

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/>

裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業場調査結果

調査結果のポイント

〈みなし労働時間数の決定には通常の所定労働時間又は今までの実績が用いられている〉

「通常の所定労働時間」が用いられる割合が最も高く (専門業務型 47.6%、企画業務型 : 31.7%)、次いで「今までの実績から算出」 (専門業務型 : 33.5%、企画業務型 : 20.0%) (図表 3)。「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は、「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い (専門業務型 : 60.8%、企画業務型 : 71.7%) (図表 4)。

〈裁量労働制適用者に対してのみ支払われる特別手当の額は残業代相当分〉

57.5%の事業場に特別な手当制度が「ある」 (図表 5)。金額設定基準は「通常の所定労働時間を超える残業代相当分」が 75.7%で最も高い (図表 6)。

〈3割から5割の事業場で裁量労働制導入手続に負担を感じている〉

専門業務型では「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」に負担を感じ、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% (図表 8)。企画業務型では「報告の作成及び労働基準監督署長への届出」が 33.6%、「労使委員会の運営規定の作成」が 32.7%、「決議届の作成及び労働基準監督署長への届出」が 32.4%など (図表 9)。

〈制度導入手続きについては「現行制度でよい」との回答が多い〉

多くの事業場が「現行制度でよい」と回答 (専門業務型 : 74.0%、企画業務型 : 38.2%)。一方「有用でない手続があり、煩雑である」との回答もある (専門業務型 : 13.7%、企画業務型 : 28.9%) (図表 10)。有用でなく煩雑な手続は、専門業務型では「労使協定の労働基準監督署長への届出」82.6%、「労使協定の締結」48.4% (図表 11)。企画業務型では「報告の作成および労働基準監督署長への届出」68.7%、「決議届の作成および労働基準監督署長への届出」52.1%など (図表 12)。

〈対象業務の範囲は「現行制度でよい」の回答が多い一方、「狭い」との回答は2割前後〉

「現行制度のままでよい」との回答が多い (専門業務型 67.9%、企画業務型 40.8%) 一方「狭い」との回答もある (専門業務型 : 17.0%、企画業務型 : 21.6%) (図表 13)。「狭い」と回答した事業場の意見として、専門業務型では「広く対象業務として認めるべき」82.2%、「労使に委ねるべき」48.7% (図表 14)。企画業務型では「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%など (図表 15)。

1. 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 事業場調査」

※ 本記者発表は、厚生労働省抽出分事業場調査結果から、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、JILPT [調査シリーズ No. 124](#) として刊行し、本プレスリリースと同時に JILPT ホームページに掲載する。

3. 調査期間

2013 年 11 月中旬から 12 月中旬

4. 調査方法

郵送による調査票の配布・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）

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

調査対象事業場数合計：13,000 事業場

6. 有効回収率、回収数

厚生労働省抽出分事業場：29.8%（1,614 票）

事業所データベース抽出分事業場：32.0%（2,428 票）

7. 回答事業場の属性

11 頁（付表 1, 2）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. みなし・平均実労働時間数

図表1 みなし時間数と実労働時間数 専門業務型(厚労省抽出分 %)



