



## 裁量労働制実態調査及びその分析の結果について③

# 目次

1. 労使協定・労使委員会関係	2
2. 苦情処理措置関係	10

※本資料において出典の記載のない図表は、  
裁量労働制実態調査結果を出典としたものである。

# 目次

1. 労使協定・労使委員会関係	2
2. 苦情処理措置関係	10

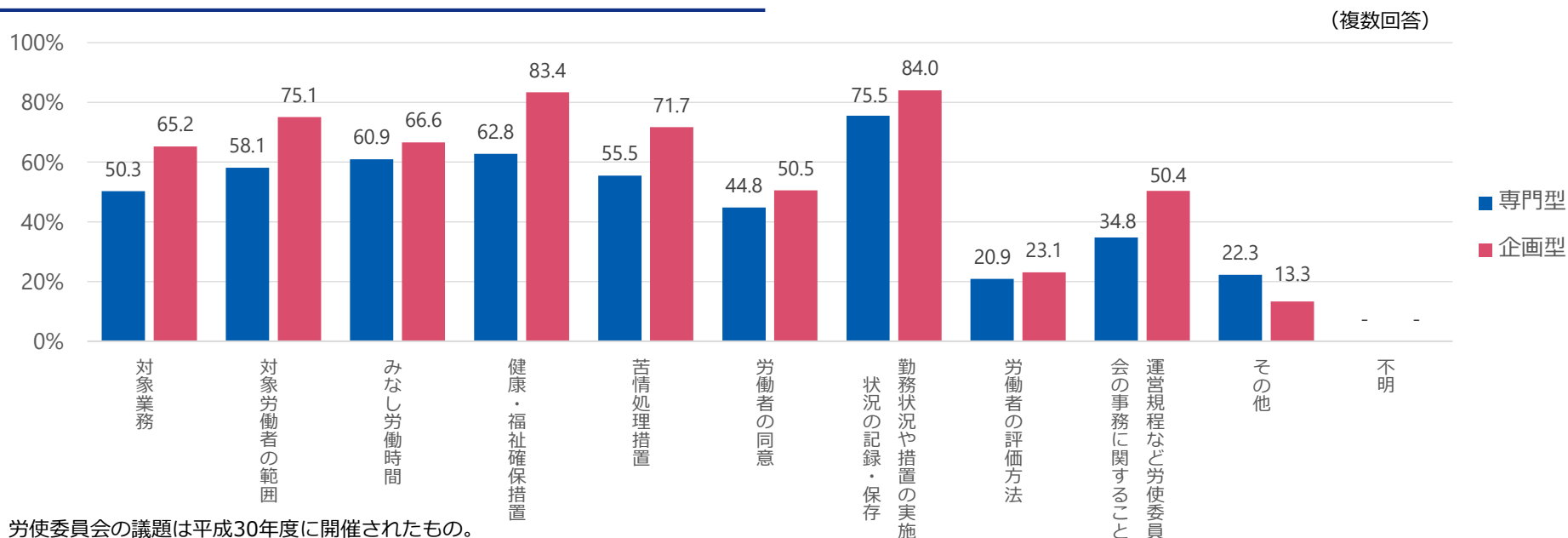
# 労使委員会の手続【事業場調査・適用のみ】

## 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)	( - )	

注：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。

## 労使委員会の議題

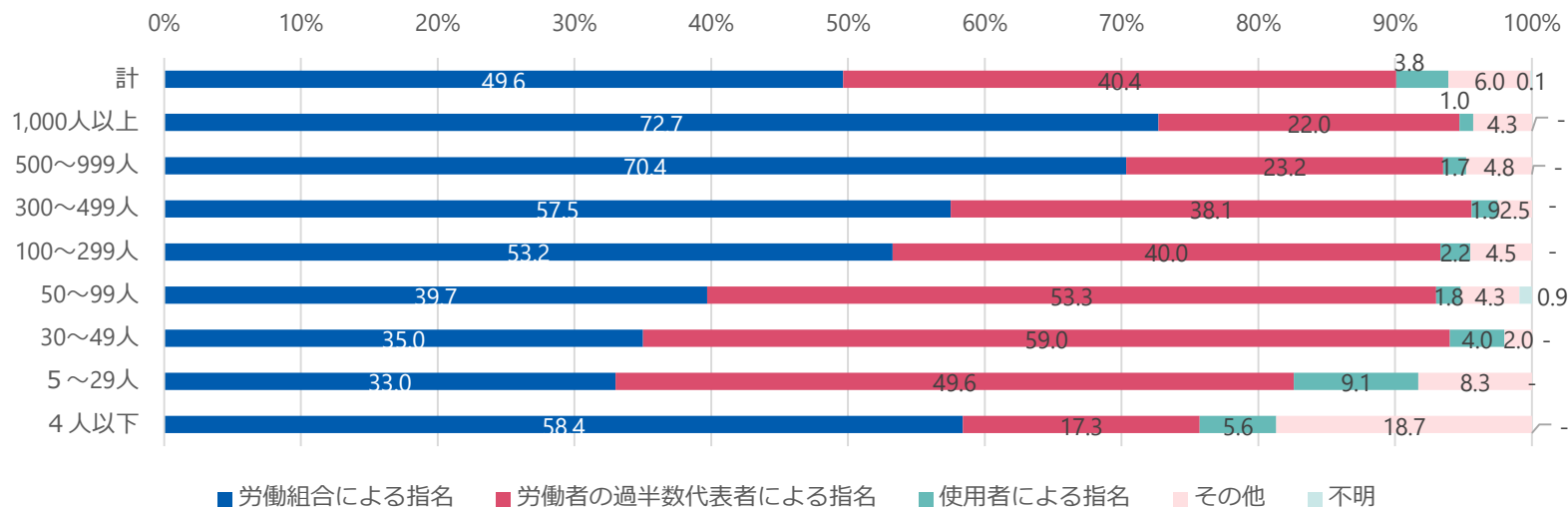


