

## 今月の特別企画 //

●パターンを理解して攻略!

## 判決文の解析

動画・  
PDF付き

LEC東京リーガルマインド 滝 則茂……5

科目別 健康保険法

## チャート式・基礎講座

動画・  
PDF付き

クレアール 斎藤 正美……22

## 連載

2024年度本試験・択一式

## 注目の過去問

動画・  
PDF付き

山川社労士予備校 山川 靖樹……18

この1問が合否を分ける! 第5回

## 難問チャレンジ 健康保険法

LEC東京リーガルマインド 梶島 克彦……60

2025年度試験からの新ルール! 第4回

## 改正ポイントと演習問題

動画・  
PDF付き

社会保険労務士 奥田 章博……70

常にちがいを意識! 第5回

## 横断整理でStep Up 不服申立て

クレアール 斎藤 正美……80

見たことある!でおぼえやすく 第5回

## 視覚でつかむ 社労士試験 保険料申告書ほか

ワイ&amp;ワイカレッジ 小川 泰弘……84

講師陣が合格までをふりかえる

## 私の受験生時代

ワイ&amp;ワイカレッジ 小川 泰弘……87

- 2025年度受験用社労士Vのご案内 ..... 2
- 2025年度受験用社労士V Webゼミ無料動画・PDF版のご案内 ..... 4
- 次号予告 ..... 88

巻末繰込付録 切り取って使える! 典型問題を極める!

ひっかけキーワード 一問一答 労働保険徴収法 社会保険労務士法人アンブレラ

●パターンを理解して攻略!

# 判決文の解析

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: sv2501oq ※パスワードは88ページに掲載

LEC東京リーガルマインド  
滝 則茂



## 最高裁判所

近年の社労士試験においては、労働基準法、労働一般常識を中心に、毎年判例を素材とした出題がなされています。判例の判決文は、その言い回しが法令の条文以上に難解であることが少なくありません。多くの受験生の方にとって、判例の学習は、相当なストレスを伴うのではないのでしょうか。

しかし、判例の学習を手抜きすると、選択式試験の「労基・安衛法」や「労働一般常識」で基準点割れの可能性が高まるなど、相応のリスクが発生します。このようなリスクを削減するためには、慣れるまで少々時間がかかるかもしれませんが、**早い段階から、地道に努力を重ねていく**しかありません。

本稿では、2025年度の社労士試験での出題が予想される重要判例について、判決文を解析しながら、そのポイントを押さえていくことにします。

## 01 判例とは？

判例というのは、裁判所が具体的な事件に対して示した法律的な判断を意味します。広義では、下級裁判所（高等裁判所、地方裁判所など）が示した判断も含めて判例という言葉を用います。これに対し、狭義では、もっぱら最高裁判所の判断を「判例」と呼んでいます。そして、下級裁判所の判断は「裁判例」と呼ぶことにより、両者を区別しています。

最高裁判所の判例は、下級裁判所に対する拘束力が認められ、法令に準じた機能を有しています。労務相談等の社労士実務においても、判例、特に最高裁判例に関する知識は大いに役立ちます。そのため、近年の社労士試験では、毎年、最高裁判例を素材とした出題が行われています。

## 02 判決文の構成

社労士試験における判例からの出題は、判決文の中の特に重要な部分の抜粋・要約という形で行われます。近年の最高裁判決における判決文のオーソドックスな構成は以下のとおりです。

### ① 「主文」と「理由」

判決文の冒頭に出てくるのが「主文」です。これは、たとえば、「本件上告を棄却する。」といったように、裁判の結論を表示する文章です。

「主文」に続き、結論に至るプロセスを示すのが「理由」です。この「理由」の部分は、かなり長いものもありますが、概ね、以下のような流れになっています。

### ② 「理由」の展開

- ・まずは、**事案の概要** とでもいうべき記述があります。誰が誰に対し、どのようなことを主張しているのか、事件のエッセンスが示される部分です。
- ・つぎに、**原審の確定した事実関係の概要等** に関する記述が続きます（原審というのは、高等裁判所での控訴審を意味します。）。ここでは、上告審において評価の対象とされた、高等裁判所によって認定された事実関係と法的判断が示されます。
- ・そしていよいよ、**最高裁判所による法的判断** とでもいうべきパートに至ります。この部分のオーソドックスな展開は、法解釈を行い、それを事案に当てはめ、結論を出すという、いわゆる法的三段論法の手法が用いられます。社労士試験の問題文の素材となるのは、この中の特に**法解釈の部分**です。法解釈については、法の趣旨を踏まえている一方、**原則⇒例外というパターン**が多く用いられています。

