

# 休職・復職に関する規程

株式会社チェックサポート

施 行 日	令和 03 年 04 月 01 日
版	第 1 版

## (目的)

第 1 条 本規則は、株式会社チェックサポート（以下「会社」という）の従業員の休職及び復職に関する事項を定める。

2 育児・介護休業等による休職は、別途「育児・介護休業及び育児・介護短時間勤務に関する規程」の定めによる。

## (休職)

第 2 条 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 14 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 号から第 2 号の場合には、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) 繼続・断続を問わず、下記のいずれかに該当する場合で、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
    - ① 傷病による欠勤が当初の欠勤開始日から通算して 2 週間を超える場合
    - ② 傷病による欠勤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
    - ③ 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) 従業員が傷病による休職の申し出を行い、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、特別の事情のため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、試用期間の定めがあり試用期間中の者には適用しない。
- 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。

#### (休職期間)

第 3 条 前条の休職期間（但し、前条第 1 項 3 号を除く）は休職を命じた日の初日から暦日で通算して 3 ヶ月とし、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。但し、上記期間内の取締役会決議により、3 ヶ月を限度として必要な範囲で期間を延長することができる。

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。

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 2 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、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。

#### (復職)

第 4 条 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。

#### (退職)

第 5 条 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
- (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 3 条に定める休職期間が満了した時点で休職事由が消滅しないとき

#### (休職前の調査)

第 6 条 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。

2 会社は従業員に対し、専門医との面談や検査、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い。

- 3 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。
- 4 会社は必要に応じ、主治医への面談や事情聴取を行うことができる。その際、従業員は会社に対し医療情報開示同意書等を提出しなければならない。
- 5 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。

(休職の申請)

- 第 7 条 従業員は第 2 条第 1 項第 2 号の休職事由による休職を申し出る場合、「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、所属長を通じて本社に提出しなければならない。
- 2 会社は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の指定する専門医の意見を聴き、休職の要否の判断を行う。
  - 3 休職期間内には回復が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らかな場合、会社は休職を命じないことがある。

(休職の命令又は承認・不承認等に関する通知)

- 第 8 条 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業員に通知する。
- 2 前条による休職を認めないとした場合、会社は該当する従業員に対し、その旨を文書等で通知する。
  - 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供することができる。

(休職期間中の義務)

- 第 9 条 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、健康回復のため療養に専念しなければならない。
- 2 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ならない。
  - 3 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、従業員はこれを拒んではならない。但し、主治医か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。

4 会社は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、主治医への意見照会・情報交換を行うことができる。

5 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。

(休職期間の短縮又は休職の中止)

第 10 条 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 第 1 項第 2 号の休職の中止については、取締役会決議を以て決定し、当該決定の後、取締役会が指定する期日をもって、従業員は従業員の身分を失う。

3 前項に定めるコンプライアンス室室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日の少なくとも 30 日前に対象従業員に到達するよう、文書等をもって行わなければならない。

(試し出勤、リハビリ勤務制度)

第 11 条 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試しに出勤し、またはリハビリ勤務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ないと認めた場合、会社は試し出勤の許可を取り消すことがある。

3 試し出勤はあくまでも休職期間中に、従業員の希望をもとに会社が特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、同期間は無給とする。

4 リハビリ勤務はあくまでも休職期間中に、従業員の希望をもとに会社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。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。

5 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。

(職場復帰の手続き)

第 12 条 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。

- 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。
- 5 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、会社が決定する。
- 6 前条の決定で職場復帰を“可”とする場合、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。
- 7 “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。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。

#### (復職後の責務等)

- 第 13 条 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。

#### (代理・代行)

- 第 14 条 前各条に関する書類等は、三親等以内の親族もしくは法定代理人による代筆を認めるものとする。
- 2 意思表示に欠缺がある場合にも前項を準用する。

#### (プライバシーの保護)

- 第 15 条 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。

(診断書等の費用負担)

第 16 条 本規程の運用に必要な診断書等の費用負担は、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。

附則

(施行日)

この規則は、令和 6 年 4 月 1 日から改訂施行する