



## 裁量労働制実態調査及びその分析の結果について①

# 目次

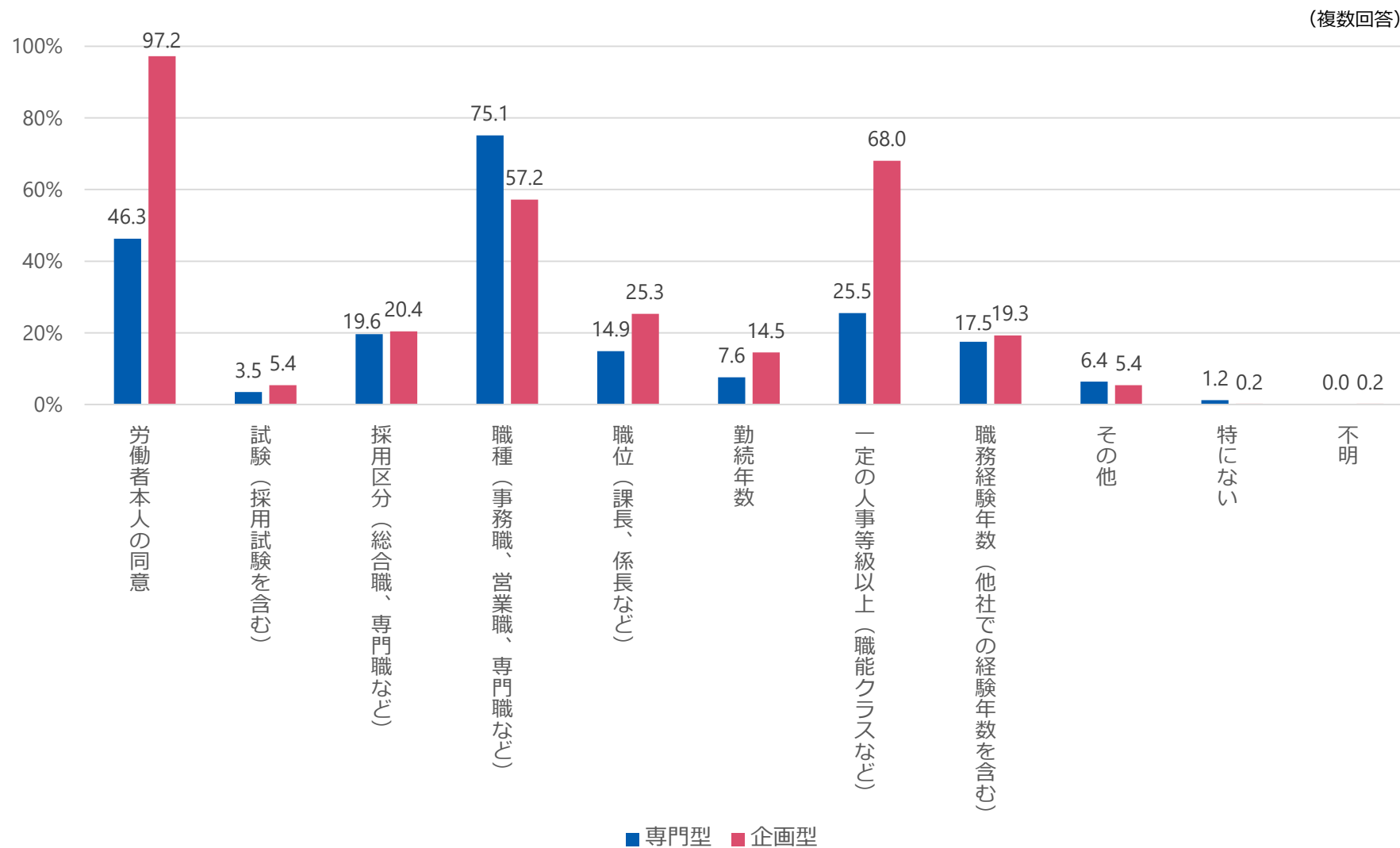
1. 対象業務及び対象労働者関係	2
2. 本人同意関係	22

※本資料において出典の記載のない図表は、  