# 労使委員会の手続（労働者側委員の指名方法）（事業場規模別）【事業場調査・適用のみ】

## （参考）専門型

自主的に労使委員会を  
設置・決議している事業場の割合 (%)

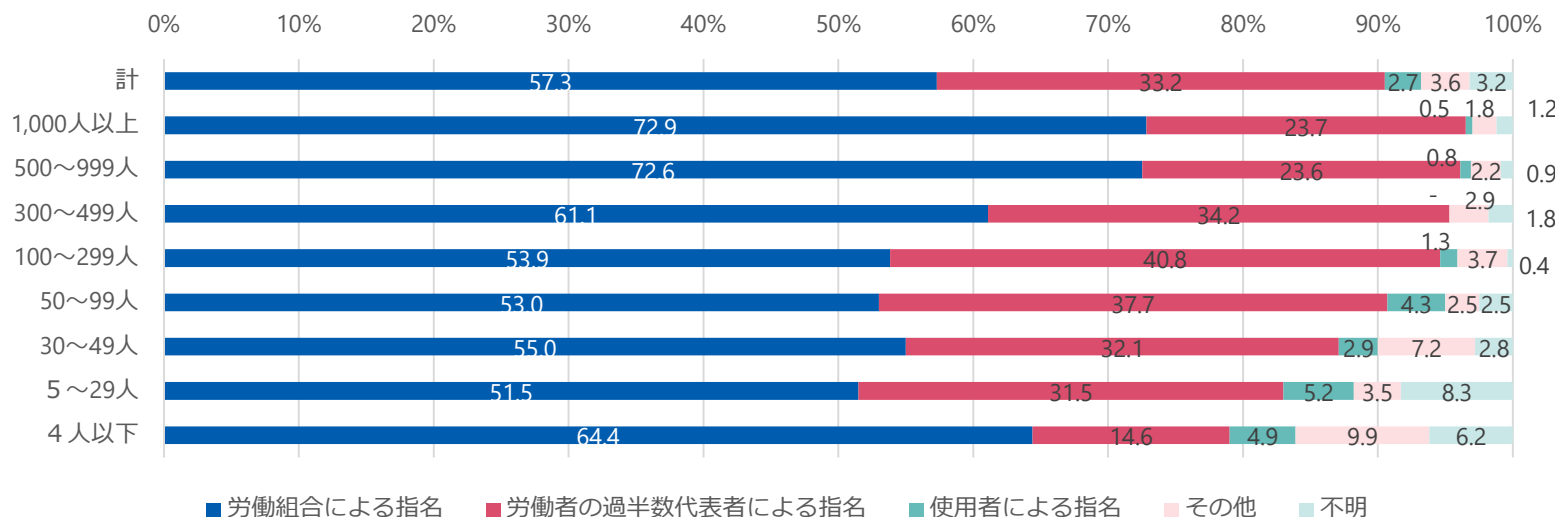
計	12.1
1,000人以上	36.1
500～999人	23.3
300～499人	28.6
100～299人	17.2
50～99人	13.2
30～49人	7.8
5～29人	6.6
4人以下	10.7



■ 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

注：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場合、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。専門型に係る労働者側委員の指名方法は、自主的に労使委員会を設置・決議しているとみなした事業場数を分母としている。