**主文** 裁判の結論

**理由** 結論に至るプロセス

**事案の概要**

**原審の確定した事実関係の概要等**

**最高裁判所による法的判断**

法解釈 ⇒ 事案への当てはめ ⇒ 結論

## 03 重要判例の判決文の解析

これから取り上げる5つの重要判例は、これまで択一式試験での出題実績はあるが、選択式試験では未出題のものです。最高裁判所の「裁判例検索サイト」を参照のうえ、まず、**事実関係の概要**について紹介し、その後で、**最高裁判所による法的判断**の重要部分を掲載しています。なお、最高裁判所による法的判断の部分については、筆者の方で見出しを付けるとともに、必要に応じ、段落を区切るようにしています。

## 1 山梨県民信用組合事件（最二小判平28.2.19）

まずは、比較的シンプルな素材からということで、上記の判例を取り上げました。この判例は、実質的には、労働契約法第8条、第9条に関わるものです。

## 事実関係の概要

A信用組合の職員であったXらが、同組合から会社合併により労働契約上の地位を継承したY信用組合に対し、退職金の支払を請求した事案です。Xらの主張する退職金額は、A組合の本件合併当時の職員退職給与規程における退職金の支給基準に基づいています。これに対し、Y組合は、Xらの退職金の支給基準は、個別の合意（管理職の場合）又は労働協約の締結（労働組合員の場合）により、本件合併により定められた退職給与規程における支給基準に変更されたと主張して争いました。

## 最高裁判所による法的判断

## ・労働条件不利益変更の原則

労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との**個別の合意**によって変更することができるものであり、このことは、就業規則に定められている労働条件を労働者の不利益に変更する場合であっても、その合意に際して就業規則の変更が必要とされることを除き、異なるものではないと解される（労働契約法8条・9条本文参照）。

## ・例外（賃金や労働条件に関する不利益変更の留意点）

もっとも、使用者が提示した労働条件の変更が**賃金や退職金**に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、**労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界がある**ことに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は**慎重にされるべき**である。

そうすると、就業規則に定められた**賃金や退職金**に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる**不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等**に照らして、当該行為が**労働者の自由な意思**に基づいてされたものと認めるに足る**合理的な理由**が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である。

## コメント

まず、労使の個別の合意があれば、就業規則に規定のある事項であっても、労働者に不利益に変更することができるのが原則であるとの考え方を明らかにしています。つまり、労働者の同意があれば、変更の合理性の有無を問うことなく、不利益変更には拘束力が認められるということです。

しかし、賃金や退職金といった重要度の高い労働条件に関しては、労働者の弱者としての立場に配慮し、労働者の同意の判断は慎重にされるべきだとの考え方を披歴しています。そして最後に例外的な取扱い（不利益変更に関する同意の効力を否定する）を認めるか否かの判断基準について判示していますが、ここでは、労働者の自由な意思がどれだけ担保されているのかが問われています。この労働者の自由意思に関するアプローチの手法は、数多くの最高裁判例で採用されています。

## 2 広島中央保健生活協同組合事件（最一小判平26.10.23）

続いては、法の趣旨からのアプローチを前面に打ち出し、かつ、原則⇒例外のパターンが明確に示されている上記の判例を取り上げました。

### 事実関係の概要

医療介護事業等を営むY生活協同組合に理学療法士として勤務していたXは、訪問リハビリ業務に従事していました。第2子を出産したXは、Yに対し労働基準法65条3項に基づき軽易な業務への転換を請求したところ、病院リハビリ業務に異動になりました。当時Xは副主任の職にあったのですが、病院のリハビリ科には取りまとめ役の理学療法士がいたため、副主任の職を解かれました。その後、産前産後休業、育児休業を経てXは職場復帰し、訪問リハビリ業務に復帰しましたが、別の理学療法士が副主任として業務の取りまとめを行っており、Xは副主任に任ぜられませんでした。そこでXは、Yに対し管理職（副主任）手当の支払及び債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償を求めて訴えを提起しました。

