

平成 26 年 6 月 30 日 (月)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 菅野和夫)
企業と雇用部門 主任研究員 池添 弘邦
(直通電話) 03-5991-5193 (URL) <http://www.jil.go.jp/>

裁量労働制適用への期待実現度は期待する内容により異なるが、適用の満足度は高い ～「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査結果」～

調査結果のポイント

＜専門業務型と企画業務型では、働き方の傾向が異なる＞

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(10～20%)。企画業務型の働き方は、「よくある」割合を見る限り、専門業務型よりも通常の労働時間制の働き方に近い(図表3)。

＜専門業務型と企画業務型では、仕事の家庭生活・健康への影響の傾向が異なる＞

「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」などの状況について、専門業務型では、企画業務型や通常の労働時間制と比べて、「よくある」割合(概ね15～30%)、「よくある」「ときどきある」を合わせた割合(概ね60～80%)が高い(図表7)。

＜対象業務の範囲が「狭い」「不明確」との回答は少なく、7割弱は現行制度でよいと回答＞

現在の裁量労働制の対象業務の範囲について、7割弱が「現行制度でよい」と回答(専門業務型:66.8%、企画業務型:69.3%)。一方「狭い」との回答(専門業務型:4.9%、企画業務型:7.5%)、「範囲が不明確」との回答は比較的少ない(専門業務型:17.8%、企画業務型:12.5%)(図表10)。

＜裁量労働制適用への期待実現度は期待した内容によって異なるが、適用満足度は高い＞

「仕事の裁量が与えられるので仕事がやりやすくなる」では専門業務型40.7%、企画業務型45.1%が「概ね期待どおり」と回答。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」では、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」と回答するなど、裁量労働制適用の際に期待した内容により適用後の期待実現度に違いが見られる(図表15)。

「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16)。なお、「やや不満」「不満」と回答した人の不満な点は、「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(図表17)。

I. 調査の概要

1. 調査の趣旨・目的

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及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。本調査は厚生労働省からの要請に基づくものである。

2. 調査名

「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査 労働者調査」

※ 本記者発表は、厚生労働省抽出分事業場で働く労働者調査結果から、裁量労働制に係る調査項目についてとりまとめたものである。詳細な調査結果は[調査シリーズ No. 125](#)に掲載する。

3. 調査期間

2013年11月中旬から12月中旬

4. 調査方法

人事等担当部署宛に調査票を郵送、労働者に配布を依頼し、回答労働者から個別に回収

5. 調査対象

厚生労働省抽出分¹：厚生労働省が無作為抽出した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）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。

事業所データベース抽出分：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事業場で働く、適用される労働時間制度の区分（上記①から⑤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75,860人の労働者。

