

懲戒規程

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 本規程は、就業規則第 73 条に基づき、制裁について規定し、職員の職場秩序を乱す行為、事業目的遂行に支障を来す行為を戒め、かつこれを防止することにより、秩序を維持し、事業が健全に発展していくことを目的とする。

(職員の定義)

第 2 条 本規程における職員とは、理事、役員、職員、フェロー、インターン等名称や雇用条件にかかわらず、当法人の業務及び活動に関わるすべてのものをいう。

第 2 章 懲戒処分の種類および内容

(懲戒の種類)

第 3 条 懲戒の種類を以下のとおりとする。

- (1) 嚴重注意（将来を戒める）
- (2) 譴責（始末書を提出させ、将来を戒める）
- (3) 減給（始末書を提出させ、1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額、総額が一賃金支払期における賃金総額の 1 割を超えない範囲で減給する）
- (4) 出勤停止（始末書を提出させ、7 日以内の期間を定め出勤を停止する。
なお、その期間中の賃金は支払わない）
- (5) 降格（始末書を提出させ、職位の引き下げをする）
- (6) 諭旨退職（退職願の提出を勧告する。ただし、これに応じないときは懲戒解雇する）
- (7) 懲戒解雇（予告期間を設けることなく即時解雇する。この場合において労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当は支給しない）

(懲戒基準)

第 4 条 嚴重注意・譴責

職員が次の各号のいずれかに該当する行為をした場合は、嚴重注意または譴責に処する。この判断は理事会で議決する。

- ① 正当な理由なく、遅刻、早退、欠勤したとき
- ② 就業規則その他法人の諸規程に定める服務規律に違反したとき
- ③ 本人の不注意により業務に支障をきたしたとき
- ④ その他前各号に準ずる程度の行為があったとき

2 減給・出勤停止・降格

職員が次の各号のいずれかに該当する行為をした場合は、減給、出勤停止または降格に処する。この判断は理事会で議決する。

- ① 法人の就業規則などに定める服務規律にしばしば違反したとき
- ② 正当な理由なく遅刻、早退、欠勤を繰り返したとき
- ③ 法人の諸規程に定める手続きおよび届出を怠りまたは偽ったとき
- ④ 法人において営利を目的とする物品の販売を行ったとき
- ⑤ 法人の金品を窃取、横領、または背任等の不正行為をしたとき
- ⑥ 法人の建物、施設、備品、商品、金銭等の管理を怠ったとき
- ⑦ 他の職員に対して不当に退職を強要したとき
- ⑧ 前条各号の行為が再度に及んだとき、または情状が悪質なとき
- ⑨ その他前各号に準ずる行為があったとき

3 諭旨解雇・懲戒解雇

職員が次の各号のいずれかに該当する行為をした場合は懲戒解雇に処する。ただし、法人の勧告に従って退職願を提出したときは諭旨解雇とする。

- ① 許可なく他の事業所に雇用され、またはこれと類似する兼業行為のあったとき
- ② 服務規律違反が数度に及び改悛の跡が見られないとき
- ③ 職場の安全および健康に危険または有害な行為をしたとき
- ④ 無断欠勤が14日以上に及び、それが悪質なとき
- ⑤ 法人の内外において刑罰法令に触れる行為をし、法人名を著しく汚し信用を失墜させたとき
- ⑥ 職務上知り得た業務上の機密を外部に漏らし、または漏らそうとしたとき
- ⑦ 経歴を偽りまたは詐術その他不当な方法により雇用されたとき
- ⑧ 許可なく法人施設内において、集会および演説または印刷物等の配布や掲示をしたとき
- ⑨ 他の職員に対して、暴行、脅迫、監禁、その他法人内の秩序を乱す行為をしたとき
- ⑩ 前条各号の行為が再度に及んだとき、または情状が悪質なとき
- ⑪ その他前各号に準ずる程度の行為があったとき

(共同行為の処分)

第5条 2人以上が共同して懲戒に該当する行為を行った場合は、その各人が、当該行為全体を単独で行ったものとして処分することがある。

- 2 他の者を教唆し、または幫助して懲戒に該当する行為を行わせた者は、その実行行為者に準じて処分する。

(監督者の処分)

第6条 各部室の課所員に懲戒該当行為があった場合は、その管理者も処分を行う。ただし、当該行為が軽微な場合もしくは十分な指導監督を行っていたにもかかわらず防止できなかった場合には、処分を軽減または免除する。

第3章 特別委員会

(委員会の目的)

第7条 法人は、懲戒要件の事実発生の有無、違法性の有無、責任の有無、事実の認定根拠の有無、懲戒の前歴及び酌量軽減の可能性について審議し、事実認定を議決するため、また、懲戒の種類・懲戒の程度を策定するために特別委員会（以下、「本会」という）を設置する。

(構成)

第8条 本規程で定める委員会は、事務局長をその長とし、事務局長、人事担当オーナー、人事担当プロジェクトマネージャー、相談窓口担当で構成する。また事務局長は必要に応じて法人外の有識者を構成員に任命することができる。

- 2 委員会の委員長に事故あるときは、理事長がその任にあたる者を常勤役員から指名し、委員会の委員長を代行するものとする。

(招集)

第9条 委員会は、本規程第4条に規定する懲戒事由に該当する行為があったと疑われ、委員会の委員長が必要と認めたとき、または委員会委員から招集の要請があったときに招集するものとする。

- 2 委員会の委員長は、委員会の招集通知を各委員、被疑職員の所属する担当部長及び被疑職員に対し発することとする。

(委員会への出席停止)

第10条 委員会委員が次の各号の一に該当するときは、委員としての出席を禁止する。

- (1) 懲戒の被疑職員であるとき
- (2) 懲戒被疑職員の被疑事実に関し、特別の関係があるとき

(3) 委員会の委員長が、当委員会への出席を禁止したとき

(弁明の機会及び弁護人の出席等)

第11条 被疑職員は委員会に出席し、被疑要件について弁明することができる。

2 被疑職員は、弁明することのできる他の職員を、委員会に出席させることができる。

3 委員会の委員長が参考人の出席を必要と認めたときは、参考人を委員会に出席させ、意見を述べさせることができる。

(報告)

第12条 委員会は、事実の認定又は不認定に関わらず報告書を作成し、報告書を経営ボード会議へ提出する。

第4章 懲戒の決定

(懲戒の決定)

第13条 経営ボード会議は、委員会から提出された報告書に基づき委員会が議決した懲戒の認定又は不認定の合理性を共有し、委員会で策した懲戒の種類及び懲戒の程度を懲戒規程に基づき審議する。また、懲戒の種類・懲戒の程度を議決する。

第5章 懲戒処分の執行

(懲戒処分の執行)

第14条 事務局長は、前条で決議された懲戒処분을執行する。

(二重処罰の禁止)

第15条 法人は、第13条によって議決した懲戒事実について重ねて懲戒処分を行うことはない。ただし、新たな事実が判明したときにはこの限りではない。

第6章 その他の事項

(損害賠償)

第16条 法人は、本規程の懲戒を受けた者に対し、その懲戒行為によって生じた損害の一部または全部を賠償請求する場合がある。

(議事録の作成)

第17条 経営ボード会議において決議した懲戒事項については、議事録にその要領を記載する。

(秘密保持)

第18条 当該事案に関わる者には、就業規則に規定する守秘義務が適用される。

(改変)

第19条 本規程は、経営ボード会議の議決により改変できる。

付 則

この規程は平成29年5月1日から施行する。

平成31年4月1日 改定