離職された方へ

－離職票－２の離職理由欄等（⑦欄及び⑰欄）の記載方法について－

離職票－２の交付を事業主から受けた方は、次の①から③を行った上で、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。）に来所し、必要な手続を行って下さい。

①離職票－２の記載内容をよく確認して下さい。

②離職理由欄（⑦欄）及び離職者氏名記載欄（⑰欄）に必要事項を記載して下さい。

③記載した内容を確認できる資料をお持ちの場合には、安定所等に持参して下さい。

手続の詳細については、以下をよくお読み下さい。

※　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ください。

１　離職理由の意義

離職理由が、**特定受給資格者（倒産・解雇等により再就職の準備をするための時間的余裕がなく離職を余儀なくされた者）又は特定理由離職者（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）**に該当するものである場合には、特定受給資格者又は特定理由離職者とならない離職理由による離職と異なり、失業等給付（基本手当）の**受給手続について、次のとおり取り扱われます。**

①　特定受給資格者又は特定理由離職者とならない離職理由の場合、失業等給付（基本手当）の受給資格を得るには、受給資格に係る離職前２年間に被保険者期間が通算して12か月必要です。

②　特定受給資格者又は特定理由離職者に該当する離職理由の場合、受給資格に係る離職前１年間に**被保険者期間が通算して６か月**でも受給資格を満たすこととなります（特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準については、**リーフレット「特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準」**を参照して下さい。）。

また、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）　特定理由離職者のうち、正当な理由のある自己都合により離職した者を除きます。

被保険者であった期間（加入期間）が短い場合など、それ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。

③　離職理由が**正当な理由のない自己都合離職等**の場合には、**給付制限が課されます。**

２　離職理由の判定

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。**

３　離職票－２の離職理由欄等の記載の意義

このリーフレットは、離職票−２の離職理由欄等の記載方法を説明するものですが、上記２のとおり離職票−２の離職理由欄（⑦欄）及び離職者氏名記載欄（⑰欄）は離職者の方が主張する離職理由の確認を行うためのものでありますので、適正に記載して下さい。

４　離職票－２の離職理由欄（⑦欄）及び離職者氏名記載欄（⑰欄）の記載方法と確認資料持参のお願い

受給手続のために安定所等に来所する前に、①離職票－２の離職理由欄（⑦欄）について以下の(1)及び(2)の手順により必要事項を記載した上で②記載した内容を再度確認して離職者氏名記載欄（⑰欄）に氏名の記載を行って下さい。

(1) **まず、離職者の主たる離職理由として事業主が記載した離職理由欄（⑦欄）の左側の事業主記入欄の□の中に○が記入されている離職理由及び下段の具体的事情記載欄（事業主用）に記載されている内容を確認して下さい。**

(2) **次に以下の場合に応じて、必要事項を記載して下さい。**

①　**チェックされている（○が記入されている）離職理由に異議がない場合**

事業主が記入したものと同じ離職理由に該当する離職者記入欄の□の中に○を記入して下さい。

その上で、具体的事情についても異議がない場合には、具体的事情記載欄（離職者用）に「同上」と記載して下さい。

また、内容を補足したい場合には、その内容を同欄に記載して下さい。

②　**チェックされている（○が記入されている）離職理由に異議がある場合**

離職者記入欄の□のうち、該当する離職理由の□の中に○を記入して下さい。

その上で、具体的事情記載欄（離職者用）に具体的事情を記載して下さい。

また、安定所等に来所する際には、自らの主張する離職理由の内容を確認できる資料（下記【持参いただきたい資料】を参照して下さい。）をお持ちの場合は持参して下さい。

③　**離職理由が、３の(2)（労働契約期間満了による離職）に該当する場合には、当該有期労働契約について更新又は延長の希望の有無について、⑦離職理由欄の該当箇所に○を記入して下さい。その際、御自分で記入された更新又は延長の希望の有無と、事業主が記載した「労働者から契約の更新又は延長」に関する内容が異なる場合（事業主：労働者から更新・延長を希望しない旨の申出あり、離職者：更新・延長の希望あり等）には、具体的事情記載欄（離職者用）に**

