

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○年○月○日付けで請求人に対してした、再就職手当○円を支給する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○年○月○日からA会社と労働契約を締結していたが、請求人が従事する事業の移管に伴い、平成○年○月○日からB会社と労働契約を締結した。
- （2）平成○年○月○日、請求人は、C所在のB会社D本部（以下「事業所」という。）を離職し、同年○月○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、同日、安定所長は、請求人の受給資格の決定をした。
- （3）平成○年○月○日、安定所長が雇用保険受給資格者証を交付したところ、請求人は、グループ企業であるA会社とB会社の雇用期間を通算すると5年11箇月であり、離職理由は、同一の事業主に3年以上雇用された上での雇止めである旨申し立てた。これに対し、安定所長は、事業所を管轄するE公共職業安定所長に確認の上、離職理由の変更はしない旨を平成○年○月○日に電話で伝え、さらに、同月○日に請求人が公共職業安定所に出頭した際にも請求人に口頭で伝えた。
- （4）平成○年○月○日、請求人は再就職し、同年○月○日、再就職手当○円を支給するとした処分を受けた。
- （5）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○年○月○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○年○月○日付けで請求人に対してした、再就職手当○円を支給する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、A会社とB会社は同一企業同等であり、実質的には同一事業主に3年以上雇用されたとして、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、労働契約書からは、①請求人は、A会社でフィールドパートナー（以下「F P」という。）として2年11箇月勤務し、その後同会社でトレーナーとして1年11箇月勤務し、更にその後B会社でトレーナーとして1年11箇月勤務していること、②契約当初からF Pとしての雇用期間の上限は3年であり、トレーナーとしての雇用期間の上限は3年である旨定められていることが認められる。

この点、請求人の主張するように、A会社とB会社における勤務を同一事業所におけるものとして取り扱うとすると、請求人のトレーナーとして雇用期間は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの3年となり、契約当初から定められている雇用期間の上限である3年に達していることになる。このため、請求人に期限到来後の雇用継続への期待が生じていたとは解されない。

一方、安定所長の処分のように、A会社とB会社における勤務を別事業所におけるものとして取り扱うとすると、請求人のB会社における雇用期間は1年11箇月となり、3年以上引き続き雇用されたという要件を満たさないことになる。このため、請求人に雇用継続への期待が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、A会社とB会社における勤務を同一事業所のものと解しても、別事業所のものと解しても、いずれの場合においても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、請求人が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、平成〇年〇月〇日付けの労働契約書において、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、労働契約書の記載からは、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は当たらないものと判断する。

(3) なお、請求人は転籍により被保険者期間が1年11箇月であると誤って認定されたため、所定給付日数が120日となった旨主張するが、仮に算定基礎期間が1年11箇月である場合、所定給付日数は90日となる。しかしながら、安定所長は、算定基礎期間は10年1箇月として認定した上で、所定給付日数は120日としているものであり、安定所長の処分に誤りはない。

- 3 以上のとおりであるから、安定所長が平成○年○月○日付けで請求人に対してした雇用保険の再就職手当○円を支給する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。