**告　訴　状**

令和●年●月●日

労働基準監督官・司法警察員

福岡中央労働基準監督署長　殿

告訴人　　　　　　　　　　　㊞

　　　　　　　　　　　　　告訴人

〒８１０－０００４

福岡県福岡市中央区●町●丁目●番●号

●●マンション●●●号室

●●　●●

昭和　５０年６月１９日生まれ

職業　会社員

電話：０９０－３７３０－●●●●

　　　　　　　　　　　　　被告訴人

1. 法人

〒●●●－●●●●

福岡県福岡市中央区●●町●丁目●番●号

　　　　　　　　　　　　　●●ビル２階

株式会社●●●●●

　　　　　　　　　　　　　電話：０９２－●●●－●●●●

　　　　　　　　　（２）　個人（右法人の代表取締役）

　　　　　　　　　　　　　福岡市南区●町●丁目●番●●号

　　　　　　　　　　　　　●● ●●

　　　　　　　　　　　　　昭和●●年●●月●●日生まれ

　　　　　　　　　　　　　職業：会社役員

　　　　　　　　　　　　　（株式会社●●●●●代表取締役）

　　　　　　　　　　　　　電話：０９０－●●●●－●●●●

１　告訴の趣旨

　被告訴人の下記所為は、労働基準法第２４条違反および同法第３７条違反に該当すると考えるので、被告訴人の厳重な処罰を求めるため告訴する。

　なお、賃金未払いについて厚生労働省は、未払いの状態が最低賃金額すら支払われていない場合に、最低賃金法第４条違反として送検すべしとする通達を過去に出しているが、本件告訴においては、下記７の理由により、あくまで労働基準法第２４条違反として告訴するものとする。

２　告訴事実

　被告訴人株式会社●●●●は、福岡県福岡市中央区●●町●丁目●番●号●●ビル２階に本社を置いて不動産業をおこなう事業主、また被告訴人●●は同法人の代表者として同法人の業務を統括する使用者であるが、被告訴人●●●●は、同法人のため、前記本社施設内において、告訴人に対し、

（１）賃金の未払い

　令和元年９月労働分賃金のうち７万円を所定支払日である同年１０月２５日に支払わず、また同年１０月労働分賃金３７万円全額を所定支払日である同年１１月２５に支払わず、さらに平成３１年４月２５日乃至令和元年１１月６日までの期間における歩合給合計８５万５５３１円をそれぞれ所定支払日である翌月２５日に支払わなかったものである。

（２）時間外労働手当の未払い

　平成３１年４月２５日乃至令和元年１１月６日の期間、法定労働時間を超える時間外労働をおこなわせていたにもかかわらず、法定の割増率により計算した金額の時間外労働手当をそれぞれ所定支払日である翌月２５日に支払わなかったものである。

３　告訴事実の詳細および経緯

（１）告訴人の就業場所及び労働条件

　告訴人は、平成３１年４月２５日から、福岡県福岡市中央区●●町●丁目●番●号●●●ビル２階に所在する、株式会社●●●において、不動産売買営業の業務に従事していた。

　労働条件は、次のとおり。

　基本給：月給１３万円

　諸手当：営業手当 月額７万円

　　　　　調整手当 月額１０万円

　　　　　見込残業手当（３０時間） 月額５万円

　　　　　資格手当（宅建士） 月額２万円

　　　　　歩合給（媒介報酬の２５％）

　　　　　合計：月額金３７万円＋歩合給

　支払日：月末締め翌月２５日払い（銀行振込）

であった。

（２）時間外労働手当超過分の時間外労働賃金の未払い

　当該事業場では、従来から時間外労働手当が労働時間に応じた計算によって支給されず、毎月一律３０時間分の時間外労働手当が支給されるものであったが、実際の時間外労働が月３０時間を超えても、超過した時間外労働分の賃金は支給されなかった。

