

通勤時間変更による 会社都合退職の判断まとめ

 Money Forward クラウド

※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2026年2月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

通勤時間変更による会社都合退職の判断まとめ

通勤時間増加による退職の基本区分

人事異動や転勤により通勤時間が長くなったことを理由に退職する場合、原則として「自己都合退職」となります。会社側から解雇されたわけではないため、直ちに「会社都合（特定受給資格者）」にはなりません。

失業給付が優遇される「特定理由離職者」

原則は自己都合ですが、通勤が困難になったことによる退職と認められた場合、「特定理由離職者」に認定される可能性があります。認定されると、以下のメリットがあります。

- ・ **給付制限の解除**：1ヶ月または3ヶ月の給付制限期間がなく、待期間（7日間）経過後すぐに受給可能。
- ・ **給付日数の優遇**：被保険者期間が短くても受給資格を得られる場合がある。

通勤時間変更による会社都合退職の判断まとめ

「通勤困難」と認められる基準

「特定理由離職者」として認定されるための客観的な基準は以下の通りです。

・**時間基準**：通常の方法で通勤した場合の往復所要時間が「概ね4時間以上」であること。

・**対象理由**：

事業所の移転

自己の意思に反する住所・居所の移転

結婚に伴う住所変更

育児（保育所利用等）に伴う通勤困難

公共交通機関の廃止・運行時間変更

会社都合退職（特定受給資格者）との違い

単なる通勤時間の増加（片道2時間程度）だけでは、会社都合退職（特定受給資格者）とすることは難しいとされています。ただし、退職理由が「事業所の移転」などで、かつ通勤困難（往復4時間以上）な場合は、ハローワークの判断により特定受給資格者となるケースもありますが、基本的には「特定理由離職者」としての申請を検討することになります。

通勤時間変更による会社都合退職の判断まとめ

企業側との交渉・確認ポイント

- **異動の拒否**：就業規則に規定がある場合、通勤時間の増加（残業増加など）のみを理由に異動命令を拒否することは困難です（介護や育児への著しい支障がある場合を除く）。
- **費用負担**：引越し費用や通勤費の負担範囲は法律の定めがなく、就業規則や労使協定によります。「往復4時間以上」は会社が費用負担を検討する際の一つの目安ともなります。

手続き上の注意

退職時は、離職票の離職理由が事実（通勤困難による退職）と合致しているか確認してください。ハローワークでの手続き時には、通勤時間が往復4時間以上かかることを証明できる資料（経路検索の結果など）や、異動辞令の写し等を準備しましょう。