第 １ 章 総 則

（制 定）

 この規程は、従業員就業規則第14章および第15章の規定に基づき、

従業員の表彰・懲戒の基準およびその種類等について定めたもので

ある。

（目 的）

　　　　　　第 ２ 条 会社は、従業員に対して就業規則その他会社諸規程の定める規律　　　　　　　　　　の遵守を促し、業務の円満な遂行を図るとともに、この規程の定める　　　　　　　　　　ところにしたがい、厳正なる賞罰を行うことを目的とする。

（適用範囲）

 この規程は、会社の業務に従事するすべての従業員に適用する。

（改 廃）

 この規程の改廃は、人事部長が立案し、賞罰委員会で審議のうえ、

社長が決裁する。

 第 ２ 章 表 彰

（選考の基準）

　　　　　　第 ５ 条 従業員が、次の各号の一に該当する場合は、賞罰委員会で選考のう　　　　　　　　　　え、これを表彰する。

（１）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）商品開発・催事・販売用器具備品その他業務上の改善または作

業能率の増進に著しく寄与したと認められるとき。

（３）災害を未然に防止し、または災害の際、危険を冒して職責を果

たし、特に功労があったとき。

（４）業務上有益な発明・改良・合理化または創意工夫があったとき。

（５）永年勤務者で精勤勉励し、社員の善導または啓蒙に大いに尽く

した者であるとき。

（６）10年間無事故で勤務したとき。

（７）１年間無遅刻・無欠勤であったとき。

（８）社会的に功績があり、会社および全従業員の名誉となる行為が

あったとき。

（９）業務改善プロジェクトの推薦があったとき。

（10）その他特に表彰の必要があると認められたとき。

（表彰の種類）

　　　　　　　第 ６ 条 表彰は、次の４種類とし、情状により併賞することができる。 （１）賞 状

（２）賞 品

（３）賞 金

（４）その他賞罰委員長の上申により、社長の決裁したもの。

（表彰の方法）

　　　　　　　第 ７ 条 表彰は、賞状・賞品・賞金の授与のほか、昇格または昇給を単独も　　　　　　　　　　　しくは併せて行うことがあり、社内通達または掲示により行う。

（表彰の時期）

 表彰は、原則として毎年期初に一括して実施する。

 第 ３ 章 　　律

（懲戒の種類）

　　　　　　第 ９ 条 懲戒の種類および程度は次のとおりとする。

　　　　　　　　　（１）譴責とは、始末書を提出させて将来を戒める。

（２）減給とは、始末書を提出させるほか、１回について１日の平均

賃金の２分の１を減ずる。ただし、減額は総額で賃金総額の10分の１を限度とする。

（３）出勤停止とは、始末書を提出させるほか、２週間を限度として

出勤を停止し、その間の賃金は支給しないものとする。

（４）昇給停止とは、始末書を提出させるほか、次期の昇給を１年間

停止する。

（５）降職とは、始末書を提出させるほか、職制上の地位を免じ、ま

たは下位等級へ降格する。

（６）諭旨解雇とは、諭旨により退職願を出させるが、５日以内に応

じないときは懲戒解雇する。

（７）懲戒解雇とは、労働基準監督署長の認定を受けたときは即時解

雇する。

（譴責・減給の基準）

第１０条 従業員が次の各号の一に該当する場合は、その情状に応じ前条に

定める譴責または減給処分を行う。

 （１）正当な理由がなく、会社の指示・命令または諸規則にしたがわ

ないとき。

 （２）上長の許可なく、就業時間中みだりに職場を離れたり、または

禁止された場所から出入りしたとき。

 （３）正当な理由がなく、しばしば遅刻・早退しまたは欠勤したとき。

 （４）就業に関する手続またはその他の届出を怠ったとき。

 （５）正当な理由がなく、時間外または休日勤務の命令にしたがわな

いとき。

 （６）勤務怠慢で業務に対する誠意が認められないとき。

 （７）素行不良で会社の風紀・秩序を乱したとき。

 （８）正規の手続を経ず、正札から値引等の販売をしたとき。

 （９）出勤簿の押印を他人に依頼したり、または他人から幇助され、 その行為を行ったとき。

 （10）会社の物品を私用に用いようとしたとき。

 （11）過失により会社の設備・機械・器具備品・金銭もしくは商品等

を破損または滅失させたとき。

 （12）上長の許可なく、私物を製作・修理加工し、または幇助したと き。

 （13）過失により機密事項を漏洩したとき、または重要書類を紛失し

たとき。

 （14）会社の駐車場または設備等を無断で貸与したとき。

 （15）その他前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき。

（出勤停止・昇給停止・降職の基準）

第１１条 従業員が次の各号の一に該当する場合は、その情状に応じ第９条

に定める出勤停止・昇給停止または降職処分を行う。

 （１）正当な理由がなく、無断欠勤が○日以上にわたるとき。

（２）業務上の怠慢または監督不行届きによって災害・傷害その他の

 事故を発生させたとき。

（３）故意に火災その他安全衛生に関する規則に違反したとき。

（４）職務を利用して取引先から不正に金品を借用したとき。

（５）職務に関し、不正に饗応を受けたとき。

（６）勤務についての手続その他の届出をいつわり、またはこれを幇

助したとき。

（７）会社の名誉または信用を毀損する行為をしたとき。

（８）故意に会社の設備・機械・器具備品・金銭もしくは商品等を破

