私傷病による休職・復職に関する就業規則(例)

就業規則·本則

[必要な書式・資料]

第 I 条 (休職)

1. 従業員が次の各号に該当し、勤務できないと見込まれる期間が当該事由発生日から暦日で30日以上に及ぶと認められるとき、会社は所定の期間、休職を命じることがある。

なお、第1号・第2号の場合(私傷病休職)には、その傷病が休職期間中の療養で治癒する蓋然性が高いものに限り、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。この場合の治癒(回復)とは、健康時に行っていた通常業務を遂行できる程度に回復し、かつ復職後再発の予見可能性が低い状態をいう。

- (1) 継続・断続を問わず
 - ① 業務外の傷病による欠勤が当初の欠勤開始日から暦日で通算して2週間を超える場合

又は

② 業務外の傷病による欠勤日が当初の欠勤開始日から2か月の間に14日を超える場合

で、なお療養を継続する必要があるため、通常の業務遂行に支障をきたすと認められるとき

- (2) 業務外の傷病によって万全の労務提供が期待できず、回復に相当期間の療養を要すると認められるとき
- (3) 出向を命じたとき
- (4) 家事の都合、その他やむを得ない事由があるとき
- (5) 公の職務につき、業務に支障があるとき
- (6) 前各号のほか、特別の事情があって、会社が休職をさせることを必要と認めたとき
- 2. 本条に基づく休職制度は以下各号に掲げる者には適用しない。
 - (1) 試用期間中の者
 - (2) 雇入れから1年未満の者
 - (3) 3年以内の有期契約に基づいて雇用している者
 - (4) パートタイマー等の非正規雇用の者
- 3. 休職を命じるとき、会社は休職辞令をもって従業員に通知する。
- 4. 前各項によるほか、休職に関する詳細は別に定めるところによる。

第Ⅱ条 (休職期間)

- 1. 前条の休職の期間は休職を命じた日の初日から暦日を通算した以下の期間とする。 なお、各期間の起算日は会社が休職辞令をもって指定した日とする。
 - (1) 前条第1項第1号の場合

勤続1年以上3年未満 3ヶ月

勤続3年以上5年未満 6ヶ月

勤続5年以上10年未満 1年

勤続10年以上 1年6ヶ月

但し、必要と認める場合には、会社は上記の期間を延長することができる。

- (2) 前条第2号以降の場合 必要な範囲で会社が認める期間
- 2. 休職期間中は無給とし、休職期間中の昇給は実施しない。賞与の支給に関しては

別に定め(※)る。

- 3. 休職期間は原則として勤続期間に含めず、勤続年数に通算しない。但し、第 I 条 第1項第3号の休職事由による場合、別の定めによる場合("リハビリ勤務規程")、会 社の都合による場合又は会社が特別な事情を認めた場合はこの限りではない。
- 4. 前項までの定めのほか、休職期間の取扱いに関する詳細は別に定めるところによる。
 - ※ 賞与の支給に関する別の定め(例)
 - 1) 賞与は、会社の業績と従業員の勤務成績に基づいて、原則として毎年、夏期及び冬期に支給する。但し、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には支給しないこともある。
 - 2) 賞与は①支給算定対象期間に在籍し、かつ同期間中の総所定就業日数の3分の2以上の出勤日数があり(欠勤・休職期間は出勤としない)、かつ賞与の②支給日に在籍している従業員(休職中の者は含めない)に支給する。
 - ① 支給算定対期間 夏期 毎年11月1日から5月31日まで冬期 毎年6月1日から10月31日まで
 - ② 支 給 日 夏期 毎年 7月上旬 冬季 毎年12月上旬
 - 3) 前項の定めにもかかわらず、勤務成績が著しく優れている者には、前項の出 勤日数が不足する場合でも、特別に賞与を支給することがある。

第Ⅲ条 (復職)

- 1. 第 I 条に定める休職事由が消滅した従業員について、会社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適当と認める場 合には、職務や就業場所を変更することがある。
- 2. 復職後の職務内容、労働条件その他の待遇等に関しては、休職直前の時を基準として定める。但し、復職時の従業員の心身の状態等から、休職前と同程度の質・量・密度、責任の度合いがある業務に復せないものと認め、業務の軽減・労働時間短縮・責任の軽減等の措置をとる場合には、その状況に応じた降格・配転ほかの異動、給与の減額等の調整を行うことがあり、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Ⅳ条(退職)

従業員が次の各号の一に該当するに至ったときは、下記事由の認定日をもって退職とする。

- (1) 死亡したとき
- (2) 自己の都合により退職を申し出て会社の承認があったとき又は退職願い提出後 14日を経過したとき
- (3) 期間を定めて雇用している場合、その雇用期間が満了したとき
- (4) 第Ⅱ条に定める休職期間が満了した時点で第Ⅰ条に定める休職事由が消滅しないとき

