

平成26年雇23号

## 主 文

公共職業安定所長が平成〇年〇月〇日付けで再審査請求人に対してした雇用保険法（昭和49年法律第116号）による育児休業給付の受給資格を否認した処分は、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、平成〇年〇月〇日付けでA市所在のB事務センター（以下「事業所」という。）に雇用され、雇用保険被保険者資格を取得した。
- (2) 平成〇年〇月〇日、事業所より公共職業安定所（以下「安定所」という。）へ、請求人が育児休業給付の支給対象となるかどうかについて、電話照会があり、安定所担当者は、養育する子が2歳までの間に労働契約が満了し、かつ更新しないのであれば、支給対象に該当しない旨を回答した。
- (3) 平成〇年〇月〇日、事業所から安定所担当者に対し、請求人が育児休業給付の支給対象となり得ないのであれば、否認通知の交付を求めているとの連絡があったため、安定所担当者は申請書類を提出するように説明した。
- (4) 平成〇年〇月〇日、公共職業安定所長（以下「安定所長」という。）に対し、請求人の「育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付支給申請書」及び「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」が提出された。その際、請求人に係るみなし被保険者期間が不足していたが、同月〇日、事業所から、安定所長に雇用保険被保険者離職票－2が提出され、請求人に係るみなし被保険者期間が通算して12ヶ月以上あることが確認された。
- (5) 平成〇年〇月〇日、安定所長は事業所に請求人の出産日が平成〇年〇月〇日であったにもかかわらず、なぜ今頃の申請になったのか尋ねたところ、事業所

としては契約書に「契約は更新しない。」との文言があるため申請しなかったが、請求人から、職場復帰したので対象になるのではないかと申出があり、今般の申請となったとの回答があった。

(6) 安定所長は、平成〇年〇月〇日付けで、請求人に対し雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）及び雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「規則」という。）第101条の11第1項第4号の規定により育児休業給付受給資格否認処分を行い（以下「本件処分」という。）、翌〇日、来所した請求人に対し、安定所長は本件処分について説明した。

(7) 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育児休業給付の受給資格を否認した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) 雇用保険における育児休業給付金の支給については、法第61条の4及び規則第101条の11において、労働契約の期間、期間の定めのある労働契約の更新の見込み、被保険者がその事業主に引き続き雇用された期間等からみて、休業終了後の雇用の継続が予定されていると認められるものであることが要件とされている。具体的には、行政解釈上、事業所に引き続き雇用された期間が1年以上であることと、子が1歳に到達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれていること（同日より1年以内に労働契約の期間が満了し、更新

がないことが明らかである者を除く)が要件とされており、当審査会としても、当該取扱いは妥当なものと判断する。

(2) これらの要件に本件処分を当てはめて検討すると、以下のとおりである。

ア 請求人に係る事実関係についてみると、請求人は、平成〇年〇月〇日に事業所に有期契約により雇用され、その際の契約期間は平成〇年〇月〇日まで(以下「契約期間①」という。)であり、その後、同年〇月〇日から平成〇年〇月〇日(以下「契約期間②」という。)、同年〇月〇日から平成〇年〇月〇日(以下「契約期間③」という。)まで雇用され、さらに、同年〇月〇日に、平成〇年〇月〇日までを雇用期間(以下「契約期間④」という。)として、雇用契約が更新されている。

また、契約期間②の途中である平成〇年〇月より産前産後休業及び育児休業を取得しており、その子が1歳に到達する日(以下「1歳到達日」という。)は契約期間③、2歳に到達する日(以下「2歳到達日」という。)は契約期間④の中にそれぞれ含まれることとなる。

イ これらについて、上述した要件を満たしているか否か検討すると、まず、請求人が子の1歳到達日を超えて引き続き雇用される見込みがあったか否かが問題となる。

請求人の休業開始時点は、契約期間②の途中であり、契約書上、当該契約は「更新しない」として記載されているため、文言上は要件を満たしていなかったとも考えられる。

しかし、育児休業の開始時点から検討しても、契約期間②の中途から、更新日をまたいだ契約期間③の〇月に復帰する育児休業を、事業所自らが与えていることに鑑みれば、契約期間②に係る契約書に記載された「更新しない」との文言があったとしても、契約期間②の終了後も契約が更新され、引き続き雇用される見込みがあったと判断することが相当である。

請求人は、要旨、事業所では更新日の1ヶ月程度前に更新の有無を確認されるのが同職種の者への取扱いの通例であると述べており、請求人自身も事業所から意思確認をされていることから、契約期間②について当然更新の可能性があると信じたことについても首肯できる。

ウ 次に、子の2歳到達日までに契約期間が満了し、更新がないことが明らかでないことが要件となるところ、安定所長は契約期間②及び③に係る契約書

(以下「各契約書」という。)上、明示的に契約は「更新しない」とされていることを本件処分の根拠としている。

しかしながら、上記イにおいて述べたとおり、各契約書上の文言においては「更新しない」とされているものの、少なくとも契約期間②に係る契約書については、事業所は継続雇用する意思があったものと推認することができる。このため、契約期間③に係る契約書においても、更新する意思がないことが明らかであったとまでは言えないものと考えられ、少なくとも本件においては、各契約書に「更新しない」との文言があったとしても、更新の可能性については事業所の実情等に合わせて判断すべきものと思料する。

このため、当審査会としては、子の2歳到達日までに、「契約更新がないことが明らかであった」とまでは言えないものと判断する。

- (3) したがって、請求人は法第61条の4及び規則第101条の11に定められた受給要件を満たしているものであり、育児休業給付の受給資格を得られるものと判断する。

なお、事業所が安定所長に申請した時点では、請求人に係る雇用契約は、既に契約③に更新されており、子の1歳到達日を超えて雇用されていたことが認められるところ、この点に鑑みても、安定所長は各契約書の文言について実際どのような運用がなされていたかを事業所に対して確認することは充分可能であったと考えられる。この点、安定所長の対応は充分とは言い難く、今後、業務の遂行に当たって一層の注意を要すべきであるので、ここに付言する。

- 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育児休業給付の受給資格を否認した処分は失当であって、取消しを免れない。

よって主文のとおり裁決する。