

これからの労働時間制度に関する検討会報告書 参考資料①

目次

1. 労働時間制度に関するこれまでの経緯と
経済社会の変化について 2
2. 各労働時間制度の概要及び実態について 18
3. 裁量労働制の概要及び実態について 37

目次

1. <u>労働時間制度に関するこれまでの経緯と</u> <u>経済社会の変化について</u>	2
2. 各労働時間制度の概要及び実態について	18
3. 裁量労働制の概要及び実態について	37

労働時間制度の概況

下記以外の労働時間制	1日8時間、週40時間(法定労働時間)
変形労働時間制	交替制勤務の場合や、季節等によって業務に繁閑の差がある場合 【昭和22年労働基準法制定時(昭和62年・平成5年・平成10年改正・追加)】 ※適用労働者の割合 39.4%
フレックスタイム制	協定した労働時間の範囲内で、始業・終業時刻を労働者にゆだねる場合 【昭和62年(昭和63年4月1日施行)、平成30年改正】 ※適用労働者の割合 9.5%
事業場外みなし労働時間制	労働時間の全部又は一部について事業場で業務に従事した場合 において、労働時間を算定しがたいとき 【昭和62年(昭和63年4月1日施行)】 ※適用労働者の割合 6.7%
専門業務型裁量労働制	新商品や新技術の研究開発、情報処理システムの設計、 コピーライター、新聞記者 等 【昭和62年(昭和63年4月1日施行)、平成5年・平成15年改正】 ※適用労働者の割合 1.2%
企画業務型裁量労働制	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 に従事する場合 【平成10年(平成12年4月1日施行)、平成15年改正】 ※適用労働者の割合 0.3%
高度プロフェッショナル制度	金融商品の開発、ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラー、証券アナ リスト、コンサルタント、新たな技術、商品又は役務の研究開発 【平成30年(平成31年4月1日施行)】 ※適用労働者の割合 0.0%
管理監督者	労働条件の決定その他労務管理について 経営者と一体的な立場にある者 【昭和22年労働基準法制定時】 ※管理監督者の割合 3.7%

※ 「適用労働者」の割合の出所: 令和3年就労条件総合調査

労働時間法制の主な改正経緯について ①

労働基準法制定時(昭和22年)

- (1) 法定労働時間(1日8時間、1週48時間)
- (2) 割増賃金は、時間外、休日及び深夜労働について2割5分以上
- (3) 4週間以内の期間を単位とする変形労働時間制
- (4) 労働時間等の規制の適用除外(管理監督者等)

昭和62年改正

- (1) 法定労働時間の短縮(週40時間制を本則に規定)
- (2) 変形労働時間制の改正(変形期間の最長を4週間⇒1か月に改正、3か月単位の変形労働時間制の創設、1週間単位の非定型的変形労働時間制の創設)
- (3) フレックスタイム制の創設
- (4) みなし労働時間制の創設(事業場外みなし労働時間制、専門業務型裁量労働制(対象業務は、通達で例示列举され、事業場の労使協定で定める))

平成5年改正

- (1) 法定労働時間の短縮(週40時間制を平成6年4月1日から実施。一定の業種について猶予措置)
- (2) 変形労働時間制の改正(3か月単位⇒1年単位に改正)
- (3) 休日の法定割増賃金率の改正(3割5分以上)
- (4) 専門業務型裁量労働制の改正(対象業務は、労働省令で限定列举された業務(例示列举から変更)について、事業場の労使協定で定める) ※平成9年、14年、15年に対象業務を追加。

平成10年改正

- (1) 時間外労働に関して、労使協定で定める労働時間の延長の限度等について基準(限度基準告示)を告示。
- (2) 企画業務型裁量労働制の創設(対象業務は、指針で具体化された企画・立案・調査・分析の業務について、事業場の労使委員会の全会一致で決議)

労働時間法制の主な改正経緯について ②

平成15年改正

- (1) 専門業務型裁量労働制の改正 (労使協定事項に、健康・福祉確保措置及び苦情処理措置を追加)
- (2) 企画業務型裁量労働制の改正 (対象事業場を本社等に限定しないこととする、労使委員会の決議について委員の5分の4以上の多数によるものとする等)



平成20年改正

- (1) 月60時間超の時間外労働について、割増賃金率を5割以上へ引上げ(中小企業については当分の間、適用を猶予)
- (2) 労使協定により、(1)の改正による引上げ分の割増賃金の支払いに代えて、代替休暇を与えることも可能



平成30年改正

(1) 長時間労働の是正

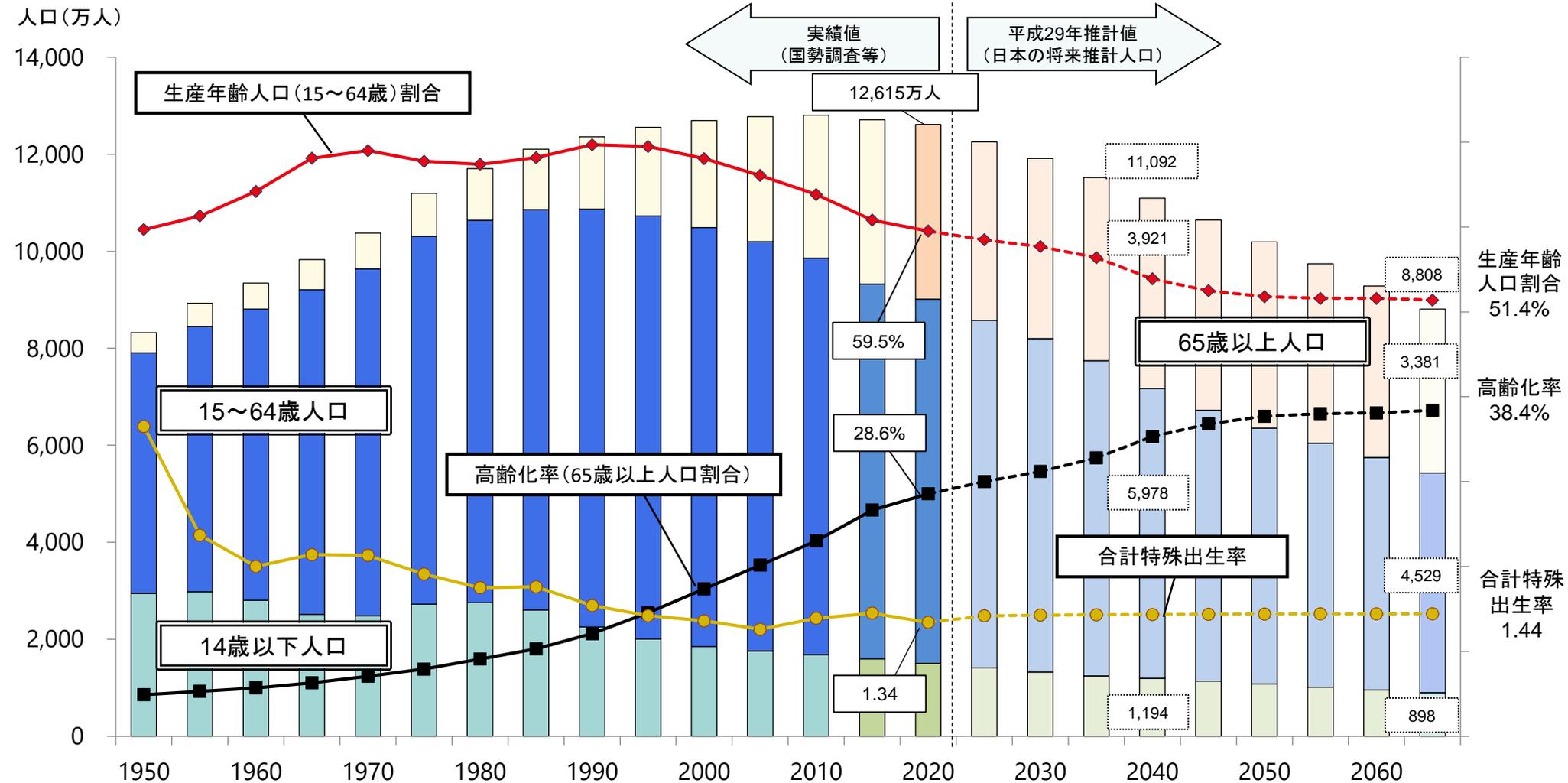
- ① 時間外労働の上限規制の導入 (時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定) ※適用猶予・除外の事業・業務あり 【平成31年4月1日施行。中小企業は令和2年4月1日施行】
- ② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し (割増賃金率5割以上について、中小企業への猶予措置を廃止) 【令和5年4月1日施行】

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

- ① フレックスタイム制の見直し (清算期間の上限を1か月⇒3か月に改正)【平成31年4月1日施行】
- ② 高度プロフェッショナル制度の創設【平成31年4月1日施行】

日本の人口の推移

日本の人口は、既に減少局面を迎えている。今後は「15～64歳」の現役世代の減少が更に進む見込み。

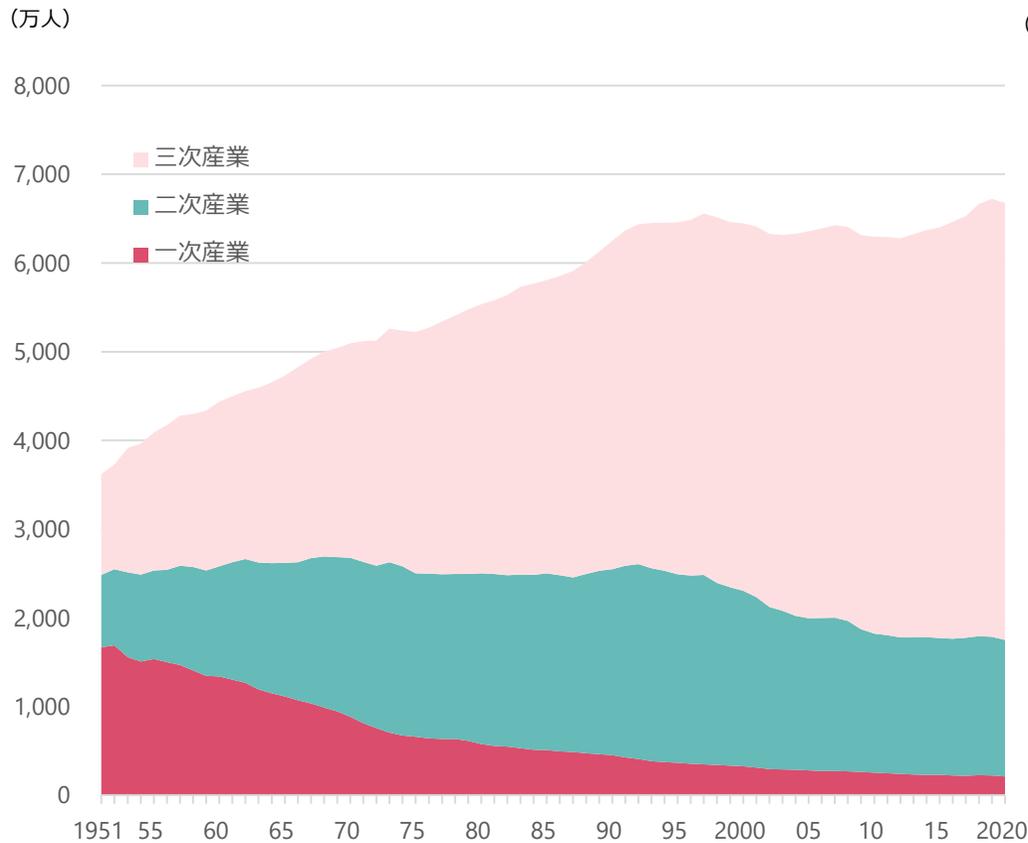


(出所) 2020年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)等、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

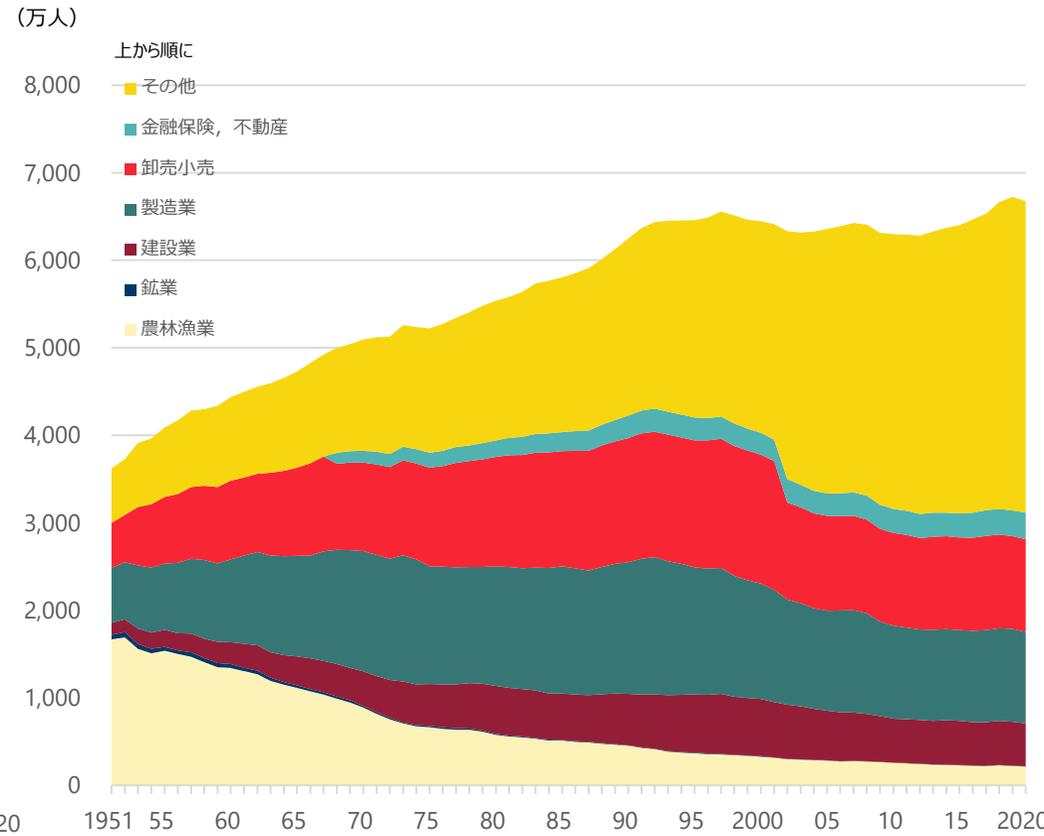
産業別就業者数の推移

製造業で働く労働者は減り、代わって非製造業（第三次産業）での就業者が増えている。

産業別就業者数の推移（第一次～第三次産業）1951～2020年 年平均



産業別就業者数の推移（主要産業大分類）1951～2020年 年平均



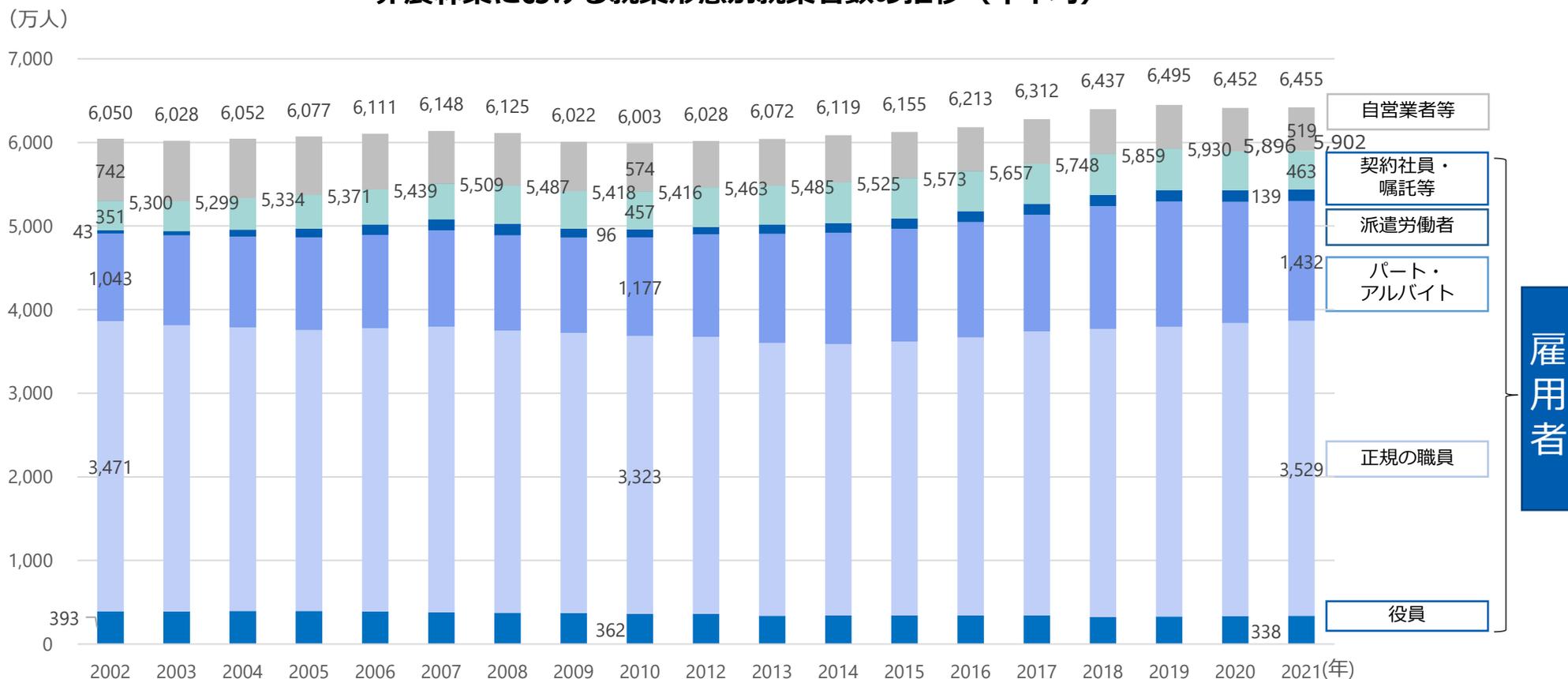
(注) 「その他」は、「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス事業」「サービス業（他に分類されないもの）」「公務（他に分類されるものを除く）」及び「分類不能の産業」。

(資料出所) (独) 労働政策研究・研修機構「早わかり グラフでみる長期労働統計」(<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0204.html>、2021年5月27日更新) を基に厚生労働省労働基準局労働条件政策課が作成

就業者数の推移

- ・ 労働力人口の中でも、就業者数（非農林業）の推移をみると、就業者の大層が雇用者である状況が続いており、2021年において雇用者が就業者に占める割合は約91.4%となっている。
- ・ 雇用者の中でも、役員や正規の職員が一貫して6割以上を占めている。

非農林業における就業形態別就業者数の推移（年平均）

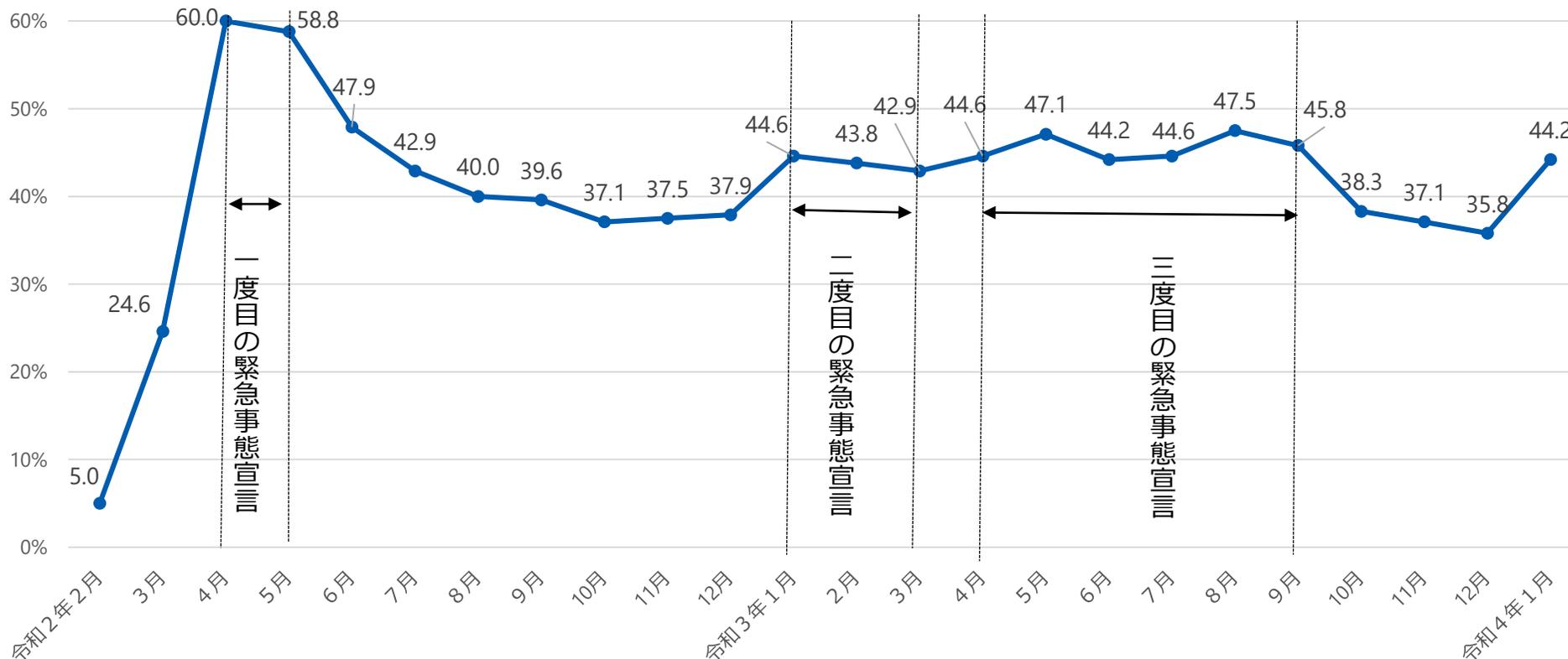


(注) 自営業者等には、内職者・家事従業者を含み、非雇用者の合計を示している。契約社員・嘱託等には、上記の就業形態に分類されないその他の非正規雇用労働者を含む。

テレワークの実施率推移（企業調査）

テレワークの実施率の推移をみると、2020年2月の5.0%から4月には60.0%にまで上昇した後、最初の緊急事態宣言の解除とともに低下傾向にあったが、2度目の緊急事態宣言が発出された2021年1月には再び44.6%まで上昇した。その後、3度目の緊急事態宣言が発出されたが40%台で推移し、解除後は30%台となったが、2022年1月には44.2%まで上昇している。

在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



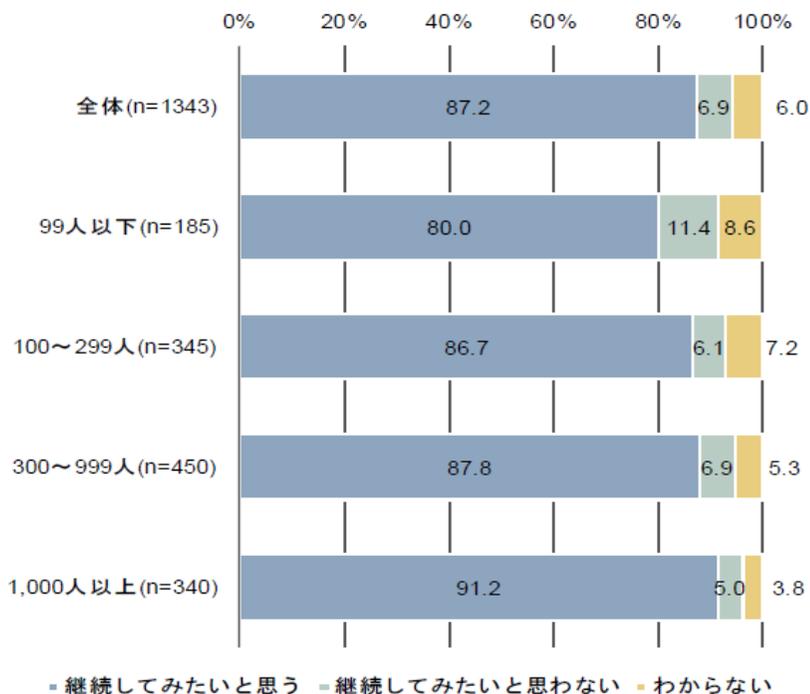
（注）『「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（一次集計）結果』（第1回企業調査、令和2年7月16日公表）から第6回企業調査までの継続回答企業（n=240社）における実施率の推移

（資料出所）（独）労働政策研究・研修機構「第6回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（一次集計）結果（2022年5月）を基に厚生労働省労働基準局労働条件政策課が作成

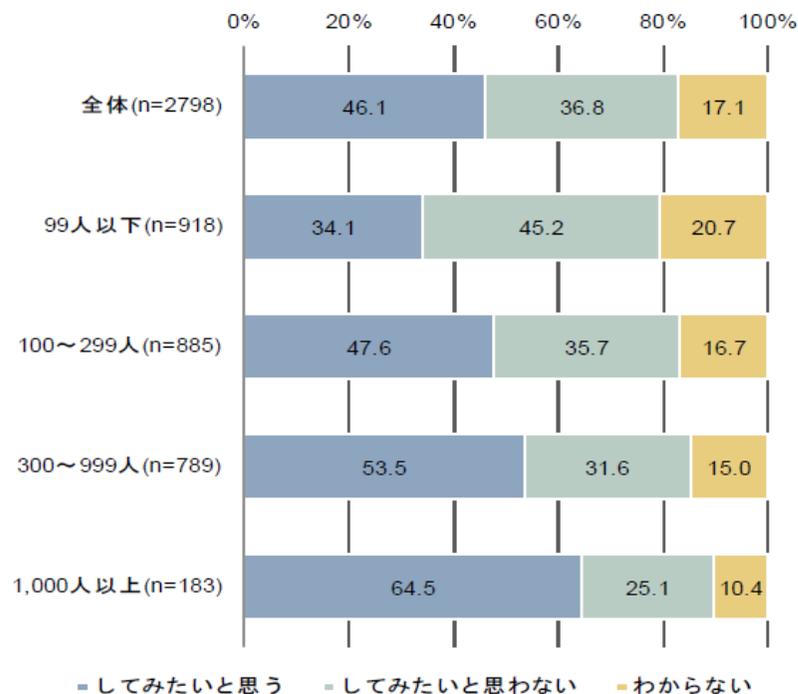
テレワーク実施者の今後の継続意向／非実施者の実施意向（労働者調査）

- ・新型コロナウイルス感染症の影響等によりテレワークを実施した者の大半が継続してテレワークを実施することを希望。
- ・また、テレワークを実施していない者の中にも、テレワークを試してみたいと思っている者が存在。

【従業員調査（従業員規模別）】
Q45.テレワーク（在宅勤務）実施者：今後の継続意向/SA



【従業員調査（従業員規模別）】
Q45.テレワーク非実施者：今後の実施意向/SA

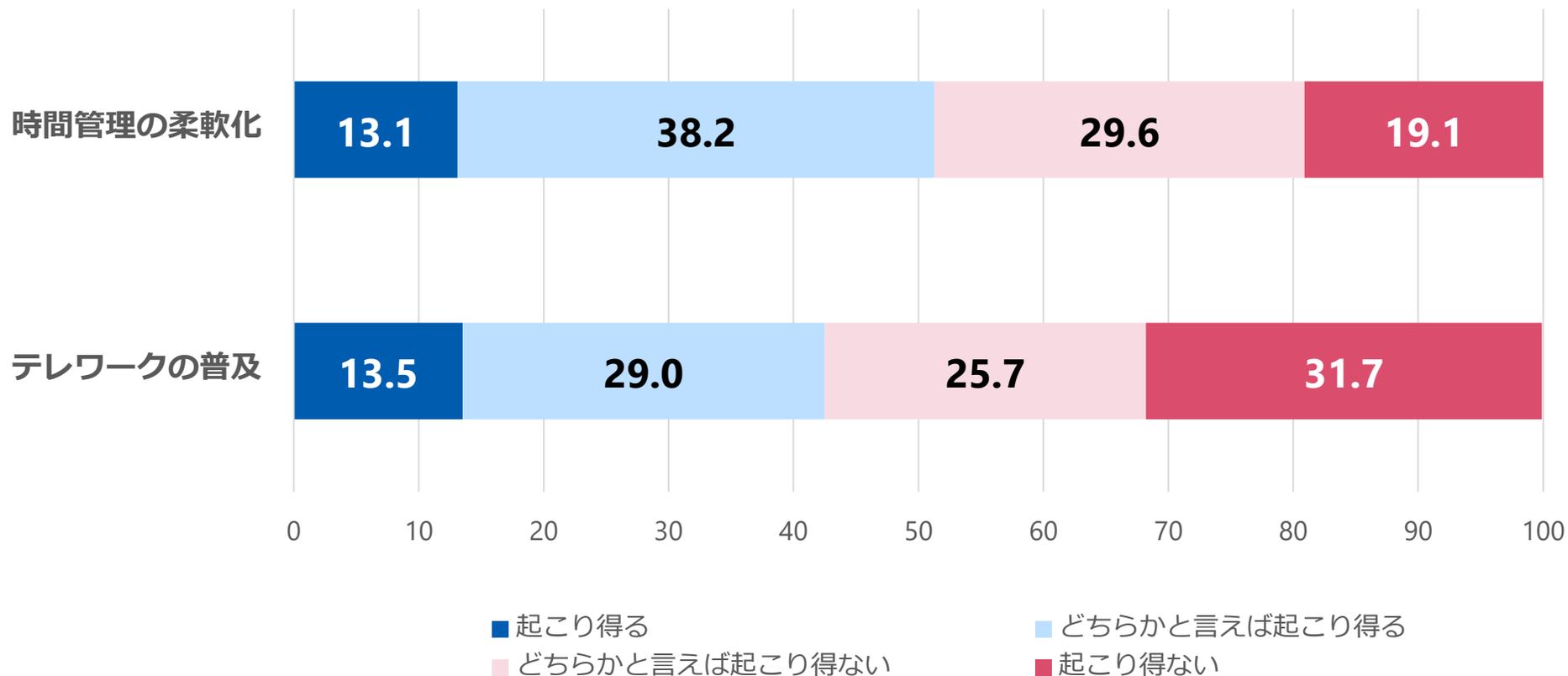


注) テレワーク（在宅勤務）実施者：テレワーク（在宅勤務）を制度又は慣習として実施している人。
テレワーク非実施者：いずれのテレワークも実施していない人。

コロナ禍収束後の働き方等の変化の可能性（労働者調査）

「コロナ禍収束後、変化は起こり得るか」という質問に対し、「起こり得る」「どちらかと言えば起こり得る」とした回答の合計は、「時間管理の柔軟化」については51.3%であり、「テレワークの普及」については42.5%である。

