

50001—50100 第1 離職票の受理

50001—50050 1 離職票の受理

50001 (1) 離職票受理の安定所

離職票の受理は、離職した被保険者の住所又は居所を管轄する安定所が行う。したがって、離職票に記載された離職者の住所又は居所は、その安定所が管轄する地域内であるのが通常である。

50002 (2) 離職票を所持して初めて安定所に出頭し、基本手当の支給を受けようとする者の取扱い

イ 基本手当の支給を受けようとする者が離職票を提出するため初めて安定所に出頭した場合の取扱いは、原則として次の手続による。

受付を担当する者は、離職票を提出するため初めて安定所に出頭した者に求職の申込みを行わせ、求職票と離職票とを一括して認定係（受給資格の決定のための受給要件及び労働の意思能力の確認に関する事務、失業の認定に関する事務等を担当する係をいう。以下同じ。）に回付する。回付を受けた認定係は、受給要件及び労働の意思能力の確認を行い、次回出頭日を定めて通知する（受給資格を否認することとする場合については、50203 及び 50204 参照）とともに、離職票の安定所記載欄に上記の処理状況を記載する。この処理後、紹介担当部門（求職の申込み及び紹介に関する事務、公共職業訓練等を受けることについてのあっせん及び指示に関する事務等を担当する部門をいう。以下同じ。）に誘導し、所要の面接相談を受けさせる。面接相談終了後、紹介担当部門は、求職票及び離職票を必要に応じて関係資料と共に審査係（受給資格の決定、失業給付の支給決定等に関する事務を担当する係をいう。以下同じ。）に回付する。

離職票の回付を受けた審査係は、50101～50250 により受給資格の決定に伴う事務処理を行い、求職票の「雇用保険の状況」欄に支給番号、受給資格決定年月日、給付日数等の所要事項を記載の上、求職票を紹介担当部門に回付する。

なお、紹介担当部門から審査係への回付の際に、離職前に船員であった者については、船員の求職を希望している又は船員以外の求職を希望している旨を審査係に伝える。

審査係は、船員の職業紹介は地方運輸局（運輸管理部及び運輸支局を含む。）において行われていることから、船員を希望している場合は、失業の認定及び支給決定について、地方運輸局にて処理が行われることを出頭した者に説明を行い、次回以降の来所先を案内した上で委嘱処理（51501 参照）を行う。

ロ 離職者が2枚以上の離職票を提出すべき者である場合には、受給資格の決定に必要なすべての離職票を提出させる（50104 参照）。

ハ 離職者が離職票を提出することができない理由があったため、求職の申込みのみを行い、その後離職票を直接認定係に提出して受給資格の決定を求めたときは、紹介担当部門に連絡し、その者の求職票の回付を受けた上、当該離職票と求職票により受給資格の決定又は否認を行う。

なお、求職の申込時に受給資格の仮決定を行う場合があることに留意しなければならない（50202 参照）。

50003 (3) 離職票に記載されている住所若しくは居所又は氏名と現在の住所若しくは居所又は氏名が異なる受給資格者についての事務処理

イ 受給資格者が離職後に住所又は居所を変更し、変更前の住所又は居所を記載した離職票を提出した場合は、受給資格者住所変更届（則様式第 20 号）（以下給付関係において「住所変更届」という。）を提出させる。

また、氏名の変更があった場合には、受給資格者氏名変更届（則様式第 20 号）（以下給付関係において「氏名変更届」という。）を提出させる。

この場合、住所変更届には運転免許証その他の住所又は居所の変更の事実を証明することができる書類を、氏名変更届には運転免許証その他の氏名の変更の事実を証明することができる書類及び被保険者証を添えさせる。

ただし、提出された添付書類により変更前後の住所又は居所を確認できる場合には、住所変更届の提出を省略して差し支えない（この場合、当該受給資格者に係る離職票の住所又は居所欄を新たな住所又は居所に朱書により訂正しておく。）。氏名変更届の提出を受けたときは、所要のデータを労働市場センター業務室（以下「センター」という。）あて入力することにより、当該者に係る被保険者台帳に記録している氏名を新たな氏名に変更するとともに、被保険者証を再交付する（20853 参照）。

また、これらの届は、離職票に添えて保管する。

なお、離職票に添付せず別途一括保管することとして差し支えないが、この場合は当該受給資格者に係る離職票の所要欄を新たな住所又は居所、氏名に朱書により訂正しておく。

ロ 受給資格者が受給中に住所若しくは居所又は氏名を変更した場合についても、次回の失業の認定日又は支給日までに届出を行わせる（則第 49 条第 1 項）。この場合は、当該者に係る支給台帳に記録している氏名を新たな氏名に変更した後、被保険者証の再作成処理を行って、再交付するほか、受給資格者氏名・住所変更届に受給資格者証を添えさせ、必要な改定をした上、返付する。

なお、同届の保管については、上記イに準じ取り扱う。

また、同届の提出については、原則として本人が安定所に出頭した上で行うこととするが、本人が出頭できない事情がある場合には、代理人又は郵送による提出によっても差し支えない（代理人による届出の場合は委任状を必要とする。）。

ハ 受給資格者住所変更届に添える「運転免許証その他の住所又は居所の変更の事実を証明することができる書類」は次のとおりである。

- (イ) 運転免許証、住民基本台帳カードのうち本人の写真付きであって、住所が記載されているもののいずれかで、変更後の住居所が確認できる書類。
- (ロ) 受給資格者が(イ)の書類を所持していない場合は、国民健康保険被保険者証又は健康保険被保険者証、住民票記載事項証明書（住民票の写し、住民基本台帳カードのうち本人の写真のないもの、印鑑証明書）のいずれかで、変更後の住居所が確認できる書類。
- (ハ) 居所の確認に当たっては、民生委員の証明、公共料金の領収書その他の居所の確認のために適切と認められる書類のいずれかで、変更後の住居所が確認できる書類。

ニ 受給資格者氏名変更届に添える「運転免許証その他の氏名の変更の事実を証明することができる書類」は次のとおりである。

- (イ) 運転免許証、住民基本台帳カードのうち本人の写真付きであって氏名が記載されているもの、旅券（パスポート）のいずれかで、変更後の氏名が確認できる書類。

また、離職前に船員であった者については船員手帳により氏名の変更の事実を確認することも可能である。

- (ロ) 受給資格者が(イ)の書類を所持していない場合は、国民健康保険被保険者証又は健康保険被保険者証、住民票記載事項証明書（住民票の写し、住民基本台帳カードのうち本人の写真のないもの、印鑑証明書）、年金証書のいずれかで、変更後の氏名が確認できる書類。

注 意

- 1 氏名を変更したときは、標題中「住所」の文字を抹消すること。この場合には、2欄には記載しないこと。
- 2 住所を変更したときは、標題中「氏名」の文字を抹消すること。この場合には、1欄には記載しないこと。
- 3 3・4欄の下の（高年齢・特例）受給資格者氏名については、記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。
- 4 この届書には、変更の事実を証明することができる官公署が発行した書類（例えば住民票）を添えること。
- 5 ※印欄には、記載しないこと。

50004 (4) 離職票提出者が本人であること及び住所又は居所の確認

イ 離職票受理の際には、離職票提出者は、離職票に運転免許証その他の基本手当の支給を受けようとする者が本人であることを確認することができる書類を添えて提出しなければならない（則第19条第1項）。

このとき、本人確認を徹底するため、運転免許証等写真が貼付され、偽造が困難な証明書（50003ハ(イ)、ニ(イ)）の提示を求める。写真が貼付されている証明書を所持していない者については、50003ハ(ロ)、50003ハ(ハ)、50003ニ(ロ)のうち種類の異なる複数の書類の提示を求める。

また、この者が本人であるか否かを50005の必要な質問を行うとともにその他具体的状況に応じて適切な質問を行って確認する。このうち、次の確認は必ず行うこととする。

- (イ) 離職票を提出した者から本人氏名をフルネームで聴取し、離職票記載のフリガナ等と突合し、確認する。
 - (ロ) 住居所を町名、番地、アパート名まで詳細に離職票を提出した者から聴取し、離職票記載の住居所と突合し、確認する。
 - (ハ) 離職票を提出した者から本人の電話番号を聴取し、離職票記載の電話番号と突合し、確認し、当該者に対して後日確認のため連絡する場合等があることを伝える（なお、実際に本人あて連絡し確認する際には、当該者のプライバシーにも配慮して行う。）。
 - (ニ) これまでの失業等給付の受給歴を聴取し、求職票に記載された職歴と突合し、必要に応じて被保険者台帳を確認する。
- ロ その者の住所又は居所が当該安定所の管内であるか否かを初回来所時又は遅くとも次回の失業の認定日に市町村長の証明書、運転免許証等により確認する。

50005 (5) 削除

50006 (6) 離職者の記名押印が省略されている旨の記載のある離職票の受理

離職証明書の⑮欄に離職者の記名押印又は自筆による署名のない旨の記載のある離職票を受理したときは、賃金の支払状況等の記載内容に異議がないか確認する。

また、併せて、離職票の⑦欄（離職理由）の記入及び⑰欄（離職者署名）に記名押印又は自筆署名のない離職票を受理したときは、離職者に⑦欄より主たる離職理由が該当する項目を1つ選択の上、具体的事情記載欄（離職者用）に具体的事情を記載させ、⑰欄への記名押印又は自筆署名を行うよう指導する。

50007 (7) 離職票受理の安定所と離職票交付の安定所との連絡

離職票受理の安定所は、離職票の⑦欄（離職理由）及び⑰欄（離職者署名）により本人の異議がある旨の記載、受給資格者の提出した資料（原則として、離職票に記載された離職理由に異議のある場合は、離職票に離職理由を証明することができる書類を添付しなければならない（則第19条第1項）。当該書類については、50306ロ参照。）、供述等から、離職票の記載事項のうち離職理由、

被保険者期間、賃金額等の事項について、誤りがあると考えられる場合であって、その記載の当否が給付制限の有無、受給資格の決定、基本手当日額、所定給付日数の決定（離職理由の判定等）等に重大な影響があると認めた場合は、その離職票を交付した安定所に照会する。照会先の安定所から回答があるまでは、必要に応じ、受給資格の仮決定に準じた処理を行う（50202 参照）。

照会を受けた安定所は、原則として初回の認定日までに離職理由を判断することとなるため、可能な限り速やかに事実調査の上、照会元の安定所に回答するように留意する。

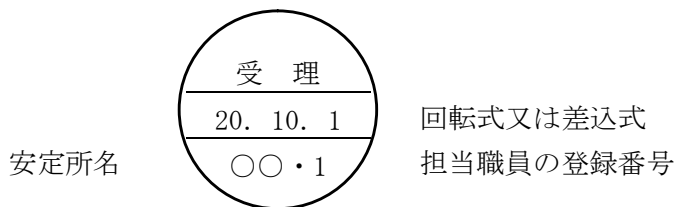
また、離職票受理の安定所と離職票交付の安定所との連絡は、郵送の他、適宜ファクシミリ等により行うこととして差し支えない。

なお、離職理由を除く軽微な誤りについては、照会を行わずに処理して差し支えない。

50008 (8) 受理した離職票の処理

提出された離職票が、その安定所において受理すべきものであると認められるときは、当該離職票（離職票－2の欄外）に文書受付日付印及び取扱者印を押す。

なお、受付日付印及び取扱者印にかえて、次のようなゴム印を押印することとして差し支えない。ただし、職員について、登録番号を決定したときは、これに関する調書を作成しておく。



50101—50250 第2 受給資格の決定

50101—50150 1 受給資格の決定及び被保険者期間

50101 (1) 受給資格及び受給資格者の意義

受給資格とは、法第13条第1項の規定により基本手当の支給を受けることができる資格をいい、この受給資格を有する者を受給資格者という。

即ち、一般被保険者が離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず職業に就くことのできない状態にある場合で、算定対象期間に被保険者期間（50103参照）が通算して12か月以上であったときに基本手当の支給を受けることができる。

この算定対象期間は、原則として、離職の日以前2年間である（50151～50200参照）。

なお、受給資格に係る離職理由が特定理由離職者又は特定受給資格者に該当する場合は、離職の日以前の2年間に被保険者期間が12か月以上ないときは、離職の日以前1年間に被保険者期間が6か月以上であれば基本手当の支給を受けることができる（特定理由離職者の範囲については50305-2、特定受給資格者の範囲については50305参照）。

この場合における算定対象期間は、原則として離職の日以前1年間である。

高齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者のそれぞれの給付を受けることができる資格を有する者は、受給資格者と呼ばない。

また、基本手当の受給を終了し、支給残日数がなくなった者は、受給資格者ではない。

50102 (2) 受給資格の決定

イ 受給資格の決定とは、安定所長が離職票を提出した者について、基本手当の支給を受けることができる資格を有する者であると認定することをいう。

すなわち、次の3つの要件を満たしている者であると認定することである。

- (イ) 離職による資格喪失の確認を受けたこと
- (ロ) 労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあること
- (ハ) 算定対象期間（原則として離職の日以前2年間（受給資格に係る離職理由が特定理由離職者又は特定受給資格者に該当する場合は2年間又は1年間）。疾病、負傷等による受給要件の緩和について、50151～50200参照）に、被保険者期間が通算して12か月（受給資格に係る離職理由が特定理由離職者又は特定受給資格者に該当する場合は12か月又は6か月）以上あること

なお、2枚以上の離職票を提出すべき者に係るこの要件の判断については、50104を参照すること。

受給資格者が受給資格の決定を受けるには、安定所に出頭し、求職の申込みをしなければならない（法第15条第2項、則第19条第1項）。

なお、受給期間（50251参照）を経過した者については、受給資格の決定を行うことはできない（50205参照）。

ロ 受給資格の決定に当たっては、次の点に留意する。

- (イ) 特別の理由がないのに本人に不適當な労働条件その他の不適當な求職条件の希望を固執する者については、労働の意思及び能力の有無の判定を慎重に行う。
- (ロ) 妊娠、出産、育児、老病者の看護その他家事家業の手伝いのために退職した者については、労働の意思及び能力の有無の判定を慎重に行って、受給資格の決定を行う。

なお、妊娠、出産、育児等の理由で退職した者で、労働の意思又は能力がないと判定した者については、受給期間の延長（50261 参照）の制度がある旨の説明を行い、希望する場合は所要の申請手続きをとるよう指導する。

- (ハ) 求職条件として短時間就労のみを希望する者については、雇用保険の被保険者となり得る求職条件（20303 ロ及びハに留意）を希望する者に限り労働の意思を有するものとして扱う。

なお、自己の都合により退職し、短時間労働者に該当する被保険者となるような求職条件のみを希望する受給資格者については、妊娠、出産、育児、老病者の看護その他家事又は家業の手伝い、加齢等による当人の肉体的能力の減退等が退職の原因となっていることが比較的多いので、このことに十分留意の上、51254 のハにより慎重な判断を行う。

- (ニ) 内職、自営及び任意的な就労等の非雇用労働へ就くことのみを希望している者については、労働の意思を有するものとして扱うことはできない。

ただし、公認会計士、弁護士、司法書士等の資格を有する者については、これらの資格制度を規定する法律等に基づき、名簿等に登録を受けている場合であっても、失業している旨、事務所を設立して開業している事実がない旨等の申立てが行われた場合には、当該名簿等に登録を受けていることのみをもって労働の意思を有しないものとして取り扱うことはしないこと（51255 イ(ク)参照）。

- (ホ) 離職し、被保険者資格を喪失した者であっても、当該離職前からの雇用関係、委任関係又は自営業を継続すること等により受給資格の決定の際に就職状態（51255 参照）にある場合には、受給資格の決定を行うことはできない。

また、求職申込み前の契約等に基づき求職申込み後にも就労する予定がある者については、受給資格の決定の際に就職状態（51255 参照）にない場合であっても、労働の意思及び能力を慎重に確認しなければ受給資格の決定は行えない。

- (ハ) 受給資格の決定を受けようとする精神障害者については、障害者担当の職業相談部門と十分に連携した上で、週平均で 20 時間以上の就労を希望し、実際に就労が可能と総合的に判断できる場合には、受給資格の決定を行って差し支えない。

- (ト) 労働の意思又は能力がないと認めて受給資格の否認を行う場合（50203 参照）には、雇用保険審査官に対して審査請求をすることができる旨を教示する。教示を行うに当たっては、あらかじめその旨を記載したゴム印を作成して、これによることとしても差し支えない。

- (チ) 船員であった者については、船員以外の求人を希望している受給資格者であっても地方運輸局は拒否することなく、受給資格の決定を行った上で受給資格者の住所を管轄する安定所に委嘱（51501 参照）を行い、船員の求人を希望している受給資格者であっても安定所は拒否することなく、受給資格の決定を行った上で受給資格者の住所を管轄する地方運輸局に委嘱を行うこと。

- (リ) 地方運輸局については、受給資格の確認に疑義が生じた場合は即座の判断ができず、労働局を介して過去の被保険者であった期間等の確認を行うことから、当該本人に対して、労働局への照会の結果によっては受給できない場合もあり得ることから、次回来所日までに決定内容を通知する旨を伝える必要がある。

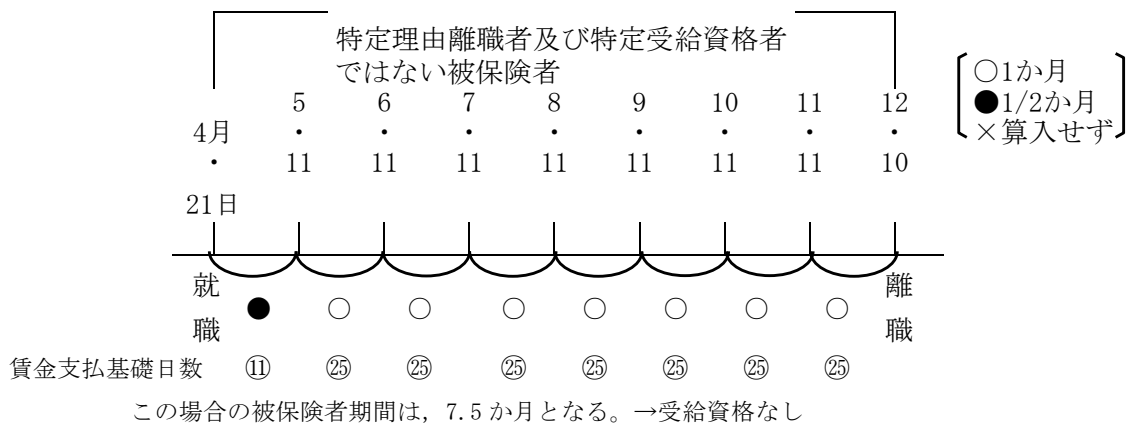
50103 (3) 被保険者期間

イ 被保険者期間の計算方法

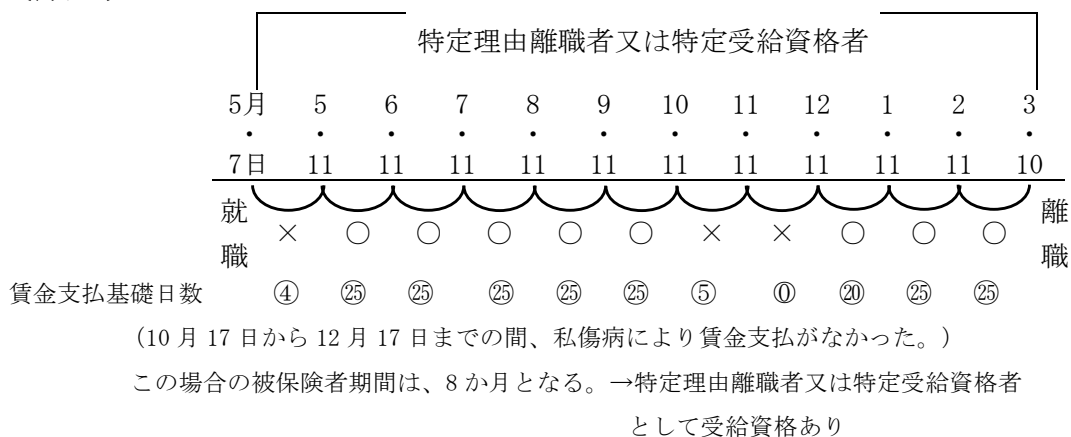
(4) 被保険者期間は、被保険者が離職した日の翌日又は各月においてその日に相当し、かつ、当該被保険者であった期間内にある日（その日に相当する日がない月においては、その月の末日。以下「喪失応当日」という。）の各前日から各前月の喪失応当日までさかのぼった各期間（賃金の支払の基礎となった日数が11日以上あるものに限る。）を1か月として計算する（法第14条第1項）。

すなわち、被保険者として雇用された期間を、資格の喪失の日の前日からさかのぼって1か月毎に区切って行き、このように区切られた1か月の期間に賃金支払基礎日数が11日以上ある場合に、その1か月の期間を被保険者期間の1か月として計算する。また、このように区切ることにより1か月未満の期間が生ずることがあるが、その1か月未満の期間の日数が15日以上あり、かつ、その期間内に賃金支払基礎日数が11日以上あるときに、その期間を被保険者期間の2分の1か月として計算する（例示1～6参照）。

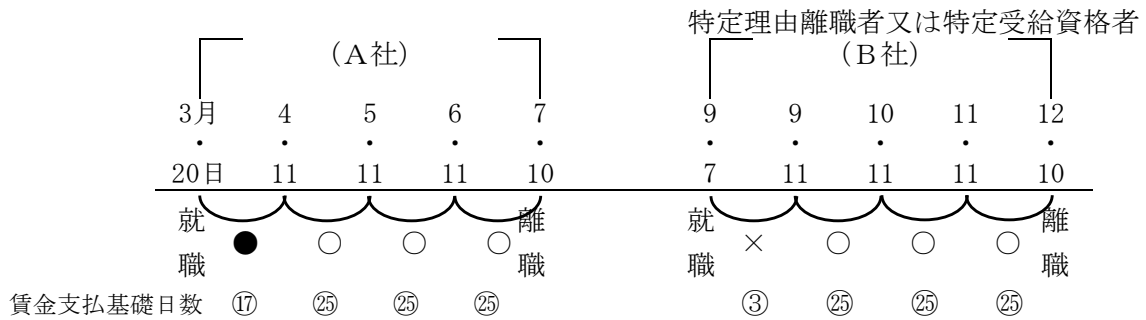
〔例示1〕



〔例示2〕

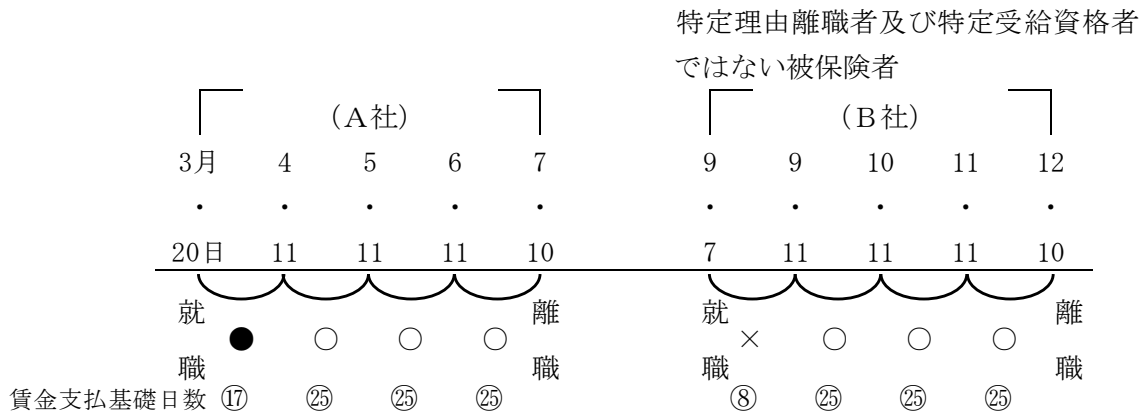


〔例示3〕 2枚の離職票を提出した場合



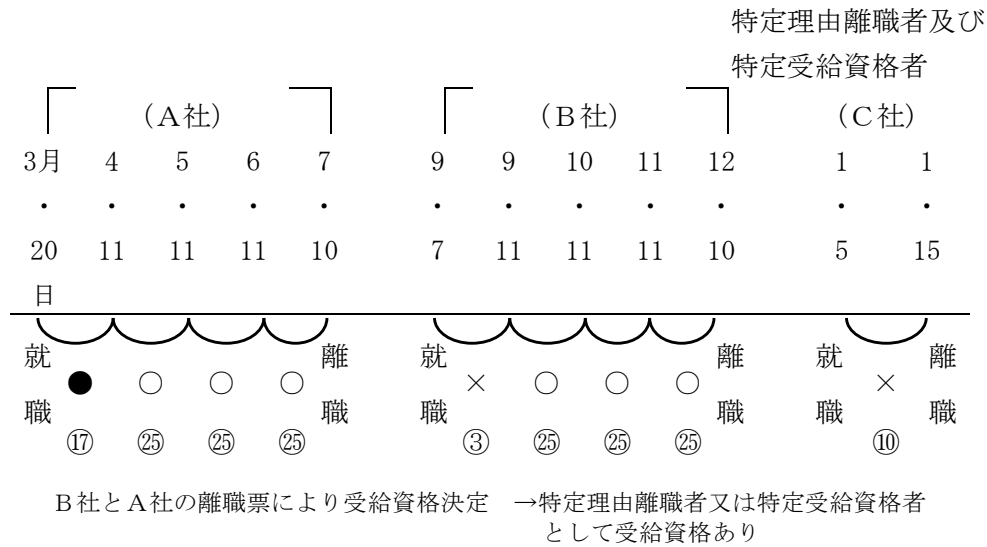
この場合の被保険者期間は、6.5 か月である。→特定理由離職者又は特定受給資格者として受給資格あり

〔例示4〕 2枚の離職票を提出した場合

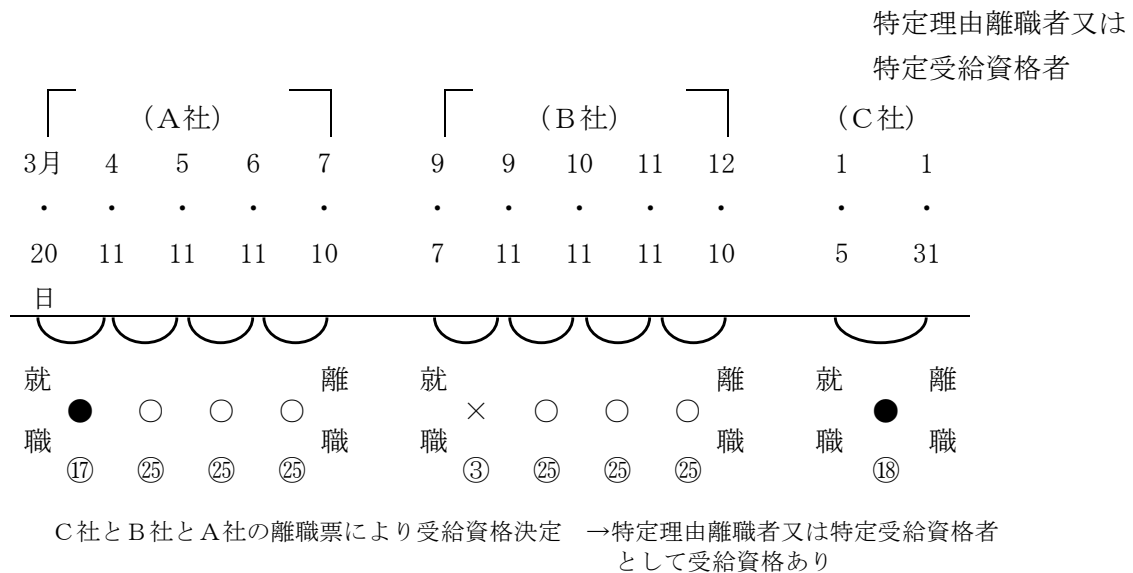


この場合の被保険者期間は、6.5 か月である。→受給資格なし

〔例示 5〕 直近の離職票の被保険者期間が 1 か月未満の場合

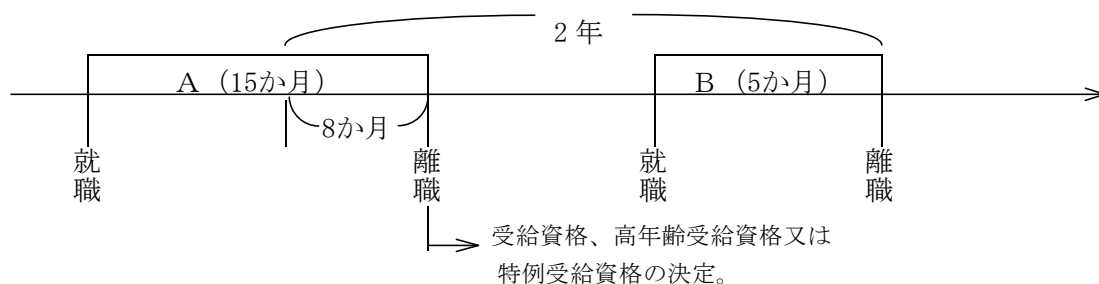


〔例示 6〕 直近の離職票の被保険者期間が 1 か月未満の場合



(ロ) (イ)により被保険者期間を計算する場合において、次の期間は被保険者期間の算定の対象となる被保険者であった期間に含まれない（法第 14 条第 2 項）。

- a 最新の離職票に係る被保険者となった日前に当該被保険者が受給資格、高年齢受給資格又は特例受給資格の決定を受けたことがある場合（当該受給資格、高年齢受給資格又は特例受給資格に基づいて基本手当、高年齢求職者給付金又は特例一時金を受給したか否かは問わない。）における当該受給資格、高年齢受給資格又は特例受給資格に係る離職の日以前の被保険者であった期間



