

表彰・制裁規程

株式会社 リイツメディカル

平成29年	5月	1日	制定
平成	年	月	日届出

表彰・制裁規程

（総則）

第 1 条 この規程は、就業規則第 75 条に基づき、社員の表彰及び懲戒の取り扱いについて定めたものである。

（表彰の要件）

第 2 条 社員が次のいずれかに該当するときは、審査のうえ表彰する。

- ① 業務上有益な発明、工夫、改良、または考案のあったとき
- ② 人格及び技能が優れ、他の社員の模範になると認められたとき
- ③ 災害を未然に防止したとき、または災害の際に特に功労のあったとき
- ④ 10 年、20 年、30 年誠実に勤務したとき、永年勤続の表彰をする
- ⑤ 社会的善行により会社の信用と名誉を高めたとき
- ⑥ その他前各号に準ずる行為または功労のあったとき

（表彰）

第 3 条 表彰は、次の一つまたは二つ以上の方法により行う。

- ① 賞状授与
- ② 賞品授与
- ③ 賞金授与

（懲戒の種類）

第 4 条 懲戒の種類と程度は次のとおりとする。また、本人から提出された始末書、または会社が通告した懲戒処分通知書等を会社内に掲示する場合がある。

- （1）謹 責——原則として始末書を提出させて将来を戒める。ただし口頭による訓戒にとどめる場合もある。
- （2）減 給——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 10 分の 1 以内で減給する
- （3）役職停止——3 ヶ月を上限に役職手当を支給しない
- （4）出勤停止——30 営業日以内を限度として出勤停止を命じ、その期間の賃金は支払わない
- （5）停 職——3 カ月以内の期間を定めて勤務を停止し、その期間の賃金は支払わない
- （6）降 職——役職のランクを降ろすものとする
- （7）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 1 週間以内にその提出がないときは懲戒解雇とする
- （8）懲戒解雇——予告期間を設けることなく、即時に解雇する。この場合、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは予告手当を支給しない

(譴 責)

第 5 条 社員が次の各号の一に該当する場合は、譴責に処する。ただし、程度が軽微であるか、考慮する事情があるか、もしくは本人が深く反省していると認める場合は、譴責を免じて嚴重注意に留めることもある。

- (1) 正当な理由なく、遅刻、早退、私用外出をなし、もしくはしばしば職場を離れ業務に支障をきたしたとき
- (2) 正当な理由なく、無断欠勤(正当な理由のない欠勤を含む)したとき
- (3) 勤務に関する手続き、申請、届出(時間外・休日出勤、欠勤・休暇など)を偽り、または怠ったとき
- (4) 業務上の書類、伝票などを改変・偽造し、または虚偽の申告、届け出をしたとき(金額等事案が軽微な場合)
- (5) 会社の車両・機械器具・備品・事務用品等を粗末に扱い、故障、損壊、濫用したとき
- (6) 素行不良にして他の社員に対し、暴行・脅迫・嫌がらせを加え、または社内の風紀秩序を乱したとき
- (7) 業務に対する誠意を欠き、職務怠慢と認められたとき
- (8) 就業期間中に許可なく私用を行ったとき
- (9) 許可なく職務以外の目的で、会社の設備、車両、機械・器具、備品等を使用したとき。またはインターネット等を私的に利用したとき。
- (10) 正当な理由なく、所属長、または関連上長の業務上の指示・命令に従わなかったとき
- (11) 著しく協調性に欠け、不当に人を中傷するなど、他の社員と全くそりが合わないとき
- (12) 会社の発行した証明書等書類を他人に貸与し、または流用したとき
- (13) 許可なく会社の文書、帳簿、その他の書類を持ち出したとき、またはこれらを部外者に閲覧させ、その情報内容を漏えいするなど、これに類する行為があったとき
- (14) 就業規則、会社諸規程に定める服務規律等に違反したとき
- (15) その他、前各号に準ずる程度の行為があったとき

(減 給 ・ 出 勤 停 止)

第 6 条 社員が、次の各号の一に該当するときは、減給または出勤停止に処する。ただし、程度が軽微であるか、考慮する事情があるか、もしくは本人が深く反省していると認められる場合は、譴責に留めることがある。

- (1) 前条の違反が再度に及ぶとき、または情状重大と認められるとき
- (2) 故意、過失、怠惰もしくは監督不行届きにより災害、傷害、その他の事故を発生させ、または会社の設備、器具を破損したとき
- (3) 許可なく会社の物品を持ち出し、または持ち出そうとしたとき
- (4) 譴責されたにもかかわらず、業務上の書類、伝票などを改変・偽造し、または虚偽の申告、届け出をしたとき

