



ひと、暮らし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働時間制度の現状等について

目次

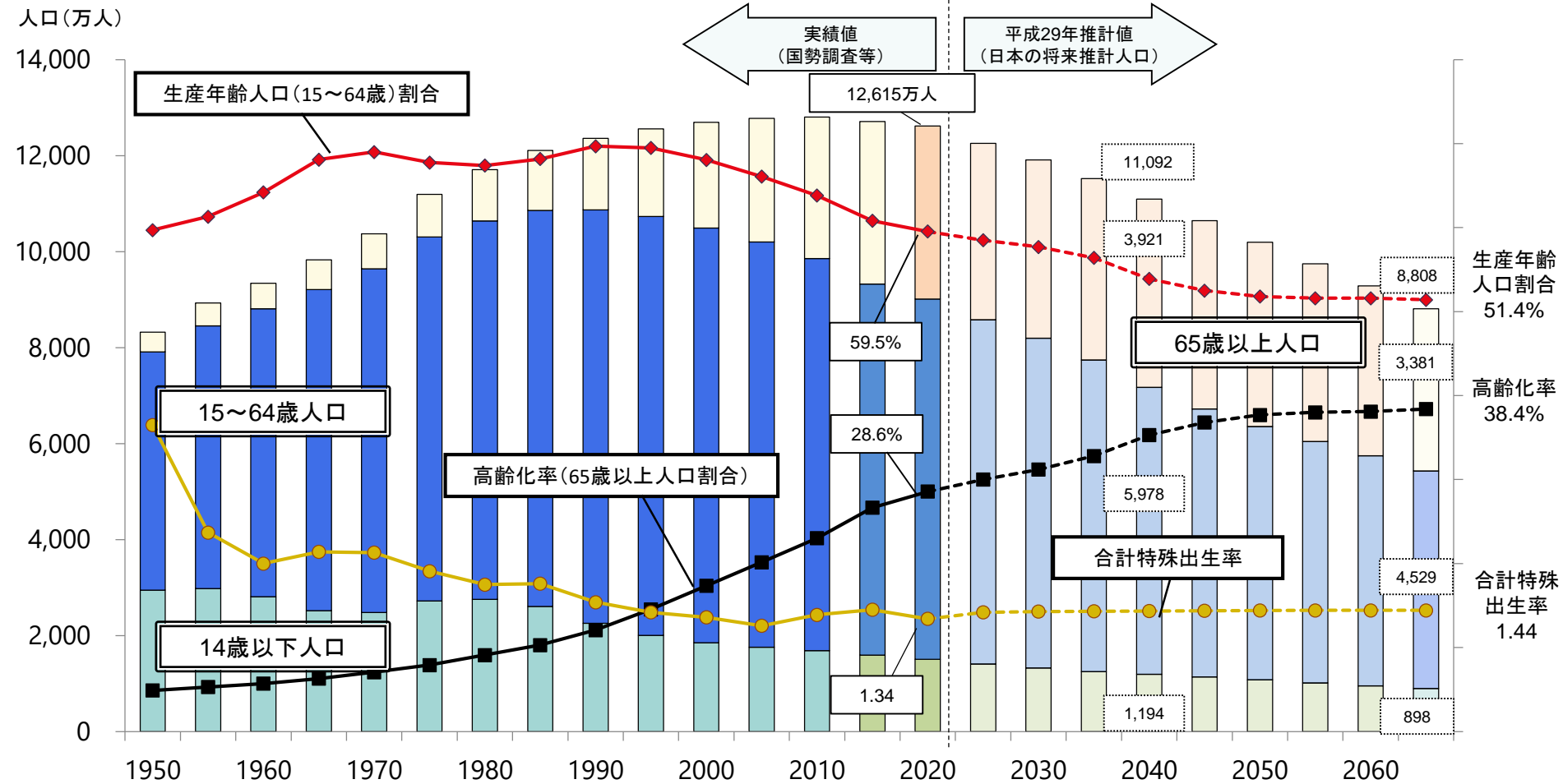
1. 経済社会の変化について	2
2. 労働時間等の現状	14
3. 裁量労働制の現状と分析	22

目次

1. 経済社会の変化について	2
2. 労働時間等の現状	14
3. 裁量労働制の現状と分析	22

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。

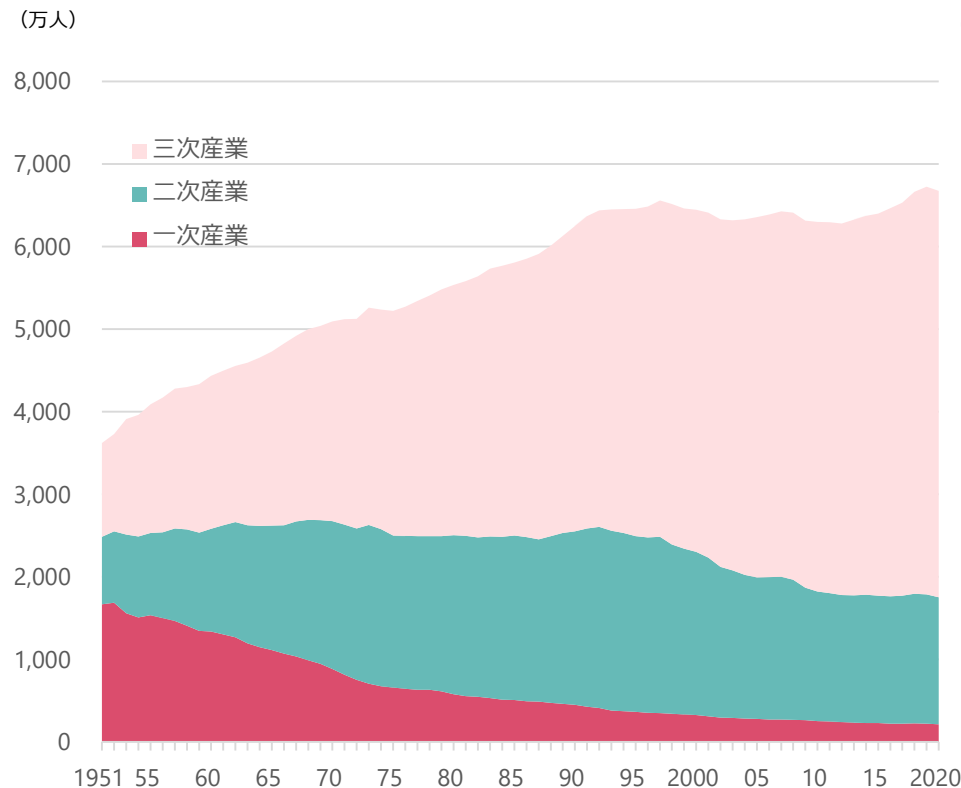


(出所) 2020年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)等、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

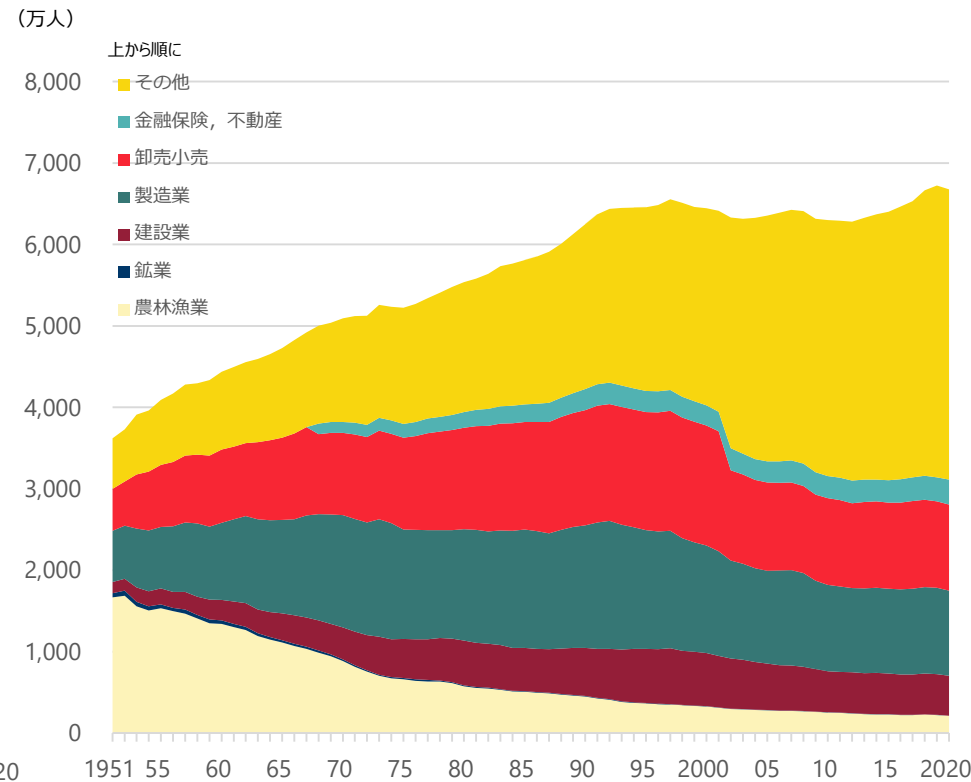
産業別就業者数の推移

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



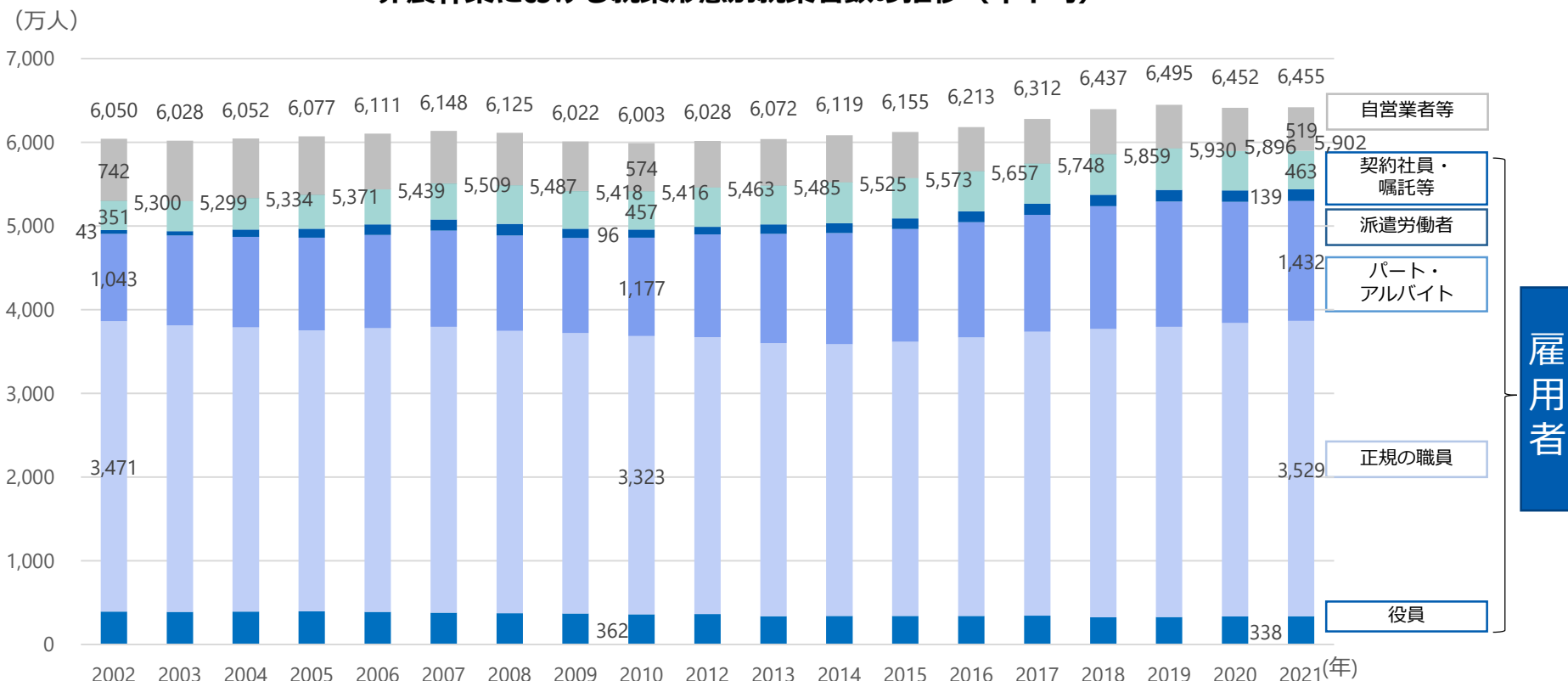
(注) 「その他」は、「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス事業」「サービス業（他に分類されないもの）」「公務（他に分類されるものを除く）」及び「分類不能の産業」。

