

# 2026春季生活闘争方針(抜粋)



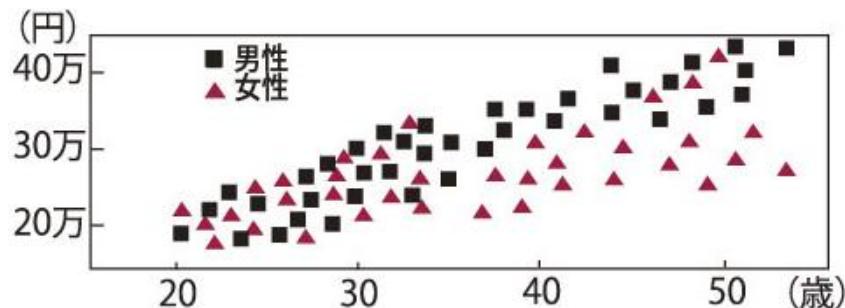
# 2026春季生活闘争方針抜粋

## ○男女間賃金格差のは是正、女性活躍の推進

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である。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。

今後更新予定の連合のガイドライン（改正女性活躍推進法にもとづく「事業主行動計画」策定等についての取り組みガイドライン）にもとづき、女性活躍推進法の周知徹底・点検活動を行う。

- 1) 企業規模に関わらず、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とともに、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・分析を十分に行い、目標や必要な取り組み内容を設定する。
- 2) 職場の女性活躍に関する状況の把握・分析にあたっては、賃金データにもとづいて男女別の賃金分布を「見える化」（賃金プロットなど）し、賃金格差につながる要因を分析する。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。
- 3) 「男女の賃金の差異」の情報公表にあたっては、事業主に対し、「説明欄」に賃金の差異の要因やは是正に向けた取り組みの記載を促す。また、「女性管理職比率」の情報公表にあたっては、「説明欄」に男女別管理職登用比率などの記載を促し、「男女の賃金の差異」のは是正、「女性管理職比率」の向上に向けて労使で取り組む。



# 2026春季生活闘争方針抜粋

- 4)事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合としてPlan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)に積極的に関与する。
- 5)生活関連手当(福利厚生、家族手当など)の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみに住民票などの証明書類の提出を求めるることは男女雇用機会均等法で禁止されているため、「世帯主要件」や女性のみに証明書類を提出させることの廃止を求める。
- 6)一般職・総合職などの雇用管理区分がある企業において、各区分に性別の偏りがあり、区分ごとに手当の種類や金額が異なる場合、その差を合理的に説明できないのであれば、間接差別にあたる可能性がある。そのため、手当などの実態を点検し、必要に応じて是正を求める。

# 2026春季生活闘争方針抜粋

## ○誰もが働きやすい職場の実現

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる、ハラスメントのない職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策を進める。

加えて、男女がともに仕事と生活の調和を実現するためには、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、男性も含めたすべての労働者の労働時間の短縮や仕事と育児・介護等の両立支援制度を利用できる環境整備に向けて、取り組みを進める。

## あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

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

- 1) 労働施策総合推進法をはじめとする改正法の施行を見据え、改正労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法で定めるハラスメント対策強化の法改正の内容が、労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう、連合の方針（「改正労働施策総合推進法」等を踏まえた労働組合の取り組み）【1月中執で提案予定】にもとづき、事業主が雇用管理上講ずべき措置（防止措置）や配慮（望ましい取り組み）について労使協議を行う。
- 2) 今後更新予定の「連合のハラスメント対策ガイドライン」【1月中執で提案予定】にもとづき、法違反がないかなどの点検活動を行う。

# 2026春季生活闘争方針抜粋

- 3) 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・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。
- 4) マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア(育児・介護)・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。
- 5) 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。
- 6) 性的指向・性自認(SOGI)に関する差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングならびにカミングアウトの強制の防止をはじめとするハラスメント対策やプライバシー保護に取り組むとともに、「連合のガイドライン（性的指向・性自認(SOGI)に関する差別の禁止）」を活用して就業環境の改善などを進める。あわせて、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をはじめとする福利厚生の適用を求める。
- 7) 各ハラスメントの対策指針が定める雇用管理上の措置(防止措置)がすべて実施されているか点検するとともに、とりわけハラスメント行為者に対する厳正な対処が行われるよう、諸規定を検証する。
- 8) 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。

