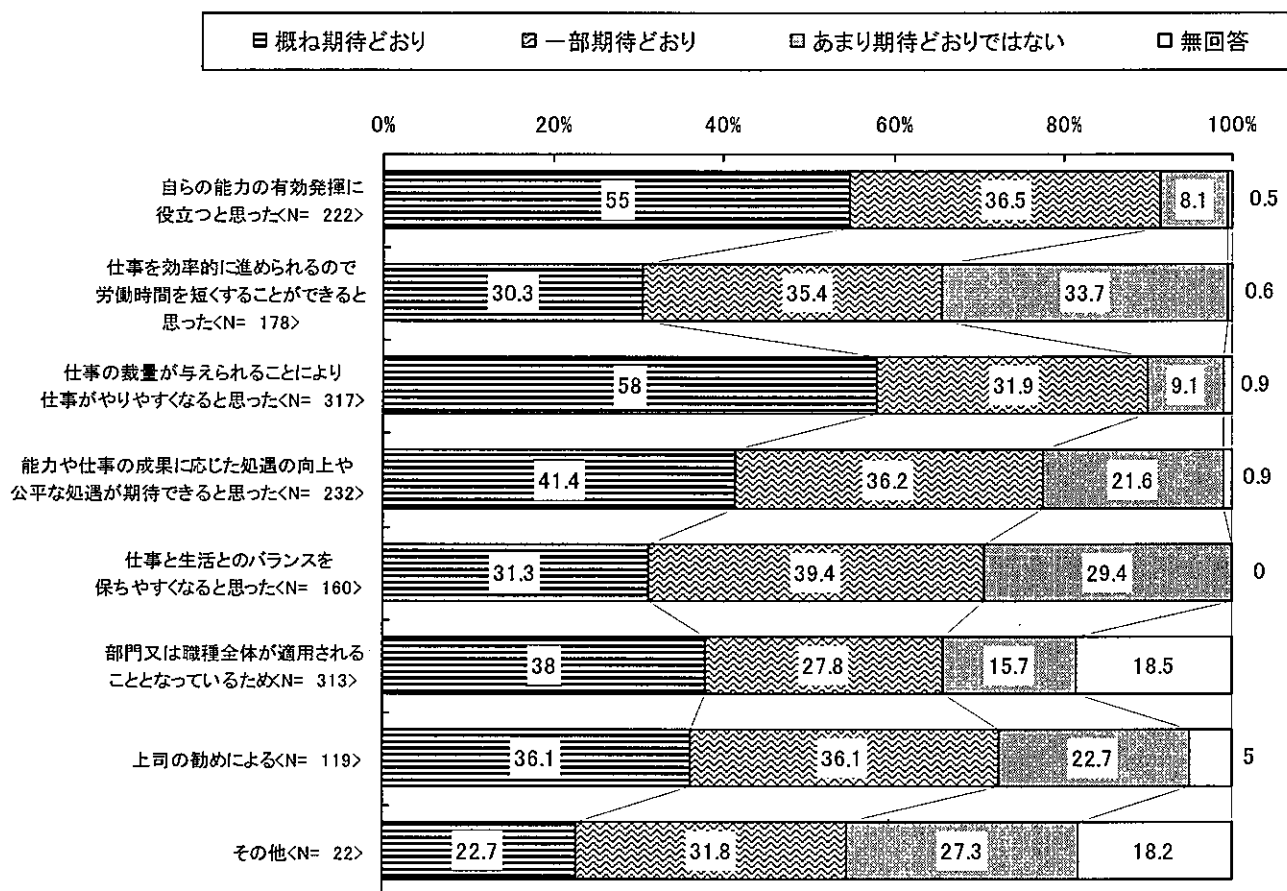


5) 企画業務型裁量労働制について、「自らの能力の有効発揮に役立つと思った」、「仕事の裁量が与えられることにより仕事がやりやすくなった」という点について、「概ね期待どおり」、「一部期待どおり」とする労働者が多くみられる。

企画業務型裁量労働制に対する評価（適用労働者）

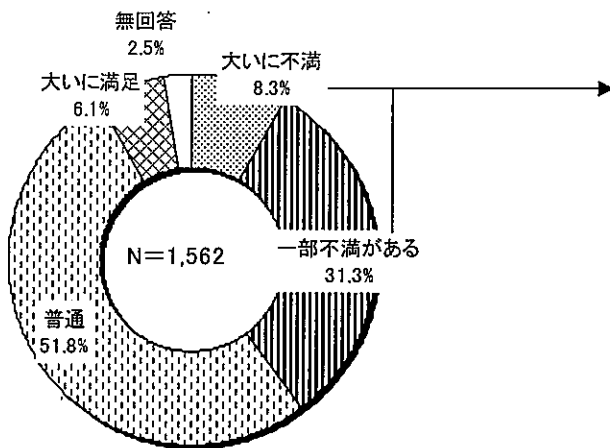


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

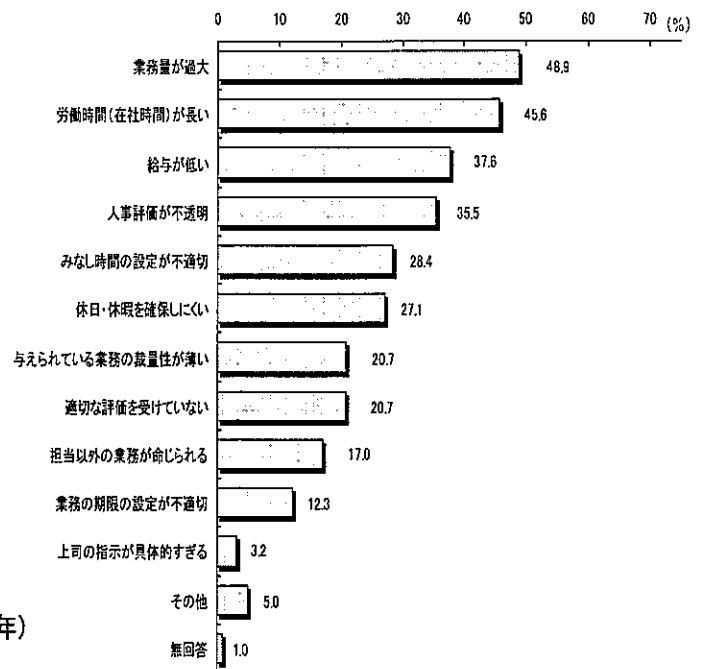
- 6) 専門業務型裁量労働制について「大いに不満」、「一部不満がある」労働者は、4割弱となっている。その不満の内容としては、「業務量が過大」、「労働時間（在社時間）が長い」が多くなっている。

