

## 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<sup>1</sup>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<sup>2</sup>。

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。

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 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されたが、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)]
- ・事業所 DB 事業場：32.0% (2,428 票) [事業所 DB 抽出分 (事業場)]
- ・事業所 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(事業場調査結果)では、集計結果の対象となる事業場について、「裁量労働制を導入している蓋然性が極めて高い事業場」(厚労省抽出分(事業場))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(事業場))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

事業場調査項目を大まかに示すと、従業員規模・業種等フェース項目、労働時間・休憩・休日等、裁量労働制。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、本調査事業場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(事業場)と事業所 DB 抽出分(事業場)とを併記、比較する形で、各抽出分の特徴を示す。特に、各抽出分の属性、採用している労働時間制度の傾向、所定労働時間の傾向、長時間労働削減策、今後の労働時間管理に対する考えについて記述する。

第 3 章では、厚労省抽出分(事業場)を用いて、導入している裁量労働制に係る回答項目全般の傾向を記述する。また、調査票の設計あるいは集計上可能な場合、裁量労働制以外の労働時間制度と裁量労働制とを比較する形で、概括的に比較し、記述する。

第4章では、事業所DB抽出分（事業場）を用いて、フレックスタイム制について記述する。特に、コアタイムの有無、清算期間、フレックスタイム制における実労働時間の把握方法、フレックスタイム制適用者に対する評価制度、フレックスタイム制の不便、課題、未導入の理由について記述する。

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

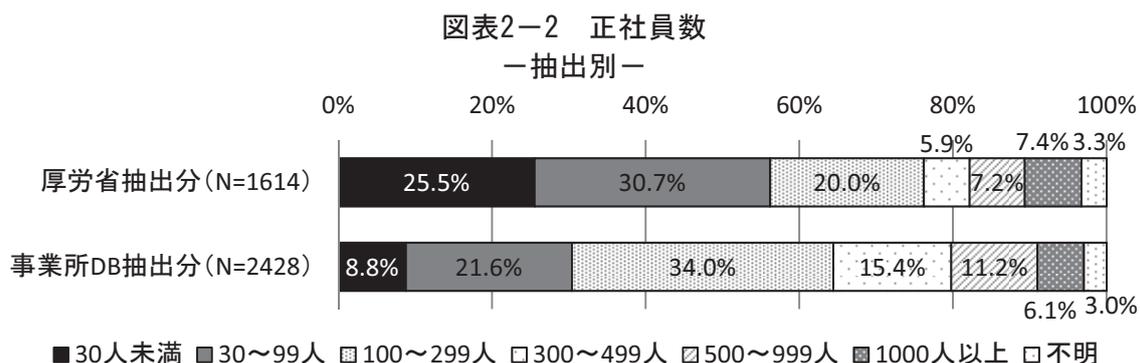
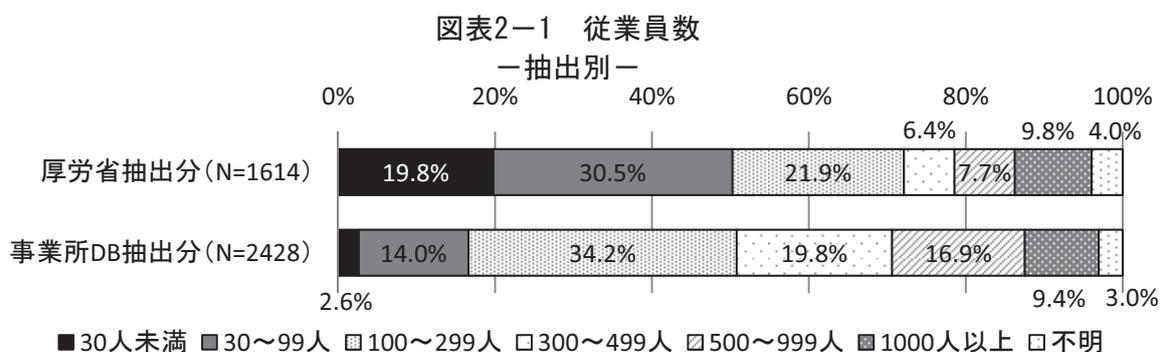
## 第2章 全体の傾向

本章では、各サンプルにおける回答事業場の傾向を示す。

### 1. 従業員数、正社員数 (F1)

まず、回答事業場の従業員規模をみると、厚労省抽出分では従業員数「30～99人」の事業場が30.5%、「30人未満」が19.8%あった。一方、事業所DB抽出分では「100～299人」が34.2%、「300～499人」が19.8%あった（図表2-1）。

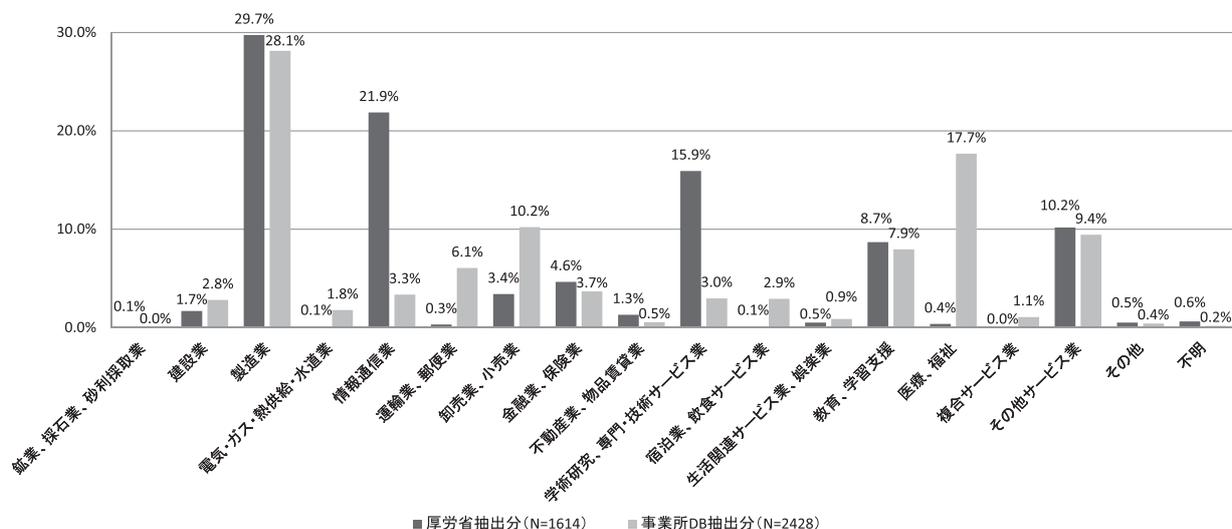
正社員数については、厚労省抽出分では「30～99人」が30.7%、「30人未満」が25.5%である。一方、事業所DB抽出分では「100～299人」が34.0%、「300～499人」が15.4%あった（図表2-2）。



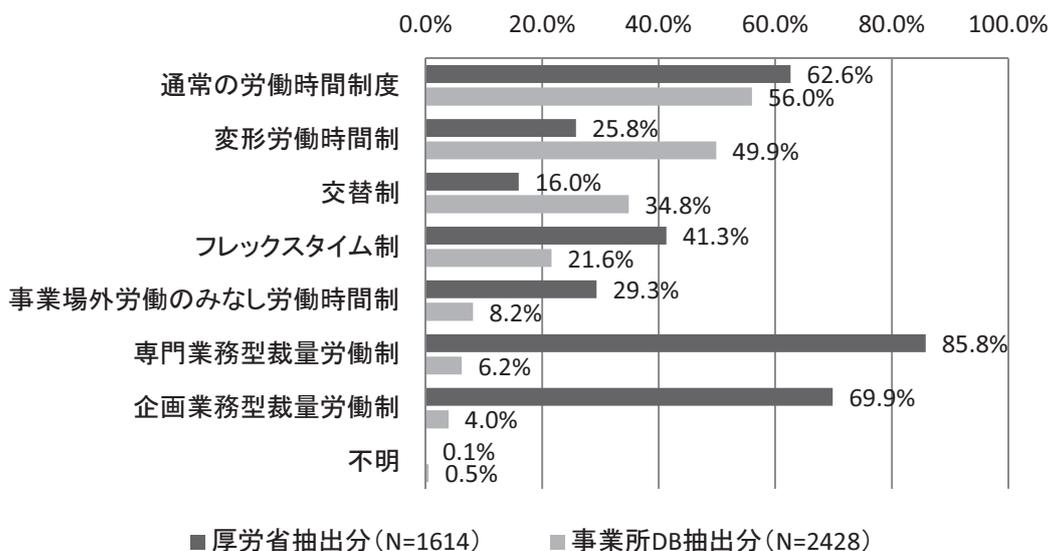
### 2. 業種 (F3)

回答事業場の業種は、厚労省抽出分では、相対的に「情報通信業」（21.9%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（15.9%）の割合が高いという特徴がある。これに対し、事業所DB抽出分では、「卸売業、小売業」（10.2%）、「医療、福祉」（17.7%）といった業種の割合が相対的に高い特徴がある（図表2-3）。

図表 2-3 回答事業場の業種  
—抽出別—



図表 2-4 採用している労働時間制度（複数回答）  
—抽出別—



### 3. 採用している労働時間制度（問 5）

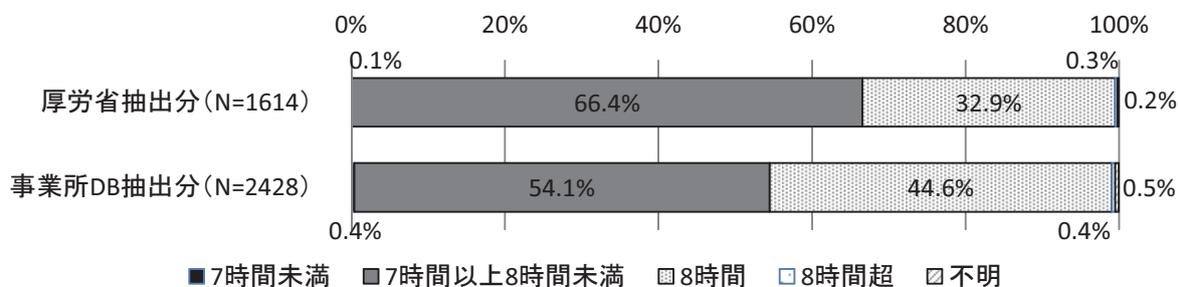
採用している労働時間制度の特徴をみると、厚労省抽出分では「専門業務型裁量労働制」（85.8%）、「企画業務型裁量労働制」（69.9%）の採用割合が高いことは調査設計から導かれる妥当な結果であるが、「フレックスタイム制」（41.3%）、「事業場外労働のみなし労働時間制」（29.3%）の採用割合も高い。これに対し、事業所 DB 抽出分では、「変形労働時間制」（49.9%）、「交替制」（34.8%）の採用割合が相対的に高い（図表 2-4）。

#### 4. 所定労働時間（問1）

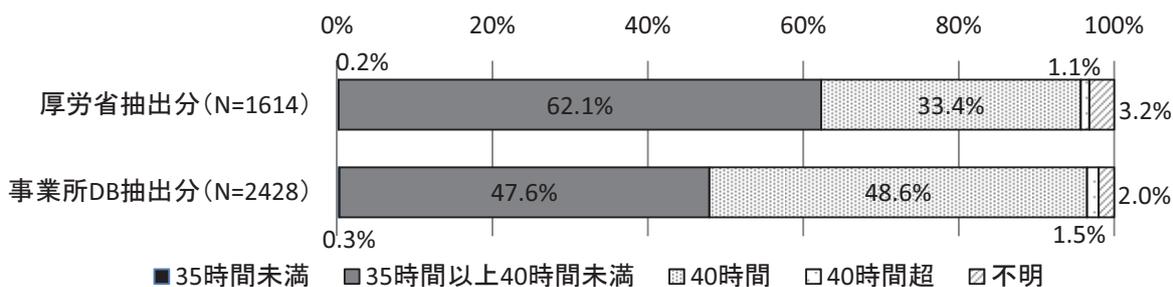
次に、所定労働時間について結果をみよう。1日の所定労働時間について、厚労省抽出分では「7時間以上8時間未満」が66.4%、「8時間」が32.9%であり、事業所DB抽出分では「7時間以上8時間未満」が54.1%、「8時間」が44.6%であった。なお、「7時間未満」「8時間超」という回答は両抽出分ともほとんど見られなかった（図表2-5）。

1週間の所定労働時間については、厚労省抽出分では「35時間以上40時間未満」が62.1%、「40時間」が33.4%であり、事業所DB抽出分では「35時間以上40時間未満」が47.6%、「40時間」が48.6%であった。なお、「35時間未満」「40時間超」という回答は両抽出分ともほとんど見られなかった（図表2-6）。

図表2-5 1日の所定労働時間  
—抽出別—



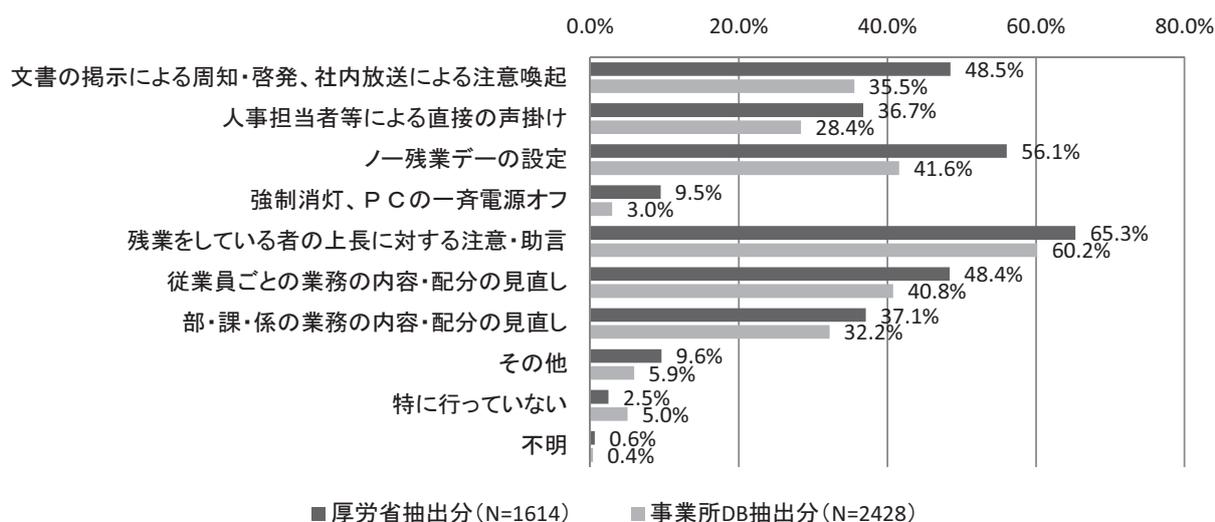
図表2-6 1週間の所定労働時間  
—抽出別—



## 5. 長時間労働削減策（問3）

長時間労働削減策についてみると、両抽出分とも、「残業をしている者の上長に対する注意・助言」「ノー残業デーの設定」「従業員ごとの業務の内容・配分の見直し」「文書の掲示による周知・啓発、社内放送による注意喚起」などが挙げられる割合が高いが、厚労省抽出分のほうがそれぞれの長時間労働削減策が挙げられる割合が高い（図表2-7）。

