



# 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の中小企業適用について

(2023年4月～)

2010年4月の労働基準法改正において、大企業においては1カ月に60時間を超える時間外労働については、50%以上の割増率による割増賃金を支給することになりました。当時、中小企業への適用については当面の間猶予されていた。しかし、いよいよ2023年4月からは企業規模の大小にかかわらず、この50%の割増率が適用されます(労働基準法第37条第1項ただし書きが適用されます)。

(2023年3月31日まで)			(2023年4月1日から)		
月60時間超の残業割増賃金率			月60時間超の残業割増賃金率		
大企業 .....50%(2010年4月から適用)			大企業、中小企業 .....とも50%		
中小企業 .....25%			※中小企業の割増賃金率を引き上げ		
1カ月の時間外労働 〔1日8時間/1週40時間 を超える労働時間〕			1カ月の時間外労働 〔1日8時間/1週40時間 を超える労働時間〕		
60時間以下			60時間以下		
60時間超			60時間超		
大企業	25%	50%	大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%	中小企業	25%	50%

※2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。  
※抜粋:厚生労働省「2023年4月1日から月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を引き上げられます」

具体的には、2023年4月から、中小企業においても1カ月60時間を超える時間外労働について、最低でも

- ① 割増率を50%として割増賃金を支給する  
あるいは、代替措置として、
- ② 事業所で労使協定を締結した上で、従来通り割増率を25%として割増賃金を支給するとともに、引き上げ分の割増賃金(本来の50%の割増率 - 従来通りの割増率25% = 25%分相当)の代わりに有給休暇を付与すること(なお、締結後の当該労使協定については、労働基準監督署への届出を必要としません)。  
が必要となります。

また、月60時間を超える時間外労働と、深夜労働・休日労働の関係は以下のようになります。

### 【深夜労働】

月60時間を超える時間外労働を深夜時間帯(22:00~5:00)の時間帯に行わせる場合、  
深夜割増賃金率25% + 時間外割増賃金率50% = 75% となります。

### 【休日労働】

月60時間の時間外労働の算出に、法定休日に行われた労働時間は含めませんが、それ以外の休日(法定外休日)に行った労働時間は含めます。

ここ数年は働き方改革の成果もあり、60時間を超えるような残業は減ってきているのかも知れませんが、一部の企業では人手不足の影響で、60時間を超える残業が恒常化しているところもあるようです。就業規則のうち、割増賃金等に関する記述の変更も必要になりますので、早めの対応が求められます。

## CONTENTS

01. 「ビジネスと人権」について
02. 事業承継税制の落とし穴!?
03. 相続登記の義務化について
04. 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の中小企業適用について

**NTS総合コンサルティンググループ**  
〒100-0005 東京都千代田区丸の内2丁目3番2号 郵船ビル701  
電話 03(6212)2330 HP: <http://nts-cgr.jp/>

- NTS総合税理士法人
- NTS総合弁護士法人
- NTS総合社会保険労務士法人
- NTS丸の内社会保険労務士法人
- 監査法人 アイリス



NTS総合コンサルティンググループ  
代表 吉井 清信

初春のみぎり、新春のお喜び申し上げます。昨年は格別のご愛顧を賜り心よりお礼申し上げます。

今年の干支(えと)は「癸卯(みずのと・う)」であり、この意味は「今までの努力が実を結び、勢いよく成長し飛躍する年」になると言われております。

今年こそ、2020年から続く新型コロナウイルス感染症による行動制限が完全になくなり、今までのコロナ禍での努力が実を結び、我が国経済が勢いよく成長し、コロナ禍前以上に飛躍する年になることを期待したいと思います。

さて、いよいよ今年の10月1日から

ンボイス制度がスタートします。この日に合わせて課税事業者に変更したいのであれば、原則として3月31日までに適格請求書発行事業者の登録申請をしておかなければなりません。また、課税事業者に変更するにしても、簡易課税制度を採用するかどうかの検討も必要です。段階的に控除できる額を引き下げる経過措置はありますが、免税取引業者との取引を見合わせることも考えられますので、取引先に対しても登録を済ませているかの確認も併せて検討をお願いします。

