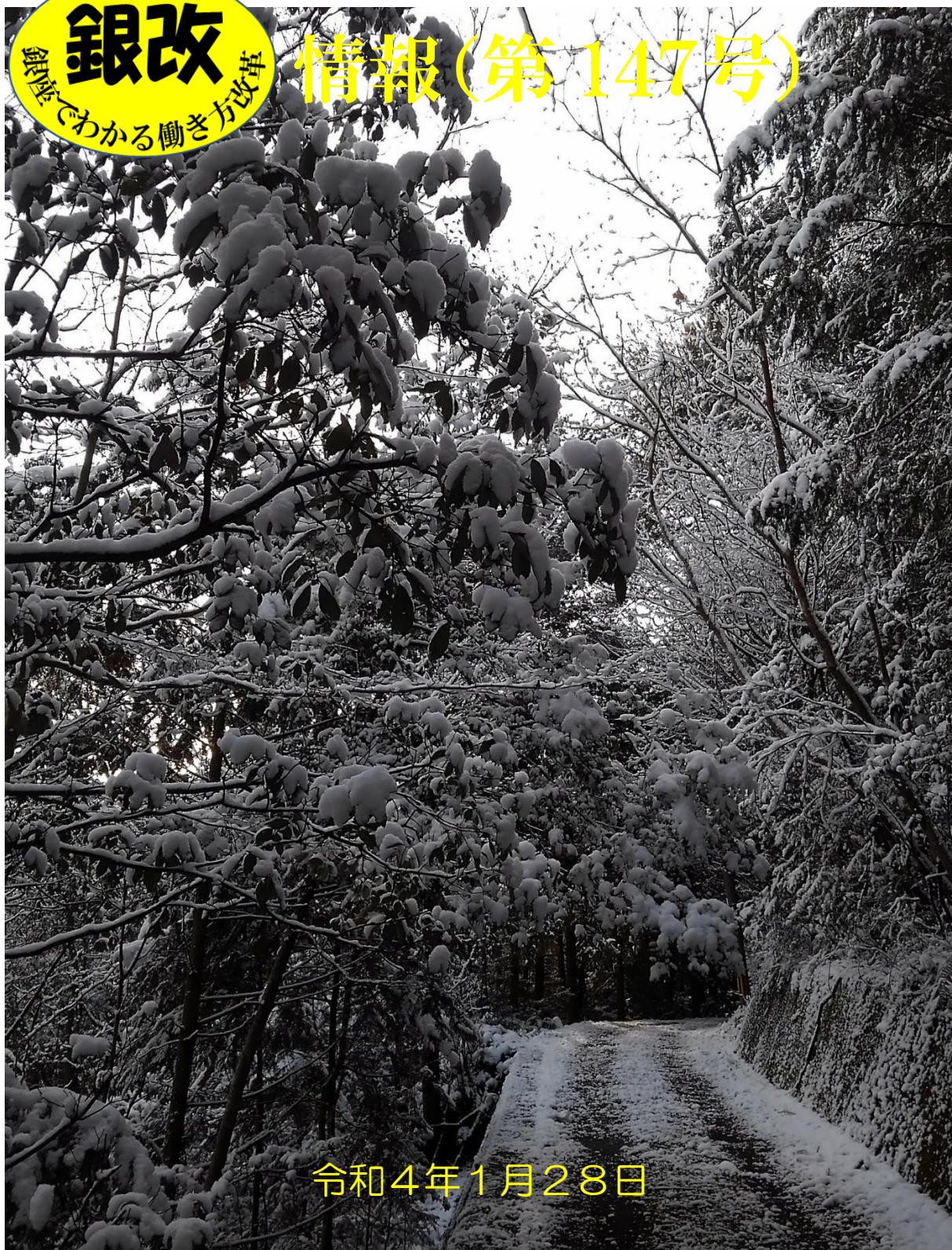




情報(第147号)



令和4年1月28日

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人 社会保険労務士 吉国 智彦/和田 秀夫
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail: ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp
URL: <https://ginza-syaroushi.com/>

