

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34年3月31日までである50305-2イの特定理由離職者については、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、受給資格に係る離職日が平成21年3月31日から平成29年3月31日までの間である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（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、特定受給資格者とみなして、特定受給資格者と同じ日数となる。

また、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、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 50305-2イの特定理由離職者（上記参照）及び法第23条第2項に定める特定受給資格者の場合
（（ ）内は受給資格に係る離職日が平成29年3月31日以前の場合の日数）

| 算定基礎期間 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 | 120(90)日 | | 180日 | 210日 | 240日 |
| 35歳以上45歳未満 | 150(90)日 | | | 240日 | 270日 |
| 45歳以上60歳未満 | 180日 | | 240日 | 270日 | 330日 |

| | | | | | |
|-------------|--|------|------|------|------|
| 60歳以上 65歳未満 | | 150日 | 180日 | 210日 | 240日 |
|-------------|--|------|------|------|------|

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

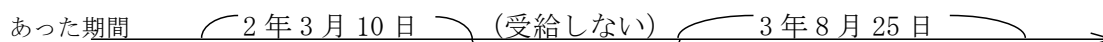
イ 算定基礎期間は、受給資格者が受給資格に係る離職の日まで引き続いて同一の事業主の適用事業に被保険者として雇用された期間（当該雇用された期間に係る被保険者となった日前に被保険者であったことがある者については、当該雇用された期間と当該被保険者であった期間を通算した期間）から次に掲げる期間を除いて算定した期間である（法第22条第3項、官民人事交流法第22条、法第61条の4第7項）。

