

はじめに

がん治療と就労の両立支援は、人事労務管理における新たな分野ともいえます。実務対応を行う人々にとって、「どこへ（目的）どうやって向かうのか（ノウハウ）」という、「地図」となるものが必要なものではないでしょうか。

本書は、がん治療と就労の両立支援について、考え方から実務対応まで、企業が取り組む際のポイントや注意点を実例とともにまとめた解説書です。特に、2016年2月に厚生労働省から公表された「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を、企業の経営者や人事労務担当者の皆様、社会保険労務士がそれぞれの現場で使いこなせるよう、わかりやすくかみ砕くことに注力しました。また、制度やしくみの整備という手法だけでなく、がんと診断された従業員の心理面への配慮にも多くのページ数を割き、再発や転移をしている従業員への対応にも触れました。両立支援に携わる皆様の知りたい内容ばかりと自負しています。

本書の執筆者は、それぞれの所属や立場で、日常的にがん治療と就労の両立支援に携わり、がん患者や家族、企業経営者や人事労務担当者の相談を受けたり、行政や医療機関による両立支援の取組みに参画したりしています。そういった経験から得られた両立支援の専門的・実用的な知識やスキルが私達1人ひとりの中に少なからず蓄積されてきました。国の「働き方改革」の1テーマともなり、各企業での取組みが今後進んでいく中、「現時点での」というただし書きはつきますが、本書に一旦まとめることとしました。皆様の実務対応のヒントとしていただけたら幸いです。

本書は、社会保険労務士の三平和男先生、加藤明子先生、弁護士の山崎祥光先生にご多忙な中の貴重なお時間を割いて執筆協力をいただきました。また、株式会社フォルテシモ代表取締役 高垣諭さん、株式会社櫻井謙二商店代表取締役 櫻井公恵さん、三井記念病院の尾方欣也さんと柏田孝美さん、古賀祐美子さんの多大なご協力、日本法令の松本千佳さんの力強い後押しがあったからこそ、出版が実現しました。この場を借りて心より感謝申し上げます。

2017年11月

編著者 近藤 明美・藤田 久子・石田 周平

CONTENTS

第1章

必要性を理解しよう

01	なぜ今、「治療と就労の両立支援」が 求められているのか	008
02	「がん」と診断された従業員と職場をめぐる問題	016
03	優良企業の実践に学ぶ「治療と就労の両立支援」	022
04	従業員の家族の「がん」	048
05	企業の実例	054
	もっと知識を深めよう！～企業の声	062

第2章

対応方法を学ぼう

01	企業が対応を検討すべきこと	076
02	ガイドラインの活用	078
03	両立支援の進め方	092
04	診断時における対応と情報共有	094

05	休職期間前の対応と、 休職期間中のフォローアップ	118
06	職場復帰	126
07	復職後の対応	140

第3章

実践的に対応しよう

01	信頼関係を構築する	148
02	個別性に留意する －両立支援制度は作り込みすぎない－	160
03	「公平性」と「個別性」のバランスをとる －合理的配慮の考え方－	162
04	再発・転移後の対応	164

第4章

法的視点から考えよう

01	基本的な考え方	174
02	基本方針の定めと相談窓口・選択肢の確保	178

03	個人情報・プライバシーの保護	182
04	両立支援の実施と情報の取扱い	186

第5章

両立支援規程をつくろう

01	両立支援に有効な社内制度	194
02	休暇制度 －時間単位・半日単位の年次有給休暇	196
03	休暇制度　－休職制度	200
04	休暇制度　－治療休暇・病気休暇	206
05	休暇制度　－失効年次有給休暇積立制度	210
06	勤務制度　－時差出勤制度	212
07	勤務制度　－短時間勤務制度	214
08	勤務制度　－在宅勤務制度	218
09	勤務制度　－試し出勤制度	224

