

裁量労働制の労働環境に与える影響の分析について②

目次

1. 裁量労働制の適用が労働時間に与える影響等 についての分析	3
2. 睡眠時間についての分析	8
3. 裁量労働制の適用が健康状態に与える影響 についての分析	11
4. 裁量労働制の適用がメンタルヘルスに与える影響 についての分析	14
5. 裁量労働制適用の満足度についての分析	19

参照上の留意点

本分析は、裁量労働制実態調査の労働者調査の結果を用いて、裁量労働制の労働環境に与える影響の分析(第2回これからの労働時間制度に関する検討会資料2)の一部で用いられた線形確率モデルを用いた回帰分析を東京大学エコンミックコンサルティング社に委託して行ったもの。

- 裁量の程度について、「自分に相談なく、上司が決めている」・「自分に相談の上、上司が決めている」・「どちらとも言えない」を「裁量の程度が小さい」、
「上司に相談の上、自分が決めている」・「上司に相談せず、自分が決めている」を「裁量の程度が大きい」としてまとめた上で、分析を実施している。
- 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」、
（労使委員会が十分に機能しているかについて）「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、分析を実施している。

目次

1. <u>裁量労働制の適用が労働時間に与える影響等</u>	
<u> についての分析</u>	3
2. 睡眠時間についての分析.....	8
3. 裁量労働制の適用が健康状態に与える影響	
<u> についての分析</u>	11
4. 裁量労働制の適用がメンタルヘルスに与える影響	
<u> についての分析</u>	14
5. 裁量労働制適用の満足度についての分析.....	19

裁量労働制の適用が労働時間に与える影響

「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）を一部加工

制御変数を制御した場合、適用労働者のほうが1週あたり労働時間が1.3時間前後長い。その一方で、企業による固定効果を勘案した分析は同一企業内で比較可能な労働者のうち適用労働者と非適用労働者を十分確保できず、精確な推定はできなかった。

被説明変数	1週あたり労働時間 (h)		
裁量労働制適用	2.152 (0.219)	1.276 (0.218)	-0.781 (0.963)
制御変数	なし	あり	あり
企業固定効果	なし	なし	あり
R2	0.009	0.083	0.314
非適用の平均	43.89		
N	72809	72809	71256

レベル推定。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。

裁量労働制の適用が労働時間に与える影響① 専門型（裁量の程度）

- ・ 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。

裁量労働制の適用が労働時間に与える影響②企画型（裁量の程度）

- 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。

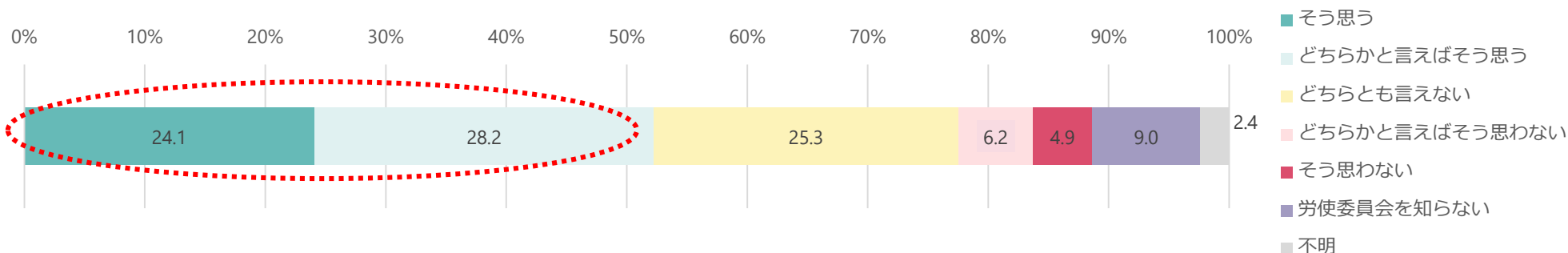
被説明変数	60時間以上の確率 (企画型)	50時間以上の確率 (企画型)	60時間以上の確率 (企画型)	50時間以上の確率 (企画型)
裁量の程度の種類	業務の遂行方法、時間配分等		出退勤時間	
裁量労働制適用（裁量の程度が小さい場合）	0.150 (0.062)	0.164 (0.063)	0.124 (0.055)	0.240 (0.076)
裁量の程度が大きい（裁量労働制非適用の場合）	0.003 (0.020)	-0.018 (0.042)	0.022 (0.017)	0.040 (0.029)
「裁量労働制適用」×「裁量の程度が大きい」の相乗効果	-0.153 (0.063)	-0.067 (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。

