

# 労働法令のポイント

## 労働基準関係

### 治療と就業の両立支援について

労働施策総合推進法の改正に伴い、令和8年4月1日より、すべての事業主に対して治療と就業の両立支援への取り組みが努力義務として課されることとなった。本改正は反復・継続した治療が必要な疾病を抱える労働者が、適切な治療を受けながら、意欲と能力に応じて働き続けられるよう、事業主側が適切な配慮や環境整備を行うことを求めている。事業主の講ずべき措置については、「治療と就業の両立支援指針」（令 8. 2.10 厚労告28。以下、指針）で示されており、本稿では同指針の概要を解説する。

#### 治療と就業の両立支援指針（令 8. 2.10 厚労告28）

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び  
職業生活の充実等に関する法律第8章の規定等の施行等について  
（令 8. 2.24 基発0224第6・職発0224第29）

堀井真人 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

## 1. 治療と就業の両立支援の基本的な考え方

治療と就業の両立支援とは、がん、脳卒中、肝疾患、心疾患、糖尿病、難病等の反復・継続した治療が必要な疾病を抱える労働者が、適切な治療を受けながら、意欲と能力に応じて働き続けられるよう、事業主側が適切な配慮や環境整備を行うことを指す。

両立支援が求められる背景には、主に二つの要因がある。

第一に、医療技術の進歩等により、かつては入院・休職を余儀なくされていた疾病が、外来通院

による「長く付き合う病気」へと変化したことである。

第二に、高齢者の就労の増加等を背景に、何らかの疾病を抱えながら働く労働者の割合が年々上昇しており、企業にとって貴重な人材が疾病を理由に離職することを防ぐことが、ますます重要になっている点が挙げられる。

本指針は、従来の「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」（平成28年2月策定）を法的な根拠を持つ指針へと格上げしたものであり、事業主が取り組むべき環境の整備

や支援の進め方について定めている。

なお、治療と就業の両立支援は、労働安全衛生法に基づき行われる健康保持増進措置や対策とともに実施することが望ましい。

## 2. 対象となる疾病および労働者

指針が対象とする疾病（負傷を含む）は、国際疾病分類（疾病、傷害および死因の統計分類で規定する分類をいう）に掲げられている疾病であって、医師の診断により、増悪の防止等のため反復・継続して治療が必要と判断され、かつ、就業の継続に配慮が必要なものである。

指針は、雇用形態にかかわらず、労働者すべてを対象とする。

## 3. 指針で示されたポイント

### [1] 事前の環境整備(制度・体制の構築)

指針では、治療と就業の両立支援を行うための環境整備として、取り組むべき事項を明示している[図表1]。

### [2] 両立支援の進め方

指針では、事業主が、個別の労働者からの申し出に応じ、治療と就業の両立支援を検討し、実施するための必要な手続き等が明示されている。以下は概要である。

#### (1) 労働者からの申し出

治療と就業の両立支援は、労働者本人による申し出を起点とする。労働者は主治医に対し、就業

図表1 治療と就業の両立支援を行うための環境整備の例

#### 事業主の方針表明

トップとして両立支援に取り組む基本方針を表明し、社内に周知することで、両立支援に向けた職場風土を醸成する



#### 研修等を通じた意識啓発

すべての労働者、管理職に対して、研修等を通じて意識啓発を行う



#### 相談窓口の明確化・社内の支援体制の整備

労働者が安心して相談や支援の申し出を行うことができるように、相談窓口や申し出が行われた場合の情報の取り扱い等を明確にする  
関係者（事業主、人事労務担当者、産業保健スタッフ、上司・同僚等）の役割や対応手順をあらかじめ整理しておくことが望まれる



#### 社内制度(休暇制度・勤務制度)の整備

治療と就業の両立支援においては、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等があることから、以下のような休暇制度、勤務制度を各事業場の実情に応じて導入し、治療のための配慮を行うことが望まれる

- ・ 休暇制度（時間単位の年次有給休暇、傷病休暇、病気休暇 等）
- ・ 勤務制度（時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度、試し出勤制度 等）



資料出所：厚生労働省「治療と就業の両立支援指針（概要）」を一部改変（[図表2]も同じ）。

の状況等に関する情報を伝え、主治医から支援に必要な情報を収集して事業主に提出する。この際、労働者は主治医から以下の情報の提供を受けることが望ましい。

- 症状、治療の状況（現在の症状、入院や通院による治療の必要性とその期間、治療の内容やスケジュール、通勤や業務施行に影響を及ぼし得る症状や副作用の有無とその内容）
- 就業継続の可否に関する意見
- 望ましい就業上の措置に関する意見（避けるべき作業、時間外労働の制限、出張の可否等）
- 治療に対する配慮が必要な事項に関する意見（通院時間の確保や休憩場所の確保等）