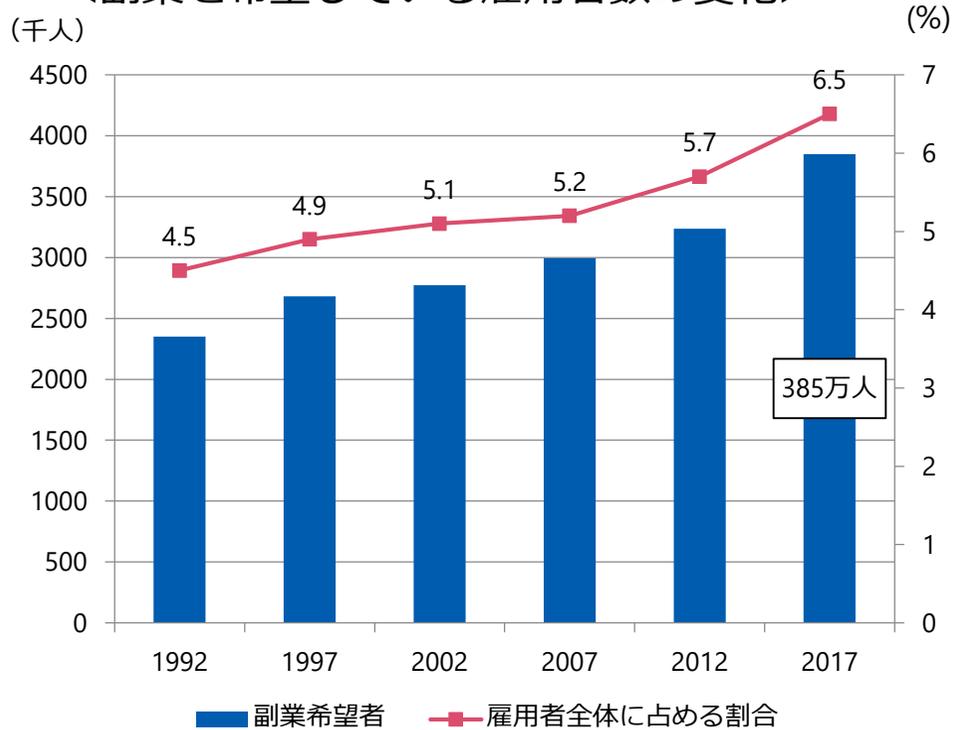
コロナ禍収束後、変化は起こり得るか



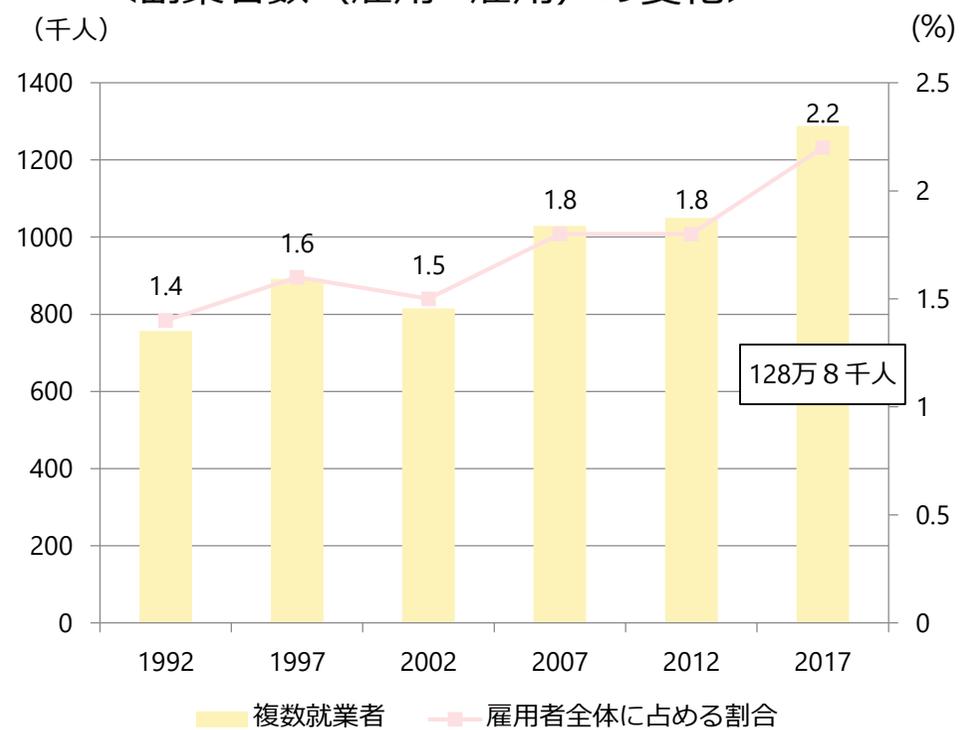
副業・兼業の希望者数、副業者数の変化

- ・副業を希望する雇用者は、増加傾向。
- ・本業も副業も雇用者である者は、増加傾向。

＜副業を希望している雇用者数の変化＞



＜副業者数（雇用×雇用）の変化＞



(注) 同調査における「雇用者」には、「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれている。

雇用人員（人手）の過不足状況（人材の種類別）

「現場の技能労働者」に次いで「研究開発等を支える高度人材」「システム・アプリケーション等を開発する高度人材」「社内全体の人材マネジメントをする専門人材」等が「大いに不足」又は「不足」していると感じられている。

雇用人員（人手）の過不足状況（「該当者なし」及び無回答を除く集計）【企業調査】

（単位：％）

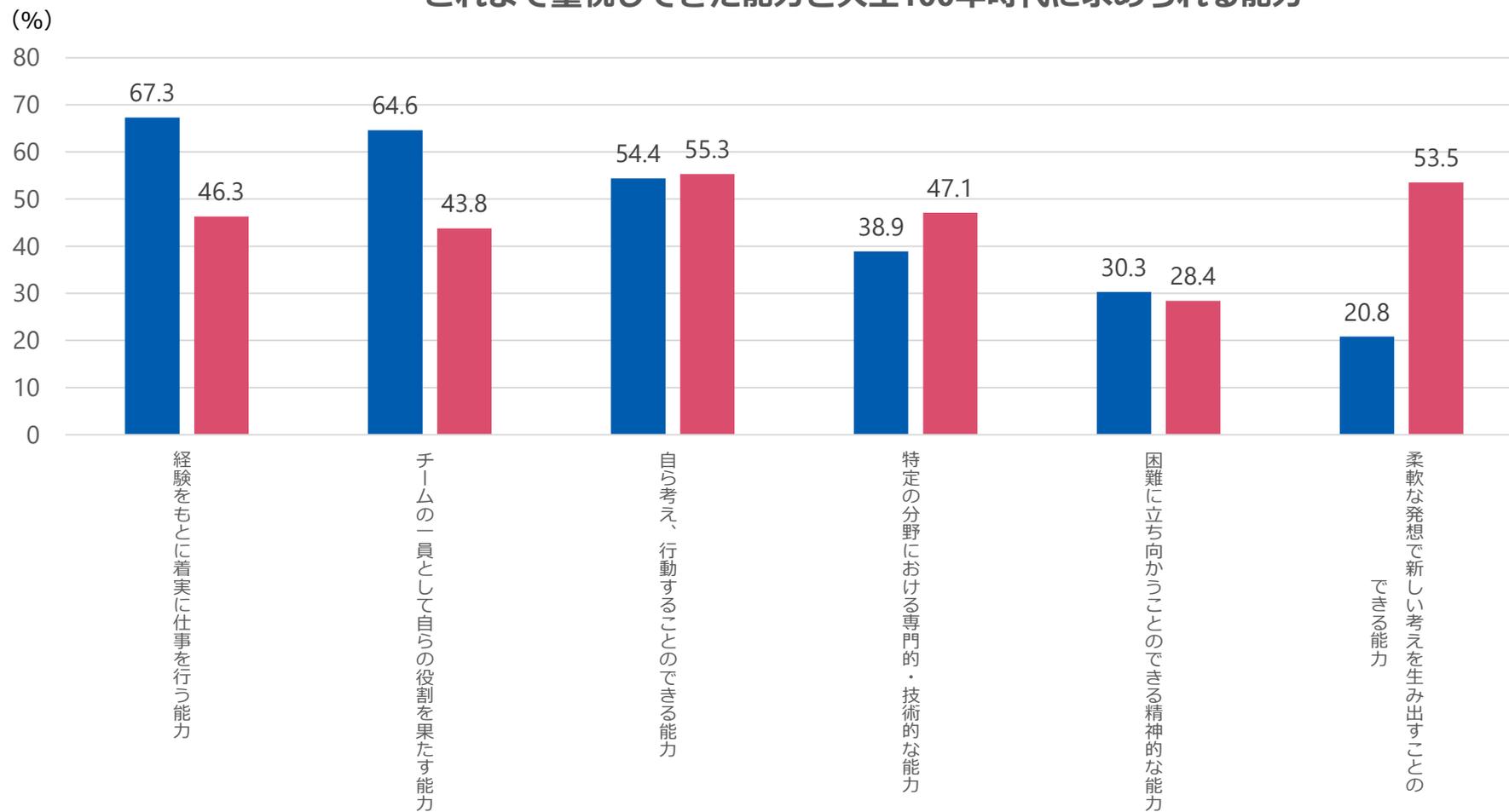
		n	大いに不足	やや不足	適当	やや過剰	大いに過剰	不足・計	適当	過剰・計
従業員全体		3,121	11.2	55.3	29.1	4.2	0.2	66.5	29.1	4.4
正社員	(a) 正社員	4,271	12.5	52.1	31.0	4.2	0.3	64.6	31.0	4.5
	①海外展開に必要な国際人材	863	19.5	35.1	44.6	0.8	0.0	54.6	44.6	0.8
	②研究開発等を支える高度人材	1,268	19.3	45.3	34.9	0.5	0.0	64.6	34.9	0.5
	③現場の技能労働者	3,485	16.1	51.4	31.3	1.0	0.2	67.5	31.3	1.2
	④現場で定型作業を担う人材	3,222	9.2	38.0	49.4	3.2	0.1	47.2	49.4	3.4
	⑤一般的な事務職	4,112	1.6	21.6	70.7	5.8	0.3	23.2	70.7	6.1
	⑥中核的な管理職	4,156	6.8	34.7	54.6	3.5	0.4	41.6	54.6	3.8
	⑦社内全体の人材マネジメントをする専門人材	3,526	11.1	44.9	43.3	0.6	0.1	56.0	43.3	0.7
	⑧財務や法務の専門人材	3,602	8.1	36.0	55.4	0.4	0.1	44.1	55.4	0.6
	⑨労務管理（就業規則の作成・変更など）を担当する専門人材	3,760	7.0	34.7	57.9	0.3	0.1	41.6	57.9	0.5
	⑩マーケティングや営業の専門人材	3,206	8.7	45.6	44.9	0.6	0.2	54.3	44.9	0.7
	⑪M&Aのための専門人材	1,399	17.0	31.9	50.3	0.7	0.1	48.9	50.3	0.9
	⑫社内事務のIT化を推進する人材	3,088	12.1	42.0	45.2	0.5	0.1	54.1	45.2	0.6
⑬システム・アプリケーション等を開発する専門人材	1,931	17.4	39.2	42.8	0.4	0.3	56.6	42.8	0.7	
非正社員	(b) 非正社員	3,402	5.1	25.0	65.7	3.6	0.5	30.1	65.7	4.1
	⑭業務繁忙期を一時的に支える人材	2,949	10.5	43.7	44.6	0.9	0.2	54.3	44.6	1.2
	⑮恒常的に基幹的業務を担う人材	3,481	6.1	33.7	59.1	1.0	0.1	39.8	59.1	1.1
	⑯ある特定分野の専門知識を有する専門人材	2,899	7.6	42.1	49.9	0.3	0.0	49.7	49.9	0.3

（注）無回答及び各設問項目の「該当者なし」を除き集計。「不足・計」は「大いに不足」「やや不足」の合計。「過剰・計」は「大いに過剰」「やや過剰」の合計。

人生100年時代に求められる能力

企業が考える人生100年時代に求められる能力としては、「自ら考え、行動することのできる能力」、「柔軟な発想で新しい考えを生み出すことのできる能力」等の割合が高くなっている。

これまで重視してきた能力と人生100年時代に求められる能力

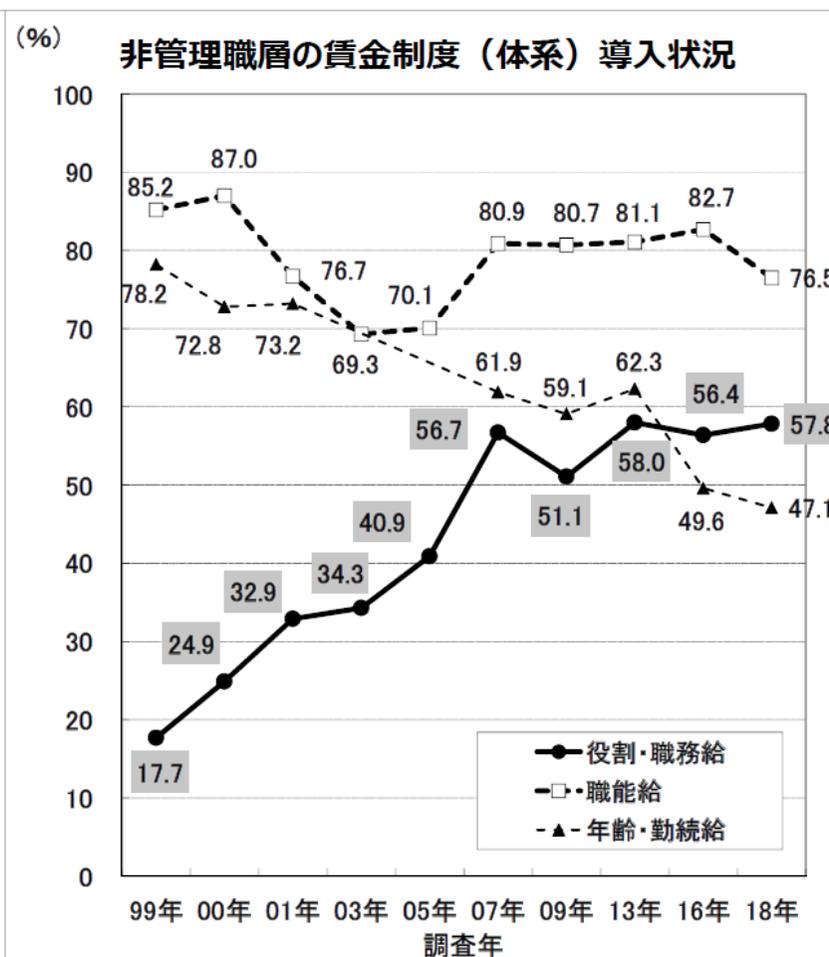
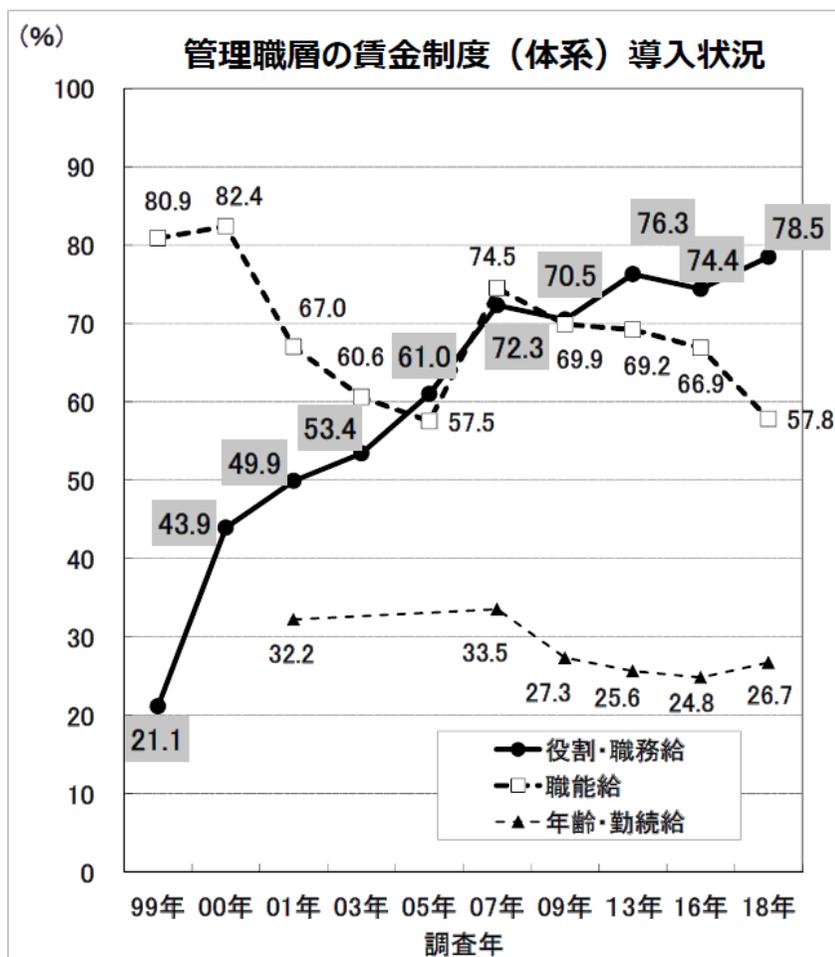


(注) 企業に対する調査で複数回答

■ これまで重視してきた能力 ■ 人生100年時代に求められる能力

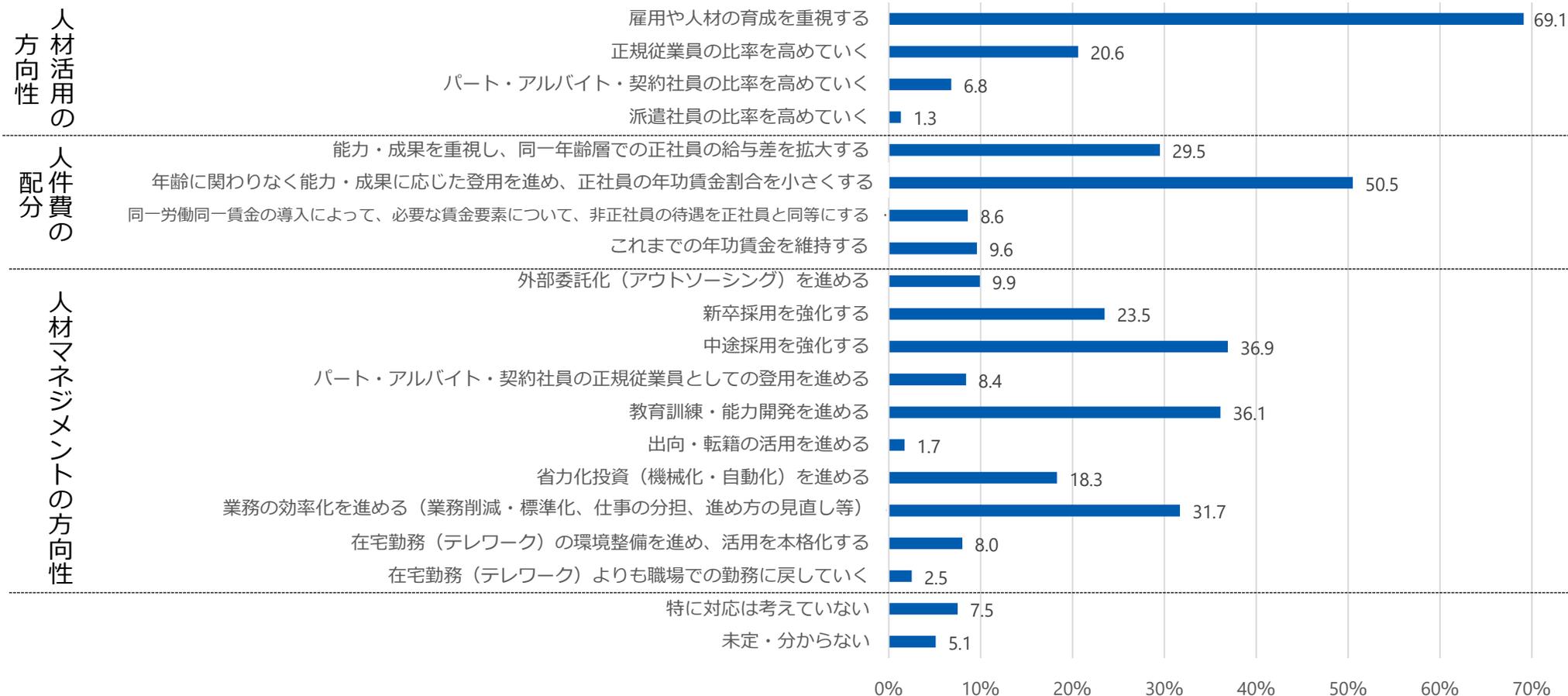
賃金制度（体系）の状況

- ・賃金制度（体系）については、管理職層、非管理職層ともに役割・職務給の導入率が増加している。
- ・非管理職層においては、年齢・勤続給の導入率が減少している。



今後の見通しを踏まえた企業の将来の人材戦略

- ・企業の業績に係る今後の見通しを踏まえた将来の人材戦略について尋ねると、「人材活用の方向性」については、「雇用や人材の育成を重視する」が69.1%と最も高くなっている。
- ・「人件費の配分」については、「年齢に関わりなく能力・成果に応じた登用を進め、正社員の年功賃金割合を小さくする」が50.5%と最も高くなっている。また、「人材マネジメントの方向性」については、「中途採用を強化する」が36.9%と最も高く、次いで「教育訓練・能力開発を進める」が36.1%となっている。



（注）任意回答としており、無回答を除いたn = 3718を集計。対応予定については複数回答。

AI時代の人材とは？

AI活用と、AIが不得意な3つの特徴を担うエキスパートが必要

⇒AI時代の人材ポートフォリオ

- AIと共存するためには、AIが担えない分野で一芸に秀でた自律的なエキスパートが必要
 - 「創造的思考」「コラボレーション」「非定型対応」で、それぞれの企業に適したエキスパートが生まれる
 - 経営陣・管理職は、判断するエキスパートへ（業務マネージャー）

AI時代の人材ポートフォリオ



目次

1. 労働時間制度に関するこれまでの経緯と 経済社会の変化について	2
2. <u>各労働時間制度の概要及び実態について</u>	18
3. 裁量労働制の概要及び実態について	37

労働時間法制の概要

法定労働時間（労働基準法第32条）

- ◆ 使用者は、1週間に、40時間を超えて労働させてはならない。
- ◆ 使用者は、1日に、8時間を超えて労働させてはならない。

【弾力的な労働時間制度】

変形労働時間制、フレックスタイム制、
事業場外みなし労働時間制、裁量労働制 等

法定休日（労働基準法第35条）

- ◆ 使用者は、毎週少なくとも1回（又は4週間に4日以上）の休日を与えなければならない。

時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

- ◆ 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。
- ◆ 使用者は、36協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日に労働させる場合であっても、時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）の要件を満たす必要がある。

時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条）

- ◆ 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、通常の賃金の2割5分以上の割増賃金（※）を支払わなければならない（※※）。

※ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。ただし、中小企業は令和5年4月1日施行。

※※ 「時間外かつ深夜」の場合：5割以上の割増賃金を支払わなければならない。

- ◆ 使用者は、休日に労働させた場合は、通常の賃金の3割5分以上の割増賃金を支払わなければならない_{q9}

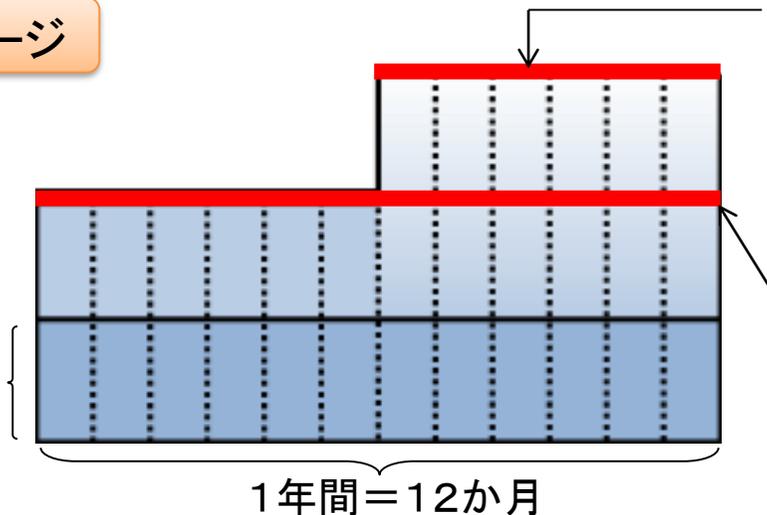
時間外労働の上限規制の概要

- 時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定することとされている。

※ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号。以下「改正法」という。)により法定化(平成31(2019)年4月1日施行/中小企業は令和2(2020)年4月1日施行)

時間外労働の上限規制のイメージ

法定労働時間
1日8時間 1週40時間



**法律による上限
(特別条項/年6か月まで)**

- ・年720時間
 - ・複数月平均80時間以内(※)
 - ・月100時間未満(※)
- (※) 休日労働含む

**法律による上限
(原則)**

- ・月45時間
- ・年360時間

適用猶予・適用除外

自動車運転の業務	改正法施行5年後(令和6(2024)年4月1日以後。以下同。)に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を改正法附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を改正法附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は年最大1,860時間(休日労働含む)とする。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間(令和6(2024)年3月31日まで)は、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※ 時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならない。(労働安全衛生法の改正)

変形労働時間制の概要

	対象	労働時間	手続
<p>1か月単位 変形労働 時間制 〔法32条の2〕</p> <p>※ 適用労働者の割合 ⇒ 21.5% ※ 導入企業の割合 ⇒ 25.0%</p>	<p>1か月以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務に関する制限はない。</p>	<p>1か月以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。</p>	<p>対象期間における各日・週の労働時間等を定めた労使協定又は就業規則による。(労使協定の場合は労基署へ届出が必要)</p>
<p>1年単位 変形労働 時間制 〔法32条の4〕</p> <p>※ 適用労働者の割合 ⇒ 17.8% ※ 導入企業の割合 ⇒ 31.4%</p>	<p>1か月を超え、1年以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務に関する制限はない。</p>	<p>1か月を超え、1年以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。</p>	<p>対象期間における労働日、労働日ごとの労働時間数等を定めた労使協定による。(労使協定は労基署へ届出が必要)</p> <p>※ 労使協定で定める各日の労働時間は10時間を超えてはならず、各週では、52時間を超えてはならない。 また、対象期間が3か月を超える場合の所定労働日数の限度は原則として1年あたり280日。さらに労使協定で定める労働日は連続6日が限度。</p>
<p>1週単位 非定型的変形 労働時間制 〔法32条の5〕</p>	<p>常時使用する労働者が30人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店のみ。</p>	<p>1週40時間以内の範囲で、1日10時間を上限として、その枠内で働く。</p>	<p>労使協定による。(労使協定は労基署へ届出が必要)</p> <p>※ 少なくとも当該1週間の開始する前に、労働者に書面により各日の労働時間を通知しなければならない。</p>

フレックスタイム制の概要

	対象	労働時間	手続
<p>フレックスタイム制 〔法32条の3〕</p> <p>※ 適用労働者の割合 ⇒ 9.5%</p> <p>※ 導入企業の割合 ⇒ 6.5%</p>	<p>労働者が各日の始業、終業の時刻を自らの意思で決めて働く制度。 対象業務に関する制限はない。</p> <p>※ コアタイムを設けることはできる。</p>	<p>3か月以内の一定期間（清算期間）・総労働時間を定め、その枠内で働く。</p>	<p>① 就業規則に、フレックスタイム制を導入する旨を規定。</p> <p>② 労使協定により、対象とする労働者の範囲、清算期間、清算期間中の総労働時間等を規定。</p> <p>※ 清算期間が1か月を超える場合、労使協定は労基署へ届出が必要</p> <p>※ 清算期間： ⇒労働契約上、労働者が労働すべき時間を定める期間</p> <p>※ 清算期間中の総労働時間： ⇒労働契約上、労働者が清算期間中に労働すべき時間として定められている時間</p>

