令和８年度答申第７０号
令和８年１０月２７日

諮問番号　令和８年度諮問第２３号（令和８年６月２４日諮問）
審 査 庁　厚生労働大臣
事 件 名　働き方改革推進支援助成金交付決定取消処分に関する件

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

本件審査請求については、審査庁において必要な調査検討が尽くされていないから、本件審査請求は棄却すべきであるとの諮問に係る審査庁の判断は、妥当とはいえない。

理　　由

第１　事案の概要

本件は、Ａ労働局長（以下「処分庁」という。）が、審査請求人Ｘ（以下「審査請求人」という。）に対してした働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）（以下「本件助成金」という。）を交付する決定（以下「本件交付決定」という。）について、補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律（昭和３０年法律第１７９号。以下「補助金等適正化法」という。）１７条１項の規定に基づき、その一部を取り消す処分（以下「本件交付決定取消処分」という。）をしたことから、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。

１　関係する法令の定め

（１）補助金等適正化法６条１項は、各省各庁の長は、補助金等の交付の申請があったときは、当該申請に係る書類等の審査及び必要に応じて行う現地調査等により、当該申請に係る補助金等の交付が法令及び予算で定めるところに

違反しないかどうか、補助事業等の目的及び内容が適正であるかどうか、金額の算定に誤りがないかどうか等を調査し、補助金等を交付すべきものと認めたときは、速やかに補助金等の交付の決定をしなければならないと規定する。

補助金等適正化法１７条１項は、各省各庁の長は、補助事業者等が、補助金等の他の用途への使用をし、その他補助事業等に関して補助金等の交付の決定の内容又はこれに付した条件その他法令又はこれに基づく各省各庁の長の処分に違反したときは、補助金等の交付の決定の全部又は一部を取り消すことができると規定する。

（２）労働者災害補償保険法（昭和２２年法律第５０号）２９条１項は、政府は、労働者災害補償保険の適用事業に係る労働者及びその遺族について、社会復帰促進等事業として、同項各号に掲げる事業を行うことができると規定し、同項３号は、業務災害の防止に関する活動に対する援助を図るために必要な事業を掲げるところ、同条２項は、同条１項各号に掲げる事業の実施に関して必要な基準は厚生労働省令で定めると規定する。

労働者災害補償保険法施行規則（昭和３０年労働省令第２２号）３８条は、労働者災害補償保険法２９条１項３号に掲げる事業として、働き方改革推進支援助成金を支給する旨規定し、同規則３９条は、働き方改革推進支援助成金は、同条各号に掲げる中小企業事業主（その資本金の額又は出資の総額が３億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については５０００万円、卸売業を主たる事業とする事業主については１億円）を超えない事業主及びその常時雇用する労働者の数が３００人（小売業を主たる事業とする事業主については５０人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主（労働基準法（昭和２２年法律第４９号）１４１条１項に規定する医業に従事する医師が勤務する病院（医療法（昭和２３年法律第２０５号）１条の５第１項に規定する病院をいう。）、診療所（同条２項に規定する診療所をいう。）、介護老人保健施設（介護保険法（平成９年法律第１２３号）８条２８項に規定する介護老人保健施設をいう。）又は介護医療院（同条２９項に規定する介護医療院をいう。）を営む事業主を除く。）については１００人）を超えない事業主をいう。以下同じ。）に対して、支給するものとする旨規定する。

（３）令和６年４月１日付け厚生労働省発基０４０１第１３号厚生労働事務次官通知「働き方改革推進支援助成金の交付要綱について」の別紙「働き方

改革推進支援助成金交付要綱（労働時間短縮・年休促進支援コース）」（令和６年９月１３日付け厚生労働省発基０９１３第４３号厚生労働事務次官通知による改正後のもの。以下「本件交付要綱」という。）は、以下のとおり規定する。

ア　通則

本件交付要綱１条は、本件助成金については、補助金等適正化法、補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律施行令（昭和３０年政令第２５５号）及び厚生労働省所管補助金等交付規則（平成１２年厚生省・労働省令第６号）の規定によるほか、本件交付要綱の定めるところによると規定する。

イ　交付の目的

本件交付要綱２条は、本件助成金は、働き方改革の推進に向けて、中小企業事業主が、時間外労働の上限設定、年次有給休暇や特別休暇の取得促進のため研修、周知・啓発、労働時間の管理の適正化に資する機械・器具の導入等を実施し、生産性の向上を図るなどにより、時間外労働の削減その他の労働時間等の設定の改善の成果を上げた事業主に重点的に助成金を支給することにより、中小企業における労働時間等の設定の改善の推進を図ることを目的とすると規定する。

ウ　交付の対象及び補助率

本件交付要綱３条１項は、本件助成金は、中小企業事業主が同項に掲げる事業（以下「改善事業」という。）を実施するために必要な経費のうち、助成金交付の対象として同条２項で定める経費（以下「助成対象経費」という。）について、予算の範囲内で助成金を交付する旨規定する。

本件交付要綱３条３項は、中小企業事業主は、同条１項の改善事業を実施するに当たっては、時間外労働の上限設定又は年次有給休暇や特別休暇の取得促進について成果目標を設定し、その達成に向けた内容とすることとし、成果目標は、時間外・休日労働の上限設定、年次有給休暇の計画的付与の導入、時間単位の年次有給休暇及び特別休暇の導入の中から１つ以上選択するものとする旨規定するところ、同条５項は、同条３項で選択した成果目標を達成した場合の助成上限額は、年次有給休暇の計画的付与の導入については２５万円とする旨規定する。

本件交付要綱３条６項は、中小企業事業主は、同条３項の成果目標に加えて、指定対象事業場（中小企業事業主が様式第１号別添「働き方改革推

進支援助成金事業実施計画（以下「事業実施計画」という。）」において指定した事業場を指す。）で指定する労働者（雇入れ後３月を経過しない労働者を除く。）の時間当たりの賃金額の引上げを３％以上又は５％以上行うことを成果目標にすることができると規定し、同条７項は、同条６項に定める成果目標を追加した場合は、指定した労働者の賃金の引上げ人数の合計に応じて、同条５項の上限額に加算する旨規定する。

エ　交付の申請

本件交付要綱４条１項は、本件助成金の交付を受けようとする中小企業事業主は、様式第１号「働き方改革推進支援助成金交付申請書」（以下「交付申請書」という。）を事業実施年度の１１月２９日までに所轄都道府県労働局長（以下「労働局長」という。）に提出しなければならないと規定する。

