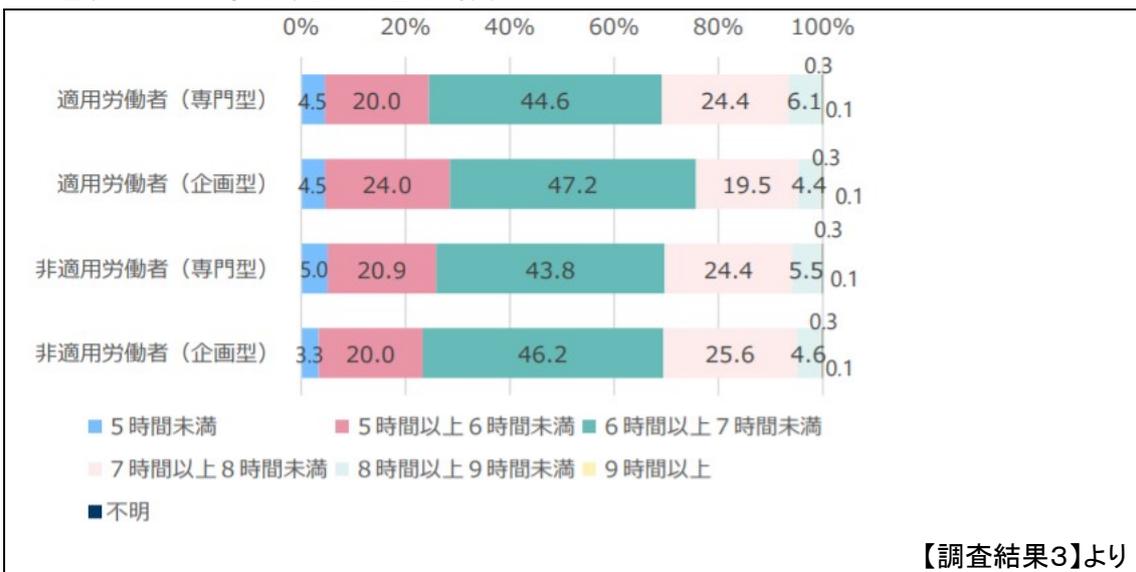
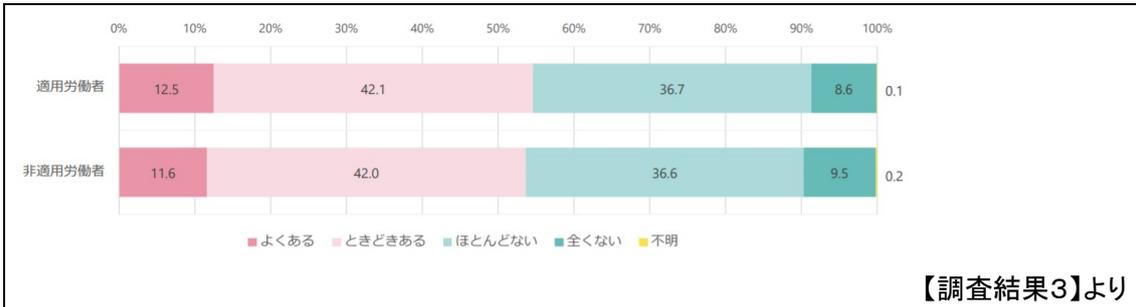


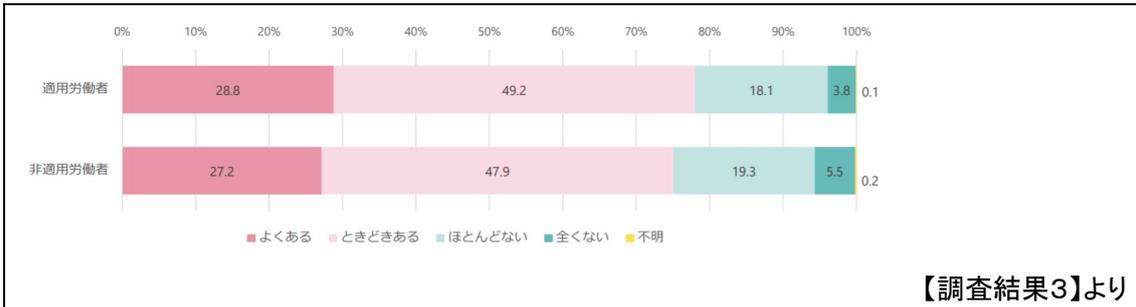
● 図表 8-2: 仕事のある日の睡眠時間



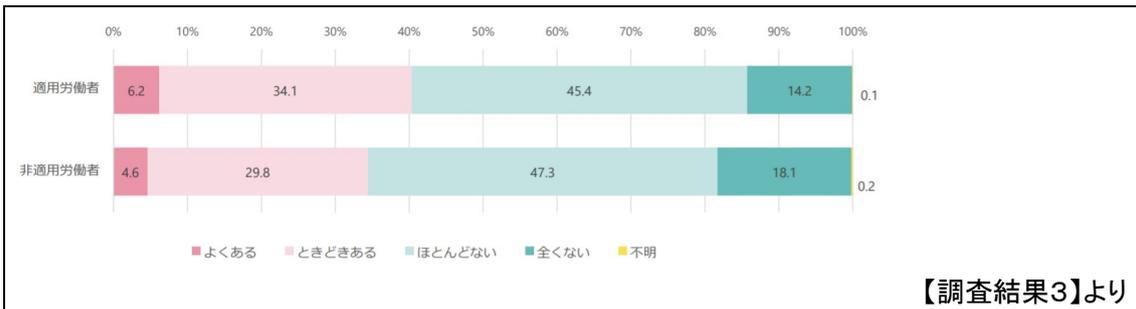
● 図表 8-3:1 日の仕事でぐったりと疲れて、仕事を終えた後は何もやる気になれない



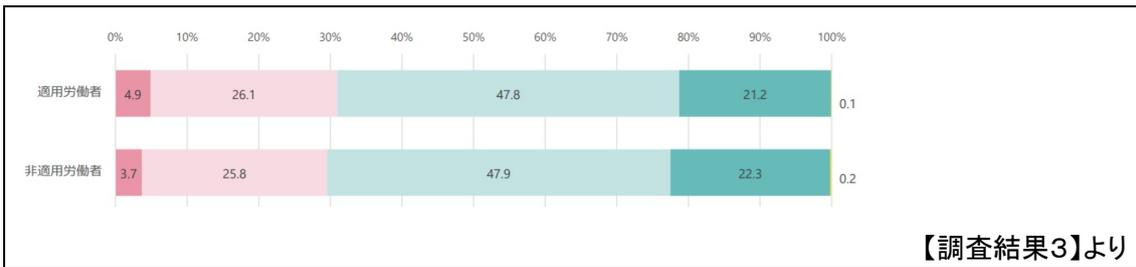
● 図表 8-4: 時間に追われている感覚がある



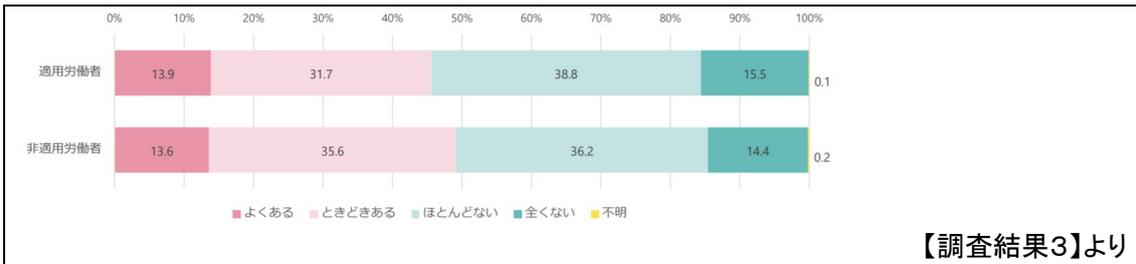
● 図表 8-5: 家庭やご自身の用事をしていても、仕事が気になって集中できない



