

令和7年度答申第7号  
令和7年6月5日

諮問番号 令和7年度諮問第5号（令和7年5月2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その他の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、令和5年11月6日にB社（以下「本件会社」という。）に雇用された労働者であったが、同年12月30日、退職した。  
(労働条件通知書（一般労働者用；日雇型）、解雇通知書)
- (2) 処分庁は、令和6年6月5日、本件会社について、前記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（控）)
- (3) 審査請求人は、令和6年6月19日、処分庁に対し、令和5年12月30日を基準退職日として、支払期日を令和6年1月10日とする定期賃金21万0100円（基本賃金月額20万円、通勤手当7100円及び資格手当

3000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、電話聴取書)

(4) 処分庁は、令和6年8月15日付けで、本件確認申請に対し、確認通知書の備考欄に「令和6年1月10日支払分の未払賃金のうち71,894円については、労使間の認識に相違があること及び最終出勤日が令和5年12月22日のため基本給を日割り計算したことにより、不確認とします。」との理由を付して、支払期日を同年1月10日とする定期賃金13万8206円が未払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))

(5) 審査請求人は、令和6年9月13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)

(6) 審査庁は、令和7年5月2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

審査請求人は、本件会社の代表取締役C(以下「本件代表取締役」という。)から、令和5年11月はパート勤務とするが、同年12月からは正社員として月額20万円を支給するとの説明を受けた。

元々は令和6年1月からの勤務を希望していたが、本件代表取締役から従業員男性に対する訪問介護の指導を依頼され、令和5年11月からの勤務となった。

本件確認処分で確認された未払賃金額に納得がいかないため、本件確認処分の取消しを求める。

(審査請求書)

#### 5 処分庁の主張の要旨

(1) 審査請求人の令和5年12月1日から同月末日までの所定賃金について

審査請求人から処分庁に提出された審査請求人の署名及び捺印のある2種類の労働条件通知書は、同じ令和5年11月6日付けのものであり、通勤手当：7100円、資格手当：3000円、賃金支払日：翌月10日、賃金の支払方法：口座振込などといった共通点がある。一方で、労働条件通知書(一般労働者用；日雇型)(以下「本件日雇型労働条件通知書」という。)は、就労日を令和5年11月6日から同月30日まで(土曜日・日曜日・祝

日を除く)の18日間とし、基本賃金を1050円(時間給)×8時間(1日の労働時間)×18日(就労日)=15万1200円とし、労働条件通知書(一般労働者用;常用、有期雇用型)(以下「本件有期雇用型労働条件通知書」といい、本件日雇型労働条件通知書と併せて「本件各労働条件通知書」という。)は、契約期間の定めはなく、基本賃金は月額20万円などとするものであり、本件各労働条件通知書について特に賃金に係る記載の信用性は低いものと判断した。

審査請求人は、支払期日を令和6年1月10日とする基本賃金について、月額20万円であると主張しているが、本件代表取締役は月額20万円は令和6年1月以降のものであり、令和5年12月1日から同月末日までは月額16万円との約束であった旨説明している。このように労使双方の言い分に食い違いがあるが、当該基本賃金額についての客観的な証拠はない。未払賃金立替払制度は、未払賃金を立て替えて支払った場合は、労働者の賃金債権を独立行政法人労働者健康安全機構が代位取得し、事業主である当該法人に対して求償を行うこととなるため、事業主の主張も当然に考慮されるべきである。

つまり、未払賃金総額の確認に当たっては、労使間で争いのない範囲について確認処分を行うべきであるから、審査請求人の令和5年12月1日から同月末日までの基本賃金は、月額16万円であるとして確認処分を行うべきであると判断した。