オ　交付決定等

本件交付要綱５条１項は、労働局長は、本件交付要綱４条の規定による交付申請書の提出があったときは、審査の上、申請した中小企業事業主が改善事業を実施することが適当であると認めた場合は、交付の決定を行い、様式第２号「働き方改革推進支援助成金交付決定通知書」により、当該中小企業事業主に通知するものとする旨規定する。

カ　事業実施期間等

本件交付要綱８条は、改善事業主（改善事業を行う中小企業事業主をいう。以下同じ。）が改善事業を実施することができる期間（以下「事業実施期間」という。）は、交付決定の日から当該交付決定日の属する年度の１月３１日までとし、改善事業を実施する期間（以下「事業実施予定期間」という。）は、事業主が事業実施計画において指定すると規定する。

キ　支給申請手続及び実績報告

本件交付要綱１３条１項は、改善事業主は、事業が終了したときは、本件交付要綱８条の事業実施予定期間の最終日から起算して３０日後の日又は交付決定を受けた日の属する年度の２月７日のいずれか早い日までに、様式第１０号「働き方改革推進支援助成金支給申請書」（以下「支給申請書」という。）及び様式第１１号「働き方改革推進支援助成金事業実施結果報告書」（以下「報告書」という。）を、労働局長に提出しなければならないと規定する。

ク　助成金の額の確定等

本件交付要綱１４条は、労働局長は、本件交付要綱１３条の申請及び報告を受けた場合には、支給申請書及び報告書等の書類の審査並びに必要に応じて現地調査等を行い、その申請及び報告に係る改善事業の実施結果が本件助成金の交付の決定の内容等に適合すると認めたときは、交付すべき本件助成金の額を確定し、様式第１２号「働き方改革推進支援助成金支給決定通知書」により、本件助成金の交付の決定の内容等に適合しないと認めたときは、様式第１３号「働き方改革推進支援助成金不支給決定通知書」により、改善事業主に通知する旨規定する。

ケ　交付決定の取消し等

本件交付要綱１６条１項は、労働局長は、同項各号に掲げる場合には、本件交付要綱５条の交付決定の全部若しくは一部を取り消し又は変更することができると規定し、本件交付要綱１６条１項１号は、改善事業主が、法令、本件交付要綱、法令又は本件交付要綱に基づく労働局長の処分又は指示に違反した場合を掲げる。そして、同条２項は、労働局長は、同条１項各号に該当するとして交付決定の全部若しくは一部を取り消し又は変更した場合は、様式第３号の２「働き方改革推進支援助成金交付決定取消・変更通知書」により、改善事業主に通知すると規定する。

コ　その他

本件交付要綱２２条は、本件助成金の交付に関するその他必要な事項は、厚生労働省労働基準局長が別途定めると規定する。

（４）令和６年４月１日付け基発０４０１第５号厚生労働省労働基準局長通知「働き方改革推進支援助成金の支給要領について」の別添２「働き方改革推進支援助成金支給要領（労働時間短縮・年休促進支援コース）」（以下「本件支給要領」という。）第２の３（１）は、本件交付要綱１３条１項に基づき提出する支給申請書及び報告書には、本件交付要綱３条３項及び６項に定める成果目標の達成状況に関する証拠書類、その他労働局長が必要と認める書類等を添付することを規定する。

本件支給要領第２の３（２）①は、労働局長は、事業主から提出された支給申請書、報告書及び添付書類（以下「支給申請書等」という。）に不備がないか点検し、不備があると認めるときは、その補正を求めることができ、労働局長が定める期限までに不備のない支給申請書等が提出されない場合は、本件交付要綱１６条１項に定める交付決定を取り消す事由に該当する旨規定する。

２　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、令和６年４月２６日付けで、処分庁に対し、①支給対象の事業を「（労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の各導入・更新に該当しない）労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新」、②事業の目的を「年休の計画的付与の導入」及び「賃金引上げ（５％以上）」（賃金引上げの対象労働者は８名。以下この賃金引上げに係る成果目標を「本件成果目標」という。）、③国庫補助所要額を「１，５８２，０００円」、④事業実施予定期間を「交付決定の日から令和７年１月３１日まで」とすること等を記載した交付申請書を提出し、本件助成金の交付を申請した。

（令和６年４月２６日付け交付申請書）

（２）処分庁は、令和６年６月１７日付けで、上記（１）の申請に対し、補助金等適正化法６条１項の規定により、本件助成金１５８万２０００円を交付する旨及び事業実施期間を交付決定の日から令和７年１月３１日までとする旨の決定（本件交付決定）をした。

（働き方改革推進支援助成金交付決定通知書）

（３）審査請求人は、令和６年１２月１８日付けで、処分庁に対し、支給申請書及び報告書を提出し、本件助成金の支給申請（以下「本件支給申請」という。）をした。上記報告書続紙５の「賃金引上げ額の達成状況」欄には、同年５月１日に対象労働者８名の賃金額を５％から１０％までの幅で引き上げた旨が記載されている。

（令和６年１２月１８日付け支給申請書及び報告書）

（４）処分庁は、令和７年１月１４日付けで、審査請求人に対し、「働き方改革推進支援助成金の支給申請について」と題する書面を送付し、不足書類及び事業実施内容に不明な点があるため、同月２４日までに文書で回答するよう求めた。

（「働き方改革推進支援助成金の支給申請について」と題する書面）

（５）本件支給申請に係る事務代理等を行っていた社会保険労務士法人（以下「本件社労士法人」という。）の担当者は、令和７年１月２２日、メールにより、不足書類のデータを提出するとともに、処分庁の照会に対して回答した。

（メールの写し（令和７年１月２２日付け））

（６）その後、本件社労士法人の担当者と処分庁の担当者との間において、複数回の電話又はメールによる追加資料の提出等に係るやり取りを経て、処分庁は、令和７年３月３１日付けで、審査請求人に対し、本件助成金の支給決定額（確定額）を２５万円とする決定をした。

（支給までの経緯（弁明書別添１）、働き方改革推進支援助成金支給決定通知書）

（７）処分庁は、令和７年５月１２日付けで、審査請求人に対し、「対象労働者の時間当たりの賃金額の引上げを５％以上行うという成果目標（助成上限額の加算）について、賃金引上げの実績が分かる資料の補正を相当の期限を設定して求めたにもかかわらず、移動時間や手待ち時間等の労働時間及び賃金の算定方法が不明確なままである等期限内に適切な補正が行われず、令和６年度の事業実施年度内に助成金の支給事務を完結させることができなかったため」との理由を付して、本件助成金の額について、１５８万２０００円のうち助成上限額の加算部分である１３３万２０００円の限度で取り消す旨の処分（本件交付決定取消処分）をした。

