

連合三重

No.222

2021年2月5日発行

日本労働組合総連合会
三重県連合会

〒514-0004 三重県津市栄町1丁目891

TEL.059-224-6152

FAX.059-223-3633

発行責任者 藤岡 充昭

編集人 真弓 照美



“時間を大切に”の意味です

HPアドレス <http://www.rengo-mie.jp/>



メールアドレス info@mie.jtuc-rengo.jp

2021
春季
生活闘争

～誰もが希望を持てる社会を実現!

安心・安全に働ける環境整備と

「底上げ」「底支え」「格差是正」で!～

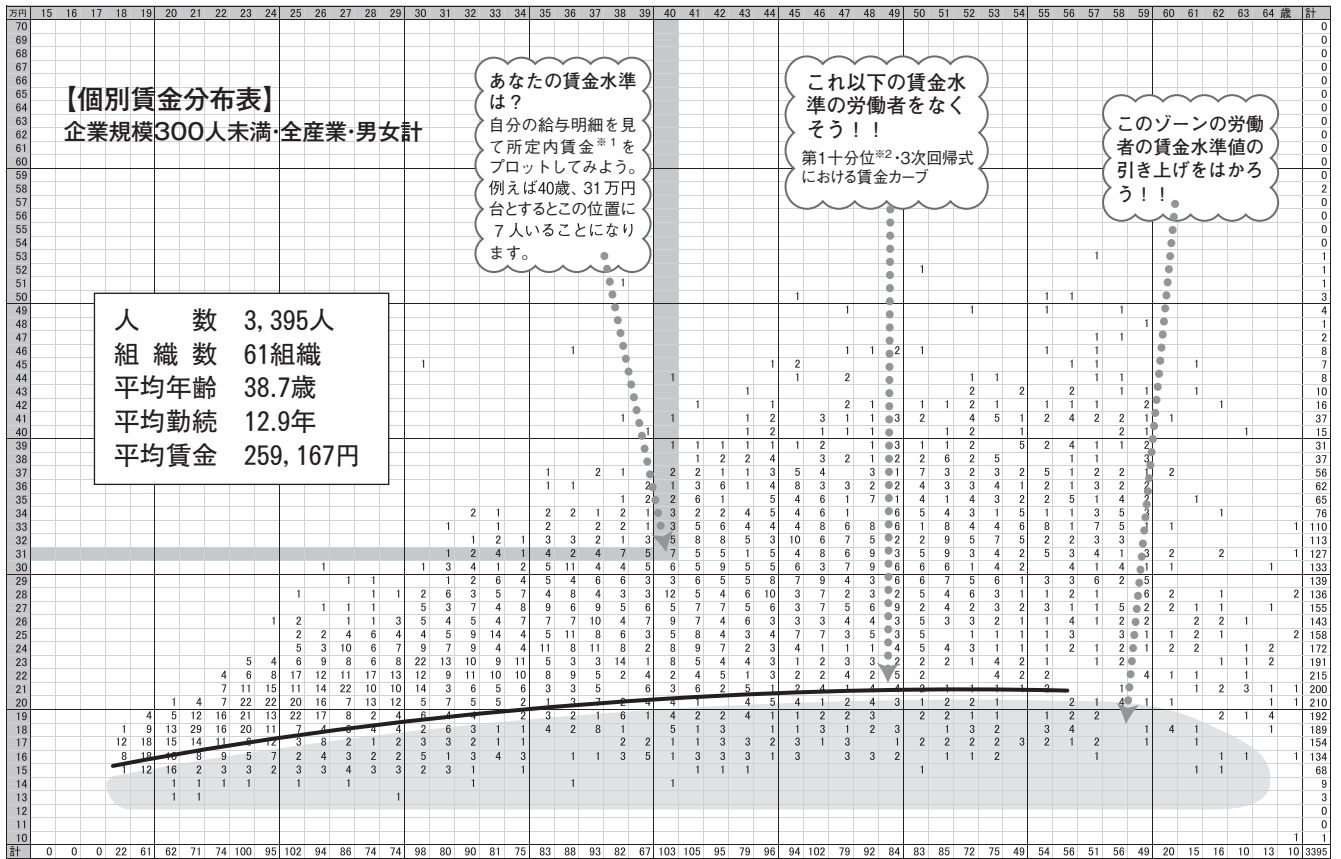
連合三重は、新型コロナウイルス感染症の影響下において、2021春季生活闘争を「総合生活改善闘争～人への投資～」として位置づけ、雇用を守り、生活賃金に見合う賃上げ、企業の事業継続に必要な人財投資のもと、地域ミニマム運動(個別賃金実態調査)による地域の相場形成や、世論喚起に向けた街宣行動をはじめ、記者会見や経営者団体・経済団体・行政への要請行動を行います。また、春季生活闘争学習会、決起集会など開催し、中小・地場で働く労働者の「底上げ」「底支え」による所得の向上と、有期・短時間・契約等労働者の「格差是正」の実現に向けて取り組み、将来に向け誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と労働条件向上に取り組みます。

