

# 懲戒委員会規程

株式会社ウェルクス

第1章	総則	2
第1条	(目的)	2
第2条	(適用範囲)	2
第2章	懲戒委員会	2
第3条	(懲戒委員会の設置)	2
第4条	(懲戒委員会の委員)	2
第5条	(懲戒委員会の任務)	2
第6条	(招集の手続き)	2
第7条	(委員会への出席停止)	3
第8条	(委員会の成立)	3
第3章	懲戒の決定	3
第9条	(委員会の決定)	3
第10条	(本人の弁明の機会及び参考人の出席等)	3
第11条	(調査)	3
第12条	(調査報告)	3
第13条	(再審議)	3
第14条	(懲戒処分の加重・軽減措置)	3
第4章	懲戒処分の執行	4
第15条	(懲戒の執行及び公表)	4
第16条	(二重処罰の禁止)	4
第17条	(議事録の作成)	4
第18条	(委員会の非公開)	4
第19条	(機密保持)	4
第5章	付則	4
第20条	(規程の改廃)	4
第21条	(施行日及び改定履歴)	4

## 第1章 総則

---

---

- 第1条 (目的)
- 本規程は、株式会社ウェルクス（以下、「会社」という。）における、懲戒委員会の設置、委員の構成、および懲戒処分決定に関する適正な手続の実施に関する事項を定める。
2. 本規程、及びこれに付随する諸規程等に定めのない事項については、法令に定められた内容等を勘案し、都度会社が決定するものとする。

- 第2条 (適用範囲)
- 本規程は、会社と労働契約を締結した全ての者（以下、「社員」という。）に適用する。

## 第2章 懲戒委員会

---

---

- 第3条 (懲戒委員会の設置)
- 会社は、懲戒処分の決定機関として懲戒委員会を設ける。
2. 懲戒委員会の委員長は代表取締役社長とする。
3. 懲戒委員会の事務局を人事総務部に置き、その運営に関する事務にあたる。
- 第4条 (懲戒委員会の委員)
- 懲戒委員会の委員は、以下の者とする。
- (1) 取締役
- (2) コーポレート本部長
- (3) 人事総務部長
- (4) その他、委員長が指名する者
2. 委員長は、懲戒委員会における議事の進行及び委員会の秩序を維持し、懲戒委員会を代表する。
3. 委員長に事故あるときは、コーポレート本部長が委員長を代行するものとする。
4. 人事総務部長は、審議対象となる行為の過去事例を確認し、事務局としての対応案を提示しなければならない。
5. 人事総務部長は、審議対象となる行為についての法的見解を説明しなければならない。

- 第5条 (懲戒委員会の任務)
- 懲戒委員会は、次の各号について審議決定する。
- (1) 懲戒事実の認定
- (2) 懲戒内容の決定

- 第6条 (招集の手続き)
- 懲戒委員会は、就業規則に規定する行為があったと疑われ、委員長が必要と認めたととき、または委員から招集の要請があったときに招集するものとする。

2. 委員長は、委員の招集通知を各委員、被疑社員の所属する部門長及び被疑社員に対し発することとする。

第7条 (委員会への出席停止)

委員が次の各号の一に該当するときは、懲戒委員会への出席を禁止する。

- (1) 懲戒の被疑社員であるとき
- (2) 懲戒被疑社員の被疑事実に関し、特別の関係があるとき
- (3) 委員長が、懲戒委員会への出席を禁止したとき

第8条 (委員会の成立)

懲戒委員会は、委員の3分の2以上の出席をもって成立するものとする。

## 第3章 懲戒の決定

---

---

第9条 (委員会の決定)

懲戒委員会は、懲戒要件の事実発生の有無、違法性の有無、責任の有無、事実の認定の基礎となる証拠の有無、懲戒の前歴及び酌量軽減の可能性について審議し、出席委員の過半数の同意により決定を行うこととする。

第10条 (本人の弁明の機会及び参考人の出席等)

被疑社員は懲戒委員会に出席し、被疑要件について弁明することができる。

2. 被疑社員は、弁明することのできる他の社員を、懲戒委員会に出席させることができる。
3. 委員長が参考人の出席を必要と認めたときは、参考人を懲戒委員会に出席させ、意見を述べさせることができる。

第11条 (調査)

懲戒委員会に提出された資料で審議を行うことが不十分と認められた場合、または懲戒委員会の議事進行において新たな事実が判明した場合には、懲戒委員会は委員または事務担当者に必要な調査を行わせることとする。

第12条 (調査報告)

調査を命じられた委員または事務担当者は可及的速やかに調査を終了させ、委員長へ報告を行わなければならない。

第13条 (再審議)

委員長は、前条に基づく調査報告を受けた日から、原則として5日以内に委員会を開催し、再審議を行うこととする。

第14条 (懲戒処分の加重・軽減措置)

懲戒委員会は、懲戒処分の決定にあたり、懲戒事由に該当する行為が次の各号の一にあたるときは、当該処分を加重することができる。

- (1) 著しく悪質なとき、または結果が重大なとき。
- (2) 懲戒処分を経ない2つ以上の行為があるとき。
- (3) 懲戒処分を受けた後、1年以内に、さらに懲戒に処する行為があったとき。
- (4) 著しく他の社員に悪影響をおよぼす恐れがあると認められるとき。

2. 懲戒委員会は、懲戒処分決定にあたり、情状を酌量し当該処分を軽減することがある。

## 第4章 懲戒処分の執行

---

---

### 第15条 (懲戒の執行及び公表)

懲戒委員会において決定された事項については、委員長名の書面をもって懲戒の事実及び懲戒の内容を懲戒処分の対象となる社員に通知する。

2. 人事総務部長は、前項の通知を受け、懲戒処分を執行する。
3. 懲戒処分の内容は、被疑社員のプライバシーに配慮しつつ原則として会社内に公表する。ただし、懲戒委員会が公表に適さないと判断した場合は、非公表とすることができる。

### 第16条 (二重処罰の禁止)

会社は前項によって認定した懲戒事実については、重ねて懲戒処分を行うことはない。ただし、新たな事実が判明したときにはこの限りではない。

### 第17条 (議事録の作成)

懲戒委員会において決議した事項については、電磁的に作成した議事録にその要領を記載し、委員長及び出席した委員の全員が電磁的処理により合意した記録を残すものとする。

### 第18条 (委員会の非公開)

懲戒委員会は原則として非公開とする。

### 第19条 (機密保持)

委員及び懲戒委員会に関係した者が、委員会において機密事項としたものについては他に漏らしてはならない。

## 第5章 付則

---

---

### 第20条 (規程の改廃)

本規程の改廃は、規程等管理規程によるものとする。

### 第21条 (施行日及び改定履歴)

- (1) 本規程は、平成30年10月1日より改訂、施行する。
- (2) 平成31年1月1日付で改訂（人事部を人事総務部、人事部長を人事総務部長に変更）する。