

## 裁量労働制実態調査結果の概要

日本労働弁護団「STOP! 定額働かされ放題」

2022年12月23日 法政大学・上西充子

### 1. 2019年調査に至る経緯とその後

#### (1) 2018年働き方改革関連法案 国会審議

##### ● 規制の強化と緩和の抱き合わせ一括法案

- 法律案要綱労政審答申:2017年9月15日/法律案閣議決定:2018年4月6日
- 規制強化:罰則付きの時間外労働の上限規制など
- 規制緩和:企画業務型裁量労働制の拡大+高度プロフェッショナル制度の創設

1月29日	安倍晋三首相答弁「厚生労働省の調査によれば、裁量労働制で働く方の労働時間の長さは、平均的な方で比べれば、一般労働者よりも短いというデータもあるということは、ご紹介させていただきたい」
2月14日	安倍首相が答弁撤回、野党合同ヒアリング開始
2月19日	調査票の該当箇所を野党に開示。不適切な比較であったと答弁で謝罪 ●一般労働者の9時間37分 =8時間+「平均的な者」の1日の時間外労働の最長時間数1時間37分 ●企画業務型裁量労働制の9時間16分=「平均的な者」の「労働時間の状況」 野党側に調査結果の個票データ(該当部分)を開示→異常値が多数みつかると
2月28日	裁量労働制の改正について、法案から全面削除する方針を決定 実態を厚生労働省において把握しなおした上で、議論をし直すことに

#### (2) 裁量労働制実態調査に関する専門家検討会

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou\\_503103\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_503103_00001.html)

- 2018年9月20日~2021年6月25日(全7回)
- 調査方法・調査項目・集計方法などを検討
- 西郷浩(座長)・小倉一哉・小島茂・川口大司・黒田祥子・鈴木重也・樋田勉・(大村修一)
- 2019年秋に調査実施 → 2021年6月25日の第7回検討会で集計結果公表

#### (3) これからの労働時間制度に関する検討会

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou\\_558547\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_558547_00006.html)

- 2021年7月26日~2022年7月15日(全16回)
- 荒木尚志(座長)・小畑史子・川田琢之・黒田祥子・島貴智行・堤明純・藤村博之
- 2022年7月15日報告書とりまとめ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_26843.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26843.html)

## これからの労働時間制度に関する検討会報告書 概要

### 第4 裁量労働制について

#### 【現状認識】

##### ○ 制度の趣旨

労働者の健康確保と能力や成果に応じた処遇を可能としながら、業務の遂行手段や時間配分等を労働者の裁量に委ねて労働者が自律的・主体的に働くことができるようにすることによって、労働者自らの知識・技術を活かし、創造的な能力を発揮することを実現すること

##### ○ 現状と課題

- ・ 1日の平均実労働時間数は適用労働者の方が若干長い
- ・ 適用労働者の制度適用への不満は少ない。平均的に見て、制度適用で労働時間が著しく長くなる、処遇が低くなる、健康状態が悪化するとはいえないという結果
- ・ 業務の遂行方法等の裁量の程度が小さい場合に長時間労働となる確率等が高まる
- ・ 年収が低くなるに伴って制度適用の満足度も低くなる
- ・ 労使委員会の実効性がある場合、長時間労働となる確率等が低下

#### 【対応の方向性】 ※可能なものは速やかに実施

##### 1 対象業務

- ・ 現行制度の下での対象業務の明確化等による対応
- ・ 対象業務の範囲は経済社会や労使のニーズの変化等も踏まえて必要に応じて検討

##### 2 労働者が理解・納得した上で の制度の適用と裁量の確保

- ・ 制度概要等の説明を行った上での同意と同意の撤回の明確化
- ・ 健康影響が懸念される場合の適用解除措置の制度設計
- ・ 始業・終業時刻の決定の裁量の必要性の明確化

##### 3 労働者の健康と処遇の 確保

- ・ 健康・福祉確保措置のメニューの追加や複数適用による健康確保の徹底
- ・ 裁量労働制にふさわしい処遇を確保するための対応の明確化

##### 4 労使コミュニケーション の促進等を通じた適正な制 度運用の確保

- ・ 労使での制度の運用状況の確認・検証（モニタリング）による適正な制度運用の確保

### (4) 労働政策審議会労働条件分科会

- 2022年7月27日：上記報告書について報告
- 2022年8月30日：裁量労働制実態調査結果が報告され、労働時間制度について検討開始（現在も継続中）

## 2. 裁量労働制実態調査の概要

### (1) 調査概要

	裁量労働制適用事業場	裁量労働制非適用事業場
事業場調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 専門業務型</li> <li>協定届を届け出た事業場の全数</li> <li>○ 企画業務型</li> <li>報告を行った事業場の全数</li> </ul> <p>11,750 か所 → 6,489 か所 (55.2%)</p>	<p>常用労働者5人以上の民営事業場から裁量労働制適用事業場の地域・業種・労働者規模の構成を踏まえて無作為抽出 → <b>裁量労働制の対象業務に従事する労働者の有無についてプレ調査を実施 → 対象事業場のみ回答を依頼</b></p> <p>15,499 か所 → 7,746 か所 (50.0%)</p>
労働者調査	<p>専門業務型・企画業務型の対象事業場ごとに、裁量労働制適用労働者の規模に応じて無作為抽出</p> <p>104,985 人 → 47,390 人 (45.1%)</p>	<p><b>裁量労働制の対象業務に従事する労働者</b>から、労働者規模に応じて無作為抽出</p> <p>104,375 人 → 40,714 人 (39.0%)</p>

★適用事業場と非適用事業場、適用労働者と非適用労働者を、できるだけ同じ条件で比較

(2) 主な調査項目

	裁量労働制適用事業場	裁量労働制非適用事業場
事業場調査	事業場属性 労働時間 裁量労働制 導入期間・理由・評価・適用要件 業務遂行における裁量の程度 特別手当／健康・福祉確保措置 苦情処理措置／本人同意・撤回 労使委員会 今後の裁量労働制に対する意見	事業場属性 労働時間 業務等 裁量労働制を導入していない理由 過去の裁量労働制の導入の有無 業務遂行における裁量の程度 今後の裁量労働制に対する意見
労働者調査	労働者の業務 労働時間等 みなし労働時間の認識 労働時間の状況の把握方法 深夜・休日労働等の頻度 健康状態等 仕事のある日・ない日の睡眠時間 仕事による健康等への影響 仕事・職場等 健康・福祉確保措置の認識 苦情処理制度 本人同意の際の説明の有無 労使委員会の認知 業務遂行における裁量の程度 裁量労働制適用に対する満足度 現在の働き方 今後の裁量労働制に対する意見 労働者属性	労働者の業務 労働時間等 労働時間の把握方法 深夜・休日労働等の頻度 健康状態等 仕事のある日・ない日の睡眠時間 仕事による健康等への影響 仕事・職場等 適用されている労働時間制の区分 業務遂行における裁量の程度 現在の働き方 今後の裁量労働制に対する意見 労働者属性

(3) 調査期日

- 事前確認およびプレ調査 2019年8月～9月
- 本体調査 2019年11月～12月

(4) 集計・推計方法

- 母集団、有効回答数等から復元倍率を算出し、復元倍率を用いて集計した結果から構成比等を算出

### (5) 裁量労働制実態調査の主な結果の公表

- 【調査結果1】:「第7回裁量労働制実態調査に関する専門家検討会」(2021年6月25日)の資料1「裁量労働制実態調査の結果の概要」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000797841.pdf>
- 【調査結果2】:「第7回裁量労働制実態調査に関する専門家検討会」(2021年6月25日)の資料3「裁量労働制実態調査の二次分析(川口構成員 提出資料)」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_19271.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19271.html)
- 【調査結果3】:「第1回 これからの労働時間制度に関する検討会」(2021年8月31日)の資料4-3「裁量労働制実態調査の結果について(概要)」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000809289.pdf>
- 【調査結果4】:「第2回 これからの労働時間制度に関する検討会」(2021年7月26日)の資料1「裁量労働制実態調査の結果について(概要②)」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000825475.pdf>
- 【調査結果5】:「第177回労働政策審議会労働条件分科会」(2022年8月30日)の資料2-2「労働時間制度等の現状について」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000981929.pdf>
- 【調査結果6】:「第179回労働政策審議会労働条件分科会」(2022年9月27日)の資料1-3「裁量労働制実態調査及びその分析の結果について」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000993676.pdf>
- 【調査結果7】:「第181回労働政策審議会労働条件分科会」(2022年10月26日)の資料2-3「裁量労働制実態調査及びその分析の結果について②」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001005113.pdf>
- 【調査結果8】:「第182回労働政策審議会労働条件分科会」(2022年11月8日)の資料2-3「裁量労働制実態調査及びその分析の結果について③」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001010071.pdf>

