

# 私傷病による職員の休業及び復職に関する規程(例)

## 株式会社 就業規則 別則第 号

以下の規程(例)は、心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引きをもとに、事業場で「私傷病による休業及び職場復帰に関する規則」を作成する際の一例として中央労働災害防止協会が作成したものです。どのような内容が適切かは、それぞれの事業場の規模・実態によって異なります。事業場に合った規程を作成するにあたって、参考としてください。

### 第1章 総則

(目的)

**第1条** 本規程は、従業員の私傷病による休業及び復職に関する取扱いについて定める。

### 第2章 休業の開始

(休業の開始)

**第2条** 従業員が、私傷病を原因として、本規則による休業を申し出た場合、会社は休業を命ずることができる。

2 前項の場合、本人は、別紙1の休業申請書(略)に、医師による診断書を添付して、所属長に提出する。診断書には、休業期間の見込みが記載されていなければならない。

(産業医等の面談)

**第3条** 前条の規定による申請が行われた場合、会社は、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。

(休業の最長保障期間)

**第4条** 同一の私傷病による休業の期間は、入社後 年以内の者にとっては 月、入社後 年を超える者にとっては 月を超えることができない。

2 復職後、 月を超えて連続勤務(会社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、それ以前の休業期間は、最長保障期間に算入しない。

(休業期間中の配慮)

**第5条** 会社は、休業中の従業員に対し、産業医(又は保健師)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 会社は、公的な支援体制について情報を提供する。  
3 会社の心の健康相談窓口は、休業中の従業員及びその家族も利用可能とする。  
4 会社は、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。

5 前項の場合において、会社は主治医に対して、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、費用は会社が負担する。

### 第3章 復職

(復職委員会)

**第6条** 復職委員会は、休業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 復職委員会は、以下の者から構成し、 部長が委員長となる。(例: 部長、 課長、産業医、人事労務担当者、産業保健スタッフ、管理監督者 等)

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7条** 復職の手続きは、休業している従業員が、別紙2の復職申請書(略)に、医師による復職可能であるとの診断書を添付して、所属長に申し込んだ場合に開始する。

2 前項の申請受領後、会社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8条** 会社は、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 復職の意思の最終確認
- 二 日常生活状況及び治療の状況の確認
- 三 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 会社は、前項第三号に定める本人の同意が得られた範囲内において、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上で 部へ提出する。

3 収集した健康情報は、 部が集中して管理する。

(試し出勤等)

**第9条** 課長は、第7条第1項の規定による復職の意

向を申し出た従業員に対し、通勤訓練を行い、その結果を報告することを勧奨することができる。なお、課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 部長は、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従業員に対し、日の範囲内で試し出勤を命じることができる。
- 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、本来の業務からの軽減を行うことができる。
- 5 試し出勤中は有給とし、交通費を支払う。

(情報の評価と職場復帰の可否の判断)

**第10条** 部長は、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課が加工したものをを用いる。)
- 二 職場復帰の可否についての判断
- 三 元の職場からの異動、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11条** 課長は、前条の復職委員会の後、速やかに該当従業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、部長に提出する。

- 2 部長は、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、該当従業員に通知する。

(職場復帰後の就業上の配慮等)

**第12条** 会社は、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延長できる。

- 2 復帰する職場は、原則として元の職場とする。ただし、復職委員会が第10条第3号の規定により元の職場に戻すべきではないとし、かつ部長が認めた場合はこの限りでない。
- 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、休職・復職委員会が事案ごとに原案を作成し、部長が決定する。

- 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、宿泊をとまなう出張などの制限)
  - 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又は免除)
  - 七 フレックスタイム制度の制限又は適用(ケースにより使い分ける。)
  - 八 転勤についての配慮
- 4 復職委員会においては第6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 職場復帰支援プランの実施状況の確認

(フォローアップ)

**第13条** 会社は、第12条の配慮を行っている間、該当従業員に対し、定期的に産業医による面談を行う。

- 2 面談においては、以下のことを行う。
  - 一 疾患の再燃・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 所属長は、産業医による面談の必要性があると認めるときは、該当従業員に産業医による面談を命ずる。

(プライバシーの保護)

**第14条** 職務上、他の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。

- 2 職務上、他の従業員の個人情報を取り扱う者は、別途定める機密文書取り扱い規程(略)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15条** 主治医、家族その他社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、家族その他社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を行い、その目的以外に使用しない。
- 3 主治医との情報交換は、原則として部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 産業医は、主治医の治療方針に問題があると考えるときは、該当従業員に対し、他の医師の意見を聴くことを勧めることができる。ただし、本人に対する強制力を持つものではない。



#### メンタルヘルス対策支援センター

47都道府県産業保健推進センター内に「メンタルヘルス対策支援センター」が開設され、メンタルヘルス不調の予防から職場復帰支援までのメンタルヘルス対策全般について対応する総合相談等を行っています。所在地・連絡先は下記ホームページをご覧ください。

[http://www.rofuku.go.jp/sanpo/eap/center\\_list.html](http://www.rofuku.go.jp/sanpo/eap/center_list.html)

#### Webでメンタルヘルス対策！ ご活用ください！

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト  
事業者、労働者等を対象にメンタルヘルス対策等の情報を掲載

<http://kokoro.mhlw.go.jp/>

メンタルヘルス対策に係る自主点検票  
事業場におけるメンタルヘルス対策の実施状況を点検するためのツール

[http://www.jisha.or.jp/web\\_chk/mh/index.html](http://www.jisha.or.jp/web_chk/mh/index.html)



事業場の心の健康づくりの活動を支援します

中央労働災害防止協会 健康確保推進部  
メンタルヘルス推進センター

ホームページ： <http://www.jisha.or.jp/health/index.html> 電話：03-3452-3473

中災防 メンタルヘルスケア

検索