



これからの労働時間制度に関する検討会報告書（案） 参考資料①

目次

1. 労働時間制度に関するこれまでの経緯と 経済社会の変化について	2
2. 各労働時間制度の概要及び実態について	18
3. 裁量労働制の概要及び実態について	37

目次

1. <u>労働時間制度に関するこれまでの経緯と</u> <u>経済社会の変化について</u>	2
2. 各労働時間制度の概要及び実態について	18
3. 裁量労働制の概要及び実態について	37

労働時間制度の概況

下記以外の労働時間制	1日8時間、週40時間（法定労働時間）
変形労働時間制	交替制勤務の場合や、季節等によって業務に繁閑の差がある場合 【昭和22年労働基準法制定時（昭和62年・平成5年・平成10年改正・追加）】 ※適用労働者の割合 39.4%
フレックスタイム制	協定した労働時間の範囲内で、始業・終業時刻を労働者にゆだねる場合 【昭和62年（昭和63年4月1日施行）、平成30年改正】 ※適用労働者の割合 9.5%
事業場外みなし労働時間制	労働時間の全部又は一部について事業場で業務に従事した場合 において、労働時間を算定しがたいとき 【昭和62年（昭和63年4月1日施行）】 ※適用労働者の割合 6.7%
専門業務型裁量労働制	新商品や新技術の研究開発、情報処理システムの設計、 コピーライター、新聞記者 等 【昭和62年（昭和63年4月1日施行）、平成5年・平成15年改正】 ※適用労働者の割合 1.2%
企画業務型裁量労働制	事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務 に従事する場合 【平成10年（平成12年4月1日施行）、平成15年改正】 ※適用労働者の割合 0.3%
高度プロフェッショナル制度	金融商品の開発、ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラー、証券アナ リスト、コンサルタント、新たな技術、商品又は役務の研究開発 【平成30年（平成31年4月1日施行）】 ※適用労働者の割合 0.0%
管理監督者	労働条件の決定その他労務管理について 経営者と一体的な立場にある者 【昭和22年労働基準法制定時】 ※管理監督者の割合 3.7%

※「適用労働者」の割合の出所：令和3年就労条件総合調査

労働時間法制の主な改正経緯について ①

労働基準法制定時(昭和22年)

- (1) 法定労働時間(1日8時間、1週48時間)
- (2) 割増賃金は、時間外、休日及び深夜労働について2割5分以上
- (3) 4週間以内の期間を単位とする変形労働時間制
- (4) 労働時間等の規制の適用除外(管理監督者等)

昭和62年改正

- (1) 法定労働時間の短縮(週40時間制を本則に規定)
- (2) 変形労働時間制の改正(変形期間の最長を4週間⇒1か月に改正、3か月単位の変形労働時間制の創設、1週間単位の非定型的変形労働時間制の創設)
- (3) フレックスタイム制の創設
- (4) みなし労働時間制の創設(事業場外みなし労働時間制、専門業務型裁量労働制(対象業務は、通達で例示列举され、事業場の労使協定で定める))

平成5年改正

- (1) 法定労働時間の短縮(週40時間制を平成6年4月1日から実施。一定の業種について猶予措置)
- (2) 変形労働時間制の改正(3か月単位⇒1年単位に改正)
- (3) 休日の法定割増賃金率の改正(3割5分以上)
- (4) 専門業務型裁量労働制の改正(対象業務は、労働省令で限定列举された業務(例示列举から変更)について、事業場の労使協定で定める) ※平成9年、14年、15年に対象業務を追加。

平成10年改正

- (1) 時間外労働に関して、労使協定で定める労働時間の延長の限度等について基準(限度基準告示)を告示。
- (2) 企画業務型裁量労働制の創設(対象業務は、指針で具体化された企画・立案・調査・分析の業務について、事業場の労使委員会の全会一致で決議)

労働時間法制の主な改正経緯について ②

平成15年改正

- (1) 専門業務型裁量労働制の改正 (労使協定事項に、健康・福祉確保措置及び苦情処理措置を追加)
- (2) 企画業務型裁量労働制の改正 (対象事業場を本社等に限定しないこととする、労使委員会の決議について委員の5分の4以上の多数によるものとする等)



平成20年改正

- (1) 月60時間超の時間外労働について、割増賃金率を5割以上へ引上げ(中小企業については当分の間、適用を猶予)
- (2) 労使協定により、(1)の改正による引上げ分の割増賃金の支払いに代えて、代替休暇を与えることも可能



平成30年改正

(1) 長時間労働の是正

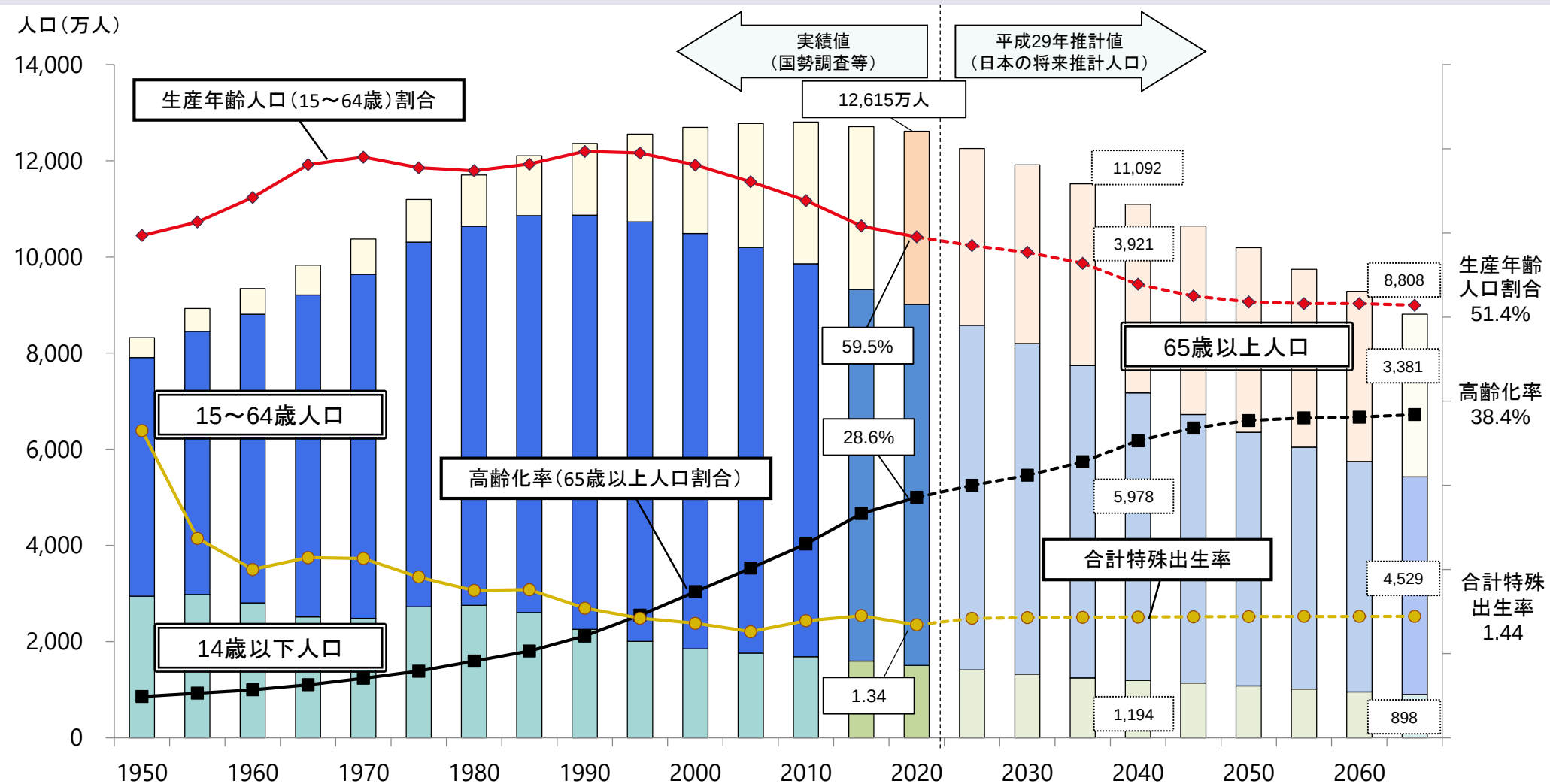
- ① 時間外労働の上限規制の導入 (時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定) ※適用猶予・除外の事業・業務あり 【平成31年4月1日施行。中小企業は令和2年4月1日施行】
- ② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し (割増賃金率5割以上について、中小企業への猶予措置を廃止) 【令和5年4月1日施行】

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

- ① フレックスタイム制の見直し (清算期間の上限を1か月⇒3か月に改正) 【平成31年4月1日施行】
- ② 高度プロフェッショナル制度の創設 【平成31年4月1日施行】

日本の人口の推移

日本の人口は、既に減少局面を迎えている。今後は「15～64歳」の現役世代の減少が更に進む見込み。

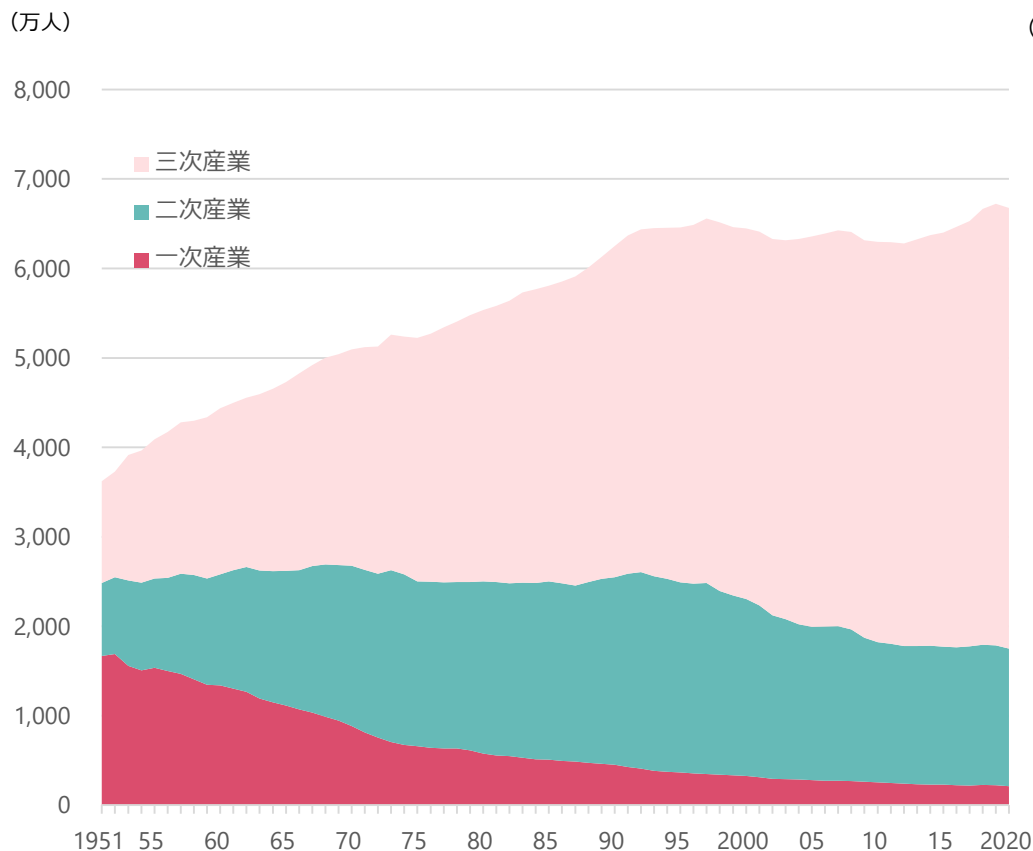


(出所) 2020年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)等、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

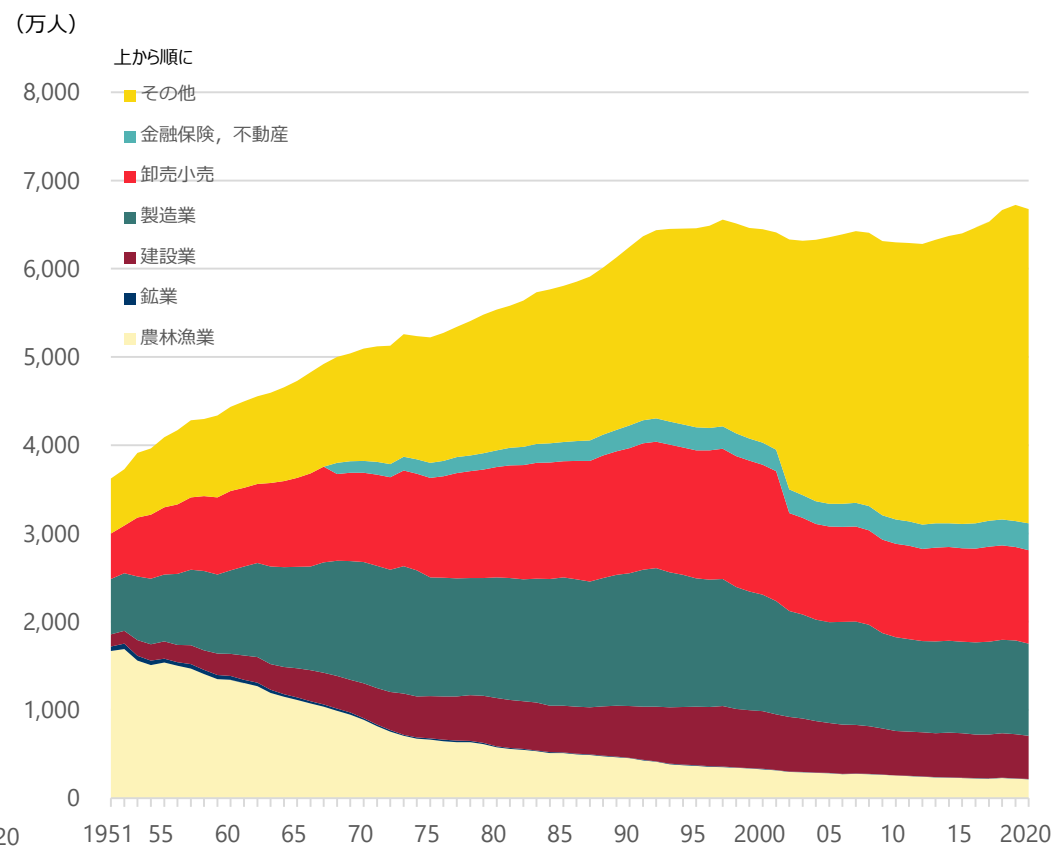
産業別就業者数の推移

製造業で働く労働者は減り、代わって非製造業（第三次産業）での就業者が増えている。

産業別就業者数の推移（第一次～第三次産業）1951～2020年 年平均



産業別就業者数の推移（主要産業大分類）1951～2020年 年平均



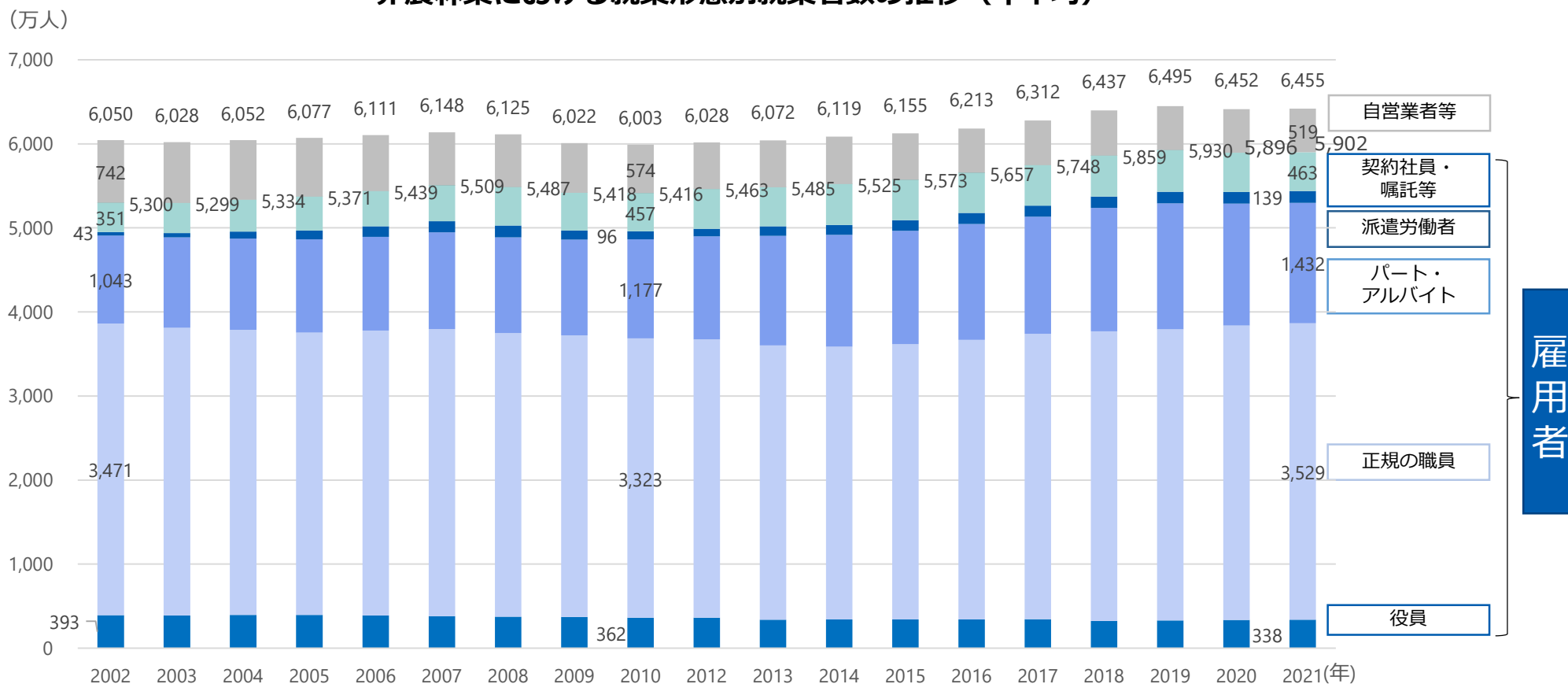
（注）「その他」は、「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス事業」「サービス業（他に分類されないもの）」「公務（他に分類されるものを除く）」及び「分類不能の産業」。

（資料出所）（独）労働政策研究・研修機構「早わかり グラフでみる長期労働統計」（<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0204.html>、2021年5月27日更新）を基に厚生労働省労働基準局労働条件政策課が作成

就業者数の推移

- ・ 労働力人口の中でも、就業者数（非農林業）の推移をみると、就業者の大層が雇用者である状況が続いており、2021年において雇用者が就業者に占める割合は約91.4%となっている。
- ・ 雇用者の中でも、役員や正規の職員が一貫して6割以上を占めている。

非農林業における就業形態別就業者数の推移（年平均）

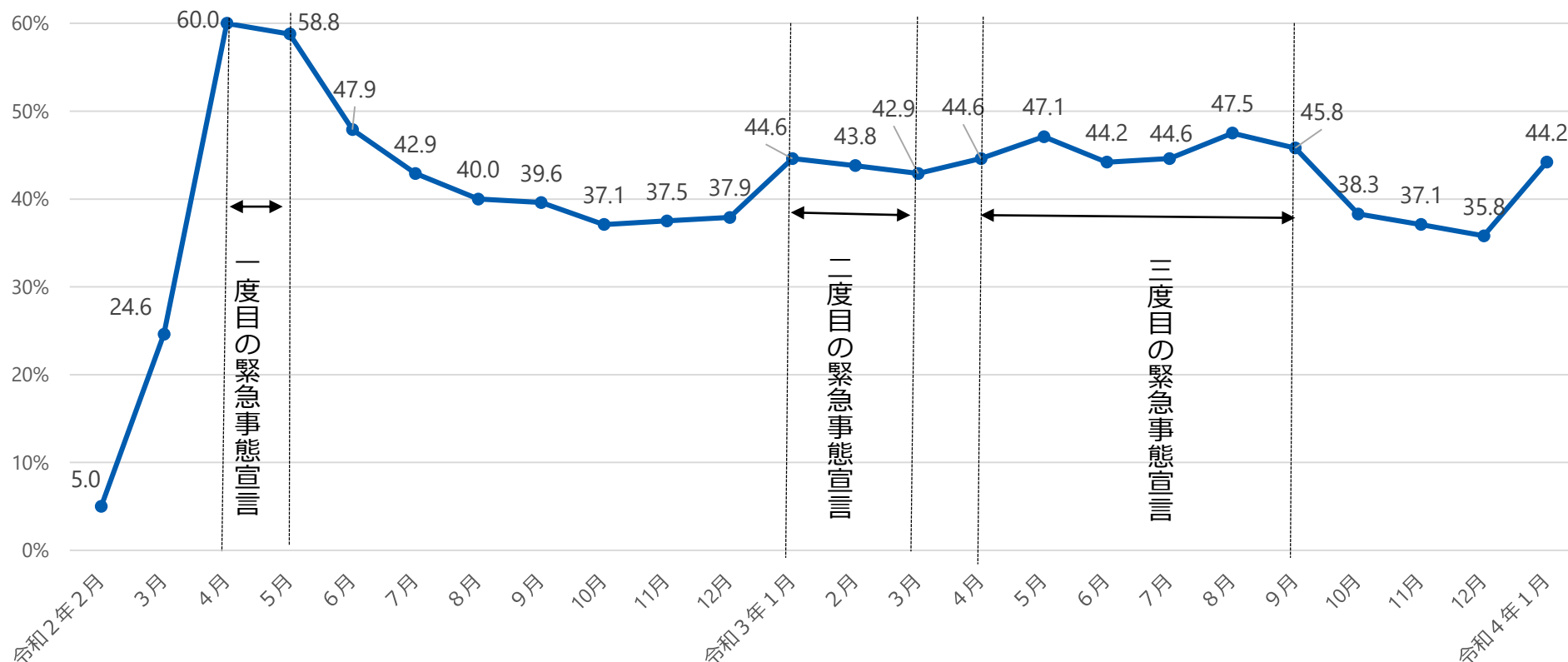


(注) 自営業者等には、内職者・家事従業者を含み、非雇用者の合計を示している。契約社員・嘱託等には、上記の就業形態に分類されないその他の非正規雇用労働者を含む。

テレワークの実施率推移（企業調査）

テレワークの実施率の推移をみると、2020年2月の5.0%から4月には60.0%にまで上昇した後、最初の緊急事態宣言の解除とともに低下傾向にあったが、2度目の緊急事態宣言が発出された2021年1月には再び44.6%まで上昇した。その後、3度目の緊急事態宣言が発出されたが40%台で推移し、解除後は30%台となったが、2022年1月には44.2%まで上昇している。

