

裁量労働制等に関するアンケート調査 (主な結果)

- ◆ 企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等について、「日本再興戦略」等を踏まえ、現行の要件・手続について検討する上で、当事者の具体的ニーズの把握が重要であることから、(独)労働政策研究・研修機構に依頼し、事業場・労働者双方にアンケート方式により調査を実施。
- ◆ 本資料は、同調査結果を、厚生労働省において編集・整理したもの。
※企画業務型裁量労働制及びフレックスタイム制について整理したが、調査の制約上、裁量労働制全体の集計となった項目も一部ある。

<調査の方法等>

- ・ 調査票の郵送(労働者票については、事業場調査に同封し人事担当者より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その他労働者に配布)
- ・ ①労使協定や決議の届出等により厚生労働省が把握している事業場及び②事業場のデータベースからランダムに抽出した事業場に対して調査票を送付。
※ 本資料では、裁量労働制導入事業場・適用労働者について、やや性質が異なる①と②を可能な限り合算して集計。
- ・ 調査時点は平成25年10月。調査期間は同年10～11月頃。

<調査の主な内容>

(1)制度に対する要望・意見

- ・ 裁量労働制の対象業務や対象労働者の要件、負担・煩雑と感じる手続、制度導入の効果・満足度等
- ・ フレックスタイム制の評価、不満な点、導入していない理由等

(2)労働時間、処遇、健康確保措置等

- ・ 勤務状況の把握方法、裁量労働制適用対象者へ手当、健康・福祉確保措置や苦情処理体制の内容や要望等

<調査対象の属性>

(1)事業場

- ・ 発送数は13,000事業場、集計対象数は4,042事業場、回収率は31.1%。
- ・ うち裁量労働制導入事業場に対する調査項目の回答数は1,691事業場(専門業務型裁量労働制導入事業場のみへの調査項目については1,536事業場、企画業務型裁量労働制導入事業場のみへの調査項目については1,224事業場)。

(2)労働者

- ・ 発送数は130,000人分、集計対象数は23,006人分、回収率は17.7%。
- ・ うち裁量労働制適用対象者に対する調査項目の回答数は4,327人分(専門業務型裁量労働制適用労働者3,024人分、企画業務型裁量労働制適用労働者1,303人分)。

アンケート調査における調査対象の属性(詳細)

※いずれも回答を得た事業場及び労働者の範囲の属性を分類したもの

<業種別>

	合計	林業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援	医療、福祉	複合サービス業(郵便局、農業組合等)	その他サービス業(他に分類されないもの)	その他	不明
事業場数	4042	0	2	95	1163	45	434	152	303	164	34	329	73	29	333	435	26	393	18	14
(割合)	100%	0.0%	0.05%	2.4%	28.8%	1.1%	10.7%	3.8%	7.5%	4.1%	0.8%	8.1%	1.8%	0.7%	8.2%	10.8%	0.6%	9.7%	0.4%	0.3%
労働者数	23,006	0	16	487	6688	294	1948	621	1323	668	174	1965	310	92	1948	2343	161	1864	78	2026
(割合)	100%	0.0%	0.1%	2.1%	29.1%	1.3%	8.5%	2.7%	5.8%	2.9%	0.8%	8.5%	1.3%	0.4%	8.5%	10.2%	0.7%	8.1%	0.3%	8.8%

<従業員規模別>

	30人未満	30-99人	100-299人	300-499人	500-999人	1000人以上	不明
事業場数	382	832	1183	585	535	387	138
(割合)	9.5%	20.6%	29.3%	14.5%	13.2%	9.6%	3.4%
労働者数	1641	4252	6275	3014	3089	2244	2491
(割合)	7.1%	18.5%	27.3%	13.1%	13.4%	9.8%	10.8%

<労働組合の有無別>

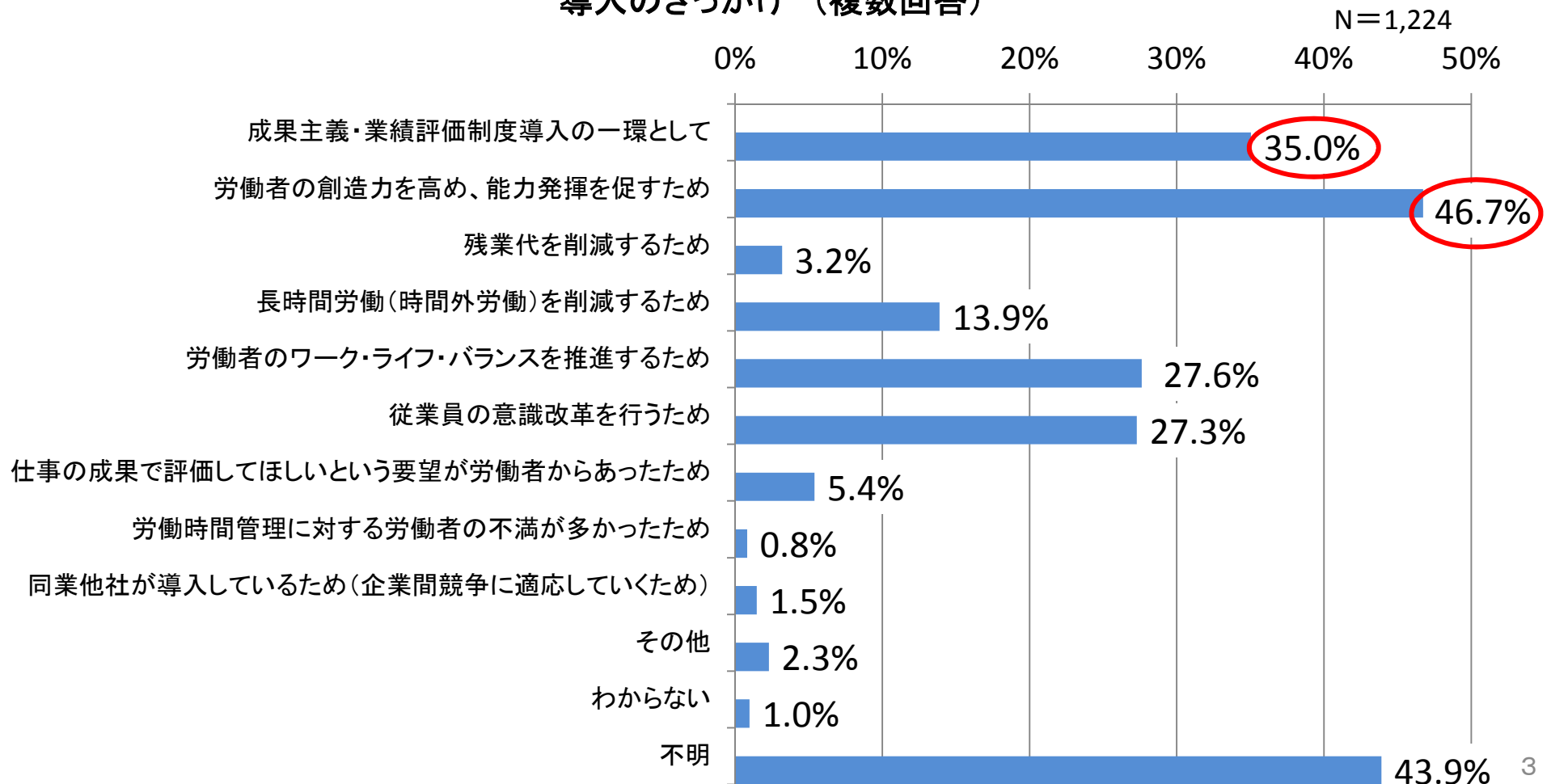
	組合あり	組合なし	不明
事業場数	2099	1927	16
(割合)	51.9%	47.7%	0.4%
労働者数	11332	9668	2006
(割合)	49.3%	42.0%	8.7%

企画業務型裁量労働制について

1 導入のきっかけ 【企画業務型裁量労働制導入事業場】

◆ 制度導入のきっかけとして、「労働者の創造力を高め、能力発揮を促す」(46.7%)や「成果主義・業績評価制度導入の一環として」(35.0%)を挙げた回答が多い。

導入のきっかけ（複数回答）

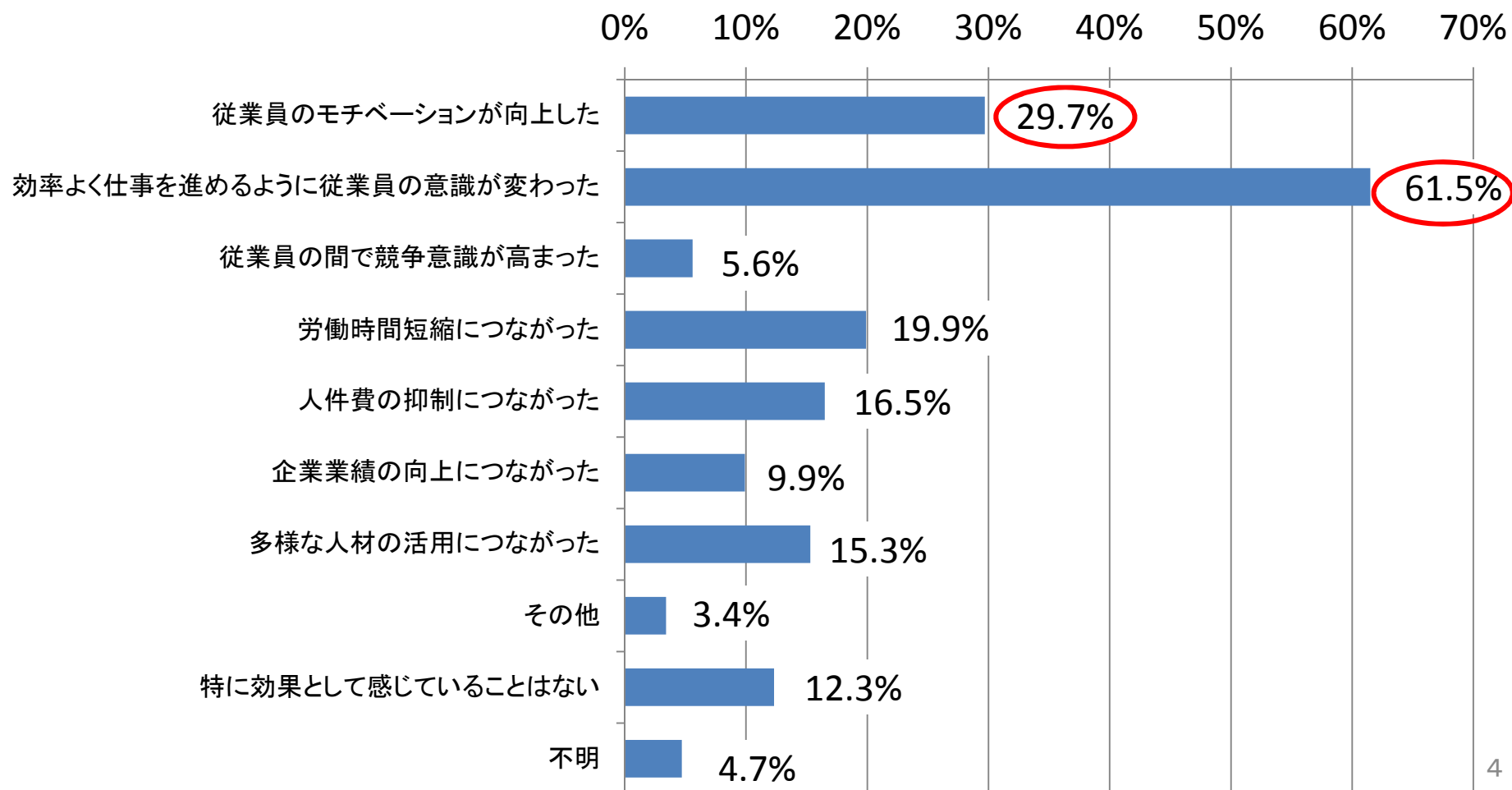


2 裁量労働制の効果【企画業務型裁量労働制導入事業場】

◆ 制度導入の効果として、「効率よく仕事を進めるように従業員の意識が変わった」(61.5%)や「従業員のモチベーションが向上した」(29.7%)を挙げた回答が多い。

導入した効果として感じていること(複数回答)

N=1,224

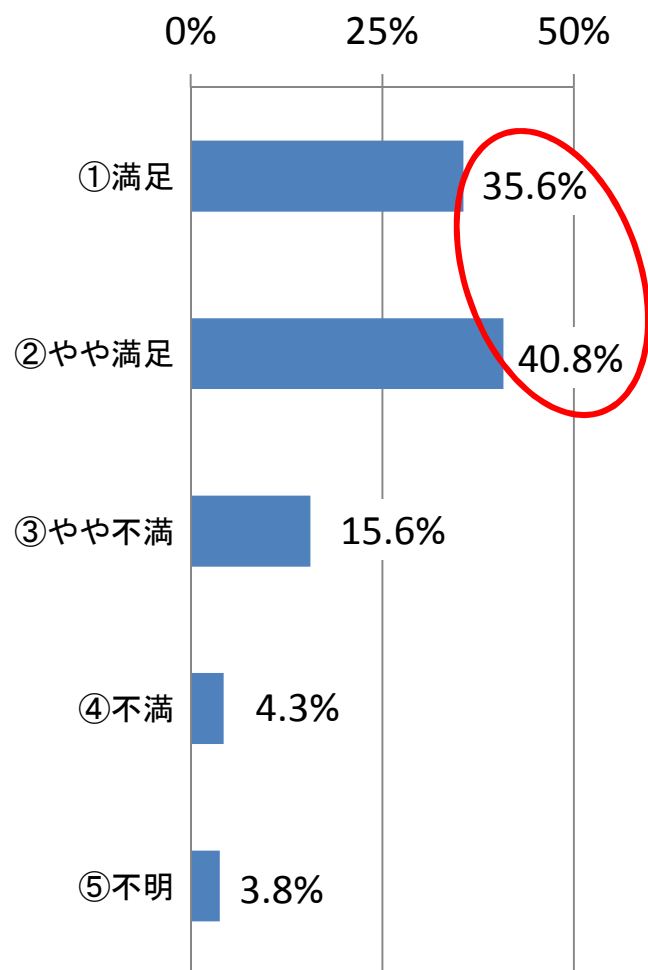


3 適用を受けることへの満足度①（満足度）【企画業務型裁量労働制適用労働者】

- ◆ 適用労働者のうち「満足」「やや満足」が76.4%。
- ◆ 「不満」「やや不満」(19.9%)のうち、具体的に不満な点としては、「労働時間が長い」(43.2%)、「業務量が過大」(40.2%)、「給与が低い」(33.2%)を挙げた回答が多い。