今年もどうぞよろしくお願い致します。

## 法律 「ビジネスと人権」について

NTS総合弁護士法人 概観と性的マイノリティ対応

### 1 はじめに

2022年11月30日、東京地裁から、同性同士の婚姻を認める法制度がないことは「違憲状態」にある、と判断した判決が出され、社会的な注目を浴びています。日本国憲法は、基本的人権の尊重を基本原理としており、国家機関は、国民の人権を尊重する法的義務を負っています。もっとも、人権を尊重しなければならないのは国家機関に限られるものではなく、民間企業においても、人権尊重の取り組みが求められるようになってきています。そこで今回は、「ビジネスと人権」について概括的に紹介したうえで、特に性的マイノリティの方への差別防止について説明します。

### 2 「ビジネスと人権」概観

#### (1) 企業活動と人権

第2次世界大戦後、1948年に開催された第3回国際連合総会にて「世界人権宣言」が採択され、各種の人権条約が採択されました。1990年代に入り、産業構造の発展に伴って、多くの企業が国際的に事業を展開していく中、そのサプライチェーンにおいて人権侵害を起こした事例が注目されました。

アメリカに本社を置く大手スポーツ用品メーカーが、海外に工場を設立して製品を生産していたところ、東南アジア地域の工場において児童労働や劣悪な労働条件といった問題を抱えていることが発覚したのです。

この事件をきっかけに、企業の事業活動においても人権を尊重することが求められるようになり、2011年には国際連合人権委員会が「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下「指導原則」といいます)を承認しました。

## (2) 指導原則

指導原則は31の原則から構成されており、「人権を保護する国家の義務」「人権を尊重する企業の責任」「人権侵害に対する救済へのアクセス」の3つの柱に分類できます。たとえば、第11原則では「企業は人権を尊重すべきである。それは、企業が他者への人権侵害を回避し、企業が関与した人権への悪影響に対処すべきことを意味する」と定めています。

この指導原則に法的拘束力はありませんが、欧米諸国では、指導原則が定める人権リスクの回避・軽減のための制度を、法律によって定める国も増えてきました。日本においても、2022年9月に「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」(以下「人権尊重ガイドライン」といいます)が策定・公表され、人権尊重に取り組もうとする企業にとっての有益な指針となることが期待されています。

## (3) 人権尊重ガイドライン

人権尊重ガイドラインにおいて定められている事項は、「人権方針の策定」「人権デューデリジェンス(企業状況の調査)」「人権への負の影響にかかる救済」に分類することができます。

まず、人権方針の策定として、企業は、経営トップが承認した方針を企業の内外に表明することが求められます。次に、人権デューデリジェンスとして、

- ① 自社・サプライヤー等における人権への負の影響の特定・評価
- ② 負の影響の防止・軽減
- ③ 取組みの実効性の評価
- ④ 対処方法の明示・情報開示

といった継続的プロセスを実行し、適宜その内容を修正・発展させていくことが求められます。さらに、自社が人権への負の影響を惹起または助長している場合、負の影響の防止・軽減にとどまらず、被害者に対する救済の実

施または救済の実施への協力が求められます。

このように「ビジネスと人権」問題において企業に求められる役割は広範にわたりますが、今後もその重要性は高まっていくものと予測されます。

## 3 性的マイノリティの方への差別防止

「ビジネスと人権」が問題となるのは、サプライチェーン上だけに留まりません。性的マイノリティの方に対する差別的な扱いも、人権への負の影響として問題になります。

企業の皆さまにおかれては、セクシャルハラスメント対策の一環として、性的マイノリティの方も働きやすい職場となるよう、既に取り組みされていることかと存じます。もっとも、企業活動における性的マイノリティの方々への差別防止の観点からは、企業内部だけではなく、外部にも目を向ける必要があります。

たとえば、不動産の賃貸物件の仲介を行う企業が、入居希望者が性的マイノリティだからという理由で入居拒否した場合、不合理な差別であるとの批判を免れないでしょう。

企業が具体的にどのような行動をとるべきかについては、一般社団法人日本経済団体連合会が「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」と題する文書を公表しており、さまざまな取組みが紹介されていますので、参考になるのではないかと思います。

## 4 まとめ

企業において、「ビジネスと人権」が問題となる場面は、多岐にわたります。特に人権担当者や担当部署を設置して、専門的な対応を行っている企業もおられるかと思いますが、それだけでなく、従業員一人ひとりが人権に対する意識を高め、企業活動全般において、人権を尊重する取り組みを拡大していくことが重要です。

