■ 一般の受給資格者

離職の日における年齢	算定基礎期間				
	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
全年齢共通	90日			120日	150日

■ 就職が困難な者（※1）

離職の日における年齢	算定基礎期間				
	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
45歳未満	150日	300日			
45歳以上65歳未満		360日			

■ 特定受給資格者（※2）及び特定理由離職者（※3）

離職の日における年齢	算定基礎期間				
	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日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満		150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

（※1） 就職が困難な者

厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者は、次のとおりとする。

① 障害者雇用促進法に規定する身体障害者
② 障害者雇用促進法に規定する知的障害者
③ 障害者雇用促進法に規定する精神障害者
④ 刑法等の規定により保護観察に付された者等であって、その者の職業のあっせんに関し保護観察所長から公共職業安定所長に連絡のあったもの
⑤ 社会的事情により就職が著しく阻害されている者

（※2） 特定受給資格者

特定受給資格者とは、次の①又は②のいずれかに該当する受給資格者（就職が困難な者を除く。）をいう。

① 当該基本手当の受給資格に係る離職が、その者を雇用していた事業主の事業について発生した倒産又は当該事業主の適用事業の縮小若しくは廃止に伴うものである者として厚生労働省令で定めるもの
② 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。）その他の厚生労働省令で定める理由により離職した者

（※3） 特定理由離職者

次の①～③の要件に該当する特定理由離職者については、特定受給資格者とみなして、受給期間、所定給付日数に関する規定が適用される。

① 離職の日（基準日）が令和9年3月31日までの間にあること
② 就職が困難な受給資格者でないこと
③ 次のいずれかに該当すること
  a 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）により離職した者
  b 正当な理由のある自己都合により離職した者（離職の日以前2年間に被保険者期間が12か月未満であり、離職の日以前1年間に被保険者期間が6か月以上であるものに限る）

SAMPLE

特定受給資格者の範囲

Ⅰ「倒産」等により離職した者

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

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

③ 事業所の廃止（事業活動停止後再開の見込みのない場合を含む。）に伴い離職した者

④ 事業所の移転により、通勤することが困難となったため離職した者

Ⅱ「解雇」等により離職した者

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

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

③ 賃金（退職手当を除く。）の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかったことにより離職した者

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

⑤ 離職の直前6か月間のうちに3月連続して45時間、1月で100時間又は2～6月平均で月80時間を超える時間外労働が行われたため、又は事業主が危険若しくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険若しくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者

⑥ 事業主が法令に違反し、妊娠中若しくは出産後の労働者又は子の養育若しくは家族の介護を行う労働者を就業させ、若しくはそれらの者の雇用の継続等を図るための制度の利用を不当に制限したこと又は妊娠したこと、出産したこと若しくはそれらの制度の利用の申出をし、若しくは利用をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしたため離職した者

⑦ 事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職した者

⑧ 期間の定めのある労働契約の更新により3年以上 引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないことと なったことにより離職した者

⑨ 期間の定めのある労働契約の締結に際し当該労働契約が更新されることが明示された場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者（上記⑧に該当する場合を除く。）

⑩ 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、事業主が職場におけるセクシュアルハラスメント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ことにより離職した者及び事業主が職場における妊娠、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ことにより離職した者

⑪ 事業主から直接若しくは間接に退職するよう勧奨を受けたことにより離職した者（従来から恒常的に設けられている「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合は、これに該当しない。）

⑫ 事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業が引き続き3か月以上となったことにより離職した者

⑬ 事業所の業務が法令に違反したため離職した者

特定理由離職者の範囲

Ⅰ 期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者（その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限る。）（上記「特定受給資格者の範囲」のⅡの⑧又は⑨に該当する場合を除く。）（※）

（※）労働契約において、契約更新条項が「契約を更新する場合がある」とされている場合など、契約の更新について明示はあるが契約更新の確約まではない場合がこの基準に該当します。

Ⅱ 以下の正当な理由のある自己都合により離職した者（※）

（※）給付制限を行う場合の「正当な理由」に係る認定基準と同様に判断されます。

① 体力の不足、心身の障害、疾病、負傷、視力の減退、聴力の減退、触覚の減退等により離職した者

② 妊娠、出産、育児等により離職し、雇用保険法第20条第1項の受給期間延長措置を受けた者

③ 父若しくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父若しくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合又は常時本人の看護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭の事情が急変したことにより離職した者

④ 配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した者

⑤ 次の理由により、通勤不可能又は困難となったことにより離職した者

ⅰ）結婚に伴う住所の変更

ⅱ）育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用又は親族等への保育の依頼

ⅲ）事業所の通勤困難な地への移転

ⅳ）自己の意思に反しての住所又は居所の移転を余儀なくされたこと

ⅴ）鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更等

ⅵ）事業主の命による転勤又は出向に伴う別居の回避

ⅶ）配偶者の事業主の命による転勤若しくは出向又は配偶者の再就職に伴う別居の回避

⑥ その他、上記「特定受給資格者の範囲」のⅡの⑪に該当しない企業整備による人員整理等で希望退職者の募集に応じて離職した者等

Ⅲ 令和5年4月1日以降に、配偶者から身体に対する暴力又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動を受け、加害配偶者との同居を避けるため住所又は居所を移転したことにより離職した者

ただし、裁判所が発行する配偶者暴力防止法第10条に基づく保護命令に係る書類の写し又は婦人相談所等が発行する配偶者からの暴力の被害者の保護に関する証明書の発行が確認できた場合に限る。

SAMPLE