

第二部

指定コメント～日本のがん患者の就労相談にのる立場から

近藤明美 先生
近藤社会保険労務士事務所代表

近藤 明美先生のプロフィール



特定社会保険労務士。近藤社会保険労務士事務所代表。株式会社KSR（KSRキャリアスクール）取締役。中小企業の労務コンサルティング、労働者の就労相談、労務管理・給与計算・社会保険等実務を中心としたセミナー等で活動中。NPO法人の理事をつとめ、CSRプロジェクト（Cancer Survivors Recruiting）に参加し、がん経験者の就労相談に取り組んでいる。

高橋 春名先生、どうもありがとうございました。おそらくご質問がたくさんおありだと思いますが、この後の近藤先生のお話を伺った上で、全体討論でまた質疑応答をさせていただきたいと思います。なかなかこういうお話は伺えないものですよ。すごくいろいろ考えさせられるものがありました。ありがとうございました。

それでは、近藤明美先生、前のほうへどうぞ。社会保険労務士の近藤明美先生に、日本で就労支援をなさっていらっしゃるお立場から、春名先生のご発表へのコメントをお願いします。現在、ご自身がどういう形でがんの治療を受ける方の就労支援をなさっているかということも含めてお願いいたします。

近藤 社会保険労務士の近藤と申します。本日は、このような機会を与えていただきまして、どうもありがとうございます。座ってお話しさせていただきます。

ただいま春名先生から「合理的配慮」というお話を伺って、特に一般の労働法と障害者支援の間の谷間を埋める考え方として本当に重要だと思いました。

今日は、実際にご経験者の方の就労に関する個別相談、あとサポートグループなどを行っている中で感じているいろいろな問題点や、今後の課題をお話しできたらと思っております。

私自身、2004年に乳がんの手術を受けまして、その後、社会保険労務士の資格を取得いたしました。現在は、第1回目の勉強会で桜井さんがいらっしゃっていたのですが、彼女が中心になっているCSRプロジェクト(Cancer Survivors Recruiting Project)⁸⁾、そちらに私も参加いたしております。その活動として、がん経験者の方の就労支援をしております。現在社会保険労務士として独立しておりますが、以前は法律事務所で働いていて、労働案件の裁判などに関与することが多かったのですが、徐々にその内容につらさを感じまして、また自分のやりたいことと違っていたこともあり、今年に入って独立しました。今はがん経験者の就労支援や、失業して実際に今お仕事を探している一般の方の就職支援、中小零細企業の労務コンサルティングを3つの柱として活動しております。

その3つの活動の中で、共通して軸として考えていることは、就労し続けるという就労継続の重要性です。また企業側からみると、雇用を継続するためには何が必要かを最も大切にしながら活動を行っています。がん経験者の就労支援活動の中で、今年は、『がんと一緒に働こう』という書籍⁹⁾を発行しまして、すでにご存じの方がいらっしゃったらとてもうれしいですけれども、がん経験者の方やご家族の方、医療関係者の方も含めて、がんに携わっている方に読んでいただきたいということで、がん経験者32名で書いた本です。この中で私は、働く権利と公的保険の部分について書か

8) CSRプロジェクト(Cancer Survivors Recruiting Project) URL: <http://www.cansol.jp/>

9) CSRプロジェクト編：がんと一緒に働こう！―必携CSRハンドブック、合同出版、東京、2010

せていただいております。この部分は、がんの経験者の方に読んでいただいて、今後働き続けるためにはどうしたらいいかというヒントをつかんで欲しいという思いで書きました。しかし、それだけでは問題解決には至らないということで、今後は企業に働きかけて、雇用し続けるという労務管理が企業の成長には必要であることを提案していきたいと考えています。そこで、企業向けのワークショップやセミナーをやっていくための材料として、書籍ではありませんが、ワークブックのようなものを作成しているところです。

では、ここからは、がん経験者の方の個別相談やサポートグループで見えてきた問題点のお話をしていきたいと思います。

大きく分けると3つの問題があると考えています。一つ目が、一度職場から離れてしまうと、職場に戻る事がとても難しいということです。この職場から離れるというのは、休職の場合と退職の場合があり、退職の場合は解雇であったり、退職勧奨であったり、自分から申し出てやめるというすべてが含まれます。このような2つのケースにおいて、大変職場復帰することが難しく、休職であってもそうですし、退職をして再就職をする場合でも同様です。相談の中では、復職や再就職が上手くいかず、社会から排除されてしまっているという皆さんの思いを直接伺うことがあります。

