

「就業規則」の改正について

公益財団法人日本容器包装リサイクル協会
理事会・評議員会 資料
平成 24 年 12 月 4 日・17 日

- 改正事由と経緯：当協会 24 年度事業計画を受けて行った倫理規程の見直し、採用時・退職時の誓約書の見直し等の流れの中で、事務局の就業に関して必要な事項を定めている「就業規則」についても、ガバナンスの向上とコンプライアンスの徹底の一環として、懲戒規定を中心に細部に亘って専門家（顧問弁護士・社労士）の意見を聴きながら全面的な見直しを行った。なお、今回の就業規則の見直しにあたっては、労働契約法 10 条に基づき、変更条件を事務局職員に周知させるとともに、法令に従い、労働基準監督署に職員代表者の意見を添付して提出することになる。

現行	改正案
<p>(採用時の提出書類)</p> <p>第 6 条 前条の選考試験に合格し、職員として採用された者は、採用の日から 7 日以内に、次の書類を事務局長に提出しなければならない。</p> <p style="text-align: center;">(以下省略)</p> <p>(休職)</p> <p>第 10 条 事務局長は、職員が次の各号のいずれかに該当するときは、休職を命ずることができる。</p> <p>(1) 正当な手続きを経た欠勤が引き続き 90 日を超えたとき。</p> <p>(2) その他正当な事由を具して願い出たとき。</p> <p>(退職時の事務引継)</p> <p>第 16 条 職員が退職するときは、直ちに事務の引継を行い、保管していた書類その他のものを後任者に引き渡さなければならない。</p> <p>(退職後の義務)</p> <p>第 17 条 退職した者は、その在職中に行った自己の職務に関する責任を免れない。</p>	<p>(採用時の提出書類)</p> <p>第 6 条 前条の選考試験に合格し、職員として採用された者は、採用の日から 7 日以内に、次の書類を事務局長に提出しなければならない。<u>ただし、中途採用者の場合には、身元保証書の提出を求めないことがある。</u></p> <p style="text-align: center;">(以下省略)</p> <p>(休職)</p> <p>第 10 条 事務局長は、職員が次の各号のいずれかに該当するときは、休職を命ずることができる。</p> <p>(1) 正当な手続きを経た欠勤が引き続き 90 日を超えたとき。</p> <p><u>(2) 業務外の同一傷病により、欠勤が 1 年以内に通算累計 90 日を超えたとき。</u></p> <p>(3) その他正当な事由を具して願い出たとき。</p> <p>(退職時の事務引継)</p> <p>第 16 条 職員が退職するときは、直ちに<u>引継書をもって</u>事務の引継を行い、保管していた書類その他のものを後任者に引き渡さなければならない。<u>なお、この事務引継ぎには、退職職員の所属長が立ち会う場合がある。</u></p> <p><u>2 職員が退職するときは、秘密保持に関する退職時の誓約書を提出しなければならない。</u></p> <p>(退職後の義務)</p> <p>第 17 条 退職した者は、その在職中に行った自己の職務に関する責任を免れない。</p>

<p>2 退職した者は、在職中に知りえた秘密を他に漏洩してはならない。</p> <p>(普通解雇) 第18条 (第1項省略) 2 前項の規定により職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告するか、又は労働基準法(昭和22年法律第49号)第12条に定める平均賃金の30日分の解雇予告手当を支払う。ただし、労働基準監督署長の認定を受けて第53条に定める懲戒解雇をする場合及び試用開始後14日以内の者についてはこの限りではない。</p> <p>(以下省略)</p> <p>(服務の基本) 第19条 職員は、当協会の使命を体し、法令、定款その他当協会の諸規程を遵守し、かつ、上司の職務上の命令に従い、誠実勤勉を旨とし、その職務に精励しなければならない。</p> <p>(秘密保持義務) 第21条 職員又はこれらの職にあった者は、容器包装に係る分別収集及び再商品化の促進等に関する法律(平成7年6月16日法律第112号)第28条(秘密保持義務)を遵守するとともに、職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。</p> <p>(秩序の保持) 第22条 (略) 2 職員は、職場及び職務を遂行する職場外において、職員又は職務関係者に対して、次に掲げるセクシュアルハラスメントをしてはならない。 (1) 相手方の望まない性的言動により、他の職員等に不利益や不快感を与えること。 (2) その他性的な言動により、職員等の就業環境を害すること。 3～4 (略)</p>	<p>2 退職した者は、<u>秘密保持に関する退職時の誓約書の内容を遵守し</u>、在職中に知りえた秘密を他に漏洩してはならない。</p> <p>(普通解雇) 第18条 (第1項省略) 2 前項の規定により職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告するか、又は労働基準法(昭和22年法律第49号)第12条に定める平均賃金の30日分の解雇予告手当を支払う。ただし、労働基準監督署長の認定を受けて第<u>54</u>条に定める懲戒解雇をする場合及び試用開始後14日以内の者についてはこの限りではない。</p> <p>(以下省略)</p> <p>(服務の基本) 第19条 職員は、当協会の使命を体し、法令、定款、<u>倫理規程</u>、その他当協会の諸規程を遵守し、かつ、上司の職務上の命令に従い、誠実勤勉を旨とし、その職務に精励しなければならない。</p> <p>(秘密保持義務) 第21条 職員又はこれらの職にあった者は、容器包装に係る分別収集及び再商品化の促進等に関する法律(平成7年6月16日法律第112号)第28条(秘密保持義務) <u>及び当協会の秘密情報管理規程(平成17年3月25日制定)</u>を遵守するとともに、職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。</p> <p>(秩序の保持) 第22条 (略) 2 職員は、職場及び職務を遂行する職場外において、職員又は職務関係者に対して、次に掲げるセクシュアルハラスメント<u>行為</u>をしてはならない。 (1) 相手方の望まない性的言動により、他の職員等に不利益や不快感を与えること。 (2) その他性的な言動により、職員等の就業環境を害すること。 3～4 (略)</p>
--	---

