



人事労務情報

2018
7

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

PAGE

外国人技能実習制度	技能実習実施者 依然高い労基法違反率！ 監督指導等の具体的事例	1
注目！！	2020年 祝日が移動します！ 改正五輪特別措置法成立	4
トピックス	正社員と非正規社員との待遇差訴訟 最高裁、初判断を示す！！	5
労働災害情報	高齢労働者の労災防止チェック「エイジアクション100」	7
相談室《人事労務管理》	時間外労働の特別条項適用には、労使の手続きが必要です！	8
Information	会長 島耕作が、仕事と治療の両立支援に挑む！	9

外国人技能実習制度

技能実習実施者 依然高い労基法違反率！ 監督指導等の具体的事例

厚生労働省は、6月20日に、全国の労働局や労働基準監督署が、平成29年に外国人技能実習生（以下「実習生」）の実習実施者に対して行った監督指導や送検等の状況について公表しました。それによると、実習実施者において、労使協定を超えた残業、割増賃金の不払い、危険や健康障害を防止する措置の未実施などの労働基準関係法令（以下「労働法令」）に違反する事例が、依然として多く存在しています。

☞ 外国人技能実習生の実習実施者に対する平成29年の監督指導、送検等の状況を公表しています。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000212372.html>

1. 平成29年の監督指導・送検の概要

■ 監督指導状況

- 監督指導を実施した実習実施者5,966事業場のうち、70.8%にあたる4,226事業場で労働法令違反が認められました。
- 主な違反事項（上位3項目）
 - ① 労働時間（26.2%）
 - ② 使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準（19.7%）
 - ③ 割増賃金の支払（15.8%）

■ 実習生から労働基準監督機関への申告件数は89件。うち81件が、賃金や割増賃金に関すること。

■ 重大・悪質な労働法令違反により送検したのは34件。

監督指導を行った実習実施者のうち、労働法令違反が認められたのは70.8%で、客観的にみて非常に高い違反率となっています。

全国の労働局や労働基準監督署は、監理団体および実習実施者に対し、労働法令などの周知・啓発に努めるとともに、労働法令違反の疑いがある実習実施者に対しては監督指導を実施するなど、引き続き、技能実習生の適正な労働条件と安全衛生の確保に重点的に取り組んでいきます。

また、度重なる指導にもかかわらず法令違反を是正しないなど重大・悪質な事案に対しては、送検を行うなど厳正に対応していきます。

※ 労働法令の遵守状況は、職種等によっても差がありますので、参考資料としてご確認ください。

2. 監督指導状況

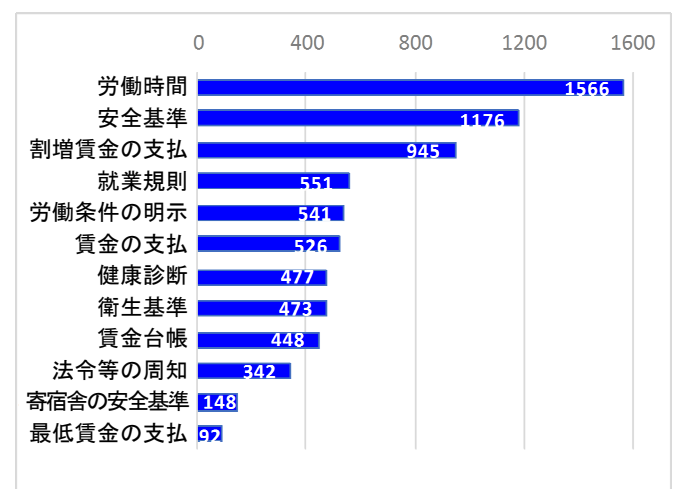
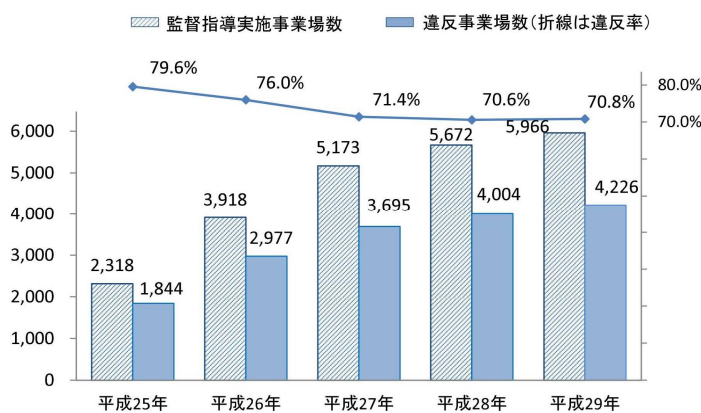
実習実施者で、違法な残業をさせるなどの労働法令違反があった件数は、4,226 事業場と報告されています。労働基準監督機関が労働法令違反の疑いがあるとして監督指導に入ったのが、5,966 事業場なので、およそ7割の事業場で実際に法令違反があったということになります。前年より222事業場(5.5%)多く、記録がある平成15年以降でも最多の数字です。