## (2)産業医等の意見聴取

事業主は、主治医から提供された情報を産業医等に提供し、就業継続の可否や、就業可能な場合の就業上の措置および治療に対する配慮についての意見を聴取することが重要である。産業医等がない場合は、主治医から提供された情報を参考とする。

## (3)事業主による就業継続の可否判断

事業主は、主治医や産業医等の意見を勘案し、就業上の措置および治療に対する配慮の具体的な内容や実施時期等について検討を行う。その際、就業継続に関する希望の有無や、就業上の措置および治療に対する配慮に関する要望について、労働者本人から聴取し、十分な話し合いを通じて本人の了解が得られるよう努めることが必要である。なお、検討に当たっては、疾病に罹患していることをもって安易に就業を禁止するのではなく、主治医や産業医等の意見を勘案して可能な限り配置転換、作業時間の短縮その他の必要な措置を講ずることによって就業の機会を失わせないようにす

ることに留意が必要である。

## (4)判断後の対応

### ①就業継続が可能と判断した場合

事業主は、具体的な措置や配慮を決定し、実施する必要があるが、その際には、必要に応じて「治療と就業の両立支援プラン」を策定することが望ましい。同プランには、以下の事項を盛り込むことが望ましい。

- 治療、投薬等の状況および今後の治療、通院の予定
- 就業上の措置および治療に対する配慮の具体的内容ならびに実施時期・期間
- フォローアップの方法およびスケジュール

治療の経過によっては、必要な措置や配慮の内容、時期・期間が変わることも考えられるため、労働者に状況を適時確認し、必要に応じて治療と就業の両立支援プラン、就業上の措置および治療に対する配慮の内容を見直すことが必要となる。

### ②長期の休業が必要と判断した場合

労働者が長期に休業する必要があると判断した場合、事業主は、労働者に対して、休業に関する制度（賃金の取り扱い、手続きを含む）と休業可能期間、職場復帰の手順等について情報提供を行うとともに、休業申請書類を提出させ、労働者の休業を開始する。

休業期間中は、あらかじめ定めた連絡方法等によって労働者と連絡を取り、労働者の状況や治療の経過、今後の見込み等について確認するほか、職場復帰に向けた労働者の不安や悩みを相談でき、活用可能な支援制度等について情報提供ができる窓口を設置し、明確化することが重要である。

また、症状が回復し、職場復帰が可能であると判断した場合、必要に応じて、労働者が職場復帰

するまでの計画（職場復帰支援プラン）を作成し、実施することが望ましい。職場復帰支援プランに盛り込むことが望ましい事項は、休業を要しない場合の両立支援プランと同様であるが、職場復帰支援プランの場合は、職場復帰日についても明示する必要がある。

#### 4. 治療と就業の両立支援を進める上での留意事項

指針は、治療と就業の両立支援を進めるに当たっての基本的な留意事項を示している。その主な内容は、[図表2]のとおりである。

#### 5. まとめ

治療と就業の両立支援は単なる法令遵守にとどまらず、優秀な人材の離職防止、モチベーション向上、人を大切にする企業としてのブランド価値向上が期待できる。指針が示す標準的なプロセスを参考に、産業医、医療機関（主治医）、産業保健スタッフ等の支援者、そして労働者本人との連携体制を確立することが求められる。

具体的な様式例や疾病別の留意事項、取り組み事例については、厚生労働省ホームページ「治療と仕事の両立について」や「治療と仕事の両立支援ナビ」に掲載されているので、併せて確認いただきたい。

図表2 治療と就業の両立支援を行うに当たっての主な留意事項

##### 労働者本人の申し出

治療と就業の両立支援は、私傷病である疾病に関わるものであることから、労働者本人からの支援を求める申し出を端緒として取り組むことが基本となる

##### 労働者との十分な話し合い、上司・同僚等の理解

労働者に対する措置等の検討に当たり、事業主が一方向的に判断しないよう、以下の取り組みが必要となる

- 就業継続の希望や配慮の要望を聴取し、十分な話し合い等を通じて労働者本人の了解を得られるよう努める
- 疾病の罹患をもって安易に就業を禁止せず、主治医や産業医等の意見を勘案して、可能な限り配置転換、作業時間の短縮その他の必要な措置を講じて就業の機会を失わせないよう留意する
- 疾病およびその治療に対する誤解や偏見等が生じないよう、事業主、人事労務担当者、上司・同僚等の関係者において必要な配慮を行う

##### 個人情報の保護

労働者が安心して申し出を行える環境をつくるため、個人情報の保護も含めた事業場における治療と就業の両立支援のルールおよび体制の整備・明確化が重要となる