



TOPIC1

**職場における治療と仕事の  
両立支援の取り組み方**

TOPIC2

**「業務改善助成金」の活用法**

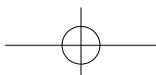
2021  
October

10

令和3年10月号

写真名：御射鹿池(秋)：ぼりろく / PIXTA(ピクスタ)

**【衣替えで気分一新】** 中国の宮廷の風習に倣い、旧暦の4月1日と10月1日に夏服と冬服に替える更衣が平安時代の貴族の間で広まりました。これが「衣替え」の起源とされています。江戸時代には年4回となり、明治以降新暦が採用されてからは6月と10月が衣替えの時期となりました。公共機関や百貨店、学校など制服がある人はもとより、制服がない職場で働く人々も、このタイミングで古い衣類を手入れして収納し新しいスーツや仕事着に袖を通すのは、一種のマナーとして励行したいところです。10月は4月入社の新入者が入社して半年が経過。戦力として本格的に起用されはじめる時期でもあります。リモートワークが浸透している今日、10月1日は内定式と同時に、全社員が新しい服装で集まる日にするのもいいかもしれません。



## 政策 疾病治療と就労の両立支援

## 職場における治療と仕事の両立支援の取り組み方

心身に何らかの疾患を抱えながら働く労働者が増えています。治療と就労の両立は簡単ではありませんが、条件を整えば就労が治療にも効果を及ぼすことも期待できるでしょう。両立支援の実現を見据えた厚生労働省のガイドラインを中心に、企業としての考え方を確認します。

日本の労働人口の約3人に1人が、何らかの疾患を抱えながら働いています。定年延長等に伴う労働力人口の高齢化やメンタル不調の増加などに伴い、職場において病気を抱えながら働く労働者は、今後も増えることが予測されます。

「治療と職業生活の両立等支援対策事業」(平成25年度厚生労働省委託事業)において、企業を対象に実施したアンケート調査によると、疾病を理由として1か月以上連続して休業している従業員がいる企業の割合は、メンタルヘルスが38%、がんが21%、脳血管疾患が12%となっています。また、「2019年国民生活基礎調査」によれば、仕事を持ちながら、がんの治療で通院している人数は、44.8万人(2016年の調査では36.5万人)にも上っています。

企業としても、働きながらも病気療養のための通院ができる仕組みづくりや、心身への負担を考慮した配置転換など、病気を抱える従業員が治療と仕事を両立できる環境整備に取り組むことが必要になってきています。

こうした現状を踏まえて、厚生労働省も「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」(以下、ガイドライン)を

作成・公表するなどし、企業において病気を抱えながら働く従業員が治療と仕事の両立を図れるような施策を講ずることができるサポートをしています。

## ●治療と仕事の両立を取り巻く現状と課題

先の「治療と職業生活の両立等の支援対策事業」のアンケートによれば、病気を抱える労働者の92.5%が就労継続を希望し、現在仕事をしていない人でも70.9%が就労を希望しているなど、治療と仕事の両立支援に対するニーズは非常に高くなっています。しかし企業として、労働者の治療と仕事の両立の実現を図るにあたっては、多くの事業者が重症化・再発予防や適正配置等、健康管理や労務・作業管理が課題となります。

東京都が実施した「がん患者の就労等に関する実態調査」(平成26年5月)によれば、従業員が私

傷病になった際、当該従業員の適正配置や雇用管理などについて、89.5%の企業が対応に苦慮したと回答しています。現在では、医療技術の進歩などにより、いわゆる三大疾患についても生存率が向上しており、病気になった場合でも、すぐに退職をし、治療に専念するのではなく、治療を継続しながら仕事を続ける人が増えてきているのが特徴です。