私傷病による休職・復職に関する別規程

目的及び適用範囲

第1条(目的)

- 1 本規程は、就業規則第 I 条から第IV条の規定に基づき、従業員の私傷病による休 職及び復職に関し、運用上の要件並びに手続上の遵守事項等につき必要な事項を定 めるものである。なお、本規程に定めのない事項につき個別の労働契約に定めがあ る場合にはその定めるところによる。
- 2 就業規則第 I 条第2項に定める通り、この規程の適用対象は、私傷病を理由とする 休職を必要とする正規従業員とし
 - (1) 試用期間中の者
 - (2) 雇入れから1年未満の者
 - (3) 3年以内の有期契約に基づいて雇用している者
 - (4) パートタイマー等の非正規雇用の者

には適用しない。

休職の開始

第2条(休職手続きの開始)

- 1 従業員が以下に該当する場合、会社は従業員に休職を命じることができる。
 - (1) 会社が必要と認めた場合
 - (2) 従業員が私傷病を理由として休職を申し出た場合
 - (3) 私傷病による休職者が、復職後1年以内に同一系統または類似の病気により欠 勤し、その期間が通算2週間以上に及んだ場合
- 2 前項第1号による場合、会社は従業員に対し、専門医(産業医又は会社・指定医を含 む)による健康診断、検診又は精密検査の受診を勧奨することができる。
- 3 第1項第2号による場合、従業員は「休職申請書」(休職期間の見込みが記載されたも の)に医師による診断書(症状と休職を要する旨の記載、休職見込期間、治癒の見込 みと治癒までの期間についての記載があるもの)を添付して、所属長に提出しなけ ればならない。
- 4 会社は第1項の休職の要否を判断するに当たり、従業員からその健康状態を記した (症状と休職を要す 診断書の提出を受けるほか、必要に応じて従業員の主治医、さらに産業医又は会社「る旨の記載、休職 の指定する専門医の意見を聴き、第4条に定める休職・職場復帰に関する判定委員会 見込期間、治癒の での協議によって休職の要否の判断を行う。
- 5 第1項・第2項の定めにかかわらず、就業規則第Ⅱ条に定める休職期間内には回復が一の期間の記載があ 見込まれないことが明らかな場合や休職期間を超えて長期の療養を要することが明!るもの) らかな場合、会社は休職を命じないことがある。

第3条(休職発令前の調査)

- 1 前条の規定に基づいて必要な場合、会社は従業員に対し、産業保健スタッフとの 面談や検査、産業医又は会社が指定する専門医による健康診断・検診又は精密検査 等の受診を命じることができる。従業員は正当な理由なくこれを拒むことができな V10
- 2 会社が診断書を発行した医師、家族等の関係者から必要な意見聴取等を行おうとす:・健康診断・検診、 る場合、従業員は、会社がこれらの者と連絡をとることに同意する等、必要な協力・精密検査受診命令 をしなければならない。
- 3 会社は必要に応じ、従業員を同行し、主治医への面談や事情聴取を行うことがです。同意書 きる。その際、従業員は会社に対し、前条第4項の診断書を発行した医師あての医・・面談結果記録票

- 休職申請書
- 主治医の診断書 見込みと治癒まで

- ·面談·検査命令書

療情報開示同意書を提出しなければならない。

4 本条の定めに関し、従業員が合理的な理由なく必要な協力に応じない場合、会社 は休職命令を発令しないことがある。

· (医療情報開示同 意書)付き医療情報 開示依頼書

第4条(休職・職場復帰に関する判定委員会)

- 1 会社は第2条第1項の対象となる従業員の休職発令の要否、職場復帰の可否に関す る適切な判定と円滑な職場復帰を目的として、休職・職場復帰に関する判定委員会 を設置する。
- 2 休職・職場復帰に関する判定委員会は、以下の者で構成、総務部門長を委員長とす る。
 - (1) 総務部門長
 - (2) 対象従業員の所属長又は直近上位の上司にあたる者
 - (3) 産業医、産業看護職、衛生管理者(又は「安全]衛生推進者)、人事労務担当者で 総務部門長が指定する者(以下「産業保健スタッフ」という)
- 3 休職・職場復帰に関する判定委員会では、休職発令の要否、休職期間の短縮・延長、 休職の中止及び職場復帰の可否の判断、職場復帰支援プランの内容と復職後の支援! 策等に関する協議を行い、その結果を会社・代表者に報告する。
- 4 休職・職場復帰に関する判定委員会は第3項に基づく協議の結果を会社・代表者あてる休職・職場復帰に に報告しなければならない。

