

令和元年度答申第44号  
令和元年10月28日

諮問番号 令和元年度諮問第37号（令和元年9月30日諮問）  
審査庁 厚生労働大臣  
事件名 立替払事業に係る未払賃金額等の確認処分に関する件

## 答 申 書

審査請求人Xからの審査請求に関する上記審査庁の諮問に対し、次のとおり答申する。

## 結 論

本件審査請求は棄却すべきである旨の諮問に係る判断は、妥当である。

## 理 由

### 第1 事案の概要

#### 1 本件審査請求の骨子

本件は、審査請求人X（以下「審査請求人」という。）が行った賃金の支払の確保等に関する法律（昭和51年法律第34号。以下「賃確法」という。）7条に基づく立替払事業に係る未払賃金額等の確認申請（以下「本件確認申請」という。）に対し、A労働基準監督署長（以下「処分庁」という。）が未払賃金額等の確認処分（以下「本件確認処分」という。）をしたところ、審査請求人が本件確認処分を不服として審査請求した事案である。

#### 2 関係する法令の定め

- (1) 賃確法7条は、労働者災害補償保険の適用事業に該当する事業の事業主が破産手続開始の決定を受け、その他政令で定める事由に該当することとなった場合において、当該事業に従事する労働者で所定の期間内に当該事業を退職したものに係る未払賃金（支払期日の経過後まだ支払われていない賃金）があるときは、当該労働者の請求に基づき、当該未払賃金に係る債務のうち

所定の範囲内のものを当該事業主に代わって政府が弁済する旨規定する。

- (2) 賃確法7条における上記「政令で定める事由」（立替払の事由）として、賃金の支払の確保等に関する法律施行令（昭和51年政令169号。「以下「賃確令」という。）2条1項4号及び賃金の支払の確保等に関する法律施行規則（昭和51年労働省令第26号。以下「賃確則」という。）8条は、事業主（賃確法7条の事業主をいう。ただし、賃確令2条2項の中小企業事業主であるものに限る。）が事業活動に著しい支障を生じたことにより労働者に賃金を支払うことができない状態（事業活動が停止し、再開する見込みがなく、かつ、賃金支払能力がない状態）になったことについて、当該事業主に係る事業を退職した者の申請に基づき、労働基準監督署長の認定があったことを掲げている。
- (3) 賃確法7条並びに賃確則12条2号、13条2号及び12条1号へは、上記認定に係る事業主の事業を退職した者が未払賃金の立替払の請求をするには、支払期日後まだ支払われていない賃金の額その他の事項について労働基準監督署長の確認を受けなければならない旨規定する。
- (4) 支払期日後まだ支払われていない賃金とは、上記（1）の所定の期間内にした当該事業からの退職の日（以下「基準退職日」という。）以前の労働に対する労働基準法（昭和22年法律49号）24条2項本文の賃金及び基準退職日にした退職に係る退職手当であって、基準退職日の6か月前の日から賃確法7条の請求の日の前日までに支払期日が到来し、当該支払期日後まだ支払われていないものとされている（賃確令4条2項）。

### 3 事案の経緯

各項末尾掲記の資料によれば、本件の経緯は以下のとおりである。

- (1) 審査請求人は、P社（以下「本件会社」という。）に平成29年6月1日より雇用された労働者であったが、平成30年2月4日に退職した。  
(労働条件通知書、確認通知書)
- (2) 処分庁は、平成30年6月25日、本件会社について、上記2（2）の認定（事業活動が停止し、再開する見込みがなく、かつ、賃金支払能力がない状態になったことの認定）を行った。  
(認定申請書、認定通知書)
- (3) 審査請求人は、平成30年11月26日、処分庁に対し、本件確認申請を行った。審査請求人が未払賃金の額として確認を申請したのは、平成29年12月31日を支払期日とする基本賃金24万円及び時間外手当2万83

39円の計26万8339円、平成30年1月31日を支払期日とする基本賃金13万円及び時間外手当834円の計13万0834円、同年2月28日を支払期日とする基本賃金11万7000円及び年次有給休暇取得分10万円の計21万7000円、同年3月31日を支払期日とする基本賃金2万円の合計63万6173円である。

(確認申請書、賃金台帳)

(4) 処分庁は、審査請求人に対し、平成30年12月19日付け確認通知書で、支払期日を平成29年12月31日とする26万8339円、支払期日を平成30年1月31日とする15万0834円、支払期日を同年2月28日とする11万5000円、支払期日を同年3月31日とする2万円、合計55万4173円を未払賃金の額とする本件確認処分を通知した。なお、確認通知書の備考欄に、「有給休暇の申請の有無が確認できなかったため、一部不確認とします。」と記載されている。

(確認通知書)

(5) 審査請求人は、平成31年2月18日付け審査請求書で、審査庁に対し、本件確認処分を不服として、本件審査請求をした。

(審査請求書)

