

## 1. 両立支援 治療と仕事の両立支援について

近年では診断技術や治療方法の進歩により、「不治の病」とされていたがんなどについても「長く付き合う病気」に変化しました。このことから疾病を抱えた労働者について、治療と仕事の両立を支援する取り組みが必要となる場面は、更に増加することでしょう。本稿では治療と仕事の両立支援の導入と改正された傷病手当金の支給期間の見直し等、国の支援策の概要をご案内します。



### 1. 治療と仕事の両立支援の進め方について

厚生労働省では、治療と仕事が両立できるようにするための取組などをまとめた「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」を策定しています。これには、両立支援の留意事項から進め方、使用する様式例や疾病ごとの留意事項まで、幅広く支援についての情報が記載されています。本稿ではそのうち、両立支援の進め方の大枠部分だけ抜粋しお伝えいたします。

#### ■両立支援の進め方

①	両立支援を必要とする労働者が、支援に必要な情報を収集して事業者へ提出、労働者からの情報が不十分な場合、産業医等又は人事労務担当者等が、労働者の同意を得た上で主治医から情報収集することも可能
②	事業者が、産業医等に対して収集した情報を提供し、就業継続の可否、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する産業医等の意見を聴取
③	事業者が、主治医及び産業医等の意見を勘案し、就業継続の可否を判断
④	事業者が労働者の就業継続が可能と判断した場合、就業上の措置及び治療に対する配慮の内容・実施時期等を事業者が検討・決定し、実施
⑤	事業者が労働者の長期の休業が必要と判断した場合、休業開始前の対応・休業中のフォローアップを事業者が行うとともに、主治医や産業医等の意見、本人の意向、復帰予定の部署の意見等を総合的に勘案し、職場復帰の可否を事業者が判断した上で、職場復帰後の就業上の措置及び治療に対する配慮の内容・実施事項等を事業者が検討・決定し、実施

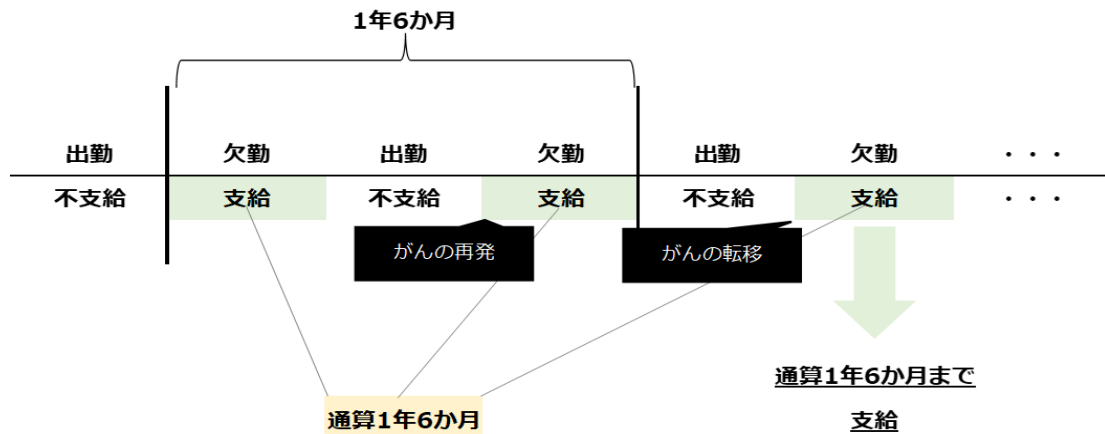
特に、私傷病である疾病について労働者からの申出を受けることが起点となるため、申出をしやすい環境を整備することが重要です。そのためには、事業場内ルールの作成と周知、労働者や管理職等に対する研修による意識啓発、相談窓口や情報の取扱方法の明確化などを行うことが大切になります。

## 2. 傷病手当金の支給期間の改正について

労働者が活用できる支援制度として、病気休業中に被保険者とその家族の生活を保障する健康保険の「傷病手当金」がありますが、がん治療のために入退院を繰り返す場合や、がんが再発した場合などに、柔軟に制度を利用できるように取扱いが変わります。

令和4年1月から「支給期間の1年6か月のうち、出勤に伴い不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長して受けられる」ようになります。