<p>(信用の保持) 第23条 職員は、当協会の信用を傷つけ、又は不名誉となるような行為をしてはならない。</p> <p>(不正の排除) 第25条 職員は、当協会の業務に関し、不正な給付又は供給を受けてはならない。</p> <p>(就業時間) 第28条 職員の勤務時間は、次のとおりとする。 (1)～(2) (略) (3) 休憩時間 正午から午後1時までとする。 但し、1歳未満の幼児を育てる女性は、事務局長の承認を得て、就業時間中に、本条で規定する休憩時間のほか、1日2回各30分、育児のための休憩時間(無給)を取得できる(労働時間が4時間以内の場合は1回)。</p> <p>(休日) 第34条 休日は、次のとおりとし、職員は勤務を免除される。 (1) 日曜日及び土曜日 (2) 国民の祝日に関する法律に規定する休日 (3) 創立記念日(9月25日) (4) 12月29日から1月3日まで</p>	<p>(信用の保持・毀損防止) 第23条 職員は、当協会の信用を傷つけ、又は不名誉となるような行為をしてはならない。<u>また、協会業務と関係のある事業者(容器包装に係る分別収集及び再商品化の促進等に関する法律に規定されている特定事業者や、協会と再商品化実施にかかる契約を締結するもしくは締結する可能性のある再生処理事業者を代表例とするが、それらに限らない、以下「関係事業者等」という)との接触において、癒着その他外部からの疑惑や不信を招くような行動をして協会の信用を毀損するような行動をしてはならない。</u></p> <p>(不正の排除・公正な取扱い) 第25条 職員は、当協会の業務に関し、不正な給付又は供給を受けてはならない。 <u>2 職員は、当協会の業務運営に関し、公正な取扱いを行うものとし、ある特定の関係事業者等のみを優遇し又は利する行為をしてはならない。</u></p> <p>(就業時間) 第28条 職員の勤務時間は、次のとおりとする。 (1)～(2) (略) (3) 休憩時間 正午から午後1時までとする。 但し、1歳未満の幼児を育てる女性は、事務局長の承認を得て、就業時間中に、本条で規定する休憩時間のほか、1日2回各30分、育児のための休憩時間(無給)を取得できる(労働時間が4時間以内の場合は1回のみとする)。</p> <p>(休日) 第34条 休日は、次のとおりとし、職員は勤務を免除される。 (1) 日曜日及び土曜日 (2) 国民の祝日に関する法律に規定する休日 (3) 創立記念日(9月25日) (4) 12月29日から1月3日まで <u>(5) その他特別な事情(例えば、国の政策課題あるいは突発的な自然災害等)を勘案して事務局長が特に認めた休日</u></p>
---	---