- (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

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

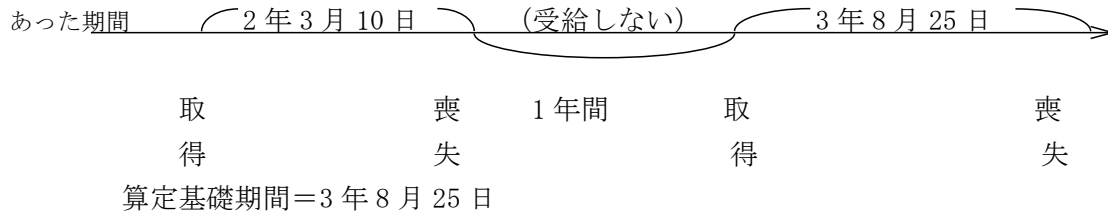


取 喪 1年間 取 喪
得 失 間 得 失

算定基礎期間=2年3月10日+3年8月25日
=5年11月35日
=6年0月5日

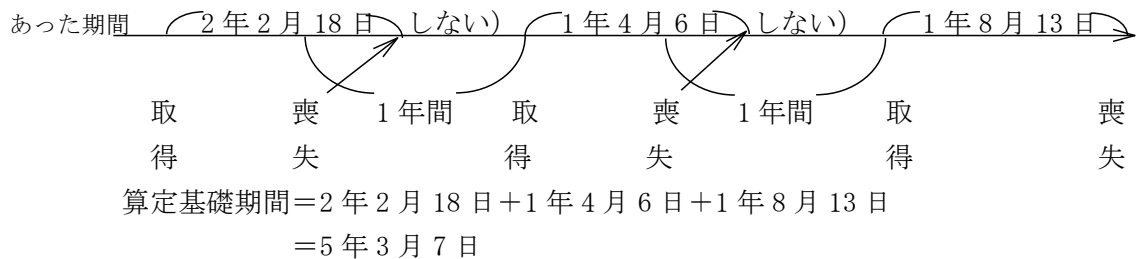
〔例示〕 2

被保険者で



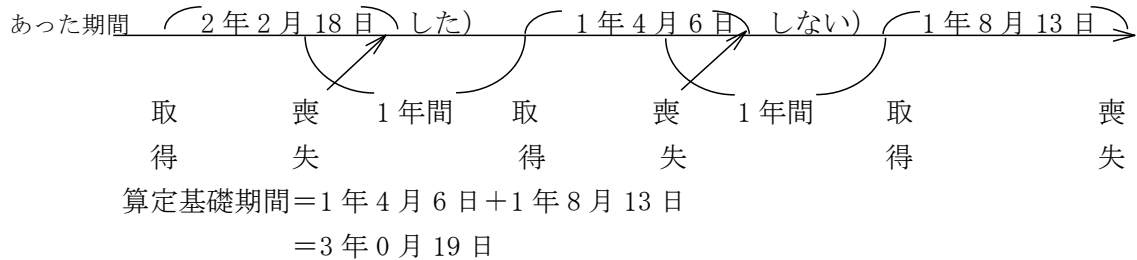
〔例示〕 3

被保険者で



〔例示〕 4

被保険者で

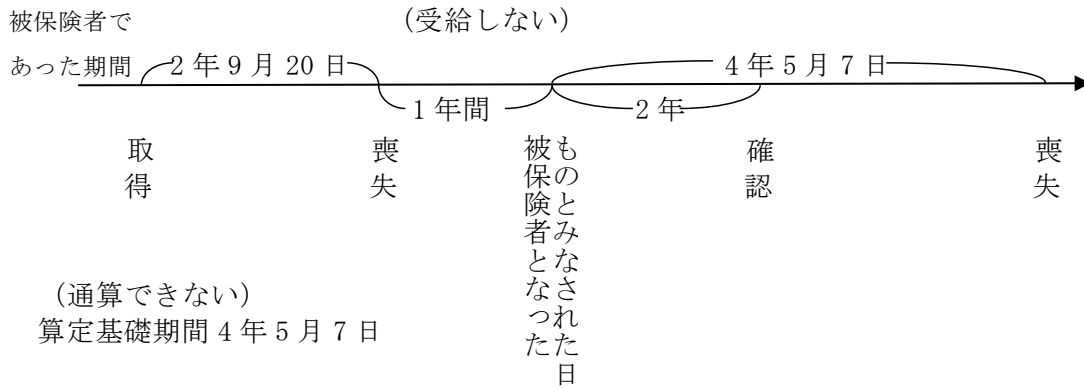


ロ 一の被保険者であった期間に関し、被保険者となった日が被保険者となったことの確認があった日の2年前の日より前であるときは、当該確認のあった日の2年前の日に当該被保険者となったものとみなして、算定基礎期間の算定を行う。

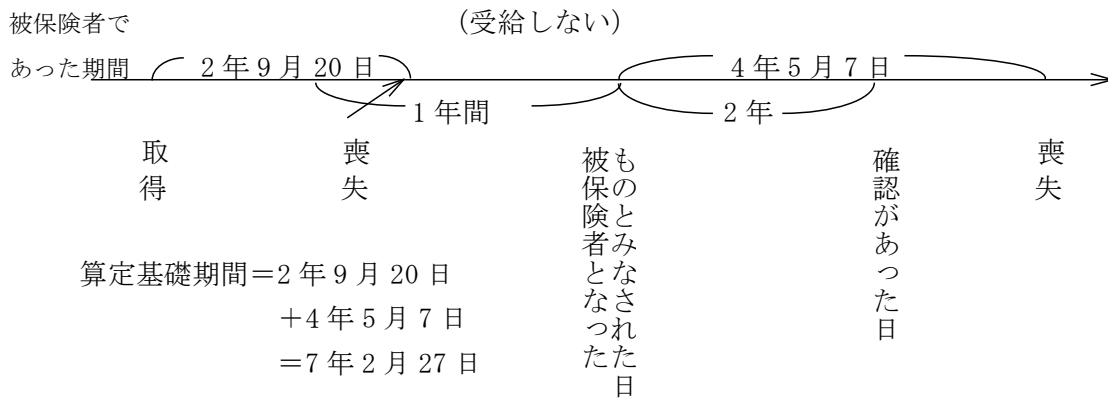
また、給与明細、賃金台帳又は所得税源泉徴収票（以下「給与明細等の確認書類」という。）に基づき、被保険者資格の取得の確認が行われた日の2年前の日より前に、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号）第32条第1項の規定により被保険者の負担すべき額に相当する額がその者に支払われた賃金から控除されていた（雇用保険料が給与から天引きされていた）ことが明らかである時期がある場合には、給与明細等の確認書類により雇用保険料の天引きがあったことが確認できる時期のうち最も古い日（当該日を確認できないときは、給与明

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者の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)

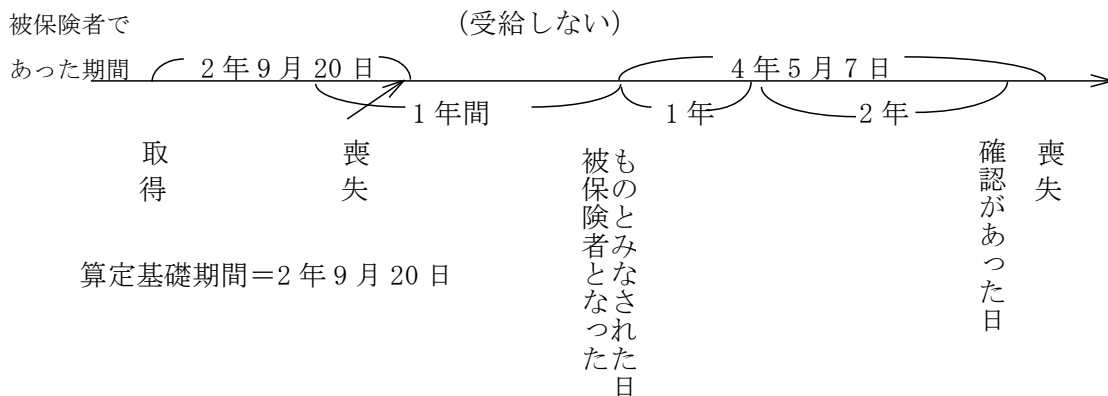
〔例示〕 1



〔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



＋4年5月7日

＝7年2月27日

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」とはみなさないの留意すること（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。）。

