

平成28年雇第14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○年○月○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。）による基本手当の支給に関する処分を取り消すというにある。

### 2 経 過

- （1）請求人は、平成○年○月○日、A所在のB会社（以下「事業所」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。
- （2）安定所長は、平成○年○月○日、離職票の記載内容を踏まえ、請求人の賃金日額は○円であり、基本手当日額は○円とする処分（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○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、基本手当の支給に関する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) 労働者負担分の雇用保険料について

ア 法において、「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として事業主が労働者に支払うものをいうと定められている（法第4条第4項）。

イ この点、請求人は、法令上労働者が負担することになっている雇用保険料についても事業所が支払ったのであるから、その保険料相当額も従来もらった賃金に加算して賃金日額を算定すべきである旨主張する。

しかしながら、法令上、雇用保険料は、事業主が労働者の負担分もまとめて納付することになっており（労働保険の保険料の徴収等に関する法律第15条、第31条）、本件のように、事業主が労働保険の加入手続を怠っていたところ、保険事故（失業）を機に遡及加入の手続を行い、保険料を遡及して労働者負担分をも含めて一括納付した場合においては、単に事業主が労働者負担分もまとめて納付したことのみにもって、労働者負担分についても賃金であると認めることは適当ではない。

また、「労働の対償として」支払ったものといえるためには、雇用保険料の労働者負担分の負担が、労働協約、就業規則、給与規程、労働契約等によりその支給が事業主に義務付けられているものであることが必要であると解されるところ、その事実を裏付けるものは認められない。

さらに、事業所が、労働者負担分の雇用保険料相当額について事業所負担とする合意はない旨申述していることも考慮すれば、請求人の上記主張を採用することはできない。

#### (2) 賃金日額の算定方法について

ア 賃金日額は、①原則として被保険者期間として計算された最後の6か月間（以下「基礎期間」という。）に支払われた賃金の総額を180で除して算定することとされているが（法第17条第1項）、②賃金が労働した日又は時間

によって算定されている場合は、基礎期間に支払われた賃金の総額をその期間中の労働日数で除して得た額の百分の七十に相当する額と、原則どおりに算出した賃金日額とを比較し、いずれか大きいものを賃金日額とすることとされている（法第17条第2項第1号）。

さらに、③離職日において「短時間労働者」（1週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短く、かつ30時間未満である者をいう。）である被保険者であった受給資格者については、法第17条第1項の計算方法とするものと定められている（法第17条第3項、昭和50年労働省告示第8号第4条、平成22年厚生労働省告示第154号）。

イ 本件において、安定所長は、請求人が短時間労働者に当たるとし、上記ア①の方法によって賃金日額を算定しているが、請求人は、短時間労働者に該当しないので、上記ア②の方法によるべきである旨主張する。

この点、請求人の所定労働時間について書面による雇用契約書が存在せず、事業所には正社員、正職員等いわゆる正規型の労働者が存在しないが、離職前6か月間の平均週労働時間が25時間であること、月間労働日数が10日前後であること、出勤日が不定期であること、有給休暇を取得する場合1日当たり4時間で算定されていること、求人票に1日の就業時間を5時間程度、週所定労働日数を3日～5日程度と記載されていることを総合的に考察すると、請求人が社会通念上事業所においてフルタイムの基幹的な働き方をしているような通常の労働者であるということとはできないから、請求人の上記主張を採用することはできない。

なお、パートタイム労働法の施行通知によっても、「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者がいる場合には当該正規型の労働者であるが、本件のように、事業所に同種の業務に従事するいわゆる正規型の労働者がいない場合は、フルタイムの基幹的な働き方をしている労働者がいれば、その労働者が通常の労働者となる旨記載されているところ、上記のとおり、請求人は、「フルタイムの基幹的な働き方をしている」とはいえないのであるから、同施行通知によっても「通常の労働者」には該当しないものと解される。

（3）したがって、当審査会としては、請求人の前記主張はいずれも失当であり、安定所長が算定した賃金日額〇円は妥当なものであり、当該金額を基に算出す

ると、請求人の基本手当日額は○円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○年○月○日付けで請求人に対してした基本手当の支給に関する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。