

令和7年度答申第41号
令和7年9月22日

諮問番号 令和7年度諮問第47号（令和7年8月1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号及び13条1号は、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) 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) B社（以下「本件会社」という。）は、令和5年4月4日、C地方裁判所に対し、破産手続開始の申立てを行い、同月18日、本件会社に対し、破産手続開始決定がされた。

（確認申請書、履歴事項全部証明書）

- (2) 審査請求人は、本件会社の破産管財人（以下「本件破産管財人」という。）から未払賃金額等の証明書の交付を受けられなかったため、令和6年5月28日、処分庁に対し、令和5年3月31日に退職した労働者であるとして、支払期日が令和4年7月20日から令和5年4月20日までの定期賃金合計420万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）

- (3) 処分庁は、令和7年4月25日付けで、本件確認申請に対し、不確認通

知書の事項欄に「⑤基準退職日、⑦基準退職日における年齢及び⑧未払賃金の額」と記載した上で、理由欄に「⑤、⑦及び⑧について、貴殿がB社に使用される労働者であったことが確認できないため。⑧について、貴殿、破産者B社破産管財人弁護士D等三者間で作成された令和6年3月5日付け「合意書」により、貴殿がB社に対する債権を有することが確認できないため。」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7年4月29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、封筒)

- (5) 審査庁は、令和7年8月1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

以下の理由により、本件不確認処分の取消しを求める。

- (1) 審査請求人が、令和3年2月から破産手続開始まで本件会社に在籍していた証拠として、労働契約書、給与明細、タイムカード、口座履歴、在籍中の職務メール応対履歴等を処分庁に対して提出しているにもかかわらず、未払賃金を確認できないとされた。
- (2) 不確認通知書では、退職日及び退職時年齢が不明とされているが、本件会社の事務員から共有されていた「破産会社の従業員情報管理表」を追加証拠として提出する。
- (3) 合意書により審査請求人の債権債務が存在しないとされているが、合意書では、個人ではなく審査請求人の会社と本件会社との企業間取引に関して協議がされている。口頭合意に至る経緯及び合意書作成締結の際まで、個人の未払賃金が含まれるとの説明は一切なく、そもそも、本件破産管財人は、合意書締結時点で労働債権について一切認識しておらず、その合意書に労働債権が含まれていなかったことは明らかであるから、合意書により賃金債権が存在しなくなるという解釈はできない(最高裁判所昭和31年11月2日第二小法廷判決(関西精機事件))。
- (4) 労働契約書は、顧問の肩書で従事していた審査請求人に対し、本件会社の代表取締役(以下「本件代表取締役」という。)から呼称を専務にしたいという要請があり、改めて、インターネット上の汎用の委託型執行役員契約

という労働契約書式を流用して作成し、締結したものであり、本件代表取締役の聴取内容は明らかに事実と異なっている。

- (5) 審査請求人と本件会社は、明確に労働契約を締結し、賃金は「コロナ等で経営難だから当面50%」とされたのであって、労働慣行を鑑みれば、実態として本件会社の事業所に勤務し賃金支給されていたことは明らかな事実である。
- (6) 本件代表取締役は、審査請求人について共同経営者の認識と述べていたようであるが、入社当時から最終決裁は当然に全て本件代表取締役が行っており、共同経営者などという対等な関係とは違い、審査請求人は一職務従事者にすぎなかった。預金、法人印等については、全て本件代表取締役と経理事務が管理しており、経理事務が、必要な都度、本件代表取締役から印を受領し、預金振込を依頼するという業務フローであった。審査請求人を含む管理本部及び経営企画セクションの主たる勤務地は本件会社の本社と違う事業所のため、本件代表取締役に無断で印鑑類を持ち出すことはできるはずがなく、本件代表取締役の不在時に本件会社の本社に行くこともなかった。
- (7) 本件代表取締役がタイムカードを見たことがない旨を述べたことについて、管理本部と営業及び施工管理部とでは管理様式及び事業所も違い、営業及び施工管理部は、本件代表取締役の独断決裁により手書き自己申告日報による管理のままで、勤怠管理アプリへの移行及び順応度により違いが生じていた。

(審査請求書、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、審査請求人が労働者であること等が確認できなかったとの理由から本件不確認処分を行ったことに対し、審査請求人が、労働契約書、給与明細、タイムカード等を処分庁に対して提出し確認できているにもかかわらず、未払賃金を確認できないとされた旨を主張しているため、審査請求人が労働者であるかどうか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) 本件代表取締役は、令和6年7月22日、A労働基準監督署（以下「本件労基署」という。）の担当官の聴取に対し、審査請求人が本件会社の労働者という認識はないこと、労働契約書については記憶がなく、委託型執行役員という肩書であった時期はない旨を主張しており、労使間で労働者としての

