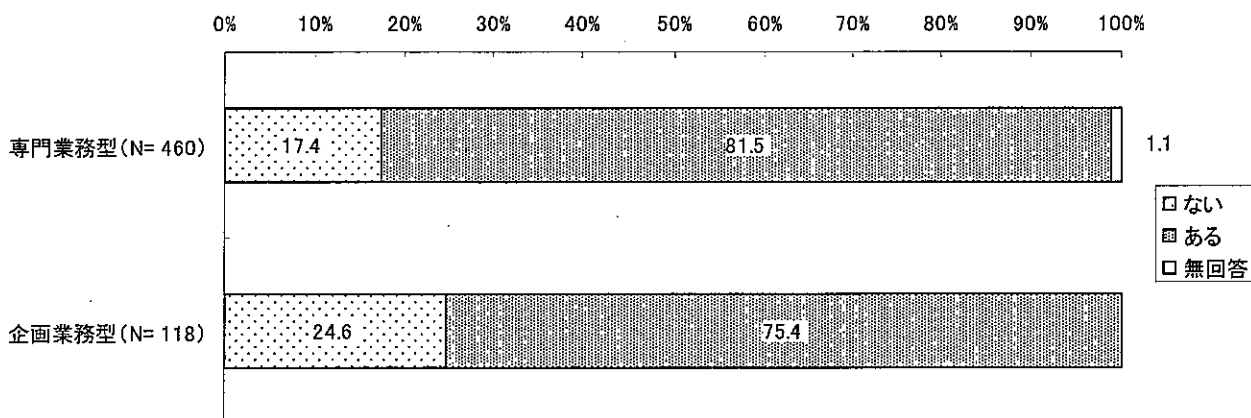


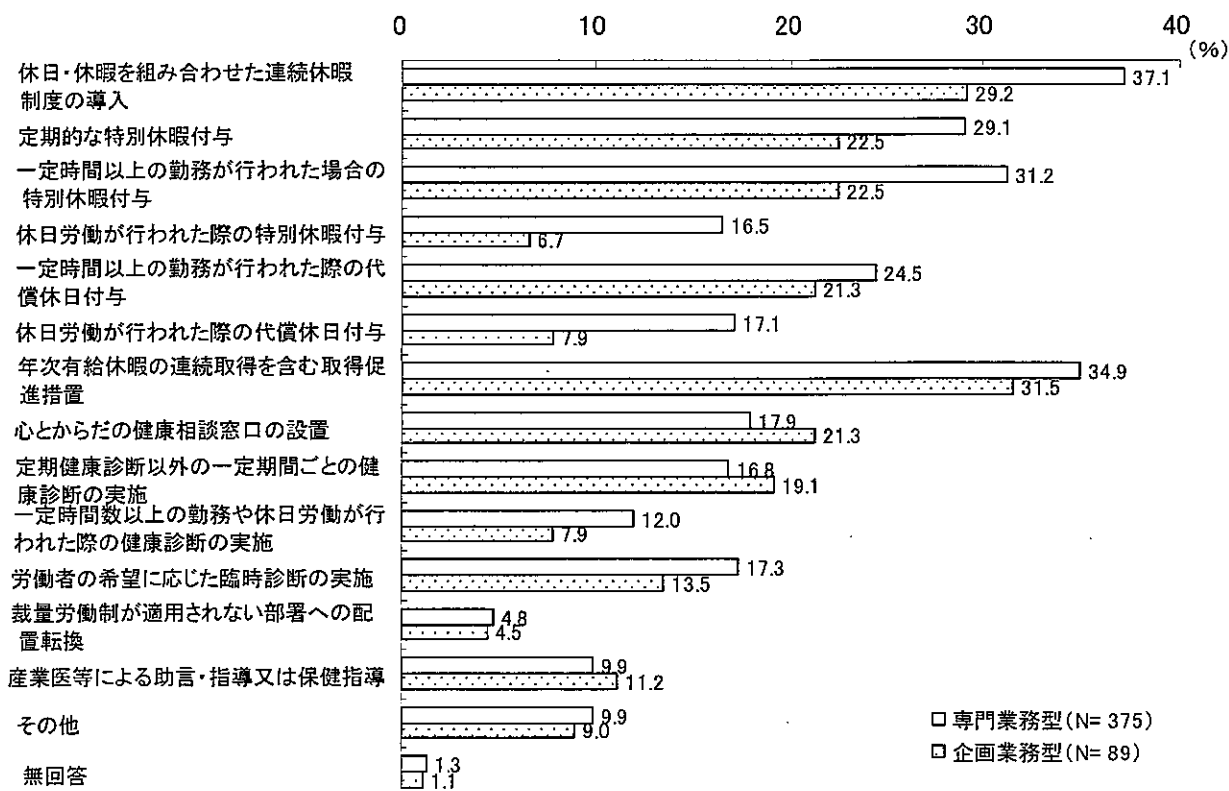
○ 裁量労働制適用労働者の健康・福祉確保措置についての要望

健康・福祉確保措置についての具体的な要望は「休日・休暇を組み合わせた連続休暇制度の導入」、「年次有給休暇の連続取得を含む取得促進措置」の割合が高くなっている。

健康・福祉確保措置の要望の有無（現在の健康・福祉確保措置で十分かどうか、という問で「不十分」、「やや不十分」の場合）



具体的な要望内容 (M.A) (上記の問で「ある」の場合)

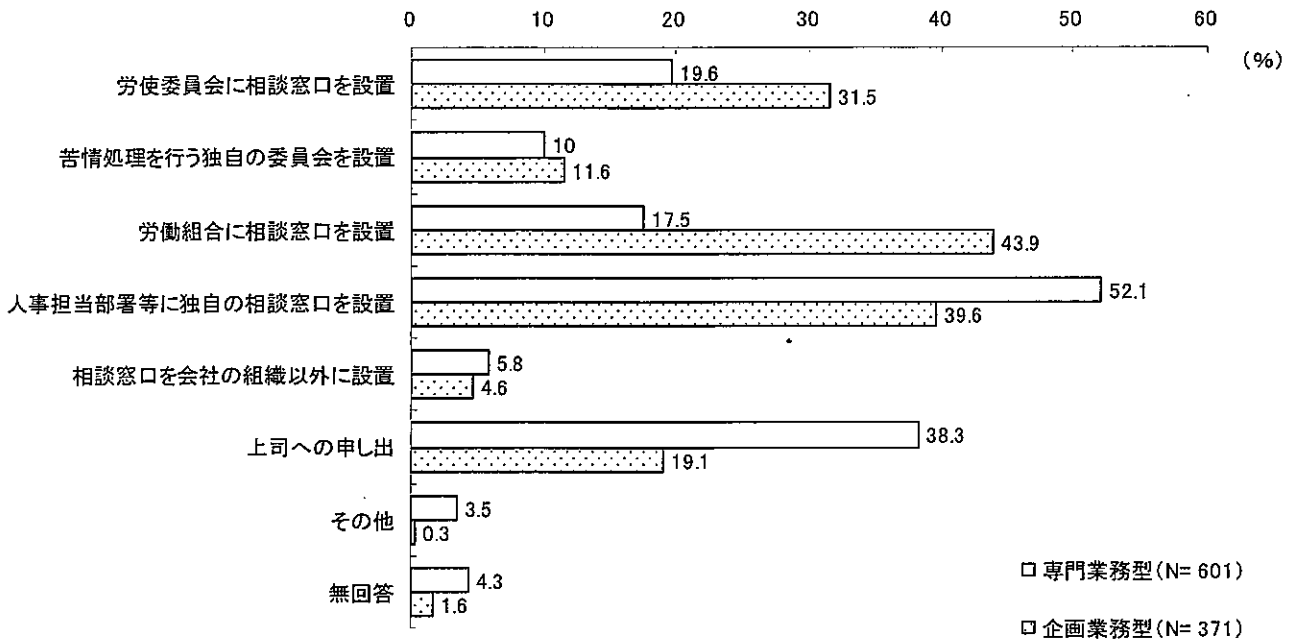


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成17年)

