

スペシャルトピック 2

1日の平均労働時間は裁量労働適用者が非適用者を上回る ——厚生労働省が新たな裁量労働制の実態調査の結果を公表

厚生労働省では、学識者らで構成する「裁量労働制実態調査に関する専門家検討会」（座長：西郷浩・早稲田大学政治経済学術院教授）を2018年9月から設置し、裁量労働制の実態を把握するための新たな調査の内容や方法などについて検討してきた。検討会での検討を経て設計された調査は2019年に実施され、厚生労働省は6月25日、その結果を公表した。裁量労働制が適用されている労働者の1日の平均労働時間を、適用されていない労働者と比べたところ、適用されている労働者のほうが21分長かった。

調査実施までの経緯

働き方改革法案成立時に運用状況の把握を付帯決議

厚生労働省は、調査結果を労働政策審議会労働条件分科会で報告するとともに、調査結果のデータをもとに今後の裁量労働制のあり方について学識経験者を交え議論する検討会を7月に設置するとしている。

裁量労働制を巡っては、2018年の通常国会で審議入りした「働き方改革関連法案」のなかで、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大が盛り込まれたものの、政府が引用した実態調査の労働時間に関するデータで問題があることが明らかとなり、最終的には法案から、企画業務型裁量労働制の見直しに関する部分が削除されることになった。

同関連法案の成立時には、衆参それぞれの議院（ともに厚生労働委員会）で付帯決議がなされ、衆議院の付帯決議では、裁量労働制について「労働時間の状況や労使委員会の運用状況」などの現行制度の施行状況を「しっかりと把握」したうえで、制度の趣旨に合った対象業務の範囲や健康確保の方策などを労働政策審議会でも検討し、その結

論に応じて「所要の措置」を講ずるとされた。

参議院の付帯決議では、専門業務型・企画業務型それぞれの制度の「適用・運用実態を正確に把握し得る調査方法の設計」を、労使関係者の意見を聞きながら検討するとし、「包括的な再調査を実施する」とした。こうしたことを受けて厚労省は、2018年9月に学識者、労使関係者をメンバーとする検討会を立ち上げ、新たな調査設計の検討をスタートさせた。

適用者と非適用者の比較が可能な設計に

調査は、2019年10月31日現在の状況を尋ねることにし、2019年11月～12月に実施された。

①全国の裁量労働制が適用されている事業場（適用事業場）1万1,750カ所②全国の裁量労働制対象業務従事者がいると確認されたものの裁量労働制が適用されていない事業場（非適用事業場）1万5,499カ所③適用事業場で裁量労働制の適用をうけている労働者（適用労働者）10万4,985人④非適用事業場で裁量労働制対象業務に従事する労働者（非適用労働者）10万4,375人——を対象とし、事業場調査・労働者調査ともに、裁量労働制の適用・非

適用とでデータの違いを確認できるようにした。

事業場調査では調査票を郵送し、労働者調査については事業場から労働者に配付してもらった。

有効回答数は、適用事業場調査が6,489（55.2%）、非適用事業場調査が7,746（50.0%）、適用労働者調査が4万7,390（45.1%）、非適用労働者調査が4万714（39.0%）となっている。

適用・非適用者間の労働時間の比較

適用事業場のほうが労働時間は19分長い

適用労働者がいる適用事業場における1日の労働時間の平均（労働日数加重平均）は8時間44分だったのに対し、非適用事業場は8時間25分で、適用事業場の方が19分長かった（表1、2）。

適用事業場での1カ月の労働時間の1日あたり平均の状況を見ると、最も割合が高かったのは「8時間45分超9時間以下」（11.1%）で、次いで「8時間30分超8時間45分以下」（11.0%）が高かった。なかには、「11時間超12時間以下」（0.9%）、「12時間超」（0.3%）と回答した事業場も

あった。

非適用事業場では、「7時間45分超8時間以下」(23.2%)が最も割合が高かった。「11時間超12時間以下」(0.3%)や「12時間超」(0.1%)との回答もあったものの、適用事業場に比べれば低い割合となっている。

