

# 私傷病による職員の休職および復職に関する規程

制定 令和3年5月26日

以下の規定は、厚生労働省が定める心の問題により休職した職員の職場復帰支援の手引きを元に、法人で「私傷病による休職および職場復帰に関する規則」を作成する。

## 第1章 総則

(目的)

第1条 本規定は、職員の私傷病による休職および復職に関する取扱いについて定める。

## 第2章 休職の開始

(本人の申し出による休職の開始)

第2条 職員が、私傷病を原因として、本規則による休職を申し出た場合、法人は休職を命ずることが出来る。

2 前項の場合、本人は、別紙1の休職申請書に、医師による診断書を添付して、常務理事に提出する。診断書には、休職期間の見込みが記載されていなければならない。

(法人の提起による休職の開始)

第3条 法人が、就業規則第9条により治療を勧めた上で、主治医及び産業医の受診を経ることを要件として法人は休職を命ずることができる。

2 前項の場合、原則として本人の同意を得るものとする。

(産業医等の面談)

第4条 第2条の規定による申請が行われた場合、常務理事は申請者に対し、産業医（又は人事労務管理者）との面談を命ずることができる。

(休職の最長保障期間)

第5条 同一の私傷病による休職期間は、就業規則第10条に定める。

2 復職後、1年6ヶ月を越えて連続勤務（法人の休日及び事前に申請し又はやむをえない突発的な理由による有給休暇を除く）した場合、それ以前の休職期間は、最長保障期間に参入しない。

(定年等との関係)

第6条 第2条及び第3条による休職期間は、定年日を上限とする。

2 定年後の再雇用については、就業規則第8条に基づくものとする。

(休職期間中の配慮)

第7条 法人は、休職中の職員に対し、産業医又は保健医療スタッフ等による定期的な面接を実施する。ただし、本人の主治医が、これを好ましくないと判断する場合はこの限りではない。

2 法人の心の健康相談窓口は、休職中の従業員及びその家族も利用可能とする。

3 法人は、必要があると認める場合、本人の同意を得た上で、産業医に主治医との意見交換をさせることができる。

4 前項の場合において、法人は主治医に対して、職場復帰時に本人に求められる業務の内容その他について情報の提供を行い、復職診断書を提出する際の参考とする。また費用は、法人負担とする。

(休職期間中の義務)

第8条 休職期間中の職員は、以下の事項を遵守、確認するものとする。

- (1) 定期的に主治医の診断書を提出すること。
- (2) 休職期間中における資格取得はこれを禁止する。
- (3) 休職期間中における兼業及び長期旅行については、法人に事前に報告すること。
- (4) 年休の取得は、これを行使できない。ただし産休については、この限りではない。
- (5) 社会保険料（本人負担分）については、毎月末までに所定の口座に所要額を振り込むものとする。

### 第3章 期間満了告知

第9条 法人は、休職期間満了の1ヶ月前までに以下の事項について、職員に文書にて告知するものとする。

- (1) 休職期間満了日
- (2) その日までに就業可能とならなければ自動退職となること
- (3) 復職申出は、所定の復職申請書に、医師による復職を可能とする診断書を添付して行う必要があること

### 第3章 復職

(復職委員会)

第10条 復職委員会は、休職した従業員の復職にあたって、復職の適切な判定並びに円滑な職場復帰を目的として設置する。

2 復職委員会の委員長は常務理事（以下、委員長）とし、委員は以下の者から委員長が必要に応じて招集する。

管理部長、事業部長、管理課長、営業1課長、営業2課長、クリーニング課長、支援課

長、産業医、看護師、安全衛生委員、当該法人の職員の代表が推薦する者。

3 復職委員会では、職場復帰の可否の判断、職場復帰支援プランの作成、復職後の支援等の業務を行う。

(復職の手続きの開始)

第 11 条 復職の手続きは、休職している従業員が、所定の復職申請書に、医師による復職可能であるとの診断書を添付して、委員長に申し込んだ場合に開始する。

2 前項の申請受領後、委員長は速やかに復職委員会を開催し、以下の事項について決定し職場復帰支援プランの作成を指示する。

- 一 復職者に関し、どのような情報を誰から得るか
- 二 情報の収集の時期及び担当者
- 三 本人の面談の時期

(情報の収集)

第 12 条 法人は、前条の規定による復職委員会の開催後、本人に対し、以下の 確認を行う。

- 一 通常の業務に堪えられる程度に回復しているか。
- 二 復職の意思の最終確認
- 三 日常生活状況及び治療の状況の確認
- 四 前条の復職委員会において決定した本人の健康情報収集にあたって本人の同意の確認。

2 委員長は、前項第三号に定める本人の同意が得られた範囲において、健康情報を収集する。この場合において、主治医から健康情報を得る場合には産業医が行い、必要な範囲で加工したうえで管理課へ提出する。

3 収集した健康情報は、管理課が集中して管理する。

(試し出勤等)