月例賃金の引き上げ
・賃金カーブ維持分 ➔ **4,500円**
・賃上げ水準目標 ➔ **6,000円以上**
総額で **10,500円以上**



※表中の数字は、人数を表しています。

2020年個別賃金実態調査の結果



【個別賃金分布表】

企業規模300人未満・全産業・男女計

人数 3,395人
組織数 61組織
平均年齢 38.7歳
平均勤続 12.9年
平均賃金 259,167円

あなたの賃金水準は？
自分の給与明細を見て所定内賃金*1をプロットしてみよう。
例えば40歳、31万円台とするとこの位置に7人いることになります。

これ以下の賃金水準の労働者をなくそう!!
第1十分位*2・3次回帰式における賃金カーブ

このゾーンの労働者の賃金水準値の引き上げをはかう!!

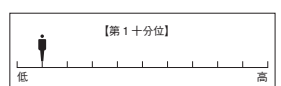
連合三重が加盟組合と未加盟企業を対象に実施した「2020年個別賃金実態調査」の集計結果(111組織、18,429人)をもとに、三重県内の中小・地場企業に対する賃金改善の目安として賃金カーブ維持分、賃上げ水準目標、最低賃金水準値「地域ミニマム」、到達賃金水準値を設定しました。

用語解説

※1 所定内賃金 = 所定内労働時間に働いた時に支払われる賃金の総称で、残業、休日出勤、深夜、通勤手当、食事手当(現物支給の手当)などを除いた賃金。

●分位数 = 労働者を賃金の低い者から高い者へと並べて等分し、低い方から第何番目の節に位置するかを示す値。

※2 第1十分位 = 全体を十等分し、低い方から1/10(10%)にあたる人の賃金。



「連合2021春季生活闘争方針」に基づく取り組み

1. 闘争委員会ならびに中小共闘センター三重の設置

春季生活闘争期に連合三重執行委員会を「闘争委員会」、中小労働委員会を「中小共闘センター三重」と位置づけて、中小・地場企業労働者の「底上げ」「底支え」「格差是正」に向けて取り組みの実効性を高めるために、情報交換を行う。



2. 具体的な要求項目

賃上げ要求については、定期昇給分(賃金カーブ維持)分(2%)の確保を大前提に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざす。

(1) 賃上げ要求

1) 月例賃金

- ① すべての組合は月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。要求の組み立ては、定期昇給分(賃金カーブ維持分)を確保した上で、「賃金水準の追求」にこだわる。
- ② 賃金制度が未整備の組合は、構成組織の指導のもと、制度の確立・整備に向けた取り組みを強化する。
- ③ 有期・短時間・契約などで働く者が自らの賃金の「働きの価値に見合った水準」への到達を追求し改善を求める。

2) 規模間格差の是正

(中小組合の社会横断的水準の確保)

- ① 賃金の絶対額を重視した月例賃金の引き上げ
月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざして取り組む。

【月例賃金】

- ・注1 賃金カーブ維持分 4,500円(1年1歳間差) ※1
- ・注2 賃上げ水準目標 6,000円以上 ※2
- ・総額で10,500円以上を目安に賃金引き上げを求める。

