

私傷病休職規程

(総則)

- 第1条 本規程は就業規則第55条第1号により、社員の業務外傷病等による休職制度について定める。
2. 本規程に定める休職制度は、同一傷病またはこれに関連して発症した傷病（以下「同一傷病」という）については、1回を限度として適用する。また傷病の関連性については、会社が指定する医師（以下、「医師」という）の判断に委ねるものとする。

(休職事由)

- 第2条 社員が業務外の傷病等により、次の各号に該当した場合は休職を命じる。
- (1) 業務外の傷病により、継続、断続を問わず日常業務に支障をきたす欠勤が1ヶ月以上続くと認められるとき
- (2) 精神または身体上の疾患により労務提供が不完全なとき
- (3) 自己都合、家庭の都合、その他やむを得ない事由により、引き続き1か月以上欠勤したとき
2. 前項の場合、当該傷病の初診日から1年間に限り、同一傷病による欠勤期間を通算する。
3. 前2項による欠勤が生じていない場合であっても、次の各号の一に該当する場合は医師の判断を仰いだ上で、休職を命ずる。
- (1) 心身の傷病により労務に耐えない、または病勢が増悪するおそれがあると会社が認めたとき
- (2) 勤務状況、健康診断結果等から本人の健康状態に問題が生じていると推察される場合であって、それにより業務に耐えない、または業務により増悪するおそれがあると会社が認めたとき

(手続き)

- 第3条 社員は前条各項に該当する場合は、速やかに医師の診断書を会社に提出しなければならない。
2. 前項に関して、会社が必要と認めたときは、診断を受けるべき医師を指定し、随時診断を受けさせることがある。
3. 前条第3項に該当し、休職を命ぜられた社員が休職発令から30日以内に、業務に従事しても健康状態に支障がない旨の医師の診断書を提出した場合は、医師の意見を勘案した上で復職を命ずる。
4. 前項の場合、会社は健康状態の正確な把握のため、医師への受診を求めることがある。社員が正当な理由なく受診を拒んだ場合、会社は復職命令を行わない。

(休職期間)

- 第4条 第2条第1項および第3項各号の事由が生じた場合の休職期間は次のとおりとする。
- (1) 勤務期間3年未満 5ヶ月
- (2) 勤務期間10年未満 7ヶ月

(3) 勤務期間 10 年以上 12 ヶ月

(休職期間中の労働条件)

- 第5条 休職期間中は、賃金および賞与は支給しない。
2. 退職金の算定に当たり、休職期間は勤続年数に算入しない。
 3. 休職期間中は年次有給休暇の取得はできないものとし、年次有給休暇の付与に係る出勤率の算定において休職期間は欠勤と同様に取り扱う。ただし第8条（休職期間中の試験的な勤務）第1項に該当し勤務が認められた従業員の出勤日については年次有給休暇の付与に係る出勤率の算定において出勤したものとして取り扱う。なお、年次有給休暇の付与日数に係る勤続年数は休職期間を含めた在籍年数とする。
 4. 給与支給額の減少によって自己負担分の給与控除が出来ない場合、休職期間中の健康保険、厚生年金保険の被保険者負担分の保険料相当額を毎月 10 日までに会社が指定する方法にて支払わなければならない。
 5. 休職期間中に労働基準法に定める産前産後休業の事由が生じた場合も、休職期間の中止は行わず、本規程による休職期間は、当初の休職期間満了日までとする。
 6. 休職期間中は育児休業および介護休業の請求はできないものとする。

(復職)

- 第6条 休職中の社員が次の各号の一に該当する場合は、復職させる。
- (1) 休職期間の満了前に当該傷病が治癒した、または通常どおりの労務に服せる状態まで傷病が回復したと会社が認めたとき
 - (2) 休職期間が満了したときに当該傷病が治癒した、または通常どおりの労務に服せる状態まで傷病が回復したと会社が認めたとき
2. 復職する職場および職務は、経営上の必要に応じて会社が決定する。
 3. 第1項各項に該当する社員は、その旨を証明する医師の診断書を提出しなければならない
 4. 復職日については、医師の意見を勘案の上決定し、通知する。

(休職期間の通算)

- 第7条 第2条（休職事由）第1項の事由による休職の中断期間が 1 ヶ月未満の場合は前後の休職期間を通算し、連続しているものとみなす。また、第2条（休職事由）第1項第1号および第2号の事由による休職にあたっては病状再発の場合は、再発後の期間を休職期間に通算する。
2. 休職期間の満了前に復職した社員が復職日から 3 カ月以内に同一傷病により通算して 10 日以上欠勤するに至ったとき、または当該期間内の実労働時間が所定労働時間数の 8 割に達していない場合には、当初の休職期間満了前までを限度に再度休職を命ずる。

(休職期間中の試験的な勤務)

- 第8条 休職中の社員が次の各号の一に該当するときは、同一傷病に対し、各号につき1回を限度として試験的に一時的な勤務を認めることがある。
- (1) 休職期間満了前に本人から試験的な勤務に関する要望があり、医師が支障がないと診断したとき
 - (2) 休職期間中に、傷病が完治していないため、通常通りの労務の提供は不可能であるが、軽易な業務または短時間での勤務が可能な場合であって、比較的短期間で通常通りの労務の提供が可能と認められるとき試験的に勤務できる期間は、第4条各号の休職期間を限度とする。この期間を経過してもなお従前どおりに職務を遂行することが困難な場合には、就業規則第60条第3号の定めにより退職とする。
2. 試験的に勤務を認める場合には、医師の意見を勘案の上、原則として軽易な業務または短時間の勤務に就かせるものとする。この場合の勤務時間または就業業務等は本人の健康状態を考慮し決定する。
3. 試験的な勤務期間中に軽易な業務に従事する場合は、当該職務に係る賃金制度を適用する。また、短時間の勤務を行うときの賃金は、割増賃金の算定基礎となる時間単価に就労時間数を乗じた額および通勤手当とする。
4. 試験的な勤務期間は賞与の計算期間から除外する。
5. 試験的な勤務後に、再び同一傷病による欠勤が通算して10日以上に及んだとき、または勤務状態から当該傷病の増悪の可能性があると認められるときは、医師の意見を勘案の上、休職を再開させる。この場合の休職期間は残余の休職期間を限度とする。この期間がゼロとなる場合は試験的な勤務期間の終了日をもって退職とする。
6. 退職金の算定に当たり本条による勤務期間は勤続年数に算入しない。
7. 試験的な勤務期間中に当該傷病が治癒し、または通常の労務の提供が可能な状態に回復したときは、その時点から正式な復職として取り扱う。当該復職日は、第6条第4項に準じて決定する。

(退職)

- 第9条 休職期間満了日において、傷病が治癒せず復職できないときは、当該日をもって退職とする。

(施行)

- 第10条 この規程は2024年2月7日制定、実施する。