

Working
Survivor's
Note

07

Cancer Survivorship

平成24年度厚生労働科学研究費補助金 がん臨床研究事業 (H24-がん臨床-一般-012)

「がんサバイバーシップ 治療と職業生活の両立に向けたがん拠点病院における介入モデルの検討と医療経済などを用いたアウトカム評価 ～働き盛りのがん対策の一助として～」

(研究代表者：山内英子・聖路加国際病院)

〈問い合わせ先〉

〒104-8560 東京都中央区明石町9-1 聖路加国際病院 乳腺外科 担当：佐谷 E-mail：breastcenter@luke.or.jp

発行：2013年3月3日

ケーススタディ集

傷病手当金の事例／再就職の成功事例 など

Working
Survivor's
Note

07

Cancer Survivorship

β版

働くあなたへ

—がんと診断されたときに—

聖路加国際病院 乳腺外科部長 プレストセンター長 山内英子

がんと診断されて、今、頭がいっぱいで、何から手をつけたらいいかわからないというのが本当のところかもしれません。これからの治療はどうなるのか、いったい自分のいのちはどうなるのか、仕事は続けられるのか、家族はどうなっていくのか、さまざまな思いが頭のなかをめぐっていらっしやると思います。

一つずつ、時間をかけて、ゆっくりとそのからんだ糸をほどいてゆけばいいのでしょう。大切なことは、その1本1本を決して簡単に切ってしまうことではないです。からんだ部分は、今は、ほどけなくても、そのままでもいいのです。いつかはほどけるでしょうし、ほどけなくて、切らなければいけない時が来るかもしれません。でも、今はまだその時でないかもしれません。がんと診断されたときの仕事に対する考え方はそんな風でいいと思います。

診断を受けて、自分のなかの何かが抜けおちていく感じを経験されている方もいるかもしれません。でも、自分のなかの「大切なもの」が取られてしまったわけではないのです。

「大切なもの」が何かをあらためてもう一度考えるため、あなたに「診断」というかたちの機会が与えられたのかもしれません。自分の中の大切なものがゆっくりと見えてくることがあるのです。その中で、自分における仕事の意義が後で変わってきたりすることもあります。でも今は、その答えを出さなくていいのです。

このファイルにしたがって、できることから行なっていきましょう。自分が今、とりあえずすべきことを一つずつこなしながら、一歩ずつ、進んでいきましょう。

あらゆることを一人で解決しようとする必要はありません。家族や、友人、職場の仲間たち、そして医療関係者にサポートを求めていけばよいのです。覚えていてください。あなたは一人ではないのです。

あなただけのファイルを作ってみましょう

働く患者さんの多くは治療と職業生活の両立をどうしようか…と悩まれるはずですが、その答えはあなたの心の中にあります。

あなたには、これまでの人生で培ってきた力があります。その力を発揮するためのお手伝いをするためにこのファイルがあります。全部持ち歩いても構いませんし、必要な部分を取り出し、他の資料と一緒にファイリングをしても構いません。

人生の主役はあなた自身。あなただけのオリジナルファイルをつくってみましょう。

ケーススタディでは、復職の成功例を始め、3つの事例に絞り込んで紹介していきます。

01

傷病手当金の事例——再発の時・退職の時

02

再就職の成功事例——応募書類をどう書き、面接でどこまで話すか

03

病気を理由に雇用契約の延長がされなかった事例(派遣社員やパートの場合)

01

傷病手当金（再発の時・退職の時）の活用例

ここでは、傷病手当金を受給できるか、受給できないかの分かれ目を事例を参考に確認していきます。

まず、傷病手当金は、健康保険による収入保障のための給付ですが、全ての健康保険で用意されているわけではありません。

例えば、市町村による国民健康保険には、傷病手当金はありません。同じ従業員という立場であっても、小さな個人事務所で働いている人は傷病手当金がもらえない、ということもありますので注意してください。

●傷病手当金の支給ルール

- ①病气やけがのために働くことができず、会社を休んだ日が連続して3日間あったうえで、4日目以降、休んだ日に対して支給されます。
- ②同一傷病での支給期間は、支給開始日から数えて1年6か月です。
- ③資格を喪失する日の前日までに継続して1年以上被保険者であった人は、資格を喪失した際に現に受けていた傷病手当金を引き続き受けることができます。

この中で問題になるのが、②（以下、事例1）と③（以下、事例2）です。



一度受給した傷病手当金を再度受給することは できますか？

Bさんは、平成20年12月、乳がんの診断を受けました。手術を受けるために、翌21年1月から3月までの約3か月間、会社を休職し、傷病手当金を受給しました。

その後、同年4月から復職したBさんは、月に1～2回程度通院し、再発予防のための術後補助療法（ホルモン治療薬）を受けるとともに、血液検査等による定期的な経過観察を行っていました。検査で異常が見つかることなく、通常どおり勤務していたのですが、翌22年6月に乳がんの再発が見つかりました。Bさんは、再発治療を受けていましたが仕事は普通どおりこなしていました。

