

大阪労働局発表  
平成28年9月29日

報道関係者各位

**違法な長時間労働、賃金不払い残業で書類送検**  
～ 過重労働撲滅特別対策班（「かどく」）による書類送検 ～

大阪労働局（局長 苧谷 秀信）は、平成28年9月29日、サトレストランシステムズ株式会社、同社事業推進部長1名及び店長4名を労働基準法違反の疑いで、大阪地方検察庁に書類送検した。

記

## 1 事件の概要

サトレストランシステムズ株式会社は、同社が経営する飲食店大阪府所在4店舗及び本社において、労働者に対して、平成27年1月1日から同年11月30日までの期間において、労働基準法第36条に基づく労使協定の限度時間である月40時間を超えて、合計1か月最長111時間18分の時間外労働を行わせ、かつ、時間外労働に対する法定の割増賃金を支払わなかったもの。

(詳細は「4 犯罪事実の概要」参照)

## 2 被疑者

### (1) サトレストランシステムズ株式会社

主たる事務所 大阪市中央区安土町2丁目3番13号大阪国際ビルディング30階

代表取締役 重里欣孝(しげさと よしたか)

事業内容 飲食店(「和食さと」、「すし半」、「さん天」等のブランド名でチェーンレストランを展開)フランチャイズを含め427店舗を全国展開

### (2) 大阪府下の事業場の部長等

[大阪府下所在の事業場]

同社 和食さと池田東店 店長(以下「被疑者A」という)

同社 すし半住吉店 店長(以下「被疑者B」という)

同社 すし半大正店 店長(以下「被疑者C」という)

同社 すし半天神橋店 店長(以下「被疑者D」という)

同社 さん天事業推進部 部長(以下「被疑者E」という)

(役職については、立件対象当時のもの)

## 3 違反条文

### (1) サトレストランシステムズ株式会社について

労働基準法違反

同法第32条第1項

同法第32条第2項

同法第37条第1項

同法第119条第1号(罰則)

同法第121条(法人両罰)

### (2) 被疑者Aから被疑者Eまでについて

労働基準法違反

同法第 3 2 条第 1 項  
同法第 3 2 条第 2 項  
同法第 1 1 9 条第 1 号 ( 罰則 )

( 3 ) 被疑者 A 及び被疑者 B について  
労働基準法違反

同法第 3 7 条第 1 項  
同法第 1 1 9 条第 1 号 ( 罰則 )

4 犯罪事実の概要

( 1 ) サトレストランシステムズ株式会社について

被疑者サトレストランシステムズ株式会社は、大阪府大阪市中央区安土町 2 丁目 3 番 1 3 号に本店を置いて飲食業を営む事業主、重里欣孝は被疑会社の代表取締役であり、被疑会社の代表者であるが、以下 ( 2 ) 乃至 の犯罪について、何らの防止措置を講じておらず、もって違反の防止に必要な措置をしていなかったものである。

( 2 ) 各被疑者について

被疑者 A は、同社の和食さと池田東店の店長として、同社の店舗を管理し、配下の労働者を指揮する使用者であるが、

第一 被疑者 A は、同会社のため、法定の除外事由がないのに、和食さと池田東店において、平成 27 年 2 月 1 日から同年 3 月 31 日の間、労働基準法第 3 6 条に基づく労使協定の限度時間である月 4 0 時間を超えて、合計

労働者 A に対し、1 か月最大 49 時間 1 分  
時間外労働を行わせた

第二 被疑者 A は、同会社のため、法定の除外事由がないのに、和食さと池田東店において、平成 27 年 2 月 1 日から同年 2 月 28 日までの間、労働者 A に対して、法定の労働時間を延長して労働させながら、通常の労働時間の賃金の計算額の 2 割 5 分以上の率で計算した割増賃金を、A の指定する銀行口座に振り込まず、もってその所定支払日である平成 27 年 3 月 13 日に合計 34,006 円を支払わなかった  
ものである。

被疑者 B は、同社のすし半住吉店の店長として、同社の店舗を管理し、配下の労働者を指揮する使用者であるが、

第一 被疑者 B は、同会社のため、法定の除外事由がないのに、すし半住

吉店において、平成 27 年 1 月 1 日から同年 4 月 30 日の間、労働基準法第 3 6 条に基づく労使協定の限度時間である月 4 0 時間を超えて、合計

労働者イに対し、1 か月最大 93 時間 58 分、

労働者ウに対し、1 か月最大 62 時間 35 分

時間外労働を行わせた

第二 被疑者 B は、同会社のため、法定の除外事由がないのに、すし半住吉店において、

労働者イに対し、平成 27 年 1 月 1 日から同年 3 月 31 日までの間、法定の労働時間を延長して労働させながら、60 時間までの時間外労働に対しては、通常の労働時間の賃金の計算額の 2 割 5 分以上の率で計算し、60 時間を超える時間外労働に対しては通常の労働時間の賃金の計算額の 5 割以上の率で計算した割増賃金を、イの指定する銀行口座に振り込まず、もってそれぞれの所定支払日である平成 27 年 2 月 13 日、同年 3 月 13 日、同年 4 月 15 日に合計 224,982 円

