

# 「選択的週休3日制」による社会発展の促進

子育て、介護、進学、地方兼業等にやさしい社会へ

令和3年4月20日

自由民主党 一億総活躍推進本部

## 1. はじめに

誰もが、家庭・職場・地域を含むあらゆる場で自らの居場所を得て、一人ひとりが活躍できる一億総活躍社会の実現を目指した「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)<sup>1</sup>の策定から約5年が経過した。

新型コロナウイルス感染症は日本社会に大きな影響を与え、生活変容や行動変容をもたらした。国民は感染症の不安や試練と向き合いながらも、さまざまな努力を通じて新たな可能性や適応力を模索してきた。たとえば、新型コロナウイルス感染症への対応過程で、リモートワークに本格的に取り組む広範な挑戦が行われたこととなり、柔軟な就労形態への対応力が日本社会に内在することがわかった。従来概念にとらわれない柔軟な対応力が、今後の新しい日常を切り開く上で必要であるとともに、個人のさらなる活躍・能力発揮につながる。

また、我が国の経済成長の隘路<sup>あいろ</sup>の根本には少子高齢化という構造的な問題が存在しており、現在の日本経済や社会生活の水準を維持するためには、一人一人の能力や個性を活かす必要性がより一層増している。

こうした観点を踏まえつつ、一億総活躍推進本部では、ウィズコロナ期はもちろんのことポストコロナ期を見据えた一億総活躍社会の実現に向けて、今後どのようなことに取り組んでいくべきか、検討を行った。検討に当たっては、有識者、関係府省、地方自治体、企業、団体等から9回にわたるヒアリングを行った。ヒアリングや本部での議論を踏まえ、近年導入企業が増加しつつある「選択的週休3日制」及び地方兼業に着目し、以下のとおり政府に提案する。

## 2. 提案の方向性

人はさまざまな個別の困難を抱えている。一億総活躍社会では、各人が個別の課題に取り組みながらも経済社会活動を持続できる仕組みが必要である。従来からの社会保障制度の深化はもとより、脆弱なグループ、たとえば育児休業後の

---

<sup>1</sup> 「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)  
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf>

保護者、一人親家庭、高齢者、障がい者、介護・看護中の人、治療中の人の、持続的な経済社会参画にはどのような課題があるかということについて、個別の検討も必要である。

その一方、人はさまざまな能力に恵まれている。その能力を本業で活かしつつ、並行して多元的な自己実現が可能な仕組みも必要である。世界一の長寿国である日本では、安定した雇用環境と併せて、各人の多様な能力を発揮しやすい仕組みを作ることにより、生涯を通じての幸福感や所得の向上が可能となり、もって社会の安定につながると考えられる。また、特定の分野や地域に人材が偏りがちな問題も緩和され、人材面での国土均衡発展にもつながるであろう。

### **3. 多様な働き方の推進**

#### ①多様な働き方として「選択的週休3日制」を推進する意義

「選択的週休3日制」とは、希望する就労者に、企業が一週間に3日の休日を付与する制度であり、休日を大学院進学や地方兼業、子育て、介護、看護、治療、ボランティア活動等に活用することが想定される。終身雇用を基本とする日本型雇用慣行は、日本の安定に寄与し、グローバル化のなかで多くの諸国にみられる帰属感の喪失による不安や混乱の回避に役立った。引き続き、個人と社会の安定に寄与する雇用慣行を維持する必要がある。

他方で、異なる経験や発想の交錯から生まれるイノベーションや突破力、また閉塞感の打破が課題であったとも言えよう。このため、多様な働き方を推進し、より多くの人々が活躍できる環境を整備する必要がある。現在、多様な働き方として広く取り入れられているのは、短時間勤務、テレワーク、フレックスタイムであり、1週間の休日日数を増やすような働き方をしている労働者は1割程度<sup>2</sup>と少ない。

1週間の休日日数を増やすことは、①子育て、介護や治療と仕事の両立、②大学院進学やリカレント教育によるキャリア形成又は副業・兼業やNPO・ボランティア活動による自己実現の時間確保に資するものである。また、例えば、3日間のまとまった休日があることにより活動しやすくなったり、平日の中に休日があることで休息時間を確保し、リフレッシュできるといった利点も指摘されている。その一方、プライベート時間の創出が可能になることで、価値観の多様化を尊重し、個々人のニーズに応じた働き方につながる点で、「選択的週休3日制」

