

週休3日制の設計と規程・協定

目次

はじめに	i
第1章 働き方改革と週休3日制	1
第1節 経営環境の変化と働き方改革	2
第2節 働き方改革と週休3日制	5
第3節 週休3日制の種類	10
第2章 週休3日制の設計と設計例	11
第1節 週休3日制の設計	12
第2節 勤務時間と人材	19
第3節 週休3日制と給与	26
第4節 選択型週休3日制	30
第5節 週休3日制の設計シート	32
第6節 週休3日制の設計例	34
第7節 社員への通知と通知例	40
第3章 完全週休3日制への移行スケジュール	49
第1節 完全週休3日制への移行スケジュール	50
第2節 週休3日制のステップアップ	54
第3節 社員の時間意識の高揚策	58
第4節 役職者への指示	63
第5節 業績基準のステップアップ方式	65
第6節 通年週休3日制への移行	69
第7節 8時間勤務制への移行	76

第4章 社員の意見と希望の吸収	85
第1節 社員の意見と希望の吸収の意義	86
第2節 週休3日アンケートの実施フレーム	88
第3節 週休3日アンケート調査票の例	91
第4節 週休3日委員会の立ち上げ	101
第5節 週休3日の提言例	108
第6節 社内版パブリックコメントの実施	114
第5章 就業規則の変更と届出	117
第1節 就業規則の変更と変更例	118
第2節 変更届の提出	123
第6章 週休3日制の労使協定	127
第1節 週休3日制と雇用保障の労使協定	128
第2節 週休3日制と給与保障の労使協定	130
第3節 週休3日制と昇給率の最低保障の労使協定	132
第4節 週休3日制と賞与の最低保障の労使協定	134
第5節 週休3日制と福利厚生制度の保障の労使協定	136
第6節 週休3日制と福利厚生予算の保障の労使協定	139
第7節 年休の計画的付与制度の継続の労使協定	141
第8節 週休3日制と年休の買上制度の労使協定	144
第9節 週休3日制と特別休暇制度の労使協定	146
第10節 テレワークの休日勤務の労使協定	148
第11節 完全週休3日制への移行スケジュールの労使協定 ..	153
第12節 通年週休3日制への移行の労使協定	155
第13節 8時間勤務制への移行の労使協定	157

第14節	選択型週休3日制の労使協定	159
第15節	休日増の労使協定	161
第16節	年間所定勤務時間の短縮の労使協定	163
第17節	週休3日制と業務の合理化の労使協定	166
第18節	週休3日制と経費節減の労使協定	169
第7章	週休3日制と勤務形態	171
第1節	勤務形態の見直し	172
第2節	変形労働時間制	174
第3節	時差勤務制	176
第4節	セレクトティブタイム制	178
第5節	フレックスタイム制	181
第6節	フリータイム制	188
第8章	週休3日制の問題点と対策	197
第1節	時間外・休日勤務の増加と対策	198
第2節	時間外勤務の上限目標の設定と労使協定	206
第3節	定額残業代制と社内規程例	209
第4節	みなし労働時間制の適用	215
第5節	職場コミュニケーションの停滞	227
第6節	部門間のコミュニケーションの停滞	230
第7節	副業（サイドワーク・ダブルワーク）の取り扱い	232
第8節	副業規程例	240
第9節	年休をめぐるトラブル	243
第10節	育児休職・看護休暇をめぐるトラブル	247
第11節	出向の時間差補償	250

第1節

経営環境の変化と働き方改革

1 変化する経営環境

会社の経営を取り巻く環境は、これまでも常に変化してきました。しかし、現在ほど、変化の激しい時代はないといわれます。

例えば、国際化・グローバル化。商品や原材料の販売と仕入れについては、以前から国際化が進んでいましたが、最近は、金融（投資・資金運用）、情報、労働力・人材の面においても国際化が進んでいます。国際化の対象となるものの量が増大するとともに、相手国の数も増えています。

これに伴って、海外出張の人員や回数も増加しています。

いわゆるインバウンド（訪日観光客）が増加し、観光地の経済を支えていることは周知のとおりでしょう。

デジタル化の著しい進展は、経営環境の変化を代表するものです。生産から販売に至るまで、経営のすべての業務においてデジタル技術が活用されています。顧客や社員の個人情報もデジタルで管理されています。

ときおり「顧客の個人情報が何十万人分社外に流出した」というニュースが流れますが、そのような大量の個人情報の流出は、紙による管理の時代には考えられなかった不祥事です。

少子高齢化が年々進んでいることは、周知のとおりです。

図表 変化する経営環境

- 国際化・グローバル化の進展
- 日本で働く外国人の増加
- デジタル化・IT化の進展
- 人口構造の少子高齢化
- 働く高齢者の増加
- 高学歴化
- 雇用の分野における女性の進出（働く女性の増加）
- 人手不足の深刻化
- 勤労者・労働者の意識（価値観）の変化
- 消費者の意識の高度化・個性化
- 国民の環境意識の高まり
- 経済活動に対する環境規制の強化
- その他

2 働き方改革の趣旨

このような環境変化を受けて、ここ数年、働き方を根本的に見直すことの必要性が議論されています。これまでのような働き方を継続していたのでは、環境変化に適切・効果的に対応することができないという危機感や認識がビジネスの世界で高まりつつあります。

働き方改革の趣旨の1つは、「ゆとりのある働き方の提供」「長時間労働の是正」です。

これまでは、長時間働くことが良いこととされてきました。年次有給休暇（年休）をほとんど取得せずに働くこと、深夜まで残業をすることが当然であると考えられてきました。このような中で、いわゆる過労死も発生してきました。

長時間労働は身体的・精神的なストレスを増長させます。また、

第1章 働き方改革と週休3日制

創造的・独創的な仕事をすることは困難です。

そこで、ゆとりのある働き方が求められるようになりました。

働き方改革の趣旨を示すと、図表のとおりです。

図表 働き方改革の趣旨

- ① 生活意識・勤労意識の多様化に対応し、多様な働き方を提供すること。
- ② 会社の業務上の必要性よりも、社員本人の意見・希望を尊重すること。
- ③ 長時間労働を是正し、ゆとりのある働き方を提供すること。
- ④ その他