地位について争いがある。

- (2) 審査請求人は、令和6年7月26日、本件労基署の担当官の聴取に対し、審査請求人が代表取締役である複数法人と本件会社との間では、業務委託契約を締結していたこと、実際に受託していたメイン業務は、人事労務を含めた事務業務全般である旨主張しており、審査請求人は本件会社に関する業務を行っていたものとは考える。一方で、審査請求人が本件代表取締役の指揮命令の下、労働契約に基づく労働者としての労働があったと客観的に認める状況は確認できない。
- (3) 加えて、本件破産管財人は、令和7年3月25日、本件労基署の担当官の聴取に対し、破産手続開始申立書に添付の債権者一覧表には、債権の種類を顧問報酬とする債権だけであり、労働債権は認められていないこと、審査請求人と本件破産管財人等の3者による合意書の清算条項は、当事者間での一切の債権債務を包括してその不存在を確認するという趣旨であること、審査請求人が、未払賃金があると主張したのは合意書による合意がなされた後であること、合意後、審査請求人から本件破産管財人に対し合意書に係る何らの意思表示はなく、合意は有効である旨を主張している。
- 3 本件審査請求の論点は、上記1のとおり、審査請求人が労働者であるかどうか、すなわち、賃確法2条2項で定義される賃確法7条の労働者に該当するか否かである。
- (1) 審査請求人は、賃確法2条2項で定義される賃確法7条の労働者であって、同条に係る未払賃金があると主張している。さらに、審査請求人は、未払賃金については、審査請求人、本件破産管財人等による合意書における清算条項の適用を受けないと主張している。
- (2) しかし、上記2(1)のとおり、労働者としての地位について労使間に争いがある事実が認められているほか、その実態においても、上記2(2)のとおり、使用従属関係に基づく使用者の指揮命令下における労働であることは客観的資料等から認められていない。
- また、本件会社の破産手続において、審査請求人の賃金債権は確認されていないほか、合意書について、清算条項の適用を受けないとする客観的な資料等が認められていない状況において、審査請求人の主張を相当とする理由がない。
- (3) 以上から、審査請求人が賃確法2条2項で定義される賃確法7条の労働者であること及び未払賃金があることについて確認できない。

- 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 本件不確認処分の違法性又は不当性について

賃確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、審査請求人が本件会社に使用される労働者であったことが確認できない等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、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）の判断基準により、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

（ア）審査請求人は、労働契約書、給与明細書、タイムカード、口座履歴、在籍中の職務メール応対履歴等を提出し、本件会社の労働者であったと主張しているところ、本件代表取締役は、審査請求人が本件会社の労働者であったという認識はない旨申述する。

（イ）労働契約書に記載された締結日は令和2年9月1日であり、本件会社につき「株式会社」と記載されているところ、同日時点では、本件会社は有限会社であったことが、本件会社の履歴事項全部証明書から確認できる。

また、労働契約書の内容をみると、前文には「委託雇用にあたり」との記載があり、業務内容は、「委託型執行役員（主として経営管理系業務）」と記載されているところ、委託と雇用とは、性質が全く異なるものであるから、労働契約と解するには不自然な文言である（むしろ、本件会社の役員として取り扱う趣旨あるいは役員に相当する業務を委託する趣旨と解される。）。

したがって、審査請求人が上記労働契約書に基づいて本件会社の労働者であったと認定することはできない。

（ウ）在籍中の職務メール応対履歴から、審査請求人が本件会社に関する業務を行っていたことは認定できる。しかし、審査請求人が代表取締役を

務める法人は、本件会社と業務委託契約を締結し、人事労務を含めた事務業務を受託していたのであるから、審査請求人が同契約に基づいて本件会社から委託を受けた業務を執行していた可能性を否定できず、本件会社の業務を行っていたことのみをもって、当然に本件代表取締役の依頼又は業務指示を受けて当該業務を行っていたとまでは認定できない。

(エ) 以上から、審査請求人は、本件会社の労働者ではなく、実質的に本件会社の役員として、あるいは本件会社から委託を受け、本件会社の業務を行っていた者であったと解する余地があり、仕事の依頼又は業務従事の指示等に対する諾否の自由がなかったとは認められない。

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、本件会社の労働者ではなく、実質的に本件会社の役員であった又は本件会社からの業務委託により業務を行っていた者であると解する余地があることに加え、審査請求人が本件代表取締役から指揮命令を受けていた事実を認める証拠書類がないことに照らせば、本件会社から、審査請求人に対する業務遂行上の指揮監督があったとはいえない。

ウ 拘束性の有無

審査請求人が本件会社に出勤していた事実は証拠書類から認められないところ、審査請求人は、自宅等本件会社の本社以外の場所で勤務していたと主張し、その根拠資料としてタイムカードを提出する。

しかしながら、本件代表取締役は、本件労基署の担当官の聴取に対し、タイムカードに記録された時間が審査請求人の労働時間であると認めておらず、審査請求人に対して勤務時間を指示したこともないと述べていることに加え、審査請求人が本件会社の労働者として、タイムカードに記録された労働時間のとおりに労働したことを裏付ける証拠書類も見当たらない。

したがって、タイムカードが存在することのみをもって、当然に審査請求人が本件会社から勤務時間を指定され、管理されていたとは認められない。

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

ア 審査請求人が提出した給与明細書には、部門として顧問、基本給として60万円、通勤手当として3万円、支給保留としてマイナス33万円が記載されており、下部に「コロナ禍影響が沈静化次第、適宜支給します。」と記載された上で、所得税は控除されているものの、各種保険料等は控除されていない。

また、審査請求人の令和4年7月から令和5年1月までの口座履歴からは、上記の所得税控除後の金額（差引支給合計の額）と一致する金額が、「B社」から振り込まれ、そのメモ欄に「キュウヨ」と記載されていることは確認でき、本件会社から審査請求人に金銭が支払われていることは認められる。

しかしながら、上記（1）ア及びウを踏まえると、この金銭の支払が労働者として労働した対価としての賃金であると認定することはできない。

イ 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のであるから、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

労働者性を補強するその他の要素は、証拠書類からは認められない。

(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するとは認められないため、本件不確認処分は、違法又は不当とはいえない。

(5) 審査請求人は、合意書に賃金債権が含まれていなかったことは明らかで、合意書により賃金債権が存在しなくなるという解釈はできない旨主張するが、上記（4）のとおり、審査請求人は本件会社の労働者とは認められず、そもそも本件会社に対する賃金債権を有しているとは認められないため、審査請求人の主張は採用できない。

3 まとめ

以上によれば、本件不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