

第1章 調査の概要

1. 調査名

「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査」

2. 調査の趣旨

これまで、調査研究ベースで、裁量労働制等弾力的労働時間制度を中心とした、事業場およびそこで働く労働者に対する大規模アンケート調査は行われていない。そこで、弾力的労働時間制度を中心とした労働時間制度について、事業場およびそこで働く労働者の実態や要望を把握するために本調査を実施した。なお、本調査は、厚生労働省からの要請に基づくものである。

3. 調査の方法

(1) 調査対象の抽出

専門業務型裁量労働制については、平成24年度に協定を届け出た事業場、企画業務型裁量労働制については、平成25年3月31日時点で有効な決議届又は平成24年10月1日から平成25年3月31日までの間に定期報告をした事業場のうち、厚生労働省労働基準局が無作為抽出した5,414事業場（うち、専門業務型裁量労働制導入事業場3,159、企画業務型裁量労働制導入事業場2,255。以下、「厚労省抽出分」という。）を抽出。また、5,414事業場で働く、適用される労働時間制度の区分（①専門業務型裁量労働制適用者、②企画業務型裁量労働制適用者、③フレックスタイム制適用者、④管理監督者、⑤その他一般労働者各2人）に応じた一事業場当たり計10人の常用正社員、合計54,140人の労働者である。

また、平成25年10月時点で民間調査会社の事業所データベースに登録されている全国の常用労働者30人以上規模の事業場のうち、産業大分類別・従業員規模別¹に、経済センサスに基づいて割り付け、無作為抽出した7,586の事業所（以下、「事業所DB抽出分」という。）及びそれら事業所で働く、上記①から⑤の労働時間制度区分別に、一事業所当たり各2人計10人、合計75,860人の労働者である²。

したがって、調査対象となる事業場数は13,000場、労働者数は130,000人である。

なお、厚労省抽出分については、可能な限り事業場の重複（専門業務型と企画業務型の重複）を排除した。また、厚労省抽出分と事業所DB抽出分の各事業場について、重複送付があった場合は、厚労省抽出分の事業場として取り扱った。

¹ 従業員規模区分は、30-99人、100-299人、300-499人、500-999人、1,000人以上の五区分とした。

² 実査の際、該当する労働者が事業場にいない場合は、その他の区分の労働者に多めに調査票を配布するよう依頼した。

（２）調査方法

アンケート調査票郵送法。回答・返送方法は、事業場票については、人事等担当者が回答・返送し、労働者票については、人事等担当者を通じて配布してもらい、労働者本人が回答し、直接返送してもらう方法を取った。

（３）調査時期

平成 25 年 11 月中旬から同年 12 月中旬。

（４）集計方法、回収率

厚労省抽出分については、一定期間において届出、定期報告がなされた事業場を対象として選定したが、上記調査時点において、導入していた裁量労働制を廃止し別の労働時間制度へと変更している事業場（80 事業場）についても、今回調査では除外せず集計している。

有効回収率は以下のとおりである。

- ・厚労省抽出分事業場：29.8%（1,614 票）〔厚労省抽出分（事業場）〕
- ・厚労省抽出分事業場で働く労働者：18.5%（10,023 票）〔厚労省抽出分（労働者）〕
- ・事業場 DB 事業場：32.0%（2,428 票）〔事業所 DB 抽出分（事業場）〕
- ・事業場 DB 事業場で働く労働者：17.1%（12,983 票）〔事業所 DB 抽出分（労働者）〕

本調査シリーズ（労働者調査結果）では、集計結果の対象となる事業場で働く労働者について、「裁量労働制を導入している蓋然性が極めて高い事業場で働く労働者」（厚労省抽出分（労働者））と「全国の常用労働者 30 人以上規模の事業場」（事業所 DB 抽出分（労働者））といった、想定している母集団が質的に大きく異なるため、別々に集計している。

（５）調査項目

労働者調査項目を大まかに示すと、性別・年齢・最終学歴・年収・職種等フェース項目、労働時間に関する事項、仕事や職場に関する事項、健康状態に関する事項、勤務先の健康福祉確保措置に関する事項、勤務先の苦情処理措置に関する事項、裁量労働制の適用状況に関する事項、裁量労働制の対象業務に関する事項、今後の裁量労働制に関する事項。詳細は、本調査シリーズ末尾掲載の調査票を参照。

4. 本書の構成

本調査シリーズは、本調査労働者調査結果を取りまとめ、示すものである。

第 2 章では、厚労省抽出分（労働者）と事業所 DB 抽出分（労働者）の結果を併記、比較する形で、各集計結果の特徴を示す。特に、各集計結果における労働者の属性、労働時間制度の傾向、労働時間の傾向、働き方の傾向を記述する。

第 3 章では、主に事業所 DB 抽出分（労働者）集計結果を用いて、適用制度別の労働時間

や働き方の傾向、今後の労働時間管理に対する要望について記述する。

第4章では、厚労省抽出分（労働者）集計結果を用いて、裁量労働制適用者の働き方、仕事の性質、日々の出退勤、業務遂行、仕事による家庭生活・健康への影響、健康・福祉確保措置、苦情処理体制、裁量労働制適用者となった理由と期待実現度、裁量労働制適用の満足度、対象業務の範囲に係る意見、今後の裁量労働制への要望について記述する。

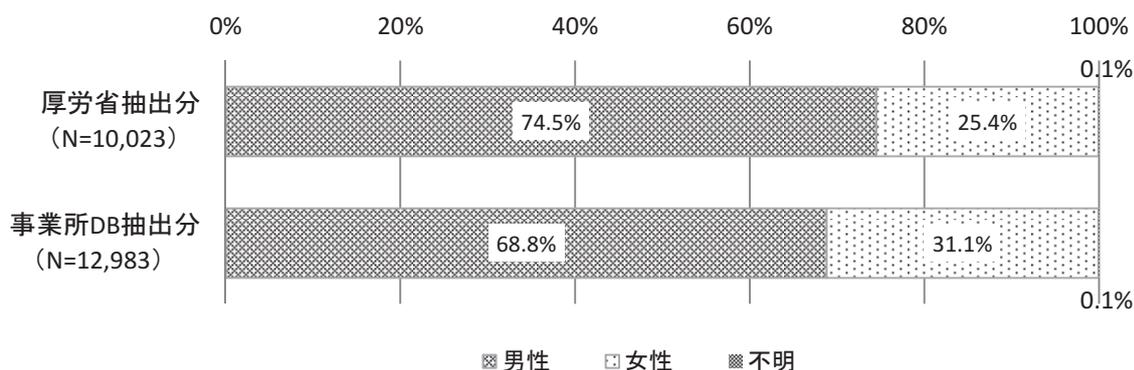
なお、付属資料として、厚労省抽出分（労働者）単純集計結果、同基本クロス集計結果、事業所 DB 抽出分（労働者）単純集計結果、同基本クロス集計結果、労働者用調査票（厚労省抽出分（労働者）・事業所 DB 抽出分（労働者）に共通のもの）を掲げる。

第2章 全体の傾向

本章では、労働者調査における回答者の属性や労働時間制度および労働時間の傾向、そして働き方の傾向に関して、厚労省抽出分と事業所DB抽出分の集計結果を示す。

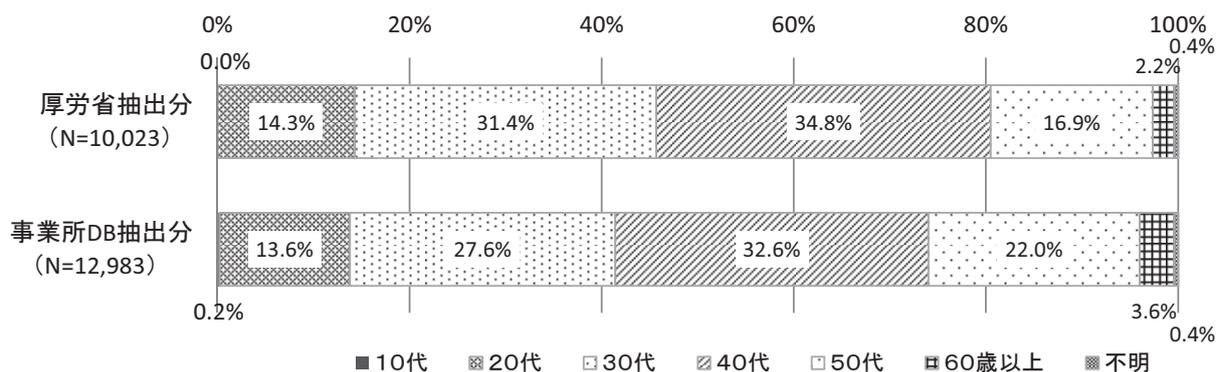
1. 回答者の属性

図表 2-1 性別 (%)
— 抽出リスト別 —



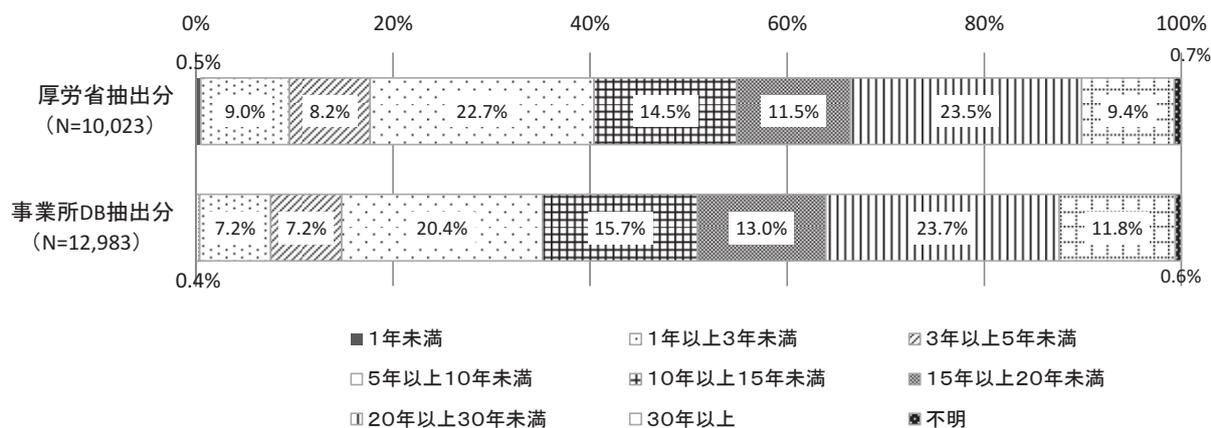
回答者の属性のうち、まず性別は男性の割合が高く、厚労省抽出分では男性 74.5% に対して女性 25.4% であり、事業所 DB 抽出分では男性 68.8% に対して女性 31.1% である（図表 2-1）。厚労省抽出分のほうが事業所 DB 抽出分より男性の割合が若干高い。

図表 2-2 年齢 (%)
— 抽出リスト別 —



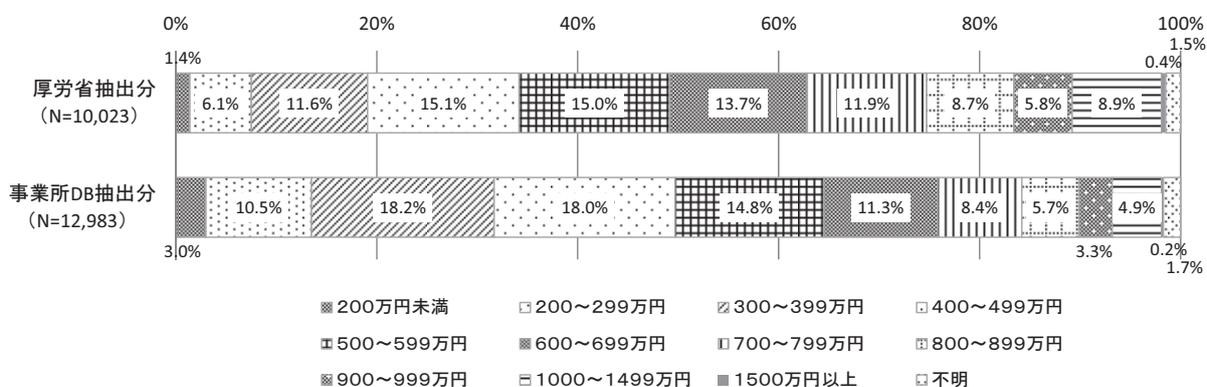
年齢層の分布は、厚労省抽出分も事業所 DB 抽出分も 40 代の割合が最も高く（それぞれ 34.8%、32.6%）、次に高いのが 30 代（31.4%、27.6%）、そして 50 代（16.9%、22.0%）の順となっている（図表 2-2）。ただ、50 代以上の割合は、厚労省抽出分の 19.1% に比べて事業所 DB 抽出分は 25.6% と若干高い。

図表 2-3 勤続年数 (%)
— 抽出リスト別 —



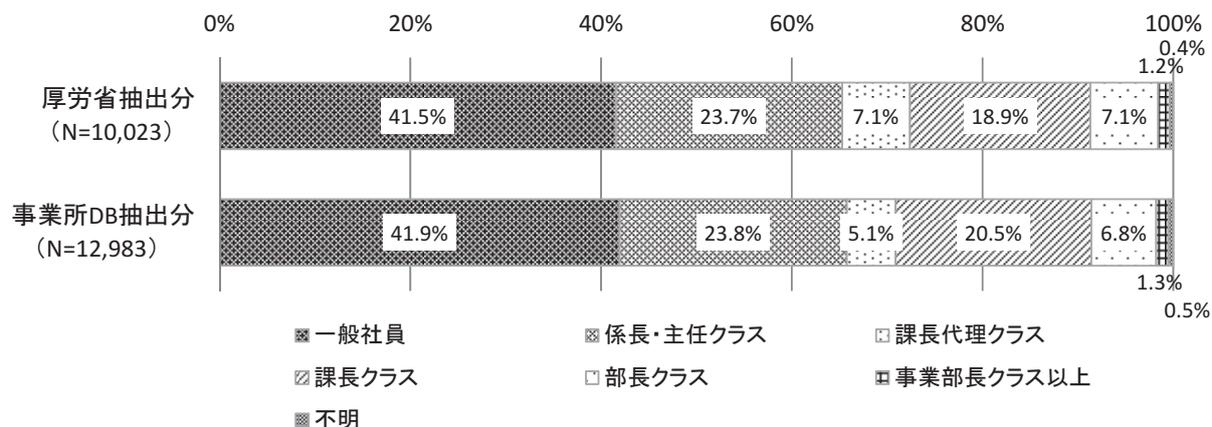
勤続年数は、厚労省抽出分も事業所 DB 抽出分も「20 年以上 30 年未満」（それぞれ 23.5% と 23.7%）の割合が最も高いが、年数の幅がカテゴリ毎に異なる点は注意を要する（図表 2-3）。次に割合が高いのは「5 年以上 10 年未満」（それぞれ 22.7% と 20.4%）である。全体としては、事業所 DB 抽出分のほうが勤続年数が長い割合が若干高い。10 年未満の割合で比べると、厚労省抽出分の 40.4% に対して事業所 DB 抽出分は 35.2% となっている。

図表 2-4 税込み年収 (%)
— 抽出リスト別 —



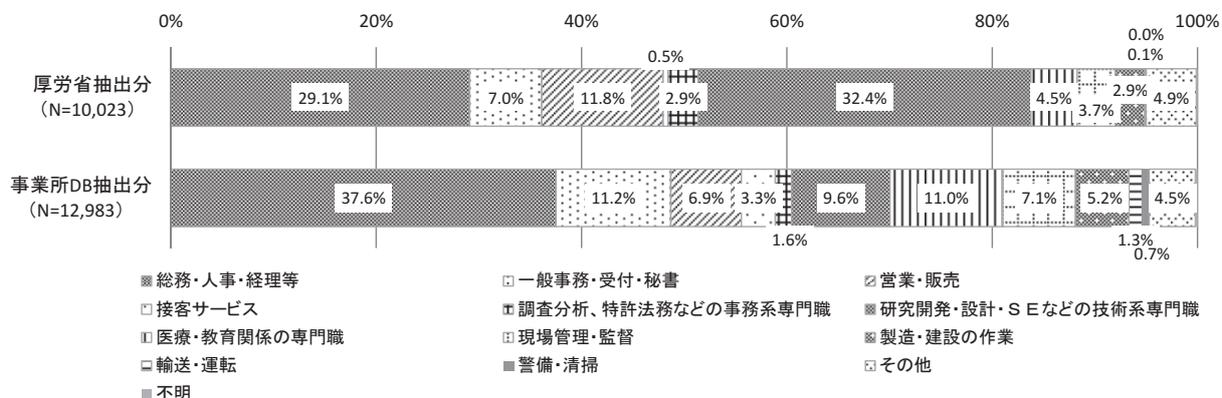
税込み年収は、厚労省抽出分では割合が高い順に「400～499 万円」（15.1%）、「500～599 万円」（15.0%）、「600～699 万円」（13.7%）となっているのに対して、事業所 DB 抽出分は「300～399 万円」（18.2%）、「400～499 万円」（18.0%）、「500～599 万円」（14.8%）であり、事業所 DB 抽出分のほうが年収の低い層の割合が高い（図表 2-4）。例えば、年収 500 万円未満の割合で比べると、厚労省抽出分の 34.2% に対して事業所 DB 抽出分は 49.7% である。

図表 2-5 役職 (%)
—抽出リスト別—



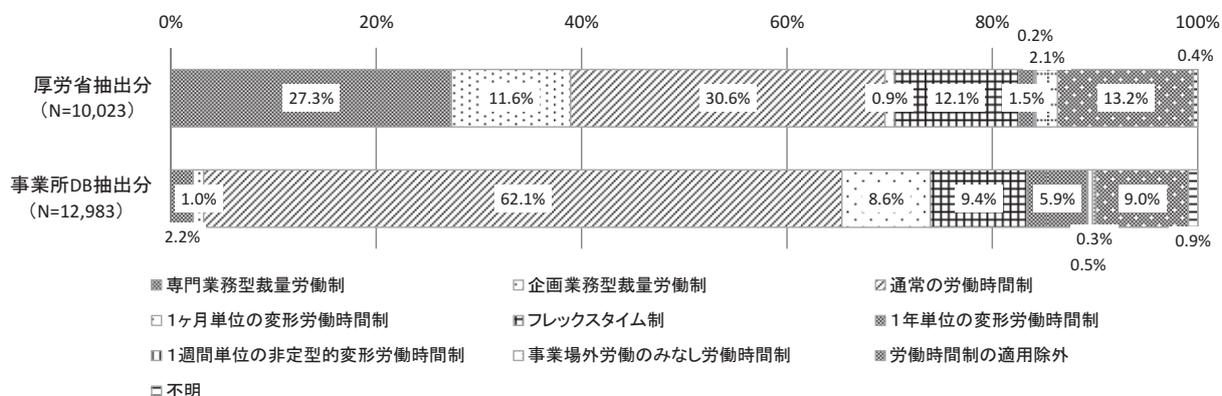
役職に関しては、厚労省抽出分も事業所 DB 抽出分も、割合の高い順に「一般社員」（それぞれ 41.5%、41.9%）、「係長・主任クラス」（23.7%、23.8%）、「課長クラス」（18.9%、20.5%）であり、割合の差もほとんどない（図表 2-5）。