### 最高裁判所による法的判断

#### ・均等法9条3項の趣旨

均等法は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することをその目的とし（1条）、女性労働者の母性の尊重と職業生活の充実の確保を基本的理念として（2条）、女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業その他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨を定めている（9条3項）。そして同項の規定を受けて、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則2条の2第6号は、上記の「妊娠又は出産に関する事由」として、労働基準法65条3項の規定により、他の軽易な業務に転換したこと（以下、「軽易業務への転換」という。）等を規定している。

#### ・均等法9条3項の法的性格

上記のような均等法の規定の文言や趣旨等に鑑みると、同法9条3項の規定は、上記の目的及び基本的理念を実現するためにこれに反する事業主の措置を禁止する強行規定として設けられたものと解するのが相当であり、女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業又は軽易業務への転換等を理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは、同項

に違反するものとして**違法であり、無効である**というべきである。

・軽易業務への転換を契機とする降格の有効性（原則⇒例外）

一般に降格は労働者に不利な影響をもたらす処遇であるところ、上記のような均等法1条及び2条の規定する同法の目的及び基本的理念やこれらに基づいて同法9条3項の規制が設けられた趣旨及び目的に照らせば、女性労働者につき妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として同項の禁止する取扱いに当たるものと解されるが、当該労働者が軽易業務への転換及び上記措置により受ける有利な影響並びに上記措置により受ける不利な影響の内容や程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき**自由な意思に基づいて降格を承諾**したものと認めるに足りる**合理的な理由が客観的に存在**するとき、又は事業主において当該労働者につき降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの**業務上の必要性から支障**がある場合であって、その業務上の必要性の内容や程度及び上記の有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置につき同項の**趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情**が存在するときは、同項の禁止する取扱いに当たらないものと解するのが相当である。

### コメント

本件は、妊娠中の軽易業務への転換（労働基準法第65条3項）を契機とする降格の有効性が争われた事案です。本判決は、まず均等法の目的・理念を確認した上で、同法第9条3項を**強行規定**と捉え、これに反する事業主の措置は、原則として**違法であり、無効である**としています。そして、軽易業務への転換を契機とする降格について、**原則的には第9条3項違反としつつも、以下のような2つの例外**を認めています。

例外1：当該労働者が**自由な意思に基づいて降格を承諾**したものと認めるに足りる**合理的な理由が客観的に存在**するとき

例外2：事業主において当該労働者につき降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに**業務上の必要性**（円滑な業務運営、人員の適正配置の確保など）**から支障**があり、事業主の**降格措置が法第9条3項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情**があること

ここでも、山梨県民信用組合事件と同様、**労働者の自由意思性**が1つのポイントとなっています。なお、例外2で登場した「特段の事情」という言葉は、原則に対する例外が問題となるときによく登場するキーワードです。

## 3 康心会事件（最二小判平29.7.7）

続いては、労働基準法の重要テーマの1つである、割増賃金の算定方法に関する重要判例についてみていくことにします。

### 事実関係の概要

医療法人Y会に雇用されていた医師Xは、看護師に対する不適切な指導等を理由に、Yから解雇されました。そこでXは、Yによる解雇は無効であるとして、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めるとともに、時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金並びにこれに係る附加金の支払等を求めて訴えを提起しました。

XY間で締結された雇用契約によれば、賃金等については、以下のとおり定められていました。

- (1) Xの年俸は1,700万円（①本給：月額86万円、②諸手当：月額合計34万1,000円（初月のみ8,000円加算）、③賞与：本給3月分相当額を基準に成績を勘案して決定）
- (2) 週5日、8時30分から17時30までの勤務（休憩1時間）を基本とするが、業務上の必要がある場合には、時間外勤務あり
- (3) 時間外手当の対象となる時間外勤務は、医師時間外勤務給与規程（時間外規程）で時間外手当の支給対象とされたもの（たとえば、必要不可欠な緊急業務）に限定
- (4) 上記の時間外規程に基づき支払われるもの以外の時間外労働等に対する割増賃金につき、年俸1,700万円に含まれることの合意あり（年俸のうち時間外労働等に対する割増賃金に当たる部分の明示なし）

