



# Action2026春季生活闘争

## ジェンダー平等の実現に向けたチェックリスト

### すべてにチェック☑をつけることができるか確認しましょう！



\*女性活躍推進法では、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。

## 女性活躍推進

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。

\*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。

\*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。

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。

\*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撲滅に向け、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、法違反がないか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。

## ワーク・ライフ・バランス

## ハラスメント対策の強化