※適用労働者・導入企業の資料出所：厚生労働省「令和3年就労条件総合調査」

事業場外みなし労働時間制の概要

	対象	労働時間	手続
<p>事業場外みなし労働時間制 〔法38条の2〕</p> <p>※ 適用労働者の割合 ⇒ 6.7%</p> <p>※ 導入企業の割合 ⇒ 11.4%</p>	<p>労働者が、労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間の算定が困難なとき</p>	<p>①原則として所定労働時間労働したものとみなす。</p> <p>②当該業務を遂行するために、通常所定労働時間を超えて労働することが必要である場合には、当該業務の遂行に通常必要な時間労働したものとみなす。</p>	<p>労使協定の締結は義務付けられてはいないが、労使協定があるときは、その協定で定める時間を「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」とする。(協定したみなし労働時間が1日8時間を超える場合は労働基準監督署へ届出が必要。)</p>

注) 法定労働時間を超過するみなし労働時間を設定する場合、通常の労働時間制の場合と同様、「3.6 協定の締結及び届出が必要」かつ「時間外割増賃金の支払いが必要」となる。

※ 適用労働者・導入企業の資料出所 : 厚生労働省「令和3年就労条件総合調査」

高度プロフェッショナル制度の概要

	対象	法的効果	手続
<p>高度プロフェッショナル制度 〔法41条の2〕</p> <p>※導入企業数： ⇒21社（22事業場）</p> <p>※対象労働者数： ⇒665人 （令和4年3月末時点）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 金融商品の開発の業務 ・ ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの業務 ・ 証券アナリストの業務 ・ コンサルタントの業務 ・ 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務 <p>の業務に従事し、年収が1,075万円以上である労働者（対象労働者本人から書面で同意を得ることが必要）</p>	<p>対象労働者については、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は適用除外となる。</p>	<p>労使委員会（※1）において、以下の事項を決議（4/5以上の多数決）し、労基署へ届出。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① その事業場で対象とする業務 ② 対象労働者の範囲 ③ 使用者が健康管理時間（※2）の把握を実施すること及びその把握方法 ④ 対象労働者の休日の確保 ⑤ 対象労働者の選択的措置（※3） ⑥ 対象労働者の健康・福祉確保措置（※4） ⑦ 対象労働者の同意の撤回に関する手続 ⑧ 対象労働者の苦情処理措置 <p>⑧ 不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止等</p>

※1 賃金、労働時間等の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることを目的とする委員会。使用者及び労働者を代表する者で構成され、労働者代表委員は半数を占めていなければならない。

※2 対象労働者が事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間との合計の時間。

※3 勤務間インターバルの確保（11時間以上）や1年に1回以上の連続2週間の休日の付与等。

※4 代償休日又は特別な休暇の付与や適切な部署への配置転換等。

※ 対象労働者・導入企業の資料出所：厚生労働省「高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況」

管理監督者の概要

- 「管理監督者」は、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者をいい、労働基準法で定められた労働時間等の規制の適用除外の対象(下の表参照)。
- 「管理監督者」に当てはまるかどうかは、役職名ではなく、その労働者の勤務態様、職務内容・責任・権限、待遇を踏まえて実態により判断される。

※ 企業内で「課長」などの管理職とされていても、下記に掲げる判断要素に基づき総合的に判断した結果、労働基準法上の「管理監督者」に該当しない場合には、労働基準法で定める労働時間等の規制を受け、時間外割増賃金や休日割増賃金の支払が必要となる。

管理監督者性の主な判断要素

- ✓ 労働時間等の規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容・責任・権限を有していること
- ✓ 現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないようなものであること
- ✓ 賃金等について、その地位にふさわしい待遇がなされていること

労働時間関係規定の適用等について

		一般労働者	専門業務型 裁量労働制	企画業務型 裁量労働制	研究開発業務従事者	高度プロフェッショナル制度	管理監督者
労働時間(32条、36条)		○	(※1)		○	—	—
休憩(34条)		○	○		○	—	—
休日(35条)		○	○		○	— (ただし、下記*参照)	—
割賃 (37条)	時間外(25%)	○	(※2)		○	—	—
	休日(35%)	○	○		○	—	—
	深夜(25%)	○	○		○	—	○
年次有給休暇(39条)		○	○		○	○	○
時間外・休日労働の 上限規制		○	(※1)		— 〔労働時間を延長して労働させることができる時間を定めるに当たっては、限度時間(月45時間、年360時間)を勘案することが望ましいことに留意する必要〕	— 〔ただし、下記※3の「健康管理時間の上限措置」参照〕	—
健康・福祉 確保措置等		— 〔時間外・休日労働の限度時間(月45時間、年360時間)を超えて労働させる労働者には、健康・福祉確保措置を実施〕	健康・福祉確保措置の実施		— 〔時間外・休日労働の限度時間(月45時間、年360時間)を超えて労働させる労働者には、健康・福祉確保措置を定めるように努めなければならない〕	・年間104日以上、かつ4週間を通じ4日以上の日付与(*) ・選択的措置の実施(※3) ・健康・福祉確保措置の実施	—
医師の面接指導 (安衛法)		○(※4)	○(※4)		○(※4,5)	○(※6)	○(※4)
労働時間の状況の把握 (安衛法)		○	○		○	— (労基法上、健康管理時間の把握義務あり)	○
導入手続		— 〔法定労働時間を超えて労働させる場合は労使協定(36協定)〕	労使協定	労使委員会 決議	— 〔法定労働時間を超えて労働させる場合は労使協定(36協定)〕	労使委員会決議	—
本人同意		—	—	○(※7)	—	○(※7)	—

※1)法定労働時間を超える「みなし労働時間」に対しては、36協定の締結が必要であり上限規制が適用。

※2)法定労働時間を超える「みなし労働時間」に対しては、割増賃金の支払いが必要。

※3)「勤務間インターバルの確保(11時間以上)+深夜業の回数制限(月4回以内)」、「健康管理時間の上限措置(1週間当たり40時間を超えた時間について、月100時間以内又は3か月240時間以内とするこ
と)」、「1年に1回以上の連続2週間の休日の付与」又は「臨時的健康診断」のいずれかの措置を実施。

※4)1週間当たりの労働時間のうち40時間を超える時間が月80時間超の場合、労働者本人の申出に基づき実施(罰則なし)。

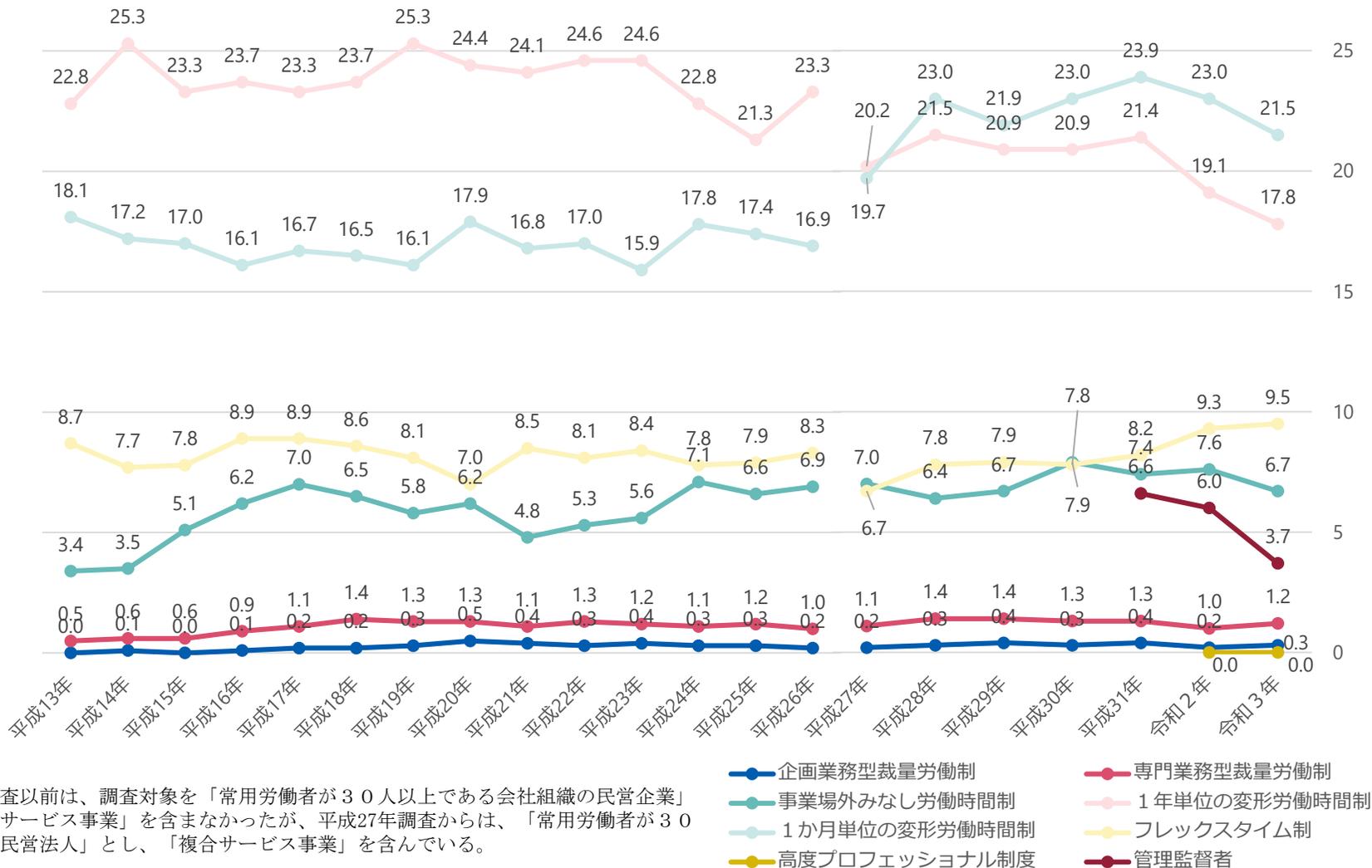
※5)1週間当たりの労働時間のうち40時間を超える時間が月100時間超の場合、労働者本人の申出なしに実施(罰則あり)。

※6)1週間当たりの健康管理時間のうち40時間を超える時間が月100時間超の場合、労働者本人の申出なしに実施(罰則あり)。

※7)企画業務型裁量労働制では、本人同意を得なければならないことについて労使委員会決議が必要。高度プロフェッショナル制度では、制度適用要件として本人同意が必要。

各労働時間制度ごとの適用労働者割合の推移

(出典)厚生労働省 就労条件総合調査
30 (%)



※平成26年調査以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上である会社組織の民間企業」とし、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年調査からは、「常用労働者が30人以上である民営法人」とし、「複合サービス事業」を含んでいる。

年次有給休暇制度の概要等

趣旨・要件等

○趣旨

労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与える制度

〔参考〕年次有給休暇の法的性格

年次有給休暇の権利は、労働者が客観的要件（以下参照）を充足することによって「法律上当然に」発生する権利であり、労働者が年次有給休暇の「請求」をしてはじめて生ずるものではない。（白石宮林署事件最高裁判決（昭和48年3月2日））

○要件・効果

①雇入れの日から起算して6ヶ月継続勤務し、

②全所定労働日の8割以上を出勤

した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇が与えられる。

その後、継続勤務年数1年ごとに右表の日数の年次有給休暇が与えられる。

なお、年次有給休暇は、発生日から起算して2年間の消滅時効に服する。

継続勤務年数	6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

○取得単位

原則：1日単位

例外：①半日単位（労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合、1日単位取得の阻害とならない範囲で可能）

②時間単位（労働者が時間単位での取得を請求した場合、年に5日を限度で可能（労使協定の定めが必要））

付与に関するルール

○年次有給休暇の付与の時季の決定方法

①労働者による請求（労基法第39条第5項）

※労働者が請求した時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合、使用者に「時季変更権」が認められる。

②計画年休（労基法第39条第6項）

：労使協定で定めをした場合、年次有給休暇のうち5日を超える部分について「計画的付与」が認められる。

③使用者による時季指定（労基法第39条第7項）*平成30年改正により新設（平成31年4月施行）

：年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうち5日について、使用者が時季を指定して取得させなければならない。

※使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければならない。

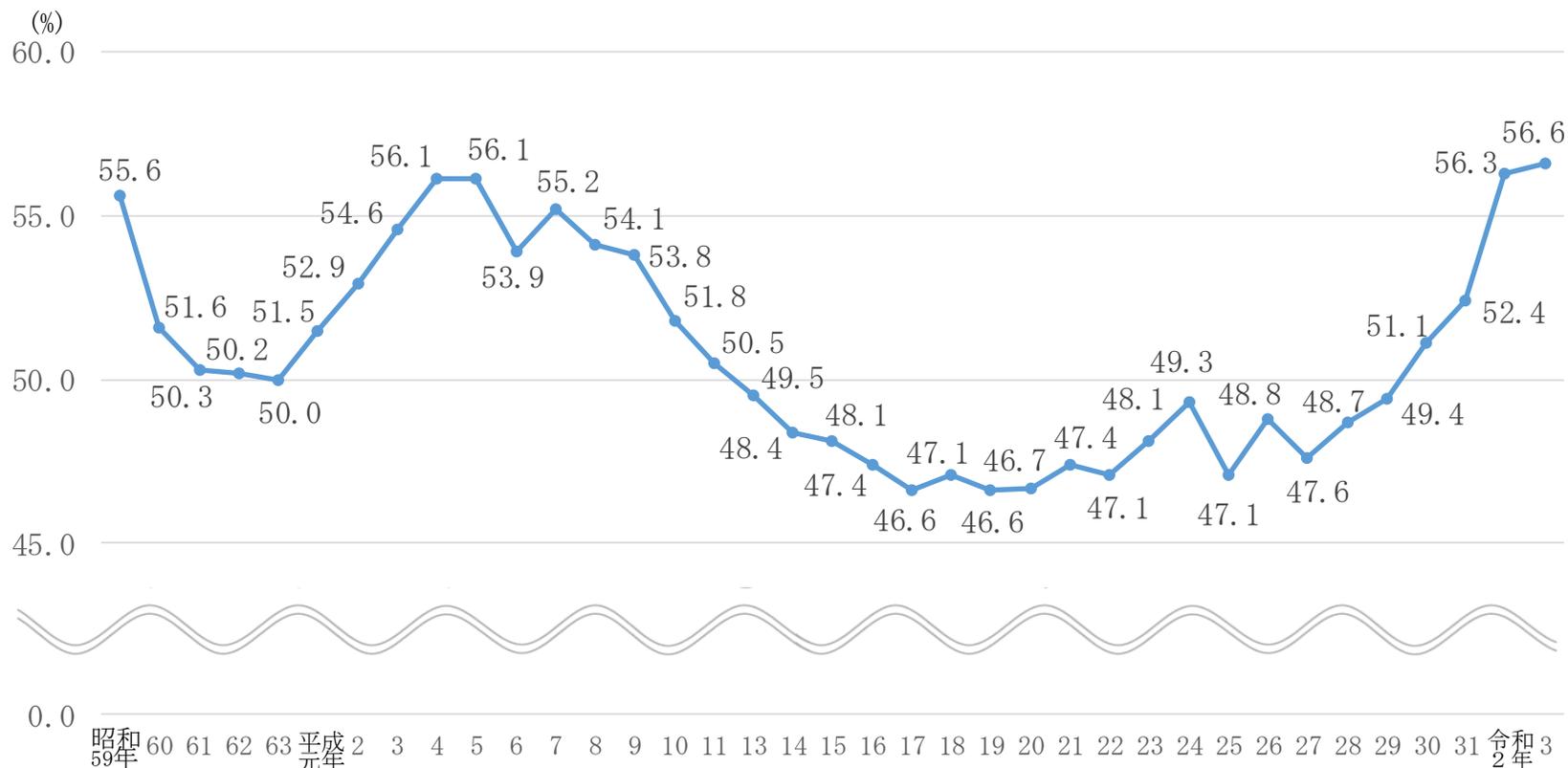
また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。（労基則第24条の6）

○不利益取扱いの禁止（労基法附則第136条）

使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

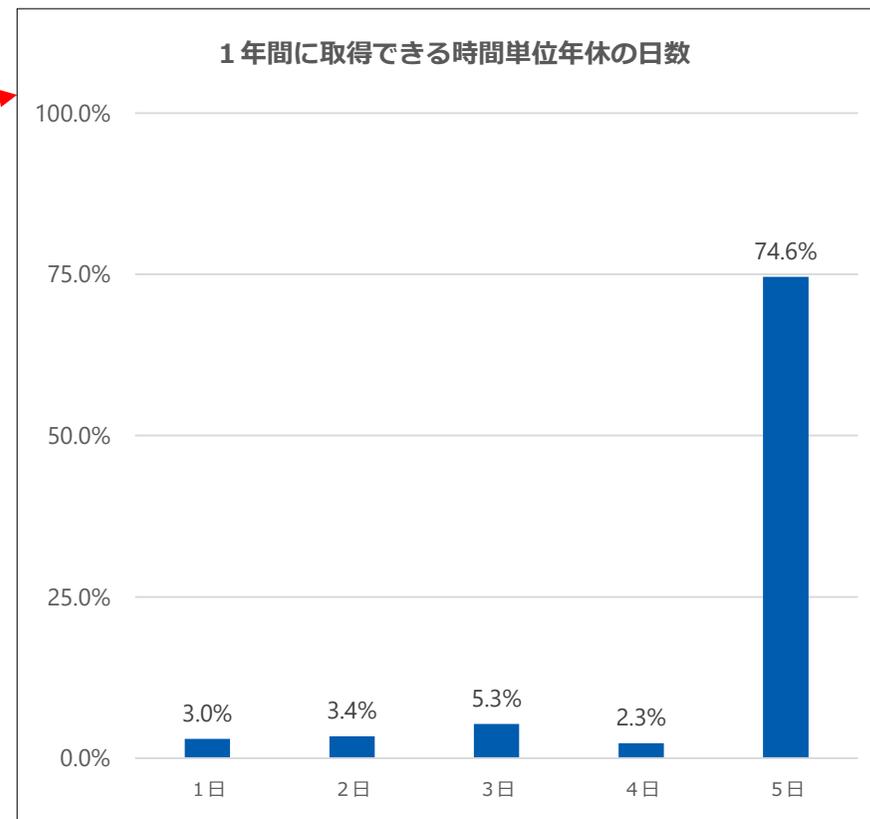
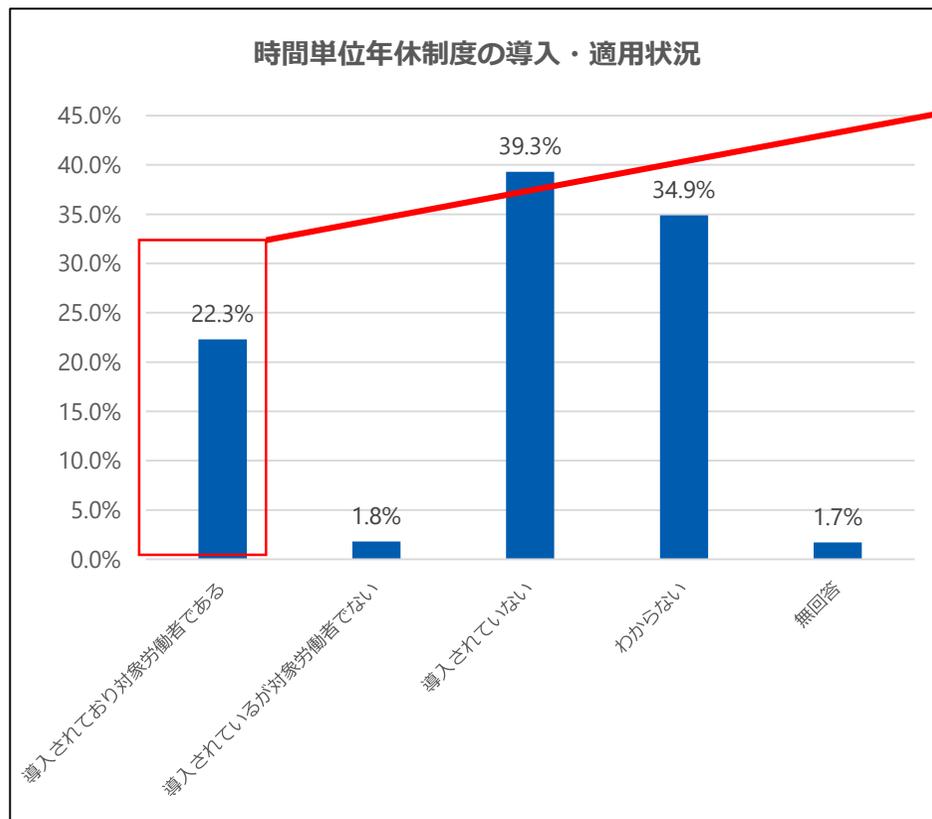
年次有給休暇の取得状況 年次推移

労働者1人平均有給休暇取得率の年次推移



- 注：1) 「取得率」は、(取得日数計/付与日数計) × 100(%)である。
 2) 平成11年以前は、12月末現在の状況を「賃金労働時間制度等総合調査」として取り纏めたものである。
 3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」に範囲を拡大した。
 4) 平成26年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年より「常用労働者が30人以上の民営法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。

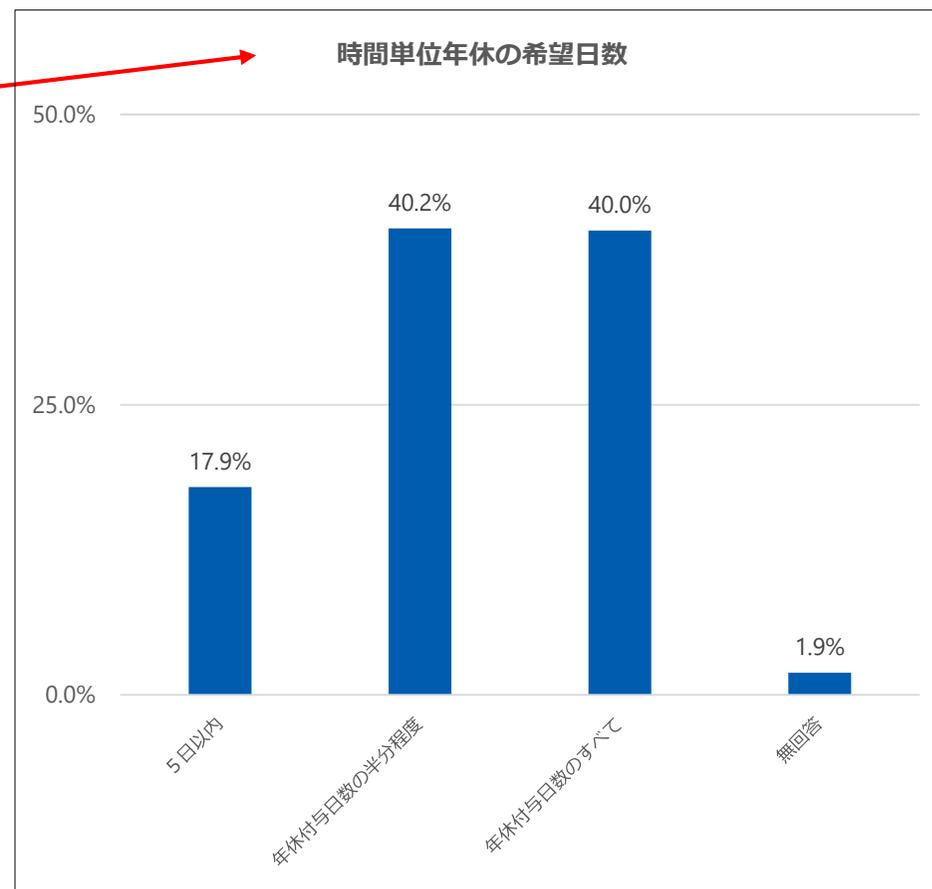
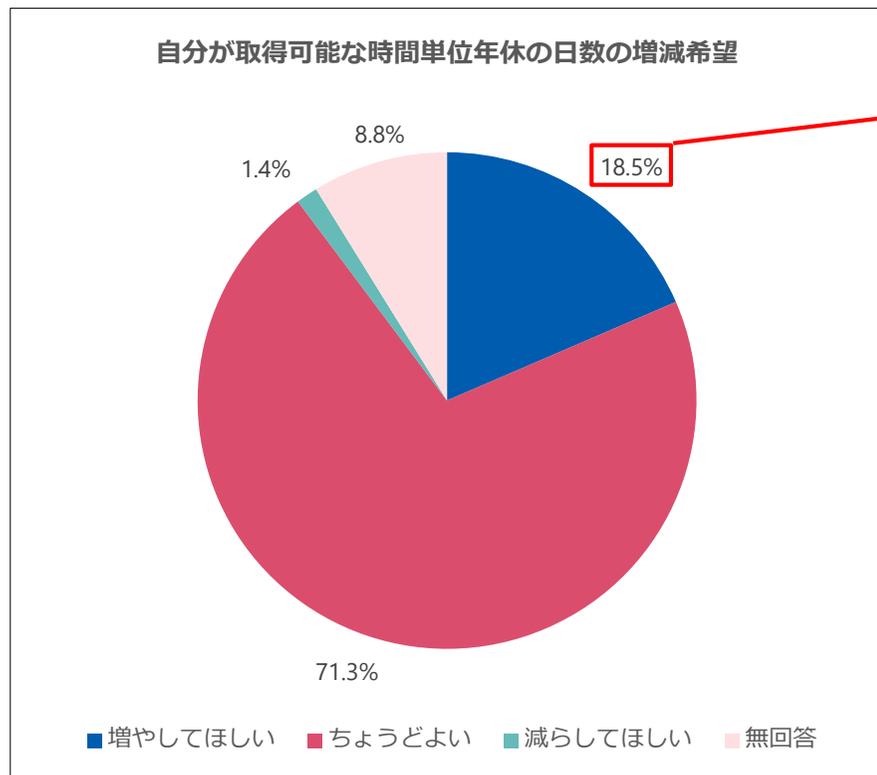
時間単位年休制度の導入・適用状況



* 「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」労働者を対象に集計

時間単位年休の取得可能日数の評価、希望日数

【参考】 「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」：全体の22.3%



* 「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」労働者を対象に集計

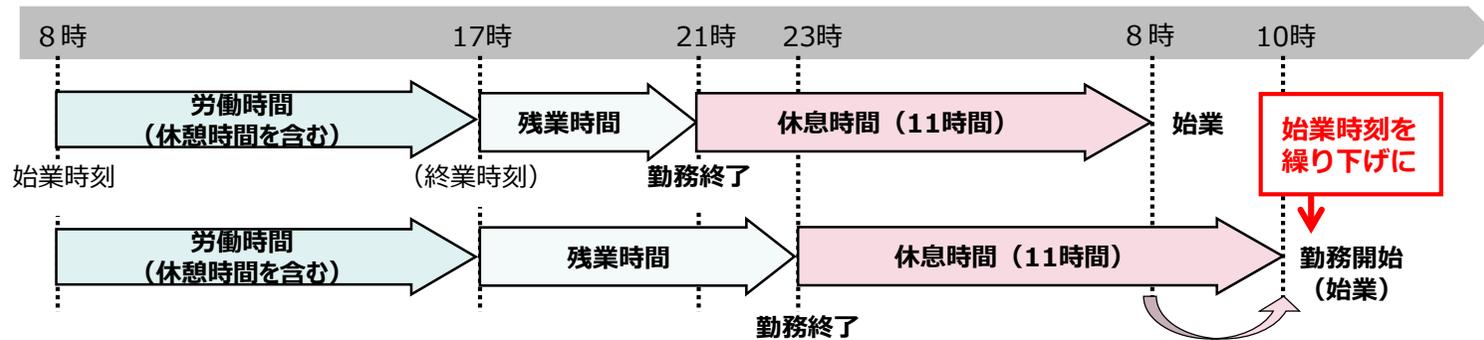
* 「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」労働者のうち、自分が取得可能な時間単位年休の日数を「増やしてほしい」とする労働者を対象に集計

勤務間インターバル制度の概要

概要

- 「勤務間インターバル制度」とは、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間(インターバル時間)を確保する仕組み。
- 働き方改革関連法において、労働時間等設定改善法(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法)が改正され、勤務間インターバル制度を導入することが事業主の努力義務となった(施行日:平成31年4月1日)。
注)「労働時間等設定改善法」は、事業主等に労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有効に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを目指した法律。
- この仕組みの導入を事業主の努力義務とすることで、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとしているもの。