※ 違反は実習実施者に認められたものであり、日本人労働者に係る違反も含まれます。

また、主な違反事項については、下のグラフ【違反事項と違反事業場数】のとおり、労働時間、安全基準（使用する機械に対して講ずるべき措置などの安全基準）、割増賃金に対する違反が認められた事業場が多いことが分かります。

※ 違反事項が2つ以上ある場合は、各々に計上しているので、各違反事項の件数の合計と違反事業場数とは一致しません。

【違反事項と違反事業場数】



【監督指導の具体的事例 ①】 定期監督において、長時間労働の抑制や健康障害防止対策の確立について監督を実施

	概 要	指導内容	指導事項	指導の結果
①	1年単位の変形労働時間制を採用しており、タイムカードで労働時間を管理している。	実習生などに、36協定の限度時間を超えて、違法な時間外労働を行わせていたためは正勧告した。また、過重労働による健康障害防止対策として時間外労働時間の削減と長時間労働者に対する面接指導等の実施方法及び実施体制の検討を併せて指導した。技能実習生に対して、6か月以内ごとに1回、定期的に、深夜業の健康診断を実施するよう是正勧告した。賃金台帳に、深夜労働時間数を記載するよう是正勧告した。	労働基準法第32条違反（労働時間） 時間外労働の削減及び健康障害防止対策	時間外労働の削減の取組として、繁忙部署の派遣社員を増員したり、早出と遅出のシフトを新たに設けることにより、業務の平準化を図るなどした結果、月80時間を超える時間外労働を行う労働者がいなくなり、その後も継続して時間外労働の削減が進んだ。
②	労働時間の記録を確認すると、実習生8名を含む12名の労働者に月80時間を超える時間外労働を行わせており、月最長140時間程度の違法な時間外労働を行わせているほか、特別延長時間（1か月100時間）の適用回数も年6回の限度を超えている。			
③	事業場には、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導の実施方法等が整備されていない。			

【監督指導の具体的事例 ②】

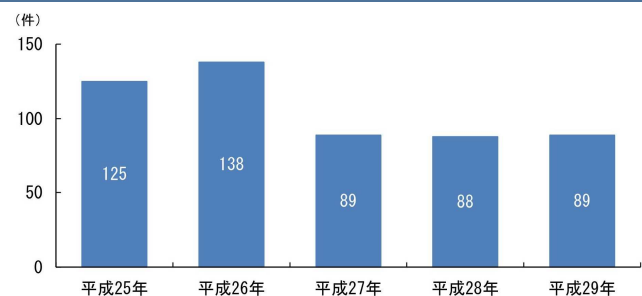
「実習生が仕事中に負傷したが会社が労災扱いにしない」、「実習生が事業主から暴力を受けている」との情報を端緒に、出入国管理機関と合同で監督・調査を実施

	概 要	指導内容	指導事項	指導の結果
①	立入調査で事業主に尋問したところ、「実習生が作業中に機械で手を挟む怪我を負ったが、休業はしていない。病院では労災保険の手続もしたが、本人のミスを咎めるあまり『労災扱いしない』と言ってしまった」と説明している。	安全衛生委員会を、毎月1回、定期に開催し、リスクアセスメントを含む法定の付議事項について審議するよう是正勧告した。	労働安全衛生法 第17・18条違反 (安全衛生委員会)	事業場内で安全衛生委員会を設け、定期的に開催することにした。また、事業場内の機械について、リスクアセスメントが実施された。
②	事業場には実習生17名を含む60名の労働者が勤務しているが、安全衛生委員会が開催されていないため、この機械の危険性の調査（リスクアセスメント）に関することについて審議されていない。		リスクアセスメント の実施	
※ 実習生に対する暴行事案について、出入国管理機関の担当官が確認したところ、複数の実習生が「課長が怪我をした技能実習生の胸ぐらをつかんで殴った。」と証言している。			※ 労災保険の手続については適切に行われており、また、技能実習生にもその旨の説明がなされた。	※ 暴行事案については、出入国管理機関において事実関係を調査の上、然るべき措置が講じられた。

