

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、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「自己都合」ではなく、「配置転換による就業困難」である旨申し立てた。

(2) これに対し、安定所長は、事業所に確認の上、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

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 当審査会的事実の認定

(略)

2 当審査会の判断

請求人は、上司等から排斥又は著しい冷遇・嫌がらせを受けたこと、配置転換に際して必要な配慮がなかったこと、さらに、配置転換により心身の障害が発症したために業務遂行が困難になったことが理由で離職したのであり、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旨主張するので、以下検討する。

(1) 上司等からの排斥又は著しい冷遇・嫌がらせ

ア 請求人は、持病があったにもかかわらず、平成〇年〇月、通常とは異なる配置転換を命じられ、請求人が就くまで下請会社が行っていた作業に従事するようになった旨主張する。

イ この点、請求人は、従前下請会社が行っていた業務に従事させられたことから、通常とは異なる配置転換であった旨主張する。しかしながら、一般的に、請負契約の見直しにより、下請会社が行っていた業務を元請会社の社員が従事することは通常起こりうることである。さらに、事業所は、請求人の了解を得た上で、C課に異動を命じたものであるから、単に従前下請会社が行っていた業務を元請会社である事業所の社員である請求人が担当させられたことをもって、通常の異動ではないとする請求人の主張は採用することができない。

また、一件記録からは、請求人にいかなる持病があり、事業所がどのような配慮をすべきであったかは不明である。しかしながら、従前下請会社が行っていた飼料の積卸しと原料の運搬業務については、フォークリフトを使用するものであることから、特段体力を要するものではないものと解される。そのほか配置転換後のC課における業務についても、特段体力を要するものではなく、平成〇年までの〇年間に、請求人が事業所の前身会社のC課に在

席していた当時の業務と比べても特段体力を要する業務ではないものと解される。したがって、事業所が、請求人にとってC課における業務が従事可能なものであると判断したことには合理性があるものと解される。

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・嫌がらせがあったと判断することはできない。

(2) 配置転換における配慮

ア 請求人は、配置転換に際して、下請会社の社員から1箇月間の実習があったものの、事業所から研修や教育がなかった旨主張する。

イ この点、職場で実務を経験しながら、仕事に必要な知識技術・技能等を習得することによって業務処理能力や力量を育成することは、研修や教育の手法として社会一般に普及・確立しており、請求人に対する1箇月間の実習は、事業所からの研修や教育に当たるものと解される。また、研修の実施者について、社外の適任者に委託して実施することも社会一般に普及・確立していることから、下請会社の職員が実施したからといって、事業所の研修や教育がないとの主張は採用することができない。さらに、請求人に過去にC課での勤務経験があったことも考慮すれば、研修や教育の内容や実施期間の程度が不足しているとは認められない。

ウ したがって、配置転換に際して、請求人に対して配慮がなかったと判断することはできない。

(3) 配置転換後の心身の障害

ア 請求人は、事業所の配置転換によって、持病もあり、業務に耐えきれず、やむを得ず離職した旨主張する。

イ この点、業務の遂行が不可能になったか否かは、身体的条件と配置転換後の業務との相互の関連等で判断するのが相当である。

しかしながら、一件書類からは、請求人の持病についての診断書もなく、請求人がいかなる業務についてどのような症状により耐えられなくなったのかについての具体的な主張もなく、離職の前後にどのような疾病にり患し、どのような症状を呈していたかについても具体的な主張がない。また、配置転換後の業務が、特段体力を要する業務でなかったことは、上記2(1)イに説示したとおりである。

ウ したがって、請求人が、配置転換後に、心身の障害のために業務の遂行が

困難になったと判断することはできない。

(4) 以上から、当審査会としては、上司等からの排斥又は著しい冷遇・嫌がらせを受けたこと、配置転換に際して必要な配慮がなかったこと、更に配置転換により心身の障害のために業務遂行が不可能になったことについては、いずれも認められず、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。

(5) なお、請求人は、事業所を離職した後、体調不良により働ける状態ではなかったために休職申込が遅れた旨主張し、受給期間の延長を求めているが、請求人がいかなる疾病によりどのような症状でどの程度の期間働ける状態ではなかったのかも不明であり、引き続き30日以上職業に就くことができなかった(法第20条第1項)と判断することはできないことから、受給期間の延長は認められない。

3 以上のおりであるから、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。