## 企画型

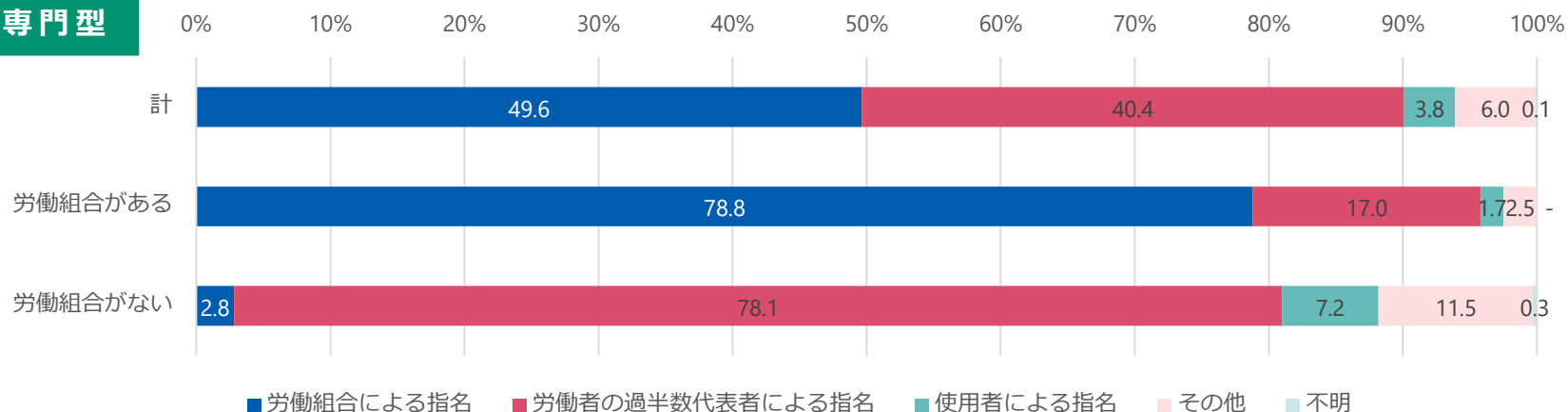


■ 労働組合による指名 ■ 労働者の過半数代表者による指名 ■ 使用者による指名 ■ その他 ■ 不明

注：企画型に係る労働者側委員の指名方法は、企画型裁量労働制適用労働者がいる事業場数を分母としている。

# 労使委員会の手続（労働者側委員の指名方法）（労働組合の有無別）【事業場調査・適用のみ】

## （参考）専門型

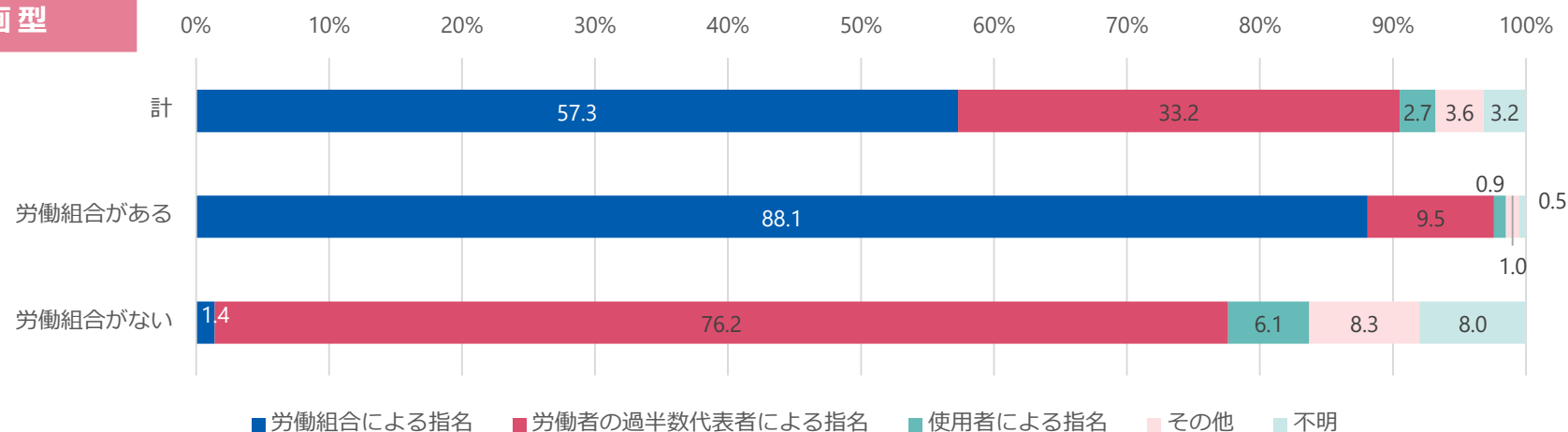


注1：労働組合の有無については、事業場の過半数で組織されているものについて回答を得たもの。事業場の労働者の過半数が属する労働組合であれば企業全体又は企業の複数の事業場の労働者により組織されるものも含む。