休職のケースでいうと、まず休職制度自体は法律上定められている制度ではありませんので、企業に義務づけられていませんから、先ほど春名先生のお話にあったような「合理的配慮」という観点で行ってきたことでもあります。実務上は就業規則などで定めて運用していて、休職制度の定めのある会社においては、病気になったときに休職をとって、規定上の復職できる状態になったら戻るというものです。その際にやはり、通常皆さんソフトランディングですね、短時間勤務から開始して徐々に勤務時間を延ばしていきたいという方が多いですが、就業規則にはそのような働き方が規定されていないことがほとんどです。ご相談があったケースですと、その会社はある程度の規模の会社でしたので、産業医の方がいらっしゃったんですね。産業医の方が、職場の配慮として短時間勤務からの復職ということを提案してくださったのですが、現場である職場のほうでの理解が得られずに時短が認められなかったというケースがありました。ですので、人事はもとより、上司ですね。この場合は上司が却下したというケースだったんですけど、やはり職場の上司や同僚などの病気や治療への理解と配慮というのは、現実的な問題として最も大切な部分になってくると思います。また、職場復帰後の就労継続には、通院などに利用できる制度の有無も重要なことです。特に休職をしてしまうと、出勤日数が足りなくなって、翌年の有給休暇が付与されないことがあります。法律上8割出勤をしていれば翌年の有給休暇が付与されるという規定がありまして、そのとおりに運用している会社などでは、今年の出勤が8割を切ると翌年の有給休暇が付与されなくて有給休暇を使った通院ができなくなることがあります。その場合、通院すると欠勤になってしまいます。さらには、欠勤をすると人事評価が下がりますから、そういうことが繰り返されると解雇要件に該当してしまうことも考えられ、解雇までいかないまでも会社から退職勧奨を受けるというケースは

実際にありました。

次に退職した場合ですと、その後再就職活動を行うことになります。再就職のことでご相談にいらっしゃる方は皆さん、書類選考は通っています。しっかりした職歴もありますし、経験もある方々が多いんですね。ところが、黙って入社するのは申しわけないので、内定が出る前、あるいは内定が出た後に、自分はがんの手術をしています、がんの治療をしていますということを面接でおっしゃって、内定を断られたり、面接後不採用という結果になる方が多くいらっしゃいます。初期治療が終わった方の再就職に関するご相談も最近とても多くなっています。つまり、がん経験者であるということが不採用の原因になるということなんですね。そのあたりは、やはり企業においてもがんに対する理解の不足があります。しかし、がん経験者本人も、仕事につくということを考えてときに、どのタイミングで《一もっと企業が現状を理解したり、社会全体が変わってくればいいんですが》本人がどのようにがんの経験を伝えるのかという伝え方の問題もあると考えています。

ここまで一度職場を離れてしまうと戻ることが難しいということでお話をいたしました。二つ目の問題として、そこから派生する経済的な問題があります。今の日本の経済的な社会保障のシステムというのは、公的保険を例に見ると、大黒柱の方が仕事をして家族を扶養するシステムのまま運用されていますので、働いているということと公的な保険がリンクしている状態なんですね。そうすると、仕事をやめてしまうことで収入が途絶え、保険料も払えなくなってしまうとか、もともと会社の健康保険に入られていた方が、その保険から抜けなければならないということで、収入も失い、さらには保険も失ってしまう可能性も出てきます。また、細かい論点になりますけれども、同じ公的な健康保険と言っても、会社で入れる保険と市区町村で入れる保険とでは、給付内容や保険料も違っていますので、社会保障を含めた経済的な問題も、やはり就労ということを外して考えることができないところだと考えています。

あと、三つ目が、生きがいですとか、やりがいとか、アイデンティティの問題だと思います。皆さんの声によくあるのは、今までやってきたことが何だったのかわからなくなってしまうということ、いわゆる喪失感というものです。他には、治療の副作用などの不調で自宅で横になっていることが多かったりすると、本当にその方の思いが伝わってきたんですが、仕事をせずに天井だけを見ている生活をずっとこのまま続けていていいのかしらっていう、自分自身の生き方への思いについてお話しくださる方もいらっしゃいます。生き方や仕事への思いに関する自分への問いかけがそこにはあります。何のために仕事をするのか、つまり、お金のためだけにこれから仕事をしていくということでもいいのかという問いかけをされた方もいらっしゃいました。やりがいとか、働きがいを大切にされて、それまで一生懸命仕事をされていた方がとても多く、がん罹患後の働き方だけでなく生き方そのものを考える上で、大切な問題だと感じています。

相談に来られる方の中には、働くことが治療への励みになる方もいらっしゃいます。がん罹患しても仕事やキャリアを失いたくない、今までどおりに働きたいと懸命に頑張っている方も