調査対象労働者数合計：130,000人

6. 有効回収率、回収数

厚生労働省抽出分事業場で働く労働者：18.5%（10,023票）

事業所データベース抽出分事業場で働く労働者：17.1%（12,983票）

7. 回答労働者属性

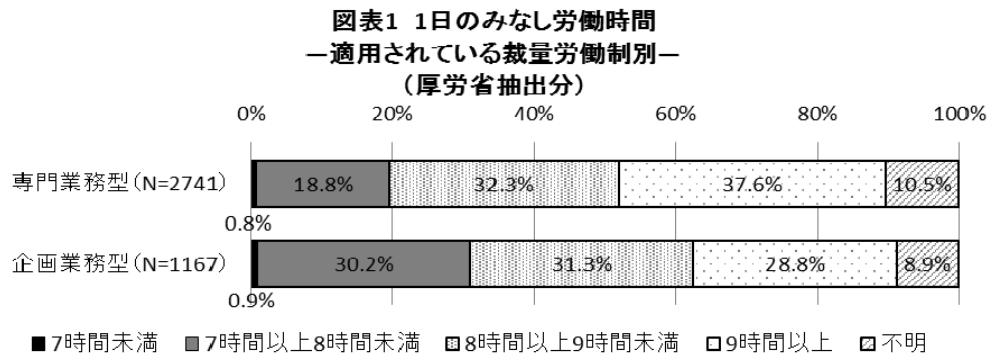
12頁以降（付表1, 2, 3, 4）参照

¹ 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、厚生労働省が無作為抽出した事業場。

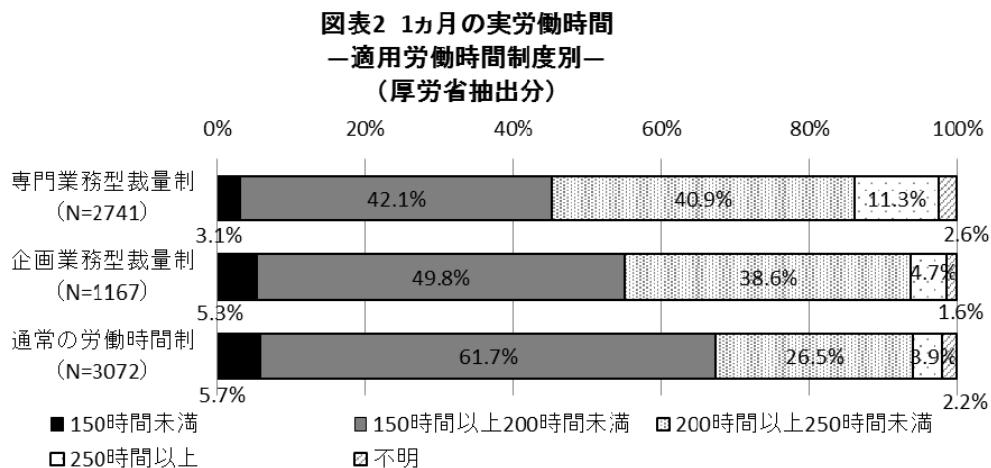
II. 調査結果の概要

1. 1日のみなし労働時間数と1ヵ月の実労働時間数

1日のみなし労働時間を見ると、「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1）。



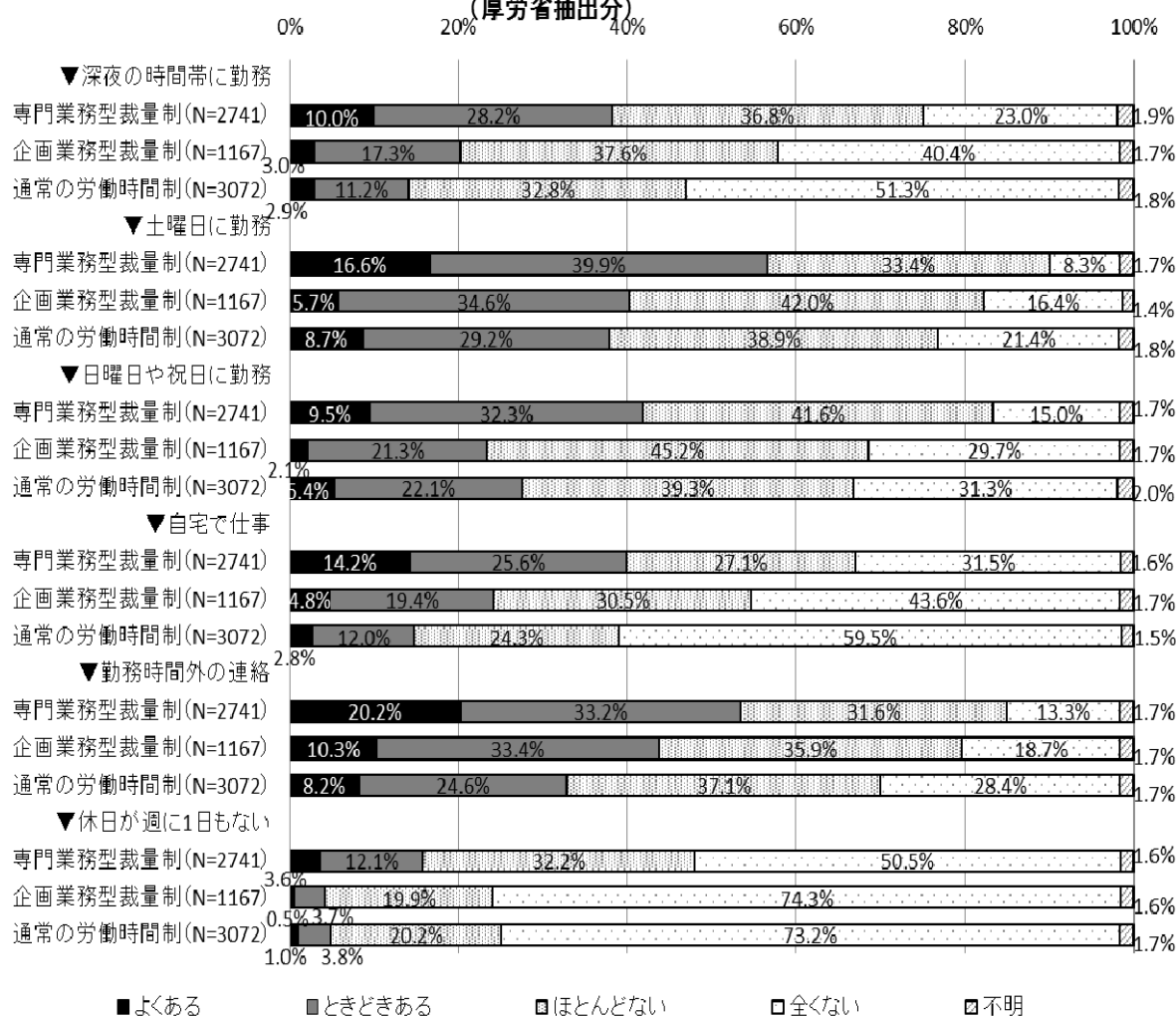
1ヵ月の実労働時間をみると、「専門業務型」は、「企画業務型」「通常の労働時間制」に比べて「150時間以上200時間未満」の割合が低く、「200時間以上250時間未満」「250時間以上」といった長い労働時間の割合が高い。「企画業務型」も「通常の労働時間制」と比較すれば労働時間が200時間以上の割合が高い（図表2）。



2. 裁量労働制適用者の働き方

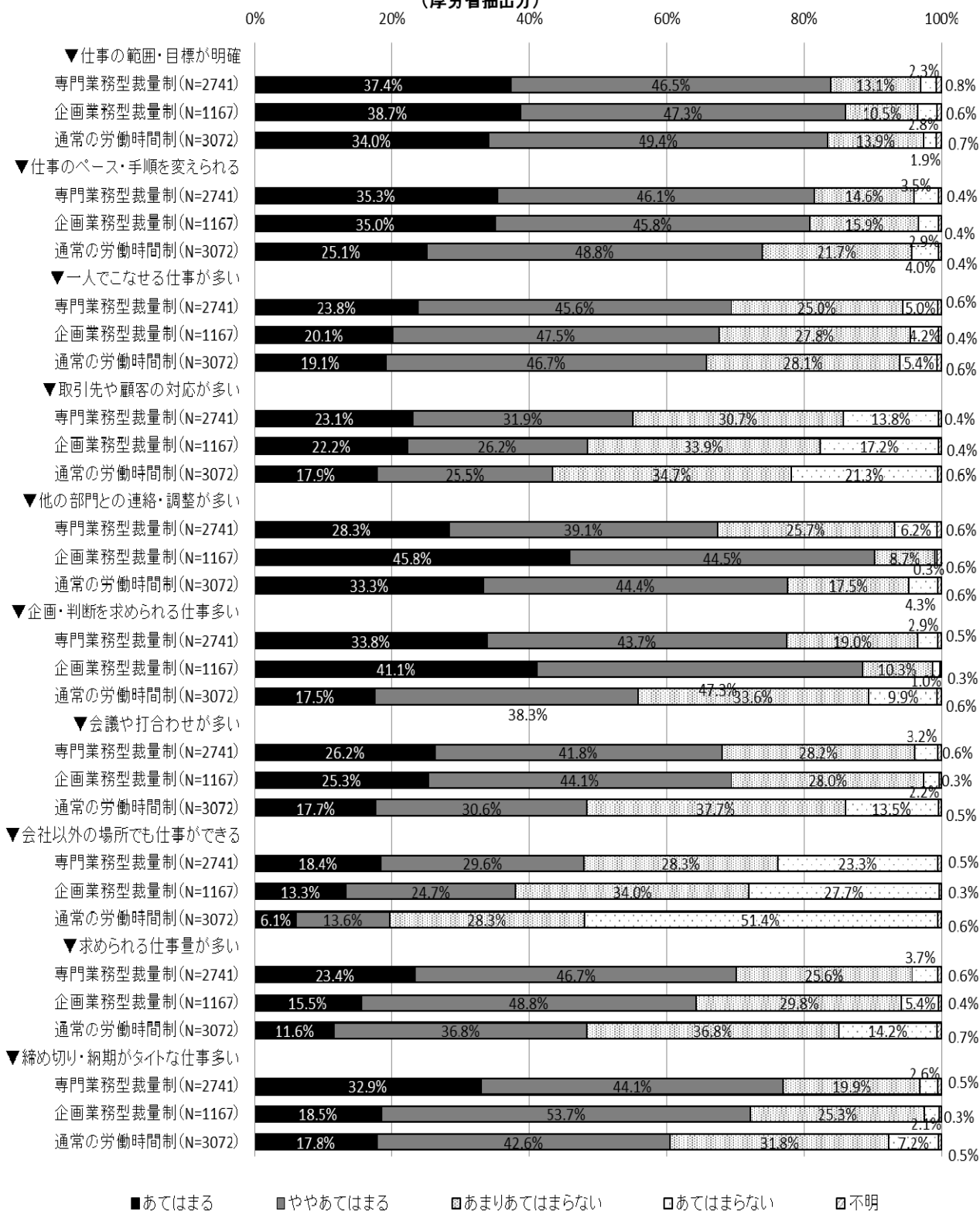
「専門業務型」は、「企画業務型」や「通常の労働時間制」に比べて、「深夜の時間帯に勤務」「土曜日に勤務」「日曜日や祝日に勤務」「自宅で仕事」「勤務時間外の連絡」「休日が週に1日もない」について「よくある」割合が高い。「企画業務型」の働き方は、それぞれの項目についての「よくある」割合を見る限り、「専門業務型」よりも「通常の労働時間制」の働き方に近い（図表3）。

