

# 2026年度連合「男女平等月間」(6月)



日本労働組合総連合会  
総合政策推進局 ジェンダー平等・多様性推進局

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/equality-month/>  
男女平等月間(6月)ホームページ



# 「6月」といえば・・・

- ・ 梅雨
- ・ 祝日がない
- ・ 一時金支給
- ・ 誰かの誕生日



「6月」といえば・・・

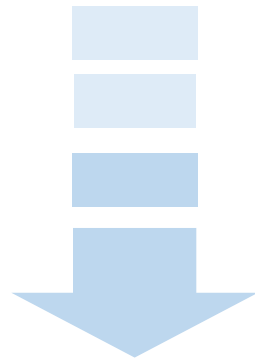
# 「男女平等月間」



# 「男女平等月間」の成り立ち

■1985年6月に**男女雇用機会均等法**が公布されたことを記念して、厚生労働省が翌年より6月を「**男女雇用機会均等月間**」に設定。  
(女性活躍推進法が施行された翌年の2016年以後、設定していない)

■内閣府は、男女共同参画社会基本法の公布・施行日である1999年6月23日を踏まえ、**毎年6月23日～29日の1週間**を「**男女共同参画週間**」に設定。



連合は、2004年より6月を「男女平等月間」に設定し、男女平等、ジェンダー平等・多様性の推進に向けて、運動と政策実現の両輪で取り組んできた。

# 男女雇用機会均等法の成立 I

## ■ 男女雇用機会均等法とは、職場における男女の均等取扱い等を規定した法律（1985年制定）

事業主が、男女労働者を、募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由に差別することが禁止されている。

## ■ 制定当時の日本は、女性は結婚退職が前提

- ・採用、配置、昇進、処遇、研修等が男女別。
- ・働く女性は、高校、短大卒業後一般職で就職、3～4年会社に勤め結婚退職。

## ■ 男女平等を実現するための「女性差別撤廃条約」を1985年批准

- ・国連は1979年に「女性差別撤廃条約」を採択。
- ・日本は1980年に、同条約に署名。5年以内の批准をめざして国内法整備を行う必要が生まれた。  
→条約批准のための条件整備の一環として、男女雇用機会均等法が制定。同年に女性差別撤廃条約を批准。

## ■ 男女雇用機会均等法制定をめぐる、労使が対立

- ・使用者側：性差別を禁止するなら女性保護は廃止すべき。
- ・労働者側：保護と平等、両方がなければ働き続けられない。



事務職として働く女性（1965年）

出所「男女の平等をめざして自立・連帯・行動  
全国婦人の集い28年のあゆみ」

# 男女雇用機会均等法の成立Ⅱ



## ■ 成立時の男女雇用機会均等法は、均等取扱いの「努力義務」規定

- ・「福祉法」という性格を持ち、男女の異なる扱いを禁止する「差別禁止法」ではない。
- ・募集・採用・配置・昇進の均等は事業主の「努力義務」。

## ■ 法施行後の2度の改正により、働き方に重要な変化をもたらす

### 【1997年の第1次改正】

- ・法律上の「女子」という表記が「女性」に統一
- ・努力義務規定は禁止規定に変更
- ・事業主は、セクシュアル・ハラスメントの防止につき必要な「配慮」をする 等

### 【2006年の第2次改正】

- ・「女性」差別禁止法から「性別」を理由とする差別禁止法になり、男性も対象に
- ・間接差別の禁止
- ・妊娠・出産等に関する不利益取り扱い禁止規定が新設
- ・セクシュアル・ハラスメントは、事業主の「配慮」義務から「措置義務」に変更 等

## ■ 法律成立から40年、働く女性は大きく増加

- ・女性の雇用者数 1,548万人（1985年） → 2,879万人（2025年）
- ・雇用者総数における女性割合 35.9%（1985年） → 46.5%（2025年） ※総務省「労働力調査」

# 2026年度「男女平等月間」の目的



- ジェンダー平等・多様性についての理解推進。(①)
- 「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2の目標達成に向けた取り組み強化。(②)
- 誰もが仕事と生活を両立できる職場環境に向けた意識啓発。(③)
- カスタマー・ハラスメントおよび求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメントなど、あらゆるハラスメントを防止するための啓発。(④)
- 性的指向・性自認(SOGI)の多様性に関する理解促進。
- 選択的夫婦別氏制度導入に向けた理解促進。
- ジェンダー・バイアス、固定的性別役割分担意識の払拭、多様性を認め合う意識醸成。
- ジェンダー視点で組織拡大の必要性についての理解促進。
- 地域や中小企業などへの周知・啓発活動。

