

懲戒規程

(目的および準用)

第1条 役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。懲戒の内容については、一般財団法人オレンジクロスの「就業規則」第9章の第44条～第57条および「契約職員就業規則」第9章の第46条～第59条に定める以下の規定を準用する。以下、職員とあるは役職員、契約職員を含む。

以下「就業規則」第9章および「契約職員就業規則」第9章。条文番号は「就業規則」による。

第9章 表彰および懲戒

(表彰)

第44条 職員が次の各号の一に該当する場合は、表彰する。

- (1) 勤続10年に達したとき(契約職員の場合は非該当)。
- (2) 勤務成績が特に優秀で他の模範となったとき。
- (3) 業務に関し有効適切な工夫をなし、業務能率の増進に寄与したとき。
- (4) 重大な災害を未然に防止し、または非常事態に際し特に功労があったとき。
- (5) 前各号に準じる善行や功労があったと財団が認めたとき。

2. 前項の表彰は、賞状の他、賞品を授与して行うものとする。

(懲戒の種類)

第45条 懲戒の種類は次のとおりとする。

(1)	戒告	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、かつ給与の一部を減額し将来を戒める。但し、減給は1回につき平均賃金1日分の半額とし、減額総額はその月の給与総額の10分の1を限度とする。
(3)	出勤停止	始末書を提出させ、かつ2週間以内の出勤を停止して謹慎を命じる。
(4)	降職・降格	始末書を提出させ、かつ職員が就いている役職を下げ、または役職から外す降職、職員の等級を下げる降格を命じる。
(5)	諭旨退職	退職願を提出するよう勧告を行なう。これに従わない場合は次号の懲戒解雇とする。

(6)	懲戒解雇	解雇の予告をしないで即時解雇する。この際、解雇予告手続きの除外について、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当は支払わない。
-----	------	--

(懲戒免責の排除)

第46条 懲戒基準に該当する違反行為は、精神疾患によって惹起された行為であっても事理弁識能力を有する場合は、懲戒を免れることはできない。

2. 違反行為の実行に着手し、その目的を達し得なかった場合でも、そのことを理由として懲戒を免れることはできない。
3. 懲戒基準を知らなかったことを理由として、その懲戒を免れることはできない。
4. 他人を教唆扇動し違反行為を行わせた者、または他人の違反行為を幫助した者、あるいは違反行為を謀議したものは、違反者と同一の懲戒を行う。

(懲戒の軽減)

第47条 次の各号の一に該当する場合は、懲戒を軽減することがある。

- (1) 前条各号に該当し、情状において特に酌量すべき理由のあるとき。
- (2) 平素の勤務成績が良好であり、悔悛の情が顕著で再び違反行為を繰り返さないと認められるとき。
- (3) 違反行為が軽微な過失であることが明らかであるとき。
- (4) その他前各号に準ずるとき。

(所属長等の責任)

第48条 業務に関する指導ならびに管理不行届きにより、所属職員が懲戒処分を受けたときは、事情により当該職員の所属長もその責任者として懲戒することがある。但し、所属長その他の監督的立場にある職員がその防止に必要な措置を講じ、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情がある場合はこの限りではない。

(懲戒委員会)

第49条 職員が懲戒に該当する行為があったときは、公正を期すため懲戒委員会を設置する。

2. 懲戒委員会は、理事長が任命する委員をもって構成する。

(懲戒の決定、執行)

第50条 懲戒の処分は、懲戒委員会に諮ったうえで理事長が決定する。

2. 前項により決定した懲戒の処分は、理事長が執行する。

(懲戒決定までの就業禁止)

第51条 職員が懲戒解雇に該当する疑いがあるときは、職場秩序維持上、処分が決定するまで、就業を禁止することがある。

(損害賠償との関係)

第52条 懲戒に処せられても、違反行為により財団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を免れることはできない。

(戒告の事由)

第53条 次の各号の一に該当したときは戒告とする。但し、その程度が軽微であるか、特に考慮すべき事情があるか、または本人が深く反省していると認められる場合は、懲戒を免じ厳重注意にとどめることがある。

- (1) 正当な理由なく無届の遅刻、外出または欠勤がしばしば繰り返されたとき。
- (2) 入退場の時刻の記録を偽ったとき。または自ら記録しなかったとき。
- (3) 許可なく労働時間中みだりに自己の受持場所を離れ、または他の職場に出入し、あるいは自己の受持以外の仕事を行って他人の仕事を妨げたとき。
- (4) 勤務に関する手続や届出等を偽ったとき。
- (5) 酒気を帯びて勤務したとき。
- (6) 正当な理由なく財団の職制を中傷または誹謗したとき。
- (7) 正当な理由なく財団の行う教育を拒み、または誠実に受講しないとき。
- (8) 職場内の風紀をみだすおそれのある行為を行ったとき。
- (9) 許可なく職場内において物品を販売し、またはその仲介をしたとき。
- (10) 財団の諸規則、諸規程、諸基準に違反し、または正当な理由なく業務上の指示に従わないとき。
- (11) 財団なく業務外の目的で財団の文書、図面、帳簿等を閲覧転写または転記したとき。
- (12) 許可なく財団施設の撮影、写生その他これに類する行為を行ったとき。
- (13) 財団の建物、設備、器具、什器、貸与品等を故意に粗略に扱ったとき。
- (14) 禁煙場所で喫煙したときまたは所定の場所以外で許可なく火気を使用し、火災の原因となるおそれのある行為をしたとき。
- (15) 財団の公示物、表示物を故意に毀損したとき。
- (16) 財団の物品、書類等を業務以外の目的で社外に持ち出そうとしたとき。
- (17) その他前各号に準ずる程度の行為を行ったとき。

