

## 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ま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①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