## ●両立支援を進める上での注意点

ガイドラインに基づき治療と仕事の両立に向けたさまざまな支援策を検討する上での注意点としては、次のようなものがあります。

## (1) 労働者の注意点

治療と仕事の両立支援は、労働者の私傷病に関するものなので、基本的には、労働者本人からの支援の申し出をきっかけに取り組むことになります。したがって、本

人または家族などを介して企業と医療機関が情報をやり取りし、最終的に具体的な就業上の支援措置や配慮すべき内容を定めることとなります。具体的にはまず、会社として、労働者の業務の状況(職務上最低限必要となる作業や要件、勤務時間、職場環境等)を記載した勤務情報提供書などを作成し、主治医に提供することになります。主治医は、その勤務情報提供書を参考にして、労働者の業務の状況を踏まえ、就業継続の可否、就業上の措置および治療に対する配慮に関する意見書を作成し、労働者を介して会社に提供します。会社は、主治医の意見書をもとに、産業医の意見を勘案し、労働者の就業継続・職場復帰の可否、就業継続・職場復帰する場合の就業上の措置や配慮事項について検討し、両立支援プランを作成することになります。したがって、両立支援を必要とする労働者は、支援に必要な情報を収集して会社に提出しなければなりません。

## (2) 企業の注意点

会社は、労働者からの申し出が円滑に行われるよう、まず、衛生委員会などで調査審議を行った上で、両立支援に関する会社としての基本方針を明確にします。両立支援の必要性やその意義を全社的に共有し、治療と仕事の両立を実現しやすい職場風土を醸成することが求められます。また、①両立支援のための企業内ルールの作成、②両立支援に関する意識啓発のための研修の実施、③相談窓口の設置などの環境整備も必要となります。

治療と仕事の両立支援にあたっては、病状やその症状、治療方法などは人によって異なるので、個別にどのような対応をすべきかを検討しなければなりません。特に仕事を続けながら治療する労働者に対しては、仕事内容や仕事量によって疾病が悪化したり、再発したりしないように、本人の意向や主治医の意見を聞きながら見直すことも必要となります。そのためには、労働者が治療しながら就業継続が可能である場合には、疾病が増悪することがないように就業上の措置を決定し、実施する必要があります。その際には必要に応じて、具体的な措置や配慮の内容およびスケジュールなどについても検討すべきでしょう。

## (3) 個人情報の保護

両立支援を行うためには、症状、治療の状況等の疾病に関する情報が必要となりますが、これらの情報は機微な個人情報であることから、労働安全衛生法に基づく健康診断において把握した場合を除い

ては、事業者が本人の同意なく取得はできません。また、健康診断または本人からの申し出により事業者が把握した健康情報については、取り扱う者の範囲や第三者への漏洩の防止も含めた、適切な情報管理体制の整備が必要となることに注意しなければなりません。

## ●助成金の活用

会社が、労働者の傷病の特性に応じた、治療と仕事の両立支援制度を導入または適用した場合に、制度導入に要した費用についての助成金(「治療と仕事の両立支援助成金」)が支給されます。

2021年度は「環境整備」と「制度活用」の2つの新規コースが設けられました。環境整備コースは、事業者が両立支援コーディネーターの配置と勤務制度や休暇制度などの導入を新たに行った場合に1事業者あたり20万円、制度活用コースは、事業者が両立支援コーディネーターを活用し、両立支援制度を用いた両立支援プランを策定し、実際に適用した場合に同20万円を助成することとしています。

## 治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン

## 個別の両立支援の進め方

両立支援を必要とする労働者からの申出

両立支援のための情報のやりとり

※以下、ガイドラインの様式例を活用できる

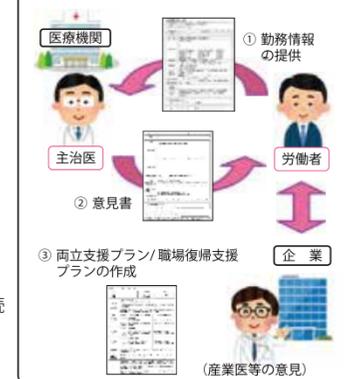
① 労働者から、主治医に対して、業務内容等を記載した書面を提供

② 主治医から、就業継続の可否や就業上の措置、治療への配慮等について意見書を作成

③ 職場における両立支援の検討と実施

事業者は、主治医、産業医等の意見を勘案し、労働者本人と十分に話し合った上で、就業継続の可否、具体的な措置(作業転換等)や配慮(通院時間の確保等)の内容を決定・実施  
※「両立支援プラン」の作成が望ましい