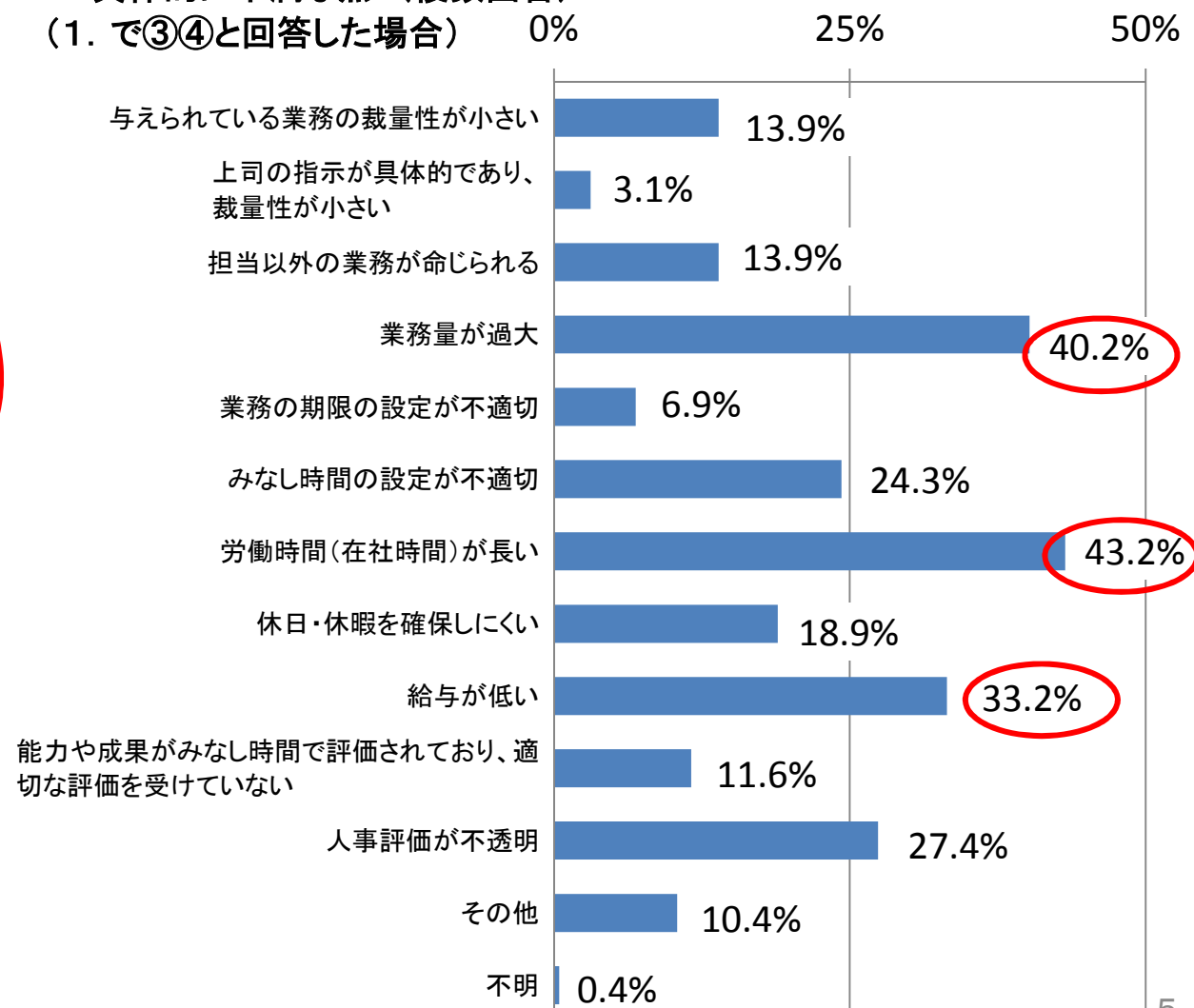
1. 裁量労働制適用の満足度

N=1,303



2. 具体的に不満な点（複数回答） （1. で③④と回答した場合）

N=259

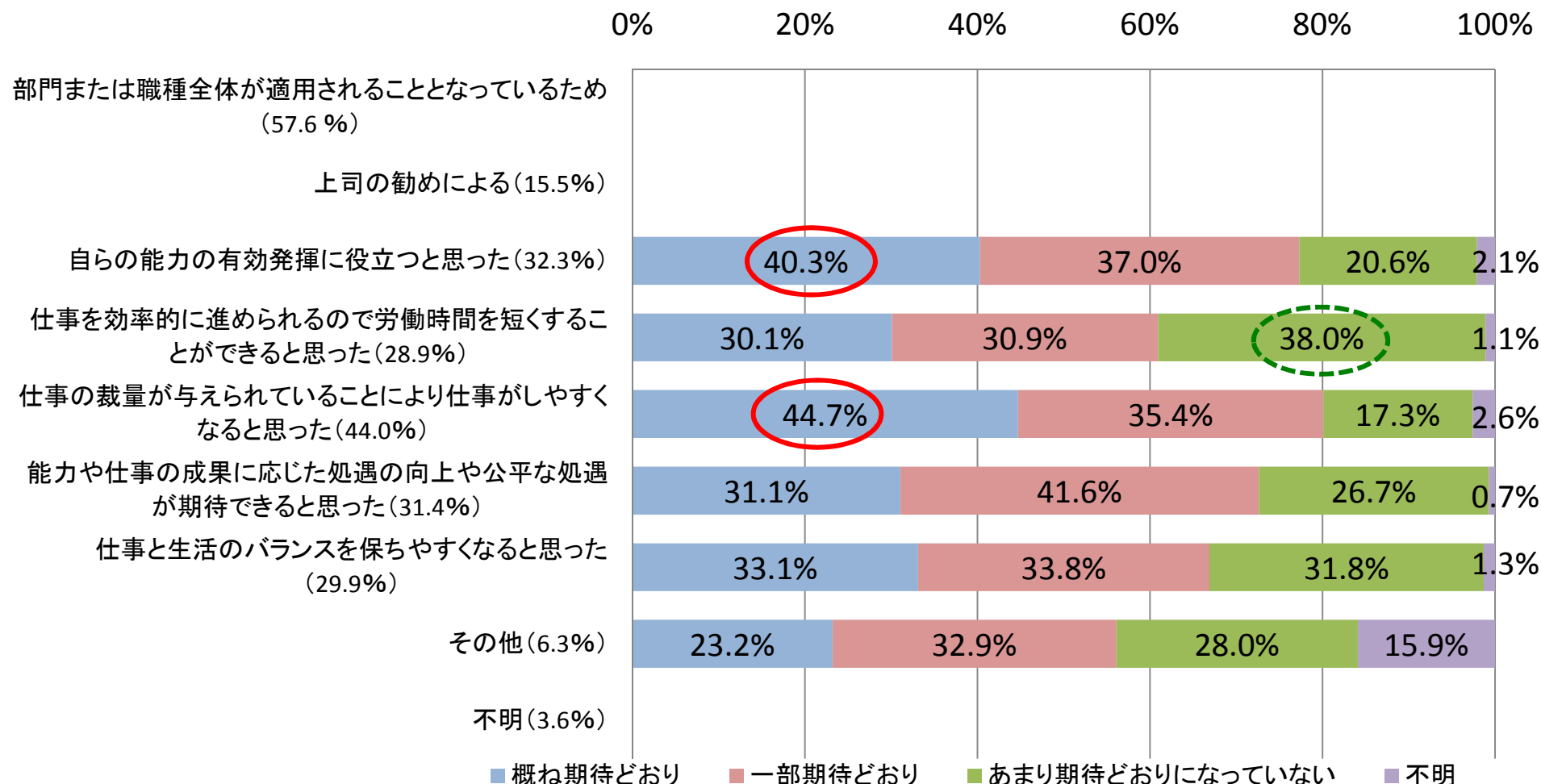


3 制度適用の満足度②（適用前との比較）【企画業務型裁量労働制適用労働者】

◆ 裁量労働制適用者となった理由として、「仕事の裁量が与えられていることにより仕事がしやすくなった」、「自らの能力の有効発揮に役立つと思った」を挙げた労働者は「概ね期待どおり」の割合が高い(44.7%、40.3%)。また、「仕事を効率的に進められるので労働時間を短くすることができると思った」を挙げた労働者では「あまり期待どおりになっていない」の割合が高い(38.0%)。

裁量労働制適用者となった理由(複数回答)と、それが期待どおりであったか。

N=1,303



※ 選択肢欄のカッコ書きは、裁量労働制の適用者となった理由(複数回答)の割合を示している。

4-1 制度への評価・変更すべき点【企画業務型裁量労働制導入事業場】

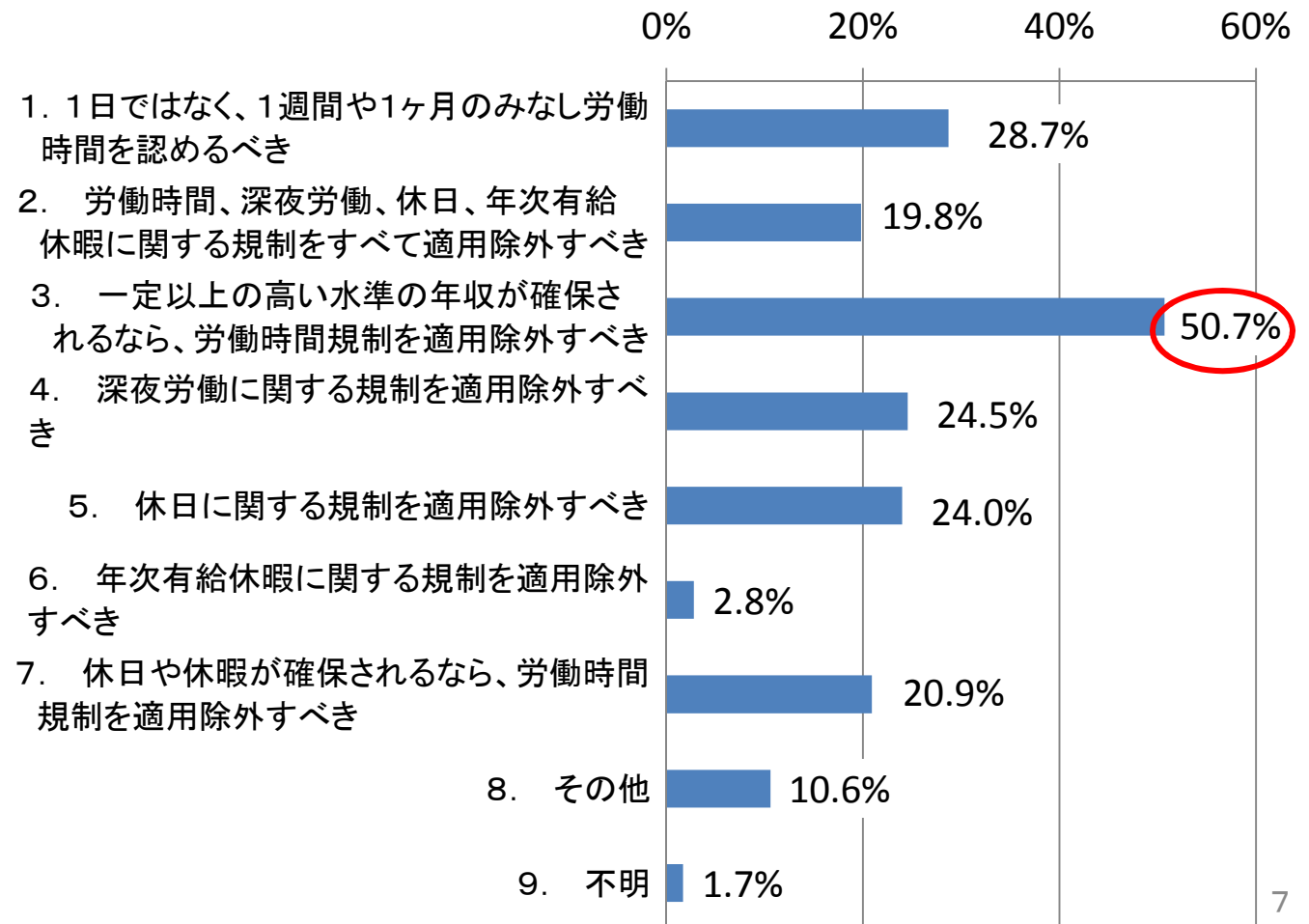
- ◆ 現行の裁量労働制について、「今のままでよい」との回答が68.6%、「変更すべき」との回答が29.3%ある。
- ◆ 「変更すべき」とする事業場のうち、「一定以上の高い水準の年収が確保されるなら、労働時間規制を適用除外すべき」(50.7%)を挙げた回答が多い。

1. 現在の裁量労働制について、今のままでよいか
(N=1,224)

- 1. 今のままでよい…68.6%
- 2. 変更すべき…29.3%
- (不明…2.0%)

2. 具体的にどのように変更すべきか。
(1. で2と回答した場合)(複数回答)

N=359



4-2 制度への評価・変更すべき点【企画業務型裁量労働制適用労働者】

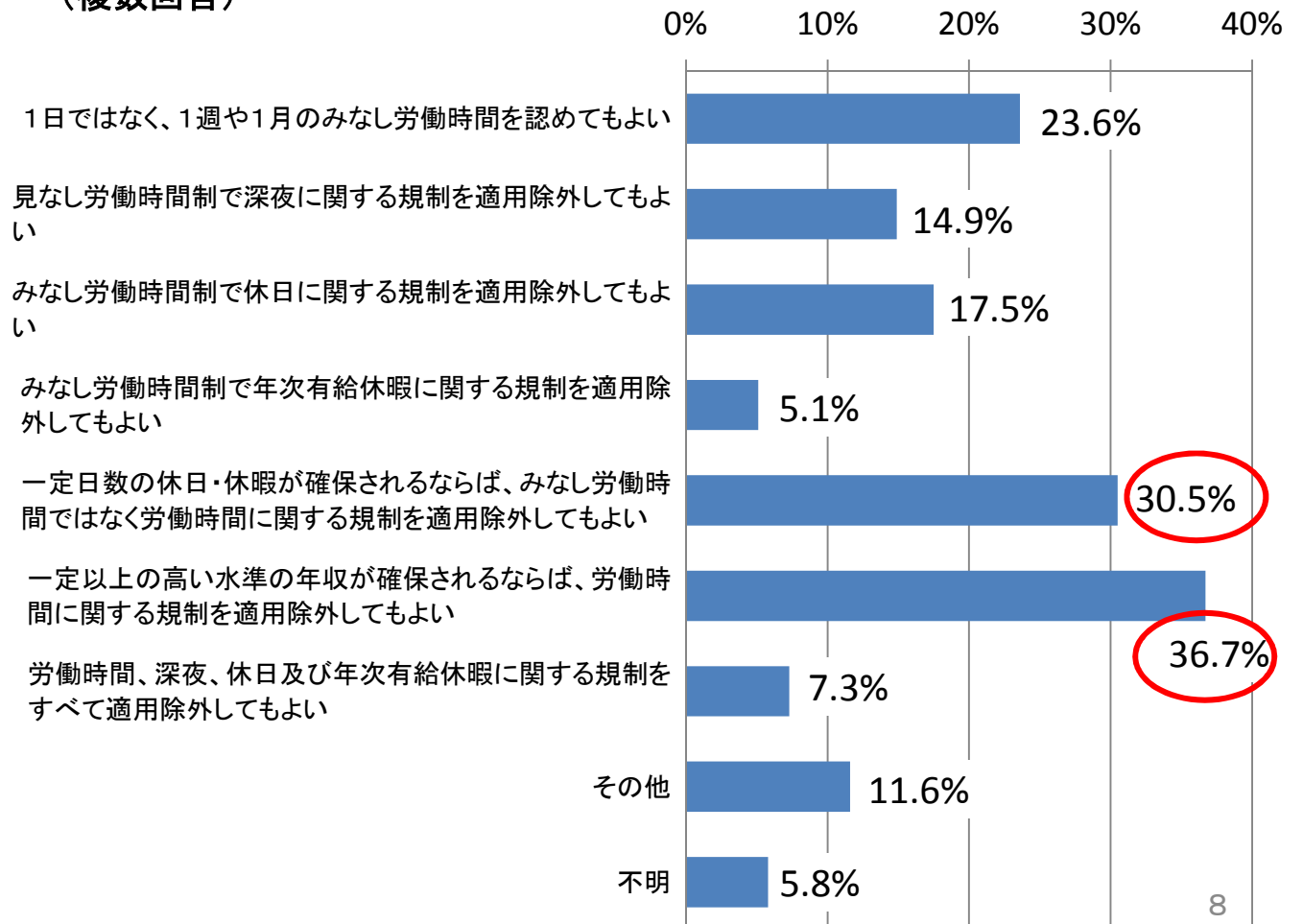
- ◆ 適用労働者についても、「今のままでよい」との回答が75.1%、「変えたほうがよい」との回答が21.1%ある。
- ◆ 「変えたほうがよい」とする労働者のうち、「一定以上の高い水準の年収が確保されるならば、労働時間に関する規制を適用除外してもよい」(36.7%)、「一定日数の休日・休暇が確保されるならば、みなし労働時間ではなく労働時間に関する規制を適用除外してもよい」(30.5%)を挙げた回答が多い。