● 図表 8-6: 仕事上の考え事や悩みでよく眠れないことがある



● 図表 8-7: この働き方をこれから先も続けていけるか不安に思うことがある

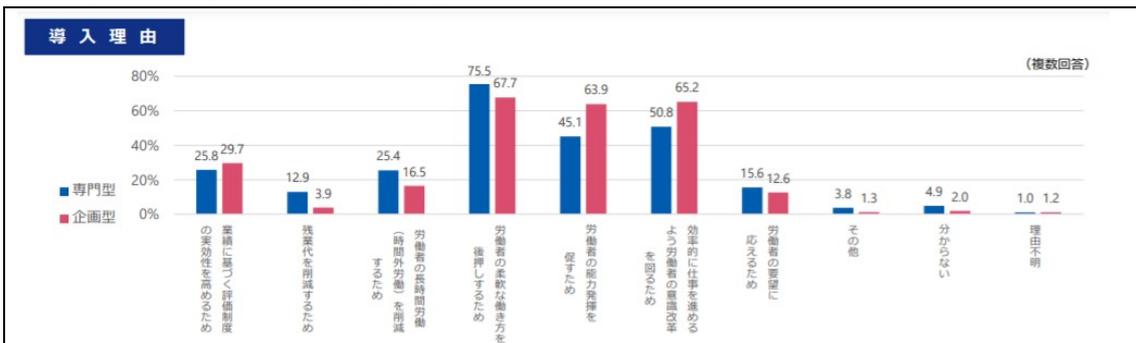


【調査結果2】(専門家検討会・川口大司構成員らによる二次分析)より

- 健康状態: 適用労働者の方が非適用労働者と比べて健康状態がよいと答える傾向がある
- メンタルヘルス: 項目全体をみて評価すると、適用労働者と非適用労働者のグループ間に統計的に有意な差はない

(9) 裁量労働制の導入の理由・導入していない理由【事業場調査】

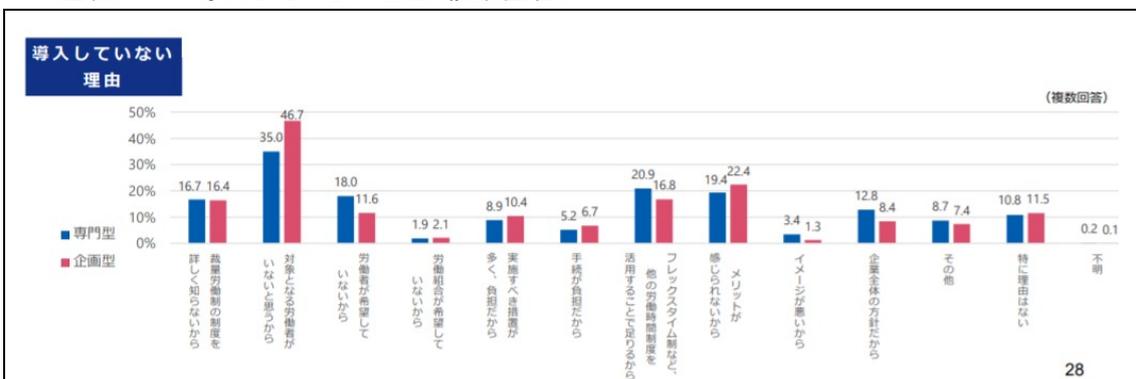
● 図表 9-1: 導入の理由(複数回答)



【調査結果3】より

- 労働者の柔軟な働き方を後押しするため(専門 75.5%/企画 67.7%)
- 労働者の能力発揮を促すため(専門 45.1%/企画 63.9%)
- 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(専門 50.8%/企画 65.2%)

● 図表 9-2: 導入していない理由(複数回答)



【調査結果3】より

- 裁量労働制の制度を詳しく知らないから(専門 16.7%/企画 16.4%)
- 対象となる労働者がいないと思うから(専門 35.0%/企画 46.7%)
- 労働者が希望していないから(専門 18.0%/企画 11.6%)
- フレックスタイム制度など、他の労働時間制度を活用することで足りるから(専門 20.9%/企画 16.8%)
- メリットが感じられないから(専門 19.4%/企画 22.4%)

(10) 業務遂行における裁量の程度【事業場調査・労働者調査】

※事業場調査・労働者調査の選択肢は、それぞれ下記のとおり

事業場調査	労働者に相談せず、管理監督者(又は社内の決まり)が決められている	労働者の意向を踏まえて、管理監督者が決めている	管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている	管理監督者に相談なく、労働者が決めている	どちらとも言えない
労働者調査	自分に相談なく、上司(又は社内の決まり)が決めている	自分に相談の上、上司が決めている	上司に相談の上、自分が決めている	上司に相談せず、自分が決めている	どちらとも言えない

【裁量労働制実態調査に関する専門家検討会 第7回議事録より、小島茂構成員の指摘】

- 「これは、労働者の裁量がどのくらいあるかという調査を見ても、目的とか、遂行とか、あるいは出退勤といったようなものを上司が決めているという比率が、事業場調査でも、それなりにあるし、労働者調査のほうでは、事業場調査よりも上司が決めているという比率が高くなっています。これは、裁量労働制に対して、運用上も十分に理解されていないということだと思います」

