

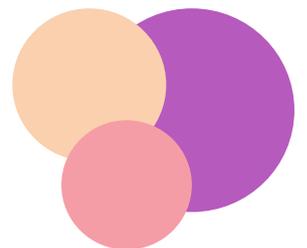
2026春季生活闘争 3.8国際女性デー 全国統一行動中央集会

誰もが働きやすい職場をつくり、
多様性を認め合う社会を実現しよう！



日時：2026年3月6日（金）18:15～19:45

場所：東京都千代田区 よみうりホール



3.8国際女性デーとは？

*今から160年前、1857年にニューヨークの被服工場の火災で多くの女性が亡くなったことを受け、3月8日に女性たちが低賃金・長時間労働に抗議を行ったことが、「3.8国際女性デー」の起源とされています。

*その後、1908年3月8日には、女性労働者たちが賃金改善と労働時間短縮、そして婦人参政権を求めて「パンとバラ」を掲げ、デモを行いました。

*以来、この日は“女性の政治的自由と平等のために行動する記念日”と位置づけられ、賃金・労働条件の向上を表す「パン」と、女性の尊厳・人権の確保を表す「バラ」をシンボルに、世界各国で様々な行動が展開されています。

連合 2026 春季生活闘争

3. 8 国際女性デー 全国統一行動 中央集会

誰もが働きやすい職場をつくり、多様性を認め合う社会を実現しよう！



日時：2026年3月6日（金）18:15～19:45

場所：東京都千代田区 よみうりホール

▲集会のしおり

プログラム

【司会】仲程 直子 連合東京 女性委員会 事務局長（電機連合東京）

○主催者挨拶 芳野 友子 連合会長

○役員紹介

○基調提起

「ジェンダー平等の推進、多様性を認め合う社会の実現に向けて」
島山 薫 連合総合政策推進局長

○基調講演

「労働組合調査からみた『男女間賃金格差』」
後藤 嘉代 労働調査協議会 主任調査研究員

○好事例紹介①

「女性の健康課題と休暇」
菊池 ゆかり 日教組 女性部長

○好事例紹介②

「カスタマーハラスメント対策に向けたJR連合の取り組み」
今井 孝治 JR連合 事務局長

○好事例紹介③

「長時間労働是正に向けた取り組み」
阪本 裕実子 生保労連 中央副執行委員長

○集会アピール採択 岡田 奈美 連合東京 女性委員会 副委員長
(UAゼンセン東京都支部)

○閉会挨拶 斉藤 千秋 連合東京 会長

◆終了後、[アンケートのご記入](#)にご協力をお願いいたします。



目 次

【海外からのメッセージ】

- I T U C (国際労働組合総連合) 1
- I T U C - A P (国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織) 2

【基調提起】

- 「ジェンダー平等の推進、多様性を認め合う社会の実現に向けて」
..... 3
島山 薫 連合総合政策推進局長

【基調講演】

- 「労働組合調査からみた『男女間賃金格差』」
..... 9
後藤 嘉代 労働調査協議会 主任調査研究員

【好事例紹介①】

- 「女性の健康課題と休暇」
..... 24
菊池 ゆかり 日教組 女性部長

【好事例紹介②】

- 「カスタマーハラスメント対策に向けた J R 連合の取り組み」
..... 30
今井 孝治 J R 連合 事務局長

【好事例紹介③】

- 「長時間労働是正に向けた取り組み」
..... 38
阪本 裕実子 生保労連 中央副執行委員長

参考資料

- 地方連合会における「3.8 国際女性デー」の取り組み状況 46
- 集会アピール (案) 49
- 譜面 ♪ Solidarity Forever (連帯で強くなれる) 50



国際労働組合総連合（ITUC）平等局長 パオラ・シモネッティ

連合のみなさま

連合・国際女性デー中央集会の開催にあたり、リュック・トリアングルITUC書記長とジョティカ・シャルマITUC女性委員会議長からみなさまに連帯メッセージをお伝えできることを嬉しく光栄に思います。

ITUCは国際女性デーにおいて、女性の権利と尊厳が保障される公正な社会の実現に向けた取り組みをさらに推し進めるよう呼びかけます。

来る第70回国連女性の地位委員会に向けたITUCの声明で強調したとおり、女性の権利と尊厳が保障される公正な社会の実現によって、女性の労働の権利と人権が確立されます。これは世界中の女性たちが直面している搾取と差別的な労働条件に対処するうえで必要不可欠なことです。

みなさまの集会は、制度の変革を求める声を力強く広げ、あらゆる女性の雇用における平等な機会の確保やディーセントワークから始まる同一価値労働同一賃金や男女間賃金格差の是正をはじめとした、女性の権利と尊厳が保障される公正な社会の実現を高らかに呼びかけています。

賃金や雇用における平等の重要な要素は同一価値労働同一賃金であるにもかかわらず、男女間の賃金格差は依然として世界各地に根強く残っています。そこでITUCはみなさまと連帯し、より強力な賃金平等法制、賃金の透明性の確保、公正な最低賃金の実現、女性が多数を占める職種の価値の再評価、そして団体交渉の強化を求めています。

職場におけるジェンダーにもとづく暴力とハラスメントは決して許されません。私たちは、秘密が守られ、ジェンダーに配慮した通報・苦情処理の仕組みの整備や被害者および証人が報復から守られることを含め、ILO第190号条約の批准と実効的な実施、ならびにすべての労働者に対する保護の強化を求める声を支持します。

また、私たちは、ケア労働を自律・独立した人権として認めることが重要と考えます。ケア労働の提供、財源の確保、規制の整備、そしてケア労働者と受益者に高水準のケアを保障すること、これらに対し国が第一義的責任を負うことがきわめて重要です。

この継続する闘いにおいて、みなさまの声がいへん重要です。ともに力を合わせれば、すべての女性が差別や暴力から解放され、完全な権利を享受できる世界を築くことができます。みなさまの勇気が取り組みを前進させるのです。

「労働組合のあらゆるレベルで女性リーダーを増やして道を開きましょう。地方レベルからグローバルレベルに至るまで私たちが一丸となって取り組めば、ジェンダー平等を推進させ、女性の権利と尊厳が保障される公正な社会の実現を前進させ、すべての人のために包摂的で公正な民主主義を築くことができます」

友愛と連帯の意を込めて、集会のご盛会をお祈り申し上げます。



国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織（ITUC-AP）書記長 吉田昌哉

国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織（ITUC-AP）を代表して、団結と勇気と決意をもって本日お集まりの女性のみなさまと連合のみなさまに心から連帯の意を表します。

みなさまの集会は、わたしたちに揺るぎない真実を思い起こさせます。多様性は抽象的な理念ではなく、私たちの職場、労働組合における日々の現実として存在しているものです。労働組合にとって多様性を受け入れることは、労働者の現実の生活を見据えて組織化すること、そして、集団の力によってそれを要求や権利、構造的改革へと転換することを意味します。

多様性だけでは十分でないことも学びました。私たちITUC-APは、力なき多様性では何も変えられないことを理解しています。だからこそ、長年取り組んできた「誰一人取り残さない」キャンペーンは単なる代表制にとどまらず、すべての労働者たちに力と発言権、そして主体性を確保することを訴えています。労働者は一様な存在ではなく女性労働者、移民や先住民、LGBTIQ+の人、ケア労働者、プラットフォーム労働者、さらに非正規で不安定な雇用形態の労働者として、複数の立場が交差するなかで生きています。労働組合として、こうした現実を組織構造やリーダーシップ、意思決定に反映させることで、多様性を意味があり正当で変革を生む力とすることができます。

2023年の第5回ITUC-AP地域大会で、私たちの運動の中で、先住民族の労働者について初めて明示的に認めるという、歴史的な規約改正を採択しました。すべての労働者の現実に応える包摂的な労働運動を構築していくという共通の決意を確認したのです。

そうした変革への取り組みを機に、ITUC-APは指導部内の力のバランスを見直しました。ITUC-AP運営機関における女性比率の目標を30%から40%に引き上げ、今では50%になっています。とはいえ私たちは、意志だけでは変わらないという重要な教訓も学びました。女性比率を高めるには、持続的な投資、保護、説明責任が必要です。根深い構造的不平等に立ち向かうにはなおさらです。

ITUC-AP女性リーダーシップ基金（WLF）を創設しました。これは、決意を資源へと変える実践です。変革を待つのではなく、女性のリーダーシップや組織化、そして集団的な力に投資することで、変革を加速させています。

その結果、アジア太平洋各地の労働組合で活動する女性たちは、労働者の声を前進させることから、暴力とハラスメントに関するILO第190号条約の批准および実施につながるキャンペーンを主導することまで、世界・地域・国内のアジェンダを形づくっています。

こうした歩みはITUC-APだけのものではなく連合、正義と平等をめざすすべての労働組合とともに歩む道です。私たちは、労働組合をはじめ全ての職場は、多様性に満ちたあらゆる労働者が、恐怖や差別、暴力から解放され、働きつづけ、成長することができる場、そして、集団の力と連帯で正義が構築される場でなければならないのです。

団結して共に闘いましょう。

基調提起 「ジェンダー平等の推進、多様性を 認め合う社会の実現に向けて」

日本労働組合総連合会(連合)
ジェンダー平等・多様性推進局



「1 + 1 = 女性の力」 3・8国際女性デー

ITUC（国際労働組合総連合）が提唱した
女性参画推進のスローガン



一人の女性がもう一人の女性に政策実現のプロセスや
意志決定の場への女性参画の重要性を伝え、女性の力で
男女平等をめざそうという意味を込めています。



もしかして「自分だけが動いたって
何も変わらない…」なんて
思っていませんか？
くらしや社会の仕組みを変えること
人任せでいいのかな～？



連合が取り組むジェンダー平等推進の必要性と意義

- ① 誰にとっても働きやすい職場づくり
- ② 社会・経済の活力や持続性の維持・向上
- ③ 人権の尊重、個人の尊厳を基底に置いた社会の実現
- ④ ジェンダー・バイアスや固定的性別役割分担意識の見直し、払拭

連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2より



連合が取り組むジェンダー平等推進の必要性と意義

- ⑤ クリティカル・マスの理解浸透、形成
- ⑥ ポジティブ・アクションの理解浸透、推進
- ⑦ 多様性の尊重
- ⑧ 活動スタイルの見直し、および新しい労働運動の模索

連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2より



2026春季生活闘争方針

ジェンダー平等・多様性推進に関する取り組み(抜粋)

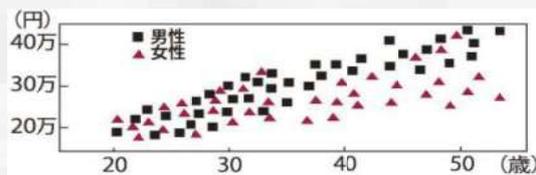
1. 男女間賃金格差の是正

男女間における賃金格差は、**勤続年数や管理職比率の差異が主な要因**。

長時間労働を前提とした働き方や**固定的性別役割分担意識を背景とした仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏り**。

人事制度の運用の結果や**女性の幹部社員への登用の遅れ**により男女間の賃金格差が生じている。

- ➡ 賃金データにもとづいて、**男女別の賃金分布を「見える化」賃金格差につながる要因を分析する。(賃金プロットなど作成)**
- ➡ 分析により、仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏りなどの課題を把握した場合には、**積極的な差別是正措置(ポジティブ・アクション)により改善をはかる。**



男女間賃金格差

日本における男女間賃金格差は縮小傾向だが、男性労働者の所定内給与額を100としたときの、女性労働者の値は77.5と、依然として男女間格差が存在している。

2026春季生活闘争方針

ジェンダー平等・多様性推進に関する取り組み(抜粋)

2. 女性の活躍推進

女性活躍推進法の改正(2025年)により、2026年4月以降、**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」の状況把握・分析、公表が義務づけられる。**

女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定指針において、「**男女の賃金の差異**」の積極的な把握の重要性が明記されていることを踏まえ、**企業規模にかかわらず男女の賃金実態の把握・分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。**

- ➡ **すべての職場において女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」の策定を事業主に働きかける。**
- ➡ 内容の検討にあたっては**労使で取り組む**。その際、職場の女性活躍に関する状況の把握・分析を十分にを行い、目標や必要な取り組み内容を設定する。
- ➡ 「男女の賃金の差異」の情報公表は、事業主に対し、「**説明欄**」に賃金の差異の要因や是正の取り組みを記載するよう促す。

女性活躍推進法

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月より施行。

職場における女性の健康支援 事業主行動計画策定指針の改正

女性の活躍推進は、
女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が
法律で明確化された。

女性活躍推進法にもとづく一般事業主行動計画を策定する際に、
職場における女性の健康支援に資する取り組みを盛り込むことを
促進するため、事業主行動計画策定指針が改正された。

一般事業主行動計画策定にあたっては、男女の性差を踏まえ、
特に、職場における女性の健康上の特性に係る取り組みが行わ
れることが望ましい。

一方、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることを
留意する。

なお、性別問わず使いやすい特別休暇制度の整備および働き方改革等、
女性だけではなく労働者全体を対象として取り組むことも有効。

厚生労働省資料より

2026春季生活闘争方針

ジェンダー平等・多様性推進に関する取り組み(抜粋)

3. 育児や介護などと仕事の両立

2025年4月・10月に二段階で施行された改正育児・
介護休業法について、周知徹底と改正内容が実施されて
いるかなどの点検活動を行う。

- ➡ 育児や介護に関する制度を点検するとともに、両立支援
策の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約などへ
の反映を行う。
- ➡ 女性の就業率向上、男女のワーク・ライフ・バランスの
実現に向けて出生時育児休業（産後パパ育休）の整備等、
男性の育児休業取得促進に取り組む。
- ➡ 男女の更年期、生理休暇など、性差に応じた健康課題を
点検・把握し、健康支援のための制度の導入と利用しや
すい環境整備に向けた取り組みを進める。
- ➡ 子に障がいのある場合・医療的ケアを必要とする場合や、
ひとり親家庭などに対して、各種両立支援制度の「利用
期間の延長」や「付与日数の増加」など配慮を求める。

など、両立支援制度の拡充に取り組む。



障がい児等を
育てながら働く

障がい児や難病・
医療的ケア児を育
てながら働く親た
ちの、働きたくて
も働けない4つの壁
・ 復職の壁
・ 育休明けの壁
・ 就学後の壁
・ 学校卒業後の壁
(18歳の壁)

東京都特別支援学校に
通う子の母親
未就労：約44%
うち就労希望：約72%

障がい児及び医療的ケア児
を育てる親の会より情報提供

2026 春季生活闘争方針 ジェンダー平等・多様性推進に関する取り組み(抜粋)

4. あらゆるハラスメント対策

職場のハラスメントの現状を把握するとともに、労働協約、就業規則が定めるハラスメントや差別に関する規定等を確認する。

- ➡ **カスタマー・ハラスメントや求職者などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止に向けた取り組みを進める。**
- ➡ **同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメント、の防止措置の実効性が担保されているか検証する。**
- ➡ **パワー・ハラスメントを含めて、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る。**
- ➡ **性的指向・性自認(SOGI)に関する差別禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウトティングならびにカミングアウトの強制的防止、ハラスメント対策やプライバシー保護に取り組む。**差別撤廃の観点から同性パートナーに対する生活関連手当の支給など福利厚生への適用を求める。
- ➡ **ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設など職場における支援のための環境整備を進める。**



ハラスメント対策の強化

2026年6月に成立した法改正により、「職場におけるハラスメントを行ってはならないことを明確にしたうえで、社会における規範意識醸成に取り組む」ことを国の責務とした。カスタマー・ハラスメント、求職者等へのセクシュアル・ハラスメント防止措置が事業主に義務付けられた。

2026 春季生活闘争Actionリーフ 女性活躍推進法、ハラスメント対策の労働組合の取り組み ガイドライン (連合公式ホームページ掲載)



ワークライフバランス
2026年4月1日(10月1日改正実施)労働協約・就業規則が改正される。子どもが産前産後に安心して就業できる環境を整える。また、育児休業期間中の就業機会を確保する。また、育児休業期間中の就業機会を確保する。また、育児休業期間中の就業機会を確保する。

ハラスメント
2026年10月1日改正労働協約・就業規則が施行される。カスタマー・ハラスメントや求職者などに対するハラスメント対策や差別禁止に向けた取り組みを進める。また、同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメント、の防止措置の実効性が担保されているか検証する。

女性活躍推進
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、地方自治体、企業の主体において、女性の活躍推進に関する業務などを定めた「女性活躍推進法」が改正され2026年4月から施行されます。