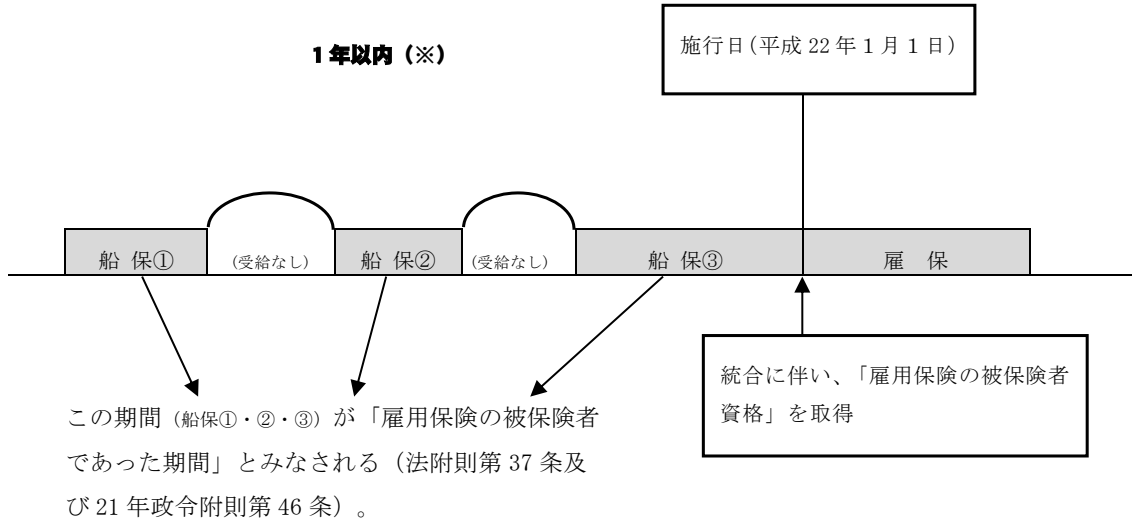
- (イ) 船員保険において被保険者である期間（旧船員保険法における「被保険者タリシ期間」）とされない期間（旧船員保険法第33条の3第4項各号に該当するもの）
- (ロ) 「施行日前の船員保険の被保険者であった期間」に係る被保険者資格を取得した日の直前の「船員保険の被保険者の資格を喪失した日」が当該船員保険の被保険者資格を取得した日前1年の期間内にないときは、当該直前の船員保険の被保険者資格を喪失した日前の船員保険の被保険者であった期間
- (ハ) 船員保険における失業保険金の支給を受けたことがある者については、当該失業保険金の受けることができる資格に係る離職の日以前の被保険者であった期間

