

# がんと働く悩み Q&A 第6回



**質問** どれくらい回復したら仕事に復帰できるのでしょうか・・・？  
治療後の体調がイメージできないので、休職期間を決めかねています。  
何か復帰を決める目安はあるのでしょうか。

仕事も病気も人それぞれですので、「休職期間はこのくらいがめど」と一概には言えません。  
治療計画についてできるだけ詳しく医師に説明し、意見を聞くとよいでしょう。

長期入院していた場合は、想像以上に足腰が弱っていたり、体力全体が落ちていたりするケースが多いものです。勤務に加えて、通勤にもエネルギーを使います。仕事に必要な体力が十分回復しているかどうか正確に予測することはプロの産業医であっても本当に難しいです。その確認のために職場復帰前に通勤のリハーサルをする方もいます。

復職直後は頑張ってしまうがちですが、少しずつ仕事量を増やすような配慮がしてもらえるとよいと思います。その際、産業医、産業看護職がいたら仲介に入ってもらうとよいと思います。そのような配慮が得られた場合、ぜひ皆さまに感謝の言葉をかけてください。あなたの仕事が少ないという事は、ほかの誰かが代わりにやっているということですので、そういったコミュニケーションが職場の円滑なコミュニケーションの秘訣です。(国立がん研究センター がん情報サービス

「がんと仕事のQ&Aがんサバイバーの就労体験に学ぶ 第2版」より

## スタッフからのアドバイス

患者さんからよく受ける質問です。

- まずは「働くモード」にスイッチを入れ替えてみます。そして
- ① 規則正しい生活をする
  - ② 疲れても横になれない環境(図書館など)で1時間からでもいいので座っている練習をすること
  - ③ 通勤シミュレーションをして、坂道・エレベーターの場所などを確認すること
  - ④ 実際に職場まで行ってみる(慣れたら通勤時間帯に)の4つをお勧めしています。不安に思っているだけでは何も変わりません。あなたができることをすることで不安が一つづつ減りますよ。



あけましておめでとうございます。身の引き締まる年の初めです。  
今年もインディペンデントは患者さんが「知ることでよりよく生きる」ように、インディペンデント通信発行とセミナーを行っていきます。  
ホームページもでき、通信に載せられない記事や情報を発信していこうと思います。  
(がん患者さんの就労支援 インディペンデント 代表 天野初音)

●2/2(土)10:15より  
タナトロジーカフェと  
就労セミナーを開催します。  
今回は開始を15分早めて就労の悩みの  
分かち合い時間を設けます。  
お楽しみに!

ご質問・ご感想など、どんなことでも構いません。あなたのご意見お待ちしております。

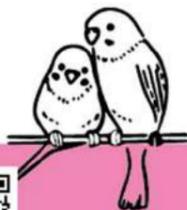
## がん患者さんの就労支援 インディペンデント

とよた市民活動団体登録番号 A17002

(代表) 天野 初音 (社会保険労務士)

〒473-0906 豊田市竹町谷間 120-1 Fax: 0565-47-7866

✉ independentworklife@gmail.com (メールアドレス変わりました)



がん患者さんの就労支援  
インディペンデント  
公式HP&SNSはこちら

ホームページ



Mail



facebook



Twitter



# インディペンデント通信

がん患者さんの自立・自律を「働く」ことを通じて支援する  
社会保険労務士と専門家らで立ち上げた市民活動団体のお便りです。

第8号  
2019.1

## 配偶者控除・配偶者特別控除の改正 ~ 新たな150万円の壁?

平成29年度税制改正により、配偶者控除(※5)および配偶者特別控除(※6)の額などが改正され平成30年から始まっています。  
大きく2つの改正点があります。とても身近で知りたい内容です。

### 2つの改正ポイント

- ① 納税者本人(夫または妻)から引くことができる所得控除額(※4)が38万円の対象となる配偶者(妻または夫)の年収の上限が103万円から150万円に引き上げられました。
- ② ただし納税者本人の所得によって引くことができる額が減ったり無くなったりします。



### 注意する点~(例)夫が会社員、妻がパートの場合

① 夫が年収1,120万円以下(合計所得金額900万円以下)の場合、配偶者控除の対象となる妻の年収は103万ですが、配偶者特別控除が拡大され、妻の年収が103万円を超え50万円以下なら、夫は配偶者特別控除として38万円の所得控除が受けられるようになります。また、妻の年収が150万円を超えても妻の年収が約201万円までは、配偶者特別控除の金額は段階的に変わります。

② 妻の年収が103万円以下であっても夫の年収が1,120万円~1,220万円の場合、夫が受けられる配偶者控除の金額は段階的に変わります。

③ 夫の年収が1,220万円(合計所得金額1,000万円)を超えると、配偶者特別控除も配偶者控除も受けられなくなります。

## 今さら聞けない ~第2回~ 基本のことは

- (※1) 年収 = 非課税分の交通費を除いた1月から12月に支払われた給料と賞与の総額
- (※2) 所得 = 年収から給与所得控除額(※3)を引いた額
- (※3) 給与所得控除額 = 年収や扶養家族の人数に合わせ、一律に決められている年収から引く額(サラリーマンの経費と言われます。)
- (※4) 所得控除額 = 給与所得控除額他に個々の事情に対応して引くことができる額
- (※5) 配偶者控除 = 所得控除の一つで、納税をする人(夫または妻)に一定年収以下の妻または夫(配偶者といいます)がいる場合に引くことができる制度
- (※6) 配偶者特別控除 = 所得控除の一つで、配偶者控除を受けられない年収がある妻または夫でも、年収が一定以下である場合に特別に引くことができる制度

