

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うにある。

2 経 過

- (1) 請求人は、平成〇年〇月〇日からA市所在のD大学（以下「事業所」という。）に就職し、平成〇年〇月〇日に雇用期間満了で離職した。
- (2) 平成〇年〇月〇日、請求人は、公共職業安定所に出頭し、雇用保険の受給資格の決定を求めた。同日、安定所長は、請求人の受給資格の決定をし、所定給付日数は90日であることを口頭で伝えた。その際、請求人は、「期間の定めのある労働契約の更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した」ので、特定受給資格者に当たると申し立てた。これに対し、安定所長は、事業所に確認の上、同月〇日、離職区分の変更がない旨請求人に伝えた。
- (3) 平成〇年〇月〇日、安定所長は、同月〇日以降基本手当を支給しない旨の処分を行った。
- (4) 請求人は、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) 請求人は、期間の定めのある労働契約を3回更新し、3年以上引き続き雇用されるに至ったにもかかわらず、労働契約が更新されなかったとして、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。

ア 特定受給資格者に該当する者の範囲については、雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）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、期間の定めのある労働契約の更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合において、当該労働契約が更新されなかっ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、①期間の定めのある労働契約が1回以上更新され、雇用された時点から継続して3年以上雇用されている場合、かつ、②労働契約の更新を労働者が希望していたにもかかわらず、契約更新がなかった場合は、特定受給資格者に該当するが、③定年退職後の再雇用に契約更新の上限が定められているなど再雇用期限の到来に伴い離職した場合は、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趣旨は、再就職準備の時間的余裕なく離職を余儀なくされた者に対する給付に重点を置くためであると解される。そして、上記行政実務上の取扱いは、契約更新の上限があらかじめ定められている場合は、期限到来後の雇用継続への期待が生じたとはいえないことを勘案したものであると解され、当審査会としても

妥当なものと判断する。

イ これを本件についてみると、就業規則、労働条件通知書等には、当初から契約更新の上限が定められており、請求人自身も雇用期間の上限を超えて契約更新はないことを了知していたものと認められる。

また、請求人は、職員組合等が、雇用期限の撤廃を使用者側に申し入れていたと主張するが、これに対して使用者側が雇用期限を撤廃する旨言及した事実は認められないことから、請求人に期限到来後の雇用継続への期待は生じていたとは解されない。

ウ したがって、当審査会としては、就業規則等、労使交渉の状況からは、請求人に対して雇用継続への期待を抱かせたとは認められず、請求人の特定受給資格者に該当するという主張は採用することができないものと判断する。

(2) 次に、法附則第4条、則附則第18条により、離職の日が平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの特定理由離職者については、暫定的に特定受給資格者とみなして、特定受給資格者と同じ給付日数を確保していることから、請求人が特定理由離職者に該当するか検討する。

ア 特定理由離職者に該当する者の範囲については、法第13条第3項、則第19条の2において規定されており、それらによると、期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、その者が当該労働契約の更新を希望したにもかかわらず、当該労働契約の更新がなかったことを理由に離職した者は、特定理由離職者に該当するものとされている。

そして、行政実務上、①労働契約の更新がある旨明示されておらず、更新の合意や共通認識がない場合、又は、②契約の更新があることが明示されているが更新の確約がない場合は、特定理由離職者に該当するが、③当初から契約の更新がないことが明示されている場合は、特定理由離職者に該当しないという取扱いをしている。

法が、特定理由離職者に対し、特定受給資格者と同じく手厚い給付日数を確保している趣旨は、特定受給資格者と同様、再就職準備の時間的余裕なく離職を余儀なくされた者に対する給付に重点を置くためであると解されるが、上記行政実務上の取扱いは、当初から労働契約の更新がないことが明示されていれば、雇用継続への期待を抱かせたとまではいえないことを勘案したものであると解され、当審査会としても妥当なものと判断する。

イ これを本件についてみると、平成○年○月○日付けの労働条件通知書において、雇用期間満了後、契約は更新しない旨明記されており、請求人自身も雇用期間の更新がないことを了知していたものと認められる。

ウ したがって、当審査会としては、労働条件通知書の記載からは、請求人に対して雇用継続への期待を抱かせたとまでは認められず、請求人は特定理由離職者に当たらないものと判断する。

(3) なお、請求人は、労働契約法第18条により、有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超える場合は、無期労働契約に転換できるようになったため、請求人には雇用継続への期待があった旨主張するが、平成24年改正労働契約法附則第2項によると、同条は平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約から適用することになっており、同日以前に開始した有期労働契約については、同日以前の契約期間は、通算しないこととされている。請求人の平成○年○月○日以後の労働契約は1年9箇月であり、通算5年を超えていないので、上記判断を左右しないことを付言する。

3 以上のおりであるから、安定所長が平成○年○月○日付けで請求人に対してした、同月○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、これを取り消すべき理由はない。

よって主文のおり裁決する。