在宅勤務（テレワーク）実施率の推移（パネルデータ）



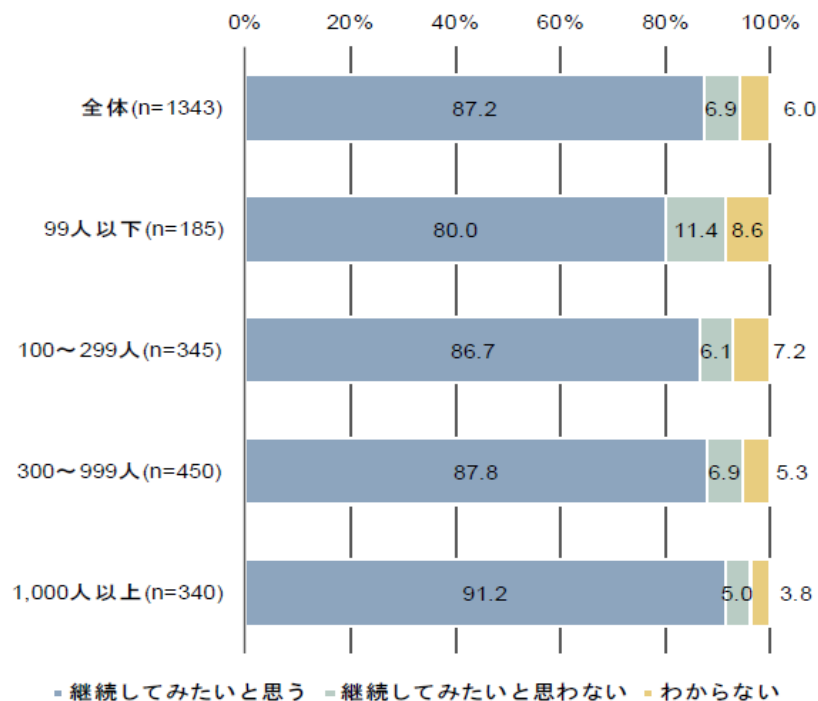
（注）『「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（一次集計）結果』（第1回企業調査、令和2年7月16日公表）から第6回企業調査までの継続回答企業（n=240社）における実施率の推移

（資料出所）（独）労働政策研究・研修機構「第6回 新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（一次集計）結果（2022年5月）を基に厚生労働省労働基準局労働条件政策課が作成

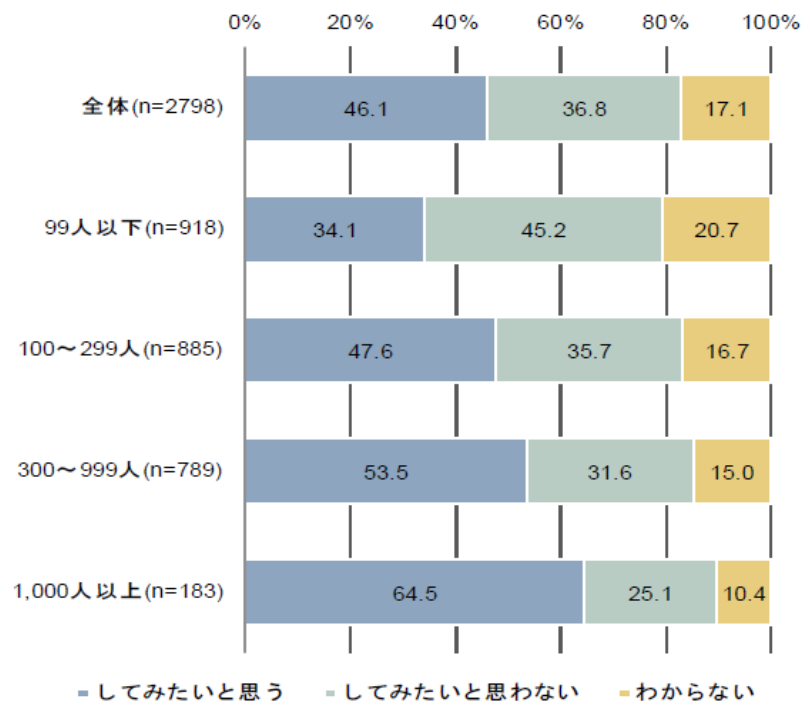
テレワーク実施者の今後の継続意向／非実施者の実施意向（労働者調査）

- ・新型コロナウイルス感染症の影響等によりテレワークを実施した者の大半が継続してテレワークを実施することを希望。
- ・また、テレワークを実施していない者の中にも、テレワークを試してみたいと思っている者が存在。

【従業員調査（従業員規模別）】
Q45.テレワーク（在宅勤務）実施者：今後の継続意向/SA



【従業員調査（従業員規模別）】
Q45.テレワーク非実施者：今後の実施意向/SA

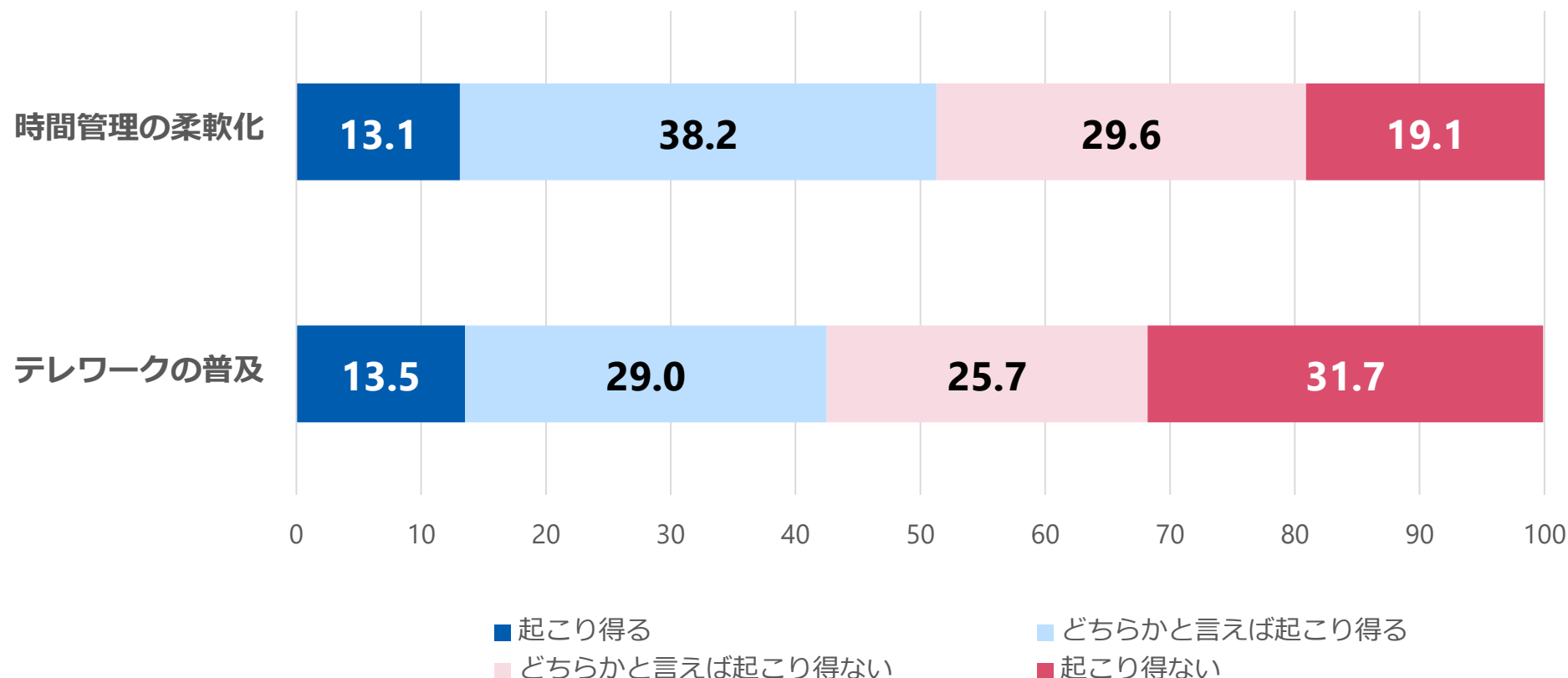


注）テレワーク（在宅勤務）実施者：テレワーク（在宅勤務）を制度又は慣習として実施している人。
テレワーク非実施者：いずれのテレワークも実施していない人。

コロナ禍収束後の働き方等の変化の可能性（労働者調査）

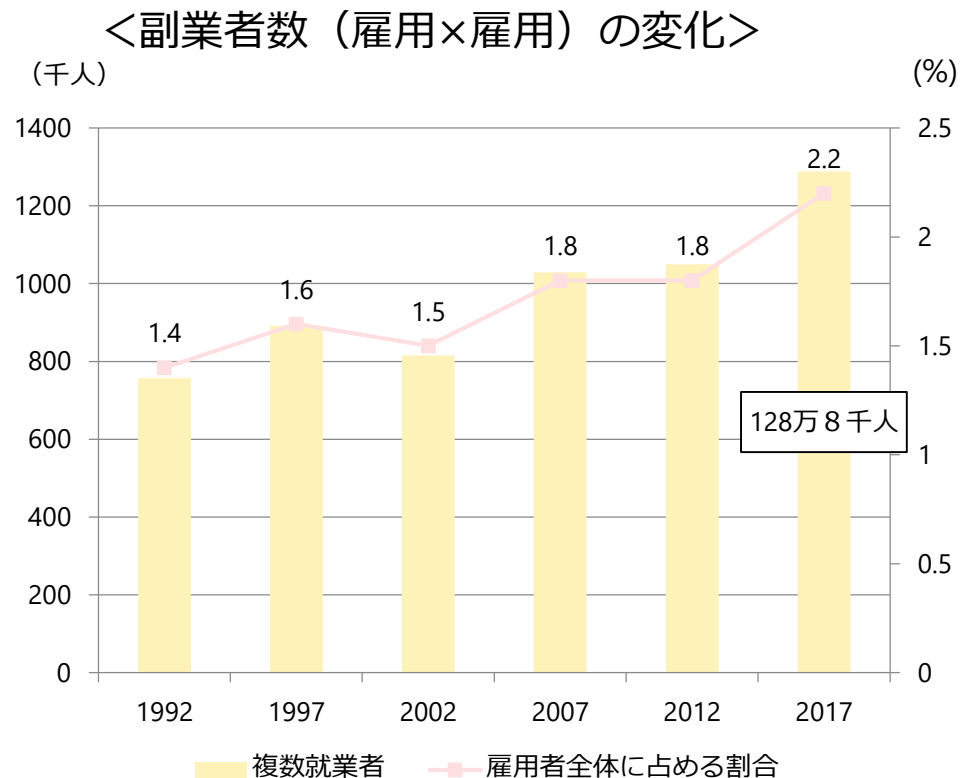
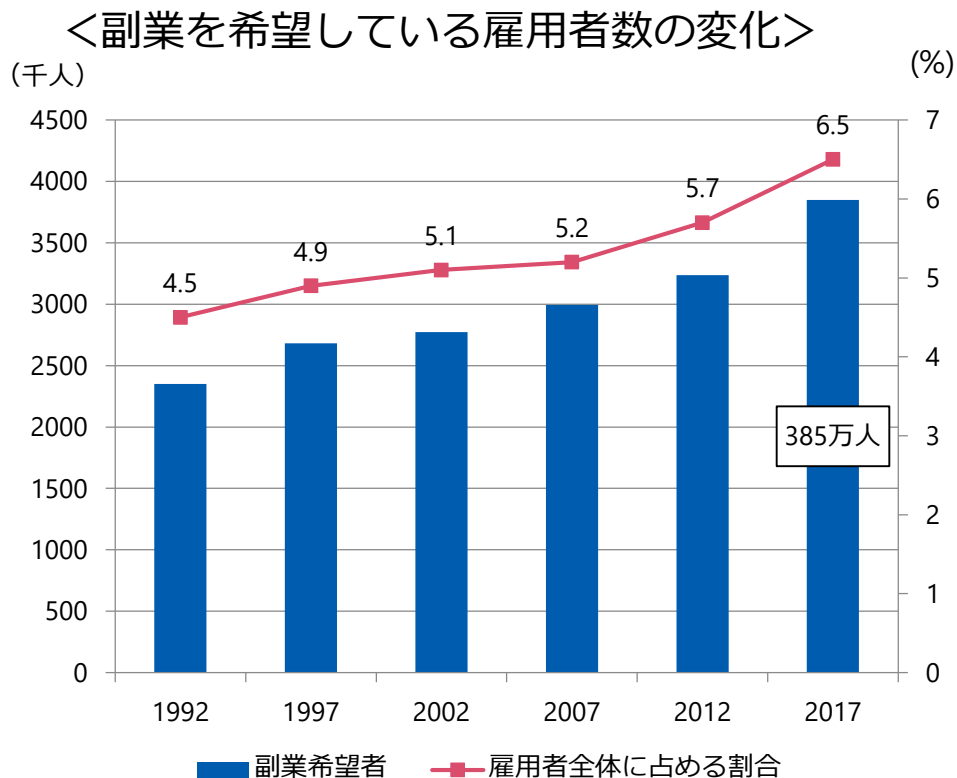
「コロナ禍収束後、変化は起こり得るか」という質問に対し、「起こり得る」「どちらかと言えば起こり得る」とした回答の合計は、「時間管理の柔軟化」については51.3%であり、「テレワークの普及」については42.5%である。

コロナ禍収束後、変化は起こり得るか



副業・兼業の希望者数、副業者数の変化

- ・副業を希望する雇用者は、増加傾向。
- ・本業も副業も雇用者である者は、増加傾向。



(注) 同調査における「雇用者」には、「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれている。

雇用人員（人手）の過不足状況（人材の種類別）

「現場の技能労働者」に次いで「研究開発等を支える高度人材」「システム・アプリケーション等を開発する高度人材」「社内全体の人材マネジメントをする専門人材」等が「大いに不足」又は「不足」していると感じられている。

雇用人員（人手）の過不足状況（「該当者なし」及び無回答を除く集計）【企業調査】

（単位：％）

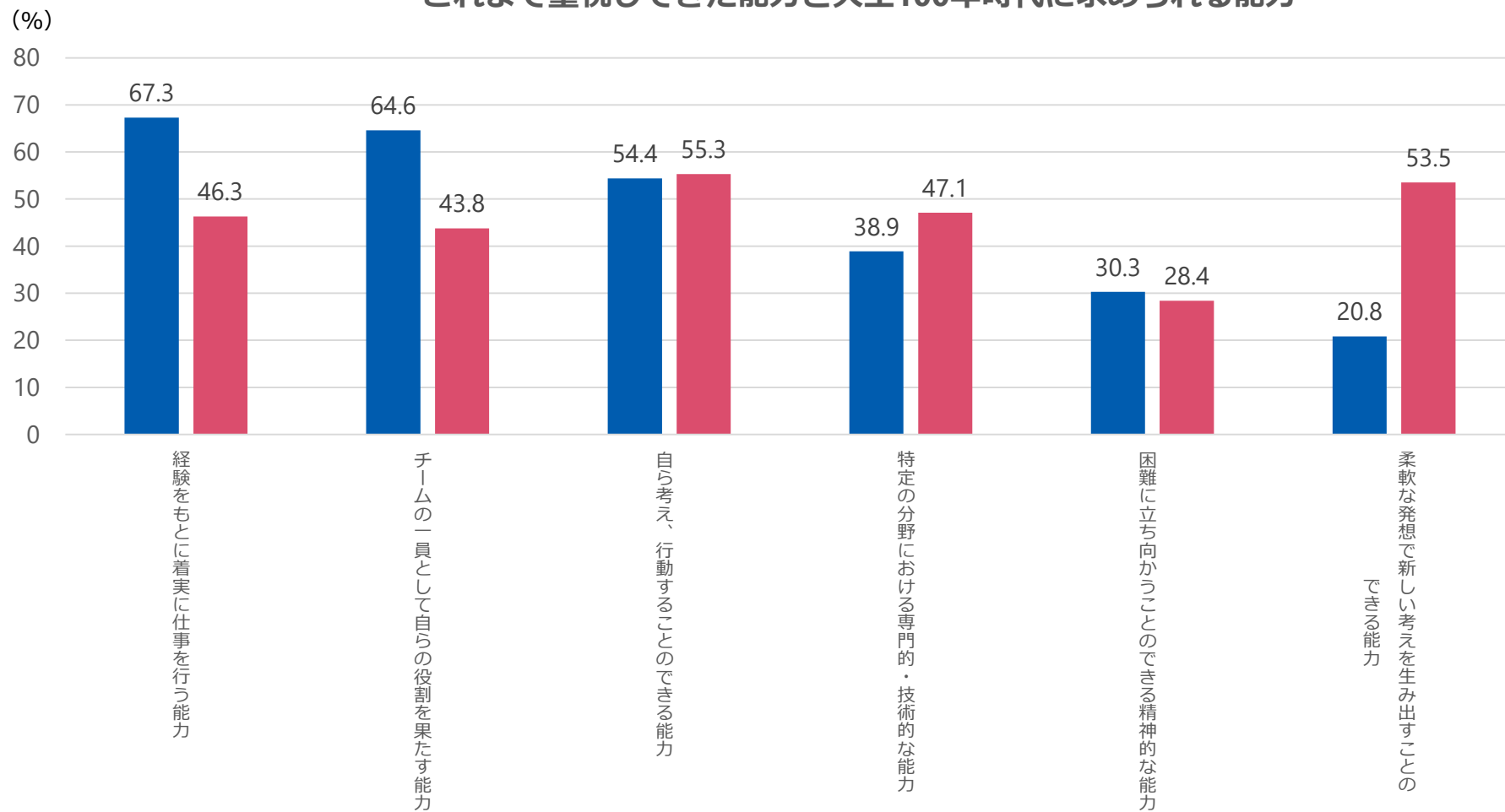
	n	大いに不足	やや不足	適当	やや過剰	大いに過剰	不足・計	適当	過剰・計
従業員全体	3,121	11.2	55.3	29.1	4.2	0.2	66.5	29.1	4.4
（a）正社員	4,271	12.5	52.1	31.0	4.2	0.3	64.6	31.0	4.5
①海外展開に必要な国際人材	863	19.5	35.1	44.6	0.8	0.0	54.6	44.6	0.8
②研究開発等を支える高度人材	1,268	19.3	45.3	34.9	0.5	0.0	64.6	34.9	0.5
③現場の技能労働者	3,485	16.1	51.4	31.3	1.0	0.2	67.5	31.3	1.2
④現場で定型作業を担う人材	3,222	9.2	38.0	49.4	3.2	0.1	47.2	49.4	3.4
⑤一般的な事務職	4,112	1.6	21.6	70.7	5.8	0.3	23.2	70.7	6.1
⑥中核的な管理職	4,156	6.8	34.7	54.6	3.5	0.4	41.6	54.6	3.8
⑦社内全体の人材マネジメントをする専門人材	3,526	11.1	44.9	43.3	0.6	0.1	56.0	43.3	0.7
⑧財務や法務の専門人材	3,602	8.1	36.0	55.4	0.4	0.1	44.1	55.4	0.6
⑨労務管理（就業規則の作成・変更など）を担当する専門人材	3,760	7.0	34.7	57.9	0.3	0.1	41.6	57.9	0.5
⑩マーケティングや営業の専門人材	3,206	8.7	45.6	44.9	0.6	0.2	54.3	44.9	0.7
⑪M&Aのための専門人材	1,399	17.0	31.9	50.3	0.7	0.1	48.9	50.3	0.9
⑫社内事務のIT化を推進する人材	3,088	12.1	42.0	45.2	0.5	0.1	54.1	45.2	0.6
⑬システム・アプリケーション等を開発する専門人材	1,931	17.4	39.2	42.8	0.4	0.3	56.6	42.8	0.7
（b）非正社員	3,402	5.1	25.0	65.7	3.6	0.5	30.1	65.7	4.1
⑭業務繁忙期を一時的に支える人材	2,949	10.5	43.7	44.6	0.9	0.2	54.3	44.6	1.2
⑮恒常的に基幹的業務を担う人材	3,481	6.1	33.7	59.1	1.0	0.1	39.8	59.1	1.1
⑯ある特定分野の専門知識を有する専門人材	2,899	7.6	42.1	49.9	0.3	0.0	49.7	49.9	0.3

（注）無回答及び各設問項目の「該当者なし」を除き集計。「不足・計」は「大いに不足」「やや不足」の合計。「過剰・計」は「大いに過剰」「やや過剰」の合計。

人生100年時代に求められる能力

企業が考える人生100年時代に求められる能力としては、「自ら考え、行動することのできる能力」、「柔軟な発想で新しい考えを生み出すことのできる能力」等の割合が高くなっている。