（働き方改革推進支援助成金交付決定取消通知書）

（８）審査請求人は、令和７年７月３日（消印日）、本件交付決定取消処分を不服として本件審査請求をした。

（審査請求書、送り状）

（９）審査庁は、令和７年７月２３日付けで、審査請求人に対し、審査請求書の補正を命じたところ、審査請求人は、同月２９日（消印日）、審査請求書を再提出した。

（「審査請求書の補正について」と題する書面、審査請求書（補正後）、封筒の写し）

（１０）審査庁は、令和８年６月２４日、当審査会に対し、本件審査請求は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）

３　審査請求人の主張の要旨

（１）審査請求書

審査請求人は、令和６年１２月１８日に本件助成金の支給申請を行っており、初回の問合せは令和７年１月１７日で、その後のやり取りは誠実に対応している。処分庁の担当者が毎日出勤しておらず、審査請求人からの問合せに対して即時の返答が得られなかったことも、対応の遅延要因であ

った。また、指摘された未払賃金９，２７３円については、同年３月１１日に支払う旨を申し出たところ、同月２０日の賃金支払日でよいとする回答を得たため、回答どおり適正に補正を行った。

そして、本件に関して、「時間管理が適正に行われていない」との指摘を受けて本件処分がされたが、審査請求人は、訪問介護事業所として、実態に即した適切な勤務管理及び就労体制を構築・運用しており、本件処分には事実誤認が含まれている。

（２）反論書（令和７年１０月１５日付け）

ア　正社員の始業時刻及び終業時刻の把握について

審査請求人では、労働日ごとの始業時刻及び終業時刻を適切に把握・記録している。

確認及び記録方法としては、クラウド型シフト管理ソフトによるシフト表（変更等があった場合には、各自が即時に確認可能）とタイムカードを併用して管理している。タイムレコーダーが事務所に設置されている関係上、出退勤打刻を、直行の場合は事務所へ出勤後、直帰の場合は翌日、手書きにより記録している。また、審査請求人で管理している時刻と労働者本人が記録した時刻に相違がある場合には、本人に確認を行い、適正な時刻に修正している。

正社員５名について、「タイムカード上の労働時間記録と賃金台帳上の実労働時間が一致していない」と指摘を受けたが、本件社労士法人において確認した限り、実労働時間は一致している。具体的にどの労働者のどの月を指すのかについては、本件社労士法人から問い合わせても「全体的に一致していない」という趣旨の抽象的な回答のみであり、最後まで具体的な労働者名や月が明示されることはなかった。そのため、これ以上具体的な回答を行うことができない状態であった。

さらに、「シフト表どおりの労働時間を基礎づける資料の提出が確認できなかった」との記載についても、審査請求人では実際の始業時刻及び終業時刻をタイムカード及びシフト表により把握しており、これ以上提出可能な資料は存在しない。

なお、介護事業に限らず、所定労働時間がシフト表によって定められている事業所では、タイムカードとシフト表の整合性確認により労働時間管理が行われるのが一般的である。両者に大幅なかい離がない限り、それらは整合性の取れた適正な記録とされるべきであり、審査請求人に

おけるタイムカードの記録もこれに該当する。

また、労働時間と認めない部分については、タイムカードの打刻は出勤時刻であり、シフト表の始業時刻からが労働時間であると説明しており、これ以上説明のしようがない。

イ　パート労働者の移動時間について

パート労働者の移動時間に係る賃金支払については、支払漏れがあった部分については是正し、賃金を支払済みである。

なお、審査請求人におけるパート労働者は、各サービス提供が終了した時点で労働から解放されており、その後の移動については移動時間と認めない部分については業務上の拘束を伴わない自由な時間として取り扱っている。そのため、サービス提供後から次のサービス提供までの間で一定の時間が空く場合は、労働時間に該当しないと認識している。また、パート労働者は、通常、サービス提供開始時刻及び終了時刻が労働の始業時刻及び終了時刻となるため、原則、直行直帰という考えである。

ウ　割増賃金の基礎となる賃金の計算について

審査請求人では所定労働時間を１日８時間、１か月の休日については土日の数と定めており、月平均でみれば正社員全員が同一の平均所定労働時間（１７３時間２０分）となっている。なお、１日８時間超え及び１か月単位の変形労働時間制の上限枠を超えた場合は時間外労働として支給している。

エ　固定残業代の取扱いについて

当初、書面上の明記が十分でなかったものの、労使間で内容について明確な合意があり、口頭により丁寧に説明を行った上で、双方の認識の下円滑に運用されていた。

形式的には改善すべき点があったことは認識しており、今回の指導で書面上の明確化を図ったが、実態としては労使双方が合意の上で有効に機能していた制度であり、労働基準法上の趣旨に反する運用ではなかった。

（３）主張書面（令和８年７月８日付け）

ア　正社員の労働時間管理及び賃金引上げについて

審査請求人の正社員の所定労働時間は、年間休日１０５日を前提に算出した月平均１７３時間２０分であり、助成金申請のために設定したものではなく、全正社員に適用している勤務制度である。この所定労働時間を基礎として一律に５％以上の賃金引き上げを実施しており、本件成果目標は

適正に達成している。また、勤務シフト、勤務管理アプリ及びタイムカードを組み合わせ、使用者の指揮命令の下で始業時刻及び終業時刻を把握していることから、処分庁の判断は、審査請求人の実際の労務管理を十分に反映したものとはいえない。

イ　パート労働者の移動時間について

審査請求人では、処分庁からの指摘を受けて、改めて実際の勤務実態を調査・確認した結果、連続してサービス提供を行う事例について、実際の訪問ルート、移動距離及び交通事情を確認した。その結果、利用者宅間の移動時間は、訪問先及び交通事情により異なるものの、多くの事例ではおおむね１０分から１５分程度であることを確認しており、通常必要な移動時間を１５分と判断したものである。したがって、１５分という基準は一律又は機械的に定めたものではなく、実際の勤務実態及び客観的な移動経路の調査結果に基づくものである。

パート労働者は、訪問サービスの開始時刻に合わせて就業する勤務形態であり、前の訪問終了後から次の訪問開始までの間に時間が空く場合、その時間の長短にかかわらず、全てが使用者の具体的な指揮命令下に置かれているものではなく、パート労働者が自由に利用できる時間であるため、個々の勤務実態に応じて労働時間該当性を判断すべきである。

