

## 特定受給資格者の判断基準

### 1 特定受給資格者とは

特定受給資格者とは、離職理由が、倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた受給資格者（具体的には以下の「特定受給資格者の判断基準」に該当する方）であり、これに該当した場合、失業給付（基本手当）の所定給付日数が手厚くなる場合があります(注)。

(注) 受給資格に係る離職理由、年齢、被保険者であった期間（加入期間）に基づき基本手当の所定給付日数が決定されることになります。特定受給資格者に該当する場合でも、被保険者であった期間（加入期間）が短い場合など、それ以外の通常の離職者と所定給付日数が変わらないことがあります。

なお、高年齢求職者給付金、特例一時金の支給対象者においては、離職理由によって給付日数が変わりません。

## 特定受給資格者の判断基準（詳細は次ページ以降をご覧ください）

### I 「倒産」等により離職した者

- ① 倒産（破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続の申立て又は手形取引の停止等）に伴い離職した者
- ② 事業所において大量雇用変動の場合（1ヶ月に30人以上の離職を予定）の届出がされたため離職した者及び当該事業主に雇用される被保険者の3分の1を超える者が離職したため離職した者
- ③ 事業所の廃止（事業活動停止後再開の見込みのない場合を含む。）に伴い離職した者
- ④ 事業所の移転により、通勤することが困難となったため離職した者

### II 「解雇」等により離職した者

- ① 解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇を除く。）により離職した者
- ② 労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違したことにより離職した者
- ③ 賃金（退職手当を除く。）の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかった月が引き続き2ヶ月以上となったこと等により離職した者
- ④ 賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて85%未満に低下した（又は低下することとなった）ため離職した者（当該労働者が低下の事実について予見し得なかった場合に限る。）
- ⑤ 離職の直前3ヶ月間に連続して労働基準法に基づき定める基準に規定する時間（各月45時間）を超える時間外労働が行われたため、又は事業主が危険若しくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険若しくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者
- ⑥ 事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職した者
- ⑦ 期間の定めのある労働契約（当該労働契約の期間が1年以内のものに限る。）の更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者
- ⑧ 上司、同僚等からの故意の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせを受けたことにより離職した者
- ⑨ 事業主から直接若しくは間接に退職するよう勧奨を受けたことにより離職した者（従来から恒常的に設けられている「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合は、これに該当しない。）
- ⑩ 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ヶ月以上となったことにより離職した者
- ⑪ 事業所の業務が法令に違反したため離職した者

### 2 特定受給資格者に該当するかどうかの判断

特定受給資格者に該当するかどうかの判断は、受給資格に係る離職理由により、公共職業安定所（以下「安定所」という。）が行います。

離職理由の判定は、①事業主が主張する離職理由を離職証明書の離職理由欄（⑦欄）により把握した後、離職者が主張する離職理由を離職票-2の離職理由欄（⑦欄）により把握することによって、両者の主張を把握するのみならず、②その際にはそれぞれの主張を確認できる資料による事実確認を行った上で、最終的に安定所において慎重に行います。

したがって、事業主又は離職者の主張のみで判定するものではありませんので、離職理由を確認できる資料の持参をお願いしております。

次ページ以降の【持参いただく資料】には、離職理由を確認できる資料として事業主又は離職者に持参いただくものを掲げていますが、この他に安定所に既に提出されている資料等により確認する場合があります。

なお、この他、離職理由の判定に当たっては、必要に応じ、安定所から事情を伺わせていただいたり、確認資料の提示をお願いする場合があります。

※ 離職理由の記載方法等については、

事業主は「雇用保険被保険者離職証明書についての注意」を

離職者は離職票-2の裏面及びリーフレット「離職票-2の離職理由欄等（⑦欄及び⑪欄）の記載方法について」をご覧ください。

# I 「倒産」等により離職した者

## (1) 倒産（破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続の申立て又は手形取引の停止等）に伴い離職した者

- ① 破産、再生手続開始、更生手続開始（更生特例法に基づく更生手続開始を含む。）、整理開始若しくは特別清算開始の申立て等がなされたこと又は不渡手形の発生（1回を含む。）の事実が生じたことを理由として離職した場合が該当します。ただし、再建型の倒産手続の場合は、民事再生計画や会社更生計画が決定されるまでの間に離職を事業主に申し出た場合が該当します。

