

公益財団法人東京都スポーツ文化事業団デフリンピック準備運営本部  
懲戒審査委員会要綱

令和5年8月1日理事長決定

(設置)

第1 デフリンピック準備運営本部（以下「準備運営本部」という。）に所属する職員に対する懲戒休職処分等の実施について、その適正を期するため、公益財団法人東京都スポーツ文化事業団デフリンピック準備運営本部懲戒審査委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(掌理事項)

第2 委員会は、理事長の諮問に応じ、準備運営本部に所属する職員に対する次の各号に掲げる処分について審査、答申する。

- (1) 就業規則第45条第1項に定める休職処分並びに就業規則第51条第1号及び第2号に定める解雇処分
- (2) 就業規則第56条各号に定める懲戒処分

(組織)

第3 委員会は、委員長及び委員をもって組織する。

2 委員長には、総務部シニアマネージャーをもって充てる。

3 委員には、以下の者を充てる。

- (1) 総務部総務・人事グループマネージャー
- (2) 総務部労務管理グループマネージャー
- (3) 総務部シニアマネージャーが指名する職員
- (4) 外部有識者

(職務及び代理)

第4 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。

2 委員長に事故があるときは、総務部労務管理グループマネージャーがその職務を代理する。

(招集)

第5 委員会は、委員長が招集する。

(定足数)

第6 委員会は、委員の半数以上の出席がなければ、会議を開くことができない。

2 委員会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。

(会議の非公開)

第7 委員会の会議は、非公開とする。

(審査)

第8 委員会は、就業規則第57条及び第58条に掲げる内容及び行為の態様、結果の重大性、経緯、過去の同種事例における処分内容、情状等を踏まえ審査することとする。

(秘密を守る義務)

第9 委員会に関係した者及び委員会の調査に関与した職員は、委員会を通して知り得た内容を漏らしてはならない。

(除斥)

第10 委員長及び委員は、自己又は親族の一身上に関する事案については、その議事に参与することができない。ただし、委員会の同意があったときは、会議に出席し、発言することができる。

(庶務)

第11 委員会の庶務は、総務部労務管理グループにおいて処理する。

(派遣職員の取扱い)

第12 準備運営本部に所属する地方公共団体から派遣された職員、民間企業等から出向している職員及び労働者派遣法により派遣された職員に、就業規則第45条第1項第1号に掲げる休職処分を行う場合は、委員会の審査対象としないことができる。

(調査)

第13 委員長は、審査を行うに当たり、審査対象者及び関係者に対する調査及び聴取を行うことができる。

2 審査対象者及び関係者は、審査対象行為に関する調査に協力しなければならない。

(処分対象行為の書面での交付)

第14 委員長は、審査を行うに当たり、審査対象者に対し、審査対象行為について可能な限り書面を交付するものとする。

(関係職員の委員会への出席)

第15 委員長は、特に必要があると認めるときは、事案に関係のある職員（当該審査対象者を除く。）の委員会への出席を求め、意見を徴することができる。

(報告)

第16 委員長は、審査内容を理事長及びデフリンピック準備運営本部長に報告するものとする。

(処分の決定)

第17 理事長は、委員会での審査結果を踏まえ、有効かつ適切な証拠により認定された行為について、当該職員の処分を決定するものとする。

(処分結果の通知)

第18 理事長は、処分対象者に対し、処分の内容、処分対象行為、処分の理由、不服申立手続の可否、その手続の期限等が記載された処分結果を書面にて告知することとする。

2 理事長は、認定根拠となった証拠及び処分手続きの経過についても、告知することができる。

(処分内容の確認)

第19 処分の決定については委員会にも共有するものとし、委員会において処分内容が適切に決定されているか確認を行うものとする。

(出向元への情報共有)

第20 準備運営本部に所属する地方公共団体から派遣された職員、民間企業等から出向している職員及び労働者派遣法により派遣された職員については、審査の対象とすることができ、審査結果を派遣元に共有することができる。

附 則

1 この要綱は、令和5年8月1日から施行する。

附 則

1 この要綱は、令和6年4月1日から施行する。

## 別紙

### デフリンピック準備運営本部懲戒審査委員会要綱に係る就業規則の条項

#### 1 就業規則第45条第1項に定める休職処分

第45条 職員が次の各号の一に該当するときは、その意に反してこれを休職とすることができる。

- (1) 職務上の傷病による場合を除き、心身の故障のため長期の休養を要する場合

#### 2 就業規則第51条第1号及び第2号に定める解雇処分

第51条 職員が次の各号の一に該当する場合は、解雇することができる。

- (1) 心身の故障のため職務遂行に支障があり、事業団の勤務に耐えられないと認めるとき。
- (2) 事業の縮小その他事業団の運営上やむを得ない業務上の都合による場合