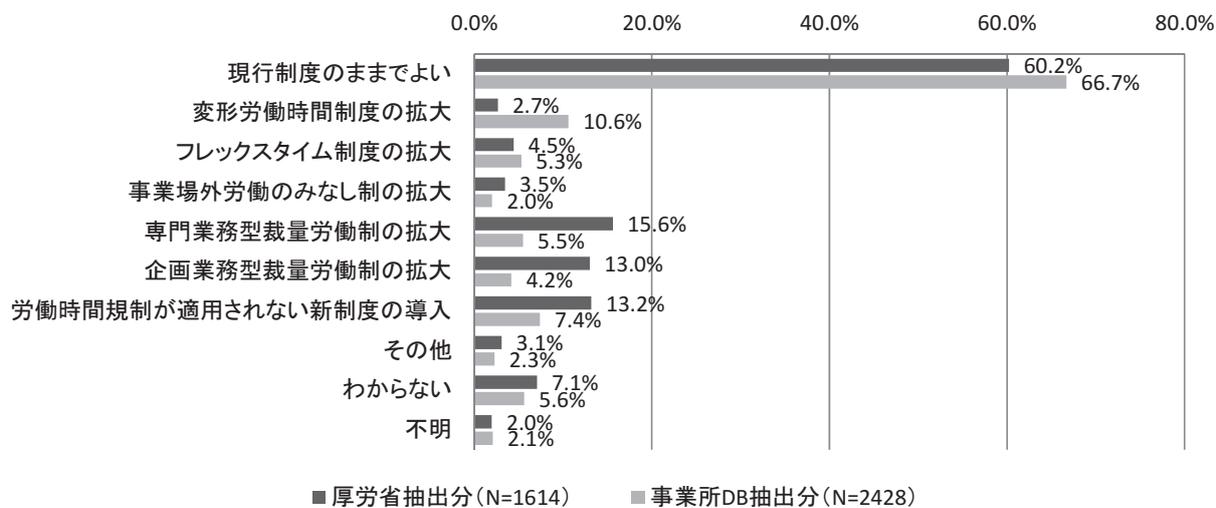
図表2-7 長時間労働削減策（複数回答）  
—抽出別—



## 6. 今後の労働時間管理のあり方（問6）

今後の労働時間管理のあり方としては、「現行制度のままでよい」という意見が厚労省抽出分で60.2%、事業所DB抽出分で66.7%と6割以上を占めている。その他、厚労省抽出分では「専門業務型裁量労働制の拡大」（15.6%）、「企画業務型裁量労働制の拡大」（13.0%）、「労働時間規制が適用されない新制度の導入」（13.2%）といった割合も相対的に高いという特徴がみられた（図表2-8）。

図表 2-8 今後の労働時間管理のあり方（複数回答）  
— 抽出別 —



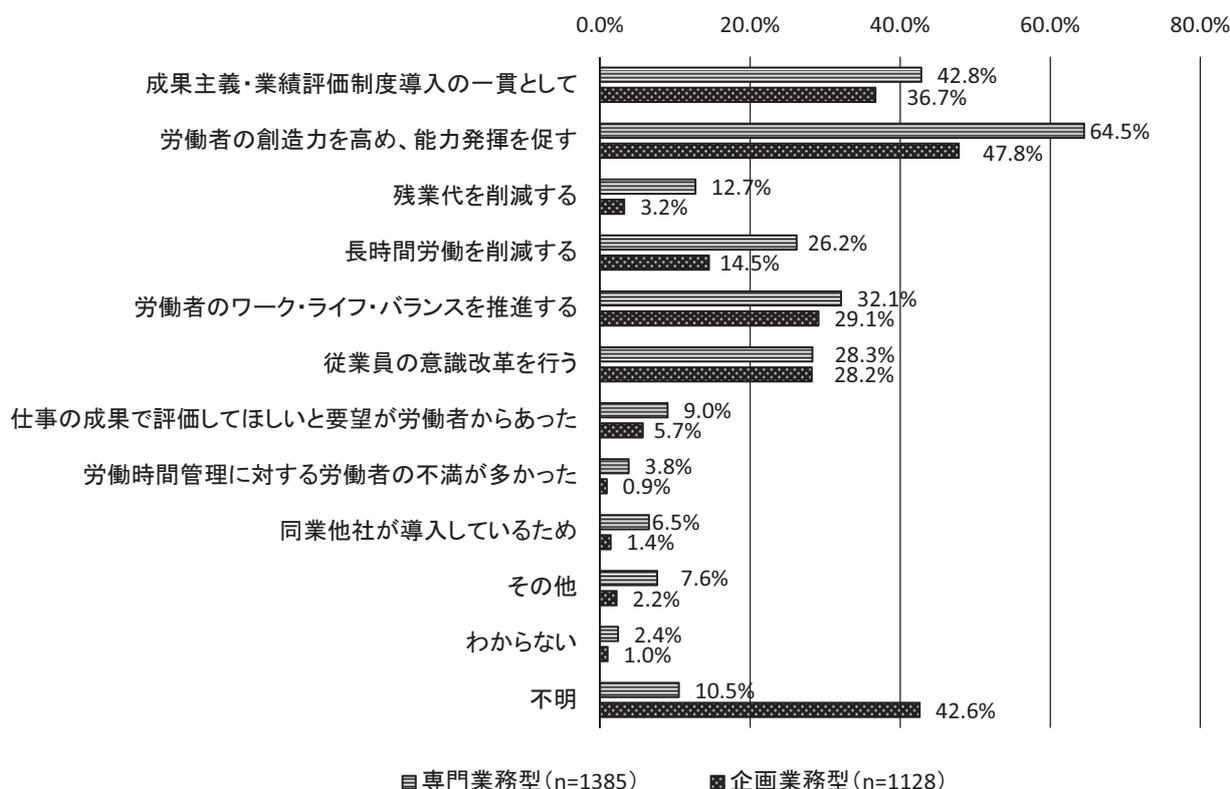
### 第3章 裁量労働制

本章では、厚労省抽出分に基づいて、事業場における裁量労働制の運用などについての傾向を見る。

#### 1. 導入のきっかけ（問 10 (1)）

制度導入のきっかけは、複数回答で、専門業務型裁量労働制（以下、「専門業務型」という。）、企画業務型裁量労働制（以下、「企画業務型」という。）ともに、「労働者の創造力を高め、能力発揮を促す」が最も高く、それぞれ、64.5%、47.8%となっている。次いで、「成果主義・業績評価制度導入の一環として」で、それぞれ、42.8%、36.7%となっている。さらに、「労働者のワーク・ライフ・バランスを推進する」が、それぞれ、32.1%、29.1%、「従業員の意識改革を行う」で、28.3%、28.2%などとなっている。なお、企画業務型については、「不明」が42.6%みられる（図表3-1）。

図表3-1 裁量労働制導入のきっかけ（厚労省抽出分 複数回答 %）



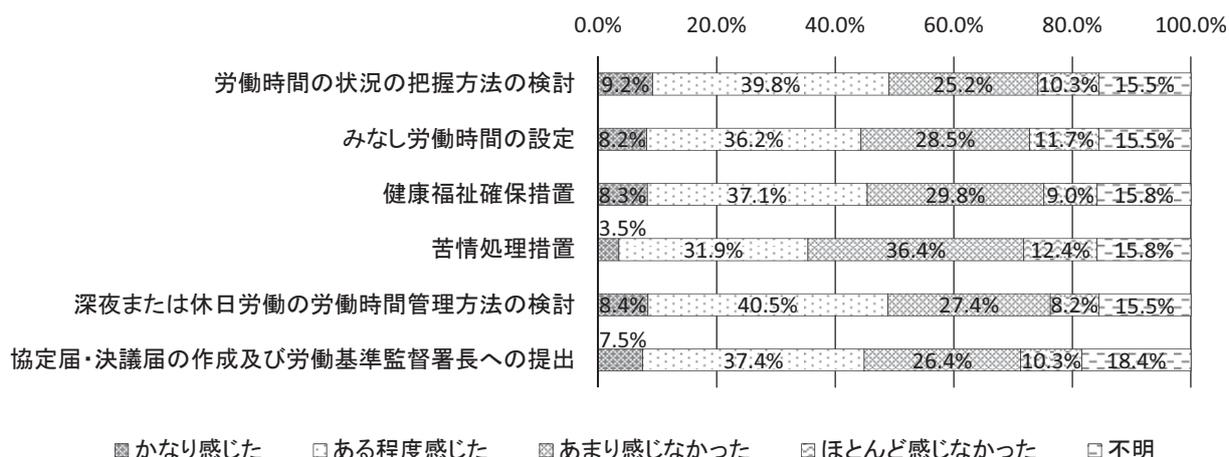
#### 2. 導入手続の負担感（問 10 (2)）

周知のとおり、裁量労働制、とりわけ企画業務型については、さまざまな実体および手続要件が課されているところ、本調査では、このような点や、実務上の負担感について尋ねて

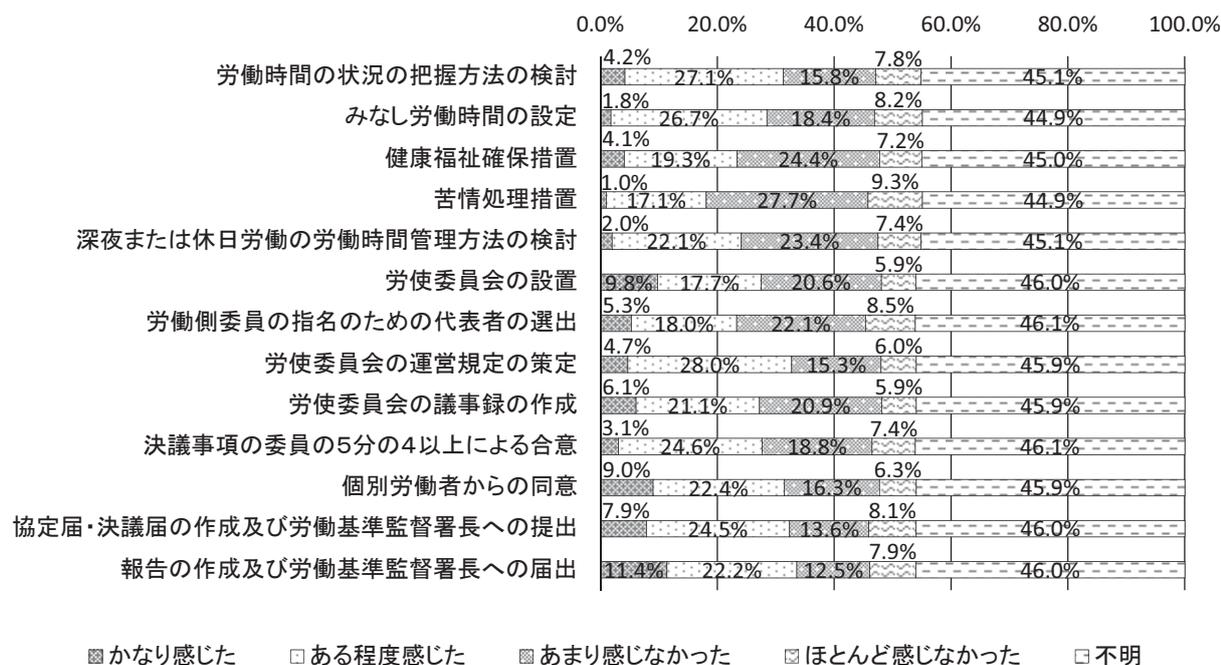
いる。

専門業務型については、「かなり感じた」「ある程度感じた」の合計で、49.0%の事業場が「労働時間の状況の把握方法の検討」に負担感を感じると回答している。次いで、「深夜または休日労働の労働時間管理方法の検討」が48.9%などとなっている。一方で、「苦情処理措置」に係る負担感35.4%と、相対的に低い割合にとどまっている（図表3-2）。

図表3-2 裁量労働制導入手続の負担感 専門業務型  
(厚労省抽出分 各選択肢単一回答 % n=1385)



図表3-3 裁量労働制導入手続の負担感 企画業務型  
(厚労省抽出分 各選択肢単一回答 % n=1128)



企画業務型については、すべての選択肢について、「不明」の割合が概ね 45%前後となっているものの、「(企画業務型裁量労働制に関する：筆者注。調査票の選択肢。以下同じ。) 報告の作成及び労働基準監督署長への届出」が最も高い割合で 33.6%、次いで、「労使委員会の運営規定の作成」が 32.7%、「(企画業務型裁量労働制に関する) 決議届の作成及び労働基準監督署長への届出」が 32.4%、「個別労働者からの同意」が 31.4%、「労働時間の状況の把握方法の検討」が 31.3%などとなっている(図表 3-3)。

### 3. 対象業務別みなし労働時間数・平均実労働時間数の傾向(問 14 (1)(2))

図表 3-4 から、専門業務型・対象業務別の「みなし時間数」と「平均実労働時間数」を見てみる(なお、サンプルサイズ 20 以下の業務は図表から除外している)。

対象業務ごとに「みなし時間数」と「平均実労働時間数」は異なるため、全体として、一概にこれといった傾向があるとは言えない。しかし、サンプルサイズが最も小さい「インテリアコーディネーターの業務」を除き、「みなし時間数」と「平均実労働時間数」が一致している業務は見られない(強いて言えば、「大学における教授研究の業務」の「8 時間以上 9 時間未満」カテゴリである)。

「みなし時間数」を見ると、「インテリアコーディネーターの業務」を除き、「7 時間未満」、「7 時間以上 8 時間未満」、「8 時間以上 9 時間未満」のカテゴリの合計で(「7 時間未満」カテゴリの「みなし時間数」がない業務もある)、最も割合が低い「建築士の業務」の 31.7%から、最も割合の高い「大学における教授研究の業務」の 86.0%まで大きな幅がある。

一方、「平均実労働時間数」を見ると、多くの業務で、「7 時間以上 8 時間未満」、「8 時間以上 9 時間未満」のカテゴリの割合が概ね 20%前後くらいまで減っている。また、「平均実労働時間数」「9 時間以上」のカテゴリの割合が増加したり、さらに長時間の「10 時間以上 11 時間未満」あるいはより長時間の「平均実労働時間数」カテゴリに、僅かではあるが回答割合が見られるようになっている。

