

HR ニュースレター



トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 監督指導動向
- 送検
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 身近な労働法の解説
—事務所衛生基準
～清潔・休養等—
- 職場に役立つ
最新労働判例
- DC お役立ち情報

— 発行 —

社会保険労務士事務所
上田 HR コンサルティング
上田 智之

〒819-0367
福岡市西区西都 1-8-5-804
電話：092-233-5178
e-mail：t.ueda@ueda-hrc.com
URL：https://ueda-hr.com

◆ 最新・行政の動き

労働時間延長へ新コース 「130万円の壁」に対応 キャリアアップ助成金

厚生労働省は7月1日、「年収130万円の壁」によるパートなどの働き控えの解消に向けた対策として、キャリアアップ助成金に「短時間労働者労働時間延長支援コース」を創設しました。令和8年3月末までの時限措置である社会保険適用時処遇改善コースの労働時間延長メニューの要件や助成額を見直し、同コースに加えて新設したものです。

社会保険適用時処遇改善コースが「年収106万円の壁」への対応として設けられているのに対し、新コースでは年収130万円程度で働く労働者の社会保険加入時に手取りを減らさないようにする事業主の取り組みを支援します。既存コースの労働時間延長メニューに比べて、1人当たりの助成額を手厚くしました。労働者が社会保険の適用を受ける際、所定労働時間を週5時間以上延長させるなどの取り組みを行った事業主に対し、2年間で労働者1人当たり最大75万円を支援します。

新コースは、今年7月1日以降、労働時間を延長して新たに社会保険の適用となった労働者または、社会保険適用後に労働時間を延長した労働者を対象とします。

新コースを利用するには、事前にキャリアアップ計画書を作成・提出したうえで、労働時間延長などを6カ月間継続し、その後2カ月以内に支給申請する必要があります。社会保険適用時処遇改善コースの「労働時間延長メニュー」または「併用メニュー」に基づく労働時間延長などを進めた場合であっても、支給決定前であれば新コースに切り替えて申請できます。

◆ニュース

SNSの対応加える 職場情報提供手引を改訂 厚労省

厚生労働省は、企業が求職者に対して働き方などの職場情報を提供する際の留意点をまとめた「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を改訂しました。インターネットやSNSで募集する際の開示・提供事項に関する記述を追加。いわゆる闇バイトなど犯罪実行者の募集との誤解を生じさせないよう、募集者の氏名（名称）、住所、連絡先、業務内容、就業場所、賃金を記載する必要があるとしています。

手引では、求職者に正確な情報を提供する観点から、定義があいまいな情報のほか、長期間更新されていない情報や、利用実績が明らかでない制度の情報を見直す必要があると指摘しています。

改訂版ではさらに、職業安定法において、労働者を募集する際に求人情報や自社に関する情報の的確な表示が義務付けられ、虚偽の表示または誤解を生じさせるような記載が禁止されている点を明記しました。

15年後見据えた人事施策検討

大企業交えて話し合い 関東経産局・地域の人事部

経済産業省関東経済産業局は、専任の人事担当者がいない中小企業向けに、自治体や金融機関らと協力して支援を展開する「地域の人事部」について、長期的な支援継続・強化をめざし、新事業を開始します。

生成AIの発展や非中央集権化など、2040年に企業が直面し得る経済状況や社会課題を議論する「未来創造ワークショップ」を3回開催。地域の人事部、大企業、地場の中小企業の3者が参加し、課題解決に向けて、「地域の人事部が行う人事施策は何が必要か」を話し合います。

同経産局は、ワークショップで議論する課題の一例として、「生成AIがより主流になり、中小企業も活用が迫られる状況」を挙げます。AIを活用できる人材育成のため、地域の人事部では何ができるかを検討します。

ワークショップでは、地域の人事部が来年度から実際にどのような取組みを講じていくかまで議論します。同経産局産業人材政策課は、「通常は世の中が変わってから自分たちも変わるという受け身になりがち。ワークショップでは、未来のことを話し合ったうえで、実際に来年からそれに向かって踏み出すような第一歩の施策を作ってもらおう」と話しています。ワークショップの結果は成果報告会を開き、横展開を図ります。