なお、通勤手当7100円及び資格手当3000円については、労使間で争いがないため、本件各労働条件通知書の記載のとおり確認することとした。

以上から、審査請求人の令和5年12月1日から同月末日までの所定賃金は、月額17万0100円であると判断した。

## (2) 審査請求人の令和5年12月1日から同月末日までの所定労働日数及び実労働日数について

審査請求人の労働日を記録していた出勤簿は散逸しているため、審査請求人に係る本件有期雇用型労働条件通知書及び訪問介護員としてのサービス実施記録簿から以下のとおり特定した。

ア 本件有期雇用型労働条件通知書より、毎週土曜日、日曜日、国民の祝日及び12月29日から1月3日までが所定休日であること。

イ サービス実施記録簿より、毎週木曜日(12月7日、14日、21日及

び28日)は勤務していないこと。

ウ 最終出勤日が令和5年12月22日(金)であること。

以上から、令和5年12月1日から同月末日までの所定労働日数は16日間(12月1日(金)、4日(月)、5日(火)、6日(水)、8日(金)、11日(月)、12日(火)、13日(水)、15日(金)、18日(月)、19日(火)、20日(水)、22日(金)、25日(月)、26日(火)及び27日(水))であると判断した。

その上で、実際の労働日数は、サービス実施記録簿の「サービス提供者氏名」欄に審査請求人が署名している13日間(上記の16日間のうち、25日(月)、26日(火)及び27日(水)の3日間を除く。)と判断した。

(3) 前記(1)及び(2)のとおり、審査請求人の令和5年12月1日から同月末日までの所定賃金は、月額17万0100円であり、所定労働日数16日間のうち、実労働日数は13日間であるため、未払賃金額の算定に当たっては日割計算をした。

なお、本件会社が賃金の日割計算の方法について定めた規程等は調査の過程で入手できなかったところ、未払賃金立替払制度においては、日割計算の方法が定められていない場合は、出勤日数に応じて計算することとしており(パンフレット「未払賃金の立替払制度のご案内」、具体的には「日割計算した賃金額」=「月給及び月決めの各種手当(役職手当・家族手当・通勤手当等)」×「実労働日数」÷「所定労働日数(月によって所定労働日数が異なる場合は、年間所定労働日数を12月で除した平均所定労働日数)」で算出することとしている。

本件については、「月給及び月決めの各種手当」は前記(1)のとおり17万0100円、「実労働日数」は前記(2)のとおり13日間、「所定労働日数」は、審査請求人は令和5年12月1日に月給制に移行したが、同月30日に退職していることから、前記(2)の同月1日から同月末日までの所定労働日数である16日間を用いて、17万0100円×13日÷16日=13万8206円が未払賃金額であると判断した。

(4) なお、A労働基準監督署(以下「本件労基署」という。)の担当官は、審査請求人に対し、令和6年6月6日又は同月7日には未払賃金の確認のため、確認申請書及び上申書が提出された同月19日には当該申請に係る聴取のため、架電して来署を求めたが、審査請求人はこれに応じなかった。そこで、本件労基署の担当官は同月13日、同月19日及び同年7月10日に、

審査請求人から電話聴取を行った。

## 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 処分庁が、本件確認処分において、審査請求人の基本賃金を月額16万円として退職日までの日割計算により算出した額（13万8206円）を未払賃金として確認したことにつき、審査請求人は、基本賃金を月額20万円と主張して本件確認処分の取消しを求めているため、当該認定の適否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) 本件各労働条件通知書には、上記第1の5(1)のとおり、本件会社における審査請求人の労働条件が記載されている。
  - (2) 本件代表取締役は、①本件会社の労働者として2名の正社員（うち1名は審査請求人）がいた、②当初、審査請求人には、月額16万円とのことで話をしており、仕事が軌道に乗ってきたら令和6年1月から審査請求人には月額20万円を支払うと約束をしていたが、実際は仕事が思うように増えなかった、③審査請求人については、令和5年12月11日に同月30日付けで解雇することを予告した、④審査請求人の本件各労働条件通知書は、審査請求人以外の労働者D（以下「本件従業員」という。）が作成したものであり、本件有期雇用型労働条件通知書は令和5年11月6日付けであるが、令和6年1月からの労働条件を示したものになると思う、⑤審査請求人に対して、令和5年12月8日に支払った11月分の賃金15万7260円は、本件従業員が本件日雇型労働条件通知書に従い、合計15万7260円と計算し、その金額を本件従業員から聞いて振込の手続を行ったと述べている。
  - (3) 審査請求人は、①出勤した日は、事務所の2階にある出勤簿に押印していた、作成や管理は本件従業員がしていたと思うが、出勤簿は現在どこにあるかは分からない、②最終出勤日は令和5年12月22日である、③令和5年11月分の給与は過不足なく支払われていることで間違いなく、支払われていないのは令和5年12月分の給与のみである、④退職日は令和5年12月30日であると述べている。
  - (4) 審査請求人が審査請求書の添付資料として提出した審査請求人の出勤簿（令和5年度）において、令和5年11月の出勤日数は16日、同年12月の出勤日数は21日となっていた。同年11月の出勤日数について、本件代