一方で、処分庁から指摘を受けた部分については、指摘を真摯に受け止め、移動時間を労働時間として取り扱い、賃金を追加支給し、既に是正を完了している。

第２　審査庁の諮問に係る判断

１　審査庁は、審理員意見書のとおり、処分庁による本件交付決定取消処分には違法又は不当な点はないことから、本件審査請求は理由がなく、行政不服審査法（平成２６年法律第６８号）４５条２項の規定に基づき、本件審査請求は棄却すべきであるとしている（ただし、働き方改革推進支援助成金交付決定取消通知書において、本件交付決定取消処分の根拠として補助金等適正化法の「第１０条第１項」が記載されているところ、審査庁としては、これは「第１７条第１項」の誤記であり、本件交付決定取消処分の根拠法令は同法１７条１項であると思料するとしている。）。

２　審理員意見書の概要は、以下のとおりである（ただし、下記（２）ウ及びエについては、審理員意見書に明確な記載はなく、当審査会からの照会に対する審査庁の回答（令和８年８月１８日付け審査庁事務連絡）に基づく記載であ

る。）。

（１）本件の論点は、処分庁が、本件成果目標が達成されていないとして、本件交付決定の一部を取り消した本件交付決定取消処分の適否である。処分庁は、審査請求人において移動時間や手待ち時間等の労働時間の適正把握が行われておらず、しかも賃金算定方法が不明であるとして、審査請求人に対し、賃金引上げ実績が分かる資料の提出等の補正を指示するも、本件交付要綱１３条１項に定める期限までに不備のない支給申請書等が提出されず、さらに提出期限を令和７年３月３１日までとするも、上記の不備のない支給申請書等が提出されないと判断し、当該成果目標のうち加算部分については達成されておらず、令和６年度の事業実施年度内に本件助成金の支給事務を完結させることができなかったとして、本件交付要綱１６条１項１号に規定する交付決定を取り消す事由に該当するものと判断し、補助金等適正化法１７条１項に基づき、本件交付決定の一部（上記加算部分）を取り消す本件交付決定取消処分を行った。

（２）そこで、審査請求人による本件成果目標の未達成について、以下、具体的に検討する。

ア　正社員の始業時刻及び終業時刻の把握について

審査請求人においては、タイムカードの打刻は出勤時刻であり、シフト表の始業時刻から労働時間になるとされ、賃金引上げ対象労働者８名のうち正社員５名について、タイムカード上の労働時間記録と賃金台帳の実労働時間の記録は一致しておらず、また、審査請求人からは、実際の始業時刻及び終業時刻が記録された資料の提出はないため、シフト表どおりの労働時間であることを認めるに足りる資料は見当たらない。

処分庁は、審査請求人から提出されたタイムカードの打刻時刻を基に作成した、労働者ごとの「個人別労働時間一覧表」（以下「本件一覧表」という。）を本件社労士法人に送付し、未払部分を含む確認の指示を行っている。

また、訪問介護の業務を行う者は、通勤以外の移動時間、日報作成の時間、出席が義務付けられた会議の時間等については労働時間として認定すべきであると考えられるものの、本件社労士法人から対象労働者の労働時間等が判別できる資料として提出された個人の１か月ごとの訪問介護実績及び１か月の予定が示されたシフト表においては、当該部分の時間数の記録は認められない。

さらに、処分庁は、本件一覧表を本件社労士法人に送付して具体的に説明を行っているにもかかわらず、本件社労士法人は、タイムカード上の記録と賃金台帳に記載された労働時間数の不一致について、「一致している」旨の抽象的な回答に終始し、本件社労士法人が「一致している」とする内容の具体的な説明が確認できる資料は見当たらず、審査請求人の主張は採用できない。

審査請求人においては、上記のとおり、タイムカードは出勤時に打刻し、シフト表の始業時刻から労働時間になるとされているところ、賃金台帳等を確認すると、タイムカードと賃金台帳との間で労働時間数が一致しない内容が１か月当たり数時間の月もあり、処分庁は、審査請求人に対し、複数回にわたる指摘を行うも、それに係る合理的な理由を認めるに足りる事情及び資料は見当たらない。そうすると、処分庁は、審査請求人に対し、対象労働者の労働時間数について分単位での厳密な一致を求めておらず、少なくとも提出された資料間で生じている相当程度のかい離について合理的な説明を求めたものであって、本件助成金の支給決定を行うに当たって、関係法令等の定めに基づいて適正かつ公平な審査を行うために必要な措置であると考えられる上、審査請求人に対してのみ著しく不均衡及び不合理である取扱いを行った事情は見当たらず、結果として適正・合理的な判断ができない場合にしかるべき行政処分が行われるとしても、申請者によって異なる取扱いを行っているものとはいえない。

イ　パート労働者の移動時間について

パート労働者３名については、令和６年４月から同年１０月までの期間において、１日に複数のサービス提供実績が認められ、数時間の間隔が空く場合等には審査請求人全体で労働者有利の取扱いとして認められているとされる直行直帰が可能であるとされる場合を除き、１つ目のサービス提供終了後はそのまま次のサービス提供先に移動する必要があると考えられ、この移動時間については、業務に従事するために必要な移動を命じられ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合であると考えられるため、労働時間に該当すると考えられる。

そして、パート労働者の賃金については、労働条件通知書において、生活援助、移動支援及び重度訪問に対する賃金並びに身体介護に対する賃金しか定められておらず、移動時間に対する賃金の約定は見当たらない上、賃金台帳を確認すると、サービス提供時間に対する支払しか確認できず、

移動時間に対する賃金の支払は認められない。また、処分庁の審査請求人に対するヒアリングによると、審査請求人は「サービス提供先と次のサービス提供先の間隔が１５分の場合は移動時間を労働時間として追加支払する。３０分以上空いた場合は自由時間とするので、支払わない」旨回答しているところ、同じ移動時間でありながら、サービスの間隔が１５分の場合は支払い、１５分を超過する場合は一切賃金を支払わないとする取扱いについては、合理的な理由が認められない上、直行直帰が可能なことを基礎付ける事実及び資料も見当たらない。仮に１５分以内の移動時間のみを労働時間と認める取扱いを採用するとしても、月給者（正社員）は、移動時間を控除していないという取扱いと異とする正当性は見当たらず、合理的な理由はないと考えられる。