詳しくは国税庁のHPをご覧ください。

### 今月のがん標語

お雑煮で 働く力 積み立てた (みよし市Kさん) 皆様からの標語をお待ちしています。

さ？ぶ？ろ？く？



インディちゃん

ゆうこりん。残業の話をするとき、よく「さぶろく協定」って聞くんだけど。それってなあに？ 三郎さんが考えたの？

こんにちは。ゆうこりんです。今回は36協定のお話ですね。36協定の正式な名前は「時間外労働・休日労働に関する協定届」といいます。もとになっている法律が労働基準法第36条なので、36条の“36(さぶろく)”という数字を使って通称36協定と言っているのよ。むずかしいのでポイントにしてみますね。



社会保険労務士 ゆうこりん

あっ！通信第6号のゆうこりんの教室第5回で習ったよね！

会社は従業員を1日8時間、1週間に40時間以内しか働かせちゃいけないって。

ポイント1 労働基準法第36条は、法定労働時間を超えて労働させる場合や休日労働をする場合にはあらかじめ会社と労働者代表が書面で協定を結び労働基準監督署に提出しなくてはならないと書かれている法律です。



エヘヘ...

インディちゃん。よく覚えててくれましたね。ちょっと復習ね。

法定労働時間と所定労働時間

法定労働時間・・・労働基準法第32条では、労働時間を1日8時間以内、1週間で40時間以内と定めています。原則として、これ以上働かせてはいけなくて法律で決められた時間です。  
所定労働時間・・・会社は、法律と同じか、それより短く労働時間を定めることになっていて、会社ごとに定めている労働時間のことをいいます。

法定休日と法定外休日(所定休日)

法定休日・・・労働基準法上で最低限取らなければならないお休みで、毎週1日(または4週間で4日)の休日です。  
法定外休日・・・法定休日以外の休日です。  
(所定休日) 休日は土曜、日曜である必要はありません。

いくら決められていても、急な仕事が入ったりした時に時間内に終わらないこともあります。そんな時は、残業したり休日に働きますよね。その時のために、会社と労働者があらかじめ36協定を結んでおくんです。36協定が結ばれずに残業したり休日に働くのは、法律に違反しているんですよ。

法定労働時間を超えて残業するときには36協定が絶対必要ってことなんだね。

協定を結ばない会社が半分以上だなんてびっくり！

厚生労働省の平成25年度労働時間等総合実態調査結果によると、会社と労働者の代表が36協定を結んでいない企業の割合は44.8%にのぼります。その半数以上の会社で残業の実態があります。これは、残業時間がたとえ短くても「違法残業」と判断されます。(※36協定を結んでいる大企業は94%。中小企業は43.4%です。)

ポイント2

- 36協定で決めないといけないこと
- (1) 時間外労働をさせる必要のある具体的な事由(例:受注の集中)
- (2) 時間外労働をさせる必要のある業務の種類(例:事務 製造)
- (3) 時間外労働をさせる必要のある労働者の数
- (4) 1日について延長することができる時間(例:1日3時間)
- (5) 1日を超える一定の期間について延長することができる時間(例:1か月45時間)
- (6) 有効期間(例:平成31年1月1日から1年間)

これで安心して残業ができるのかな？

それが、36協定があればどれだけ残業しても良いわけではないのよ。残業時間には、1か月45時間、1年360時間等(※1)という上限(限度時間)があるんだけど法律で決まっているわけではないの。だから過重労働で健康をそこねることが大きな問題なのよ。(※1 変形労働時間制や業種などによって上限が違ったり上限がない場合があります。)



えっ!? 協定を結んでも働き過ぎちゃうんだね〜。

働き方改革の一つとして、今年(平成31年)の4月から時間外労働の上限が法律で決められます。

なるほど!ここに つながるんだね。ゆうこりん。

!!!

ポイント3

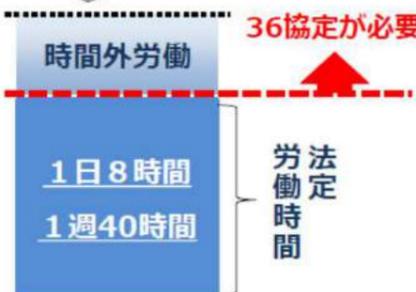
2019.4.1~(中小企業は2020.4.1~) 法律で時間外労働の限度が規制されます。

残業は、原則として月に45時間まで・年に360時間まで。特別な事情の時は、年に720時間までとします。1か月なら休日労働も入れて100時間未満とし、2か月以上なら(休日労働も入れ)月に平均80時間までと法律で定められます。違反すると罰則があります。



これからは休日労働の時間も含まれるのよ。

上限(限度時間) 1か月45時間・1年360時間等



詳しくはこちらで



会社と従業員の間で労働時間や残業時間を決めた36協定です。会社は不要な残業をなくして、従業員さんも業務の効率化を図って労働時間の上限を超えないように守っていきたいですね。



インディもお腹が空いてもおやつは仕事が終わってからにするよ。

あなたもインディペンドントの仲間になりませんか? がん患者さんの就労支援インディペンドントは 会員を募集しています。