

平成26年雇第10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同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

請求人は、平成〇年〇月〇日にA会社（以下「会社」という。）を離職したとして、同年〇月〇日、安定所長に、受給資格の決定を求めたが、その際、離職理由について、「50歳の雇用形態選択時に、退職、再雇用も60歳定年も選択しなかったが、みなし60歳定年選択とされた。60歳以降の再雇用を希望しなかったわけではない。」旨の異議を申し出た。

しかし、安定所長は、請求人の離職理由は「定年退職」であるとして、所定給付日数150日分の基本手当を支給し、同年〇月〇日付けで請求人に対して同月〇日以降基本手当を支給しない旨の処分（以下「本件処分」という。）を行った。

請求人は、離職理由の判定から支給終了になったことを不服として審査請求したい旨安定所長に申し出た。安定所長は、離職票を発行したB公共職業安定所長に対して離職理由の確認を依頼したが、補正はしない旨の回答があった。

請求人は、本件処分を不服として、雇用保険審査官に審査請求をしたが、同審査官は、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○年○月○日付けで請求人に対してした同月○日以降の基本手当を支給しない旨の処分が妥当である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) 雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）は、事業所の倒産等により離職した一定の労働者を「特定受給資格者」として、基本手当の所定給付日数を手厚くしているが、特定受給資格者のうち、離職理由が解雇に該当する者については、法第23条第2項第2号及び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36条第1号において規定している。

したがって、本件で検討すべき点は、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。

(2) 会社は、平成○年から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・処遇体型の多様化措置を実施した。その主な内容は、50歳以上の社員に対して、①50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。）、②60歳定年まで会社に雇用されるが60歳定年後は再雇用されない（以下「60歳満了型」という。）のいずれかを選択させたこと（以下この措置を「平成○年の措置」という。）が認められる。このことは、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、地域会社への退職再雇用型を選択した者にのみ措置することとしたものと解することができる。

(3) 他方、平成○年に改正され、平成○年○月○日から施行された高齢法第9条

第1項の規定の私法的効力については、厚生労働省は、「改正高齢法においては、事業主に対し、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等の制度導入を義務付けているものであり、個別の労働者の65歳までの雇用義務を課すものではない。したがって、継続雇用制度を導入していない60歳定年制の企業において、平成〇年〇月〇日以降に定年を理由として60歳で退職させたとしても、それが直ちに無効となるものではない。」との行政見解を示している。

なお、同種事案であるCを被控訴人とする損害賠償請求事件において、D高等裁判所は、司法判断として、事業主が高齢法第9条第1項に基づき、私法上の義務として継続雇用制度の導入義務ないし継続雇用義務まで負っているとはいえないとする判断を示している。

以上により、請求人が高齢法第9条第1項に基づき、会社に対して、継続雇用されるべき地位にあったものと認めることはできない。

- (4) また、請求人は、平成〇年〇月〇日に雇用形態選択通知書を提出したが、その際、「何も選択しません。Eとの現雇用契約のもと60才定年まで今の職場・労働条件のもとで働きます。」と記載した。また、みなし規定は容認できないと考え、雇用形態選択通知書その他の①「本通知書の雇用形態の選択欄に〇がない場合、並びに提出期限までに本通知書の提出がない場合は、満了型を選択したものとみなします。」を二重線で抹消、押印したことが認められる。

したがって、請求人は、雇用形態区分のいずれも選択しなかった場合には、60歳満了型を選択したものとみなされることを了知していたことは明らかであるから、請求人は結果として、平成〇年時点において60歳満了型を選択したものとみるのが相当である。

- (5) さらに、会社の平成〇年の措置が高齢法第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みると、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、平成〇年の措置が明らかに高齢法に違反するとまで認めることはできない。

- (6) 以上みたところによれば、高齢法第9条第1項は、事業主に対し私法上の義務として継続雇用制度の導入義務ないし個別の労働者に対する継続雇用義務までを負わせたものとはいえず、請求人は高齢法第9条第1項に基づき、会社に対して継続雇用されるべき地位にあることを請求できない。このため、請求人は、会社が導入した高齢法第9条第1項第2号の規定に則した継続雇用制度のうち、結果として自ら選択した会社の60歳満了型の定年制度に基づき、当然に退職したものと認めることができる。

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（150日）を請求人の所定給付日数とすることが妥当である。

- 4 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月〇日以降基本手当を支給しない旨の処分は妥当であり、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。