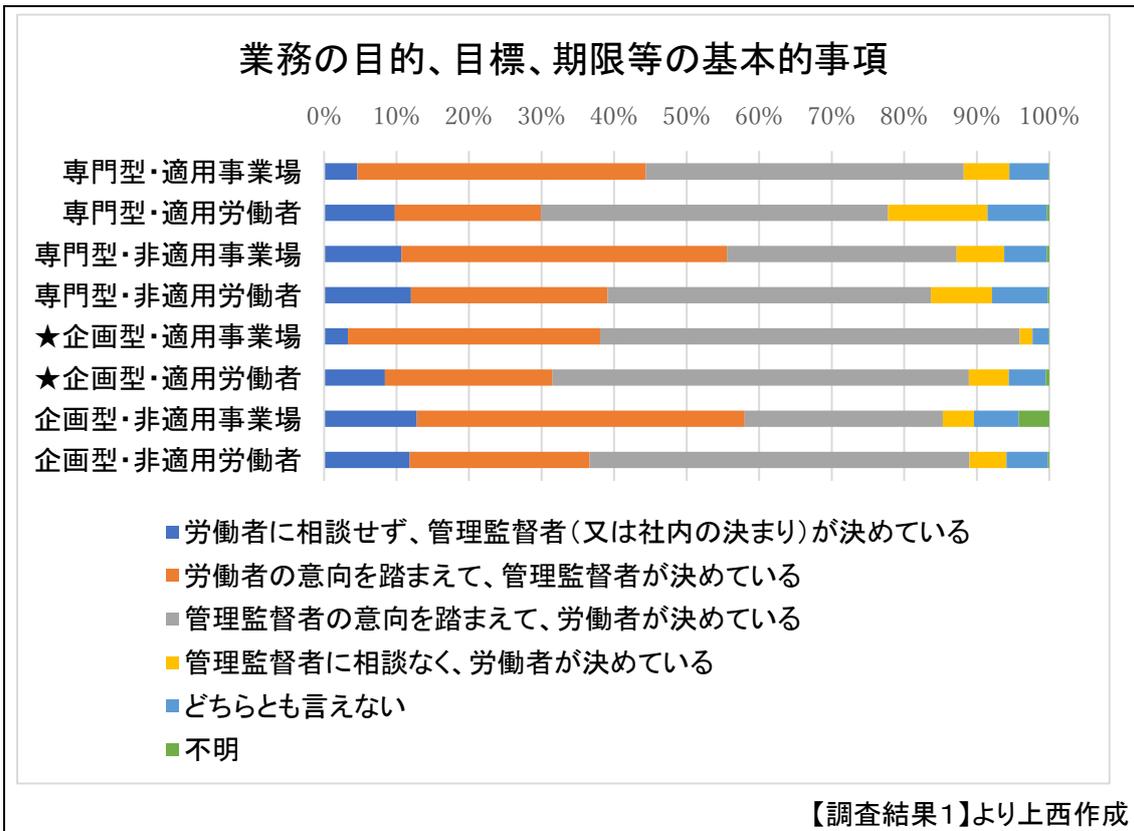
★そもそも裁量労働制とは？

<p><b>専門業務型 裁量労働制 【法38条の3】</b></p> <p>※適用労働者の割合： ⇒1.0%</p> <p>※導入企業の割合： ⇒1.8%</p>	<p>業務の性質上、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる業務として、厚生労働省令及び大臣告示で定められた専門的な業務に従事する労働者 (例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新商品や新技術の研究開発</li> <li>・ 人文科学や自然科学の研究</li> <li>・ 情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者等</li> </ul>	<p><b>企画業務型 裁量労働制 【法38条の4】</b></p> <p>※適用労働者の割合： ⇒0.2%</p> <p>※導入企業の割合： ⇒0.8%</p>	<p>事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務の性質上、これを適切に遂行するために、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者に委ねる業務に従事する労働者 (例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業の企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を策定する労働者</li> <li>・ 企業の財務部門で財務状態等を調査分析し、財務計画を策定する労働者等</li> </ul>
---	---	---	---

★注目ポイント

- 裁量労働制の適応事業場では、「管理監督者が決めている／上司が決めている」の割合について、事業場調査と労働者調査の結果に乖離がある。
- 適応事業場では非適応事業場に比べ、「管理監督者が決めている」割合が低いが、労働者調査では、適応労働者と非適応労働者で「上司が決めている」割合はほとんど変わらない。
- 労働者の意向を踏まえずに「管理監督者が決めている／上司が決めている」場合がある。

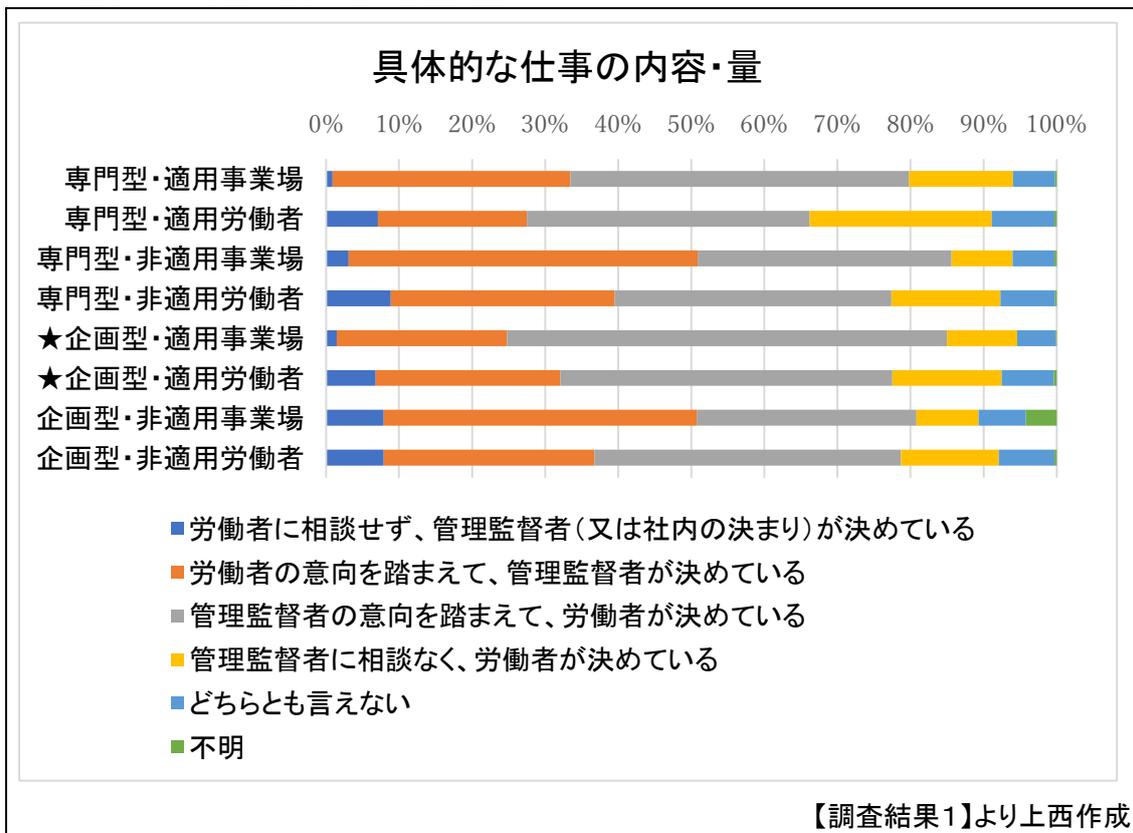
● 図表 10-1:業務の目的、目標、期限等の基本的事項



業務の目的、目標、期限等の基本的事項

	労働者に相談せず、管理監督者（又は社内の決まり）が決めている	労働者の意向を踏まえて、管理監督者が決めている	管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている	管理監督者に相談なく、労働者が決めている	どちらとも言えない	不明
専門型・適用事業場	4.6	39.8	43.8	6.3	5.4	0.1
専門型・適用労働者	9.8	20.1	47.8	13.7	8.2	0.3
専門型・非適用事業場	10.7	44.9	31.7	6.6	5.9	0.3
専門型・非適用労働者	12.0	27.1	44.6	8.4	7.7	0.2
★企画型・適用事業場	3.3	34.8	57.8	1.8	2.2	0.1
★企画型・適用労働者	8.4	23.1	57.4	5.5	5.1	0.5
企画型・非適用事業場	12.8	45.2	27.3	4.3	6.2	4.2
企画型・非適用労働者	11.8	24.8	52.3	5.1	5.7	0.2