図表 2-6 職種 (%)
—抽出リスト別—



職種は、厚労省抽出分は「研究開発・設計・SEなどの技術系専門職」の割合が 32.4%で最も高く、次いで「総務・人事・経理等」の 29.1%、「営業・販売」の 11.8%となっている（図表 2-6）。これに対して、事業所 DB 抽出分で最も割合が高いのは「総務・人事・経理等」の 37.6%であり、次いで「一般事務・受付・秘書」の 11.2%、「医療・教育関係の専門職」の 11.0%となっていて、厚労省抽出分で最も割合が高かった「研究開発・設計・SEなどの技術系専門職」は 9.6%である。

2. 労働時間制度の傾向 (Q1)

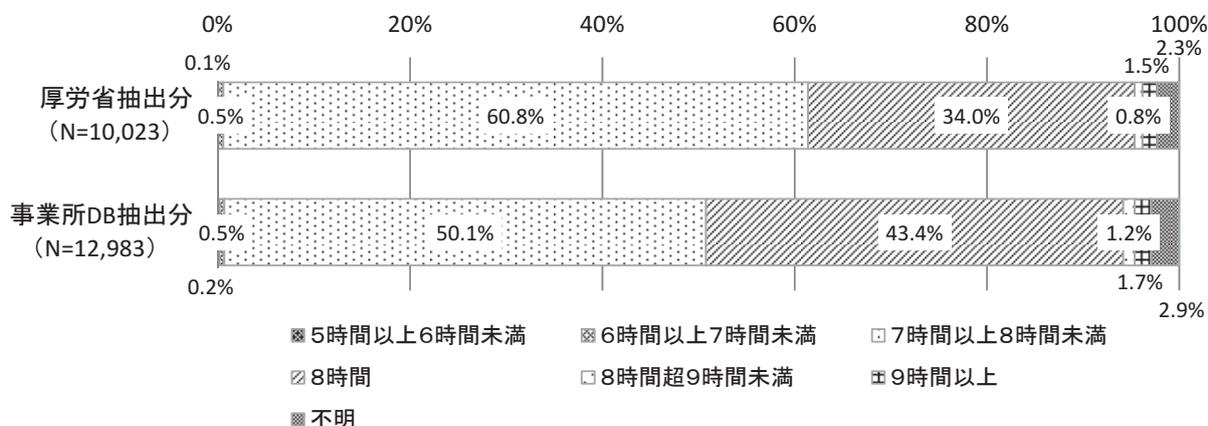
図表 2-7 適用されている労働時間制度 (%)
— 抽出リスト別 —

ここでは、回答者に適用されている労働時間制度の分布を示す（図表 2-7）。

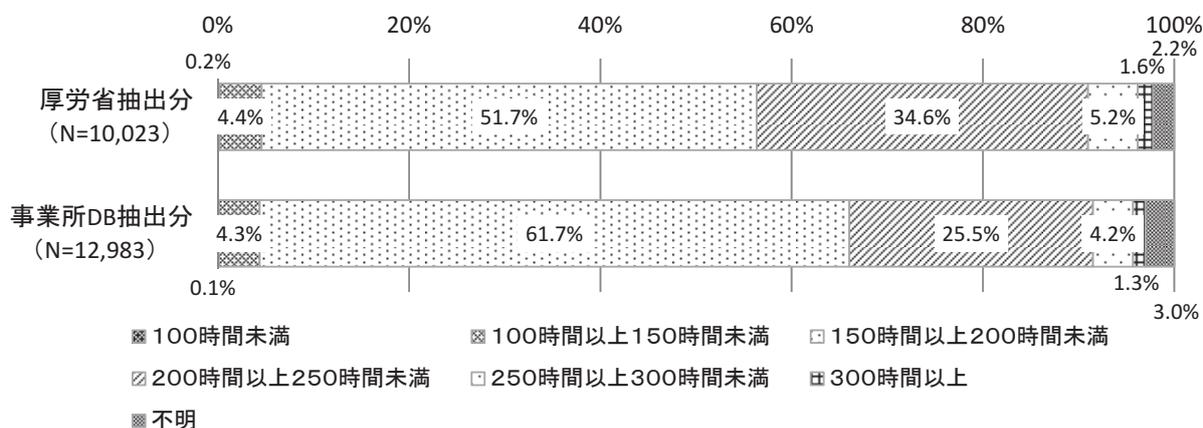
事業所 DB 抽出分では「通常の労働時間制」の割合が 62.1%で最も高く、その他の労働時間制度は 1 割未満である。例えば「フレックスタイム制」が 9.4%、「労働時間制の適用除外」が 9.0%、「1ヶ月単位の変形労働時間制」が 8.6%などとなっている。

これに対して、厚労省抽出分は「通常の労働時間制」の割合が 30.6%で最も高いが割合としては事業所 DB 抽出分の半分くらいである一方、「専門業務型裁量労働制」(27.3%)と「企画業務型裁量労働制」(11.6%)の割合が事業所 DB 抽出分よりも高い。この他、「労働時間制の適用除外」が 13.2%、「フレックスタイム制」が 12.1%などとなっている。

3. 労働時間の傾向 (Q2(1)(3))

図表 2-8 1日の所定労働時間 (%)
—抽出リスト別—

1日の所定労働時間は、厚労省抽出分も事業所DB抽出分も「7時間以上8時間未満」の割合が最も高いが、厚労省抽出分が60.8%で事業所DB抽出分が50.1%と厚労省抽出分の割合のほうが高い(図表2-8)。次いで、いずれも「8時間」の割合が高く、厚労省抽出分34.0%、事業所DB抽出分43.4%と事業所DB抽出分のほうが割合が高い。

図表 2-9 1ヶ月の労働時間 (%)
—抽出リスト別—

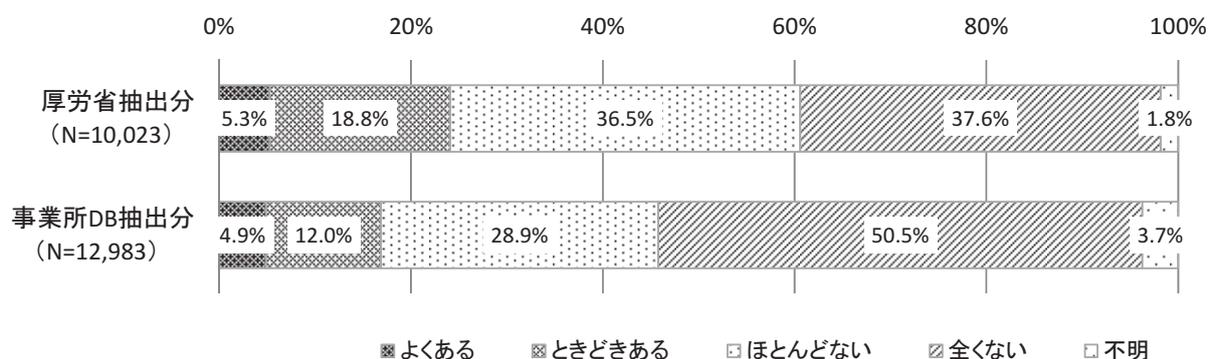
1ヶ月の労働時間(業務に関係する実際に働いた残業や休日出勤などをすべて含めた時間)は、厚労省抽出分も事業所DB抽出分も「150時間以上200時間未満」の割合が最も高く、厚労省抽出分51.7%、事業所DB抽出分61.7%と事業所DB抽出分の割合のほうが高い(図表2-9)。次いで割合の高い「200時間以上250時間未満」は、厚労省抽出分34.6%、事業所DB抽出分25.5%と厚労省抽出分の割合のほうが高い。

4. 働き方の傾向（Q7）

Q7では、以下の働き方の傾向に関する6つの項目について「よくある」から「全くない」の4件でたずねている。

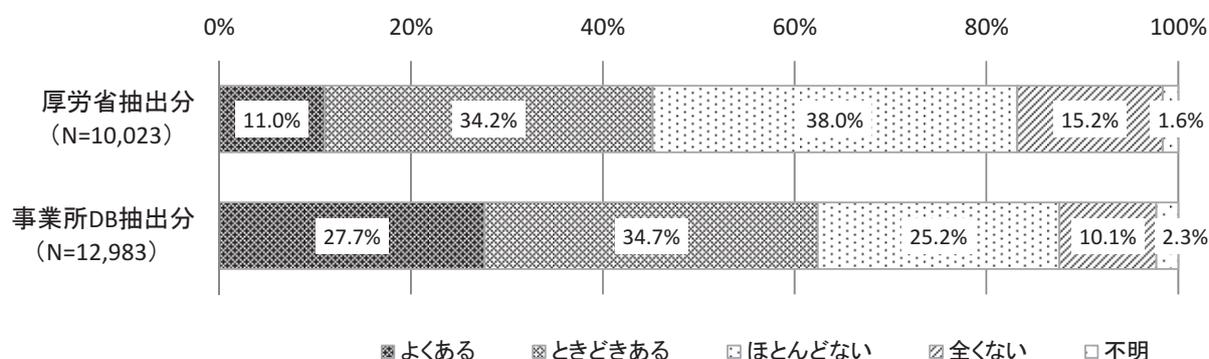
まず、「深夜の時間帯（午後10時～午前5時）に勤務する」では、厚労省抽出分も事業所DB抽出分も「ほとんどない」もしくは「全くない」の割合が7割を超えているが、「よくある」と「ときどきある」を合わせた割合でみると、厚労省抽出分が24.1%で事業所DB抽出分が16.9%と厚労省抽出分のほうが若干高い（図表2-10）。

図表2-10 深夜の時間帯（午後10時～午前5時）に勤務する（％）
—抽出リスト別—

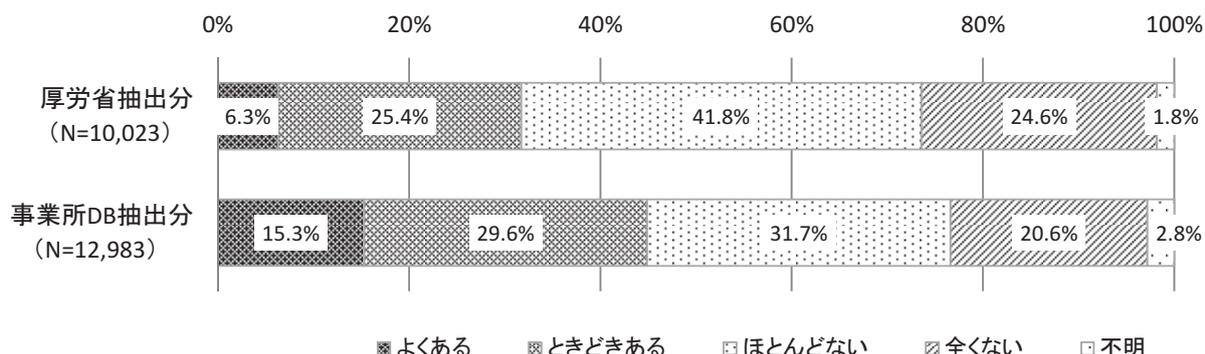


「土曜日に勤務する」については、「よくある」の割合が厚労省抽出分の11.0%に対して事業所DB抽出分は27.7%と事業所DB抽出分のほうが高い（図表2-11）。逆に「ほとんどない」の割合は、厚労省抽出分の38.0%に対して事業所DB抽出分は25.2%と厚労省抽出分のほうが高い。

図表2-11 土曜日に勤務する（％）
—抽出リスト別—

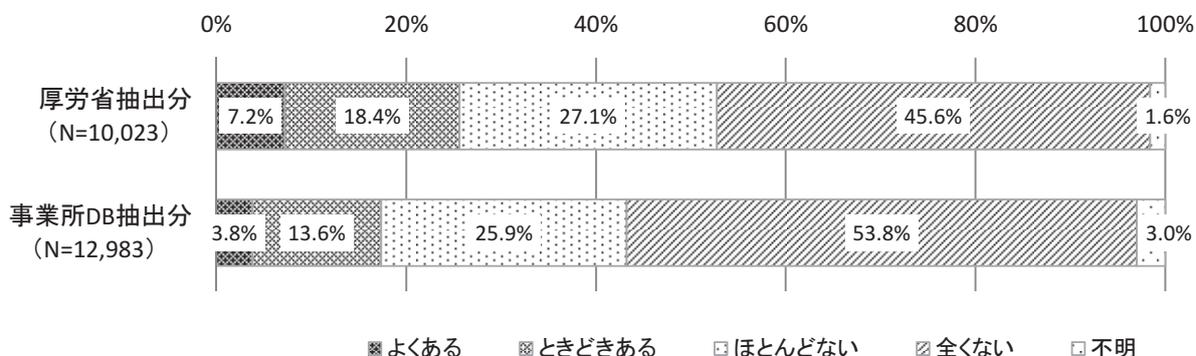


図表 2-12 日曜日や祝日に勤務する (%)
—抽出リスト別—



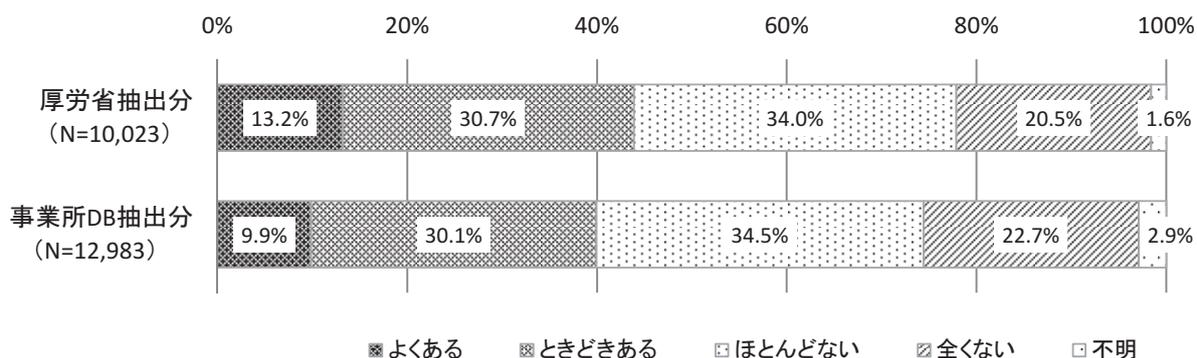
「日曜日や祝日に勤務する」は、「土曜日に勤務する」と同様の傾向がみられる（図表 2-12）。「よくある」の割合が厚労省抽出分の 6.3%に対して事業所 DB 抽出分は 15.3%と事業所 DB 抽出分のほうが高い。逆に「ほとんどない」の割合は、厚労省抽出分の 41.8%に対して事業所 DB 抽出分は 31.7%と厚労省抽出分のほうが高い。

図表 2-13 自宅で仕事をする (%)
—抽出リスト別—



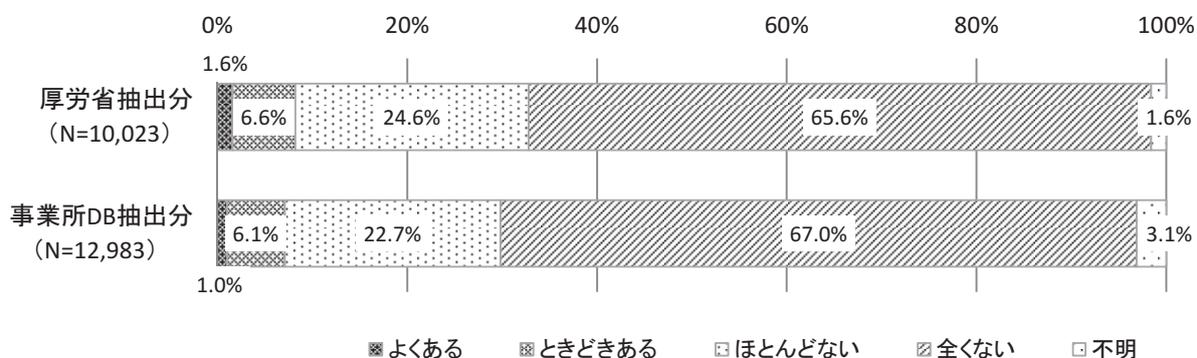
「自宅で仕事をする」は、厚労省抽出分も事業所 DB 抽出分も「ほとんどない」もしくは「全くない」の割合が 7 割以上であるが、「よくある」と「ときどきある」を合わせた割合でみると、厚労省抽出分が 25.6%で事業所 DB 抽出分が 17.4%と厚労省抽出分のほうが若干高い（図表 2-13）。

図表 2-14 勤務時間外に電話・メール等で仕事関係の連絡をとる（％）
—抽出リスト別—



「勤務時間外に電話・メール等で仕事関係の連絡をとる」については、厚労省抽出分も事業所 DB 抽出分も「ほとんどない」と「全くない」を合わせた割合が 5 割を超えていて、「よくある」と「ときどきある」を合わせた割合では、厚労省抽出分が 43.9%、事業所 DB 抽出分が 40.0%と差は小さい（図表 2-14）。

図表 2-15 休日が週に 1 日もない（％）
—抽出リスト別—



「休日が週に 1 日もない」は、厚労省抽出分も事業所 DB 抽出分も「全くない」の割合が 6 割を超えていて、「よくある」と「ときどきある」の割合を合わせても、厚労省抽出分が 8.2%、事業所 DB 抽出分が 7.1%と 1 割に満たない（図表 2-15）。

