

## スポット

### 医療保険制度見直しへ

## 能力に応じた公平な負担に

全世代で負担を公平に支え合うことを目的に、医療保険制度が見直されます。昨年10月にも後期高齢者の窓口負担に変更があったばかりですが、今回も増加する医療費について世代間、世代内の格差是正を目指しています。

改正のポイントは、後期高齢者医療制度に加入する75歳以上の人の保険料負担増です。同制度の医療費は、窓口負担分を除く5割を税金、4割を現役世代の保険料の一部である支援金、そして1割を高齢者の保険料で賄っています。高齢化で医療費は膨らみ、この10年余りで現役世代の負担は1・7倍となり、一方、75歳以上は1・2倍と、世代間格差の拡大が指摘されています。

このため、2024年度から年金収入年153万円超の後期高齢者（全体の4割）の保険料率や、保険料の年間賦課限度額（66万円から80万円）がそれぞれ段階的に引き上げられます。厚労省の試算によれば、22～23年度の年平均保険料約7万7000円は年平均5400円弱増える見込みです。

また、23年4月から原則42万円を50万円に引き上げる出産育児一時金について、翌年度からは費用の一部を後期高齢者医療制度からも拠出するようになります。引き上げられた後期高齢者の保険料の一部を充てるもので、出産や子育てを全世代で支え合うこととなります。

現役世代内の格差是正では、保険者間の負担が見直されます。前期高

齢者（65～74歳）の医療費負担は現在、加入者数を基に算出されていますが、加入者の給与水準に応じた計算手法を一部導入することで、比較的所得水準が低い協会けんぽなどは負担が軽減され、高所得者の多い大企業の健康保険組合などは負担増となります。

高齢者にも所得に応じた負担を求めることは首肯できますが、それだけで医療費問題を解決できるとも考えられません。「負担の付け替えだけでしかない」という批判も聞かれます。医療費全体の低減に向けて、医療の質を落とすことなく、効率化を図っていくことも模索していく必要があるでしょう。

2023

3

# 第10回 マタハラとは③



これまで「制度等利用」と「状態」への嫌がらせというマタハラの2類型をみてきました。ただし、基本的に「業務上の必要性」によるものであれば、マタハラには該当しないとされています。どのような言動がマタハラ非該当になるのか、具体的にみていくことにします。

得が阻害されるようなことがあれば、マタハラに該当するものと考

## 業務の必要性に基づく言動は該当せず

えられます。

また、定期的な妊婦健診といったある程度、日程の調整が可能な休業等について、取得時期を変更することが可能かどうか、当該部下の意向を確認することや、同僚が自分の休暇との調整をするために休業取得の変更を相談することは、マタハラには該当しないと考

られます。ただし、確認や相談にとどまらず、労働者の意を汲まずに変更等を強要するような場合には、マタハラに該当するといえます。なお、妊娠中に医師等から休業指示があったなど、労働者の体調を考慮してすぐに対応しなければならぬ休業について、「業務が滞るから」という理由で、上司が休業の取得を阻害すれば、当然にマタハラに該当することになります。次に、「状態」に関する言動に

ついてみていきます。

客観的にみて、妊婦の体調が悪い場合は、安全配慮等の観点から「業務上の必要性」に基づく言動となります。例えば、妊婦への配慮として、上司が「妊婦には長時間労働は負担が大きいだろうから、業務分担の見直しを行い、あなたの残業量を減らそうと思うが

どうか」と聞くことや、上司・同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務に変わってはどうか」「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良いのではないか」と聞くことなどはマタハラではありません。仮に本人が従来どおりの就業を希望していたとしても、客観的に体調を見た上での言動であれば、業務上の必要性によるものとしてマタハラには該当しないとされます。

以上、3回にわたってマタハラの2類型と、マタハラ該当性の判断基準にかかわる「業務上の必要性」について確認してきました。さらにもう一つ、マタハラを考える際には嫌がらせとともに妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いや、育児・介護休業の申出・取得等を理由とする不利益取扱いが禁止されていることにも留意する必要があります。要があります（男女雇用機会均等法9条3項、育児・介護休業法10条）。

マタハラ該当性の一つの基準として、「業務上の必要性」に基づく言動であるか否かということがあります。

まず、「制度等利用」に関する言動についてみていきます。

例えば、部下が育児休業を取得する場合、当然、上司は業務の調整を行う必要が出てきます。このため、当該部下に対して、育児休業をいつからいつまで取得するかを確認することは、「業務の必要性」によるものといえるでしょう。ただし、確認後に、「繁忙期なので、休まれては仕事が回らない」といった発言で育児休業の取