受診体制整備で支給 がん検診促進へ奨励金 徳島県

徳島県は、がん検診を受けやすい職場環境の整備に取り組む企業への奨励金制度を創設しました。受診費用を負担する社内制度などを導入したうえで従業員にがん検診を受けさせた場合、受診者1人につき5000円、1事業者当たり最大25万円を支給します。申請は、9月中旬から受け付けます。

対象となる取組みは、①従業員1人当たりの検査費用を1000円以上負担、②定期健康診断の項目にがん検診を追加し、費用を全額負担、③検査のための特別有給休暇または勤務扱いとする制度の新設の3つ。①～③のいずれか1つ以上を実施して、従業員に胃がんや肺がん、大腸がんなどに関する検診を今年7～12月末に受けさせることを要件とします。

同県では、がん検診の受診率が低い現状にあります。とくに大腸がん検診の受診率は40.5%に留まり、全国での順位は41位となっています。同県は、忙しさを理由に受けない人が多いとして、事業者による体制整備を後押ししていきます。



中途入社研修充実 採用増で早期適応促す 日鉄物産

日鉄物産(株)は、中途入社者の増加に伴い、業務や企業文化に早期に適応してもらうため、研修を充実させています。新卒の入社研修に組み入れている社内制度や業務遂行体制などの説明会を毎月実施するほか、その後の研修の回数も年2回から4回に増やしました。中途入社者間の横のつながりを形成するため、グループワークや懇親会も実施しています。

同社は海外展開を促進するなか、海外案件の取扱い経験が豊富な法務担当者や、海外営業・貿易業務経験者の中途採用を強化しています。2023年度と24年度にそれぞれ49人を中途採用しており、全体の採用人数の4～5割を中途採用が占めています。中途採用者の年齢層は20歳代後半～30歳代後半がボリュームゾーンで、早期に戦力化していきたい考えです。

◆監督指導動向

40歳から転倒対策を 身体能力低下の情報紹介 東京労働局リーフレット

東京労働局は、管内で昨年発生した休業4日以上労働災害の約3割を占める転倒災害の防止に向けて、加齢による身体機能の低下に関する情報をまとめたリーフレットを作成しました。40歳代の2割が、加齢に伴う身体能力の低下により健康障害を起こしやすい「フレイル」状態であるデータを紹介しました。40歳代といった若い時期からでも、転倒防止に向け、筋力トレーニングやストレッチが必要としています。

50歳代後半では、20歳代前半よりも身体機能が大きく衰えることを示しました。転びやすさに直結する「平衡機能」は、20歳代前半を100%としたとき、50歳代後半で48%にまで落ち込むといいます。

昨年に発生した30～40歳代の転倒事例も紹介しました。たとえば食料品製造業の44歳の労働者は、食品バットを持ち歩いているとき、濡れている床に気付かず滑って転倒し、休業見込み1カ月を要するケガを負っています。

同労働局安全課は、「年齢とともに、少しずつ身体機能は衰えていく。40歳代から、適度な運動や栄養バランス、休養を心掛けてほしい」と話しています。

リーフに併せて、特設サイトも公開しました。対策に役立つ、運動や食事バランスに関するリンクをまとめています。



◆送検

無効な36協定下で残業させ送検 岩国労基署

山口・岩国労働基準監督署は、有効な36協定を届け出ることなく、外国人技能実習生に時間外労働を行わせたとして、プラスチック製品製造業者と同社課長を労働基準法第32条(労働時間)違反の疑いで山口地検岩国支部に書類送検しました。

同社は令和5年1月、製品の箱詰めなどの作業に従事していた技能実習生12人に対し、1日8時間、週40時間の法定労働時間を超えて働かせた疑い。時間外労働は最長の者で月89時間に上っていました。

同労基署によると、同社は月79時間を限度とする特別条項付き“36協定”を締結していましたが、その際、人事担当者が一方的に選んだ労働者に、過半数代表者として署名を行わせていました。過半数代表者が民主的な手続きを経て選出されておらず、協定無効と判断しています。