1. 現在の裁量労働制について、今のままでよいか

(N=1,303)

- 1. 今のままでよい…75.1%
- 2. 変えたほうがよい…21.1%
(不明…3.8%)

2. 具体的にどのように変更すべきか(1. で2と回答した場合) N=275 (複数回答)

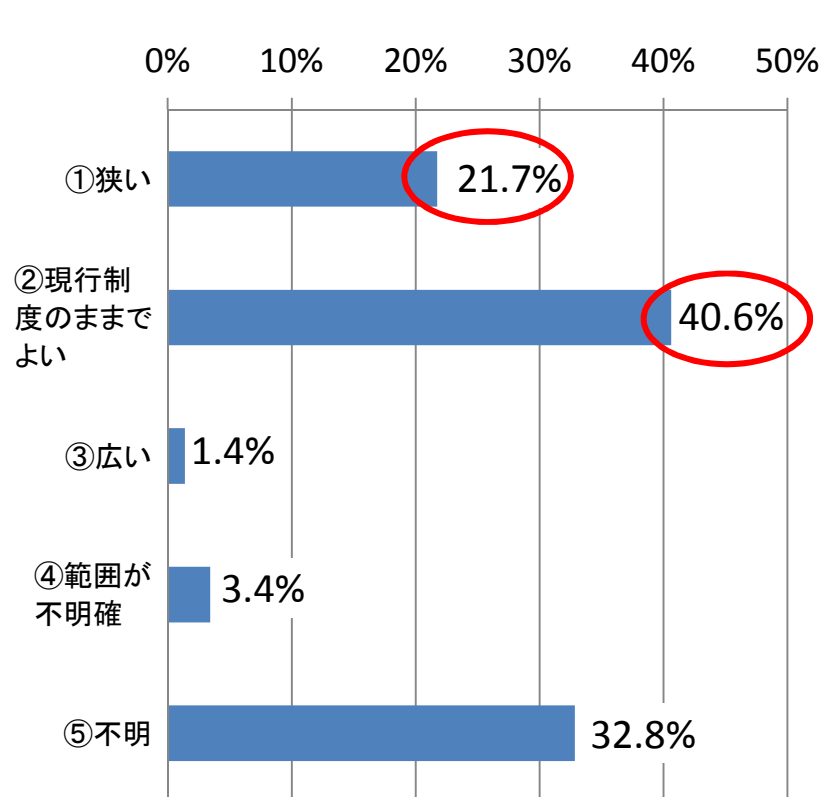


5-1 対象業務の範囲等 【企画業務型裁量労働制導入事業場】

- ◆ 対象業務の範囲について、「現行制度のままでよい」との回答が40.6%、「狭い」との回答が21.7%ある。
- ◆ 対象業務が「狭い」とする事業場のうち、「労使委員会で合意できれば対象業務として認めるべき」(71.4%)、「対象業務の要件を拡大すべき」(60.2%)、「『主として』従事していればよいこととすべき」(31.6%)を挙げた回答が多い。

1. 対象業務の範囲の広さ

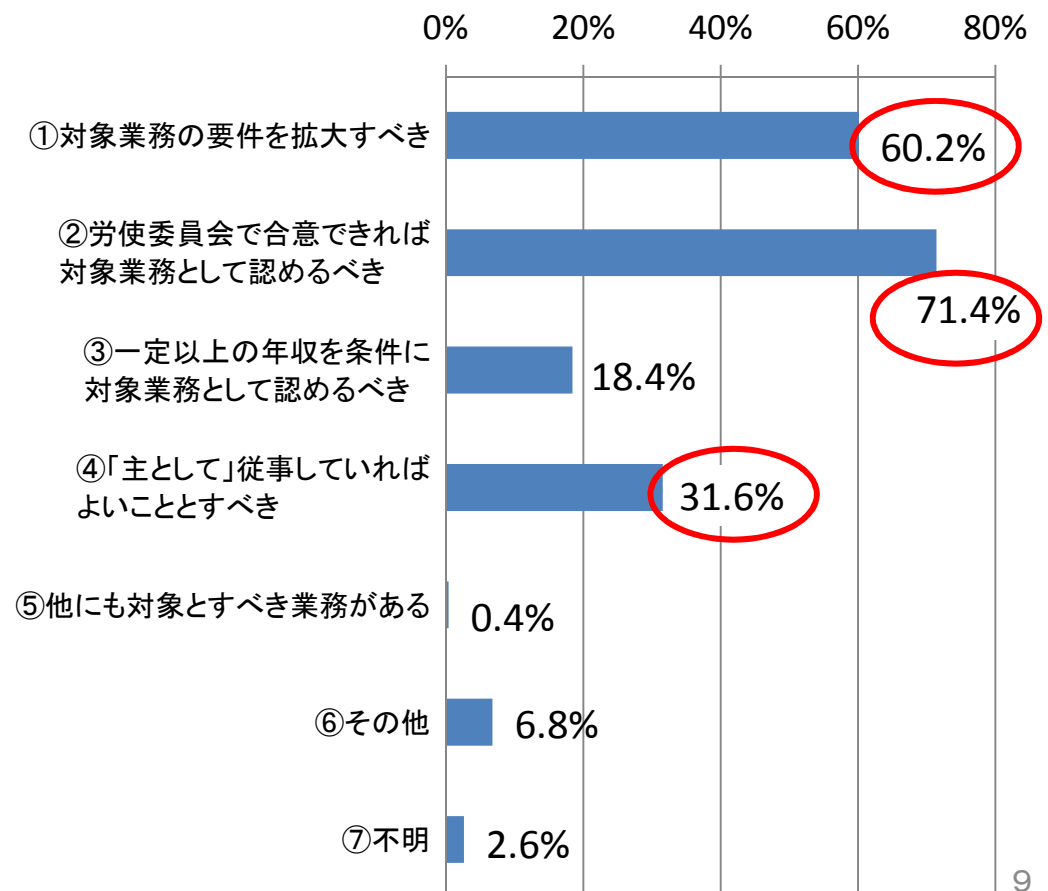
N=1,224



2. 範囲をどうすべきか(1. で①と回答した場合)

(複数回答)

N=266

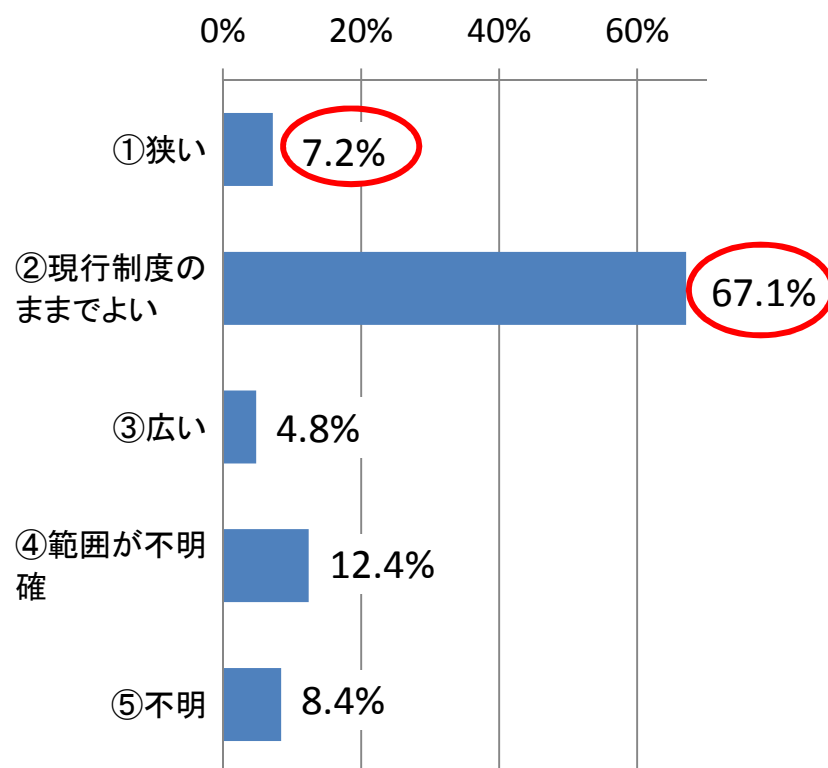


5-2① 対象業務の範囲等 【企画業務型裁量労働制適用労働者】

- ◆ 対象業務の範囲について、「現行制度のままでよい」との回答が67.1%、「狭い」との回答が7.2%ある。
- ◆ 対象業務の範囲が「狭い」とする労働者のうち、「対象業務の限定は不要である」(48.9%)、「対象業務の範囲は労使に委ねるべき」(43.6%)を挙げた回答が多い。

1. 対象業務の範囲の広さ

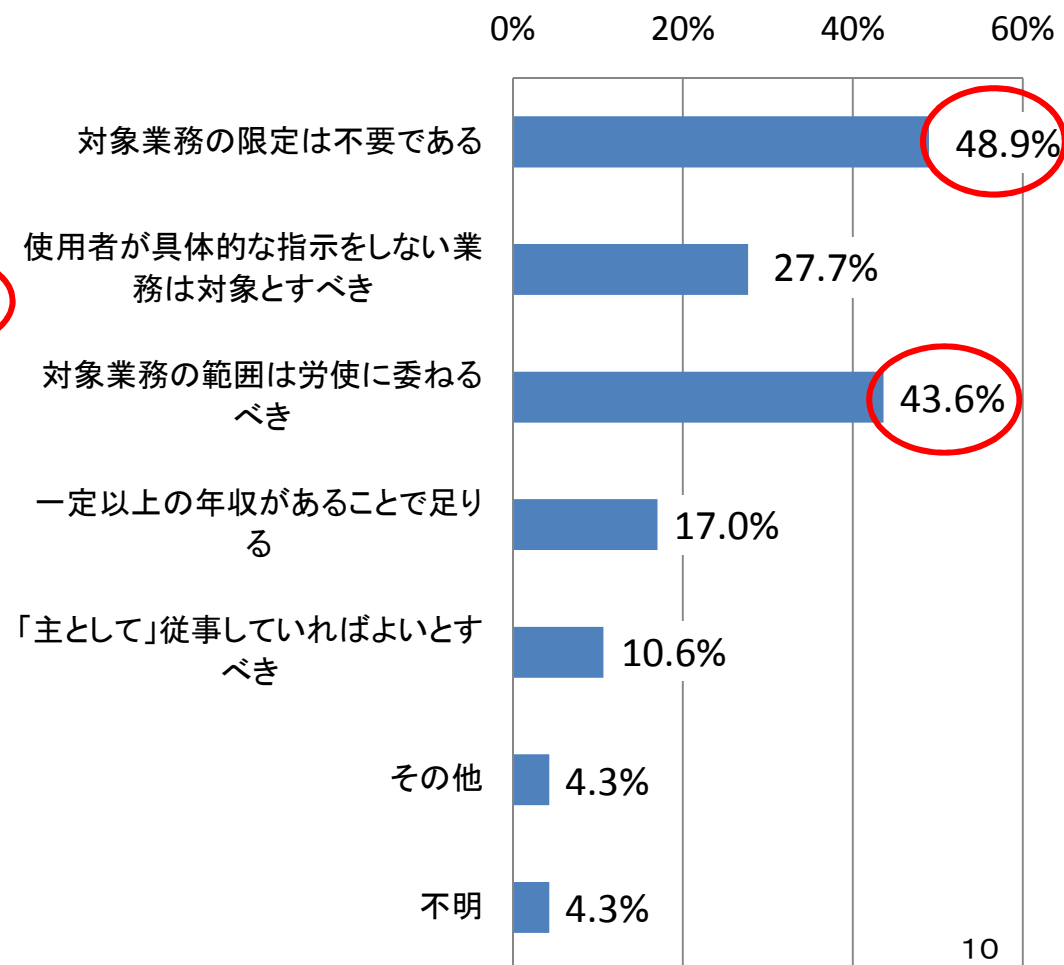
N=1,303



2. 対象業務の範囲をどうすべきか

N=94

(1. で①と回答した場合)(複数回答)

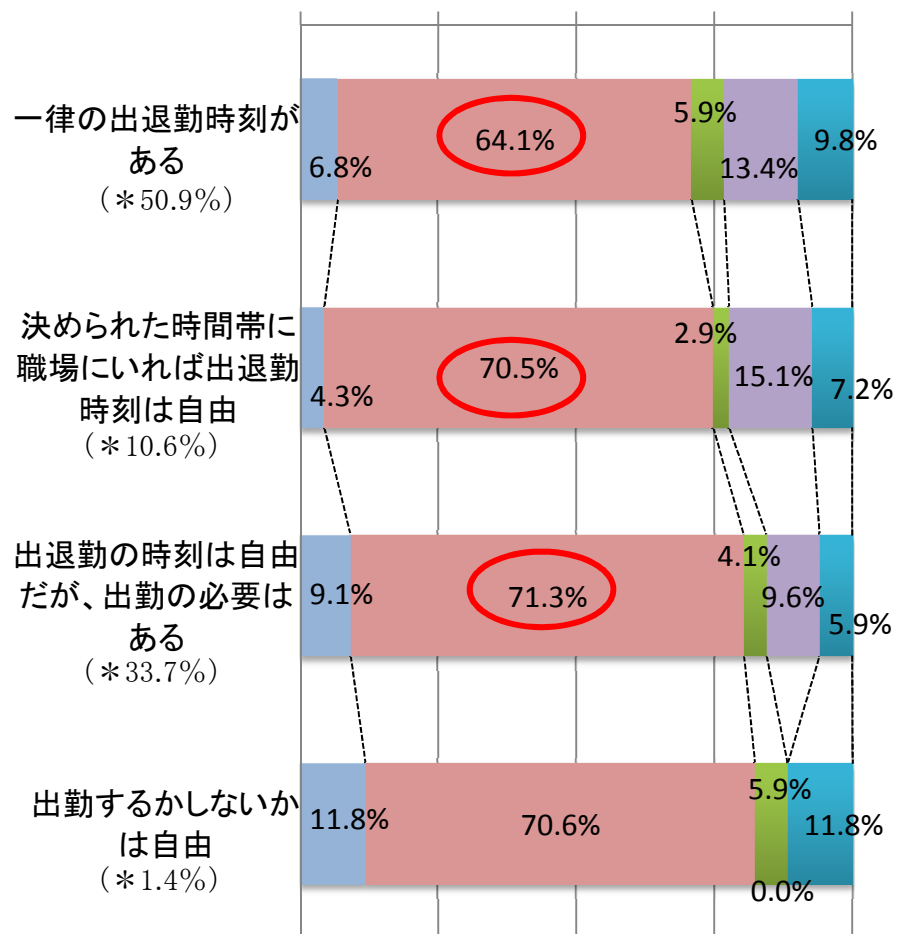


5-2② 対象業務の範囲等【企画業務型裁量労働制適用労働者】

- ◆ 「現行制度のままでよい」との回答が多いが、特に、
- ・日々の出退勤管理別では、「一律の出退勤時刻がある」(64.1%)に比べ、「出退勤時刻は自由」(「出勤の必要はある」…71.3%、「決められた時間帯に職場にいれば」…70.5%)の場合にその割合が多い。
 - ・仕事の目標等の決定方法別では、「会社または上司が設定」(60.6%)に比べ、「上司と相談しつつ自ら決定」(70.9%)、「自分の意見を踏まえて上司が設定」(69.9%)の場合にその割合が多い。