専門業務型裁量労働制の適用について不満な点（適用労働者）

専門業務型裁量労働制の適用を受けていることに満足か



専門業務型裁量労働制の不満な点

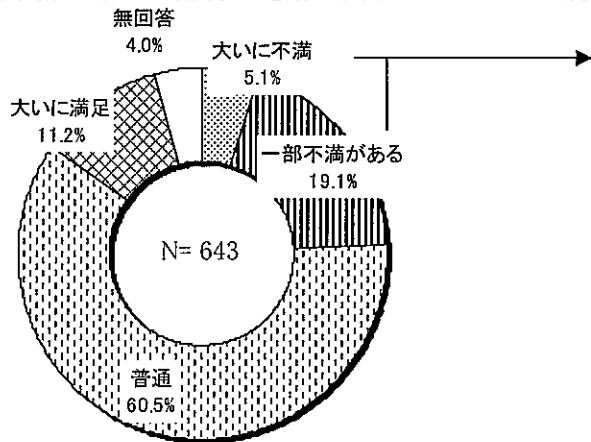


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成17年)

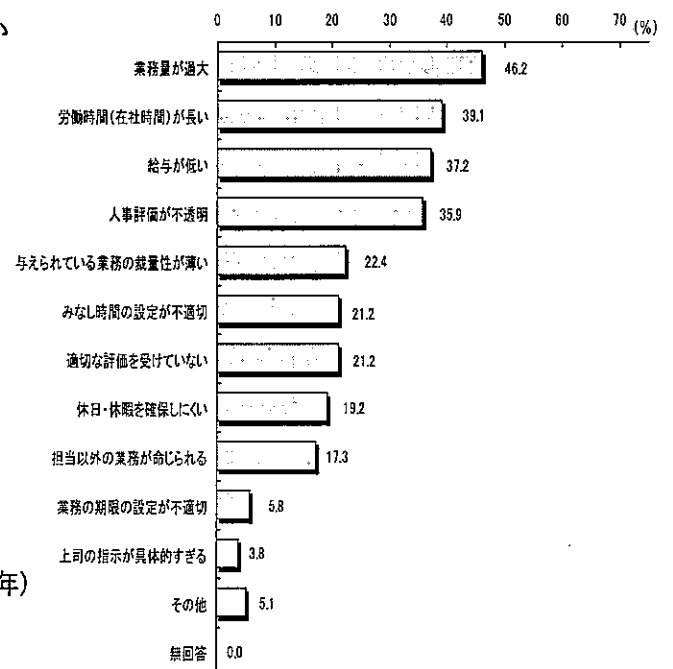
- 7) 企画業務型裁量労働制について「大いに不満」、「一部不満がある」労働者は、2割強となっている。その不満の内容としては、「業務量が過大」、「労働時間（在社時間）が長い」が多くなっている。

企画業務型裁量労働制の適用について不満な点（適用労働者）

企画業務型裁量労働制の適用を受けていることに満足か



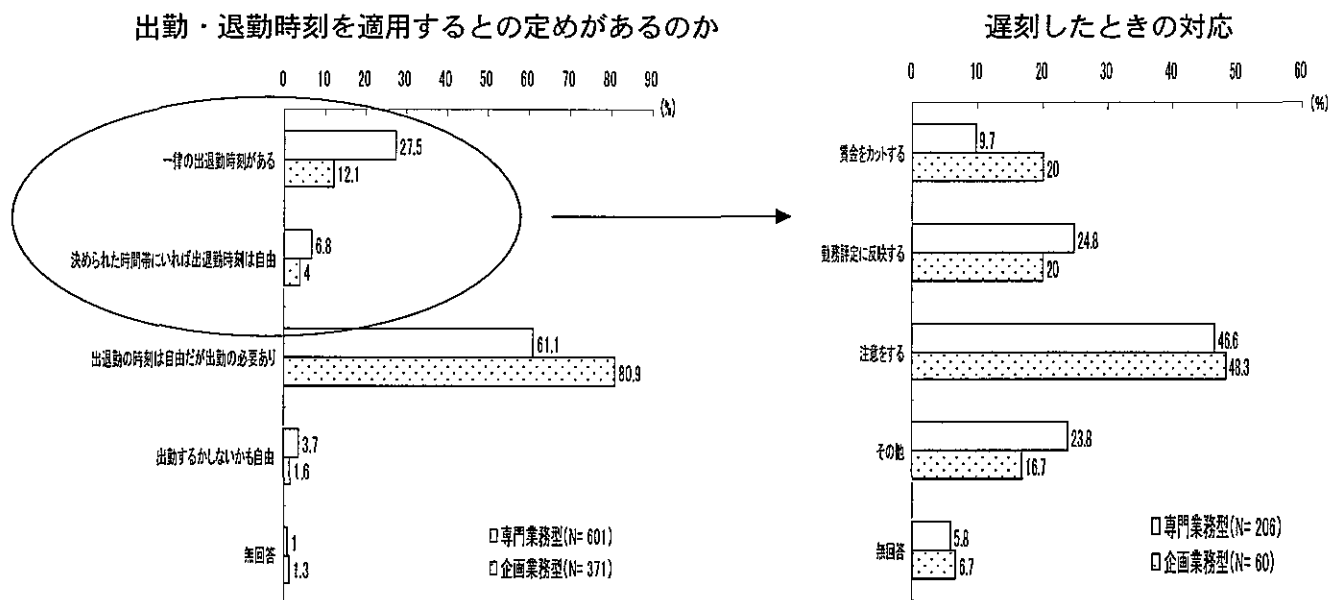
企画業務型裁量労働制の不満な点



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)

8) 裁量労働制適用労働者に「一律の出退勤時刻がある」または「決められた時間帯にいれば出退勤時刻は自由」とする事業場が一定割合みられる。その場合に遅刻したときの対応としては「注意をする」といったものが最も多いが、「賃金をカットする」、「勤務評定に反映する」事業場もみられる。

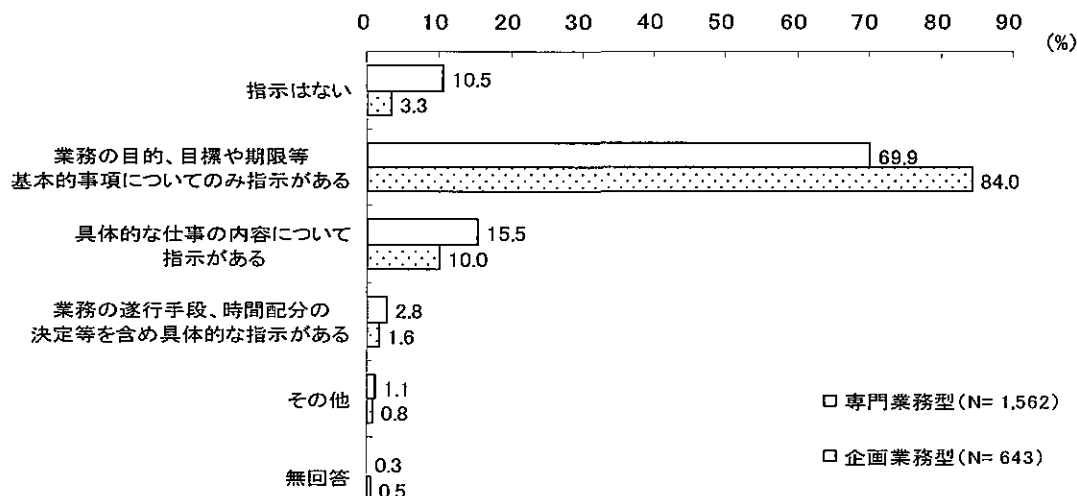
裁量労働制適用労働者に対する出退勤時刻の設定の有無（導入事業場）



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)

