



✧ 平成17年度 ✧

労働政策に関するアンケート調査結果

《 抜 粋 》

平成 17 年 6 月
東京商工会議所



実施概要

1. 調査目的 「労働政策に関する要望」の取りまとめにあたり、企業が当面する雇用・労務問題、労働行政への要望事項を把握するため、本調査を実施する。
2. 調査期間 平成17年4月28日(木)～5月19日(木)
3. 調査対象 労働委員会関係企業、議員・支部役員・常任委員等
3,000件
4. 回答企業数 675社(回収率22.5%)
5. 調査方法 調査票の送付、回収ともに郵送による。

【お問い合わせ先】

東京商工会議所(産業政策部 労働・福祉担当 安藤・福田 はなこ 華名子)

〒100-0005 東京都千代田区丸の内3-2-2

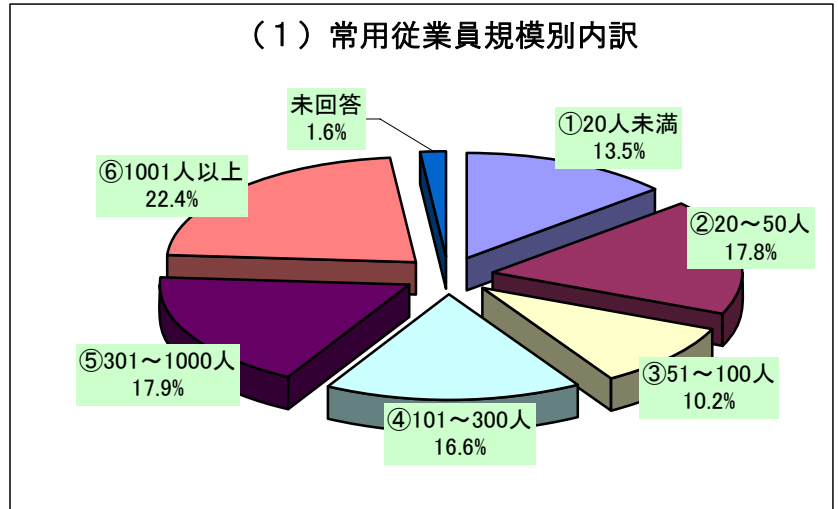
TEL : (03)3283-7632・7631

E-mail: sansei@tokyo-cci.or.jp

回答企業内訳(回答総数675件)

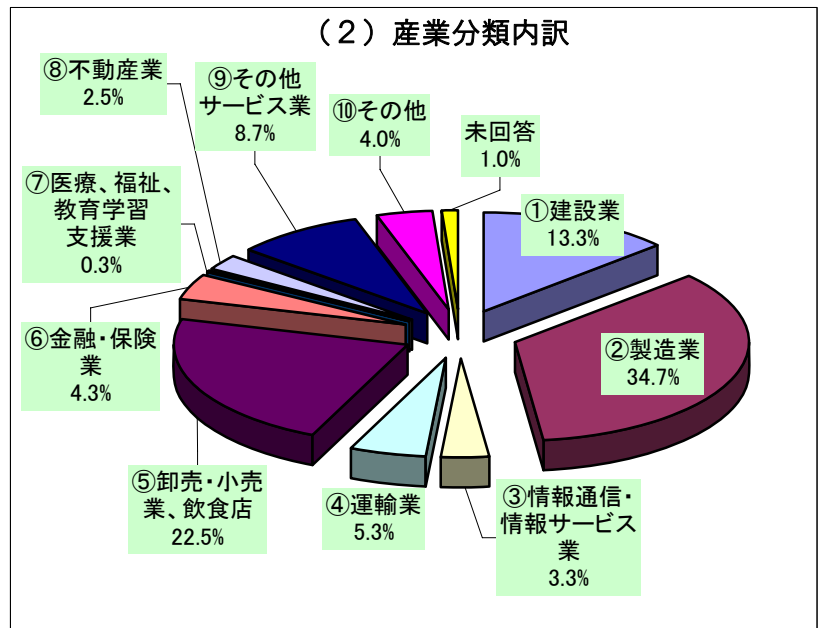
(1) 常用従業員規模別内訳

	従業員数	企業数	(100%)
①	20人未満	91社	13.5%
②	20～50人	120社	17.8%
③	51～100人	69社	10.2%
④	101～300人	112社	16.6%
⑤	301～1000人	121社	17.9%
⑥	1001人以上	151社	22.4%
	未回答	11社	1.6%
	合計	675社	100%