注2：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場合、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。

専門型に係る労働者側委員の指名方法は、自主的に労使委員会を設置・決議しているとみなした事業場数を分母としている。

## 企画型

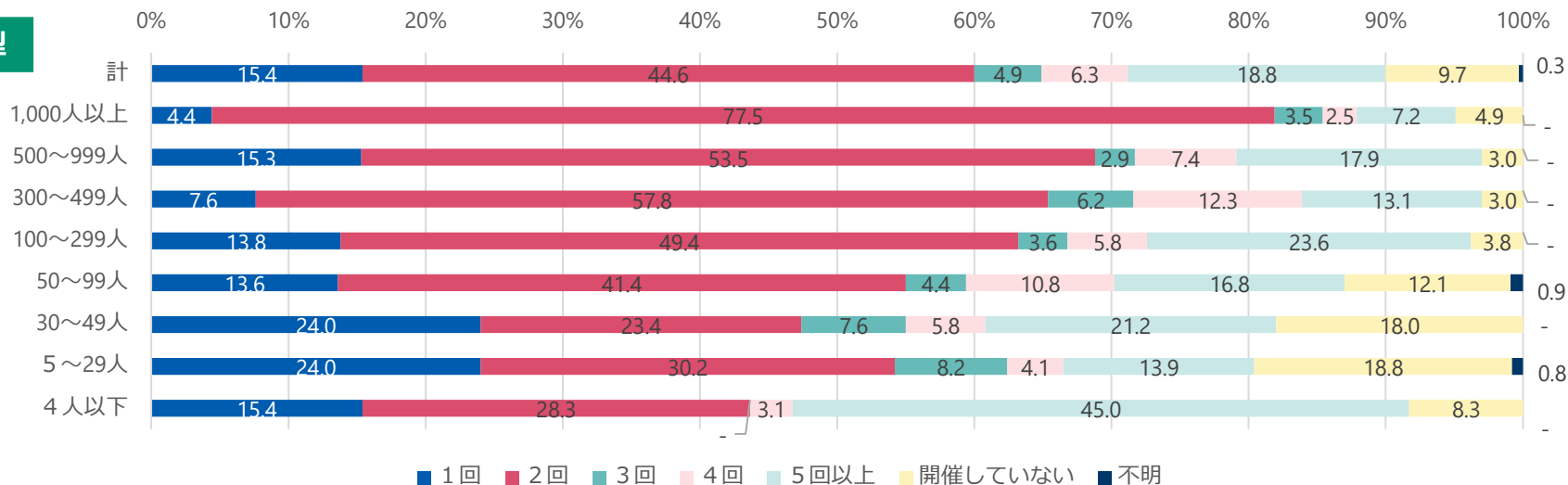


注1：労働組合の有無については、事業場の過半数で組織されているものについて回答を得たもの。ただし、事業場の労働者の過半数が属する労働組合であれば企業全体又は企業の複数の事業場の労働者により組織されるものも含む。