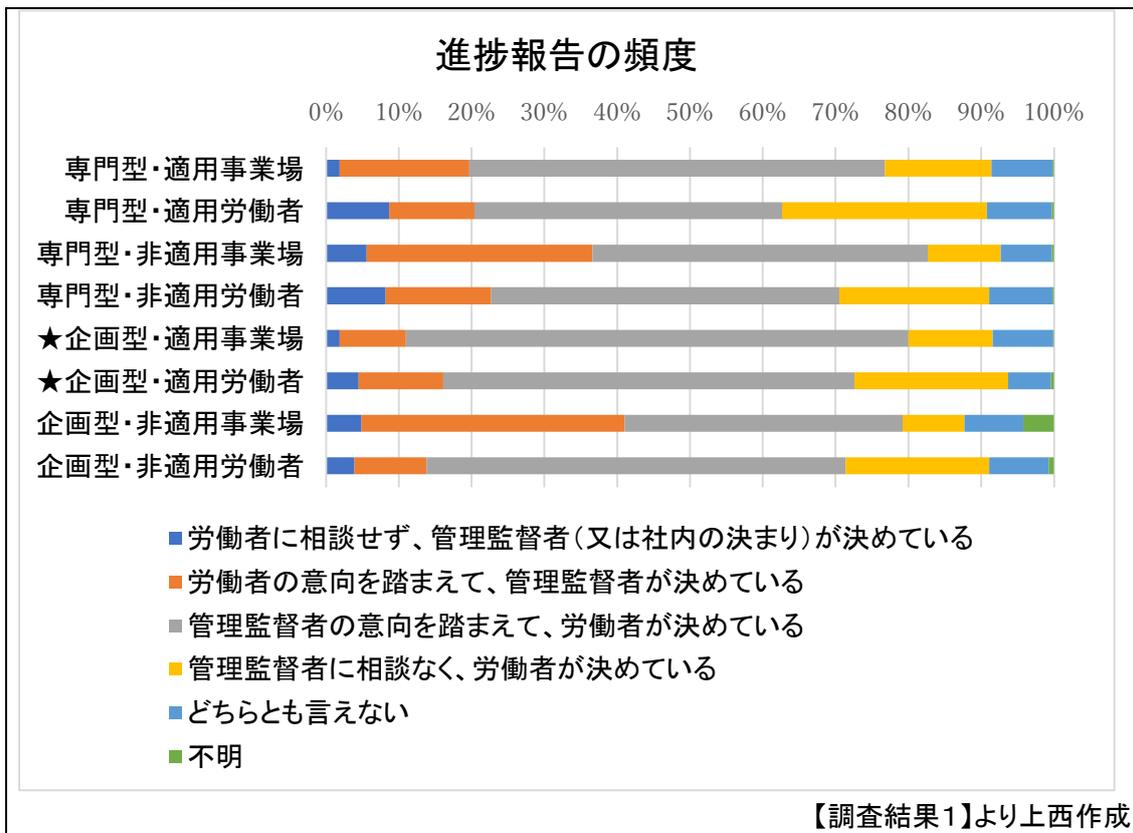
● 図表 10-2: 具体的な仕事の内容・量



具体的な仕事の内容・量

	労働者に相談せず、管理監督者（又は社内の決まり）が決めている	労働者の意向を踏まえて、管理監督者が決めている	管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている	管理監督者に相談なく、労働者が決めている	どちらとも言えない	不明
専門型・適用事業場	0.9	32.6	46.4	14.2	5.8	0.2
専門型・適用労働者	7.1	20.4	38.7	24.9	8.6	0.3
専門型・非適用事業場	3.1	47.8	34.7	8.4	5.7	0.3
専門型・非適用労働者	8.9	30.6	37.9	14.9	7.5	0.2
★企画型・適用事業場	1.5	23.3	60.3	9.6	5.3	0.1
★企画型・適用労働者	6.8	25.3	45.4	15.0	7.1	0.4
企画型・非適用事業場	7.9	42.9	30.1	8.5	6.5	4.2
企画型・非適用労働者	7.9	28.9	42.0	13.4	7.6	0.3