第6章

医療知識を身につけよう

01	「がん」という病気	230
02	がんの治療	234
03	職場復帰後の配慮	244
	もっと知識を深めよう！～医療の現場から	246

01	高額療養費	262
02	傷病手当金	270
03	障害年金	278
04	介護保険給付	288
05	介護休業給付金	290

資料

■事業場における治療と職業生活の両立支援のための ガイドライン	296
■相談窓口	334

memo

第1章

必要性を理解しよう

必要性を理解しよう

対応方法を学ぼう

実践的に対応しよう

法的視点から学ぼう

両立支援規程をつくろう

医療知識を身につけよう

制度について知ろう

なぜ今、 「治療と就労の両立支援」が 求められているのか



問い合わせられている「働くこと」の意味

我が国は現在、急速な労働力人口の減少、充実した社会保障制度の維持という課題解決への対応を迫られていることを背景として、「働き方改革」を推し進めています。

この「働き方改革」とは、高齢者、若者、育児・介護をしながら仕事をする方、障害のある方、がんなどの長期疾病的治療をしながら働く方など、さまざまな制約を持ちながら働く方たちについて、それぞれの事情に配慮し、それぞれの事情と就労との両立を支援していくことで、労働者1人ひとりが納得できる働き方、人間らしい働き方を実現するためのものです。何らの制約も受けることなく職業人生を終える人などいません。それぞれが、病気・障害・育児・介護など、何らかの障壁・制約を持ちながら、日々働き続けています。このような状況において「働き方改革」が推進されることによって、働く人すべてが働きやすい職場環境がつくられ、それにより政府が掲げる「一億総活躍社会」が実現することが期待されています。

「働き方改革」を通じて、私たちは、「働くこと」あるいは「労

「働き方改革」により、社会は、「働くこと」、あるいは「労働」の意味を、根本から考え直す、もしくは改めて真剣に考えることを求められています。がんなどの疾病的治療をしながら仕事をする者にはさまざまな制約もありますが、「働き方改革」は、それぞれの事情に配慮し、1人ひとりが納得できる働き方、人間らしい働き方を実現するための改革でもあります。

(特定社会保険労務士 三平和男)

「働く」ということの意味を、根本から考え直す、もしくは、改めて真剣に考えることを求められているようにも思います。1人ひとりが、自分自身の「働き方」について見つめ直す機会とするのはもちろんのこと、企業としても、職場における風土を根底から見直すことを迫られているのではないでしょうか。労働者も事業主も、ともに意識改革を行い、法の求めに応じた労働環境改善のために、さまざまな人事労務管理の制度の改善・充実を図り、具体的な施策の実現に向かって取り組む必要があると思います。



「がんと仕事」をめぐる状況

2012年に新たに診断されたがん患者は、865,238人。そのうち、20歳から64歳の就労可能年齢の患者は、256,824人（29.7%）です。そして、がん患者を対象に行った調査によると、がんと診断された後、勤務者の34%が依頼退職・解雇により離職しているという実態があります。「働き方改革」は、こうした方が働き続けられるようにすることも射程としています。

2012年に閣議決定された「がん対策推進基本計画」では、働く

世代のがん対策は重点的に取り組むべき課題の1つと位置づけられました。そして、職場でのがんの正しい知識の普及、事業者・がん患者やその家族、がん経験者に対する情報提供・相談支援体制のあり方を検討することとし、医療従事者・産業医・事業者等との情報共有や連携を図り、治療と職業生活の両立を支援することを通じて、がんになっても安心して働き続けることのできる社会の構築が目標とされました。



改正がん対策基本法が企業に求めるもの

2016年12月には、がん患者の雇用の継続に配慮するよう企業に努力義務を課すことを柱とする、「がん対策基本法の一部を改正する法律」(改正がん対策基本法)が成立・施行されました(12月9日成立、12月16日より施行)。