【例：11時間の休息時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



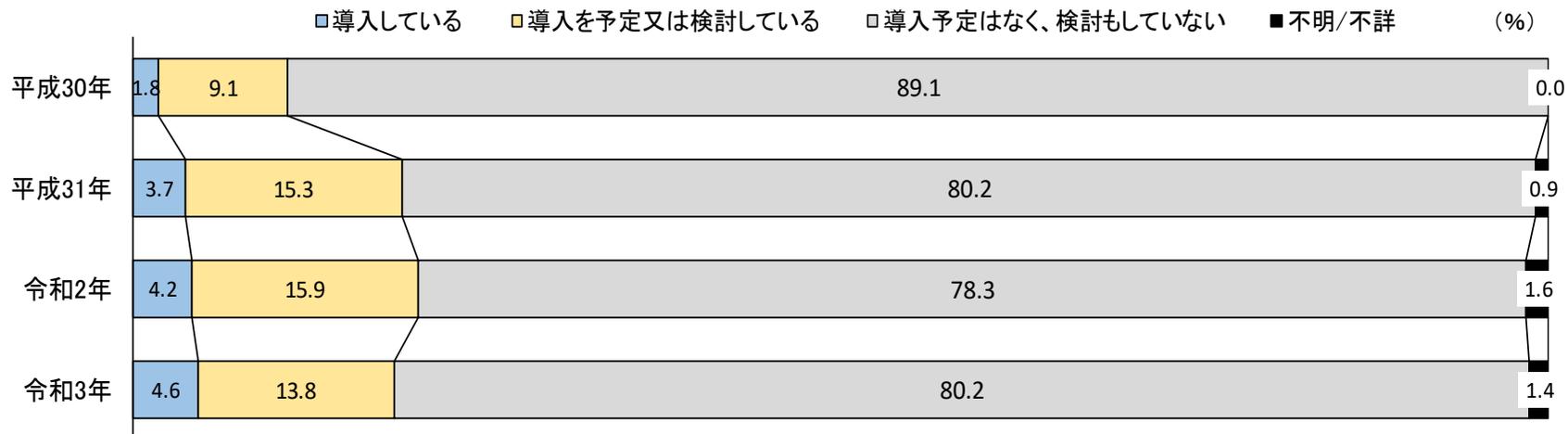
労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）

（事業主等の責務）

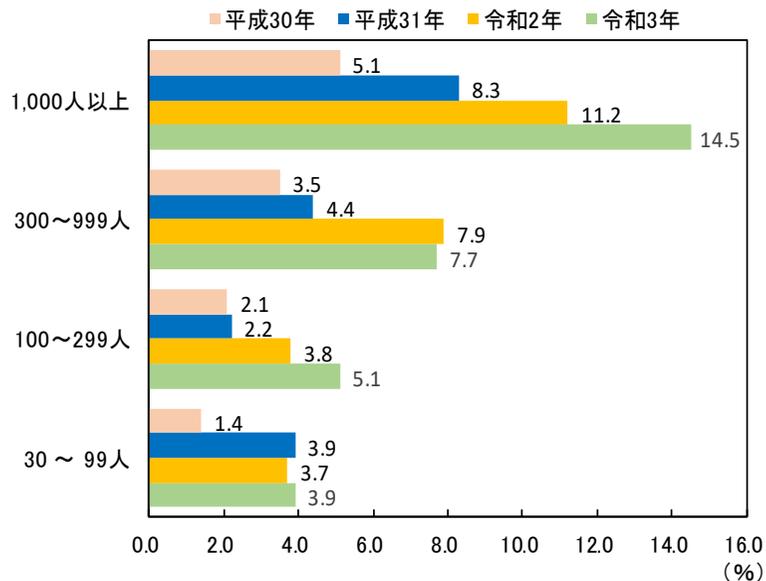
第二条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

2～4 （略）

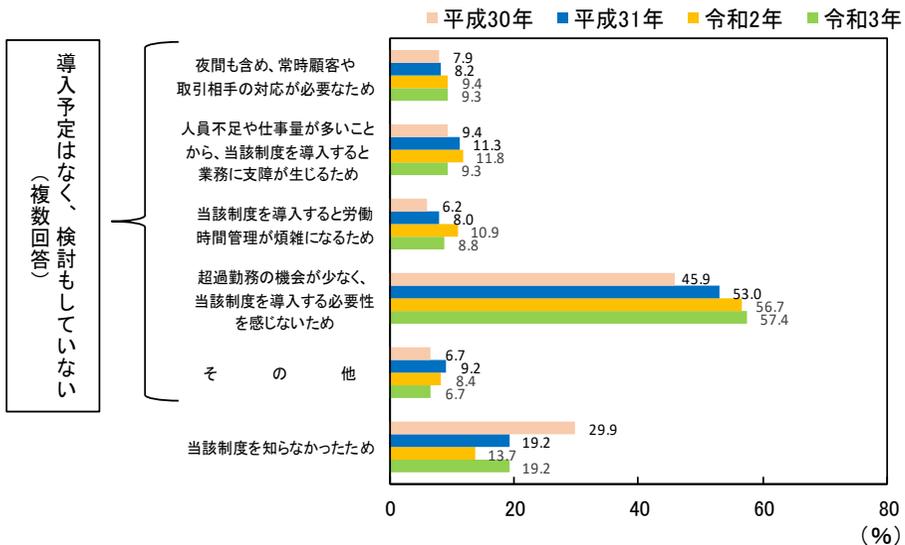
勤務間インターバル制度の導入状況等



勤務間インターバル制度を導入している規模別企業割合



勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」



勤務間インターバルからみた生活シミュレーション

■週5日勤務（8時間労働+1時間休憩+片道1時間の通勤）の場合

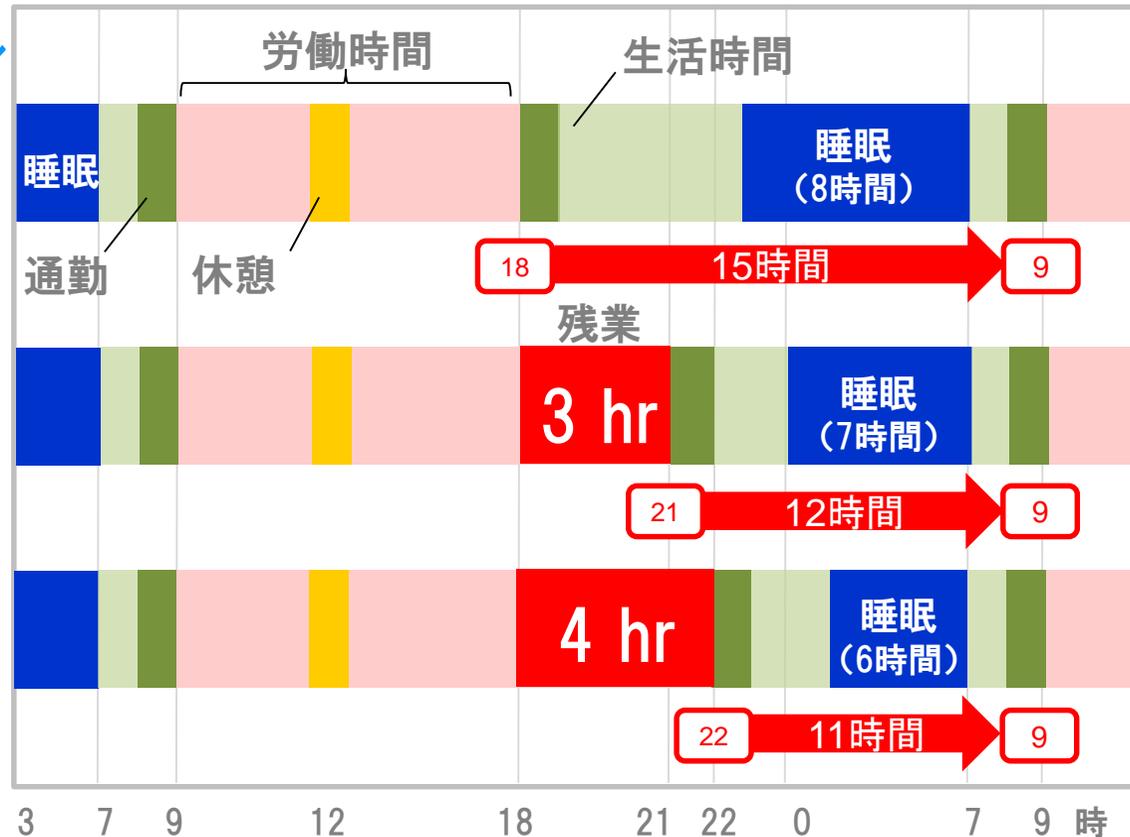
勤務間インターバル

15 時間
(13 時間)

※カッコの中は
通勤時間を引いた時間

12 時間
(10 時間)

11 時間
(9 時間)



月残業
(月20日勤務の計算)

0時間

60時間

80時間

■メリハリを持った勤務間インターバル制度の活用： 日本型の勤務間インターバル制度を作り上げる必要性

- 毎日、勤務間インターバルを確保することは理想だが、例えば、規定されたインターバル時間よりも短い日が月何回以上あった者は配慮する。
 - ➡ KDDI方式では、PDCAサイクルを回して、月5日以上、11時間未満のインターバルであった者は個別に健康指導や産業医面談を実施
または平均で月のインターバルが11時間未満の従業員を産業医面談を実施する

- 通常よりも労働負担の高い働き方をした場合、インターバルの時間を長く確保できるように配慮する。
 - ➡ 夜勤や長距離運転等の後を配慮する

- 一律、何時間としてインターバルを規定するよりも、個々の職場の実情に合わせて例えば職場の安全衛生委員会等でインターバル時間や運用方法を議論し、就業規則等に明記させるやり方

いわゆる「つながらない権利」（フランス）の概要

概要

- いわゆる「つながらない権利」とは、勤務時間外や休日に仕事上のメールなどへの対応を拒否できる権利のこと。アクセス遮断権ともいわれる。
- フランスでは、2016年に成立した労働法改革の中で、「つながらない権利」に関する規定（労使における交渉テーマに追加すること等（※））が新たに導入されている。

※ フランスで導入された内容は、以下の2点。

- ① 従来から、企業と労働組合との年次交渉義務事項とされていた「男女の職業的平等および労働生活の質」という交渉題目について、「労働者が、休息时间及び休暇、個人的生活及び家庭生活の尊重を確保するために、労働者がつながらない権利を完全に行使する方法、及びデジタルツールの使用規制を企業が実施する方法」を交渉テーマに追加することとした。
 - ② 「つながらない権利」についての企業レベルの協定を欠く場合には、使用者は社会経済委員会（従業員代表と使用者との協議機関）等の意見聴取をしたうえで、「つながらない権利の行使の方法を定め、労働者及び管理職および幹部職員に対し、デジタルツールの合理的な使用について教育し、関心を喚起する行動の実施を規定する」憲章を作成しなければならないこととした。
- ※ 集団協定又は憲章に基づいてテレワークを実施する場合には、集団協定又は憲章に「使用者が労働者に通常接触できる時間帯」を記載しなければならないこととされている。

フランスで立法化され、企業が取り組みを行うようになった背景

- 「つながらない権利」に関する規定が立法化され、企業が取組を行うようになった背景は以下の点が考えられる。
 - ① ICTが急速に発展し、どこにいても携帯端末によって業務に接続することが可能となったこと。
 - ② 使用者に対する労働者の安全及び健康の保護義務、特にメンタルヘルス及びハラスメントに関する使用者の責任の問題が顕在化したこと。
 - ③ 私生活への「業務」の侵食（業務時間外や、休暇中も業務にアクセスされてしまう／アクセスできてしまう）

その他

- フランスでは、夜の時間に全社的に「つながらない」状態を作ることが難しい場合もあること、労働者が自ら率先して「つながっている」場合もあること、実現のためには、それをルール化するだけでなく教育研修やフォローアップも必要とされること等が課題として指摘されている。

※ 「ICTが「労働時間に突きつける課題」-つながらない権利は解決の処方箋となるか？」（細川良、日本労働研究雑誌709号（2019年））、「諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究」（独立行政法人労働政策研究・研修機構（2022年3月））、「現代日本における「働きすぎ」の所在-健康と家庭生活の観点から-」（高見具広、独立行政法人労働政策研究・研修機構（2020年3月））を出版とし、労働条件政策課にて作成

※ フランスのほか、近年ではスペインやベルギー等でも「つながらない権利」について法制化された。

目次

1. 労働時間制度に関するこれまでの経緯と 経済社会の変化について	2
2. 各労働時間制度の概要及び実態について	18
3. <u>裁量労働制の概要及び実態について</u>	37

○44～49頁に掲載している回帰分析は、裁量労働制実態調査の結果を用いて、裁量労働制の労働環境に与える影響の分析(第2回これからの労働時間制度に関する検討会資料2)の一部で用いられた線形確率モデルを用いた回帰分析を東京大学エコノミックコンサルティング社に委託して行ったもの。

○裁量の程度について、「自分に相談なく、上司が決めている」・「自分に相談の上、上司が決めている」・「どちらとも言えない」を「裁量の程度が小さい」、「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」を「裁量の程度が大きい」としてまとめた上で、分析を実施している。

○労使委員会の実効性について、(労使委員会が十分に機能しているかについて)「そう思う」・「どちらかといえばそう思う」を「労使委員会の実効性がある」、(労使委員会が十分に機能しているかについて)「どちらともいえない」、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」、「労使委員会を知らない」を「労使委員会の実効性がない」としてまとめた上で、分析を実施している。

裁量労働制の概要

	対象	労働時間	手続
<p>専門業務型 裁量労働制 〔法38条の3〕</p> <p>※適用労働者の割合： ⇒1.2% ※導入企業の割合： ⇒2.0%</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"> ・ 新商品や新技術の研究開発 ・ 人文科学や自然科学の研究 ・ 情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者等 	<p>労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。 (注)</p>	<p>労使協定(*)において、以下の事項を定め、労基署へ届出。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ その事業場で対象とする業務 ・ みなし労働時間 ・ 対象労働者の健康・福祉確保措置 ・ 対象労働者の苦情処理措置 等 <p>* 使用者と、過半数労働組合又は過半数代表者との協定</p>
<p>企画業務型 裁量労働制 〔法38条の4〕</p> <p>※適用労働者の割合： ⇒0.3% ※導入企業の割合： ⇒0.4%</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"> ・ 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 ・ 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 	<p>労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす。(注)</p>	<p>労使委員会(*)において、以下の事項を決議(4/5以上の多数決)し、労基署へ届出。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ その事業場で対象とする業務 ・ 対象労働者の範囲 ・ みなし労働時間 ・ 対象労働者の健康・福祉確保措置(6か月に1回労基署に定期報告) ・ 対象労働者の苦情処理措置 ・ 本人同意を得ること及び不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 等 <p>* 賃金、労働時間等の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることを目的とする委員会。使用者及び労働者を代表する者で構成され、労働者代表委員は半数を占めていなければならない。</p>

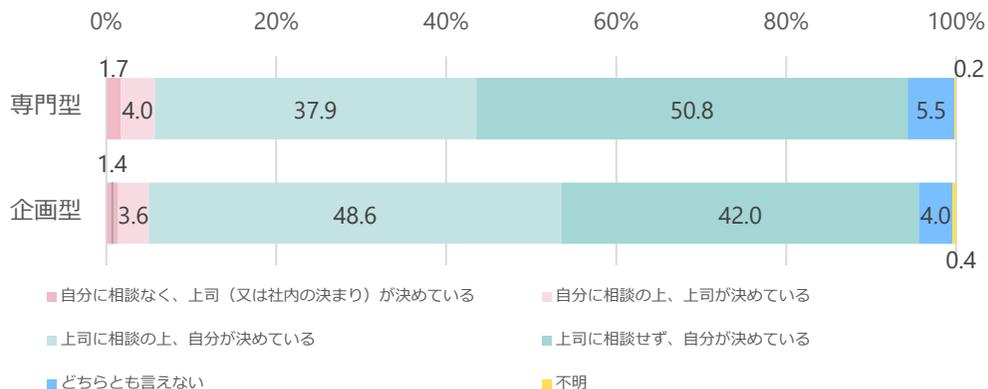
注) 法定労働時間を超過するみなし労働時間を設定する場合、通常の労働時間制の場合と同様、「36協定の締結及び届出が必要」かつ「時間外割増賃金の支払いが必要」となる。

※ 適用労働者、導入企業の割合の資料出所： 厚生労働省「令和3年就労条件総合調査」

裁量労働制の現状と課題① - 1 労働者の働き方

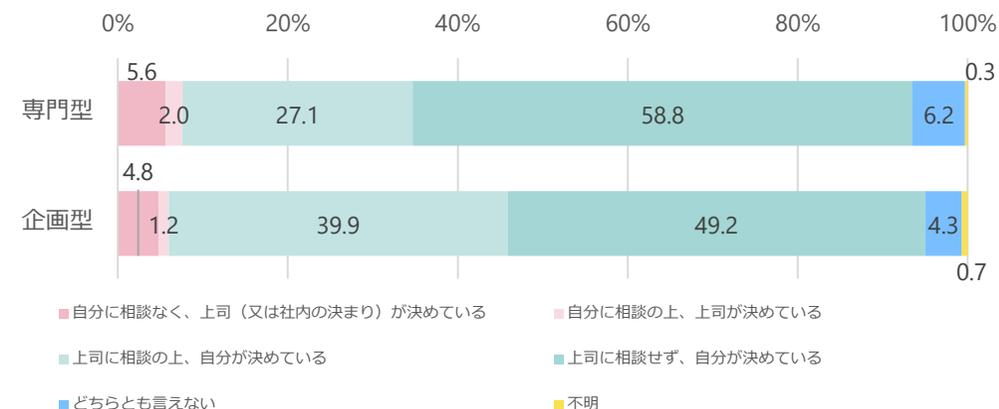
労働者の裁量の程度（業務の遂行方法、時間配分等）

【適用労働者調査】

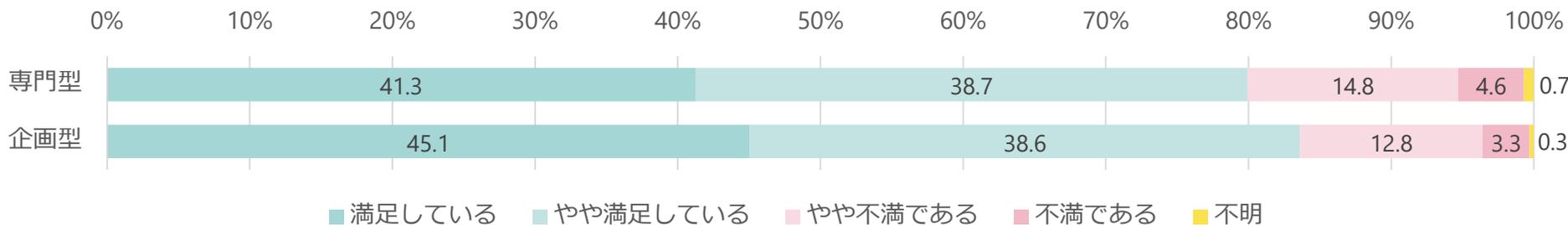


労働者の裁量の程度（出退勤時間）

【適用労働者調査】



裁量労働制適用の満足度【適用労働者調査※適用労働者のみ】

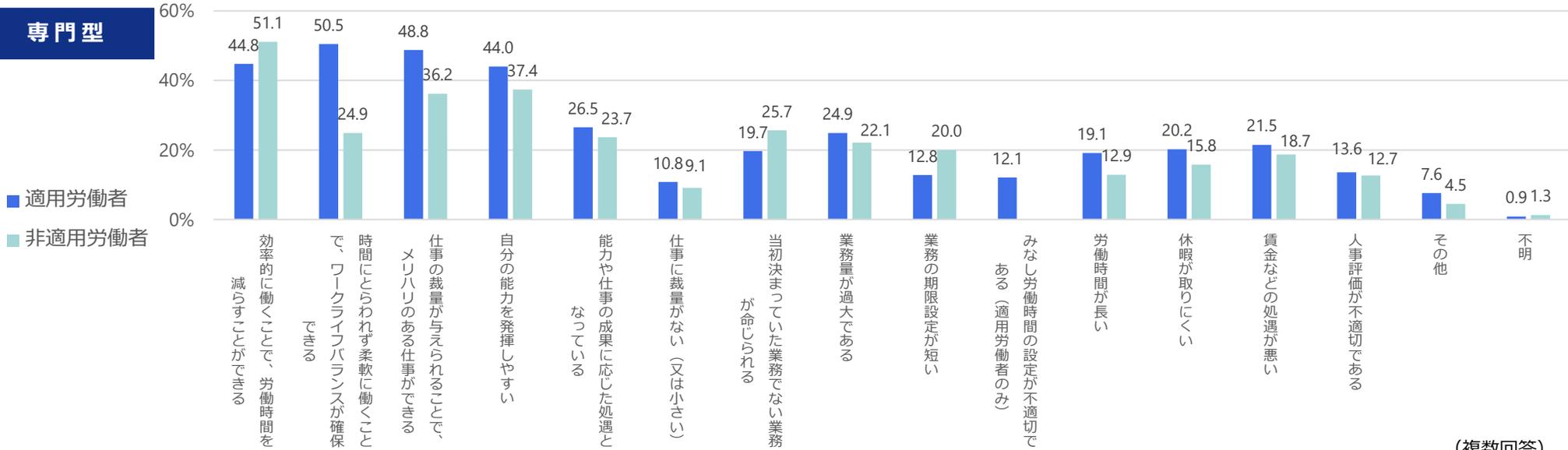


裁量労働制の現状と課題① - 2 労働者の現在の働き方に対する認識

(適用労働者と非適用労働者の比較) 【労働者調査】

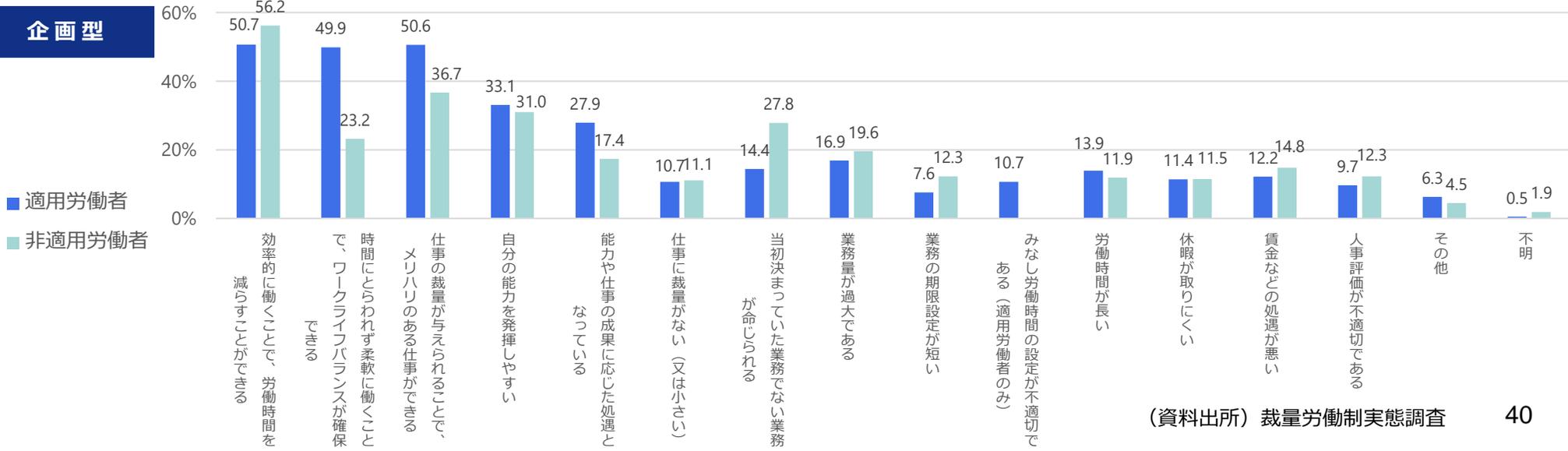
(複数回答)

専門型



(複数回答)

企画型



裁量労働制の現状と課題② - 1 労働時間・睡眠時間

労働時間の平均値の比較【労働者調査※階級での回答を除く】

	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

（資料出所）裁量労働制実態調査

注1：左記の値は1週間に実際に働いた労働時間の合計を1時間単位で回答した調査票のみを集計した平均値である。

注2：1日の平均実労働時間数は労働日数により加重平均した値。

裁量労働制の適用が労働時間・睡眠時間に与える影響【回帰分析（※）】

	労働者の個人属性の影響を制御しない	労働者の個人属性の影響を制御
裁量労働制の適用による1週あたり労働時間の増減	2.152時間 (0.219時間)	1.276時間 (0.218時間)
非適用労働者の1週あたり平均労働時間	43.89時間	
裁量労働制の適用による1日あたり睡眠時間の増減	0.007時間 (0.022時間)	0.040時間 (0.021時間)
非適用労働者の1日あたり睡眠時間	6.52時間	

制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種。
 復元倍率によるウェイトあり。（）内は標準誤差を示す。

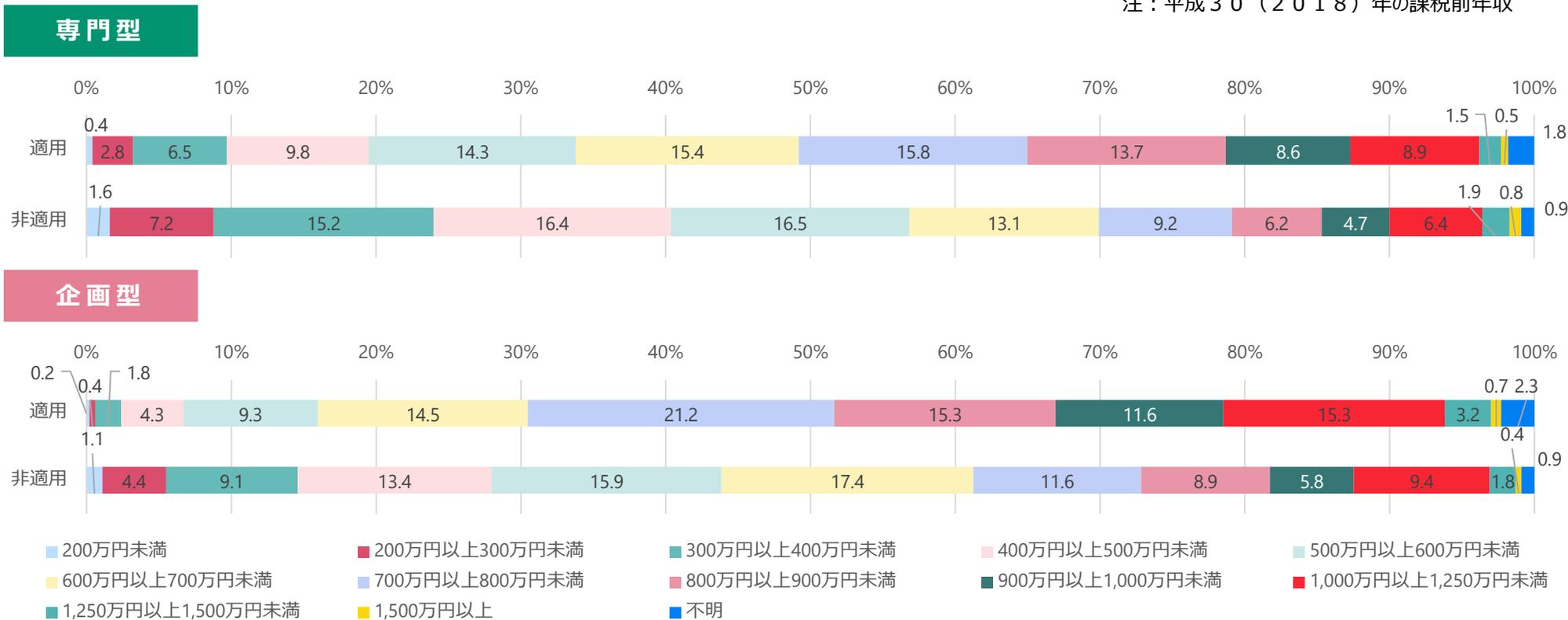
（※）裁量労働制実態調査の労働者調査の結果を用いて、労働者の個人属性の影響を制御した上で、裁量労働制の適用が適用労働者の働き方に与える影響の程度等を推定する分析を実施。

（資料出所）「第2回これからの労働時間制度に関する検討会」資料2（東京大学政策評価研究教育センターご説明資料）を基に厚生労働省労働基準局労働条件政策課が作成

裁量労働制の現状と課題② - 2 処遇

労働者の調査年前年（平成30年）の年収【労働者調査】

注：平成30（2018）年の課税前年収



(資料出所) 裁量労働制実態調査

裁量労働制が年収に与える影響【回帰分析】

	労働者の個人属性の影響を制御しない	労働者の個人属性の影響を制御
裁量労働制の適用による年収の増減	19.9% (1.0%)	13.1% (1.0%)

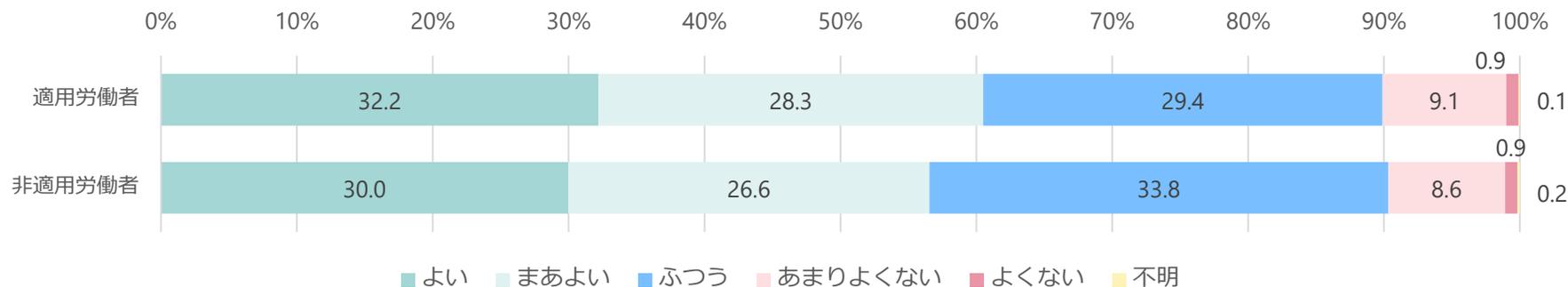
制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種。

