

# 法改正トピックス

第3回/全8回

多様な法改正への対応は、社労士試験合格の重要なカギとなります。要点を押さえた解説の後は演習問題を解いて、法改正対策を進めていきましょう。

社会保険労務士  
**北村 庄吾**

(ブレイン社会保険労務士法人 代表社員)



社労士試験は毎年法改正が多岐にわたるため、独学でそれをフォローしていくのは困難です。この連載では、大小さまざまな改正の中から、試験対策上重要な法改正を中心に解説します。掲載順は科目講座の進行とは関係なく、すでに確定している重要改正から紹介していきます。

1	離職後に事業を開始等した場合の受給期間の特例の創設	雇用保険法	★★
		令和4年7月1日施行	

## 改正の概要

離職して起業する者が廃業等をした場合に基本手当を受給しやすくする仕組みとして、受給期間に関する特例が設けられました。

法改正前は、離職後に起業して受給期間の終了後に廃業した場合、その後は基本手当を受給できませんでしたが、この法改正により、一定の要件のもとで基本手当を受給できる（給付日数を廃業後に持ち越しできる）ようになりました。

## 改正の内容

### 1 特例の要件

<支給の期間の特例（雇用法20条の2）>

#### 新（新設）

受給資格者であって、基準日〔当該受給資格に係る離職の日〕後に事業（その実施期間が30日未満のものその他厚生労働省令で定めるもの<sup>\*1</sup>を除く。）を開始したものその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める者<sup>\*2</sup>が、厚生労働省令で定めるところにより公共職業安定所長にその旨を申し出た場合には、当該事業の実施期間（当該実施期間の日数が4年から雇用保険法第20条1項及び2項の規定により算定される期間〔受給期間〕の日数を除いた日数を超える場合における当該超える日数を除く。）は、同条1項及び2項の規定による期間〔受給期間〕に算入しない。