

令和3年度答申第26号
令和3年7月27日

諮問番号 令和3年度諮問第21号（令和3年7月5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) 処分庁は、令和2年7月8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。

（確認通知書）

- (2) 審査請求人は、令和2年7月21日、処分庁に対し、本件会社を平成31年4月30日に退職した労働者であるとして、支払期日を同月26日とする定期賃金43万7000円及び支払期日を令和元年5月31日とする定期賃金55万円の合計98万7000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）

(3) 処分庁は、令和2年9月11日、本件確認申請に対し、未払賃金の合計額を69万8800円とする本件確認処分をした。

(確認通知書)

(4) 審査請求人は、令和2年10月19日、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)

(5) 審査庁は、令和3年7月5日、当審査会に対し、本件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

本件確認処分では、年次有給休暇取得の事実を認めず、欠勤扱いとされたため、申請した未払賃金の額のうち28万8200円が確認されていないが、年次有給休暇取得の事実はある、欠勤扱いとするのは間違いである。

Qが本件会社の登記簿謄本上の代表取締役であることは一目瞭然で、当然Qは審査請求人にとっての使用者であり、本件会社を代表することは明らかである。Qは、本件会社の大株主の株式会社から派遣された取締役であり、同社の大株主でもあったことから、実態的にも名目的にも、本件会社の事業を事実上統括する立場にあった。

一方、Rについては、審査請求人の在職中、取締役会において、事業を事実上統括する立場を与えられる内容の決議はなかったし、株主ではあるが大株主ではなく、取締役でもない。

処分庁が、平成31年4月当時の代表取締役であるQに確認を取ることなく、Rからの情報のみに頼って本件確認処分をしたことは、大変遺憾であり、仮に、Qに事実確認をしていたならば、審査請求人は、本件審査請求をすることはなかった。

審査請求人は、本件会社の使用者である代表取締役のQに対して年次有給休暇の取得に関する相談をすれば事足りると考えたものであり、当初からRの承認が必要であるとは考えていなかった。

年次有給休暇の取得については、法律で書面による請求が求められてはいないし、労働者が請求した時季に与えることとされており、審査請求人は、平成31年4月当時の使用者であり代表取締役であるQに対し、年次有給休暇の取得の相談及び請求をしているのであるから、Rの承認をもって年次有給休暇が成立するものでないことは明白である。また、Qは、審査請求人が年次有給休

暇を取得して退社したと認識しているのであって、時季変更権の行使はなかったのであるから、当然、審査請求人の年次有給休暇の請求は承認されたものである。

(審査請求書、反論書)

5 処分庁の主張の要旨

(1) 平成31年4月当時の本件会社の代表取締役はQであったが、令和2年8月24日、Qの前任の代表取締役であり、かつ、後任の代表取締役でもあるRから事情を聴取したところ、Rは、労働者2名の未払賃金について同年6月以降に自ら解消したこと、平成31年4月に雇用した者の労働契約の締結についても自ら決めたこと等を述べているから、同月当時においても、引き続きRが本件会社の経営に当たっており、審査請求人との関係において使用者に当たるものと評価した。

なお、Qが本件会社の代表取締役に就任した経緯は、本件会社が平成29年4月にB財務局から業務停止命令を受け、Rが代表取締役のままでは当該命令が解除されないため、社外からQが招かれて平成30年7月に代表取締役に就任したものである。Qの業務は、同局への書類提出や調整等であり、本件会社の事業を統括する者ではなく、人事労務関係の権限も与えられていない。

したがって、Qは、審査請求人との関係において使用者には該当しないと判断した。

(2) 審査請求人は、年次有給休暇の請求に当たり、書面等による請求をしていないし、口頭による請求についても、令和2年8月24日、本件会社の事業を事実上統括する立場であるRから聴取したところ、Rは、審査請求人から年次有給休暇の請求を受けたかははっきり覚えていないと述べており、審査請求人から年次有給休暇の請求を受けたとの認識を持っていない。また、平成31年4月当時の本件会社の代表取締役であったQは、陳述書において、同年3月下旬から4月上旬頃、審査請求人から年次有給休暇を使って退職日の調整をしたい旨の相談を受け、Rに相談して決めてもらえば問題ないと伝えたと述べているが、Qは、審査請求人に助言をしたのみで、年次有給休暇については何ら決定していないのみならず、QからRには相談をしていない。Qは、陳述書において、年次有給休暇を使った退職日の調整について、異議はないとの回答を審査請求人にしたとも述べているが、Rとの相談の状況については明らかではない。

