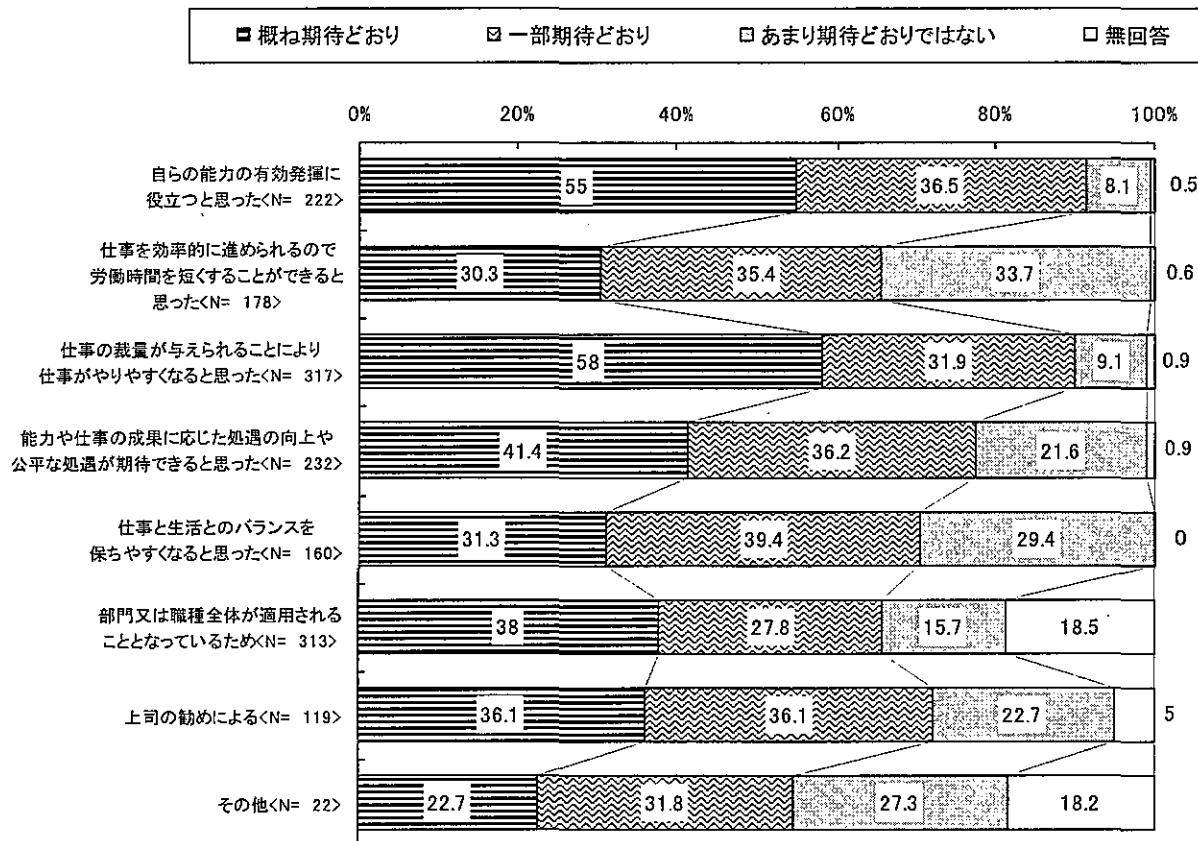


○ 企画業務型裁量労働制に対する評価(適用労働者)

企画業務型裁量労働制適用労働者に対し、適用前における同制度に対する評価を聞いた上で、適用後、それぞれの点について期待どおりか、という点についての回答割合をみると、「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思った」という点について、期待どおりとする割合が高い。

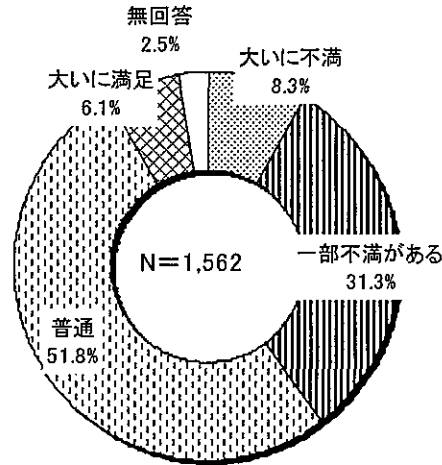


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

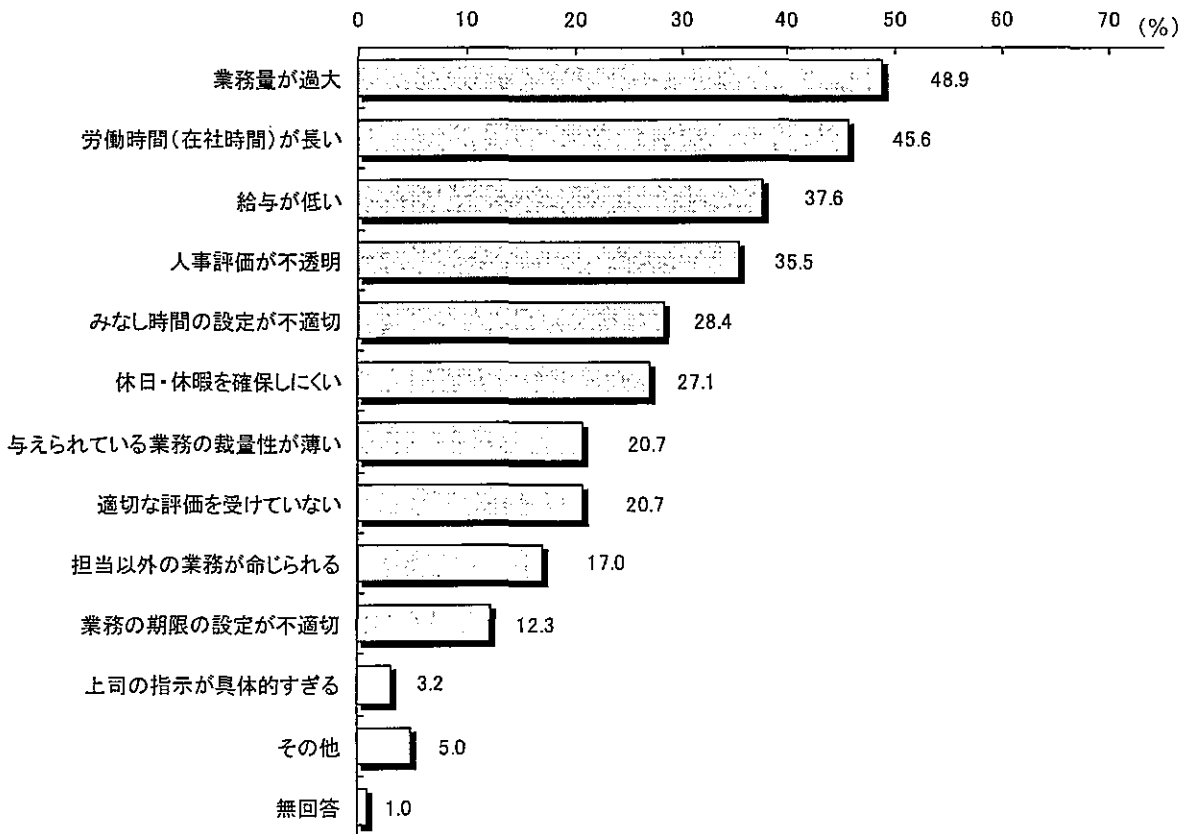
○ 専門業務型裁量労働制の適用について不満な点(適用労働者)