・休職の要否に関す |関する判定委員会 の報告書

第5条(休職の命令又は承認・不承認等に関する通知)

- 1 休職を命じるとき、会社は「休職命令書」をもって休職の始期・終期ほかの事項を従り 業員に通知する。
- 2 休職・職場復帰に関する判定委員会の報告又は勧告に基づき、休職を認めないこと・休職命令書 とした場合、会社は該当する従業員に対し、その旨を文書で通知する。
- 3 第1項及び前項のいずれの場合も、会社は必要と認めた情報を従業員の主治医に提り通 供することができる。

|休職期間中の取扱い |

第6条(休職期間中の義務)

- 1 休職期間中、従業員は療養に関する医師の指示を忠実に遵守する等、健康回復の・主治医への情報 ため療養に専念しなければならない。
- 2 従業員が希望した場合、会社は休職期間中の公的支援のしくみに関し、必要な情! 報を従業員に提供するものとする。
- 3 従業員は定期的に、さらに臨時の会社の求めに応じ、療養の状況や症状、回復の・休職状況報告書 状況、休職の必要性等につき、これを証する診断書を添えて会社に報告しなければ!(生活記録票とセル ならない。
- 4 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 主治医の診断書を 臨時の面接を行うことができ、従業員はこれを拒んではならない。但し、主治医か 添付) ら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。
- 5 必要があると認める場合、会社は従業員の同意を得たうえ、産業保健スタッフと 結果記録票 主治医への意見照会・情報交換を行うことができる。

第7条(休職期間)

1 私傷病休職期間の算定に際し、当該休職時点までに同休職が付与されたことがあ・主治医への情報提 る社員については、就業規則第Ⅱ条に定める休職期間(以下「同休職期間」)の上限期「供書 間に達する前に復職し、当該復職の日から1年以内に原因が同一・類似の傷病で

- 休職申請·不承認

知書

- ・産業医又は会社・ 指定医による健康 指導/勧告書
- 提供書
- フチェックリスト、
- :・(休職期間内)面談
- (医療情報開示同 意書)付き医療情報 開示依頼書

- (1) 欠勤した場合、当該欠勤期間は同休職期間に通算し
- (2) 休職する場合は、従前に付与された休職期間を、同休職期間から控除した残存! 期間を上限期間とし

休職期間の中断を認めない。

- 2 前項の定めにかかわらず、前項第2号の残存期間が30日に満たないときは、残存期 間は30日とする。
- 3 就業規則第Ⅱ条による休職期間の終期が到来しても、健康な時と同様に通常業務 が遂行できる程度に回復せず、かつ復職後再発の予見可能性が低い状態に達せず通 常の就業が困難と会社が認める場合は、指定した休職期間の終期をもって退職とす る。但し、会社が特別に認めた場合は、休職期間を延長することがある。
- 4 休職期間は、労働基準法第39条に基づく年次有給休暇の付与に関する継続勤務年数 に通算する。

· 休職延長命令書

第8条(休職期間中の賃金)

- 1 本規程に基づく私傷病による休職期間中の賃金は無給とし、昇給は実施しない。 また、賞与の支給、退職金額の算定に関する要件については、就業規則・本則(又は 給与規程・退職金規程)に定めるところによる。
- 2 休職期間中の従業員は、社会保険料の従業員・本人負担分について、対象期間中の 毎月、会社が指定する期日までに、会社が指定する金融機関口座に振り込まなけれ ばならない。

第9条(休職期間の短縮又は休職の中止)

- 1 従業員が以下のいずれかに該当する場合、会社は発令した休職を中止し又は短縮す ることがある。
 - (1) 予定した休職期間の終期以前に、休職前に行っていた通常業務を遂行できる程 度に治癒(回復)し、かつ復職後再発の予見可能性が低い状態に達したと認めた場 合
 - (2) 従業員が合理的な理由なく必要な協力に応じない場合
- 2 前項第1号の期間の短縮については、従業員本人の同意と休職・職場復帰に関する判 定委員会での判定結果をもって決定する。
- 3 第1項第2号の休職の中止については、休職・職場復帰に関する判定委員会での判定・休職の短縮・延長 結果をもって決定し、当該決定の後、総務部門長が指定する期日をもって、従業員 の 要 否に 関する 休 は従業員の身分を失う。
- 4 前項に定める総務部門長から対象従業員あての通知は、前項によって指定する期よる判定委員会の報 日の少なくとも30日前に対象従業員に到達するよう、会社は文書をもって行わなけ、告書 ればならない。

職・職場復帰に関す

職場復帰命令書

試し出勤制度

第10条(試し出勤制度)

