



# トツプアンドコア通信

【令和2年12月31日号】

2021年4月～中小企業においても、パートタイム・有期雇用労働法の「同一労働同一賃金」にかかる改正項目が施行されます。大企業は昨年4月からすでに施行されているところ、新型コロナウイルスの影響も大きく、対応が追いついていない企業もあるようです。また、正規雇用者とパートタイム・有期雇用者間で「各種手当」「賞与」「退職金」等に待遇差を設けることについて、昨年秋以降、相次いで最高裁判決が出されたことで、待遇差に関する具体的な方向性が見えてきました。大きく報道されたこともあり、従業員から説明を求められたり、相談を受けることも想定されます。

## ■ 労働基準法・最低賃金法等の届出に「労働者代表の署名・押印」が不要

36協定届（時間外・休日労働に関する協定届）をはじめ、労働基準法や最低賃金法などで事業主に義務づけられている届出について、施行規則等の一部が改正されたことにより「行政手続きにおける押印原則の見直し」が行われます。2021年4月（令和3年4月）～事業主の押印が無くならないだけでなく、労働者代表が署名・押印をする箇所についても同様の扱いとなり、労使協定の適正な当事者であることを担保するため「チェックボックス」が新設されます。



### 2021年4月から36協定届の様式が新しくなります

#### 36協定届における押印・署名の廃止

- 労働基準監督署に届け出る36協定届について、使用者の押印及び署名が不要となります。

※記名はしていただく必要があります。

#### 36協定の協定当事者に関するチェックボックスの新設

- 36協定の適正な締結に向けて、労働者代表<sup>(※)</sup>についてのチェックボックスが新設されます。

※労働者代表：事業場における過半数労働組合又は過半数代表者

#### ！ 36協定と36協定届を兼ねる場合の留意事項

- ✓ 労使で合意したうえで労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法（記名押印又は署名など）により36協定を締結すること

#### ！ 過半数代表者の選任にあたっての留意事項

- ✓ 管理監督者でないこと
- ✓ 36協定を締結する者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
- ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと

## <Q&A>



Q：改正前と改正後の様式はどちらを用いて届出を行うべきですか？

A：様式の新旧については、届出日が施行日（令和3年4月1日）の前後で判断されます。

→届出日が令和3年3月31日以前であっても新様式を使用することは可だが、使用者の記名押印または署名は必要です（新様式のチェックボックスにチェックは不要）。

Q：協定書における労使双方の押印または署名は今後も必要ですか？

A：記名押印または署名など労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法で締結していただくようお願いいたします。

Q：施行日以降、電子申請で提出する際の電子署名・電子証明書はどうなりますか？

A：電子署名・電子証明書の添付は不要となり、入力フォーマットに提出する者の指名を記載することで提出することができます。



※Q & Aでも回答がある通り、協定書に署名・押印があるかに関わらず「**労使双方の合意**」の有無を重視していることが分かります。労基署の監督指導においては「**労使協定の締結状況・協定当事者の適格性等**」について**使用者等からヒアリングを行う**旨の要請が出ている点、注意が必要です

## ■育児休業中の就労について、「一時的・臨時的就労」の例示

事業主・労働者の皆さまへ

### 育児休業中の就労について

育児・介護休業法上の育児休業は、子の養育を行うために、休業期間中の労務提供義務を消滅させる制度であり、**休業期間中に就労することは想定されていません。**

しかし、**労使の話し合い**により、子の養育をする必要がない期間に限り、**一時的・臨時的にその事業主の下で就労することはできます。**その場合、就労が月10日(10日を超える場合は80時間)以下であれば、育児休業給付金が支給されます。

一方で、**恒常的・定期的に就労させる場合は、育児休業をしていることにはなりません**のでご注意ください。

#### <一時的・臨時的就労の例> ※「A」…育児休業中の労働者

- ・自社製品の需要が**予期せず増大**し、一定の習熟が必要な作業の業務が急激に増加したため、スキル習得のための**数日間の研修**を行う講師業務を事業主が依頼し、Aが合意した場合
- ・限られた少数の社員にしか共有されていない**機密性の高い事項**にトラブルが発生したため、当該事項の詳細や経緯を知っているAに、**一時的なトラブル対応**を事業主が依頼し、合意した場合

#### <恒常的・定期的な就労の例>

- ・育児休業開始当初より、**あらかじめ決められた1日4時間**で月20日間勤務する場合や、毎週特定の曜日または時間に勤務する場合



## ■総括表の廃止（算定基礎届/賞与支払届）と賞与不支給報告書の新設

デジタルガバメント実行計画により、行政手続きについて優先的にオンライン化・添付書類の省略を進めることとされたため、**令和3年4月1日～以下の総括表が廃止**されます。

- ・健康保険・厚生年金保険 被保険者月額算定基礎届総括表、被保険者賞与支払届総括表

※登録した賞与支払予定月に賞与を支給しなかった場合は「**賞与不支給報告書**」を提出する

### 社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】 東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46F TEL : 03-3349-8370  
 【名古屋支店】 愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP タワー名古屋 7F TEL : 052-589-8753  
 【福岡支店】 福岡県福岡市博多区住吉 1-2-25 キャナルシティ・ビズネスセンタービル 6F TEL : 092-273-0503  
 E-mail : contact@topandcore.or.jp http : //www.topandcore.com/