Aにおいて受給資格、高年齢受給資格又は特例受給資格を取得しているため、Aに係る被保険者であった期間（15か月）はBの離職に関して被保険者期間の算定の対象となる被保険者であった期間に含めることができない（50104参照）。

- b 被保険者の資格の取得の確認があった場合において、確認に係る被保険者資格の取得の日の確認があった日（20502参照）の2年前の日より前であるときの当該確認があった日の2年前の日より前の期間（確認の月日の2年前の応当日までの期間）

すなわち、被保険者資格の取扱いについてさかのぼって確認があった場合においては、最大限2年が被保険者であった期間となる。

また、給与明細、賃金台帳又は所得税源泉徴収票（以下「給与明細等の確認書類」という。）に基づき、被保険者資格の取得の確認が行われた日の2年前の日より前に、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号）第32条第1項の規定により被保険者の負担すべき額に相当する額がその者に支払われた賃金から控除されていた（雇用保険料が給与から天引きされていた）ことが明らかである時期がある場合には、給与明細等の確認書類により雇用保険料の天引きがあったことが確認できる時期のうち最も古い日（当該日を確認できないときは、給与明細等の確認書類により雇用保険料の天引きがあったことを確認できる最も古い月の初日。当該最も古い日又は当該最も古い月の初日が当該者の直前の被保険者でなくなった日より前にあるときは、当該直前の被保険者でなくなった日。）より前の期間は、被保険者であった期間に算入されない。（23501イ参照）

- ロ 二重に被保険者資格を取得していた受給資格者に係る被保険者期間の計算

二重に被保険者資格を取得していた被保険者が一の事業主の適用事業から離職し、その前後に他の事業主の適用事業から離職した場合は、被保険者期間として計算する月は、後の方の離職の日に係る算定対象期間について算定する。

- ハ 被保険者期間の計算に関するその他の留意事項

- (イ) 未払賃金がある場合でも、賃金計算の基礎となる日数が11日以上あれば、その月は被保険者期間に算入する。
- (ロ) 家族手当、住宅手当等の支給が1月分ある場合でも、本給が11日未満しか支給されないときは、その月は被保険者期間に算入しない。

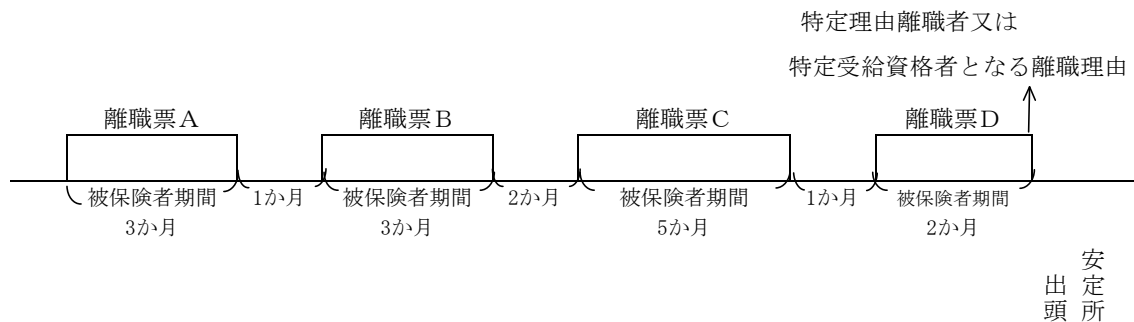
50104 (4) 2枚以上の離職票の提出があった場合の受給資格決定の要領

離職票を提出した者が、2枚以上の離職票を提出すべき者である場合は、当該離職票の他に何枚の離職票を所持（離職票の交付を受けていない場合を含む。）しているかについて、センターはその枚数を通知する。安定所は通知された枚数と提出された枚数が一致しない場合は、残りの提出すべき離職票を提出するよう指導し、次の要領により受給資格の決定を行う（50103イ^①参照）（法第13条第1項、同第14条第2項、同第20条第3項）。

イ 2枚の離職票を提出して求職の申込みを行った者については、前後の離職票が単独で受給資格を満たしているか否かにかかわらず、後の離職票の離職理由を判定した上で、原則として離職の日以前2年間（受給資格に係る離職理由が特定理由離職者又は特定受給資格者に該当する場合は2年間又は1年間）について、順次遡って被保険者期間が12か月（受給資格に係る離職理由が特定理由離職者又は特定受給資格者に該当する場合は12か月又は6か月）となるまで通算することとする。

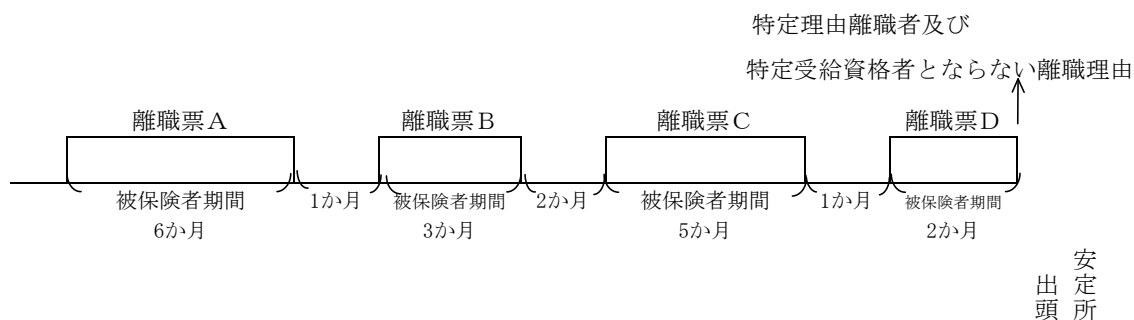
ロ 3枚以上の離職票を提出した者についても、上記イと同様、最後の離職票に係る離職理由を判定した上で順次遡って通算する（例示1～2参照）。

〔例示1〕



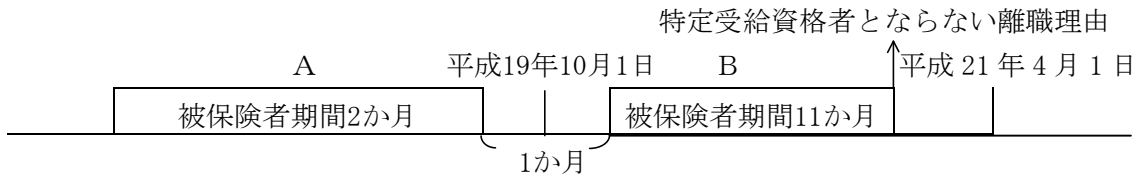
離職票D及び離職票Cにより受給資格の決定を行う。

〔例示2〕



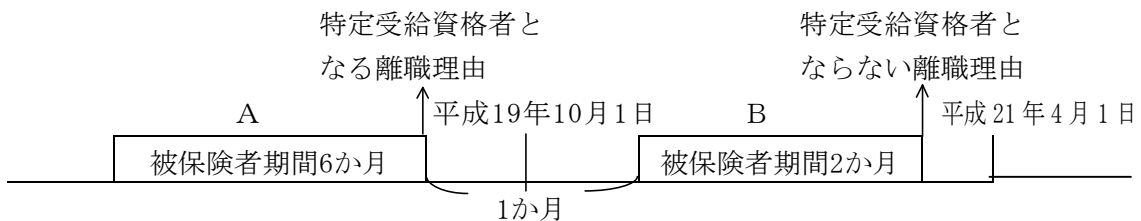
離職票D→離職票C→離職票B→離職票Aと順次通算して受給資格の決定を行う。

〔例示 3〕



離職票Bと離職票Aにより受給資格の決定を行う。

〔例示 4〕



まず離職票Bにより判断するが、受給資格がないため、平成19年改正法附則第3条の経過措置により離職票Aにより受給資格の決定を行う。

ハ また、直近の離職票に係る被保険者期間が短期間であること等の理由により、単独で被保険者期間が6か月又は12か月を満たす過去の離職票のみを提出した者については、当分の間は直ちに不正受給処分を行うことはせず、直近の離職票の提出を求めること。

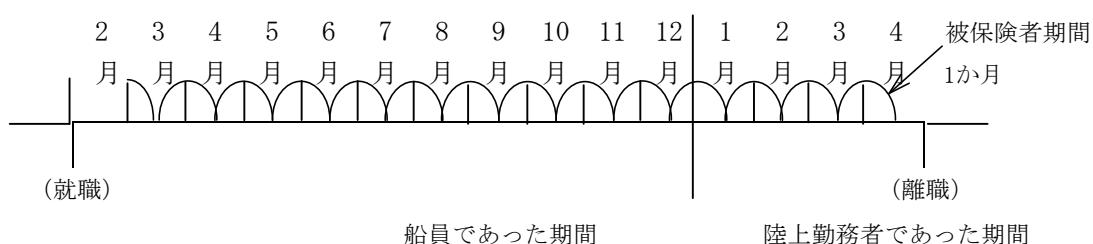
なお、直近の離職票の被保険者であった期間が15日未満の場合は、2番目に新しい離職票に基づき受給資格の決定を行うこととする。

ニ 一般被保険者としての離職票、高年齢継続被保険者としての離職票及び短期雇用特例被保険者としての離職票をあわせて2枚以上の離職票により受給資格を決定した者については、資格決定に係る最後の離職票が、一般の離職票である場合には、一般の受給資格者となり、高年齢の離職票である場合には高年齢受給資格者となり、短期の離職票である場合には特例受給資格者となる。

ホ 被保険者期間等証明票と離職票を提出した者については、離職票単独で受給資格を満たしている場合は当該離職票により受給資格の決定を行い、離職票単独では受給資格を満たしていない場合は、被保険者期間等証明票と離職票に基づいて受給資格の決定を行う。

50105 (5) 船員であった者が陸上勤務者（陸上勤務者であった者が船員）になった後に離職した場合の被保険者期間の算定方法

雇用保険の被保険者であった期間のうち、喪失日（離職日の翌日）又は各月においてその日に応当し、かつ、当該被保険者であった期間内にある日（応答する日がない場合はその月の末日）の各前日から各前月の喪失応当日までさかのぼった期間を1か月として計算することになるが、雇用形態が船員であった被保険者であった者が、同一事業主のもとで1日の空白もなく陸上勤務者となった場合における被保険者期間の算定については、取得時より陸上勤務者であったものとみなした上で（雇用形態が陸上勤務者であった者が、同一の事業主のもとで1日の空白もなく船員となった場合における被保険者期間の算定については、取得時より船員であったものとみなした上で）、さかのぼって被保険者期間を算定する。



50106 (6) 日雇の受給資格調整に伴う賃金支払基礎日数の取扱い

日雇労働被保険者が、2月の各月において18日以上同一の事業主の適用事業に雇用され、その翌月以後に離職した場合は、法第56条第1項の規定によってその2月を法第14条に規定する被保険者期間として計算することができるが（90801～90850参照）、その2月の各月の賃金支払の基礎となる日数は、各月ごとの雇用保険印紙の貼付枚数による。

また、日雇労働被保険者が、同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用され、その雇用が31日以上継続するに至った日以後に離職した場合は、法第56条の2第1項の規定によって、その者の日雇労働被保険者であった期間を法第14条に規定する被保険者期間の計算において被保険者であった期間とみなすことができるが（90801～90850参照）、その期間の賃金支払の基礎となる日数は、雇用保険印紙の貼付枚数による。

50107 (7) 日雇の受給資格調整を受けた者の受給資格の決定

法第56条第1項又は法第56条の2第1項の規定による受給資格の調整の措置を受けた旨の申出のあった者について、受給資格の決定を行う場合は、次に留意する（90804参照）。

イ その者が所持している受給資格の調整を受けた旨の記録のある日雇労働被保険者手帳の提出を求め、受給資格の調整を受けた結果、法第56条第1項の規定により被保険者期間として計算できる年月又は法第56条の2第1項の規定により被保険者であった期間とみなせる期間について確認する。

ロ 提出された日雇労働被保険者手帳の記録事項について不審のあった場合又は手帳を紛失したため提出できない等受給資格の調整を行うため、その事実の確認ができない場合は、受給資格の調整の申出をした者に、氏名、生年月日、受給資格の調整を受けた年月日、安定所名、受給資格の

調整措置を受ける年月及び当該措置を受けるに至った事業所の所在地、名称を聴取し、速やかに当該措置の確認を行った安定所に対し、必要事項の確認を文書により求める。

ハ 受給資格の調整を行い得ると確認できるときは、適宜の用紙に次の事項を記載して離職票の裏面に貼付しておく。

- (イ) 受給資格の調整を受け得る旨の確認を行った年月日及び安定所名並びに提出された手帳の交付番号及び交付安定所名
- (ロ) 法第 56 条第 1 項によって被保険者期間として計算できる年月又は法第 56 条の 2 第 1 項によって被保険者であった期間とみなした期間
- (ハ) 法第 56 条第 1 項によって被保険者期間として計算できる年月別に貼付された雇用保険印紙の種類別枚数、又は法第 56 条の 2 第 1 項によって被保険者であった期間とみなした期間について、賃金月（50601 イ参照）別に貼付された雇用保険印紙の種類別枚数
- (ニ) 50701 によって計算して得た当該月又は当該賃金月に支払われたとする賃金額

50108 (8) 船員に係る被保険者期間の通算（船員保険制度の雇用保険への統合に伴う経過措置）

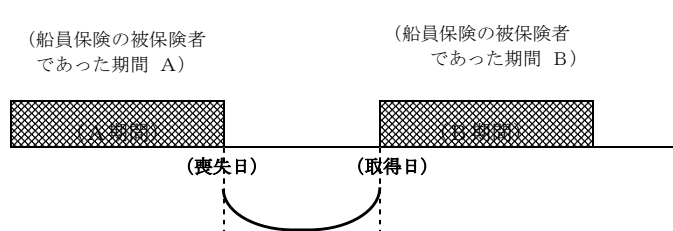
イ 平成 22 年 1 月 1 日より船員保険制度（失業部門）が雇用保険制度に統合されることに伴い、経過措置として、施行日（平成 22 年 1 月 1 日）の前日において「旧船員保険法の規定による被保険者であった者」については、施行日に雇用保険の被保険者資格を取得するとされており（19 年改正法附則第 35 条及び第 36 条）、これにより雇用保険の被保険者資格を取得した者については、施行日前の「船員保険の被保険者であった期間」は「雇用保険の被保険者であった期間」とみなすこととされている（19 年改正法附則第 37 条）。

また、施行日前に船員保険の被保険者であったことがある者が、施行日以後に雇用保険の被保険者資格を取得した場合において、当該雇用保険被保険者資格を取得した日の直前の「船員保険の被保険者資格を喪失した日（離職日の翌日）」が「当該雇用保険被保険者資格を取得した日」前 1 年の期間内にあるときは、施行日前の「船員保険の被保険者であった期間」は「雇用保険の被保険者であった期間」とみなすこととされている（雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令（平成 21 年政令第 296 号。以下「21 年政令」という。）附則第 60 条）。

ただし、上記の場合（19 年改正法附則第 37 条、または 21 年政令附則第 60 条により「雇用保険の被保険者であった期間」とみなす場合）において、以下に該当する「船員保険の被保険者であった期間」については、「雇用保険の被保険者であった期間」とはみなさないで留意すること（21 年政令附則第 46 条第 1 号から第 3 号及び附則第 60 条第 1 号から第 3 号）。

- (イ) 船員保険において被保険者である期間（旧船員保険法における「被保険者タリシ期間」）とされない期間（旧船員保険法第 33 条の 3 第 4 項各号に該当するもの）
- (ロ) 「施行日前の船員保険の被保険者であった期間」に係る被保険者資格を取得した日の直前の「船員保険の被保険者の資格を喪失した日」が当該船員保険の被保険者資格を取得した日前 1 年の期間内にないときは、当該直前の船員保険の被保険者資格を喪失した日前の船員保険の被保険者であった期間

【施行日(平成22年1月1日)】



※「船員保険の被保険者であった期間」の間をみた場合に、この間が1年超の場合は、(A期間を含め)A期間以前の「船員保険の被保険者であった期間」は「雇用保険の被保険者であった期間」とはみなさない。

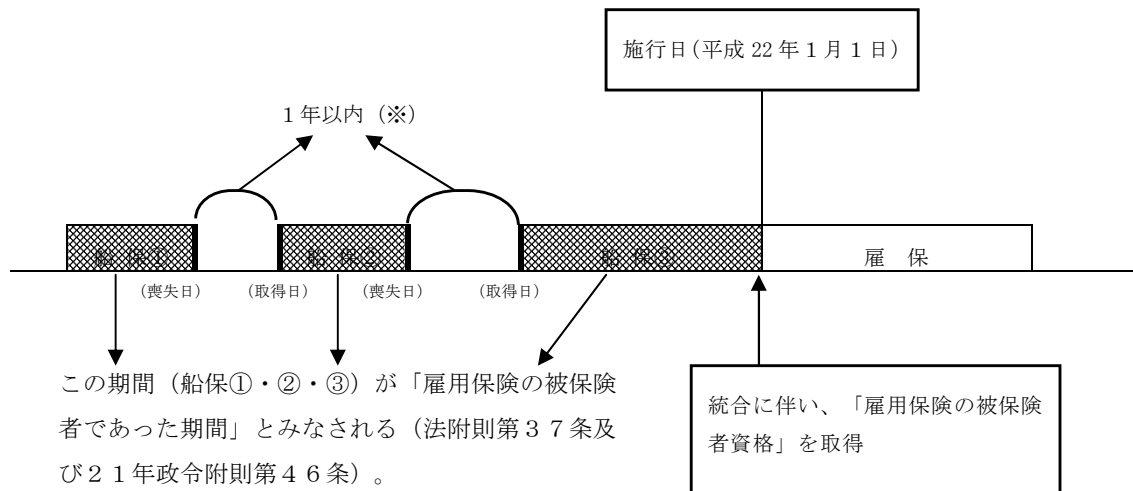
- (ハ) 船員保険における失業保険金の支給を受けたことがある者については、当該失業保険金を受けられることができる資格に係る離職の日以前の被保険者であった期間

なお、歴月の12月をもって1年、暦日の30日をもって1月とする。

上記のとおり、「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされる「船員保険の被保険者であった期間」については、以下の例示1～3を参照すること。

また、船員についての被保険者であった期間については、取得日、離職日も含め、システムにより、船員保険被保険者台帳照会(ハローワークシステム業務処理要領(以下「センター要領」という。))第12「船員被保険者台帳関係」参照)を行い確認すること。

〔例示 1〕 施行日の前日において船員保険の被保険者であった者の場合



（※）： 「船保③の取得日」の直前の船員保険の被保険者資格を喪失した日（船保②の喪失日（船保②の離職日の翌日））が当該被保険者資格を取得した日（船保③の取得日）前の1年以内であり、また、「船保②の取得日」の直前の船員保険の被保険者資格を喪失した日（船保①の喪失日）が「船保②の取得日」前の1年以内であるため、施行日以前の「船員保険の被保険者であった期間」（船保①・②・③）は「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされる（21年政令附則第46条第2号（上記イ(ロ)参照））。

（*1） 「船保③－船保②」間が1年超の場合

⇒ 船保①・②は「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされず、船保③のみが「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされる。

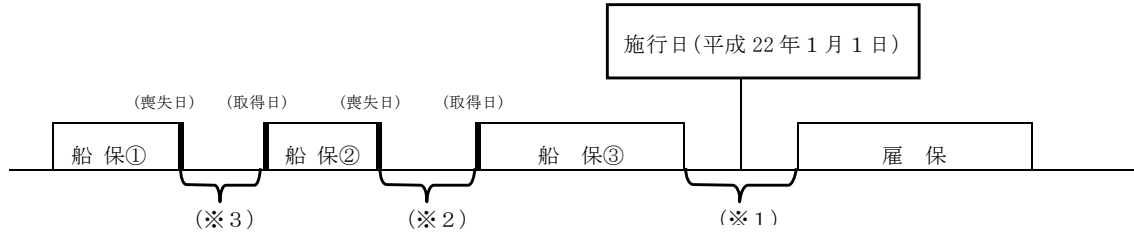
（*2） 「船保②－船保①」間が1年超（「船保③－船保②」間が1年以内）の場合

⇒ 船保①は「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされず、船保②・③が「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされる。

※（船保）：船員保険の被保険者であった期間を示す。
 （雇保）：雇用保険の被保険者であった期間を示す。

※ **網掛け**は、「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされる期間。

〔例示 2〕 施行日前に船員保険の被保険者であったことがある者が、施行日以後に雇用保険の被保険者資格を取得した場合



- (※1) 及び (※2)、(※3) が 1 年以内
⇒ 船保①・②・③が「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされる。
- (※1)、(※2) が 1 年以内、(※3) が 1 年超
⇒ 船保②・③が「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされる。
- (※1) が 1 年以内、(※2) が 1 年超
⇒ 船保③のみが「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされる。
- (※1) が 1 年超
⇒ 船保①・②・③は「雇用保険の被保険者であった期間」とはみなされない。

施行日後、「雇用保険の被保険者資格」を取得

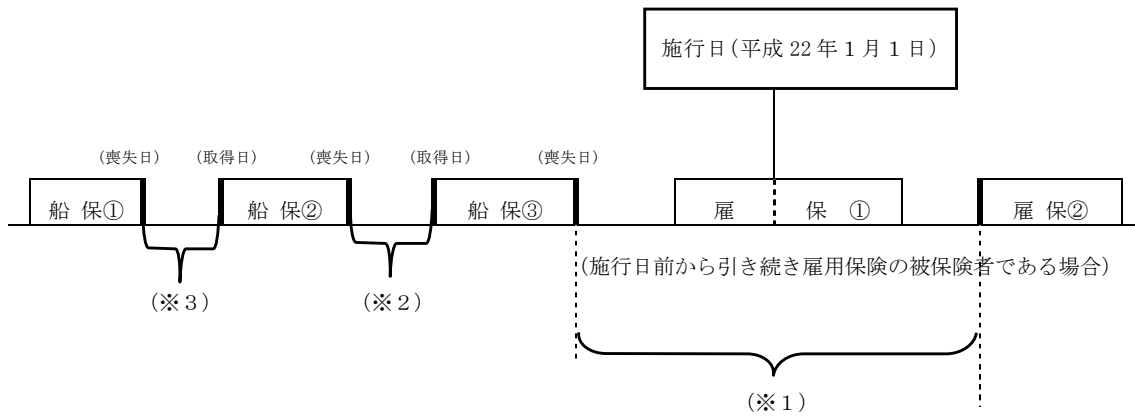
(※1) : この期間が 1 年以内である場合は、施行日 (平成 22 年 1 月 1 日) 以前の「船員保険の被保険者であった期間」は「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされる (21 年政令附則第 60 条)。

(※2 及び ※3) : 上記 ※1 により「雇用保険の被保険者であった期間」とみなす場合において、「施行日前の船員保険の被保険者であった期間」に係る被保険者資格を取得した日の直前の「船員保険の被保険者の資格を喪失した日」が当該船員保険の被保険者資格を取得した日前 1 年の期間内にない場合は、当該直前の船員保険の被保険者資格を喪失した日以前の被保険者であった期間は、「雇用保険の被保険者であった期間」とみなす期間から除外される (21 年政令附則第 60 条第 2 号 (上記イ (ロ) 参照))。

(※2) : 「船保②の喪失日」が「船保③の取得日」前 1 年以内でない場合、船保①・②は「雇用保険の被保険者であった期間」にみなされない。

(※3) : 「船保①の喪失日」が「船保②の取得日」前 1 年以内でない場合、船保①は「雇用保険の被保険者であった期間」にみなされない。

〔例示 3〕 施行日前から雇用保険の被保険者であった者の場合



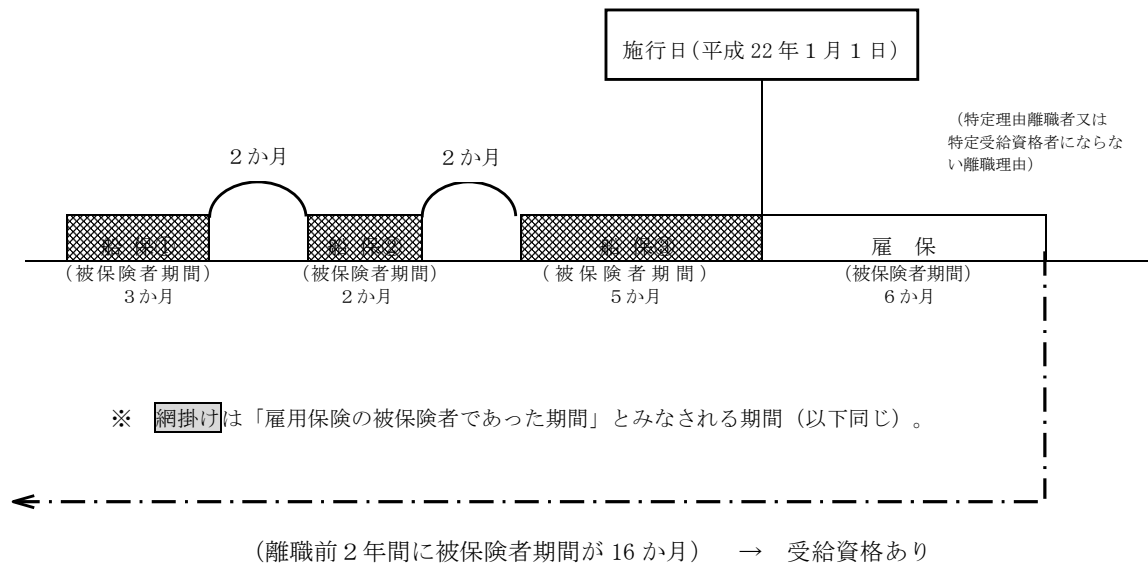
- ※1) 及び ※2)、※3) が 1 年以内
⇒ 船保①・②・③が「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされる。
- ※1)、※2) が 1 年以内、※3) が 1 年超
⇒ 船保②・③のみが「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされる。
- ※1) が 1 年以内、※2) が 1 年超
⇒ 船保③のみが「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされる。
- ※1) が 1 年超
⇒ 船保①・②・③は「雇用保険の被保険者であった期間」とはみなされない。

※1) : この期間が 1 年以内である場合は、施行日 (平成 22 年 1 月 1 日) 以前の「船員保険の被保険者であった期間」は「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされる (21 年政令附則第 60 条)。

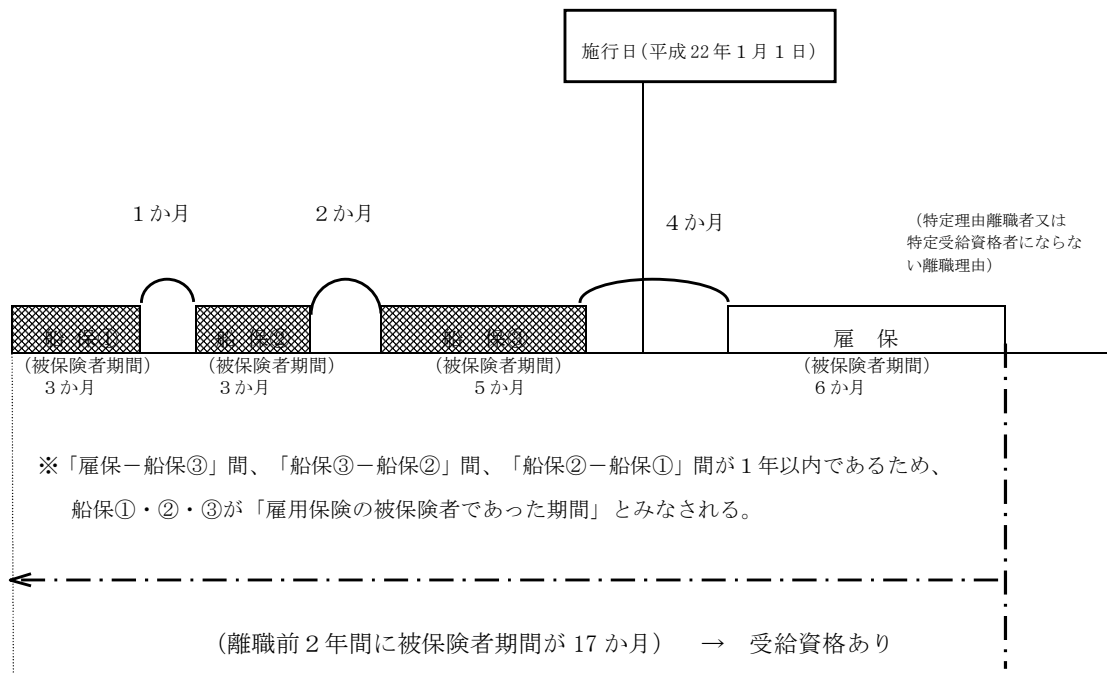
※2 及び ※3) : 上記 ※1) により「雇用保険の被保険者であった期間」とみなす場合において、「施行日前の船員保険の被保険者であった期間」に係る被保険者資格を取得した日の直前の「船員保険の被保険者の資格を喪失した日」が当該船員保険の被保険者資格を取得した日前 1 年の期間内にない場合は、当該直前の船員保険の被保険者資格を喪失した日以前の被保険者であった期間は、「雇用保険の被保険者であった期間」とみなす期間から除外される (考え方は上記の例示 2 と同じ)。(21 年政令附則第 60 条第 2 号 (上記イ) 参照)。

