

連合三重

No.257

2025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 藤田 和彦
編集人 伊藤 由幸



メールアドレス info@mie.jtuc-rengo.jp

HPアドレス http://www.rengo-mie.jp/



2025
春季生活闘争

みんなでつくろう! 賃上げがあたりまえの社会 みんなでつくろう!働く仲間の労働組合

月例賃金の引き上げ
・定昇・賃金カーブ維持分 → **4,500円**
・賃上げ水準目標 → **13,500円以上**
総額で **18,000円以上**



2024春季生活闘争は33年ぶりの5%台の賃上げが実現しました。しかし生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷しています。それは、物価高が勤労者家計を圧迫してきたことに加えて、中小企業や適切な価格転嫁・適正取引が進んでいない産業などで働く多くの仲間に、この流れが十分に波及していないことも要因の一つです。また、賃上げと適切な価格転嫁・適正取引のすそ野が広がらなければ、デフレに後戻りする懸念があります。

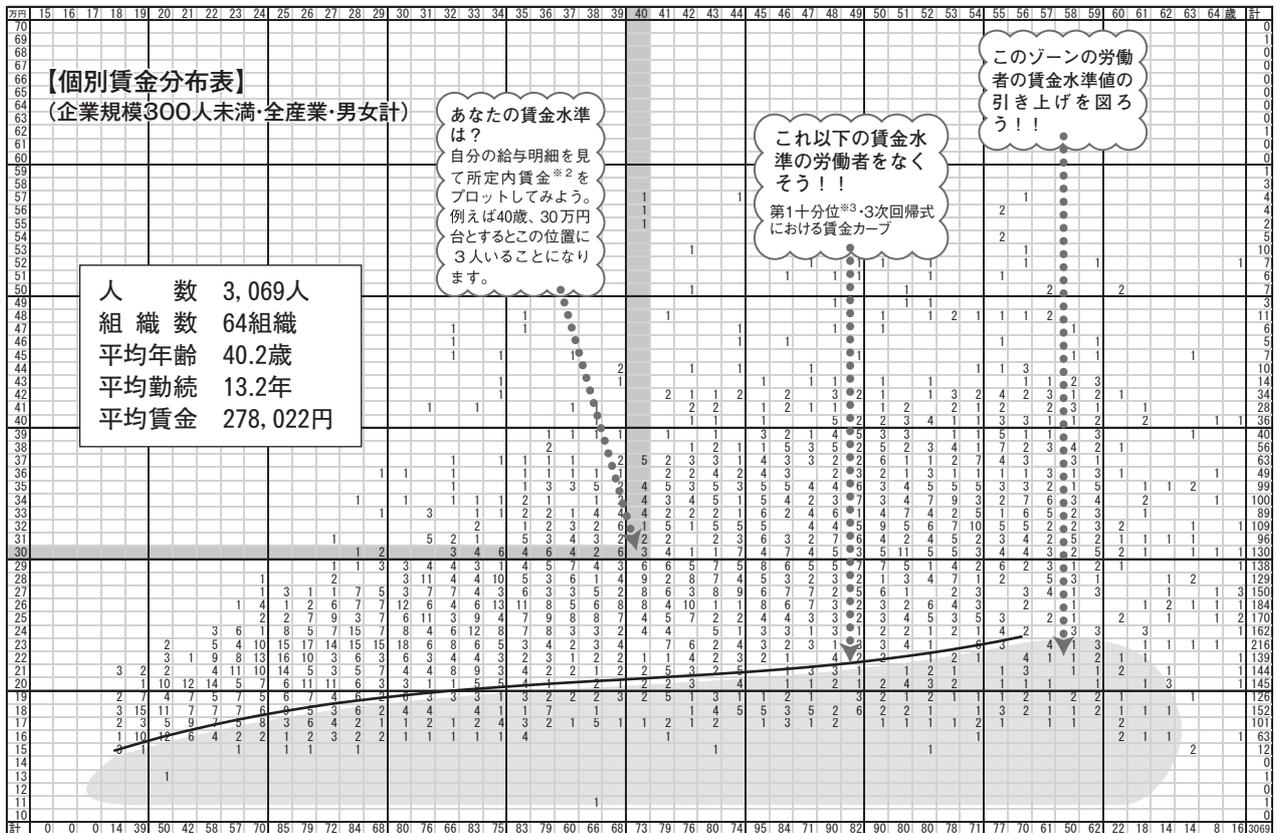
「賃金も物価も上がらない」という社会的規範(ノルム※1)を変えるのは今です。ノルムを変え、実質賃金が継続的に上昇することで個人消費を拡大し、賃金と物価の好循環を実現する必要があります。そのカギの一つが、賃上げの広がりや格差是正であり、もう一つが、適切な価格転嫁・適正取引の徹底、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う取引慣行の醸成です。

