

令和7年度答申第5号
令和7年5月22日

諮問番号 令和6年度諮問第106号（令和7年3月25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

本件審査請求は棄却す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条の規定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。以下「労基法」という。）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）。
- (5) 労基法26条は、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない旨規定する。
- (6) 労基法12条1項は、この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3か月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう旨規定し、同条2項は、同条1項の期間は、賃金締切日がある場合においては、直前の賃金締切日から起算する旨規定する。

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) 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5年10月31日、退職した。

（確認通知書）

(2) 処分庁は、令和6年6月20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6年7月8日、処分庁に対し、令和5年10月31日を基準退職日として、支払期日が令和5年5月25日、同年6月23日、同年7月25日、同年8月25日、同年9月25日、同年10月25日及び同年11月24日の定期賃金合計185万5000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6年10月9日付けで、本件確認申請に対し、確認通知書の備考欄に「申請がなされた未払賃金計算期間については、使用者の責に帰すべき事由による休業期間と認められることから、休業手当額を超える部分について不確認とします。なお、職務手当の支払実績が認められない等から、約定賃金は基本給25万円と判断し、平均賃金を算定しました。」との理由を付して、支払期日が令和5年5月25日、同年6月23日、同年7月25日、同年8月25日、同年9月25日、同年10月25日及び同年11月24日の定期賃金合計74万8323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）

(5) 審査請求人は、令和6年10月10日付けで、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、電話録取書）

(6) 審査庁は、令和7年3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

A労働基準監督署（以下「本件労基署」という。）の担当者の職務怠慢が甚だしい。審査内容の説明が不十分であり、処分庁が確認した未払賃金の額に納得がいかない。本件確認処分を取り消した上で、再度調査を行ってほし

いため、本件確認処分の取消しを求める。

(審査請求書、補正書、電話録取書、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 本件では、処分庁が、審査請求人が本件会社を休業している令和5年1月以降のうち同年4月1日から同年10月31日までの賃金未払期間について、基本給（月額25万円）を約定賃金と判断し、本件会社の代表取締役（以下「本件代表取締役」という。）が審査請求人を使用者の都合で休業させていたことから、同期間の休業手当分の賃金について、労基法26条の規定に基づく休業手当（休業1日につき、平均賃金の100分の60に相当する額）を算定しこれを未払賃金として本件確認処分を行ったところ、審査請求人が、約定賃金には、基本給（月額25万円）以外に職務手当（月額1万5000円）が含まれる旨を本件確認申請において主張していたことから、本件確認処分の適否、特に職務手当について判断する必要がある。
- 2 本件に関しては、以下の事実が認められる。
 - (1) 本件会社提出の契約社員有期雇用契約書の賃金には、職務手当についての記述がないが、審査請求人が提出した正社員雇用契約書の賃金には、職務手当（1万5000円）を支給する旨の記述があり、本件会社の前代表取締役が当該契約書は正式書類であることの証明をしている。
 - (2) 本件会社が提出した令和3年1月25日支払日から令和5年2月24日支払日までの賃金台帳には職務手当の記載がなく、令和2年11月25日支払日から令和4年12月23日支払日までの審査請求人の給料明細書も職務手当の記載がされておらず、職務手当の支給実態はない。本件会社は上記2(1)の契約社員有期雇用契約書で明記されていない職務手当を支給することを容認していないものと推認される。
 - (3) 本件代表取締役は、令和2年10月26日に本件会社の取締役に就任し、令和3年3月31日に代表取締役に就任しており、本件会社の前代表取締役が辞任した令和4年7月以降から審査請求人の賃金計算を行っているが、賃金に職務手当が含まれていたことは否定している。また、職務手当について、就業規則に定めはなく、賃金台帳の項目もないことから、審査請求人が提出した正社員雇用契約書に職務手当が記載されていることは不自然であり、双方で交わした契約書は2部作成して割印し、1部を本人に交付しているはずであるとの本件代表取締役の証言からも、本件会社の代表取

締役印の押印及び割印がない当該正社員雇用契約書は正式な契約書ではないことがうかがえる。

- (4) 本件会社は審査請求人に対して令和5年1月以降は休業するよう命じ、審査請求人に対し、10割の賃金補償を同年3月まで行っていたが、同年4月以降は審査請求人に賃金補償を一切行っていない。
- (5) 審査請求人は、令和6年7月8日付けで、本件確認申請を行った。
- (6) 処分庁は、令和6年10月9日付けで、本件確認処分を行った。
- (7) 審査請求人は、令和6年10月10日付けで本件審査請求を行ったが、審査請求書及び反論書において、本件労基署の職員の職務等に係る抽象的な主張をするにとどまり、本件確認処分前に主張していた平均賃金に基本給（月額25万円）以外の職務手当（月額1万5000円）が含まれていることに関する主張は一切行っていない（審査請求書及び反論書）。