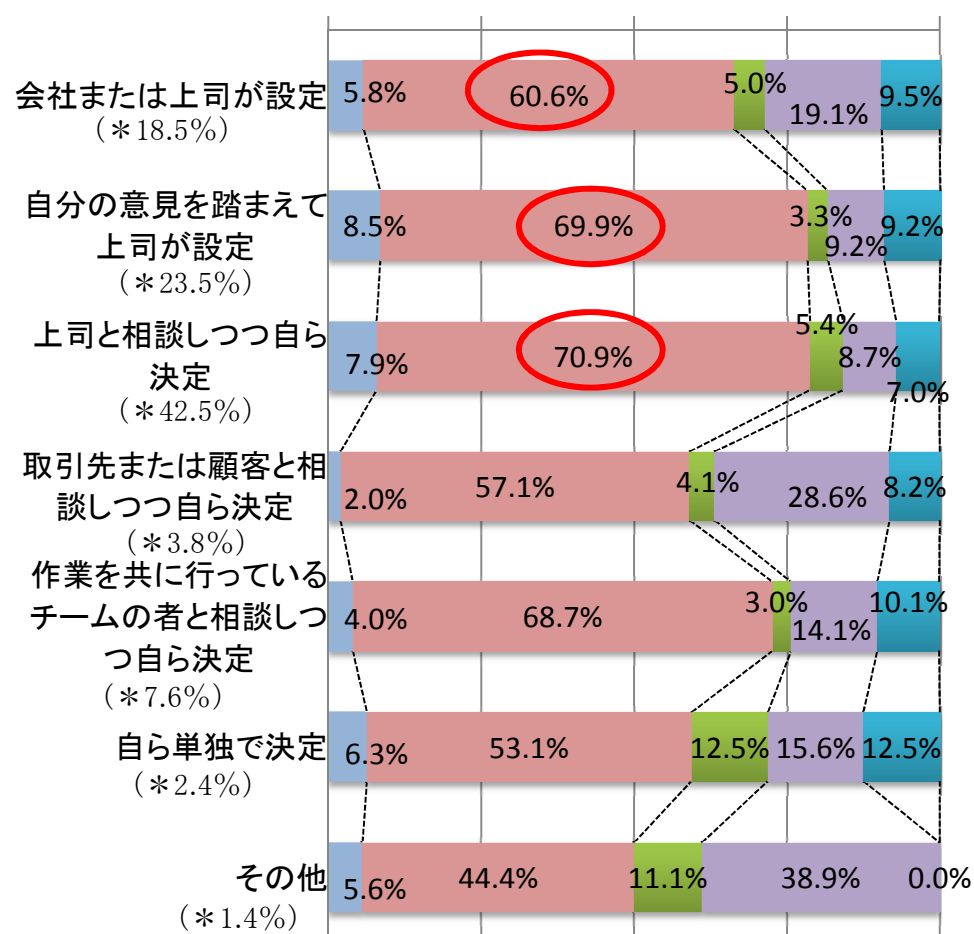
裁量労働制適用者の日々の出退勤

N=1,258 0% 25% 50% 75% 100%



裁量労働制適用者の仕事の目標等の決定方法

N=1,299 0% 25% 50% 75% 100%



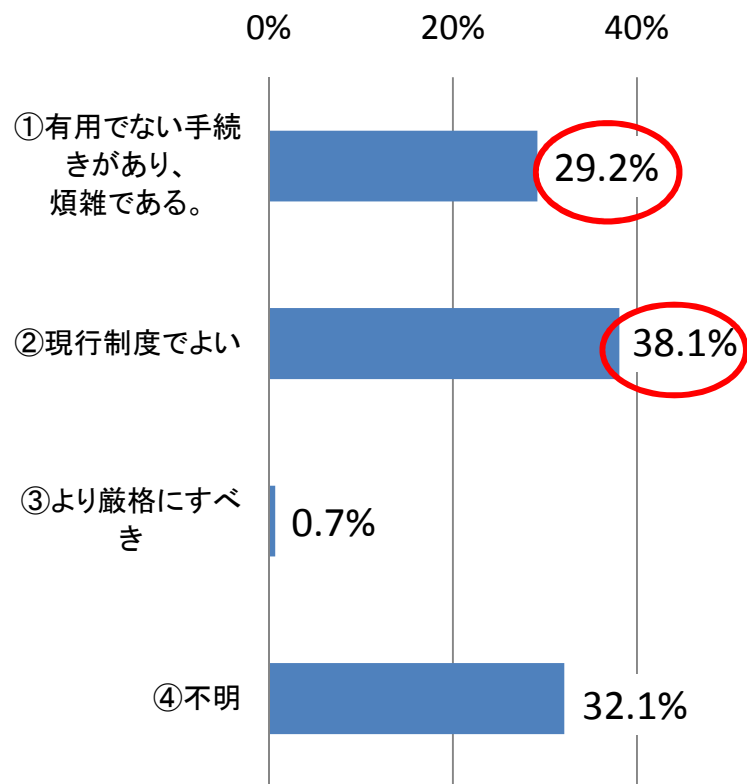
■ 狭い ■ 現行制度のままでよい ■ 広い ■ 範囲が不明瞭 ■ 不明 ■ 狭い ■ 現行制度のままでよい ■ 広い ■ 範囲が不明瞭 ■ 不明

注) * は、日々の出退勤はどのようになっているか、仕事の目標・期限・内容はどのように決められているのかの回答割合を示す(15頁参照)。

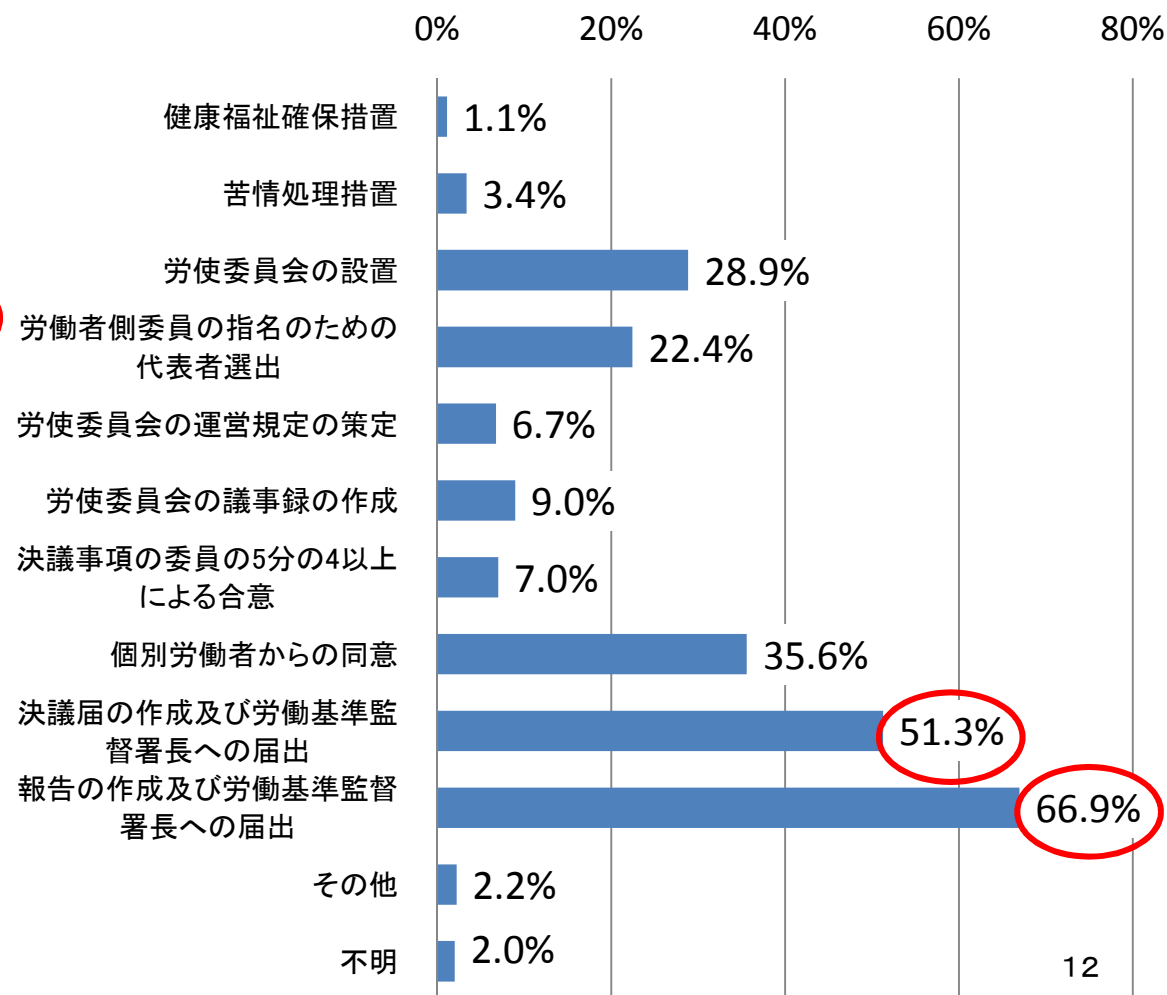
6 手続要件(有用でない・煩雑である手続)①【企画業務型裁量労働制導入事業場】

- ◆ 手続について、「現行制度でよい」との回答が38.1%、「有用でない手続があり、煩雑である」との回答が29.2%ある。
- ◆ 煩雑な手続として、「報告の作成及び労働基準監督署長への届出」(66.9%)、「決議届の作成及び労働基準監督署長への届出」(51.3%)を挙げた回答が多い。

1. 手続についての考え N=1,224



2. 煩雑な手続(3つまで)
(1. で①と回答した場合)(複数回答) N=357

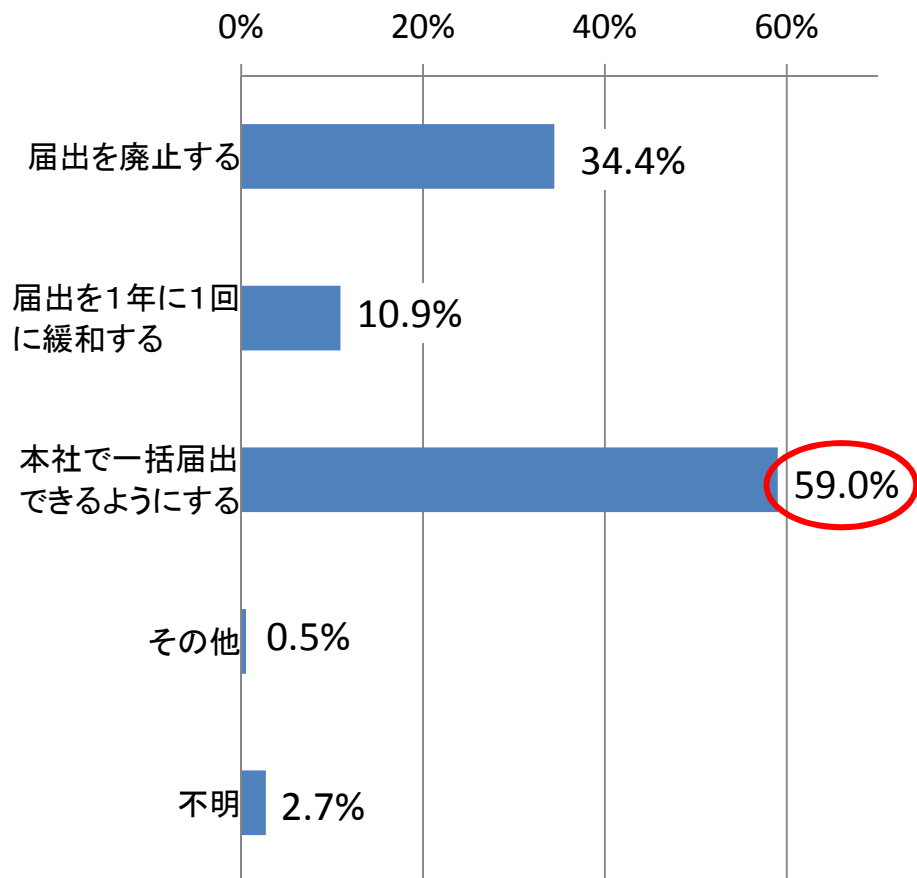


6 手続要件(有用でない・煩雑である手続)②

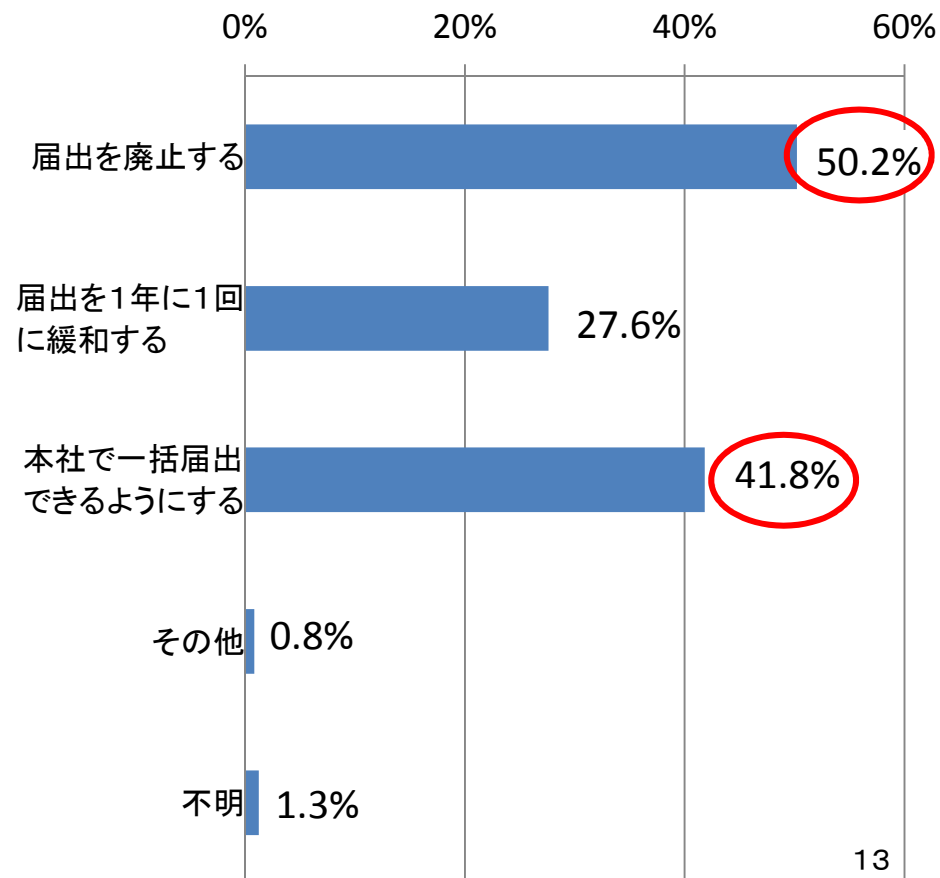
労使委員会決議の作成・届出及び定期報告の作成・届出 【企画業務型裁量労働制導入事業場】

