

🔧 今月のポイント

就業規則の作成について⑧



常時10人以上雇っている会社には、就業規則の作成および届出義務があります。
ただし、昨今のような労働環境が複雑化している中では、これまで以上にルール決めが大切です。

休職について

「休職および休職期間」の記載例

第〇条（休職）

従業員が以下の各号の一に該当するときには休職を命ずることがある。

- ① 業務外の傷病により継続、断続を問わず30日以上欠勤があるとき ② 出向をしたとき
- ③ 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. 会社は前項における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、会社の指定する産業医もしくは専門医の意見を聴き、これらの意見に基づき要否の判断を行うものとする。
3. 従業員は、会社が前項の検討を行う目的でその主治医、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には、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。

第〇条（休職期間）

休職期間は次のとおりとする。ただし、試用期間中の従業員は対象者から除外する。

- ① 前条1項1号の場合 6ヶ月 ただし情状により期間を延長することがある。
- ② 前条1項、2・3号の場合 その必要な範囲で、会社の認める期間
2. 休職期間中、賃金は支給しない。
3. 休職期間中は、原則として勤続年数に通算しない。ただし、年次有給休暇の定例付与日数の基準となる勤続年数には通算する。
4. 休職中の従業員は、休職期間中は、療養に専念しなければならない。
5. 休職中の従業員は、会社の規則・命令等を守らなければならない。
6. 会社は、休職中の従業員に対し、会社指定医師の受診を命じることができ、従業員は正当な理由がない限り、これに応じなければならない。
7. 休職中の従業員は、会社の求めに応じ次の書類を提出し、自己の傷病等について、原則として1ヶ月に1回以上報告しなければならない。
ただし、会社が認めた場合は省略することがある。



- ① 主治医の診断書 ② 会社が指定した医師の診断書 ③ その他会社が必要と判断したもの

休職とは？

休職とは法律上の制度ではなく、会社独自の制度です。そのため、休職期間やその休んでいる間の賃金についても、会社が自由に決めることができます。一般的には、傷病により長期間仕事を休むケース、また出向期間中等の理由は様々です。そのため、その休職期間、復職の条件、退職金があれば休職期間中の勤続年数の取扱い等の取り決めをしておく必要があります。

「復職」の記載例

第〇条（復職）

私傷病等で休職した者の復職にあたっては、主治医、および、会社が指定した医療機関で受診させ、診断書の提出を命じる。その結果を基に産業医を含めて、復職の可否、および復職時の業務軽減措置等の要否・内容について決定するものとする。正当な理由なく、この受診および診断書の提出を拒否する場合には、復職は認めない。

2. 休職の事由が消滅したと会社が認めたときは、業務の都合もしくは当該従業員の職務提供状況に応じて会社の決定した職務に配置する。
この場合、労働条件の変更を伴うことがある。
3. 復職直後に、所定労働時間より短い勤務が妥当と会社が判断した場合で、当該従業員が希望する場合は、期間を定めて短時間勤務とする。
この場合、労働条件の変更を伴うことがある。
4. 休職期間終了日に復職できないときは、自然退職とする。

復職について

復職の要件については、休職に入るタイミングで求職者と必ず書面で確認をして下さい。休職に入る時は納得してお休みに入りますが、いざ休職期間が満了し、復帰ができないような状況になった時にもめるケースを多くみえます。トラブルをなくすためにも復職の要件をしっかり明記しておくことが必要です。