

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) 平成〇年〇月〇日、請求人は、A県B市所在の会社C（以下「事業所」という。）を離職し、同月〇日日に公共職業安定所（以下「安定所」という。）に出頭し、雇用保険の受給資格の決定を求めた。その際、請求人は、離職理由は「作業方針に関する方針に相違があったため」ではなく、「会社側の方針は法令違反に該当するので改善提案の上拒否するのが当然である。」と申し出た。
- (2) 安定所長は、事業所を管轄するD公共職業安定所に確認のうえ、離職理由を変更しないこととし、平成〇年〇月〇日、同年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの間の基本手当を支給しない旨の処分を行い、その旨記載した雇用保険受給資格者証（以下「受給資格者証」という。）の写しを請求人に郵送した。
- (3) 平成〇年〇月〇日、請求人が同月〇日から職業訓練校に入校したため、安定所長は、基本手当を支給しない期間を平成〇年〇月〇日から同年〇月〇日までの間に変更する処分（以下「本件処分」という。）を行った。
- (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。
- (5) そこで、当審査会が審査官の却下決定の当否について審査したところ、本件

処分は、請求人の職業訓練期間中に行われたものであり、同期間中は、請求人の受給資格者証は安定所に保管されているために請求人がこれを確認する機会はなく、本件処分に際して安定所長が受給資格者証の写しを請求人に送付した事実もないことから、請求人が本件処分のあった日を職業訓練終了後まで了知できなかつたとしてもやむを得ないことであり、また、安定所長は請求期間が本件処分から 60 日である旨の教示もしていないものと解される。したがつて、当審査会としては、審査官が請求期間経過を理由に審査請求を却下したことは不当であり、本件再審査請求を適法なものと認め、本案の審理をするものである。

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 当審査会の事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

請求人は、事業所の業務に法令違反があったために離職したので、特定受給資格者に該当する旨主張するので、以下検討する。

(1) 基本手当の受給に当たっては、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号。以下「法」という。）第 33 条第 1 項により、被保険者が正当な理由なく自己都合により退職した場合は、待期間満了後、公共職業安定所長の定める期間、基本手当は支給されないものとされている。そして、行政解釈上、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にすることとされている。

当審査会としても、任意的な失業に対しては、保護の必要性が社会的に要求されていないため、基本手当を支給しないものとするという法第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、請求人が法第23条に規定される特定受給資格者に当たるか否かについて、以下検討する。

(2) 特定受給資格者に該当する者の範囲については、法第23条第2項、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条等に規定されており、それらによると、事業所の業務が法令に違反したことを理由に離職した者は、特定受給資格者に該当するものとされている。

そして、行政実務上、労働者派遣事業の許認可がない事業所が派遣事業を行うような場合等事業所の事業活動自体が法令に違反するような場合は特定受給資格者に該当するが、事業所において製造する製品に品質管理上の問題があった場合や食品の製造工程が法令に反するような場合等事業所の業務自体が法令に反するものではない場合は、所管官庁が業務停止命令を出した場合や個人に刑罰が適用されるような就業を強制的にされている場合等を除き、特定受給資格者に該当しないという取扱いをしている。

法が、特定受給資格者に対して手厚い給付日数を確保しているのは、被保険者の状況、事業所の状況等からみて、離職することがやむを得ない事情に基づくためであるからであると解されるが、上記行政実務上の取扱いは、離職者がやむを得ない状況に追い込まれて非自発的に離職したか否かを勘案するものであり、当審査会としても妥当なものと判断する。

(3) 本件において、請求人は水質基準に係る検査方法のうち、細菌の数え方が誤っているので、事業所に法令違反があった旨主張する。しかしながら、A県生活衛生課は、法令違反はなかったとしていることより、事業所の業務自体は法令に違反するものではなく、また、水質基準に関する検査方法については、A県条例・同施行規則においても規定がなく、水質基準に係る運用上の注意として記載されているにとどまり、法的拘束力はないことからして、事業所に法令違反があったとの請求人の主張は採用できない。

また、請求人は、A県生活衛生課の事業所に対する今回の改善指導が、事業所の法令違反の証拠であるかのように主張する。しかしながら、この指導は、A県生活衛生課が法令違反を根拠にしたことを理由とするものではないことは、同課も認めるところであるから、この主張も採用できない。

(4) したがって、当審査会としては、事業所の水質検査に法令違反があったとは認められないから、請求人の離職は、やむを得ない事情、すなわち、法第33条第1項所定の正当な理由に基づくものということはできないのであって、請求人は特定受給資格者に該当し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。