



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子氏

Q ワーク・ライフ・バランスの推進の一環として政府は「選択的週休3日制度の普及等に取り組む」としていますが、中小企業でも導入できるのでしょうか?

A 今は週休2日が当たり前ですが、週休2日になったのは平成6年からだったそうです。それから約30年も経っているのですから、週休3日を選択できるようになるのは時代の流れとして当然なのでしょう。昭和の時代は長い間「月～金は1日土曜日半ドン」で、それはそれで懐かしい思い出です。

休日の利用方法としては、育児・介護、教育訓練、通院、不妊治療、ボランティア活動、副業など様々な活用が考えられます。

では、具体的に週休3日にする方法はどのような方法があるのでしょうか?

労働時間の原則は「1週40時間、1日8時間以内」ですが、フレックスタイム制や変形労働時間制を利用すれば労働時間の柔軟な設定が可能になります。

(1)フレックスタイム制

- ・働く人が始業・終業を自由に選択できる
- ・清算期間の中で、平均して1週間の労働時間が週40時間以内とする。
- ・コアタイムなしのフレックスタイム制も可能で、日立製作所ではすでに導入されています。月～木を1日9～10時間とし、金～日休みで週休3日を可能としています。
- ・フレックスタイム制の清算期間は上限3か月以内で、それぞれの会社の就業規則や労使協定で定められています。

$1\text{週の法定労働時間} \times \text{清算期間の暦日数} \div 7$

を超えた場合、あるいは総労働時間(1日標準時間数×所定労働日数)を超えた場合には残業代が発生しますが、1日8時間を超えた労働をしたからと言って、直ちに残業代が発生しない点で、柔軟に使いやすいと思います。

(2)変形労働時間制

- ・1年単位の変形労働時間制や1週間単位の非定型変形労働時間制では、1日10時間の上限があるため、選択的週休3日制度は適用しにくいでしょう。1か月単位の変形労働時間制は1日の上限はなく、休日に関して「1週1休又は4週4休」を守ればよいので、1か月単位の労働時間制を活用するのがお勧めです。

①平日に均等に割り振る場合

例えば

月・火を10時間、水休み、木・金を10時間
1週40時間となります。

②休日明けの平日の労働時間を増やす場合

例えば

月12時間、火8時間、水は休み、木は12時間、金は8時間で1週40時間になります。

③月の前半は閑散期、後半は繁忙期の場合

1週目 1日8時間が4日で週32時間

2週目 1日6時間が2日、1日8時間が2日で週28時間

3週目 1日14時間が2日、1日8時間が2日で週44時間

4週目 1日14時間が2日、1日12時間が1日、8時間が1日で週48時間

④週休4日制とした場合

1か月単位の変形労働時間制を利用すると週休4日も可能となります。

月13時間20分、火13時間20分、水・木休み
金13時間20分

ただし、1日8時間を大幅に上回る事から、従業員の理解を十分に得た上で実施する事が望ましいですし、企業が健康管理を適正に行うことも求められます。

選択的週休3日制度を導入することにより、中小企業でもスキルアップやワーク・ライフ・バランスの取れた生活を楽しんで頂きたいと思えます。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

Tel 043-273-5980