

## 1-1. 休職の申出と必要書類の受領

# Sample

労働者

主治医

人事

産業医

上司

参照

アクション

労働者から休職の申出があった

主治医

休職して療養の必要があると診断、主治医が診断書作成

労働者

休職願・診断書を人事（または担当者）へ提出

人事

提出書類を受領し休職通知書の発行を検討

### 【アクションの詳細】

#### 1. 就業規則に定められている休職の要件を満たしているか確認

1. 医師の診断書（様式は任意様式でよい）
2. 休職願（様式1号）

#### 2. 診断書の内容に不備がないか確認（病名、休職期間などの記載もれはないか）

#### 3. 休職の必要性や注意点について確認事項や疑問点がある場合は、本人や本人の許可を得て主治医へ確認（「従業員に関する情報提供依頼書」を利用するとよい）

### ワンポイント

#### ○休職の意味

私傷病での休職は、心身の故障により労務の提供ができなくなった場合に、一定の期間労務を免除し、療養の機会を与えることで、解雇を猶予するというものです。休職についてはどのように対応すべきか法令に定めがないので、休職制度を導入するのであれば、就業規則に定めることになっています。それぞれの職場である程度自由に設計し定めることができます。

解雇猶予期間であることから、休職期間中は療養に専念し、職場に病状を報告する義務があると解されています。休職期間中も、労働者の地位を失うわけではありませんから、秘密保持や競業禁止義務も休職前と同様に継続します。

休職期間の満了までに休職の理由がなくなって、休職前の業務に就けるようになれば復職となりますし、復職できなければ、就業規則の定めに従って退職または解雇となります。

残念ながら心身の故障が改善せず、退職または解雇となったとしても、「職場はプロセスに従ってきちんと対応した」「産業医や主治医の意見を聴いて誠実に対応した」のであれば、休職者もその家族も納得してくれることが多いものです。大変なプロセスですが、しっかり対応しましょう。

- |      |  |
|------|--|
| 必要書類 | <ol style="list-style-type: none"> <li>① 主治医の診断書</li> <li>② 休職願（様式1号）</li> <li>③ 従業員に関する情報提供依頼書（様式2号）</li> </ol> |
|------|--|

ポイント

- 職場の定めるルールに則って対処すること
- 就業規則の定めによる書面の提供に応じない場合には、応じるまで連絡をするか、期限や提出がない場合の対応を通知して提供を求める必要がある