1. 労働協約・就業規則の改正
2. 労働協約・就業規則の改正
3. 労働協約・就業規則の改正
4. 労働協約・就業規則の改正

連合「女性活躍推進法の労働組合の取り組み」

連合「ハラスメント対策の労働組合の取り組み」
～あらゆるハラスメントの根絶に向けて～

2026年1月

日本労働組合総連合会(連合) 総合政策推進局 ジェンダー平等・多様性推進局

連合「ジェンダー平等推進計画」

運動目標〈スローガン〉

労働組合における男女平等参画
職場・社会におけるジェンダー平等の推進

運動目標達成のために

必ず達成しなければならない目標

Change!
〈達成目標〉

推進すべき目標

Challenge!
〈推進目標〉

Movementをつくりだす



- 女性が働くうえでの格差や不条理を是正するため、あらゆる分野における意思決定への女性参画を進め、性別にかかわらず対等な立場で参画していくことが「**男女平等参画**」。
社会的・文化的につくられた性差にもとづく偏見や差別を解消し、性的指向・性自認(SOGI)の多様性を尊重して認め合うことが「**ジェンダー平等**」。
- 労働組合として、**男女が平等に参画した体制のもと**、法改正を含めて様々な課題に取り組むことが、職場のみならず、社会におけるジェンダー平等の推進につながる。



はたらくのそばで
ともに歩む
連合

基調講演

「労働組合調査からみた『男女間賃金格差』」



後藤 嘉代（ごとう かよ）
労働調査協議会 主任調査研究員

専門はジェンダー論、労使関係論。

ゼンセン同盟政策局、連合総研 研究員、労働調査協議会 調査研究員を経て現職。労働組合および組合員を対象とした各種調査の企画、分析を行っている。

【主な著作等】

『労働組合のジェンダー平等への挑戦』（日本生産性本部生産性情報センター、2022年）など。

産労総合研究所『賃金事情』で「統計からわかること、わからないこと—ジェンダー視点からの再検討」連載中。

労働組合調査からみた 「男女間賃金格差」

2026年3月6日 2026春季生活闘争3.8国際女性デー中央集会
労働調査協議会 主任調査研究員 後藤嘉代

1

1. ジェンダー平等の現状と「男女間賃金格差」
2. 組合員の賃金格差—2025年生活アンケートのデータから
3. 非正規雇用の賃金
4. 春季生活闘争にかかわる男女平等課題
5. 男女間賃金格差解消に向けた労働組合の取り組み

2

1. ジェンダー平等の現状と「男女間賃金格差」

【男女の賃金にかかわる法制度】

◆労働基準法

労働基準法4条 男女同一賃金の原則

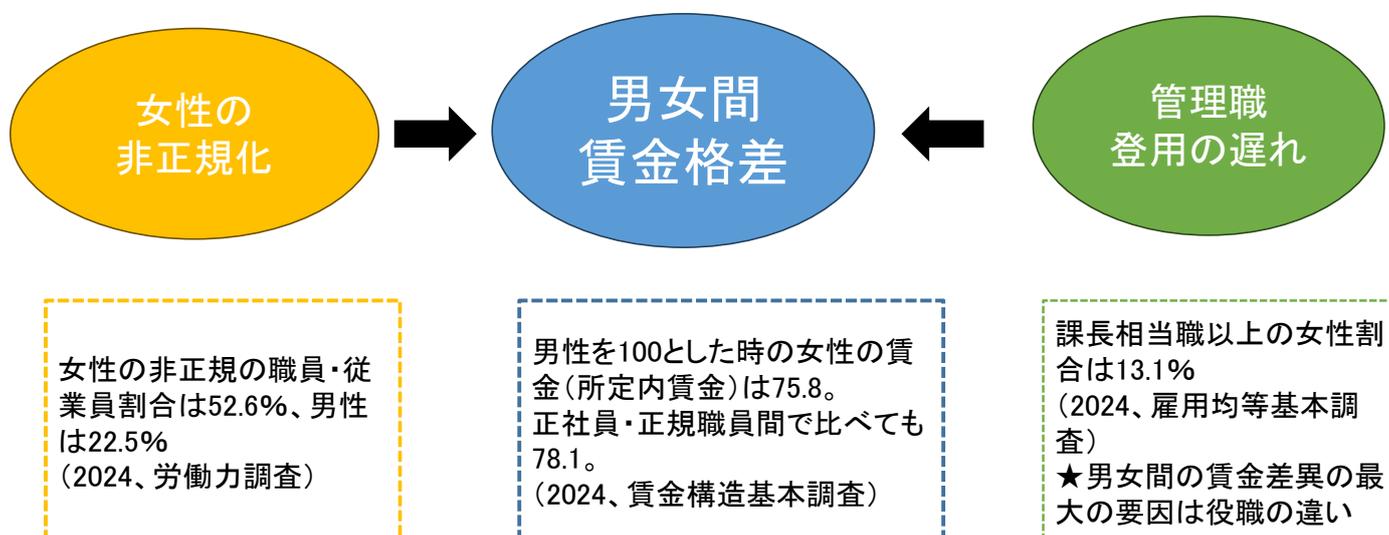
「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。」

◆女性活躍推進法

女性の管理職比率と男女の賃金差異について公表の義務化、従業員101人以上の企業に拡大(2026年4月～)

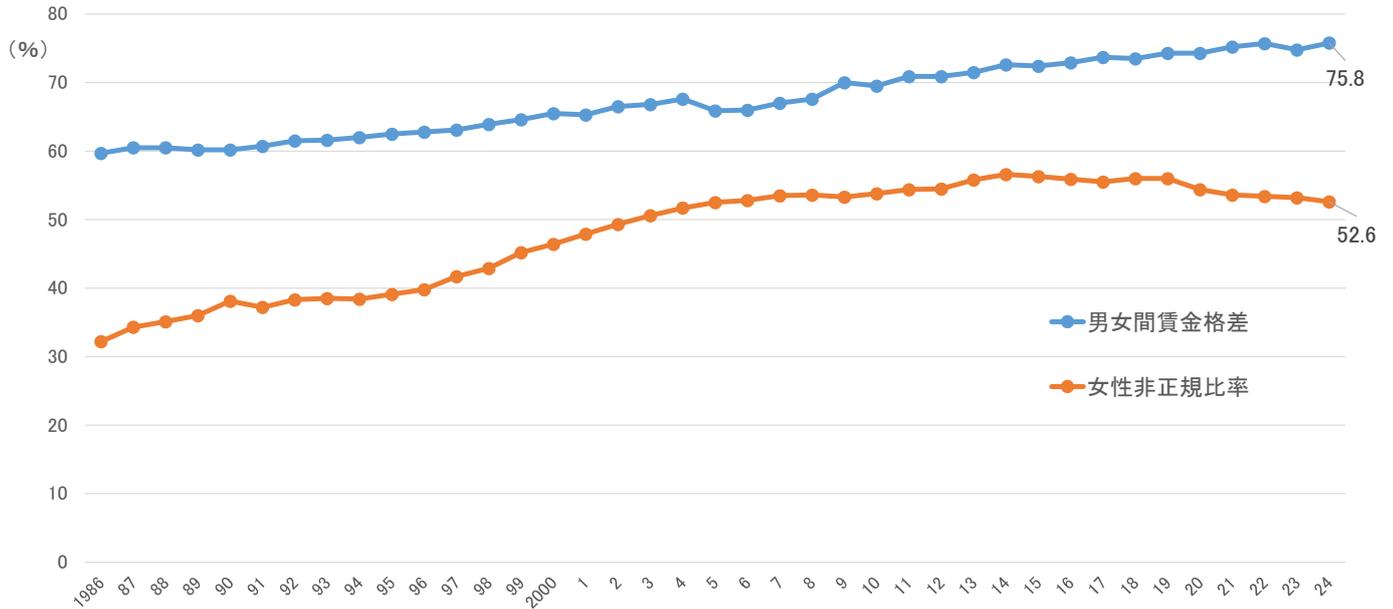
3

日本におけるジェンダー平等の現状



4

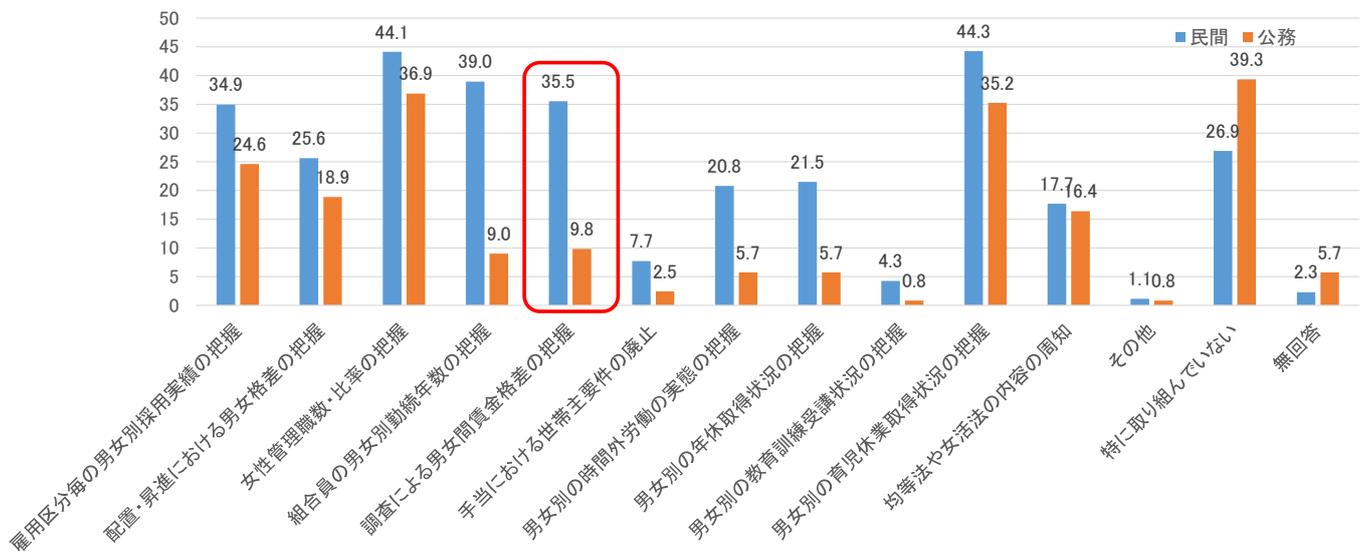
男女間賃金格差と女性非正規比率の推移



厚生労働省「令和6年版 働く女性の実情」のデータをもとに作成。

5

単組における男女間賃金格差の取り組み



データ出所:「女性の労働組合活動への参画に関する調査」(2025年実施、速報値)
注:回答組織数は民間870組織、公務は122組織。

6

構成組織・地方連合会における男女間賃金格差の取り組み



データ出所:「構成組織、地方連合会における労働組合の参画に関する調査」(2024年実施、構成組織は45組織が回答) 7

2. 組合員の賃金格差 —2025生活アンケートのデータから

a. 連合生活アンケート

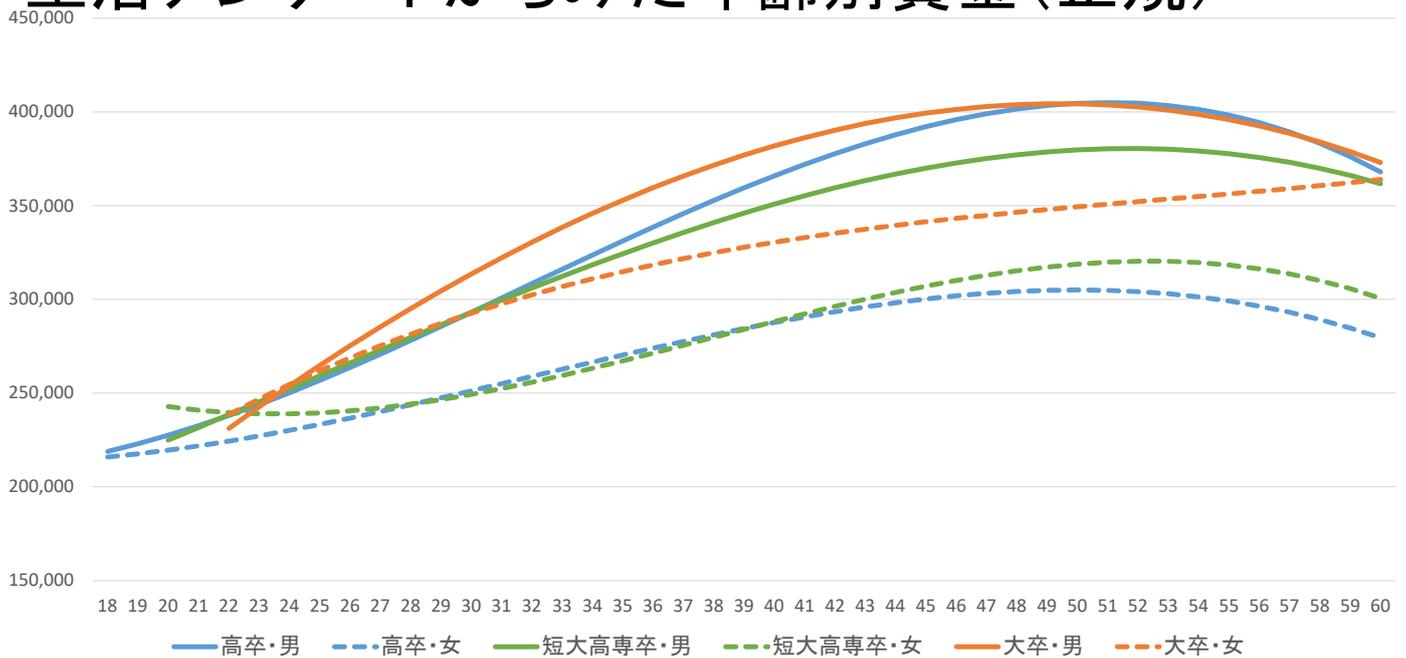
調査対象: 連合構成組織の組合員(正規雇用)
 調査時期: 2025年6~9月
 有効回答数(集計対象数): 26,724件(男性20,275件、女性5,780件)
 (平均年齢)男性: 41.0歳、女性40.8歳

b. 連合パート派遣生活アンケート

調査対象: 連合構成組織の組合員(非正規雇用)+非正規雇用労働者
 調査時期: 2025年6~9月
 有効回答数(集計対象数): 23,430件(男性3,755件、女性18,710件)
 (平均年齢)男性: 50.2歳、女性51.7歳 ※男性の38.8%が60歳以上

「男女同一の制度だから、賃金格差はない」は本当???

生活アンケートからみた年齢別賃金(正規)



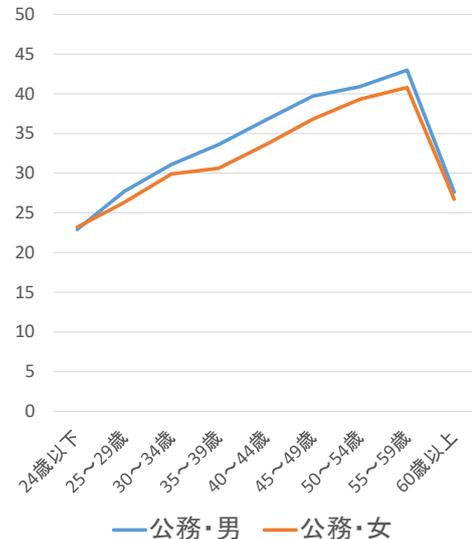
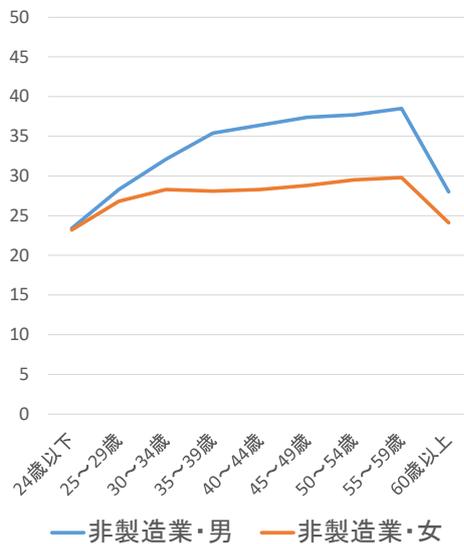
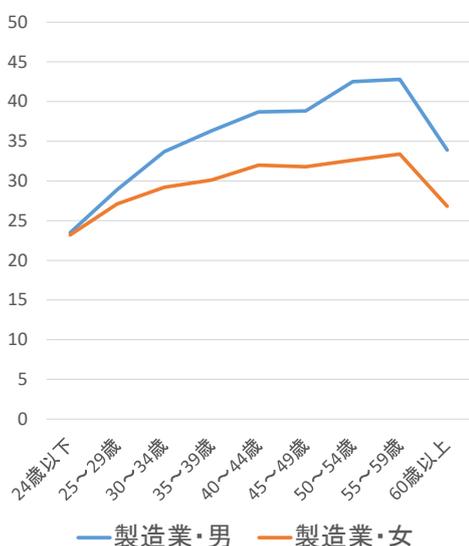
組合員の男女間賃金格差(所定内賃金)

	男性	女性	男女間賃金格差 (男性=100)
年齢計	35.3万円	29.2万円	82.8
29歳以下	27.1万円	25.7万円	94.9
30~39歳	34.3万円	29.0万円	84.7
40~49歳	37.9万円	30.7万円	81.0
50~59歳	40.3万円	32.2万円	79.8