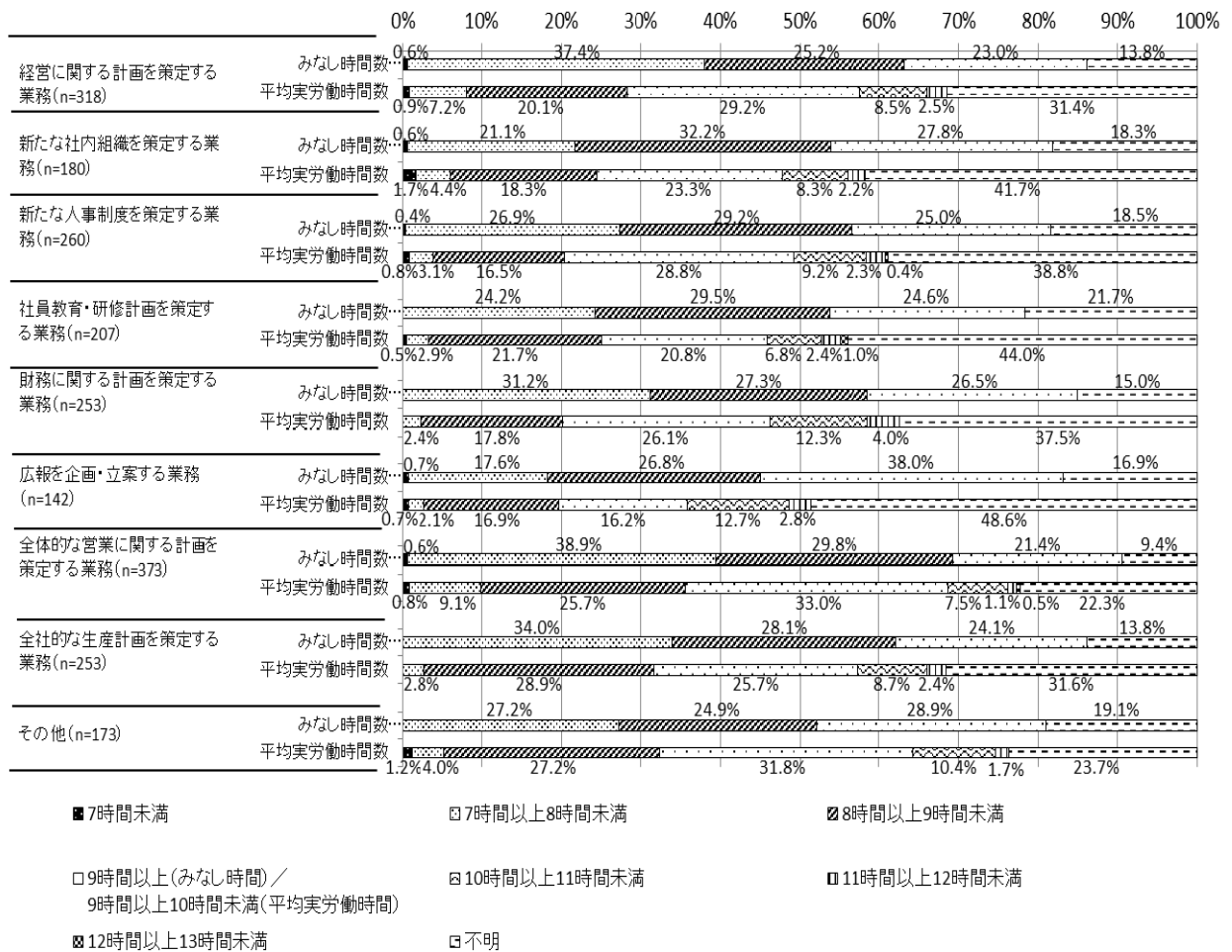
「みなし時間数」と「平均実労働時間数」が一致している業務はほとんど見られない。

「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」のカテゴリーの合計で（「7時間未満」カテゴリーの「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」のカテゴリーの割合が減っている。また、「平均実労働時間数」9時間以

上」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が見られる（以上、図表 1）。

図表2 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 %)



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。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。

