

職域での肝炎対策に関する検討

研究分担者 立石清一郎 産業医科大学 保健センター 副センター長

研究要旨

【背景】

職域での両立支援の実態を解明するために、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）」の肝炎の留意事項および、労災疾病研究補助金「身体疾患を有する労働者が円滑に復職できることを目的とした、科学的根拠に基づいた復職ガイダンスの策定に関する研究」（研究代表者：立石清一郎、平成 28 年度から平成 30 年度）の 428 事例のデータベースから肝疾患に関連した両立支援の実際の配慮事例の検索を実施する。

【方法】

ガイドラインの留意事項をレビューするとともに事例データベースを「肝」で検索し必要な情報を収集し質的に分析する。

【結果】

「肝」でヒットした件数は 17 件であった。そのうち、肝疾患と考えられた事例は 6 例であった。6 事例ともに疲労等の蓄積に対して軽減業務を検討していた。また、事故等のリスクを回避するための措置も実施されていた。駐車場を近くに変更するという環境整備の配慮 (Reasonable accommodation) も行われていた。

【考察】

データベースやガイドラインの留意事項を検討し、事業場が実施する就業配慮は、1. 病者の就業禁止、2. 事故リスクの回避、3. 自己保健義務の履行、4. 企業リスクコミュニケーション、5. 適性判断 (Reasonable accommodation) に集約されることが示された。

研究協力者

榎田奈保子	産業医科大学	保健センター	保健師
工藤智美	産業医科大学	保健センター	保健師
高松あずみ	産業医科大学	保健センター	保健師

A. 研究目的

肝疾患に罹患したものが職場復帰を果たす際、何らかの就業上の支援が必要となる。肝疾患における就業支援はこれまであまり議論されていない。厚生労働省の「事業場のための治療と仕事（職業生活）の両立支援のためのガイドライン（以下ガイドライン）」の留意事項では、

1. 一般的な対応
 - ① 継続的な受診の必要性
 - ② 飲み薬への配慮
 - ③ 一次的な体調変動に対する柔軟な対応
 - ④ 過度な安静は不要
 - ⑤ 治療終了後のフォローアップの必要性
2. 症状の対応
 - ① 体力低下時の安静
 - ② 病状進行時の負荷軽減と危険作業の禁止
3. 繰り返しの入院に対する対応
 - ① 病態に合った入退院への対応
4. 知識に対する周知
 - ① 血液以外では感染しないこと
 - ② 誤った知識の修正
 - ③ 労働者の意向の確認

が記載されている。このことを踏まえたうえで、労災疾病研究補助金「身体疾患を有する労働者が円滑に復職できることを目的とした、科学的根拠に基づいた復職ガイダンスの策定に関する研究」（研究代表者：立石清一郎、平成28年度から平成30年度）の428事例のデータベースから肝疾患に関連した両立支援の実際の配慮事例の検索を実施する。

B. 研究方法

科学的根拠に基づいた復職ガイダンスの策定に関する研究」（研究代表者：立石清一郎、平成28年度から平成30年度）<http://ohtc.med.uoeh-u.ac.jp/hukusyoku/>について「肝」というフリーワードで検索を行い肝疾患に該当するものを抽出し、検討を行った。

C. 研究結果

「肝」でヒットした件数は17件であった。そのうち、肝疾患と考えられた事例は6例であった。いかにそのサマリーを示す。

事例①

年齢・性別：50代男性
業種：製造業
雇用種別：正職員
企業別：大企業
職種：事務的職業
病名：C型肝硬変、食道静脈瘤
症状：疲労感
就業上の配慮：残業禁止

事例②

年齢・性別：30代男性
業種：製造業
雇用種別：正職員
企業別：大企業
職種：専門的・技術的職業
病名：肝臓原発T細胞性悪性リンパ腫、閉塞性黄疸
症状：筋力の低下、免疫力の低下
就業上の配慮：重量物作業禁止、残業

禁止、休日出勤禁止、出張禁止、および、駐車場を事務所前まで許可

事例③

年齢・性別：40代女性
業種：卸売・小売業
雇用種別：定年後再雇用
企業別：大企業
職種：事務的職業
病名：原発性胆汁性肝硬変
症状：体力低下の恐れ
就業上の配慮：1週間の短時間勤務

事例④

年齢・性別：50代男性
業種：製造業
雇用種別：正職員
企業別：大企業
職種：専門的・技術的職業
病名：肝細胞癌、B型慢性肝炎
症状：体力低下と易疲労感
就業上の配慮：残業禁止、納期の短い作業を避ける

事例⑤

年齢・性別：50代男性
業種：製造業
雇用種別：非正規（アルバイト・パートタイム）
企業別：大企業
職種：営業等
病名：アルコール性肝炎、糖尿病、貧血症、慢性胃炎
症状：疲労感、るい瘦、ふらつき、筋力低下
就業上の配慮：外出業務の制限、残業や休日出勤および出張の禁止（交通機関利用の禁止）

事例⑥

年齢・性別：50代男性
業種：卸売・小売業
雇用種別：正職員
企業別：大企業
職種：専門的・技術的職業
病名：アルコール性肝炎
症状：重筋業務の負担
就業上の配慮：残業禁止

