

# コロナ禍 にあつて

## シフト減により退職した場合の 取扱いが変更になりました

コロナ禍でシフトが減少し退職したシフト制労働者は、これまで休業手当等が受け取れませんでした。雇用保険適用の基準が見直され、「特定理由離職者」または「特定受給資格者」として認められることとなりました。そのポイントを解説します。

大槻経営労務管理事務所  
特定社会保険労務士

和賀成哉

### 新型コロナウイルスの影響で シフトが削減されている

新型コロナウイルスの影響により、シフトで勤務する労働者が以前のように希望どおりのシフトに入る事ができなくなったケースが急増しています。

シフト削減等で休業させられた労働者で、会社から休業手当の支払いを受けることができなかった場合は、国が支給する新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（以下、「休業支援金」）を申請することができます。

さらに、新型コロナウイルスの影響でシフトが減少したことにより離職した場合は、雇用保険の失業給付の特例が設けられました。

このようなケースでは「特定理

由離職者」または「特定受給資格者」として認められる場合があります。失業給付の所定給付日数が自己都合等で離職した場合よりも手厚くなる可能性があります。

### シフト制労働者 とは

シフト制労働者とは、交代制で働く労働者のことで、原則、働く曜日や時間帯が決まっているものや、勤務先に働く日時の希望を伝えて、ほかの労働者と調整しながら勤務日時を決めるもの等があります。

飲食店等のサービス業で多く採用されていますが、シフト制のメリットは、自分の都合に合わせて働ける点です。

シフト表を作成する際にはある程度労働者の希望に合わせたシフ

ト調整が行なわれるので、ワークライフバランスを取りやすい点が魅力でした。

しかし、新型コロナウイルスの影響により営業時間短縮等が実施されれば、シフトに入ることができなくなり、月の収入が安定しなくなる弊害がありました。

### 休業支援金の 対象とは？

休業支援金は、新型コロナウイルス感染症およびそのまん延防止のための措置の影響により「休業」させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けられなかった労働者に対し、その労働者の申請により支給されるものです。

社会保険に加入していない学生アルバイトやパート従業員、時短営業等による短時間勤務やシフト

日数減少の場合も、支給の対象となります。

### (1) 対象者

休業支援金の対象者は、新型コロナウイルス感染症およびそのまん延防止のための措置の影響により休業した次の要件を満たした労働者です。

① 2020年10月1日から2021年7月31日までに事業主が休業させた中小企業の労働者

② 2020年4月1日から2020年6月30日までおよび2021年1月8日（2020年11月7日以降に時短要請を発令した都道府県はそれぞれの要請の始期以降）から2021年7月31日までに事業主が休業させた大企業のシフト労働者等のうち、休業期間中の賃金（休業手

図表 1 休業支援金の申請期限

中小企業の労働者	
休業した期間	申請期限
2020年10月～2021年4月	2021年7月31日
2021年5月～6月	2021年9月30日
2021年7月	2021年10月31日

・ 申請開始日は休業した期間の翌月初日（6月休業の場合は7月1日から申請可能）。

・ 休業した期間が2020年4月～9月であっても、以下に該当する人は、2021年7月31日まで申請可能。

①いわゆるシフト制、日々雇用、登録型派遣で働いている人

②ショッピングセンターの休館に起因するような外的な事業運営環境の変化に起因する休業の場合

③上記以外の人で労働条件通知書等により所定労働日が明確（「週〇日勤務」など）であり、かつ、労働者の都合による休業ではないにもかかわらず、労使で休業の事実について認識が一致しない場合

大企業の労働者	
休業した期間	申請期限
2020年4月～6月	2021年7月31日
2021年1月8日～4月※	
2021年5月～6月	2021年9月30日
2021年7月	2021年10月31日

※2020年11月7日以降に時短要請等を発令した都道府県は、それぞれの要請の始期以降の休業も対象

当）の支払いを受けることができなかった労働者

(2) 支給金額の算定方法

・ 休業前の1日当たりの平均賃金  
 $\times 80\% \times (\text{各月の日数} - \text{就労})$

した、または労働者の事情で休んだ日数

※前項の対象者②のうち、2020年4月1日から6月30日まで休業については60%ただし、1日当たりの支給額は、

1万1000円（2021年5月からは9900円）が上限です。

なお、緊急事態宣言またはまん延防止等重点措置を実施すべき区域の知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力する飲食店等の労働者については、2021年5月1日から2021年7月31日の期間において、1万1000円が上限となります。

