

東京都難病・がん患者就業支援事業

モデル就業規則

(制度導入加算)

令和6年3月版

東京都産業労働局雇用就業部

就業推進課

はじめに

東京都産業労働局では、「東京都難病・がん患者就業支援奨励金」を支給しており、難病やがんを抱えながらはたらく労働者を雇う企業を応援しています。

「東京都難病・がん患者就業支援奨励金」は、以下に該当する場合に受給ができます。

制度	制度概要	支給金額
①採用奨励金	難病やがん患者を、治療と仕事の両立に配慮して <u>新たに雇入れ</u> 、職場定着に必要な支援を行う事業主に支給する。	雇入れ時の週所定労働時間 ・20時間以上 60万円／人 ・10時間以上20時間未満 40万円／人
②雇用継続助成金	難病・がんの発症等により連続して <u>10 日間以上の休職</u> をした労働者を、治療と仕事の両立に配慮して <u>復職</u> させ、就業継続に必要な支援を行う事業主に支給する。	雇入れ時の週所定労働時間 ・20時間以上 60万円／人 ・10時間以上20時間未満 40万円／人
③制度導入加算	上記①又は②の雇入れ時又は復職時に併せて、 <u>治療と仕事の両立に配慮した勤務・休暇制度などを新たに導入</u> する事業主に支給する。 ※制度導入加算単独での申請はできません。採用奨励金又は雇用継続助成金と併せて申請してください。	上記「採用奨励金」又は「雇用継続助成金」に加算して、 1 制度導入で10万円、最大30万円

③制度導入加算の対象となる勤務・休暇制度には、以下のようなものがあります。

① **就業に関する制度**

- ア フレックスタイム制度
- イ 通勤緩和制度
- ウ 在宅勤務、サテライトオフィス等のテレワーク制度
- エ 短時間勤務制度

② **休暇に関する制度**

- ア 病欠有給休暇制度
- イ 通院有給休暇制度
- ウ 時間単位での年次有給休暇制度

③ **その他知事が認める仕事と治療の両立に向けた制度**（事前にご相談ください）

③制度導入加算を受給するためには、労働基準法に定めるところにより（※）、適法に就業規則等が変更されていることが必要となります。

就業規則を変更し、新たに制度導入をする場合に、本モデル就業規則を参考に
にいただき、就業環境の整備にお役立てください。また、③制度導入加算
を受給するためには、雇入れまたは復職の時点から、支給申請をいただくま
での間に、就業規則等に新たに導入した勤務・休暇制度を施行いただく必要が
あります。

詳しい支給条件については、TOKYO はたらくネットをご覧ください。

※ 就業規則の作成・変更に関する労働基準法の規定

- ・ 常時10人以上の労働者を使用する事業場においては、就業規則を作成し
または変更する場合に、所轄労働基準監督署長に届け出なければならない
（労働基準法第89条）。
- ・ 就業規則を作成しまたは変更する際は、労働者の過半数で組織する労働組
合がある場合はその労働組合、過半数で組織する労働組合がない場合は労働
者の過半数を代表する者の意見を記し、その者の記名のある書面（意見書）
を添付しなければならない（労働基準法第90条）。

◆治療と仕事の両立に向けて◆

医療の進歩や定年の延長等を理由として、難病やがんを抱えながら働く方が増えたことに伴い、「治療と仕事をいかに両立し、就労を継続するか」ということが、社会の課題となっています。

難病やがんを抱えた従業員が健康で長くはたらける環境をつくることは、企業のダイバーシティやリスクマネジメントの観点から重要です。令和5年3月に厚生労働省が発行した『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』によれば、「労働安全衛生法では、事業者による労働者の健康確保対策に関する規定が定められており、(中略)労働者が業務によって疾病を増悪させることなく治療と仕事の両立を図るための事業者による取組は、労働者の健康確保という意義とともに、継続的な人材の確保、労働者の安心感やモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上、健康経営の実現、多様な人材の活用による組織や事業の活性化、組織としての社会的責任の実現、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現といった意義もある」(p.2)としています。