ただし、令和6年11月11日に審査庁の職員が電話で、処分庁がした本件確認処分の未払賃金立替払額に不服があり、処分を取り消した上で、再度、調査を行ってほしい旨の意図で提出したことを審査請求人から確認している。

3 審査庁は、上記2の事実を踏まえ、論点について以下のとおり判断した。

- (1) 職務手当について、審査請求人は、正社員雇用契約書で賃金として支払われることになっている旨申し立てている。

この点、上記2（2）及び（3）のとおり、就業規則に職務手当に関する定めはなく、賃金台帳の支給額欄の項目にも記載はないことから、本件会社においては、職務手当を支給することを予定していたものとは認められず、また、審査請求人が提出した正社員雇用契約書は、本件会社提出の契約社員有期雇用契約書と異なり本件会社の代表取締役印の押印や割印がなく、その体裁に差異があること並びに審査請求人の賃金台帳及び給料明細書からも基本給以外に職務手当が支払われていたという実績が確認できないことから、審査請求人の定期賃金は基本給の25万円であり、職務手当1万5000円は含まないとするのが適当である。

- (2) また、上記2（4）のとおり、本件会社は審査請求人に対して令和5年1月以降は休業するように命じており、かつ、同年4月以降は賃金の支払をしていないということから、同月以降については休業手当が発生すると考えるのが妥当である。
- (3) よって、処分庁が本件確認処分において職務手当を除く基本給で算定し

た平均賃金の100分の60に当たる額の休業手当を未払賃金総額として確認したことは、違法又は不当とはいえない。

- 4 上記のとおり、本件確認処分に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、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 本件確認処分の適法性及び妥当性について

- (1) 本件確認申請は、令和5年4月1日から同年10月31日までの7か月分（以下「本件確認申請期間」という。）の賃金について、基本給（月額25万円）及び職務手当（月額1万5000円）が未払であることの確認を求めるものであるところ、本件確認処分は本件確認申請期間の賃金として、約定賃金は基本給（月額25万円）のみであると判断した上で、審査請求人が会社都合で休業していたことを前提に、本件会社の就業規則の規定に基づき、平均賃金の6割を休業手当の額として計算して未払賃金として確認したものである。

- (2) 審査請求人と本件会社との約定賃金額について

ア 基本給（月額25万円）が約定賃金であることについて審査請求人と本件会社の認識に相違はなく、審査請求人の賃金台帳や給料明細書からも明らかである。

イ 職務手当（月額1万5000円）が約定賃金であるかについて検討すると、審査請求人の賃金台帳や給料明細書には、職務手当について記載がなく、支払われた実績が認められない。また、本件代表取締役は、本件会社に職務手当はない旨申し立てており、本件会社の就業規則にも職務手当に係る定めはない。

ウ なお、審査請求人は、審査請求人提出の正社員雇用契約書に職務手当の記載があり、本件会社の前代表取締役が、当該契約書について本件会社の正式書類であることを証明している旨申し立てているが、当該契約書には本件会社の代表取締役印や割印がなく、本件会社が正式な雇用契約書であることを否定していることに加え、審査請求人が当該契約書と共に提出した契約社員有期雇用契約書（令和2年10月1日付け）についても本件会社提出の契約社員有期雇用契約書（同日付け）と体裁が異

なっていること等に照らせば、当該契約書が正式な雇用契約書であるか疑問であり、審査請求人の主張を採用することはできない（正社員雇用契約書、処理経過（令和5年3月8日分）、審査請求人提出の契約社員有期雇用契約書（令和2年10月1日付け）、本件会社提出の契約社員有期雇用契約書）。

エ 以上から、審査請求人と本件会社との約定賃金額は、基本給である月額25万円のみであり、審査請求人が主張する職務手当1万5000円を含まないものと認められる。

(3) 本件確認申請期間における未払賃金額について

ア 上記第2の2(4)のとおり、審査庁は、本件代表取締役の説明に依拠して、本件会社が審査請求人に対して令和5年1月以降休業を命じたと判断するところ、審査請求人は、同月上旬頃、本件代表取締役から自宅での業務を命じられ、以降、自宅にて業務をしていた旨申し立て、休業命令の存在を否定する。

本件代表取締役が、令和5年1月に、審査請求人に対し、出勤しないよう命じ、以降退職までの間、審査請求人が所定の休日である火曜日と水曜日以外の日について一度も出勤しておらず、本件代表取締役から業務について指示を受けたり、報告を求められたりすることはなかったとの事実関係に争いはなく、これらの事実は自宅での勤務命令があったこととそぐわず、むしろ休業命令があったこととよく整合する。また、業務の成果物等、審査請求人が本件会社のために労務を提供していたことを示す客観的資料がないことは、休業命令の存在を裏付ける。

したがって、休業命令があったこと及び令和5年1月以降審査請求人が本件会社の命令により休業していたことが認められる（審査請求人聴取書、処理経過（令和5年7月26日分、同年8月14日分））。