# 2026春季生活闘争方針抜粋

## ○育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

**改正育児・介護休業法**について、**周知徹底**とあわせて改正内容が実施されているかなどの**点検活動**を行うとともに、連合の方針にもとづき、以下の課題の是正・解決に取り組む。

- 1) 2025年4月、10月に二段階で施行された**改正育児・介護休業法で定める法改正の内容が、確実に反映されていることを点検**する。未反映の場合には、早急に労使協議を行い、**労働協約などへの反映**を行う。
- 2) 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に盛り込むべく、労使協議を行う**。特に、**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。

**介護休業者がいる事業所**の割合は**1.4%**というのが実態だよ。

介護休業取得状況別事業所割合

(%)

事業所計	介護休業者あり				介護休業者なし	不明
		男女とも 介護休業者 あり	女性のみ 介護休業者 あり	男性のみ 介護休業者 あり		
令和元年度	100.0	2.2 (100.0)	0.3 (12.3)	1.2 (54.6)	0.7 (33.1)	97.8
令和4年度	100.0	1.4 (100.0)	0.1 (4.6)	0.9 (66.0)	0.4 (29.4)	98.5

出所:厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」



# 2026春季生活闘争方針抜粋

- 3) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件については、「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が撤廃されているか点検したうえで、法で残っている「子が1歳6ヶ月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」についても撤廃をはかる。
- 4) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいて不利益取り扱いが行われないことを徹底する。
- 5) 育児休業、介護休業の取得や短時間勤務の利用などが、中期的に不利とならない運用になつてゐることを確認する。
- 6) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
- 7) 妊娠婦保護制度や母性健康管理措置について周知されているか点検し、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- 8) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・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)の整備など男性の育児休業取得促進に取り組む。
- 9) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう求める。
- 10) 不妊治療と仕事の両立のため、取得理由に不妊治療を含めた休暇等(多目的休暇または積立休暇等を含む)の整備に取り組み、2022年4月1日施行の「くるみんプラス」の取得をめざす。
- 11) 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。
- 12) 事業所内保育施設(認可施設)の設置、継続に取り組み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

# 2026春季生活闘争方針抜粋

## ○次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

「改正次世代育成支援対策推進法」を踏まえた労働組合の取り組みにもとづき、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するよう、企業規模に関わらず、以下の内容に取り組む。

- 1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」の取得をめざす。
- 2) 「トライくるみん」「くるみん」「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる



出所:厚生労働省HP

# 構成組織の取り組み事例(2025年)

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動		
①男女間格差の実態についての点検やポジティブ・アクションによる改善の取り組み		
ポジティブ・アクション推進を目的とした労使協議の場の設置 ・「女性の活躍に関する事業主行動計画」の進捗や課題の確認 ・職場における男女差の実態把握と課題点の整理および改善のための取り組み検討 ・改善のための取り組み実現に向けた方針や目標、具体的計画などの周知・推進	労使協議の場を設置し、「女性の活躍に関する事業主行動計画」の進捗や課題の確認 ・職場における男女差の実態把握と課題点の整理 ・整理した課題について、改善のための取り組みを検討し、その実現に向けて、方針や目標、具体的計画などを定め周知・推進	妥結
②改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定・進捗確認において、状況把握項目の男女別データの把握や要因分析など、積極的な関与		
女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画の計画・実績の確認を要請	女性を含めた採用PRの強化、女性管理職増加に向けた取り組みについて確認	妥結
旧姓使用を認める制度の導入	春季生活闘争の要求課題として1単組が要求を掲げ、要求通りとなった。	妥結

出所: 2025春季生活闘争および通年(2024年9月～)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容(2025年4月末時点)

