

特集 5

治療と仕事の
両立支援に関する取り組みおおさき しん
大崎 真●電機連合 労協・法規政策部・前中央執行委員¹

1. はじめに

診断技術や治療方法の進歩により、かつては「不治の病」とされていた疾病が「長く付き合う病気」に変化しつつあり、長期治療をしながらも仕事を継続できる可能性が広がっている。しかしながら、がん、脳卒中、心疾患、肝炎、その他難病やメンタルヘルス不調など、長期にわたる治療を必要とする疾病にかかった労働者の中には、仕事上の理由で適切な治療を受けることができなったり、疾病に対する制度や職場の理解・支援体制の不足により、やむを得ず退職、または、病気休職制度を利用したのちに復職せずに退職を余儀なくされる事象が発生している。

疾病を抱えた労働者が適切な治療を受けながら働き続けることができる職場環境を整備することは、労働者の雇用に対する不安の払拭や働く意欲の向上につながり、会社にとっても従業員のエンゲージメントや生産性の向上、ひいては社会全体の活力向上にも寄与するものと考えられる。

電機連合は、2018年の総合労働条件改善闘争において、仕事と治療の両立支援を統一推進項目²として取り組みを開始した。また、直近の2024年闘争では、女性の健康課題³や更年期症状・障害⁴など、ライフステージを通じて直面しうるさまざまな健康課題に適切に対応すべく、すべての労働者のヘルスリテラシーの向上に取り組んだ。本稿では、電機連合の安全衛生対策指針⁵に基づく取り組みや、闘争時における各組合の治療と仕事の両立に関する職場環境整備について紹介する。

1. 2018年7月～2024年7月電機連合 中央執行委員、2024年7月～安川電機労働組合 中央書記長
2. 総合労働条件改善闘争において産業別組織としての統一した要求基準を定め、賃金・労働条件の改善と産業横断化をめざした取り組みを推進している。統一推進項目は、各組合が自主的・主体的に取り組むことが必要な内容や、労使での継続した協議が必要な事項を、これまで独自要求として取り組んできた内容を含め設定した項目として取り扱っている。
3. 主には月経関連の症状・疾病、産後うつ、不妊治療などがある。
4. NHK「更年期と仕事に関する調査2021」によると、更年期症状が原因で離職、降格・昇格辞退や労働時間・業務量の減少などが起きたと回答した40代・50代労働者は、男性で約20%、女性で約15%
5. 1970年に職場生活における安全衛生に関する指針として「安全衛生対策指針」を策定し、以降、法改正の動向や取り巻く環境の変化をふまえ、適宜見直しを行い、直近では2021年に改定している。

2. 疾病を抱える 労働者の状況について⁶

「治療と職業生活の両立等支援対策事業」（平成25年度厚生労働省委託事業）における企業を対象に実施したアンケート調査によれば、疾病を理由として1ヵ月以上連続して休業している従業員がいる企業の割合は、メンタルヘルスは38%、がんは21%、脳血管疾患は12%である。また、「平成22年国民生活基礎調査」に基づく推計によれば、仕事を持ちながら、がんで通院している者の数は32.5万人に上っている。さらに、労働安全衛生法に基づく一般健康診断において、脳・心臓疾患につながるリスクのある血圧や血中脂質などにおける有所見率は、年々増加を続けており、平成26年では53%に上るなど、疾病のリスクを抱える労働者は増える傾向にある。また、これらの疾病の有病率は年齢が上がるほど高くなる状況にあり、高齢化の進行に伴い、今後は職場においても労働力の高齢化が進むことが見込まれる中で、事業場において疾病を抱えた労働者の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面はさらに増えることが予想される。

3. 電機連合の安全衛生対策指針 に基づく取り組み

職場における安全衛生の取り組みは、本来事業者が行うべきことだが、昨今の雇用形態の多様化や働く場所の柔軟化などの職場を取り巻く環境をふまえると、私たち労働組合が職場の代表として、すべての労働者が安全で健康に働くことができるよう、事業者の安全衛生対策が法令に基づき適切

に実施されているかチェックを行い、その継続的な改善・向上をめざし積極的に働きかけを行っていくことが重要である。加えて、日々の仕事のなかで、よりよい職場環境を実現し職場の声を反映させていくために、安全衛生対策の重要性について、会社に継続的に働きかけることで、職場への浸透を図ることが求められる。

