

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、同月〇日以後基本手当を支給しない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、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、労働契約上の地位を有することを求めて争っている旨申告した。

(2) 請求人は、平成〇年〇月〇日、離職理由は「契約期間満了」ではなく、事業主側の事情で更新できなかったためである旨申し立てた。これに対し、安定所長は、事業所を管轄するC公共職業安定所長に確認の上、離職理由を変更しないこととし、平成〇年〇月〇日、請求人に対し、個別延長給付の要件に該当しないとして、同月〇日以降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、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) 請求人は、個別延長給付の対象となる特定理由離職者又は特定受給資格者に該当する旨主張することから、以下検討する。

(2) 個別延長給付は、雇用失業情勢等を考慮し、特定理由離職者及び特定受給資格者であって、一定の要件を満たしている者に対して、所定給付日数を超えて基本手当を支給することとされている（雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）附則第5条、雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「則」という。）附則第19条）。

(3) 個別延長給付の対象となる特定理由離職者

ア 個別延長給付の対象となる特定理由離職者の範囲については、法附則第5条第1項、則附則第19条、則第19条の2第1号において規定されており、それらによると、期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、その者が当該労働契約の更新を希望したにもかかわらず、当該労働契約の更新がなかったことを理由に離職した者と定められている。

そして、行政実務上、①労働契約の更新がある旨明示されておらず、更新の合意や共通認識がない場合、又は、②契約の更新があることが明示されているが更新の確約がない場合は、特定理由離職者に該当するが、③当初から契約の更新がないことが明示されている場合は、特定理由離職者に該当しないという取扱いをしている。

法が、特定理由離職者に対し、特定受給資格者と同じく手厚い給付日数を確保している趣旨は、特定受給資格者と同様、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が、上記行政実務上の取扱いは、当初から労働契約の更新がないことが明示されていれば、雇用継続への期待を抱かせたとまで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、請求人と事業者間の平成○年○月○日付け契約従業員雇用契約書（契約期間：平成○年○月○日～同年○月○日。以下「本件契約書」という。）において、次回契約時の更新はない旨明示されている。また、請求人の事業所における勤務期間が約○年○か月と短いことから、事業所が、請求人に対して雇用継続への期待を抱かせたと認められない。

したがって、請求人は特定理由離職者に該当しないというべきである。

ウ この点、請求人は、本件契約書に係る契約は、雇用期間の定めにおいて、契約社員の契約期間を6か月と定めた就業規則第○条違反で無効であるから、特定理由離職者に該当する旨主張する。

しかしながら、就業規則第○条には、「契約従業員の雇用期間は、1年以内とし、契約時に本人の希望を考慮のうえ各人別に決定し、別紙の契約従業員雇用契約書で示す。」と規定されていること、契約期間○か月の平成○年○月○日付け契約従業員雇用契約書及び本件契約書（これらの契約書は、就業規則第○条所定の「別紙の契約従業員雇用契約書」である。）に請求人は署名押印していること（請求人は、事業所の強制的な行為による署名押印である旨主張するが、これを認めるべき的確な証拠はない。）、労働審判においては、「両者間の雇用契約が期間満了により終了したことを相互に確認する。」との調停が成立していることなどに照らせば、本件契約書に記載されている雇用期間及び更新はない旨の労働条件が就業規則に違反して無効であるということとはできず、請求人の上記主張は採用することができない。

エ また、請求人は、労働審判において、事業所が、雇止めは労働契約法違反であることを認め、離職理由を変更する旨意思表示をした旨主張する。

しかしながら、労働審判における調停の内容によれば、雇用契約に係る紛争は契約期間満了により終了したことを相互に確認することで解決しており、事業所が労働契約法違反であることを認めたということとはできず、事業所が労働審判の調停後に「(労働審判の過程で) 離職理由変更を約束した事実はありません。」と申述していることから、請求人の上記主張は採用することが

できない。

(4) 個別延長給付の対象となる特定受給資格者

ア 特定受給資格者の範囲については、法第23条第2項、則第36条等に規定されているところ、則第36条第8号の「就業環境が著しく害されるような言動」とは、上司、同僚等の故意の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせの繰り返し等をいうが、上司が、部下の職務上の失態、勤務態度又は勤務成績等に不満がある場合、注意叱責することは通常起こり得ることであるから、そのことのみをもっては、当該基準に該当しないとされている。

イ この点、請求人は、上司等がパワーハラスメントをした旨主張するが、労働審判の際に提出された資料や調停の内容からは、職務上の失態、勤務態度等に対する注意叱責を超えるようなパワーハラスメントがあったとは認められないため、請求人は特定受給資格者には当たらない。

(5) したがって、請求人は、個別延長給付の対象となる特定理由離職者又は特定受給資格者には該当しないため、個別延長給付の支給要件を満たしていないものと判断する。

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。

よって主文のとおり裁決する。