

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雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）第13条不該当処分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、C所在のBを平成〇年〇月〇日に離職し、同年〇月〇日、安定所長に対し、雇用保険被保険者離職票－1、2及び雇用保険被保険者期間等証明票を提出し、受給資格決定を求めたため、安定所長は受給資格を審査したところ、育児休業等の期間を緩和しても、法第13条第1項に定められた被保険者期間が不足しているため、法第13条不該当処分（以下「本件処分」という。）を行った。

同日、請求人は、自身が特定理由離職者に該当する旨の主張をしたが、安定所長は、仮に請求人が特定理由離職者に該当する場合であっても、被保険者期間が不足しており、いずれにしても請求人には基本手当の受給資格はない旨を説明した。

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 当審査会的事実の認定

(略)

### 2 当審査会の判断

(1) 基本手当は、法第13条第1項により、被保険者が失業した場合において、離職の日以前2年間（以下「算定対象期間（一般理由離職者）」という。）に、被保険者期間が通算して12か月以上あるときに支給することとされており、さらに、同条第2項により、解雇その他の理由により離職した特定理由離職者については、離職の日以前1年間（以下「算定対象期間（特定理由離職者）」という。）に、被保険者期間が通算して6か月以上あるときに支給することとされている。ただし、育児のために休業した場合など、法第13条第1項に基づく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18条に定める一定の事由により引き続き30日以上にわたって休業した場合には、当該休業期間を緩和期間として算定対象期間（一般又は特定理由離職者）に加えた上で、被保険者期間を算定することとされている。

また、被保険者期間を算定するに当たっては、法第14条第1項の規定により、被保険者でなくなった日又は各月においてその日に応ずる日（以下「喪失応当日」という。）の各前日から各前月の喪失応答日まで遡った各期間について、賃金支払の基礎となった日数が11日以上ある場合に「1か月」として算定し、端数となる日数が15日以上ある場合で、かつ、賃金支払の基礎となった日数が11日以上の場合には「2分の1か月」として算定することとされている。

(2) 請求人の被保険者期間についてみると、まず、請求人を通常の離職者としてみた場合、その被保険者期間は、平成〇年〇月〇日まで遡って算定すべきところ、請求人は第2子の産前産後休業及び育児休業を取得している期間が578日あるため、当該期間を緩和期間として算定対象期間（一般理由離職者）に加え、平成〇年〇月〇日まで遡って算定することとなる。

このうち、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの間については、請求人は第1子に係る産前産後休業及び育児休業を取得していたため、被保険者期間に算入されず、結果として、請求人の被保険者期間は、平成〇年〇月〇日から〇月〇日までで算定される5か月に、平成〇年〇月〇日から同月〇日までで算定される1か月を加えた6か月となり、法第13条第1項が定める一般理由離職者に係る被保険者期間の要件である12か月を満たさない。

同様に、仮に請求人を特定理由離職者としてみた場合、その被保険者期間は、平成〇年〇月〇日まで遡って算定することとなる。この場合の請求人の被保険者期間は、上記同様に算定すると平成〇年〇月〇日から〇月〇日までで算定される5か月間となり、法第13条第3項が定める特定理由離職者に係る被保険者期間の要件である6か月を満たさない。

- (3) さらに、請求人は自身が特定理由離職者にあたることから、法第13条第2項の要件を満たすものであると主張するため、以下、その該当可否について検討する。特定理由離職者とは、法第13条第3項において、正当な理由により離職した者について認められることとされているところ、正当な理由とは、行政解釈上、「育児に伴う保育所等保育のための施設の利用又は親族等への保育の依頼のために、事業所への通勤が不可能又は困難となったことにより勤務の継続が客観的に不可能又は困難となったことにより退職した場合」はこれに当たるものであるとされており、当審査会としても当該解釈は妥当なものであると考える。

これを請求人についてみると、請求人はB事業所を退職するにあたり、当該事業所と復職について何らの交渉も経ておらず、また、短時間勤務や勤務形態について交渉の余地があったと考えられるにも関わらず、B事業所の呼びかけにも応じずに退職したものであり、その経緯に鑑みれば、請求人の退職はあくまで自己都合によるものであると解さざるを得ないものである。なお、本件審理において、請求人は第2子に係る育児休業を取得する際に、要旨、「B事業所に戻る際には現在の職ではなく、事務職のパートのような待遇になると言われ、そのことを承諾しなければ育児休業を取得できなかった」、「休暇を取得した時点で話はついており、そのようなB事業所と話すことはない」と述べているが、当該育児休業の取得開始時点から約1年半が経過していることから、B事業所を取り巻く状況が変わっていることは十分に考えられ、全く交渉の打診にも

応じずに退職したという経緯を踏まえれば、本件審理における請求人の主張は上述の結論を左右しないものである。

(4) また、請求人はA事業所からB事業所に転籍の事実はなく、請求人の被保険者期間について両事業所を通算して計算すべきと主張するが、仮にその主張どおり請求人の被保険者資格がA事業所のままであったとしても、上述のとおり、請求人は特定理由離職者とは認められないため、いずれにしても必要な被保険者期間を満たさないものと判断する。

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法第13条不該当処分は妥当であり、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。