企業の中には、従業員ががんに罹患したことを契機に、長期休職や、従来通りの働き方ができない場合でも事業を継続できるよう、全社的に生産体制を見直した企業もあり、「誰でもはたらきやすい環境」を整備することで、生産性向上につながった例もあります。

何よりも大切なことは、職場内制度に応じた最適な配慮・支援を講じるために、難病・がんに罹患した従業員が周りの人や上司に相談しやすい環境整備を行うことです。就業規則の見直しは、難病・がんを抱えながら働きたいと思う人だけでなく、すべての従業員が安心して働くことのできる職場の雰囲気をつくるためのきっかけになります。

制度導入加算 就業規則例

① 就業に関する制度

ア フレックスタイム制度

第〇条 私傷病による定期的な通院又は療養が必要な労働者は、次のとおりフレックスタイム制による勤務を行うことができる。

- ① 清算期間は1箇月間とし、毎月1日を起算日とする。
- ② 清算期間中に労働すべき総労働時間は、154時間とする。
- ③ 標準となる1日の労働時間は、7時間とする。
- ④ フレックスタイム制が適用される従業員の始業および終業の時刻については、従業員の自主的決定に委ねるものとする。ただし、始業時刻につき従業員の自主的決定に委ねる時間帯は、午前6時から午前10時まで、終業時刻につき従業員の自主的決定に委ねる時間帯は、午後3時から午後7時までの間とする。
- ⑤ 午前10時から午後3時までの間（正午から午後1時までの休憩時間を除く。）については、所属長の承認のないかぎり、所定の労働に従事しなければならない。
- ⑥ ①から⑤までに掲げる事項以外については労使で協議する。

【解説】

1. フレックスタイム制は、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることによって、生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことができる制度です。
フレックスタイム制の詳細については、厚生労働省『フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き』をご確認ください。
2. フレックスタイム制は、東京都難病・がん患者就業支援奨励金における制度導入加算の対象制度です。体調の変化が起きやすい場合や、通院やリハビリの必要がある場合に、フレックスタイム制を適用することで、仕事と治療のバランスを取りやすくなります。

イ 通勤緩和制度

第〇条 私傷病による定期的な通院又は療養が必要な労働者から、診察又は健康診査等に基づき勤務時間等について通勤時の混雑を避けるよう医師等の指導を受けた旨申出があった場合は、通勤緩和措置として、原則として__時間の勤務時間の短縮または 時間以内の時差出勤を認める。

【解説】

- 1 労働安全衛生法では、事業者による労働者の健康確保対策に関する規定が定められており、そのための具体的な措置として、健康診断の実施及び医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは就業上の措置（就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等）の実施を義務付けるとともに、日常生活面での指導、受診勧奨等を行うよう努めるものとされています。
- 2 時差勤務だけでなく通勤の方法について、労働者と協議の上で自家用車での通勤を認めるといった方法も考えられます。その場合は、通勤にかかる燃料費を会社が負担する等、労働者本人が経済的負担を負わないよう留意することが望まれます。

ウ 在宅勤務、サテライトオフィス等のテレワーク制度

第〇条 在宅勤務を希望する者は、所属長の許可を得た上で、従業員の自宅、その他会社が認めた場所において、情報通信機器を利用した業務（以下「テレワーク勤務」という。）をすることができる。

【解説】

- 1 テレワークとは、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務の 3 つに分けられ、インターネットなどの ICT を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。
 - ・ 在宅勤務：所属するオフィスに出勤しないで自宅を就業場所とする就業形態です。
 - ・ サテライトオフィス勤務：所属するオフィス以外の他のオフィスや遠隔勤務用の施設を就業場所とする働き方です。
 - ・ モバイル勤務：移動中（交通機関の車内など）やカフェなどを就業場所とする働き方です。
- 2 テレワーク勤務は、通勤の負担がなく、勤務場所に縛られずにはたらくこ

