

特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準

1 特定受給資格者及び特定理由離職者とは

特定受給資格者とは、倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者（具体的には以下の「特定受給資格者の範囲」に該当する方）であり、一方、特定理由離職者とは、特定受給資格者以外の者であって期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由により離職した者（具体的には以下の「特定理由離職者の範囲」に該当する方）であり、これに該当した場合、

① 被保険者期間が6か月（離職以前1年間）以上あれば、失業等給付（基本手当）の受給資格を得ることができます（特定受給資格者及び特定理由離職者以外は、被保険者期間が12か月以上（離職以前2年間）必要です。）。

② 失業等給付（基本手当）の所定給付日数が手厚くなる場合があります（注）。

（注）以下の「特定理由離職者の範囲」のⅡに該当する場合を除きます。

受給資格に係る離職理由、年齢、被保険者であった期間（加入期間）に基づき基本手当の所定給付日数が決定されます。被保険者であった期間（加入期間）が短い場合など、特定受給資格者及び特定理由離職者以外の通常の離職者と所定給付日数が変わらないこともあります。

特定受給資格者の範囲（詳細は3ページ以降をご覧ください）

I 「倒産」等により離職した者

- ① 倒産（破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続の申立て又は手形取引の停止等）に伴い離職した者
- ② 事業所において大量雇用変動の場合（1か月に30人以上の離職を予定）の届出がされたため離職した者及び当該事業主に雇用される被保険者の3分の1を超える者が離職したため離職した者
- ③ 事業所の廃止（事業活動停止後再開の見込みのない場合を含む。）に伴い離職した者
- ④ 事業所の移転により、通勤することが困難となったため離職した者

Ⅱ 「解雇」等により離職した者

- ① 解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇を除く。）により離職した者
- ② 労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違したことにより離職した者
- ③ 賃金（退職手当を除く。）の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかったことにより離職した者
- ④ 賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて85%未満に低下した（又は低下することとなった）ため離職した者（当該労働者が低下の事実について予見し得なかった場合に限る。）
- ⑤ 離職の日の属する月の前6か月間のうちに3月連続した45時間、1月で100時間又は2～6月平均で月80時間を超える時間外労働及び休日労働が行われたため、又は事業主が危険若しくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険若しくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者
- ⑥ 事業主が法令に違反し、妊娠中若しくは出産後の労働者又は子の養育若しくは家族の介護を行う労働者を就業させ、若しくはそれらの者の雇用の継続等を図るための制度の利用を不当に制限したこと又は妊娠したこと、出産したこと若しくはそれらの制度の利用の申出をし、若しくは利用をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしたため離職した者
- ⑦ 事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職した者
- ⑧ 期間の定めのある労働契約の更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者
- ⑨ 期間の定めのある労働契約の締結に際し当該労働契約が更新されることが明示された場合において当

該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者（上記⑧に該当する者を除く。）

- ⑩ 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
によって離職した者
- ⑪ 事業主から直接若しくは間接に退職するよう勧奨を受けたことにより離職した者（従来から恒常的に設
けられている「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合は、これに該当しない。）
- ⑫ 事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業が引き続き3か月以上となったこと
により離職した者
- ⑬ 事業所の業務が法令に違反したため離職した者

特定理由離職者の範囲（詳細は6ページ以降をご覧ください）

I 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により離職した者（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。）（上記「特定受給資格者の範囲」のIIの⑧又は⑨に該当する場合を除く。）（※）

（※）労働契約において、契約更新条項が「契約を更新する場合がある」とされている場合など、契約の更新について明示はあるが契約更新の確約ではない場合がこの基準に該当します。