7月も終わりに近づいた頃、仕事量が増え、体力的にも万全ではなくなってきたため、もう一度休職をしようと思っています。しかし、一度利用した傷病手当金を再度受給できるかがわかりません、と相談にいられました。



社会的治癒と認められれば、再度受給できます

〈最初の受給から給付期間（1年6か月）満了後の再発において再度受給できたケース〉

傷病手当金は、同一傷病での支給期間は、支給開始日から数えて1年6か月と決められています。

Bさんの場合、最初の支給開始日は、平成21年1月であり、その1年6か月後は、翌22年6月です。つまり、再発が「同一傷病」なのであれ

ば、再度傷病手当金を受給することはできません。

前後して発生した2つの症状が（この事例では初発と再発のことです）、同一の傷病であるかどうか問題になります。健康保険法では、医学的に同一の傷病に基づくものであっても、その間に相当期間にわたって社会復帰を果たしていた場合には、社会的には治癒していると考えて前後の症状を別個のものとして扱うことがあります。

再発が見つかるまでの約1年4か月間、Bさんは、検査で異常が認められることもなく、もちろん特段の症状もないまま経過しており、ほとんど会社を休むこともなく通常どおりに勤務していました。これにより、この1年4か月という期間は、社会的治癒に相当する期間であり、再発は、同一の傷病ではないということが認められて、再度傷病手当金を受給することができたものです。

Point

健康保険法での治癒（社会的治癒）と医学的な治癒との概念は異なります。この事例のように再発であっても、相当期間（この場合は、1年4か月）にわたって社会復帰を果たした場合は、一般的な感覚として、前後して生じた症状を別個の傷病として受け取る方がむしろ普通であるという考え方を取り入れて、法的に判断しています。

生活に関わる重大な問題なので、このような複雑なケースでは社会保険労務士などの専門家に相談してみましょう。



退職後、傷病手当金を受給できなかったのはなぜですか？

40代のCさんは、ある企業で3年間正社員として働いていました。ここ半年程、治療のために休職をし、その間傷病手当金を受給していましたが、体調が思わしくないため退職を決意しました。傷病手当金を在職中に受給していれば、退職後も継続して受給できることをCさんは知っていました。退職日当日、仕事の引き継ぎと退職の手続きのために会社に出勤し、会社もその日の給与を支払いました。

その後、全国健康保険協会（協会けんぽ）に傷病手当金の支給申請をすると、傷病手当金が受給できなくなっていました。「なぜ受給できないのでしょうか？」と相談にこられました。



退職後の支給要件を満たせなかったため、不支給となりました

〈受給していたにも関わらず、退職後の継続受給が受けられなかったケース〉

傷病手当金は、(a)資格を喪失する日の前日までに継続して1年以上被保険者であった人は、(b)資格を喪失した際に(c)現に受けていた傷病手当金を引き続き受けることができます。Cさんのケースでいうと、(a)はクリアしていました。(b)の「資格を喪失した際に」は「退職日当日に」ということです。(c)の「現に受けていた」は「受給していた、もしくは受給できる状況であったかどうか」ということになります。Cさんは、退職日当日に引き継ぎという仕事をして働いてしまい、給与も支払われていましたので、要件を満たすことができなかったのです。



健康保険の支給要件は、とても形式的かつ厳密です。一見、会社員として何も問題のない行為にもかかわらず、思わぬ落とし穴があるのです。単に知らなかった、あるいは誤解していた場合であっても、要件を満たしていなかったのであれば、不支給決定を覆すことは不可能です。

「事前の確認」をしっかりと！このケースのような場合は、協会けんぽや健康保険組合などに直接確認するのがよいでしょう。

あきらめないで！

02

応募書類をどう書き、面接でどこまで話すか

サポートグループや個別相談において、とても多い悩みが「再就職先が
んのことをどこまで言えばいいのか？」ということです。がん診断後の就職
活動での応募書類、面接での事例を見ていきましょう。



履歴書の「健康状態」の欄にはどのように書けばよいですか？

応募書類編

Dさんは、電気関係の専門職として転職活動をしていました。求人数は売り手市場とは言わないまでもそれなりにあったので不安はありませんでした。ただし、いざ履歴書を書こうと思ったら、応募書類が指定されており、「健康状態」を記載する欄が設けられていました。会社側に問い合わせをしたところ、専門の業界ということで所定の履歴書で提出するようにと言われてしまいました。どうしたらよいのでしょうか？



