令和7年度答申第34号
令和7年9月11日

諮問番号 令和7年度諮問第35号（令和7年7月3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不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、Y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不確認処分（以下「本件不確認処分」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2条2項は、上記(1)の「労働者」について、労働基準法(昭和22年法律第49号)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、同条は、「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。
- (4) 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。
- (5) 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) 処分庁は、令和5年3月13日、Z社(以下「本件会社」という。)について、上記1(3)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。

(確認申請書)

(2) 審査請求人は、令和5年9月5日、処分庁に対し、令和4年8月25日を基準退職日とし、支払期日を同年4月25日、同年5月25日、同年6月25日、同年7月25日、同年8月25日及び同年9月25日とする定期賃金の合計2,941,304円並びに支払期日を同月20日とする退職手当2,137,000円の合計5,078,304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)

(3) 処分庁は、令和6年2月28日付けで、審査請求人に対し、「未払賃金があると申し立てている期間について、労働者として労働していたという実態が確認できなかったため。」との理由を付して、本件不確認処分をした。

(不確認通知書)

(4) 審査請求人は、令和6年5月23日、審査庁に対し、本件不確認処分を不服として本件審査請求をした。

(審査請求書)

(5) 審査庁は、令和7年7月3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

審査請求人は、①労働契約書を締結していたこと、②本件会社が作成した出勤簿には審査請求人が出勤した日及び時間が記録されていること、③本件会社の担当者とのやりとりや業務遂行の実態が認められること、④ハローワークによる失業保険が認定されていることから、審査請求人が労働者として実働していた実態があることは明らかである。

したがって、本件不確認処分の取消しを求める。

第2 諮問に係る審査庁の判断

審査庁の判断は、審理員の意見と同旨であり、おおむね以下のとおりである。

1 本件では、審査請求人の労働者性について判断する必要があるところ、以下の事実が認められる。

(1) 本件会社のグループ企業の役員Aは、令和6年1月、処分庁の担当官に対し、審査請求人が新しい事業を立ち上げると言い出したこと、審査請求人及びその妻（以下「審査請求人夫妻」という。）が企業グループの統括として資金集めや出店について指示を出しており、本件会社の代表取締役

は審査請求人夫妻の指示を受けて動いていたこと、これらのことから、審査請求人夫妻は本件会社の労働者ではなく、実質的に企業グループの経営者である旨述べている。

- (2) 本件会社のグループ企業の役員Bは、令和6年1月、処分庁の担当官に対し、審査請求人の指示により自分が店舗の広告及び集客を行った旨、また、審査請求人が、グループ企業の役員（自分とは別の者）に資金調達を指示し、店舗のプロデュースも行ったことから、審査請求人は実質的に経営者である旨述べている。
- (3) 本件会社のグループ企業の元労働者Cは、令和5年12月、処分庁の担当官に対し、審査請求人が資金調達の際に会長と記載のある名刺を使用したこと、企業グループ合同の忘年会において、審査請求人が、本件会社を含む企業グループを「Wグループ」と名付けた旨及びいずれ上場する旨発言したこと、労働者の賃金額、新メニューの味、価格等の営業方針、コロナ禍での営業時間等については審査請求人夫妻の指示を仰いでいたこと、また、雇用調整助成金の不正受給も審査請求人の指示により行われたことを述べている。
- (4) 本件会社のグループ企業の元労働者Dは、令和5年12月、処分庁の担当官に対し、審査請求人夫妻が実質的に経営者として本件会社を支配しており労働者ではないこと、審査請求人夫妻が資金調達、飲食事業への投資及び取引先銀行等への支払の優先順位に関して指示を出していたこと、また、本件会社の代表取締役は銀行への支払等について審査請求人夫妻の許可を受けながら行っていたことを述べている。
- (5) 審査請求人は、令和5年10月19日、処分庁の担当官に対し、要旨、次のとおり申述している。

ア 審査請求人は、店舗を出店するための物件探し並びに料理人及び店長候補のスカウトを行っていた。物件は会社ごと買うこともあった。スカウトについては、候補を探して代表取締役に知らせるまでが審査請求人の仕事であり、採用は代表取締役が行っていた。料理人及び店長候補以外の募集については、審査請求人は関わっていない。

