

スポット

年金制度改革の議論始まる

焦点は基礎年金の給付水準

厚労省の社会保障審議会では、2025年の年金制度改革に向けた議論が始まっています。焦点となるのは、20〜59歳の全員が加入する国民年金（基礎年金）の給付水準の維持です。

2004年の年金改革では、現役世代の減少などを反映し、物価や賃金の伸びよりも年金額を抑える「マクロ経済スライド」の仕組みが導入されました。しかし、その後のデフレ下で機能せず、また想定以上に少子化が進んだことから、国民年金（基礎年金）の給付水準の低下が危ぶまれています。現在、満額で月約6万5千円の給付額が、4万円台に低下するようなことがあれば、高齢者の生活に深刻な打撃となることは

必至です。

いま、組上に上がっている改革案は、次の3つです。

まず、国民年金保険料の納付期間（現行40年間）を65歳到達時まで5年延長するというものです。前回の財政検証時の試算で、約30年後の給付は約3割減から約2割減に抑えられ、とされていますが、国民年金加入者の負担増や老後設計への影響が考えられます。

二つ目は、厚生年金財政によって基礎年金部分の底上げを行うものです。マクロ経済スライドによる基礎年金の給付抑制を当初よりも前倒して終了させることで目減り期間を短縮、その一方で厚生年金へのマクロ経済スライドの適用を延長し、帳尻を合わせ

ます。これにより、多くの世帯で厚生年金の減額以上に基礎年金が底上げされるとしていますが、基礎年金の給付の半分は国庫負担で補うため、財源問題がかかわってきます。

最後は、短時間労働者の厚生年金への加入拡大です。2024年10月には従業員数50人超の企業まで対象が広がりますが、企業規模要件自体の撤廃が議論される見通しです。ただし、保険料は労使折半であるため、経済団体等の反発も予想されます。

議論は始まったばかりですが、高齢期の暮らしを支える年金制度に軋みが生じてきている以上、今後議論の行方を注視していく必要があるでしょう。

2023

2

第9回 マタハラとは②

ハラスメント を考える

働きやすい
職場を目指して

前回の「制度等利用への嫌がらせ型」に引き続き、今回はもう一つの類型である「状態への嫌がらせ型」についてみていくことにします。この類型では、妊娠等した女性労働者に対する、解雇その他の不利益取扱い、嫌がらせといったマタハラ言動を取り上げます。

就くことができないこと、またはこれらの業務に従事しなかったこ

「状態への嫌がらせ型」とは、女性労働者が妊娠・出産したことなどに関する言動によって、就業環境が害されることです。

対象事由は、女性労働者が妊娠・出産したことのほか、産後の就業制限の規定により就業できず、または産後休業をしたこと／妊娠または出産に起因する症状（つわり、妊娠悪阻（にんしんおそ）、切迫流産、出産後の回復不全等）により労務の提供ができないこと、もしくはできなかったこと／または労働能率が低下したこと、坑内業務の就業制限もしくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に

と、などとなっています。

解雇その他の不利益取扱い 1回の言動でも該当

事業主には、これらの事由に対する、「解雇その他の不利益な取扱いを示唆するもの」「妊娠等をしたことにより嫌がらせ等をするもの」への防止措置が求められます。

まず、「解雇その他の不利益な取扱いを示唆するもの」は、上司が、妊娠等した女性労働者に対して、

解雇その他の不利益な取扱いを示唆する直接的な言動である場合を言い、1回でもハラスメントに該当します。

典型例…上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

次に「妊娠等をしたことにより嫌がらせ等をするもの」は、上司・同僚が、妊娠等をした女性労働者に対して、繰り返しまたは継続的に嫌がらせなどをするのをいい

ます。

上司・同僚による直接的な言動がこれに該当することになります。それが客観的に一般的な女性労働者であれば、能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じるなど、当該女性労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるものを指します。

上司と同僚のいずれの場合でも、繰り返しまたは継続的なものが該当しますが、当該女性労働者が意に反することを伝えているにもかかわらず、このような言動が行われる場合はさらに繰り返しまたは継続的であることは要しませんが、言葉によるものだけでなく、仕事上必要な情報を与えなかったり、会議に参加させなかったりする行為もハラスメントに該当することになります。

典型例…上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返しまたは継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をするうえで看過できない程度の支障が生じている／上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返しまたは継続的に言い、就業をするうえで看過できない程度の支障が生じている。

今回は、ハラスメントには該当しない業務上必要な言動についてみていくことにします。