- ◆ 「有用でない手続があり、煩雑である」と回答した事業場(29.2%)のうち、具体的に現行制度をどのように変えるべきかについて、煩雑な手続として
- ・決議届の作成・届出を挙げた事業場(51.3%)では「本社で一括届出ができるようにする」(59.0%)を、
 - ・定期報告の作成・届出を挙げた事業場(66.9%)では「届出を廃止する」(50.2%)、「本社で一括届出ができるようにする」(41.8%)
- を挙げた回答が多い。

決議届の作成・届出について(複数回答) N=183



定期報告の作成・届出について(複数回答) N=239



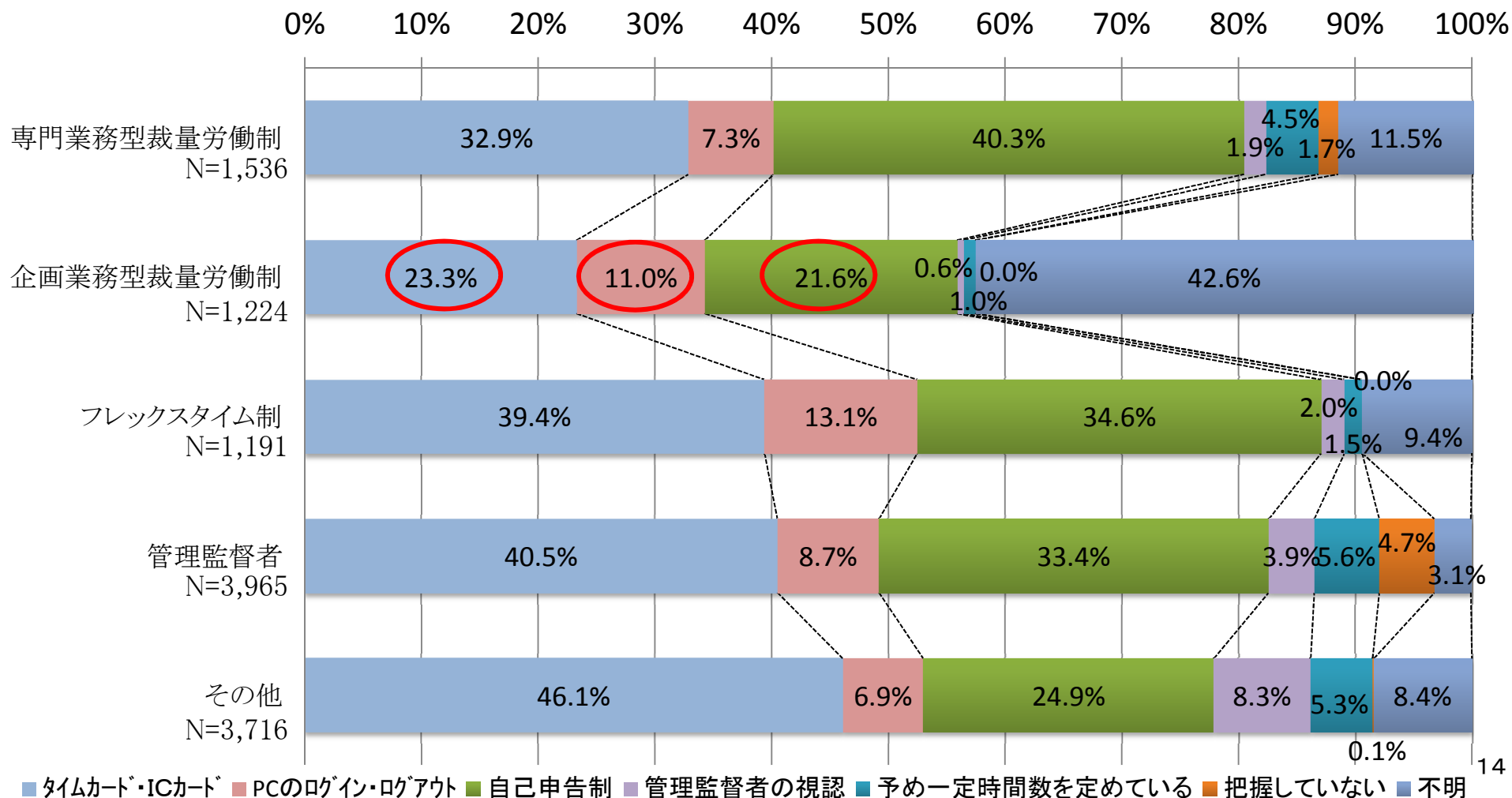
7-1 実労働時間の把握 【全事業場】

◆ 実労働時間をどのように把握しているかについて、企画業務型裁量労働制の場合、「タイムカード・ICカード」(23.3%)、「自己申告制」(21.6%)、「PCのログイン・ログアウト」(11.0%)を挙げた回答が多い。

※管理監督者については、在社時間の把握等の観点から行っているものを質問。

※事業場回答結果から、各制度について該当者がいない分は便宜的に差し引いて割合を算定。

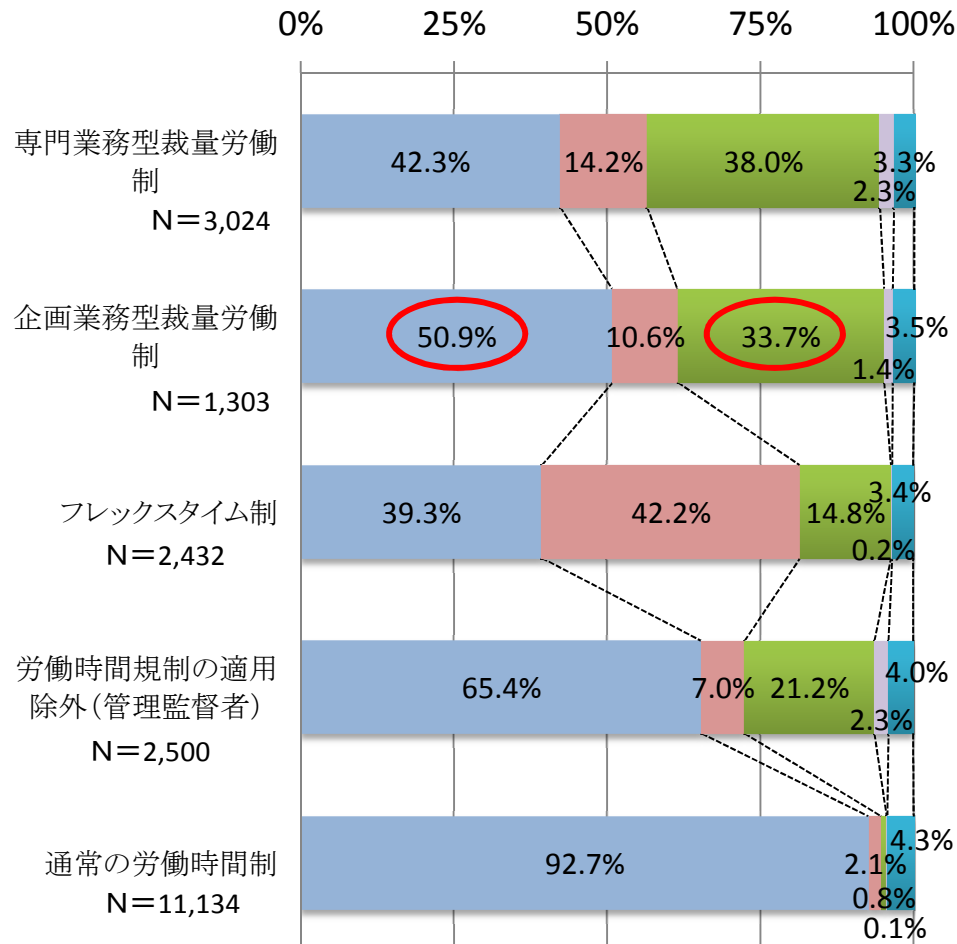
※「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」の適用対象外である専門及び企画業務型裁量労働制適用者については、質問の意図が分からず「不明」と回答した事業場もあると考えられる。



7-2 日々の出退勤管理の在り方等【全労働者】

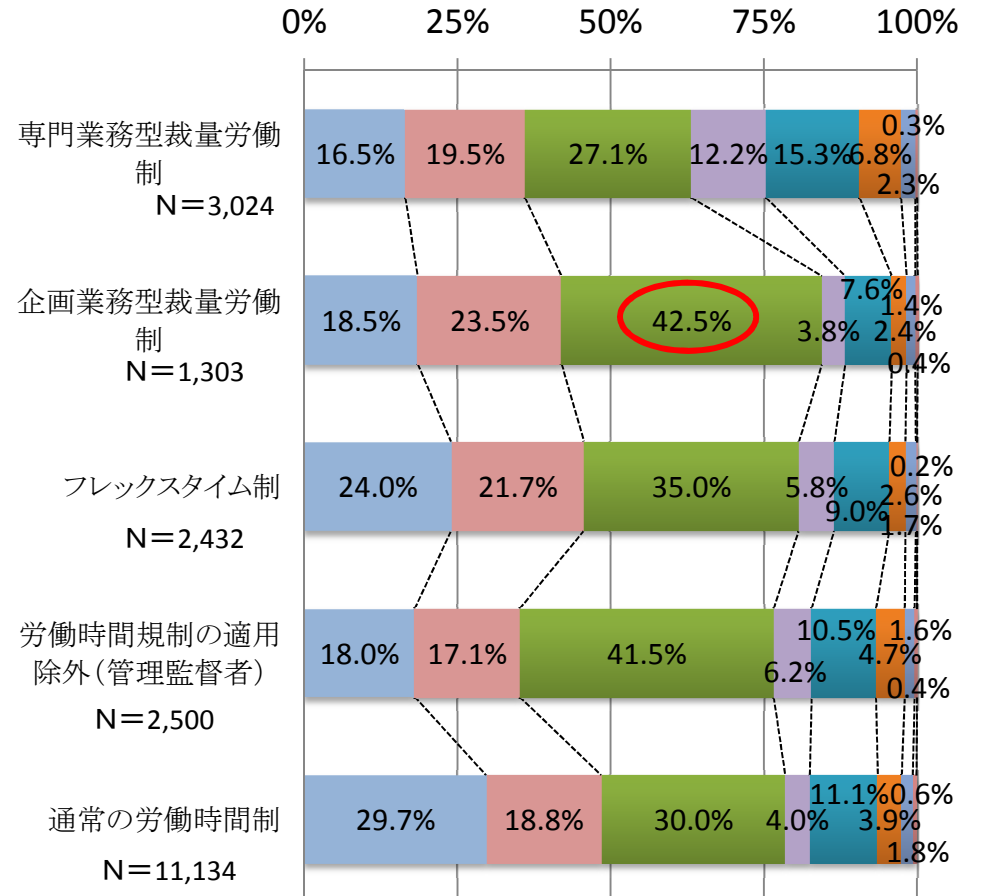
- ◆ 出退勤管理について、裁量労働制の場合、「出退勤の時刻は自由だが、出勤の必要はある」が多い(専門業務型38.0%、企画業務型33.7%)が、「一律の出退勤時刻がある」との回答も多い(専門業務型42.3%、企画業務型50.9%)
- ◆ 目標等の決定方法について、企画業務型裁量労働制の場合、「上司と相談しつつ自ら決定」(42.5%)が多いが、「自分の意見を踏まえて上司が設定」(23.5%)、「会社または上司が設定」(18.5%)もある。

日々の出退勤管理



- 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
- 出退勤の時刻は自由だが、出勤の必要はある
- 出勤するかしないかは自由
- 不明

仕事の目標等の決定方法



- 会社または上司が設定
- 自分の意見を踏まえて上司が設定
- 上司と相談しつつ自ら決定
- 取引先または顧客と相談しつつ自ら決定
- 作業を共にしているチームの者と相談しつつ自ら決定
- 自ら単独で決定
- その他
- 不明

8① 裁量労働制適用者だけに支払われる手当 【裁量労働制導入事業場】

- ◆ 裁量労働制適用者だけに支払われる特別手当がある事業場が55.1%。
- ◆ そのうち、特別手当の金額設定基準として、「通常の所定労働時間を超える残業代相当分」(75.2%)を挙げた回答が多い。
- ◆ 企画業務型裁量労働制についての特別手当は平均:7.7万円(分布にバラツキがあること、不明とする回答が多いことに留意が必要。)

特別手当の有無

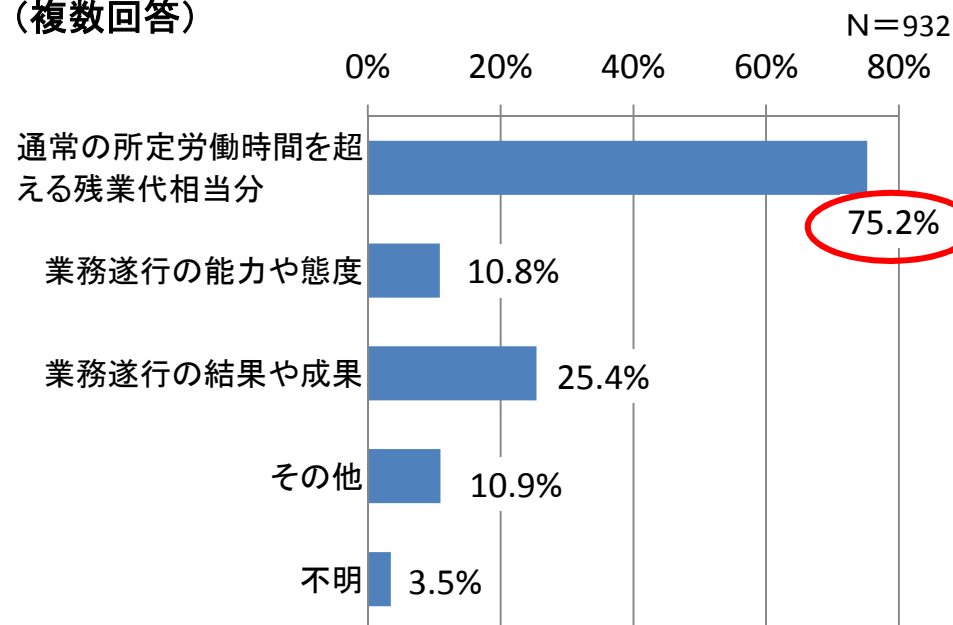
【裁量労働制(専門・企画業務型)導入事業場】

N=1,691

ある .. **55.1%**
 ない ... 40.6%
 (不明...4.3%)