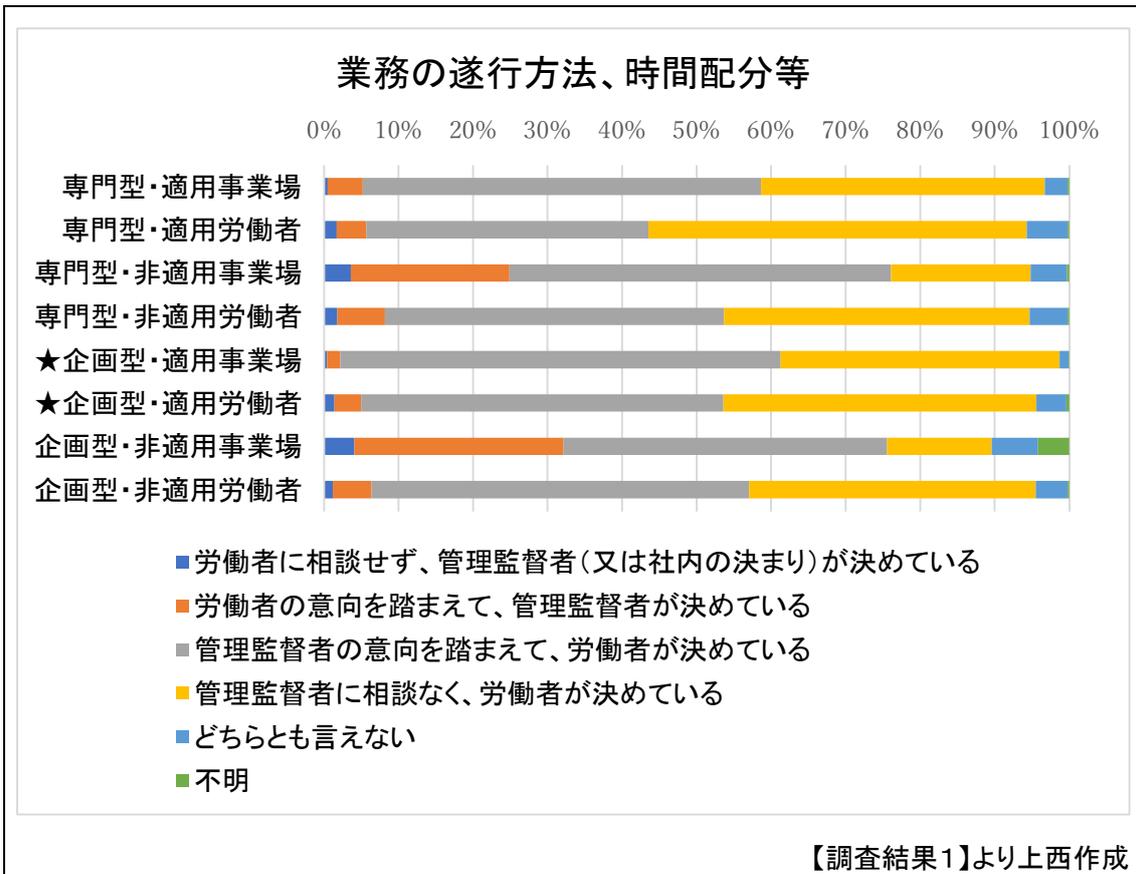
● 図表 10-3: 進捗報告の頻度



進捗報告の頻度

	労働者に相談せず、管理監督者（又は社内の決まり）が決めている	労働者の意向を踏まえて、管理監督者が決めている	管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている	管理監督者に相談なく、労働者が決めている	どちらとも言えない	不明
専門型・適用事業場	1.9	17.8	57.1	14.6	8.4	0.2
専門型・適用労働者	8.7	11.7	42.2	28.1	8.9	0.3
専門型・非適用事業場	5.6	31.0	46.0	10.0	7.0	0.3
専門型・非適用労働者	8.2	14.5	47.9	20.6	8.7	0.2
★企画型・適用事業場	1.9	9.1	69.0	11.6	8.3	0.1
★企画型・適用労働者	4.5	11.6	56.5	21.1	5.9	0.4
企画型・非適用事業場	4.9	36.2	38.2	8.5	8.1	4.2
企画型・非適用労働者	3.9	9.9	57.6	19.7	8.2	0.7

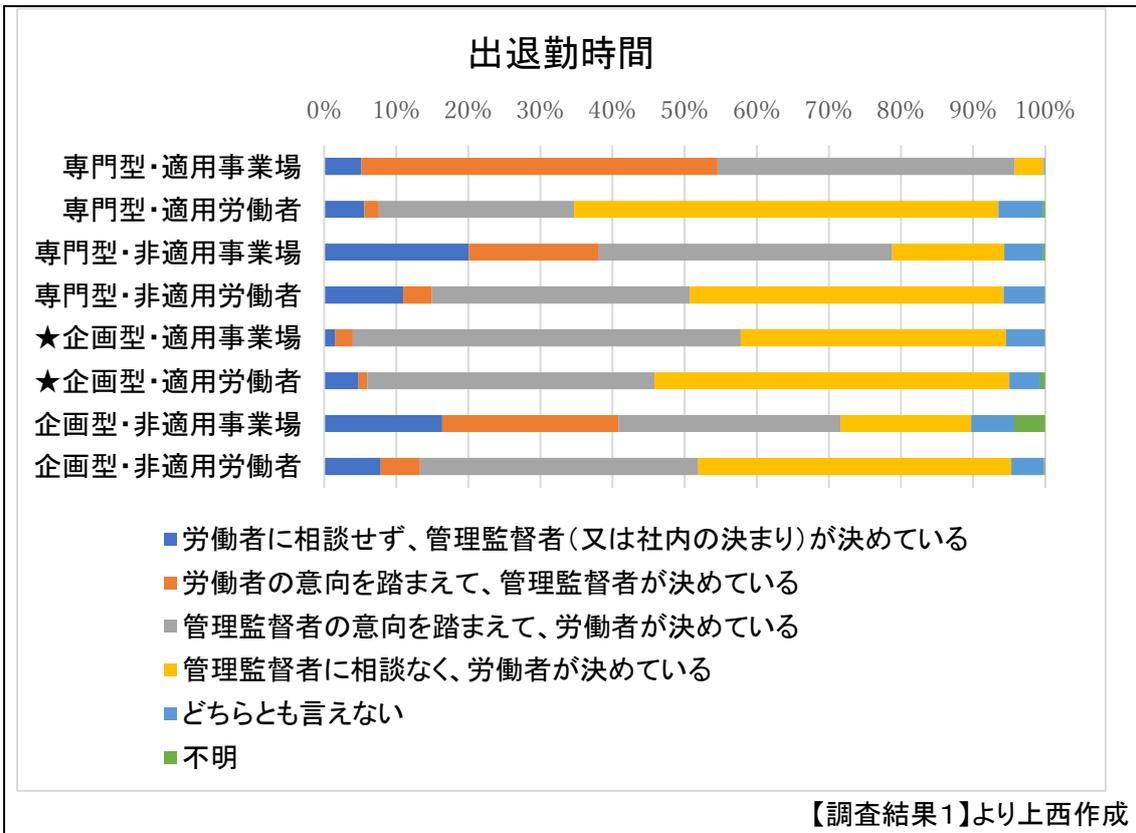
● 図表 10-4:業務の遂行方法、時間配分等



業務の遂行方法、時間配分等

	労働者に相談せず、管理監督者(又は社内の決まり)が決めしている	労働者の意向を踏まえて、管理監督者が決めしている	管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めしている	管理監督者に相談なく、労働者が決めしている	どちらとも言えない	不明
専門型・適用事業場	0.5	4.7	53.5	38.1	3.1	0.2
専門型・適用労働者	1.7	4.0	37.9	50.8	5.5	0.2
専門型・非適用事業場	3.6	21.3	51.2	18.7	4.9	0.3
専門型・非適用労働者	1.8	6.4	45.5	41.0	5.1	0.2
★企画型・適用事業場	0.4	1.8	59.1	37.4	1.2	0.1
★企画型・適用労働者	1.4	3.6	48.6	42.0	4.0	0.4
企画型・非適用事業場	4.1	28.0	43.4	14.0	6.2	4.2
企画型・非適用労働者	1.2	5.2	50.7	38.5	4.3	0.2

