

# 労働基準法違反の疑いで縫製業者を書類送検

～ 中国人技能実習生の違法な時間外・休日労働、書類廃棄の疑い ～

## 大垣労働基準監督署

大垣労働基準監督署は、10月19日、技能実習生に対して違法な時間外労働・休日労働を行わせた事業者を労働基準法違反の疑いで、岐阜地方検察庁大垣支部に書類送検しました。

### 1 被疑者

- ① 株式会社 CLUSTER (クラスター) ほか1名  
事業の内容 婦人服縫製業  
所在地 岐阜県大垣市熊野町
- ② イケダプランニング  
事業の内容 婦人服縫製業  
所在地 岐阜県大垣市熊野町
- ③ Goody (グッディ)  
事業の内容 婦人服縫製業  
所在地 岐阜県大垣市熊野町

### 2 罪名・違反条文

労働基準法違反

同法第32条第1項、第2項	(労働時間)
同法第35条	(休日)
同法第109条	(記録の保存)
同法第119条	(罰則)
同法第120条	(罰則)
同法第121条	(両罰規定)

### 3 事件の概要

- ① 株式会社 CLUSTER (クラスター) ほか1名  
時間外労働・休日労働に関する労使協定で定める時間外労働及び休日労働の限度を超えて、平成29年1月1日から同年4月30日までの間、中国人技能実習生3名に対し、違法な時間外労働及び休日労働を行わせ、  
中国人技能実習生の労働時間及び賃金に関する記録を廃棄し、保存していなかったもの。
- ② イケダプランニング  
時間外労働・休日労働に関する労使協定で定める時間外労働及び休日労働の限度を超えて、平成29年1月1日から同年4月30日までの間、中国人技能実習生2名に対し、違法な時間外労働及び休日労働を行わせ、  
中国人技能実習生の労働時間及び賃金に関する記録を廃棄し、保存していなかったもの。
- ③ Goody (グッディ)  
中国人技能実習生の労働時間及び賃金に関する記録を廃棄し、保存していなかったもの。

### 4 参考事項

- (1) 外国人技能実習制度は、我が国で開発され培われた技術等の開発途上国等への移転を図るため、その国から労働者を技能実習生として産業界に受け入れ、その国の経済発展・産業振興を担う人材を育成する制度である。

## 送検事例

- (2) 技能実習生の時間外労働は、36協定の上限が月42時間であったのに対し、最大で174時間に上がり、ほとんど休日がない月もあった。
- (3) 現在は、3社とも事業を閉じている。

## 5 監督官のコメント

- 労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について差別的取り扱いをしてはならない（労働基準法第3条）とされています。また、対象労働者が外国人技能実習生であっても、労働基準法、最低賃金法その他の法令が適用されますから、これら法令に違反しないよう労働条件を定め、法令遵守に努める必要があります。
- 働き方改革関連法に伴う労働基準法の改正が、平成31年4月1日より、順次施行されます。残業時間の上限規制は、改正労働基準法の中で最も大きな柱です。
- 《労働時間の原則》  
“労働時間の原則”は、労働基準法第32条に1週40時間、1日8時間と定められています。  
(ただし、特例対象事業場は1週44時間、1日8時間；特例①商業、②映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、③保健衛生業、④接客娯楽業のうち常時10人未満の労働者を使用。)
- 《時間外労働・休日労働の協定》  
労働者に時間外労働や休日労働を行わせる場合には、労働基準法第36条に規定する労使協定（通称36協定と呼ばれている。以下「36協定」という。）を労使間で締結し、行政官庁（労働基準監督署）に届出する必要があります。
- 改正後は、事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、“限度時間”を超えない時間に限る（法第36条第3項）とされ、“限度時間”の原則が月45時間、年間360時間と定められました。（法第36条第4項）
- 通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に“1か月について45時間”を超える場合において特別の協定を結ぶ場合も、年間720時間まで、1か月は休日労働を含んで100時間未満、複数月では休日労働を含んで平均80時間を上限とすることで、これを超える残業、休日労働はできないこととなります。（法第36条第5項）
- 改正労働基準法の「時間外労働の上限規制」は、大企業は平成31年4月1日から施行されます。中小企業の場合は1年猶予されますが、早期の対応をお勧めします。

### 【参考法令条文】

#### 労働基準法第32条（労働時間）

第1項 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

第2項 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない

#### 労働基準法第35条（休日）

第1項 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。

第2項 前項の規定は、4週間を通じ4日以上の日を与える使用者については適用しない。

#### 労働基準法第109条（記録の保存）

使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を3年間保存しなければならない。

労働基準法第119条（罰則）

次の各号の一に該当する者は、これを6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

労働基準法第120条（罰則）

次の各号の一に該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

労働基準法第121条（両罰規定）

第1項 この法律の違反行為をした者が、当該事業の労働者に関する事項について、事業主のために行っていた代理人、使用人その他の従業者である場合においては、事業主に対しても各本条の罰金刑を科する。ただし、事業主（事業主が法人である場合においてはその代表者、事業主が営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者又は成年被後見人である場合においてはその法定代理人（法定代理人が法人であるときは、その代表者）を事業主とする。次項において同じ。）が違反の防止に必要な措置をした場合においては、この限りでない。

第2項 事業主が違反の計画を知りその防止に必要な措置を講じなかつた場合、違反行為を知り、その是正に必要な措置を講じなかつた場合又は違反を教唆した場合においては、事業主も行為者として罰する。