3. 申告状況

実習生から労働基準監督機関に対して労働法令違反の是正を求めてなされた申告は、89件でした。

なお、89件のうち81件が賃金・割増賃金の不払いについての申告です。

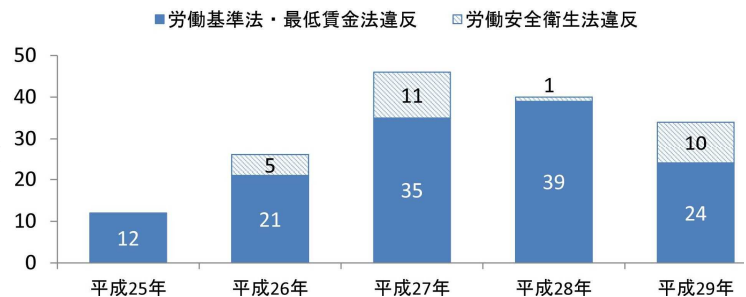


【労働基準監督官が処理した申告事例】 労働時間が適正に処理されておらず、「時間外労働の割増賃金が不足している」との実習生からの申告に基づき監督指導を実施

	概 要	指導内容	指導事項	指導の結果
①	労働時間の管理は自己申告制で行われており、記録簿に記入された労働者の終業時刻が一律にそろっているなど不自然な点が認められる。	自己申告された労働時間が実労働時間と合致しているか否かについて実態調査を行うよう指導した。	労働時間の適正把握	労働時間の管理方法を見直し、労働者が記入した記録簿を、上長が毎日確認する方式に変更した結果、労働時間が適正に把握されるようになった。
②	時間外労働については、「内職」と称して製造した商品の種類や個数に応じて賃金が支払われているが、支払額が時間外労働時間に対する割増賃金に満たない。	時間外労働に対する割増賃金を、法定の割増率(25%)以上で計算して支払うよう是正勧告した。	労働基準法第37条違反 (割増賃金の支払)	技能実習生2名に対し、実態調査の結果、新たに明らかになった時間外労働に対する割増賃金の不足額、総額約30万円が支払われた。

4. 送検状況

実習生に係る重大・悪質な労働法令違反が認められた事案として、労働基準監督機関が送検した件数は34件です。



【労働基準監督官が送検した事例】 実習生の労働災害を労基署に報告せず、「労災かくし」を行ったことにより送検

捜査経過		被疑事実	違反条文
①	造船工場内で、技能実習生が船体部品の取り付け作業中に誤って転落し、手足に重傷を負い、1週間の入院加療を要した。	実習実施者(法人)及び事業主 技能実習生が、労働災害により休業し、休業日数が4日以上となったときに、遅滞なく、法定の報告書を所轄労働基準監督署長に提出していないこと。	労働安全衛生法 第100条 (報告)
②	この技能実習生が、事業主から休業中の賃金を補償してもらえず生活に困窮したことから、労基署に相談のために来署し、「労災かくし」が明らかになった。		
③	捜査の結果、この工場の事業主は、元請事業者から労働災害の再発防止について指導を受けることをおそれ、また、労災申請に関する事務処理を面倒だと感じたことから、この技能実習生に対し、自宅で怪我をしたことにするよう強要していたことが判明した。		

技能実習生の労働条件の確保を図るため、労働基準監督機関と出入国管理機関、または労働基準監督機関と外国人技能実習機構は、その監督結果を相互に通報することとなっています。

実習実施者は受入れた実習生に対しても、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法、労働者災害補償保険法、雇用保険法の取扱い、健康保険法、国民

