

10月の税務カレンダー

住民税普通徴収 第3期
国民健康保険 第5期



36協定（時間外労働・休日労働に関する協定届）のおさらい

労働基準法で、事業主が従業員の方に法定労働時間を超えて、また休日に働いてもらうためには、36協定（時間外労働・休日労働に関する協定届）を締結し、事前に管轄の労働基準監督署へ届出しなければならないと定められています。

●時間外労働・休日労働をさせるためには、以下のことが必要です。

- ・労働基準法第36条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）の締結
- ・所轄労働基準監督署長への届出

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度

1日8時間 及び 1週40時間

法律で定められた休日

毎週少なくとも1回



これを超えるには、**36協定の締結・届出**が必要です。

（注意）協定は労働基準監督署の届出をしなければ効力は発生しません。締結だけをして事業所に保存するだけでは無効です。

Q1. 36協定は毎年届出なければならないのですか？

36協定を締結する場合は、その有効期間を定めなければなりません。協定について定期的に見直しを行う必要があると考えられることから、有効期間は1年間とすることが望ましいとされていますので、毎年提出することになります。

自動更新の定めを置くことは可能ですが、その場合、事業主及び従業員両方から更新について異議の申し出がなかった事実を証明する書類を届け出ることになります。

Q2. 毎年提出しなかった場合、または提出を失念した場合、労働基準監督署から連絡等がありますか？

労働基準監督署から連絡やお知らせなどはありませんが、届出がない場合、その協定は無効となりますので法定労働時間を超えて従業員を働いてもらうことや、休日と定めている日に働いてもらうことはできません。

Q3. 協定を結ぶ場合、従業員代表は誰でもよいのか？

労働組合がない場合は、従業員の過半数を代表する者（過半数代表者）と締結することになります。過半数代表者は、採用や人事評価、賃金など、従業員の労働条件に関わる権限を持っていない者でなければなりません。

また、事業主の意向に基づき選出された者でないこと（事業主からの指名でないこと）が必須です。

< 「生前贈与制度」はなくなるのか？ >

2020年12月10日、自民・公明両党で発表された「税制改正大綱」の18ページに「相続税・贈与税のあり方」が掲載されていた。その内容は「日本でも海外のように、相続税と贈与税を一体化することで、贈与税を実質的に廃止する。財産を子に渡すのが親の生前か死後かで、資産のある者が得をするようなことがあってはならない。”格差をなくす”という大義の下、「生前贈与」という今までの節税策は使えなくなる。」（東洋経済オンライン記事より）

本来であれば2021年より何らかの改正がある予定でしたが、コロナ禍の影響か？2021年度の改正は見送りとなっている。さて、2022年度はどうなる？衆議院選挙後、2022年度の「税制改正大綱」が発表されるが、その内容次第では、タイトル通り「生前贈与制度」がなくなる可能性があります。

気になる方は当事務所へ相談を！とりあえず、本年「生前贈与制度」を利用し、来年以降の様子を見ることになるでしょう。（利用する場合は12月末迄が贈与の期限です！）