### 3. 裁量労働制実態調査結果より

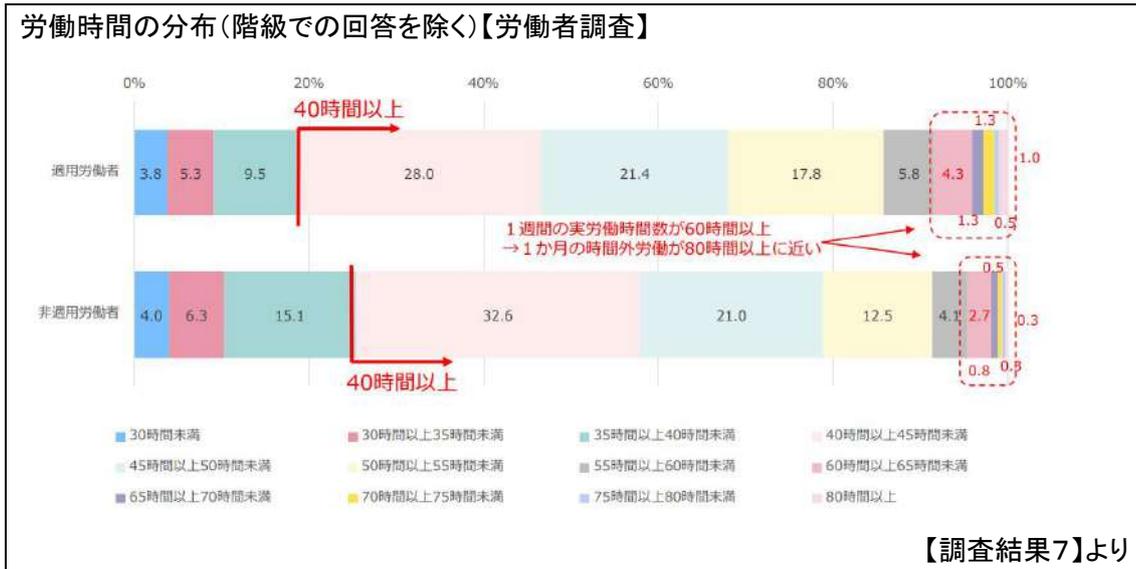
#### (1) 労働時間

- 図表1-1 労働時間の平均値の比較(1日の平均実労働時間数)【労働者調査】

	1日の平均実労働時間数(時間:分)	
	適用	非適用
計	9:00	8:39
専門型	8:57	8:39
企画型	9:15	8:44

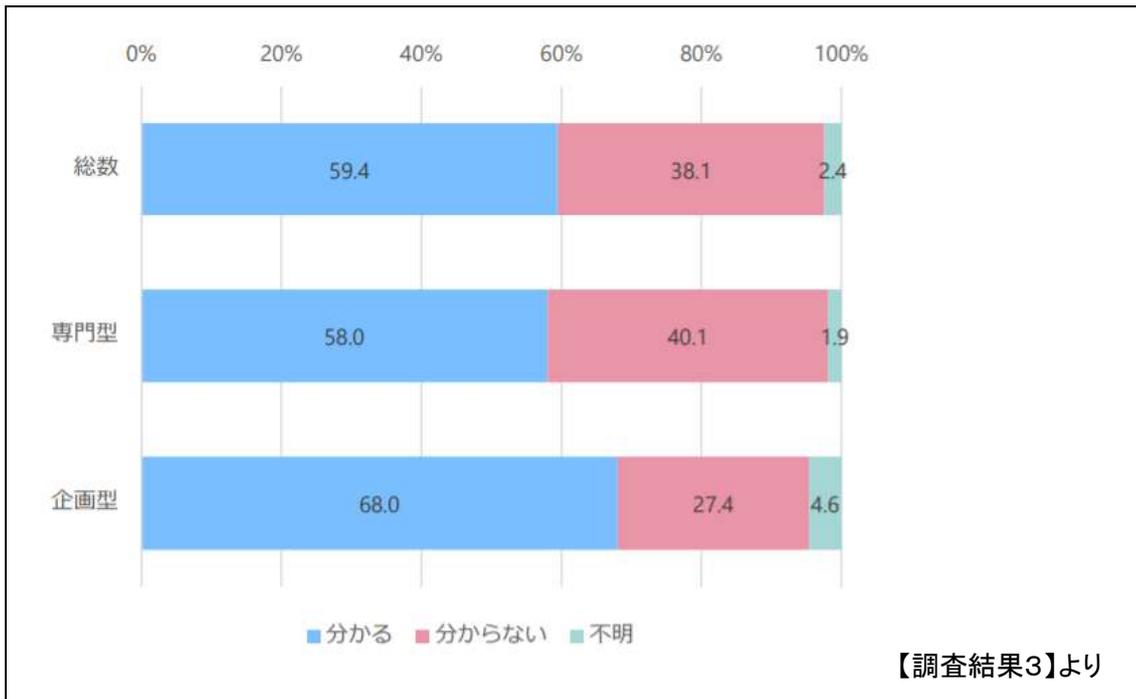
【調査結果5】より

● 図表 1-2 労働時間の分布【労働者調査】



(2) みなし労働時間

● 図表 2-1: 1日のみなし労働時間の認知状況【労働者調査】



● 図表 2-2:1日の平均実労働時間数とみなし労働時間数

適用事業場	1日の平均実労働時間数 (時間:分)		1日の平均みなし労働時間数 (時間:分)	
	外れ値を含む	外れ値を除く	外れ値を含む	外れ値を除く
計	8:44	8:46	8:14	8:14
専門型	8:41	8:43	8:16	8:16
企画型	9:00	9:04	8:09	8:09

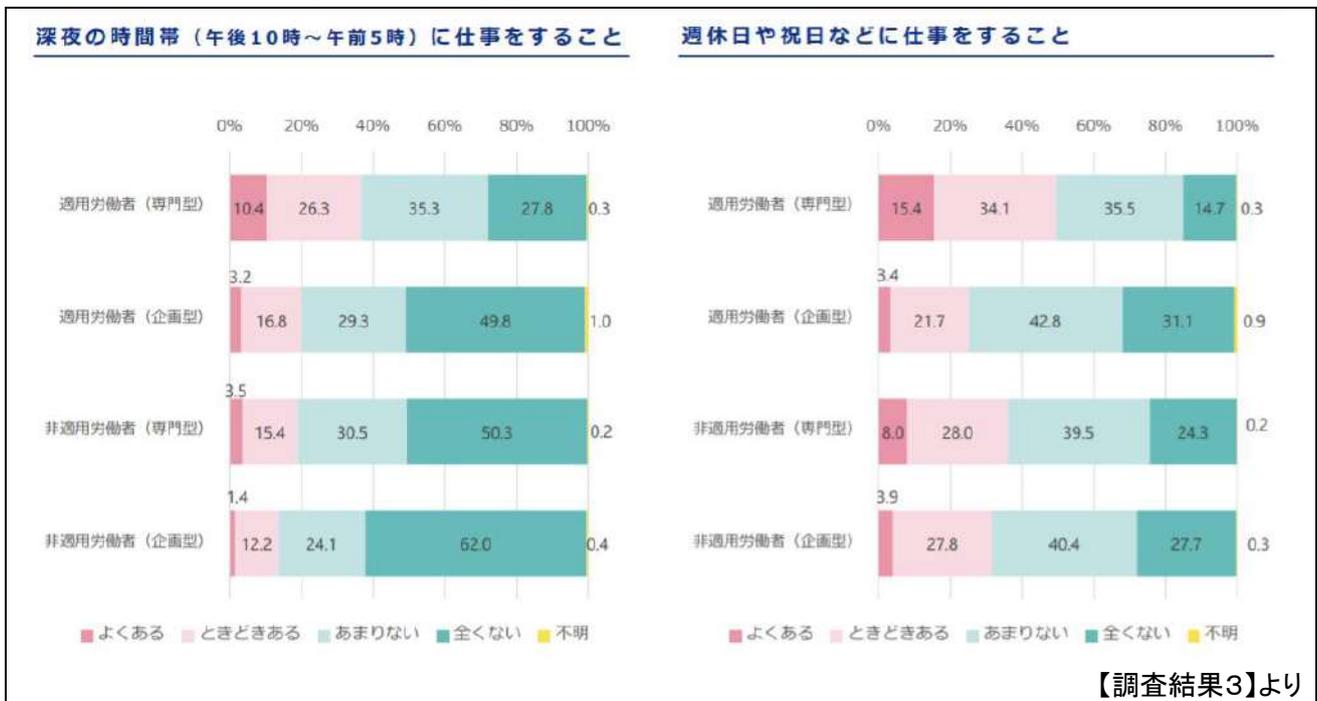
  

適用労働者	1日の平均実労働時間数 (時間:分)		1日の平均みなし労働時間数 (時間:分)	
	外れ値を含む	外れ値を除く	外れ値を含む	外れ値を除く
計	9:00	9:03	7:38	8:14
専門型	8:57	9:01	7:38	8:15
企画型	9:15	9:17	7:39	8:09

