

平成27年雇15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A市に所在の会社B（以下「事業所」という。）を離職し、同年〇月〇日、公共職業安定所に出頭し、離職票を提出し、雇用保険受給資格の決定を求めた。その際、請求人は、離職理由は「一身上の都合」ではなく「就業環境にかかる重大な問題があったためである」と主張したが、申立書は提出しなかった。同日、安定所長は、請求人の受給資格の決定をした。
- (2) 平成〇年〇月〇日、安定所長は、所定給付日数90日と決定し、同月〇日、待機満了及び給付制限処分を行い、雇用保険受給資格証を手交した。
- (3) 平成〇年〇月〇日、請求人は、離職理由が「就業環境にかかる重大な問題があったためである」と申し立てたが、これに対し、安定所長は、事業所に確認のうえ、同年〇月〇日、離職区分について変更がない旨を請求人に回答した。
- (4) 平成〇年〇月〇日、請求人は、離職票に記載している賃金額に残業手当が含まれていないと申し立てたが、これに対し、安定所長は、A公共職業安定所長に確認し、同月〇日付けで、基本手当日額を変更し、追給処理を行った。
- (5) 平成〇年〇月〇日、安定所長は、同月〇日以降の基本手当を支給しない旨の処分を行った。
- (6) 請求人は、これらの処分を不服として、雇用保険審査官（以下「審査官」と

いう。) に対し審査請求を行ったが、審査官は、平成〇年〇月〇日付けで、同年〇月〇日以降の基本手当の不支給処分については棄却し、支給金額の決定処分については却下したので、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、①平成〇年〇月〇日付けで請求人に対してした、同日以降、基本手当を支給しないとした処分、②同月〇日付けで行った追給処理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) 所定給付日数について

請求人は、平成〇年〇月から同年〇月にかけて、同僚等からの嫌がらせ等があったと主張し、これらの行為が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36条第8号にいう「事業主又は当該事業主等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」に該当し、請求人は雇用保険法（昭和49年法律第116号）第23条第2項第2号の特定受給資格者に当たると主張するので、以下検討する。

ア 則第36条第8号の「就業環境が著しく害されるような言動」とは、上司、同僚等の故意の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせの繰り返し等をいうが、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、業務指導の範囲で注意叱責することは通常起こり得ることであるから、そのことのみをもって、当該基準に該当しないとされている。

イ まず、請求人は、平成〇年〇月〇日に発生した交通事故により加療中であ

ったにもかかわらず、同僚のC氏から年次有給休暇取得による通院を控えるように繰り返し指示を受けたことにより、精神的な打撃を受け、また、私的なことに過度に立ち入られたと主張するので、これらの行為が則第36条第8号の「就業環境が著しく害されるような言動」に該当するか検討する。

この点、勤務時間管理面の調整を行う立場の者が、繁忙期や業務遅滞がある場合に年次有給休暇の取得の時季について変更が可能かどうかを確認することは通常起こり得ることである。したがって、これらの事実からは、就業環境が著しく害されるような言動があったと判断することはできない。

ウ 次に、請求人は、顛末書作成を命じられたことより精神的な打撃を受けたと主張するので、当該行為が「就業環境が著しく害されるような言動」に該当するか検討する。

この点、顛末書の作成は、労働者自身の問題点を具体的に考えさせる契機や再発防止に資する面もあることから、部下に対して業務上の注意・指導の一環として書面の提出を求める必要があり、その内容・程度が相当なものであれば、業務上適正な範囲であるものと認められるものと解される。

本件において請求人が作成した顛末書は、上司であるD部長宛てに提出されたものであり、顧客と問題を起こした請求人に反省・自覚を促すために、経緯と理由について説明させたものであると認められ、軽微な過誤について執拗に求めたものでもなく、その内容・程度からして業務上適正な範囲であるものと解される。したがって、これらの事実からは、就業環境が著しく害されるような言動があったと判断することはできない。

エ このほか、請求人は、休日出勤や追加業務の指示が過大な要求であった等就業環境が著しく害されるような言動があった旨縷々主張するが、一件資料のみからでは、業務上適正な範囲を超えて明らかに不要なことや過大な要求を行ったものとは認められず、就業環境が著しく害されるような言動があったと判断することはできない。

オ したがって、当審査会としては、請求人の主張する同僚等からの嫌がらせは、就業環境が著しく害されるような言動であると解することはできず、請求人が特定受給資格者に当たるという主張は採用することができない。

(2) 基本手当日額について

請求人は、単に「支給金額に誤りがあり、延滞金を含めた金額が支払われて

いない。」と述べるのみで、主張が具体的ではないが、①顛末書作成に要した昼休み40分相当の賃金が支払われていないこと、及び②追給処理の延滞金支払がないことについて不服があるものと解し、以下検討する。

ア 顛末書作成に要した昼休み40分相当の賃金について

未払賃金がある場合、未払額を含めて基本手当日額を算定することが可能であるが、未払額の算定にあたっては、当該労働者の稼働実績、過去の賃金額等に基づいて確実と認められるもののみを含めることとし、その算定基礎の明確でないものは、未払額として計上しないこととされている。

この点、昼休み40分に請求人が労働に従事していた事実は、勤務表から確認できないほか、請求人が事業者に未払賃金を請求している事実も確認できない。したがって、当審査会としては、顛末書作成に要した昼休み40分相当の賃金については、基本手当日額として算定できないものと判断する。

イ 追給処理の延滞金について

雇用保険法においては、本来の支給日より支払が遅くなる場合が想定されるものの、遅延利息を付す旨の規定は設けられておらず、法は遅延利息の支払を予定していないものと解される。したがって、当審査会としては、追給処理分の遅延利息を付す必要は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、同日以降基本手当を支給しないとした処分は妥当であって、これら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。