11
2023 November
VOL.351
https://www.sv-web.jp/

社労士V Contents

今月の特別企画
急がば回れ！ 動画・PDF付き
過去問で理解を深める勉強法
TAC　岡根 一雄……5

科目別講座 雇用保険法
基礎マスターゼミ
動画・PDF付き
社会保険労務士　奥田 章博……18

レベル別問題演習 択一式 & 選択式
社会保険労務士　奥田 章博……57

連　載

目指せ合格！
総務課 茜さんの社労士受験日記
……65

2024年度からの新ルール！
改正ポイントと演習問題
動画・PDF付き

第2回 **労災保険法**（自動変更対象額、年齢階層別の最低・最高限度額の変更）、**雇用保険法**（自動変更対象額等、支給限度額の変更）、**労働安全衛生法**（雇入れ時・作業内容変更時の安全衛生教育の省略規定の見直し）
社会保険労務士　奥田 章博……66

雇用保険法を除く全科目一問一答
LEC東京リーガルマインド　小田川 浩史……76

力試し！事例問題
第1回 労働保険編
ワイ＆ワイ カレッジ　小川 泰弘……84

●2024年度受験用社労士V Webゼミ無料動画・PDF版のご案内……2
●2024年度受験用社労士Vのご案内……4
■次号予告……88

［巻末綴込付録］　いつでもどこでもすぐ確認！
重要条文&論点整理カード 労災保険法
社会保険労務士　片岡 史幸

●急がば回れ！

過去問で理解を深める勉強法

動画・PDF付き
本記事は、講義動画とPDF版をご覧になれます！
⇨ https://www.sv-web.jp/
ID：sv2311rt　※パスワードは88ページに掲載

TAC 岡根 一雄

◎法律の勉強

「社会保険労務士の試験は、どんな試験ですか？」と訊かれたときは、「社会保険労務士という法律家になるための、法律の試験です。」というのが私の答えです。受験生が法律家になる気があろうがなかろうが、試験は、社会保険労務士（以下「社労士」といいます。）という法律家になる資格を与えるにふさわしい法律の素養（理解と知識）があるかどうかを評価し判断するために行われます。したがって、社労士の受験勉強は、受験勉強とはいえ、あくまでも法律の勉強であることは忘れないでください。

では、法律の勉強とは？　それは、まず、各法律の、各規定の趣旨・目的や仕組みを理解すること、そして、その理解を前提に正確に記憶していくことです。当たり前ですが、法律は言葉で表現されているので、条文や判例、通達の文や文章を、そこに用いられている言葉に注意を払いながら丁寧に読んでいくことが、理解するためには何より大切です。次に、理解できているか、正確に記憶できているかを確認することです。受験生にとって、それは問題演習を通して行うことになります。

◎過去問で学ぶ

「問題演習の素材として最も適しているのが、過去の本試験問題（以下「過去問」といいます。）」というのが、この特集のテーマです。

本試験問題を作られるのは、大学の先生などをはじめとする法律の専門家、まさしく法律家の方々です。そんな方々が作られる問題は、試験傾向や試験対策等を考える上での受験情報としてだけではなく、まさに「法律の勉強」にとって格好の教材となるのです。

私自身、これまで過去問をチェックすることで、普段の勉強では意識していなかった重要なポイントに気づかされて、考えるきっかけになったり、理解が深まったり、また自分の理解に自信が持てたり、さらに法律に対する興味や関心が高まったりすることが、何度もありました。それは今も続いています。各問題文の内容は、法律の専門家が試験問題として採用する箇所ですから、その法律において制度上または実務上重要であり、だからこそ正しい理解と記憶ができているかを訊いてくるわけです。その法律の勉強において外してはならないところだと受け止めていいでしょう。したがって、その問題について探求する価値があるのです。単にその問題文が○か×かを覚えたり、空欄に入る語句だけに断片的に着目するだけではもったいないし、それはそもそも法律の勉強ではありません。