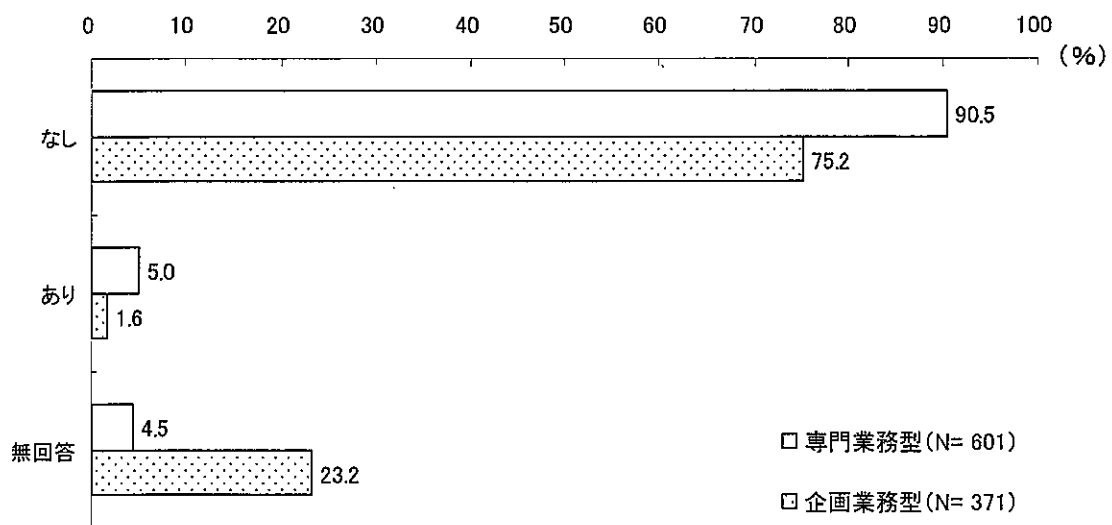
○ 裁量労働制適用労働者に対する苦情処理措置の実施状況

苦情処理措置の内容は、「人事担当部署等に独自の相談窓口を設置」、「労働組合に相談窓口を設置」が多くなっている。実際に苦情があったという事業場の割合は専門業務型裁量労働制で 5.0%、企画業務型裁量労働制で 1.6%となっており、苦情の申出があった割合は低くなっている。

苦情処理措置の内容 (M.A)



苦情の有無

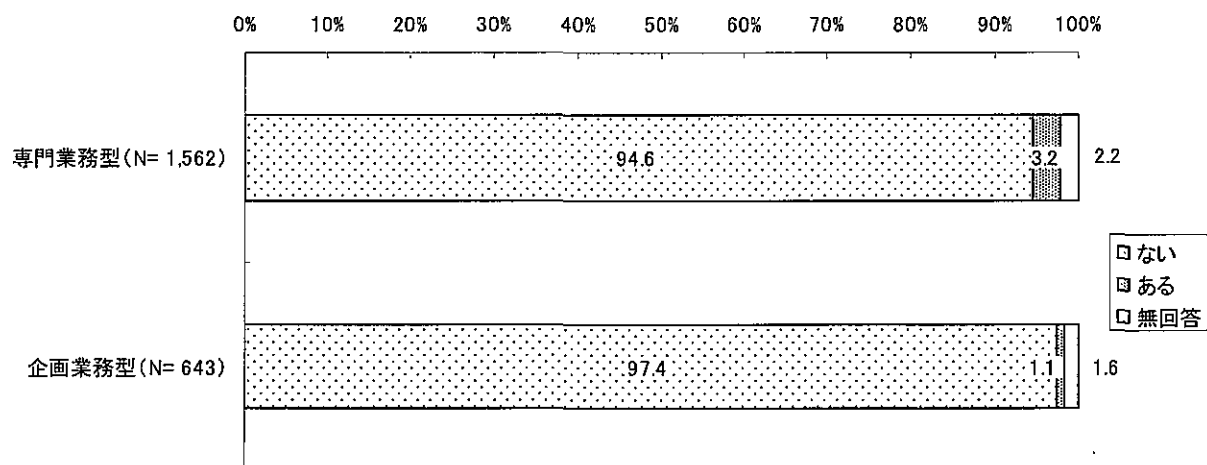


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

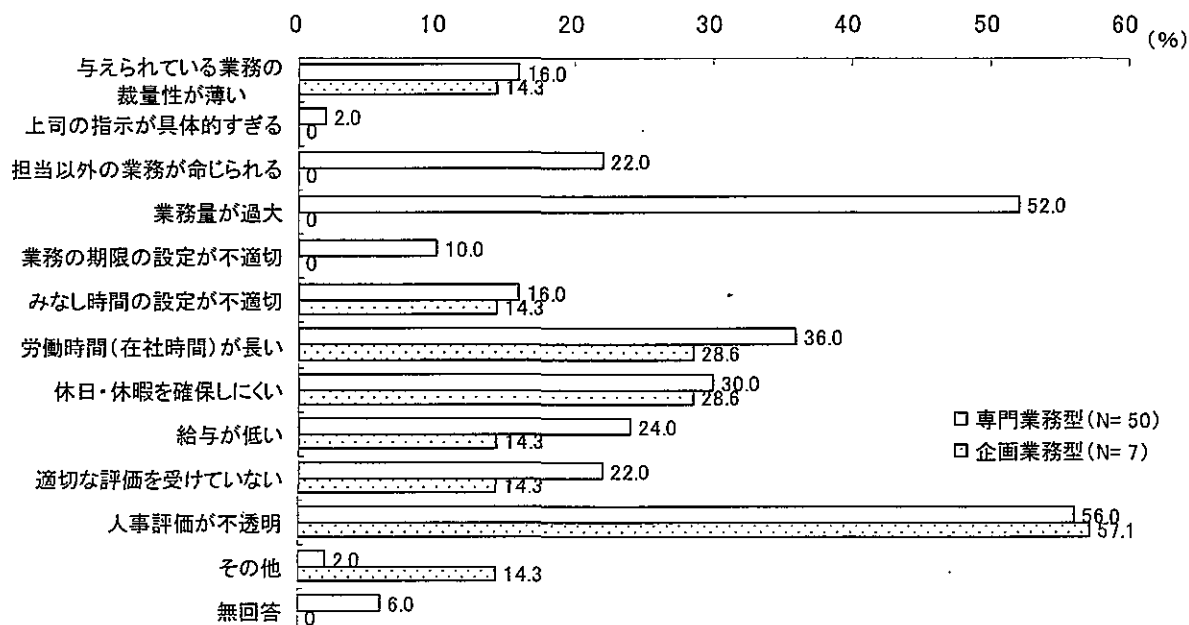
○ 裁量労働制適用労働者の苦情の有無及びその内容

苦情を申し出たことがある労働者の割合は専門業務型裁量労働制で 3.2%、企画業務型裁量労働制で 1.1%となっており、苦情を申し出た割合は低くなっている。苦情の内容としては、「人事評価が不透明」、「業務量が過大」という内容の割合が高くなっている。

