

I

医療法

太平洋戦争後、国土が焼け野原となり医療体制も崩壊していた日本において、医療体制、医療施設を再整備するために、1948(昭和23)年に医療法が制定されました。

当初は、各種医療施設の設置基準などを規定することが主な目的でしたが、日本において医療施設の量的な整備が達成されると、高齢化や疾病構造の変化、医療の高度化、医療費の増大などの諸問題、インフォームド・コンセントなどの国際的な潮流など、医療を巡る社会のさまざまな変化を受けて、逐次改正がなされて、現行の医療法となっています。

なお、直近の改正は、2021(令和3)年に行われました。改正の主なポイントは、医師の長時間勤務を制限する「医師の働き方改革」、医師養成課程の見直し、地域の実情に応じた医療提供体制の確保などです。

医療法改正の経緯

1985(昭和60)年	第1次改正	・医療計画の導入
1992(平成4)年	第2次改正	・医療提供の理念、医療提供者の責務を定立 ・療養型病床群の創設 ・特定機能病院の創設
1997(平成9)年	第3次改正	・インフォームド・コンセントの明文化 ・診療所の療養型病床群の設置 ・医療計画制度の充実 ・地域医療支援病院の創設
2000(平成12)年	第4次改正	・医療における情報の提供の推進 ・医療従事者の質の向上 ・入院医療体制の整備
2007(平成19)年	第5次改正	・医療に関する広告制限の見直し ・医療計画制度の見直し ・医療安全対策のさらなる推進 ・医療法人制度改革
2014(平成26)年	第6次改正	・病床機能報告制度と地域医療構想の策定 ・認定医療法人制度の創設
2015(平成27)年	第7次改正	・地域医療連携推進法人制度の創設 ・医療法人の経営の透明性の確保およびガバナンスの強化
2017(平成29)年	第8次改正	・医療機関開設者に対する監督規定の整備 ・検体検査の品質・精度管理に関する規定の新設 ・医療機関のウェブサイトなどにおける虚偽・誇大などの表示規制
2021(令和3)年	第9次改正	・医師の長時間勤務を制限する「医師の働き方改革」 ・医師養成課程の見直し ・地域の実情に応じた医療提供体制の確保

国民年金法：年金保険①

1 国民年金制度の目的

国民年金制度は、日本国憲法25条2項に規定されている、「国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない」という理念に基づき、老齢、障害、死亡によって国民生活の安定が損なわれることを、国民の共同連帯によって防止し、健全な国民生活の維持や向上に寄与することを目的としています。

2 被保険者

国民年金は、日本国内に住む20歳以上60歳未満のすべての人が加入します。

被保険者は下記のように分類されます。

第1号被保険者：20歳以上60歳未満の自営業、農林漁業、自由業、フリーター、学生、無職の人など

第2号被保険者：厚生年金や共済組合などに加入している会社員、公務員など

第3号被保険者：20歳以上60歳未満の、厚生年金や共済組合の加入者に扶養されている配偶者

保険料は1か月16,610円になります。

保険料は、第1号被保険者は自分で納めますが、第2号や第3号被保険者については、国民年金保険料が厚生年金保険料・共済組合掛金に含まれるので、自分で納める必要はありません。

3 障害基礎年金

病気やけががもとで、障害の状態(1級、2級)になった場合で、国民年金保険料の納付要件などを満たしたときは、障害基礎年金が支給されます。

育児休業については、2021（令和3）年に育児・介護休業法が大幅に改正されました。

育児休業は、日々雇用を除く労働者が対象になります。有期契約労働者の場合は、子が1歳6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと、の要件を満たす必要があります。

現行の育児休業は、原則として1人の子につき2回（2022年10月1日以前は1回）、子が1歳に達するまでの期間（一定の事由に該当する場合は最長2年）に取得可能ですが、これに加えて2022年10月1日から子の出生後8週間以内に4週間まで（分割して2回）取得可能です。これは、産後パパ育休（出生時育児休業）とよばれます。

3 介護休業

介護休業制度は、労働者が**要介護状態**にある対象家族を介護するために一定の期間休業することができる制度です。

要介護状態とは、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態と定義されています（p.179）。

対象家族となるのは配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫であり、配偶者については事実婚を含みます。また、父母、子は養子、養親を含みます。

介護休業をすることができるのは、要介護状態にある対象家族を介護する日々雇用者を除く労働者です。有期契約労働者の場合は、①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること、②取得予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過するまでの間に、労働契約の期間が満了することが明らかでないこと、の要件を満たす必要があります。

介護休業をすることができるのは、対象家族1人につき、3回まで、通算して93日を限度とし、原則として労働者が申し出た期間です。

4 子の看護休暇

子の看護休暇とは、負傷し、または疾病にかかった子の世話または疾病の予防を図るために必要な世話をを行う労働者に対し与えられる休暇です。

小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては10日）を限度として、子の**看護休暇**を取得することができます。

子の看護休暇は、1時間単位で取得することができます。