

令和7年度答申第16号  
令和7年7月10日

諮問番号 令和7年度諮問第13号（令和7年5月29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2条は、この法律において「賃金」とは、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）11条に規定する賃金をいう旨規定する。

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、再開の見込みがなく、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、平成19年7月9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、令和5年7月31日、退職した。

（確認通知書（控））

(2) 処分庁は、令和6年7月19日、本件会社について、前記2(2)の認定（事業活動が停止し、再開の見込みがなく、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11月14日、処分庁に対し、令和5年7月31日を基準退職日として、支払期日を令和5年8月31日とする定期賃金20万9353円（基本賃金月額17万2110円及び時間外手当3万7243円）及び退職手当476万6970円の合計497万6323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7年3月7日付けで、本件確認申請に対し、令和5年7月31日を基準退職日として、確認通知書の備考欄に「退職金については、退職時期に退職金規程が存在し、適正に運用されていたとは認められないことから、不確認とします。」との理由を付して、支払期日を令和5年8月31日とする定期賃金24万5154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7年3月10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29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

退職金規程があるにもかかわらず、賃金として認めないのは労基法違反である。

よって、本件確認処分の取消しを求める。

(審査請求書)

## 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、退職手当を除いた定期賃金額を未払賃金として本件確認処分を行ったことに対し、審査請求人が、退職金規程があるにもかかわらず賃金として認めないのは労基法違反である旨を主張していることから、退職金規程の有無及びその運用の事実の有無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) 本件会社の元労働者C（以下「本件元労働者C」という。）から処分庁に対し、2つの退職金規程（(i)平成18年8月2日施行、(ii)平成18

年9月1日制定)が提出されたが、いずれの規程も入手元は不明であり、支給対象となる勤続年数等の内容が相違している。また、本件会社の顧問社会保険労務士(以下「本件顧問社労士」という。)が処分庁に提出した就業規則((iii)令和3年10月1日改変)には、付属規程の項目が記載されているが、その中に退職金規程はない。さらに、処分庁で保存している直近の届出は賃金規程((iv)令和元年5月21日一部改変)のみであり、退職金規程はない。上記(i)及び(ii)の退職金規程の作成及び改変に関し、前々代表取締役D(以下「本件前々代表取締役」という。)は、本件顧問社労士に作成を一任したと主張しているが、本件顧問社労士は作成等に一切関与していないと主張しており、双方の主張が相違している。加えて、本件会社の元労働者Eから提出のあった雇用契約書(アルバイト・正社員)には退職手当に関する記載はなく、同労働者から提出のあった本件会社に係るハローワークの求人票(フルタイム)の「退職金制度」欄には「なし」と記載されている。

(2) 退職金規程に基づき運用していたと主張する本件前々代表取締役に対し、運用はしていなかったと主張する前代表取締役F(以下「本件前代表取締役」という。)とで主張が相違している。また、退職手当の支払実績について、令和4年度に、本件会社の元労働者G(以下「本件元労働者G」という。)の1名のみに対し、退職手当と思われる金銭が支払われている。これについて、本件前々代表取締役は、勤続年数が退職手当の支給要件を満たすのが1名であったためと主張している。そこで上記に関連し、退職金規程((ii)平成18年9月1日制定)を参照すると、勤続年数3年以上で退職手当が支給される旨が記載されている。本件会社の設立から事業活動停止までの期間において、被保険者台帳の雇用保険資格取得から離職までの期間が少なくとも3年以上の労働者を確認したところ、合計21名(今回の賃金及び退職手当未払の対象者を除く)が認められ、上記で述べた本件前々代表取締役の主張と相違している。

3 上記2の事実を踏まえ、論点につき以下のとおり判断した。

(1) 退職金規程の有無について

前記2の(1)のとおり、退職金規程が複数あり正しい規程が不明である。その後処分庁に届出がなされている就業規則の付属規程である(iv)賃金規程には退職金規程の記載がなく、雇用契約書及び求人票には退職手当の記載がないため、過去に作成された(i)及び(ii)の退職金規程が、審査

請求人の退職日である令和5年7月31日時点において存在していたとは認められない。

(2) 退職金規程の運用について

前記2の(2)のとおり、本件会社の設立から事業活動停止までの期間において勤続年数3年以上の労働者は21名(今回の賃金及び退職手当未払の対象者を除く)が認められるが、過去に退職手当と思われる金銭が支払われたのは1名のみであり、過去に作成された退職金規程に基づき退職手当の支払がなされているとは認められない。

