

# 特定非営利活動法人市民社会研究所就業規則

## 第1章 総 則

### (目的)

第1条 この規則は、特定非営利活動法人市民社会研究所（以下団体という）の従業員の労働条件、服務規律その他の就業に関する事項を定めるものである。

2 この規則及びこれに付属する諸規程等に定めのない事項については、労働基準法その他の関係法令の定めるところによる。

### (適用範囲)

第2条 この規則は、全ての従業員に適用する。但し、臨時社員、嘱託社員、パートタイマー及びアルバイトについて別段の定めをしたときは、その定めによる。

### (従業員の定義)

第3条 この規則で従業員とは、第2章の採用に関する手続を経て採用され、団体の従業員としての身分を有する者をいう。

## 第2章 人 事

### 第1節 採 用

#### (採用)

第4条 団体は就職を希望する者の中から選考して、従業員を採用する。

#### (労働条件の明示)

第5条 従業員の採用に際しては、以下の事項に関し、雇用契約書により明示する。

- (1) 契約の期間に関する事項
- (2) 期間を定める労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- (3) 就業場所、従事すべき業務
- (4) 始業・終業の時刻、休憩時間、休日、超過勤務の有無、交代制勤務をさせる場合など就業時転換に関する事
- (5) 賃金の決定、計算、支払いの方法、支払いの時期、昇給に関する事
- (6) 退職に関する事（解雇の事由も含む）
- (7) その他就業に関し必要と認めた事項

#### (採用決定時の提出書類)

第6条 新たに採用された者は、速やかに次の書類を提出しなければならない。

- (1) 履歴書
- (2) 健康診断書
- (3) その他会社が必要とする書類

2 前項の提出書類の記載事項に変更が生じたときは、速やかに書面で団体にこれを届け出なければならない。

3 第1項の規定に基づき団体に提出された書類は、次の各号の目的のために利用する。

- (1) 配属先の決定・異動・退職・解雇
- (2) 給与・退職金の決定及び支払い
- (3) 所得税及び社会保険の手続
- (4) 教育管理、健康管理、表彰及び制裁

(5) 安全衛生、災害補償

(6) 前各号のほか、団体の人事及び雇用管理の目的を達成するために必要な事項

(試用期間)

第7条 新たに採用した者については、採用の日から3ヵ月間を試用期間とする。但し、団体が認めた場合はこの限りでない。

2 試用期間は勤続年数に通算する。

3 試用期間中に会社が従業員として不適格であると認めるときは解雇することがある。

## 第2節 人事異動

(異動)

第8条 団体は、業務の都合により、従業員に転勤を命じ、又は職場並びに職種の変更を命ずることがある。従業員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。

(出向・転籍)

第9条 団体は、業務の都合により、従業員を関連団体へ出向及び転籍を命ずることがある。

2 出向並びに転籍に関する規定は別に定める。

## 第3節 休 職

(休職)

第10条 次の各号のいずれかに該当したときは、休職を命ずる。

(1) 業務外の傷病により引続き欠勤が3ヵ月に達したとき

(2) 自己の都合により引続き1ヵ月以上欠勤したとき

(3) 団体の命令により、社外の業務に従事するとき

(4) その他業務上の必要性又は特別の事情があつて休職させることを適当と認めたとき

(休職期間)

第11条 前条の休職期間は次のとおりとする。

(1) 前条第1号のとき

① 勤続年数 3年未満のもの 6ヵ月

② 勤続年数 3年以上のもの 1ヵ年

(2) 前条第2号のとき 3ヵ月

(3) 前条第3号及び第4号のとき 団体が必要と認めた期間

2 同一事由による休職の中断期間が3ヵ月未満の場合は前後の休職期間を通算し、連続しているものとみなす。また、前条第1号の休職にあつては症状再発の場合は、再発後の期間を休職期間に通算する。

3 休職期間は、原則として、勤続年数に通算しない。但し、団体の業務の都合による場合及び団体が特別な事情を認めた場合はこの限りでない。

4 休職期間中は、無給とする。

(復職)

第12条 従業員の休職事由が消滅したと団体が認めた場合、又は休職期間が満了した場合には復職を命ずる。

2 休職期間が満了しても復職できないときは、原則として、休職満了の日をもって退職とする。

## 第4節 退職及び解雇

(退職)