健康保険法、厚生年金保険法、国民年金法等、労働者に係る諸法令が適用され、一般の日本人労働者と同様ということを再認識してください。

また、労働時間・賃金その他労働条件を明確にするため、雇用契約書を作成し、労働条件通知書の交付(母国語併記)まで行うようにしましょう。



2020年 祝日が移動します！ 改正五輪特別措置法成立

2020年に限り、海の日や山の日を東京五輪の開・閉会式の前後に移すことなどを定めた改正オリンピック・パラリンピック特別措置法(※)が、6月13日に成立しました。これにより東京オリンピックが行われる2020年のカレンダーが右表のとおり、変更されることになりました。

※ 正式名称：平成三十二年東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会特別措置法及び平成三十一年ラグビーワールドカップ大会特別措置法の一部を改正する法律

そのため、今後、年間カレンダーを検討する際には注意が必要です。なお、この祝日の移動によって2020年10月は祝日がなくなります。その結果、1か月単位の変形労働時間制への影響が懸念されますが、10月1日は木曜日であり、31日までの間には9回の土日がありますので、起算日が1日の事業所においては特に影響はないと思われます。

祝日	通常	2020年の特例
海の日	7月第3月曜日	7月23日(木) 開会式前日
体育の日	10月第2月曜日	7月24日(金) 開会式当日
山の日	8月11日	8月10日(月)

2年後に迫った東京オリ・パラ。そろそろ大会期間中の業務のあり方を考えておいてもよいかもしれません。

トピックス

正社員と非正規社員との待遇差訴訟 最高裁、初判断を示す！！

有期雇用の契約社員や定年後に再雇用された嘱託社員が「仕事内容は変わらないのに正社員と賃金格差があるのは違法だ」として、会社側に是正を求めた2件の訴訟の上告審について、6月1日に、最高裁判所（以下「最高裁」）が判決を下しました。これらは、「同一労働同一賃金」に関するものとして報道でも広く取り上げられていたので、目にした方もいらっしゃるかと思います。今回は、この判決を取り上げます。

☞ ハマキョウレックス事件最高裁判決 http://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail?id=87784

☞ 長澤運輸事件最高裁判決 http://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail?id=87785

1. 労働契約法20条について

この2件の訴訟は、非正規社員と正社員との労働条件の不合理な格差を禁じた労働契約法20条（以下「労契法20条」）の解釈が争点となっています。

労働契約法20条

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、**労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）**、**当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情**を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

労契法20条は、有期契約労働者（非正規社員）と無期契約労働者（正社員）とのそれぞれの労働条件について、差異を設けること自体は禁止していません。有期契約労働者と無期契約労働者との職務内容などの違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定です。本条によれば、労働条件の相違の不合理性は、次の3点を検討することになっています。

- ① 労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」）
- ② 職務の内容及び配置の変更の範囲
- ③ その他の事情

今回の判決は、労契法20条にかかる初めての最高裁判決であり、不合理性の判断を示したものとなります。

2. 待遇差の不合理性の判断

→ 個別の賃金項目ごとに判断

物流会社「ハマキョウレックス」の契約社員の運転手が「住宅手当などが正社員にのみ支給されるのは不当だ」と、正社員との待遇差の不合理性を争っていたものです。賃金全体ではなく手当に焦点があります。

ハマキョウレックス事件の裁判経緯

一審 地裁の判決（平成27年9月）

通勤手当の格差のみ不合理と判断

二審 高裁の判決（平成28年7月）

通勤手当に加え、無事故手当、給食手当、作業手当などの格差も不合理と判断

最高裁の判決（平成30年6月）

これまでに格差が不合理と判断された通勤手当・無事故手当・作業手当・給食手当に加え、皆勤手当についても、正社員に支給しながら契約社員に支給しないのは「不合理」と判断（※）。一方、住宅手当については、正社員と契約社員の間に転勤の有無など差があることを踏まえ、契約社員に支給しないのは「不合理といえない」と原告の訴えを退けた。

※ 合理的とする高裁判決は破棄し、事実関係を精査するため同高裁に差し戻し

最高裁は、待遇差の不合理性の判断にあたっては、各賃金項目の趣旨を個別考慮すべきとし、「職務の内容」「職務の内容及び配置の変更の範囲」「その他の事情」を考慮要素として判断しました。