● 図表 10-5: 出退勤時間

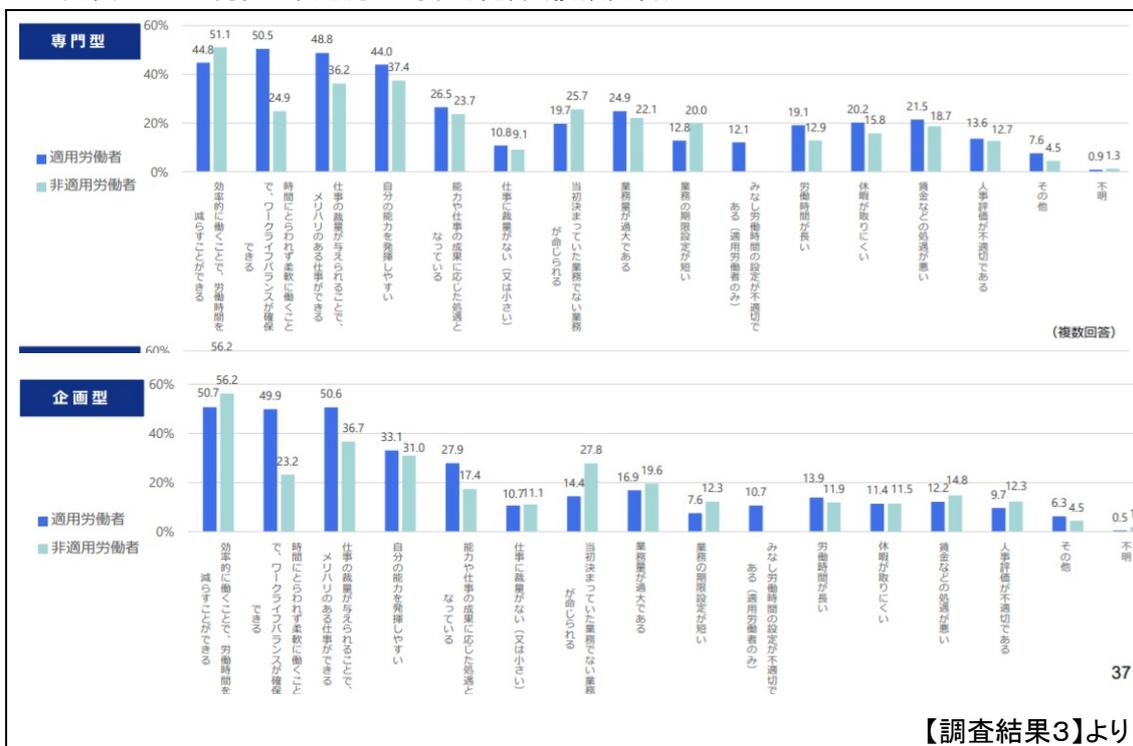


出退勤時間

	労働者に相談せず、管理監督者(又は社内の決まり)が決め	労働者の意向を踏まえて、管理監督者が決め	管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決め	管理監督者に相談なく、労働者が決め	どちらとも言えない	不明
専門型・適用事業場	5.1	48.2	40.3	3.9	0.2	
専門型・適用労働者	5.6	2.0	27.1	58.8	6.2	0.3
専門型・非適用事業場	20.1	18.0	40.7	15.5	5.4	0.3
専門型・非適用労働者	11.0	4.0	35.8	43.5	5.7	0.1
★企画型・適用事業場	1.6	2.4	53.8	36.8	5.3	0.1
★企画型・適用労働者	4.8	1.2	39.9	49.2	4.3	0.7
企画型・非適用事業場	16.4	24.5	30.8	18.1	6.0	4.3
企画型・非適用労働者	7.9	5.4	38.6	43.4	4.5	0.2

(11) 現在の働き方に対する認識【労働者調査】

● 図表 11-1: 現在の働き方に対する認識(複数回答)

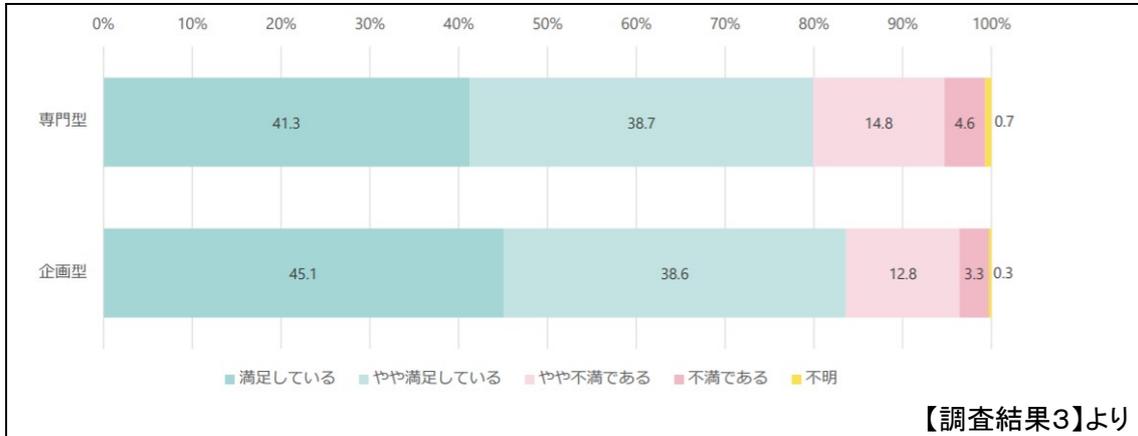


● 図表 11-2: 現在の働き方に対する認識(複数回答)

	専門型		企画型	
	適用労働者	非適用労働者	適用労働者	非適用労働者
効率的に働くことで、労働時間を減らすことができる	44.8	51.1	50.7	56.2
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	50.5	24.9	49.9	23.2
仕事の裁量が与えられることで、メリハリのある仕事ができる	48.8	36.2	50.6	36.7
自分の能力を発揮しやすい	44.0	37.4	33.1	31.0
能力や仕事の成果に応じた処遇となっている	26.5	23.7	27.9	17.4
仕事に裁量がない(又は小さい)	10.8	9.1	10.7	11.1
当初決まっていた業務でない業務が命じられる	19.7	25.7	14.4	27.8
業務量が過大である	24.9	22.1	16.9	19.6
業務の期限設定が短い	12.8	20.0	7.6	12.3
みなし労働時間の設定が不適切である	12.1	—	10.7	—
労働時間が長い	19.1	12.9	13.9	11.9
休暇が取りにくい	20.2	15.8	11.4	11.5
賃金などの処遇が悪い	21.5	18.7	12.2	14.8
人事評価が不適切である	13.6	12.7	9.7	12.3
その他	7.6	4.5	6.3	4.5