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）】 （第1回で示した調査結果）



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。

目次

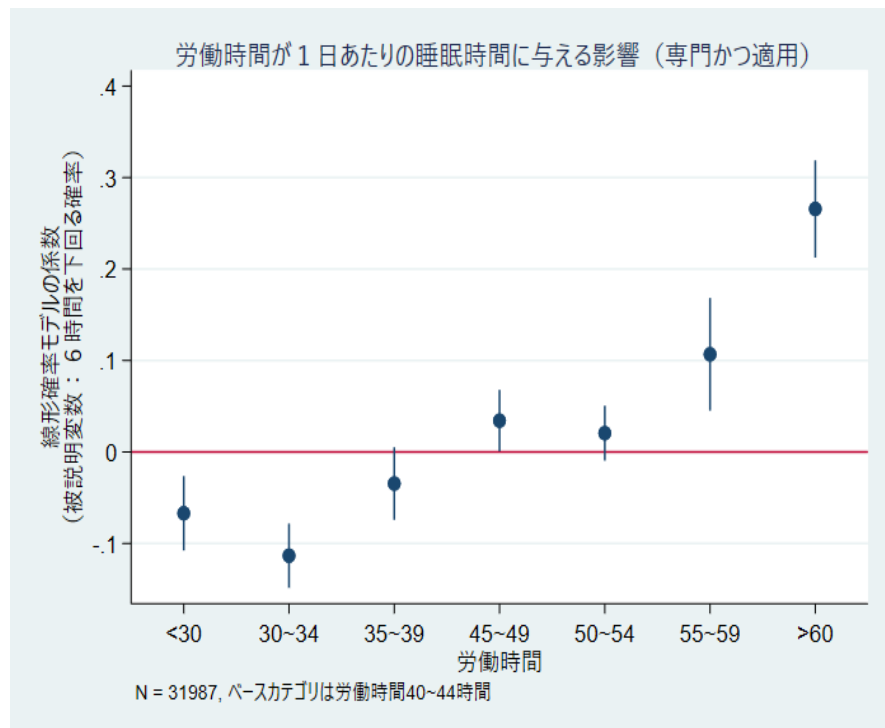
1. 裁量労働制の適用が労働時間に与える影響等 についての分析	3
2. <u>睡眠時間についての分析</u>	8
3. 裁量労働制の適用が健康状態に与える影響 についての分析	11
4. 裁量労働制の適用がメンタルヘルスに与える影響 についての分析	14
5. 裁量労働制適用の満足度についての分析	19