第13条 従業員が、次の各号のいずれかに該当するに至ったときは退職とする。

- (1) 死亡したとき
- (2) 休職期間が満了しても休職事由が消滅しないとき
- (3) 退職を願い出て団体から承認されたとき又は退職願を提出して14日を経過したとき
- (4) 雇用期間に定めがある場合には、その期間が満了したとき

(自己都合による退職手続)

第14条 従業員が自己の都合により退職しようとするときは、所属長を経て少なくとも14日前までに退職願を提出しなければならない。

2 退職願を提出した者は、退職までの間に必要な業務の引継ぎを完了しなければならない。

(解雇)

第15条 従業員が次の各号の一に該当する場合は解雇する。

- (1) 精神又は身体に障害があるか、もしくは虚弱、疾病のため業務に耐えられないとき
- (2) 勤怠不良で改善の見込みがないと認められるとき
- (3) 業務能率が著しく劣り業務の習得の見込みがないとき
- (4) 事業の縮小、廃止、その他やむを得ない業務上の都合によるとき
- (5) その他前各号に準ずるやむを得ない事由が生じたとき

(解雇予告及び解雇予告手当)

第16条 前条により従業員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告するか、30日分の平均賃金を解雇予告手当として支給する。但し、予告日数は平均賃金を支払った日数だけ短縮することができる。

2 前項の場合、次に該当する者は除く。

- (1) 日々雇用する者（引続き1ヵ月を超えて使用した者を除く）
- (2) 2ヵ月以内の期間を定めて雇用する者（所定の期間を超えて使用した者を除く）
- (3) 試用期間中の者（採用後14日を越えた者を除く）

(解雇の制限)

第17条 従業員が業務上の傷病による療養のため休業する期間及びその後30日間、並びに産前産後の女性が休業する期間及びその後30日間は解雇しない。但し、業務上傷病の場合において、療養開始後3年を経過しても傷病が治らないで打ち切り補償を支払った場合はこの限りでない。

## 第3章 服務規律

(服務)

第18条 従業員は団体の諸規則、掲示事項、通達及び指示に従い誠実にその職務に従事し、かつ、上司の指示に従い職場秩序の維持に努めなければならない。

(セクシュアル・ハラスメントの禁止)

第19条 従業員は職場内のみでなく、職務に関連する全ての場所において、性的言動により他の従業員に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

(遵守事項)

第20条 従業員は、次の事項を守らなければならない。

- (1) 勤務時間中は原則として許可なく職場を離れないこと
- (2) 許可なく職務以外の目的で団体の施設、物品等を使用しないこと
- (3) 団体の名誉を害し信用を傷つけるようなことをしないこと

- (4) 団体の機密及び団体が管理する個人の情報を持ち出し、又は外部に洩らさないこと
- (5) 勤務に関する手続その他の届け出をいつわらないこと
- (6) 職務に関し不当に金品その他の利益を受け取ったり又はこれを与えたりしないこと
- (7) 団体の承認を得ないで在籍のまま他に就職しないこと
- (8) 酒気を帯びるなど就業に適さない状態で勤務しないこと
- (9) その他前各号に準ずる程度の行為をしないこと

## 第4章 勤 務

### 第1節 勤務時間、休憩及び休日

(勤務時間及び休憩時間)

第21条 従業員の所定労働時間は1週40時間、1日8時間とする。

2 始業・終業の時刻及び休憩時間は、次の通りとする。

始業 5:00～終業 14:00  
始業 5:30～終業 14:30  
始業 6:00～終業 15:00  
始業 6:30～終業 15:30  
始業 7:00～終業 16:00  
始業 7:30～終業 16:30  
始業 8:00～終業 17:00  
始業 8:30～終業 17:30  
始業 9:00～終業 18:00  
始業 9:30～終業 18:30  
始業 10:00～終業 19:00  
始業 10:30～終業 19:30  
始業 11:00～終業 20:00  
始業 11:30～終業 20:30  
始業 12:00～終業 21:00

3 休憩時間は1時間とし、業務の状況をみて自由に利用することができる。

(始業終業時刻の変更及び特殊勤務)

第22条 前条の規定にかかわらず業務の都合により、始業終業時刻を変更し、又は時差勤務、交替制勤務、隔日勤務等の特殊勤務を命ずることがある。

2 特殊勤務の場合の始業終業時刻及び休憩時間は別に定める。

(裁量労働)