過去問を、問題演習の素材に最も適していると前に述べたのは、法律をより深く理解するための「教材」として捉えるという意味を込めたものです。

◎具体例として

次の問題文は、平成28年本試験の雇用保険法の択一式問題の１肢を抜粋したものです。

> 管轄公共職業安定所の長は、正当な理由なく自己の都合によって退職したことで基本手当の支給をしないこととされる受給資格者に対して、職業紹介及び職業指導を行うことはない。

答えは、誤り。この問題で気づいた（考えた）のは、次のことです。説例では、いわば「失業した理由に難アリ」なので、すぐには失業期間中の生活保障（所得保障）たる求職者給付の基本手当は支給しないという「離職理由による給付制限」の規定の知識が前提になります。しかし、たとえ離職理由に難アリの者であっても、早く再就職してくれるに越したことはありません。そこで、離職理由による給付制限にかかわらず、職業紹介や職業指導は問題なく行われるということです。そして、そうであるならば、失業者の再就職を促す就職促進給付（再就職手当など）も、離職理由による給付制限の規定の直接的な影響は受けないだろうと考えられるのではないでしょうか（確認してみてください。）。

この後は、実際の本試験の出題形式（健康保険法の問題は、抜粋の組合せ）で、見ていきます。それぞれの問題について、まず一般的な解答・解説を置き、その後に「ポイント」として、考えるきっかけとなる事項を挙げ、続けて「探求」として、問題のベースになっている条文などの趣旨・目的が理解できているか確認したいことや、その理解を深めたいことを、説明しています。過去問での勉強の方法（取組み方）としてだけでなく、「探求」に書いた内容にも着目していただければ、みなさんの法律の理解にも、お役に立てると思います。

I 労働基準法

問　労働基準法の労働者に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

A　労働基準法の労働者であった者は、失業しても、その後継続して求職活動をしている間は、労働基準法の労働者である。

B　労働基準法の労働者は、民法第623条に定める雇用契約により労働に従事する者がこれに該当し、形式上といえども請負契約の形式を採るものは、その実体において使用従属関係が認められる場合であっても、労働基準法の労働者に該当することはない。

C　同居の親族のみを使用する事業において、一時的に親族以外の者が使用されている場合、この者は、労働基準法の労働者に該当しないこととされている。

D　株式会社の代表取締役は、法人である会社に使用される者であり、原則として労働基準法の労働者になるとされている。

E　明確な契約関係がなくても、事業に「使用」され、その対償として「賃金」が支払われる者であれば、労働基準法の労働者である。

正解　E

A　×　〈法第９条〉　労働基準法の労働者は、職業の種類を問わず、事業または事務所に現に使用され、賃金を支払われる者をいう。

B　×　〈法第９条、昭60.12.19労働基準法研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準について）〉　請負契約の形式を採るものであっても、これにより労働に従事する者が、実体において使用従属関係が認められる場合には、労働基準法の労働者に該当する。

C　×　〈法第９条、第116条第２項〉　同居の親族のみを使用する事業には、労働関係を有する者すなわち労働基準法が保護する対象となる者がいないので、当該事業には労働基準法が適用されない。しかし、当該事業に一時的であっても親族以外の者が使用されている場合には、この者は労働関係を有するものとして、労働基準法の労働者に該当する。

D　×　〈法第９条、平11.3.31基発168号〉　株式会社の代表取締役は、事業主体（株式会社）との関係において、使用従属関係を有しないので、労働基準法の労働者にはならない。

E　○　〈法第９条、昭60.12.19労働基準法研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準について）〉

（R４）

ポイント

労働基準法は、どういう状況を想定し、どういう観点から労働者を保護しようとしているのか。

探求

労働基準法の目的―「労働者」の保護

❶ 労働者保護法

労働基準法（以下「労基法」といいます。）は、日本の労働者保護法の中核となるものです。労働者保護法は、労働者を保護するために、賃金・労働時間などの労働条件や、職場の安全・衛生などの職場環境に関する一定の基準を設定し、労働基準監督署などによる監督制度と罰則の適用によって、使用者にその遵守を強制するものです。その本質は、使用者に対する規制です。