労働者ウに対し、平成 27 年 3 月 1 日から同年 3 月 31 日までの間、法定の労働時間を延長して労働させながら、60 時間までの時間外労働に対しては、通常の労働時間の賃金の計算額の 2 割 5 分以上の率で計算し、60 時間を超える時間外労働に対しては通常の労働時間の賃金の計算額の 5 割以上の率で計算した割増賃金を、ウの指定する銀行口座に振り込まず、もって所定支払日である平成 27 年 4 月 15 日に合計 48,355 円

を支払わなかった

ものである。

被疑者 C は、同社のすし半大正店の店長として、同社の店舗を管理し、配下の労働者を指揮する使用者であるが、

第一 被疑者 C は、同会社のため、法定の除外事由がないのに、すし半大正店において、平成 27 年 8 月 1 日から同年 11 月 30 日までの間、労働基準法第 3 6 条に基づく労使協定の限度時間である月 4 0 時間を超えて、合計

労働者エに対し、1 か月最大 101 時間 31 分

時間外労働を行わせた

ものである。

被疑者 D は、同社のすし半天神橋店の店長として、同社の店舗を管理し、配下の労働者を指揮する使用者であるが、

第一 被疑者Dは、同会社のため、法定の除外事由がないのに、すし半天神橋店において、平成27年8月1日から同年9月30日までの間、労働基準法第36条に基づく労使協定の限度時間である月40時間を超えて、合計  
労働者オに対し、最大1か月111時間18分  
時間外労働を行わせた  
ものである。

被疑者Eは、同社の本社さん天事業推進部の部長として、同部の部付店長を管理し、指揮する使用者であるが、  
第一 被疑者Eは、同会社のため、法定の除外事由がないのに、さん天事業推進部において、平成27年6月1日から同年6月30日及び同年10月1日から同年10月31日の間、労働基準法第36条に基づく労使協定の限度時間である月40時間を超えて、合計  
労働者カに対し、1か月82時間15分、  
労働者キに対し、1か月74時間26分  
時間外労働を行わせた  
ものである。

## 5 その他

サトレストラシステムズ株式会社は、国内外にフランチャイズを含め427店舗の飲食店を展開する事業場であり、各店舗において繰り返し監督指導を受けながら、根本的な改善が行われなかったため、今般大規模な送検を行ったものである。

## 6 過重労働撲滅に向けて

- (1) 厚生労働省では、平成26年9月には、厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減対策推進本部」を設置し、省をあげて長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策に取り組んできており、本年4月には、全国の労働局に「過重労働特別監督監理官」を新たに任命し、これらの対策のより一層の強化に取り組んでいるところである。
- (2) 大阪労働局においては、昨年4月1日、過重労働撲滅特別対策班を立ち上げ、過重労働等の撲滅に向け、著しい過重労働により労働基準法違反が認められるなど重大又は悪質な事案に対しては司法処分を含め厳正な対応を強化している。

本事件は、同班が長期にわたり捜査を実施していたもので、今般、書類送検を行ったものである。

## 関係条文

### 労働基準法

(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。

(労働時間及び休憩の特例)

第四十条 別表第一第一号から第三号まで、第六号及び第七号に掲げる事業以外の事業で、公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるものについては、その必要避くべからざる限度で、第三十二条から第三十二条の五までの労働時間及び第三十四条の休憩に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。

### 労働基準法施行規則

(労働時間の特例)

第二十五条の二 使用者は、法別表第一第八号、第十号（映画の製作の事業を除く。）第十三号及び第十四号に掲げる事業のうち常時十人未満の労働者を使用するものについては、法第三十二条の規定にかかわらず、一週間について四十四時間、一日について八時間まで労働させることができる。

### 労働基準法

(休憩)

第三十四条 使用者は、労働時間が六時間を超える場合には少くとも四十五分、八時間を超える場合には少くとも一時間の休憩時間を労働時間の途中で与えなければならない。

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

(罰則) \*

第百十九条 次の各号の一に該当する者は、これを六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第三条、第四条、第七条、第十六条、第十七条、第十八条第一項、第十九条、第二十条、第二十二條第四項、**第三十二条**、第三十四条、第三十五条、第三十六条第一項ただし書、**第三十七条**、第三十九条、第六十一条、第六十二条、第六十四条の三から第六十七条まで、第七十二条、第七十五条から第七十七条まで、第七十九条、第八十条、第九十四条

第二項、第九十六条又は第四百条第二項の規定に違反した者

(両罰規定) \*

第二百一十一条 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。