

懲戒規程

(目的)

第1条 この規程は、就業規則第65条、契約職員就業規則第60条に基づき、職員および契約職員(以下契約職員も「職員」とする)の懲戒に関し定めるものである。

(懲戒の種類及び程度)

第2条 懲戒の種類及び程度は、以下の通りとする。

ア. 譴責

始末書を提出させて、将来を戒める。

イ. 減給

始末書を提出させて、将来を戒めるとともに賃金を減ずる。

この場合、減給の額は1事案について平均賃金の1日分の半額とし、複数事案に対しては減給総額が当該賃金支払期間における賃金総額の10分の1を超えないものとする。

ウ. 出勤停止

始末書を提出させて、将来を戒めるとともに、7日以内の期間を定めて出勤を停止し、その期間の賃金は支払わない。

エ. 降格

始末書を提出させて、将来を戒めるとともに、職位を解任若しくは引き下げ、または職能資格制度上の資格・等級を引き下げる。

オ. 論旨解雇

懲戒解雇相当の事由がある場合で本人に反省が認められるときは、解雇事由に関し本人に説諭して解雇する。論旨解雇となる者には、その状況を勘案して退職金の一部を支給しないことがある。

カ. 懲戒解雇

予告期間を設けることなく即時解雇する。ただし所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当を支給しない。懲戒解雇となる者には、その状況を勘案し、退職金の全部または一部を支給しない。

(譴責、減給、出勤停止及び降格の事由)

第3条 職員が次の各号の1つに該当するときは、その情状に応じ、譴責、減給、出勤停止または降格に処する。

ア. 正当な理由なく無断外出、または無断欠勤(届出があっても財団が承認しないものを含む)をした場合、または正当な理由なく繰り返し遅刻または早退した場合

イ. 特別休暇について虚偽の申請をした場合、またはこれにより不正に賃金の支払いを受けていた場合

ウ. 勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、業務の運営に支障を生じさせるなど勤務態度が不良な場合

エ. 他の職員に対する暴行・脅迫以外の行為により職場内の秩序、風紀を乱した場合

オ. 業務上の報告等を偽り財団に対して損害・影響を及ぼした場合

- カ. 就業規則第 58 条（服務規律）エの事項（政治活動・宗教活動等の原則禁止）、オの事項（演説・集会・文書配布・貼付の事前許可制）またはカの事項（販売活動等の事前許可制）に違反して、政治活動、宗教活動、示威活動、販売活動またはこれらに準ずる活動を行った場合
- キ. 就業規則第 58 条キの事項（兼業等の事前許可制）に違反し、財団に許可なく在籍のまま他に雇入れられる等兼業をした場合
- ク. 就業規則第 58 条クの事項（職員間の金銭貸借の原則禁止）に違反した場合
- ケ. 就業規則第 58 条ケの事項（機密等保持義務）に違反し、財団の機密を社外に漏らした場合、あるいは漏らそうとした場合、または自社及び他社の機密を不正に入手した場合
- コ. 就業規則第 58 条サの事項（ハラスメントの禁止）に違反し、相手の意に反することを認識した上で相手の嫌がる言動等を行った場合
- サ. 就業規則第 58 条シの事項（企業秩序義務違反としてのハラスメント）に違反した場合
- シ. 以下のパワー・ハラスメントに関する行為を行った場合
 - (1) 他の職員に対し、非合理的理由による差別、嫌がらせ、または排除を行った場合
 - (2) 自らの提案、懸念、苦情等について意見、質問をした者に対し、その者の不利益となる行為を行った場合
 - (3) 不法な行為を命じた場合、または不法な行為を拒否した者に対し、その者の不利益となる行為を行った場合
- ス. 正当な理由なく、財団が命じる出張を拒んだ場合
- セ. 安全または衛生に関する規定に違反し、指示に従わなかった場合
- ソ. 財団の金銭または物品を紛失した場合
- タ. 過失により財団の金銭または物品の盗難にあった場合
- チ. 故意または過失により職場において財団の物品を損壊し、財団に損害を与えた場合
- ツ. 過失により職場において物品の出火、爆発を引き起こした場合
- テ. 経費の不正な処理をした場合
- ト. 職場のパソコンを財団規程その他の指示に反して使用し、コンピューターウイルス等に感染させるなどして業務の運営に支障を生じさせた場合、またはその職務に関連しない不正な目的で使用し、業務の運営に支障を生じさせた場合
- ナ. 取引先等に関して、自ら、若しくは他の役員・職員またはその親族と関係があることを理由に有利な取扱いを行った場合
- ニ. 業務上、以下の交通事故または交通法規違反行為を行った場合
 - (1) 業務時間中に人に傷害を負わせる交通事故を起こした場合
 - (2) 業務時間中に酒酔い運転をした場合
 - (3) 業務時間中に酒気帯び運転、著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした場合、またはこの場合において物の損壊にかかる交通事故を起こして措置義務違反をした場合
 - (4) 業務時間外に財団所有車を飲酒の上運転して人に傷害を負わせた場合
- ヌ. その他業務上の指示または財団の諸規程に違反した場合
- ネ. 企業外非行行為により財団の名誉・信用を損ない、または財団の損害を及ぼした場合、その他企業外非行行為により企業秩序が乱された場合
- ノ. その他前各号に準ずる程度の不都合な行為があった場合