企画型労働者の1日平均の労働時間は9時間台

労働者調査で、労働時間の状況を見ていくと、適用労働者総数での1週間の平均労働時間数は45時間18分、労働日数で加重平均した1日の平均労働時間数は9時間0分となっている(表3)。

専門型、企画型に分けて結果をみると、専門型では、順に45時間18分、8時間57分。企画型では45時間13分、9時間15分となっており、1週間の平均労働時間数では専門型のほうがやや長く、1日の平均労働時間数では企画型のほうが18分長くなっている。

非適用労働者では、適用労働者総数での1週間の平均労働時間数が43時間2分、労働日数で加重平均した1日の平均労働時間数が8時間39分(表4)。適用労働者と比べると、1週間の平均労働時間数では適用労働者のほうが2時間16分長く、1日の平均労働時間数

では適用労働者のほうが21分長い。

適用者で週60時間以上の人は9%

適用労働者の1週間の労働時間別割合をみると(1時間単位での回答と階級での回答を合わせた集計ベース、以下同じ)、「40時間以上45時間未満」(26.9%)が最も割合が高く、次いで「45時間以上50時間未満」(21.0%)が高くなっている。労働時間が長い階級での割合をみると、「60時間以上65時間未満」が4.4%、「80時間以上

が1.2%などとなっており、60時間以上をまとめた割合にすると9.3%となる。

非適用労働者では、「40時間以上45時間未満」が31.0%、「45時間以上50時間未満」が20.8%で、60時間以上をまとめた割合は5.4%となっている。両者を比べると、適用労働者のほうが長時間の階級に多く分布している。

表1 1カ月の労働時間の状況の1日当たり平均【適用事業場】

	(事業場別の日数平均を用いた)単純平均	労働日数加重平均
裁量労働制適用労働者がいる	8時間45分	8時間44分
専門型裁量労働制適用労働者がいる	8時間43分	8時間41分
企画型裁量労働制適用労働者がいる	8時間53分	9時間0分

表2 1カ月の労働時間の1日当たり平均【非適用事業場】

	(事業場別の日数平均を用いた)単純平均	労働日数加重平均
全数(裁量労働制対象業務従事労働者の人数不明の事業場を除く)	8時間13分	8時間25分
専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる	8時間12分	8時間26分
企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる	8時間9分	8時間21分

表3 1週間の平均労働時間数、1日の平均労働時間数、1週間の平均労働日数【適用労働者】

	1週間の平均労働時間数	1日の平均労働時間数	1週間の平均労働日数
総数	45時間18分	9時間0分	5.03日
専門型	45時間18分	8時間57分	5.06日
企画型	45時間13分	9時間15分	4.89日

表4 1週間の平均労働時間数、1日の平均労働時間数、1週間の平均労働日数【非適用労働者】

	1週間の平均労働時間数	1日の平均労働時間数	1週間の平均労働日数
総数	43時間2分	8時間39分	4.97日
専門型裁量労働制対象業務従事労働者	43時間7分	8時間39分	4.99日
企画型裁量労働制対象業務従事労働者	42時間53分	8時間44分	4.91日

裁量労働制の導入理由

導入理由は専門・企画ともに柔軟な働き方がトップ

適用労働者がいる適用事業場に、裁量労働制の導入理由を尋ねた結果をみていくと（複数回答）、専門型を適用している事業場では、「労働者の柔軟な働き方を後押しするため」が75.5%で最も回答割合が高く、「効率的に仕事を進めるよう労働者の意識改革を図るため」（50.8%）が次いで高い。企画型を適用している事業場でも「労働者の柔軟な働き方を後押しするため」（67.7%）の回答割合が最も高くなっており、「効率的に仕事を進めるよう労働者の意識改革を図るため」（65.2%）や、「労働者の能力発揮を促すため」（63.9%）も6割以上の回答割合となっている。

