

## 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、○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。）第13条不該当による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、○年○月○日、Aに所在する会社B（以下「事業主」という。）を離職した。
- 2 請求人は、○年○月○日、住所を管轄する公共職業安定所（以下「甲安定所」という。）に出頭し、雇用保険の受給資格の決定を求めた。安定所長は、同日、請求人の雇用保険被保険者離職票（以下「離職票」という。）が所在不明であったため、請求人に対し、受給資格の仮決定をした。
- 3 請求人は、○年○月○日、甲安定所に出頭し、事業主が離職理由として労働者の一身上の都合による離職としたことについて異議の申立てをした。
- 4 甲安定所長は、○年○月○日、離職理由の相違について、乙公共職業安定所長（以下「乙安定所長」という。）に対して離職票記載内容の補正確認依頼を行い、同年○月○日、乙安定所長から離職理由の補正はしない旨の回答を得た。
- 5 甲安定所長は、○年○月○日、請求人に対し、法第23条第2項所定の特定受給資格者に該当せず、被保険者期間が8.5か月であって、同法第13条に定める被保険者期間を満たさないことから、同条不該当を理由として基本手当を支給しない旨の処分（以下「本件処分」という。）をした。
- 6 本件は、請求人が特定受給資格者に該当すると主張して、本件処分の取消しを求める事案である。
- 7 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○年○月○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

甲安定所長が○年○月○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 当審査会的事实認定

(略)

#### 2 当審査会の判断

(1) 請求人は、特定受給資格者に該当する旨主張するので、以下検討する。

(2) 特定受給資格者は、法第23条第2項に定められており、同項第2号は「前号に定めるもののほか、解雇その他の厚生労働省令で定める理由により離職した者」と規定する。これを受けて雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）第36条がその理由を定め、同条第3号には、「賃金（退職手当を除く。）の額を三で除して得た額を上回る額が支払期日までに支払われなかつたこと。」、同条第8号には「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。」が規定されており、これらの理由で離職した場合は、特定受給資格者に該当する。

(3) そこで、請求人の前記第3の1（1）（略）の主張について検討する。

事業主又は当該事業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について、請求人は、従業員及び役員が請求人の個人情報を取り扱って間接的に加害し、これを改善するために公益通報（内部告発）文書を送っても返送してくる等正常なコミュニケーションを取ってくれなかったからパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）を受けたと主張する。

しかし、「雇用保険業務に関する業務取扱要領」（平成22年12月28日付

け職発1228第4号)上、「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。」に係る基準は、「上司、同僚等の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせに故意がある場合」とされており、請求人からの聴取によっても具体的なパワハラ行為の内容が明らかでない上、パワハラ行為を裏付ける客観的な資料は見当たらないので、請求人が事業主又は当該事業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により、離職したとは認められない。

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。

(4) 次に前記第3の1(2)(略)の主張について検討する。

ア 以下の事実が認められる。

① 賃金は、毎月〇日から〇日の分について、その翌月の〇日に支払う。

② 請求人が〇年〇月〇日に受け取った同年〇月分の賃金の内訳は次のとおりである。

支給額	〇円
通勤費	〇円
所得税	〇円
雇用保険料	〇円
差引支給額	〇円

③ 有給休暇〇日分の〇万円が未払であったため、事業主は、〇年〇月〇日、銀行振込により所得税及び雇用保険料を控除した残額の〇円を支払った。

④ その結果、請求人の〇年〇月分の給与の内訳は、結果的に、次のとおりとなった。

支給額	〇円(支給額+有給休暇〇日分)
通勤費	〇円
所得税	〇円
雇用保険料	〇円
差引支給額	〇円

イ そうすると、〇年〇月分として支払を受けるべき賃金額は、〇円であり、これを3で除して得た額は〇円(小数点以下切り捨て)であるから、支払期日に未払であった〇円が〇円を上回ることとなり、〇年〇月分の賃金額について、

賃金の額を3で除して得た額を上回る額が支払期日までに支払われなかったということ（以下「3月分の賃金3分の1以上不払」という。）にはなる。

しかし、特定受給資格者に該当するというためには、賃金の不払を直接的な理由として離職したことが要件であると解すべきところ、○年○月分の賃金の支払期日は同年○月○日であり、請求人の離職日は同年○月○日であるから、3月分の賃金3分の1以上の不払は離職後に生じた事実であること、退職届によれば、請求人は退職理由欄に、退職事由として、「就業環境に係る重大な問題があったと判断したため」とのみ記載していることなどに照らし、請求人は3月分の賃金3分の1以上の不払を直接的な理由として離職したとは認められない。

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。

- (5) 以上より、当審査会としても、請求人は特定受給資格者に該当せず、被保険者期間が8.5か月であって、法第13条所定の被保険者期間の要件を充足しないので、基本手当の受給資格は認められないと判断する。

### 3 結 論

以上のとおりであるから、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、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。