

令和5年度答申第26号
令和5年9月13日

諮問番号 令和5年度諮問第17号（令和5年7月25日諮問）
審査庁 厚生労働大臣
事件名 未払賃金の立替払事業に係る事業主についての不認定処分に関する件

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。）が立替払事業に係る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条及び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号に基づく認定申請（以下「本件認定申請」という。）をしたのに対し、A労働基準監督署長（以下「処分庁」という。）が不認定の処分（以下「本件不認定処分」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（厚生労働省令で定める期間以上の期間にわたって当該事業を行っていたものに限る。）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ものとする旨規定する。

- (2) 賃確法7条における上記「その他政令で定める事由」について、賃確令2条1項4号は、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として厚生労働省令で定める状態になったことについて、厚生労働省令で定めるところにより、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とする旨規定し、この「厚生労働省令で定める状態」について、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こととする旨規定する。
- (3) 賃確則9条2項は、上記(2)の認定を申請しようとする者は、同項1号から5号に掲げる事項を記載した申請書を、当該申請に係る事業主の事業（賃確法7条の事業をいう。）からの退職の日においてその者が使用されていた事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長を経由して、当該事業主の住所地を管轄する労働基準監督署長に提出しなければならない旨規定し、同条4項は、同条2項の申請書の提出は、退職の日の翌日から起算して6月以内に行わなければならない旨規定する。

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) B社（以下「本件会社」という。）の労働者であった審査請求人は、令和3年11月25日、退職日を同年5月31日とし、本件会社が賃確令2条2項の中小企業事業主であって、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であることについて、認定を求める認定申請書を処分庁に提出して、本件認定申請をした。

（労働条件通知書兼雇用契約書、認定申請書）

- (2) 処分庁は、令和4年3月22日付けで、本件認定申請につき、「認定申請（令和3年11月25日）が、申請者の事実上の退職の日の翌日（令和2年6月1日）から起算して6か月以内に行われていないため。」との理

由を付して、本件不認定処分をした。

(不認定通知書)

- (3) 審査請求人は、令和4年4月27日、審査庁に対し、本件不認定処分を不服として本件審査請求をした。

(審査請求書)

- (4) 審査庁は、令和5年7月25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

- (1) 令和2年1月から令和3年5月31日まで働いた証拠（タイムカード（注：出勤簿のことと解される。）、離職票、退職届や業務資料）があるにもかかわらず、A労働基準監督署（以下「本件労基署」という。）は認めてくれなかった。

- (2) 不認定の理由として、「認定申請（令和3年11月25日）が、申請者の事実上の退職の日の翌日（令和2年6月1日）から起算して6か月以内に行われていないため」とあるが、本件労基署に初めて相談に行った令和2年2月20日から、未払賃金立替払制度を使用したいことを伝えていたにもかかわらず、本件労基署から適切な対応や案内がなかった。

- (3) 賃金不払期間は、令和元年12月1日から令和3年5月31日までである。本件会社に在籍中の令和2年12月23日に当時のオフィスで、本件会社の親会社であるC社（以下「本件親会社」という。）の取締役と直接会って、給料の未払、給料明細及び源泉徴収票の発行の催促をしている。また、本件会社のメールサーバーのトラブル、今後の本件会社の事業活動についても相談している。よって、同日時点で、本件親会社の取締役も、審査請求人が本件会社に在籍しているとの認識があった。

また、メールサーバーのトラブルでメールの履歴は途中までしかないが、トラブルになる前の令和2年6月2日にも本件親会社の取締役から業務連絡が来ている。本件労基署にもこの事実を伝えていたが、その後の調査がされていないため、間違った判断がされている。

- (4) 退職の日は令和3年5月31日であり、本件認定申請は当該退職の日の翌日から起算して6か月以内に行われていることから、本件不認定処分の取消しを求める。

(審査請求書、反論書)

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る。

- 1 本件の争点は、審査請求人が、認定申請書の提出を、賃確則9条4項に規定する退職の日の翌日から起算して6か月以内に行ったか否かである。
- 2 本件において、審査請求人の退職日について、処分庁は令和2年5月31日であると判断しているところ、審査請求人は令和3年5月31日である旨主張している。審査請求人は、令和3年5月31日まで働いた根拠として、出勤簿、離職票、退職届及び業務資料を提出しているため、それらの資料について検討する。

(1) 出勤簿

当該出勤簿は、労働時間の記録として審査請求人が自主的に作成したものであり、労働の実態を客観的に示すものではない。

審査請求人は、本件会社の代表取締役に対し、出張費の請求のためメールしたと述べているが、当該出勤簿では出張した事実は確認できず、内容の信用性に乏しいものである。

審査請求人が提出した電子メールによれば、少なくとも令和元年10月21日から令和2年6月2日まで、本件会社の代表取締役らから本件会社及び本件親会社の従業員らに対し、会社の資金繰りが大変厳しいため、賃金の不払が生じること等幾度となく伝えられ、それに対し、審査請求人は、日々の生活が苦しくなってきた旨応答していることが認められる。

