

働き方はどう変わる？ 2024年に注目すべきトピック6選

② 選択的週休3日制



「働き方はどう変わる？ 2024年、人事・労務の注目すべきトピック6選」2つ目のトピックは、『選択的週休3日制』です。人材不足が深刻化するなかで、希望する従業員に週3日の休日を付与する選択的週休3日制が、新しい働き方として注目を集めています。政府が2023年6月に発表した「[経済財政運営と改革の基本方針 2023](#)」においても、選択的週休3日制の普及に取り組む旨が記されました。

1. 選択的週休3日制とは

「働く場所」や「働く時間」の柔軟化が進むいま、従業員自身が本人の希望に合わせて1週間に休日を3日とする働き方の制度を選択的週休3日制といいます。

人材不足が続く企業と多様な働き方を希望する従業員との間で、従業員自身が週に働く日数を選べる選択的週休3日制は、働き方の柔軟性を高め、育児・介護・治療と仕事との両立、リスクリング、地域貢献や余暇の充実により人生を豊かにするなど、働く人々のワークライフバランスを促進する施策として期待されています。

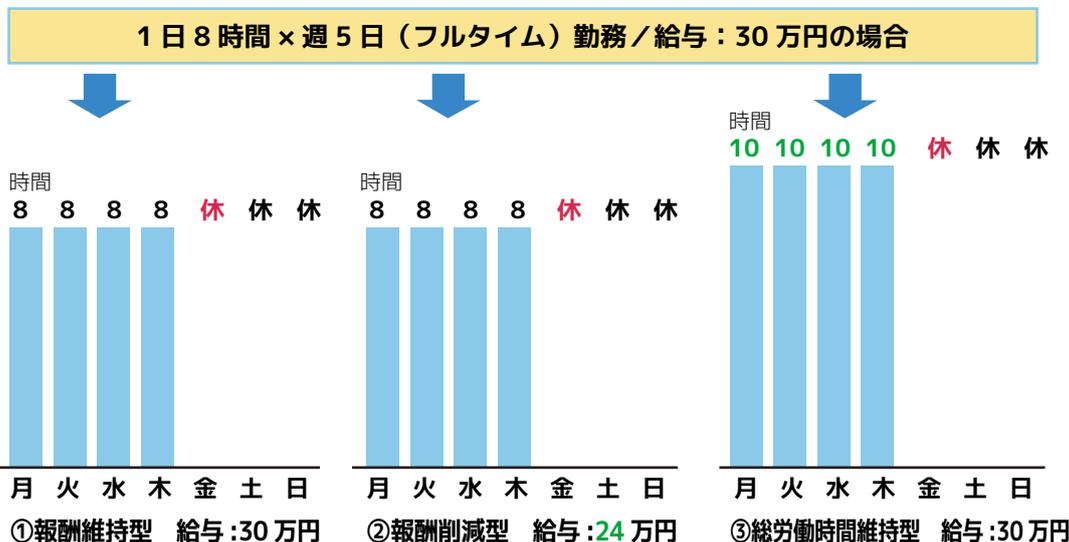
現在採られている選択式週休3日制は、大きく3つのタイプに分かれます。

- ① 休日を増やして労働時間を減らすが生産性を上げることで、給与は変えない「**報酬維持型**」
- ② 休日を増やして労働時間を減らし給与も減らす「**報酬削減型**」
- ③ 休日を増やすがほかの日の労働時間を増やして給与は変えない「**総労働時間維持型**」

	タイプ① 報酬維持型 労働時間は削減・給与は維持	タイプ② 報酬削減型 労働時間給与を削減	タイプ③ 総労働時間維持型 労働時間給与を維持
1日あたり労働時間	維持	維持	休日を増やす分、1日あたり労働時間を増加
週あたり労働時間	休日を増やす分、週あたり労働時間を削減	休日を増やす分、週あたり労働時間を削減	維持
給与	維持	労働時間を減らす分、給与を削減	維持

出所：厚生労働省「働き方・休み方取り組み事例集 2023」

週休3日制の3つのパターン



2. 選択的週休3日制を導入するメリット

企業によって選択的週休3日制を導入する目的はさまざまですが、主には、育児や介護等との両立、ワークライフバランスの実現、メリハリのある業務遂行による生産性向上、人材獲得へのアピールなどがあげられます。選択的週休3日制の導入により、企業には次のような効果が得られると考えます。

- ✓ 育児、介護、病気治療等のために勤務日を減らしながら働き続けたい従業員の離職防止
- ✓ 学び直し、ボランティア等を希望する従業員のモチベーション向上
- ✓ 働きやすい職場のアピール、採用競争力の強化
- ✓ 副業や兼業の促進を通じた人材の多様化
- ✓ 組織や個人の仕事の仕方を見直すことによる生産性の向上