図表3 働き方の性質
—適用労働時間制度別—
(厚労省抽出分)



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で見ると、「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。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、「企画業務型」においては、「他の部門との連絡・調整が多い」割合が、また、「専門業務型」においては、「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見られる（図表4）。

図表4 仕事の性質
—適用労働時間制度別—
(厚労省抽出分)

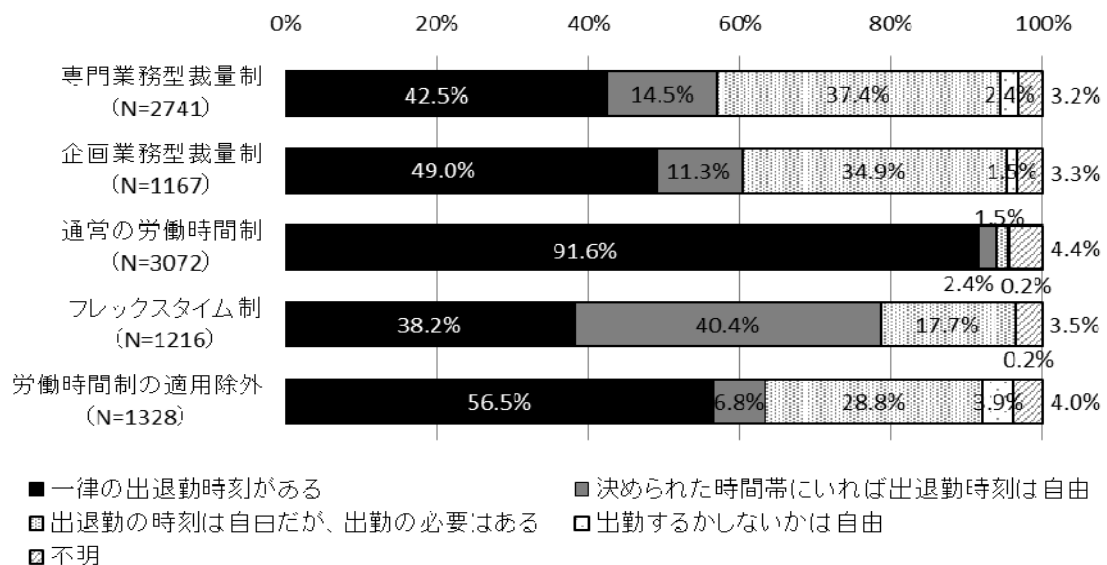


日々の出退勤について見ると、「通常の労働時間制」では「一律の出退勤時刻がある」割合が91.6%と9割を超えるが、「専門業務型」では42.5%、「企画業務型」では49.0%となっ

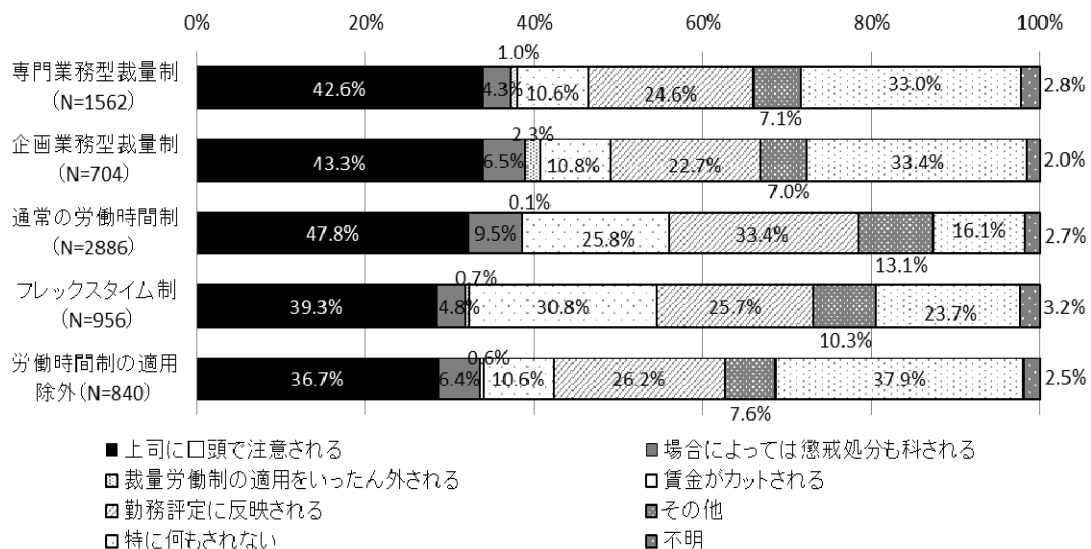
ており、「通常の労働時間制」と比較した場合には低い割合であるものの、裁量労働のみなし労働時間制が適用されていることを考えれば必ずしも低いとは言えない。また、「専門業務型」「企画業務型」では、「出退勤の時刻は自由だが、出勤の必要はある」割合が37.4%、34.9%と「通常の労働時間制」に比べて高い（図表5）。

「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」と回答した労働者について、遅刻するとどのような対応が取られるかを見ると、「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（図表6）。

図表5 日々の出退勤
—適用労働時間制度別—
(厚労省抽出分)



