

令和7年度答申第56号

令和7年11月11日

諮問番号 令和7年度諮問第61号（令和7年9月24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、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、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）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6年10月30日、B社（以下「本件会社」という。）が、未払賃金立替払対象事業主に該当するとして、賃確法7条及び賃確令2条1項4号の規定に基づき、認定処分を行った。

（確認申請書）

- (2) 審査請求人は、令和6年11月11日、処分庁に対し、同年5月31日を基準退職日とし、支払期日を令和5年12月5日、令和6年1月5日、同年2月5日、同年3月5日、同年4月5日、同年5月5日及び同年6月5日とする定期賃金の合計70万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6年12月17日付けで、審査請求人に対し、「基準退職日について、当署で判断した基準退職日は令和6年6月30日であるため。」及び「未払賃金の額について、確認申請者が最後に当該事業場で勤務したのは令和5年4月16日であり、確認申請書記載の未払賃金の額を確認できる客観的資料がないため。」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1月6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9月24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

処分庁は、審査請求人が最後に本件会社で勤務したのは令和5年4月16日であると判断しているが、同月23日、通常どおり出勤したところ、本件会社から勤務することを拒否されたため、その後は自宅待機していた。

そこで、C地方裁判所に対し労働審判を申し立てたところ、審査請求人は、本件会社での雇用契約上の権利を有する地位にあると認められた。したがって、審査請求人が自宅待機していた期間も本件会社の指揮管理下で労働していたと判断される。

処分庁は、本件会社の代表者は、令和5年10月以降に審査請求人に対して、労働基準法上の賃金及び休業手当の支払を行う義務があることを認識しているとは認められないと弁明しているが、労働審判により、同年9月までは義務があると認められており、再度同年10月以降について労働審判を申し立てれば、同じ結果になると思われる。

処分庁は、解雇と捉えて令和5年4月16日以降の業務の実績がないと主張しているが、審査請求人は、労働審判において雇用契約上の権利を有することを確認している。処分庁は、賃金請求権を失っていないことと、解雇を取り違えていると考えられる。

未払賃金の額については、労働審判正本等に記載されているとおり、毎月10万円の定額である。

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、処分庁が審査請求人の基準退職日を令和6年6月30日であると判断し、審査請求人が最後に本件会社で勤務したのは令和5年4月16日であり、確認申請書記載の未払賃金の額を確認できる客観的資料がないとして本件不確認処分を行ったことに対し、審査請求人が、「退職日は令和6年5月末日である上、自宅待機中は本件会社の指揮管理下の労働にあたる」旨主張していることから、本件不確認処分の適否について判断する必要がある。
- 2 上記1に関して以下の事実が認められる。
 - (1) 審査請求人と使用者双方のいずれからも解雇の意思表示をした事情は見当たらないため、雇用は本件会社の事業閉鎖まで継続していたと考えられるので、事業閉鎖をもって雇用契約が終了したと判断される。

審査請求人は、本件会社が令和6年5月末で営業を停止したとの話を取引先から聞き、その日が事業活動停止日であり、退職日になると考え、同日を基準退職日として本件確認申請をしているところ、本件会社の元従業員は、処分庁の聴取に対し、本件会社の代表者が当初令和6年5月31日に事業閉鎖の予定で考えていたが、事後処理が長引き、同年6月30日に事業閉鎖となった旨述べており、さらに、同年10月17日付けD都道府県警察本部の回答によると、本件会社の自動車運転代行業の廃業等届出書は同年7月9日に受理されている。
 - (2) 審査請求人の本件会社での最後の勤務は、タイムカードの最終記載日である令和5年4月16日であり、これについて審査請求人及び本件会社において争いはなく、審査請求人は、同日より後は自宅待機となり、本件会社の業務を行っていない旨申し立てている。
 - (3) 審査請求人が本件会社を相手に、C地方裁判所に提訴した審査請求人の地位確認等請求事件に係る労働審判（以下「本件労働審判」という。）において、令和5年11月16日に調停が確定し、審査請求人が本件会社において雇用契約上の権利を有する地位にあること、本件会社に同年5月から同年9月まで毎月5日限り月額10万円の割合による金員の支払義務があること等が認められた。
 - (4) 審査請求人は、令和6年11月11日、本件確認申請を行った。
 - (5) 処分庁は、令和6年12月17日付けで、審査請求人の基準退職日につ

いては令和6年6月30日であること、未払賃金の額については審査請求人が最後に本件会社で勤務したのは令和5年4月16日であり、確認申請書記載の未払賃金の額を確認できる客観的資料がないためとの理由により、本件不確認処分を行った。

