

ここに  
注目！

# 労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向については「労働法ナビ」のトピックスでご覧いただけます  
(<https://www.rosei.jp/lawdb/topics/>)

## 社会保険・厚生関係

### 改正健康保険法の概要と実務への影響

5月31日、改正健康保険法（平25. 5.31 法律26）が公布された。主な改正内容は、協会けんぽへの財政支援措置の2年間の延長、健康保険の被保険者・被扶養者の業務上の負傷等について、労災保険の給付対象外となる場合に原則として健康保険の給付対象とすることである。

以下では、後者の健康保険と労災保険関係の適用関係に関する事項を中心に、改正概要と実務への影響について解説する。

**健康保険法等の一部を改正する法律（平25. 5.31 法律26）**

**健康保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令（平25. 5.31 政令164）**

**健康保険法施行規則等の一部を改正する省令（平25. 5.31 厚労令75）**

高田弘人 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人 大野事務所)

#### 1. 改正法について

##### [1] 概要

本改正は、協会けんぽに対する平成22年度から平成24年度までの財政支援措置（国庫補助割合、後期高齢者支援金の負担方法）を2年間延長する等の措置を講ずることを主な内容としているが、このほかにも第1条の「目的」の見直しなどが行われている。

改正の概要は[図表1]のとおりである。

##### [2] 補足

は、協会けんぽが事業の執行に要する費用のうち、被保険者の療養の給付等に要する費用の額に対する国庫補助率について定めたものである。平成22年度から平成24年度の間はこの率を特例的に16.4%に引き上げていたが、この引き上げ措置を平成25年度と平成26年度の2年間にわたって延長することとなった（健康保険法 [以下、法] 附則5条の3）。

は、75歳以上の後期高齢者が加入する後期高齢者医療制度の財源確保に関するものである。この医療制度の財源は、高齢者自身の保険料、公費

図表 1 改正健康保険法の概要

<p>法案の概要</p> <p>1. 協会けんぽへの財政支援措置</p> <p>協会けんぽの財政基盤の強化・安定化のため、平成22年度から平成24年度までの間講じてきた国庫補助の13%から16.4%への引き上げ措置を2年間延長する</p> <p>後期高齢者支援金の負担方法について、被用者保険者が負担する後期高齢者支援金の3分の1を、各被用者保険者の総報酬に応じた負担とする措置を2年間延長する</p> <p>協会けんぽの準備金について、平成26年度まで取り崩すことができることとする</p> <p>2. その他</p> <p>健康保険の被保険者または被扶養者の業務上の負傷等について、労災の給付対象とならない場合は、原則として、健康保険の給付対象とする</p> <p>保険給付に関する厚生労働大臣の事業主への立入調査等にかかる事務を協会けんぽに委任する</p> <p>施行期日</p> <p>平成25年4月1日</p> <p>ただし、<u>                    </u>に関する改正については平成25年10月1日</p>
--

(国、都道府県、市町村) および各被用者保険者(協会けんぽ、健康保険組合等)が拠出する後期高齢者支援金で賄われているが、この後期高齢者支援金の算定方法に係る特例措置を、平成22年度から平成24年度までに引き続いて、平成25年度と平成26年度の2年間にわたって延長することとなったものである(高齢者の医療の確保に関する法律附則13条の5の2～13条の5の5、14条の5、14条の6)。

の準備金とは、健康保険事業に要する費用の支出に備えるため、毎事業年度末における積み立てを保険者に対して義務付けているものである(法160条の2)。協会けんぽについてはこの規定を平成25年度と平成26年度においては適用しないこととしたため(法附則8条の5)、事実上準備

図表 2 法1条の新旧対照表

改正前	改正後
<p>(目的)</p> <p>第1条 この法律は、労働者の業務外の事由による疾病、負傷若しくは死亡又は出産及びその被扶養者の疾病、負傷、死亡又は出産に関して保険給付を行い、もって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。</p>	<p>(目的)</p> <p>第1条 この法律は、労働者又はその被扶養者の業務災害(労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)第7条第1項第1号に規定する業務災害をいう。)以外の疾病、負傷若しくは死亡又は出産に関して保険給付を行い、もって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。</p>

金を取り崩すことが可能となった。

以上、                    の措置によって、現行の協会けんぽの保険料率10.0%(全国平均)が平成26年度まで維持できる見通しとのことである。

は、シルバー人材センターの会員の請負契約による就業中の負傷について、業務上の事由によるものであることを理由に健康保険からの給付が認定されない問題が生じたことを契機に、厚生労働省内にプロジェクトチームが設置され、そのとりまとめを受けて改正に至ったものである。詳細については後述するので、改正前後の条文を[図表2]にて確認していただきたい。