表取締役は、審査請求人の令和5年11月分の賃金を18日分で計算したのは本件従業員である旨申述している。また、同年12月における最終出勤日について、審査請求人は同月22日であると申述しているが、出勤簿には22日以降も押印がされている。このように、各出勤簿と関係人の申述には矛盾が生じている。

- (5) 審査請求人の労働条件通知書の作成及び出勤簿を作成・管理していた本件従業員への聴取については、審査請求人の出勤簿が現存しておらず、勤務日ごとの労働時間が不明な状況で本件従業員に審査請求人の出勤状況を確認することは難しいこと、本件代表取締役と本件従業員との間でも本件従業員の労働条件等に係る主張が異なっていることから、同人が客観的な立場で審査請求人の本件各労働条件通知書の作成経緯等について申述する可能性は低いことを理由に、現時点において行われていない。
- 3 処分庁は、前記第1の5(1)のとおり、本件代表取締役が審査請求人と口頭で約束したとする月額16万円に、労使間で争いのない通勤手当7100円及び資格手当3000円を加えた月額17万0100円を審査請求人の所定賃金と認定した。

- (1) 審査請求人の令和5年12月1日から同月末日までの所定賃金について

本件代表取締役の申述する基本賃金月額16万円については、本件各労働条件通知書のいずれにも記載は見当たらず、当該事実を裏付ける客観的証拠もない。それにもかかわらず、本件代表取締役の申述の方が信用性が高いと判断するに足る事情を、処分庁は説明していない。

一般に、労働者の賃金の決定に当たっては、事業主の主張のみに依拠することなく、審査請求人及び関係者（本件の場合は本件従業員）の主張等も確認し、確認した内容を総合的に勘案すべきであるところ、処分庁は、本件代表取締役が、自身は本件各労働条件通知書の作成及び上記出勤簿の作成・管理に関与していない旨申述し、本件代表取締役及び審査請求人が、本件従業員においてこれらを作成・管理をしていた旨申述しているにもかかわらず、本件従業員について審査請求人の労働条件を明らかにするための調査対象としては不適として調査・検討を行っていない。処分庁は、その理由について、本件代表取締役の申述内容などから本件従業員の申述内容の客観性に疑問があるというが、本件代表取締役の申述内容に信用性があるとは断定できない以上、本件代表取締役の申述内容のみに依拠することが適当であるとはいえない。処分庁は、本件従業員に対する調査を行い、審査請求人の主張等も確

認し、総合的に勘案すべきであった。この点において、本件確認処分に関する処分庁の調査や検討は不十分と考えられる。

- (2) 審査請求人の令和5年12月1日から同月末日までの所定労働日数及び実労働日数について

上記のとおり、基本賃金額についての処分庁の調査や検討は不十分であるところ、日割計算に係る所定労働日数及び実労働日数について個別の調査の必要性を指摘するものではない。ただし、本件従業員に対する調査を行ったうえ、審査請求人の主張等も確認し、総合的に勘案した結果、審査請求人の基本賃金額だけでなく、その算出方法について新たな事実が判明したことにより、日割計算に係る未払賃金額が変動する可能性は否定しない。

