



正社員でも週休3日制

パートタイマーなどではなく、正社員に対して週休3日制を導入する企業が少しずつ増えてきました。背景には、人材確保や社員の健康確保、ワーク・ライフ・バランスの実現などがあるようです。

週休3日制で生産性向上?

イギリスのビジネススクールがおこなった調査結果によると、週休3日制を導入している企業の7割が「従業員のストレスが少ない」と回答、6割強が「仕事の質が高まった」「生産性が高まった」と回答しています。

また、約7割が「若い従業員」「年配の従業員」の確保・維持に、6割強が「子育てや介護を抱える従業員」の確保・維持に役立つと答えています。

日本の企業で導入されている週休3日制は、総労働時間を減らさずに週休3日にするものと、総労働時間や給与を減らして週休3日制にするものがある

ります。

週休3日制を導入した企業事例をご紹介します。

総労働時間が変わらない事例

A社では通常のフルタイム勤務「8時間×5日＝週40時間」を本人の希望により「10時間×4日＝40時間」にできる制度を導入しました。

変形労働時間制を利用して、総労働時間や給与はまったく変えない仕組みです。

休日が増えることによって社員からは、家族の介護、共働き家庭での育児がやりやすくなったという声や、スクールに通うなど自己研鑽の時間がとれるようになったという声が上がっています。

1日の所定労働時間は2時間長くなりますが、残業時間が減って全体で見ると労働時間を短縮できたという例もあるようです。

総労働時間を減らして給与も減らす事例

B社では育児や介護を抱える社員に対して本人の申請によって利用できる週休3日制を導入しています。週に1日増えた休日については無給です。

C社では週休3日、週休4日、1日の労働時間短縮などから選べる短時間勤務制度を導入しました。給与は減額調整されます。

理由は問わず誰でも申請でき、資格取得の勉強をするため数カ月間利用する社員もいるそうです。

* * * * *

これまでは人材確保や社員のワーク・ライフ・バランス実現のために導入する企業が主流でしたが、新型コロナウイルスの影響により今後は不況下でのワークシェアリングとして導入する企業も増えてくるでしょう。

労務ひとこと

男女雇用機会均等法により定められた妊産婦の「母性健康管理措置」について、新型コロナウイルス感染症に関する措置が新たに規定されました。

職場の環境や作業内容によっては、ウイルスへの感染について大きな不安やストレスを抱えながら働く妊婦の方も多いことでしょう。

新たな規定では、主治医や助産師から「その作業等における新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体又

【新型コロナウイルス】妊産婦に必要な措置を

は胎児の健康保持に影響がある」と指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主は必要な措置を講じなければならないとしています。

たとえば、新型コロナウイルスへの感染リスクが低い作業への転換や在宅勤務、休業などの措置が考えられます。

感染リスクへの不安は妊婦に限らず多くの人が抱えているものですが、万一感染した場合、妊娠中は使用できる薬が限られていることや、不安からくるストレスが早産や流産のリスクを高める可能性があることから、特に注意が必要と言えるでしょう。