

# 「選択的週休3日制」のご案内

## 働き方改革推進支援センター に相談してみませんか！

専門研修を受講した**社労士**が会社までお伺いして  
懇切丁寧に相談に応じます

希望する労働者に1週間に3日の休日を付与する「選択的週休3日制」を導入しませんか。人材確保、育児・介護・治療と仕事の両立、学び直し、余暇の充実、地域貢献など、仕事と自分の生活の両立を求める人が増えています。

「選択的週休3日制」には、主に3つのタイプがあります。

**タイプ1 休日を増加する分、出勤日の労働時間を増加し給与を維持**

1 労働時間・給与水準を維持したまま選択的週休3日制を導入する場合、**1か月単位の変形労働時間制**や**コアタイムなしのフレックスタイム制**等の導入などが必要になります。

**タイプ2 休日を増加した分、労働時間を削減し給与も削減**

**タイプ3 休日を増加した分労働時間を削減するが、生産性の向上により給与は維持**

3 時間単価で見た場合、賃金額が上昇することになりますが、そのためには、短い時間で、より多くの成果を出すという生産性の向上が求められます。

選択的週休3日制が効果を生むためには、基本的な働き方改革の取組ができていることが重要です。

## 働き方改革推進支援センター

所在地、フリーダイヤル、メールアドレスなどは、

働き方改革特設サイトでご案内しています。 >>>



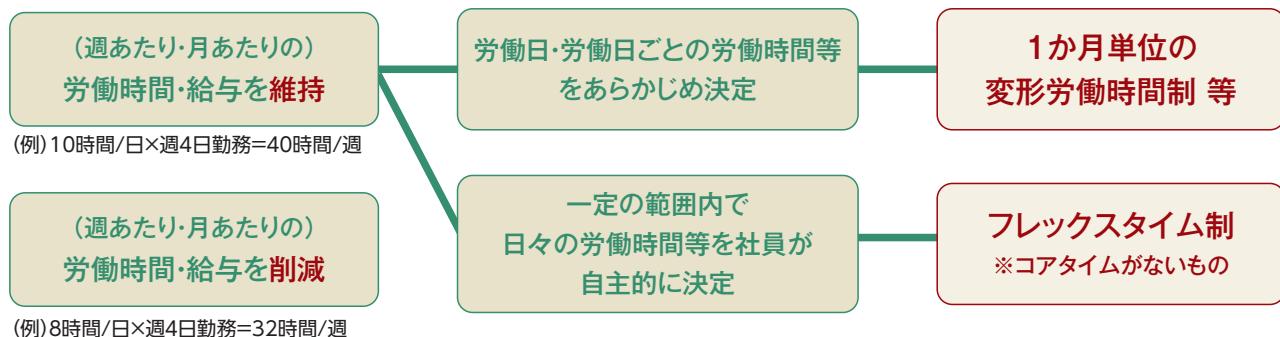
# 選択的週休3日制

「働く場所」や「働く時間」の柔軟化が進むいま、  
「働く日数」を柔軟化する選択的週休3日制が注目されています。

## 選択的週休3日制とは

ここでは、社員が本人の希望によって週休3日の働き方を選択できる制度を「選択的週休3日制」としています。\*

選択的週休3日制には、以下のようなタイプがあります。



なお、週休2日制の勤務形態から給与水準を維持したまま休日を増やす（労働時間を減らす）「週休3日制」もあります。

\*本人の希望によって週休2日の働き方に戻る選択もできることも前提としているため、あらかじめ週休3日を前提として雇用契約を結ぶものは、ここでは「選択的週休3日制」に含めていません。

## 選択的週休3日制の効果

選択的週休3日制は、次のような効果が期待されています。



多様な働き方を望む人の  
働き方の選択肢を増やし、  
ワーク・ライフ・バランスの実現  
などにつながることが期待できる



社員のワーク・ライフ・バランスの  
実現や人材確保、離職防止、  
満足度向上、スキルアップ  
などにつながることが期待できる

## 選択的週休3日制 検討・導入のステップ

### 導入目的の整理

選択的週休3日制によって企業が実現したいことや、社員の働き方のニーズを踏まえ、選択的週休3日制の導入目的を整理しましょう。

選択的週休3日制が効果を生むためには、残業を前提にした働き方の見直しや、休みを取得しやすい風土・体制づくりなど、基本的な働き方改革の取組ができていることが重要になります。これを機に、自社の現状と課題を整理するようにしましょう。

