

会社の登記を忘れていませんか？

平成29年5月で会社法が施行されてから11年となりました。会社法の施行に伴い、役員任期を10年としている会社が少なくないなかで、役員の変更登記を失念している会社も多いようです。

■商業登記の意義とは

会社を設立した場合には、会社の名称、本店所在地、代表者、役員、事業内容などの会社に関する基本的な情報を商業登記簿に記録し、法務局で公衆に公開されています。

誰もが所定の手数料を納付することにより登記事項証明書（商業登記簿謄本）を法務局で取得できます。商業登記は、取引の安全と円滑を図るために会社の基本的な事項を公示する制度ですので、それらに変更があれば一定期間内に変更登記を申請する義務が課せられています。

■役員の変更登記

会社の役員（取締役、監査役など）や代表者に変更が生じた場合には、本店所在地を所轄する法務局へ2週間以内に変更登記をしなければなりません（会社法第915条1項）。

役員等の変更登記が必要となる主な場合は、次のとおりです。

- ①役員、代表者の就任
- ②役員、代表者の退任（任期満了、辞任、死亡等）
- ③役員のリ任（任期満了と同時に就任（再任）すること）
- ④婚姻等による役員、代表者の氏名変更
- ⑤転居等による代表者の住所変更

平成18年5月に会社法が施行され、定款に株式の譲渡制限に関する規定がある会社の役員任期は、定款で選任から10年まで延長できます。取締役の任期は選任から2年（監査役は4年）ですが、2年ごとに必要な役員変更登記を10年間しなくて済むため、多くの中小企業では役員任期を選任から10年に延長しているようです。

会社法施行から11年が経過し、会社法施行時に存在していた会社は、何らかの変更登記が必要となっています。また会社法施行後に設立した会社も、順次、何らかの変更登記が必要と

なってきます。しかしながら、こうした変更登記を失念している会社も少なくないようです。

■変更登記を怠っていた場合

会社法上、変更が生じてから2週間以内に登記をしなければ、行政罰として裁判所から100万円以下の過料が課されます（会社法第976条1項など）。

過料の金額は、基準が公開されていないため明確ではありませんが、概ね数万円から15万円くらいが多いようです。また、一般的には登記期限から遅れるほど過料の金額が高額になるようです。

なお、この過料は代表者個人に課せられ、会社の損金に算入することができない点にも注意が必要です。

■休眠会社の整理作業

「休眠会社」とは、最後の登記から12年を経過している株式会社です（会社法第472条）。全国の法務局では、平成26年度以降、毎年、休眠会社を職権で解散させる「みなし解散」を行っています。

休眠会社に対して、毎年10月頃に法務大臣による官報公告が行われ、管轄の法務局から法務大臣による公告が行われた旨の通知書が発送されます。この公告から2か月以内に「まだ事業を廃止していない」旨の届出又は役員変更等の登記をしない場合には、職権により、みなし解散の登記手続が進められます。

中小企業で役員の入替わりが無い場合、特に役員変更登記（重任登記）を失念しがちですので、みなし解散に該当することのないよう注意が必要です。

なお、みなし解散の登記後3年以内に限り、株主総会の特別決議によって、株式会社を継続することができ、継続したときは、2週間以内に継続の登記を申請する必要があります。

（鶴巻博行公認会計士・税理士事務所）

36協定について

1. 36協定について

36協定は労働基準法(以下、労基法)の第36条(時間外及び休日労働)に規定されていることから、通称「サブロク協定(36協定)」と呼ばれています。

労働者に法定労働時間を超えて労働させる場合や、休日に労働させる場合には、36協定を労働基準監督署に届け出る必要があります。ただし36協定はあくまでも労働者に法定時間外労働をさせることの免罰効果(処罰されないための手続き)に過ぎないため、法定労働時間を超えて労働させる場合や、休日に労働させる場合には就業規則、雇用契約書等にその旨を記載することが必要となります。

2. 事業場単位で締結

36協定は、事業場単位で締結する必要があります。労基法における「事業場」は適用事業所としての単位であり、場所ごとに定められるのが原則となります。ただし、その場所が地理的に分かっていたとしても、規模が著しく小さく、組織的関連、事務能力等を勘案して一つの事業場という程度の独立性がない事業場については、上位の事業場に含めて取扱っても差し支えないとされています。

3. 協定する内容

36協定においては、次の事項を協定しなければなりません。

- ①時間外又は休日労働をさせる必要のある具体的事由
- ②業務の種類
- ③労働者の数
- ④1日及び1日を超える一定の期間についての延長することができる時間又は労働させることができる時間
- ⑤有効期間定め(労働協約による場合は除く)

4. 協定の締結当事者

- (1) 使用者側
一般的に、法人の代表取締役等となります。
- (2) 労働者側
事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は労働組合、労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者となります。

5. 限度時間の上限

協定の締結当事者は、一定期間についての延長時間を定めるにあたっては、その一定期間についての延長時間を、次の表に掲げる限度時間を超えないようにしなければなりません。

一般労働者の限度時間上限	
期 間	限度時間
1 週間	15 時間
2 週間	27 時間
4 週間	43 時間
1 ヶ月	45 時間
2 ヶ月	81 時間
3 ヶ月	120 時間
1 年間	360 時間

※一部の事業については、上記限度時間が適用されません。

6. 特別条項付き協定

臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、特別条項付き協定を締結することによって、上記「5. 限度時間の上限」の基準を超える時間に延長することができます。また、締結時には新たに以下の内容を定めなくてはなりません。

- ①限度時間を超えて働かせる一定の期間(1日を超え3ヶ月以内の期間、1年間)ごとの割増賃金率
- ②上記率について法定割増賃金率(2割5分以上)を超える率とするよう努めること
- ③延長することができる時間数を短くするよう努めること

※特別条項付き協定が活用できるのは、1年のうち6回まで(各労働者ごと)

7. 最後に

政府は、現在社会問題になっている長時間労働を是正するため、労基法の改正を目指す考えを示しております。前述した特別条項付き協定についても上限を設定する案が議論されておりますので、今後の行方が注目されます。

(特定社会保険労務士(土浦支部)小林基伸)