

就業規則は、機能していますか？

— 形骸化を防ぐためのチェックリスト —

このチェックリストは、就業規則が、会社のルールとして認識されているか、実際の運用や判断の基準として使われているか、といった点から、「あるだけ」になっていないかを振り返るためのものです。

■ 知られているか（存在しているだけになっていないか）

- ☐ 経営者自身が、就業規則に何が書かれているかを大まかに把握している
- ☐ 社員が、就業規則をいつでも確認できる状態になっている
- ☐ 新しく入社した社員に、就業規則がどこにあるかを伝え、会社のルールとして内容の説明をしている

■ 実態と合っているか（現場とズレていないか）

- ☐ 実際の働き方（労働時間・休暇の取り方など）と、就業規則に大きなズレがない
- ☐ 口頭ルールや慣行で運用している内容が、就業規則と矛盾していない
- ☐ 就業規則に書かれている内容と、実際の運用が一致していない部分があるかどうかを把握している

■ 判断の基準として使えているか

- ☐ 判断に迷う場面で、就業規則を確認することがある
- ☐ 個別の労働契約や労働条件通知書と、就業規則の考え方にズレがない
- ☐ トラブルや判断が必要な場面で、就業規則を参考にできる状態にある

※このチェックリストは、就業規則が法律要件をすべて満たしているかを確認するものではありません。

就業規則は、「今の会社の実態に合っているか」「判断のよりどころとして使えるか」が重要です。

気になる項目があれば、それが見直しを考えるきっかけになります。