サービス提供終了後、次のサービス提供時間が近接している場合については、たとえ審査請求人が主張する直行直帰の考え方が審査請求人において採用されているとしても、Ａ都道府県の人口状況、移動距離、渋滞等の交通事情を考慮すると、実際上は直帰した後に次のサービス提供先に直行することは不可能であると考えられ、サービス提供終了後、そのまま次のサービス提供先へ移動することが不可欠であると考えられる場合もあり得る。審査請求人からは、当該１５分の一律の取扱いについて直行直帰が可能なことを示す具体的な事実の疎明や資料等の提出はない上、当該１５分の一律の取扱いに係る合理的な説明や資料等の提出もなく、サービス提供業務間の移動に要する時間が労働時間に該当するかどうかは本件助成金の賃金引上げ加算を判断するに当たって重要な要素であることに鑑みると、処分庁が当該１５分の一律の取扱いについて適正・合理的な取扱いであると認めることはできないとした判断に違法又は不当な点は見当たらない。

ウ　割増賃金の基礎となる賃金の計算について

審査請求人については、１か月単位の変形労働時間制において必要となる変形期間における各日、各週の労働時間の具体的な定めが確認できないところ、労働契約の形式的な内容を主張するにすぎず、実質的な労働契約の内容については何ら反論がないことから、全労働者一律で１７３時間２０分で計算を行っており、単価が低くなることにより割増賃金の未払が生じている疑いが認められるとする処分庁の判断に問題はない。

エ　固定残業代の取扱いについて

判例上、固定残業代が導入されていたと認められるためには、通常の労

働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができること（区分明確性）、固定残業代が時間外労働等に対する対価として支払われるものであるとされていたこと（対価性）、労働基準法所定の計算方法による割増賃金の額が固定残業代の額を上回るときは、その差額を当該賃金の支払期に支払うことが合意されていたことが必要とされている。

本件支給申請時点では、賃金規定上も労働条件通知書上も上記の条件が認められず、処分庁からその旨を指摘して初めて労働条件通知書の記載を整備したもので、少なくとも本件審査の対象となっている本件支給申請前の賃金については、固定残業代が導入されていたとは認められない。

（３）処分庁は、審査請求人に対し、相当の期限を設定して複数回補正指示を行ったにもかかわらず、一部の移動時間に対する賃金しか支払われず、さらに、審査請求人からは労働時間の適正把握が行われていることが確認できる資料等の提出はないため、審査請求人において、労働者の始業時刻及び終業時刻を把握・管理することによる労働時間の適正な把握が行われているものとはいい難い。これは、本件交付要綱２条の「働き方改革の推進に向けて、（略）労働時間の管理の適正化に資する機械・器具の導入等を実施し、生産性の向上を図るなどにより、（略）中小企業における労働時間等の設定の改善の推進を図る」という本件助成金の目的を果たしているとは認められず、また、処分庁が補助金等適正化法１６条に基づき是正措置を事後的に命ずることも困難であると考えられる。

処分庁においては、事業実施予定期間の期限間近の令和７年１月１４日に、同月２４日を提出期限として当該補正等を求めたが補正はされなかったため、不備の内容、会計年度独立の原則（財政法（昭和２２年法律第３４号）１２条）等を総合的に考慮の上、令和７年度末（同年３月３１日）まで補正を求めることとするものの、同日までに当該補正の見込みが立たなくなったため、同日付けで本件支給申請が適当と認められる範囲において支給決定を行っており、これらの一連の手続に瑕疵は見受けられない。

そして、本件では、上記のとおり、令和７年３月３１日まで上記の補正を求めたが、同日までに当該補正の見込みが立たなくなったため、本件支給要領第２の３（２）①に規定された「労働局長が定める期限までに不備のない支給申請書等が提出されない場合は、交付要綱第１６条第１項に定める交付決定を取り消す事由に該当する」に明確に該当している上、本件交付決定に係る通知書には、助成事業主は、補助金等適正化法、補助金等

に係る予算の執行の適正化に関する法律施行令（昭和３０年政令第２５５号）、本件交付要綱及び本件支給要領の定めるところに従うこととする旨の記載があり、処分庁は、審査請求人が本件交付要綱に違反したことから、補助金等適正化法１７条１項の「補助事業者等が、補助金等の交付の決定の内容又はこれに附した条件その他法令又はこれに基く各省各庁の長の処分に違反したときは、補助金等の交付の決定の全部又は一部を取り消すことができる」に該当するものと判断し、本件交付決定取消処分を行ったものといえる。

さらに、行政官庁が、全ての改善事業主に対する斉一性、公平性のある取扱いを行うために、交付要綱を順守して事業を実施する必要があるという考え方は、一定の合理性があるものと考えられることから、本件交付要綱１６条１項に基づき本件交付決定の一部を取り消した本件交付決定取消処分は適正であり、本件交付決定によって成立した法律関係を維持しなければならない特段の事情は見受けられない。

（４）よって、本件交付決定取消処分は法令等の規定に従って適正にされたものであり、違法又は不当な点を認めることはできない。

第３　当審査会の判断

当審査会は、令和８年６月２４日、審査庁から諮問を受け、同年８月２７日、同年９月２４日及び同年１０月８日の計３回、調査審議をした。

また、審査請求人から、令和８年７月１３日、主張書面及び資料の提出を受け、審査庁から同月１７日及び同年８月１８日、主張書面及び資料の提出を受けた。

１　本件諮問に至るまでの一連の手続について

（１）一件記録によれば、本件審査請求（令和７年７月３日（消印日））から本件諮問（令和８年６月２４日）まで約１年の期間を要しているところ、反論書の受付（令和７年１０月１７日）からその次の手続である処分庁に対する質問書の送付（令和８年１月２２日付け）まで約３か月、審理員意見書の提出（同年４月２４日）から本件諮問（同年６月２４日）まで２か月の期間を要している。これらの理由について審査庁に照会したところ、審査請求の件数が多く、業務多忙により時間を要したとのことであった（審査庁主張書面）。

しかし、このような期間を要したことについて特段の理由があったとは認められず、簡易迅速な手続の下で国民の権利利益の救済を図るという行

政不服審査法の目的（１条１項）を踏まえ、審査請求事件の進行管理を改善することにより、事件の手続を迅速に進める必要がある。

（２）上記（１）で指摘した点以外には、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　本件処分の違法性又は不当性について