(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）



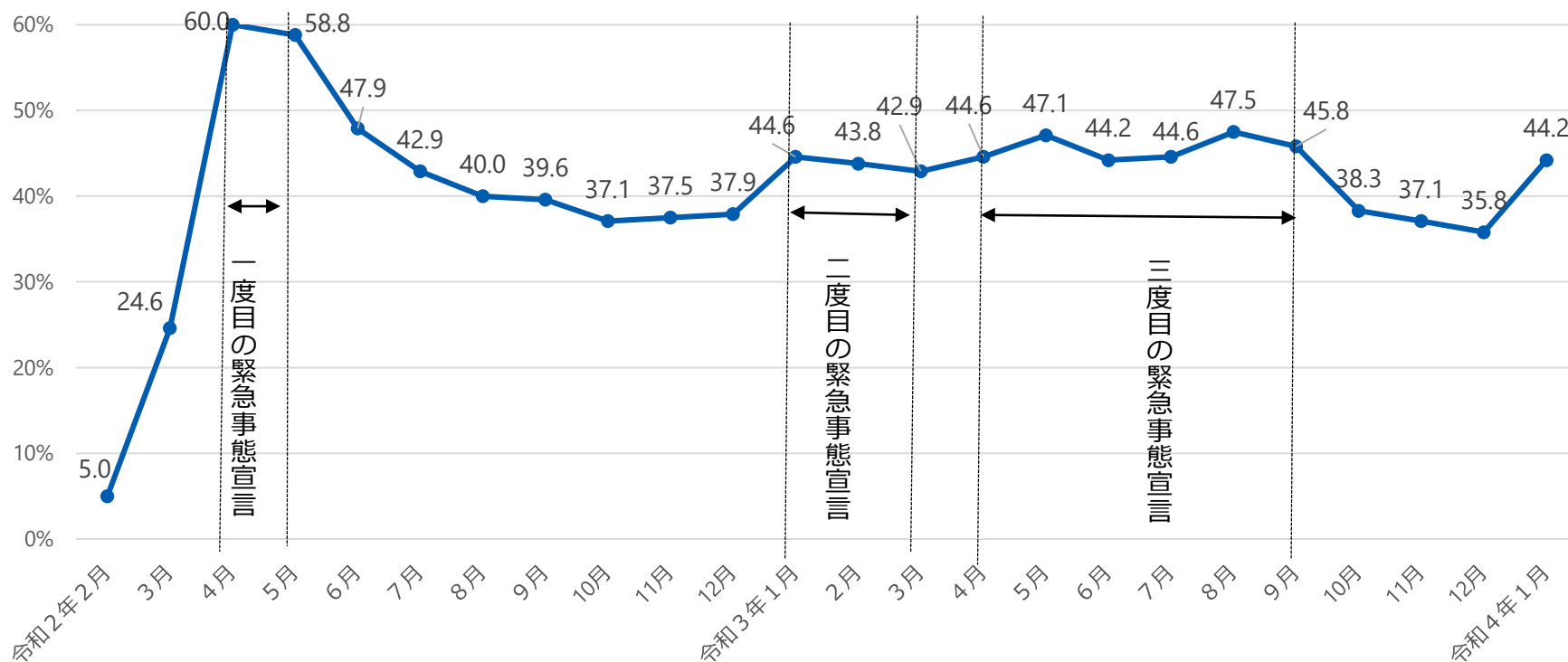
(注) 自営業者等には、内職者・家事従業者を含み、非雇用者の合計を示している。契約社員・嘱託等には、上記の就業形態に分類されないその他の非正規雇用労働者を含む。

(資料出所) 総務省「労働力調査」

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）



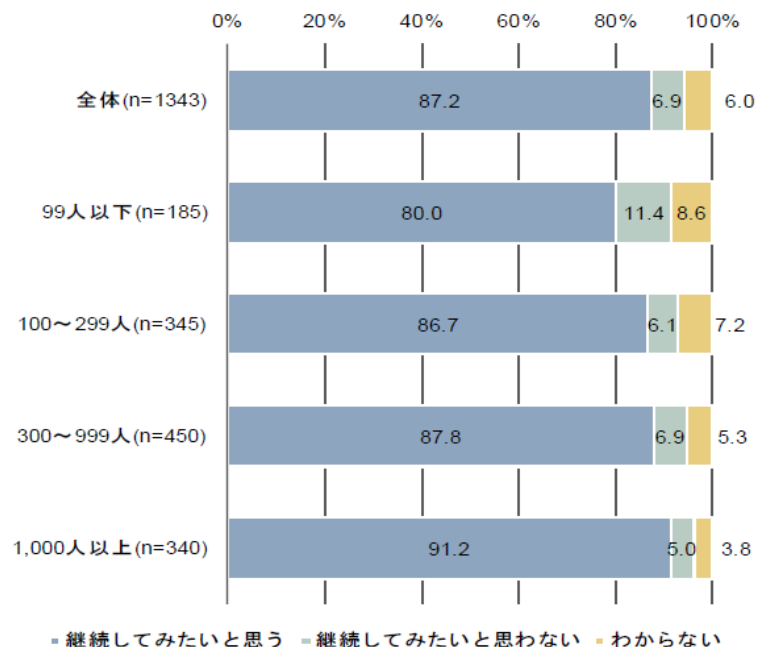
(注) 『「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(一次集計)結果』(第1回企業調査、令和2年7月16日公表)から第6回企業調査までの継続回答企業 (n=240社)における実施率の推移