2024闘争では労働組合の有無による賃上げ格差も広がりました。労働組合に集う仲間を増やすとともに、労働組合のない職場への波及力を一層高めなければ、賃上げのすそ野は社会全体に広がらず、働く仲間全体の生活向上は実現できません。多様な働く仲間に向けて「みんなの春闘」を展開し、労働組合だからこそ、労使対等の立場で労働条件などの交渉ができるという労働組合の存在意義を広く社会にアピールし、仲間を増やし、集団的労使関係を社会に広げましょう。

そのため、連合三重は2025春季生活闘争において雇用を守り、中小・地場企業で働く労働者の「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に向け、地域ミニマム運動による地域の相場形成や経営者・経済団体、行政への要請行動、街宣活動などを通じて、労働条件の底上げと賃上げの波及力を高めるための取り組みを進めます。

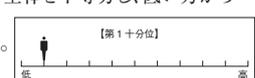
2024年個別賃金実態調査の結果

※表中の数字は、人数を表しています。



連合三重が加盟組合と未加盟企業を対象に実施した「2024年個別賃金実態調査」の集計結果(115組織、26,076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。

※1 ノルム = ノルムとは、社会の人々が共有する相場観のこと。
 ※2 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。
 ● 百分位 = 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位置するかを示す値。
 ※3 第十分位 = 全体を十等分し、低い方から1/10(10%)にあたる人の賃金。



中小地場に向けた具体的な取り組み

1. 具体的な賃金に関する要求項目

(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】※1

- ・総額で18,000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 4,500円(1年1歳間差)
 - ・注2賃上げ水準目標 13,500円以上
(格差是正分<1%>以上含む賃上げ分)
- 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】※2

年齢	所定内賃金	()は1年1歳間差
25歳	188,000円以上	
30歳	200,000円以上	(2,400円)
35歳	208,000円以上	(1,600円)
40歳	213,000円以上	(1,000円)

【到達賃金水準値の設定】※3

年齢	所定内賃金
25歳	220,000円以上
30歳	250,000円以上
35歳	270,000円以上
40歳	287,500円以上

【標準労働者(35歳 勤続17年)の賃金目安の設定】※4

所定内賃金	292,000円以上
-------	------------

【初任給の最低到達水準値】※5

18歳高卒初任給	183,000円以上
----------	------------

【初任給の目標水準値】※6

18歳高卒初任給	191,000円以上
----------	------------



- ※1 連合加盟組合平均賃金水準(約30万円)を念頭に6%以上に相当する金額。賃金カーブ維持分は、連合本部方針と同額を設定。
- ※2 連合三重2024個別賃金調査より、企業規模300人未満の全産業、男女計、64組織、3,069人の結果をもとに算出。第1十分位第3次回帰式の特徴値を基準に3%以上を上乗せした金額で設定。
- ※3 2の調査結果をもとに、中位数の特徴値を基準に3%以上を上乗せした金額で設定。
- ※4 2の調査結果をもとに、高卒35歳17年勤続の平均賃金に3%以上を上乗せして設定。
- ※5 2の調査結果をもとに、高卒18歳0年勤続の平均賃金を基準に設定。
- ※6 連合三重2024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年勤続の平均賃金を基準に設定。

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

- ① 有期・短時間・契約等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1,250円以上をめざす。
- ② 有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現に取り組む。賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,400円以上をめざす。