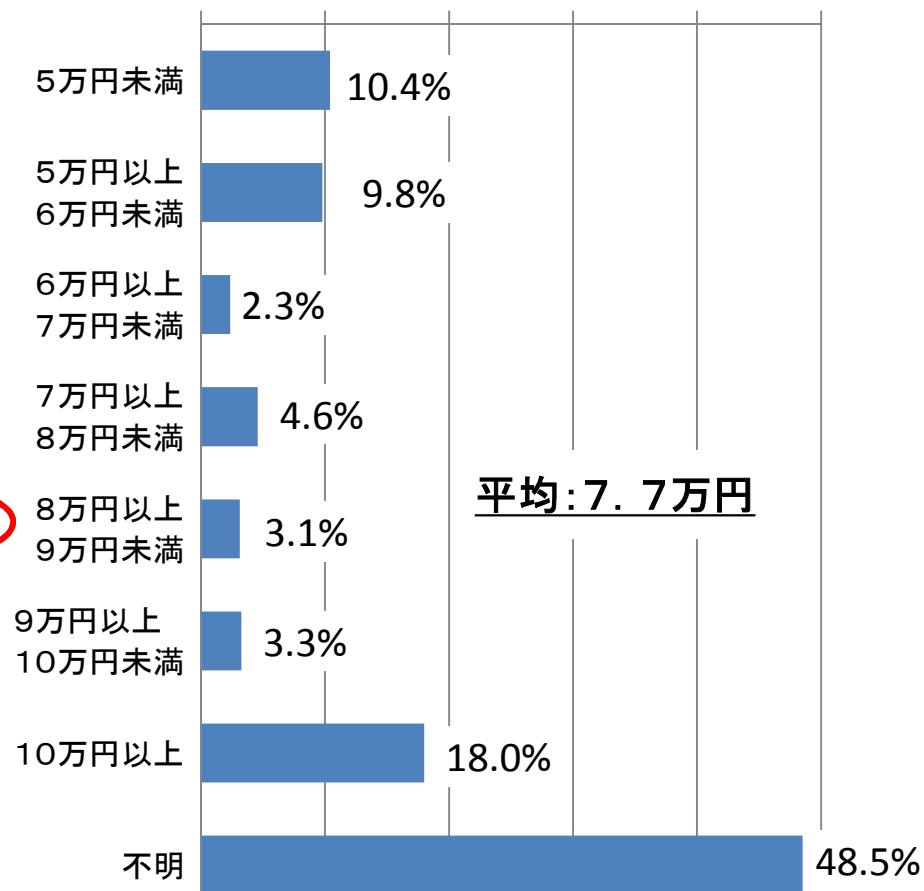
特別手当の金額設定基準

【裁量労働制(専門・企画業務型)導入事業場】 (複数回答)



特別手当の金額(企画業務型、月平均) N=767

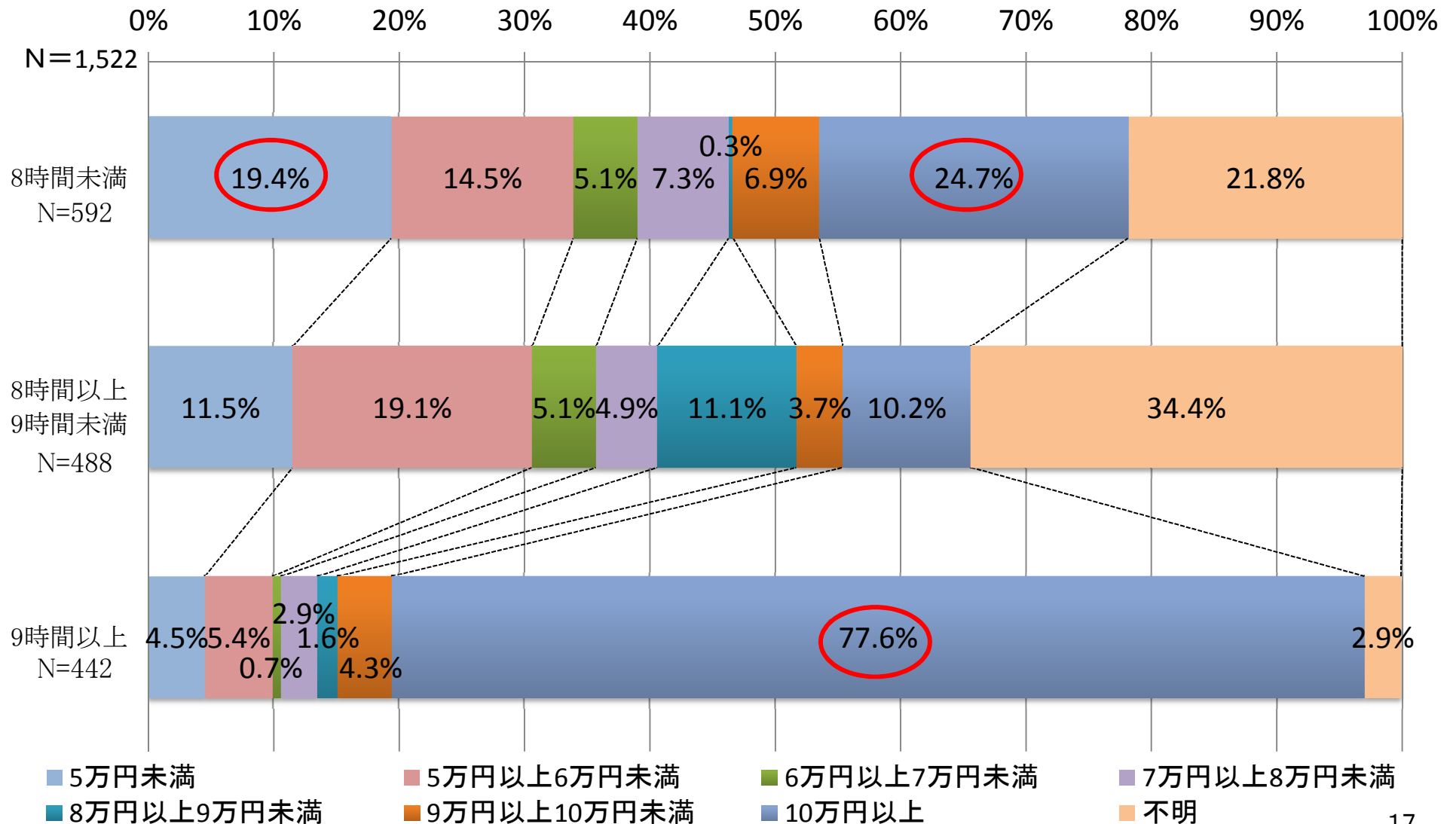
0% 10% 20% 30% 40% 50%



8② 裁量労働制適用者だけに支払われる手当(みなし労働時間別)【企画業務型裁量労働制導入事業場】

- ◆ みなし労働時間が8時間以上9時間未満の事業場と比べると
 - ・8時間未満の事業場では、手当額が「5万円未満」「10万円以上」の回答が多い。
 - ・9時間以上の事業場では、手当額が「10万円以上」の回答が多い。

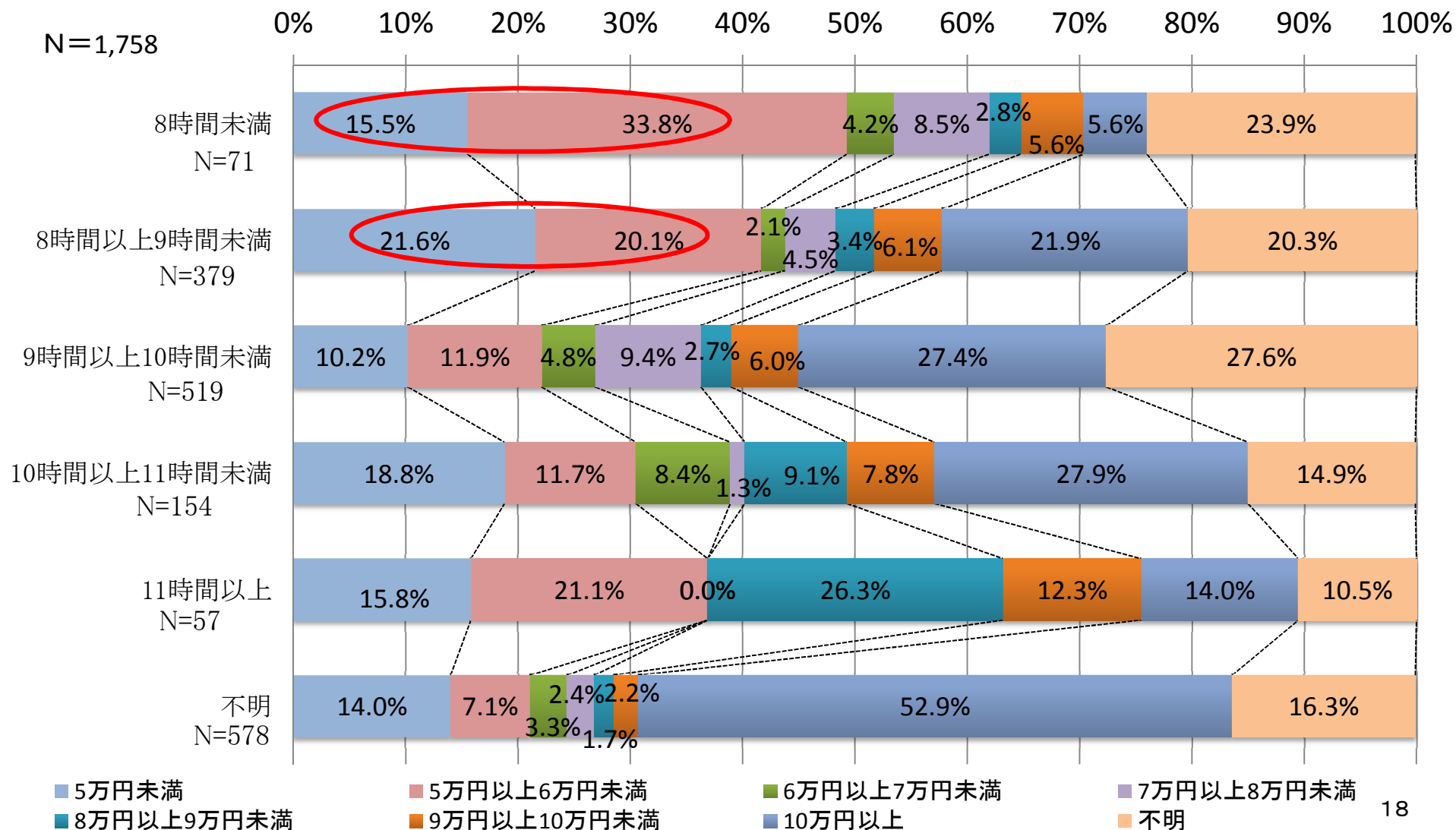
※平成25年度労働時間等総合実態調査結果によれば、みなし労働時間は平均8時間19分。



8③ 裁量労働制適用者だけに支払われる手当(平均実労働時間別)【企画業務型裁量労働制導入事業場】

◆ 実労働時間が9時間以上10時間未満の事業場と比べると、8時間未満、8時間以上9時間未満の事業場では、手当額が「5万円未満」「5万円以上6万円未満」の回答が多く、「10万円以上」の回答が少ない。

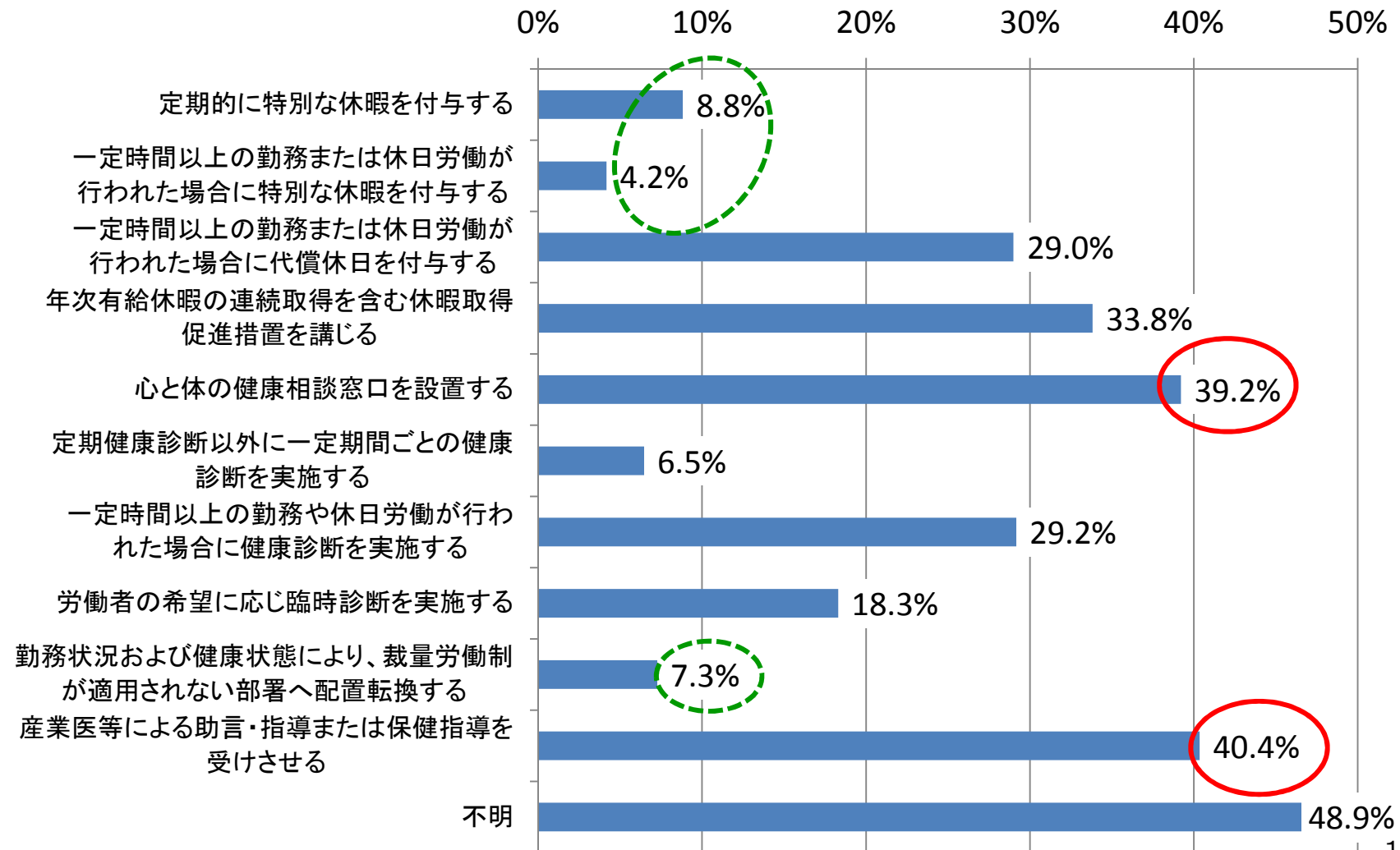
※平成25年度労働時間等総合実態調査結果によれば、実労働時間(平均的な者)は9時間16分。



9-1 健康・福祉確保措置 【企画業務型裁量労働制導入事業場】

◆ 実際に実施した健康・福祉確保措置としては、「産業医等による助言・指導または保健指導を受けさせる」(40.4%)、「心と体の健康相談窓口を設置する」(39.2%)を挙げた回答が多い。(裁量労働外への配置転換や特別の休暇付与は少ない。)

裁量労働制適用者に対する健康・福祉確保措置として、実際に実施したもの(複数回答) N=1,224



9-2 健康・福祉確保措置 【企画業務型裁量労働制適用労働者】

- ◆ 健康・福祉確保措置は十分との回答が80.5%、十分でないとの回答が17.2%ある。
- ◆ 不十分とする労働者が、要望する具体的措置としては、「年次有給休暇の連続取得を含む取得促進措置」(43.6%)のほか、連続休暇制度の導入や特別な休暇の付与等を挙げた回答が多い。(裁量労働外への配置転換や産業医等による指導等への要望は少ない。)

1. 健康・福祉確保措置が十分と思うか

N=1,303

はい … **80.5%**
 いいえ … 17.2%
 (不明 … 2.3%)