---

<sup>2</sup> 完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度（月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいう。）が適用されている労働者割合は9.8%（令和2年就労条件総合調査 厚生労働省）

は企業の人材確保に資するといった利点が挙げられる。

もとより休日は就労者が自らの意思でその過ごし方を自由に選ぶものである。今回の週休3日制は、就労者が自由な意思で希望する場合に多様な過ごし方を提案するものであるが、休日に兼業する場合など長時間労働につながらないか、兼業でなくても諸活動が結果として就労者の過重な負担につながらないか、また、週休3日制を希望した場合に処遇・昇進等で差をつけられないか、などといった懸念が考えられる。「選択的週休3日制」の考え方が人々の幸福につながり、適切に普及していくためにも、具体的な導入に際しては、このようなことを生じさせてはならない。

なお、「選択的週休3日制」の普及により、ワーク・ライフ・バランスの機運が醸成され、週休2日未満の企業<sup>3</sup>が1週間の休日数を増やすといった副次的効果も期待される。また、長期的な観点では、「選択的週休3日制」を活用し、キャリアアップに励むことで、IT等成長分野へ人材が移動することに寄与するものと考えられる。

そのため、希望者に「選択的週休3日制」を提供できる仕組みを広範に導入することを提案する。

## ②「選択的週休3日制」の推進に向けて必要な対応

「選択的週休3日制」とは、希望する労働者に、1週間に3日の休日を付与する制度である。

「選択的週休3日制」は現行制度においても導入可能である。だからこそ、企業が自主的に「選択的週休3日制」を導入できるよう、機運を醸成し、支援することが不可欠である。このため、導入企業の事例を横展開すること等を通じて積極的に周知するべきである。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大により、雇用情勢がめまぐるしく変化しており、ウィズコロナ期では国民の暮らし、雇用を守ることが第一であることを踏まえ、ウィズコロナ期、ポストコロナ期に応じた対応として、以下が考えられる。

### (ウィズコロナ期)

新型コロナウイルス感染症の影響を受けて離職しないことが最重要である。在籍型出向による雇用維持を目的とした産業雇用安定助成金は、1週間の所定労働日のうち一部の日数だけを他企業に在籍型出向（部分出向）する場合も助成の対象としている。このため、例えば1週間の所定労働日数が5日である企

---

<sup>3</sup> 週休1日制又は週休1日半制を採用している企業割合は9.2%（令和2年就労条件総合調査 厚生労働省）

業に勤める労働者が、4日は出向先企業で働き、1日は元の企業で休業する、といったケースでは、実態的に週4日勤務した状態となる。このように、ウィズコロナ期においては、雇用維持の取組である産業雇用安定助成金を活用した企業において、結果的に労働者の週のうち勤務しない日が3日となる場合があることから、部分出向の点も含め、同助成金の活用を促すべきである<sup>4</sup>。

(ポストコロナ期)

多様な働き方の1つとして、企業が自社の実態に応じて「選択的週休3日制」を導入しやすいよう、「選択的週休3日制」を先行導入した企業の導入目的、導入したことによる効果、導入するに当たって工夫した点等をまとめ、積極的な周知を行うべきである。

なお、「選択的週休3日制」を利用した場合の給与については労使でよく話し合うことが望ましいが、「選択的週休3日制」の活用例として、変形労働時間制やフレックスタイム制を利用し、週休3日と週休2日とで1週間の所定労働時間が変わらないようにしている企業もあることに留意しつつ、周知するべきである。

非正規労働者は、新型コロナウイルス感染症の問題が長引く中で、雇用や生活への影響が特に大きいことから、まずは本人の希望にあった働き方の実現に向けた環境整備が重要である。このため、ウィズコロナ期・ポストコロナ期にかかわらず、処遇改善や短時間正社員を含めたキャリアアップ、円滑な労働移動等に向けた取組を進めていくべきである。

