

「週休3日」で働く

—働くスタンダードはどう変わる?—

🔑


週休3日制 週4日勤務制 ワーク・ライフ・バランス

労働生産性向上 圧縮労働時間制

担当

村田 弘美

グローバルセンター長/
主幹研究員





概要

『「週休3日」で働く—世界各国に広がる週4日勤務制・トライアル事例—』(2022年)に続き、本レポートでは、前編は日本IBM、ヤフーなど日本企業7社の先進的な取り組みを紹介した。日本では週休3日制を働き方改革の選択肢の1つとして導入しているが、欧州は新たなスタンダードとなり得るかを検討しており、2022年には10カ国がトライアルを実施した。後編では大規模なトライアルを実施した英国の事例を中心に海外の現況について報告する。

問題意識

日本では、まだ週休3日制を本格的に導入している企業は少ないが、大手メーカーなど一部の先進企業が導入しはじめた。コロナ禍以降、多様な働き方は加速し、今後はハイブリッド型が主流となる見込みである。日本企業は、働く場所、働く時間を柔軟にするために、制度の見直しを進めている。一方、休日・休暇制度に関しては、日本では有給休暇の消化もままならない人も多く、大きく後れを取っている。欧

米では長期休暇やサバティカル休暇の取得は一般的である。

1980年代以降、9割以上の企業が週休2日制を導入、浸透してきたところであるが、労働基準法上の休日は、毎週1日または4週間を通じて4日以上のみである。テクノロジーが進化し、自動化が進んでいるいま、日本人の働き方や労働時間のあり方について本格的な見直しを行うべきと考える。

結論

週休3日制の効果

- 労働時間の削減
- 働き方の自由度を高める
- 個人のキャリア形成の支援(能力開発、学位取得、副業など)
- 個々が望む
ワーク・ライフ・バランスの実現(育児・介護・休息・余暇の充実・地域貢献など)
- シニアの再雇用
- 仕事のシェアリング

企業インタビューでは主に、制度を導入した目的、対象者、実施期間、報酬制度、メリット、デメリット、制度導入による効果や、従業員など周囲の反応について聞いている。同じ週休3日制であっても三者三様で、他社や業界、従業員個人の事情を考慮して、自社に合った柔軟な制度を設計している。例えば、制度の適用期間を1年単位で見直す企業、休日を従業員が決めた曜日とする企業などさまざまであった。

導入のメリットは、「生産性は下がらなかったし、従業員の評判は良かった」「パフォーマンスは変わらなかった」ことだという。生産性が上がったわけではなくとも、生産性を落とさずに、従業員のワーク・ライフ・バランスの改善にはつながっているということをポジティブに受け止めている。一方、導入によるデメリットはなかった。日本企業の場合は、永続的な週休3日制とするよりも、多様な働き方の1つのメニューとして導入し、従業員のライフイベントに合わせて、必要な期間働き方を変える、選べるということが好まれているようである。

日本では、日立製作所、パナソニック、NEC、オムロン、ポピンズ、ANAなどが週休3日以上柔軟な働き方を導入するという。テクノロジー関連企業な

ど、人材不足の企業ではいち早く環境を整えるようだが、今後はこのような日本を牽引する企業の成否を見てから、ゆっくりと追随する企業が出てくると思われる。

導入にあたっては、まずトライアルを実行し、本格導入するか、やめるか、あらゆる角度から検討することに価値がある。どのような働き方(働く時間・場所・休日休暇)が最善か、仕事の質を落とさないために既存業務を見直し、効率性など無駄や無理がないか、テクノロジーで代替できる部分はないかを考え、試行錯誤を繰り返して、自社、自分、顧客にとっての「最適解」を探る。

週休3日制の導入にあたっては、役職、年代などによって賛否両論あるが、これらの事例を参考にさせていただき、制度導入や検討につなげてほしい。

Works Reportはこちら

「週休3日」で働く

https://www.works-i.com/research/works-report/2023/4dayww_2023.html