一般労働者に比べると、男女間賃金格差は小さいが、年代が上がるにつれて賃金格差は拡大

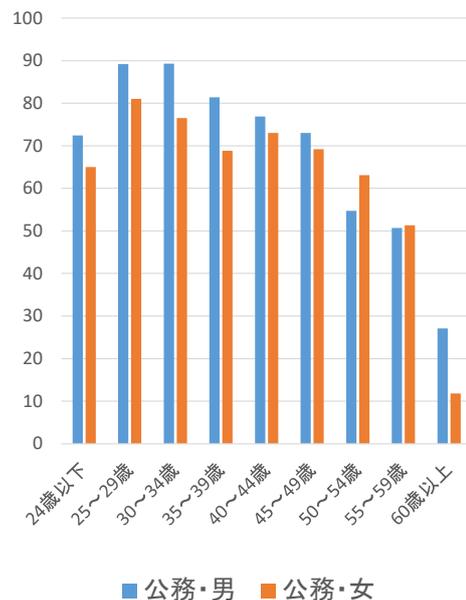
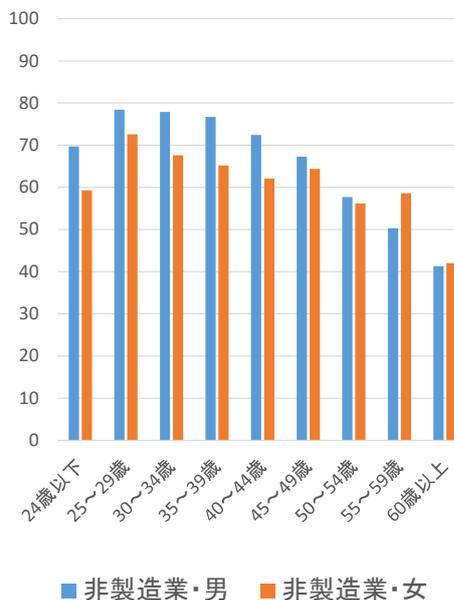
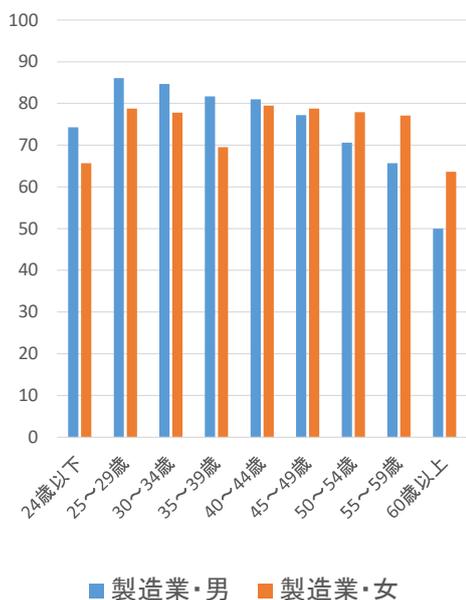
29歳以下 = 100
50代の賃金
男性: 148.7
女性: 125.1

業種別にみた所定内賃金(単位:万円)



11

業種別にみた前年に比べた賃金 — <増えた> (「大幅に」+「少し」) 比率 (%)



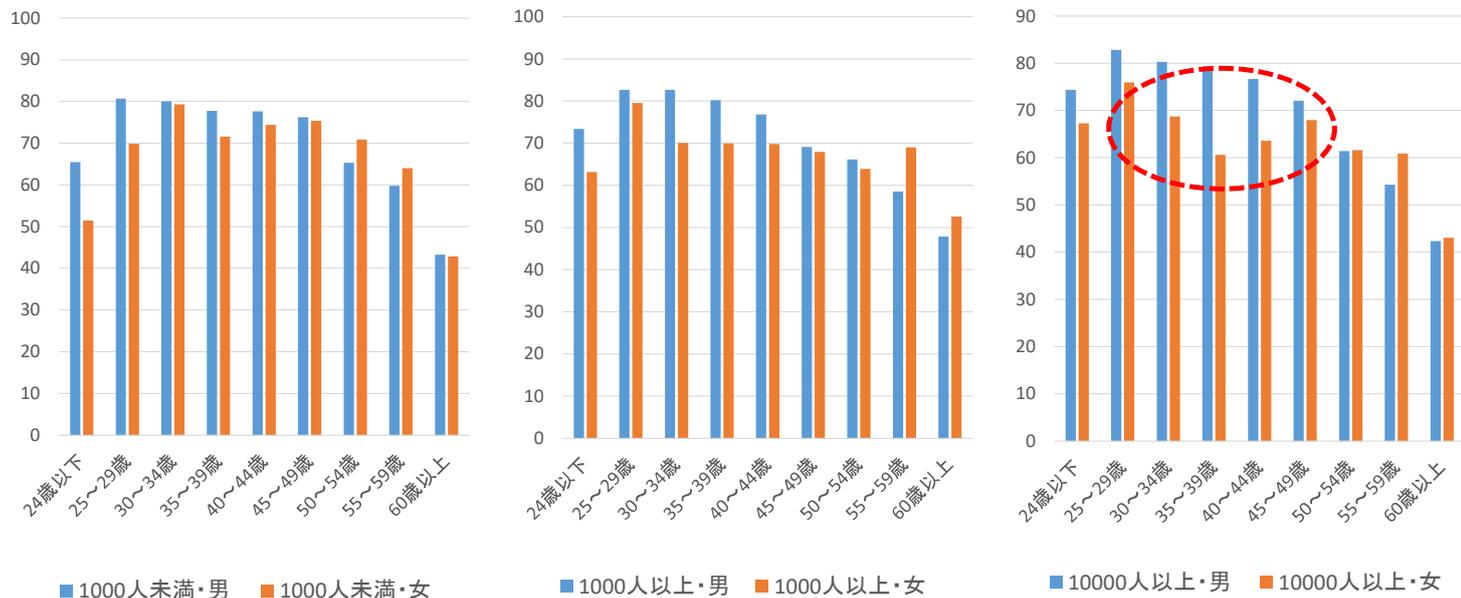
12

規模別にみた所定内賃金(単位:万円)



13

業種別にみた前年に比べた賃金 — <増えた> (「大幅に」+「少し」) 比率 (%)



14

■ 30～40代の女性で賃金が<増えた>が少ない理由

- 30～40代の女性の特徴
育児・介護のための短時間勤務者が一定割合を占める
(30代15.6%、40代は8.0%)

勤務制度	所定内賃金額 (万円)	前年と比べて 賃金が<増えた>	賃金に <満足>
育児・介護のための短時間勤務	24.5万円	48.7%	42.8%
短時間勤務以外	30.7万円	72.8%	51.7%

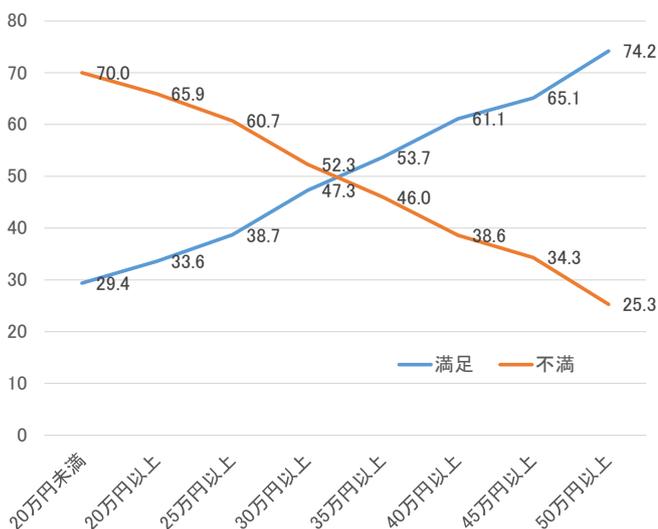
注: 30～40代の短時間勤務者数は332人、短時間勤務以外は2452人

男性の同年齢層の短時間勤務者は0.3%に過ぎず、女性にのみ短時間勤務制度を選択することによる影響が出ている可能性。

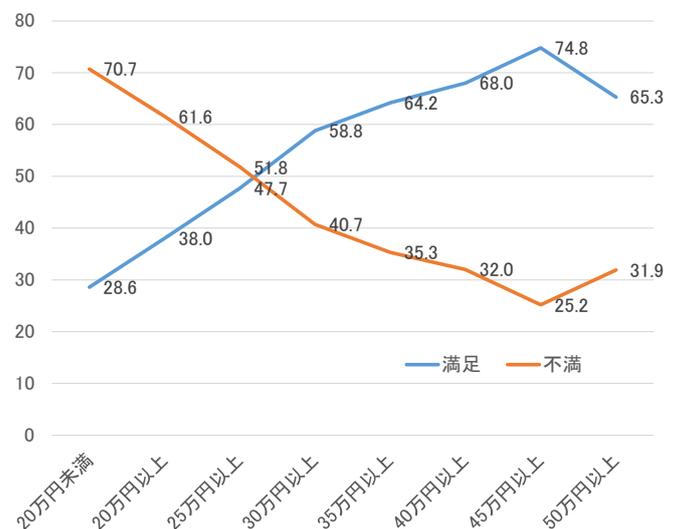
15

所定内賃金と賃金満足度 —<不満> (「どちらかといえば不満」+「不満」) 比率

【男性】



【女性】

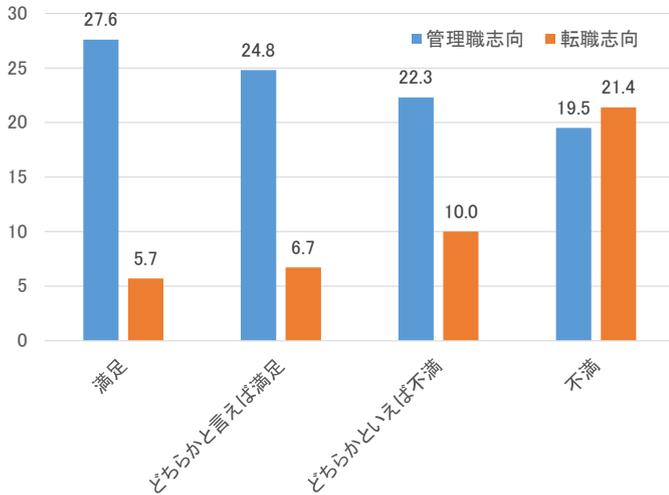


16

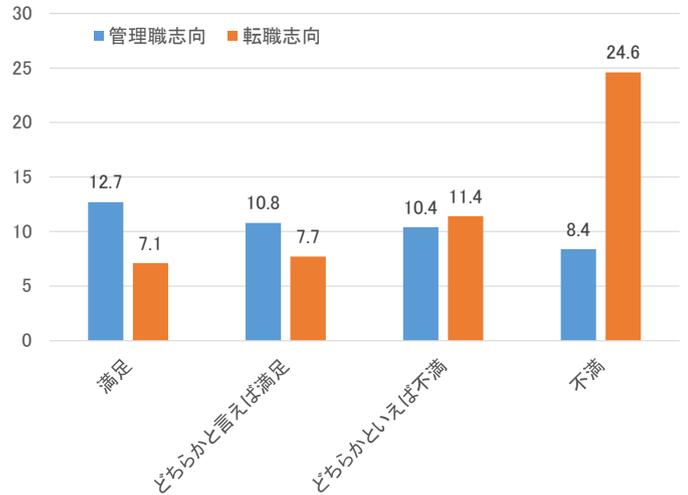
賃金満足度とキャリア

- 賃金に満足している層で「管理職志向」がやや多い。
- 賃金に不満な層は転職して解決？

【男性】



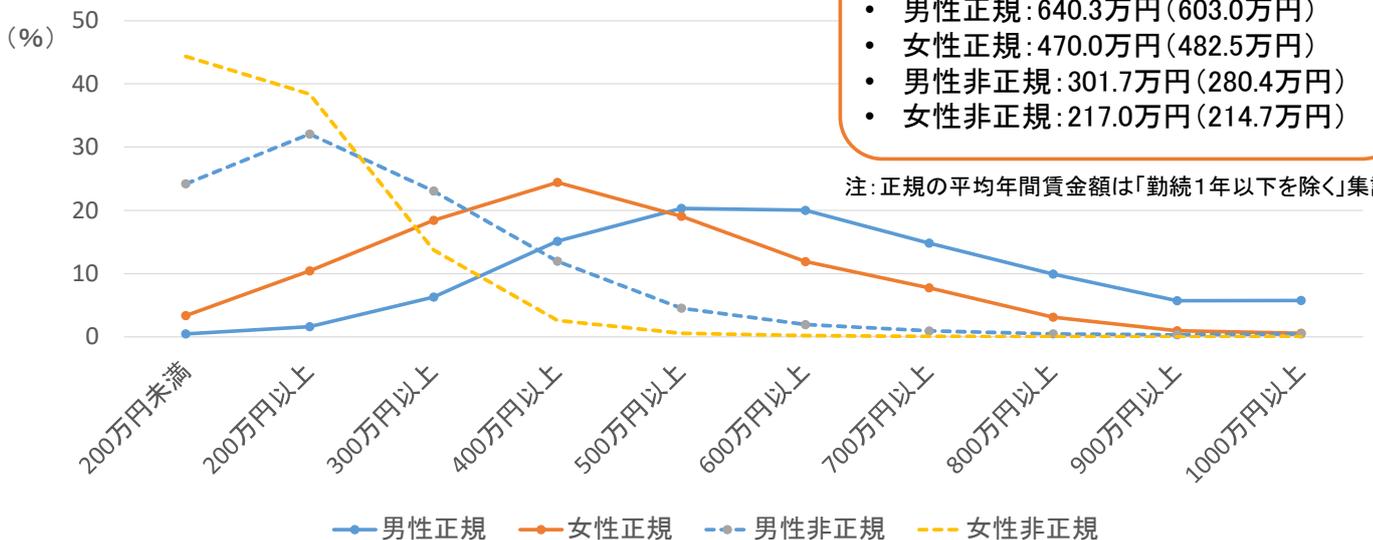
【女性】



注: 管理職志向は「経営側として運営に携わりたい」と「管理職として仕事をしたい」の合計、転職志向は、「キャリアを考え転職や起業をしたい」と「職場や会社に不満があり転職したい」の合計

3. 非正規雇用の賃金

図 正社員と非正規雇用の年間賃金の比較

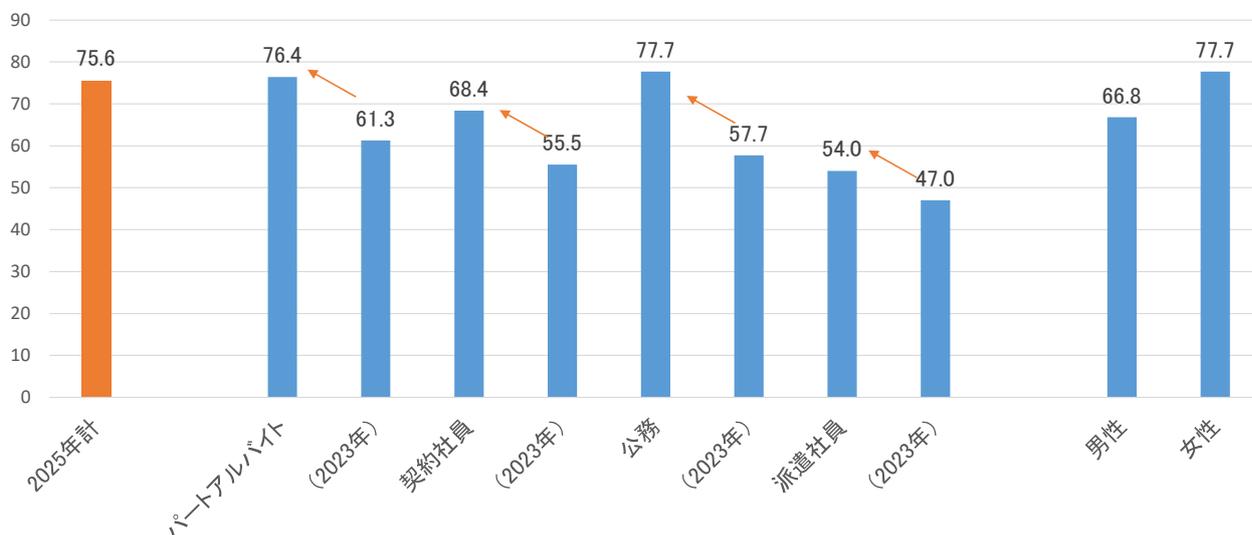


平均年間賃金額(中央値)

- 男性正規: 640.3万円 (603.0万円)
- 女性正規: 470.0万円 (482.5万円)
- 男性非正規: 301.7万円 (280.4万円)
- 女性非正規: 217.0万円 (214.7万円)