3. 選択的週休3日制導入に際しての留意点

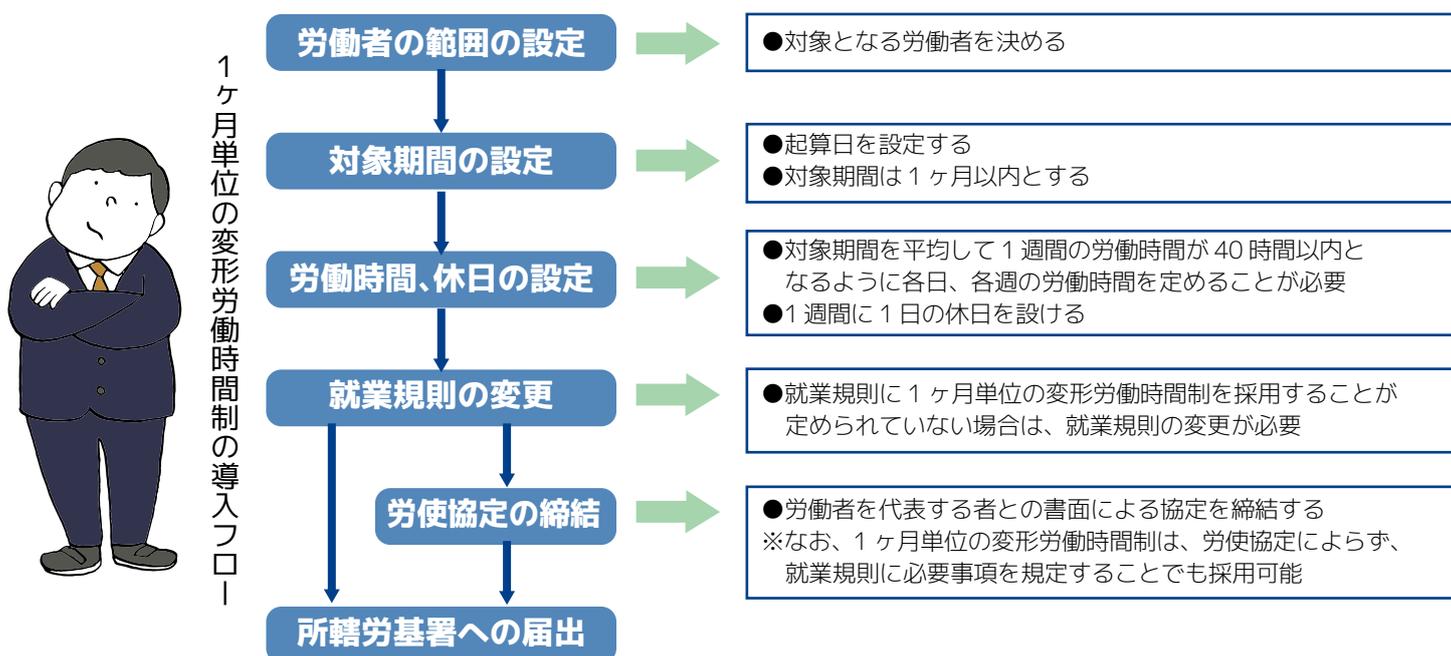
一般的には週休3日制になると休みが増えて歓迎されると思いがちですが、前述したタイプ②では報酬の減少を伴いますし、タイプ③では1日あたりの労働時間が増えて勤務時間帯変更などのしわ寄せが生じます。

何のために選択的週休3日制を導入するのかを明確にし、その導入の狙いや趣旨はもちろん、それによって労働条件がどのように変わるのかを説明し、従業員に丁寧なコミュニケーションをとっていく必要があります。

タイプ①(報酬維持型)は、週4日の労働時間で従来通りのアウトプットを出すことが従業員に期待されますので、よりパフォーマンスや生産性を上げて欲しいというメッセージを発信することが重要になります。

タイプ②(報酬削減型)は、育児や介護の時短勤務制度に近い内容といえます。従って、ノーワーク・ノーペイの原則により短縮された労働時間分の給与減額をおこないます。

タイプ③(総労働時間維持型)では、**1ヶ月単位の変形労働時間制**を採用することにより10時間/日×週4日といったように総労働時間を維持して休日を増やすことができます。また、すでにフレックスタイム制を採用している企業であれば、コアタイムや1日の最低勤務時間を廃止して**スーパーフレックスタイム制**などとし、ほかの勤務日の労働時間を長くすることで、非労働日(休日)を増やすことが考えられます。



4. 参考情報

選択的週休3日制の導入を検討するにあたり、役立つ情報をご紹介します。

(1) 企業の取組事例

[選択的週休3日制導入事例の紹介](#)

(2) 関連動画

[シンポジウム・セミナー情報](#)



働き方・休み方改革シンポジウムで事例発表をされているメタウォーター㈱さんは、既に導入していた「コアタイムなしのフレックスタイム制」を活用して、週1日を第三の休日とする方法で、所定労働時間を維持したままの選択的週休3日制を実現しました。

フレックスタイム制がベースであることから、柔軟な運用が原則となっていますが、業務への支障がないよう、第三の休日の適用権限はライン管理者が持つこととし、従業員に事前のコミュニケーションを義務づけています。この点は、今後導入を検討する企業にとって参考になると思います。

5. さいごに

2023年の就労条件総合調査によると、完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度」の企業割合は7.5%とまだまだ浸透しているとはいえない状況です。

重要なのは、他社の制度をただ当てはめるのではなく、自社に合った制度を検討し、試行錯誤を重ねながら育てていくことではないでしょうか。

企業によって風土や事情も異なりますので、制度を検討にあたっては、経営と従業員がお互いにメリットを感じるようなWin-Winの取り組みを意識することが大切です。

経営としては企業の成長につながる目的があってこそその制度を導入しなければ意味がありませんし、従業員にとってはより働きやすいと感じられるものでなければ誰も活用しない残念な制度になってしまいます。制度づくりには両方の視点が欠かせません。



3つ目のトピックは「副業・兼業」を予定しています。
371号を楽しみにお待ちしておりますと幸いです。