

労働相談をご活用ください

藤沢市では、「残業代の仕組みって?」「育児休業について詳しく知りたい!」「解雇通知が来てしまった…」など様々な働くことに関する相談を受けています。社会保険労務士が秘密厳守で対応しています。いずれも要予約、市内在住・在学・在勤の方対象です。

日 時：毎週火曜日（祝日を除く）午後1時～午後4時
（1人45分以内）

会 場：藤沢市市民相談情報課

申込み：電話 0466-25-1111（内線 2573）
（月～金曜日 午前8時30分～午後5時）

日 時：毎週土曜日（祝日を除く）午後1時～午後4時
（1人45分以内）

会 場：藤沢商工会館ミナパーク5階 ミーティングルーム

申込み：電話 0466-25-1111（内線 2227）
（月～金曜日 午前8時30分～午後5時）

藤沢市の取り組み

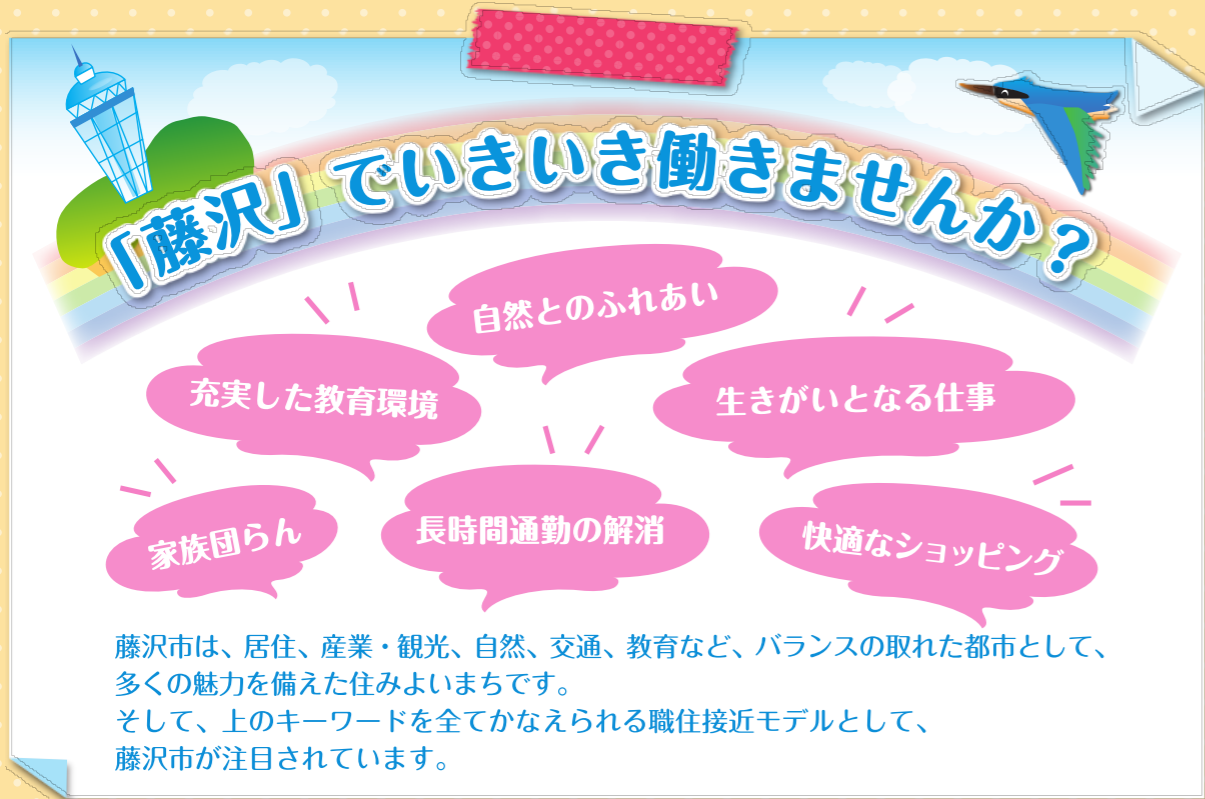
藤沢市では、労働団体、経済団体、企業、学識者、市民がワーク・ライフ・バランスについて議論する「ふじさわワーク・ライフ・バランス推進会議」を開催しているほか、ワーク・ライフ・バランスの効果や事例について学ぶ市内企業向けのセミナーも行っています。

藤沢市ホームページ

<http://www.city.fujisawa.kanagawa.jp/shigoto/shushoku/worklifebalance/index.html>

藤沢市 ワーク・ライフ・バランス

検索



「藤沢」でいきいき働きませんか?

- 自然とのふれあい
- 充実した教育環境
- 生きがいとなる仕事
- 家族団らん
- 長時間通勤の解消
- 快適なショッピング

藤沢市は、居住・産業・観光・自然・交通・教育など、バランスの取れた都市として、多くの魅力を備えた住みよいまちです。そして、上のキーワードを全てかなえられる職住接近モデルとして、藤沢市が注目されています。

働くあなたへ働く基礎知識 GUIDE

2018年3月

編集・発行：藤沢市経済部産業労働課
〒251-8601 藤沢市朝日町1番地の1 0466-25-1111（代表）
デザイン・装丁：株式会社ワキプリントピア



働くあなたへ 働く基礎知識GUIDE

ワーク・ライフ・バランスでイキイキ!!
あなたの働き方・生き方



「いい環境が、いい働き方、いい生き方につながっていく」

キーワードは「ワーク・ライフ・バランス」

あなたはどんな働き方を理想としていますか。そして、どんな生き方をしていきたいと思っ
描いていますか。

やりがいのある仕事について生き生きと働きたい、働き続けながら結婚して子供も欲しい、
仕事しながら趣味の時間も大切にしたい、など、様々なライフプランを胸に描いていること
と思います。