電機連合の安全衛生対策指針（以降、電機連合の指針）は、長時間・過重労働の是正やメンタルヘルス対策、ハラスメント対策をはじめ、感染症対策や多様な働き方への対応、災害時における備えなど多岐にわたる項目について、取り組み内容や考え方を示している。ここでは、治療と仕事の両立における心身の健康づくりに関する内容について一部紹介する。

（1）労働協約や就業規則などの諸規程の整備について

治療と仕事の両立を望む労働者は、入院や通院、療養のための時間の確保が必要となるだけでなく、疾病の症状や治療の副作用、障害などによって、自身の業務遂行能力が一時的に低下する場合がある。そのため、時間制約に関する配慮だけでなく、労働者本人の健康状態や業務遂行能力など幅広い要素をふまえた就業上の措置などが必要となる。電機連合の指針では、法令やガイドライン等に基づいた適切な就業上の措置が行われているか労働組合が確認するとともに、労働協約・就業規則などの諸規程の整備に際しては、表1に示す各項目と内容を盛り込むよう会社に求めることとしている。加えて、治療を受けながら安心して働き続けられる環境整備に向けた支援制度の導入や整備、治療との両立に関するプランの作成などについて、労働組合が積極的に関わっていくこととし、治療

6. 「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」（厚生労働省 令和6年3月）から引用

と仕事の両立を望む労働者のニーズを事業者に伝え、実効性のある両立支援プランの作成を会社に働きかけることとしている。

表 1 労働協約や就業規則などの諸規程に盛り込むべき項目と内容

項目	内容
対象疾病	長期にわたる治療が必要な疾病 ※がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、その他難病、人工透析や不妊治療、精神疾患など
対象者	正社員・正職員、パートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者、嘱託など雇用・就業形態の違いにかかわらず事業場で雇用されるすべての労働者
配慮措置	就業上の措置や治療に対する配慮、多様な休暇制度や勤務制度などは画一的ではなく本人の状況に対応できる柔軟なものとする
役割分担・連携体制・相談窓口	両立支援の関係者（労働者本人、人事労務担当者、主治医、産業医、保健師や看護師などの産業保健スタッフ、労働組合、上司・同僚など）の役割分担と連携方法、相談窓口を明確にしておく
プライバシー保護	情報漏洩防止策も含めた情報管理体制を整備する ※定期健康診断を除き事業者が本人の同意なしに疾病に関する情報を取得してはならないこと、情報を担当者、取り扱われる情報の範囲を明確にする ※就業上の措置など必要に応じて、本人の同意を得たうえで疾病に関する情報が両立支援の関係者で共有すること、その際の関係者・個人情報の範囲も明確にする
書式整備	両立支援の手続きに使用する書類の様式を整備する
研修・周知	すべての労働者（管理職も含む）に対し、両立支援に関する意識啓発に向けた研修や制度・手続きに関する周知を定期的に行う

（２）休暇制度や柔軟な勤務形態などの環境整備

治療と仕事の両立支援は、短時間の治療が定期的に繰り返される場合、就業時間に一定の制限が必要な場合、通勤による負担軽減のために出勤時間をずらす必要がある場合などがあることから、

以下の表 2 に示す休暇制度や柔軟な勤務形態、職場の環境整備について、業種・業態や職場の実態に応じて導入もしくは柔軟な利用について検討し、治療のための配慮を行うこととしている。

表2 休暇制度や柔軟な勤務形態、職場の環境整備について

項目	内容
休暇制度や柔軟な勤務形態	<ul style="list-style-type: none"> ・時間単位の年次有給休暇 ・傷病休暇・病気休暇（法定外休暇） ・時差出勤制度（就業および終業時刻の変更） ・短時間勤務制度（所定労働時間の短縮） ・テレワーク制度 ・試し出勤制度（勤務時間や日数を短縮した試し出勤制度）
職場の環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ・関係者の役割と対応手順の整理 ・関係者間での情報共有と適切な情報提供 ・制度・相談窓口の周知と管理職研修の実施 ・事業所ごとの衛生委員会などにおける調査や審議