# 登記

NTS 総合司法書士法人

# 相続登記の義務化について

## 1 相続登記の義務化

現在の取扱いでは、相続登記をすることは義務ではなく、相続登記未了のままでも特に罰則はありません。そのため、相続登記が放置され、登記名義が三代前の曾祖父名義のままであることも少なくありません。しかし、相続登記がされずに放置されることにより、現在の所有者が不明となり、取引が進められなくなる等の問題が生じてきています。そこで、このような事態を解消するために法改正がなされ、令和6年4月1日から相続登記が義務化されることとなりました。

## 2 相続登記をすべき時期

相続が生じた場合に、いつまでに相続登記をする必要があるのでしょうか。新しい制度では、相続で不動産取得を知った日から3年以内に相続登記をする必要があります。この相続登記義務化は、令和6年4月1日に施行される法改正以前から相続登記をしていない不動産についても適用があることから、現在相続登記が未了の不動産についても、令和6年4月1日から3年以内に相続登記をする必要があります。

## 3 相続登記をしなかった場合の罰則

上記の相続登記をすべき時期に相続登記をすることができなかった場合、どのような罰則があるのでしょうか。

新しい制度では、正当な理由がなく不動産の相続を知った日から3年以内に相続登記をしない場合10万円以下の過料が科される、とされています。ただし、相続関係が複雑で相続人が多数の場合や、相続人間で紛争が生じている等、円滑に相続登記をすることが困難な場合には、正当な理由があるものとして過料は科されない場合もあります。

## 4 相続人申告登記の制度の新設

相続関係が複雑で相続人が多数の場合や、相続人間で紛争が生じている場合には、円滑に相続登記をすることができません。そのような場合に、相続登記の義務を果たすための代替制度として、「相続人申告登記」という制度が新設されます。これは、登記名義人の相続人が相続人であることを登記するものです(戸籍等を添付した申請が必要になります)。これは相続登記とは異なりますが、相続人が登記簿に公示されるので、現在の所有者を探知する手がかりとなると思われます。

## 5 まとめ

相続登記の義務化以外にも、施行日は異なりますが、住所変更登記の義務化や、法務大臣の許可を要件として相続人が土地を国庫に帰属させる制度の創設等といった、さまざまな制度改革が予定されています。相続登記や住所変更登記の義務化は、皆様にとっても身近な問題だと思しますので、いつでもご相談ください。

## 会計・税務

NTS総合税理士法人

# 事業承継税制の落とし穴!?

財産評価額によっては効果なし

「事業承継税制」は、経営承継円滑化法に基づく認定のもと、会社や個人事業主の後継者が取得した一定の資産について、贈与税や相続税の納税を猶予する制度です。この事業承継税制には、会社の株式等を対象とする「法人版事業承継税制」と、個人事業主の事業用資産を対象とする「個人版事業承継税制」がありますが、単純に株式評価額(事業用財産の評価額)に見合う相続税の納税猶予が受けられるわけではないので、注意が必要です。

### 例)

前提条件：  
非上場株式3,000万円+その他の財産7,000万円  
=計1億円

- ◆相続人：子(後継者)のみ
- ◆取得財産：全て後継者が取得
- ◆事業承継税制の適用を受ける場合

### ・相続税額全体の計算

1億円(課税価格)-3,600万円(基礎控除額)=6,400万円  
相続税の税率は金額ごとに決められており、今回の1億円以下の場合は30%となるため、  
6,400万円×30%=700万円=1,220万円

### ・納税猶予額の計算

3,000万円(株式評価額)-3,600万円(基礎控除額)=△600万円  
→ マイナスのため、税額0円

### ・納付税額

1,220万円-0円=1,220万円

このような例ですと、猶予税額が0円となります。ですが、本制度の適用を受けるためには、事前に経営承継円滑

化法に基づく都道府県知事の「認定」を受ける必要がありますので、猶予税額が0円になる場合は、都道府県の認定を受けるために要した時間と費用が全く無駄になってしまうという事態も考えられるということです。

今回の例で、猶予税額が0円となったのは株式評価額が基礎控除より低かったことが要因であり、これは「個人版事業承継税制」でも同じことが言えます。事業承継税制の適用に当たっては、事前に最終的な納税猶予の効果を十分に検討しておくことが重要であり、単純に株式評価額による計算のみでなく、相続財産全体を把握したうえでどれだけの効果が得られるかをシミュレーションし、制度の適用を受けるかどうか決断することが求められていると思います。