令和５年度答申第６５号
令 和 ６ 年 １ 月 ３ ０ 日

諮問番号　令和５年度諮問第６２号（令和５年１２月１３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

審査請求人を労働者と認定して未払賃金を算定した審査庁の判断は妥当ではないが、審査請求人の不利益に当該処分を変更することはできないため、本件審査請求は棄却すべきであるとの審査庁の判断は、結論において妥当である。

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（１）の「労働者」について、賃確法２条２項は、労働基準法（昭和２２年法律第４９号。以下「労基法」という。）９条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）をいう旨規定し、労基法９条は、「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう旨規定する。

（３）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号へ及び１３条１号は、上記（１）の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ったものは、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。

（４）上記（３）の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基法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２８年５月１４日、Ｂ社（以下「本件会社」という。）の取締役に就任し、令和元年１２月２５日には代表取締役であったＣが解任されて、審査請求人が代表取締役に就任した（令和２年１月８日登記）。しかし、同年４月６日に開催された臨時株主総会において、審査請求人は取締役及び代表取締役を解任され、Ｃが再び代表取締役に就任した（その旨の登記は令和２年４月６日付けでなされている。）。

（履歴事項全部証明書（令和４年１１月１７日付け）、臨時株主総会議事録（令和２年４月６日付け））

（２）本件会社について、令和２年７月２２日、Ｄ地方裁判所に対し、破産手続開始の申立てがなされたところ、令和３年２月１６日、同裁判所は、本件会社について破産手続の開始を決定した。

（確認通知書（控）、履歴事項全部証明書（令和４年１１月１７日付け））

（３）審査請求人は、令和３年２月１８日、本件会社を退職した。

（確認申請書）

（４）審査請求人は、上記２（２）の破産管財人の証明書の交付を受けられなかったため、令和４年１０月１８日、処分庁に対し、令和２年４月６日を雇入日、令和３年２月１８日を基準退職日とし、支払期日が令和２年９月１０日、同年１０月１０日、同年１１月１０日、同年１２月１０日、令和３年１月１０日、同年２月１０日及び同年３月１０日の７か月分の定期賃金（各３５万円）合計２４５万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）

（５）処分庁は、令和４年１２月２１日、本件確認申請に対し、支払期日が令和２年９月１０日、同年１０月１０日、同年１１月１０日、同年１２月１０日及び令和３年１月１０日の定期賃金合計５１万５５２０円が未払賃金の額であること等を確認する本件確認処分をした。

（確認通知書（控））

（６）審査請求人は、令和５年３月１７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）

（７）審査庁は、令和５年１２月１３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）審査請求人が労働者となった令和２年４月６日以降の労働条件は、以下のとおりであり、賃金こそ異なるが労働条件は他の労働者と同じである。

ア　就業時間は、午前８時から午後５時までである。

イ　休日は、週休２日制で、国民の祝日、年末年始休暇、お盆休みがある。有給休暇は年間１０日である。

ウ　賃金は、完全月給制で月額３５万円の月末締切り、翌月１０日の現金払いである。

（２）審査請求人は、令和２年４月以降も従来どおり代表取締役として対応し、実質的には同年１０月８日からが労働者の立場であるが、代表取締役のＣは音信不通の状況にあり、同日以降も従来どおり一人で全てのことを判断し、処理しなければならない状況であった。自分で自分を管理していた状況であり、労働者としての労働時間の記録は作成しておらず、賃金台帳は完全月給制で毎月同額の賃金であるため作成していない。

また、本件会社は、就業規則を作成していないが、労働者が１０人未満の法人であり、就業規則の作成・届出義務もない。

（３）審査請求人は、代表取締役であった令和２年２月当時、労働者全員の給与形態について完全月給制にすることに決め、同年２月分から実施する旨を従業員に口頭で伝えている。たとえ就業規則として書面で残していなかったとしても、法的には有効であり、また、同年４月６日付けで代表取締役に復帰したＣは、同年１０月７日以降において、一度も出社することはなく、審査請求人の架電に対しても応答することも、審査請求人に対して何らの報告を求めることも、指示・命令を下すこともなく、何一つ代表取締役としての責務を果たしておらず、完全月給制を変更していないことから、本件会社が倒産した令和３年２月までは完全月給制は有効である。

また、①令和２年５月に労働者４人が離職した際、本件会社がハローワークに提出した「雇用保険被保険者離職証明書」において、賃金支払基礎日数が月ごとに変わっても、支払賃金を毎月同額にしていたこと、 ②本件会社の破産に伴う配当において、現場の監理・監督をしていた労働者の未払賃金について、破産管財人が、月額３３万円の完全月給制であることを認めたことも完全月給制を採用していた証拠である。

（４） 代表取締役のＣは、本件会社の給与形態について、「無断欠勤をすれば減額されるが、届出をした上での休みが、月１回ないし２回であれば、賃金を引くことはなかった。」と証言しているが、この証言は、Ｃ自身が代表取締役を務めていた令和元年１２月以前の給与規定に基づいた証言であり、令和２年４月６日に労働者となった審査請求人に対し適用すべき事項でないことは明白である。