第23条 団体は、業務の必要がある部門及び従業員について、別に定める裁量労働制規定による勤務をさせることがある。

(1ヵ月単位の変形労働時間制)

第24条 会社は、業務上の都合その他必要のあるときには、労働基準法の定めるところにより、1ヵ月を平均して1週の労働時間が40時間を超えない範囲内で、特定の週において40時間、特定の日において8時間を超える、1ヵ月単位の変形労働時間制による勤務をさせることがある。

2 前項の規定により、1ヵ月単位の変形労働時間制により従業員を勤務させる場合、会社と従業員の過半数代表者との書面による協定で次の事項を定める。

- (1) 変形期間を平均し1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えないこと。
- (2) 1ヵ月以内の変形期間
- (3) 変形期間の起算日
- (4) 変形期間の各労働日の労働時間
- (5) 協定の有効期間

(フレックスタイム制)

第25条 団体は業務の都合その他必要のあるときには、従業員を別に定めるフレックスタイム制規定のもとで勤務させることがある。

(非常災害時の勤務)

第26条 災害その他やむを得ない事由のため、作業継続が不可能なときは、一定の時間を定め、その時間を従業員に自由に利用させ休憩時間として取扱うことがある。その場合、その時間数に相当する時間を、別に作業させることがある。

(休憩時間の利用)

第27条 従業員は、休憩時間を自由に利用することができる。この場合であっても業務開始後の業務に支障をきたさないように留意しなければならない。

(育児時間)

第28条 生後満1年に達しない生児を育てる女性従業員が申し出たときには、所定休憩時間のほかに1日2回各々30分の育児時間を与える。

2 前項の時間は、無給とする。

(育児休業及び育児短時間勤務)

第29条 従業員は、満1歳（育児・介護休業規定で定める特別の事情がある場合には満1歳6ヵ月。以下同じ。）に満たない子を養育するため必要がある場合には、1ヵ月前までに団体に申し出て育児休業をすることができる。

2 満1歳に満たない子を養育する従業員であって育児休業を取得しないもの又は満1歳以上3歳未満の子を養育する従業員は、団体に申し出て、育児・介護休業規定に定める育児のための勤務時間短縮等の措置（以下「育児短時間勤務」という。）の適用を受けることができる。

3 育児休業及び育児短時間勤務の適用を受けることができる従業員の範囲、賃金その他必要な事項については、育児・介護休業規定の定めるところによる。

(介護休業及び介護短時間勤務)

第30条 従業員であって、その要介護状態にある対象家族（育児・介護休業法第2条の「対象家族」をいう。以下同じ。）を介護するため必要のあるものは、2週間前までに団体に申し出て介護休業を受けることができる。

2 前項に定める介護休業を取得しない従業員であって、その要介護状態にある対象家族を介護するため必要があるものは、団体に申し出て、育児・介護休業規定に定める介護のための勤務時間短縮等の措置（以下「介護短時間勤務」という。）の適用を受けることができる。

3 介護休業又は介護短時間勤務の適用を受けることができる従業員の範囲、休業中の賃金その他必要な事項については、育児・介護休業規定の定めるところによる。

(子の看護休暇)

第31条 小学校就学前の子を養育する従業員は、団体に申し出ることにより、負傷し、又は疾病にかかった子の看護のために、1年間に5日を限度とし、休暇を取得することができる。

2 看護休暇の適用を受けることができる従業員の範囲その他必要な事項については、育児・介護休業規定の定めるところによる。

3 第1項による日は無給とする。

(公民権行使及び公の職務執行の時間)

第32条 選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求

した場合にはこれを与える。但し、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することがある。

(休日)

第33条 休日は、次のとおりとする。

(1) 毎週2日(団体の定める日)

① シフト制とする。

② 本人と相談の上、シフト表等で前の週までに通知するものとする。

(2) 夏期(団体の定める日)

(3) 年末年始(団体の定める日)

(4) その他団体の定める日

(休日の振替)

第34条 団体は、業務上の都合その他必要があるときには、前条の休日をあらかじめ他の日に振り替えることがある。

2 前項により休日の振替えを行うときは、前日までに振り替える休日を指定し、従業員に通知する。

## 第2節 時間外勤務及び休日勤務

(時間外・休日勤務)