D. 考察

抽出された6事例はいずれのケースも体力の低下や疲労感などを懸念して残業禁止や短時間勤務の指示がなされていた。これらの措置は病勢悪化を懸念したことで過重な業務を防ぐ対応である。事例⑤は公共交通機関の禁止を指示するという危険業務の禁止が指示されていた。この2つのパターン（過重業務の禁止及び危険業務の禁止）は従来型の事業者の安全配慮義務で説明できる内容である。

一方で事例②のように、駐車場への配慮は、遠いことで健康を害したり何かの危険があつたりするわけではなく負担なく働くことができるための配慮であり、障害者基本条約に記載されている Reasonable accommodation の概念と合致する。Reasonable accommodation は、本来はすべての働くことでの問題点がある労働者に対応することを示すものであるが、日本語で合理的配慮と訳されるが、本邦の行政用語としては障害者基本法や障害者差別解消法で、身体障害者手帳保持者、知的障害者、精神障害者（発達障害を含む）、難病などの特定の疾病にしか適応しないことが一般的な解釈となっている。傷病名の違いにより差別を行うことは障害者基本法・障害

者差別解消法の趣旨と合っていないのみならず、本事例②のように、すでに現場では対応されている配慮であるので、すべての傷病に対して基本的な労働者の権利として認めることを明文化することの必要性が検討される。

ガイドラインの留意事項に記載されていることは、受診の必要性や飲み薬を飲むことへの配慮が記載されている。今回の事例抽出ではそれらの記載がなかった。事例は産業医から提供されたものであるため、私傷病という観点に立った場合、本来労働者自身が労働するために行わなければならない対応、すなわち自己保健義務については、事業者が行う配慮ではないので記載されなかった可能性がある。

また、今回は含まれなかったが、特定の業種（パイロット、長距離職業運転手）などが事故を起こした場合に企業がリスクを負いきれないので一定基準を満たさないものに対して特定業種の就業を認めず配置転換をするということも違う疾患などでは確認されており、今回はそのような特殊業務についている労働者がいなかったため抽出できなかったが、食道静脈瘤の破裂などがありうるため、可能性としては存在しうると考えられる。

これらのことから、事例・留意事項に記載されていることを踏まえたうえで、藤野（産衛誌、2012）らの指摘している就業配慮の5種類のパターンはそのまま応用可能と考えられる。

1. 病者の就業禁止
2. 事故リスクの回避
3. 自己保健義務の履行
4. 企業リスクコミュニケーション
5. 適性判断（Reasonable

accommodation）

について、肝障害から復帰する場合に就業上の問題点を検証することで産業保健職としての適切な判断に資するものと考えられる。

事業場において就業配慮を行う際には、労働者の益になるものだけでなく、事業者としても就業継続してもらうことについて疑義があるような状況があることもあり、両者の利害が対立することもありうるので産業医は独立した立場で検討を行うことが求められることが必要と考えられる。

E. 結論

データベースやガイドラインの留意事項を検討し、事業場が実施する就業配慮は、1. 病者の就業禁止、2. 事故リスクの回避、3. 自己保健義務の履行、4. 企業リスクコミュニケーション、5. 適性判断（Reasonable accommodation）に集約されることが示された。

F. 研究発表

1. 論文発表

1. 立石清一郎 (2018)、我が国における治療と職業生活の両立支援研究の変遷について、産業医学レビュー、Vol131(1)、53-72、2018年
2. 立石清一郎 (2018) . 【治療と仕事の両立におけるストレス】医療職の立場から見たがん患者の就業配慮の手法に関する検討, 産業ストレス研究 (1340-7724) 25 巻 3 号 Page289-295 (2018. 07)
3. 立石清一郎 (2018) . さまざまな場面での就労支援 治療関連障害でもととの仕事ができない/無理なとき 産業医からみた就労支援、緩和ケア 29 巻 1 号 Page044-045
4. 立石清一郎 (2018) . 両立支援に向

けた社内環境・体制の整備、高齢者雇用と働き方改革 治療と仕事の両立支援のポイント、エルダー40(11)、p48-49

5. 立石清一郎 (2018) . 個人情報の入手・整理と個人情報の取り扱い、高齢者雇用と働き方改革 治療と仕事の両立支援のポイント、エルダー40(12)、p46-47
6. 立石清一郎 (2018) . 職場復帰・両立支援プランの策定の方法、高齢者雇用と働き方改革 治療と仕事の両立支援のポイント、エルダー41(1)、p40-41
7. 立石清一郎 (2018) . 職場復帰・両立支援プランの策定の方法、高齢者雇用と働き方改革 従業員ががんに罹患した時の対応、エルダー41(2)、p40-41
8. 立石清一郎 (2018) . まとめ・その他の留意事項、高齢者雇用と働き方改革 従業員ががんに罹患した時の対応、エルダー41(4)、(印刷中)

なし

3. その他

なし

2. 学会発表

1. 榎田奈保子 (2018. 6) . 中途視覚障害者に対する就業継続のための支援の検討. 第28回産業衛生学会全国協議会
2. 立石清一郎 : 病気になっても安心して働ける職場づくりー中小企業におけるがん就労支援を中心にー、産業医の立場から、第91回日本産業衛生学会(シンポジウム)、2018年、熊本
3. 立石清一郎 : 脳卒中と就労の両立支援ー産業医の立場からー(シンポジウム)、STROKE 2018、福岡

G. 知的所有権の取得状況

なし

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