裁量労働制実態調査結果を出典としたものである。

# 目次

1. 対象業務及び対象労働者関係 .....	2
2. 本人同意関係.....	22

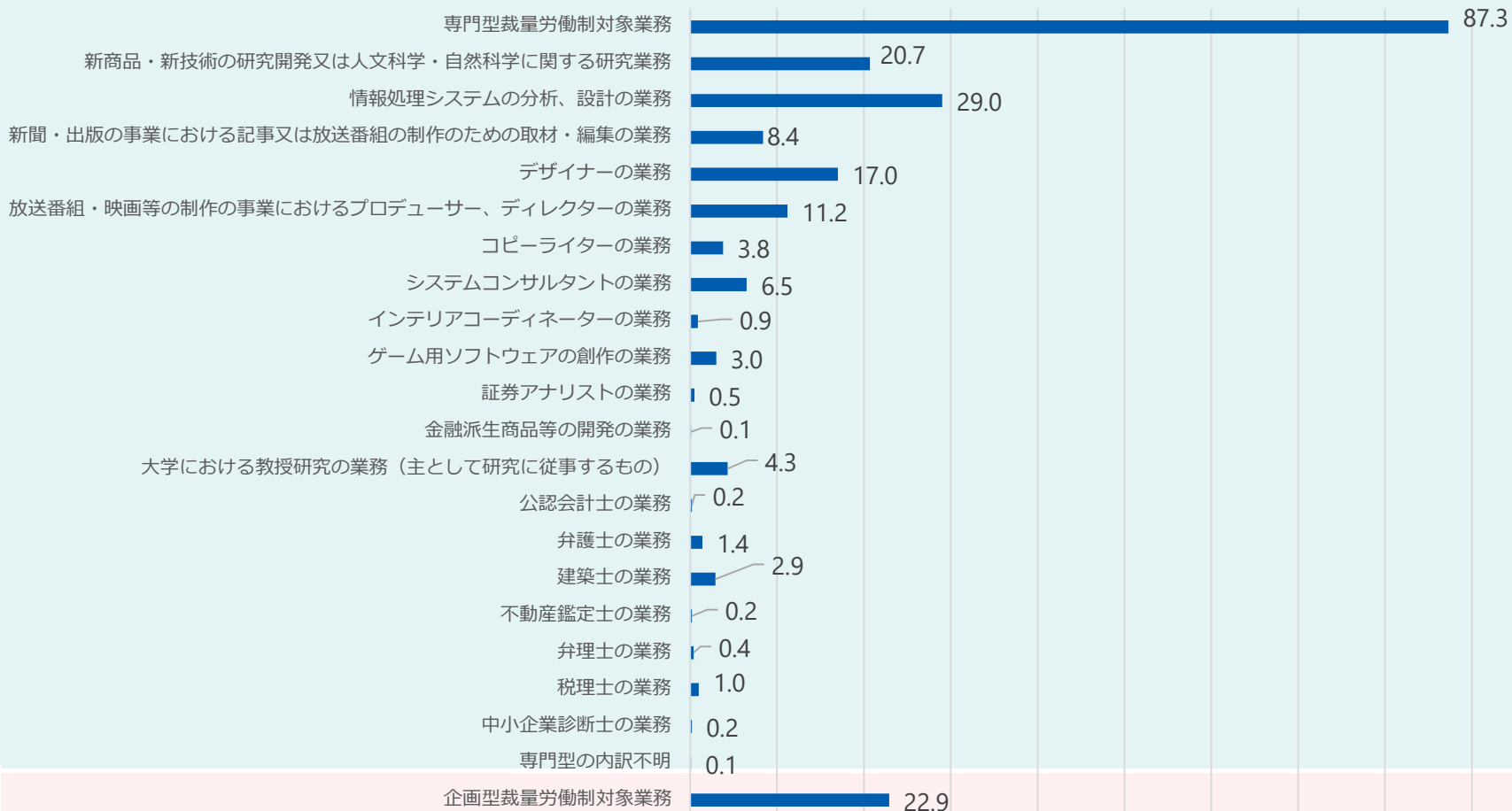
# 事業場が定めている裁量労働制の適用要件の内容【事業場調査・適用のみ】