睡眠時間について①専門型

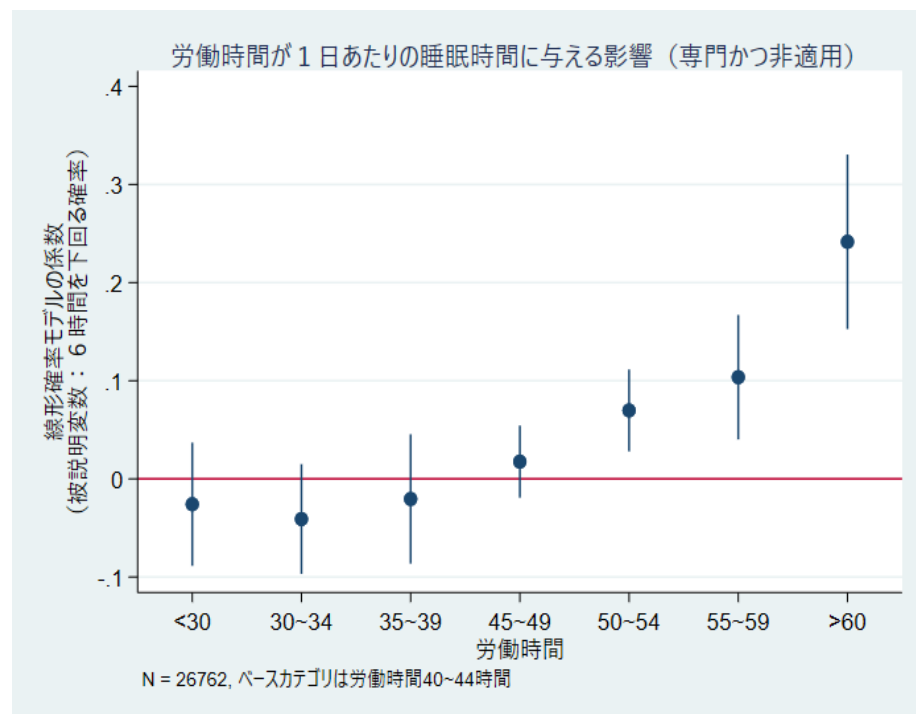
- ・専門型の労働者について、労働時間がどの程度の水準になると、1日当たりの睡眠時間が6時間を下回る確率に影響があるかという分析を行った。
- ・横軸が1週当たりの労働時間、縦軸が1日当たりの睡眠時間が6時間を下回る確率を示す。
- ・適用労働者では、特に1週当たりの労働時間が55時間以上になると睡眠時間6時間を下回る確率が高くなり、60時間以上になるとその確率はさらに高まる。60時間以上になると睡眠時間が6時間を下回る確率が大きくなる傾向について、適用労働者と非適用労働者に違いはない。

※各点から上下に伸びる線は95%の信頼区間を示す。

適用サンプル



非適用サンプル



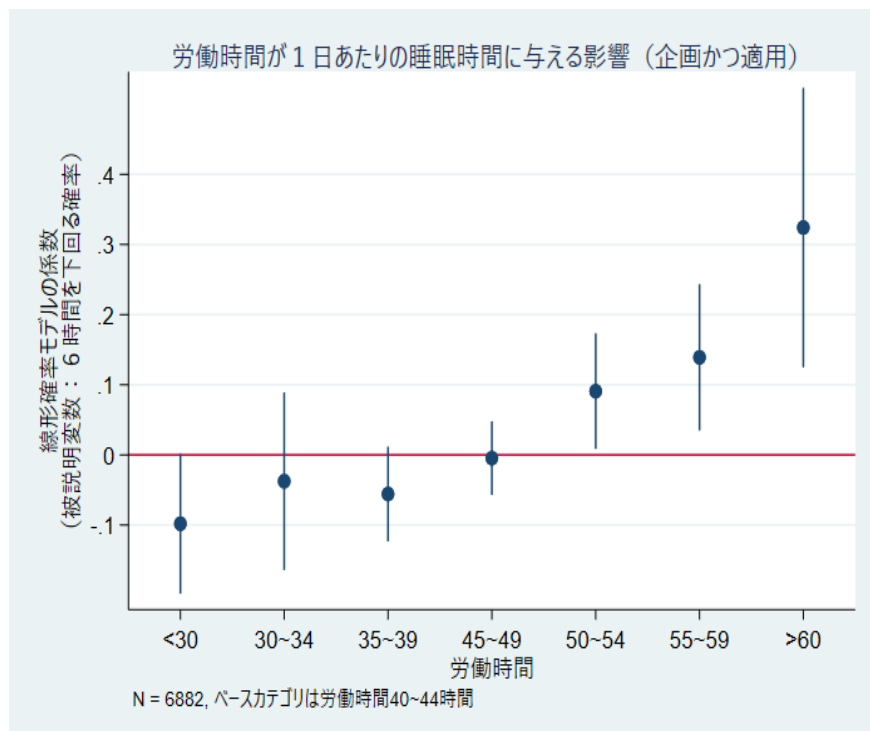
※制御変数：労働時間の状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種。復元倍率によるウェイトあり。