必ずしも病名を書く必要はありません

多様な形式の履歴書があるので自分が書きやすい項目のものを使いましょう。業界の特徴や慣習などを聞いて、どのように書くのが望ましい

かを考えます。

あくまでも「健康状態」なので、既往歴や病名を書く必要はありません。会社は、新たな人材を雇用する際、その人は業務に耐えうる健康状態にあるのかという情報が必要です。

これは、どのような業界かに関わらず、全ての企業に共通して言えることです。このことを伝えるのはとても大切なことです。

次に、健康に関する配慮事項、つまり、日々の仕事をする上で支障になることや、会社に配慮して欲しいことがあれば、書いた方がよいです。Dさんは、月1回の通院があったので、そのことを伝えたいということでした。ただし、大切なのは、月1回の通院を除いては業務に支障になることは全くないことをしっかり伝えることです。

結果、Dさんは、健康状態欄に「持病により月1回の通院が必要ですが、業務に問題はありませぬ」という内容を記載し、応募書類を送りましたが、もし面接で病名を聞かれた場合は、きちんと伝える心づもりもできていましたが、結果的には特に問題なく採用となりました。

Point

応募書類は、面接さらには採用につなげるためのツールです。相手に伝えたいこと（伝えるべきこと）を誤解なく伝えることが大切なのです。また、マイナスな表現を避けてネガティブな情報という印象を必要以上に持たれないようにする工夫も必要です。



面接で、がんのことをどのように話せばよいですか？

面接編

2年前にがんの診断を受けた20代のEさんは、いま、転職活動をしています。就職活動をする中で心配なのは面接のときの対応です。

「面接のときに、病気のことを言ったほうが良いのかどうか？ まだ経過観察中で治ったわけではないし、どう答えたらよいのでしょうか？」と相談にやってきました。

また、治療中は仕事をしていなかったため履歴書の中にはキャリアブランクもあり、この空白の期間のことを聞かれたとき、素直に「病気の治療中でした」と言ってしまって良いのかどうかわかりません。何かアドバイスをください。



まずは、志望動機や自己PRを相手にきちんと伝えましょう

転職活動をしているときにおこる悩みは、病気のことを言ったら採用してもらえないのではないか、ということです。確かに「がん経験者である」「がんの治療中である」ということで不採用通知を送ってくる会社があるのは事実です。だったら、言わないほうが賢明だという考え方もありますし、言わないことに後ろめたさを感じてしまう方もいます。どのように伝えるかに対して、「これが正しい」という正解はありません。

採用面接の場合、「面接官は、今初めて会ったあなたの何が一番知りたいのか」ということを考えなければなりません。会社は、あなたがどんな能力やスキルを持っていて、どんな貢献をしてくれるのかに一番興味

があります。まず、そのことを伝えるのが面接なのです。他の応募者と同様、まずは志望動機や自己PRをきちんと伝えます。

キャリアブランクについて質問されたときは、伝え方を工夫する必要があります。単にマイナスのアクシデントとしてではなく、自己PRにつながるようなプラスのイベントとして伝えられるとよいでしょう。例えば、その間に学んだこと、乗り越えたこと、身に付けたことなどです。「がん

Point

「がんのことをまず伝えなければ！」と考えがちです。

それよりもまず、あなたが企業にどのような貢献ができるのかを伝えましょう。

03

病気を理由に雇用契約の延長がされなかった例
(派遣社員・パート)会社から治るまで休んでほしいと言われ、
納得できません

30代の派遣契約で働く女性のFさん。契約延長の時期を2ヶ月後に控えたところで、がんの診断を受けました。主治医の説明では術前に化学療法を行い、月に2～3回程度の通院が必要とのこと。これを派遣先と派遣元の企業へ伝えたところ、病気が治るまで休んで欲しいと言われました。一人暮らしなので、働かなければ治療費も支払えませんし、家賃なども心配です。また、まだ契約期間も残っており、次の契約更新で評価されれば正社員にと派遣先の人事からも言われていたので、このような対応に納得がいきません。どうしたらよいのでしょうか？

定められた労働条件で勤務できそうであれば
派遣元に相談しましょう

Fさんは、派遣元と派遣先の企業に対し、どのようなことを求めることができるのでしょうか。

まず、Fさんのような「派遣」という働き方について確認しておきましょう。派遣労働とは、派遣元企業（派遣元）と雇用契約を結んだ派遣社員が、派遣先企業（派遣先）において仕事をするというものです。

派遣は、そもそも専門的かつ臨時的な働き方として設けられたもの（現実はそのようになってはいますが）なので、多くの場合は、3ヶ月から6ヶ月の短期間契約を更新しているのが現状です。そのため、就労状況に問題が生じたときは、更新せずに契約を終了することがあります。つまり、病気や怪我によって、派遣元との雇用契約に沿って、派遣先からの指揮命令に従った内容の勤務ができないことを理由に、更新しない（雇止め）、あるいは契約期間の途中で終了（解雇）することは可能なのです。

