

令和2年度答申第35号
令和2年9月16日

諮問番号 令和2年度諮問第33号（令和2年8月27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、結論において妥当である。ただし、労働時間の算定に関する審査庁の考え方には疑義があり、この点につき更に十分検討すべきである。

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条並びに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)12条1号及び13条1号は、破産手続開始の決定を受けた事業主の事業を退職した者であって、破産管財人の証明書の交付を受けることができなかつたものは、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。
- (3) 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)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、平成31年3月15日、P社を退職し、翌日からQ社(以下、P社と併せて「本件各会社」という。)に勤務し、令和元年5月15日に退職した。

(指紋認証システムによる労働時間集計表、平成30年度勤怠管理表)

- (2) 本件各会社は、令和元年8月8日、破産手続開始の決定を受けた。

(破産手続開始通知書(P社に係るもの)、破産手続開始通知書(Q社に係るもの))

- (3) 審査請求人は、令和元年9月11日、処分庁に対し、P社における平成30年9月25日から平成31年3月25日までを支払期日とする時間外・休日・深夜手当に係る未払賃金の額等の確認を求める確認申請をするとともに、Q社における平成31年4月25日及び令和元年5月25日を支払期日とする時間外・休日・深夜手当等に係る未払賃金の額等の確認を求める確認申請(以下、上記P社に係る確認申請と併せて「本件各確認申請」という。)をした。

(確認申請書(P社に係るもの)、確認申請書(Q社に係るもの)、賃金台

帳（P社における審査請求人に係るもの）、賃金台帳（Q社における審査請求人に係るもの）

(4) 処分庁は、本件各確認申請に対し、令和2年1月24日、「時間外・休日・深夜手当の未払いを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)

(5) 審査請求人は、令和2年4月15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)

(6) 審査庁は、令和2年8月27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) 時間外・休日・深夜手当について

ア 時間外・休日・深夜の労働の客観的証拠について

本件各会社の事業主（以下「事業主」という。）は、従業員の労働時間を管理するために、指紋認証システムによる労働時間集計表（以下「労働時間集計表」という。）により出退勤時刻を記録していた。

タイムカード等の客観的な記録によって時間管理がなされている場合には、特段の事情のない限り、タイムカード等の打刻時刻をもって実労働時間と事実上推定するのが多くの裁判例の立場である。

審査請求人の労働時間については、以下のとおり、労働時間集計表に記載された時間を覆す特段の事情は存在しない。

(ア) 始業時刻について

審査請求人は、ドライバーの業務と運行管理の業務を行っており、事業場に出勤して指紋認証を行うとすぐに運行管理者としてドライバーの点呼（アルコールチェックを含む。）を実施していた。乗務前及び乗務後の点呼は貨物自動車運送事業輸送安全規則（平成2年運輸省令第22号）7条により事業者が義務付けられたもので、点呼にかかる時間は労働時間に該当する。そして、点呼を行った時刻も点呼記録簿に記載される。

以上のように、審査請求人の業務内容及び点呼記録から、労働時間集計表の「出勤時刻」欄に記載された時刻が審査請求人の始業時刻とする

のが合理的であり、これを覆す特段の事情はない。

(イ) 終業時刻について

審査請求人は、ドライバーとしての運転業務から事業場へ戻ると、他のドライバーの乗務後の点呼を行うとともに、配車表を作成するという事務作業を行い、これらが終了すると指紋認証をして退勤していた。

以上のように、審査請求人の業務内容及び点呼記録から、労働時間集計表の「退勤時刻」欄に記載された時刻が審査請求人の終業時刻とするのが合理的であり、これを覆す特段の事情はない。

イ 時間外・休日・深夜手当の支払について

給与明細書や賃金台帳には時間外・休日・深夜手当として支払う金額が記載されておらず、事業主は、出勤日数に8時間に乗じた時間を実労働時間として給与明細書や賃金台帳に記載しているように、そもそも時間外・休日・深夜の労働に対する割増賃金を支払う意思を有していない。

以上のように、審査請求人には、時間外・休日・深夜の労働に対する割増賃金は一切支払われていない。

(2) 役付手当について

審査請求人に支払われている役付手当の8万円は、最高裁平成30年7月19日判決（最高裁判所裁判集民事259号77頁）が示した基準に従いその性質を判断すべきである。本件では、審査請求人の労働条件通知書も労働契約書もなく、その上、就業規則にも役付手当を残業代として支給するとの明示はない。また、審査請求人の採用面接の際にも、P社の会長から「月額33万円ね。」と言われただけで、その内訳についての説明もなかった。さらに、審査請求人の月々の時間外労働時間は41時間（8万円が想定する時間外労働時間）を大幅に超えている。

以上のように、上記最高裁判決に照らせば、役付手当が固定残業代と認められる要素は皆無であり、役付手当は固定残業代ではない。

したがって、役付手当は、通常の労働時間に対する賃金として、割増賃金計算の基礎に含めて審査請求人の割増賃金を算出すべきである。

(3) まとめ

審査請求人の主張する未払賃金の額は確認されるべきであり、また、役付手当は、通常の労働時間に対する賃金として、割増賃金計算の基礎に含めて割増賃金を算出すべきである。

