

# 株式会社富士グループ賞罰規定

## 総則

### 1【目的】

この規定は、株式会社富士グループに勤務する従業員の表彰および懲戒について定めたものである。

### 2【賞罰の実施】

会社が決定した賞罰の結果は公正な審査に基づき本人に口頭または文書をもって通知するものとする。

## 表彰

### 3【表彰】

表彰は従業員が永年誠実に勤務した場合や善行功労を行った場合、または著しく業績向上に貢献した場合は、表彰を行うものとする。

## 懲罰

### 4【懲罰】

株式会社富士グループ出勤基準に反した行為を行ったとき、もしくは会社に損失を与えたときは、懲罰の対象とする。

### 5【懲戒処分の種類】

- 1) 訓戒: 始末書の提出を行い、将来を戒(いまし)める。
  - 2) 減給: 始末書の提出を行い、給与の一部を減額し将来を戒(いまし)める。  
減給1回の額は平均賃金の半日分とし、一給与計算期間の減給の総額が給与総額の10分の1を超えないものとする。
  - 3) 昇格を停止: 始末書の提出を行い、将来を戒(いまし)める。3年間昇格・表彰を停止する。
  - 4) 降格: 始末書の提出を行い、昇給ランクを降し将来を戒める。3年間昇格・表彰を停止
  - 5) 出勤停止: 始末書の提出を行い、将来を戒(いまし)める。最高7日まで出勤を停止し、停止期間は賃金を支給しない。
  - 6) 諭旨退職: 始末書を提出させ、将来を厳重に戒め、労働基準法第20条に基づいて、解雇予告をし、説諭の上解雇する。訓戒、昇格・表彰を停止、出勤停止の内、2回処分を受けたものは諭旨退職の対象となる。
  - 7) 懲戒解雇: 始末書を提出させ、将来を厳重に戒め、予告期間を設けずに、行政官庁の認定を得て解雇する。なお、この場合は退職金を支給しない。(項目8を参照)
- ※(労働基準法第20条:労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日以上前に予告するか、30日分以上の平均賃金(解雇予告手当)を支払わなければなりません。)

### 6【訓戒】

- 1) 正当な理由がなく無断欠勤したとき
- 2) 無届遅刻、無届早退が多い、病院などで遅刻、相対する場合は領収証などの証明を、店長に確認していただく。
- 3) 就業時間中無断で職場を離れる
- 4) 就業時間中私語が多く、他の従業員の迷惑になっている
- 5) 社内の基準、ルールを遵守しなかったとき

### 【減給】

- 1) 2日間無断欠勤が続いたとき
- 2) 就業規則および諸規則または業務上の指示、命令に違反または従わない等会社の秩序を乱したとき
- 3) 会社の許可なく、社員が他へ就業したとき(アルバイトを除く)

## 7【昇格停止・降格および表彰金停止】

- 1)無断欠勤が続き3日以上7日に及んだとき
- 2)許可なく会社の物品を持ち出したとき
- 3)不注意により事故を発生させ、または会社に損害を与えたとき
- 4)職務上の怠慢または監督不行届きにより、災害その他重大な事故を発生させたとき
- 5)会社の秩序または風紀を乱すような行為を行ったとき
- 6)就業時間中に私語が多く、他の従業員を引き込んで業務に支障が発生しているとき
- 7)著しく自己の権限を超えて独断の行為を行ったとき
- 8)就業規則その他の規程に違反し、または故なく所属長の指示に従わないとき
- 9)会社の許可なく、勤務時間中に業務に関係のない集会、宣伝、文書配布、貼布、掲示等その他これに類する行為を行ったとき

## 8【出勤停止】

- 1)昇格停止・降格の基準に加え、本人に反省の態度が見られないとき

## 9【諭旨解雇・懲戒解雇】

- 1)無断欠勤が引き続き8日以上に及び、再三の出勤命令を無視して出勤の意思を示さないとき
- 2)無断欠勤が引き続き3日以上に及び、電話や電子メールなどで連絡が取れないとき
- 3)故意または重大な過失により、会社の経営方針と反する行為をしたとき
- 4)会社の重要な機密または公表してはならない文書や事項を社外に漏らし、会社の信用を傷つけ、会社に損害を与えたとき
- 5)業務に関して第三者から報酬を受けまたは要求し、もしくは約束する等自己または他人の利益を図ったとき
- 6)刑事事件で有罪が確定し、従業員としての対面を汚損したとき
- 7)採用に際し、虚偽の陳述を行い、もしくは虚偽の履歴書、身分証明書などを私用したとき
- 8)正当な理由がなく、業務上の指示命令に不当に反抗し、就業を拒み、もしくは就業を中断したとき
- 9)故意または重大な過失により会社に損害を与えたとき
- 10)会社の所有物を無断で私用に供し又は許可なく社外に持ち出したとき
- 11)勤務状態不良で、たびたびの注意にもかかわらず改める見込みがまったくないと認められるとき
- 12)社内において、自己の都合で会社を非難したり同僚などに同意を求める行為があったと認められるとき
- 13)社内、社外を問わず、業務上取り扱う書類について、偽造、改ざん、および許可なく複製を行ったことが認められるとき。
- 14)与えられた職務を遂行せず、職務怠慢、職務放棄していることが認められたとき

## 9【損害賠償】

会社に対し損害を与えた場合は、懲戒処分その他にその損害の一部または全部を賠償させることがある。

## 10【懲戒処分の申告】

店長は、懲戒処分の対象となる事案が発生した場合は速やかに会社に報告し、懲戒処分の申告を行うものとする。

## 11【意義申立て】

- 1)前条により懲戒処分の通知を受け、その処分の種類、内容等について異議がある場合は、3日以内に文書をもって異議申立てを行うものとする。
- 2)前項の異議申し立てがあった場合は、会社は再度審査を行い、その答申に基づき最終の処分通知を行う。
- 3)異議の申立ては1回限りとする。