

新型コロナウイルス感染症関連の特例措置 (雇用保険関係) について

新型コロナウイルス感染症関連の特例措置（雇用保険関係）の主な取扱い

雇用保険制度において、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止等のために設けた特例措置については、感染症法上の位置づけの変更に伴い、令和5年5月8日から通常の運用に移行予定。

【例1】新型コロナ感染拡大防止の観点から離職した者の取扱い

(通常) 倒産・解雇等の理由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者は、特定受給資格者として取り扱う。

(特例) 本人の職場で感染者が発生したこと、または本人もしくは同居の家族が基礎疾患を有すること、妊娠中、もしくは高齢であることを理由に、感染拡大防止や重症化防止の観点から自己都合離職した場合は特定受給資格者として取り扱う。

⇒特例を終了。ただし、通常の運用においても、妊娠により離職した者等は特定理由離職者（正当な理由のある自己都合離職者）に該当。

【例2】失業の認定

(原則) 原則4週間に1回ハローワークに出頭し、認定。やむを得ない理由のために出頭できない者に限り、認定日の変更が可能。

(特例) 本人又は同居の親族が、基礎疾患を有する又は高齢・妊婦の場合、郵送での証明認定が可能。感染防止の観点から認定日変更が可能。

⇒特例を終了。ただし、通常の運用においても、本人が感染した場合や親族の看護を伴う場合は認定日の変更が可能。また、希望に応じて認定の時間帯等に配慮する。

【例3】新型コロナ感染者等の受給期間延長

(通常) 妊娠、出産、育児、疾病、負傷等の理由により引き続き30日以上職業に就くことができない場合は、その日数分、受給期間を延長する。

(特例) 本人又は同居の家族等が感染した者等は、当該事情により30日以上職業に付くことができない場合は、受給期間の延長が認められる。

⇒特例を終了。ただし、通常の運用においても、本人が感染した場合や感染した家族が常時介護を要する場合は受給期間の延長が可能。

【例4】新型コロナの影響で事業所の休業した場合等の取扱い

(原則) 期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由により離職した者は、特定理由離職者として取り扱う。

(特例) 新型コロナの影響で事業所の休業が継続した場合やシフトが減少した場合において、概ね1ヶ月以上、労働時間が週20時間を下回った又は下回ることが明らかになったことにより離職した者は、特定理由離職者として取り扱う。

⇒特例を終了。