【緊急声明】

私たちは
労働時間規制を
「自己責任」で無効化する
「働きたい改革」に
強く反対します

労働時間の上限緩和を公約に入れている党
自民党

Ⅰ 強い経済 GDP1000兆円 を実現。国民の所得を5割増しに！

- 物価高騰や米国の関税措置の影響から国民の暮らしを守るとともに、将来の成長に向けて新たな一歩を踏み出すため、強力な経済対策を実行します。
- 10年後の主力産業を明確化し、成長分野に大胆に投資。全国に100ヶ所の企業城下町を展開し、地域に賑わいと活力を生み出します。
- 理系学部・大学院を強化し、AI・データサイエンス・エンジニア人材の育成に特化した投資を行うことで、世界における日本の競争力と成長力を高めます。
- 中小企業・小規模事業者に丁寧に寄り添い、経営者の負担感軽減と5年間60兆円の生産性向上に向けて官民で取り組みます。
- 観光振興や農林水産物の輸出拡大、地方大学等と企業・自治体の連携強化などを通じて地域経済を活性化し、地方創生2.0を実現します。
- 農業の生産性向上のため、既存の農業関係予算とは別枠で思い切った予算を確保することで食料安全保障を強化し、国民の皆様に安定して食を届けられる環境を整えます。
- 働く人が安心して挑戦でき、個人の意欲と能力を最大限活かせる社会を実現するため、「働きたい改革」を推進。人手不足の解消にも努めます。
- 米国の関税措置から国内産業と雇用を守るための「緊急対応パッケージ」を着実に実施するとともに、今後の動向を踏まえて必要な対策を講じ、十分な予算を確保します。
- 中東情勢に伴う資源市場の動向を注視し、ガソリン価格等が国民生活や産業に大きな影響を及ぼすことのないよう、状況に応じて必要な対策を講じます。

Ⅱ 豊かな暮らし 強力な物価 対策と持続的な賃上げを実現！

- 物価高騰下の暮らしを支えるため、税収の上振れなどを活用し、子供や住民税非課税世帯の大人の方々には一人4万円、その他の方々には一人2万円を給付します。マイナンバーカードの活用により、手続きの簡素化、迅速化に努めます。
- 「物価高や他産業の賃上げに負けない公定価格（医療・介護など）の引上げ」や「官公需（自治体や国が発注する仕事）における価格転嫁の徹底」などにより、国が率先して「賃上げ」に取り組みます。
- 実質1％、名目3％の賃金上昇率を達成し、2030年度に賃金が約100万円増加することを目指します。
- 物価上昇に合わせた基礎控除等の適時の引上げをはじめとした所得税の改革など、経済社会の構造変化に対応した税制全体の見直しを進めます。
- 正規・非正規の格差是正や正規雇用への転換、最低賃金の段階的引上げなどの“所得向上型の改革”により、すべての働く人の所得を増やします。また、就職氷河期世代の方々への支援も進めます。
- 高校授業料の実質無償化をはじめとする教育費の負担軽減や学び直し支援、Uターン就職を念頭においた“地域定着型の奨学金制度”などによって学びの機会を広げ、誰もが「稼ぐ力」を持てる社会を実現します。
- 年金・医療・介護・福祉、子育て支援、教育、孤独・孤立対策などの充実を通じて、安心して暮らせる社会を実現します。

Ⅲ 揺るぎない日本 世界の中心で輝く国に！

- 国際社会が激動する中、自由・民主主義・人権・法の支配・市場経済といった基本的価値を守り、世界の安定・秩序の旗手となれる国を目指します。
- 外交・防衛・経済・食料・エネルギーなど「総合的な安全保障体制」を確立し、国民生活を守ります。
- 防災庁の設置や防災・減災、国土強靱化を進め、「災害に強い日本」を実現します。
- 治安対策を抜本的に強化し、あらゆる犯罪から国民を守ります。
- 近年、指摘されている外国人による運転免許切替手続きや不動産所有などの諸問題について、法令に基づいて厳格かつ毅然として対応するとともに、「違法外国人ゼロ」に向けた取組みを加速化します。
- 憲法改正を通じて、「国のかたち」を国民の手で創り上げます。