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) 初任給の取り組み

中小・地場組合は組合員の賃金実態をもとに、公正な賃金、生活できる賃金を実現するために、18歳の最低賃金を要求・交渉し、企業内最低賃金についての協定締結をめざす。加えて特定最低賃金に波及させていく。

6) 中高年層への配分の取り組み

初任給の引き上げを図るとともに中高年層の配分に偏りがないよう取り組む。

7) 一時金

- ① 月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保を図ることとする。
- ② 有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応を図ることとする。

(2)「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどる中、わが国全体の生産性を高め、「人財の確保・定着」と「人財育成」につなげていくためには、職場の基盤整備が重要である。

したがって、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人財育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて総合的な検討と協議を行う。

また、企業規模によって、法令の適用除外となるか否かが異なるが、産業全体での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、積極的に取り組むこととする。

1)「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、社会的責任を果たし得る「豊かな生活時間の確保」と、「年間総実労働時間1800時間」の実現に取り組む。休日増、勤務間インターバル制度導入、年休取得促進などの長時間労働の是正と労働時間短縮の取り組みを一層推進し、安全で健康に働くことができる職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮可能な「あるべき労働時間」の実現を同時に追求していく。

その際、「働き方改革関連法」施行後5年の見直し協議が進められていることを踏まえ、「働き方改革」の定着および一層の推進を意識した取り組みとする。

同時に、上記の取り組みを進める基盤としての集団的労使関係の重要性を再認識し、過半数代表制の適正運用の取り組みを図る。

【「豊かな生活時間の確保」の取り組み】

- ① 年次有給休暇の100%取得に向けた取り組み(計画的付与の導入など)
- ② 休日・深夜労働の抑制(抑制に向けた労使協議など)、年間休日増加などの取り組み
- ③ 労働からの解放の保障(勤務間インターバル制度の導入、いわゆる「つながらない権利」を意識した就業時間外の連絡ルール整備など)

【「あるべき労働時間の実現」の取り組み】

- ① 36協定の締結・点検・見直し(2024年4月から上限規制が適用された業種を含め、原則として「月45時間、年360時間以内」を原則とした締結、締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直しなど)
- ② すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底
- ③ 「裁量労働制」や「事業場外みなし」などみなし労働時間制度の適正運用(労働時間の点検、2024年4月施行制度改正を踏まえた対応(専門業務型裁量労働制における本人同意の徹底など))

【過半数代表制の適正運用の取り組み】

- ① 事業場単位での過半数要件の確認
- ② 過半数代表者に関する要件・選出手続等の適正な運用の確認
- ③ 非組合員も含めた事業場のすべての労働者の声を踏まえた上での協定締結

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、雇用形態にかかわらず、すべての労働者の雇用の安定に向けて取り組む。

【有期雇用労働者に関する取り組み】

- ① 無期転換ルールの周知徹底や、労働条件明示ルール(更新上限の有無・内容、無期転換申込機会および転換後の労働条件の明示義務化など)を確認する。
- ② 無期転換の回避を目的とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認とともに、通算期間5年経過前の無期転換や、正社員転換の促進を進める。

【派遣労働者に関する取り組み】

- ① 派遣労働者について、職場への受入れに関するルール(手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など)の協約化・ルール化を図る。
- ② 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・均衡待遇実現に向けた取り組み

いわゆる「同一労働同一賃金」に関する法規定の職場への周知徹底を図るとともに、有期・短時間・派遣労働者の均等・均衡待遇実現に向け取り組む。

無期転換労働者のうち短時間労働者についてはパート有期法に関する取り組みを徹底する。フルタイム無期転換労働者については均等・均衡待遇実現のため法の趣旨にもとづき短時間労働者と同様の取り組みを進める。また、待遇差を改善するために正規雇用労働者の労働条件の引き下げは行わない。

4)人財育成と教育訓練の充実

教育訓練は、労働者の技術・技能の向上やキャリア形成に資することはもちろん、企業の持続的な発展にも資する重要な取り組みである。教育訓練は、企業が主体的に推進すべきものであるが、その内容等については、事前に労使で協議を行うものとする。特に、非正規雇用で働く者や障がいを持つ者の雇用安定や処遇改善に向けては、能力開発をはじめとする人財育成・教育訓練の充実が欠かせないことを踏まえ、取り組みを推進する。