(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

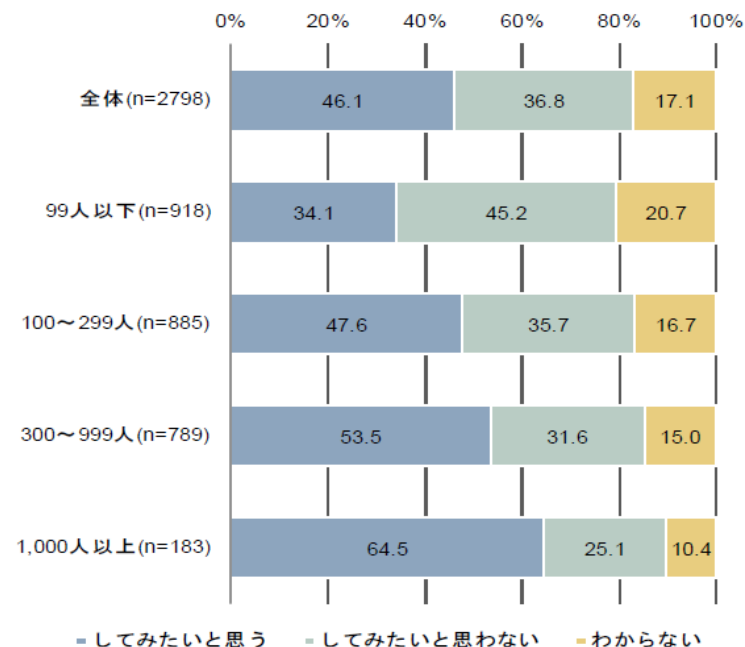
テレワーク実施者の今後の継続意向／非実施者の実施意向（労働者調査）

- ・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

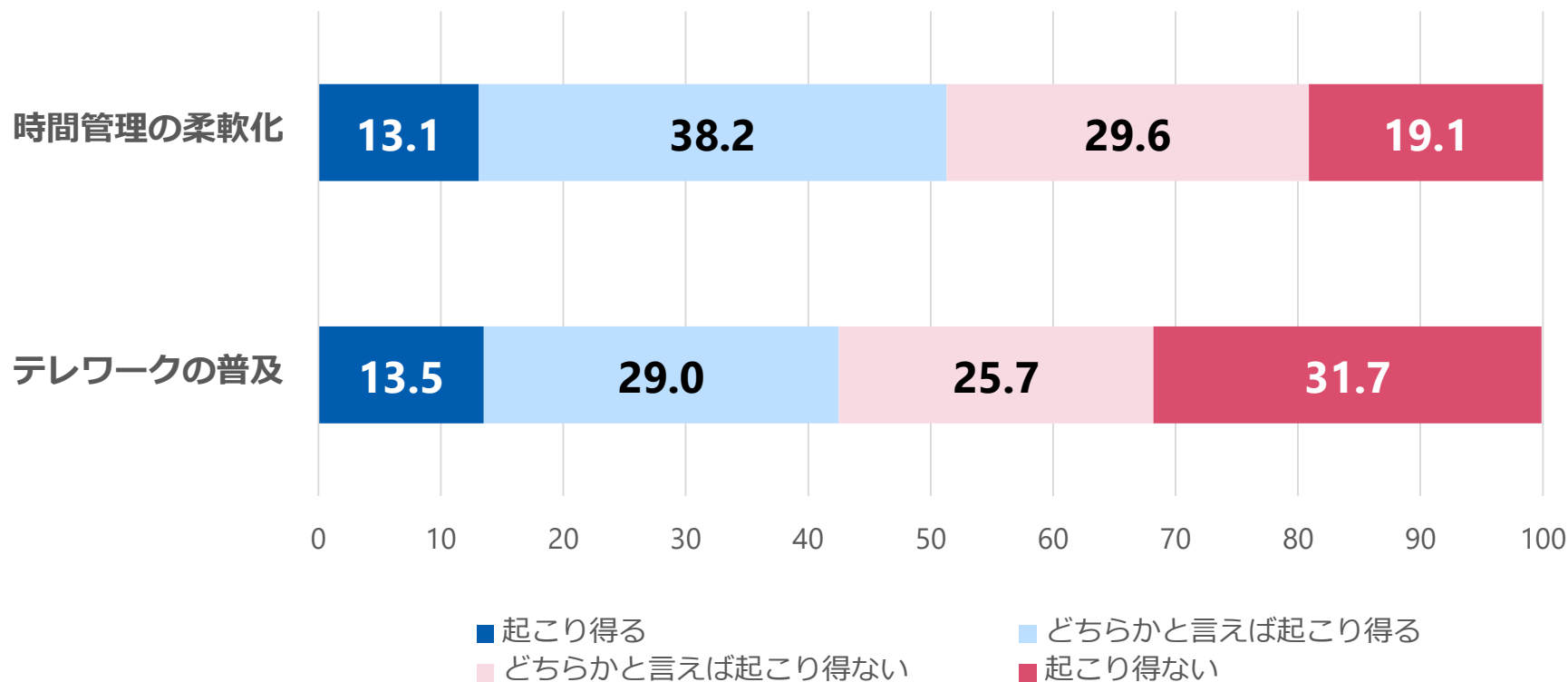


注) テレワーク（在宅勤務）実施者：テレワーク（在宅勤務）を制度又は慣習として実施している人。
テレワーク非実施者：いずれのテレワークも実施していない人。

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。

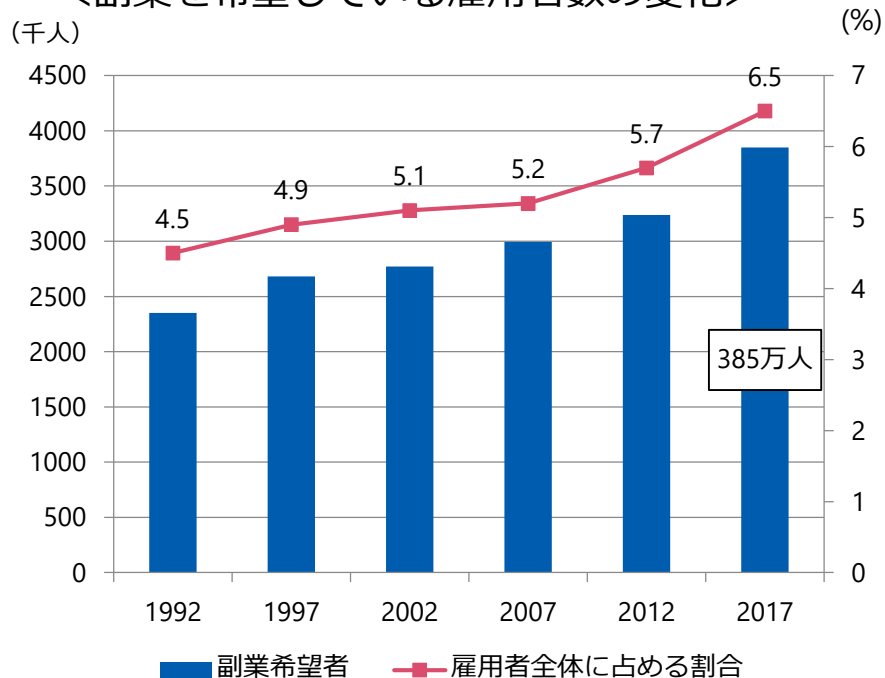
コロナ禍収束後、変化は起こり得るか



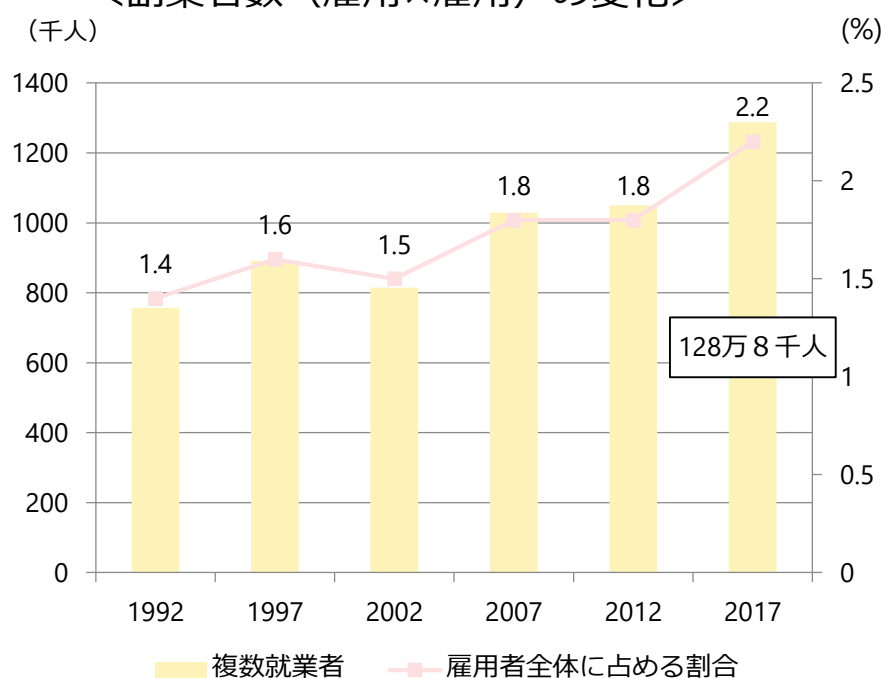
副業・兼業の希望者数、副業者数の変化

- ・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：％）

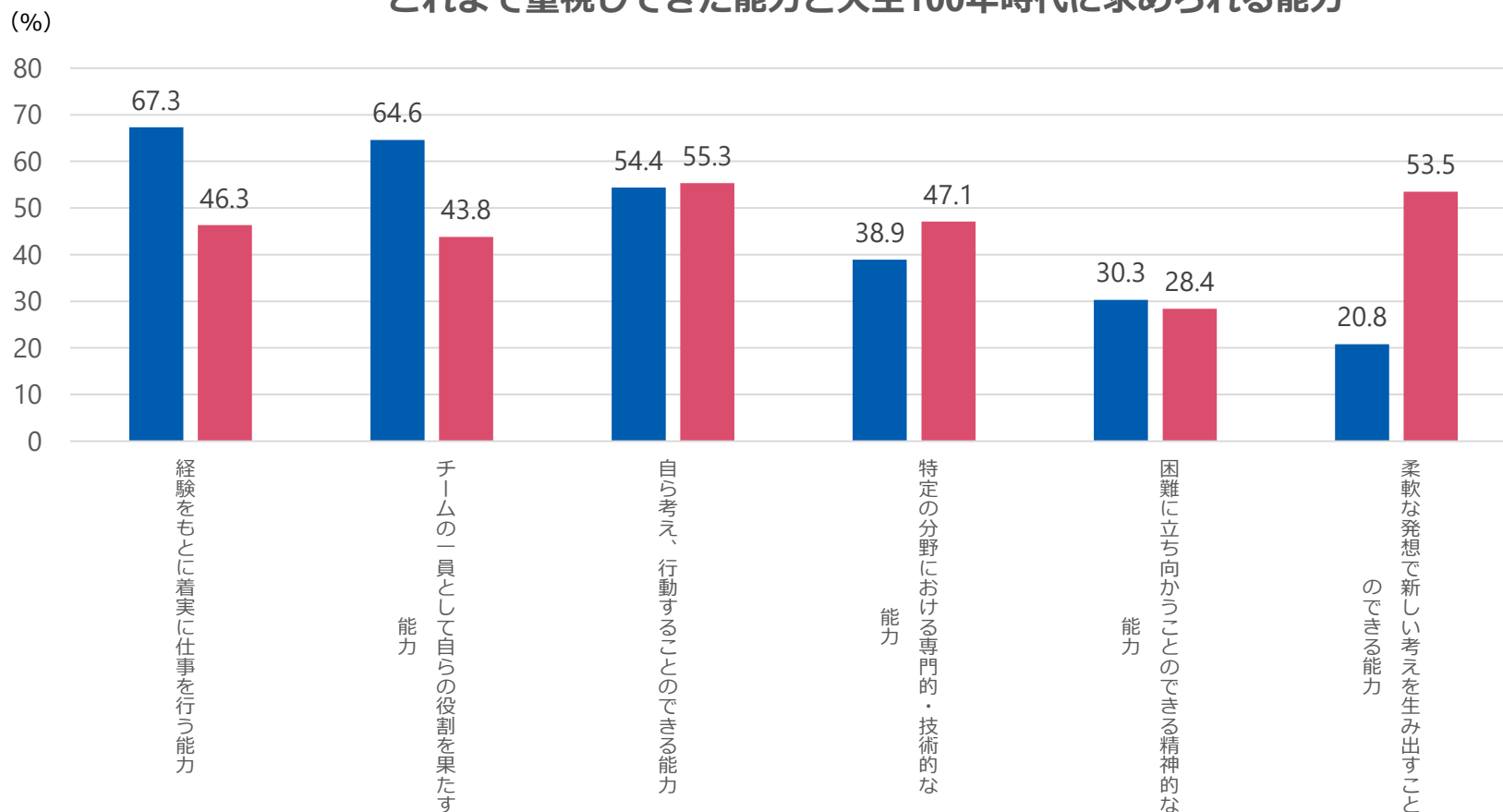
		n	大いに不足	やや不足	適当	やや過剰	大いに過剰	不足・計	適当	過剰・計
従業員全体		3,121	11.2	55.3	29.1	4.2	0.2	66.5	29.1	4.4
正社員	(a) 正社員	4,271	12.5	52.1	31.0	4.2	0.3	64.6	31.0	4.5
	①海外展開に必要な国際人材	863	19.5	35.1	44.6	0.8	0.0	54.6	44.6	0.8
	②研究開発等を支える高度人材	1,268	19.3	45.3	34.9	0.5	0.0	64.6	34.9	0.5
	③現場の技能労働者	3,485	16.1	51.4	31.3	1.0	0.2	67.5	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

