

平成26年雇第13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○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。）による平成○年○月○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○日付けで、平成○年○月○日より雇用されていたA製作所（以下「事業所」という。）を退職した。

安定所長が離職票の離職理由を確認したところ、請求人は解雇であるとの申立書及び補足説明文を提出した。そこで、安定所長は事業所を管轄するB公共職業安定所長経由で得た「請求人の離職理由について、解雇のみならず退職勧奨、故意の排斥事実はない」とする事業所の回答を踏まえ、平成○年○月○日に雇用期限到来に準じた離職扱いとして、給付制限処分を行わないこと及び所定給付日数を150日とする決定を行った。

(2) 請求人は、安定所長に対し、文書により離職理由に係る申立てを行った（平成○年○月○日「離職理由に係る申立」、同月○日「離職理由に係る申立再考願い」及び同年○月○日「離職理由に係る再申立」）が、安定所長は、平成○年○月○日の認定日に基本手当の支給を終了した。

(3) 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平成○年○月○日以降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)

#### 3 当審査会の付加的判断

(1) 基本手当の所定給付日数については、法第22条により、受給資格者の区分に応じて定められている。請求人については、算定基礎期間が20年以上であることから、同条第1項第1号の規定により、安定所長は所定給付日数を150日と決定したものである。

一方、請求人らは、請求人は法第23条に定める特定受給資格者に該当することから、安定所長の決定した所定給付日数は妥当でない旨主張する。特定受給資格者の要件のうち、請求人らの主張に係るものは、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7号「期間の定めのある労働契約の更新により三年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなつたこと。」、第8号「事業主又は当該事業主に雇用される労働者から就業環境が著しく害されるような言動を受けたこと。」及び第9号「事業主から退職するよう勧奨を受けたこと。」であると考えられるため、以下それぞれについて検討する。

(2) まず、決定書が請求人の雇用契約の期間は65歳で満了となり、本件においては則第36条第7号に該当しないとしている点について、請求人らは、①事業所の就業規則第16条第3項において「再々雇用制度」があり、雇用上限が65歳ではないこと、②65歳以上で雇用されている者がいること、③特別職取扱規定第2条第2項で継続雇用者の契約更新の有無が決定され、第3条の規

定により雇用上限はないとの主張をしている。

則第36条第7号の定める要件については、行政実務上、「60歳定年退職後、再雇用され、最大の契約更新上限時期を65歳として、1年単位の労働契約を更新していくというような場合に、65歳に達したことにより離職する場合」は要件に該当しないとされているところ、当審査会においても、この取扱いは公共職業安定所の全国統一的な運用を行う上で、妥当なものであると考える。

請求人らの主張について当該就業規則等（甲5、甲6）を精査すると、同就業規則第16条第3項は「特に認める場合は、改めて再々雇用することがある」としており、あくまで再々雇用の可能性に言及しているに過ぎず、これを保障するものではないと判断せざるを得ない。また、同規定を踏まえれば、再々雇用者がいることも特段矛盾しない。

さらに、特別職取扱規定第3条第1号には「その後は1年以内の単位で契約」との記載があり、特に雇用契約期間の満了日についての記載はないものの、同規定における継続雇用者の更新の有無等について規定されている継続雇用制度における選定基準等に関する協定書が65歳までを前提としていることや、規定自体も契約更新を保障する内容とはなっていないことから、請求人に65歳以降の再々雇用を保障しているものとは認められない。

以上のことから、請求人の雇用契約の期間は65歳で満了するものとみるのが相当であり、則第36条第7号に定める要件には該当しない。

(3) また、請求人らは、事業所による独自の契約書による契約変更や再々雇用しない確約の強要、その他の退職強要等により退職に至った旨の主張をするが、いずれの資料も請求人らの主張の裏付けとなる客観的資料は見当たらず、則第36条第8号又は第9号に定める要件には該当しない。

(4) このほか、請求人らは、平成〇年〇月〇日に会社都合退職に合意したにも関わらず、これを反故とし、同年〇月〇日付けで自己都合退職とされたとも主張するが、この点についても、客観的に請求人らの主張を裏付ける客観的資料はなく、「ご連絡」と題する文書ほか請求人の提出した資料によっても、事業所が会社都合退職に合意していたと認めることはできない。なお、平成〇年〇月日のC労働委員会によるあっせんにおいても、その第5項に「組合員は、65歳以降、会社に再々雇用されないものとする」とされている。この条項について請求人らは会社の意向により追加された条項であると主張するが、最終的に請

求人はこちらに同意し、署名捺印していることから、請求人の退職が会社都合によるものと認めることはできない。

いずれにしても、請求人の離職は、最終的に離職届の提出と事業所側の回答によって確定したとみるべきであり、請求人の自己都合による退職とみることが相当である。

(5) したがって、請求人は則第36条第7号、第8号及び第9号のいずれにも該当せず、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ので、請求人は法第23条に定める特定受給資格者には該当しない。

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平成〇年〇月〇日以降、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。