よって、本件不確認処分は取り消されるべきである。

5 処分庁の主張の要旨

(1) 時間外・休日・深夜手当について

ア 1日8時間を超える時間外労働時間について

本件では、日報やタコグラフといった証拠は残っておらず、労働時間の認定は労働時間集計表によるほかない。

しかし、労働時間集計表で分かることは、出勤時刻及び退勤時刻に記載されている時間に審査請求人が事業場にいたという事実にはすぎず、審査請求人は時間外労働をしていなかった、ドライバーの休憩時間は日によって異なっていた等とする他の労働者らの供述に基づけば、労働時間集計表による審査請求人の正確な労働時間の把握は困難であり、1日8時間を超える時間外労働時間の算定は困難である。

イ 1週40時間を超える時間外労働時間について

審査請求人は所定休日に出勤しており、日曜日を起算日として、1日が原則8時間勤務であることを前提とすれば、1週40時間を超える時間外労働時間として、平成30年9月分は24時間、同年10月分は8時間、同年11月分は5時間15分、同年12月分は8時間、平成31年1月分は1時間48分、同年2月分は8時間、同年3月分は8時間及び同年4月分は11時間30分が認められる。

なお、法定休日労働及び深夜労働は認められない。

(2) 役付手当について

審査請求人には、基本給としての月額22万円のほか、役付手当として月額8万円及び業務手当として月額3万円が支給されていたが、労働条件通知書及び労働契約書はない。

本件各会社の就業規則では、役付手当は、管理監督の地位にある従業員に対して、課長であれば月額8万円を支給する旨の記載はあるものの、役付手当を固定残業代として取り扱う根拠（契約書等）はなく、審査請求人以外のドライバーは、役付手当が固定残業代に当たるとの説明はなかったとしていることから、役付手当を固定残業代として認めることはできないようにも考えられる。

しかし、関係者は、役付手当を固定残業代として支払っていたと説明しており、審査請求人は、課長等の役職に就いていないにもかかわらず役付手当が支給されていたことから、役付手当を固定残業代として評価するこ

とは可能である。

役付手当 8 万円は、約 4 1 時間分の時間外労働に係る割増賃金に該当し、上記（１）イにおいて算出した時間外労働時間数は、いずれも 4 1 時間を超えないので、固定残業代を上回る割増賃金は発生していない。

（３）まとめ

以上のとおり、審査請求人には、固定残業代を上回る割増賃金が発生しておらず、審査請求人の主張には理由がないから、本件審査請求は棄却すべきである。

（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 時間外・休日・深夜手当について

（１）労働時間集計表による労働時間の管理について

本件各会社における従業員の勤務状況の管理は、労働時間集計表等により行われていたようであるが、事業場閉鎖後は、労働時間集計表以外、勤務状況を管理する書類は残存していない。

処分庁は、労働時間集計表による審査請求人の正確な労働時間の把握が困難であり、1 日 8 時間を超える時間外労働時間の算定は困難であるとするが、労働時間集計表の出勤時刻及び退勤時刻は、勤怠管理に一般に用いられるタイムカードと同じ内容の記録であり、労働時間集計表は指紋での認証が必要なシステムで作成されており、他人による改ざんが困難であると考えられる。

また、出勤時刻と退勤時刻との間に労働時間外の時間があり得るという関係者の供述だけをもって、当該打刻時間が労働時間の算定に用いられない理由とはならず、労働時間集計表のほかに労働時間を把握できる資料が存在しないのであれば、労働時間集計表の出勤時刻及び退勤時刻を用いて労働時間を算定することが適当である。

（２）労働時間集計表による労働時間の算定について

ア 本件各会社の就業規則によると、所定労働時間は、1 週 4 0 時間、1 日 8 時間であり、始業時刻が午前 9 時、終業時刻が午後 6 時、休憩時間は正午から午後 1 時までとある。また、休日については、法定休日が日曜日、法定外休日が土曜日、国民の休日、年末年始、その他会社の定め

る日とある。さらに、賃金は、毎月15日締切りで毎月25日支払とある。本件各会社において、1か月単位の変形労働時間制による勤務を行っていた状況は認められないから、上記の原則的な労働時間であったと考えられる。

イ 審査請求人の始業時刻については、通常勤務の日は、就業規則の始業時刻である午前9時より早い時刻が記録されているが、労働時間集計表において、出勤時刻から午前9時までの時間については残業時間として計上されていない。

審査請求人は、出勤して指紋認証を行うとすぐに運行管理者としてドライバーの乗務前の点呼を行っており、労働時間集計表の出勤時刻が実際に当該点呼を行い業務に従事した時刻と一致するかは不明であり、始業時刻は就業規則にある午前9時とすることが妥当である。