### ■【傷病手当金の新しい支給期間のイメージ】(従来は支給開始日から1年6か月まで支給)



## 3. 両立支援についての助成金

企業が活用できる支援制度としては、以下の「治療と仕事の両立支援助成金」があります。詳細は独立行政法人労働者健康安全機構のホームページをご確認下さい。

助成金名	概要
治療と仕事の両立支援助成金【環境整備コース】	両立支援コーディネーターの配置と、両立支援制度の導入を新たに行った場合に、費用の助成を受けられます。
治療と仕事の両立支援助成金【制度活用コース】	両立支援コーディネーターを活用し、両立支援制度を用いた就業上の措置を、対象労働者に適用した場合に、費用の助成を受けられます。



絵画館前より銀杏並木を見る

#### 4. 治療と仕事の両立支援に有効な制度について

柔軟な「休暇制度」「勤務制度」の導入は、通院や療養を行いやすくし、また業務等負荷を軽減することができます。具体的には以下の制度を参考になさってください。

##### 【 時間単位の年次有給休暇 】

- ① 労働基準法に基づく年次有給休暇は、1日単位で与えることが原則であるが、労使協定を結べば、1時間単位で与えることが可能（上限は1年で5日分まで）。

##### 【 傷病休暇・病気休暇 】

- ② 事業者が自主的に設ける法定外の休暇であり、入院治療や通院のために、年次有給休暇とは別に休暇を付与するもの。取得条件や取得中の処遇（賃金の支払いの有無等）等は事業場ごとに異なる。

##### 【 時差出勤制度 】

- ③ 事業者が自主的に設ける勤務制度であり、始業及び終業の時刻を変更することにより、身体に負担のかかる通勤時間帯を避けて通勤するといった対応が可能となる。

##### 【 短時間勤務制度 】

- ④ 事業者が自主的に設ける勤務制度であり、療養中・療養後の負担を軽減すること等を目的として、所定労働時間を短縮する制度（※育児、介護休業法に基づく短時間勤務制度とは別のものとして）。

##### 【 在宅勤務（テレワーク） 】

- ⑤ 事業者が自主的に設ける勤務制度であり、パソコンなどの情報通信機器を活用した場所にとらわれない柔軟な働き方。自宅で勤務することにより、通勤による身体への負担を軽減することが可能となる。

##### 【 試し出勤制度 】

- ⑥ 事業者が自主的に設ける勤務制度であり、長期間にわたり休業していた労働者に対し、円滑な復職を支援するために、勤務時間や勤務日数を短縮した試し出勤等を行うもの。復職や治療を受けながら就労することに不安を感じている労働者や、受入れに不安を感じている職場の関係者にとって、試し出勤制度があることで不安を解消し、円滑な就労に向けて具体的な準備を行うことが可能となる。

#### 5. さいごに

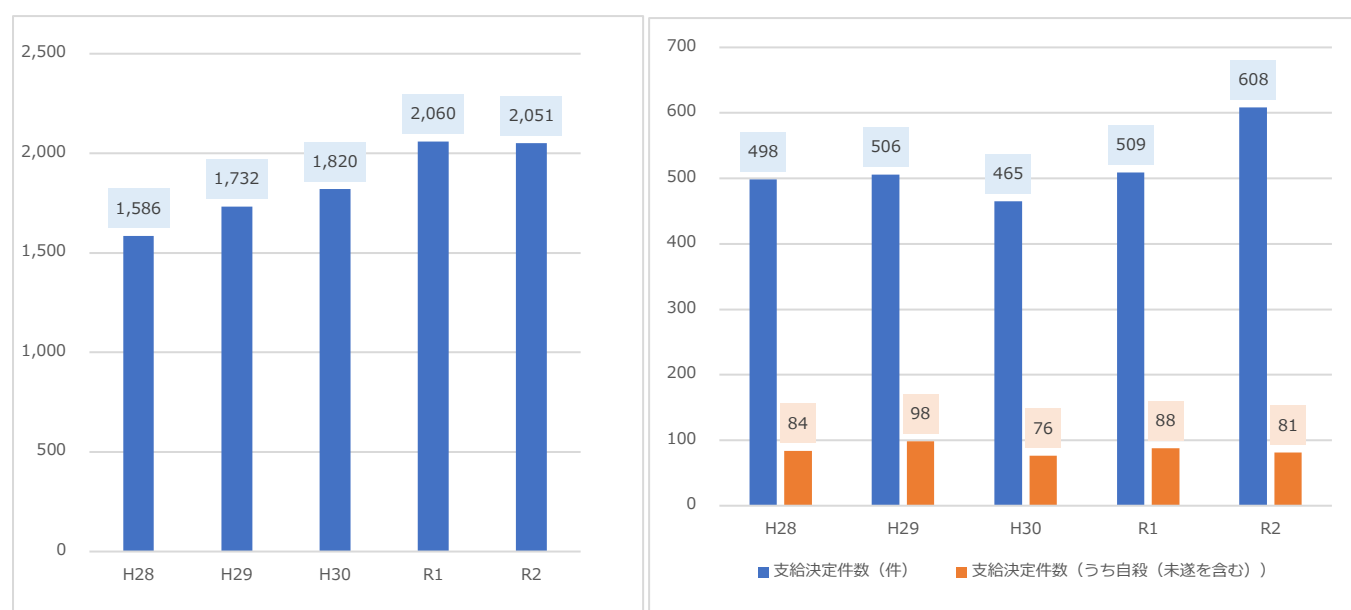
本稿でお伝えしたガイドラインのほか、厚生労働省では治療をしながら働く人を応援する情報ポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」を開設しています。そのサイト上では、両立支援にまつわる様々な情報のほか、参考となる企業の取り組み事例なども紹介されています。誰しも疾病に罹患する可能性のあるなかで、両立支援体制の整備は従業員の安心感にもつながります。転ばぬ先の杖として前述の情報なども参考にしながら、導入を検討してみてはいかがでしょうか。