次ページに、賃金項目の趣旨と不合理性判断をまとめました。

【各賃金項目に対する最高裁の判断】

賃金項目	趣旨 ⇒ 待遇格差の不合理性判断
住宅手当	従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給する。就業場所の変更のない契約社員に対し、転勤を伴う配転がある正社員は、住宅費用が多額となり得る。 ⇒ 住宅手当の差は不合理でない。
皆勤手当	運転手を一定数確保する必要から皆勤を奨励する趣旨なので、職務内容による差は生じない ⇒ 格差は不合理
無事故手当	支給目的は、優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼獲得 ⇒ 格差は不合理
作業手当	特定の作業を行った対価として支給されるもの ⇒ 格差は不合理
給食手当	従業員の食事に係る補助として支給されるものであり、勤務時間中に食事を要する労働者に対して支給するもの ⇒ 格差は不合理
通勤手当	通勤のために要した交通費の全額又は一部を補填する性質 ⇒ 格差は不合理

長澤運輸事件の裁判経緯 ②

最高裁の判決（平成30年6月）

正社員の基本給が「在籍給」「年齢給」「職務給」などで構成しているのに対し、嘱託社員は「基本賃金」「歩合給」「調整給」などで構成している。それぞれについて支給の趣旨と金額を検討したうえで、結果的に不合理でないと判断。正社員と嘱託社員の賃金格差が不合理かどうかは、「賃金総額の比較のみではなく、賃金項目の趣旨を個別に考慮すべき」と判断の枠組みを示す。なお、精勤手当については「相違は不合理である」と支払いを命じた。

→ 基本給や大半の手当については、3人に近く年金が支給される事情などを踏まえ、格差は「不合理ではない」（→ 賃下げは再雇用という事情を考慮したもので不合理な格差に当たらない、ということ）として請求を退けた（※）。

※ 精勤手当に連動する超勤手当については、事実関係を精査するため高裁に差し戻し。

最高裁は、再雇用の嘱託社員と正社員は、職務内容と配置の変更の範囲が同じだが、賃金に関する労働条件はこれだけでは定まらないとし、経営判断の観点からさまざまな事情を考慮し、団体交渉等による労使自治に委ねられる部分も大きいとしました。

また、定年制は賃金コストを一定限度に抑制する制度であり、正社員の賃金体系は定年までの長期雇用を前提に定められたものと解され、再雇用者は定年退職までに正社員の賃金を支給され、老齢厚生年金も予定されていることを述べています。これらのことが不合理性の判断のなかで、労契法20条の「その他の事情」として考慮され、格差は不合理でないと判断しています。

以上のことより、これまでの解釈の根本的な部分を抜本的に変更するような判決ではなく、定年後の再雇用については、定年前の賃金から20%程度を減額することは許容されるといった結果となっています。

これらの判決は、今後、同一労働同一賃金を考えていくうえでとても重要です。会社は、正社員と非正規社員との賃金格差の合理性をきちんと説明できるようにすることが求められるでしょう。各企業においては、今一度、個別の手当について不合理な待遇差が生じていないか確認をしておく必要があります。定年後の待遇については、これまでの解釈が大幅に変更されるものではなく、やや安堵した企業もあるかと思いますが、一方、人手不足から高齢者活用を積極的に検討し待遇を見直す動きもあります。今後を見据え、検討を進めていきましょう。

2. 定年再雇用後の事案

→ 「その他の事情」を考慮する

運送会社「長澤運輸」を定年退職後に再雇用された運転手（以下「嘱託社員」）3人が、「定年前と同じ仕事なのに給与が引き下げられたのは不当だ」と、正社員と同じ水準での賃金を支払うよう求めた訴訟です。

長澤運輸事件の裁判経緯 ①

一審 地裁の判決（平成28年5月）

再雇用制度を賃金コスト圧縮手段に用いるのは正当ではないと判断

二審 高裁の判決（平成28年11月）

「賃下げは社会的に容認されている」と指摘し、正当と判断（運転手側逆転敗訴）

労働災害情報

高年齢労働者の労災防止チェック「エイジアクション100」

厚生労働省が発表した4月の有効求人倍率は、1.59倍。バブル期の1.46倍を上回り、企業にとっては人を採用しにくい状況となっています。このようななか、採用の強化や既存社員の定着促進とともに、高年齢者(50歳以上、以下同じ)の雇用拡大を検討している企業も多いことでしょう。

高年齢者の雇用においては、50歳以上の労働災害が発生件数の約半数を占めていることから、中央労働災害防止協会(以下「中災防」)は、高年齢労働者労働災害防止に向けたツール「エイジアクション100」を公開しました。

