

私傷病休職取扱規定

第1条（目的）

本規定（私傷病休職取扱規定）は、就業規則第〇条（休職）のうち、私傷病により休職しようとする従業員について、休職が認められる要件ならびに手続き上の遵守事項等について必要な事項を定めるものである。

第2条（本規定の適用範囲）

本規定の適用対象は、私傷病を原因とする欠勤が1カ月に及び、休職を必要とする従業員（ただし、本採用された者に限る）とする。

第3条（休職者）

従業員が業務外の傷病により欠勤し、1週間を経過しても治らない場合、会社は従業員からの申請に基づき休職を命じることができる。ただし、本規定〇条に定める休職期間中に治癒（回復）の見込みがないと認める場合、会社は休職を命じないことがある。

第4条（休職の要旨判断）

会社は休職の要否を判断するにあたり、従業員からその健康状態を記した診断書の提出を受ける。また、会社の指定する産業医もしくは専門医の意見を聴き、その意見に基づき要否の判断を行うものとする。

2 休職制度の適用を希望する者は、前項の判断を行うにあたり会社が必要と認める場合、会社に対して主治医宛の医療情報開示同意書を提出するものとする。

第5条（休職発令時の調査）

従業員は、会社が前条の検討を行う目的で、主治医、家族等の関係者から必要な意見聴取等を行う場合には、会社がこれらの者と連絡をとることに同意するなど、必要な協力をしなければならないものとする。

2 従業員が、前項で定める必要な協力に応じない場合には、会社は休職を発令しないこともある。

第6条（休職期間）

会社が本規定に基づき従業員を休職させる場合、休職期間は以下の通りとする。

勤続年数が3年未満	なし
勤続年数が3年以上10年未満	3カ月

勤続年数が 10 年以上

6 カ月

2 同一事由による休職の中断期間が 3 カ月未満の場合には前後の休職期間を通算して、連続しているものとみなす。また、症状が再発した場合は、再発後の期間を休職期間に通算する。

休職期間が満了しても休職事由が消滅しない場合には、休職期間が満了する日の翌日をもって退職とする。

第 7 条（休職期間中の待遇、報告義務等）

休職期間中の賃金は、無給とする。

2 本規定に基づき休職する従業員は、休職期間中主治医の診断に従い療養回復に努めるとともに、原則として月に 1 度治癒の状況、休職の必要性等について、これを証する診断書等を添えて会社に報告しなければならない。

診断書の作成費用等については、会社による別段の指示がない限り、従業員本人の負担とする。

会社は休職中の従業員に対し、産業医又は他の産業保健スタッフによる定期又は臨時の面接を行うことができ、従業員はこれに協力するものとする。但し、主治医の情報等から会社がこれを好ましくないと判断した場合はこの限りではない。

第 8 条（復職）

会社は、休職中の従業員の申請に基づき、休職事由が消滅したと認められた場合には、原則として休職前の旧職務に復帰させる。但し、旧職務に復帰させることが困難又は不相当と認める場合には、旧職務と異なる職務や就業場所に配置することがある。

2 復職後の職務内容、労働条件その他待遇等に関しては、休職の直前を基準とする。ただし、回復の状態によって復職時に休職前と同程度の質・量・密度、責任の度合いがある業務に服することが不可能で、業務の軽減等の措置をとる場合には、労働条件その他の処遇について新たに決定することがある。

第 9 条（復職申請と調査）

本制度によって休職した従業員が復職しようとする場合、所定の復職申請書と医師の診断書を提出しなければならない。

2 前項に基づく復職申請があった場合、会社は復職の可否を判断するために、必要に応じて従業員に対し主治医宛の医療情報開示同意書の提出を求め、または会社の指定する専門医・医療機関等の受診を命じることができる。

第 10 条（復職の判定）

会社は前条の調査によって得られた情報をもとに専門医から意見を聴き、復職の可否および復職時の業務軽減措置等の要否・内容について決定するものとする。

第 11 条（欠勤期間の中断）

欠勤中の従業員が出勤を開始する場合、連続 6 勤務日以上（正常勤務とは 1 日の勤務時間が 7 時間以上をいう）をしない場合は、欠勤期間は中断されないものとし正常出勤期間をのぞいて前後の期間を通算するものとする。

第 12 条（リハビリ勤務制度）

会社は、指定する意思の判断により休職中の従業員に対しリハビリ勤務を認めることが復職可否の判断に有益と認められる場合、休職者の申請に基づき、リハビリ出勤を認めることがある。

2 リハビリ勤務期間中に欠勤する等、未だ職場復帰可能な状態にないと認められた場合、会社は休職・職場復帰に関する判定委員会での協議をふまえて、リハビリ勤務の許可を取り消すことがある。

3 前各項によるほか、リハビリ勤務制度の詳細については別途定めるものとする。

第 13 条（リハビリ出勤中の賃金等）

前条に定めるリハビリ出勤中の賃金については、休職前の賃金によらず、その就労実態に応じるものとし、その都度会社の定めるところによる。

第 14 条（復職後の再発等）

休職後に復職した従業員について、復職後 3 カ月以内に同一ないし類似の疾病による欠勤が 1 カ月以上継続した場合、または欠勤を繰り返すなどして勤務に堪えないと判断される場合、会社はその従業員に対して休職を命じることができる。

その場合、休職期間は残日数（残日数が 30 日に満たない時は 30 日）とする。

第 15 条（復職後の責務等）

復職した従業員は、職場復帰後も、健康回復の状態、仕事の状況、職場の人間関係等に関して所属長、産業保健スタッフ等への必要な報告を怠ってはならない。

2 復職した従業員が、職場復帰後も治療を継続する場合は、服薬等について、

治療に関する主治医の指示に従い、回復に努めるものとする。

附 則

- 1 この規定は、令和3年4月1日に規定し、同日実施する。
- 2 この規定を制定・改廃する場合は、従業員の過半数代表者の意見を聴いて行う。