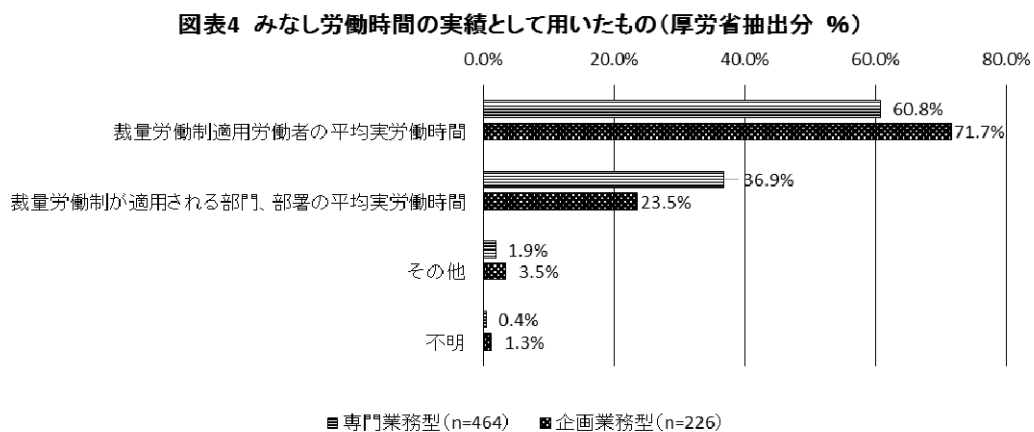
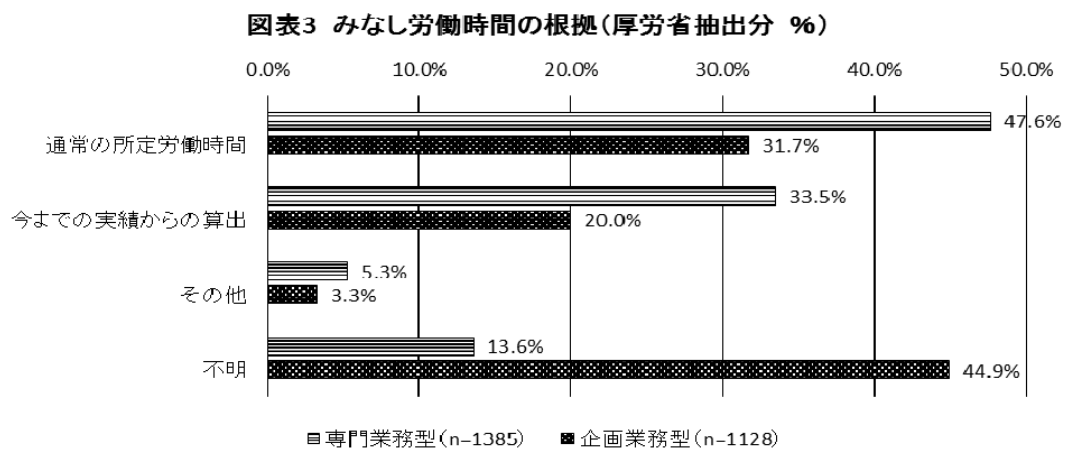
「みなし労働時間数」を見ると、「7 時間未満」「7 時間以上 8 時間未満」「8 時間以上 9 時間未満」カテゴリの合計で、最も割合の低い「広報を企画・立案する業務」の 45.1%から、最も割合の高い「全社的な営業に関する計画を策定する業務」の 69.3%まで幅がある。

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 2）。

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%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）。

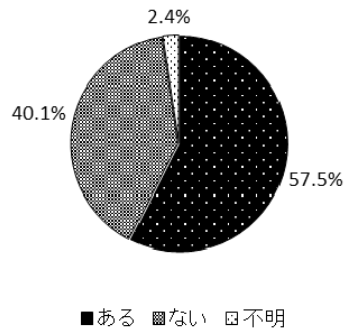
「今までの実績から算出」と回答した事業場のうち、実績として用いたものを尋ねたところ、専門業務型、企画業務型ともに、「裁量労働制適用労働者の平均実労働時間」の回答割合が最も高く、それぞれ、60.8%、71.7%であり、次いで、「裁量労働制が適用される部門、部署の平均実労働時間」が、それぞれ、36.9%、23.5%となっている（図表 4）。



2. 特別手当

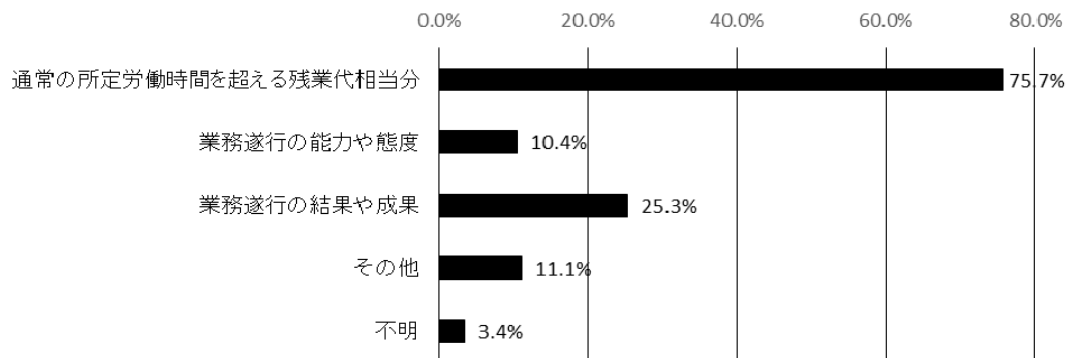
回答事業場の 57.5%の事業場で、裁量労働制適用者に対してのみ支払われる特別な手当制度があると回答している（図表 5）。