◆調査

職場における熱中症による死傷災害の発生状況 厚労省

厚労省は 2024 年の職場における熱中症による死傷災害の発生状況を公表しました。熱中症による休業 4 日以上の業務上疾病者数は 1257 人で、統計を取り始めた 2005 年以降最多となりました。うち死亡者数は 31 人となり、死亡災害の統計を開始した 1989 年以降、2 番目に多くなりました。

熱中症による死傷者数の業種別の状況（2020～2024 年）（人）

	建設業	製造業	運送業	警備業	商業	清掃・と畜業	農業	林業	その他	計
2020 年	215 (7)	199 (6)	137 (0)	82 (1)	78 (2)	61 (4)	14 (1)	7 (0)	166 (1)	959 (22)
2021 年	130 (11)	87 (2)	61 (1)	68 (1)	63 (3)	31 (0)	14 (2)	7 (0)	100 (0)	561 (20)
2022 年	179 (14)	145 (2)	129 (1)	91 (6)	82 (2)	58 (2)	21 (2)	6 (0)	116 (1)	827 (30)
2023 年	209 (12)	231 (4)	146 (1)	114 (6)	125 (3)	61 (0)	27 (4)	9 (0)	184 (1)	1,106 (31)
2024 年	228 (10)	235 (5)	186 (3)	142 (2)	116 (2)	76 (2)	32 (1)	10 (0)	232 (6)	1,257 (31)
計	961 (54)	897 (19)	659 (6)	497 (16)	464 (12)	287 (8)	108 (10)	39 (0)	798 (9)	4,710 (134)

※（ ）内の数値は死亡者数で内数

時間帯別にみると、午前中が 430 人、17 時台が 99 人、18 時台以降が 115 人でした。全体に占める割合は、順に 34.2%、7.9%、9.1%。午前中や、気温が下がった 17 時台以降でも発生している状況がうかがえます。17 時台や 18 時台以降での死亡者は計 6 人となり、「日中には重篤な症状はみられなかったにもかかわらず、作業終了後や帰宅後に体調が悪化した事案が含まれる」と分析しています。

◆実務に役立つ Q & A

残業時間数は必要？ 労働条件通知書に記載

Q

アルバイトに残業を命じようとしたところ、労働条件を通知した際に明示した時間数を超えるおそれが出てきました。ふと疑問に思ったのですが、正社員の採用時には時間数を明示していなかった気がします。アルバイトには明示が必要なのでしょうか。

A

短時間労働者や期間の定めのある労働者に明示すべき労働条件は、いわゆる通常の労働者と基本的に相違ありません。ただし、労基法 15 条に基づく事項以外に、昇給や退職手当、賞与の有無のほか、相談窓口の明示が必要です。

共通の明示事項に、所定労働時間を超える労働の有無（労基則 5 条）があります。アルバイトらに対し、事業主はできるだけ所定労働時間を超えないよう努める必要があります（平 19・10・1 厚労省告示 326 号）、労働条件のモデル通知書には所定外労働の時間数を書く欄が設けられています。なお、記載要領では、時間数は、労基法により義務付けられた事項ではないとしています。就業規則と異なる労働条件を合意していた部分は、合意が優先するとする労契法 7 条のただし書きにも留意が必要でしょう。

コアタイムタイム短縮した場合、昼休みはどのように対応？

Q

当社のフレックスタイム制においては、午前 10 時から午後 3 時までをコアタイムと定めています。制度の弾力性を高めるため、コアタイムの短縮を検討しています。現在は、全員一律に午後 0 時から 1 時間休みを取っていますが、コアタイムを短縮すると出社後すぐに休憩時間となるなど不便に感じる人も発生しそうです。就業規則では「昼休みの繰上げ・繰下げ」を規定しているので、それに対応可能という意見もありますが、どうなのでしょう

A

取得時間帯委ねると規定

フレックス制を導入する際、労使協定を締結しますが、その協定事項の一つに「コアタイム」があります。「労働しなければならない時間帯（コアタイム）を定める場合には、その開始・終了の時刻」（労基則 12 条の 3）とあり、コアタイムを設定するか否かは任意です。