※ 両立支援の検討は、労働者からの申出から始まる



厚生労働省資料

## 10月の記念日

国際高齢者デー (1日)  
全国労働衛生週間 (1日～7日)  
国際防災の日 (13日)  
鉄道の日 (14日)  
世界食料デー (16日)  
リサイクルの日 (20日)  
電信電話記念日 (23日)  
国際連合デー (24日)



※人事・労務・企業経営領域を中心に、各月の「記念日」を列挙します。

## 政策 助成金申請をテコに生産性向上と雇用確保を

## 「業務改善助成金」の活用法

令和3年8月より、「業務改善助成金」制度について、特例的な要件緩和・拡充が行われます。制度の内容を確認し、雇用の維持と生産性向上に向けて、自社の業務改善を検討しましょう。

## ●助成金改正の背景

「業務改善助成金」は、事業場内で最も低い賃金（以下、事業場内最低賃金）を一定額以上引き上げ、生産性向上に役立つ設備投資などを行う中小企業・小規模事業者に対して、その費用の一部を助成する制度です。

新型コロナウイルス感染症の影響により業況が厳しいなか、今年度の最低賃金引き上げに対する是非が取り沙汰されています。政府は、地域別最低賃金額改定の目安を全国一律28円とした上で、最低賃金については、早期に全国平均で時給1,000円とすることを目指しています。

「業務改善助成金」制度の要件緩和と拡充による特例措置は、助成金の積極的な活用を促して、生産性向上を支援することにより、最低賃金の引き上げを後押しする相乗効果を狙っています。

## ●対象と要件、助成率

対象となるのは、①事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内、②事業場規模100人以下の2要件を満たす事業場です。

主な支給要件は、賃金引き上げ計画を策定し、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる旨を就業規則などに規定した上で、引き上げ後の賃金を支払うことです。また、生産性向上に資する設備投資を行うことなどにより業務改善を行い、その費用を支払うことが必要です。設備投資とは、機械設備やコンサルティング

の導入、人材育成や教育訓練などを指します。この際、単なる経費削減や職場環境改善を目的とした経費、通常の事業活動に伴う経費は対象外となるので注意しましょう。その他、解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないことなどが挙げられています。

助成率は、事業場内最低賃金が900円未満の場合は4/5、生産性要件を満たした場合は、9/10まで助成されます。生産性要件とは、直近の会計年度における生産性が、その3年度前と比較して、1～6%以上伸びている場合などが該当します。

助成は、事業場内最低賃金の引き上げ額に応じたコース区分（20円、30円、45円、60円、90円）が設けられ、区分額以上に引き上げた場合に、生産性向上のための設備投資などにかかった費用に応じます。

一方、事業場内最低賃金が900円以上の場合は3/4、生産性要件を満たした場合は4/5の助成率です。

## ●特例的な要件緩和・拡充

対象となる全事業主に対する特例として、従来の事業場内最低賃金の引き上げ額区分に45円コースが増設され、使い勝手が向上しています。また、同一年度内に2回まで申請することが可能となりました。

特に業況の厳しい事業主に対しては、賃金引き上げ対象者に関して、現行最大7人以上であったところ、各コースに最大10人以上のメニューが増設されました。増設に伴

い、各コースごとに助成上限額が拡大され、90円コースで10人以上で600万円となります。対象は、事業場内最低賃金が900円未満の事業者に加え、コロナ禍により売上高など直近3ヶ月間の月平均値が前年または前々年比で30%以上減少した事業者です。

