

## 1. 保険給付

健康保険における保険給付は、業務外の事由による疾病、負傷、死亡、分娩に対して行います。この保険給付の対象となる疾病、負傷というのは、精神および肉体が異常な状態にあつて、医師または歯科医師の診療の必要があると認められるものをいいます。したがって、医師等の診療を受けたとしても、次のようなものは保険給付の対象とはなりません。

- (1) 健康診断の対象となる診療 —— 保健事業の疾病予防経費(人間ドック利用料)として補助されます。
- (2) 美容医療の対象となる状態 —— すべて自費診療となります。
- (3) 正常妊娠、分娩 —— 出産手当金、出産育児一時金、家族出産育児一時金として保険給付されます。

## 2. 業務災害および通勤災害

健康保険組合の保険給付の対象となるものは、前述のように、業務外の疾病、負傷、死亡、分娩に限られ、業務に起因する災害事故(業務上災害)および通勤災害については、保険給付の対象とはなりません。

この業務上災害および通勤災害の考え方は、次のとおりです。

### (1) 業務上災害とは

- ① 業務上災害は、労働基準監督署長が認定し、労災保険による災害補償を行います。したがって、健康保険組合が、業務と事故との間に相当因果関係があると判断して業務上災害の認定をするものではありません。
- ② 業務上、業務外の判断の難しい事案については、労働基準監督署と連絡を緊密にして、健康保険との重複支給や、業務上、業務外のいずれにも認定されないといったことのないようにすることが必要です。
- ③ 業務上、業務外を判断するためには、「業務に従事中であつたこと」(業務遂行性)および「その業務と、疾病・負傷等との間に相当因果関係があつたこと」(業務起因性)の二つの要件の成立が必要です。

#### (ア) 業務遂行性

業務とは、通常、労働者が労働契約に基づいて行う仕事のことをいいますが、必ずしもこれに限定されず、業務遂行に通常付随する行為で、必要、かつ合理的な行為および業務遂行の際に必然的に行う用便等の生理的行為も含まれます。すなわち、労働者が労働契約等に基づいて、事業主の支配下にあることがまず必要です。

#### (イ) 業務起因性

業務に起因することは、業務と疾病、負傷等との間に相当因果関係があること、つまり、業務に従事していることにより、その業務に通常伴う危険が現実化したものであることをいいます。

## 健康保険の基礎的事項

(参考)厚生労働省の扱いは次のとおりです。

業務遂行性	業務起因性
1 事業主の支配、管理下にあり、現に業務従事中(用便、飲水あるいは仕事関連の諸行為を含む)	一般にあり 例外 ・相当外の行為をやる必要のないのに行った場合 ・恣意的行為 ・業務と無関係な突発的災害
2 事業主の支配、管理下にあるが仕事をしていない時間(休憩中、勤務時間前・後の準備、後始末時間)	積極的な立証がなければならない (例 事業場施設の欠陥)
3 事業主の支配下にあるが、管理下を離れて業務遂行中(出張等)	一般にあり 例外 ・業務逸脱行為、恣意的行為

### (2) 通勤災害とは

通勤災害は、労働基準監督署長の認定により、業務上災害と同様の保険給付が行われますので、健康保険は、保険給付をしません。

- ① 通勤災害とは、通勤(労働者が就業するため、住居と就業場所との間を合理的な方法によって往復することなどをいい、業務の性質を有するものを除く。)による負傷、疾病、障害または死亡することをいいます。したがって、その災害が、通勤との間に相当因果関係があり、通勤に通常伴う危険が具体化したものであることが必要です。
- ② 労働者がこの往復の経路を逸脱し、または往復を中断した場合においては、その逸脱または中断の間および、その後の往復は通勤とはなりません。
- ③ この逸脱、中断というのは、通勤途中で、就業または通勤と関係のない目的で、合理的経路をそれたり、通勤経路上で通勤と関係のない行為を行うことをいいますが、日用品の購入や選挙権の行使、職業訓練、学校への通学、通院といった生活上必要な行為は、必要最少限度のものに限り、例外とみなされます。

## 3. 被保険者証

### (1) 健康保険被保険者証

被保険者証は、被保険者であることを証明する身分証明書であると同時に、被保険者やその被扶養者が保険診療を受けるときの受診券の役割をもっています。したがって被保険者証は、他人に貸したり、譲り渡したり、差し押さえたり、担保に供することはできません。

次のような場合は、それぞれの手続きをすることが必要です。

- ① 記載事項に変更があったときは、届出用紙に被保険者証を添え、健康保険組合に提出すること
- ② 被保険者が資格喪失したときは、「健康保険被保険者資格喪失届」を添え、被保険者証を健康保険組合に返納すること

### (2) 健康保険被保険者証に代わるべきもの (健康保険被保険者資格証明書)

被保険者証の更新手続き等で、手元に被保険者証がないときに療養の給付(健康保険で治療)を受ける必要が発生した場合、事業主は被保険者のみの健康保険被保険者資格証明書を発行できます。

## 4. 被扶養者の認定基準

### (1) 健康保険の被扶養者

被保険者の収入によって生活している家族は「被扶養者」として健康保険の給付を受けることができます。しかし、家族なら誰でも健康保険の被扶養者になれるというのではなく、法律などで決まっている、一定の条件を満たさなければなりません。

