

令和7年度答申第73号
令和8年1月20日

諮問番号 令和7年度諮問第118号（令和7年11月26日諮問）及び第121号（同月28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2件

答 申 書

審査請求人X₁及び審査請求人X₂からの各審査請求に関する上記審査庁の各諮問に対し、次のとおり答申する。

結 論

本件の各審査請求は棄却すべきである旨の各諮問に係る判断は、
いずれも妥当とはいえない。

理 由

第1 事案の概要

1 本件の各審査請求の骨子

本件は、審査請求人X₁及び審査請求人X₂（以下「審査請求人両名」という。）が同一事業場についてそれぞれ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「本件各確認申請」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各不確認処分（以下「本件各不確認処分」という。）をしたところ、審査請求人両名がこれを不服として各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1項は、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し、同条は、この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他

名称のいかんを問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいう旨規定する。

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つた場合において、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、労基法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(1)の「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つ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つて、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の額の総額をいうものとされ、当該総額が2万円未満であるものを除くとされてい

る（賃確令4条2項）。

(6) 労基法41条は、第4章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、同条各号の一に該当する労働者については適用しない旨規定し、同条2号は、事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者を掲げる。

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) 審査請求人両名は、B社（以下「本件会社」という。）の労働者であつたが、令和5年8月20日、退職した。

（各確認申請書）

(2) 処分庁は、令和6年9月3日、本件会社について、前記2（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。

（各確認申請書）

(3) 審査請求人X₁は、令和6年10月30日、処分庁に対し、令和5年8月20日を基準退職日として、支払期日が同年3月25日から同年8月25日までの定期賃金107万1759円（割増賃金のみ）及び支払期日が同月20日の退職手当700万円が未払であること等の確認を求める確認申請（以下「本件確認申請1」という。）をした。

（審査請求人X₁に係る確認申請書、審査請求人X₁に係る不確認通知書）

(4) 審査請求人X₂は、令和6年10月30日、処分庁に対し、令和5年8月20日を基準退職日として、支払期日が同年3月25日から同年8月25日までの定期賃金124万5006円（割増賃金のみ）及び支払期日が同月25日の退職手当700万円が未払であること等の確認を求める確認申請（以下「本件確認申請2」という。）をした。

（審査請求人X₂に係る確認申請書）

(5) 処分庁は、令和7年3月31日付で、本件各確認申請に対し、各不確認通知書の事項欄に「⑧未払賃金の額」と記載した上で、理由欄に「①労働基準法第41条の管理監督者に該当するため」及び「②株式譲渡契約に基づくものであり、労働の対償としての賃金ではないため」との理由を付して、本件各不確認処分（以下本件確認申請1に係る不確認処分を「本件不確認処分1」といい、本件確認申請2に係る不確認処分を「本件不確認処分2」という。）をした。

(各不確認通知書)

(6) 審査請求人両名は、令和7年7月24日、審査庁に対し、本件各不確認処分を不服として、それぞれ審査請求（以下本件不確認処分1に係る審査請求を「本件審査請求1」といい、本件不確認処分2に係る審査請求を「本件審査請求2」といい、併せて「本件各審査請求」という。）をした。

(審査請求書、封筒)

(7) 審査庁は、本件審査請求1については令和7年11月26日に、本件審査請求2については同月28日に、当審査会に対し、本件各審査請求を棄却すべきであるとして、本件各諮問をした。

(各諮問書、各諮問説明書)

4 審査請求人両名の主張の要旨

(1) 各審査請求書

審査請求人両名が、令和5年2月21日から同年8月20日まで働いた証拠としてタイムカードがあるにもかかわらず、時間外労働手当が支払われなかつた。実際には管理監督者の立場になかつたのに、管理監督者ではないと言い切れないとの理由で、処分庁が時間外労働手当を認めてくれなかつたことが不服であるから、本件各不確認処分の再審査を求める。

(2) 各反論書及び各主張書面

ア 採用・解雇の権限について

本件会社の代表取締役C（以下「本件代表取締役」という。）が本人の報酬や役員の追加も決定しており、労働者の昇給や解雇の指示も本件代表取締役が行っている。

イ 人事考課について

本件代表取締役から労働者ごとの営業実績を出してほしいとの依頼はあつたが、本件会社は労働者が少なく（審査請求人両名以外には正社員1名（以下「本件正社員」という。）及びパートタイム労働者1名）、営業・製造・事務などの肩書に関係なく全員が営業・製造などの業務を行つており、実際に注文を受けた者が担当者となるため、個人の営業実績の提出は難しいと伝えていた。ただ、本件正社員が1人で売出しに行くときは、個人の売上実績として明確なため、審査請求人X₁が本件代表取締役に報告していた。