また、職場を取り巻く様々な状況を踏まえ、人財育成方針の明確化や、教育訓練機会の確保・充実、教育訓練の時間の確保、教育訓練休暇制度の創設など、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行う。あわせて、労働者が能力を発揮し活躍し続けるためにも、教育訓練による能力向上が適切に評価され、処遇改善につながるよう一体的に取り組む。

取り組みにあたっては、各種助成金の活用も含め、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」につながるよう労使で十分に協議する。



5) 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
働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要がある。

60歳以降も、希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心・安全に働くことができる環境整備に取り組む。

なお、高齢雇用継続給付の給付率引き下げ(15%→10%)が2025年4月に迫っていることを踏まえ対応する。

6) テレワーク導入にあたっての取り組み

テレワークの導入あるいは制度改定にあたっては、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、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あたる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- ② テレワークに対しても労働基準関係法令が適用されるため、深夜労働の抑制も含め、適切な労働時間管理を軸とする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。

7) 障がい者雇用に関する取り組み

障がい者雇用における環境整備などに取り組む。

- ① 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2026年7月から2.7%(国・地方自治体3.0%、教育委員会2.9%)に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働き続けることができるよう、障害者雇用率の達成とともに、各種助成金等の活用を含め、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境の整備に取り組む。
- 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。
- ③ ICT等を活用した在宅勤務や短時間勤務など、障がい特性等に配慮した働き方の選択肢を増やし、就労拡充・職域拡大を図る。
- ④ 雇用の安定やキャリア形成の促進を図ることを目的に、能力開発の機会を確保するよう取り組む。

8) 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図る。

9) 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み

- ① 2024年10月からの社会保険の適用拡大を踏まえ、社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。
- ② 事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないよう取り組む。また社会保険の適用を一層促進するよう労働条件の改善を要求する。

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、当該事業場の上司や同僚に対し、治療と仕事の両立支援についての理解を促進するための周知等を徹底する。

(3) 春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組み

2025春季生活闘争を通じ、組織内外へ労働組合の存在意義を高めるとともに、労働組合がない未組織企業の組織化につなげる。

(4) 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対策や差別禁止に取り組む。

- 1) 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) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
- 3) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

(5) 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

2025春季生活闘争における運動の両輪として、政策・制度実現の取り組みを引き続き推し進める。

- 1) 価格転嫁や取引の適正化につながる諸施策の実効性を高める取り組み
- 2) 医療・介護、子ども・子育てで支援など社会保障サービスを担う人財の処遇改善に向けた取り組み
- 3) すべての労働者の雇用の安定・人への投資拡充に向けた取り組み
- 4) 働く者のための労働基準関係法制の実現に向けた取り組み
- 5) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

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図るため、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・妥結結果の集約

第1次集計 …… 3月24日(月)
 第2次集計 …… 4月15日(火)
 第3次集計 …… 5月22日(木)
 第4次集計 …… 6月11日(水)
 第5次集計(最終) …… 7月10日(木)



2 街宣行動

①「連合の日」地協統一街宣

期 間/2025年2月5日(水)以降に実施
 場 所/県内各地

②連合三重全国一斉春季生活闘争街宣

日 時/2025年2月27日(木)
 場 所/津駅東口

③「連合の日」地協統一街宣

期 間/2025年3月5日(水)を中心
 場 所/県内各地

3 集会や学習会

①2025春季生活闘争三重県総決起集会

日 時/2025年3月1日(土) 10:00~11:00 (予定)
 場 所/メッセウイングNHW (メッセウイング・みえ)
 内 容/・連合三重2025春季生活闘争の取り組みの
 ポイント
 ・構成組織からの現状報告と決意表明
 ・集会アピール、3.8国際女性デーアピール



▲決起集会(昨年の様子)