II 以下の正当な理由のある自己都合により離職した者（※）

- ① 体力の不足、心身の障害、疾病、負傷、視力の減退、聴力の減退、触覚の減退等により離職した者
- ② 妊娠、出産、育児等により離職し、雇用保険法第20条第1項の受給期間延長措置を受けた者
- ③ 父若しくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父若しくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合
又は常時本人の看護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭
の事情が急変したことにより離職した者
- ④ 配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した者
- ⑤ 次の理由により、通勤不可能又は困難となったことにより離職した者
 - i) 結婚に伴う住所の変更
 - ii) 育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用又は親族等への保育の依頼
 - iii) 事業所の通勤困難な地への移転
 - iv) 自己の意思に反しての住所又は居所の移転を余儀なくされたこと
 - v) 鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更等
 - vi) 事業主の命による転勤又は出向に伴う別居の回避
 - vii) 配偶者の事業主の命による転勤若しくは出向又は配偶者の再就職に伴う別居の回避
- ⑥ その他、上記「特定受給資格者の範囲」のIIの⑪に該当しない企業整備による人員整理等で希望退職者
の募集に応じて離職した者等

（※）給付制限を行う場合の「正当な理由」に係る認定基準と同様に判断されます。

失業等給付（基本手当）の所定給付日数は、特定受給資格者及びI以外の通常の離職者と同じです。

2 特定受給資格者又は特定理由離職者に該当するかどうかの判断

特定受給資格者又は特定理由離職者に該当するかどうかの判断は、受給資格に係る離職理由により、住所又は居所を管轄する公共職業安定所又は地方運輸局（※）（以下「安定所等」という。）が行います。

離職理由の判定は、①事業主が主張する離職理由を離職証明書の離職理由欄（⑦欄）により把握した後、離職者が主張する離職理由を離職票-2の離職理由欄（⑦欄）により把握することによって、両者の主張を把握するのみならず、②その際にはそれぞれの主張を確認できる資料による事実確認を行った上で、最終的に安定所等において慎重に行います。

したがって、事業主又は離職者の主張のみで判定するものではありませんので、離職理由を確認できる資料の持参をお願いしております。

下記以降の【持参いただく資料】には、離職理由を確認できる資料として事業主又は離職者に持参いた

くものを掲げていますが、この他に安定所等に既に提出されている資料等により確認する場合があります。

なお、この他、離職理由の判定に当たっては、必要に応じ、安定所等から事情を伺わせていただいたり、確認資料の提示をお願いする場合があります。

※ 船員であった方が離職後引き続き船員の求職を希望される場合は、住所又は居所を管轄する地方運輸局で失業等給付（基本手当）の受給手続を行っていただくこととなります。

★ 離職理由の記載方法等については、

事業主は「雇用保険被保険者離職証明書についての注意」を

離職者は離職票-2の裏面及びリーフレット「離職票-2の離職理由欄等（⑦欄及び⑩欄）の記載方法について」をご覧ください。

特定受給資格者の判断基準

I 「倒産」等により離職した者

(1) 倒産（破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続の申立て又は手形取引の停止等）に伴い離職した者

① 破産手続開始、再生手続開始、更生手続開始（更生特例法に基づく更生手続開始を含む。）、整理開始若しくは特別清算開始の申立て等がなされたこと又は不渡手形の発生（1回を含む。）の事実が生じたことを理由として離職した場合が該当します。ただし、再建型の倒産手続の場合は、民事再生計画や会社更生計画が決定されるまでの間に離職を事業主に申し出た場合が該当します。

【持参いただく資料】裁判所において倒産手続の申立てを受理したことを証明する書類など

② 業務停止命令（業務停止命令時において業務停止期間について定めのないもの又は1か月以上のものに限る。）により当該営業業務が全て停止されたことにより、事業所の倒産がほぼ確実となったため離職した場合（業務が再開されるまでの間に離職を事業主に申し出た場合に限る。）が該当します。

【持参いただく資料】業務停止命令の事実が分かる資料など

(2) 事業所において大量雇用変動の場合（1か月に30人以上の離職を予定）の届出がされたため離職した者及び当該事業主に雇用される被保険者の3分の1を超える者が離職したため離職した者

① 事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換等に伴い、雇用対策法第27条第1項の規定による離職に係る大量の雇用変動の場合（1か月に30人以上の離職を予定）の届出が事業所の所在地を管轄する公共職業安定所にされ（されるべき場合を含む。）大量の人員整理が行われることが確実となったために離職した場合（※）が該当します。

※ 事業所において、30人以上の離職者が生じることが予定されている場合は、再就職援助計画の作成義務があり、再就職援助計画の申請をした場合も、当該基準に該当します。