専門業務型裁量労働制の適用について、「大いに不満」、「一部不満がある」を合わせると不満がある労働者の割合は 4 割弱となっている。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を受けていることに満足か



専門業務型裁量労働制の適用について不満な点 (M.A) (上記の問で「大いに不満」、「一部不満がある」の場合)

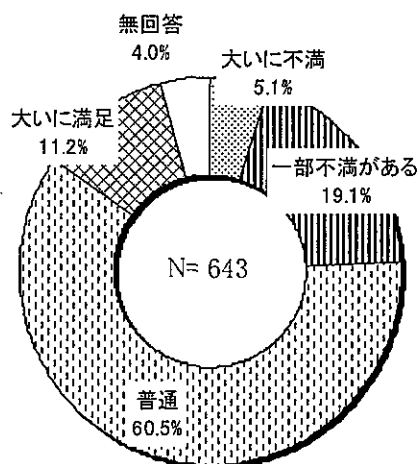


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

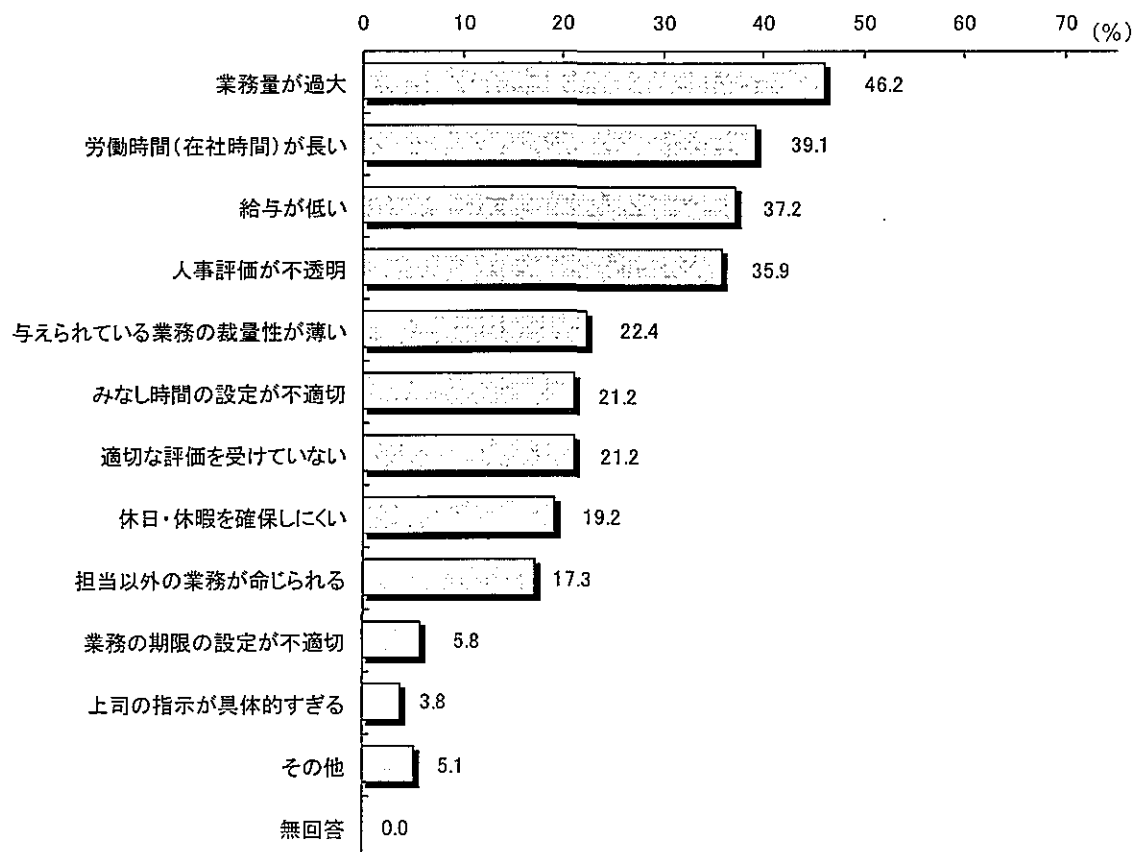
○ 企画業務型裁量労働制の適用について不満な点(適用労働者)

企画業務型裁量労働制の適用について、「大いに不満」、「一部不満がある」を合わせると不満がある労働者の割合は 2 割強となっている。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を受けていることに満足か



企画業務型裁量労働制の適用について不満な点 (M.A) (上記の問で「大いに不満」、「一部不満がある」の場合)