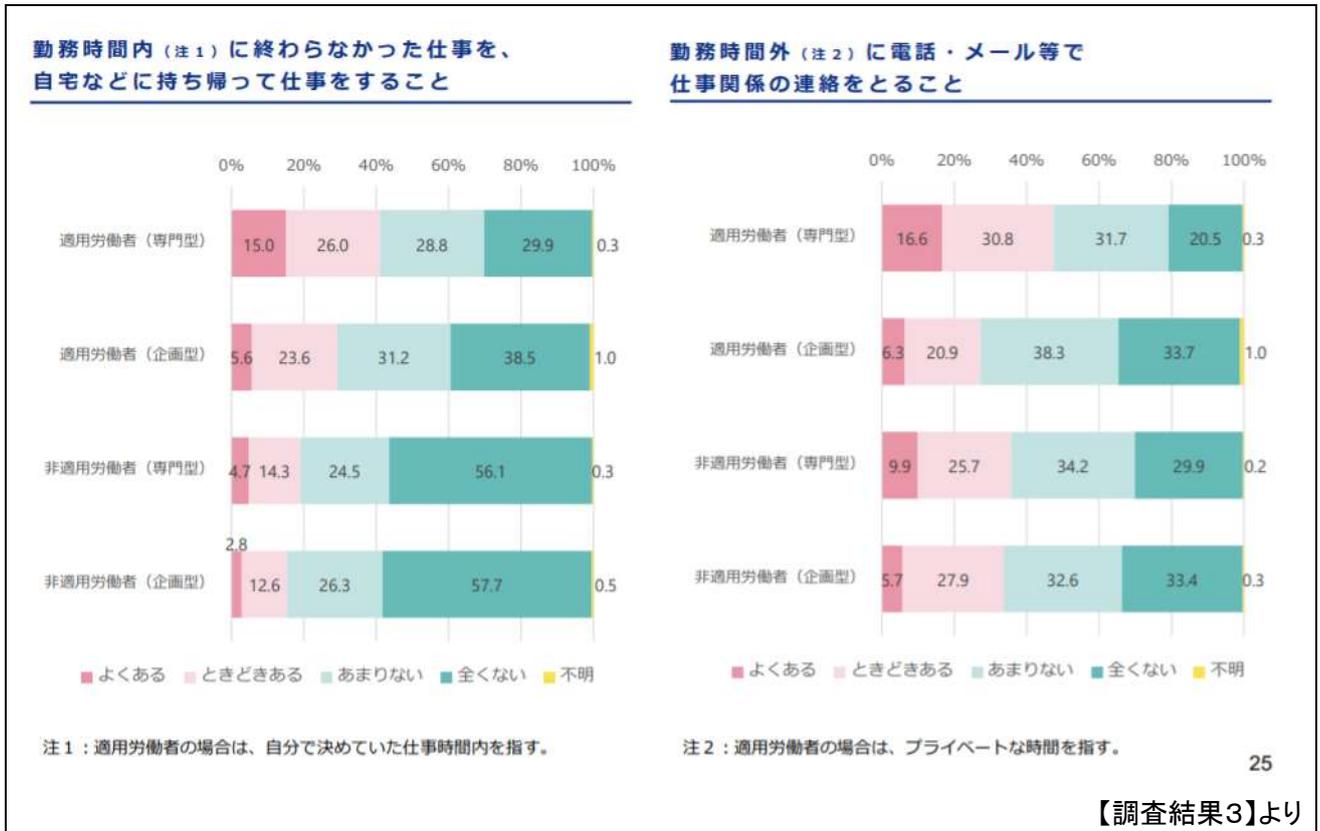
【調査結果7】より

(3)深夜・休日労働等 【労働者調査】

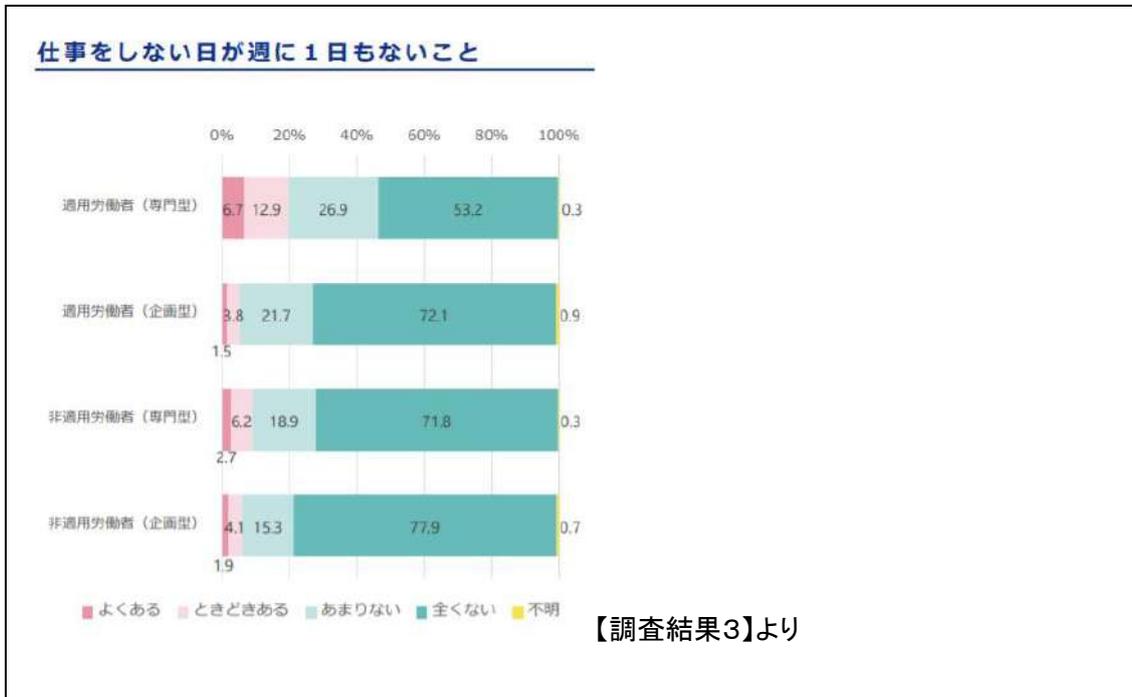
- 図表 3-1:深夜の時間帯(午後10時~午前5時)に仕事をすること
- 図表 3-2:週休日や祝日などに仕事をすること



- 図表 3-3:勤務時間内(自分で決めていた仕事時間内)に終わらなかった仕事を自宅などに持ち帰って仕事をする事
- 図表 3-4:勤務時間外(プライベートな時間)に電話・メール等で仕事関係の連絡を取ること

