

## スポット

### 健康保険証は廃止へ

## 事実上のカード取得義務化

政府は、マイナンバーカードの健康保険証との一体化などを盛り込んだマイナンバー法等関連改正法案を閣議決定しました。昨年6月の「骨太の方針」において、すでに現行の健康保険証の原則廃止を謳っており、改正法案が今国会で成立すれば、マイナンバーカードに健康保険証の機能を持たせた「マイナ保険証」への切替えが大きく進むことになりそうです。

マイナ保険証の導入は、社会のデジタル化推進の一環としてマイナンバーカードの普及と、医療・看護分野のデジタル化を後押しし、医療関係者や患者の利便性を高めるのが目的とされています。マイナ保険証は、医療機関や薬局に設置された専用の

カードリーダーで情報を読み取り、本人確認をします。患者が同意すれば、過去の健診の情報や処方された薬などの情報を医師らが確認することができ、初めて受診する医療機関でも診断・治療に役立つほか、調剤の重複を避けられるといったさまざまな利点があります。

改正法案では、マイナンバーカードの取得が困難な高齢者などには、保険証の情報が記載された「資格確認書」（有効期間1年）が無料で発行されるほか、従来の保険証も1年間、有効とされます。ただし、資格確認書や従来の保険証で受診した場合、マイナ保険証よりも窓口負担が割高になることが考えられます。現行でも窓口負担が3割の場合、従来の

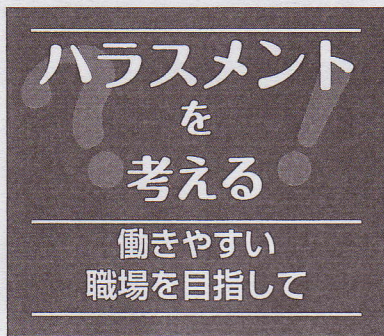
の保険証を使った場合の初診の追加負担は、マイナ保険証より12円高い18円となり、再診では新たに6円が加算されています。

マイナンバーカードの取得は個人の判断とされていますが、健康保険証を廃止してマイナ保険証に一本化することは、事実上、カード取得の義務化を意味します。法案が成立すれば、2024年秋にはマイナ保険証に一本化されますが、移行期にはマイナ保険証、従来の保険証、そして資格確認書の3つが混在することになり、さらに、同一診療であっても窓口負担額が異なることもあり得ることから、医療現場での混乱が懸念されています。

2023

5

# 第12回 パワハラとは②



実際の職場におけるパワハラの主だった言動は、6つの類型に分けられています。今回はこのうち「身体的な攻撃」「精神的な攻撃」「人間関係からの切り離し」の3つの類型について、パワハラに該当するか否か、その典型例を確認しておくことにします。

厚労省は、パワハラの代表的な言動として、これから見えていく3類型のほか、「過大な要求」「過小な要求」「個の侵害」を合わせた6類型について、パワハラに該当すると考えられる例（該当例、該当しないと考えられる例（非該当例）の典型例をそれぞれ示しています。ただし、個別事案の状況などによってはその判断が異なることもあり得ますので注意が必要です。

○身体的な攻撃（暴行・傷害）

該当例：①殴打、足蹴りを行う、

②相手に物を投げつける。

非該当例：誤つてぶつかる。

身体への直接的な暴力は明快ですが、机をたたき、イスを蹴るといった間接的な暴力のほか、書類で頭や胸元を叩いたり、肩をゆすったり、頭を小突いたり、子供じみたいたずらをするなど、軽微なものであっても状況等によってはパワハラになり得ます。

## 身体的・精神的攻撃、人間関係切り離しの典型例

○精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

該当例：①人格を否定するよう

侮辱・ひどい暴言

該当例：①人格を否定するよう

な言動を行う（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む）、②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す、③他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す、④相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する。

非該当例：①遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再

務の指導範囲を逸脱して、屈辱的、威圧的な言動が該当するといえるでしょう。程度、回数、頻度や労働者の属性も考慮されます。

○人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

該当例：①自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする、②一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。

非該当例：①新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する、②懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる。

三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする、②その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をする。

最も多いとされているパワハラで

す。業務に関係していたとしても、

業務遂行に必要なとはいえない（業

集団で無視する、同僚と離れた場所にデスクを移動する、必要な連絡事項を伝えないなど、特定の労働者を職場で孤立させるように仕向ける言動がパワハラに該当すると考えられます。