また、事業所で30人以上の離職者がいないため、再就職援助計画の作成義務がない場合でも、事業所が事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる者に関し、再就職援助計画を作成・提出し、公共職業安定所長の認定を受けた場合、大量雇用変動の届出がされたこととなるため、当該基準に該当します。

② 事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換等に伴い、当該事業主に雇用される雇用保険被保険者のうちの相当数の人員整理（事業主都合による解雇や勧奨退職、希望退職応募等により離職した者が、当該離職者の離職日の1年前の日（1年前より後に人員整理が開始された場合は当該人員整理開始日）と比較し、適用事業所の3分の1を超えることとなる場合）が既に行われたために離職した場合が該当します。

(3) 事業所の廃止に伴い離職した者

① 事業所が廃止されたため、当該事業所を離職した場合が該当します。

② 事業所が廃止されたのでもなく、裁判上の倒産手続が執られているのでもないが、事実上当該事業所に係る事業活動が停止し、再開される見込みがないときにおいて、当該事業所を離職した場合が該当します。

③ 会社法等の商事関係法令に基づく解散の議決が行われたため、離職した場合が該当します。

【持参いただく資料】解散の議決が行われた議事録（写）など

(4) 事業所の移転により、通勤することが困難となったため離職した者

通勤困難（通常の方法により通勤するための往復所要時間が概ね4時間以上であるとき等）な適用事業所の移転について事業主より通知され（事業所移転の1年前以降の通知に限る。）、事業所移転直後（概ね3か月以内）までに離職した場合がこの基準に該当します。

【持参いただく資料】事業所移転の通知、事業所の移転先が分かる資料及び離職者の通勤経路に係る時刻表など

Ⅱ 「解雇」等により離職した者

(1) 解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇を除く。）により離職した者

自己の責めに帰すべき重大な理由により解雇された場合を除き、事業主から解雇され離職した場合が該当します。

【持参いただく資料】解雇予告通知書、退職証明書、就業規則など

(2) 労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違したことにより離職した者

被保険者が労働契約の締結に際し、事業主から明示された労働条件（以下この項目において「採用条件」という。）が就職後の実際の労働条件と著しく相違したこと又は事業主が労働条件を変更したことにより採用条件と実際の労働条件が著しく異なることとなったことを理由に、当該事由発生後1年を経過するまでの間に離職した場合が該当します。この場合の「労働条件」とは労働基準法第15条及び労働基準法施行規則第5条において労働条件の明示が義務づけられているもの（賃金、労働時間、就業場所、業務等）です。ただし、事業主が、正当な手続を経て変更したことにより、採用条件と実際の労働条件が異なることとなった場合には、この基準には該当しません。（他の特定受給資格者に該当する場合（賃金や時間外労働の時間等）は、各々の判断基準で判断します。）

【持参いただく資料】採用条件及び労働条件が分かる労働契約書や就業規則など

労働協約による変更は労使が合意した書面、就業規則による変更は労働組合等の意見を聴取した事実が分かる資料など

(3) 賃金（退職手当を除く。）の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかったことにより離職した者

下記の①又は②のいずれかに該当し、これらのあった月から起算して1年以内に離職した場合（この事実があった後、通常の賃金支払の事実が3か月以上継続した場合を除く。）が該当します。

① 現実にその月（賃金月）中に支払われた額（何月分であるかを問わない。）がその者が本来その月（賃金月）中に支払を受けるべき額の3分の2に満たない月（支払われた休業手当等の額が、その者に支払われるべき賃金月額額の3分の2に満たない月も該当）が1か月以上あった場合

② 毎月決まって支払われるべき賃金の全額が所定の賃金支払日より遅れて支払われたという事実が1回以上あった場合

【持参いただく資料】労働契約書、就業規則、賃金規定、賃金台帳、給与明細書、口座振込日が分かる預金通帳など

(4) 賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて85%未満に低下した（又は低下することとなった）ため離職した者（当該労働者が低下の事実について予見し得なかった場合に限る。）