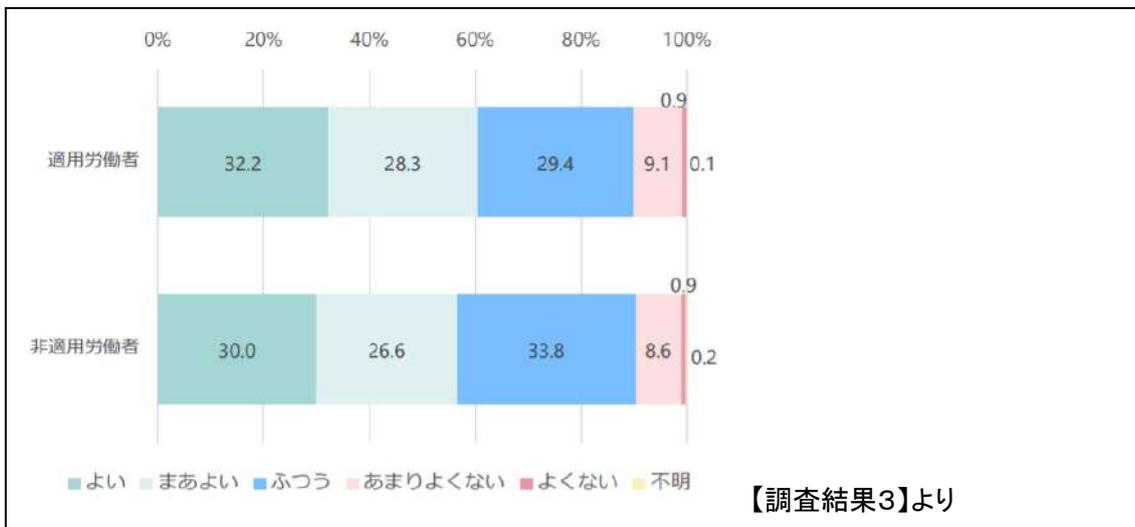


- 図表 3-5:仕事をしない日が週に1日もないこと



(4)健康状態【労働者調査】

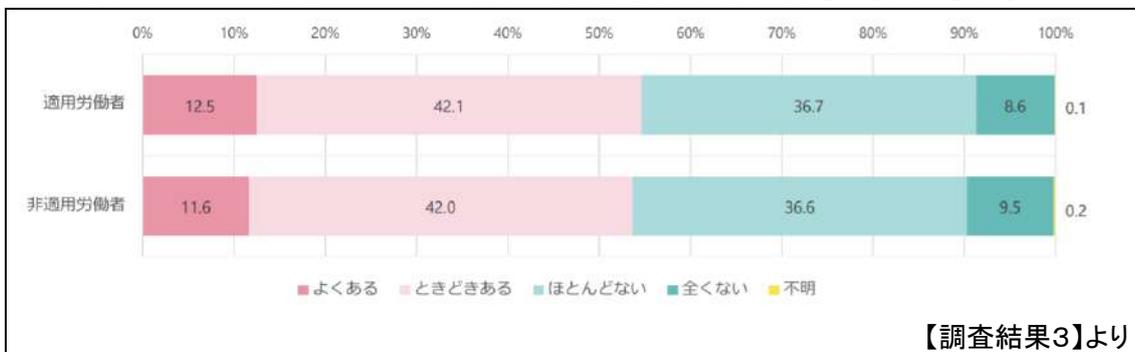
● 図表 4-1:健康状態の認識



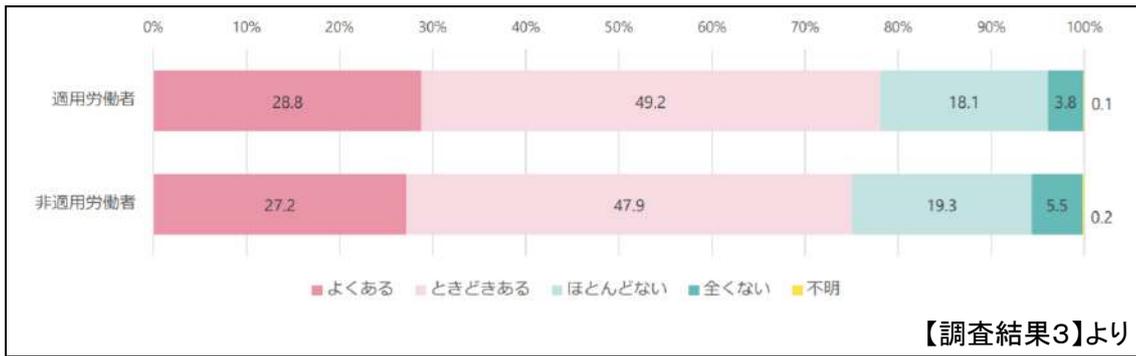
● 図表 4-2:仕事のある日の睡眠時間



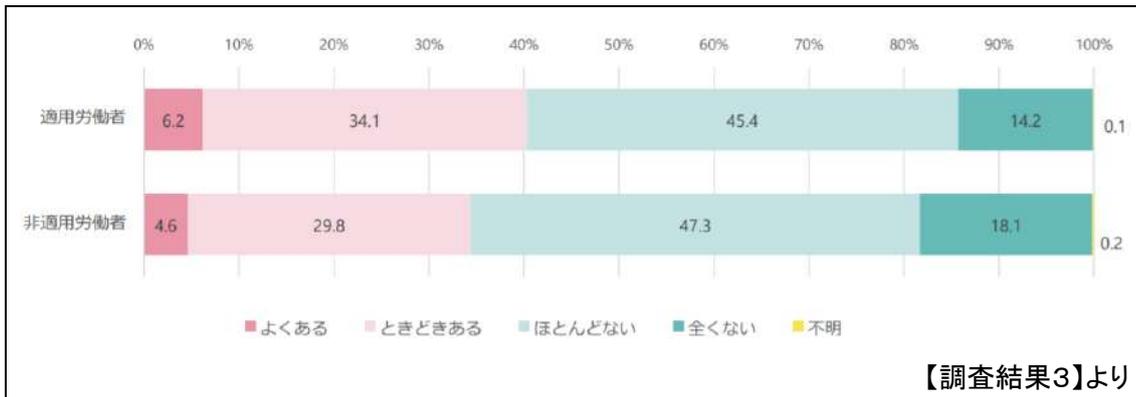
● 図表 4-3:1日の仕事でぐったりと疲れて、仕事を終えた後は何もやる気になれない



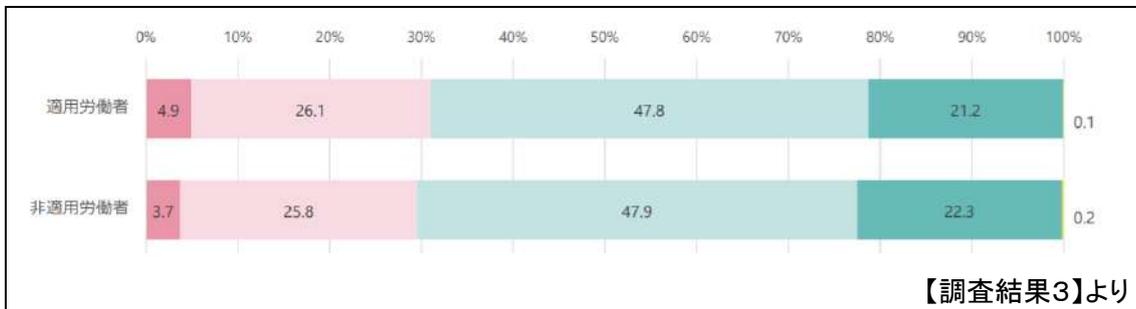
● 図表 4-4: 時間に追われている感覚がある



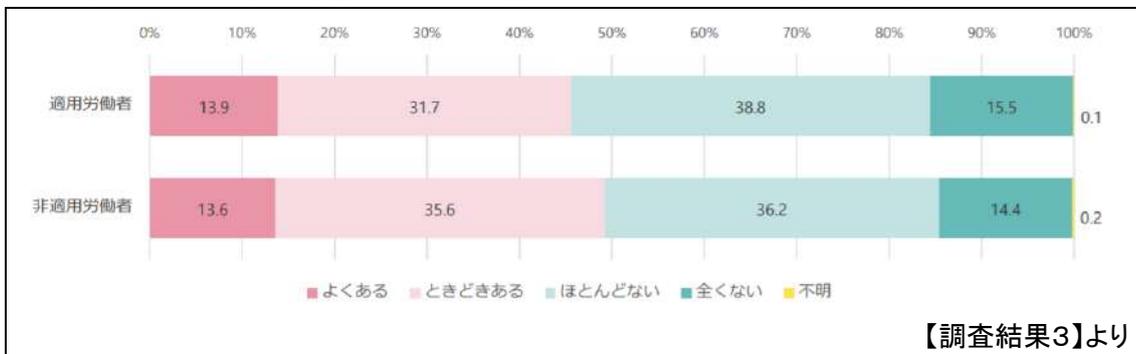
● 図表 8-5: 家庭やご自身の用事をしていても、仕事が気になって集中できない



● 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

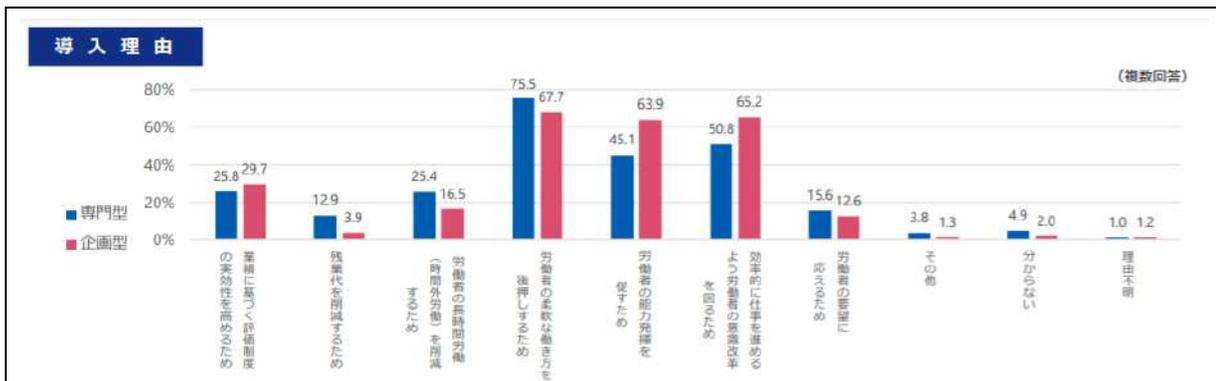


【調査結果2】(専門家検討会・川口大司構成員らによる二次分析)より

- 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

(5) 裁量労働制の導入の理由【事業場調査】

● 図表 5-1 裁量労働制の導入の理由(複数回答)

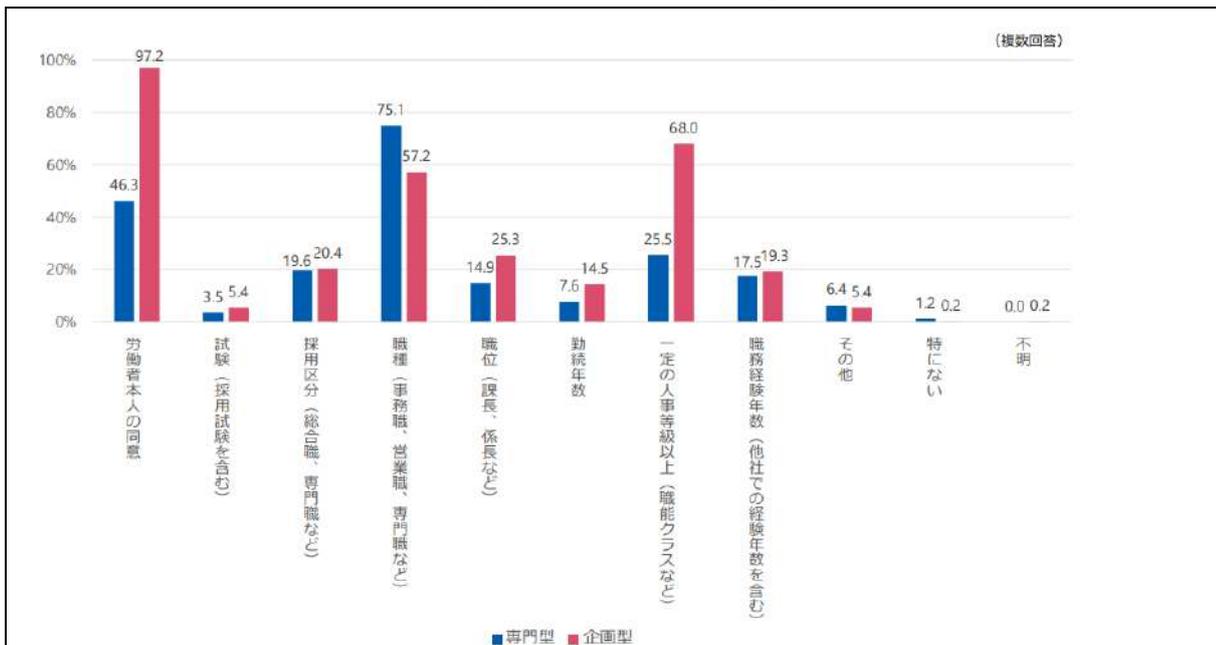


【調査結果3】より

- 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%)