（５）処分庁がＣの証言を採用するのであれば、月に２日休暇を取ったとしても、その休暇が無断欠勤でなければ、全額を支給されるわけであるから、事実上、完全月給制であるとみなし、審査請求人の未払賃金として月額３５万円を支払うべきである。仮に、完全月給制であるとみなすことができ

ないと判断した場合には、各月毎に無断欠勤の日数を調べ、その日数分の金額分だけを減額すればよく、審査請求人の場合、無断欠勤が、１日もないことから、毎月３５万円の給料であったと判断すべきである。

したがって、審査請求人の賃金は完全月給制であり、本件確認申請に係る令和２年８月から令和３年２月まで（以下「本件申請期間」という。）は全て皆勤になることから、本件確認処分は取り消されるべきである。

（審査請求書、反論書、審理員意見書に対する反論）

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　本件審査請求の論点は、審査請求人が本件会社は完全月給制であり、未払賃金の額は月額３５万円の７か月分（２４５万円）であると主張していることに対し、処分庁が客観的な資料及び第三者の申述を基に、審査請求人が労働したことの裏付けが得られた日に限り未払賃金の額を確認した本件確認処分の適否についてである。

２　上記１に関して以下の事実が認められる。

（１）審査請求人は、本件会社において、平成２８年５月１４日に取締役に就任し、令和元年１２月２５日に代表取締役に就任した。その後、取締役の地位についての裁判が行われ、令和２年１０月７日、審査請求人は同年４月６日に遡って取締役及び代表取締役を解任された。

（２）本件会社は、令和３年２月１６日、Ｄ地方裁判所から破産手続開始の決定を受けた。

（３）審査請求人は、令和４年１１月１日、Ａ労働基準監督署において、次のとおり申述した。

ア　本件会社で施工していた工事は、令和２年４月以降にストップした。

イ　令和２年４月時点での労働者の構成は、管理部長１名、経理担当者１名、現場作業員４名だったが、これら労働者に対し賃金未払を発生させ、現場施工がままならない状況に至ったことから、同年５月頃までに全員を解雇し、その後は、審査請求人だけが営業活動、販売用不動産の保管維持をしていた。

ウ　（報酬の）支払日は、毎月末日締めの翌月１０日で、現金払いだった。

エ　勤務時間は特に定まっていなかったが、一般の労働者のように８時から１７時の時間帯は勤務していた。日曜日は事務所に出勤していなかったため、休日は日曜日だった。

なお、本件確認申請に係る本件申請期間の労働時間の記録は残していない。

オ　Ｄ地方裁判所が認めている以上、審査請求人は、令和２年４月以降、代表取締役でもなければ役員でもなかった。それはつまり同月以降は労働者であった。

カ　審査請求人は、令和元年１２月に代表取締役に就任して以来、報酬を１円も受け取っていなかった。

（４）代表取締役のＣは、令和４年１２月２日、処分庁の担当官からの本件会社における賃金の支払方法が完全月給制であるかという質問に対し、次のとおり回答した。

ア　事前に休みの届出を行っていて、月に１回、２回の休みでは賃金を引くことはなかった。

イ　無断欠勤したら、それは１日分を引いて支払っていた。

（５）審査請求人から提出された申請期間中の業務歴（以下「本件業務歴」という。）において、審査請求人の勤務状況は次のとおりとなっている。

（本件申請期間）	（勤務日数（※））	（休暇等）
令和２年　８月	１５日	２日（入院）
同年　９月	２０日	なし
同年１０月	２１日	１日（休暇）
同年１１月	１９日	なし
同年１２月	１７日	２日（欠勤）
令和３年　１月	１５日	１日（休暇）
同年　２月	１３日	なし

（※）「所要時間」欄に所要時間の記載のある日数

（６）処分庁は、本件会社の給与形態に関するＣの説明から、審査請求人の給与形態は完全月給制ではないと判断し、①本件申請期間が、工事が停止し労働者全員が退職して事業停止状態に至った後であったこと、②審査請求人が令和２年４月６日に遡って取締役及び代表取締役を解任されることとなったこと、③本件申請期間中に勤務していたのは審査請求人のみであったこと、④審査請求人が労働者となって以降も賃金台帳はなく、労働時間の記録もなされていなかったことから、審査請求人の労働実態について厳格に審査することとし、本件業務歴に日別に記録されている業務内容について、審査請求人から提出された資料や訪問先、面談先等への電話確認等

により、裏付けが得られた日に限り、労働したと評価することとした。

賃金額については、労働条件通知書等の当該金額を裏付ける資料が存在しておらず、申請金額が他の労働者と同等であったことから、申請金額である月額３５万円は妥当と判断し、また、就業規則がなく支払基準が明確でないことから、各月の未払賃金の額は日数単位で算定することとし、以下のとおり、未払賃金額を確認した。