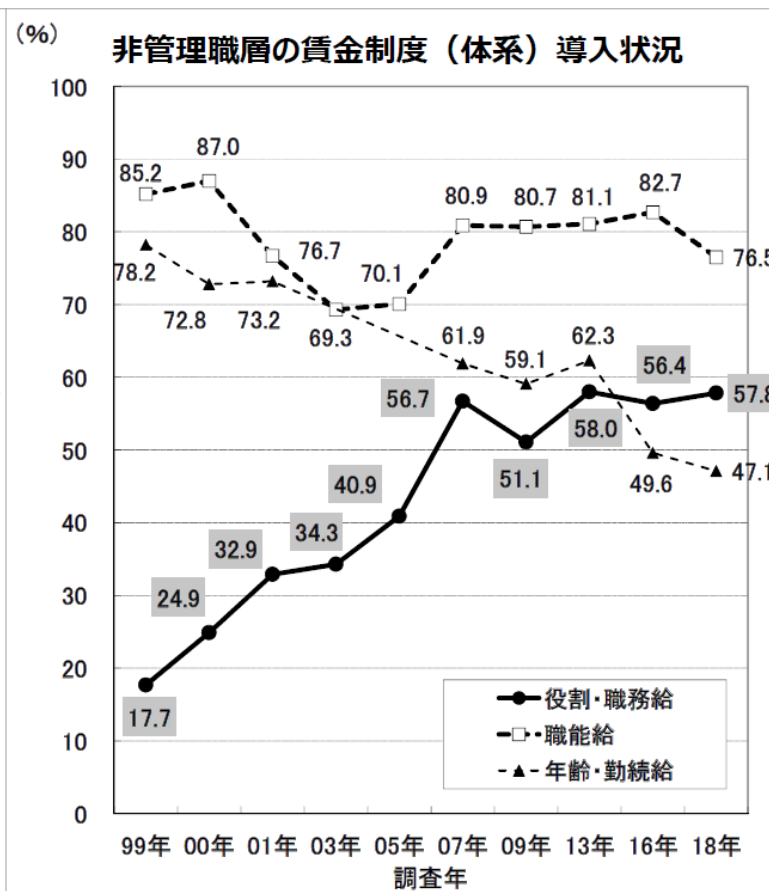
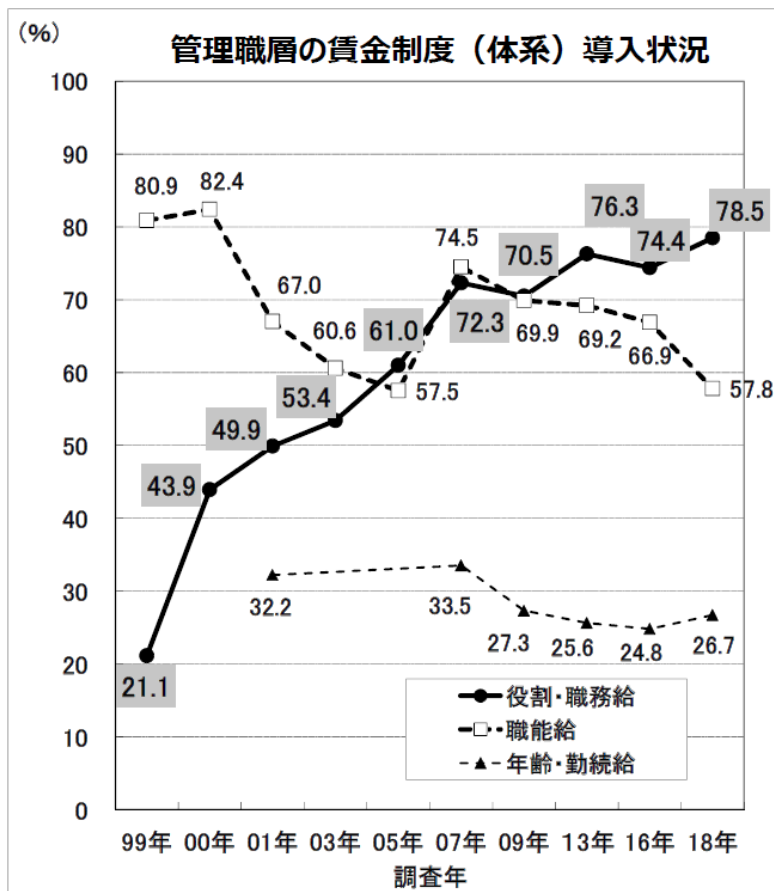


(注) 企業に対する調査で複数回答

■ 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

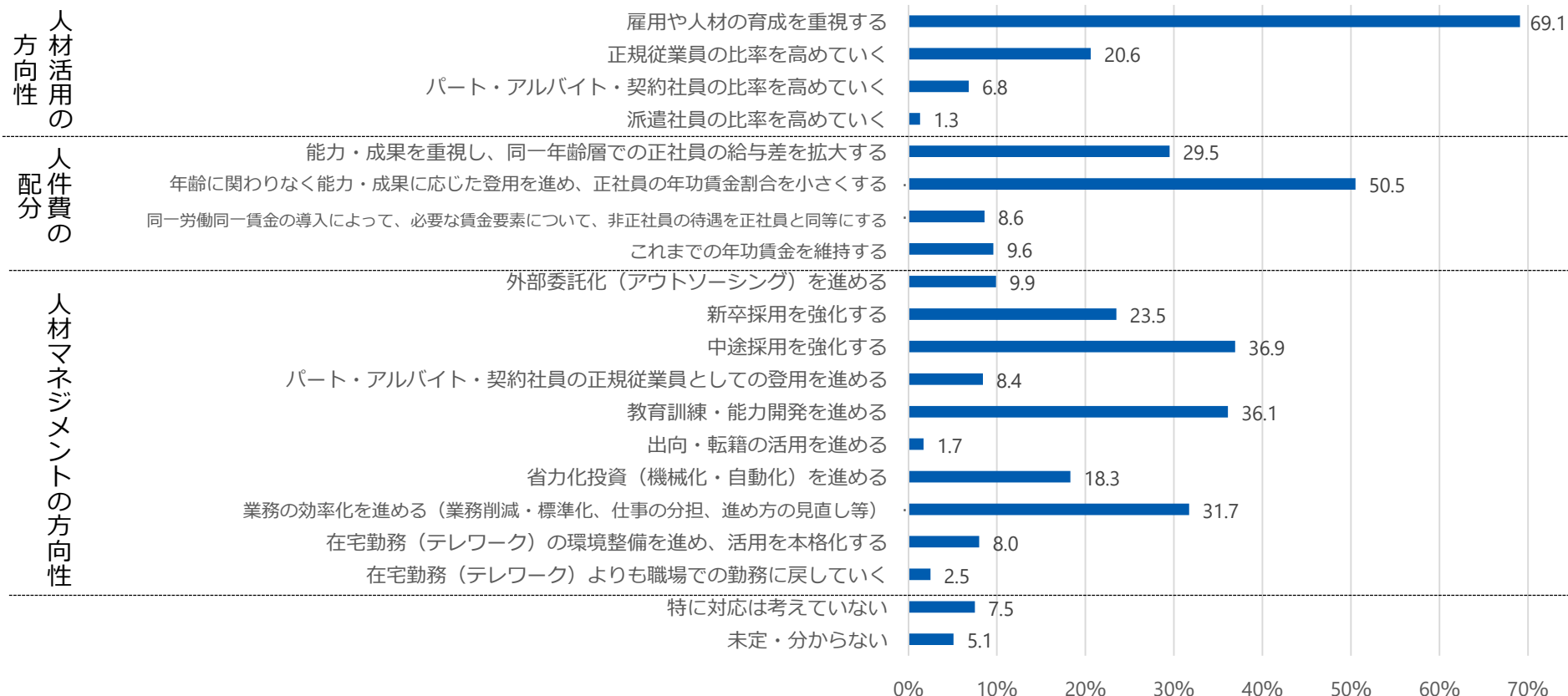
- 賃金制度（体系）については、管理職層、非管理職層ともに役割・職務給の導入率が増加している。
- 非管理職層においては、年齢・勤続給の導入率が減少している。



(資料出所) (公財) 日本生産性本部「第16回 日本的雇用・人事の変容に関する調査結果」(2019年5月)