- 1 予め指定した休職期間の終期までに1か月以上の残期間がある従業員が希望し、会 社が職場復帰の可否判断に有益と認める場合、会社は主治医、産業医又は会社の指 定医の意見をふまえて、休職期間中に特別に会社への出勤を許可することがある。
- 2 試し出勤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、試し出勤の許可を取り 消すことがある。
- 3 前各項によるほか、試し出勤制度の詳細は別に定める。

リハビリ勤務制度

第11条(リハビリ勤務制度)

- 1 予め指定した休職期間の終期までに2か月以上の残期間があり、前条の試し出勤を 何らの問題なく終了した従業員が希望した場合、会社は主治医、産業医又は会社の 指定医の意見をふまえて、休職期間中に特別にリハビリ勤務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は別に定める。

職場復帰

第12条(職場復帰手続きの開始)

- 1 休職を命じられた従業員が復職を希望する場合、休職の事由が消滅し、復職が可 能であることを具体的に記載した「職場復帰申請書」に、通常の業務を遂行すること に耐え得る段階まで治癒した旨を証する医師の診断書を添付し、職場復帰を希望す!・職場復帰申請書 る日又は予め指定した休職期間の終期の2週間前までに提出しなければならない。 :(主治医の診断書 添
- 2 会社が復職の可否判断の必要から、従業員の主治医、家族等の関係者から必要な!付) 意見聴取等を行おうとする場合、従業員は、会社がこれらの者と連絡をとることに 同意する等、必要な協力をしなければならない。
- 3 復職の可否判断の必要から、会社が従業員の主治医に対する面談による事情聴取、 または医療情報の開示を求めた場合、従業員は正当・合理的な理由なくこれを拒ん ではならない。従業員が正当・合理的な理由なくこれを拒んだ場合、会社は従業員 から提出された「職場復帰申請書」とこれに添付された診断書を休職事由が消滅した。・医療情報提供依 か・否かの判断材料として採用しない。
- 4 復職の可否判断の必要から、会社が産業医又は会社指定の専門医による面談、健・同意書付き) 康診断、検診または精密検査等の受診を命じた場合、従業員は正当・合理的な理由・・面談結果記録票 なくこれを拒んではならない。従業員が正当・合理的な理由なくこれを拒んだ場合、 会社は休職の終了を認めず、職場復帰を命じないことがある。

第13条(職場復帰の可否判断)

職場復帰の可否については、産業医又は会社が指定する専門医の意見やその他の情 報を総合し、休職・職場復帰に関する判定委員会の意見をふまえて、会社が決定する。

第14条(可否判断後の職場復帰等の手続き)

- 1 前条の決定で職場復帰を"可"とする場合、会社は「職場復帰命令書」に、予め従業 員本人又は家族等の同意を得て策定した職場復帰支援(b)プランを添えて、職場復 帰の日時、復帰すべき職場・職務ほか、所要の事項を従業員・本人に通知する。
- 2 前条の決定で職場復帰を"不可"とする場合、会社は「職場復帰・不承認通知書」をも って、従業員・本人に通知する。
- 3 第1項及び前項のいずれにおいても、会社は該当資料の写し等により、職場復帰の 族の理解・同意署名 可否の結果を、従業員・本人を介して主治医に通知する。
- 4 第2項により職場復帰を承認されなかった従業員は、予め指定した休職期間の終期の)を添付] まで、引き続き治療に専念し健康と労働能力の回復に努めなければならない。

- 頼書(医療情報開示
- ·面談·檢查命令書 •健診•検診、精密検 查受診命令書
- ・職場復帰の可否に ついての休職・職場 復帰に関する判定 委員会の報告書
 - 就業配慮報告書
- · 職場復帰命令書 〔職場復帰支援(b) プラン(休職者・家 ・押印欄があるも
- 職場復帰不承認 通知書
- ・産業医又は会社・ 指定医による健康 |指導/勧告書

・主治医への「職場 復帰及び就業措置 に関する情報提供 書」

第15条(職場復帰後の職務・処遇等)

前条第1項に基づき、会社が職場復帰を命令した従業員の復帰職場は、休職前に所属していた元の職場を原則とし、職場復帰後の職務内容、その他の処遇については、休職の直前の状態を基準に定める。但し、従業員が以下のいずれかに該当する場合で、業務の軽減、責任度合いの軽減、職務の変更等の措置をとることが必要なときには、会社はその状況に応じた降格・降職・配転等を行い、当該措置をとる場合には、その状況に応じた賃金の減額等の調整を行うことがある。

- (1) 傷病等によって旧職務を遂行することができないと認めた場合
- (2) 現に格づけられている等級等に即した職務遂行能力がないと認めた場合
- (3) 職場復帰時に休職前と同程度の質・量・密度の業務を遂行できず、求められる職責を果たせないと認めた場合

第16条(職場復帰後の就業上の配慮等)