そして、現に本件労基署の労働基準監督官が、令和2年7月16日付けで、本件会社に対し、令和元年12月から令和2年5月分までの審査請求人の賃金を支払うよう是正勧告を行ったものの、審査請求人は、令和2年1月1日以降の賃金は、同月分について内払があったほかは、全く支払われていない旨述べている。

上記のとおり、本件会社の資金繰りが厳しく、賃金の不払が生じる旨が繰り返し伝えられた上、実際に不払が生じ、それに対する労働基準監督官による是正勧告がなされても、なお不払の状態が継続し、ついに不払が生じる旨の連絡すらもなくなったというのが、令和2年6月以降の審査請求人の認識であると考えられる。

本件会社からの賃金不払期間が、更に令和3年5月31日までと長期間に及ぶ状況でありながら、上記のとおり賃金未払となった時点で、日々の生活が苦しくなってきた旨を本件会社の代表取締役に申し立てた審査請求

人が、引き続きそれまでと同様に、本件会社の代表取締役がいつか会社に戻ってくると考え、本件会社のウェブサイトに掲載するための温泉地のリサーチ作業や記事の作成を行っていたとは到底考え難く、審査請求人が提出した出勤簿は内容の信用性が乏しいものである。

(2) 離職票及び退職届（いずれも令和3年5月31日付け）

離職票について、審査請求人自身が手続をしたことを認めている。なお、健康保険についても、これに伴い脱退したものと推察される。

また、退職届について、審査請求人が作成し、本件会社の代表取締役に一方的に送ったものであり、本件会社の代表取締役が受理し、退職を了承したことを確認できない。

よって、離職票及び退職届について、審査請求人の退職日を客観的に示すものであるとは認められない。

(3) 業務資料

審査請求人は、当該資料の作成について、本件会社の代表取締役から業務に関する指示はなく、自己判断で行ったと述べるとともに、当該資料を掲載するウェブサイトが令和2年6月で閉鎖されたことを認めている。

加えて、上記(1)のとおり本件会社から賃金不払となる期間が継続し、さらに、本件会社の代表取締役が音信不通になった状況下にもかかわらず、審査請求人が、引き続き本件会社の代表取締役が会社に戻ると考え、本件会社のウェブサイトに掲載するための資料作成を行っていたとは到底考え難く、審査請求人が提出した業務資料に記載された作成年月日と思われる日付は信用性が乏しいものである。

3 また、審査請求人は、本件会社に在籍中の令和2年12月23日に、本件親会社の取締役と当時のオフィスで直接会い、業務や給料についての相談をしているため、この時点で、本件親会社の取締役は審査請求人について在籍の認識があったと主張しているが、その主張をもって審査請求人が令和3年5月31日まで労働していたとは何ら裏付けられない。

4 さらに、審査請求人は、令和2年6月2日に本件親会社の取締役から業務連絡が来ている事実を、本件労基署に伝えていたが、その後調査がされず、間違った判断がされている旨主張しているが、同日の本件親会社の取締役からのメールの内容は、給与の振込に関する連絡であり業務上の指示などはなされておらず、また、審査請求人のそのほかの反論内容からも、審査請求人が令和2年6月1日以降も本件会社の代表取締役の指示に基づいて業務を行

っていたこと、ひいては同日以降も在籍していたことを裏付ける主張及び資料は認められない。

5 なお、審査請求人は、本件会社の代表取締役の失踪後、本件親会社の取締役から賃金の支払状況についてメールがあったが、同人からの連絡も令和2年6月2日のメールが最後だったこと、また、同人は審査請求人の業務を把握していないため、業務に関する指示はなかった旨述べている。この申立てからも、令和2年6月2日のメールが業務指示ではないことは明らかである。

6 上記2から5までのとおり、審査請求人の退職日が令和3年5月31日であると判断する根拠はなく、審査請求人の主張は採用できない。

そこで、改めて本件の資料を確認すると、①令和2年3月19日に、本件会社の代表取締役が、本件労基署の労働基準監督官に対して、既に本件会社が事実上事業活動を行っていない旨を申し立てていること、②本件会社の代表取締役が令和2年5月1日にメールを送信して以降、審査請求人に対して業務上の指示を行っている客観的な事実認められなかったこと、③本件親会社の取締役に対して、令和2年7月16日に是正勧告した際の審査請求人の賃金不払期間は、令和元年12月1日から令和2年5月31日までであり、当該期間の賃金不払について本件親会社の取締役が認容していることが確認できる。

以上のことから、本件会社の代表取締役は、令和2年3月19日時点で本件会社が事実上事業活動を停止している旨を申し立てているものの、業務指示は令和2年5月1日に行われ、少なくとも当該メール中で、ミーティングを行うとされている同月11日までは本件会社が事業活動を行っていたと推認でき、さらに、本件親会社の取締役が令和2年5月31日までの賃金不払を認めていることから、同日までは本件会社の事業活動及び本件会社と審査請求人の雇用関係が継続していたと判断できる。