労働条件は、本来労働契約によって決定されるべきものです。そして労働契約も「契約」である以上、互いに自由・対等な者同士の自由な意思によって契約内容である労働条件を定め、締結されるという建前となります。しかし、実際には労働者と使用者は、自由・対等な関係とはいえず、両者の間には**支配・従属関係**があり、それ故に労働契約によって決定される労働条件が、使用者によって一方的に決定されるということになってしまいます。そこで、**支配・従属関係**から、**使用者による労働条件の単独決定に規制を課す**必要性から、**労働者保護法**が考えられてきたのです。

❷ 労基法の成立

労基法は、昭和22年に**憲法第27条２項**（「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」）の付託を受けて制定されました。それは、戦前来の前近代的雇用慣行を否定して、**労働者の市民的自由を保障**するための諸規定（第１条から第７条。**労働憲章**と呼ばれます。）とともに、労働者の「**人たるに値する生活**」の保障（第１条１項）の理念のもとに、解雇制限、賃金、労働時間、休憩・休日、年次有給休暇、安全・衛生、年少者・女性の保護、技能者の養成、災害補償などの労働条件について最低基準を定め、さらに就業規則、寄宿舎、監督行政に関する規定を加えたものです。

❸ 労基法の適用

労基法は、原則として民間のすべての「**事業**または**事務所**」（あわせて「**事業**」という。）の全労働者に適用されます（法第９条）。ここでいう「**事業**」とは、工場、事務所、店舗などのことであり、企業全体とは区別されます。また、労基法が適用される事業に関して、**労基法別表第１**に業種のリストが規定されていますが、このリストは、「事業」の性格に応じた個別の規制のために必要とされるものであり、労基法が適用される業種の範囲を限定するものではありません。

❹ 労基法の労働者

労基法における「**労働者**」とは、「**職業の種類を問わず、事業または事務所に使用される者で、賃金を支払われるもの**」（法第９条）と規定されています。ここから明らかなように、労働者概念にとって職種、有期・無期などの雇用形態、企業内の地位、労働時間の長さなどは無関係であり、正社員、公務員などと並んでパート・アルバイト・契約社員・期間工・派遣労働者などの、いわゆる**非正規労働者**も当然に「労働者」とされます。また、契約形式は問題とならないので、「雇用」のみならず「請負」や「委任」の形式で労務を提供する者も、その**実態**からして労基法の労働者とみなされます。そして、その実態については、労働が使用者の指揮命令のもとになされること（「使用される」―**人的従属性**）と、労働者と使用者の地位が対等でないこと（「賃金を支払われる」―**経済的従属性**）、この２つの従属性が、最大のポイントになります。以上をふまえて、一般に「**使用従属関係**」が認められるときは、労基法の「**労働者**」に該当するものと扱われます。

◀◀MEMO▶▶

Ⅱ 労働者災害補償保険法

問 次の文中の［　　］の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

最高裁判所は、中小事業主が労災保険に特別加入する際に成立する保険関係について、次のように判示している（作題に当たり一部改変）。

労災保険法（以下「法」という。）が定める中小事業主の特別加入の制度は、労働者に関し成立している労災保険の保険関係（以下「保険関係」という。）を前提として、当該保険関係上、中小事業主又はその代表者を［ A ］とみなすことにより、当該中小事業主又はその代表者に対する法の適用を可能とする制度である。そして、法第３条第１項、労働保険徴収法第３条によれば、保険関係は、労働者を使用する事業について成立するものであり、その成否は当該事業ごとに判断すべきものであるところ、同法第４条の２第１項において、保険関係が成立した事業の事業主による政府への届出事項の中に「事業の行われる場所」が含まれており、また、労働保険徴収法施行規則第16条第１項に基づき労災保険率の適用区分である同法施行規則別表第１所定の事業の種類の細目を定める労災保険率適用事業細目表において、同じ建設事業に附帯して行われる事業の中でも当該建設事業の現場内において行われる事業とそうでない事業とで適用される労災保険率の区別がされているものがあることなどに鑑みると、保険関係の成立する事業は、主として場所的な独立性を基準とし、当該一定の場所において一定の組織の下に相関連して行われる作業の一体を単位として区分されるものと解される。そうすると、土木、建築その他の工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体又はその準備の事業（以下「建設の事業」という。）を行う事業主については、個々の建設等の現場における建築工事等の業務活動と本店等の事務所を拠点とする営業、経営管理その他の業務活動とがそれぞれ別個の事業であって、それぞれその業務の中に［ B ］を前提に、各別に保険関係が成立するものと解される。