苦情の申出の有無 (M.A)



苦情内容 (M.A) (上記の間で「苦情の申出がある」場合)

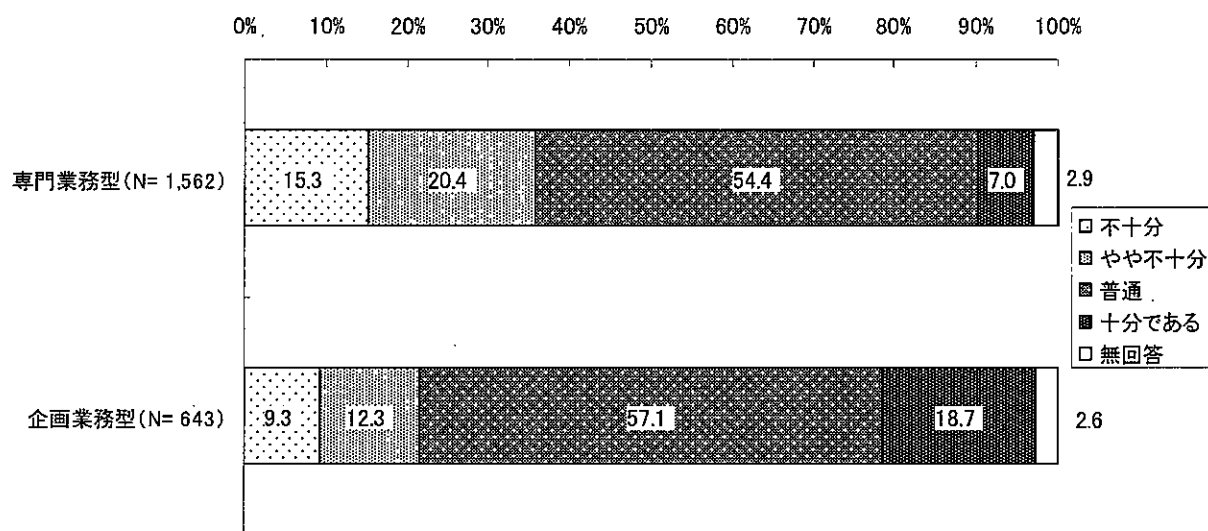


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

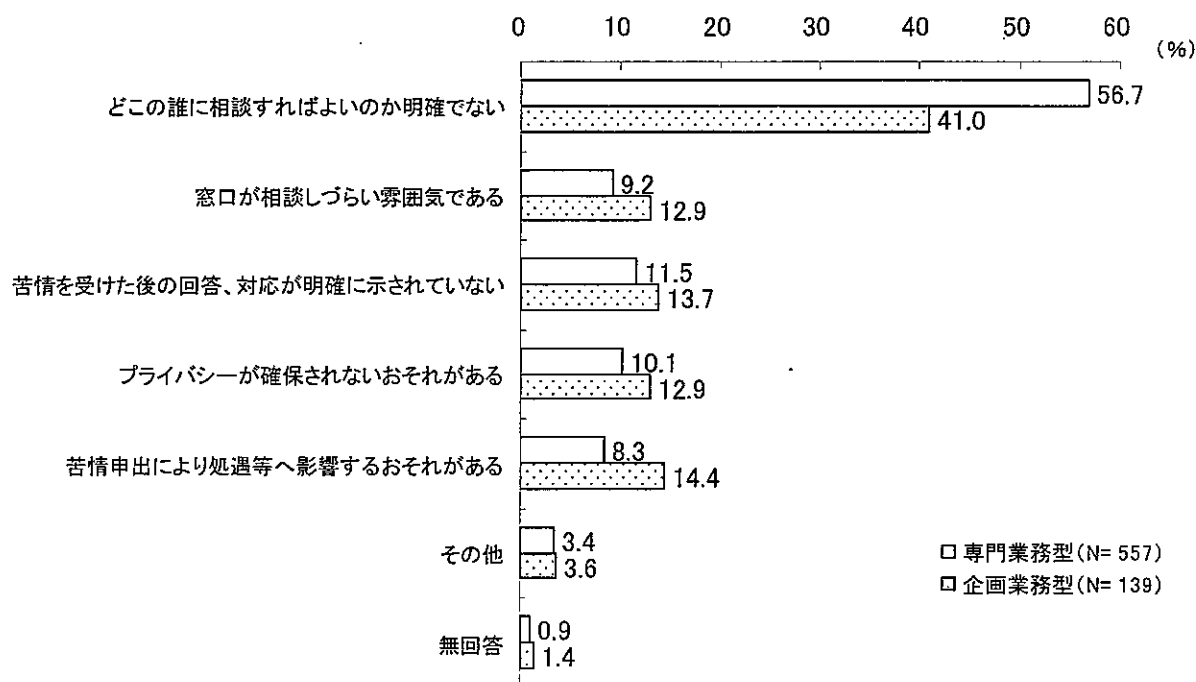
○ 苦情に対する会社の対応について(裁量労働制適用労働者)

苦情処理体制や対応について、「不十分」、「やや不十分」を合わせると2割～3割の労働者が不十分としている。具体的には「どこの誰に相談すればいいのかわからない」ことが不十分とする割合が高い。

苦情処理体制や対応



具体的にどの点が不十分か(上記の問で「不十分」、「やや不十分」の場合)

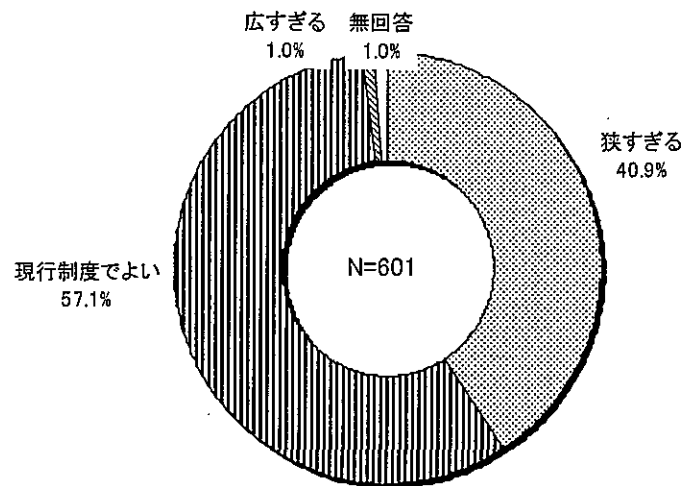


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成17年)