【持参いただく資料】裁判所において倒産手続の申立てを受理したことを証明する書類など

- ② 業務停止命令（業務停止命令時において業務停止期間について定めのないもの又は1ヶ月以上のものに限る。）により当該営業業務が全て停止されたことにより、事業所の倒産がほぼ確実となったため離職した場合（業務が再開されるまでの間に離職を事業主に申し出た場合に限る。）が該当します。

【持参いただく資料】業務停止命令の事実が分かる資料など

## (2) 事業所において大量雇用変動の場合（1ヶ月に30人以上の離職を予定）の届出がされたため離職した者及び当該事業主に雇用される被保険者の3分の1を超える者が離職したため離職した者

- ① 事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換等に伴い、雇用対策法第21条第1項の規定による離職に係る大量の雇用変動の場合（1ヶ月に30人以上の離職を予定）の届出が安定期にされ（されるべき場合を含む。）大量の人員整理が行われることが確実となったために離職した場合が該当します。

- ② 事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換等に伴い、当該事業主に雇用される雇用保険被保険者のうちの相当数の人員整理（事業主都合による解雇や勧奨退職、希望退職応募等により離職した者が、当該離職者の離職日の1年前の日（1年前より後に人員整理が開始された場合は当該人員整理開始日）と比較し、適用事業所の3分の1を超えることとなる場合）が既に行われたために離職した場合が該当します。

## (3) 事業所の廃止に伴い離職した者

- ① 事業所が廃止されたため、当該事業所を離職した場合が該当します。
- ② 事業所が廃止されたのでもなく、裁判上の倒産手続が執られているのでもないが、事実上当該事業所に係る事業活動が停止し、再開される見込みがないときにおいて、当該事業所を離職した場合が該当します。
- ③ 商法等の商事関係法令に基づく解散の議決が行われたため、離職した場合が該当します。

【持参いただく資料】解散の議決が行われた議事録（写）など

## (4) 事業所の移転により、通勤することが困難となったため離職した者

通勤困難（通常の方法により通勤するための往復所要時間が概ね4時間以上であるとき等）な適用事業所の移転について事業主より通知され（事業所移転の1年前以降の通知に限る。）、事業所移転直後（概ね3ヶ月以内）までに離職した場合がこの基準に該当します。

【持参いただく資料】事業所移転の通知、事業所の移転先が分かる資料及び離職者の通勤経路に係る時刻表など

# II 「解雇」等により離職した者

## (1) 解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇を除く。）により離職した者

自己の責めに帰すべき重大な理由により解雇された場合を除き、事業主から解雇され離職した場合が該当します。

【持参いただく資料】解雇予告通知書、退職証明書、就業規則など

## (2) 労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違したことにより離職した者

被保険者が労働契約の締結に際し、事業主から明示された労働条件（以下この項目において「採用条件」という。）が就職後の実際の労働条件と著しく相違したこと又は事業主が労働条件を変更したことにより採用条件と実際の労働条件が著しく異なることとなったことを理由に、就職後1年を経過するまでの間に離職した場合が該当します。この場合の「労働条件」とは労働基準法第15条及び労働基準法施行規則第5条において労働条件の明示が義務づけられているもの（賃金、労働時間、就業場所、業務等）です。ただし、事業主が、正当な手続を経て変更したことにより、採用条件と実際の労働条件が異なることとなった場合には、この基準には該当しません。（他の特定受給資格者の判断基準に該当する場合（賃金や時間外労働の時間等）は、各々の判断基準で判断します。）

【持参いただく資料】採用条件及び労働条件が分かる労働契約書や就業規則など

労働協約による変更は労使が合意した書面、就業規則による変更は労働組合等の意見を聴取した事実が分かる資料など

## (3) 賃金（退職手当を除く。）の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかった月が引き続き2ヶ月以上となったこと等により離職した者

下記の①又は②に係る事実があった最初の月から起算して1年以内に離職した場合（この事実があった後、通常の賃金支払の事実が3ヶ月以上継続した場合を除く。）が該当します。