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

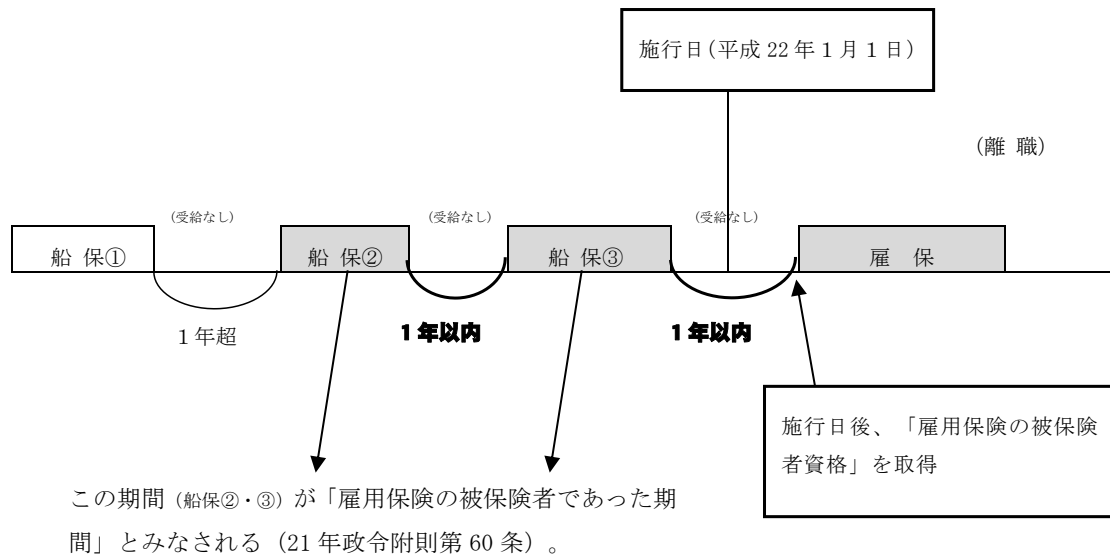


(※) : 「船保③-船保②」間、「船保②-船保①」間が1年以内であるため、船保①・②・③が「雇用保険の被保険者であった期間」とみなされる(上記(㊦)参照)。

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。

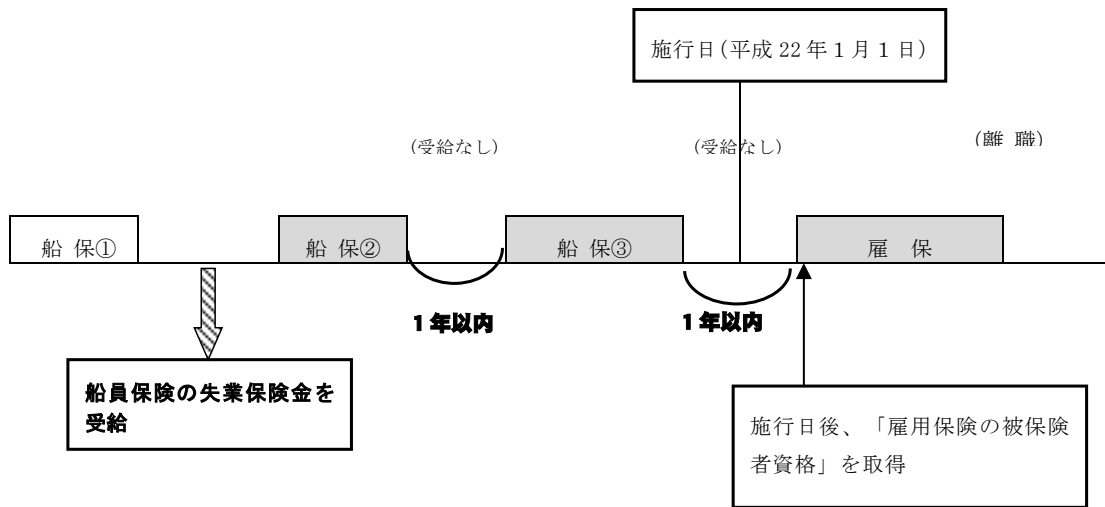
[例示 2-1] 施行日前に船員保険の被保険者であったことがある者が、施行日以後に雇用保険の被保険者資格を取得した場合①



「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。

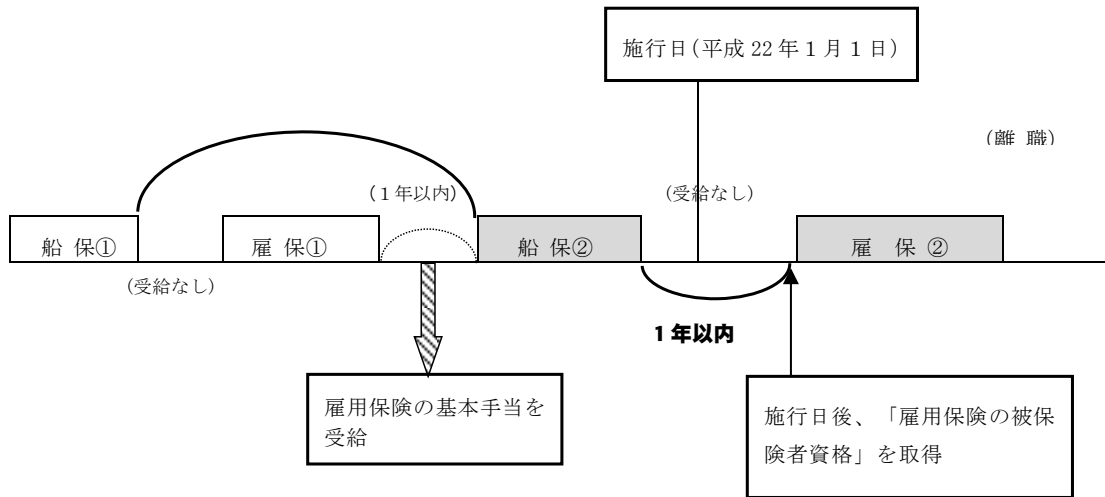
〔例示 2 - 2〕 施行日前に船員保険の被保険者であったことがある者が、施行日以後に雇用保険の被保険者資格を取得した場合②



「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。

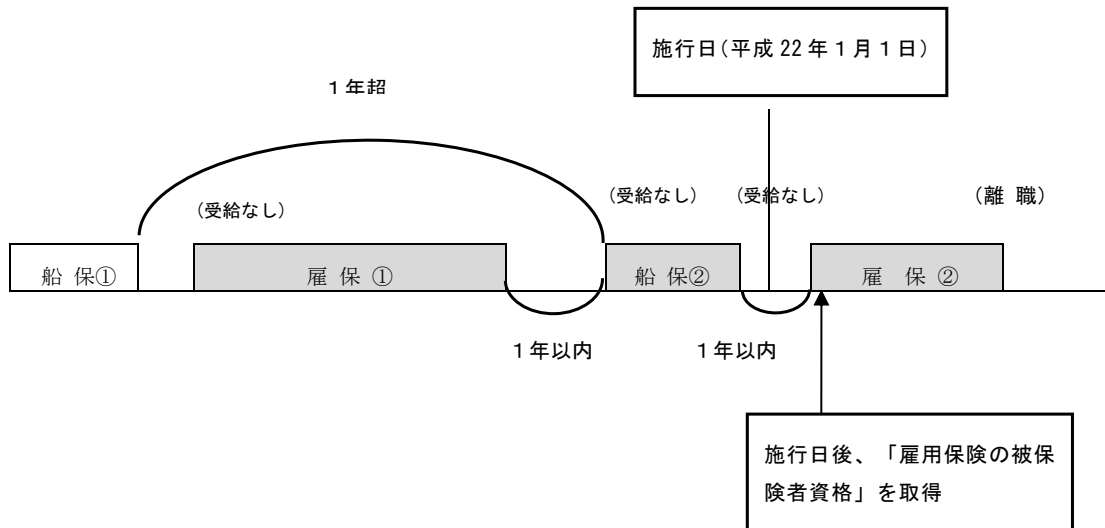
[例示 2-3] 施行日前に船員保険の被保険者であったことがある者が、施行日以後に雇用保険の被保険者資格を取得した場合③