- 4 本件においては、前記3のとおり、審査請求人の退職日である令和5年7月31日時点において、退職金規程が存在していたとは認められず、また労使慣行として退職手当が支払われていたという事実もないから、本件会社が審査請求人に対し、退職手当の支払義務があるとは認められないとしたことは、違法又は不当とはいえない。
- 5 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、審査請求人が令和5年7月31日を基準退職日として、支払期日を令和5年8月31日とする定期賃金20万9353円(基本賃金月額17万2110円及び時間外手当3万7243円)及び退職手当476万6970円の合計497万6323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、退職手当については、退職時期に退職金規程が存在し、適正に運用されていたとは認められないことから、不確認とし、定期賃金24万5154円を未払賃金として確認したものである。

(2) 本件確認処分で確認した定期賃金の未払額について

まず、処分庁が確認した定期賃金の未払額が適正であるかについて検討する(なお、本件審査請求に係る諮問説明書及び審理員意見書によると、この点について審査庁及び審理員が検討した形跡はうかがわれない。)

審査庁から提出された主張書面(令和7年6月4日及び20日付け)によれば、本件においては、以下のとおり、認定事実に基づいて、パンフレッ

ト「未払賃金の立替払制度のご案内」（以下「パンフレット」という。）に記載された日割計算の方法により、定期賃金の未払額を算定したとのことである。

ア 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）、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。

イ 本件については、「月給」は審査請求人から提出された給与明細（令和5年6月分）から48万5040円、「固定時間外手当」は10万4960円と特定し、「実労働日数」は本件顧問社労士から提出された未払賃金に係る賃金明細表から9日間と特定し、「所定労働日数」は本件顧問社労士及び本件会社の担当者（本件元労働者G）からの電話録取により21.66日と特定した。よって、基本給未払額は48万5040円÷21.66日×9日＝20万1541円（円未満端数切上げ）、固定時間外手当未払額は10万4960円÷21.66日×9日＝4万3613円（円未満端数切上げ）となり、合計24万5154円が未払賃金額であると判断した（注：パンフレット記載の計算式と乗除の順序が異なるが、計算結果は同じである。）。

本件会社の就業規則等には定期賃金の日割計算の方法に係る定めは見当たらず、当該方法について法令上定まったものもないことから、上記計算により処分庁が算出した定期賃金の未払額に違法又は不当な点はない（なお、本件の処分庁が手当ごとに端数切上げで日割計算した額をそれぞれ算出した上で、それらを最後に合算して未払賃金額を算出している点については、後記で付言するところである。）。

(3) 本件会社が審査請求人に対し、退職手当支払義務を負っていたかについて

本件会社の退職手当支払義務の有無に関し、以下の事実が認められる。

ア 本件元労働者Cが処分庁に提出した平成18年8月2日施行の退職金規程（以下「退職金規程①」という。）及び平成18年9月1日制定の退職金規程（以下「退職金規程②」という。）のうち、退職金規程①には平成21年11月11日付けのA労働基準監督署（以下「本件労基署」

という。)の受理印があるが、退職金規程②には本件労基署の受理印がない。

(退職金規程①、退職金規程②)

イ 処分庁に届出のある直近の就業規則(令和3年10月1日改変。なお、処分庁の弁明書添付資料とされている、本件顧問社労士から処分庁に提出された就業規則と内容としては同一のものである。)には、「第49条 従業員の賃金に関する事項は別に定める賃金規程による」と定め、付属規程として賃金規程を記載するが、退職手当に係る定め及び退職金規程の記載はない。また、処分庁に届出のある直近の賃金規程(令和元年5月21日一部改変)には、退職手当に係る定めはない。

(処分庁に届出のある直近の就業規則(令和3年10月1日改変)、処分庁に届出のある直近の賃金規程(令和元年5月21日一部改変))

ウ 本件元労働者Gは、令和4年の退職時に、退職手当として約100万円を受け取った旨申述し(なお、本件前々代表取締役及び本件前代表取締役は、過去に退職手当を支払った労働者は1名である旨申述している。)、本件会社の令和4年度決算報告書の科目「退職金」欄には113万2300円との記載がある。このことから、令和4年度に支払われた退職手当は本件元労働者Gに対してのものと認められる。

(電話録取書、令和4年度決算書)

エ 本件労基署の受理印のある退職金規程①は、退職手当の支給要件として勤続年数1年以上と定めているところ、本件会社の被保険者台帳上、雇用保険資格取得から離職までの期間が1年以上あると確認できる労働者は多数存在する。また、勤続年数1年以上で令和4年度中に退職した労働者は、19名存在するが、上記ウのとおり、当該年度に支払われた退職手当は本件元労働者Gに対するもののみである。

(退職金規程①、事業所別被保険者台帳照会)

オ 本件会社に係る紹介期限日を令和5年3月31日とするハローワークの求人票の「退職金制度」欄には「なし」との記載がある。

(求人票(フルタイム))