治療と仕事の両立支援 その5

引き続き、「治療と仕事の両立支援」その5です。両立支援に有効な社内制度を紹介し、このシリーズの最終回といたします。



1 両立支援に必要な取組みと制度化

「働く意欲のあるがん患者が働き続けるために必要な取組みとは？」という世論調査の結果、上位より順に、①通院・治療のための短時間勤務(52.6%)、②時間単位休暇など柔軟な休暇制度(46.0%)、③在宅勤務(38.6%)、④患者と主治医の連携(35.3%)、との回答がありました(出典：内閣府「平成28年度がん対策に関する世論調査」(複数回答))。この結果から、治療のために勤務時間や勤務場所、取得できる休暇を柔軟に調整できる制度が求められていることが分かります。そこで、厚生労働省のガイドラインを踏まえ、両立支援に有効な休暇制度・勤務制度をご紹介します。

2 休暇制度

(1) 時間単位・半日単位の年次有給休暇

年次有給休暇を1日単位に限定しなければ、通院に必要な時間帯に合わせて柔軟に休暇が取得でき、限られた付与日数を有効に活用できます。さらにこの制度は、病気治療の従業員のみならず、育児や介護をしている従業員にとっても役立ちます。注意点としては、時間単位の年次有給休暇の導入の際は、労使協定が必要であり、付与可能日数は1年あたり5日分までということです(半日単位の場合は労使協定不要)。

(2) 休職制度

休職とは、治療をしている間、会社には籍を残しつつ仕事を一定期間休むことができる制度です。この制度がない場合、がん治療などで長期の休業が必要となったときに退職せざるを得ないことにもなりかねません。病気というアクシデントは誰にでも起こりうるものですので、大切な人材を喪失しないためにも休暇制度を整備しておきたいものです。実際に規定する場合には、一律に休職期間を設定するのではなく、柔軟に調整できるような内容とするのが望ましいといえます。

(3) 治療休暇・病気休暇

治療休暇・病気休暇は、私傷病の治療などで通院する場合に取得できる休暇です。例えば、休職により翌年度の年次有給休暇が新たに付与されなくなった場合には、この休暇が利用できます。病気治療という非常事態時において、他の休職・休暇制度で対応しきれない状況をカバーでき、がん治療においては非常に有効な制度となります。

(4) 失効年次有給休暇積立制度

この制度は、時効で失効する年次有給休暇を積み立てておき、病気等で長期療養する場合など使用事由を特定して休暇を取得できる制度です。この制度導入が

できるならば、病気治療などに利用できる有効な制度となります。規定時のポイントは、積立日数に上限を設けておくことです。ある調査では、当制度を導入している企業は全体の 23.4%、上限日数の平均は、41.5 日です。

（独立行政法人 労働政策研究・研修機構「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査（2012 年）」より）

3 勤務制度

(1) 時差出勤制度

1 日の勤務時間を変えずに、業務上の必要があれば始業時間及び就業時間を繰上げ・繰下げる制度です。働く時間帯の選択肢を増やすことができ、病気治療だけでなく育児や介護と仕事の両立もサポート可能な制度です。規定化する時のポイントは、利用事由の範囲、部署の特定の可否、繰上げ・繰下げ可能な時間帯の幅などの検討です。

(2) 短時間勤務制度

一定期間所定労働時間を短縮する制度です。特にがん患者などは、治療の副作用や後遺症でフルタイム勤務に抵抗を感じている者が多く有効な制度といえます。また、当制度を利用することで、休職期間を短縮できたり、スムーズな職場復帰へと導けることがメリットです。注意点としては、仕事量とのバランスをとること、それを職場内で情報共有し理解しあうことが必要です。

(3) 在宅勤務制度

テレワークの一つの形として、情報通信機器を活用した場所や時間にとらわれない働き方ができる制度です。病気療養中の従業員にとっては、通勤時の身体的負担がなく、勤務中の体調変化への対応が可能となります。また、病状や治療スケジュールに合わせて、在宅勤務日を指定することもできます。

(4) 試し出勤制度

この制度は、勤務時間や勤務日数を短縮して試験的に一定期間継続して出勤する制度で、長期休業していた従業員に対して、復職の可否判断の参考とするなど、円滑な職場復帰を支援するためのものです。制度設計時に注意すべきは、試し出勤を単なる出勤するのみとするか、労働をすることになるかの対応です。「労務の提供」と判定される場合は、休職中であっても傷病手当金の支給が認められないことになるのです。試し出勤をどのような意義の制度とするか、会社としてのルールづくりをしっかりといていきましょう。

当法人では「治療と仕事の両立支援」をサポートいたします。

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人 社会保険労務士 吉国智彦/和田秀夫
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp
URL: <https://ginza-syaroushi.com/>