# 事業場が行っている裁量労働制対象業務【事業場調査・適用のみ】

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

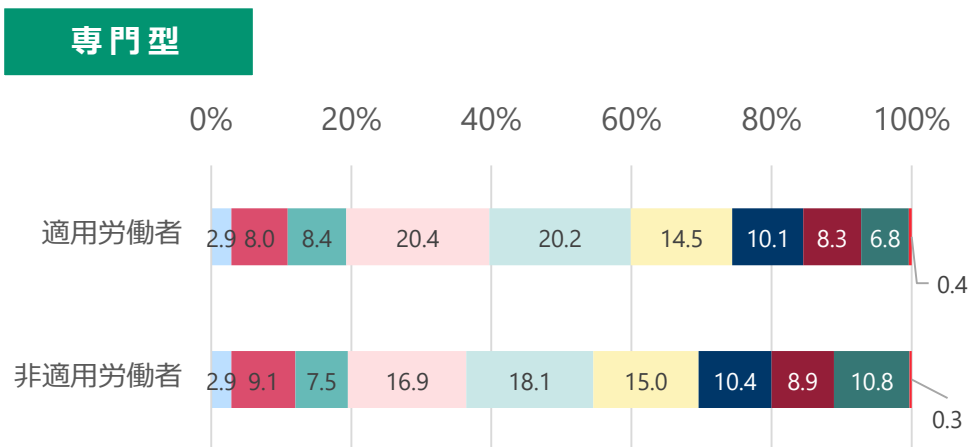
