

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の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大学（以下「大学」という。）を離職した。
- 2 請求人は、平成〇年〇月〇日、公共職業安定所に出頭し、求職申込みを行い、安定所長に対し、雇用保険の受給資格の決定を求めた。その際、請求人は、離職理由が「労働条件変更等による過重業務負担及びその処遇改善請求を無視した雇用契約解除（不更新）通知並びにパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）による退職強要」であることを申し立てた。安定所長は、同日、請求人の申立て内容を審査した上で、大学に対し離職理由の再確認を行ったところ、申立内容が事実であると確認できなかったことから、請求人は雇用契約の期間満了によって離職したものと判断し、雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）第13条の規定に基づき雇用保険の受給資格決定を行った。
- 3 安定所長は、平成〇年〇月〇日、請求人に対し、同月〇日以降の基本手当を支給しない処分（以下「本件処分」という。）をした。
- 4 本件は、請求人が、法第23条第2項所定の「特定受給資格者」とであると主張し、本件処分を不服として同処分の取消しを求める事案である。
- 5 請求人は、雇用保険審査官（以下「審査官」という。）に対し審査請求をしたところ、審査官が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ことから、更にこの決定を不服として本件再審査請求をした。

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

請求人は、前記第3の1(1)ないし(3)のとおり主張するので、以下に検討する。

(1) 前記第3の1(1)について

ア 請求人は、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。)第36条第5号イないしハ所定の時間外労働時間が存在することから、法第23条第2項所定の「特定受給資格者」に該当する旨主張するものと解される。

イ しかしながら、決定書理由に説示するとおり、タイムカードに基づき認定された離職の日の属する月より以前の6か月間(平成〇年〇月から平成〇年〇月までの6か月間)における請求人の時間外労働時間は、平成〇年〇月の35時間25分が最大であり、また、同じく6か月間平均でも約19時間であることに照らせば、請求人が後記のように、課長職を兼務していたことを考慮しても、特定受給資格者に該当するための過重業務の判断基準の要件を充足するものとはいえない。したがって、請求人の上記主張は採用することができない。

(2) 前記第3の1(2)について

ア 請求人は、大学関係者から則第36条第8号所定の「就業環境が著しく害されるような言動を受けたこと」により退職したことから、特定受給資格者

に該当する旨主張するものと解される。

イ しかしながら、決定書に説示するとおり、C法人部長が平成〇年〇月から平成〇年〇月までの間に合計4回にわたりパワハラ的な言動をしたことは推認されるものの、当該パワハラ的な言動は、請求人が離職する10か月前に当たる同年〇月までに行われたものであり、また、同年〇月以降、大学の上司からC法人部長に対する指導等の対応をもって一応の解決が図られたものであるから、請求人が、当該パワハラ的な言動を直接の原因として離職したものと判断することはできない。したがって、請求人の上記主張は採用することができない。

(3) 前記第3の1(3)について

ア 請求人は、特定受給資格者の要件を定める則第36条第7号の要件（この要件は、「労働者が希望していたにもかかわらず契約更新されなかった」というものである。）を充足する旨主張するものと解される。

イ そこで、この主張について以下に検討する。

(ア) まず、請求人は、平成〇年〇月〇日付けで、身分を財務課長兼管財課長、雇用期間を同年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの1年間とし、本俸月額を〇円とする雇用契約を締結し、その後、1年間この契約に従って勤務をした。

(イ) 次に、請求人は、平成〇年〇月〇日付けで、身分を財務課長兼施設管財課長、雇用期間を同年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの1年間とし、本俸月額を〇円とする雇用契約を締結し、その後、1年間この契約に従って勤務をしていた。

(ウ) ところが、請求人は、平成〇年〇月〇日付けで、①「平成〇年度及び平成〇年度における実際に行った担当業務の内容に照らせば、賃金の不足分合計〇円があるので、当該金員を平成〇年〇月〇日までに支払うよう請求する。」旨、及び、②「この支払が期限である平成〇年〇月〇日までにされることが平成〇年度の雇用契約交渉の大前提となる。」旨が記載された「督促及び請求書」を大学に提出している。この点、同記載内容は、平成〇年〇月〇日付け雇用契約書において、請求人が手書きしている第6項「本俸月額は少なくとも〇円を要望します。」が有効であることを前提とするものであるが、同項は、請求人が一方的に大学の了解を得ることなく記入

したにすぎないものであって、請求人と大学との間で有効な合意が成立しているものとはいえない。また、請求人は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの期間については、前記（ア）の内容の雇用契約を締結していることも併せ鑑みると、請求人が「督促及び請求書」において要求している賃金不足分の支払請求は、請求根拠の裏付けに欠けるものであり、正当な請求であるということとはできない。

(エ) その後、請求人は、平成〇年〇月〇日にC法人部長及びD人事課長から、「条件を呑まなければ辞めるのか。」と問われた際に、「適正な業務量の話をしている。兼務を解けば元の処遇でよい。このように毎年増やされる過重な業務を継続することは困難であるのでそうならざるを得ない。」などと回答した。

これに対し、大学は、平成〇年〇月〇日、「期間満了後の新たな雇用契約は行わない。」旨を通知したが、一件記録を精査するも、その後、請求人が同通知に対し、特段の異議申立てなどをした事実は認められない。また、請求人は、同年〇月〇日に雇用期間満了により大学を離職し、その後、大学に対して地位確認請求などをすることもなく、同年〇月〇日に至り雇用保険の受給資格の決定を求めている。

(オ) 以上の諸点を総合すると、請求人は、平成〇年度分及び平成〇年度分の賃金不足分〇円の追加支払請求は正当な請求とはいえないにもかかわらず、これに大学が応じない限り平成〇年度の雇用契約の更新はしない旨の意思表示をして交渉に臨んだものの、結局交渉が決裂し、要求が通らなかったため、これを理由に任意に離職するに至ったものとみるのが相当である。

ウ そうすると、決定書理由に説示するとおり、請求人は過去の賃金額に不満を持ち、大学が「督促及び請求書」に記載された要求を呑まない限り「更新を希望しない旨の意思表示をした」というべきであるから、特定受給資格者の要件を定める則第36条第7号の要件を充足しない。したがって、請求人の前記主張は、採用することができない。

(4) 以上のとおり、請求人の前記の各主張は、いずれも採用することができないものであり、当審査会としても、請求人は特定受給資格者と認められないから、安定所長がした本件処分は、法令の規定に則り適正に行われたものと判断する。

3 結 論

以上のとおり、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を棄却することとして、主文のとおり裁決する。