

就業規則

株式会社 天野産業

第1節 表彰

第84条 表彰

会社は、従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、そのつど調査の上表彰することができる。

- (1) 服務心得に定める事項を守り、品行方正、技術優秀、業務熱心で他の者の模範と認められるとき
- (2) 事故、災害等を未然に防ぎ、または非常事態の際し適切に対応し、被害を最小限にとどめるなど特に功労のあったとき
- (3) 業務上、有益な発明、改良または工夫、考案のあったとき
- (4) 社会的に会社に名誉になるような行為のあったとき
- (5) 長年にわたり無事故で継続勤務したとき
- (6) 前各号に準ずる程度に善行または功労があると認められるとき

第85条 表彰の方法

前条の表彰は、賞状、賞品または賞金を授与してこれを行う。

第86条 懲戒の種類、程度

会社は、従業員が本規則に定める懲戒事由のいずれかに該当した場合には、その事由および情状に応じ、次の区分により懲戒処分を行う。

- (1) 訓戒：始末書を提出させ、将来を戒める。
- (2) 減給：始末書を提出させ、減給する。ただし、減給は、1回の事案に対する額が平均賃金の1日分の半額、総額が一給与支払期における給与総額の10分の1の範囲で行うものとする。
- (3) 出勤停止：始末書を提出させ、7労働日以内の期間を定めて出勤を停止する。
なお、出勤停止の期間は無給とする。
- (4) 降格：役職の罷免・引き下げ、及び資格等級の引き下げのいずれか、または双方を行う。
- (5) 諭旨退職：退職願を提出するよう勧告する。なお、勧告した日から5労働日以内に退職願を提出しないときは、懲戒解雇とする。
- (6) 懲戒解雇：予告期間を設けることなく即時解雇する。この場合において、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。

2 懲戒に該当する行為があった従業員に対して、事実調査のため必要がある場合には、その処分が決定されるまでの間、自宅待機を命じることがある。

第87条 懲戒事由

従業員が次の各号のいずれかに該当する場合には、情状により訓戒、減給、出勤停止または降格とする。

- (1) 会社の定める諸規則に違反し、その程度が重くないとき
- (2) 本規則の服務心得の規定に違反し、その程度が重くないとき

- (3) 本規則のセクシャルハラスメントの禁止の規定に違反し、その程度が重くないとき
 - (4) 本規則の個人情報・機密情報の保護の規定に違反し、その程度が重くないとき
 - (5) 本規則の許可を要する事項の規定に違反し、その程度が重くないとき
 - (6) 本規則の災害予防の規定に違反し、その程度が重くないとき
 - (7) 別に定める情報安全管理規程に違反し、その程度が重くないとき
 - (8) 正当な理由がなく、無断遅刻、無断早退、無断私用外出または無断欠勤をしたとき
 - (9) 正当な理由がなく、しばしば遅刻、早退し、またはみだりに任務を離れる等誠実に勤務しないとき
 - (10) 正当な理由がなく、所属長または責任者の指示命令、通達指示に従わなかったとき
 - (11) 出退勤の記録を他人に依頼し、もしくは依頼に応じたとき
 - (12) 勤務に関係する手続きその他の届出を怠ったとき
 - (13) 過失により、業務上の失態があり、または会社に損害をあたえたとき
 - (14) 素行不良にして、会社内の秩序または風紀を乱したとき
 - (15) 故意に業務の能率を阻害し、または業務の遂行を妨げたとき
 - (16) 所持品の点検などの業務行為に対し、正当な理由なくこれを拒んだとき
 - (17) 監督不行届のため重大な失態があり、そのため部下が懲戒に処されたとき
 - (18) 職務に対する熱意または誠意がなく、怠慢で業務に支障が及ぶと認められるとき
 - (19) 飲酒運転、著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をしたとき
 - (20) 会社の所有物を粗略に扱い会社に損害を与えたとき
 - (21) その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき
- 2 従業員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒解雇とする。
- (1) 会社の定める諸規則に違反し、その行為が複数回に及ぶかその程度が重いとき
 - (2) 本規則の服務心得の規定に違反し、その行為が複数回に及ぶかその程度が重いとき
 - (3) 本規則のセクシャルハラスメントの禁止の規定に違反し、その行為が複数回に及ぶかその程度が重いとき
 - (4) 本規則の個人情報・機密情報の保護の規定に違反し、その行為が複数回に及ぶかその程度が重いとき
 - (5) 本規則の許可を要する事項の規定に違反し、その行為が複数回に及ぶかその程度が重いとき
 - (6) 本規則の災害予防の規定に違反し、その行為が複数回に及ぶかその程度が重いとき
 - (7) 別に定める情報安全管理規程に違反し、その行為が複数回に及ぶかその程度が重いとき
 - (8) 14 日以上正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じないとき

- (9) 故意、怠慢または重大な過失により業務上重大な失態があり、または会社に多大な損害をあたえたとき
 - (10) 懲戒に処せられたにもかかわらず、懲戒に服する意思が認められないとき
 - (11) 懲戒処分を受けた者に、当該処分から1年以内に再度懲戒事由に該当する行為があったと認められたとき
 - (12) 氏名や重要な経歴をいつわり、その他不正手段を用いて雇用されたとき
 - (13) 職場内またはこれに準ずる場所で、暴行、脅迫、傷害、その他これに類する行為のあったとき
 - (14) 職場内またはこれに準ずる場所で、刑法、その他の法令に規定する犯罪に該当する行為を犯し、その事実が明白なとき
 - (15) 他人の金品を窃取し、または窃取しようとしたとき
 - (16) 職務上の地位を利用して私利を図り、不正、不当に金品その他を授受し、もしくは求め、または供応したとき
 - (17) 故意または重大な過失により、会社の設備および機械器具、その他物品を破損、滅失したとき、もしくは重大な災害事故を発生させたとき
 - (18) 会社の金品を私用に供し、または盗んだとき
 - (19) 飲酒運転、著しい速度超過等の悪質な交通法規違反により、他人に被害または損害を与えるような事故を起こしたとき
 - (20) 素行不良にして、会社内の秩序または風紀を著しく乱したとき
 - (21) 勤務に係る手続その他の届出を故意に怠り、または偽ったとき
 - (22) 職務上知り得た社内機密、業務方針、顧客情報、従業員等の個人情報および会社の不利益となる事項を他に漏らしたとき
 - (23) 会社の許可または命令なく、在籍のまま会社または事業所その他の外部団体に勤務し、または個人的な事業を営んだとき
 - (24) その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき
- 3 前項各号に該当する場合であっても、情状によっては、軽減または諭旨退職とすることがある。