注: 正規の平均年間賃金額は「勤続1年以下を除く」集計

1年前と比べた時間当たりの賃金 —「上がった」比率



注:「1年前はいなかった」を除く集計

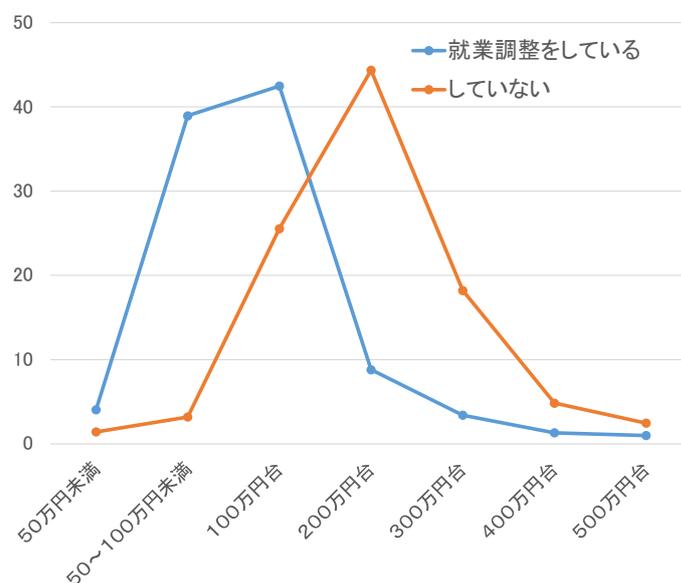
就業調整と年間賃金

【就業調整をしている割合】

- パート・派遣計: 19.4%
- 男性: 11.9% (20代以下が多い)
- 女性: 20.9% (うち既婚者は25.7%)

	平均年間賃金額	年収200万円未満 (%)
総計	230.9万円	41.1%
就業調整している	140.5万円	85.5%
していない	253.1万円	30.1%

図 就業調整の有無別年間賃金



年収200万円未満層の就業調整(%)

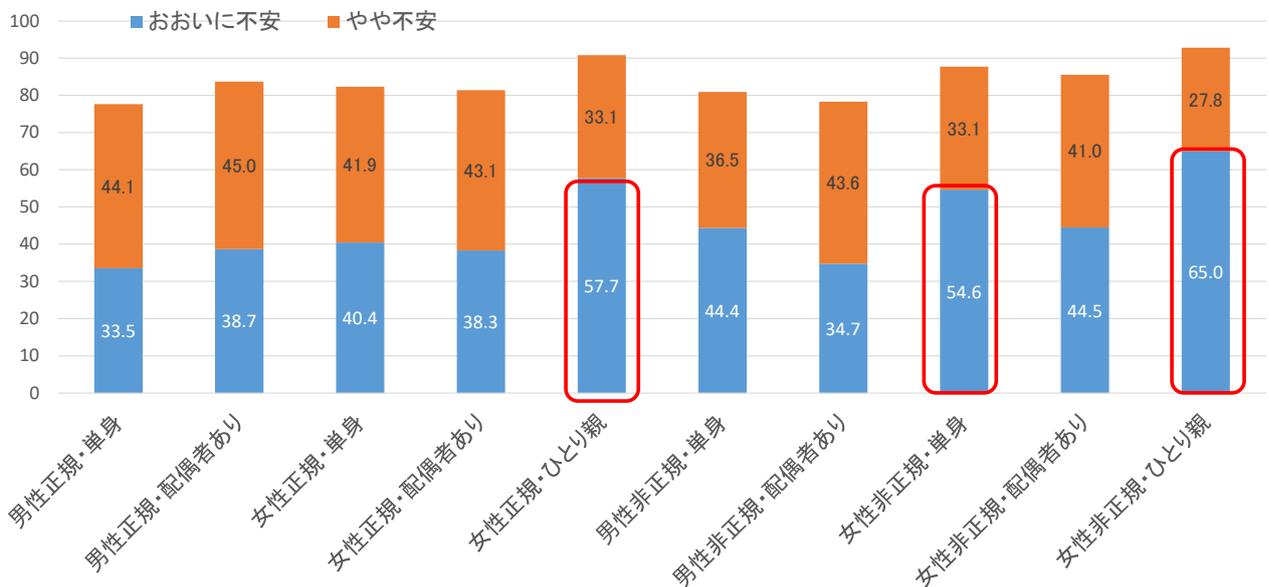
同じ年収200万円未満の層でも、最賃ランク別に見ると、就業調整をしている割合に差あり。

		就業調整をしている計									就業調整していない	無回答	件数
		所得税の非課税限度額以内に抑える	配偶者控除を受けられるようにする	配偶者手当を受け取れるようにする	健保・年金の被扶養者から外れない	務が生じない	社会保険料の支払い義務が生じない	会社が社保加入要件に該当させない	減額を避ける	年金減額率を抑える・			
年収200万円未満計		41.1	22.9	12.0	5.4	11.3	11.0	3.8	1.1	4.0	58.2	0.7	8704
最賃	Aランク地域	49.8	29.0	15.2	7.1	13.9	14.4	4.6	1.3	3.8	49.7	0.5	2978
	Bランク地域	38.1	20.8	10.9	4.9	10.7	9.8	3.5	1.0	4.2	61.0	0.9	4696
	Cランク地域	26.2	13.5	7.1	2.9	5.2	6.4	2.7	0.6	3.9	73.2	0.6	801

21

家族構成別将来不安 一収入や貯蓄

- 女性・ひとり親、女性非正規・単身で強い収入貯蓄への不安
生活に必要な収入を稼げていない？



22

4. 春季生活闘争にかかわる男女平等課題

【ジェンダー不平等がもたらす課題】

- ジェンダー平等意識の欠如
- 女性に対する家族的責任(家事・育児・介護)の偏り
- 女性の健康に関する理解の不足(男性だけでなく、女性自身も)



女性の就業が制限される(女性が就業を制限する)可能性



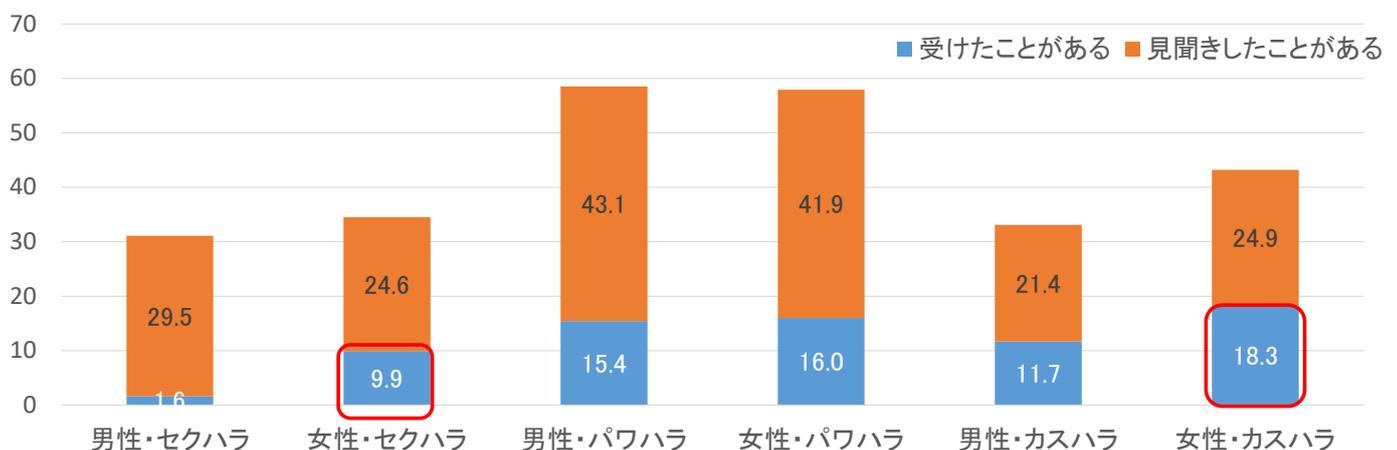
結果として、「男女間賃金格差」が生じてしまう

「家族的責任」も「健康」も男女共通する課題

23

(1) ハラスメント

図 ハラスメントを受けた、または、見聞きした比率(正規)



24

(2) 育児・介護との両立

	平均年齢	配偶者あり	子どもが いる	要介護家族 がいる	親の介護に <不安>
男性正規	41.0歳	64.7%	49.9%	11.0%	68.5%
女性正規	40.8歳	46.2%	34.4%	15.0%	72.4%
男性非正規	50.2歳	48.2%	23.4%	21.1%	52.8%
女性非正規	51.7歳	66.7%	49.9%	26.6%	69.2%

- ・ 要介護家族がいる割合は年齢が高い層ほど多くなり、50代以上では、2～3割を占める。(60歳以上で働く割合が増加しており、要介護家族がいる組合員は増加傾向)
- ・ 男性に比べて女性で介護<不安>が多い

25

(3) 女性の健康

連合総研「第49回勤労者の仕事と暮らしのアンケート」(2025年6月実施)

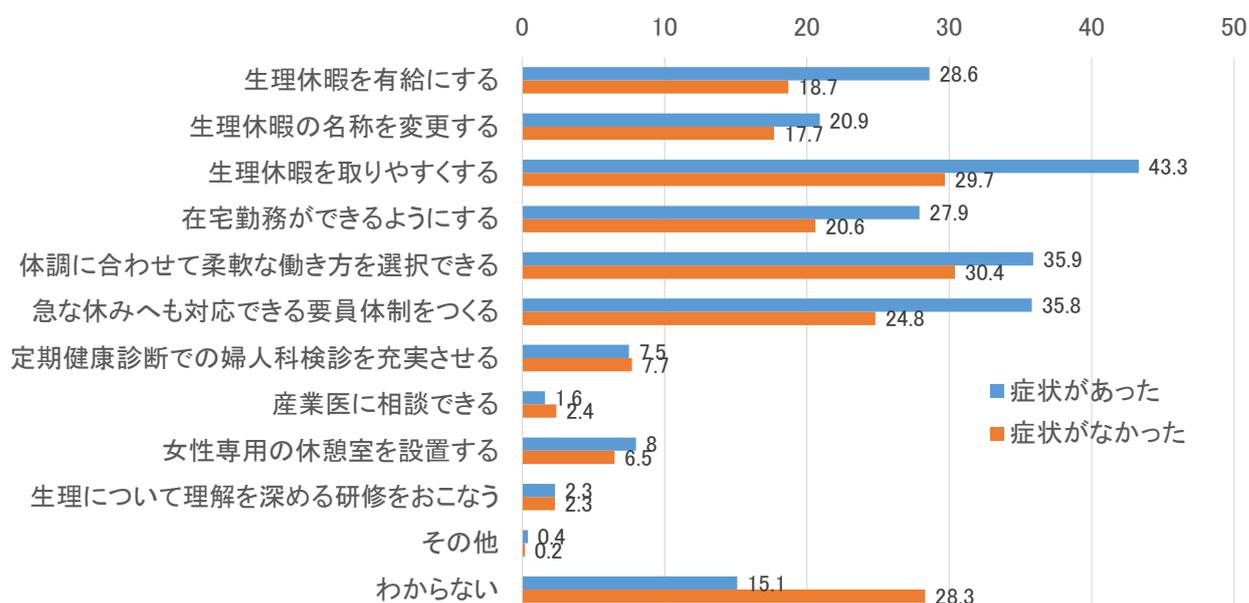
- ・ 仕事に影響があるような生理の症状が「あった」40.0%
- ・ 仕事に影響があるような更年期障害の症状「あった」16.0%(40代以上)

	生理	更年期障害
症状があるときの対応(3つ以内選択)	①我慢して仕事をした(60.6%) ②病院に行ったり、薬を服用しながら仕事をした(37.8%) ③年次有給休暇・傷病休暇を取った(14.9%)	①我慢して仕事をした(60.2%) ②病院に行ったり、薬を服用しながら仕事をした(31.6%) ③年次有給休暇・傷病休暇を取った(14.6%)
症状がある時の仕事への影響(3つ以内選択)	①仕事の効率が落ちた(52.1%) ②仕事に影響が出ないように我慢した(45.9%) ③仕事を休んだ(27.8%)	①仕事に影響が出ないように我慢した(49.0%) ②仕事の効率が落ちた(41.7%) ③ミスが増えた(18.9%)

出所：連合総研(2025)『女性労働者の職場における健康課題—女性が健康に働き続けるための環境整備に関する調査研究委報告』

26

つらい生理や更年期障害の際の望ましい職場の対応(女性、3つ以内選択、%)



注:生理の症状の有無別に集計

27

5. 男女間賃金格差解消に向けた労働組合の取り組み

- ・ 賃金・労働条件を担当する女性役員の増加
→賃金の取り組みにジェンダーの視点が入りやすい

表 女性執行委員が賃金・労働条件を担当している比率(%)

	単組(民間)	単組(公務)	構成組織	地方連合会
2025年調査	57.9% *	51.9% *	53.3%	53.2%
2015年調査	37.7%	35.9%	26.7%	8.9%

注:単組調査は2025年6月、構成組織・地方連合会調査は4月実施。単組調査の結果は速報値。

■ 個別賃金データの活用と属性別の分析

28



女性の健康課題と休暇

日教組女性部長 菊池ゆかり

JTU 日本教職員組合

日本教職員組合

全国47都道府県
すべてに組織

学校で働く教職員
教育関係団体等で
働く職員が所属

幼稚園、こども園、小学校、
中学校、高等学校、大学、
高等専門学校、専修学校、
各種学校などの教職員と教
育関連団体スタッフ、病院
や宿泊施設の職員で構成



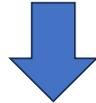
JTU 日本教職員組合

日教組のとりくみ

全国の権利について調査を実施

妊娠・出産、育児・介護等に関する権利 各都道府県・政令市の規程調査（2023）

働きやすい職場のための権利規程等調査（2025）



それぞれの自治体によって定められている
権利規程の情報を共有し、各自治体交渉にいかす



6.産休・育休引継保障

単組名	日数	備考
()県	校長は、学校運営上必要と認めるときは、引継日を設定することができる。1回の引継ぎについて1日	
()市	出産休暇開始前の前日1日及び育児休業終了日の翌日1日を引継日として加えることができる	4月1日から5月2日に出産休暇に入る予定の教員に対し、始業式から出産休暇までの期間、非常勤講師を配置できる。
	原則として休暇等の始期の前日(前日が週休日等にあたる場合はその直前の日)および引き続く休暇等の終期の翌日(翌日が週休日等にあたる場合はその直後の日)とする。(1日ずつ)	必要に応じて栄養教諭、学校栄養職員、県立学校司書、一人配置の養護教諭や事務職員、教諭は、始期の前日と前々日(2日)に行うことができる。
	産前・産後合計3日間	「前2日、後1日」または「前1日、後2日」
	3日以内	代替者は日々雇用(日額支給)、旅費・交通費なし 両性適用 事務職員・栄養職員以外の者で引継ぎが春期休業期間に係る場合は引継ぎ日無し
	()4日以内 ただし、育休後の引き継ぎは3日	2021年度4月1日より、夏季休業期間の開始までに産前休暇が見込まれる教員が勤務する学校において、産休補充の臨時的任用職員として任用予定の講師を年
	()4日以内 ただし、育休後の引き継ぎは3日	(対象は教諭、養護教諭、栄養教諭)
	ある	
	3日以内	学校事務職員等にはない
	()市 講師確保 特別専科教諭	1学期に産育休を取得する予定者には予め4月から講師配置 2学期以降の代替には新規採用のうち特別専科教諭として採用の者を兼務発令により配置
	()県 1日 事務職員・栄養教職員は前3日、後1日(複数配置の場合を除く)	
	()市	
	産休前1日(事務職員、栄養職員、養護教諭は2日) 産休後1日 育休後1日	全職種の教職員が対象。ただし、養護教諭、事務職員、学校栄養職員、現業職員については、複数配置校は対象外 教諭は、学年始・学年末休業日の期間中で引継日が必要ないと認められる場合は、引継日を設けない 代員間の引継日はなし
	()県 「産前休暇前3日、産後休暇または育児休業後3日」	男性が育児休業する場合も同じ(2025年4月1日～)
	()市 なし	

産休・育休引継保障

8.妊娠教員の負担軽減措置(体育実技の代替等)