他の労働者の面談や評価は行っておらず、人事考課に関与する立場になく、本件代表取締役からの指示等を他の労働者に伝達するにすぎなか

ったし、実際に人事考課に関与した事実はない。

ウ 労働時間の管理について

(ア) 審査請求人X₁について

本件代表取締役からは、本件正社員に有給休暇を取得させるよう指示があったのでその旨本件正社員には伝えたが、そもそも年間最低5日取得は義務付けられているため、管理していなくても、本件正社員が労働者の権利として自主的に取得している。

株式譲渡（令和2年3月26日付け。本件会社に係るもの。以下同じ。）前から経理担当として給与計算を任されており、本件代表取締役から、賃金台帳を送るよう指示があったため、そのとおりにしていた。

労働時間管理も本件代表取締役からの指示があり、それを他の労働者に伝えているだけである。

遅刻や早退については、本件会社の用事での資材購入後の出勤や体調不良による通院後の出勤でも、賃金控除はしないで良いと株式譲渡前の代表取締役から言われており、以前と同じ給与計算の仕方をしていた。本件正社員も同じ計算方法であった。

(イ) 審査請求人X₂について

タイムカードでの出退勤について、管理を任せられた事実はなく勤怠管理に関与していない。ホームセンターや外注先に直行してからの出勤は、業務上の都合であって個人の都合ではない。入社時から慣例的に時間短縮の目的で立場に關係なく行われてきた方法であり、本件代表取締役からは、いつ購入に行くか等の報告は求められていない。賃金控除については給与の計算等に関わったことがないため把握していない。

(ウ) 審査請求人両名について

本件会社では、入社当時から、有給申請や勤怠届を提出する習慣がなく、口頭で、その場にいる者に伝達すれば足り、管理者に報告する必要もないというのが慣例であった。これについては、本件代表取締役からも特に指示がなかったため、従前と同様の流れとなっていた。審査請求人両名が休暇の取得等について、本件正社員に伝えることもあった。

エ 賃金などの待遇について

入社してから長年の間に（審査請求人X₁については22年以上、審査請求人X₂については約14年）徐々に昇給した結果で、株式譲渡前から賃金は変わっておらず、立場等により優遇されたものではない。本件正

社員は、公務員や一般企業でも昇給が停止されていく年齢での入社であったため、単に勤続年数で比較するのは妥当ではない。

また、残業代についても、本件代表取締役からは、残業は禁止という指示があった。

オ 事業場内での労働実態に関する決定権について

(ア) 審査請求人X₁について

本件代表取締役は、審査請求人両名に任せていると言っているが、夏季休暇及び年末年始休暇の日程報告を怠った際、勝手に決めるなど叱られ、結局、その休暇の日程は本件代表取締役が決定した。また、本件代表取締役が年末年始休暇の日程を提案してきたが、その日程は現場の業務に支障が出て残業が増える可能性が高かったことから、指示に沿う形で日程を再調整して提出した。

商品の仕入れについては、本件代表取締役に報告し、決裁が下りてから発注しており、自分の裁量では発注できない。

(イ) 審査請求人X₂について

本件会社においてインターネットのサイト管理を行っていたのは事実だが、商品のページ作成及び出荷担当への取次ぎや、サイトを工夫して売上げの向上を図っていた程度で、対面販売における店員と同じ立場であった。セールのタイミング、販売価格の操作・戦略、集客オプションの申込み・運用は、本件代表取締役が行っていた。したがって、サイト管理をすることで決定権があると判断するのは妥当ではない。なお、令和7年3月14日付け電話録取書に、インターネットのサイト管理について「方法さえ分かればあとは自分一人で運営が可能でした」との回答があるが、これは認識の間違いで、実際は一人では運営できなかった。

本件会社の事業撤退について、本件代表取締役は取締役である審査請求人X₂に相談したが事業継続の意思がなかったなどとあるが、実際は、相談ではなく、突然選択を迫られただけであった。インターネット販売の業務や雑務が増えて手が回らないと以前より何度も伝えていたにもかかわらず、審査請求人X₁は給与減額が原因で退職することとなり、審査請求人X₂と本件正社員だけでは現実的に継続できる状況ではなかった。審査請求人X₂は、事業は継続した方がよいが人員の確保が必要であるという考えとともに本件会社の清算については判断する立場ではないと返答し、最終的に本件代表取締役が事業撤退の決定を

したのである。

(ウ) 審査請求人両名について

本件会社の業務に係る見積金額の承認、返品の取扱い、値引きの決定及びクレーム対応等については現場に任せていたとあるが、返品及びクレーム品については、本件代表取締役に対して、顧客への対応を口頭で説明していた。そして、本件代表取締役からは、返品された商品はB品として販売するよう指示も受けていた。