しかしながら、定められた労働条件の範囲内で勤務が継続できそうな場合は、派遣元に相談した上で、派遣先への理解を求めていくこともできると考えます。Fさんのように、月2～3回程度の通院を有給休暇等でカバーして勤務を継続できる可能性があり、本人も働き続けることを強く希望している場合は、派遣元と十分話し合った上で、派遣先にも理解を得られるように働きかけていくことも大切なことです。

Point

派遣の場合、正社員に比べて就労継続に不利な要素は多いのが現状です。

派遣社員の方は、人材派遣健康保険組合（通称「はけんけんぽ」）に加入されているケースが多いです。はけんけんぽにも傷病手当金がありますので、派遣元に問い合わせてみましょう。



辞めてほしいと言われましたが、仕方ないでしょうか？

40代でパート社員としてサービス業に就いていたGさん。突然の不正出血で入院。調べてみたところ、がんであることがわかりました。

主治医からは検査、手術などを含めて2ヶ月程度の入院期間になると説明を受けました。

パート先に連絡をしたところ、2ヶ月で復職できるのなら良いとのこと。退院をしてもすぐには働けないと思ったので、そのまま伝えたとこ「辞めてほしい」と言われました。パートなら仕方ないことでしょうか？



一旦、治療に専念して、再就職することも考えましょう

パートやアルバイトといった働き方は、業種にもよりますが多くの会社では、臨時従業員という考え方をしています。定年制のある正社員とは違い、長期間の雇用を想定していないので、私傷病による休職制度を適用していない企業が大多数です。

Gさんの勤務先では、パート社員に対して2ヶ月間の休職を適用しようとした点で、逆に珍しいケースであるかもしれません。ただし、会社としては、Gさん側の事情によって休職期間を延長することができなかつたため退職に至ったものです。

企業側も心情としては続けさせてあげたいと思っても、雇用形態や適用される社内制度、経営状況など多様な要因によって、退職を余儀なくされるケースは現に存在します。それを「仕方ない」と言ってしまえば

それまでですが、一旦治療に専念して、落ち着いたところで再就職をするということも考えてみましょう。それが、大黒柱というよりも家計の補佐的な役割を担っているパートという働き方のメリットでもあります。

Point

企業によって、パート従業員の位置付けは大きく異なります。

家庭での役割も含めて、治療と仕事のバランスを考えてみましょう。

04

明らかに不当な例



病気が理由で会社から不当な扱いを受けています。どうしたらよいですか？

正社員として広告会社で働くHさん。この会社に勤務し始めて6年目に突然がんの診断を受けました。手術と化学療法をしていた約半年間、会社を休職しました。

休職期間が終了し、入社してみると机周りにあった私物を勝手に棄てられていました。さらに上司から「病気の人間には仕事は任せられない」と言われました。そうかと言って仕事は山積みなので、休職前と変わらないどころか、残業の毎日です。しかもそんな状況にもかかわらず、復職から3ヶ月も経ってから、いきなり給与が減額されました。何の説明もありません。また、上司からのパワーハラメント（以下、パワーハラ）もエスカレートする一方で精神的にも辛いです。どうしたらよいでしょうか。



話し合いによる改善が望めない場合は、専門家に相談を

給与は、働く人々にとって重要な労働条件であり、会社が一方的にその内容を変更することはできません。労働条件を変更する場合には、Hさんの同意が必要です。このケースでは、会社から何ら説明なく、Hさんの同意がないまま給与を減額しており、違法な行為と言えます。また、

上司からのパワーハラもあり、Hさんが仕事を続けていくためには、処遇を改善していかなければなりません。

Hさんは、上司に給与減額の理由を書面でもらえるようお願いしました。しかし、いつまで経っても回答はもらえず、話し合おうにもパワーハラが恐くて言い出せません。そこで、Hさんは、社会保険労務士（以下、社労士）に相談をしました。社労士は、総合労働相談コーナー※に相談して、会社に対し、行政による助言・指導をしてもらってはどうか、それで解決しなければ、あっせんを行なってはどうかと提案しました。

その後、助言・指導では解決せず、あっせんにより会社と和解し、解決にいたりました。最終的には、会社や上司との関係修復が不可能であると判断し、退職という道を選びましたが、Hさんは納得して新しい道を歩き始めています。

※総合労働相談コーナーは各都道府県労働局に設置されています。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

Point

会社は、病気の従業員を辞めさせるために不当な減給やパワーハラなどの嫌がらせをすることがあります。

その場合、もはや当事者の話し合いでは解決ができません。自己の権利を守るためには、労働問題の専門家である社労士や弁護士に相談することが大切です。