

事業者と働く人のための がん治療と仕事 その両立支援のポイント

沖縄県

沖縄県社会保険労務士会、琉球大学医学部附属病院がんセンター



1 事業者が知っておくべき、がんの基礎知識

まずは、がんという病気の現状について、認識しておくべきポイントをまとめてみました。

(1) がんにかかることは普通のことです

2008年に新たにがんと診断された人は約75万人です。今や日本人の2人に1人が、がんになる時代です。60歳までに男性12人に1人、女性10人に1人ががんを発病します。がんにかかる人の約3割は、働く世代(15～64歳)ですから、事業者側にとっても他人事ではありません。

(2) がんは不治の病から、ある程度治る病気・長くつきあう病気になりました

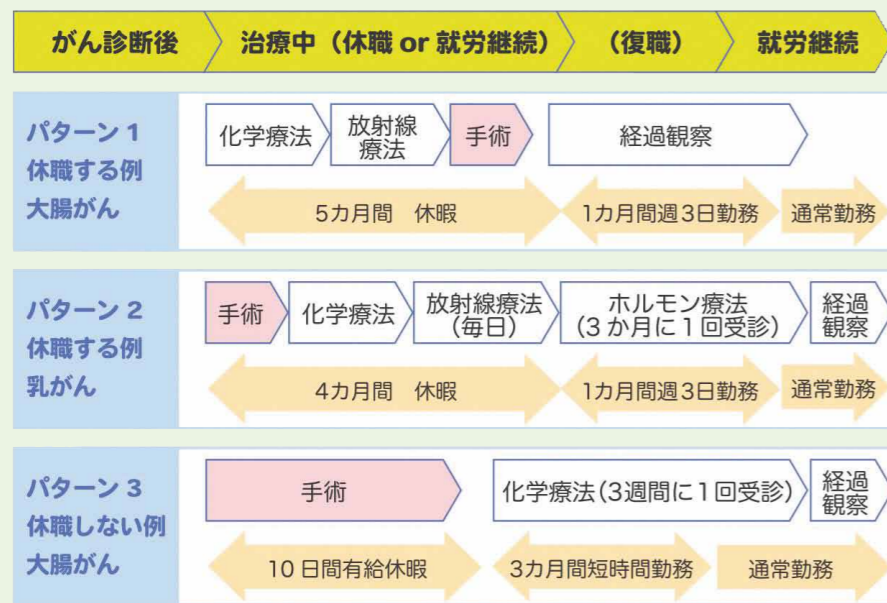
現在、がんの5年生存率(完全に治った目安とされる割合)は約6割です。半数以上のがんは治る時代となりました。進行して見つかったがんでも、治療により比較的長く普通の暮らしに戻ることができ、仕事に復帰できる人が増えてきました。

(3) がんは、がんの種類および進行度によって、その症状・治療法・治療後の経過がまったく異なります

例えば5年生存率でみると、あるがんは約8～9割ですが、別のがんは約1割と、がんの種類によって治療成績がまったく違うことが分かります。生存率の良いがんでも、進行して見つかった場合は治療成績が極端に低くなる場合もあります。治療法も、がんの進行具合によって、手術・放射線治療・化学療法(抗がん剤治療)・緩和治療を複数組み合わせで行います。

このように、がん患者といっても、かかったがんの種類・進行度・治療の方法によって、その後の経過がまったく異なります。そのため、事業者側には従業員1人1人に対してきめ細かい対応が求められています。

〈 治療経過と働き方の例 〉



*引用：『企業で働く皆様へ 仕事と治療の両立支援ハンドブック』P9、平成24年度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」みずほ情報総研株式会社

入院が必要な治療



2 がん治療に対して、事業者側が注意する点

今、がん治療はどのように行われているのか？事業者が知っておくべきポイントをまとめてみました。

(1) がんの治療は、基本的に外来で行ないます

医療の進歩と、がん治療中でも日常生活を変わず続けて欲しいとの配慮から、治療は原則として外来で行うようになってきました。現在、抗がん剤治療や放射線治療はほとんどが外来で行われます。手術の場合も、数日から1週間程度の入院に短縮されています。

(2) 退院後も通院治療が必要です

放射線治療や、手術後の抗がん剤治療等は、外来で行っているため、退院してからの治療の方が長いことが多くなりました。復職後も治療が続く場合は、事業者側は、通院のための勤務時間調整など、通院治療ができるよう配慮する必要があります。

