

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○年○月○日付けで請求人に対してした、雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）第33条第1項の規定に基づき同年○月○日から同年○月○日まで基本手当を支給しない旨の処分（以下「本件給付制限処分」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、平成○年○月○日にA市所在のB研究所（以下「事業所」という。）を離職し、平成○年○月○日に公共職業安定所（以下「安定所」という。）に出頭して求職の申込みを行ったが、雇用保険被保険者離職票（以下「離職票」という。）が請求人に交付されていなかったことから、安定所長は雇用保険の受給資格の仮決定を行った。

（2）請求人は、平成○年○月○日に安定所に出頭して離職票を提出し、安定所長は同月○日に遡って雇用保険の受給資格を決定した。

その際、請求人から離職票に併せて「離職理由に係る申立書」及び「離職理由の具体的事情詳細及びその確認資料」が提出されたことから、安定所長は事業所に対して離職票の記載内容の確認を行ったところ、会社C（以下「会社」又は「出向元」という。）から、請求人の離職は「個人的な事情による離職」である旨の同年○月○日付け「経緯書」が提出された。

（3）請求人は、初回の失業認定日である平成○年○月○日に安定所へ出頭し、失業認定申告書を提出したので、安定所長は、請求人に対し失業の認定を行い、併せて本件給付制限処分を行った。

なお、同月〇日に、安定所長から請求人に対し、「離職理由異議申し立ての結果について」が交付された。

- (4) 請求人は、本件給付制限処分を不服として、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、法第33条第1項の規定に基づき同年〇月〇日から同年〇月〇日まで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) 法第33条第1項には、「被保険者が自己の責めに帰すべき重大な理由によって解雇され、又は正当な理由がなく自己の都合によって退職した場合には、第二十一条の規定による期間の満了後一箇月以上三箇月以内の間に公共職業安定所長の定める期間は、基本手当を支給しない。」と規定され、法第33条第2項には、「受給資格者が前項の場合に該当するかどうかの認定は、公共職業安定所長が厚生労働大臣の定める基準に従ってするものとする。」と規定されている。

この正当理由の一つとして、「直接若しくは間接に退職することを勧奨されたことにより、又は希望退職者の募集に応じて退職した場合」が定められているが、実務上は、「企業整備における人員整理等に伴う退職勧奨など退職勧奨が事業主（又は人事担当者）より行われ離職した場合」又は「人員整理を目的とした、一定の希望退職募集への応募に伴い離職した場合」がこの理由に該当する

とされている。

請求人の主張には不整合や変遷が見られ、その趣旨が必ずしも明確とは言えない主張も含まれているが、当審査会で主張を整理すると、おおむね、①請求人は、事業主グループによる解雇の予告や、退職勧奨等を受け、転出支援一時金制度の適用による割増退職金と引き換えにやむを得ず離職を受け入れたものであるから、請求人の退職は自己都合退職とは言えないこと、②平成〇年〇月〇日のD部長との面談の際に退職勧奨を受けたこと、③請求人は転出支援一時金制度の申請や退職願の提出に当たっても、会社に対し会社都合である旨を主張しており、会社と離職理由について見解の相違が生じていることなどを主張しているものと解されるので、以下検討する。

- (2) 当審査会で関係資料を精査すると、請求人は、会社の就業規則(「所員就業規則」)第40条の規定に基づき、Eサービスに出向(在籍出向)して勤務しており、請求人は、出向元及び出向先それぞれと雇用関係があったというべきである。また、出向元と出向先との関係をみると、請求人の業績評価や人事管理は出向元(会社)の部長が行っており、退職願のあて先、雇用保険の適用事業主も出向元(会社)となっており、請求人の人事、身分に関することは、専ら出向元(会社)の権限に属していたものと認められる。

すると、請求人は、出向復帰による出向先との雇用関係の終了は出向先の解雇に当たると主張するが、出向復帰の前後を通じて出向元との雇用関係は存続していたのであるから、出向元(会社)との雇用関係における離職理由の判断に当たって、請求人の主張を採用することはできない。

- (3) 次に、請求人が離職に至った経過をみる。

ア 請求人は、平成〇年〇月の会社D部長との面談において、将来的には起業なども考えたい旨伝えており、同年〇月には請求人に転籍の打診が行われたが、通勤の希望条件が折り合わずに請求人は転籍を受け入れなかったという経緯があり、その後同年〇月〇日にもD部長との面談が行われている。