フレックス制は始・終業時刻の決定を本人に委ねる仕組みですが、休憩時間は対象に含まれていません。解釈例規では、「一斉休憩が必要な場合には、コアタイム中に休憩時間を定める」よう要請しています（昭 63・3・14 基発 150 号）。しかし、コアタイムが短いと、出社してすぐに昼休みを迎える人もいて効率的といえません。

交代で休憩を取る方法もありますが、前掲解釈例規では「休憩時間をとる時間帯を労働者にゆだねる場合には、各日の休憩時間の長さを定め、それをとる時間帯は労働者にゆだねる旨就業規則に記載する」という対応を示しています。

「昼休みの繰上げ・繰下げ」により処理したいとのことですが、規定の趣旨が異なります。繰上げ・繰下げの例として、「休憩時間は〇時〇分から〇時〇分までとする。ただし、業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、または繰り下げることがある」等が考えられますが、時間変更の主体はあくまで「使用者（権限を有する上司ら）」です。本人が上司に希望を伝え、上司が改めて時間帯変更の命令を出すという形式も考えられますが、手続き的にあまりに煩雑です。やはり、就業規則を変更し、「休憩時間の決定は本人に委ねる」旨を明確化するのが本筋でしょう。

◆身近な労働法の解説 一事務所衛生基準～清潔・休養等一

事務所衛生基準規則では、事務所その他の作業場における労働者の清潔保持等のために事業者が講ずべき措置等として、「事務室の環境管理」「清潔」「休養」等に関して定めています。

1. 事務所の環境管理「騒音」

11 条では、「室内の労働者に有害な影響を及ぼすおそれのある騒音又は振動について、隔壁を設ける等その伝ばを防止するため必要な措置を講ずるようにしなければならない」としています。

12 条では、「タイプライターその他の事務用機器で騒音を発するものを、5 台以上集中して同時に使用するとき、騒音の伝ばを防止するため、遮音及び吸音の機能をもつ天井及び壁で区画された専用の作業室を設けなければならない」としています。



2. 清潔「給水」

13 条では、「事業者は、労働者の飲用に供する水その他の飲料を十分に供給するようにしなければならない」としています。水道水以外の給水設備においては、水質基準が定められています。

3. 清潔「清掃等の実施」

15 条では、事業者は「日常行う清掃のほか、大掃除を、6 月以内ごとに一回、定期的に、統一行的に行うこと」としています。

また、ねずみ、昆虫等による被害の状況について、6 カ月以内ごとに一回、定期的に、統一的に調査を実施し、調査結果に基づくこれらの発生防止措置を講ずることを求めています。

4. 休養「休憩の設備」

19 条では、「事業者は、労働者が有効に利用することができる休憩の設備を設けるように努めなければならない」とし、通達（令 3・12・1 基発 1201 第 1 号）では、「事業場ごとに、休憩の設備の広さや、各事業場のニーズに基づく休憩設備内に備えるべき設備については、衛生委員会等で調査審議、検討等を行い、その結果に基づいて設置することが望ましいこと」としています。

5. 休養「休養室等」

21 条では休養室等について、一定規模（常時 50 人以上または常時女性 30 人以上の労働者を使用）の事業者は、「労働者がが床することのできる休養室又は休養所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない」と定めています。なお、通達（同上）では、「休養室又は休養所は、事業場において病弱者、生理日の女性等に使用させることを趣旨として設けられるものであり、長時間の休養等が必要な者については、速やかに医療機関に搬送する又は帰宅させることが基本であることから、専用設備として設けなくとも、随時利用が可能となる機能を確保することで足りるものであること」としており、加えて、臥床することを想定していることから、プライバシー確保の配慮が重要としています。

◆職場に役立つ最新労働判例

マニユライフ生命保険事件（東京地判令6・10・22）

保険営業員が業法違反、懲戒解雇で退職金なし 勤続の功あり3割は支給を

保険業法違反の名義借契約を理由に、懲戒解雇された営業職員が退職金の支払いを求めた。東京地裁は、懲戒解雇を有効と認めたが、退職金を不支給とするには勤続の功を抹消、減殺する著しい背信行為を要するとした。名義借の悪質性や会社の社会的信用を棄損したことを踏まえても、名義借は1件のみで過去に懲戒歴もなかったことから、退職金の3割の請求権を認めた。