注1 賃金カーブ維持分とは、年齢や勤続年数などによって給料が上がること

注2 賃上げ水準目標とは、いわゆるベースアップ、基本給の底上げのこと

【最低賃金水準値「地域ミニマム」の設定】※3

年齢	所定内賃金	()は1年1歳間差
20歳	163,000円以上	
25歳	180,000円以上	(3,400円)
30歳	191,000円以上	(2,200円)
35歳	200,000円以上	(1,800円)
40歳	206,000円以上	(1,200円)

【到達賃金水準値の設定】※4

年齢	所定内賃金
25歳	207,500円以上
30歳	232,000円以上
35歳	258,000円以上
40歳	275,000円以上

【標準労働者(35歳 勤続17年)の賃金目安】※5

所定内賃金	269,000円以上
-------	------------

【初任給の賃金目安】※6

18歳高卒初任給	172,000円以上
----------	------------

- ※1 賃金カーブ維持分は、連合本部方針と同額を設定。(連合三重2020個別賃金調査では、企業規模300人未満の全産業、男女計、61組織、3,395人の結果をもとにした18歳から45歳の賃金カーブ維持分は4,564円)
- ※2 賃上げ水準目標は、連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額(社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点)
- ※3 連合三重2020個別賃金調査では、企業規模300人未満の全産業、男女計、61組織、3,395人の結果をもとに算出。第1十分位第3次回帰式の特性値を基準に設定。
- ※4 ※3の調査結果をもとに、中位数の特性値を基準に2%相当額を上乗せした金額で設定。
- ※5 ※3の調査結果をもとに、高卒35歳17年勤続の平均賃金に2%相当額を上乗せして設定。
- ※6 連合三重2020個別賃金調査より、未組織を含む全数調査(全産業、男女計)における高卒18歳0年勤続の平均賃金に2%相当額を上乗せして設定。

② 賃金カーブ維持分の確保

賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、当面は定期昇給制度の確立に取り組む。

3) 雇用形態間格差の是正

- a) 有期・短時間・契約などで働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については、時給1,100円以上をめざす。
- b) 有期・短時間・契約などで働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、昇給ルールの導入に取り組む。

4) 男女間賃金格差の是正

男女間賃金格差は、男女の勤続年数や管理職比率の差異が主要因となっており、職場における男女間賃金格差の是正に向けて取り組みを進める。

5) 企業内最低賃金および初任給

すべての組合は、企業内最低賃金を産業の公正基準を担保するにふさわしい水準で要求し、協定化をはかる。また適用労働者の拡大をめざす。取り組みにあたっては、企業内最低賃金協定が特定(産業別)最低賃金の金額改正に強く寄与することも踏まえる。

6) 一時金

月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年取確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。

(2)「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

現下の雇用情勢は、コロナ禍の影響により悪化が続いており、当面は最悪の事態を回避すべく、緊急的な雇用対策を政策面・運動面から継続していくが、日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、今後の経済が再生していく過程において「人財の確保・定着」と「人財育成」に向けた職場の基盤整備が重要であることに変わりはない。

したがって、健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランス社会の実現、個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方など職場の基盤整備に向けて総体的な検討と協議を行う。

これに加えて、感染症リスクを回避し、業種ごとのガイドラインに即した職場環境整備にも取り組む必要がある。なお、感染症を予防し、安全に安心して働くことのできる職場環境を構築することは、自らや自らの職場を守るだけでなく、社会活動の場や各種サービスを利用する人など「社会の安全を守る」ことにつながっていることを共通理念とすることが大切である。

また、企業規模によって、法令の施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かが異なるが、働き方も含めた取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないよう、すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。

1) 長時間労働の是正

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランス社会の実現のため、36協定の締結と点検、年間総労働時間の縮減に向けて労働時間管理・適正把握の徹底、事業場外みなし労働や裁量労働制の適正運用に向けて取り組む。

2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることを踏まえ、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

とりわけ、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策等により影響を受けている産業・企業については、政府・地方自治体等の助成金・補助金などを最大限活用し、雇用の維持・確保を優先して労使で協議を行う。その際、急激な事業変動の影響を受けやすいことから、有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒内定者の雇用維持についても、同様に労使で協議する。