### (2) 被扶養者の認定基準

健康保険の扶養家族は、会社の扶養手当や所得税法上の扶養家族とは認定基準が異なります。被扶養者として認定を受けるためには、次のいずれの条件も満たす必要があります。健康保険組合は、この条件にそって、総合的かつ厳正に審査した上で被扶養者に該当するかを判断します。

#### <認定の条件>

- ① その家族は健康保険法に定める被扶養者の範囲内であること (1-4-1 参照)
- ② 被保険者がその家族を扶養せざるを得ない理由があること
- ③ 被保険者はその家族の生活費のほとんどを主として負担していること
- ④ 被保険者には継続的にその家族を養う経済的な扶養能力があること
- ⑤ その家族の年間収入は、被保険者の年間収入の 1/2 未満であること
- ⑥ その家族の収入は、以下の範囲であること  
1人あたりの収入限度額(所得税法で非課税となる収入(通勤手当等)も含めます。)  
(ア)60 歳未満の方:年間収入 130 万円未満且つ月額 108,334 円未満  
(イ)60 歳以上または障害厚生年金の受給該当者:年間収入 180 万円未満  
且つ月額 150,000 円未満
- ⑦ その家族が原則として日本国内に住民登録があること  
ただし、下記の場合は日本国内に住民登録がなくても国内居住者として扱う  
a.日本国外へ留学する学生  
b.日本国外に赴任する被保険者に同行する人  
c.観光、保養またはボランティア活動その他就労以外の目的で一時的に日本国外に渡航する人  
d.被保険者が日本国外に赴任中に当該被保険者と婚姻・出産等により身分関係が生じた人であって、上記bと同等であると認められる人  
e.上記 a～d に掲げる人の他、渡航目的その他の事情を考慮して、日本国内に生活の基礎があると認められる人

※被扶養者になる方の年齢制限はありませんが、18 歳以上 60 歳未満の人は、通常就労可能な年齢にあり、被保険者の経済的支援がなくても自立して生活できる場合があります。このため、特に就労の状況、収入の有無等を調査して厳格に取り扱う必要があります。

※夫婦が共働きの場合は、原則として夫婦どちらか年間収入の多い方の被扶養者として取り扱います。

## 5. 被扶養者の範囲

被扶養者の範囲は法律で決められていますが、被保険者と同居でなくてもよい人と、同居であることが条件の人がいます。

### (1) 同居でなくてもよい人

- ① 配偶者(内縁も含む)および子 ② 兄弟姉妹・孫 ③ 直系尊属の父母・祖父母等

### (2) 同居であることが条件の人

- ① 上記以外の三親等内の親族(義父母等)  
② 内縁の配偶者の父母・子 ※(配偶者が死亡した場合も含む)

## 6. 標準報酬月額

健康保険では、被保険者が事業主から受け取る給与等の報酬額により、保険料や手当金等の給付額を計算します。しかし、被保険者の報酬は常に変動するため、そのまま計算の基礎にすることは事務処理が非効率的です。そこで1等級から50等級の金額範囲を定め、報酬がどの等級の範囲に入るかにより、該当する等級に定める金額(標準報酬月額)を求めて、この標準報酬月額を基にして計算します。標準報酬月額は、原則として1年間に変更されません。

### (1) 標準報酬月額が決められるとき

- ・資格取得時決定 —— 被保険者資格取得届で届け出た報酬月額に基づいて決定します。
- ・定時決定 —— 算定基礎届により毎年7月に、被保険者の4、5、6月の3ヵ月に現実に支給した報酬に基づいて決定します。
- ・随時改定 —— 標準報酬月額に2等級以上の変動があったとき、月額変更届に基づいて決定します。
- ・産前産後休業終了時改定 —— 産前産後休業が終って職場に復帰したとき
- ・育児休業等終了時改定 —— 育児休業等が終って職場に復帰したとき

### (2) 報酬の範囲

金銭、現物を問わず、被保険者が事業主から労務の対償として支払われるものをいいますが、一般的には次のようなものが報酬の範囲となります。

基本給(俸給、扶養手当、調整手当、特別調整手当)、職務手当、住居手当、初任給調整手当、時間外手当、夜勤手当、宿日直手当、夜間看護手当、通勤手当、単身赴任手当

### (3) 報酬から除外されるもの

- ① 恩恵的なもの(災害、病気等の見舞金)  
② 実費弁償的なもの(出張旅費)  
③ 3ヵ月を超えるごとに支給されるもの(期末手当、寒冷地手当、報償金)  
④ 労務の対償とならないもの(傷病手当金、休業補償金、解雇予告手当、退職手当)  
⑤ 年間を通じて3回まで支給される賞与等(勤勉手当)

### (4) 標準報酬月額適用

- ① 資格取得時決定されたもの
  - (ア) 資格を1月1日から5月31日までに取得した人は、その年の8月31日まで
  - (イ) 資格を6月1日から12月31日までに取得した人は、翌年の8月31日まで
- ② 定時決定されたもの
  - その年の9月1日から翌年の8月31日まで
- ③ 随時改定・産前産後休業終了時改定・育児休業等終了時改定されたもの
  - (ア) 1月から6月までに改定された人は、その年の8月31日まで
  - (イ) 7月から12月までに改定された人は、翌年の8月31日まで

## 7. 標準賞与額

健康保険では、被保険者の標準賞与額からも標準報酬月額と同率で保険料を徴収いたします。

標準賞与額は、賞与の1,000円未満の端数を切り捨てた額です。

(標準賞与額は4月から翌年3月までの年間累計573万円を上限とします。)