同日の面談内容について、会社は「平成〇年〇月末で出向復帰とするが、事業所では請求人が希望する仕事の割当が困難であるため、社内外含め転勤等を考えている旨伝えた。」とし、請求人は同趣旨のほか「〇月一杯を目途に今後について協議したいこと、退職金の優遇等も考えていること、場合によってはやむを得ざる理由の退職とすること。」等が伝えられたとしている。

イ 次いで、平成○年○月○日及び○日に、請求人とD部長との面談が行われているが、請求人提出のメール（以下単に「メール」という。）によると、同面談は、請求人の方から「今後の件、来週中に結論を出してしまいたい。」との希望をD部長にメールで伝え、面会を求めたものであることが認められる（平成○年○月○日付けメール）。

ウ 会社によると、請求人から「独立準備のため、平成○年○月末で退職したい旨希望があった。」としており、平成○年○月○日に、転出支援一時金制度と具体的な退職金試算額の提示をしたとしている。

この点、請求人によると、請求人と会社とは、同制度の適用と平成○年○月末以前のできるだけ早期の退職を条件として、平成○年○月○日付けの退職を相互に確認できたとしており（平成○年○月○日朝のメール）、請求人は「独立プロフェッショナル支援セミナーの○月、○月の開催予定がないということであれば、○月末出向復帰、同日付けで退職を進めてください。」旨回答している（平成○年○月○日昼のメール）ことが認められる。

エ なお、離職理由について、会社は「離職票の離職理由は退職勧奨に当たらず、自己都合となる。」旨（平成○年○月○日のメール）回答しており、請求人は、上記（１）の行政運用は了知した上で、「会社の立場はわかる」、「請求人は企業整備による離職と考えている」などとメールしている（平成○年○月○日のメール）。事実が認められる。

オ 以上の経過を経て、平成○年○月○日、請求人から、「退職願」及び「転出支援一時金制度適用申請書」が会社に提出されている。

（４）以上、（３）の経過をみると、当審査会としては、本件は、請求人の意向を踏まえて転籍、転勤等の検討が行われ、その後会社と請求人との間で、退職金の割増を伴う退職の合意に至ったものとみることが相当であり、○職で出向していた請求人の人事に関して一連の話し合いが行われたことは認められるものの、請求人に対して、会社から明確な解雇の意思表示や退職の勧奨があったとみることは困難であると判断する。

請求人は、D部長とのメール等を提出し、D部長が退職日を指定して退職を勧奨したものである旨主張するが、一連のやり取りを見ても、D部長は、離職理由は自己都合退職となる旨説明した上で、転出支援一時金制度の利用を勧めたに過ぎないものと言わざるを得ないことから、請求人の主張は妥当とはい

難い。

- (5) また、請求人は、「転出支援一時金制度は、自己都合退職が要件であるとは認識していなかった。」、「同制度の内規は見ていない。」などと主張する。

同制度についてみると、会社の「内規」によれば、同制度は自発的に転身しようとする者に転出支援一時金の支給等の支援をするものであり、明確に自己都合退職者であることを要件としており、人員整理や希望退職募集に該当するものとは言えないことは明らかである。

同内規について請求人は、公表されていない、見ていないなどと主張するが、請求人は「オンラインで情報は提供されていた。パンフレットのものは見た。」とは申述しており（当事者立会審理調書）、また、一連の制度利用に至る経過をみても、請求人は同制度の内容を熟知していたものと推認することが妥当である。

- (6) なお、請求人は、「転出支援一時金制度適用申請書」や「退職願」において、それぞれ「『転出を受け入れることとし』たと記載して会社都合であることを示した。」などと主張しているが、いずれの書面についても、請求人は自らの意思で作成・署名し、会社に提出をしたことが認められるところ、当審査会でこれらの書面を見ても、会社都合退職である旨表記したものとは認め難く、請求人の主張は採用できない。

- (7) 以上のとおり、請求人の離職は自己の都合によって退職したものであり、また、法第33条第1項に規定する正当な理由も認め難いものである。

- 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33条第1項の規定に基づき同年○月○日から同年○月○日まで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。