国家公務員、地方公務員等については、民間企業の取組状況等を踏まえつつ、総合的な視点に立って検討していくことが適当である。

#### **4. 地方兼業の推進**

##### ①地方兼業を推進する意義

兼業により、長い職業生活の中で、本業とは別に自分がやってみたい仕事や活動（中小企業の顧問、農業法人や実家の家業の助け手、NPOの副理事長、学校の非常勤講師等）を行い、自らの能力を多様な分野で発揮することが可能になるとともに、兼業で培われた経験が本業や退職後の活動に活かされる。また、最近、若い労働者がかつてない頻度で途中退職するとよく言われるが、週休3日にな

---

<sup>4</sup> 在籍型出向は雇用維持を目的として推進されているが、他企業で新たなスキルを習得でき、キャリア形成につながるといった副次的効果も挙げられる。

れば、退職せずともパラレルにやりたかったことを経験することができる。兼業のこうした利点を踏まえると、兼業の普及により、国民一人当たりの給与所得が増加し、ひいては国内 GDP が増加することが期待される。

また、東京一極集中が進んでいる中、地方の関係人口を増やすことは地方創生の観点から重要である。今の仕事を離職して地方に移住することは難しいという意見もある一方、地方兼業であれば勤務地やライフスタイルを変える必要がなく、実践しやすいという意見もある。このため、地方への移住だけに囚われることなく、都市で勤務しつつ、地方で兼業するといった形での関係人口増加による地方創生という視点も重要である。

以上のことから、都会で勤務しつつ、地方で兼業する地方兼業を提案する。

## ②地方兼業の推進に向けて必要な対応

「選択的週休3日制」を活用し、都市勤務労働者が、本業とは別に週1～2日地方で兼業するケースが想定されるが、その場合地方までの移動費や滞在費が地方兼業推進の課題になると考えられる。このため、地方企業・都市勤務労働者の経済的負担を軽減する観点から、プロフェッショナル人材事業<sup>5</sup>による経済的支援が広く活用されるよう、周知に努めるべきである。

また、地方兼業に関して都市人材と地方企業とのマッチングを担う者がノウハウを高度化させることも重要であることから、セミナーの開催や情報共有・意見交換の場の設定等を通じて、レベルの向上に取り組むべきである。

こうした取り組みをはじめ、地域への人材展開を促進する政府の既存事業との連携や活用を図りながら、「選択的週休3日制」を利用した地方兼業を推進していくべきである。

なお、地方兼業の推進に当たっては、企業が安心して兼業・副業を認めることができるようにする観点から「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知を行うとともに、希望する方がフリーランスとして安心して働ける環境を整備する観点から「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知を行うべきである。

## 5. おわりに

世界でも、これからの文明の方向性として、すべての人の能力や個性を生かし

---

<sup>5</sup> プロフェッショナル人材事業とは、①全国道府県による地域企業に対する経営戦略の策定支援やプロ人材の採用活動の支援を行う、②地域を超える副業・兼業に伴う移動費(交通費、宿泊費)に対して補助を行うもの。(原則として補助率1/2。上限額50万円)

て前進する規範が示されていることは、国連 SDG s（持続可能な開発目標＝Sustainable Development Goals）の標語が「だれ一人取り残さない」であることや、21世紀資本主義の投資行動の規範を示す ESG（Environment, Social, Governance）投資の概念の中心に社会発展（social development）への思いが含まれていることなどから、明白である。このような考え方は、わが国の「一億総活躍社会」にも通ずるものである。日本社会が少子高齢化を克服し、持続可能でよりよい社会にするためには、女性も男性も、お年寄りも若者も、障がいや難病のある方も、失敗や困難を経験した人も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、誰もが活躍し、貢献できる社会環境を整備し、すべての人の幸福（happiness, well-being）につながる取組を進めていくことが重要である。とりわけ、働きながら、子育て、介護、看護、闘病、進学、地方兼業、ボランティア活動等に自信と希望をもって従事しやすい環境を整えることにより、日本の社会発展は促進されるであろう。ここに提案する「選択的週休三日制」は、いわば自助や共助を支える人間中心の社会的アーキテクチャーであり、人間の幸福（happiness, well-being）の増進を願って提案されるものである。

政府においては、当推進本部が提案した「選択的週休3日制」の意義と普及の必要性を十分に認識し、既存の施策の活用のほか、新たな対応も含め積極的に検討し、必要な予算を十分に確保して、社会の前進を支えるべきである。