これまで重視してきた能力と人生100年時代に求められる能力

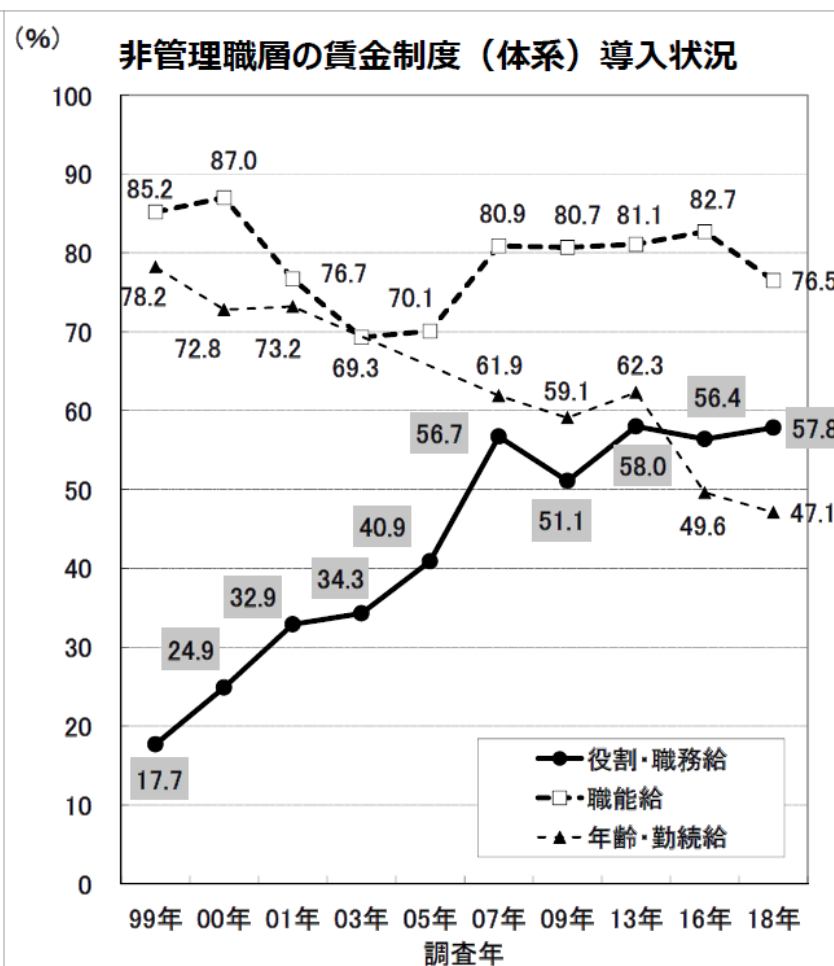
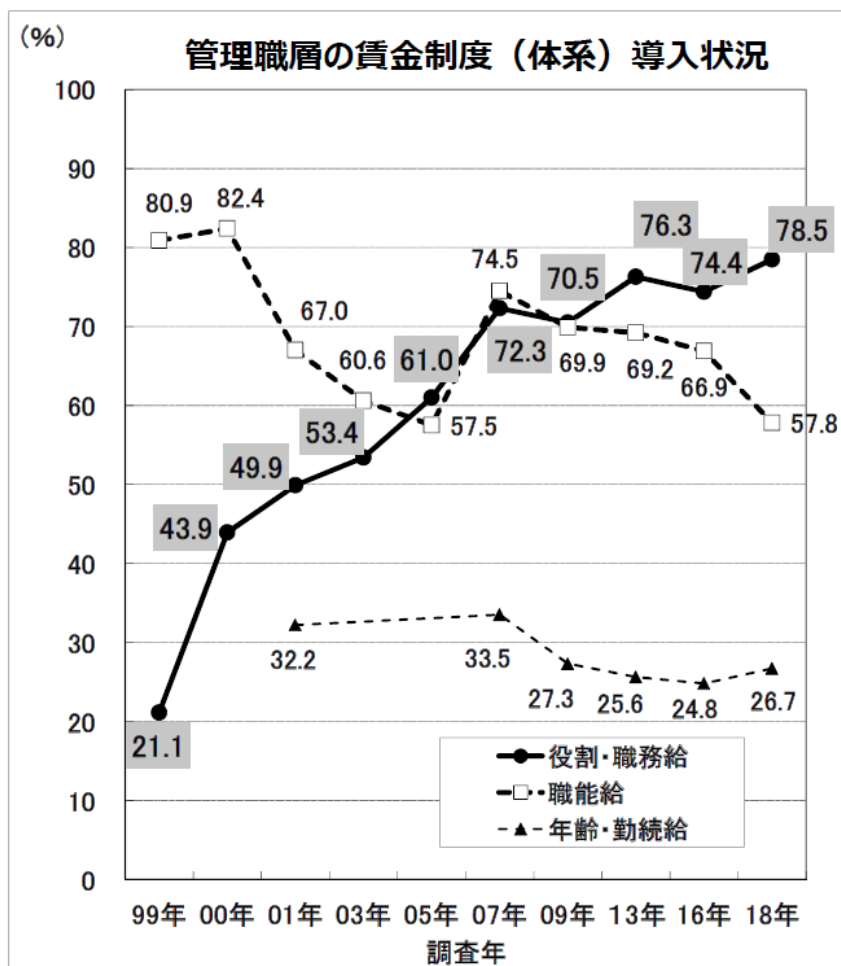


(注) 企業に対する調査で複数回答

■ これまで重視してきた能力 ■ 人生100年時代に求められる能力

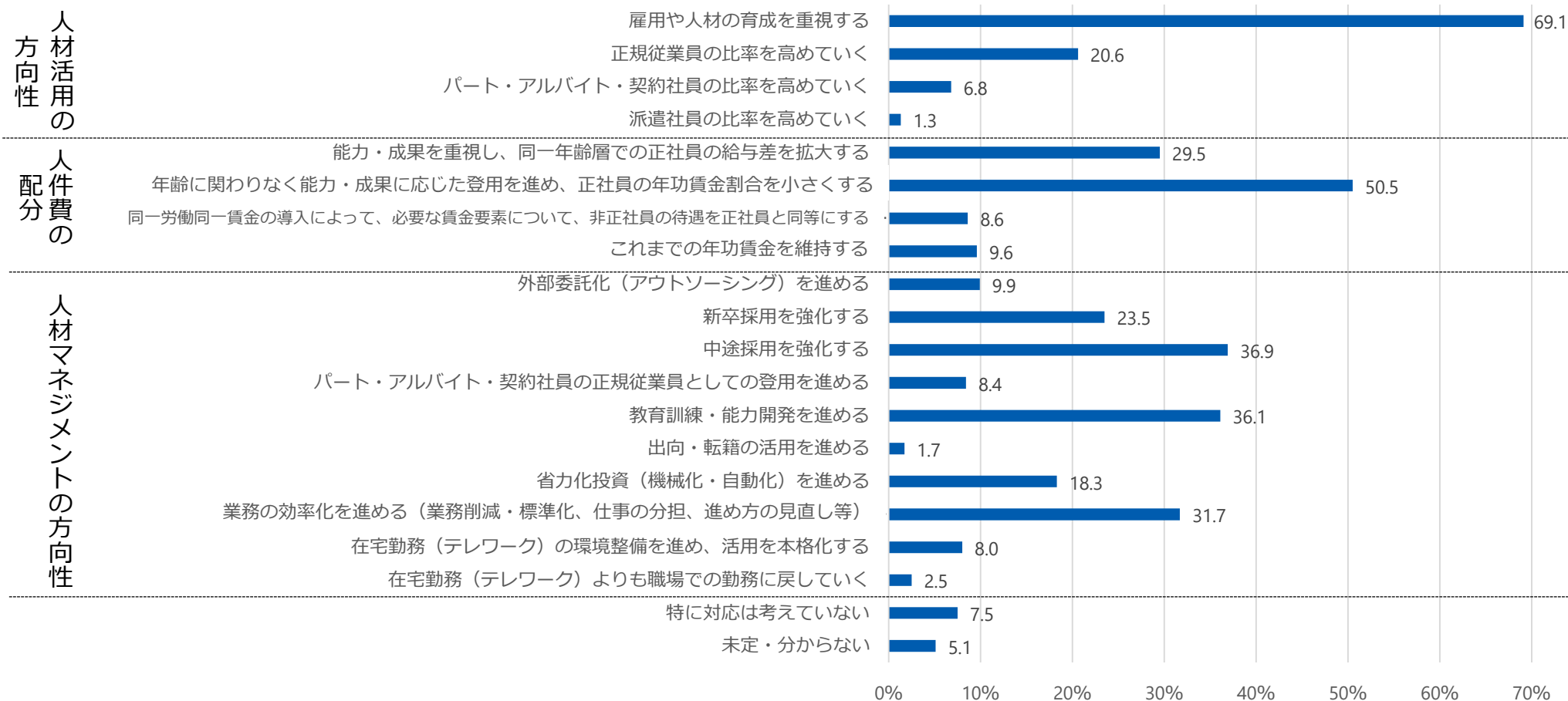
賃金制度（体系）の状況

- ・賃金制度（体系）については、管理職層、非管理職層ともに役割・職務給の導入率が増加している。
- ・非管理職層においては、年齢・勤続給の導入率が減少している。



今後の見通しを踏まえた企業の将来の人材戦略

- ・企業の業績に係る今後の見通しを踏まえた将来の人材戦略について尋ねると、「人材活用の方向性」については、「雇用や人材の育成を重視する」が69.1%と最も高くなっている。
- ・「人件費の配分」については、「年齢に関わりなく能力・成果に応じた登用を進め、正社員の年功賃金割合を小さくする」が50.5%と最も高くなっている。また、「人材マネジメントの方向性」については、「中途採用を強化する」が36.9%と最も高く、次いで「教育訓練・能力開発を進める」が36.1%となっている。



（注）任意回答としており、無回答を除いたn=3718を集計。対応予定については複数回答。

AI時代の人材とは？

AI活用と、AIが不得意な3つの特徴を担うエキスパートが必要

⇒AI時代の人材ポートフォリオ

■ AIと共存するためには、AIが担えない分野で一芸に秀でた自律的なエキスパートが必要

- 「創造的思考」「コラボレーション」「非定型対応」で、それぞれの企業に適したエキスパートが生まれる
- 経営陣・管理職は、判断するエキスパートへ（業務マネージャー）

AI時代の人材ポートフォリオ



目次

1. 労働時間制度に関するこれまでの経緯と 経済社会の変化について	2
2. <u>各労働時間制度の概要及び実態について</u>	18
3. 裁量労働制の概要及び実態について	37

労働時間法制の概要

法定労働時間（労働基準法第32条）

- ◆ 使用者は、1週間に、40時間を超えて労働させてはならない。
- ◆ 使用者は、1日に、8時間を超えて労働させてはならない。

【弾力的な労働時間制度】

変形労働時間制、フレックスタイム制、
事業場外みなし労働時間制、裁量労働制 等

法定休日（労働基準法第35条）

- ◆ 使用者は、毎週少なくとも1回（又は4週間に4日以上）の休日を与えなければならない。

時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

- ◆ 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。
- ◆ 使用者は、36協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日に労働させる場合であっても、時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）の要件を満たす必要がある。

時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条）

- ◆ 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、通常の賃金の2割5分以上の割増賃金（※）を支払わなければならない（※※）。

※ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。ただし、中小企業は令和5年4月1日施行。

※※ 「時間外かつ深夜」の場合：5割以上の割増賃金を支払わなければならない。

- ◆ 使用者は、休日に労働させた場合は、通常の賃金の3割5分以上の割増賃金を支払わなければならない_{q19}

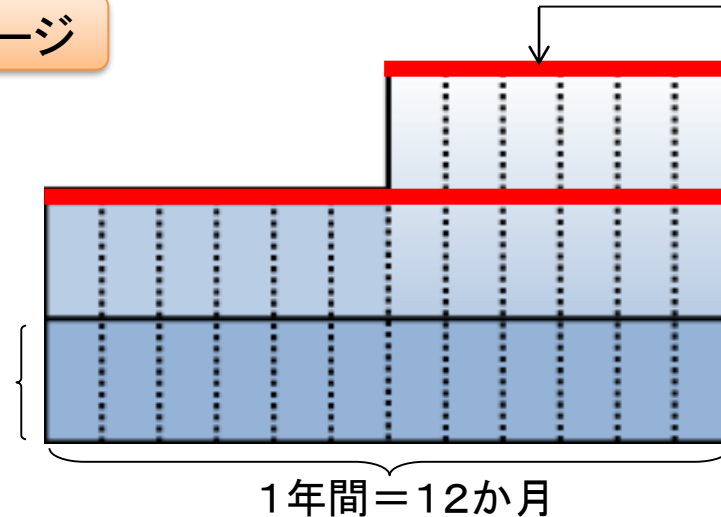
時間外労働の上限規制の概要

- 時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定することとされている。

※ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号。以下「改正法」という。）により法定化（平成31（2019）年4月1日施行／中小企業は令和2（2020）年4月1日施行）

時間外労働の上限規制のイメージ

法定労働時間
1日8時間 1週40時間



**法律による上限
(特別条項／年6か月まで)**

- ・年720時間
- ・複数月平均80時間以内 (※)
- ・月100時間未満 (※)

(※) 休日労働含む

**法律による上限
(原則)**

- ・月45時間
- ・年360時間

適用猶予・適用除外

自動車運転の業務	改正法施行5年後(令和6(2024)年4月1日以後。以下同。)に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を改正法附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を改正法附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は年最大1,860時間(休日労働含む)とする。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間(令和6(2024)年3月31日まで)は、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※ 時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならない。(労働安全衛生法の改正)

変形労働時間制の概要

	対象	労働時間	手続
1か月単位 変形労働 時間制 〔法32条の2〕 ※ 適用労働者の割合 ⇒ 21.5% ※ 導入企業の割合 ⇒ 25.0%	1か月以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務に関する制限はない。	1か月以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。	対象期間における各日・週の労働時間等を定めた労使協定又は就業規則による。(労使協定の場合は労基署へ届出が必要)
1年単位 変形労働 時間制 〔法32条の4〕 ※ 適用労働者の割合 ⇒ 17.8% ※ 導入企業の割合 ⇒ 31.4%	1か月を超え、1年以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務に関する制限はない。	1か月を超え、1年以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。	対象期間における労働日、労働日ごとの労働時間数等を定めた労使協定による。(労使協定は労基署へ届出が必要) ※ 労使協定で定める各日の労働時間は10時間を超えてはならず、各週では、52時間を超えてはならない。 また、対象期間が3か月を超える場合の所定労働日数の限度は原則として1年あたり280日。さらに労使協定で定める労働日は連続6日が限度。
1週単位 非定型的変形 労働時間制 〔法32条の5〕	常時使用する労働者が30人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店のみ。	1週40時間以内の範囲で、1日10時間を上限として、その枠内で働く。	労使協定による。(労使協定は労基署へ届出が必要) ※ 少なくとも当該1週間の開始する前に、労働者に書面により各日の労働時間を通知しなければならない。

フレックスタイム制の概要

	対象	労働時間	手続
フレックスタイム制 〔法32条の3〕 ※ 適用労働者の割合 ⇒ 9.5% ※ 導入企業の割合 ⇒ 6.5%	労働者が各日の始業、終業の時刻を自らの意思で決めて働く制度。 対象業務に関する制限はない。 ※ コアタイムを設けることはできる。	3か月以内の一定期間（清算期間）・総労働時間を定め、その枠内で働く。	① 就業規則に、フレックスタイム制を導入する旨を規定。 ② 労使協定により、対象とする労働者の範囲、清算期間、清算期間中の総労働時間等を規定。 ※ 清算期間が1か月を超える場合、労使協定は労基署へ届出が必要 ※ 清算期間： ⇒労働契約上、労働者が労働すべき時間を定める期間 ※ 清算期間中の総労働時間： ⇒労働契約上、労働者が清算期間中に労働すべき時間として定められている時間

※適用労働者・導入企業の資料出所：厚生労働省「令和3年就労条件総合調査」

事業場外みなし労働時間制の概要

	対象	労働時間	手続
事業場外みなし労働時間制 〔法38条の2〕 ※ 適用労働者の割合 ⇒ 6.7% ※ 導入企業の割合 ⇒ 11.4%	労働者が、労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間の算定が困難なとき	①原則として所定労働時間労働したものとみなす。 ②当該業務を遂行するために、通常所定労働時間を超えて労働することが必要である場合には、当該業務の遂行に通常必要な時間労働したものとみなす。	労使協定の締結は義務付けられてはいないが、労使協定があるときは、その協定で定める時間を「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」とする。（協定したみなし労働時間が1日8時間を超える場合は労働基準監督署へ届出が必要。）

注) 法定労働時間を超過するみなし労働時間を設定する場合、通常の労働時間制の場合と同様、「3.6 協定の締結及び届出が必要」かつ「時間外割増賃金の支払いが必要」となる。

※ 適用労働者・導入企業の資料出所 : 厚生労働省「令和3年就労条件総合調査」

高度プロフェッショナル制度の概要

	対象	法的効果	手続
高度プロフェッショナル制度 〔法41条の2〕 ※導入企業数： ⇒21社（22事業場） ※対象労働者数： ⇒665人 （令和4年3月末時点）	・ 金融商品の開発の業務 ・ ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの業務 ・ 証券アナリストの業務 ・ コンサルタントの業務 ・ 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務 の業務に従事し、年収が1,075万円以上である労働者（対象労働者本人から書面で同意を得ることが必要）	対象労働者については、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は適用除外となる。	労使委員会（※1）において、以下の事項を決議（4/5以上の多数決）し、労基署へ届出。 ① その事業場で対象とする業務 ② 対象労働者の範囲 ③ 使用者が健康管理時間（※2）の把握を実施すること及びその把握方法 ④ 対象労働者の休日の確保 ⑤ 対象労働者の選択的措置（※3） ⑥ 対象労働者の健康・福祉確保措置（※4） ⑦ 対象労働者の同意の撤回に関する手続 ⑦ 対象労働者の苦情処理措置 ⑧ 不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止等

※1 賃金、労働時間等の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることを目的とする委員会。使用者及び労働者を代表する者で構成され、労働者代表委員は半数を占めていなければならない。

※2 対象労働者が事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間との合計の時間。

※3 勤務間インターバルの確保（11時間以上）や1年に1回以上の連続2週間の休日の付与等。

※4 代償休日又は特別な休暇の付与や適切な部署への配置転換等。

※ 対象労働者・導入企業の資料出所：厚生労働省「高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況」

管理監督者の概要

- 「管理監督者」は、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者をいい、労働基準法で定められた労働時間等の規制の適用除外の対象(下の表参照)。
- 「管理監督者」に当てはまるかどうかは、役職名ではなく、その労働者の勤務態様、職務内容・責任・権限、待遇を踏まえて実態により判断される。

※ 企業内で「課長」などの管理職とされていても、下記に掲げる判断要素に基づき総合的に判断した結果、労働基準法上の「管理監督者」に該当しない場合には、労働基準法で定める労働時間等の規制を受け、時間外割増賃金や休日割増賃金の支払が必要となる。

管理監督者性の主な判断要素

- ✓ 労働時間等の規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容・責任・権限を有していること
- ✓ 現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないようなものであること
- ✓ 賃金等について、その地位にふさわしい待遇がなされていること

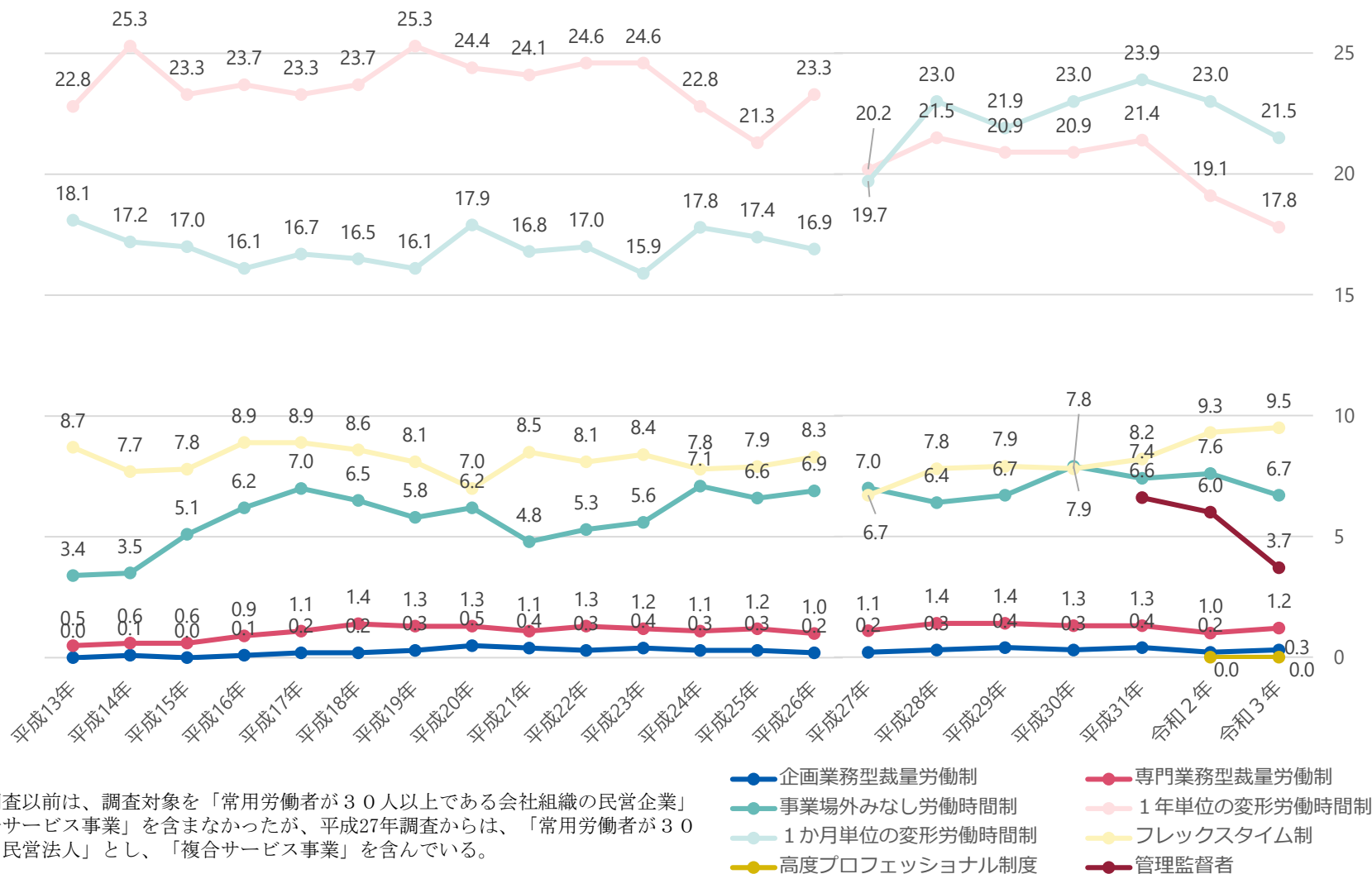
労働時間関係規定の適用等について

		一般労働者	専門業務型 裁量労働制	企画業務型 裁量労働制	研究開発業務従事者	高度プロフェッショナル制度	管理監督者
労働時間(32条、36条)		○	(※1)		○	—	—
休憩(34条)		○	○		○	—	—
休日(35条)		○	○		○	— (ただし、下記*参照)	—
割賃 (37条)	時間外(25%)	○	(※2)		○	—	—
	休日(35%)	○	○		○	—	—
	深夜(25%)	○	○		○	—	○
年次有給休暇(39条)		○	○		○	○	○
時間外・休日労働の 上限規制		○	(※1)		— 〔労働時間を延長して労働させることができる時間を定めるに当たっては、限度時間(月45時間、年360時間)を勘案することが望ましいことに留意する必要〕	— 〔ただし、下記※3の「健康管理時間の上限措置」参照〕	—
健康・福祉 確保措置等		— 〔時間外・休日労働の限度時間(月45時間、年360時間)を超えて労働させる労働者には、健康・福祉確保措置を実施〕	健康・福祉確保措置の実施		— 〔時間外・休日労働の限度時間(月45時間、年360時間)を超えて労働させる労働者には、健康・福祉確保措置を定めるように努めなければならない〕	・年間104日以上、かつ4週間を通じ4日以上の休日付与(*) ・選択的措置の実施(※3) ・健康・福祉確保措置の実施	—
医師の面接指導 (安衛法)		○(※4)	○(※4)		○(※4,5)	○(※6)	○(※4)
労働時間の状況の把握(安衛法)		○	○		○	— (労基法上、健康管理時間の把握義務あり)	○
導入手続		— 〔法定労働時間を超えて労働させる場合は労使協定(36協定)〕	労使協定	労使委員会 決議	— 〔法定労働時間を超えて労働させる場合は労使協定(36協定)〕	労使委員会決議	—
本人同意		—	—	○(※7)	—	○(※7)	—