## 2. 安全衛生 令和3年版過労死等防止対策白書の公表

厚生労働省から「令和3年版過労死等防止対策白書(以下、白書)」が公表されました。これは、「業務による過重な負荷」「業務における強い心理的負荷」による死傷病にまつわる現況を取りまとめた年次報告書で、労働時間やメンタルヘルス対策の状況など幅広い内容を網羅したものになっています。本稿では公表された白書のうち、精神障害の労災補償状況とそこから「カスタマーハラスメント」の状況をピックアップして、お伝えします。

### 1. 精神障害の労災補償状況

過労死等の労災認定基準は、脳血管疾患・心疾患と精神障害の2つに大別されます。そのうち精神障害の労災補償状況については、請求件数は長期的に増加傾向にあり、令和2年度は微減の2,051件となっています。一方で、支給決定件数は過去最多の608件となり、うち自殺(未遂含む)件数は81件となっています。



(出所)厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

精神障害の発症について、令和2年度の出来事別の労災支給決定(認定)件数は、「上司などから身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が99件と最も多くなっています。長時間労働が含まれる項である「仕事の量・質」に関しては、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」が58件、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」が31件、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」が41件となっており、合計の608件のうち「仕事の量・質」に関する出来事は、全体の約21%を占めています。

### 2. カスタマーハラスメント

近年話題となっている、顧客から受ける理不尽な要求・クレームなどを指す「カスタマーハラスメント」も、本白書の中で取り上げられています。

前述の精神障害の労災支給決定(認定)件数のなかでは、「顧客や取引先からクレームを受けた」は11件となっています。また「令和2年度労働安全衛生調査」によれば、「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」労働者のうち、その内容が「顧客、取引先等からのクレーム」と答えた労働者の割合は18.9%となっています。このように、カスタマーハラスメントでも、労災認定が行わ

れているという実態には目を向ける必要があります。

来年度から、いわゆるパワハラ防止法が中小企業にも適用されることとなりますが、その法律が定められた国会の附帯決議として「自社の労働者が取引先、顧客等の第三者から受けたハラスメント及び自社の労働者が取引先に対して行ったハラスメントも雇用管理上の配慮が求められること」(衆議院)との指摘がなされました。今後、各企業においても、カスタマーハラスメントを受けた場合にどのように対応するか、あるいはカスタマーハラスメントを行わないようにどのように管理を行うかが問われるようになるでしょう。

### 3. おわりに

厚生労働省では、長時間労働の是正に向け、全国に「時間外及び休日労働協定点検指導員」を配置し、労働条件などの相談や助言指導体制を充実させてとしています。また、カスタマーハラスメントへの対策を推進するため、対応事例を含めたカスタマーハラスメント対策企業マニュアルを策定し、広く周知を行うなど具体的な取組支援を行うとしています。

このように、時代の流れに応じてフォーカスされる要因は変わり、それに対して都度対策が立てられていくことでしょう。しかし、企業は業務を行う従業員の健康を守る義務があるという根幹は変わりません。健康を害する要素は企業の業種や組織風土に特有のものであります。設備を点検する、従業員アンケートを取る等、継続的に課題を洗い出しながら、対策を立てていくことが望まれます。



銀杏並木の遊歩道

意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。  
次号は 12 月 31 日に配信いたします。(石田久男)