

休職・復職規程

株式会社SPI

版 数	第1版
-----	-----

目 次

第1章 総則	1
第1条 目的	1
第2条 適用範囲	1
第3条 解釈上の疑義	1
第4条 改廃	1
第2章 休職及び復職	1
第5条 休職事由	1
第6条 休職期間	1
第7条 休職期間の短縮又は中止	2
第8条 休職期間中の賃金	2
第9条 休職期間中の勤続年数等の取扱い	2
第10条 復職	2
第11条 私傷病休職における復職可否の判断	2
附則	3
第1条 施行日	3

休職・復職規程

第1章 総則

(目的)

第1条 本規程は、株式会社SPI（以下「会社」という。）の従業員の休職及び復職に関することを定めるものである。

(適用範囲)

第2条 本規程は、就業規則に定めるすべての従業員区分（以下、「従業員」という。）に適用する。

(解釈上の疑義)

第3条 本規程の解釈について疑義が生じた場合は、関係部署の長及び外部の専門家の意見を勘案し、会社がこれを決定する。

(改廃)

第4条 本規程は、従業員の過半数を代表する者の意見を聴取の上、代表取締役の決裁により、改廃する。

第2章 休職及び復職

(休職事由)

第5条 従業員が、次のいずれかに該当するときは、休職を命ずることがある。

(1) 私傷病休職

私傷病（類似の傷病を含む。）により引き続き欠勤し、1か月を経過しても就業できないとき。

(2) その他休職

その他特別な事情があり、会社が休職させることが適当と認めたとき。

- 2 前項の定めにかかわらず、前項第1号に定める私傷病休職については、第6条に定める休職期間内に回復が見込まれないことが明らかである場合や休職期間を超えて長期の療養が必要であることが明らかな場合、会社は休職を命じないことがある。
- 3 休職を命じるときは、会社は休職辞令をもって従業員に通知する。

(休職期間)

第6条 前条に定める休職の上限期間は、休職を命じた日の初日から通算した次の期間とする。

(1) 私傷病休職 3か月 ただし、会社が必要と認める場合には、上記の期間を延長することがあ

(2) その他休職 必要な範囲で会社が認める期間

- 2 有期契約従業員について、前項に定める休職期間より前に当該雇用契約期間が満了する場合は、前項の規定にかかわらず、休職期間は当該雇用契約期間が満了する日までとする。
- 3 私傷病休職期間の上限期間に達する前に復職し、当該復職の日から6か月以内に同一又は類似の傷病について欠勤するときは、欠勤開始日から休職とし、以後継続又は断続する欠勤日は従前の私傷病休職期間に通算する。
- 4 本条第1項に定める休職期間を満了しても、第5条に定める休職事由が消滅せ

ず、復職できない場合は、休職期間満了をもって退職とする。

(休職期間の短縮又は中止)

第7条 従業員が以下のいずれかに該当する場合、会社は発令した休職を中止又は短縮することがある。

- (1) 予定した休職期間の終期以前に、休職前に行っていた通常業務を遂行できる程度に治癒(回復)し、かつ復職後再発の予見可能性が低い状態に達したと会社が認めた場合
- (2) 労働基準法に基づく産前・産後休業を開始する場合
- (3) 育児・介護休業法に基づく育児休業、出生時育児休業、介護休業を開始する場合
- (4) 出向規程に基づき、会社が出向からの復帰を命じた場合
- (5) 正当な理由なく必要な協力に応じない場合

(休職期間中の賃金)

第8条 休職した期間については、賃金は支給しない。

- 2 賞与については、その算定対象期間に休職した期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。
- 3 定期昇給は、休職期間中は行わないものとし、休職期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に評価に基づいて昇給させるものとする。
- 4 休職により賃金が支払われない月における社会保険料の被保険者負担分及び住民税は、各月に会社が納付した額を従業員に請求するものとし、従業員は会社が指定する日までに支払うものとする。

(休職期間中の勤続年数等の取扱い)

第9条 休職期間は原則として勤続期間に含めず、勤続年数に通算しない。ただし、会社の都合による場合又は会社が特別な事情を認めた場合はこの限りではない。

- 2 休職期間は、労働基準法第39条に基づく年次有給休暇の付与に関する継続勤続年数に通算する。

(復職)

第10条 第5条に定める休職事由が消滅し、復職に支障がないと会社が認めた場合、会社は原則として休職前の職務に復職を命じる。ただし、休職前の職務に復職させることが困難又は不相当と認める場合には、職務や就業場所を変更することがある。

- 2 復職後の職務内容、労働条件その他の待遇等に関しては、休職直前の時を基準として定める。ただし、復職時の従業員の心身の状態等から、休職前と同程度の質・量・密度、責任の度合いがある業務に復せないものと認め、業務の軽減・労働時間短縮・責任の軽減等の措置をとる場合には、その状況に応じた降格・配転ほかの異動、賃金の減額等の調整を行うことがあり、労働条件その他の処遇について新たに決定することがある。

(私傷病休職における復職可否の判断)

第11条 私傷病休職を命じられた従業員が復職を希望する場合、通常の業務を遂行することに耐え得る段階まで治癒した旨を証する医師の診断書を会社に提出しなければならない。

- 2 私傷病休職における復職の可否については、産業医又は会社が指定する専門医の意見やその他の情報を総合し、会社が決定する。

復職の可否についての判断基準は、次のとおりとする。

- (1) 通勤時間帯に一人で安全に通勤できること。
 - (2) 会社が設定している勤務日に会社が定める通常の勤務時間の就労が継続して可能であること。
 - (3) 業務に最低限度必要とされる作業（事務処理、パソコンの操作、軽度の身体作業）を遂行することができること。
 - (4) 投薬の影響等による昼間の眠気がないこと。
 - (5) 日々の業務による疲労が翌日までに十分回復していること。
 - (6) 適切な睡眠覚醒リズムが整っていること。
 - (7) 業務遂行に必要な注意力及び集中力が回復していること。
- 3 会社が復職可否を判断するため、従業員の主治医、家族等の関係者から必要な意見聴取を行おうとする場合、従業員は、会社がこれらの者と連絡をとることに同意する等、必要な協力をしなければならない。
 - 4 会社が復職可否を判断するため、会社が従業員の主治医に対する面談による事情聴取、又は医療情報の開示を求めた場合、従業員は正当・合理的な理由なくこれを拒んではならない。従業員が正当・合理的な理由なくこれを拒んだ場合、会社は従業員から提出された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。
 - 5 会社が復職可否を判断するため、会社が産業医又は会社指定の専門医による面談、健康診断、検診又は精密検査等の受診を命じた場合、従業員は正当・合理的な理由なくこれを拒んではならない。従業員が正当・合理的な理由なくこれを拒んだ場合、会社は休職の終了を認めず、復職を命じないことがある。

附則

(施行日)

第1条 本規則は、2026年06月01日から実施する。