- 1 会社は、職場復帰した従業員に対し一定の期間に限定して、別に定める職場復帰 支援プログラム及び職場復帰支援(b)プランに基づく就業上の配慮を行うことがで きる。
- 2 会社は前項の配慮を行っている間、該当する従業員に対し、適宜、産業保健スタッフほかによる面談を行う。面談等の結果から必要と認めた場合には、職場復帰支援(b)プランの変更をもって、配慮の内容や期間を変更することがある。
- 3 前項によって職場復帰支援(b)プランの変更を行った場合の手続き等については、 第14条第1項及び第3項に準じる。

第17条(復職後の責務等)

- 1 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 職場復帰後も治療を継続する従業員は、服薬をはじめ、治療に関する主治医の指示にしたがい、回復に努めなければならない。

第18条(プライバシーの保護)

- 1 職務上、従業員の個人情報を取り扱い又は知り得る者は、その情報を上司又は権限のある者からの指示なく、他に漏らしてはならない。
- 2 職務上、他の従業員の個人情報を取り扱い又は知り得る者は、別に定める「個人情報保護に関する規程」(仮)に基づいて取り扱わなければならない。

第19条(診断書等の費用負担)

- 1 本規程の運用に必要な診断書等の費用負担の帰属は、以下のとおりとする。
- (1) 従業員・本人の負担

従業員本人の希望による休職制度の適用の申し出の際に要する当初の診断書・発行に必要な費用、主治医による診断や治療、そのための通院等の旅費や入院にかかる費用、本人の任意によって利用するリワーク施設の費用など、従業員本人の治療や健康回復のために必要で、その利益がまずは従業員本人に帰するもの

(2) 会社の負担

従業員本人の主治医以外の会社指定医への受診やこれに必要な旅費、診断書の 発行や医療情報の提供にかかる費用、会社への諸報告等の提出にかかる郵送費な ど、休職や復職に関する本規程の運用上、会社が必要として求めるもの

2 前項に該当するものがなく、他に特段の定めがないものについては、従業員本人の 負担とする。

[必要な書式]

第1条(目的)

試し出勤とは、傷病によって休職期間中の従業員の職場復帰の可否判断の参考とし、 併せて従業員の円滑な職場復帰を目的に行う任意の通勤訓練をいう。

第2条(対象者)

試し出勤の対象となる従業員は以下の各項全てに該当する者とする。

- 1 予め指定した休職期間の終期までに1か月以上の残期間があること
- 2 主治医が疾病による状態が回復又は安定していると診断し、かつ職場復帰を前提 として試し出勤が有益であると認めていること
- 3 従業員自身が職場復帰に意欲を持ち、試し出勤の実施を希望していること
- 4 家族等の同意があること

第3条(試し出勤の期間)

試し出勤の期間は、休職期間の残期間の内、会社が許可した2週間を超えない期間と する。但し、会社が特に必要と認める場合はこの限りではない。

第4条(試し出勤希望時の手続き)

- 1 試し出勤制度を希望する従業員は、「試し出勤実施申請書」に、試し出勤を可とす・ 試し出勤実施申 る旨の主治医の診断書と診断書を発行した医師あての医療情報開示同意書を添付し!請書(家族等の同意 て、予め指定した休職期間の終期の1か月以上前に会社に提出しなければならない。 書付き)
- 2 前項の主治医の診断書は以下の各号の全てが記載されたものでなければならない。・主治医の診断書
 - (1) 可能な出勤の形態・熊様
 - (2) 望ましい出退勤の時間帯と出勤の方法
 - (3) 在社可能な(最大限の)時間帯と曜日
 - (4) その他、試し出勤期間中の在社時の留意事項

第5条(試し出勤の可否に関する調査)

- 1 試し出勤の可否判断の必要から、会社は従業員の主治医や家族等の関係者に対し・医療情報提供依 面談による事情や意見の聴取、または医療情報の開示を求めることがある。また、 頼書(医療情報開示 この事情や意見聴取の際、会社は予め策定済みの「職場復帰支援(a)プランー試し出¦同意書付き) 動期間用」(案)を主治医、家族等の関係者、従業員本人に提示して、これに対する:・職場復帰支援(a) 意見を併せて聴取することがある。

 - プラン-試し出勤期
- 2 従業員は前項に定める会社の調査を正当・合理的な理由なく拒んではならない。従!間用(案) 業員が正当・合理的な理由なくこれを拒んだ場合、会社は試し出勤を許可しないもの
- 3 試し出勤の可否判断の必要から、会社が産業医又は会社指定の専門医による面談、:・面談・検査命令書 健康診断、検診または精密検査等の受診を命じた場合、従業員は正当・合理的な理・健診・検診、精密検 由なくこれを拒んではならない。従業員が正当・合理的な理由なくこれを拒んだ場。査受診命令書 合、会社は試し出勤を許可しないものとする。

