

新型コロナウイルス禍の中でも「働き方改革」は着実に進んでいます。と言いますか、ウイルス感染拡大への対応によって、本当の意味での働き方改革が促進されている面もあると言われていています。テレワークや時差出勤も普及し、休日の分散化などもあいまって働き方が多様化し、ワーク・ライフ・バランスや子育て・介護の面でも、よい影響を与えています。

今回はこうした動きの中から「選択的週休3日制」をご紹介します。

### 選択的週休3日制

コロナ禍の下での多様な働き方を探ろうと、政府は「選択的週休3日制」導入の検討を始めていました。その流れで自民党の「一億総活躍推進本部」（猪口邦子本部長）は、企業が希望する従業員に週3日の休日を与える「選択的週休3日制」の導入を推進する提言をとりまとめました。

提言では、週休3日制の導入で、子育てや介護との両立や、大学院での学び直しによるキャリアの形成などが可能になると指摘しています。また、「地方創生の観点から重要」として、増えた休みを利用し、都市部で働く人が地方で兼業することを後押しすることも提案しました。コロナ禍で在宅勤務や時差出勤の導入など多様な働き方を模索する動きが出て来ており、週休3日制も選択肢とすることでこうした環境整備をさらに後押しすることを目指します。

推進本部が行った経団連など経済3団体へのヒアリングでは、「（休みを利用した兼業で）2か所くらいで才能を発揮した方がいい」「（地方で兼業をすれば）地方創生に役立つ」など導入におおむね肯定的な意見が相次いだそうです。

近く政府に提言する方針で、政府も6月にもまとめる経済財政運営指針「骨太の方針」に反映させることを検討しているようです。

ただ、「週休3日制」はすでに現行法でも可能です。労働基準法で定められているのは、原則として労働者を毎週少なくとも1日以上休ませること、週当たりの所定労働時間の上限を40時間とすることにとどまっているためです。しかし、現在、週休3日制を導入している企業は数少なく、働き方の多様化につながる可能性がある一方、今回の提案でも導入するかどうかは企業側の自主性に任されており、広く普及するかは見通せません。

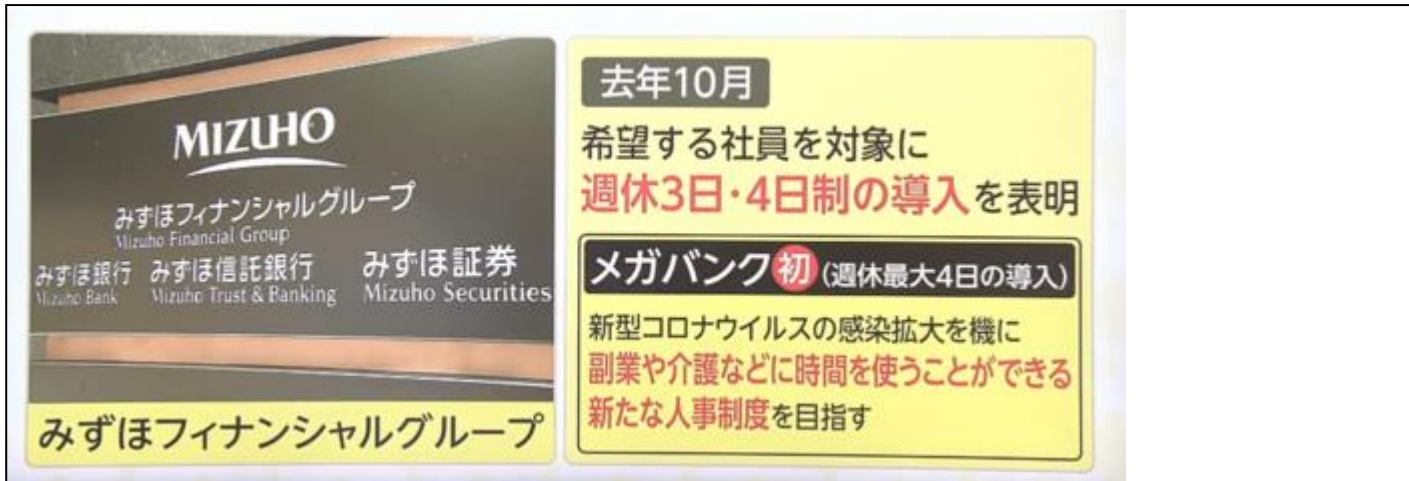
これまでに実施・公表されている主な事例は次のとおりです。

<ファーストリテイリングの実施例> 2015年秋から実施

The infographic is divided into two main sections. On the left, the Uniqlo logo is displayed above the text 'ユニクロを展開するファーストリテイリング' (Uniqlo, operated by Fast Retailing). On the right, a retail store interior is shown with a large arrow pointing from a box labeled '変形労働制' (Modified Work System) to another box. The '変形労働制' box contains the text '1日10時間×土日を含む週4日の勤務' (10 hours per day × 4 days per week including weekends). The box it points to is labeled '通常フルタイム勤務' (Standard Full-time Work) and contains '(8時間×5日=週40時間)' (8 hours × 5 days = 40 hours per week) and '同額の給与を支給' (Same amount of salary provided).

原則として転勤のない「地域正社員」が対象で、「変形労働制」を利用し1日10時間×土日を含む週4日の勤務で、通常フルタイム勤務（8時間×5日＝週40時間）と同額の給与を支給します。休日は週に3日（ただし平日）になります。

<みずほフィナンシャルグループの実施例> 2020年秋に表明



導入を表明した「週休3日・4日制」では、週休3日だと基本給は約8割、週休4日だと基本給は約6割に減額になります。この制度導入とセットで副業を解禁します。

厚生労働省の2020年の調査によると、完全週休2日より休日が多い（週休3日以上）制度を取っている企業は8.3%にとどまっています。一方で週休2日より休日数が少ない（週休1日）企業は46%にのぼっています。週休3日制導入で想定されるメリットとデメリットは次のとおりです。

<「選択的週休3日制」導入で想定されるメリットとデメリット> 主なもの

○メリット

- ◆子育てや介護と仕事を両立できる。
- ◆兼業により所得向上が可能になる。
- ◆時間的余裕が増え、地方での兼業や各種活動が可能になり、地方創生につながる。など

×デメリット

- ◆給与の引き下げ（減額）につながる恐れがある。
- ◆経営状況の厳しい中小・零細企業では導入が困難で格差が広がる。
- ◆兼業をした場合、長時間労働を引き起こす可能性がある。など

週休3日制で余裕のできた時間を何に利用するかは、子育てや介護、副業・兼業、大学院などでの勉学（学び直し＝キャリアの再形成）、ボランティア活動や地域貢献活動など多種多様に考えられ、個人にとっては自由に選択でき、ワーク・ライフ・バランスにも貢献します。業務への相乗効果も期待されます。

一方で、たとえば「年功序列が強い日本企業では学び直しをしても、学んだことを生かせる仕事ができず、賃金アップにもつながらないことが多い」と指摘する声もあり、週休3日制を導入している企業では給与を減額しているケースがあり（変形労働時間制で月の所定労働時間を確保しない限り減額はやむを得ません）、「企業側のコスト削減に利用されるだけなのでは」との懸念も出ています。

こうしたことから週休3日制を導入した企業に何らかの支援措置を適用する案も出ているそうです。

<個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員（特定社会保険労務士）がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。

神奈川県経営者協会 TEL 045-671-7060