

平成28年雇第11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 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、雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）第13条に規定する被保険者期間が不足しているため、基本手当の受給資格が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、「本人より退職の申出があったため」ではなく、職場における事情による離職（「担当業務量が過多」、「明示された労働条件と実際との相違」、「賃金の不払い」、「嫌がらせ等」、「体調不良による離職」等）である旨申し立てた。
- (2) 安定所長は、同日、請求人に対し、離職理由を変更するためには、それを裏付ける資料が必要になる旨説明した上で、請求人が基本手当の受給に必要な被保険者期間を満たしていないことから、基本手当の受給資格がない旨の処分（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、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

(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本件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) 基本手当は、法第13条第1項により、被保険者が失業した場合において、離職の日以前2年間に、被保険者期間が通算して12か月以上であったときに支給することとされており、さらに、同条第2項により、特定理由離職者及び特定受給資格者については、離職の日以前1年間に、被保険者期間が通算して6か月以上であったときに支給することとされている。

そこで、本件についてこれをみると、請求人の離職の日以前1年間の被保険者期間は8か月であることから、仮に請求人がその離職理由により特定受給資格者又は特定理由離職者であると認められる場合には、法第13条に定める基本手当の受給資格を得ることとなる。

(2) 明示された労働条件と事実との相違

請求人は、仕事内容及び担当業務量が、労働契約の締結に際して明示された労働条件と著しく相違しているために離職したのであるから、特定受給資格者に該当する旨主張する。

ア 仕事内容について

この点、労働条件通知書には、「医事・総務業務全般」との記載があり、運転業務や受付業務は明示されていない。

しかしながら、請求人が主として従事していたのは事務の業務であり、請求人の主張する運転業務は、勤務予定表によれば、月に2、3日程度「スタッフ送迎」をしたことが認められるのみであり、明示された労働条件と著し

く相違するとはいえない。

そして、受付業務については、事業所の規模等にもよるが、受付専門の従業員を置かず、事務室で勤務する者が通常業務の一環として対応することもあることから、明示された労働条件と著しく相違するとはいえない。

イ 担当業務量について

この点、請求人は労働条件締結時に、所定労働時間を超えて残業できないことを明確に伝えた旨主張する。

しかしながら、請求人のタイムカード及び勤務表からは、所定労働時間を超えるような残業は、平成〇年〇月〇日及び同月〇日にそれぞれ30分認められるのみであり、所定労働時間内に終わらなかった業務については、他の従業員に手伝ってもらうか、請求人が翌日以降に行っていたと請求人が申述していることから（公開審理における請求人の申述）、明示された労働条件と著しく相違するとはいえない。

(3) 故意の排斥、冷遇、嫌がらせ

請求人は、①時間外労働（〇分間）の賃金が不払となっていたこと、②体調不良にもかかわらず、送迎・受付をするように業務命令を受けたこと、③職務上の失態、勤務態度について同僚から叱責を受けたことにより離職したのであるから、特定受給資格者に該当する旨主張する。

ア この点、平成〇年〇月〇日の時間外労働（〇分間）相当の不払賃金については、同年〇月〇日付けで請求人が申し出てから、事業所は、同月〇日付けで〇円の支払義務があることを認め、同月〇日には給与振込口座に振り込むとの提案しており、賃金の不払もこの1回のみのことであることから、嫌がらせであるとは解されない。

イ また、受付業務や月2、3日程度の職員送迎のための運転業務は、社会通念上重量物の取扱い作業などの身体に過度の負担のかかる作業でないことはもとより、通常、立ち仕事として想定される持続的に起立した姿勢を求められる作業とは解されないことから、嫌がらせであるとは解されない。

ウ そして、同僚から叱責されたことについては、日時、場所、どのような言葉を受けたのか、周囲に誰がいたのかなどの具体性を欠いており、嫌がらせがあった旨の請求人の主張は採用することができない。

(4) 体力の不足、心身の障害、疾病等

請求人は、業務等に起因する体調不良のために離職したのであるから、特定理由離職者に該当する旨主張する。

この点、診断書には、過度の身体活動により倦怠感が増悪すること、週3～4日の労働が可能であることが記載されている。しかしながら、請求人の担当業務（介護保険の請求事務、月に2日ほど、1日2回、1回1時間30分程度の職員送迎のための運転業務、受付業務）を過度の身体活動と解することはできないことに照らし、上記診断書からは、請求人が事業所における担当業務を続けることが困難な状態であったと解することはできない。

(5) したがって、請求人は、自らの判断によって退職したものとみることが相当であり、特定受給資格者又は特定理由離職者には該当しないことから、法第13条の規定による被保険者期間を満たしていないものと判断する。

なお、請求人のその余の主張についても子細に検討したが、上記判断を左右するに足るものは見いだせなかった。

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本件処分は妥当であり、これを取り消すべき理由はない。

よって主文のおり裁決する。