## 最高裁判所による判断

### ・労働基準法37条の趣旨

労働基準法37条が時間外労働等について割増賃金を支払うことを使用者に義務付けているのは、使用者に割増賃金を支払わせることによって、**時間外労働等を抑制**し、もって労働時間に関する同法の規定を遵守させるとともに、**労働者への補償**を行おうとする趣旨によるものであると解される。

### ・例外的な割増賃金算定方法の許容性

また、割増賃金の算定方法は、同条並びに政令及び厚生労働省令の関係規定（以下、これらの規定を「労働基準法37条等」という。）に具体的に定められているところ、同条は、労働基準法37条等により定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまるものと解され、労働者に支払われる基本給や諸手当（以下、「基本給等」という。）にあらかじめ含めることにより割増賃金を支払うという方法自体が直ちに同条に反するものではない。

### ・例外的な割増賃金支払方法が認められるための要件

他方において、使用者が労働者に対して労働基準法37条の割増賃金を支払ったとすることができると否かを判断するためには、割増賃金として支払われた金額が、**通常の労働時間の賃金**に相当する部分の金額を基礎として、労働基準法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否かを検討することになるところ、同条の上記趣旨によれば、割増賃金をあらかじめ基本給等を含める方法で支払う場合においては、上記の検討の前提として、**労働契約における基本給等の定めにつき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができなければならない**ことが必要であり、上記割増賃金に当たる部分の金額が労働基準法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回るときは、**使用者がその差額を労働者に支払う義務を負う**というべきである。

### ・事案への当てはめ → 結論

前記事実関係等によれば、上告人と被上告人との間においては、本件時間外規程に基づき支払われるもの以外の時間外労働等に対する割増賃金を年俸1,700万円に含める旨の本件合意がされていたものの、このうち時間外労働等に対する割増賃金に当たる部分は明らかにされていなかった。そうすると、本件合意によっては、上告人に支払われた賃金のうち時間外労働等に対する割増賃金として支払われていた金額を確定することすらできないのであり、上告人に支払われた年俸について、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別す

# チャート式

## 基礎講座

05

### 健康保険法



クレアール  
斎藤 正美

動画・PDF  
付き

本講座は、講義動画とPDF版をご覧になれます！

⇒ <https://www.sv-web.jp/>

ID: sv2501oq ※パスワードは88ページに掲載

#### チャート式・基礎講座の使い方

1

法律の各章  
の概要を  
つかむ

**チャート** で条文  
ごとの内容や流れ  
を見る

**チャート** 下の答えで、  
**空欄** を正しく埋め  
られたかチェック！

**チャートのPoint** や **1のPoint** で  
論点を押さえる

## 健康保険法のあらまし

健康保険の目的は、労働者およびその家族の業務外の事由による疾病、負傷もしくは死亡または出産によって起こる家計の不時の失費に備えて、被保険者が保険料を出し合い、さらに事業主も保険料を負担して、これを救済しようとする相互扶助の精神によりお互いに助け合う制度である。なお、自営業の方などは健康保険ではなく、都道府県が当該都道府県内の市町村とともに実施する国民健康保険の被保険者となる。

健康保険の保険者には、全国健康保険協会と健康保険組合の2種類がある。大きな会社では健康保険組合を設立している場合があり、これを組合管掌健康保険という。令和4年3月末現在1,388（このうち、単一組合は1,134組合、総合組合は254組合）の健康保険組合がある。健康保険組合だからできることとして、①組合員の状況に応じて自主的な運営ができる、②プラスαの給付金（付加給付）を支給できる、③独自の健康づくり事業が展開できる、④財務状況に応じて保険料を自主設定できる、などがある。全国健康保険協会は、健康保険組合に加入している組合員以外の被保険者の健康保険を管掌する。これを全国健康保険協会管掌健康保険という。

健康保険および厚生年金保険では、被保険者が事業主から受ける毎月の給料などの報酬の月額を区切りのよい幅で区分した標準報酬月額と3カ月を超える期間ごとに受ける賞与から標準賞与額を設定し、保険料の額や保険給付の額（健康保険では標準賞与額は保険給付の額には反映されない。）を計算する。