- (6) 審査請求人は、本件労働審判の確定後も本件会社に出勤した経過は認められず、また、本件会社の代表者から休業を命じられたという客観的事実も認められない。

3 本件審査請求の論点は、上記1で記載したとおり、本件不確認処分の適否である。

- (1) 処分庁が、審査請求人の基準退職日について、上記2(1)の本件会社の元従業員の陳述及びD都道府県警察本部の回答により、令和6年6月30日としたことに不合理な点はないと考えられる。

- (2) また、審査請求人が、本件会社の代表者との間において解雇の争いが生じた令和5年4月12日以前は平日夜にしていたとする自宅での勤務について、同日以降も本件会社の指示を受けていたことが確認できる事情は見当たらない。

- (3) さらに、審査請求人の最後の勤務は、タイムカードの最終記載日である令和5年4月16日であるところ、審査請求人は基準退職日が令和6年5月31日である旨主張するが、本件会社の事業はこの時点では継続していたのであり、この時点において明示的に雇用契約の解除を行ったという客観的事実もない。したがって、この時点をもって雇用が終了したと考えるのは適当ではなく、雇用の終了の時点は、事業が閉鎖された時点、すなわち審査請求人の基準退職日は令和6年6月30日と認められ、賃確令4条2項より、本件の確認の対象となる未払賃金の額は、令和5年12月30日以降に支払期日が到来したものが要件となり、同月5日が支払期日の賃金は対象とはならない。

- (4) 本件では、令和5年11月16日に調停が確定した本件労働審判以降、審査請求人は長期間、自ら本件会社に対して就業の打診をしておらず、本件会社からも審査請求人に対する連絡がなく、処分庁が弁明するとおり、このことだけをもって、審査請求人の「意思に反して、就業が拒否」されたものとは認められず、さらに、本件労働審判以降、審査請求人が本件会社の代表者から休業を命じられたことを認めるに足りる事情も見当たらない上、本件会社が審査請求人の就業を拒否した具体的事実も認められない

ことから、労働基準法26条の休業手当の支払に該当する「休業」には該当せず、立替払の対象となる賃金は発生していないと考えられる。

(5) そうすると、審査請求人の本件会社での最後の勤務は、令和5年4月16日であり、審査請求人は同日より後は自宅待機となり、本件会社の業務を行っていない旨申し立てしているところ、審査請求人の意思に反して就業が拒否された事情はなく、本件会社の代表者から休業を命じられた事情も見当たらないため、本件確認申請の対象となる未払賃金である定期賃金の支払期日の令和6年1月5日から同年6月5日までの間において、本件会社の審査請求人に対する自宅待機の業務指示があったことを確認することができないことから、審査請求人の自宅待機中の業務が本件会社の指揮管理下の労働に当たるとはいえない。

(6) 一方、審査請求人は、本件とは別の未払賃金の立替払事業に係る不認定処分事件を引用し、本件審査請求はこの引用事件に類似しているので審査請求人は労働契約上の権利を有し賃金請求権を失われない旨等を主張している。

しかしながら、処分庁が弁明するとおり、審査請求人は本件確認申請の対象となる全期間に本件会社での労働を行っていないため、所定賃金の支払は生じない上、労働基準法26条の休業手当が支払われるべき使用者の責に帰すべき事由による休業にも該当しないことから、審査請求人の主張は採用できない。

また、審査請求人は、使用者側に対する業務指示の確認方法がなかったため本件労働審判の申立てにより、雇用契約上の権利が認められたので、審査請求人の自宅勤務の業務は使用者側の指揮管理下の労働に当たる旨主張している。

しかしながら、処分庁が弁明するとおり、本件確認申請の確認対象となる期間は、基準退職日の6月前の令和5年12月30日以降に支払期日が到来した賃金についてであり、本件労働審判において審査請求人に対する賃金請求権の確定した期間と重複していないことから、本件労働審判を根拠に未払賃金立替払制度の未払賃金総額を判断することはできない。

(7) その他、審査請求の理由及び反論書において、審査請求人の主張を客観的に裏付ける資料等は見当たらず、本件不認定処分を覆すような新たな主張及び事情も見受けられない。

4 以上のとおり、本件不認定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

(1) 本件確認申請は、審査請求人が、令和6年5月31日に退職したとして支払期日が令和5年12月5日から令和6年6月5日までの未払賃金の確認を求めるものであるところ、本件不確認処分は、①審査請求人の基準退職日は、本件会社が事業閉鎖し雇用契約が終了した同年6月30日であると認められることから、支払期日が令和5年12月5日の未払賃金については、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たものとは認められないこと、②審査請求人が本件会社で最後に業務に従事したのは同年4月16日であり、支払期日が令和6年1月5日から同年6月5日までの未払賃金については、未払賃金の額を確認できる客観的資料がないことを理由としてされたものである。

