

スポット

2030年までの世界的な開発目標 「働き方改革」推進もSDGsに寄与

最近、企業・ビジネスドラマなどで、SDGs（エス・ディー・ジーズ）という言葉が聞くことが多くなりました。2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）」のことです。2030年までの世界的な開発目標を掲げています。その内容は、環境・資源・エネルギー・健康・衛生・教育・労働・産業・人権・公平性の実現など17の目標（169のターゲット）から成り、その達成のためにグローバル・パートナーシップを築いていくとされています。

日本でも2016年5月に内閣総理大臣を本部長とするSDGs推進本部が設置されています。ただ、世界

的には政府だけでなくさまざまな団体・企業で推進されているのがSDGsの活動の特徴です。もはや企業の参画は常識となりつつあり、日本でも大手企業を中心に推進されています。目下のところ日本の達成ランキングは、162カ国中15位。ジェンダー平等や責任ある消費・生産、気候変動対策などで大きな課題を残していると考えられます。

国連で採択された目標と聞けば、グローバル過ぎるように思えるかも知れませんが、その目標には身近な企業の人事労務と関係性の強いものもあります。性別や障害の有無、国籍、宗教の違いなどによる差別をなくしていくことや、従業員の健康に配慮した労働条件を確保すること、

そして、目標8の「働きがいも経済成長も」では、完全かつ生産的な雇用およびディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）や同一労働同一賃金の達成などもSDGsの一つとなっており、まさに日本の「働き方改革」に通じるものといえそうです。

SDGsは施行から5年目となり、海外事情に敏感な大手企業などではSDGsを意識する企業が増えていきます。しかし、SDGsはなにも大企業だけのものではありません。これを機に、中小企業、ベンチャー企業などでもSDGsにどう取り組んでいくのかを経営戦略につなげることを考えてみてはいかがでしょうか。



三六協定の締結・届出の留意事項

知って得する



「働き方改革」の実務

4月から中小企業にも時間外労働の上限規制が適用されるようになります。従業員に時間外・休日労働をさせる場合、実務上、必ず必要になるのが三六協定の締結・届出です。今回は、時間外労働の上限が法定化されたことに伴う変更点を中心に、三六協定締結に関する留意事項について確認しておきます。

働き方改革関連法に伴う労基法の改正により、時間外労働の上限が法律に明記されました。これに伴って、三六協定の締結事項も一部変更され、労基署への届出様式なども新しくなっています。また、三六協定に関しては労基法36条7項に基づいて新たに定められた指針（三六指針）に適合した内容にする必要があります（労基法36条8項）。

三六協定で定める事項の主な変更点をみると、まず、時間外労働・休日労働をさせることができる対象期間を1年間に限るとし、その起算日を定めるようになりました。対象期間における時間外労働の限度

時間についても、従来、「1日」「1日を超えて3か月以内の期間」「1年」を定めるようになっていました。

したが、改正後は「1日」「1カ月」「1年」について定める必要があります。さらに時間外・休日労働時間の合計について、月100時間未満、2〜6カ月平均で80時間以内とする必要があり、新しい三六協定届の様式には労使

改正事項に加え、労働者代表の選任にも注意

で合意したことを確認するチェックボックスが設けられています。また、法で定められた限度時間（原則1カ月45時間、1年360時間）を超えて労働させる特別条項付き協定の場合には、健康福祉確保措置を協定で定める必要があります（労基則17条1項5号）。

その具体的内容については三六指針で、医師による面接指導、深夜業の回数の減少、勤務間インターバルの導入、代償休日または特別な休暇の付与など、9つの措置を列挙しており、これらのうちから選択することが望ましいとされています。

その他、三六指針では、労使当事者の責務として時間外・休日労働を必要最小限にとどめることや、三六協定の範囲内であっても使用者は安全配慮義務を負うこと、休

日労働の日数・時間数をできる限り少なくするよう努めることなどを定めており、これらに十分留意して三六協定を締結する必要があります。

また、三六協定締結の際、一方の当事者が労働者の過半数代表者である場合、使用者が指名するといった不適切な選任がなされている実態が多いことから、労基則6条の2第1項2号において「使用者の意向に基づいて選出されたものでないこと」が追加・明記されています。不適切な選任によるものであれば、三六協定自体が無効となり、労基法32条違反として罰則の適用を受けかねません。

働き方改革関連法附則3条4項では、当分の間、中小企業に対する助言・指導にあたっては、労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態、その他の事情を踏まえて行うよう配慮するとしています。が、時間外労働の上限規制を明記した法の趣旨をよく理解した上で対応するようにはまいしょう。