ロ 上記のとおり、「船員保険の被保険者であった期間」を有する者について、受給資格決定を行うに当たっては、上記に従い、「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされる期間を確認・確定した上で、50103～50104 により被保険者期間を計算、通算するものとする (以下例示参照)。

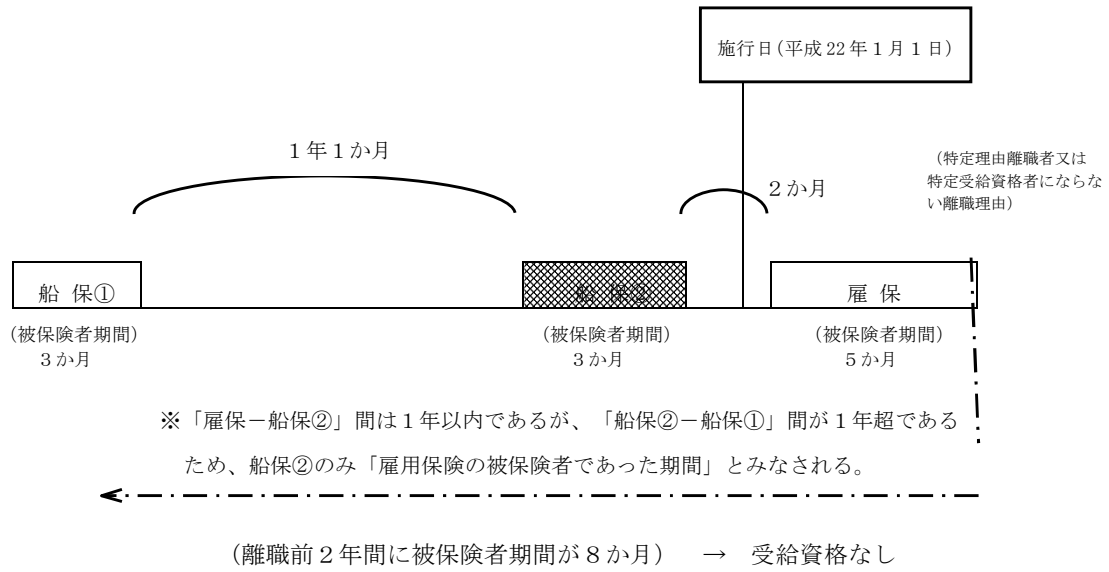
〔例示 1〕 施行日の前日において船員保険の被保険者であった者の場合



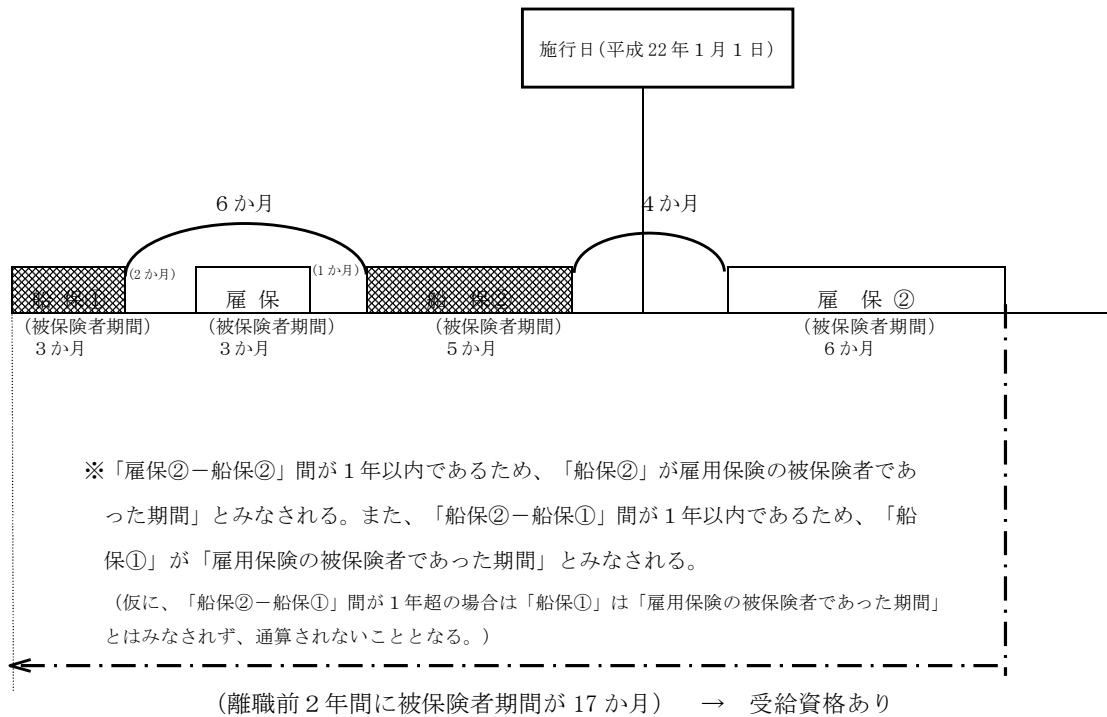
〔例示 2-1〕 施行日の前日において船員保険の被保険者でなかった場合



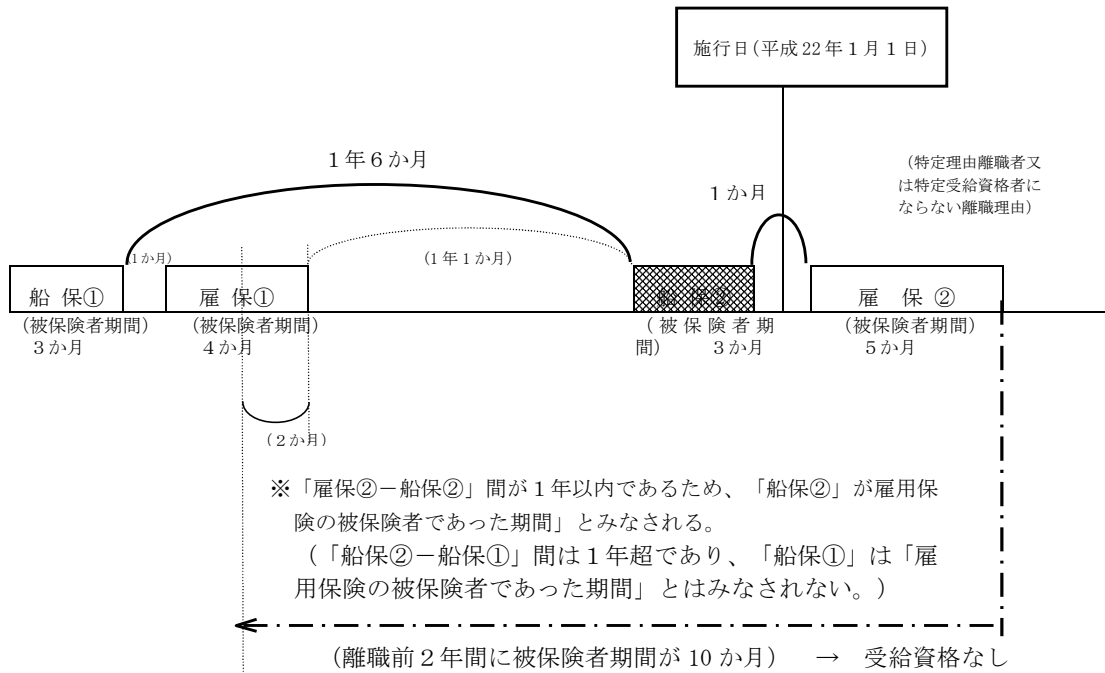
〔例示 2-2〕 施行日の前日において船員保険の被保険者でなかった場合



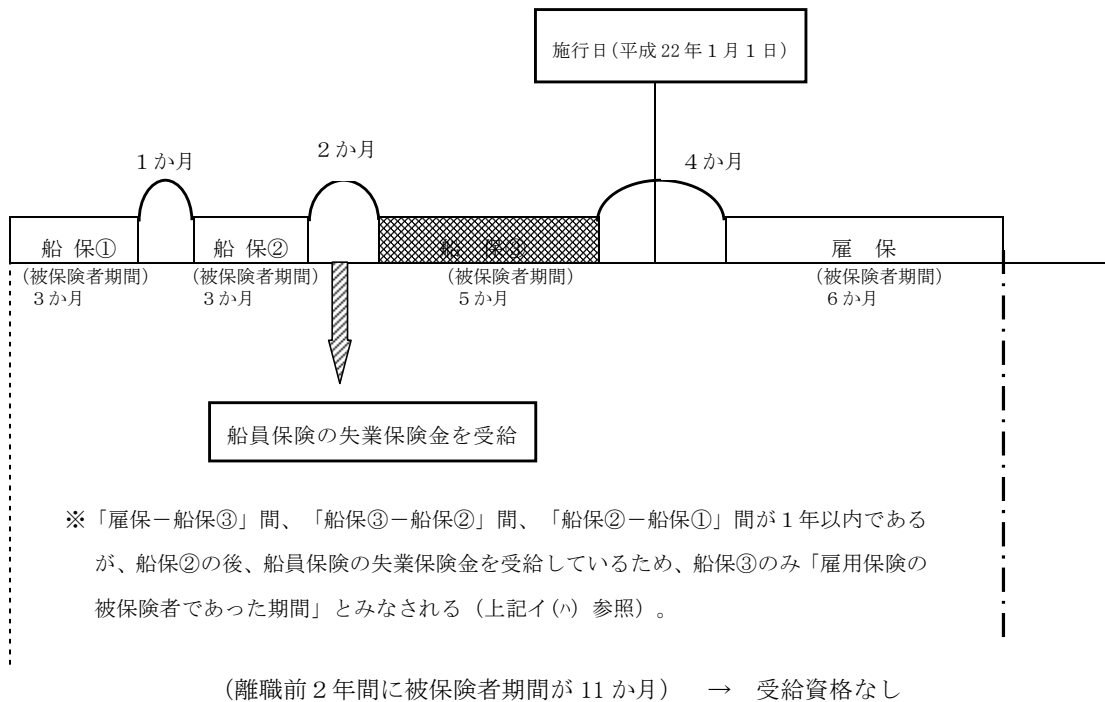
〔例示 2-3〕 施行日の前日において船員保険の被保険者でなかった場合



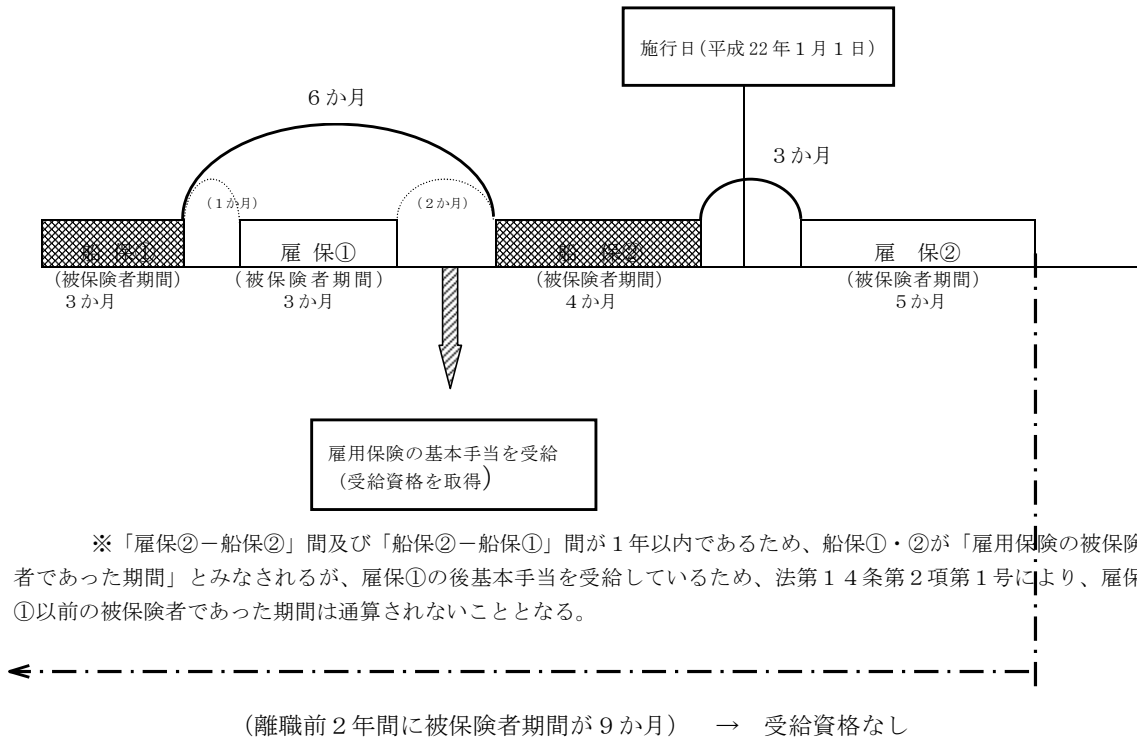
〔例示 2-4〕 施行日の前日において船員保険の被保険者でなかった場合



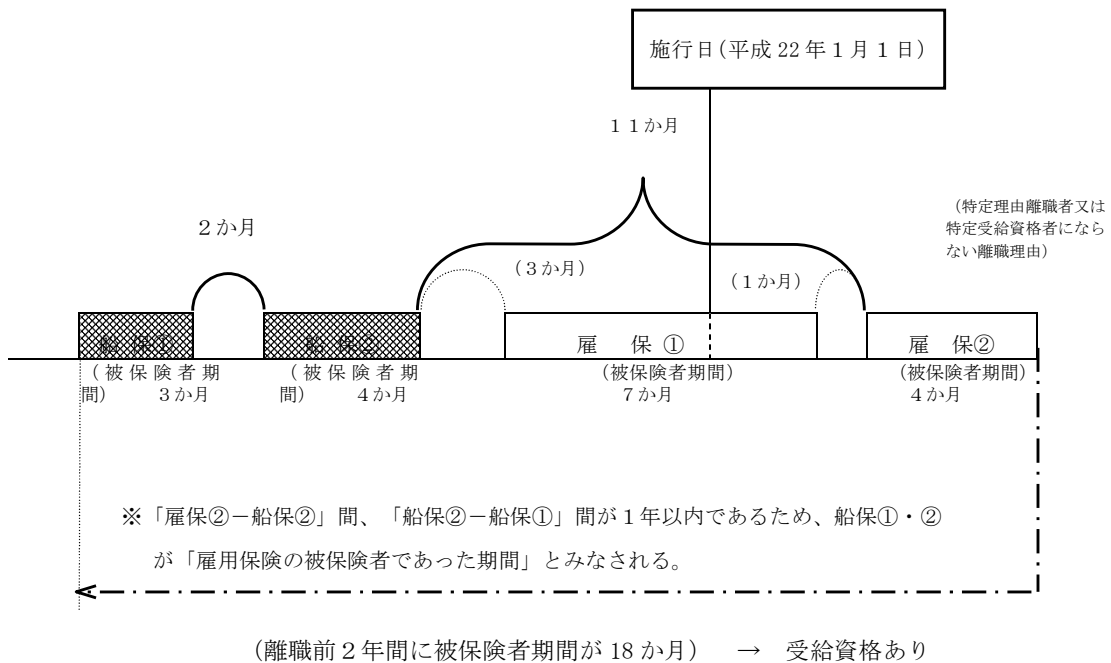
〔例示 2-5〕 施行日の前日において船員保険の被保険者でなかった場合



〔例示 2 - 6〕 施行日の前日において船員保険の被保険者でなかった場合



〔例示 3〕 施行日前から雇用保険の被保険者であった者の場合



50151—50200 2 算定対象期間及び受給要件の緩和

50151 (1) 概要

被保険者期間の算定対象期間は、原則として、離職の日以前 2 年間（受給資格に係る離職理由が特定理由離職者又は特定受給資格者に該当する場合は 2 年間又は 1 年間）（以下「原則算定対象期間」という。）であるが、当該期間に疾病、負傷その他一定の理由により引き続き 30 日以上賃金の支払を受けることができなかった被保険者については、当該理由により賃金の支払を受けることができなかった日数を原則算定対象期間に加算した期間（最大限 4 年間）について被保険者期間を計算する（法第 13 条第 1 項）。

この算定対象期間の延長措置を「受給要件の緩和」という。

50152 (2) 受給要件の緩和が認められる理由

受給要件の緩和が認められる理由は次のとおりである（法第 13 条、則第 18 条）。

イ 疾病又は負傷

この場合の疾病又は負傷は業務上、業務外の別を問わない。

ロ 事業所の休業

事業所の休業により労働者が賃金の支払を受けることができない場合とは、事業主の責めに帰すべき理由以外の理由による事業所の休業による場合である。事業主の責めに帰すべき理由による場合には、労働基準法の規定により休業手当の支払が行われることとなるので、たとえその休業手当の支払が未支払になっても、賃金の支払を受けることができなかった場合に該当しない。

ハ 出産

出産は妊娠 4 か月以上（1 か月は 28 日として計算する。したがって、4 か月以上というのは 85 日以上のことである。）の分娩とし、生産、死産、人工流産を含む流産、早産を問わない。

出産は本人の出産に限られる。

出産のために欠勤したと認められる期間は、通常は、出産予定日の 6 週間（多胎妊娠の場合にあっては 14 週間）前の日以後出産の翌日から 8 週間を経過する日までの間である。

また、船員については、「出産予定日の 6 週間（多胎妊娠の場合にあっては 14 週間）前の日以後」を「本人が妊娠のために職業に就き得ない旨を申し出た日以後」とし、「本人が妊娠のために職業に就き得ない旨を申し出た日以後出産の翌日から 8 週間を経過する日までの間」を、出産のため欠勤したと認められる期間とする。

なお、労働協約により出産を理由とする休業期間中の解雇制限条項が設けられており、解雇制限期間が出産前について 6 週間以上、出産後については出産の日の翌日から 8 週間以上となっている場合は、その期間を出産のため欠勤した期間として差し支えない。

ニ 事業主の命による外国における勤務

事業主の命による外国における勤務とは、いわゆる海外出向と称されるもので、事業主との間に雇用関係を存続させたまま、事業主の命により一定の期間海外にあるわが国の雇用保険の適用されない事業主のもとで雇用されるような場合である。

ホ 官民人事交流法第 2 条第 4 項第 2 号に該当する交流採用（以下「雇用継続交流採用」という。）

ヘ イからホまでに掲げる理由に準ずる理由で、管轄安定所長がやむを得ないと認めるもの

これに該当すると思われるものについては、本省に照会する。

なお、次の場合は、イからホまでに掲げる理由に準ずる理由として取り扱う。

- (イ) 同盟罷業、怠業、事業所閉鎖等の争議行為
これは、労働関係調整法第7条にいう争議行為である。
- (ロ) 事業主の命による他の事業主のもとにおける勤務
これは、次の場合をいう。
 - a 暫定任意適用事業所（任意加入の許可を受けたものを除く。）への出向
 - b 取締役としての出向
 - c 65歳以上の者の出向
- (ハ) 労働組合の専従職員としての勤務
これは、在籍専従職員についてのみである。
- (ニ) 親族の疾病、負傷等により必要とされる本人の看護
親族とは、民法第725条に規定する親族、すなわち、6親等以内の血族、配偶者及び3親等以内の姻族をいう。なお、親族の配偶者についてはこれに準じるものと取り扱う。
負傷等には、心身障害及び老衰が含まれる。
- (ホ) 育児
この場合の育児とは、3歳未満の子の育児とする。
- (ヘ) 配偶者の海外勤務に同行するための休職
この場合、内縁の配偶者を含む。

50153 (3) 受給要件の緩和が認められる日数

イ 50152の受給要件の緩和が認められる理由により、原則算定対象期間において引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかった被保険者について、当該期間に加えることのできる日数は、当該理由により、賃金の支払を受けることができなかった期間（原則算定対象期間内の期間に限らない。）の日数であり、その期間が原則算定対象期間に2回以上ある場合はその合計日数である。

ただし、算定対象期間が4年間を超えることはないので、この加えることのできる日数の限度は

- (イ) 受給資格に係る離職理由が特定理由離職者又は特定受給資格者に該当する場合は、離職の日以前1年間に3年間を加算できる。
- (ロ) 受給資格に係る離職理由が特定理由離職者及び特定受給資格者に該当しない場合又は被保険者期間が12か月で特定理由離職者又は特定受給資格者に該当する場合は、離職の日以前2年間に2年間を加算できる。

また、異なる2以上の理由により、引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかった場合であってもその期間の日数を加算できる。

ロ 賃金の支払を受けることができなかった日数は、30日以上継続することを要し、断続があってはならない。

ただし、この例外として、当該中断した期間が途中で中断した場合であって、以下の(イ)~(ハ)いずれにも該当する場合は、これらの期間の日数をすべて加算することができる。

- (イ) 離職の日以前2年間又は1年間において、50152の受給要件の緩和が認められる理由により賃金の支払を受けることができなかった期間があること。
- (ロ) 同一の理由により賃金の支払を受けることができなかった期間と途中で中断した場合の中断した期間との間が30日未満であること。

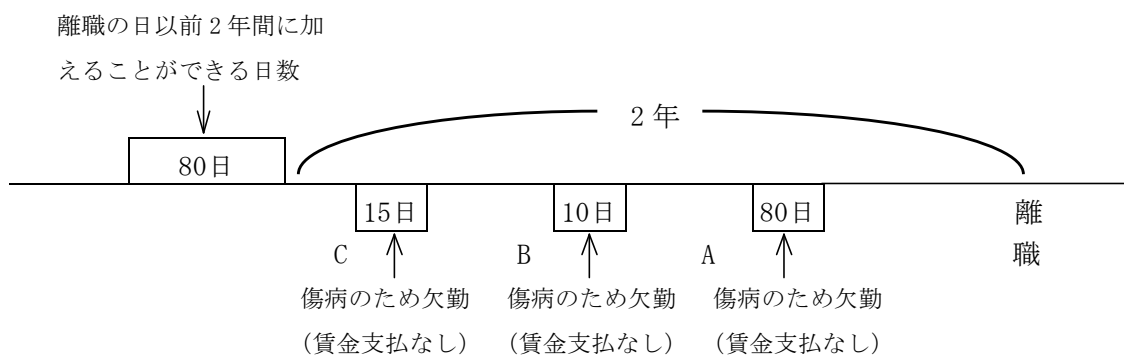
なお、上記(イ)の期間以外である当該期間についても、30日以上であることを必要とせず、30日未満であってもその対象となり得るものである。

(ハ) 上記(ロ)の各期間の賃金の支払を受けることができなかった理由は、同一のものが途中で中断したものであると判断できるものであること。

疾病又は負傷による場合は、再発等前後に因果関係のあることが医師の診断書等により確認されるもの、出産又は育児については同一の子に係るもの、親族の疾病、負傷等により必要とされる本人の看護については、同一の親族に係るものがこれに該当する。

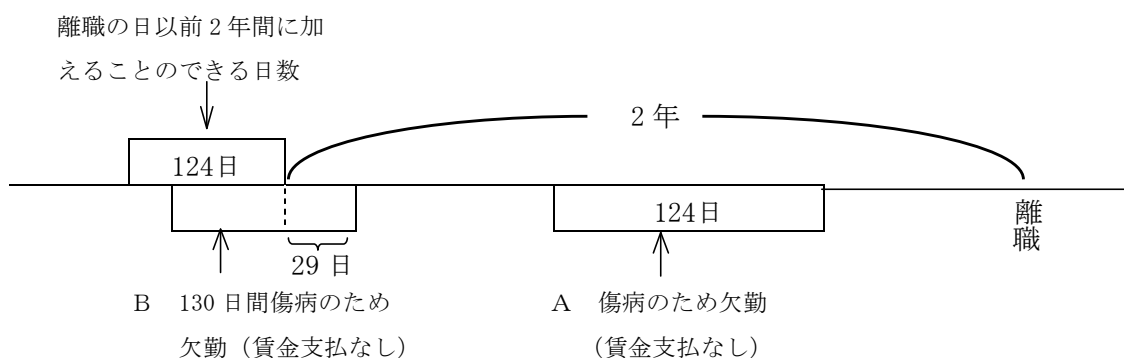
ハ 原則算定対象期間に加えることができる日数を例示すると、次のとおりである。

〔例示〕 1 受給資格に係る離職理由が特定理由離職者及び特定受給資格者に該当しない場合



A、B、Cが全く同一の理由であって、AとB及びBとCの間が30日未満である場合には、要件緩和の日数に加えることができる（例示1の場合は合計105日）。

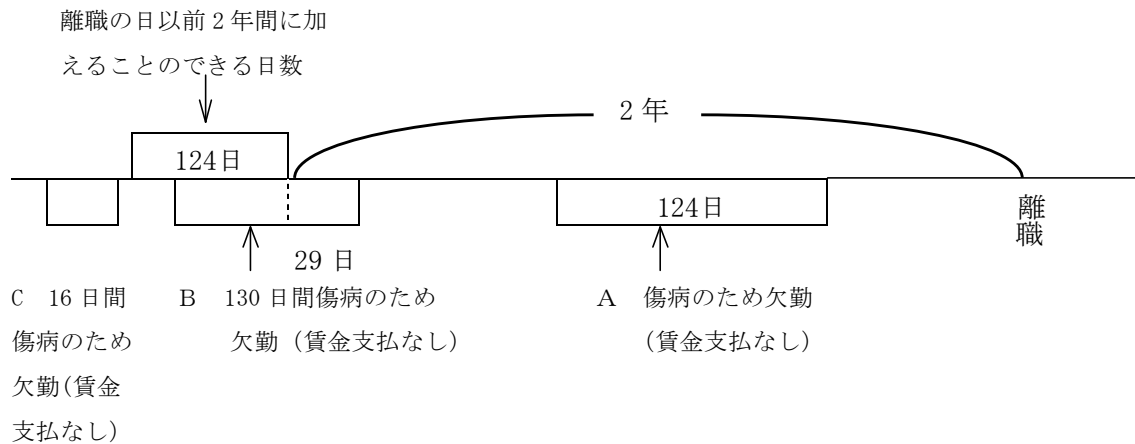
〔例示〕 2 受給資格に係る離職理由が特定理由離職者及び特定受給資格者に該当しない場合



Bの130日間の傷病期間は、離職の日以前2年間に含まれる日数が30日未満であるため加えることができない。

ただし、AとBが全く同一の理由であって、AとBの間が30日未満である場合には、要件緩和の日数に加えることができる（例示2の場合は合計254日）。

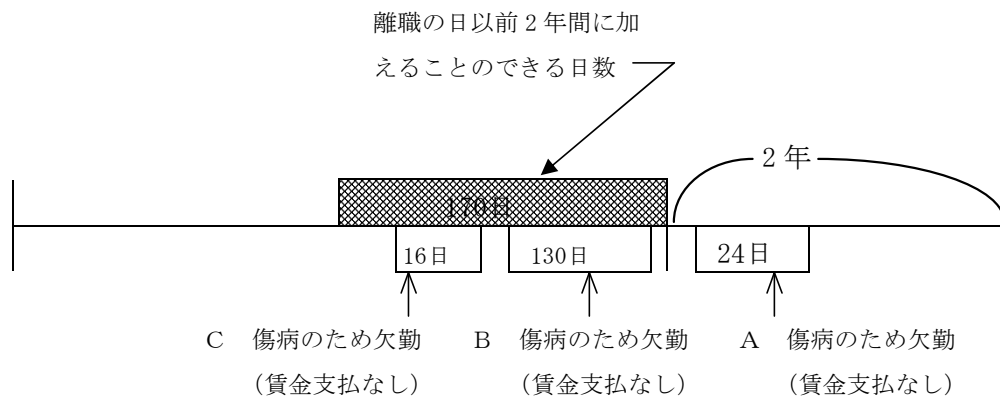
〔例示〕3 受給資格に係る離職理由が特定理由離職者及び特定受給資格者に該当しない場合



B及びCの期間は、離職の日以前2年間に含まれる日数が30日以上でないため加えることができない。

ただし、AとBとCが全く同一の理由であって、AとB及びBとCとの間が30日未満である場合には、要件緩和の日数に加えることができる(例示3の場合は合計270日)。

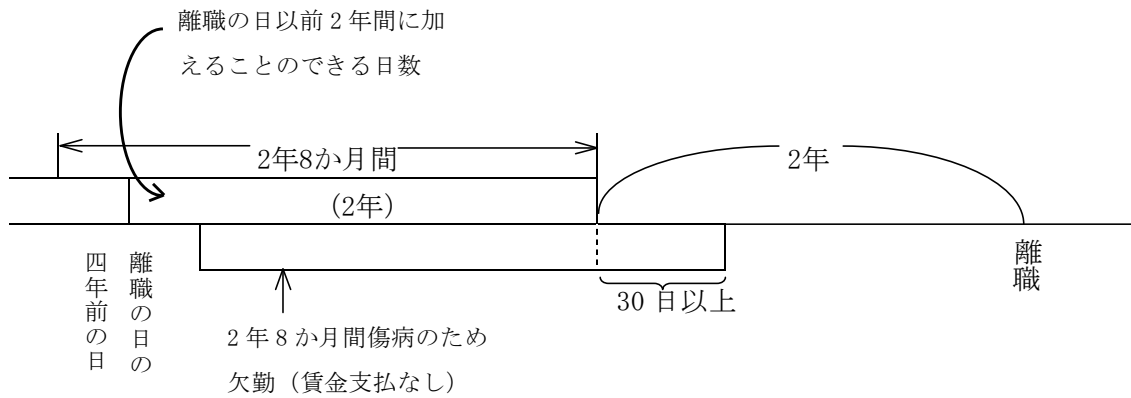
〔例示〕4 受給資格に係る離職理由が特定理由離職者及び特定受給資格者に該当しない場合



