

こうすれば安心 就業規則

企業を守るメンタルヘルス対策

2012年度版
経営レポート

『休職の定義』と「規則例」

もう一步踏み込んで！

泉 文美

みなとみらい人事コンサルティング 代表
社会保険労務士 横浜中小企業サポートセンター 所長

1980年 横浜市生まれ。東京大学卒業後、官公庁に勤めた後、横浜市西区みなとみらいで社会保険労務士事務所を開業。スタッフとともに大きな企業から小さな会社まで、横浜密着であらゆる業種の顧問先の人事労務に携わる。

社長、経営者の考えや方針を理解し、新規参入など積極的な事業活動拡大の中で、正社員マンパワーと女子力、パート力、高齢者の仕事をバランス良く活かし、元気な現場づくりにおいて、高い評価を多くの企業経営者から寄せられている。

また、経営者、企業のための「職場で取り組むメンタルヘルス対策」では、ゆとり教育世代への仕事力アップのため、労働基準法、労働契約法のコンプライアンスの観点から指導し、実績をあげている。現在も、厚生労働省にて賃金構造基本統計調査員として務めるなど、多くの行政協力案件を担当している。

就業規則

このレポートは、企業で起こりがちな労務管理トラブルを基に、御社のトラブル防止や対策に対して情報発信する事を目的としています。



トラブルのおこりやすいことだから、もう一步踏み込んで規定をしておくことが大切です！

会社が 決定する	・ 診断書 ・ 職場復帰意見書
健康時と同じ 仕事につける	・ フルタイム勤務 ・ 仕事の内容は？
治癒の 見込み	・ 休職を認める ・ 休職を認めない

これで、安心 就業規則 注意すべき点を盛り込んだ条文例です！

第●条（休職）

- (1) 会社は、従業員が次の各号の1つに該当するときは、休職を命ずることがある。
- なお、第1号、第2号の場合、及び第4号の休職事由が業務外の傷病を原因とする場合には、その傷病が**休職期間中の療養で治癒する蓋然性(治癒する見込み)が高いものに限る。**
- なお、治癒についての**蓋然性が低い時には、休職を命ずることなく、普通解雇とすることがある。**
- ①業務外の傷病により欠勤し、欠勤日より1カ月経過しても、治癒しないとき。
- なお治癒とは、**従来業務を健康時と同様に業務遂行できる程度に回復することを意味する。**
- ②業務外の傷病により**完全な労務提供(常に所定労働時間の勤務ができないなど)ができず、**又その回復に相当の時間を要すると認められると会社が判断したとき。
- ③業務命令により他社に出向したとき。
- ④その他前各号に準ずる事由があり、会社が休職させる必要があると認めたとき。
- (2) 会社は第1号、第2号の場合、及び第4号の休職事由が業務外の傷病を原因とする場合には、従業員に対し休職命令の有無を判断するため、会社指定の医師への検診を命ずることがある。従業員は**正当な理由なくこれを拒否することはできない。**

第●条（復職判定の手続き）

- (1) 従業員は、休職事由が消滅したとして復職を申し出る場合には、**医師の治癒証明(診断書)を提出しなければならない。**
- (2) 前項による診断書の提出に際して、会社が診断書を作成した医師に対する面談のうえ**事情聴取を求めた場合、従業員は、その実現に協力しなければならない。**
- (3) 診断書が提出された場合でも、会社は会社の指定する医師への受診を命ずることがある。**会社は、従業員が正当な理由なくこれを拒否した場合、この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ことがある。**