

離職区分コード	コードの概要	ハローワーク雇用保険適用部門における判断の根拠（※１）	
		離職証明書のチェック欄	判断の基準等
1A	解雇等	4 事業主からの働きかけによるもの (1) 解雇（重責解雇を除く）	事業所の休廃止、人員整理等による解雇など、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能になったことによる解雇又は被保険者の責めに帰すべき重大な理由による解雇以外の解雇であること。
		3 労働契約期間満了等によるもの (2) 労働契約期間満了による離職 ① 下記②以外の労働者	左記にチェックを入れたもののうち（※２）、以下①、②のいずれも満たすこと。 ①通算契約期間が３年以上、かつ契約更新回数が１回以上である ②労働者から契約の更新又は延長を希望していたにもかかわらず契約の更新又は延長がなされなかった（労働者本人の申し出により契約更新を希望しない場合を除き、「更新を希望していた」と解する）
3A	事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由のある自己都合離職等	4 事業主からの働きかけによるもの (3) 希望退職の募集又は退職勧奨 ①事業の縮小又は一部休廃止に伴う人員整理を行うためのもの	「希望退職の募集」とは、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前１年以内であり、かつ募集期間が３か月以内である場合をいう。
		5 労働者の判断によるもの (1) 職場における事情による離職	
		①労働条件に係る問題（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	
		②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	
		③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	「不利益取扱い」とは、解雇、雇止め、契約回数の引き下げ、契約内容変更の強要、降格、減給、賞与等における不利益な算定、不利益な配置変更、自宅待機命令、昇進・昇級の人事考課における不利益な評価などをいう。
		④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	
		⑤職種転換等に対応することが困難であったため	教育訓練が行われた場合であって、教育訓練中に離職したものは除く。

※１　ハローワークの雇用保険適用部門が離職票を発行する際の判断基準を示したものです。最終的な離職理由の判定は、受給資格決定時に離職者ご本人に対する確認と調査を経て行います

※２　「②労働者派遣事業に雇用される派遣労働者のうち常時雇用される労働者以外の者」に該当する者は除きます。