Aの24日間の傷病期間は、離職の日以前2年間に含まれる日数が30日未満であるため加えることができない。

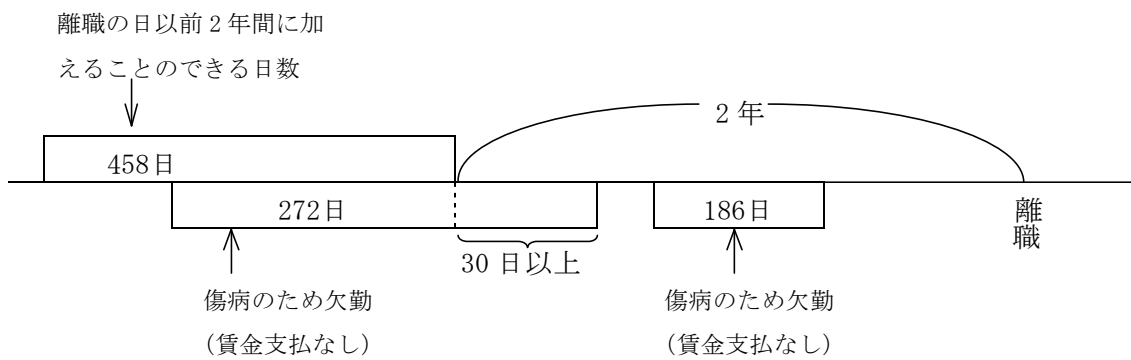
ただし、AとBとCが全く同一の理由であって、AとB及びBとCの間が30日未満である場合には、要件緩和の日数に加えることができる(例示4の場合は合計170日)が、AとBの間が30日以上である場合には、BとCの間が30日未満であっても要件緩和の日数に加えることができないので注意する。

〔例示〕5 受給資格に係る離職理由が特定理由離職者及び特定受給資格者に該当しない場合

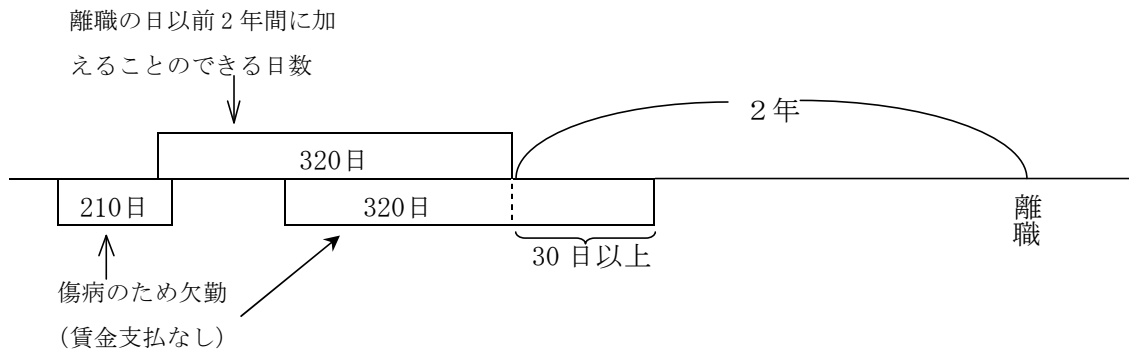


病気のため欠勤した2年8か月間のうち、2年間のみ、2年に加えることができる。

〔例示〕6 受給資格に係る離職理由が特定理由離職者及び特定受給資格者に該当しない場合



〔例示〕 7 受給資格に係る離職理由が特定理由離職者及び特定受給資格者に該当しない場合



傷病により賃金の支払を受けることができない期間が引き続いていないので、離職の日以前2年間に含まれる部分のある方のみ、2年に加えることができる。

ただし、全く同一の理由であって、2つの期間の間が30日未満である場合には、要件緩和の日数に加えることができる（例示7の場合は合計530日）。

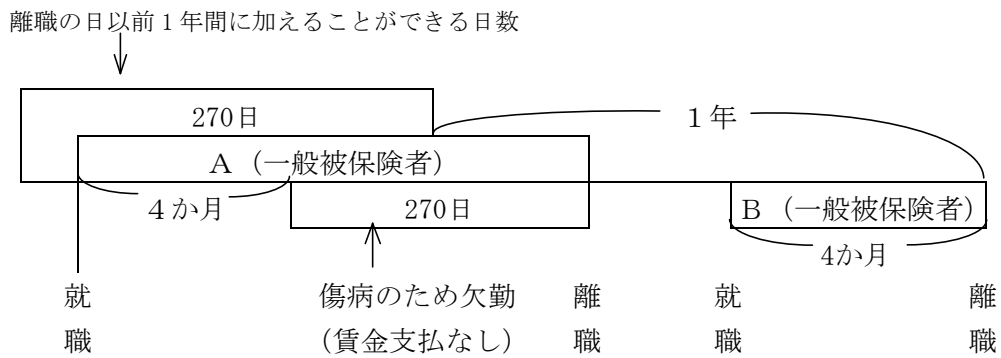
ニ 原則算定対象期間に加えることができる日数については、次の点に留意する。

- (イ) 傷病等により賃金の支払を受けることができなかった日数は、必ずしも傷病等の日数と一致しなくてもよい。受給要件の緩和を行い得るのは、その傷病等の理由と賃金を受けることができなかったこととの間に真に因果関係がある場合に限られることは当然である。
- (ロ) 賃金の主たる部分（いわゆる本給）が、労働した日若しくは時間により算定され、又は出来高払制その他の請負制によって定められている場合であって、傷病等により欠勤したために本給が支給されず家族手当等の月給的賃金のみが支給される場合については、当該家族手当等の支払があったことのみをもってしては、法第14条の「賃金の支払の基礎となった日数」に算入しないこととして取り扱われている（50103ハ^ロ参照）点から、当該家族手当等のみが支払われた期間は、法第13条の「賃金の支払を受けることができなかった日数」に算入する。

50154 (4) 2枚の離職票を提出した場合の受給要件の緩和

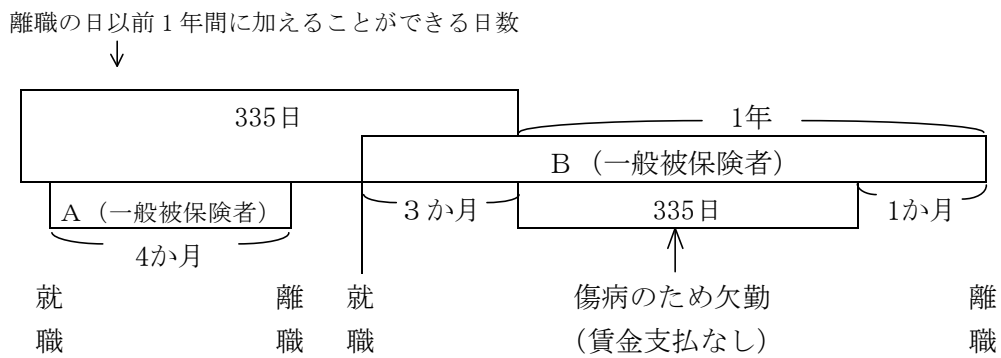
イ 2枚の離職票を提出した場合の受給要件の緩和は、前後の離職票が単独で受給資格を満たしているか否かにかかわらず、後の離職票の離職理由を判定した上で順次遡って通算する(50104 参照)。

[例示] 1 受給資格に係る離職理由が特定理由離職者又は特定受給資格者に該当する場合



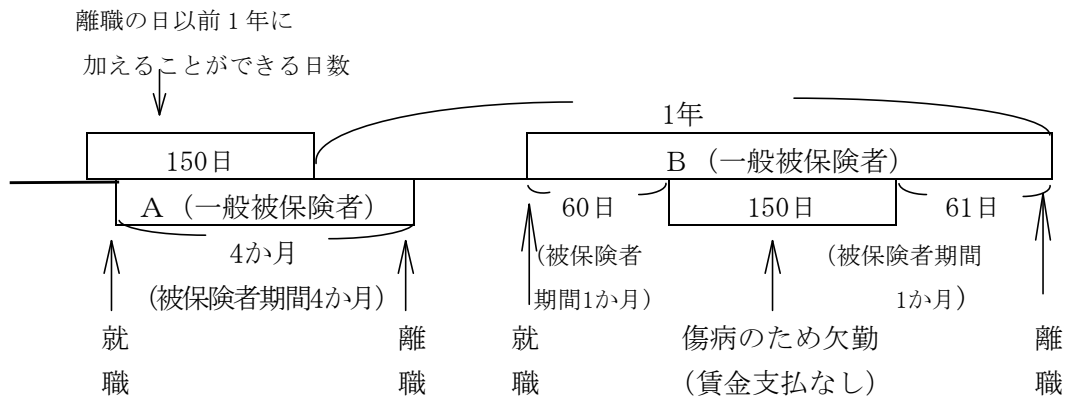
AとBの離職票により受給資格を決定する。

[例示] 2 受給資格に係る離職理由が特定理由離職者又は特定受給資格者に該当する場合



AとBの離職票により受給資格を決定する。

〔例示〕 3 受給資格に係る離職理由が特定理由離職者又は特定受給資格者に該当する場合



AとBの離職票により受給資格を決定する。

50155 (5) 受給要件を緩和できる理由等の確認

受給要件の緩和を受けようとする場合には離職証明書（離職票－2）の⑬欄に、賃金の支払を受けなかった期間及び原因となった傷病名等その理由を記載することとなっているので（21454 イ(=)h参照）、同欄に前記事項の記載がある離職証明書の提出を受けた安定所長は、必要に応じ、証明書等によってその期間、理由等を確認しなければならない（21502ニ参照）。

50201—50250 3 受給資格の決定に伴う事務処理

50201 (1) 資格喪失の確認を受けていない場合の措置

安定所に出頭した者が、被保険者の資格の取得及び喪失の確認を受けておらず、したがって、離職票の提出ができない場合は、受給資格の決定ができないこと及び離職票の交付を受ける手続を説明し、早急に資格喪失の確認の手続をとった上、離職票の交付を受けた後出頭するよう指示する。

50202 (2) 受給資格の仮決定

イ 基本手当の支給を受けるために初めて安定所に出頭した者がやむを得ない理由（例えば離職票の交付遅延により求職の申込みの際離職票を提出することができない場合には、安定所はその者の求職票、その者の申出等により受給資格の有無を判断し、一応受給資格があるものと認定できるときは、仮に受給資格の決定を行う。この場合、後日離職票の提出をまって正規に受給資格を決定するまでの間は、失業の認定のみを行い、基本手当は支給しない。

なお、受給資格の決定があったときは、その効力は、仮決定の日に遡及する。

また、この場合の「一応受給資格のあるもの」とは、離職の日以前の2年間に被保険者期間が12か月以上ある場合をいう。

なお、被保険者期間が6か月以上12か月未満の者について、特定理由離職者又は特定受給資格者となる離職理由である旨の申立てが行われた場合であって、仮決定を行う場合は、受給期間を考慮の上慎重に判断し、離職理由の変更ができない場合は当該受給資格を取消し、遡って受給資格の否認を行う旨十分教示しておく。

仮決定についての事務処理は、受給資格の決定の通常の処理の場合に準じて行うが、支給台帳及び受給資格者証は作成できない。したがって、後日受給資格を決定するまでの間は、支給台帳及び受給資格者証にかえて、支給台帳全記録照会（支給台帳の全記録内容を印書するための用紙をいう。以下同じ。）及び受給資格者証を手書きで作成する（なお、受給資格者証については、ハローワークシステム（以下「システム」という。）により、所要のデータを入力の上、仮の受給資格者証を作成しても差し支えない）。

なお、求職票、手書きの受給資格者証及び支給台帳全記録-1には、**仮**と朱書するとともに、支給台帳全記録-1の適宜の欄に、受給資格があるものと認定した際の資料について表示する。

後日、受給資格の決定があった場合は、受給資格の決定の通常の処理の場合に準じて、正規に支給台帳の作成、記録及び基本手当等の支給処理を行う。

また、受給資格者証については、支給台帳の作成と同時に作成されるが、その受給資格者証は使用せず、手書きの受給資格者証（または、システムにより作成した仮の受給資格者証）を正規のものとして使用し、**仮**の表示を抹消するとともに、基本手当日額等の記載、その他所要の補正を行った上、基本手当等の支給処理の状況を記載する。この場合、受給資格者証の訂正箇所には安定所長印を押印する。なお、支給台帳全記録-1は離職票と一括編綴し、保管する。

受給資格の仮決定は、原則としてその者の被保険者資格の喪失確認が行われていると思われる者について行われるものである。したがって、被保険者資格の喪失の確認が行われていない場合には、速やかに被保険者資格の喪失の確認を行うよう必要な措置を講ずる（50201参照）。

ロ 受給資格の仮決定を受けた者について正規の決定を行う前に他の安定所に委嘱又は移管を行った場合には、51501の委嘱の事務手続又は51502の移管の事務手続によって事務処理を行うこと

ができないので、委嘱先安定所又は移管先安定所に対し受給資格の仮決定を行った旨及び受給資格の有無を判断した理由を付記した上記イの支給台帳全記録－1の写を送付し、引き続いて失業の認定のみを継続して行うよう依頼しておく。

また、仮決定を受けた者に対しては、早急に離職票を提出すべきことを指導するとともに離職票は仮決定を行った安定所に対し提出するよう指示する（離職票の提出は委嘱先又は移管先安定所を経由しても差し支えない旨説明する。）。

ハ 受給資格の仮決定を行った安定所が正規に受給資格の決定を行ったときは、その旨を直ちにその者の委嘱先又は移管先の安定所に連絡することとし、受給資格の決定の通常の処理を行うとともに、委嘱又は移管の事務手続による事務処理を行う。なお、受給資格がないと決定したときも、その旨直ちにその者の委嘱先又は移管先の安定所に連絡しなければならない。

ニ 受給資格の仮決定から正規の決定までの期間は、できる限り短期間にとどめることとし、早期に正規の決定を行うための所要の措置を講じ、例えば受給資格の仮決定を受けた者が住所若しくは居所を移転することにより生ずる事務の煩鎖を避けるよう努める。

50203 (3) 離職票提出者に労働の意思又は能力がない場合の措置

離職票を提出した者に労働の意思又は能力がないと認められる場合は、基本手当の支給は行えない旨を申し渡し、離職票－2の右上部に「意思」又は「能力」と記載し、処分理由（例えば「昼間学生に該当するため法第4条第3項不該当」等）、処分年月日、当該安定所名を朱書（その旨のゴム印の押印によることとしても差し支えない。）し、返付する。この場合将来においてその労働の意思又は能力が回復したときは、その者の受給期間内であれば、再度出頭して受給資格の決定を受け基本手当を受給できる旨及びその者が受給期間の延長の措置の対象となる理由によって労働の能力がない場合であれば受給期間延長制度の概要及びその申請手続について説明するとともに、不服のある場合には、雇用保険審査官に対して審査請求をすることができる旨を教示する。教示を行うに当たっては、あらかじめその旨を記載したゴム印を作成して、これによることとしても差し支えない。

この処分をなすに当たっては、その処分をなす理由等を記載した文書によって、安定所長の決裁を受ける。

50204 (4) 算定対象期間内に被保険者期間が通算して6か月以上又は12か月以上ない場合の措置

離職票を提出した者が、算定対象期間に被保険者期間が通算して6か月以上又は12か月以上ない場合には、その者に基本手当を受けることができない旨及びその理由を説明し、将来受給資格を満たした場合のためにこれを保管すべきことを指示した上、離職票－2の右上部に「法第13条不該当」と記載し、処分年月日、当該安定所名を朱書（その旨のゴム印の押印によることとしても差し支えない。）し、返付する。

なお、不服のある場合には、雇用保険審査官に対して審査請求をすることができる旨を教示する。教示を行うに当たっては、あらかじめその旨を記載したゴム印を作成して、これによることとしても差し支えない。

また、2枚以上の離職票を提出して、初めて受給資格を満たす場合があるから、過去1年間又は2年間以内に他に就職していたことの有無を確かめることを要する。

50205 (5) 受給期間が経過した後に離職票が提出された場合の措置

基本手当の支給を受けるため、初めて安定所に出頭した者が提出した離職票に係る受給期間が既に経過している場合は、受給資格の決定ができない旨及びその理由を説明し、離職票－２の右上部に「法第 20 条不該当」と記載し、処分年月日、当該安定所名を朱書（その旨のゴム印の押印によることとしても差し支えない。）し、本人に返付する。

ただし、受給期間の延長が行われる場合もあるので留意する。

なお、この処分に対して不服のある場合には雇用保険審査官に対して審査請求をすることができる旨を教示する。教示を行うに当たっては、あらかじめその旨を記載したゴム印を作成して、これによることとしても差し支えない。

50206 (6) 就職状態にある者から離職票が提出された場合の措置

就職状態にある者が離職票を提出した場合には、当該就職状態が継続する限り、基本手当の支給は行えない旨を説明し、離職票－２の右上部に「就職状態」と記載し、処分年月日、当該安定所名を朱書（その旨のゴム印の押印によることとしても差し支えない。）し、本人に返付する。

また、この場合将来において失業状態となったときは、その者の受給期間内であれば、再度出頭して受給資格の決定を受け基本手当を支給できること並びに特定理由離職者又は特定受給資格者に該当することで離職の日以前 1 年間に被保険者期間が通算して 6 か月以上あることにより受給資格要件を満たしていた者がその後被保険者として 15 日以上雇用された後に離職し、その離職理由が特定理由離職者及び特定受給資格者に該当しない場合は受給資格要件を満たさない場合があることを説明するとともに、不服がある場合には、雇用保険審査官に対して審査請求をすることができる旨を教示する。教示を行うにあたっては、あらかじめその旨を記載したゴム印を作成して、これによることとしても差し支えない。

この処分をなすに当たっては、その処分をなす理由等を記載した文書によって安定所長の決裁を受ける。

50207 (7) 受給資格の決定に伴う事務処理

審査係は、認定係から回付を受けた離職票について、内容の審査をした結果、受給資格者であると認定したときは、支給台帳及び受給資格者証を作成（51001～51100 参照）し、離職票に必要事項を記載の上受給資格者証を添付して、安定所長の決裁を受ける。決裁の記録は、離職票の所定欄に行う。

なお、受給資格の決定があった場合には、受給資格者の協力を得て受給資格者証の所定の箇所に本人の写真を貼付し、安定所長印を割印又は刻印機により刻印した上、当該受給資格者証を受給資格者に交付するとともに、離職票（受給資格者の協力を得て、離職票の提出時に同票の「写真欄」に本人写真の貼付を求めること。）を保管する。

50251—50300 第3 受給期間及び受給期間の延長

50251—50260 1 受給期間

50251 (1) 原則

イ 基本手当の支給を受けることができる期間（受給期間）は、原則として受給資格に係る離職の日の翌日から起算して次の期間である（法第20条第1項）。

(イ) 1年間（法第20条第1項第1号）、(ロ)、(ハ)を除く。）

(ロ) 就職困難者のうち受給資格に係る離職時において45歳以上65歳未満である者（算定基礎期間が1年未満の者は除く。）については、離職日の翌日から起算して1年に60日を加えた期間である（法第20条第1項第2号）。

(ハ) 特定受給資格者のうち受給資格者に係る離職時において45歳以上60歳未満であり、算定基礎期間が20年以上である者については、離職日の翌日から起算して1年に30日を加えた期間である（法第20条第1項第3号）。

また、(イ)、(ロ)に該当する者の離職理由に基づく給付制限に伴う受給期間の延長については、52206イによる。

したがって、受給期間の起算日の前日と離職票—1及び2の「離職年月日」欄の日とは一致する。

ロ 受給資格者が、受給期間内に再び就職し、新たに受給資格を得た後に離職したときは、前の受給期間は消滅し、原則としてその離職の日の翌日から上記イにおける期間が新たな受給期間となるが、この場合、前の受給資格に基づく基本手当は支給することはできない（法第20条第3項）。

ハ 受給資格者は、受給期間内に就職し、その期間内に再び離職し、当該受給期間に係る受給資格に基づき基本手当の支給を受けようとするときは、当該受給資格者の住所又は居所を管轄する公共職業安定所に出頭し、その保管する受給資格者証を離職票又は資格喪失確認通知書に添えて提出しなければならない（則第20条第2項）。

なお、当該離職後の再就職申込時において、当該離職に係る離職票又は資格喪失確認通知書の提出がなかったとしても、当該再就職申込みを受理し、当該受理日以降を対象に失業の認定を行うことができること（ただし、基本手当等の支給は、当該離職票等の提出を受理した上で行うこと。）。

50261—50270 2 受給期間の延長

50261 (1) 概要

50251により計算した受給期間内に、妊娠、出産、育児等の理由により引き続き30日以上職業に就くことができない日がある場合（法第20条第1項）又は受給資格に係る離職が定年等の理由による者が当該離職後一定期間求職の申込みをしないことを希望する場合（法第20条第2項）には受給期間の延長が認められる。

50271—50280 3 法第20条第1項の受給期間の延長

50271 (1) 受給期間の延長が認められる理由

受給期間の延長が認められる理由は次のとおりである。

イ 妊娠

産前6週間以内に限らず、本人が、妊娠のために職業に就き得ない旨を申し出た場合には、受給期間の延長を行う。

ロ 出産

出産は妊娠4か月以上（1か月は28日として計算する。したがって、4か月以上というのは85日以上のことである。）の分娩とし、生産、死産、早産を問わない。

出産は本人の出産に限られる。出産のため職業に就くことができないと認められる期間は、通常は、出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）前の日以後出産の日の翌日から8週間を経過する日までの間である。

ハ 育児

この場合、育児とは、3歳未満の乳幼児の育児とし、申請者が社会通念上やむを得ないと認められる理由により親族（民法第725条に規定する親族、すなわち、6親等以内の血族、配偶者及び3親等以内の姻族をいう。）にあたる3歳未満の乳幼児を預かり、育児を行う場合にも、受給期間の延長を認めることとして差し支えない。

ニ 疾病又は負傷（則第30条第1号）

疾病又は負傷のうち当該疾病又は負傷（以下「傷病」という。）を理由として傷病手当の支給を受ける場合には、当該傷病に係る期間については、受給期間の延長の措置の対象とはしない。

したがって、受給期間の延長を申請した後に、同一の傷病を理由として傷病手当の支給を申請した場合には、受給期間の延長の措置が取り消されることとなる。この場合には、その者の所定給付日数の支給残日数及び当初の受給期間満了日までの日数の範囲内で傷病手当が支給されることとなる。

また、次の点に留意する必要がある。

- (イ) 求職の申込み（受給資格の決定）前からの傷病については、傷病手当の支給ができないので、その者の申出により受給期間の延長の措置を行う。
- (ロ) 離職後最初の求職の申込み後の傷病については、本人の申出により、傷病手当の支給申請か受給期間の延長申請かのいずれかを選択させる。

ただし、受給期間の延長申請をした後に、同一の傷病を理由として傷病手当の支給申請を行うことは差し支えないが、この場合には、受給期間の延長申請が当初にさかのぼって取り消されることとなるので、申請者に対し十分に周知する。

ホ イからニまでの理由に準ずる理由で管轄安定所長がやむを得ないと認めるもの（則第30条第2号）

(イ) 次の場合はこれに該当する。

- a 常時本人の介護を必要とする場合の親族の疾病、負傷若しくは老衰又は障害者の看護内縁の配偶者及びその親若しくは子はここにいう「親族」に該当すると解し、親族の配偶者についてはこれに準じるものと取り扱って差し支えない。
 - b 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合の負傷し、又は病気にかかったその子の看護（aに該当するものを除く。）
 - c 知的障害者更生施設又は機能回復訓練施設への入所
 - d 配偶者の海外勤務に本人が同行する場合
この場合、内縁の配偶者を含む。
 - e 青年海外協力隊その他公的機関が行う海外技術指導等に応募し、海外へ派遣される場合（派遣前の訓練（研修）を含む。）
ただし、青年海外協力隊以外の公的機関が行う海外技術指導等の中には、ボランティア（自発的に専門的技術や時間、労力を提供する行為）ではなく就職と認められ、受給期間の延長事由に該当しない場合があるので留意する。
 - f eに準ずる公的機関が募集し、実費相当額を超える報酬を得ないで社会に貢献する次に掲げる活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合
 - (a) 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災地を支援する活動
 - (b) 身体障害者療護施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする一定の施設における活動
 - (c) (a)及び(b)に掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動なお、明記されている理由以外の理由でこれに該当すると思われる事例が生じた場合は本省に照会する。
- (ロ) 次の場合は、これに該当するとは認められない。
- a 逮捕、勾留及び刑の執行（当該逮捕、勾留及び刑の執行が不当であったことが裁判上明らかとなった場合を除く。）
 - b 海外旅行（(イ)のdに該当する場合を除く。）

50272 (2) 受給期間が延長される日数

イ 50251により計算した受給期間において50271に掲げる理由により引き続き30日以上職業に就くことができない状態にある受給資格者（離職後求職の申込みをしていない者を含む。）について、当該計算した受給期間に加えることができる日数は、当該理由により、職業に就くことができない期間（50251により計算した受給期間内の期間に限らない。）であるが、通常の場合、受給期間が受給資格に係る離職の日の翌日から起算して4年を超えることはないので、この日数は次の日数が限度となる。

なお、訓練延長給付、広域延長給付及び全国延長給付が行われる場合及び給付制限に伴う受給期間の延長を受ける場合には、本給付期間の延長の他さらに受給期間の延長がなされる。

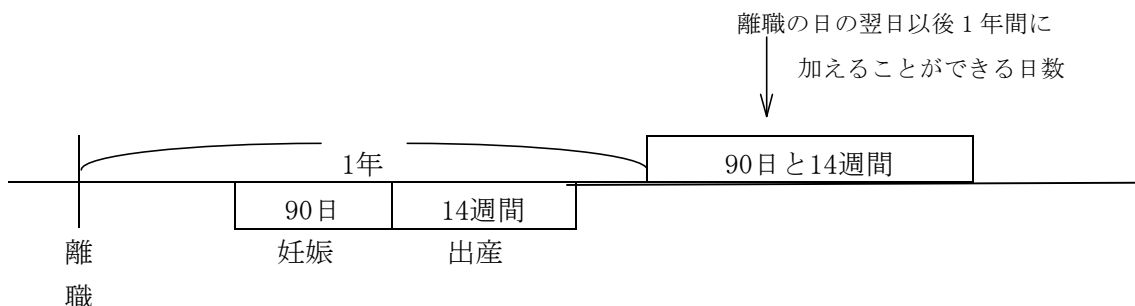
(イ) 受給期間の特例に該当しない場合については3年間（50251イ(イ)においては3年から60日を引いた期間、50251イ(ハ)においては3年から30日を引いた期間）

(ロ) 受給期間の特例に該当する場合については、〔（3年（50251イ(ロ)においては3年から60日を引いた期間）－60日）－離職したものとみなされた日の翌日から引き続いて同一の事業主の適用事業に被保険者として雇用された期間〕の期間

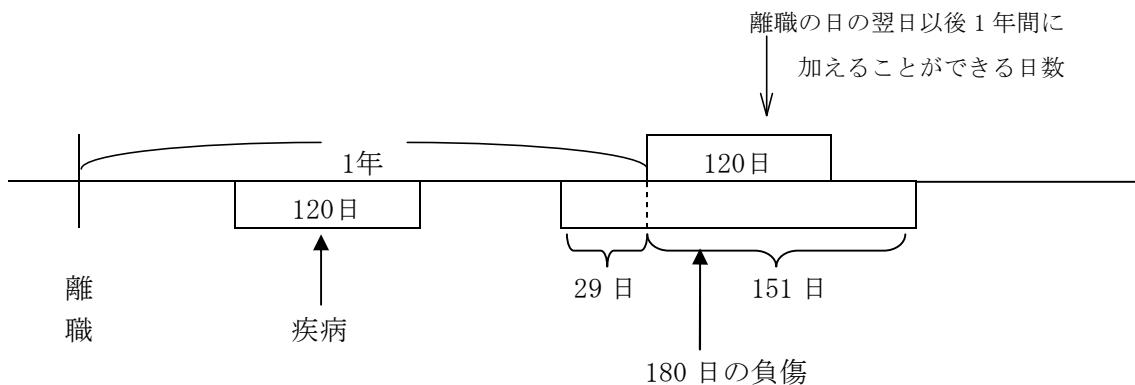
なお、異なる2以上の理由により、引き続き30日以上職業に就くことができない場合であってもその期間の日数を加算できる。