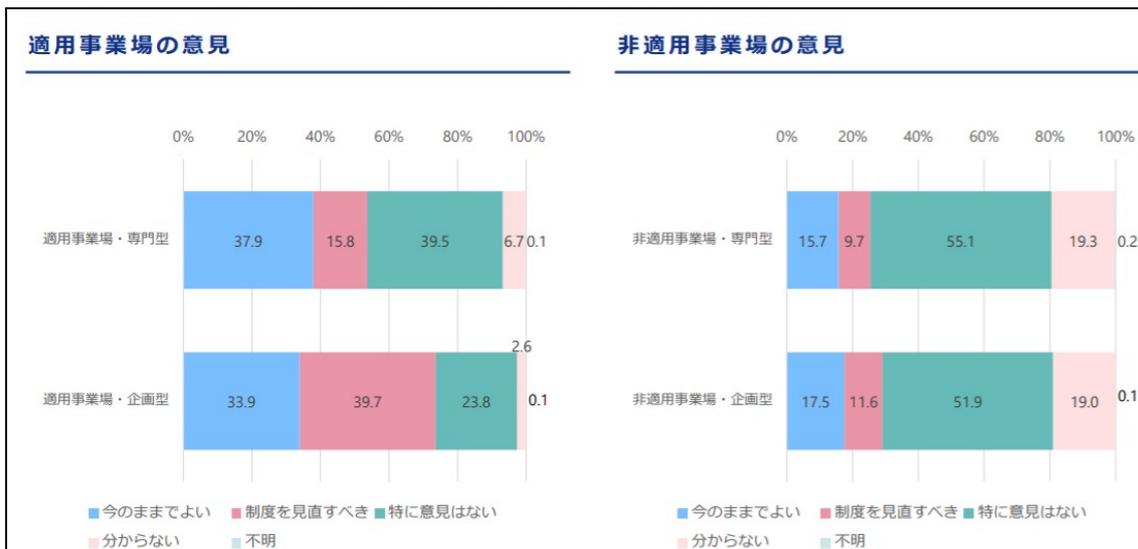
(12) 裁量労働制の適用に関する満足度【適用労働者】

● 図表 12



(13) 現在の裁量労働制に対する意見

● 図表 13-1:現在の裁量労働制に対する意見【事業場調査】

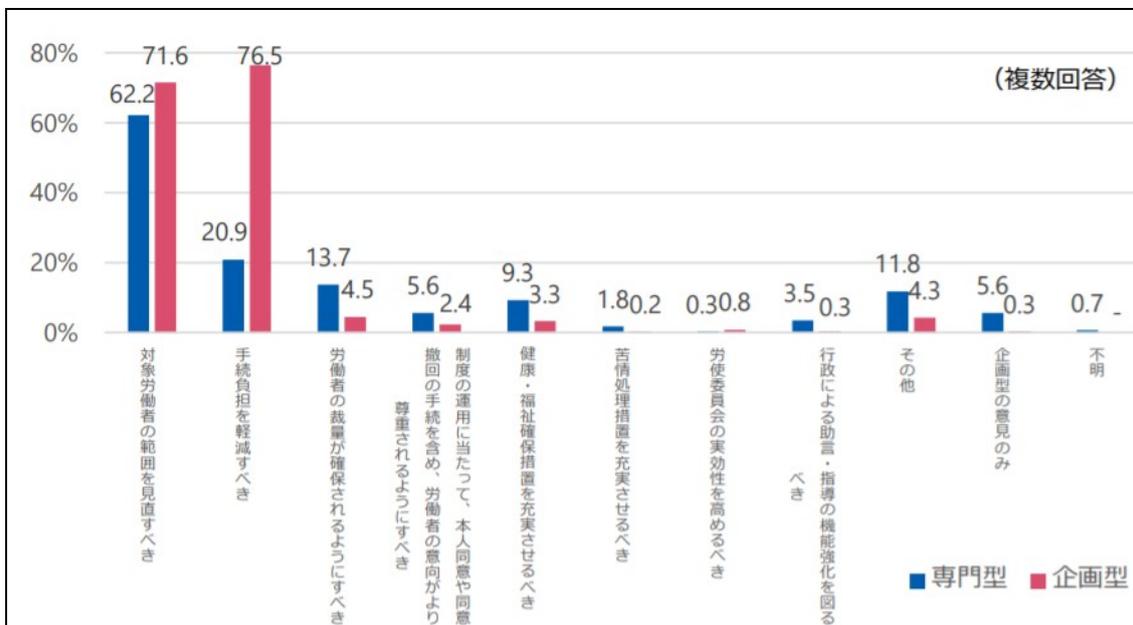


【調査結果3】より

- 適用事業場・専門型:今のままでよい 37.9%・制度を見直すべき 15.8%・特に意見はない 39.5%
- 適用事業場・企画型:今のままでよい 33.9%・制度を見直すべき 39.7%・特に意見はない 23.8%
- 非適用事業場・専門型:今のままでよい 15.7%・制度を見直すべき 9.7%・特に意見はない 55.1%
- 非適用事業場・企画型:今のままでよい 17.5%・制度を見直すべき 11.6%・特に意見はない 51.9%

● 図表 13-2 : 具体的な制度の見直し意見【適用事業場調査】

※ 適用事業場のうち、「制度を見直すべき」は専門型 15.8%、企画型 39.7%



【調査結果3】より

- 対象労働者の範囲を見直すべき: 専門型 62.2%、企画型 71.6%
- 手続き負担を軽減すべき: 専門型 20.9%、企画型 76.5%

※「対象労働者の範囲を見直すべき」の内訳



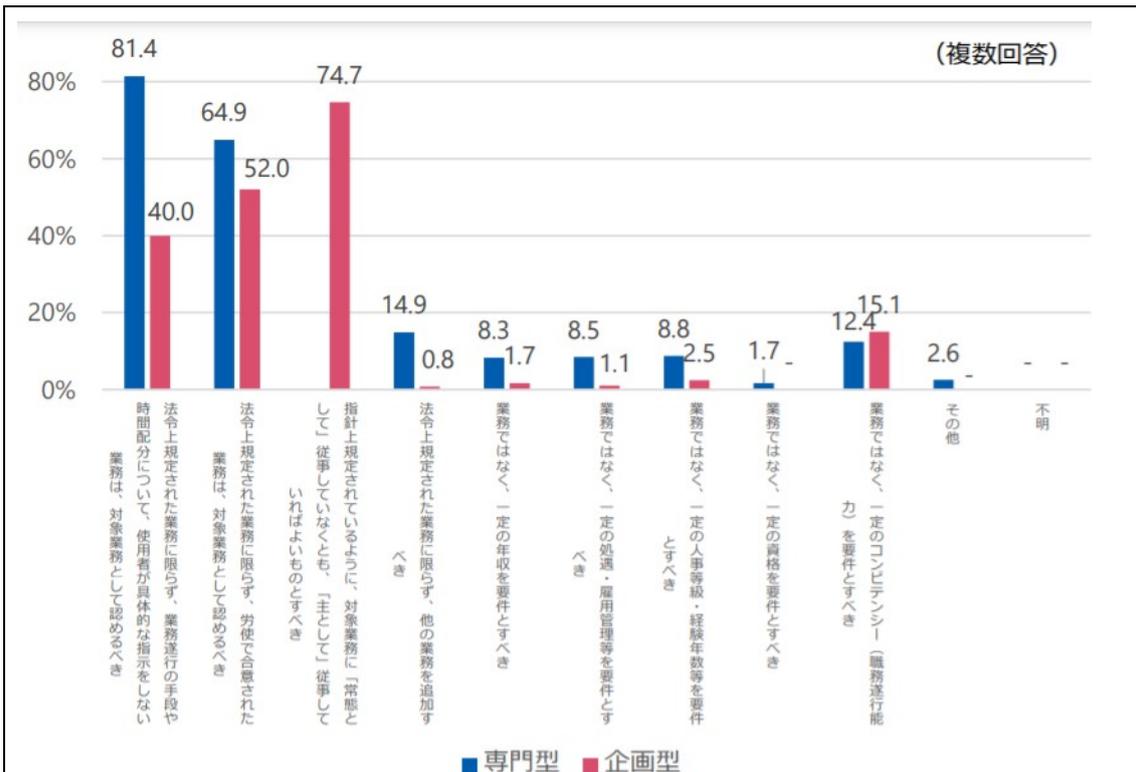
- ・ 専門型: 狭い 73.6%、9.9 広い%、範囲が不明確 16.0%
- ・ 企画型: 狭い 94.0%、広い 4.0%、範囲が不明確 2.0%

