株式会社 レップワン
休業・傷病休暇・休職規程

2015 年 7 月 1 日

第三版 制定

第1章 休業・傷病休暇・休職について

3 種は以下の定義とする。

	休業	傷病休暇	休職
労働提供ができる状態か否か	提供できる	提供できない	提供できない
労働義務の有無 またその責任の所在	免除 （会社または従業員）	免除 （従業員）	免除 （従業員）
賃金の支払い義務	会社原因による休業指示の場合、直近 1 年間の平均賃金の 6 割の休業手当を支払う。	無し	無し
手当	無し	あり	あり
期間		最長 20 営業日	
特別休暇への振替え	無し	最大 3 日	無し

第2章 休業・傷病休暇について

第1条　（休業・傷病休暇の対象について）

1. 従業員は、次の各号のいずれかに該当した場合、休業・傷病休暇を申請することができる。
2. 会社は、次の各号のいずれかに該当した場合、休業・傷病休暇を従業員に指示することができる。

1	従業員が、労働の提供ができない状態である場合
2	従業員の通勤や就業について、本人の安全衛生に影響があると会社が判断した場合。
2	業務上の傷病により、通常の労務提供ができず、その回復に 1 ヶ月（20 営業日）の期間を要する場合。回復に 1 ヶ月以上かかる場合は休職とする。
3	その他業務上の必要性又は特別の事情があって休業させることを会社が必要と認めた場合。

第2条　（休業期間について）

1. 最大 1 カ月、20 営業日とする。

第3条　（休業期間の扱いについて）

1. 会社指示での休業の場合、5 日までを特別休暇とする。

第4条　（休業期間の賃金・手当について）

1. 月間 6 日以上の休暇となる場合、賃金規程に沿って日割り計算とする。
2. 月間 5 日以下の休暇の場合、該当期間は特別休暇として賃金の減額は行わない。

第5条　（休業者への「復帰支援手当」について）

1. 就業復帰への金銭的支援として、「復帰支援手当」を次のとおり支給する。ただし、以下条件を満たす者を対象とする。

1	医師の診断の結果、30 営業日以内（約 1.5 か月）に就業復帰の見込みがある者。また通勤や就

	業中に不慮の事故が起きる可能性が極めて少ない状況である者。
2	就業復帰の意志がある者
3	1週間に一度以上、病状・復帰計画の定期報告ができる者

2. 「復帰支援手当」について

1	月額2.5万円、総額10万円/年間までとする。
2	支援対象（実費費用を会社が負担） ・通勤負荷軽減のためのホテル宿泊費 ・医療費 ・その他会社が認めた費用

※支援の申請は「診断書・領収書コピー」を会社に送付して成立とする。

第6条　（再休業について）

1. 休業者が、1年以内に再度休業状態になった場合は休職扱いとする。

第3章 休職について

第7条　（休職）

会社は、従業員が、次の各号のいずれかに該当した場合、休職を命ずることができる。但し、対象となる従業員が試用期間中である場合、本章の規定は適用せず、試用期間後に不採用とする。

1	業務外の傷病により、連続又は断続して１ヶ月以上欠勤しても、その傷病が治癒しない場合
2	業務外の傷病により、通常の労務提供ができず、その回復に１ヶ月以上の期間を要する場合
3	家事の都合、その他やむを得ない事由により１ヶ月以上欠勤した場合
4	公の職務又は、出向により社外の業務に従事することにより、会社の業務に専念できない場合
5	その他業務上の必要性又は特別の事情があって休職させることを会社が必要と認めた場合

第8条　（休職期間）

1. 前条の休職期間は、次のとおりとする。

1	前条表の第１号及び２号の場合 3ヶ月（勤務期間が１年未満の者を除く）。但し、医師や専門療法士や心理専門員などの診断結果を元に、会社が認めたときはこの期間を延長することとする。
2	前条表の第３号から第５号の場合 必要と認められる期間又は会社の命じる期間。

2. 休職期間は、原則として勤続年数には通算しない。但し、業務の命令など会社都合による場合、及び会社が特別な事情を認めた場合はこの限りではない。
3. 休職事由を認められない者や復職の可能性が少ないと会社が判断した場合、会社は、休職を認めず、又は休職期間を短縮することがある。
4. 従業員は、休職期間中は少なくとも２週間に１度、会社に状況を報告しなければならない。
5. 休職した従業員が一時出勤した後、２ヶ月以内に同一又は類似の事由により再度休職する場合、休職期間は、中断せずに通算するものとする。
6. 休職期間中は無給とする。ただし、会社が特別に認めた場合は有給とする場合がある。

第9条　（休業者・休職者の復職）

1. 従業員の休業・休職事由が消滅したと会社が認めた場合、当該従業員は、原則として休職前の職務に復帰することとする。但し、従前の職務への復帰が困難な場合、又は不適当と会社が認める場合

には、状況に応じ、他の適当な職務に配置換えすることがある。

2. 休職中の従業員が復職を希望する場合、当該従業員は、会社所定の書式にて、復職願いを会社に対して提出しなければならない。
3. 休職期間が満了しても復職できない場合、当該従業員は、原則として休職満了の日をもって自然退職とする。ただし、会社が認める場合には休職期間の延長をすることがある。

（付　　則）

本規則は、2009　年　１０月　１　日から施行する（第一版）

本規則は、2013　年　１０月　１　日から施行する（第二版）

本規則は、2015　年　７月　１　日から施行する（第三版）