注2：企画型に係る労働者側委員の指名方法は、企画型裁量労働制適用労働者がいる事業場数を分母としている。

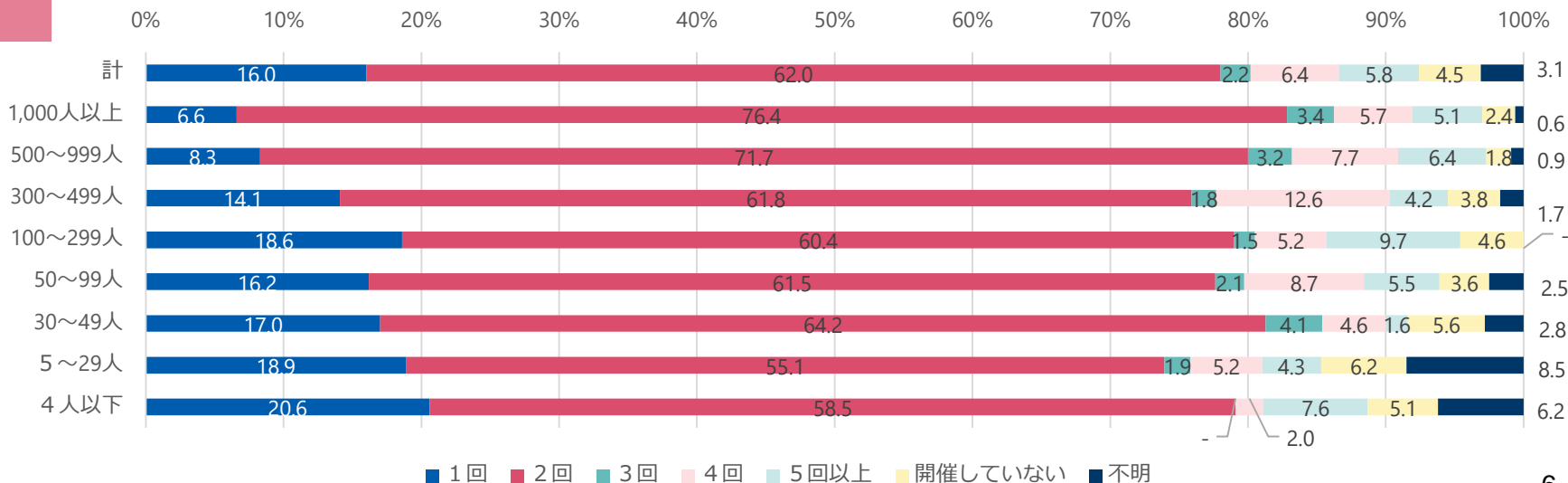
# 労使委員会の昨年度（平成30年度）の開催頻度（事業場規模別）【事業場調査・適用のみ】

## （参考）専門型



注：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場合、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。  
 専門型に係る労使委員会の開催頻度は、自主的に労使委員会を設置・決議しているとみなした事業場数を分母としている。

## 企画型

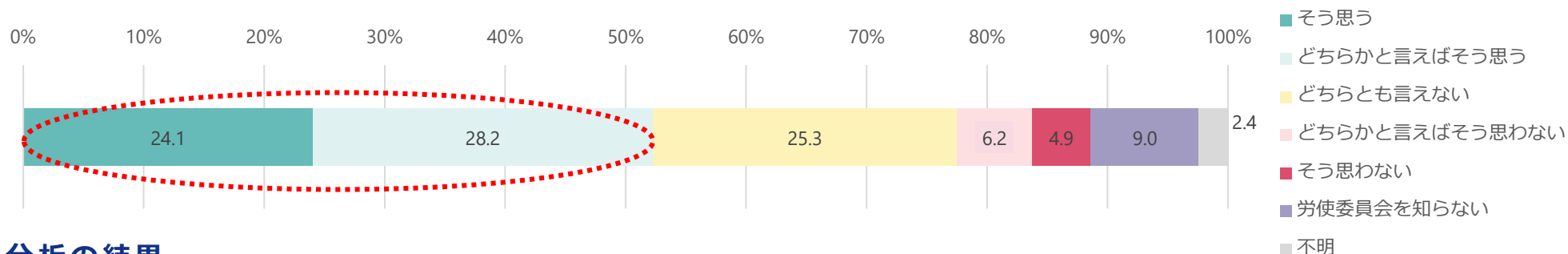


注：企画型に係る労使委員会の開催頻度は、企画型裁量労働制適用労働者がいる事業場数を分母としている。

## 労使委員会の実効性が労働時間に与える影響（企画型）

- ・裁量労働制の適用労働者について、労使委員会の実効性（企画型）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あるかについて分析を行った。
- ・労使委員会の実効性（企画型）がある場合は、1週当たりの労働時間が60時間以上となる確率が半分以上低くなり、50時間以上となる確率が低くなっている。

### 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（企画型の適用労働者のみ）】



### 回帰分析の結果

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)
労使委員会の実効性あり	-0.044 (0.017)	-0.113 (0.035)
制御変数	あり	
決定係数	0.085	0.132
労使委員会の実効性なしの平均	0.067	0.322
N	6660	6660

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。  
( ) は標準誤差を示す。

※ 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」、「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。8、9ページも同様。



## 労使委員会の実効性が健康状態に与える影響（企画型）

- ・裁量労働制の適用労働者（企画型）について、労使委員会の実効性が健康状態を「あまりよくない」・「よくない」と答える確率に与える影響があるかについて分析を行った。
- ・労使委員会の実効性がある場合は、健康状態を「あまりよくない」・「よくない」と答える確率が低くなっている。

### 回帰分析の結果

被説明変数	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あり	-0.047 (0.020)
制御変数	あり
決定係数	0.075
労使委員会の実効性なしの平均	0.135
N	2989

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。  
( ) 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。