方もいます。ある方は、職場では、がん罹患について上司にだけ伝え、入院や通院はすべて傷病休暇ではなく、有給休暇や積立休暇等の取得で乗り切りました。しかし、今後の通院頻度によっては、欠勤となる可能性もあり、一つ目の問題のところでも申し上げたように、このことは、就労継続を困難とする原因になることもあります。企業に対し、配慮を求めることはもちろん重要ですが、企業にある就業規則や社内制度の中で働き続けられることができれば、よりよいのではと考えています。特に診断後の検査や入院、その後の外来で行う治療の時期に、仕事を失わずに乗り越えられる休暇などの社内規定や公的制度の重要性を感じており、今後取り組みが求められるところでもあります。がんを経験した人は、より一層、生きがいややりがいということを真剣に考えています。働くことが生きがいであり、仕事にやりがいを感じている人々にとって就労をアイデンティティの問題としてとらえることは、がん罹患と就労問題を解決する上で大切なことだと思います。

企業の「合理的配慮」について、今申し上げた問題点等の中で考える場合に、企業においては、もともと日本の場合、就業規則というものがとても重要視されていますので、就業規則との関係で考える必要があります。就業規則というのは、会社側が一方的につくるものなんですね。従業員には意見を聞くことを法的に求めてはいますが、それに同意するしないにかかわらず、合理的な内容であれば、その規定が従業員に適用されるというものです。このような労務管理の、就業規則での一元管理の中で、がん経験者の方が働き続けるためには、やはり現状の就業規則の運用だけでは無理だと考えています。そのため、労務管理に「配慮」という考え方が必ず必要になってきます。どのようなことかということ、配慮がないと社内制度からこぼれ落ちた方というのは、もともとの労働契約上の労務提供ができないとみなされてしまいますので、そのことが解雇理由になってしまったり、退職勧奨を受ける対象になってしまったり、現状の多くの問題が配慮の欠けている状況の中で起きていると感じています。そのため、就労問題の解決には、やはり企業の「合理的配慮」というものが必要であると、とても、今日、お話を伺って感じました。

企業は、復職をしたときに、どのような配慮が必要かということは、企業側からはなかなか確認してくれないんですね。そのため、がん治療を受けている方は、企業に配慮をしてほしい点や働き方の希望を伝えないといけないわけです。そうすれば、就労し続けることが可能な場合もありますので、どのようにして、その希望を伝えるのかということも、大事です。今回の「合理的配慮」という考え方の中では、「『合理的配慮』の要求」という項目でどのような希望を伝えればいいのかという具体的な記載があり、参考になります。

企業へ配慮を求める際に、個々の方の状態にもよると思いますが、3カ月から半年ぐらいの治療計画など、ある程度の長さというか、ある程度の見通しが必要だと思います。これは初発の方と再発の方でかなり異なってくるとは思います。再発の方のケースでは、主治医の先生と面談した際に、体調の変化に応じて治療計画はおおよそ1カ月ごとに見直しが必要であるとお話がありました。そのようなケースを除くと、3カ月前後ぐらいのスパンで治療計画などが立てられると、がん治療を

受けている方も会社との話がしやすいというところは十分あると思いますので、就労継続といった観点からも主治医の先生に支援いただけるとより良いと考えています。

また、企業側からすると、メンタルヘルスの分野では主治医と連携が、徐々に求められる部分になってきているので、それを取り入れることは可能であると思っています。企業側としても、やはり産業医あるいは主治医の先生とお話をするということもとても有効だと思うんですね。それによって、具体的にどのような配慮が必要なのか検討できると思います。

がんに罹患したことを会社には言わずに治療している方のケースでは、人事には言っていなかったんですが、産業医の先生には当初より相談をされていた例があります。ご相談の中では、「会社の中でだれも知らない状態ではないようにしておきましょうね」とアドバイスし、ご本人から産業医の先生に働き方や治療の副作用について随時相談しながら、今は勤務されています。実際に産業医の先生と面談をお願いし、ご本人が把握できていない会社の制度なども産業医の先生から何うことで、治療計画と、会社の制度のすり合わせができました。どのような配慮が必要かというところで、企業と治療を受けるご本人だけではなく、産業医の先生や主治医の先生にも入っていただくことで、より配慮が現実的なものとして具体化されると考えております。

今回、「合理的配慮」という考え方の具体的な内容が示されましたので、企業における配慮を検討する上で、参考になる点は多いと思います。今後は相談に来られた方に、このような配慮を求めたらいいのではないかとアドバイスをするときにも参考にしていきたいと思っております。以上です。(拍手)