第35条 団体は、業務の都合により、従業員を所定時間外又は休日に勤務させることがある。

2 従業員が時間外又は休日に勤務した時は、団体は、別に定める賃金規定により割増賃金を支払うものとする。

3 満18歳未満の者に対しては、第1項、第2項の規定にかかわらず、時間外、法定休日及び午後10時から午前5時までの間において勤務させることはない。

4 妊娠婦である従業員が請求した場合には、第1項、第2項の規定にかかわらず、時間外、法定休日及び午後10時から午前5時までの間において勤務させることはない。

5 守衛その他特殊勤務者は、本条の規定にかかわらず別に定めるところによる。

(非常災害時の勤務)

第36条 災害その他やむを得ない事由のあるときは、前節及び本節の規定にかかわらず勤務時間を変更又は延長することがある。

## 第3節 出退勤

(出退勤)

第37条 従業員は、出社及び退社に際しては、次の事項を守らなければならない。

(1) 始業時刻には業務を開始できるように出勤し、終業後は特別な用務がない限り速やかに退社すること

(2) 出退社の際は、本人自ら所定の方法により、出退社の事実を明示すること

2 従業員は、出社及び退社において、日常携帯品以外の品物を持ち込み又は持ち出そうとするときは、団体の許可を受けなければならない。

(入場禁止及び退場)

第38条 次の各号のいずれかに該当する者に対しては、事業場内への入場を禁止し、又は退場を命じることがある。

(1) 団体内の秩序及び風紀を乱し、又はそのおそれがあると思われる者

(2) 火気、凶器、毒物、薬物その他業務遂行に不要なものを携帯する者

(3) 酒気を帯び又は酒類を携帯する者

(4) その他団体が入場禁止を必要と認めた者

(遅刻、早退、欠勤等)

第 39 条 従業員が、遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用外出するときは、所属長に事前に申し出て許可を受けなければならない。但し、緊急やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかった場合は、事後に速やかに届け出なければならない。

2 病気欠勤が引続き 5 日以上に及ぶときは、医師の診断書を提出しなければならない。

#### 第 4 節 休 暇

(年次有給休暇)

第 40 条 各年度ごとに所定労働日数の 8 割以上出勤した者に対しては、次の 1 年間に於いて、勤続年数に応じ、次表に掲げる日数の年次有給休暇を与える。

勤続年数	6 ヶ月	1 年 6 ヶ月	2 年 6 ヶ月	3 年 6 ヶ月	4 年 6 ヶ月	5 年 6 ヶ月	6 年 6 ヶ月
付与日数	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日

2 年次有給休暇を取得しようとする者は、所定の手続により、指定日の前日までに所属長へ届け出るものとする。但し、従業員の指定した日に休暇をとらせることが事業の正常な運営に支障があると認められるときは、指定した日を変更することがある。

3 当該年度の年次有給休暇の全部又は一部を消化しなかった場合、その残日数を翌年度に限り繰り越すことができる。

(生理休暇)

第 41 条 女性従業員で生理日の就業が著しく困難な者から休暇の請求のあったときは、これを与える。

2 前項に定める休暇については、賃金を支給しない。

(特別休暇)

第 42 条 従業員が、次の各号の一に該当する事由により休暇を申請した場合は、それぞれ次の特別休暇を与える。

- |                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| (1) 本人が結婚するとき                    | 5 日 |
| (2) 子が結婚するとき                     | 2 日 |
| (3) 妻が出産したとき                     | 3 日 |
| (4) 配偶者、父母、子が死亡したとき              | 5 日 |
| (5) 祖父母、兄弟姉妹及び配偶者の父母が死亡したとき      | 3 日 |
| (6) 前 2 号に該当しない 3 親等以内の親族が死亡したとき | 2 日 |

(産前産後の休暇)

第 43 条 6 週間以内(多胎妊娠の場合は 14 週間以内)に出産予定の女性従業員が申し出た場合には、産前 6 週間以内(多胎妊娠の場合は 14 週間以内)の休暇を与える。

2 産後は申出の有無にかかわらず、出産日から 8 週間の休暇を与える。但し、産後 6 週間を経過し、本人から請求があった場合には、医師により支障がないと認められた業務へ就業させることがある。