単組名	軽減措置	代替措置	その他
妊娠中、産休に入るまでの体育授業免除		妊娠者1名につき1名の非常勤講師 勤務時間は、概ね、担当授業時数×1.5	非常勤講師が見つからず任用されない場合でも体育授業は免除される
体育授業免除		非常勤	妊娠が明らかになったときから
小学校…妊娠判明時よりその全期間 中学校…体育担当の女子教員の妊娠が判明した場合、当該女性教員が妊娠教員として在職する期間		妊娠中のため体育の授業を行うことが困難な女子教員に、非常勤講師を任用する。	
体育代替		中学校 週20時間 小学校・盲ろう学校 週6時間 小学校担任の臨時的任用者にも措置、いずれも妊娠判明から全期間	
特別支援学級担任の学級運営支援		週20時間以内、上限400時間	
特別支援学校担任への業務補助		6時間×週5日×24週	
「盲・ろう学校教員の妊娠者に業務補助員を加配」		(1日6時間×週5日×24週)	
養護教諭・助教諭への妊娠代替非常勤職員		4～7月、80時間以内 複数配置校を含む	
中学校の体育担当女性教員及び小・中学校の特別支援学級担任女性教員の妊娠が判明した際、本人から実技等の指導が困難であると申し出があった場合		職員派遣によるチームティーチング	
市)中学校の体育担当女性教員及び小・中学校の特別支援学級担任女性教員の妊娠が判明した際、本人から実技等の指導が困難であると申し出があった場合		職員派遣によるチームティーチング	
市)中学校の体育担当教諭及び中学校の特別支援学級担任の妊娠が判明した際、本人から実技等の指導が困難であると申し出があった場合		職員派遣によるチームティーチング(週15時間の非常勤講師)	
県)産前休暇に入るまでの25週を超えない範囲で、2週間以上にわたり実技指導が困難な場合に非常勤講師が派遣		体育実技指導員非常勤講師の勤務は、小学校及び特別支援学校で週3時間以内、中学校で週18時間以内	
体育以外の身体を使う教育活動(小学校生活科)に配置可			
市)2週間～25週以内で非常勤講師を配置		体育実技指導員非常勤講師の勤務は、小学校及び特別支援学校で週3時間以内、中学校で週18時間 中学校体育教諭は補助指導員の臨任講師が派遣 小学校では特に体育の授業の負担が軽減(交替授業の措	
産前12週間目(多胎妊娠は18週間目)に当たる日から		補助講師の任用 体育専科で保健体育12時間以上持っている人(軽減の例) 生徒引率、出張の制限、修学旅行引率、部活動指導、小学校の体育の授業を合同体育や時間割変更、校務分掌など	職務専念義務が免除されるのではなく、補助講師に必要な指示を与えて体育実技に関わる指導をさせながら体育の授業を行う。 母子の健康を維持するために適当と認める方法によって、業務を軽減することができる。
出産予定日12週間前から、産前休暇に入る前日までの4週間 妊娠中および出産1年以内		担当業務に従事する時間のみ勤務時間とする。時間給2500円、通勤費実費支給	
中学校体育専門教諭のみ予算措置がある。産前休1ヶ月前より補助非常勤講師が実技指導を本務者に代わって行うなどTT形式で授業補助を行う。			

妊娠教員の負担軽減措置
(体育実技の代替等)

日本教職員組合

23.離職・再採用

単組名	摘要	備考
	育児や介護を理由にやむを得ず離職した教員が、再び採用を希望する場合に、一般の選考検査とは別の検査によって再採用される制度	●対象者の要件 ・退職理由が育児介護 ・県正規採用で自己都合退職者 ・離職期間5年以内 ・離職前と同校種同教科 ・定年退職まで1年以上 ・制度利用は一度のみ
	国公立学校の正規教員として、3年以上の経験があれば、正規教員経験者を対象とした選考を受けられる。	
	介護のための離職再採用制度 教員が要介護者を介護するため、やむを得ず自己都合退職して再び採用を希望した場合、再採用が認められる	対象者 県教員 旨を届け出た教員 離職期間 離職後 選考試験 面接試験が実施される(面接試験の結果に基づき再採用が決定され、結果通知書が交付) 再採用の時期 希望した年度の4月1日より採用(新規採用と同じ扱いとなるので、離職時の在籍校に採用されるわけではない)
	(市)離職再採用制度 要介護者を介護するため、やむを得ず自己都合退職して再び採用を希望した場合、再採用が認められる	対象者 静岡市教育委員会が任命する教員で離職時に再採用を希望し、その旨を届け出た教員 離職期間 離職後2年間を経過した日の属する年度の末日が限度。 選考試験 面接試験が実施される(面接試験の結果に基づき再採用が決定され、結果通知書が交付)再採用の時期 希望した年度の4月1日より採用(新規採用と同じ扱いとなるので、離職時の在籍校に採用されるわけではない)
	(県) (市)	
	なし	
	育児・介護を理由とした退職教員の再採用制度	育児・介護のため退職して10年以内の者
	(県)(介護理由退職者特別選考)介護を理由にやむを得ず退職した正規任用教員は、教員採用試験において2次試験の個人面接のみ。	「介護理由退職者特別選考証明書」を退職時に所属長に作成を依頼し、出願時に提出する。
	(市)(介護理由退職者特別)介護を理由に退職した場合、退職後6年以内であれば、教員採用試験において、1次試験免除・2次試験口述(個人面接)のみ	退職時に、退職校の校長から「介護理由退職者証明書」を受け取る。
	(市)(子育て理由退職者特別)子育てを理由に退職した場合、退職後6年以内であれば、教員採用試験において、一次試験免除・二次試験口述(個人面接・集団面接)のみ。	退職時に、退職校の校長から「子育て理由退職者証明書」を受け取る。

離職・再採用

出生サポート休暇 (不妊治療)

25.不妊治療

単組名	摘要	備考
	<p>「出生サポート休暇」 ・職員が不妊治療に係わる通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合、一の年において5日(当該通院等が体外受精その他の人事委員会が定める不妊治療に係わるものである場合にあっては10日)の範囲内の期間</p>	<p>・1日又は1時間 ・1暦年 ・必要に応じ自由が確認できる書類 ・不妊の原因等を調べるための検査、不妊の原因となる疾病の治療、タイミング法、人工授精体外受精、顕微授精等 ・医療機関への通院、医療機関が実施する説明会への通院等も含む ※必要と認められる移動を含む。 ※日数を超える場合、病気休暇の運用も現行どおり可能</p>
	<p>名称: 出産サポート休暇(2022年1月より) 年5日間(体外受精及び顕微授精は10日間) 出生サポート休暇 ①体外受精・顕微授精等10日 ②上記以外の治療5日 3か月以内の病気休暇が取得できる 5日(当該通院等が体外受精その他県教育委員会が定める不妊治療に係るものである場合にあっては10日)以内。 (単位: 1日または1時間) 出生サポート休暇に変更された 1年に6日間(1日または1時間単位) 年6日(対外顕微授精は10日)</p>	<p>配偶者の診断結果や治療に伴う説明も対象。移動および治療に要する時間が4時間程度の場合は10日 「出生サポート休暇」に名称変更(2023年より)</p>
		不妊原因の調査、疾病治療、不育治療等含む

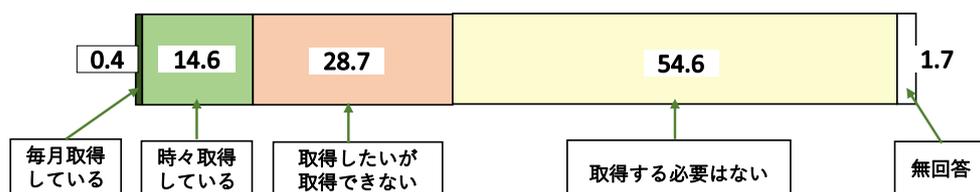
JTU 日本教職員組合

学校現場における女性の健康課題

生理休暇

- ・生理休暇に対する認知
「知っている」女性 89.8%
男性 73.7%

・生理休暇の取得状況



日教組女性部「権利行使に関する調査報告書」2017年

休暇制度があっても
行使できない



JTU 日本教職員組合

生理休暇を取得できない理由

- ・休んでしまったら、他の教職員に負担がかかってしまう。
- ・鎮静剤を飲んで乗り切れるので我慢している。
- ・現場の多忙化。とれる雰囲気ではない。
- ・子どもの行事や病気などで休みをとっているのに、自分の生理では休みにくい。
- ・管理職が男性なので、言い出しにくい。

・生理休暇をとってない人もいて、「そのくらいで休むのか」と思われる気がする。

・臨時的任用職員なので、取得していいかわからない。

・我慢すれば働けるので、生理で休んではいけないと思っていた。



日教組女性部「権利行使に関する調査報告書」2017年

女性部のとりくみとして

管理職が男性なので、言い出しにくい

名称変更の動き

- ・健康管理休暇
- ・ライフサポート休暇
- ・健康サポート休暇
- ・ウェルネス休暇 等

しかし・・・、

名称変更したことが、休暇取得促進につながっているか。

生理休暇が保障されていることが、分かりにくくなっていないか。

生理休暇をとってない人もいて、「そのくらいで休むのか」と思われる気がする。

生理痛や月経前症候群（PMS）の症状には個人差がある。症状の違いがあっても、困難さがあることには変わりはない。生理休暇は、不要ではないかとされ、取得条件が厳しくなるようなことはさげなければならない。

取得しやすい長期休業中等に積極的に取得するとりくみをすすめる。



私たちの働き方が 子どもたちのロールモデルになる

一日も休まずに元気に働く！

体調が悪くても我慢して働く！

家族や自分の事情で休むなんてありえない！



体調が悪いときは無理をしないで休む

家族や自分の事情で休むこともある

安心して働く・休むことができる職場に！



カスタマーハラスメント対策に向けた JR連合の取り組み

2026年3月6日
3.8国際女性デー
中央集会



J R 連 合
日本鉄道労働組合連合会



カスタマーハラスメント対策に向けた JR連合の取り組み

<本日の流れ>

- I. JR連合の組織紹介
- II. カスタマーハラスメントの実態
- III. JR連合(交運労協)の考え方と取り組み
- IV. 各単組における取り組み

Ⅱ. カスハラの実態①

<カスタマーハラスメントの定義> 2025年12月10日実施 労働政策審議会 雇用環境・均等分科会(第88回)資料3-4
(事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(案)より抜粋)
「職場において行われる①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの」

<経緯>

- ・様々な利用客と相對する現場では、酔客等からの暴行事件や、トラブルが後を絶たなかった。
- ・「**第三者加害**」として対応マニュアルを整備・周知したり、ポスターでの啓発活動をするなどの対応をしてきた。



<カスハラ対策が進まなかった要因>

1. いき過ぎた顧客至上主義 ~お客様は神様であるという意識~
2. 企業対応の遅れ ~企業イメージの悪化を過度に恐れる~
3. 悪質クレームの基準がない ~悪質クレームの判断ができない~



4

Ⅱ. カスハラの実態②(国土交通省のプレス資料)

鉄道係員に対する
カスタマーハラスメントの発生状況
2023年度 1,568件
2024年度 1,513件

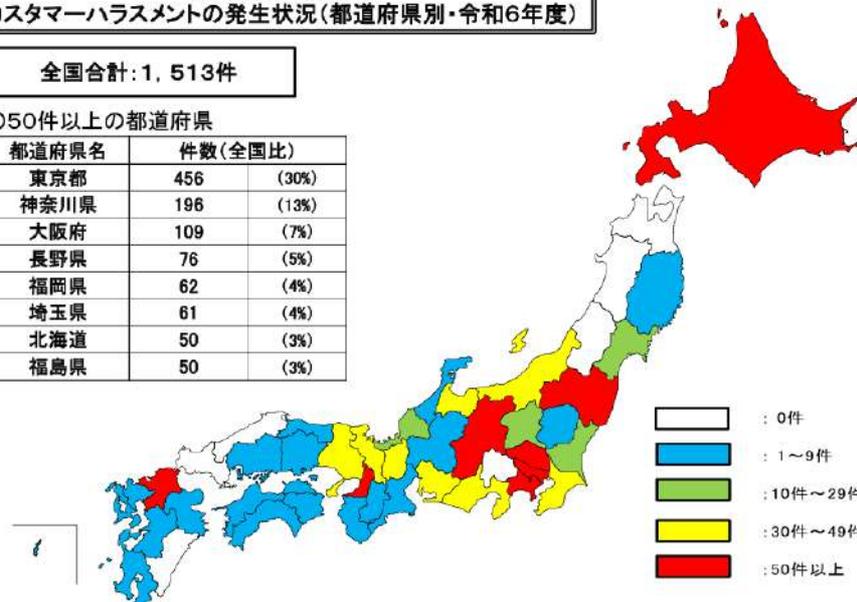
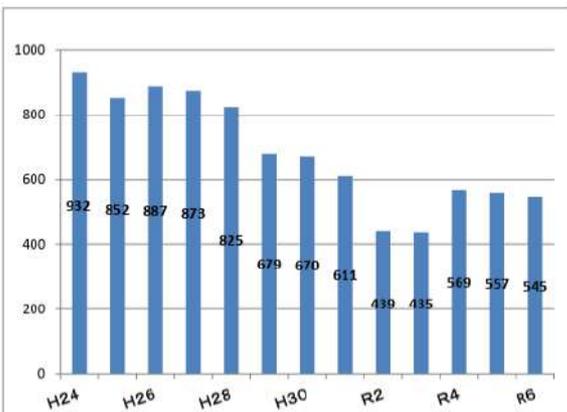
鉄道係員に対する
カスタマーハラスメントの発生状況(都道府県別・令和6年度)

全国合計: 1,513件

○50件以上の都道府県

都道府県名	件数(全国比)
東京都	456 (30%)
神奈川県	196 (13%)
大阪府	109 (7%)
長野県	76 (5%)
福岡県	62 (4%)
埼玉県	61 (4%)
北海道	50 (3%)
福島県	50 (3%)

鉄道係員に対する暴力行為の発生状況
2024年度 545件



5

交通重点政策

2023—2024

JR連合の政策活動と「交通重点政策2023—2024」について

◆制度・政策要望(予算関連)

- I. 産業の「回復・成長・拡大」に向けた支援策(新型コロナウイルス感染症関連)
 1. 今後の感染症等への対応
 2. 産業の「復興・回復」に向けた支援策
 3. 産業の「成長・拡大」に向けた持続的かつ安定的な支援策

II. 持続可能な「ヒト・モノネットワーク」の実現

1. 総合交通政策の推進
2. 持続可能な交通体系の確立と維持・発展に向けた取り組みの推進
3. 鉄道安全を守るための鉄道インフラ基礎の強化
4. 社会のニーズ・要請への対応
5. 貨物鉄道へのモーダルシフト促進

II. 持続可能な「ヒト・モノネットワーク」の実現

4. 社会のニーズ・要請への対応

(8) カスタマーハラスメント防止に向けた対応

- ・JR各社や民鉄協会などが連携して啓発活動に取り組み、**暴力(犯罪)行為の発生件数は減少傾向にあるが、依然として多く発生。**



【JR連合の要望】

- ・カスタマーハラスメントを明確に定義し、客観的に証明する方法を示し、従業員を守る法律や制度を整備すること。

- カスハラは、他のハラスメントと同様、**働く者の心身に大きな悪影響を与える重大な問題。**
- 国や各企業、業界団体等による様々な取り組みがあるにもかかわらず、**迷惑行為等の発生件数は高止まりしている。**
- 傷害・暴行罪として刑事事件に扱われるケースもあり、看過できない課題。**

➢JR連合は、こうした現場の実情を踏まえ、**2021年度より「重点政策」の1つにカスハラ問題への対応を掲げ、提言を発してきた。**

➢**また、他産別との情報交換や政策活動の連携も行ってきた。**

- ※ UAゼンセン(商業・流通)では2015年から対策を検討。
- ※ 航空連合との学習会(盗撮罪)

6

交運労協「第27回交通運輸政策研究集会」

カスタマーハラスメント防止について考え、互いに尊重し、共感しあえる社会を創ろう！

交運労協は5月23日、東京都・田町交通ビルにおいて「第27回交通運輸政策研究集会」を開催した。昨年同様1日開催とした集会には総勢約140名が参加し、JR連合からは、交運労協の政策委員長である荻山市朗会長を含む内局役員や、白壁靖子特別執行委員をはじめとする女性役員3名、及び各地方交運労協代表者の総勢9名が参加した。

冒頭、挨拶に立った野野敏彦議長は「カスタマーハラスメントの防止に向け、職場における実態や、先行して取り組む産別の取り組みや考え方、国の施策について議論し、法制化や業界ガイドライン策定などの政策展開を図っていきたい」旨を述べた。



今後の政策展開に向け意思統一を要請

集会の前半では、交運労協の慶島譲治事務局長(JR連合より派遣)より「交通運輸・観光サービス産業におけるカスタマーハラスメント防止ガイドライン(素案)」の報告があり、その後、厚生労働省雇用環境・均等局ハラスメント防止対策室の中込左和室長よりカスタマーハラスメント防止に向けた取り組みに関する基調講演が行われた。



後半では、荻山政策委員長がコーディネーターとなり、慶島事務局長と中込室長に加えて、UAゼンセン、運輸労連、私鉄総連の代表者をパネラーに迎え、カスタマーハラスメントの実態や防止に向けた取り組み等についてパネルディスカッションを行った。出席者からは「SNSへの書き込みや付きまといなど被害は多岐にわたり、泣き寝入りする者も多い」「コロナ禍において、配達先で消毒スプレーを噴霧された」といった被害が報告されると、会場の参加者からも「乗務中に無断で撮影された」との声があがった。その後、「働く者の社会的役割・重要性を認識すべき」「社

➢また、カスハラ対応は、**交通・運輸・観光サービス産業に共通の課題**でもあり、政策展開においては、政府会議等に代表として参画する「**交運労協**」との連携が不可欠。

➢JR連合としては、**交運労協の政策委員会や三役・幹事会において、カスハラ問題を取り扱うことについて発意のうえ、交運労協全体で「カスハラ問題」を取り扱い、行動していく取り組みを展開。**

2022年5月には交運労協が、カスハラ問題を扱う(社会に訴える)集会を開催

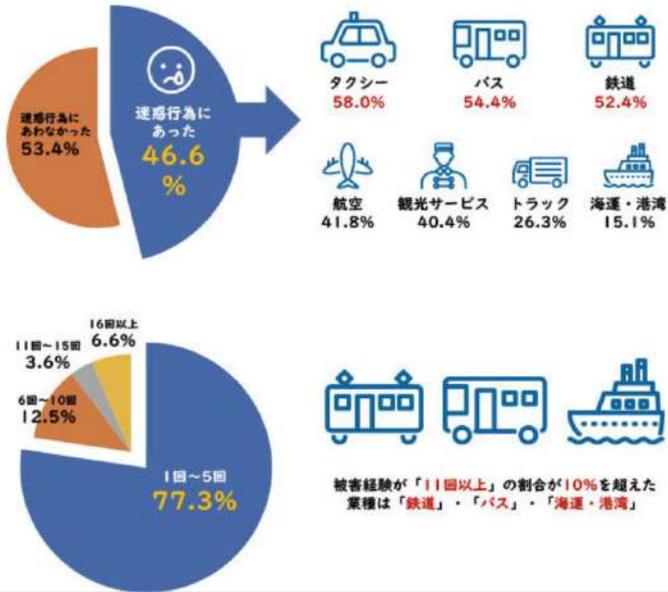
※JR連合・荻山前会長が交運労協の政策委員長を務めており、政策担当役員とともに、中心で運動に参画

7

Ⅲ. JR連合(交運労協)の考え方と取り組み－3

1. 一般的なカスタマーハラスメントについて

Q: あなたは直近2年以内で利用者等から迷惑行為の被害に、あった事がありますか? あった方はどのくらいありますか?