第 13 条 法人は、第 11 条第 1 項の規定による復職の意向を申し出た職員に対し、通勤訓練等を行い、その結果を報告することを奨励することができる。委員長は、産業医を通して、主治医に運転の可否について聴取し、主治医が自動車の運転を危険であるとした場合は自動車による通勤訓練（及び職場復帰後の自動車通勤）は認めない。

2 前項の通勤訓練は、試し出勤ではない。

3 委員長が必要と認める場合には、第 6 条の規定により職場復帰の手続きを開始する職員に対し、有期限で試し出勤を命じることが出来る。

4 試し出勤は、原則として元の職場で行うものとし、産業医が必要と認める範囲において、労働時間の短縮、仕事上の配慮など、本来の業務から軽減を行うことができる。

5 試し出勤中は、有給とし交通費を支払い、短時間勤務でも一日勤務とみなす。

(情報の評価と職場復帰の可否の判断)

第14条 委員長は、健康情報の収集後、復職委員会を開催し、以下の事項について審議を行う。

- 一 本人面談の結果、試し出勤等の結果その他の収集した健康情報 に対する評価・検討（この場合、資料としては、評価に必要な範囲で加工したものを用いる）
- 二 職場復帰の可否について判断
- 三 元の職場からの移動、業務の変更等の必要性及び可否についての 検討
- 四 第2号で職場復帰が可と判断された場合、職場復帰支援プランの 作成

(職場復帰の決定)

第15条 委員長は、前条の復職委員会の後、速やかに該当職員を産業医に面接させる。産業医は、主治医の診断書その他の健康情報を勘案し、本人の状況を確認して、「職場復帰に関する意見書」を作成し、復職委員会の委員長に提出する。

2 委員長は、第9条の復職委員会の検討結果及び前項の「職場復帰に関する意見書」を確認し、速やかに、職場復帰の可否及び「職場復帰支援プランについて決定し、該当職員に通知する。

(職場復帰後の就業上の配慮等)

第16条 法人は、職場復帰後、一定の期間に限定して就業上の配慮を行うことができる。

この期間は必要に応じて延長できる。

2 復帰する場合は、原則として、元の職場とする。ただし、復職委員会が第14条の規定により元の職場に戻すべきではないとした場合はこの限りではない。

3 就業上の配慮の内容は、以下のものとし、それぞれの適用の有無及び適用期間は、復職委員会が事案ごとに原案を作成し、委員長が決定する。

- 一 短時間勤務
- 二 軽作業や定型業務への従事
- 三 残業・深夜業務の禁止
- 四 出張制限（顧客との交渉・トラブル処理などの出張、宿泊を伴う出張などの制限）
- 五 交替勤務制限
- 六 業務制限（危険作業、運転業務、高所作業、窓口業務、苦情処理業務等の禁止または免除）
- 七 部署移動についての配慮

4 復職委員会においては第10条に定めるもののほか、以下のことを 行う。

- 一 勤務状況及び業務遂行能力の評価

二 復職復帰支援プランの実施状況の確認

(職場環境におけるフォローアップ)

第 17 条 法人は第 16 条の配慮を行っている間、該当職員に対して、定期的に産業医又は保健医療スタッフ等による面談を行う。

2 面談においては、以下のことを行う。

- 一 疾患の再発、再発、新しい問題の発生等の有無の確認
- 二 勤務状況及び業務の遂行能力の確認
- 三 職場復帰支援プランの実施状況の確認
- 四 治療状況の確認

3 委員長が産業医による面談の必要性があると認めるときは、当該職員に産業医による面談を命ずる。

(プライバシーの保護)

第 18 条 職務上、他の職員の個人情報を取り扱い、または知り得るものは、その情報を、上司又は権限のあるものからの指示なく、他に漏らしてはならない。

2 職務上、他の職員の個人情報を取り扱う者は、別途定める機密文章取り扱い規程に基づいて取り扱わなければならない。

(主治医・家族等との連携)

第 19 条 主治医、家族その他法人外の者からの情報収集又は情報提供は、原則として本人の同意を得てこれを行う。

2 主治医、家族その他法人外の者からの情報収集に当たっては、その使用目的に同意を得た上で行い、その目的以外に使用しない。

3 主治医との情報交換は、原則として委員長の指示により産業医が行う。産業医は、主治医から得た情報は、社内の各部署が必要とする範囲で適切に集約・整理して伝える。

4 産業医が、主治医の治療方針に問題があると考えるときは、当該職員に対し、他の医師の意見を聴くことを進めることができる。ただし、本人に対する強制力を持つものではない。

附則 本規程は令和 3 年 6 月 1 日から施行する。

令和 年 月 日

社会福祉法人北海道宏栄社  
理事長 吉村克之 様

所属  
氏名 印

## 復職申請書

私は、令和 年 月 日より、下記の理由により休職していましたが、  
令和 年 月 日より復職したく申請いたします。

記

1. 休職理由	
2. 復職理由	<input type="checkbox"/> 休職期間終了 <input type="checkbox"/> 病床回復 <input type="checkbox"/> その他 ( )
3. 復職予定日	年 月 日
4. 添付書類	担当医師による診断書
5. 備考	