第3章 適用労働時間制度別の状況

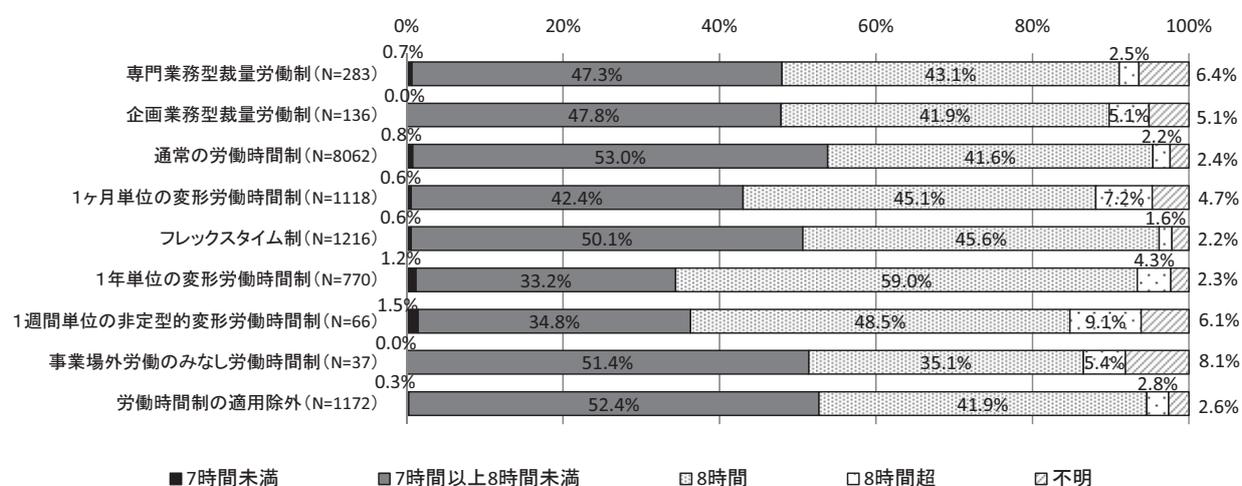
本章では、適用されている労働時間制度別に、労働時間や働き方の傾向を示す³。

1. 所定労働時間（Q2(1)）、実労働時間（Q2(3)）

まず、1日の所定労働時間をみると、「7時間未満」や「8時間超」の割合はどの労働時間制度においても低く、「7時間以上8時間未満」「8時間」に分布がほぼ集中している（図表3-1）。

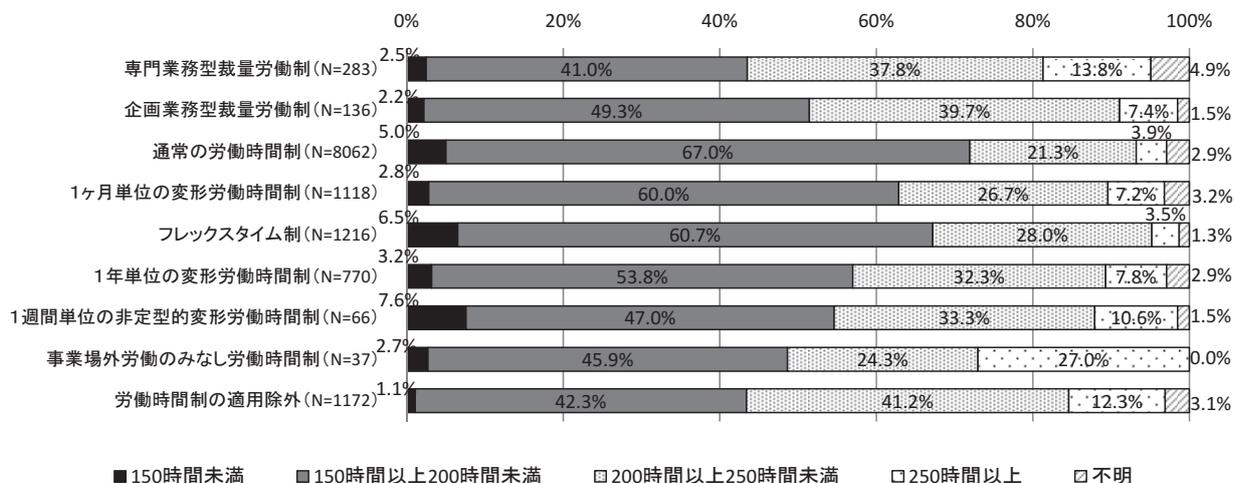
次に、1ヵ月の実労働時間の傾向をみると、「通常の労働時間制度」では「150時間以上200時間未満」の割合が67.0%と高いが、これに対し、「専門業務型裁量労働制」「労働時間制の適用除外」ではその割合が相対的に低く（それぞれ41.0%、42.3%）、「200時間以上250時間未満」の割合が高い（それぞれ37.8%、41.2%）。また、「事業場外のみなし労働時間制」では「250時間以上」の割合が27.0%と高い（図表3-2）。

図表3-1 1日の所定労働時間
—適用労働時間制度別—
(事業所DB抽出分)



³ 本章では、「事業所DB抽出分」を用いて集計結果を示す。

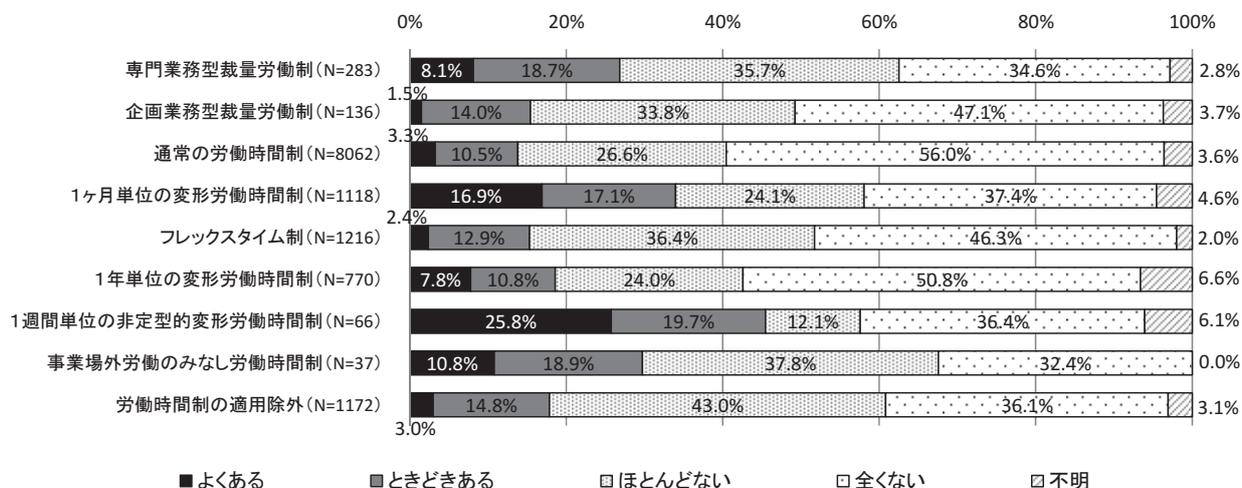
図表 3-2 1ヵ月の実労働時間
—適用労働時間制度別—
(事業所 DB 抽出分)



2. 働き方の傾向 (Q7)

次に適用労働時間制度別の働き方の状況をみよう。まず、深夜の時間帯に勤務する頻度についてみると、「よくある」割合が高いのは、「1週間単位の非定期的変形労働時間制」「1ヶ月単位の変形労働時間制」「事業場外労働のみなし労働時間制」「専門業務型裁量労働制」の順である。「よくある」「ときどきある」を合わせた割合でも同様の傾向が見られる (図表 3-3)。

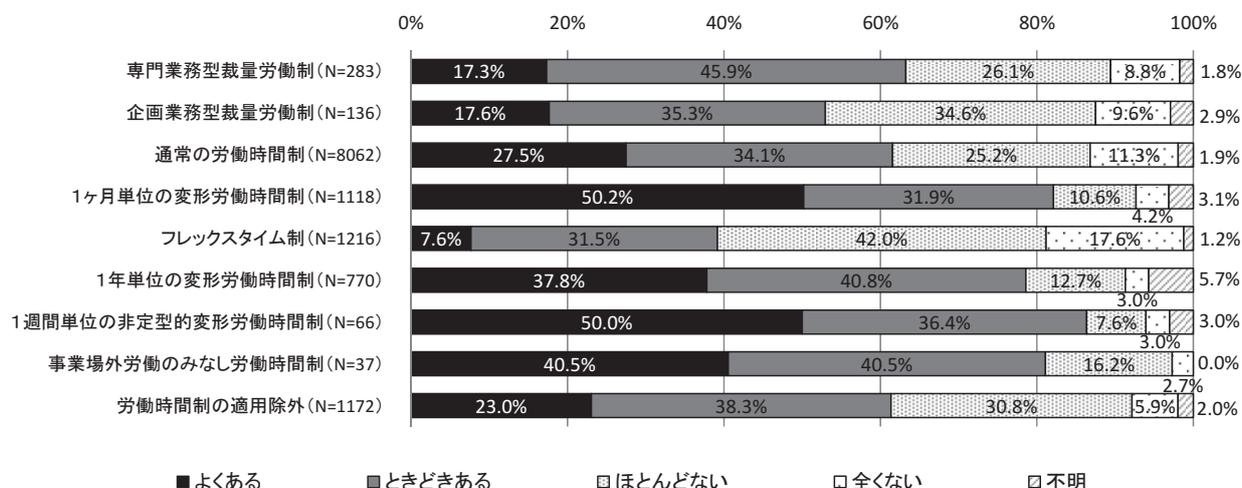
図表 3-3 深夜の時間帯に勤務する頻度
—適用労働時間制度別—
(事業所 DB 抽出分)



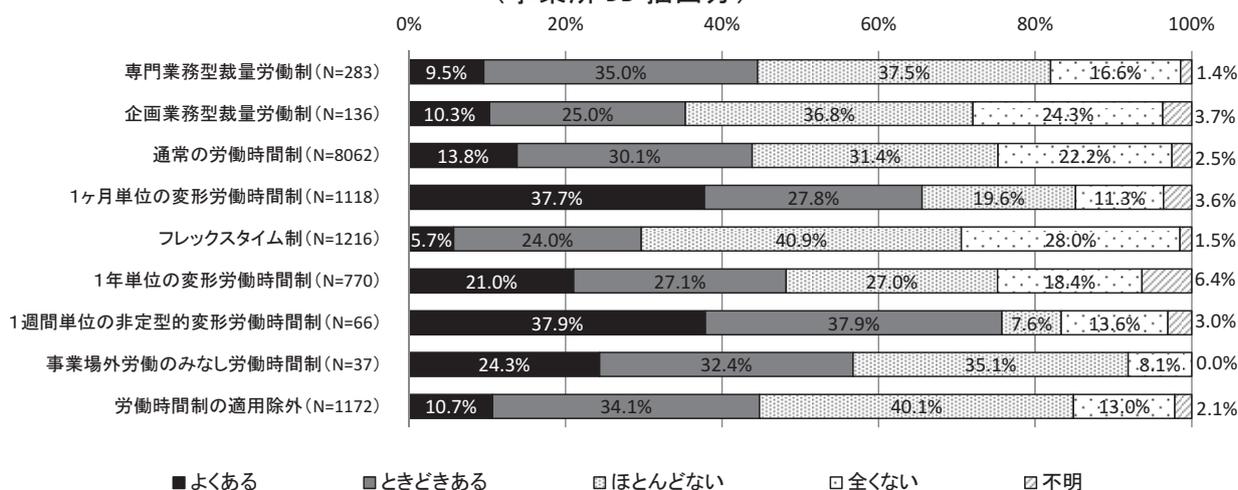
土曜日に勤務する頻度についてみると、「1ヶ月単位の変形労働時間制」「1週間単位の非定型的変形労働時間制」「事業場外労働のみなし労働時間制」「1年単位の変形労働時間制」において「よくある」割合が高い（図表3-4）。

日曜や祝日に勤務する頻度についてみると、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」「1ヶ月単位の変形労働時間制」において「よくある」割合が相対的に高く、「事業場外労働のみなし労働時間制」「1年単位の変形労働時間制」がそれに次ぐ（図表3-5）。

図表 3-4 土曜日に勤務する頻度
—適用労働時間制度別—
(事業所 DB 抽出分)



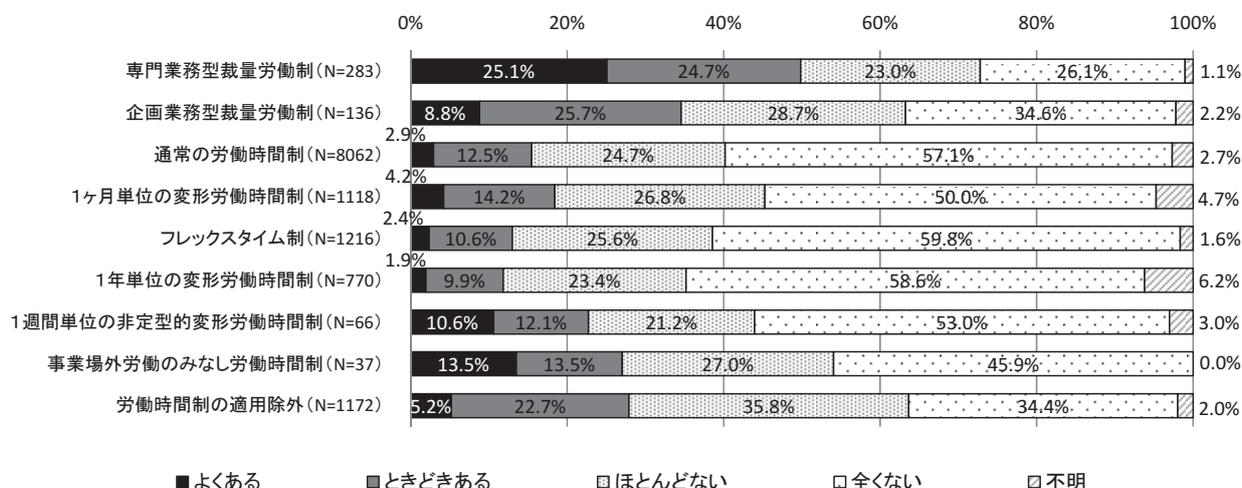
図表 3-5 日曜や祝日に勤務する頻度
—適用労働時間制度別—
(事業所 DB 抽出分)



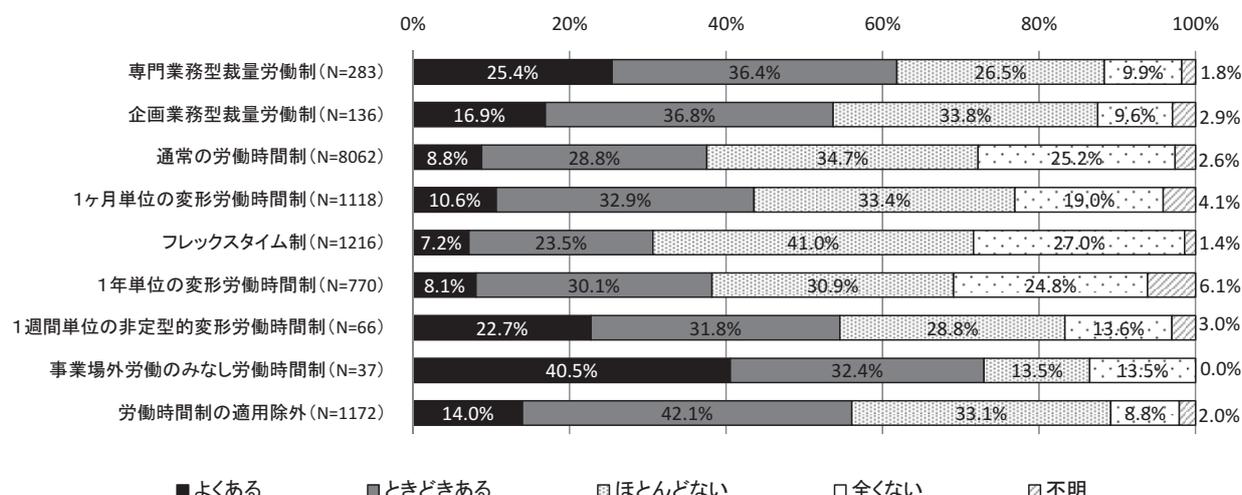
自宅で仕事をする頻度についてみると、「専門業務型裁量労働制」において「よくある」割合が高く（25.1%）、「事業場外労働のみなし労働時間制」「1週間単位の非定型的変形労働時間制」がそれに次ぐ（図表3-6）。

勤務時間外に電話・メール等で仕事関係の連絡をとる頻度についてみると、「事業場外労働のみなし労働時間制」において「よくある」割合が高く（40.5%）、「専門業務型裁量労働制」「1週間単位の非定型的変形労働時間制」がそれに次ぐ（図表3-7）。

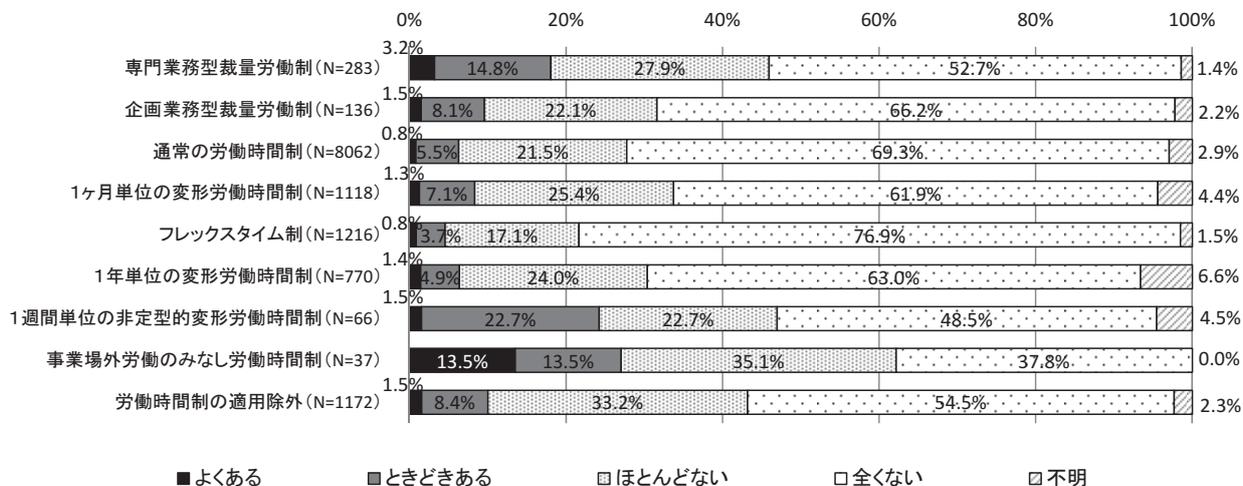
図表 3-6 自宅で仕事をする頻度
—適用労働時間制度別—
(事業所 DB 抽出分)