9) 裁量労働制適用労働者に対する上司の業務の指示については、「業務の目的、目標や期限等基本的事項についてのみ指示がある」とする割合が最も多い。

上司の業務の指示の方法（適用労働者）

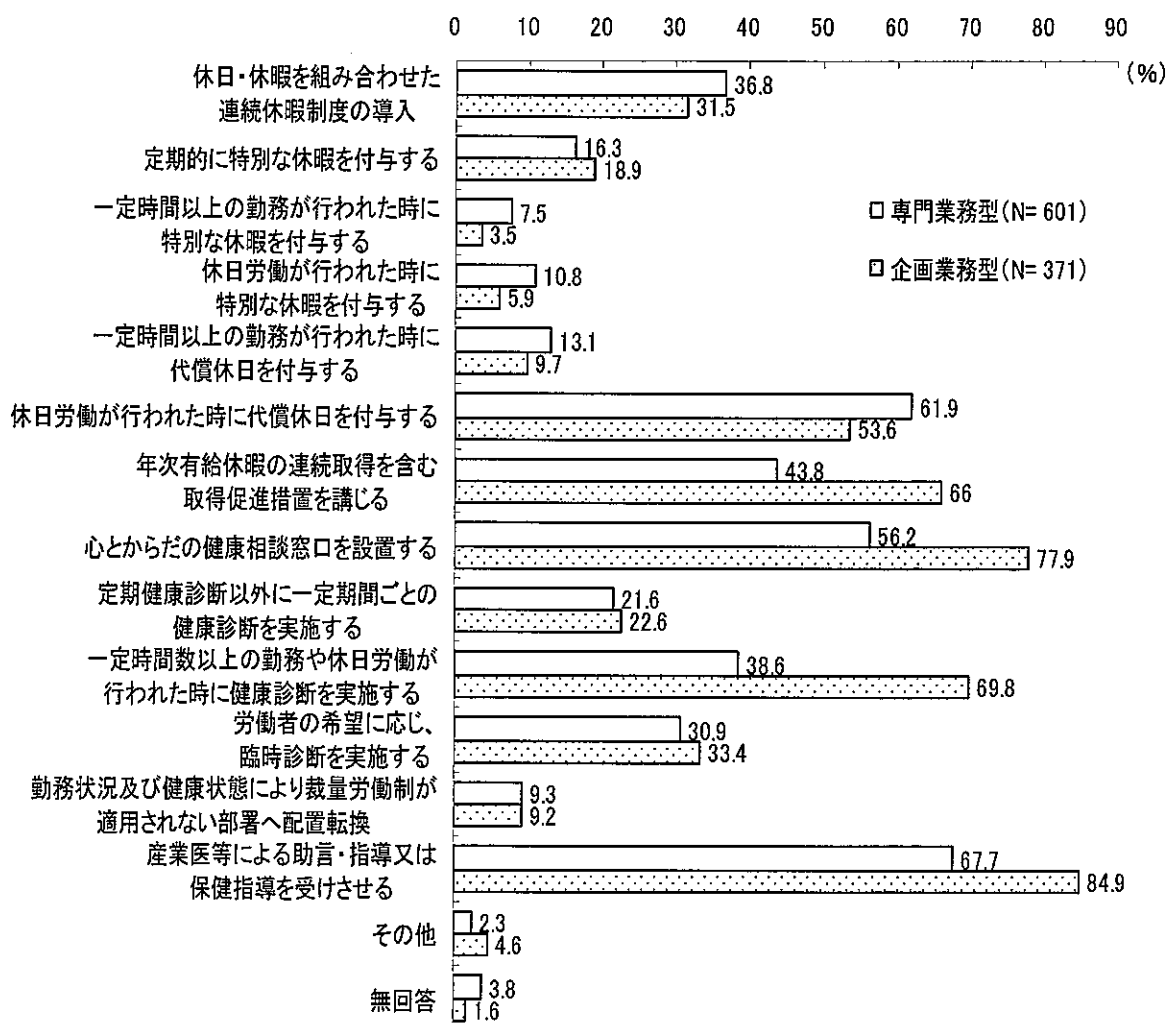


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成17年)

10) 裁量労働制適用労働者に対する健康・福祉確保措置として実施することとなっているものとしては、専門業務型裁量労働制では「産業医等による助言・指導又は保健指導を受けさせる」(67.7%)、「休日労働が行われた時に代償休日を付与する」(61.9%)、「心とからだの健康相談窓口を設置する」(56.2%)の順になっている。

企画業務型裁量労働制では「産業医等による助言・指導又は保健指導を受けさせる」(84.9%)、「心とからだの健康相談窓口を設置する」(77.9%)、「一定時間数以上の勤務や休日労働が行われた時に健康診断を実施する」(69.8%)の順になっている。

健康・福祉確保措置として実施することとなっているもの (M.A) (導入事業場)

