



社長のための 経営雑学

新しい時代を切り拓く実践経営情報紙

第 404 号

平成 31 年 5 月 27 日 (月)

発行 税理士法人 KJ グループ

〒536-0006 大阪市城東区野江 4 丁目 1 番 6 号

TEL : (06) 6930-6388

FAX : (06) 6930-6389

他企業と本質的に異なるマイクロソフトの「週休3日制」 福利厚生面だけない「働き方改革」の目的地とは?

2007年に政府が「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を策定して以来、長時間労働抑制や有給消化率向上などが推進されてきた。「週休3日制」など休日を増やす試みも増えており、複数の大企業が導入している。

ただ週休3日制でも労働時間は削減していないケースが多い。「1日8時間・週40時間」の法定労働時間はそのままに、変形労働時間制の採用で1日の労働時間を増やすことで休日を捻出している。一部企業は労働時間を減らしているが、事実上給与は減額される。「労働時間に応じて給与を支払う」という価値観の根強さがよくわかる。

こうした常識を覆す試みが、日本マイクロソフトが試験的に導入する「週勤4日＆週休3日制」だ。今年と来年の8月のみだが、金曜日を休業日とし、特別有給休暇を付与する。同社社長の平野拓也氏が記者発表会で「5日間でやっていたアウトプットを4日間でしなくてはならない」と話したように、給与は変わらず労働時間が20%減少するため、その分の業務効率化が必要だ。同氏は「習慣、考え方、コミュニケーション、テクノロジーやツールの使い方などに対し、1カ月で色々な学びがあってほしい」とも述べており、福利厚生だけでなく企業の成長戦略であることを匂わせた。

働き方改革の取り組みでは残業時間の抑制や有給休暇消化に気が回りがちだが、せっかくならば企業の成長にもつなげたい。そういう意味で日本マイクロソフトの施策は参考するべきだ。