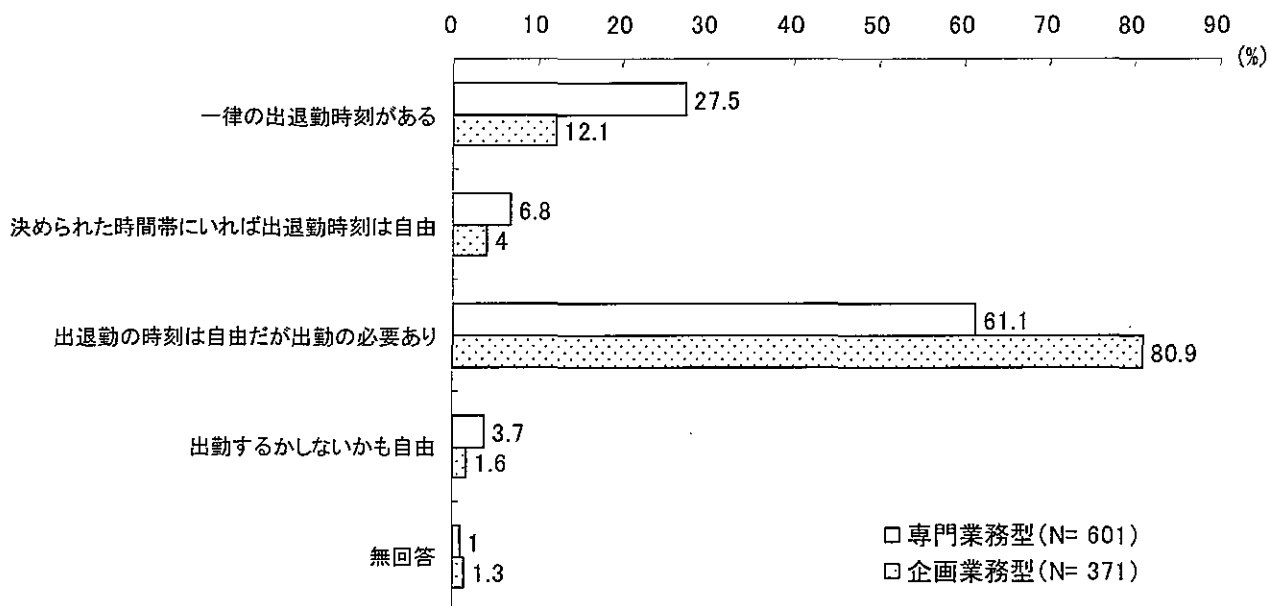


資料出所: 厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

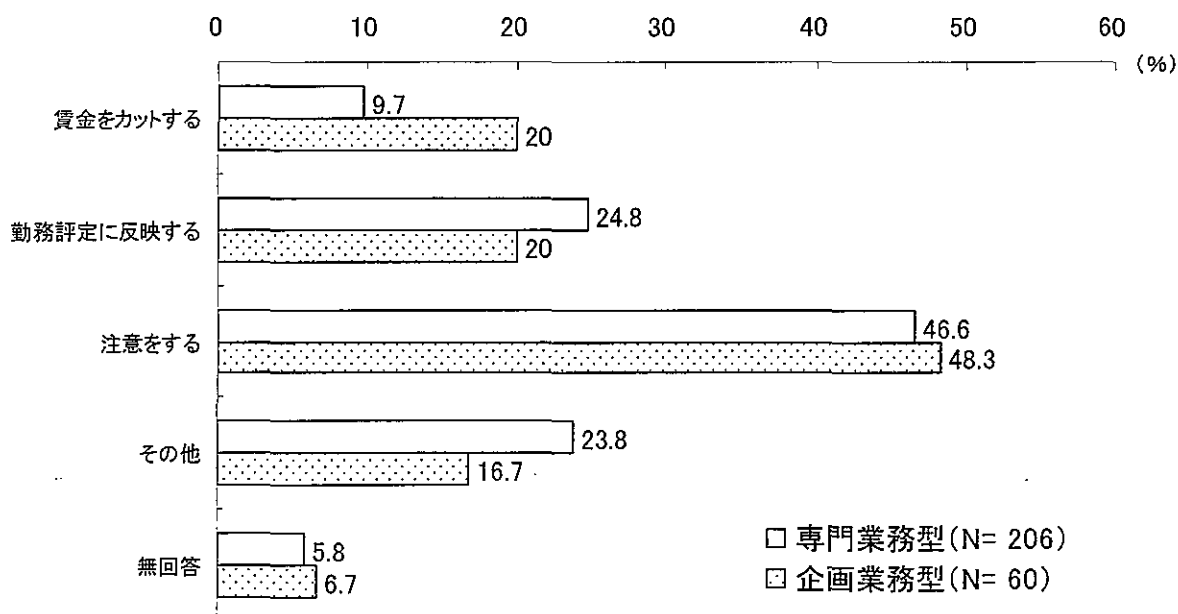
○ 裁量労働制適用労働者に対する出退勤時刻の設定の有無

裁量労働制適用労働者に「一律の出退勤時刻がある」又は「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。また、その場合に「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。

裁量労働制適用者に出勤・退勤時刻を適用するとの定めがあるか



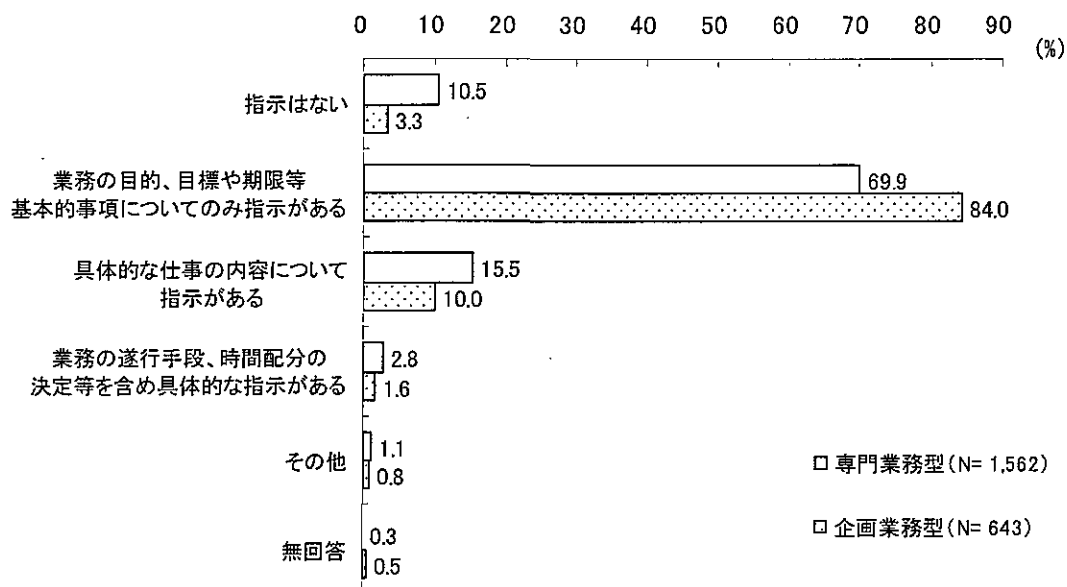
裁量労働制適用者が遅刻した時の対応 (M.A) (上記の問で「一律の出退勤時刻がある」又は「決められた時間帯にいれば出退勤時刻は自由」の場合)



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上司の指示の方法

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」とする割合が多いが、「具体的な仕事の内容について指示がある」、「業務の遂行手段、時間配分の決定等を含め具体的な指示がある」ことも見受けられる。