悪質クレーム(迷惑行為)アンケート調査

悪質クレーム(迷惑行為)アンケート調査へのご協力をお願い

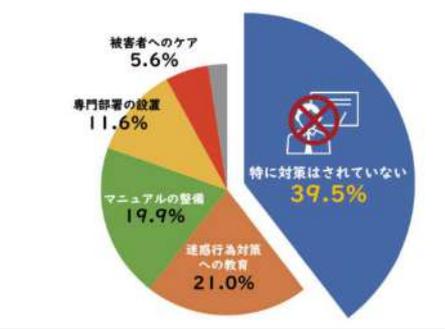
社会を支えるお仕事への感謝を申し上げます。私たちは、陸・海・空の交通運輸産業と観光サービス産業で働く約60万人の仲間が所属する労働組合の産業別組織「全日本交通運輸労働組合連合会(交運労協)」です。交運労協は、私たちの産業の健全な発展と、働く仲間への労働条件、労働環境など社会的な地位の向上に向けて取り組んでいます。

さて、かねてから交通運輸、観光サービス事業者に対する迷惑行為が日常的に発生している実態にあります。また、コロナ禍に伴ういじめや差別、中傷などの事案も新たに起きています。交運労協はこうした迷惑行為の防止に向けて取り組むこととし、実態を把握するためにアンケート調査を実施します。調査結果をもとめて社会に発信するほか、法整備の推進、各企業や企業向けのガイドラインの整備などにもつなげていきたいと考えています。

つきましては、お手数をおかけしますが、以下のアンケート調査にご協力いただけますようお願い申し上げます。

スマートフォン・パソコンからも回答できます。
QRコードを読み取らせ、交運労協ホームページの<http://www.jrtu.or.jp/>からもアクセスできます。
※Q、WEBでの調査期間は、2021年5月20日(水)～7月30日(金)までといたします。

Q: あなたの企業で実施されている迷惑行為への対策について選択してください(3つまで選択可能)



- 交運労協として、実態調査[悪質クレーム(迷惑行為)アンケート調査]を実施。(2021年5月～7月)
- 約2万人(JR連合約4千人)の声を集約。(2021年11月)
- ガイドラインを策定・発信。(2022年7月)

交通運輸・観光サービス産業におけるカスタマーハラスメント防止ガイドライン

2022年7月

交運労協
(全日本交通運輸労働組合連合会)

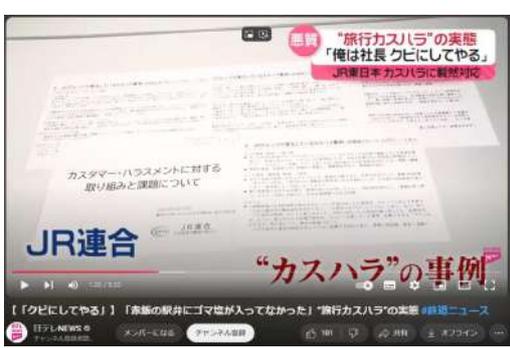
Ⅲ. JR連合(交運労協)の考え方と取り組み－4



2024年4月には、連合の紹介で厚生労働省のヒアリングに参画

※ 第5回雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_39972.html



その後、各種媒体でJR産業のカスハラに関する記事等が掲載され、JR連合の取り組みが紹介された。

4月30日テレ



連合オンライン

AERA 2024.11.4号

1. カスハラ^①の明確な定義と明示、社会全体での認識の共有・強化

- カスタマーハラスメントを明確に定義し、防止・抑止できる方法・環境を整備したい。
- そのうえで、周知徹底を図り、社会全体で認識を共有することが必要不可欠。

2. 無断での写真や動画撮影と、SNS投稿・拡散への対応

- 写真や動画の無断の撮影をカスハラ^①の定義に加え、撮影自体を防止したい。
- また、本人の同意なく動画や写真をSNSにアップした場合には、処罰対象となるような規制強化を行っていただきたい。

3. サービス提供の中止を可能とする仕組みの創設

- 旅館業、航空業等では、繰り返しカスハラを行っている者に対しては、サービスの提供を行わないことができる仕組み(法、約款の定め)があるが、鉄道業においては、公共性の高さからそのような規定は現在ない。従って悪質な利用者に対して厳正に対処する法的根拠を得るためにも、業法上の必要な改正を強く希望する。

10

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会 報告書(概要) ～女性をはじめとする全ての労働者が安心して活躍できる就業環境の整備に向けて～



- 令和元年に女性活躍推進法等改正法が成立し、一般事業主行動計画の策定義務拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設等を講じた。
- 改正法施行後において、
 - ① 常時雇用する労働者の数が301人以上の企業について、男女の賃金の差異の情報公表が義務化されるという新しい動きがあったが、男女の賃金の差異は依然として大きく、女性管理職の割合も国際的に見るとその水準は低い、
 - ② ハラスメント関係の相談件数は高止まり傾向にあり、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が社会問題化している、という課題がみられる。
- これらの課題に加え、平成28年度より施行してきた女性活躍推進法は、令和7年度末で失効するとされているところである。
- こうした状況を踏まえ、雇用の分野における女性活躍推進の方向性や、ハラスメントの現状と対応の方向性等について議論し、とりまとめた。

1 女性活躍推進法等を通じた雇用の分野における女性活躍の更なる推進

- ① 女性活躍推進法については、10年間期限を延長することが適当。
- ② 事業主行動計画の策定が努力義務である100人以下の企業については、努力義務を維持した上で、支援策の充実が必要。
- ③ 現行のえるほし認定では評価できない企業の積極的な取組・実績を評価できるような仕組みも視野に、必要な見直しを検討すべき。
- ④ 女性活躍に関する情報公表について、
 - ・ 男女間賃金差異については、101人以上300人以下の企業においても公表を義務とすることが適当。
 - ・ 女性管理職比率については、企業の実情を踏まえつつ、開示必須項目とすることが適当。併せて、男女別管理職登用比率の付記を促すことも検討すべき。
 - ・ 情報公表義務がある企業に、女性活躍データベースにおける情報公表を促す方向で、具体的な制度設計を検討すべき。等

2 月経・不妊治療・更年期等の健康課題への対応

- ① 性差の特徴に応じて健康課題に取り組むことは社会的便益につながり、労働者個人の生活や仕事のパフォーマンスの向上につながるという視点が重要。プライバシー保護への留意も必要。
- ② 女性特有の健康課題については、ヘルスリテラシーの向上が重要であり、国がコンテンツの作成・周知に取り組むことが望ましい。女性の健康ナショナルセンター(仮称)との連携も重要。
- ③ 女性特有の健康課題への取組の要素を女性活躍推進法の事業主行動計画に盛り込むことを検討すべき。行動計画策定指針に、健康支援やヘルスリテラシー向上の意義、プライバシーへの配慮の必要性等を明記することが考えられる。なお、企業が取り組む際には、産業保健スタッフの活用も検討されることが望ましい。
- ④ 女性特有の健康課題に取り組む企業を評価するための、えるほし認定制度の見直しをすることが適当。等

3 職場におけるハラスメント対策の充実

- ① 一般に職場のハラスメントは許されるものではないという趣旨を法律で明確化することが考えられる。
- ② カスタマーハラスメントについては、
 - ・ 企業横断的に取組が進むよう、対策強化が必要。労働者保護の観点から事業主の雇用管理上の措置義務とすることが適当。
 - ・ 定義については、社会全体で幅広く受け入れられるものの検討が適当であり、別紙の3つの要素のいずれも満たすものとして検討すべき。
 - ・ 取組の強化に当たり、業界団体等や業所管官庁との協力・連携が必要。
- ③ 就活等セクシュアルハラスメントについても、事業主の雇用管理上の措置が講じられるようにしていくことが適当。
- ④ ILO第190号条約に関しては、本検討会で調査・議論した海外法制の状況が参考となるほか、①の法整備も批准に向けた環境整備に資するものと考えられ、引き続き、条約全般について更なる検討を進めることが適切。等

2024年8月には、検討会報告書が公表され、カスハラについては、「企業横断的に取組が進むよう、対策強化が必要」「労働者保護の観点から事業主の雇用管理上の措置義務とすることが適当」とされた

11

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）



改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

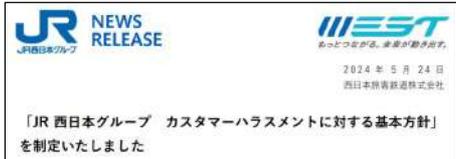
2025年6月には、カスハラ対策を雇用主に義務付ける法律(改正労働施策総合推進法)が国会にて可決・成立した。

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

12

IV. 各単組の取り組み①



<カスハラ防止の取り組み・対応の事例>

2024年5月24日

①「カスタマーハラスメントに対する基本方針」を策定【JR西日本労使】

- JR西日本では策定の過程で、JR西労組からも聞き取りを行い、現場実態の把握に努めた。

その過程で、乗務員室の名札掲出、運転士・車掌の名前を紹介する車内アナウンスを廃止（2023年7月1日）

2025年2月3日

②「カスタマーハラスメントに対する基本方針」の策定に伴い、駅係員・乗務員向けの「カスハラ対応マニュアル」を策定【JR東海労使】

- 「顧客」だけでなく「取引先、施設利用者その他の利害関係者が行うこと」も含めた。
- 「マニュアル」はカスタマーハラスメント発生時の対応ポイントや具体的な対応事例（ケーススタディ）をまとめたマニュアルであり、駅・運輸区所に所属する全社員を対象とした。定期的な教育を検討していく。

13

<労使協議の事例>

* 労組⇄企業間での要望(協議事項)や主張内容【一部は既実現】

- ① 録音・録画などによる証拠保全、無断の写真・動画撮影・SNS拡散への毅然とした対応
- ② 企業(グループ)としての姿勢を内外へ明示
 - ※社員をしっかりと守る観点で、会社からの強いメッセージを世の中・組合員への発信
 - ※働く組合員への安全配慮義務として、未然防止策にむけた対応方針等の策定・明示
- ③ 管理者の教育、具体的な対応ルール(基準)の制定
 - ※社員・組合員を守るため、会社としてカスハラに毅然と対応できるようにするとともに社員・組合員を丁寧にケアすることができる体制
- ④ カスハラの明確な定義と明示・社会共有化、迷惑行為防止のための法律や制度の整備

2026年3月6日

【生保労連】 長時間労働是正に向けた取り組み



全国生命保険労働組合連合会
中央副執行委員長 阪本 裕美子

ABOUT US 生保労連の組織紹介

- 生命保険会社に働く労働者25万人を組織する産業別労働組合であり、組合員の労働条件の改善と経済的・社会的地位の向上をはかる運動を進めている。
- 税制改正や社会保障制度の充実をはじめとした生保産業に関わる諸問題についても、その解決に努めている。



19

- 生保労連には**19**の企業別労働組合が加盟

(例)

- ・アクサ生命営業社員労働組合
- ・ジブラルタ生命労働組合
- ・住友生命労働組合
- ・第一生命労働組合
- ・日本生命労働組合
- ・明治安田生命労働組合 等

