○○株式会社
休職規程

制 定 日	○年○月○日
施 行 日	○年○月○日
改 訂 日	○年○月○日
決裁機関	○○○○
分　　類	○○○○
版	第○版

第１章　総則

第１条（目的）

この規程は、○○株式会社（以下「会社」という。）の就業規則第○条の規定に基づき、従業員の休職及び復職に関する要件、期間、休職中の取扱い及び手続を定め、従業員の療養と雇用の維持を図るとともに、復職の可否を公正に判断することを目的とする。

第２条（適用範囲）

1　この規程は、就業規則第○条に定める正社員に適用する。

2　パートタイマー、契約社員その他の有期契約従業員については、個別の労働契約に定めがある場合に限り、この規程を準用する。この場合において、休職期間は、労働契約の契約期間を超えないものとする。

3　試用期間中の従業員には、この規程を適用しない。

第３条（休職の種類）

会社は、従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、休職を命ずることができる。

(1) 私傷病休職　業務外の傷病による欠勤が、第４条に定める期間に達したとき。

(2) 事故欠勤休職　私傷病以外の自己の都合による欠勤が、引き続き○日に達したとき。

(3) 出向休職　出向規程に基づき出向を命じられたとき。

(4) 公職休職　公職に就任し、その職務が会社の業務に専念することを妨げるとき。

(5) 起訴休職　刑事事件に関し起訴され、その身柄を拘束され、又は出勤することが会社の信用若しくは業務の遂行上適当でないと会社が認めたとき。

(6) 自己都合休職　前各号に掲げるもののほか、従業員の申出に基づき、会社が特に必要と認めたとき。

第２章　私傷病休職

第４条（私傷病休職の要件）

1　私傷病休職は、従業員が業務外の傷病により、欠勤が引き続き○日（所定休日を含む。以下同じ。）に達し、なお療養を要すると会社が認めたときに命ずる。

2　前項の欠勤の期間中に出勤した日があっても、同一又は類似の傷病による欠勤が、最初の欠勤の日から○か月以内に通算して○日に達したときは、引き続き欠勤したものとみなす。

3　第１項の規定にかかわらず、会社は、従業員の提出した診断書により、当該傷病の療養に相当の期間を要することが明らかであるときは、欠勤の期間が第 1 項の日数に達する前に休職を命ずることができる。

第 5 条（休職の発令）

1　会社は、休職を命ずるときは、休職の種類、休職期間、休職中の取扱い及び復職の手続を記載した休職発令書を従業員に交付する。

2　会社は、私傷病休職を命ずるに当たり、従業員に対し、主治医の診断書（傷病名、症状、療養を要する期間及び就労の可否を記載したものをいう。以下同じ。）の提出を求める。診断書の作成に要する費用は、従業員の負担とする。

3　会社は、必要と認めるときは、従業員に対し、会社の指定する医師の診断を受けることを命ずることができる。この場合の費用は、会社の負担とする。

4　従業員は、正当な理由なく前項の受診を拒んではならない。

第 6 条（休職期間）

1　私傷病休職の期間は、休職を命じた日における勤続年数に応じ、次の表に定める期間を限度とする。

勤続年数	休職期間
1 年未満	○か月
1 年以上 3 年未満	○か月
3 年以上 10 年未満	○か月
10 年以上	○か月

2　事故欠勤休職の期間は、○か月以内とする。

3　出向休職の期間は、出向期間とする。

4　公職休職の期間は、その公職の任期とし、○年を限度とする。

5　起訴休職の期間は、判決の確定までとする。

6　自己都合休職の期間は、会社がその都度定める。

〈別例：勤続年数による区分を設けない場合〉

〈私傷病休職の期間は、○か月を限度とする。ただし、会社が特に必要と認めたときは、○か月を限度として延長することができる。〉

第 7 条（休職期間の起算及び延長）

1　休職期間は、休職を命じた日から起算する。

2　会社は、休職期間の満了時において、従業員の傷病が治癒に近く、○か月以内に復職が見込まれると会社が認めたときは、前条の期間を超えて、○か月を限度に休職期間を延長することができる。

第 3 章　休職中の取扱い

第 8 条（休職中の賃金）

1　休職期間中は、賃金を支給しない。ただし、出向休職については、出向規程の定めるところによる。

2　従業員は、私傷病休職中、健康保険の傷病手当金の支給を受けることができる。会社は、その申請手続に協力する。
3　休職期間中の賞与は、賞与規程の定めるところによる。

第 9 条（社会保険料等の負担）
1　休職期間中の健康保険料、厚生年金保険料、介護保険料及び住民税の本人負担分は、従業員が負担する。
2　従業員は、前項の本人負担分を、会社が指定する期日までに、会社が指定する方法により会社に支払わなければならない。
3　会社は、従業員の同意を得て、前項の本人負担分を傷病手当金の受領の代行により充当し、又は復職後の賃金から控除することができる。この場合の控除は、賃金控除に関する労使協定書の定めるところによる。