カ 通勤面の優遇について

通勤面の優遇とあるが、入社前から本件会社の所在地は変わっておらず、通勤手段も株式譲渡前から何も変わっていない。

キ 退職手当について

本件会社は就業規則の届出はしていなかったが、過去に支払われている実績がある。その事実は過去の支払明細や振込履歴等からも明らかになる。本件においては役員慰労退職金ではなく退職金として求めているものである。

株式譲渡前、審査請求人X₁は、当時の代表者の依頼で経理として退職金の支払を行っており、勤続5年以上の直近退職者に退職金が支払われた事実がある。

第2 審査庁の各諮問に係る判断

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、労基法41条の管理監督者に該当するため等の理由から本件各不確認処分を行ったことに対し、審査請求人両名は、タイムカードがあるにもかかわらず、時間外労働手当が支払われない件について、實際には管理監督者の立場になかったが、管理監督者ではないと言い切れないとの理由で処分庁が認めてくれなかつた旨等を主張している。そこで、審査請求人両名が管理監督者に該当すること等について判断する必要があり、審査請求人両名の本件会社における立場、権限、待遇あるいは責務について以下のとおり検討する。

2 本件に関しては、以下の事実が認められる。

(1) まず、審査請求人両名の他の労働者への労務管理等に係る役割や本件会社における権限等についてみると、本件代表取締役は年に1回程度しか出社しないことなどの事情から、労働者の出退勤管理について審査請求人両名に任せており、審査請求人X₁による労働時間の集計、これを基にした賃金台帳

の作成、本件代表取締役へのメール報告によって、毎月の各労働者の賃金額が決定されていたものである。本件代表取締役は、審査請求人X₁から毎月の総労働時間や時間外労働等の報告も受けておらず、労働時間管理から賃金支払額の決定まで審査請求人X₁の役割は大きいものといえる。

また、本件代表取締役は、年次有給休暇の管理について審査請求人両名に任せていた旨、休暇取得の指導勧奨も頼んでいた旨申し立てており、審査請求人X₁は他の労働者の年次有給休暇の管理も申請段階から全て一任されていた。

さらに、本件代表取締役は、審査請求人両名に対して、その他の労働者2名の査定に当たり営業成績等を数値化したもの求めたものの、売上の区別が難しいことを理由に断られた旨、個人面談による働きぶりの把握とその報告をお願いしたものの報告はなされなかつた旨を申し立てており、審査請求人両名は他の労働者の人事考課に関わる立場であったこと、加えて、本件会社に常駐しない本件代表取締役からの考課方法に係る指示に応諾しないことをも許容される立場でもあったことがうかがえた。

審査請求人両名は現場における見積金額の承認や返品の取扱い、値引きの決定、クレーム対応その他イレギュラー対応等現場で判断しなければならないことは、本件代表取締役から全て任せられていたもので、本件会社の運営におけるその役割は他の者に任せることのできない、重要なものであったといえる。また、審査請求人X₂は、取引先から部品を納品させ、その加工販売の全てを一任されていたことなどをみると、取引先と一切話したことがなく対法人は審査請求人X₂に任せたとし、本件会社の鍵も保有していないと申し立てる本件代表取締役から委ねられた、本件会社の運営におけるその役割と権限は大きいといえる。

この点について、令和5年7月20日付けの「事業継続確認メール」をみると、当時、本件代表取締役が、釣具事業からの撤退の可否について、審査請求人X₂に対して判断を委ねる旨の記載が認められ、令和6年7月24日付け本件代表取締役の聴取書及び令和7年3月25日付け本件代表取締役の電話録取書において、取締役である審査請求人X₂には事業の継続意思を確認したが、審査請求人X₂のその意思が見受けられず撤退に至った旨、そもそも一般労働者には事業に参画する権限がないことから意思確認は行っていない旨の記載が認められた。加えて、審査請求人X₂に係る反論書添付の令和5年8月1日付けメールをみると、事業撤退が決まった後に、本件代表

取締役は、審査請求人両名等に対して、要旨、発注済の商品について商品内容、商品額とその支払状況及び納期等について詳細連絡を求める、締日、支払日、手形取引の有無及び当該手形の送付状況の共有、各契約解除時の立会要否の教示等を求めており、本件代表取締役自身では取引先とのやり取りを始め本件会社事業の把握が十分にはできておらず、実態として審査請求人両名の事業活動の裁量の大きさがうかがえるものであった。

審査請求人両名について、裁量、権限を有していないことをうかがわせるような、明確に上司の判断を仰いだ決裁書類等の資料は見当たらない。

(2) 次に、労働時間を始め、審査請求人両名が本件会社より受ける勤務管理等の状況をみると、所定労働時間が9時から18時であるところ、審査請求人X₁は9時30分や12時50分など（令和5年度4月度、同年7月度など）に、審査請求人X₂は10時30分や11時など（令和4年度8月度、同年10月度など）に出勤しているものの賃金台帳からは賃金控除は認められなかった。

