

平成25年雇第37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。）が請求人に対し平成○年○月○日付けでした雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）の基本手当を支給しない旨の処分を取り消すとの裁決を求めるというにある。

2 経 過

請求人は、平成○年○月○日にA（以下「事業所」という。）を離職したとして、同年○月○日に受給資格の決定のため公共職業安定所B出張所に来所した。

その際、請求人が雇用保険被保険者離職票（以下「離職票」という。）に記載された離職理由などについて異議を申し立てたため、安定所長はC公共職業安定所長に対し離職票の記載内容の確認を2回実施したが、いずれも離職票について補正の必要なしとの回答であった。

安定所長は、請求人に対し同月○日付けで法第13条不該当として基本手当を支給しないとする処分（以下「本件処分」という。）を行った。

請求人は、本件処分を不服として、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○年○月○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○年○月○日付けで請求人に対してした基本手当

を支給しない旨の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 当審査会の事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 安定所長は、請求人は法第23条第2項第2号に規定する「自己の責めに帰すべき重大な理由」により解雇（以下「重責解雇」という。）されたものであるから、法第13条第1項の規定に基づき基本手当の受給資格を判断したところ、被保険者期間が不足しているとして本件処分をしたものである。これに対して、請求人は、自らに適用されない就業規則に基づいて解雇されるのは不当であると主張しており、この点について、以下検討する。

(2) 事業所は、平成○年○月○日付け解雇予告除外認定申請書を労働基準監督署長（以下「監督署長」という。）に提出し、請求人は就業規則第51条第7号に規定する解雇事由（公務執行妨害罪）に該当するとして解雇予告除外認定（以下「除外認定」という。）を求めたところ、監督署長は同月○日付けでこれを認定したものと認められる。

(3) この点、請求人は、就業規則が契約社員である自らに適用されることはない」と主張する。しかし、就業規則は使用者が作成するものであって、本件において、事業主は、就業規則は全従業員に適用される単一のものである旨述べているところ、これを否定する根拠資料は存在しておらず、したがって、請求人に同就業規則が適用されないとする理由はない。

さらに、解雇に際して就業規則第51条の適用があることについては、請求人自身が同年○月○日に署名押印した雇用契約書において明示されていることから、請求人もそのことを了知していたものと解することが相当である。なお、請求人は、自身が雇用契約書に署名押印した際には、雇用契約書の記載が大幅に欠落していたと主張しているが、少なくとも審査資料からはそのような痕跡を確認することはできない。

以上のことからして、事業所が就業規則に基づいて請求人を解雇したこと、また解雇に当たり監督署長がした除外認定は、それぞれ適正にされたものであ

ると判断できる。

(4) ところで、法において重責解雇と取り扱うこととされるのは、行政実務上、極めて軽微なものを除き、事業所内において窃盗、横領、傷害等刑事犯に該当する行為を労働者がしたために解雇した場合であって、当該解雇に際して、事業主が、労働基準監督署長による除外認定を受け解雇予告及び解雇予告手当支払の義務を免れるときである。

(5) 請求人は、労働局において公務執行妨害罪に該当する行為（以下「本件行為」という。）をしたとして解雇されたものである。本件行為は、事業所外において行われたものであり、上記重責解雇となる例示に適合しないとの見解もあり得るものと思料する。しかしながら、本件行為は、請求人と事業所との間に生じた紛争に関し、労働紛争調整委員会があっせんを行う手続の途上において行使をされたものであり、個別の労働関係に付随して生じたものと判断できることから、当審査会においては、事業所内における行動と同視できるものであり、重責解雇に該当する行為であると判断する。

(6) したがって、請求人は特定理由離職者及び第23条第2項各号に定めるいずれの者にも該当しないのであるから、基本手当の受給資格の判断に当たっては、法第13条第1項を適用すべきものであり、請求人の被保険者期間はこれに満たないのであるから受給資格は否認されるべきである。

(7) なお、請求人は、平成○年○月○日から離職した同年○月○日までについて賃金が発生すると主張している。しかし、法第14条第1項に基づいて、請求人が主張する期間を含む同年○月○日から同年○月○日まで、及び同月○日から同年○月○日までの各期間、併せて2か月を被保険者期間として計算したとしても、なお請求人は受給資格を得ることができない。したがって、この点についての請求人の主張の当否に関わらず、安定所長のした本件処分の妥当性に影響はないことから、当審査会はこの点について検討しない。

また、請求人の主張に係るその他の事柄についても精査したが、根拠に乏しく、さらには矛盾する点もみられるため、安定所長がした本件処分の判断に影響を与えるものは見当たらないと言わざるを得ない。

3 以上のとおりであるから、安定所長が平成○年○月○日付けで請求人に対してした法第13条不該当により基本手当を支給しない旨の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。