(3) 申請期限

申請期限は、図表1のとおりとなります。

(4) 申請方法

申請方法はオンライン申請と郵送申請があり、労働者が直接申請することも可能です（事業主経由での申請も可能）。

郵送先とオンライン申請のURLは、厚生労働省ホームページの「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」に記載されています。

新型コロナウイルスの影響でシフトが減少した人の雇用保険の特例

新型コロナウイルスの影響によりシフトが減少したことにより「離職」した労働者は、雇用保険

の失業給付の所定給付日数が自己都合等で離職した場合よりも、手厚くなる場合がある特例が設けられました。

(1) 労働契約に具体的な就労日数等の定めがある場合

シフト制労働者で、たとえば、以下に該当する人は「特定理由離職者」または「特定受給資格者」として認められ、失業給付の所定給付日数が手厚くなる可能性があります。

なお、本特例が認められるシフト制労働者とは、「勤務日数や時間がシフトにより決定される労働者」のことをいいます。

① 具体的な就労日数が労働条件に明示されている場合で、シフトを減らされて離職した人

たとえば、労働条件通知書において「所定勤務日…月…金（休日…土曜日曜）」と定められている場合で、月曜日のシフトを削減されたときが該当します。

② 契約更新時に従前の労働条件からシフトを減らした労働条件を提示されたため、更新の希望をせずに離職した人

たとえば、6か月ごとの契約更新をしていた労働者が、いままで

図表2 失業給付の所定給付日数

■ 自己都合で離職した場合

被保険者であった期間 離職時の年齢	10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
全 年 齢	90日	120日	150日

■ 特定受給資格者または特定理由離職者として認められた場合

被保険者であった期間 離職時の年齢	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	180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

「所定勤務日…月曜…金曜（休日…土曜日曜）だったが、「所定勤務日…火曜…金曜（休日…土曜日曜月曜）」を提示されたため、更新を希望せずに離職したときが該当します。

(2) (1)以外でシフトの減少により週の労働時間が20時間を下回ることとなる場合  
2021年3月31日以降に、以下の理由により離職した労働者は

「特定理由離職者」として、雇用保険の失業給付の給付制限を受けないことになりました。

・シフト制労働者のうち、新型コロナウイルスの影響により、シフトが減少し（労働者が自ら希望して減少した場合は除く）おおむね1か月以上の期間、労働時間が週20時間を下回った、または下回ることが明らかになったことにより離職した人

たとえば、いままで「所定勤務日…月曜…金曜、1日6時間勤務（1週間で30時間）」だったが、時短営業等の影響により、実際の勤務が「火曜…金曜、1日4時間勤務（1週間で16時間）」となり1か月経過しても状況が変わらなかったため離職したときが該当します。

何が変わったのか？

雇用保険に加入している労働者が離職して失業の状態にある場合、受給資格を満たした人は、失業給付を受けることができます。

失業給付の日額は離職前6か月の賃金の平均で決まり、給付日数は、離職理由、離職時の年齢、雇用保険加入期間等によって、図表2のように決まります。

失業給付は、申込みをしてから7日間を経過する日までは「待期」といい、受けることができません。

さらに、自己都合で退職した場合「待期」後2か月（一定の場合は3か月）の給付制限期間（失業給付を受けることができない期間）があります。

新型コロナウイルスの影響が出る以前であれば、事業主が、勤務実績、能力、経験等を総合考慮して、契約更新時においてシフトを減らす提示をしたとき、それを不服として労働者が契約更新を断った場合は、極端な賃金引下げを伴う場合等を除いて、会社都合の「特定受給資格者」とはなりません。

今回の特例は、新型コロナウイルスの影響により時短営業等でシフトを減らされて離職した労働者を「特定理由離職者」または「特定受給資格者」と認め、失業給付の日数が手厚くなる可能性のあるものです。

このような離職後の失業給付は、労働者の生活に影響を与える可能性が高いため、変更点をしっかり理解したうえで、労働者への案内を間違えないように留意してください。

わがなるや 2007年に大規模経営労務管理事務所に入所。2021年にOS局局長に就任。著書に『規程例とポイントが見開き対照式でわかる就業規則のつくり方・見直し方』（第6部 第7部担当）がある。