具体的事情を記入して下さい。

④　自らの主張する離職理由が、５の(2)（労働者の個人的な事情による離職）に該当する場合には、上記①又は②の場合にかかわらず、離職者記入欄の５の(2)の①～⑥の該当する□の中に○を記入し、具体的事情記載欄（離職者用）に具体的事情を記載して下さい。また、安定所に来所する際には、自らの主張する離職理由の内容を確認できる資料をお持ちの場合は持参して下さい。

（注）・離職票－２の離職理由欄（⑦欄）の離職理由の各項目の内容は概ね【離職理由欄（⑦欄）各項目の内容】（次ページ以降）のとおりです。

・具体的事情記載欄には、離職に至った原因とその経緯等の具体的事情を記載していただくことになっています。記載例については、【具体的事情記載欄への主な記載例】（次ページ以降）を参照して下さい。

なお、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。

☆　記載方法等が分からない場合は、安定所等に受給手続のために来所された際に、係員におたずね下さい。

【離職理由欄（⑦欄）の各項目の内容】

○　離職理由欄（⑦欄）の各項目の内容は下記のとおりです。

○　ここに記載した離職理由欄（⑦欄）の各項目の内容は、離職理由の判定に当たり、離職者が主張する離職理由を把握するために便宜上分類したものであり、特定受給資格者等の判断基準とは異なります。特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準については、リーフレット「特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準」をご覧下さい。また、離職理由の最終的な判定は安定所等で行いますので⑦欄の□の中に○を記入した離職理由と異なる場合があります。

○　下記の【持参いただきたい資料】には、通常、離職者が所持している可能性のある資料に限って掲載しておりますが、リーフレット「特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準」を参照し、可能であれば、ここで掲載した以外の資料もお持ち下さい。

１　１の「事業所の倒産等によるもの」

①　１の(1)の「倒産手続の開始、手形取引停止による離職」

裁判所に対する破産手続開始の申立て、再生手続開始の申立て、更生手続開始の申立て、整理開始又は特別精算開始の申立て、事業所の手形取引の停止等により事業所が倒産状態にあること又は所管官庁から長期間にわたる業務停止命令がなされたことといった勤務先の事情を考慮し離職した場合がこれに該当します。

なお、倒産等により解雇された場合は、４の(1)の解雇に該当します。

②　１の(2)の「事業所の廃止又は事業活動停止後事業再開の見込みがないため離職」

事業所が廃止された場合、裁判上の倒産手続（上記①の手続）が執られていないが事業活動が事実上停止し、再開の見込みがない場合、株主総会等において解散の議決がなされた場合等の事業所が廃止状態にあることにより離職した場合がこれに該当します。

２　２の「定年によるもの」

①　２の「定年による離職」

就業規則等により定められている定年により離職した者がこれに該当します。

なお、定年後の継続雇用が有期契約により行われた場合であって、その有期契約期間の満了により離職した場合は、下記３の①又は②に該当しますのでご注意ください。

３　３の「労働契約期間満了等によるもの」

①　３の(1)の「採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職」

労働契約は１年単位でも、別途、あらかじめ雇用期間の上限（３年間など）が定められており、上限に達したことにより離職した場合をいいます。例えば定年退職後、１年更新で65歳までの再雇用されることがあらかじめ定められており、65歳に達したことに伴い離職した場合などがこれに該当します。

②　３の(2)の「労働契約期間満了による離職」

労働契約期間満了とは、例えば契約期間が１年間といった期間の定めがある労働契約により雇用されていた者が、契約期間が終了したことにより離職した場合をいいます（３の(1)の「採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職」の場合を除きます。）。

なお、一般労働者派遣事業に雇用される労働者のうち常時雇用される労働者以外の者の離職理由の記載に当たり、②中、派遣就業とは、派遣労働者として雇用されているが、請負により行われる事業に従事することを含みます。また、適用基準に該当する派遣就業とは、一週間の所定労働時間が２０時間以上の場合等をいいます。

