

令和4年度答申第6号  
令和4年5月18日

諮問番号 令和4年度諮問第5号（令和4年4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) 審査請求人は、B社（以下「本件会社」という。）の労働者であったが、令和2年1月31日、退職した。

（確認申請書）
- (2) 処分庁は、令和2年11月9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。

（確認申請書）
- (3) 審査請求人は、令和2年12月2日、処分庁に対し、令和2年1月31日を基準退職日とし、支払期日を令和元年7月10日、同年10月10日、

同年11月10日、同年12月10日、令和2年1月10日及び同年2月10日とする定期賃金12万円合計72万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3年8月12日付けで、本件確認申請に対し、「勤務実態が認められないため。」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3年8月26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4年4月21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

タイムカード等働いていた証拠書類は、雇用主が保有するもので、雇用されている側が持っているものではない。本件会社の登記簿上の本店はバーチャルオフィスであり、会社としての機能を果たしていない。

しかし、バーチャルオフィスに届いた郵便物は、本件会社代表社員の自宅に送られ、本件会社代表社員がC地の事務所に持参してきており、C地の事務所が会社としての機能を果たしていた。

審査請求人は、労働基準監督署に持っている全ての証拠書類を提出したが、認められなかった。

なお、審査請求人は、本件会社と同じ事務所に同居していたD社にも雇用され、両方の会社の業務に従事していたが、実質一緒の会社である。

(審査請求書、反論書)

#### 5 処分庁の主張の要旨

(1) 審査請求人は、確認申請の対象とされる期間内において、本件会社で郵便の受付や経費精算、税理士とのやり取り、居酒屋のホームページの管理、墓石店のホームページの管理や電話対応等を行っていたと主張するが、審査請求人から提出された証拠書類はコミュニケーションアプリ「LINE」における本件会社代表社員との会話を印刷したもののみであり、これだけでは具体的な勤務実態や労働時間等は不明である。

(2) また、本件会社代表社員は、①審査請求人には社会保険の手続を担当さ

せていたものの、審査請求人は、確認申請の対象とされる期間内において、本件会社での勤務はなく、D社の仕事をしていて、②パン屋を含む飲食業の仕事は本件会社の業務ではない、③居酒屋や墓石店の業務、税理士とのやり取りを行う業務は全てD社の業務であるなどと述べているほか、審査請求人の労働実態の分かる資料、雇用契約書等を保有していないと述べていることから、本件会社代表社員の主張と本件会社が保有する資料からは、審査請求人の具体的な勤務実態や労働時間等は不明である。

(3) さらに、D社の代表取締役は、飲食業の業務で本件会社との共同の仕事はないと主張し、審査請求人が主張する居酒屋のホームページ管理業務、パン屋の立上げの業務等に従事したことの裏付けは取れなかった。

(4) 以上のとおり、本件会社代表社員は、確認申請の対象とされる期間内における審査請求人の本件会社での勤務を否定しており、また、具体的な勤務実態や労働時間等を明らかにする資料もないことから、処分庁は、審査請求人の未払賃金の額は確認できないと判断した。

## 第2 審査庁の諮問に係る判断

審査庁の判断は、審理員の意見と同旨であり、おおむね以下のとおりである。

- 1 本件会社代表社員及びD社代表取締役は、①C地の事務所はD社の事務所であり本件会社の事務所はなかった、②本件会社は、広告関連の下請けを実施していたものの、仕事らしい仕事はなかった、③D社の経営が厳しくなり、審査請求人の給料を30万円から18万円に減給する話があった際に、12万円を補填する形で本件会社に雇用されることとなったなどと主張し、また、本件会社代表社員は、①審査請求人が労働していたことが分かる資料や雇用契約書等はない、②審査請求人の所定労働日、所定労働時間、所定休日については定めていなかったなどと主張していることから判断すれば、本件会社は事務所をもたず、D社から審査請求人に支払われる給料が減給する部分を補填するために本件会社が審査請求人を労働者として雇用したものであり、本件会社は、審査請求人を月額12万円（定額）で雇用し、かつ、審査請求人に対して所定労働日、所定労働時間、業務、作業場所等を定めていなかったものといえる。
- 2 上記1のとおり、審査請求人が本件会社の労働者であり月額12万円の給料を受けていたことに争いはなく、また、本件会社代表社員の主張によれば、本件会社は勤務条件を定めることなく、具体的な仕事もあまりなく、本件会社とは別のD社の事務所で就労していた審査請求人に対して月額12万円の

給料を支給していたことになる。

このような本件会社の勤務条件を勘案すると、審査請求人は、本件会社から12万円の給料を受けていた期間と確認申請の対象とされる期間内のいずれにおいてもD社及び本件会社での勤務をそれぞれ行っていたものといえ、その場合、確認申請の対象とされる期間内においては、月12万円の未払賃金があったものといえる。

なお、上記の12万円の給料を受けていた期間について、審査請求人は、平成30年3月の入社当初からと主張し、本件会社代表社員及びD社代表取締役は、審査請求人がD社に入社後の経営状況が悪くなった時期とそれぞれ異なった主張をしており、いずれの主張が正しいかについては、審査請求人の給料の振込明細を確認する等により、容易に確認が可能と考えられるが、そのことについても明らかにされていない。

- 3 さらに、上記1及び2の状況を踏まえれば、審査請求人が主張するように、D社と本件会社が実質は同じ会社であった可能性もあり得る。
- 4 それにもかかわらず、処分庁は、本件会社代表社員及びD社代表取締役への電話での聴取のみをもって、審査請求人の勤務実態や労働時間等は不明であると評価し、未払賃金の額は確認できないと判断した。その上で、本件確認申請に対し、「勤務実態が認められないため。」として、本件不確認処分を行った。
- 5 以上のとおり、本件においては、本件会社における審査請求人の勤務条件や本件会社とD社との関係等を調査し検討した上で判断する必要があると考えられるところ、本件不確認処分は、これらの調査や検討が不十分であったといわざるを得ない。

よって、本件不確認処分は妥当とはいえず、本件審査請求には理由があることから、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かがわからない。
- 2 本件不確認処分の適法性及び妥当性について  
本件においては、審査請求人が本件会社の労働者であったことは、本件会社代表社員も認めるところであり、本件会社からの給料として支払われていた金額、支払われていた時期や支払われなくなった時期等については、銀行

振込状況等を調査すれば判明するはずであるところ、かかる調査が行われた形跡はない。そして、審査請求人は本件会社とD社との両方に雇用され、両方の会社の業務に従事していたと主張しているのであるが、審査請求人が本件会社から支払われるべき賃金に対応する業務を行っていたかどうかを認定するには、まず本件会社とD社との関係を明らかにすることが必要であり、その上で審査請求人が本件会社から支払われるべき賃金に対応する業務を行っていたかどうかを認定すべきであるところ、本件不確認処分に当たり行われた調査は、両会社の代表社員及び代表取締役から表面的な電話聴取を行ったのみで、両会社の関係については何も説明されていないままである。本件については調査不足であることは明白であり、この点についての審査庁の判断は妥当である。

### 3 まとめ

以上によれば、本件不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	木	村	宏	政
委	員	交	告	尚	史