<p>(特別休暇)</p> <p>第38条 職員は、前条の年次有給休暇のほか、次の特別休暇を受けることができる。</p> <p>(1) 結婚の場合</p> <p>ア 本人の場合 7日以内</p> <p>イ 子女の場合 3日以内</p> <p>(2) 出産の場合</p> <p>ア 本人の場合 産前6週間産後8週間(多胎妊娠の場合は14週間)</p> <p>イ 妻の場合 3日以内 (以下、略)</p> <p>(災害の防止)</p> <p>第45条 職員は、事務局長が安全管理者として任命した総務部長及び安全管理補助者として任命する総務課長の指示に従い、常に火災、盗難等の防止に努めなければならない。</p> <p>2～3 (略)</p> <p>(懲戒)</p> <p>第50条 当協会は、本節に定める懲戒基準に該当するときは、これを懲戒する。職員は懲戒の対象となる行為が勤務時間外、当協会施設外での行為であることを理由にその責めを免れることはできない。</p> <p>2 前項の懲戒は、その事由又は程度によって次の6種類とする。</p> <p>(1) 訓戒 口頭により、将来を戒める。</p> <p>(2) 譴責 始末書を提出させ、将来を戒める。</p> <p>(3) 減給 始末書を提出させ、1回につき平均賃金1日分の2分の1以内を減給し将来を戒める。ただし、2回以上にわたる場合においてもその総額は当協会が別に定める規程の1箇月相当給与の10分の1以内とする。</p> <p>(4) 出勤停止 始末書を提出させ、7日以内を限度として出勤を停止し、その期間の賃金を支給しない。</p> <p>(5) 諭旨解雇 退職を勧告して解雇する。</p> <p>(6) 懲戒解雇 所轄労働基準監督署長の認定を受け予告期間をおかないで即時解雇し、原則として退職金は支</p>	<p>(特別休暇)</p> <p>第38条 職員は、前条の年次有給休暇のほか、次の特別休暇を受けることができる。</p> <p>(1) 結婚の場合</p> <p>ア 本人の場合 7日以内</p> <p>イ 子女の場合 3日以内</p> <p>(2) 出産の場合</p> <p>ア 本人の場合 産前6週間産後8週間(多胎妊娠の場合は<u>産前</u>14週間)</p> <p>イ 妻の場合 3日以内 (以下、略)</p> <p>(災害の防止)</p> <p>第45条 職員は、事務局長が安全管理者として任命した総務部長及び安全管理補助者として任命する<u>総務副部長又は</u>総務課長の指示に従い、常に火災、盗難等の防止に努めなければならない。</p> <p>2～3 (略)</p> <p>(懲戒)</p> <p>第50条 当協会は、本節に定める懲戒基準に該当するときは、これを懲戒する。職員は懲戒の対象となる行為が勤務時間外、当協会施設外での行為であることを理由にその責めを免れることはできない。</p> <p>2 前項の懲戒は、その事由又は程度によって次の6種類とする。</p> <p>(1) 訓戒 口頭により<u>注意を行い</u>、将来を戒める。</p> <p>(2) 譴責 始末書を提出させ、将来を戒める。</p> <p>(3) 減給 始末書を提出させ、1回につき平均賃金1日分の2分の1以内を減給し将来を戒める。ただし、2回以上にわたる場合においてもその総額は当協会が別に定める規程の1箇月相当給与の10分の1以内とする。</p> <p>(4) 出勤停止 始末書を提出させ、7日以内を限度として出勤を停止し、その期間の賃金を支給しない。</p> <p>(5) 諭旨解雇 <u>予告期間を定めて</u>退職を勧告して解雇する。<u>なお、当該予告期間を超えて諭旨解雇に応じないときには、懲戒解雇となる場合がある。</u></p> <p>(6) 懲戒解雇 予告期間をおかないで即時解雇する。<u>このときは、解雇予告手当を支払い、退職金は支給しな</u></p>
---	---

給しない。又、この認定を受けたときは、予告手当を支給しない。

(譴責)

第51条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは譴責に処する。ただし、反則の程度が軽微であるか、又は特に考慮すべき事情があるか、もしくは本人が深く反省していると認められる場合は、譴責を免じ訓戒にとどめることがある。

(1)～(8) (略)

(9) 当協会の発行した証明書類を他人に貸与し、又は流用したとき。

(10) 許可なく当協会の文書、帳簿、その他の書類を部外者に閲覧させ、又はこれに類する行為のあったとき。

(11) 就業規則又は当協会が別に定める規程に違反し、前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき。

(諭旨解雇)

第53条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは諭旨解雇に処する。ただし、情状により減給又は出勤停止にとどめることがある。

(1) 前条の違反が再度に及ぶとき、又は情状重大と認められるとき。

(2) 職務、又は職位を利用して当協会の資産、その他これに類するものを使用し、自己の利益を図ったとき。

(3) 職務、又は職位を利用して取引先等から不当な金品、饗応を受け、又は要求、約束し、自己、又は他人の利益を図ったとき。

(4) 当協会の許可を受けず当協会外の業務に従事したとき。

(5) 正当な理由なく職場配置、休職、復職、配置転換、出張、転勤、出向、職位決定、降格、給与決定、降給などの人事命令を拒否したとき。

(6) 故意に業務能率を低下させ、又は業務の妨害を図ったとき。

(7) 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。

い。なお、所定労働基準監督署長の認定を受けた時は、即時に解雇することができ、この場合には予告手当を支給しない。

(譴責)