(2) 上記(1)①について検討する。

ア 審査請求人は、処分庁の聴取に対し、要旨以下のとおり申述している。

令和5年4月12日に本件会社の代表者から電話で解雇を言い渡されたため、本件労働審判による地位確認請求の申立てを行ったところ、本件会社の代表者は審判に欠席していたが、同年11月16日の審判において、審査請求人が、本件会社に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることが確認された。

審査請求人が最後に本件会社に出勤し、業務を行ったのは、令和5年4月16日であり、本件労働審判後は、休業させられていると認識し、自宅で待機していた。

本件労働審判後、本件会社における審査請求人の勤務について、本件会社の代表者から審査請求人に対する連絡はなく、審査請求人からも本件会社の代表者に連絡していない。

その後、本件会社は令和6年5月で営業を停止したという話を聞いたので、本件会社が事業活動を行っていたのは同月末までであると考え、審査請求人の基準退職日は、同月31日とした。

イ 本件会社の元従業員は、処分庁の聴取に対し、要旨以下のとおり申述

している。

本件会社の代表者が、令和6年5月31日で廃業すると決めたため、処理を行っていたが、同日に完全に廃業することはできず、同年6月30日付けで本件会社の労働者は全員退職した。したがって、本件会社の廃業日は令和6年6月30日である。

審査請求人が、本件会社の労働者であったかどうか分からない。

ウ 本件会社の廃業等届出書は、令和6年7月9日に受理されていることが確認できる（D都道府県警察本部交通部交通企画課長回答）。

エ 処分庁は、本件労働審判後、審査請求人の雇用関係が継続しているか否かについて、本件会社の代表者からの聴取を実施していないが、上記アのとおり、本件会社の代表者から審査請求人に対し、解雇の意思表示がされた事実は認められない（審査請求人聴取書）。

オ その他、一件記録をみても、審査請求人の雇用関係が、本件労働審判後終了したと認められる証拠書類は見当たらない。

カ 上記アからオまでによれば、審査請求人の本件会社との雇用契約は、本件会社が事業閉鎖した令和6年6月30日まで継続していたと認められることから、審査請求人の基準退職日は同日であると認められる。

キ 賃確令4条2項により、支払期日後まだ支払われていない賃金とは、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ところ、本件で確認の対象となる未払賃金の額は、令和6年6月30日の6か月前の日である令和5年12月30日以降に支払期日が到来したものが対象となることから、支払期日が同月5日の未払賃金は、対象とは認められない。

（3）上記（1）②について検討する。

審査請求人は、上記（2）アのとおり、最後に本件会社に出勤し、業務を行っていたのは、令和5年4月16日であり、本件労働審判後は、休業させられていると認識し、自宅で待機していた旨主張する。このため、当該待機が、労働基準法26条に規定する休業手当が支払われるべき使用者の責に帰すべき事由による休業に該当するかについて検討する。

なお、労働基準法26条の休業手当は、同法11条及び24条2項の賃金に該当する。

この労働基準法26条の休業手当の支払に該当する「休業」とは、労働

者が労働契約に従って労働の用意をなし、しかも労働の意思をもっているにもかかわらず、その給付の実現が拒否され、又は不可能となった場合をいい、特定の労働者に対して、その意思に反して、就労を拒否するような場合も含まれる（厚生労働省労働基準局編「労働基準法上（令和３年版）」３８５頁参照）。

本件では、一件記録をみても、審査請求人が令和６年１１月１６日の本件労働審判以降本件会社の代表者から休業を命じられた（待機させられていた）事実は認められず、また、本件会社が審査請求人の就労を拒否した具体的な事実も認められないことから、審査請求人による自宅待機は、使用者の責に帰すべき事由による休業に該当せず、審査請求人に対する休業手当（支払期日が令和６年１月５日から同年６月５日まで）が未払であるとは認められない。

（４）審査請求人のその他の主張について

審査請求人は、本件労働審判により、令和５年９月までは本件会社に審査請求人に対する賃金の支払義務があると認められており、再度同年１０月以降について労働審判を申し立てれば、同じ結果になると思われる旨主張するが、審査請求人独自の主張であって、採用することができない。また、その他の主張についても上記（２）及び（３）の判断を左右しない。

（５）上記（２）から（４）までで検討したところによれば、本件不確認処分が違法又は不当であるとは認められない。

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