図表5 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)



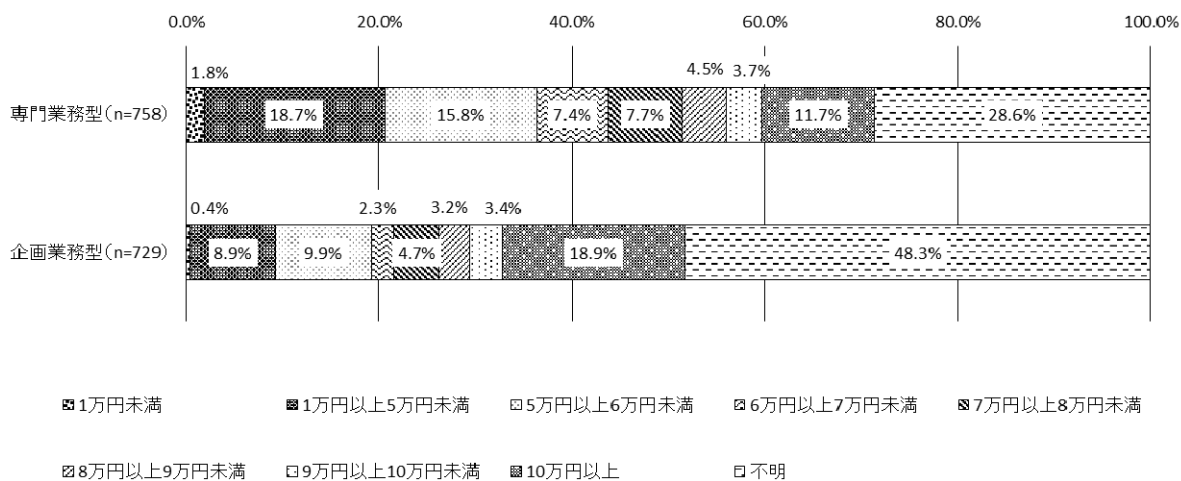
特別手当の金額設定基準は、複数回答で、「通常の所定労働時間を超える残業代相当分」が圧倒的に多く 75.7%であり、次いで、「業務遂行の結果や成果」が 25.3%などとなっている（図表 6）。

図表6 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)



実際の特別手当の額は、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」割合が多いが、最も多いのは「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 7）。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、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円であった。

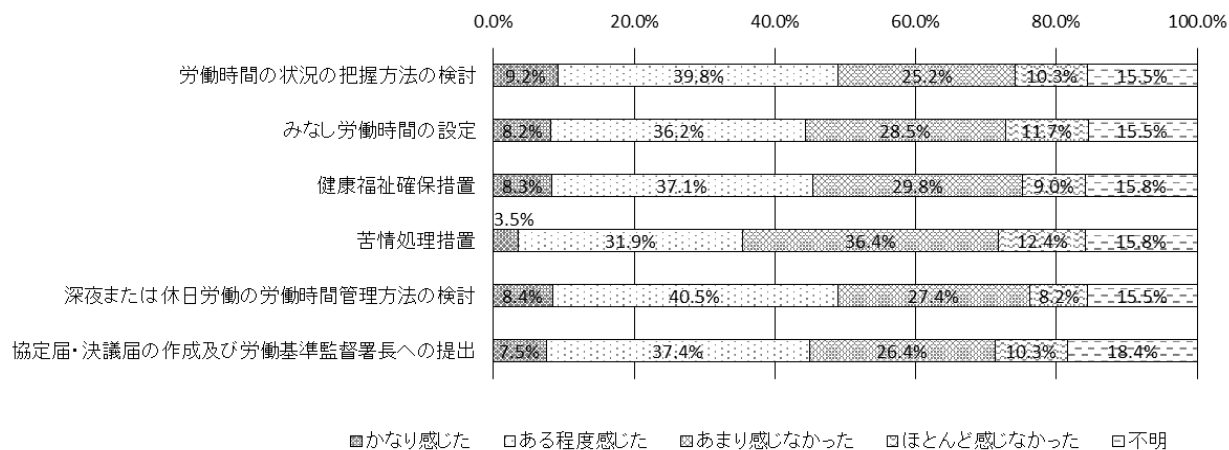
図表7 特別手当の金額 専門業務型・企画業務型(厚労省抽出分 %)



