

## 労働基準法違反の疑いで書類送検

### ～違法な時間外・休日労働の疑い～

岡崎労働基準監督署（署長 鈴木基義）は、令和8年1月9日、下記の被疑者を労働基準法違反の疑いで名古屋地方検察庁岡崎支部に書類送検しました。

#### 記

##### 1. 被疑者

株式会社ハタダほか1名

（所在地：岡崎市羽栗町 事業内容：自動車・同付属品製造業）

##### 2. 被疑条文

労働基準法第32条第1項、第2項（労働時間）

労働基準法第36条第6項第3号（時間外及び休日の労働）

労働基準法第119条第1号（罰則）

労働基準法第121条第1項（両罰規定）

##### 3. 被疑内容

労働基準法では、同法第36条第1項の規定に基づく労使協定（以下「36協定」という。）を所轄労働基準監督署長に届け出た場合には、36協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる旨、また、この場合であっても、時間外労働及び休日労働の合計について、2か月平均ないし6か月平均をすべて1か月当たり80時間以内としなければならない旨規定されているが、被疑者は、労働者1名に対し、

- ① 36協定（特別条項付き）で定めた限度時間を超えて労働させることができる回数を超えて、1か月の限度時間を超える時間外労働を行わせ、
- ② 36協定で定めた「1日の延長時間」を超えて、時間外労働を行わせ、
- ③ 2か月を平均して1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行わせた疑いがあるもの。

#### 【特別条項付き36協定（1か月）について】

36協定において、1か月の時間外労働の上限（限度時間）は、原則45時間とされているところ、臨時的な特別の事情がある場合には、36協定に特別条項を設けることにより、1か月の限度時間を超えて時間外労働を行わせることができます。ただし、その月数（回数）は1年につき6か月（6回）以内としなければなりません。

#### 4. 関係法条文

##### ○労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）

###### （労働時間）

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

###### （時間外及び休日の労働）

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

2 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

（略）

二 対象期間（この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、一年間に限るものとする。第四号及び第六項第三号において同じ。）

三 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合

四 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数（以下、略）

3 前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、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。

4 前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間）とする。

5 第一項の協定においては、第二項各号に掲げるもののほか、当該事業場における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第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間（第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。）並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間（同号に関する協定した時間を含め七百二

十時間を超えない範囲内に限る。) を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間 (第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間) を超えることができる月数 (一年について六箇月以内に限る。) を定めなければならない。

6 使用者は、第一項の協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

(略)

三 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間 八十時間を超えないこと。

(以下、略)

### 第十三章 罰則

第一百十九条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の拘禁刑又は三十万円以下の罰金に処する。

一 (略) 第三十二条、(中略) 第三十六条第六項 (中略) の規定に違反した者  
(以下、略)

第一百二十一条 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、事業主のために行為した代理人、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。

(以下、略)