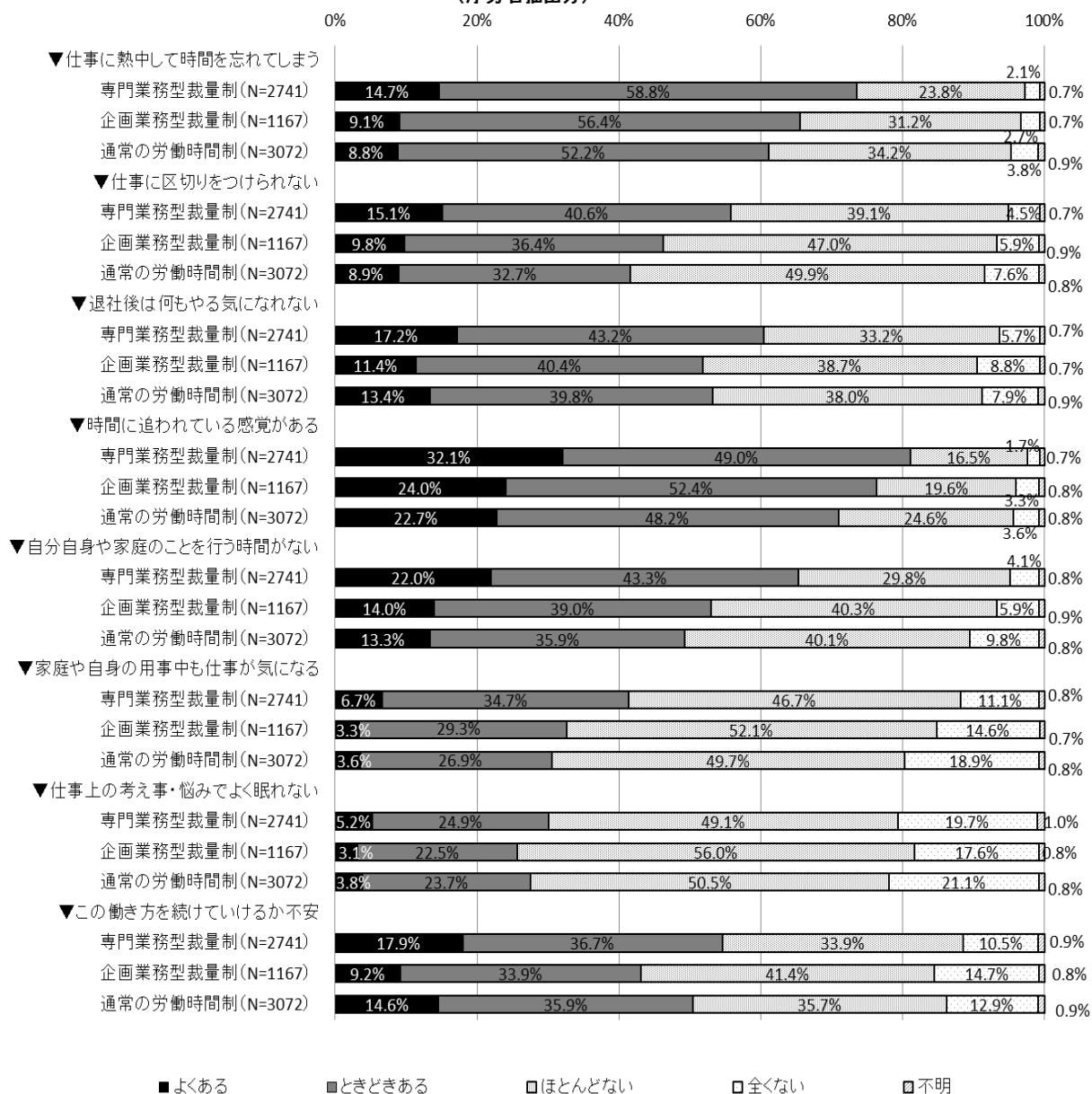
図表6 遅刻した際の対応
—適用労働時間制度別—
(厚労省抽出分)



3. 仕事の、生活と健康への影響等

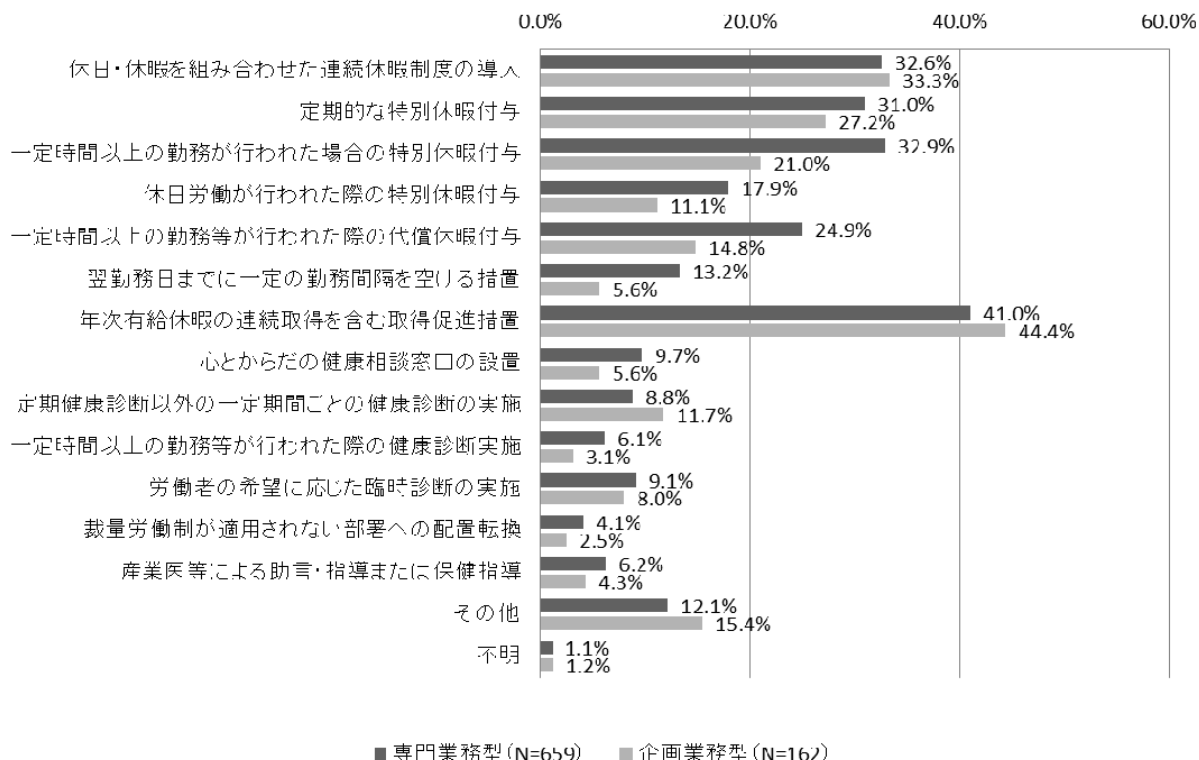
仕事による家庭生活・健康への影響について見ると、「仕事に熱中して時間を忘れてしまう」「仕事に区切りをつけられない」「退社後は何もやる気になれない」「時間に追われている感覚がある」「自分自身や家庭のことを行う時間がない」「家庭や自身の用事でも仕事が気になる」「仕事上の考え事・悩みでよく眠れない」「この働き方を続けていけるか不安」などの状況について、「専門業務型」では、「企画業務型」「通常の労働時間制」と比べて、「よくある」割合、「よくある」「ときどきある」を合わせた割合が高い。なお、「企画業務型」は、「よくある」割合を見る限り、こうした状況について「通常の労働時間制」と大きな違いはない（図表7）。