更に設備投資の範囲拡充として、乗車定員11人以上の自動車および貨物自動車や、パソコン・スマホ・タブレットなどの端末および周辺機器を新規導入した場合も補助対象となりました。対象は、コロナ禍の影響を受けながらも、生産性向上に資する設備投資などを行い、事業場内最低賃金の引き上げ額を30円以上とした事業者です。

## ●助成金交付申請上の注意点

助成金交付申請書の提出先は、都道府県労働局です。賃金引上げ計画に基づく事業場内最低賃金の引き上げは、交付申請書の提出後から事業完了期日内であれば、いつ実施しても問題はありません。一方、業務改善計画に基づく設備投資などは、助成金の交付決定通知書を受ける前に実施すると対象になりません。交付決定確認後に行いましょう。

令和3年度の申請締切予定は、令和4年1月31日、事業完了期限は、同年3月31日です。予算を超える申請があった場合は申請期限内に募集が終了する場合がありますので、早めに検討し対応していきましょう。

この際、労働生産性を向上させた事業所は、指定の生産性要件算定シートも併せて提出しましょう。交付申請にあたり、設備投資などの実施計画である業務改善計画と事業場内最低賃金の引上げ計画である賃金引上げ計画を記載した交付申請書を、都道府県労働局に提出します。一方、助成金の交付決定通知書を受ける前に実施した設備投資等の実施及び助成対象経費の支出は対象とならないため、注意が必要です。続いて、業務改善計画の実施結果と賃金引上げ状況を記載した事業実績報告書を作成し、都道府県労働局に提出します。

ROUMU

NewsBOX

## 01

副スローガンでコロナ防止呼び掛けも  
10月7日まで全国労働衛生週間

10月1日～7日は全国労働衛生週間ですが、今年是一般公募から決まったスローガン「向き合おう！ ころとからだの健康管理」に加えて、「うつらぬうつさぬルールとともに みんなで守る健康職場」という副スローガンも選ばれました。この週間を契機に、職場における新型コロナウイルス感染症拡大防止の徹底を呼び掛けするという趣旨で、いわゆる“3つの密”を避けることを徹底しつつ、労使協力の下、さまざまな労働衛生に関する啓発活動が実施されます。

## 02

過去2番目の伸び率に  
令和2年度宅配便取扱実績

国土交通省は、令和2年度の宅配便取扱個数を発表しました。48億3647万個で、前年度と比較して5億1298万個、約11.9%の増加です。この増加率は、過去2番目に高い伸び率で、背景にはコロナ禍に伴う搬送需要の高まりがあります。全体としては右肩上がりが続いており、EC市場の伸びがベーシックな要因とのことです。一方でメール便取扱冊数を見ると、令和2年度は42億3870万冊で前年度比9.9%の減少。Web広告の普及に伴う雑誌の衰退が背景にありそうです。

## 03

働き方の変化を踏まえて変更  
「過労死等の防止のための対策に関する大綱」

厚生労働省は、2020年11月～2021年5月に開催した「過労死等防止対策推進協議会」における議論を踏まえ「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の見直し案をまとめ、このほど閣議決定されました。新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う対応や働き方の変化を踏まえた過労死防止対策の取り組みを進めることを求めたり、テレワーク、副業・兼業、フリーランスについても過重労働にならないように企業を啓発していくことなどが謳われています。数値目標も適宜更新されました。

## 04

中小企業の「安心」のために  
M&A支援機関に係る登録制度創設

中小企業が安心してM&Aに取り組める基盤を構築するために、M&A支援機関に係る登録制度が創設され、8月中旬から運用が開始されました。この登録制度ではファイナンシャルアドバイザー業務または仲介業務を行う者に限って対象とし（業種は問わない。仲介業務を行っている金融機関も対象となる）、「中小M&Aガイドライン」を遵守することが登録要件として規定されました。8月24日から公募開始、9月中旬～下旬に登録支援機関が公表されます。

