受ける権利と機会を保障する制度を検討します。

○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。

○働き方に中立な社会保障制度の構築に向けた「年収の壁」の解消
持続的な賃上げを実現するうえで障害となる「年収の壁」の解消をめざします。パート等短時間労働者が就業調整を気にすることなく、本人の意欲に応じて働き、年収を増やすことができる制度となるよう、期限を決めて制度改革に取り組めます。また、社会保険の適用拡大の企業規模要件の撤廃を進め、働き方に中立的な制度への改革に取り組めます。

○労働者の保護

近年における企業組織の再編の状況等に鑑み、会社分割だけでなく事業譲渡の際にも労働契約や労働協約を新会社に継承できるように「労働契約承継法」の改正をめざします。勤め先が倒産したときの労働債権は他の債権に優先して支払われるように見直します。また、持株会社等が子会社等の従業員雇用に一定の使用者責任を負うよう企業組織再編における労働者の保護を整備します。

○労働教育の推進

「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。

○労働力不足の対策

一般的に3K(きつい、汚い、危険)といわれる仕事に従事している人の賃金を上げます。労働力不足が深刻な「運輸業・建設業」等の現業系職種の賃金を早期に増額し、当面は国による負担制度を構築します。

○育成就労支援

新たに始まる外国人労働者の育成就労制度については安価な労働力の確保策として悪用されないよう、厳格かつ適切な運用を求めます。また、育成就労制度と特定技能制度が一体的な運用となり、日本で働く外国人が特定技能制度 2 号になると家族帯同で永住できることから、来日する子どもや家族の日本語習得や日本の歴史・文化、制度等への教育、学校での学習機会の確保等、国が主体的な対策を講じていくよう取り組みます。

○食事手当の非課税限度額の引き上げ

労働者の健康維持・増進のため、企業による食事補助の充実に向けて、食事手当に関する非課税限度額を 6000 円程度に引き上げます。

(8)病気有給休暇の創設

病気の時のために年次有給休暇を残しておくという課題を解消し、年次有給休暇の取得を促進するために、年 10 日の病気有給休暇付与を創設します。

○労働災害防止対策

AI、IoT 等の最新技術を活用して、労働災害を未然に防ぐための機器の開発・製造及びそれらを導入する企業への支援を積極的に展開します。安全人間工学を基礎とした安全管理技術の継承制度を創設します。採掘精製・製造等の現場及び職場等の安全衛生対策を目的とする設備投資や支出に対する税制優遇措置を設けます。

○ハラスメント対策

IL0190 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。労働者や取引先以外といった第三者からのカスタマーハラスメント対策に向け、行為者の規制に係る法律を制定します。