名北協会相談員日誌 161

こちら“企業の労働110番”です

船岡社会保険労務士事務所　所長
名北労働基準協会専門相談員
社会保険労務士　船岡和彦

週休３日制の導入

「はい、こちら企業の労働１１０番です」。

お電話は、ある中小企業の社長様でした。

ご相談は「働きやすい職場環境の一環として週休３日制の導入を検討しているがメリットやデメリットなどを教えてほしい」との内容でした。

週休３日制とは、１週間のうち３日間を休日とする制度です。現在、国内の多くの企業では週休２日制を採用していますが、近年では大企業を中心に週休３日制を試験的に導入する企業が増えています。

週休３日制は、運用方法によって大きく以下の３タイプになります。

①給与維持型

休日を週３日に増やして月の総労働時間を減らす一方、給与は従来の金額から変更せず維持します。各勤務日の所定労働時間は従来と同じで、休みの日が増えて週の勤務日数が減る分、総労働時間が減るパターンです。

②総労働時間維持型

週の休日は３日に増やすものの総労働時間は変更しません。総労働時間を維持するため、各勤務日の所定労働時間を増やすパターンです。総労働時間維持型は、今まで週５日かけて働いていた時間を週４日でこなすことになるため、週の休みの日は増えますが各勤務日の勤務時間は長くなります。

③給与減額型

休日を増やした分だけ給与を減らします。休みが週２日から週３日に、勤務日数が週５日から週４日になり働く日数が減る分だけ給料を比例して減らすパターンです。各勤務日の所定労働時間は従来と同じで、休みの日が増えて週の勤務日数が減る分、総労働時間は減少します。

◎週休３日制のメリット◎

①休日の増加によるモチベーションアップや、育児や介護の両立などワークライフバランスの充実による離職の防止が期待できます

②求職者への魅力ある会社としてのアピールや離職率の低下が期待できます

③勤務日数や労働時間の減少によるモチベーションアップにより業務効率化や生産性向上の意識改革が期待できます。

◎週休３日制のデメリット◎

①給与維持型

総労働時間の減少により社員の効率的な業務遂行意識がなければ仕事量は減少するため生産性が低下し、残業の増加など人件費が増加する可能性があります

②総労働時間維持型

１日８時間を超える所定労働時間を設定する場合は変形労働時間制を導入する必要があり、労働時間管理や残業計算など法律に基づいた適正な労務管理が必要となります

③給与減額型

休日を増やす代わりに給与が減少するため経済的な負担となります

④３タイプ共通

週休３日制の運用にあたって人事労務部門での勤務スケジュールや人員配置の調整など、勤怠管理の複雑化や事務負担が増加します。

最後に社長様には社員さんにも週休３日制導入のメリットやデメリットの説明は勿論、導入するならどのタイプにするのか、また希望制にするのか全社員一律で週休３日制とするのかなど、社員さんのニーズや意向を十分に把握して進めて頂くようお願いしました。

▽

企業の労務管理・安全衛生のご相談は、会員事業場無料労働相談「企業の労働１１０番」（☎０５２―９６１―７１１０）、従業員の各種資格・労務管理教育は当協会総合受付（☎０５２―９６１―１６６６）をご活用ください。

イラスト・木村武司