図表7 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)



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・取得に関する要望の割合が高い（図表 8）。

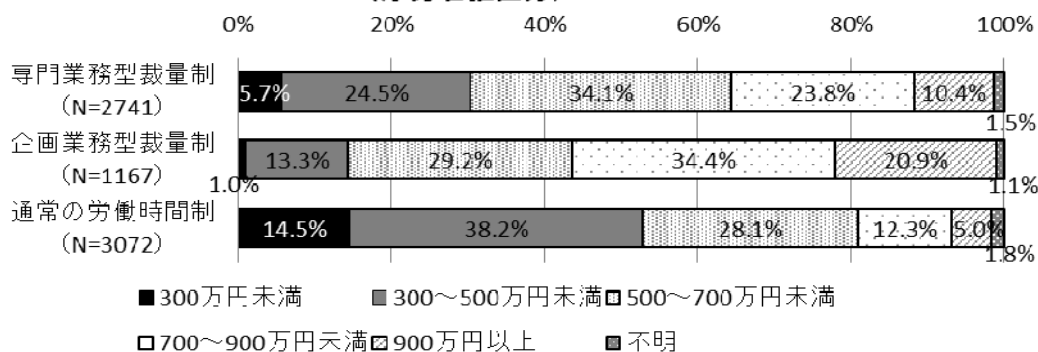
図表8 健康確保措置の要望内容(複数回答)
—適用されている裁量労働制別—
(厚労省抽出分)



4. 収入の分布

裁量労働制適用者の収入の分布を見ると、「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 9）。

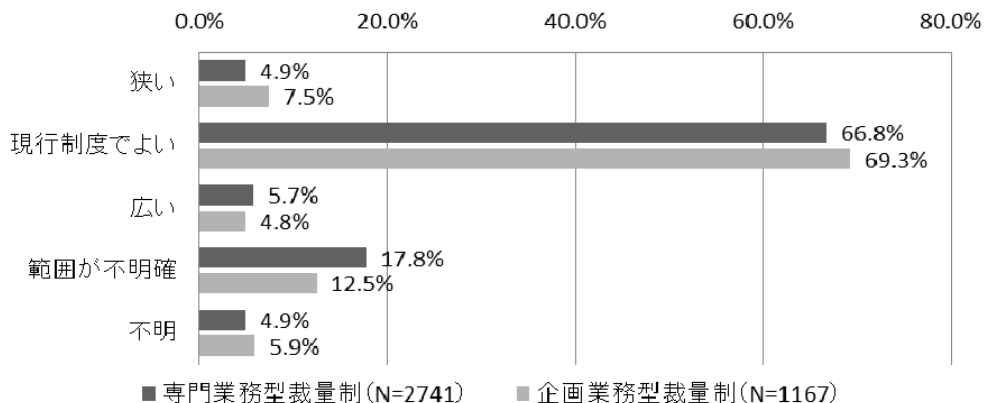
図表9 収入の分布
—適用労働時間制度別—
(厚労省抽出分)



5. 対象業務の範囲の広さ

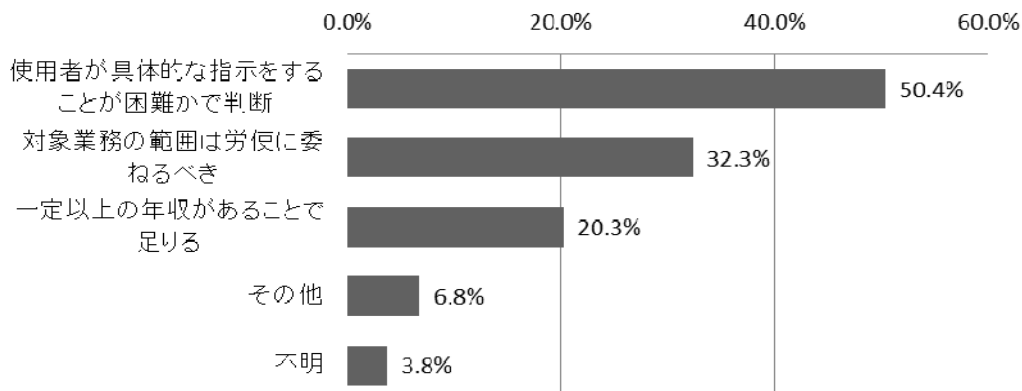
現在の裁量労働制の対象業務の範囲については、「専門業務型」で66.8%、「企画業務型」で69.3%が「現行制度でよい」と回答している。一方、「狭い」は、「専門業務型」で4.9%、「企画業務型」で7.5%、「範囲が不明確」は、「専門業務型」で17.8%、「企画業務型」で12.5%あった（図表10）。