図表 3-7 勤務時間外に電話・メール等で仕事関係の連絡をとる頻度
—適用労働時間制度別—
(事業所 DB 抽出分)



図表 3-8 休日が週に1日もない頻度
—適用労働時間制度別—
(事業所 DB 抽出分)

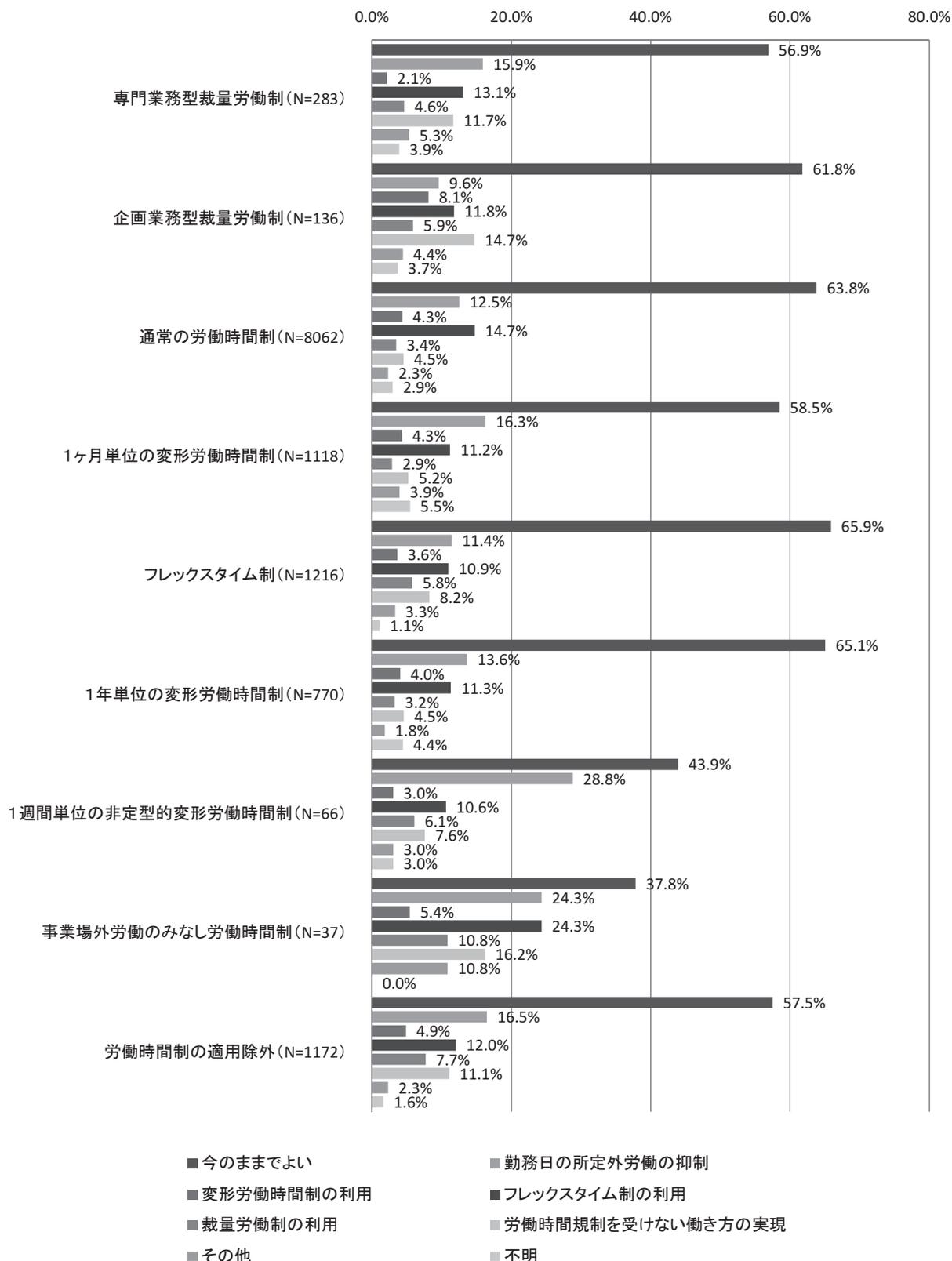


休日が週に1日もない頻度についてみると、「事業場外労働のみなし労働時間制」において「よくある」割合が13.5%あるが、他の労働時間制度では「よくある」割合は低い。「ときどきある」を合わせた割合をみると、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」「専門業務型裁量労働制」でその割合が相対的に高い（図表3-8）。

3. 今後の労働時間管理に対する要望 (Q14)

今後の労働時間管理のあり方についての要望をみよう。適用労働時間制度によらず「今のままでよい」という回答の割合が最も高いが、「事業場外労働のみなし労働時間制」「1週間単位の非定型的変形労働時間制」では他の労働時間制度に比べるとその割合は低い（それぞれ37.8%、43.9%）。そして、「事業場外労働のみなし労働時間制」では「勤務日の所定外労働の抑制」（24.3%）、「フレックスタイム制の利用」（24.3%）という要望が、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」では「勤務日の所定外労働の抑制」（28.8%）という要望が相対的に多く挙げられている（図表3-9）。

図表 3-9 今後の労働時間管理のあり方についての要望（複数回答）
 —適用労働時間制度別—
 （事業所 DB 抽出分）

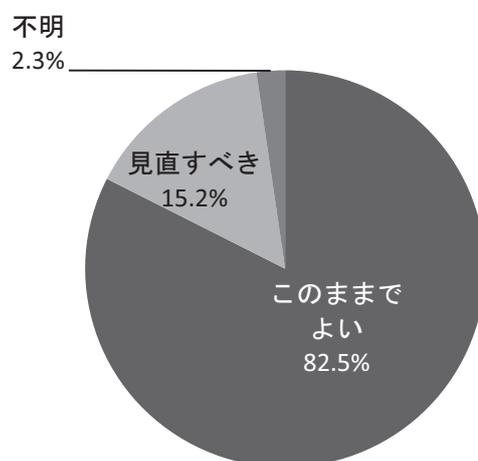


4. フレックスタイム制についての意見 (Q11、Q12)

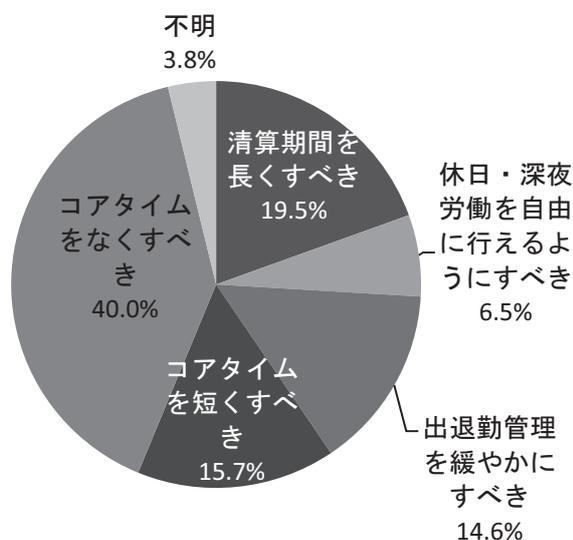
ここで、フレックスタイム制適用者について、現行のフレックスタイム制についての意見をみると、「このままでよい」という回答が 82.5%であり、「見直すべき」は 15.2%であった。(図表 3-10)。

最後に、フレックスタイム制について「見直すべき」と回答した人において、見直すべき点を見ると、「コアタイムをなくすべき」が 40.0%で最も高く、「清算期間を長くすべき」(19.5%)、「コアタイムを短くすべき」(15.7%)、「出退勤管理を緩やかにすべき」(14.6%)と続く。(図表 3-11)。

図表3-10 現行のフレックスタイム制について
(フレックスタイム制適用者) N=1216

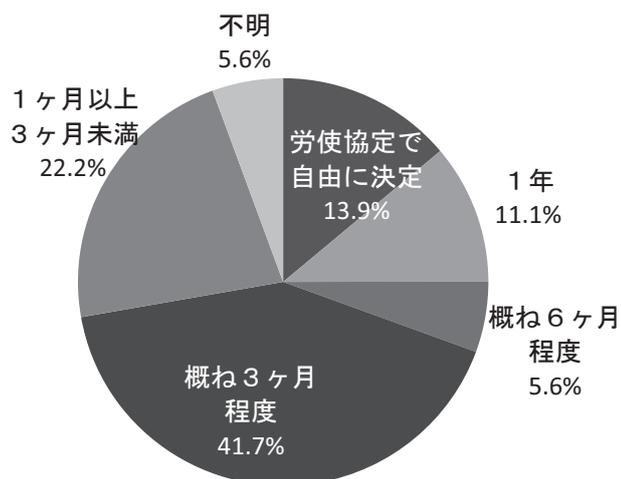


図表3-11 フレックスタイム制で見直すべき点
(フレックスタイム制適用者) N=185



「清算期間を長くすべき」と回答した者に対し、具体的にどの程度とすべきかを尋ねたところ、「概ね3ヶ月程度」が41.7%で最も高く、「1ヵ月以上3ヶ月未満」(22.2%)、「労使協定で自由に決定」(13.9%)と続く(図表3-12)。これは、事業場調査結果での同様の質問で「不明」が9割以上を占めているのとは異なり⁴、労働者調査では具体的な回答がみられる。

図表3-12 清算期間に関する要望
(フレックスタイム制適用者) N=36



⁴ 本調査結果「事業場調査結果」JILPT 調査シリーズ No.124 第4章図表4-7参照。(以下、本調査シリーズにおいて同じ。)

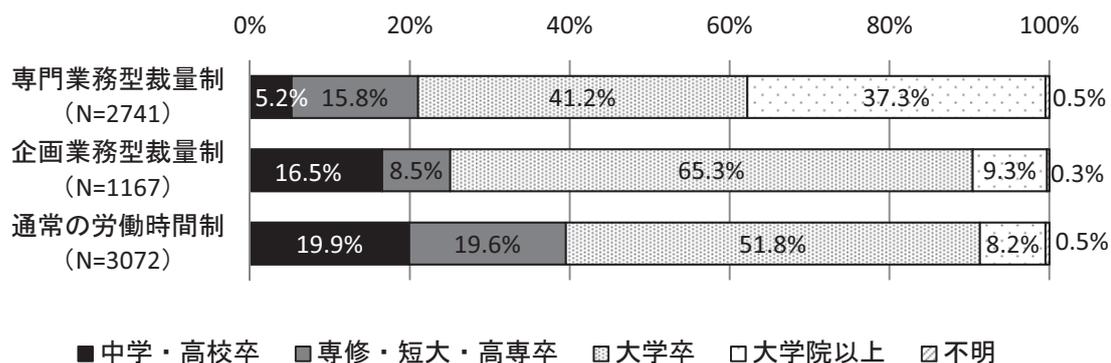
第4章 裁量労働制

本章では、裁量労働制（専門業務型・企画業務型）適用労働者の働き方や意識について、通常の労働時間制の労働者との比較も交えて調査結果を示す⁵。

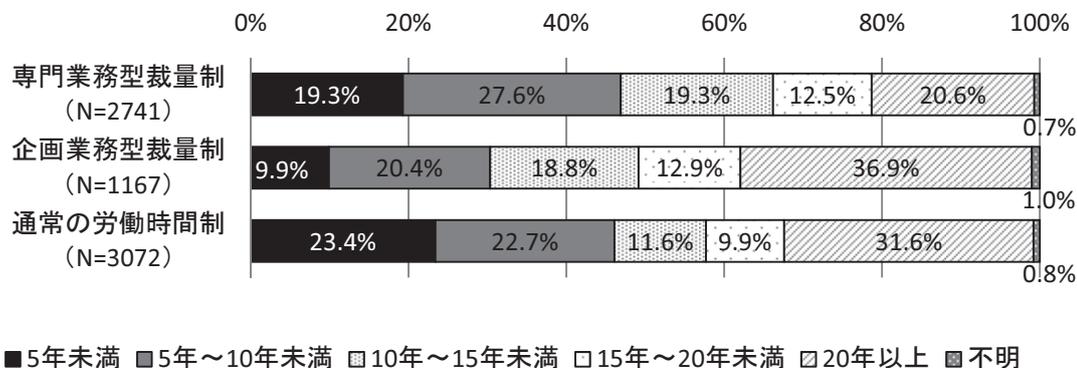
1. 裁量労働制適用労働者の属性（F3、F10、F12、F11）

まず、裁量労働制適用労働者の属性について、通常の労働時間制の者との比較の観点から確認しよう。学歴の分布をみると、「専門業務型裁量制」（以下、「専門業務型」と記す。）において「大学院卒」の割合が高く（37.3%）、「大学卒」と合わせると適用労働者の8割弱を占める。「企画業務型裁量制」（以下、「企画業務型」と記す。）でも「大学卒」の割合が高い（65.3%）という特徴がみられる（図表4-1）。

図表4-1 学歴の分布
—適用労働時間制度別—
(厚労省抽出分)



図表4-2 勤続年数の分布
—適用労働時間制度別—
(厚労省抽出分)



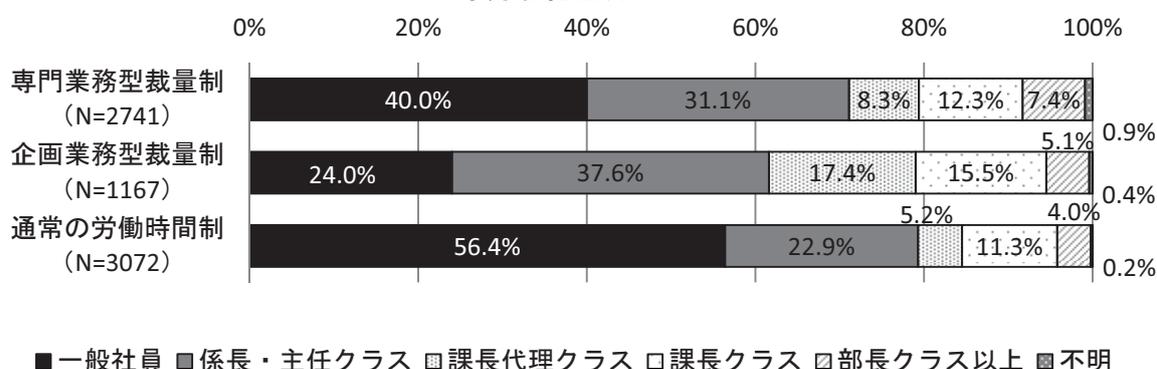
⁵ 本章では、「厚労省抽出分」を用いて集計結果を示す。

勤続年数の分布を見ると、「企画業務型」では「20年以上」の割合が高いなど（36.9%）、
「専門業務型」や「通常の労働時間制」に比べて勤続年数の長い者の割合が高い（図表4-2）。

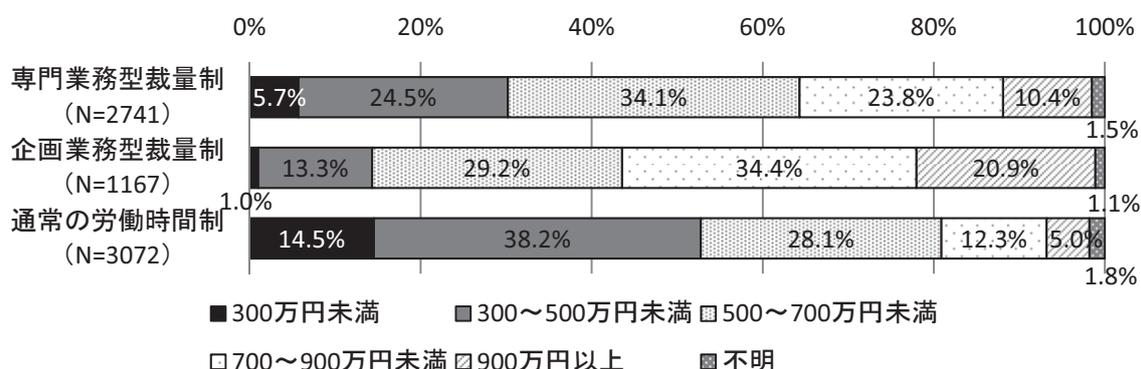
役職の分布をみると、「企画業務型」において「一般社員」の割合が低く（24.0%）、
「係長・主任クラス」（37.6%）、「課長代理クラス」（17.4%）など役職レベルが高い労働者の割合が
比較的高い。「専門業務型」でも「通常の労働時間制」と比較すれば「一般社員」の割合が低
く「係長・主任クラス」の割合が高いなど役職レベルがやや高いといえる（図表4-3）。

収入の分布をみると、「企画業務型」において「300万円未満」「300～500万円未満」の割
合が低く、「700～900万円未満」「900万円以上」など収入レベルの高い者の割合が高い。「専
門業務型」も「通常の労働時間制」と比較すれば500万円以上の割合が高い（図表4-4）。

図表4-3 役職の分布
—適用労働時間制度別—
(厚労省抽出分)



図表4-4 収入の分布
—適用労働時間制度別—
(厚労省抽出分)