# 2026年度「男女平等月間」連合本部の取り組み①

## ジェンダー平等・多様性についての理解促進



### ■ジェンダーとは？

- ・ 「社会的・文化的に形成された性別」のこと。
- ・ 人間には生まれつきの「生物学的性別」（セックス／sex）がある。
- ・ 一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。
- ・ 「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

出所：内閣府「第5次男女共同参画基本計画 用語解説」

### ■ジェンダー平等とは？

「ジェンダー平等」とは性別に関わらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めてゆくことを意味しています。

出所：内閣府「みんなで目指す！SDGs×ジェンダー平等」

## なぜジェンダー平等の推進が重要なのか？



# 2026年度「男女平等月間」連合本部の取り組み①

## ジェンダー平等・多様性についての理解促進



### ■ なぜジェンダー平等の推進が重要なのか？

#### 人権の問題

生まれた性別によって、教育や仕事、政治参加などの機会が制限されるのは基本的人権の侵害につながる。

#### 社会の成長・安定・発展

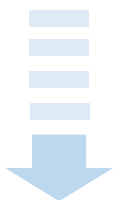
男女平等が進むほど、貧困の削減や経済成長、社会の安定、発展につながる。

#### 個人の幸福

「男性はこうあるべき」「女性なんだから」という固定観念にとらわれることなく、自分らしく生きることができ、個人の幸福度が向上する。

### ■ ジェンダーの不平等や差別を生む要因は？

固定的性別役割分担意識、アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み、偏見）  
制度の偏り、社会的慣行・習慣 など



ジェンダー平等を推進するためには、  
自分の中に潜むアンコンシャス・バイアスに気づくことが重要。

2026年5月に  
「アンコンシャス・バイアス」  
に関する調査を実施予定です。



# 2026年度「男女平等月間」連合本部の取り組み② | 「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2の目標達成に向けた取り組み強化



連合

## ジェンダー平等 推進計画

フェーズ2 2024.10 ~ 2030.9

Change!  
Challenge!  
Movement!

日本労働組合総連合会(連合)

# 2026年度「男女平等月間」連合本部の取り組み②

## 「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2の目標達成に向けた取り組み強化



### 連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ2の目標達成状況チェックシート

地方連合会・構成組織名	
単組名	

該当箇所に○を選択してください

目標		している	していない	する予定
Change! 達成目標	1 トップリーダー自らが、男女平等参画・ジェンダー平等推進の実現についてのメッセージを発信			
	2 運動方針に「『ジェンダー平等』の推進」と明記			
	3 組合員の男女比率を毎年調査、把握			
	4 「ジェンダー平等の推進」を目的とする委員会等の会議を設置			
	5 組合活動への参画を促進するため、会議や研修などの開催時間・場所・方法などを工夫			
	6 女性役員の育成・選出を目的とした研修や、役員選出後のフォローを実施			
	7 女性役員（会計監査を除く）を選出			
	8 執行機関への女性組合員比率に応じた女性の参画			
Challenge! 推進目標	9 女性を三役に登用			
	10 執行機関への女性の参画率50%を確保			
	11 大会や中央委員会などの決議機関への女性組合員比率に応じた女性の参画			

1. 男女平等参画、ジェンダー平等を進める上での課題・悩みを教えてください。 <small>(例：組合員構成に関わる課題、組合員の関心の低さ、女性役員の選出の難しさ、仕事・家庭・組合活動のバランス、組織運営・制度面での課題、男女平等意識、アンコンシャス・バイアスなど)</small>
2. 男女平等参画、ジェンダー平等について、現在取り組んでいる活動・工夫を教えてください。 <small>(例：組合役職員の意識の醸成、女性組合員の意見集約、女性役員の登用と成果、組合活動のスタイルの変化、男性の活動への参画、労働条件・職場環境の改善など)</small>
3. 男女平等参画、ジェンダー平等について、今後取り組む予定の活動・工夫を教えてください。 <small>(例：組合役職員の意識の醸成、女性組合員の意見集約、女性役員の登用と成果、組合活動のスタイルの変化、男性の活動への参画、労働条件・職場環境の改善など)</small>

フェーズ2で掲げている目標達成に向けて、連合HPに載っているチェックシートを使って、各組織における状況をチェックしよう！

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/equality-month/>



# 2026年度「男女平等月間の取り組み」③

## 誰もが仕事と生活を両立できる職場環境に向けた意識啓発



Action 2026 はたらくのそばで、ともに歩む 連合

**春季生活闘争**

SDGs Sustainable Development Goals

**GOAL 203050**

**ジェンダー平等の実現**

職場も点検しよう!

