

# 「週休3日制」実施上の留意点

～新常態へ正社員週4勤務体制を検討してみよう～

ドリームサポート社会保険労務士法人 代表社員 安中 繁

## ■ 勤務時間短縮のために

2012年リオ会議で行われたムヒカ元大統領のスピーチ(※)に多くの方が感銘を受けました。折しも筆者は、その前年の2011年に「週4日・1日7時間の所定労働時間」で「正社員」という働き方(週4正社員®)を自社で始めたばかりでした。「週4正社員」は希望を持って船出したものの、世間からの逆風は強く、そんなときに自身の方向性は間違っていないと確信を与えてくれた出来事でした(※ご興味のある方はネットで検索してみてください、数多くの記事がヒットします)。

そして2020年、コロナ禍もあり、多くの企業が正社員の勤務時間の短縮を制度として取り入れ始めています。本稿では、機を逃さず週休3日制を「自社でも検討し、導入したい」と感じている読者のために、導入しようとするまでの考え方・検討課題を明らかにしていきます。社内における意思決定機関に対して、説得力のあるプレゼンを実施することに貢献することをゴールイメージとして本稿を完成させました。

## 目次

### 1. はじめに～週休3日制時代が到来

### 2. 導入にあたって

- 2-1 何のための週休3日か(コンセプトを明確に)
- 2-2 減らしたいのは労働日数か労働時間数か
- 2-3 必ずしも5分の4ではない
- 2-4 肝心の給与はどうなる

### 3. 制度構築

- 3-1 週休2日制との混在は可能か
- 3-2 制度の切替はどうする
- 3-3 人事評価制度へのアジャスト
- 3-4 新規採用

### 4. 運用イメージ～事例解説

- 4-1 コンセプト
- 4-2 社内意識合わせ
- 4-3 新制度策定プロセス
- 4-4 新制度完成

### 5. まとめ～まずはトライアルを



#### ● 安中 繁 (あんなか しげる)

ドリームサポート社会保険労務士法人 代表社員 特定社会保険労務士  
立教大学社会学部卒。税理士事務所に入社、企業経営者の支援に携わり、2007年安中社会保険労務士事務所開設。2015年法人化し代表社員に就任。約300社の顧問先企業のために労使紛争の未然防止、紛争鎮静後の労務管理整備、社内活性化のための人事制度構築支援、裁判外紛争解決手続代理業務にあたる。新しいワークスタイルの選択肢である「週4正社員®制度」の導入コンサルティングも得意とする。大学、新聞社、地方自治体、各種経営者団体での講演実績多数。近著に『週4正社員のススメ』(経営書院)、『労基署対策マニュアル』『困った社員対策マニュアル』(宝島社)、『中小企業は「懲戒処分」を使いこなさない』共著(労働新聞社)。

<https://www.dream-support.or.jp/>