# 人事労務レポート

# 社会保険労務士法人山口事務所

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

#### 今回のテーマ

# 【週休3日制】

- 1 週休3日制導入の背景
- 2 週休3日制の導入パターンと事例の紹介
- 3 導入のメリット・デメリット

# 1 週休3日制導入の背景

日本における多くの企業では「週休2日制(週5日の勤務)」を採用していますが、最近では、大企業を中心に「週休3日制(週4日の勤務)」を導入する企業が増えてきています。1日の労働時間の延長や業務量を減らすこと等で1日分の休日を確保し、自由に使える時間を増やすことで、ワークライフバランスの実現や業務の生産性の向上が期待できます。

週休3日制導入が増えている背景としては、政府が令和3年6月に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針2021(骨太の方針)」の中で、多様な働き方を実現するための働き方改革の一環として、企業に対して選択的週休3日制の導入を促進し、普及を目指すことが示されました。

https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2021/decision0618.html

(内閣府:経済財政運営と改革の基本方針 2021 について)

政府による推進に加え、オンラインチャットやクラウドサービスなどのテクノロジーを活用することで、従業員の業務負担を軽減し、かつ生産性を向上させることができるようになりました。そのため週休3日制を導入しても、従来と同程度の成果を上げることが可能になったことも大きな要因となります。

さらに、従業員側の価値観や意識も近年大きく変化し、多くの働き方に関する意識調査でも、ワークライフバランスの実現や、自分の時間を自由に使えることに重きを置く人が増えており、週休 3 日制への関心も高まっています。

週休 3 日制の導入は企業にとって大きな変化となりますが、下記の導入事例やメリット・デメリット を参考に、多様な働き方の一つとして検討してみるのはいかがでしょうか。

担当:平尾

# 2 週休3日制の導入パターンと事例の紹介

週休3日制は、主に以下の3つの導入パターンがあります。 どのパターンを導入するかは、企業の目的や状況によって異なります。

## 1. 労働時間維持型

労働時間維持型は、週休3日制を導入しても、「総労働時間数を維持」するパターンです。 このパターンでは、週に3日間の休日を取得するために、1日の労働時間を延長する必要があり、 1か月単位の変形労働時間制やフレックスタイム制の導入などが必要になります。

# 2. 給与減額型

給与減額型は、週休3日制を導入することで減少する労働時間分の給与を減額するパターンです。

## 3. 給与維持型

給与維持型は、週休3日制を導入し「週の労働時間数が減少」しても、「給与が減額されない」パターンです。

ここでは、日本で導入事例の多い 1.労働時間維持型と、2.給与減額型の導入事例を紹介します。(出典:厚生労働省「働き方・休み方改革取組事例集」)

## 【株式会社 ZOZO 1.労働時間維持型を導入】

2021年4月にカスタマーサポート部門の正社員を対象に、変形労働時間制を活用し、基本となる1日8時間×週5日勤務か、1日10時間×週4日勤務を半年ごとに選択できる制度を導入した。 対象者のうち常時2割から4割が利用しており、より効率的に働こうという意欲が高まっている。

# 【塩野義製薬株式会社 2.給与減額型を導入】

2022 年 4 月に入社 3 年未満とマネージャー以上の役職者を除く正社員を対象に、選択週休制度(週休 3 日)を導入した。選択週休制度を利用する場合は、所定労働時間は 4/5、給与は原則 80%となる。なお、利用する際の事由は問わず、年度単位での申請が可能。

担当:簑毛

# 3 導入のメリット・デメリット

週休3日制を導入することのメリット・デメリットについて、企業側と従業員側それぞれの視点で見ていきましょう。

# 【企業側のメリット】

1. 離職率の低下や新たな人材確保へのプラス効果

育児・介護などライフイベントを理由とした離職を防止する効果や、ワークライフバランスや多様な働き方を重視した企業というイメージが採用における PR ポイントとなる効果が期待できます。

#### 2. 生産性の向上

休日が増えることで心身をリフレッシュする機会が増え、仕事に対するモチベーションがアップして生産性が向上することが期待できます。また有給休暇を取得することで大型連休にしやすくなるため、有給休暇の取得率が向上することも考えられます。

#### 3. コストの削減

出勤日数が減ることによるオフィスの光熱費の削減や、給与制度によっては従業員の通勤交通費の削減 も期待できます。また労働時間を減らすことができれば人件費の削減にもつながります。

# 【企業側のデメリット】

#### 1. 人員コストの増加

3つ目のメリットと相反してしまいますが、業種や業態によっては従業員の稼働日数が減少すると従来の業務量をこなせなくなることも考えられます。その場合は人員を増やさなければならず、結果として人件費や社会保険料などが増加してしまう可能性があります。

# 2. コミュニケーションの不足

出勤日数が減ることで従業員同士や取引先とのコミュニケーション機会が減少し、業務効率の低下やビジネス機会の損失を招く可能性があります。

#### 3. 労務管理の煩雑化

導入する週休3日制の内容によっては勤務日数や労働時間が異なる従業員が混在することになり、勤怠 管理や給与計算が煩雑になることも想定されます。また従業員間の業務配分や人員配置、評価制度の見 直しが必要になることも考えられます。

# 【従業員側のメリット】

#### 1. ワークライフバランスの実現

育児や介護などによるキャリアの中断を避けることができるケースが増え、ライフイベントと自身のキャリアアップを両立させることが可能になります。

## 2. 自己啓発

休日が増えることで休息や趣味、自己投資に使う時間が増えることが期待できます。自己投資によって スキルアップすれば仕事面でもプラスになります。

# 【従業員側のデメリット】

#### 1. 収入の減少

制度の内容によっては労働時間が短くなり、結果として給与額が減少することが考えられます。給与の 減額幅によっては毎月の社会保険料も安くなりますが、その場合は将来の年金額にも反映(減少)しま す。

# 2. 1日の業務量の増加

週に3日休むことにより勤務する日の1日あたりの業務量が増加することも考えられます。その結果として長時間労働や残業、休日出勤の増加や疲労・ストレスの蓄積が懸念され、労務管理上のリスクにもつながっていきます。

このように週休3日制にはメリット、デメリット両方の側面があります。制度導入の際には導入の目的を明確にした上で、制度の対象者や労働時間、給与額など制度内容について検討することがポイントとなります。

担当:望月

# お知らせ / ご案内

弊所代表の山口が行うセミナーをご案内いたします。

『65 歳定年延長の実務対応』

~実施前の準備、定年延長の実務、給与・退職給付制度の改定~

2023 年 10 月 16 日 (月) 13 時 30 分~16 時 30 分

https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/10278

## 作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

**T**150-0002

東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイティーンビル 2 階

TEL: 03-6427-1191 FAX: 03-6427-1192

Homepage: https://www.ys-office.co.jp Facebook: http://www.facebook.com/ysoffice

