

令和2年度答申第34号
令和2年9月15日

諮問番号 令和2年度諮問第34号（令和2年9月1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不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

本件審査請求に係る処分は取り消される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の額等の確認申請（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。）が未払賃金の額等の不確認処分（以下「本件不確認処分」という。）をしたところ、審査請求人がこれを不服として審査請求をした事案である。

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年政令第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年法律第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) 処分庁は、平成30年6月4日、P社（以下「本件会社」という。）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）をした。

（認定通知書）

- (2) 審査請求人は、平成31年3月12日、処分庁に対し、平成29年6月30日から同年12月31日までを支払期日とする定期賃金合計644万7564円のうち既払分315万円を除いた329万7564円（「残業、休日手当」の合計額と同額）が未払であること等の確認を求める本件確認申請をした。

(確認申請書)

(3) 処分庁は、令和元年6月27日、本件確認申請に対し、「未払い賃金が確認できなかったため。」との理由を付して、本件不確認処分をした。

(不確認通知書)

(4) 審査請求人は、令和元年9月20日、審査庁に対し、本件不確認処分を不服として、本件審査請求をした。

(審査請求書)

(5) 審査庁は、令和2年9月1日、当審査会に対し、本件不確認処分は取り消されるべきであるとして、本件諮問をした。

(諮問書、諮問説明書)

4 審査請求人の主張の要旨

(1) 本件不確認処分の理由について

本件不確認処分の理由は、未払賃金が確認できなかったためという極めて抽象的なものである。かかる理由では、残業自体が行われた証拠がないのか、その証拠はあるものの審査請求人が本件会社において労働基準法41条2号に規定する「監督若しくは管理の地位にある者」という評価をされたことにより未払賃金が確認できなかったのかを、不確認通知書からおおよそ確認できないものであるから、かかる簡素な理由をもってされた本件不確認処分は違法なものといわざるを得ない。

(2) 審査請求人の職位について

審査請求人は、名目的には「部長」職を与えられていた。しかし、審査請求人は、本件会社において労務管理を経営者と一体となっていた事実はない。単なる名目的な管理職に過ぎず、職場において人事や業務内容の決定に関し裁量も権限もなく、「監督若しくは管理の地位にある者」としての実態は皆無であった。

また、審査請求人は、退職するまで取締役就任した事実はない。審査請求人が取締役であることを証明する客観的な証拠はなく、あくまで代表取締役である会長（以下「会長」という。）及び代表取締役である社長（以下「社長」という。）の証言のみであるし、仮に審査請求人が平成29年10月に取締役に就任していたとすれば、給与に何らかの変化があるはずであるが、それ以前から退職する日まで、給与の変化がないことを見ても、取締役に就任したという事実はない。

(3) 審査請求人の職務内容等について

審査請求人の職務内容として、処分庁は審査請求人が企画から製造に至るまで関わっていたとするが、そもそもそのような部署であり、審査請求人以外の者も同様の業務を行っている。

また、外部との渉外業務を行っていたとされているが、社長が都合の悪い渉外行為を行おうとせず、業務を押しつけられていただけであり、渉外業務に関して審査請求人に一切の権限が与えられていなかったことは、渉外先の対応を見ても明白である。

さらに、本件会社に対する立替金については、審査請求人だけが立替えをしたかのようにされているが、他の者も立替えを行っている。

(4) 審査請求人の部下労働者に対する管理について

処分庁は審査請求人が本件会社のB地事務所に所属する部下労働者の指揮監督を行っていたとするが、何をもって指揮監督を行っていたとするのか、処分庁の説明が不明瞭である。

(5) 機密事項の把握について

処分庁が審査請求人からA労働基準監督署（以下「本件監督署」という。）に提出されたと主張する借入金返済予定表は、審査請求人が社長の指示によって作成したものであって、それによってその業務に関わる機密事項を知り得たことは事実である。しかし、それらの機密事項をどのように取り扱うかは社長の判断である。また、審査請求人は、取締役であれば本来知らなければならない経理に関する重要事項も、特に知らされていなかった。