復元倍率によるウェイトあり。()内は標準誤差を示す。

(資料出所) 「第2回これからの労働時間制度に関する検討会」資料2 (東京大学政策評価研究教育センターご説明資料) を基に厚生労働省労働基準局労働条件政策課が作成

裁量労働制の現状と課題②－3 健康状態

健康状態の認識【労働者調査】



(資料出所) 裁量労働制実態調査

裁量労働制が健康状態に与える影響【回帰分析】

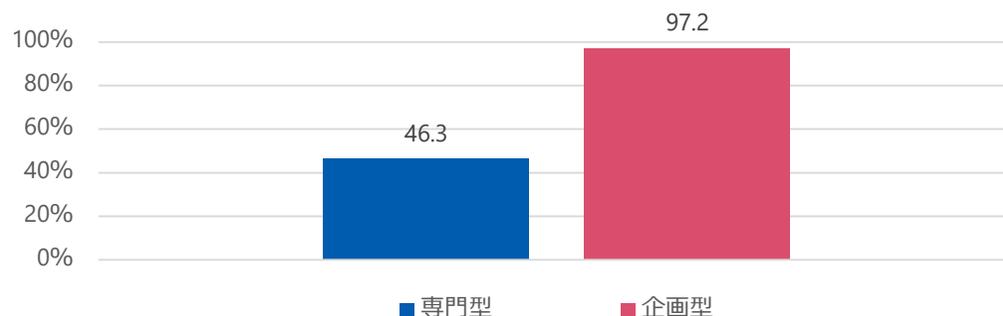
	労働者の健康状態				
	良い	まあ良い	ふつう	あまり良くない	良くない
裁量労働制の適用による 当該回答をする確率の変化 (労働者の個人属性を制御済)	2.3ポイント (1.2ポイント)	0.5ポイント (1.0ポイント)	-2.8ポイント (1.2ポイント)	0.1ポイント (0.6ポイント)	-0.1ポイント (0.2ポイント)
非適用労働者における 当該回答をする確率	29.3%	27.6%	32.5%	9.6%	0.9%

制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種。
復元倍率によるウェイトあり。()内は標準誤差を示す。

(資料出所)「第2回これからの労働時間制度に関する検討会」資料2(東京大学政策評価研究教育センターご説明資料)を基に厚生労働省労働基準局労働条件政策課が作成

裁量労働制の現状と課題③ - 1 本人同意

本人同意を要件としている事業場割合【事業場調査※適用事業場のみ】



(資料出所) 裁量労働制実態調査

本人同意のある専門型適用労働者の実労働時間・健康状態の状況【回帰分析】

	実労働時間が週60時間以上となる確率	健康状態があまりよくない・よくないと答える確率
本人同意のある場合	- 2.5ポイント (0.8ポイント)	- 2.6ポイント (1.0ポイント)
本人同意のない専門型適用労働者における割合	10.5%	11.4%

制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種、働き方の認識（業務量が過大である）（健康状態のみ）、働き方の認識（業務の期限設定が短い）（健康状態のみ）、労働組合の有無（健康状態のみ）。

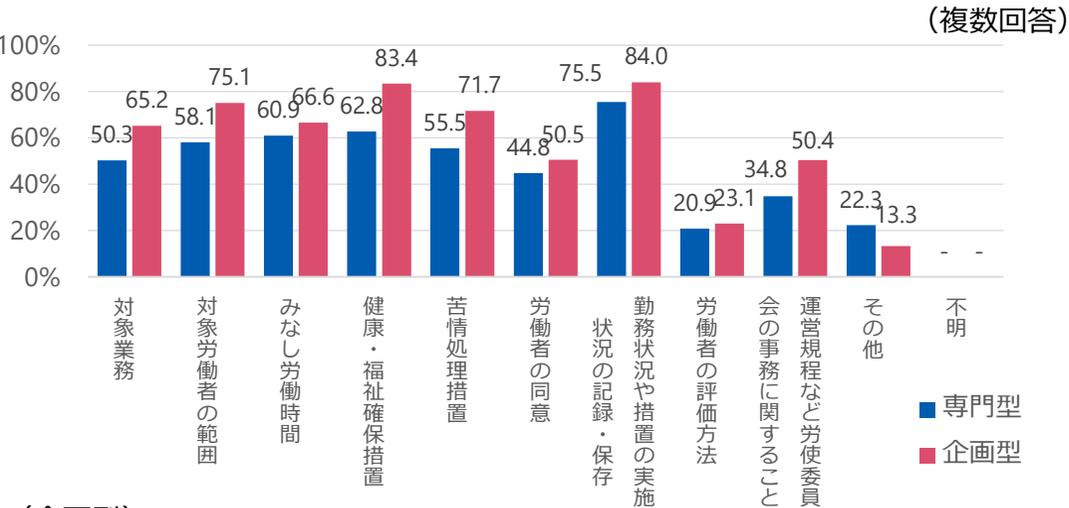
復元倍率によるウェイトあり。()内は標準誤差を示す。

(資料出所) 裁量労働制実態調査を基にした回帰分析 東京大学エコノミックコンサルティング社に委託して行ったもの。以下45~49頁において同じ。(第15回検討会 参考資料より)

裁量労働制の現状と課題③ - 2 労使委員会

労使委員会の議題 ※平成30年度に開催されたもの【事業場調査】

※適用事業場のみ



（企画型）

労使委員会の実効性が労働時間に与える影響【回帰分析】

	実労働時間が週60時間以上となる確率	実労働時間が週50時間以上となる確率
労使委員会の実効性があると労働者が回答した場合	- 4.4ポイント (1.7ポイント)	- 11.3ポイント (3.5ポイント)
労使委員会の実効性があると労働者が回答していない場合における割合	6.7%	32.2%

制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種。

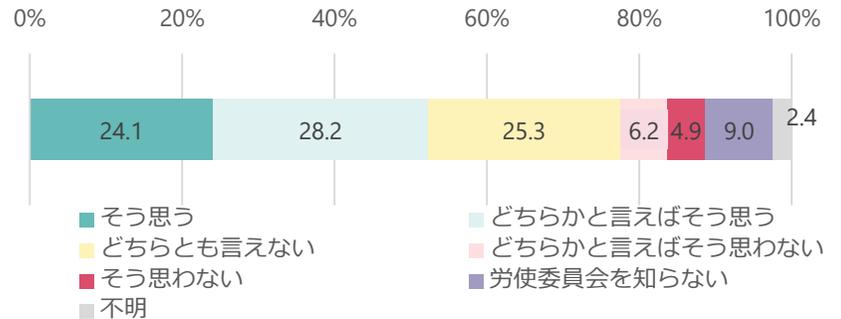
復元倍率によるウェイトあり。()内は標準誤差を示す。

(資料出所) 裁量労働制実態調査を基にした回帰分析 (第12回検討会 資料2より)

労使委員会の実効性に対する認識

（十分機能していると思うか）

【労働者調査（企画型のみ） ※適用労働者のみ】



※「-」は、該当する数値がない場合を示す。

(資料出所) 裁量労働制実態調査

（企画型）

労使委員会の実効性が健康状態に与える影響【回帰分析】

	健康状態をあまりよくない・よくないと答える確率
労使委員会の実効性があると労働者が回答した場合	- 4.7ポイント (2.0ポイント)
労使委員会の実効性があると労働者が回答していない場合における割合	13.5%

制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種、働き方の認識（業務量が過大である）、働き方の認識（業務の期限設定が短い）、労働組合の有無。復元倍率によるウェイトあり。()内は標準誤差を示す。

(資料出所) 裁量労働制実態調査を基にした回帰分析 (第15回検討会 参考資料より) 45

裁量労働制の現状と課題④－1 労働者の裁量と労働時間（専門型）

- ・専門型の労働者について、労働者の裁量の程度によって、裁量労働制の適用が1週当たりの労働時間が60時間以上・50時間以上となる確率に与える影響が異なるのかについて分析を行った。
- ・業務の遂行方法、時間配分等の裁量の程度についてみると、裁量の程度が小さい場合には、適用労働者の方が1週当たり労働時間60時間以上・50時間以上となる確率が高くなっている。1週当たり労働時間60時間以上となる確率については、裁量の程度が大きい場合には、その影響が低減される。
- ・出退勤時間の裁量の程度についてみると、裁量の程度が小さい場合には、適用労働者の方が1週当たり労働時間60時間以上・50時間以上となる確率が高くなっているが、どちらも、裁量の程度が大きい場合には、その影響が低減される。

被説明変数	60時間以上の確率 (専門型)	50時間以上の確率 (専門型)	60時間以上の確率 (専門型)	50時間以上の確率 (専門型)
裁量の程度の種類	業務の遂行方法、時間配分等		出退勤時間	
裁量労働制適用（裁量の程度が小さい場合）	0.056 (0.013)	0.088 (0.024)	0.052 (0.011)	0.111 (0.021)
裁量の程度が大きい（裁量労働制非適用の場合）	-0.007 (0.007)	-0.005 (0.016)	0.016 (0.006)	0.046 (0.014)
「裁量労働制適用」×「裁量の程度が大きい」の相乗効果	-0.038 (0.014)	-0.032 (0.026)	-0.036 (0.013)	-0.062 (0.024)
制御変数	あり		あり	
決定係数	0.067	0.075	0.067	0.077
非適用かつ裁量程度小の平均	0.081	0.261	0.054	0.222
N	58658	58658	58653	58653

制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種。復元倍率によるウェイトあり。（）内は標準誤差を示す。

裁量労働制の現状と課題④－２ 労働者の裁量と労働時間（企画型）

- 企画型の労働者について、労働者の裁量の程度によって、裁量労働制の適用が1週当たりの労働時間が60時間以上・50時間以上となる確率に与える影響が異なるのかについて分析を行った。
- 業務の遂行方法、時間配分等の裁量の程度についてみると、裁量の程度が小さい場合には、適用労働者の方が1週当たり労働時間60時間以上・50時間以上となる確率が高くなっている。1週当たり労働時間60時間以上となる確率については、裁量の程度が大きい場合には、その影響が低減される。
- 出退勤時間の裁量の程度についてみると、裁量の程度が小さい場合には、適用労働者の方が1週当たり労働時間60時間以上・50時間以上となる確率が高くなっている。1週当たり労働時間60時間以上となる確率については、裁量の程度が大きい場合には、その影響が低減される。

被説明変数	60時間以上の確率 (企画型)	50時間以上の確率 (企画型)	60時間以上の確率 (企画型)	50時間以上の確率 (企画型)
裁量の程度の種類	業務の遂行方法、時間配分等		出退勤時間	
裁量労働制適用（裁量の程度が小さい場合）	0.150 (0.062)	0.164 (0.063)	0.124 (0.055)	0.240 (0.076)
裁量の程度が大きい（裁量労働制非適用の場合）	0.003 (0.020)	-0.018 (0.042)	0.022 (0.017)	0.040 (0.029)
「裁量労働制適用」×「裁量の程度が大きい」の相乗効果	-0.153 (0.063)	-0.067 (0.069)	-0.128 (0.055)	-0.155 (0.082)
制御変数	あり		あり	
決定係数	0.097	0.124	0.094	0.126
非適用かつ裁量程度小の平均	0.051	0.245	0.038	0.188
N	13999	13999	13996	13996

制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種。復元倍率によるウェイトあり。（）内は標準誤差を示す。

（資料出所）裁量労働制実態調査を基にした回帰分析（第12回検討会 資料2より）

裁量労働制の現状と課題④－3 労働者の裁量と健康状態

- ・ 専門型の労働者、企画型の労働者のそれぞれについて、労働者の裁量の程度によって、裁量労働制の適用が健康状態をあまりよくない・よくないと答える確率に与える影響が異なるのかについて分析を行った。
- ・ 業務の遂行方法、時間配分等の裁量の程度についてみると、専門型については、裁量の程度が小さい場合には、適用労働者の方が健康状態をあまりよくない・よくないと答える確率が高くなっているが、裁量の程度が大きい場合には、その影響が低減される。
- ・ 出退勤時間の裁量の程度についてみると、専門型については、裁量の程度が小さい場合には、適用労働者の方が健康状態をあまりよくない・よくないと答える割合が高くなっているが、裁量の程度が大きい場合には、その影響が低減される。

裁量の程度の種類	健康状態をあまりよくない・よくないと答える 確率（専門型）		健康状態をあまりよくない・よくないと答える 確率（企画型）	
	業務の遂行方法、時間 配分等	出退勤時間	業務の遂行方法、時間 配分等	出退勤時間
裁量労働制適用 （裁量の程度が小さい場合）	0.075 (0.026)	0.071 (0.024)	0.049 (0.042)	0.039 (0.037)
裁量の程度が大きい （裁量労働制非適用の場合）	-0.035 (0.012)	-0.004 (0.010)	-0.010 (0.026)	-0.022 (0.023)
「裁量労働制適用」× 「裁量の程度が大きい」の相乗効果	-0.081 (0.026)	-0.080 (0.025)	-0.040 (0.046)	-0.027 (0.040)
制御変数	あり	あり	あり	あり
決定係数	0.043	0.041	0.063	0.064
非適用かつ裁量程度小の平均	0.153	0.129	0.139	0.115
N	54207	54203	6937	6935

制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種、働き方の認識（業務量が過大である）、働き方の認識（業務の期限設定が短い）、労働組合の有無。還元倍率によるウェイトあり。（）内は標準誤差を示す。

（資料出所）裁量労働制実態調査を基にした回帰分析（第12回検討会 資料2より）

裁量労働制の現状と課題④ - 4 労働者の業務量や裁量と裁量労働制適用の満足度

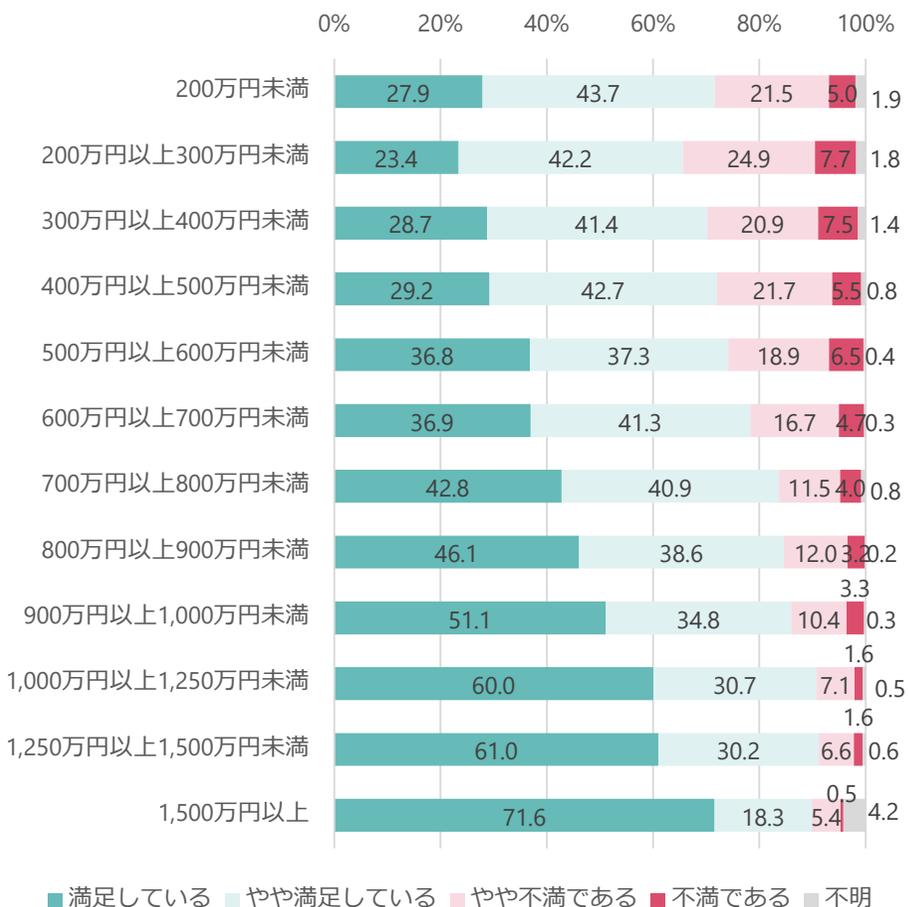
- ・裁量労働制適用の労働者について、裁量労働制適用に対して「満足」又は「やや満足」と答える確率（以下「満足度」という。）にどのような要素が影響するのかを分析した。
- ・様々な要素が満足度に一定程度の影響を与えているが、出退勤時間に裁量の程度が大きいことが満足度を上げる影響を与えている一方、業務量が過大であることは、満足度を下げる影響を与えている。

	裁量労働制適用の満足度（専門型）	裁量労働制適用の満足度（企画型）	
年収（対数値）	0.123 (0.016)	0.087 (0.039)	※年収については、年収が10%上がると満足度が専門型では1.23ポイント、企画型では0.87ポイント上昇することを示す (資料出所) 裁量労働制実態調査を基にした回帰分析（第12回検討会 資料2より）
業務の遂行方法・時間配分等の裁量の程度が大きい	0.059 (0.025)	0.089 (0.060)	
出退勤時間の裁量の程度が大きい	0.153 (0.023)	0.189 (0.053)	
当初と違う業務が命じられる	-0.064 (0.014)	-0.013 (0.031)	
業務量が過大	-0.181 (0.014)	-0.183 (0.035)	
期限設定が短い	-0.088 (0.018)	-0.049 (0.042)	
能力や仕事の成果に応じた処遇となっている	0.115 (0.011)	0.082 (0.024)	
本人同意時の説明がある（企画型のみ）	-	0.097 (0.038)	
労使委員会がある（専門型）／ 労使委員会の実効性がある（企画型）	0.035 (0.015)	0.118 (0.023)	
決定係数	.228	.339	
N	29745	3113	

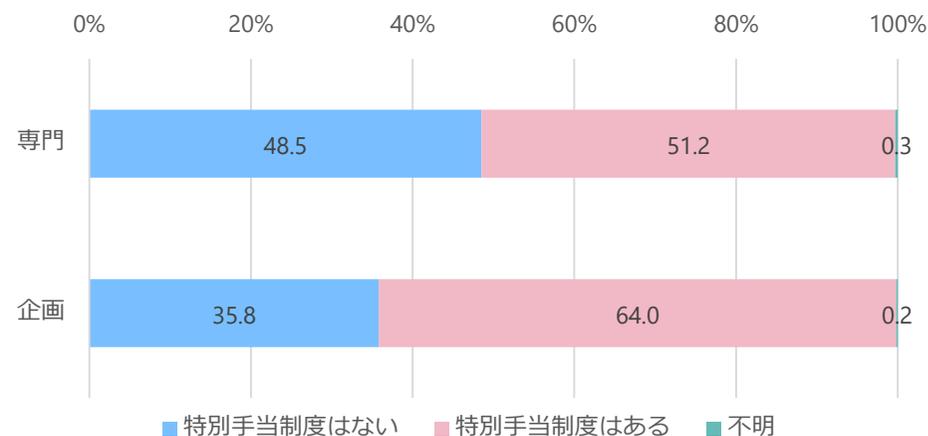
※制御変数：性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、業種、労働時間、企業規模、職種、業務の目的・目標・期限の裁量の程度、進捗報告の頻度の裁量の程度、業務の内容・量の裁量の程度、労働組合の有無、本人同意の有無（専門型のみ）。（）内は標準誤差を示す。還元倍率によるウェイトあり。

裁量労働制の現状と課題⑤ 労働者の処遇

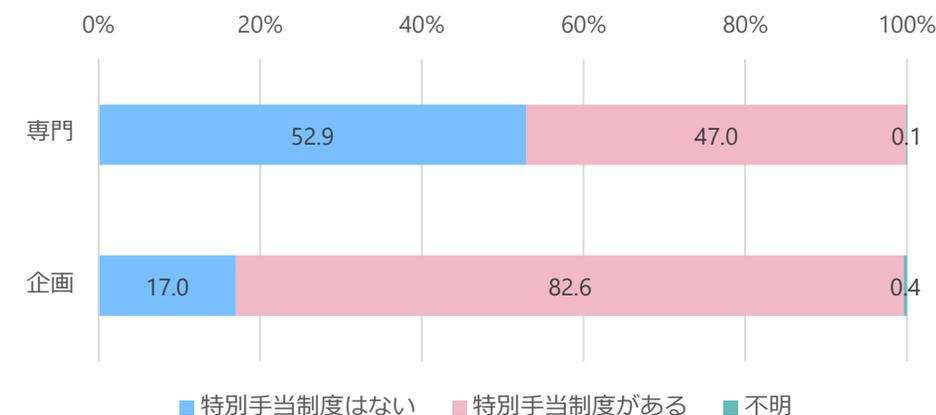
裁量労働制適用の満足度【労働者調査※適用労働者のみ】



特別手当の有無【事業場調査※適用事業場のみ】



所定労働時間をみなし労働時間とする事業場における特別手当の有無【事業場調査※適用事業場のみ】



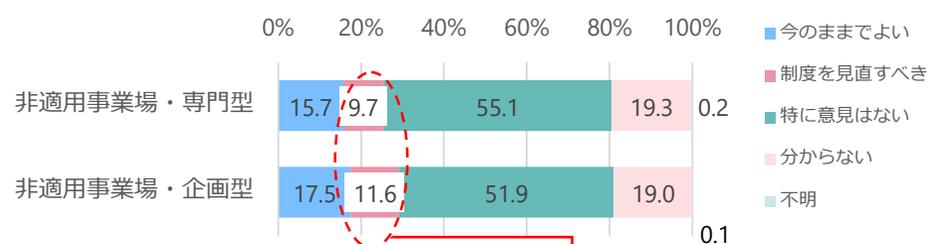
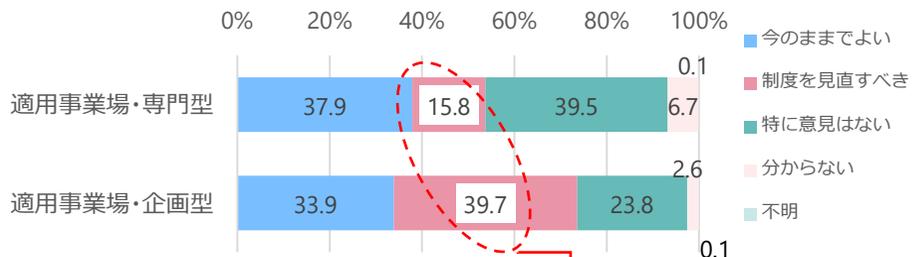
(資料出所) 裁量労働制実態調査とその結果を用いたクロス集計

裁量労働制に対する意見（対象労働者の範囲）【事業場調査】

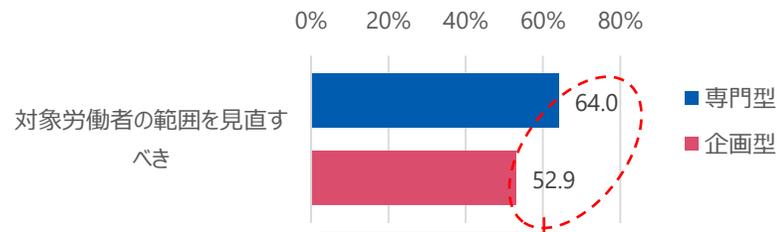
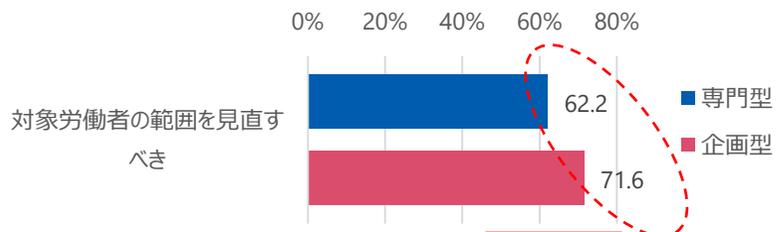
適用事業場

裁量労働制に対する意見

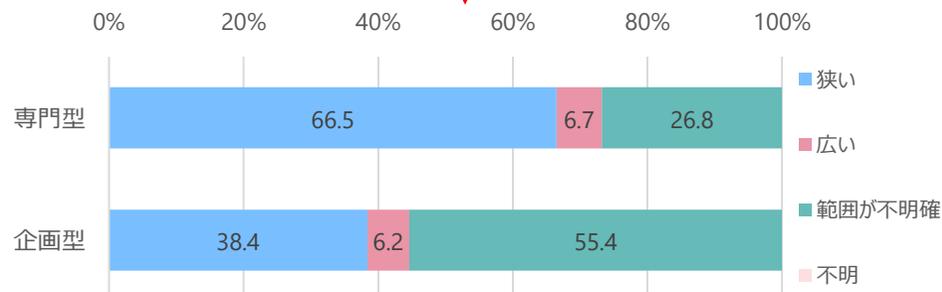
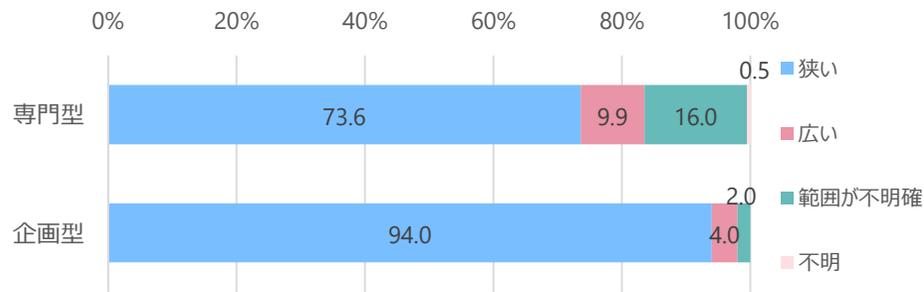
非適用事業場



具体的な制度の見直しに対する意見

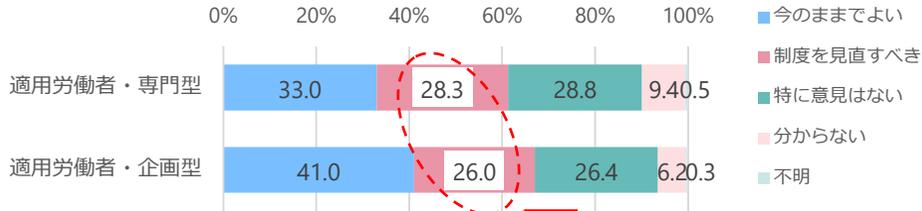


対象労働者の範囲に関する意見

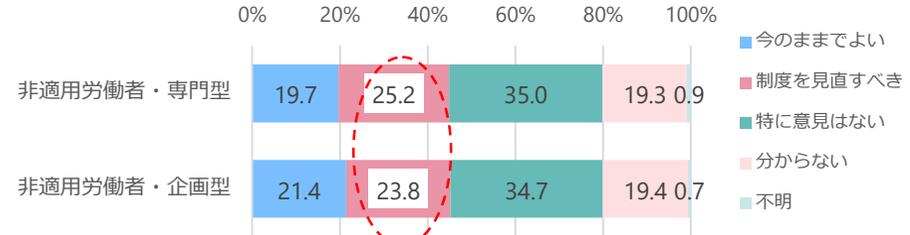


裁量労働制に対する意見（対象労働者の範囲）【労働者調査】

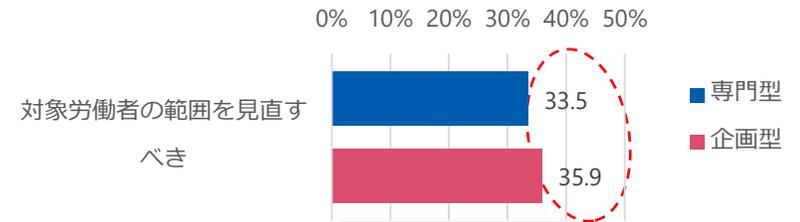
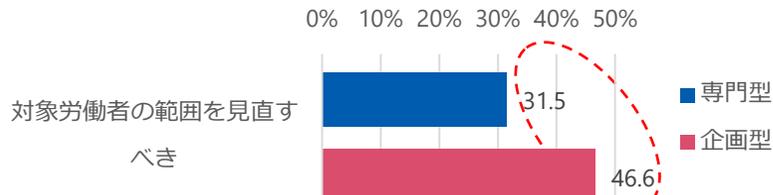
適用労働者