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。

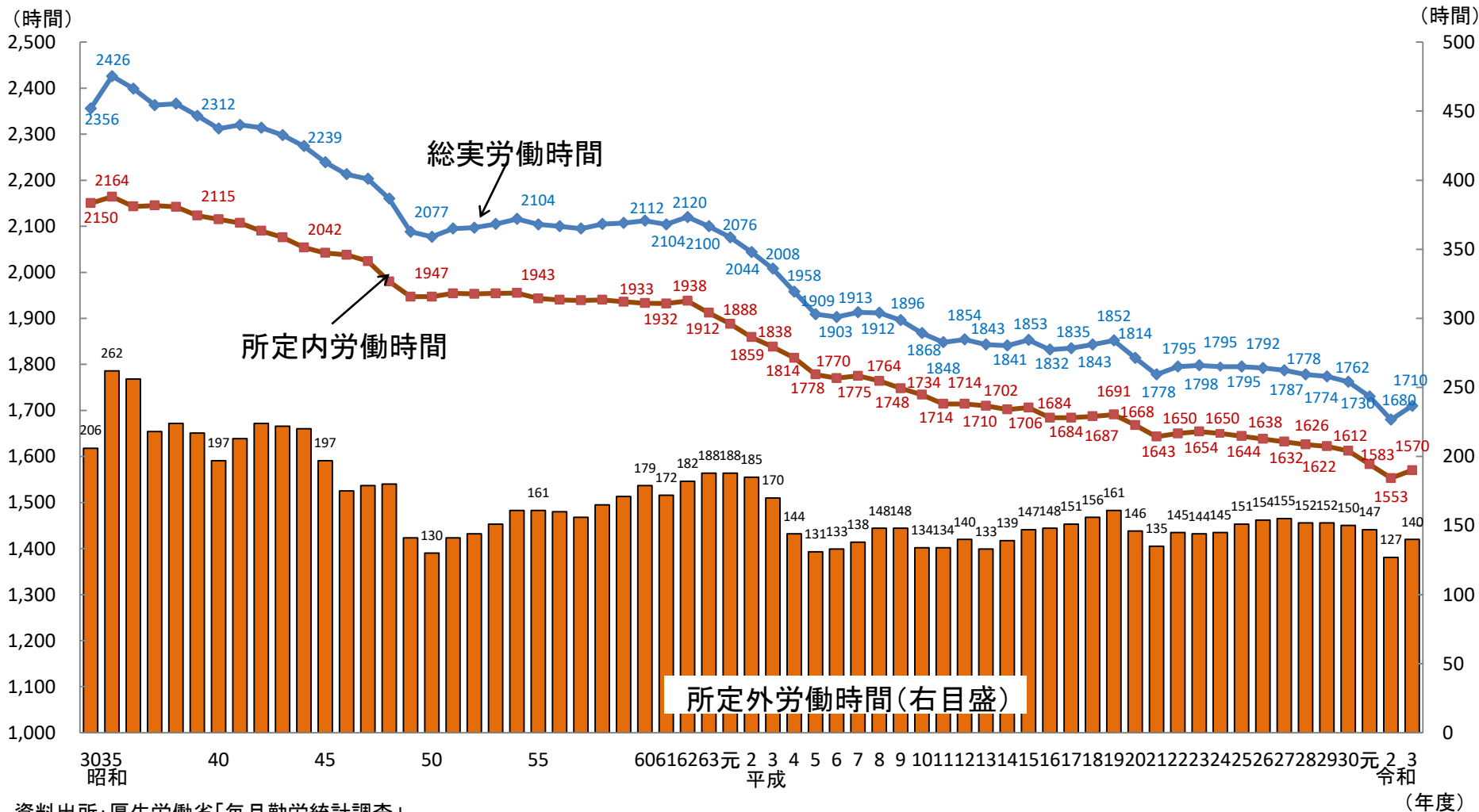


（注）任意回答としており、無回答を除いたn=3718を集計。対応予定については複数回答。

目次

1. 経済社会の変化について	2
2. 労働時間等の現状	14
3. 裁量労働制の現状と分析	22

年間総実労働時間の推移（年度）



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1 事業所規模30人以上。

2 パートタイム労働者を含む。

3 数値は、年度平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。

4 昭和58年以前の数値は、各月次の数値を合算して求めた。

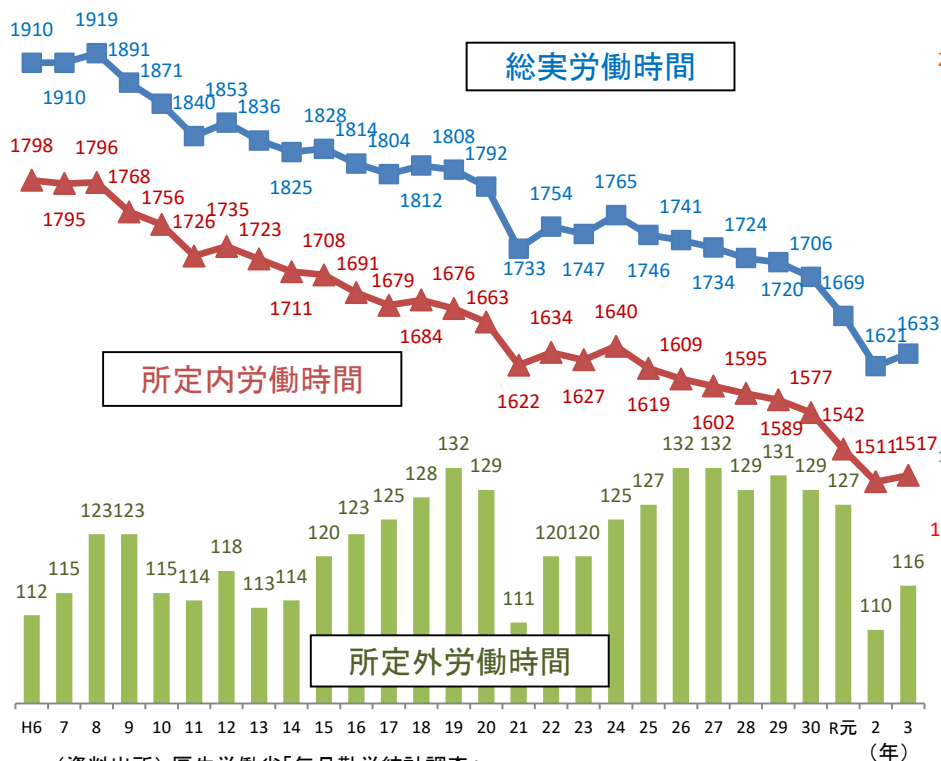
5 平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」より求めた。

年間総実労働時間の推移

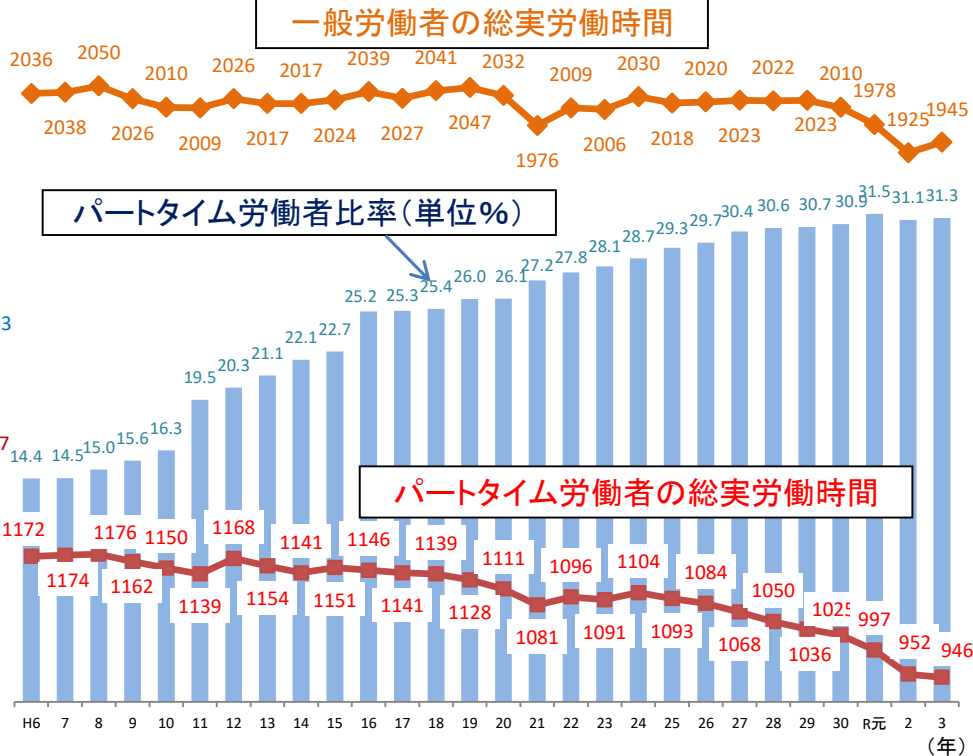
年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者(パートタイム労働者以外の者)の総実労働時間についてほぼ横ばいで推移するなかで、総実労働時間が比較的短いパートタイム労働者の比率が平成8年頃から高まったこと等がその要因と考えられる。

総実労働時間を就業形態別にみると、一般労働者はおおむね2,000時間台で推移していたが、平成30年以降、減少傾向にある。また、パートタイム労働者は長期的に減少傾向で推移し、令和元年には997時間と1,000時間を下回った。

