

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) 請求人は、平成〇年〇月〇日、A県A市所在の会社B（以下「事業所」という。）を離職し、平成〇年〇月〇日、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。その際、請求人は、離職理由は「一身上の都合」ではなく、「退職勧奨」であると申し立てた。

(2) これに対し、安定所長は、事業所を管轄するC公共職業安定所長に確認の上、同年〇月〇日、離職理由を変更しない旨請求人に伝えた。同日、安定所長は、請求人に対し、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処分（以下「本件処分」という。）を行った。

(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。）に対して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、事業所の退職勧奨を受けて離職したので、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項の規定による「正当な理由」があり、給付制限を受ける理由はないと主張するので、以下検討する。

(1) 請求人は、事業所の常務取締役が、「大変なことになった。このままでは懲戒免職になる。懲戒免職になれば退職金も出ないし、保証人にも迷惑をかけることになる。」と発言し、今後どのようにするかについて請求人に選択を迫ったことが、離職に至るまでの経緯等に鑑みれば、退職勧奨に当たる旨主張する。

この点、一件記録からは、事業所側が上記発言をし、直接的に退職を促す発言をした事実は認められない。そして、退職金が不支給になるとの発言部分については、請求人が無罪と主張していることに照らせば、事業所の就業規則及び退職金規程により、解雇事由にも退職金不支給事由にも該当しないことから、請求人が当該発言部分を根拠として退職勧奨であると受け止め、直ちに離職する合理的理由となるものとは認められない。

また、保証人に迷惑が掛かるとの発言部分については、保証人にどのような迷惑が掛かるのかは就業規則からは明らかではないことから、この発言をもって請求人が退職勧奨であると受け止め、直ちに離職を決意せざるを得なくなる理由になるとは解されない。

(2) しかしながら、上記発言以外に請求人が離職せざるを得ない状況に置かれていたと客観的に認められれば、間接的な退職勧奨があったと判断する余地がある。そこで、請求人の状況、事業所の状況等に照らし、請求人が離職せざるを得ない状況に置かれていたと認められるか否かについて検討する。

ア 本件において、請求人は、あと1日在职すれば退職金が増額になったこと、

有給休暇が未消化であったこと、夏季賞与の支給直前であったことに鑑みれば、請求人に退職する合理的理由がなく、さらに、根拠不明の報奨手当〇万円が支給されたことが、請求人に対する退職勧奨があったことの証左である旨主張する。

イ この点、平成〇年〇月〇日に実施された話合いの場において、最終的に退職するか否かについての選択肢が請求人に委ねられていたことは、請求人自身も認めている。そして、請求人が勤務継続の意思や有給休暇の活用の意思を伝えていないことも、請求人自身が認めている。

一方、事業所は、「非常に厳しい状況なので、D先生（請求人）がどのようにされるか、自分で選択してほしい。」「（いつまでに回答したらよいかも）D先生（請求人）が決めたらいいと思います。ただし、状況が非常に厳しいので、早い方がいいと思います。」との発言をし、その会話は録音されていると主張している。

ウ したがって、請求人には退職するか否か選択の余地があり、いつ退職するかについても選択の余地があったと解されることから、請求人が離職せざるを得ない状況に置かれており、請求人に対する間接的な退職勧奨があったとまでは判断することができない。

(3) このほか、請求代理人は、仮に退職勧奨でなければ、上司からの著しい冷遇があったと主張する。しかしながら、請求人は、平成〇年〇月〇日の話合いに至るまで、事業所から配置転換、給与体系の変更等を命じられたこともなく、「何事もなく過ぎた」ということは、請求人も認めているとおりであるから、請求人に対して上司からの著しい冷遇があったとは認められない。

(4) したがって、当審査会としては、請求人が退職勧奨を受けたとまでは認められず、請求人の離職が退職勧奨によるという主張は採用できないことから、法第33条第1項に定める正当な理由があるとは認められ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。