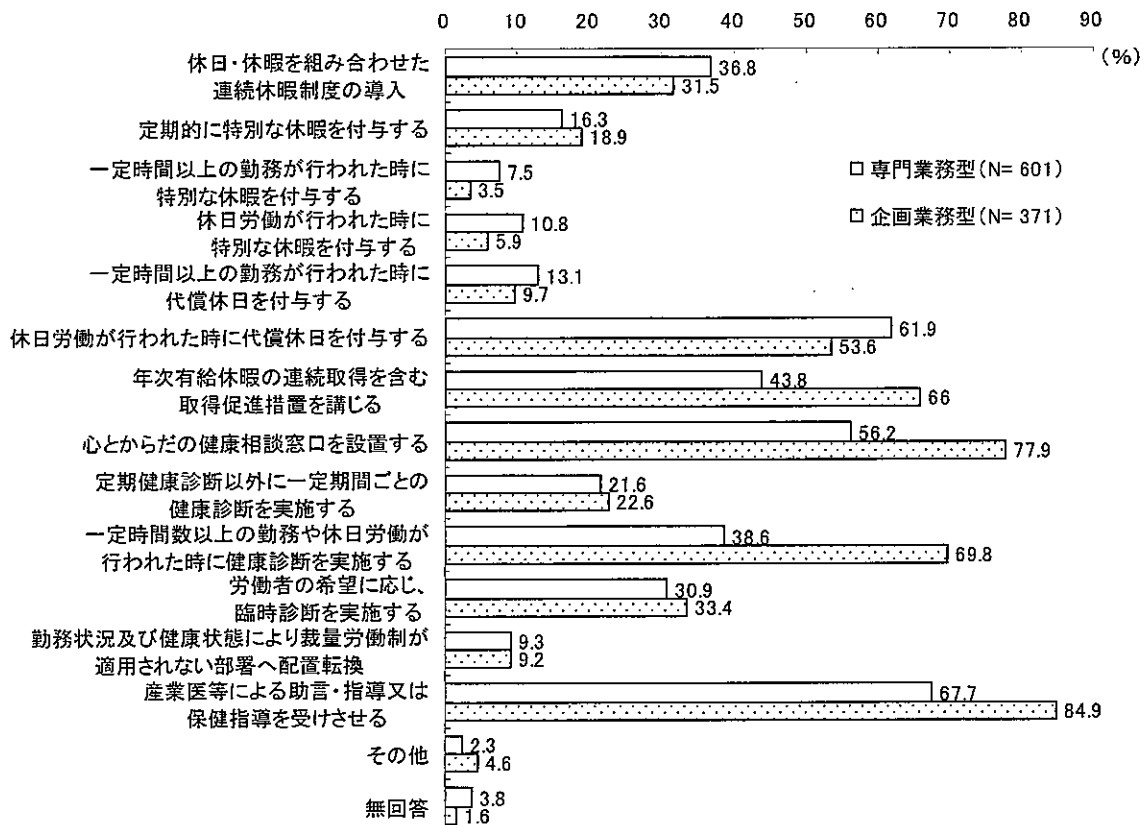


資料出所：厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

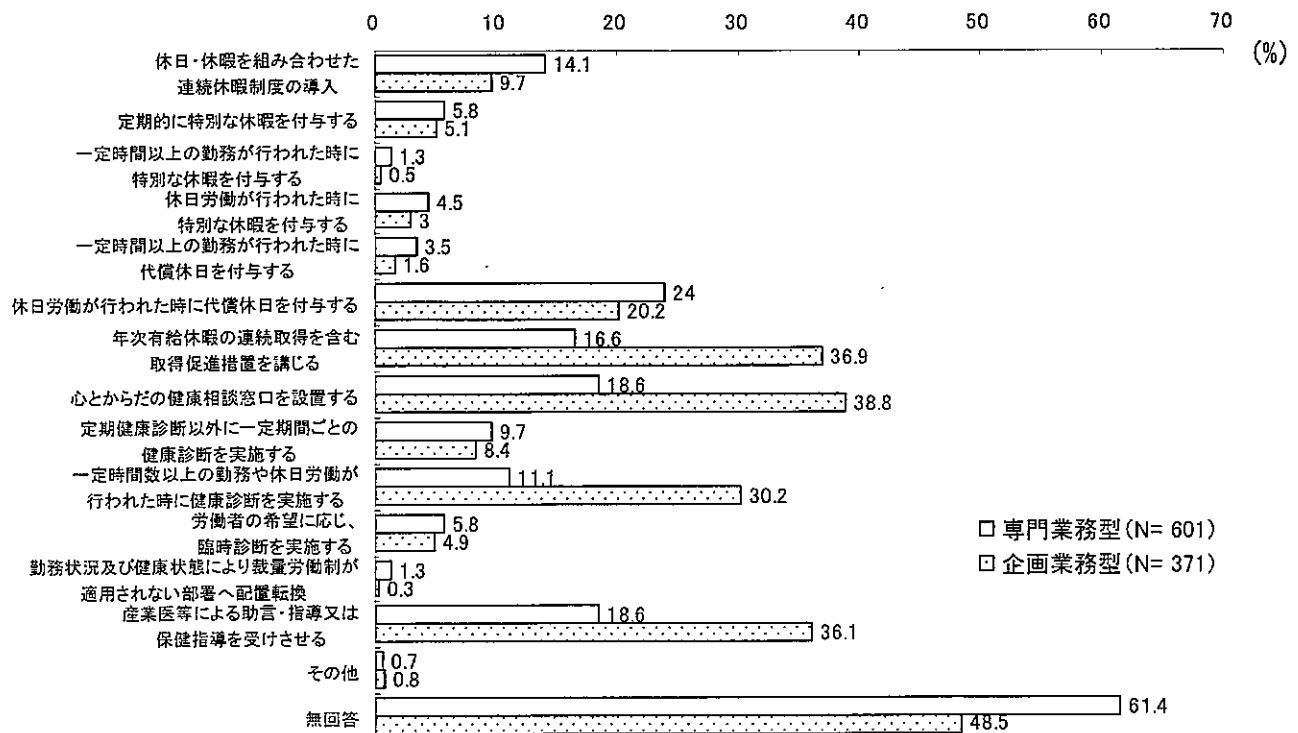
○ 裁量労働制適用労働者に対する健康・福祉確保措置の実施状況

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、「産業医等による助言・指導又は保健指導を受けさせる」こととなっている。実施することとなっている割合に比べると、実際に実施したものの割合は低くなっている。

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)



健康・福祉確保措置として実際に実施したもの (M.A)

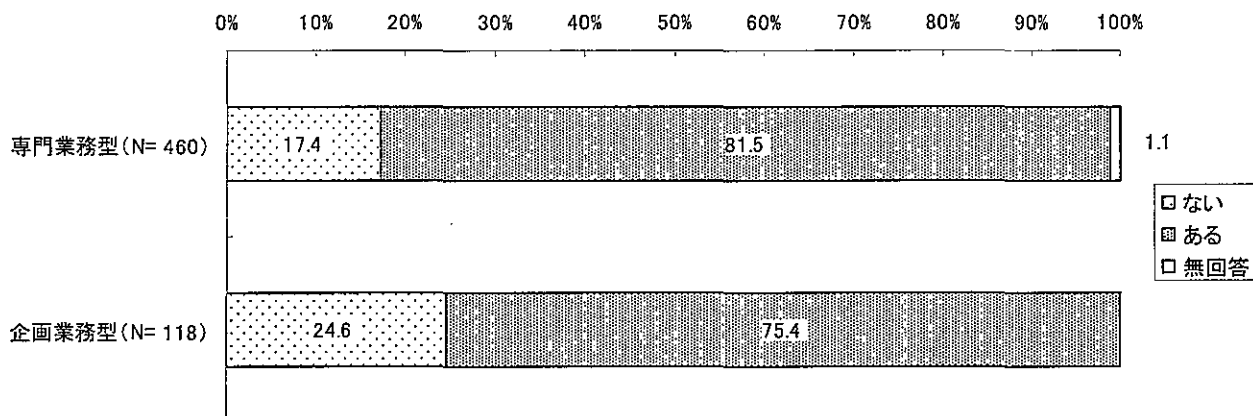


資料出所：厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成17年)