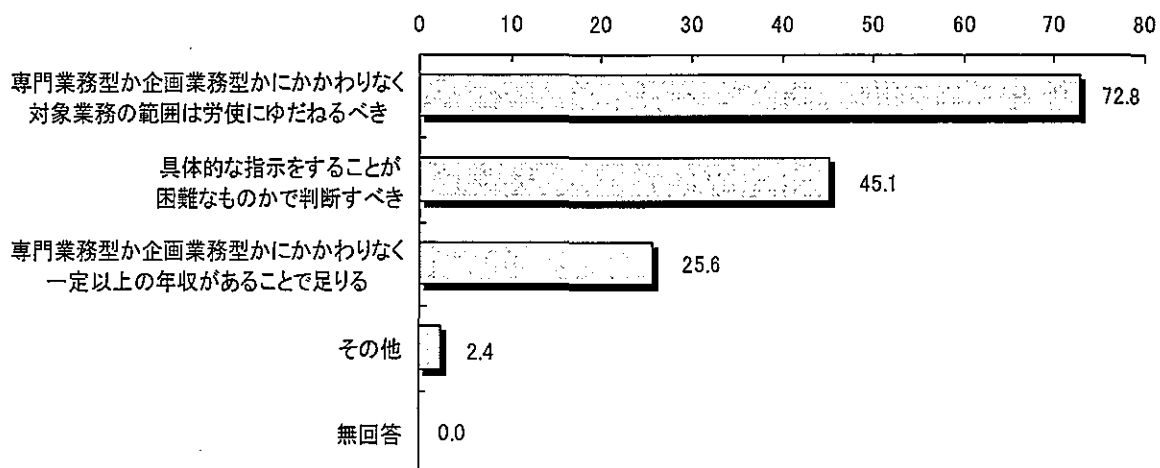
○ 専門業務型裁量労働制の対象業務の範囲について(裁量労働制導入事業場)

専門業務型裁量労働制の対象業務の範囲については「現行制度でよい」が57.1%と、「狭すぎる」というものよりも割合が高くなっている。対象業務の範囲が狭すぎると考えられる場合に、具体的にどうすべきかについては、「専門業務型か企画業務型かにかかわらず対象業務の範囲は労使にゆだねるべき」が一番高い割合となっている。

対象業務の範囲 [専門業務型]



対象業務の範囲が狭すぎると考えられる場合、具体的にどうすべきか (M.A) [専門業務型]

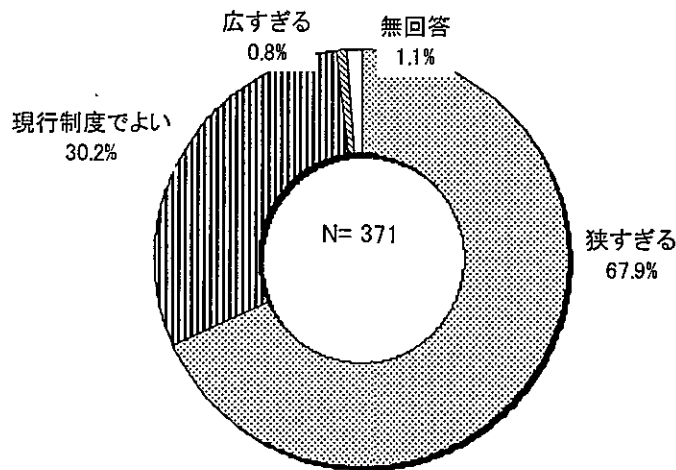


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

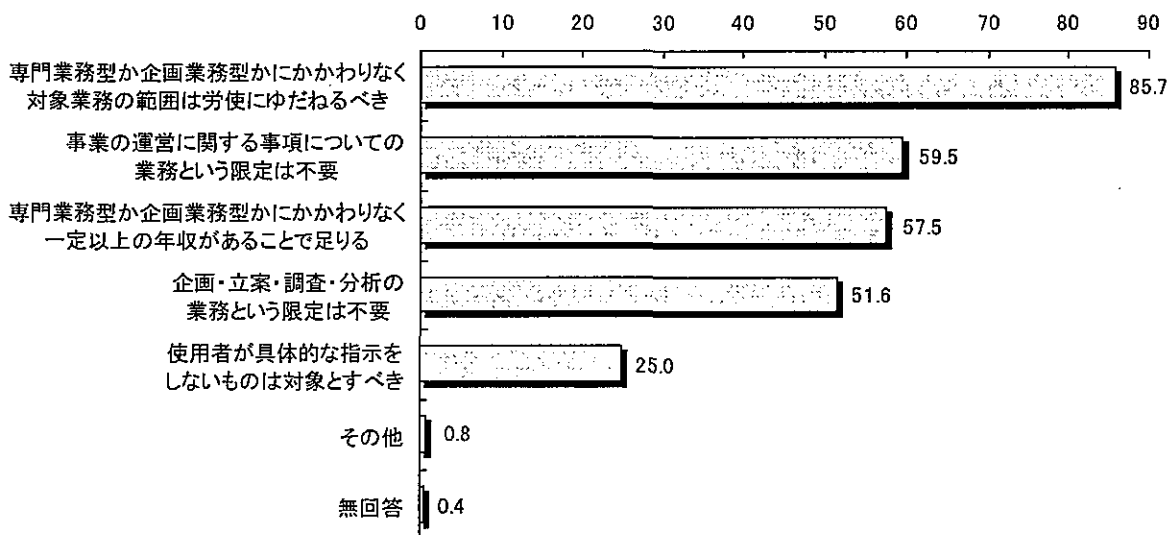
○ 企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲について(裁量労働制導入事業場)

企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲については「狭すぎる」が67.9%と、「現行制度でよい」というものよりも割合が高くなっている。対象業務の範囲が狭すぎると考えられる場合に、具体的にどうすべきかについては、「専門業務型か企画業務型にかかわらず対象業務の範囲は労使にゆだねるべき」、「事業の運営に関する事項についての業務という限定は不要」、「専門業務型か企画業務型にかかわらず一定以上の年収があることで足りる」が高い割合となっている。

対象業務の範囲 [企画業務型]



対象業務の範囲が狭すぎると考えられる場合、具体的にどうすべきか (M.A) [企画業務型]

