

平成25年雇第23号

主 文

本件再審査請求を棄却する。

理 由

第1 再審査請求の趣旨及び経過

1 趣 旨

再審査請求人（以下「請求人」という。）の再審査請求の趣旨は、公共職業安定所長（以下「安定所長」という。）が平成〇年〇月〇日付けで請求人に対してした、請求人が同年〇月〇日付けで雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）の被保険者でなくなったことの確認請求を却下する旨の処分（以下「確認請求却下処分」という。）を取り消すとの裁決を求めるというにある。

2 経 過

(1) 請求人は、A県B市所在のC会社（以下「会社」という。）のD工場（以下「事業所」という。）に勤務していた平成〇年〇月〇日、会社の就業規則に規定する定年（満60歳の誕生日）に達したことから会社の総務部長により会社本社に呼び出され、面談をした。

(2) 請求人は、同日以降も事業所に出勤してきたことから、平成〇年〇月〇日、本社総務部長らは、請求人と再度面会し、請求人が60歳の誕生日をもって定年退職となったことを確認するとともに、会社が平成〇年〇月〇日にE労働組合との間で締結した「再雇用制度の適用対象者及び雇用期間に関する協定」（以下「再雇用協定」という。）においては、労使双方の合意をもって再雇用となるものである旨を説明し、請求人に対して雇用保険被保険者離職票（以下「離職票」という。）を含む離職関係の用紙を交付した。

なお、会社は、同年〇月〇日付けで、会社代表取締役社長名により、請求人に対し60歳の定年退職後の再雇用の要望には応じられない旨の文書による回答を行っている。

(3) 平成〇年〇月〇日、安定所長は、事業所から請求人が定年退職により離職したとする雇用保険被保険者資格喪失届（以下「資格喪失届」という。）及び雇用

保険被保険者離職証明書（以下「離職証明書」という。）の提出を受け、請求人が就業規則により平成〇年〇月〇日で満60歳の定年退職となったことを確認して、事業所に対して離職票等を交付した。

なお、その際、事業所は、「退職者との退職日の相違について」と称する文書を提出し、資格喪失届及び離職証明書の提出が遅延した理由として、請求人に再三離職票の捺印を求めたものの、請求人が会社を辞めていない旨の主張を繰り返して、同意を得られなかったこと、及び、今般、請求人から退職の手続を進めたいとの打診があり、手続を行うに至ったことが記載されていた。

(4) 平成〇年〇月〇日、請求人は、安定所長に対して離職日が同年〇月〇日であるとする「被保険者となったこと（なくなったこと）の確認請求（聴取）書」を提出したが、安定所長は、同年〇月〇日付けで請求人に対して確認請求却下処分をし、同月〇日に同処分の通知書を交付した。

請求人は、この処分を不服として、雇用保険審査官（以下「審査官」という。）に審査請求をしたが、審査官は、平成〇年〇月〇日付けでこれを棄却したので、請求人は、更にこの決定を不服として、再審査請求に及んだものである。

第2 再審査請求の理由

(略)

第3 原処分庁の意見

(略)

第4 争点

本件の争点は、安定所長が平成〇年〇月〇日付けで請求人に対してした、雇用保険の被保険者でなくなったことの確認請求却下処分が妥当と認められるか否かにある。

第5 審査資料

(略)

第6 事実の認定及び判断

1 当審査会の実事の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 当審査会において関係資料を精査するに、請求人の満60歳の誕生日は平成〇年〇月〇日であり、会社の就業規則（平成〇年〇月〇日改正後）第26条本

文には「従業員の定年は、満60歳（誕生日）とする。」とあることから、請求人は、平成〇年〇月〇日に会社の定める定年に達したことが認められる。

もっとも、会社は、平成〇年〇月〇日付けで、E労働組合との間に再雇用協定を締結しており、労働者が希望する際には、再雇用協定により定められた基準に基づき、定年後も会社に再雇用される可能性があったことが認められる。

(2) そこで、本件事実関係をみると、請求人は定年到達前に会社に対して何回か継続雇用の希望を伝えたことが認められ、平成〇年〇月上旬（請求人によれば〇月〇日）には、人事担当である会社総務部長と請求人との面談において、請求人は再雇用を求め、一方、会社は職場と健康面を考慮すると再雇用は困難である旨伝えたとしている。また、平成〇年〇月〇日の会社本社における請求人と総務部長らの面談に際しては、請求人は「パワハラの話をした。」旨申述しているが、会社によると、面談の趣旨は定年退職の話であったとしており、総務部長らは、説明を試みるも、定年の話を切り出すと請求人は強引に長時間、関係のない話にすり替え、意図的に話を聞こうとせず、最後まで話ができなかったとしている。

さらに、請求人が定年に達した後に出社した平成〇年〇月〇日においては、会社は、請求人は60歳の誕生日をもって自動的に定年退職となること、再雇用に関しては双方の合意が前提となることを説明したところ、請求人から理解した旨の返答を得たため、離職関係の用紙を手交したとしている。

なお、会社代表取締役社長名の平成〇年〇月〇日付け内容証明書留郵便物には、請求人の60歳定年後の再雇用の要望については困難であるとの結論に達した旨記載され、請求人は再雇用制度の適用対象者に該当しないこと、勤務に相当と思われる職場、職務がないこと等について具体的な理由が記載されている。

(3) 以上の事実経過をみると、会社と請求人との間には雇用の継続をめぐる見解の相違があったことが認められるが、会社は一貫して請求人は再雇用協定の基準に当てはまらないと判断し、請求人と再雇用契約を締結せず、定年により退職したものとする手続を進め、また、請求人の労務提供を拒絶するとともに雇用関係の継続に異議を述べ続けていたことが認められる。

当審査会としても関係資料を精査したが、上記(2)の事実関係に照らすと、会社の対応はやむを得ないものと言えるものであり、請求人は、定年後に再雇

用される条件を満たさなかったことから継続雇用がなされなかったものであって、定年により雇用関係は平成〇年〇月〇日をもって終了したとする安定所長の判断は、妥当なものと判断する。なお、請求人らは、公開審理後に提出した意見書において、F地方裁判所における労働審判で請求人が会社に同日から一年間継続雇用されることが認められた旨述べるものの、当審査会の督促にもかかわらず当該意見書の内容について何ら裏付ける資料等の提出がなされないことから、当審査会としては、請求人らの当該主張を採用することはできない。

また、安定所長が行った書類確認、離職票の発行等の事務処理手続も妥当と言えるものであって、処分の効力に影響を及ぼすものとは言えない。

- (4) なお、請求人らは、請求人は定年到達日の翌日以降、平成〇年〇月〇日まで、及びその後毎月1回事業所に出勤していたこと、及び会社から平成〇年〇月分の給与が支給されていることを主張するが、これらの事実の有無は、上記(3)の結論に影響を与えるものとは言い難い。

さらに、請求人らは、会社には就業規則の作成義務違反や周知義務違反があり、また、請求人は再雇用協定自体は知らなかった等とも主張するが、仮に請求人ら主張のとおりであるとしても、上記(3)の結論に影響を与えるものとは言い難いものと判断する。

- 3 以上のとおりであるから、安定所長が平成〇年〇月〇日付けで請求人に対してした、雇用保険の被保険者でなくなったことの確認請求却下処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はない。

よって主文のとおり裁決する。