- (5) 許可なく会社の構内もしくは付属の施設内で集会し、または文書・図画などを配布、掲示、販売などこれに類する行為をしたとき
- (6) 会社の掲示を故意に汚損もしくは改変し、または破棄したとき
- (7) 他の社員の業務を不当に妨害したり、他の社員に対して嫌がらせをしたり、不当に退職を強要したりしたとき、またパワーハラスメントの問題を引き起こしたとき
- (8) 職務上の権限を逸脱し、職務専断の行為があったとき
- (9) 酒気を帯びて勤務したとき
- (10) 職場において、性的関心や言動が著しくまたは交際や性的関係を要求するなどにより秩序を乱し、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント及びセクシュアル・ハラスメントの問題を引き起こしたとき
- (11) 業務上・業務外を問わず、飲酒運転をしたとき、または飲酒運転と知りながら車両に同乗したとき、もしくは飲酒運転になることを知りながら飲酒を勧めたとき
- (12) 許可なく会社の文書、帳簿、その他の書類を持ち出したとき、またはこれらを部外者に閲覧させ、その情報内容を漏えいするなど、これに類する行為があったとき
- (13) 社有車による駐停車、放置駐車をし、道路交通法違反を行った本人が警察に出頭せず、また会社にも報告をしなかったとき
- (14) 薬事法及び薬事法施行規則等や公正取引協議会が定めている規約等（医療機器業公正取引規約、医療用医薬品製造販売業公正取引規約等）に抵触する行為があったとき
- (15) 社員の過失で個人番号が漏えいしたとき
- (16) その他前各号に準ずる程度の行為があったとき

（停職・降職降格・諭旨解雇）

第7条 社員が次の各号の一に該当するときは、審議のうえその軽重に応じ、停職、降職降格もしくは諭旨解雇に処する。ただし、考慮すべき事情があるか、もしくは本人が深く反省していると認める場合は、停職、降職降格、諭旨解雇を免じて減給または出勤停止に留めることがある。

- (1) 前条の違反が再度に及ぶ時、または情状重大であると認められるとき
- (2) 正当な理由なく、無断欠勤（正当な理由のない欠勤を含む）が7日以上に及んだとき
- (3) 職務または職位を利用して、部外者、取引先等から不当な金品、接待を要求し、また金品の供応を受け、自己または他人の利益を図ったとき
- (4) 故意または重大な過失により、業務上の書類、伝票などを改変・偽造し、または虚偽の申告、届け出をしたとき
- (5) 会社の許可を受けず社外の業務に従事したとき
- (6) 会社施設内で許可なく政治活動、宗教活動を行ったとき

- (7) 正当な理由なく職場配置、休職、復職、配置転換、出張、転勤、出向、職位決定等の人事命令を拒否したとき
- (8) 故意に業務能率を低下させ、または業務の妨害を図ったとき
- (9) 職務または職位を利用して、会社の資産その他これに類するものを使用し、自己の利益を図ったとき
- (10) 許可なく会社の文書、帳簿、その他の書類を持ち出したとき、またはこれらを部外者に閲覧させ、その情報内容を漏えいするなど、これに類する行為があったとき
- (11) 道路交通法等で自動車運転免許が取消または停止になったとき
- (12) 薬事法及び薬事法施行規則等や公正取引協議会が定めている規約等に抵触する行為により、措置命令、改善要請、改善指導等を受けたとき
- (13) その他、前各号に準ずる程度の行為があったとき

(懲戒解雇)

第8条 社員が次の各号の一に該当するときは、懲戒解雇に処する。ただし、考慮すべき事情があるか、もしくは本人が深く反省していると認められる場合は情状により停職、降職降格、または諭旨解雇に留める場合がある。

- (1) 前条の違反が再度に及ぶ時、または情状が重大であると認められるとき
- (2) 懲戒処分に対して、改悛の情なしと認められたとき
- (3) 重要な経歴を偽り、その他不正な方法を用いて採用されたとき
- (4) 前条の制裁を受けたにもかかわらず、複数回、長期にわたり業務上の書類、伝票などを改変・偽造し、または虚偽の申告、届け出をしたとき、また、金額等の詐取が高額で、会社に対する被害等が甚大なとき
- (5) 正当な理由なく、無断欠勤（正当な理由のない欠勤を含む）が14日以上に及んだとき
- (6) 会社の許可を受けず在籍のまま他に雇用され、また類似する自営を行ったとき
- (7) 会社施設内で政治・宗教活動を行ったとき
- (8) 会社の経営上、または業務上の重要機密を外部に漏らし、または漏らそうとしたとき
- (9) 金銭上の不正が発覚し、会社の金品を詐取流用、虚偽の伝票・書類を作成・発行して自己の利益を図り、会社に損害を与えたとき
- (10) 故意または重大な過失によって会社の設備、器具その他の財産を破損または紛失し、会社に甚大な損害を与えたとき
- (11) 所属長等の業務上の指示・命令を無視し、これに従わず職場秩序を乱し業務を妨害したとき
- (12) 他の社員・上司に対して、暴行・脅迫・監禁を行い、また社員として著しく常軌を逸する行為があったとき
- (13) 許可なく会社の文書、帳簿、その他の書類を持ち出したとき、または