労働時間の上限緩和を公約に入れている党
公明党

✔ 2．現役世代の所得を増やす

現役世代の所得を引き上げ、生活水準の向上につなげていくためには、長年続いてきたコストカット型経済から脱却し、賃上げと投資が牽引する成長型経済への移行を確実なものとする必要があります。そのためには、重点分野の成長投資や生産性の向上、人への投資の拡大に取り組むとともに、こうした政策を実行するための財源をつくり出し、経済のパイの拡大、労働分配率の引き上げを実現し、国民一人一人の所得増加につなげます。また就職氷河期世代の皆さんを全力で支援します。

（1）奨学金減税

・若者世代を中心に奨学金の返済が生活の重荷になっていることから、様々な負担軽減策を実行します。まず、月々の返済額を自分で決められる「減額返還制度」の年収制限の緩和や、企業や自治体が行う「代理返還制度」の導入メリットの拡大など、より多くの方が利用できるよう制度を拡充します。加えて、奨学金返済額の一定割合を所得控除できる仕組みなど税制における支援も検討します。

（2）「正社員待遇」が当たり前に

・同一労働同一賃金の実現を通して従来の「正規／非正規」という概念をなくし、どのような雇用形態を選んでも、賃金などの労働条件に格差が出ないよう、「正社員待遇」が当たり前の社会をめざします。同時に、リスキリング（学び直し）やスキルアップなどに取り組む労働者への支援を充実し、所得の向上につなげます。

（3）もう少し働ける社会へ

・本人の希望に応じて働きたいときにもう少し働ける社会へ、労働者の健康を第一に、労働時間のルールの見直しや多様で柔軟な働き方を推進し、所得アップにつなげます。

労働時間の上限緩和を訴求している党
参政党

もっと働きたいのに働けない「働き方改革」と「年収の壁」の制度見直し

▶税金や社会保険料の支払いが必要となる「年収の壁」によって、アルバイトやパートタイムで働く人々が、もっと稼ぎたいのに働けないという状況となっている。同様に、政府が推進している「働き方改革」においても現場では画一的な残業時間上限設定で「もっと仕事をしたいのに出来ない」「サービス残業が増える」といった弊害が生まれている。運転業務や危険作業に従事する労働者の労働時間管理と休息の徹底は必要であるが、働く意欲を削がず、柔軟に働ける環境づくりも重要である。

主な施策

- 「年収の壁」を現在の約倍額となる２１２万円まで引き上げ。
- 時間外労働の上限規制の見直し（職種や条件による緩和措置）。
- 働かないほうが儲かる歪な最低賃金と社会保障の関係見直し。

『「働き方改革」の成果と日本式経営の再評価に関する質問主意書』

提出者　神谷宗幣

ニ

法定労働時間の短縮が、意欲的に働きたい人の就労意欲を抑制する可能性について、政府はどのように評価しているか。今後、働きたい人が最大限の意欲を持って働けるような柔軟で多様な就労環境をどのように整備する方針か示されたい。

働き方改革を公約に掲げている党
立憲民主党

〈賃上げ・雇用政策〉

社員が働きやすく、人材が集まる職場へ
賃金に真っ先に回る経済。働き方の格差をなくす

30年間で日本の生産性は3割上がり、投資へのリターンは大幅に伸びましたが、実質賃金はほぼ横ばいです。この間、非正規雇用は増え、格差も拡大しました。今こそ「賃上げ・雇用を中心とする経済政策」に転換し、企業利益からの労働分配向上と、働き方や処遇に不当な格差のない労働法制を整備します。

○持続的賃上げへ、企業利益からの労働分配を増やします。

○賃金と「じぶん時間」が個人消費に回り、投資が活性化する好循環へ。

○希望すれば、みんな正社員に!

