

事務所だより

第204号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

治療と就労の両立支援(その5)

改正労働施策総合推進法

(令和7年法律第63号)により、令和8年4月1日から、職場における治療と就業の両立支援の取組が事業主の努力義務になり、病気等の治療をしながら働くことを希望する人が働き続けられる職場の環境整備必要な両立支援の措置を講ずることが求められています。

どのような取組を行えば治療と仕事の両立を支援できるのか、『厚生労働省関連のホームページ』『治療しながら働く人を応援する情報ポータルサイト 治療と仕事の両立支援ナビ』をもとにご紹介します。

両立支援の進め方

前回は、入院等による休業を必要としない場合の対応について、就業上の措置や治療に対する配慮を確認しました。今回は、治療のため入院等に

よって長期休業が必要な場合にとどのような対応をすることが望ましいのかを確認していきます。

入院等により長期休業が必要な場合

①休業開始前の対応

主治医や産業医等の意見から労働者が長期に休業する必要があると事業主が判断した場合は、労働者に休業制度等の情報提供を行うと同時に休業申請書類を提出してもらいます。可能であれば、休業開始の時点で主治医や産業医等の専門的な助言を得ながら、休業終了の日安も把握します。

休業期間中は、事前に定めた連絡方法等で労働者と連絡をとり、労働者の状況、治療経過、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す。また労働者自身による職場復帰に向けた準備も重要です。

②職場復帰の可否の判断

労働者の病気の症状が回復した際には、事業主は職場復帰の可否を判断します。(別図を参照)

③職場復帰支援プランの作成

検討の結果、職場復帰が可能であると判断した場合は、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)を作成します。

前回掲載の「治療と就業の両立支援プランに職場復帰日を明示してください。ただし、退院や治療の終了後すぐに通常の勤務に復帰できるとは限らないことに留意が必要です。

④職場復帰支援プラン等に基づく取組の実施とフォローアップ

職場復帰後は、職場復帰支援プラン等に基づき、必要な就業上の措置及び治療に対する配慮を実施しますが、治療の経過によっては必要な措置や配慮内容、時期・期間が変わることもあるため、労働者に状況を適時確認し、必要に

応じて職場復帰プラン、就業上の措置及び治療に対する配慮の内容を見直すことが必要です。

⑤周囲の者への対応

労働者に対して就業上の措置及び治療に対する配慮を行うことにより、周囲の同僚や上司等にも一時的に負担がかかります。そのため、就業上の措置及び治療に対する配慮を実施するために必要な情報に限定した上で、負担がかかる同僚や上司等には可能な限り情報を共有し、理解を得るとともに過度の負担がかからないようにすることも重要です。また、人事労務担当部門や産業保健スタッフ等による組織的な支援を行うことが望ましいでしょう。

(別図)

総合的に勘案し、配置転換も含めた職場復帰の可否を判断

職場復帰に関する主治医の意見聴取	主治医の意見を産業医等に提供・意見聴取	労働者本人の意向確認	復帰予定の職場の意見聴取
------------------	---------------------	------------	--------------

『治療しながら働く人を応援する情報ポータルサイト 治療と仕事の両立支援ナビ』より一部抜粋・加工

アウトソーシングしてみませんか？

《各事業所のニーズに応じてお選びいただけます。》

給与計算代行

毎月の給与や賞与の計算と付帯業務についてサポートいたします。

給与計算代行 + 社会保険関係手

給与計算には欠かせない入退社手続き等の関連手続きもサポートいたします。

給与計算代行 + 顧問契約

給与計算と各種手続きや労務相談・指導などトータルサポートいたします。

お申込み・お問い合わせは、藤田社会保険労務士事務所までご連絡ください。

賃金不払が疑われる事業場の監督指導

厚生労働省は、令和7年に賃金不払が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導（立入調査）の結果を取りまとめ、監督指導での是正事例や送検事例とともに公表しました。

今回は、公表された是正事例と送検事例のうち一つずつ取り上げます。

監督指導による是正事例 事例の概要

事例の概要

◆始業直前・終業直後の15分間について、一律に切り捨てており、その分の賃金が支払われていない。

◆当該処理は慣例となっており、労働者によつては、当該時間に業務に従事していた可能性は否定できないものであった。

労働基準監督署の指導

◆過去の時間外労働の実態調査や労働時間の適正な把握について指導

過去に遡って各労働者から事実関係の聞き取りを行うなどの実態調査を実施の上、実

際の支払額との差額の割増賃金の支払が必要となる場合には、追加で支払うこと。

また、労働時間を適正に把握するための具体的方策を検討・実施すること。

その後の事業場の対応

◆過去に遡って実態調査を実施したところ、始業開始・終業直後の15分間に業務に従事していた労働者が複数おり、割増賃金の不払が認められたため、追加で差額の割増賃金を支払うとともに、これまで行ってきた一律の切り捨て処理を廃止し、始業直前・終業直後であっても、業務に従事していた時間については割増賃金を支払うこととした。

送検事例

事例の概要

◆労働者から時間外労働や深夜労働に対する割増賃金が支払われないとの相談を受け、労働基準監督署が立入調査を実施したところ、時間外労働の一部及び深夜労働の全部の割増賃金が支払われていなかったことを確認したため是正勧

告したものの、その後は正が図られなかったことから、捜査に着手。

捜査の結果、使用者は、労働者2名の時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金（約12万円）を支払っていなかった疑いで、書類送検を行った。

被疑事実

○事業場（法人）及び事業主について
時間外・休日労働の割増賃金を支払っていないかったこと。
（送検条文・労働基準法第37条第1項、第4項）

監督指導の対象となった企業においては、賃金不払残業の解消のために様々な取組が行われています。

10月の労務手続
「提出先・納付先」

1日～7日
○全国労働衛生週間実施期間
10日
○雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）
「公共職業安定所」

11月2日
○労働者死傷病報告の提出（休業4日未満、7月～9月分）
「労働基準監督署」

○労働保険料の納付（延納第2期分）（口座振替を利用しない場合）
「郵便局または銀行」

○健保・厚生保険料の納付
「郵便局または銀行」

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
「年金事務所」
○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出
「公共職業安定所」

Q 9月1日から時間外労働等に係る監督指導が変更されたと聞きました。時間外労働1か月45時間を気にしなくてもよいということでしょうか。

時間外労働の監督指導見直し

A これまでの労働基準監督署による時間外労働（残業）への監督指導は、時間外・休日労働時間数のみに着目して1か月45時間以内への削減を求める一律の指導が行われていましたが、今年7月21日に閣議決定された「日本成長戦略」と「経済財政運営と改革の基本方針2026」により一律の指導をあらためて、事業場ごとの実態に応じた指導に転換されました。ただし、上限規制が撤廃されたわけではありませんので、ご注意ください。もちろん36協定の特別条項を締結しなければ45時間や年720時間などの上限を超えることはできません。今後は、36協定で定めた健康及び福祉を確保するための措置（健康福祉措置）の実施状況を重点的に確認し、確認した状況に応じた必要な指導を行うこととなりました。健康福祉措置が形骸化していないか、内容も含めて再点検しておくことが大切です。

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-503
TEL・075-611-5300
FAX・075-644-6922
e-mail :
fujita.office-1@k-fujita-sr.com
URL <https://k-fujita-sr.com>

編集後記

台風が通り過ぎて、ようやく朝夕過ごしやすくなりました。近隣では鈴虫の心地よい鳴き声が聞こえてきます。

（ぎん）