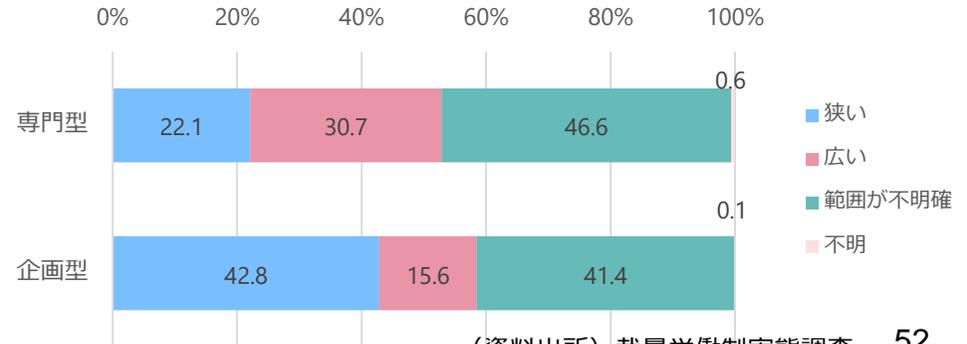
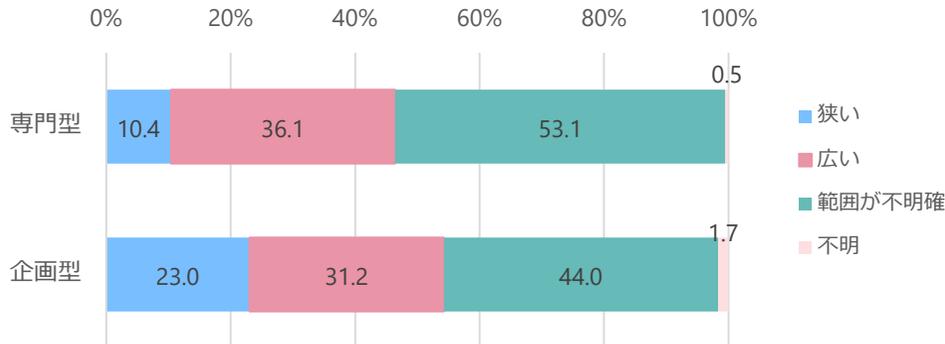
非適用労働者



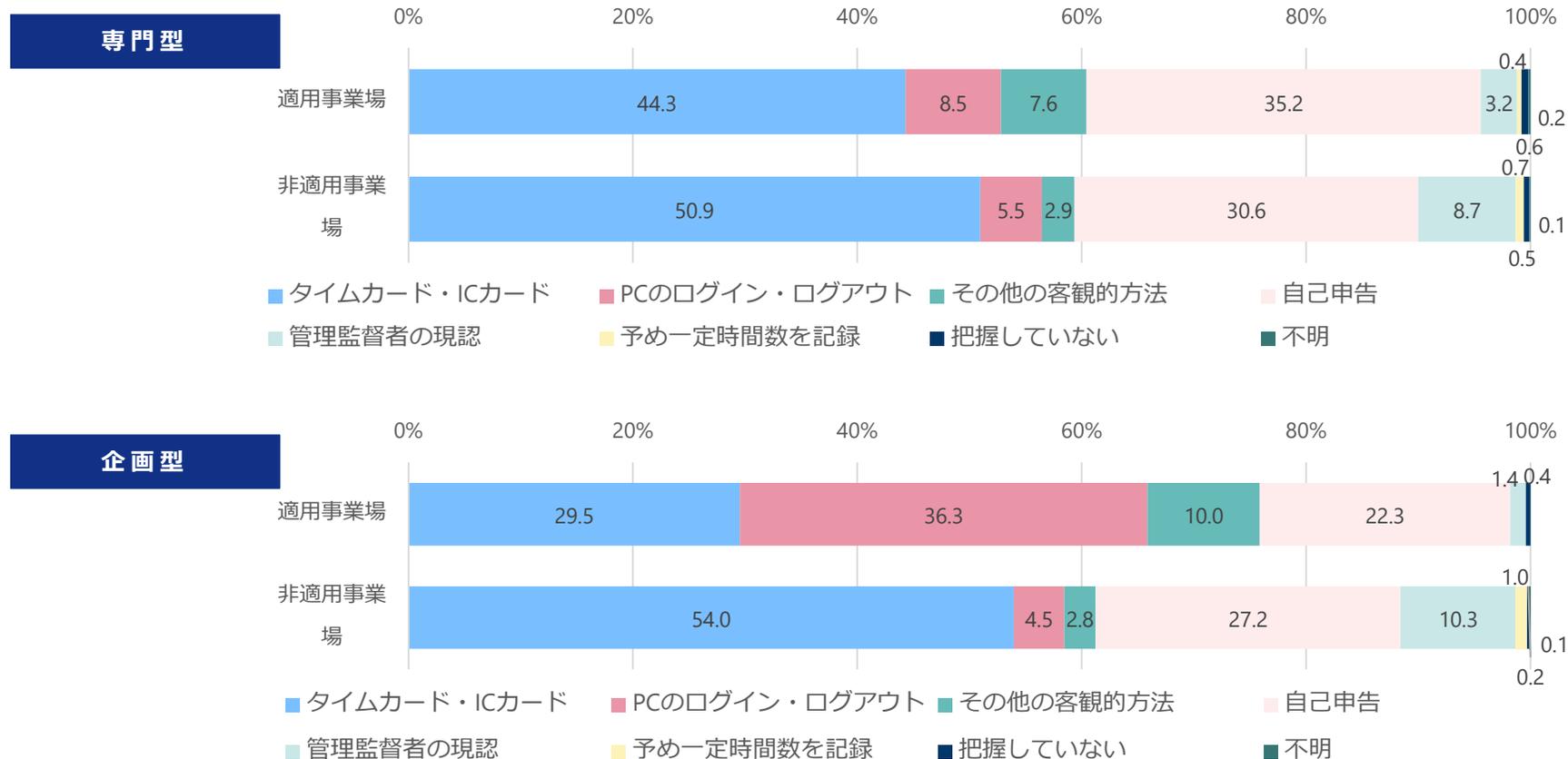
具体的な制度の見直しに対する意見



対象労働者の範囲に関する意見



事業場の労働時間の把握方法【事業場調査】



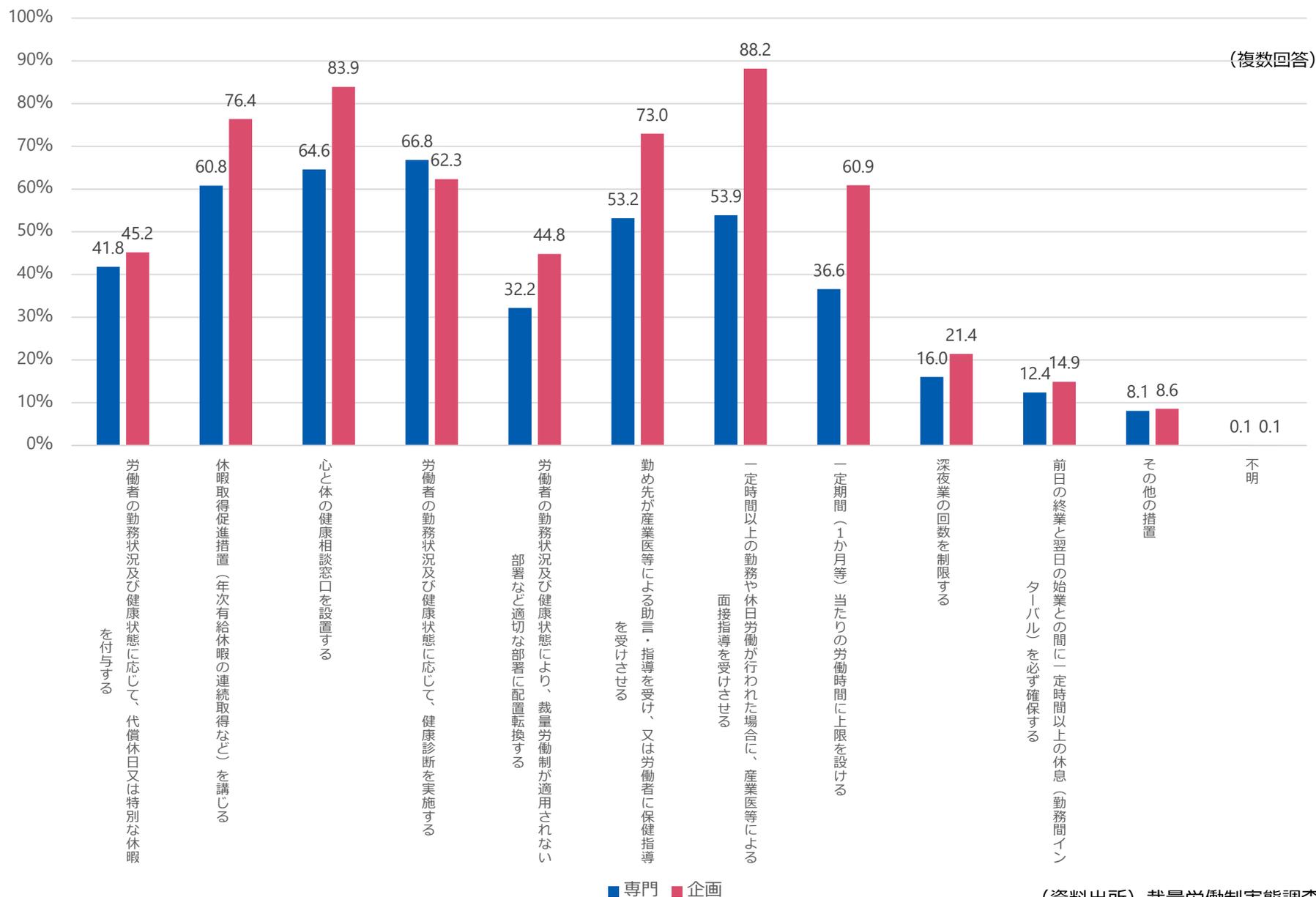
注1：適用事業場においては、適用労働者について、健康・福祉確保措置や医師による面接指導を実施するため事業場ごとに把握している「労働時間の状況」の把握方法。

注2：「その他の客観的方法」には、入退館の際のゲート通過時間を個人別に管理している場合等を含む。

注3：「現認」とは、使用者自ら、あるいは労働時間管理を行う者が、直接始業時刻や終業時刻を確認することをいう。

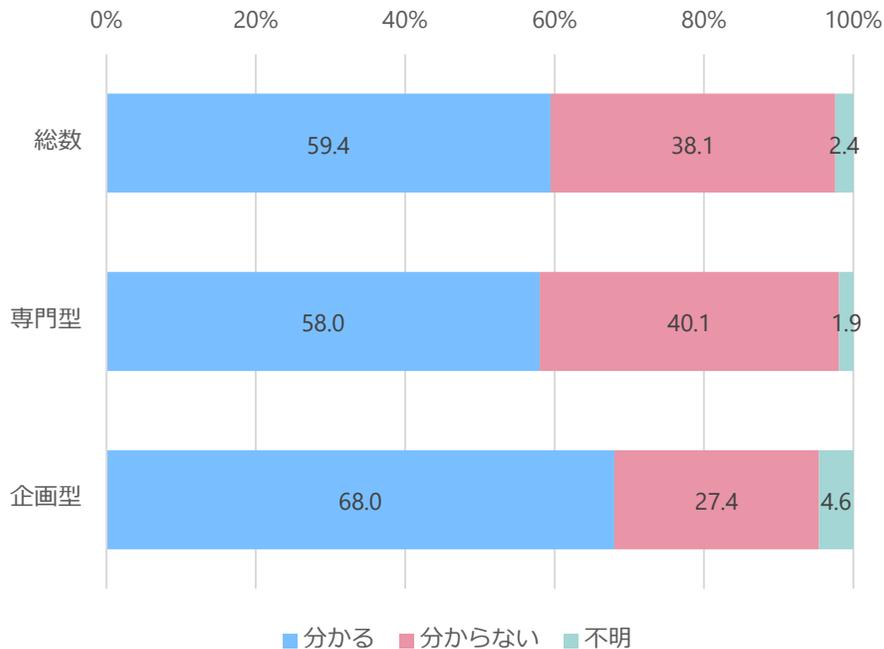
(資料出所) 裁量労働制実態調査

事業場に設けられている健康・福祉確保措置【事業場調査・適用のみ】



みなし労働時間（適用労働者の認知状況、1日の平均みなし労働時間）【適用のみ】

1日のみなし労働時間の認知状況【労働者調査】



1日の平均実労働時間数と平均みなし労働時間数

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

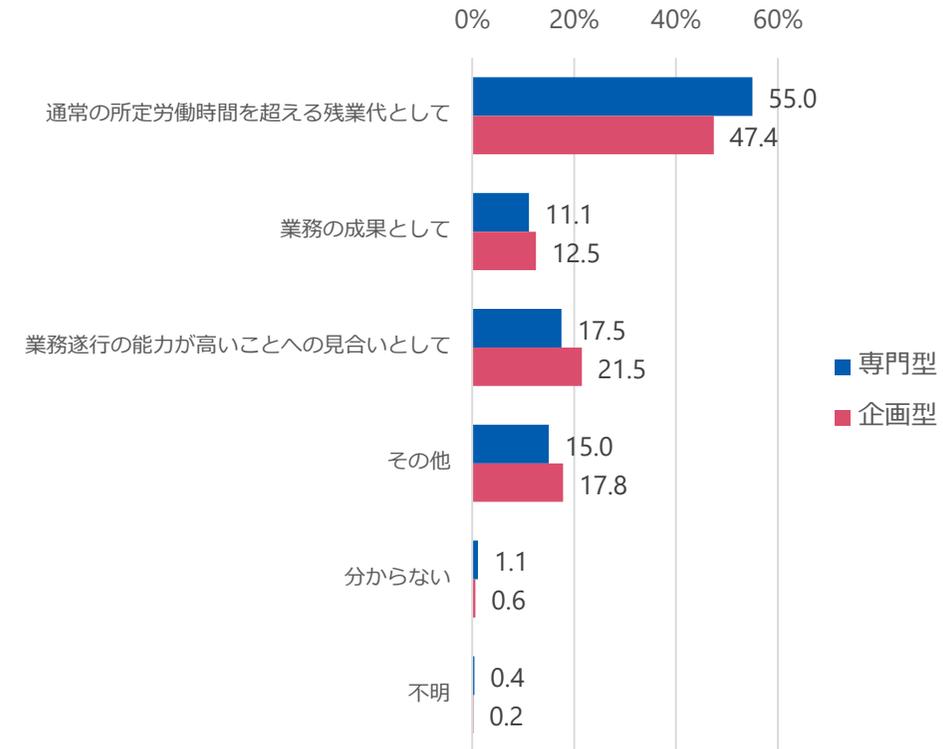
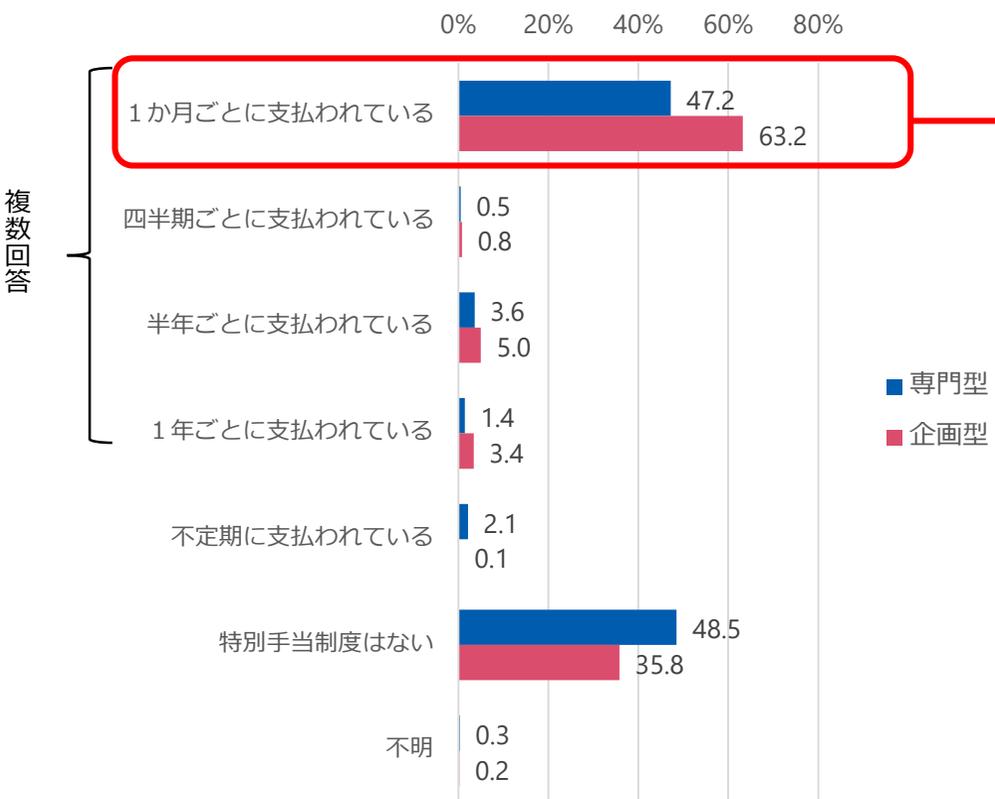
（資料出所）裁量労働制実態調査

注1：適用事業場の1日の平均実労働時間数及び平均みなし労働時間数は労働日数により加重平均した値。適用労働者の平均実労働時間数は階級での回答を除いて計算した値。
 注2：適用労働者の1日の平均みなし労働時間数は、上記のグラフで自身に適用されているみなし労働時間が「分かる」とした調査票を対象に計算した値。
 注3：1日の平均みなし労働時間数に関する外れ値を除く集計については、適用事業場においては日数平均のみなし労働時間数が4時間未満又は12時間超となる調査票（企画型は4時間未満又は12時間超の回答のあった調査票）を除いており、適用労働者においては4時間未満又は12時間超の回答のあった調査票を除いている。

特別手当の支給①【事業場調査・適用のみ】

特別手当の有無

特別手当の支給の名目

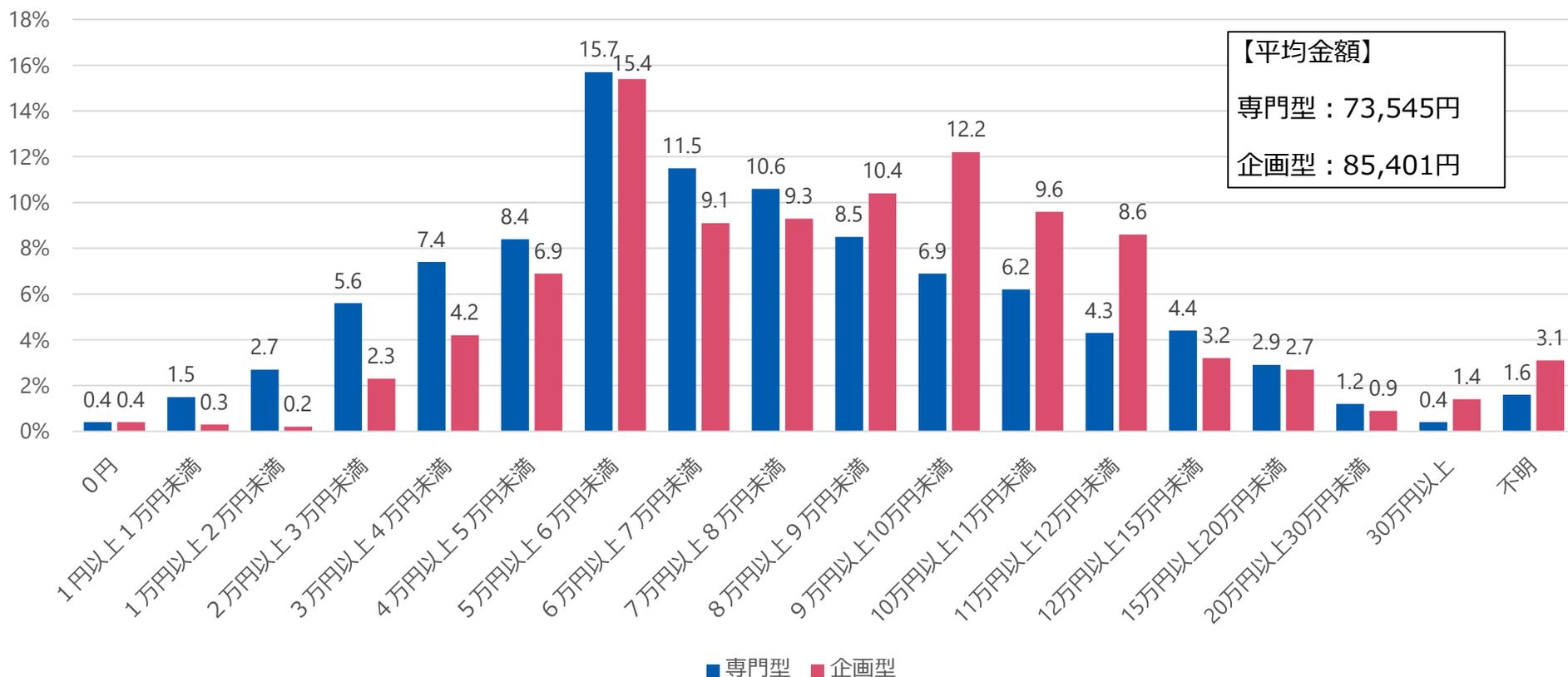


(資料出所) 裁量労働制実態調査

注1：特別手当には、給与・賞与等と別に支払われるものだけでなく、給与・賞与等に上乗せで支払われるものを含む。
 注2：特別手当の名目の内訳は、特別手当の支払いの頻度が「1か月ごとに支払われている」事業場数を分母とした割合。

特別手当の支給②【事業場調査・適用のみ】

特別手当の1ヶ月の平均金額の分布



(資料出所) 裁量労働制実態調査

注1：特別手当には、給与・賞与等と別に支払われるものだけでなく、給与・賞与等に上乗せで支払われるものを含む。

注2：特別手当の1か月の平均金額階級の内訳は、特別手当の支払いの頻度が「1か月ごとに支払われている」事業場数を分母とした割合。

労使委員会の手続【事業場調査・適用のみ】

労働者側委員の指名方法

	計	労使委員会について回答があった事業場の割合(※)	裁量労働制における労使委員会の労働者側委員の指名方法						労働者の過半数代表者の選出手続の方法					
			労働組合による指名	労働者の過半数代表者による指名	使用者による指名	その他	不明	労働者による投票	労働者による挙手	労働者間の話し合い	労働者間の持ち回り決議	その他	不明	
専門型	100.0	12.1 (100.0)	(49.6)	(40.4)	[100.0]	(3.8)	(6.0)	(0.1)	[46.8]	[26.5]	[20.3]	[0.7]	[5.7]	[-]
企画型	100.0		57.3	33.2	(100.0)	2.7	3.6	3.2	(45.8)	(22.5)	(19.5)	(2.1)	(10.2)	(-)

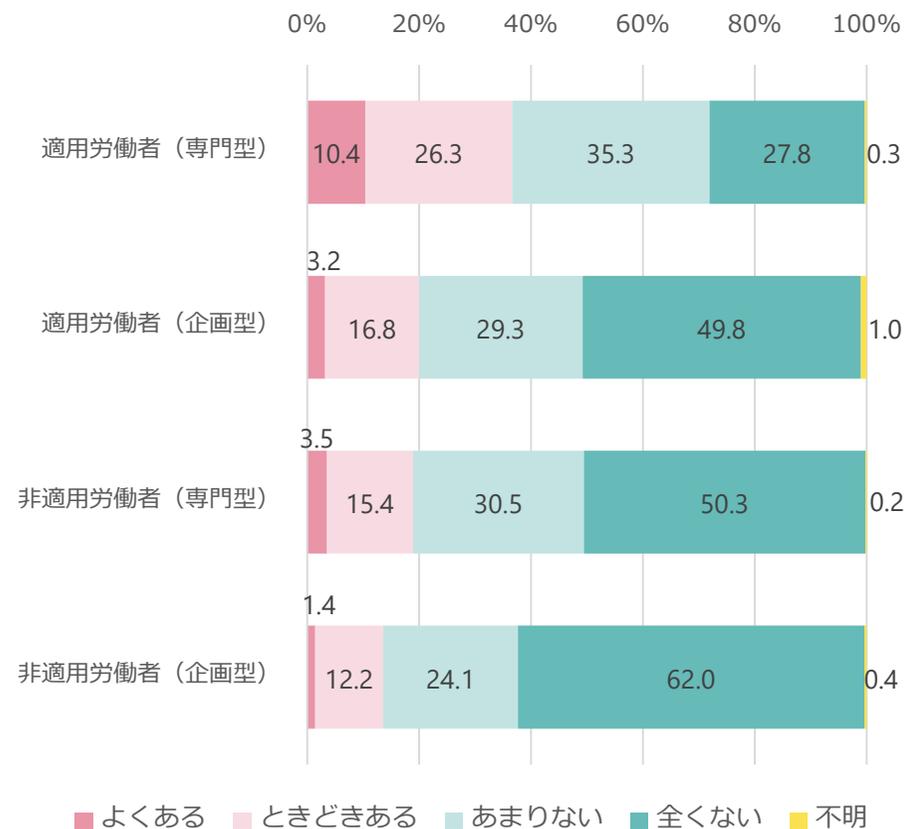
(※) 労使委員会は企画型では制度の適用要件だが専門型では適用要件ではないため、専門型については労使委員会の人数、労働者側委員の指名方法、労働者側委員の職位、昨年度（平成30年度）の労使委員会の開催頻度1回以上、労使委員会の議題のいずれかについて回答があった事業場を自主的に労使委員会を設置・決議している事業場とみなして集計している。