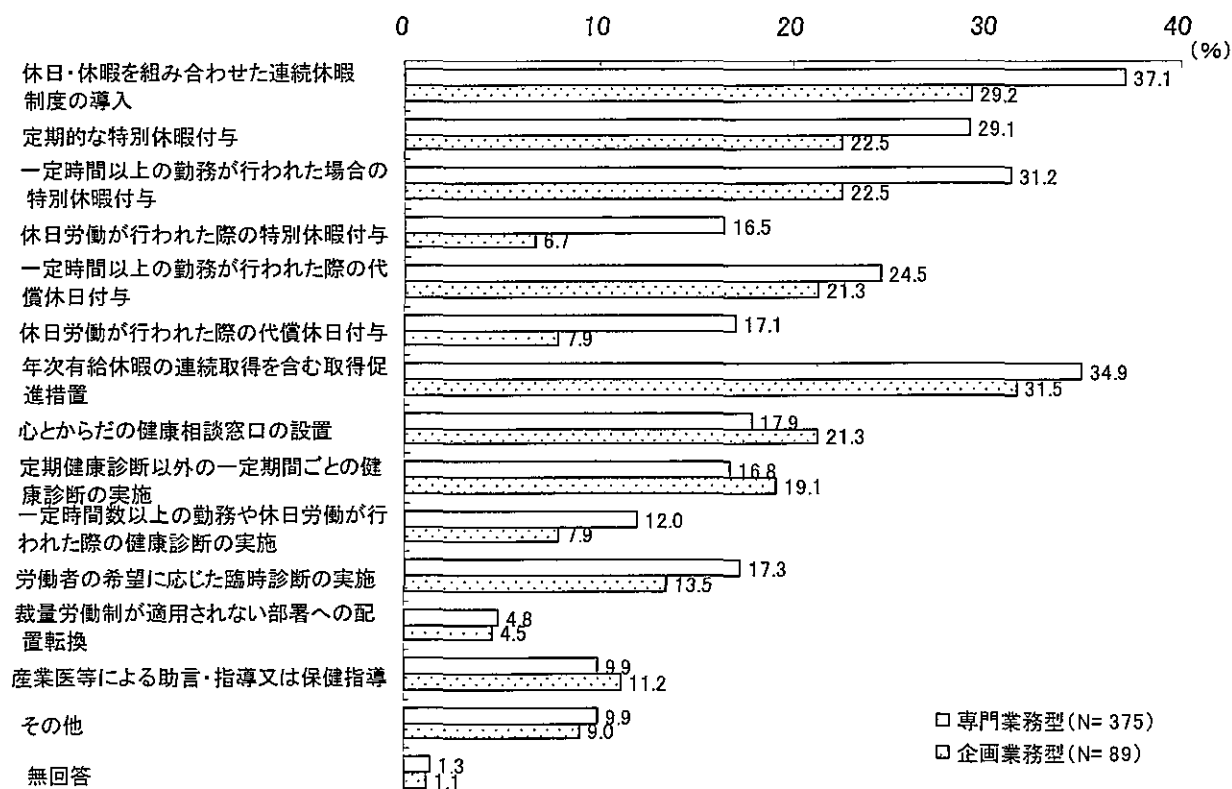
○ 裁量労働制適用労働者の健康・福祉確保措置についての要望

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) (上記の間で「ある」の場合)

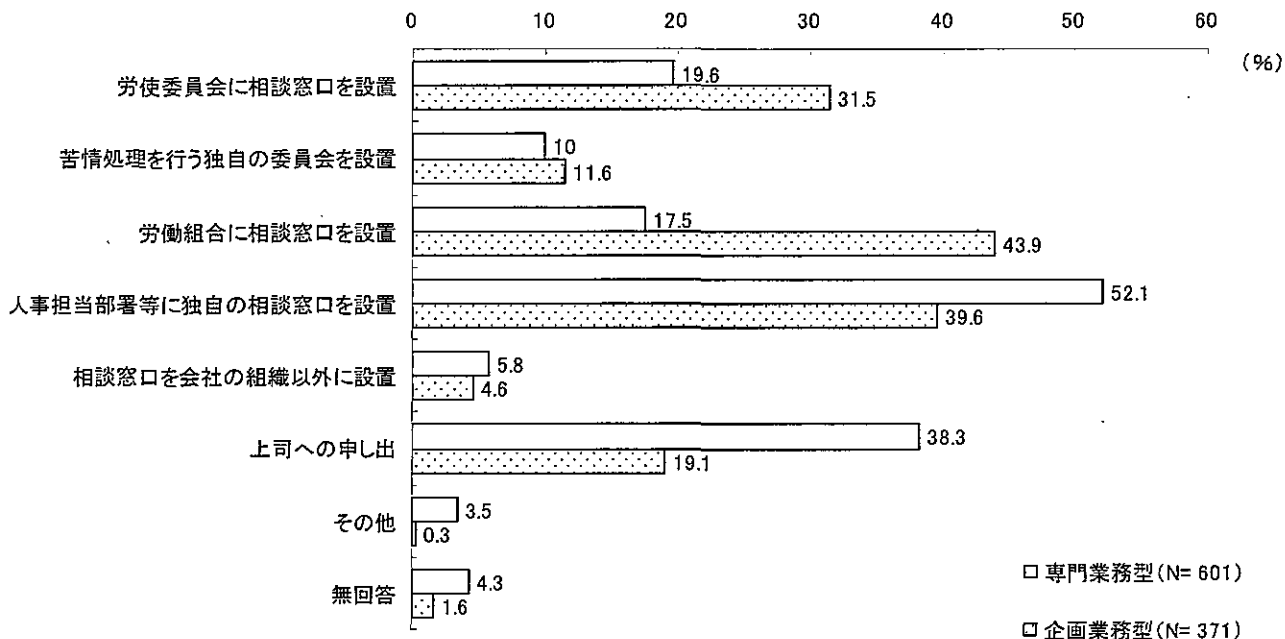


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成17年)