(出勤停止または減給の事由)

第54条 次の各号の事由に該当したときは出勤停止とする。但し、違反行為の動機、故意・過失の程度、暴力または詐術使用の有無またはその程度、実害の程度および当該違反行為後の態度等の情状を考慮し、減給にとどめることがある。

- (1) 前条に該当し、処分を受けても悔悛の情なく再度同様な行為を行ったとき、または情状が重大と認められるとき。
- (2) 前条の処分に従わないとき。
- (3) 財団施設内において賭博その他これに類する行為を行ったとき。

- (4) 許可なく財団施設内において文書の配布、貼付、掲示または、署名および投票その他これに類する行為を行ったとき。
- (5) 許可なく財団の施設、敷地内において集会、演説、放送その他これに類する行為を行ったとき。
- (6) 自己の職務を超えた専断的な行為を行ったとき。
- (7) 財団の許可なく、財団と同種の業務を行ったとき、または財団に損害や業務に支障を来すおそれのある行為を行ったとき。
- (8) 職務に関し第三者の利益行為に荷担したとき。
- (9) 財団の信用、名誉または品位を失墜させるおそれのある行為を行ったとき。
- (10) 業務上の怠慢または監督不行届により、財団の設備、物品、書類等を毀損、焼毀、滅失、変質、変動等の状態にしたとき。
- (11) その他前各号に準ずる程度の行為を行ったとき。

(降職・降格、諭旨退職の事由)

第55条 次の各号の一に該当するときは、降職・降格または諭旨退職とする。但し、情状により出勤停止または減給の処分にとどめることがある。

- (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) 財団の資産、その他これに類するものを使用し、自己の利益をはかったとき。
- (3) 財団の設備・機械等を私的に利用し、業務に支障を来たしたとき。
- (4) 職務または職位を利用して部外者から不当な金品、饗応を受け、または要求、約束し、自己または他人の利益をはかったとき。
- (5) 財団の許可を受けず職場外の業務に従事したとき。
- (6) 正当な理由なく職場配置、休職、復帰、配置転換、出張、職位決定、降職・降格、給与決定、降給等の人事命令を拒否したとき。
- (7) 故意に業務能率を低下させ、または業務の妨害をはかったとき。
- (8) 正当な理由なく、無断欠勤が引き続き7日以上に及んだとき。
- (9) 職責等を利用して、第27条第10号のセクシュアルハラスメントまたは第27条第11号のパワーハラスメントに該当する行為を行ったとき。
- (10) その他前各号に準ずる程度の行為のあったとき。

(懲戒解雇の事由)

第56条 次の各号の事由に該当したときは懲戒解雇とする。但し、情状その他により、降職・降格または諭旨退職の処分にとどめることがある。

- (1) 前条に該当し、処分を受けても悔悛の情がなく再度同様な違反行為を重ねたとき、またはその情状がきわめて重いとき。
- (2) 前条の処分に従わないとき。
- (3) 連続しまたは断続して、無届または正当な理由のない欠勤が14日以上に及んだとき。
- (4) 正当な理由なく遅刻、早退、外出または欠勤が頻繁で業務、能率に影響しまたは管理上支障があると認めたとき。
- (5) 正当な理由なく配置換え、役職解任、転勤、出向、休職、出張その他

勤務上の命令に従わず、その行為が悪質なとき。

- (6) 同僚または下級者に対し不正行為を強要し、もしくは暴行、脅迫等により他人の業務を妨害し、業務に多大な支障を来したとき。
- (7) 集団の威力により不当に業務を妨害し、財団の秩序を乱したとき。
- (8) 正当な理由なく就業を拒み、もしくは職場を放棄し、財団の秩序を著しく乱したとき。
- (9) 職場内の風紀を著しく乱す行為のあったとき。
- (10) 職責等を利用して、重大なる第27条第10号のセクシュアルハラスメントまたは第27条第11号のパワーハラスメントに該当する行為を行ったとき。
- (11) 虚偽の報告または詐術を用い、財団の金品を受領し、または第三者の利益をはかったとき。
- (12) 業務に関し、関係先より不当に金銭、物品その他の贈与、餐応を受け、または強要したとき。
- (13) 不当利得の返還、損害賠償請求を拒んだとき。
- (14) 財団の事業に関する一切の秘密情報を他に漏洩し、または漏洩しようとしたとき。
- (15) 財団が保有する一切の個人情報情報を他に漏洩し、または漏洩しようとしたとき。
- (16) 故意または重大な過失により、財団の施設、物品に多大な損害を与え、もしくは災害その他の事故を発生させたとき。
- (17) 財団または他人の信用、名誉、品位を著しく失墜させたとき。
- (18) 重要な経歴を偽り、その他不正な方法を用いて雇入れられたとき。
- (19) 横領・背任等刑法に触れる行為を行ったとき。
- (20) 業務上外を問わず、飲酒運転・窃盗・猥褻行為等、刑法に触れる行為を行い、職員として不適格と認められたとき。
- (21) 財団の諸規則、諸規程、諸基準に従わず、その行為が悪質なとき。
- (22) その他前各号に準ずる程度の行為を行ったとき。

(損害賠償)

第57条 財団が、職員の故意または過失により損害を受けたときは、懲戒に付する他、その損害を賠償させることができる。

以上、準用箇所。

(改廃)

第2条 この規程の改廃は理事長の決裁にて行う。

附則

本規程は、2019年1月1日から施行する。