

## A 会社のルールブック作りで働く基盤を整備する<就業規則について>

### [ポイント解説]

従業員が各自自分勝手な価値観で業務に携わってれば、烏合の衆となってしまいます。生産性はもちろんのこと、収益性さえ低下してしまいます。

会社のタガをしっかりと締めるためには、きちんとした会社のルールが必要となります。そのルールは、労働基準法によって作成することが義務付けられています。それらをまとめたルールブックが就業規則です。

その内容は、会社と従業員が良好な関係を築き、会社を継続出来る内容に作りあげることが必要不可欠です。内容次第では、会社と従業員との関係が、ギクシャクしてしまうことさえ引き起こしてしまいます。

良書に書かれている一般的なものを真似して作成するのではなく、自社の実態に即した「身の丈」にあったものとして作成することが重要です。

### こんなことが起こっていませんか

- 就業規則の内容が昔のままになっている。
- 就業規則内容は会社の実態とかけ離れ、通り一遍で作られている。
- 就業規則を作成していない。
- 従業員から就業規則を見せてもらいたいという要望が出ている。
- 就業規則はどこにあるのか知らない従業員が数多くいる。

1つでも該当する項目があれば、今一度「就業規則」について現状の確認を取りましょう。

## A. 会社のルールブック作りで働く基盤を整備する<就業規則について>

会社名		実施日	年	月	日
-----	--	-----	---	---	---

	質問項目	回答	課題順位
1	常時 10 人以上の従業員を使用している場合、就業規則を作成し、労働基準監督署に届出していますか。	はい・ <a href="#">いいえ</a>	
2	就業規則内容は自社の実情に即したものになっていますか。	はい・ <a href="#">いいえ</a>	
3	就業規則内容は現行の労働基準法等の法律に適したものになっていますか。(最新の法律に準拠して改定されていますか)	はい・ <a href="#">いいえ</a>	
4	労働者代表者は、管理職でなく、又、会社からの指名者になっていませんか。	はい・ <a href="#">いいえ</a>	
5	就業規則はいつでも従業員が見られるようになっていますか。	はい・ <a href="#">いいえ</a>	
6	就業規則を改正する際、従業員各人が受ける影響を把握し、従業員に十分に説明をして納得してもらっていますか。	はい・ <a href="#">いいえ</a>	
7	自社の就業規則は、会社を守る内容になっていますか。	はい・ <a href="#">いいえ</a>	
8	就業規則に、特に付記しておきたい事項である出向、解雇、休職は盛り込まれていますか。	はい・ <a href="#">いいえ</a>	
9	懲戒処分は服務規律に違反すれば、実施することが出来る重要な事項であり、自社の問題点を再確認し、漏れのないように記載されていますか。	はい・ <a href="#">いいえ</a>	
10	日々の業務に実効性のある諸規程は整備されていますか。	はい・ <a href="#">いいえ</a>	

\* 回答で「いいえ」が付いた項目で、取り組まなければならない項目の優先順位を「課題順位」欄にお付け下さい。