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

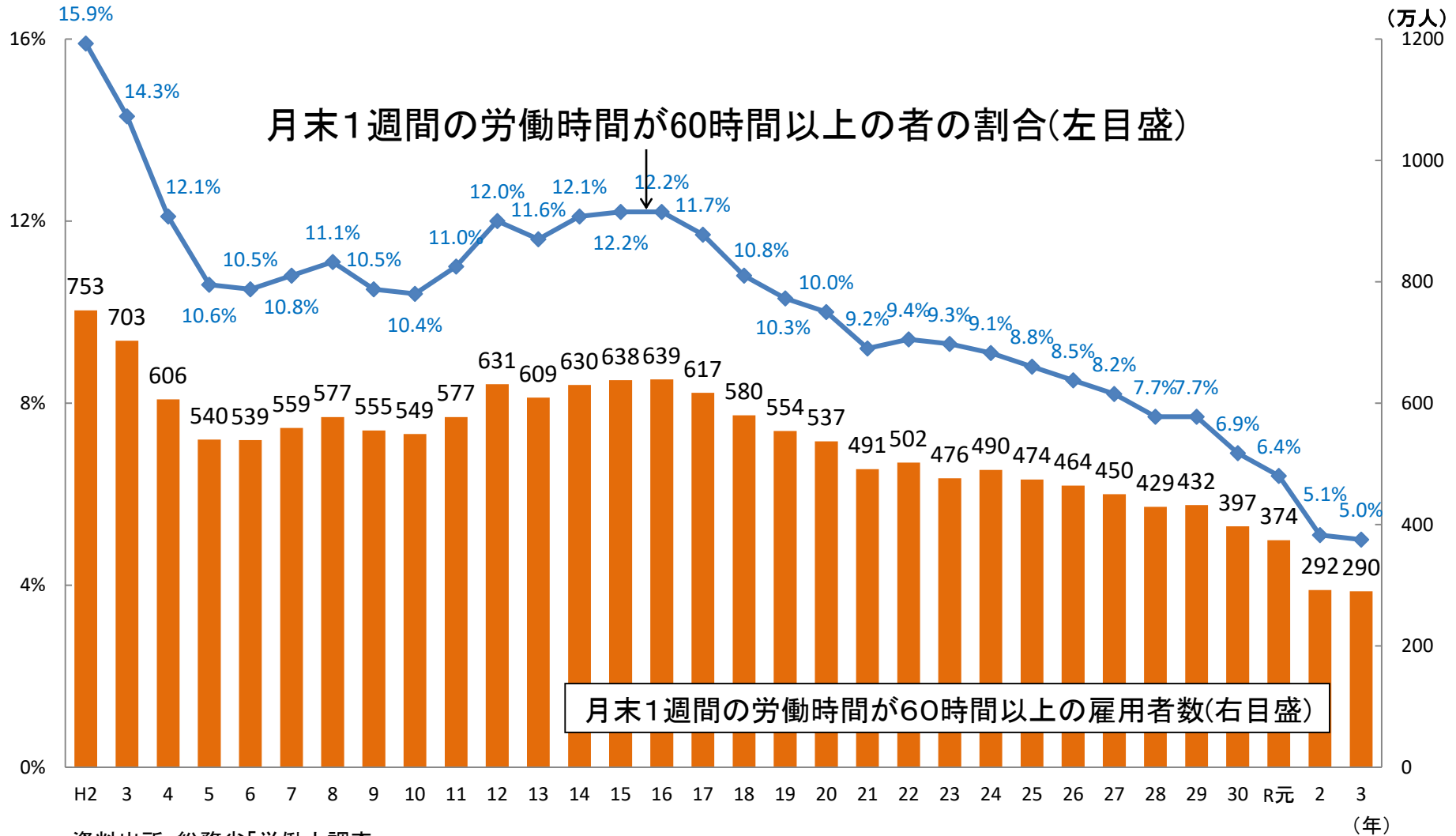
(注) 1 調査産業計、事業所規模5人以上

2 総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

3 所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

4 平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」により求めた。

月末1週間に60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移

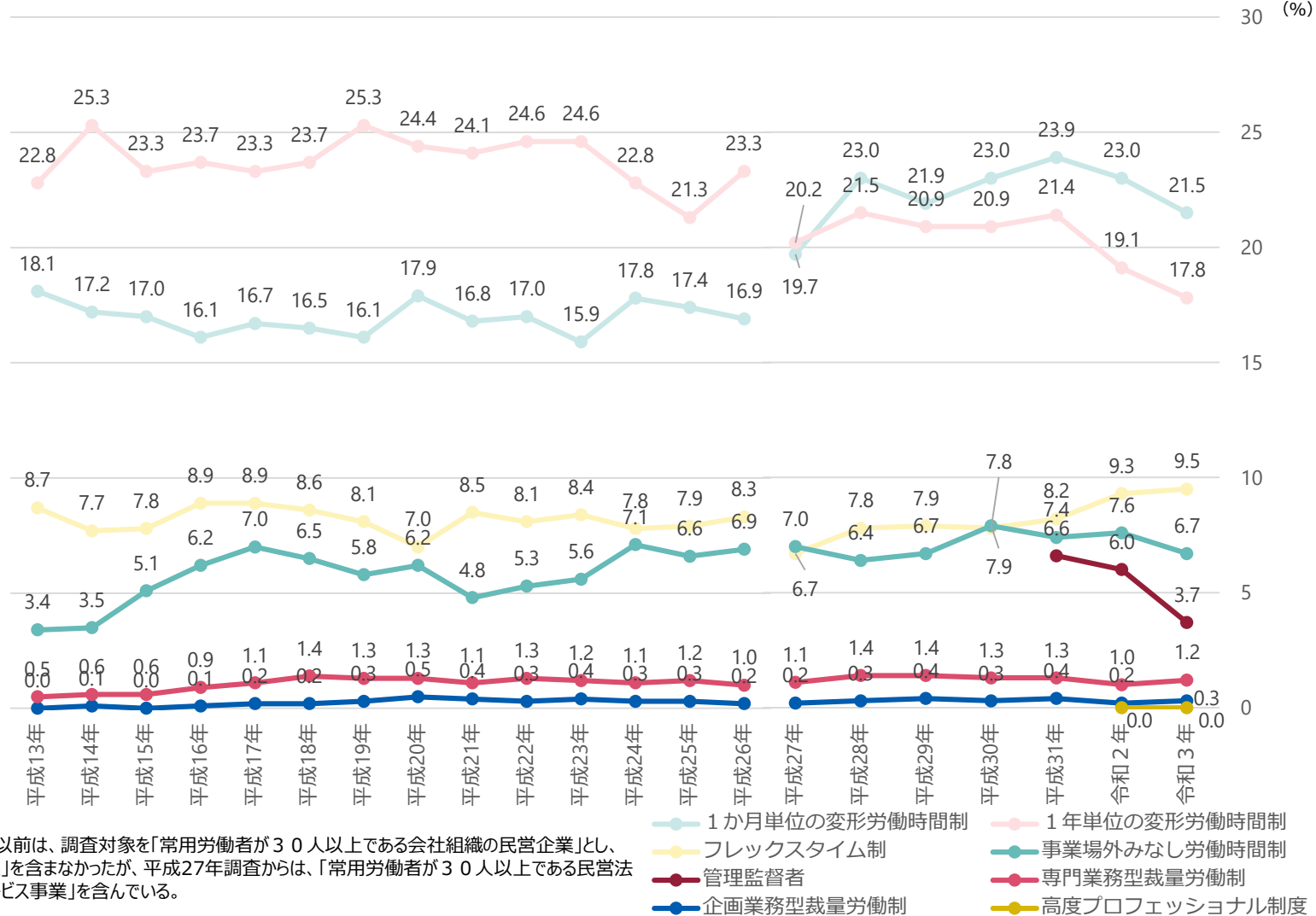


資料出所:総務省「労働力調査」

- (注)1 資料は非農林業雇用者数により作成。
- 2 平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。
- 3 パートタイム労働者を含む。

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



※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営企業」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。

定期監督等実施状況・法違反状況（平成31年～令和3年）

定期監督等

各労働局の管内事情（※）に即して対象事業場を選定し、年間計画により実施。

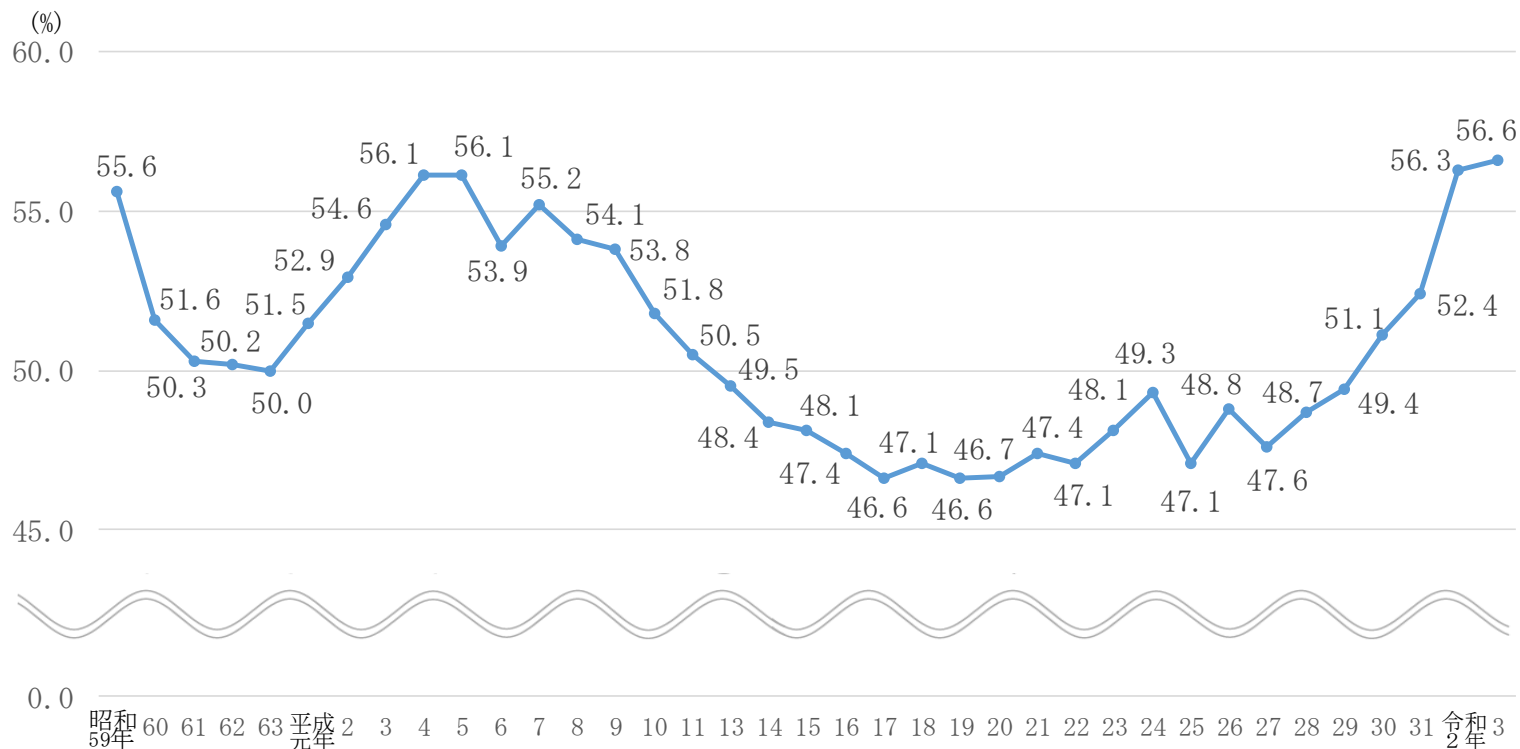
※産業構造、労働時間の状況、労働災害の発生状況、電話・投書等による情報等の分析 等

	定期監督等 実施事業場数	違反 事業場数	違反率 (%)	法違反状況				
				労働条件の明示 (労基法第15条)	労働時間 (労基法第32条)	上限規制 (労基法第36条)	割増賃金 (労基法第37条)	年次有給休暇 (労基法第39条)
平成31年	134,981	95,764	70.9%	14,261	30,285	92	23,238	246
令和2年	116,317	80,335	69.1%	10,817	19,493	592	16,701	3,486
令和3年	122,054	83,212	68.2%	10,025	18,007	1,664	16,521	9,783

- (注) 1 「違反事業場数」欄は、何らかの労働基準関係法令の違反が認められた事業場数である。
 2 「違反状況」欄は、当該事項について違反が認められた事業場数である。（労基法＝労働基準法）

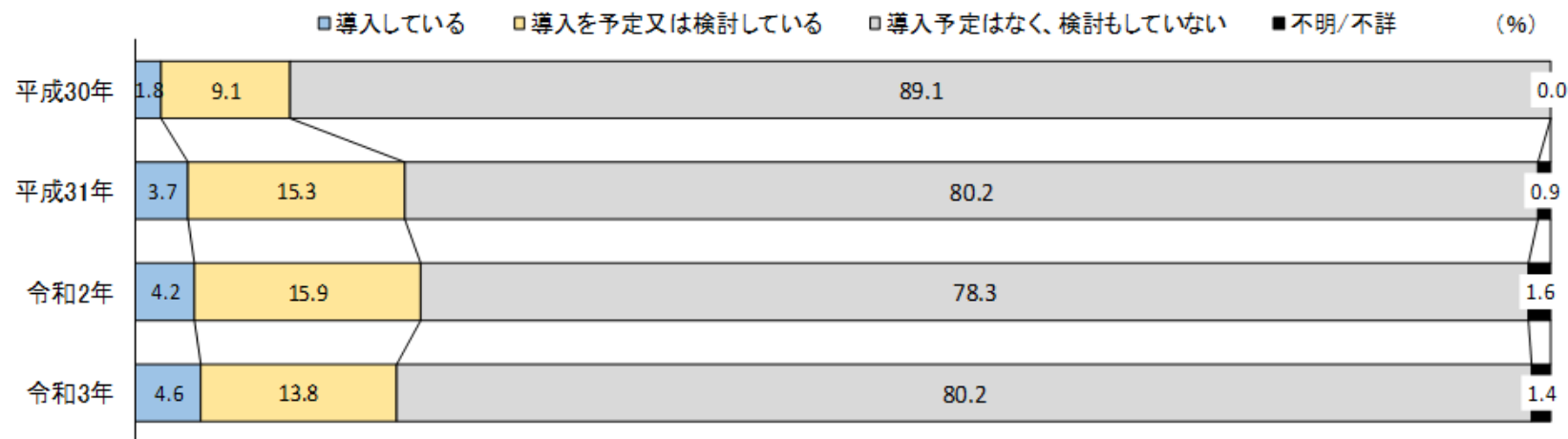
年次有給休暇の取得状況 年次推移

労働者1人平均有給休暇取得率の年次推移

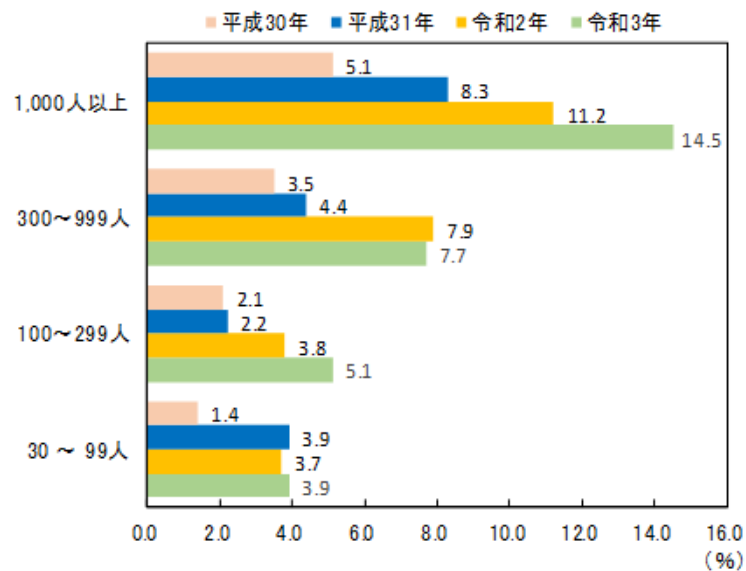


- 注：1) 「取得率」は、(取得日数計/付与日数計) × 100(%)である。
 2) 平成11年以前は、12月末現在の状況を「賃金労働時間制度等総合調査」として取り纏めたものである。
 3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」に範囲を拡大した。
 4) 平成26年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年より「常用労働者が30人以上の民営法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めること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