3. 導入手続の負担感と煩雑な手続

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、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（図表8）。

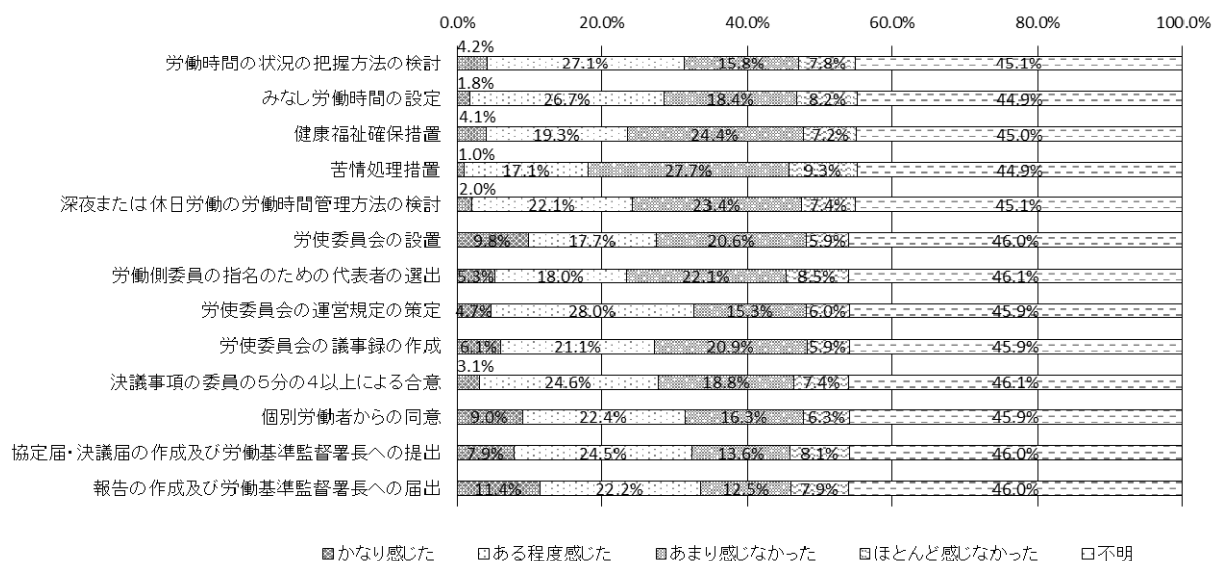
図表8 裁量労働制導入手続の負担感 専門業務型
(厚労省抽出分 各選択肢単一回答 % n=1385)



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、「報告の作成及び労働基準監督署長への届出」²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%、「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9）。

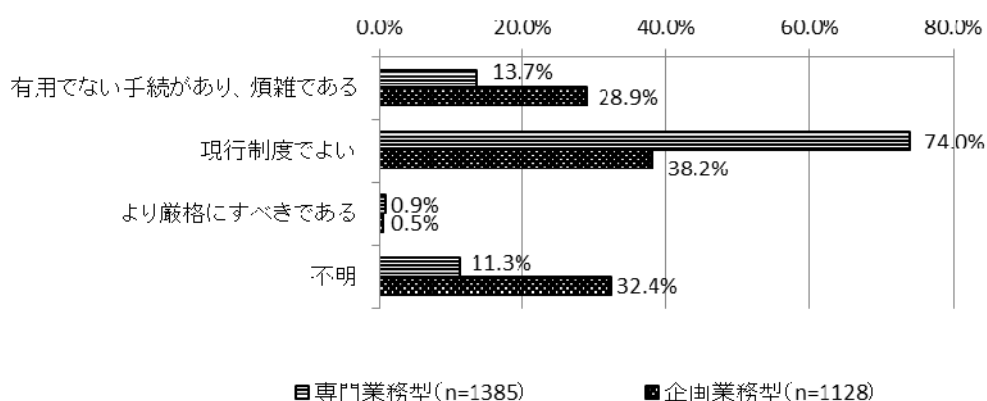
² 調査票では、この選択肢は、「企画業務型裁量労働制に関する報告の作成及び労働基準監督署長への届出」である。