## 05

件数は増加も参加人員は減少  
令和2年「労働争議統計調査」結果

厚生労働省は令和2年「労働争議統計調査」の結果を7月に公表しました。「争議行為を伴う争議」と「争議行為を伴わない争議」を合計した「総争議」の件数は303件で、比較可能な昭和32年以降最も少なかった昨年よりは増加しましたが、「争議行為を伴う争議」では、総参加人員および行為参加人員は減少となりました。半日以上と同盟罷業（ストライキ）、半日未満の同盟罷業においても件数増加、人員減少でした。争議の主な要求事項では「賃金」が154件で最も多くなっています。

## 06

Society5.0に相応しい雇用の在り方を実現  
ジョブ型研究インターンシップ推進協議会

大学院教育の一環として行われる研究インターンシップの普及のための「ジョブ型研究インターンシップ推進協議会」がこのたび文部科学省により設立されました。Society5.0（サイバー空間とフィジカル空間を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会）に相応しい雇用の在り方と高等教育が提供する学びのマッチングを図ることを目的とするものです。8月10日現在45企業、45大学が参加しています。

## 調査 2021年度の新入社員意識調査

# 「定年まで勤める」層の割合が増加

コロナ禍の影響を就職戦線でモロに受けた2021年4月新卒入社者。将来について、さらに魅力的に映る企業の制度について、どのような意識を持っているのでしょうか。最近の調査で見えていきます。

### ●就職活動は「厳しかった」が 徐々に増加に転じる

この調査は東京商工会議所研修センター主催の新入社員ビジネス基礎講座の受講者870人を対象に行ったもので、791人から回答を得ました（回答率は90.9%）。回答者の属性は、大学（文系）卒が47.2%、大学（理系）卒が15.3%、高校卒が16.6%などとなっています。

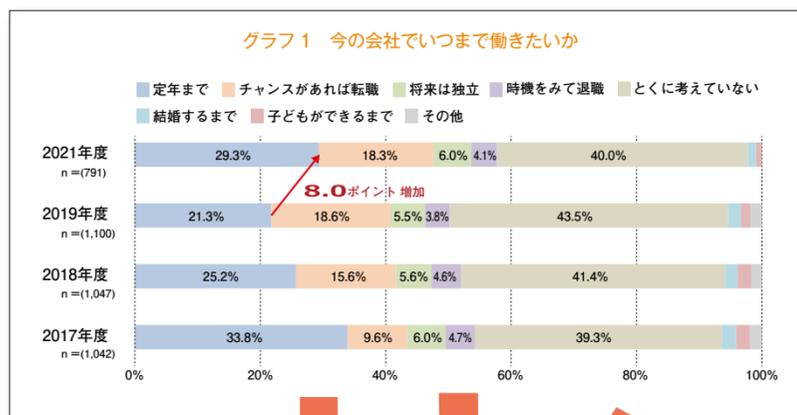
まず、就職活動の印象についてですが、近年横ばいで推移していた「厳しかった」「やや厳しかった」と答えた割合が増加に転じました。具体的には「やや厳しかった」は2年前の2019年度が29.5%に対して2021年度は35.1%に、「厳しかった」は10.7%が14.9%になっています。過去の経緯を見ても顕著な増加と言えるでしょう。しかし一方で、「順調だった」も2年前の21.8%から23.0%に増加しています。「ほぼ順調だった」が37.0%から26.9%と大幅ダウンとなりました。

なお、平均内定企業数も全体的に減少に転じました。

### ●安定志向の表れ？

#### 「定年まで働く」の割合が増加

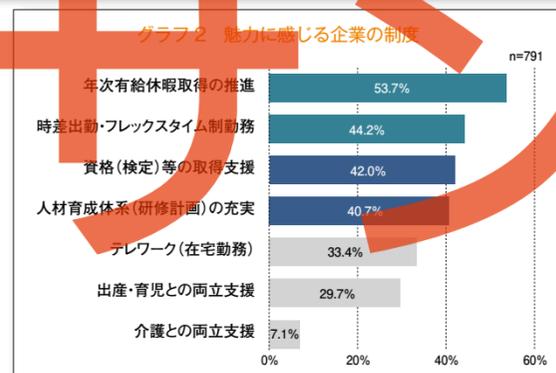
グラフ1は、「今の会社でいつまで働きたいか」を尋ねた結果です。「定年まで」と答えた割合が2019年度の21.3%から80ポイントもの増加で29.3%となりました。近年減少傾向にありましたが、ここに



