

令和2年度答申第52号
令和2年11月19日

諮問番号 令和2年度諮問第56号（令和2年10月21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

本件審査請求は棄却すべきである旨の諮問に係る判断は、妥当とはいえない。

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) 審査請求人は、平成30年11月1日、P社（以下「本件会社」という。）に雇用された。

（雇用契約書）
- (2) 処分庁は、令和元年7月5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）をした。

（認定通知書）
- (3) 審査請求人は、令和元年7月11日、処分庁に対し、平成30年11月20日を基準退職日とし、同年12月27日を支払期日とする定期賃金合

計9万3273円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)

(4) 処分庁は、令和2年1月14日、本件確認申請に対し、「未払賃金額が確認できないため。」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13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10月21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、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

審査請求人は、本件会社において、平成30年11月1日から同月20日までの間、12日出勤した。

平成31年7月に、労働基準監督署から立替払請求に関する書類が送付されたため、後日労働基準監督署に行くと、審査請求人のタイムカードがないと言われた。また、一緒に働いていた労働者には確認処分がなされた者もいたが、それはタイムカードがあったからだと思う。審査請求人のタイムカードがないことに落ち度はなく、本件会社の社員が意図的に捨てたと思う。

審査請求人は、本件会社で働いていたのに、意図的にタイムカードを捨てられたために確認処分がなされないのは納得できない。一緒に働いていて確認処分がなされた者に、審査請求人と一緒に働いていたかどうか確認してほしい。

(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 本件会社における勤務管理について

本件会社の顧問社会保険労務士から、本件会社の労働者21名分の給与明細一覧表、13名分の稼働日数表及び8名分の勤務時間集計表を入手したが、これらの資料の中に審査請求人の記録は存在しない。なお、当該給与明細一覧表の内容は、平成30年11月分の勤務実績に基づくものであると認められ、当該稼働日数表及び当該勤務時間集計表は、いずれも同月分のものである。

ることが明記されている。また、審査請求人以外の労働者から、本件会社の労働者8名分のタイムカードやシフト表を入手したが、いずれも同年12月分のものであり、本件確認申請の対象である同年11月分は含まれていない。

以上の資料からは、審査請求人が勤務していた実績を客観的に把握することはできず、本件会社の事業主の所在が不明である状況において、処分庁が行った情報収集の方法及び範囲は、妥当なものであると認められる。

2 審査請求人が本件会社から入手したとするシフト表について

審査請求人は、審査請求書に添付した手書きのシフト表が本件会社から入手したものであると主張する。

審査請求人以外の労働者から入手したシフト表の形式を見ると、シフトの当該月が明記され、当該月の日付ごとに、複数の担当者名並びに各勤務者の始業時刻及び終業時刻が印字されており（一部手書きあり）、当該月の勤務者の状況が一覧できる形式となっている。このような形式は、複数の労働者の勤務状況を管理するシフト表としては標準的なものであると認められる。

一方、審査請求人が入手したとするシフト表は、審査請求人のみの勤務予定表が手書きで記載されていると認められ、全体の勤務状況を管理するために通常作成するシフト表の形式とは大きく異なり、本件会社が作成したシフト表であると認めることは困難である。

3 審査請求人の勤務実績について

上記1及び2から、審査請求人が本件会社に勤務していたと主張する期間について、その勤務実績を客観的に把握することができる資料は存在しないと認められる。

なお、処分庁は、本件会社に関して確認申請書を提出した労働者全員から、審査請求人を含む他の労働者の勤務実績について聴取したところ、全員のシフトが変則的であったため、他の労働者と一緒に勤務していた日時は明確には分からないとのことで、それらの供述からは、審査請求人の労働日及び労働時間を特定するには至らなかった。このような処分庁による聴取は、審査請求人を含む労働者の勤務実績を把握するために必要な範囲で実施されており、妥当なものであると認められる。

4 まとめ

以上のことから、審査請求人が本件会社に勤務していたと主張する期間について、その勤務実績を確認することはできないことから、未払賃金額が確認できないとして本件不確認処分をした処分庁の判断は、違法又は不当なも

のであるとは認められない。

よって、本件審査請求には理由がないから、棄却されるべきである。

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いかがわれない。

2 本件不確認処分の適法性及び妥当性について

審査請求人の賃金は、雇用契約書によれば時給1300円とされており、実際の労働時間によって賃金額を算定すべきであるところ、本件においては、通常実際の労働時間が記録されているタイムカード等はないが、審査請求人が平成30年11月1日から同月20日までの出社時刻と退社時刻を分単位で記載したメモ（審査請求書に添付された資料別紙3）が存在し、これがその都度時刻を記録したものであり、かつ、裏付けがあるものについては、客観性を認めて算定の基礎とできるといふべきである。

審査請求人が出社時刻と退社時刻を記載したメモを作成した経緯は調査されていないので不明であるが、その都度記録していたという理由が合理的であり、同メモによる労働時間の裏付けがとれたものについては、裏付けがとれた範囲でこれを算定の基礎とすることは可能である。

審査庁は、審査請求人の労働時間に関する他の労働者からの裏付けについて、「勤務していた全員のシフトが変則的だったため、請求人を含めた他の労働者と一緒に勤務していた日時は明確にはわからない」としているが、他の労働者のタイムカードによれば、審査請求人の上記メモと労働時間が重なる部分も多い。審査請求人の勤務していた時間について他の労働者から必ずしも裏付けがとれるとは限らないものの、裏付け調査として、他の労働者に具体的にいかなる質問をし、いかなる回答がなされたのかは全く不明であり、これでは調査が尽くされたと評価することはできない。

また、審査請求人は、勤務を休む際に「Q」宛てに勤務を休む旨のメールを送信し、了解したとの返信を受信していることから、審査請求人の労働日等を管理する立場の者がいたと考えられるところ、その者からの裏付け調査を行ったのか、その結果はどうだったのかも不明である。

以上に照らすと、本件については、審査請求人が本件会社の労働者で、時給1300円で労働していたと認められるのに、労働時間について十分な調査を尽くさないままに本件不確認処分が行われたといわざるを得ず、審査庁

の判断は、妥当とはいえない。

3 まとめ

以上によれば、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、妥当とはいえない。

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