睡眠時間について②企画型

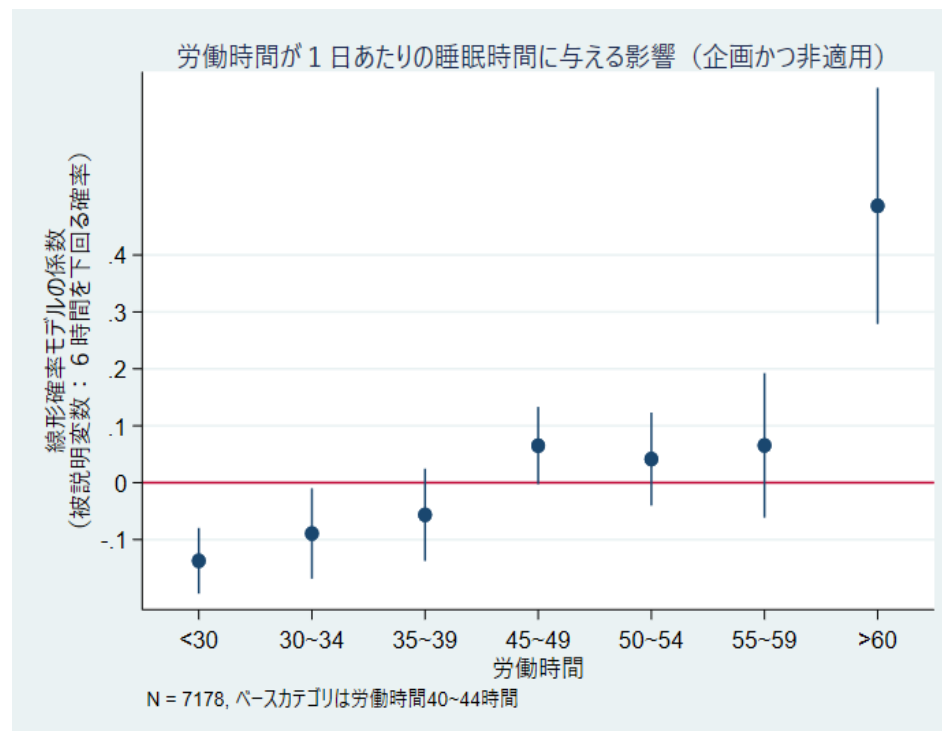
- 企画型の労働者について、企画型の労働者について、労働時間がどの程度の水準になると、1日当たりの睡眠時間が6時間を下回る確率に影響があるかという分析を行った。
- 横軸が1週当たりの労働時間、縦軸が1日当たりの睡眠時間が6時間を下回る確率を示す。
- 専門型と同様に、適用労働者では、特に1週当たりの労働時間が55時間以上になると睡眠時間6時間を下回る確率が高くなり、60時間以上になるとその確率はさらに高まる。60時間以上になると睡眠時間が6時間を下回る確率が大きくなる傾向について、適用労働者と非適用労働者に違いはない。

※各点から上下に伸びる線は95%の信頼区間を示す。

適用サンプル



非適用サンプル



目次

1. 裁量労働制の適用が労働時間に与える影響等 <u>についての分析</u>	3
2. 睡眠時間についての分析.....	8
3. <u>裁量労働制の適用が健康状態に与える影響</u> <u>についての分析</u>	11
4. 裁量労働制の適用がメンタルヘルスに与える影響 についての分析.....	14
5. 裁量労働制適用の満足度についての分析.....	19

裁量労働制の適用が健康状態に与える影響

「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）を一部加工

裁量労働制が適用されている労働者のほうが健康状態がよいと答える確率が高い。

(1=よい、2=まあよい、3=ふつう、4=あまりよくない、5=よくない)。

	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 適用	0.023 (0.012)	0.005 (0.010)	-0.028 (0.012)	0.001 (0.006)	-0.001 (0.002)
制御変数	あり				
決定係数	.044	.01	.033	.017	.006
非適用の平均	.293	.276	.325	.096	.009
N	72809				