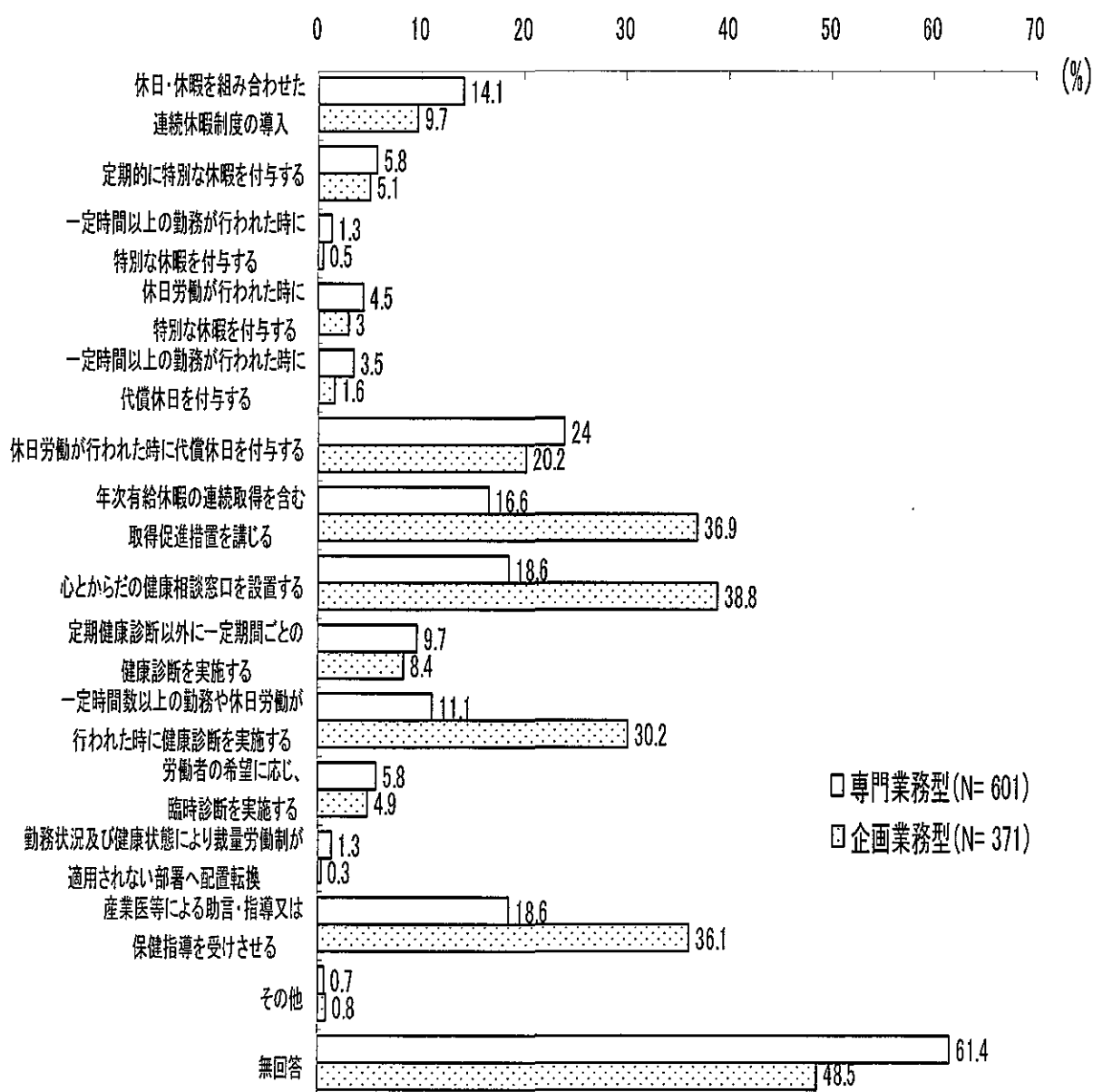


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成17年)

1) 1) 実際に健康・福祉確保措置として実施されたものをみると、専門業務型裁量労働制では「休日労働が行われた時に代償休日を付与する」(24.0%)、「心とからだの健康相談窓口を設置する」(18.6%)、「産業医等による助言・指導又は保健指導を受けさせる」(18.6%)の順になっている。

また、企画業務型裁量労働制では「心とからだの健康相談窓口を設置する」(38.8%)、「年次有給休暇の連続取得を含む取得促進措置を講じる」(36.9%)、「産業医等による助言・指導又は保健指導を受けさせる」(36.1%)の順になっている。

健康・福祉確保措置として実際に実施したもの (M.A) (導入事業場)



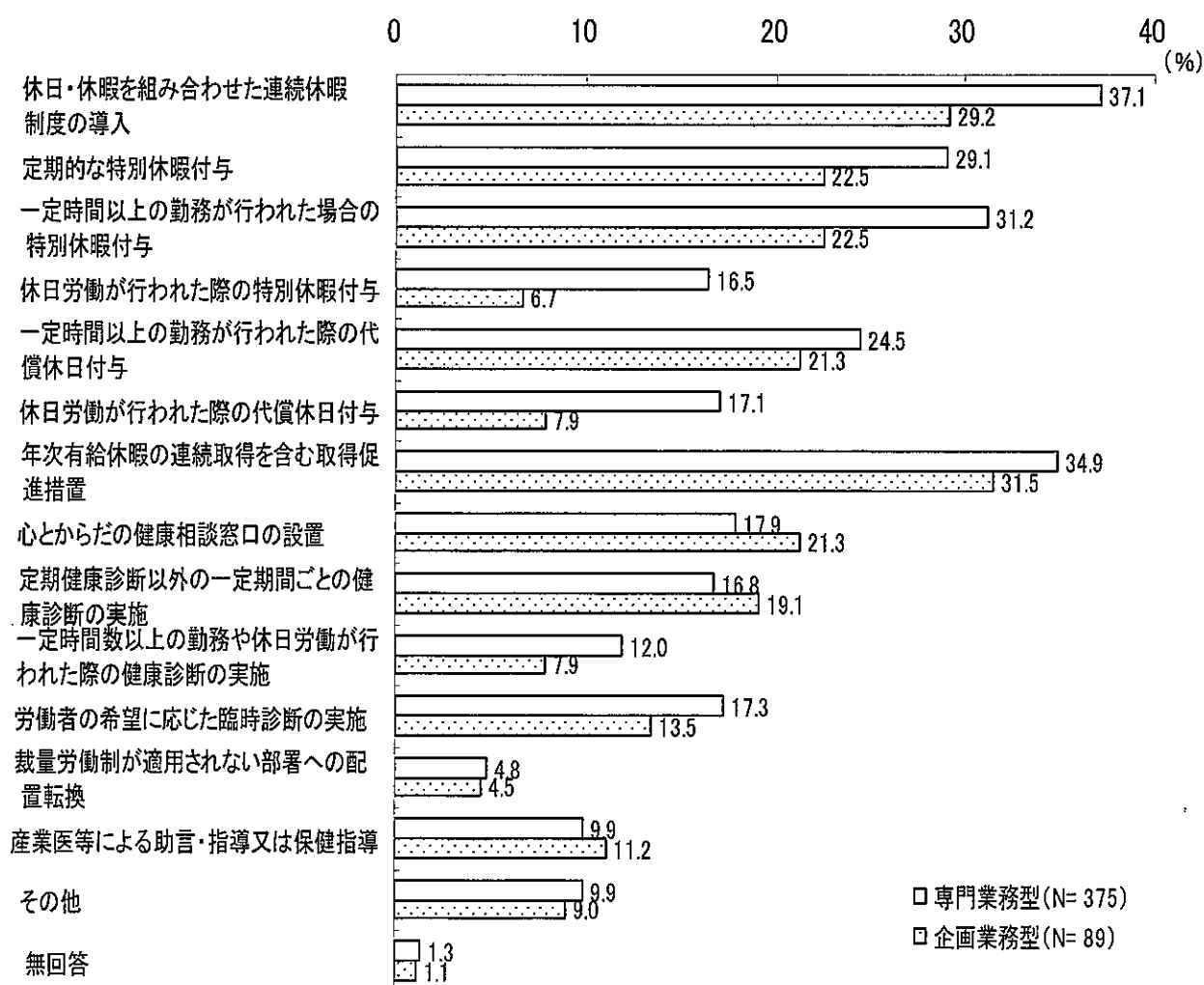
資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成17年)