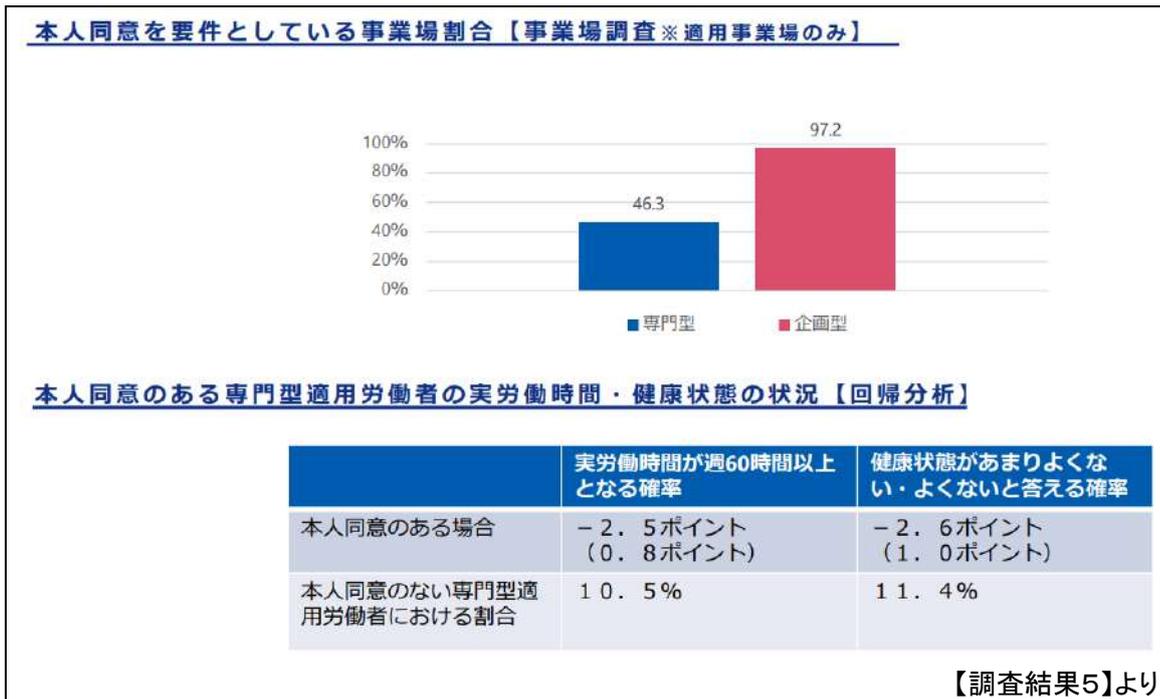
(6) 裁量労働制の適用要件

● 図表 6-1 裁量労働制の適用要件【事業場調査・適用のみ】



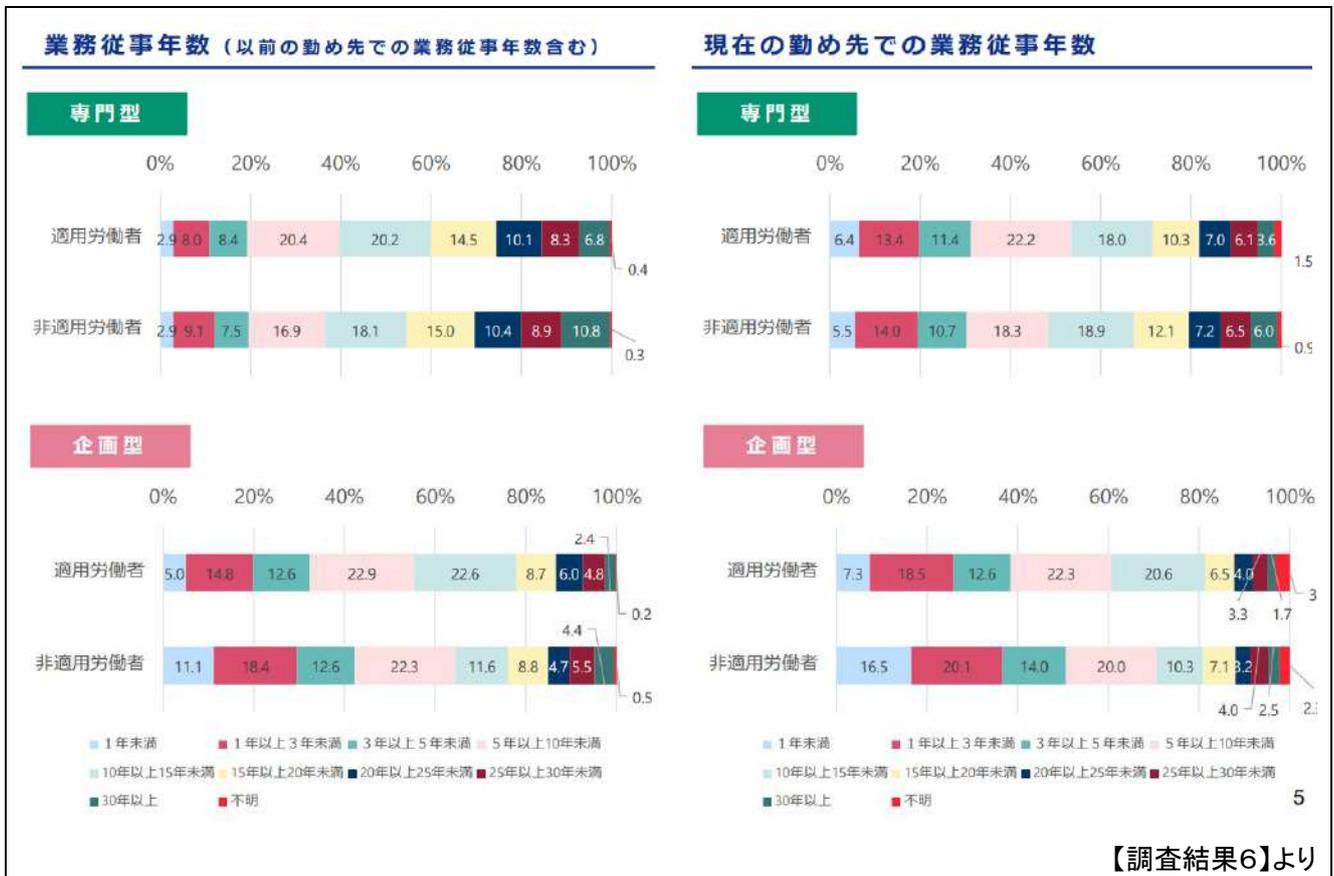
【調査結果3】より

● 図表 6-2 本人同意を要件としている事業場割合

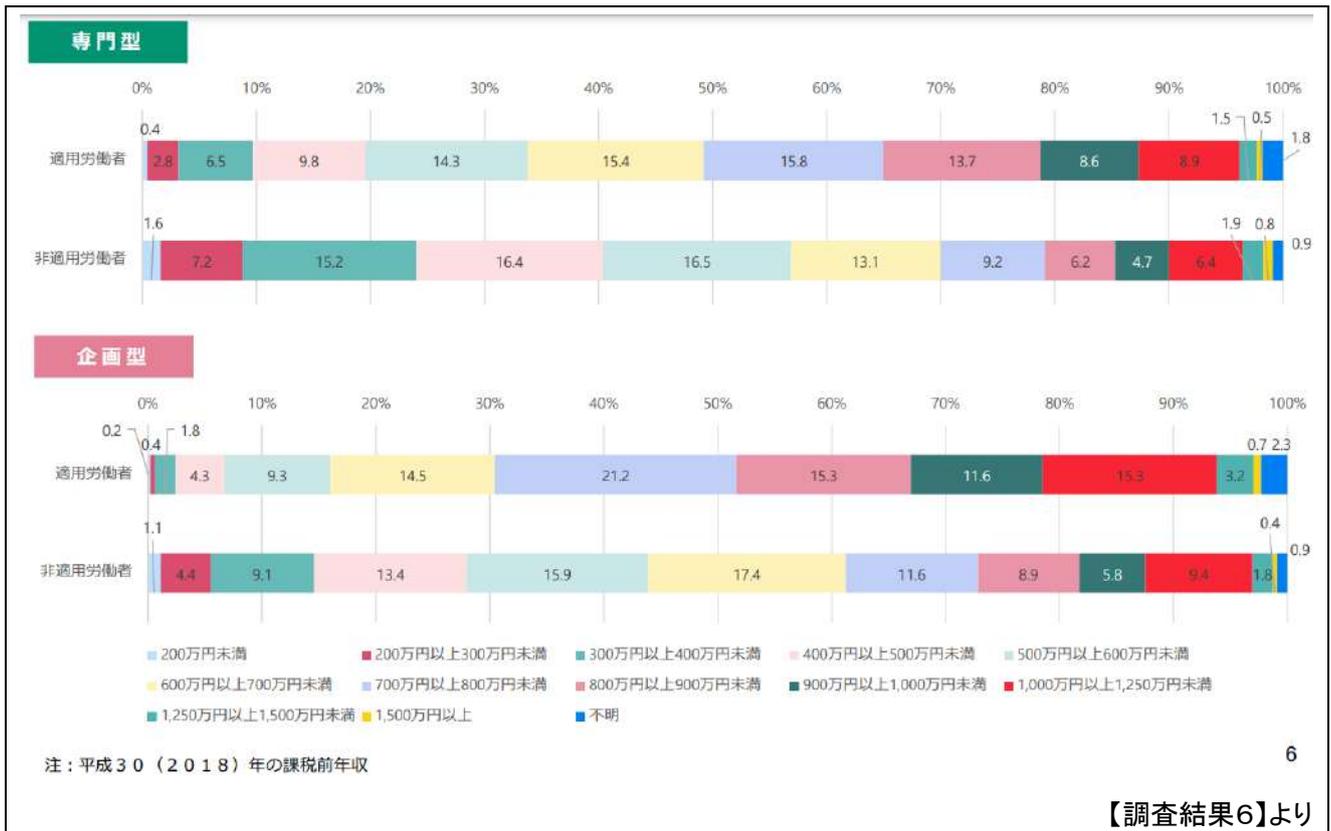


(7) 労働者の業務従事年数・現在の勤め先での業務従事年数・年収

● 図表 7-1 労働者の業務従事年数・現在の勤め先での業務従事年数【労働者調査】



● 図表 7-2 労働者の昨年(平成 30 年)の年収【労働者調査】



