

平成26年雇第15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Y出張所長（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とする旨の処分（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

請求人は、平成○年○月○日付けでA県B市に所在する会社Cを離職した。安定所長は、請求人の受給資格について審査したところ、請求人より部門異動による体調不良により退職したとの申出があったことから、正当な理由のある自己都合退職に該当するかを判断するため、就労（就職）可否証明書を請求人から入手した。その後、離職票発行所であるD公共職業安定所長より離職理由に補正がないことを確認したため、安定所長は正当な理由のある自己都合退職と判断し、同年○月○日までで基本手当の支給を終了し、同月○日以降支給を行わないとする処分を行った。

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)

2 当審査会の判断

(1) 請求人及び請求代理人（以下「請求人ら」という。）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旨を主張しているため、以下その主張について検討する。

(2) 「特定受給資格者」の範囲については、法第23条第2項並びに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条及び第36条において規定されているところ、請求人らは、要旨、則第36条第6号の「事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないこと。」、同第8号の「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。」又は同第9号「事業主から退職するよう勧奨を受けたこと。」のいずれかの規定に定める事由により退職に至ったものであり、特定受給資格者に該当すると主張する。

ア まず、則第36条第6号に該当するか否かを検討すると、その判断に際しては、行政解釈上、「一定期間（10年以上）同一の職種に就いていたものについては、職種転換に際し、事業主が十分な教育訓練を行わなかったことにより、労働者が専門の知識又は技能を十分に発揮できる機会を失い、新たな職種に適応することが困難な場合」と例示されているところ、当審査会においても、同号への適合性判断においては、妥当な基準であると判断する。この点、請求人は、レジ部門に異動する以前に、衣料部門で約8年間勤務しており、上記例示が示す10年以上との基準を満たすと主張することから、当審査会においては、請求人らの主張を踏まえ慎重に検討したが、衣料部門からレジ部門へと職務変更されたことのある請求人について、レジ部門から青

果部門への職務変更においては、特に十分な教育訓練が必要となり、さらに請求人の専門の知識又は技能を発揮できる機会を失わせることになるとは判断できない。請求人らは、衣料部門においてもレジ打ち作業等があり、両部門の作業には類似性がある旨主張するが、仮に同主張を認めるとしても、青果部門への職務変更が、上記行政解釈にいう「職種転換」に当たるとは判断し得ないものである。

さらに、請求人らは、本件配置換えについて、則第36条第6号に係る行政解釈上の例示の一つである「権利濫用に当たるような事業主の配転命令がなされた場合」に該当するとして、業務上の必要性のなさ、不当な動機・目的、請求人の不利益等を主張するが、請求人は衣料部門とレジ部門に各8年従事していたことから、他の仕事も覚えてほしいとの事業主の意図があったとしても不当であるとは言い難く、同職務変更をもって権利の濫用に当たるとは判断できない。

イ 次に請求人は、則第36条第8号に該当するか否かに係る判断について、十分な訓練のないまま、強い非難等を浴び、店長・マネージャーが何ら対応しなかったことをもって故意の「上司、同僚等の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせ」があったと主張する。しかし、管理者等が、部下の職務上の失態、勤務態度又は勤務成績等に問題がある場合、注意、叱責することは通常起こり得ることであり、請求人に対してのみ執拗に叱責するなどの事実は事件記録からは認められず、則第36条第8号に定める事由に該当するとも認められない。

ウ 最後に、則第36条第9号に該当するか否かに係る判断については、請求人は青果部門への異動自体が退職させる手段であることや、退職直後にレジ部門の求人が出ていること等をもって黙示的な退職勧奨があったことを主張している。しかし、レジ部門における人員削減及び青果部門での人員不足という周辺状況や、請求人に他の業務に挑戦してほしいという異動理由には一定の合理性があり、退職時にも一応の慰留があったという経過からみて、当該異動自体が事業主による請求人を退職させるために行われたとまで評価することは困難であり、事業主による勧奨行為があったと認めるに足る客観的資料も認められない。

また、退職時点でレジ部門からの異動後8か月余が経過していることから、

求人が出ることは不自然なこととは言えず、いずれの主張についても、事業主による「黙示的退職勧奨」があったとまで考えることはできない。

(3) したがって、請求人は則第36条第6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○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。