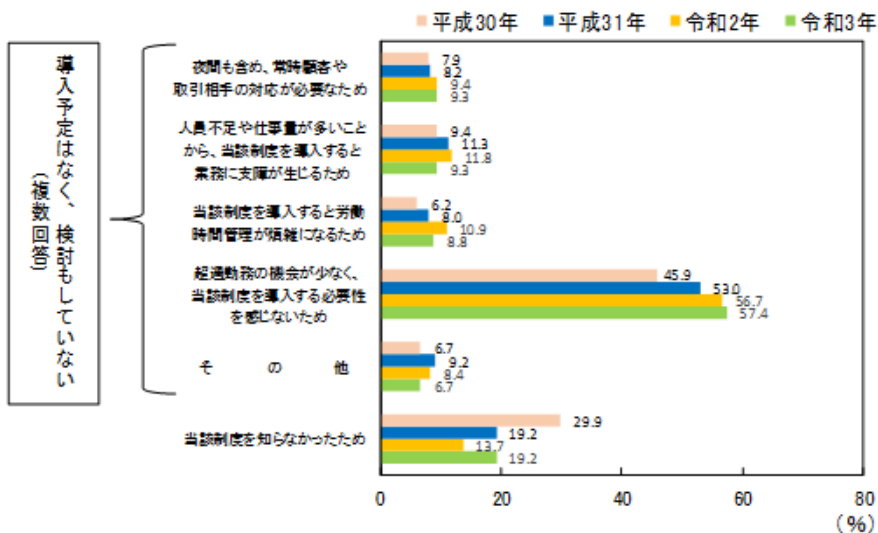
勤務間インターバル制度の導入状況等



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



導入予定はなく、検討もしていない
(複数回答)

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

目次

1. 経済社会の変化について	2
2. 労働時間等の現状	14
3. 裁量労働制の現状と分析	22

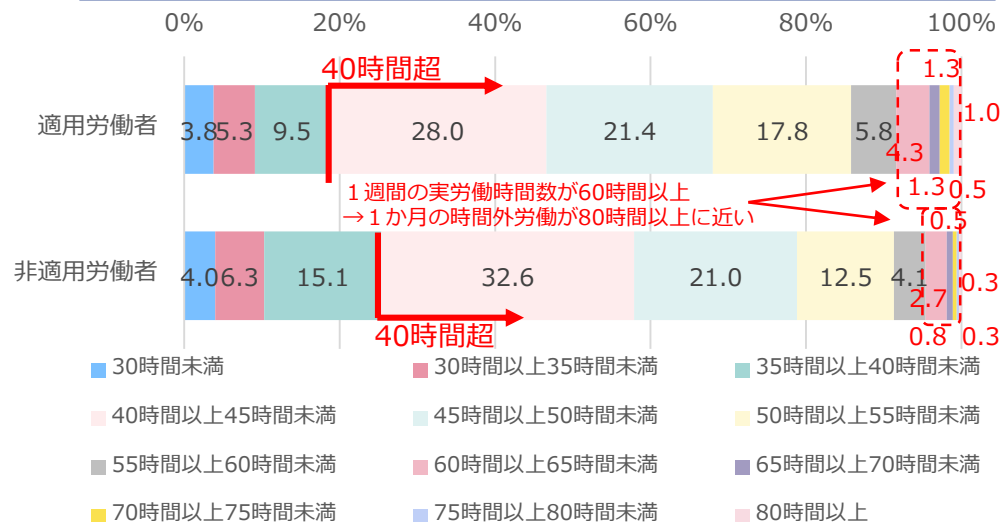
労働者の労働時間・睡眠時間

これからの労働時間制度に関する報告書
参考資料①より作成

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

労働時間の分布【労働者調査※階級での回答を除く】



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. 1 5 2 時間 (0. 2 1 9 時間)	1. 2 7 6 時間 (0. 2 1 8 時間)
非適用労働者の1週あたり平均労働時間	4 3. 8 9 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. 0 0 7 時間 (0. 0 2 2 時間)	0. 0 4 0 時間 (0. 0 2 1 時間)
非適用労働者の1日あたり睡眠時間	6. 5 2 時間	

(資料出所) 裁量労働制実態調査

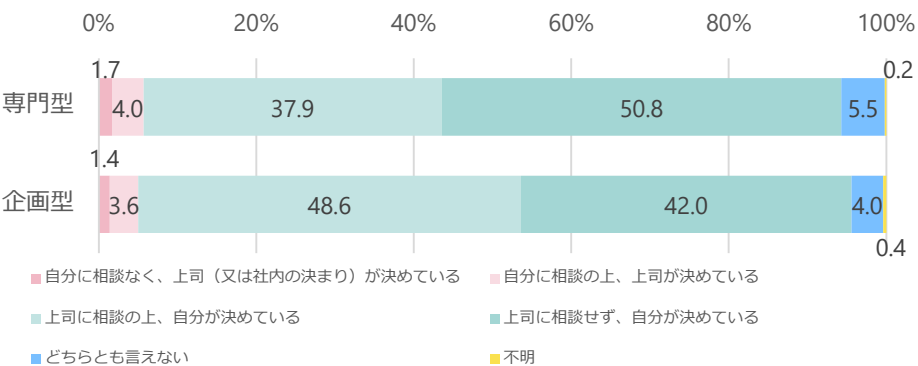
制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種。
復元倍率によるウェイトあり。()内は標準誤差を示す。