ところで、「みなし時間数」に「7 時間未満」カテゴリの回答が見られない業務であっても、「平均実労働時間数」を見ると、概ね 1%程度の回答が見られる業務もある。

なお、いずれの業務についても、「平均実労働時間数」の回答については、「不明」の割合が一定程度あることに留意すべきであろう(以上、図表 3-4)。

図表 3-4 みなし時間数と実労働時間数 専門業務型（厚労省抽出分 %）



次に、図表 3-5 から、企画業務型・対象業務別の「みなし時間数」と「平均実労働時間数」を見てみる。

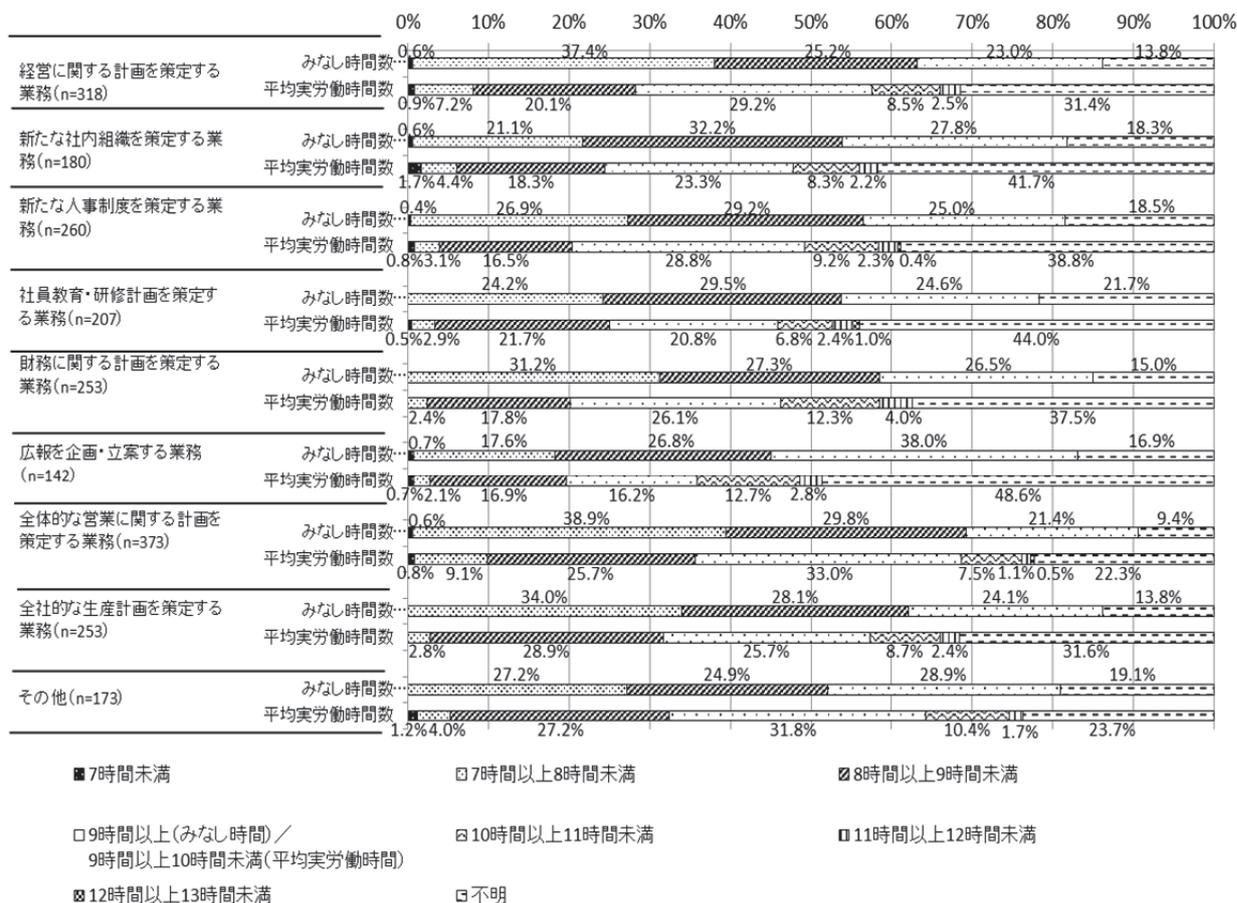
企画業務型についても、対象業務ごとに「みなし時間数」と「平均実労働時間数」は異なり、明確な傾向は見出せないように思われる。ただし、「みなし時間数」と「平均実労働時間数」の割合がほぼ一致している業務は、「その他」の業務を除き、「全社的な生産計画を策定する業務」の、「みなし時間数」と「平均実労働時間数」カテゴリーの、それぞれ、「8 時間以上 9 時間未満」と「9 時間以上(みなし時間) / 9 時間以上 10 時間未満(平均実労働時間)」の回答割合であると言えそうである。

「みなし労働時間数」を見ると、「7 時間未満」「7 時間以上 8 時間未満」「8 時間以上 9 時間未満」カテゴリーの合計で、最も割合の低い「広報を企画・立案する業務」の 45.1%から、最も割合の高い「全社的な営業に関する計画を策定する業務」の 69.3%まで幅がある。

一方、「平均実労働時間数」を見ると、これら 3 つのカテゴリー合計の回答割合は、概ね、20%から 35%の範囲へと減少している。そして、業務によっては「不明」カテゴリーが相当

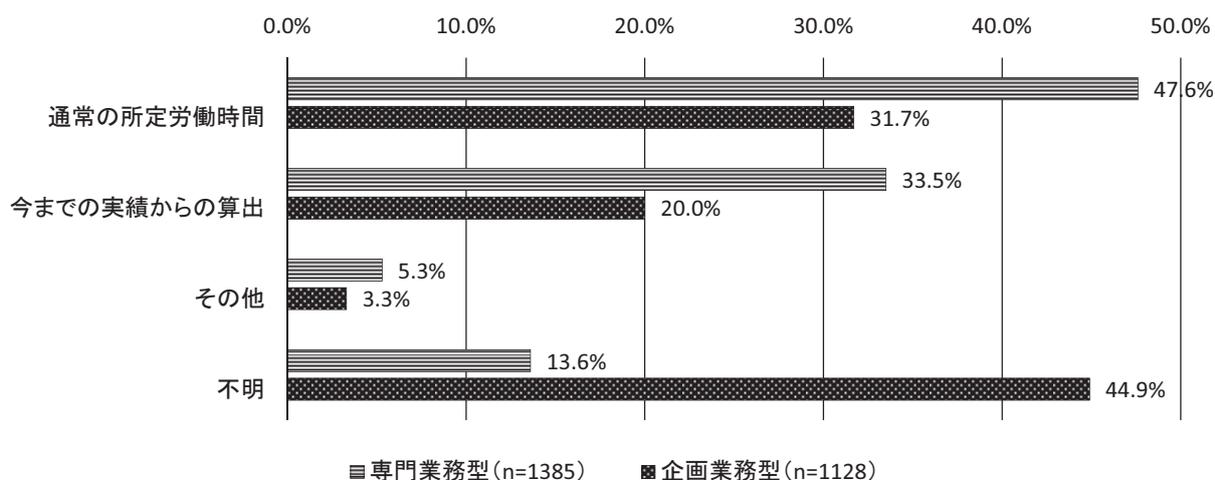
程度見られる点に留意する必要があるが、「9 時間以上 10 時間未満」カテゴリーの割合が増加するか、あるいはそれ以上の時間数カテゴリーの回答割合が、僅かではあるが見られるようになっている（以上、図表 3-5）。

図表 3-5 みなし時間数と平均実労働時間数 企画業務型（厚労省抽出分 %）



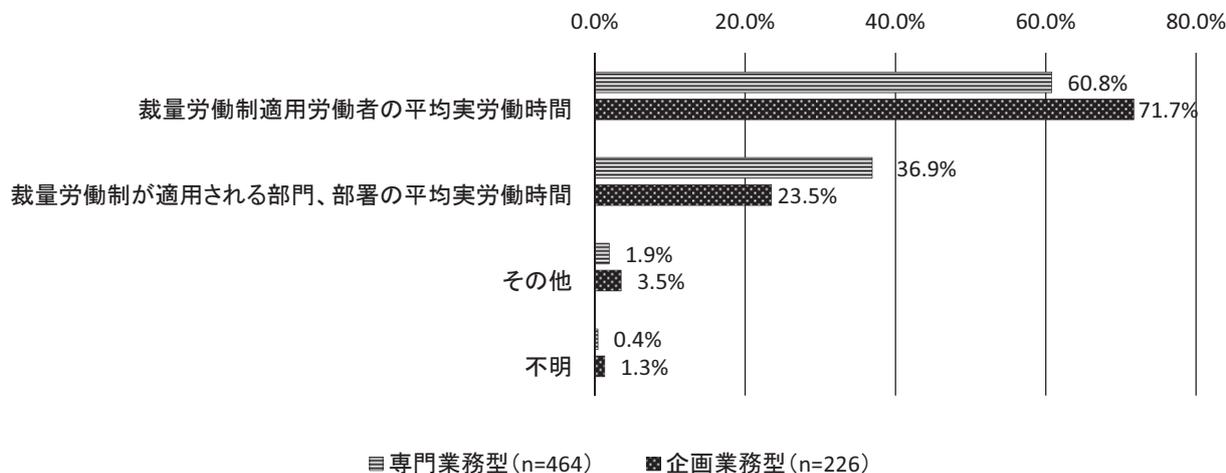
ところで、みなし労働時間数の決定については、専門業務型では「通常の所定労働時間」が用いられる割合が最も高く 47.6%、次いで「今までの実績から算出」が 33.5%などとなっており、企画業務型では、「不明」が 44.9%みられるものの、「通常の所定労働時間」が 31.7%、「今までの実績から算出」が 20.0%、となっている（図表 3-6）。

図表3-6 みなし労働時間の根拠（厚労省抽出分 %）



また、「今までの実績から算出」と回答した事業場のうち、実績として用いたものを尋ねたところ、専門業務型、企画業務型ともに、「裁量労働制適用労働者の平均実労働時間」の回答割合が最も高く、それぞれ、60.8%、71.7%であり、次いで、「裁量労働制が適用される部門、部署の平均実労働時間」が、それぞれ、36.9%、23.5%となっている（図表3-7）。

図表3-7 みなし労働時間の実績として用いたもの（厚労省抽出分 %）

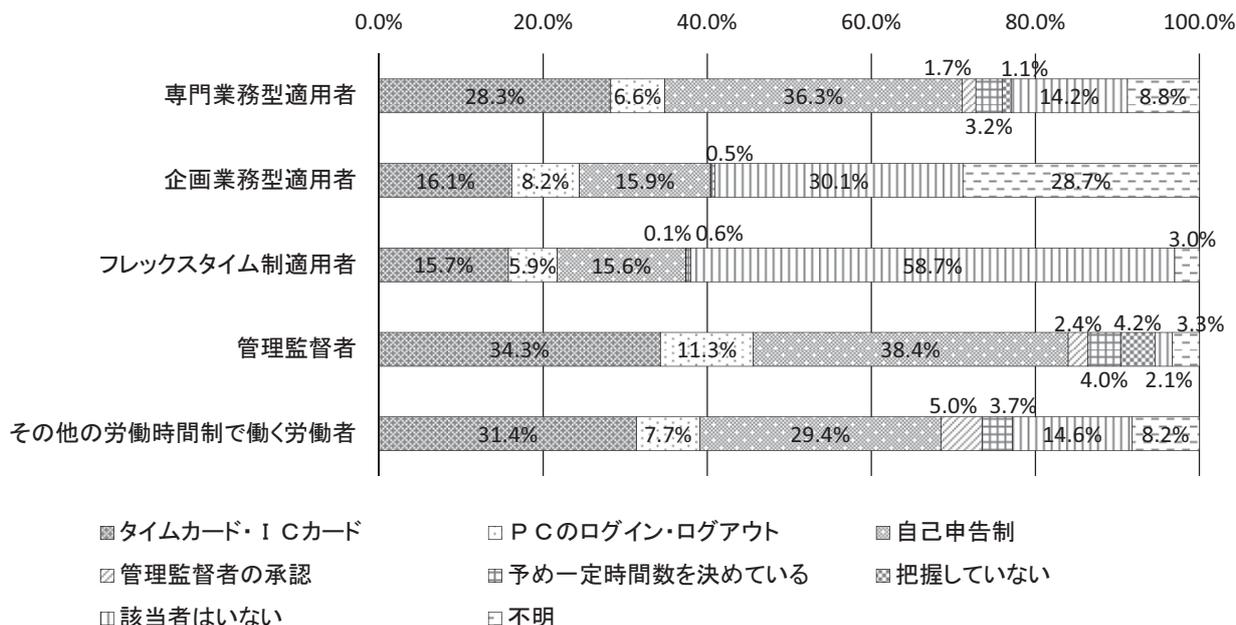


#### 4. 実労働時間の把握方法（問2）

裁量労働制適用者の実労働時間の把握方法について、専門業務型については、「自己申告制」が最も高い割合で36.3%、次いで「タイムカード・ICカード」で28.3%、「PCのログイン・ログアウト」で6.6%などとなっている。

企画業務型については、「タイムカード・ICカード」が16.1%、「自己申告制」が15.9%、「PCのログイン・ログアウト」が8.2%となっている（図表3-8）。

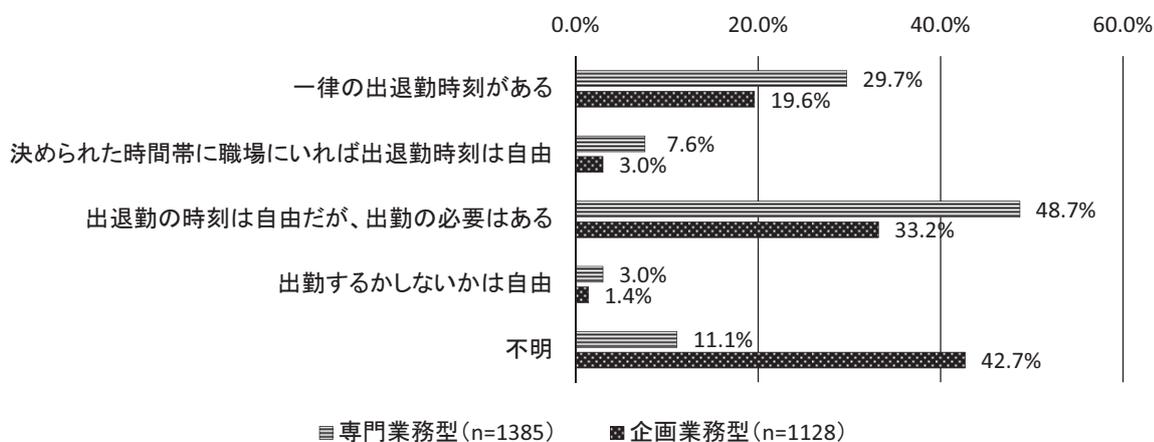
図表3-8 実労働時間の把握方法（厚労省抽出分 % n=1614）



### 5. 業務遂行（問 12）

裁量制適用者の業務遂行について、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」が最も高い割合で、それぞれ、48.7%と 33.2%となっているが、「不明」回答を除き、次いで、「一律の出退勤時刻がある」との回答が、それぞれ 29.7%、19.6%みられる（図表 3-9）。なお、労働者調査結果では、専門業務型、企画業務型ともに、「一律の出退勤時刻がある」が最も割合が高く、次いで、「出退勤の時刻は自由だが、出勤の必要はある」との回答が続いており、事業場調査結果とは異なっている<sup>3</sup>。

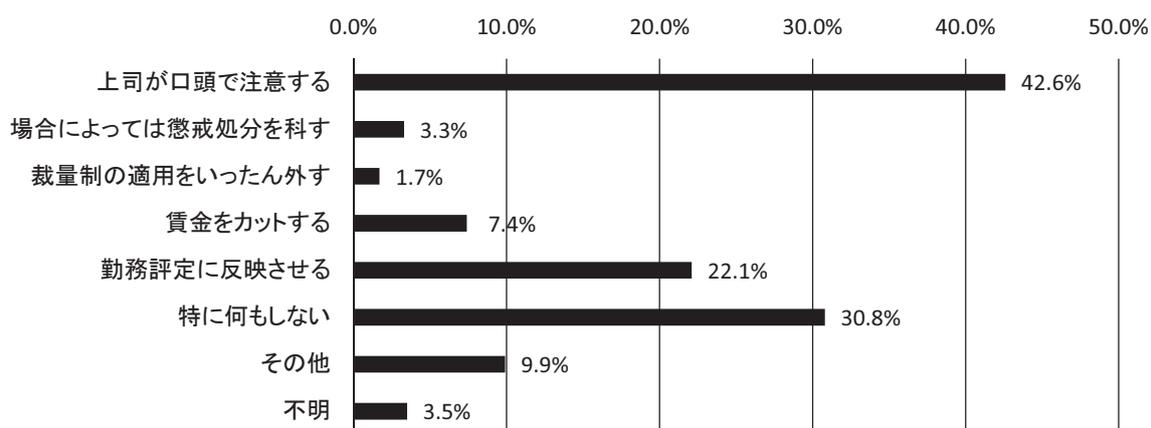
図表3-9 裁量労働制適用者への出勤・退勤時刻の適用（厚労省抽出分 %）



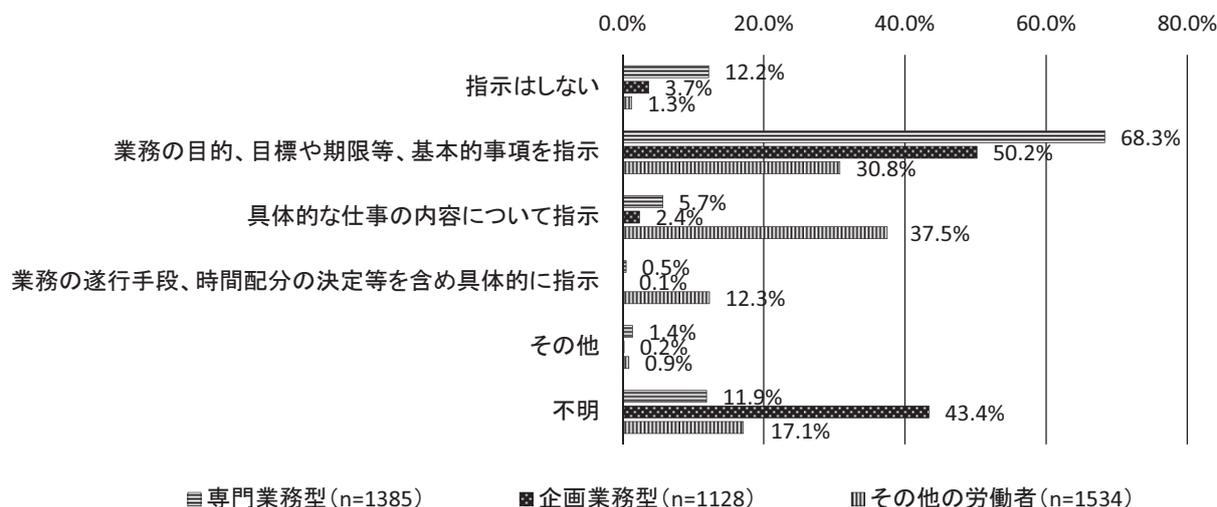
<sup>3</sup> 本調査結果「労働者調査結果」JILPT 調査シリーズ No.125（以下、本調査シリーズにおいて同じ。）第 4 章 図表 4-9 参照。