【持参いただきたい資料】労働契約書、雇入通知書、契約更新の通知書など

③　３の(3)の「早期退職優遇制度、選択定年制度等により離職」

従来から恒常的に事業所の制度としてある早期退職優遇制度や選択定年制に応募した場合、会社における特定の事由による退職慣行等の理由により離職した場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】制度の内容が分かる資料

④　３の(4)の「移籍出向」

出向のうち適用事業に雇用される労働者が当該適用事業の事業主との雇用関係を終了する場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】移籍出向の事実が分かる資料

4　４の「事業主からの働きかけによるもの」

①　４の(1)の「解雇（重責解雇を除く。）」及び(2)の「重責解雇（労働者の責めに帰すべき重大な理由による解雇）」

事業主による解雇がこれらに該当し、重責解雇とは、刑法の規定違反、故意又は重過失による設備や器具の破壊又は事業所の信用失墜、重大な就業規則違反等により解雇された場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】解雇予告通知書、退職証明書、就業規則など

②　４の(3)の「希望退職の募集又は退職勧奨」

企業整備等における人員整理等に伴う事業主（又は人事担当者）による退職勧奨、人員整理を目的として臨時に募集される希望退職の募集に応じて離職する場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】希望退職の募集に応じた場合には、希望退職募集要綱(写)、離職者の応募の事実が分かる資料など

5　５の「労働者の判断によるもの」の(1)の「職場における事情による離職」

労働者の方が職場（事業所）における事情により離職をされた場合がこの区分に該当します。

①　５の(1)の①の「労働条件に係る重大な問題（賃金低下、賃金遅配、時間外労働、採用条件との相違等）があったと労働者が判断したため」

賃金の低下、賃金の一定割合が支払期日までに支払われないなど賃金遅配、事業停止に伴い休業手当が継続して支払われること、時間外労働など労働条件に重大な問題(実際の労働条件が採用時に示された条件と著しく相違している場合を含む。)があったこと、又は事業所において危険若しくは健康障害の発生するおそれのある法令違反等があり行政機関の指摘にも関わらず改善措置を講じない等の理由により離職した場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】労働契約書、給与明細書、賃金低下に関する通知書、口座振込日が分かる預金通帳、タイムカード(写)等時間外労働の時間が分かるものなど

②　５の(1)の②の「事業主又は他の労働者から就業環境が著しく害されるような言動（故意の排斥、嫌がらせ等）を受けたと労働者が判断したため」

上司や同僚等からの故意の排斥、著しい冷遇や嫌がらせ（セクシュアル・ハラスメントや妊娠、出産等に関するハラスメントを含む。）等、就業環境に係る重大な問題があったため離職した場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】特定個人を対象とする配置転換、給与体系等の変更の嫌がらせがあった場合には、配置転換の辞令(写)、労働契約書など

③　５の(1)の③の「妊娠、出産、育児休業、介護休業等に係る問題（休業等の申出拒否、妊娠、出産、休業等を理由とする不利益取扱い）があったと労働者が判断したため」

育児休業、介護休業等の申出をしたが、正当な理由なく拒まれた場合、妊娠、出産、休業等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、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の労働者保護法令に違反し、又は措置されなかった場合に離職した場合がこれに該当します。

④　５の(1)の④の「事業所での大規模な人員整理があったことを考慮した離職」

人員整理に伴い当該事業所の労働者の３分の１を超える者が離職した場合、事業主が大量離職届（１か月に30人以上の離職を予定）を安定所に提出しなければならないような事業所の縮小が行われた場合又は行われることが確実であることといった職場の事情を考慮して離職した場合がこれに該当します。