(※) 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

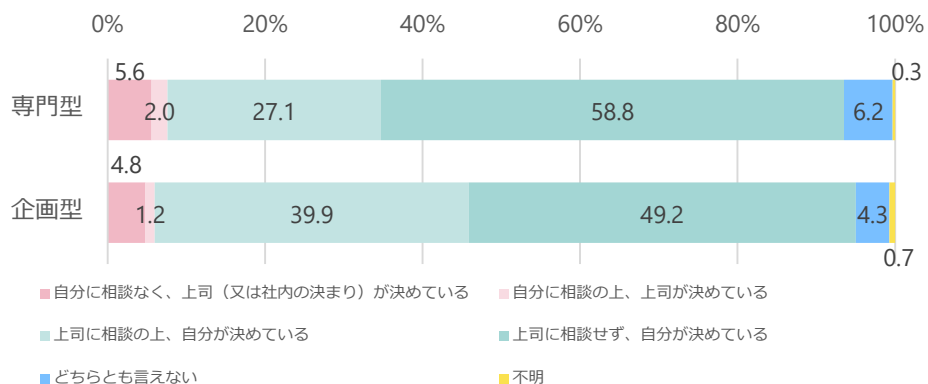
労働者の裁量の程度（業務の遂行方法、時間配分等）

【適用労働者調査】

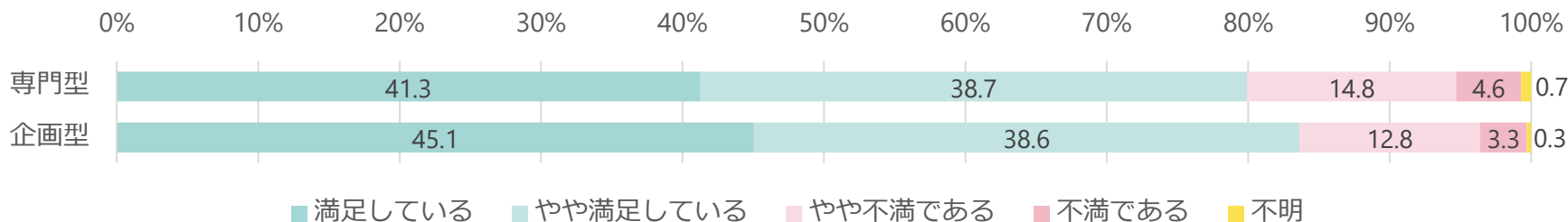


労働者の裁量の程度（出退勤時間）

【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】

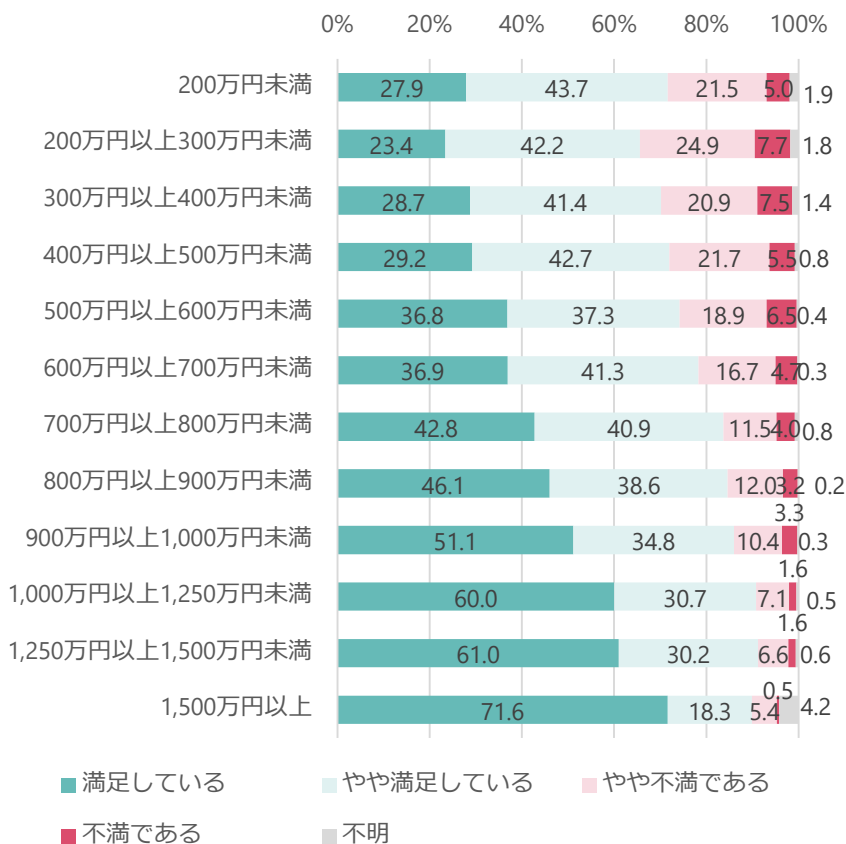


(資料出所) 裁量労働制実態調査

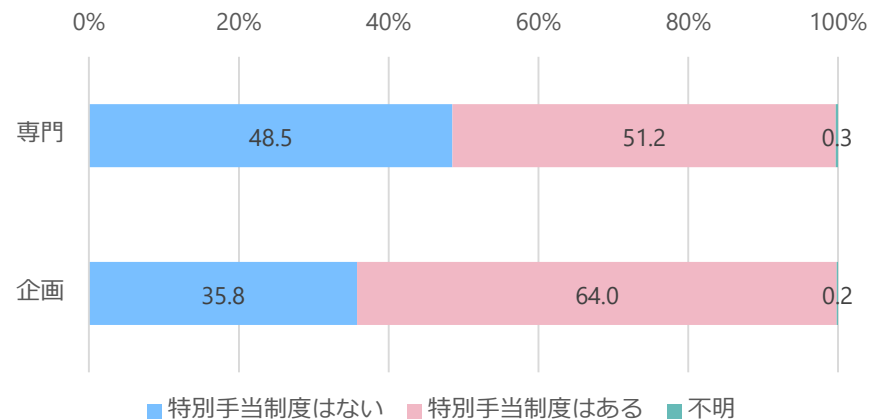
労働者の処遇①

これからの労働時間制度に関する報告書
参考資料①より作成

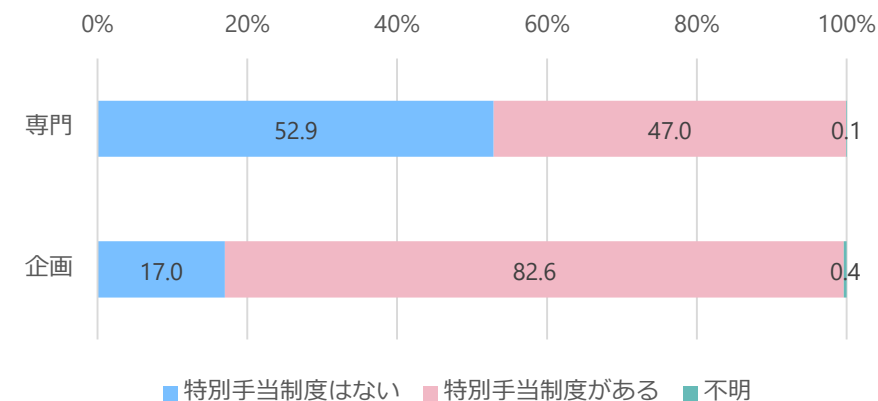
裁量労働制適用の満足度【労働者調査※適用労働者のみ】



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】



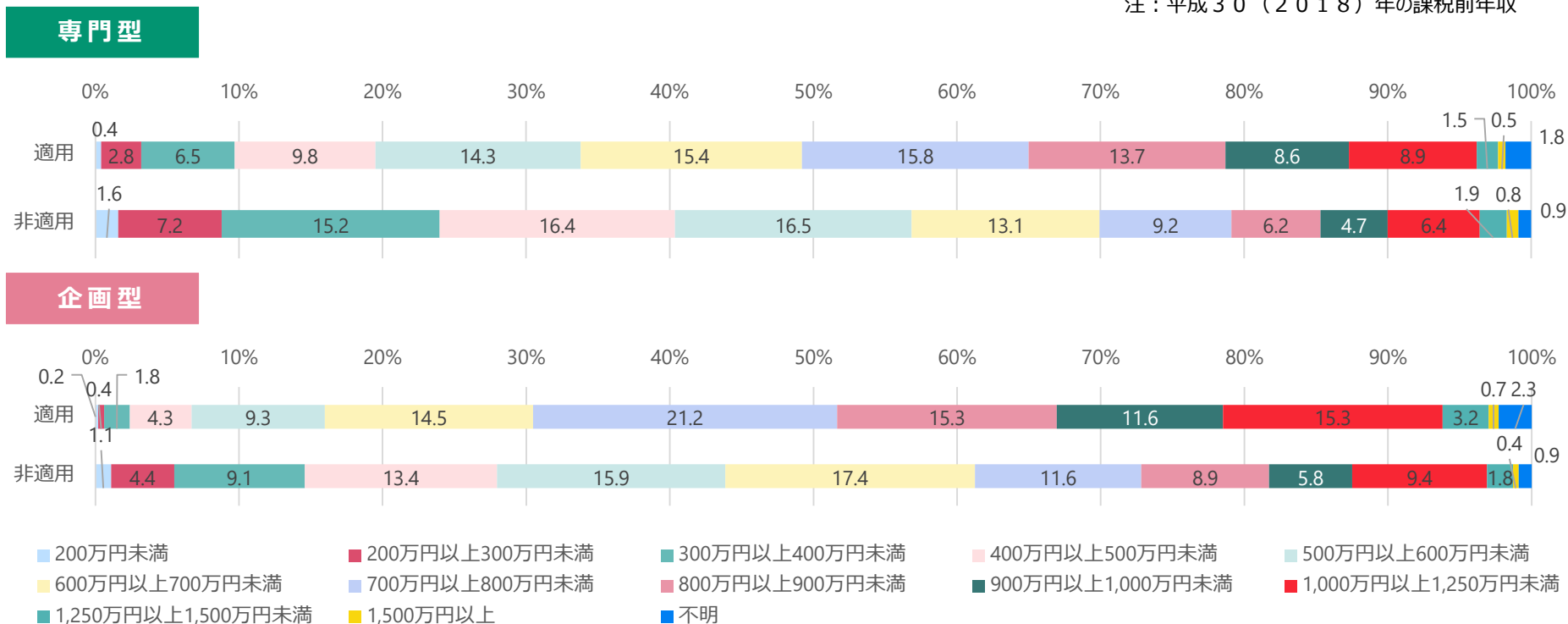
(資料出所) 裁量労働制実態調査

労働者の処遇②

これからの労働時間制度に関する報告書
参考資料①より作成

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】

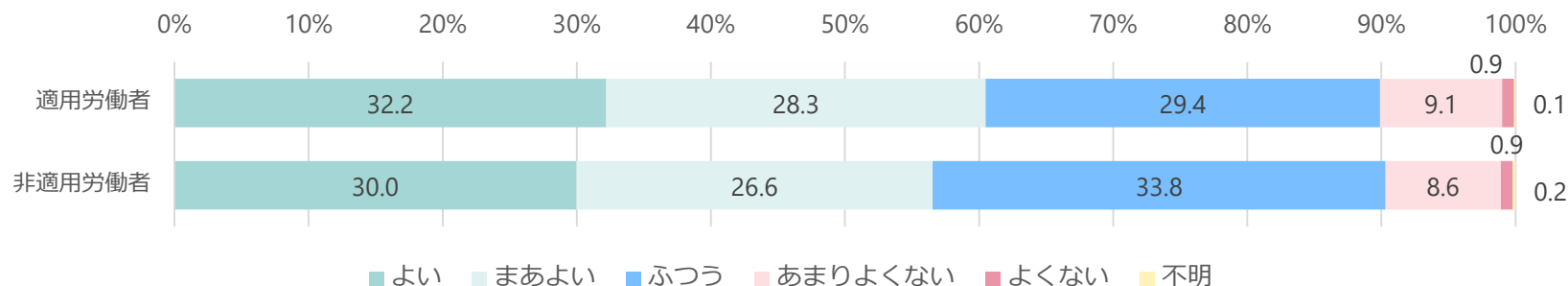
	労働者の個人属性の影響を制御しない	労働者の個人属性の影響を制御
裁量労働制の適用による年収の増減	19.9% (0.1%)	13.1% (0.1%)

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

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

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。

(資料出所) 裁量労働制実態調査を基にし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。

労働者の裁量と労働時間（企画型）

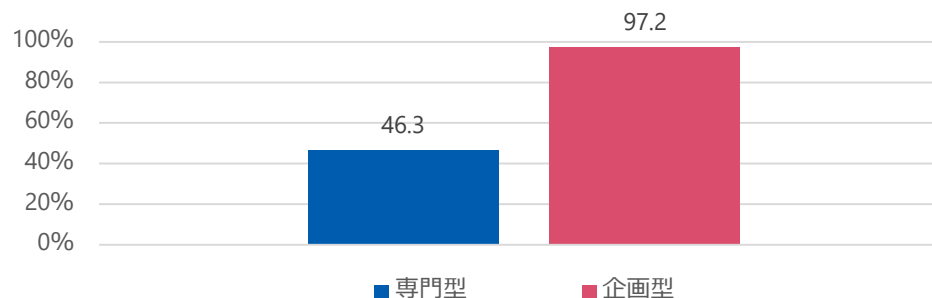
- 企画型の労働者について、労働者の裁量の程度によって、裁量労働制の適用が1週当たりの労働時間が60時間以上・50時間以上となる確率に与える影響が異なるのかについて分析を行った。
- 業務の遂行方法、時間配分等の裁量の程度についてみると、裁量の程度が小さい場合には、適用労働者の方が1週当たり労働時間60時間以上・50時間以上となる確率が高くなっている。1週当たり労働時間60時間以上となる確率については、裁量の程度が大きい場合には、その影響が低減される。
- 出退勤時間の裁量の程度についてみると、裁量の程度が小さい場合には、適用労働者の方が1週当たり労働時間60時間以上・50時間以上となる確率が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

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】

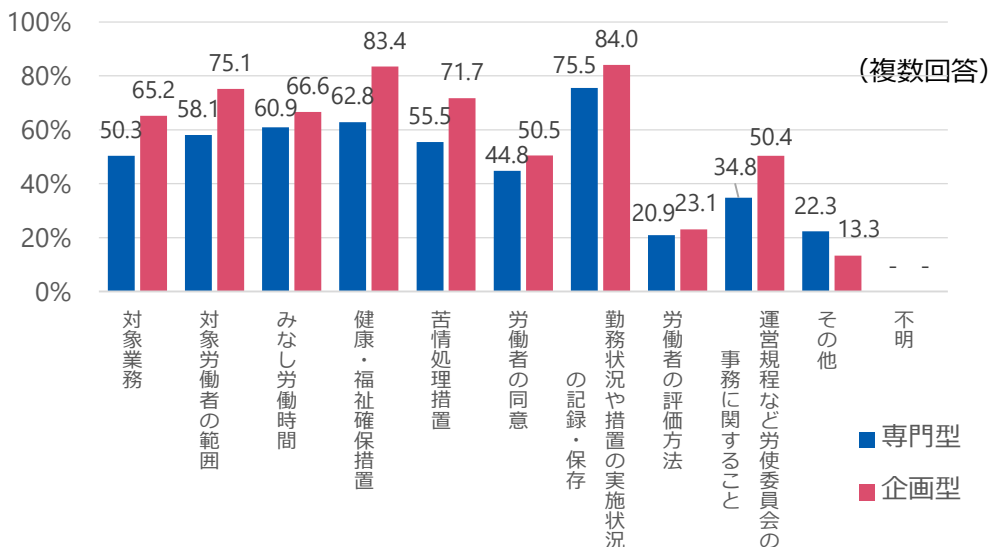
	実労働時間が週60時間以上となる確率	健康状態があまりよくない・よくないと答える確率
本人同意のある場合	- 2.5ポイント (0.8ポイント)	- 2.6ポイント (1.0ポイント)
本人同意のない専門型適用労働者における割合	10.5%	11.4%

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）。

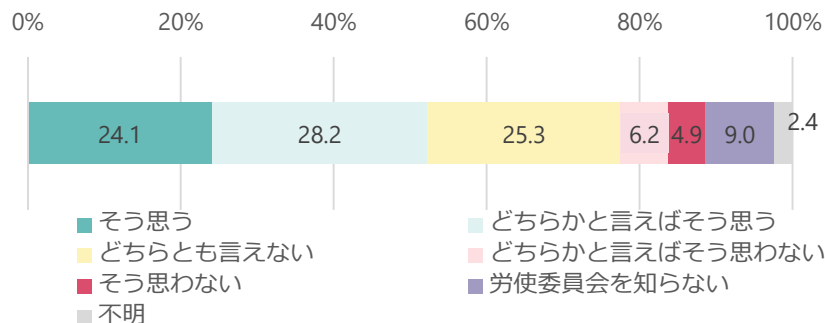
復元倍率によるウェイトあり。()内は標準誤差を示す。

(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。

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】



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）】



※「-」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

労使委員会の実効性が労働時間に与える影響【回帰分析】 労使委員会の実効性が健康状態に与える影響【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)	- 1 1. 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%	3 2. 2%

	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	1 3. 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。
復元倍率によるウェイトあり。()内は標準誤差を示す。

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。