事務所だより

第205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6）

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。

どのような取組み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、治療のため入院等によって長期休業が必要な場合にどのような対応について、休業開始前に必要な情報提供や休業中のフォロー、職場復帰支援プランによる復職への支援等を確認しました。今回は、治療後の経過が悪く、業務遂行に影響を及ぼしうる状態が継続する場合や、疾病が再発する場合についての対応を確認していきましょう。

治療後の経過が悪い場合の対応

労働者の中には、治療後の経過が悪く、病状の悪化により、業務遂行が困難になり、治療と就業の両立が困難になる場合があります。

その場合は、事業主は、労働者の意向も考慮しつつ、主治医や産業医等の意見を求め、治療や症状の経過に沿って、就業継続の可否について慎重に判断する必要があります。

労働によって病気が著しく増悪するおそれがある場合には、あらかじめ産業医やその他専門の医師の意見を聴いた上で、安全衛生法第68条に基づき、就業禁止の措置を取る必要があります。

業務遂行に影響を及ぼしうる状態が継続することが判明した場合の対応

労働者に、治療後に業務遂行に影響を及ぼしうる状態が継続することが判明した場合には、作業の転換等の就業上の措置について主治医や産業医等の意見を求め、その意見を勘案し、十分な話合いを通じて労働者本人の了解が得られるよう努めた上で、就業上の措置を実施しましょう。

期間の限定なく就業上の措置の継続が必要となる場合もあり、その際には、人事労務担当者、上司や同僚等の理解、協力が重要です。

また、就業上の措置の状況について、定期的な確認等により必要な対応を行うことが重要です。

疾病が再発した場合の対応

労働者が職場復帰後、同じ疾病が再発した場合の治療と就業の両立支援も重要です。治療と就業の両立支援を行うに当たっては、あらかじめ疾病が再発することも念頭に置いて、再発した際には状況に合わせて改めて検討することが重要です。



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。

パートタイム・有期雇用労働法の改正

今年10月から、パートタイム・有期雇用労働者の待遇に関するルールが変わりました。

厚生労働省Ｗｅｂマガジンの令和８年８月３日掲載コラムより、今回の改正で押さえておきたい３つのポイントを確認していきましょう。

パートタイム・有期雇用労働法とは

パートタイム・有期雇用労働法（「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）とは、正社員とパートタイム労働者、有期雇用労働者との不合理な待遇差を禁止するなど、パート・アルバイト・契約社員として働く方の環境を良くするための法律です。

パートタイム・有期雇用労働法の対象者

「パート」や「アルバイト」といった呼称の違いによらず、パートタイム・有期雇用労働法の対象になるのは、次の者です。

○正社員（＝通常の労働者）と比較して１週間の所定労働時間が短い労働者
○有期雇用（１年や３年などの定めがある労働契約を締結）で働く労働者

３つの改正ポイント

今回の改正は、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するために「同一労働同一賃金」をさらに一歩進めるため、労働条件明示事項の追加や「同一労働同一賃金ガイドライン」の見直し、事業主に求められる雇用管理上の措置の追加などが行われました。

ポイント①　雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます

新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨を明示することが必要となりました。

パートタイム・有期雇用労働者に対して正社員との待遇の違いについて会社に説明を求めることができる旨を明示し、疑問が生じた際に相談を促すことを目的としています

ポイント②　「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます

ガイドラインでは、どのような待遇差が不合理と認められるのか等を具体例とともに示しています。
裁判例などを踏まえて、次の待遇に関する考え方が追加・充実されました。

【新たに追加された待遇】
退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当、夏季冬季休暇、褒賞
【記載が充実された待遇】
賞与、福利厚生施設、病気休暇

ポイント③　企業に求められる雇用管理上の措置の内容が変わります

正社員との待遇の相違等について説明する際には、「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明することが必要になりました。

また、賃金を決定する際には、職務の内容や成果、意欲、能力、経験をはじめとする要素を公正に評価し、昇給に反映するなど、公正な評価に基づいて決定することが求められます。

さらに、正社員等への転換制度の内容や転換実績などをパートタイム・有期雇用労働者に明示するよう努めることや、それらをウェブサイトで定期的に公表することが望ましいとされました。

11月の労務手続［提出先・納付先］

○10月分源泉所得税・住民税の納付［郵便局または銀行］
30日
○10月分健保・厚年保険料の納付　［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］
その他
○年末調整の申告書配布と回収
10日
○雇用保険被保険者資格取得届の提出（10月以降に採用した労働者がいる場合）
［公共職業安定所］

編集後記

昨日、事務所の窓が複層ガラスに取り替えられました。業者さんの説明では結露軽減・遮熱、防音に優れているそうで、今冬からその効果を期待しています。（ぎん）

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