- ① 有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法18条の無期転換ルールの内容周知や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の拡大を理由とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間5年経過前の無期転換の促進などを進める。
- ② 派遣労働者について、職場への受入れに関するルールの協約化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。

3) 職場における均等待遇実現に向けた取り組み

同一労働同一賃金の法規定が2021年4月より中小企業も含めて完全施行されることを踏まえ、すべての労働組合は、職場の有期・短時間・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、法の趣旨にもとづき取り組みを進める。

4) 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

健康寿命の延伸等を背景に「人生100年時代」と言われる中、高齢者の就業意欲が高まりを見せていることに加え、世界に類を見ないスピードで超少子高齢化・労働力人口減少が進むわが国においては、高齢期でも年齢にかかわらず就労を希望する者全員が自身の能力を最大限発揮し、高いモチベーションをもって働き続けることができる基盤整備に取り組む。

5) テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み

今後、テレワークを導入する際には、次の考え方をもとに取り組みを行う。

なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるものとする。

- ① テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等に当たる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- ② テレワークの実施にあたっては、労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
- ③ テレワークを推進し、通勤時の公共交通機関の混雑等を緩和することは、テレワークが難しい業種・業態で働く方々の感染リスク低減につながることにしても留意する。
- ④ テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

6) 人財育成と教育訓練の充実

中小企業の維持・発展、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定に向けては、能力開発など人財育成の充実が欠かせない。教育訓練機会の確保や職場での働き方など、様々な状況を踏まえ付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、広く「人への投資」を求めていく。



7) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備

- ① 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

8) 障がい者雇用に関する取り組み

- ① 2021年3月から障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率2.3%（国・地方自治体2.6%、教育委員会2.5%）への引き上げ、また障害者雇用率制度の対象となる事業主の範囲が広がることを踏まえ、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境を整備したうえで、障害者雇用率の達成に取り組む。
- ② 事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。

9) 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み

10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

- 疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防の取り組みなどを必要としているため、以下に取り組む。
- ① 長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。
 - ② 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該の事業場の上司や同僚への周知や理解促進に取り組む。

(3) ジェンダー平等・多様性の推進

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、やりがいを持って、ともに働き続けられる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防止対策や差別禁止に取り組む。

- 1) 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
- 2) あらゆるハラスメント防止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、第三者を含めたあらゆるハラスメント防止対策や差別禁止の取り組みを進める。
- 3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
- 4) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

(4) 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

「2021年度 重点政策実現の取り組み」を春季生活闘争の労働諸条件改善の取り組みとともに運動の両輪として引き続き推し進める。

- 1) 企業間における公正・適正な取引関係の確立に向けた取り組み
- 2) すべての人が安心して働き暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保に向けた取り組み（医療・介護、子ども・子育て支援など）
- 3) 意欲ある高齢者が安心して働くことのできる環境整備に向けた取り組み
- 4) 改正法の趣旨を踏まえた女性活躍推進とハラスメント防止対策のさらなる取り組み
- 5) 教育の機会均等実現に向けた教育の無償化・奨学金の拡充に向けた取り組み
- 6) 男女がともに安心して不妊治療と仕事の両立のできる環境整備に向けた取り組み

連合三重 やさしいキモチ運動

三重県から誹謗中傷をなくそう！
誰もが地域・家庭・職場（学校）において
笑顔で生活することができるよう
より暮らしやすい、働きやすい社会へ。

シトラスリボンを身につけることで「連合三重 やさしいキモチ運動」を発信し、誰もが笑顔で生活ができる社会をめざしましょう！！



「シトラスリボンプロジェクト」とはコロナ禍においても誰もが心から暮らしやすい街づくりをめざして愛媛県の有志が立ち上げたプロジェクト。差別や偏見をあらわす3つの輪の意思表示する運動です。

