

## 第1章 総則

総則には、一般的に就業規則の作成の目的や適用範囲等を規定します。

### (目的)

- 第1条** この就業規則（以下「規則」という。）は、労働基準法（以下「労基法」という。）第89条に基づき、\_\_\_\_\_株式会社の労働者の就業に関する事項を定めるものである。
- 2 この規則に定めた事項のほか、就業に関する事項については、労基法その他の法令の定めによる。

### 【第1条 目的】

- 1 この就業規則規程例（以下「本規程例」といいます。）では、労働者の就業に関する事項を定めていますが、その前提にある法令上の基準は、労基法等関係法令に定められています。
- 2 本規程例に労働者の就業に関するすべての事項が定められているわけではありません。本規程例に定めがない事項については、労基法等関係法令の規定によることになります。
- 3 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効となります。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準によることになります（労働契約法（平成19年法律第128号。以下「契約法」といいます。）第12条）。また、就業規則は法令又は事業場に適用される労働協約に反してはなりません（労基法第92条）。

### (適用範囲)

- 第2条** この規則は、\_\_\_\_\_株式会社の労働者に適用する。
- 2 パートタイム労働者の就業に関する事項については、別に定めるところによる。
  - 3 前項については、別に定める規則に定めのない事項は、この規則を適用する。

### 【第2条 適用範囲】

- 1 就業規則は、すべての労働者に適用されるものを作成する必要があります。しかし、就業規則は、すべての労働者について必ずしも同一のものでなければならないわけではありません。同一の事業場であっても、通常の労働者と勤務態様の異なるパートタイム

労働者等については、一定の事項について特別の規定を設けたり、別の就業規則を定めることができます。本規程例では、パートタイム労働者の就業に関する事項について、就業規則本体とは別に定める形式をとっています。パートタイム労働者の就業規則の規程例は、PDF版については [PDF版](#)、WORD版については [WORD版](#) になります。

なお、パートタイム労働者等について、規程の一部を適用除外とする場合や全面的に適用除外とする場合には、就業規則本体にその旨明記し、パートタイム労働者等に適用される規定を設けたり、別の就業規則を作成しなければなりません。

**(規則の遵守)**

**第3条** 会社は、この規則に定める労働条件により、労働者に就業させる義務を負う。  
また、労働者は、この規則を遵守しなければならない。

**【第3条 規則の遵守】**

労基法第2条において、労働者及び使用者は、就業規則等を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならないと規定されています。