したがって、建設の事業を行う事業主が、その使用する労働者を個々の建設等の現場における事業にのみ従事させ、本店等の事務所を拠点とする営業等の事業に従事させていないときは、営業等の事業につき保険関係の成立する余地はないから、営業等の事業について、当該事業主が特別加入の承認を受けることはできず、［ C ］に起因する事業主又はその代表者の死亡等に関し、その遺族等が法に基づく保険給付を受けることはできないものというべきである。

［選択肢］

① 営業等の事業に係る業務　② 建築及び営業等以外の事業に係る業務
③ 建築及び営業等の事業に係る業務　④ 建築の事業に係る業務
⑤ 事業主が自ら行うものがあること　⑥ 事業主が自ら行うものがないこと
⑦ 使用者　⑧ 特別加入者　⑨ 一人親方　⑩ 労働者
⑪ 労働者を使用するものがあること　⑫ 労働者を使用するものがないこと

正解

A ⑩ 労働者
B ⑪ 労働者を使用するものがあること
C ① 営業等の事業に係る業務

〈最判平24.2.24広島中央労基署長事件〉

（R4一部抜粋により改題）

ポイント

特別加入制度を設けた趣旨は何か。労働者保護を目的とした労災保険制度の仕組みで、どのようにして特別加入者を保護するのか。

探求

❶ 労基法上の災害補償責任と労災保険法との関係

昭和22年に労基法が制定され、その第75条以下に、使用者の無過失責任としての災害補償責任が定められました。しかし、戦後間もない頃であり、日本全体が貧しい状況にあったために、労基法で使用者の無過失責任としての災害補償責任を定めたとしても、補償できるだけの資力のない使用者も多く、現実問題として被災労働者への補償がなされないという事態が予想されました。そこで、この使用者の災害補償責任の履行を確保することを目的として保険方式による実施が構想され、同年に労働者災害補償保険法（労災保険法）も制定されました。その後、労災保険法は改正を重ね、給付内容の充実化、適用範囲の拡大など、労基法に定める使用者の災害補償責任の範囲を超えて、社会保障制度としての性格を強めながら独自の発展を遂げ、現行の制度に至っています。設問の特別加入制度は、昭和40年の改正で、小規模事業主や一人親方のような「労働者」以外の者であって、労働者に準じる就業者と考えられる者にも労災保険の適用を認めようと導入されたものです。

❷ 労災保険の適用事業・適用労働者

労災保険は、その目的から「労働者を使用する事業」を適用事業とし（同法第３条）、原則として、その業種や規模にかかわりなく、労働者を１人でも使用するすべての事業に強制的に適用されます。労災保険の保険関係は、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（労働保険徴収法）によって規律されており、労災保険の適用事業については、その事業が開始された日に、事業主の申告等の手続を待つことなく自動的に成立します。この保険関係の成立に伴い、事業主には保険料の納付義務が発生し、そこで使用される労働者は、業務災害等についての保険給付請求権が認められることになります。

労災保険法には、適用労働者に関する定義規定はありませんが、そもそも労災保険は労基法に定める使用者の災害補償責任の履行を確保するために設けられたものですから、労災保険にいう「労働者」とは、労基法第９条にいう「労働者」と同一と解されています。すなわち、適用事業に「使用される者で、賃金を支払われるもの」ということになります。したがって、適用労働者に該当するか否かは契約の形式や名称にかかわらず、実質的な使用関係の有無により判断されます。正社員か非正社員かといった雇用管理上の区分も問題とならず、また、不法就労外国人であっても「労働者」に該当する限り、労災保険は当然に適用されます。

❸ 特別加入制度

事業主や自営業者等は労働者ではないため、本来は労災保険の保護の適用対象とはなりませんが、中小零細企業などにあってはその就労実態や災害の発生状況等から、これらの者についても労働者と同様に労災保険によって保護するのが妥当なケースも考えられます。そこで、一定の要件を満たす事業主等については、本人の意思により労災保険に特別加入することを認める制度が設けられま