・雇用の基本原則を「期間の定めのない直接雇用」とする労働基本法を制定します。
・自分の希望に応じて「短時間正社員」を選べる環境を整備します。
・有期雇用は臨時的・一時的な雇用に限定し、派遣労働は真に労働者の専門性を発揮できる職種に限定します。

○医療・保育・幼児教育・介護・障がい福祉、建設・交通運輸など、国民生活や社会の基盤を支える人たちの処遇を改善します。

○中小企業支援を前提に、最低賃金を全国で早期に1,500円以上に引き上げます。「130万円のガケ」で手取りが減らないように給付で埋めます。

■残業代割増率を引き上げ、勤務間インターバル11時間以上を義務化します。
■「同一"価値"労働同一賃金」の実現で男女間や正規・非正規間の処遇格差を解消します。
■公務員の労働基本権を回復し、自律的労使関係制度を導入します。
公務・公共現場での臨時・非常勤を正規化します。
■警察、消防、自衛隊や海上保安など国・社会の安全を守る人たちの処遇を改善します。
■行政が支払う委託費や報酬を適正化します。
■インボイス制度を廃止します。

2. （就職氷河期・現役世代・シングル世帯）
就職氷河期・現役世代、シングル世帯に安心を

およそ1,700万人ともいわれる「就職氷河期世代」。また、賃金が上がらず、社会保障の負担が重くのしかかる現役世代。世帯数の約4割を占める一人で暮らすシングル世帯。みんなが安心して暮らせるために、「お金」「家」「時間」の3つの観点から支援します。

安心できる暮らしづくり「Money/お金」

・就職氷河期世代を含む現役世代の年金（厚生年金・国民年金）の底上げを実現します。
・非正規雇用から正規雇用への転換を推進します。
・サラリーマン減税を実施します（食事手当の非課税限度額引き上げなど。退職金増税・通勤手当課税の阻止）。
・学びなおしのための休暇制度の整備、公的職業訓練の拡充を行います。
・フリーランスを働き方の実態に応じて労働者として適切に保護します。
・保証人のいない単身者が必要な医療を受けられるよう、実効性のある「ガイドライン」の普及とフォローアップを図ります。
・SNSやチャットなどオンラインで気軽に相談できる体制を整備します。

ほっとできる場所づくり「Home/家」

・新たな家賃補助制度を創設します。
・自治体への支援を通じて空き家を借り上げる「みなし公営住宅」を整備します。
・将来安心できる支援付き住宅を整備します。
・気の合った仲間と助け合いながら共同生活をするグループリビングやシェアハウスなどを支援します。

じぶん時間づくり「Time/時間」

・ワークライフバランスのとれた生活を支援します（勤務間インターバル11時間以上の義務化、短時間正社員を選べる環境整備）。
・「介護離職ゼロ」の取り組みを強化します（介護休業の通算期間の延長、介護休業中の賃金補償の拡充）。ダブルケアラー、ビジネスケアラーなど、家族介護者を孤立させることなく、社会全体で支える環境整備を行います。
・勤務時間外の「つながらない権利」の保障に向けた取り組みを行います。

働き方改革を公約に掲げている党
国民民主党

(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。

(9)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。

(10)ハラスメント対策
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。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。

(11)介護と仕事の両立支援（ビジネスケアラー対策）
介護休業の期間を延長したり、介護休暇を時間単位で取得できるようにする等、介護する家族の立場に立って、介護と仕事が両立できる環境を整えます。

(12)ダブルケアラー対策
晩婚化・晩産化といった背景から子育てと介護が重なるダブルケアに苦しむ人が増加しており、実態把握のための調査を政府に義務付け、支援に向けた施策を行うよう政府に求める「ダブルケアラー支援法」を制定し、ダブルケアラーの支援を推進します。