第51条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは譴責に処する。ただし、反則の程度が軽微であるか、又は特に考慮すべき事情があるか、もしくは本人が深く反省していると認められる場合は、譴責を免じ訓戒にとどめることがある。

(1)～(8) (略)

(9) 許可なく、当協会の発行した証明書類を他人に貸与し、又は流用したとき。

(10) 許可なく当協会の業務運営にかかわる文書、帳簿、電子メールその他の書類を部外者に閲覧させ、又はこれに類する行為のあったとき。

(11) 就業規則又は当協会が別に定める規程に違反し、前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき。

(諭旨解雇)

第53条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは諭旨解雇に処する。ただし、情状により減給又は出勤停止にとどめることがある。

(1) 前条の違反が再度に及ぶとき、又は情状重大と認められるとき。

(2) 職務、又は職位を利用して当協会の資産、その他これに類するものを使用し、自己の利益を図って当協会に損害を及ぼしたとき。

~~(3) 職務、又は職位を利用して取引先等から不当な金品、饗応を受け、又は要求、約束し、自己、又は他人の利益を図ったとき。~~ →懲戒解雇事由に統一。

(3) 当協会の許可を受けず当協会外の業務に従事したとき。

(4) 正当な理由なく職場配置、休職、復職、配置転換、出張、転勤、出向、職位決定、降格、給与決定、降給などの人事命令を拒否したとき。

(5) 故意に業務能率を低下させ、又は業務の妨害を図ったとき。

(6) 故意又は過失によって、当協会の業務運営にかかわる電子情報データや個人情報を破損、紛失又は流出させて、当協会に損害を及ぼしたとき。

<p>(懲戒解雇)</p> <p>第54条 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、情状により諭旨解雇にとどめることがある。</p> <p>(1)～(6) (略)</p> <p>(7) 当協会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。)</p> <p>(8)～(10) (略)。</p> <p>(11)～(12) (略)</p> <p>(13) 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等から不当な金品を受け、もしくは求め、又は供応を受けたとき</p> <p>(14)～(15) (略)</p> <p>(16) 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。</p> <p>2 前項の規定による職員の解雇に際して、当該職員から請求があった場合は、解雇の理由を記載した文書を交付する。</p> <p>付 則 この規則は、平成8年9月25日から施行する。</p> <p>(中 略)</p>	<p>(7) 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。</p> <p>(懲戒解雇)</p> <p>第54条 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、情状により諭旨解雇にとどめることがある。</p> <p>(1)～(6) (略)</p> <p>(7) 当協会内外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。)</p> <p>(8)～(10) (略)。</p> <p><u>(11) 自己の地位や立場を利用して、繰り返し相手方に対して精神的又は身体的な苦痛を与えたり、いじめをして、円滑な職務遂行を妨げ、職場の環境を悪化させたとき。←追加項目</u></p> <p><u>(12)～(13) (略)</u></p> <p><u>(14) 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等から不当な金品や特別の利益の取り計らいを受け、もしくは求め、又は供応を受けたとき</u></p> <p>(15)～(16) (略)</p> <p><u>(17) 故意又は過失によって、当協会の業務運営にかかわる電子情報データや個人情報破損、紛失又は流出させて、当協会に甚大な損害を及ぼしたとき。</u></p> <p>↑追加項目</p> <p>(18) 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。</p> <p>2 前項の規定による職員の解雇に際して、当該職員から請求があった場合は、解雇の理由を記載した文書を交付する。</p> <p>付 則 この規則は、平成8年9月25日から施行する。</p> <p>(中 略)</p> <p><u>付 則</u></p> <p><u>1 この規則は、平成××年×月×日から施行する。</u></p> <p><u>2 今回の改正で、文言の整理及び実情に合わせた加筆を行うとともに、第10条(休職)ではメンタル疾患にかかる休職規定の明文化、第23条(信用保持・毀損防止)</u></p>
---	--

	<p><u>及び第25条（不正の排除・公正な取扱）では倫理規程（平成17年3月25日制定）の遵守、更には第50条（懲戒）及び第53条（諭旨解雇）並びに第54条（懲戒解雇）の規定を、それぞれ現在の法令・判例を踏まえて整理した。</u></p>
--	--