「一律の出退勤時刻がある」または「決められた時間帯に職場にいれば出退勤時刻は自由」と回答した事業場に、遅刻した場合の対応を尋ねたところ、「特に何もしない」との回答が30.8%あったものの、最も高い割合の回答は「上司が口頭で注意する」で42.6%、また、「勤務評定に反映させる」との回答も22.1%あった（図表3-10）。こうした傾向は、労働者調査結果と同様である<sup>4</sup>。

図表3-10 「一律の出退勤時刻がある」「決められた時間帯に職場にいれば出退勤時刻は自由」の場合の遅刻への対応（厚労省抽出分 複数回答 % n=516）



図表3-11 仕事の指示（厚労省抽出分 %）

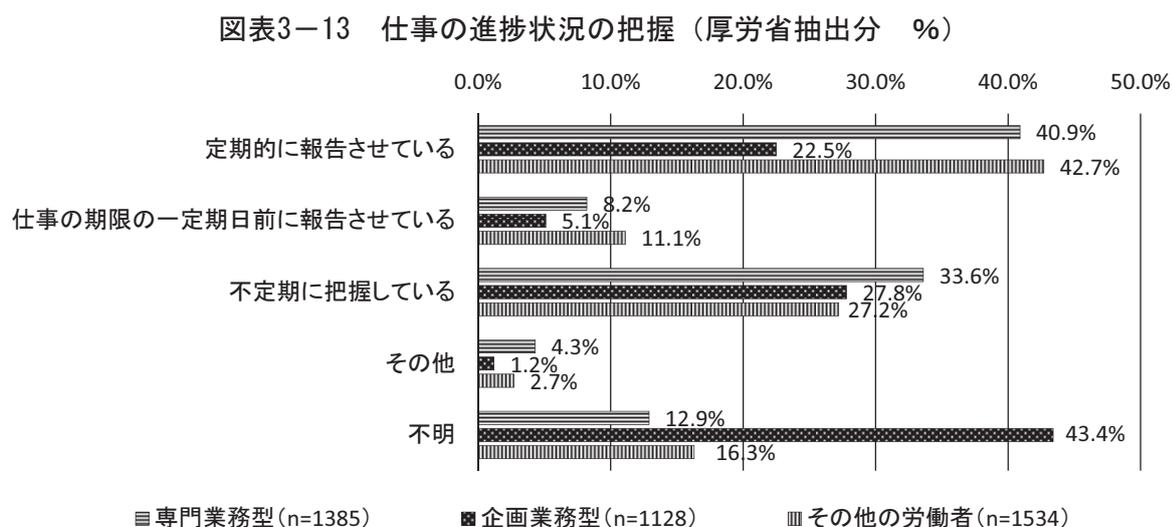
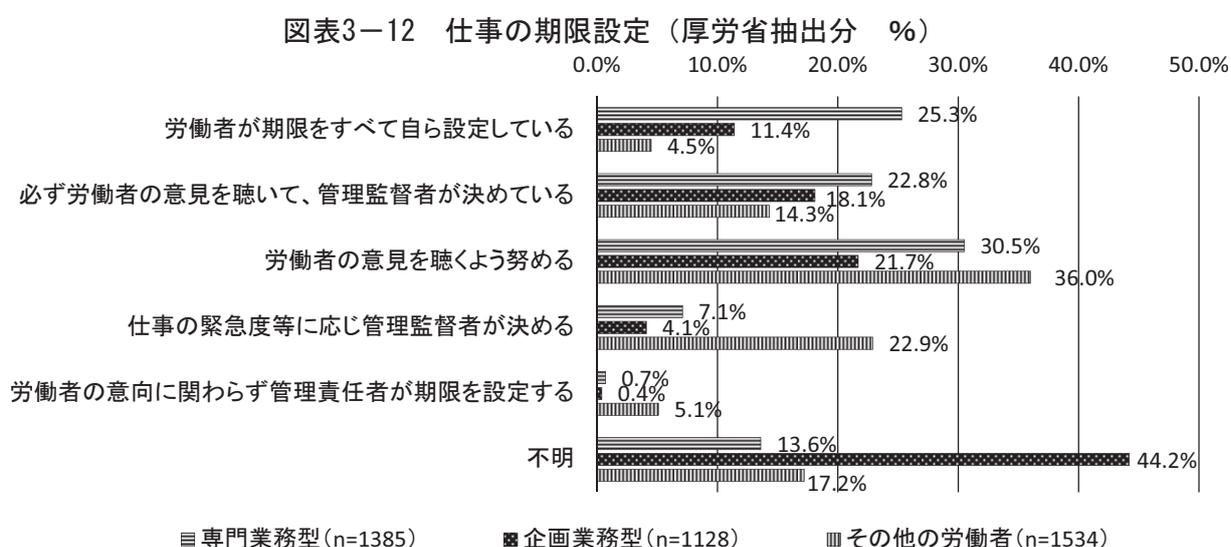


業務の指示については、専門業務型、企画業務型ともに、「業務の目的、目標や期限等、基本的事項を指示」するが最も高い割合で、それぞれ、68.3%、50.2%、次いで、「指示はしない」が、それぞれ、12.2%、3.7%となっており、その他の労働者について最も高い割合の「具

<sup>4</sup> 「労働者調査結果」第4章図表4-10参照。

体的な仕事の内容について指示」するの 37.5%とは対照的な結果となっている。なお、専門業務型、企画業務型ともに、「具体的な仕事の内容について指示」する割合が、それぞれ、5.7%、2.4%と僅かながら見られる（図表 3-11）。こうした傾向は、概ね、労働者調査結果と同様である<sup>5</sup>。

仕事の期限設定について、専門業務型、企画業務型ともに、最も高い割合は「(仕事の緊急度等に応じて管理監督者が決めるが、)労働者の意見を聴くよう努める」が、それぞれ、30.5%、21.7%となっている。次いで、専門業務型については、「労働者が期限をすべて自ら設定している」の 25.3%、企画業務型については、「必ず労働者の意見を聴いて、管理監督者が決めている」の 18.1%となっている（図表 3-12）。

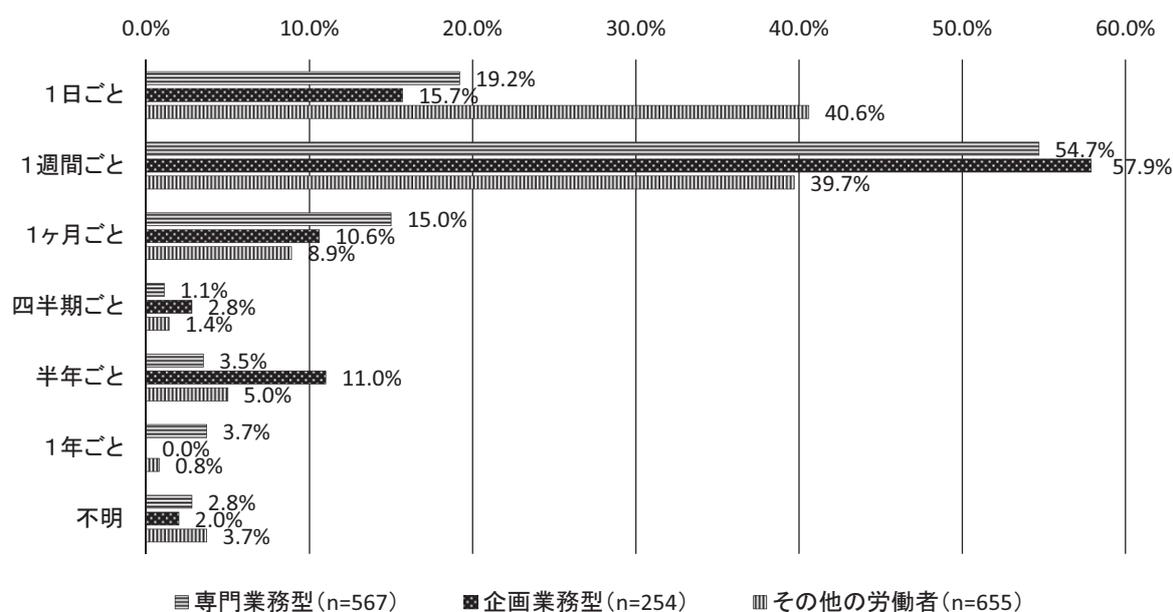


<sup>5</sup> 「労働者調査結果」第4章図表4-12参照。

仕事の進捗状況の把握については、専門業務型では「定期的に報告させている」が40.9%と最も高い割合で、次いで「不定期に把握している」が33.6%などとなっている。企画業務型では、「不明」回答の割合が高いものの、それを除き、「不定期に把握している」の27.8%が最も高い割合で、次いで、「定期的に報告させている」が22.5%などとなっている（図表3-13）。

どの程度の頻度で仕事の進捗状況の報告を受けているかを尋ねたところ、専門業務型、企画業務型ともに、「1週間ごと」が最も高い割合で、それぞれ、54.7%、57.9%となっており、その他の労働者について最も高い割合の「1日ごと」の40.6%と対照的な結果となっている（図表3-14）。なお、その他の労働者の進捗状況報告の「1日ごと」が最も割合が高く、一方で専門業務型、企画業務型について「1週間ごと」の割合が相対的に高いという傾向は、労働者調査結果でも同様である<sup>6</sup>。

図表3-14 仕事の進捗状況報告の頻度（厚労省抽出分 %）

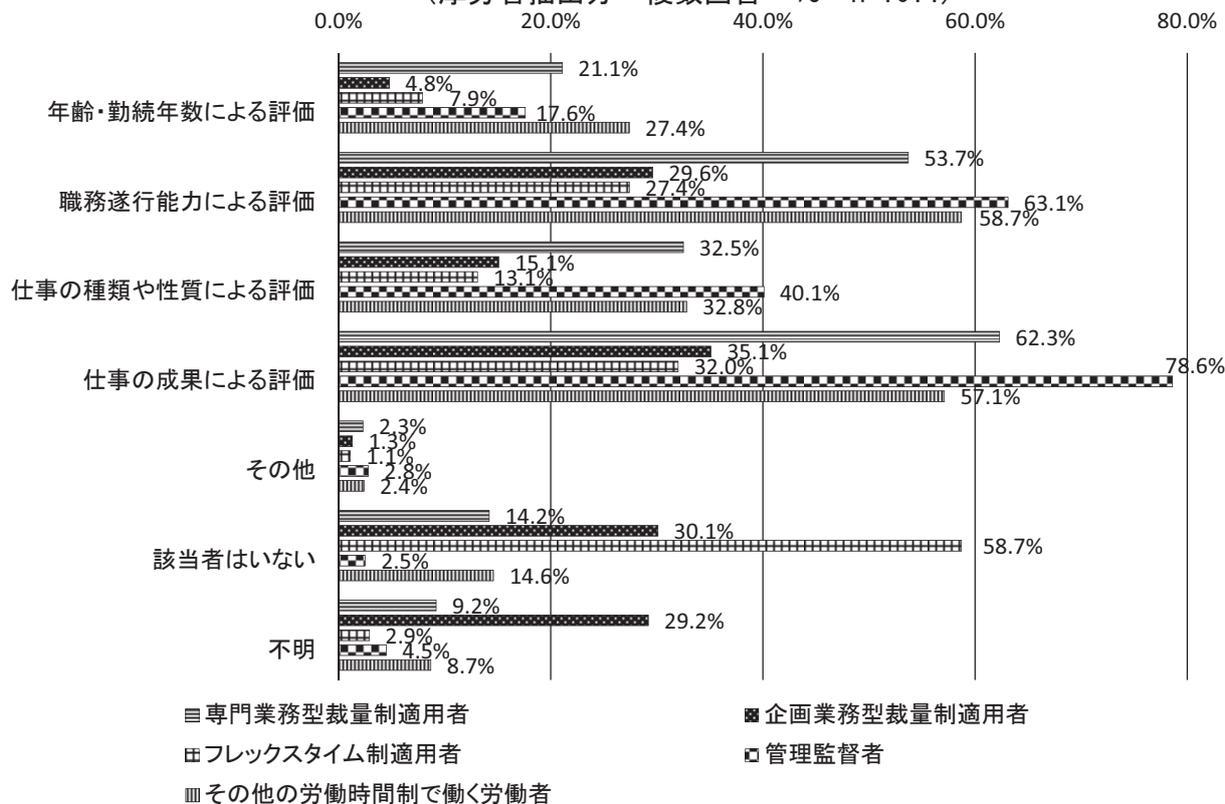


## 6. 評価制度（問7）

労働時間制度別に適用している評価制度を複数回答で尋ねたところ、専門業務型、企画業務型ともに、「仕事の成果による評価」が最も高い割合で、それぞれ、62.3%、35.1%であり、次いで、「職務遂行能力による評価」が、それぞれ、53.7%、29.6%、「仕事の種類や性質による評価」が、それぞれ、32.5%、15.1%などとなっている。こうした傾向は、適用している労働時間制度が異なっても、概ね変わらないようである（図表3-15）。

<sup>6</sup> 「労働者調査結果」第4章図表4-13参照。

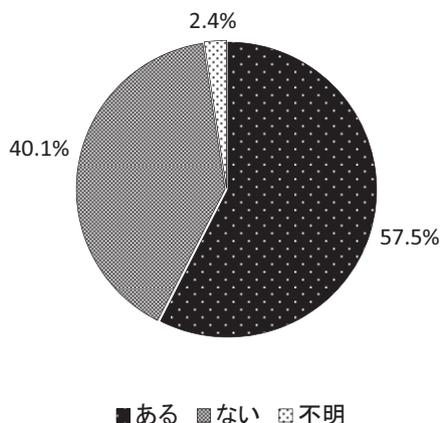
図表3-15 労働時間制度別、適用している評価制度  
(厚労省抽出分 複数回答 % n=1614)