(3) 治療効果と副作用には個人差があります

同じがんの種類、同じ進行度のがん患者には、同じような治療が選ばれていますが、それでも治療の効果は個人差があります。また、どうしても副作用を避けては通れません。しかし、多くの副作用は、抗がん剤ごとに出やすい時期と症状をある程度予想することができます。がんになった従業員は、主治医等から比較的詳しい説明を受けています。その点を従業員に確認して、仕事にどのような影響があるのか、事前に対策を考えることが重要です。

また、副作用は治療効果以上に個人差があります。予想よりも重い副作用が出る場合もあるので、事業者側も柔軟に対応を考える必要があります。

(4) 見た目にはわからない副作用が長く続く場合もあります

がんに対して抗がん剤治療や放射線治療を行なった場合、副作用のために免疫力が落ちたり、体力がなかなか回復しないときもあります。指先の感覚が鈍くなったり、しびれが出たりして、これまでのような動作が難しくなることもあります。このような問題点は、外見からはなかなかわかりにくいので、事業者側も従業員からゆっくり状況を聞く必要があります。

(5) がんは長くつきあう病気になりました

がんになった従業員は主治医から大丈夫と言われても、再発の不安を絶えず抱えながら生活しています。また、大腸がんの治療のために人工肛門になった、乳がんの治療で乳房を切除した等の場合は、日常生活の不都合や喪失感が長く続きます。社会生活が元に戻っても、完全に治療前の状態に戻るわけではないことを事業者側も留意しましょう。

(6) 配慮は必要ですが、過度の気遣いは無用です

多くのがん患者の体験記によると、配慮のない言葉に傷ついたこと以外に、周囲から腫れ物に触るよう扱われて傷ついた、という記述が多く見られます。事業者側としては好意でした職場の配置替えが、かえって従業員を追い込んだり、傷つけたりすることがあるようです。これに関しては、個々の状況に応じて、事業者側の担当者が従業員や関係者とよく話し合い、お互いの相互理解を深めましょう。

3 事業者による、治療と就労の両立支援の必要性

がんになった従業員を支援することには、きちんとした法的な理由があります。

がん対策基本法や、沖縄県がん対策推進計画および沖縄県がん対策推進条例において、従業員のがんの予防と早期発見に関する理解だけでなく、がんにかかった場合にも安心して治療や療養に専念できる職場環境づくりの重要性が指摘されています。さらに、障害者基本法、障害者雇用促進法等の改正・整備が進み、これらの法律では、障害者手帳をもたない難病やがん等の後遺症に苦しむ人も適用対象となる余地があります。

これらの法律は労働者保護の観点から解釈されることが多く、事業者側には個々の従業員の健康状態をおもひかかった配慮が必要です（合理的配慮）。

がんになった従業員への治療と仕事に関する支援は、国や地方自治体、医療従事者、会社や個人事業者といった事業者側、そして、がんになった従業員とその他の国民が協働して対応しなければなりません。

事業者側は、あらかじめ、がんになった従業員の支援に必要な知識と、対応策に関する情報取得が必要です。そして従業員自身も、主治医や事業者側担当者との三者間の情報共有と、事業者側からの支援体制を整えるためにも、自己の病状について必要なことを事業者側に伝えましょう。

(1) 事業者には労働者の安全に配慮する義務があります

●安全配慮義務（労働契約法5条・労働安全衛生法23条）

事業者側は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をする義務が定められています。この安全配慮義務は、正社員だけでなく、いわゆる有期労働契約者（臨時・契約・嘱託・パートタイム・派遣等社員）も適用対象になります。

判例

がんになった従業員に対する事業者側の具体的な安全配慮義務

ア) 健康配慮義務（平成6年12月吉備学園事件・岡山地裁判決等）

健康診断実施後の事後措置等により、従業員の健康状態を把握し、従業員の健康保持のための適切な措置を取る義務。

イ) 増悪防止義務（平成11年7月システムコンサルタント事件・東京高裁判決等）

労働者の申し出の有無にかかわらず、雇用する従業員の健康状態が悪化しないよう防止する義務。

ウ) 職場環境配慮義務（平成9年11月三重厚生農協連事件・津地裁判決等）

従業員が職場においてセクハラやパワハラ等の被害を受けないよう、働きやすい職場環境を保つことに配慮すべき義務。



(2) がんを理由に一方的な懲戒や解雇はできません

●懲戒権濫用禁止原則（労働契約法15条）

同条は、懲戒権の濫用を禁止しており、懲戒が認められるためには、原則として、就業規則に懲戒の種別と懲戒事由を明記することが必要です。また、労働者の行為の性質、および態様その他の事情に照らし合わせた上で、社会の常識から見て納得が得られる理由（客観的合理的理由）のない、重すぎる懲戒処分については、社会通念上の相当性がなく、権利濫用として無効になると規定しています。