損または滅失し、会社に損害を与えたとき。

（９）重大な過失により会社の設備・機械・器具備品・金銭もしくは

商品等を破損または滅失し、会社に損失を与えたとき。

（10）その他前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき。

（懲戒解雇の基準）

第１２条 従業員が次の各号の一に該当する場合は、審議のうえ第９条に定 める懲戒解雇を行う。ただし、情状により諭旨解雇とすることがあ

 る。

 （１）正当な理由がなく、無届欠勤が○日以上にわたるとき。

 （２）氏名または重要な経歴・資格等を詐称して採用されたとき。

 （３）故意または重大な過失により会社の機密事項を漏洩し、または 機密書類を紛失し、業務に重大な支障を及ぼしたとき。

 （４）会社の秩序に背反する行為を行い、著しく会社の名誉または信

用を毀損する行為をしたとき。

（５）故意または重大な過失により会社に重大な損失を与えたとき。

（６）会社の金銭または物品を不正に持出したとき。

 （７）他人の金銭もしくは物品を窃盗または詐欺したとき。

 （８）職務を利用して不正行為を行い、会社に重大な損害を与えたと

 き。

（９）職務上の立場を利用して不正不当な金品を授受し、もしくは秘

かに饗応を受けるなど自己または他人の利益を収受したとき、またはそれを要求もしくは約束するなど類似する職務上の不正行為をしたとき。

（10）敢えて暴力を以って脅迫・暴行その他これに類する行為をした

とき。

 （11）会社の指示命令に再三反抗し、または拒否したとき。

 （12）会社施設およびその敷地内において、会社の許可なく掲示をし、

 図書印刷物等を配布または貼付したとき。

（13）故意に安全装置または消火装置を破損させ、その効力を失わせ

る行為をしたとき。

（14）故意または重大な過失により会社の設備・機械・器具備品・金

銭もしくは商品等を破損または滅失し、会社に損害を与えたとき。

（15）会社の許可または命令なく、在籍のまま他の会社もしくは事業

場その他の外部団体に勤務したとき。

 （16）刑法その他法令に規定する刑罰に相当する行為があったとき。

（17）前条に該当し、その情状が重いとき。

（18）数回懲戒を受けたにもかかわらず、なお改悛の見込みがないと き。

（19）不純交遊など著しく職場の風紀を乱す行為があったとき。

 （20）その他前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき。

（本人に準ずる懲戒）

第１３条 他の従業員の懲戒に該当する行為について幇助・共謀・教唆等の 行為を行ったことが明白なときは、本人に準じて懲戒する。

（併 科）

第１４条 第９条の懲戒は、情状により併科することがある。

（未 遂）

第１５条 懲戒に該当する行為について情状の重い場合は、行為が未遂に終

ったときであってもその責を免れることはできない。

（監督責任）

第１６条 従業員が懲戒に処せられるときは、事情によりその上長も監督責 任の理由で懲戒することがある。

（就業の禁止）

第１７条 懲戒に該当する行為のあった場合において本人の出勤することが

適当でないと認められるときは、懲戒処分の決定に至るまでの間、

就業を禁止することがある。

（損害賠償）

第１８条 懲戒に該当する行為によって会社に損害を与えたときの損害賠償

または不当利得返還の義務は、懲戒によって免除されるものではな

 い。

（再審議の請求）

第１９条 懲戒の確定事項に対して不服とする本人または利害関係者は、充 分な反証を有する場合に限り、本人への通知後２週間以内に賞罰委 員会に対して再審議を請求することができる。

 第 ４ 章

（賞罰の審議・執行）

第２０条 表彰または懲戒は、信賞必罰の精神に基づき、慎重公正を期して

賞罰委員会が審議に当たり社長がこれを執行する。

（賞罰委員会の構成）

第２１条 賞罰委員会は、次の委員によって構成され、その任免については

会社側は人事部長が、また組合側は○○○○がそれぞれ決定する。

 ① １名

 ② 副委員長 １名

 ③ 会社側○名 組合側○名

２．委員長は、管理本部長が当たり委員会を統率する。

３．前項の場合において委員会の委員が表彰または懲戒の当事者であ

るときは、当該委員会に出席することができないものとする。

（招集と審議）

第２２条 会社において表彰または懲戒の必要があると認められる事実が発

生したときは、委員長は委員会の招集を命ずる。

２．委員会は、表彰および懲戒すべき事実について、確固たる調査な らびに参考人の陳述を基礎にして審議する。

３．表彰および懲戒の基準は、この規程の定めるところによる。

（意見の申述）

第２３条 委員会は、必要に応じて関係者の出席を求め、その意見を聞くこ

とができる。

２．表彰または懲戒に関係のある当事者が、希望して委員会の許可を

得たときは、委員会に出席して意見を述べることができる。

（委員長の代行）

第２４条 賞罰委員長に事故があるときは、あらかじめ賞罰委員会の定めた 順序により他の委員がその職務を代行する。

（懲戒の執行）

第２５条 社長は、賞罰委員長の上申に基づいて決裁を行い、公示のうえ、 その表彰または懲戒を執行する。

（文書の保管）

第２６条 賞罰委員長の命を受けて、別に定める委員はこの規程に関するす べての事務を処理し、その文書を保管する。

（付 則）

 この規程は、令和○年○月○日から施行する。