ロ 妊娠、出産、育児等により受給期間が延長される日数を例示すると、次のとおりである。

〔例示〕1

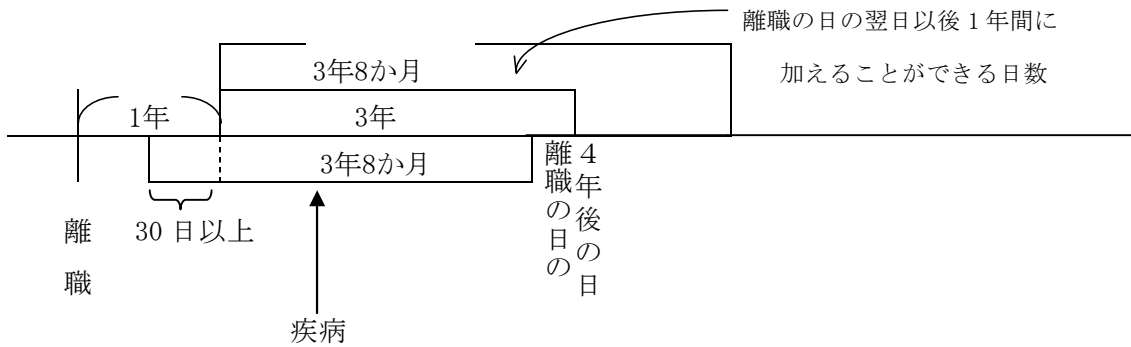


〔例示〕2



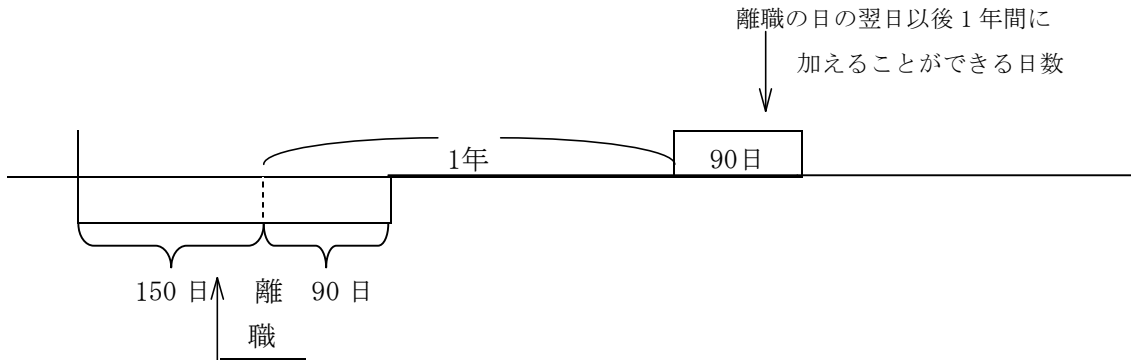
180日の負傷の期間のうち、離職の日の翌日以後1年間に含まれる日数が30日未満であるため加えることができない。

〔例示〕 3



3年8か月の疾病のうち、3年間のみ、離職の日の翌日以後1年間に加えることができる。

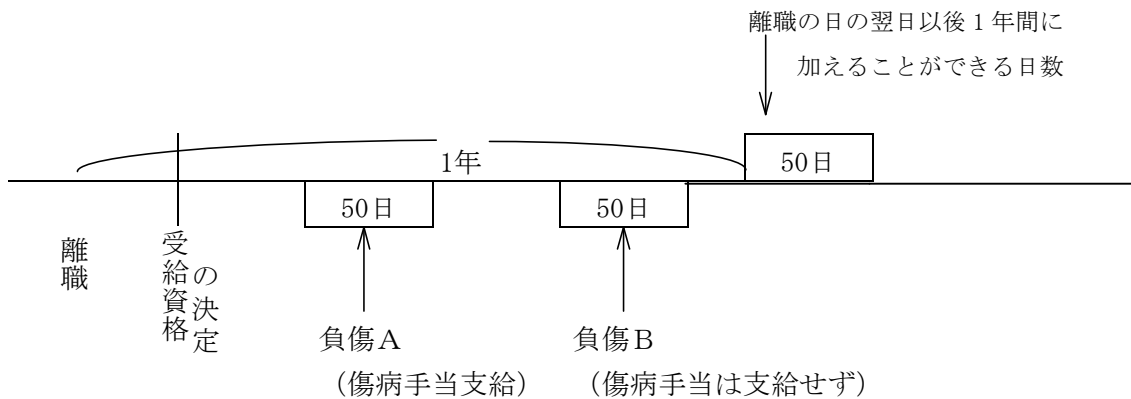
〔例示〕 4



240日の離職前からの疾病

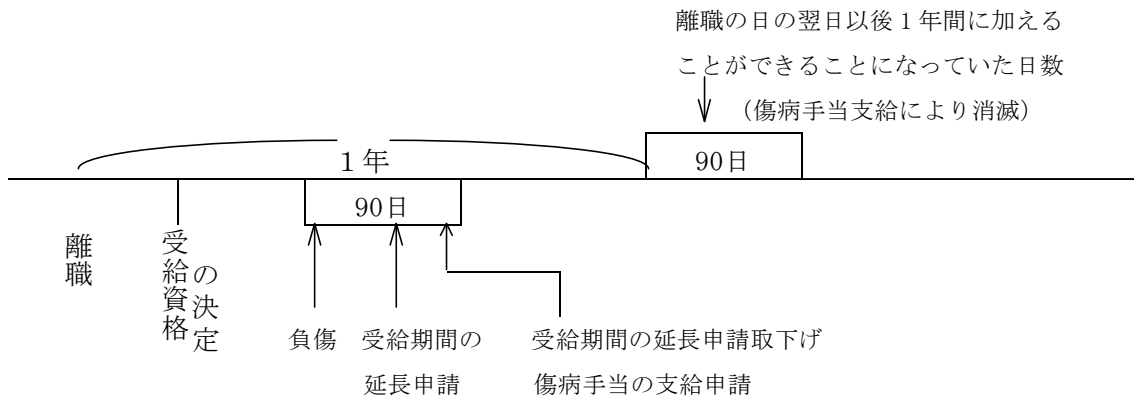
240日の疾病のうち、離職の日の翌日以後の期間は90日であるので、90日間のみを加えることができる。

〔例示〕 5



負傷Aについては、傷病手当の支給を受けたので、その期間については加えることはできない。

〔例示〕 6



当初の受給期間の延長の申請により、受給期間は、離職の日の翌日以後1年に90日を加えた期間となっていたが、受給資格者の申請に基づき傷病手当を支給したので、受給期間は原則どおり離職の日の翌日以後1年間となる。

50273 (3) 受給期間の延長申請の手続

イ 延長申請書の提出

延長の措置を受けようとする者は、50271に掲げる理由により引き続き30日以上職業に就くことができなくなるに至った日の翌日から起算して1か月以内（則第31条第3項）に、受給期間延長申請書（則様式第16号）（以下「延長申請書」という。）に、次のロに掲げる書類を添付して管轄安定所長に提出しなければならない（則第31条第1項）。この場合の申請は、必ずしも本人自身が安定所に出頭して行う必要はなく、代理人又は郵送等により行うことも差し支えない（代理人による申請の場合は委任状を必要とし、郵送の場合は発信日を申請日とし、消印により確認する。）。

この場合において、天災その他やむを得ない理由（交通途絶、申請者への離職票の到達の遅延等申請者の責めに帰すことができない理由）のため、所定の期間内に申請できなかった場合には、そのやむを得ない理由がやんだ日の翌日から起算して7日以内に申請すればよい（則第31条第3項但書、第6項及び第17条の2第4項）。

また、上記による申請の期限の日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律に規定する休日並びに12月29日から翌年1月3日までの日をいう。）に当たる場合には、その行政機関の休日の翌日とその期限の日とみなされる（行政機関の休日に関する法律第2条）。

なお、受給期間の延長申請理由が生じてから30日が経過する前に延長申請書が提出された場合には、当該理由により引き続き30日以上職業に就くことができない状態が継続することが確実と判断される場合には、申請期間の到来前であっても当該延長申請書を受理して差し支えない。

ただし、この場合、受給期間延長通知書は、申請期間の到来後に申請書の記載内容が事実と相違ないことを確認した上で交付する。

ロ 延長申請書の添付書類（則第31条第1項及び第6項）

- (イ) 受給資格の決定を受けていない場合には、保管するすべての離職票
- (ロ) 受給資格の決定を受けている場合には、受給資格者証（正当な理由がある場合のほか、電子

申請により申請を行う場合は、受給資格者証を添えないことができる。)

なお、天災その他やむを得ない理由により所定期間内に申請できなかった場合には、その事実を証明することができる官公署、鉄道の駅長等の証明書又は安定所長が認める者の証明書を添付させる。

- (ハ) 医師の証明書その他の 50271 の受給期間の延長が認められる理由に該当することの事実を証明することができる書類（必要最小限のものを提出させること。）

ハ 延長申請書の手続に関する留意事項

- (イ) 申出の日において妊娠中である場合には、出産又は育児のため引き続き職業に就くことができないことが明らかであれば、その時にその旨を併せて申し出ることができる。

- (ロ) 申出の日において申請理由に係る期間の末日が確定（推定）できない場合には、延長申請書の 8 欄の末日については「継続中」と記載し、後日、当該申請理由がやんだ後に、当該申請者の届出に基づき記載する。

ただし、受給資格の決定を受けている場合は、申請理由に係る期間の末日を便宜上暫定的に離職の日の翌日から 4 年目の日を定め、支給台帳に職業に就くことができない期間を記録し、後日申請理由に係る期間の末日が確定したときに、支給台帳に記録している職業に就くことができない期間の変更処理を行う。

- (ハ) 申請者は、申請後において、延長申請書の記載内容について重大な変更があったとき（例えば、延長申請書に記載した職業に就くことができない期間に 1 か月以上の変動が生じたとき、申請に係る理由と相互因果関係のある別の理由が生じたとき等）又は申請に係る理由がやんだときは、延長通知書等を添えて、速やかにその旨を管轄安定所長に届け出なければならない（則第 31 条第 5 項及び第 6 項）とされているので、申請者に対してその旨の説明をしておく。

なお、申請に係る理由がやんだときを除き、この届出は必ずしも本人自身が安定所に出頭して行う必要はなく、代理人又は郵送等により行うことも差し支えない。

- (ニ) (ハ)の届出を受けた場合は、届出に係る内容を審査し、受給期間延長通知書に必要な訂正を朱書により加え訂正箇所安定所長印を押印の上、訂正を行った安定所名を記載し本人に返付する。

50274 (4) 延長申請書の審査

- イ 延長申請書等の書類の提出を受けた場合には、添付された証明書等により延長申請書の記載内容が事実に相違ないことを確認した上で、「※処理欄」に、職業に就くことができないと認めた期間を記載する。この場合、延長申請書に離職票又は受給資格者証を添付の上、安定所長の決裁を受ける。

ただし、延長申請書に受給資格者証が添付されるべき場合であって、正当な理由があるため又は電子申請により申請が行われたために、受給資格者証が添付されなかったときは、受給資格者証の添付に代え、印字した支給台帳を添付する。

- ロ 申出の日が、当初の受給期間満了日の直前である場合等、受給期間の延長の制度を濫用するおそれのある場合には、その審査については、特に慎重に行う。

- ハ 受給資格の決定を受けていない者が延長申請書を提出したときは、必ず離職票の提出を求め、その者が受給資格を有する者であることを確認した上、受給資格に係る離職の日との関係（50251

により計算した受給期間内において50271に掲げる理由により引き続き30日以上職業に就くことができない者か否か等)を審査する。

50275 (5) 受給期間延長通知書の交付及び受給資格者証等の処理

イ 受給期間の延長措置を決定した場合には、受給期間延長通知書(則様式第17号)(以下「延長通知書」という。)を交付するとともに、次の(イ)又は(ロ)の区分に応じて、それぞれ離職票又は受給資格者証等に必要な事項を記載して返付する(延長申請書に受給資格者証が添付されるべき場合であって、正当な理由があるため又は電子申請により申請が行われたために、受給資格者証が添付されなかったときを除く。このときは、受給資格者証の記録及び記載は、次回来所時に行う。)(則第31条第4項)。このとき、延長通知書には安定所長印(小)を押印する。

なお、50273のハの(ハ)の場合には、延長通知書の「延長後の受給期間満了年月日」欄には「継続中」と記載し、申請者に対しては、当該申請理由がやんだ後において管轄安定所にその旨を届け出たときにその年月日を記載するものである旨の説明をし、後日トラブルが生じないよう十分留意する。

また、延長通知書を滅失し、又は損傷した場合には、速やかに届け出て再交付を受けるよう指導する。

(イ) 受給資格の決定を受けていない場合

保管するすべての離職票のうち、受給資格に係る離職票-1の「備考」欄に、「平成 年 月 日まで期間延長(平成 年 月 日決定)」及び当該安定所名を朱書(その旨のゴム印の押印によることとしても差し支えない。)し、返付する。

また、申請理由が「継続中」である場合には、当該離職票-1の「備考」欄に延長申請受理中である旨、受理年月日、当該安定所名を朱書し、返付する。

安定所に提出された離職票の離職理由について事業主と労働者の間において相違する場合においては、受給期間延長の措置を講ずる際に、離職票を複写し、離職理由の判定手続に準じ、当該複写した離職票に離職区分を記載し、確認書類等と一括して保管することとし、受給期間の延長事由が終了後、受給資格決定を行う際に用いることとする。

なお、受給期間の延長後、受給資格に係る離職日の翌日より4年を超えても受給資格決定がなされていない場合は、当該年度末において破棄することとして差し支えない。

(ロ) 受給資格の決定を受けている場合

この場合の支給台帳及び受給資格者証の処理については、センター要領)参照。

ロ 受給期間の延長を認めない場合には、当該申請書欄外に「不承認」の表示をするとともに申請者に対して文書でその旨を通知する。

なお、不服のある場合には、雇用保険審査官に対して審査請求をすることができる旨を教示する。教示を行うに当たっては、あらかじめその旨を記載したゴム印を作成して、これによることとしても差し支えない。

様式第16号(1)

受給期間・教育訓練給付適用対象期間・高年齢雇用継続給付延長申請書の記載に当たっての注意

- 1 記載すべき事項のない欄は空欄のままとし、※印欄には記載しないこと。
- 2 この申請書により同時に複数の延長申請を行うことができるが、申請しない延長がある場合は表題の申請しない延長の文言を抹消すること。
- 3 妊娠、出産、育児（3歳未満の乳幼児の育児に限る。）、疾病、負傷等により職業に就くことができない（対象教育訓練の受講を開始することができない）ため、この申請書を提出する場合の記載及び提出方法
 - (1) この申請書は、申請者の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長（ただし、教育訓練給付適用対象期間及び高年齢雇用継続給付延長申請は公共職業安定所の長に限る。）に対し、上記の理由により職業に就くことができなくなった（対象教育訓練の受講を開始することができなくなった）期間が30日に至った日の翌日から1か月以内に提出すること。
なお、職業に就くことができない場合は、受給資格者証（受給資格者証の交付を受けていない場合には、離職票）を添えて提出すること。
また、この場合、代理人又は郵送による提出でも差し支えないこと。
 - (2) 2欄については、申請する延長を全て○で囲むこと。
 - (3) 受給資格者証の交付を受けている場合は、5欄の記載を省略して差し支えないこと。
 - (4) 受給資格者証の交付を受けていない場合は、6欄は記載しないこと。
 - (5) 7欄は「イ」を○で囲み、職業に就くことができない（対象教育訓練の受講を開始することができない）理由を〔 〕内に具体的に記載すること。
 - (6) 8欄は7欄の理由により職業に就くことができない（対象教育訓練の受講を開始することができない）期間を記載すること。
なお、職業に就くことができない期間と対象教育訓練の受講を開始することができない期間が異なる場合は、それぞれ申請書を提出する必要があること。
- (7) 受給期間の延長を申請する場合は、申請書下方の「第31条の3第1項」の文字を抹消すること。
また、受給期間の延長を申請しない場合は「雇用保険法施行規則第31条第1項・第31条の3第1項の規定により受給期間の延長」、教育訓練給付適用対象期間の延長を申請しない場合は「教育訓練給付に係る適用対象期間の延長」、高年齢雇用継続給付の延長を行わない場合は「高年齢雇用継続給付の次の支給申請可能な支給対象月に係る延長」をそれぞれ抹消すること。
- 4 定年等の理由により離職し、一定期間求職の申込みをしないことを希望するため、この申請書を提出する場合の記載及び提出方法
 - (1) この申請書は、申請者の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長に対し、定年等の理由により離職した日の翌日から2か月以内に離職票を添えて提出すること。
 - (2) 2欄については、申請する延長を全て○で囲むこと。
ただし、教育訓練給付適用対象期間の延長は○で囲まないこと。
 - (3) 6欄及び9欄は記載しないこと。
 - (4) 7欄は「ロ」を○で囲み、離職理由を〔 〕内に具体的に記載すること。
 - (5) 8欄は求職の申込みをしないことを希望する期間を記載すること。
 - (6) 受給期間の延長を申請する場合は、申請書下方の「第31条第1項、教育訓練給付に係る適用対象期間の延長」の文字を抹消すること。
また、受給期間の延長を申請しない場合は「雇用保険法施行規則第31条第1項・第31条の3第1項の規定により受給期間の延長、教育訓練給付に係る適用対象期間の延長」、高年齢雇用継続給付の延長を申請しない場合は「高年齢雇用継続給付の次の支給申請可能な支給対象月に係る延長」をそれぞれ抹消すること。
- 5 9欄の下の申請者氏名については、記名押印又は署名のいずれかにより記載すること。

受給期間・教育訓練給付適用対象期間・高齢雇用継続給付延長申請書

| | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|------|----------------|----------|-------------|----------|----|-----|---|
| 1 申 請 者 | 氏名 | | | 生年月日 | 大正 昭和 平成 | 年 | 月 | 日 | 性別 | 男・女 | |
| | 住所又は居所 | 〒 (電話) | | | | | | | | | |
| 2 | 申請する延長の種類 | 受給期間・教育訓練給付適用対象期間・高齢雇用継続給付 | | | | | | | | | |
| 3 | 離職年月日 | 平成 | 年 | 月 | 日 | 4 | 被保険者となった年月日 | 昭和 平成 | 年 | 月 | 日 |
| 5 | 被保険者番号 | | | | | | | | | | |
| 6 | 支給番号 | | | | | | | | | | |
| 7 | この申請書を提出する理由 | <input type="checkbox"/> 妊娠、出産、育児、疾病、負傷等により職業に就く(対象教育訓練の受講を開始する)ことができないため <input type="checkbox"/> 定年等の理由により離職し、一定期間求職の申込みをしないことを希望するため 具体的理由 | | | | | | | | | |
| 8 | 職業に就く(対象教育訓練の受講を開始する)ことができない期間又は求職の申込みをしないことを希望する期間 | 平成 | 年 | 月 | 日から | ※ 処理欄 | 平成 | 年 | 月 | 日から | |
| | | 平成 | 年 | 月 | 日まで | | 平成 | 年 | 月 | 日まで | |
| ※ | 延長後の受給(教育訓練給付適用対象)期間満了年月日 | 平成 | 年 | 月 | 日 | | | | | | |
| 9 | 7のイの理由が疾病又は負傷の場合 | 傷病の名称 | | | 診療機関の名称・診療担当者 | | | | | | |
| 雇用保険法施行規則第31条第1項・第31条の3第1項の規定により受給期間の延長、教育訓練給付に係る適用対象期間の延長、高齢雇用継続給付の次回の支給申請可能な支給対象月に係る延長を上記のとおり申請します。 平成 年 月 日 申請者氏名 印 公共職業安定所長 殿 地方運輸局長 | | | | | | | | | | | |
| 備 考 | | | | | 離職票交付安定所名 | | | | | | |
| | | | | | 離職票交付年月日 | | | | | | |
| | | | | | 離職票交付番号 | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|-----|----|----|----|---|-----|
| ※ | 所属長 | 次長 | 課長 | 係長 | 係 | 操作者 |
|---|-----|----|----|----|---|-----|

受給期間・教育訓練給付適用対象期間・高年齢雇用継続給付延長通知書

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-------|---|----------------|---------------|----------|---|-----|-----|---|---|-----|
| 1 申請者 | 氏名 | 生年月日 | | 大正 昭和 平成 | 年 | 月 | 日 | 性別 | 男・女 | | | |
| | 住所又は居所 | (電話) | | | | | | | | | | |
| 2 申請する延長の種類 | 受給期間・教育訓練給付適用対象期間・高年齢雇用継続給付 | | | | | | | | | | | |
| 3 離職年月日 | 平成 | 年 | 月 | 日 | 4 被保険者となった年月日 | 昭和 平成 | 年 | 月 | 日 | | | |
| 5 被保険者番号 | | | | | | | | | | | | |
| 6 支給番号 | | | | | | | | | | | | |
| 7 受給(教育訓練給付適用対象)期間延長の理由 | <input type="checkbox"/> 妊娠、出産、育児、疾病、負傷等により職業に就く(対象教育訓練の受講を開始する)ことができないため <input type="checkbox"/> 定年等の理由により離職し、一定期間求職の申込みをしないことを希望するため 具体的理由 | | | | | | | | | | | |
| 8 職業に就く(対象教育訓練の受講を開始する)ことができない期間又は求職の申込みをしないことを希望する期間 | | | | | 平成 | 年 | 月 | 日から | 平成 | 年 | 月 | 日まで |
| ※ 延長後の受給(教育訓練給付適用対象)期間満了年月日 | 平成 年 月 日 | | | | | | | | | | | |
| 雇用保険法施行規則第31条第4項・第31条の3第3項の規定により受給期間、第101条の2の3第3項の規定により教育訓練給付に係る適用対象期間、高年齢雇用継続給付の次回の支給申請可能な支給対象月を、上記のとおり延長する。 平成 年 月 日 管轄公共職業安定所 所在地 又は管轄地方運輸局 公共職業安定所長 名 地方運輸局長 名 | | | | | | | | | | | | |

注意

- この通知書は、申請に係る給付を受けるために必要なものであるから、大切に保管すること。
- 申請書の記載内容に重大な変更があったとき(例えば、職業に就くことができない(対象教育訓練の受講を開始することができない)理由や期間に変更があったとき)には、速やかにその旨を届け出るとともに、この通知書を提出すること。
- 職業に就くことができない(対象教育訓練の受講を開始できない)理由がやんだときは、速やかにその旨を届け出るとともに、この通知書を提出すること。
- 受給期間延長の場合、受給資格者証(受給資格者証の交付を受けていないときは離職票)に添えて、この通知書を提出すること。
- 高年齢雇用継続給付延長の場合、高年齢雇用継続基本給付金の受給資格の確認を受けておらず、60歳以上で職業に就いたときは、離職票及び高年齢雇用継続給付受給資格確認票に添えて、この通知書を提出すること。

※ 領票種別

10 206: 受給期間 313: 高年齢
580: 教育訓練

1. 支給番号

2. 被保険者番号

3. 被保険者となった年月日

4. 職業に就くことができない期間又は求職申込みをしない期間 理由

1 妊娠・出産・育児
2 疾病・負傷(高年齢の場合は1)
3 安定所長がやむをえないと認める理由(高年齢の場合は1)
4 定年等(高年齢の場合は2)

| | | | | | | |
|----|-------|----|----|----|---|-----|
| 備考 | ※ 所属長 | 次長 | 課長 | 係長 | 係 | 操作者 |
|----|-------|----|----|----|---|-----|

50281—50290 4 法第 20 条第 2 項の受給期間の延長

50281 (1) 受給期間の延長が認められる理由

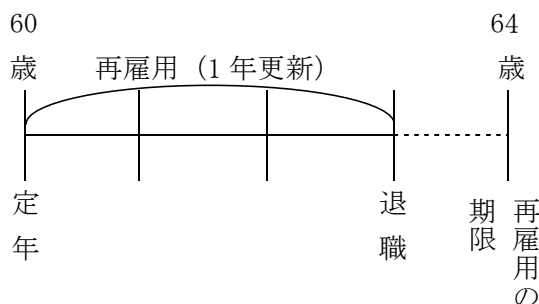
イ 受給期間の延長は、次のいずれかの理由により離職した者（当該離職により受給資格を取得した者に限る。以下「定年退職者等」という。）について認められる（則第 31 条の 2）。

- (イ) 60 歳以上の定年に達したこと
 - (ロ) 60 歳以上の定年に達した後、勤務延長又は再雇用により一定期限まで引き続き被保険者として雇用されることとなっている場合に、当該勤務延長又は再雇用の期限が到来したこと
 - (ハ) 船員が 50 歳以上の定年に達したこと
 - (ニ) 船員が 50 歳以上の定年に達した後、勤務延長又は再雇用により一定期限まで引き続き被保険者として雇用されることとなっている場合に、当該勤務延長又は再雇用の期限が到来したこと
- ロ イの(ロ)又は(ニ)において、60 歳（船員は 50 歳）以上の定年に達した後、勤務延長又は再雇用により一定期限まで引き続き被保険者として雇用されることとなっている場合とは、定年制に準じる場合、すなわち、労働協約、就業規則等により、個人的な契約ではなく制度的に退職の期限（退職の期限については、不確定期限（21203 イ(ロ)参照）も含まれる。）が定められている場合に限られる。

また、当該勤務延長又は再雇用の期限が到来したことが必要であるので、例えば、定年に達した後、1 年更新の再雇用制度により一定期限まで引き続き雇用されることとなった場合に、再雇用の期限の到来前の更新時に更新を行わなかったことにより退職した場合は、これに該当しない。

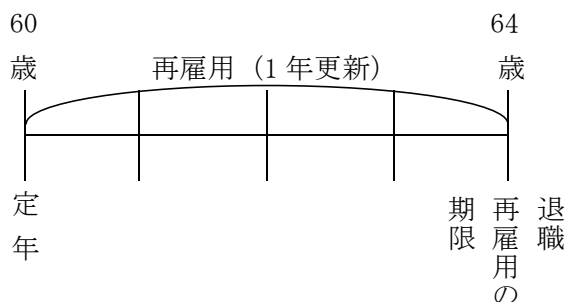
〔例示〕 1

受給期間の延長は認められない



〔例示〕 2

受給期間の延長は認められる

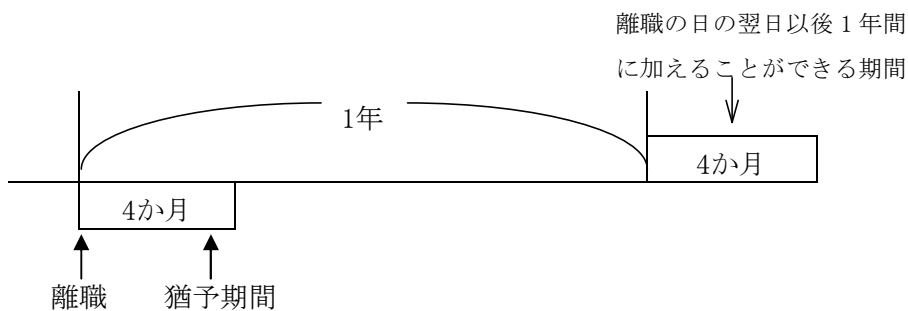


50282 (2) 受給期間が延長される期間

イ 定年退職者等について受給期間の延長が認められた場合、離職の日の翌日以後1年間(50251イ(四)においては1年と60日)に加えることができる期間は、求職申込みをしないことを希望するとしてその者が申し出た期間(離職日の翌日から起算して1年を限度とする。以下「猶予期間」という。)に相当する期間である。

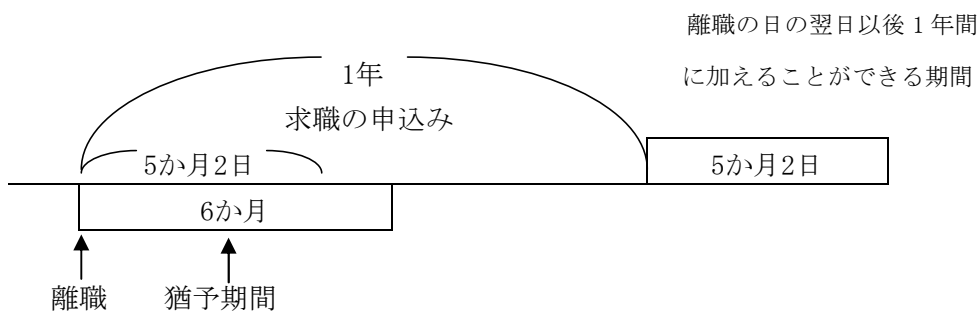
したがって、この場合のその者の受給期間は最大2年間(50251イ(四)においては2年と60日)である(法第20条第1項により更に受給期間が延長される場合について50286参照)。

[例示]



ロ 受給期間の延長が認められた者が、猶予期間内に求職の申込みを行った場合には、離職日の翌日から当該求職の申込みを行った前日までの期間に相当する期間が、離職日の翌日以後1年間(50251イ(四)においては1年と60日)に加えることができる期間となる。

[例示]



猶予期間の申出は6か月間であるが、離職の日の翌日から起算して5か月2日を経過した日の翌日に求職の申込みを行ったので、1年間に5か月2日を加えることができる。

50283 (3) 受給期間の延長申請の手続

イ 延長申請書の提出

受給期間の延長の措置を受けようとする者は、定年等の理由により離職した日の翌日から起算して2か月以内に、延長申請書に、その保管するすべての離職票を添付して管轄安定所長に提出しなければならない（則第31条の3第1項及び第2項）。

この場合の申請は、原則として本人が安定所に出頭した上で行うこととするが、疾病又は負傷その他やむを得ない理由のために申請期限内に安定所に出頭することができない場合に限り、その理由を記載した証明書を添付の上、代理人又は郵送等によって行うことができる（代理人による申請の場合は委任状を必要とし、郵送の場合は発信日を申請日とし、消印により確認する。）。

この場合において、天災その他やむを得ない理由のため、所定の期間内に申請できなかった場合には、そのやむを得ない理由がやんだ日の翌日から起算して7日以内に申請すればよい。

なお、天災その他やむを得ない理由により所定期間内に申請できなかった場合には、その事実を証明することができる官公署、鉄道の駅長等の証明書又は安定所長が認める者の証明書を添付させる。