- ※1) 法定労働時間を超える「みなし労働時間」に対しては、36協定の締結が必要であり上限規制が適用。
- ※2) 法定労働時間を超える「みなし労働時間」に対しては、割増賃金の支払いが必要。
- ※3) 「勤務間インターバルの確保(11時間以上)＋深夜業の回数制限(月4回以内)」、「健康管理時間の上限措置(1週間当たり40時間を超えた時間について、月100時間以内又は3か月240時間以内とするこ
と)」、「1年に1回以上の連続2週間の休日の付与」又は「臨時の健康診断」のいずれかの措置を実施。
- ※4) 1週間当たりの労働時間のうち40時間を超える時間が月80時間超の場合、労働者本人の申出に基づき実施(罰則なし)。
- ※5) 1週間当たりの労働時間のうち40時間を超える時間が月100時間超の場合、労働者本人の申出なしに実施(罰則あり)。
- ※6) 1週間当たりの健康管理時間のうち40時間を超える時間が月100時間超の場合、労働者本人の申出なしに実施(罰則あり)。
- ※7) 企画業務型裁量労働制では、本人同意を得なければならないことについて労使委員会決議が必要。高度プロフェッショナル制度では、制度適用要件として本人同意が必要。

各労働時間制度ごとの適用労働者割合の推移

(出典)厚生労働省 就労条件総合調査
30 (%)



※平成26年調査以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上である会社組織の民間企業」とし、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年調査からは、「常用労働者が30人以上である民営法人」とし、「複合サービス事業」を含んでいる。

年次有給休暇制度の概要等

趣旨・要件等

○趣旨

労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与える制度

【参考】年次有給休暇の法的性格

年次有給休暇の権利は、労働者が客観的要件（以下参照）を充足することによって「法律上当然に」発生する権利であり、労働者が年次有給休暇の「請求」をしてはじめて生ずるものではない。（白石宮林署事件最高裁判決（昭和48年3月2日））

○要件・効果

①雇入れの日から起算して6ヶ月継続勤務し、

②全所定労働日の8割以上を出勤

した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇が与えられる。

その後、継続勤務年数1年ごとに右表の日数の年次有給休暇が与えられる。

なお、年次有給休暇は、発生日から起算して2年間の消滅時効に服する。

継続勤務年数	6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

○取得単位

原則：1日単位

例外：①半日単位（労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合、1日単位取得の阻害とならない範囲で可能）

②時間単位（労働者が時間単位での取得を請求した場合、年に5日を限度で可能（労使協定の定めが必要））

付与に関するルール

○年次有給休暇の付与の時季の決定方法

①労働者による請求（労基法第39条第5項）

※労働者が請求した時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合、使用者に「時季変更権」が認められる。

②計画年休（労基法第39条第6項）

：労使協定で定めをした場合、年次有給休暇のうち5日を超える部分について「計画的付与」が認められる。

③使用者による時季指定（労基法第39条第7項）＊平成30年改正により新設（平成31年4月施行）

：年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうち5日について、使用者が時季を指定して取得させなければならない。

※使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければならない。

また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。（労基則第24条の6）

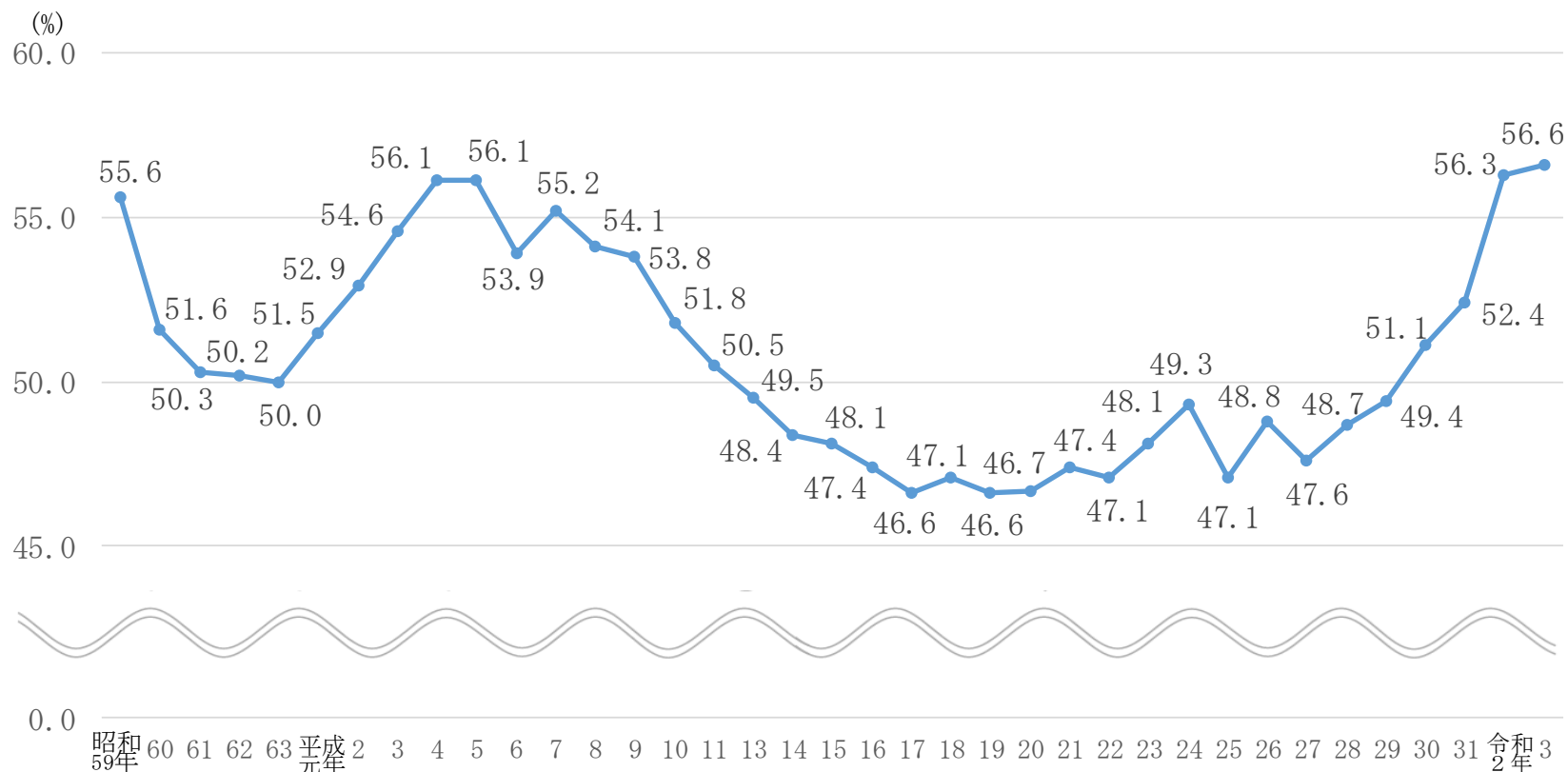
○不利益取扱いの禁止（労基法附則第136条）

使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

年次有給休暇の取得状況 年次推移

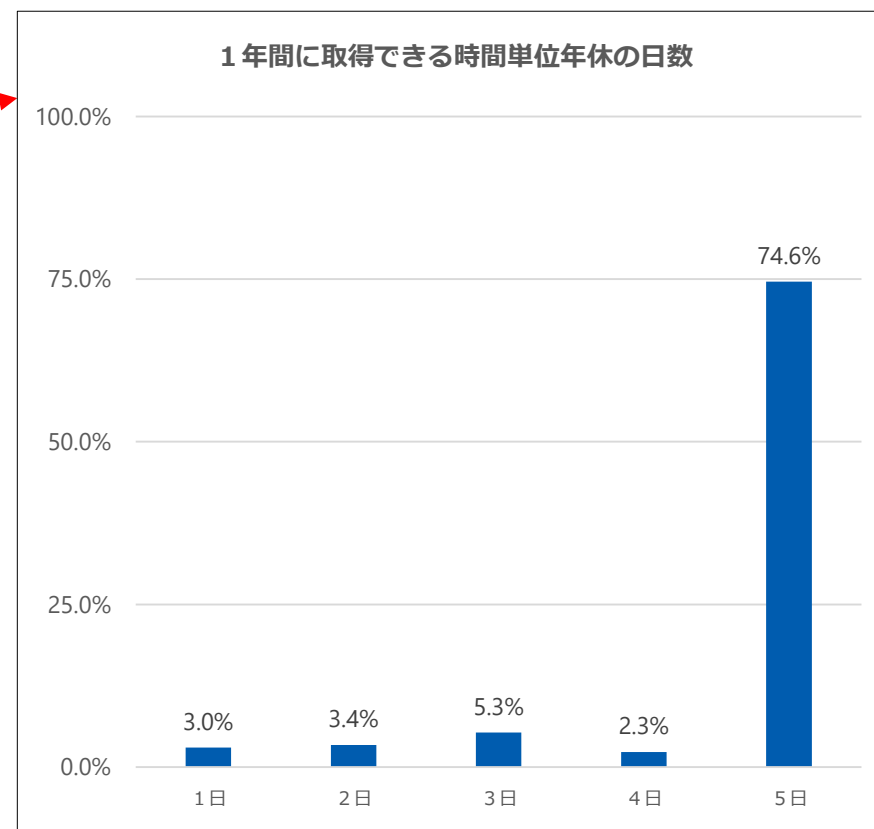
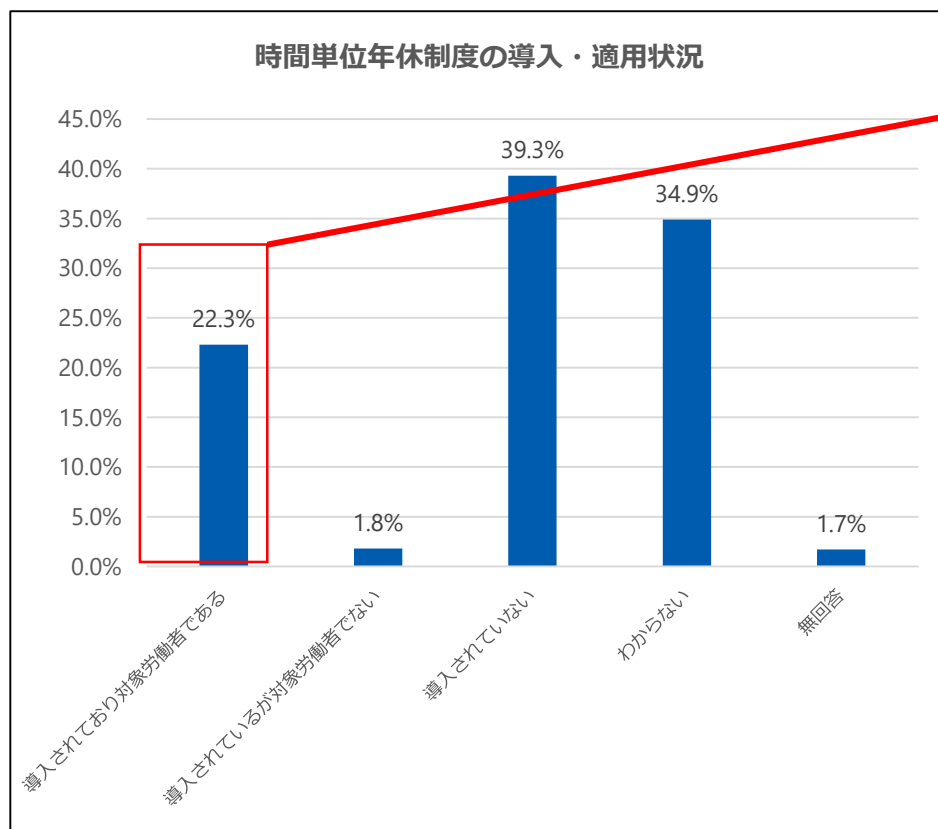
企業調査

労働者1人平均有給休暇取得率の年次推移



- 注：1) 「取得率」は、(取得日数計／付与日数計) × 100(%)である。
 2) 平成11年以前は、12月末現在の状況を「賃金労働時間制度等総合調査」として取り纏めたものである。
 3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」に範囲を拡大した。
 4) 平成26年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年より「常用労働者が30人以上の民営法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。

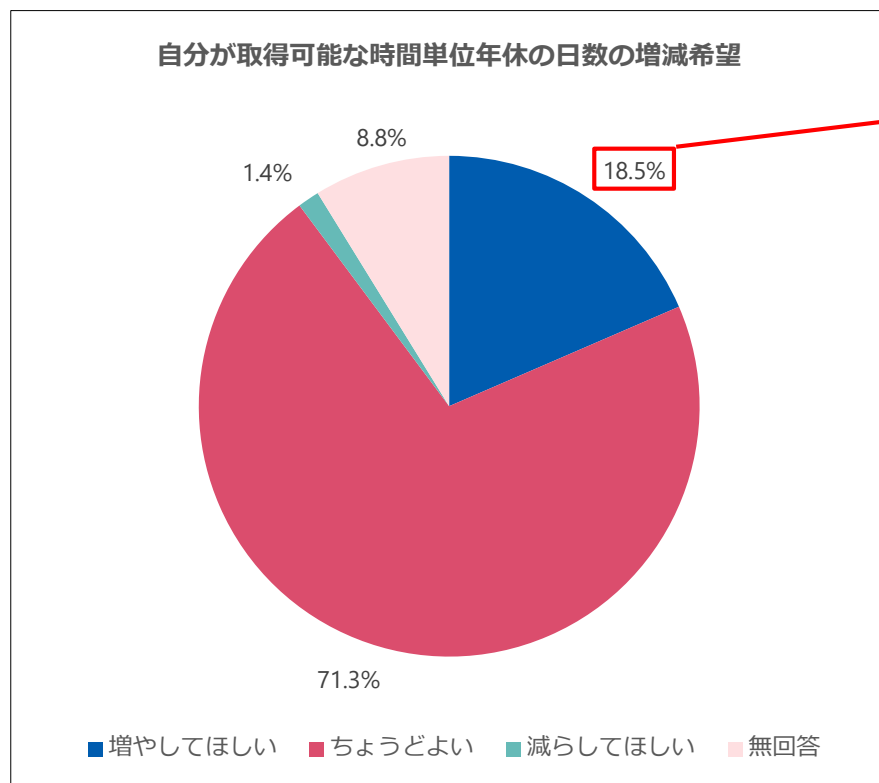
時間単位年休制度の導入・適用状況



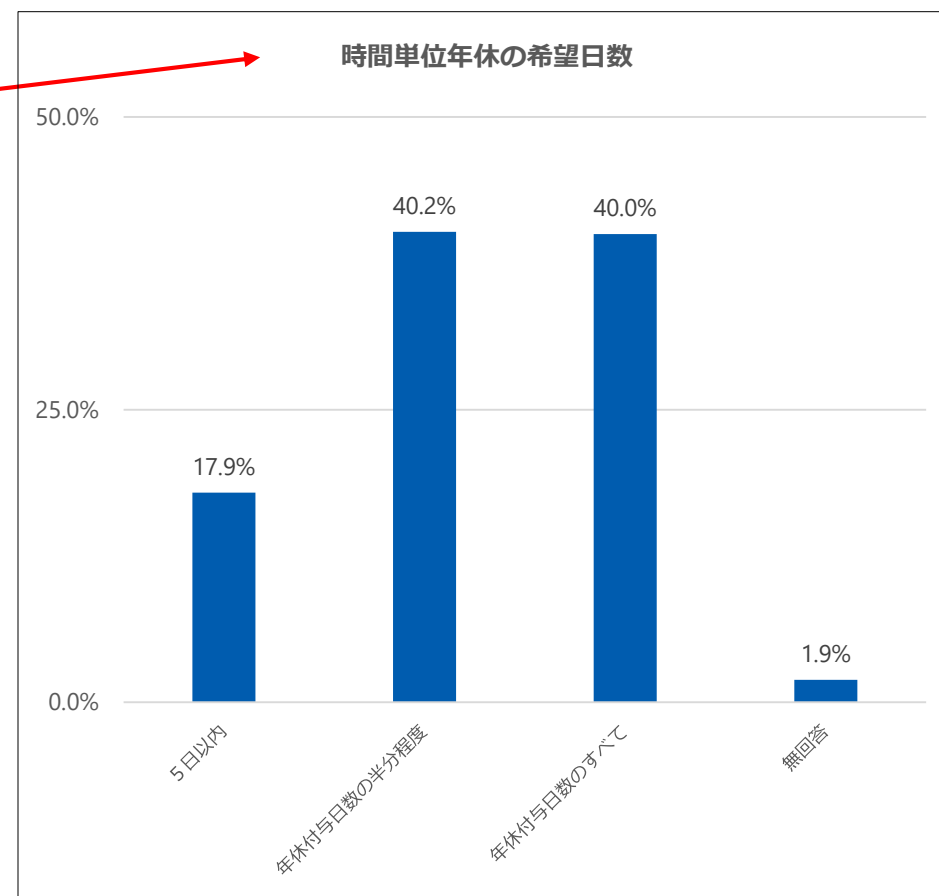
* 「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」労働者を対象に集計

時間単位年休の取得可能日数の評価、希望日数

【参考】「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」：全体の22.3%



* 「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」労働者を対象に集計



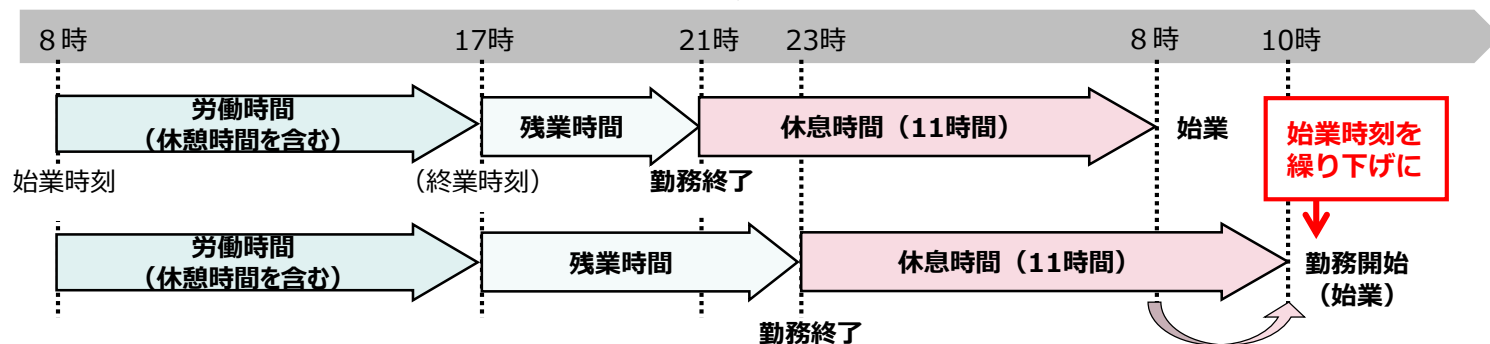
* 「時間単位年休制度が導入されており対象労働者である」労働者のうち、自分が取得可能な時間単位年休の日数を「増やしてほしい」とする労働者を対象に集計

勤務間インターバル制度の概要

概要

- 「勤務間インターバル制度」とは、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を確保する仕組み。
- 働き方改革関連法において、労働時間等設定改善法（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）が改正され、勤務間インターバル制度を導入することが事業主の努力義務となった（施行日：平成31年4月1日）。
注）「労働時間等設定改善法」は、事業主等に労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有効に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを目指した法律。
- この仕組みの導入を事業主の努力義務とすることで、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとしているもの。