## 労使委員会の実効性がメンタルヘルスに与える影響（企画型）

- ・裁量労働制の適用労働者（企画型）について、労使委員会の実効性がメンタルヘルスに与える影響があるかについて分析を行った。
- ・労使委員会の実効性がある場合は、メンタルヘルスに係る全ての項目について「よくある」・「ときどきある」と答える確率が低くなっている。

### 回帰分析の結果

被説明変数	メンタルヘルス：よくある・ときどきあると答える確率(企画型)					
	仕事後の疲労感	時間に追われる感覚	用事に集中できない	眠れない	不安感	トータルスコアが12点以下
労使委員会の実効性あり	-0.171 (0.041)	-0.140 (0.034)	-0.085 (0.041)	-0.135 (0.038)	-0.187 (0.044)	-0.169 (0.041)
決定係数	0.203	0.142	0.198	0.151	0.218	0.257
労使委員会の実効性なしの平均	0.616	0.815	0.431	0.358	0.535	0.555
N	2989	2989	2989	2989	2989	2989

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。

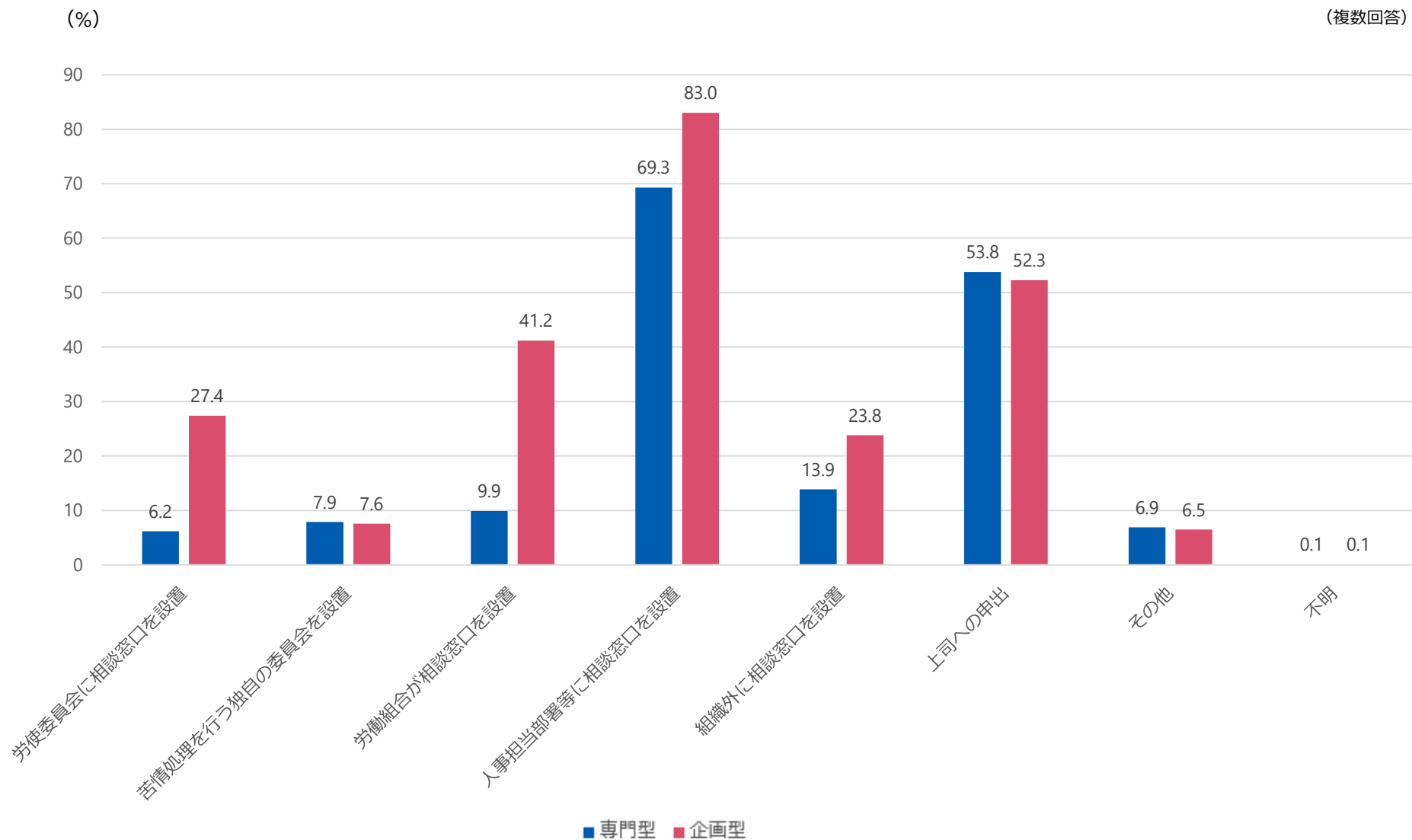
( ) は標準誤差を示す。

※トータルスコアはメンタルヘルスの各項目の点数を足し合わせたもの（1 = 「よくある」、2 = 「ときどきある」、3 = 「ほとんどない」、4 = 「全くない」）。

