

事務所だより

第138号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

「労使協定」

労使協定といえば、何を思い浮かべますか。身近なところでは「36協定」でしょうか。今回は、「労使協定」について解説します。

労使協定とは

労使協定とは、労働者代表と使用者が結ぶ労働条件や労働者の待遇についての特別な合意です。労使協定の締結当事者は、当該事業場の使用者と次の①と②のいずれかになります。

- ① 労働者の過半数で組織する労働組合があるときは、その労働組合
- ② 上記①の労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者

労使協定は、当該事業場の全労働者に適用されることが予定されていますが、適用範囲を限定するものもあります。労使協定のほかにも、労働条

件の合意書面という点では、集団的労使関係においては労働組合と締結する「労働協約」（協定書・確認書・覚書など）、個別的労使関係においては「労働契約」があります。「労働協約」（協定書・確認書・覚書など）は組合員に対して適用され、「労働契約」は労働者個人に対して適用されます。

労使協定の効力

その協定に定めるところによって労働させても労働基準法に違反しないという免罰効果をもつものであり、労働者の民事上の義務は、当該協定から直接生じるものではなく、労働協約、就業規則等の根拠が必要なものであること（昭63・1・1基発1号）

労基法上の最低労働条件よ

りも有利な合意を行うことしなくても、労使協定を締結することで労基法の例外規定が適用され、労基法に違反しないという効力（免罰効果）が生じます。

労使協定は、それだけでは労働契約上の権利義務は生じません。労働協約、就業規則等が必要で、締結により効力が生じるものと、締結十届出により効力が生じるものがあります。

免罰効果の例

（36協定の場合）

労基法では、1日8時間、週40時間を超えて労働させることができません（32条）。また、週1回または4週4回の休日を与えなければならない（35条）とされています。

この原則を修正する例外規定として、労使協定を締結し所轄労働基準監督署長へ届け出ることにより、労働時間を延長し、または休日に労働させることができるようになります（36条）。

労働時間・休日の規定違反は、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金（119

条）ですが、有効な労使協定の下で時間外・休日労働を行わせた場合、使用者は責任追及を受けません。

なお、法定労働時間を超える労働や法定休日労働については、就業規則の規定や労働契約での合意がある場合に労働の義務が発生します。36協定があれば当然に時間外・休日労働をさせることができるという訳ではありません。

【主な労使協定】

書 式 名	効力発生要件
賃金一部控除に関する労使協定書	締結
一斉休憩の原則の適用除外に関する労使協定書	締結
時間外労働休日労働に関する労使協定（三六協定）	締結十届出
1年単位の変形労働時間制に関する労使協定書	締結十届出
年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定	締結
専門業務型裁量労働制に関する労使協定	締結十届出
育児介護休業法等で定める労使協定	締結

アウトソーシングしてみませんか？

《各事業所のニーズに応じてお選びいただけます。》

給与計算代行

毎月の給与や賞与の計算と付帯業務についてサポートいたします。

給与計算代行 + 社会保険関係手続

給与計算には欠かせない入退社手続き等の関連手続きもサポートいたします。

給与計算代行 + 顧問契約

給与計算と各種手続きや労務相談・指導などトータルサポートいたします。

お申込み・お問い合わせは、藤田社会保険労務士事務所までご連絡ください。

協会けんぽの保険料率等が変わります

保険料率(京都府の場合)の変更

全国健康保険協会の保険料率は、一年ごとに都道府県単位で加入者の医療費に基づいて算出されています。このため、疾病の予防などの取組により都道府県の医療費が下れば、その分都道府県の保険料率も下がることとなります。本年3月分から適用される保険料率は、次のとおりです。

健康保険料率(京都府の場合)

現行

10.03%

令和3年3月分
(4月納付分)から

10.06%

介護保険料率

現行

1.79%

令和3年3月分
(4月納付分)から

1.80%

・健康保険料率は0.03%引き上げとなります。

Q 当社は今年からテレワークの導入により、在宅勤務を開始しました。先日、従業員から在宅勤務によって通信費や電気料金が増額したので、会社が増額分を負担してほしい、との声があがりました。どのように考えればよいか教えてください。

在宅勤務の通常経費は課税？

A テレワークの導入企業が増加している状況を踏まえ、国税庁が公表した「在宅勤務に係る費用負担などに関するFAQ(源泉所得税関係)」をもとに考えます。

基本的な考え方として、在宅勤務の通常経費について、精算方式により実費相当額を支給する場合、従業員に対する給与として課税する必要はありません。

一方、毎月3000円を渡切りで支給するなど、不使用分を会社に返還する必要がないときは、課税所得として取り扱われます。

通信費・電気料金の精算方式では、通信費は通話明細書により在宅勤務に要した部分を計算します。業務のために頻繁に通信を行う場合、一定の算式によることも可能です。電気料金については、使用した部屋の床面積や在宅勤務日数に基づく計算方法を例示しています。

事務用品等(パソコン等)を支給した場合は、所有権が従業員になるときは従業員に対する現物給与として課税しますが、業務に使用しなくなったときは返却を要する貸与であれば課税する必要はありません。

自宅に在宅勤務をするスペースがない従業員に対して、レンタルオフィス等で在宅勤務をすることを認めている場合のレンタルオフィス代等は、①従業員が在宅勤務に通常必要な費用としてレンタルオフィス代等を立替払いし、かつ、②業務のために利用したものとして領収書等を企業に提出してその代金が精算されているものについては、従業員に対する給与として課税する必要はありません。企業が従業員に金銭を仮払いし、従業員がレンタルオフィス代等に係る領収証等を企業に提出し精算した場合も同じです。

計算方法の例示などは、国税庁ホームページ(<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/pdf/0020012-080.pdf>)をご参照ください。

・介護保険料率は0.01%引き上げとなります。いずれも令和3年4月納付分からです。

保険料額は、全国健康保険

協会のホームページに掲載されている「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」を参照してください。

3月の労務手続
「提出先・納付先」

10日

○雇用保険被保険者資格取得届の提出(前月以降に採用した労働者がいる場合)

「公共職業安定所」

31日

○健保・厚生保険料の納付

「郵便局または銀行」

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出

「年金事務所」

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出

「公共職業安定所」

4月15日まで(延長されました)

○所得税の確定申告受付

「税務署」

編集後記

暖かくなるのは待ち遠しいのですが、スギ花粉を意識する季節になりました。外出時は常にマスクをしているため、くしゃみは抑えられますが、眼の痒みはどうしようもありません。

(ぎん)

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504
TEL 075-611-5300
FAX 075-606-1906
e-mail: fujita.office-1@k-fujita-sr.com
URL <http://k-fujita-sr.com>