（１）本件交付要綱上の取消事由の有無

ア　本件助成金に関し、労働局長は、改善事業主が法令、本件交付要綱、法令又は本件要綱に基づく労働局長の処分又は指示に違反した場合、交付決定の全部若しくは一部を取り消し又は変更することができるとされている（本件交付要綱１６条１項１号）。

そして、労働局長は、事業主から提出された支給申請書等に不備があると認めるときは、その補正を求めることができ、労働局長が定める期限までに不備のない支給申請書等が提出されない場合は、本件交付要綱１６条１項に定める交付決定の取消事由に該当するとされている（本件支給要領第２の３（２）①）。

イ　処分庁は、要旨、対象労働者の時間当たりの賃金額の引上げを５％以上行うという本件成果目標の前提部分である移動時間や手待ち時間等の労働時間及び賃金の算定方法が不明確なものであったため、賃金引上げの実績が分かる資料の補正を相当の期限を設定して求めたにもかかわらず、期限内に適切な補正が行われなかったことから、本件交付決定取消処分をしたと主張するところ、上記の本件交付要綱及び本件支給要領の規定に照らすと、形式的には、労働局長が定める期限までに不備のない支給申請書等が提出されなかったことによる本件交付要綱上の取消事由があると認められる。

もっとも、本件では、処分庁、審理員及び審査庁（以下「審査庁等」という。）と審査請求人の間において、移動時間や手待ち時間等の労働時間及び賃金の算定方法や、その前提となる審査請求人の労働時間の管理把握方法の適否に争いがあるところ、仮に審査請求人の主張を採用すべきということになれば、処分庁の審査請求人に対する補正の指示は根拠を欠くことになるから、本件交付決定について本件交付要綱上の取消事由は認められないこととなる。そこで、以下、審査庁等と審査請求人との間で主に争いとなっている事項について検討する。

ウ　始業時刻及び終業時刻の把握について

（ア）審査庁等は、要旨、①タイムカードの記録を確認したところ、タイムカードの労働時間（当該月分の出勤打刻から退勤打刻までの時間から休憩時間を控除した時間の合計をいう。以下同じ。）と賃金台帳の労働時間（当該月分の出勤時間、残業時間及び休出時間の合計をいう。以下同じ。）の記録が一致しなかったこと、②その後、シフト表の提出を指示するも、同シフト表は事前に作成されたものであり、実際の始業時刻及び終業時刻が記録された資料の提出がなく、訪問介護実績表の提出もなかったため、シフト表どおりの労働時間であることを基礎付ける資料を確認することができなかったこと、③そこで、処分庁においてタイムカードの打刻を基に労働時間の記録を集計し、１分単位で労働時間を確認した本件一覧表を作成し、未払部分を含めて確認の指示をしたこと、④本件一覧表によれば、本件成果目標に係る対象労働者である正社員５名のうち１名につき１か月分、３名につきそれぞれ２か月分、１名につき７か月分について、タイムカードの労働時間と賃金台帳の労働時間の不一致が１か月当たり数時間に及ぶ（およそ５時間以上のかい離がある）ところ、処分庁としては、タイムカードの出退勤打刻とシフト表所定の始業時刻及び終業時刻がかい離している点について、一貫して合理的な理由の説明を求めていたが、審査請求人から当該説明がされなかったこと、⑤したがって、審査請求人が採用する１か月単位の変形労働時間制において労働時間の適正把握（労働日ごとの始業時刻及び終業時刻の確認及び記録）がされていないから、審査請求人の主張に係る月平均所定労働時間数を一律１７３．３時間として時間換算額を算定することは不適切であることを主張する（弁明書、審理員意見書、令和８年７月１７日付け審査庁事務連絡）。

これに対し、審査請求人は、要旨、①審査請求人においては、クラウド型シフト管理ソフトによるシフト表（変更等があった場合には、各自が即時に確認可能）とタイムカードを併用して労働日ごとの始業時刻及び終業時刻を把握しているところ、労働時間と認めない部分については、タイムカードの打刻は出勤時刻であり、シフト表の始業時刻からが労働時間であると説明しており、これ以上説明のしようがなく、提出可能な資料も存在しないこと、②介護事業に限らず、所定労働時間がシフトによって定められている事業所では、タイムカードとシフト表との整合性の確認により労働時間管理が行われるのが一般的であり、両者に大幅な

かい離がない限り、それらは整合性の取れた適正な記録とみるべきであって、審査請求人は他の事業所と同様の運用を行っていること、③以上を前提に、審査請求人は、１か月単位の変形労働時間制の採用を前提にした月平均所定労働時間数１７３．３時間を基礎として、５％以上の賃金の引上げを実施しており、本件成果目標を達成していることを主張する（反論書、令和８年７月８日付け主張書面）。

（イ）そこで検討すると、まず、賃金台帳の労働時間について、上記の審査請求人の主張を踏まえると、基本的にはシフト表所定の労働時間を基に算定されたものとうかがわれるものの、一件記録をみても、賃金台帳の労働時間がいかなる資料を基に算定されたものであるか明らかでない（なお、令和７年１月２２日に本件社労士法人の担当者から処分庁の担当者宛てに送信されたメールには、「賃金台帳記載の労働時間は、それぞれタイムカード横に記載しているとおりです。」とあり、実際、タイムカードの欄外には出勤日数等のメモが手書きで記入されていることが確認できるものの、これが何を基に算定したものであるかはやはり明らかでない。）。

したがって、審査庁においては、この点について更なる調査検討をした上で、タイムカードの労働時間と賃金台帳の労働時間との不一致が、タイムカードの労働時間（出退勤打刻）とシフト表所定の労働時間（始業時刻及び終業時刻）との差に起因するものであるか確認する必要がある。

（ウ）次に、審査請求人の主張によれば、①審査請求人の労働者は自家用車を使用して直接利用者宅を訪問する勤務形態を採っており、最初の訪問先の開始時刻又は最終の訪問先の終了時刻がそれぞれ始業時刻又は終業時刻に近接する場合には、いわゆる直行直帰を認めている、②タイムカードが審査請求人の事務所に設置されている関係で、出退勤打刻については、直行の場合は同事務所へ出勤後に、直帰の場合は翌日にそれぞれ手書きにより記入している、③直帰の場合は、職員間の誤解を防ぐためにシフト表上は「公休」と記載しているが、これを理由に賃金を減額することは一切しておらず、有給休暇の消化処理もしていないとのことである（審査請求書、反論書、「Ｘにおける直行直帰制度と時間管理の運用について」と題する書面）。これらを前提に改めて資料を確認すると、タイムカードの出退勤打刻が手書きの部分（直行直帰）については、シ