図表10 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）



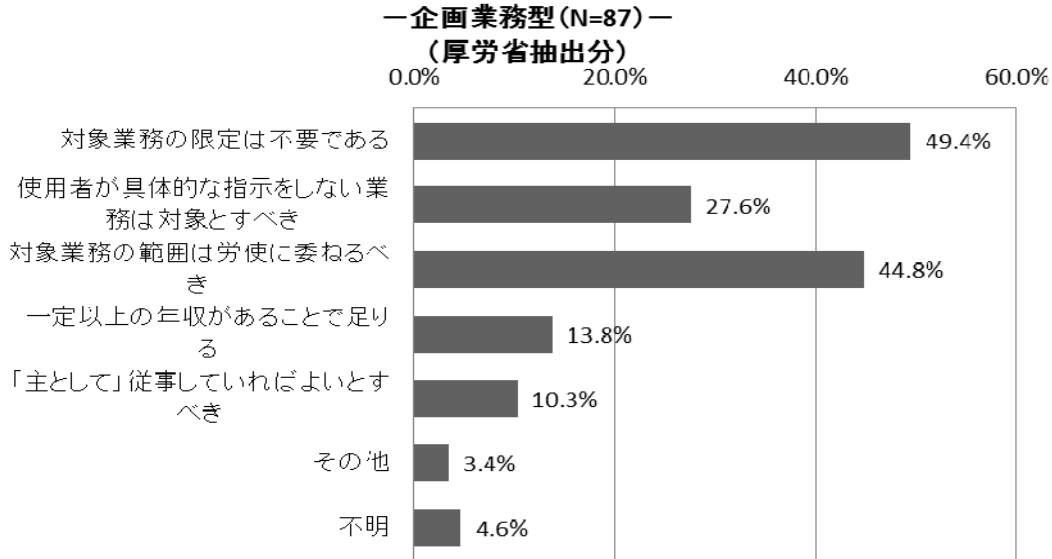
対象業務の範囲が「狭い」と回答した労働者に対し、具体的にどのようにすべきか尋ねたところ、専門業務型においては、「使用者が具体的な指示をすることが困難かで判断」（50.4%）、「対象業務の範囲は労使に委ねるべき」（32.3%）といった回答が見られた（図表11）。

図表11 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）



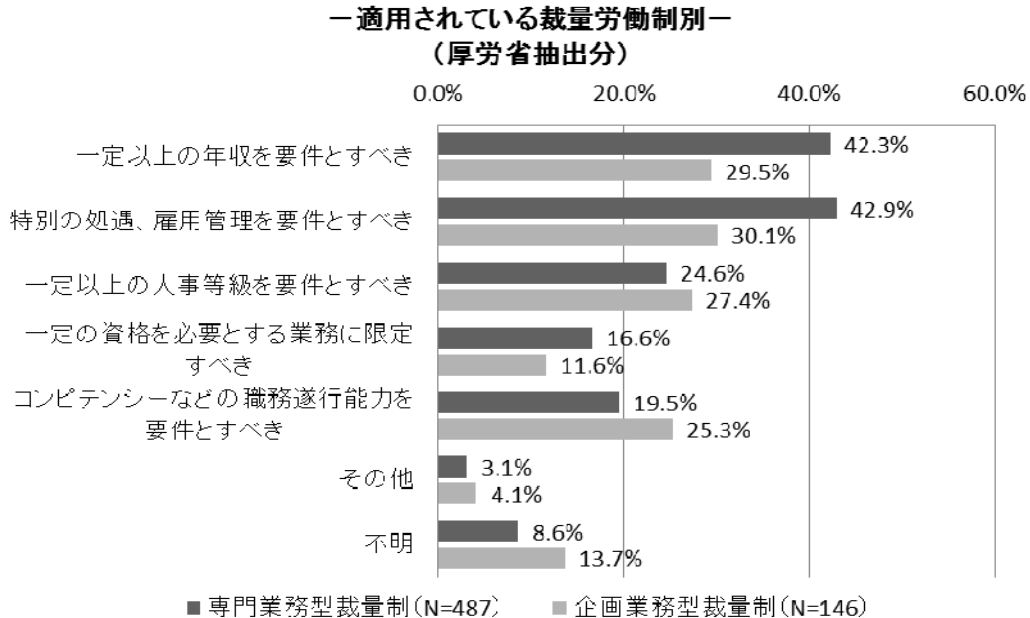
企画業務型においては、「対象業務の限定は不要である」（49.4%）、「対象業務の範囲は労使に委ねるべき」（44.8%）などの回答が見られた（図表12）。

図表12 対象業務の範囲「狭い」に関する意見(複数回答)



対象業務の「範囲が不明確」と回答した労働者に対し、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」(専門型 24.6%、企画型 27.4%)などの回答が見られた(図表13)。

図表13 裁量労働制の範囲「不明確」に関する意見(複数回答)