来て増加に転じました。なお、「チャンスがあれば転職」「将来は独立」「時機を見て退職」の合計値は28.4%と2年前とほぼ同水準です。「定年まで」の割合は伸びつつも、退職・独立志向の層は一定割合で変わらず存在しているようです。

●働き方改革に関する項目が「魅力を感じる」制度の上位に  
「魅力を感じる企業の制度」を尋ねた結果がグラフ2です。上位2項目は働き方改革に関する制度で、ある程度のゆとりと柔軟性のある働き方を求めている意識がうかがえます。

これに続く「資格（検定）等の取得支援」と「人材育成体系（研修計画）の充実」を求める志向は、自己研鑽に対する意識の高さを持

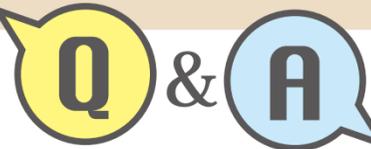


グラフはいずれも「2021年度新入社員意識調査」（東京商工会議所 研修センター）より

つ層と位置付けられ、4割以上が「魅力を感じる」と答えています。

一方で「テレワーク（在宅勤務）」と「出産・育児との両立支援」「介護との両立支援」などは下位となりました。テレワークに対しては、新人からしたらイメージが沸かないのかもしれませんが、育児や介護との両立に関しても、入社後ある程度経過して年齢を重ねないと、その必要性が実感できないと考えることもできます。他の制度と比べて選ぶ人の割合が少ない結果となりました。

## 労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の  
相談

### 出張に伴う出勤・帰宅に要する時間の取り扱い

Q

従業員の1人を仕事のため地方へ日帰り出張で直行直帰を命じて、その日については通常の賃金を支払いました。ところが、本人より自宅から出張先までの時間は、通常の勤務日より朝が早く、帰りも遅いので、残業代が出ないのはおかしいと苦情を言われました。（F社・総務部）

A

一般に、出張で遠方に出かける場合などは、出張業務遂行のための往復の移動時間もあり、通常の出勤時刻より早く自宅を出て直行する場合や、出張業務終了時刻によっては帰りも通常の帰宅時刻より遅くなることもあります。このような場合、移動時間は労働時間とみるべきか否かでトラブルとなることがあります。たとえば、会社の1日の所定労働時間は「始業9時00分、終業18時00分、休憩1時間」の場合で、遠方の出張先に9時00分に到着すべく自宅をいつもの出勤時刻より1時間早く出て、出張先での業務終了は会社の終業時刻18時00分であったため、自宅へ着いたのがいつもより1時間遅くなってしまった。移動に要した時間は通常の通勤時間よりそれぞれ1時間（往復で計2時間）多く、この2時間分は労働時間として残業となるかという問題です。

出張に伴う移動時間に関しては、原則として、通常の通勤時間と同じように、労働時間には該当しません。この点に関しては、行政解釈において「物品の監視等の特定の用務を使用者から命じられている場合のほかは労働時間として扱う必要はない」（昭23.3.17基発461号等）とされています。裁判例でも「出張の際の往復に要する時間は、労働者が日常の出勤に費やす時間と同一性質であると考えられることから、その所要時間は労働時間に算入されない」（日本工業検査事件・横浜地裁/昭49.1.26）などがあります。したがって、出張に伴う移動時間は、労働者の自由度が高いので、会社からの指示で必要な書類の作成や商品・機材などを運搬するとか、上司に同行して移動中に仕事の打ち合わせを兼ねるような場合を除けば、労働時間には該当せず、移動時間を含めると1日の所定労働時間を超