（３）賃金等未払いの恒常性

　その結果、告訴人の賃金については、本来支給されるべき金額に不足した金額の支給しかなされない状態が恒常的に継続した。

（４）歩合給の未払い

　また、歩合給についても、一切支払われない状態であった。

（５）会社都合による一方的な不合意に基づく賃金の減額

　令和元年９月労働分の賃金について、所定支払日である令和元年１０月２５日に、７万円が一方的に減額されて支給された。

（６）福岡中央労働基準監督署の介在等

　このため告訴人は、令和元年１１月４日附、福岡中央労働基準監督署に相談をおこない、時間外労働手当の計算方法などについて教示を受けた上で、令和元年１１月５日附で被告訴人●●宛に対して文書により本来支給されるべき金額との差額の支払いを求める請求を内容証明郵便で、おこなった。

（７）出勤停止

　しかし、これに対して払いはおこなわれず、告訴人は会社に対し、内容証明郵便にて通知の上で令和元年１１月７日附から出勤を停止した。

（８）令和元年１０月分の賃金

　令和元年１０月労働分の賃金について、所定支払日である令和元年１１月２５日附に、全額が支給されなかった。

４　対象となる未払額について

　対象となる未払い額は以下のとおり。

（１）所定賃金

①定期賃金

　令和元年９月労働分賃金３７万円のうち７万円

　令和元年１０月労働分賃金３７万円

②歩合給

　６３万１７８６円＋１４万７２００円＋７万６５４５円＝８５万５５３１円

1. ＋ ②の合計１２９万５５３１円

（２）時間外労働手当

　時間外労働手当単価（３２万円÷１７３．８×１．２５＝２３０１円）×３５１時間

＝８０万７６５１円・・・③

1. ＋ ② ＋ ③の合計２１０万３１８２円

５　犯罪性について

（１）労働基準法第２４条違反について

①構成要件該当性について

　上記３、４のとおり、被告訴人は、告訴人の令和元年９月労働分賃金のうち７万円を所定支払日である同年１０月２５日に支払わず、また同年１０月労働分賃金３７万円全額を所定支払日である同年１１月２５に支払わず、さらに平成３１年４月２５日乃至令和元年１１月６日までの期間における歩合給合計８５万５５３１円をそれぞれ所定支払日である翌月２５日に支払わなかったものであることから、被告訴人の行為は、労働基準法第２４条違反の構成要件に該当するものである。

②違法性について

　上記５（１）①のとおり、労働基準法第２４条違反の構成要件に該当することから違法性の推定がなされることに加え、告訴人においては、本来であれば支給されるべき合計１２９万５５３１円を支給されず、労働契約の根幹をなす「賃金」の支払いが履行されないという労働者にとって著しい損害が発生しているもので、重大な法益侵害が認められることから、被告訴人の行為には可罰的な違法性が認められるものである。

1. 有責性について

　時間外労働を行わせる必要があるほどの業務量があるということは、株式会社●●●は相当量の業務量があったということであり、非採算業務でない限り然るべき利益を得ていたと考えられることから、所定の賃金を支払うことは十分可能であったと考えられる。

　にもかかわらず、被告訴人は、敢えて所定の賃金を支払わなかったもので、その責任は重大である。

④法益侵害性について

　被告訴人の違法行為により、告訴人においては、本来であれば支給されるべき合計１２９万５５３１円を支給されず、労働契約の根幹をなす「賃金」の支払いが履行されないという労働者にとって著しい損害が発生しているもので、重大な法益侵害が認められる。

　以上から、被告訴人●●●●の行為は、労働基準法第２４条違反の犯罪構成要件に該当する、違法且つ有責な行為であり、法益侵害性も認められることから、刑法上の犯罪行為であることは明白である。

（２）労働基準法第３７条違反について

①構成要件該当性について

　上記３、４のとおり、告訴人は、平成３１年４月２５日乃至令和元年１１月６日の期間、被告訴人の指揮管理のもとに法定労働時間を超えて時間外労働をおこなっていたにもかかわらず、被告訴人は告訴人に対し、法定の割増率により計算した金額の時間外労働手当をそれぞれ所定支払日である翌月２５日に支払っていなかったことから、被告訴人の行為は、労働基準法第３７条違反の構成要件に該当するものである。