専門型



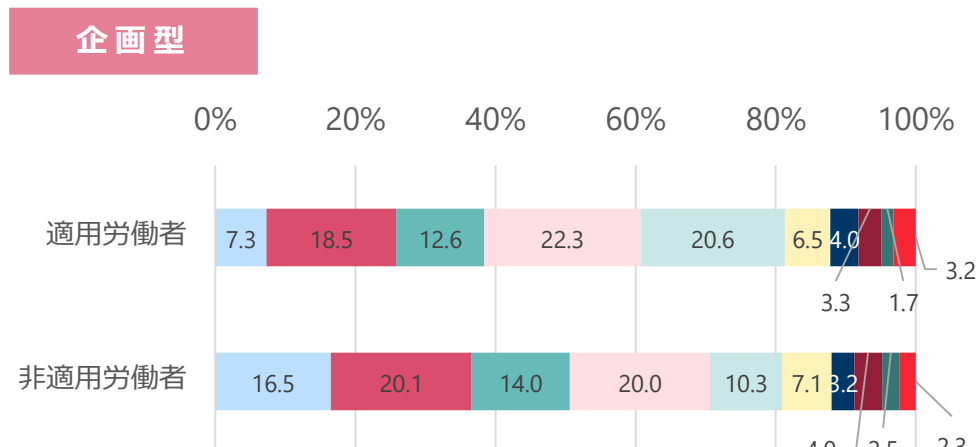
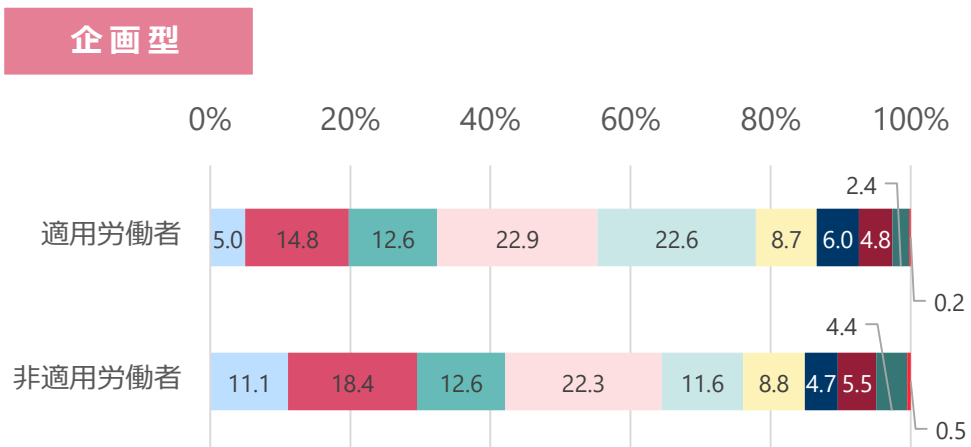
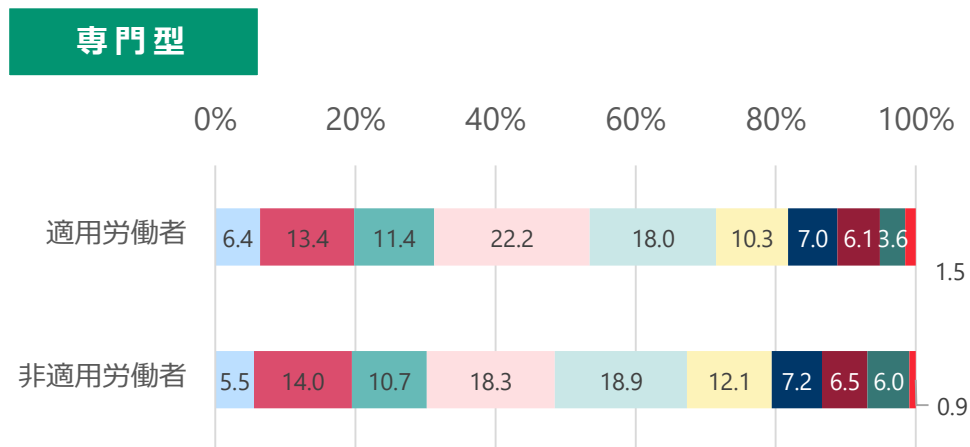
企画型