イ 審査請求人の勤務時間は、契約書上は9時から18時までだったが、実際には18時以降に働くことも多かった。休日も、契約書上は土日祝日となっているが、土日祝日に働いて平日に休むこともあった。

外回りが多く、土日祝日が忙しく時間管理が難しかったため、審査請求

人の労働時間は管理していなかった。

また、審査請求人は出勤簿を記載していなかった。本件会社から処分庁へ提出されたという出勤簿は、おそらく、最低限出勤簿のとおり働いていたとして、本件会社が提出したのだと思う。

ウ 審査請求人が、本件会社の他の従業員から会長と呼ばれていたのは、審査請求人が以前経営していた会社の従業員が本件会社にも入社し、その者たちが相変わらず審査請求人を会長と呼び、他の新入社員も同じ呼び方をしたからである。

審査請求人は、役職名のない名刺又は部長と記載された名刺を使用していた。大きな仕事が取れそうで、会社を大きく見せる必要があった時に一度だけ、会長と記載された名刺を作って渡したことがあった。その時は、役職のない平社員も、執行役員と記載のある名刺を作って渡した。

エ 他の従業員の話によると、審査請求人は本件会社の代表取締役の指示する立場だったとのことだが、指示をしていなかった。代表取締役が審査請求人に敬語を使っていたので、審査請求人が指示をしていたように見えたのかもしれない。審査請求人は、代表取締役から会長と呼ばれたことはない。

オ 審査請求人の給料は、月額55万円である。本件会社の資金繰りが厳しくなった時に、給料の支払を遅らせる順番としては、代表取締役の次が審査請求人であったが、代表取締役は家が賃貸で、子供も2人いるため、代表取締役よりも先に審査請求人の給料を遅らせることもあった。審査請求人は、妻が働いていて給料が支払われていたので、何とか生活できた。

- (6) 本件会社が提出した令和3年9月の出勤簿では、欠勤日数欄に「23日」と記載され、休業補償日数欄は空欄であるのに対し、審査請求人が提出した同月の出勤簿では、欠勤日数欄は空欄で、休業補償日数欄に「23日」と記載されている。
- (7) 審査請求人の雇用保険受給資格者証には、審査請求人が、令和元年5月31日に雇用保険の受給資格を取得し、令和4年8月25日に離職した旨記載されている。
- (8) 本件会社は、令和4年8月25日付けで、審査請求人に対し、退職金支給通知を行った。当該通知書には、退職金規程に基づき退職金を支給する旨、計算式及び支給金額等が記載されている。

(9) 審査請求人は、労働契約を締結していた旨の主張の根拠資料として、雇用契約書の写しを審査請求書に添付している。

2 審査請求人の労働者性について、昭和60年12月19日付け労働基準法研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準について）に基づき、以下、判断する。

(1) 指揮監督下の労働について

ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

本件において、審査請求人が本件会社の代表取締役から仕事の依頼又は業務上の指示を受けていたという事実は、関係資料から認められない。むしろ、本件では、上記1の(1)から(4)までのとおり、資金調達、店舗の新規出店及び取引先銀行等への支払等について、審査請求人が本件会社の代表取締役及びグループ企業に対して指揮命令を行っていたことがうかがわれる。

よって、審査請求人は仕事の依頼又は業務従事の指示等を受けておらず、自らの裁量により業務を行っていたといえる。

イ 業務遂行上の指揮監督の有無

上記アのとおり、審査請求人は、仕事の依頼又は業務従事の指示等を受けておらず、むしろ審査請求人の側から、本件会社の代表取締役及びグループ企業に対し、指揮命令を行っていたことがうかがわれる。

これらのことを踏まえると、本件では、審査請求人に対して業務遂行上の指揮監督があったとは認められない。

ウ 拘束性の有無

上記1の(5)イのとおり、本件では、審査請求人の労働時間の管理がなされず、審査請求人は出勤簿を記載していなかったことから、実際の業務遂行に当たり審査請求人が場所的及び時間的な拘束を受けていたとは認められない。