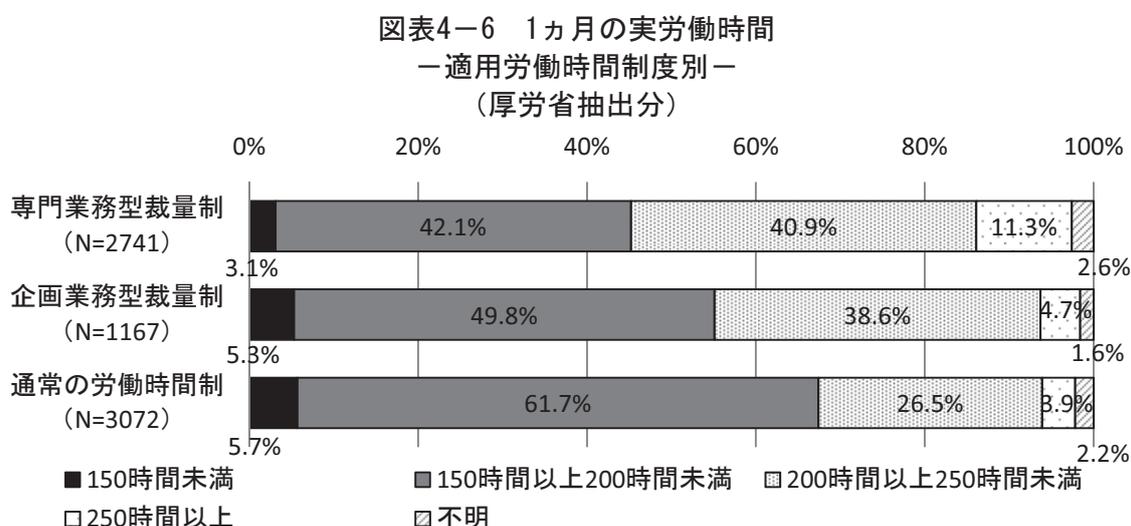
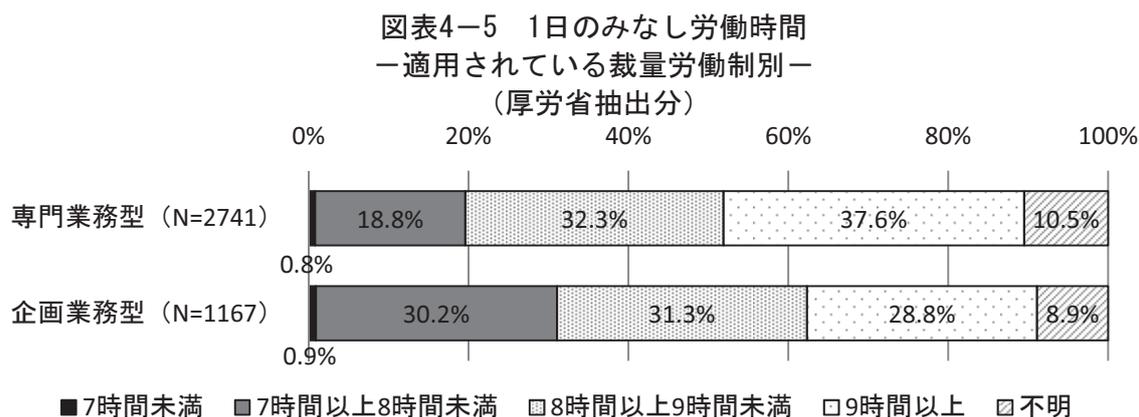


2. 裁量労働制適用労働者の働き方 (Q2(2)(3)、Q7)

次に、裁量労働制適用労働者の労働時間・働き方について結果を示す。まず、1日のみ
なし労働時間をみると、「専門業務型」は「企画業務型」に比べて「7時間以上8時間未満」の

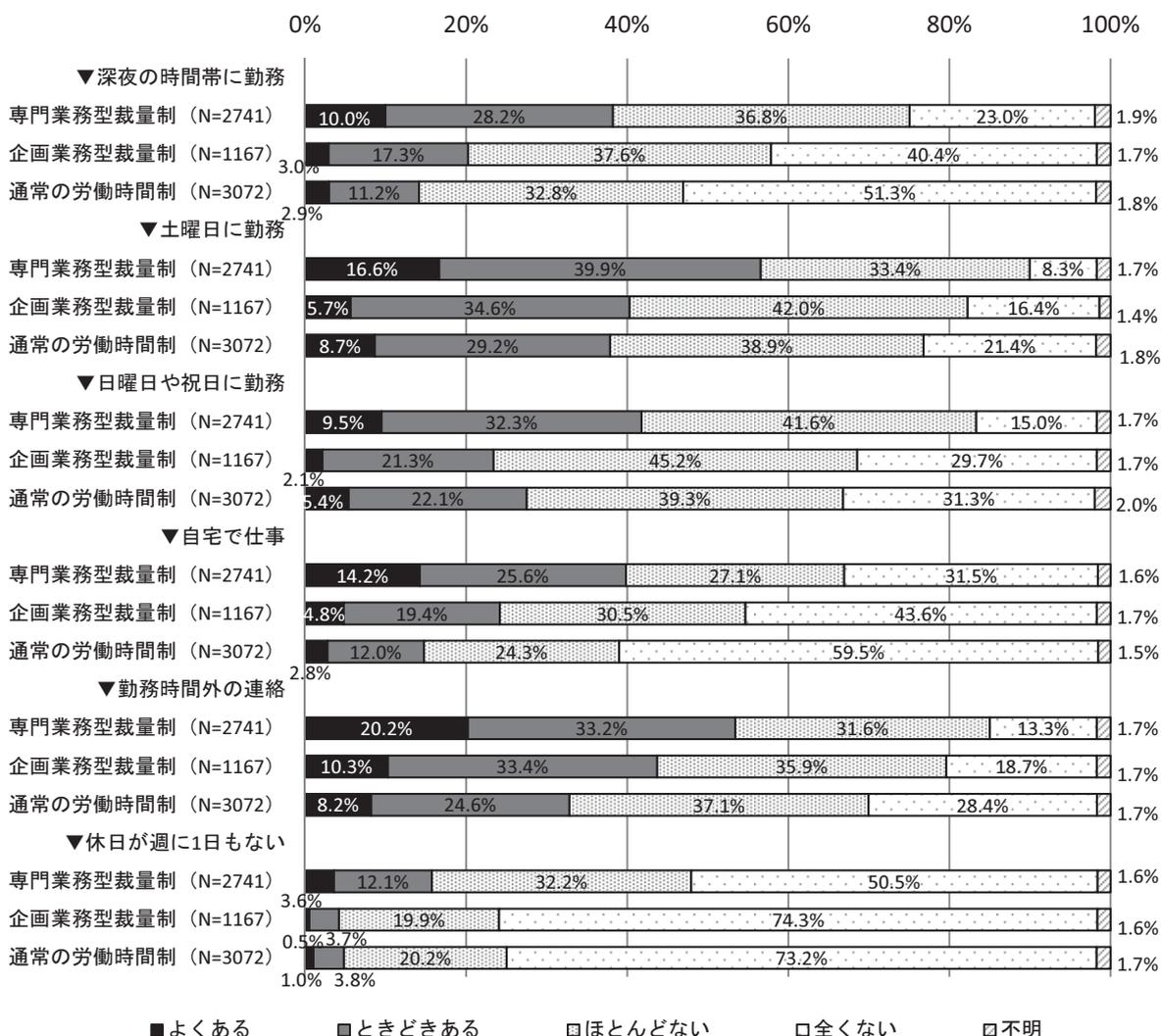
割合が低く（それぞれ 18.8%、30.2%）、「9 時間以上」の割合が高い（それぞれ 37.6%、28.8%）（図表 4-5）。

1 ヶ月の実労働時間をみると、「専門業務型」は「企画業務型」「通常の労働時間制」に比べて「150 時間以上 200 時間未満」の割合が低く、「200 時間以上 250 時間未満」「250 時間以上」といった長い労働時間の割合が高い。「企画業務型」も「通常の労働時間制」と比較すれば労働時間が 200 時間以上の割合が高い（図表 4-6）。



次に、働き方の性質について結果を示す。「専門業務型」は「企画業務型」や「通常の労働時間制」に比べて、「深夜の時間帯に勤務」「土曜日に勤務」「日曜日や祝日に勤務」「自宅で仕事」「勤務時間外の連絡」「休日が週に1日もない」について「よくある」割合が高い。「企画業務型」の働き方は、それぞれの項目についての「よくある」割合をみるかぎり、「専門業務型」よりも「通常の労働時間制」の働き方に近いといえる（図表 4-7）。

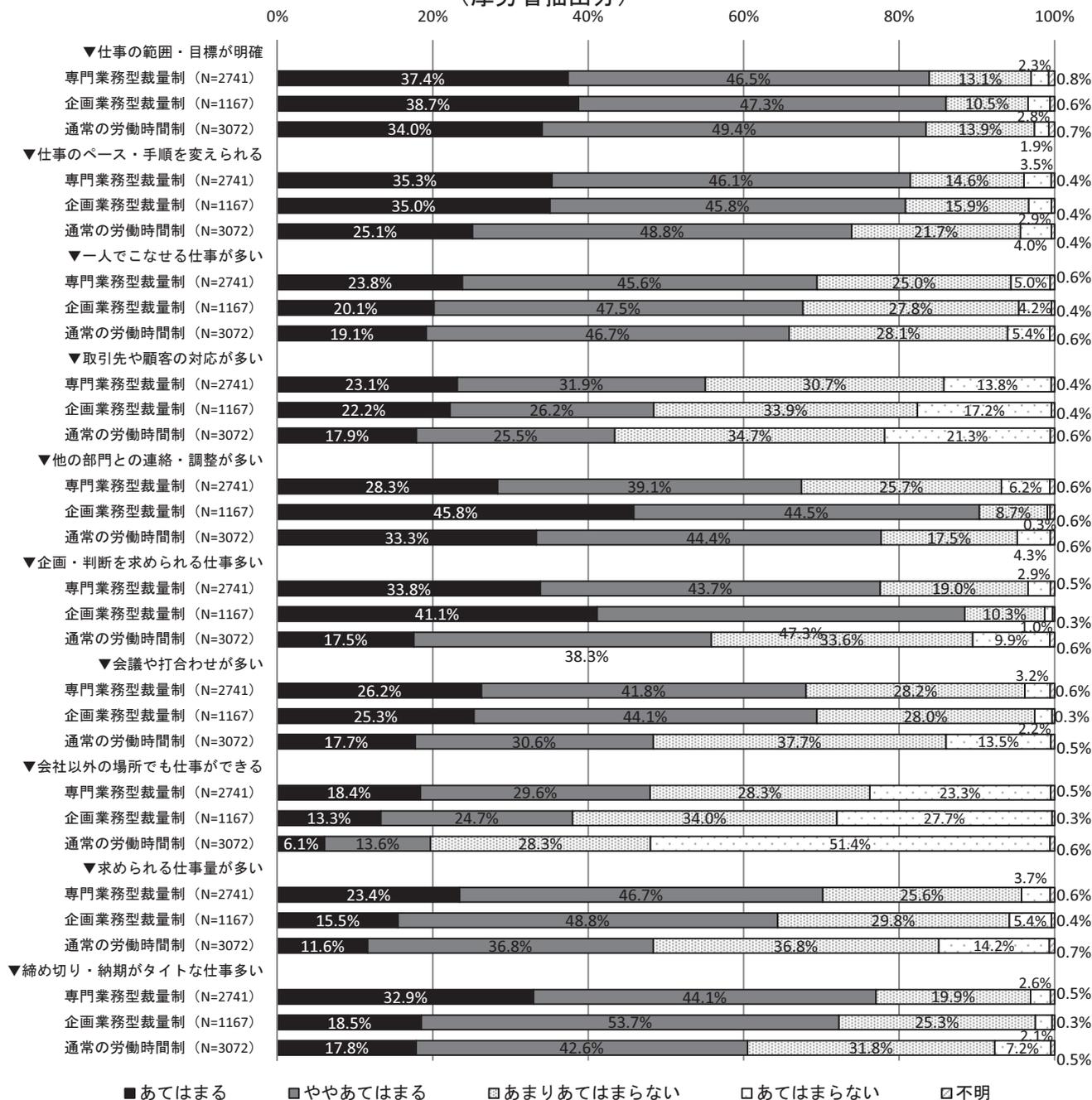
図表4-7 働き方の性質
—適用労働時間制度別—
(厚労省抽出分)



3. 仕事の性質 (Q15)

次に、裁量労働制適用労働者の仕事の性質を、通常の労働時間制の労働者との比較から示そう。「仕事の範囲・目標が明確」「一人でこなせる仕事が多い」「取引先や顧客の対応が多い」に「あてはまる」割合は、「専門業務型」「企画業務型」は「通常の労働時間制」と大きく変わらないといえる。一方、「仕事のペース・手順を変えられる」「企画・判断を求められる仕事多い」「会議や打ち合わせが多い」「会社以外の場所でも仕事ができる」に「あてはまる」割合は、「専門業務型」「企画業務型」とも「通常の労働時間制」より高い。さらには、「企画業務型」において「他の部門との連絡・調整が多い」割合が、「専門業務型」において「求められる仕事量が多い」「締め切り・納期がタイトな仕事多い」割合が相対的に高いという特徴もみられる (図表 4-8)。

図表4-8 仕事の性質
—適用労働時間制度別—
(厚労省抽出分)



4. 日々の出退勤 (Q4、付問)

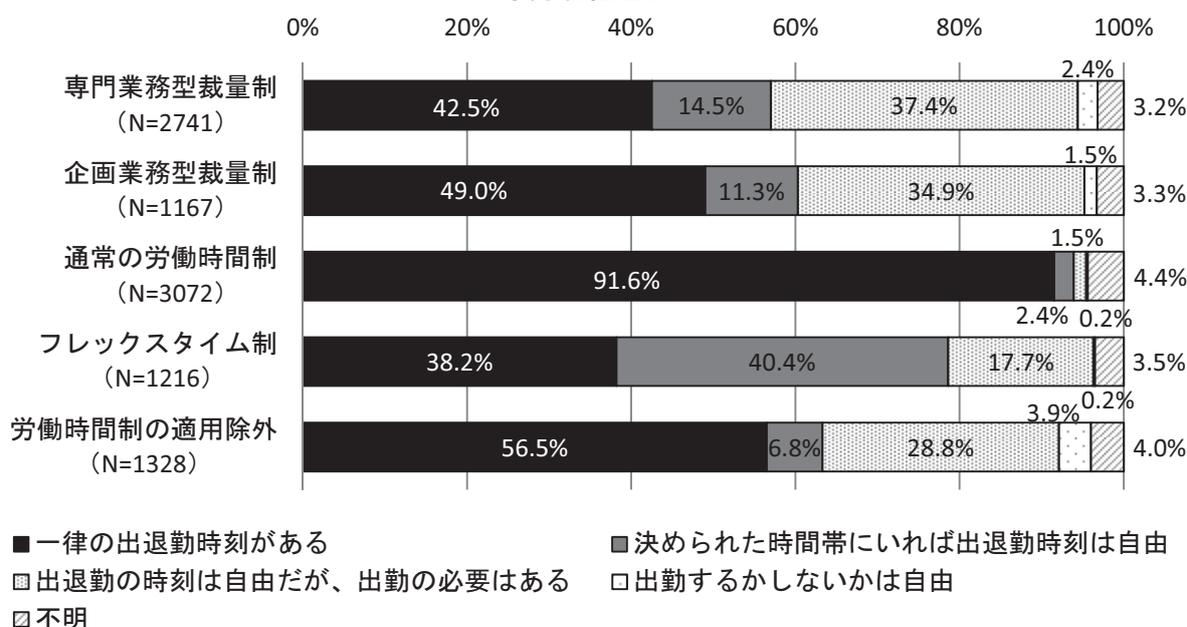
次に、日々の出退勤についてみたい⁶。「通常の労働時間制」では「一律の出退勤時刻がある」割合が91.6%と9割を超えるが、「専門業務型」では42.5%、「企画業務型」では49.0%となっており、「通常の労働時間制」と比較した場合には低い割合であるものの、裁量労働のみなし労働時間制が適用されていることを考えれば必ずしも低いとは言えない。また、「専門

⁶ 日々の出退勤に関する図表4-9では、比較の観点から「フレックスタイム制」「労働時間制の適用除外」における数値も示す。図表4-10～4-15も同様。

業務型」「企画業務型」では、「出退勤の時刻は自由だが、出勤の必要はある」割合が 37.4%、34.9%と「通常の労働時間制」に比べて高い⁷（図表 4-9）。なお、事業場調査結果でも、「専門業務型」「企画業務型」ともに「出退勤の時刻は自由だが、出勤の必要はある」の割合が高い点は労働者調査結果と同様である。ただ、この割合が「一律の出退勤時刻がある」よりも高い点で労働者調査結果とは異なっている⁸。

ここで「一律の出退勤時刻がある」「決められた時間帯にいれば出退勤時刻は自由」と回答した者について、遅刻するとどのような対応が取られるかをみると、「専門業務型」「企画業務型」では、「通常の労働時間制」に比べて「賃金がカットされる」「勤務評定に反映される」割合が低く、「特に何もされない」の割合が高い⁹（図表 4-10）。なお、事業場調査結果でも同様の傾向が見られた¹⁰。

図表4-9 日々の出退勤
—適用労働時間制度別—
(厚労省抽出分)



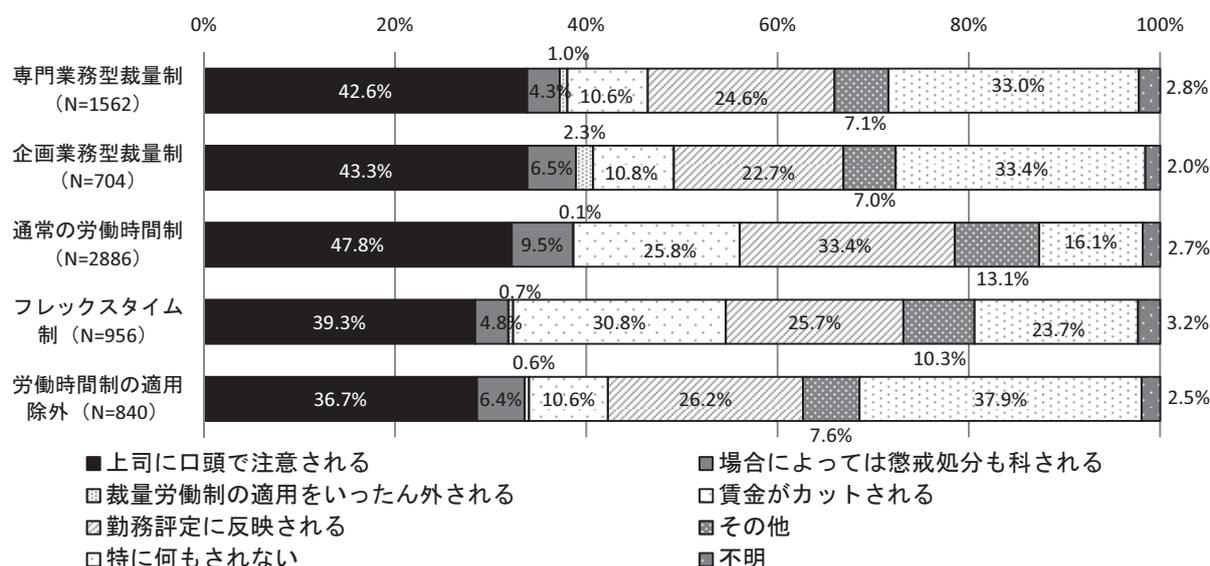
⁷ フレックスタイム制では「決められた時間帯にいれば出退勤時刻は自由」の割合が相対的に高い（40.4%）。労働時間制の適用除外では、「一律の出退勤時刻がある」（56.5%）、「出退勤の時刻は自由だが、出勤の必要はある」（28.8%）の順であった。

⁸ 「事業場調査結果」第3章図表 3-9 参照。

⁹ フレックスタイム制では「賃金がカットされる」の割合が他の労働時間制の労働者に比べて高い（30.8%）。労働時間制の適用除外では、「特に何もされない」の割合が相対的に高い（37.9%）。