弁護士 渡部 邦昭（経営法曹会議）

○違法行為1件のみ 悪質で信用棄損も

<事案の概要>

平成28年2月頃、甲は、保険営業の成績が悪かったことから、小中学校時代の同級生に依頼し、名義借契約（契約者に保険契約の加入意思、保険料支払意思がないにもかかわらず、契約者から名義使用の了承を得る保険契約）を締結した。

また、令和4年6月および7月に、甲は、本来必要であった被保険者との面談および同人の署名を得ないまま、契約申込者の代筆等によって、契約申込手続きを完了させる行為を2度行った。

その後、契約申込者からの申告により、会社は、甲の契約手続きにおいて、名義借契約または無面接・代筆の問題がある可能性を認識したことから、甲に事情聴取したところ、甲はこれらの問題を認め、自認書を提出した。しかしながら、甲は、自認書は監禁状態に置かれて書かされたものであり、真意と異なるとして、名義借契約であることを否定する弁明書を会社に提出した。

会社は、甲の弁明書を受領したうえで、同4年11月7日、甲を懲戒解雇し、退職金999万7000円全部を不支給とした。甲はこれを不服として会社に対して不支給とされた退職金等の支払いを求めて提訴した。

<判決のポイント>

（1）懲戒解雇の有効性

名義借契約は、…「保険募集に関し著しく不適当な行為」（保険業法307条1項3号）に当たる…。…悪質性の高い行為であることから、…会社も、…関東財務局長に対して、…届出をしている。会社は、本件生命保険契約の締結手続きがなされる前から、名義借契約を含む作成契約を行った場合には、解雇ないし懲戒解雇になる旨、甲を含む営業職員に対して説明しており…。…実際、名義借契約を行った職員に対しては、懲戒解雇としている…。これらの事情を総合すれば、…本件懲戒解雇は有効である。

（2）退職金不支給事由の有無

退職金には、賃金の後払的性格があり、労働者の退職後の生活を保障する役割を果たすものであるから、…退職金を不支給とするためには、単に退職金不支給条項に該当する事実が存するのみでは足りず、労働者にそれまでの勤続の功を抹消又は減殺するほどの著しい背信行為があったことを要する…。

甲の…懲戒事由に当たる行為は、甲のそれまでの勤続の功を一定程度減殺する悪質性があるものと言わざるを得ない。会社は、監督官庁に…届出をしており、会社の社会的な信用を棄損する事態となっていることや、甲が、一旦は名義借契約を認める趣旨の言動をしておきながら、その後、そ

れを一転させ、全面的に否定する態度に転じ、これにより、会社をして、甲の不適切な行為に対する対応に、相応な負担を生じさせていることも、軽視…できない。

他方、甲は、本件懲戒解雇以外に会社から懲戒処分を受けたことはなかったこと、本件における名義借契約は、本件生命保険契約に係る1件のみであることなどを考慮すると、甲のそれまでの勤続の功を全て抹消するほどの著しい背信行為があったとまではいえない。

本件退職金不支給条項は、甲の退職金の7割を超えて不支給とする限りで無効であると解すべきである。

<応用と見直し>

(1) 会社には、「懲戒解雇された職員には…退職金を支給しない」との定めがあった。会社はこの定めに従い、懲戒解雇した甲に対して退職金を支給しないことにしたものである。

退職金の減額ないし不支給については、賃金全額払原則（労基法24条1項）に違反しないかが問題となる。退職金請求権は、それを根拠付ける計算・支払方法を定める規定と減額・不支給条項とがあいまって確定的に発生するものであり、賃金全額払原則は、ここで有効に発生した後の退職金請求権に適用されるものであると解されるため、減額・不支給条項が適切に適用されている限り、賃金全額払原則への抵触の問題は生じないと解されている。

(2) ただ、退職金の賃金後払的性格や労働者保護の必要性の観点から退職金の減額ないし不支給条項の適用については、合理的な範囲で限定的に解釈するという考え方が採用されている。