# 労働者の業務従事年数・現在の勤め先での業務従事年数【労働者調査】

## 業務従事年数（以前の勤め先での業務従事年数含む）



## 現在の勤め先での業務従事年数

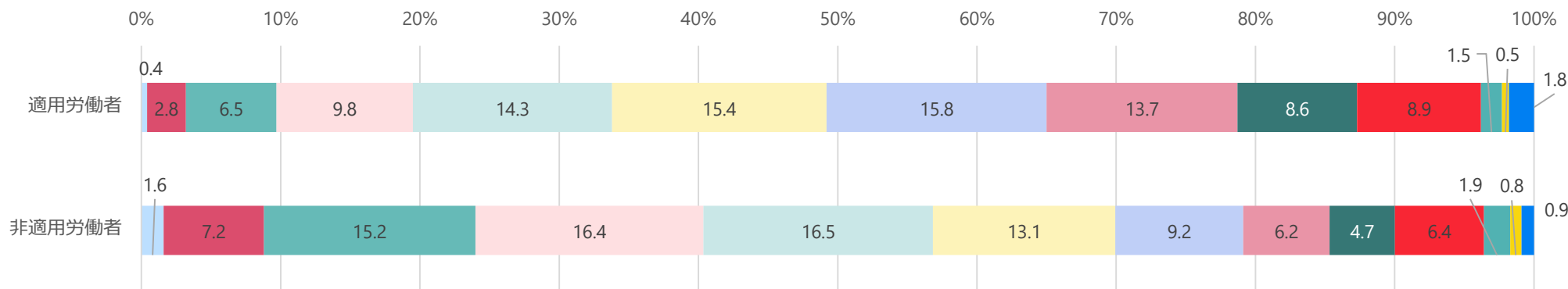


■ 1年未満   
 ■ 1年以上3年未満   
 ■ 3年以上5年未満   
 ■ 5年以上10年未満  
■ 10年以上15年未満   
 ■ 15年以上20年未満   
 ■ 20年以上25年未満   
 ■ 25年以上30年未満  
■ 30年以上   
 ■ 不明

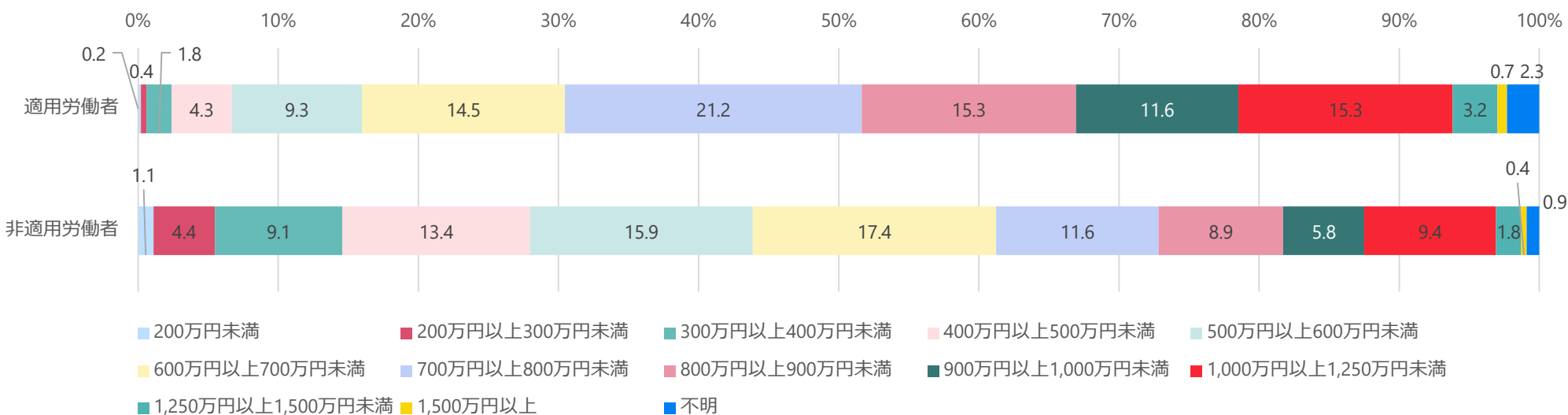
■ 1年未満   
 ■ 1年以上3年未満   
 ■ 3年以上5年未満   
 ■ 5年以上10年未満  
■ 10年以上15年未満   
 ■ 15年以上20年未満   
 ■ 20年以上25年未満   
 ■ 25年以上30年未満  
■ 30年以上   
 ■ 不明

