

平成27年雇5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同月〇日以降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ふにある。

2 経 過

- (1) 請求人は、平成〇年〇月〇日、A県B市所在のC（以下「事業所」という。）を離職し、同年〇月〇日に公共職業安定所（以下「安定所」という。）において基本手当の受給資格決定を受けた。その際、離職票の離職理由について、異議を申し立てたため、安定所長は、事業所に対して離職理由に係る照会を行った。しかし、事業所の回答は、要旨、請求人の定年退職の6ヶ月程度前に請求人に対して継続雇用の希望の意思を確認し、営業店ロビー業務の仕事を提示したところ、本人の希望と折り合わず、継続雇用に至らなかった、というものだった。
- (2) これに対し、請求人は離職理由の再確認を申し立てたため、安定所長は事業所に再度経緯を確認したところ、請求人の継続雇用に係る取扱いについては、他の対象者と同じ取扱いを行っているものであり、請求人のみに対して恣意的に他の対象者と違う取扱いを行った事実は無いとの回答を得た。

この再回答も踏まえ、平成〇年〇月〇日、安定所長は請求人を一般受給資格者と決定し、その所定給付日数を150日としたうえ、平成〇年〇月〇日、請求人に対する基本手当の支給を終了した（以下「本件処分」という。）。
- (3) 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同月〇日以降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 当審査会の事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 基本手当の日数は、雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）第23条において、離職した被保険者が特定受給資格者に当たる場合には、就業年数や当該被保険者の年齢に応じた日数が定められている。このため、請求人が仮に特定受給資格者に該当する場合には、同条の規定により、請求人の基本手当の日数は240日となることとなる。

(2) 本件請求において請求人は、離職理由について、就業規則にない集金業務を命じられたことや、資金係にされたことを例に挙げ、「故意の排斥や嫌がらせ」を受けたことによるもの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」場合には特定受給資格者に該当するものとされている。ただし、この場合においても、管理者が通常考えられる範囲内で業務命令を行うことや、部下の職務上の勤務態度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である。

そこで、請求人が例示したものについて検討してみても、請求人の主張する出来事は、いずれも通常の業務命令の範囲内で行われたものに過ぎないと解さざるを得ず、このほかに請求人に対して故意の排斥等がなされていたと判断で

きる特段の資料も見当たらない。

- (3) また、請求人は、事業所の高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）は不十分であり、事業所は同法の規定に反して高齢者の雇用確保に努力していないことから、請求人の離職理由は「選択定年」ではなく「解雇」であるとも主張する。

高年齢者雇用安定法においては、定年の定めをしている事業主は、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止、のいずれかを講じなければならないこととされており、請求人の主張は、事業所がこれらの措置のいずれも講じていないか、不十分であるというものと考えられる。

しかしながら、事業所が安定所に提出した離職理由等確認票によれば、事業所においては継続雇用の制度が既に導入されており、請求人についても、継続雇用の希望の意思を確認した結果、条件が折り合わなかったことから退職に至ったものとされている。実際に、事業所において「定年退職者再雇用実施要領」が定められていることから、事業所が継続雇用制度を採用し、雇用確保措置を取っていることは明らかである。

このため、事業所の雇用確保措置が不十分であるという請求人の主張は認められない。

- (4) したがって、請求人が特定受給資格者に該当する特段の事情は見当たらず、あくまで請求人自身の判断によって退職を選択したものとみることが相当である。

なお、請求人は、事業所が各種の法令に違背している旨も主張するが、具体的な事実は確認できず、請求人の個人的見解であると解さざるを得ないため、上記結論を左右しない。

- 3 以上のおりであるから、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同月〇日以降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。

よって主文のおり裁決する。