がん対策基本法は2007年4月に施行されましたが、その後、がん医療だけでなく、「がん患者の就労」という社会的な問題に対処していく必要性が明らかになってきました。そこで改正法では、がん対策のさらなる充実を図るため、事業主の責務について定めたほか、がん患者の雇用継続に関する規定が追加されました。

第8条（事業主の責務）

事業主は、がん患者の雇用の継続等に配慮するよう努めるとともに、国及び地方公共団体が講ずるがん対策に協力するよう努めるものとする。

第20条（がん患者の雇用の継続等）

国及び地方公共団体は、がん患者の雇用の継続又は円滑な就職に資するよう、事業主に対するがん患者の就労に関する啓発及び知識の普及その他の必要な施策を講ずるものとする。

改正法に定められた事業主の責務は2つ——「がん患者の雇用継続への配慮に対する努力義務」と、「国等が講ずるがん対策に協力することへの努力義務」です。厚生労働省「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」(2016年2月23日公表)や、がん対策基本法に基づく「がん対策推進基本計画」(2017年10月24日に第3期計画を閣議決定)等を踏まえて取り組んでいくことが求められます。



「治療と就労の両立支援」の考え方

では、具体的な取組みを始めるにあたり、企業としては、「従業員の治療と就労の両立支援」についてどのように考えればよいのでしょうか。

がんなどの病気を抱えながら、強い意思を持って「働くこと」を選択し、治療と就労を両立させて頑張ろうとしている者にとって、最も強い味方は、職場でともに働く人たちであり、職場の上司や同僚の理解は欠かすことができません。この点を踏まえれば、企業が行う治療と就労の両立支援は、本人が仕事を継続し続けることだけを目的とするものではありません。仕事をする場を保障し生活を守ることは、当然、最も重要なことではありますが、同じ職場で継続し

て仕事を続けていくためには、そのこと自体を目的とするものでは到底、その実現は困難であるという現実を知らなければなりません。

従業員の治療と就労の両立支援を進めていく上で、企業が労務管理において留意すべき重要なポイントは、従業員本人、安全衛生担当者、産業医・主治医等の医療専門家、労働組合、労働者代表、人事労務担当者、社会保険労務士等の人事労務管理の専門家等が、協力・協議しながら、多角的な視点を持って施策を検討するということです。この点を考慮した労務管理が図られてこそ、上司・同僚の理解も得られ、疾病を抱えながら働くとする従業員も、人間としての尊厳を持って人間らしく働き続けることができるのではないかでしょうか。

そして、そのような職場環境が構築される職場風土が醸成された時、事業主にとってもすべての従業員にとっても、「素晴らしい企業」となるのだと思います。これにより特に中小企業にとっては、人材確保の困難さがさらに増す中で、「健全な企業」として地域の有能な人材の採用・定着を図ることができるなど、安定的な発展にも資することとなるでしょう。

実際、がんに罹患した従業員の、治療と就労の両立支援にいち早く取り組んでいる企業からは、さまざまな効果が指摘されています（☞東京都「企業ができるがん対策事例紹介集～検診から就労支援まで～」（平成26年度～平成28年度）参照）。

- 病気を伴う退職が回避されているため、優秀な人材の確保、人材採用や育成コストの低減が図れた。
- 罹患者に対する理解やサポート体制を充実させたことで、がん罹患を理由とした退職者が出ていない。
- 病気になっても安心して就労できる仕組みが従業員に理解され、安心感を醸成し、成果を生み出す基盤となっている。

編著者

近藤 明美（こんどう あけみ）

特定社会保険労務士 近藤社会保険労務士事務所（埼玉県越谷市）

明治大学卒業後、企業の人事総務職に従事し、法律事務所勤務を経て、2008年近藤社会保険労務士事務所開業。2009年より、がん患者が直面する就労や経済的な問題の解決を目指し就労支援活動を開始。現在、三井記念病院、東京医科大学医学部附属病院、埼玉県立がんセンター、日本対がん協会等で就労相談を担当、講演活動・執筆等も精力的に行っている。一般社団法人CSRプロジェクト副代表理事、NPO法人がんと暮らしを考える会副理事長、埼玉産業保健総合支援センター両立支援促進員、キャリアコンサルタント。著書『がん経験者のための就活ブック』（共著、合同出版・2015年）。