この点、審査請求人X₁は、「1時間以上遅れて出勤している日もあったかと思います。このような日については、病院に行ってから出勤していたと思います。このような場合に代表者に対して事前に、又は事後に報告はしていました。理由は昔のことなのであまり覚えていませんが、代表者は職場に来ませんし、実際に業務を行うメンバーに伝えていれば業務が滞ることはないので、同僚にのみ伝えていたのだと思います。」と申し立て、審査請求人X₂は、「日によっては1時間以上遅れて出勤している日もありますが、これは確かホームセンターでネジなどの資材を購入してから出勤していましたり、渋滞に巻き込まれたりしたことによるものだったと思います。このとき、資材購入の許可は事前に代表者の許可を得ていましたが、所定の始業时刻を過ぎて出勤することは代表者には伝えていませんでした。X₁さんなど、職場にいる人には伝えていました。遅れることを代表者に伝えていなかつた理由はあまり覚えていませんが、代表者は事業場にはいませんでしたし、報告する必要はないと考えていたのだと思います。」と申し立てている。

また、休暇取得時についてみると、審査請求人両名は夏季休暇取得の際は事前連絡するように指示され、連絡が無ければ無断欠勤とみなすと注意されたことを申し立てているところ、本件代表取締役からは自分が年に1回程度しか本件会社に出社しないため、現場を任せている審査請求人両名の長期休暇取得の連絡がなければ、全く現場の状況が把握できず、状況確認のため

に連絡するようには伝えたが、取引先との兼ね合いもあるだろうから、審査請求人両名に夏季休暇及び年末年始休暇の日数は任せていたこと、実際には本件代表取締役が年末年始休暇の取得日を提案したものの審査請求人両名に断られ、本人達自身で決めていたこともあった旨申し立てており、取引先とのやり取り等現場の切り盛りを一任している実情から、取得日の報告は格別、審査請求人両名の休暇取得についての裁量は大きく、本件代表取締役の指示命令も及び難いものであったのが実情であったことがうかがえる。また、欠勤控除がなされた事実も確認できない。

こうしたことからは、審査請求人両名は、本件会社において労働時間等には左右されない立場の者であったと認められる。

(3) 賃金等の待遇について、審査請求人X₁又は審査請求人X₂と、本件代表取締役及び本件正社員の計3名の賃金（又は報酬）をそれぞれ比較したところ、審査請求人X₁の賃金は、本件代表取締役の2.8倍、本件正社員の1.95倍であり、審査請求人X₂の賃金は、本件代表取締役の2.53倍、本件正社員の1.76倍であった。

次に賃金の取扱いについてみると、審査請求人両名は、本件代表取締役からは残業代は払わないから所定労働時間内に業務を終わらせるように指示があり、他の労働者も含めて割増賃金の請求は行っていなかった旨申し立てているところ、本件代表取締役は、令和6年7月24日付け本件代表取締役の聴取書及び令和7年3月25日付け本件代表取締役の電話録取書において、要旨、一般的に所定労働時間内で業務を完遂するようにお願いしたことはあっても、残業代を支払わないとは一切言ったことはないこと、各労働者の月々の労働時間を知らず賃金計算は行えず、審査請求人X₁の報告をもらうだけであったこと、審査請求人両名については取締役であることから残業代は支給対象ではないが、他の労働者については残業代の報告があれば支払っていたことを申し立てており、双方の申立てからは、審査請求人X₁の賃金額の決定に係る裁量が大きいこととともに、本件会社としては審査請求人両名と一般労働者との賃金の取扱いに明確に区分がなされていたことが認められる。

また、審査請求人両名の通勤に係る一般労働者との取扱いの違いについて、審査請求人X₂は、通勤手段は株式譲渡前から変更しておらず、何を指して優遇としているか不明であると申し立てている。この点、令和7年2月27日付け本件代表取締役の回答書によれば、要旨、本件会社では、他の一

般労働者は電車通勤のところ、審査請求人両名は車通勤が認められ、駐車場代の請求もなされておらず、外形象的には取扱いに差異がある。

(4) 閉鎖事項全部証明書をみると、審査請求人X₁は、平成23年10月21日から令和5年8月20日（退職日）までの間、取締役に就任している事実が認められ、令和元年8月16日から本件代表取締役に交代する令和3年3月30日までの間、代表権も有していたことが登記されている。

また、審査請求人X₂は、本件代表取締役が本件会社の取締役に就任する約1年前の令和元年10月10日から審査請求人が退職する令和5年8月20日までの間、取締役に就任している事実が認められる。