よって、遅くとも令和2年5月31日時点において、審査請求人と本件会社との間で退職合意が存在していたことを合理的に推認できることから、処分庁が、審査請求人の事実上の退職を同日とした判断は不合理とはいえず、令和3年11月25日に行われた認定申請書の提出は、審査請求人の退職日（令和2年5月31日）の翌日から起算して6か月以内に行われていないことは明らかである。

7 上記のとおり、審査請求人は、賃確則9条4項に規定する退職の日の翌日

から起算して6か月以内に認定申請書を提出しなければならないという要件を満たさない。

よって、本件審査請求には理由がないことから、本件審査請求は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続について

(1) 本件審査請求から本件諮問に至るまでの手続の経緯を見ると、以下のとおりである。

本件審査請求の受付：令和4年4月27日

反論書の提出：同年7月21日

審理員意見書の提出：令和5年6月16日付け

本件諮問：同年7月25日

(2) これら一連の手続をみると、本件審査請求の受付から本件諮問までに約1年3か月の期間を費やしている。とりわけ反論書の提出から審理員意見書の提出までに約11か月を要しているが、これだけの長期間を要する特段の理由があったとは考えられないので、審査庁においては、手続を迅速に進行させるための方策を考えるべきである。

(3) 上記で指摘した点以外には、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 本件不認定処分の適法性及び妥当性について

(1) 本件不認定処分について

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（以下「事実上の倒産」という。）になったことについて労働基準監督署長が認定するためには、当該事業主に係る事業を退職した者が、退職日の翌日から起算して6月以内に、所定の申請書を提出して申請しなければならない（賃確令2条1項4号、賃確則9条2項及び4項）。

本件認定申請は、審査請求人が令和3年11月25日に退職日を同年5月31日と記載した認定申請書を提出して行われているのであるが、本件不認定処分は、退職日を令和2年5月31日と認定し、本件認定申請は退職日の翌日から起算して6月以内に行われていないとしたものである。

(2) 審査請求人の退職日について

ア 審査庁は、退職日を令和2年5月31日と認定しているのであるが、その理由は、本件会社の代表取締役が同年3月19日に本件会社が事実

上事業活動を停止している旨を申し立てているものの、メールでの業務指示は同年5月1日に行われ、同メール中で同月11日にミーティングを行うとしているので、同日までは本件会社が事業活動を行っていたと推認でき、さらに本件親会社の取締役が同年7月16日に審査請求人についての賃金不払期間は同年5月31日までと認めていることから、遅くとも同日時点において、審査請求人と本件会社との間で退職合意が存在していたことを合理的に推認できるというものである。

しかしながら、令和2年7月16日の時点で支払期日が到来していた賃金は同年5月31日までの分なのであるから本件親会社の取締役はそれを認めたにすぎず、本件会社が審査請求人を解雇する意思を表明したことや審査請求人が退職する意思を表明したこと、あるいはそれらの意思を推認させる事情は何もないのであるから、同日時点で退職合意が存在したという認定をすることはできず、この点についての審査庁の判断は誤っている。

イ 一方で、本件会社の代表取締役は所在不明になっているというのであり、審査請求人の申立てによれば、本件会社の業務はウェブサイトによって行われていたとされているところ、ウェブサイトは閉鎖になっているというのであるから、いずれかの時点で本件会社の事業活動は停止していたとみることができる。

賃確法にいう「退職の日」とは、契約期間の満了、当該労働者が退職の意思表示をした場合、解雇等により労働契約が終了した場合のほか、労働契約の終了事由が明確に認められなくとも、企業等が事実上倒産して事業活動を廃止し、その結果労働者の就労が不可能となった日も含まれるものと解される。このように解釈しないと、事実上の倒産状態が発生した後も、解雇あるいは退職の意思表示がない限り雇用関係が継続することになって、長期間にわたり労働者が賃確法上の立替払制度を利用し得ることになり、さらに、労働者の意思により、保護を受ける賃金の範囲を選択することも可能となってしまい、未払賃金の立替払制度の趣旨を逸脱してしまう。

したがって、本件会社が事実上倒産して事業活動を廃止し、その結果労働者の就労が不可能となったと認められれば、その日をもって審査請求人の退職日とすることになる。

ウ 本件においては、本件会社の事業活動が停止し、審査請求人の退職日

と認定すべき日が令和3年5月25日（本件認定申請の日の6か月前の日）より前なのか後なのかについて調査が行われるべきであるところ、本件会社と密接な関係にあったはずである本件親会社の調査や本件会社のウェブサイトの状況等についても何ら調査が行われた形跡はなく、調査不十分のまま、令和2年5月31日を退職日とする誤った認定をして行われた本件不認定処分は違法というべきである。

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	木	村	宏	政
委	員	交	告	尚	史