なお、シフト勤務等、通常勤務ではなく始業時刻を午前9時とすることができない日は、労働時間集計表の「スケジュール」欄に記載された時刻を始業時刻とすることが妥当である。

ウ 審査請求人の終業時刻について、労働時間集計表の退勤時刻には、就業規則の終業時刻である午後6時以降の時間が記録され、午後6時から退勤時刻までの時間が残業時間として計上されており、また、審査請求人は、労働時間集計表の退勤時刻を終業時刻とすることが合理的であると主張している。

したがって、終業時刻は、労働時間集計表の退勤時刻とすることが妥当である。

エ 休憩時間について、就業規則の休憩時間は正午から午後1時までとあり、労働時間集計表の休憩時間は1時間と記載され、また、審査請求人は、休憩時間は1時間として実労働時間を算定すべきであると主張している。

処分庁は、審査請求人の正確な労働時間の把握は困難であるとするが、労働時間集計表の他に労働時間を把握できる資料が存在しないのであれば、休憩時間は、就業規則のとおり正午から午後1時までの1時間とし、シフト勤務等、通常勤務ではなく休憩時間を正午から午後1時までとできない日については、いずれかの時間帯で1時間の休憩を取ったものとするのが妥当である。

(3) 上記のことから、1日当たり及び1週当たりの時間外労働及び深夜労働

の時間を算定することが可能である。

なお、休日労働については、労働時間集計表によれば、就業規則の法定休日である日曜日の出勤が認められるが、日曜日から土曜日までの歴週で見た場合、同一週内の他の曜日が休日とされ、週1回の休日は確保されているため、休日労働は確認できないものと考えられる。

2 役付手当について

本件各会社の就業規則では、役付手当を管理監督の地位にある従業員に対して支給するとし、月額は、部長15万円、課長8万円、係長5万円、主任3万円とされているものの、当該手当が固定残業代に該当する旨の記載はない。

また、就業規則において、割増賃金の計算方法が定められており、法定労働時間を超えて労働させた場合は時間外労働割増賃金を、法定の休日に労働させた場合は休日労働割増賃金を、午後10時から午前5時までの間に労働させた場合は深夜労働割増賃金をそれぞれ支給するとされている。

処分庁は、役付手当について、関係者の「ドライバーの場合、正確な労働時間の把握は困難である」、「固定残業代を支払っていたことから、ドライバーには残業代が支払われていなかった」等の供述から、役付手当を固定残業代と評価することも可能としているが、労働基準法37条1項の規定、就業規則の内容及び審査請求人の主張を踏まえれば、役付手当を固定残業代と評価することは困難である。

3 まとめ

したがって、処分庁が、審査請求人の正確な労働時間の把握が困難であり、時間外・休日・深夜手当の未払賃金の額を不確認とし、また、役付手当を固定残業代として評価した判断は妥当とはいえず、本件審査請求には理由があるから、本件不確認処分は取り消されるべきである。

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。

2 本件不確認処分の適法性及び妥当性について

本件不確認処分は、審査請求人の労働時間について、労働時間集計表による1日の労働時間の把握は困難であるから、1日8時間を超える時間外労働時間を算定できないとし、所定休日に出勤していたことは認められ、1週4

0時間を超える時間外労働時間は認められるが、役付手当を固定残業代として支払っていたと認められ、固定残業代を上回る割増賃金は発生していないとして、未払賃金は不確認としたものである。

しかし、労働時間集計表は、出勤時刻及び退勤時刻を客観的に記録したもので、その性質上タイムカードと同様のものであるから、これに基づいて労働時間を算定すべきであり、また、就業規則の記載等に照らすと、役付手当を固定残業代と評価することも困難であり、これらについての審査庁の判断は妥当であって、本件不確認処分は取り消されるべきであるとの審査庁の結論は、妥当である。

ただし、審査庁は、1日の労働時間の算定方法につき、就業規則上の終業時刻である午後6時から労働時間集計表の退勤時刻までの時間を労働時間と認定する一方で、労働時間集計表の出勤時刻から就業規則上の始業時刻である午前9時までの時間は、審査請求人が運行管理者としてドライバーの乗務前の点呼を行っていたと主張するも、労働時間集計表の出勤時刻が実際に当該点呼を行い業務に従事した時刻と一致するか不明であるとして、始業時刻を午前9時としており、この点については疑義がある。

すなわち、労働基準法32条の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいうと解され、使用者の指揮命令下に置かれた時間を労働時間集計表の出勤時刻から退勤時刻までと考えるのであれば、労働時間集計表の出勤時刻から就業規則上の始業時刻までの間は使用者の指揮命令下に置かれていなかったと認めるべき特段の事情がない限り労働時間と認定するのが妥当と考えられる。審査請求人は、運行管理者としてドライバーの乗務前の点呼を行っていたと主張しているのであるから、この点につき更に調査の上、使用者の指揮命令下に置かれていなかったのかを検討した上で、労働時間を算定すべきである。

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、結論において妥当である。ただし、労働時間の算定に関する審査庁の考え方には疑義があり、この点につき更に十分検討すべきである。

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