(5) 審査請求人両名が申し立てる退職金額の700万円についてみると、株式譲渡契約書第8条（役員の待遇）第2項において、要旨、売主2名に対して、本件会社の役員を退任する時に、役員退職慰労金として、それぞれ、700万円を支給させるものとすると規定している。当該契約書は、本件会社の株を保有する審査請求人両名を含む3名がその発行済株式の全部を譲渡する際に交わされた契約書であり、同条第1項に、要旨、売主2（注：審査請求人X₁）及び売主3（注：審査請求人X₂）は本件会社の代表取締役及び取締役に留任し、譲渡後1年間は譲渡前までの待遇と同条件で就任させるとあり、当時、代表取締役という役員の立場であった審査請求人X₁及び取締役という役員の立場であった審査請求人X₂が交わした契約にあるもので、労働者に対する退職金とは性格の異なるもので、未払賃金立替払事業の対象にはならない。なお、同契約書第8条は上記のとおり役員の待遇を、第9条は従業員の雇用条件について約した内容となっており、役員と従業員の待遇は明確に分けられていることが認められる。

このほか、本件会社における退職金制度の存在を認める資料は見当たらず、本件代表取締役は当該制度がなかった旨申し立てている。

3 本件各審査請求の論点は、上記1で記載したとおり、審査請求人両名が管理監督者に該当すること等についてであるから、労基法41条の管理監督者に該当するか否かである。

(1) 本件会社において審査請求人X₁は、上記2（1）から（4）までのとおり、本件会社の労働者の労働時間を管理し、人事考課を始め労務管理について経営者と一体的な立場にあったとみるのが妥当であり、また賃金額等の待遇も加味すると、管理監督者ではないとの審査請求人X₁の申立てを認めるることはできない。

- (2) 本件会社において審査請求人X₂は、上記2（1）から（4）までのとおり、重要な職務、相応の権限と責任を有し、労務管理等について経営者と一体的な立場にあったとみるのが妥当であり、また勤務態様、賃金額等の待遇も加味すると、管理監督者ではないとの審査請求人X₂の申立てを認めることはできない。
- (3) 退職金については、上記2（5）のとおり、株式譲渡契約書第8条は役員の処遇について規定されているものであり、金700万円を支給する旨は役員退職慰労金として記載されているものであって、労働者を対象としたものではない。このほか、審査請求人両名が求める退職金支給の根拠となる制度等も認められなかった。
- 4 上記3のとおり、本件各不確認処分に違法又は不当な点は認められず、本件各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 本件各諮問に至るまでの一連の手続について
本件各審査請求から本件各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 本件各不確認処分の違法性又は不当性について
 - (1) 本件各確認申請は、審査請求人両名が、令和5年3月25日支払分から同年8月25日支払分までの定期賃金（割増賃金のみ。対象となる労働日は、同年2月21日から同年8月20日までの期間（以下「本件対象期間」という。）に係るもの）及び退職手当700万円の確認を求めるものであるところ、本件各不確認処分は、「①労働基準法第41条の管理監督者に該当するため」及び「②株式譲渡契約に基づくものであり、労働の対償としての賃金ではないため」との理由によりされたものである。
 - (2) 審査請求人両名の労働者性について
 - ア 審査請求人両名は、本件会社の取締役であるところ、処分庁及び審査庁は、審査請求人両名が賃確法2条2項の労働者であることを前提に、下記（3）の判断を行っているため、まず、審査請求人両名の労働者性について検討する。
 - イ 本件会社の閉鎖事項全部証明書によれば、審査請求人X₁は、平成23年10月21日から令和5年8月20日まで取締役であり、その内、令和元年8月16日から令和3年3月30日まで代表取締役であった者である。また、審査請求人X₂は、令和元年10月10日から令和5年8月

20日まで取締役であった者である。

よって、審査請求人両名は、本件対象期間においては、代表権のない取締役であったことが認められる。

本件会社は取締役会設置会社でないため、定款に別段の定めがある場合を除き、各取締役が業務執行権を有することになる（会社法（平成17年法律第86号）348条1項）。本件会社には、代表取締役のほか複数の取締役が選任されているところ、業務執行権につき、取締役間でいかなる分担がされていたか、一件記録からは明らかではない。また、審査請求人両名の取締役としての報酬等についての定款又は株主総会の決議による定めの有無及び内容についても、一件記録からは明らかではない。

ウ 審査請求人両名は、本件対象期間中、登記簿上の取締役ではあったが、その実態は労働者であった旨主張する。

本件対象期間中、審査請求人が取締役としていかなる権限を有し、いかなる業務を担当していたのか（審査請求人の本件会社における業務遂行が取締役としてのものなのか、労働者としてのものなのか）、一件記録上明らかではないが、他方で、審査請求人両名から提出された複数のメールによれば、本件代表取締役から審査請求人両名に対して一定の業務指示があり、指揮監督関係にあったことをうかがわせる事情も認められる。