連合Action2026 春季生活闘争

**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、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。

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。

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 3 行動計画を策定した旨の報告

STEP 4 取り組みの実施、効果の測定

事業主行動計画の流れ

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!

定期的な進捗状況や行動計画の状況を点検・評価し、ステップに役立ちます。

男女間賃金格差は単に「男女で同じ仕事をしてい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・経済的要素が複雑に組み合っていて起きている。

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（ポリシー・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。

**男女間賃金格差の推移**

年	女性 (万円)	男性 (万円)	男女計 (万円)
89	50	50	50
90	55	55	55
91	60	60	60
92	65	65	65
93	70	70	70
94	75	75	75
95	80	80	80
96	85	85	85
97	90	90	90
98	95	95	95
99	100	100	100
00	105	105	105
01	110	110	110
02	115	115	115
03	120	120	120
04	125	125	125
05	130	130	130
06	135	135	135
07	140	140	140
08	145	145	145
09	150	150	150
10	155	155	155
11	160	160	160
12	165	165	165
13	170	170	170
14	175	175	175
15	180	180	180
16	185	185	185
17	190	190	190
18	195	195	195
19	200	200	200
20	205	205	205
21	210	210	210

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

### 改正女性活躍推進法の施行 女性の個性と能力が十分発揮できる社会へ

■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る。

■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**が義務づけられた。

詳細は、別添のパワーポイント「女性活躍推進法」に掲載。

※Action2026春季生活闘争アクションリーフ  
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/action/>

# 2026年度「男女平等月間の取り組み」③

## 誰もが仕事と生活を両立できる職場環境に向けた意識啓発



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。



### 改正育児・介護休業法の施行 仕事と育児や介護の両立ができる社会へ

■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に、**両立支援制度が拡充**された。

■育児に関しては、子が3歳以降において、**フルタイムでの柔軟な働き方を実現するための措置の拡充**、介護に関しては、制度を活用せず離職することを防ぐため、**早期の制度周知や個別の周知・意向確認を事業主に義務づける**ことを主な内容としている。

【連合HP】

[「改正育児・介護休業法」「改正次世代育成支援対策推進法」労働組合の取り組み](#)

# 2026年度「男女平等月間の取り組み」④ | あらゆるハラスメントを防止するための啓発

## 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。

## 改正労働施策総合推進法等の施行 ハラスメントのない社会へ

■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**」となる。

詳細は、別添のパワーポイント「ハラスメント対策の強化」に掲載。

# 2026年度「男女平等月間」連合本部の取り組み④ | あらゆるハラスメントを防止するための啓発

## STOP! カスハラ

(カスタマー・ハラスメント)

働く人に対する、このような行為はカスハラとなります!

- 暴言、侮辱、威圧的な言動
- 人格を否定する発言
- SNS等での誹謗中傷や脅迫行為
- 土下座の強要や、身体的な攻撃

※性的指向・性自認(SOGI)を含む

敬意は双方向に。  
お客様も働く人も、大切な人。

なんでも労働相談ホットライン  
労働のことで困ったらこちら

日本労働組合総連合会(連合)

## ハラスメント!

ハラスメントのない社会へ

- 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
- 求職者等に対するセクシュアル・ハラスメント

行動する前に思いやりを。  
相手の気持ちを想像しよう。

なんでも労働相談ホットライン  
労働のことで困ったらこちら

日本労働組合総連合会(連合)

## SOGI ハラ

(性的指向・性自認)

許されません!!

「SOGI」はすべての人にかかわる人権の問題だよ

SOGIとは  
Sexual Orientation and Gender Identity  
の頭文字で、直訳すると「性的指向(好きになる性)と性自認(心の性)」という意味よ

性的指向や性自認に關するハラスメントをSOGIハラって言うの知らないうちに人を傷つけないようSOGIハラには気をつけようね。

なるほど!  
気をつけなさい!

SOGIを理由とした差別や嫌がらせをなくし、一人ひとりの価値観と尊厳を尊重しましょう。

なんでも労働相談ホットライン  
労働のことで困ったらこちら

日本労働組合総連合会(連合)

※ポスター掲載先：<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/equality-month/>

はたらくのそばで、  
ともに歩む