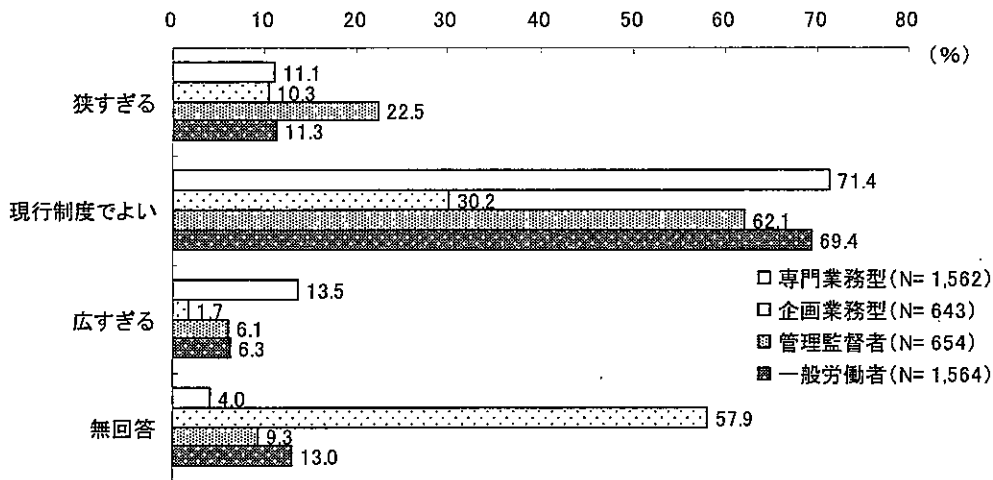


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

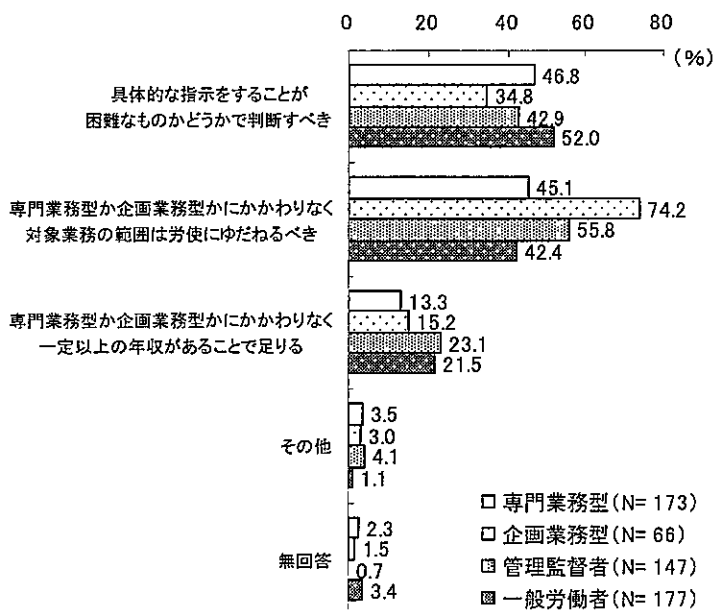
○ 専門業務型裁量労働制の対象業務の範囲について(労働者)

専門業務型裁量労働制の対象業務の範囲については「現行制度でよい」とする割合が高い。対象業務が狭すぎると考える場合に、具体的にどうすべきかについては「専門業務型か企画業務型かにかかわらず対象業務の範囲は労使にゆだねるべき」という割合が高くなっている。一方、広すぎると考える場合に、具体的にどうすべきかについては「特別の処遇、雇用管理を要件とすべき」、「一定以上の年収を要件とすべき」という割合が高くなっている。

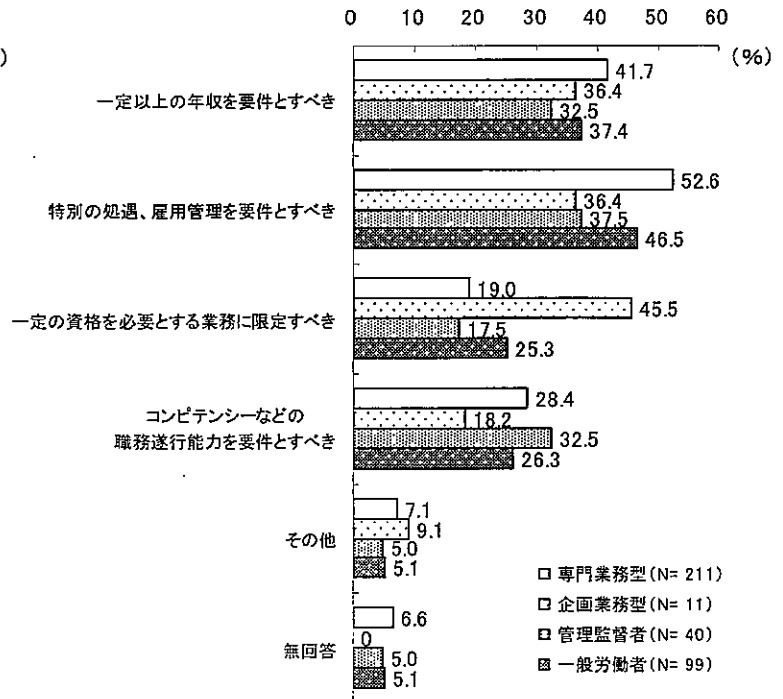
対象業務の範囲 [専門業務型]



対象業務の範囲が狭すぎると考える場合、具体的にどうすべきか (M.A) [専門業務型]



対象業務の範囲が広すぎると考える場合、具体的にどうすべきか (M.A) [専門業務型]

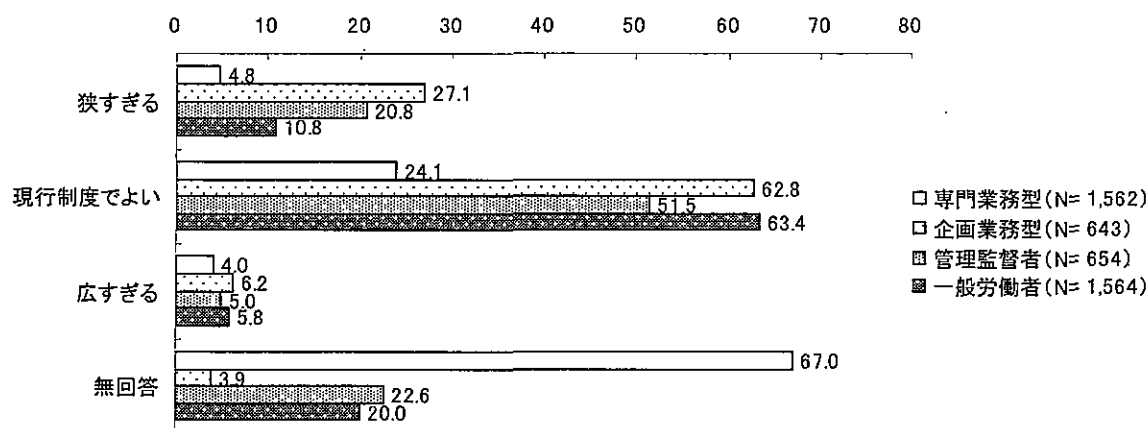


資料出所: 厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

○ 企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲について(労働者)