フト表所定の労働時間（始業時刻又は終業時刻）とタイムカードの労働時間（出勤打刻又は退勤打刻）がおおむね一致していることが認められる。

他方、タイムカードの出退勤打刻が機械的に行われている部分（直行直帰以外）については、シフト表所定の労働時間とタイムカードの労働時間が一致していない（シフト表所定の始業時刻よりも前の出勤打刻や終業時刻よりも後の退勤打刻が存在する）ことが認められる。

以上のことを踏まえると、審査庁等が指摘するタイムカードの労働時間と賃金台帳の労働時間との不一致（１か月当たりおよそ５時間以上のかい離）は、上記（イ）の更なる調査検討の結果次第ではあるものの、主にタイムカードの出退勤打刻が機械的に行われている部分（直行直帰以外）に起因することがうかがえる。そうすると、本件において、審査請求人の労働時間の管理把握方法の適否を判断するに当たっては、主に直行直帰以外の日で、シフト表所定の始業時刻よりも前の出勤打刻から当該始業時刻までの時間や、シフト表所定の終業時刻から当該終業時刻よりも後の退勤打刻までの時間（以下これらの時間を「本件時間」という。）において、審査請求人の労働者が行っている作業等の内容を認定した上で、これが労働時間に該当するか否か（客観的にみて使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否か）、仮に労働時間に該当するとして、その内容・性質に照らして逐一管理把握できないことがやむを得ないといえるか否かを検討する必要がある。

しかし、一件記録をみても、そもそも本件時間において審査請求人の労働者が具体的にいかなる作業等を行っているか明らかではなく、上記の検討をすることができない（なお、「支給決定までの経緯」（弁明書別添１）の３月７日の欄をみると、本件時間において審査請求人の労働者が会議に出席していることがうかがわれるものの、それが審査庁等の指摘するタイムカードの労働時間と賃金台帳の労働時間との不一致の中でどの程度の割合を占めるものであるのか明らかではない。また、審査請求人は、処分庁から本件一覧表を示された後、その一部を労働時間と認めて賃金を支払っていることから、審査請求人の労働者が本件時間に行っている作業等の中に、労働時間に該当するものが存在することはうかがわれるが、それがいかなる内容・性質のものであり、逐一管理把握できないことがやむを得ないといえるか否かまでは明らかでない。）。

そして、諮問説明書及び審理員意見書においても、これらの点を調査検討した形跡は見当たらない（なお、審理員意見書においては、審査請求人の労働者については訪問介護の業務を行う者であるため、通勤以外の移動時間、日報作成の時間、出席が義務付けられた会議の時間等については労働時間として認定すべきであると考えられる旨が記載されているが、実際に本件時間においてこれらの作業等が行われていることを調査・認定したものではない。）。

したがって、審査庁においては、この点について更なる調査検討をした上で、タイムカードの労働時間と賃金台帳の労働時間との不一致（１か月当たりおよそ５時間以上のかい離）があることを理由に、審査請求人の労働時間の管理把握方法が不適切であると評価できるか否かを検討する必要があるというべきである。

（エ）そして、上記のとおり、審査請求人は、所定労働時間がシフトによって定められている事業所では、タイムカードとシフト表との整合性の確認により労働時間管理が行われるのが一般的であり、審査請求人は他の事業所と同様の運用を行っていることを主張する。かかる審査請求人の主張を直ちに採用することができるかは別として、本件助成金の公平な支給という見地からは、審査請求人と同種の事業を行っている他の事業者において通常どのように労働時間を管理把握しており、それと比較して審査請求人の労働時間の管理把握方法に不適切な点が認められるか否かといった観点から検討することも必要というべきである。

しかし、一件記録をみても、処分庁においては、上記の観点から具体的に審査請求人に対して指示等をした形跡は見当たらず、審理員及び審査庁においても、上記の観点から審査請求人の労働時間の管理把握方法に不適切な点が認められるか否かの調査検討をした形跡は見当たらない。

したがって、審査庁においては、この点についても更なる調査検討をする必要があるというべきである。

エ　移動時間について

（ア）審査庁等は、審査請求人のパート労働者に係る移動時間の取扱いについて、要旨、①１日に複数のサービスを提供する日において、ある提供先から次の提供先に移動してサービスを提供する際に両者が近接する場合は、当該移動時間は労働時間に該当すること、②審査請求人が直行直帰の制度を採用しているとしても、Ａ都道府県の人口状況、移動距離、

渋滞等の交通事情を考慮すると、実際上は直帰した後に次の提供先に直行することは不可能であると考えられることを主張する（審理員意見書）。

一方、審査請求人は、要旨、①パート労働者はサービス提供が終了した時点で労働から解放され、サービス提供後から次のサービス提供まで一定の間隔が空く場合は労働時間に該当しないことを主張した上で、②連続してサービス提供を行う事例について、実際の訪問ルート、移動距離及び交通事情を確認した結果、利用者宅間の移動時間は、訪問先及び交通事情により異なるものの、多くの事例ではおおむね１０分から１５分程度であることを確認しており、通常必要な移動時間を１５分と判断したものであるとして、上記の間隔については１５分を基準とする取扱いをしている（令和８年７月８日付け主張書面、「所定労働時間超の計算・移動時間の計算について」と題する書面）。

（イ）審査請求人は、上記のとおり利用者宅間につき通常必要な移動時間を１５分と判断した根拠として、利用者宅間の移動経路及び所要時間の一例を提出しているが、あくまで一例にすぎないため、これをもって直ちに全ての利用者宅間につき通常必要な移動時間が１５分であることが裏付けられているとは認め難い。

もっとも、全ての利用者宅がどの範囲に分布しているかが分かる資料等を基に検討すれば、審査請求人が主張するように、審査請求人の利用者宅間における通常必要な移動時間が１５分であると認められるか否かを判断できると考えられるところ、審査庁等は、当該資料を基にした検討は行っていないとのことである（令和８年８月１８日付け審査庁事務連絡）。そうすると、審査庁においては、当該資料を基にして更に検討する必要があるというべきである。