下記の①又は②のいずれかに該当したため離職した場合が該当します。

① 離職の日の属する月以後の6か月のうちいずれかの月に支払われる賃金と当該月より前6か月のうちいずれかの月に支払われる賃金とを比較し、85%未満に低下することとなった場合

② 離職の日の属する月より前の6か月及び離職の日の属する月のいずれかの月の賃金と当該月より前6か月間のうちいずれかの月に支払われる賃金とを比較し、85%未満に低下した場合

ただし、低下する又は低下した時点から遡って1年より前の時点でその内容が予見できる場合及び出来高払制のように業績によって、各月の賃金変動するような労働契約の場合にはこの基準に該当しません。また、懲戒や疾病による欠勤がある場合や60歳以上の定年退職に伴い賃金が低下し、同一の適用事業主に再雇用される場合も該当しません。

なお、この場合の「月」とは、賃金締切日の翌日から次の賃金締切日までの期間をいい、「賃金」とは、毎月決まって定期的に支給される賃金（残業手当など業務の繁閑により支給額が変動するもの等を除いたもの）をいいます。

【持参いただく資料】労働契約書、就業規則、賃金規定、賃金低下に関する通知書など

(5) 離職の日の属する月の前6か月間のうちに3月連続した45時間、1月で100時間又は2～6月平均で月80時間を超える時間外労働及び休日労働が行われたため、又は事業主が危険若しくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険若しくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者

① 離職の日の属する月の前6か月間（賃金締切日を起算日とする各月）の間に45時間を超える時間外労働及び休日労働が3月連続してあったため離職した場合、100時間を超える時間外労働及び休日労働が1月あったため離職した場合、又は2～6月平均で月80時間を超える時間外労働及び休日労働があったため離職した場合等が該当します（ただし、労働時間については、有給休暇や体調不良等のやむを得ない理由により時間外労働が行われていない月がある場合には、これを除いて算定します。）。

【持参いただく資料】タイムカード、賃金台帳、給与明細書など

② 労働基準法、労働安全衛生法等の労働者保護法令や保安関係法令（いずれも一定のものに限る。）において、職業生活を継続する上で危険又は健康障害の発生するおそれのある旨の法令違反について、所管の行政機関により改善に係る指摘がなされた事実があり、改善に係る指摘後、一定期間（概ね1か月程度）経過後においても当該法令違反に係る改善が行われ

ていないことを理由に離職した場合が該当します。なお、労働災害により被害を受けたことにより離職した場合は改善に係る指摘がない場合もこの基準に該当します。

- (6) 事業主が法令に違反し、妊娠中若しくは出産後の労働者又は子の養育若しくは家族の介護を行う労働者を就業させ、若しくはそれらの者の雇用の継続等を図るための制度の利用を不当に制限したこと又は妊娠したこと、出産したこと若しくはそれらの制度の利用の申出をし、若しくは利用をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしたため離職した者

下記の①～③のいずれかに該当したため離職した場合が該当します。

- ① 育児・介護休業法の規定に基づき、育児休業、介護休業、看護休暇、介護休暇の申出をしたが、正当な理由なく拒まれたため、休業開始予定日までに休業又は休暇を取得できなかった場合
- ② 妊娠・出産をしたこと、産前休業を請求し、又は産前産後休業をしたこと、並びに育児休業、介護休業、看護休暇、介護休暇の申出又は取得したことを理由とする不利益取扱いを受けた場合
- ③ 事業主が、育児・介護休業法、労働基準法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（船員については、船員法を含む。）の労働者保護法令（一定のものに限る。）に違反し、又は措置されなかった場合

- (7) 事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職した者

- ① 採用時に特定の職種を遂行するために採用されることが労働契約上明示されていた者について、当該職種と別の職種を遂行することとされ、かつ、当該職種の転換に伴い賃金が低下することとなり、職種転換が通知され（職種転換の1年前以内に限り。）、職種転換直後（概ね3か月以内）までに離職した場合が該当します。この場合の「賃金」とは、毎月の決まって固定的に支給される賃金（残業手当など業務の繁閑により支給額が変動するもの等を除いたもの）をいいます。