4. 総合労働条件改善闘争における電機連合と加盟組合の取り組み

（1）2018年闘争における取り組み（仕事と治療の両立支援）

電機連合は、2018年闘争において「仕事と治療の両立支援」を統一推進項目と位置付けて取り組

みを開始した。具体的には、以下に示す、①労使確認、②両立ができる職場の環境整備を取り組み方針として決定し、電機連合に加盟する組合において取り組みが進められた。

2018年闘争の取り組みにおいて、治療と仕事の両立支援について労使確認している組合は197組合、両立ができる職場の環境整備に取り組んだ組合は175組合であった。以下、主な取り組み内容について紹介する。

①労使確認

治療を受けながら安心して働き続けられる環境整備の必要性について労使で共有するとともに、支援制度や職場環境の整備に取り組むことを労使確認することとする。

②両立ができる職場の環境整備

治療を受けながら安心して働き続けられる環境整備に向けて、電機連合の「安全衛生対策指針」を基に各組織の支援制度や職場環境について点検し、必要に応じた改善を推進することとする。

1) 労使確認の取り組み事例

- ✓ 治療と仕事の両立支援に関する労使協議の場を設置
- ✓ 治療と仕事の両立支援に関する既存制度の

再確認を行うとともに、両立を実現しやすい職場風土の醸成に向けて話し合い、労使の考えに大きな隔たりがないことを確認

- ✓ 治療と仕事の両立支援の必要性について会

社の理解を得た

- ✓ 治療の支援制度や職場環境整備に向けた取り組みについて労使専門委員会のなかで継続して論議
- ✓ 管理職研修の場で周知を行うとともに、従業員および上司向けガイドブックを策定して従業員の理解促進に努める

2) 両立ができる職場の環境整備の取り組み事例

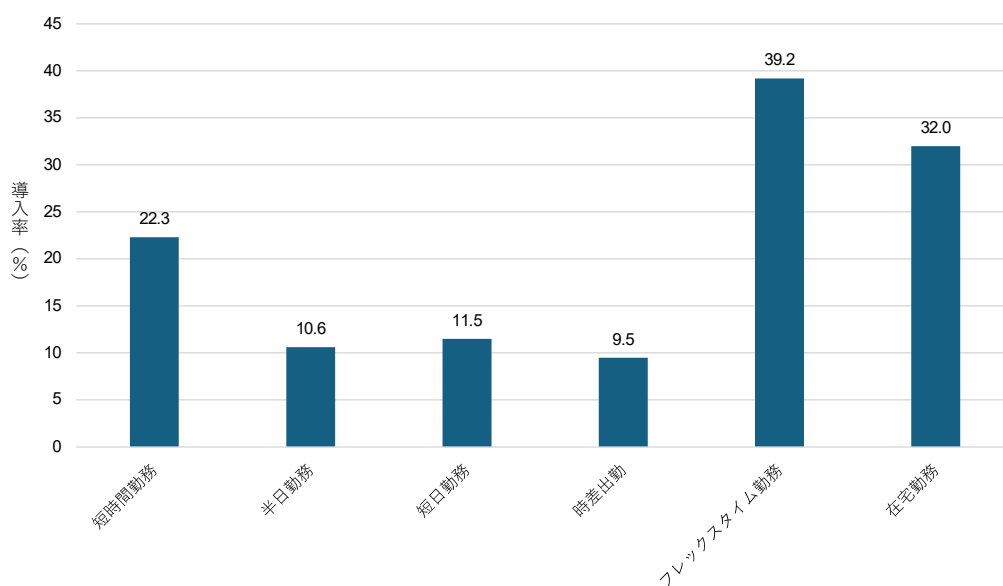
- ✓ 治療のための週勤務日数短縮制度を新設
- ✓ 傷病休職からの復職後の短時間勤務制度・支援勤務制度の対象者条件の緩和
- ✓ 復職後有給休暇がない社員に限り月1日を限度に通院治療時の特別休暇を付与

- ✓ 積立休暇の1日および半日単位の取得を認める
- ✓ 労働時間の短縮等を希望する場合には、産業医と連携し個別に対応
- ✓ 特定の疾病治療*の場合は、各種休暇の分割取得、半日使用を可とする