ロ 猶予期間の変更

定年等の理由により離職した日の翌日から起算して2か月（天災その他やむを得ない理由のため当該2か月以内に申請できなかった場合には、そのやむを得ない理由のやんだ日の翌日から起算して7日）以内であれば猶予期間の変更が認められる。この場合、猶予期間を変更しようとする者は、延長申請書に延長通知書及び離職票を添付して管轄安定所長に提出しなければならない。

50284 (4) 延長申請書の審査

イ 延長申請書等の書類の提出を受けた場合には、申請に係る離職が受給資格に係る離職であるか否か受給期間の特例に該当する者でないか否か及び50281に掲げる理由に該当するか否かの認定を行う。

理由については、法第33条の給付制限を行う場合の離職理由の認定に準じ、管轄安定所は離職票に記載されている事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長の判断を主とし、申請者の申立てを聴いた上、認定を行う。

ロ 延長申請書の記載内容が事実と相違ないことを確認した場合には、延長申請書の「※処理欄」に猶予期間を記載する。この場合、延長申請書に離職票を添付の上、安定所長の決裁を受ける。

50285 (5) 受給期間延長通知書の交付及び離職票等の処理

イ 受給期間の延長措置を決定した場合には、延長通知書を交付する（則第31条の3第3項）。このとき、延長通知書には、安定所長印（小）を押印する。

延長通知書は、当該定年退職者等が受給資格の決定を受けるときにその者に交付された離職票とともに管轄安定所に提出するよう指導する。

また、延長通知書を滅失し、又は損傷した場合には速やかに届け出て再交付を受けるよう指導する。

延長通知書を交付するときは、保管するすべての離職票のうち、最新の受給資格に係る最新の離職票-1の「備考」欄に、「猶予期間（平成 年 月 日から平成 年 月 日まで）（平成

年 月 日決定)」及び当該安定所名を朱書（その旨のゴム印の押印によることとしても差し支えない。）し、返付する。

ロ 定年退職者等に係る受給期間の延長を認めない場合には、当該申請書欄外に「不承認」の表示をするとともに、申請者に対して文書でその旨を通知する。

なお、不服のある場合には、雇用保険審査官に対して審査請求をすることができる旨を教示する。教示を行うに当たっては、あらかじめその旨を記載したゴム印を作成して、これによることとしても差し支えない。

ハ 猶予期間の変更の申請を受けた場合（50283 ロ参照）は、申請の内容を審査し、申立ての変更が認められるべきときは延長通知書及び離職票に必要な訂正を朱書により加え訂正箇所安定所長印を押印の上、訂正を行った安定所名を記載し本人に返付する。

また、提出された延長申請書の「備考」欄には、「変更」と記載し、前回提出された延長申請書とともに一括保管する。

ニ 法第20条第2項の受給期間の延長措置に関する支給台帳、受給資格者証への記録は受給資格決定後に行うこととなる。

50286 (6) 法第20条第2項の受給期間の延長が認められた者が、法第20条第1項の受給期間の延長を申請した場合の取扱い

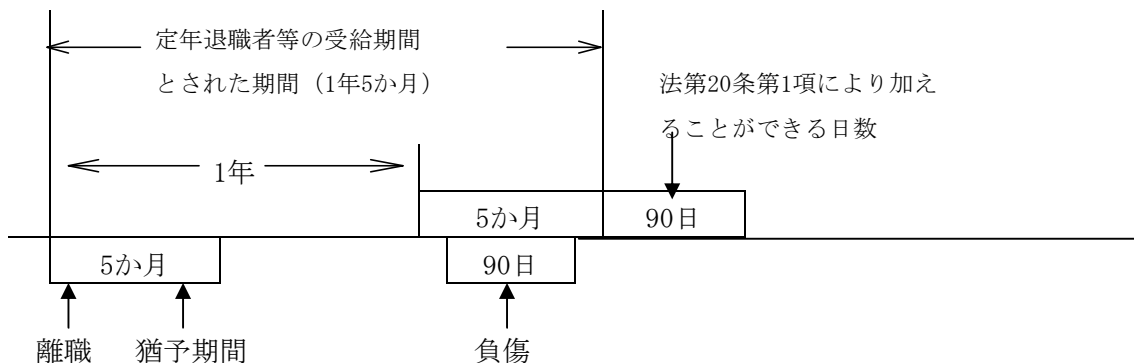
イ 法第20条第2項の受給期間の延長が認められた場合にも、法第20条第1項の受給期間の延長が認められる。

すなわち、定年退職者等の受給期間とされた期間内に、疾病又は負傷等の理由により引き続き30日以上職業に就くことができない日がある場合にはさらに受給期間の延長が認められる。

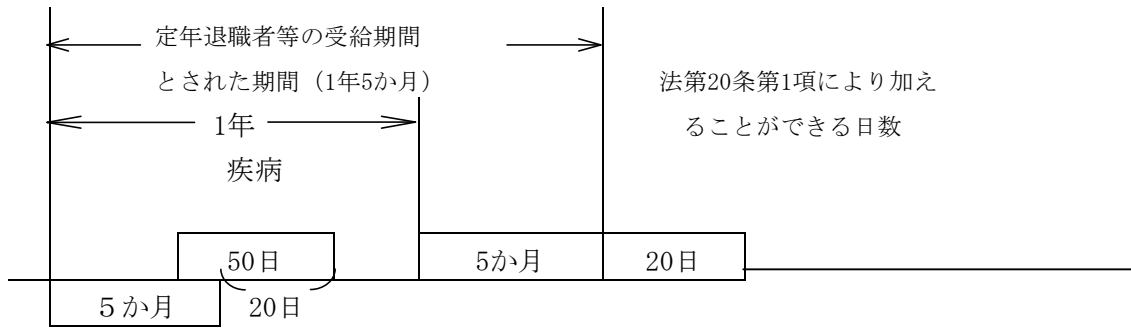
ロ この場合、定年退職者等の受給期間とされた期間に加えることができる日数は、疾病又は負傷等の理由により職業に就くことができない期間の日数であるが、当該期間の全部又は一部が、猶予期間内にあるときは、当該疾病又は負傷等の理由により職業に就くことができない期間のうち猶予期間内でない期間分の日数とする。

なお、加えた期間が4年を超えるときは、受給期間は4年となる。

〔例示〕1



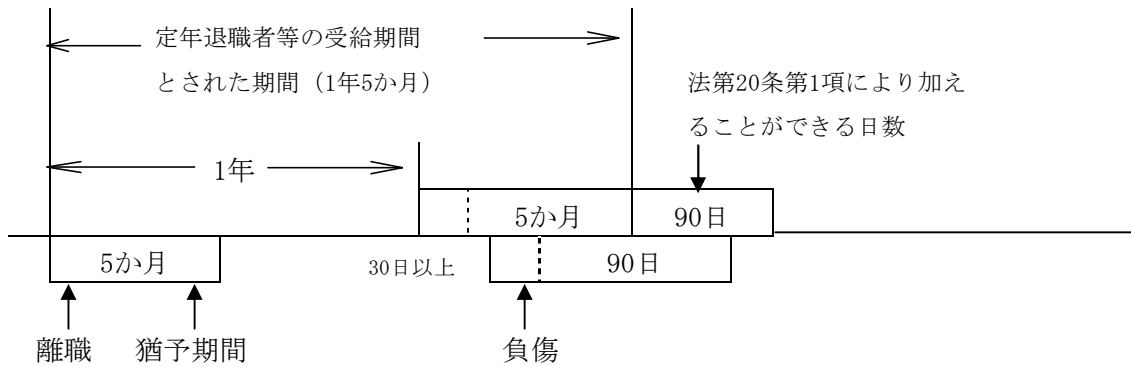
〔例示〕 2



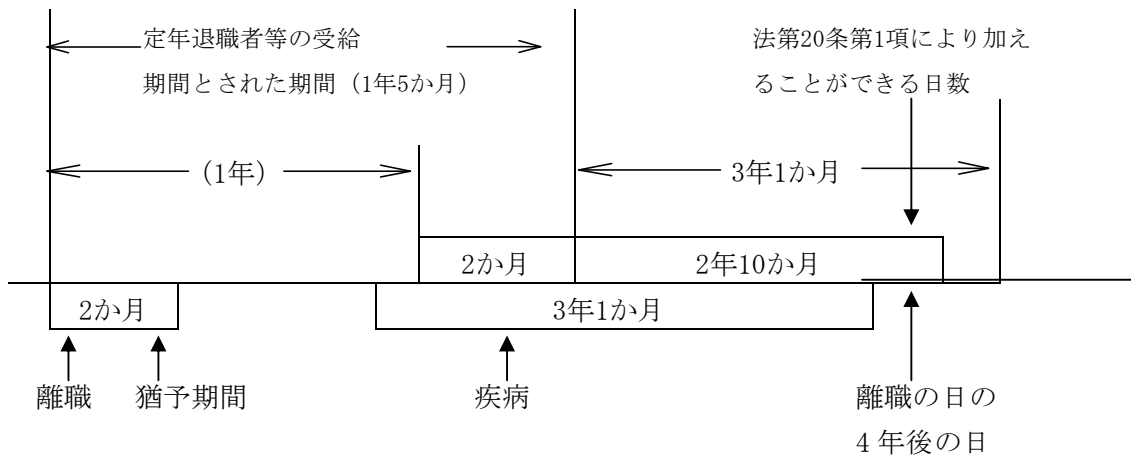
離職 猶予期間

50 日の疾病の期間のうち、30 日分は猶予期間内にあるためその期間を除いた 20 日分についてのみ加えることができる。

〔例示〕 3



〔例示〕 4



3 年 1 か月の疾病のうち、2 年 10 か月のみ加えることができる。

50301—50400 第4 所定給付日数について

50301—50350 1 所定給付日数の決定

50301 (1) 所定給付日数

給付日数は、受給資格者の当該受給資格に係る離職の日における、年齢及び算定基礎期間並びにその者が就職困難な者であるかどうかによって決定されるものであり、これを所定給付日数という（法第22条）。

受給資格に係る離職の理由が倒産・解雇等厚生労働省令で定める事由に該当する受給資格者は、これを特定受給資格者といい、上記とは別に、受給資格者の当該受給資格に係る離職の日における年齢及び算定基礎期間により所定給付日数が決定される（法第23条、則第35条、則第36条）。

また、受給資格に係る離職の日が平成21年3月31日から平成26年3月31日までである50305-2の特定理由離職者（50305-2ロの法第33条第1項に規定する正当な理由により離職した者であって、かつ、離職の日以前2年間に被保険者期間が通算して12か月以上ある者は除く。以下、50301において同じ。）については、暫定的に特定受給資格者とみなして、特定受給資格者と同じ日数の所定給付日数となる（法附則第4条、則附則第18条）。

なお、船員に係る離職理由が「定年の場合又は「労働者が契約の更新を希望せずに当該契約が期間満了となった場合」は特定理由離職者となるが、このうち、離職の日以前2年間に被保険者期間が通算して12か月以上ある者を除き、所定給付日数を算定する上では上記と同様に暫定的に特定受給資格者とみなす。

所定給付日数を表示すれば、次のとおりである（基本手当の延長給付については、52301～52700参照）。

イ ロ又はハ以外の受給資格者の場合

| 算定基礎期間 | 10年未満 | 10年以上 20年未満 | 20年以上 |
|--------|-------|----------------|-------|
| | 90日 | 120日 | 150日 |

ロ 特定理由離職者（上記また書き参照）及び法第23条第2項に定める特定受給資格者の場合

| 被保険者期間 離職日の年齢 | 1年未満 | 1年以上 5年未満 | 5年以上 10年未満 | 10年以上 20年未満 | 20年以上 |
|------------------|-------|--------------|---------------|----------------|-------|
| | 30歳未満 | 90日 | 90日 | 120日 | 180日 |
| 30歳以上35歳未満 | 180日 | | | 210日 | 240日 |
| 35歳以上45歳未満 | 180日 | | 240日 | 270日 | 330日 |
| 45歳以上60歳未満 | 150日 | | 180日 | 210日 | 240日 |
| 60歳以上65歳未満 | | | | | |

ハ 法第 22 条第 2 項に定める就職困難者である受給資格者の場合

| 算定基礎期間 離職日における年齢 | 1年未満 | 1年以上 |
|---------------------|------|------|
| 45歳未満 | 150日 | 300日 |
| 45歳以上65歳未満 | | 360日 |

50302 (2) 算定基礎期間

イ 算定基礎期間は、受給資格者が受給資格に係る離職の日まで引き続いて同一の事業主の適用事業に被保険者として雇用された期間（当該雇用された期間に係る被保険者となった日前に被保険者であったことがある者については、当該雇用された期間と当該被保険者であった期間を通算した期間）から次に掲げる期間を除いて算定した期間である（法第 22 条第 3 項、官民人事交流法第 22 条、法第 61 条の 4 第 7 項）。

- (イ) 当該雇用された期間又は当該被保険者であった期間に係る被保険者となった日の直前の被保険者でなくなった日が当該被保険者となった日前 1 年の期間内にないときは、当該直前の被保険者でなくなった日以前の被保険者であった期間
- (ロ) 当該雇用された期間に係る被保険者となった日前に基本手当又は特例一時金の支給を受けたことがある者については、これらの給付の受給資格又は特例受給資格に係る離職の日以前の被保険者であった期間
- (ハ) 当該雇用された期間又は当該被保険者であった期間に雇用継続交流採用職員であった期間があるときは、当該雇用継続交流採用職員であった期間
- (ニ) 当該雇用された期間又は当該被保険者であった期間に育児休業給付金の支給を受けた期間がある場合はその期間

ただし、当該期間中に育児休業給付金に係る事業所において就労した日がある場合は当該就労した日数分は除く。

なお、算定に当たって各被保険者であった期間を加算する場合には、暦年、暦月及び暦日のそれぞれごとに加算し、暦月の 12 月をもって 1 年、暦日の 30 日をもって 1 月とする。

〔例示〕 1

被保険者で

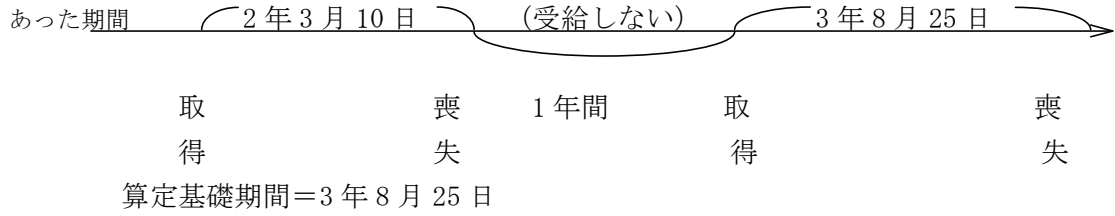


取 喪 1 年間 取 喪
得 失 得 失

$$\begin{aligned} \text{算定基礎期間} &= 2\text{年}3\text{月}10\text{日} + 3\text{年}8\text{月}25\text{日} \\ &= 5\text{年}11\text{月}35\text{日} \\ &= 6\text{年}0\text{月}5\text{日} \end{aligned}$$

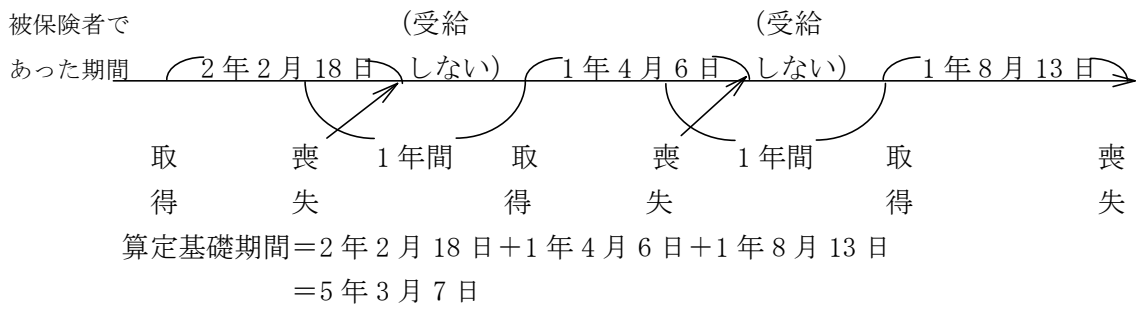
〔例示〕 2

被保険者で



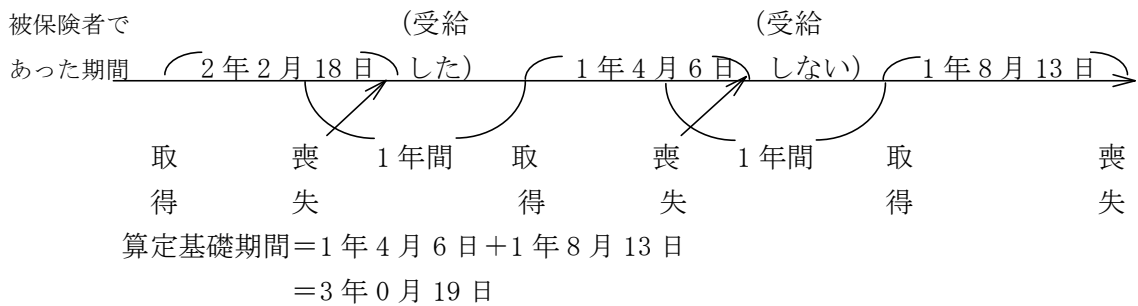
〔例示〕 3

被保険者で



〔例示〕 4

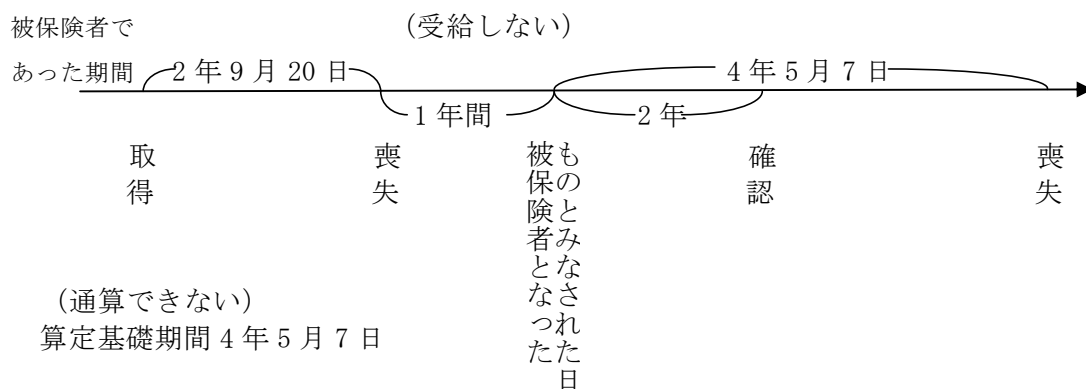
被保険者で



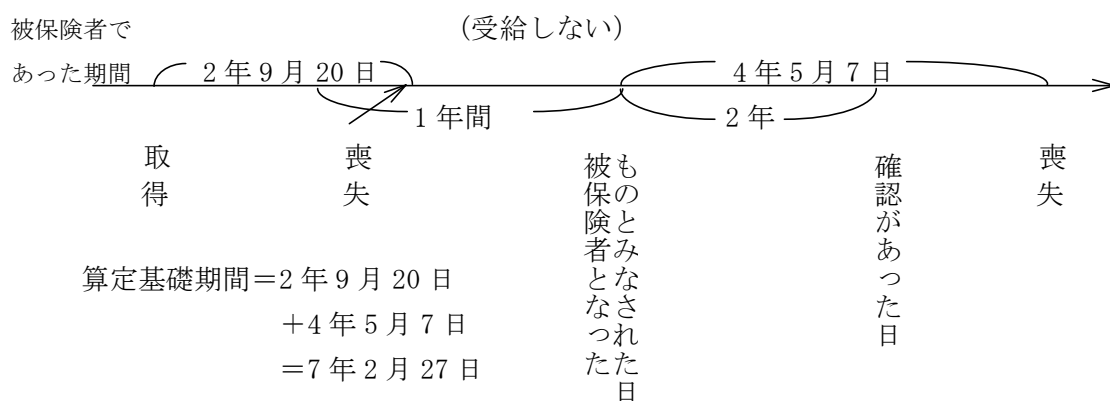
ロ 一の被保険者であった期間に関し、被保険者となった日が被保険者となったことの確認があった日の2年前の日より前であるときは、当該確認のあった日の2年前の日に当該被保険者となったものとみなして、算定基礎期間の算定を行う。

また、給与明細、賃金台帳又は所得税源泉徴収票（以下「給与明細等の確認書類」という。）に基づき、被保険者資格の取得の確認が行われた日の2年前の日より前に、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号）第32条第1項の規定により被保険者の負担すべき額に相当する額がその者に支払われた賃金から控除されていた（雇用保険料が給与から天引きされていた）ことが明らかである時期がある場合には、給与明細等の確認書類により雇用保険料の天引きがあったことが確認できる時期のうち最も古い日（当該日を確認できないときは、給与明細等の確認書類により雇用保険料の天引きがあったことを確認できる最も古い月の初日。当該最も古い日又は当該最も古い月の初日が当該直前の被保険者でなくなった日よりも前にあるときは、当該直前の被保険者でなくなった日。）に当該被保険者となったものとみなして、算定基礎期間の算定を行う。（23501イ参照）

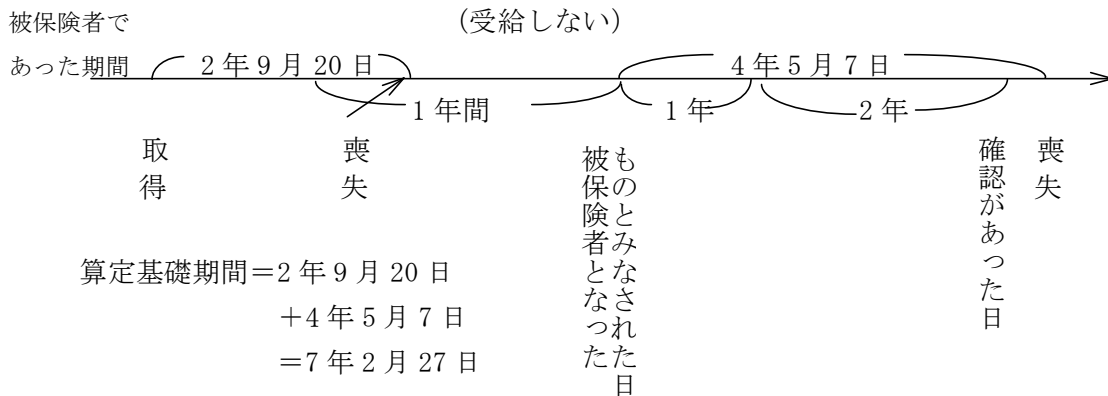
〔例示〕1



〔例示〕2-1 2年以内遡及適用の場合



〔例示〕 2-2 2年超遡及適用の場合



ハ 平成 22 年 1 月 1 日より船員保険制度（失業部門）が雇用保険制度に統合されることに伴い、経過措置として、施行日（平成 22 年 1 月 1 日）の前日において「旧船員保険法の規定による被保険者であった者」については、施行日に雇用保険の被保険者資格を取得するとされており（19 年改正法附則第 35 条及び第 36 条）、これにより雇用保険の被保険者資格を取得した者については、施行日前の「船員保険の被保険者であった期間」は「雇用保険の被保険者であった期間」とみなすこととされている（19 年改正法附則第 37 条）。

また、施行日前に船員保険の被保険者であったことがある者が、施行日以後に雇用保険の被保険者資格を取得した場合において、当該雇用保険被保険者資格を取得した日の直前の「船員保険の被保険者資格を喪失した日（離職日の翌日）」が「当該雇用保険被保険者資格を取得した日」前 1 年の期間内にあるときは、施行日前の「船員保険の被保険者であった期間」は「雇用保険の被保険者であった期間」とみなすこととされている（雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令（平成 21 年政令第 296 号。以下「21 年政令」という。）附則第 60 条）。

ただし、上記の場合（19 年改正法附則第 37 条、または 21 年政令附則第 60 条により「雇用保険の被保険者であった期間」とみなす場合）において、以下に該当する「船員保険の被保険者であった期間」については、「雇用保険の被保険者であった期間」とはみなさないで留意すること（21 年政令附則第 46 条第 1 号から第 3 号及び附則第 60 条第 1 号から第 3 号。なお、50108 を参照。）。

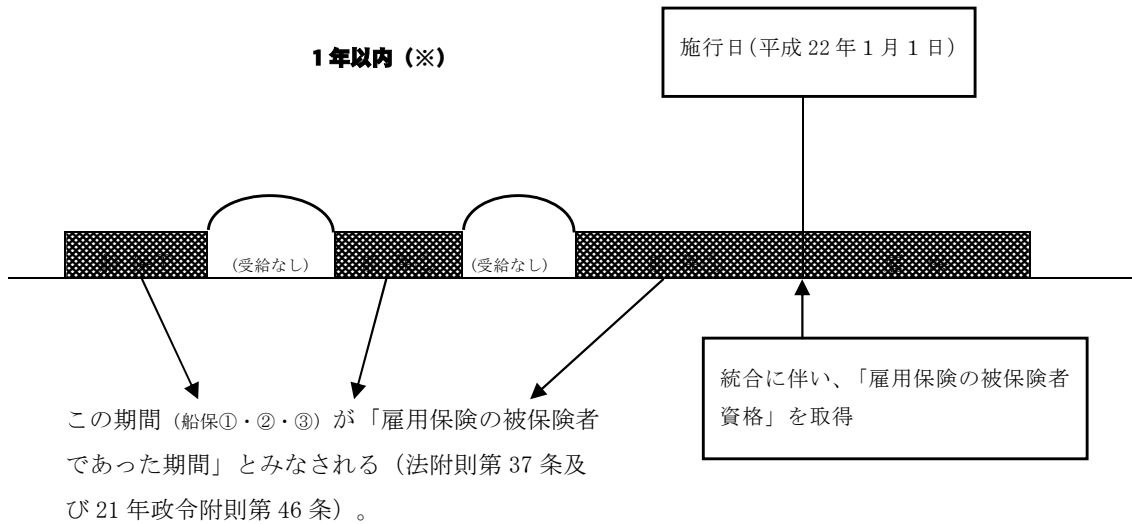
- (イ) 船員保険において被保険者である期間（旧船員保険法における「被保険者タリシ期間」）とされない期間（旧船員保険法第 33 条の 3 第 4 項各号に該当するもの）
 - (ロ) 「施行日前の船員保険の被保険者であった期間」に係る被保険者資格を取得した日の直前の「船員保険の被保険者の資格を喪失した日」が当該船員保険の被保険者資格を取得した日前 1 年の期間内にないときは、当該直前の船員保険の被保険者資格を喪失した日前の船員保険の被保険者であった期間
 - (ハ) 船員保険における失業保険金の支給を受けたことがある者については、当該失業保険金の受けることができる資格に係る離職の日以前の被保険者であった期間
- このため、「船員保険の被保険者であった期間」を有する者について、算定基礎期間の算定を

行うに当たっては、上記に従い、「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされる期間を確認・確定した上で、上記イにより算定基礎期間を算定すること（下記例示1～4参照）。

なお、上記イ(ニ)については、旧船員保険法の規定（旧船員保険法第36条）による育児休業基本給付金の支給を受けた場合については、適用されないので留意すること（船員保険統合後において、船員が雇用保険法に基づき育児休業基本給付金の支給を受けた場合に適用される。）。

また、船員についての被保険者であった期間については、取得日、離職日も含め、システムにより、船員保険被保険者台帳照会（センター要領第12「船員被保険者台帳関係」参照）を行い確認すること。

〔例示1〕 施行日の前日において「船員保険の被保険者であった者」の場合

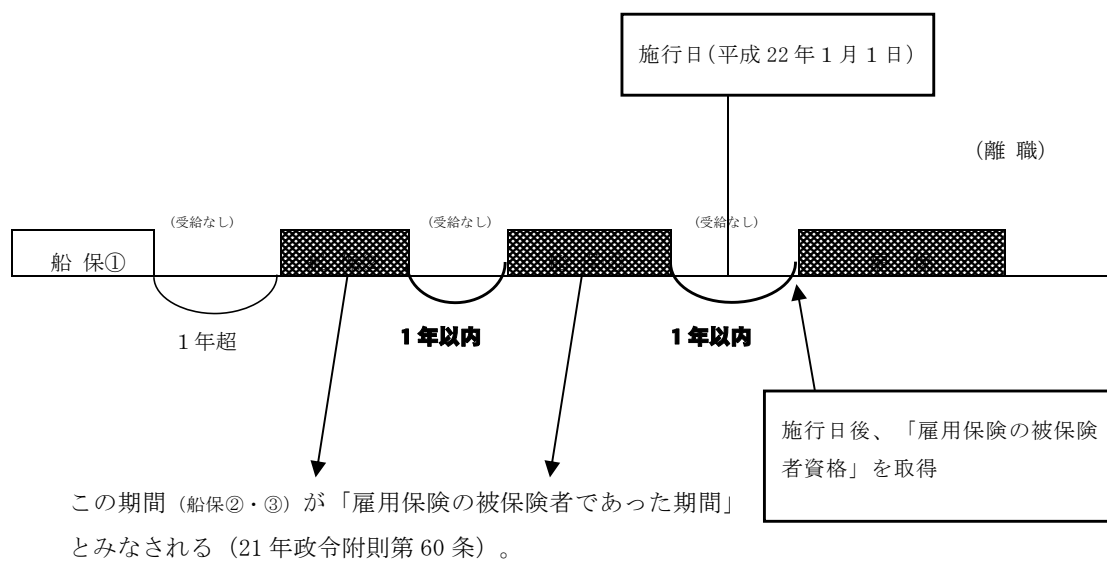


(※) : 「船保③-船保②」間、「船保②-船保①」間が1年以内であるため、船保①・②・③が「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされる(上記(ロ)参照)。

