

# リハビリ休暇規程

## (前文)

本規程は、社員が何らかのやむを得ない事情で長期に渡って勤務に就けない場合でも、本人の意思がある限り、極力会社に席を置きつづけることができるよう、会社として最善を尽くすために作成した。

よって、今後の本規程の改定に当たっては、この理念に沿ってあるべき姿を求めつつ、その時点の会社の力量として可能な範囲を最大限に考慮する。

## 第1章 総則

### (目的)

第1条 社員が傷病等で長期休暇を取らざるを得ないときまたは職場復帰のためのリハビリテーションを必要とするとき及びやむを得ない事情により長期に渡る休暇を取得するとき、これまでの永年勤続の労をねぎらい健全な職場復帰を願って、就業規則第27条に基づき有給の休暇としてリハビリ休暇を位置付ける。

### (法令との関係)

第2条 この規程に定めのない事項については、関係法令の定めるところによる。

### (適用範囲)

第3条 本規程は、すべての社員に対し適用する。以後「社員」と記す。

2 この規程における雇用形態及び就業形態の区別は、就業規則第3条による。

## 第2章 リハビリ休暇の適用

### (適用事案)

第4条 リハビリ休暇は、以下の場合に適用することがある。

- (1) 傷病等で長期休暇を取らざるを得ないとき。
- (2) 職場復帰を目指す訓練を受けているとき。
- (3) 育児休業または育児のための休暇を取得しているとき。

- (4) 介護休業または介護のための休暇を取得しているとき。
- (5) ボランティア休暇を取得して、ボランティア活動に参加するとき
- (6) 長期に渡る自己育成研修を会社が承認したとき、その自己育成期間中。
- (7) 永年勤続社員に対してリフレッシュ休暇を与えるとき。
- (8) その他、会社が適当と認めた事案。

(適用判定)

第5条 リハビリ休暇の適用については、前条第1号から第4号までは本人の意志により、第5号以後は社長の判断による。

(適用除外)

第6条 就業規則第21条第1項第7号の傷病休暇中であって当該社員が傷病手当金を申請しそれが支給される期間は、リハビリ休暇を適用しない。

2 そのほか、公的給付金の支給期間はリハビリ休暇を適用しない。

附則

1. この規程は2022年11月16日から施行する。
2. この規程を改正する場合には、社員を代表する者の意見を聴いて行なう。

東京都練馬区豊玉上1-15-6 第10秋山ビル1階

株式会社アメディア 代表取締役 望月 優

電話 03-6915-8597