☞ <http://www.jisha.or.jp/research/ageaction100/index.html>

1. 概 要

高年齢者が知識と経験を活かして積極的に活躍できる「生涯現役社会」の実現が求められています。しかし、50歳以上の労働災害は全体の約半数を占め、発生率も若年者に比べて高くなっています。一方、高年齢労働者の労働災害防止対策に取り組んでいる事業所は約半数にすぎません。そこで、中災防では、労働災害防止に向けた取り組みに加え、働きやすい環境の整備や働き方の見直しも重要と考え、高年齢労働者の安全と健康確保に向けて、チェックリストを用いて職場の課題を洗い出し、具体的な改善につなげる方法を示した手引「エイジアクション100」を作成しました。

2. 「エイジアクション100」の特徴

- (1) 高年齢労働者の安全と健康確保のための取組(エイジアクション)のチェックリストを示す。
- (2) 加齢に伴う身体・精神機能の低下による労働災害の発生リスクの低減のための対策や高年齢労働者が働きやすい職場環境の整備や働き方の見直し等のポイントなどを解説している。
- (3) チェックリストを活用し、職場の課題を洗い出し、職場改善の検討を進めることができる。

チェックリスト大項目 ※すべて高年齢労働者に対するもの

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| 1 戦力としての活用 | 2 安全衛生の総括管理 |
| 3 多発する労働災害の防止のための対策 | 4 作業管理 |
| 5 作業環境管理 | 6 健康管理 |
| 7 安全衛生教育 | 8 勤務条件 |
| 9 高齢期に健康で安全に働くことができるようになるための若年時からの準備 | |

1～9の大項目のもと、具体的な項目が100個、提示されています。
たとえば、3のなかには、(1)「転倒防止」とあり、「階段・通路の移動が安全にできるように十分な明るさ(照度)を確保している」など8個の項目が盛り込まれています。

3. 「エイジアクション100」の活用

具体的な職場改善の流れは次のようになります。

(1) 現状把握

事業所における過去の労働災害の発生状況、高年齢労働者の作業負荷の程度や健康状況等の現状把握を行います。

(2) チェックの実施

チェックリストを使い、安全管理者や衛生管理者などが現在の取組状況について事業所全体を対象にチェックします。作業環境管理など同じ事業所内でも職場ごとに状況が異なる項目については、職場ごとに管理監督者がチェックした後、その結果を事業所全体として把握するとよいでしょう。

★ チェックの結果の記入

- : 取組を既に行っており現行のままでよい。
- × : 取組を行っていない、又は行っているがさらに改善が必要。
- : 対象業務なし、又は検討の必要なし。

★ ポイント

×が付された項目のうち、優先度が高いと考える項目に、チェックの際に、マークを付しておきましょう。

(3) 職場改善の実施

(2)の「×」が付された項目のうち優先度が高いもの(★ポイント)について、職場改善計画を作成し、対策を講じましょう。

製造業の場合、チェックリストの「3 高年齢労働者に多発する労働災害の防止のための対策」のうち、次の項目に「×」が付された場合、そのまま放置すると労働災害に直結する可能性が高くなりますので、優先的に検討しましょう。

- | | |
|---------------|-------------------|
| 3(1) 転倒防止 | 3(2) 墜落・転落防止 |
| 3(3) 腰痛予防 | 3(4) はさまれ・巻き込まれ防止 |
| 3(5) 交通労働災害防止 | |
| 3(6) 熱中症予防 | |



相談室《人事労務管理》

時間外労働の特別条項適用には、労使の手続きが必要です！



人事課長

最近、受注が増えているのですよ。これ自体はとても有難いと感謝しています！
ですが、季節行事はもちろん、天候やイベント等による突発的な依頼も多くて……。これに応じるために、残業が発生してしまうのですよね……。

社労士

なるほど。貴社に発注する会社さんから、納期が短い注文を大量に受けることがあるのですね。確かに商品の特性上も、作業工程の時期をずらすことができないと推測できますから、必然的に残業となってしまうのですね。

人事課長

はい、そこで気がかりなことがありまして。わが社は時間外労働および休日労働に関する協定届（以下「36協定」）で特別条項を結んでいるので、月45時間を超える月があってもよいと記憶していますが、年何回まででしたっけ？