以上から、審査請求人両名の労働者性を否定することは困難であり、審査請求人両名は賃雇法2条2項の労働者であると認められる。

（3）審査請求人両名の管理監督者性について

ア 労基法41条2号は、事業の種類にかかわらず、監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者を労働時間等に関する規定の適用対象から除外しているが、その趣旨は、これらの者が、経営者と一体的な立場にあり、労働時間等に関する規制を超えて労働することが要請されるような重要な職務と責任を持ち、職務の性質上、通常の労働者と同様の労働時間規制になじまない一方、出退社についてある程度の自由裁量があり、賃金等の待遇を含め、労働時間等に関する規制を外しても保護に欠けるところのないものと考えられることによるものであると解される。

このような労基法の趣旨に鑑みると、管理監督者に該当するか否かの

判断に当たっては、当該労働者が、①経営者と一体的な立場にあり、労働時間等に関する規制を超えて労働することが要請されるような重要な職務と責任を有しているか、②出退社や勤務時間について厳格な制限を受けておらず、ある程度の自由裁量が認められているか、③時間外労働割増賃金等が支給されない代わりにそれに見合った待遇を受けているかといった要素を総合的に考慮して判断するのが相当である。

イ 経営者と一体的な立場にあり、労働時間等に関する規制を超えて労働することが要請されるような重要な職務と責任を有しているか

(ア) 審査請求人X₁の職務内容について

審査請求人X₁は、本件会社の労働者の労働時間管理や給与計算を行い、本件代表取締役に対して報告を行っていたことが認められる（令和6年7月24日付け本件代表取締役の聴取書、同年12月6日付け審査請求人X₁の聴取書）。

また、審査請求人X₁は、商品の出荷、商品の組立て、経理業務を担当していたところ、日用品等備品の購入やリース契約は、その都度、本件代表取締役から許可を得ており、預金口座の管理は本件代表取締役が行い、取引先等への支払は、審査請求人X₁から本件代表取締役に依頼して実施していたことが認められる（審査請求人X₁から本件代表取締役宛てのメール（令和2年11月20日付け、同年12月1日付け、令和3年2月18日付け、同年3月19日付け、同年7月8日付け、令和4年2月18日付け、令和5年4月10日付け、同年6月7日付け、同月20日付け）、本件代表取締役から審査請求人X₁宛てのメール（令和2年11月24日付け、同年12月2日付け、令和3年2月18日付け、同年3月19日付け、同年7月8日付け、令和4年2月18日付け）、令和7年2月27日付け本件代表取締役の回答書、令和6年12月6日付け審査請求人X₁の聴取書、令和7年1月29日付け審査請求人X₁の電話録取書）。

さらに、審査請求人X₁は、展示会への出展につき、本件代表取締役に指示を仰ぎ、参加を見送るよう指示を受けたこと、本件代表取締役から商品の廃番指示を受けたこと等が認められる（審査請求人X₁から本件代表取締役宛てのメール（令和2年11月6日付け、令和5年6月27日付け）、本件代表取締役から審査請求人X₁宛てのメール（令和2年11月6日付け、令和4年4月12日付け、令和5年6月29日付け）、

同月 25 日付け)、本件代表取締役から審査請求人両名宛てのメール(令和3年7月21日付け)。

(イ) 審査請求人X₂の職務内容について

審査請求人X₂は、商品の出荷、商品の組立て、本件会社のインターネットサイトの管理を担当していたところ、展示会への出展やインターネット販売における商品の価格設定等について、本件代表取締役に対して、指示を仰ぎ、職務を遂行していたこと、日用品等の購入等はその都度、本件代表取締役から許可を得ていたことが認められる(審査請求人X₂から本件代表取締役宛てのメール(令和3年4月13日付け、同年12月14日付け、令和5年7月28日付け)、本件代表取締役から審査請求人X₂宛てのメール(令和3年4月13日付け、令和5年7月28日付け)、令和6年12月16日付け審査請求人X₂の聴取書、令和7年1月29日付け審査請求人X₂の電話録取書、本件代表取締役から審査請求人両名宛てのメール(令和3年7月21日付け))。

(ウ) 人事考課について

本件代表取締役は、審査請求人両名に対して、他の労働者2名の昇給などの査定に当たって営業成績等を数値化したものを求めたものの、売上の区別が難しいことを理由に断られた旨、また各労働者との個人面談にて働きぶりを報告するよう依頼しても報告はなかつた旨申し立てている(令和7年3月25日付け本件代表取締役の電話録取書)が、審査請求人両名が、実際に他の労働者の営業成績等を評価した事実は認められず、審査請求人両名が他の労働者の人事考課を行っていたとまでは認められない。

(エ) 見積金額の承認、返品の取扱い、値引きの決定、クレーム対応その他のイレギュラー対応について

審査庁は、本件代表取締役の申述(令和7年2月27日付け本件代表取締役の回答書)に基づき、審査請求人両名は、これらの業務について、本件代表取締役から一任されていた旨主張する。