した（詳細は各自の教科書等でご確認ください。）。しかし、特別加入者となる事業主等が行う業務や作業の内容は、労働者の場合と異なり、本人の主観によって決まることが多いので、行政実務では、特別加入者が労災保険による保護を受ける業務の範囲は、あくまでも**労働者の行う業務に準じたもの**であり、特別加入者の行うすべての業務に対して保護を与える趣旨ではないと解されています。そして最高裁も、中小事業主に関する特別加入制度は、**労働者に対して成立している労災保険関係を前提**として、当該保険関係上、中小事業主を労働者とみなすことで労災保険法による保護を及ぼすものであることからすれば、中小事業主が労働者を使用することなく行っていた業務については、保険関係は成立せず、保険給付は支給されないと判断しています。

Ⅲ 健康保険法

問　健康保険法に関する次の記述のうち、正しいものはいくつあるか。

ア　被保険者の数が５人未満である適用事業所に使用される法人の役員としての業務（当該法人における従業員が従事する業務と同一であると認められるものに限る。）に起因する疾病、負傷又は死亡に関しては、傷病手当金を含めて健康保険から保険給付が行われる。

イ　被保険者が指定訪問看護事業者から指定訪問看護を受けたときは、保険者は、その被保険者が当該指定訪問看護事業者に支払うべき当該指定訪問看護に要した費用について、訪問看護療養費として被保険者に対し支給すべき額の限度において、被保険者に代わり、当該指定訪問看護事業者に支払うことができる。この支払いがあったときは、被保険者に対し訪問看護療養費の支給があったものとみなす。

ウ　傷病手当金は、傷病が休業を要する程度でなくとも、遠隔地であり、通院のため事実上働けない場合には支給される。

エ　被扶養者が疾病により家族療養費を受けている間に被保険者が死亡した場合、被保険者は死亡によって被保険者の資格を喪失するが、当該資格喪失後も被扶養者に対して家族療養費が支給される。

オ　被保険者資格を取得する前に初診日がある傷病のため労務に服することができず休職したとき、療養の給付は受けられるが、傷病手当金は支給されない。

A　一つ　　B　二つ　　C　三つ　　D　四つ　　E　五つ

正解　C（ア・イ・ウの三つ）

ア　○　〈法第１条、第53条の２、則52条の２、平25.8.14事務連絡〉（H26-2C）

イ　○　〈法第88条第６項・７項〉（R元-7イ）

ウ　○　〈法第99条第１項、昭2.2.10保理2211号〉（H25-10イ）

エ　×　〈法第36条第１項、第110条〉　家族療養費は被保険者に対して支給されるものなので、被保険者が死亡した場合は、死亡日の翌日から支給されなくなる。（H30-7E）

オ　×　〈法第63条１項、第99条１項、昭26.5.1保文発1346号、昭26.10.16保文発4111号〉　設問の場合、所定の要件を満たしていれば、傷病手当金も支給される。（R2-2E）

ポイント

それぞれの制度の目的や仕組みを確認する。

※　健康保険法（健保法）の理解に必要な基本事項に関する問題で構成しました（健保法の本試験では、１つのテーマに絞らずに、関連性のない５肢で構成されるのが一般的な出題形式です。）。

探　求

❶ 法人の役員である被保険者またはその被扶養者に係る保険給付の特例

まず、健保法では、原則として、**適用事業所**に「**使用される者**」を**被保険者**にしています。そして、健保法では、**法人の役員**であっても法人から**労働の対償として報酬を受けている**場合は、その法人に「使用される者」として、被保険者として取り扱われます。なお、労基法や労災保険法では、適用労働者とされるには、使用者（事業主）との間に「**使用従属関係**」が求められるので、法人の役員はその適用労働者とはされません。