社労士

おっしゃるとおり、「特別な事情」として、臨時的なもの（一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要があるもの）が生じたときは、特別条項を適用することができます。適用の回数は、労働基準法の通達では「1年のうち半分を超えないものとする」と、つまり年6回までとなっています。実際に、貴社の36協定を確認しましょうか。



人事課長

・わが社の36協定でも年6回ですね。協定期間は、平成30年4月1日～31年3月31日なので、まだ6回には達していませんね。とはいえ、5月、6月は突発的な受注が入って対応したから、あっという間に6回になってしまう……。45時間を超える残業が見込まれる社員については、注意して回数を管理していく必要がありますね……。

ところで、この特別条項のところに記載されている「労使の協議を経て」とは具体的にどういったことでしょうか。

社労士

はい。特別条項を置く場合「労使当事者間において定める手続」を決めなければなりません。具体的には、貴社ような「労使の協議」のほか、「労働者代表への通知」といったものとなります。

人事課長

なるほど。それでは、具体的に何について「労使の協議」をしたらよいのでしょうか？



社労士

はい。対象となる社員、特別条項の適用となる特別な事由、適用する延長時間数などを労働者代表と協議します。そして、この内容を「特別延長時間に関する適用手続き記録」として書面で残しておくことが必要です。上記内容が入っていて、協議した日と労使当事者が明記されていれば、形式は問いませんよ。



人事課長

ありがとうございます。よく分かりました。36協定届で特別条項を設け、その特別条項を適用する場合には、労使で協議することが必要であり、かつ、この手続きを書面で明らかにしておくのですね。生産性を上げながら時間外労働時間を短縮する工夫は続けますが、突発的な残業が必要なことはありますから、手続き上の対応もしっかりとやっていきます。



会長 島耕作が、仕事と治療の両立支援に挑む！

■ 治療と仕事の両立

「働き方改革」のなかにも、「治療と仕事の両立支援」があげられているのはご存じでしょうか。

病気は、たとえ自分なりに健康に注意を払っていても、突然罹患してしまうことがあります。病気によっては、仕事をしながら治療を継続することが難しい、職場の理解や支援が乏しいといったことを理由に退職していくことが少なくありませんでした。なかでも「がん」は、これまで「不治の病」と認識されてきたうえに、その治療過程で体力的問題も生じるとして、会社、従業員ともに退職を勧奨・選択する傾向がありました。

治療と仕事の両立が雇用上の重要課題と位置付けられてきた背景には、医療技術の進歩により、これまで治癒が難しいとされた疾病でも継続就業が可能になってきたことがあります。がんも、「長く付き合う病気」へと変わってきました。がんの5年相対生存率は、1990年代は5割強でしたが、近年は6割を超え、年々伸びてきています。また治療も変化し、入院期間は短縮化され、外来での治療が増えています。つまり、外来で通院しながら治療し、同時に、就労もできるということです。

■ 島耕作×労働者健康安全機構

独立行政法人労働者健康安全機構から、「島耕作×労働者健康安全機構 特別マンガ掲載中」というお知らせがありました(平成30年5月24日公表)。これは、「治療と仕事の両立支援」を推奨するものです。

現在、がん罹患者の3人に1人が20歳～64歳の働く世代ですので、もしかしたら身近にもいらっしゃるかもしれまけん。とはいえ、「治療と仕事の両立支援」の具体的にイメージすることは難しいでしょう。

こちらは、お馴染みの島耕作(今は会長にまで出世しています)が登場するマンガですので、気軽に読める内容となっています。

📄 <https://www.johas.go.jp/Portals/0/data0/sanpo/topics/180521simakousaku.pdf>

■ 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

就労しながら治療することが可能な状況となったとはいえ、適正配置や雇用管理等に苦慮する事業場が多いのが現状です。そこで、マンガのなかにも出てくる「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」が、平成28年2月に厚生労働省から出されました。会社が行う環境整備として、次の4項目について取り組むことが望ましいとされています。

- ① 会社による基本方針等の表明と労働者への周知
- ② 研修等による両立支援に関する意識啓発
- ③ 相談窓口等の明確化
- ④ 両立支援に関する制度・体制等の整備

📄 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000113365.html>

会長島耕作が、
治療と仕事の両立支援に挑む！