(13)「可処分時間確保法」の制定
仕事の両立やリスキリングの時間を確保する等、ケアに携わる人の「可処分時間確保法」※を制定します。
※育児、介護等と仕事の両立、リスキリング、休息、勤務間インターバル等の時間確保

9 就職氷河期世代への伴走支援

就職氷河期世代が直面する課題を解決するため、下記政策を行います。

(1)実態調査と政府施策の検証および将来推計
・氷河期世代の固定イメージ（男性×非正規）の払拭と、男女や地域、他世代との雇用形態、生涯賃金、体験格差や傷つけられた自尊心及び精神疾患等についての調査研究
・単身高齢女性の貧困に関する調査研究
・65歳雇用確保措置義務に関する調査研究
・氷河期世代の生活保護に至る推計（国民民主党が労働力調査を基に推計：約54万人）

(2)就職氷河期世代を中心とする中高年層の年金・資産形成不安への対応
・基礎年金の底上げのための、国民年金等の「追納要件の緩和」や「給付付き税額控除を前提とした最低保障年金制度」の構築
・米国「セイバーズマッチ（低所得者が確定拠出年金を行う際に半額を政府が拠出する制度）」を参考にしたiDeCo（個人型確定拠出年金）特例の検討
・年金掛け金納付期間を20歳から65歳まで延長

(3)就職氷河期世代に「履歴書と面接を入口としない採用」を（民間企業採用促進）
・東京都が実施するソーシャルファーム（就労困難者支援）の全国展開
・就労拡大が必要な介護や農林水産、運輸、観光等の企業に対する社会保険料免除措置

(4)就職氷河期採用凍結による人材の世代不均衡を是正（公企業採用促進）
・会計年度任用職員の正規化や、教職員等を含む公務員採用の拡大

(5)就職氷河期以降の世代の就労定着支援
・課題のアセスメントから医療、福祉への接続を含む就労定着支援事業を実施
・低金利融資や支援金による起業やフリーランス支援

(6)就職氷河期世代の賃金プロファイルを可視化
・若年層に比べて著しく低い中高年層の賃金の伸びを可視化（「人的資本情報開示」「賃金プロファイル（労働者の年齢と賃金との組み合わせ）」を義務化）
・氷河期世代の賃上げを実施した中小企業等に対する税制優遇
・氷河期世代の賃上げを実施した大企業等に対するGPIF投資基準への反映
・退職金課税強化の阻止

(7)就職氷河期世代のリカレント・リスキリングに生活支援で伴走
・シンガポールの「スキルズフューチャー（生涯職業能力開発プログラム）」を参考にした求職者支援制度の再構築
・求職者ベーシック・インカムの導入（生活支援給付の強化）
・サバティカル休暇（一定の長期勤続者に対して付与される長期休暇制度）の推進

(8)切実な就職氷河期世代の親・兄弟介護問題

性被害から守ります。
※日本版DBS法…幼稚園や小中学校等に就職希望者の性犯罪歴の確認を義務付ける法律

(2)子どもの死亡検証（チャイルドデスレビュー）の導入
医療機関や行政をはじめとする複数の機関・専門家が連携して、亡くなった子どもの事例を検証し、予防策を導き出すことで、子どもの死亡を少しでも減らします。

(3)ヤングケアラー対策
「ヤングケアラー支援法」の施行状況を検証しつつ、育児や介護、障がいのある兄弟のケアや通訳等を日常的に行っている子ども（ヤングケアラー）の実態調査を定期的に行い、効果的な支援の方法を調査研究するとともに、ヤングケアラーの子どもやその家族に対する福祉的・教育的な支援を行います。

7 人材育成の強化と職業訓練の拡充

(1)「求職者ベーシック・インカム制度（仮称）」
雇用のセーフティネット機能を高めつつ、成長分野への人材移動と集積を進めるため、職業訓練と生活支援給付を組み合わせた求職者支援制度を拡充した「求職者ベーシック・インカム制度（仮称）」を構築します。また、資格取得等（大型一種、二種免許等）につながる教育訓練給付の更なる拡充、企業内の人材育成を図る若手・中堅の教育プログラム作成への支援をします。地元の企業との連携により、工業等も含めた専門高校、専門大学等での職業的学びの確立を進めます。