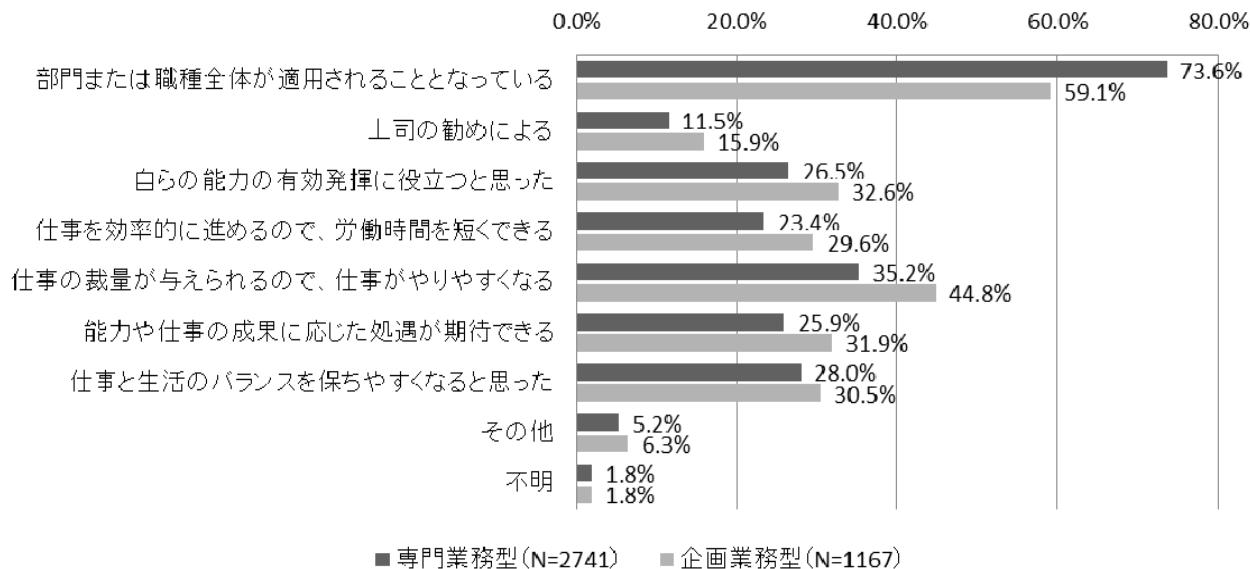


6. 裁量労働制の適用理由と期待実現度、満足度

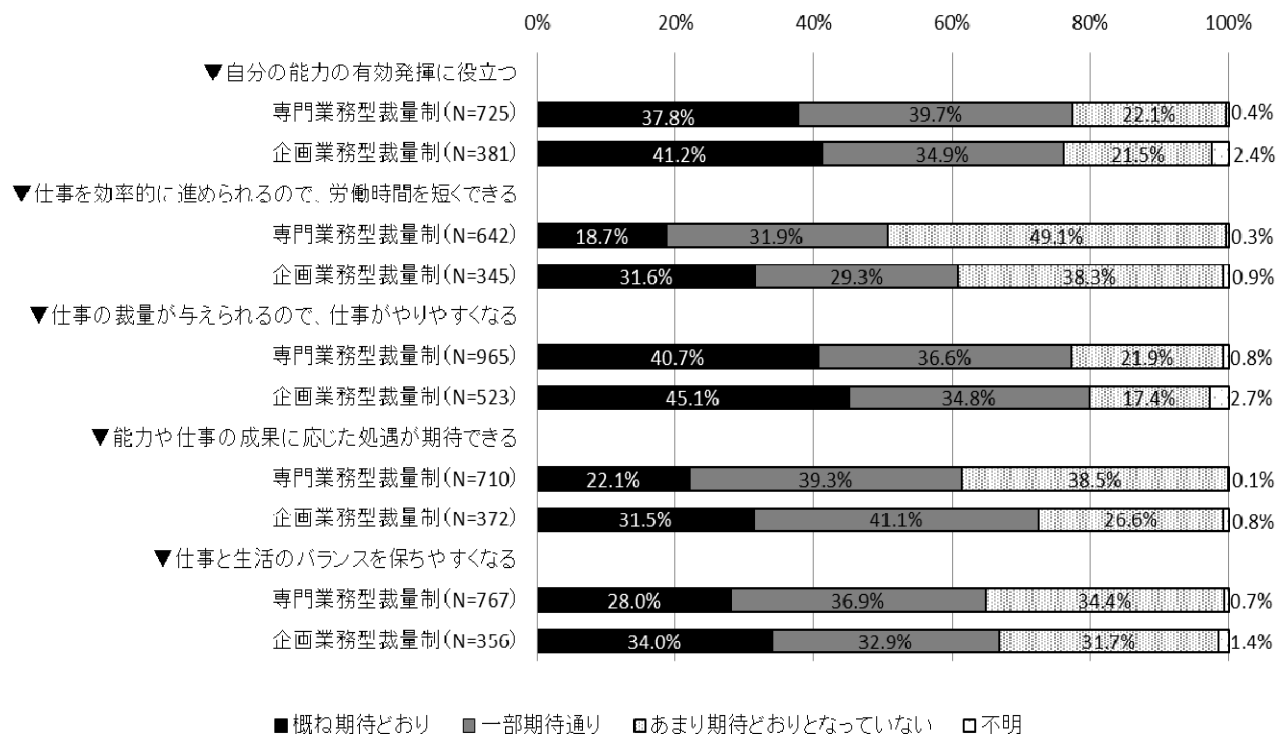
裁量労働制の適用者となった理由は、「専門業務型」「企画業務型」とも、「部門または職種全体が適用されることとなっている」の割合が高いが(それぞれ 73.6%、59.1%)、「仕事の裁量が与えられるので、仕事がやりやすくなる」「自らの能力の有効発揮に役立つと思った」といった他の理由も挙げられている。なお、こうした理由が挙げられる割合は、企画業務型

の方がやや高い（図表 14）。

図表14 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15 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）

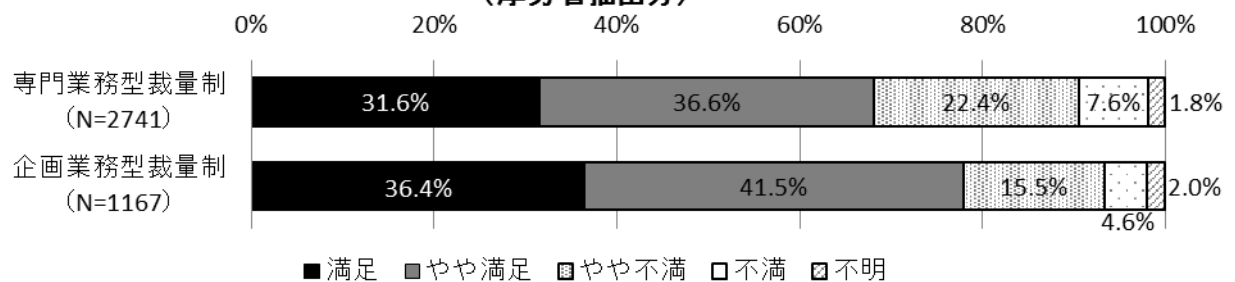


裁量労働制適用の期待実現度については、「仕事の裁量が与えられるので仕事がやりやすくなる」については「専門業務型」40.7%、「企画業務型」45.1%が、「概ね期待どおり」としている。一方、「仕事を効率的に進められるので、労働時間を短くできる」については、「専

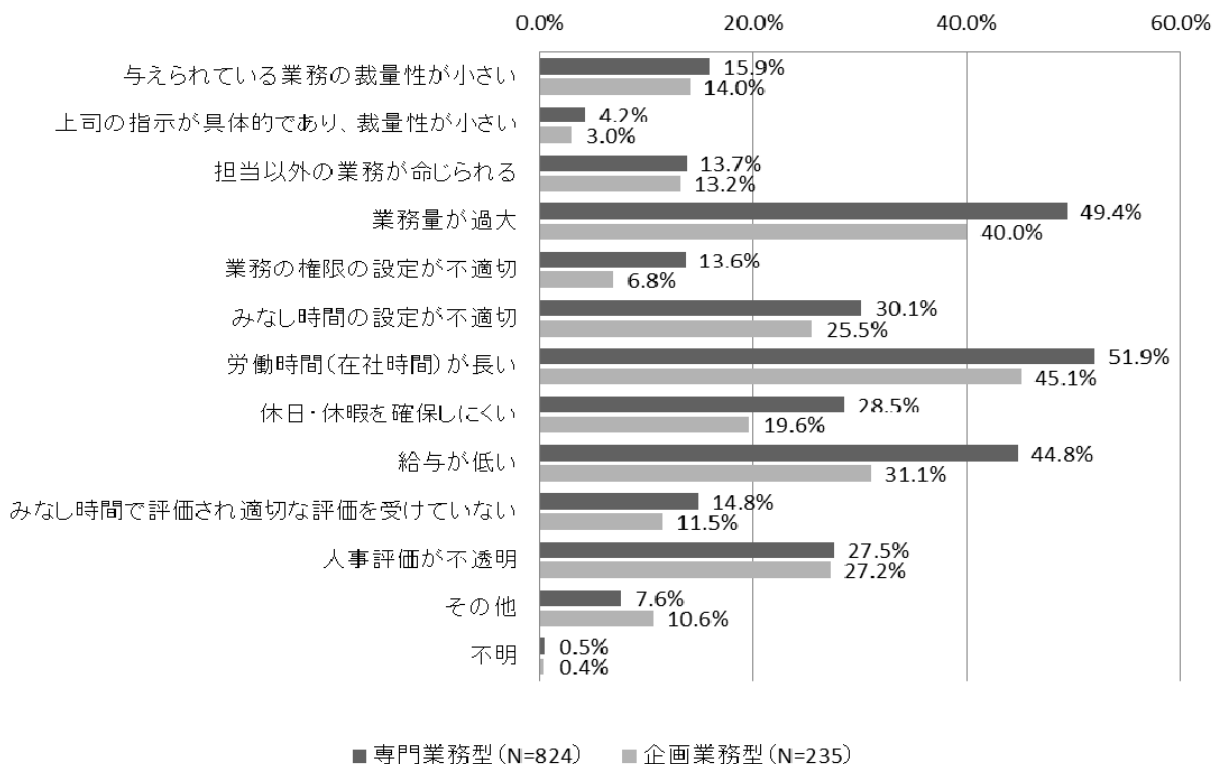
門業務型」49.1%、「企画業務型」38.3%が、「あまり期待どおりとなっていない」と回答しているなど、裁量労働制の適用に際して、期待した内容によって適用後の期待実現度には違いが見られる（図表15）。

