

生活闘争

SDGs | Sustainable Development Goals



GOAL

203050

ジェンダー平等の
実現職場を
点検しよう!

チェックリストもあるよ

こちらをクリック!
連合Action2026
春季生活闘争連合
JTUC-RENGO

女性活躍推進

常時雇用する労働者が101人以上の企業は、「事業主行動計画」の策定と公表が義務づけられています。状況把握・分析、格差是正に取り組みましょう。

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方自治体、企業の各主体において、女性の活躍推進に関する責務などを定めた「女性活躍推進法」が改正され2026年4月から施行されます。

- 企業規模にかかわらず、すべての職場において「事業主行動計画」の策定を働きかけましょう。
- 内容の検討にあたっては、労使で取り組みましょう。
- 職場の女性活躍に関する状況の把握・分析を十分に行い、目標や取り組み内容を設定しましょう。

事業主
行動計画の
流れ

STEP 1

女性の活躍に関する
状況の把握、課題分析

STEP 2

行動計画の策定、
社内周知、公表

STEP 4

取り組みの実施、
効果の測定

定期的に達成状況や行動計画の状況を点検・評価し、ステップ1に戻ります。

STEP 3

行動計画を策定した旨の報告

計画行動を策定した旨を都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)に届け出ます。

P(計画)D(実行)
C(評価)A(改善)
サイクルに積極的に
関わろう!

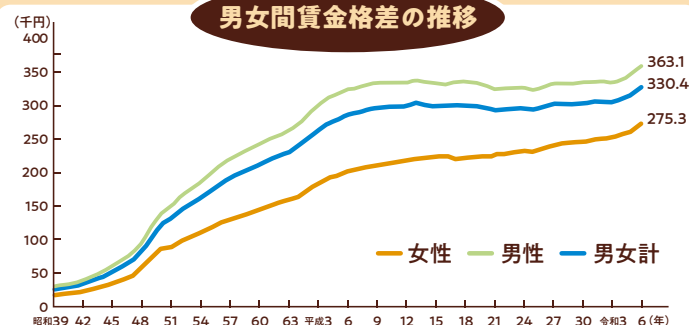
2026年4月1日に改正女性活躍推進法が施行され、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業に「男女間賃金差異」「女性管理職比率」の情報公表が義務づけられます。男女間賃金差異と女性管理職比率の情報公表にあたっては、事業主に対し「説明欄」の記載を働きかけましょう。

- 男女別の賃金分布を「見える化」し、賃金格差につながる要因を分析しましょう。
- 要因分析により課題を把握し、積極的な是正措置(ポジティブ・アクション)をはかりましょう。
- 「男女間賃金差異」および「女性管理職比率」の情報公表にあたっては「説明欄」を活用し、改善に向けた自社の取り組み等を記載しましょう。
- 生活関連手当などの手当が間接差別にあたらないか確認しましょう。

男女間賃金格差は単に「男女で同じ仕事をしても女性が低く評価されている」という一因ではなく、構造的・社会的・経済的要因が複雑に絡み合って生じているよ。



男女間賃金格差の推移





2025年4月1日・10月1日に改正育児・介護休業法が二段階で施行され、子どもの年齢に応じて柔軟な働き方を実現できるよう、**両立支援制度が拡充**されました。改正内容の周知と点検活動を行いましょう。

- ☐ 改正育児・介護休業法で定める法改正の内容が、労働協約などへ反映されているか点検しましょう。
- ☐ 法を上回る取り組みとして、事業主が3つ以上の選択肢を提示するように、労働者は2つ以上の組み合わせを選択できるように、労使で協議しましょう。
- ☐ 現在利用できる制度は、引き続き選択肢として提示されるよう労使で協議しましょう。
- ☐ フルタイム勤務者のみならず、短時間勤務者も利用できるようにしましょう。



ハラスメント

2026年10月1日に改正労働施策総合推進法等が施行され、**カスタマー・ハラスメントおよび求職者などに対するセクシュアル・ハラスメント**が、パワー・ハラスメントなどと同様に、防止に向け事業主が講ずべき「**雇用管理上の措置義務**」となります。あらゆるハラスメントの根絶に向け、職場で適切な対応がなされているか点検しましょう。

- ☐ 職場のハラスメントの現状を把握し、労働協約・就業規則にハラスメント対策が明記されているか確認しましょう。
- ☐ ハラスメント対策強化の法改正が、労働協約・就業規則などに反映されるよう、労使協議を行いましょう。
- ☐ 連合の「ハラスメント対策ガイドライン」にもとづき、法違反がないなどの点検活動を行いましょう。
- ☐ 求職者に対するハラスメント含め、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかけましょう。
- ☐ ハラスメントの対応として、防止措置の実行性が担保されているか検証しましょう。
- ☐ いわゆるカミングアウトの禁止や強要・強制含む、SOGI に対するハラスメント対策が行われているか点検しましょう。

2025年10月改正

3歳～小学校入学

3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関し、事業主は5つのうちから2つ以上の措置を講じ、労働者はその中から1つ選択して利用できます。



- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 養育両立支援 休暇の付与
- ⑤ 短時間勤務制度



フルタイムでの柔軟な働き方

さらに、子に障がいがある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭などに対し、各種制度の「利用可能期間の延長」「付与日数」などに配慮をすることが望ましいとされています。



雇用管理上の措置が必要なハラスメント

◎パワー・ハラスメント



◎セクシュアル・ハラスメント



◎マタニティ・ハラスメント



◎ケア・ハラスメント



◎カスタマー・ハラスメント*



◎求職者などに対するセクシュアル・ハラスメント*



※防止措置が新たに追加されました。

連合についてもっと知るにはこちら



連合HP



Instagram



LINE



X