(2)研究者の育成
任期付き採用が多く賃金水準も低いゆえに、優秀な人材が海外に流出し研究職を諦めている現状を打開するため、研究者の任期なし採用を増やすとともに、能力を正当に評価し報酬を支払う仕組みを整備し、研究・開発やものづくりの基盤を支える高度人材の育成を推進します。

(3)職業訓練の拡充
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。

(4)EdTechの推進
AI、IoT、VR、学習・教育効果の向上、自動化・効率化、価格破壊、市場創出等により、従来の教育の仕組みや産業構造に大きな変革を起こします。

8 働き方改革

(1)長時間労働の是正
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。

(2)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みます。
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みます。

(3)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。

(4)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。

(5)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。

(6)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も、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。

(7)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。

働き方改革を公約に掲げている党
共産党

賃上げと一体に、労働時間を短縮し、「自由な時間」を増やします

「残業でへとへと」「自由な時間が欲しい」――切実な声が広がっています。日本のフルタイム労働者の労働時間は、ヨーロッパの主な国と比べて年間300時間も長く、いまなお「過労死」が大問題になっています。

●「1日7時間、週35時間」をめざします

――「自由時間拡大推進法」をつくり、「1日7時間、週35時間制」に移行することを国の目標にし、中小企業支援とともに、介護、教育、建設、運輸などの人手不足の分野への対策など、国が移行計画を策定します。

――労働時間の短縮をジェンダー平等実現の柱に位置づけて推進します。

●違法・脱法の長時間労働をなくします

――時間外・休日労働の上限を規制し、1日2時間を超える残業割増率を50%に引き上げます。連続出勤・休日出勤規制を強化し、「サービス残業」を根絶します。

――年次有給休暇を最低20日に増やすとともに、すべての職場で有給の傷病・看護休暇を実現します。

――裁量労働制を抜本的に見直し、残業代ゼロ制度を廃止します。

――定員増・業務削減などで、教職、公務、ケア労働の長時間労働を減らします。

――「1日8時間」の原則さえ骨抜き・形骸化をねらう労働基準法大改悪に反対します。

内閣府　規制改革会議の答申
スタートアップの労働時間上限緩和を検討開始

規制改革推進に関する答申（概要）

Ⅱ．賃金向上、人手不足対応

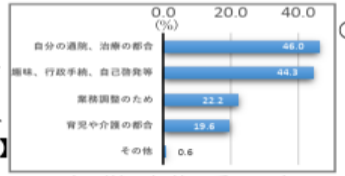
○地域の実情に応じた介護サービス提供体制等の見直し
・持続可能な介護提供体制を構築するため、ICTやAI等の技術の進展を踏まえつつ、地域の実情に応じた柔軟な対応が可能となる制度及び運用の見直し（人員配置の柔軟化・合理化、基準該当サービス及び離島等相当サービスの更なる活用、介護支援専門員の更新研修の在り方の見直し等）について検討
※介護保険法（その政省令、通知、事務連絡等を含む。）　**【７年度検討開始等】**

○障害福祉分野における申請・届出等に関する手続負担の軽減★
・障害福祉事業所等から自治体への指定・報酬請求の申請・届出について、①標準様式等の使用原則化（ローカルルールの防止）、②システム化・ワンストップ化
【①措置済、②９年度中目途に措置等】
※障害者総合支援法、児童福祉法それぞれの施行規則等に標準様式等を規定

○スタートアップの柔軟な働き方の推進（裁量労働制の対象業務の検討等）
・裁量労働制に関する実態等を把握するための調査を行った上で、その結果を踏まえ、スタートアップにおける柔軟な働き方に資する検討に着手**【７年度検討開始等】**
・スタートアップで働く役職者等の管理監督者への該当性の判断の考え方の更なる明確化　※労働基準法等　**【７年度検討開始等】**