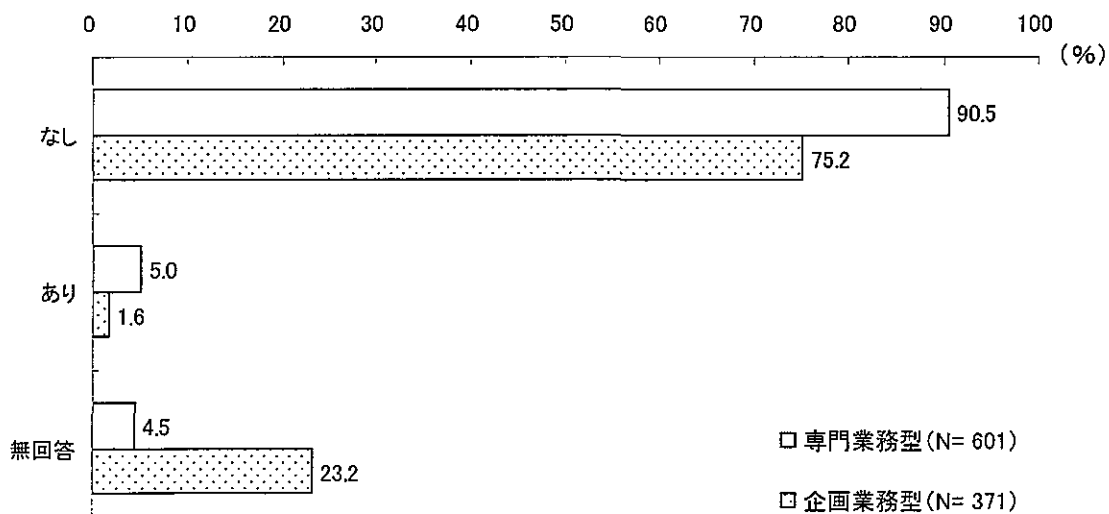
○ 裁量労働制適用労働者に対する苦情処理措置の実施状況

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

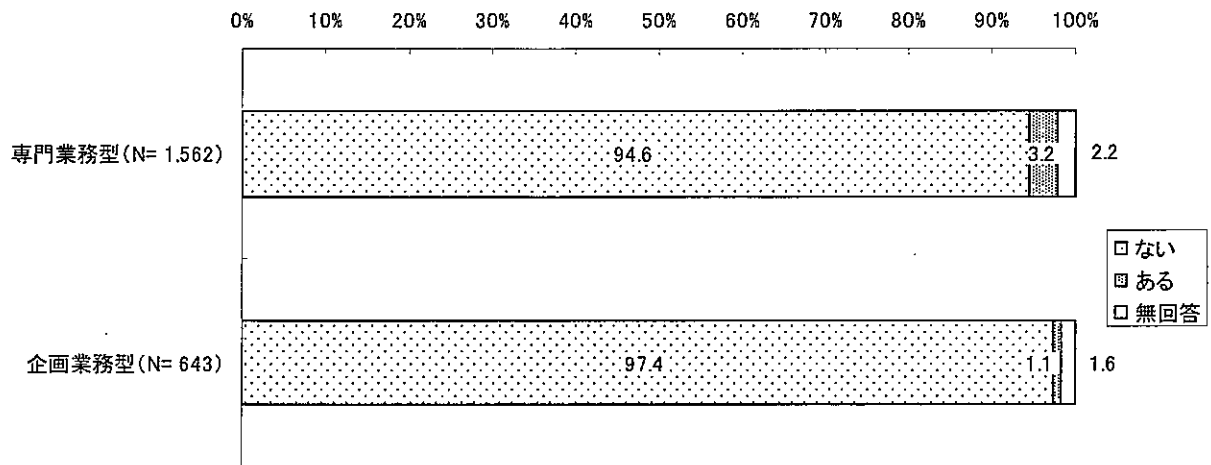


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

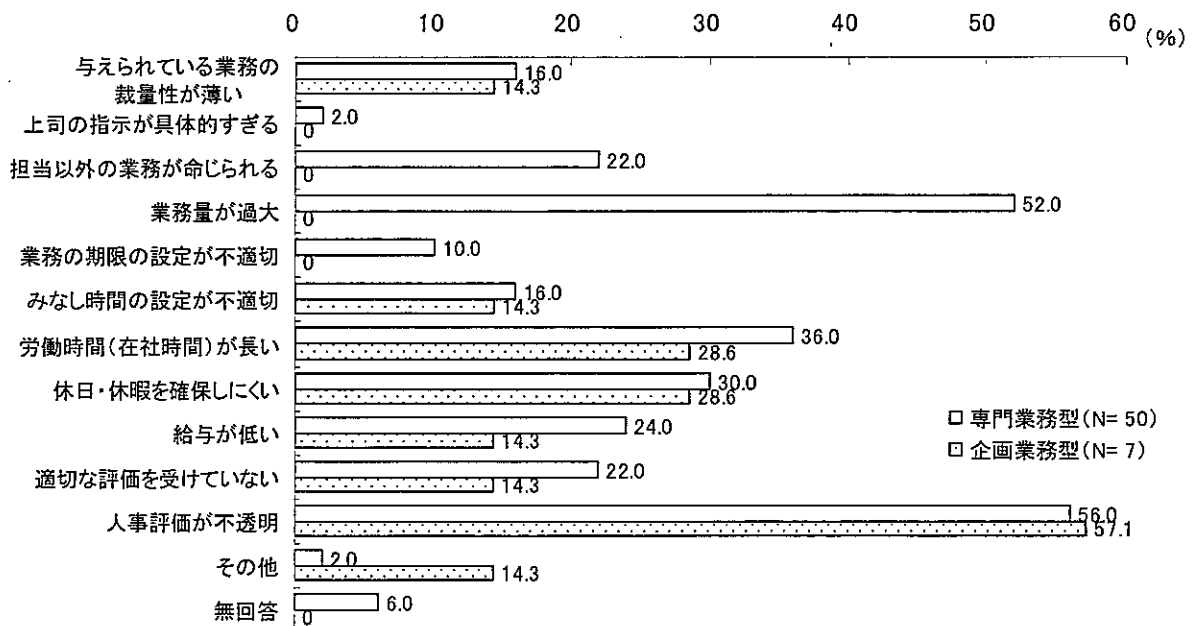
○ 裁量労働制適用労働者の苦情の有無及びその内容

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) (上記の問で「苦情の申出がある」場合)

