

📌 今月のポイント

社会保険の法改正等について ⑬



令和8年4月1日より、**労働施策総合推進法の改正**に伴い、すべての企業に対して「**治療と就業の両立支援**」が努力義務となりました。



「治療と就業の両立支援」について

社内に「がんが見つかった従業員」や「病気治療中の従業員」はいませんか？
「治療と就業の両立支援」については、これまではガイドラインに基づく「推奨事項」でしたが、法律に根拠を持つ「企業の基本的責務」になりました。



1. 企業に求められる「環境整備」

厚生労働省の指針（令和8年2月告示）では、平時から以下の5点に取り組むことが求められています。

- ① **事業主による基本方針の表明**：会社として「病気を理由に安易に退職させず、支援する」という姿勢を全従業員に周知する。
- ② **相談窓口の明確化**：本人が安心して相談できるよう、人事や産業保健スタッフなど窓口を決め、プライバシー配慮のルールも明確にする。
- ③ **研修による意識啓発**：管理職や同僚が病気への偏見を持たず、適切にサポートできるよう教育を行う。
- ④ **休暇・勤務制度の整備**：時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務など、治療を受けながら働ける選択肢を増やす。
- ⑤ **外部機関との連携**：産業保健総合支援センターや医療ソーシャルワーカー、社会保険労務士などの専門家と連携できる体制を整える。

2. 個別の申し出があった際の対応フロー

実際に従業員から相談があった場合、以下のステップで進めることが推奨されています。

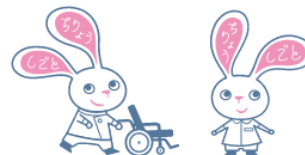
- STEP 1 情報の収集**：本人が主治医から「就業上の配慮（残業制限や通院時間など）」に関する意見書を取得
- STEP 2 専門的意見の確認**：会社が産業医等に意見書を提示し、医学的見地から具体的な措置案を仰ぐ。
- STEP 3 本人との話し合い**：本人の希望を聴取し、配慮内容（時短、配置転換など）について十分合意形成を行う。
- STEP 4 プランの作成・実施**：具体的な「両立支援プラン」を策定し、サポートを開始



3. 実務上の注意点



- ① **安易な就業禁止の回避**：病気になったからといって、医学的根拠なくすぐに「休職・退職」を勧めることは避ける必要があります。
- ② **個人情報の保護**：病状は機微な情報であるため、本人の同意なしに上司や同僚に詳細を伝ええないよう、厳格な情報管理が求められます。
- ③ **罰則はないが…**：努力義務のため直接の罰則はありませんが、対応を怠った場合に安全配慮義務違反を問われるリスクや、行政指導の対象となる可能性があります。



詳細は、厚労省「治療と仕事の両立支援ナビ」を参照ください。

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>



◆次回も、直近の法改正等を詳しく解説していきます！