裁量労働制適用の満足度については、「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16）。なお、「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%）などが挙げられている（図表17）。

図表16 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）

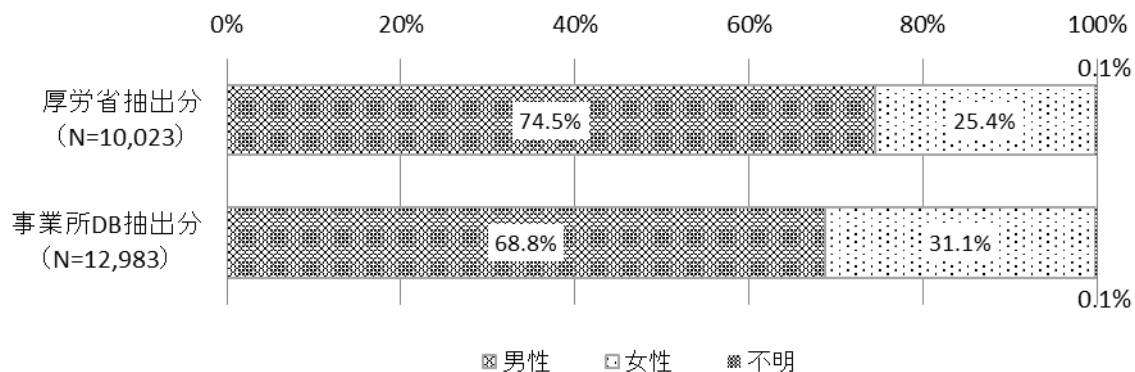


図表17 裁量労働制の適用に不満な点(複数回答)
—適用されている裁量労働制別—
（厚労省抽出分）

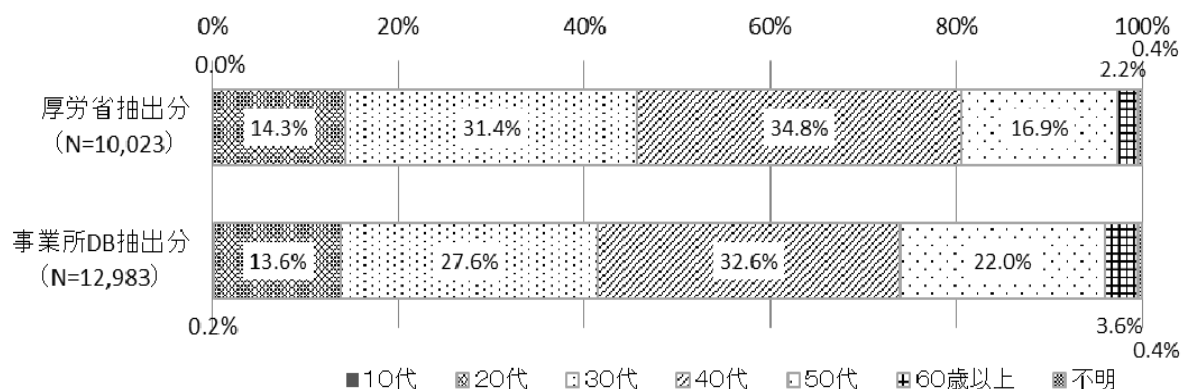


<付表 回答労働者の属性>

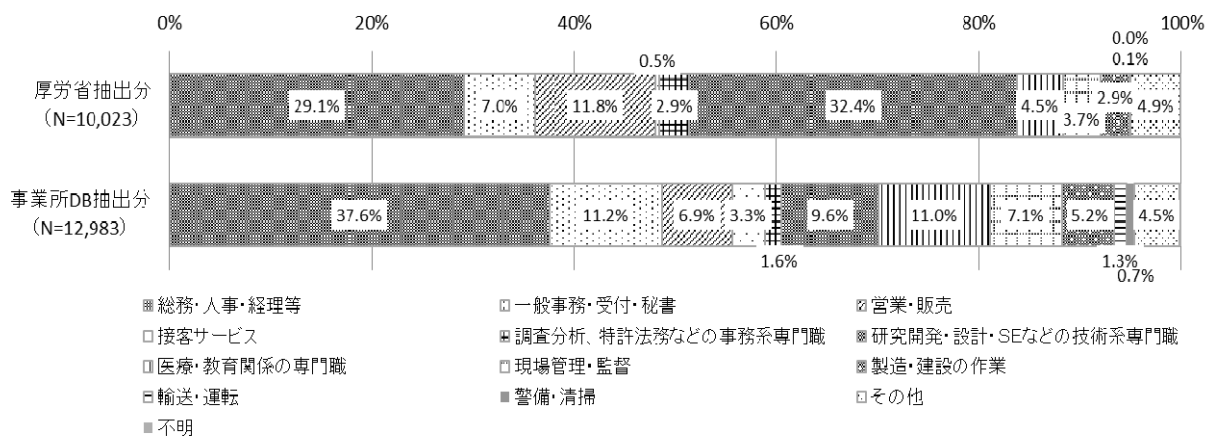
付表1 性別(%)
—抽出リスト別—



付表2 年齢(%)
—抽出リスト別—



付表3 職種(%)
—抽出リスト別—



付表4 役職(%)
—抽出リスト別—