1 2) 専門業務型裁量労働制適用労働者の 81.5%、企画業務型裁量労働制適用労働者の 75.4%は健康・福祉確保措置に要望があるとしている。

その具体的な要望としては、専門業務型裁量労働制では「休日・休暇を組み合わせた連続休暇制度の導入」(37.1%)、「年次有給休暇の連続取得を含む取得促進措置」(34.9%)、「一定時間以上の勤務が行われた場合の特別休暇付与」(31.2%)の順になっている。

企画業務型裁量労働制では「年次有給休暇の連続取得を含む取得促進措置」(31.5%)、「休日・休暇を組み合わせた連続休暇制度の導入」(29.2%)、「定期的な特別休暇の付与」(22.5%)、「一定時間以上の勤務が行われた場合の特別休暇付与」(22.5%)の順になっている。

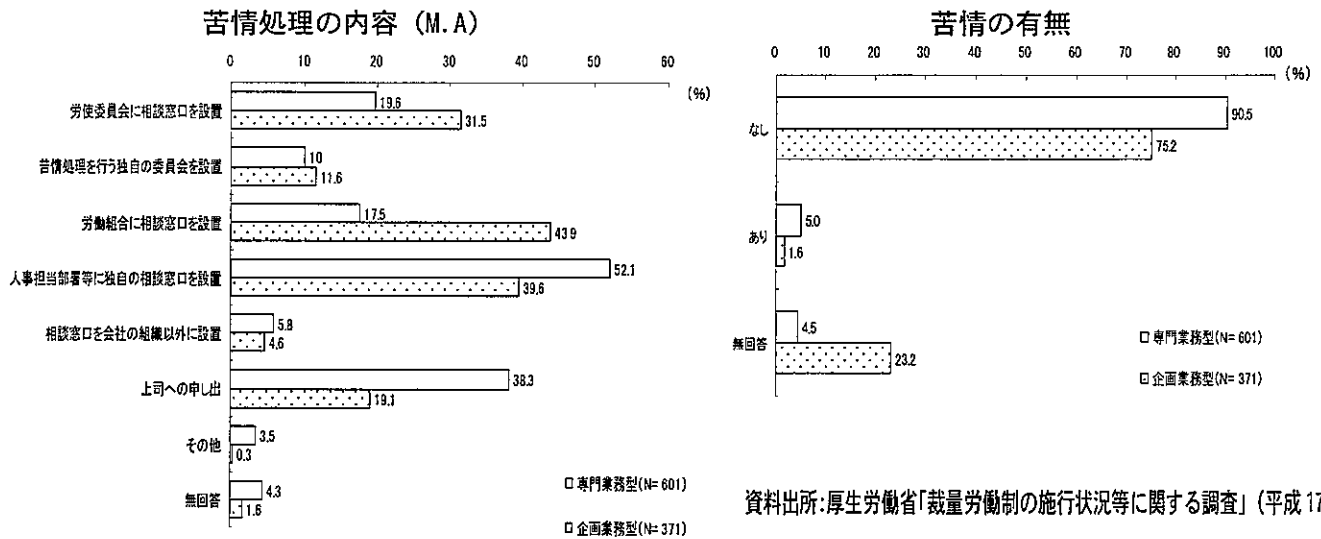
健康・福祉確保措置についての要望 (M.A) (適用労働者)



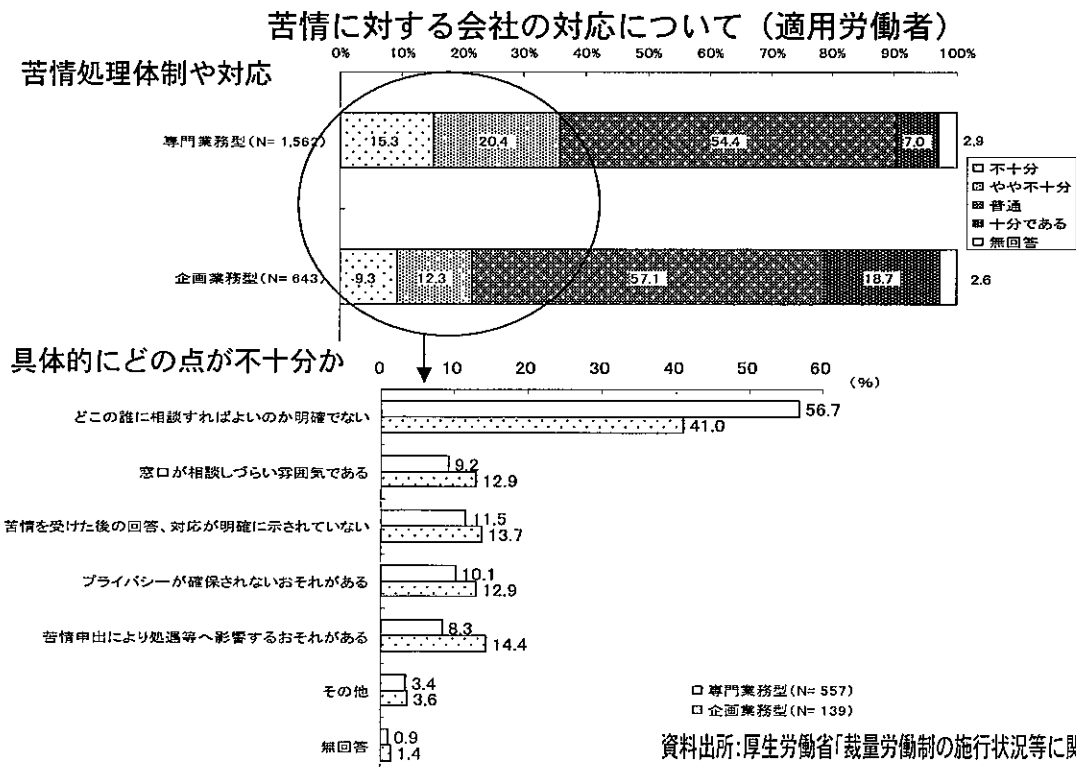
資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成17年)

1 3) 裁量労働制適用労働者に対する苦情処理措置については、専門業務型裁量労働制では「人事担当部署等に独自の相談窓口を設置」(52.1%)、企画業務型裁量労働制では「労働組合に相談窓口を設置」(43.9%)というものが最も多いが、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制ともに実際に苦情があった事業場は少ない。

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（導入事業場）



1 4) 苦情処理体制や対応について、専門業務型裁量労働制適用労働者では35.7%、企画業務型裁量労働制適用労働者では21.6%が「不十分」もしくは「やや不十分」としている。具体的には、「どこの誰に相談すればいいのか明確ではない」というものが最も多い。