(2) 産業分類内訳

	産業分類	企業数	(100%)
①	建設業	90社	13.3%
②	製造業	234社	34.7%
③	情報通信・ 情報サービス業	22社	3.3%
④	運輸業	36社	5.3%
⑤	卸売・小売業、 飲食店	152社	22.5%
⑥	金融・保険業	29社	4.3%
⑦	医療、福祉、 教育学習支援業	2社	0.3%
⑧	不動産業	17社	2.5%
⑨	その他サービス業	59社	8.7%
⑩	その他	27社	4.0%
	未回答	7社	1.0%
	合計	675社	100%



質問. 7 裁量労働制についてお伺いします。

(1) 貴社での企画業務型裁量労働制の導入についてお伺いします。(1つに○)

(参考)裁量労働制

労働者を対象とする業務に就かせ、労働者に時間配分や仕事の仕方を委ねた場合、労使であらかじめ定めた時間 働いたものとみなす制度(みなし労働時間制)。裁量労働制は次の2種類。

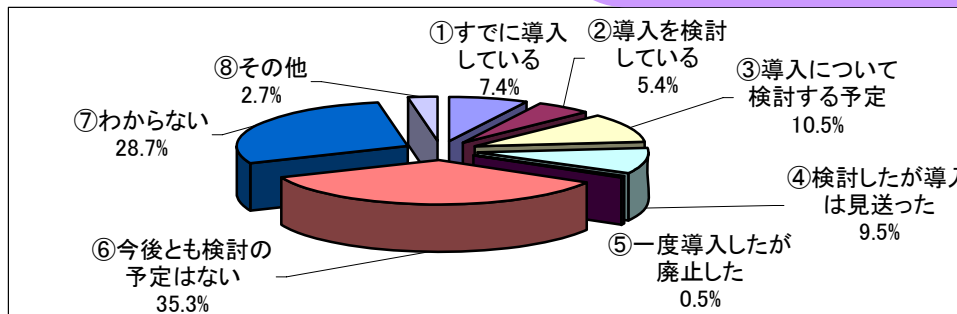
①「企画業務型」裁量労働制 → 事業運営の企画、立案、調査及び分析の業務を行うホワイトカラー労働者が対象
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/kikaku/index.html>

②「専門業務型」裁量労働制 → デザイナー、システムエンジニア等、専門的な業務に就くものが対象
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/senmon/index.html>

①すでに導入している	49社	7.4%
②導入を検討している	36社	5.4%
③導入について検討する予定	70社	10.5%
④検討したが導入は見送った。	63社	9.5%
⑤一度導入したが廃止した。	3社	0.5%
⑥今後とも検討の予定はない	235社	35.3%
⑦わからない	191社	28.7%
⑧その他	18社	2.7%
サンプル数(100%ベース)	665社	100%