第 10 条（勤続年数の取扱い）
1　休職期間は、年次有給休暇の付与に係る勤続期間を除き、勤続年数に算入しない。ただし、出向休職の期間は、勤続年数に算入する。
2　休職期間中は、昇給、昇格及び人事評価の対象としない。

第 11 条（休職中の義務）
1　私傷病休職中の従業員は、療養に専念し、治癒に努めなければならない。
2　休職中の従業員は、〇か月に 1 回以上、会社の指定する様式により、療養の状況、主治医の所見及び復職の見通しを会社に報告しなければならない。会社は、必要と認めるときは、主治医の診断書の提出を求めることができる。
3　休職中の従業員は、住所、連絡先又は療養の場所に変更があったときは、速やかに会社に届け出なければならない。
4　休職中の従業員は、会社の許可なく、他の会社に就業し、又は自ら事業を営んではならない。
5　会社は、休職中の従業員に対し、必要に応じて面談を求め、又は産業医若しくは保健師による面談を受けることを命ずることができる。
6　従業員が正当な理由なく前各項の義務に違反したときは、会社は、休職期間の満了を待たずに復職の可否の判断を行い、又は就業規則第〇条の懲戒の規定を適用することがある。

第 12 条（休職期間の通算）
1　私傷病休職から復職した従業員が、復職の日から〇か月以内に、同一又は類似の傷病（主治医又は会社の指定する医師の所見により、医学上関連があると認められる傷病を含む。）により再び欠勤し、又は休職することとなったときは、第 4 条第 1 項の欠勤期間を要せず、直ちに休職を命ずることができる。

2　前項の休職の期間は、復職前の休職期間と通算し、その合計が第 6 条の休職期間を超えることができない。
3　休職期間が満了した後に、第 1 項に該当する傷病により再び休職を要する事由が生じたときは、休職を命じない。

第 4 章　復職

第 13 条（復職の申出）
1　休職中の従業員は、休職事由が消滅したときは、速やかに会社に復職を申し出なければならない。
2　私傷病休職中の従業員が復職を申し出るときは、復職を希望する日の〇日前までに、復職願に主治医の診断書を添えて会社に提出しなければならない。
3　会社は、休職期間の満了日の〇か月前までに、休職中の従業員に対し、休職期間の満了日及び復職の手続を書面により通知する。

第 14 条（復職の判定手続）
1　会社は、私傷病休職中の従業員から復職の申出があったときは、次の各号に掲げる方法により、復職の可否を判定する。
(1) 主治医の診断書の確認
(2) 産業医又は会社の指定する医師による面談及び意見の聴取
(3) 本人との面談による生活状況、通勤の可否及び就労意欲の確認
(4) 所属長の意見の聴取
2　会社は、前項の判定に当たり、従業員の同意を得て、主治医に対し就労に関する意見を求め、又は主治医と面談することができる。主治医との面談に要する費用は、会社の負担とする。
3　会社は、主治医の診断書の内容に疑義があるとき、又は復職の可否を判断するため必要があるときは、従業員に対し、会社の指定する医師の診断を受けることを命ずることができる。この場合の費用は、会社の負担とする。
4　従業員が正当な理由なく前項の受診を拒んだときは、会社は、主治医の診断書によらず、復職の可否を判定することができる。

第 15 条（試し出勤）
1　会社は、復職の判定に当たり必要と認めるときは、従業員の申出又は同意に基づき、休職期間中に、〇週間を限度として、試し出勤を行わせることができる。
2　試し出勤は、通勤及び職場での滞在に慣れることを目的とするものとし、会社は、試し出勤中の従業員に業務を命じない。
3　試し出勤の期間は、休職期間に算入し、賃金は支給しない。ただし、通勤に要する費用は、会社が実費を支給する。

4　会社は、試し出勤の状況を記録し、復職の判定の参考とする。

〈編注：試し出勤中に業務上の指示に基づく作業を行わせる場合は、労働時間に該当し賃金の支払を要するため、第 2 項のとおり業務を命じない設計としている。業務を行わせる場合は、別に賃金の支給を定めること。〉

第 16 条（復職の判断基準）

1　会社は、従業員が休職前の職務を通常の程度に遂行することができる健康状態に回復したと認めたときは、復職を命ずる。

2　前項の判断は、次の各号に掲げる事項を総合して行う。

(1) 傷病が治癒し、又は症状が安定していること。

(2) 所定労働日に所定労働時間の勤務が継続して可能であること。

(3) 通勤が単独で安全にできること。

(4) 業務に必要な注意力、集中力及び協調性が回復していること。

(5) 復職後の就業に関し、主治医及び産業医の意見が就労可能であるとされていること。

3　従業員が休職前の職務を通常の程度に遂行することができない場合であっても、会社は、当該従業員を配置する現実的可能性があると認められる他の職務があるときは、当該他の職務への復職を命ずることができる。この場合の現実的可能性は、従業員の能力、経験及び地位、会社の規模及び業種並びに従業員の配置又は異動の実情及び難易に照らして判断する。