エ 代替性の有無（指揮監督関係の判断を補強する要素）

上記1の(2)のとおり、審査請求人は、グループ企業の役員に資金調達を指示する等、自らの判断によって補助者を使っているといえるため、労務提供の代替性が認められ、本件会社の審査請求人に対する指揮監督関係を否定する要素のひとつとなる。

(2) 報酬の労務対償性について

上記1の(5)イのとおり、審査請求人自身が、出勤簿は勤務実態を正

確に反映していない旨述べていること、さらに上記1の(6)のとおり、欠勤か否かという点について出勤簿の記載に齟齬があることも踏まえると、本件では、一定時間労務を提供したことの対価として報酬が支払われたとはいえない。

そして、労務の対償とは、結局において、労働者が使用者の指揮監督の下で行う労働に対して支払うものであるところ、本件では、上記(1)のとおり、指揮監督下の労働があったとは認められない。

以上から、報酬の労務対償性は認められない。

(3) 「労働者性」の判断を補強する要素

上記(1)及び(2)のとおり、指揮監督下の労働及び報酬の労務対償性の判断は明確であるが、念のため、判断を補強する要素についても検討する。

ア 事業者性の有無

(ア) 機械・器具の負担関係

審査請求人が本件会社の経営のため著しく高価な機械・器具を自ら所有していたという事実は認められないから、本件では、機械・器具の負担関係は労働者性を弱める要素とはならない。

(イ) 報酬の額

本件会社には、審査請求人より賃金額が高い労働者もおり、審査請求人の報酬が著しく高額とはいえないから、本件では、報酬の額は労働者性を弱める要素とはならない。

イ 専属性の程度

審査請求人は、上記1の(3)のとおり、本件会社のみならず「Wグループ」と称する企業グループを実質的に経営していると認められる。

また、本件会社における審査請求人の賃金台帳によれば、毎月55万円の報酬全額が「固定」として計上されており、当該金額は、生計を維持し得る程度の水準を大きく上回る額といえるから、本件は、報酬の固定給部分の額が生計を維持し得る程度のものである等報酬に生活保障的な要素が強いと認められる場合には当たらない。

よって、審査請求人の本件会社に対する専属性は希薄であり、本件では、専属性の程度は労働者性を補強する要素とならない。

ウ その他(裁判例において、労働者性を肯定する判断の補強事由)

賃金台帳並びに上記1の(7)及び(8)より、本件では、審査請求人

について、給与所得として源泉徴収を行っていること、労働保険（雇用保険）の適用対象としていること、及び退職金制度を適用していることが認められる。

しかしながら、本件では、そもそも審査請求人自身が本件会社を実質的に経営していたのであるから、税務や労働保険、退職金の処理もまた審査請求人の判断により行っていた可能性を否定できない。このため、給与所得としての源泉徴収、労働保険（雇用保険）及び退職金制度の適用は、本件では労働者性を補強する要素とまではいえない。

エ 上記アからウまでのとおり、機械・器具の負担関係及び報酬の額については、労働者性を弱める要素とはならないものの、専属性の程度については、労働者性を補強する要素とはならず、その他の要素についても、労働者性を補強する要素とまでは認められない。

オ なお、審査請求人は、上記1の（9）のとおり雇用契約書の写しを提出しているが、本件において、審査請求人が本件会社の代表取締役から業務指示を受けて労働していたという実態は認められないから、当該契約書を根拠として労働者性を肯定することはできない。

カ 以上のとおり、事業者性の有無（機械・器具の負担関係及び報酬の額等）及び専属性の程度等の諸要素をも考慮して総合判断しても、労働者性は認められない。

（4）上記のとおり、本件不確認処分に違法又は不当な点はなく、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 本件不確認処分の違法性又は不当性について

賃金法の適用を受ける労働者は、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者である（上記第1の2（2））ところ、本件不確認処分は、未払賃金があると申し立てている期間について、審査請求人が労働者として労働していたという実態が確認できなかったとしてされたものであることから、審査請求人の労働者性について、以下、検討する。