さて、健保法ではその**第１条**で、労災保険からの給付が受けられない場合は健康保険の給付を受けられると規定しています。そうすると、法人の役員の業務上の傷病等については、労災保険からの給付が受けられない（適用労働者ではないので）ので、健康保険の給付が受けられることになりそうです。しかし、この点については、**同法第53条の２**が、被保険者またはその被扶養者（以下「被保険者等」といいます。）が法人の役員である場合に、その法人の役員としての業務（法人の役員がその法人のために行う業務全般を指す。）に起因する疾病、負傷または死亡に関しては、給付の対象外としています。これは、法人の役員の業務上の負傷等については、使用者側の責めに帰すべきものであるため、保険料負担が労使折半の**健康保険から保険給付を行うことは適当ではない**と考えられたためです。ただし、被保険者が５人未満である適用事業所に使用される法人の役員としての業務であって当該法人における従業員（法人の役員以外の者をいう。）が従事する業務と同一と認められる者に起因する疾病、負傷または死亡に関しては、従来の実務上の取扱い（平15保発0701002号）をふまえて、例外として保険給付が行われるものとされています（健保則52条の２）。

❷ 医療保険で医療費を支払う場合の方法――現物給付と償還払い

まず「**現物給付**」とは、例えば医師による診療など、役務・サービス等の形（現物）で提供される給付です。この方法だと、役務・サービス等の提供者たる医療機関等に対して、保険者から対価が支払われることになります。実際には、患者はかかりたい医療機関で医療を受けて、かかった費用の一部（自己負担分。原則３割）を支払います。そして、その残りの部分を保険者が医療機関に支払います。

次に「**償還払い**」とは、特定の役務・サービス等を受給者が購入し、購入にかかった費用を保険者が事後的に払い戻すというものです。実際には、患者はかかりたい医療機関で医療を受けて、かかった費用はいったん全額自分で支払います。それから、その領収書と明細を付けて加入している保険者に請求し、保険者から保険給付の範囲で払戻し（償還）を受けることになります。この仕組みでは、かかる医療費を、後で戻ってくるとはいえ、いったん全額を立て替えなければならないところが難点です。

医療というニーズの緊急性からも、傷病が発生した際、患者が速やかに、かつ確実に必要な医療サービスを受けられることが必要であることから、**現物給付方式**がこのような医療保障の必要性に最も合致した給付方法であるといわれています。医療保険給付の中心に位置付けられる「**療養の給**

付」は、まさに診療や治療・手術等の現物給付として規定されています。そして、他の医療保険給付においては、規定上は「償還払い」の形をとりながらも、医療機関等が被保険者に代わって保険者から費用を受け取る、いわゆる「代理受領」を認める規定を置いているものがあります（家族療養費、入院時食事療養費、訪問看護療養費等）。これらは、法律上、代理受領が認められているに過ぎないのですが、実務上はむしろ代理受領が原則化されているともいえます。そして、代理受領が行われる場合、実態としては、償還払いは現物給付化されているわけです。

❸ 療養休業期間中の生活保障――傷病手当金

労働者の疾病や負傷については、療養の給付などの医療サービスの保障だけでは十分とはいえません。疾病や負傷の療養のために働くことができなくなって収入の喪失や減少をきたした場合には、これをある程度補てんして生活保障を行うことが必要となります。そこで、健康保険では現金給付を行う「傷病手当金」を用意しています。労働者の就労不能時の賃金を代替する趣旨の所得保障給付であり、国民健康保険において任意給付として設けられる場合を除けば、被用者保険にのみ設けられている給付類型です。

傷病手当金は、「療養のため労務に服することができないとき」に支給するとされていますが、この労務不能の判定は必ずしも医学的基準によって行われなければならないものではなく、その者の従事する業務の種別等を考えて、その本来の業務に堪えうるか否かを基準として、社会通念に基づいて保険者が認定するとされています（昭31.1.19保文発346号）。要は、病気やケガで働けなくなった労働者の生活保障という趣旨に即して判断するということです。したがって、例えば通院のためまたは将来の病状悪化を防ぐために休業を必要とする場合などは、医学的には労働不能でなくても、その趣旨によって労働不能とみなされるのです。なお、傷病手当金は、労災保険の休業補償給付等と違って、完全に休業する場合にのみ支給され、部分的な労働能力の減少は支給対象となりません。

