

Takakuwa office 社内懲戒規則抜粋

下記の業務に準じた行為を懲戒事由とする。

①労働災害認定例のあるセクハラ・パワハラ等のハラスメント行為を処罰

- * 懲戒解雇処分及び退職一時金発生の消滅（依願退職は認めない）
- * 労災認定を受け、メリット制による労災料率が上昇した場合の
料率の上昇開始算定期日から料率回復時期算定期日までの保険料損失に付き
民事損害賠償請求を行う
よって全体労働者への保険料負担は現状維持とする
- * 被害者を原告とした民事損害賠償請求に付き、使用者責任としての企業責任を、
速やかに遂行し、その後速やかに元従業員であった加害者へ損害賠償責任を
担保請求する
- * 被害者による刑事訴追案件については、個人間の告訴案件となるため、
基本原則として企業責任として否の存しない場合には関与しない

②当社はオペレーター業務職の採用を実施していない旨、

フリーダイヤルにて振り分けられた電話対応に付き、代表である自身を含め、
全社員が3回までの着信音に対応する業務であり、電話応答の免除等は許可しない
それにより、上職に就く者は模範となるべき業務を行う職位と位置付けする

③当社では雑務等の業務の募集は行っていないため、内部雑務については自身にて 行うことが社内常識化されている

- * 上記②及び③についての事項に付いては、内部報告又は通報により当該規則に反した
状況が確認された場合には、調査の上 改善されていない案件に付き、
訓告・休職・減給・降格 の順番にて懲戒解雇までには至らない処分とする