これらを部外者に閲覧させ、その情報内容を漏えいするなど、これに類する行為があったとき

- (14) 職場の安全及び健康に危険または有害な行為をしたとき
- (15) 破廉恥、背信的、不正不義な行為をなし、社員としての体面を汚し、会社の名誉及び信用を傷つけたとき
- (16) 殺人、傷害、暴行、脅迫、強盗、窃盗、横領、賭博またはこれらに類する行為を行ったとき（逮捕、拘留され以後の就業が不可能または不適当と認められたときを含む）
- (17) 会社の経営権を侵し、もしくは経営基盤を脅かす行動・画策をなし、または経営方針に反する行動・画策により正常な運営を阻害もしくは阻害させようとしたとき
- (18) 会社の経営に関して故意に真相をゆがめ、または事実をねつ造して宣伝するなどの行為により、会社の名誉、信用を傷つけたとき
- (19) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント及びセクシュアル・ハラスメントまたはパワーハラスメントの行為が悪質であったとき
- (20) 飲酒運転による重大事故を起こしたとき、または改悛の意思なく飲酒運転を繰り返したとき
- (21) 道路交通法違反により運転免許証の取り消し処分を受けたとき
- (22) 薬事法及び薬事法施行規則等や公正取引協議会が定めている規約等に抵触する行為があり、薬事法違反容疑で逮捕されたとき。社員の規約等に抵触する行為により会社が厚生労働省より行政処分（業務停止）を受けたとき
- (23) その他、前各号に準ずる程度の行為があったとき

（懲戒手続き）

第 9 条 懲戒に該当する者がある場合は、その所属長は直ちに本人について調査し、本人がその事実を認めた場合は、顛末書を提出させ、意見書を付し社長に上申する。

（懲罰委員会）

第 10 条 懲戒に相当する行為があったと判断される場合で、さらに審問が必要と認められる場合、社長は必要に応じて若干名の懲罰委員（労働者側の社員及び社外を含める）をその都度任命し、懲罰委員会において、本人その他関係証人を呼び出し審問・弁明・意見を聴取する。なお、会社はこの懲罰委員会の状況を詳細に記録し懲戒処分の経緯、決定の実証資料として保管する。

（自宅謹慎または休職）

第 11 条 懲戒に該当する行為があった者について、事実調査のため必要がある場合は、その処分が決定されるまでの間、次の措置をとるものとする。

自宅謹慎 1ヵ月以内に指定する期間。この期間中は欠勤扱いとし、謹慎
1日につき平均賃金の6割に相当する金額を支給する。

休職命令 謹慎期間がやむを得ず1ヵ月を超えるときは、休職扱いとし、
平均賃金の6割に相当する金額を支給する。

(懲戒の軽減)

第12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。

(教唆及びほう助)

第13条 社員が、他人を教唆しまたはほう助して懲戒に該当する行為をさせたときは、行為に準じて懲戒に処す。

(加 重)

第14条 懲戒に該当する行為の一を行い、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時、または同時に2つ以上の懲戒該当行為をしたときは、その懲戒を加重する。

(懲戒の通達)

第15条 懲戒処分を決定した場合、社長はこれを執行するため、決定書を本人に通知するとともに原則として全社員に周知させる場合がある。

(損害賠償)

第16条 社員が、故意または重大な過失によって会社に損害を与えたときには、その全部または一部を、本人または身元保証人に弁償させることがある。また、懲戒されたことによって損害を免れることはできない。

2. 社員が、故意または過失によって番号法等に違反し、個人番号を漏えいする等して会社に損害を与えた場合には、その損害の全部または一部を賠償しなければならない。ただし、事情等により軽減または免除されることがある。

(管理監督責任)

第17条 社員が懲戒を受けた場合、当該管理監督者は監督責任としての処分を受けられる場合がある。ただし、当該管理監督者がその懲戒となる行為の発生に必要な防止措置を講じ、または講じることができなかつたことにやむを得ない事由があるときはこの限りでない。

附 則

- 1、この規程は、平成 29 年 5 月 1 日から施行する。