

## 表彰および懲戒規程

株式会社エムエムインターナショナル

# 表彰および懲戒規程

## 第1章 総 則

### 第1条（総則）

この規程は、就業規則第 62 条、契約社員就業規則第 98 条 99 条、パート社員就業規則第 79 条 80 条の規程に基づき、株式会社エムエムインターナショナルの社員の表彰及び懲戒の取り扱いにつき定めるものである。

## 第2章 表 彰

### 第2条（表彰の区分）

表彰の区分は次のとおりとする。

- （1） 一般表彰
- （2） 業務表彰

### 第3条（一般表彰）

一般表彰の種類及び対象は以下のとおりとする。

#### （1） 永年勤続賞

永年誠実に勤務し、入社日から起算して、勤続 10 年、15 年、20 年、25 年以上勤務した個人を対象とする。

但し、年数の算定は毎年 3 月 31 日現在までの勤続年数について行うものとし、この間における勤務成績が一般に比べて特に劣ると評定された者は除外する。

尚、会社は上記勤続年数に基づく表彰に加え、パート社員を対象に別途表彰の対象となる勤続年数を定めて表彰することができる。

- （2） 社会的に会社の名誉になるような行為があったとき、又は災害を未然に防止し又は災害に際し特に功労があった時当該個人を対象とする。（期間は前年 4 月 1 日から当年 3 月 31 日までとする。）

### 第4条（一般表彰の方法）

一般表彰を受ける社員の審査決定は当該所属長の申請により、社長の決裁にて決定する。

### 第5条（業務表彰）

業務成績が特に優秀で能率向上に多大の寄与をしたとき、または業務上有益な改良、工夫考案、材料消耗品等の節約、得意先開拓等の方策を実施し会社に多大な利益をもたらしたとき、次の各号により表彰する。

- (1) 業務優秀賞  
期間の業務が特に優秀で他の者の模範となった者
  - (2) 業務努力賞  
期間の業務向上に努力し、その成果が顕著であった者
  - (3) 業務改善賞  
期間における業務改善の成果に顕著な向上があった者
2. 前項の対象は個人もしくはグループとする。

#### 第6条（業務表彰の方法）

- 1. 業務表彰は年間の成績について行うものとし、当該所属長の申請により、社長決裁にて決定する。
- 2. 期間は、前年4月1日より当年3月31日までとする。

#### 第7条（業務表彰の申請）

業務表彰の申請にあたっては対象者の選考条件を十分に審議し、資料を整え、表彰の目的を達成するよう特に留意しなければならない。

#### 第8条（表彰方法）

- 1. 一般表彰及び業務表彰については表彰状及び商品又は表彰金の授与をもって行い、特  
に優秀な者については特別に昇給を行う。
- 2. 表彰の時期、商品及び表彰金についてはその都度決定する。

### 第3章 懲戒

#### 第9条（懲戒の種類）

懲戒の種類および処分の内容は次のとおりとする。

- (1) けん責  
始末書を取り、将来を戒める。
- (2) 減給  
始末書を取り、1回の減給額が平均賃金の1日分の半額以下かつ総額が1ヵ月給与の1割以内の範囲で行う。
- (3) 出勤停止  
始末書を取り、14日以内の期間を定めて出勤を停止し、その期間中の賃金を支給しない。
- (4) 降職又は降格

