

解雇規程

(総則)

第1条 本規程は、就業規則第46条に基づき、株式会社アメディアの解雇要件及び懲戒について定めたものである。

(副業・兼業解雇)

第2条 社員が申請なく副業又は兼業した場合又は申請した業と別の業を行っていたときは、会社は当該社員を解雇することがある。

(普通解雇)

第3条 社員が次の各号の一に該当する場合には、解雇することがある。

- (1) 指揮命令に従わないとき。
- (2) 勤務成績が著しく不良等、社員としてふさわしくないと認められたとき。
- (3) 精神又は身体の障害により、業務に耐えられないと認められたとき。
- (4) 休職期間が満了した時において、なお休職事由が継続しているとき。
- (5) 事業活動の縮小その他により、剰員を生じたとき。
- (6) その他前各号に準ずる程度のやむを得ない事由があるとき。

(解雇の予告)

第4条 前条により解雇する場合には、次に掲げる者を除き、30日前に本人に予告し、又は労働基準法第12条に規定する平均賃金の30日分に相当する予告手当を支払う。この場合において、予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮することとする。

- (1) 日々雇用する者（引き続き1ヵ月を超えて使用されるに至った者を除く）
- (2) 2ヵ月以内の期間を定めて雇用するもの（所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った者を除く）

(解雇制限)

第5条 社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休暇期間及びその後30日間は解雇しない。ただし、労働者災害補償保険法に基づく傷病補償年金を受けることとなったとき又は天災事変等により事業の継続が不可能となったときは、この限りではない。

(懲戒の種類)

第6条 懲戒の種類は、次のとおりとする。

- (1) 訓戒 始末書をとり将来を戒しめる。
- (2) 減給 1回の事案に対する減給の額は平均賃金の1日分の半額以下とし、1ヵ月間における減給額の合算額は、当該期間の賃金総額の10分の1の範囲とする。
- (3) 出勤停止 1ヵ月の間に7日以内とし、その期間中の賃金は支給しない。
- (4) 諭旨退職 退職届けを提出するよう勧告し、これを提出しない時は懲戒解雇とする。
- (5) 懲戒解雇 即時に解雇する。この場合において解雇の事由について所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、第5条で定める予告手当を支給しない。

(訓戒)

第7条 次の各号の一に該当する場合は、訓戒に処する。

- (1) 1ヵ月の間に3日以上は無届遅刻を行ったとき。
- (2) 無届欠勤を行った時。
- (3) 許可なく外出することが2日間続いた時。
- (4) 出退勤報告において、意図しない誤りが発見された時。
- (5) 就業規則第32条の規定に違反した場合であって、その事案が初めて且つ軽微なとき。
- (6) その他、前各号に準ずる程度の不都合な行為を行ったとき。

(減給及び出勤停止)

第8条 次の各号の一に該当する場合は、減給又は出勤停止に処する。ただし、情状によっては、訓戒にとどめることがある。

- (1) 正当な理由なく、1か月以内に欠勤を重ねたとき。
- (2) 過失により、災害又は営業上の事故を発生させ、会社に重大な損害を与えたとき。
- (3) 虚偽の報告があったとき。
- (4) 他の社員との協調が取れない状態が甚だしい時。
- (5) 就業規則第32条の規定に違反した場合であって、その事案が軽微なとき。
- (6) その他、前各号に準ずる程度の不都合な行為を行ったとき。

(諭旨退職)

第9条 次の各号の一に該当する場合は、諭旨退職とする。ただし、情状によっては、出勤停止にとどめることがある。

- (1) 刑事事件で有罪の判決を受けたものの、反省と訓戒の表明が明確になされたとき。
- (2) 出勤状態が極度に不安定で改善の見込みのないとき。
- (3) 指揮命令に従わず、上司との協調が取れない状態が2週間以上続いているとき。
- (4) 他の社員との協調が取れない状態がはなはだしく、それが1か月以上続いている

時。

- (5) 重要な経歴をいつわり採用されたとき。
- (6) 重過失により災害又は営業上の事故を発生させ、会社に重大な損害を与えたとき。
- (7) 前条で定める処分を再三にわたって受け、なお改善の見込みがないとき。
- (8) 就業規則第32条の規定に違反した場合であって、その事案が重篤なとき。
- (9) その他、前各号に準ずる程度の不都合な行為を行ったとき。

(懲戒解雇)

第10条 次の各号の一に該当する場合は、懲戒解雇に処する。ただし、情状によっては、普通解雇または諭旨退職とすることがある。

- (1) 刑事事件で有罪の判決を受け、情状酌量の余地がないとき。
- (2) 故意に災害又は営業上の事故を発生させ、会社に重大な損害を与えたとき。
- (3) 会社内における窃盗、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき、又はこれらの行為が会社外で行われた場合であっても、それが著しく会社の名誉若しくは信用を傷つけたとき。
- (4) 正当な理由なく、無断欠勤14日以上に及び、出勤の督促に応じないとき。
- (5) 上司命令のみならず、社長命令にも従わない状態が1週間以上継続しているとき。
- (6) 素行不良で著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき。
- (7) 就業規則第32条の規定に違反した場合であって、その事案が極めて重篤なとき。
- (8) その他前各号に準ずる程度の不都合な行為を行ったとき。

付則

1. この規程は2022年11月16日から施行する。
2. この規程を改正する場合には、社員を代表する者の意見を聴いてこれを行なうものとする。

東京都練馬区豊玉上1-15-6 第10秋山ビル1階
株式会社アメディア 代表取締役 望月 優
電話 03-6915-8597