「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。

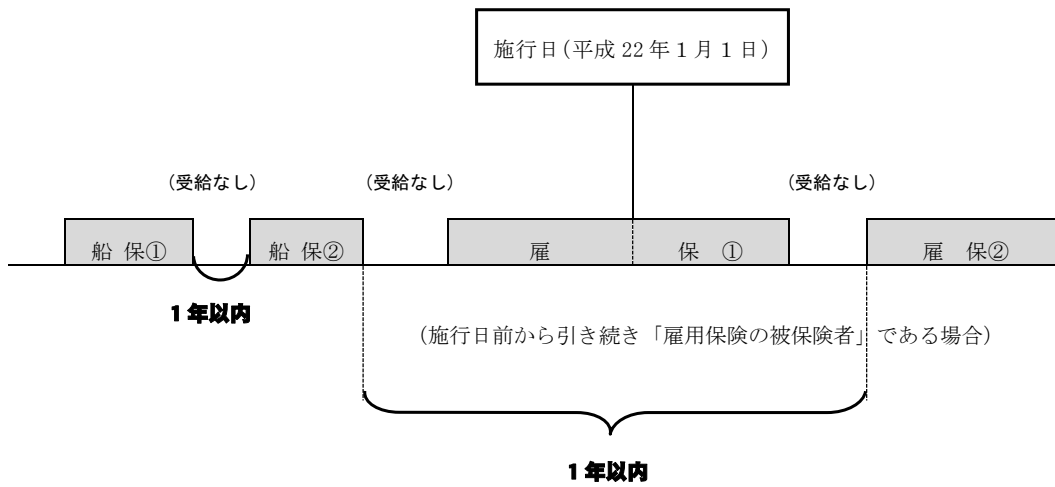
[例示 2-4] 施行日前に船員保険の被保険者であったことがある者が、施行日以後に雇用保険の被保険者資格を取得した場合④