本件会社の命令による休業は、労基法26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当し、かつ、本件会社の就業規則の第35条の「会社側の都合により、所定労働日に労働者を休業させた場合」に該当する。

イ 令和5年1月1日から同年3月31日までの賃金については、上記アのとおり、休業命令後ではあるものの、本件会社から審査請求人に対して月額25万円が支払われていたことが認められる（処理経過（令和5年8月14日分））。

一方で、本件確認申請期間については、本件会社から審査請求人に対

する支払がなされていないため、未払賃金額として確認されるべき賃金額について検討する。

ウ 本件会社の就業規則の第35条は、会社側の都合による休業の場合について、「休業1日につき労基法第12条に規定する平均賃金の6割を支給する。」旨規定している。当該規定以外に休業時の賃金に係る定めはないため、本件確認申請期間に係る賃金については、上記就業規則の規定に基づき計算することが適当である。

エ そこで、労基法12条に規定する平均賃金額を計算すると、以下のとおりである。

(ア) 本件会社の賃金締切日は毎月末日であるところ、令和5年1月の休業命令について、直前の賃金締切日は令和4年12月31日である。そこで「算定すべき事由の発生した日以前3か月間」は、令和4年10月1日から同年12月31日となり、同期間に「労働者に対し支払われた賃金の総額」は、賃金台帳によると合計75万円（各月25万円×3か月分）である。同期間の「総日数」は92日であるから、同期間に「労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額」である平均賃金は8152.17円（昭和22年11月5日付け基発第232号により、銭位未満の端数は切捨て）となる。

(イ) 1日当たりの休業手当額は、平均賃金8152.17円に100分の60を乗じた額である4891円（通貨の単位及び貨幣の発行等に関する法律（昭和62年法律第42号）3条1項の規定により、1円未満の端数は四捨五入）となる。

(ウ) 次に、審査請求人の休業日数について検討する。所定労働日に休業を命じられていることから、所定労働日数が休業日数となるところ、所定労働日は所定休日以外の日である。審査請求人については、毎週火曜日及び水曜日が所定休日であることが認められる（審査請求人聴取書、本件会社提出の契約社員有期雇用契約書）。

(エ) 以上に基づき、本件確認申請期間各月の休業手当額については、賃金計算期間ごとに、1日当たりの休業手当額に休業日数を乗じ、以下のとおり計算した。

A 令和5年4月1日から同月30日（同年5月25日支払分）

休業日数は22日であるから、4891円に22日を乗じ、10万7602円となる。

- B 令和5年5月1日から同月31日（同年6月23日支払分）
休業日数は21日であるから、4891円に21日を乗じ、10万2711円となる。
- C 令和5年6月1日から同月30日（同年7月25日支払分）
休業日数は22日であるから、4891円に22日を乗じ、10万7602円となる。
- D 令和5年7月1日から同月31日（同年8月25日支払分）
休業日数は23日であるから、4891円に23日を乗じ、11万2493円となる。
- E 令和5年8月1日から同月31日（同年9月25日支払分）
休業日数は21日であるから、4891円に21日を乗じ、10万2711円となる。
- F 令和5年9月1日から同月30日（同年10月25日支払分）
休業日数は22日であるから、4891円に22日を乗じ、10万7602円となる。
- G 令和5年10月1日から同月31日（同年11月24日支払分）
休業日数は22日であるから、4891円に22日を乗じ、10万7602円となる。

(オ) 上記(エ)の各賃金計算期間の休業手当額を合計すると、74万8323円となるから、本件確認申請期間における未払賃金額は、74万8323円である。

オ 以上のことから、処分庁が本件確認処分において確認した本件確認申請期間の未払賃金額に誤りはない。

3 付言

本件確認処分の確認通知書の備考欄には、処分の原因となる具体的事実の記載はあるが、根拠法条の記載がされておらず、審査請求人の不服の内容に照らしても、行政手続法（平成5年法律第88号。以下「行手法」という。）8条1項が求める理由の記載として十分とはいえない。

行政庁が申請拒否処分をするときは、申請者に対してその理由を示さなければならない（行手法8条1項）と定める趣旨は、行政の恣意の抑制、慎重な判断の確保、当事者の不服申立ての便宜などにあるのであるから、本件確認処分の確認通知書における不確認の理由の記載については、未払賃金（支払期日後まだ支払われていない賃金）とは労基法24条2項本文の賃金であ

ることが要件の一つであることを根拠法条とともに示し、その上でその要件が満たされていないことを具体的に示すことが求められる。

4 まとめ

以上によれば、本件確認処分が違法又は不当であるとはいえず、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 | 田 | 澤 | 奈 | 津 | 子 |
| 委 | 員 | 下 | 井 | 康 | | 史 |
| 委 | 員 | 羽 | 田 | 淳 | | 一 |