

## 精神疾患による休職者の職場復帰に関する協定

鬱病等の精神疾患による休職者が円滑に職場復帰するために職場復帰支援プログラムによる「リハビリテーション勤務」並びに「職場復帰後の給与措置」について次のとおり協定する。

### 1 適用条件

- (1) 業務外の「鬱病等の精神疾患」による休職者が職場復帰可能の診断書を提出し、職場復帰を申出たときに、主治医または会社指定の医師からリハビリテーション勤務を勧められ、会社が提示する「リハビリテーション勤務プログラム」に本人が同意したときに適用する。
- (2) 適用対象者は、休職発令されている60歳未満の社員に適用し、出向者、再雇用者、嘱託、契約社員は適用対象外とする。

### 2. リハビリテーション勤務プログラム

- (1) 本人の主治医または会社指定の医師の意見並びに本人の希望を尊重し、次の勤務形態を段階的に移行する「リハビリテーション勤務プログラム」を策定する。
  - 第1段階 半日勤務あるいは隔日勤務……補助業務または特定軽業務
  - 第2段階 全日勤務……補助業務または特定軽業務
  - 第3段階 全日勤務……職場復帰後予定の通常業務またはそれに準じる業務
- (2) リハビリテーション勤務プログラムの各段階の期間、次段階移行、業務内容変更は関係者で構成する「職場復帰委員会」の合議によりおこなう。
- (3) 当該病症および関連する同類病症を原因として1か月間に各段階のリハビリテーション勤務プログラムの休暇、その他傷病の欠勤は除いて計画の半分以上出勤ができないときは、リハビリテーション勤務プログラムは中止する。

### 3. 職場復帰委員会

- (1) 職場復帰委員会は次の委員で構成する。

総務部長、環境安全部長、当該職場の職制管理職、労働組合からの選任者、人事担当者、産業医。
- (2) 職場復帰委員会の統括は、総務部長とし、幹事は人事担当者を専任する。
- (3) リハビリテーション勤務対象者が非組合員の場合、労働組合選任委員は外すことができる。

### 4. リハビリテーション勤務期間の休職期間

- (1) リハビリテーション勤務の期間は180暦日を限度とし、この期間は休業期間日数に加算しない。
- (2) リハビリテーション勤務は3回まで適用できる。ただし、従前期間と通算して180日以内とする。
- (3) 職場復帰後の同類病症再発による休職通算規定を新たに設けると共に休職期間延長等を労働協約で改定する。

### 5. 支援態勢

- (1) 会社はメンタルヘルスの啓蒙に努めるとともに、厚生労働省の「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」に沿って、労働組合の意見を聞いて「リハビリテーション勤務プログラム」を策定する。
- (2) プログラム実行期間は、当該職場上長は月1回以上、本人と面談して症状、リハビリテーション勤務プログラム変更希望等を聴聞する。
- (3) 会社は、職場完全復帰後6か月間は、超過労働をさせないように極力努める。

### 6. リハビリテーション勤務期間の賃金等の労働条件

リハビリテーション勤務期間の労働条件は、就業規則および給与規則によらず次のとおりとする。

- (1) 賃金は時間給とし、高卒初任給額を基に算定する。(H23年  $155,390 \times 12 \div 1,959 = 952$  円/時間)
- (2) 通勤費は、実出勤日数に応じて合理的計算方法により実費支給する。
- (3) 年休は、使用できないものとする。

- (4) 慶弔休暇、その他休暇は無給とする。
- (5) 業務上の負傷疾病、通勤途上災害の労災保険は適用する。
- (6) 健康保険傷病手当の支給有無にかかわらず「傷病手当扶助金」は支給しない。
- (7) 賞与算定および年休出勤率は、自己都合欠勤として取り扱う。

7. 業務遂行能力欠如している場合の給与措置

- (1) 「リハビリテーション勤務」後、従前業務に職場復帰にすることが困難と「職場復帰委員会」で判定されたときは、本人の経験と技能を考慮して、職務変更、業務配置変えをし、その職務内容と職責に応じた職能管理資格級を適用する。
- (2) 前項の職場復帰の際に労働軽減措置を講じるも、著しく、心身の不調、技能不足および業務意欲、業務遂行能力の著しい欠如が継続して認められる場合は、給与規則によらず、個別労働契約による時間給賃金に改定することがある。
- (3) 給与減額後、3 か月間は、従前の基準内賃金との減額差額の 50%分を減収補償する。ただし、職分、役職変更による減収補償は適用しない。
- (4) 前各号の人事措置を実施するときは、労働組合へその事由を報告する。

8. 準用

- (1) 精神疾患以外の負傷疾病による休職者が職場復帰するときは、この協定を労使合意のうえ準用することができる。ただし、休職発令者以外には適用できないものとする。
- (2) 業務上の負傷疾病については、この協定は適用せず別途協議する。

9. 個人情報保護

- (1) 会社は本人の了解なく、主治医に病状等を尋ねることはできないものとする。
- (2) 会社は、本人が会社指定の医師の診断を拒む場合は、主治医から病状等を尋ねることができる。
- (3) 診断書は会社が提出を求めたときは、会社が証明代金を負担する。この場合、診断書は医師の証明以外の書類をもって代えることも可能とする。
- (4) 職場復帰委員会および関係者は、本人の病症および個人情報に関する事項を本人同意なく公知することを禁止する。ただし、「リハビリテーション勤務プログラム」内容と期間は公知できるものとする。

10 適用日

この協定は、平成 21 年 2 月 1 日に遡及し適用する。

11 その他

- (1) 本協定は非組合員に対しても有効とし、協定に定めていない事項および解釈の擬義が生じた場合は、労使共に誠実に協議しなければならない。
- (2) この協定を改廃する場合は、少なくとも 60 日前に協議申し入れしなければならない。

以上

平成 23 年 8 月 30 日

光和精鉱株式会社  
代表取締役社長

古田雅一

光和精鉱労働組合  
執行委員長

伊達雅文