図表9 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)



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。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10）。

図表10 法令上の手続についての考え(厚労省抽出分 %)

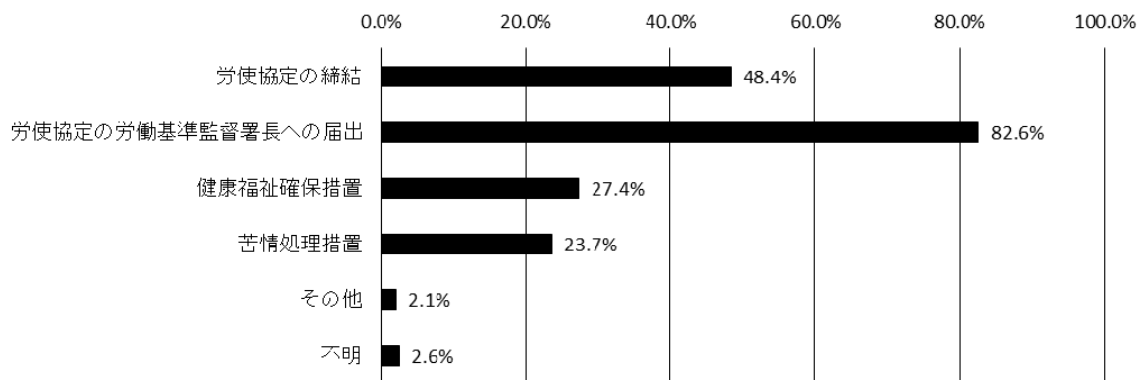


具体的にどのような手続が有用でなく煩雑かを選択肢3つまで回答する形で尋ねてみたところ、専門業務型では、「労使協定の労働基準監督署長への届出」が最も高い割合で82.6%、次いで、「労使協定の締結」が48.4%、などとなっている（図表11）。

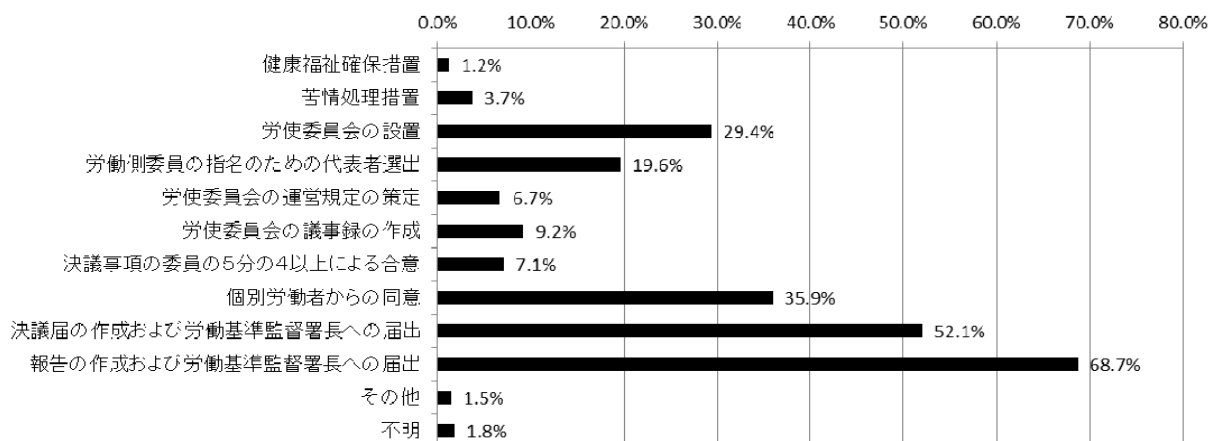
企画業務型では、「報告の作成および労働基準監督署長への届出」が最も高い割合で68.7%、次いで、「決議届の作成および労働基準監督署長への届出」が52.1%、「個別労働者からの同