¹⁰ 「事業場調査結果」第3章図表 3-10 参照。

図表4-10 遅刻した際の対応
—適用労働時間制度別—
(厚労省抽出分)



5. 業務遂行 (Q16～Q21)

仕事の目標、期限や内容の決め方をみると、「通常の労働時間制」では「会社または上司が設定」の割合が相対的に高いが(26.6%)、「専門業務型」では「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」(12.9%)や「作業を共に行っているチームの者と相談しつつ自ら決定」(15.2%)の割合が、「企画業務型」では「上司と相談しつつ自ら決定」(43.3%)の割合が相対的に高い¹¹。業務の遂行方法の決め方については、「通常の労働時間制」と比べて「専門業務型」では「作業を共に行っているチームの者と相談しつつ自ら決定」(26.8%)の割合が、「企画業務型」では「上司と相談しつつ自ら決定」(53.2%)の割合が高い¹²(図表4-11)。

上司の業務指示の出し方をみると、「通常の労働時間制」では「具体的な仕事の内容について指示がある」割合が相対的に高いが(27.2%)、「専門業務型」「企画業務型」では「業務の目的等基本的事項についてのみ指示がある」の割合が高い¹³(それぞれ67.3%、74.7%)(図表4-12)。なお、事業場調査結果でも同様の傾向が見られた¹⁴。

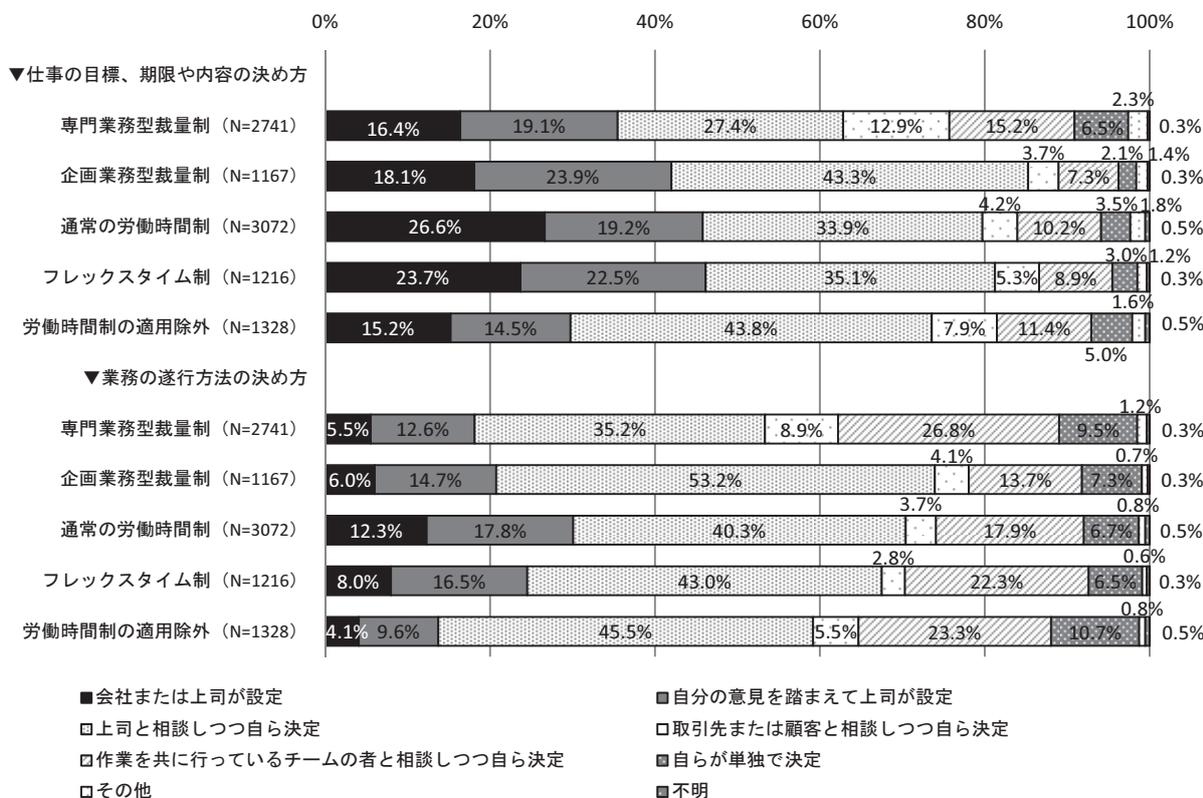
¹¹ フレックスタイム制では「会社または上司が設定」「自分の意見を踏まえて上司が設定」を合わせた割合が通常の労働時間制と同程度である。労働時間制の適用除外では、「上司と相談しつつ自ら決定」の割合が相対的に高い(43.8%)。

¹² 労働時間制の適用除外では、「上司と相談しつつ自ら決定」の割合が高く(45.5%)、「作業を共に行っているチームの者と相談しつつ自ら決定」がこれに次ぐ(23.3%)。

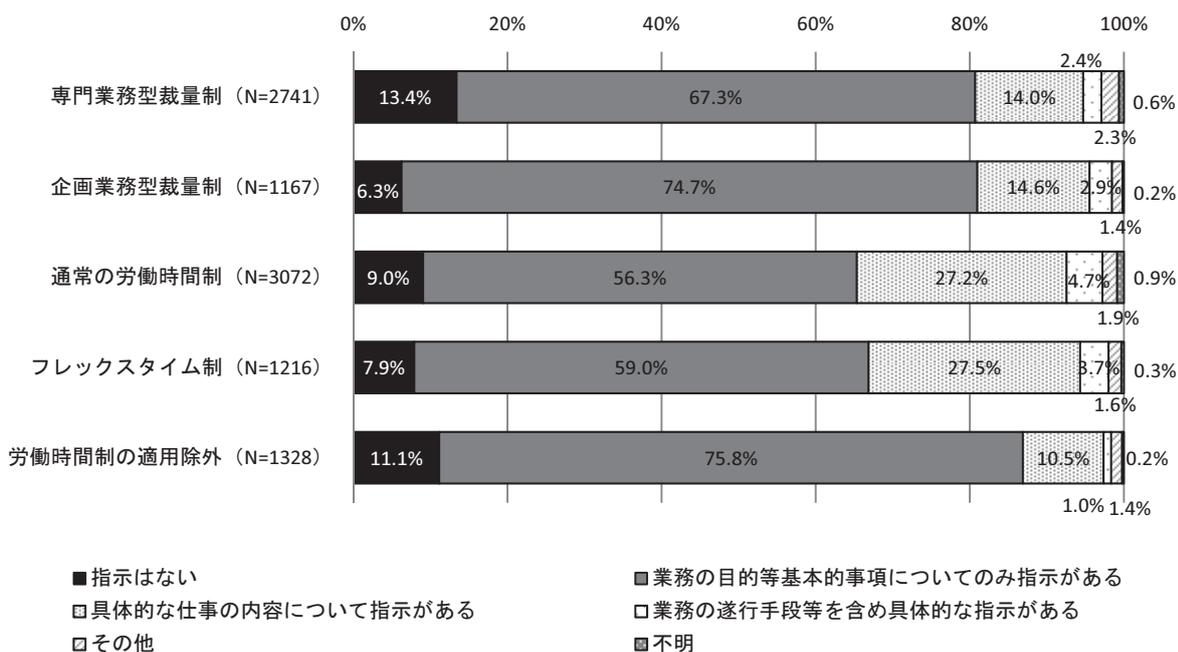
¹³ フレックスタイム制の結果は通常の労働時間制の結果と大きな傾向の違いはない。労働時間制の適用除外は、「業務の目的等基本的事項についてのみ指示がある」の割合が高い(75.8%)。

¹⁴ 「事業場調査結果」第3章図表3-11参照。

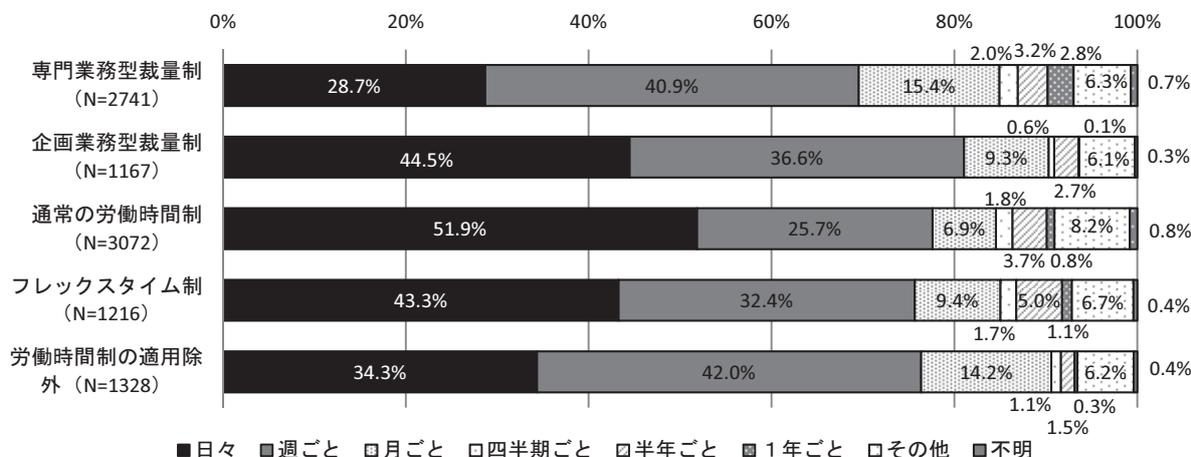
図表4-11 仕事の目標、業務遂行方法の決め方
—適用労働時間制度別—
(厚労省抽出分)



図表4-12 上司の業務指示の出し方
—適用労働時間制度別—
(厚労省抽出分)



図表4-13 上司への状況報告の頻度
—適用労働時間制度別—
(厚労省抽出分)



上司への状況報告の頻度をみると、「専門業務型」では「企画業務型」や「通常の労働時間制」に比べて「日々」の割合が低く（28.7%）、「週ごと」（40.9%）や「月ごと」（15.4%）の割合が高い。なお、「企画業務型」でも「通常の労働時間制」に比べれば「日々」の割合が低く「週ごと」の割合が高い¹⁵（図表4-13）。なお、事業場調査結果でも同様の傾向が見られた¹⁶。

状況報告の際の上司の対応についてみると、「具体的指示もなされる」の割合は「通常の労働時間制」や「企画業務型」では半数を超えるが、「専門業務型」では相対的に低く、かわりに「指示はない」「方向性を示すのみ」の割合が高い¹⁷（図表4-14）。

仕事の進行中に追加の仕事が命じられる頻度は、「日常」の割合が、「専門業務型」「企画業務型」で「通常の労働時間制」よりやや高い¹⁸（図表4-15）。

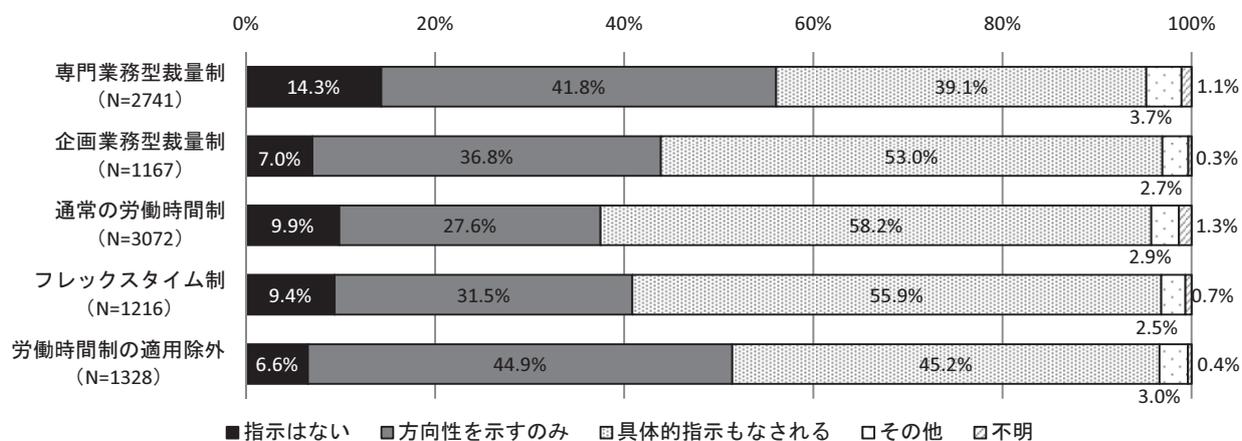
¹⁵ 労働時間制の適用除外やフレックスタイム制の適用労働者も、通常の労働時間制と比べれば「日々」の割合が低い。労働時間制の適用除外では「週ごと」の割合が他の労働時間制に比べて高い（42.0%）。

¹⁶ 「事業場調査結果」第3章図表3-14参照。

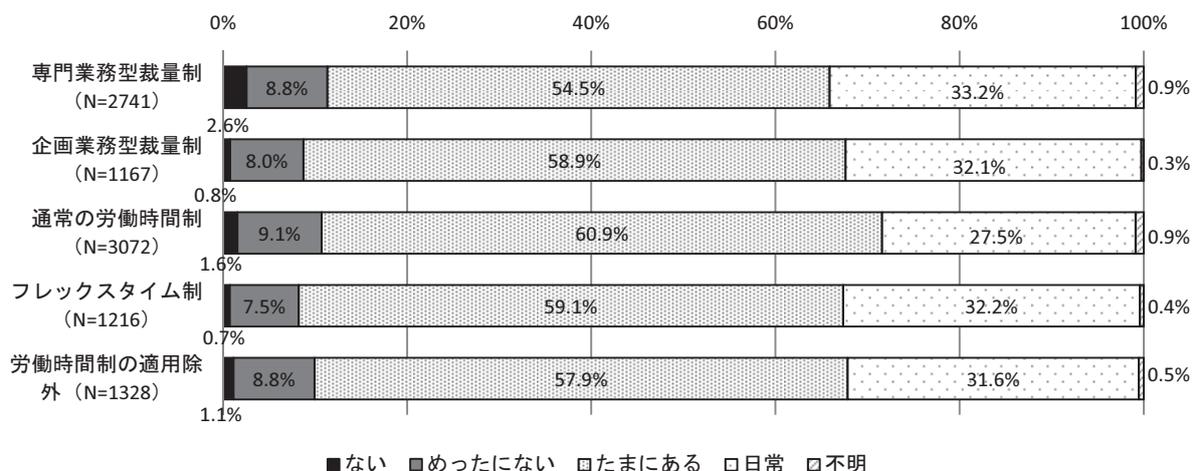
¹⁷ フレックスタイム制適用労働者でも「具体的指示もなされる」の割合が半数を超える（55.9%）。労働時間制の適用除外では、「方向性を示すのみ」の割合が他の労働時間制に比べて高い（44.9%）。

¹⁸ フレックスタイム制適用労働者、労働時間制の適用除外の者でも、「日常」の割合が、「通常の労働時間制」と比べてやや高い（32.2%、31.6%）。

図表4-14 状況報告の際の上司の対応
—適用労働時間制度別—
(厚労省抽出分)



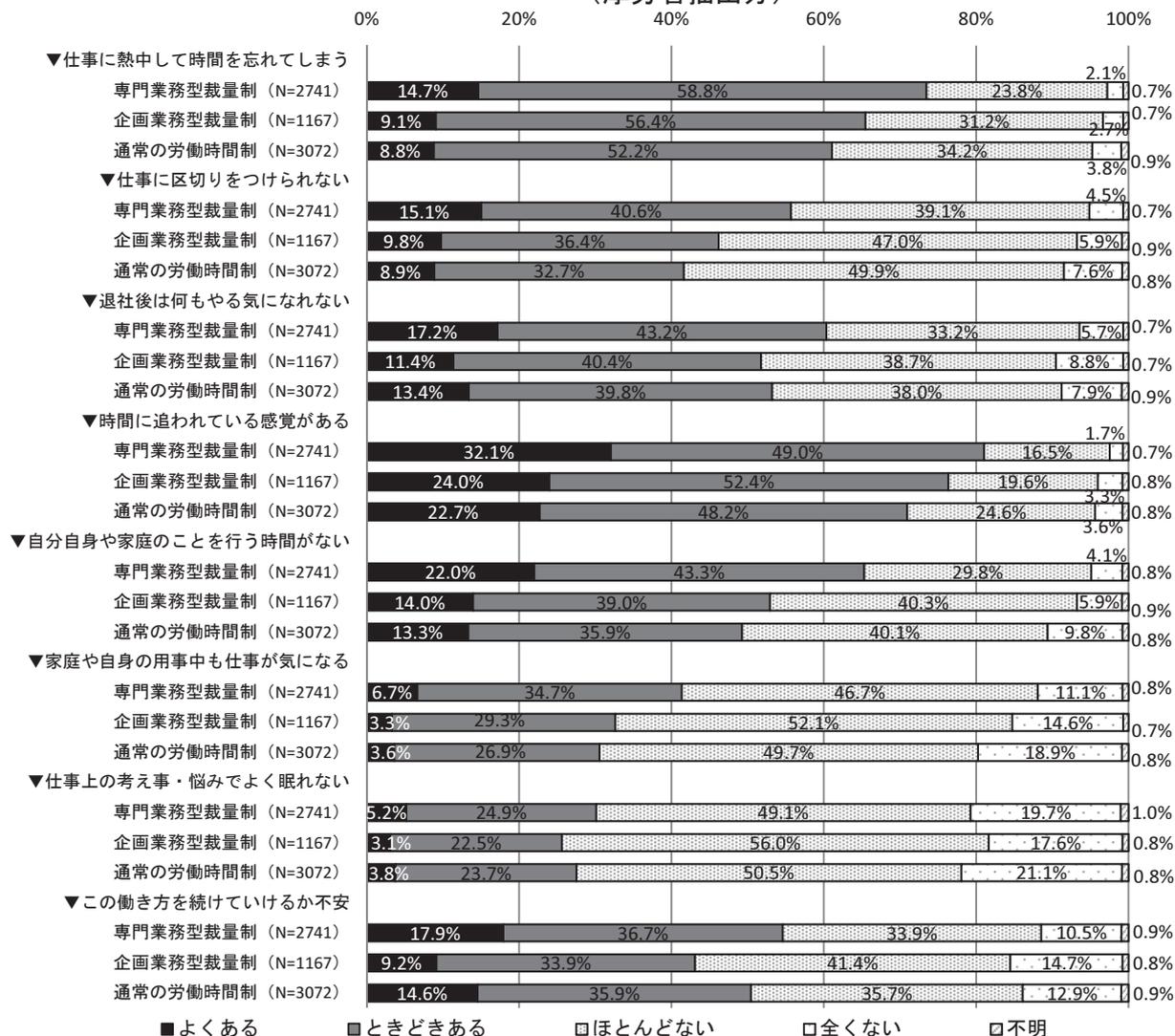
図表4-15 仕事の進行中に追加の仕事が命じられる頻度
—適用労働時間制度別—
(厚労省抽出分)



