休職規程

最終改定日	2024 年 11 月 1 日

シティコンピュータ株式会社

目　次

第１条　【目的】……3
第２条　【適用範囲】……3
第３条　【傷病休職】……3
第４条　【傷病休職期間】……4
第５条　【傷病休職中の連絡】……4
第６条　【復職】……4
第７条　【傷病休職期間の取扱い】……5
第８条　【出向休職】……5
第９条　【その他の休職】……5
附則……6

第１条　　【目的】

この規程は、従業員が病気や怪我によって長期間にわたり業務に従事することができなくなった場合も、復職に向けて安心して療養に専念することができるよう、従業員としての身分を有したまま一定期間の労働義務を免除する特別な扱いについて定めたものです。

第２条　　【適用範囲】

この規程は、就業規則の【従業員の種類】規定に定めるすべての従業員（以下「従業員」という）に適用します。

第３条　　【傷病休職】

従業員が各号のいずれかに該当するときであって、会社が必要と認めた場合に傷病休職を命じることがあります。ただし勤続１年未満の者（期間の定めのある場合はその通算契約期間が１年未満の従業員）を除きます。

（1）　従業員から休職の申出があったとき

（2）　医師により労務不能と判断されたとき

（3）　健康診断、ストレスチェック等の結果、勤務に適しないと会社が認めたとき

（4）　会社が実施する健康診断、ストレスチェックなどの健康確保措置を受診せず、勤務に適しないと会社が認めたとき

（5）　業務外の傷病（通勤災害を含む）により欠勤（年次有給休暇を取得した日を除く）し、暦日で 30 日を経過しても就労ができないとき

（6）　業務外の傷病（通勤災害を含む）により欠勤・遅刻・早退等（年次有給休暇を取得した日を除く）があり、直近の暦日 90 日間のうち所定労働日数の３分の１を超えたとき

（7）　業務外の傷病（通勤災害を含む）により労務提供が不完全であると会社が認めたとき

（8）　その他前各号の事由に準ずる事由が発生し、勤務に適しないと会社が認めたとき

2.　前項の規定にかかわらず、【傷病休職期間】規定に定める休職期間を経過しても、復職の見込みがないことが明らかな場合、会社は傷病休職を命じない場合があります。

3.　休職開始の時期は、前項第各号に該当した日以降で会社が指定する日とします。

4.　従業員が傷病休職を申し出る場合、または会社が傷病休職が必要と認めた場合には、従業員は「休職願兼同意書」を会社に提出しなければなりません。提出しないときは、傷病休職を命じない場合があります。

5.　会社は休職の要否および期間を判断するにあたり、主治医または家族等の関係者に意見聴取（面談を含む。以下「意見聴取等」という）をおこなう場合があります。既に主治医の診察を受けている場合、従業員は会社指定の医師の求めに応じて診療情報提供書の取得に協力しなければならず、正当な理由なく拒否できません。また会社が必要と認めたときは、会社指定の医師による診断等（以下「会社指定医診断等」）を受けさせる場合があります。

6.　従業員は、前項の意見聴取等および会社指定医診断等を実施するために必要な協力をしなければなりません。また、意見聴取等および会社指定医診断等を拒否したときは傷病休職を命じない場合があります。

7.　従業員は、会社に傷病休職を命じられたときには、「休職に関する誓約書」を提出しなければなりません。提出しないときは、傷病休職を命じない場合があります。
8.　意見聴取等および会社指定医診断等の結果、傷病休職が必要と認められ、会社が傷病休職を命じたにもかかわらず、従業員がこれに応じない場合は、【入場禁止】規定を適用し、懲戒処分の対象となります。

第 4 条　　【傷病休職期間】

傷病休職期間は、【傷病休職】規定第 1 項の各号に該当し、会社が休職を命じたとき（同第 5 号および第 6 号に該当する場合は、欠勤等開始時）の勤続年数の区分により下記の期間内で、意見聴取等および会社指定医診断等を踏まえ個別に決定します。ただし、期間の定めのある従業員の契約期間の終了日が休職期間の終了日よりも前に到来する場合の傷病休職期間は、契約期間の終了日までとします。