(8) 業務遂行における裁量の程度 【事業場調査・労働者調査】

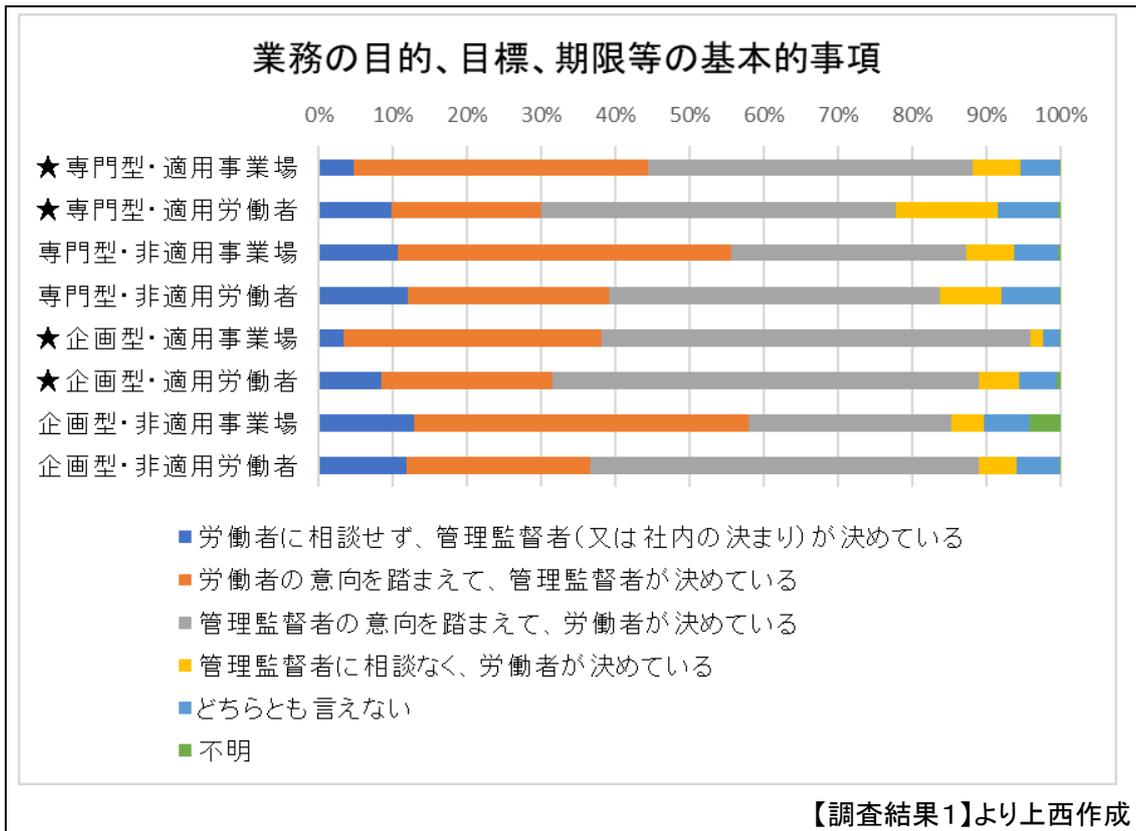
※事業場調査・労働者調査の選択肢は、それぞれ下記のとおり

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

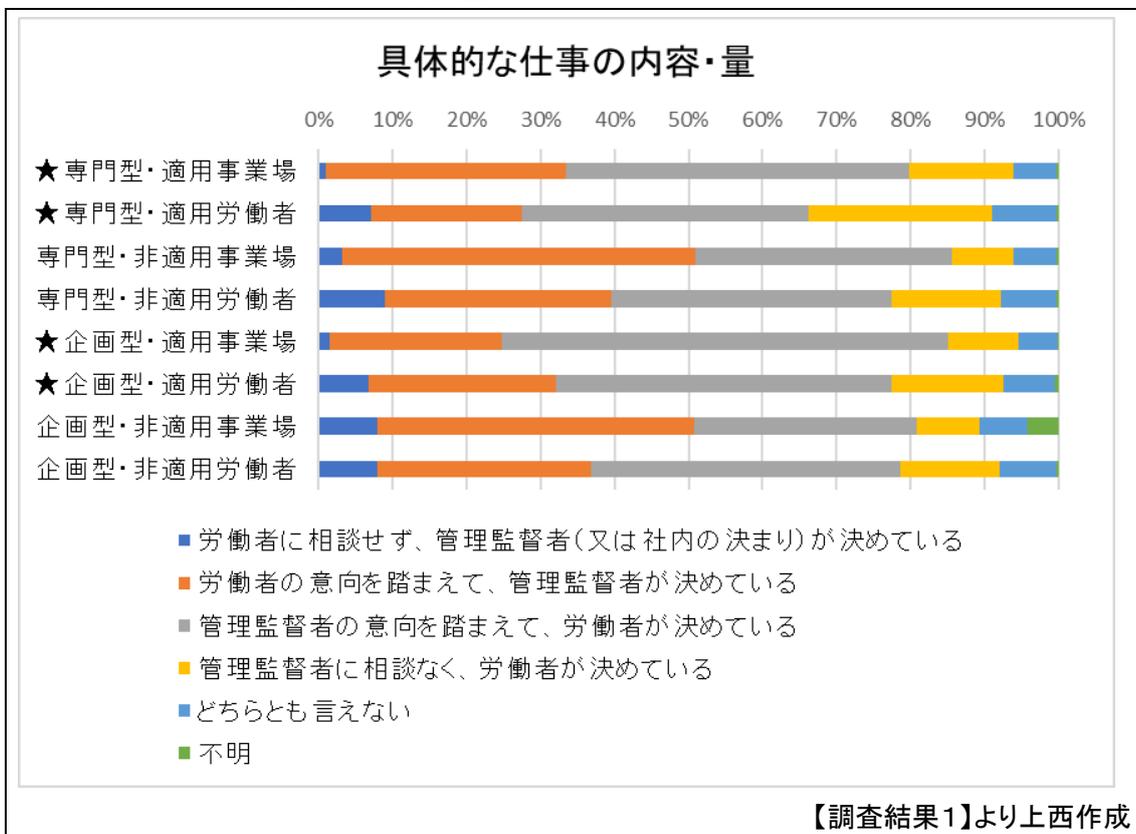
★注目ポイント

- (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。
- 裁量労働制の適用事業場では、「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。

