

# 第1章

## なぜ「週4正社員」か？

正社員の新しい働き方に注目が集まっています。人口減少局面にある日本では、労働力を維持させることを考えなければなりません。そのために「一億総活躍社会」を作ることが政策テーマとされ、労働分野では、非正規雇用者を正社員に登用し、すべての働く人が活躍できるチャンスを広げ、同時に超長時間労働などの問題を抱えている正社員の働き方を正常化して健康的に活躍し続けられる環境にしていく必要があります。

この2つの課題の解決策、正社員の働き方改革のアイデアの1つとして、週4日で勤務する「週4正社員」の制度導入が効果的です。

第1章では、なぜ「週4正社員」が有効なのかについて考察します。

## 1 週4日で正社員!?

---

2015年10月、アパレルメーカー大手のA社が、転勤のない地域正社員約1万人を対象に週休3日制（週4日勤務）を導入すると発表しました「正社員なのに週休3日ってあり？どんな仕組み？」と驚いた方も少なくないと思います。著者は、このニュースが発表されるずっと前から週休3日制で働く「週4正社員」制度を推進してきたので、この時期には新聞、雑誌などから取材や問合せが数多く入りました。社会的に影響力のある企業の社内制度改革のニュースインパクトの強さを実感したものです。

「週4正社員」というのは、政府が推進している働き方改革の1つである「多様な正社員」\*の一類型にすぎません。しかし、A社の事例が語るように、「多様な正社員」というよりも、「週4正社員」という呼称を用いたほうがより具体的にイメージしやすいようです。それが社会的に大きなインパクトを与えた要因となったのではないのでしょうか。その後、2016年9月には、インターネット関連事業大手のB社も週休3日制の導入を発表するなど、「週4正社員」は、にわかに脚光を浴びる新たなワークルールと位置づけられた感があります。

では、「週4正社員」とは、具体的にどんな働き方をいう

のでしょうか。著者がいう「週4正社員」の鍵は、次の3つです。

- ①週所定労働時間数が通常の正社員より短いこと
- ②1週間に休日が3日あること（週休3日制）
- ③給与水準はフルタイム正社員と原則同等であること（時間差分のみ減額）

A社の制度は上記②③には該当しますが、上記①は通常の正社員と同じ時間数としていますので著者がいう「週4正社員」の定義にはあてはまりません。このように一口に「週4正社員」といっても、企業ごとに定義づけはさまざまなのです。そのため、「週4正社員」を制度化するとき、「こうしなければならない」という制限はなく、それぞれの職場の実態・課題・目的に合わせたワークルールをデザインすることができます。

※多様な正社員のほか、限定正社員、制約正社員、ジョブ型正社員等さまざまな呼称がありますが、本書では「多様な正社員」と呼ぶことにします。

## 2 「週4正社員」制度の2つの特長

著者は、人事労務管理分野、とくに労働社会保険諸法令の見地から企業経営者・人事労務担当者に助言することを主たる業務とする社会保険労務士法人を経営しています。顧問社

労士の立場から顧問先企業へは働き方改革の必要性をくどいほどに語り、「週4正社員」制度の導入を積極的に呼びかけています。弊社自体は職員数20名あまりの小さな組織ですが、勤務する正社員の週所定労働日数は4日であり、1日の所定労働時間は7時間の「週4正社員」しかいません。正社員といっても、週所定労働時間数は28時間ですから、いわゆる世間一般の正社員と比較するとかなりの短時間勤務です。

このワークルールに取り組み始めたのは6年前のことで、以来、「週4正社員」という制度が弊社を特徴づける人事制度となっています。弊社が取り組む「週4正社員」の効用として、「ワーク・ライフ・バランスが確保できる」「採用に有利である」「定着率が高い（長く働き続けられる）」「チームワークの醸成」「生産性アップ」等多くのことがあげられますが、主な特長を次の2点にしぼって紹介します。

#### **(1) 時間的に何らかの制約を抱えている人でも持続可能な働き方であること**

日本では、「正社員」というと、週5日のいわゆるフルタイム勤務ができて、会社の命に従い残業もいとわず、土日の休日出勤も受け入れ、転勤にも異を唱えず……というような、無定量に会社に忠誠を誓い、100%会社人として働く人あるいは働ける人をイメージするのではないかと思います。しかし、たとえば、このような働き方を維持したまま子育て