# 構成組織の取り組み事例(2025年)

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
改正育児・介護休業法施行に向けた取り組みと、育児・介護に関する両立支援制度の点検・改善の取り組み		
育児・介護等にかかる各種制度の運用状況を検証するとともに、必要としている社員が各種制度を活用できる環境整備を行うこと。また社会環境の変化に伴う各種制の拡充を行うこと。	<p>育児・介護制度等にかかる各種制度については法の要件を上回る要件を構築してきた。</p> <p>さらなる推進策として、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①短時間勤務職の制度拡充(55歳以下で転換する場合の育児・介護等の事由制限廃止)と待遇改善(フルタイム勤務復帰時の元役職即時復帰や定期昇給半減せずに調整)</li> <li>②育児・介護休業応援一時金の新設(育休等取得者が所属する職場等の社員が対象)</li> <li>③育児休業中の定期昇給を実施。</li> </ul>	妥結
子の看護休暇の適用対象の拡充(取得期間拡大:小学6年生まで)、適用対象拡大(孫の追加)を要求	看護休暇の取得期間拡大(小学6年生まで)することで妥結。適用対象拡大(孫の追加)は特別休暇制度の見直しを検討する。	妥結
「孫育」休暇の導入。対象: 小学校3年生までの孫。取得事由: 出産の立会い、出産後の帰省に伴う孫の育児、看護又は予防接種や健康診断を受けさせるとき。付与日数: 5日(行使は暦日又は半日単位もしくは時間単位)	孫育を導入する。なお、付与日数については小学3年生までの子が1人の場合は5日、小学3年生までの子が2人以上の場合は10日	妥結
産前休暇の改善	6週間→8週間	妥結
育児・介護休業期間の退職金算定化	50%	妥結
育休後の短縮勤務の上限引き上げ	小学校3年生→小学校卒業	妥結
子の看護休暇の有給化	有給化	妥結
看護休暇等取得対象:小学校6年生まで拡大	看護休暇等取得対象:小学校6年生まで拡大	妥結
①育児短時間勤務の適用者を小学校3年生から小学校卒業まで拡充 ②子の看護休暇を未就学児迄を対象に一人当たり5日から8日(2人以上、16日を限度)へ拡充	<p>①育児短時間勤務の対象者が小学校3年生から小学校卒業まで拡充。</p> <p>②子の看護休暇に関しては拡充しないものの、既存制度の柔軟な活用をするなど個別でのサポートを強化。</p>	妥結
子の看護休暇の見直し	看護休暇の名称を「看護等休暇」に改めるとともに、取得事由に「感染症に伴う学級閉鎖等となった場合」及び「入園(入学)式、卒園式に参加する場合」を加える	妥結

出所: 2025春季生活闘争および通年(2024年9月~)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容(2025年4月末時点)

# 構成組織の取り組み事例(2025年)

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
改正育児・介護休業法施行に向けた取り組みと、育児・介護に関する両立支援制度の点検・改善の取り組み		
所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大の見直し	対象を、「3歳未満の子」から「小学校就学の始期に達するまでの子」に拡大する	妥結
育児・介護休業等、育児介護を行う労働者に対しては昇給等で不利益を被ってはならない	昇給査定においては、減算は行わない。ただし賞与においては休業期間を欠勤として計算。	妥結
育児・介護休業法 法改正の周知徹底	要求通り	妥結
育児短時間勤務制度改定 3歳→小学校就学前	要求通り	妥結
要求なし	育児・介護・治療と仕事を両立する対象者への支援制度の拡充	妥結
深夜業の制限措置対象拡大	「小学校始期まで」から「9歳の年度末まで」に拡大する	妥結
時間外労働の免除・制限の対象拡大	「小学校始期まで」は免除、「9歳の年度末まで」は制限に拡大する	妥結
子の看護休暇制度の取得条件の緩和等	「子の看護等休暇」に改め、有給の付与日数を子1人につき5日とする経営回答を得た。	妥結
フレックスタイム制度導入	要求どおり	妥結
テレワークによる時間単位休暇取得の協議	○テレワークの時間単位休暇取得 テレワーク時間中においても、育児や介護等で時間単位休暇が取得可能であることを確認した ○テレワーク勤務の10日/月勤務可否(要求時未記載) 育児や介護等でテレワーク勤務が上限無く必要に応じて可能であることを確認した	妥結