

## 選択的週休3日制に関する規程

選択的週休3日制は、働き方の柔軟性を高める取組みとして、導入する自治体も増えていきます。そこで今回は、選択的週休3日制に関する規程について、その留意点を解説します。

弁護士  
古田 裕子

### 掲載テーマ

4月号…名刺取扱規程

5月号…定年後再雇用規程（一部）

6月号…選択的週休3日制に関する規程

7月号…熱中症対策に関する周知文

8月号…柔軟な働き方をするための措置の個別の周知・意向確認

### ① 選択的週休3日制の 制度設計例

選択的週休3日制とは、従業員が希望した場合に、週の休日を原則3日とする働き方のことです。

まず、週休3日制の導入の方向性としては、週休2日から週休3日にしたうえで、①週当たりの所定労働時間を維持する場合と、②週当たりの所定労働時間を減少させる場合の、大きく2つに分けられます。

①のパターンの場合、具体的には、週所定労働時間40時間を維持するためには、1日8時間勤務×週5日であったものを、1日10時

間勤務×週4日等に行うことができます。

これに対応する方法としては、1か月単位の変形労働時間制や、フレックスタイム制を適用することが考えられます。

②のパターンの場合、1日8時間勤務を維持し、週の所定労働時間を週40時間から週32時間に減少させることになります。これに伴い、給与も減額（20%減額）する場合と、給与は維持する場合があり得ます。

①のパターンも、②のうち給与が減額されるパターンも、休日が増えるメリットはあるものの、不利益（①は、1日の所定労働時間

が長くなる点が不利益、②は、給与が減額される点が不利益）もあるので、仮に週休3日制を全従業員に適用する場合、就業規則の不利益変更として当該変更が有効とされるかが問題となります。

しかし、選択的週休3日制の場合、週休3日制を希望しない従業員はそのまま週休2日制で働くことが可能であり（従業員にとって選択肢が増えるだけ）、基本的には不利益変更の問題は生じないことになります。

なお、本書式では、①のパターンで1か月単位の変形労働時間制を適用する場合を前提として取り上げます。

### ② 本書式作成にあたっての 留意点

#### (1) 許可制（第1条）

選択的週休3日制は、従業員が希望した場合に適用される制度ですが、使用者の立場からすると、週休3日制にすると支障が生じる従業員がいる場合もあり得ます。

そのため、本書式では、選択的週休3日制の適用を許可制としています。なお、対象を特定の部署に限定することもあり得ます。

#### (2) 休日（第2条）

選択的週休3日制の場合、就業規則における休日の定めを変更する必要があります。なお、本書式

## ■選択的週休3日制に関する規程の例

### 選択的週休3日制に関する規程

本規程は、会社における選択的週休3日制について定めるものである。  
(週休3日制)

第1条 会社は、従業員（パート従業員を除く。以下同じ）が希望し、会社が許可した場合、当該従業員に週の所定労働日を原則4日とする制度（以下、「週休3日制」という）を適用することを認める。

2 従業員が、次の各号のいずれかに該当する場合、会社は週休3日制の適用を許可しないものとする。

(1) 管理職の場合  
(略)

(休日)

第2条 週休3日制を適用する場合の休日は次のとおりとする。

- (1) 水曜日、土曜日および日曜日
- (2) 国民の祝日（日曜日と重なったときは翌日）
- (3) 年末年始
- (4) その他会社が指定する日

(変形労働時間制)

第3条 週休3日制を適用する場合の所定労働時間は、1か月単位の変形労働時間制によるものとし、1か月を平均して週40時間を超えないものとする。

2 変形労働時間制の起算日は毎月1日とする。

3 週休3日制を適用する場合の所定労働日の始業時刻、終業時刻、休憩時間は次のとおりとする。

- (1) 始業時刻 午前8時
- (2) 終業時刻 午後7時
- (3) 休憩時間 正午から午後1時

(許可の取消し)

第4条 従業員が、次の各号のいずれかに該当した場合、会社は週休3日制の適用の許可を取り消すことがある。

(略)

(手続き)

第5条 従業員は、週休3日制の適用を希望する場合または適用しないことを希望する場合、変更希望月の○か月前までに○○部に会社所定の書式を提出して申請するものとする。

(略)

では、週休3日制の適用者について、追加の休日を一律で水曜日としていますが、従業員ごとに異なる内容にすることもあり得ます。

(3) 変形労働時間制について（第3条）

本書式では、1日10時間勤務×週4日を実現するために、1か月

単位の変形労働時間制を適用しています。

(4) 許可の取消しについて（第4条）

週休3日制により支障が生じる場合に備えて、一定の場合に、会社が適用の許可を取り消すことができる制度にしておくことが考え

られます。

取消事由としては、たとえば1日10時間の勤務により、疲労が蓄積して健康上の不安がある場合、管理職になった場合、その他の制度を利用することになった場合（育児短時間勤務等）などが考えられます。

(5) 手続きについて（第5条）

選択的週休3日制の適用を受けている従業員が、状況（たとえば育児や介護等）の変化により、週休2日制に戻すことを希望することもあります。そのため、適用を終了する場合の手続きも定めておくべきと考えます。