### 7. 特別手当 (問 13)

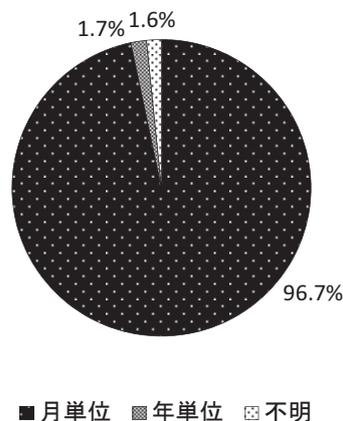
回答事業場の過半数の 57.5%の事業場で、裁量労働制適用者に対してのみ支払われる特別な手当制度がある (図表 3-16)。

図表3-16 特別手当の有無 専門業務型・企画業務型  
(厚労省抽出分 % n=1534)

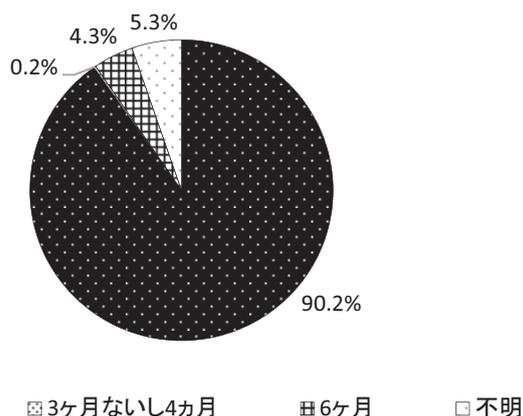


特別手当の支払単位となる期間は、ほとんどの場合「月単位」であり (96.7%。図表 3-17)、また、そのうち 90.2%が「1ヶ月」を単位としている (図表 3-18)。

図表3-17 特別手当の期間 専門業務型・企画業務型  
(厚労省抽出分 % n=882)

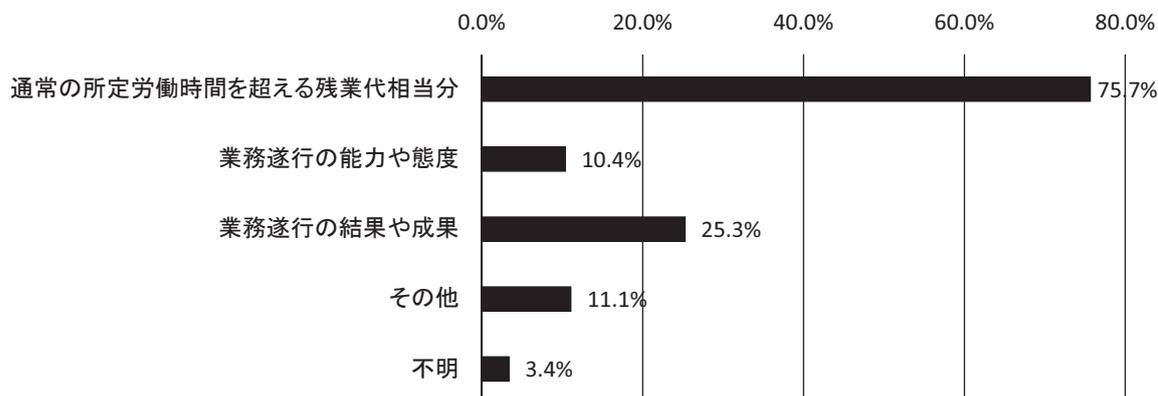


図表3-18 特別手当の期間 専門業務型・企画業務型  
(厚労省抽出分 % n=853)



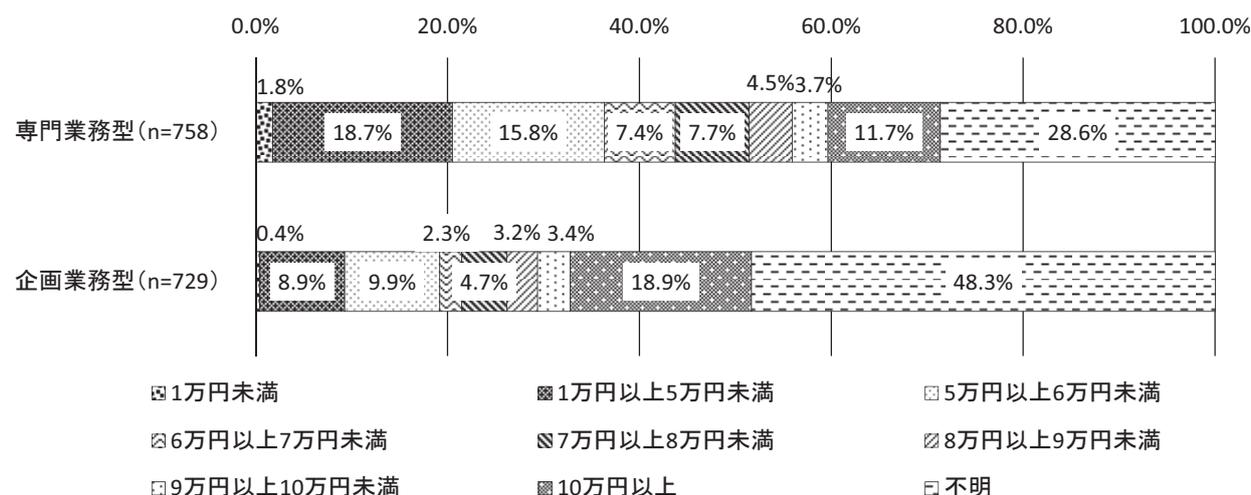
多くの場合、1ヶ月単位で支払われる特別手当額の設定基準は、複数回答で、「通常の所定労働時間を超える残業代相当分」が圧倒的に多く 75.7%であり、次いで、「業務遂行の結果や成果」が 25.3%などとなっている（図表 3-19）。

図表3-19 特別手当の金額設定基準 専門業務型・企画業務型  
(厚労省抽出分 複数回答 % n=882)



実際の特例手当の額は、専門業務型では、「1万円以上5万円未満」が最も多く18.7%、次いで「5万円以上6万円未満」が15.8%、「10万円以上」が11.7%などとなっている。企画業務型では、「不明」割合が高いが、最も高いのは「10万円以上」の18.9%、次いで、「5万円以上6万円未満」が9.9%、「1万円以上5万円未満」が8.9%などとなっている（図表3-20）。

図表3-20 特例手当の金額 専門業務型・企画業務型  
(厚労省抽出分 %)



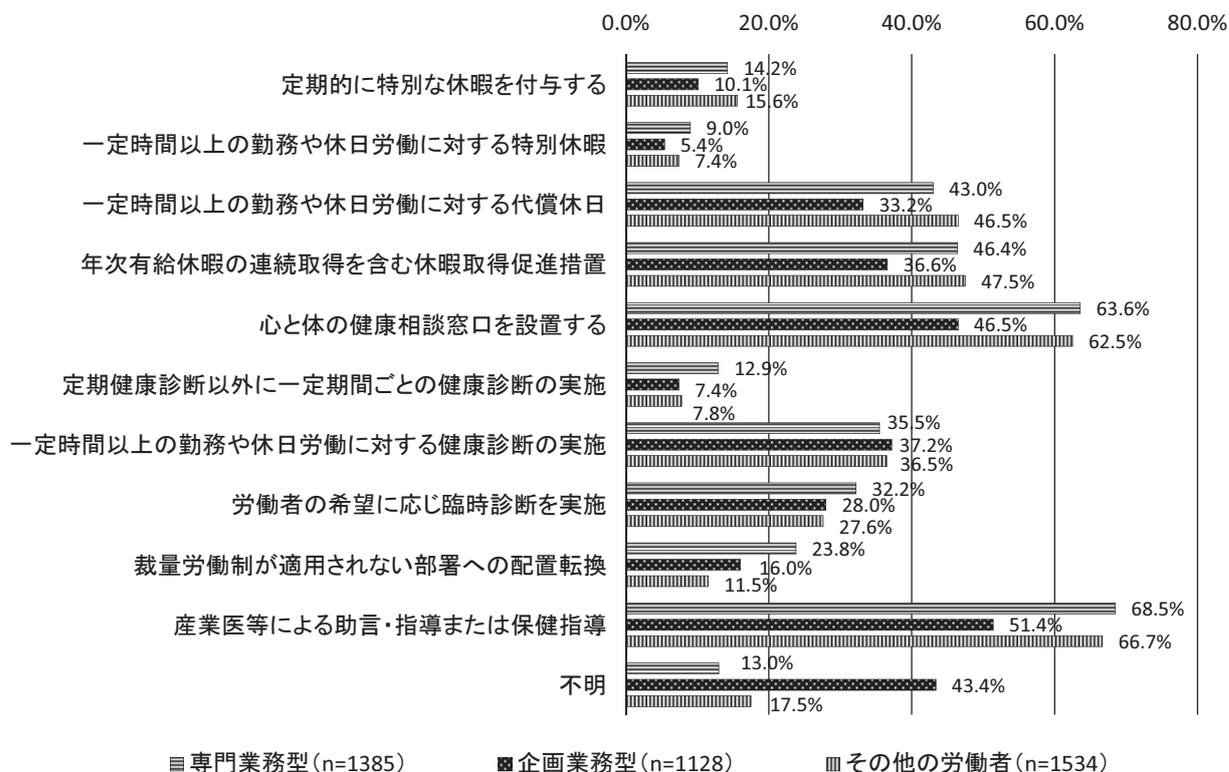
なお、平均額は、専門業務型で64,600円、企画業務型で78,300円となっており（厚労省抽出分基本クロス集計表、問13付問2参照）、また、中央値では、専門業務型で58,000円、企画業務型では78,000円となっていた。

## 8. 健康・福祉確保措置（問15）

実施することとなっている健康・福祉確保措置について見ると、裁量労働制が適用されている場合でも、その他の労働者でも、概ね傾向は変わらない。

最も割合が高いのは、いずれの場合でも、「産業医等による助言・指導または保健指導」であり（専門業務型：68.5%、企画業務型：51.4%、その他の労働者：66.7%）、次いで、「心と体の健康相談窓口を設置する」（専門業務型：63.6%、企画業務型：46.5%、その他の労働者：62.5%）となっている。そして三番目に割合が高いのは、専門業務型とその他の労働者では、「年次有給休暇の連続取得を含む休暇取得促進措置」（専門業務型：46.4%、その他の労働者：47.5%）、四番目に、「一定時間以上の勤務や休日労働に対する代償休日」（専門業務型：43.0%、その他の労働者：46.5%）となっているが、企画業務型では、三番目に、「一定時間以上の勤務や休日労働に対する健康相談の実施」で37.2%、四番目に、「年次有給休暇の連続取得を含む休暇取得促進措置」で36.6%などとなっている（図表3-21）。

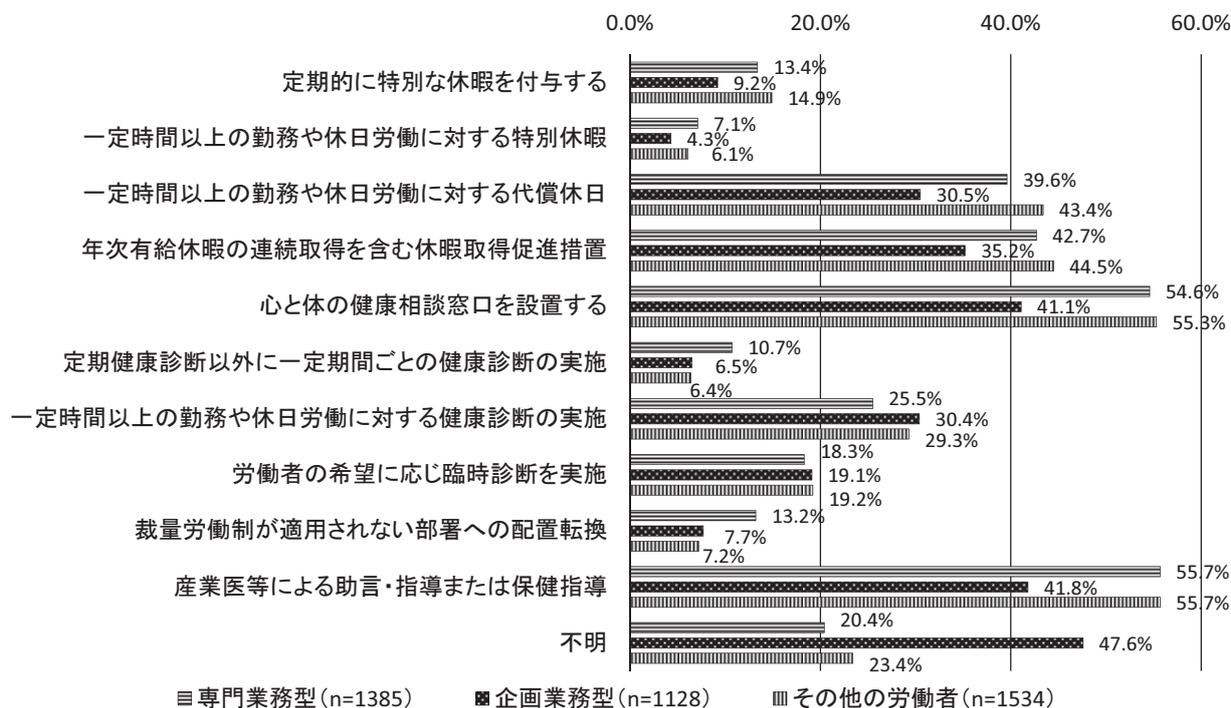
図表3-21 健康・福祉確保措置 実施することになっているもの  
(厚労省抽出分 複数回答 %)



また、実際に実施した健康・福祉確保措置について見ても、ほぼ同様の傾向にあり、かつ、裁量労働制の適用いかんにかかわらず、割合の高い順に、「産業医等による助言・指導または保健指導」（専門業務型：55.7%、企画業務型：41.8%、その他の労働者：55.7%）、「心と体の健康相談窓口を設置する」（専門業務型：54.6%、企画業務型：41.1%、その他の労働者：55.3%）、「年次有給休暇の連続取得を含む休暇取得促進措置」（専門業務型：42.7%、企画業務型：35.2%、その他の労働者：44.5%）、「一定時間以上の勤務や休日労働に対する代償休日」（専門業務型：39.6%、企画業務型：30.5%、その他の労働者：43.4%）、「一定時間以上の勤務や休日労働に対する健康相談の実施」（専門業務型：25.5%、企画業務型：30.4%、その他の労働者：29.3%）などとなっている（図表 3-22）。なお、労働者調査結果を見ると、労働者の要望としては、連続休暇や特別休暇の付与、取得促進が高い割合で回答されている<sup>7</sup>。

<sup>7</sup> 「労働者調査結果」第4章図表4-19参照。

図表3-22 健康・福祉確保措置 実際に実施したもの  
(厚労省抽出分 複数回答 %)

