

## 株式会社PSD休職及び復職規程

### 第1条(目的)

この規程は、従業員の休職および復職について定めるものである。

### 第2条(休職)

従業員が次の各号の一に該当する場合は、休職を命ずる。

- ① 私傷病休職  
業務外の原因に起因する精神または身体上の疾患により、労務提供ができないとき、または、私傷病による欠勤日数が2ヶ月間に30日を超えると見込まれる場合または30日を超えた場合は、必要な休業期間が明記されている医師の診断書等に基づき、株式会社PSD(以下会社という)が必要と認める期間休職を命ずる。従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- ② 公職休職  
公職に就任し、相当期間就労できないとき、会社が必要と認める期間休職を命ずる。
- ③ 組合専従休職  
労働組合の専従職員になり、会社の業務に従事できないときは、会社が必要と認める期間休職を命ずる。
- ④ 起訴休職  
刑事事件に関し起訴され、相当期間就労できないときは、会社が必要と認める期間休職を命ずる。
- ⑤ 出向休職  
他法人等に休職出向が必要な場合は、会社が必要と認める期間の休職を命ずる。
- ⑥ ボランティア休職  
従業員が、地域貢献活動、社会福祉活動、自然・環境保護活動、災害地域復興支援活動等のボランティア活動に参加することを目的に、連続して30日を超えて欠勤する場合、最長3年間のボランティア休職を認める。
- ⑦ 自己都合休職  
1から6以外の自己都合により2ヶ月間に30日を超えて欠勤する場合、会社が必要と認める期間休職を命ずる。

### 2. 休職開始の時期は、次のとおりとする。

- ① 私傷病休職及び自己都合休職については、2ヶ月間に欠勤日数が30日を超えた日、または会社が指定する日
- ② その他の休職については、会社が指定する日
- ③ 一度休職制度の対象となった傷病の再発については、休職制度の適用は2回までとする。

### 第3条(休職期間)

休職期間の上限は、休職事由および勤続年数の区分により、次のとおりとする。ただし、会社が必要と認めた場合には、休職期間を延長することがある。

- ① 私傷病休職  
勤続年数1年未満の従業員：6ヶ月  
勤続年数1年以上3年未満：1年  
勤続年数3年以上：1年6ヶ月
  - ② ボランティア休職：勤続年数にかかわらず3年以内の会社が認めた期間
  - ③ 自己都合休職：勤続年数にかかわらず2ヶ月
  - ④ その他休職：会社が必要と認めた期間
2. 私傷病休職により、休職していた者が復職し、その後6ヶ月以内に再び同一または類似の事由により欠勤または再休職した場合には、前の休職期間に通算する。
  3. 同一傷病の再発と認められる場合は、傷病名が異なっても再発として取扱う。
  4. 試用期間中の者については、休職に関する規定は適用しない。

#### 第4条(休職期間の取扱い)

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ない。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する。ただし、休職事由が会社都合による場合は、原則直前3ヶ月の平均賃金の60%以上を保障すると共に、勤続年数にも通算する。

2. 休職終了後の有給休暇日数に関しては、直近の基準日から休職開始日前日までに取得した有給休暇の日数にかかわらず、休職開始時点での勤続年数に応じて、就業規則に基づき付与する。なお、休職出向の場合、出向先における有給休暇残日数を、出向先において付与された日付から二年を超えない範囲で加算することとする。
3. 休職事由が会社都合によらない場合、社会保険料について、対象従業員が継続を望む場合は、会社負担分を含め本人の負担とする。その場合には、原則毎月末までに会社に支払うものとする。
4. 休職期間中は会社と連絡がとれるように、居所および連絡先を明らかにしなければならない。
5. 私傷病休職の場合、医師の指示に従って通院、療養に専念しなければならない。

#### 第5条(復職)

休職事由が消滅し、復職を希望する場合は、直ちに会社に届け出なければならない。右届出に基づき、会社は復職日を決定の上、復職を命ずる。

2. 私傷病休職者が復職を希望する場合は、医師の診断書を提出しなければならない。ただし、必要に応じて会社の指定する医療機関または産業医の診断を命ずることがあり、従業員はこれを拒むことはできない。また、主治医が面談を求めるときには協力しなければならない。復職は、医師の診断書等に基づき会社が決定し、復職を命ずる。復職が適切でない認められる場合は、復職不許可を通知する。
3. 休職期間満了前に休職事由が消滅した場合は、原則として元の職務に復職させる。ただし、事情により、休職前の職務に復職させることができない場合は、他の職務に配置する。この場合、復職後の職務等に応じて、労働条件を変更することがある。従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
4. 休職期間が満了しても休職事由が消滅しない場合は、休職期間の満了をもって退職とする。ただし会社が認める場合は、この限りでない。

#### 第6条(私傷病休職の試し勤務)

予め指定した休職期間の終期までに1ヶ月以上の残期間がある従業員が希望し、会社が職場復帰の可否判断に有益と認める場合、会社は主治医、産業医又は会社の指定医の意見をふまえて、休職期間中に1ヶ月以内の期間を定めて試し勤務を命ずることがある。試し勤務の基準とは、休職前の所定労働時間の5割以上の時間を勤務し、会社の指定する業務ができる場合をいう。この場合、休職前の賃金による時間給を支払う。

#### 第7条(私傷病休職からの復職後の経過観察期間)

復職後、6ヶ月以内の経過観察期間を定めて、復職者の緩やかな職場復帰を支援する。経過観察期間中は時間外労働や負荷のかかる業務は命じない。

#### 第8条(出向期間中の持続化協力金)

休職者と会社との休職期間中をつうじての持続的な関係を維持することを目的として、休職者の選択により、以下の協力金を休職者から会社に支払うこととする。それぞれの協力金の額および支払い時期については、休職者と会社の覚書により整理することとする。

- ① 休職期間中に、会社が有するソフトウェア、クラウド等を活用する場合、その使用料
- ② 休職出向や修学のための休職等に必要な応募書類作成支援にかかる費用
- ③ 定期連絡(月一回程度を想定)にかかる費用
- ④ 休職出向及び復職にかかる出向先との連絡調整、各種手続き支援にかかる費用
- ⑤ 海外における休職の場合の会社による緊急対応支援にかかる費用
- ⑥ 休職期間中の社会保険、厚生年金等の任意継続の場合の費用

#### 付 則

この規程は、2021年4月1日より施行する。

2022年4月1日に、第4条第2項を追記。

2022年4月1日に、第8条を追記。