## 制度内容の検討

選択的週休3日制の制度内容の検討にあたっては、以下のような検討事項があります。

制度の導入目的等も踏まえて、検討を進めましょう。

項目	検討のポイント
制度のタイプ	<p>導入するタイプを検討</p> <p>▶ <b>労働時間・給与を維持するタイプ</b></p> <p>▷ 1か月単位の変形労働時間制等</p> <p>▷ フレックスタイム制</p> <p>▶ <b>労働時間・給与を削減するタイプ</b></p> <p>※労働時間・給与を維持するタイプと、労働時間・給与を削減するタイプの両方を導入することも可能</p>
対象事由	対象事由の限定なしとするか、子育て、介護、治療、自己啓発、ボランティア活動等に事由を限定するか検討
対象者の範囲	対象者の限定なしとするか、部門・年次等を限定するか検討
休日とする日、1日あたりの労働時間	休日とする日、1日あたりの労働時間を検討 ※一律で設定するか、社員が選択可能とするかについては、1か月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制等の労働時間制度も踏まえて検討
(労働時間・給与を削減するタイプの場合) 役割・待遇(報酬・評価等)	社内で導入している短時間勤務制度の取り扱いも踏まえて、役割・待遇を検討
制度の適用期間	1か月単位の変形労働時間制の対象期間、フレックスタイム制の清算期間なども踏まえて適用期間を検討
申請・承認ルール	申請時期、申請方法、承認者、制度適用の取消に係る要件などを検討
その他関連する制度	副業・兼業ルールの整備・周知、年次有給休暇の付与日数への影響など、関連する制度を確認

## 制度運用の検討

制度運用においては、不在となるメンバーがいる場合でもチームとして円滑に業務を遂行するための体制の構築や、業務分担の見直し、業務運営上の工夫が必要になります。選択的週休3日制の利用者だけでなく、職場全体のメンバーが働きやすく、休みやすい環境を目指して、体制や業務を見直しましょう。

## 就業規則変更・労使協定締結等の対応

就業規則の変更や労使協定の締結等、必要な対応を確認しましょう。

## 制度の周知

制度導入の際には、選択的週休3日制を導入する目的をしっかりと伝えるようにしましょう。また、制度内容、申請・利用方法、留意点等についても十分に説明し、利用しやすい制度になるように努めましょう。

中小企業・小規模事業者のみなさまへ

# 働き方改革 進めていますか？

労務管理の専門家である**社労士等**が  
懇切丁寧に相談にお応えします

窓口相談

訪問支援

オンライン相談

## 働き方改革推進支援センター

を利用してみませんか

平日午前9時から午後5時まで窓口を開設

相談  
無料

団体・企業向けのセミナーや出張相談会も開催しています

### 相談事例

最低賃金の引上げに対応するための対策や助成金について知りたい

職場環境の整備のため就業規則の見直しを行い、人材の採用・定着を図りたい

同一労働同一賃金の実現のため労働者間の不合理な待遇差がないか確認したい

基本給を見直すため「職務評価・コンサルティング」を受けたい

ハラスメント対策、育児・介護休業制度の整備などに取り組みたい

時間外労働を削減するため、36協定を締結し、職場のDX化も進めたい

勤務間インターバル制度、選択的週休3日制、多様な正社員制度について知りたい

## 働き方改革推進支援センター

所在地、フリーダイヤル、メールアドレスなどは、  
**働き方改革特設サイト**でご案内しています。

»»



厚生労働省委託事業「令和7年度中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業」  
受託運営：地元の社会保険労務士会の協力のもと**全国社会保険労務士会連合会**が運営しています