 - · 面談結果記録票

第6条(休職・職場復帰に関する判定委員会での判定)

1 前条に定める調査によって、試し出勤が従業員にとって有益と会社が認めた場合、・試し出勤 許可・ 会社は休職・職場復帰に関する判定委員会で試し出勤の可否及び試し出勤の方法等¦不許可についての を定めた「職場復帰支援(a)プラン-試し出勤期間用」の内容の可否等について協議す:休職・職場復帰に関 る。

する判定委員会の

- 2 会社は、前項の休職・職場復帰に関する判定委員会での協議をふまえて所要の決定!報告書 をし、許可・不許可の旨を従業員あてに通知する。なお、許可する場合には、併せて!・試し出勤 許可/ 「職場復帰支援(a)プラン-試し出勤期間用」を従業員に示すものとする。
- 3 第1項及び前項のいずれの場合も、会社は必要と認めた情報を従業員の主治医に提 · 職場復帰支援(a) 供することができる。

不許可書

- プラン-試し出勤期 間用
- ・主治医への情報提

第7条(試し出勤期間中の"出社"の取扱い)

- 1 試し出勤はあくまでも休職期間中に、第4条の従業員・本人の希望をもとに会社が特け供書 別に許可するもので、会社の指示に基づく労務の提供は受けないので、同期間は無 給とし、出社に要する費用も従業員本人の負担とする。
- 2 試し出勤の期間は休職期間に通算し、退職金の算定対象期間には算入しない。 但し、労働基準法第39条に基づく年次有給休暇の付与に関する継続勤務年数には通
- 3 試し出勤中の通勤途上又は職場内での災害については、労働者災害補償保険法その 他関係法令の適用は受けず、原則として会社責任による補償の対象としない。 この例外については個別に従業員・会社間で協議する。
- 4 試し出勤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、試し出勤の許可を取り 消すことがある。

第8条(試し出勤実施状況の把握)

- 1 試し出勤期間は休職期間中であるので、試し出勤を受け入れた職場の所属長は、・・試し出勤日誌 通常の勤務に就かせてはならず、勤務に関する指揮命令を行ってはならない。
- 2 前項の定めにかかわらず、試し出勤期間中の従業員は出勤の都度、「試し出勤日誌」 を作成し、退社前に職場の所属長に提出しなければならない。

第9条(「職場復帰支援(a)プラン-試し出勤期間用」の変更)

- 1 職場の所属長は、必要があると認めるときは、「職場復帰支援(a)プラン-試し出勤 期間用」内容の変更を総務部門長に申し出ることができる。
- 2 前項の申し出を受けた場合、総務部門長は直ちに休職・職場復帰に関する判定委員 会で同プランの変更の要否を協議し、その結果を従業員及び職場の所属長に伝達す る。なお、同プランの内容を変更して試し出勤を継続する場合には、この伝達の際、 変更後の「職場復帰支援(a)プラン-試し出勤期間用」を示すものとする。

第10条(試し出勤の中止)

- 1 会社は、従業員が次のいずれかに該当すると認めたときは、試し出勤の許可を取 !・試し出勤・許可の り消すことができる。
 - (1) 試し出勤中の従業員から中止の申出があったとき
 - (2) 試し出勤の継続が困難である旨の主治医の診断書が提出されたとき
 - (3) 受け入れ職場の業務運営に支障を来すおそれがあると認めたとき
 - (4)「職場復帰支援(a)プラン-試し出勤期間用」に定めた目標の遂行が困難であった・・試し出勤・許可の り、試し出勤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、休職・取り消し通知書
 - ・職場復帰に関する判定委員会の承認が得られたとき
 - (5) その他試し出勤を中止する必要があると認めたとき
- 2 会社は前項の結果に関し、必要と認めた情報を従業員の主治医に提供することが 指導/勧告書 できる。

- 取り消しに関する 休職・職場復帰に関 する判定委員会の 報告書
- ・産業医又は会社・ 指定医による健康
- ・ 主治医への情報提 |供書

第11条(試し出勤の終了)

試し出勤を受け入れた職場の所属長は、試し出勤が終了する2日前までにそれ迄の・試し出勤終了に 間の試し出勤終了に関する報告書(第1回目)を、さらに試し出勤終了期日に残期間に関する報告書(第1 かかる試し出勤終了に関する報告(第2回目)及び「試し出勤日誌」の写しその他参考と「回目) なる資料を添付の上、総務部門長に報告しなければならない。

- ・試し出勤終了に 関する報告書(第2 回目)

↑いずれも、既提出 」の「試し出勤日誌」を 添付

リハビリ勤務制度に関する別規程

第1条(目的)