(論旨解雇及び懲戒解雇の事由)

第4条 職員が次の各号の1つに該当するときは、その情状に応じ、論旨解雇または懲戒解雇に処する。ただし、改悛の情が顕著に認められること、過去の勤務成績が良好であったこと等を勘案し、前条の処分にとどめることがある。

- ア. 他の職員に対し、暴行・脅迫を加えることにより職場の秩序、風紀を乱した場合
- イ. 労働契約締結時に最終学歴や職歴等、重大な経歴を偽り、財団の判断を誤らしめた場合
- ウ. 業務上の報告等を偽り、財団に対して重大な損害・影響を及ぼした場合
- エ. 就業規則第58条（服務規律）キの事項（兼業等の事前許可制）に違反し、財団の許可無く在籍のまま、同業他社または財団業務に関連する企業に雇い入れられる等兼業した場合
- オ. 就業規則第58条ケの事項（機密等保持義務）に違反し、財団の重大な機密を社外に漏らし、あるいは漏らそうとし、または自社及び他社の重大な機密を不正に入手した場合、または同号に違反し、財団の経営に関し、真相を歪曲して宣伝流布を行い、または財団に対して不当な誹謗中傷を行うことにより、財団の名誉・信用を毀損し、または財団に損害を与えた場合
- カ. 就業規則第58条サの事項（ハラスメントの禁止）及びシの事項（企業秩序義務違反としてのハラスメント）に違反し、暴行若しくは脅迫を用いて相手の嫌がる行為をし、または職場内の優位性に基づく影響力を用いることにより強いて相手の嫌がる行為をした場合、または相手方の意に反することを認識の上で、相手の嫌がる言動等を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患した場合
- キ. 他の職員に対し、職権を背景として部下を抑圧した上で暴行若しくは脅迫行為をした場合、または他の職員に対する嫌がらせ行為等を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患した場合
- ク. 正当な理由なく、財団が命じる転勤、配置転換、職種変更、出向、海外出向（子財団または関連財団に限る）、若しくは昇進を拒んだ場合
- ケ. 財団の金銭または物品を横領した場合
- コ. 財団の金銭または物品を窃取した場合
- サ. 人を欺いて財団の金銭または物品を交付させた場合
- シ. 故意により職場において財団の物品を損壊し、財団に重大な損害を与えた場合
- ス. 故意に諸給与を不正に支給した場合及び故意に届出を怠り、または虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した場合
- セ. 職場のパソコンを財団規程その他の指示に反して使用し、コンピューターウイルス等に感染させるなどして業務の運営に支障を生じさせた場合、またはその職務に関連しない不正な目的で使用し、業務の運営に支障を生じさせ、財団に重大な損害を与えた場合
- ソ. 職務に関し、金品の供与を受け、不正の利益を得た場合
- タ. 業務時間中に酒酔い運転をした場合及び業務時間外に財団所有車を飲酒の上運転した場合
- チ. その他業務上の指示または財団の諸規程に著しく違反した場合で行為態様が悪質な場合
- ツ. 企業外非行行為により、財団の名誉・信用を著しく損ない、または財団に重大な損害を及ぼした場合、その他企業秩序が著しく乱された場合でその行為態様が悪質な場合
- テ. その他前各号に準ずる程度の不都合な行為があった場合

(懲戒前自宅待機措置)

第5条 職員の行為が懲戒事由に該当ないしそのおそれがある場合、調査または審議決定までの間、自宅待機を命ずることがある。

2 前項の場合、自宅待機の期間は賃金を支給しない。

(弁明の機会)

第6条 懲戒事由に該当する職員については、事前に弁明の機会を与える。

(懲戒の軽減)

第7条 情状酌量の余地があり、または改悛の情が明らかに認められる場合は、懲戒を軽減し、または免除することがある。

(教唆及び幫助)

第8条 職員が、他人を教唆しまたは幫助して第3条（譴責、減給、出勤停止及び降格の事由）または第4条（諭旨解雇及び懲戒解雇の事由）に掲げる行為をさせた場合は、行為に準じて懲戒に処す。

(加重)

第9条 第3条（譴責、減給、出勤停止及び降格の事由）各号の1つの懲戒処分を受けた者が、その後1年以内にさらに懲戒に該当する行為をした場合、または同時に2つ以上の懲戒該当行為をした場合は、その懲戒を加重する。

(損害賠償)

第10条 職員が故意または過失によって財団に損害を与えた場合には、懲戒されたことによって損害の賠償を免れることはできない。

(改廃)

第11条 この規程の重要事項の改廃は、理事会の協議を経て理事長の決裁により行ない、通常事項の改廃は、理事長の決裁により行う。

(付則)

本規程は、平成22年4月1日より施行する。

平成27年4月1日改正

平成29年1月1日改正