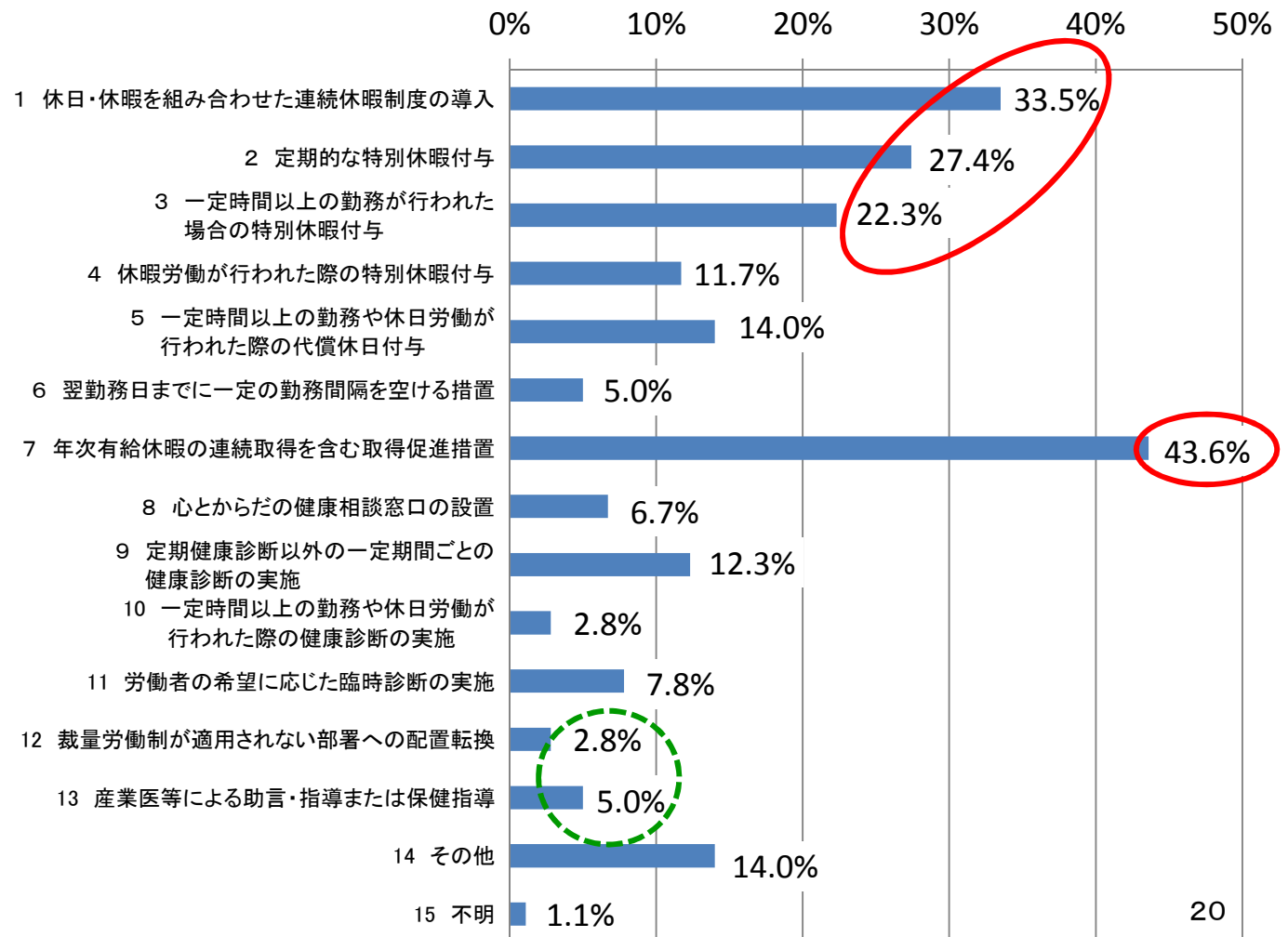
2. 具体的措置についての要望 (1. で「いいえ」と回答した場合)

N=224

ある … 79.9%
 ない … 20.1%
 (不明 … 0.0%)

3. 健康確保のための具体的な要望内容 (2. で「ある」と回答した場合)(複数回答)

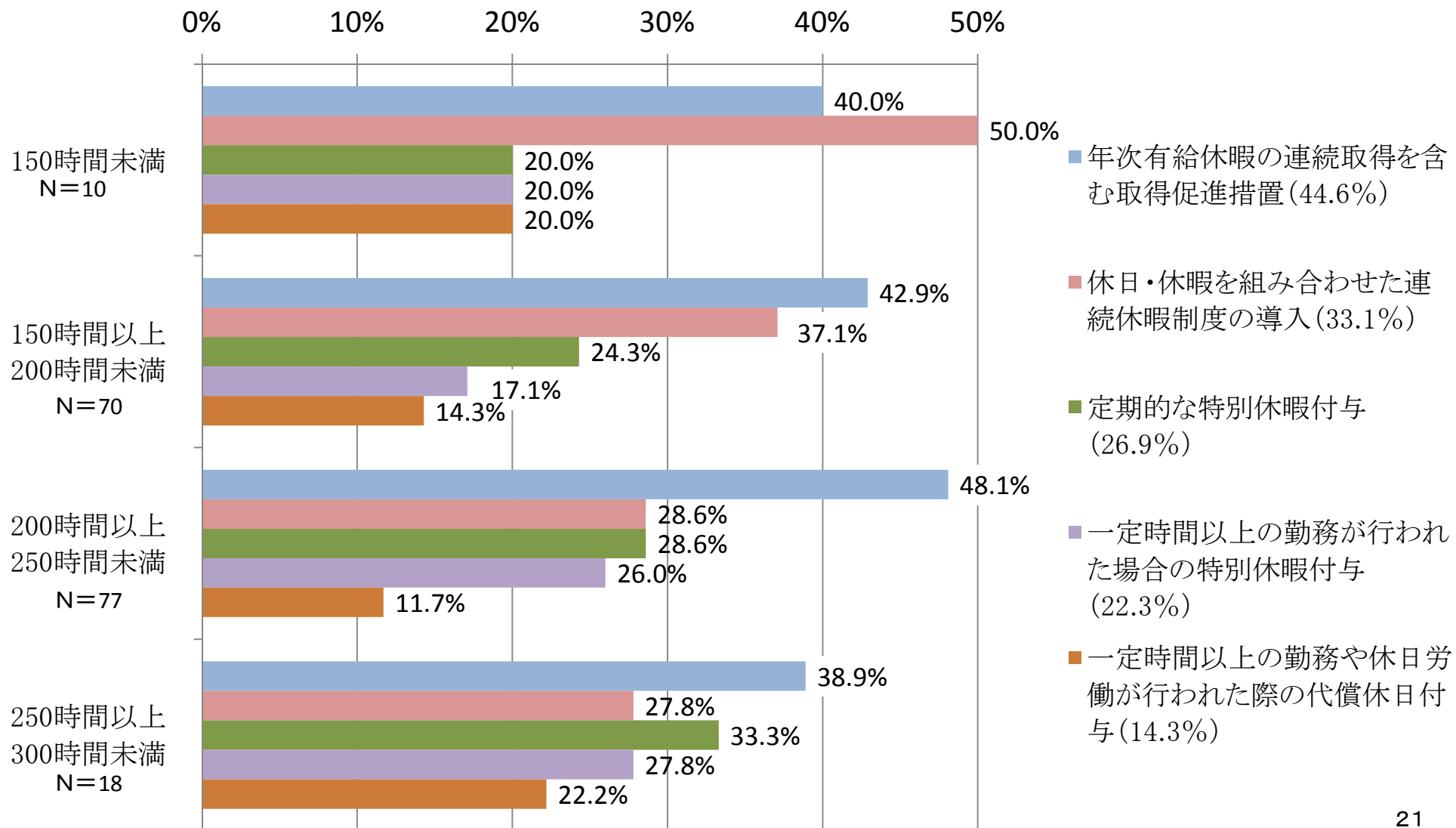
N=179



9-2② 健康・福祉確保措置(1ヶ月の実労働時間別)【企画業務型裁量労働制適用労働者】

◆ 要望内容に大きな差は見られないものの、150時間以上で見た場合、「定期的な特別休暇付与」「一定時間以上の勤務が行われた場合の特別休暇付与」について2~3割程度の回答がある。

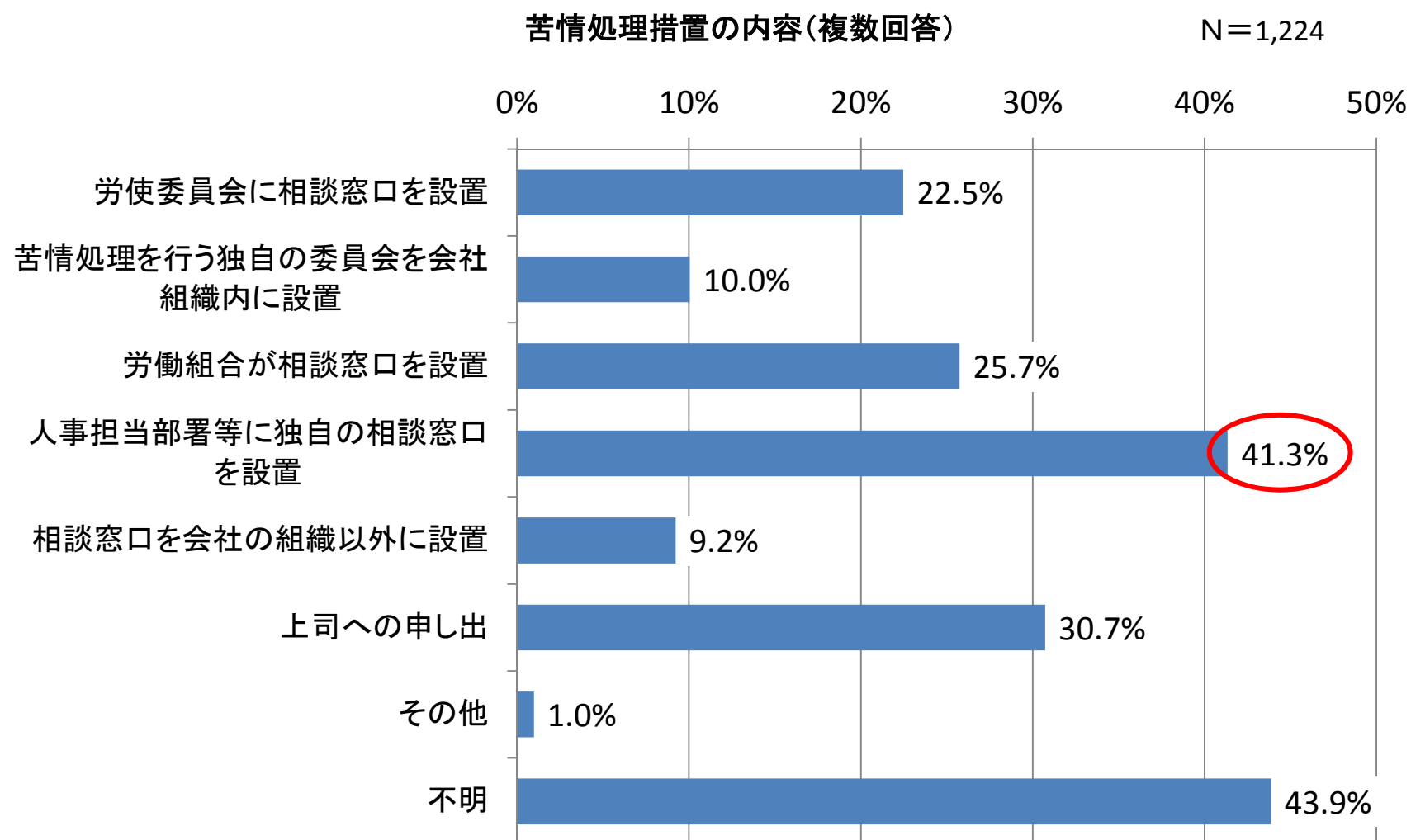
健康確保のための具体的な要望内容(複数回答・上位5項目) N=175



10-1 苦情処理措置

【企画業務型裁量労働制導入事業場】

◆ 苦情処理措置として、「人事担当部署等に独自の相談窓口を設置」(41.3%)を挙げる回答が多い。



10-2 苦情処理措置 【企画業務型裁量労働制適用労働者】

- ◆ 苦情の申出が「ない」との回答が95.3%と多い。
- ◆ 苦情処理体制が十分と思うとの回答が74.7%、そう思わないとの回答が22.2%ある。
- ◆ 苦情処理体制が十分と思わない労働者のうち、「どこの誰に相談すべきか明確でない」(23.5%)を挙げる回答が多い。

1. 苦情の申出の有無

N=1,303

ある … 3.3%
 ない … **95.3%**
 (不明 … 1.4%)

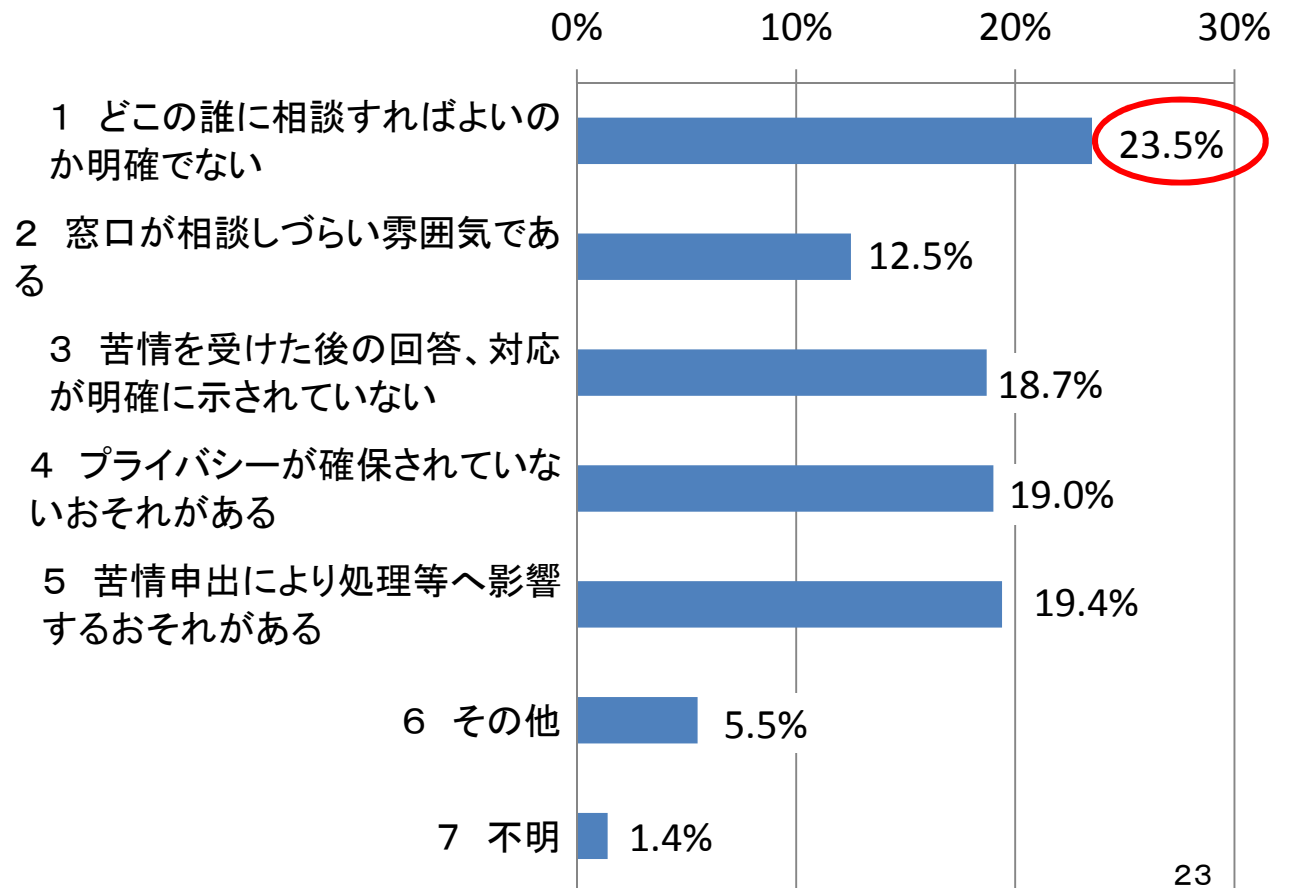
2. 苦情処理体制は十分と思うか

N=1,303

思う … **74.7%**
 思わない … 22.2%
 (不明 … 3.1%)