1 年未満	なし
1 年以上 3 年未満	1 か月以内
3 年以上	3 か月以内

なお、勤続年数 1 年未満の者が傷病休職に該当する事由が発生した場合は退職とします。
2.　前項により決定した休職期間を延長することはありません。
3.　傷病休職した者が復職した後、同一傷病の再発により【傷病休職】規定第 1 項各号に該当した場合は、休職制度を適用しません。傷病名が異なっていても同一傷病の再発と認められる場合は、再発として取り扱います。
4.　異なる傷病等により休職が複数回に及ぶ場合でも、休職期間を通算して 3 か月を超過することはできません。
5.　休職期間中に別の休職事由が発生した場合、重複している期間は双方の休職期間が進行するものとします。

第 5 条　　【傷病休職中の連絡】

従業員は、傷病休職した場合は、少なくとも 1 週間に 1 回は会社に現状報告をしなければなりません。
2.　会社が必要と認めた場合は、主治医の診断書を提出し、または会社指定医診断等を受けなければなりません。
3.　前項までに定める現状報告および診断書の提出、または会社指定医診断等を拒否したときは、復職させない場合があります。

第 6 条　　【復職】

傷病休職事由が消滅し、通常の始業時刻から終業時刻まで、所定労働時間の勤務ができるようになったとき、復職させる場合があります。
2.　傷病休職をしている従業員は、傷病休職事由が消滅したときは、ただちに会社に「復職願」を提出しなければなりません。その際は、治癒した旨の主治医の診断書を添付しなければなりませ

ん。傷病休職事由が消滅したにもかかわらず、「復職願」を提出しないときは、復職させない場合があります。
3.　会社は復職に際し、意見聴取等をおこなうことがあります。また従業員は、会社が必要と認めたときは、会社指定医診断等を受けなければなりません。その際に主治医のカルテおよび診断記録、その他会社が指定する書類の提出を求める場合があります。さらに会社指定の医師が求めた場合、従業員は診療情報提供書の取得に協力しなければならず、正当な理由なく拒否できません。
4.　前項の意見聴取等および会社指定医診断等を拒否したときは、復職させない場合があります。
5.　復職後の職務は原則として休職前の職務とします。ただし、主治医等の判断により休職前の職務とは異なる職務につかせることがあります。その場合は労働条件の変更を伴うことがあります。
6.　傷病休職期間が満了しても、傷病休職事由が消滅しないときは、休職期間満了による退職とします。
7.　傷病休職事由が消滅し、会社が復職を命じたにもかかわらず、正当な理由なく会社の指定した日に出勤しなかった場合は、その翌日をもって退職とします。

第７条　　【傷病休職期間の取扱い】
傷病休職中の従業員は、休職期間中は療養に専念しなければなりません。
2.　傷病休職中の従業員は、従業員の資格を有する者であるため、就業規則その他会社の規程・命令等を遵守しなければなりません。
3.　傷病休職期間については、賃金を支給せず、勤続年数にも通算しません。
4.　賞与および昇給については、対象期間から休職期間を除いて算定します。
5.　社会保険料その他、従業員が負担するべき項目がある場合は、毎月末日までに会社が指定する方法により支払うものとします。

第８条　　【出向休職】
会社は、従業員に対して関連企業、その他取引先に出向を命令する場合があり、この間については、休職扱いとします。
2.　休職の期間は、出向先と定める協定によります。

第９条　　【その他の休職】
会社は、従業員に対して特別な事情がある場合で、私傷病と出向休職以外の休職をさせることが適当と認められるときは、休職を命じることがあります。
2.　休職期間は会社が個別に決定するものとし、従業員は、その期間に発生する社会保険料等の自己負担分を負担しなければなりません。その保険料等が未納の場合には、雇用関係が消滅する場合があります。
3.　従業員は、会社にその他の休職を命じられたときには、「休職に関する誓約書」を提出しなければなりません。

附則

この規則は 2024 年 11 月 1 日より施行します。
この規則および各規程の改廃にあたっての責任者は、代表取締役とします。
この規則および各規程の解釈適用について、懐疑または紛議が生じた場合の解釈の決定および紛議の解決は、代表取締役が責任者としてこれを決定することとします。
この規則および各規程の解釈適用についての紛争に関する訴訟の管轄裁判所は、会社の本店所在地を管轄する地方裁判所とします。