

新型コロナウイルス感染症に伴う離職理由の特例が終了します

新型コロナウイルス感染症について、オミクロン株とは大きく病原性が異なる変異株が出現するなどの特段の事情が生じない限り、令和5年5月8日から新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけを「2類相当」から「5類」に移行する方針が令和5年1月27日に新型コロナウイルス感染症対策本部にて決定されました。

本方針の決定を受けて、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から離職した場合に特定受給資格者となる特例や、新型コロナウイルスの影響で事業所の休業やシフトが減少したこと等によって離職した場合に特定理由離職者となる特例について、令和5年5月7日を以て終了します。

詳細は以下をご覧ください。

新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から離職した場合の特例

現行の特例（令和5年5月7日まで）

本人の職場で感染者が発生したこと又は本人若しくは同居の家族が基礎疾患を有すること等、妊娠中であること若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、特定受給資格者**となり、基本手当の所定給付日数が手厚くなる場合があります。



令和5年5月8日以降に離職した方

特例の終了に伴い、**特定受給資格者には該当しなくなります。**

※傷病等による離職や、妊娠、出産、育児による離職の場合、特定理由離職者となる場合があります。詳細は最寄りのハローワークにお尋ねください

新型コロナウイルスの影響で事業所の休業やシフトが減少したこと等によって離職した場合の特例

現行の特例（令和5年5月7日まで）

新型コロナウイルス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場合、特定理由離職者**となり、給付制限期間がなくなる場合があります。



令和5年5月8日以降に離職した方

特例の終了に伴い、**特定理由離職者には該当しなくなります。**

詳しくは、最寄りのハローワークにお尋ねください。