○副業・兼業の更なる円滑化に向けた環境整備
・副業・兼業を行う労働者の割増賃金の支払いに係る労働時間の通算管理や健康確保の在り方について検討　**【７年度検討・結論等】**
・ハローワークと副業・兼業を支援する地域の関係機関（商工会議所等）との連携など、副業・兼業のマッチング機能を向上させるための枠組みの構築**【７年度措置】**
※労働基準法、副業・兼業の促進に関するガイドライン

○時間単位の年次有給休暇制度の見直し★
・労働者の選択肢を拡大し、通院、自己啓発、育児・介護等の多様なニーズに一層対応した働き方を実現するため、時間単位の年次有給休暇日数の拡大を検討（年5日→年休付与日数の50%等）　**【７年度結論】**
※労働基準法



時間単位年休の活用理由

○職業紹介責任者の専任規制の見直し
・デジタル技術の徹底活用等により、事業所ごとに専属の職業紹介責任者を選任する義務について、複数事業所での兼任可能とする方向で見直しを検討
※職業安定法等　**【７年度末を目途に結論等】**

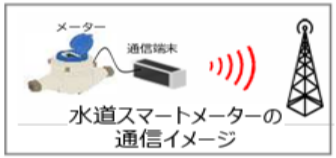
○高卒就職者に対する求人情報の直接提供等★
・生徒による求人票直接閲覧を実現し、求人票の公開時期の前倒し（夏休み前の7月から1～2か月）　**【７年度検討・結論等】**
※高校生等の就職に高校が協力する職業安定法上の規定を背景とする全国高等学校就職問題検討会議で検討の上、各教育委員会に通知
・慣習となっている校内選考は不要であることを学校への通知等により明確化　**【措置済】**
※高卒就職者は年間約12万人、3年以内離職率は約4割と高いとの指摘

高校で扱う大量の求人票

○外国語指導に従事する外国人材の更なる活躍促進
・在留資格「教育」を有し、小中高で外国語指導助手（ALT）として働く外国人材の地域での活躍機会を拡大すべく、民間事業者に雇用されるALTに対する包括許可の付与を含め、資格外活動許可の見直し等を検討
※出入国管理及び難民認定法等　**【７年度検討・結論等】**

授業の補助を行うALT

○水道スマートメーターの導入促進
・遠隔で水量データを把握でき、検針員の負担緩和、漏水検知や住民の見守り等にも効果が期待できる水道スマートメーターの普及に向け、メーターの構造特性に応じた検定有効期間の見直し（現在は一律8年）、水道事業者や第三者のデータ利用のルールを明確化　**【７年度着手等】**
※計量法施行令等



水道スマートメーターの通信イメージ

○デジタル・ＡＩ技術を活用した建設機械の安全義務及び技能要件の在り方について
・建設業界の人手不足解消及び生産性向上のため、デジタル・AI技術を活用し遠隔・自律運転を行う建設機械等に関する労働安全衛生法等で定める安全義務（ヘルメットの着用等）や技能要件について、専門家検討会を設置し、技術に即した見直し**【７年検討開始、結論を得次第速やかに措置等】**

建設機械の遠隔操作

○不動産売買仲介におけるデジタル・ＡＩ活用促進
・不動産売買の重要事項説明において、AIサービスの活用が認められる具体例や前提等について、可能なものから随時明確化　**【７年度検討開始等】**
※宅地建物取引業法等

[右上]第５回労働基準関係法制研究会（令和６年３月26日）資料１を基に規制改革推進室作成[右上]規制改革推進会議第２回働き方・人への投資WG埼玉県教育局提出資料より引用[右中央上]総務省提供画像より引用[右中央下]規制改革推進会議第１回スタートアップ・イノベーション促進WG公益社団法人日本水道協会提出資料より引用[右下]国土交通省提供画像より引用