降職は現職より下級の職に降職させる。

降格は原資格等級より下位の資格等級に降格させる。いずれの場合も始末書をとる。

(5) 諭旨解雇

退職願の提出を勧告し、催告期間内にこれに応じない場合に解雇する。原則として退職金は支給しない。

(6) 懲戒解雇

解雇の予告を行わないで解雇する。原則として退職金は支給しない。

## 第10条（けん責）

社員が以下の各号の1つに該当するときは、けん責に処す。

- (1) 勤務に関する手続き、その他の届出を偽り、又は届け出、承認、許可等を受けるべき事項についてその手続きを怠ったとき。
- (2) 正当な理由なく時間外就業、休日就業、出張等を拒んだとき。
- (3) 職責を怠り誠実に勤務しない時、又は職務遂行に対する責任自覚が乏しく業務処理上の失態も多くその成果があがらないとき。
- (4) 就業時間中許可なく自己の職場を離脱したとき。
- (5) 許可なく定められた場所以外で喫煙したとき又は職場内において、火気取扱いを粗略にし又は所定の場所以外で火気を使用したとき。
- (6) 故意に同僚と強調せず、職場内の調和を乱したとき。
- (7) 過失により業務上重大な失墜があったとき。
- (8) 所持品の点検などの業務行為に対し、正当な理由なくこれを拒んだとき。
- (9) 環境保全の義務を怠り、地域住民からしばしば苦情を受けるような行為があったとき。
- (10) 火災、水害、その他非常災害が発生し、又はその恐れがある場合これに対する防止の努力を怠ったとき。
- (11) 服務規律を乱したとき。
- (12) 過失により、会社に軽微な損害を与えたとき。
- (13) その他前各号に準ずる行為があった時。

## 第11条（減給又は出勤停止）

社員が以下の各号の1つに該当するときは一定期間、減給又は出勤停止に処す。但し、その程度が軽微であるか改悛著しいときはけん責にとどめることがある。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤3日以上に及んだとき。
- (2) 許可なく無断外出、早退をしたとき。
- (3) 正当な理由なく、しばしば欠勤、遅刻もしくは、早退、私用外出をしたとき。

- (4) 許可なく業務上の権限を越え又はこれを濫用し、専断の行為をなしたとき。
- (5) 勤務中、私的に飲酒したとき、又は職場内の風紀秩序を乱したとき。
- (6) 業務上の怠慢、過失、又は監督不行届等のため会社に損害を与えたとき。
- (7) 機械器具、自動車、設備、什器備品等会社の財産を粗略に扱い、又は不注意により紛失、破損等会社に損害を与えたとき。
- (8) 許可なく担当者以外のものが機械設備の始動又は停止を行ったとき。
- (9) 他人のタイムカードを变りに打刻したとき、または他人に自分のタイムカードを打刻させたとき。
- (10) けん責処分が2回に及ぶも改悛の見込みがないとき。
- (11) その他前各号に準ずる行為があった時。
- (12) 第10条各号に定める違反行為で、情状悪質なとき

#### 第12条（降職、降格）

社員が以下の各号の1つに該当するときは降職又は降格に処す。

- (1) 減給又は出勤停止処分に該当する事由が2回に及んだとき。
- (2) けん責処分3回の及ぶも改悛の見込みがないとき。
- (3) 管理監督職にして、部下の管理能力が不十分と認められたとき。
- (4) 故意により業務上重大な失墜があったとき。
- (5) 会社の名誉又は信用を傷つけたとき。会社に対して不正不義をして社員としての対面を汚すような行為をしたとき。
- (6) セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、モラルハラスメント又はこれに類する行為があったとき。
- (7) その他前各号に準ずる行為があったとき。
- (8) 第10条から第11条各号に定める違反行為で、情状悪質なとき。

#### 第13条（諭旨解雇又は懲戒解雇）

社員が以下の各号の1つに該当するときは懲戒解雇に処す。但し、情状により諭旨解雇又は降職、降格にとどめることがある。

- (1) 許可なく会社内で演説、集会示威、印刷物の配布・掲示・その他これに類する行為があったとき。
- (2) 会社を誹謗中傷し又は虚偽の風説を流布宣伝し、会社業務に支障を与えたとき。
- (3) 業務上の諸計数について虚偽の報告をしたとき。
- (4) 許可なく会社内で政治活動を行ったとき。
- (5) 氏名・学歴・職歴等その他重要な経歴を偽り、その他不法な方法で採用されたとき。
- (6) 許可なく私用のため会社の名称を私用して金銭、物品を借用し、もしくは他人