裁量労働制の効果を、導入理由別にみると、「効果があった」との回答割合が比較的高いのは、専門型では「労働者の柔軟な働き方を後押しするため」と回答した企業で、「効果があった」とする割合は85.6%に達している。「効果があった」とする回答割合が最も低かったのは「残業代を削減するため」を理由にあげた事業場で、56.9%と6割以下にとどまっている。

一方、企画型では、「労働者の要望に応えるため」（93.8%）、「業績に基づく評価制度の実効性を高めるため」（93.2%）、「労働者の柔軟な働き方を後押しするため」（91.7%）、「労働者の能力発揮を促すため」（90.9%）を導入理由にあげた事業場でいずれも、「効果があった」とする割合が9割以上にのぼっている。

健康・福祉確保措置の状況

企画型適用事業場の8割以上が面接指導などを実施

適用労働者のための健康・福祉確保措置別に、措置を講じている事業場割合を専門型からみていくと、割合が最も高い措置は「労働者の勤務状況及び健康状況に応じて、健康診断を実施する」（66.8%）で、「心と体の健康相談窓口を設置する」（64.6%）などでも6割台となっている。

企画型では、「一定時間以上の勤務や休日労働が行われた場合に、産業医等による面接指導を受けさせる」（88.2%）、「心と体の健康相談窓口を設置する」（83.9%）、「休暇取得促進措置（年次有給休暇の連続取得など）を講じる」（76.4%）などの措置で高い割合となっている。

適用労働者の約6割は健康良好と回答

適用労働者に、健康状態の認識を尋ねたところ、「よい」が32.2%、「まあよい」が28.3%、「ふつう」が29.4%などになっており、よいとの認識にある労働者が約6割となっている。

適用労働者の睡眠時間は、仕事のあつた日では、「6時間以上7時間未満」が45.0%で最も高く、次いで「7時間以上8時間未満」（23.6%）、「5時間以上6時間未満」（20.6%）などの順で高い。仕事のない日では「7時間以上8時間未満」（35.0%）が最も高くなっている。

1日の平均睡眠時間数は、仕事のあつた日が6時間9分で、仕事のない日が7時間32分となっている。

仕事による健康等への影響別に、「よ

くある」か、「ときどきある」か、などを回答させたところ、「よくある」との回答割合が最も高かったのは「時間に追われている感覚がある」（28.8%）で、「ときどきある」（49.2%）との回答割合も合わせると8割近くにのぼる。

希望する健康・福祉確保措置を尋ねると（複数回答）、「休暇取得促進措置（年次有給休暇の連続措置など）を講じる」が43.5%で最も回答割合が高く、「労働者の勤務状況及び健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与する」（41.6%）が続いた。

事業場の裁量労働制に対する意見

「制度を見直すべき」は2割

適用労働者がいる適用事業場の裁量労働制に対する意見をみると（複数回答）、「今のままでよい」が37.1%、「制度を見直すべき」が20.1%、「特に意見はない」が36.7%などとなっている。

これを専門型の適用労働者がいる事業場でみると、「今のままでよい」が37.9%で、「制度を見直すべき」が15.8%など。一方、企画型の適用労働者がいる事業場では、「今のままでよい」が33.9%、「制度を見直すべき」が39.7%などになっており、「制度を見直すべき」との割合が、専門型の適用労働者がいる適用事業場での割合よりも2倍以上高い。

「制度を見直すべき」と回答した適用事業場を分母として、裁量労働制に対する意見の内容（複数回答）の回答割合をみると、専門型の適用労働者がいる適用事業場では、「対象労働者の範囲を見直すべき」が62.2%で、「手続負担を軽減すべき」が20.9%などとなっている。

企画型の適用労働者がいる適用事業場では、「手続負担を軽減すべき」が76.5%で最も割合が高く、「対象労働者の範囲を見直すべき」(71.6%)も7割を超える割合となっている。

労働者範囲の見直し派の多くが「狭い」と回答

「制度を見直すべき」と回答した適用事業場で、さらに「対象労働者の範囲を見直すべき」と回答した事業場を分母として、対象労働者の範囲に関する意見(複数回答)について尋ねた結果をみると、専門型の適用労働者がいる適用事業場では、「狭い」が73.6%で、「広い」が9.9%、「範囲が不明」が16.0%など。企画型の適用労働者がいる適用事業場では、94.0%と9割以上が「狭い」と回答した。