【例：11時間の休息時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】

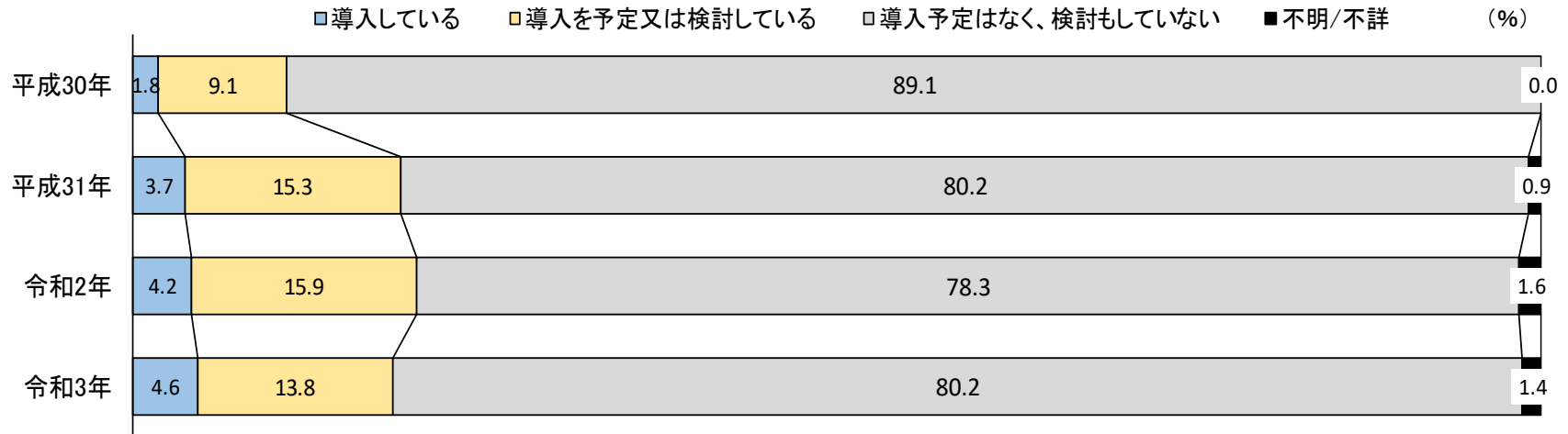


労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）

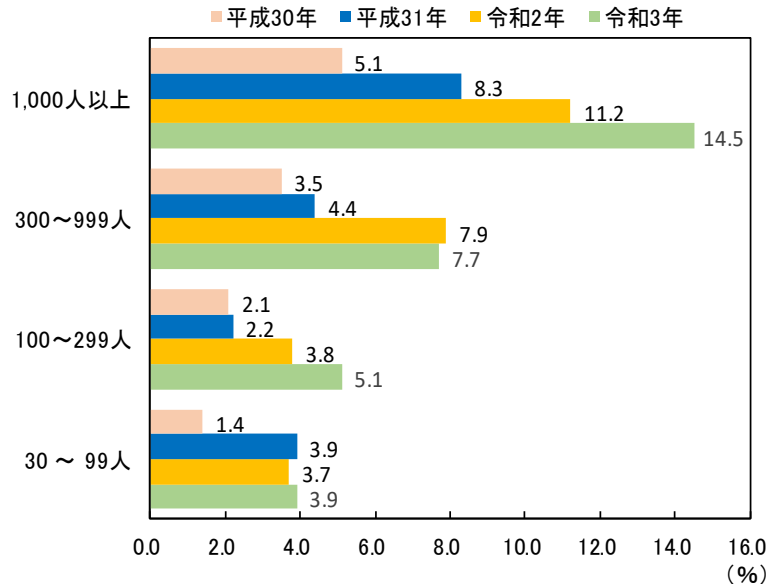
（事業主等の責務）

第二条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

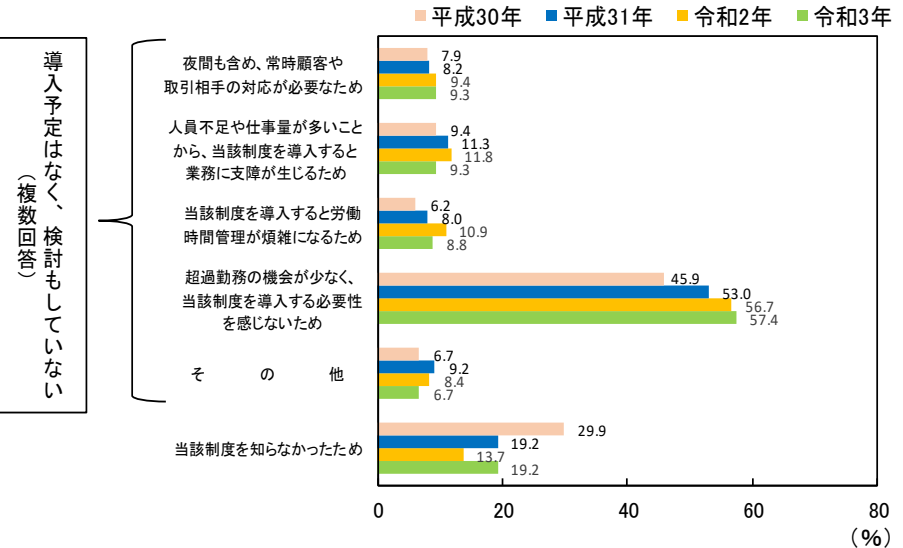
勤務間インターバル制度の導入状況等



勤務間インターバル制度を導入している規模別企業割合



勤務間インターバル制度の導入予定はなく、
検討もしていない理由別企業割合



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

勤務間インターバルからみた生活シミュレーション

■週5日勤務（8時間労働+1時間休憩+片道1時間の通勤）の場合

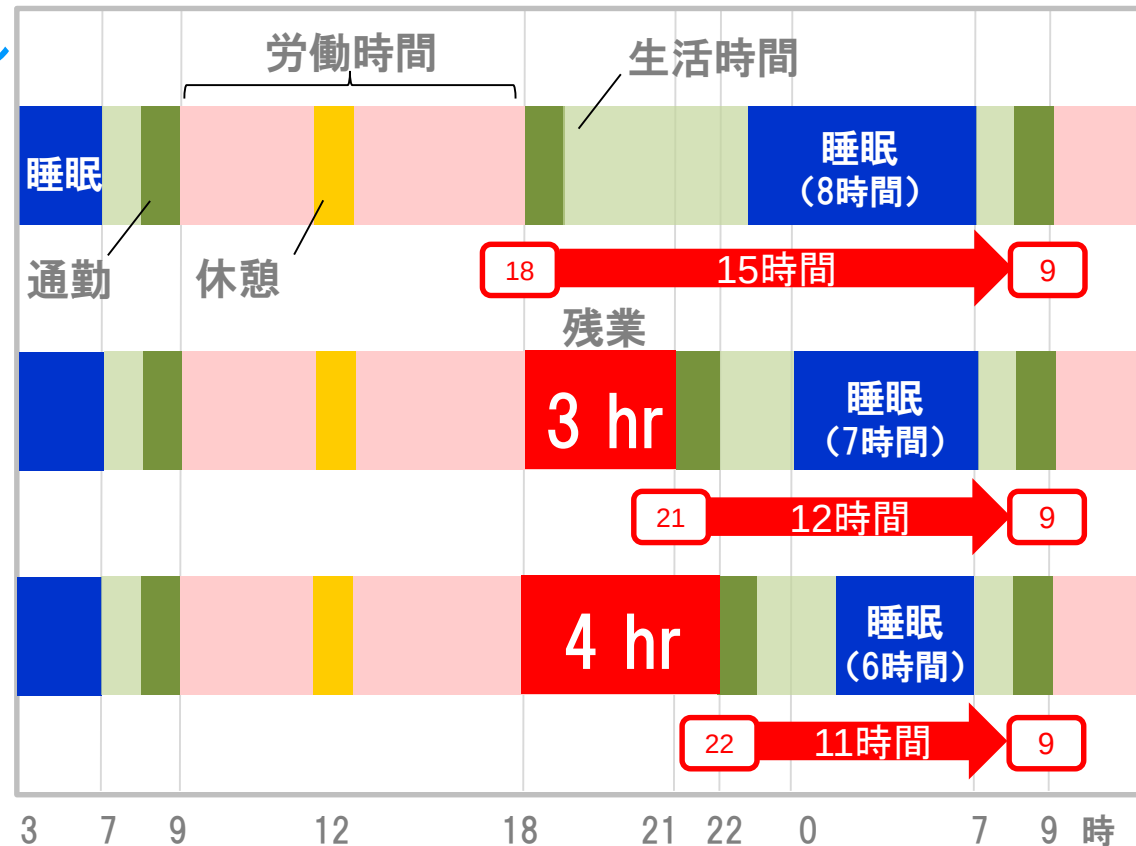
勤務間インターバル

15 時間
(13 時間)

※カッコの中は
通勤時間を引いた時間

12 時間
(10 時間)

11 時間
(9 時間)



月残業

(月20日勤務の計算)

0時間

60時間

80時間

■メリハリを持った勤務間インターバル制度の活用： 日本型の勤務間インターバル制度を作り上げる必要性

- 毎日、勤務間インターバルを確保することは理想だが、例えば、規定されたインターバル時間よりも短い日が月何回以上あった者は配慮する。
 - ➡ KDDI方式では、PDCAサイクルを回して、月5日以上、11時間未満のインターバルであった者は個別に健康指導や産業医面談を実施
または平均で月のインターバルが11時間未満の従業員を産業医面談を実施する
- 通常よりも労働負担の高い働き方をした場合、インターバルの時間を長く確保できるように配慮する。
 - ➡ 夜勤や長距離運転等の後を配慮する
- 一律、何時間としてインターバルを規定するよりも、個々の職場の実情に合わせて例えば職場の安全衛生委員会等でインターバル時間や運用方法を議論し、就業規則等に明記させるやり方

いわゆる「つながらない権利」（フランス）の概要

概要

- いわゆる「つながらない権利」とは、勤務時間外や休日に仕事上のメールなどへの対応を拒否できる権利のこと。アクセス遮断権ともいわれる。
- フランスでは、2016年に成立した労働法改革の中で、「つながらない権利」に関する規定（労使における交渉テーマに追加すること等（※））が新たに導入されている。

※ フランスで導入された内容は、以下の2点。

- ① 従来から、企業と労働組合との年次交渉義務事項とされていた「男女の職業的平等および労働生活の質」という交渉題目について、「労働者が、休息时间及び休暇、個人的生活及び家庭生活の尊重を確保するために、労働者がつながらない権利を完全に行使する方法、及びデジタルツールの使用規制を企業が実施する方法」を交渉テーマに追加することとした。
- ② 「つながらない権利」についての企業レベルの協定を欠く場合には、使用者は社会経済委員会（従業員代表と使用者との協議機関）等の意見聴取をしたうえで、「つながらない権利の行使の方法を定め、労働者及び管理職および幹部職員に対し、デジタルツールの合理的な使用について教育し、関心を喚起する行動の実施を規定する」憲章を作成しなければならないこととした。

※ 集団協定又は憲章に基づいてテレワークを実施する場合には、集団協定又は憲章に「使用者が労働者に通常接触できる時間帯」を記載しなければならないこととされている。

フランスで立法化され、企業が取り組みを行うようになった背景

- 「つながらない権利」に関する規定が立法化され、企業が取組を行うようになった背景は以下の点が考えられる。
 - ① ICTが急速に発展し、どこにいても携帯端末によって業務に接続することが可能となったこと。
 - ② 使用者に対する労働者の安全及び健康の保護義務、特にメンタルヘルス及びハラスメントに関する使用者の責任の問題が顕在化したこと。
 - ③ 私生活への「業務」の侵食（業務時間外や、休暇中も業務にアクセスされてしまう／アクセスできてしまう）

その他

- フランスでは、夜の時間に全社的に「つながらない」状態を作ることが難しい場合もあること、労働者が自ら率先して「つながっている」場合もあること、実現のためには、それをルール化するだけでなく教育研修やフォローアップも必要とされること等が課題として指摘されている。

※ 「ICTが「労働時間に突きつける課題」-つながらない権利は解決の処方箋となるか？」（細川良、日本労働研究雑誌709号（2019年））、「諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究」（独立行政法人労働政策研究・研修機構（2022年3月））、「現代日本における「働きすぎ」の所在-健康と家庭生活の観点から-」（高見具広、独立行政法人労働政策研究・研修機構（2020年3月））を出典とし、労働条件政策課にて作成

※ フランスのほか、近年ではスペインやベルギー等でも「つながらない権利」について法制化された。

目次

1. 労働時間制度に関するこれまでの経緯と 経済社会の変化について	2
2. 各労働時間制度の概要及び実態について	18
3. <u>裁量労働制の概要及び実態について</u>	37

○44～49頁に掲載している回帰分析は、裁量労働制実態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。

○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。

裁量労働制の概要

	対象	労働時間	手続
専門業務型 裁量労働制 〔法38条の3〕 ※適用労働者の割合： ⇒1.2% ※導入企業の割合： ⇒2.0%	業務の性質上、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる業務として、厚生労働省令及び大臣告示で定められた専門的な業務に従事する労働者 (例) ・ 新商品や新技術の研究開発 ・ 人文科学や自然科学の研究 ・ 情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者等	労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。 (注)	労使協定（*）において、以下の事項を定め、労基署へ届出。 ・ その事業場で対象とする業務 ・ みなし労働時間 ・ 対象労働者の健康・福祉確保措置 ・ 対象労働者の苦情処理措置 等 * 使用者と、過半数労働組合又は過半数代表者との協定
企画業務型 裁量労働制 〔法38条の4〕 ※適用労働者の割合： ⇒0.3% ※導入企業の割合： ⇒0.4%	事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務の性質上、これを適切に遂行するために、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者に委ねる業務に従事する労働者 (例) ・ 企業の企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を策定する労働者 ・ 企業の財務部門で財務状態等を調査分析し、財務計画を策定する労働者 等	労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす。(注)	労使委員会（*）において、以下の事項を決議(4/5以上の多数決)し、労基署へ届出。 ・ その事業場で対象とする業務 ・ 対象労働者の範囲 ・ みなし労働時間 ・ 対象労働者の健康・福祉確保措置(6か月に1回労基署に定期報告) ・ 対象労働者の苦情処理措置 ・ 本人同意を得ること及び不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 等 * 賃金、労働時間等の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることを目的とする委員会。使用者及び労働者を代表する者で構成され、労働者代表委員は半数を占めていなければならない。

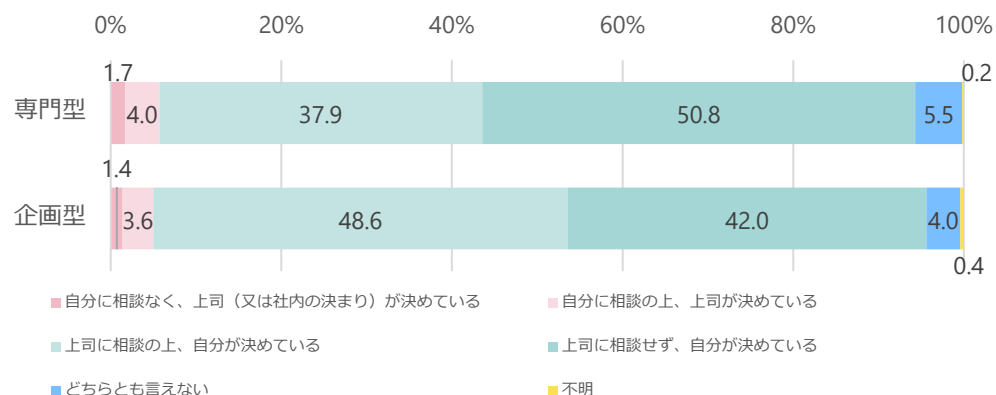
注) 法定労働時間を超過するみなし労働時間を設定する場合、通常の労働時間制の場合と同様、「36協定の締結及び届出が必要」かつ「時間外割増賃金の支払いが必要」となる。

※ 適用労働者、導入企業の割合の資料出所： 厚生労働省「令和3年就業条件総合調査」

裁量労働制の現状と課題①－１ 労働者の働き方

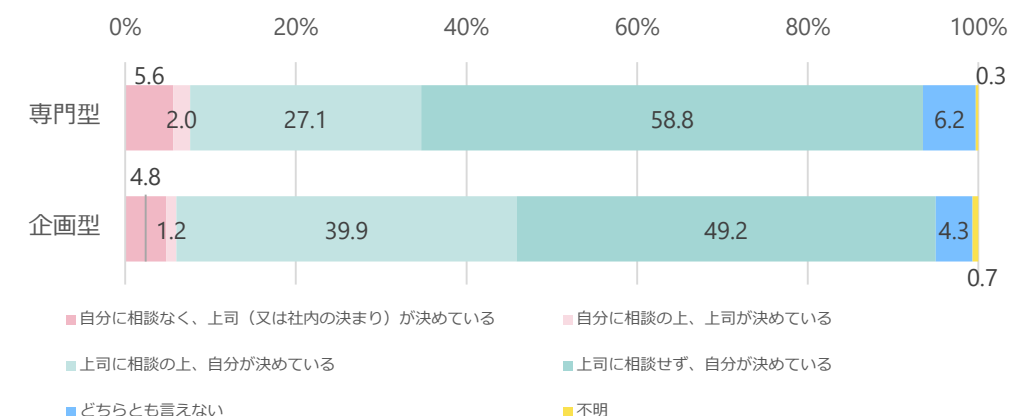
労働者の裁量の程度（業務の遂行方法、時間配分等）

【適用労働者調査】

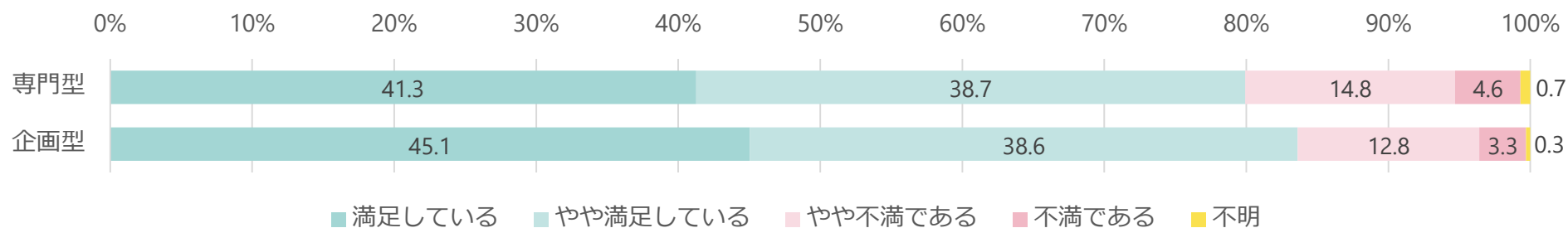


労働者の裁量の程度（出退勤時間）

【適用労働者調査】



裁量労働制適用の満足度【適用労働者調査※適用労働者のみ】

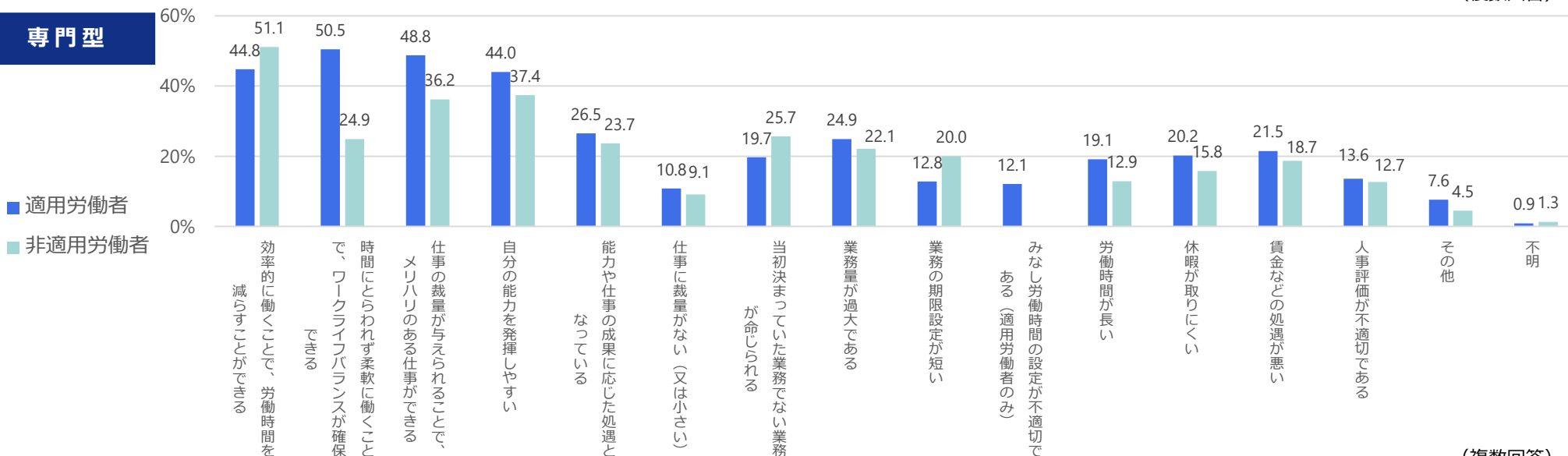


裁量労働制の現状と課題①－２ 労働者の現在の働き方に対する認識

（適用労働者と非適用労働者の比較）【労働者調査】

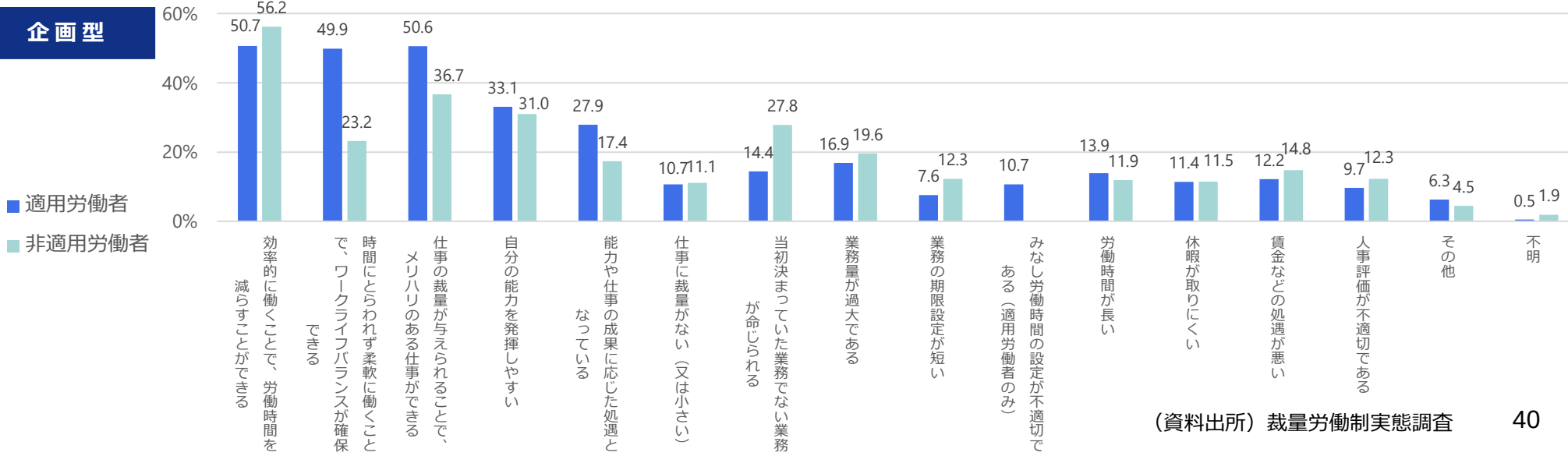
（複数回答）

専門型



（複数回答）

企画型



裁量労働制の現状と課題②－１ 労働時間・睡眠時間

労働時間の平均値の比較【労働者調査※階級での回答を除く】

	1日の平均実労働時間数（時間：分）	
	適用	非適用
計	9：00	8：39
専門型	8：57	8：39
企画型	9：15	8：44

（資料出所）裁量労働制実態調査

注1：左記の値は1週間に実際に働いた労働時間の合計を1時間単位で回答した調査票のみを集計した平均値である。

注2：1日の平均実労働時間数は労働日数により加重平均した値。

裁量労働制の適用が労働時間・睡眠時間に与える影響【回帰分析（※）】

	労働者の個人属性の影響を制御しない	労働者の個人属性の影響を制御
裁量労働制の適用による1週あたり労働時間の増減	2. 1 5 2 時間 (0. 2 1 9 時間)	1. 2 7 6 時間 (0. 2 1 8 時間)
非適用労働者の1週あたり平均労働時間	4 3. 8 9 時間	
裁量労働制の適用による1日あたり睡眠時間の増減	0. 0 0 7 時間 (0. 0 2 2 時間)	0. 0 4 0 時間 (0. 0 2 1 時間)
非適用労働者の1日あたり睡眠時間	6. 5 2 時間	

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。（）内は標準誤差を示す。

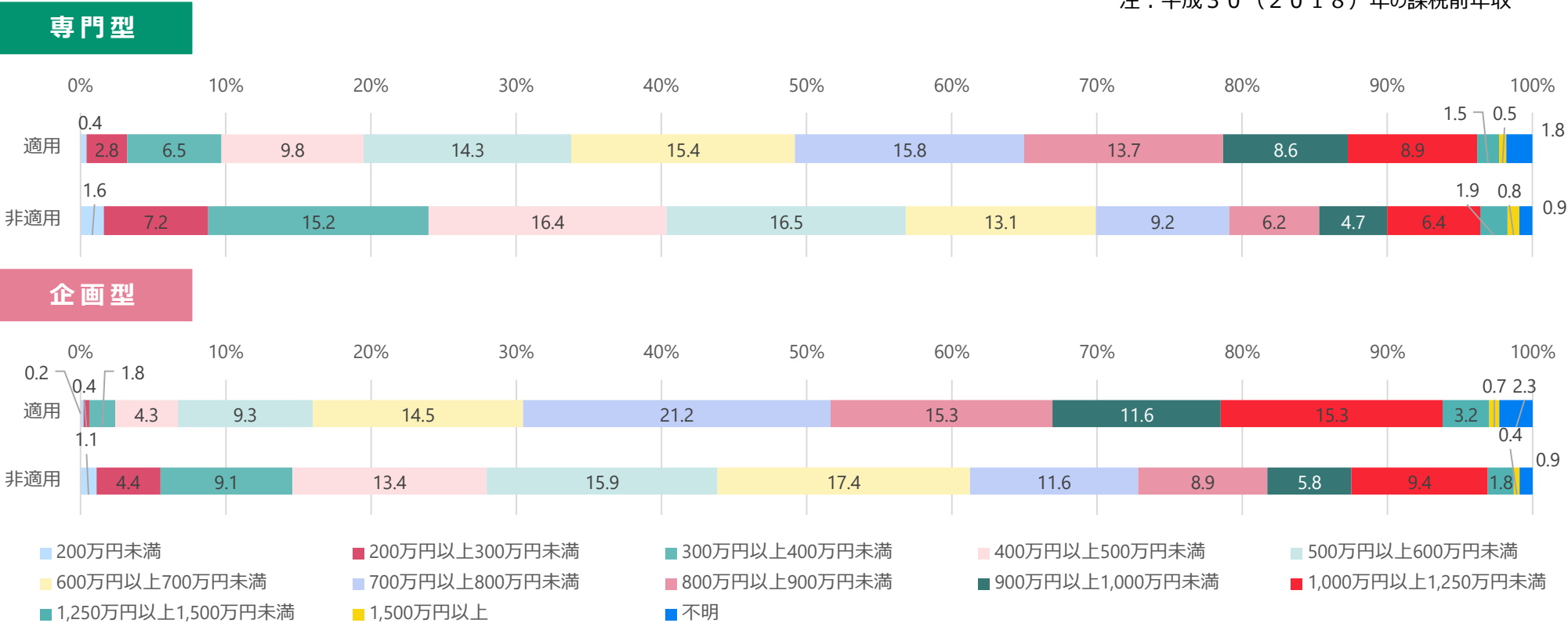
（※）裁量労働制実態調査の労働者調査の結果を用いて、労働者の個人属性の影響を制御した上で、裁量労働制の適用が適用労働者の働き方に与える影響の程度等を推定する分析を実施。