に貸与したとき。

- (7) 許可なく会社の金品を持ち出し、着服しようとしたことが明らかになったとき。
- (8) 無免許で自動車の運転を行ったとき。
- (9) 飲酒運転をしたとき。尚、飲酒運転の同乗者及び運転することを知っていて飲酒させた者は飲酒運転ほう助として同様の処分とする。
- (10) 業務上の秘密又は会社に不利益となるようなことを他に洩らしたとき。
- (11) 許可なく業務上金品の贈与を受ける約束をしたとき。
- (12) 職制上の地位を利用し、第三者から報酬又はもてなしを受ける等自己の利益を図ったとき。
- (13) 業務命令又は指示に従わず上長暴行、障害、脅迫等を加え、もしくは命ぜられたことを故意に遅らせるよう他人に命ずる等職場秩序を乱したとき。
- (14) 故意に会社の業務を妨害し、又は妨害しようとしたとき。
- (15) 職場内で暴行、障害又は脅迫を加えもしくは扇動しその業務を妨害し又はしようとしたとき。
- (16) 正当な理由なく欠勤、遅刻、早退が多く著しく業務に不熱心なとき。
- (17) 正当な理由なく継続して無断欠勤14日以上に及んだとき。
- (18) 正当な理由なく転属、転勤、出向などを拒否したとき。
- (19) 会社又は他人の金品等を窃取する行為があったとき。
- (20) 特に危険な場所で喫煙し許可なく定められた場所以外で焚き火する等火気をしようとしたとき。
- (21) 故意又は重大な過失により、機械器具、車両、設備、物品等を破損又は滅失し又は業務上の怠慢又は監督の不行届によって重大な事故を発生させたとき。
- (22) 就業規則第41条に違反し、職務上知り得た特定個人情報及び個人情報を、職務の範囲を超えて、社内外を問わず他人に提示・利用・提供させたとき。
- (23) 刑罰法令に違反し罪を認めたとき。又は有罪の判決を受けたとき。
- (24) 会社外において、会社の対面を汚す行為又は不名誉な行為を行ったとき。
- (25) 譴責処分4回以上又は減給、出勤停止処分3回に及ぶもの改悛の見込みがないとき。
- (26) 会社施設、敷地内において詐欺、窃取、賭博行為、放火をしたとき又はしようとしたとき。
- (27) 許可なく会社施設内において個人で物品販売等これに類する個人の利益を図る行為があったとき。
- (28) 勤務時間に関して事実と異なる報告を行ったとき、または不正に勤務時間を割り増して申告したとき。
- (29) 会社に報告しなくてはならない事を故意に報告せず、事実を隠蔽し、会社に重大な損害を与えたとき。

- (30) 会社の管理する顧客、従業員等の特定個人情報（個人番号を含む個人情報）を故意に、または重大な過失により漏洩、流出させたとき。
- (31) その他前各号に準ずる行為があったとき。
- (32) 第9条から第12条各号に定める違反行為で、情状悪質なとき。

#### 第14条（懲戒処分決定および公表）

- 1. 懲戒は社長決裁により決定する。
- 2. 懲戒は掲示その他の方法により発表する。但し、情状によっては発表しない事がある。

#### 第15条（損害賠償）

- 1. 従業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は、会社は従業員にその損害を賠償させることがある。また、従業員が損害を賠償したとしても、会社は原則として懲戒規程に基づき懲戒などを行うものとする。
- 2. 従業員が取引先に損害を与えたときは、従業員にその損害を賠償させることがある。
- 3. 従業員の損害賠償の義務は退職または解雇後においても免責または軽減されるものではない。
- 4. 懲戒に該当する行為により、会社に損害を与えたときの損害賠償又は不当利得返還義務は懲戒によって免除されない。

#### 附則

- ・ 本規程の所管部署は管理部とする。
- ・ 本規程は平成15年8月1日から施行する。
  - 平成24年3月26日改訂する。
  - 平成28年1月21日改訂する。
  - 令和5年3月28日改訂する。