

## 試し出勤規程

### 第1条（目的）

この規程は、精神・行動の障害により療養のために休職している従業員で職場復帰が可能と考えられる程度に回復した者が、職場復帰前に休職直前に所属していた部署などに一定期間継続して試験的に出勤すること（以下「試し出勤」という。）により、職場復帰に関する不安を緩和するなど職場復帰を円滑にするために、必要な事項を定めたものである。

### 第2条（対象者）

精神・行動の障害により継続して ヶ月以上の期間休職していた従業員で、主治医、産業医および会社が復帰可能と考えられる程度に回復した者のうち、試し出勤の実施を希望する者とする。

### 第3条（実施時期）

休職期間中または休職期間中で職場復帰が可能と考える程度に回復した時期に行うこととする。

### 第4条（実施場所）

原則として、休職直前の部署とする。ただし、当該部署に発症の要因（例：職務の質や量、上司や同僚との人間関係など）がある場合または当該部署での試し出勤実施が困難な場合は、試し出勤先を変更することがある。

### 第5条（実施期間）

試し出勤の実施期間は原則として ヶ月とする。なお、実施状況および当該従業員の意向を踏まえ、その実施期間が適当と判断される場合には、実施期間を短縮しまたは延長することができるものとする。

2．試し出勤期間中に頻繁に欠勤するなど、いまだ復職可能な状態になると判断された場合、ただちに試し出勤を打ち切り、試し出勤の前後の休職期間は通算する。

### 第6条（実施内容）

試し出勤における実施内容については、会社が本人と話し合いを行い、産業医の意見および受入先部署の管理者の意見も踏まえて決定する。

### 第7条（試し出勤実施の手続き）

試し出勤を希望する従業員は、会社に対し試し出勤実施申請書ならびに同意書を提出

しなければならない。

2. 会社が試し出勤を実施することを認めた場合、当該従業員に対し試し出勤実施決定通知書を交付する。

#### 第8条（試し出勤実施後の復職の判断）

試し出勤実施後、従業員は試し出勤に関する自己評価を行い、試し出勤自己評価表結果報告書を会社に提出しなければならない。

2. 会社は、その報告書および主治医の意見を踏まえ、復職の判断を行い、その結果を本人に通知するものとする。

#### 第9条（試し出勤実施中の賃金の取扱い）

試し出勤実施中の賃金の取扱いについては、個別に通知するものとする。

#### 第10条（労働災害または通勤災害）

試し出勤実施中に発生した災害については、労働災害または通勤災害として認められる場合、会社は労働基準監督署へ申請を行うものとする。

付 則

この規則は平成 年 月 日から施行する。