

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平成〇年〇月〇日から同年〇月〇日までの間の基本手当を支給しないとした処分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、平成〇年〇月〇日、A県B市所在のC会社（以下「事業所」という。）を退職し、同月〇日に公共職業安定所に出頭するとともに、基本手当の受給資格決定を受けた。その際、離職票に記載のある離職理由について、自己都合退職ではなく、「退職を勧奨されたこと」によるものとして異議申立書を提出した。

(2) 安定所長は、事業所を管轄するB公共職業安定所長（以下「B安定所長」という。）に対して離職理由に係る補正依頼を行ったが、B安定所長からは、本人より退職の申し出があったものであり、補正しない旨の回答があった。

このため、平成〇年〇月〇日、安定所長は離職理由の変更はしない旨を請求人に口頭で伝え、審査請求について説明した。

(3) 安定所長は、平成〇年〇月〇日、初回失業認定日に来所した請求人に対し、所定給付日数を90日とし、提出された失業認定日に基づき、平成〇年〇月〇日を待期満了日とした上で、その翌日から同年〇月〇日までの92日間は基本手当を支給しない処分を行った（以下「本件処分」という。）。

(4) 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平成〇年〇月〇日から同年〇月〇日までの間の基本手当を支給しないと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 当審査会の実事の認定

(略)

### 2 当審査会の判断

(1) 基本手当の支給に当たっては、雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）第33条において、被保険者が正当な理由なく自己の都合により退職した場合、待期期間満了後、公共職業安定所長の定める期間は基本手当は支給されないものとされている。当該期間は、行政解釈上、3ヶ月とされており、正当な理由があったか否かについては、法第23条に規定される特定受給資格者に当たる場合を参考とすることとされている。

当審査会としても、法第33条の趣旨に照らし、当該取扱いは妥当なものと考えられるので、請求人の本件処分に係る離職について、法第23条に規定される正当な理由があったか否か、以下検討する。

(2) 本件請求において、請求人は、自身の離職理由について「退職勧奨を受けたこと」を受けたことであると主張しているところ、法第23条第2項及び雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）第36条においては、「事業主から退職するよう勧奨を受けた」場合には特定受給資格者に該当することとされている。また、請求人は上記の退職勧奨に係る主張に加え、「故意の排斥や嫌がらせ」についても主張しており、上述の各規定においては、「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」場合も特定受給資格者に該当するとされている。ただし、この場合において、

管理者が部下の職務上の失態、勤務態度又は勤務成績等に不満がある場合に注意、叱責することは通常起こり得るものと解すべきであり、このような場合には、当然には上記の基準に当てはまらないものとなる。

これらに照らし、請求人の主張について検討すると、以下のとおりである。

ア 請求人は、勤務中のトラブルについて、請求人は営業所長から「アウト」だ、と言われたため、「辞職を迫られたもの」と受け取ったものであると主張している。しかしながら、この出来事について、通常「アウト」という言葉をもって退職勧奨と解釈することは考えられず、このほかに具体的に所属長が退職勧奨を行ったとする客観的な資料等もない。さらに、請求人は自ら退職届に記名押印して提出していることからみても、請求人は自らの意思で退職したものと判断することが相当である。

イ また、請求人の主張を踏まえ、仮に他の従業員の面前で注意を行われた事実があるとして、故意の排斥や嫌がらせがあったか否かについて検討したが、上記の出来事はあくまで一過性のものに過ぎず、請求人に対して故意の排斥や嫌がらせが継続的かつ執拗に行われたものとは認められず、さらに、注意が行われた理由についても乗客とのトラブルであり、通常考えられる業務上の注意、叱責を超えるものとは認められない。

ウ このほか、請求人は事業所の常務に対し、要旨、離職理由が退職勧奨とならないのであれば、出勤する旨申し出たが受理されなかった、とも主張するが、当該申し出が離職日から10日が経過してなされたことに鑑みれば、当審査会としては、結論を左右し得ないものと判断せざるを得ない。

(3) したがって、請求人が退職するにあたり、法第33条に規定された正当な理由がある場合に該当するとは言えず、あくまで請求人自身の判断によって退職したものとみることが相当である。

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平成〇年〇月〇日から同年〇月〇日までの間の基本手当を支給しないとした処分は妥当であり、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。