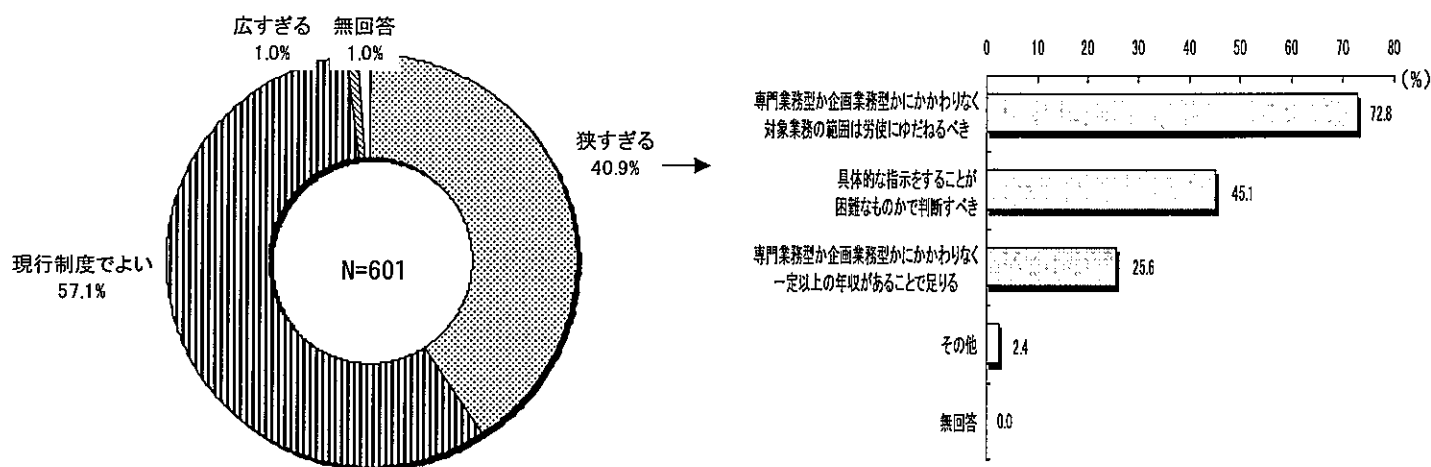


15) 専門業務型裁量労働制導入事業場において、専門業務型裁量労働制の対象業務の範囲については、「現行制度でよい」が57.1%と、「狭すぎる」というものよりも割合が高くなっている。

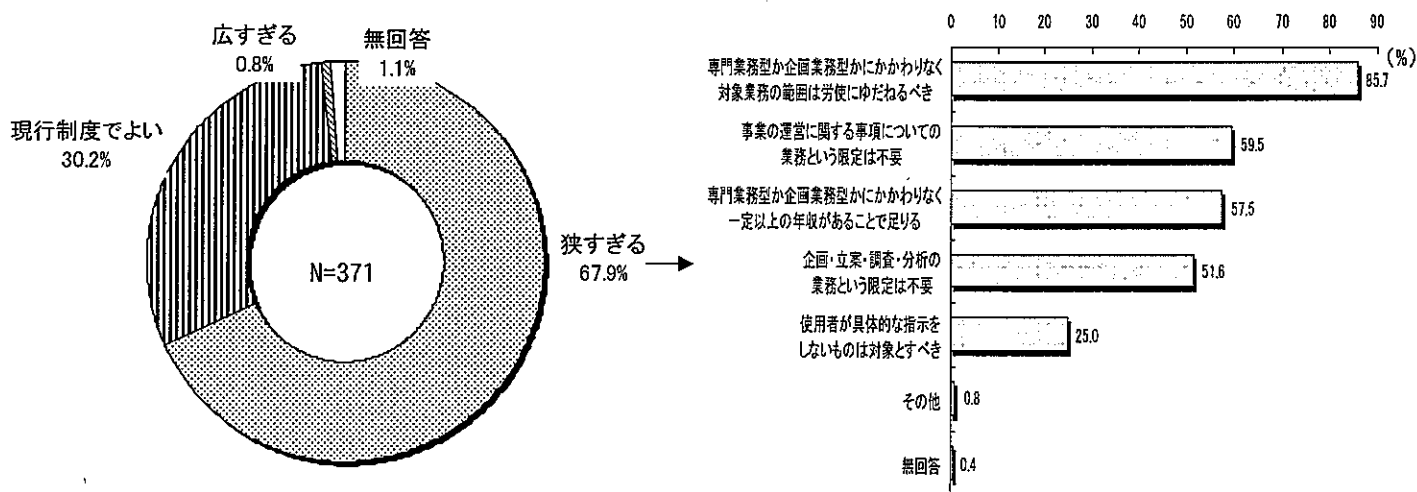
企画業務型裁量労働制導入事業場において、企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲については、「狭すぎる」が67.9%と、「現行制度でよい」というものよりも割合が高くなっている。

専門業務型、企画業務型裁量労働制の導入事業場ともに、対象業務の範囲が狭すぎると回答した場合に、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」が一番高い割合になっている。

専門業務型裁量労働制の対象業務の範囲について（導入事業場）



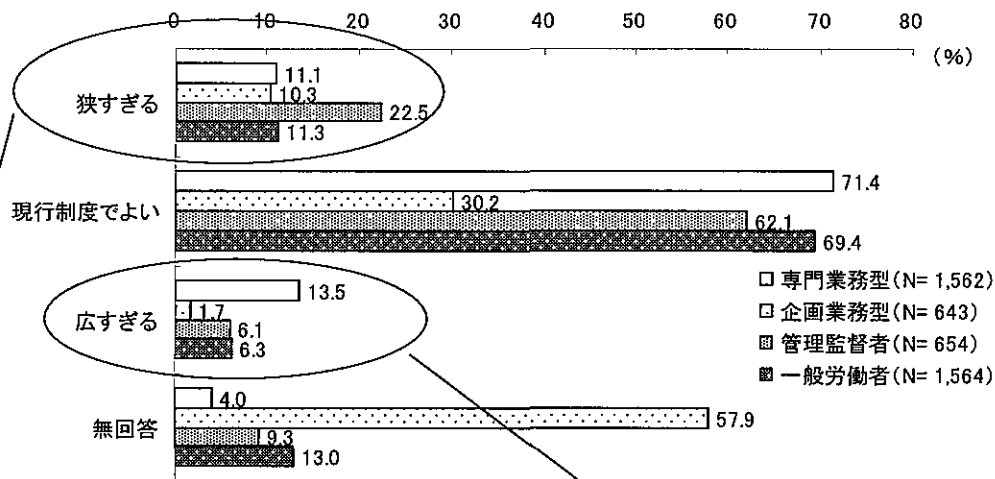
企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲について（導入事業場）



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)