みずほ銀行事件（東京高判令3・2・24）では、「懲戒解雇事由の具体的な内容や、労働者の雇用企業への貢献の度合いを考慮して退職金の全部又は一部の不支給が信義誠実の原則に照らして許されないと評価する場合には、全部又は一部を不支給とすることは、裁量権の濫用となり、許されない」との判断基準を示している。また、有力な学説では、「懲戒解雇に値する非違行為は在職中の功労を抹消するものと評価されることが通常である」（菅野和夫・山川隆一「労働法」）と説かれている。

(3) 大津市事件（最一小判令6・6・27）では、被上告人による飲酒運転の危険性、悪質性、不誠実性、公務遂行への影響および公務に対する住民の信頼の毀損等を指摘し、被上告人に有利な事情を斟酌したとしても、「本件全部支給制限処分に係わる市長の判断が社会通念上妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱して濫用したもとはいえない」との判断をしている。また、宮城県教育委員会事件（最三小判令5・6・27）でも、「裁判所が退職手当支給制限処分の適否を審査するに当たっては、退職手当管理機関と同一の立場に立って…判断し、その結果と処分とを比較してその軽重を論ずべきものではなく、退職手当管理機関の裁量権の行使に基づく処分が社会通念上著しく妥当を欠き、裁量権を濫用したと認められる場合に限り違法である」と判示して、退職金の全額不支給を違法ではないと判断した。

本判決は、これらの判決とは異なった判断を示しているようにみえる。公務員に対しては、全体の奉仕者である（憲法15条2項）ことから、職務の廉潔性を強く求められるため処分は労働者に対してより厳しいものとなると考えられる。

(4) 甲の非違行為は、会社の業務の根幹にかかわるもので懲戒解雇処分はやむを得ないが、民間労働者に対して、公務員に対する判断基準と同様な判断を下すことは酷に過ぎると判断したものと思量される。そのため、本判決は、退職金不支給条項を合理的限定解釈したうえで、3割は支給すべきものと労働契約法15条の解釈適用について思い切った判断をしたものである。控訴審の判断が注目される。

◆ DC お役立ち情報

老後の医療費について

確定拠出年金の目的は老後資産形成のためであることはいまでもありません。老後の資産は、安定した生活を送るためであることはもちろんですが、老後の医療費に不安を感じる方も多いのではないのでしょうか。今回は老後の医療費や必要な目安について正しく理解していきましょう。