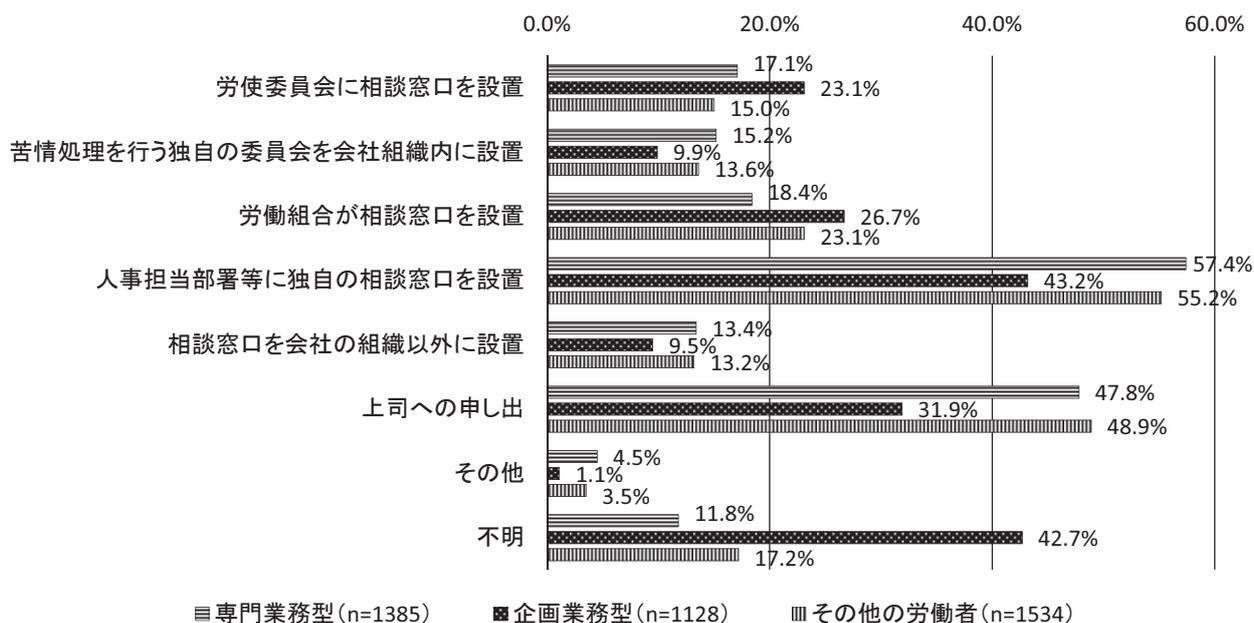


## 9. 苦情処理措置 (問 16)

事業場が設けている苦情処理措置の内容は、専門業務型、企画業務型、その他の労働者、それぞれで、企画業務型についての「不明」回答割合を考慮すると、大きな相違はないようである。強いて言えば、企画業務型については、専門業務型やその他の労働者と比べて、「労使委員会に相談窓口を設置」と「労働組合が相談窓口を設置」の割合がやや高く、一方で、「苦情処理を行う独自の委員会を会社組織内に設置」と「相談窓口を会社の組織以外に設置」がやや低い割合に、また、「人事担当部署等に独自の相談窓口を設置」と「上司への申し出」が低い割合となっている（図表3-23）。なお、労働者調査結果を見ると、専門業務型、企画業務型ともに、苦情を申し出たことはなく、また、会社の苦情処理体制・対応は十分と感じている割合が高いものの、不十分と感じている少数の回答を見ると、「どこの誰に相談すればよいのか明確でない」の割合が最も高くなっている<sup>8</sup>。

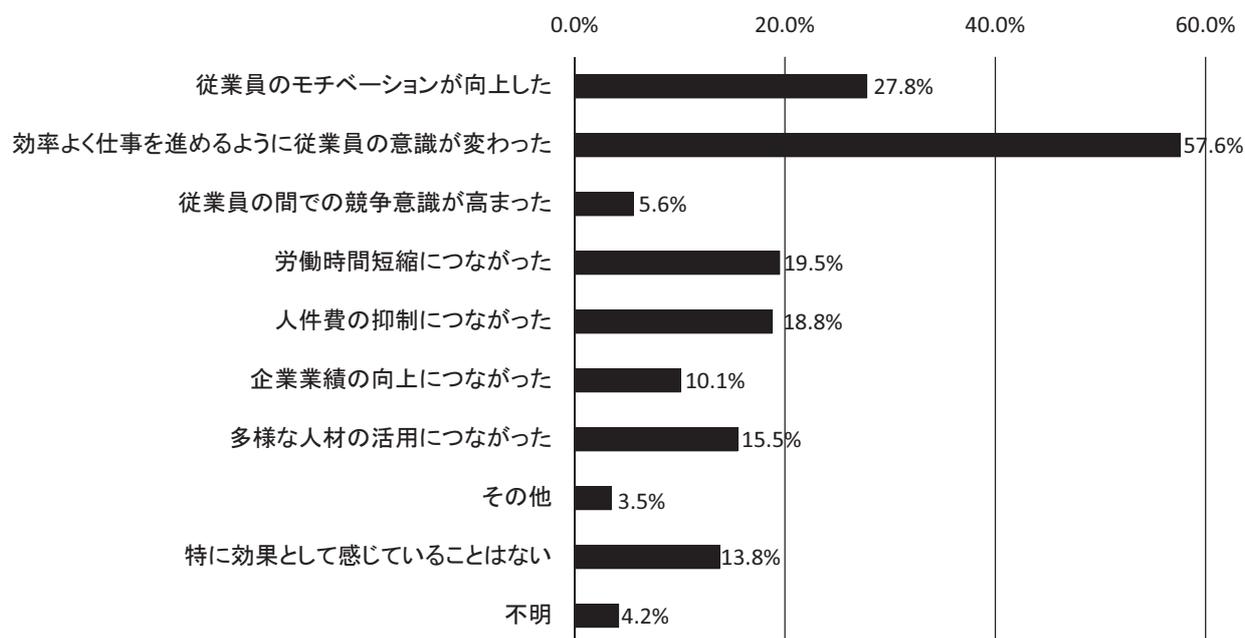
<sup>8</sup> 「労働者調査結果」第4章図表4-20～22参照。

図表3-23 苦情処理措置（厚労省抽出分 複数回答 %）



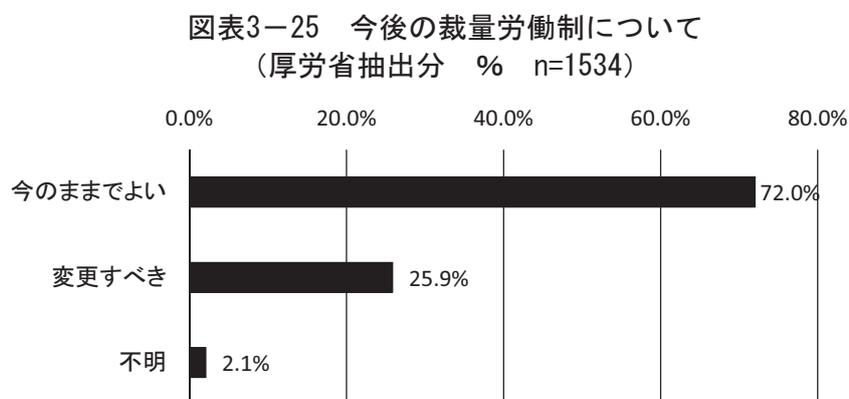
## 10. 導入の効果（問 19）

裁量制導入の効果としては、複数回答で、「効率よく仕事を進めるように従業員の意識が変わった」が最も割合が高く 57.6%、次いで、「従業員のモチベーションが向上した」が 27.8%、「労働時間短縮につながった」が 19.5%、「人件費の抑制につながった」が 18.8%、「多様な人材の活用につながった」が 15.5%などとなっている。なお、13.8%が「特に効果として感じていることはない」と回答している（図表 3-24）。

図表3-24 裁量労働制導入の効果  
（厚労省抽出分 複数回答 % n=1534）

## 11. 運用及び今後の課題（問 20、問 17、問 18）

裁量労働制の運用や今後の課題について尋ねたところ、「今のままでよい」が 72.0%と非常に高い割合を示している。一方で、「変更すべき」との回答も 25.9%みられる（図表 3-25）。こうした傾向は、労働者調査結果でも同様である<sup>9</sup>。

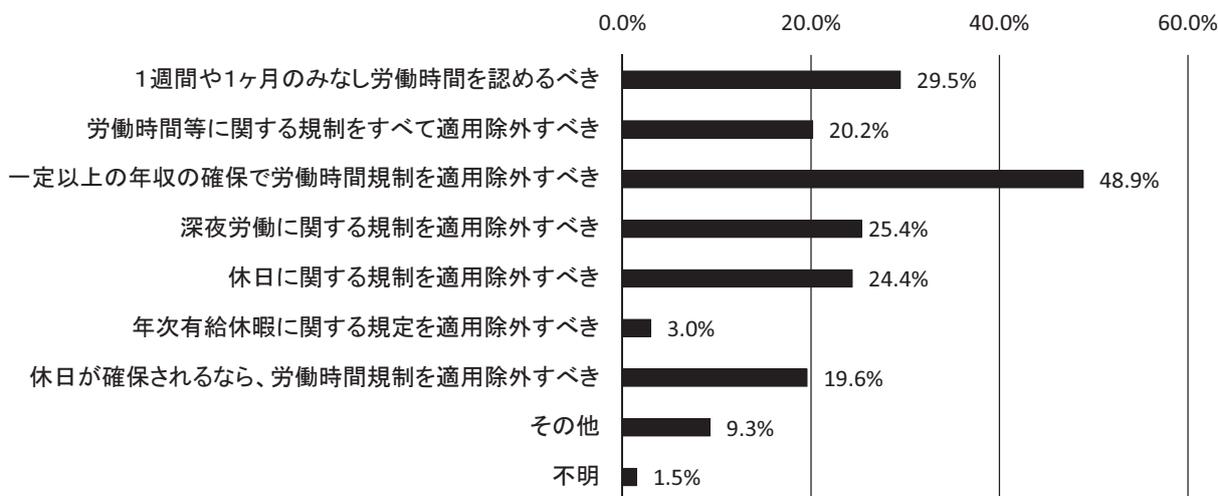


「変更すべき」と回答した事業場のうち、どのように変更すべきかを尋ねたところ、複数回答で、「一定以上の年収の確保で労働時間規制を適用除外すべき」との回答割合が最も高く 48.9%、次いで、1日ではなく、「1週間や1ヵ月のみなし労働時間を認めるべき」が 29.5%、「深夜労働に関する規制を適用除外すべき」が 25.4%、「休日労働に関する規制を適用除外すべき」が 24.4%、などとなっている（図表 3-26）。なお、労働者調査結果を見ても、「一定以上の高い年収が確保されるなら規制を適用除外」との回答割合が最も高い点、また、1日ではなく、「1週や1月のみなし労働時間を認めてもよい」との回答割合が比較的高い点で同様である。ただし、労働者調査結果のうち、企画業務型については、「一定日数の休日・休暇が確保されるなら規制を適用除外」との回答が 2 番目に高い割合となっている点で異なっている<sup>10</sup>。

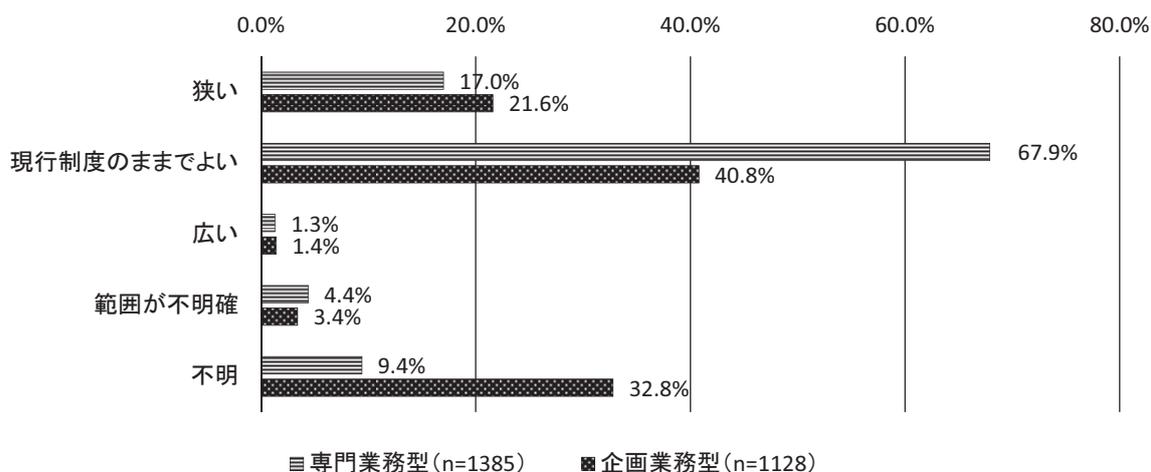
<sup>9</sup> 「労働者調査結果」第4章図表4-31参照。

<sup>10</sup> 「労働者調査結果」第4章図表4-32参照。

図表3-26 今後の裁量労働制について変更すべき事項  
(厚労省抽出分 複数回答 % n=397)



図表3-27 裁量労働制の対象業務の範囲の広さ  
(厚労省抽出分 %)

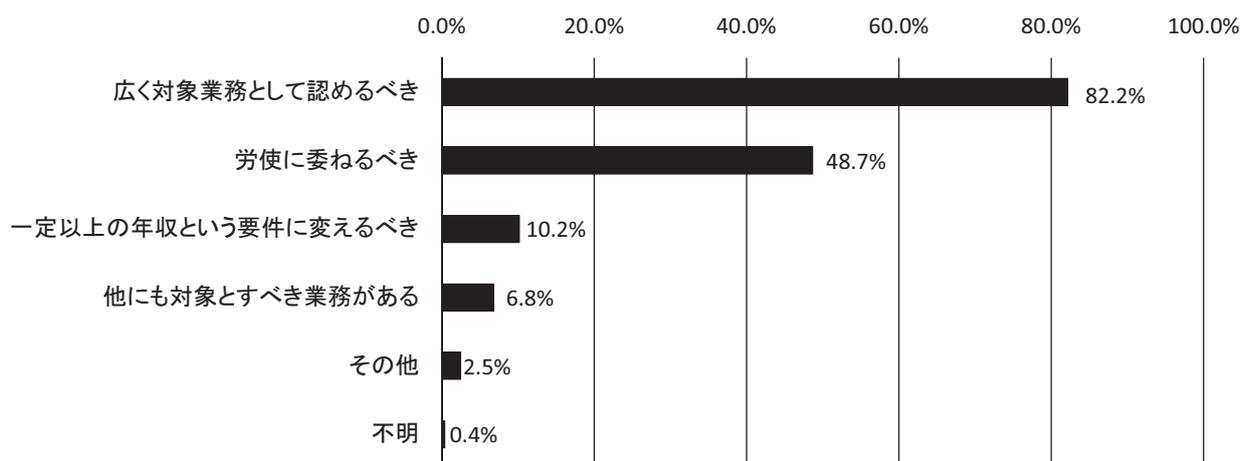


また、対象業務の範囲の広さについての意見を尋ねてみたところ、専門業務型、企画業務型ともに、「現行制度のままでよい」が最も高い割合で、それぞれ、67.9%、40.8%となっているが、「不明」回答を除き、「狭い」と回答した割合も、専門業務型では17.0%、企画業務型では21.6%みられる（図表3-27）。なお、労働者調査結果を見ると、「現行制度でよい」との回答が最も割合が高い点では同じだが、2番目に「範囲が不明確」の回答割合が高くなっており、事業場調査結果で2番目に高い割合となっている「狭い」という回答とは傾向が異なっている<sup>11</sup>。

<sup>11</sup> 「労働者調査結果」第4章図表4-27参照。

そして、「狭い」と回答した事業場に対して、どのようにすべきかを複数回答で尋ねたところ、専門業務型については、「広く対象業務として認めるべき」<sup>12</sup>が最も高い割合で 82.2%、次いで、「労使に委ねるべき」が 48.7%などとなっている（図表 3-28）。こうした傾向は、労働者調査結果においても同様である<sup>13</sup>。

図表3-28 対象業務の範囲 専門業務型  
（厚労省抽出分 複数回答 % n=236）



また、企画業務型については、「労使委員会で合意できれば対象業務として認めるべき」<sup>14</sup>が最も高い割合で 72.5%、次いで、「対象業務の要件を拡大すべき」<sup>15</sup>が 59.4%、「主として」従事していればよいこととすべき」<sup>16</sup>が 31.1%などとなっている（図表 3-29）。なお、労働者調査結果では、回答割合（複数回答）の高い順に、「対象業務の限定は不要である」、「対象業務の範囲は労使に委ねるべき」、「使用者が具体的な指示をしない業務は対象とすべき」などとなっており、回答傾向が事業場調査結果とはやや異なっている<sup>17</sup>。

<sup>12</sup> 調査票では、この選択肢は、「業務遂行の手段や時間配分について使用者が具体的な指示をすることが困難であるものについては広く対象業務として認めるべき」である。

