

特定非営利活動法人 せんだい・みやぎNPOセンター
懲戒に関する規定
(就業規則第9章第28条による規定)

第1条(懲戒の種類)

懲戒はその情状に応じ、次の区分により行う。

- (1)戒告 始末書を取り、二度と繰り返さないよう戒める。
- (2)減給 戒告の上、1回の事案に対する額が平均賃金の1日分の半額、総額が1ヵ月の賃金総額の10分の1の範囲内で行う。
- (3)出勤停止 始末書および業務報告書(顛末書)を取り、7日を限度に出勤を停止しその期間の賃金は支給しない。
- (4)降格 始末書および業務報告書(顛末書)を取り、資格等級を下げる。
- (5)諭旨退職 懲戒解雇事由に該当するもその情状により本人の将来を考え、退職願いを提出するよう勧告する。なお、勧告に従わないときは懲戒解雇とする。
- (6)懲戒解雇 解雇の予告を行わないで解雇する。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。

第2条(懲戒の事由)

職員が次の各号のいずれかに該当するときは情状に応じ、戒告、減給、出勤停止または降格処分にする。情状が重い場合、または故意に以下の行為を行った場合は解雇ないし懲戒解雇処分に処する事がある。

- (1)法人の定める本就業規則及びこれに付属する諸規則に従わないとき
- (2)正当な理由がなくしばしば遅刻、早退または私用外出を行ったとき
- (3)正当な理由がなくしばしば無断欠勤したとき
- (4)就業時間中許可なく自己の職場を離脱したとき
- (5)勤務に関係する手続き、その他の届出を怠り、または偽ったとき
- (6)職務怠慢で業務に対する誠意を認め得ないとき
- (7)みだりに法人を中傷し、もしくは上司に反抗したとき
- (8)出退勤の記録を他人に依頼し、もしくは依頼に応じたとき
- (9)過失により災害、事故を発生させ、法人に重大な損害を与えたとき
- (10)セクシャルハラスメントに該当する行為があったとき
- (11)パワーハラスメントに該当する行為があったとき
- (12)過失により災害、事故を発生させ、法人に重大な損害を与えたとき
- (13)前各号につき、教唆、扇動、仲介若しくは共謀の行為があったとき、または管理監督上故意もしくは重大な過失があったとき
- (14)その他各号に準ずる不都合な行為があったとき

第3条(懲戒解雇・諭旨退職)

職員が次の各号のいずれかに該当するときは懲戒解雇 に処する。ただし情状によっては諭旨退職にとどめることがある。

- (1) 氏名、または重要な経歴を偽って採用されたとき
- (2) 法人の施設内でみだりに私物を作成し、又は法人の許可なく法人の金銭、物品を外部に持ち出し、私用に供し、若しくは他人に融通したとき
- (3) 無断欠勤が連続14日以上に及んだとき
- (4) 遅刻、早退、私用外出が著しく多く、改善の見込みのないとき
- (5) 正当な理由なく上司の指示命令に不当に反抗したとき
- (6) 自己の所管であると否とを問わず、故意、または重大な過失により、職員情報、通信の秘密を含む非公知の顧客情報、業務上知り得た経営数値・商品情報・経営ノウハウ等、その他業務上知り得た一切の機密事項を正当な理由なく他に漏らしたとき
- (7) 自己の所管であると否とを問わず、故意、または重大な過失により、法人の現金、消耗品、備品等を不正に持ち出したとき
- (8) 法人または職員に対する誹謗中傷等によって法人または職員の名誉信用を傷つけるような行為があったとき
- (9) 刑事事件で有罪の判決を受けたとき
- (10) 社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき(当該行為が軽微な違反である場合を除く。)
- (11) 金銭の横領、暴行、脅迫その他不法行為をしたとき
- (12) 故意、または重大な過失により、法人の施設・物品等を損壊し、または紛失により職場に損害を与えたとき
- (13) 故意または重大な過失により、災害または営業上の事故を発生させ、法人に重大な損害を与えたとき
- (14) 法人の許可なく、在籍のまま他の事業の経営に参加したりまたは労務に服し、若しくは事業を営むとき
- (15) 法人の許可なく、第三者から報酬若しくは金品等の贈与を受けたとき
- (16) 前各号につき、教唆、扇動、仲介若しくは共謀の行為があったとき、または管理監督上故意もしくは重大な過失があったとき
- (17) 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

第4条(損害賠償)

職員が故意または重大な過失により法人に損害を与えた場合、法人は職員に対して損害の全部または一部の賠償を請求することができる。

附則 この規定は、平成 26 年年 7 月 1 日より実施する。

この規定は、平成 31 年 4 月 1 日就業規則改訂にともない改訂

特定非営利活動法人 せんだい・みやぎNPOセンター
休職および復職に関する規定
(就業規則第10章第29条による規定)

第1章 適用範囲

(適用範囲)

第1条 この規定は、特定非営利活動法人せんだい・みやぎNPOセンター(以下、当センター)就業規則 第29条に基づき、職員の休職と復職について定めたものである。ただし、非常勤職員等については別に定めるところによる。

第2章 休 職

(休職事由)

第2条 当センターは、職員が以下の各号に該当する場合は、職員の申し出または当センターの指示により休職を命ずることができる。

- ①勤続半年以上の職員が業務外の傷病によって欠勤が2ヶ月通算で30日以上になったとき
- ②刑事事件で起訴されたとき
- ③前各号のほか当センターが必要と認めたとき

2. 前項①号については、医療機関で診断することを命ずることがある。

3. 休職事由が業務外の傷病を原因とする場合において、当該傷病が休職期間中の療養によって従前の労務提供ができる程度に回復する見込みが低いと認められた場合は、休職を命ずることなく、普通解雇とすることがある。

4. 休職を申し出する場合は、休職届及び医療機関等からの証明書を提出しなければならない。

(休職期間)

第3条 休職期間は次のとおりとする。

- ①前条第1項①の場合 勤続半年以上 期間3ヵ月以内
- ②前条第1項②の場合 判決が確定するまでの期間
- ③前条第1項③の場合 当センターが必要と認めた期間

(賃金)

第4条 休職期間中の賃金及び通勤費等は支給しない。

2. 社会保険料については、当センターでの立替払いとする。
3. 当センターから請求があった時には、直ちに支払うものとする。

(勤続年数への算入)

第5条 休職期間は勤続年数に算入しない。

(その他)

第6条

- ①傷病による休職者は、休職期間中は療養に専念しなければならない。
- ②当センターは一定期間ごとに休職者から報告を求めることができる。

第3章 復 職

(復職)

第7条 傷病による休職者が復職する場合、医師による復職可の診断書を添付して、復職の申し出を行わなければならない。

2. 休職の事由が消滅したときは、原則として休職前の職務に復帰させる。ただし、業務の都合もしくは当該職員の状況に応じて、異なる職務、異なる職場に配置することがある。この場合、本人との協議のうえ、労働条件の変更を伴う可能性がある。
3. 復職後に一定期間、リハビリ勤務を行うことがある。この場合は、本人との協議のうえ、労働時間や賃金、通勤手当等労働条件を変更することがある。

(休職期間満了時の手続き)

第8条 休職期間満了時までには休職事由が消滅しない場合は、休職期間満了をもって自然退職とする。

附則 この規定は、平成 26 年 7 月 1 日より実施する。

この規定は、平成 30 年 2 月 20 日改訂