（資料出所）「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）を基に厚生労働省労働基準局労働条件政策課が作成

裁量労働制の現状と課題②－２ 処遇

労働者の調査年前年（平成30年）の年収【労働者調査】

注：平成30（2018）年の課税前年収



（資料出所）裁量労働制実態調査

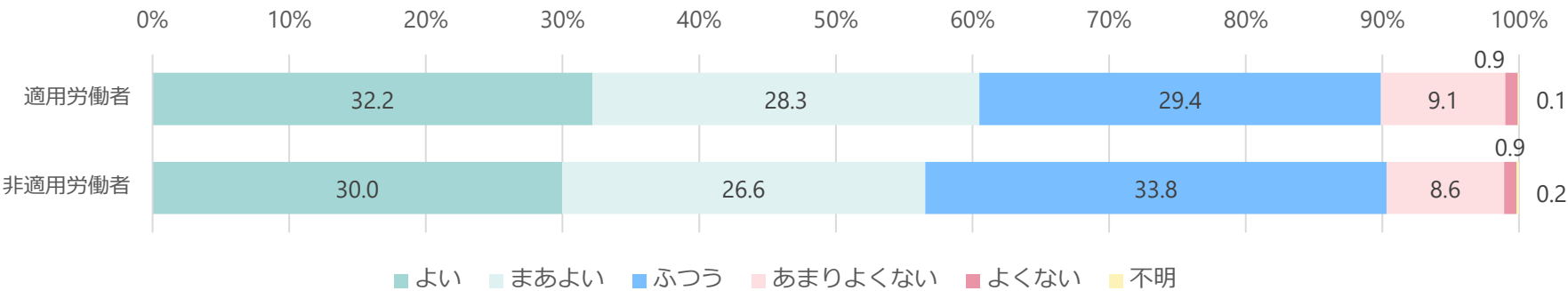
裁量労働制が年収に与える影響【回帰分析】

	労働者の個人属性の影響を制御しない	労働者の個人属性の影響を制御
裁量労働制の適用による年収の増減	19.9% (1.0%)	13.1% (1.0%)

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。（）内は標準誤差を示す。
（資料出所）「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）を基に厚生労働省労働基準局労働条件政策課が作成

裁量労働制の現状と課題②－3 健康状態

健康状態の認識【労働者調査】



(資料出所) 裁量労働制実態調査

裁量労働制が健康状態に与える影響【回帰分析】

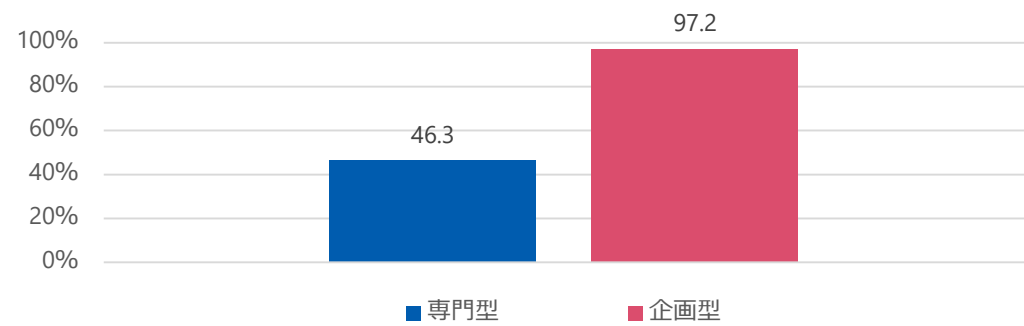
	労働者の健康状態				
	良い	まあ良い	ふつう	あまり良くない	良くない
裁量労働制の適用による 当該回答をする確率の変化 (労働者の個人属性を制御済)	2.3ポイント (1.2ポイント)	0.5ポイント (1.0ポイント)	-2.8ポイント (1.2ポイント)	0.1ポイント (0.6ポイント)	-0.1ポイント (0.2ポイント)
非適用労働者における 当該回答をする確率	29.3%	27.6%	32.5%	9.6%	0.9%

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。（）内は標準誤差を示す。

(資料出所)「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）を基に厚生労働省労働基準局労働条件政策課が作成

裁量労働制の現状と課題③－1 本人同意

本人同意を要件としている事業場割合【事業場調査※適用事業場のみ】



(資料出所) 裁量労働制実態調査

本人同意のある専門型適用労働者の実労働時間・健康状態の状況【回帰分析】

	実労働時間が週60時間以上となる確率	健康状態があまりよくない・よくないと答える確率
本人同意のある場合	-2.5 ポイント (0.8 ポイント)	-2.6 ポイント (1.0 ポイント)
本人同意のない専門型適用労働者における割合	10.5%	11.4%

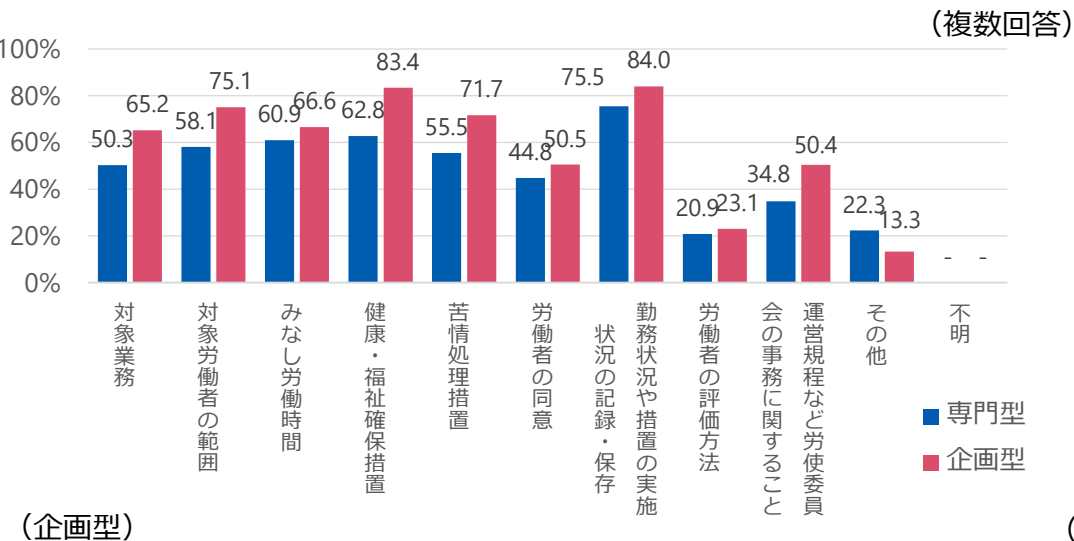
制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種、働き方の認識（業務量が過大である）（健康状態のみ）、働き方の認識（業務の期限設定が短い）（健康状態のみ）、労働組合の有無（健康状態のみ）。
復元倍率によるウェイトあり。（）内は標準誤差を示す。

（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。以下45～49頁において同じ。（第15回検討会 参考資料より）

裁量労働制の現状と課題③－２ 労使委員会

労使委員会の議題※平成30年度に開催されたもの【事業場調査】

※適用事業場のみ



(企画型)

労使委員会の実効性が労働時間に与える影響【回帰分析】

	実労働時間が週60時間以上となる確率	実労働時間が週50時間以上となる確率
労使委員会の実効性があると労働者が回答した場合	- 4. 4ポイント (1. 7ポイント)	- 1 1. 3ポイント (3. 5ポイント)
労使委員会の実効性があると労働者が回答していない場合における割合	6. 7%	3 2. 2%

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。

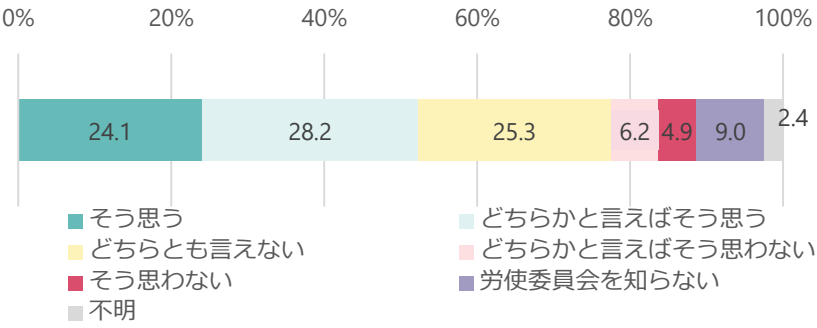
復元倍率によるウェイトあり。() 内は標準誤差を示す。

(資料出所) 裁量労働制実態調査を基にした回帰分析 (第12回検討会 資料2より)

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(企画型のみ) ※適用労働者のみ】



※「-」は、該当する数値がない場合を示す。

(資料出所) 裁量労働制実態調査

(企画型)

労使委員会の実効性が健康状態に与える影響【回帰分析】

	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があると労働者が回答した場合	- 4. 7ポイント (2. 0ポイント)
労使委員会の実効性があると労働者が回答していない場合における割合	1 3. 5%

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。() 内は標準誤差を示す。

(資料出所) 裁量労働制実態調査を基にした回帰分析 (第15回検討会 参考資料より) 45

裁量労働制の現状と課題④－１ 労働者の裁量と労働時間（専門型）

- ・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。（）内は標準誤差を示す。

裁量労働制の現状と課題④－２ 労働者の裁量と労働時間（企画型）

- 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。（）内は標準誤差を示す。

（資料出所）裁量労働制実態調査を基にした回帰分析（第12回検討会 資料2より）

裁量労働制の現状と課題④－３ 労働者の裁量と健康状態

- ・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	0.071	0.049	0.039
	(0.026)	(0.024)	(0.042)	(0.037)
裁量の程度が大きい （裁量労働制非適用の場合）	-0.035	-0.004	-0.010	-0.022
	(0.012)	(0.010)	-0.010	(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	-0.080	-0.040	-0.027
	(0.026)	(0.025)	(0.046)	(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。還元倍率によるウェイトあり。（）内は標準誤差を示す。

（資料出所）裁量労働制実態調査を基にした回帰分析（第12回検討会 資料2より）

裁量労働制の現状と課題④－４

労働者の業務量や裁量と裁量労働制適用の満足度

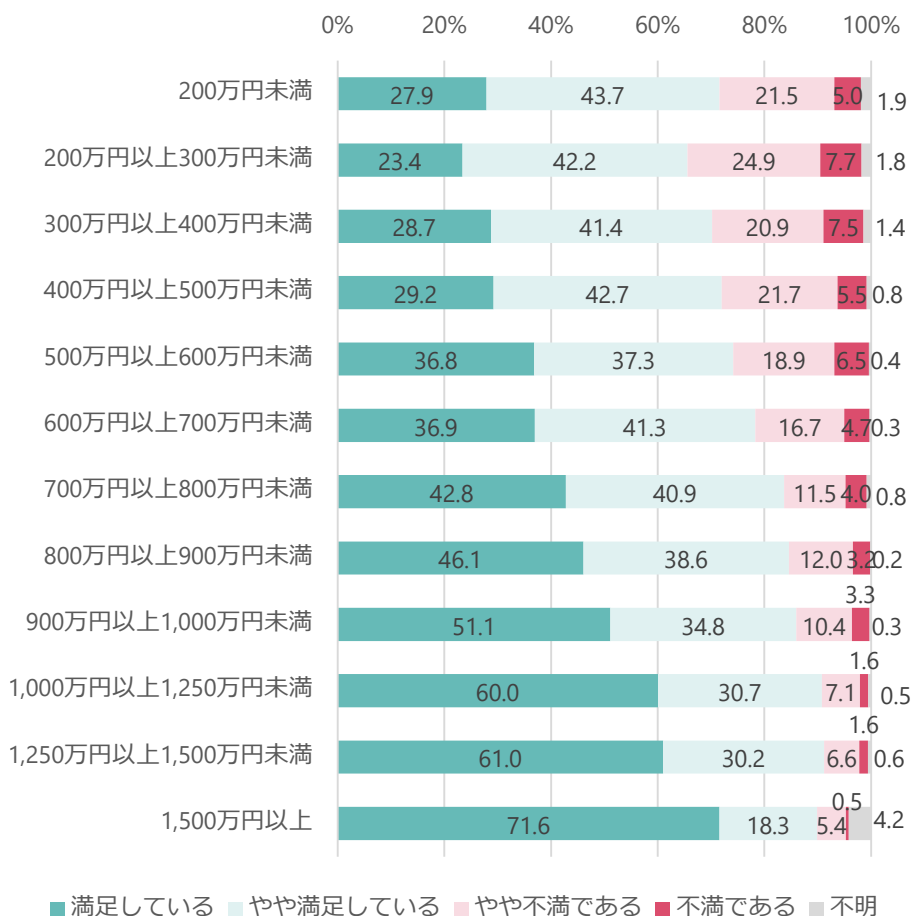
- ・裁量労働制適用の労働者について、裁量労働制適用に対して「満足」又は「やや満足」と答える確率（以下「満足度」という。）にどのような要素が影響するのかを分析した。
- ・様々な要素が満足度に一定程度の影響を与えているが、出退勤時間に裁量の程度が大きいことが満足度を上げる影響を与えている一方、業務量が過大であることは、満足度を下げる影響を与えている。

	裁量労働制適用の満足度（専門型）	裁量労働制適用の満足度（企画型）	
年収（対数値）	0.123	0.087	※年収については、年収が10%上がると満足度が専門型では1.23ポイント、企画型では0.87ポイント上昇することを示す
	(0.016)	(0.039)	
業務の遂行方法・時間配分等の裁量の程度が大きい	0.059	0.089	
	(0.025)	(0.060)	
出退勤時間の裁量の程度が大きい	0.153	0.189	
	(0.023)	(0.053)	(資料出所) 裁量労働制実態調査を基にした回帰分析（第12回検討会 資料2より）
当初と違う業務が命じられる	-0.064	-0.013	
	(0.014)	(0.031)	
業務量が過大	-0.181	-0.183	
	(0.014)	(0.035)	
期限設定が短い	-0.088	-0.049	
	(0.018)	(0.042)	
能力や仕事の成果に応じた処遇となっている	0.115	0.082	
	(0.011)	(0.024)	
本人同意時の説明がある（企画型のみ）	—	0.097	
	—	(0.038)	
労使委員会がある（専門型）／ 労使委員会の実効性がある（企画型）	0.035	0.118	
	(0.015)	(0.023)	
決定係数	.228	.339	
N	29745	3113	

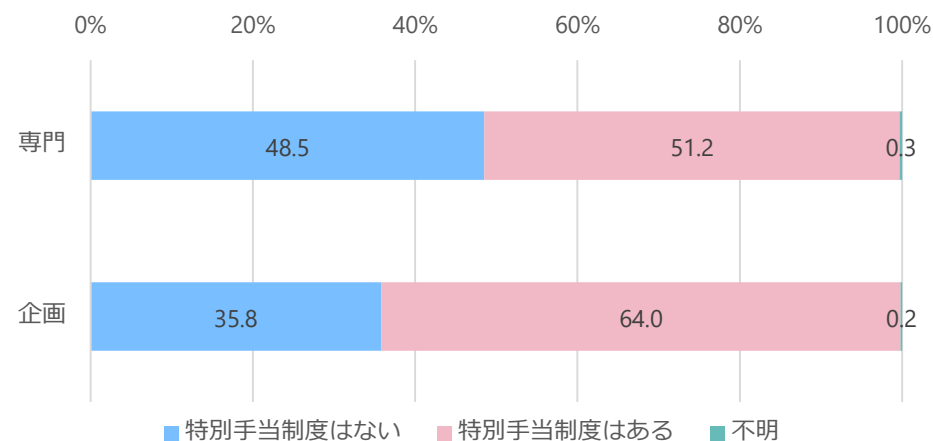
※制御変数：性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、業種、労働時間、企業規模、職種、業務の目的・目標・期限の裁量の程度、進捗報告の頻度の裁量の程度、業務の内容・量の裁量の程度、労働組合の有無、本人同意の有無（専門型のみ）。（）内は標準誤差を示す。復元倍率によるウェイトあり。

裁量労働制の現状と課題⑤ 労働者の処遇

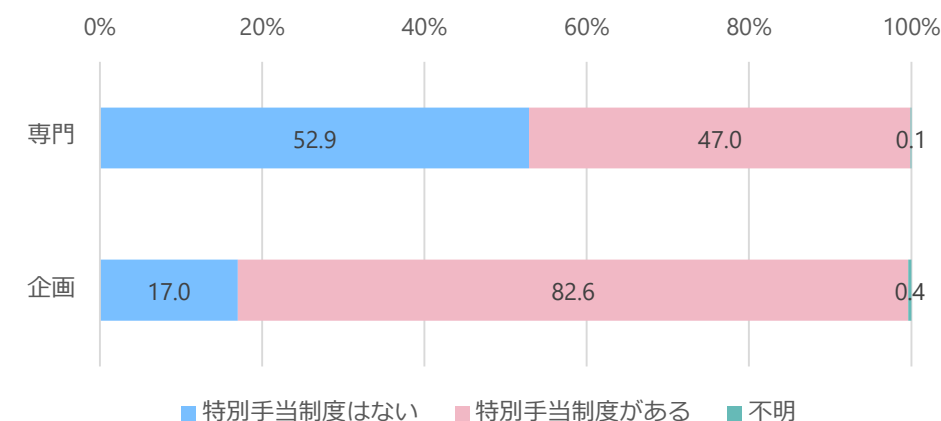
裁量労働制適用の満足度【労働者調査※適用労働者のみ】



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】

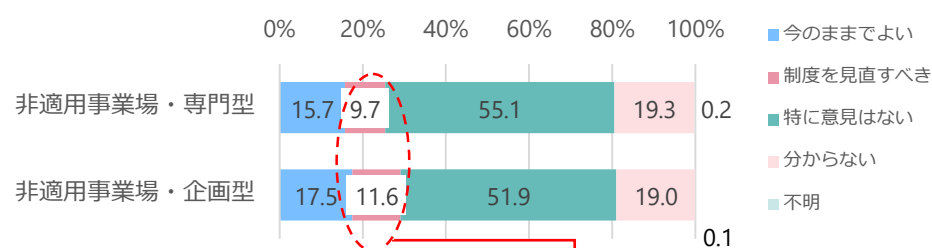
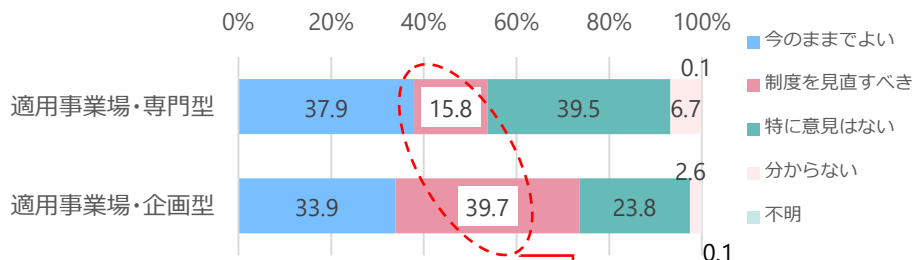


裁量労働制に対する意見（対象労働者の範囲）【事業場調査】

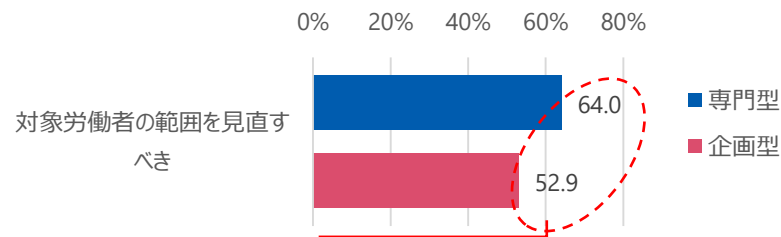
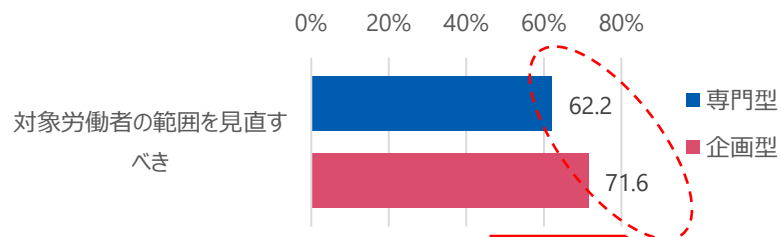
適用事業場

裁量労働制に対する意見

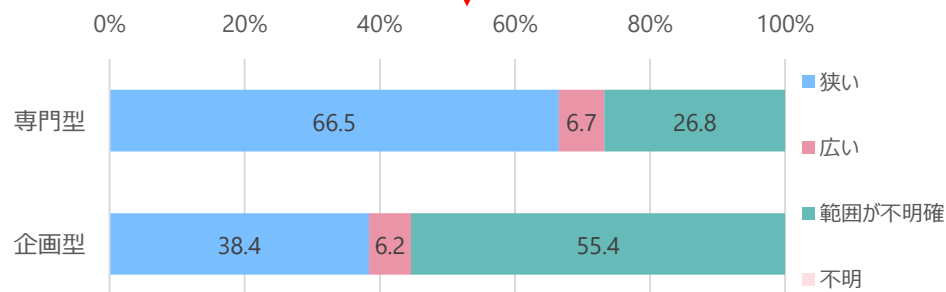
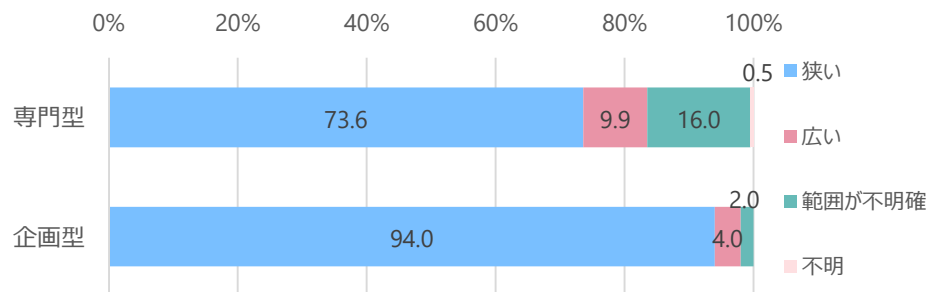
非適用事業場



