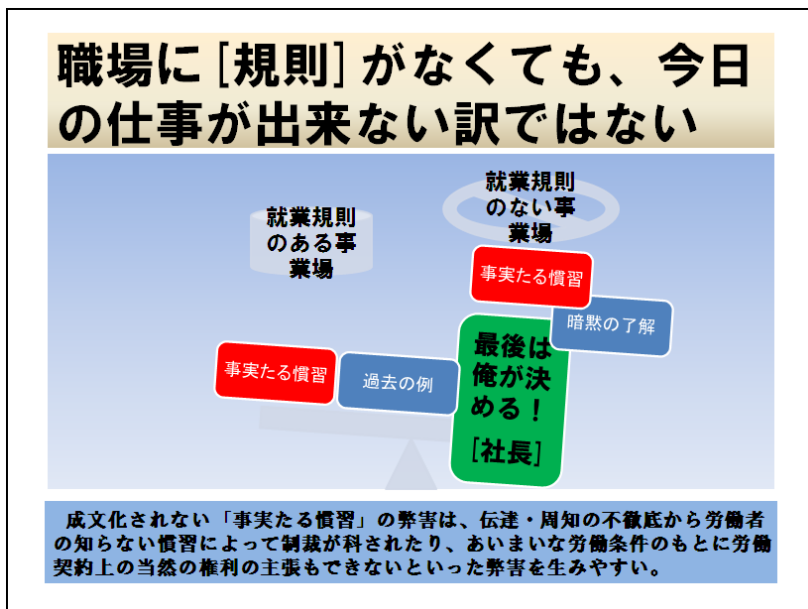


3-2 就業規則の意義



職場にはいずれにせよ何らかの「事実たる慣習」の成立をみることができる。

「事実たる慣習」は、成文化されないが、職場で事実として運用され当事者に反対するものもなく、長期間にわたり反復継続して行われてきた「慣習」（慣行、不文律）と云うべきものである。

しかし、成文化されない事実たる慣習の弊害は、伝達・周知の不徹底から労働者の知らない慣習（定め）によって制裁が科されたり、あいまいな労働条件のもとに労働契約上の当然の権利の主張も要求できないといった弊害を生みやすい。一方、使用者にとっても、企業組織に多数の労働者を組み入れて事業活動を展開するためには、労働条件や職場規律を画一的（公平かつ統一的に）に定めることの必要性は高い。