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。

裁量労働制の適用が健康状態に与える影響（専門型・企画型）（裁量の程度）

- ・専門型の労働者、企画型の労働者のそれぞれについて、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、専門型については、裁量の程度が小さい場合には、適用労働者の方が健康状態をあまりよくない・よくないと答える確率が高くなっているが、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、専門型については、裁量の程度が小さい場合には、適用労働者の方が健康状態をあまりよくない・よくないと答える割合が高くなっているが、裁量の程度が大きい場合には、その影響が低減される。

裁量の程度の種類	健康状態をあまりよくない・よくないと答える 確率（専門型）		健康状態をあまりよくない・よくないと答える 確率（企画型）	
	業務の遂行方法、時間 配分等	出退勤時間	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）	0.075 (0.026)	0.071 (0.024)	0.049 (0.042)	0.039 (0.037)
裁量の程度が大きい （裁量労働制非適用の場合）	-0.035 (0.012)	-0.004 (0.010)	-0.010 (0.026)	-0.022 (0.023)
「裁量労働制適用」× 「裁量の程度が大きい」の相乗効果	-0.081 (0.026)	-0.080 (0.025)	-0.040 (0.046)	-0.027 (0.040)
制御変数	あり	あり	あり	あり
決定係数	0.043	0.041	0.063	0.064
非適用かつ裁量程度小の平均	0.153	0.129	0.139	0.115
N	54207	54203	6937	6935

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。

目次

1. 裁量労働制の適用が労働時間に与える影響等 についての分析	3
2. 睡眠時間についての分析	8
3. 裁量労働制の適用が健康状態に与える影響 についての分析	11
4. <u>裁量労働制の適用がメンタルヘルスに与える影響</u> <u>についての分析</u>	14
5. 裁量労働制適用の満足度についての分析	19

裁量労働制の適用がメンタルヘルスに与える影響

「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）から抜粋

項目全体をみて評価すると、適用労働者と非適用労働者のグループ間に統計的に有意な差はないが

- ・適用労働者のほうが、仕事の後の疲労感が「ほとんどない」と答える確率が高い。
- ・適用労働者と非適用労働者で、時間に追われている感覚について統計的に有意な差はない。
- ・適用労働者のほうが、仕事で家族や自分の用事に集中できないことが全くないと答える確率が低い。

	仕事の後の疲労感			
	よくある	ときどきある	ほとんどない	全くない
裁量労働制適用	-0.006 (0.007)	-0.018 (0.012)	0.029 (0.012)	-0.005 (0.007)
制御変数	あり			
決定係数	.024	.02	.022	.019
非適用の平均	.12	.42	.371	.089
N	72809			

	時間に追われている感覚			
	よくある	ときどきある	ほとんどない	全くない
裁量労働制適用	-0.018 (0.011)	0.014 (0.013)	0.012 (0.010)	-0.008 (0.005)
制御変数	あり			
決定係数	.036	.012	.023	.022
非適用の平均	.276	.489	.192	.043
N	72809			

	仕事で家族や自分の用事に集中できない			
	よくある	ときどきある	ほとんどない	全くない
裁量労働制適用	0.003 (0.005)	0.007 (0.011)	0.017 (0.012)	-0.027 (0.008)
制御変数	あり			
決定係数	.024	.021	.016	.031
非適用の平均	.047	.321	.463	.168
N	72809			

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。

裁量労働制の適用がメンタルヘルスに与える影響

「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）から抜粋

項目全体をみて評価すると、適用労働者と非適用労働者のグループ間に統計的に有意な差はないが

- ・適用労働者と非適用労働者では、仕事の悩みでよく眠れないことに関する統計的に有意な差はない。
- ・適用労働者のほうが、仕事についての不安感がほとんどないと答える確率が高い。