具体的な制度の見直しに対する意見

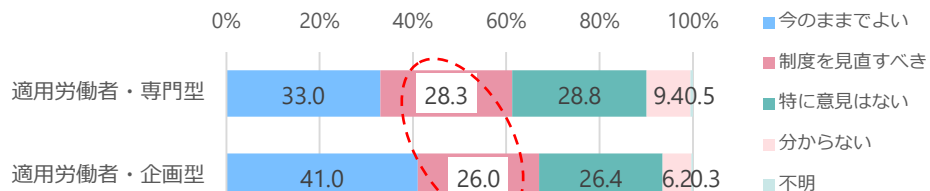


対象労働者の範囲に関する意見

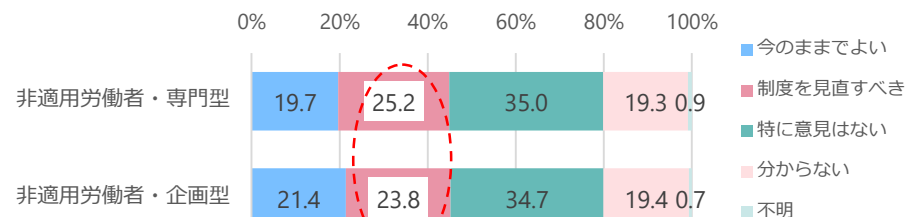


裁量労働制に対する意見（対象労働者の範囲）【労働者調査】

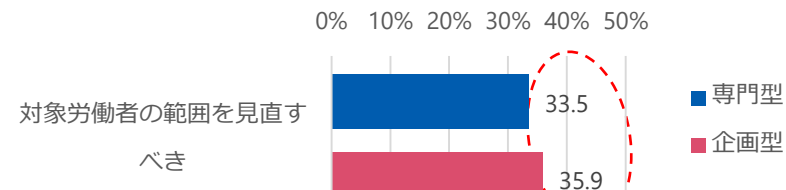
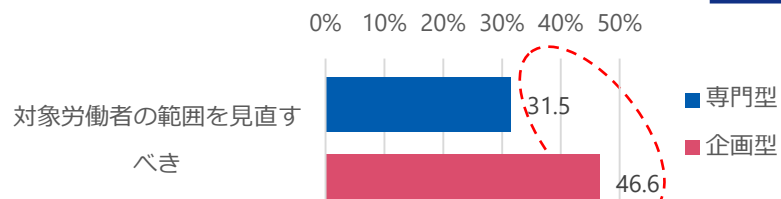
適用労働者



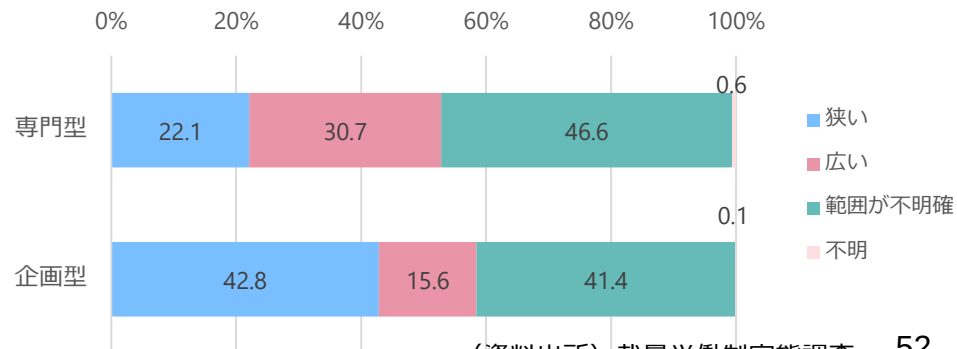
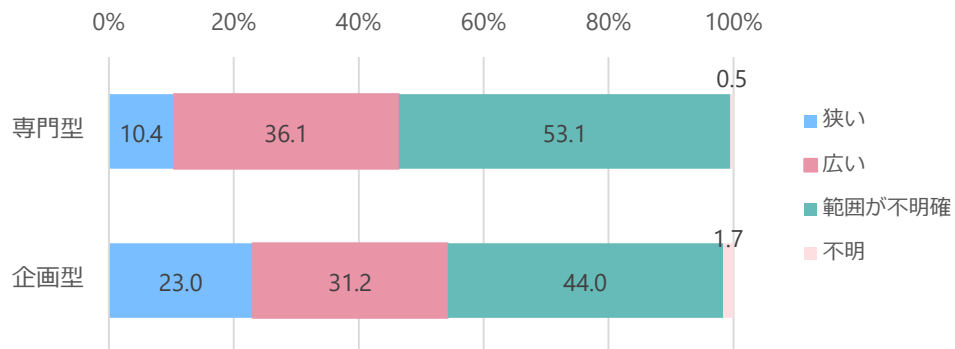
非適用労働者



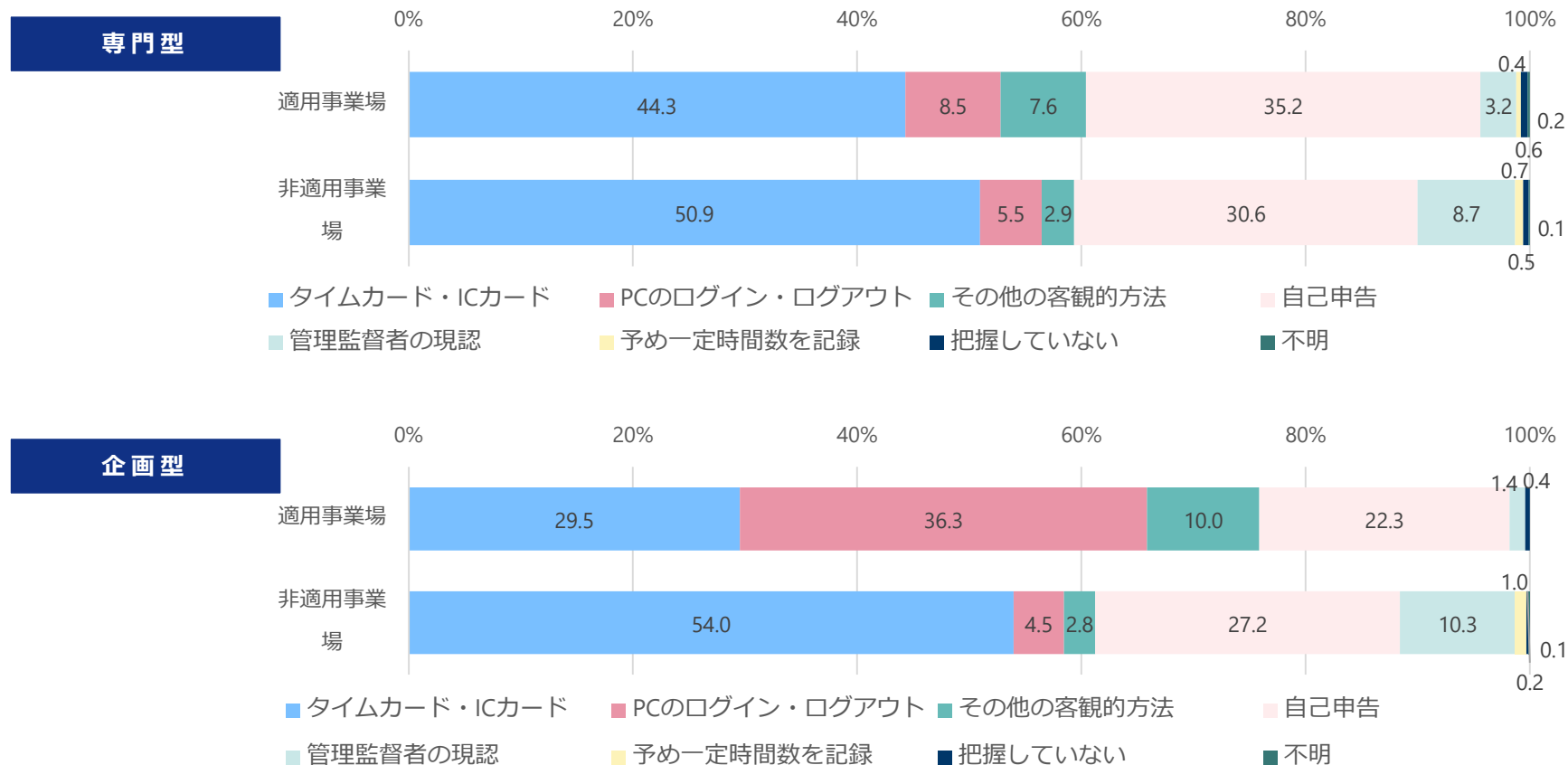
具体的な制度の見直しに対する意見



対象労働者の範囲に関する意見



事業場の労働時間の把握方法【事業場調査】



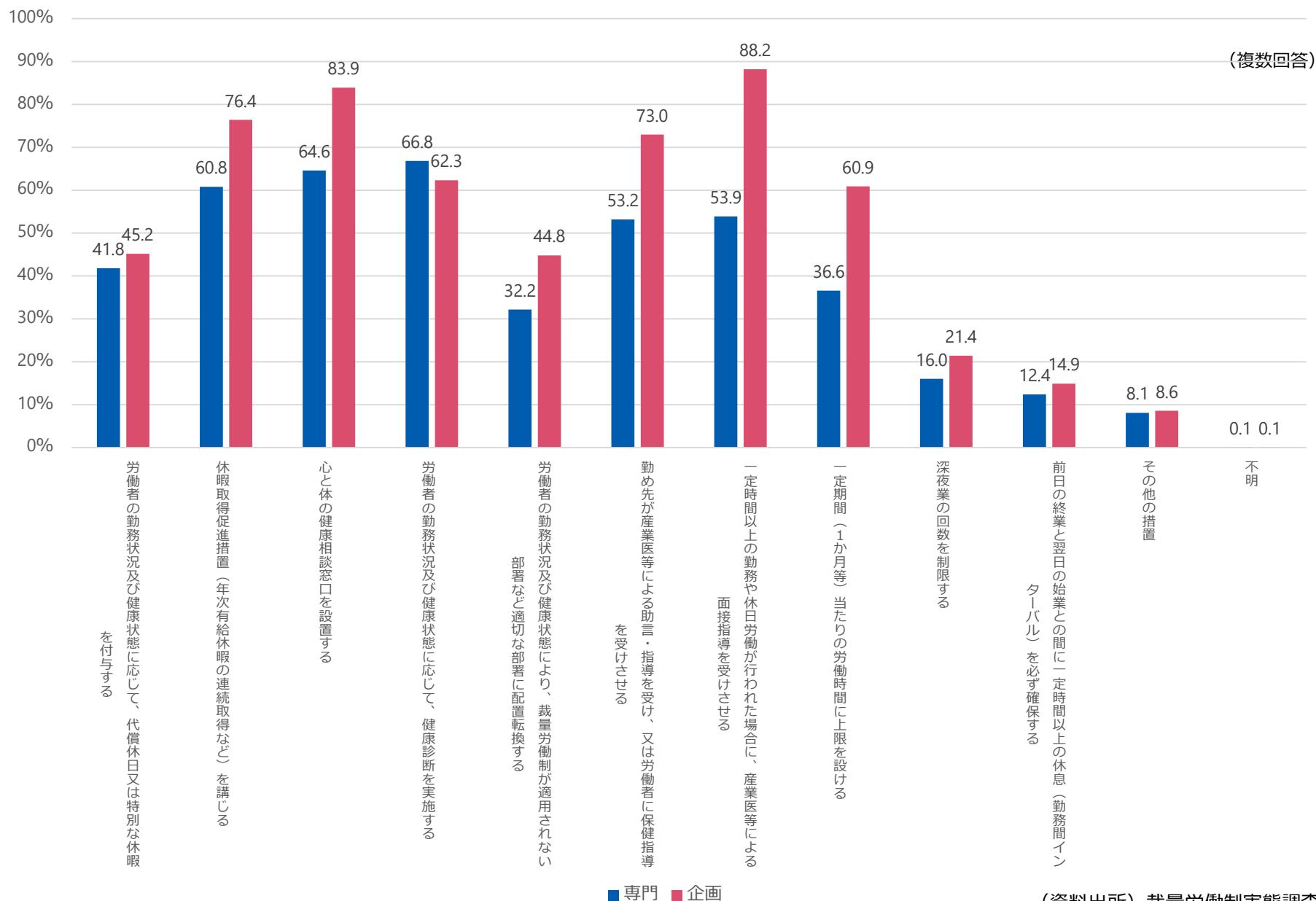
注1：適用事業場においては、適用労働者について、健康・福祉確保措置や医師による面接指導を実施するため事業場ごとに把握している「労働時間の状況」の把握方法。

注2：「その他の客観的方法」には、入退館の際のゲート通過時間を個人別に管理している場合等を含む。

注3：「現認」とは、使用者自ら、あるいは労働時間管理を行う者が、直接始業時刻や終業時刻を確認することをいう。

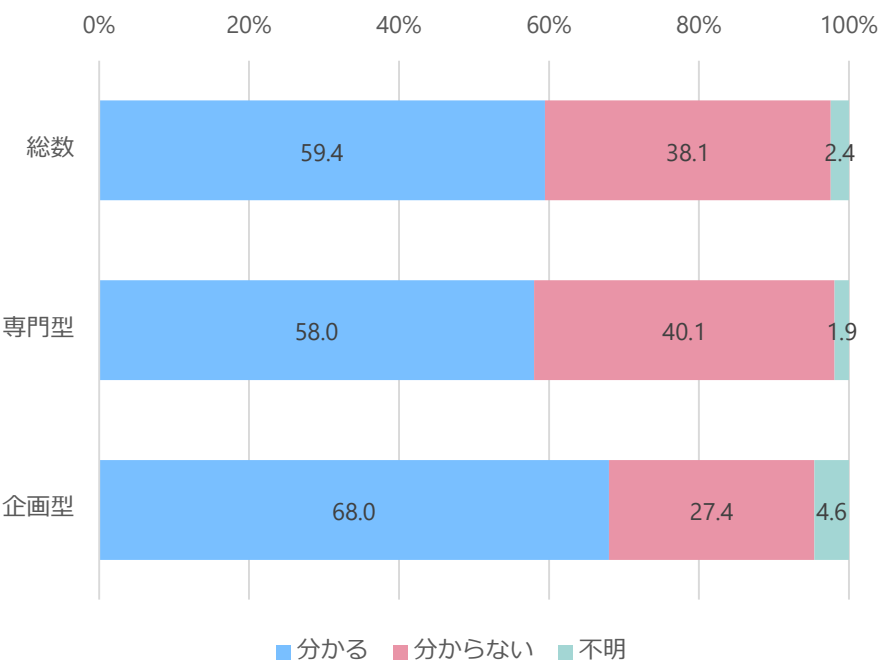
(資料出所) 裁量労働制実態調査

事業場に設けられている健康・福祉確保措置【事業場調査・適用のみ】



みなし労働時間（適用労働者の認知状況、1日の平均みなし労働時間）【適用のみ】

1日のみなし労働時間の認知状況【労働者調査】



1日の平均実労働時間数と平均みなし労働時間数

適用事業場

	1日の平均実労働時間数（時間：分）		1日の平均みなし労働時間数（時間：分）	
	外れ値を含む	外れ値を除く	外れ値を含む	外れ値を除く
計	8：44	8：46	8：14	8：14
専門型	8：41	8：43	8：16	8：16
企画型	9：00	9：04	8：09	8：09

適用労働者

	1日の平均実労働時間数（時間：分）		1日の平均みなし労働時間数（時間：分）	
	外れ値を含む	外れ値を除く	外れ値を含む	外れ値を除く
計	9：00	9：03	7：38	8：14
専門型	8：57	9：01	7：38	8：15
企画型	9：15	9：17	7：39	8：09

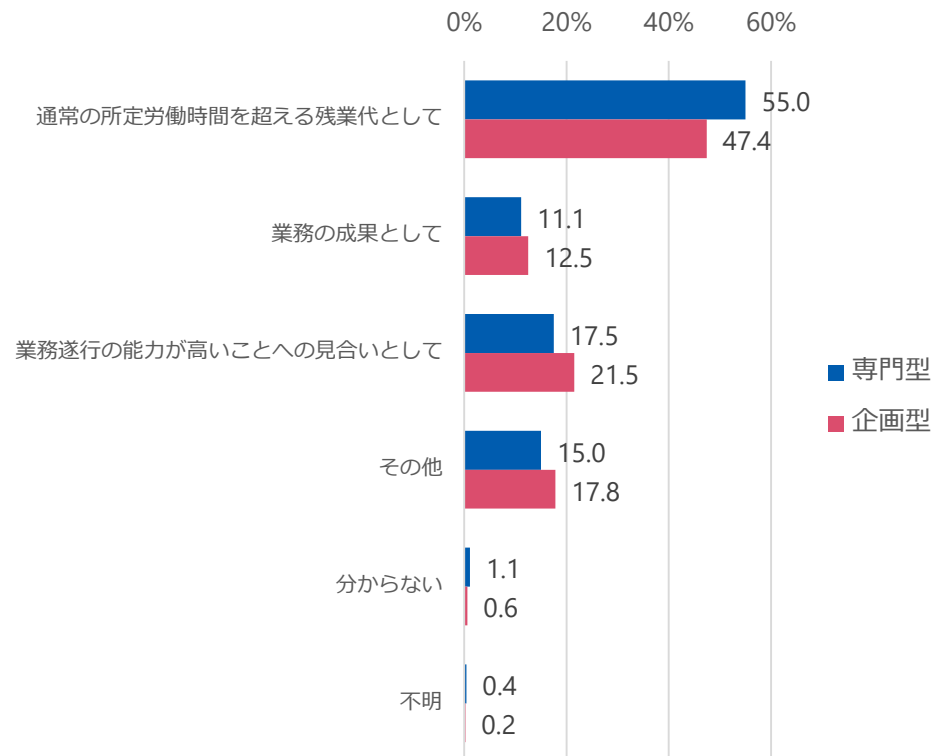
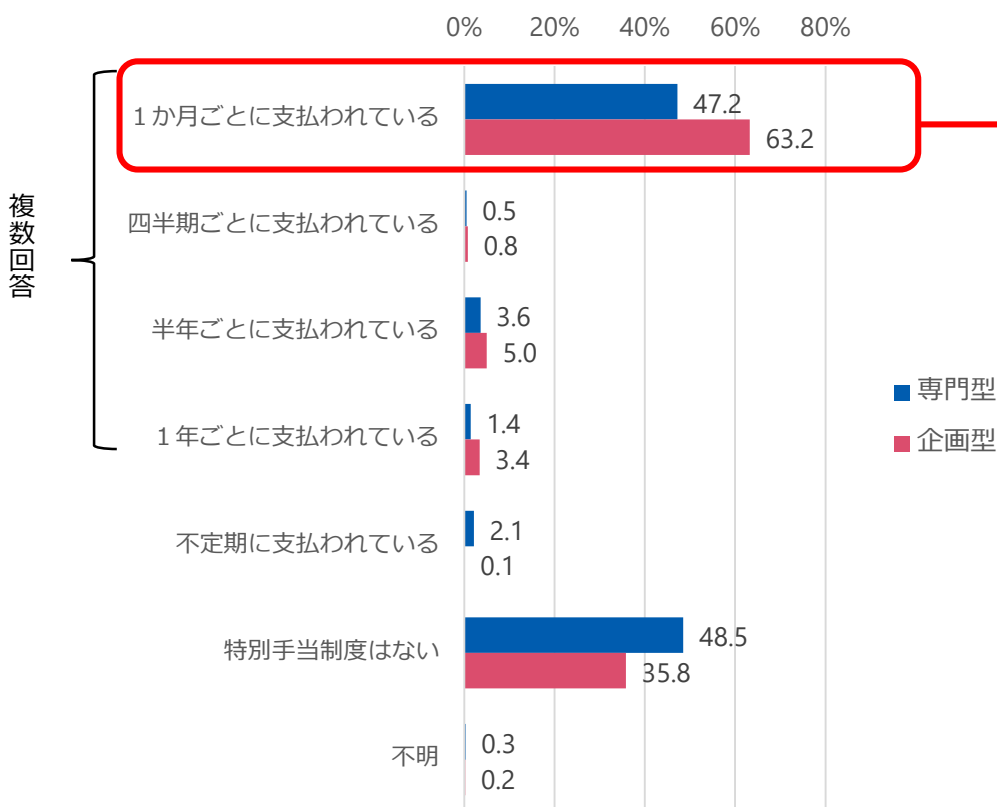
（資料出所）裁量労働制実態調査

注1：適用事業場の1日の平均実労働時間数及び平均みなし労働時間数は労働日数により加重平均した値。適用労働者の平均実労働時間数は階級での回答を除いて計算した値。
注2：適用労働者の1日の平均みなし労働時間数は、上記のグラフで自身に適用されているみなし労働時間が「分かる」とした調査票を対象に計算した値。
注3：1日の平均みなし労働時間数に関する外れ値を除く集計については、適用事業場においては日数平均のみなし労働時間数が4時間未満又は12時間超となる調査票（企画型は4時間未満又は12時間超の回答のあった調査票）を除いており、適用労働者においては4時間未満又は12時間超の回答のあった調査票を除いている。