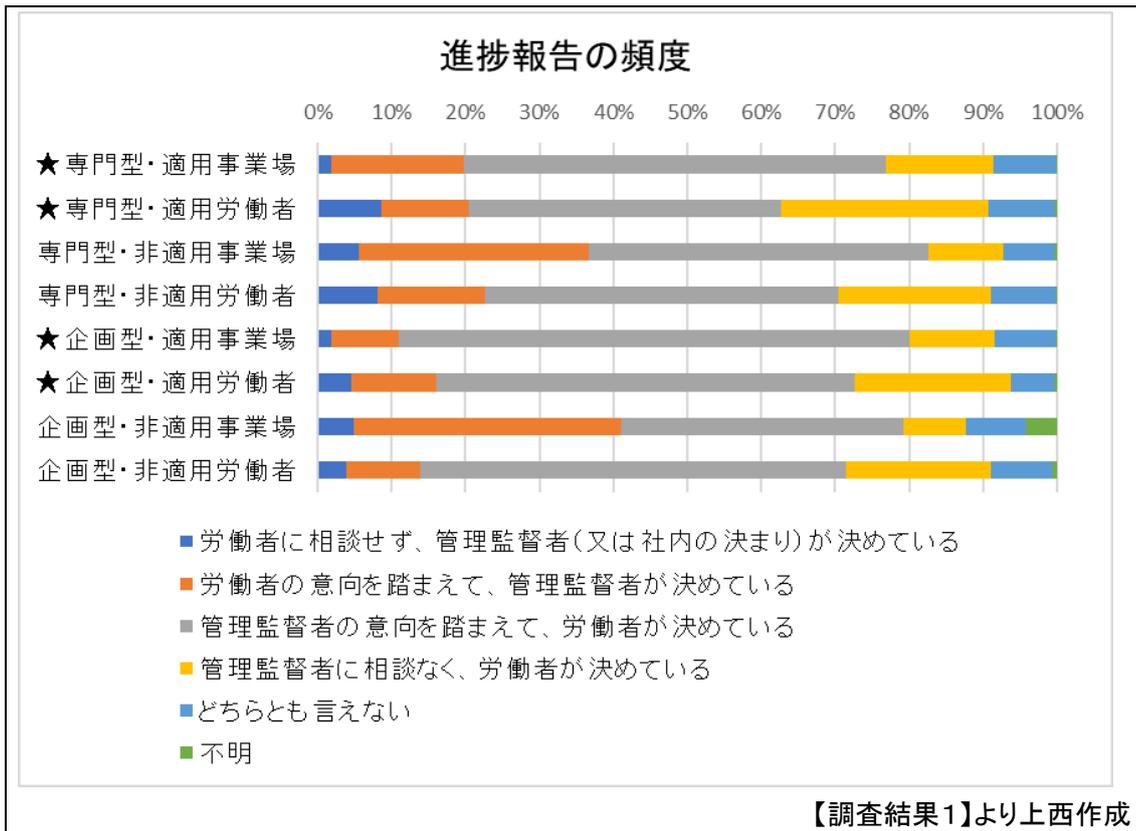
● 図表 8-1:業務の目的、目標、期限等の基本的事項



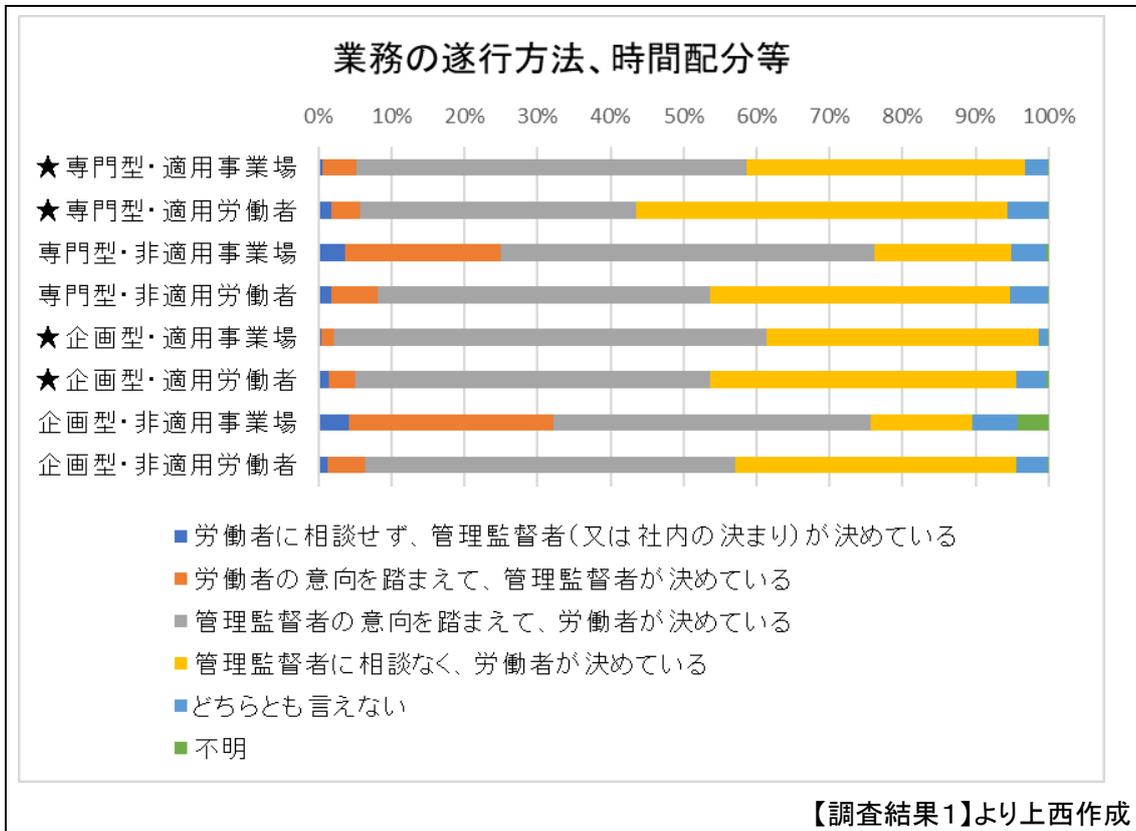
● 図表 8-2:具体的な仕事の内容・量



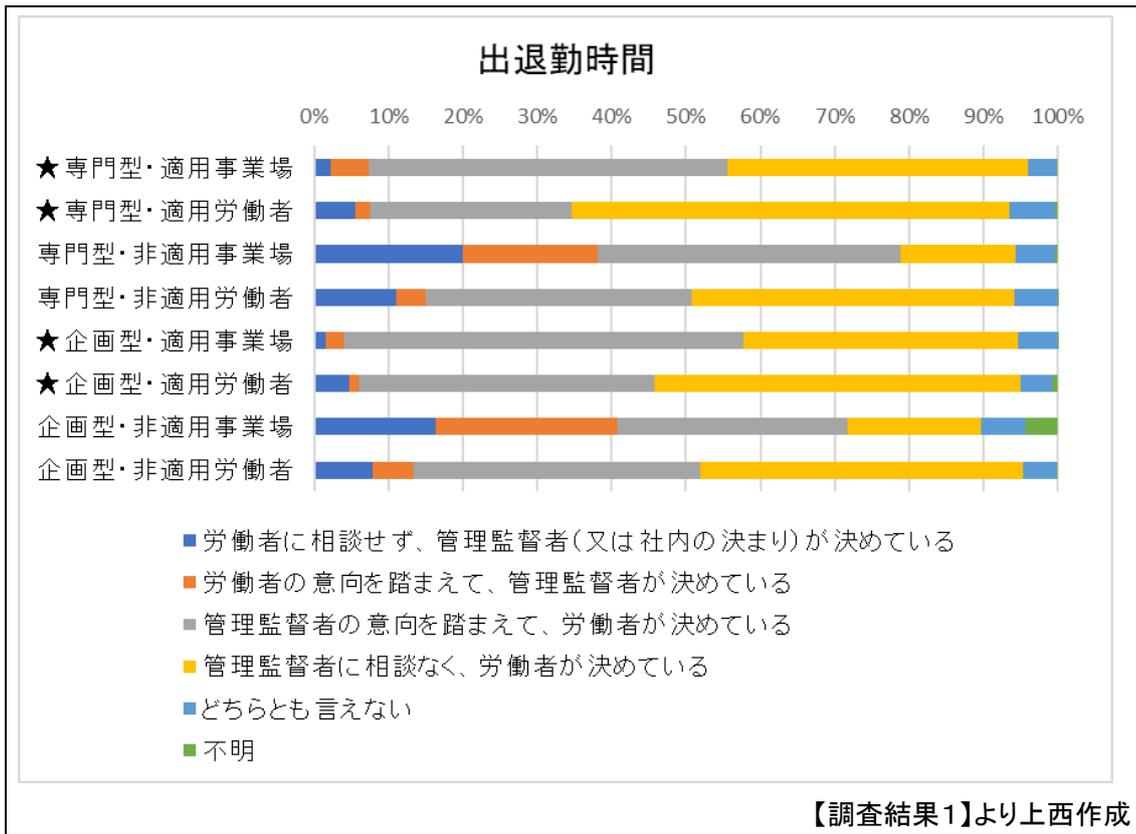
● 図表 8-3:進捗報告の頻度



● 図表 8-4:業務の遂行方法、時間配分等



● 図表 8-5: 出退勤時間

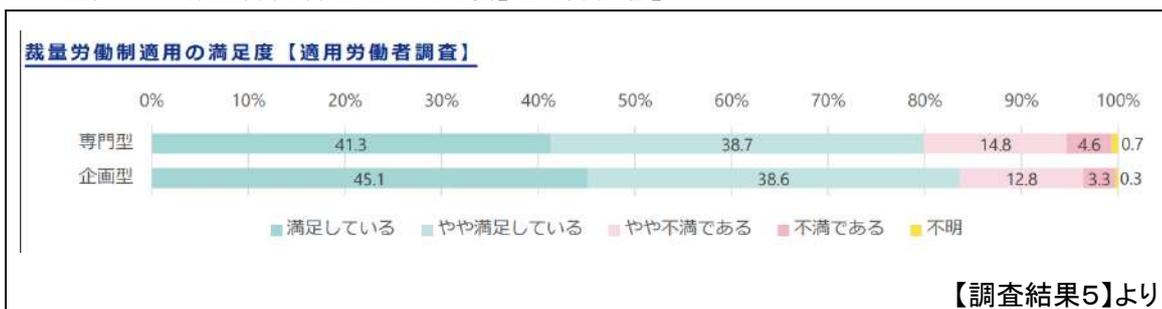


★そもそも裁量労働制とは

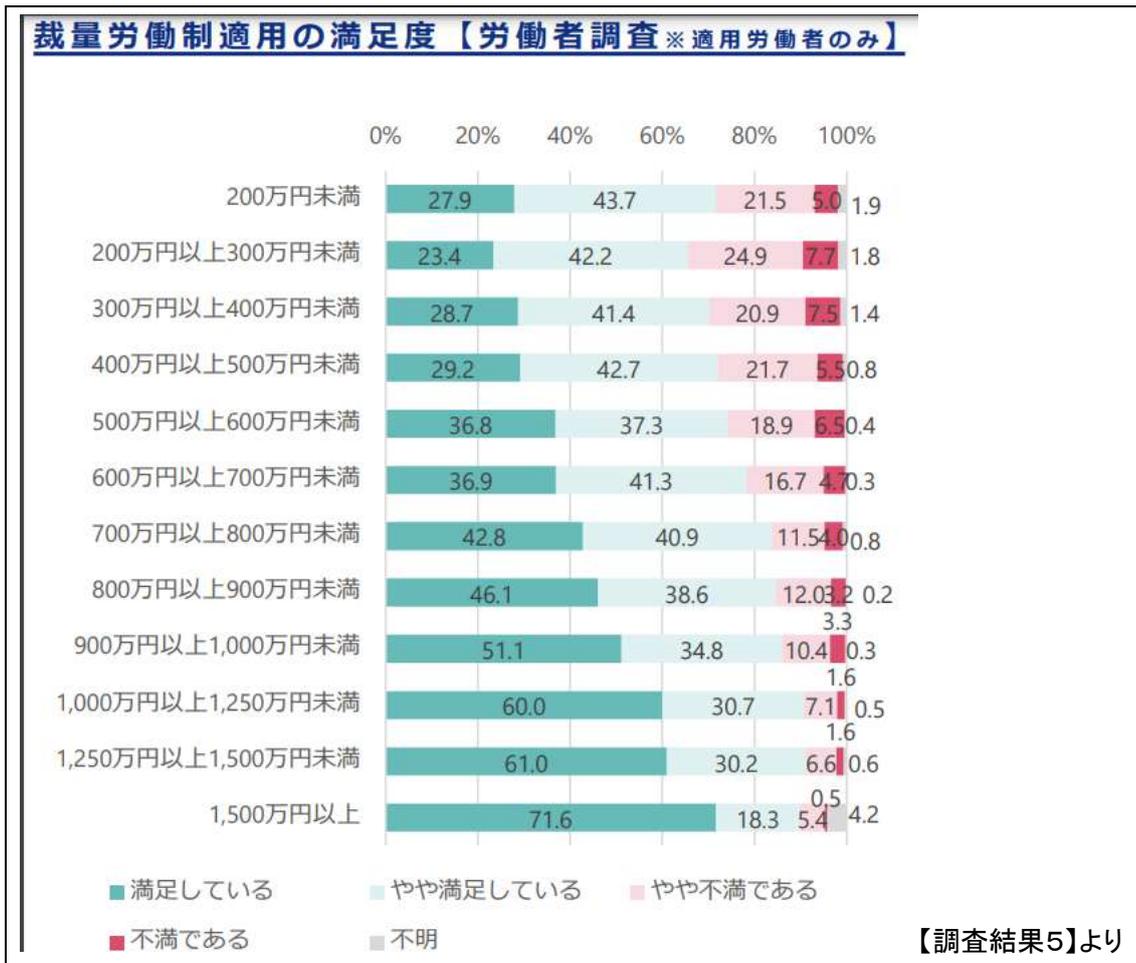
<p><b>専門業務型 裁量労働制 【法38条の3】</b></p> <p>※適用労働者の割合： ⇒1.0%</p> <p>※導入企業の割合： ⇒1.8%</p>	<p>業務の性質上、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる業務として、厚生労働省令及び大臣告示で定められた専門的な業務に従事する労働者</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新商品や新技術の研究開発</li> <li>・ 人文科学や自然科学の研究</li> <li>・ 情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者等</li> </ul>	<p><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</p> <p>(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>
---	--	---	--