は、厚生労働大臣の権限の委任に関する事項である。法198条1項により、「厚生労働大臣は、被保険者の資格、標準報酬、保険料又は保険給付に関して必要があると認めるときは、事業主に対し、文書その他の物件の提出若しくは提示を命じ、又は当該職員をして事業所に立ち入って関係者に質問し、若しくは帳簿種類その他の物件を検査させることができる」とされているが、このうち保険給付に関する事務の権限を協会けんぽに委任することを定めたものである(法204条の7、204条の8)。

## 2. 労災保険と健康保険の関係 [図表 3 ~ 5]

### [ 1 ] 現行の取り扱い

#### (1) 労災保険

労働者災害補償保険（以下、労災保険）は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して保険給付を行うものであり（労災保険法 1 条）、被災が業務上のものであるかどうか（業務起因性、業務遂行性）という要素のほかに、被災者の労働者性が問題となる。つまり、労働基準法上の労働者でない者は保険給付の対象外とされており、すなわち、事業主やタクシー運転手等の一人親方は第一次的には適用除外となる。このため、中小企業の事業主や一人親方に対しては任意に労災保険に加入できる制度（これを特別加入という）を設けているわけであるが、事業主の特別加入は一定規模以下の事業主に制限されている上に、特別加入したからといって業務に起因する傷病のすべてに対して給付が受けられるわけではなく、事業主の立場で行う本来の業務での業務上の傷病は給付の対象外となっている。

また、事業主以外にも、インターンシップの学生、リハビリ勤務中の者、個人の請負労働者など、その労働の態様や契約内容などから労働者ではないと判断され、保険給付が受けられないケースがある。

このように、労災保険は、「業務上」を支給事由としながらも、業務に就く（仕事をする）すべての人をカバーできているわけではないというのが実状である。

#### (2) 健康保険

健康保険は、労働者の業務外の事由による疾病、負傷若しくは死亡又は出産及びその被扶養者の疾病、負傷、死亡又は出産に関して保険給付を行うものとされており（法 1 条）、裏を返せば、被保険者における業務上の事由による傷病等には保険

給付を行わないということである（ 1、 2）。このことは、一見すると、労災保険と相互補完の形ができているように思われるが、健康保険法上の業務は「職業その他社会生活上の地位に基づいて継続して行う事務又は事業」と広く取り扱っているため、労災保険では業務に該当せず保険給付の対象外とされたものが健康保険では業務に該当することによって、そのいずれからも給付が受けられないケースがある。また、労災保険の対象にならない事業主についても、就業中に負った傷病は健康保険の対象外とされるため、同じくいずれからも給付が受けられない事態が生じる。

1：被扶養者については、業務外の事由であることの制約がない。

2：通勤災害は、業務上ではないため、給付の対象となる。

#### (3) 通達による措置

上記の事態を受けて、通達（平15. 7. 1 保発0701002、平16. 3.30 保発0330003）によって、一定の要件に該当する事業主に対しては健康保険給付を行うこととしている[図表 3]。

しかし、当通達をもってしても、5人以上の規模の適用事業所の事業主は依然として対象外のままであると同時に、事業主以外の「労働者でない者」（インターンシップの学生等）についての言及はない。

**図表 3** 法人代表者等の業務上傷病に対する健康保険の適用(3要件)

社会保険の被保険者が5人未満である適用事業所に所属する法人の代表者等である

一般の従業員と著しく異ならないような業務に従事している

労災保険の給付が受けられない

(4)国民健康保険

国民健康保険は、被保険者の疾病、負傷、出産又は死亡に関して必要な保険給付を行うものとされており（国民健康保険法2条）、業務上外の制約はない。したがって、社会保険の被保険者要件を満たさないために国民健康保険に加入している者の業務上の傷病については、労災保険と国民健康保険のいずれからも保険給付が受けられないという事態が生じない。

上記(1)において、インターンシップの学生、リハビリ勤務中の者、個人の請負労働者等が労災保

険の給付を受けられないケースがあることを述べたが、仮にこれらの者が加入する医療保険が国民健康保険であるとすれば、少なくとも国民健康保険の給付は受けられることになる。いずれの保険給付をも受けられずに問題となるのは健康保険の被保険者であり、例えば、リハビリ勤務中の者（休職中に健康保険の被保険者資格を喪失していない場合）や副業で行う請負労働者（本業の事業所において健康保険の被保険者となっている場合）などが想定されるのではないだろうか。

図表4 労災保険、健康保険および国民健康保険の関係(改正前後の比較)