●解雇権濫用禁止原則（労働契約法16条）

同条は、上記同様、解雇についても、社会の常識から見て納得の得られる理由を欠き、対象行為と比較して重すぎる処分は、解雇権濫用として無効になることを定めています。

(3) 有期雇用の場合にも、契約満了や更新に正当な理由が必要です

●有期労働契約者の中途解約制限（労働契約法17条）

同条1項は、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない」と、有期労働契約者の契約期間途中の解雇をこれまで以上に規制しています。

●有期労働契約者に対する雇い止め制限原則（労働契約法19条）

過去に繰り返し更新された有期労働契約で、その契約期間満了による雇い止め（契約を更新せず終了とすること）が、雇用期間の定めのない正社員の解雇に相当すると社会通念上みなされる場合や、その有期労働契約の期間満了時に、事業者側の言動などから、有期労働契約が更新されるものと期待できる場合には、解雇権濫用禁止原則によって雇い止めが認められずに有期労働契約が更新されるという、従業員を保護する傾向が強い規定です。

(4) 労働者の健康診断の実施は、事業者の義務です

●安全・衛生管理体制の法的知識（労働安全衛生法66条等）

同条では、一般健康診断や特殊健康診断を事業者に義務付け、労働者が休職した場合には、休業後の復職時に定期健康診断を実施しなければならず、健康診断の結果に基づき、健診項目に異常所見があると診断された労働者については、事業者は、医師・歯科医師から意見を聞かなければなりません。

さらに、事業者は、その医師等からの意見を聞いた結果、必要があると認めるときは、「就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少……など適切な措置」を講じなければなりません。

(5) がん治療には休職制度が利用できます

●休職制度に関する法的知識

休職制度は、原則として、定年までの長い間会社に貢献する、期間の定めのない、いわゆる正社員を対象とする解雇猶予措置と考えられています。

しかし、法律には規定がない制度であり、事業者側が自由に設計できるため、事業者側の考え次第で、有期契約労働者やその他の非正規労働者に対し、がん治療のために休職制度を適用する就業規則や休職規程を設けることは可能です。

(6) 治療に関わる情報には、細心の注意が必要です

●個人情報保護関係

従業員の治療に関わる情報は、センシティブ情報といわれ、取り扱い方を誤れば、プライバシー権の侵害として、民事上の不法行為に基づく損害賠償責任を負うことがあり、その取り扱いには細心の注意が必要です。きちんと本人の同意を得て、主治医との連携に必要な情報として、休職や復職等の支援に役立てる目的で利用し、他に漏洩しなければ、法的な心配はありません。

4 がん就労者への、事業者からの支援のポイント

がんになった従業員に対し、事業者はどうすべきか？
支援のポイントと職場復帰までの概要を紹介します。

(1) がん治療中の支援ポイント（休職する場合も含む）

- ①がん治療中の従業員は、解雇や雇止め不安などから、がんにかかったことを上司等に打ち明けられずに悩む、という調査結果があります。その相談を受けて、支援する体制を組む必要があります。
- ②従業員とその主治医、産業医と産業保健師、そして事業者側の担当者で、定期的に情報共有できるよう、連絡の頻度や担当者の確認など、取り決めをするとよいでしょう。
- ③事業者側の担当者は、従業員に対し、がんにかかった場合の経済的負担をやわらげるための傷病手当金制度・高額療養費制度などについて適切なアドバイスをするための情報収集が必要です。担当者が支援方法等に悩んだときは、通院先の医療ソーシャルワーカー、社会保険労務士会など、多様な相談先があるので、相談して下さい。