	仕事の悩みでよく眠れない			
	よくある	ときどきあ る	ほとんどな い	全くない
裁量労働制適用	0.005 (0.004)	-0.006 (0.011)	0.011 (0.013)	-0.009 (0.010)
制御変数	あり			
決定係数	.013	.011	.009	.018
非適用の平均	.045	.269	.47	.217
N	72809			

	仕事についての不安感			
	よくある	ときどきあ る	ほとんどな い	全くない
裁量労働制適用	-0.015 (0.008)	-0.037 (0.011)	0.032 (0.013)	0.020 (0.008)
制御変数	あり			
決定係数	.024	.013	.019	.017
非適用の平均	.14	.353	.366	.14
N	72809			

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。

裁量労働制の適用がメンタルヘルスに与える影響① 専門型（裁量の程度）

- 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メンタルヘルス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、適用労働者の方が時間に追われる感覚や用事に集中できないことが「よくある」「ときどきある」と答える確率が高くなっているが、時間に追われる感覚については、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、適用労働者の方が仕事の疲労感、時間に追われる感覚、用事に集中できないことが「よくある」「ときどきある」と答える確率が高くなっているが、仕事の疲労感、時間に追われる感覚については、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	メンタルヘルス：よくある・ときどきあると答える確率（専門型）					メンタルヘルス：よくある・ときどきあると答える確率（専門型）				
	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	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
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)	0.034 (0.025)	0.052 (0.021)	0.071 (0.027)	0.038 (0.028)	0.054 (0.029)	0.076 (0.025)	0.056 (0.022)	0.051 (0.024)	0.036 (0.024)	0.032 (0.027)
裁量の程度が大きい (裁量労働制非適用の場合)	-0.065 (0.018)	0.003 (0.016)	-0.041 (0.019)	-0.088 (0.019)	-0.072 (0.018)	0.010 (0.018)	0.016 (0.018)	0.005 (0.017)	-0.020 (0.017)	-0.047 (0.017)
「裁量労働制適用」× 「裁量の程度が大きい」の相乗効果	-0.050 (0.028)	-0.052 (0.023)	-0.039 (0.029)	-0.026 (0.030)	-0.085 (0.031)	-0.102 (0.028)	-0.059 (0.025)	-0.020 (0.026)	-0.026 (0.027)	-0.063 (0.029)
制御変数	あり					あり				
決定係数	0.127	0.117	0.110	0.060	0.146	0.126	0.117	0.109	0.056	0.145
非適用かつ裁量程度小の平均	0.628	0.784	0.425	0.393	0.610	0.569	0.753	0.379	0.340	0.552
N	54207	54207	54207	54207	54207	54203	54203	54203	54203	54203

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。還元倍率によるウェイトあり。

裁量労働制の適用がメンタルヘルスに与える影響②企画型（裁量の程度）

- 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メンタルヘルス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、適用労働者の方が時間に追われる感覚、用事に集中できない、眠れないことが「よくある」「ときどきある」と答える確率が高くなっている。いずれも、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、適用労働者の方が用事に集中できない、眠れない、不安感を感じるものが「よくある」「ときどきある」と答える確率が高くなっている。いずれも、裁量の程度が大きい場合には、その影響が低減される。

