

# いいの事務所 ニュース

Be Ambitious Social Insurance Labor Consultant  
Corporation

2022/06/10

VOL.121

## ● 週休3日制 労働者には幸せな制度になるのか？

2022年4月12日の日経新聞朝刊に「日立、週休3日で給与維持」という記事が掲載されました。記事の内容は、日立製作所が、本体の1万5000人を対象に2022年度中に月間の所定労働時間を勤務日ごとに柔軟に割り振ることができる新制度を導入するというものです。1日「3.75時間」としていた勤務時間の下限をなくし、「働く日」を従業員が選びやすくすることで、給与を減らさずに週休3日が実現できるものです。休みを増やして、働く日は集中して働くことが可能となるものです。

### (1) 労働基準法のおさらい

労働基準法では労働時間の上限は、原則、**1週間に40時間、1日8時間**です。（法定労働時間、法定労働日数）法定の労働時間、日数を超えて労働すると違法となります。つまり、「**残業は違法**」なのです。この違法状態を解消する

ために、労働基準監督署へ労使協定（36協定）を提出することが必要です。さらに36協定により労働時間を延長して労働させた場合は、割増賃金の支払を義務づけています。

### (2) 賃金をとるか？休日をとるか？

「週休3日制」の導入を考える場合、会社のルールとして就業規則に労働時間、労働日（所定労働時間、所定労働日数）を定める必要があります。

現在、比較的多くの会社で導入が進んだ「週休2日制」では、法定労働時間、法令労働日数の1週間40時間、1日8時間で収めるために、1週間の労働日数は「5日間」となります。（8時間×5日＝40時間）（表、週休2日制（現行）の例）

**① 「1日」の労働時間を固定→控除が発生**  
所定労働時間を、1日8時間と据え置き、週休3日制を考えると、1週間の労働時間は、8時間×4日＝32時間となります。この場合、1週間40時間の週所定労働時間に8時間足らないことになり、8時間分の賃金は控除されることとなります。（表、週休3日制①の例）

なお、賃金が控除されるのは、労働基準法で「ノーワーク、ノーペイの原則」を認めている

ため、欠勤で働かなかった部分の賃金を支払わなくて良いことを認めているからです。

#### ② 労働時間を固定→控除しない

一方、上記の①と同じ働き方の週所定時間32時間、週所定労働日数4日と定めても40時間に足らない部分を控除しないというルールを定めることも可能です。

#### ③ 「1週間」の労働時間を固定

そこで、賃金を減額しないためには、1日の労働時間を10時間とすると10時間×4日＝40時間となります。週所定労働時間は満たす一方、1日の労働時間が長くなってしまいます。（表週休3日制②の例）

具体的にイメージすると、始業時刻9:00なら終業時刻は20:00となり、例えば通勤時間が1時間かかる従業員なら、帰宅時間は21:00となり、さらに残業をすれば…と夜遅くまで働くことはならない状況が常態化こととなってします。

なお、1日10時間の労働は、法定労働時間を超えて働くため、割増賃金の支払が必要となり

ます。ただし、これは「1か月単位の変形労働時間制」や「フレックスタイム制」などの変形労

働時間制を導入することで、対応が可能となります。

### (3) 変形労働時間制とは

なお、変形労働時間制とは、一定の期間を平均して、1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない場合、あらかじめ定めた「日」または「週」に法定労働時間を超えて労働させることができる仕組みです。法の趣旨は、労働時間を弾力化することや、年間休日日数を増やすこと、業務の繁閑に応じた労働時間の配分を行うことで、「労働時間を短縮すること」を目的としているものです。

「1か月単位の変形労働時間制」は、1か月以内で、1週間あたりの労働時間が40時間を超えない場合、あらかじめ定めた週、日は40時間、8時間を超えて労働ができるという制度です。よって、表週休3日制②の例の対応を考える場合、あらかじめ作成するカレンダーは、例え

ば、月曜日から木曜日は1日10時間労働、金曜日、土曜日、日曜日は休みというカレンダーを定めれば良いこととなります。

「フレックスタイム制」は、始業および終業の時刻を労働者の決定に委ねる場合、一定の期間（清算期間）を1か月とした場合、1週間の労働時間が40時間を超えない範囲内で、1週間40時間、1日8時間を超えて働くことができる制度です。労働者が始業および終業の時刻＝「労働時間」を今日は8時間、明日は3時間、明後日は10時間と決めることができます、「労働日」を決めるることはできないため、週3日制を考える場合は、法律を上回ることを考える必要があります。

### (4) 仕事の効率化が大事

週休3日制の導入を成功させるためには、仕事の効率化が重要となります。週所定労働時間を32時間とした場合など、物理的に労働時間が減ることになりますし、休んでいる日には、会社が動いている日が発生することとなり、労働者が不在でも業務が滞ることなく、お客様に迷惑が掛からないようにする必要があるためです。

このためには、それぞれの労働者の業務内容の棚卸を行い、労働者も、同僚や上司も業務内容を把握し、共有しあうことで、お互いが業務をフォローしあえるようになることが重要とな

るでしょう。また、労働者もこれまでの会社に依存するという意識や長い時間を働くことが美德というような考えを変える、つまり働くときは働く、休む時は休むという「メリハリのある働き方に対応する」ことが大切となるでしょう。

さらに、週所定労働時間が短くなても給与が減額されないように、評価も効率的に成果を上げた方が良い評価が付くような制度を導入することで、会社、労働者ともに良い関係が築くことができるのではないかでしょうか。

|           | 1日の労働時間 | 1週間の労働日数 | 1週間の労働時間 | メリット      | デメリット    |
|-----------|---------|----------|----------|-----------|----------|
| 週休2日制（現行） | 8時間     | 5日       | 40時間     |           |          |
| 週休3日制①    | 8時間     | 4日       | 32時間     | 労働時間が短くなる | 賃金減額あり   |
| 週休3日制②    | 10時間    | 4日       | 40時間     | 賃金減額なし    | 1日の時間が長い |