

労使協定について

－届出の要否などの整理－

事業所では時間外・休日労働の協定(いわゆる 36 協定)を始め、さまざまな場面で労使協定が必要になります。どのようなものがあるか整理してみます。

◆労働基準法上の労使協定

労働基準法で規制されている事項を、労使協定の締結により、一定の要件で解除することができます。

なお、36 協定は所轄の労働基準監督署長への届出がない場合、協定そのものが無効になります。

法定事項	届出の要否
任意貯蓄金管理協定	○
賃金控除協定	×
1 ヶ月単位の変形労働時間制	○
フレックスタイム制	×
1 年単位の変形労働時間制	○
1 週間単位の非定型的変形労働時間制	○
一斉休憩の原則の適用除外協定	×
時間外・休日労働協定 (36 協定)	○
60 時間超の時間外労働の代替休暇制度	×
事業場外労働のみなし労働時間の協定	△(※)
専門業務型裁量労働制	○
計画年休協定	×
年休日の賃金を標準報酬日額とする協定	×
時間単位の年休制度	×

※みなし労働時間が法定労働時間以下であれば不要

◆その他の法律における労使協定(以下、届出不要)

・育児・介護休業、子の看護休暇の請求を、労使協定により一定の労働者に対して制限することができます。

・65 歳までの定年延長の措置として、継続雇用制度を選択した場合、労使協定により対象者を限定することが可能になります。

具体的な労使協定の締結においては、労働者代表の選出方法や有効期間の定め等に注意が必要ですので、行政窓口や専門家に相談するようにしましょう。

社会保険の手続きについて

－協会けんぽと年金事務所への届出－

旧社会保険庁が解体され、健康保険・厚生年金保険の手続きは全国健康保険協会(協会けんぽ)と日本年金機構(年金事務所)に移行されています。

主な手続き・特に間違えやすい手続きを中心に、以下に各提出先の主な届出内容をまとめます。

◆協会けんぽへの届出

- ・傷病手当金、出産手当金、療養費、高額療養費、埋葬料(費)、出産育児一時金内払金支払依頼書・差額申請書等、給付関連の申請書
- ・任意継続被保険者資格取得申出書等、任意継続被保険者に関する申出書等
- ・健康保険限度額適用認定申請書
- ・健康保険被保険者資格喪失等証明書交付申請書
- ・健康保険被保険者証、高齢受給者証再交付申請書

◆年金事務所への届出

- ・健保・厚年 新規適用届、適用事業所全喪届
- ・健保・厚年 適用事業所所在地・名称変更届(管轄内・外)、事業所関係変更(訂正)届
- ・健保・厚年 被保険者資格取得届・喪失届
- ・健康保険被保険者証回収不能・滅失届
- ・健康保険被保険者資格証明書交付申請書
- ・健保・厚年 資格取得・資格喪失等確認申請書
- ・健康保険被扶養者(異動)届(国民年金第3号被保険者関係届書)
- ・健保・厚年 被保険者氏名変更(訂正)届、生年月日訂正届(健康保険被保険者証を添付)
- ・健保・厚年 被保険者住所変更届(国民年金第3号被保険者住所変更届)
- ・健保・厚年 被保険者報酬月額算定基礎届・変更届
- ・健保・厚年 被保険者賞与支払届・総括表
- ・健保・厚年 被保険者育児休業等終了時報酬月額変更届、育児休業等取得者申出書・終了届
- ・年金手帳再交付申請書

《中》

人の能力というのは、極限の状態になつて初めて本領を発揮できることがよくあります。困っても、そのうち何とかなるだろうと思つているうちは、解決の決め手になるアイデアは出てこないものです。ある機械部品卸の老舗 A 社は、ある時、取引先の大機械メーカーから特殊な部品供給の大量受注をしましたが、部品メーカーは金型の製作所が期日を約束できないというので確約はできないというのです。大機械メーカーからは納期を守れなければ一切の取引を打ち切るという通告をされてしまっています。

A 社の社長は事態の深刻さに気がつき、何人かの従業員を連れその金型の製作所に「仕事の手伝いをさせてください。」とお願いし、数日間通い続けました。

その結果、A 社の必死な気持ちに共感して、金型の製作所の全ての職人が遅くまで残業して協力してくれ、納期に間に合えたそうです。

