

## 主 文

公共職業安定所長が平成○年○月○日付けで再審査請求人に対してした、同年○月○日以後雇用保険法（昭和49年法律第116号）による基本手当を支給しない旨の処分は、これを取り消す。

## 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、主文同旨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、A所在のB大学（以下「大学」という。）を離職し、同月○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た。その際、請求人は、離職理由は、「休職期間満了」ではなく、「解雇」であると申し立てた。

(2) これに対し、公共職業安定所長（以下「安定所長」という。）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○月○日、同年○月○日以後基本手当を支給しない旨の処分を行った。

(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 原処分庁の意見の要旨

(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、同年○

月○日以後基本手当を支給しない旨の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

(1) 請求人は、休職事由が消滅したため、復職を希望したにもかかわらず、大学  
が復職を認めずに解雇したため、雇用保険法第23条第2項に規定する特定受  
給資格者に該当する旨主張することから、大学が復職を認めなかったことの妥  
当性について以下検討する。

ア B大学就業規則(以下「就業規則」という。)第17条第1項は、「学長は、  
第15条に規定する休職の期間を満了するまでに休職事由が消滅したと認め  
るときは、復職を命じる。ただし、第14条第1項第1号(心身の故障のため、長期の休養を要する場合)の規定による休職については、休職の期間を  
満了するまでに職員が復職を願い出て、医師が休職事由が消滅したと認める  
場合に限り、復職を命じる。」ものと定められているところ、請求人は、休職  
期間の満了日より前に、復職の意思表示を示していた。

また、請求人は、復職を申し出た際に、①平成○年○月○日から短時間勤  
務・軽度業務という限定付きではあるが、復職可能である旨の傷病名が「う  
つ病」の平成○年○月○日付け診断書、及び、②通院加療を要するが、平成  
○年○月○日から職場復帰可能である旨の傷病名が「狭心症・高血圧症・脂  
質代謝異常」の同月○日付け診断書を提出しており、③産業医も、請求人と  
面談の結果、勤務時間の短縮・業務量の軽減という限定付きではあるが、職  
場復帰可能である旨の同月○日付け就業配慮報告書を大学に提出している。

これらの事実からは、就業規則第17条第1項ただし書に定める復職要件  
を満たしているため、学長は、就業規則どおり、請求人に復職を命ずるべき  
であるように解される。

イ これに対し、大学は、診断書では短時間就労しか認められていないところ、  
フルタイムで勤務することが職場復帰をする条件であったことから、休職事

由がなお消滅していないと判断し、就業規則第19条第4号所定の「休職期間が満了し、休職事由がなお消滅しないとき」に当たるとして、請求人は平成〇年〇月〇日限りで退職した旨の同月〇日付け人事異動通知書を請求人に交付している。

ウ　ところで、就業規則第19条第4号は、所定の休職期間が満了しても、なお職員の傷病が治ゆせず勤務に復帰できない場合、すなわち休職事由が消滅していない場合は、当該職員は労務の提供ができないのであるから、事業主である大学が改めて解雇するまでもなく当然に労働契約は終了となり、自然退職となる旨定めたものであると解される。

しかしながら、休職事由が消滅したにもかかわらず、使用者が労働者の労務の提供（復職）を拒むことは、実質的には自然退職ではなく使用者による解雇に当たることから、休職事由が消滅していないとする判断については、慎重な検討が求められる。

この点、大学は、フルタイムで勤務することができる程度に回復しないことを理由として、休職事由が消滅していないとしている。

確かに、一般的に「休職事由が消滅した」とは、労働契約上の債務の本旨に従った労務の提供ができず、引き続き欠勤して休業する必要は認められない状況にあること、すなわち、「従前の職務を遂行することが可能な程度に回復した」とことと解されるところであるが、本件については、上記アのとおり、主治医も産業医も短時間勤務という限定付きではあるものの、職場復帰は可能としているのであるから、復職後の心身の故障の回復の見込み、復職が予定される職場の執務環境その他諸般の事情、復職当初は軽易な業務に就かせ段階的に従前の業務に復帰できるような方策を採ることの可能性等を勘案し、休職事由が消滅していないと判断するに足る正当な理由があるか否かについて検討することが求められると考えられるところ、一件書類からはそのような検討を大学が行ったとは認められない。

したがって、当審査会としては、大学が復職に当たって休職事由が消滅したか否かの要件を十分に検討することなく、単に請求人が職場復帰後直ちにフルタイム勤務が可能でないことを理由として復職を拒否したことは、相当ではないものというべきであって、実質的にみれば解雇に当たるものであるから、請求人は雇用保険法第23条第2項第2号所定の特定受給資格者に該

当するものと判断する。

(2) さらに、請求人は、平成○年○月○日、C公共職業安定所長に「うつ病」の診断書を提出していることが認められるため、雇用保険法第22条2項第1号、同法施行規則第32条第3号所定の就職が困難な者にも該当する蓋然性が高いと考えられる。

3 以上のおりであるから、安定所長が平成○年○月○日付けで請求人に対してした同年○月○日以後基本手当を支給しない旨の処分は失当であって、取消しを免れない。

よって主文のおり裁決する。