70

- 組合員の内、**70%**が生命保険営業職員として勤務



9

- 生命保険産業には多くの女性が勤務しており、組合員の**約9割**が女性



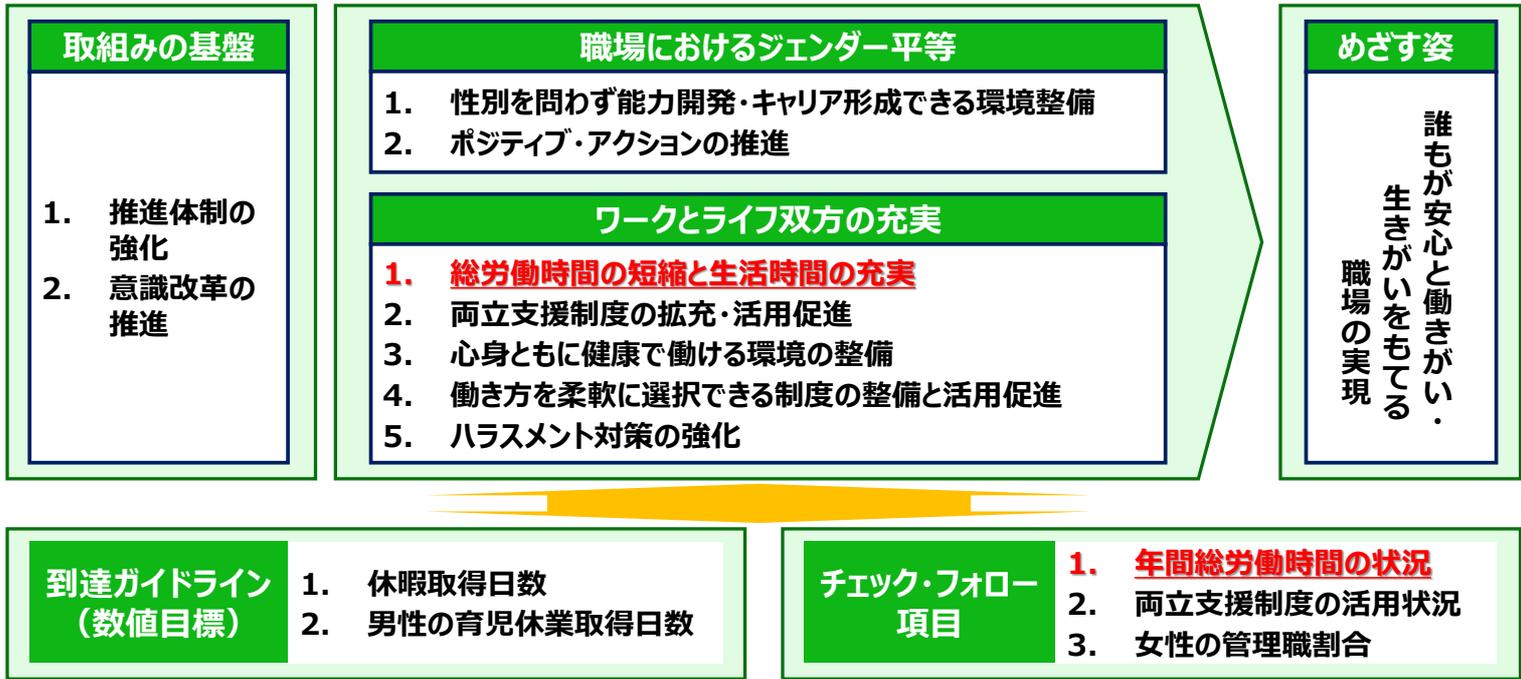
90%



10%

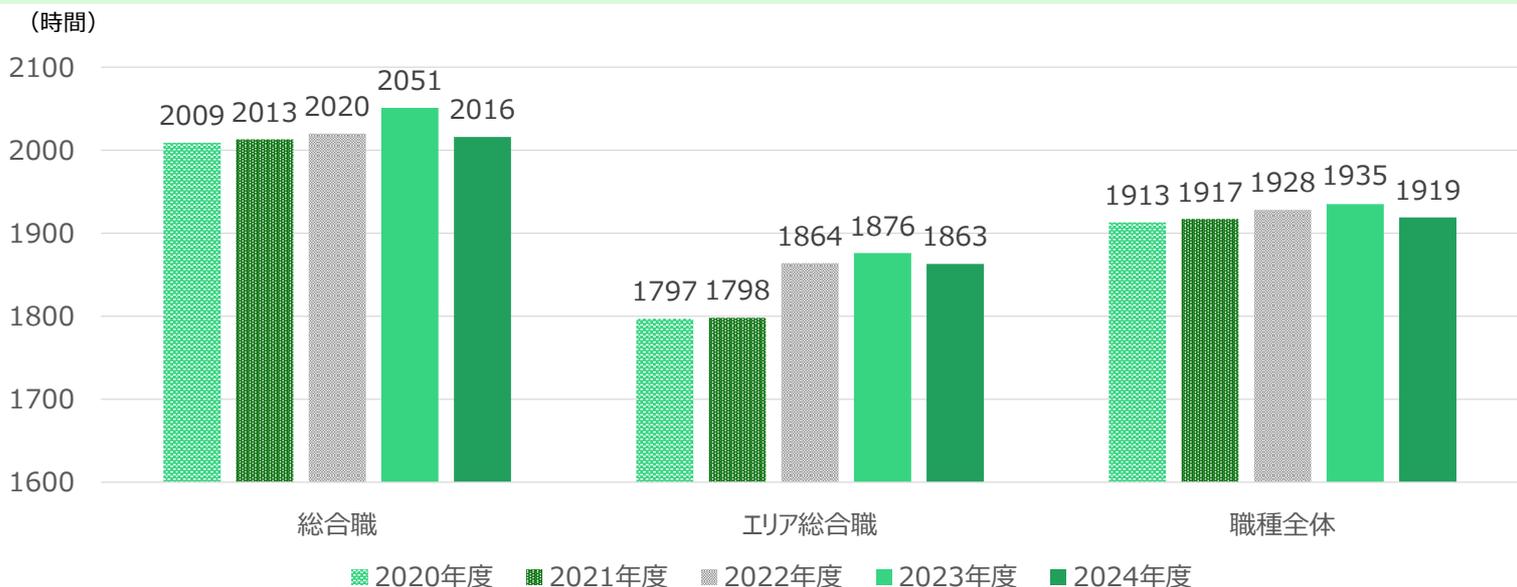
生保労連の中期取組み方針

働きがい・生きがいをもてる職場づくりに向けた中期取組み方針



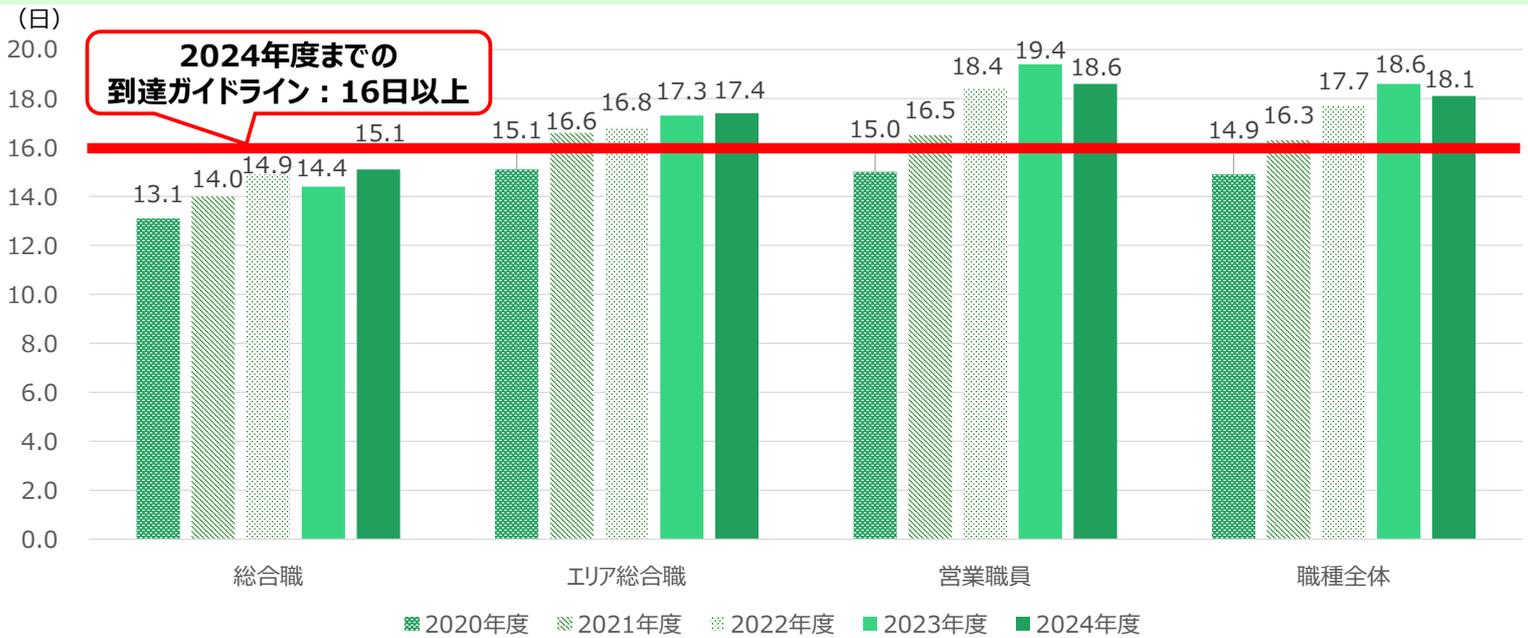
労働時間の現状 (年間総労働時間)

- コロナ禍以降、全体の労働時間は増加傾向にあったが、2024年度は前年度実績より16時間下回った
- 総合職の中でも営業担当者は長時間労働の傾向で、機関長の平均は2,153時間と法定総労働時間を上回った



休暇取得の現状（平均年休取得日数）

- 年次有給休暇が増加（6日→7日）した組合もあり、2024年度は総合職を中心に休暇取得日数が増加
- 職種全体では生保労連が掲げる数値目標を4年連続で達成



生保産業特有の課題

課題①：機関長の長時間労働

- 機関長の主な職務は10数名～100名程度の営業職員をマネジメントであり、営業現場のキーパーソンとして、役割が非常に広範囲にわたる
- 経営管理者であると同時に、採用・教育・営業支援・コンプラ等を担当する等、業務負荷が過大であるため、長時間労働となる傾向



課題②：業務範囲の拡大

- 本社業務はAI等のデジタル化の進展により事務の効率化がはかられてはいるものの、煩雑な事務作業が残存
- 事務の効率化により、本社の要員は削減されたものの、煩雑な事務作業に加えて、付加価値のある業務が求められ、煩雑かつ考える業務により業務がひっ迫



【参考】 機関長とは

- ✓ 営業組織の長としての役職
- ✓ 保険販売に従事する営業職員が所属する「機関」の責任者という位置づけであり、営業現場に最も近いマネジメント層として位置付けられる
- ✓ ほとんどの会社では「組合員」

生保労連の春闘の枠組み

総合生活改善闘争・春季方針

統一取組み 課題

全組合が取り組む賃金改善等に関する「統一要求基準」を設定

主体的 取組み課題

各組合の課題認識に基づき取り組む課題

- 経営の健全性向上の取組み
- ダイバーシティ&インクルージョンに関する取組み
- **誰もが安心と働きがい・生きがいをもてる職場の実現に向けた取組み**

ワークとライフ双方の充実に向けた取組み

- (1) 総労働時間の短縮と生活時間の充実**
- (2) 両立支援制度の拡充・活用促進
- (3) 心身ともに健康で働ける環境の整備

職場におけるジェンダー平等の推進

取組みの基盤

労働時間の短縮に向けた生保労連の取組み①

働き方改革に関する労使共同宣言

- 経営者団体である生命保険協会と2017年12月に、「**働き方改革に関する労使共同宣言**」を採択
- 「働き方改革」に対する基本認識や取組みの方向性を共有した、本宣言は、日本の金融産業では初の試み



「労使共同宣言」の採択を確認する生保協会・田中業務委員長（左）と生保労連・大北委員長（右）
※役職は当時のもの

労働時間の短縮に向けた生保労連の取組み②

WLB推進担当者会議の開催

- 各組合の担当者を集め、外部講師による講演や、情報交換を通じた各組合・会社における取組み状況・課題認識の共有等を目的に開催
- 講演は、「働き方改革」に関するテーマや「テレワーク」「男性育休取得推進」等の幅広いテーマで実施



労働時間の短縮に向けた生保労連の取組み③

機関紙「ユニオンネット」を通じた取組み事例紹介

- 機関紙「ユニオンネット」において、組合員の「働き方に関する工夫」についてのインタビュー記事を掲載
- 他産業における取組事例を掲載する等、各組合における労使協議、組合員の取組のヒントにしていきたいと考える

「生産性向上」に向けた「私のひと工夫」 Vol.1
～社会環境が変化する中で今、取り組んでいること～

「生保労連」が主催する「私のひと工夫」インタビュー記事のスクリーンショット。記事は「生産性向上」をテーマとし、組合員の取り組みを紹介している。

記事本文の要約:

- コロナ前**で働き方が変わって来た。感じていることはありますか。また、現在どのように改善活動を行っていますか。
 今頃は、デジタル化が進んでいる中で、コロナ前と比べると、生活時間の充実と生産性向上の好循環を築くための取り組みが広がっています。
- コロナ前で家族と過ごす時間が増えた**
 4月に緊急事態宣言が出た後、外出を控え、家で過ごす時間が増えています。子供と遊ぶ時間が増え、家族の絆が深まりました。また、在宅勤務が増え、通勤や通学にかかる時間が減りました。
- 一人ひとりの成長を促すこと**が重要だと感じています。また、生活時間の充実によって生産性が向上したと感じています。また、生活時間の充実によって生産性が向上したと感じています。
- 一人ひとりの成長を促すこと**が重要だと感じています。また、生活時間の充実によって生産性が向上したと感じています。

記事下部のコメント:

「私のひと工夫」インタビュー記事のスクリーンショット。記事は「生産性向上」をテーマとし、組合員の取り組みを紹介している。

記事本文の要約:

- コロナ前**で働き方が変わって来た。感じていることはありますか。また、現在どのように改善活動を行っていますか。
 今頃は、デジタル化が進んでいる中で、コロナ前と比べると、生活時間の充実と生産性向上の好循環を築くための取り組みが広がっています。
- コロナ前で家族と過ごす時間が増えた**
 4月に緊急事態宣言が出た後、外出を控え、家で過ごす時間が増えています。子供と遊ぶ時間が増え、家族の絆が深まりました。また、在宅勤務が増え、通勤や通学にかかる時間が減りました。
- 一人ひとりの成長を促すこと**が重要だと感じています。また、生活時間の充実によって生産性が向上したと感じています。また、生活時間の充実によって生産性が向上したと感じています。
- 一人ひとりの成長を促すこと**が重要だと感じています。また、生活時間の充実によって生産性が向上したと感じています。

労働時間の短縮に向けた加盟組合の取組み①

労働組合による残業パトロールの実施

- 長時間労働が恒常化している部署への見回りや、早帰りデー（18時完全退出）の運営実態確認に向けた事業所内の見回りを行っている。
- 見守り際には、早帰りに向けた声掛けを行うとともに、各部署での残業実態の把握に努めている。
- 勤務データに加え、実際に訪問した結果をストックしていくことで、会社協議の際により説得力のある交渉が可能となっている。



労働時間の短縮に向けた加盟組合の取組み②

労使共同取組み

- 労使共同取組みとして以下の取組みを実施している。
 - － 19時絶対退社運動
 - － すぴいDayの徹底
 - － 振替休日の完全取得
- 周知のためのポスターの作成・掲示についても会社と共同で取り組んでいる。



労働時間の短縮に向けた加盟組合の取組み③

年3回の職場環境アンケート

- 本社支部では恒常的な長時間労働が続いていることから、年3回の職場環境アンケートを実施し、定期的かつ定量的な分析を行っている。
- 長時間労働の原因・課題の抽出にし、組合員の要望を会社に伝えることで、徐々にではあるが、労働時間の縮減、職場・IT環境の改善に繋がっている。



総合生活改善闘争等の会社交渉を通じた成果

支社における成果

- 職場の個別モニタリング・支社幹部層への指導強化
- 支社の事務業務を本社へ集約
- 支社に機関長業務代行者を配置（休暇取得関係） など



本社における成果

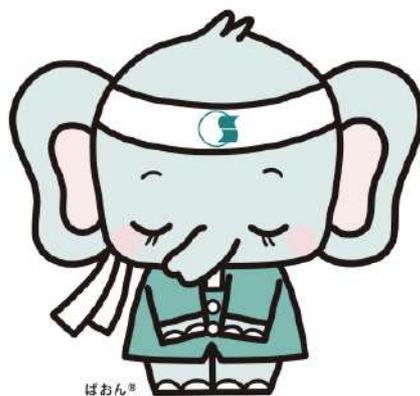
- 部門別業務削減時間の開示
- 生成AIを活用した業務品質改善・業務サポート機能の実装 など