【持参いただく資料】採用時の労働契約書、職種転換・配置転換の辞令（写）、賃金台帳など

- ② 採用時に特定の職種を遂行することが明示されていなかった者であって一定期間（10年以上）同一の職種に就いていたものについては、職種転換に際し、事業主が十分な教育訓練を行わなかったことにより、労働者が専門の知識又は技能を十分に発揮できる機会を失い、新たな職種に適応することが困難なため離職した場合が該当します。したがって、事業主が職種を遂行する上で必要な教育訓練を実施し、同職種に他の職種より転換した者が適応できている場合においては、原則として、この基準に該当しません。

【持参いただく資料】採用時の労働契約書、配置転換の辞令（写）など

- ③ 労働契約上、勤務場所が特定されていた場合に遠隔地（通常交通機関を利用して通勤した場合に概ね往復4時間以上要する場合。④において同じ。）に転勤（在籍出向を含む。）を命じられ、これに応じることができないため離職した場合が該当します。

【持参いただく資料】採用時の労働契約書、転勤の辞令（写）など

- ④ 権利濫用に当たるような事業主の配転命令がなされた場合
家族的事情（常時本人の介護を必要とする親族の疾病、負傷等の事情がある場合をいう。）を抱える労働者が、遠隔地に転勤を命ぜられたため離職した場合等が該当します。

【持参いただく資料】転勤の辞令（写）など

- (8) 期間の定めのある労働契約の更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者

期間の定めがある労働契約が更新され、雇用された時点から継続して3年以上雇用されている場合であり、かつ、労働契約の更新を労働者が希望していたにもかかわらず、契約更新がなされなかった場合に離職した場合が該当します。また、契約更新が1回以上され、雇用された時点から3年以上引き続いて雇用されている労働者が、平成30年2月5日から平成34年3月31日までに契約更新上限の到来により離職した場合であって、下記の①～③のいずれかに該当する場合は、この基準に該当します。

- ① 契約更新上限が当初の有期労働契約締結時に設けられておらず、当初の有期労働契約締結後に設定された場合又は不更新条項が追加された場合
- ② 契約更新上限が当初の有期労働契約締結後に引き下げられた場合
- ③ 基準日（※）以後に締結された4年6か月以上5年以下の契約更新上限がある有期労働契約の契約更新上限の到来（定年後の再雇用に関し定められた雇用期限到来を除く。）により離職した場合。ただし、基準日（※）前から、同一の事業所の有期雇用労働者に対して、一様に4年6か月以上5年以下の契約更新上限を設定していた場合を除く。

（※）改正労働契約法の公布日（平成24年8月10日）

なお、定年退職後の再雇用時に契約更新の上限が定められている等あらかじめ定められていた再雇用期限の到来に伴い離職した場合はこの基準には該当しません。

上記の「継続して3年以上雇用されている場合」について、派遣労働者の方で、派遣就業と派遣先での直接雇用を繰り返すことについて派遣元が積極的に関与するなど一定の要件を満たす場合は、派遣先で直接雇用されていた期間も含める場合があります。

また、定年後の継続雇用を希望していたにもかかわらず、就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当したため60歳以上65歳未満の定年により離職した場合が該当します（解雇事由又は退職事由と同一の事由として就業規則又は労使協定に定める「継続雇用しないことができる事由」に該当して離職した場合を含みます）。

【持参いただく資料】労働契約書、雇入通知書、就業規則、契約更新の通知書、タイムカードなど

- (9) 期間の定めのある労働契約の締結に際し当該労働契約が更新されることが明示された場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者（上記(8)に該当する者を除く。）

期間の定めのある労働契約の締結に際し、当該契約の更新又は延長を行う旨が雇入通知書等により明示されている場合（労使で契約を更新又は延長することについて確約がある場合）であり、かつ、労働契約の更新を労働者が希望していたにもかかわらず、契約更新がなされず離職した場合が該当します。

なお、労働契約において、契約更新条項が「契約を更新する場合がある」とされている場合など、契約更新に条件が付されているときは、ここでいう契約更新の明示（契約更新の確約）があるとは言えませんので、この基準に該当しません。