6. 仕事による家庭生活・健康への影響 (Q24)

次に、仕事による家庭生活・健康への影響について結果を示す。「仕事に熱中して時間を忘れてしまう」「仕事に区切りをつけられない」「退社後は何もやる気になれない」「時間に追われている感覚がある」「自分自身や家庭のことを行う時間がない」「家庭や自身の用事でも仕事が気になる」「仕事上の考え事・悩みでよく眠れない」「この働き方を続けていけるか不安」などの状況について、「専門業務型」では「企画業務型」「通常の労働時間制」と比べて「よくある」割合、「よくある」「ときどきある」を合わせた割合が高い。なお、「企画業務型」は、「よくある」割合をみる限り、こうした状況について「通常の労働時間制」と大きな違いはない(図表4-16)。

図表4-16 仕事による家庭生活・健康への影響
 —適用労働時間制度別—
 (厚労省抽出分)



7. 健康・福祉確保措置 (Q25、付問 1、2)

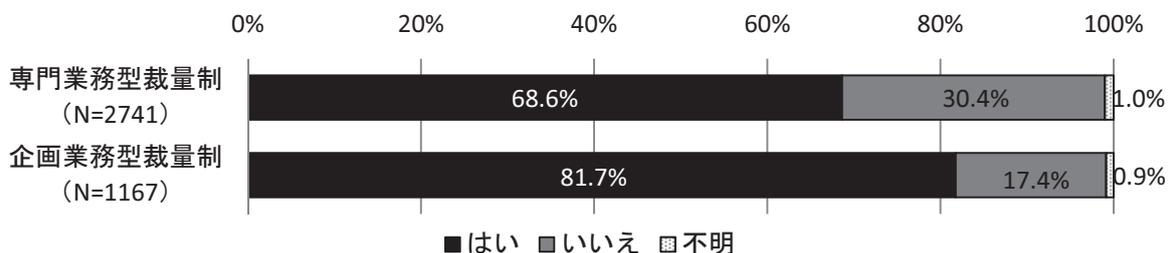
会社が講じている健康・福祉確保措置については十分かについては、「専門業務型」「企画業務型」とも、「はい」の割合が高いが、その割合は「企画業務型」の方がやや高い(図表 4-17)。

ここで、健康・福祉確保措置が十分でないとする者について、健康確保措置への要望有無をみると、「専門業務型」「企画業務型」とも約 8 割が「ある」と回答している(図表 4-18)。

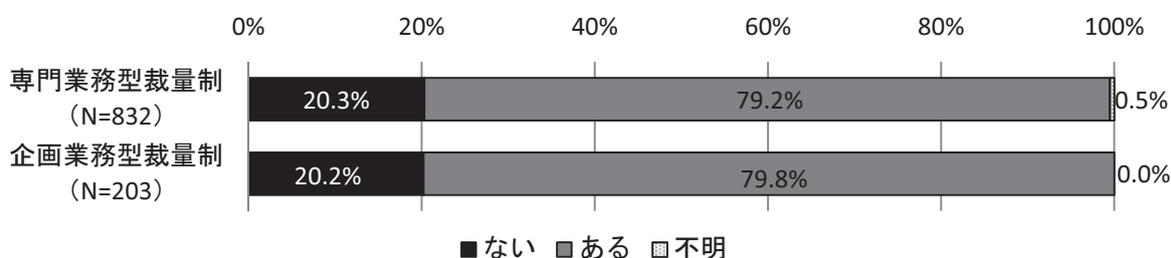
健康確保措置への要望内容は「年次有給休暇の連続取得を含む取得促進」が「専門業務型」「企画業務型」とも最も多く挙げられるなど、休暇の付与・取得に関する要望が多い(図表 4-19)。なお、事業場調査結果をみると、「年次有給休暇の連続取得を含む休暇取得促進措置」は、「専門業務型」で 42.7%、「企画業務型」で 35.2%の事業場が「実際に実施した」としている¹⁹。

¹⁹ 「事業場調査結果」第 3 章図表 3-22 参照。

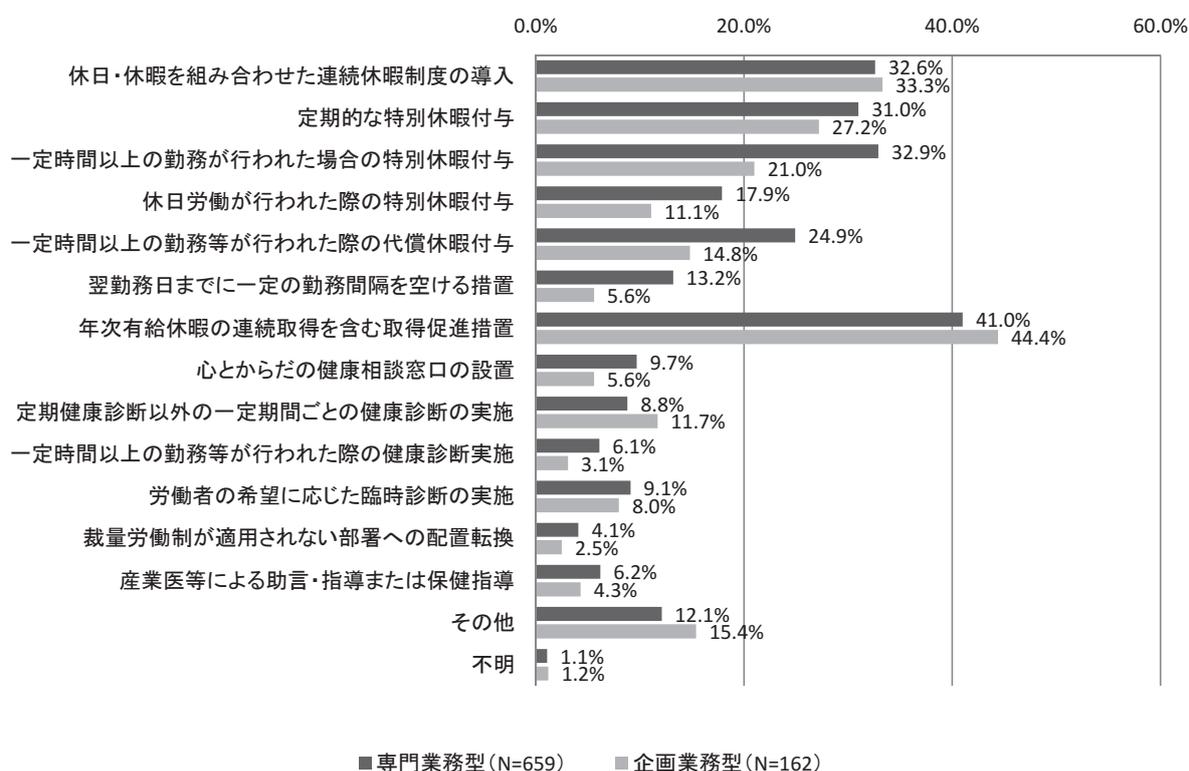
図表4-17 現在会社が講じている健康・福祉確保措置で十分か
—適用されている裁量労働制別—
(厚労省抽出分)



図表4-18 健康確保措置への要望有無
—適用されている裁量労働制別—
(厚労省抽出分)



図表 4-19 健康確保措置の要望内容 (複数回答)
—適用されている裁量労働制別—
(厚労省抽出分)



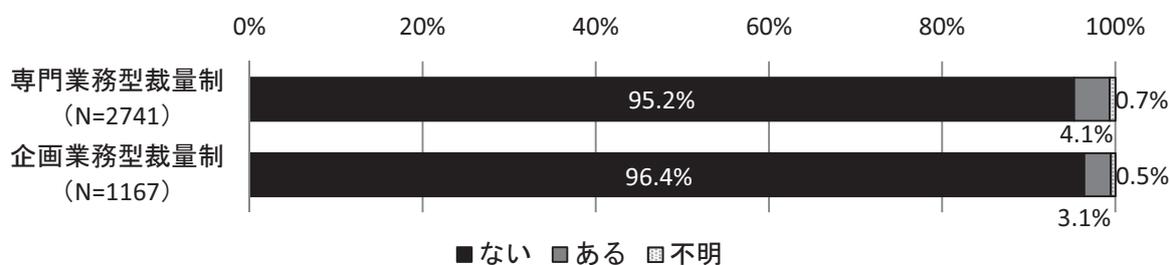
8. 苦情処理体制（Q26、Q27、Q27 付問）

次に、会社の苦情処理体制に対する意見の結果を示す。まず、苦情を申し出たことのある割合は「専門業務型」4.1%、「企画業務型」3.1%ときわめて低い（図表4-20）。

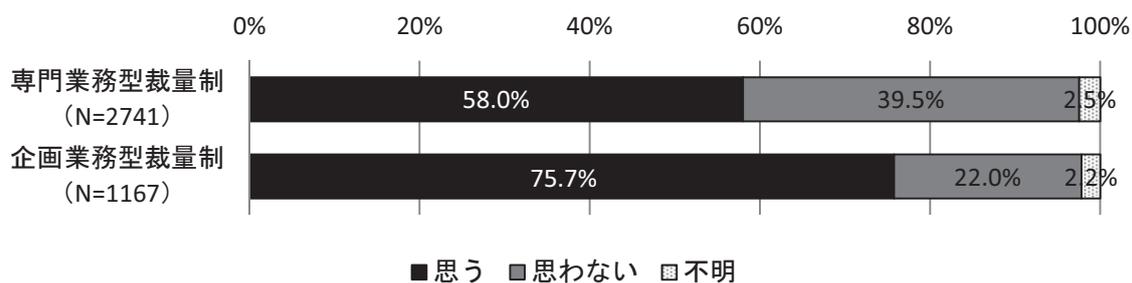
現在会社のとっている苦情処理体制で十分かについての意見をみると、「専門業務型」「企画業務型」とも「思う」が半数を超えるものの、「思わない」という回答も、特に「専門業務型」では39.5%みられる（図表4-21）。

会社のとっている苦情処理体制で不十分とした人について不十分な点を尋ねたところ、「専門業務型」「企画業務型」とも「どこの誰に相談すればよいのか明確でない」が最も多く挙げられるが、特に専門業務型で39.8%とこの点が挙げられる割合が高い（図表4-22）。

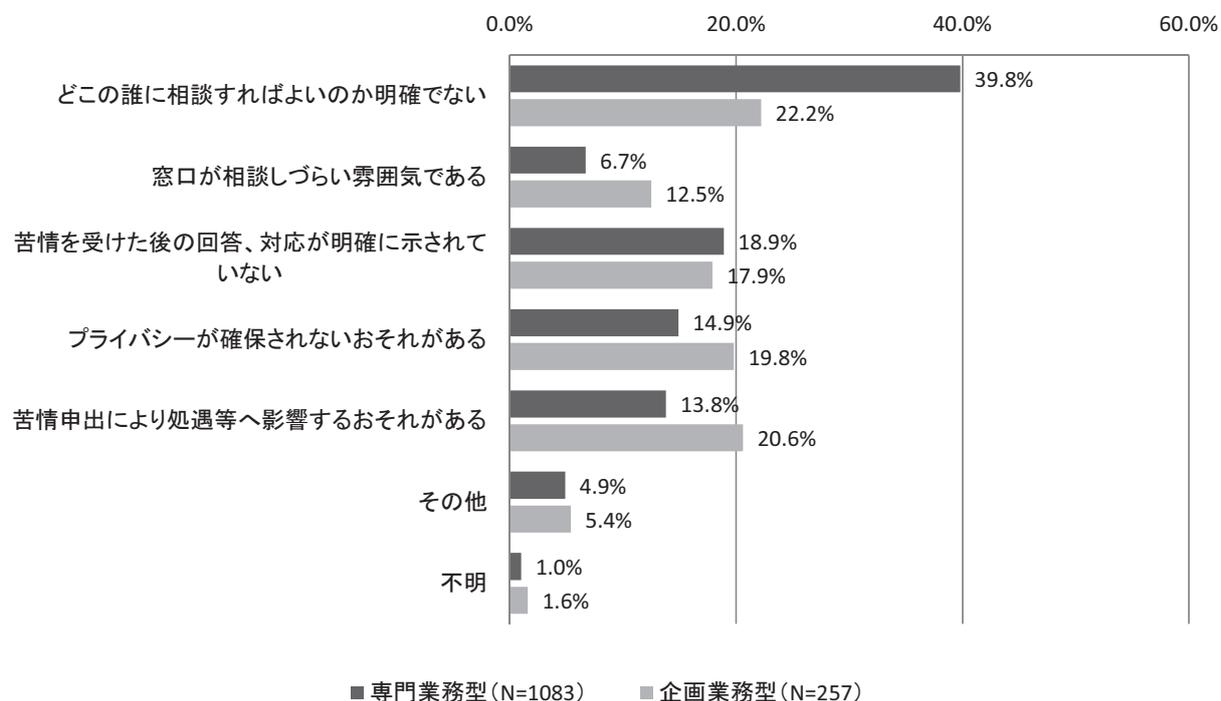
図表4-20 苦情を申し出たことがあるか
—適用されている裁量労働制別—
(厚労省抽出分)



図表4-21 現在会社のとっている苦情処理体制で十分と思うか
—適用されている裁量労働制別—
(厚労省抽出分)



図表 4-22 会社の苦情処理体制・対応で不十分な点（複数回答）
 —適用されている裁量労働制別—
 （厚労省抽出分）

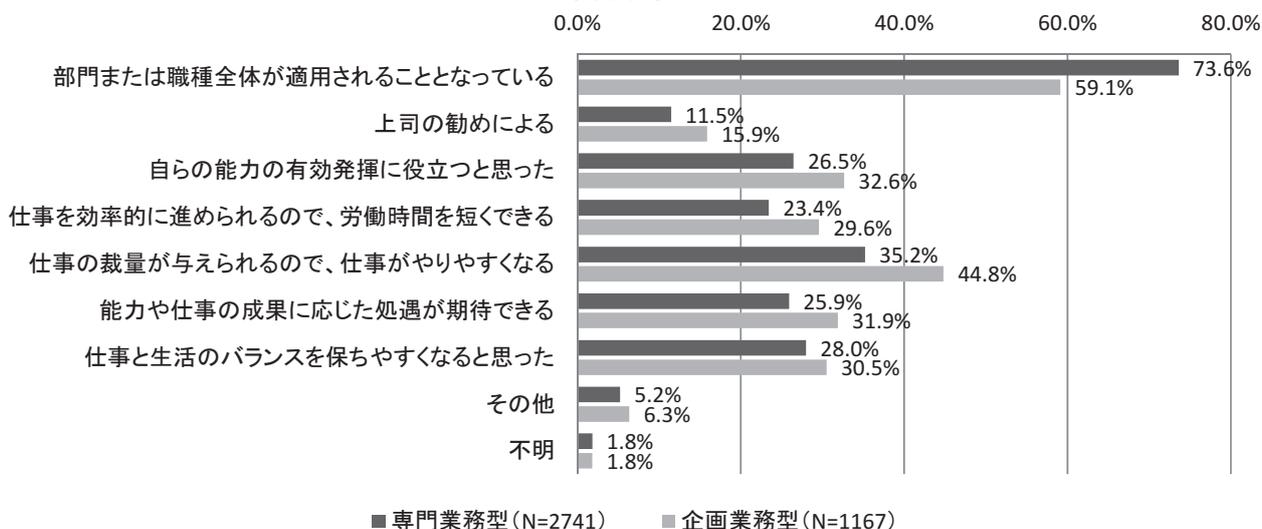


9. 裁量労働制適用者となった理由と期待実現度（Q28(1)(2)）

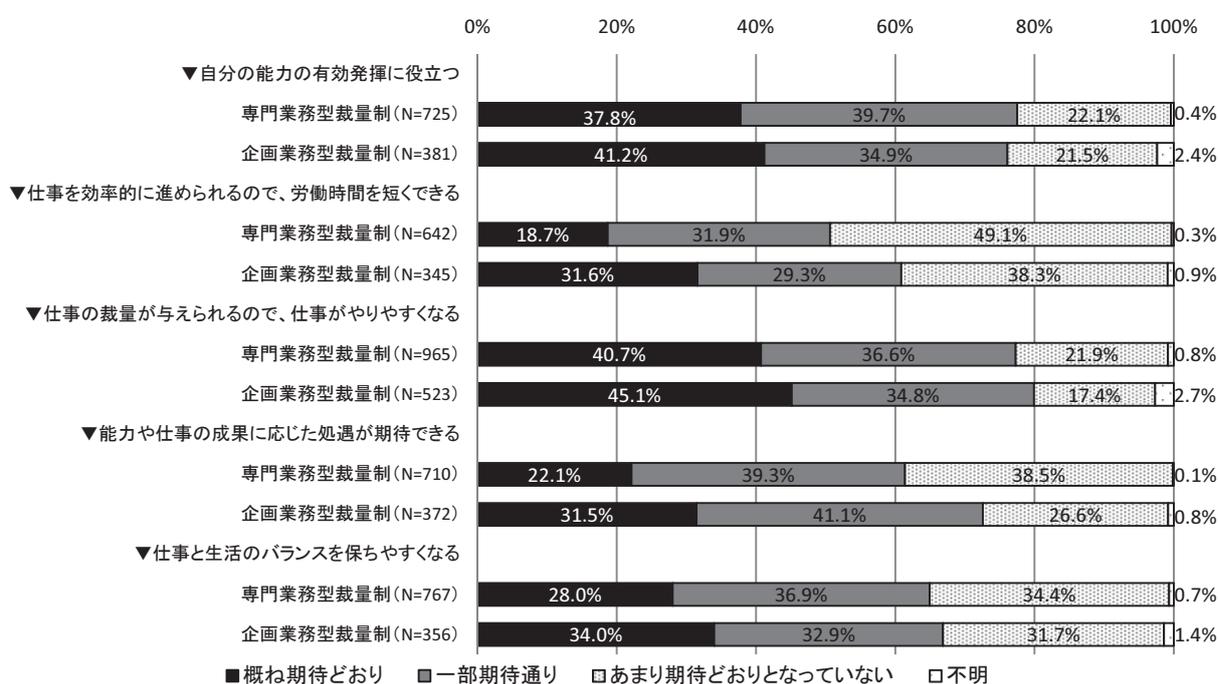
裁量労働制適用者になった理由と、適用後に当初の期待通りであったかの結果を示す。まず、裁量労働制の適用者となった理由は、「専門業務型」「企画業務型」とも「部門または職種全体が適用されることとなっている」の割合が高いが（それぞれ 73.6%、59.1%）、「仕事の裁量が与えられるので仕事がやりやすくなる」「自らの能力の有効発揮に役立つと思った」といった他の理由も挙げられる。なお、こうした理由の挙げられる割合は企画業務型のほうがやや高い（図表 4-23）。

