

■ 総則

見出し	チェック項目
目的	目的は規定されているか 「就業に関する事項」、「服務規律を定めたもの」が定められているか 「就業に関する全ての事項」と規定していないか（→NG文言） 「この規則に定めがない事項については労働基準法その他の法令に定めるところによる」という規定は、就業規則に定めていないことの全てが労基法等あらゆる法令によること、通達等の解釈が認められることになるので注意が必要 就業規則が労働契約の内容になる旨が定められているか
社員の定義	社員の属性（正社員、契約社員、パートタイマー、嘱託社員など）は定義付けされているか 正社員の定義は、明確か 契約社員の定義は、正社員との違い、契約期間の有無が定められているか パートタイマーの定義は、正社員との違い、契約期間の有無が定められているか 嘱託社員の定義は、明確か
適用範囲	適用する範囲は明確か（下記①または②である必要あり） <input type="checkbox"/> ① 全社員に適用し、一部除外している <input type="checkbox"/> ② 除外する社員の属性が明記されている。 <input type="checkbox"/> 上記①又は②の場合、別規程を適用する旨、個別の契約による旨の記載があるか
規則の遵守義務	社員の規則順守義務が規定されているか
労働条件の変更	就業規則による労働条件の変更について規定されているか

■ 労働時間・休憩・休日

見出し	チェック項目
所定労働時間	所定労働時間（始業、終業時刻）の定めがあるか
	所定労働時間は労働基準法第32条に適合しているか
	シフト勤務の場合はその旨も明記されているか
始業・終業時刻の変更	始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げがある旨規定されているか
変形労働時間制	運用が想定されるなら、1ヵ月変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制、1週間単位の非典型的変形労働時間制のいずれかを適用することが明確か
	1ヵ月変形労働時間制を採用する場合、労働基準法第32条の2を満たしているか
	1ヵ月変形労働時間制を採用している場合、シフトパターンにおける始業、終業時刻は規定されているか
	1年単位の変形労働時間制を採用する場合、労働基準法第32条の4を満たしているか
	1週間単位の非典型的変形労働時間制を採用している場合、労働基準法第32条の5を満たしているか
	起算日は明記されているか
	フレックスタイム制を採用する場合、労働基準法第32条の3の要件を満たしているか
シフト表などの周知期日、通知方法の定めがあるか	
勤務間インターバル制度	規定がある場合、休憩時間の満了時刻が所定労働時刻以降に及ぶ場合の取り扱いが規定されているか
休憩	休憩時間の定めがあるか
	一斉休憩ではない場合、労使協定の締結する旨規定されているか
専門業務型裁量労働制	運用が想定されるなら、労働基準法第38条の3に適合することを労使協定で確認したか
事業場外みなし労働時間制	労働時間の全部又は一部について、会社外で勤務（事業場外労働）をするため、労働時間の算定が困難な場合は、所定労働時間勤務したものとみなす旨が規定されているか
休日	年間休日日数が固定されているか
	国民の祝日と国民の休日が会社の休日の場合、両者が区別されて規定されているか
	休暇が混在していないか
	法定休日が明記されているか
振替休日	労働日と休日を事前に振り替える旨が規定されているか
	休日を振替える場合、振り替える休日は具体的にいつまでに指定するか明確か
代休	振替休日の手続きを行わず社員を休日に労働させた場合、代休を与える旨が規定されているか
臨時休業	経営上又は業務上の都合若しくは天災事変等やむを得ない事由により通常の業務ができないときは、社員の全部又は一部について臨時に休業させる旨が規定されているか