【持参いただく資料】労働契約書、雇入通知書、就業規則など

(10) 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より離職した者

① 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を繰り返した事により離職した場合が該当します。例えば、特定個人を対象とした配置転換又は給与体系等の変更が行われた場合が該当します。

管理者が、部下の職務上の失態があった場合等に注意、叱責することは通常起こり得ることから、そのことだけをもってはこの基準に該当しません。

【持参いただく資料】特定個人を対象とする配置転換、給与体系等の変更があった場合には、配置転換の辞令（写）、就業規則、労働契約書、賃金台帳など

② 事業主が男女雇用機会均等法第11条に規定する職場におけるセクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）の事実を把握していながら、雇用管理上の必要な措置を講じなかった場合に離職した場合が該当します。

この基準は、当該労働者が事業主（又は人事担当者）、雇用環境・均等部（室）等の公的機関にセクハラ相談を行っていたにもかかわらず、一定期間（概ね1か月）経過後においても、事業主が雇用継続を図る上で必要な改善措置を講じなかったため離職した場合が該当します。

その他、事業主が直接の当事者であり離職した場合や対価型セクハラに該当するような配置転換、降格、減給等の事実があり離職した場合も該当します。

ただし、視覚型セクハラ（事業所にヌードポスター等を掲示し、女性従業員が苦痛を感じて業務に専念できないこと）については、例えば「隣の席の上司が、自分ひとりに繰り返し卑わいな写真を見せて反応を見て喜んでおり、同僚に相談しても信じてもらえない」ような特定の労働者を対象とするものを除き、それにより離職を決意するに至るとは通常考えられないことから、原則として、この基準に該当しません。

③ 事業主が育児・介護休業法第25条、男女雇用機会均等法第11条の2に規定する職場における妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関する言動により労働者の就業環境が害されている（以下「妊娠、出産等に関するハラスメント」という。）事実を把握していながら、雇用管理上の必要な措置を講じなかった場合に離職した場合が該当します。

この基準は、当該労働者が事業主等に、上司又は同僚から妊娠、出産等に関するハラスメントを受けているとの相談を行っていたにもかかわらず事業主において雇用管理上の必要な措置を講じなかったために離職した場合において該当します。

(11) 事業主から直接若しくは間接に退職するよう勧奨を受けたことにより離職した者（従来から恒常的に設けられている「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合は、これに該当しない。）

① 企業整備における人員整理等に伴う退職勧奨など退職勧奨が事業主（又は人事担当者）より行われ離職した場合が該当します。

② 希望退職募集（希望退職募集の名称を問わず、人員整理を目的とし、措置が導入された時期が離職者の離職前1年以内であり、かつ、当該希望退職の募集期間が3か月以内であるものに限る。）への応募に伴い離職した場合が該当します。

【持参いただく資料】希望退職募集要綱、離職者の応募事実が分かる資料など

(12) 事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業が引き続き3か月以上となったことにより離職した者

経済情勢の変動その他により正常な事業活動を継続することが困難となった場合に、一時的に全日休業し、規定により休業手当の支払が3か月以上連続していた場合に該当します。ただし、休業手当の支給が終了し、通常の賃金支払がなされるようになってから離職した場合はこの基準に該当しません。

【持参いただく資料】賃金台帳、給与明細書など

(13) 事業所の業務が法令に違反したため離職した者

事業所が法令違反の製品を製造し、あるいは販売する等被保険者の就職当時の事業内容と相違し、又は、その製品の製造、あるいは販売を禁止する法令が新たに公布されたにもかかわらず、従来どおりの製造、あるいは販売を継続している等、事業所の業務が法令に違反した場合であり、当該法令違反の事実を知った後、3か月以内に離職した場合が該当します。なお、事業所において製造する製品が品質管理上の問題があった場合等はこの基準には該当しません。

【持参いただく資料】事業主の業務が法令に違反した事実が分かる資料

特定理由離職者の判断基準

I 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により離職した者（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。）

期間の定めのある労働契約について、当該労働契約の更新又は延長があることは明示されているが更新又は延長することの確約まではない場合（※1）であって、かつ、労働者本人が契約期間満了日までに当該契約の更新又は延長を申し出たにもかかわらず、当該労働契約が更新又は延長されずに離職した場合に該当します。