とができるため、難病・がんを抱えながらはたらく従業員に限らず、ライフ・ワークバランスに有効な働き方です。

- 3 テレワーク勤務においては、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことのできるものとするのが求められます。テレワーク勤務を行うことによって労働者に過度の負担が生じることは望ましくありません。費用については、あらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等において規定しておくことが望ましいです。特に、従業員に情報通信機器など、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合には、当該事項について就業規則に規定しなければならないことに留意する必要があります。（労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 89 条第5号）。

その他の留意すべき点は、厚生労働省『テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン』を参照してください。

＜費用負担の例＞

- ・機器購入費
- ・通信費
- ・消耗品購入費
- ・光熱費 ……など

＜あらかじめ労使で十分に話し合い、就業規則等に定めておくことが望ましい事項＞

- ・労使のどちらがどのように負担するか
- ・使用者が負担する場合における限度額
- ・労働者が使用者に費用を請求する場合の請求方法 ……など

工 短時間勤務制度

第〇条 私傷病による定期的な通院又は療養が必要な労働者から、診察又は健康診査等に基づき勤務時間等について医師等の指導を受けた旨申出があった場合、次の措置を講ずる。

- ① 休憩時間について指導された場合は、適宜休憩時間の延長や休憩の回数を増やす。
- ② 症状や勤務内容等に関して指導された場合は、医師等の指導事項を遵守するための作業の軽減や勤務時間の短縮等の措置をとる。

【解説】

- 1 従業員が通院による治療を継続している場合、だるさや体力低下といった体調面の不調だけでなく、集中力が低下したり、ミスが増えたりすることによる一時的なメンタルヘルスの不調を来す場合があります。勤務時間を短縮することで、治療による本人の負担を緩和することにつながります。
- 2 倦怠感などにより、罹患前と同じように就労できないことが大きなストレスとなっている場合もあります。本人とコミュニケーションの機会を持つことで、不調をいち早く気付くことにつながります。

② 休暇に関する制度

ア 病氣有給休暇制度

第〇条 私傷病による定期的な通院又は療養が必要な労働者から申出があったときは、1年度に療養のための休暇を、年次有給休暇とは別に____日付与する。

【解説】

- 1 治療に要する日数や副作用や後遺症の程度は人によって異なり、年次有給休暇の付与日数以上に休暇が必要となるケースもあります。年次有給休暇が不足しない場合であっても、別に病氣有給休暇制度を設けることで、本人の不安を軽減できる可能性があります。
- 2 病氣休暇については労働基準法上必ず定めなければならないものではなく、導入にあたって、期間や付与日数の制限はありません。ただし、公平性を期するために期間や付与日数を定めるのが望ましいといえます。
- 3 労働基準法上は病氣休暇制度について有給、無給のいずれでも問題はありませんが、「東京都難病・がん患者就業支援奨励金」の制度導入加算の支給

を受ける場合は、有給として制定いただく必要があります。

イ 通院有給休暇制度

第〇条 私傷病による定期的な通院又は療養が必要な労働者から、所定労働時に治療のために必要な診察や健康診査等を受けるために申出があったときは、通院のための休暇を、年次有給休暇とは別に____日付与する。

【解説】

- 1 体調や治療の状況に応じて柔軟な勤務を認める制度のひとつとして、通院に要した日や時間について、所定労働時間内での通院を認めるという方法も有効です。
- 2 労働基準法上は通院休暇制度について有給、無給のいずれでも問題はありませんが、「東京都難病・がん患者就業支援奨励金」の制度導入加算の支給を受ける場合は、有給として制定いただく必要があります。

ウ 時間単位での年次有給休暇制度

第〇条 労働者代表との書面による協定に基づき、第____条の年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲で次により時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を付与する。