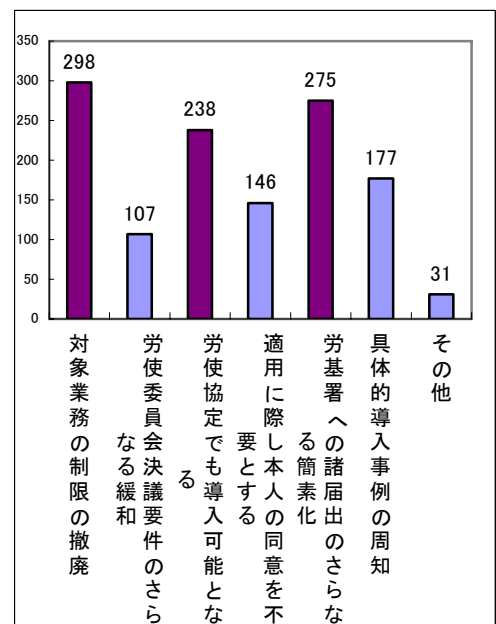
具体的理由について

- ① 自主性に任せる勤務体系にするため
 - ・様々な働き方に対応する為
 - ・労働時間管理が困難である為
- ③ 経費削減、期間集中の緩和
 - ・一定時間内での効率。労働意識の向上
- ④ 対象者が極めて少ない
 - ・手続が複雑
 - ・協調性がとれない。管理ができない
 - ・対象範囲が狭い為
- ⑥ 仕事の性質上あてはまる業務がない
 - ・労使協定が結べない
 - ・中小企業にそぐわない
 - ・対象が広がれば導入を検討したい



(2)「企画業務型」裁量労働制には、今後どのような規制緩和並びに対策が必要と考えますか。(該当するもの全てに○)

①対象業務(企画・立案・調査・分析)の制限の撤廃	298社	53.1%
②労使委員会決議要件のさらなる緩和	107社	19.1%
③労使委員会の設置・決議でなく労使協定でも導入可能とする	238社	42.4%
④適用に際し本人の同意を不要とする	146社	26.0%
⑤労基署への諸届出のさらなる簡素化	275社	49.0%
⑥具体的導入事例の周知	177社	31.6%
⑦その他	31社	5.5%
サンプル数	561社	—

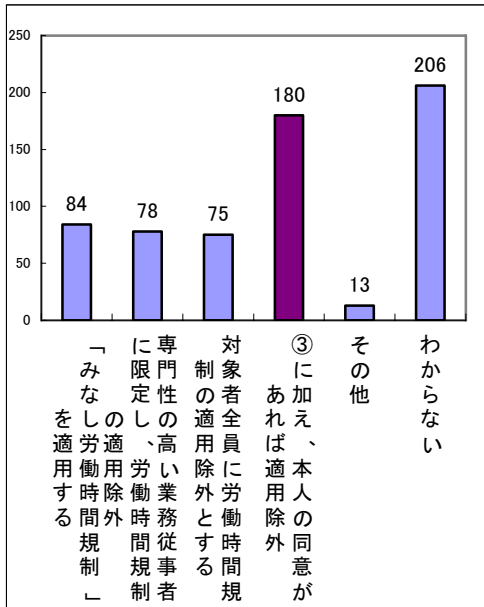


「⑦その他」具体的対策について

・小企業で対象業務が80%を越える場合、全員への適用が必要。残業代の支払われる部門と払われない部門が混在すると運用しにくい

(3) 裁量労働制の労働時間規制は「みなし労働時間」となっておりますが、労働時間規制の適用除外にすべきとの考え方があります。労働時間規制の在り方についてはどのようにお考えですか。(1つに○)

(解説)「労働時間規制の適用除外」とは、労働基準法に定める労働時間、休憩および休日に関する規定が適用されないことを指し、労働基準法第41条には管理監督者(いわゆる管理職)など適用除外の対象者が定められている。なお、平成17年度中に、米国のホワイトカラーエグゼンプション制度を参考にしつつ現行裁量労働制の適用対象業務を含め、ホワイトカラーが従事する裁量性の高い業務については労働時間規制の適用を除外することを検討することになっている。



① 現行どおり「みなし労働時間規制」を適用する。	84 社	13.2%
② 「専門業務型」裁量労働制の対象者の中でも特に専門性の高い業務従事者に限定し、労働時間規制の適用除外とする。	78 社	12.3%
③ 「専門業務型」裁量労働制の対象者全員に労働時間規制の適用除外とする。	75 社	11.8%
④ ③に加え「企画業務型」裁量労働制の対象者も本人の同意があれば、適用除外とする。	180 社	28.3%
⑤ その他	13 社	2.0%
⑥ わからない	206 社	32.4%
サンプル数(100%ベース)	636 社	100%

「③その他」具体的対策について

- ・専門・企画型ともに本人の同意が無くても適用除外とする
- ・ホワイトカラーは、一定の条件をクリアできるものは、全ての労働時間規制の適用除外とすべき