藤田 久子（ふじた ひさこ）

特定社会保険労務士 ふじた社労士事務所（東京都千代田区）

大学卒業後、公的年金団体（共済組合）で、健康保険・年金の事務に従事。自身のがん罹患をきっかけに、2011年から一般社団法人CSRプロジェクトを中心にして、がん患者の就労を含めた支援活動を開始。セミナーや講演などを通じて、病院や企業、患者向けに社会保障制度などを紹介する業務を行っている。2015年ふじた社労士事務所開業。現在、さいたま赤十字病院で就労相談を担当。社会福祉士、キャリアコンサルタント、産業カウンセラー。一般社団法人CSRプロジェクト理事。著書『ダイバーシティマネジメントの実践』（共著、労働新聞社・2015年）、『がん経験者のための就活ブック』（共著、合同出版・2015年）。

石田 周平（いしだ しゅうへい）

特定社会保険労務士 石田社会保険労務士事務所（東京都昭島市）

大学卒業後、福祉施設にて障害者の就労支援や職業訓練に従事し、2009年石田社会保険労務士事務所開業。2010年の厚生労働省委託事業「治療と職業生活の両立等の支援手法の開発一式」に関する事業で就労コーディネーターを務めたことをきっかけにがん患者の就労支援活動を開始。現在、順天堂大学医学部附属浦安病院、防衛医科大学校病院で就労相談を担当。障害年金について医学系・看護系専門誌に多数寄稿。NPO法人がんと暮らしを考える会理事、東京都「がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰」選定委員。

執筆協力

三平 和男（みひら かずお）

特定社会保険労務士　社会保険労務士法人三平事務所（東京都港区）代表社員
明治大学卒業後、銀行の首都圏3支店勤務、社労士事務所勤務を経て、1993年
三平社会保険労務士事務所開業。2015年社会保険労務士法人に組織変更。開業
以来、労務管理に関する相談業務、労働環境改善に関するコンサルティングを
主要な業務とする。2010年、社会人大学院である明治大学大学院において「日本
における障害者雇用の課題」をテーマに修士論文を提出、経営学修士の学位
を取得。「がん患者の就労支援」「介護と仕事の両立支援」等のテーマでの執筆・
講演実績も豊富である。現在、東京都社会保険労務士会常任理事、港支部支部
長を務めている。

山崎 祥光（やまざき よしみつ）

弁護士　弁護士法人御堂筋法律事務所（大阪事務所）

京都大学医学部を卒業し、京都大学医学部附属病院での内科ローテ研修医を務
めた後、京都大学法科大学院未習コースを経て、2010年井上法律事務所入所、
2016年より弁護士法人御堂筋法律事務所。医療者・病院側に立っての弁護士活動
を専門としつつ、労働事件も含め幅広い分野の事件を取り扱っている。NPO
法人がんと暮らしを考える会監事。

加藤 明子（かとう あきこ）

特定社会保険労務士・看護師　加藤看護師社労士事務所（東京都世田谷区）

中央大学卒業後、看護専門学校に進学。看護師として民間病院・大学病院に勤
務。臨床での看護を通じて、労働法に基づく過重労働防止や健康保険・年金を
はじめとした社会保障制度の活用の必要性を感じ、社会保険労務士資格を取得。
社会保険労務士法人、公益社団法人日本看護協会勤務を経て、2014年加藤看護
師社労士事務所を開設。医療の知識と社会保障に関する知識を活かして、雑誌
等への寄稿や働きやすい職場づくりに取り組んでいる。