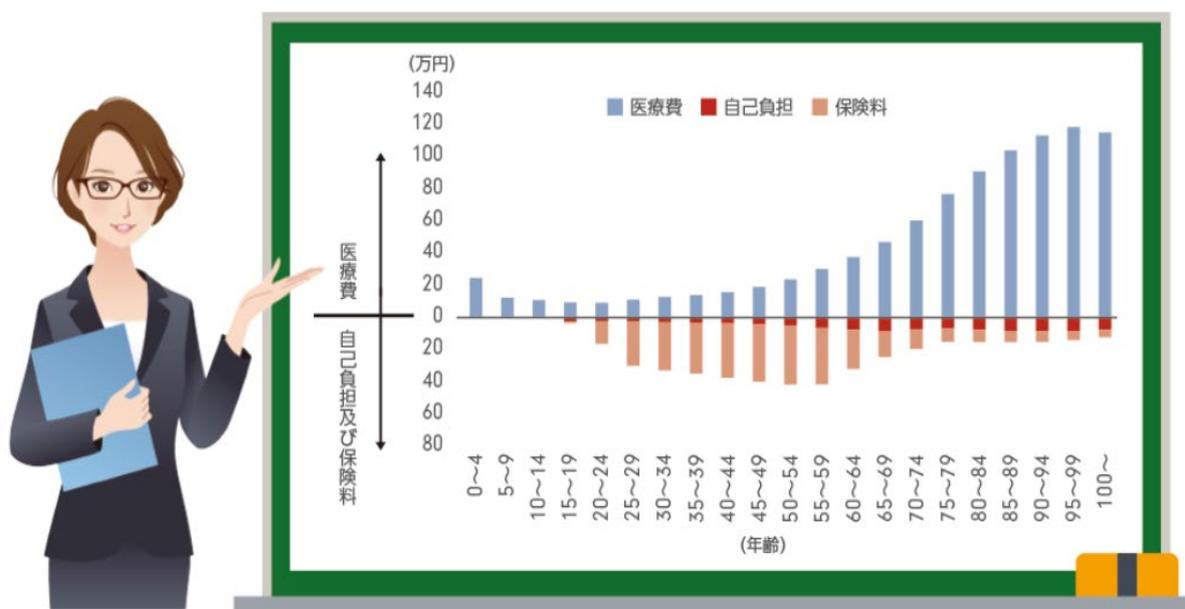
医療費はかかるが自己負担額はそれほど高くない

厚生労働省によると生涯医療費（1人の人が生涯で必要となる平均医療費の推計、令和3年度、男女計）は2,815万円で、そのうち約6割弱（約1,604万円）は65歳以上です。65歳以上でかかる医療費は男性（1,516万円）よりも女性（1,696万円）のほうが多いです。たくさんの医療費がかかって心配するかもしれませんが、自己負担額で見れば、それほど高額ではありません。

次のグラフは厚生労働省が公表している、1年間の1人当たりの年齢別医療費、自己負担額、保険料です（令和3年度実績に基づく推計値）。横軸が年齢、縦軸が金額（万円）で、上に伸びている棒グラフが医療費、下に伸びている2色の棒グラフがそれぞれ保険料、自己負担額となっています。

病気やケガで医師の診察などを受けた際には医療費を支払います。ただし、病院の窓口で健康保険証を提示すれば医療費全額ではなく、3割（原則）の負担だけで済みます。その3割の部分が「自己負担額」の棒グラフ、10割の部分が「医療費」の棒グラフです。「保険料」は健康保険に加入していれば支払う健康保険料です。

このグラフを見ると、年齢を重ねるほど「医療費」の棒グラフは大きくなっています。つまり、医療費は増加しています。一方で自己負担額は、最も多い60歳代後半、90歳代前半でも年間8.4万円、月平均で7,000円程度にとどまっています。思ったほど多くない、という印象を持つ人も多いのではないのでしょうか。



(注) 「年齢階級別1人当たり医療費、自己負担額及び保険料の比較 (年齢)」(令和3年度実績に基づく推計値)、厚生労働省のデータを基にフィデリティ投信が作成

では、なぜ現役世代より収入が減り支払保険額も少ない高齢者の自己負担額が大きく変わらないのでしょうか。

1つ目の理由は、医療費の一部負担割合が年齢によって変わるためです。

健康保険証があれば通院時に支払う自己負担額は原則医療費の3割です。この割合は高齢になるほど低下し、一般的な所得の場合は70～74歳が2割、75歳以降は1割負担となります。

ただし、75歳以降で一定以上の所得（単身世帯で年金収入などの所得金額が単身世帯で200万円以上、複数世帯で320万円以上）がある場合は2割負担です。現役世代と比べてかさんでいく医療費に対する自己負担割合が低く抑えられるため、自己負担額は大きく変わらない仕組みです。

2つ目の理由は高額療養費制度です。

公的医療保険制度の中に「高額療養費制度」という制度があります。家計における医療費負担が重くならないよう1カ月の自己負担限度額を超えた分については、払い戻しを受けられるという制度です。例えば通院を重ね自己負担額の上限に達した場合でも、1年間の上限額以上の負担は発生しません。また、老後は医療費とともに介護費に対する不安もあるでしょう。この介護費に対しては「高額介護合算療養費制度」という制度を利用でき、1年間にかかった医療費と介護費の合算が自己負担額を超えた場合、超過分の金額を受け取ることができます。

このような制度を理解していれば、老後の医療費や介護費についての不安が軽減できるのではないのでしょうか。

こうした公的な医療保障は自身で請求しなければ受け取ることができず、世帯年収や年齢によって異なるため、制度や仕組みについて理解することはとても重要です。漠然とした不安をすべて民間の保険で備えようとする前に、ぜひ公的保険制度の仕組みやご自身の状況を一度確認しておくことをおすすめします。