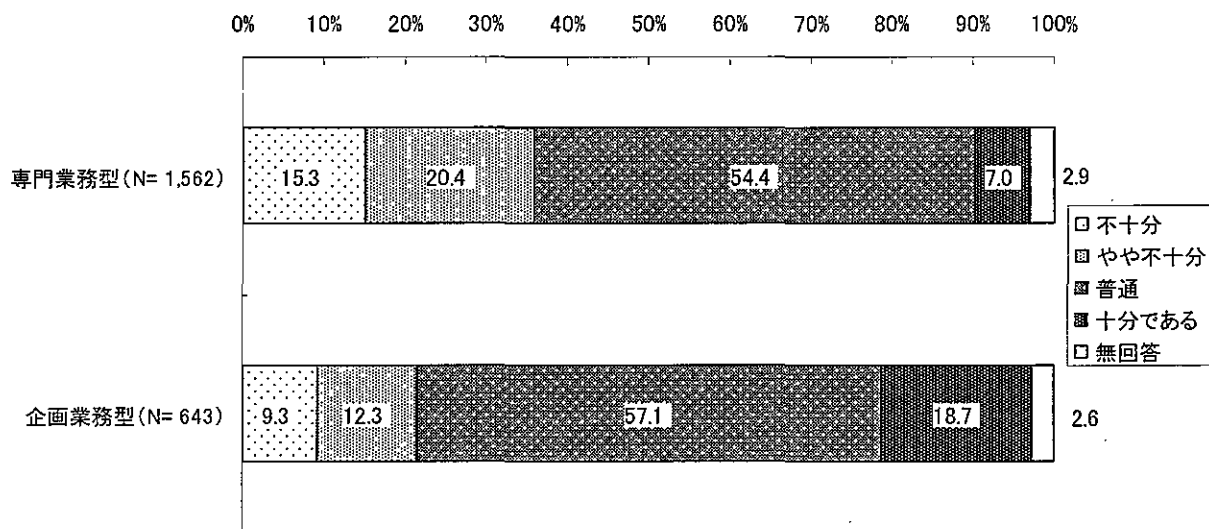


資料出所: 厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

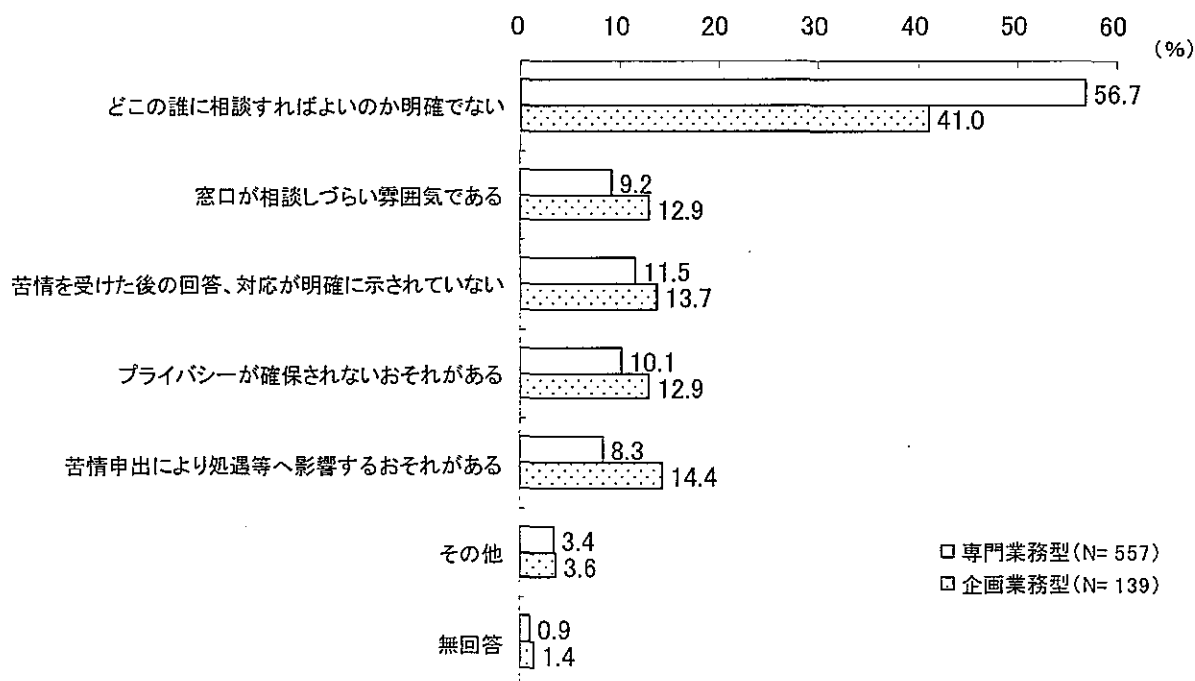
○ 苦情に対する会社の対応について(適用労働者)

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明確でない」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)

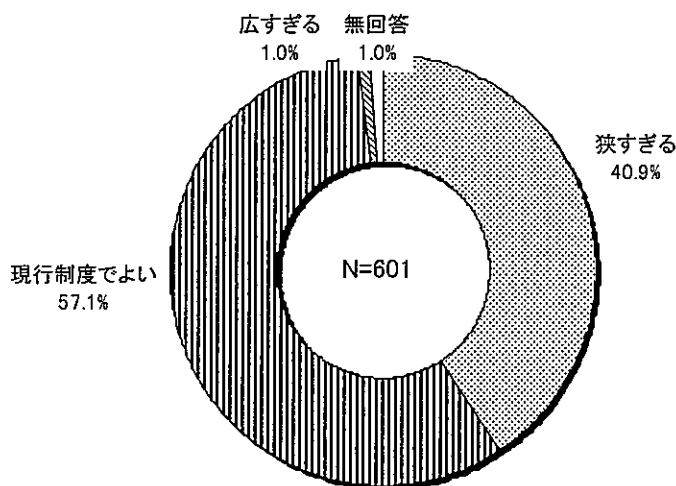


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成17年)

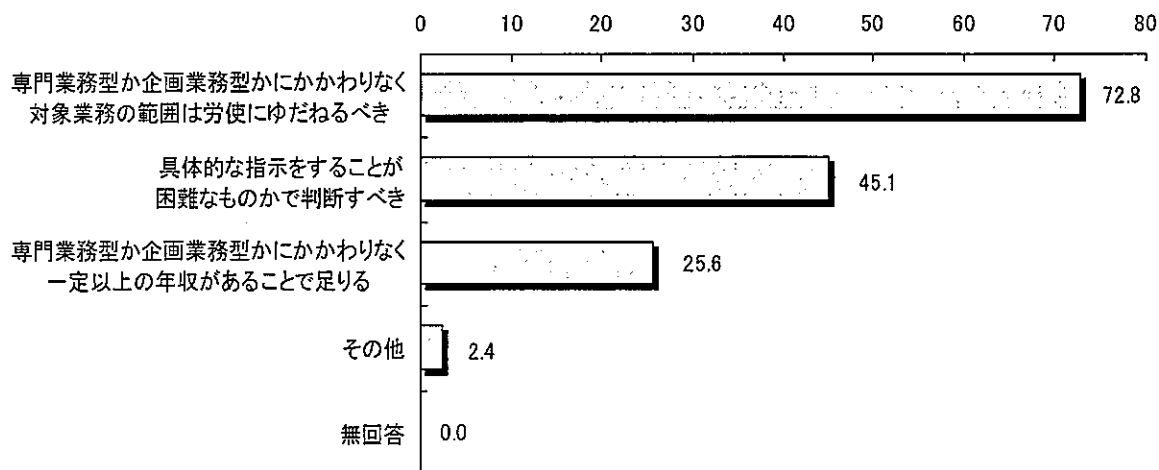
○ 専門業務型裁量労働制の対象業務の範囲について(導入事業場)

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]

