

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〇年〇月〇日付けでした同年〇月〇日以降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ふにある。

2 経 過

- (1) 請求人は、平成〇年〇月〇日にA会社（以下「会社」という。）を離職した。
- (2) 請求人は、同年〇月〇日に公共職業安定所（以下「安定所」という。）へ来所し、求職の申し込みを行うとともに、雇用保険被保険者離職票－1、雇用保険被保険者離職票－2、雇用保険受給資格決定申告書及び証明書を提出した。
- (3) 安定所長は、同日、請求人に対して雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）第13条の定めによる基本手当の受給資格を決定した。その際、請求人は、離職理由に異議があるので、後日書面を提出する旨を申し立てた。
- (4) 安定所長は、同月〇日に雇用保険の基本手当日額を訂正した。
- (5) 請求人は、同年〇月〇日に安定所長へ「離職理由異議申立書」を提出した。これを受け、安定所長は、同月〇日付けでB公共職業安定所へ離職理由の確認依頼を行ったところ、同年〇月〇日付けで離職理由について補正が必要ない旨の回答を得た。
- (6) 請求人は、同年〇月〇日、同年〇月〇日、同年〇月〇日、同年〇月〇日、同年〇月〇日、同年〇月〇日に安定所長へ失業認定を申告し、同年〇月〇日から同年〇月〇日までの間の〇日分の基本手当を受給した。
- (7) 安定所長は、離職理由について処分庁として「定年退職」と判断し、同年〇

月○日をもって基本手当の支給が終了したとして、同年○月○日付けで請求人に対して、同年○月○日以降の期間に係る基本手当を支給しない旨の処分（以下「本件処分」という。）をした。

(8) 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。）に対し審査請求をしたが、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同年○月○日以降の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 当審査会の実事の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 安定所長は、請求人の離職理由は定年退職であると判断して本件処分を行ったものであるが、請求人は、会社は高齢法第9条第1項第2号の規定に基づく継続雇用制度を導入しないまま、また雇用の継続を希望したにも関わらず請求人を60歳で定年退職させたのであるから、「社会通念上著しく妥当性を欠く定年制により離職した場合」として特定受給資格者に該当する旨を主張しているため、これについて検討する。

(2) ところで、特定受給資格者に該当する者の範囲については、法第23条第2項、雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「則」という。）第35条等において規定されているが、請求人の主張等から判断して、請求人との関係で検討すべき点は、請求人の離職理由が則第36条第1号にいう「解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由によるものを除く。）」に該当するか否かである。

(3) 会社は、平成〇年に構造改革の一環として業務をアウトソーシングするとともに社員の雇用形態・処遇体系の多様化を実施するとして、キャリアスタッフ制度(会社で定年退職後もキャリアスタッフとして再雇用する制度)を廃止し、50歳以上の社員に対して、①51歳で会社を退職して地域会社に再雇用され60歳定年後も地域会社でキャリアスタッフと同様の契約社員として最長65歳まで再雇用される(以下「退職再雇用型」という。)か、②60歳定年まで会社に雇用されるが定年後は再雇用されない(以下「60歳満了型」という。)かのいずれかを選択させたこと(以下この措置を「平成〇年の措置」という。)が認められるが、会社は、当時の高齢法第9条において努力義務とされていた継続雇用制度の導入について、キャリアスタッフ制度として講じていたものを、社内の構造改革を進める中で、退職・地域会社への再雇用を選択した者にのみ措置することとしたものと解される。

また、審査資料によると、請求人の場合は、平成〇年〇月にも同様の選択(平成〇年の措置と併せて、以下「平成〇年の措置等」という。)の機会があったことになる。

(4) そこで、会社が行った平成〇年の措置等が、高齢法第9条第1項第2号に定める継続雇用に則したものと認められるか否かについて検討する。

ア 厚生労働省が作成したパンフレットには、①55歳の時点で、従前と同等の労働条件で働き続け60歳定年で退職、55歳以降の労働条件を変更した上で65歳まで継続して働き続ける、のいずれかを労働者本人の自由意思により選択するという制度を導入した場合、継続雇用制度を導入していると解釈される、②継続雇用を希望する者について、定年後、子会社やグループ会社へ転籍させ、転籍先において65歳までの雇用が確保されている場合、子会社との間に密接な関係があり、子会社において継続雇用を行うことが担保されていれば、親会社として高齢者雇用確保措置を講じたものとみなされる旨が記載されていることからすると、平成〇年の措置等が明らかに高齢法に違反するとまでは認められない。

イ 以上から、当審査会としては、平成〇年の措置等は、高齢法第9条第1項第2号に規定する継続雇用制度に則したものと認められると判断する。

ウ そして、会社は、請求人に対しても、退職再雇用型か60歳満了型のいずれかを選択するよう求めたことが認められる。これに対して、請求人は、平

成〇年の措置等自体に不服を持っていたため、退職再雇用型と60歳満了型のいずれも選択しなかったことが認められるが、そのような場合は60歳満了型を選択したものとみなす旨が社長通達や雇用形態選択通知書に明記されており、請求人もそのことを了知していたものと解されることからすると、請求人は平成〇年及び同〇年時点において60歳満了型を選択したものとみるのが相当である。

エ 以上みたところによれば、会社は、高齡法第9条第1項第2号の規定に則した継続雇用制度を導入しており、請求人は、自らがした選択に基づき平成〇年〇月〇日付けで定年退職とされたものと判断されるから、当該定年退職について、「社会通念上著しく妥当性を欠く定年制により離職した場合」とみることとはできない。

(5) 次に、請求人は、定年退職前の平成〇年〇月〇日に雇用継続を申し入れたが退職させられたとしているが、上記(4)ウで説示したとおり、請求人は、平成〇年の措置等において60歳満了型を選択したと認められるものであるから、定年退職前の平成〇年〇月〇日に雇用継続を申し入れたが認められなかったことはやむを得ないものであり、右申し入れが認められなかったことをもって「社会通念上著しく妥当性を欠く定年制により離職した場合」とみることとはできず、したがって、請求人の離職理由が則第36条第1号にいう「解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由によるものを除く。）」に該当するとは言えない。

(6) したがって、請求人の離職理由は、則第36条第1号にいう「解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由によるものを除く。）」に該当しないものであり、また、他に請求人を特定受給資格者と認めるべき事由も審査資料上見当たらないから、請求人は特定受給資格者には該当しないものであると判断する。

(7) そうすると、請求人の所定給付日数については、法第23条第1項に規定する特定受給資格者に係る所定給付日数ではなく、法第22条第1項に規定する特定受給資格者以外の受給資格者に係る所定給付日数を適用すべきものであり、請求人の算定基礎期間からして、同項第1号に規定する日数（〇日）を請求人の所定給付日数とすることが妥当である。

したがって、請求人の所定給付日数を〇日として安定所長が行った本件処分は妥当である。

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、同年〇月〇日以降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。