

平成27年雇2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、平成〇年〇月〇日付けでA所在の会社B（以下「事業所」という。）に、派遣先をCとし、派遣期間を同年〇月〇日から同年〇月〇日までとする派遣労働者として雇用され、雇用保険被保険者資格を取得した。その後、請求人と事業所は、同年〇月〇日から、派遣期間を3ヶ月とし、平成〇年〇月〇日まで雇用契約の更新を繰り返した。

(2) 平成〇年〇月〇日から同年〇月〇日までの派遣期間中に、請求人は妊娠が判明したため、事業所に産前産後の休業の取得を申請し、同年〇月〇日、事業所は請求人に対して、派遣期間を同年〇月〇日から同年〇月〇日とする派遣先就業条件明示書（以下「条件明示書」という。）を交付した。

請求人は平成〇年〇月〇日、長男を出産し、同年〇月〇日頃、事業主から渡された育児休業届を事業所へ郵送した。

(3) 平成〇年〇月〇日、事業所は公共職業安定所（以下「安定所」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」等を提出した。

この際、安定所長は事業所より、請求人の雇用契約は平成〇年〇月〇日に終了し、同月〇日以降の雇用契約を締結していないこと、次の雇用契約の見込みがないことを口頭で確認したため、事業所に対し、請求人は育児休業給付金の

支給対象とならない旨説明した。また、平成〇年〇月〇日、育児休業給付受給資格否認通知書を事業所へ郵送した（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、同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 当審査会の実事の認定

(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、雇用保険法（昭和49年法律第116号）第61条の4及び雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）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であると判断する。

- (2) 本件についてみると、請求人らは、要旨、請求人の労働契約上の地位を確認するために行った労働審判の調書や、育児・介護休業法などの解釈を根拠として、請求人と事業所との雇用契約関係は継続しているとして、育児休業給付の

受給資格を認めるべきと主張している。

ア しかしながら、上記育児休業給付の要件を満たしているかを検討するにあたっては、請求人の育児休業の開始時点において判断すべきであるところ、請求人らの主張する労働審判は、審査請求後に申し立てられたものであり、さらに、決定書送付後において調停が成立したものであるため、仮に当該審判調書において、事業所が平成〇年〇月〇日以降の請求人との雇用契約について合意したとしても、本件処分に係る判断を左右しないものである。

イ また、当該審判調書の調停条項第4項によれば、要旨、請求人の育児休業期間終了時に、事業所が派遣先と請求人に関わる労働者派遣契約を締結しないことにより請求人の派遣先が決定しない場合には、雇用契約は終了することとされている。仮に、当該労働審判の調書の記載に沿って検討したとしても、育児休業期間終了後における派遣先が予定されていなかった以上、育児休業終了後においても継続して雇用されることが見込まれるものとは言い難い。

ウ このほか、請求人の育児休業開始時点において、平成〇年〇月〇日以降も雇用契約が締結され、育児休業終了後も継続的に雇用されるものと認められる客観的な裏付けもなく、本件資料及び公開審理における陳述からも見いだすことができない。

(3) したがって、請求人は育児休業終了後の事業所との雇用の継続が予定されていたとはいえ、育児休業給付の受給資格を得ていないものと判断せざるをえない。

なお、請求人らは、雇用契約が終了していない根拠として、社会保険上の適用関係があることについても主張しているが、必ずしも社会保険と雇用保険の資格取得関係は一致するとはいえないことから、結論を左右しない。

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育児休業給付の受給資格を否認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。