# 労働者の昨年（平成30年）の年収【労働者調査】

## 専門型



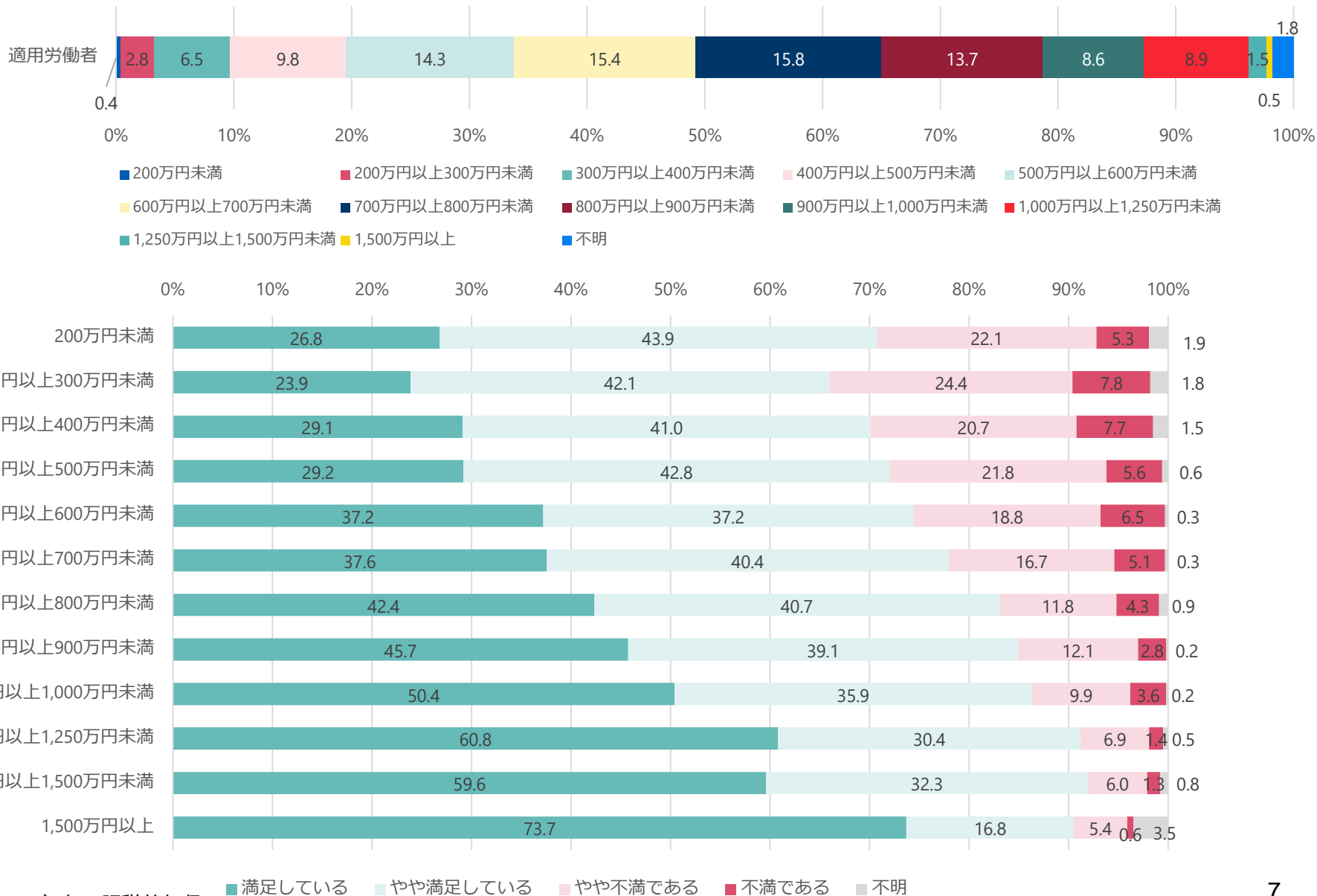
## 企画型



注：平成30（2018）年の課税前年収

# 裁量労働制適用の満足度（昨年の年収階級別）①【労働者調査・適用のみ】

専門型

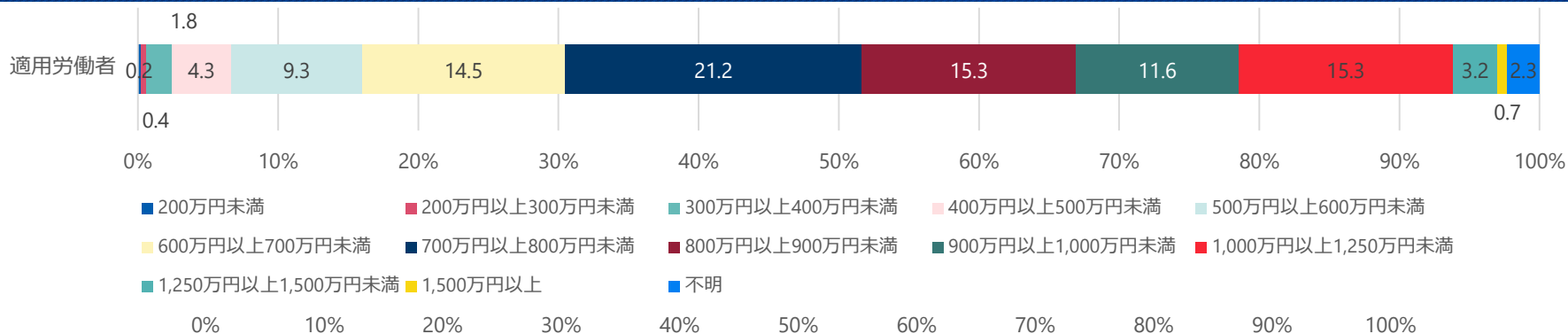