える場合でも、その超えた部分について残業代を支払う必要はないことになります。また、出張地における業務遂行時間は、労働時間を管理できる上司が同行している場合などを除いて、労働時間の算定が困難な場合が多く、事業場外みなし労働時間制（労働基準法38条の2）を適用して「所定労働時間労働したものとみなす」と就業規則に定めておくのが一般的です。なお、原則として、移動時間は労働時間とみなされないため、この「事業場外みなし労働時間」に含めることもできません。したがって、拘束時間が長くなること多い出張業務については、従業員の不満とならないように、距離や時間などの一定の基準を設けて、出張手当などを支給することが望ましい調整方法です。

また、会社の所定休日に出張先に移動する場合、たとえば、月曜の朝からの地方での仕事のために、前日の日曜日に移動するなどです。このような場合は、折角の休日は移動日、休日出勤とはならないのかという問題が生じます。前述のとおり、移動時間に業務に該当するようなこと（書類の作成や商品・機材などの運搬等）がなく、労働者の自由が確保されていれば、労働時間とはみなされず、時間外労働や休日労働となることはありません。

法律上は、出張に伴う移動時間および移動日については、会社から労働とみなされる特別な指示などがある場合を除き、労働時間ではなく、時間外手当や休日出勤扱いしなくともよいのですが、命じられた従業員は時間的に拘束されるので不満が生じやすいため、出張旅費規程を整備するなど出張業務について手当や日当などを支給したり、休日移動の場合は代休を与えるなどの措置を講ずるのがよいでしょう。

今月の  
ポイント

出張先と自宅との往復に要する時間は労働時間に含まれない。  
出張手当などを支給、代休を付与するなどに対応する。

お詫びと訂正

前々月号（2021年8月号）の「労務トラブル回避Q&A」の本文中で誤りがありました。「A」の本文4行目（表2のすぐ下の行）に「パートでも、1日の労働時間が30時間以上または週5日以上勤務する者は、～」とありますが、正しくは「パートでも、1週間の労働時間が30時間以上または週5日以上勤務する者は、～」です。お詫びして訂正させていただきます。



# はたらく百景

Hataraku-Hyakkei

## 個人と組織の力を引き出すオフィスデザイン

ABW（アクティビティー・ベースド・ワーキング）とは、フリーアドレスをより進めたオフィスデザインの考え方。ミーティング、雑談、リフレッシュ、さらに1人で物思いに沈むなど、さまざまな「働くシーン」に応じて労働者が自由に場所を選べる、という発想です。日本経済新聞社とニュー・オフィス推進協会が、快適で機能的なオフィスを表彰する「日経ニューオフィス賞」でこのたび経済産業大臣賞を受賞したあるメディア・コンテンツ系企業のオフィスのコンセプトは、「街全体でABW」というもの。ABWは、オフィスデザインにおける最先端トレンドと言えるでしょう。

コロナ禍で在宅勤務が浸透し、通勤の伴わない働き方が広がりを見せている一方で、改めて日々オフィスに集まって違うセクションの



同士の雑談する、あるいは同じプロジェクト・メンバーが徹底的に話し合う。その重要性が見直され、「通勤」回帰が起こっています。最近では社内のみでなく、社外に対しても開かれたスペースを作って、そこでの交流で新たなアイデアやヒントを獲得しようという動きも見られます。

なかでも、ここに来て特に見直されているのは「1人になれるスペース」の重要性。他のメンバーの視線も届かない、1人で集中的に物事を考え、作業ができる狭いスペースを確保するという試みです。雑談スペースを拡充させる一方で必要とされるオフィスデザインの動向として、中央省庁でもこれに類した試みがなされています。

組織と個人の力を最大限に発揮させるために、自社に適したオフィスデザインを改めて考えてみる。生産性向上と快適な就労環境の確保のために必要なことではないでしょうか。

# サ

# ブル