

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○年○月○日付けで請求人に対してした同月○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○年○月○日、A所在のB会社（以下「会社」という。）に採用され、平成○年○月○日付けで離職した。
- 2 請求人は、平成○年○月○日、安定所長に対し、雇用保険の受給資格の決定を求めた。
- 3 請求人は、平成○年○月○日、安定所長に対し、離職理由について異議がある旨申し出た。これに対し、安定所長は、同年○月○日、離職理由に変更はない旨回答し、同年○月○日付けで、同月○日以降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。
- 4 本件は、請求人が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○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

安定所長が、平成○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 当審査会の事実認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人は、前記第3の1(略)のとおり、①職場におけるパワハラがあったこと、②職種転換に適応できなかったこと及び③本件退職優遇制度に応募し退職したことから、自身が特定受給資格者に該当する旨主張するところ、厚生労働省が策定した「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代4号。以下「要領」という。)の定める要件に照らし、以下検討する。

ア 会社関係者からパワハラを受けたとの主張について

(ア) 要領50305(5)ロ(リ)a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」には、特定受給資格者に該当する旨定めている。

(イ) この点、一件記録を精査するも、決定書理由に説示するとおり、請求人が会社関係者からパワハラを受けた事実を確認することができず、当審査会としても、同主張により請求人を特定受給資格者であると判断することはできない。

イ 職種転換に適応できなかったとの主張について

(ア) 要領50305(5)ロ(へ)によれば、「事業主が労働者の配置転換等に際して、当該労働者の職業生活のために必要な配慮を行っていない」ことが認められる場合、特定受給資格者に該当するとされている。

(イ) この点、一件記録を精査するも、会社は、要旨、「請求人に対してなされた職種転換は、特殊なものではなく、適材適所を目的とした通常の配置転換である。」と述べ、請求人も、要旨、「短い期間ではあるが、営業職に携わった経験はある。」と、過去に営業経験があったことを述べていることからすると、当該職種転換は不当であったとまでは判断できない。また、決定書理由に説示するとおり、当該職種転換先には指導担当者もおおり、教育・訓練の機会がなかった等の事実も確認できないことから、当審査会としても、

請求人の主張は採用することができず、当該職種転換に適応できなかったことを理由として請求人を特定受給資格者と判断することはできない。

ウ 本件退職優遇制度は会社からの働きかけであるとの主張について

(ア) 要領50305(5)ロ(ヌ)bによれば、特定受給資格者となり得る要件の1つとして、「希望退職募集の名称を問わず、(a)人員整理を目的とし、(b)措置が導入された時期が離職前1年以内であり、かつ、(c)当該希望退職の募集期間が3か月以内である」ことが挙げられている。

(イ) そこで、本件についてみると、決定書理由に説示するとおり、本件退職優遇制度の実施日は平成○年○月○日であって、請求人の離職日が平成○年○月○日であるから、上記ア記載の(b)の要件を満たし、かつ、募集期間が平成○年○月○日から平成○年○月○日までの計21日間であるので、(c)の要件も満たしている。

(ウ) しかしながら、(a)の要件についてみると、本件退職優遇制度は、①平成○年○月○日付け社内報によって広く社員への周知が図られるとともに、募集人員も若干名とされていること、②同社内報によれば、「新たなキャリアにチャレンジしようとする社員に対して一層の資金的援助を図るため」に導入されたことが明示されたものであること、③平成○年度上期は大幅な減収減益となり、役員報酬の減額が実施されているものの、通期でみると営業利益・経常利益ともに黒字であること等から、直ちに人員整理を目的として導入されたとは認められない。

さらに、同社内報によれば、本件退職優遇制度への応募は本人の自由意思に基づくものとされており、請求人も、「期間限定早期退職優遇制度適用申請書」と題する書面において、「50歳を超えての再就職は困難な社会環境であることは認識しておりますが、それでも新たなキャリアにチャレンジしたいため、応募致しました。退職後は、ボランティア系の分野に携わりたいと考えています。」と記載した上で退職をした経緯に照らせば、請求人が自らの意思で本件退職優遇制度に応募したとみるのが相当である。

(エ) よって、上記(ア)(a)の要件を満たさず、当審査会としても、決定書理由に説示するとおり、請求人は「希望退職募集への応募に伴い離職した」とはいえず、特定受給資格者であるとは認められないものと判断する。

(2) したがって、請求人の上記各主張はいずれも採用することができず、請求人は

特定受給資格者に該当するものとは認められないから、当審査会としても、本件処分は妥当であると判断する。

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。