#### 3 就業規則第56条各号に定める以下の懲戒処分

第56条 懲戒は、次に掲げる譴責、減給、出勤停止、降転職、諭旨解雇及び懲戒解雇とする。

- (1) 譴責 始末書を徴して将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を徴して1日以上6月以下の範囲で一賃金支払期において給料及び調整手当の合計額の10分の1以下を減ずる。ただし、その減給は一回の額が平均賃金の一日分の半額以内とする。
- (3) 出勤停止 1日以上20日以下の範囲で出勤を停止し、当該期間中のいかなる給与も支給しない。
- (4) 降転職 役の解任、級の降格、又は配置転換等の異動を行う。この場合、賃金の降給を伴う場合がある。
- (5) 諭旨解雇 説諭し退職届を提出させる。ただし、退職に応じない場合には懲戒解雇とする。
- (6) 懲戒解雇 解雇予告をせず即日解雇する。ただし、所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合には解雇予告手当を支給しない。

#### 4 就業規則第57条

第57条 職員が、次の各号の1に該当するときは、その事実を調査のうえ、譴責、減給又は出勤停止に処する。

- (1) 職務上の過失や怠慢のため、事業団に損害を与えたとき。
- (2) 故意又は過失により、事業団の施設備品、帳票類等の書類、コンピュータシステム又はデータを破損、紛失若しくは乱用したとき。

- (3) 無届の欠勤、遅参又は早退が数次に及ぶとき若しくは職務に不熱心なとき。
- (4) 事業団内施設において、許可なく、集会、演説、放送、各種印刷物の配布、掲示、貼り紙、その他これに類する行為をしたとき。
- (5) 許可なく事業団以外の職務に従事したとき。
- (6) 素行不良で事業団の風紀秩序を乱したとき。
- (7) ハラスメントにあたる言動を繰り返し、職員に不愉快な思いを抱かせたとき、又はそれと認められるとき
- (8) 職務に関係のある者から利益や便益の供与（社会通念上許される範囲のものを除く。）を受けたとき
- (9) 不注意・怠慢により事業団の秘密情報を漏らしたとき
- (10) 職務上の権限を越え、又はこれを濫用して独断的な行為があったとき
- (11) 前各号のほかこれらに準ずる程度の不都合な行為をしたとき。
- (12) 前各号の行為を教唆し、またはほう助したとき。
- (13) 懲戒に該当する行為を行った部下に対して管理監督責任があるとき

## 5 就業規則第58条

第58条 職員が、次の各号の1に該当するときは、懲戒解雇処分とする。ただし、日常の服務態度その他の情状及び事業団内外の評価等を総合的に判断し、論旨解雇、降転職又は出勤停止にとどめることがある。

- (1) 氏名、年齢、住所又は重要な経歴を偽る等不正な手段によって就職したとき。
- (2) 許可なく事業団の設備、備品及び埋蔵文化財等その他の物品を持ち出し又はこれを故意に汚損し、破棄し若しくは滅失したとき。
- (3) 職務上重大な過失により、事業団に重大な損害を与え又は事業団の信用を著しく傷つけたとき。
- (4) 事業団の秘密情報を他人に漏らし、事業団の不利益を図ったとき。
- (5) 事業団の風紀を乱し又は秩序を破ったとき。
- (6) 事業団の事務の運営を妨げ又は著しくこれに非協力のとき。
- (7) 正当な理由なくして無届欠勤が15日以上に及び出勤の督促に応じないとき。
- (8) 正当な理由なく、欠勤、遅参、早退が多く、数回にわたって注意をうけても改めず、著しく職務に不熱心なとき。
- (9) 譴責、減給、出勤停止、降転職の処分を受けたにもかかわらず、改悛の見込がないとき。
- (10) 酒気帯び運転又は酒酔い運転をしたとき
- (11) 刑法犯又は悪質な交通違反によって起訴され、若しくはこれに準ずる行為により、事業団の名誉を著しく傷つけたとき（起訴される前であっても犯罪事実が明白な場合を含む。）

- (12) 業務怠慢により、事業団に重大な損害を与えたとき
- (13) 故意又は重大な過失により事業団の秘密情報を漏らしたとき
- (14) 職務上の地位を利用して私利を得たとき、又は得ようとしたとき
- (15) 職務に関係のある者から利益や便益の供与（社会通念上許される範囲のものを除く。）を受け、事業団の信頼を毀損し、事業団業務に著しい影響を与えたとき
- (16) 正当と認められない争議行為を計画、指示し、又はこれを行ったとき
- (17) 職場内で政治活動又は宗教活動を行い、事業団の秩序を乱したとき
- (18) ハラスメントにあたる行為により、著しく事業団秩序を乱したとき
- (19) 前条各号に定める違反行為で情状悪質なとき
- (20) 反社会的勢力（暴力団、右翼標榜団体等）と知りながら関係（交際、取引等）し、あるいは、反社会的勢力と知らずに関係し反社会的勢力と判明後もその関係を断ち切らず、事業団に損害を与えたとき。
- (21) 前各号のほかこれに準ずる程度の不都合な行為があったとき。