(9) 裁量労働制適用の満足度

● 図表 9-1 裁量労働制適用の満足度【適用労働者】

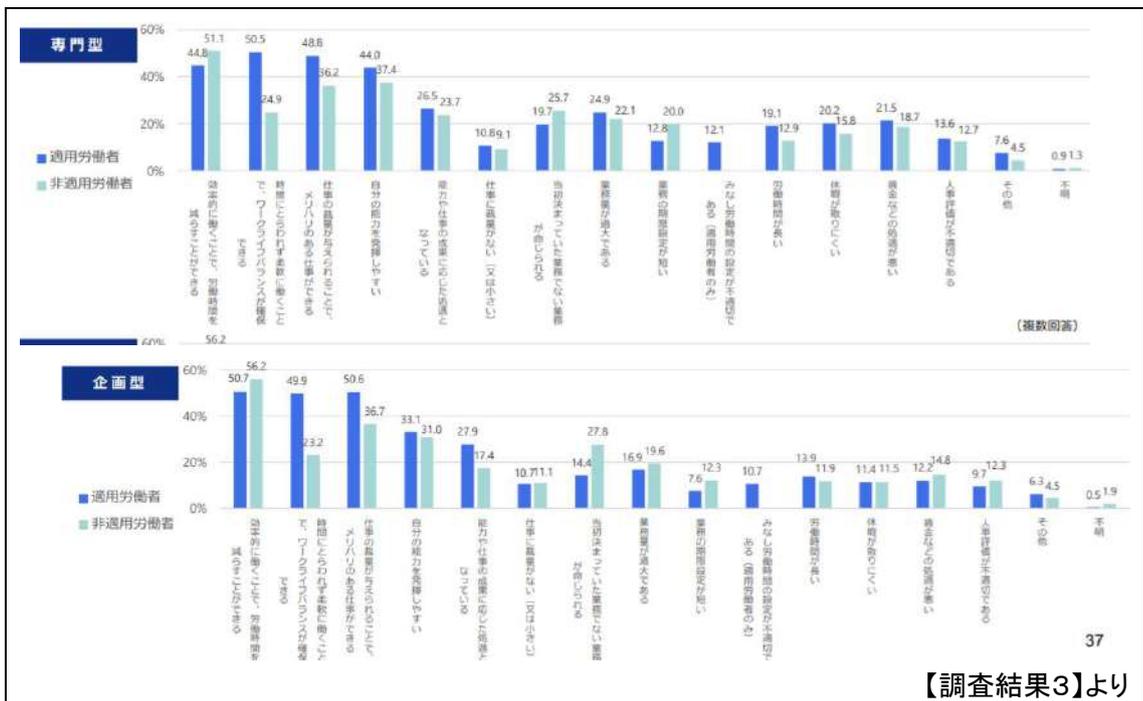


● 図表 9-2 裁量労働制適用の満足度(年収別)【労働者調査】



(10) 現在の働き方に対する認識

● 図表 10-1: 現在の働き方に対する認識【労働者調査】(複数回答)



● 図表 10-2: 現在の働き方に対する認識【労働者調査】(複数回答)

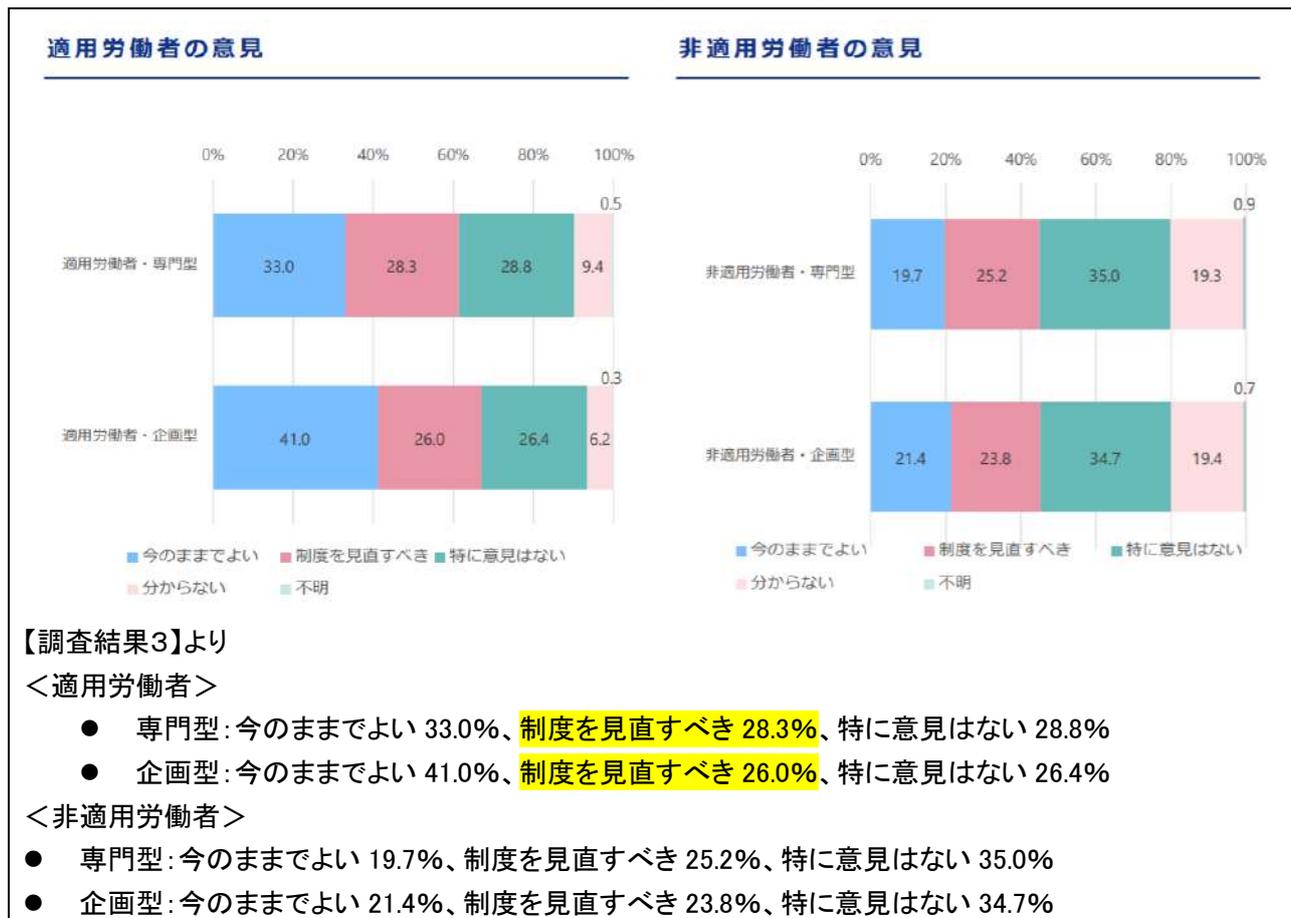
	専門型		企画型	
	適用労働者	非適用労働者	適用労働者	非適用労働者
効率的に働くことで、労働時間を減らすことができる	44.8	51.1	50.7	56.2
時間にとらわれず柔軟に働くことで、ワークライフバランスが確保できる	50.5	24.9	49.9	23.2
仕事の裁量が与えられることで、メリハリのある仕事ができる	48.8	36.2	50.6	36.7
自分の能力を発揮しやすい	44.0	37.4	33.1	31.0
能力や仕事の成果に応じた処遇となっている	26.5	23.7	27.9	17.4
仕事に裁量がない(又は小さい)	10.8	9.1	10.7	11.1
当初決まって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

(11) 現在の裁量労働制に対する意見

● 図表 11-1: 現在の裁量労働制に対する意見【事業場調査】



● 図表 11-2: 現在の裁量労働制に対する意見【労働者調査】



● 図表 11-3 :具体的な制度の見直し意見【適用労働者調査】

	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%

【調査結果3】より

以上