- ① 現実にもその月（賃金月）中に支払われた額（何月分であるかを問わない。）がその者が本来その月（賃金月）中に支払を受けるべき額の3分の2に満たない月が2ヶ月以上連続した場合。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ヶ月以上にわたる場合も該当します。

- ② 毎月決まって支払われるべき賃金の全額が所定の賃金支払日より遅れて支払われたという事実が2回以上連続した場合また、上記①又は②の状態が混在し、2ヶ月連続した場合もこの基準に該当します。

【持参いただく資料】労働契約書、就業規則、賃金規定、賃金台帳、給与明細書、口座振込日が分かる預金通帳など

- (4) 賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて85%未満に低下した（又は低下することとなった）ため離職した者（当該労働者が低下の事実について予見し得なかった場合に限る。）

下記の①又は②のいずれかに該当したため離職した場合が該当します。

- ① 離職の日の属する月以後の6ヶ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ヶ月のうちいずれかの月に支払われる賃金とを比較し、85%未満に低下することとなった場合  
② 離職の日の属する月より前の6ヶ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ヶ月間のうちいずれかの月に支払われる賃金とを比較し、85%未満に低下した場合

ただし、低下する又は低下した時点から遡って1年より前の時点でその内容が予見できる場合及び出来高払制のように業績によって、各月の賃金が変動するような雇用契約の場合にはこの基準に該当しません。また、懲戒や疾病による欠勤がある場合や60歳以上の定年退職に伴い賃金が低下し、同一の適用事業主に再雇用される場合も該当しません。

なお、この場合の「月」とは、賃金締切日の翌日から次の賃金締切日までの期間をいい、「賃金」とは、毎月の決まって定期的に支給される賃金（残業手当など業務の繁忙により支給額が変動するもの等を除いたもの）をいいます。

【持参いただく資料】労働契約書、就業規則、賃金規定、賃金低下に関する通知書など

- (5) 離職の直前3ヶ月間に連続して労働基準法に基づき定める基準に規定する時間（各月45時間）を超える時間外労働が行われたため、又は事業主が危険若しくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険若しくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者

- ① 「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」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ヶ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ヶ月間（賃金締切日を起算日とする各月）に連続して行われていたため離職した場合等が該当します（ただし、労働時間については、有給休暇や体調不良等のやむを得ない理由により時間外労働が行われていない月がある場合には、これを除いて算定します。）。

【持参いただく資料】タイムカード、賃金台帳、給与明細書など

- ② 労働基準法、労働安全衛生法、育児・介護休業法等の労働者保護法令や保安関係法令（いずれも一定のものに限る。）において、職業生活を継続する上で危険又は健康障害の発生するおそれのある旨の法令違反について、所管の行政機関により改善に係る指摘がなされた事実があり、改善に係る指摘後、一定期間（概ね1ヶ月程度）経過後においても当該法令違反に係る改善が行われていないことを理由に離職した場合が該当します。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は改善に係る指摘がない場合もこの基準に該当します。

- (6) 事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職した者

- ① 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、職種転換が通知され（職種転換の1年前以内に限る。）、職種転換直後（概ね3ヶ月以内）までに離職した場合が該当します。この場合の「賃金」とは、毎月の決まって定期的に支給される賃金（残業手当など業務の繁忙により支給額が変動するもの等を除いたもの）をいいます。

【持参いただく資料】採用時の労働契約書、職種転換・配置転換の辞令（写）、賃金台帳など

- ② 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ため離職した場合が該当します。したがって、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適応できている場合においては、原則として、この基準に該当しません。

【持参いただく資料】採用時の労働契約書、配置転換の辞令（写）など

- ③ 労働契約上、勤務場所が特定されていた場合に遠隔地（通常交通機関を利用して通勤した場合に概ね往復4時間以上要する場合。④において同じ。）に転勤（在籍出向を含む。）を命じられ、これに応じることができないため離職した場合が該当します。