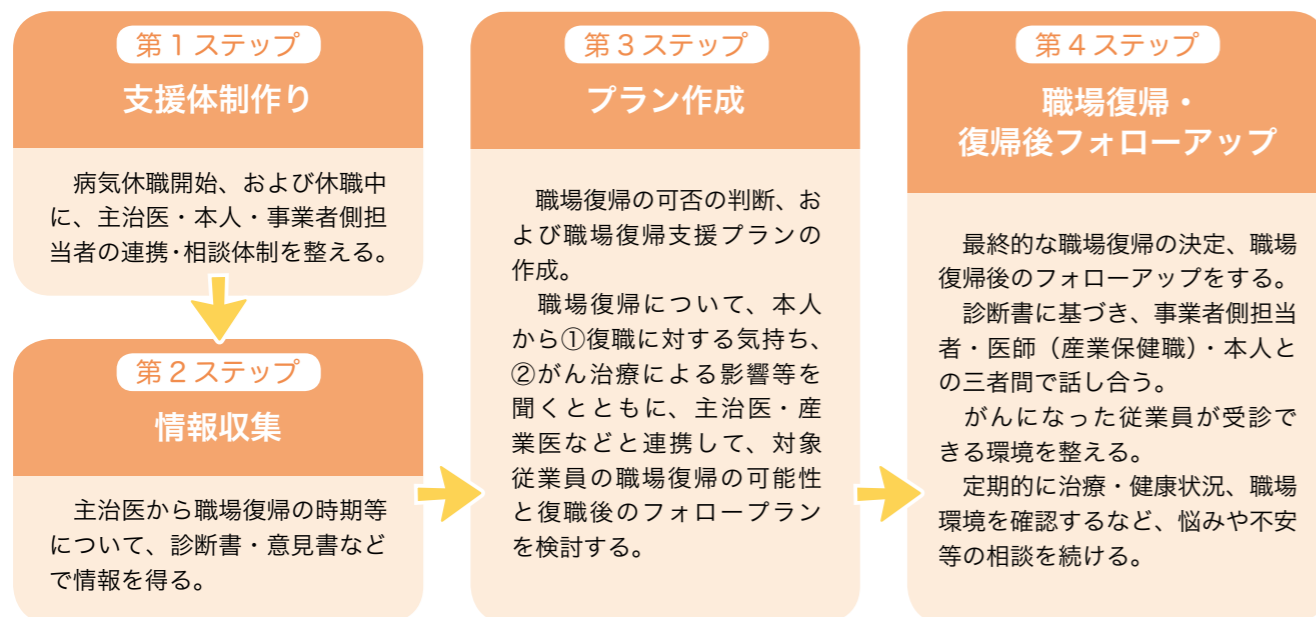
(2) 復職前・復職後の支援ポイント

復職に向け、従業員・主治医、産業医や産業保健師、そして事業者側担当者による連携・相談支援体制と、国のリワーク機関を利用した試し出勤・リハビリ制度は、事業者側に検討していただきたい制度です。

休職については、従業員の休職期間が終わる時に、本来業務に就く程度には回復していなくても、ほどなくそのように回復することが見込まれる場合には、復職に当たって、可能な限り軽減業務に就かせなさいという健康配慮義務があります（平成10年4月片山組事件・最高裁判決等）。

このように事業者側に対しては、従業員に対してできる限りの合理的な配慮が求められています。事業者側が従業員の復職に当たって悩んだときには、産業保健推進センターへ相談したり、「6 がん就労者と事業者が活用できる資料集」で紹介する資料をぜひご活用下さい。

(3) 事業者側の従業員職場復帰に向けた支援概要



*参照：厚生労働省がん臨床研究事業「働くがん患者と家族に向けた包括的就業システムの構築に関する研究」班「～嘱託産業医中心に産業看護職・人事労務も必読～『がん就労』復職支援ガイドブック」研究代表者 高橋都

5 沖縄県内の相談窓口一覧

沖縄県内における「がん治療と仕事の両立支援」に関する企業向けと従業員向けの相談窓口をご紹介します。

(1) 企業と従業員向けの相談窓口

■ 沖縄産業保健推進センター ☎ 098-859-6175

小規模事業所の事業主や労働者の健康相談に応じています。相談員（メンタルヘルス支援担当）が相談に応じ、解決方法を助言します。電話相談・来所での予約面談ともに、事前の予約が必要です。
電話相談 受付時間：13時～17時
予約面談（来所にて相談） 受付時間：9時～17時
沖縄県那覇市字小禄 1831-1 沖縄産業支援センター 2階（203-1） <http://www.sanpo47.jp>

■ 沖縄県社会保険労務士会 総合労働相談所 ☎ 098-863-4395

労働問題全般に関する相談を、社会保険労務士が無料で対応します。
相談は第1、第3土曜日（祝日除く）の14時～16時、電話か来所。来所の場合は予約が必要です。
受付時間：平日9時～16時 FAX：098-863-3563

■ 沖縄障害者職業センター ☎ 098-861-1254

就職や職場定着、職場復帰についての支援を希望する障害のある方、障害者の雇用や雇用管理についての支援を希望する事業主、障害者の就労を支援する関係機関に対して、職場復帰支援等を提供しています。
受付時間：平日8時45分～17時