- （１）時間単位年休付与の対象者は、すべての労働者とする。
- （２）時間単位年休を取得する場合の、1日の年次有給休暇に相当する時間数は、以下のとおりとする。
 - ① 所定労働時間が5 時間を超え6 時間以下の者…6 時間
 - ② 所定労働時間が6 時間を超え7 時間以下の者…7 時間
 - ③ 所定労働時間が7 時間を超え8 時間以下の者…8 時間
- （３）時間単位年休は1時間単位で付与する。
- （４）本条の時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の1時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。
- （５）上記以外の事項については、第____条の年次有給休暇と同様とする。

【解説】

- 1 労使協定を締結すれば、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることができます（労働基準法第39条第4項）。
- 2 時間単位年休の1時間分の賃金額は、①平均賃金、②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金、③健康保険法第40条第1項に定める標

準報酬月額額の30分の1に相当する額（1の位は四捨五入）（ただし、③については労働者代表との書面による協定が必要です。）をその日の所定労働時間で除した額になります。①～③のいずれにするかは、就業規則等に定める必要があります（労働基準法第39条第9項）。

3 労使協定に規定しなければならない内容は次のとおりです。

- ① 時間単位年休の対象労働者の範囲（対象となる労働者の範囲を定めます。）
- ② 時間単位年休の日数（5日以内の範囲で定めます。前年度からの繰越しがある場合であっても、当該繰越し分を含めて5日以内となります。）
- ③ 年次有給休暇1日分に相当する時間単位年休の時間数（1日分の年次有給休暇に対応する所定労働時間数を基に定めます。1日の所定労働時間に1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げて計算します。）
- ④ 1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数（ただし、1日の所定労働時間と同じまたはこれを上回る時間数を時間単位年休の単位とすることはできません。）

4 時間単位年休も年次有給休暇ですので、事業の正常な運営を妨げる場合は使用者による時季変更権が認められます。ただし、日単位での請求を時間単位に変えることや、時間単位での請求を日単位に変えることはできません。

5 「東京都難病・がん患者就業支援奨励金」の制度導入加算について、年次有給休暇を半日単位でのみ取得を認める場合は、「時間単位の付与」を認めているとはいえ、制度導入加算の対象とはなりませんので、ご注意ください。

③ その他知事が認める仕事と治療の両立に向けた制度

本モデル就業規則で紹介した制度以外でも、仕事と治療の両立に有効であると東京都が認めた場合は、制度導入加算の対象として認められるケースがあります。その場合は、支給申請をいただく前に下記にお問い合わせください。

東京都産業労働局 雇用就業部 就業推進課 障害者雇用促進担当

〒163-8001 東京都新宿区西新宿2-8-1

東京都庁第一本庁舎21階北側

電話：03-5320-4663（代）

● 制度導入日（施行期日）について

制度導入加算の認定にあたっては、雇入れまたは復職の時点から、支給申請をいただくまでの間に、就業規則等に新たに導入した勤務・休暇制度を施行いただく必要があります。施行期日や改定年月日を記載し、いつどの箇所を変更したかわかるようにしておきましょう。

附 則

（施行期日）

この規則は、____年____月____日から施行する。

● 参考資料

- 令和3年3月 厚生労働省
『フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き』
(<https://www.mhlw.go.jp/content/001140964.pdf>)
- 令和4年6月厚生労働省
『テレワークモデル就業規則 ～作成の手引き～』
(<https://telework.mhlw.go.jp/info/doc/>)
- 令和4年11月 東京都福祉保健局
『がんになった従業員の治療と仕事の両立支援サポートブック』
(https://www.hokeniryo.metro.tokyo.lg.jp/iryo/iryo_hoken/gan_portal/soudan/ryouritsu/ryoritsushientool/handbook.html)
- 令和5年3月 厚生労働省
『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』
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>)
- 令和5年7月厚生労働省
『モデル就業規則』
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html)