

これまでの構成員のご指摘を踏まえた関連資料

本人同意の有無が労働時間・健康状態に与える影響（専門型）

- ・裁量労働制の適用労働者（専門型）について、本人同意がある場合（※）に1週当たりの労働時間が60時間以上となる確率、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。
- ・本人同意がある場合は、1週当たりの労働時間が60時間以上となる確率が低くなっている。また、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。

※ 46.3%の専門型適用事業場が本人同意を裁量労働制の適用要件としている。

回帰分析の結果

| 被説明変数 | 60時間以上の確率 |
|-----------|-------------------|
| 本人同意あり | -0.025 (0.008) |
| 決定係数 | 0.069 |
| 本人同意なしの平均 | 0.105 |
| N | 29884 |

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。

| 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 |
|-----------|-------------------------|
| 本人同意あり | -0.026 (0.010) |
| 決定係数 | 0.049 |
| 本人同意なしの平均 | 0.114 |
| N | 29570 |

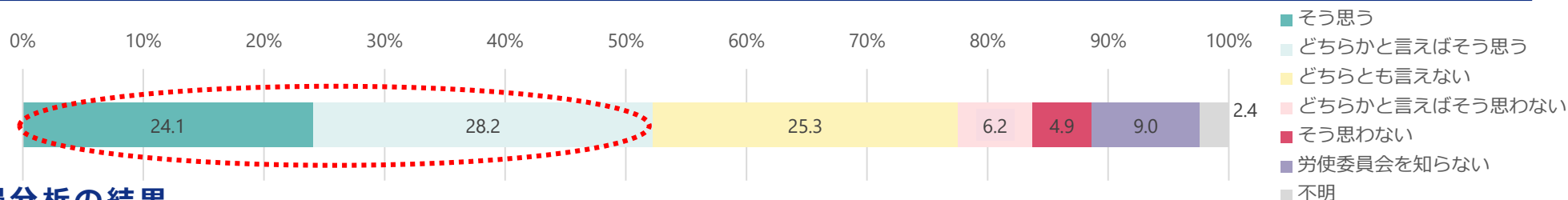
制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種、働き方の認識（業務量が過大である）、働き方の認識（業務の期限設定が短い）、労働組合の有無。復元倍率によるウェイトあり。

※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。

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 | 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。

※ 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。次ページも同様。

※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 |

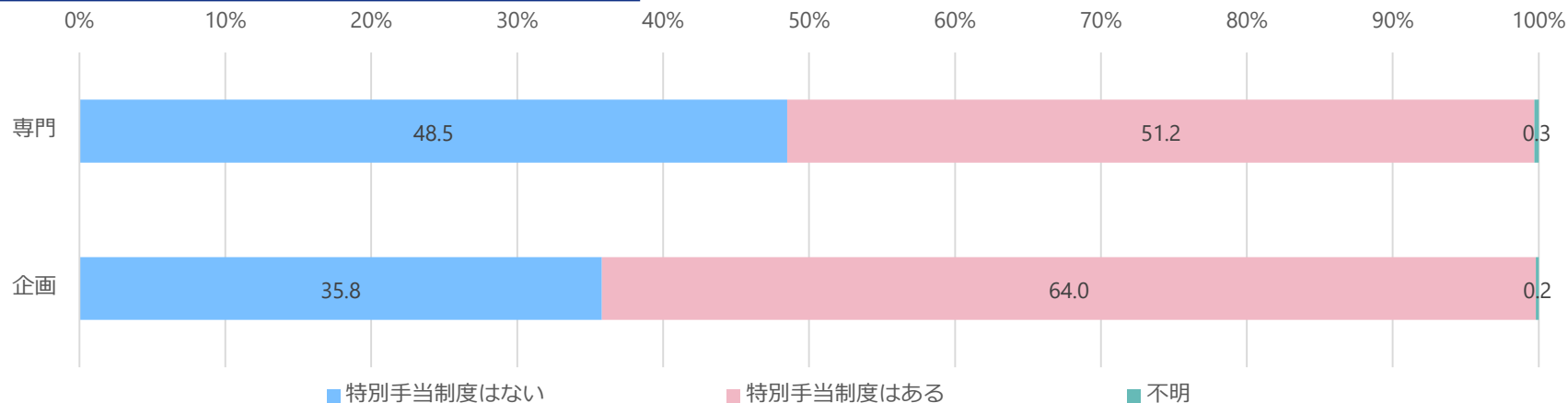
制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種、働き方の認識（業務量が過大である）、働き方の認識（業務の期限設定が短い）、労働組合の有無。復元倍率によるウェイトあり。

※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」）。

※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ノミックコンサルティング社に委託して行ったもの。

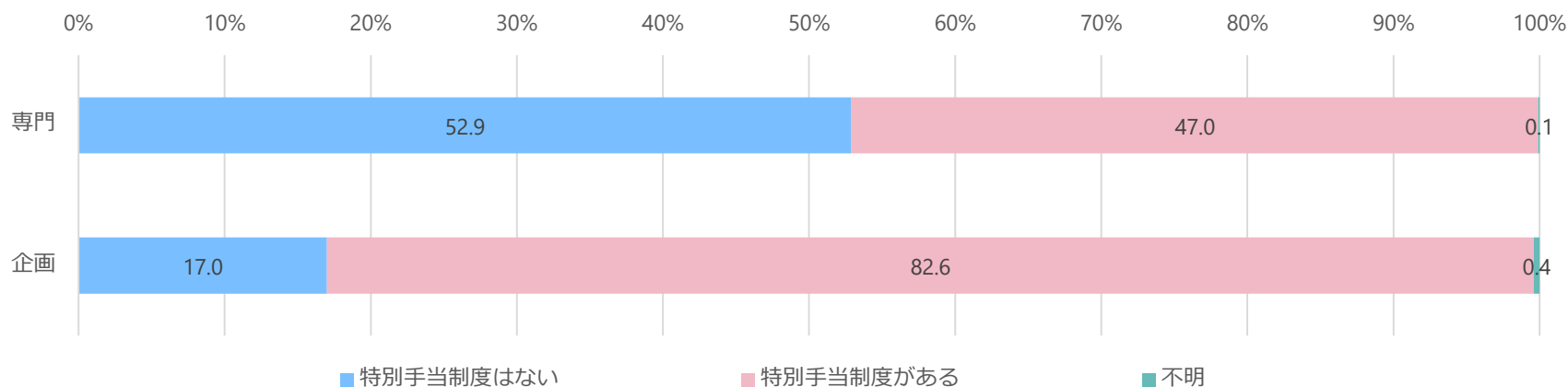
特別手当の状況

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】



※ 裁量労働制実態調査の結果を用いたクロス集計結果

注：特別手当の有無は、全体から「特別手当制度はない」及び「不明」を除いた割合を「特別手当制度がある」割合としている。
特別手当には、給与・賞与等と別に支払われるものだけでなく、給与・賞与等に上乗せで支払われるものを含む。