3 産前産後の休暇は無給とする。

#### 第 5 章 給与・退職金等

(給与)

第 44 条 従業員の給与の種類、計算及び支給方法その他給与に関する事項は、別に定める「賃金規定」による。

(慶弔金)

第 45 条 従業員に対する慶弔金及び見舞金の支給に関する規定は別に定める。

(退職金)

第 46 条 従業員が退職したとき、又は解雇されたときには、別に定める「退職金規定」により退職金を支給する。但し、懲戒により解雇された者等は、前述の規定による退職金の一部又は全部を支給しない。

## 第 6 章 安全衛生

(安全及び衛生)

第 47 条 従業員は、安全衛生に関する諸法令及び会社の諸規定を守り、災害の防止と健康の保持増進に努めなければならない。

(安全衛生教育)

第 48 条 団体は、従業員に対し、採用時及び配置転換等により職務内容を変更したときには、その従事する業務に必要な安全衛生教育を行う。

(災害予防)

第 49 条 従業員は、災害予防のため次の事項を守らなければならない。

- (1) 定められた場所以外で許可なく火気を使用しないこと
- (2) ガス、電気、その他火器の周辺は常に清潔にし、使用後は必ず火気のないことを確かめておくこと
- (3) 常に社内の整理整頓に努め、特に非常用出入口及び消火設備のある箇所に物品をおかないこと
- (4) 非常防災器具は標示して格納し、また常に点検をしておくこと
- (5) その他安全に関する責任者及び上司の指示、注意を遵守すること

(非常災害の場合の措置)

第 50 条 従業員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその危険があることを知ったときは、臨機の処置をとるとともに、直ちに公設消防署、役職員に通報し、従業員相互に協力してその被害を最少限度に留めるように最善の努力をしなければならない。

(健康診断)

第 51 条 団体は、従業員に対して、採用時及び毎年定期的に健康診断を実施する。

- 2 団体は、法令で定められた有害業務に従事する従業員に対しては、特別の項目についての健康診断を実施する。
- 3 第 1 項の健康診断を受けられない事情にあったときは、団体の指定する医師の診断を受けなければならない。
- 4 団体は、第 1 項の健康診断に基づき、要注意者に対しては就業場所、又は業務の転換、労働時間の制限、短縮その他従業員の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。

(就業禁止)

第 52 条 他人に伝染するおそれのある疾病にかかっている者、又は疾病のため他人に感染させるおそれのある者その他医師が就業が不適当であると認めた者は、就業させない。

- 2 従業員は、同居の家族又は同居人が他人に感染するおそれのある疾病にかかり、又はその疑いのある場合には、直ちに上司に届け出て必要な指示を受けなければならない。

(妊娠中及び出産後の健康管理)

第 53 条 女性従業員が、母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受ける旨を申し出た場合には、これを受けることができるよう必要な時間を与える。

- 2 団体は、女性従業員が、前項の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるよう、



勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講ずる。

## 第7章 災害補償

(業務上の災害に対する補償)

第54条 業務上の事由による従業員の負傷・疾病・障害又は死亡については、団体は労働基準法の定めるところにより、従業員に対して補償を行うものとする。

2 労働者災害補償保険法に基づいて前項の災害補償に相当する給付がなされたときは、前項の規定にかかわらず、団体は行われた給付の範囲で補償の責を免れる。

(通勤災害の保護)

第55条 通勤による従業員の負傷、疾病、障害又は死亡については、労災保険法の定めるところにより、保険給付を受けるものとする。

## 第8章 表彰及び制裁

(表 彰)

第56条 団体は、従業員が次の各号の一に該当する場合は、審査の上表彰する。

- (1) 品行方正、技術優秀、業務に誠実で他の模範となる者
- (2) 事業の発展に貢献し、又は業務上有益な創意工夫、発見をした者
- (3) 社会的功績により会社及び従業員の名誉、信用を高めた者
- (4) 事故、災害を未然に防止し、又は事故、災害に際し、功績が顕著であった者
- (5) 永年誠実に勤務した者
- (6) 前各号に準ずる篤行又は功労のあった者

(表彰の方法)

第57条 表彰は、賞状のほか賞品又は賞金の授与をもって行う。

2 前項の手續等は、別に定める。

(制裁の種類、程度)