なお、処分庁は、審査請求人に対し、「直行直帰が可能なことを基礎付ける事実（例えば、パート労働者の住所、利用者宅の住所等の位置関係）の説明も全く行われなかった」と主張しているが（弁明書）、審査請求人は、この点について申請時に特段の説明を求められておらず、質問もなかったと主張しており（反論書）、一件記録をみても、処分庁から審査請求人に対し、「パート労働者の住所、利用者宅の住所等の位置関係」に係る資料の提出を具体的に指示したことを裏付けるものは見当たらない。そして、上記アのとおり、労働局長が定める期限までに不備

のない支給申請書等が提出されない場合は、本件交付要綱１６条１項に定める交付決定の取消事由に該当するとされていることに鑑みると、処分庁が審査請求人に対して資料の提出を求める場合には、審査請求人に不利益な結果を生じさせないよう、可能な限り当該資料を具体的に特定すべきであるといえるから、上記の処分庁の主張をもって、移動時間についての更なる調査検討の必要性を否定する事情にはならないというべきである。

オ　以上のとおり、本件においては、上記ウ及びエで指摘した点につき更なる調査検討をしなければ、審査請求人の労働時間の管理把握方法の適否、ひいては審査請求人が主張する労働時間及び賃金の算定方法を採用すべきか否かを判断することができないというべきである。

（２）本件交付決定の取消しの可否

なお、本件については、仮に、上記（１）のとおり更なる調査検討をした結果、審査請求人の労働時間の管理把握方法に不適切な点がみられるとしても、以下で詳述するとおり、最終的に本件交付決定の取消しが認められるかについては、更なる検討が必要である。

ア　補助金等適正化法は、補助事業者等に、法令、補助金等の交付の決定の内容、これに付した条件等に従い、善良な管理者の注意をもって補助事業等を行い、事業遂行状況を報告する義務を課す（１１条１項、１２条）一方、各省各庁の長に、補助金等が法令及び予算で定めるところに従って公正かつ効率的に使用されるよう努めなければならないとの責務を課し（３条１項）、補助事業者等に対する事業遂行等の命令（１３条）及び事業完了時の実績報告後における是正措置命令（１６条１項）をし得る権限を与えている。

その上で、補助金等適正化法１７条１項は、補助事業者等が補助金等の交付の決定の内容、これに付した条件等に違反した場合、補助金等の交付の決定を取り消すことができると規定するが、交付決定の取消しは、それが安易にされてしまうと交付決定によって成立した法律関係及び補助事業者等の信頼が害されることになるから、形式的に補助事業者等に違反行為があるというだけで直ちにすることができると解すべきではなく、補助の目的、義務違反の内容及び程度、義務違反が補助の目的を害する程度、交付決定の取消し以外の方法で義務違反を是正する方法の有無等を総合的に考慮した上で、補助の目的を阻害する義務違反であると認められる場合に

することができると解するのが相当である。

イ　賃金額の引上げに係る成果目標は、時間外・休日労働の上限設定、年休の計画的付与の導入並びに時間単位の年休及び特別休暇導入に係る成果目標に追加して設定するものであり（本件交付要綱３条６項）、これを追加した場合には、引上げ率及び引上げ人数に応じて助成上限額が加算されるものである（同条７項）。そして、これらの成果目標の達成に応じて支給される本件助成金は、働き方改革の推進に向けて、中小企業事業主が、時間外労働の上限設定、年次有給休暇や特別休暇の取得促進のため研修、周知・啓発、労働時間の管理の適正化に資する機械・器具の導入等を実施し、生産性の向上を図るなどにより、時間外労働の削減その他の労働時間等の設定の改善の成果を上げた事業主に重点的に助成金を支給することにより、中小企業における労働時間等の設定の改善の推進を図ることを目的とするものである（本件交付要綱２条）。

そうすると、賃金額の引上げに係る成果目標は、単に賃金額の引上げ、すなわち労働者の経済的利益の確保が達成されれば足りるというものではなく、労働時間等の設定の改善の推進が図られる必要があるといえるから、本件助成金の支給の可否を判断する処分庁としては、審査請求人が本件成果目標を達成しているか否かを判断するに当たり、審査請求人において適切に労働時間を管理把握した上で賃金額を算定しているかを確認し、労働時間等の設定の改善が図られているかを検討判断することが求められるというべきである。

ウ　もっとも、年次有給休暇の計画的付与の導入に係る成果目標を達成した場合の助成上限額は２５万円である一方（本件交付要綱３条５項）、これに追加して設定される賃金額の引上げに係る成果目標は、中小企業事業主の規模（常時使用する労働者数）、引上げ率及び引上げ人数に応じて最大で４８０万円（常時使用する労働者数が３０人以下の中小企業事業主において、５％以上引上げ、引上げ人数１１人から３０人までを達成した場合）が上記の助成上限額に加算される枠組みとなっている（同条７項）。このような枠組みに照らすと、賃金額の引上げに係る成果目標の達成に対する助成上限額の加算は、労働者ごとの賃金額の引上げ、すなわち労働者の経済的利益の確保に対する報酬的な要素があることは否めない。そして、上記（１）ウ（ウ）のとおり、審査請求人は、処分庁から本件一覧表を示された後、その一部を労働時間と認めて賃金

を支払っている。

そうすると、仮に、審査請求人の労働時間の管理把握方法に不適切な点がみられるとしても、そのような不適切な管理把握に係る労働時間が存在する労働者の数、当該労働時間が全体に占める割合、当該労働時間に係る業務の内容・性質、今後の当該労働時間の管理把握に係る改善の見込み等を踏まえ、事後的に未払賃金を支払うなどして当該労働者の経済的利益を確保してもなお、中小企業における労働時間等の設定の改善の推進を図るという本件交付要綱の目的（２条）に照らして許容できないといえる程度の不適切性が認められる場合に、本件助成金による補助の目的を阻害する義務違反があるとして、本件交付決定の取消しが認められるというべきである。

したがって、審査庁においては、上記（１）の更なる調査検討を尽くした結果、審査請求人の労働時間の管理把握方法に不適切な点があると判断しても、そのことをもって直ちに本件交付決定取消処分を是認するのではなく、上記の各事情を踏まえ、審査請求人による事後的な未払賃金の支払があったことを考慮してもなお、上記の本件交付要綱の目的に鑑みて許容できないといえる程度の不適切性が認められるか否かを検討すべきである。

４　まとめ

以上によれば、本件審査請求については、審査庁において必要な調査検討が尽くされていないから、本件審査請求は棄却すべきであるとの諮問に係る審査庁の判断は、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３部会

委　　員　　吉　　開　　正　治　郎

委　　員　　中　　原　　茂　　樹

委　　員　　福　　本　　美　　苗