

平成28年雇第3号

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、雇用保険の被保険者となったことの確認請求を却下する旨の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、A県教育委員会に臨時的任用職員として任用されていたが、平成〇年〇月〇日、任期満了により離職した。

(2) 請求人は、安定所長に対して雇用保険の被保険者となったことの確認請求を行ったが、安定所長は、平成〇年〇月〇日付けで、請求人の請求を却下する旨の処分をした。

(3) 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。）に審査請求をしたが、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 原処分庁の意見の要旨

(略)

## 第4 争 点

本件の争点は、請求人が雇用保険の被保険者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、離職した場合に、条例に基づいて支給を受ける諸給与の内容が、法に基づく求職者給付（基本手当）の内容を超えるとは認められないので、雇用保険の被保険者である旨主張することから、以下検討する。

### (1) A県から条例に基づいて支給を受けた諸給与の内容

ア A県では、条例により、職員が離職した場合に支給される諸給与の内容を定めており、法第6条第7号の規定により、条例に基づいて支給を受けるべき諸給与の内容が、法の求職者給付及び就職促進給付の内容を超えると認められるとして、条例の対象となる職員について法を適用しない旨の厚生労働大臣の承認を受けている。

イ そして、請求人は、条例第2条第1項により、条例に基づく退職手当の支給対象者となっており、平成〇年〇月〇日に離職後、条例第2条の4及び第3条に基づく一般の退職手当（〇円）及び条例第13条に基づく失業者の退職手当（〇円）の合計〇円の支給を受けたことが認められる（丙3、丁14）。

ウ この点、請求人は、一般の退職手当（〇円）は労働の対償として支払われているものであるから、法第6条第7号所定の離職した場合に支給を受けるべき諸給与の内容に含めるべきではない旨主張する。

しかしながら、法第6条第7号により公務員を雇用保険の適用除外としているのは、一般事業に雇用される者とは異なり、公務員には、失業時の保障として、法令、条例等に基づいて国民の税金を財源とする退職手当が確実に支給されることが確立されている上、雇用保険を適用すると、基本手当の4分の1と保険料とを国が負担することになり、国民に二重の負担を課すことになるからであると解するのが相当である。そうであるとすれば、条例第2条の4及び第3条に基づく一般の退職手当も、法第6条第7号所定の離職した場合に支給を受ける諸給与の内容に含まれるものと解される。

エ したがって、請求人が離職後にA県から条例に基づいて支給された諸給与の総額は、〇円であるものと判断する。

### (2) 雇用保険の被保険者と仮定した場合に支給される基本手当の内容

ア 請求人は、請求人を雇用保険の被保険者とする場合、則第36条第7号に

定める「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」者に当たるので、法第23条第2項第2号の特定受給資格者に該当し、法第23条第1項第2号ニにより、所定給付日数は180日となる旨主張する。

(ア) この点、行政実務上、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、法第23条第2項第2号、則第36条第7号の特定受給資格者に該当しないという取扱いとなっている。

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、更新による契約期間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、人事委員会を置く地方公共団体においては、地方公務員法第22条第2項により、臨時的任用職員につき、6箇月を超えない期間で任用の更新をすることができるが、再度更新することはできないものと規定されており、請求人の契約期間の上限は1年であることが認められる。

また、請求人は、平成〇年〇月〇日以降、臨時的任用職員として1年ごとに新たに労働契約を締結しており、1年の期間満了となるごとに、条例第2条の4及び第3条に基づく一般の退職手当を受け取っていることが認められる。

(ウ) これらの事実からは、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ものではなく、結果的に3年以上雇用されるに至ったにすぎないものと解され、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認められない。したがって、請求人は、則第36条第7号に定める特定受給資格者には該当しないことから、法第22条第1項第3号により、所定給付日数は90日となるものと判断する。

イ そして、請求人の賃金日額は、法第17条第1項により、〇円であり、基本手当日額は、法第16条第1項、則第28条の3第1項により、〇円となることが認められる。

ウ 以上によれば、請求人が、仮に法に基づき所定給付日数分の基本手当の支給を受けるとした場合、その支給総額は、基本手当日額（〇円）に所定給付日数（90日）を乗じて算出された〇円になるものと解される。

(3) したがって、請求人が条例に基づき支給を受けた退職手当の額（〇円）は、法に基づく基本手当の額（〇円）を超えていることに照らし、前者の額が後者の額よりも少ないことを理由に本件告示の無効をいう請求人の主張は失当であって、請求人は、法第6条第7号により雇用保険の適用除外となるものと判断する。

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、雇用保険の被保険者となったことの確認請求を却下する旨の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。