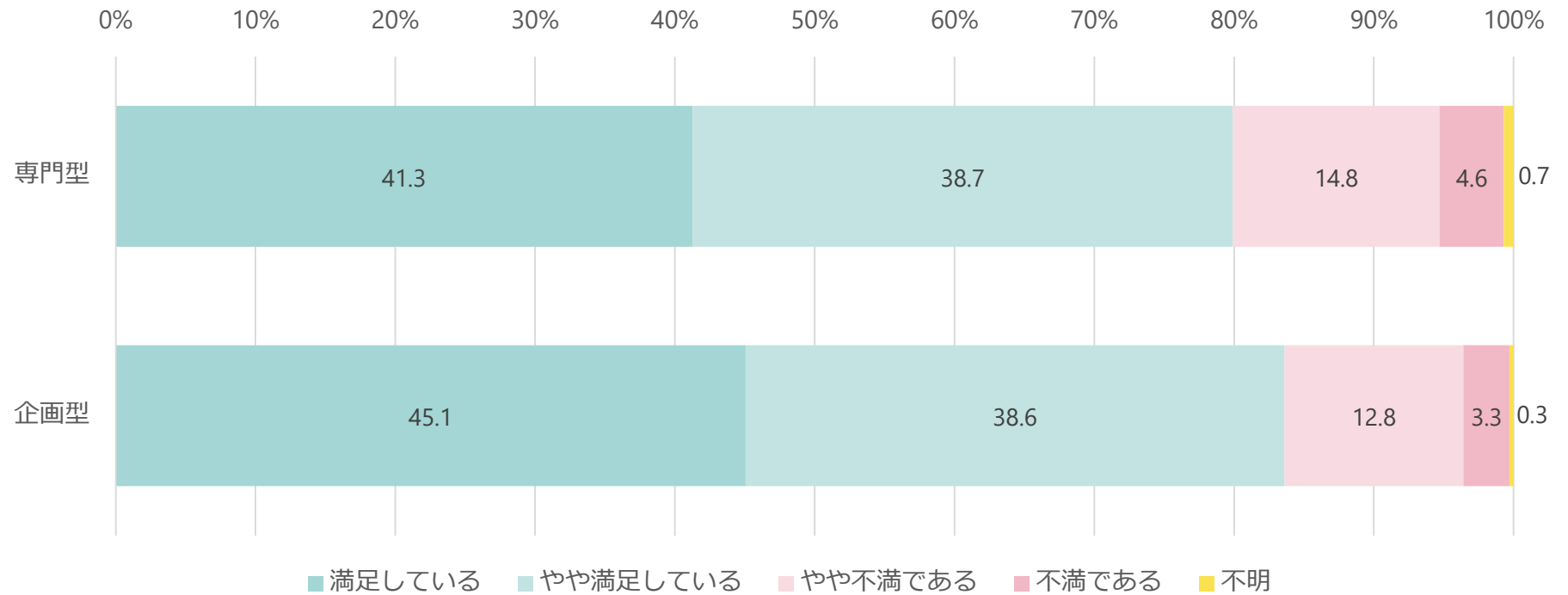
被説明変数	メンタルヘルス：よくある・ときどきあると答える確率（企画型）					メンタルヘルス：よくある・ときどきあると答える確率（企画型）				
	仕事後の疲労感	時間に追われる感覚	用事に集中できない	眠れない	不安感	仕事後の疲労感	時間に追われる感覚	用事に集中できない	眠れない	不安感
裁量の程度の種類	業務の遂行方法、時間配分等					出退勤時間				
裁量労働制適用 （裁量の程度が小さい場合）	0.089	0.166	0.304	0.322	0.163	0.122	0.059	0.260	0.230	0.225
	(0.100)	(0.062)	(0.092)	(0.094)	(0.095)	(0.087)	(0.064)	(0.086)	(0.092)	(0.082)
裁量の程度が大きい （裁量労働制非適用の場合）	-0.094	-0.021	-0.003	-0.051	-0.130	-0.049	-0.059	0.031	-0.069	0.060
	(0.066)	(0.043)	(0.054)	(0.054)	(0.069)	(0.054)	(0.049)	(0.039)	(0.046)	(0.046)
「裁量労働制適用」× 「裁量の程度が大きい」の相乗効果	-0.030	-0.151	-0.248	-0.317	-0.191	-0.057	-0.026	-0.199	-0.206	-0.256
	(0.107)	(0.066)	(0.096)	(0.098)	(0.100)	(0.095)	(0.070)	(0.088)	(0.093)	(0.087)
制御変数	あり					あり				
決定係数	0.129	0.124	0.231	0.143	0.177	0.127	0.123	0.228	0.136	0.169
非適用かつ裁量程度小の平均	0.588	0.772	0.430	0.409	0.567	0.536	0.737	0.351	0.331	0.458
N	6937	6937	6937	6937	6937	6935	6935	6935	6935	6935