● 図表 13-3 :対象労働者の範囲が狭いとした事業場の具体的意見の内容【適用事業場調査】

※ 適用事業場のうち、「制度を見直すべき」は専門型 15.8%、企画型 39.7%

※ 適用事業場の「制度を見直すべき」のうち、「対象労働者の範囲を見直すべき」は専門型 62.2%、企画型 71.6%

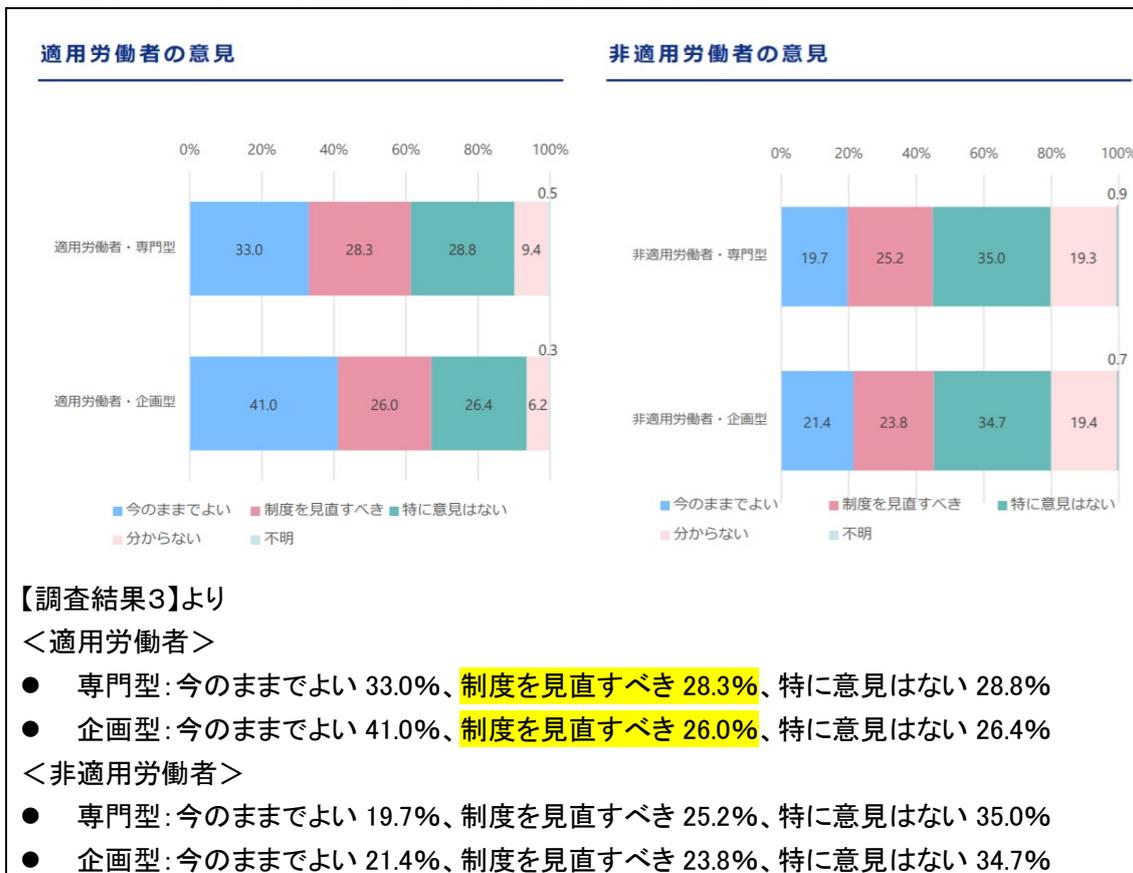
※ 適用事業場の「対象労働者の範囲を見直すべき」のうち、「狭い」は専門型 73.6%、企画型 94.0%



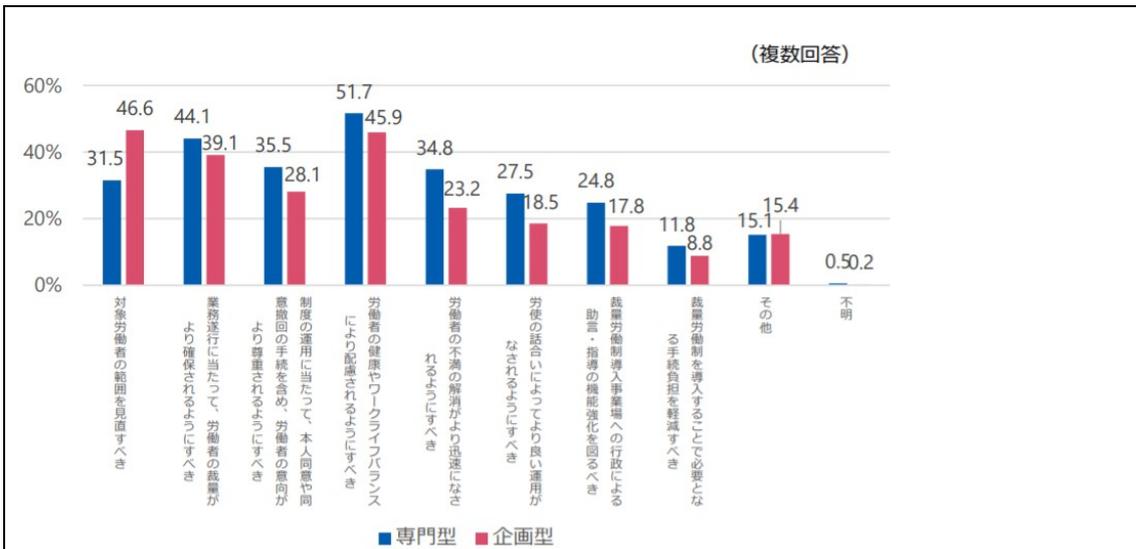
【調査結果3】より

	専門型	企画型
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	81.4	40.0
法令上規定された業務に限らず、労使で合意された業務は、対象業務として認めるべき	64.9	52.0
指針上規定されているように、対象業務に「常態として」従事していかなくとも、「主として」従事していればよいものとすべき	—	74.7

● 図表 13-4: 現在の裁量労働制に対する意見【労働者調査】



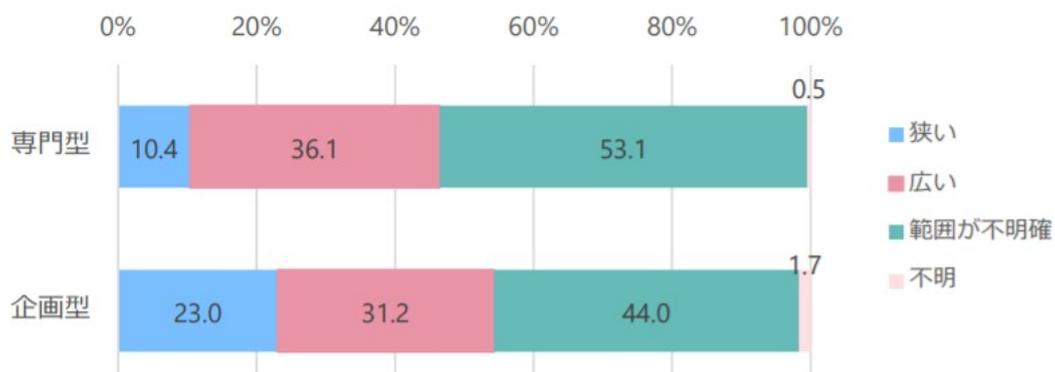
● 図表 13-5 : 具体的な制度の見直し意見【適用労働者調査】



【調査結果3】より

	専門型	企画型
対象労働者の範囲を見直すべき	31.5	46.6
業務遂行に当たって、労働者の裁量がより確保されるようにすべき	44.1	39.1
制度の運用に当たって、本人同意や同意撤回の手続きを含め、労働者の意向がより尊重されるようにすべき	35.5	28.1
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	45.9
労働者の不満の解消がより迅速になされるようにすべき	34.8	23.2

「対象労働者の範囲を見直すべき」の内訳



- ・ 専門型: 狭い 10.4%、**広い 36.1%**、範囲が不明確 53.1%
- ・ 企画型: 狭い 23.0%、**広い 31.2%**、範囲が不明確 44.0%

以上