では、裁量労働制の適用は期待通りであったか。結果をみると、「仕事の裁量が与えられるので仕事がやりやすくなる」については「専門業務型」40.7%、「企画業務型」45.1%が「概ね期待通り」としている。一方、「仕事を効率的に進められるので、労働時間を短くできる」については、「専門業務型」49.1%、「企画業務型」38.3%が「あまり期待どおりとなっていない」と回答しているなど、裁量労働制の適用に際して期待した内容によって、適用後の期待実現度には違いがみられる（図表 4-24）。

図表 4-23 裁量労働制適用者となった理由（複数回答）
—適用されている裁量労働制別—
(厚労省抽出分)



図表4-24 裁量労働制の適用は期待通りであったか
—適用されている裁量労働制別—
(厚労省抽出分)

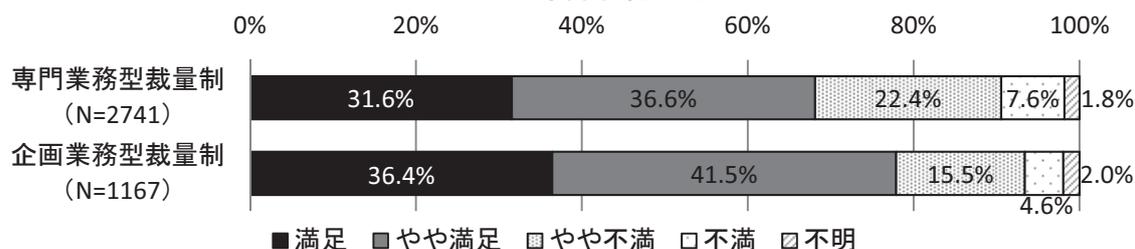


10. 裁量労働制適用の満足度 (Q29、付問)

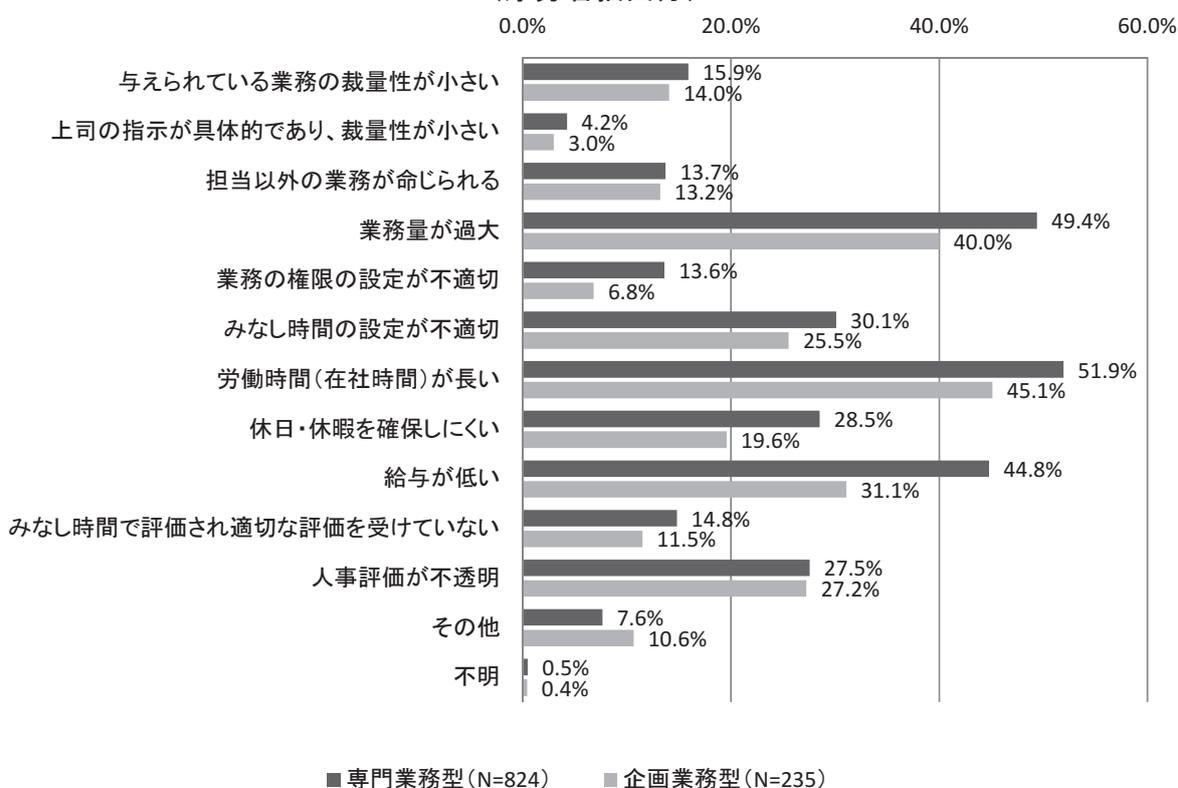
裁量労働制の適用を受けていることの満足度をみよう。「満足」「やや満足」を合わせると、「専門業務型」で7割弱、「企画業務型」で8割弱が満足と感じている (図表 4-25)。

ここで、「やや不満」「不満」と回答した人の不満の点を見ると、「労働時間（在社時間）が長い」（専門業務型 51.9%、企画業務型 45.1%）、「業務量が過大」（専門業務型 49.4%、企画業務型 40.0%）、「給与が低い」（専門業務型 44.8%、企画業務型 31.1%）などが挙げられる（図表 4-26）。

図表4-25 裁量労働制の適用を受けていることの満足度
—適用されている裁量労働制別—
(厚労省抽出分)



図表 4-26 裁量労働制の適用に不満な点（複数回答）
—適用されている裁量労働制別—
(厚労省抽出分)



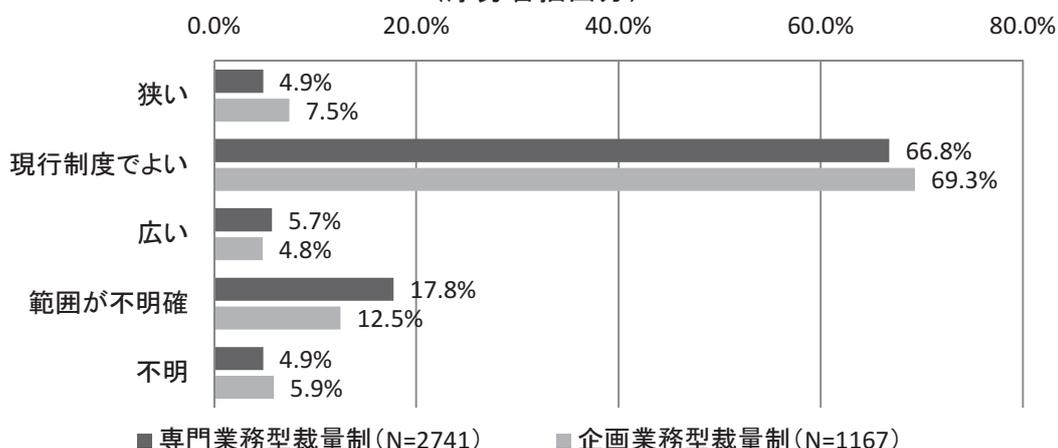
11. 対象業務の範囲について (Q30、付問 1~3)

現在の裁量労働制の対象業務の範囲については、「専門業務型」で 66.8%、「企画業務型」

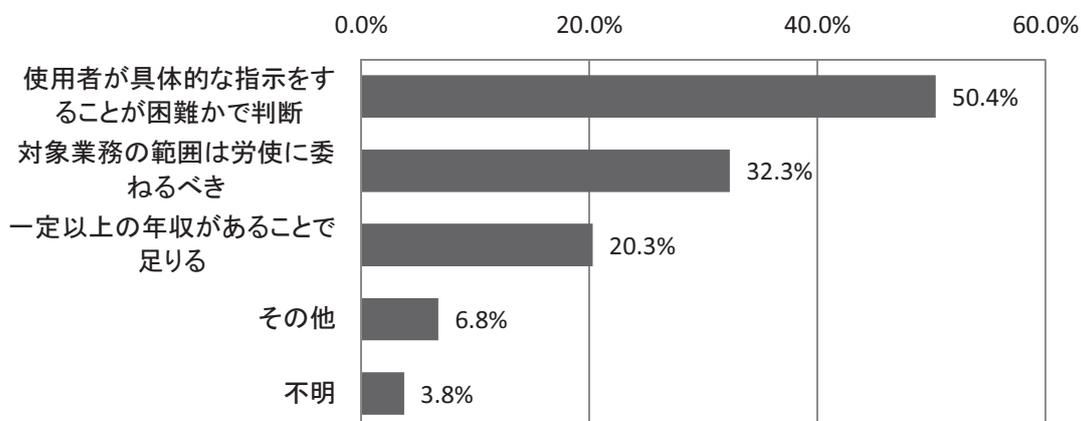
で 69.3%が「現行制度でよい」と回答している。一方、「狭い」は「専門業務型」で 4.9%、「企画業務型」で 7.5%、「範囲が不明確」は「専門業務型」で 17.8%、「企画業務型」で 12.5%あった（図表 4-27）。なお、事業場調査結果をみると、「現行制度のままでよい」という回答割合が高い点は同様である一方、「範囲が不明確」の割合よりも「狭い」の割合が高いという点は労働者調査結果と異なる²⁰。

ここで、対象業務の範囲が「狭い」と回答した者について、具体的にどのようにすべきか尋ねたところ、専門業務型においては、「使用者が具体的な指示をすることが困難かで判断」（50.4%）、「対象業務の範囲は労使に委ねるべき」（32.3%）といった回答がみられた（図表 4-28）。なお、事業場調査結果でも同様の傾向が見られた²¹。

図表 4-27 裁量労働制の範囲の広さ
—適用されている裁量労働制別—
(厚労省抽出分)



図表 4-28 対象業務の範囲「狭い」に関する意見（複数回答）
—専門業務型 (N=133)—
(厚労省抽出分)



²⁰ 「事業場調査結果」第3章図表 3-27 参照。

²¹ 「事業場調査結果」第3章図表 3-28 参照。なお、事業場で該当する設問と労働者票の当設問との間で選択肢が同一ではなく、比較には慎重を要する面もある。

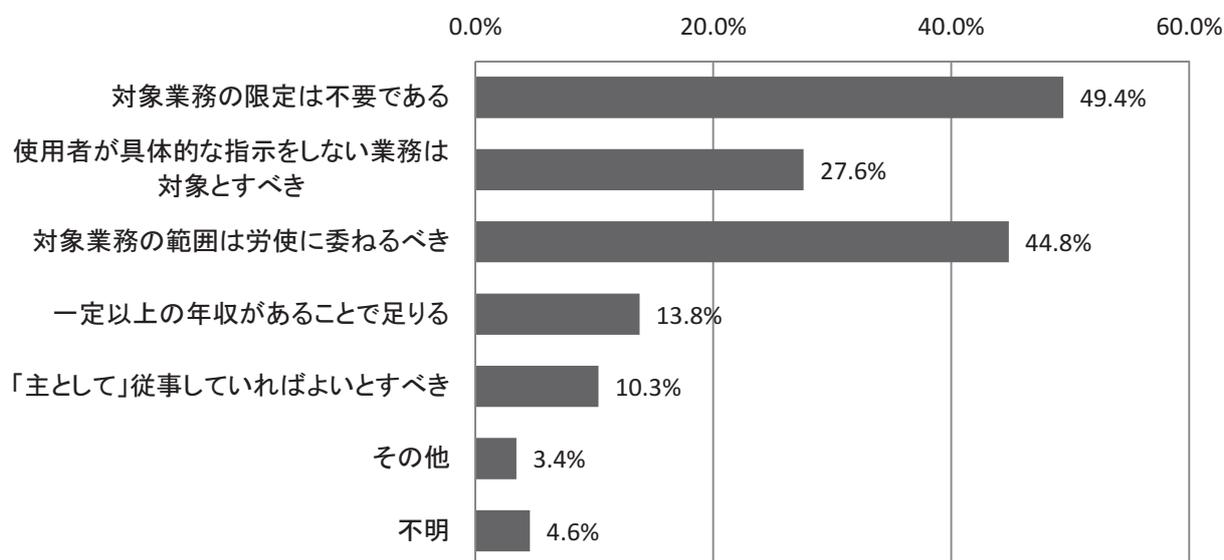
企画業務型においては、「対象業務の限定は不要である」（49.4%）、「対象業務の範囲は労使に委ねるべき」（44.8%）などの回答がみられた（図表 4-29）。なお、事業場調査結果では、「労使委員会で合意できれば対象業務として認めるべき」（72.5%）、「対象業務の要件を拡大すべき」（59.4%）の割合が高く、労働者調査結果とはやや相違する²²。

次に、対象業務の「範囲が不明確」と回答した者について、具体的にどのようにすべきか尋ねたところ、「特別の処遇、雇用管理を要件とすべき」（専門業務型 42.9%、企画業務型 30.1%）、「一定以上の年収を要件とすべき」（専門業務型 42.3%、企画業務型 29.5%）、「一定以上の人事等級を要件とすべき」（専門業務型 24.6%、企画業務型 27.4%）などの意見が見られた（図表 4-30）。

図表 4-29 対象業務の範囲「狭い」に関する意見（複数回答）

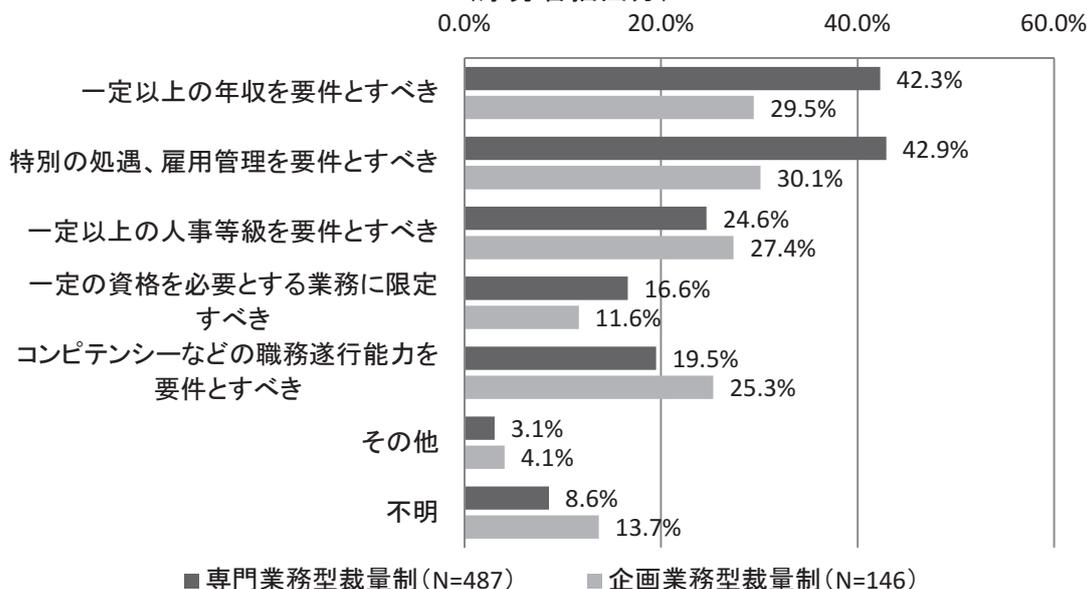
— 企画業務型（N=87） —

（厚労省抽出分）



²² 「事業場調査結果」第3章図表 3-29 参照。なお、事業場票で該当する設問（問 17 付問 1-2）と労働者票の当設問（Q30 付問 2(1)）との間で選択肢が同一ではなく、比較には慎重を要する面もある。

図表 4-30 裁量労働制の範囲「不明確」に関する意見（複数回答）
 —適用されている裁量労働制別—
 （厚労省抽出分）

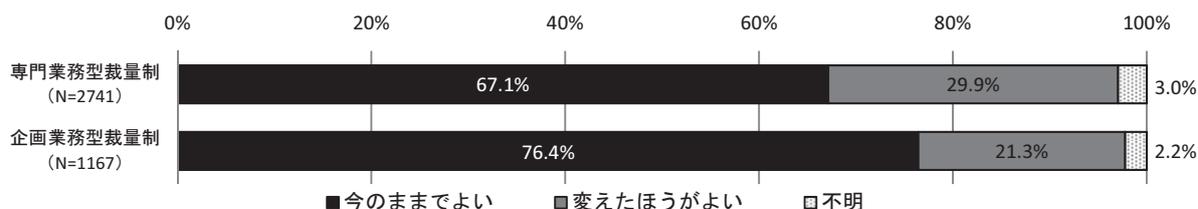


12. 今後の裁量労働制について（Q31、付問）

最後に、現状の裁量労働制について労働者はどう考えているか、変更希望の有無をみたい。今後の制度変更については、「専門業務型」で 67.1%、「企画業務型」で 76.4%が「今のままでよい」とする（図表 4-31）。なお、事業場調査結果でも「今のままでよい」（72.0%）が多いという同様の傾向であった²³。

ここで、「変えたほうがよい」とした人について、どのような変更なら問題ないかを尋ねたところ、「一定以上の高い年収が確保されるなら規制を適用除外」（専門業務型 35.5%、企画業務型 36.5%）、「一定日数の休日・休暇が確保されるなら規制を適用除外」（専門業務型 22.0%、企画業務型 30.1%）などが挙げられた（図表 4-32）。なお、事業場調査結果でも「一定以上の年収の確保で労働時間規制を適用除外すべき」が最も高い割合という点で同様であった²⁴。

図表4-31 現在の裁量労働制についての変更希望
 —適用されている裁量労働制別—
 （厚労省抽出分）



²³ 「事業場調査結果」第3章図表 3-25 参照。

²⁴ 「事業場調査結果」第3章図表 3-26 参照。

図表 4-32 どのような変更なら問題ないか（複数回答）

—適用されている裁量労働制別—

（厚労省抽出分）