シトラスリボン プロジェクト
公式ホームページ▶



新型コロナウイルス感染症についての知識や情報を積極的に入手し、正しい情報に基づいた判断、行動を心がけましょう。

新型コロナウイルス感染症に関する
こころのケア相談窓口

059-253-7821 9:00~14:00

医療従事者の方のこころの相談窓口
059-223-5243 9:00~14:00

女性のための総合相談
059-233-1133 9:00~15:30

男性のための電話相談
059-233-1134 第1木曜日
17:00~19:00

LGBTの方の電話相談
059-233-1134 第3金曜日
13:00~19:00

子どもの電話相談
チャイルドラインMIE

0120-99-7777 16:00~21:00

外国人の方の電話相談 みえこ「MieCo」
080-3300-8077 9:00~17:00

配偶者暴力電話相談（女性相談所）
059-231-5600 月・水・金曜日
9:00~17:00

自殺予防電話相談
0120-01-7823 月~金曜日
13:00~14:00

連合三重・
労働者サポートセンター
労働相談ダイヤル 0120-154-052
（秘密厳守）フリーダイヤル いこうよ れんこうに
月~金曜日/10:00~17:00

具体的な連合三重の取り組み

1 賃金調査

①個別賃金実態調査の実施

地域ミニマム運動は、地域における不合理な賃金格差を是正することを目的に、賃金の規模間格差、男女間格差、雇用形態間格差などの是正に向けて個別賃金実態調査を行い、賃金実態を把握する。また、集計結果をもとにミニマム設定を行い、中小・地場組合や未組織労働者の底上げをはかるため、記者会見や要請行動を通じて広く社会へ発信する。

②賃金改定要求・回答・要結結果の集約

第1次集計締め切り 3月26日(金)
 第2次集計締め切り 5月7日(金)
 第3次集計(最終)締め切り 7月2日(金)



▲記者会見

2 啓発行動

①記者会見

日時/2021年1月22日(金) 17:30~18:00
 場所/県政記者室

②広報器材の作成

・チラシの作成
 ・機関紙(春季生活闘争号)の作成

3 街宣行動

①「連合の日」地協統一街宣

期間/2021年2月5日(金)を中心に実施 場所/県内各地



▲2021春季生活闘争チラシ

4 集会や学習会

①2021春季生活闘争三重県決起集会(オンライン開催)

日時/2021年3月6日(土) 10:30~11:30
 ツール/Zoomウェビナー
 場所/三重県勤労者福祉会館6階
 内容/・連合三重2021春季生活闘争の取り組みのポイント
 ・集会アピール

・構成組織からの現状報告と決意表明
 ・3.8国際女性デーアピール

②2021春季生活闘争学習会

期間/2021年2月~3月上旬
 内容/連合三重2021春季生活闘争の取り組みの説明や地域ミニマム運動参加促進に向けた必要性の説明、働き方改革関連法をはじめ、春季生活闘争に関する各単組の情報交換を行うなど、各地協は可能な範囲で開催する。

③学習会などへの講師派遣

連合三重2021春季生活闘争の取り組みの説明や、地域ミニマム運動への参加促進に向けた取り組み説明など、連合三重から講師派遣を行う。

5 要請行動や意見交換など

①要請行動 地域の商工会議所への要請は2月~3月に実施

三重県	2月16日(火)	9:30~11:00
三重労働局	2月26日(金)	11:00~12:00
三重県経営者協会	2月18日(木)	10:00~12:00
三重県商工会議所連合会	2月4日(木)	10:30~11:00
三重県中小企業団体中央会	2月16日(火)	13:30~14:00
三重県商工会連合会	2月17日(水)	13:30~14:00

②意見交換

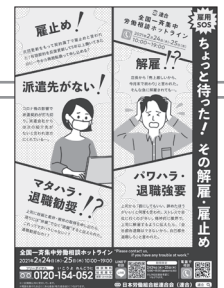
三重県社会保険労務士会 3月2日(火) 10:30~11:00

③第65回三重労使会議

日時/2021年2月18日(木) 10:00~12:00
 場所/三重県総合文化センター 文化会館棟 第1ギャラリー
 共催/三重県経営者協会



▲三重県への要請(昨年の様子)



▲労働相談チラシ

6 職場から始めよう運動の取り組み

①職場から始めよう運動

同じ職場で働くすべての仲間の組織化と処遇改善をめざした「職場から始めよう運動」の展開

②「全国一斉集中労働相談ホットライン」の開設

期間/2021年2月24日(水)~25日(木)
 場所/連合三重事務所

2021 春季生活闘争!