(6) 審査庁は、令和元年9月30日、当審査会に対し、本件審査請求を棄却すべきであるとして諮問した。

(諮問書)

#### 4 審査請求人の主張の要旨

処分庁が本件確認処分につき調査をし、審査請求人の証言や同僚の証言は証拠にならず、言った言わないということだけでは立証されたとすることは難しいとしているが、このことは労働者の権利を認めない処分であり不当である。

(審査請求書)

#### 第2 審査庁の諮問に係る判断

審査庁の判断は、おおむね次のとおりであり、審理員の意見もこれと同旨である。なお、下記の「代表者」とは、取締役Qを指している。

1 審査請求人が記入した出勤表を確認すると、平成30年1月1日から同月12日まで「里帰り」と記載されていることから、審査請求人の本件確認申請に係る年次有給休暇取得の対象期間は、当該出勤表に記載されている同月1日から同月12日までであると考えられる。

- 2 処分庁が、審査請求人から聴取したところによれば、審査請求人は、「年休や有休という言葉を使って請求してはいないかもしれないが、いつからいつまで休む、この期間の給与は保証してくれという話をした覚えがある。言った時期は、本件会社の代表者が給与を払えないと言った平成29年12月25日であった。話合いは本件会社の代表者と2人の時にしたことであるため、他の人で聞いていた人はいない。」とのことであった。
- 3 処分庁が本件会社の代表者から聴取したところによれば、「帰省するため休むということは知っていたが、有給休暇を使って休むということは聞いていなかった。仕事がほとんどない時期だったので、会社で待機していたような場合は、賃金をいくらか支払ったりはしていたが、審査請求人の場合は、待機ではないので、欠勤と考えていた。」、「審査請求人が退職する頃に、1月の帰省した時期を年休にするよう、審査請求人から言われたと思うが、事後に話があったため、本件会社としては有給休暇として認めなかった。」とのことであった。
- 4 上記のことから、審査請求人が帰省する前に事前に休むことを本件会社に伝えていたことは事実であると判断できるが、年次有給休暇を使用することまで事前に伝えていたかは客観的に立証する資料がなく、審査請求人が年次有給休暇の使用のための時季指定を行ったことの確証が得られない。
- 5 年次有給休暇の取得については、審査請求人と本件会社の代表者の主張にかい離が生じており、客観的に立証できる証拠資料等がないことから、これを認める確認処分を行うことは困難であり、処分庁の判断は妥当である。  
よって、本件審査請求には理由がないから、棄却すべきである。

### 第3 当審査会の判断

- 1 本件諮問に至るまでの一連の手續について  
本件の審理員の審理手續については、特段違法又は不当と認められる点はないかがわからない。
- 2 本件確認処分の適法性及び妥当性について
  - (1) 本件では、審査請求人が勤務をしなかった平成30年1月1日から同月15日までのうち、休日を除く9日間（確認申請書によると審査請求人は10日間としているが9日間と認められる。）について、年次有給休暇を取得したものと認められるかどうか問題となっている。
  - (2) 審査請求人は、平成29年6月1日に本件会社に採用されており、採用日から6か月以上継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤したとの要件を満た

しているとすれば、10日間の年次有給休暇を取得できる（労働基準法39条1項）。

審査請求人が、本件会社の取締役に対して、年末年始に帰省をするのでその期間勤務を休むと事前に告げていたことは同取締役が述べるところからも認められるが、年次有給休暇として休むと告げたかどうかについては、同取締役はこれを否定し、一方、審査請求人は、同取締役から給料を払えないと言われた同年12月25日に「年休や有給という言葉を使って請求してはいないかもしれないが、いつからいつまで休む、この期間の給与は保証してくれという話をした覚えがある。」と述べている。

- (3) 年次有給休暇の取得は労働者の権利であるが、審査請求人に係る労働条件通知書に「休暇」として「年次有給休暇」と「その他の休暇：無給」の記載があることから、年次有給休暇を取得する際には、「その他の休暇」ではなく「年次有給休暇」として取得することが明確でなければならないと考えられる。

そうすると、審査請求人の述べるところによっても明確に「年次有給休暇」を取得すると告げたとは言い難く、同取締役も年次有給休暇として休むとは聞いていないと述べており、ほかに審査請求人が明確に年次有給休暇を請求したことを裏付ける客観的な資料もないことから、審査請求人が勤務をしなかった上記(1)の期間については、年次有給休暇を取得したものと認めることは困難である。

### 3 まとめ

以上によれば、本件確認処分が違法又は不当であるとはいえず、本件審査請求は棄却すべきである旨の諮問に係る判断は、妥当である。

よって、結論記載のとおり答申する。

行政不服審査会 第2部会

委	員	戸	谷	博	子
委	員	伊	藤		浩
委	員	交	告	尚	史