- 4 以上より、本件審査請求には理由があることから、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續について

本件審査請求から本件諮問に至るまでの一連の手續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) 本件は、審査請求人が、支払期日が令和6年1月10日の定期賃金21万0100円（基本賃金月額20万円、通勤手当7100円及び資格手当3000円）が未払であるとして本件確認申請をしたのに対し、処分庁は、労使間の認識に相違があること及び最終出勤日が令和5年12月22日であることから所定賃金を日割計算して、7万1894円を不確認とし、13万8206円を未払賃金として確認したものである。

- (2) 審査請求人の令和5年12月1日から同月末日までの基本賃金額について

一件記録をみても、処分庁は、本件従業員に対する調査を行っておらず、客観的な裏付けを欠く本件代表取締役の申述のみに基づき上記(1)の判断を行った。

しかしながら、本件代表取締役と本件従業員との間で本件従業員の労働条件等に係る主張が相違していることが、直ちに本件各労働条件通知書等に関する本件従業員の申述の信用性に影響するとはいいがたい。本件代表取締役は審査請求人との雇用契約における一方当事者であるから、第三者である本件従業員に対する調査結果を勘案しなければ、調査・検討不足との評価は

避けられないものと思われる。

このように、処分庁が本件代表取締役の申述のみに依拠して基本賃金額を月額16万円と認定したことは妥当でなく、本件従業員に対して必要な調査を行った上で当該結果も踏まえて総合的な検討をすべきであった。

(3) 審査請求人の令和5年12月1日から同月末日までの所定労働日数及び実労働日数について

処分庁は、前記第1の5(2)のとおり、本件有期雇用型労働条件通知書に記載の所定休日に加えて、審査請求人がサービス実施記録簿上勤務していない木曜日も休日であると認定した上、審査請求人の最終出勤日が令和5年12月22日(金)であることを併せ考慮して、本件審査請求人の所定労働日数を16日間と判断し、うち同サービス実施記録簿の「サービス提供者氏名」欄に審査請求人が署名している13日間を実労働日数と判断している(なお、出勤簿及び勤務表については、本件審査請求段階になって審査請求人が提出したものであり、処分庁の要請にもかかわらず、本件処分時においては本件代表取締役及び審査請求人いずれからも提出がなかったものである。)

しかしながら、本件処分時において、処分庁は、審査請求人に対し、木曜日が勤務日に含まれるか否か確認していない。審査請求人は出勤簿の作成及び管理について本件従業員が行っていたとの認識を示していたのであるから、処分庁において、審査請求人及び本件従業員に対する調査をすることなく、木曜日を休日と断定したことは妥当でない。出勤簿及び勤務表等が存在しないならば、より一層、本件従業員らに対する調査の必要性は高かったと思われる。

なお、処分庁は、審査庁に対し、審査請求人の出勤簿については、その押印に訂正箇所があること及び審査請求人の申述する最終出勤日(令和5年12月22日)より後にも押印があることを理由として、その信用性は低いとの認識を示している(令和7年3月13日付け回答書)。しかしながら、①12月分出勤簿において、木曜日の押印が複数存在すること、②11月分勤務表においては、所定休日を除く全ての木曜日に勤務予定が割り振られていることの二点において、サービス実施記録簿と相違していることからすれば、本件従業員及び審査請求人に対する調査を行うことなく、出勤簿には信用性がないと判断をすることは困難と思料する。

(4) 以上のことからすると、本件確認処分について、処分庁は必要な調査を

行っていないとしてこれを取り消すべきとする審査庁の判断は妥当であるが、審査請求人及び本件従業員に対する調査により、木曜日が休日であるかについても明らかにした上で、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	田	澤	奈	津	子
委	員	下	井	康	史	
委	員	羽	田	淳	一	