

時間外労働の上限規制

中小企業は令和2年(2020年)4月から施行されます ご注意ください

時間外労働(休日労働は含まず)の上限は、原則として、月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできなくなります。

また臨時的な特別の事情があっても労使が合意する場合でも、

時間外労働・・・年720時間以内

時間外労働 + 休日労働・・・月100時間未満、

2～6か月平均80時間以内とする必要があります。

原則である月45時間を超えることができるのは、年6か月までです。法律に違反しているかは、「所定外労働時間」ではなく、「法定外労働時間」の超過時間で判断されます。
※所定外労働時間…就業規則に定められた時間を超えた時間

長時間労働は、健康の確保を困難にするとともに、仕事と家庭生活の両立を困難にする原因となっています。「働き方改革」の一環として時間外労働の上限が法律に規定されましたので、これを機にワーク・ライフ・バランスの改善に取り組んでください。

問い合わせ先：淀川労働基準監督署 06-7668-0268



【SDGsに取り組みませんか】

■SDGsって

平成27年(2015年)9月の国連サミットで採択された令和12年(2030年)までの国際目標です。「誰一人取り残さない」ことを理念とし、**経済・社会・環境の課題を統合的に解決**することの重要性が示されているもの。持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成されています。

これは、平成13年(2001年)に策定された主に発展途上国の開発分野における国際社会共通の目標・ミレニアム開発目標(MDGs)の後継となるもので、先進国にも共通する普遍的な内容となっています。また、20世紀終盤に提唱された企業経営に経済・社会・環境への配慮を求めるトリプルボトムラインとも共通する考え方です。

■企業が取り組む理由って

SDGsの目標を達成するためには企業も重要な役割を担っており、1社ずつの取り組みの積み重ねが持続可能な社会の構築につながっていきます。また、SDGsへの取り組みが取引先の選定や資金調達の際に参考にされるなど、個々の企業の経営に影響を及ぼすことが考えられます。

既存の取り組みをSDGsのゴールに当てはめて整理する方法もありますが、SDGsで掲げられた目標達成において自社は何かができるのかを考えることで新たなビジネスにつながる可能性があるとも言われています。

■人事・労務面で気にすることは

ゴールの一つとして、目標8に「働きがいも 経済成長も」が掲げられています。その中では、同一労働同一賃金の達成や安全・安心な労働環境の促進も求められています。**自社の社員一人ひとりが安心して働き続けられる職場環境を整えていくこともSDGsの取り組みにつながります。**

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
持続可能な開発のための17の目標