<sup>13</sup> 「労働者調査結果」第4章図表4-28参照。

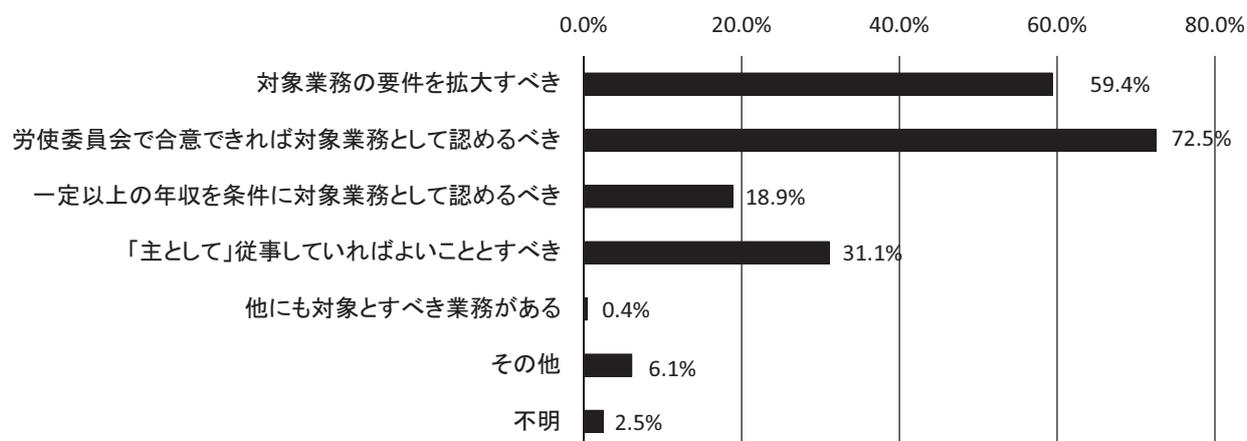
<sup>14</sup> 調査票では、この選択肢は、「法令上限定された業務でなくても、労使委員会で労使が合意できれば、対象業務として認めるべき」である。

<sup>15</sup> 調査票では、この選択肢は、「現在、事業運営についての企画・立案・調査・分析に限られている対象業務の要件を拡大すべき」

<sup>16</sup> 調査票では、この選択肢は、「現在、対象業務に「常態として」従事すべきこととなっている対象労働者について、「主として」従事していればよいこととすべき」である。

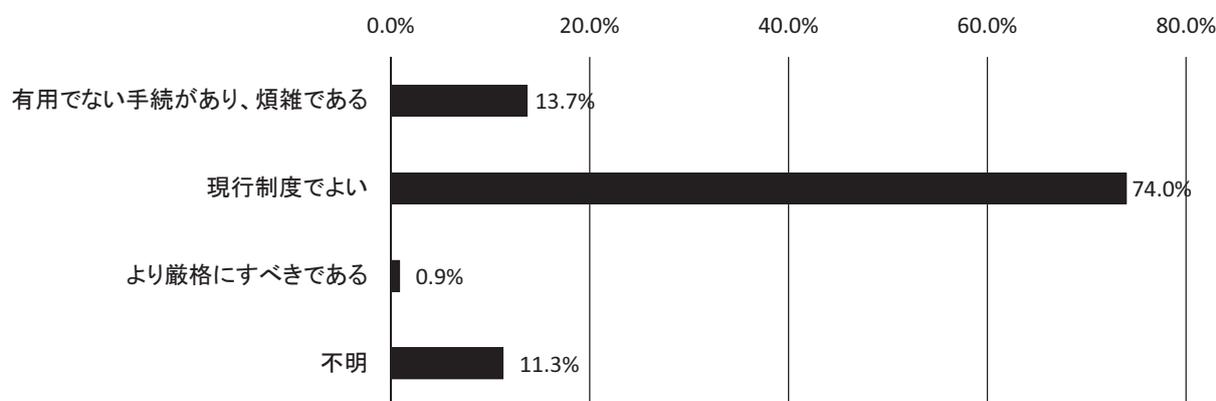
<sup>17</sup> 「労働者調査結果」第4章図表4-29参照。なお、事業場票の間17付問1-2と労働者票のQ30付問2(1)では選択肢が同一ではなく、比較には慎重を要する。

図表3-29 対象業務の範囲 企画業務型  
(厚労省抽出分 複数回答 % n=244)



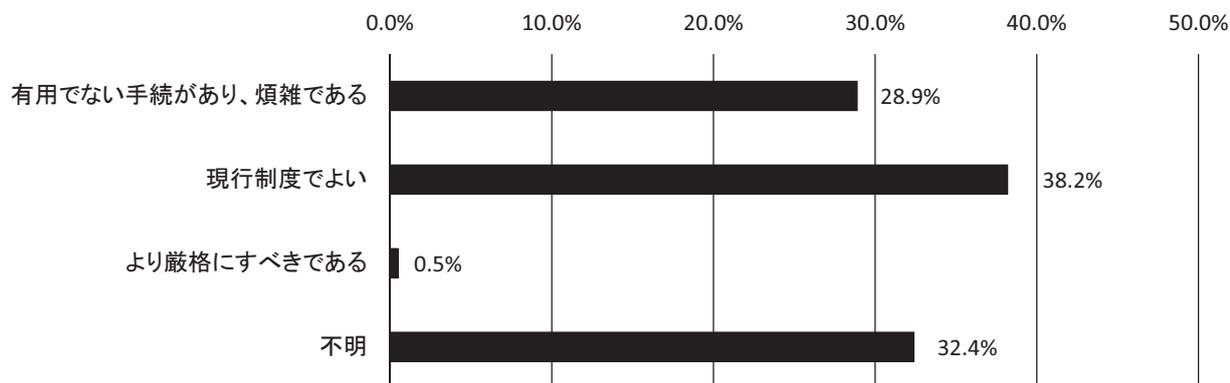
さらに、法令上定められている諸手続に係る意見について尋ねたところ、専門業務型については、「現行制度でよい」が最も高い割合の74.0%を示しているものの、「有用でない手続があり、煩雑である」との回答も13.7%あった（図表3-30）。

図表3-30 法令上の手続についての考え 専門業務型  
(厚労省抽出分 % n=1385)



企画業務型については、「不明」回答が多い点で専門業務型の回答とは異なるものの、ほぼ同様の傾向で、「現行制度でよい」が38.2%と比較的高く、次いで、「有用でない手続があり、煩雑である」が28.9%となっている（図表3-31）。

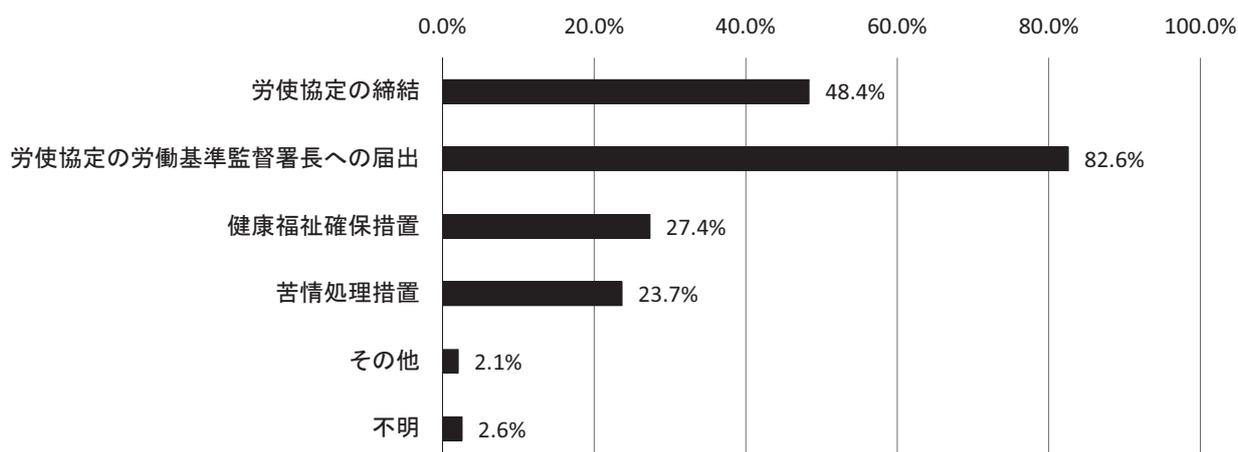
図表3-31 法令上の手続についての考え 企画業務型  
(厚労省抽出分 % n=1128)



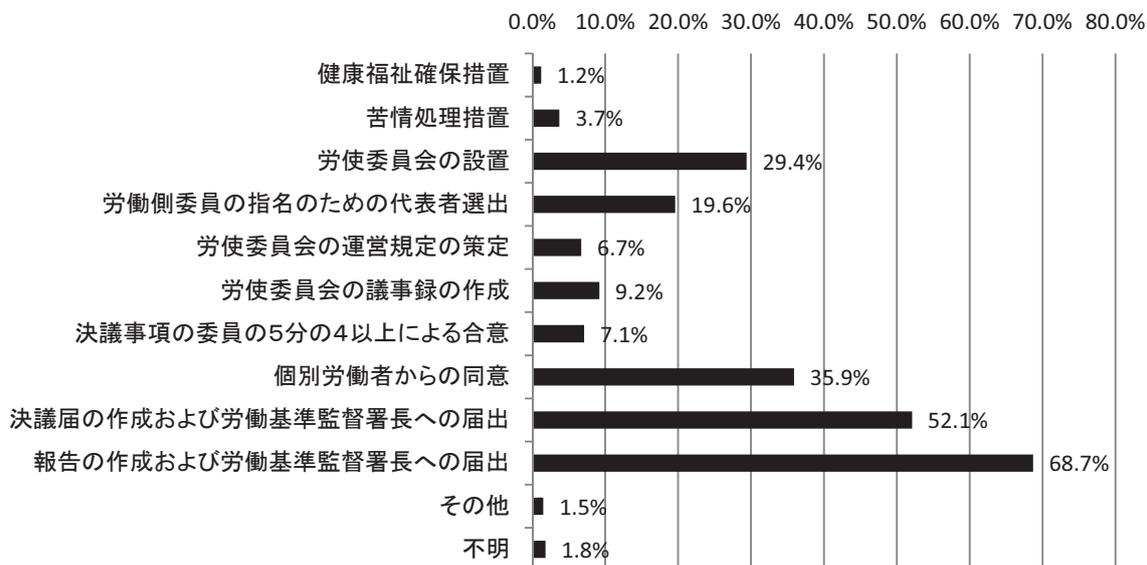
具体的にどのような手続が有用でなく煩雑かを選択肢3つまで回答する形で尋ねてみたところ、専門業務型では、「労使協定の労働基準監督署長への届出」が最も高い割合で82.6%、次いで、「労使協定の締結」が48.4%、などとなっている（図表3-32）。

企画業務型については、「報告の作成および労働基準監督署長への届出」が最も高い割合で68.7%、次いで、「決議届の作成および労働基準監督署長への届出」が52.1%、「個別労働者からの同意」が35.9%、「労使委員会の設置」が29.4%、などとなっている（図表3-33）。

図表3-32 法令上の煩雑な手続 専門業務型  
(厚労省抽出分 回答は3つまで % n=190)

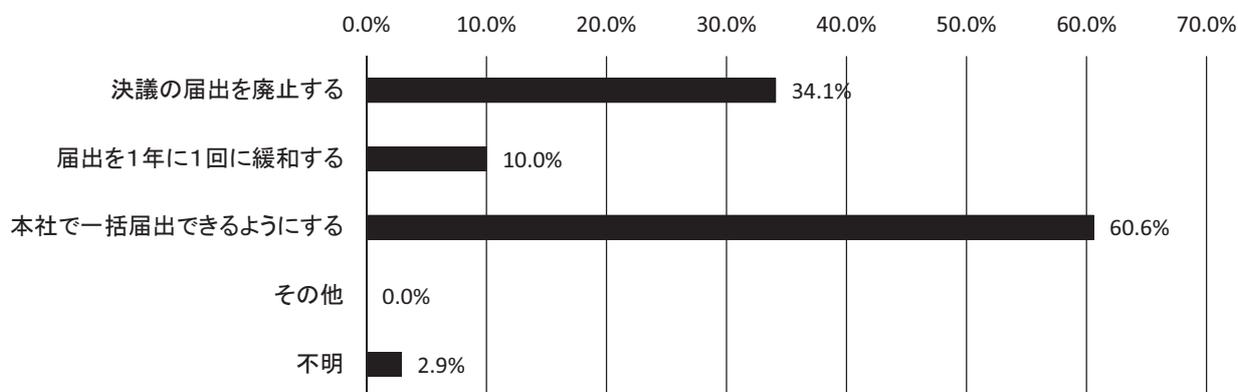


図表3-33 法令上の煩雑な手続 企画業務型  
(厚労省抽出分 回答は3つまで % n=326)

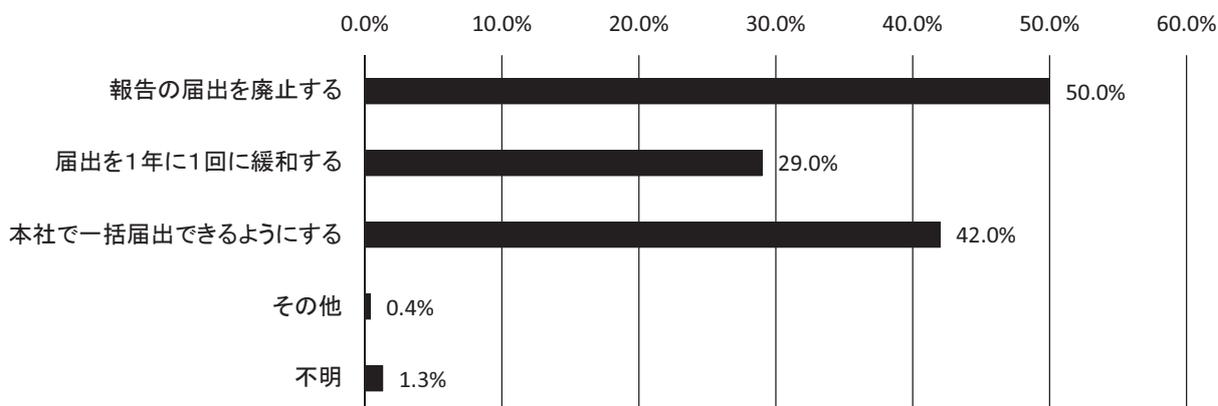


法令上さまざまな手続が課されている企画業務型について、特に「決議届の作成および労働基準監督署長への届出」または／および「報告の作成および労働基準監督署長への届出」の選択肢を回答した事業場に対して、どのように制度を変えるべきと考えるか、複数回答で意見を聴いたところ、前者の選択肢については、「本社で一括届出できるようにする」が最も高い割合で 60.6%、次いで「決議の届出を廃止する」が 34.1%、「届出を1年に1回に緩和する」が 10.0%となっている（図表3-34）。後者の選択肢については、「報告の届出を廃止する」が最も高く 50.0%、次いで「本社で一括届出できるようにする」が 42.0%、「届出を1年に1回に緩和する」が 29.0%となっている（図表3-35）。

図表3-34 決議届の作成及び届出の現制度の変更について  
(厚労省抽出分 複数回答 % n=170)



図表3-35 報告の作成及び届出の現制度の変更について  
(厚労省抽出分 複数回答 % n=224)