「狭い」と回答した事業場での具体的な意見の内容(複数回答)の回答割合をみると、専門型の適用労働者がいる適用事業場では、「法令上規定された業務に限らず、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しない業務は、対象業務として認めるべき」を81.4%の事業場があげた。

一方、企画型の適用労働者がいる適用事業場では、「指針上規定されているように、対象業務に『常態として』仕事していなくとも、『主として』従事していればよいものとすべき」(74.7%)が7割以上で最も高い。

労働者の裁量の程度

仕事の内容・量について2割の労働者で上司が決定

適用労働者に、業務遂行における裁量の程度(業務の目的、目標、期限等の基本的事項)を尋ねると、専門型の適用労働者では、「上司に相談の上、

自分が決めている」(47.8%)が約半数で最も割合が高く、企画型では同回答割合が57.4%と6割弱となっている。

具体的な仕事の内容・量に関する結果では、専門型が「上司に相談の上、自分が決めている」が38.7%で最も割合が高く、次いで「上司に相談せず、自分が決めている」(24.9%)が高い。割合は10%以下だが、「自分に相談なく、上司(又は社内の決まり)が決めている」が7.1%あった。一方、企画型では、「上司に相談の上、自分が決めている」が45.4%で最も高く、次いで高いのは「自分に相談の上、上司が決めている」(25.3%)となっている。「自分に相談なく、上司(又は社内の決まり)が決めている」は6.8%あった。

業務遂行では8割以上が自分で決定

業務の遂行方法、時間配分等については、専門型は「上司に相談せず、自分が決めている」が50.8%で最も割合が高く、次いで「上司に相談の上、自分が決めている」(37.9%)が高い。企画型では、「上司に相談の上、自分が決めている」が48.6%で最も高く、次いで「上司に相談せず、自分が決めている」(42.0%)が高い。

出退勤時間については、専門型では「上司に相談の上、自分が決めている」が58.8%と6割近くにのぼったが、「自分に相談なく、上司(又は社内の決まり)が決めている」との回答が5.6%あった。企画型では、「上司に相談の上、自分が決めている」が49.2%、「自分に相談の上、上司が決めている」が39.9%などとなっている。企画型でも、「自分に相談なく、上司(又は社内の決まり)が決めている」(4.8%)との回答が5%程度みられた。

適用労働者の満足度や働き方の認識

8割の適用者が裁量労働に満足

適用労働者の裁量労働制が適用されていることに対する満足度をみると、「満足している」が41.8%、「やや満足している」が38.6%など、約8割は満足している状況となっている。

適用労働者に働き方の認識を尋ねたところ(複数回答)、「時間にとらわれず柔軟に働くことで、ワークライフバランスが確保できる」(50.4%)が最も回答割合が高く、次いで「仕事の裁量が与えられることで、メリハリのあたる仕事ができる」(48.9%)、「効率的に働くことで、労働時間を減らすことができる」(45.7%)などの順で高い。ネガティブな内容の選択肢の回答割合は、「業務量が過大である」が23.8%、「休暇が取りにくい」が19.0%、「当初決まっていた業務でない業務が命じられる」が18.9%などとなっている。

労働者の裁量労働制への意見

「制度を見直すべき」は20%台

裁量労働制に対する意見では、専門型が適用されている労働者では「今のままでよい」が33.0%で、「制度を見直すべき」が28.3%などとなっている。企画型では、「今のままでよい」(41.0%)が約4割となっており、「制度を見直すべき」が26.0%など。

「制度を見直すべき」と回答した労働者を分母として、意見の内容別割合をみると、専門型では、「労働者の健康やワークライフバランスにより配慮されるようにすべき」(51.7%)が最も割合が高く、企画型では、「対象労働者の範囲を見直すべき」が46.6%でトップにあがった。(調査部)