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 12）。

図表11 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)



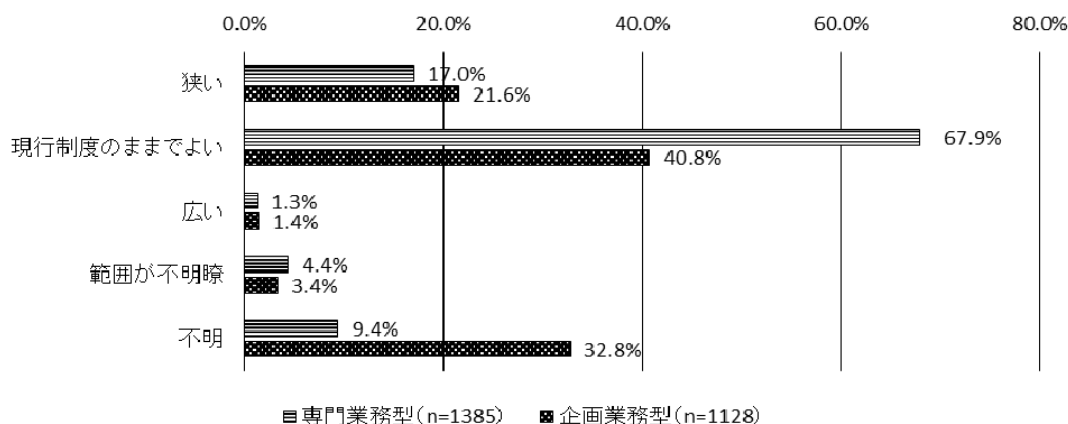
図表12 法令上の煩雑な手続 企画業務型(厚労省抽出分 回答は3つまで % n=326)



4. 対象業務の範囲の広さ

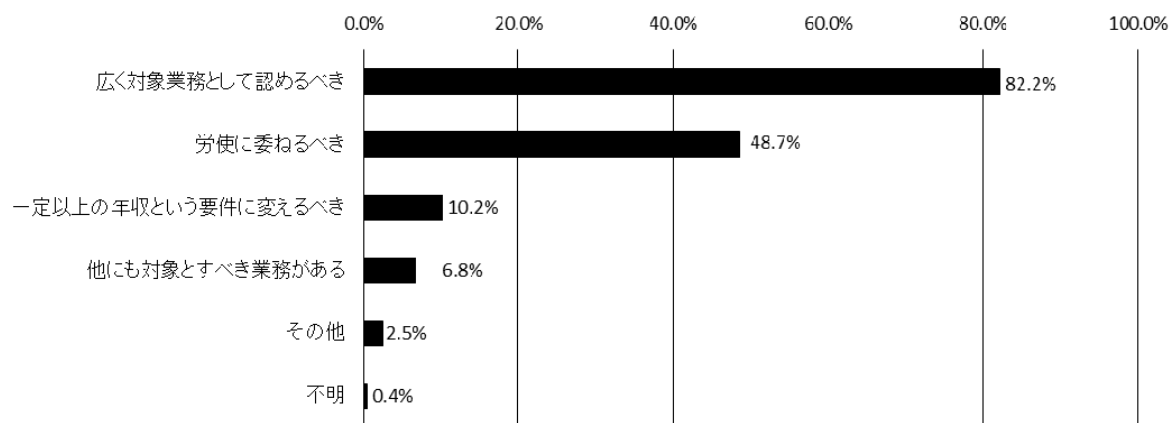
対象業務の範囲の広さについての意見を尋ねたところ、専門業務型、企画業務型ともに、「現行制度のままでよい」が最も高い割合で、それぞれ、67.9%、40.8%となっている。しかし、「不明」回答を除き、「狭い」と回答した割合も、専門業務型では 17.0%、企画業務型では 21.6%みられる（図表 13）。

図表13 裁量労働制の対象業務の範囲の広さ
(厚労省抽出分 %)



「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」³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14）。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」⁴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」⁵が59.4%、「「主として」従事していればよいこととすべき」⁶が31.1%などとなっている（図表15）。

図表14 対象業務の範囲 専門業務型
(厚労省抽出分 複数回答 % n=236)