		< 改正前 >		< 改正後 >				
		業務上	業務外	業務上	業務外			
健康 保 険 の 被 保 険 者	労働者	労災保険	健康保険	労災保険	健康保険			
	事業主	特別加入者 (中小事業主)		健康保険		特別加入者 (中小事業主)	健康保険	
		5人未満法人 の役員				5人未満法人 の役員		健康保険
		上記以外 (大企業事業主等)				無保険		
労働者以外の者 インターン生 リハビリ勤務者 副業の請負労働者 など	無保険	無保険	労働者以外の者 インターン生 リハビリ勤務者 副業の請負労働者 など	無保険				
国民健康保険 の被保険者		労災保険 (給付が受け られる場合)	国民健康保険	労災保険 (給付が受け られる場合)	国民健康保険			

## [ 2 ]法改正後の取り扱い

改正法は、被保険者と被扶養者の業務上の傷病について、労災保険の給付対象にならない場合は、原則として健康保険の給付対象とするというものである。ただし、今回の法改正によっても、前記通達の要件に該当する事業主以外の事業主は、引き続き給付対象から除外されている（法53条の2）。つまり、本改正が救済の対象としているのは、労働基準法上の労働者に該当しない者のうち、事業主を除く者（インターンシップの学生等）である。

もっとも、労災保険の給付に関して、通達（平24.11.5 基労管発1105第1、基労補発1105第2）において「シルバー人材センターの会員等、形式的には労働者でない者から労災請求があった場合は、引き続き、契約の形式のみで労働者性を判断することなく、作業の実態を調査の上、労働者性

が認められた場合には適切に給付を行うよう」徹底が図られたところであり、契約の形式面のみを捉えて労働者性がないと判断される事態そのものも今後減っていくと予想されよう。

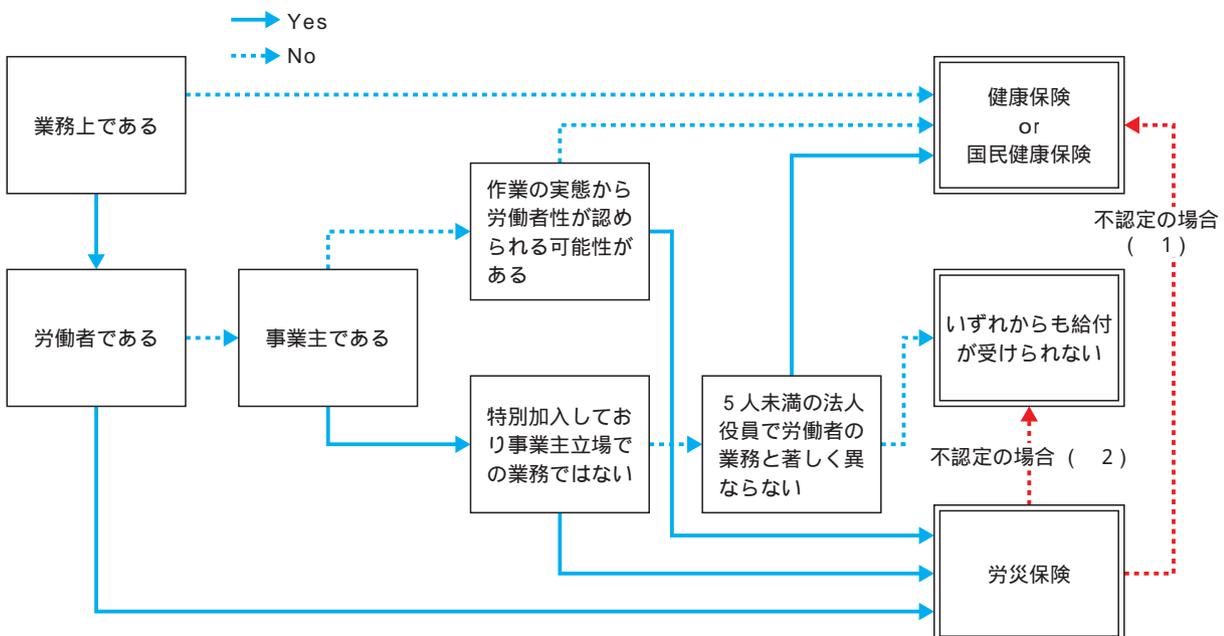
## [ 3 ]まとめ

上記[ 1 ][ 2 ]を図にまとめると[図表 4]のとおりとなる。

## [ 4 ]傷病における判断フロー

業務外の傷病であれば健康保険の給付を申請することに迷いはないと思われるが、業務上の傷病においては、労災保険と健康保険のいずれに申請すべきかその判断に迷う局面があろう。そこで、本稿の最後にその判断フローをまとめたので、参考にしていただきたい[図表 5]。

図表 5 傷病における判断フロー



- ( 1 ) 、 および、 のうち5人未満の法人役員であって労働者の業務と著しく異なる者を含む  
( 2 ) のうち5人未満の法人役員であって労働者の業務と著しく異なる者を除く