【持参いただく資料】採用時の労働契約書、転勤の辞令（写）など

- ④ 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、遠隔地に転勤を命ぜられたため離職した場合等が該当します。

【持参いただく資料】転勤の辞令（写）など

- (7) 期間の定めのある労働契約（当該労働契約の期間が1年以内のものに限る。）の更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者

期間の定めがある労働契約（1年以内の労働契約に限る。）が2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であり、かつ、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に離職した場合が該当します。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あらかじめ定められていた再雇用期限の到来に伴い離職した場合はこの基準には該当しません。

【持参いただく資料】労働契約書、雇入通知書、就業規則、契約更新の通知書、タイムカードなど

- (8) 上司、同僚等からの故意の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせを受けたことによって離職した者
- ① 上司、同僚等の「故意」の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせをくり返し受けたことにより離職した場合が該当します。例えば、特定個人を対象とした配置転換又は給与体系等の変更が行われた場合が該当します。管理者が、部下の職務上の失態があった場合等に注意、叱責することは通常起こり得ることから、そのことだけをもってはこの基準に該当しません。
- 【持参いただく資料】特定個人を対象とする配置転換、給与体系等の変更があった場合には、配置転換の辞令（写）、就業規則、労働契約書、賃金台帳など
- ② 事業主が男女雇用機会均等法第21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に離職した場合が該当します。この基準は、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にセクハラ相談を行っていたにもかかわらず、一定期間（概ね1ヶ月）経過後においても、事業主が雇用継続を図る上で必要な改善措置を講じなかったため離職した場合が該当します。その他、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も該当します。ただし、視覚型セクハラ（事業所にヌードポスター等を掲示し、女性従業員が苦痛に感じて業務に専念できないこと）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とは通常考えられないことから、原則として、この基準には該当しません。
- (9) 事業主から直接若しくは間接に退職するよう勧奨を受けたことにより離職した者（従来から恒常的に設けられている「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合は、これに該当しない。）
- ① 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が該当します。
- ② 希望退職募集（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ヶ月以内であるものに限る。）への応募に伴い離職した場合が該当します。
- 【持参いただく資料】希望退職募集要綱、離職者の応募事実が分かる資料など
- (10) 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ヶ月以上となったことにより離職した者
- 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ヶ月以上連続していた場合に該当します。ただし、休業手当の支給が終了し、通常の賃金支払がなされるようになってから離職した場合はこの基準に該当しません。
- 【持参いただく資料】賃金台帳、給与明細書など
- (11) 事業所の業務が法令に違反したため離職した者
- 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の事業内容と相違し、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ヶ月以内に離職した場合が該当します。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は該当しません。
- 【持参いただく資料】事業主の業務が法令に違反した事実が分かる資料

#### 注 意

- ☆ 偽りその他不正の行為で失業等給付を受けたり、又は受けようとした場合には、以後これらの失業等給付を受けることができなくなるばかりでなく、不正に受給した金額の返還と更にこれに加え一定の金額の納付を命ぜられ、また、詐欺罪等で処罰されることがあります。離職票の離職理由について虚偽の申告を行うことも不正行為となりますのでご注意ください。
- ☆ 事業主が離職理由について虚偽の記載を行う等、偽りその他不正の行為をした場合にも、不正に受給した者と連帯して不正受給金の返還、納付命令、詐欺罪等として刑罰に処せられる場合があります。
- ☆ ・1人以上の被保険者を事業主都合により解雇（勧奨退職、解雇予告を含む。）させた事業主  
・事業所の被保険者の一定割合以上の特定受給資格者（一部のものを除く。）を発生させた事業主  
のいずれかには、雇入れ関係助成金が支給されないこととなります。

## 厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所（ハローワーク）

以上が特定受給資格者の判断基準の概要です。このリーフレットより更に詳細にお知りになりたい場合は、都道府県労働局職業安定部又はお近くの公共職業安定所（ハローワーク）にお問い合わせ下さい。

