

新たな働き方として注目を集める

「週休3日制」の導入を考える

経団連は、企業が事業活動を行なう際の感染予防対策として、テレワークや時差出勤などのほかに、週休3日制についても提案しています。そこで、週休3日制のメリット・デメリットと実際の運用方法を解説します。

社会保険労務士岩野麻子事務所
特定社会保険労務士
岩野 麻子

「週休3日制」のメリットとは

(1) 感染予防対策として効果的

週休3日制により、通勤頻度を減らすことで感染リスクはある程度抑えることができます。慢性的な長時間労働により疲労状態が続くと、免疫力も低下します。休暇が1日増えた分、十分なりフレッシュで体調を整えることができます。れば、感染予防対策としても効果を期待することができます。

また、テレワーク等の在宅勤務が困難な製造現場や、顧客対応部署などの感染予防対策としても、週休3日制は導入の余地があるでしょう。

(2) 時間的な余裕ができる

週休3日制の最大のメリットと

しては、休日が増えることによつて、時間的な余裕ができることです。

食生活を見直すために料理をする、雑用を済ませる、本を読むなど、時間的な余裕は気持ちを穏やかにし、人生を豊かにしてくれるものです。

週休3日制は、以前から人気が高いにも関わらず、導入実績のある企業はまだまだ少ないのが現状です。

厚生労働省の「平成31年就労条件総合調査」では、「完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度（月1回以上週休3日制等）」の導入企業は、全企業のうち7・7%にとどまっています。

週休3日制をいち早く取り入れることは、従業員満足度の向上にも繋がりますと言えます。まず

は、業務に支障がでないように「月に1回、週休3日制」などから始めるとスムーズに導入できるでしょう。

(3) 仕事と家庭の両立ができる

週休3日制を特に必要としているのが、育児・介護が必要な家族がいる従業員でしょう。

「高齢の両親の介護をしているから、病院への付き添いなどで会社を休まなければならない」といった場合でも、週休3日制なら、職場の仲間に気を遣うことなく休日を取得することができます。

また、仕事と家庭の両立をしながら仕事を続けられる環境があることで、優秀な社員の離職を防ぐことができる場合も多いため、会社側にとつてのメリットも大きいと言えるでしょう。

(4) 業務の効率化につながる

週休3日制のもとでは、勤務日が1日減ることで、労働時間も減少します。その代わり、限られた時間のなかで成果を出す必要があるため、いままです以上に集中力や無駄の削減が求められるようになり、結果として業務効率化が進む傾向にあります。

最近では、労働時間削減や労働効率を上げることへの助成金などもありますので、それらを活用するのもよいでしょう。

「週休3日制」のデメリットとは

(1) スケジュール管理が必要になる

会議やアポイント、ひっ迫する納期など、週休3日制のもとでは、スケジュール管理がより重要となります。

1日休みを増やしたばかりに納期に間に合わなくなることがないよう、これまで以上に徹底したスケジュール管理、時間配分が必要になってきます。

週休3日制のルールをつくる際は、「会議の多い月曜日は、原則として休日の取得はNG」など、仕事に支障をきたすことのないよう、休日を運用できる仕組みを考えるようにしましょう。

(2) コミュニケーションの質を高める必要がある

週休3日制で、報告を受けたい内容があっても部下が休んでいたり、翌日は部下が出社して自分が休みになるなど、日々誰かが休んでいる状態になると、社内のコミュニケーションにも影響が出てしまいます。

そんなときは、「毎週月曜日の10時に定例ミーティングをやるう」などと、事前にスケジュールを合わせておくとういでしょう。

また、顧客からの問合せに「担当者不在だからわからない」などとならないよう、自分が休んでも同じ部署の同僚が顧客対応できるように、自分の仕事を「見える化」したり、情報共有してお

くことも大切です。

最近では、Web上でカレンダー機能を共有したり、各人が抱えている「今週やること」や「納品スケジュール」などを共有できるようなツールもあります。

使い慣れると便利なので、忙しい人はみんなでフォローし合うなど、チームワークも向上しますの

(3) 健康への配慮が必要になる

もし、業務量や仕事の進め方はそのまま、週休3日制に移行した場合、いままでの一週間の業務量を4日間でごさなくてはならなくなるため、思いもよらぬ長時間残業につながる可能性もあります。毎晩深夜まで残業を続けている、週休3日制といえども、体調を崩してしまいます。

深夜残業が続く場合には、いったん週休3日制を解除するなど、柔軟に対応しましょう。また、一部の社員に業務が偏っている場合などは、業務分担の見直しを行ったり、上司がこまめに声をかけるなど、部下の健康状態を気にかけることも大切です。

週休3日制であっても、夜10時を過ぎる深夜の残業は原則として

禁止し、週休3日制について相談できる社内窓口などを開設するとういでしょう。

(4) 労働時間管理や給与制度の見直しが必要になる

週休3日制を導入する際に検討すべき主なポイントは、次のとおりです。

- ・導入の目的を明確にする（感染予防対策、育児・介護等）
- ・対象者を決める（全員か一部対象者なのか）
- ・週休3日制の休日はいつにするのか
- ・1日あたりの所定労働時間はいままでと同じか、増えるのか
- ・給与・待遇に変更点はあるか（所定労働時間が減少する場合）
- ・副業を解禁するか（特に給与が減ってしまう場合）

