

平成26年雇第2号

## 主 文

公共職業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法（昭和49年法律第116号）による基本手当を支給しない旨の処分は、これを取り消す。

## 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、主文同旨の裁決を求めるというにある。

#### 2 経 過

(1) 請求人は、A区所在のB会社（以下「会社」という。）のD支社を離職したとして、平成〇年〇月〇日に、公共職業安定所長（以下「安定所長」という。）へ求職を申込み、受給資格の決定を受けるため、同年〇月〇日付け離職に係る雇用保険被保険者離職票－1及び2（以下「離職票」という。）並びに同年〇月〇日付け離職に係る離職票を提出した。

(2) 安定所長は、同年〇月〇日に、2つの離職票の記載に基づき、雇用保険法（以下「法」という。）第13条に定める基本手当受給資格を審査したところ、被保険者期間が10か月であることを確認した。

また、離職理由はいずれの離職も、「成績未達の為雇用保険適用外資格移行」となっていることから、このままの状況であれば、被保険者期間は12か月必要であることを確認した。

(3) 安定所長は、同日、請求人に対し、離職票に記載された内容に誤りがないか確認したところ、請求人は、離職理由及び離職年月日について異議がある旨を申し、離職理由に係る申立書及び申立書を提出した。

(4) 安定所長は、同年〇月〇日に、C公共職業安定所長（以下「C安定所長」という。）に対し、「離職票記載内容の補正確認について」により、離職票の記載内容について補正確認を依頼した。

(5) 安定所長は、平成〇年〇月〇日に、C安定所長から「離職票記載内容の補正

確認について（回答）」により、補正せずとの回答を受理した。

(6) 安定所長は、同年〇月〇日に、失業認定申告書を提出するために安定所へ来庁した請求人に対して法第13条不該当処分を告知した。

(7) 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法第13条不該当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、請求人と会社の雇用契約について期間の定めのない契約と解しながらも、同じ契約書の中の「10. その他」として「募集成績等が劣績で、資格査定結果等により募集職員資格を維持できない者は、募集職員資格を喪失し、雇用契約は終了する。」とあることから、本件離職は、営業職員就業規則第46条第1項第6号「営業諸規程で定める募集職員資格を喪失したとき」に退職するという規定により退職したものと解し、条件付き契約の条件の成就により雇用関係が終了したに該当するとして契約期間の満了による離職と判断したものである。

しかしながら、一方において請求人と会社の間締結された平成〇年〇月〇日付雇用契約書には、「1. 雇用期間」として「期間の定めなし（注1）」と記載され、欄外の（注1）には、『期間の定めなし』とは、通常の雇用契約における雇用契約期間の定め方です。」「労働者が希望し、所定の要件を満たしてい

れば雇用契約は定年まで継続します。」と記載されていることも事実である。

当審査会としては、これら相互に矛盾する雇用契約書の表記について慎重に検討したが、「1. 雇用期間」の欄において明確に「期間の定めなし」と明記され、注釈においてその具体的な内容まで記載されていた事実を鑑みると、「10. その他」の欄において上記のような条件を附していたとしても、もはや条件付きの契約であったとは認められないものであり、したがって、当該条件の成就により契約期間が満了したとの解釈は相当とはいえないものと判断する。

(2) そこで、請求人が退職に至った経緯についてみると、会社は請求人に対して、平成〇年〇月〇日付けで、要旨「2か月連続してアクセス活動ポイント基準未達のため、募集職員資格喪失となります。すみやかに退社手続きを取ってください。」と記載した「資格査定通知書」を送付している事実が認められる。さらに、その後、会社は平成〇年〇月〇日付けで、「貴殿は、営業職員就業規則第46条1項6号（中略）に該当し、平成〇年〇月〇日付にて退職となりましたので通知いたします。」とする文書及び平成〇年〇月〇日付けで、営業職員就業規則第46条の条文を送付しており、請求人が就業規則に基づき退職となる旨を確認しているものと推認される。当審査会においては、上記のとおり、雇用契約上、請求人は期間の定めなく雇用されていたと判断すべきものであり、附帯事項として記された雇用契約書の条件をもって契約の満了と解することはできないものと判断する。したがって、請求人は解雇に該当し退職に至ったものと判断することが相当であり、法施行規則第36条第1号に定める理由により離職した者であると判断する。

上記離職者については、法第13条第2項の規定により、離職の日以前1年間に6か月以上被保険者期間がある場合に基本手当の受給資格が認められるところ、請求人は離職の日以前1年間に10か月の被保険者期間があり、受給資格が認められることとなる。

3 以上のとおりであるから、請求人は、基本手当の支給の対象となり、安定所長が平成〇年〇月〇日付けで行った法第13条不該当による基本手当不支給の処分は失当であり、取消しを免れない。

よって主文のとおり裁決する。