〈編注：第 3 項は、片山組事件（最高裁第一小法廷平成 10 年 4 月 9 日判決）の判断枠組みを踏まえ、他の職務への配置の可能性を検討する旨を定めたものである。〉

第 17 条（復職後の措置）

1　会社は、復職した従業員に対し、復職後〇か月を限度として、次の各号に掲げる措置の全部又は一部を講ずることができる。

(1) 所定労働時間の短縮又は始業及び終業の時刻の変更

(2) 時間外労働、休日労働、深夜労働及び出張の制限

(3) 業務内容又は業務量の軽減

(4) 他の職務又は他の部門への配置

(5) 産業医又は保健師による定期的な面談

2　前項の措置により所定労働時間を短縮したときの賃金は、賃金規程の定めるところにより、短縮した時間に相当する額を減額する。

3　会社は、復職後の勤務状況を所属長から定期的に報告させ、復職から〇か月を経過するまでの間、産業医と連携して就業の状況を確認する。

第 18 条（休職期間満了による退職）

1　休職期間が満了してもなお休職事由が消滅せず、復職することができないときは、従業員は、休職期間の満了日をもって退職する。

2　会社は、前項の退職に先立ち、本人と面談し、復職の可否の判定の結果及び退職となる旨を説明する。

3　休職期間の満了前に休職事由が消滅しないことが明らかとなったときは、会社は、本人の申出により、休職期間の満了を待たずに退職として取り扱うことができる。

〈別例：解雇として取り扱う場合〉

〈休職期間が満了してもなお休職事由が消滅せず、復職することができないときは、就業規則第〇条の規定により解雇する。〉

第 5 章　その他の休職

第 19 条（メンタルヘルス不調の場合の配慮）

1　会社は、精神疾患その他のメンタルヘルス不調による休職者の取扱いに当たっては、産業医、保健師その他の産業保健スタッフと連携し、本人の状況に応じた支援を行う。

2　会社は、メンタルヘルス不調による休職者の復職に当たっては、第 14 条から第 17 条までに定めるもののほか、次の各号に掲げる事項に配慮する。

(1) 生活リズムの安定及び睡眠の状況を確認すること。

(2) 休職の原因となった職場の要因があるときは、復職前にその改善を検討すること。

(3) 復職後の業務内容、業務量及び人間関係について、本人及び所属長と事前に調整すること。

(4) 復職後の定期的な面談により、再発の防止に努めること。

3　休職者の傷病に関する情報は、産業保健スタッフ及び人事担当者のうち必要最小限の者に限り取り扱い、本人の同意なく他に漏らしてはならない。

第 20 条（私傷病休職以外の休職の取扱い）

1　出向休職、公職休職、起訴休職及び自己都合休職の休職中の賃金、勤続年数その他の取扱いは、第 8 条から第 10 条までの規定を準用する。ただし、出向休職については、出向規程に別段の定めがあるときは、その定めによる。

2　起訴休職中の従業員が無罪の判決を受けたときは、会社は、休職期間中の賃金について、別に定めるところにより補償する。

3　公職休職又は自己都合休職の従業員は、休職事由が消滅したときは、速やかに会社に申し出て復職しなければならない。

第 21 条（休職中の退職）

1　休職中の従業員が退職を申し出たときは、就業規則の定めるところによる。

2　休職中の従業員が定年に達したときは、定年の日をもって退職する。

3　休職期間中に死亡したときは、死亡の日をもって退職する。

第 6 章　雑則

第 22 条（記録及び情報の取扱い）

1　〇〇部は、休職発令書、診断書、療養状況の報告書、復職判定の記録及び試し出勤の記録を、退職後〇年間保存する。

2　前項の記録のうち従業員の健康に関する情報は、個人情報取扱規程及び健康管理規程の定めるところにより取り扱う。

第 23 条（所管）

この規程の所管部門は〇〇部とし、運用上の疑義は〇〇部長が決定する。

第 24 条（規程の改廃）

この規程の改廃は、従業員代表の意見を聴いて、取締役会が行う。

（附則）

1　この規程は、〇年〇月〇日から施行する。

2　この規程は、〇年〇月〇日から改定施行する。

（改定条文：第〇条、第〇条、第〇条）

規程改訂履歴

制定年月日	版	名　　称	起案者	決裁者	行政庁提出 年月日
年　月　日					年　月　日

改訂履歴

改訂年月日	版	改訂箇所・内容・理由等	起案者	決裁者	行政庁提出 年月日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日