■ 県内の各保健所（北部・中部・南部・宮古・八重山・那覇市）

職場全体のがんに対する意識向上を図るため、がんの一次予防（禁煙など）、二次予防（がん検診）等の総合的ながん対策の取り組みへの相談に応じます。

■ 県内の労働局、各労働基準監督署内の総合労働相談コーナー

無料で労働問題の専門家が相談に応じています。

(2) 従業員向けの相談窓口

■ 沖縄県内のがん相談支援センター

がん相談支援センターでは、一般的ながんに関する相談に応じています。電話・来所のどちらも対応し、相談は無料です。その病院に通院していなくても、どなたでも利用できます。

医療機関名	TEL	受付時間
琉球大学医学部附属病院	098-895-1359	月～金・ 9時～12時、13時～16時30分
沖縄県立中部病院	098-973-4111(内線3232)	月～金・9時～17時
那覇市立病院	098-884-5111(内線127、283)	月～金・9時～17時
北部地区医師会病院	0980-54-1111	月～金・9時～17時
沖縄県立宮古病院	0980-72-1352	月～金・9時～17時
沖縄県立八重山病院	0980-83-2525	月～金・9時～17時

6

がん就労者と事業者が活用できる資料集

それぞれの職場で活用するのに役立つ資料を紹介します。
すべてウェブサイトからダウンロードできます。



(1) 企業のための<がん就労者>支援マニュアル

<http://www.cancer-work.jp/tool/index.html>

がん診断を受けた従業員を支援するときに生じるさまざまな課題に向け、事業所として対応する際の一助になるよう作成されました。それぞれの立場の方が「できること」から始めていただく、という趣旨で作成されたマニュアルです。

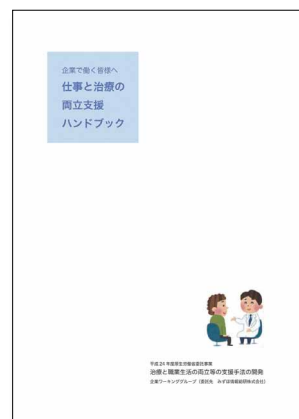
*厚生労働科学研究費補助金がん臨床研究事業「働くがん患者と家族に向けた包括的就業システムの構築に関する研究」研究代表者 高橋都

(2) 企業で働く皆様へ 仕事と治療の両立支援ハンドブック

http://www.mizuho-ir.co.jp/case/research/mhlw_ryoritsu2013.html

がん治療を受けながら働き続けるために必要な配慮等、企業でできる両立支援のポイントをまとめています。ご自身はもちろん、同僚、部下、上司等ががんになった場合に備え、安心して働き続けられる職場づくりに向けたヒントになります。

*厚生労働省労働基準局委託事業「治療と職業生活の両立等の支援手法の開発（職業性がんその他悪性新生物）」



(3) がんと仕事の Q&A

<http://www.cancer-work.jp/tool/index.html>

体験者から寄せられた声をもとに、研究班の「患者作業部会」と専門家によって作られた Q&A 集です。体験者からのアドバイスやコラム、そして役立つ資料も紹介しています。患者さんと家族向けの冊子ですが、企業関係者にも役立ちます。

*厚生労働科学研究費補助金がん臨床研究事業「働くがん患者と家族に向けた包括的就業システムの構築に関する研究」研究代表者 高橋都



(4) 地域の療養情報 おきなわがんサポートハンドブック

<http://www.okican.jp/detail.jsp?id=21980&menuid=6375&funcid=1>

がんと診断された患者さんが活用できる相談窓口や、お住まいの地域の支え合いの場の情報、経済的・社会的な制度などをまとめています。沖縄県医務課、およびお近くのがん診療連携拠点病院等で無料で受け取れます。

このリーフレットに関するお問い合わせは

【沖縄県保健医療部医務課】 〒 900-8570 沖縄県那覇市泉崎 1-2-2 行政棟 4 階
TEL : 098-866-2169 FAX : 098-866-2714

事業者と働く人のための **がん治療と仕事** その両立支援のポイント

発行日：2014年3月31日

発行所：沖縄県

編著：沖縄県、沖縄県社会保険労務士会、琉球大学医学部附属病院がんセンター

編集協力：沖縄県がん診療連携協議会相談支援部会、オフィスユニゾン

印刷：株式会社東洋企画印刷