②2025春季生活闘争学習会・集会

期 間/2025年2月内
 内 容/連合三重2025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。

4 要請行動や意見交換など

①要請行動

経営者団体、経済団体、行政に対し、2025春季生活闘争に関する要請を行い、連合の考え方に理解を求める。各地協は、2月~3月に地域の商工会議所への要請を行う。

三重県	2月 3日(月)	三重県商工会連合会	2月 7日(金)
三重労働局	2月 5日(水)	三重県中小企業団体中央会	2月 3日(月)
三重県経営者協会(三役)	2月19日(水)	三重県社会保険労務士会	2月25日(火)
三重県商工会議所連合会	2月12日(水)		



▲三重県への要請(昨年の様子)

②第73回三重労使会議 日 時/2025年2月19日(水) 場 所/プラザ洞津
 共 催/三重県経営者協会

5 啓発行動

①記者会見

日 時/2025年1月27日(月)
 場 所/三重県勤労者福祉会館

②広報器材の作成

・チラシの作成 ・FM三重ラジオCM
 ・機関紙(春季生活闘争 特集号)の作成
 ・2025春季生活闘争「連合アクション」動画の作成



▲記者会見(昨年の様子)

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/2025年2月13日(木)~14日(金) 10:00~18:00
 場 所/連合三重事務所



▲労働相談チラシ

2025 春季生活闘争!

「賃上げの流れを定着させよう！」

2025春季生活闘争は、四半世紀に及ぶ慢性デフレに終止符を打ち、動き始めた賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せる年としなければなりません。

昨年は33年ぶりの5%台の賃上げが実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、実質賃金はマイナスの状況が続き、個人消費も低迷している状況が続いています。

各労働組合は、労働者が安心して生活ができるよう連合方針、産別方針を踏まえ要求を行っていただき、粘り強い交渉で臨んでいただきますようお願いいたします。

連合三重は、今年も企業間取引において適正な価格での取引、価格転嫁がスムーズに進むよう行政や経済団体等に対し要請していきます。

「底上げ」「底支え」「格差是正」の視点を持ちながら、経済社会の原動力

となる「人への投資」「未来への投資」を積極的に行い、経済の好循環をつくっていかねばなりません。

「職場の仲間の雇用を守り、生活を守り、事業継続に必要な人財を育てる」このことを実現するためにも各労働組合の粘り強い交渉をお願いいたします。

ともにがんばりましょう!

連合三重 会長 番条 喜芳

【連合三重 2025 春季生活闘争スケジュール】

		2024年	12月	2025年	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
連合三重	連合三重2025春季生活闘争の取り組み			24日確認								28日まとめ
	闘争委員会(執行委員会)	20日(第16回)	24日(第17回)	27日(第18回)	27日(第19回)	18日(第20回)	29日(第21回)	18日(第22回)	29日(第23回)			
	中小共闘センター三重(中小労働委員会)	19日	15日		1日				16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		27日									
	春季生活闘争三重県決起集会				1日							
	三重労使会議(共催:三重県経営者協会)			19日								
	要請行動(三重県)			3日								
	要請行動(三重労働局)			5日								
	要請行動(三重県経営者協会)※三重労使会議			19日								
	要請行動(三重県商工会議所連合会)			12日								
	要請行動(三重県商工会連合会)			7日								
	要請行動(三重県中小企業団体中央会)			3日								
	意見交換会(三重県社会保険労務士会)			25日								
	春季生活闘争要求・回答集計					24日第1次集計	15日第2次集計	22日第3次集計	11日第4次集計	10日第5次(最終)集計		
	地域別最低賃金・特定(産別)最低賃金	21日改正発効			意向表明				要請・学習会		申し入れ	
広報物の発行		チラシ		機関紙								
2025連合アクション			27日全国一斉街宣									
地協	学習会・集会											
	商工会議所への要請行動											
	連合の地協統一街宣行動(春季生活闘争)			○								
回答ゾーン	先行組合回答ゾーン	3月10日(月)~14日(金)										
		【ヤマ場 3月11日(火)~13日(木)】										
	3月内決着集中回答ゾーン	3月15日(土)~31日(月)										

「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 2030年に向けて世界が合意した「持続可能な開発目標」です

「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。