しかしながら、審査請求人両名から提出されたメールによれば、本件代表取締役が審査請求人X₁に対し、在庫品の処分や返品の対応について、指示しており、審査請求人両名が本件代表取締役の判断に基づいて業務遂行したことをうかがわせる事実も存在するから、審査請求人両名が上記事項につき一任されていたとまでは認められない(本件代表取締

役から審査請求人X₁宛てのメール（令和4年4月12日付け）、本件代表取締役から審査請求人X₂宛てのメール（日付不明））。

(オ) 事業撤退の判断について

本件代表取締役は、審査請求人X₂に対し、本件会社の事業継続についての意思確認をメールにて行い、審査請求人X₂は、「会社のことを考えると継続すべきではないかと思います」、「継続する場合には（略）人員確保をお願いします」、「会社清算につきましても、私が判断する立場ではありませんので、ご判断をお願いします」との返信をしたところ、その後、本件会社は事業撤退をした事実が認められる（本件代表取締役から審査請求人X₂宛てのメール（令和5年7月20日付け）、審査請求人X₂から本件代表取締役宛てのメール（同月31日付け）、本件代表取締役から審査請求人両名宛てのメール（同年8月1日付け））。審査請求人X₂の返信は、上記のとおり事業継続の意思がないと判断される内容ではないから、取締役であった審査請求人X₂に事業継続の意思がなかったため事業撤退に至った旨の本件代表取締役の申立て（本件代表取締役の聴取書（令和6年7月24日付け））は事実に反する。このような経緯からすれば、本件代表取締役が審査請求人X₂に対して事業撤退に係る意思確認をしたことのみをもって、審査請求人X₂が、本件会社に係る事業の運営に意見できる立場にあったとは認められない。

審査庁は、事業撤退が決まった後に、本件代表取締役が審査請求人両名に各種情報共有を求めるメールを送信している事実から、審査請求人両名の事業活動の裁量の大きさがうかがえるなどと主張するが、同メールは、審査請求人両名に対して、事業撤退に当たっての事実確認をしたにすぎないとも理解できる上、前記（ア）、（イ）及び（エ）のとおり、審査請求人両名が本件代表取締役に許可を得ていた、あるいは指示を仰いでいた事実を考慮していない点で、相当でない。

(カ) 本件会社における審査請求人両名の職務及び責任の範囲について

A 一件記録からは、本件会社において、経営方針をどのように決定していたのか、審査請求人両名が会社運営にどのように関与していたのかが明らかではなく、また、組織内の決裁及び報告の体制等についても明らかではない。

B この点について、審査請求人両名以外の本件会社の取締役2名から、本件会社の業務上の意思決定方法や決裁ルール、業務執行の責任体制

等についての聴取は行われていない（審査庁主張書面）。

C 前記（ア）、（イ）及び（エ）のとおり、審査請求人両名から提出されたメールからは、審査請求人両名が、本件会社に係る日用品等の購入やリース契約、取引先等への支払、展示会への出展参加の可否、商品の廃番、返品等について、本件代表取締役に確認や依頼、指示伺いをしていることが認められるところ、本件代表取締役は、これらの事項について審査請求人両名が具体的にどの程度の権限を有していたかについての説明をしていない（令和7年2月27日付け本件代表取締役の回答書）。

D 審査庁は、これらのメールのやりとり以外に、審査請求人両名について、裁量、権限を有していないことをうかがわせる決裁書類等はない旨主張する。

しかしながら、審査請求人両名から提出されたメールには、審査請求人X₁が本件代表取締役に対して「稟議書」を提出したことをうかがわせる記載があるところ（審査請求人X₁から本件代表取締役宛てのメール（令和4年11月22日付け）、本件代表取締役から審査請求人X₁宛てのメール（日付不明））、一件記録には稟議書は含まれていない。

加えて、審査庁が、審査請求人両名及び本件代表取締役に対し、上記稟議書について説明を求めた形跡は認められない。

E 以上によれば、一件記録からは、審査請求人両名が、本件会社の業務について、いかなる職務と責任を持っていたか確定することができず、経営者と一体的な立場にあったか否か、労働時間等に関する規制を超えて労働することが要請されるような重要な職務と責任を有していたか否かも明らかではないといわざるを得ない。

ウ 出退社や勤務時間について厳格な制限を受けておらず、ある程度の自由裁量が認められているか

(ア) 審査請求人X₁について

所定労働時間が9時から18時であるところ、9時30分や12時50分（令和5年度4月度、同年7月度）に出勤しているものの賃金控除はされていない（審査請求人X₁に係るタイムカード及び賃金台帳）。