上記ア及びイのとおり、処分庁に届出のある直近の就業規則の変更(改変)日は令和3年10月1日であり、その付属規程である賃金規程の直近の改変日は令和元年5月21日であるところ、いずれにおいても退職手当に係る定め及び退職金規程が存在しないことからすれば、本件会社において、過

去のある時期に退職金規程①が存在したことは認められるものの、審査請求人の基準退職日である令和5年7月31日当時、就業規則に退職手当に係る定め及び退職金規程が存在していたとは認められない。

そして、上記ウ及びエのとおり、過去に存在した退職金規程①の退職手当支給要件である勤務年数について、当該要件を満たすと思われる労働者が多数存在するにもかかわらず、実際に退職手当の支払を受けた労働者が元労働者Gの1名しか確認できないという事実に加え、上記オのとおり、基準退職日の4か月前を紹介期限日とする求人票に退職金制度がない旨明記されていたことからすれば、本件会社において、退職手当支給にかかる慣行が確立していたとも認められない。

以上より、本件会社が審査請求人に対し、退職手当支払義務を負っていたとは認められない。

### 3 付言

#### (1) 審査庁における審理の在り方について

本件では、審査庁及び審理員が、処分庁が確認した定期賃金の未払額が適正であるか否かについて検討した形跡はうかがわれない（前記2の(2)）。

これは、処分庁が、弁明書において、上記定期賃金の未払の額は適正に算出されていて誤りがない旨の弁明をしていないためと考えられるが、このような処分庁の弁明内容に依存した検討しかしていない本件の審理は、審査庁及び審理員が本来すべき調査検討を尽くしていないといわざるを得ない。

#### (2) 諮問及び審理の在り方について

本件諮問時の事件記録には、弁明書の添付資料として本件顧問社労士提出の就業規則は存在したものの、本件会社の正式な就業規則（本件労基署に届出のある直近の就業規則）は含まれておらず、当該就業規則は、当審査会から審査庁に求めて、初めて提出された。

審査庁及び審理員は、「顧問社労士から提出された就業規則の付属規程の中に退職金規程は認められないこと」「処分庁で保管している直近の届出は賃金規程のみであり、退職金規程はないこと」等を挙げて、基準退職日当時退職金規程は存在しなかったとの事実を認定しているところ、本件顧問社労士から提出された就業規則には処分庁の受理印がなく正式なものか判然としなかったことに加え、処分庁保管の賃金規程に退職金規程がないとしても、就業規則全体を確認しなければ退職手当に係る定めがないとは判断でき

ないのだから、基準退職日当時に適用される正式な就業規則について確認する必要があった（前記第3の2（3）イのとおり、審査会において、本件顧問社労士提出の就業規則と本件労基署に届出のある直近の就業規則の内容が同一のものであることを確認しているが、そのことは結果論にすぎない。）。

今後、審理員は、審査請求の審理に当たり、処分庁に対し、関連する基本的な資料は漏れなく提出を求めて、処分の適法性及び妥当性を検証する必要がある。

また、審査庁も同様に、諮問に当たって、関連する基本的な資料が漏れなく検討されているか確認する必要がある。

### （3）未払賃金の日割計算及び端数処理の方法について

未払賃金立替払制度においては、就業規則等で日割計算の方法が具体的に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され、その具体的な手順についてはパンフレットに記載があるが、結果の端数処理の方法については記載がない。

本件で処分庁は、まず、日割計算について、パンフレットに記載された日割計算の方法（月給及び月決めの各種手当等を合算後に日割計算）とは異なった計算（基本給未払額及び固定時間外手当未払額を分けてそれぞれ日割計算後に合算）を行った上で、それぞれ円未満の端数を切り上げている。これに対し、別件未払賃金額等の確認処分に係る審査請求事件（令和7年度答申第7号（令和7年度諮問第5号））ではパンフレットに記載された日割計算の方法（月給及び月決めの各種手当等を合算後に日割計算）で計算した上で、円未満の端数を四捨五入しており、確認を行う処分庁ごとに異なった運用がなされている。この点について、審査庁は、主張書面（令和7年6月20日付け）において、パンフレットと異なった計算をした点については、日割計算の方法につき、明確に全ての手当を合計した上で計算するとの規定はないため、審査請求人に有利な方法で計算を行った旨、端数処理の方法については、統一的な計算方法が存在しておらず、処分庁が異なったことで計算方法に差異が発生した旨説明している。

しかし、上記日割計算及び端数処理の方法が処分庁ごとに異なると、仮に全く同一の確認申請がされた場合でも、処分庁によって確認される未払賃金額に差が生じることになり不合理であるから、各処分庁における日割計算及び端数処理の方法は統一することを検討すべきである。

#### 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、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	