したがって、審査請求人が相当の機密事項を把握していたという判断は、誤りである。

(6) 審査請求人の勤務態様について

審査請求人は、出勤簿で出退勤の管理をされており、このことをもってしても労働時間の自主裁量はなかった。審査請求人の労働の実態は、PC立ち上げ記録等の資料のとおりであり、その真偽や整合性の検証もなく、本件会社側の都合のよい資料のみで評価したことは、大きな誤りである。

(7) 審査請求人の待遇について

審査請求人は、社長のヘッドハンティングにより、手取りで40万円以上という約束で本件会社に入社したため、月額45万円はその約束の給与に近づいただけである。

実際には、罰金という名目で給与支給日に給与を本件会社に返還させる

ことが常態化しており、審査請求人は386万円以上搾取された。そのため、給与が10数万円であればいい方であるという生活を強いられており、審査請求人が賃金面で優遇されていたとはいえない。

(8) まとめ

以上のことからすると、処分庁の判断は、事実を歪曲した評価に伴う判断であり、審査請求人は「監督若しくは管理の地位にある者」には当たらず、違法な判断である。

よって、本件不確認処分は、速やかに取り消されるべきである。

(審査請求書、反論書)

5 処分庁の主張の要旨

(1) 審査請求人の職位について

審査請求人は、平成29年5月21日から同年12月11日までは営業推進部開発室部長であり、また、会長及び社長から聴取した内容によれば、同年10月から退職するまでの間、本件会社の履歴事項全部証明書に登記がなされてはいないものの、取締役であった。

(2) 審査請求人の職務内容等について

審査請求人が提出した業務日報並びに会長及び社長から聴取した内容によれば、審査請求人は、宝飾品及び医療介護用品の企画から製造に至るまで携わっていたほか、本件会社を代表して外部企業との渉外業務を行っており、その際、国内はもとより海外へ出張することもあり、このような職務内容を遂行していたのは審査請求人のほかは社長のみであった。

また、審査請求人が本件会社の経費を立て替えており、会長から聴取した内容によれば、審査請求人以外の一般労働者に立替えを行った者はいなかった。

以上のことから、審査請求人の職務内容は、経営者の立場に立ったものであり、一般労働者と同様の職務内容ではない。

(3) 審査請求人の部下労働者に対する管理について

会長及び社長から聴取した内容によれば、審査請求人は、本件会社のB地事務所に所属する部下労働者の管理を行っていた。

(4) 機密事項の把握について

審査請求人は、平成29年4月時点における本件会社の借入金返済予定表を本件監督署に提出しており、会長から聴取した内容によれば、同表は、銀行から社長宛てに届く書面であって、一般労働者はもとより、経理担当

者にも開示されるものではなく、本件会社の機密事項に属する書面であることから、審査請求人は、本件会社の相当程度の機密事項を把握していた。

(5) 審査請求人の勤務態様について

社長が本件監督署の担当官に対し、審査請求人の出退勤を出勤簿で管理していたと述べたことを評価し、審査請求人が提出したPC立ち上げ記録等については評価せず、事実認定を行った。

(6) 審査請求人の待遇について

会長及び社長から聴取した内容及び賃金台帳によれば、審査請求人は、社長に次ぐ高額の給与（月額45万円）を受けている。また、他の部長職の給与は月額41万円で、部長職以外の労働者の最も高額な者の給与は月額35万円であり、年収ベースで比べると100万円以上の差がある。

このような審査請求人の待遇は、「監督若しくは管理の地位にある者」として相応なものである。

(7) まとめ

上記から、審査請求人は、「監督若しくは管理の地位にある者」であったと判断できるから、時間外労働及び休日労働に係る割増賃金の支払は不要であり、本件確認申請にて申請された時間外労働及び休日労働に係る割増賃金の未払はない。また、審査請求人が深夜労働を行った事実は認められないことから、深夜労働に係る割増賃金の未払はない。