傷病手当金は、労務に服することが出来ない状態になった日から起算して３日を経過した日（つまり継続した３日の待期を満たした４日目）から支給が開始されます。待期を設けた理由は、虚病防止です。支給額は日単位で、それまでの直近１年間の給与の平均の日額の３分の２相当額です（正確には各自の学習で確認してください。）。支給期間は、同一の疾病または負傷およびこれにより発した疾病に関しては、その支給を実際に始めた日から通算して１年６月間とされています。病気やケガが長引いて１年６月を超えたり、治っても障害が残って働けない場合は？　その場合は、所定の要件を満たせば国民年金や厚生年金保険から障害年金が支給されます。短期の生活保障を担当する健康保険と、長期の生活保障を担当する年金制度が、いわば連動しているわけです。

❹ 被保険者を介して被扶養者にも

家族を持つ労働者は、その働いて得る給与で無業の妻または夫や、子どもなどを養うことになります。したがって、家族が病気になったりケガをしたときなどの医療費も、労働者が負担することになります。

健康保険は、労働者である被保険者によって扶養される一定の親族（被扶養者）の傷病について、一定の条件の下で、被保険者に対する給付として、被保険者に対するものと実質的に同じ内容の給付を行います。つまり、被扶養者は、自らに対する保険給付としてではなく、自らを扶養する被保険者を介して医療の給付などを受けることになります。したがって被扶養者は、他の医療保険への加入を義務付けられることもないので、独自の保険料を負担することもなく医療保険の給付が受け

られるわけです。健康保険をはじめとする被用者保険制度に特有のこのような仕組みは、被扶養者の傷病が結局は被保険者の経済的負担となることを考慮して設けられたものなのです。

Ⅳ 厚生年金保険法

問 次のアからオの記述のうち、厚生年金保険法第38条第１項及び同法附則第17条の規定によってどちらか一方の年金の支給が停止されるものの組合せとして正しいものはいくつあるか。ただし、いずれも、受給権者は65歳に達しているものとする。

ア　老齢基礎年金と老齢厚生年金
イ　老齢基礎年金と障害厚生年金
ウ　障害基礎年金と老齢厚生年金
エ　障害基礎年金と遺族厚生年金
オ　遺族基礎年金と障害厚生年金

A　一つ　　B　二つ　　C　三つ　　D　四つ　　E　五つ

正解　B（イ・オの二つ）

ア　×〈法第38条１項、法附則17条〉　老齢基礎年金と老齢厚生年金は併給される。

イ　○〈法第38条１項、法附則17条〉　老齢基礎年金と障害厚生年金は併給されず、受給権者の選択により、どちらか一方の年金が支給され、他方の年金の支給が停止される。

ウ　×〈法第38条１項、法附則17条〉障害基礎年金と老齢厚生年金（受給権者が65歳に達しているものに限る。）は、併給される。

エ　×〈法第38条１項、法附則17条〉　障害基礎年金と遺族厚生年金（受給権者が65歳に達しているものに限る。）は、併給される。

オ　○〈法第38条１項、法附則17条〉遺族基礎年金と障害厚生年金は併給されず、受給権者の選択により、どちらか一方の年金が支給され、他方の年金の支給が停止される。

（R4）

ポイント

例外的な併給パターンの理由や目的を考える。

探　求

❶ 公的年金制度の目的と仕組み

まず、年金とは、年単位で必要な額を、必要な期間支給するものです。そして、日本の公的年金としては、国民年金と厚生年金保険が設けられています。年金が給付されるのは、長期にわたって生活費を得ることができなくなったときで、具体的には、高齢になったとき―老齢年金、障害を持ったとき―障害年金、生計維持者（家計を支える者）が死亡したとき―遺族年金、が給付されます。公的年金は、高齢や障害、死亡という要件に当てはまれば、貧困に陥ったかどうかは問われずに給付が行われるもので、生活保護のように貧困になってからそれを救うという意味での救貧機能ではなく、貧困になる前にそれを防ぐという意味での防貧機能をもつ、社会保険の一環です。