（本件申請期間）	（確認した日数）	（確認金額）
令和２年　８月	１０日	１６万１１００円
同年　９月	１４日	２２万５５４０円
同年１０月	４日	６万４４４０円
同年１１月	３日	４万８３３０円
同年１２月	１日	１万６１１０円
令和３年　１月	なし	０円
同年　２月	なし	０円
		合計　５１万５５２０円

３　審査請求人は、反論書において、①本件会社の代表取締役であった時期に本件会社の給与形態を完全月給制にすることに決め、令和２年２月分から実施する旨を従業員に口頭で伝えたこと、②本件会社が従業員４人を解雇した際（いずれも離職年月日は令和２年５月）にハローワークに提出した「雇用保険被保険者離職証明書」において賃金支払基礎日数が、月ごとに変わっても、支払賃金を毎月同額にしていたこと、③代表取締役のＣは上記２（４）のとおり主張していること等から、本件会社の給与形態が完全月給制であると主張する。

しかしながら、本件確認申請及び本件審査請求において、本件会社の給与形態が完全月給制であったことを客観的に判断できる就業規則等の資料は確認できず、また、上記２（４）のとおり、代表取締役のＣは「無断欠勤したら、それは一日分を引いて支払っていた」と回答し、完全月給制ではなかったことがうかがえることから、審査請求人の主張は認められない。

４　また、上記２（３）のとおり、審査請求人は、①本件申請期間中は、本件会社で施工していた工事はストップしていたこと、②労働者全員を解雇したため審査請求人以外の労働者はいなかったこと、③審査請求人の労働時間としての記録は残されていないことを申述しており、また、④審査請求人の勤務実態を確認できる資料が提出されていないことを踏まえると、処分庁が客

観的な資料及び第三者の申述を基に、労働したことの裏付けが得られた日に限り未払賃金を確認した本件処分には合理性があり、不当な点があるとは認められない。

なお、処分庁は、本件業務歴の日別の業務内容について、客観的な資料及び第三者に対する照会により事実関係を確認しており、処分庁の調査が不十分であるとは認められない。

5　以上のとおり、本件に関する全証拠を検討しても、処分庁が客観的な資料及び第三者の申述を基に、審査請求人が労働したことの裏付けが得られた日に限り未払賃金を確認した本件確認処分は、違法又は不当なものとは認められない。

よって、本件確認処分には違法又は不当な点は認められず、本件審査請求には理由がないから、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

本件審査請求から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るべき点はうかがわれない。

2　本件確認処分の違法性及び不当性について

（１）審査請求人は、本件申請期間について、自ら作成した本件業務歴に基づき、この期間の賃金が未払であるとしているのであるが、審査請求人が賃金は完全月給制として支払われることになっていたと主張するのに対し、本件確認処分は、客観的な資料及び第三者の申述を基に審査請求人が労働したことの裏付けが得られた日について、賃金相当額を算定しこれを未払賃金として確認したものである。

しかし、そもそも審査請求人の本件会社に対する賃金債権が発生するには、本件会社と審査請求人との間に労働契約が存在することを要し、賃金等についても本来労働契約の締結に際して明示されるのが原則である。

審査請求人は、平成２８年５月１４日に本件会社の取締役に就任し、令和元年１２月２５日には代表取締役に就任したが、令和２年４月６日に取締役及び代表取締役を解任されている。本件については、審査請求人が本件会社の労働者であったと認定できるかをまず検討しなければならない。

（２）審査請求人は本件会社の労働者と認定できるかについて

労働契約については、契約書等の明確なものが存在しなくとも、審査請求人が本件会社のために労務を提供し、本件会社はこれに対して賃金を支

払うことを合意したことについて、黙示の合意を推認することできれば、審査請求人を労働者と認定することはできると考えられる。

しかるに、この点につき本件会社の代表取締役の地位にあるＣが審査請求人を雇用しているという認識を有していたことを示すものはなく、本件会社と審査請求人との間に審査請求人が労務を提供して本件会社が賃金を支払うことの黙示の合意があったと推認できる事実も見当たらない。

しかも、審査請求人自身、従前取締役の立場にあり、その延長という意識で本件会社の業務を行っていたもので、自らの裁量と判断で業務を行っていたことがうかがわれ、本件会社の指揮監督下で労働者として労務を提供していたとは認められない。

したがって、審査請求人を本件会社の労働者であったと認定することは困難であり、賃金が発生していたと認めることも困難である。

（３）結論について

以上のとおり、本件確認処分は、審査請求人を労働者であったと認定するに足りる事実がないのに未払賃金を確認したものというべきであるが、本件確認処分が違法だとしても、処分庁が未払賃金として５１万５５２０円を確認したものについて、これを不利益に変更することはできない。

したがって、本件審査請求は棄却することになり、審査請求を棄却されるべきであるとの審査庁の判断は結論において妥当ということになる。

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、結論において妥当である。

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