このため、船保①・②・③を「雇用保険の被保険者であった期間」とみなした上で、この場合の算定基礎期間は(法第22条第3項に基づき)「雇保」+「船保③」+「船保②」+「船保①」となる。

(※ (船保) : 船員保険の被保険者であった期間を示す。
(雇保) : 雇用保険の被保険者であった期間を示す。
※ **網掛け**は、「算定基礎期間」として通算される期間。)

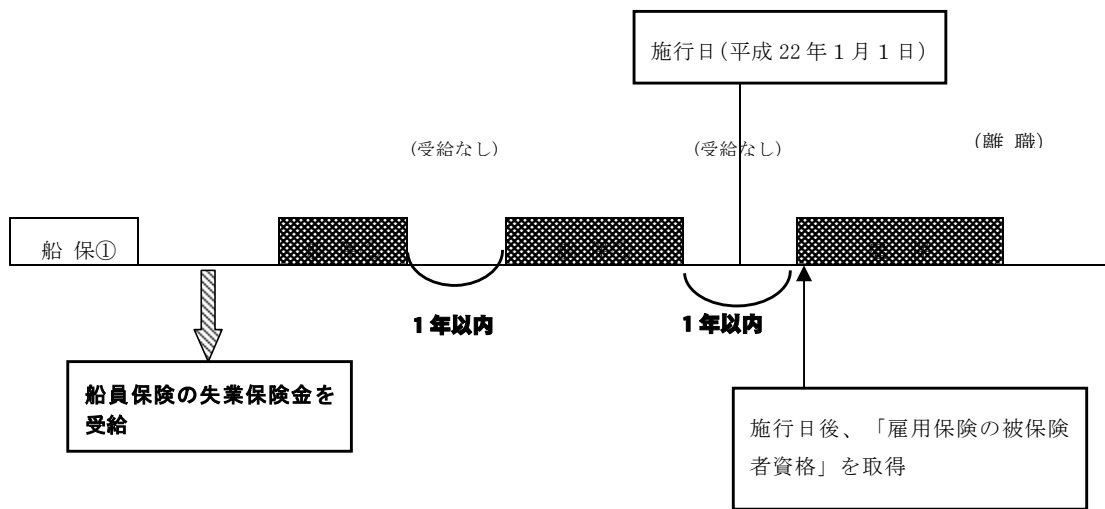
[例示 2-1] 施行日前に船員保険の被保険者であったことがある者が、施行日以後に雇用保険の被保険者資格を取得した場合①



「雇保－船保③」間、「船保③－船保②」間が 1 年以内であるので、船保②・③が「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされる。

このため、船保②・③を「雇用保険の被保険者であった期間」とみなした上で、この場合の算定基礎期間は、「雇保」＋「船保③」＋「船保②」となる。

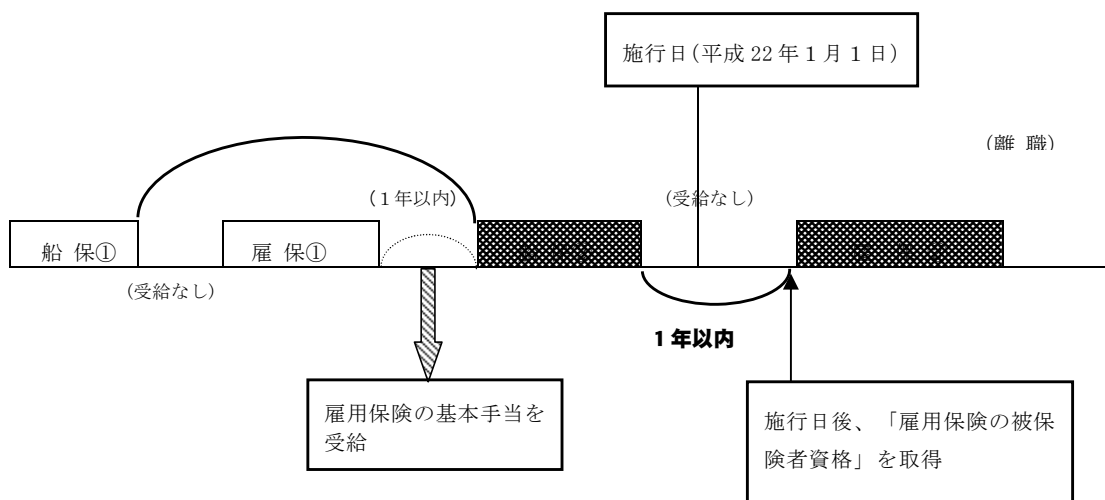
[例示 2-2] 施行日前に船員保険の被保険者であったことがある者が、施行日以後に雇用保険の被保険者資格を取得した場合②



「雇保－船保③」間及び「船保③－船保②」間が1年以内となっており、「船保①」の後に船員保険の失業保険金を受給しているため、「船保①」は「雇用保険の被保険者であった期間」とはみなされず（上記の(ロ)、(ハ)参照）、「船保②」及び「船保③」が「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされることになる。

このため、この場合の算定基礎期間は「雇保」＋「船保③」＋「船保②」となる。

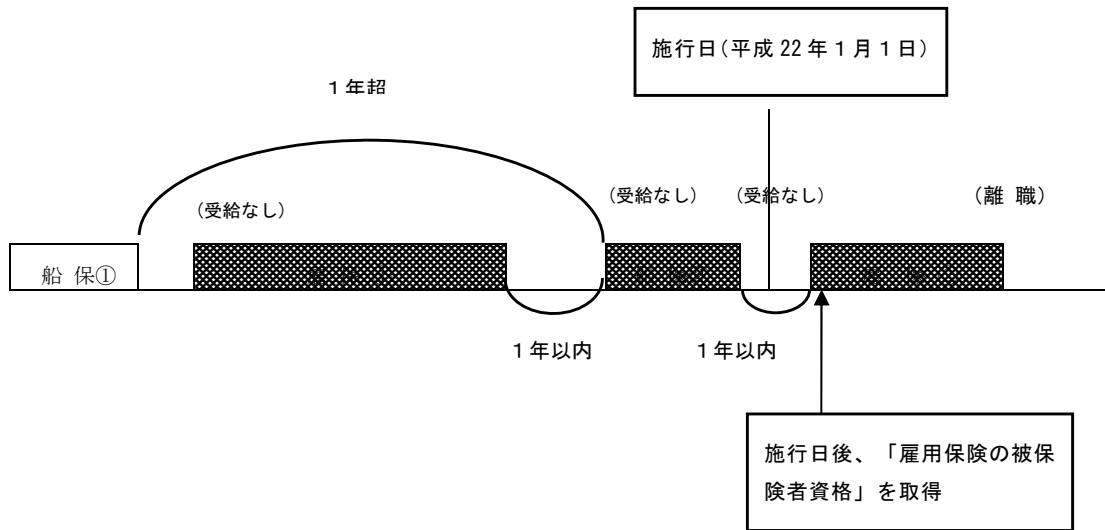
[例示 2-3] 施行日前に船員保険の被保険者であったことがある者が、施行日以後に雇用保険の被保険者資格を取得した場合③



「雇保②－船保②」間、「船保②－船保①」間が1年以内であるため、施行日前にある「船員保険の被保険者であった期間」（船保①・②）が「雇用保険の被保険者であった期間」と（一旦）みなされることになる。

その上で、「雇保①」の後に雇用保険の基本手当を受給しているため、法第22条第3項により「雇保①」以前の被保険者であった期間は算定基礎期間とならないことから、このケースの場合の算定基礎期間は「雇保②」＋「船保②」となる。

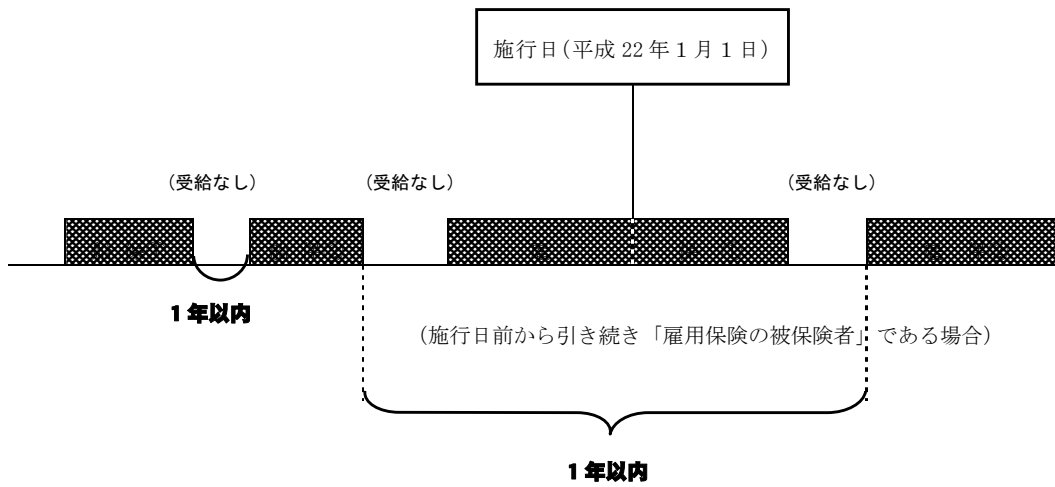
[例示2-4] 施行日前に船員保険の被保険者であったことがある者が、施行日以後に雇用保険の被保険者資格を取得した場合④



「雇保②－船保②」間が1年以内、「船保②－船保①」間が1年超であるため、施行日前にある「船員保険の被保険者であった期間」のうち「船保②」のみが「雇用保険の被保険者であった期間」と（一旦）みなされることになる。

このため、このケースの場合の算定基礎期間は「雇保②」＋「船保②」＋「雇保①」となる。

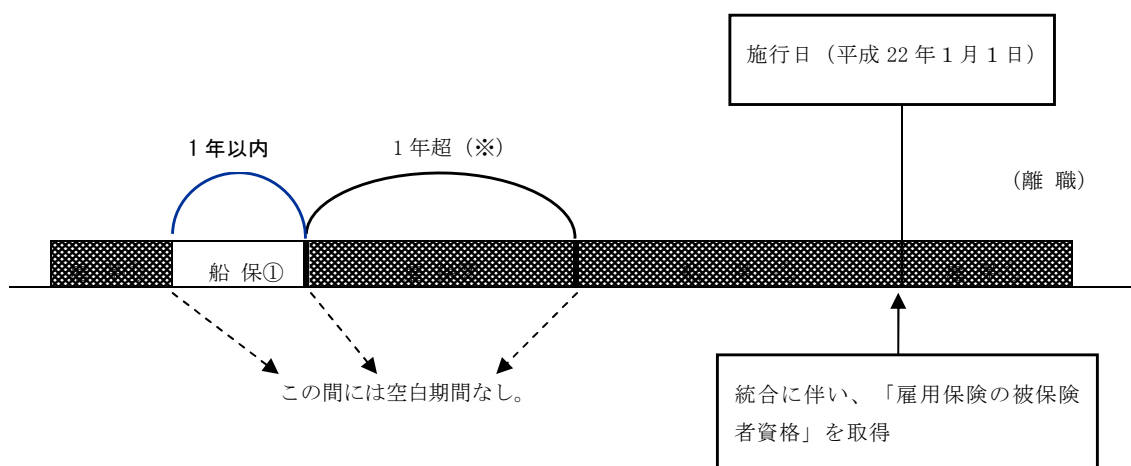
〔例示 3〕 施行日前から雇用保険の被保険者であった者の場合



「雇保②－船保②」間、「船保②－船保①」間が1年以内であるため、船保①・②が「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされる。

このため、このケースの場合の算定基礎期間は、「雇保②」＋「雇保①」＋「船保②」＋「船保①」となる。

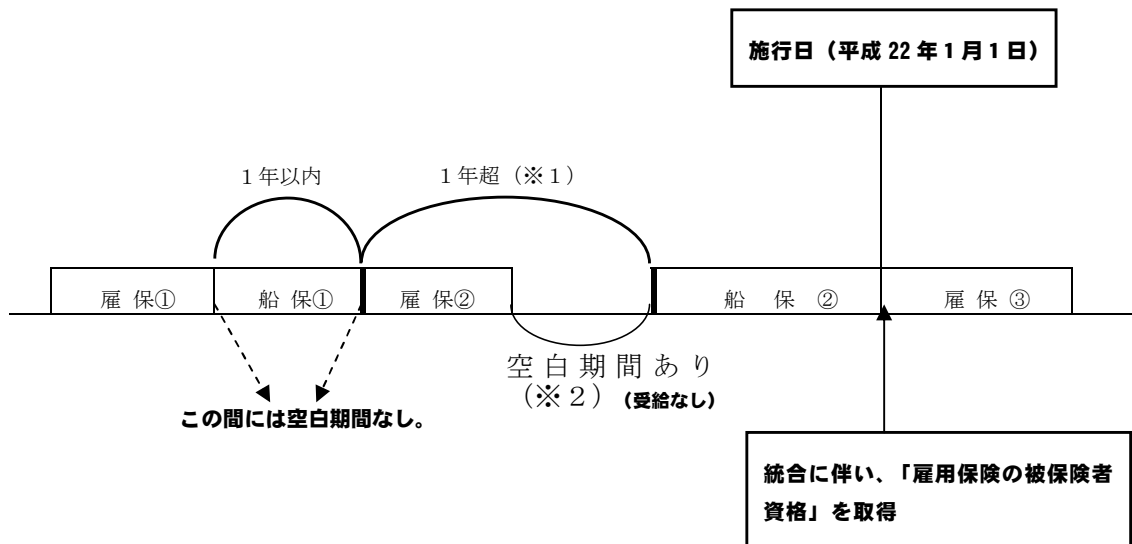
〔例示 4－1〕 「船員保険の被保険者であった期間」と「雇用保険の被保険者であった期間」が連続している場合



「船保②－船保①」間 (※) が1年超であるため、船保①は「雇用保険の被保険者であった期間」とはみなされない。（「船保②」のみが「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされる。）

このため、このケースの場合の算定基礎期間は、「雇保③」+「船保②」+「雇保②」+「雇保①」となる。

[例示4-2] 「船員保険の被保険者であった期間」と「雇用保険の被保険者であった期間」が連続している場合（空白期間がある場合）



法附則第37条により、「船保②」が「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされる。「船保②—船保①」間(※1)が1年超であるため、「船保①」は「雇用保険の被保険者であった期間」とはみなされない。

このため、

(※2)が「1年以内」の場合の算定基礎期間は、「雇保③」+「船保②」+「雇保②」+「雇保①」

(※2)が「1年超」の場合の算定基礎期間は、「雇保③」+「船保②」となる。

50303 (3) 年齢の確認

イ 概要

受給資格者が就職困難な者、特定理由離職者又は特定受給資格者である場合、所定給付日数の決定の際には、受給資格に係る離職の日における年齢が重要な要素となるものであるから、その確認については慎重に行わなければならない。

なお、年齢の数え方については、その者の出生日に対応する日の前日において満年齢に達するものとして取り扱うこととし、例えば生年月日が昭和38年4月1日の者が平成20年3月31日に離職した場合には年齢45歳の者として取り扱う。

ロ 確認方法

受給資格決定時において、50004 イの本人確認のために提出された書類のうち官公署が発行した書類であって年齢を確認することができるものを提示させる。

ハ 年齢の確認に伴う事務処理

(イ) 上記の方法により、受給資格者の年齢を確認した場合には、年齢を確認することができた書類名を「備考」欄に記載する。また、離職票-1の「備考」欄に、離職票-1の生年月日と住民票等における生年月日とが異なる場合で訂正した場合にのみ離職の日における年齢を記載する。

なお、この場合の離職票とは、2枚以上の離職票により受給資格の決定をした場合には、当該受給資格に係る最新の離職票をいう。

(ロ) 離職票の生年月日が住民票等における生年月日と異なっている場合には、速やかに離職票の生年月日を訂正し、支給台帳及び受給資格者証を作成する前に、当該受給資格者に係る被保険者台帳に記録している生年月日を訂正する。

50304 (4) 就職困難な者の確認

イ 概要

就職困難な者（則第32条）については、その他の者と異なり、50301の表に示すとおりに所定給付日数が定められている。

ロ 就職困難な者であるかどうかの確認

就職困難な者とは、受給資格決定時において次の状態にある者をいい、受給資格決定後にその状態が生じた者は含めない。

したがって、受給資格決定時に、就職困難な者であるかどうか判明していない場合でも、支給終了日（期間満了により支給が終了した日を含む。）の翌日から2年を経過しない日までに、受給資格決定時において就職困難な者であったことが判明すれば、就職困難な者として取り扱い、必要に応じ支給台帳及び受給資格者証の所定給付日数を変更する。

このとき、必要な場合には、審査結果等に基づく失業の一括認定の取扱い(51451～51500 参照)に準じて取り扱って差し支えない。

なお、受給資格決定に際して就職困難な者であるか否かの確認を行う場合に、安定所長が必要であると認めるときには、その者が次の(イ)から(ロ)に該当する者であることの事実を証明する書類の提出を命ずることができる（則第19条第2項）こととされており、就職困難な者であるか否かの(イ)から(ロ)の確認は、原則として職業紹介部門に照会して確認することとするが、これによって確認できない場合には、医師の証明書その他の次の(イ)から(ロ)に掲げる書類によって確認するもの

とする。

(イ) 障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第2号の身体障害者

身体障害者の確認は、求職登録票又は身体障害者手帳により行うものとするが、身体障害者とは、具体的には、次の身体障害がある者をいう。

a 次に掲げる視覚障害で永続するもの

- (a) 両眼の視力(万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異状がある者については、矯正視力について測ったものをいう。以下同じ。)がそれぞれ0.1以下のもの
- (b) 1眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもの
- (c) 両眼の視野がそれぞれ10度以内のもの
- (d) 両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの

b 次に掲げる聴覚又は平衡機能の障害で永続するもの

- (a) 両耳の聴力レベルがそれぞれ70デシベル以上のもの
- (b) 1耳の聴力レベルが90デシベル以上、他耳の聴力レベルが50デシベル以上のもの
- (c) 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が50パーセント以下のもの
- (d) 平衡機能の著しい障害

c 次に掲げる音声機能、言語機能又はそしゃく機能の障害

- (a) 音声機能、言語機能又はそしゃく機能の喪失
- (b) 音声機能、言語機能又はそしゃく機能の著しい障害で、永続するもの

d 次に掲げる肢体不自由

- (a) 1上肢、1下肢又は体幹の機能の著しい障害で永続するもの
- (b) 1上肢のおや指を指骨間関節以上で欠くもの又はひとさし指を含めて1上肢の2指以上をそれぞれ第1指骨間関節以上で欠くもの
- (c) 1下肢をリスフラン関節以上で欠くもの
- (d) 1上肢のおや指の機能の著しい障害又はひとさし指を含めて1上肢の3指以上の機能の著しい障害で、永続するもの
- (e) 両下肢のすべての指を欠くもの
- (f) (a)から(e)までに掲げるもののほか、その程度が(a)から(e)までに掲げる障害の程度以上であると認められる障害

e 心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害(ぼうこう又は直腸の機能の障害、小腸の機能の障害、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害)で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの

(ロ) 障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第4号の知的障害者

知的障害者とは、児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は法第19条の障害者職業センターにより知的障害があると判定された者をいうものであり、その確認は、求職登録票又は療育手帳により行うものとする。

(ハ) 障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第6号の精神障害者

精神障害者とは、障害者のうち、次のa又はbのいずれかに該当するものであって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるものをいう。

a 精神保健福祉法第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者

- b 統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者（aに該当する者を除く。）
- (ニ) 刑法第 25 条の 2 第 1 項、更生保護法第 48 条又は売春防止法第 26 条第 1 項の規定により保護観察に付された者及び更生保護法第 85 条第 1 項各号に掲げる者であつて、その者の職業のあつせんに関し保護観察所長から安定所長に連絡があつたもの
- (ホ) 社会的事情により就職が著しく阻害されている者
 - これは、具体的には、次の者をいう。
 - a アイヌ地区住民
 - b 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第 20 条の規定に基づく中高年齢失業者等求職手帳を所持する者
 - c その他教育・就労環境等により安定所長が就職が著しく困難であると認める者であつて、35 歳以上のもの

50305 (5) 特定受給資格者の範囲

イ 法第 23 条第 2 項第 1 号による離職（倒産等による離職）

次に該当する受給資格者が該当する。

- (イ) 倒産（破産手続開始、再生手続開始、更生手続開始、整理開始若しくは特別清算開始の申立て又は金融取引停止となる不渡手形の発生）に伴い離職した者

この基準は、次の場合に適用する。

①裁判所に対し、破産手続開始、再生手続開始、更生手続開始（金融機関等の更生手続の特例等に関する法律（以下「更生特例法」という。）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等がなされたこと又は②金融機関との取引が停止されることの原因となる不渡手形の発生（1 回を含む。）の事実が生じたこと、又は、③一定範囲の業務停止命令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場合には、正規の解雇手続が遅れたり事業所の先行きに対する不安があることから、①、②又は③の時点以後の離職について当該基準に該当する。

ただし、再建型の事業所の倒産手続（民事再生法、会社更生法等）の場合は、裁判所により民事再生計画や会社更生計画が決定されるまでの間に、業務停止命令がなされた場合は当該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が当該基準に該当する。

なお、「一定範囲の業務停止命令」とは、所管官庁により法令に基づきなされた業務を停止させる命令であり、業務停止命令等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 か月以上のものである。

- (ロ) 事業所において、雇用対策法（昭和 41 年法律第 132 号）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（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下、この基準において同じ。）の数を 3 で除して得た数を超える被保険者が離職したため離職した者

この基準は次のいずれかに該当する場合に適用される。

- a 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の届出がされ（届出が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

なお、この場合の大量雇用変動の届出は、定年退職、契約期間満了に伴い離職する者については除いて判断するものである。

- b 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被保険者の数を3で除して得た数を超える被保険者が離職したため離職した場合

なお、「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被保険者の数を3で除して得た数を超える被保険者が離職した」とは、事業主の都合に解雇又は、直接若しくは間接に事業主から退職することを推奨されたことにより、若しくは希望退職者の募集に応じたこと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、一適用事業所の3分の1を超えること（当該離職日において、比較対象日の被保険者数を3で除す。）をいう。

また、船員については、上記（ロ）を以下のように取り扱うものとし、上記bのなお書きについては同様の取扱とする。

事業規模若しくは事業活動の縮小に伴い、船舶所有者の都合により離職する被保険者の数が1か月以内の期間に30人以上となったことにより離職した者及び当該事業主に雇用される被保険者の数を3で除して得た数を超える被保険者が離職したため離職した者その他これらに準ずる理由として公共職業安定所又は地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）の長が認めるものが生じたことにより離職した者。

なお、ここで言う「公共職業安定所又は地方運輸局の長が認めるもの」とは、「船舶所有者における陸上部門で同様の事象が生じたことにより離職した場合」をいう。

- (ハ) 事業所の廃止（当該事業所の事業活動が停止し、再開する見込みがない場合を含み、事業の期間が予定されている事業において当該期間が終了したことによるものを除く。）に伴い離職した者

この基準は、次のいずれかに該当する場合に適用する。

- a 適用事業所が廃止されたため、当該事業所を離職した場合
b 適用事業所が廃止されたものでもなく、裁判上の倒産手続がと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
c 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

また、船員については、上記に加え、「売船等により船舶所有者の変更があり、かつ、従前の事業が引き継がれなかったことにより離職した場合」も該当する。

- (ニ) 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

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当該基準に該当するものであり、この場合の「通勤することが困難となったため」とは、次のいずれかの場合をいう。

- a 通常交通機関を利用し、又は自動車、自転車をを用いる等通常の方法により通勤するための往復所要期間（乗り継ぎ時間を含む。）が概ね4時間以上であるとき
b 被保険者が通勤に交通機関を利用すべきこととなる時間帯の便が悪く、通勤に著しい障害を与えるとき

例えば、通勤時間帯において当該1便（前後に便がない場合）を乗り過ぎずと事業所の始業時間に遅れるような場合が該当するものである。

また、船員については、上記（二）の「事業所の移転」を「船舶に乗船すべき場所の変更」に読み替え、「船舶に乗船すべき場所の変更により、通勤することが困難となったため離職した者」とする。このため、船舶に乗船すべき場所の変更について船舶所有者により通知され（船舶に乗船すべき場所の変更の1年前以降の通知に限る。）、「港湾の統合等に伴い、船舶に乗船すべき場所の変更直後（概ね3か月以内）までに離職した場合」が当該基準に該当するものであり、この場合の「通勤することが困難となったため」とは、上記 a、b のいずれかの場合をいう。

ロ 法第23条第2項第2号による離職（解雇等による離職）

次の理由により離職した受給資格者が該当する。

なお、船員については、下記に加え、「被保険者が乗船する船舶の国籍喪失に伴い離職した受給資格者」も該当する。

(イ) 解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由によるものを除く。）

「自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇」に該当するか否かについては、52202（「自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇」）により判断する。

なお、労働組合からの除名により、当然解雇となる団体協約を結んでいる事業所において、事業主に対し自己の責めに帰すべき重大な理由がないにもかかわらず、組合から除名の処分を受けたことによって解雇された場合は当該基準に該当する。

また、事業主が解雇予告通知後（1年以内に解雇される場合に限る。）において自ら離職した場合においては、事業主から直接の退職勧奨がなされたものと解されるため、下記(ウ)に該当する。

(ロ) 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

この基準は次に該当する場合に適用される。

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（以下当該基準において「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場合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、就職後1年を経過するまでの間に、離職した場合

「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）をいう（以下50305において同じ。）。また、船員については、「労働条件」とは、船員法第32条において労働条件の明示が義務づけられているもの（雇用期間、乗り組むべき船舶の名称及び就航航路又は操業海域、基準労働時間、給料その他の報酬等）をいう（以下、50305において同じ。）。

「著しい相違」とは、例えば次のような場合がこれに該当するものである（賃金、時間外労働、就業場所など他に特定受給資格者に該当する基準が定められているものを除く。）

- ・ 昼夜の交代制勤務がある事業所において、昼間の勤務を労働条件として明示の上、採用されたにもかかわらず、恒常的に（概ね1か月以上）交代制勤務又は夜間勤務を命じられたような場合
- ・ 週休2日制を労働条件として明示の上、採用されたにもかかわらず、恒常的に（概ね1か月以上）毎週において休日が1日しか取れないような場合

- ・ 法定外の各種休暇制度を労働条件として明示の上、採用されたにもかかわらず、恒常的に（数回以上）当該休暇を請求しても与えられないような場合

なお、事業主が、就職時に労働協約又は就業規則等において定められていた労働条件を労働組合法第14条又は労働基準法第90条に基づく正当な手続き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ない。

- (ハ) 賃金（退職手当を除く。）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月が引き続き2か月以上となったこと

この基準には次のいずれかに該当する場合に適用される。

- a 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。）がその者の本来その月（賃金月）中に支払を受けるべき額の3分の2に満たない月が2か月以上連続した場合
- b 毎月き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2回以上連続した場合

ただし、上記a又はbに係る事実があった場合であり、これらのあった最初の月から起算して1年以内に離職した場合が該当する。

なお、上記a又はbに係る事実があった場合においても、その後、通常の賃金支払の事実が3か月以上継続した場合（賃金支払日を単位とする。）には、当該基準には該当しない。

上記aの基準は、現実に支払われた額が支払われるべき額の3分の2に満たないという事実が各月において必要であり、また、そのような月が2か月以上連続することが必要であるが、現実に支払われた額が支払われるべき額の3分の2に満たないという事実が発生し、その翌月において支払われた額が、前月支払われなかった額の支払を充当後、翌月支払われるべき額の3分の2未満になる場合も当該基準に該当するものである。

上記bの基準は、事業主が事前に労働協約や就業規則において定められていた支払日を正当な手続きを経て変更している場合には該当しない。

また、上記a又はbの状態が混在し、2か月以上連続した場合も当該基準に該当するものである。

なお、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に満たない月が継続して2か月以上にわたる場合においても当該基準に該当する。

- (ニ) 次のいずれかに予期し得ず該当することとなったこと

①離職の日の属する月以後6月のうちいずれかの月に支払われる賃金（最低賃金法（昭和34年法律第137号）第2条第3号に規定する賃金（同法第4条第3項第1号及び第2号に掲げる賃金並びに歩合によって支払われる賃金を除く。）をいう。以下この基準において同じ。）の額が当該月の前6月のうちいずれかの月の賃金の額に100分の85を乗じて得た額を下回ると見込まれることとなったこと、又は、

②離職の日の属する月の6月前から離職した日の属する月までのいずれかの月の賃金の額が当該月の前6月のうちいずれかの月の賃金の額に100分の85を乗じて得た額を下回ったこと

この基準は次のいずれかに該当する場合に適用される。

- a 離職の日の属する月以後の6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

b 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なお、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には当該基準には該当しない。

ただし、定年退職（船員については、50歳が定年になっていることに留意）に伴い賃金が低下（船員については、55歳到達以降賃金が低下する場合も含む）し、同一の事業主に引き続き雇用される場合や非行、疾病又は負傷、事業所の休業等により賃金が低下する場合も当該基準に該当しない。