(イ) 審査請求人X₂について

所定労働時間が9時から18時であるところ、審査請求人X₂は10

時30分や11時など（令和4年度8月度、同年10月度など）に出勤しているものの賃金控除はされていない（審査請求人X₂に係るタイムカード及び賃金台帳）。

(ウ) 上記取扱いについて、審査請求人両名は、本件代表取締役は職場にいないため、所定始業時刻を過ぎて出勤することは本件代表取締役に報告していなかった等と申し立て、また、そのことは、株式譲渡前から変わりはない旨主張するが、本件代表取締役も、審査請求人両名から遅刻や病欠などの連絡は一切ない旨申し立てている。このように、審査請求人両名が遅刻や欠勤などについて本件代表取締役に報告していないという事実は、出退社や勤務時間について厳格な制限を受けていないことを裏付けるものといえる。

(エ) 以上から、労働時間について厳格な管理がされていたとは認められず、このことは、管理監督者性を強めるものと判断できる。

エ 時間外労働割増賃金等が支給されない代わりにそれに見合った待遇を受けているか

本件会社の令和5年の賃金台帳によると、審査請求人X₁は月42万円、審査請求人X₂は月38万円（役員手当3万円含む）、本件正社員は月21万5000円であり、本件代表取締役の報酬は、月15万円であることが認められる。

以上から、賃金等の待遇について、本件代表取締役や他の月給制の労働者（本件正社員）と比較して高額であり、このことは、管理監督者性を強めるものと判断できる。

オ このように、一件記録からは、そもそも、審査請求人両名が、経営者と一体的な立場にあり、労働時間等に関する規制を超えて労働することが要請されるような重要な職務と責任を有していたかは不明であるといわざるを得ないから、賃金等の待遇等を踏まえても、審査請求人両名が、時間外労働割増賃金等が支給されない管理監督者であると認めることはできない。

(4) 退職手当（退職金）について

立替払の対象となる「賃金」は、労基法11条の賃金（賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのもの）であり、労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確である場合の退職手当は、労基法11条の賃金である

と解されている（昭和22年9月13日付け発基第17号）。

審査請求人両名は、本件各確認申請に当たり証明資料として「株式譲渡契約書」（令和2年3月26日付け）を提出しているところ、当該契約書の第8条（役員の待遇）の2項には、「役員退職慰労金」に係る規定があり、その額は審査請求人両名が主張する退職金の金額と一致している。しかしながら、当該規定は、審査請求人両名を含む3名を売主（注：当時、審査請求人両名は本件会社の株主）、D社（注：現在はE社）を買主とする株式譲渡契約に際し、当該買主が、本件会社に、審査請求人両名の役員退任時に役員退職慰労金を支払わせることを上記の売主との間で約するという内容のものであることから、当該「退職慰労金」は、審査請求人両名が本件会社との間で退職手当について約したものではない上、役員の地位にあることに基づくものであるから、審査請求人両名の労働の対償であるとはいえない。

したがって、審査請求人両名が株式譲渡契約書を根拠として主張する退職手当については、労働の対償として使用者が労働者に支払う賃金には該当せず、未払賃金立替払制度の対象となる未払賃金とは認められない。

また、一件記録を見ても、本件会社には就業規則は存在せず、その他に退職金制度の存在を裏付ける資料もないことから、審査請求人両名が主張する退職手当の存在を認めることはできない。

(5) 以上に照らすと、本件は、上記（2）のとおり、審査請求人両名が賃確法2条2項の労働者であることは首肯できるものの、上記（3）のとおり、審査請求人両名の管理監督者性について調査不十分のまま本件各不確認処分をしたというほかなく、これを是認する審査庁の判断は妥当でない。なお、上記（4）のとおり、退職手当についての審査庁の判断は妥当である。

3 付言

本件各不確認処分の各不確認通知書の備考欄には、「①労働基準法第41条の管理監督者に該当するため」及び「②株式譲渡契約に基づくものであり、労働の対償としての賃金ではないため」と記載されており、①は時間外労働に対する割増賃金、②は退職手当について、それぞれ不確認となる理由であるところ、審査請求人両名は、令和5年8月25日支払分の深夜労働に対する割増賃金も未払賃金であるとして本件各確認申請を行っている。

処分庁は、審査請求人両名が管理監督者であると判断した上で本件各不確認処分を行ったものであるが、管理監督者であっても、労基法37条4項（深夜割増賃金に係る規定）は適用除外されないのであるから、当該深夜労働に対する割増賃金も未払賃金であるとして本件各確認申請を行っている。

る割増賃金が不確認となる理由（未払賃金の総額が2万円未満であるため（賃確令4条2項））についても、本件各不確認処分の各不確認通知書に記載すべきであった。

また、この点につき、諮問説明書及び審理員意見書に何ら記載がなく、審査庁及び審理員が検討した形跡がうかがわれず、検討が不十分であったといわざるを得ない。

4 まとめ

以上によれば、本件各審査請求は棄却すべきである旨の本件各諮問に係る判断は、いずれも妥当とはいえない。

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