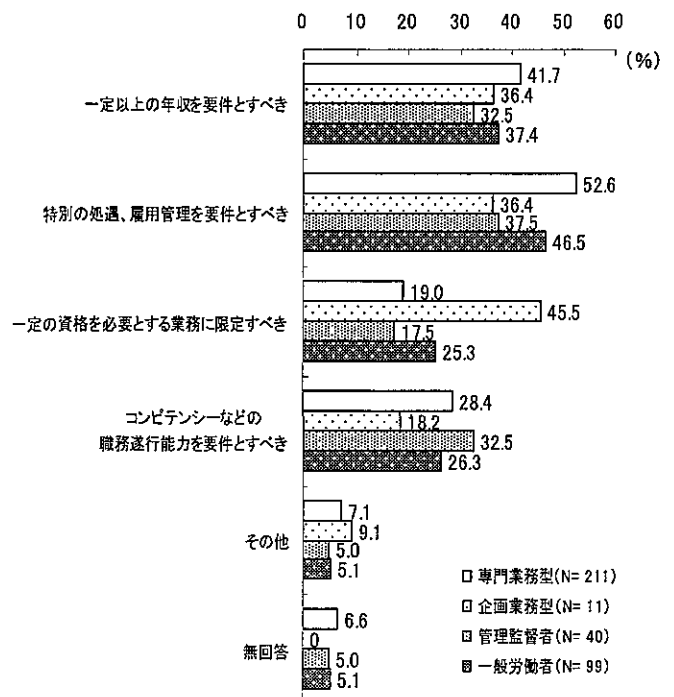
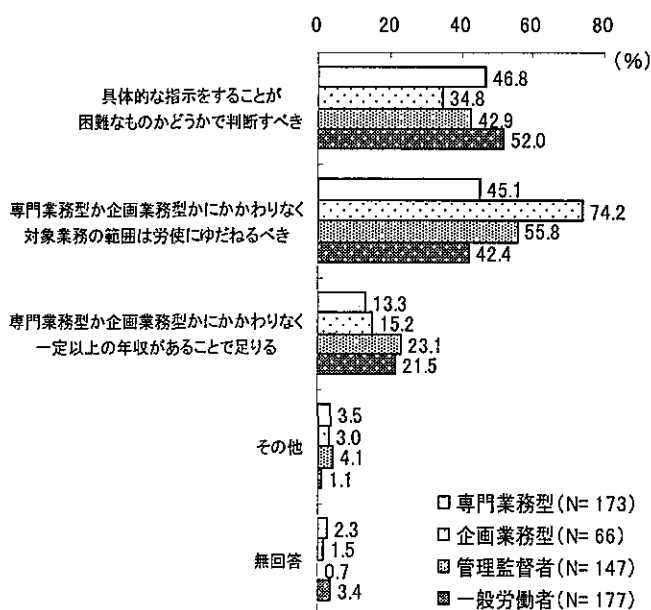
16) 労働者は、専門業務型裁量労働制の範囲については「現行制度でよい」と考えている者の割合が高い。対象業務が狭すぎると考える場合、「具体的な指示をすることが困難なものかどうかで判断すべき」、「専門業務型か企画業務型かにかかわらず対象業務の範囲は労使にゆだねるべき」とする者が多い。また、対象業務が広すぎると考える場合、「一定以上の年収を要件とすべき」、「特別の処遇、雇用管理を要件とすべき」とする者が多い。

専門業務型裁量労働制の対象業務の範囲（労働者）



狭すぎると考える場合、具体的にどうすべきか (M.A)

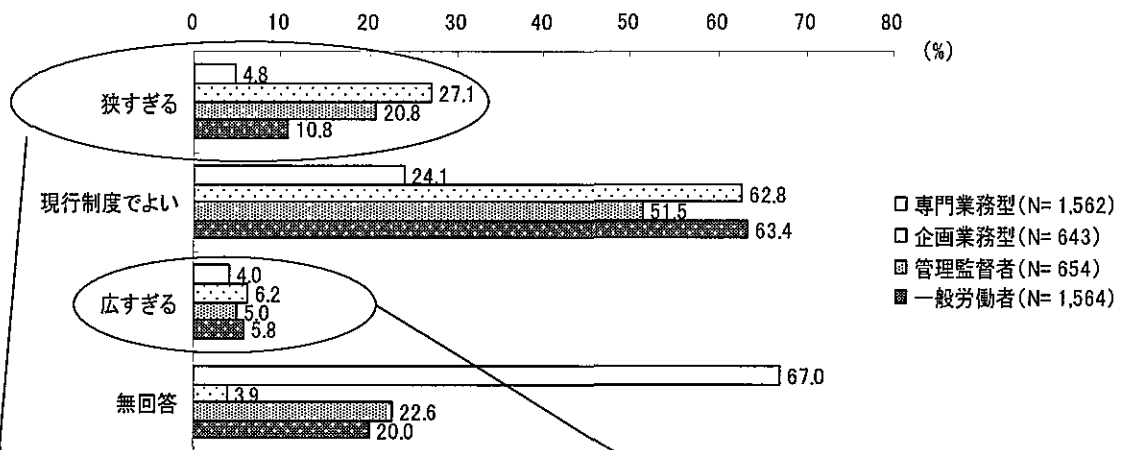
広すぎると考える場合、具体的にどうすべきか (M.A)



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)

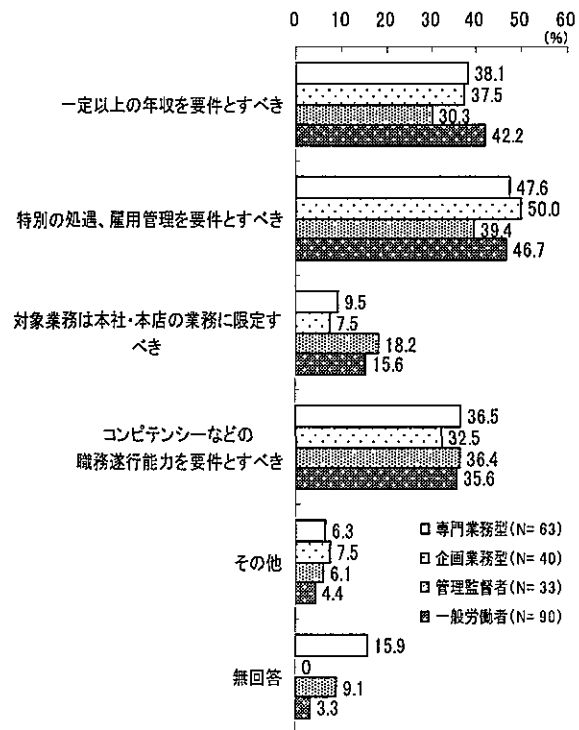
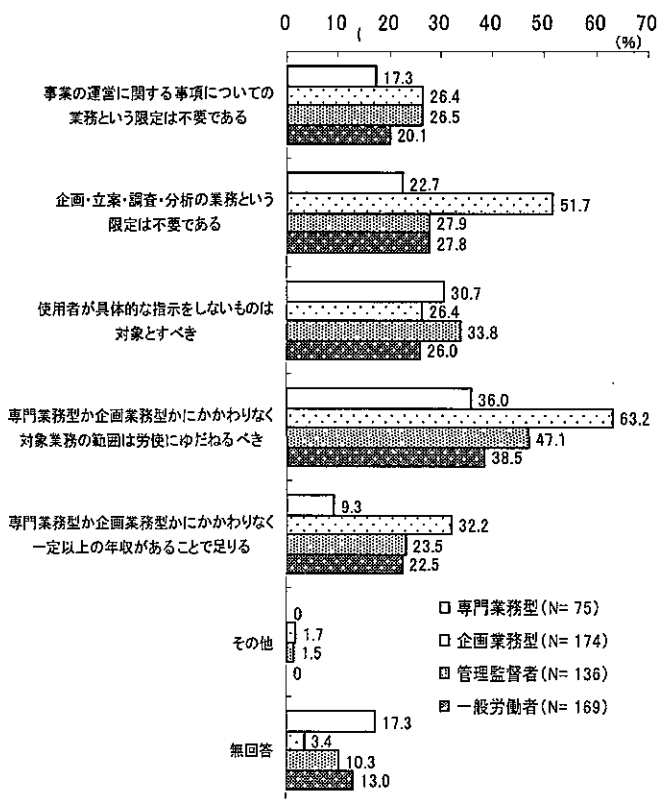
17) 労働者は、企画業務型裁量労働制の範囲については「現行制度でよい」と考えている者の割合が高い。対象業務が狭すぎると考える場合、「専門業務型か企画業務型かにかかわりなく対象業務の範囲は労使にゆだねるべき」とする者が最も多い。対象業務が広すぎると考える場合、「一定以上の年収を要件とすべき」、「特別の処遇、雇用管理を要件とすべき」、「コンピテンシーなどの職務遂行能力を要件とすべき」とする者が多い。

