

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 再審査請求の趣旨

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所在のB会社（以下「事業所」という。）を離職し、同年〇月〇日、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、退職勧奨によるものである旨申し立てた。

(2) これに対し、安定所長は、事業所を管轄する公共職業安定所長に確認の上、同年〇月〇日、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。）に対し審査請求を行ったが、審査官は、同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 原処分庁の意見の要旨

(略)

第4 争 点

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 当審査会的事実の認定

(略)

### 2 当審査会の判断

請求人は、退職勧奨及び上司からの排斥又は著しい冷遇・嫌がらせを受けて離職したのであり、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」があることから、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) 退職勧奨

ア 請求人は、平成〇年〇月〇日の面談（以下「面談」という。）において、事業所側から処遇について自身で判断するように迫られたことが、退職勧奨に当たる旨主張するが、事業所側が直接的に退職を促す発言をした事実がないことは、請求人も認めるとおりである。

しかしながら、直接的に退職を促す発言がなくても、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。

イ 請求人は、面談において、雇用継続を希望したにもかかわらず、事業所側から雇用維持の提案がなかったこと、請求人を一方的に糾弾し、排斥する目的で作成されたような文書を提示されたこと、さらに、人事部同席の退職前提の会議であったことが、離職に至るまでの経緯（工事現場からの退場、1箇月定期の購入指示、短期の退職スケジュール等）を併せて考察すれば、請求人に対する間接的な退職勧奨に当たる旨主張する。

ウ まず、面談で請求人が雇用継続を希望したにもかかわらず、事業所から雇用維持の提案がなかったことについて、請求人は、「次回奮起して頑張りたい旨懇願するも全て却下された」、「何を言っても却下されたであろう」と主張している。

一方、事業所は、請求人から、他の工事現場や今後受注する案件で頑張りたい旨の発言がなかったと主張するほか、雇用維持の提案はしていないものの、そもそも退職を迫った事実もなく、面談時点で請求人が担当する工事現場がない旨伝えたのみであると主張する。

この点、面談において、事業所から雇用維持の提案がなかったことは争いが無いが、請求人が自ら退職したいと申し出たことは、請求人も認めるとおりであり、事業所からもう少し考えるよう言われ、請求人が、平成〇年〇月〇日に自ら退職する旨再度申し出た上で、同月〇日、退職届に自筆で「自己都合」で記載したことが認められる。また、事業所が今後受注する案件について請求人が担当する可能性があったことは請求人も認めるとおりである。

そうすると、事業所側が、面談時点で具体的な雇用維持の提案をしたか否かにかかわらず、請求人には退職するか否かの選択の余地があったものと解され、請求人が離職せざるを得ない状況に置かれていたとは解されない。

エ また、請求人は、面談で請求人を一方的に糾弾し、排斥する目的で作成されたような文書を提示された旨主張する。

この点、当該文書には、顧客から請求人を名指しでクレームやトラブルがあったこと、クレームやトラブルの原因、請求人がコミュニケーション、管理能力、判断能力、指示能力を欠いており、再三の指導・注意にも関わらず、反省・改善がなかったこと等の記載が認められる。当該文書の内容は、工事現場の責任者である請求人の職制上の失態、勤務態度又は勤務成績に対する注意、叱責であると解されるが、通常起こり得る管理者としての注意・叱責を超えるものではなく、請求人を排斥するような文言もないことから、面談で当該文書を提示されたことをもって、請求人が離職せざるを得ない状況に置かれたとは解されない。

オ そして、請求人は、面談が人事部同席の下に行われており、退職前提の会議であった旨主張する。

この点、面談時点で請求人が担当する工事現場はなく、事業所に新規受注もないことから、内勤等他の業務に配置転換が必要になる可能性があったことがうかがわれる。そうすると、請求人が属するC部のみで対処できる範囲を超えており、配置転換を検討するために人事部が面談に参加することには合理的理由があることから、人事部が面談に参加したことをもって、請求人

が離職せざるを得ない状況に置かれたとは解されない。

カ このほか、請求人は、離職に至る経緯も考慮すべきである旨を主張するが、一件記録からは、いずれも請求人が退職勧奨であると受け止め、離職を決意せざるを得なくなる合理的理由になる事情は認められない。

キ したがって、請求人が離職せざるを得ない状況に置かれていたとは解されないことから、請求人に対する間接的な退職勧奨があったと判断することはできない。

(2) 上司からの排斥又は著しい冷遇・嫌がらせ

ア 請求人は、上司であるグループリーダーが変わってから過度な叱責やパワーハラスメント行為（以下「パワハラ」という。）が散見されるようになったこと、請求人のみ狙い撃ちにした「職場外し・仕事干し」があったこと、請求人に一方的に責任を押しつけるような文書を作成したことが、上司からの排斥又は著しい冷遇に当たる旨を主張する。

イ この点、上司であるグループリーダーの過度な叱責やパワハラについては、一件資料によっても、その主張事実を認めることはできない。また、担当する工事現場がなくなったことについては、請求人が施工管理を務めていた工事現場の顧客からのクレーム・トラブルが原因であり、請求人の過失によるところもあり、担当する工事現場がなくなったことのみをもって、上司からの排斥であるとの請求人の主張は採用することができない。

そして、請求人に一方的に責任を押し付けるような文書を作成したとの主張については、上記（1）エに説示するとおり、管理者が、工事現場の責任者としての請求人の職制上の失態、勤務態度又は勤務成績に対して注意、叱責することは通常起こり得ることであるから、当該文書の作成をもって、上司からの排斥であるとの請求人の主張は採用することができない。

ウ したがって、請求人に対して上司からの排斥又は著しい冷遇があったと判断することはできない。

(3) 以上から、当審査会としては、請求人が退職勧奨及び上司からの排斥又は著しい冷遇を受けたとは認められず、請求人の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、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。