また、雇用された時点から契約期間が3年未満又は契約期間が3年以上で、1回以上契約更新されていない労働者が、平成30年2月5日から平成34年3月31日までに契約更新上限の到来により離職した場合であって、下記の①～②のいずれかに該当する場合も、この基準に該当します。

- ① 契約更新上限が当初の有期労働契約締結時に設けられておらず、当初の有期労働契約締結後に設定された場合又は不更新条項が追加された場合
- ② 契約更新上限が当初の有期労働契約締結後に引き下げられた場合

なお、雇入れ当初の契約締結時に契約の更新がないことが明示されている場合（※2）は、基本的にはこの基準に該当しません。

【持参いただく資料】労働契約書、雇入通知書、就業規則など

（※1）労働契約において、「契約を更新する（しない）場合がある」、「〇〇〇の場合は契約を更新する」など、契約の更新について明示はあるが、契約更新の確約まではない場合をいいます。

（※2）労働契約において、「契約の更新なし」など、更新がない旨が明示されている場合をいいます。

II 以下の正当な理由のある自己都合により離職した者

(1) 体力の不足、心身の障害、疾病、負傷、視力の減退、聴力の減退、触覚の減退等により離職した者

下記の①又は②のいずれかに該当したため離職した場合が該当します（①に該当するが②に該当しない場合は、この基準に該当しません）。

- ① 上記に掲げた身体的条件その他これに準ずる身体的条件のため、その者の就いている業務（勤務場所への通勤を含む。）を続けることが不可能又は困難となった場合
- ② 上記に掲げた身体的条件その他これに準ずる身体的条件のため、事業主から新たに就くべきことを命ぜられた業務（当該勤務場所への通勤を含む。）を遂行することが不可能又は困難である場合

【持参いただく資料】医師の診断書など

(2) 妊娠、出産、育児等により離職し、雇用保険法第20条第1項の受給期間延長措置を受けた者

離職理由が雇用保険法第20条第1項の受給期間の延長事由に該当し、かつ、離職の日の翌日から引き続き30日以上職業に就くことができないことを理由として、当該事由により受給期間の延長措置の決定を受けた場合が該当します。

【持参いただく資料】受給期間延長通知書など

(3) 父若しくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父若しくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合又は常時本人の看護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭の事情が急変したことにより離職した者

父又は母の死亡、疾病、負傷等に伴う扶養の例及び常時本人の看護を必要とする親族の疾病、負傷等の例であり、この基準は「家庭の事情の急変」による離職が該当します。

常時本人の看護を必要とする親族の疾病、負傷等により離職した者（心身に障害を有する者の看護のために離職した者を含む。）といえるためには、事業主に離職を申し出た段階で、看護を必要とする期間がおおむね30日を超えることが見込まれていたことが必要です。

なお、自家の火事、水害等により勤務継続が客観的に不可能又は困難となった理由があると認められるときはこの基準に該当するものであり、学校入学、訓練施設入校（所）、子弟教育等のために離職することはこの基準に該当しません。

【持参いただく資料】所得税法第194条に基づく扶養控除等申告書、健康保険証、医師の診断書など

(4) 配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した者

配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが、家庭生活の上からも、経済的事情等からも困難となったため、それらの者と同居するために事業所へ通勤が不可能又は困難な地へ住所を移転し離職した場合が該当します。

【持参いただく資料】転勤辞令、住民票の写し、所得税法第194条に基づく扶養控除等申告書、健康保険証など

(5) 次の理由により、通勤不可能又は困難となったことにより離職した者

次の理由により、通勤困難（通常の方法により通勤するための往復所要時間が概ね4時間以上であるとき等）となったため離職した場合に該当します。

【持参いただく資料】i)～vii) 共通】離職者の通勤経路に係る時刻表など

i) 結婚に伴う住所の変更

結婚に伴う住所の移転のために事業所への通勤が不可能又は困難となったことにより勤務の継続が客観的に不可能又は困難となり離職した場合（事業主の都合で離職日を年末、年度末等としたような場合を除き、離職から住所の移転までの間がおおむね1か月以内であることを要する。）に該当します。