第58条 制裁の種類は、その情状により次のとおりとする。なお、出向者（当団体から他団体に出向中の者及び他団体から当団体に出自向中の者を含む。）については、別段の取決めがない場合は原則当社に懲戒権が属するものとする。

- (1) 譴責 始末書を提出させ、将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を提出させて、減給する。但し、1回につき平均賃金の1日分の半額、総額においては一賃金支払期の賃金総額の10分の1を超えない範囲でこれを行う。
- (3) 出勤停止 始末書を提出させ、7日以内の出勤を停止する。その期間の賃金は支払わない。
- (4) 諭旨解雇 懲戒解雇相当の事由がある場合で、本人に反省が認められるときは退職願を提出するように勧告する。但し、勧告に従わないときは懲戒解雇とする。
- (5) 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、予告手当を支給しない。なお退職金も同様とする。

(制裁の事由)

第59条 従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、情状に応じ、譴責、減給又は出勤停止とする。

- (1) 正当な理由なく欠勤をしたとき
- (2) 正当な理由なくしばしば遅刻、早退し、又はみだりに任務を離れる等誠実に勤務しないとき
- (3) 過失により団体に損害を与えたとき

- (4) 職務上の指揮命令に従わず職場秩序を乱したとき
- (5) 素行不良で、団体内の秩序又は風紀を乱したとき（セクシュアルハラスメントによるものを含む。）
- (6) 団体内で暴行、脅迫、傷害、暴言又はこれに類する行為をしたとき
- (7) 団体及び団体の従業員、又は関係取引先を誹謗若しくは中傷し、又は虚偽の風説を流布若しくは宣伝し、団体業務に支障を与えたとき
- (8) 団体及び関係取引先の秘密及びその他の情報を漏らし、又は漏らそうとしたとき
- (9) 職務の怠慢又は不注意のため、災害、傷病又はその他の事故を発生させたとき
- (10) 部下の懲戒に該当する行為に対し、監督責任があるとき
- (11) 第3章（服務規律）に違反したとき
- (12) その他この規則及び諸規定に違反し、又は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ときは、諭旨解雇又は懲戒解雇に処する。但し、情状により減給又は出勤停止とする場合がある。

- (1) 正当な理由なく、欠勤が14日以上に及び、出勤の督促に応じない又は連絡が取れないとき
- (2) 正当な理由なくしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返す、再三の注意を受けても改めないとき
- (3) 正当な理由なくしばしば業務上の指示又は命令に従わないとき
- (4) 故意又は重大な過失により、団体に重大な損害を与えたとき
- (5) 重要な経歴を偽り採用されたとき、及び重大な虚偽の届出又は申告を行ったとき
- (6) 素行不良で、著しく団体内の秩序又は風紀を乱したとき（セクシュアルハラスメントによるものを含む。）
- (7) 団体内で暴行、脅迫、傷害、暴言又はこれに類する重大な行為をしたとき
- (8) 団体及び団体の従業員、又は関係取引先を誹謗若しくは中傷し、又は虚偽の風説を流布若しくは宣伝し、団体業務に重大な支障を与えたとき
- (9) 団体及び関係取引先の重大な秘密及びその他の情報を漏らし、又は漏らそうとしたとき
- (10) 団体内における窃盗、横領、背任又は傷害等刑法等の犯罪に該当する行為があったとき
- (11) 刑罰法規の適用を受け、又は刑罰法規の適用を受けることが明らかとなり、団体の信用を害したとき
- (12) 前項の懲戒を受けたにもかかわらず、あるいは再三の注意、指導にもかかわらず改悛又は向上の見込みがないとき
- (13) 第3章（服務規律）に違反する重大な行為があったとき
- (14) その他この規則及び諸規定に違反し、又は非違行為を繰り返す、あるいは前各号に準ずる程度の不適切な行為があったとき

（懲戒委員会等）

第60条 従業員の懲戒は、懲戒委員会の議を経てこれを行う。

2 懲戒委員会に関する規定は別に定める。

（損害賠償）

第61条 従業員が故意又は過失によって会社に損害を与えたときは、その全部又は一部の賠償を求めることがある。但し、これによって本就業規則の懲戒を免れるものではない。

## 附 則

- 1. 本規則は、平成27年3月9日より適用する。
- 2. この規則を改廃するには、従業員の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。