# 健康保険の全体像

健康保険における保険給付には次のものがある。

|       | 被保険者に関する保険給付                                     | 被扶養者に関する保険給付 |
|-------|--------------------------------------------------|--------------|
| 疾病・負傷 | 療養の給付<br>入院時食事療養費<br>入院時生活療養費<br>保険外併用療養費<br>療養費 | 家族療養費        |
|       | 訪問看護療養費                                          | 家族訪問看護療養費    |
|       | 移送費                                              | 家族移送費        |
|       | 高額療養費                                            |              |
|       | 高額介護合算療養費                                        |              |
|       | 傷病手当金                                            | —            |
| 死亡    | 埋葬料（埋葬費）                                         | 家族埋葬料        |
| 出産    | 出産育児一時金                                          | 家族出産育児一時金    |
|       | 出産手当金                                            | —            |

給付内容は同じでも「被保険者」が受けたのか「被扶養者」が受けたのかで、保険給付の名称が異なる。

## 学習のPoint

健康保険法で最も出題が多いのは、保険給付で例年3～4問出題されるが、残りの6～7問は総則、被保険者、被扶養者、保険者、費用負担など全体から満遍なく出題される。また、通達からの出題が多いというのも健康保険法の特徴である。

受験対策としては、体系的な学習が一通り済んだら過去問題に当たること。通達からの出題も再出題がほとんどであり、得点力を上げるためには、過去問題のマスターが一番の近道である。

また、法改正部分は出題確率が高いので、しっかり押さえて得点upに繋げたい。

## 法改正

- ① 短時間労働者を適用対象とすべき特定適用事業所におけるいわゆる「企業規模要件」について、令和6年10月1日から特定労働者の総数が「常時100人を超えるもの」から「常時50人を超えるもの」に引き下げられた。
- ② 食材費等の高騰等を踏まえ、食事療養標準負担額および生活療養標準負担額のうち食事の提供に係るものについて、令和6年6月1日から引き上げが行われた。

## I

### 目的等、保険者

健康保険は、労災保険法に規定する業務災害以外の疾病等について保険給付を行うこととし、基本的に、労災保険から保険給付が行われない場合には、健康保険の保険給付の対象とする。

チャート I-1

目的等（法第1条、第2条）

(1) 目的

健康保険法は、**A** の**業務災害**（労働者災害補償保険法第7条1項1号に規定する業務災害をいう。）**以外の**疾病、負傷、死亡または出産に関して保険給付を行い **①**

もって **B** と福祉の向上に寄与することを目的とする。

(2) 基本的理念

健康保険制度については、これが **C** 制度の基本をなすものであることにかんがみ、**高齢化の進展**、**D** の**変化**、**社会経済情勢の変化**等に対応し、その他の**医療保険制度**および **E** 制度ならびにこれらに密接に関連する制度と併せてその**在り方**に関して **F** **検討**が加えられ

その結果に基づき、**医療保険の運営の** **G** **化**、**給付の内容**および**費用の負担の** **H** **化**ならびに国民が受ける**医療の質の** **I** を**総合的に**図りつつ、**実施**されなければならない。

A 労働者またはその被扶養者 B 国民の生活の安定 C 医療保険 D 疾病構造

E 後期高齢者医療 F 常に G 効率 H 適正 I 向上

チャートのPoint

①…被保険者またはその被扶養者が**法人の役員**であるときは、当該被保険者またはその被扶養者のその**法人の役員としての業務**に起因する疾病、負傷または死亡に関して保険給付は、行わない。

ただし、**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**であって当該法人における**従業員が従事する業務と同一であると認められるもの**に起因する疾病・負傷・死亡に関しては、**傷病手当金**も含めて**健康保険**の給付の対象となる。

チャート I-2

保険者（法第4条）

健康保険（**日雇特例被保険者の保険を除く。**）の保険者 → **全国健康保険協会および健康保険組合**

↓  
日雇特例被保険者の保険の保険者 → **A** のみ

A 全国健康保険協会

チャート I-3

全国健康保険協会管掌健康保険（法第5条）

① 全国健康保険協会（「協会」）は、健康保険組合の組合員でない被保険者の保険を管掌する。

② ①の規定により**全国健康保険協会が管掌する健康保険の事業に関する業務のうち、**

**A** の確認、**B** の決定ならびに**保険料の徴収（任意継続被保険者に係るものを除く①。）**ならびにこれらに附随する業務 → **厚生労働大臣が行う。**

A 被保険者の資格の取得および喪失 B 標準報酬月額および標準賞与額