【持参いただく資料】住民票の写しなど

ii) 育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用又は親族等への保育の依頼

被保険者の住所若しくは職場の近隣又は通勤経路上の適当な場所に保育所等保育のための施設又は親族等がなく（当該施設又は親族等が適当な場所にあったとしても勤務の時間帯と保育の時間帯との関係等により、それぞれの利用保育の依頼もできないという客観的な事情がある場合も含む。）、かつ、上述した以外の保育所等保育のための施設を利用したり、親族等に保育を依頼するとすれば、通勤が不可能又は困難となる場合に該当します。

【持参いただく資料】保育園の入園許可書など

iii) 事業所の通勤困難な地への移転

移転後の事業所への通勤が、被保険者にとって不可能又は困難となる客観的な事情がある場合に該当します。

【持参いただく資料】事業所移転の通知、事業所の移転先が分かる資料など

iv) 自己の意思に反しての住所又は居所の移転を余儀なくされたこと

例えば、住居の強制立退き、天災等による移転等により、通勤が不可能又は困難となる場合に該当します。

【持参いただく資料】住居の強制立退き、天災等の事実を証明できる書類

v) 鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更等

iv) と同様に、他動的な原因による通勤困難な場合に該当します。

【持参いただく資料】鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更に係る書類

vi) 事業主の命による転勤又は出向に伴う別居の回避

被保険者本人が事業主から通勤が不可能又は困難な事業所へ転勤又は出向を命ぜられ、配偶者又は扶養すべき同居の親族と別居することを余儀なくされたために退職した場合に該当します。

【持参いただく資料】転勤辞令、離職者が離職事由を記載した申立書、住民票の写し、所得税法第 194 条に基づく扶養控除等申告書、健康保険証など

vii) 配偶者の事業主の命による転勤若しくは出向又は配偶者の再就職に伴う別居の回避

被保険者の配偶者がその事業主から通勤が不可能又は困難な事業所へ転勤又は出向を命ぜられ、或いは再就職のために、当該配偶者が住居を移転することとなった場合において、被保険者が当該配偶者と同居を続けるために住所を移転することとなった場合において、被保険者が当該配偶者と同居を続けるために住所を移転することとなったが、その結果、移転後の住所地から事業所への通勤が不可能又は困難となることにより離職した場合に該当します。

【持参いただく資料】転勤辞令、住民票の写しなど

(6) その他、上記「特定受給資格者の範囲」のⅡの(11)に該当しない企業整備による人員整理等で希望退職者の募集に応じて離職した者等

★ 窓口にお問い合わせ下さい。

注 意

☆ 偽りその他不正の行為で失業等給付を受けたり、又は受けようとした場合には、以後これらの失業等給付を受けることができなくなるばかりでなく、不正に受給した金額の返還・納付（3倍返し）を命ぜられ、また、詐欺罪等で処罰される場合があります。離職票の離職理由について虚偽の申告を行うことも不正行為となりますのでご注意ください。

☆ 事業主の方が離職理由について虚偽の記載を行った場合、偽りその他不正の行為をしたものとして、そのような虚偽の離職理由に基づき不正に受給した者と連帯して不正受給金の返還・納付命令（3倍返し）の対象となるとともに、詐欺罪等として刑罰に処せられる場合があります。

☆ ・1人以上の被保険者を事業主都合により解雇（勧奨退職、解雇予告を含む。）させた事業主

・事業所の被保険者の一定割合以上の特定受給資格者（一部のものを除く。）を発生させた事業主

のいずれかには、雇入れ関係助成金が支給されないこととなります。（特定理由離職者を発生させた場合は雇入れ関係助成金の支給に影響しません。）

☆ 船員の方の特定受給資格者・特定理由離職者の範囲と判断基準については、上記と同様（一部を除く）ですが、詳しくは窓口へお問い合わせください。

厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所（ハローワーク）

以上が特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準の概要です。このリーフレットより更に詳細にお知りになりたい場合は、都道府県労働局又はお近くの公共職業安定所（ハローワーク）又は地方運輸局にお問い合わせ下さい。