また、最低賃金法の規定による最低賃金額未満であることを理由に退職した場合もこの基準に含まれるものとする。

この場合の「月」の単位は、同一の事業主の下における賃金締切日（賃金締切日が1ヶ月以内に2回以上ある場合には暦月の末日に最も近い賃金締切日）の翌日から次の賃金締切日までの期間をいうものである。

この場合の「賃金」とは、労働基準法第11条に規定する賃金から、①1月を超えない期間ごとに支払われる賃金以外の賃金（臨時に支払われる賃金及び1月を超える期間ごとに支払われる賃金）、②通常の労働時間又は労働日以外の賃金及び③歩合によって支払われる賃金を除いたものをいう。

よって、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雇用契約の場合においては、当該基準には該当しないものである。

この場合の「予見」とは、抽象的に就業規則等に「賃金の低下があり得る」と規定されている場合においても、この事実のみでは予見可能なものとは解されない。

(ホ) 次のいずれかに該当することとなったこと

①離職の日の属する月の前3月間において労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成10年労働省告示第154号）（当該受給資格者が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第17条第1項に規定する小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって同項各号のいずれにも該当しないものである場合にあつては同項、育児・介護休業法第18条第1項に規定する要介護状態にある対象家族を介護する労働者であつて同項において準用する育児・介護休業法第17条第1項各号のいずれにも該当しないものである場合にあつては同項）に規定する時間を超える時間外労働が行われたこと、又は、

②事業主が危険又は健康障害の生ずるおそれの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又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こと

a 「離職の日の属する月の前3月間において労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成10年労働省告示第154号）（当該受給資格者が育児・介護休業法第17条第1項に規定する小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて同項各号のいずれにも該当しないものである場合にあつては同項、育児・介護休業法第18条第1項に規定する要介護状態にある対象家族を介護する労働者であつて同項において準用する育児・介護休業法第17条第1項各号のいずれにも該当しないものである場合にあつては同項）に規定する時間を超える時間外労働が行われたこと」については、次

の場合に適用される。

「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成 10 年労働省告示第 154 号。以下「基準」という。）第 3 条に基づく別表第 1 に規定する延長時間の限度のうち 1 か月を単位とした延長時間の限度である 45 時間を超える時間外労働が離職直前の 3 か月間（賃金締切日を起算日とする各月）に連続して行われているために離職した場合が該当する。

なお、基準第 3 条ただし書きに規定する特別条項付き協定が締結されている場合も同様に判断する。

(a) 労働基準法第 133 条で定める特定労働者に該当する者

「特定労働者に係る労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成 10 年労働省告示第 155 号）に規定する延長時間の限度のうち 1 週を単位とした延長時間の限度である 6 時間に（1 か月の日数/7）を乗じて得た時間

(b) 上記(a)以外の者

45 時間

なお、離職直前の 3 か月において退職を申し出たことにより有給休暇を取得している場合や体調不良等のために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はこれを除いて算定するものである。

また、船員については、上記①を、「離職の日の属する月の前 3 月間において船員法第 64 条の 2 第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成 21 年国土交通省告示第 294 号。以下「船員基準」という。）に規定する時間を超える時間外労働が行われたこと。」とし、船舶基準に基づく 4 週間あたりを単位とした延長時間の限度である 56 時間を超える時間外労働が離職直前の 3 か月間（賃金締切日を起算とする各月）に連続して行われているために離職した場合が該当する。なお、船員基準ただし書きに規定する協定が締結されている場合も同様に判断する。

b 「事業主が危険又は健康障害の生ずるおそれの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又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こと」については次の場合に適用する。

労働基準法、労働安全衛生法、育児・介護休業法、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。）等の労働者保護法令（法令により危険又は健康障害を防止するために、労働者の請求権が規定されているもの、事業主に対し禁止規定が設けられているもの及び措置を講じる義務が課されているものに限る。）や保安関係法令（法令により事業を営むに当たり災害を予防するために保安のための措置を講じることとされているものに限る。）において、職業生活を継続する上で、危険又は健康障害の生ず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）を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する。

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においては、改善に係る指摘の事実がない場合においても当該基準に該当するものである。

(ハ) 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継続のために必要な配慮を

行っていないこと

次のいずれかに該当する場合に適用する。

- a 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、職種転換の通知され（職種転換の1年前以内に限る。）、職種転換直後（概ね3か月以内）までに離職した場合

この場合の「賃金」とは、労働基準法第11条に規定する賃金のうち①1月を超えない期間ごとに支払われる賃金以外の賃金（臨時に支払われる賃金及び1月を超える期間ごとに支払われる賃金）及び②通常の労働時間又は労働日以外の賃金を除いたものをいう。

この場合の「職種」とは、概ね「厚生労働省編職業分類」に基づく職業分類の中分類により区分けされる職種をいう。

- b 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場合

従って、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職種に適応できている場合においては、原則として、当該基準に該当しない。

なお、教育訓練が行われた場合においては、教育訓練中に離職した場合は当該基準に該当せず、教育訓練直後（概ね3か月以内）に離職した場合が該当するものである。

また、船員については、上記a、bについて、例えば船舶所有者から陸上勤務を命じられたが、陸上勤務を行う上で必要な教育訓練を船舶所有者が十分に行っていないために、陸上勤務の適応が困難となったことにより離職した場合が該当する。ただし、同職種の陸上勤務を命じられた者のうち概ね4分の3以上の者が、当該職種に適応している場合は、十分な教育訓練がなされたものとして取扱い、当該適用範囲には該当しない。また、当該教育訓練中に離職した者についても当該適用範囲には該当しない。

- c 労働契約上、勤務場所が特定されていた場合に遠隔地に転勤（在籍出向を含む。）を命じられた場合

この場合の「遠隔地」とは、通常交通機関を利用し、又は自動車、自転車をを用いる等通常の方法により通勤するために、概ね往復4時間以上要する場合をいう。

また、船員については、雇用契約に定められた就航航路等により船舶に乗船すべき場所が特定される者の実際に船舶に乗船すべき場所が、遠隔地となったことで、日々の通勤が困難（往復所要時間が概ね4時間以上）となったことにより離職した場合をいう。

- d 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（上記cと同じ。）に転勤を命じられた場合等がこれに当たる。

- (ト) 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

次のいずれにも該当する場合に適用する。

- a 期間の定めがある労働契約が1回以上更新され、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

- b 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
「労働者が希望していたにもかかわらず」とは、労働者が本人の申し出により契約更新を希望しない場合を除き、これに該当するものと解される。

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場合など再雇用期限の到来に伴い離職した場合は当該基準に該当しない。

例えば、60歳定年到達後、再雇用され、最大の契約更新上限時期を65歳として、1年単位の労働契約を更新していくというような場合に、65歳に達したことにより離職する場合は当該基準に該当しないものであるが、1年単位の雇用契約が2回更新された後、3回目の更新時に労働者が労働契約の更新を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は当該基準に該当するものである。

なお、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（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む。）も当該基準に該当するものである。

ただし、継続雇用制度が導入されているものの労働者本人が定年後の継続雇用を希望していない場合、及び高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律附則第3項に基づき、平成25年3月31日以前に労使協定により定めた継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に該当しなかったため定年により離職した場合は、特定受給資格者には該当しない。

また、派遣労働者について、以下のいずれも満たす場合については、派遣先に直接雇用された期間は派遣元との労働契約の更新と同等の状態であったとみなし、上記aの「継続して3年以上雇用されている」については、派遣先に直接雇用された期間を、派遣元により雇用されていた期間に通算して判断するものとする。

- ① 派遣元に派遣労働者として雇用され派遣先で就業（以下「派遣就業」という。）した後、当該派遣されていた派遣先に直接雇用され（以下「派遣先での直接雇用」という。）、その後再度同一の派遣元に雇用されて同一の派遣先で就業した後、当該派遣元を離職したこと。ただし、派遣元又は派遣先への雇用の切替の際に、どちらにも雇用されていない期間が存在する場合や、当該派遣元又は派遣先以外の事業主に雇用された事実がある場合を除く。
- ② 以下のaからcまでを総合的に勘案し、「派遣先での直接雇用」の期間によって派遣労働者の派遣元による継続雇用の期待が中断したとは認められず、派遣元が引き続き雇用を継続することについて、派遣元に3年以上引き続き雇用された場合と同程度に派遣労働者の期待が生じると認められること
 - a 「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こと
 - b 「派遣先での直接雇用」の間の労働条件等についてもその後の再度同一の派遣元で雇用された際の労働条件等の設定にあたって考慮に入れていること
 - c 「派遣先での直接雇用」による就業及びその前後の「派遣就業」が、同一業務、同一就業場所であること

(f) 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契約が更新されないこととなったこと

次のいずれにも該当する場合に適用する。

ただし、適用となる同一の事業主の適用事業に引き続き雇用された期間に上限はないが、50305 ロ(ト)に該当しない場合にこれに該当するものとして取り扱う。

a 被保険者資格を取得する時点で期間の定めのある雇用契約であったとしても、当該契約を更新又は延長する旨が雇入通知書等により明示されている場合

「当該契約の更新又は延長する旨が雇入通知書等により明示されている」とは、雇入通知書等文書により更新又は延長する旨が明示されている場合の他、事業主と労働者の間において口頭により、契約を更新又は延長することについて双方が共通認識を得ている場合も含まれる。(なお、労働基準法第14条第2項に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(平成15年厚生労働省告示第357号。以下「平成15年告示」という。)」第1条に基づき「契約の更新が有ること」は明示されているが更新の確約がない場合は、本要件には該当しない。)

b 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

「労働者が希望していたにもかかわらず」とは、労働者が本人の申し出により、契約更新をしない場合を除き、これに該当するものと解される。

なお、いわゆる登録型派遣労働者については、「次の派遣就業が行われること」について派遣元事業主及び派遣労働者双方が合意、共通認識を持っていたにもかかわらず、派遣就業に係る雇用契約が終了し、派遣労働者が引き続き当該派遣元事業主のもとでの派遣就業を希望したが、当該雇用契約期間の満了日までに派遣元事業主から派遣就業を指示されなかったことにより、離職に至った場合が本要件に該当する。

(g) 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

当該基準は次のいずれかに該当する場合に適用される。

a 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

離職者より申立があり、特定の労働者を対象とした配置転換(事業所における通常の配置転換を除く。)又は給与体系(例えば固定給が減額され、一部歩合制に変更がなされた場合等)の変更が行われていた事実があれば、事業主の「故意」があるものと考えられるため、当該基準に該当する。

なお、管理者が、部下の職務上の失態、勤務態度又は勤務成績等に不満がある場合、注意、叱責することは通常起り得ることであるから、そのことだけをもっては、当該基準に該当しない。

b 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、雇用管理上の措置を講じなかった場合

当該基準は、当該労働者が事業主(又は人事担当者)、雇用均等室等の公的機関(以下「事業主等」という。)にセクハラ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

上の措置を講じなかったために離職した場合において該当する。

この場合の「雇用管理上の措置を講じなかった」とは、事業主等に相談後、一定期間（概ね1か月）においても、労働者の雇用継続を図る上での必要な改善措置（事業主による対象者に対する指導、配置転換等の措置）が講じられていない場合をいう。

なお、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においては、事業主が雇用管理上の措置を講じなかったものとみなされるものである。

ただし、環境型セクハラのうち視覚型セクハラについては、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蓋然性が低いと考えられることから、原則として、当該基準には該当しないものである。

なお、刑法犯に類するような事実がある場合、上記 a に該当するものと解される。

(ヌ) 事業主から退職するよう勧奨を受けたこと

次のいずれかに該当する場合に適用する。

- a 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
- b 希望退職募集への応募に伴い離職した場合

この場合の「希望退職募集」とは、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か月以内である場合をいう。

(ル) 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

当該基準は次の場合に適用する。

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、労働基準法の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が該当する。

なお、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（退職手当を除く。）の3分の2に満たない月が連続して2か月以上に亘る場合には、(ハ)の基準に該当するものとして扱う。

また、休業手当の支給が終了し、通常の賃金支払がなされる前に離職を申し出た場合は当該基準に該当するものであるが、通常の賃金支払いがなされるようになってから離職した場合は当該基準に該当しない。

船員については、上記(ル)の「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」を「船員法第2条第2項に規定する予備船員である期間（休日を除く）が引き続き3か月以上となったこと」とする。これは、予備船員として、船舶に乗り組むために待期している期間（休日を除く）が3か月以上となったが、船舶が出航する見込みがないことにより離職した者が該当する。この場合の「予備船員」とは、船員法第2条第2項に定める予備船員を示し、外国法人等に派遣されている船員のうち、地方運輸局長が予備船員として認定した者を示すものではない。また、この場合の「休日を除く」とは、船員法、労働協約、雇入契約等で規定する補償休日、有給休暇及び病気休暇等を示すものであり、

日曜・祭日を示すものではない。

(7) 事業所の業務が法令に違反したこと

次に該当する場合に適用される。

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に事業内容と相違し、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する。

また、就職時において、事業所の業務が法令に違反している場合においては、就職後事実を知った後、3か月以内において離職した場合は当該基準に該当するものである。

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当たらない。

50305-2 (5-2) 特定理由離職者の範囲

イ 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（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。）

次のいずれにも該当する場合に適用する。

ただし、法第23条第2項各号(50305参照)のいずれかに該当する者(特に50305ロ(ト)の3年以上の雇止め)に該当する者は、これに該当しない。

a 当該労働契約の更新がないため離職した者

「当該労働契約の更新がないため」とは、雇入通知書等文書により更新又は延長する旨明示されておらず更新について合意形成されていない場合のほか、事業主と労働者の間において口頭によっても契約を更新又は延長することについて共通認識ができていない場合を含む。

すなわち、平成15年告示第1条に基づき「契約の更新が有ること」は明示されているが更新の確約がない場合が、本要件に該当する。

b 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

「労働者が希望していたにもかかわらず」とは、労働者本人が契約期間満了日までに契約更新を申し出た場合がこれに該当するものである。

なお、いわゆる登録型派遣労働者については、派遣就業に係る雇用契約が終了し、雇用契約の更新・延長について合意形成がないが、派遣労働者が引き続き当該派遣元事業主のもとでの派遣就業を希望していたにもかかわらず、派遣元事業主から当該雇用契約期間の満了日までに派遣就業を指示されなかったことにより、離職に至った場合が本要件に該当する。

ロ 法第33条の正当な理由のある自己都合退職者(法第23条第2項各号のいずれかに該当する者以外の者に限る。)

(イ) (イ)体力の不足 (ロ)心身の障害 (ハ)疾病 (ニ)負傷 (ヒ)視力の減退 (ヘ)聴力の減退 (ト)触覚の減退等によって退職した場合

a 被保険者の身体的条件に基づく退職の場合を掲げているのであるが、如何なる程度の身体的条件が正当な退職の理由となり得るかは具体的事情(被保険者の身体的条件とその者の就いていた業務又はその者が新たに就くことを命ぜられた業務との相互の関連等)によって個

々に決定される。

- b すなわち、この基準を満たすためには、次のいずれかに該当することが必要である（(イ)から(ロ)までその他これに準ずる身体的条件のため、その者が従来就いていた業務（従来の勤務場所への通勤を含む。）を続けることは不可能又は困難であるが、事業主から新たな業務に就くこと（勤務場所の変更を含む。）を命ぜられ、当該業務（当該勤務場所への通勤を含む。）を遂行することが可能な場合は含まれない。）。

(a) (イ)～(ロ)まで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こと。

(b) (イ)～(ロ)まで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こと

- (ロ) 妊娠、出産、育児等により退職し、雇用保険法第 20 条第 1 項の受給期間延長措置を受けた場合

この基準は次のいずれにも該当する場合に適用される。

a 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（50271 参照）に該当すること。

b 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こと。

なお、公的機関の行う海外技術指導に応募し、離職の日後おおむね 1 か月以内の日より、海外に派遣されること（派遣前の訓練（研修）を含む。）により受給期間の延長の決定を受けた場合は、これに該当する。

- (ハ) 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退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、負傷等のために退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って退職した場合

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、負傷等の例は、あくまで例であり、この基準は「家庭の事情の急変」による退職が該当する。

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ある。

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。

よって、学校入学、訓練施設入校（所）、子弟教育等のために退職することはこの基準に該当しない。

- (ニ) 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になったことによって退職した場合

配偶者又は扶養すべき親族と別居を続けることが、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（(ホ)の a 参照）な地へ住所を移転し退職した場合が、この基準に該当する。

「配偶者」は、婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあった者を含み、その者が職業を有しているか否かを問わない（(ホ)において同じ。）。

また、「扶養すべき親族」とは、直系血族、兄弟姉妹及び家庭裁判所が扶養の義務を負わせた3親等内の親族をいう（民法第877条。(ホ)において同じ。）。

- (ホ) 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退職した場合
- (イ) 結婚に伴う住所の変更
 - (ロ) 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
 - (ハ) 事業所の通勤困難な地への移転（船員については、「船舶に乗船すべき場所の変更」）
 - (ニ) 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
 - (ヒ) 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
 - (ヘ) 事業主の命による転勤又は出向に伴う別居の回避
 - (ト) 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
 - a この場合の「通勤困難」とは、次のいずれかの場合をいう。
 - (a) 通常の交通機関を利用し、又は自動車、自転車を用いる等通常の方法により通勤するための往復所要時間（乗り継ぎ時間を含む。）がおおむね4時間以上であるとき
 - (b) 被保険者が通勤に交通機関を利用すべきこととなる時間帯の便が悪く、通勤に著しい障害を与えるとき
 - b (イ)については、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退職した場合（事業主の都合で退職日を年末、年度末としたような場合を除き、退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。）に適用する。
 - c (ロ)については、育児に伴う保育所等保育のための施設の利用又は親族等への保育の依頼のために、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ったことにより退職した場合に適用する。

このような状態になったといえるためには、次のすべてに該当する必要がある。

この場合において、「育児」とは小学校就学の始期に達するまでの乳幼児の保育をいう。

 - (a) 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がないこと（当該施設又は親族等が適当な場所にあつ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、それぞれの利用も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。）。
 - (b) (a)に掲げる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こと
 - d (ハ)については、移転後の事業所（船員については、変更後の船舶に乗船すべき場所）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事情がある場合に適用される。
 - e (ニ)の「自己の意思に反して」とは、例えば住居の強制立退き、天災等による移転をいうものである。
 - f (ヒ)については、(ニ)と同様に、他動的な原因による通勤困難な場合が該当する。
 - g (ヘ)は、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適用される。
 - h (ト)は、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

において、被保険者本人が当該配偶者と同居を続けるために退職した場合であり、次のいずれにも該当する場合に適用する。

(a) 次のいずれかに該当すること。

い 被保険者の配偶者が、事業主から、被保険者と同居している住所地から通勤が困難な事業所へ移転又は出向を命ぜられたこと。

ろ 被保険者の配偶者が、被保険者と同居している住所地から通勤が不可能又は困難な事業所に再就職したこと。

(b) (a)の事実に伴い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退職したこと。

(ハ) 就職後一定期間経過後に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により退職した場合（賃金、労働時間、労働時間、労働内容等）

(ト) 新技術が導入された場合において、自己の有する専門の知識又は技能を十分に発揮する機会が失われ当該新技術へ適応することが困難であることにより退職した場合

この基準はいずれにも該当する場合に適用される。

a NC・MC工作機械、産業用ロボット、汎用コンピュータ、オフィスコンピュータ等のME機器が導入されたこと。

b aの事実に伴い、被保険者が有していた専門の知識又は技能を十分に発揮する機会が失われたこと。

c 被保険者が、導入された当該ME機器を取り扱うこととされたこと。

d 被保険者が、当該ME機器に係るプログラム作成、メンテナンス業務等又はそれらに関する知識、技術についての教育訓練等に適応が困難であること。

船員については、「職務の適正を著しく欠くこと又は新技術が導入された場合において、自己の有する専門の知識、経験、技能若しくは熟練を発揮する機会が失われ、当該新技術へ適応することが困難であることにより退職した場合」についても、当該基準に該当する。

(チ) 結婚、妊娠、出産又は育児に伴い退職することが慣行となっている場合や定年制があるにも関わらず、定年年齢の前に早期退職をすることが慣行となっている場合等環境的に離職することが期待され、離職せざるを得ない状況に置かれたことにより離職した場合

(リ) 50305 ロ(ヌ)以外の企業整備による人員整理等で希望退職者が募集に応じて離職した場合

(ル) 船員に限り、以下のいずれかに該当する場合

a 定年以外の事由であって雇用期間の満了（漁期終了を含む）によって離職した場合

b 労働協約又は就業規則に定める定年によって退職した場合（成文の就業規則等の定めがない事業所については、60歳以後の退職は定年による退職とみなす。）

50306 (6) 特定理由離職者及び特定受給資格者の決定手続

特定理由離職者及び特定受給資格者に該当するか否かの認定については、給付制限の処分の判断と併せて、離職者の住所又は居所を管轄する安定所（以下「住居所管轄安定所」という。）がこれを行う。

これについては、離職理由について事業主と労働者との間において一致している場合（⑦欄（離職理由）が「5(2) 労働者の個人的な事情による離職」に該当するものを除く。）は、事業所の所在地を管轄する安定所（以下「事業所管轄安定所」という。）の長の判断を主とし、事業主と離職者で主張が異なる場合、並びに⑦欄（離職理由）及び離職区分に記載されている内容では離職理由の適正な把握ができない場合については、次により、客観的事実の把握、離職者の申立の聴取を行い、認定を行う。

なお、離職理由の判定については、客観的資料、関係者の証言、離職者の申立等を慎重に判断するものである。

イ 住居所管轄安定所長は、事業所管轄安定所長の判断を信頼しうるような事項（⑦欄（離職理由）「1 事業所の倒産等によるもの」、「2 定年によるもの」又は「3 労働契約期間満了等によるもの」）については、主として事業所管轄安定所長の判断を参考として離職理由の認定を行う。

この場合、離職理由に疑義がある場合は事業所管轄安定所において離職理由の確認を行う。

ただし、50307-2 イ但書きにより、労働者が契約更新を希望していたことが確認できた場合、50305-2 イに該当することに伴い離職理由の判定を変更することがあるが、当該判定結果は事業所管轄安定所に連絡する必要はない。

ロ 事業所管轄安定所長の判断だけではなく、離職者の申立も十分に参考として離職理由の認定を行うことが適当と思われる事項（離職理由「4 事業主からの働きかけによるもの」又は「5(1) 職場における事情による離職」）となっている場合については、離職理由について客観的資料等を収集し、離職者本人の申立も十分聴いた上で、認定を行う。

この場合、離職者に当該申し立てる離職理由を証明する客観的資料等をできる限り提示させるとともに、必要に応じ、事業所管轄安定所等に対して、離職に至る具体的事情について照会を行った上、離職理由を確認することとする。

この場合、事業所管轄安定所において離職理由の確認を行うことを原則とするが、住居所管轄安定所より直接確認を行う場合においては、事前に事業所管轄安定所に連絡の上、当該事業所管轄安定所において既に把握している事実等を確認の上、事業所等に対し確認を行うこととする。

なお、当該確認に当たっては、事業主等に確認の上離職理由を確認することを原則とし、必要に応じ、関係行政機関に問い合わせを行い、確認する。

ハ 離職者の申立を十分に参考として離職理由の判定を行うことが適当と思われる事項（離職理由「5(2) 労働者の個人的な事情による離職」）については、離職者の申立を十分に聴いた上で、認定を行う。

ニ 離職理由（「6 その他（1-5 のいずれにも該当しない場合）」）については、その離職の具体的内容に応じて、上記イ又はロのいずれかの方途に準じて認定を行う。

50307 (7) 削除

50307-2 (7-2) 削除

50308 (8) 所定給付日数の決定に伴う事務処理

- イ 50303 から 50306 により、受給資格者の年齢の確認、就職困難な者、特定理由離職者又は特定受給資格者であるかどうかの確認を行った場合には、受給資格決定に係る離職票（2 枚以上の離職票により決定した場合には、それらの離職票のうち最新のものを）をセンターに入力することにより、センターは受給資格に係る離職の日における算定基礎期間、年齢、離職理由等を把握し、所定給付日数を受給資格者証に通知するので、原則として、その通知を待って所定給付日数を決定する。
- ロ 所定給付日数を決定する場合において、50304 の就職困難な者に該当するものについては、離職票－1 の「㊸所定給付日数の決定に係る対象者区分」欄に所要の記載を行う。
- ハ また、離職票－1 の「㊹離職理由」欄に所要の記載を行うことにより、所定給付日数の決定に加えて給付制限処分の対象者の把握を行うものであることに留意する。
- ニ 被保険者台帳の統一（センター要領参照）等により所定給付日数が変更された場合には、受給資格者証の再作成又は所定給付日数欄の訂正を行う。
このとき、訂正を行う場合の訂正印は、取扱者印ではなく安定所長印（小）でなければならない。
- ホ 受給資格者証作成時において離職理由について疑義がある場合、仮資格決定の手続き（50202 参照）に準じて、特定理由離職者及び特定受給資格者以外の受給資格者として取扱い、原則として、初回の認定日までに離職理由について、離職理由を判定の上、離職票の所要欄に必要事項を記載の上、当該票により所要のデータをセンターへ入力を行い、受給資格者証を作成する。
なお、正式な資格決定後において、離職理由について変更があった場合、認定日において改めて所定給付日数が変更（必要に応じて、受給期間の変更）となったことについて、受給資格者証に訂正することにより受給資格者に通知する。
この際に、必要な場合には、審査結果等に基づく失業の一括認定の取扱い（51451～51500 参照）に準じて取り扱うこととする。
ただし、離職理由について変更する必要があることが支給終了日（期間満了により支給が終了した日を含む。）の翌日から 2 年を経過後に判明した場合は、消滅時効が成立しているものであることに留意する。
- ヘ 受給資格者証作成時において 2 年超遡及適用による算定基礎期間について疑義がある場合、仮資格決定の手続き（50202 参照）に準じて、既に確認されている算定基礎期間に基づいて受給資格者証を作成する。
なお、正式な資格決定後において、2 年超遡及適用により算定基礎期間に変更があった場合、認定日において改めて所定給付日数が変更（必要に応じて、受給期間の変更）となったことについて、受給資格者証に訂正することにより受給資格者に通知する。
この際に、必要な場合には、審査結果等に基づく失業の一括認定の取扱い（51451～51500 参照）に準じて取り扱うこととする。
ただし、2 年超遡及適用により算定基礎期間について変更する必要があることが支給終了日（期間満了により支給が終了した日を含む。）の翌日から 2 年を経過後に判明した場合は、消滅時効が成立しているものであることに留意する。
- ト 離職理由の判定（特定理由離職者又は特定受給資格者に該当するか否か）については、受給資格者証に印字される「理由」の番号により通知されるものである。
また、所定給付日数は、そもそも将来において失業している場合における最大の給付日数の見込みを示しているのみであり、離職理由等に基づき所定給付日数が示されたとしても、これをもって具体的な処分は存在していないものであり、公共職業安定所の離職理由の判定（特定理由離

職者又は特定受給資格者の該当・非該当) について不服がある場合は、基本手当の支給終了に係る認定日において「基本手当を支給しない。」処分がなされたものと解し、基本手当の支給終了に係る認定日の翌日から 60 日以内に審査請求を行うよう受給資格者に対し、教示する。

ただし、再就職手当の支給申請がなされた場合においては、その支給日数に影響を与えることから、支給決定の通知がなされた日の翌日から 60 日以内に審査請求を行うよう教示する。

なお、給付制限の処分については、その処分のあった日の翌日から 60 日以内に審査請求を行うこととなるが、この場合は「正当な理由のある自己都合退職」・「自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇」か否かを争うものであり、特定受給資格者（法附則第 4 条により暫定的に特定受給資格者とみなす特定理由離職者（50301 参照）を含む。）として示された所定給付日数を争うものではないことに留意する。

50309 (9) 特定理由離職者及び特定受給資格者に係る暫定措置等の整理

雇用保険法等の一部を改正する法律（平成 21 年法律第 5 号）により新設された「特定理由離職者」について、離職理由、被保険者期間、暫定措置等を整理すると次のとおりである。

イ 施行日

平成 21 年 3 月 31 日

ロ 対象者

一般被保険者であった者に適用。

ハ 特定理由離職者及び特定受給資格者の範囲の整理

(イ) 同一の事業主に引き続き 1 年以上雇用された者であっても、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、当該労働契約の更新がされないこととなった場合は、特定受給資格者に該当するものとしたこと（50305 ロ(チ)参照）。

(ロ) 特定理由離職者を新設したこと（50305-2 参照）。

(ハ) 特定理由離職者は、法第 33 条の給付制限の対象とならないこと（50307-2 ロ()に該当する者であって、受給期間の延長が 90 日未満である者を除く。）。

(ニ) 改正法施行前において、法第 33 条第 1 項の正当な理由のある自己都合退職者であって、離職の日以前 2 年間に被保険者期間が 12 か月未満の者は暫定的に特定受給資格者としていたが、これを特定理由離職者としたこと。

ニ 所定給付日数に係る暫定措置

受給資格に係る離職日が平成 21 年 3 月 31 日から平成 26 年 3 月 31 日までの間である 50350-2 の特定理由離職者（50305-2 ロの法第 33 条第 1 項に規定する正当な理由により離職した者であって、離職の日以前 2 年間に被保険者期間が通算して 12 か月以上の者を除く。）については、暫定的に特定受給資格者とみなして、所定給付日数の決定を行うこと。

ホ 賃金日額の算定の特例

勤務時間短縮措置等を実施した場合における賃金日額の算定の特例について、特定理由離職者も対象とすること。