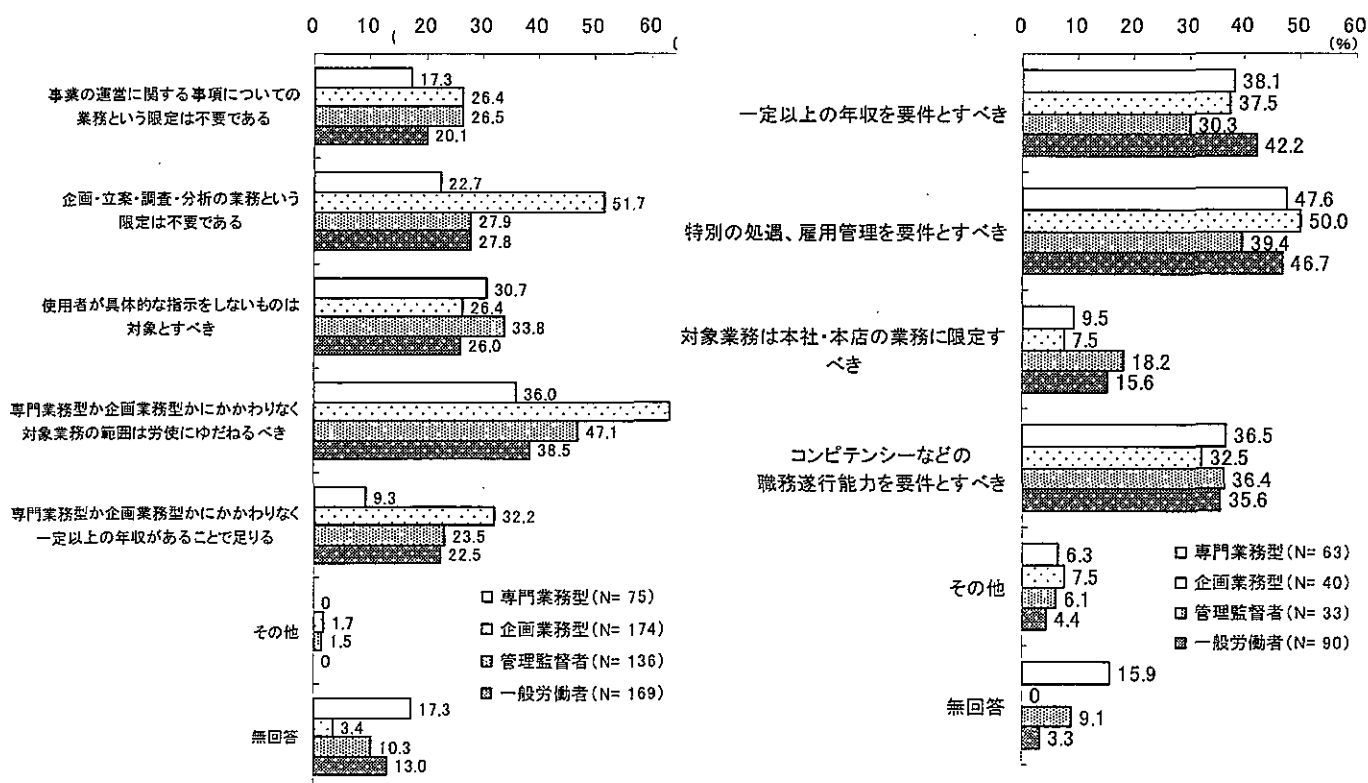
企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲については「現行制度でよい」とする割合が高い。対象業務が狭すぎると考える場合に、具体的にどうすべきかについては「専門業務型か企画業務型かにかかわらず対象業務の範囲は労使にゆだねるべき」という割合が高くなっている。一方、広すぎると考える場合に、具体的にどうすべきかについては「特別の処遇、雇用管理を要件とすべき」、「一定以上の年収を要件とすべき」という割合が高くなっている。

対象業務の範囲 [企画業務型]



対象業務の範囲が狭すぎると考える場合、具体的にどうすべきか (M.A) [企画業務型]

対象業務の範囲が広すぎると考える場合、具体的にどうすべきか (M.A) [企画業務型]

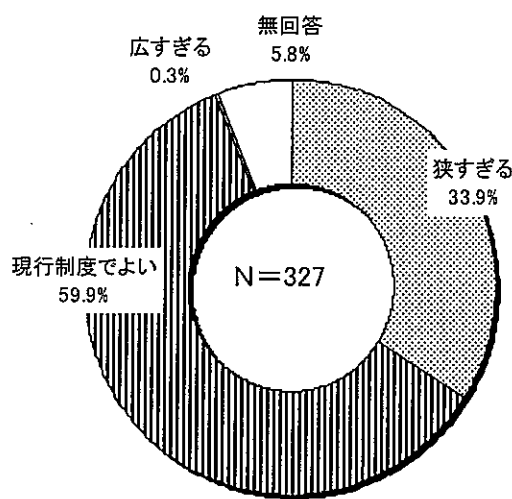


資料出所: 厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

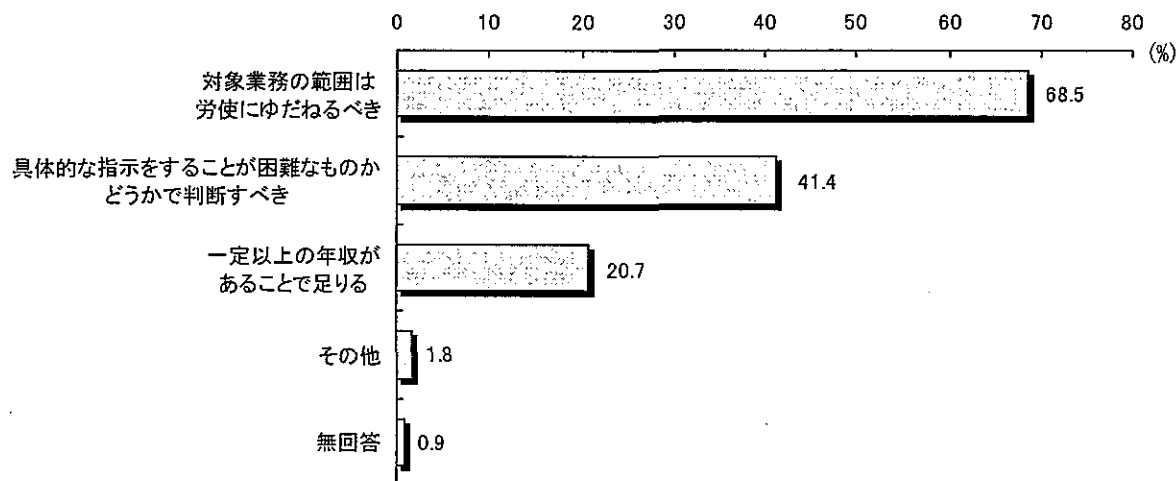
○ 専門業務型裁量労働制の対象業務の範囲について(裁量労働制未導入企業)

専門業務型裁量労働制の対象業務の範囲については「現行制度でよい」が59.9%と、「狭すぎる」というものよりも割合が高くなっている。対象業務の範囲が狭すぎると考えられる場合に、具体的にどうすべきかについては、「対象業務の範囲は労使にゆだねるべき」が一番高い割合となっている。

対象業務の範囲 [専門業務型]



対象業務の範囲が狭すぎると考える場合、具体的にどのようにすべきか (M.A) [専門業務型]

