

平成27年雇第16号、同第17号

主 文

本件各再審査請求をいずれも棄却する。

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A（以下「A請求人」という。）及びB（以下「B請求人」という。）A請求人及びB請求人を併せて、以下「請求人ら」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らに対してした高年齢雇用継続基本給付金を不支給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) 平成〇年〇月〇日、請求人らは、C組合連合会（以下「事業所」という。）の退職勧奨制度に基づき、退職勧奨慰労金（以下「退職慰労金」という。）〇万円をそれぞれ一括払で受領した。
- (2) 平成〇年〇月〇日、請求人らは、事業所を通じ、高年齢雇用継続給付受給資格の確認を求めた。これに対し、安定所長は、同月〇日、請求人らの受給資格の存在と賃金月額を通知した。
- (3) 平成〇年〇月〇日、請求人らは、安定所長に対し、事業主を通じ、同年〇月及び〇月分の高年齢雇用継続給付支給申請書を提出した。これに対し、同月〇日、安定所長は、賃金支払額が賃金月額の75%以上であることを確認し、不支給の決定を通知した。
- (4) 請求人らは、こ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これを棄却したので、請求人らは、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○年○月○日付けで請求人らに対してした高年齢雇用継続基本給付金を不支給とした処分の取消しが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) 高年齢雇用継続基本給付金は、60歳到達時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の一般被保険者に支給される給付である。60歳到達時点の賃金の算定に当たっては、雇用保険法(昭和49年法律第116号。以下「法」という。)第61条第1項及び第17条第1項によれば、被保険者が60歳に到達する前6箇月間を被保険者期間として、その平均賃金とすることとなっている。

A請求人が60歳に到達したのは平成○年○月○日、B請求人が60歳に到達したのは同月○日であり、当該事業所の賃金締切日が末日であるため、同年○月○日から同年○月○日までが、請求人らの60歳到達時点の賃金の算定基礎賃金月(以下「算定期間」という。)となる。

したがって、請求人らが受領した退職慰労金は、法第61条第1項の算定期間に支払われたものではないので、60歳到達時点の賃金の算定に含めることはできない。

(2) 次に、請求人らは、当該算定期間より5箇月以上前の平成○年○月○日に支払われた退職慰労金について、実質的にみれば当該算定期間内に支払われた賃金である旨主張するので、以下検討する。

ア 請求人らは、再審査請求書において、60歳到達時点の賃金月額に、退職慰労金○万円を12で除して得た額を合算した額が、59歳到達時点の賃金月額とほぼ同額であることを理由に、退職慰労金が算定期間に支払われるべき賃金であったと主張している。この点、事業者が退職慰労金の額を定める

に際し、退職後の生活保障的な観点から、退職勧奨年齢時から60歳までの賃金を参考にしてきた可能性はあるが、当該事実のみでは退職慰労金が算定期間に支払われるべき賃金であったと判断することはできない。

イ 一方、本件資料からは、退職慰労金は、①経理上も退職給与金、税法上も退職所得として取り扱われていること、②制度上も退職勧奨制度に基づき定年退職する従業員に対して支払われる退職慰労金であるとされていることが認められる。当該事実からは、退職慰労金請求権は、退職時に発生して確定し、その時点で支払われて消滅するものであって、退職慰労金が退職後の上記算定期間の前払の賃金として支払われる実質を有するものと解すべき根拠はない。また、請求人らは、退職勧奨制度を利用した者が別の会社に就職する場合もある旨発言している。当該事実からは、退職慰労金受領後、別会社に就職する者やいずれの会社にも就職しない者も存在することがうかがわれるので、この点からも、当該退職慰労金が、請求人らの退職後に支払われる賃金であるとする根拠とはならないことが明らかである。

ウ さらに、請求人らは、出向先における待遇の違いを理由に、退職慰労金が算定期間に支払われるべき賃金であったと主張している。この点、出向先事業所において、出向元の別によって労働条件等が異なることはよくあることであり、労働条件等に差があることをもって、退職慰労金が算定期間に支払われるべき賃金であるとの根拠にはならない。

エ したがって、当該退職慰労金が算定期間に支払われるべき賃金の前払であると解することはできず、請求人らの主張は採用することができない。

(3) なお、請求人らは、65歳までの雇用継続を希望するため、退職勧奨制度を活用したと主張している。しかし、平成〇年〇月〇日からは、希望者全員の雇用確保措置を求める改正高年齢者雇用安定法が施行されており、退職勧奨制度を利用した役職者のみ65歳までの雇用継続が約束されるとの請求人らの主張には疑問の余地が残るところである。

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らに対してした、高年齢雇用継続基本給付金を不支給とした処分は妥当であって、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。