「人への投資」を重点とした本音の労使交渉を!

2021 春季生活闘争は、コロナ禍による産業間・企業間の業績バラツキが大きい中でスタートしました。今年の賃上改善交渉は、現下の状況を考えると大変厳しい交渉が予想されます。私たちは、これまで過去7年間にわたり賃上げ(ベア)を要求し、確実に成果を積み上げ「賃金は毎年上がる」という社会の常識に近づけてきました。大局的な経済の維持と労働者の生活賃金確保のためにも「賃上げの流れを止め

ない」決意で今次交渉に取り組んでいただくようお願いします。

また、今次交渉では賃金改善要求に加え、労働関係法令改正への対応をはじめ、多岐にわたる働き方の見直しの労使交渉も必要となります。併せて、コロナ禍で影響を受けている産業・企業においては、国・自治体等の助成金・補助金を最大限活用し、雇用の維持・確保に取り組んでいただくようお願いします。

コロナ禍を克服し、経済が再生していく過程において「人財の確保・定着と人財育成」という事業基盤の維持・整備は必須課題です。今こそ「職場の仲間の雇用をまもり、生活賃金をまもり、事業継続に必要な人財を育てる」まさに人への投資が必要となります。各組合の最後まで粘り強い努力をお願いいたします。ともにがんばりましょう。

輪重 張 吉川 秀治

【連合三重 2021 春季生活闘争スケジュール】

		2020年	12月	2021年	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	
連合三重	連合三重2021春季生活闘争の取り組み				22日確認						28日まとめ	
	闘争委員会(執行委員会)		23日(第16回)		22日(第17回)	19日(第18回)	26日(第19回)	20日(第20回)	26日(第21回)	22日(第22回)	28日(第23回)	
	中小共闘センター三重(中小労働委員会)		15日		18日		6日		○			
	地域ミニマム運動(個別賃金実態調査)		データ集計		ミニマム設定	フィードバック	→			調査依頼	→	
	記者会見				22日							
	春季生活闘争三重県総決起集会						6日					
	三重労使会議(共催:三重県経営者協会)					18日						
	要請行動(三重県)					16日						
	要請行動(三重労働局)					26日						
	要請行動(三重県経営者協会)※三重労使会議					18日						
	要請行動(三重県商工会議所連合会)					4日						
	要請行動(三重県商工会連合会)					17日						
	要請行動(三重県中小企業団体中央会)					16日						
	意見交換会(三重県社会保険労務士会)							2日				
	春季生活闘争要求・回答集計							26日第1次締切		7日第2次締切	2日第3次(最終)締切	
	地域別最低賃金・特定(産業別)最低賃金							意向表明		要請・学習会	申し入れ	
	広報物の発行				チラシ・街宣用音源		機関紙					
	2021連合アクション					→	24-25労働相談	→	→	→	→	
	地協	学習会・集会					→	→	→			
		商工会議所への要請行動					→	→				
連合の日地協統一街宣行動(春季生活闘争)						○	○					
回答ゾーン	第1先行組合回答ゾーン	3月15日(月)~19日(金) 【ヤマ場 3月16日(火)~18日(木)】										
	第2先行組合回答ゾーン	3月22日(月)~26日(金)										
	3月内決着集中回答ゾーン	3月27日(土)~31日(水)										

「持続可能な開発目標(SDGs)」の実現を!

エスディーゼーズ

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標

1 貧困をなくそう	2 飢餓をゼロに	3 すべての人に健康と福祉を	4 質の高い教育をみんなに	5 ジェンダー平等を実現しよう	6 安全な水とトイレを世界中に	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに	8 働きがいも経済成長も	9 産業と技術革新の基盤をつくろう
10 人や国の不平等をなくそう	11 住み続けられるまちづくりを	12 つくる責任つかう責任	13 気候変動に具体的な対策を	14 海の豊かさを守ろう	15 陸の豊かさを守ろう	16 平和と公正をすべての人に	17 パートナリシップで目標を達成しよう	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

「持続可能な開発目標(SDGs)」は、すべての国が2030年までに達成すべき開発目標として、国連が2015年に確認したものです。労働組合の運動・政策はSDGs達成につながっています。