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。還元倍率によるウェイトあり。

目次

1. 裁量労働制の適用が労働時間に与える影響等 についての分析	3
2. 睡眠時間についての分析	8
3. 裁量労働制の適用が健康状態に与える影響 についての分析	11
4. 裁量労働制の適用がメンタルヘルスに与える影響 についての分析	14
5. <u>裁量労働制適用の満足度についての分析</u>	19

裁量労働制の適用に対する満足度【労働者調査・適用のみ】



裁量労働制適用の満足度について① 専門型

- 裁量労働制適用の専門型の労働者について、裁量労働制適用に対して「満足」又は「やや満足」と答える確率（以下「満足度」という。）にどのような要素が影響するのかを分析した。
- 様々な要素が満足度に一定程度の影響を与えているが、出退勤時間に裁量の程度が大きいこと、能力や仕事の成果に応じた処遇となっていることが満足度を上げる影響を与えている一方、業務量が過大であることは、満足度を下げる影響を与えていることが分かった。
- このほか、期限設定が短いと満足度を下げ、労使委員会があると満足度を上げる影響もみられた。

制御変数	裁量労働制適用の満足度（専門型）			
	年収	裁量の程度	働き方の認識	すべて
年収（対数値）	0.203 (0.019)			0.123 (0.016)
業務の遂行方法・時間配分等の裁量の程度が大きい		0.078 (0.027)		0.059 (0.025)
出退勤時間の裁量の程度が大きい		0.150 (0.023)		0.153 (0.023)
当初と違う業務が命じられる			-0.085 (0.015)	-0.064 (0.014)
業務量が過大			-0.193 (0.015)	-0.181 (0.014)
期限設定が短い			-0.111 (0.018)	-0.088 (0.018)
能力や仕事の成果に応じた処遇となっている			0.138 (0.011)	0.115 (0.011)
労使委員会がある				0.035 (0.015)
決定係数	.085	.135	.179	.228
N	29745			

※年収については、年収が10%上がると満足度が1.23%ポイント上昇することを示す

※制御変数：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、業種、労働時間、企業規模、職種、業務の目的・目標・期限の裁量の程度、進捗報告の頻度の裁量の程度、業務の内容・量の裁量の程度、労働組合の有無、本人同意の有無。復元倍率によるウェイトあり。

裁量労働制適用の満足度について②企画型

- ・裁量労働制適用の企画型の労働者について、満足度にどのような要素が影響するのかを分析した。
- ・満足度は、様々な要素が一定程度の影響を与えているが、出退勤時間に裁量の程度が大きいこと、労使委員会の実効性があることが満足度を上げる影響を与えている一方、業務量が過大であることは満足度を下げる影響を与えていることが分かった。
- ・このほか、本人同意時の説明があること等も満足度を上げる影響も見られた。

制御変数	裁量労働制適用の満足度（企画型）			
	年収	裁量の程度	働き方の認識	すべて
年収（対数値）	0.147 (0.050)			0.087 (0.039)
業務の遂行方法・時間配分等の裁量の程度が大きい		0.109 (0.063)		0.089 (0.060)
出退勤時間の裁量の程度が大きい		0.176 (0.055)		0.189 (0.053)
当初と違う業務が命じられる			-0.054 (0.032)	-0.013 (0.031)
業務量が過大			-0.196 (0.042)	-0.183 (0.035)
期限設定が短い			-0.056 (0.047)	-0.049 (0.042)
能力や仕事の成果に応じた処遇となっている			0.137 (0.030)	0.082 (0.024)
本人同意時の説明がある				0.097 (0.038)
労使委員会の実効性がある				0.118 (0.023)
決定係数	.142	.211	.222	.339
N	3113			

※年収については、年収が10%上がると満足度が0.87%ポイント上昇することを示す

※制御変数：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、業種、労働時間、企業規模、職種、業務の目的・目標・期限の裁量の程度、進捗報告の頻度の裁量の程度、業務の内容・量の裁量の程度、労働組合の有無。復元倍率によるウェイトあり。