（1）指揮監督下の労働について

ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

本件会社のグループ企業の役員ら及び元労働者らの申述は、審査請求人が本件会社の代表取締役やグループ企業の役員及び労働者に指示をしていたという点で一致していること、審査請求人は本件会社を含む企業グループの会長と名乗ったことがあり、これを裏付ける名刺（弁明書の添付資料10）があることから、本件会社のグループ企業の役員及び元労働者の申述には信用性が認められる。

そうすると、審査請求人は、本件会社の代表取締役に指示を出す立場にあり、本件会社から仕事の依頼又は業務従事の指示等を受けておらず、自らの裁量により業務を行っていたといえる。

イ 業務遂行上の指揮監督の有無

上記アのとおり、審査請求人は、本件会社の代表取締役に指示を出す立場にあったと認められるところ、審査請求人が、本件会社から業務遂行上の指揮監督を受けていたと認めるに足りる証拠書類は見当たらない。

ウ 拘束性の有無

上記第2の1（5）の審査請求人からの聴取書によれば、審査請求人は、店舗を出店するための物件探しや料理人と店長候補をスカウトする業務を行っていたため、外回りが多かったと申述しており、本件会社から勤務場所及び勤務時間の指定を受けていたとは認められない。

また、出勤簿については勤務実態を反映したものでないことを審査請求人自身が認めており、審査請求人の労働時間が本件会社によって管理されていたとは認められない。

したがって、審査請求人が、本件会社から場所的及び時間的な拘束を受けていたとはいえない。

エ 代替性の有無

審査請求人の本件会社における労務につき、代替性が認められているかどうかは、証拠書類からは明らかでない。

オ 小括

上記アからエまでで検討したところによると、審査請求人は、本件会社の指揮監督の下、労務を提供していたと認めることはできない。

(2) 報酬の労務対償性について

上記（1）のとおり、審査請求人は、本件会社の指揮監督の下、労務を提供していたと認められないから、審査請求人に対する報酬は、提供された労務に基づきその対価として支払われていたものとは認められず、報酬

の労務対償性があるとはいえない。

(3) その他の要素

ア 審査請求人は、本件会社の労働者であることの根拠として、労働条件通知書兼雇用契約書（以下「本件契約書」という。）を3通審査請求書に添付して提出しているが、審査請求人の提出する本件契約書の内容はいずれも、上記（1）アのとおり、信用性の認められる本件会社のグループ企業の役員ら及び元労働者らの申述及びこれを裏付ける名刺の記載内容に反するものである上、令和3年11月30日付けの本件契約書に記載のある雇用主は、同日より前の同月2日に辞任している前代表取締役であることが確認できる（閉鎖事項全部証明書）ことから、当該書類の信用性は認められない。

イ また、審査請求人は、失業保険が認定されていることも本件会社の労働者であることの根拠である旨主張している。

これに対し、審査庁は、そもそも審査請求人自身が本件会社を実質的に経営していたのであるから、税務や労働保険、退職金の処理も審査請求人の判断により行っていた可能性を否定できず、このため、給与所得としての源泉徴収、労働保険（雇用保険）及び退職金制度の適用は、本件では労働者性を補強する要素とまではいえないとしている。

上記（1）のとおり、審査請求人は、本件会社から仕事の依頼又は業務従事の指示等を受けておらず、自らの裁量により業務を行っていたと認められることから、上記審査庁の判断は首肯できる。

(4) 上記（1）から（3）までで検討したところによれば、審査請求人は、本件会社の指揮監督の下に労務を提供していたと認められないこと、支払われた報酬については、提供された労務に基づきその対価として支払われていたものと認められないこと、その他審査請求人の労働者性を認めるに足りる事情もないことから、審査請求人は、賃確法上の労働者に該当せず、本件不確認処分は、違法又は不当とは認められない。

3 まとめ

以上によれば、本件審査請求は理由がないから棄却すべきであるとの諮問に係る審査庁の判断は、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