# 目次

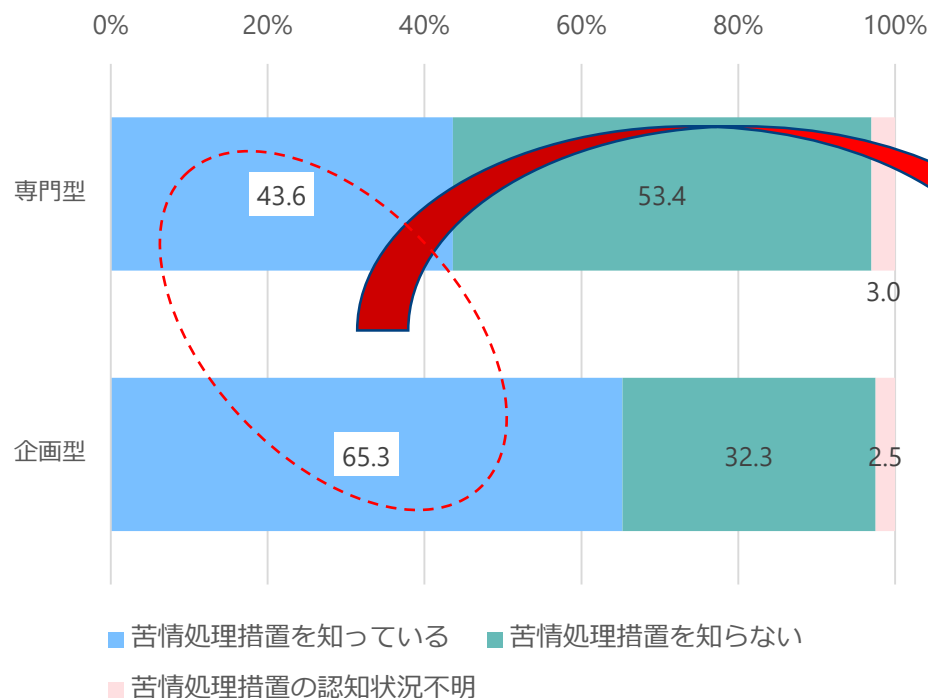
1. 労使協定・労使委員会関係	2
2. 苦情処理措置関係	10

# 事業場に設けられている裁量労働制における苦情処理措置【事業場調査・適用のみ】

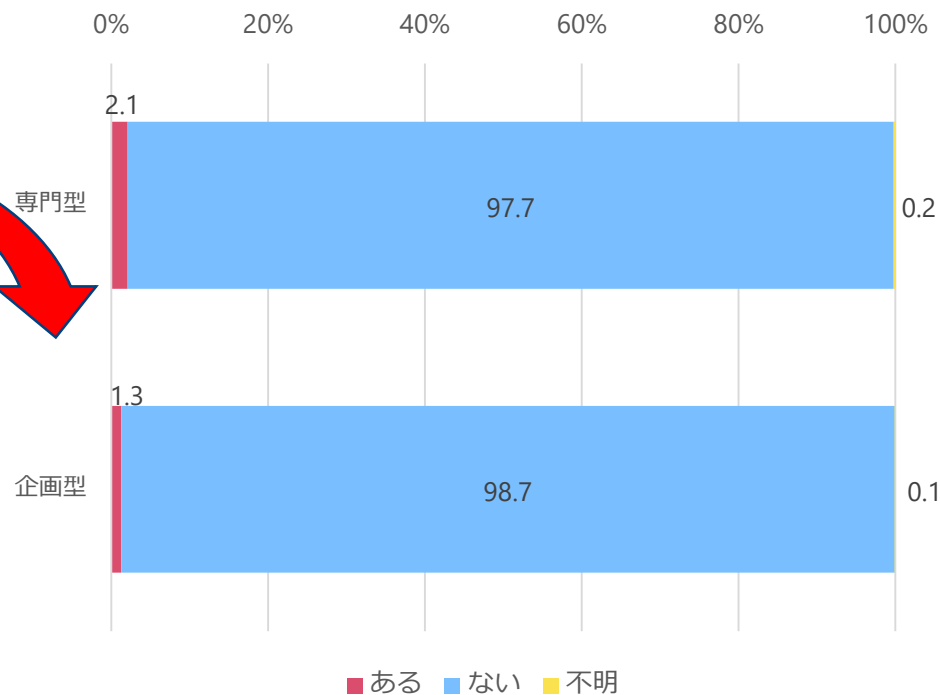


# 苦情処理措置に関する適用労働者の認知状況、苦情の申出の有無【労働者調査・適用のみ】

## 