

質問に お答えします

労働基準法の刑事処分とは

問 最近、従業員の長時間労働に関する問題などで企業が刑事責任を問われるケースをよく目にします。また、改正される労働基準法では、罰則付きで時間外労働の上限時間を制限すると聞きます。どのような行為をすると、労働基準法の刑事処分の対象となるのでしょうか。

答 労働基準法に罰則が定められた違反行為は、多く存在しています。平成29年10月、東京簡易裁判所が大手広告代理

店に対して労働基準法違反の罪で50万円の罰金刑を科す判決を言い渡しました（東京簡易裁判所平成29年10月6日判決）。この事件は、長時間労働や悪質なパワーハラスメントにより新入社員の尊い命が奪われた事件で、社会的にも大きな関心を集めました。ここで裁かれたのは、人の生命を奪ったことやパワーハラスメント行為自体ではなく、労働基準法第36条による時間外労働時間に関する労使協定（いわゆる36協定）の上限時間を超えて労働させたという、労働基準法違反でした。36協定の限度時間を超えて、労働させることは労働基準法違反行為であり刑事罰の対象なのです。

【全国の監督官による司法処分状況】
厚生労働省が毎年作成する「労働基準監督年報」

によれば、平成28年中に、労働基準監督官が司法処分として検察庁に送検した件数は全国で890件であり、そのうち労働基準法違反が380件で全体の42・7%を占めています。賃金不払い185件、労働時間95件、割増賃金37件の順で多くなっています。また、労働基準監督官の送検した被疑者のうち42・6%が起訴され、懲役が2件、正式裁判での罰金が9件、略式裁判での罰金が353件、無罪0件となっています。

【愛知労働局の状況】
愛知労働局が発表したところでは、平成29年に57件の司法処分を行い、このうち労働基準法違反で送検した件数は31件で、多かつた上位2つは、次

賃金法4条）22件
2、労働時間・休日（労働基準法32条、35条等）6件

その中に、紳士、婦人服の企画と縫製及び販売を営む事業主が、技能実習生4名に対して賃金および割増賃金を、それぞれ所定支払日に支払わず、愛知県最低賃金額以上の賃金を支払わなかった事案があります。労働基準法24条は、賃金全額払いの原則を定めており、これに違反する行為に対しては30万円以下の罰金刑が、最低賃金法第4条違反に対しては罰金50万円が科される可能性があります。また、共に違反しているとして特別法の最低賃金法違反として送検されました。

また、飲食店を営む事業場で、中学1年生に皿洗いをさせ、また、高校生1名を、深夜時間帯（午後10時～午前5時）

に調理業務に就かせるなどして使用していた事案もあります。年少者（満18歳に満たない）の深夜勤務を禁止している労働基準法第61条違反は、6か月以下の懲役刑または30万円以下の罰金刑が、児童（満15歳に達した日以降の最初の3月31日が終了していない）の使用を禁止している同法56条違反は、1年以下の懲役刑または50万円以下の罰金刑が科される可能性があります。

このほか、これまでに送検された事案の中には、労働基準監督官の臨検に際し、担当者が虚偽の記載をした日報を提出した場合等の労働基準法120条4号違反（30万円以下の罰金刑の可能性）の事案もあります。

社会に信頼される事業活動を行う為にも、適切な労務管理の徹底が求められます。

※本誌P4～5「愛知労働局における司法処分状況」を併せてご覧下さい。