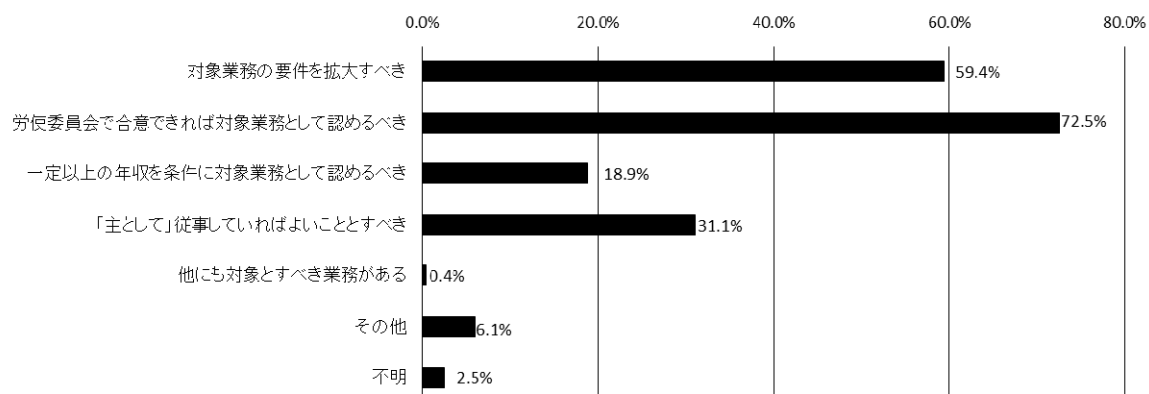
³ 調査票では、この選択肢は、「業務遂行の手段や時間配分について使用者が具体的な指示をすることが困難であるものについては広く対象業務として認めるべき」である。

⁴ 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。

⁵ 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」

⁶ 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。

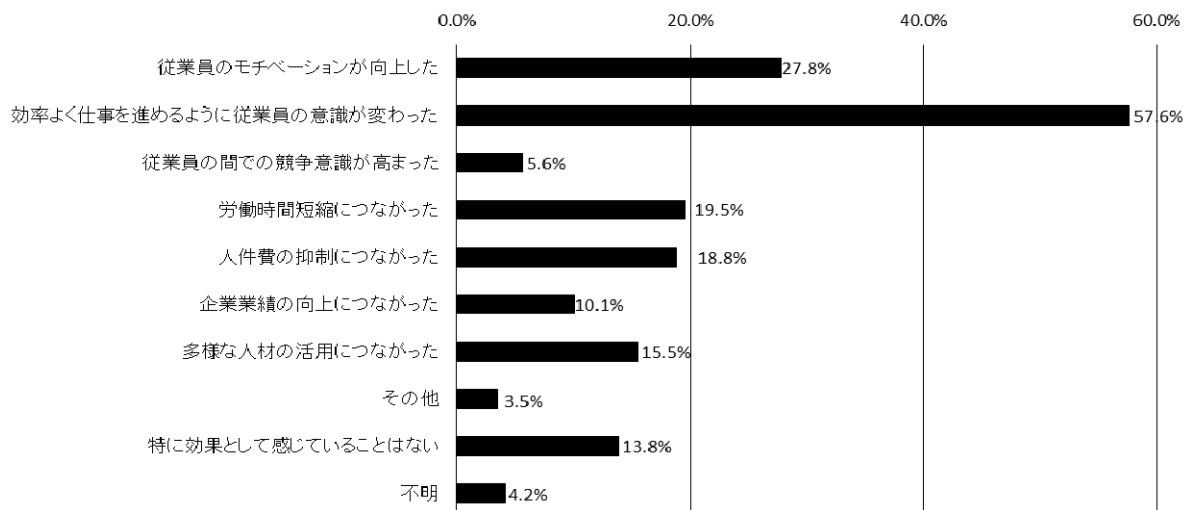
図表15 対象業務の範囲 企画業務型(厚労省抽出分 複数回答 % n=244)



5. 導入の効果

裁量労働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（図表 16）。

図表16 裁量労働制導入の効果(厚労省抽出分 複数回答 % n=1534)



<付表 回答事業場の属性>