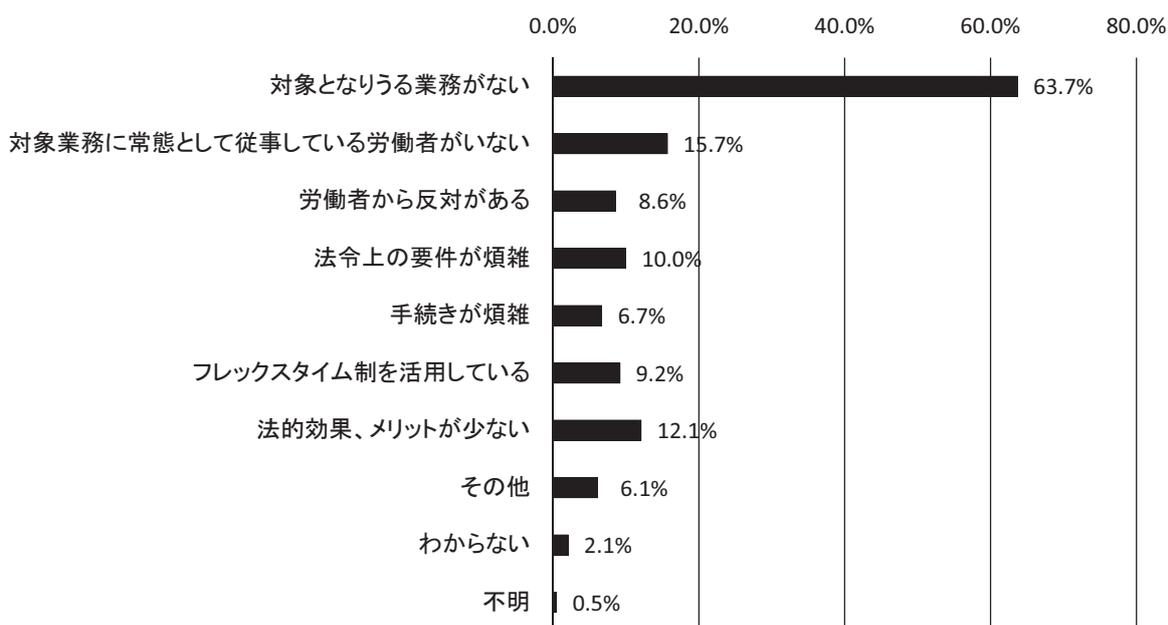


## 12. 未導入の理由 (問 8 付問 1)

本章の最後に、事業所 DB 抽出分から、回答事業場が裁量労働制を導入していない理由を  
 見てみる (事業場票の問 8 で、裁量労働制を導入していないが裁量労働制について「知って  
 いる」と回答した事業場に対する付問)。

複数回答で最も高い割合が、「対象となりうる業務がない」の 63.7%である。この回答割  
 合よりは相当低いが、次いで、「対象業務に常態として従事している労働者がいない」で 15.7%、  
 「法的効果、メリットが少ない」で 12.1%、「法令上の要件が煩雑」で 10.0%などとなっ  
 ている (図表 3-36)。

図表3-36 裁量労働制を導入していない理由  
(事業所DB抽出分 複数回答 % n=1221)

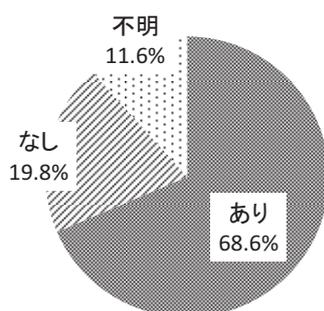


## 第4章 フレックスタイム制

本章では、フレックスタイム制の導入事業場の傾向について、事業所 DB 抽出分の集計結果を示す。

### 1. コアタイムの有無（問 5-4）、清算期間（問 5 付問 1-1）

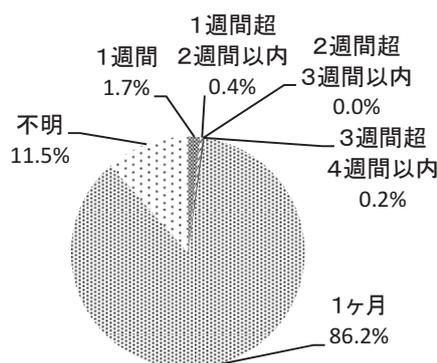
図表 4-1 コアタイムの有無（n=524）



まず、フレックスタイム制を導入している事業場に対してコアタイムを設定しているかどうかたずねたところ、68.6%が「あり」、19.8%が「なし」と回答している（図表 4-1）。

また、フレックスタイム制の清算期間については 86.2%が「1ヶ月」であり、それ以外の回答はほとんどない（図表 4-2）。

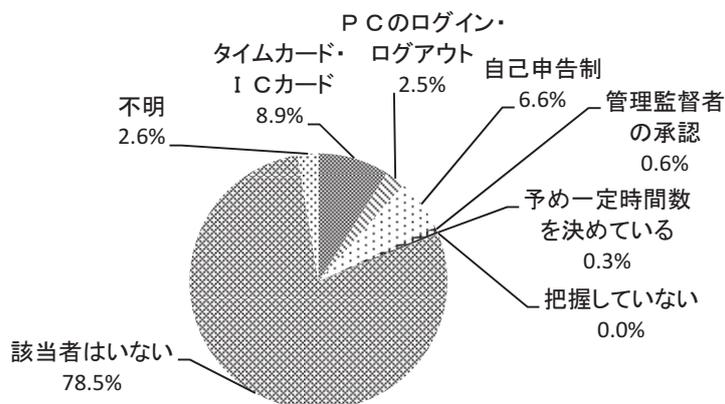
図表 4-2 フレックスタイム制の清算期間（n=524）



### 2. 実労働時間の把握方法（問 2）

フレックスタイム制の適用者に対する実労働時間の把握方法は、「該当者はいない」(78.5%)を除いて最も割合が高いのが「タイムカード・ICカード」の 8.9%であり、次いで「自己申告制」の 6.6%、「PC のログイン・ログアウト」の 2.5%などとなっている（図表 4-3）。

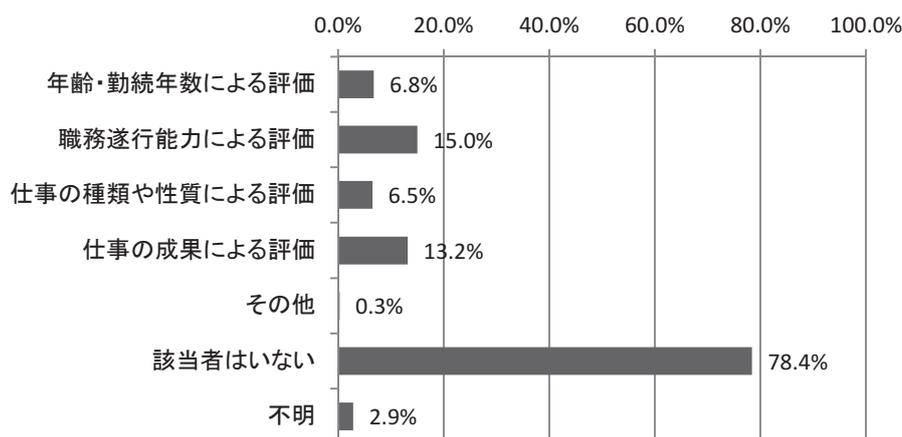
図表 4-3 実労働時間の把握方法  
(フレックスタイム制適用者, n=524)



### 3. 評価制度 (問 7)

フレックスタイム制の適用者に対する評価制度は、「該当者はいない」(78.4%)を除くと「職務遂行能力による評価」の割合が15.0%で最も高く、次いで高いのは「仕事の成果による評価」の13.2%である。その他には、「年齢・勤続年数による評価」が6.8%、「仕事の種類や性質による評価」が6.5%となっている(図表4-4)。

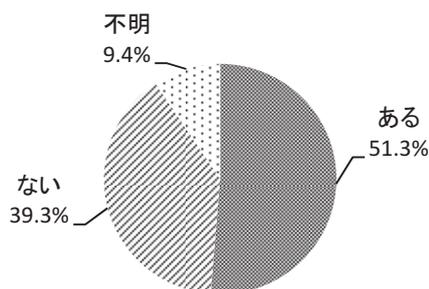
図表 4-4 適用している評価制度  
(フレックスタイム制適用者) (複数回答 n=2428)



### 4. 不便、課題 (問 5 付問 1-2~1-4)

フレックスタイム制を導入している事業場に対して「フレックスタイム制を運用するうえで不便を感じたことがありますか」とたずねたところ、「ある」と回答したのは51.3%で、「ない」は39.3%であった(図表4-5)。

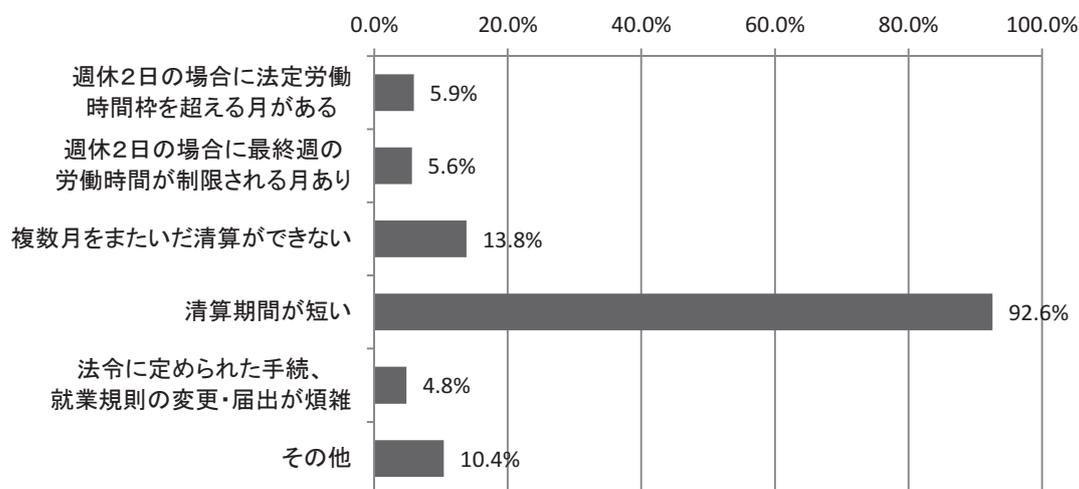
図表 4-5 フレックスタイム制の不便 (n=524)



また、フレックスタイム制の運用に関して不便を感じたことが「ある」と回答した事業場に対してその理由をたずねたが、「清算期間が短い」の割合が最も高く、92.6%と、該当する事業場のほとんどが選択している（図表 4-6）。その他の理由では、「複数月をまたいだ清算ができない」が 13.8%、「その他」が 10.4%などとなっている。

図表 4-6 フレックスタイム制の不便の理由

(複数回答 n=269)

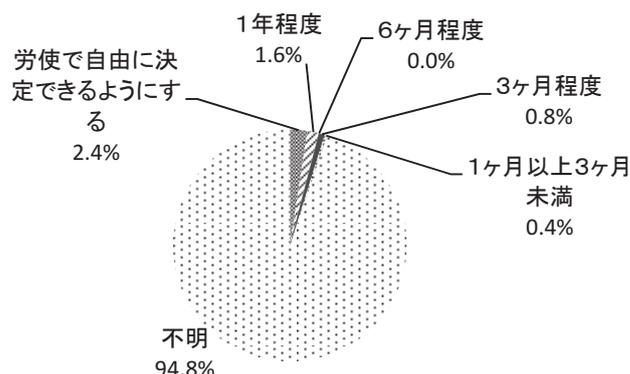


なお、労働者調査結果では、フレックスタイム制適用者のうち、現行のフレックスタイム制について「見直すべき」と考えている回答者は 15.2%であり<sup>18</sup>、見直すべき点については「コアタイムをなくすべき」(40.0%)の割合が最も高く、その他は、「清算期間を長くすべき」(19.5%)、「コアタイムを短くすべき」(15.7%)、「出退勤管理を緩やかにすべき」(14.6%)の順となっている<sup>19</sup>。

<sup>18</sup> 「労働者調査結果」第3章図表 3-10 参照

<sup>19</sup> 「労働者調査結果」第3章図表 3-11 参照。

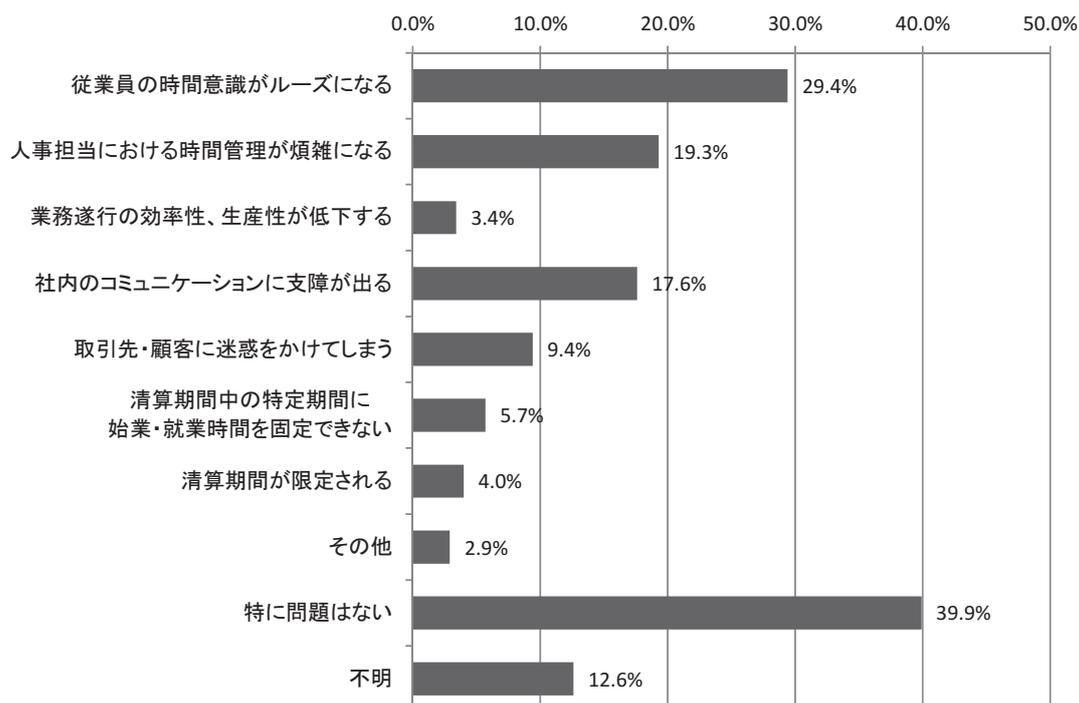
図表 4-7 最良な清算期間 (n=249)



フレックスタイム制で不便を感じた理由として「清算期間が短い」と回答した事業場に対して、具体的にどの程度の期間が良いと思うかをたずねた結果が図表 4-7 である。94.8%が不明であり、具体的な清算期間としては、「労使で自由に決定できるようにする」が 2.4%、「1年程度」が 1.6%などとなっている。

さらに、フレックスタイム制を導入している事業場に対してフレックスタイム制の問題点についてもたずねている。その中で「特に問題はない」の割合が 39.9%で最も高かったが、問題点の中で最も割合が高いのは「従業員の時間意識がルーズになる」の 29.4%であり、次いで高いのが「人事担当における時間管理が煩雑になる」の 19.3%、「社内のコミュニケーションに支障が出る」の 17.6%などとなっている（図表 4-8）。

図表 4-8 フレックスタイム制の問題点 (複数回答 n=524)



## 5. 導入していない理由（問5付問2）

フレックスタイム制を導入していない事業場のその理由については、最も割合が高いのが「適した業務・職種がなく、必要性がない」の67.8%である（図表4-9）。その他の理由としては、「取引先・顧客に迷惑をかけるおそれがある」が20.7%、「業務遂行の効率性、生産性が低下するおそれがある」が20.1%、「従業員の時間意識がルーズになるおそれがある」が16.0%などとなっている。

図表4-9 フレックスタイム制を導入しない理由  
(複数回答 n=1891)