- ・「-」は、該当する数値がない場合を示す。

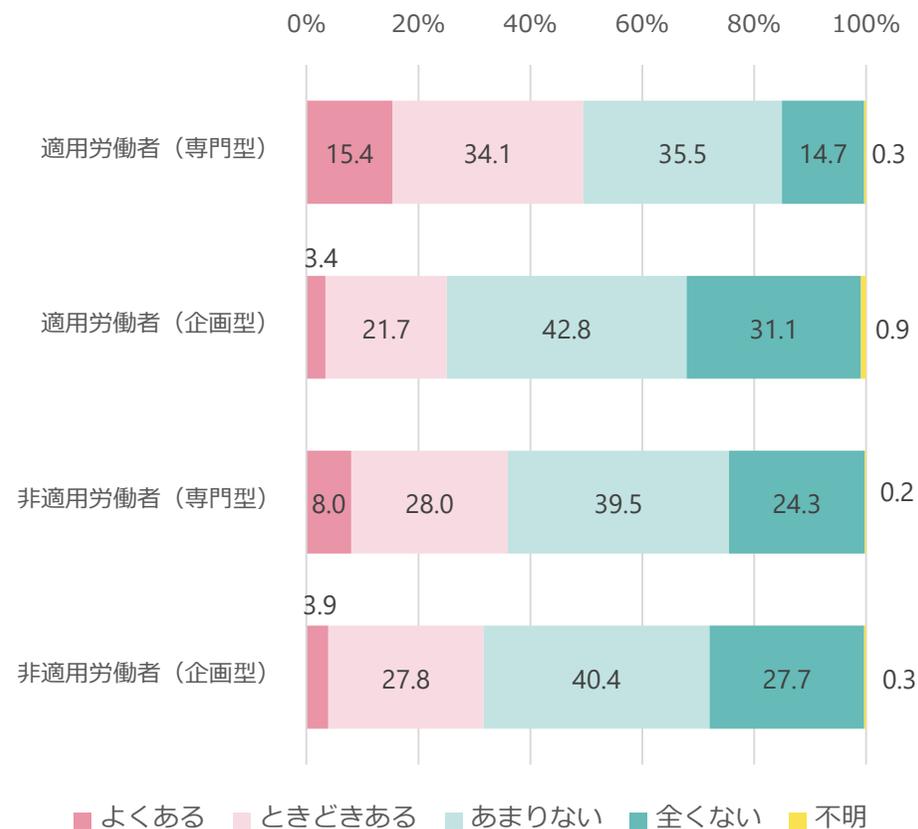
(資料出所) 裁量労働制実態調査

深夜労働・休日労働の状況【労働者調査】

深夜の時間帯（午後10時～午前5時）に仕事をする事

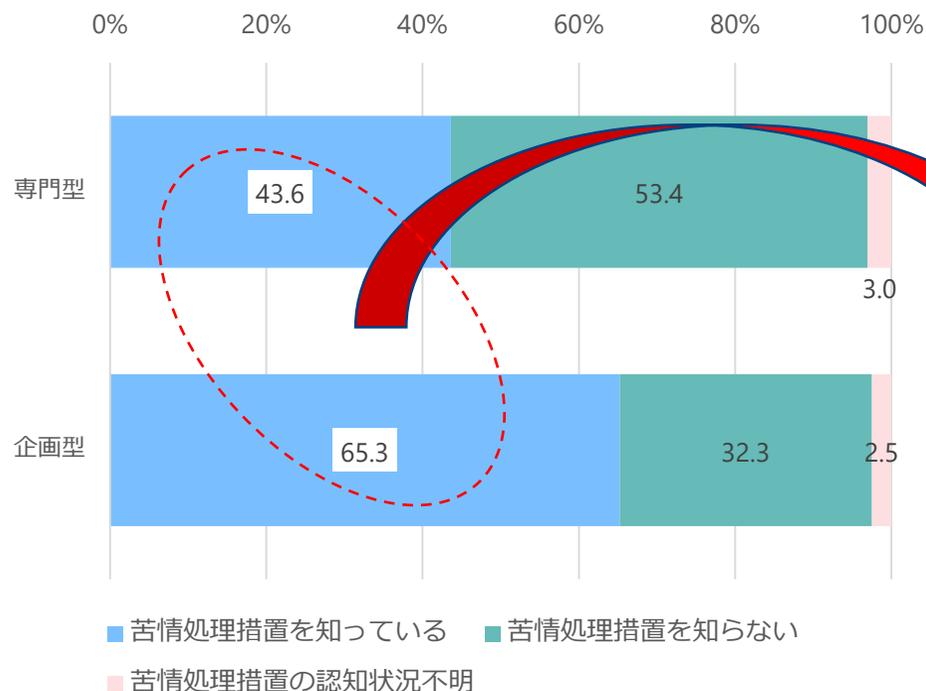


週休日や祝日などに仕事をする事

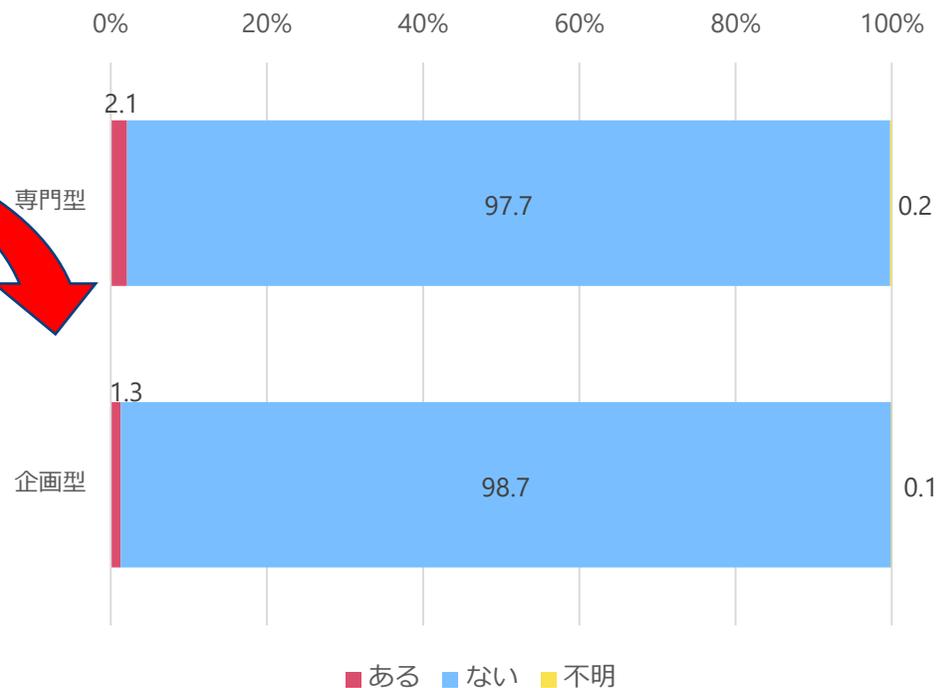


苦情処理措置に関する適用労働者の認知状況、苦情の申出の有無【労働者調査・適用のみ】

苦情処理措置に関する適用労働者の認知状況



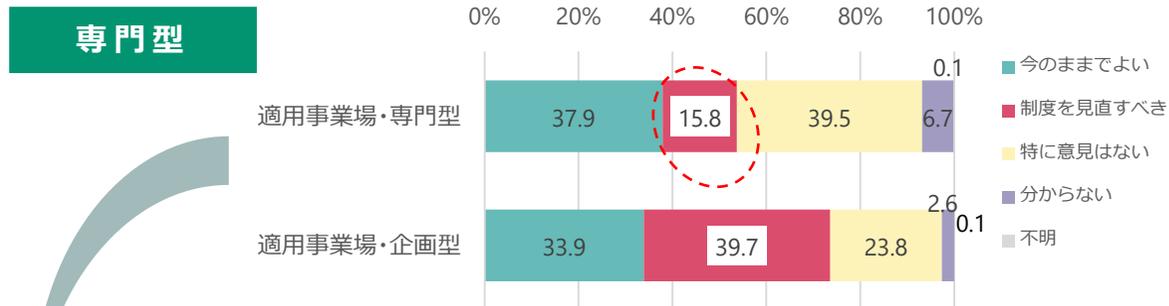
適用労働者による苦情の申出の有無



注) 勤め先の苦情処理措置を「知っている」と回答した労働者数を分母とした、昨年度(平成30年度)の苦情の申出の有無別の割合。

手続負担軽減に対する意見①【事業場調査・適用のみ】

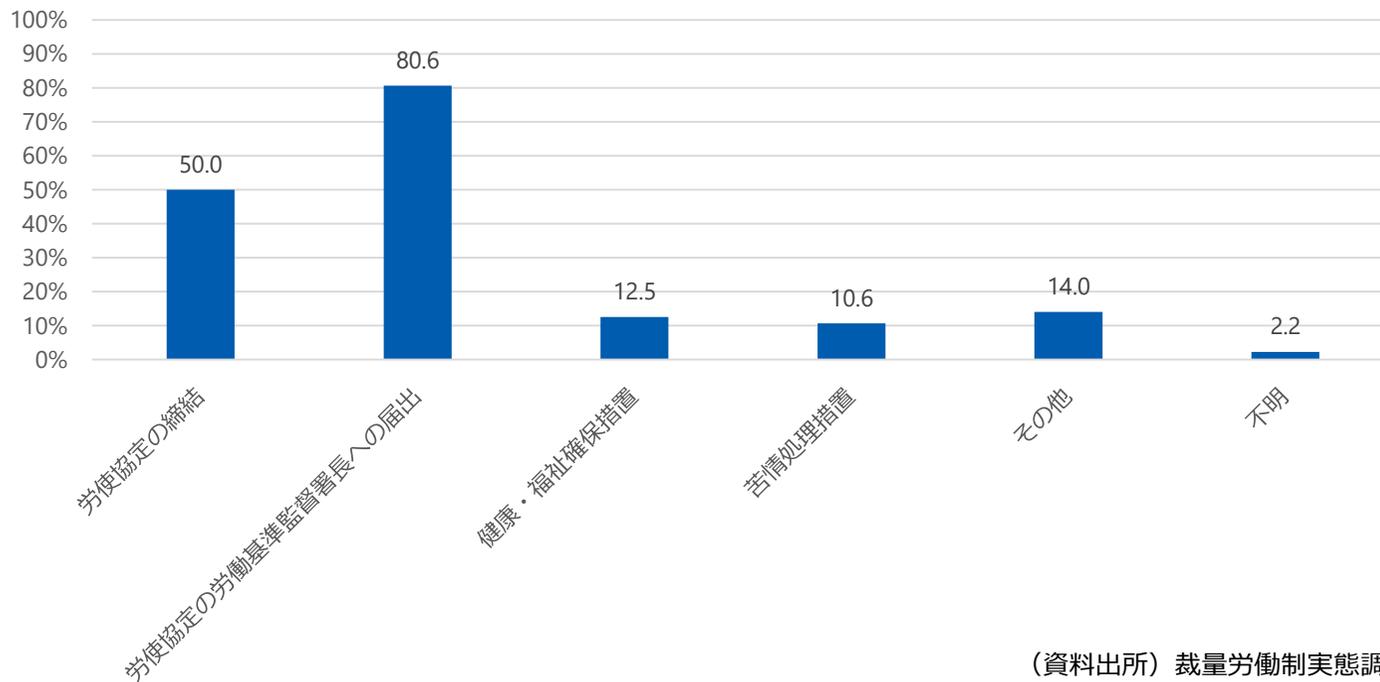
裁量労働制に対する意見



具体的な制度の見直しに対する意見

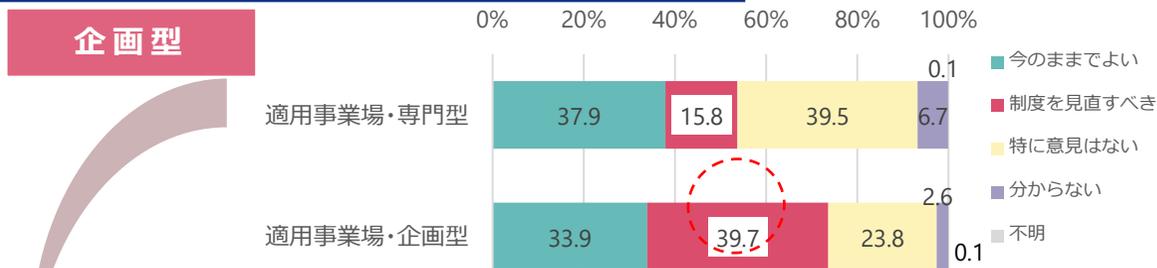


手続負担軽減に対する意見（最大3つまで複数回答）

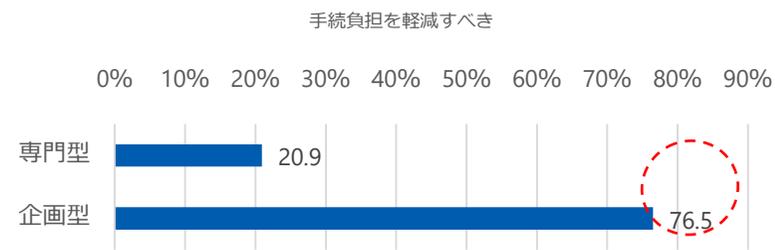


手続負担軽減に対する意見②【事業場調査・適用のみ】

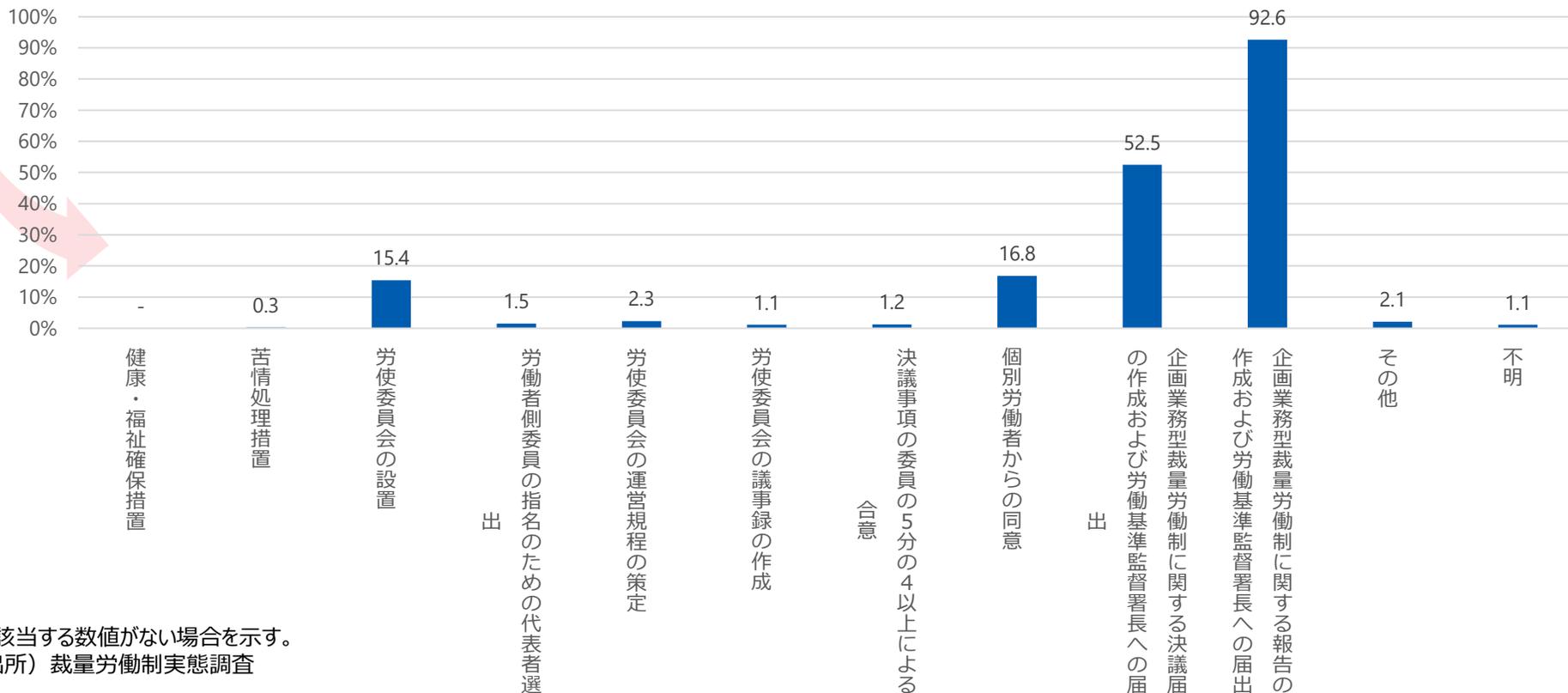
裁量労働制に対する意見



具体的な制度の見直しに対する意見



手続負担軽減に対する意見（最大3つまで複数回答）



・「-」は、該当する数値がない場合を示す。
 (資料出所) 裁量労働制実態調査

ヒアリング結果の概要

※ 以下は、本検討会において令和3年9月から令和4年3月にかけて実施した、企業・労働組合・労働者へのヒアリング結果をまとめたもの。

I. 企業からのヒアリング概要

1 A社（電気機械器具製造業／従業員数 10,000名以上／裁量労働制適用者の割合：全体の約30%強（専門業務型：約9割、企画業務型：約1割））

- 従業員が自らの知識・技術や創造的な能力を活かせるよう、仕事の進め方や時間配分に関する主体性を尊重し、対象者の働き方に対する意思をより重視することで、多様な人財が多様な働き方を実現し、生産性の向上・イノベーション創出につなげていくことを目的として裁量労働制を導入。
- 裁量労働制適用の対象層となる職能等級は、従来の価値観や手法にとらわれることなく自主的に業務を遂行する者と定義づけており、対象労働者の意思を踏まえた上で、裁量労働制を適用することにより従来以上に業務効率の向上が期待できる者と会社が認定した者を適用者としている。
- 原則として、裁量労働制の適用は半年に1度本人に確認を行い、適用除外は月単位で可能。適用除外の基準については、①本人から適用除外の申出があった場合、②業務の遂行手段及び時間配分の決定に関して具体的な指示を受けることが見込まれる場合、のほか、③所定労働時間を超えた時間が月80時間を超えた場合は自動的に翌月から適用除外にしている。
- みなし労働時間は、1日当たり7時間45分（所定労働時間）（法定休日を除く）。裁量労働手当を毎月支給。
- 始業・終業時刻は、パソコンの起動終了時刻を元に客観的に把握しており、法定休日と深夜労働については、実働時間の管理を実施。
- 健康管理措置が一番重要と考えており、所定労働時間を超えた時間が月80時間以上又は3か月連続で月60時間以上となった場合等に、健康管理措置として産業医等による健康診断や面接指導を実施。また、この水準に達した場合又はその水準に達する前に一定時間に達した場合に、勤怠管理システムを通じて、本人または上長に対して、長時間労働の可能性があるとアラートを発信するという機械的な運用も並行して実施。
- 本人の基本給の3割程度を毎月の裁量労働勤務手当として支給。この水準は、制度導入に当たり、フレックスタイム制の適用者の平均的な残業時間も参考にして労働組合と議論し、合意に至った内容。
- 日々の労働状況の見える化ツールを利用し、上長は部下の労務状況を確認して業務配分の見直し等を行っている。

- 労使委員会は半年に一度実施し、各事業場単位で、適用状況、苦情の有無とその対応内容、所定労働時間を超えた時間の平均の推移、健康管理措置の実施状況、業務内容を踏まえた適用の妥当性を労使で議論している。
- 労使委員会において、全体・個別の議論（個別の対象者の現状の業務における裁量性の有無）に加えて、労働組合による調査結果を踏まえた議論（裁量労働制によって成果が出ているのか、制度の目的に沿った働き方ができているのか）も行っている。
- 専門業務型も含めて労使委員会で議論を行っているが、現状、企画業務型と専門業務型で労基署への報告など手続面で少し違いがある中で、例えば制度の運営は労使での真摯な議論に委ね、手続面はできる限り専門業務型と合わせることも検討の一つではないかと考える。
- 裁量労働制の目的や、適用できる場合、適用除外すべき場合、Q&A（裁量労働制とフレックスの違い等）について、ハンドブックを作成して従業員に周知をしている。
- 企業としては、裁量労働制は本人が生産性を高めるための仕組みとしてより柔軟で使いやすいものとなれば更なる活用に繋がると考えるが、反対に、対象者が制度をよく理解していない状況がある場合、もしくは制度としては理解されているものの、対象部署の人たちの業務が忙し過ぎて結果として裁量労働制にそぐわない状況となることを見込まれているのであれば、無理強いをしないことが必要と認識。
- 裁量労働制の課題としては3点認識。
 - 1点目は、企画業務型の対象業務の範囲について、いわゆる課題解決型の提案営業は、業務遂行の手段や時間配分等の裁量を委ねることで、さらなる生産性の向上や多様な働き方の実現につなげることができるのではないか。
 - 2点目は、現行法では企画業務型と専門業務型に少し手続面で差があり、運用の煩雑さがある。
 - 3点目は、一般的に、在宅勤務・テレワーク環境下においては出社時と比べて厳密な労働時間管理が難しく、それが長時間労働を招くことも懸念されているため、その中で、労働状況の把握や健康管理措置等について、労使でしっかりと議論し、適確・厳格に運用することが重要と考えている。

（第3回 令和3年9月7日実施）

2 B社（その他金融業／従業員数 約 3000 名／裁量労働制適用者の割合：全体の約 1%（専門業務型：2割、企画業務型：8割））

- 企画業務型裁量労働制を導入した目的としては、成果主義の徹底促進を図るため。報酬自体を時間の長い・少ないではなくて、成果に応じて支払うというコンセプトを明確にするための制度として導入した。
- 勤務管理については、本人の時間配分に任せるが、健康管理の必要性から、勤怠管理システムへの入力を求めている。

- 労使委員会を年1回開催し、翌年の運営事項について議論・決議をしている。
- 対象部署は、基本的に業務部門全体もしくは会社全体に影響を与えるような業務を所管している部署で、対象者は、当該対象部署に所属する、職能資格でいうと総合職、いわゆる全国転勤型の者を対象に適用。ただし、管理監督者や新規学卒から7年目までなどの階層や事務作業が中心の職種は対象外。
- みなし労働時間は、1日あたり9時間。所定時間外労働の45時間相当を裁量労働手当として設定。
- 健康福祉確保措置では、まず、人事部から疲労蓄積度自己診断チェックシートをメールで送付して、産業医が健康診断結果や人間ドックの結果と照らし合わせて、健康指導や面談が必要だと判断した場合には、面談等を勧奨している。チェックをする基準値は、労働安全衛生法に基づく長時間労働者の面談基準と合わせ、法定時間外労働が単月で80時間超えの者または3か月平均で70時間を超える者を対象にしている。また、こうした状態が続き、産業医と話をした結果、当該者に裁量労働制を適用し続けるのは健康上問題ありとの指摘や懸念がある場合には、適用解除することになっている。
- 苦情処理は、人事部と労働組合側の労使委員をそれぞれ窓口としているが、今のところ、苦情が寄せられたことはない。
- 不同意者については、通常の時間外勤務対象者として取り扱う。
- 労働時間管理については、働く時間配分は適用者の裁量に任せるが、実際の始業終業時刻や中抜け時間を適用者自身が勤務表に入力することとしている。
- 労使委員会は1年に1回、年度末付近に開催し、来年度の適用部署、適用業務、健康確保措置の見直しや、当該年度の4月から2月までの適用者と非適用者の部署ごとの労働時間について議論している。労使委員会としては年1回だが、別途、労働組合と定期的な情報交換会をしており、組合で独自に毎年実施する働き方に関するアンケートについての報告と会社への意見書を組合から出していただき議論している。兼務で非専従の労働組合のため、組合の負担も考慮し、無理のない範囲で、かつ漏れがなくということを目指して行っている。
- 適切に本人の裁量の有無を確認する観点から、制度適用の入口は厳しく運用している。まず、人事部から対象部署の部長に適用候補者リストを送り、適用候補者本人と部長で話をした上で、本人が裁量労働制の適用を希望する場合は、本人の業務内容や上司の指示の有無・程度について、本人と上司の認識が合っていれば、部長から人事部に適用の申請をする。人事部でも問題無しとの確認ができれば、適用を承認し、適用者を確定するというステップにしている。また、適用開始以降も、問題があれば適用を解除する可能性があることを明らかにしている。
- 本人が同意を撤回しても、評価上の不利益な取り扱いなどはない。
- 対象部署であっても、本人の意思により適用しないことも、適用後に解除することも可能。解除したい場合、同意撤回書を提出すると、翌月から解除される。

- 裁量労働制の適用者の上司に対しては、上司として認識・配慮すべき点を周知。
- 裁量労働制の在り方としては、固定的なルールで縛るよりは、基本的な考え方を示した上で、各現場で判断できる仕組みにさせていただけるとありがたい。国から、制度の運営に対する基本的な考え方（導入企業が基本的に守るべき方針・ポリシー）のほか、実際の労災事案や、企業活動・働き方の変化を踏まえた留意点について、定期的に情報発信をしていただけると、労使お互いに業務状況や環境の変化にマッチした働き方を追求できるのではないかと考える。

（第3回 令和3年9月7日実施）

3 C社（電気機械器具製造業／従業員数 約 3,000 名／裁量労働制適用者の割合：全体の約 50%（専門業務型：約 3 割、企画業務型：約 7 割））

- 当社における人材理念は、異なる個性を持つ一人一人と、多様な個を受け入れる当社とが、パーパスを中心に共に成長していくこと。こうした有機的な成長は、創業時から、社員と会社はお互いに覚悟と緊張感を持った関係で真剣に向き合ってきたからこそ実現できるもの。こうした人材理念を今後も大切にしていきたい。裁量労働制も、こうした理念等をベースに運用。
- 当社では、時代の変化に伴い多様な制度をいち早く取り入れ、裁量労働制については、専門業務型は制度創設数年後に導入し、研究開発や設計業務を中心に適用。企画業務型は2003年改正を受けて導入。
- 当社における裁量労働制の趣旨は、制度導入時の労使協議の結果、主体的に業務を進める、ゆとりや健康管理との調和、成果重視の報酬に移行、の3点とされ、これは今も変わらない。約30年前から時間ではなく成果との考え方の下、制度を導入しているため、社内では制度が定着し活用されている。管理職においても、自分自身も裁量労働制を適用されていたことがあるため、制度について十分理解しており、そのことも社内でも制度がうまく運用されている要因。また、コロナ禍での在宅勤務においても、裁量労働制を活用していたこともあり、非常にスムーズに社員が順応できた。
- みなし労働時間は、1日あたり7時間45分（所定労働時間）。
- 適用労働者の在社時間（在宅勤務時間・休憩時間を含む。以下同じ。）は、労働者が始業・終業時にPCで行うWeb打刻で把握。実態の労働時間としては、時間管理対象者（裁量労働制が適用されておらず実労働時間を管理されている労働者）との大きな乖離は生じていない。
- 処遇制度（全社員統一）は、人ではなく現在の役割に格付するとの考え方の下、役割等級制度を適用。月額給与は、市場水準に基づき一定の幅を設けた上で等級ごとに設定。評価方法（全社員統一）は、年度毎に上司部下で話し合いの上で個人目標を設定し、1年の実績は、当該目標の高さとその達成度（実績評価）、会社が求める行動基準の実践度（行動評価）、この2評価を組み合わせたもの（役割遂行度評価）の3つの基準で評価され、

月額給与、賞与及び等級改定に反映されていく。

- 裁量労働制は、管理監督者等級の手前2つの役割等級の労働者に適用される。役割等級は所定要素（専門知識、事業の知見、リーダーシップ、対人スキル等）の所定水準をクリアできれば入社年次に関係なく認定できる。
- 適用労働者に対しては、等級に応じて月額10～12万円の手当があるほか、年1回（夏の賞与時）、通常の賞与に加えて裁量労働制成果加算（最高200万円程度）がある。
- 適用労働者に対する健康・福祉確保措置は、平日1日あたり7時間45分及び法定休憩時間を除いた在社時間が、直近1か月で80時間以上の場合、一律にWebによる健康調査を実施し、必要に応じて産業医等面談の実施、直近1か月で100時間以上の場合、健康調査の結果にかかわらず、必ず産業医等面談を実施する仕組みを設けている。また、上記在社時間が単月100時間又は3か月平均80時間以上の場合、業務実態の確認等を行い、長時間労働が慢性化している場合等には裁量労働制の適用を解除する運用としている。解除後は月間フレックスタイム制で数ヶ月様子を見て、きちんと業務量が戻っていたら、裁量労働制に戻すプロセスに入る。なお、勤務間インターバル制度は導入していないが、自ら働く時間をコントロールできる社員に裁量労働制を適用しているため、インターバルについても、自らの裁量の中で実施している。
- 労使委員会は年に2回開催し、決議内容は議事録と併せて全社員が閲覧可能な社内ポータルサイト上で公開。なお、労使委員会の各回終了後に、裁量労働制その他働き方全般に関する意見交換を実施し、労使双方でより良い働き方を実現していくための建設的な対話の機会を設けている。別途、労働組合とも労使委員会開催時期に合わせて労使協議を行っており、裁量労働制については、労使ともに、会社の中でも非常に重要、かつ会社のパーパスの実現に不可欠な働き方の根幹をなす制度であることを共有している。
- 労使委員会決議の有効期間は1年で、毎年決議更新前に一斉に裁量労働制適用に係る同意確認のプロセスを丁寧実施。具体的には、管理職に同意確認用マニュアルを配付し、部下の対象労働者との間で同意確認のコミュニケーションを必ず図らせている。その際、裁量労働制の理解を促すためのeラーニングを実施のうえで同意確認を行っている。実態として適用可能対象者のほぼ全ての労働者が同意している状況で、運用上いつでも同意撤回は可能だが、現時点で同意撤回を希望する者はいない。むしろ適用対象前の若手社員から適用を望む声が人事に届いている。
- 裁量労働制の魅力の一つは、社員個人が自分の自由な時間をフル活用でき、男女問わずワークライフバランスの観点で非常に有効であること、また、グローバルに事業展開している中で、海外との時差関係なく時間に縛られずビジネスができることと考えている。
- 労働時間制度への意見としては、現状、時間という概念が根強く残る現行の労基法に縛られて働かざるを得ず、グローバルで事業展開している中でも、36協定の対象の時間管理されている労働者は、夜中の海外とのビジネスに携わりづらいことから、時間管理をもう少し柔軟にし、成果という形で考えるようにしてほしい。激化する海外企業との競争に

において、日本の労働者のみ労働時間に関する様々な制約が課せられることで、国内企業の競争力が低下することを大変危惧している。

- なお、高度プロフェッショナル制度も導入しているが、この対象者は、非常に専門性が高く、より柔軟で研究者的な働き方が適し、高額な報酬を会社としても提供したいという特別な社員に限定し、役割等級制度とは異なる別個の人事制度を作った上で、約1年前から運用している。但し、裁量労働制と比較して、高度プロフェッショナル制度が、本当に有効なのかどうかについては引き続き検証していく。

(第5回 令和3年11月11日実施)

4 D社（電気機械器具製造業／従業員数 約30,000名／裁量労働制適用者の割合：全体の約17%）

- 成果主義を推進するため、労働時間の多寡にかかわらず、成果をより報酬に反映させる仕組みとして、約20年前に専門型裁量労働制を導入。現在は専門業務型（研究開発職、SE、システムコンサル担当等）と企画業務型（マーケティング職、事業スタッフ（戦略企画、人事等））のいずれも導入。
- 当社では等級（グレード）制度をとっており、等級毎に求められる能力や業務内容を定めている。一般社員の最高位の等級（定員制。昇格後4年経過以降、毎年当該等級としての資質を業務内容やコンピテンシー評価で確認して価値を維持）及びその直下の等級に該当する者が裁量労働制の適用対象。対象者については、裁量労働制の適用基準（労働時間を報酬の基礎とすることがふさわしくない職務についていること、所属長の推薦があること、本人に本制度により勤務する意思があること）を確認した上で適用。
- みなし労働時間は7時間45分（所定労働時間）。
- 労働時間の状況については、休日及び深夜時間はWebの勤怠管理システムで打刻させ、これ以外の時間帯はPCのログイン・ログオフ時間により把握している。裁量労働制の適用労働者における1か月あたりの時間外勤務時間（法定労働時間の総枠を超えた時間）数は、非適用労働者に比べて数時間長い程度。
- 適用労働者に対しては、業務手当（基本給の約35%相当）を毎月支給。なお、休日・深夜が業務手当を超えた場合、超過分を時間外勤務手当として支給。そのほか、通常賞与に加え、年2回、評価に連動して業績賞与を支給。
- 評価方法は、裁量労働制の適用者・非適用者ともに、半期ごとに成果の大きさを評価。
- 適用労働者に対する健康・福祉確保措置については、本人が希望する場合、1か月の所定外労働時間が100時間を超過した場合、2か月～6か月で月平均の所定外労働時間が80時間を超過した場合、のいずれかに該当した際に、産業医等の面接を実施。このほか、本人が希望する場合、1か月の所定外労働時間が40時間を超過した場合、2か月～6か月で月平均の所定外労働時間が60時間を超過した場合、のいずれかに該当した際に、システム上で問診票を提出することとしている。更に、1か月の所定外労働時間が45時間