3. 苦情処理体制の不十分な点 (2. で「思わない」と回答した場合)

N=289



フレックスタイム制について

1-1 制度に対する評価 【フレックスタイム制導入事業場】

- ◆ 制度の運用上、不便を感じたことがあるとの回答が47.9%、感じたことがないとの回答が46.7%ある。
- ◆ 具体的に不便と感じた点として、「清算期間が短い」(94.2%)を挙げる回答が多いが、具体的にどの程度の期間とすべきかは「不明」(90.5%)とする回答が多い。

1. 制度の運用上、不便を感じたことがあるか

N=1,191

ある … 47.9%

ない … 46.7%

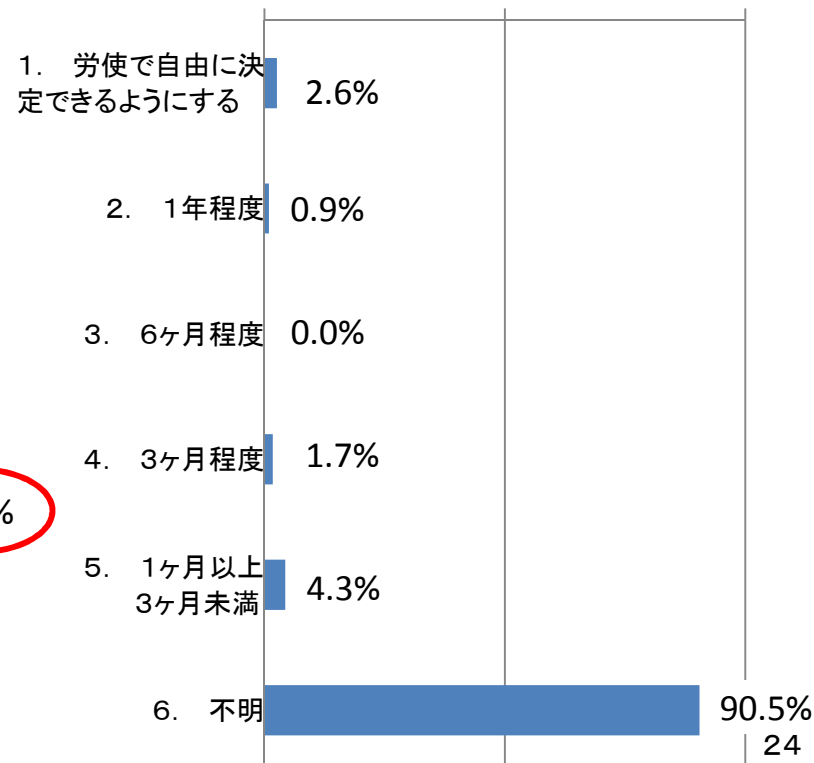
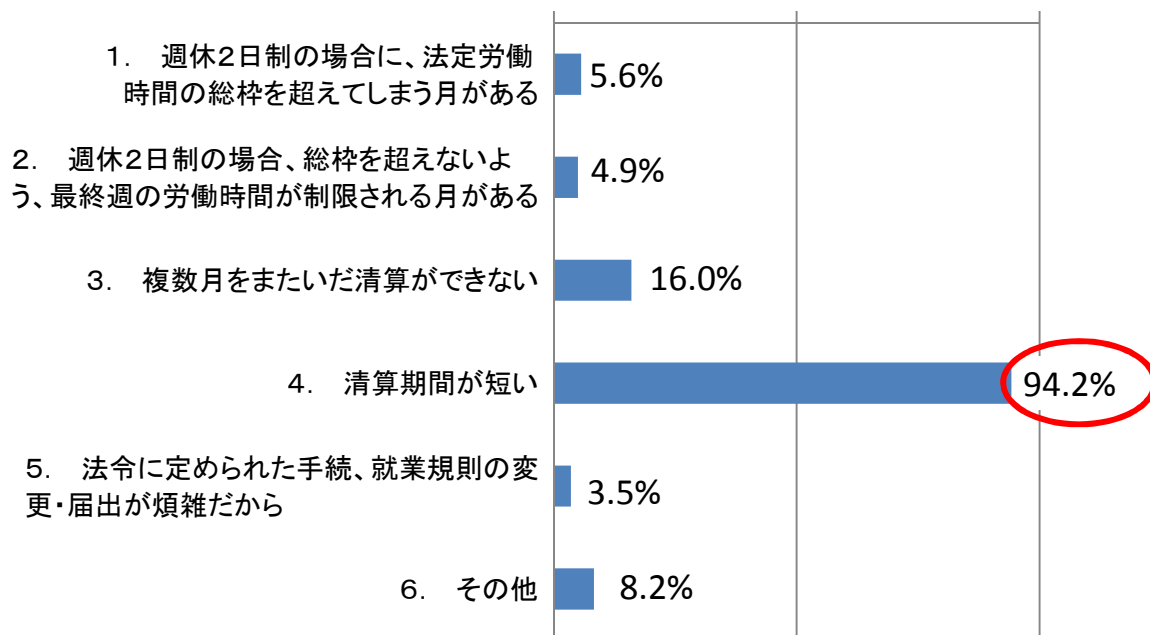
(不明 … 5.5%)

3. 清算期間について、具体的にはどの程度の期間が良いか。

(2. で4を回答した場合) N=537

0% 50% 100%

2. 具体的に不便を感じた点(1. で「ある」と回答した場合)(複数回答) N=570



1-2 制度に対する評価 【フレックスタイム制適用労働者】

- ◆ 現行制度のままでよいとの回答が81.9%、「見直すべき」との回答が15.1%ある。
- ◆ 「見直すべき」との労働者のうち、「コアタイムをなくすべき」(30.2%)、「出退勤管理を緩やかにすべき」(21.2%)がある一方、「清算期間を長くすべき」(20.4%)との回答も見られる。

1. 現行のフレックスタイム制についての評価

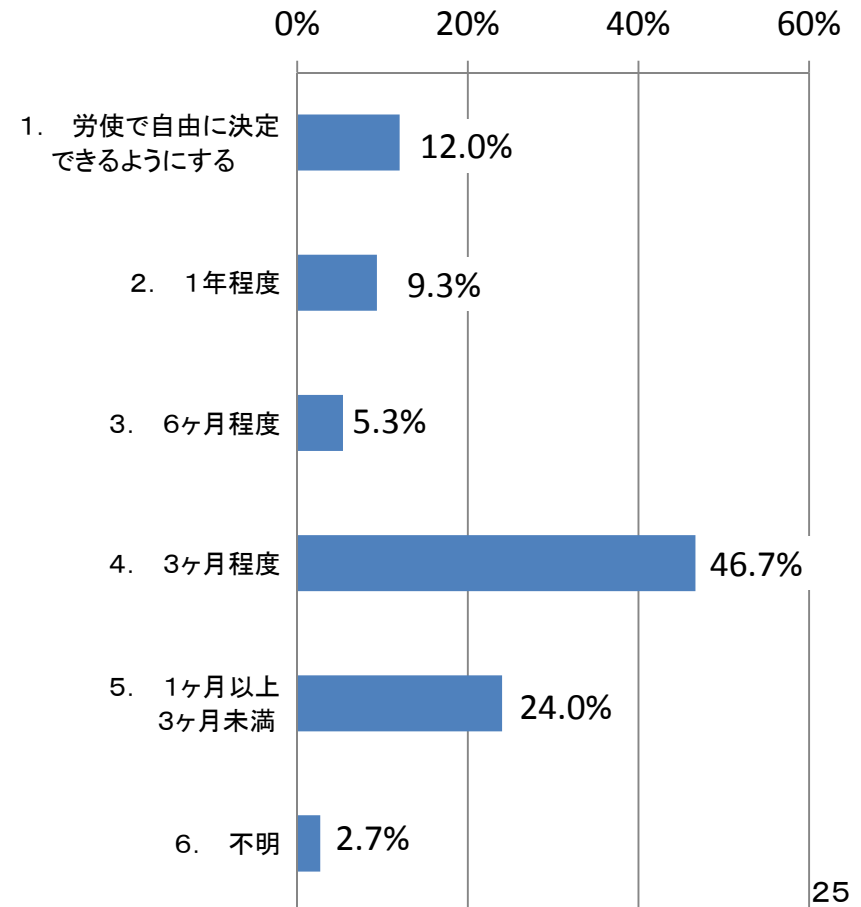
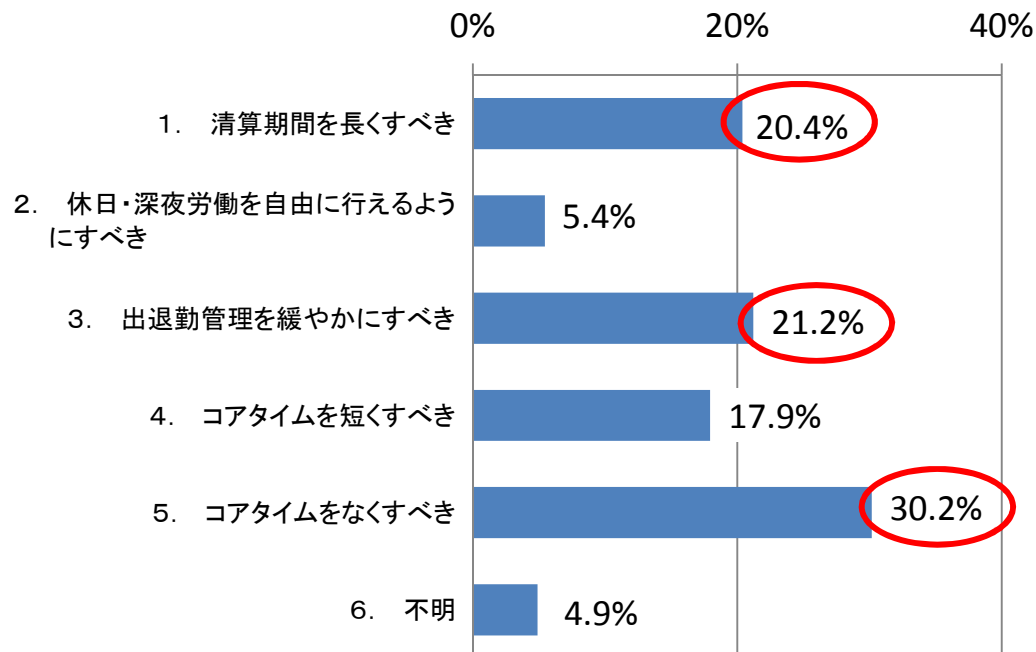
このままでよい … **81.9%** N=2,432
 見直すべき … 15.1%
 (不明 … 2.9%)

3. 清算期間について、具体的にはどの程度の期間が良いか。 (2. で1を回答した場合)

N=75

2. 具体的に見直すべき点

(1. で「見直すべき」と回答した場合) N=368

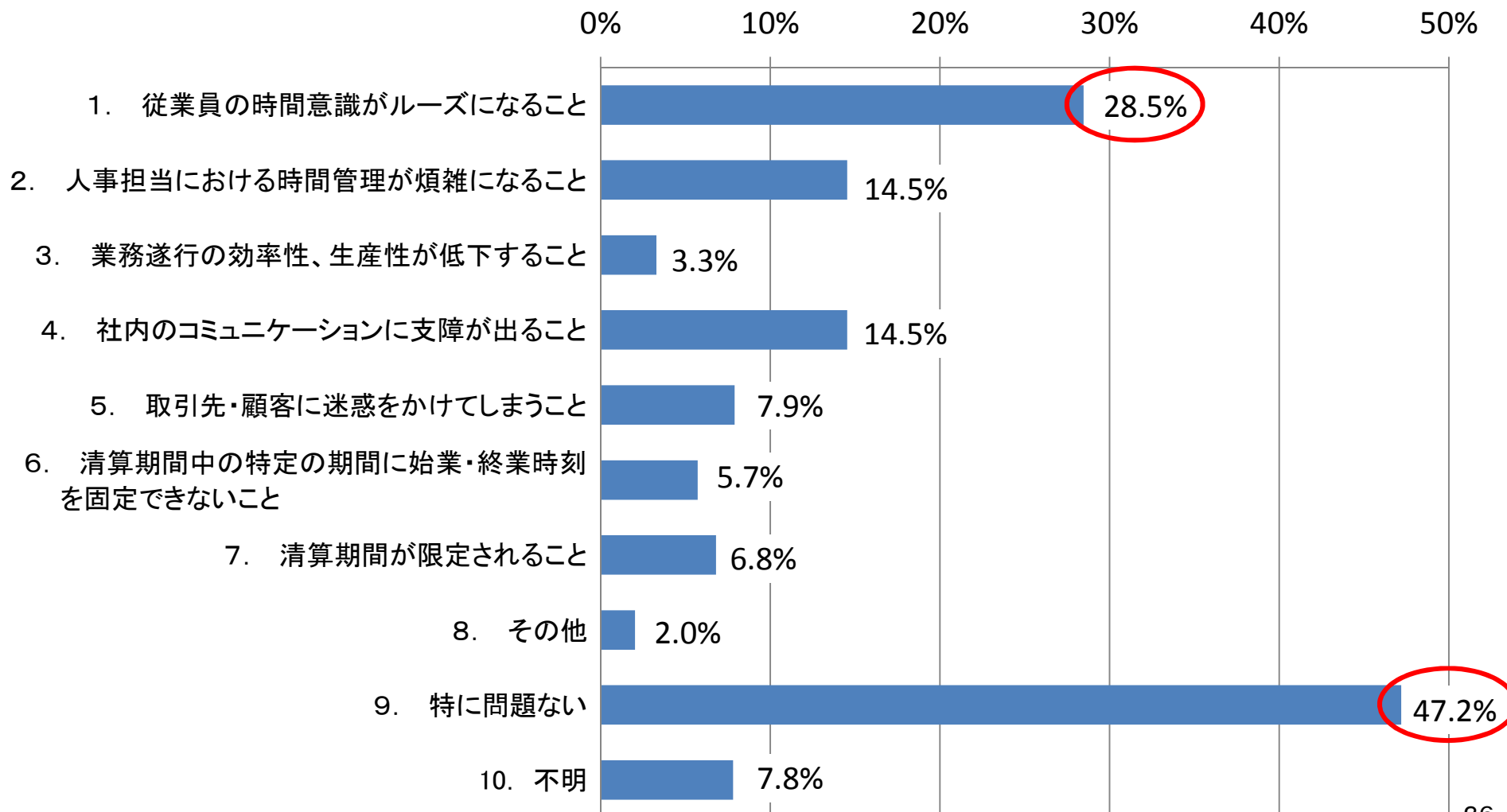


2 フレックスタイム制に関する職場での課題 【フレックスタイム制導入事業場】

◆ 導入事業場での職場での課題としては、「特に問題ない」とする回答が47.2%と多いが、「従業員の時間意識がルーズになること」(28.5%)等を挙げる回答も見られる。

導入しているフレックスタイム制に関して、職場でどのような問題点があるか。(複数回答)

N=1191



3 フレックスタイム制を導入していない理由 【フレックスタイム制を導入していない事業場】

◆ フレックスタイム制を導入していない理由としては、「適した業務・職種がなく、必要性がないから」が61.7%と多い。

フレックスタイム制を導入していない理由(複数回答) N=2,836