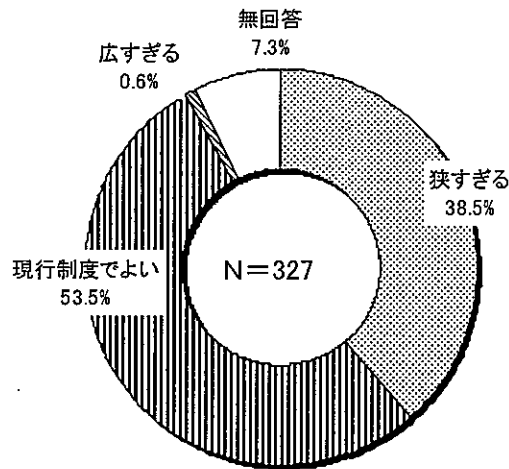


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成17年)

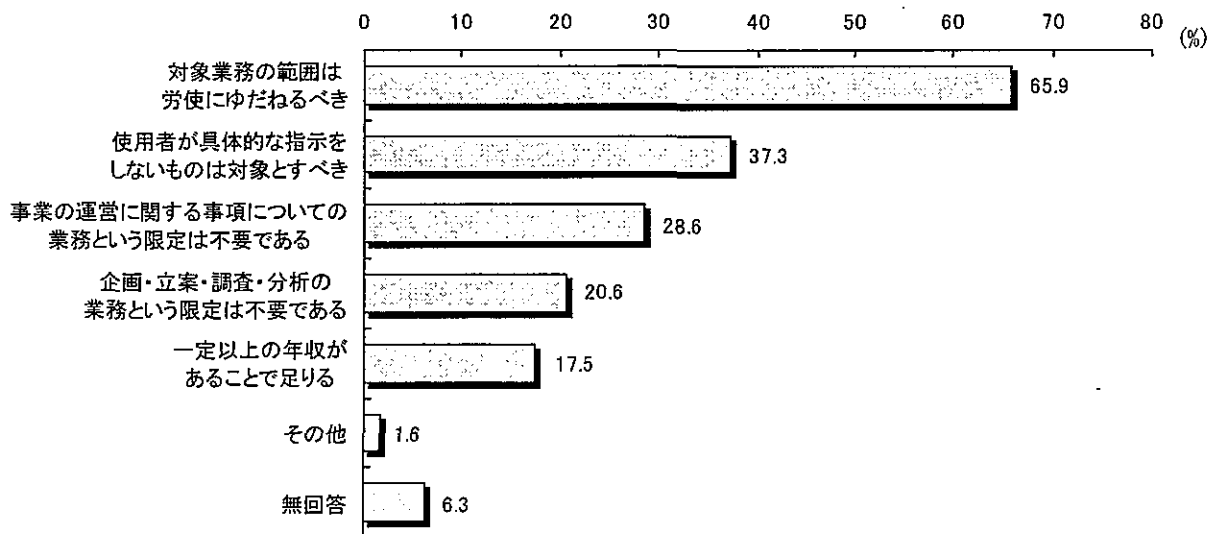
○ 企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲について(裁量労働制未導入企業)

企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲については「現行制度でよい」が 53.5%と、「狭すぎる」というものよりも割合が高くなっている。対象業務の範囲が狭すぎると考えられる場合に、具体的にどうすべきかについては、「対象業務の範囲は労使にゆだねるべき」が一番高い割合となっている。

対象業務の範囲 [企画業務型]



対象業務の範囲が狭すぎると考える場合、具体的にどうすべきか (M.A) [企画業務型]

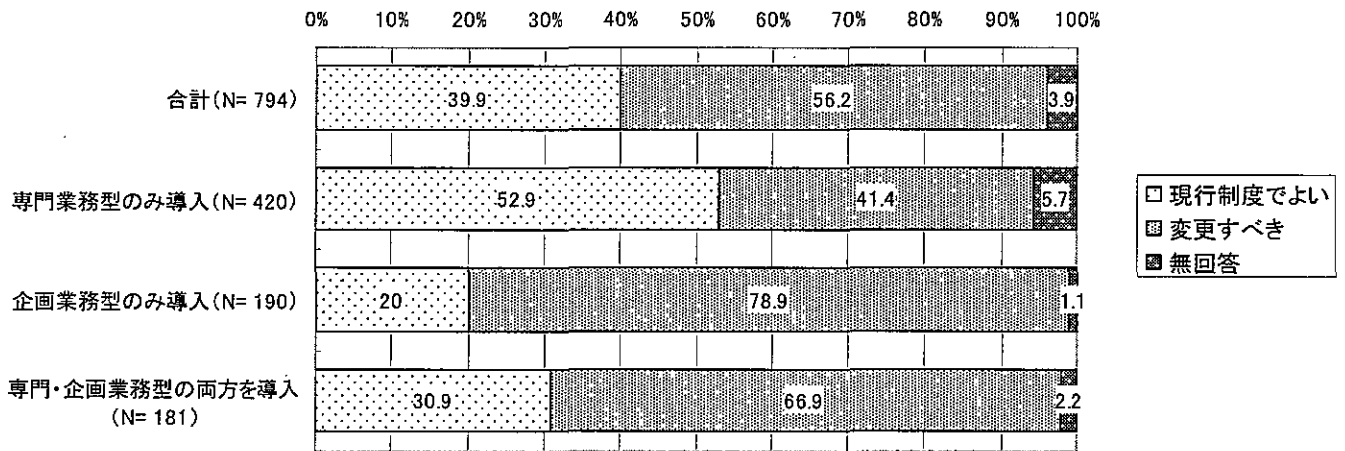


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

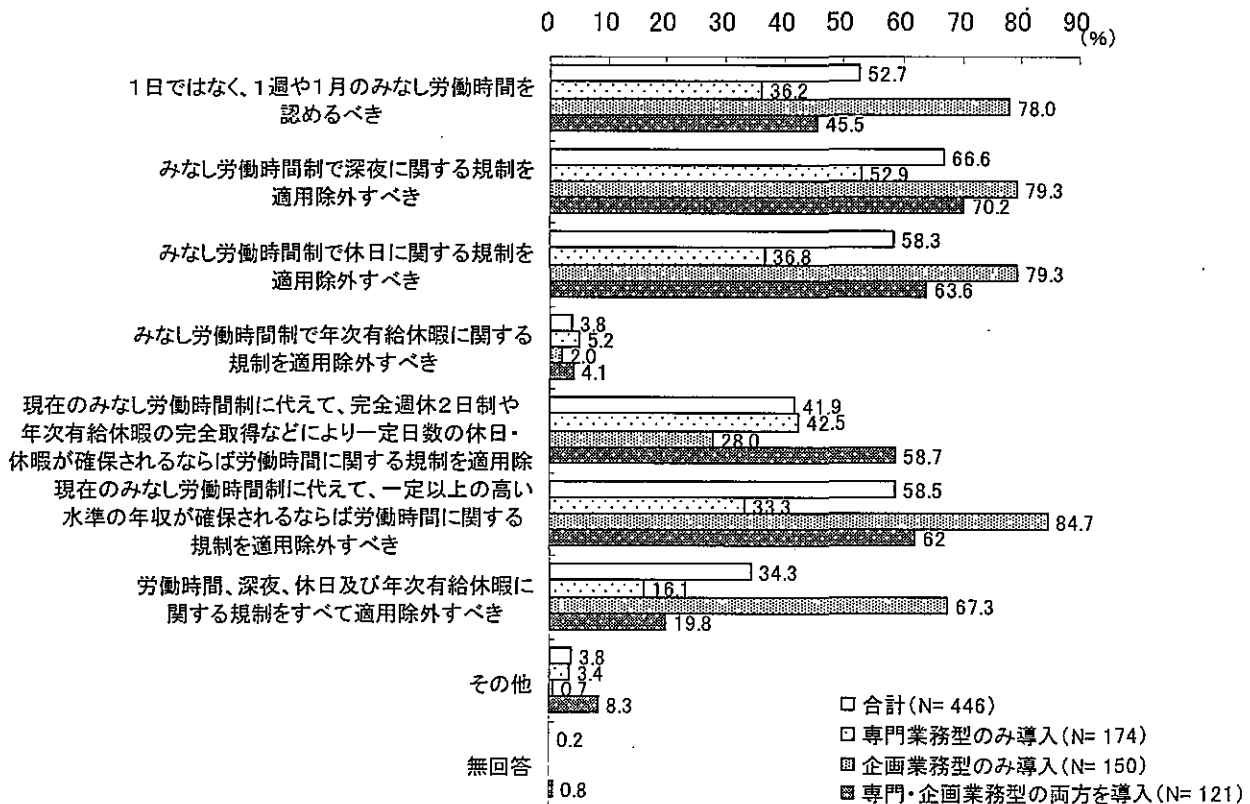
○ 法的効果について(裁量労働制導入事業場)