特別手当の支給①【事業場調査・適用のみ】

特別手当の有無

特別手当の支給の名目



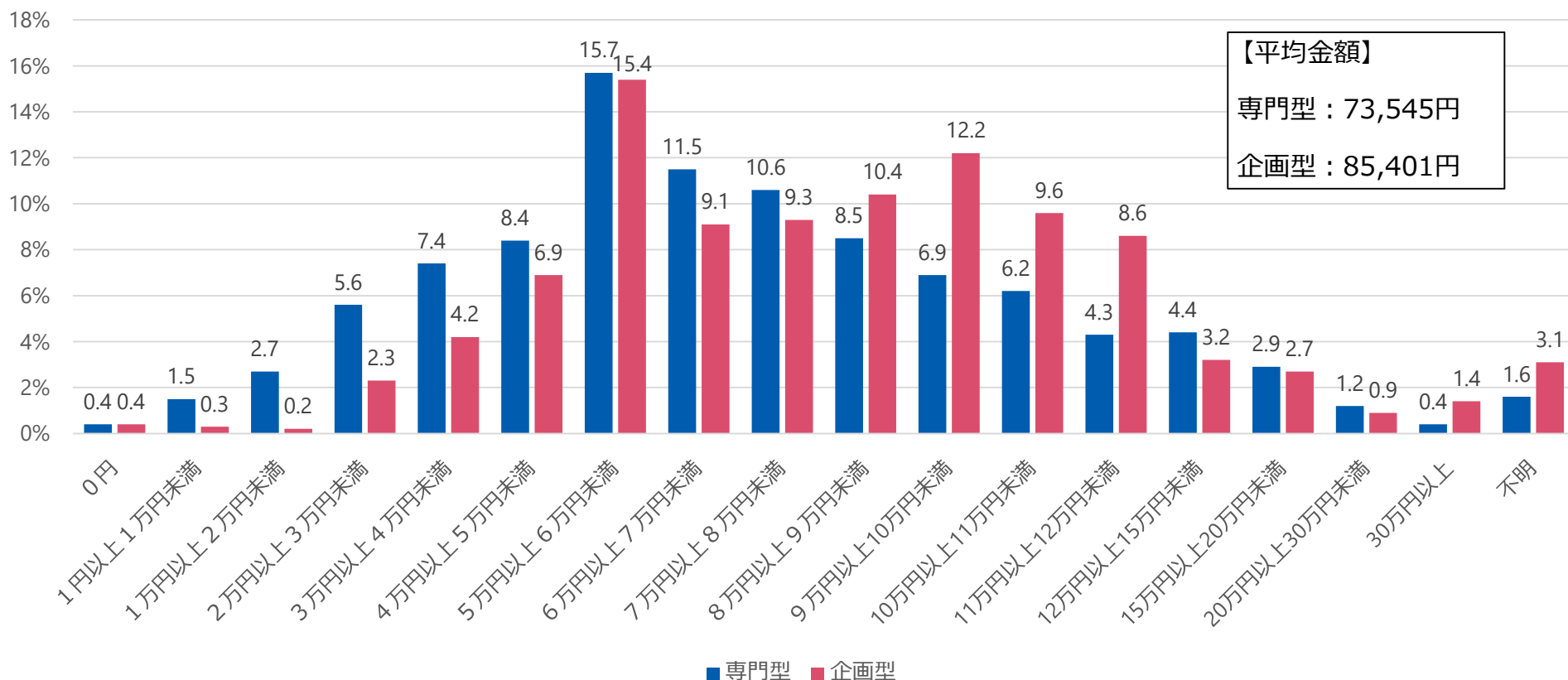
(資料出所) 裁量労働制実態調査

注1：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。

注2：特別手当の名目の内訳は、特別手当の支払いの頻度が「1 か月ごとに支払われている」事業場数を分母とした割合。

特別手当の支給②【事業場調査・適用のみ】

特別手当の1ヶ月の平均金額の分布



(資料出所) 裁量労働制実態調査

注1：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。

注2：特別手当の1か月の平均金額階級の内訳は、特別手当の支払いの頻度が「1か月ごとに支払われている」事業場数を分母とした割合。

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

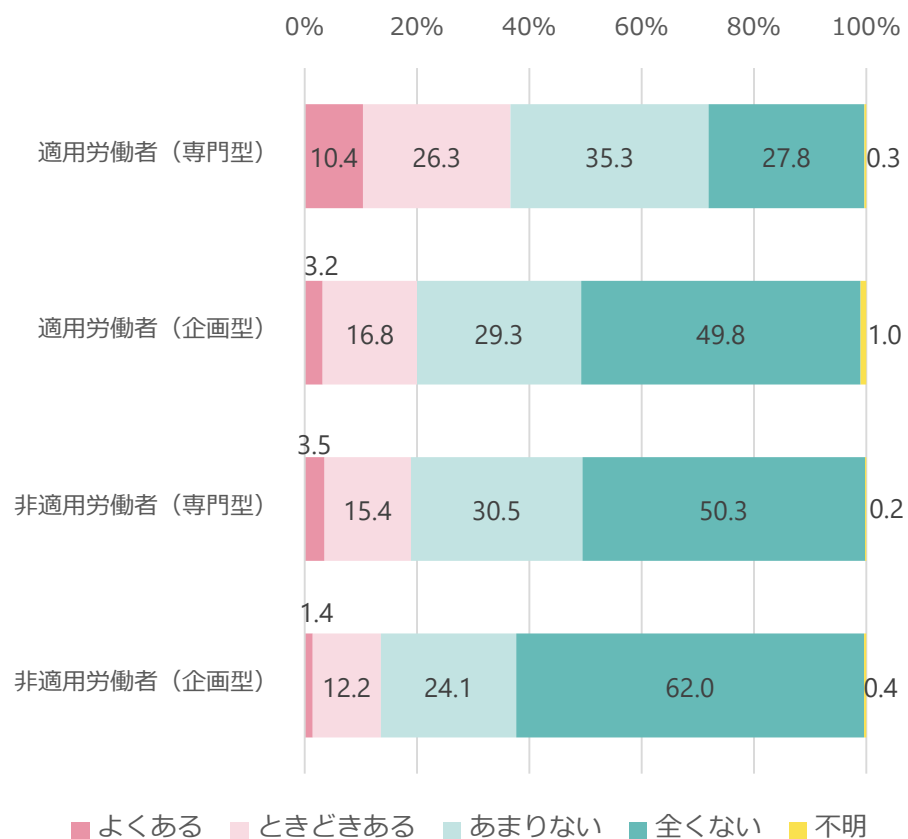
	計	労使委員会について回答があった事業場の割合（※）	裁量労働制における労使委員会の労働者側委員の指名方法										労働者の過半数代表者の選出手続の方法																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
			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）																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																

（※）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。

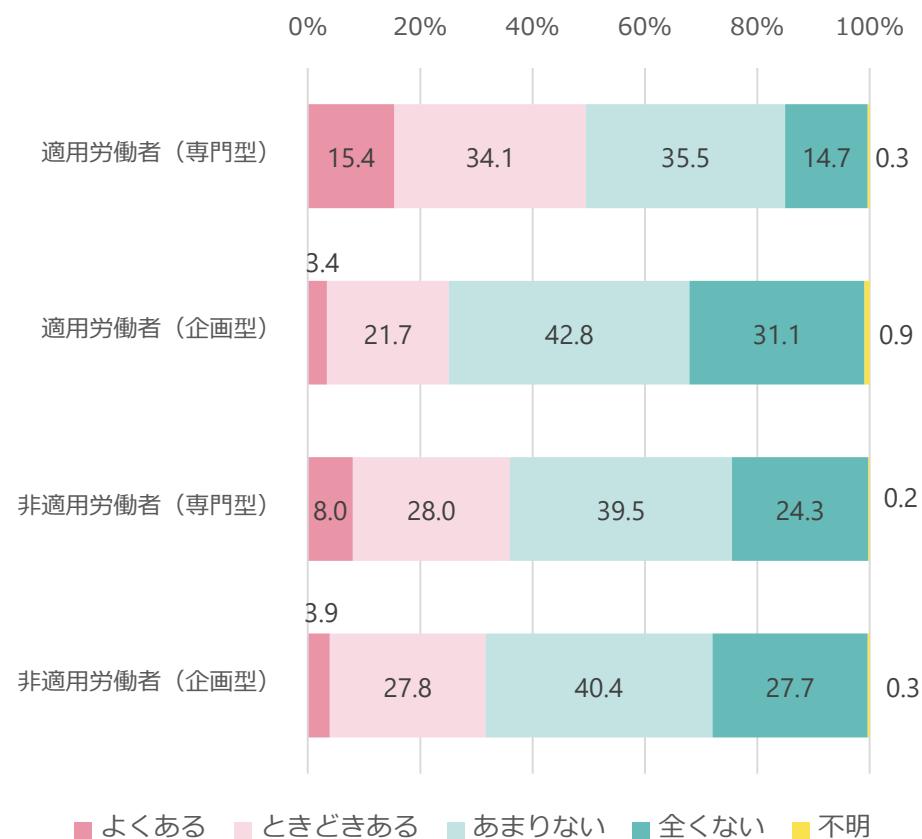
- ・「-」は、該当する数値がない場合を示す。

深夜労働・休日労働の状況【労働者調査】

深夜の時間帯（午後10時～午前5時）に仕事をする事

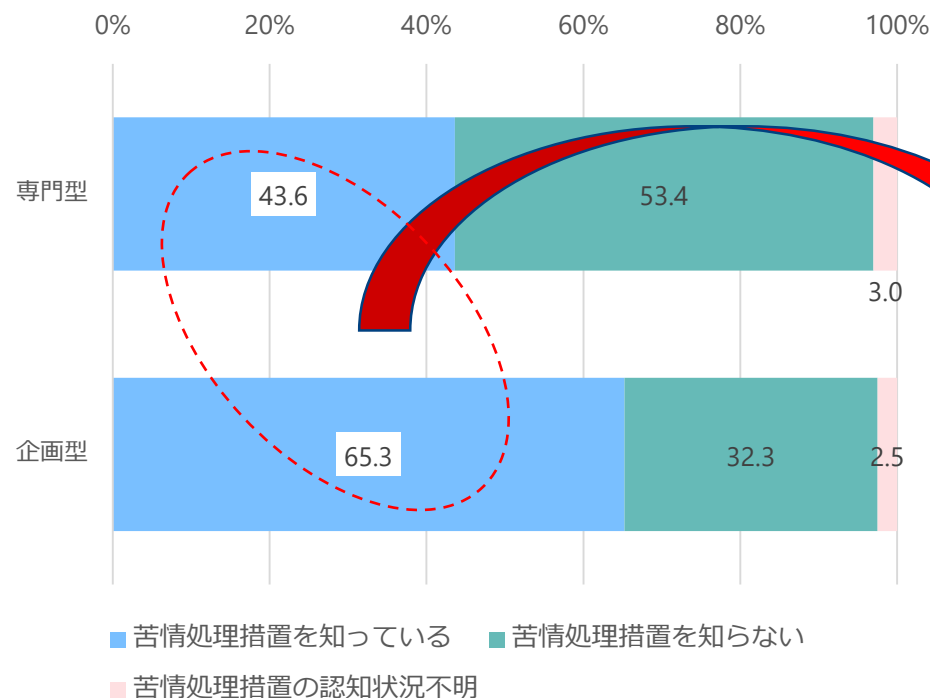


週休日や祝日などに仕事をする事

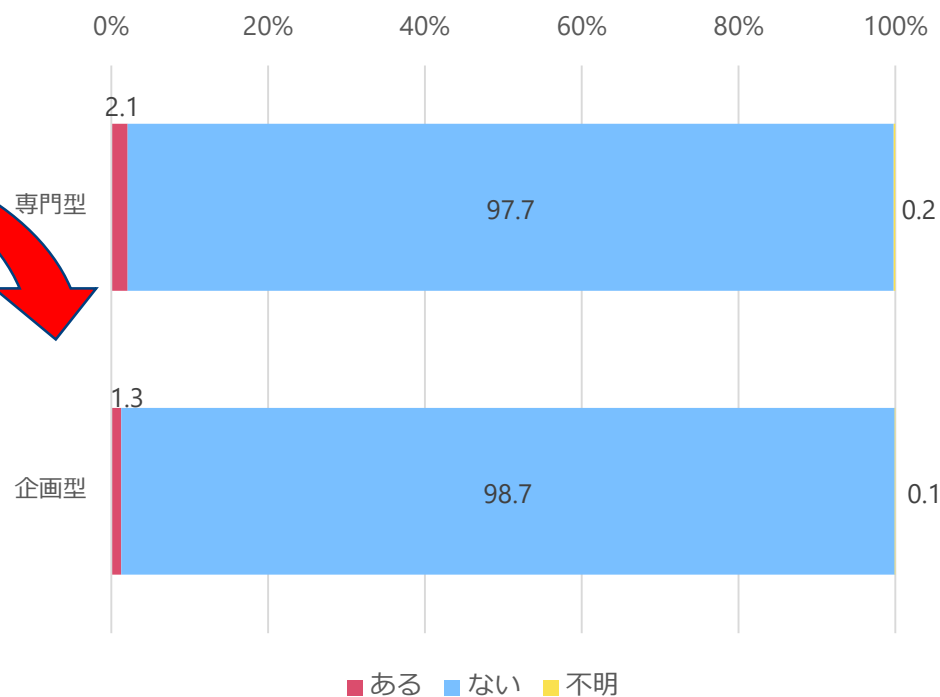


苦情処理措置に関する適用労働者の認知状況、苦情の申出の有無【労働者調査・適用のみ】

苦情処理措置に関する適用労働者の認知状況



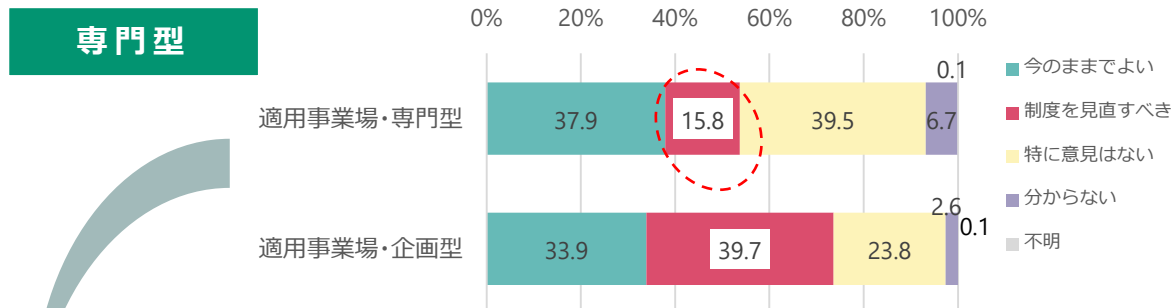
適用労働者による苦情の申出の有無



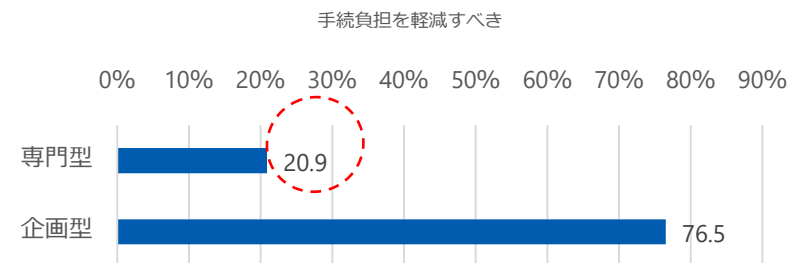
注) 勤め先の苦情処理措置を「知っている」と回答した労働者数を分母とした、昨年度（平成30年度）の苦情の申出の有無別の割合。

手続負担軽減に対する意見①【事業場調査・適用のみ】

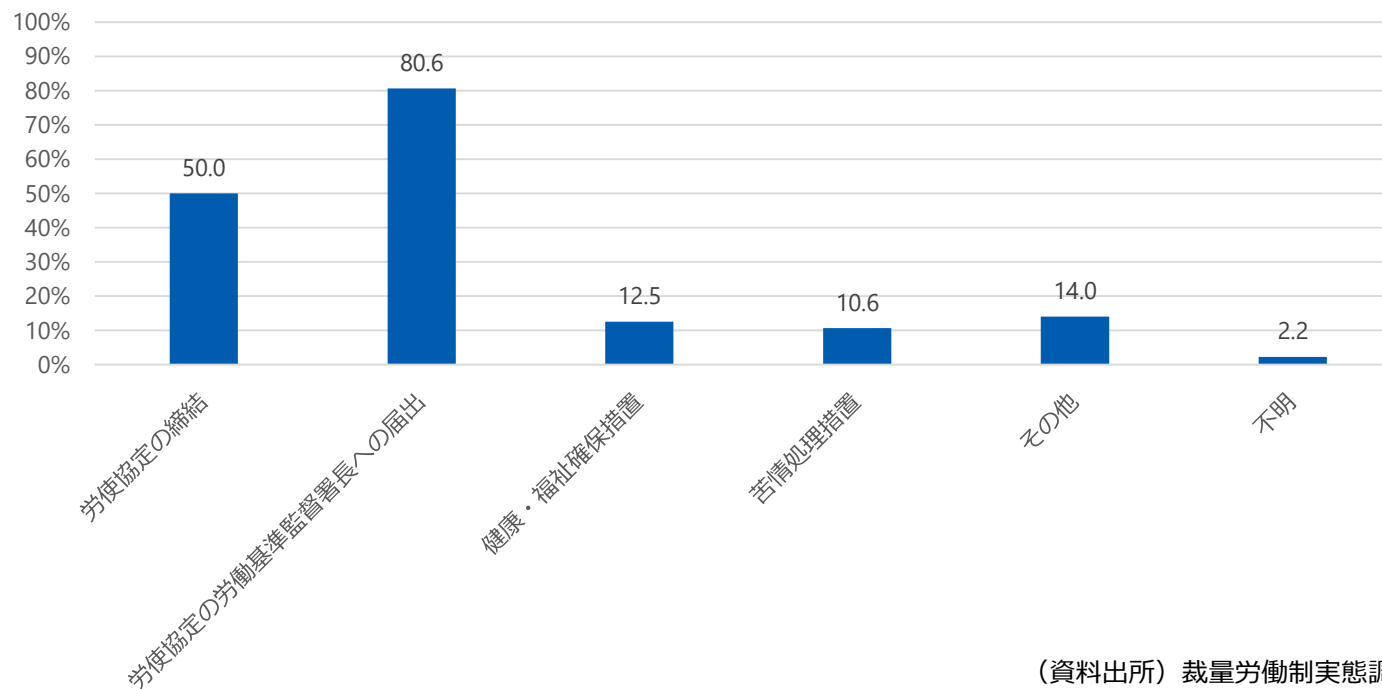
裁量労働制に対する意見



具体的な制度の見直しに対する意見

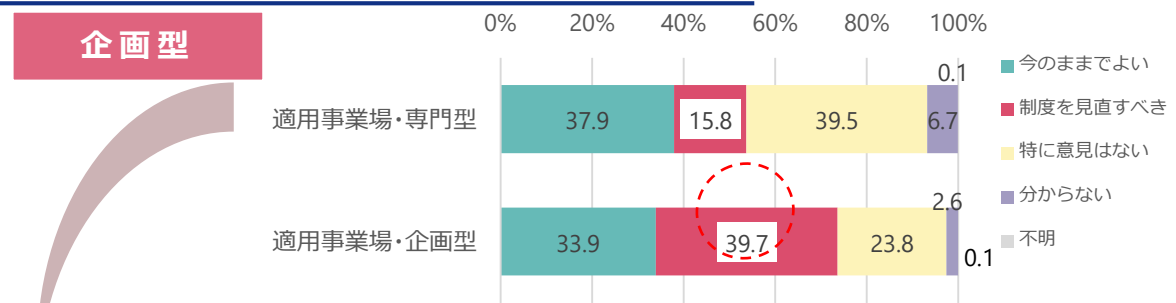


手続負担軽減に対する意見（最大3つまで複数回答）

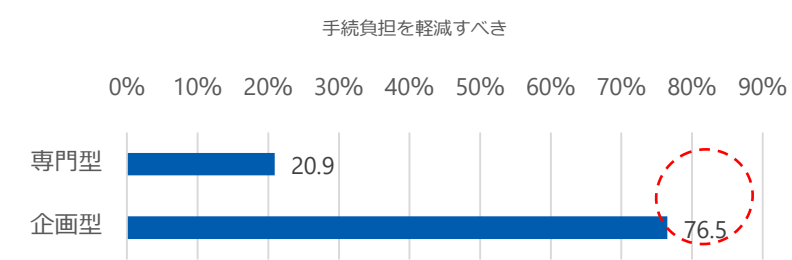


手続負担軽減に対する意見②【事業場調査・適用のみ】

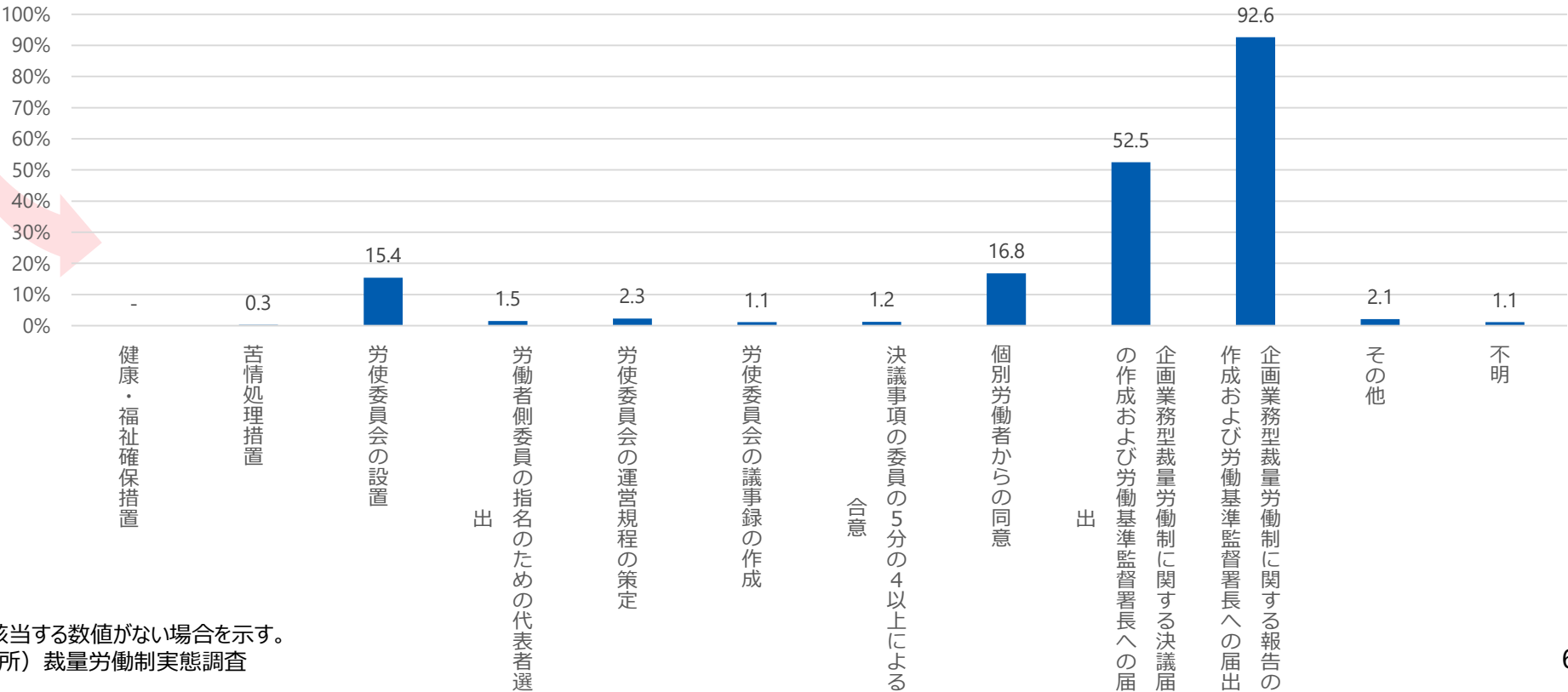
裁量労働制に対する意見



具体的な制度の見直しに対する意見



手続負担軽減に対する意見（最大3つまで複数回答）



・「-」は、該当する数値がない場合を示す。
 （資料出所）裁量労働制実態調査