「ワーク・ライフ・バランス」とは、仕事にやりがいや充実感を感じ、責任を果たしながら、
家庭や地域での生活や自己啓発などのプライベートな部分も充実させるという、豊かで実りの
ある人生を送るための考え方です。そして、この考え方は企業にとっても、優秀な人材の獲得
や人材の定着につながるものとして、注目されています。

藤沢市では、いきいき働ける藤沢のまちづくりを目指して、2012年にふじさわワーク・
ライフ・バランス宣言を出しています。

かじ取りはあなた自身で！！ いい働き方・生き方のために

充実した働き方、生き方をしたいあなたにとって、
労働法の基礎知識を得ることはとても重要です。
あなたの働き方・生き方について考えてみましょう。



ワーク・ライフ・バランス

推進のポイント

CHECK!

- ✓ **経営者自身がワーク・ライフ・バランスの実現を率先したり、リーダーシップを発揮している。**

→「挨拶」や「理念」を確認してみましょう。

- ✓ **ライフイベントに応じた制度が充実している。**

→結婚、出産、育児、介護などの様々なライフイベントに応じて、例えば時短勤務や在宅勤務制度が整っているなど、勤務形態や休暇制度が整っているか、確認してみましょう。

- ✓ **風通しのよい職場環境である。**

→様々な制度が充実していても、それを使いにくい雰囲気では利用することにためらってしまいます。職場内のコミュニケーションが取れているか、多様な生き方・働き方を認める職場環境ができているかを先輩社員から聞いてみるのもよいでしょう。

- ✓ **従業員を大切にしている多様な人材がいる。**

→従業員を企業の財産ととらえ大切にしているか、性別、年齢、障がいの有無等に関係なく意欲や能力のある人を多様な人材として活用しているかを確認してみましょう。

知っておきたい労働に関する基礎知識

質問

問1

うちの会社は固定残業制度で月20時間までの残業代が時間外労働の有無、長短に関わらず支払われるので、月40時間残業をした月でも月20時間までの残業代で問題ない。
(違法である ・ 違法でない)

問2

入社して半年間は試用期間だから最低賃金未満となると言われた。
(違法である ・ 違法でない)

問3

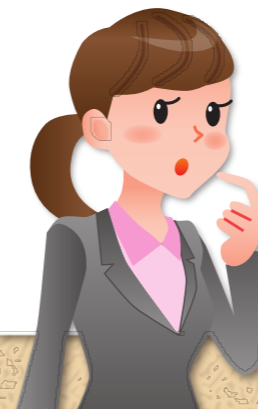
うちの会社は男性が積極的に育児休業を取得すると表彰される。
(違法である ・ 違法でない)

問4

有給休暇をとりたかったが、若いうちは有給休暇なんて取るものではないと言われて許可されなかった。
(違法である ・ 違法でない)

問5

妻の母が倒れてしまい介護休業を取りたいという社員について、会社の規則にしなければ認めなくてよい。
(違法である ・ 違法でない)



解答

問1 違法である

労働時間や有給休暇等の労働条件は個々の労働者と使用者（会社）との合意である「労働契約」によって自由決められるのが原則ですが、労働基準法において最低限度の基準が定められており、労働時間は「1日8時間かつ1週40時間」が原則となっています。例外として時間外労働（残業）があり、労使間の時間外労働の協定である「36協定」を締結・届出が必要です。

この質問については、現実の時間外労働時間に基づいて算出される割増賃金額が固定残業給を超えた場合は、労働者は固定残業給との差額賃金を請求できます。（エヌズ事件・大阪地裁平成15.7.4 労判856号等）

問2 違法である

最低賃金は、原則として事業場で働く常用・臨時・パート・アルバイトなどの雇用形態や呼称などを問わず全ての労働者とその使用者に適用されます。

問3 違法でない

育児介護休業制度は、全ての男女労働者が対象です。育児介護のために休業できる制度と、働きながら支援を受ける制度の2本立てとなっています。そして、最近では少子化対策の点からも、男性の育児休業取得の促進が奨励されているので、会社が法律を超える制度を作ったり表彰することは望ましいと言えます。厚生労働省が2017年7月28日に発表した2016年度の雇用均等基本調査（確報）では、育児休業をとった男性の割合は前年度より0.51ポイント高い3.16%でした。2020年までの国の目標は13%となっています。

問4 違法である

年次有給休暇をいつ取るかは労働者が指定でき、また、それをどのように利用するかは、労働者の自由です。会社は、休暇の理由によって休暇を与えたり与えなかったりすることはできません。ただし、例えば一度に多数の労働者が同じ時期に休暇を取るなどすると事業の正常な運営を妨げることも考えられます。そこで、事業に支障が出ることに限り、会社は、年次有給休暇を他の日に振り替えることができます。（「時季変更権」）

問5 違法である

介護休業は、要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業で育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（略して「育児・介護休業法」といいます。）第11条に定められています。事業主は、労働者から介護休業の申し出があった場合は、就業規則の定めの有無に関わらず原則として、その申し出を拒むことができません。（第12条）