週休3日制になることで、労働時間、残業代が減ることへの抵抗感も大きいいため、従業員との合意も大切にしながら、慎重に検討を進めていく必要があります。

(5) 副業解禁の場合は情報漏洩等に注意が必要になる

副業を解禁する場合は、競合他社での就業は禁止するなど、情報

漏洩には十分な対策が必要です。

また、ダブルワークによって働き過ぎとなってしまうケースもあります。そのため、副業を認める場合は事前に会社に申請し、許可を得るなど、一定のルールを決めておく必要があります。

週休3日制の運用方法

週休3日制を運用するうえで、押さえておきたい労働時間のルールのポイントは、次の3つです。

(1) 法定労働時間を確認する

労働基準法では「使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間に ついて40時間を超えて労働させてはならない」「1週間の各日については、休憩時間を除き1日については8時間を超えて、労働させてはならない」と定めており、これを法定労働時間と呼びます（労働基準法32条）。

一般的な企業では、1日8時間×1週間で5日間＝40時間となります（次ページ表1）。

法定労働時間を超えて労働させる場合は、労働基準監督署に36協定を提出したうえで、労働者には法定時間外労働に対する割増賃金

を支払う必要があります。

(2) 1か月単位の変形労働時間制を導入する場合

1か月単位の変形労働時間制とは、1か月以内の期間を平均して、週の労働時間が40時間以内となるよう働く日時を設定すること

により、1日8時間を超えたり、1週間に40時間を超えたりすることが可能になる制度です（労働基準法32条の2）。

変形労働時間制を採用すると、1日10時間×1週間で4日間＝40時間という勤務（図表2）も可能になります（法定労働時間内に収

まっていれば、割増賃金を支払う必要はありません）。

変形労働時間制を導入するためには、次の内容について定め、事前に管轄の労働基準監督署へ労使協定を届け出する必要がありますので注意しましょう。

・対象労働者の範囲を明確に定める

・対象期間および起算日を具体的に定める

・シフト表や会社カレンダーなどで、労働日および労働日ごとの労働時間を定める

・労使協定の有効期限を定める

また、1日の労働時間が極端に長くなる場合は、労働者の健康管理に使用者側が気を配ることも大切です。

一方、同じ週休3日であって

も、従来、週所定労働時間が40時間の会社が、1日8時間×1週間で4日間＝32時間といったように、1日の労働時間を変えずに休日を増やした場合、法定労働時間の範囲内に収まっているので変形労働時間制の届け出は不要です。

(3) フレックスタイム制を導入する場合

フレックスタイム制は、変形労働時間制の1つで、一定期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度です（図表3）。

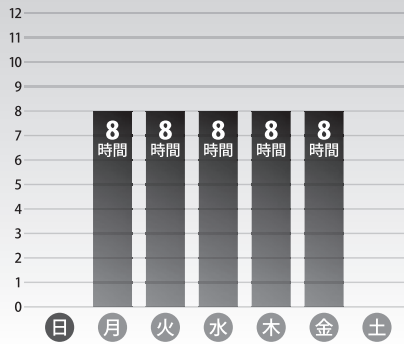
たとえば、「1か月の総労働時間は170時間、水曜は出社しても休んでもよい」などと会社が定めた場合、図表4のような働き方も可能になります。

筆者の事務所では、数年前から週休3日制を導入していますが、やはり導入直後は、「仕事心配で」「何となく休みづらくて」と出社する真面目なスタッフもあり、なかなか週休3日制が根付かず苦労しました。

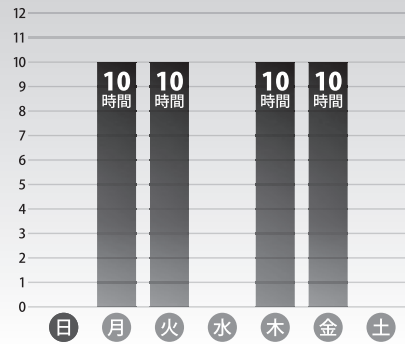
しかしその後、「家から少し遠いけれど、週休3日制なら通勤できると思った」「資格の勉強がしたいから、週休3日制が入社の決め手になった」という人たちが入社することによって、徐々にスタッフの気持ちも環境も変わっていききました。

「月に1回、週休3日制」「期間限定、週休3日制」など少しずつ段階を踏んで始めると、成功しやすいでしょう。ぜひ1度、検討してみてください。

図表1 一般的な労働時間



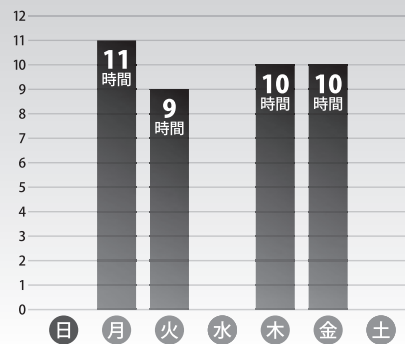
図表2 変形労働時間制(週休3日の場合)



図表3 フレックスタイム制(週休2日の場合)



図表4 フレックスタイム制(週休3日の場合)



いわた あさこ 2007年に社会保険労務士岩野麻子事務所を開業。YouTube等でも、新型コロナウイルス対策をはじめとする会社で必要になる人事労務、助成金の手続きについてわかりやすく解説する。