共通成果

- 職員の健康増進・モチベーション向上に向けたマネジメントの推進
- 勤務実態改善に向けた所属長への働きかけ
- PCシャットダウン時間の短縮 など

ご清聴ありがとうございました



參考資料

地方連合会における「3.8国際女性デー」の取り組み状況

組織名	開催日	開催時間	名称/行事名	取り組みの種類	規模(名)	実施内容
北海道	3/7	10:00-12:00	2026春季生活闘争3.8国際女性デー北海道集会	集会・セミナー・学習会	100名 (web含む)	・主催者あいさつ ・基調講演 「働く女性の健康を守る～月経・PMS・更年期との付き合い方～」 講師：NTT東日本札幌病院 産婦人科部長 寺本瑞絵さん ・座別報告 ・アピール採尺
青森	3/01-3/31		連合青森HP等への掲載	SNS・インターネット		連合青森ホームページおよびfacebookへ国際女性デーの概要等を掲載。
岩手	3/8	13:20-15:30	2026年3.8国際女性デー岩手県集会	集会・セミナー・学習会	100名	集会ならびに講演会 講演「映画『女性の休日』が問いかける私たちの働き方と生き方」 講師 柚木 麻子 氏
秋田	3/6	15:00-16:00	連合秋田「3.8国際女性デー」街宣行動 in秋田駅前	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	約15名	秋田駅西口において、連合秋田女性委員会幹事や女性組合員、連合秋田女性推薦議員に参加いただき、街宣行動を行う。当日は、国際女性デーのチラシやのど飴(600袋)の配布も行う。マスコミへの取材案内も行き、3.8国際女性デーへの県民の機運醸成をはかる。
山形	3/7	11:30-13:00	3.8国際女性デー	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	動員要請人数 20名	女性委員・ジェンダー平等委員会を中心に実施する。場所は山形駅東自由通路とし、リレートークと「バラの形の入浴剤」の配布を行う。その後、「2026春季生活闘争総決起集会」で「3.8国際女性デー」のアピールを行う。
宮城	3/8	10:00-13:00	3.8国際女性デー宮城県大会	集会・セミナー・学習会 街頭宣伝行動・素材の配布・配信	100名	10時から宮城県集会を開催し、東日本大震災から15年となることから「女性と防災」をテーマに講演を受ける。その後、街頭宣伝行動を実施し、アピールとティッシュ、バラ1000本の配布を行う。
福島	3/7	13:30-15:30	国際女性デーフォーラム	集会・セミナー・学習会 街頭宣伝行動・素材の配布・配信	150名	ワークライフバランスに関する講演 その後、福島駅前における街頭行動
群馬	3/8	10:00-12:00	3.8国際女性デー映画上映会	街頭宣伝行動・素材の配布・配信 SNS・インターネット その他	200名	・映画「われ弱ければ 矢嶋桐子伝」鑑賞(2022年放映 常盤貴子主演) ・女性のエンパワメントのSNS等の発信 ・サニードライブ募金活動
栃木	(1) 2/3 (2) 3/8	(1) 18:30-約90分 (2) ①10:00-11:00 ②13:00-17:00	(1) 女性委員会第2回幹事会 (2) ①街頭宣伝行動 ②とちぎコミュニティの交流カフェ	会議 集会・セミナー・学習会 街頭宣伝行動・素材の配布・配信 SNS・インターネット 広告掲示・掲載(アナログ・デジタル) その他	(1) 10名 (2) 60名	(1) 3.8当日の課題整理と準備 (2) ①国際女性デーの啓発。マイクアピールのほか器材・チラシの配布②女性組合員のみを対象に春闘の情勢と課題に際した後、ワークライフバランスを主とした講演・ワークグループを開催。終了後、カフェタイムを設けた後、羊毛フェルトを使ったバラづくりを行い、最後に全員で写真撮影。女性組合員が緩やかにつながる場を提供。
茨城	3/9	13:00-15:00	国際女性デー茨城街宣行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	20名	水戸市内にて、ガーベラ600本とチラシ入りティッシュ600個を配布しながら「女性の権利と平等」を主張するアピール街頭宣伝を実施予定。
	11/1	—	国際女性デーアピール宣伝	SNS・インターネット		Instagram、Facebook、Xを利用して国際女性デーの周知を行う。
埼玉	3/3	18:00-19:00	連合埼玉 3.8国際女性デーアピール街宣	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	30名	大宮駅東口にて、ティッシュ及び3.8国際女性デーに関するチラシの配布すると共に、女性委員会代表者より国際女性デーアピールを行う。
千葉	3/3	17:00-18:00	第29回「連合千葉国際女性デー」	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	40名程度	J R千葉駅頭において次の事項を実施する予定 ①連合千葉女性委員会役員による街頭宣伝 ②構成組織の女性組合員による女性の尊厳・人権の確保を表す「バラ」の配布(1,000本)
東京	3/6	16:15-17:30	3.8国際女性デー アピール街頭宣伝行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信		連合東京女性委員会が中心となり、有楽町マリオン前にて街宣行動を実施。連合女性中執と共に弁士に立つ他、薔薇の香りの入浴剤2000個を配布、連合東京2026年「生活実態アンケート」への協力も呼びかけた。
	3/6	18:15-19:45	3.8国際女性デー 中央集会	集会・セミナー・学習会	1000名	連合と共催で中央集会の企画運営と集会への参加。司会進行、アピール(案)を読み上げ。
神奈川	3/1-3/15	なし	「3.8国際女性デー」周知啓発活動	SNS・インターネット その他	1500名	HPのリンク先QRコードが入った「オリジナルクリアファイル(ピンク・ブルー各750枚)」を器材として女性委員会が企画。 昨年まではオリジナルカードを付けた入浴剤やフェイスマスクなどを用いて、女性委員会が主体的に活動を行ってきたが、今年度は、主体をジェンダー平等推進委員会に移し、同委員会が中心となって活動を進める。 器材のクリアファイルは、職場や会議の参加者など、身近な人々を対象に配布・啓発を行う。 ※3/1-3/15を啓発強化期間とし、約2ヶ月間啓発活動を行う。
	3/8	14:00-15:30	3.8国際女性デーかながわの集い2026	集会・セミナー・学習会 要請	全体で90名程度(連合神奈川30名要請)	会場：かながわ県民センター 講演：「高市首相誕生の背景とその意味～男女平等はすすむのか？選択的夫婦別姓はどうなる?～」 講師：東京都立大学名誉教授 江原由美子さん
山梨	3/5-3/6	9:00-17:00	3.8国際女性デー山梨行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	25名	5日 各地協街宣行動 山梨県内一円を街宣車で巡り「国際女性デー」アピール放送を実施。 6日 甲府駅頭PR街宣 1. 甲府駅南口にて、連合山梨会長・ジェンダー平等委員長・女性委員長・委員によるアピール活動 2. ローズ花束タオルハンカチを配布 (500個)
	3/8	9:00-17:00	3.8国際女性デー広告掲載	広告掲示・掲載(アナログ・デジタル)		山梨日日新聞へ掲載
	3/9	9:00-17:00	3.8国際女性デー山梨行動	SNS・インターネット		3月6日に甲府駅頭PR行動の様子をSNSへ投稿。
長野	3/6	17:00-18:00	国際女性デー	街頭宣伝行動・素材の配布・配信 SNS・インターネット	20名	・長野駅前での街宣および素材配布 ・春闘総決起集会が同日のため、そのデモ隊と一緒にデモ行進 ・地協による街宣および素材配布
静岡	3/7	13:30-17:00	2026年3.8女性セミナー	集会・セミナー・学習会	約60名	①3.8国際女性デー学習会 ②講演会 講師：NPO法人 ACE代表 岩附由香氏 テーマ：「私らしさを大切に作る働き方とは？」 ③ワークジョブ
愛知	3/6	17:00-18:00	3.8国際女性デー	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	20名	「3.8国際女性デー」の歴史的な意味を学習するとともに、広く周知することを目的に開催する
岐阜	2/17-3/10		国際女性デーアピール行動(写真集約)	その他		各構成組合・地協・青年・女性委員会に対し、アピールグッズを配布し、それを活用してアピール写真を撮ってもらい、それを連合岐阜で集約。集約した写真はHPを中心に発信予定。
	3/6	18:00	アピール街頭行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	15-20名	街頭でのアピール行動及び、オリジナルグッズの配布。
三重	3/7	10:00-11:00	2026春季生活闘争三重県総決起集会	集会・セミナー・学習会	1200名	3.8国際女性デーアピール宣言
新潟	3/14	10:00-16:00	連合国際女性デー「第32回にいがた集会」	集会・セミナー・学習会 街頭宣伝行動・素材の配布・配信	70名(予定)	①J R新潟駅前での街宣行動(連合新潟女性員会) ②東京大学教授の瀬地山角氏を講師に招き、「ジェンダー平等で持続可能な社会を(仮題)」をテーマとした研修会を実施。
富山	3/7	15:00	連合富山「3.8国際女性デー街頭行動」	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	20名程度	・ユニオニオンの着ぐるみでの連合アピール ・バラのタオル花束の配布 ・3.8国際女性デーアピールの配布 ・減碳調査(住せんへの記入など) ・労働相談ブースの設置

石川	3/11	8:00-9:00、 11:45-12:45 (2回)	Action36・国際女性デー街宣キャンペーン	街頭宣伝行動・素材の配布・配信		
福井	3/7	9:00-12:00	3.8国際女性デー3地協同セミナー	集会・セミナー・学習会	100名	女性の労働運動に関するセミナーと「ミモザ」を使ったフラワーアレンジメント
滋賀	3/7	13:30-14:30	3.8国際女性デー街頭行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信 SNS・インターネット その他	30名	JR草津駅前 街頭行動 女性委員会役員によるマイクアピール 配布物：女性デーオリジナルチラシ ジェンダーロスワードクイズ ・本部春闘アクションチラシ ・バラソープフラワー (近ア0共通器材)
京都	3/6	18:30-19:00	3.8国際女性デー街頭行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	50名程度	女性委員会を中心に、四条烏丸交差点において街頭行動を実施。連合京都副会長(ジェンダー平等担当)、議員フォーラム会員の女性議員と女性委員会4名によるリレートークでジェンダー平等に係わる訴えを行う。
奈良	3/6	17:00-18:00	国際女性デーアピール行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	15名 (参加女性委員数)	バラの香りのする石鹸 (近畿ブロック統一物品) とチラシを配布 女性委員による国際女性デーの由来や春闘での要求内容を街宣する
和歌山	3/6	17:45-18:30	3.8国際女性デー	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	35名	○「バラのソープ」1,300個 (近畿統一グッズ) ○3.8国際女性デーチラシ ○Actionプラン ○36枚 ○テッシュ 上記を配布
大阪	3/6	18:30-19:30	「3.8国際女性デー」街頭行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	30名	「すべての働く女性へ、均等・均衡待遇の実現」を訴える街頭行動の実施 ①バラのソープフラワーとチラシの配布 ②ホームページ、SNS等を利用したアピール
兵庫	3/7	12:00-12:30	3.8国際女性デーアピール街頭行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	10名	春闘決起集会後、駅前で街頭アピール行動。連合兵庫で作成している3.8国際女性デーについての漫画リーフレットと周知用ティッシュ、今年度は近畿ブロック統一素材としてバラのソープフラワーをあわせて配布。 連合兵庫と東部地協の女性委員会役員で実施。
	5/30	10:00-12:00	第7回ジェンダー平等推進セミナー	集会・セミナー・学習会	60名	ジェンダー平等に関するテーマで毎年開催。今年度はジェンダーの問題を「自分の問題として考える」ことを目的に、 ・男性に求められてきた役割や価値観 ・それが職場や家庭、人間関係に与えてきた影響 ・ジェンダー平等が、女性だけでなく、男性自身の生き方にも関わる問題であること 等について講演を予定。
鳥取	3/8	11:00-11:30	街宣活動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	10名規模	商業施設の入口にて、3.8国際女性デーを明記した「メモ帳」、アクションチラシ、オニオンスープを配布し、PR
	3/8	14:00-16:30	学習会	集会・セミナー・学習会	70名規模	・講演 演題「ハッピー・バイアス・トーク 国際女性デーに贈る、気づきと対話の時間」 講師 鳥取大学ダイバーシティキャンパス 推進室 コーディネーター 山崎 有紀子さん ・アピール行動
島根	3/13	18:00-19:00	連合島根春闘総決起集会	集会・セミナー・学習会	1000名	連合島根春闘総決起集会内にて、3.8国際女性デーアピールのための特別決議文の提起及び3.8国際女性デーの意義等を記載したグッズ(ポストイット)を配布し、PRをする。
岡山	3/7	9:30-17:30	3.8国際女性デー岡山集会	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	20名	岡山県内3か所で街宣行動とチラシ入りティッシュ等を配布する。
広島	2/28	14:00-15:30	連合広島「3.8国際女性デー」学習会	集会・セミナー・学習会	100名	講演を2つ実施し、女性活躍やジェンダー平等に関する見識を深めていただいた。 ・講演① 演題：女性の活躍推進およびジェンダー平等について(仮) 講師：横田 美香 広島県知事 ・講演② 演題：ジェンダー平等・多様な推進の取り組み ～連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2～ 講師：連合 総合政策推進局 畠山 薫 総合局長
						街頭にて、チラシとウエットティッシュを配布予定。 アピール文の読み上げを交代で行う予定。
山口	3/7	調整中	3.8国際女性デー街頭啓発活動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	10名	
香川	3/4	18.00-18.30	男女平等月間「周知活動」	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	13名	2026春季生活闘争勝利！香川県総決起集会前段に国際女性デーの概要を記載した「入浴剤・バブ(ローズの香り)」を配布を行う。
徳島	3/8	13:30-17:00	3.8国際女性デー第30回徳島県集会	集会・セミナー・学習会 街頭宣伝行動・素材の配布・配信	80名-100名	連合徳島女性委員会を中心に各構成組織・関係団体と連携し実行委員会を立ち上げ、集会を開催しています。人の多い徳島駅前での街宣活動ではリレートークで各代表が訴え、駅前からデモ行進します。その後、阿波観光ホテルにて記念講演を行います。
高知	3/8	14:00-17:00	第116回国際女性デー高知県集会	集会・セミナー・学習会 街頭宣伝行動・素材の配布・配信	60名程度	テーマ：くらしの中のジェンダー平等って何だろう？ パネルディスカッション 前段で講演会を検討中
愛媛	3/7	10:00-12:00	春闘総決起集会でのアピール案採択、その後の街頭行動	会議 街頭宣伝行動・素材の配布・配信	春闘総決起集会600名、街頭行動40名程度	春闘総決起集会で3.8国際女性デーアピール案を採択、その後、場所を松山市駅前に移し、市民への呼びかけとチラシ入りティッシュを配布する。
福岡	2/28	16:00-18:30	拡大女性委員会(意見交換会)	集会・セミナー・学習会	50名	連合福岡春闘総決起集会終了後女性組合員・女性活躍推進担当者(性別問わず)を対象に、健康に関するセミナー(WEB)と意見交換会を実施する。 3月8日当日は、県内北部地域をニュースカーによる街宣行動を行う。両行動中ノベルティ(ハンドマスクなど)の配布を行う。
佐賀	3/7	13:30-16:10	連合佐賀女性委員会3.8国際女性デー学習会	集会・セミナー・学習会	80名	【学習会】 〈講演〉女性労働者の健康と労働法上の課題 〈講師〉佐賀大学 経済学部 大学院地域デザイン研究科 教授 早川智津子 氏 【リフレッシュ講座】 〈内容〉現役看護師が教える「心とからだの健康」を考えるヨガ 〈講師〉村田 弥穂 氏 【集会アピール】
長崎	3/7	12:00-13:00	3.8国際女性デー街頭行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	30名	2026春季生活闘争アクションリーフとバラの入浴剤を500セット配布。
熊本	3/6	17:30-18:30	3.8国際女性デー街頭アピール行動	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	15-20名	3.8国際女性デーのチラシをポケットティッシュに差込み、バラの入浴剤と一緒に封入したモノを街頭配布。 配布の際には、口頭にて主旨を説明。 女性委員会だけではなく、青年委員会とも合同で行動。
大分	2/28	12:00-12:30	「連合大分3.8国際女性デー」の取り組み	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	20名	街頭宣伝行動 ・3.8国際女性デーのチラシを配布 (春季生活闘争勝利総決起集会終了後に実施)
宮崎	3/8	10:00-12:40	連合宮崎ジェンダー平等フォーラム	集会・セミナー・学習会 街頭宣伝行動・素材の配布・配信	100名	午前中宮崎市議会議員黒田奈々様から講演いただき(演題はまだ未定)、意見交換をしたのち、午後から街頭で、街頭演説を行いソープフラワーを配布する。
鹿児島	3/7	12:00-13:00	連合鹿児島女性委員会「3.8国際女性デー街頭行動」	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	15名	例年同様、連合鹿児島女性委員会主催による「3.8国際女性デー街頭行動」を実施する。 一般の女性に向け、鹿児島市天文館周辺の繁華街において、バラの花200本、パン200個を配布予定。
沖縄	3/6	18:00-19:00	2026年度3.8国際女性デー沖縄	街頭宣伝行動・素材の配布・配信	70名	1. 連合沖縄代表あいさつ 2. 連合沖縄懇和会女性議員の紹介 3. 3.8国際女性デー全国一斉行動アピール宣言 4. 3.8国際女性デー全国一斉行動(素材の配布等) 5. 閉会

集会アピール(案)

3.8 国際女性デーは、1857年にニューヨークの被服工場で多くの女性が亡くなった火災事故をきっかけとして、3月8日に行われた低賃金・長時間労働への抗議行動が起源と言われています。そして“女性の政治的自由と平等のために行動する記念日”と位置付けられ、賃金・労働条件の向上を表す「パン」と、女性の尊厳・人権の確保を表す「バラ」をシンボルに、世界各地で様々なイベントや運動が行われています。

連合は、1996年から春季生活闘争の中に国際女性デーを位置づけ、全国各地で統一行動を実施しています。また、男女間賃金格差をはじめとする問題の改善・是正、女性活躍推進、両立支援の促進、あらゆるハラスメント対策や差別の禁止など、ジェンダー平等、多様性が尊重される職場・社会の実現をめざして、通年の取り組みに加え、春季生活闘争の機会をとらえ、各組織において取り組みを進めています。

そうした不断の努力の積み重ねにより、出産後も働く女性が増え、女性の年齢階級別労働力率のM字カーブの底は浅くなり、管理職などに占める女性の割合が上昇するなど着実に前進しています。しかし、若い世代を中心に仕事と生活に対する意識も変わる中、依然として長時間労働が課題であり、ジェンダー平等の観点からも長時間労働の是正に取り組まなければなりません。

本集会のテーマは、“誰もが働きやすい職場をつくり、多様性を認め合う社会を実現しよう！”です。基調講演では、労働組合調査からみた男女間賃金格差について、事例紹介では、女性の健康課題、カスタマー・ハラスメント対策、長時間労働の是正について報告がありました。

私たち一人一人ができることを考え行動し、労働組合の強みを活かした力の結集で、めざす社会の実現に向けて、歩みを加速させることが重要です。本集会を契機とし、誰もが多様性を認め合い、互いに支え合う、公正な職場・社会を実現していきましょう。

2026年3月6日

連合 2026 春季生活闘争 3.8 国際女性デー 全国統一行動 中央集会

Solidarity Forever

(連帯で強くなれる)

原作詞 不詳

作曲 アメリカ民謡

訳作詞 志村建世



1. ひ とり と ひ とり が か た く め ば お お き な ち か ら が わ い て く る
2. こ う ば も か い し ゃ も こ の ま ち も は た ら く な か ま が さ さ え て る
3. じ ゅ う と へ い わ と び ょ う ど う を セ か い の な か ま に ひ ろ げ よ う



ひ とり の ち か ら は よ わ い け ど } れ ん た い で つ よ く な れ る
ゆ た か な く ら し を こ の う で で }
ち き ゅ う は ひ と つ の あ す が く る }



So - li - da - ri - ty fo - re - ver! So - li - da - ri - ty fo - re - ver!



So - li - da - ri - ty fo - re - ver! For the uni - on makes us strong

1. 一人と一人が肩組めば 大きな力が湧いてくる
一人の力は弱いけど 連帯で強くなれる
Solidarity forever! Solidarity forever!
Solidarity forever!
For the union makes us strong.
2. 工場も会社もこの街も 働く仲間が支えてる
豊かな暮らしをこの腕で 連帯で強くなれる
Solidarity forever! Solidarity forever!
Solidarity forever!
For the union makes us strong.
3. 自由と平和と平等を 世界の仲間を広げよう
地球は一つの明日がくる 連帯で強くなれる
Solidarity forever! Solidarity forever!
Solidarity forever!
For the union makes us strong.