「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。

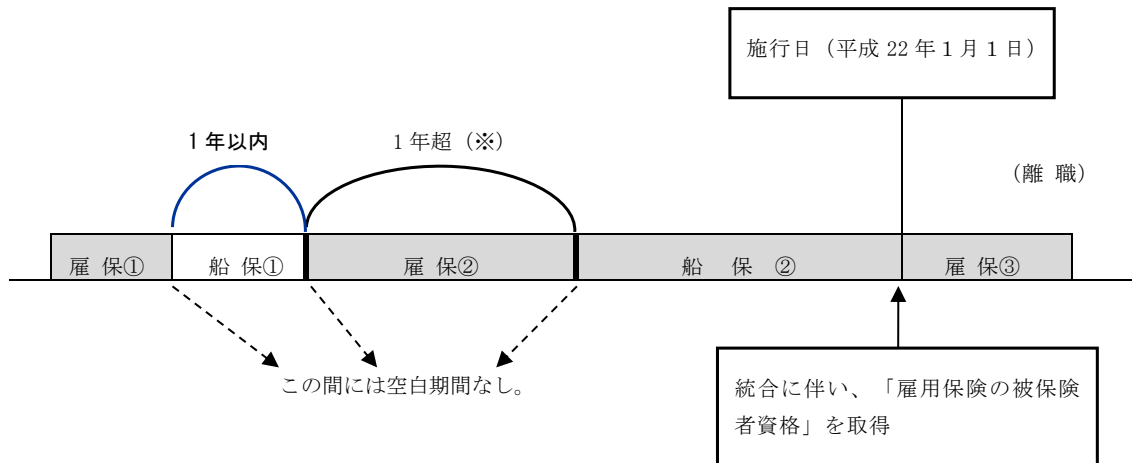
〔例示3〕 施行日前から雇用保険の被保険者であった者の場合



「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。

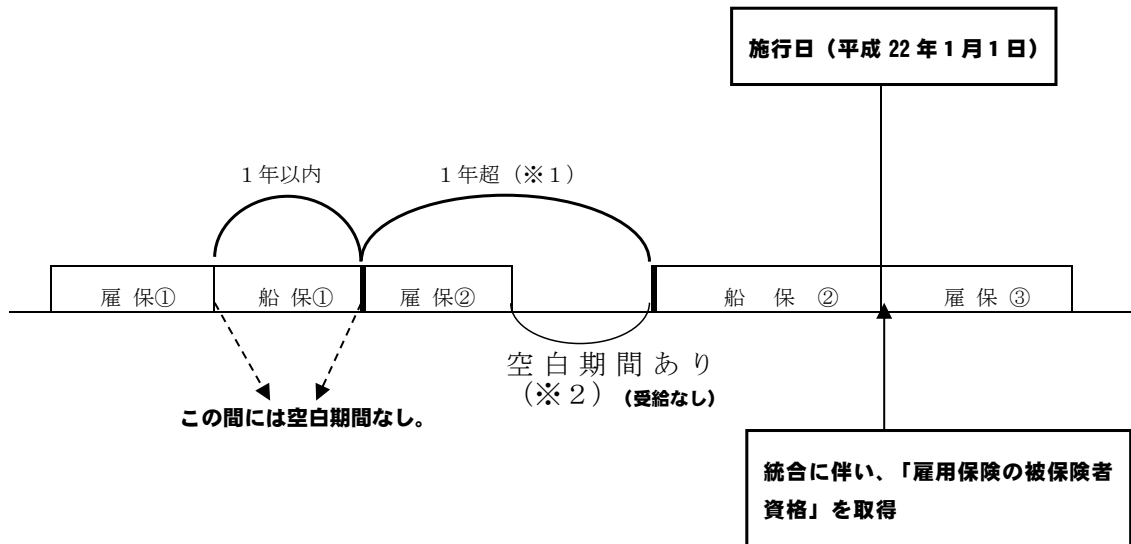
〔例示4-1〕 「船員保険の被保険者であった期間」と「雇用保険の被保険者であった期間」が連続している場合



「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（受給資格に係る離職日が平成 29 年 4 月 1 日以降の者については、50305-2 イの特定理由離職者に限る。）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 47 年 4 月 1 日の者が平成 29 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(ホ)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(ホ)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(ホ)に掲げる書類によって確認するものとする。

50005(5)ロ(ロ)の身元確認を行った際に、次の(イ)から(ハ)に掲げる手帳の提出を受けている場合には、当該手帳を重ねて確認する必要はない。

(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
- (㉓) 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。
- (㉔) 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。）
- (㉕) 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って、その者の職業のあっせんに関し保護観察所長から安定所長に連絡があったもの
- (㉖) 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って、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。以下同じ。）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）を乗り過ごすこと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（ニ）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、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

「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
- ・ 社会保険（労働保険、厚生年金及び健康保険）への加入が採用条件として明示の上、採用されたにもかかわらず、加入手続きがされなかった場合

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に満たない月があった場合
- 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

う事実があった場合

ただし、上記 a 又は b に係る事実があった場合、これらの事実があった月から起算して 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 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を経て変更している場合には該当しない。

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 に満たない月があった場合においても当該基準に該当する。

(二) 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 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

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 歴月以内に 2 回以上ある場合には歴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6か月間のうちいずれか連続する3か月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っ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、

②離職の日の属する月の前6か月間のうちいずれか1月で100時間を超える時間外労働が行われたこと、

③離職の日の属する月の前6か月間のうちいずれか連続した2か月以上の期間の時間外労働を平均し1か月当たり80時間を超える時間外労働が行われたこと、又は、

④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

⑤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こと

a 「離職の日の属する月の前6か月間のうちいずれか連続する3月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っ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の日の属する月の前6か月間のうちいずれか3か月(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 週間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、離職の日の属する月の前の 6 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 6 か月間のうちいずれか連続する 3 か月以上において船員法第 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の日の属する月の前 6 か月間（賃金締切日を起算とする各月）のうち 3 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 「離職の日の属する月の前 6 か月間のうちいずれか 1 月で 100 時間を超える時間外労働が行われたこと」及び「離職の日の属する月の前 6 か月間のうちいずれか連続した 2 か月以上の期間の時間外労働を平均して 1 か月当たり 80 時間を超える時間外労働が行われたこと」については、離職の日の属する月の前の 6 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。

c 「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。

d 「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こと」については、次の(a)~(d)のいずれかの理由により、離職した場合に当該基準に該当するものである。

- (a) 育児・介護休業法の規定に基づき、育児休業、介護休業、看護休暇、介護休暇の申出をしたが、正当な理由なく拒まれたため、休業開始予定日までに休業又は休暇を取得できなかった場合

なお、休業開始予定日までに休業又は休暇を取得できなかった事実があればよく、雇用環境・均等室（部）への相談、改善に係る指摘の有無は問わない。

- (b) 妊娠・出産をしたこと、産前休業を請求し、又は産前産後休業をしたこと、並びに育児休業、介護休業、看護休暇、介護休暇の申出又は取得したことを理由とする不利益取扱いを受けた場合

この場合の「不利益取扱い」とは、当該事由を契機として、「解雇、雇止め、契約回数引き下げ、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いて不利益な評価」などをいう。当該事由を「契機として」不利益取扱いが行われているか否かの判断は、原則として、妊娠・出産、産前産後休業、育児休業、介護休業、看護休暇、介護休暇の事由の終了から、1年以内に不利益取扱いがなされた場合は、契機として判断する。

ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている又は、ある程度定期的になされる措置（人事異動（不利益な配置変更）、人事考課（不利益な評価や降格等）、雇止め（更新がされないなど）については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合は、契機として判断する。

なお、妊娠・出産、産前産後休業、育児休業、介護休業、看護休暇、介護休暇の事由を「契機として」いても、経営状況（業績悪化等）や本人の能力不足・成績不良等を理由とした業務上の必要性から不利益取扱いをせざるを得ない状況であった場合や労働者が当該取扱いについて、労働者に有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が当該取扱いに同意している場合で事業主から適切な説明を受けたなど、当該労働者以外の労働者であって合理的な意思決定ができる者であれば誰も同意するような理由が客観的に存在している状況にある場合は、法令に違反する不利益取扱いに当たらないため、当該基準に該当しない。

- (c) 事業主が、育児・介護休業法、労働基準法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（船員については、船員法を含む。）の(a)(b)以外のその他の労働者保護法令（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ずる義務が課されているものに限る。）に違反し、又は措置されなかった場合

具体的には、下記「法令に違反し、措置しないこと及び就業させたこと一覧」に該当するものである。

なお、安定所は、労働者等から上記 d の(a)～(c)に関する事案について相談又は法令等に違反する事業所がある旨の申出があった場合は、当該法令等を所管する行政機関を教示するとともに、本人から当該行政機関へ相談内容等を連絡する旨の了解が得られた場合は、当該機関に相談内容等を連絡すること（職発 0401 第 66 号、雇児発 0401 第 28 号「都道府県労働局における雇用環境・均等部（室）と職業安定部等の連携について」及び基発 0525 第 3 号、職発 0525 第 12 号「都道府県労働局における労働基準部と職業安定部等との連携について」参照。）。

【法令に違反し、措置をしないこと及び就業させたこと一覧】

| | |
|------------------------------------|---|
| 育児・介護休業法 第16条の8第1項 第16条の9第1項 | 所定外労働の制限に係る請求をした場合に、事業主が法令に違反して、所定外労働時間を超えて当該労働者を労働させたこと |
| 育児・介護休業法 第19条第1項 第20条第1項 | 深夜業の制限に係る請求をした場合に、事業主が法令に違反して、深夜において当該労働者を労働させたこと |
| 育児・介護休業法第23条第1項 | 所定労働時間の短縮措置等（※）の措置義務（措置が講じられていても労働者が利用を拒まれた場合も含む） |
| 労働基準法 第64条の2第1号、第64条の3第1項 | 妊娠中の女性を坑内業務に就かせたこと、妊産婦を危険有害業務に就かせたこと。 |
| 労働基準法 第65条第2項 | 産後8週間を経過しない女性を就業させたこと |
| 労働基準法 第64条の2第1号、女性労働基準規則第2条第2項 | 妊産婦から坑内業務に従事しない旨の申出若しくは危険有害業務の就業制限の業務に従事しない旨の申出があった場合の事業主の義務 |
| 労働基準法 第65条第1項 | 妊娠中の女性から産前休業の請求があった場合の事業主の義務 |
| 労働基準法 第65条第3項 | 妊娠中の女性から軽易業務への転換の請求があった場合の事業主の義務 |
| 労働基準法 第66条第1項、第2項 | 妊産婦から、事業上において変形労働時間制が取られる場合において、1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことの請求、時間外労働若しくは休日労働をしないことの請求があった場合の事業主の義務 |
| 労働基準法 第66条第3項 | 妊産婦から深夜業をしないことについての請求があった場合の事業主の義務 |
| 労働基準法 第67条第1項及び第2項 | 生後1年に満たない生児を育てる女性から育児時間を請求があった場合の事業主の義務 |
| 均等法第12条及び13条第1項 | 妊産婦から妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）を求めた場合の事業主の義務 |

（※）短時間勤務制度のほか、フレックスタイム制度、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる制度、介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度がある。

- (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）に離職した場合は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。

ただし、平成 30 年 2 月 5 日から平成 34 年 3 月 31 日までに離職した者が、契約更新上限（通算契約期間や更新回数の上限。以下同じ。）がある有期労働契約の上限到来により離職する場合であって、以下の(a)～(c)のいずれかに該当する場合は、上記基準に該当するものとして特定受給資格者と取り扱う。

- (a) 契約更新上限が当初の有期労働契約締結時に設けられておらず、当初の有期労働契約締結後に設定された場合又は不更新条項が追加された場合
(b) 契約更新上限が当初の有期労働契約締結後に引き下げられた場合
(c) 基準日（労働契約法の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 56 号。以下「労働契約法改正法」という。）の公布の日（平成 24 年 8 月 10 日）とする。）以後に締結された 4 年 6 か月以上 5 年以下の契約更新上限がある有期労働契約の契約更新上限の到来（定年後の再雇用に関し定められた雇用期限到来を除く。）により離職した場合。ただし、基準日前から、同一の事業所の有期雇用労働者に対して、一様に 4 年 6 か月以上 5 年以下の契約更新上限を設定していた場合を除く。