リハビリ勤務とは、傷病によって休職期間中の従業員の職場復帰の可否判断の参考 にすると共に、従業員の円滑な職場復帰を目的として、職場で軽減業務に従事するこ とを会社が許可することによって行う任意の勤務をいう。

第2条(対象者)

リハビリ勤務の対象となる従業員は以下の各項全てに該当し、かつ会社が必要と認 める者とする。

- 1 予め指定した休職期間の終期までに2か月以上の残期間があること
- 2 主治医が疾病による状態が回復又は安定していると診断しており、かつ職場復帰 を前提としてリハビリ勤務が有益であると認めていること
- 3 試し出勤を問題なく終了した従業員自身が職場復帰に意欲を持ち、リハビリ勤務 の実施を希望していること
- 4 家族等の同意があること

第3条(リハビリ勤務の期間)

リハビリ勤務の期間は、休職期間の残期間の内、会社が許可した2か月を超えない期 間として、当該勤務の終了予定日は予め指定した休職期間の終期以前に設定する。但 し、会社が特に必要と認める場合はこの限りではない。

第4条(リハビリ勤務希望時の手続き)

- 1 リハビリ勤務を希望する従業員は、「リハビリ勤務実施申請書」に、リハビリ勤務・リハビリ勤務実 を可とする旨の主治医の診断書と診断書を発行した医師あての医療情報開示同意書 施申請書(家族等の を添付して、予め指定した休職期間の終期の3か月以上前に会社に提出しなければな「同意書付き」
- 2 前項の主治医の診断書は以下の各号の全てが記載されたものでなければならない。 :・主治医の診断書
 - (1) 可能な勤務の形態・熊様
 - (2) 業務軽減の程度と望ましい軽減業務の具体的態様
 - (3) 労働時間短縮の必要性と在社可能な(最大限の)時間帯や曜日
 - (4) その他、リハビリ勤務実施期間中の在社時の留意事項

第5条(リハビリ勤務の可否に関する調査)

- 1 リハビリ勤務の可否判断の必要から、会社は従業員の主治医や家族等の関係者に ・ 医療情報提供依 対し、面談による事情や意見の聴取、または医療情報の開示を求めることがある。 | 頼書(医療情報開示 また、この事情や意見聴取の際、会社は予め策定済みの「職場復帰支援(a)プランー同意書付き) リハビリ勤務期間用」(案)を主治医、家族等の関係者、従業員本人に提示して、こ ・職場復帰支援(a) れに対する意見を併せて聴取することがある。

 - プラン-リハビリ勤
- 2 従業員は前項に定める会社の調査を正当・合理的な理由なく拒んではならない。従・務期間用(案) 業員が正当・合理的な理由なくこれを拒んだ場合、会社はリハビリ勤務を許可しない ものとする。
- 3 リハビリ勤務の可否判断の必要から、会社が産業医又は会社指定の専門医による:・面談・検査命令書 面談、健康診断、検診または精密検査等の受診を命じた場合、従業員は正当・合理・健診・検診、精密検 的な理由なくこれを拒んではならない。従業員が正当・合理的な理由なくこれを拒っ査受診命令書 んだ場合、会社は試し出勤を許可しないものとする。
 - · 面談結果記録票

第6条(休職・職場復帰に関する判定委員会での判定)

- 1 前条に定める調査によって、リハビリ勤務が従業員にとって有益と会社が認めた場:・リハビリ勤務 許 合、会社は休職・職場復帰に関する判定委員会でリハビリ勤務の可否及びリハビリ 可・不許可について 勤務の方法等を定めた「職場復帰支援(a)プラン-リハビリ勤務期間用」の内容の可否「の休職・職場復帰に 等について協議する。
- 2 会社は、前項の休職・職場復帰に関する判定委員会での協議をふまえて所要の決定しの報告書 をし、許可・不許可の旨を従業員あてに通知する。なお、許可する場合には、併せて・リハビリ勤務 許 「職場復帰支援(a)プラン-リハビリ勤務期間用」を従業員に示すものとする。
- 3 第1項及び前項のいずれの場合も、会社は必要と認めた情報を従業員の主治医に提:・職場復帰支援(a) 供することができる。

第7条(リハビリ勤務期間中の"出勤"の取扱い)

- 1 リハビリ勤務はあくまでも休職期間中に、第4条の従業員・本人の希望をもとに会社・供書 が特別に許可するものだが、会社の指示に基づく一定の軽減業務の提供は受けるの で、同期間は有給とし、出勤に要する費用も実費を会社が負担とする。
 - なお同期間中の処遇は休職前の労働条件によることなく、従業員の同意を得て、会 社が別途 定めるものによることとする。
- 2 リハビリ勤務の期間は休職期間に通算し、退職金の算定対象期間には算入しない。 但し、労働基準法第39条に基づく年次有給休暇の付与に関する継続勤務年数には通
- 3 リハビリ勤務期間中の通勤途上又は職場内での災害については、労働者災害補償保 険法その他関係法令の適用を受け、会社責任による補償の対象とする。