⑤　５の(1)の⑤の「職種転換等に適応することが困難であったため」

長期間にわたり従事していた職種から事業主が十分な教育訓練を行うことなく別な職種へ配置転換を行い新たな職種に適応できない場合、労働契約上、職種や勤務場所が特定されているのにもかかわらず、他の職種への職種転換や遠隔地への転勤を命じられた場合等職種転換等に適応することが困難であったため離職した場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】採用時の労働契約書、職種転換、配置転換又は転勤の辞令(写)など

⑥　５の(1)の⑥の「事業所移転により通勤困難となった（なる）ため」

事業所移転により通勤困難となった（なる）ために離職した場合が該当します。

【持参いただきたい資料】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

6　５の「労働者の判断によるもの」の(2)の「労働者の個人的な事情による離職（一身上の都合、転職希望等）」

例えば、職務に耐えられない体調不良、妊娠・出産・育児、親族の看護等の家庭事情の急変、自発的な転職等労働者の方が職場事情以外の個人的な事情一般のため離職した場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】退職願(写)等その内容が確認できる資料

7　６の「その他（１－５のいずれにも該当しない場合）」

上記１～６のいずれの離職理由にも該当しない場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】その内容が確認できる資料

【具体的事情記載欄への主な記載例】

事業主がチェックした離職理由に異議がある場合には、具体的事情記載欄（離職者用）に離職に至った原因とその経緯等の具体的事情を記載して下さい。

事業主がチェックした離職理由に異議がない場合には、具体的事情記載欄（離職者用）には「同上」と記載するか、内容を補足したい場合にはその内容を記載して下さい。

記　　載　　例

○２に該当する「定年による離職」のケース
・定年後の継続雇用を希望していたが、継続雇用制度が導入されていなかったため離職。

○３の(2)に該当する「労働契約期間満了による離職」のケース
・令和○年10月１日に雇用され、契約期間が１年の労働契約を６回更新しており、契約継続を事業主に申し入れたが、契約更新されなかったため離職。
・令和○年６月１日に雇用され、契約期間が６か月の労働契約を８回更新してきたが、事業主は契約更新を希望したものの、自分が退職を希望し離職。
・令和○年11月１日に、労働契約期間の更新ありとの明示がなされた上で、８か月の期間雇用者として雇用されたが、会社業績の悪化により、当初契約期間の満了により雇止めされたため離職。
・令和○年７月１日に雇用され、２か月の労働契約を３回更新してきており、自分は次回の更新も希望していたが、事業主からは更新の希望の有無も確認されないまま雇止めされたため離職。

○４の(1)に該当する「解雇に伴う離職」のケース
・令和○年10月２日人員整理のため解雇したため（解雇予告日令和○年９月１日）。

○４の(3)に該当する「希望退職制度への応募に伴う離職」のケース
・経営悪化に伴う人員整理の一環としての希望退職制度（令和○年９月に事業主より提示され、募集期間は３週間）があり、これに応じて離職。

○５の(1)の①に該当する「賃金低下に伴い離職」のケース
・業績悪化に伴い令和○年９月から基本給が40万円から30万円に低下したため離職。

○５の(1)の⑤に該当する「職種転換等に伴い離職」のケース
・入社以来、15年間ＮＣ旋盤工として働いてきたが、事業主より経理事務を行う部署に変更を命じられ、教育訓練も行われず、対応できなかったため離職。

○５の(1)の⑥に該当する「事業所が通勤困難な場所へ移転したことに伴う離職」のケース
・事業所が○○市から○○市に移転し、労働者の住所である○○市からの片道の通勤時間が○時間となり、通勤困難となったため離職。

○５の(2)の「労働者の個人的な事情による離職」のうち「職務に耐えられない体調不良に伴う離職」のケース
・○○病と令和○年○月○日に診断され、職務に耐えられず離職。

○５の(2)の「労働者の個人的な事情による離職」のうち「転居により通勤困難となったことに伴い離職」のケース
・住居が○○市から○○市に移転し、事業所の所在地である○○市からの片道の通勤時間が○時間となり、通勤困難となったため離職。

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ことがあります。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下さい。

☆　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、雇用関係助成金が支給されない場合があります。

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）

詳しくは、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。