(3) 以上のとおり、審査請求人が年次有給休暇の請求をした事実を確認することができないことから、支払期日を令和元年5月31日とする未払賃金の額について、年次有給休暇分の賃金の額を確認することはできない。

(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 処分庁は、Rを使用者と判断した理由として、Rから聴取した事項を挙げている。しかし、Q、審査請求人及び他の労働者が、QではなくRを当時の使用者と認識していたかについて何ら資料を示しておらず、Rの聴取書においても、当時、Qは使用者ではなかったと明確に述べているわけではない。また、審査請求人のタイムカードには、Qの押印があり、平成31年4月にRが採用したとする労働者の雇用契約書においても、本件会社の代表取締役としてQの記名押印がされている。さらに、一部の労働者の未払賃金をRが支払期日後に支払っているが、これは、Qが同月30日付けで代表取締役を辞任し、Rが代表取締役に就任した後に資金調達ができた時点（令和元年7月22日）で支払ったものであり、これをもって、Qが当時の使用者ではなかったと判断するには客観的な証拠に欠けるものである。

2 本件確認処分後に審査請求人から提出されたQの陳述書において、Qは、自らが当時の本件会社の代表取締役であったと述べ、また、本件会社の履歴事項全部証明書にも、当時の代表取締役としてQが登記されている。労働基準法39条に基づく年次有給休暇は、労働者が有給休暇の時季指定をしたときは、使用者が時季変更権の行使をしない限り成立するとされているが、Qは、審査請求人から、退職日を決定するに当たり、年次有給休暇を取得した上で退職することについて相談され、それを了承したと陳述しており、時季変更権を行使したと認められる事情はない。

なお、審査請求人及びQが、Qが当時の使用者であると認識していたとすると、QがRに審査請求人の年次有給休暇の取得に当たり相談をする必要もない。

3 よって、処分庁の主張は、法的根拠に基づくものとはいえず、審査請求人が使用者であるQに口頭で年次有給休暇の時季指定をしていたと判断することも可能である。

4 以上のとおり、処分庁において、平成31年4月当時、QではなくRが使

用者であったと判断するに当たり十分な調査がされたとはいえ、審査請求人が年次有給休暇を取得していたと評価できるかについても併せて調査をした上で処分をすることが適当である。

よって、本件審査請求には理由があるから、本件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続について

本件の審理員の審理手続については、特段違法又は不当と認められる点はない。

2 本件確認処分の適法性及び妥当性について

審査請求人は、Qに対して年次有給休暇の取得を相談し、請求をした旨主張するが、処分庁は、年次有給休暇の請求をRに対して行ったと認められないとして、年次有給休暇の取得を認めずに未払賃金の額を算定し、本件確認処分をしている。

しかしながら、本件確認処分に当たっては、本件会社におけるQ及びRの権限について十分な調査がされておらず、年次有給休暇の請求をQに対して行えば年次有給休暇の取得となるのか、Rに対して請求しなければ年次有給休暇の取得とならないのかは不明であり、本件確認処分は、この点につき調査不十分のままされている。

したがって、本件確認処分は取り消されるべきであるとの審査庁の判断は妥当であるが、Q及びRの権限についての十分な調査の結果、仮に、Qに対する請求をもって年次有給休暇の取得ができると認められたとしても、審査請求人が、Qに対して具体的にどのような請求をしたのかは明らかでなく、Qの陳述書を見ても、「年次有給休暇を使って退職日の調整を行いたい旨の相談を受け」としか述べられていないので、審査請求人が具体的にどのような請求をしたかについても調査を遂げた上で処分をすべきである。

3 まとめ

以上によれば、本件確認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 尚 浩
委 員 交 告 史