苦情処理措置に関する適用労働者の認知状況



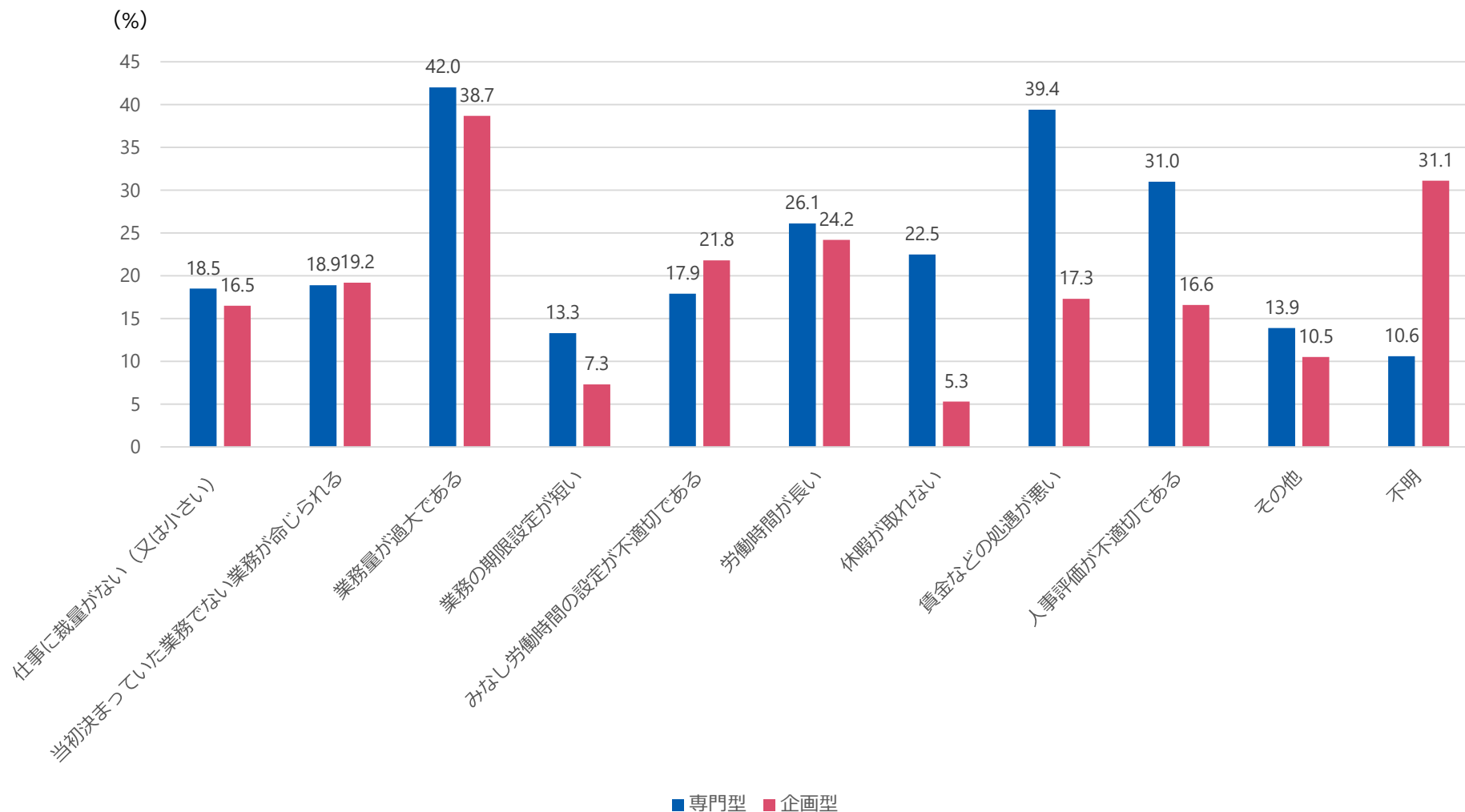
## 適用労働者による苦情の申出の有無



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。

# 適用労働者の苦情の内容【労働者調査・適用のみ】

(複数回答)



注：昨年度（平成30年度）の苦情の申出が「ある」と回答した労働者数を分母とした、苦情の内容別の割合。