を超過することが見込まれる者に対しては、個別に所属長に勤務実態のヒアリングを実施した上で、裁量労働制の適用可否を検討している。

- 労使委員会は年1回開催し、その際に裁量労働制の適用の定期見直し（適用者の継続可否、新規対象者の適用要件該当の確認）を実施。そのほか、必要に応じて随時開催している。議題は、制度の適用状況、適用休止者の時間外労働状況、年間休日や休暇取得促進に向けた取組みなど。なお、労使委員会だけでなく、毎月労使で労働時間に関する協議会を実施しており、その中で、長時間労働が見込まれる者の状況確認等を行っている。
- 適用に当たっては、対象労働者本人に対し、成果主義に賛同し、制度の趣旨と仕組みをよく理解した上で、裁量労働制により勤務する意思を持っていることの確認を実施。
- 当社における裁量労働制の魅力は、特別の報酬（業務手当、成果に応じた業績賞与）があること、裁量を持って業務を実施でき、自分がやりたい仕事でパフォーマンスをしっかりと発揮できること、と認識している。社員のマインドが成果主義に対して非常に理解があり、これを具現化しているのが当社の裁量労働制であるため、社員は非常に魅力的に感じていると考えている。
- 現行の裁量労働制に対する意見としては、企画型で事業所ごとではなく本社一括申請を可能とすること等の手続面の見直しや、裁量性をもって創造性を発揮して働きたいという社員に対し、もう少し広く適用したいと考えているため、適用業務の拡大、明確化をお願いしたい。
- コロナ禍では、一気に在宅テレワーク中心の働き方になった。ウィズコロナ、アフターコロナを見据えた働き方について社内で検討した結果、「働く」ということだけでなく、仕事と生活をトータルにシフトし、Well-being を実現していくというコンセプトの下、まず、場所や時間を柔軟な働き方にし、その中で、新たな創造性や生産性の価値向上を図っていくこととした。具体的な施策としては、テレワークの推進やコアなしフレックスタイム制の導入のほか、社員が目的に応じて俊敏に集まれて、そこでイノベーションを発揮できるような場作りができるオフィスの見直しなど。
- 労働時間管理については、打刻等で厳格に行うことは社員にとって煩わしさがある一方で、コロナ禍でのメンタル疾患の増加等を鑑みると、社員の健康や会社としてのコンプライアンスを守るために、一定の時間管理は必要だと考えている。このため、社員に裁量をもって働いてもらえるよう、健康面の観点から、客観的で社員の負担にならないような時間管理は担保していきたい。

（第5回 令和3年11月11日実施）

5 E社（情報・通信業／従業員数300名以下／裁量労働制適用者の割合：全体の19%（専門型：約6割、企画業務型：約4割））

- もともと専門職が6割程度を占める構成の会社であり、専門業務型裁量労働制での働

- き方が好まれる傾向があつて裁量労働制を導入。2020 年から企画業務型裁量労働制も導入。発展途中の会社であり、役割や職能に見合った労働制度を適用できるように社内制度のアップデートも続けて、現状としては、働き方や生産性は徐々に最適化してきている。
- みなし労働時間は 1 日当たり 9 時間（前年度の 1 年間、裁量労働制が適用されている者の実労働時間の平均値）。
 - 労働時間の把握方法は、ウェブの勤怠管理システムを導入しており、業務開始時と終了時に打刻してもらう。裁量労働制の適用者も非適用者も同じ方法。また、裁量労働制適用対象者でも特に大きく労働時間が増えていることはない。
 - 専門職とマネジメント職を裁量労働制の適用対象者としている。導入している等級制度によって労働制度の適用が異なり、一定以上の等級の者に裁量労働制を適用。
 - 裁量労働制適用者は、職能等級が高い者であるため、裁量が大きく、ベースの賃金が高い者が多い。人事評価に関しては、裁量労働制適用者は、過程や行動よりも、成果のほうに重視される傾向。
 - 健康・福祉確保措置としては、前月の総労働時間が法定労働時間を 60 時間以上超過した者については、人事から産業医面談、保健師面談の受診を勧奨し、本人から申出があれば面談を受けさせるようにしている。また、この超過時間につき 45 時間を超える回数が 3 回以上になった者については、人事から本人との面談や上長に対する業務調整などの対応、改善指導などを行っている。また、必要に応じて年次有給休暇の取得促進、特別休暇の付与、特別健康診断の実施などを行っている。
 - 健康面での対応を除き、細かな業務量コントロールなどはしていないが、顧客事情や不測事態による稼働については、相談や依頼を主としたコミュニケーションをしており、大きな問題にはなっていない。
 - 労使委員会は、年に 1 度の定期開催とし、あとは必要に応じて開催することとしている。企画業務型裁量労働制に関すること、裁量労働制適用対象者の勤務状況や賃金等の労働条件に関すること、裁量労働制適用対象者の健康・福祉確保措置、苦情受付状況等、その他、その都度必要な内容を議題としている。
 - 社内で裁量労働制に関する苦情受付の窓口を設置している他、その他上司を通して相談することも可能。苦情を受け付けた場合に労使委員会で内容を共有することも想定しているが苦情が出たことはない。
 - 裁量労働制適用者については、雇用契約時、また途中で労働条件を変更する際に必ず本人に制度についての説明を実施するようにしており、裁量労働制の適用を望まない場合は適用しない。説明の内容は、勤怠管理の取扱い、有休、賃金面等。
 - 本人の同意については、企画型も専門型もともに本人の同意が得られなければ適用せず、同意の撤回があれば制度適用を外すという運用にしているが、これまでの実態として適用の拒否をする者や同意を撤回したいという意見が出たことはない。このほか、労働時間が長い者は適用を外す運用も行っている。

- 現行の裁量労働制等に対する意見としては以下3点。
 - ・裁量労働制の手續等について、悪用を防ぐためにも必要な工程かとは思いますが労使委員会を開いたり、協定届・協定書の提出が必要になったり、定期的な更新も必要になったりする点で、導入すること、継続することに工数がかかる。
 - ・企画業務型裁量労働制の適用可能職種が判断しづらい。例えば適用可能な業務のうち、調査及び分析を行い、企画計画等を策定する業務となっているが、どういう業務に適用していいかというのがぱっと分かりづらい。調査・分析という業務をしている者も、並行して部下のマネジメント業務も行っていたり、運用業務も行っていたりする場合もあるので、そういう者に対しても適用して問題ないのかというところが判断しづらい。
 - ・企画業務型裁量労働制の定期報告書を6か月に1度提出しなければならないのは頻度としては高く、手續としては煩雑。
- コロナ禍でリモートワークが増え、業務をしている時間とプライベートの時間の区別がつけづらいところもあり、個々の自律性も求められる。裁量労働制との相性はよいと感じるが、リモートワークでは、仕事とプライベート、境目のないような働き方をしてしまうことが課題。
- 従業員が自律的に成果創出する能力を伸ばすために裁量労働制やフレックスタイム制は有効だが、事業や組織の状況に合った適用をすることが重要で、事業や適用者の職能や経験、勤怠管理制度、管理職の人数やスキルレベルなどに合わせて適用していく必要がある。

(第11回 令和4年3月29日実施)

Ⅱ. 労働組合からのヒアリング概要について

1 A組合（製造業等の組合が加盟する産別労働組合／組合員数20万名以上）

- A組合として裁量労働制を推奨する・推奨しないという一定の考え方は特に出していない。加盟組合の企業も、制度の導入の有無は様々。
- 裁量労働制の適用業務の内容は、企画職、営業職、SE職、研究職等。適用労働者の要件としては、一定の資格の保有、上長が認めた者であること、長時間労働が常態化している者は認めない、等の例がある。
- 適用労働者の労働時間は、非適用労働者に比べて長い傾向。その原因としては、労働者に裁量があるが故につい没頭したり、結果を出すために時間をかけてしまう、プロジェクト等で短期間に負荷がかかるなど、様々ある。他方で、ワークライフバランスがとれていると感じている適用労働者の割合は非適用労働者と同程度。
- 適用労働者には一定程度の処遇は必要。加盟組合の企業での特別手当額の決め方としては、例えば、時間外労働20～30時間程度、基準内賃金の2～3割、一定額（例：10万円）など様々。裁量労働制の適用の有無で評価方法を分けているところは無い。

- 裁量労働制はほとんどが本人同意を得ることから、当然ながら制度の説明はされている。制度適用時の事前説明は、丁寧に、かつ本人が納得するまで行うことが重要。
- 制度導入時の労使委員会の議論内容としては、導入目的、対象業務、対象者、手当、みなし労働時間、労働時間の把握方法、健康・福祉確保措置について検討しているところが多い。そのうち対象者や手当については労使間の隔たりが大きい事項。労使委員会の開催頻度は年に1回又は2回など各企業で様々。労使委員会では制度の運用状況をしっかり確認することが重要と考える。
- 制度の本旨に沿った運用のため、労使委員会において、適用労働者の労働時間が適正か（労働時間の実績）を確認しているところが非常に多い。定量的な基準（例：月●時間以上、深夜労働が月●回以上）で自動的に適用から外すところや、労働時間だけでなく体調や業務内容を含めて労使委員会でみて適用の可否を判断するところもある。なお当組合としては、裁量労働制の適用から除外すべき長時間労働の具体的水準としては、時間外月40時間が一つのラインと考えている。
- 労働組合においては、日々の組合活動を通じて、個々の適用労働者と業務負荷や時間外労働等についてコミュニケーションをとっている。
- 労働時間の状況の把握は、ほとんどの企業がタイムカードやPCログ、自己申告を組み合わせで行っているが、自己申告だけという企業も一部あり、その点は課題と考える。
- 健康・福祉確保措置としては、産業医面談・指導、勤務免除や代休付与、定期健康診断とは別の健康診断のほか、勤務間インターバルを実施しているところもある。
- 自律的な働き方が健康状態に与える影響については、前述のとおり、ワークライフバランスがとれていると感じている適用労働者は非適用労働者と同程度であり、比較的満足度が高い者が多い。ただ、実態として適用労働者は労働時間が長い者が多く、健康状態に与える影響として、この点は問題と考える。
- 適用労働者の中には、特に専門型の適用労働者に関しては、制度の適用はステータスと捉えている者も多く、本人にとって一つのモチベーションの向上になっている。
- 裁量労働制に対する意見について、まず、企業への要望としては、導入目的や対象業務、対象者の条件等を労使が納得する形で制度を導入したうえで、導入後も制度趣旨に沿って適切に運用されることが重要だと考える。制度への要望としては、制度趣旨に沿った運用の徹底のため、監督指導の強化や労使委員会が機能するための措置のほか、勤務間インターバルや深夜労働時間の回数制限等の選択的措置の義務付けが挙げられる。なお、労使委員会に関しては、労働組合が無い場合や、あっても中堅・中小労組など知識や交渉力も無い場合に、本当に労使委員会が機能するかは課題だと考える。
- 裁量労働制の課題としては、適用労働者は長時間労働の傾向にあること、長時間労働等の結果として裁量がある働き方が出来ていない場合もあること、この2点をしっかり改善していくことが重要。裁量労働制は否定しないが、これらが改善されない状況では、安易に適用者を拡大すべきではない。

- コロナ禍での働き方の変化・不安、特にテレワークについての問題点としては大きく3点ある。

1点目は、テレワークの性質上、管理者の目が行き届きにくく、オン・オフの区別がつきにくく長時間労働につながりやすいこと。

2点目は、テレワーク時にコミュニケーション不足になること。これに伴うメンタルヘルス疾患の者が増えているという話も聞く。

3点目は、業種柄、テレワークできない職場・職種の労働者も多くおり、他方で、テレワークしている労働者の中にもコミュニケーション不足等の関係で不満を持つ者も一定程度おり、その中で一律にテレワークを推進しても一体感ができにくく、双方の不公平感につながっている。組織で仕事する上で、お互いの働き方の違いを認め合うことが非常に大事であるため、その点に各々が不満を持っているということに、労働組合として課題感を持っている。

(第4回 令和3年10月15日実施)

2 B組合（情報通信業B組合（情報通信業の労働組合／所属企業の従業員 10,000名以上（裁量労働制適用者の割合：全体の約2%（専門業務型：約7割、企画業務型：約3割）

- 適用業務としては、専門型の一例では通信インフラに係る開発・設計・分析業務が挙げられ、昨今ではアジャイル開発（計画→設計→実装→テスト）が入ってきている。企画型の一例では通信及び関連事業に対する市場等の調査分析企画業務が挙げられる。
- 適用対象者は、管理職一歩手前の者や、新卒入社で4年経過した者など、自律的・主体的に業務を遂行できる労働者に限り対象としている。一部の組合員の中には、働き方改革による時間外労働の削減や育児・介護を理由に裁量労働制を希望する者も出てきているが、会社と労働組合で、制度趣旨等を説明し、適用するべき者を確認している。
- みなし労働時間は7.5時間。関係するメンバーやチーム内の協調の趣旨で、標準労働時間（9時～17時半）を設定しているが、拘束力は設けておらず、実態として10時から始業しているケースもある。
- 適用労働者の標準労働時間以降の労働時間（17時半～翌9時）は、通常勤務者（時間管理されている労働者）と比較して月23時間程度長い。深夜勤務や休日労働も一定程度発生しているが、裁量労働制は業務遂行や時間配分を自律的に行えるため、働き方の自由度が高まっていると考える。
- 適用労働者の給与体系については、評価と発揮した成果を給与に反映することが望ましいと考えており、制度主旨から時給制の考え方は持っていない。
- 適用労働者に対し、月例賃金の中で基本給に加えて裁量労働手当を支給されているほか、賞与の中で個人評価結果に応じた賞与インセンティブを支給。手当は割増賃金相当の補填の趣旨ではなく、自己裁量を発揮して働くことに対する手当と考えている。年収で比較すると、適用労働者と通常勤務者間で大きな差があり、適用労働者のほうが高い。評価

方法については、適用労働者と通常勤務者は同一。

- 新たに適用部門を増やす場合、2段階にわたり労使協議を行っている。初めに、新規の適用部門・人事部門・労組本部の間で適用可否（法的合致、適用予定者の精査、長時間労働対策）を通常2か月超協議し、場合によっては適用見送りのケースもある。その後、会社側・労組側、双方から適用予定者に制度説明や制度適用に係る意見確認を必ず行った上で、2段階目の労使協議として労使委員会で決議を行うが、最初の協議で確認した点と異なることがあれば、この段階で適用見送りとなるケースもある。その後、最後に本人同意を経た上で、制度の適用開始となる。
- 労使委員会の議題についての希望や改善要望としては、まず、新規適用に際してはみなし労働にせざるを得ない背景・理由を明確に議論することが必要。また、一部の適用労働者からは、業務を効率良く自主的に進めても上長から次々と業務が追加されるとの意見も出ており、本当にこの業務追加は適正か、長時間労働となっていないかについての議論や、勤務間インターバル等の対応など健康面のチェックが必要。
- 裁量労働制の本旨に沿った運用のための労働組合と労働者間のコミュニケーションについては、適用前は、組合から適用予定者に対して適用希望の有無や懸念点等を事前確認する。適用後は、労使委員会（半年毎）前に職場での実態調査を実施し、制度の継続可否や業務の進め方の課題、長時間労働の実態等について調査を行っている。
- 適用労働者の制度適用に対する反応としては、前述の実態調査によれば、恒常的に、適用労働者の約9割が制度を肯定的に捉えているとの結果（制度継続を希望、裁量をもって主体的に働いていると回答）が出ている。また、働き方改革による長時間労働の改善や、時間をある程度気にせず最後まで業務をやりきれるため、制度への満足度は高い傾や、時間をある程度気にせず最後まで業務をやりきれるため、制度への満足度は高い傾向。適用労働者からの苦情は労働組合ではほぼ認識していない。
- 労使コミュニケーションに関しては、一部の適用部門の管理職や人事担当における裁量労働制の内容の認識が乏しく、組織改編による業務移管や担務変更等の際に、これに合わせた裁量労働制の適用継続又は除外の対応を適切に出来ていないケースも見られることから、管理職等の制度認識向上を常に図っていくとともに、課題が生じた時にいつでも柔軟に労使協議できる仕組みを整えておく必要がある。
- 自己裁量の発揮を可能とする社員育成を行う必要があると考える。
- 労働時間の状況の把握方法は、PC のログ管理及び自己申告で行っているが、始業終業間の中抜けや休憩時間も含めてカウントしている労働者もあり、「PC ログ＝実労働時間」とログ＝実労働時間」とは言い切れず、完全な形で実労働時間を把握できていないため、適用労働者が長時間労働とは断定できない状況。
- 健康・福祉確保措置としては、長時間労働者への産業医の面談のほか、勤務間インターバル（1日の労働時間が13時間半を超えた場合に、翌日勤務まで9時間を確保）を義務付けている。勤務間インターバルは裁量労働制導入時に労働組合から強く求めて長時間

労働回避のために入れたもので、毎月、労使間でその確保状況や労働時間をチェックし、会社側も力をいれている点のため、業務量や分担、マネジメントの是正は非常に力を入れて取り組んでいる。そのほか、みなし労働時間を超える労働時間が月間 75 時間を 3 か月連続で超過した場合、上長と面談の上でその後の制度適用を判断することとしているが、実態として長時間労働が恒常的に生じている労働者はおらず、制度適用したまま職場内での業務配分等による改善・調整が行われ、課題解決が図られている。

- 裁量労働制は、業務の進め方・時間配分を労働者自身で決められて自律的な働き方が実現できるため、心身には良い影響があると考えている。
- 裁量労働制に対する意見として、まず、企業に対する要望としては、業務量の適正化、組織改編時に適用業務を適切に見極めるための相応の時間を準備すること、管理職を含め全ての労働者の制度理解等を継続的に行うこと、また、前述のとおり、みなし労働にせざるを得ない背景・理由を明確にすること等である。現在、労使間でコアなしフレックス制度の導入を協議中だが、この制度下で自己裁量を発揮し自律的に働けるようになった際には、みなし労働をやめることも考えられ得る。裁量労働制に対する要望としては、曖昧さによる誤認や拡大解釈が生じないように、対象業務の精査や明確化を図るべきである。
- テレワークについての問題点・改善点としては、特に 3 点ある。1 点目は、自宅勤務を想定した住環境を準備していない労働者がおり、公私の境界が曖昧になっていること。2 点目は、自宅ネットワーク環境により、PC 上の画面に顔を出さない場合、表情や反応が読み取れない結果、コミュニケーション不足となり、こうした積み重ねが心身の不調にもつながっていること。3 点目は、在宅勤務が続いて運動不足などにより生活習慣病への懸念が高まっていること。こうした点に労使間で注力する必要があると考えている。

(第 4 回 令和 3 年 10 月 15 日実施)

Ⅲ. 労働者からのヒアリング概要について

1 A 氏 (所属企業：機械関連製造業 (勤続年数：約 3 年) / 専門業務型裁量労働制 (適用年数：約 2 年) / 業務内容：研究開発)

- みなし労働時間は、1 日当たり 9 時間。労働時間の状況は、1 日当たり 9～10 時間程度で、時季による変動あり。深夜・休日労働はほぼ無い。有給休暇も取得できている。
- 業務の遂行方法や時間配分、出退勤時間の裁量はある。業務量については、元々過大な設定はされておらず、上司と毎週面談して進捗等共有しているが、過重になることが予測される場合には上司とコミュニケーションをとり調整している。
- 勤務時間は、PC の起動・停止時間や、カードリーダーでの入退場時間により管理されている。健康確保に関しては、みなし労働時間を超過する時間が、単月で 80 時間を超える場合、2 か月連続で 45 時間を超える場合、6 か月で合計 270 時間を超える場合に、強制的に健康診断を受診することになっており、また、こうした状態が続くと裁量労働制が

適用除外される運用となっているが、このような状態となったことはない。

- 裁量労働制の適用については、労働者個人の意味で毎年申請する仕組み。その際、上司と労働時間等を相談するなど、しっかり内容を理解した上で適用となる。労働者からの適用除外の申出も可能。
- 裁量労働手当は、基準賃金の25%を毎月支給されている。
- 企業内コミュニケーションとしては、業務負荷に関しては上司に相談している。労組においては、定期的に全体の負荷や裁量労働制適用者の状況を確認しており、社内に労務ニュースとして展開されている。
- 裁量労働制の適用については満足しており、今後も継続希望。自分は製造ラインとは異なる技術者であり、一般的な時間管理では仕事の進め方が少し難しくなるため、時間配分等に裁量があることをポジティブに捉えており、また、自社ではしっかり健康管理がなされているので、安心して働いている。
- 裁量労働制のメリットは、時間で成果を測るものではない点、業務状況等によりメリハリをつけて働いたり、取引先に時間を合わせて働くことが可能な点。デメリットは、設計や製造現場など他の業務との兼務ができず、自分自身の経験や成長につながらない点。制度の適用条件を少し緩和しても良いのではと考える。
- コロナ禍では在宅勤務やテレワークが増加（現在は週1～2日在宅勤務）。出社等対面でのコミュニケーションを併せて行い、従前より良好に開発を進められている。テレワークは今後も続けたい。

（第6回 令和3年11月29日実施）

2 B氏（所属企業：輸送用機械等製造業（勤続年数：10～15年）／企画業務型裁量労働制（適用年数：約3年））

- みなし労働時間は、1日当たり8時間。労働時間の状況としては、みなし労働時間を超える時間は1日当たり長いときで4時間程度。時季による変動あり。深夜・休日労働はほぼ無い。有給休暇も取得できている。
- 業務の遂行方法や時間配分、出退勤時間の裁量はある。業務量が過大な場合には、課内で業務配分を見直したり、上司が他部門と調整し、業務配分の見直しや人員補充を行っている。
- 健康確保に関しては、1日8時間を超えた勤務時間が1か月で60時間以上または2か月連続で45時間以上の場合、健診票が発行される。また、半年の在场（勤務）時間が月平均220時間以上の場合、原則、次の半年は裁量労働制が解除される。
- 裁量労働制の適用に当たり、パンフレットや労使委員会の議事録にて詳細説明があった。適用前に不同意とすることはできる。
- 裁量労働制に伴う特別の処遇としては、手当が月額で基準賃金の16%支給されるほか、賞与でも成果に応じた加算がある。

- 企業内コミュニケーションとしては、業務等について困難を感じた際には上司や人事部門（所定の相談窓口）に相談。労組は、労使委員会を通じて関与していると感じている。
- 裁量労働制の適用については大きな不満は無く、今後も継続希望。自由度の高い働き方の中で、成果で評価されること自体は納得感が高い。ただ、最近社内でコア無しフレックス制度が導入されたため、時間配分の裁量という点ではメリットは減少しているのではないかと思う。
- 裁量労働制のメリットは、時間にとらわれず質や成果を追求できる点であり、能力発揮・向上や生産性向上につながっていると感じている。また、企画のフェーズに応じて労働時間を自分自身で決定できる点。デメリットは、恒常的に忙しい職場の場合、過重労働が懸念されること。上司の仕事の与え方やマネジメントが重要。
- 企業に対する要望としては、引き続き適正なジョブや期待役割の付与、適正な業務量・人的リソースの付与を行っていただきたい。裁量労働制でも、個人の力量ではコントロールできない部分もあり、この部分についてはマネジメントをしっかりと行って欲しい。
- コロナ禍によりテレワークが中心となり、現在は週に2日程度実施。労働者にとってメリットが大きく、通勤時間の削減によりプライベートに割ける時間が増加し、業務も集中したい場面ですっかり集中でき生産性が上がった。上司がPCの稼働時間を確認するシステムも入っているため過重労働の抑制にもなっている。個人的には今後もテレワークを認めていくという風土が続くことが望ましいと感じている。

（第6回 令和3年11月29日実施）

3 C氏（所属企業：化学工業（勤続年数：5～10年）／専門業務型裁量労働制（適用年数：約4年）／業務内容：研究開発）

- みなし労働時間は、1日当たり9時間程度。労働時間の状況は、所定労働時間を超えた時間では、1日当たり30分～1時間程度。時季による変動はあまり無いが、業務状況により突発的に業務量が増えることはある。深夜・休日労働はほぼ無い。有給休暇も取得できている。
- 業務の遂行方法や時間配分、出退勤時間の裁量はある。自分は他の労働者の定時に合わせて、基本的に定時入社している。
- 業務量が過大な場合には上司に相談するほか、労組で労働時間の状況を把握しているので、多い月が続く場合には、労組から会社側に要望することもある。
- 健康確保については、所定労働時間を超えた労働時間の状況が月80時間以上の場合に上司からの産業医面談の促進等のほか、努力義務だが勤務間インターバル（退社時刻と入社時刻の間を11時間空ける）がある。
- 裁量労働制の適用前には事前説明があったほか、制度運用の手引（社内ネットワーク上に掲載）を併せて確認し、十分に理解できた。同意の撤回も可能。
- 裁量労働手当としては、みなし労働時間のうち所定労働時間を超えた時間分程度が毎

月支給される。

- 企業内コミュニケーションとしては、業務上困難を感じた場合、まずは上司に相談するが、改善されない場合には裁量労働制に関する苦情相談窓口がある。また、労組は、毎月30時間以上の残業をしている者のリストを取得・確認しており、以前は、みなし労働時間のうち所定労働時間を超える時間は月15時間に設定されていたが、実労働時間との乖離が非常に大きかったため、労組から企業に働きかけて、数年前に月30時間変わった経緯もあり、労組は裁量労働制の運用にしっかり関与している。
- 裁量労働制の適用については満足しており、今後も継続希望。
- 裁量労働制のメリットは、みなし労働時間内で効率良く仕事しようと色々考えて進める意識が働くこと、業務状況により没頭するところは没頭し、しないところはしない、とメリハリつけて働けること、裁量労働手当があり収入が安定して入ること。率直なデメリットは、働く時間が多いと労働単価が下がり損をした気分になること。
- 企業に対する要望としては、現在、自社では専門業務型しか導入していないが、裁量を活かせる部署があれば企画業務型も積極的に導入したら良いと思う。
- コロナ禍によりウェブ会議を積極的に実施するようになった。移動時間が無いため会議の時間を十分にとれ、交通費もかからず、本当に議論したいことのみを集中して議論できて会議の効率が良いことがメリットだが、顔が見えにくいため、少しコミュニケーションが取りにくいと感じる部分はある。なお、テレワークは自分は実施していない。

(第6回 令和3年11月29日実施)

4 D氏(所属企業:電気機械器具製造業(勤続年数:15~20年) / 企画業務型裁量労働制(適用年数:10年以上))

- 実労働時間は、1日当たり9時間程度。労働時間の状況は、所定労働時間とみなし労働時間(どちらも1日当たり7時間45分)を超えた時間としては、月平均で20~30時間程度。時季による変動は無いが、業務状況により繁忙感に少し波はある。深夜・休日労働は無い。有給休暇も取得できている。
- 業務の遂行方法や時間配分、出退勤時間の裁量はある。
- 業務が忙しくなってきた場合には、上司に相談し、業務配分の見直しや進め方の助言を得て一緒に検討し、スケジュール調整等を行いながら進めている。過去、繁忙期で月の所定外勤務時間が60~70時間となり、自身の裁量がなくなったと感じた際、上司と相談し、一時的に裁量労働制を2~3か月離脱してフレックスに切り替えたことがある。
- 健康確保に関しては、所定労働時間を超える勤務時間が月80時間を超える場合、産業医の面談が必須になるが、自分は対象となったことは無い。また、PCの起動・終了時に自動的に時刻が記録されるシステムとなっており、22時以降の深夜労働禁止ルールもある。時間管理についてはここ数年でツールが整備されて「見える化」され、上司だけでなくチーム間でもどのくらい仕事しているか相互に確認でき、仕事の調整がし易くなった。

- 裁量労働制の適用に当たっては、まず、入社時の社員研修で裁量労働制に関する説明があり、その後、適用対象となった際に、上司から改めて制度の詳細や処遇について、制度マニュアルを使って説明を受け、十分に理解できた。また、適用後、業務を遂行する上で、自身の今の働き方に裁量が無いと感じた場合には、労働者から上司に適用除外の申出を行い、承認されれば適用除外となる仕組みがある。
- 裁量労働手当はある。
- 企業内コミュニケーションとしては、業務上困難を感じた場合には上司に相談しており、もし話が進まない場合には、さらに上の職制に相談することも可能。また、労働組合役員に相談できる仕組みもある。労組では定期的に組合員向けのアンケートを実施しており、勤務実態の確認や、課題等があれば労使委員会に提起している。
- 裁量労働制の適用については満足しており、今後も継続希望。時間というよりは、どれだけ成果を効率良く出せるかという気持ちを持って勤めている。
- 裁量労働制のメリットは、自分の裁量で業務ができ、プライベートとのスケジュール調整にも裁量があること。また、裁量労働制で働くことで、成果の出し方や段取り、プロセスについても自分で考えながら取り組めるため、このような業務知識以外の能力開発にもつながると感じている。デメリットは特に感じていない。
- コロナ禍により働き方は変わり、現在はほぼテレワークで、出社は月1回程度。業務効率や自身の働くモチベーションは上がっていると感じており、テレワークに対する不安は特に無い。直属の上司と仕事以外のテーマで1対1のミーティングを月に1回実施しており、そうした機会は、自分にとっては非常に安心できる材料になっている。

(第6回 令和3年11月29日実施)