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。）した後に、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。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こ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、雇用管理上の必要な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）、雇用環境・均等部（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必要な措置を講じなかったために離職した場合において該当する。

この場合の「雇用管理上の必要な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。

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

この場合の、「妊娠、出産等に関するハラスメント」については、平成 28 年厚生労働省告示 312 号によることとするが、例えば、解雇その他不利益な取扱いを示唆される、請求をしない又は取りさげよう言われるなどをいう。

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

また、「雇用管理上の必要な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（就業規則その他の

職場における服務規律等を定めた文書における職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関する規定等に基づく、事業主による対象者への必要な懲戒等、対象者の謝罪等）が講じられていない場合をいう。

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。

- (x) 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。

- (ℓ) 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 に満たない月があった場合には、(ℓ) 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 (ℓ) 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年以上の雇止めに応ずる者)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。

また、平成30年2月5日から平成34年3月31日までに離職した者が、契約更新上限がある有期労働契約の上限到来により離職する場合であって、以下の(a)又は(b)のいずれかに該当する場合は、上記基準に該当するものとして特定理由離職者と取り扱う。

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

(b) 契約更新上限が当初の有期労働契約締結後に引き下げられた場合

なお、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) (i)体力の不足 (ii)心身の障害 (iii)疾病 (iv)負傷 (v)視力の減退 (vi)聴力の減退 (vii)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。ただし、離職の日の翌日から受給期間の延長措置の決定を受けたとしても、受給期間の延長期間が 90 日未満の場合は、法第 33 条の給付制限の対象となる。

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（(イ)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（※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。※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ったとしても勤務の時間帯と保育の時間帯との関係等により、それぞれの利用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 (と)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) 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、退職した場合（賃金、労働時間、就業場所労働内容等）
- 50305(5)ロ(ロ)の基準に該当し事由発生後1年を経過した後に退職した場合のほか、次のような場合は、50305(5)ロ(ロ)の基準には該当しないが、当該基準には該当することとする。
- ・各種手当が支払われるという労働条件を明示の上、採用されたにもかかわらず、当該手当が支払われなくなった場合
 - ・深夜勤務、法定休日出勤にかかる割増率が労働基準法の定める基準を下回った場合
- (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(カ)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
- (ス) 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、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。

ホ 50208の規定に基づき、求職者給付に関する事務が委嘱された安定所（以下「委嘱先安定所」という。）において受給資格決定を行う場合は、50306の規定中「住居所管轄安定所長」とあ

るのは「委嘱先安定所長」と、「住居所管轄安定所」とあるのは「委嘱先安定所」と読み替えるものとする。

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「⑬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「⑭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ったことが支給終了日（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ったことが支給終了日（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3か月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3か月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3か月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(イ)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（50305-2 ロ(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34年3月31日までの間である50305-2イの特定理由離職者については、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。

なお、受給資格に係る離職日が平成21年3月31日から平成29年3月31日までの間である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（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。当該暫定措置は離職日が平成 29 年 3 月 31 日までの者は適用されるが、離職日が平成 29 年 4 月 1 日以降の者には適用されないことに留意すること。

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。

50310 (10) 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-2

契約更新上限がある有期労働契約の上限到来により離職する場合のうち、一定のケースについて以下の暫定措置を実施している。

イ 施行について

離職日が平成 30 年 2 月 5 日から平成 34 年 3 月 31 日までの日である者について適用する。

ロ 特定理由離職者及び特定受給資格者の範囲の整理

(イ)に該当する場合は、(ロ)のとおり取り扱うこととする。

(イ) 有期雇用労働者が、契約更新上限がある有期労働契約の上限到来により離職する場合であって、以下のいずれかに該当する場合 (50305 ロ(ト)、50305-2 イ参照)

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

② 契約更新上限が当初の有期労働契約締結後に引き下げられた場合

③ 基準日 (労働契約法改正法の公布の日 (平成 24 年 8 月 10 日)とする。以下同じ。)以後に締結された 4 年 6 か月以上 5 年以下の契約更新上限がある有期労働契約の契約更新上限の到来 (定年後の再雇用に関し定められた雇用期限到来を除く。)により離職した場合。ただし、基準日前から、同一の事業所の有期雇用労働者に対して、一様に 4 年 6 か月以上 5 年以下の契約更新上限を設定していた場合を除く。

(ロ) 有期労働契約が反復更新することを常態として雇用されている者 (有期労働契約が 1 回以上反復され、雇用された時点から継続して 3 年以上雇用された場合をいう。)の離職理由は、特定雇止めによる離職 (喪失原因 2、離職区分 2 A) と取り扱い、特定受給資格者に該当するものであること (50305 ロ(ト)参照)。

有期労働契約が反復更新することを常態としているものとは解されない者 (契約期間 3 年未満又は契約期間が 3 年以上であるが 1 回以上契約更新されていない場合)の離職理由は、特定雇止めによる離職 (喪失原因 2、離職区分 2 C) と取り扱い、特定理由離職者に該当するものであること (50305-2 イ参照)。