なお、審査請求人は簡素な理由をもってされた本件不確認処分は違法であると主張しているが、処分庁は以上の理由により本件不確認処分をしたものであり、簡素な理由とはいえない。

(弁明書)

第2 審査庁の諮問に係る判断

審査庁の判断は、おおむね以下のとおりであり、審理員の意見もこれと同旨である。

1 審査請求人の職位について

処分庁は、審査請求人は取締役であったと認定しているが、本件会社の履歴事項全部証明書にはその旨の登記がなされていない。

2 審査請求人の部下労働者に対する管理について

処分庁は、審査請求人が部下労働者の管理を行っていたと認定しているが、審理員が処分庁に対し、審査請求人は部下労働者の管理を具体的にどのような行っていたのかを質問したところ、確認していないとの回答であった。

3 機密事項の把握について

処分庁は、本件会社の借入金返済予定表を本件監督署に提出しているとして、審査請求人が機密事項を把握していたと認定しているが、審理員が処分庁に対し、審査請求人が普段から当該書面に係る業務を行っていたのか、単に提出するよう求められて持参しただけなのか確認したのかを質問したところ、確認していないとの回答であった。

4 審査請求人の勤務態様について

審理員が処分庁に対し、審査請求人の勤務時間の管理について、審査請求人に出退勤の自由があったのか、欠勤、遅刻、早退等があった場合に賃金の控除があるか確認したのかを質問したところ、確認していないとの回答であった。

5 まとめ

上記のとおり、処分庁においては、審査請求人が管理者として部下労働者に対し具体的にどのような管理を行っていたのかや、機密事項の把握状況、出退勤の自由度等、審査請求人が「監督若しくは管理の地位にある者」に該当すると判断するための十分な調査が行われていないと考えられるため、本件不確認処分は適正妥当ということはできず、更に調査を尽くした上で本件審査請求につき判断するのが相当である。

よって、本件審査請求には理由があり、本件不確認処分は取り消されるべきである。

なお、処分庁は、審査請求人が「監督若しくは管理の地位にある者」に該当することを前提に本件不確認処分をしているが、審査請求人がこれに該当するかどうか調査をした上で、該当しないと認められるのであれば、改めて審査請求人の労働時間について調査を行い、本件確認申請に係る未払賃金の額を確認すべきものとする。

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

- (1) 審査請求人が未払賃金立替払の請求をするには、未払賃金額等の確認通知書とともに所定の請求書を独立行政法人労働者健康安全機構に提出する必要がある（賃確則17条1項及び2項）ところ、その提出は、上記第1の2（2）の認定があった日の翌日から起算して2年以内に行わなければならないとされている（同条3項）。本件において、同認定に係る通知書は平成30年6月4日付けであるから、審査請求人は当該認定があった日

の翌日から起算して2年以内に上記請求書を提出しなければならないことになるが、本件諮問の時点で、明らかに同期限を経過している。

審理に際しては、上記期限を念頭に置いた上で、手続を計画的かつ迅速に進行させる必要があり、本件においてはかかる配慮がなされたとは考えられず、この点改善が求められる。

(2) 上記(1)で指摘した以外には、本件諮問に至るまでの一連の手続に特段違法又は不当と認められる点はうかがわれない。

2 本件不確認処分 of 適法性及び妥当性について

上記審査庁の判断において示されているとおり、審査請求人が「監督若しくは管理の地位にある者」かどうかを認定するに当たって処分庁が行うべき必要な調査が不十分であったことは明らかであるから、本件不確認処分は取り消されるべきである旨の審査庁の判断は、妥当である。

なお、不確認通知書に記載された本件不確認処分の理由は、「未払い賃金を確認できなかったため。」のみであるが、審査請求人も主張するように、確認できなかったとする具体的な理由の記載がなく、本件不確認処分の理由としては不十分である。

3 まとめ

以上によれば、本件審査請求に係る処分は取り消される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