企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲（労働者）



狭すぎると考える場合、具体的にどうすべきか (M.A)

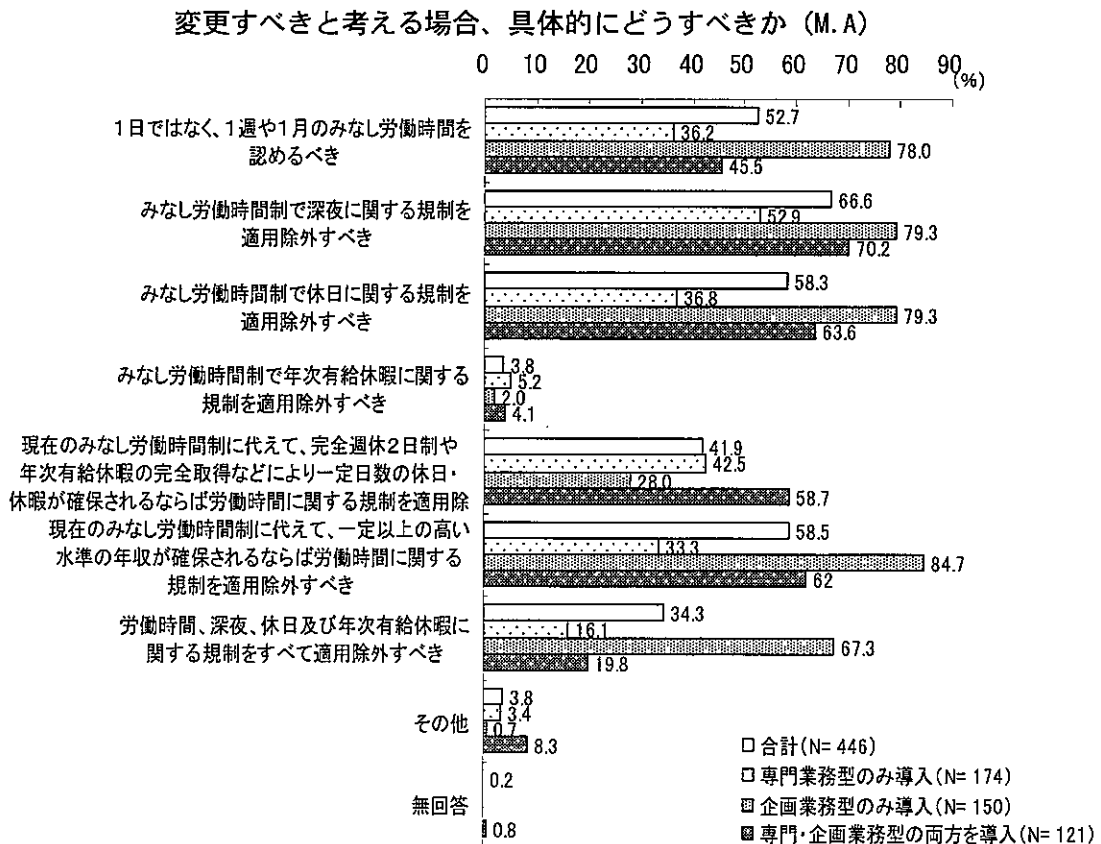
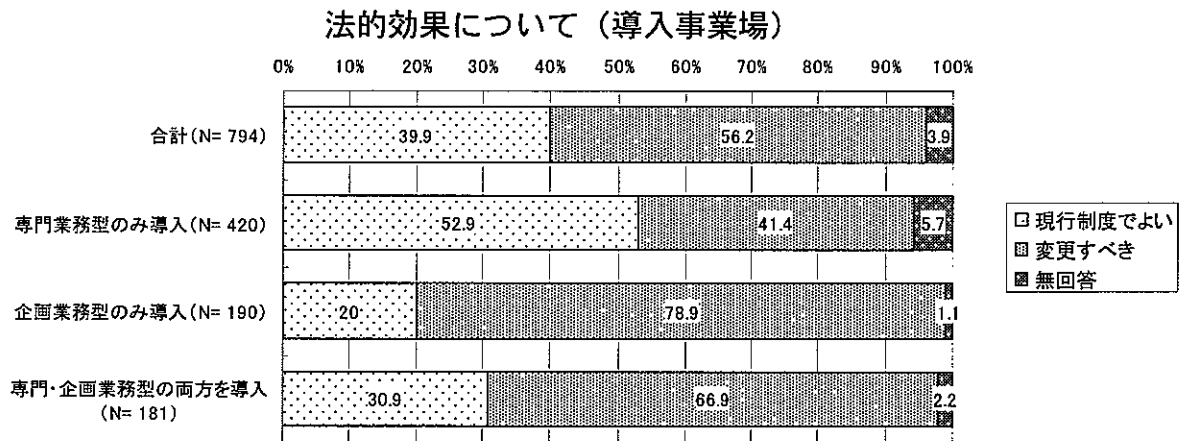
広すぎると考える場合、具体的にどうすべきか (M.A)



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)

18) 法的効果について、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。また、専門・企画業務型裁量労働制の両方を導入している事業場では「変更すべき」が66.9%となっている。

「変更すべき」とした場合、「1日ではなく、1週や1月のみなし労働時間を認めるべき」や「現在のみなし労働時間制に代えて、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すべき」をはじめ、労働時間に関する各種の規制を適用除外すべきといったものが多く見られる。



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）