※ がん、糖尿病、心疾患、肝炎&肝硬変、脳卒中など。軽度な病気や怪我や事故による治療は除く。

なお、治療との両立支援に関する柔軟な勤務制度について、電機連合加盟組合の導入状況は図1に示すとおりである。

図1 治療のために利用できる柔軟な勤務制度



出典：電機連合 仕事と家庭の両立支援関係調査（2023年）

(2) 2024年闘争における取り組み（ヘルスリテラシーの向上）

組合員・従業員がライフステージを通じて直面しうる健康課題を含め、健康に関するさまざまな情報を入手、理解して、適切な対応をしていくことが重要であるという観点から、すべての労働者のヘルスリテラシーの向上と相談しやすい環境の

整備に関する取り組みを行った。

具体的には、以下に示す、①ヘルスリテラシーに関する理解促進の取り組み、②相談体制の整備、③職場環境整備を取り組み方針として決定し、電機連合に加盟する組合において取り組みが進められた。

①ヘルスリテラシーに関する理解促進の取り組み

ライフステージにおける健康課題等に関する情報の提供、また、情報を理解し、活用して対処できるためのセミナー・研修の実施等、管理職を含むすべての従業員のヘルスリテラシーを向上させる取り組みを行うこととする。

②相談体制の整備

健康課題への対応等について相談できる体制を整備することとする。

③職場環境整備

離職などにつながりうる更年期症状・障害への対応ができるよう、休暇または柔軟な働き方（フレックスタイム制、時差出勤、短時間・短日勤務、テレワーク等）の適用について検討することとする。また、必要に応じて就業調整を行うことや休憩室の利用等の確認を行うこととする。

2024年闘争では、多くの組合がヘルスリテラシーに関する要求を掲げ、管理職を含む全社員を対象としたセミナー・研修の実施や相談窓口の設置など、従業員の理解促進や安心して働くことができる職場環境整備について一定の前進が図られた（表3）。各社労使の取り組みなどを通じて、す

べての労働者のヘルスリテラシーの向上と相談しやすい職場環境を整備することについては、労使での認識は概ね一致していることがわかった。引き続き、治療を含む健康課題に関する理解促進と、適切な対応について、職場環境の整備を行うことが求められる。

表3 ヘルスリテラシーに関する主な要求と回答内容

主な要求内容	主な回答内容
<ul style="list-style-type: none"> ・ヘルスリテラシーに関する情報の提供や、セミナー、研修などを行うとともに、柔軟な働き方に資する制度の整備 ・更年期症状・障害への対応ができるよう、休暇または柔軟な働き方の適用について労使協議の実施 ・健康面のサポート充実として、組合員の健康課題に対処できる専門家を配置することを要求 ・「治療のための週勤務日数短縮制度」取得要件の緩和 	<ul style="list-style-type: none"> ・ヘルスリテラシー向上のため、情報提供、セミナーを開催する ・管理職を含む全社員を対象としたヘルスリテラシー向上に向けたセミナー・研修の実施する ・労使による専門委員会で継続して協議を行う ・積立休暇制度に「女子生理日の就業困難なとき」を追加する。生理、不妊治療、妊娠障害などの制度、運用上の名称について総称「ライフサポート休暇」とする

5. おわりに

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や技術革新の進展が労働需要の変化をもたらすなど、私たちを取り巻く環境は大きく変化している。また、労働者の働き方や働くことに対する価値観・意識、生活スタイルについては、コロナ禍を経てこれまで以上に多様化している。

企業に対してダイバーシティ経営の必要性が叫ばれて久しいが、電機連合は従前より、性別、国籍、年齢、障がいの有無、雇用形態、育児・介護などの家族的責任、本人の傷病などの事情にか

かわらず、長期にわたっていきいきとやりがいをもって働き続けることができる職場環境の実現をめざし、さまざまな取り組みを推進してきた。

本稿のテーマである「治療と仕事の両立支援」については、長期にわたって治療が必要な疾病を抱える労働者の職場環境の整備はもとより、働く者がライフステージにおいて発生し得るさまざまな健康課題に対して柔軟に対応できる制度の構築や職場環境の整備が重要となる。傷病をはじめとする事情にかかわらず、働く意欲のある労働者が、離職することなく就業を継続でき、さらには、就業を継続した場合に望むキャリアを形成していくことができる職場環境の整備が求められている。