

主 文

本件再審査請求を棄却する。

事実及び理由

第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、同月〇日以降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ことにある。

第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成〇年〇月〇日、A所在のB事業所（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。
- 2 請求人は、平成〇年〇月〇日及び同月〇日、離職理由に不服を申し立てた。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、同年〇月〇日、請求人に対し、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。）をした。
- 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する旨の決定をした。
- 4 本件は、請求人が、更にこの決定を不服とし、離職理由に不服がある旨主張して、本件処分の取消しを求めて再審査請求に及んだ事案である。

第3 当事者の主張の要旨

- 1 請求人  
(略)
- 2 原処分庁  
(略)

第4 争 点

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。

## 第5 審査資料

(略)

## 第6 理 由

### 1 当審査会の事実認定

(略)

### 2 当審査会の判断

(1) 請求人は、労働契約の更新を希望したにもかかわらず更新がないこと、故意の排斥・嫌がらせがあったことが離職理由である旨主張するので、以下検討する。

(2) 労働契約の更新がないことについて

ア 雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）附則第4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18条により、離職の日が平成21年3月31日から平成29年3月31日までの特定理由離職者については、暫定的に特定受給資格者とみなして、特定受給資格者と同じ所定給付日数としている。

そして、特定理由離職者に該当する者の範囲については、法第13条第3項、則第19条の2において規定されており、期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないこと（その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限る。）を理由に離職した者と定められている。

行政実務上、当該労働契約の更新がないこととは、雇入通知書等文書により更新又は延長する旨明示されておらず、更新について合意形成されていない場合のほか、事業主と労働者の間において口頭によっても契約を更新又は延長することについて共通認識ができていない場合を含む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 ところで、地方公務員法第22条第5項には、任命権者は、「6月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。」「その任用を6月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。」と規定されており、雇用期間は上限1年である旨定められている。

そして、臨時的任用の場合は、任用期間の満了とともに臨時的任用職員としての地位は当然に失われ、更新をするか否かは任命権者の裁量に委ねられており、当該職員側から更新を求めることはできず、継続雇用への期待はあくまでも希望的観測というべきものにすぎないといえることができる。

ウ これを本件についてみると、平成〇年〇月〇日付け及び同年〇月〇日付けの各臨時職員雇用通知書において、請求人は地方公務員法第22条第5項の規定により雇用される旨明記されており、雇用期間はそれぞれ平成〇年〇月〇日まで、平成〇年〇月〇日までとすると定められている。

したがって、請求人の雇用期間は、平成〇年〇月〇日をもって地方公務員法第22条第5項に定める上限1年に達することが契約当初から明らかであり、同項の規定により雇用期間満了日後は当然に臨時的任用職員としての地位を失うのであるから、請求人が同項の規定の内容を知らずに更なる雇用継続への期待を抱いていたとしても、その期待のゆえに請求人が特定理由離職者に当たるものではないと判断する。

### (3) 故意の排斥又は嫌がらせについて

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号所定の「事業主又は当該事業主に雇用される労働者から就業環境が著しく害されるような言動を受けたこと」とは、上司、同僚等から故意の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせ等を繰り返し受けたことをいうものと解される。

イ この点、請求人は、求人票にはD担当との記載があるにもかかわらず、実際にはD担当ではなく、「フリー（D担当と同じ目標の下、D担当と協力して日々の〇〇に努める）」としての業務を担当させられたこと及びいじめや差別があったことが故意の排斥又は嫌がらせである旨主張する。

しかしながら、請求人に交付された雇用通知書には業務内容として「〇〇業務」と記載されており、求人票に記載されている業務内容が直ちに後に締

結される労働契約の内容になるとはいえないこと、請求人が実際に担当した「フリー」としての業務は、求人票記載の業務内容と比べ、社会通念に照らして著しく相違しているともいえないことから、求人票の記載と実際の業務とが異なることが故意の排斥又は嫌がらせであるとの請求人の主張は採用することができない。

また、一件資料を精査するも、そのほかいじめや差別があったことを裏付ける客観的な資料はなく、請求人自身が雇用期間終了後も契約更新を希望していることを考慮すると、故意の排斥又は嫌がらせを理由に離職したとの請求人の主張は採用することができない。

ウ したがって、当審査会としては、請求人は特定受給資格者には当たらないものと判断する。

### 3 結 論

以上のとおり、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って、これを取り消すべき理由はないから、請求人の本件再審査請求は棄却する。

よって、主文のとおり裁決する。