第8条(リハビリ勤務期間中の措置)

「職場復帰支援(a)プラン-リハビリ勤務期間用」においては、以下·各号の全て又は 一部の措置を講じる。

- (1) 出勤日・出勤日数の制限
- (2) 始・終業時刻の変更による労働時間の短縮
- (3) 時間外労働・休日労働・深夜労働の制限
- (4) 出張等、事業場外労働の制限
- (5) 配置転換・異動
- (6) その他、必要と認められる措置

第9条(リハビリ勤務実施状況の把握)

- 1 リハビリ勤務期間中は「職場復帰支援(a)プラン-リハビリ勤務期間用」に基づく一 定の軽減業務の提供を従業員から受けるが、職場の所属長は「職場復帰支援(a)プラ ン-リハビリ勤務期間用」に示された業務以外の業務に就かせてはならず、「職場復じ 帰支援(a)プラン-リハビリ勤務期間用」の範囲外の指揮命令を行ってはならない。
- 2 リハビリ勤務期間中の従業員は出勤の都度、「リハビリ勤務実施状況報告書」を作 成し、退勤前に職場の所属長に提出しなければならない。
- 3 会社が必要と認め、産業医又は会社・指定の専門医による健康診断、検診又は精密・状況報告書 検査等を命じたとき、リハビリ勤務期間中の従業員は合理的な理由なくこれを拒ん ではならない。

第10条(「職場復帰支援(a)プラン-リハビリ勤務期間用」の変更)

1 主治医もしくは産業医等の判断又は従業員・本人からの申し出、又は職場の所属長 からの申し出により、必要があると認めるときは、「職場復帰支援(a)プラン-リハ

関する判定委員会

- 可/不許可書
- プラン-リハビリ勤 務期間用
- ・主治医への情報提

・リハビリ勤務実施

ビリ勤務期間用」内容の変更を総務部門長に申し出ることができる。

2 前項の申し出を受けた場合、総務部門長は直ちに休職・職場復帰に関する判定委員: 会で同プランの変更の要否を協議し、その結果を従業員及び職場の所属長に伝達す る。なお、同プランの内容を変更してリハビリ勤務を継続する場合には、この伝達: の際、変更後の「職場復帰支援(a)プラン-リハビリ勤務期間用」を示すものとする。

第11条(リハビリ勤務の中止)

- 1 会社は、次のいずれかに該当すると認めたときは、リハビリ勤務の許可を取り消 すことができる。
 - (1) リハビリ勤務中の従業員から、リハビリ勤務期間の終期以前に主治医の診断書 可の取り消しに関 ・意見書等の提出をもって申し出があり、通常の勤務が可能でリハビリ勤務継続。する休職・職場復帰 の必要がないことについて、休職・職場復帰に関する判定委員会の承認が得られに関する判定委員 たとき
 - (2) リハビリ勤務中の従業員から中止の申出があったとき
 - (3) リハビリ勤務の継続が困難である旨の主治医の診断書が提出されたとき
 - (4) 受け入れ職場の業務運営に支障を来すおそれがあると認めたとき
 - (5)「職場復帰支援(a)プラン-リハビリ勤務期間用」に定めた目標等の遂行が困難で・産業医又は会社・ あったり、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:指定医による健康 認め、休職・職場復帰に関する判定委員会の承認が得られたとき
 - (6) リハビリ勤務期間中に会社が命じた産業医又は会社・指定医(専門医)による面 談・診察等を受けないとき
 - (7) その他リハビリ勤務を中止する必要があると認めたとき。
- 2 会社は前項の結果に関し、必要と認めた情報を従業員の主治医に提供することが できる。

第12条(リハビリ勤務の終了)

リハビリ勤務を受け入れた職場の所属長は、リハビリ勤務が終了する1週間前まで! に、それ迄の間のリハビリ勤務終了に関する報告書(第1回目)を、さらにリハビリ勤・リハビリ勤務終 務終了当日に残期間にかかるリハビリ勤務終了に関する報告書及び「リハビリ勤務実!了に関する報告書 施状況報告書」の写しその他参考となる資料を添付の上、総務部門長に報告しなけれ「第1回目) ばならない。

- リハビリ勤務・許 会の報告書
- ・リハビリ勤務・許 |可の取り消し通知
- |指導/勧告書
- ・主治医への情報提 供書
- ・リハビリ勤務終 了に関する報告書 (第2回目)

↑いずれも、既提出 の「リハビリ勤務実 |施状況報告書|を添 付