

相談室 **Q** & **A**

安全・衛生関係



アトピー性皮膚炎等のアレルギー性疾患がある社員に対して、 会社は配慮をしなければならないか

当社には、アトピー性皮膚炎や気管支ぜんそくといった疾患を抱えている社員が数人います。いずれも業務過多や仕事上のストレスがあると発症するらしく、受診や服薬で対応をしているようですが、当該社員の中には、数日間、会社を休む者もいます。当社では、これまでメンタルヘルス不調やがん^{りがん}に罹患した社員への対応は行っていますが、こうしたアレルギー性疾患を抱える社員に対しても何らかの配慮をしなければならないのでしょうか。

(神奈川県 K社)



アレルギー性疾患と就労の両立支援に必要な措置を用意し、周囲の労働者に対しても、情報の共有や研修等の実施を通じて理解を深めてもらうように努める必要がある。なお、疾患に関する情報は要配慮個人情報に該当することから、取得および共有の範囲については、本人の同意を得なければならない

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1.労働者の健康に対する

法令上の配慮義務はあるか

労働者を雇用する企業が、労働者の健康に対して配慮しなければならない根拠として、労働契約法5条の規定があります。同条には、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と定められており、使用者が労働者に対して生命、身体等の安全の確保に必要な配慮を行うことを求めています。

この規定は、使用者が疾患を抱える労働者に対して安全を確保しつつ、労働ができるように配慮する義務(安全配慮義務)を負っていることを示しています。

そのほか、労働安全衛生法においては、健康診断の実施(同法66条)および実施後において健康診断の結果に関する医師の意見を聴取し(同法66条の4)、当該意見を勘案して、必要があると認めるときには、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などの措置を講じることを義務づけています(同法66条の5)。ただし、これらの義務は健康診断の検査結果に基づく範囲に限定されており、どのような疾患であっても、必要な措置を講じることを義務づけているわけではありません。

しかしながら、令和7年に改正された労働施策総合推進法27条の3(令和8年4月1日施行)において、「事業主は、疾病、負傷その他の理由により治療を受ける労働者について、就業によつて疾病又は負傷の症状が増悪すること等を防止し、その治療と就業との両立を支援するため、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない」と定められました。これにより、一般的に疾病や負傷に対する防止措置等を講じることおよび治療と就業の両立支援が努力義務となりました。この規定は、従来の安全配慮義務よりもさらに一般的な健康への配慮という面を

明確に示す内容となっており、改正法施行後は、企業として治療と就業の両立支援を積極的に取り組むことが求められることになります。

2. 治療と就業の両立支援の制度と体制整備

厚生労働省は、「治療と仕事の両立支援ナビ」というホームページを運営しており、労働施策総合推進法が改正される以前から「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、両立支援ガイドライン）も作成しています。また、ご質問にもあるようなアトピー性皮膚炎や気管支ぜんそくなども含む内容として、厚生労働科学研究費補助金事業として作成された「アレルギー疾患・関節リウマチに罹患した労働者と患者の養育者に対する治療と就労の両立支援マニュアル（令和4年2月改訂）」（以下、両立支援マニュアル）もあります。

これらの資料では、使用者の安全配慮義務を踏まえつつ、両立支援における体制整備の方法や留意事項が体系的に整理されています。

改正労働施策総合推進法においては、「労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置」を講じることが努力義務とされており、これに対応する形で、厚生労働省から同法に基づく指針を定めて公表される予定です。おそらく、過去に公表された両立支援ガイドラインを踏襲した内容となると見込まれ、現在公表されている両立支援マニュアルも参考になると考えられます。

まず、環境整備の取り組みとしては、①基本方針の周知、②研修等による意識啓発、③相談窓口等の明確化、④両立支援に関する制度・体制等の整備などが挙げられます。

④両立支援に関する制度・体制等の整備については、休暇制度（時間単位年休、傷病休暇・病気休暇など）、勤務制度（時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務、試し出勤制度など）が主な制度であり、体制としては、労働者から支援を求める申し出があったときの対応手順、関係者の役割の整理、関係者（関係部署、産業保健スタッフ、主

治医等）間の円滑な情報共有のための仕組みづくり、実効性の確保、労使等の協力などが重要とされています。

3. 具体的な両立支援の進め方

アトピー性皮膚炎や気管支ぜんそくなどのアレルギー性疾患に関する情報は、個人情報保護法における要配慮個人情報に該当するため、本人の同意なく取得することができません。

そのため、アレルギー性疾患への対応を進めるに当たっては、本人からの申し出がきっかけとなります。また、関係者間で情報を共有するとしても、その共有可能な範囲について事前に同意を得ておくことが適切でしょう。

労働者本人からの申し出をきっかけとして、①症状、治療の状況、②就業継続の可否に関する意見、③望ましい就業上の措置に関する意見（避けるべき作業、時間外労働の可否、出張の可否等）、④その他配慮が必要な事項に関する意見（通院時間の確保や休憩場所の確保等）などの情報を取得することで、その後、使用者が配慮すべき対象を整理することができます。これらの情報は本人から取得するだけでなく、主治医から専門家としての意見を得ることも重要であり、治療と業務との関連性を検討する観点からは産業医の意見も考慮に入れることになります。

アトピー性皮膚炎や気管支ぜんそくなどは、治療しながら就業を継続することが通常であろうと思われます。そのため、治療と就業を両立することが必要となり、一定の配慮を本人に対して行うことになります。例えば、アトピー性皮膚炎であればエアコンの設定温度に配慮して過度な発汗を避ける対策や、気管支ぜんそくであればホコリが出やすい業務を避けるといった対策が考えられます。その際には、上司や周囲の同僚にも負荷が生じる可能性がありますので、治療と就業の両立支援をするに当たっては、本人の同意を得て周囲の労働者へも可能な限り情報を開示したり、両立支援への理解を促進するための研修等を実施したりすることが重要となります。