②違法性について

　上記５（２）①のとおり、労働基準法第３７条違反の構成要件に該当することから違法性の推定がなされることに加え、告訴人においては、本来であれば支給されるべき時間外労働手当８０万７６５１円が支給されず、労働契約の根幹をなす「賃金」の支払いが履行されないという労働者にとって著しい損害が発生しているもので、重大な法益侵害が認められることから、被告訴人の行為には可罰的な違法性が認められるものである。

1. 有責性について

　時間外労働を行わせる必要があるほどの業務量があるということは、株式会社●●●●は相当量の業務量があったということであり、非採算業務でない限り然るべき利益を得ていたと考えられることから、所定の割増賃金を支払うことは十分可能であったと考えられる

　にもかかわらず、被告訴人は、敢えて所定の割増賃金を支払わなかったもので、その責任は重大である。

④法益侵害性について

　被告訴人の違法行為により、告訴人においては、本来であれば支給されるべき時間外労働手当８０万７６５１円が支給されず、労働契約の根幹をなす「賃金」の支払いが履行されないという労働者にとって著しい損害が発生しているもので、重大な法益侵害が認められる。

　以上から、被告訴人の行為は、労働基準法第３７条違反の犯罪構成要件に該当する、違法且つ有責な行為であり、法益侵害性も認められることから、刑法上の犯罪行為であることは明白である。

６　被告訴人●●●●の悪質性について

　被告訴人●●●●は、福岡中央労働基準監督署による再三の行政指導にも応じず、また、告訴人が提起した調停においても、答弁書のみ提出して期日は欠席するなど、一切話し合いに応じようとしないもので、その姿勢からは自らの犯罪行為について全く反省していない様子が伺える。

　このことから被告訴人には、根本的に遵法意識が欠落しているものと考えられ、今後も法を顧みない杜撰な労務管理を継続する危険性が認められる。

　そして、本件を放置することは今後も類似の犯行が重ねられ、多くの被害者を排出するものと考えられる。

　よって、本件については、厳重な処分を求めて告訴するものである。

７　本件告訴の根拠条文について

　本件事案の令和元年１０月労働分賃金については、支払うべき賃金を最低賃金額分も含めて一切支払っていないものであるが、上記１「告訴の趣旨」でも述べたとおり、本件告訴については最低賃金法第４条違反ではなく、労働基準法第２４条違反として告訴するものである。

　理由は、

（１）最低賃金法第４条の趣旨

　本来、最低賃金法第４条の趣旨は、「約定賃金単価が最低賃金を下回る雇用契約を締結することを禁止することで、労働力の安売りを防止する」というものであり、同法同条違反の成立には、あくまで「約定賃金単価が最低賃金を下回っていること」が構成要件とされるものと解されること

（２）東京地方検察庁検事、司法研修所教官の見解

　東京地方検察庁検事、司法研修所教官の見解としても、「約定賃金が最低賃金額を上回っているかぎり、たとえ賃金不払いの結果として最低賃金額が支払われていない状態であったとしても、最低賃金法違反とはならない」旨の見解が示されていること（法務研究報告書第７１集第６号第１０章第３節第１）

（３）労働基準法第２４条違反

　にもかかわらず、厚生労働省が法の趣旨に反した通達を全国の労働基準監督署に発信したことにより、本来なら労働基準法第２４条違反として送致あるいは送附されるべき事案が最低賃金法第４条違反として送検される事態となり、全国の地方検察庁において多大な混乱を生じさせ、結果、起訴率が激減したことから、本件賃金不払い事案を最低賃金法違反として告訴した場合には適切な処罰が見込めないためである。

　そして、本件の被害者である告訴人が被告訴人に求めたものは、「最低賃金額の金員」ではなく、「本来約束された賃金単価により計算された賃金額」であり、これについて告訴人は「最低賃金額すら支払っていないこと」について処罰を求めるものではなく、「所定の約定賃金を支払っていないこと」について処罰を求めるものである。

　以上の通り、本件賃金不払については、あくまで労働基準法第２４条違反として告訴するものである。

以上