法的効果については、専門業務型裁量労働制のみを導入している事業場では、「現行制度でよい」が 52.9%であるが、企画業務型裁量労働制のみを導入している事業場では、「変更すべき」が 78.9%となっている。変更すべきとした場合の具体的な内容については、深夜や休日に関する規制の適用除外や一定以上の高い水準の年収の確保を条件に労働時間に関する規制を適用除外することの割合が高くなっている。

法的効果についてどのように考えるか



具体的にどのようにすべきか (M.A) (上記の間で「変更すべき」の場合)

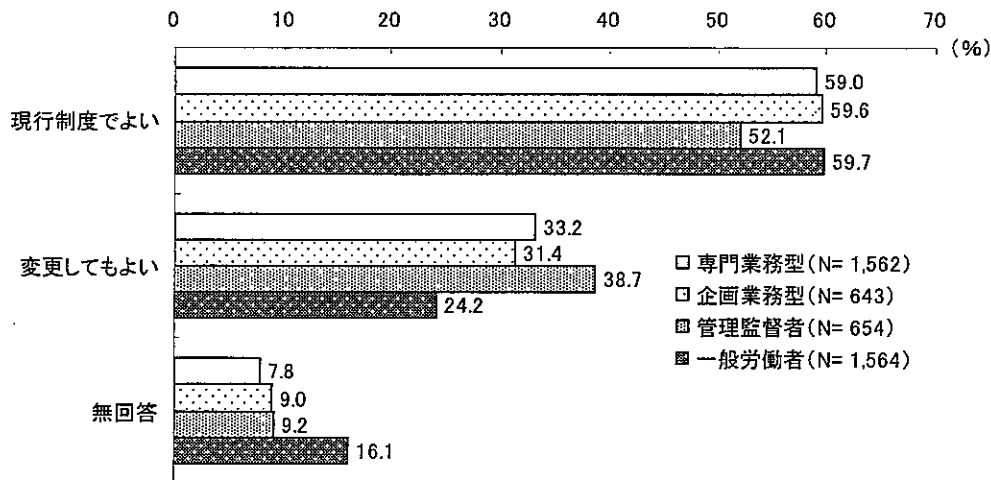


資料出所：厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

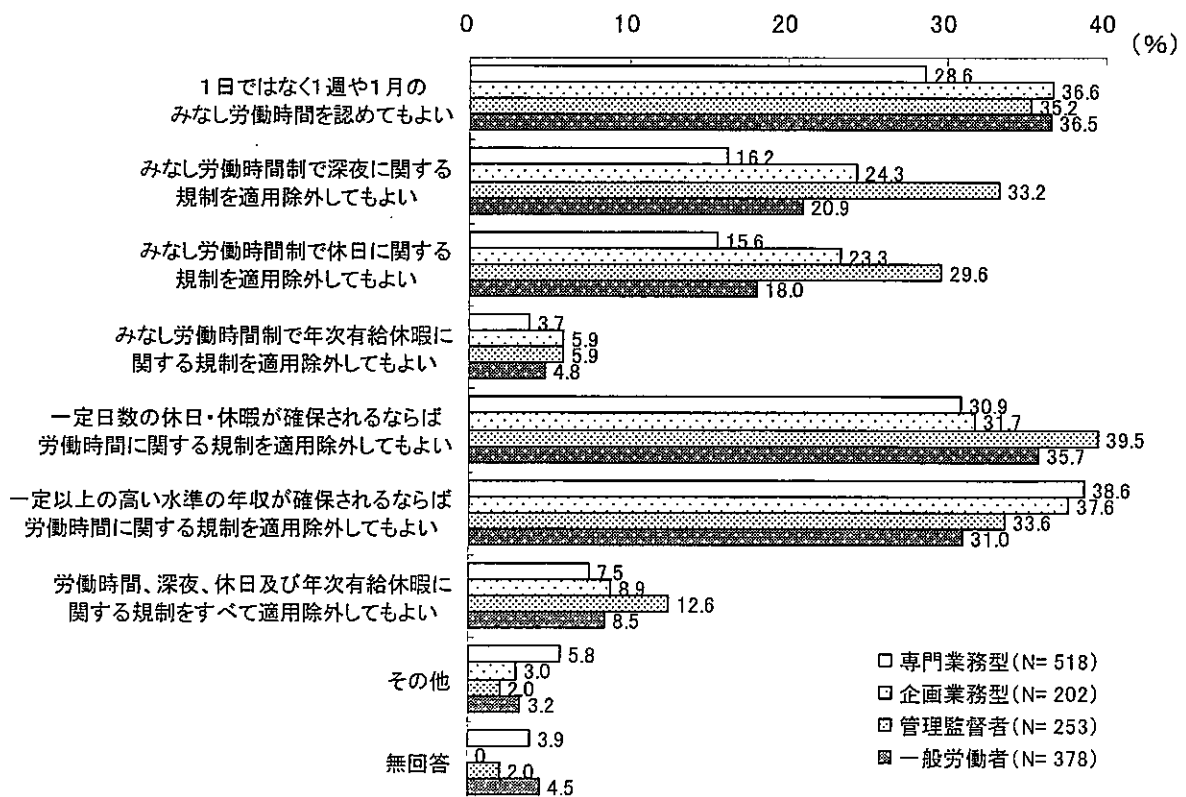
○ 法的効果について(労働者)

法的効果については、「現行制度でよい」とする割合が一番高くなっているが、「変更してよい」という労働者も一定割合存在する。変更してもよいとした場合の具体的な内容については、一定以上の高い水準の年収の確保や一定日数の休日・休暇の確保を条件に労働時間に関する規制を適用除外してもよいとする割合が高くなっている。

法的効果についてどのように考えるか



具体的にどのようにすべきか (M.A) (上記の間で「変更してもよい」の場合)



資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成17年)