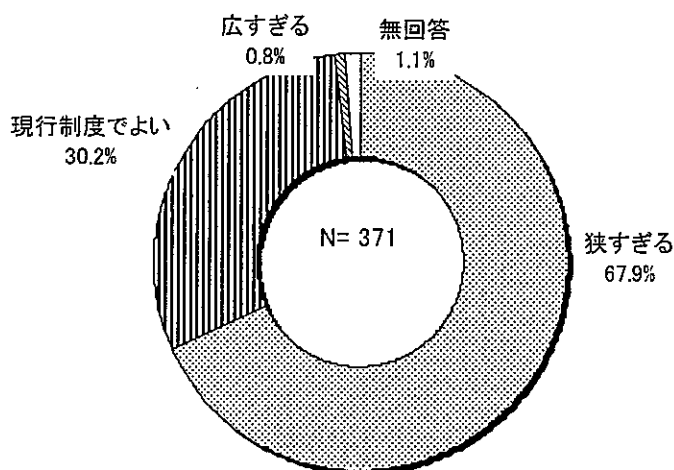


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

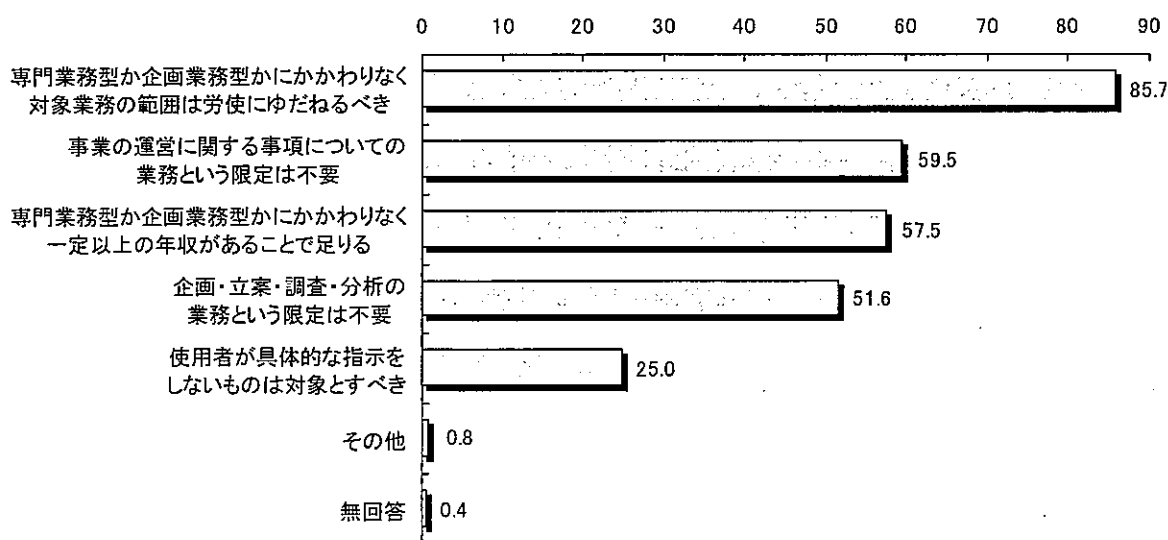
○ 企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲について(導入事業場)

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]

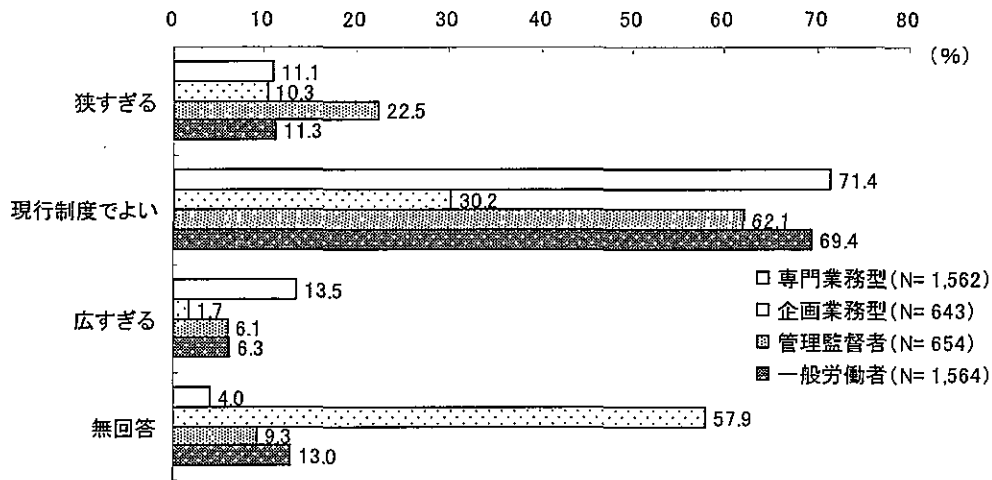


資料出所:厚生労働省「裁量労働制の施行状況等に関する調査」(平成 17 年)

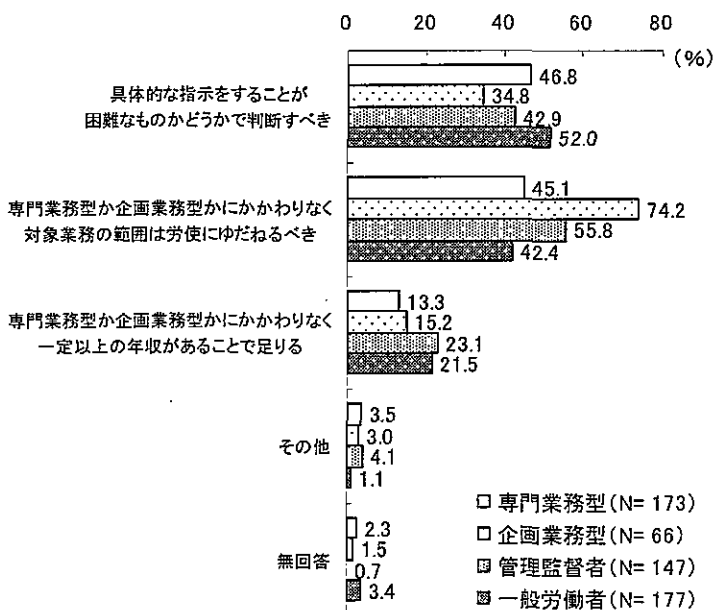
○ 専門業務型裁量労働制の対象業務の範囲について(労働者)

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。

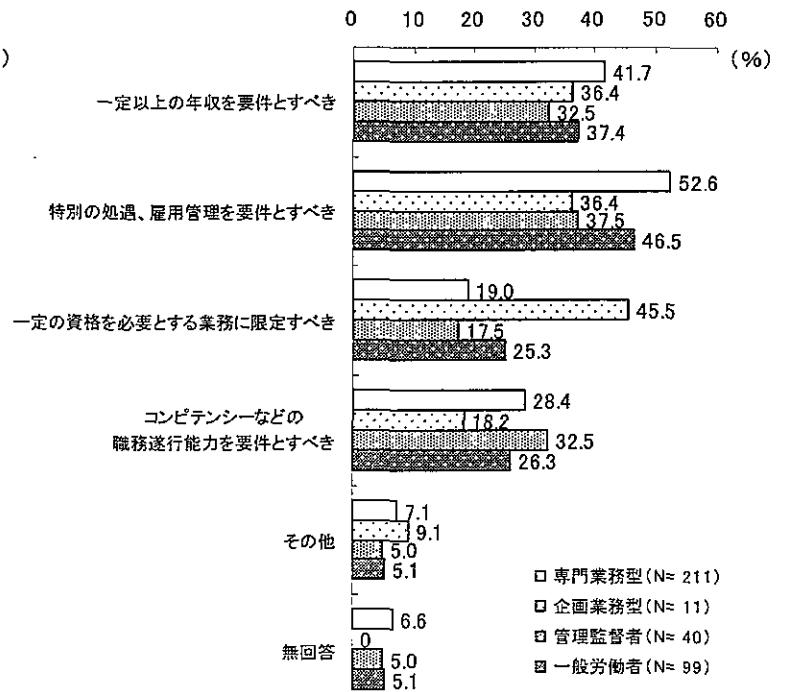
対象業務の範囲 [専門業務型]



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)