注：平成30（2018）年の課税前年収



# 裁量労働制適用の満足度（昨年の年収階級別）②【労働者調査・適用のみ】

企画型

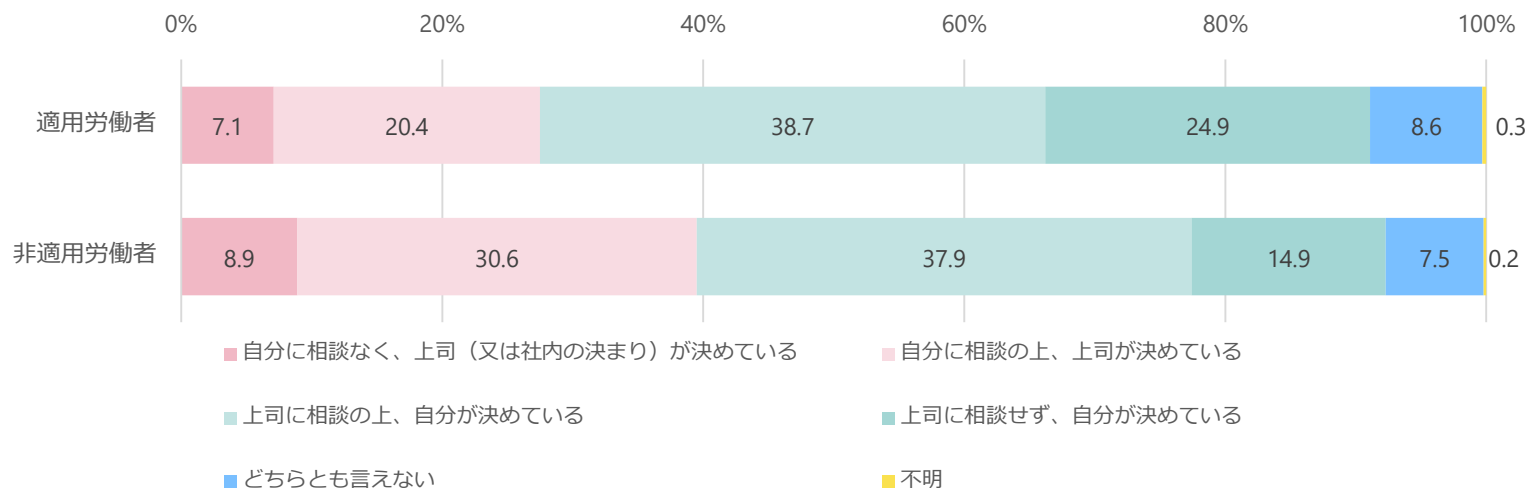


■ 満足している ■ やや満足している ■ やや不満である ■ 不満である ■ 不明

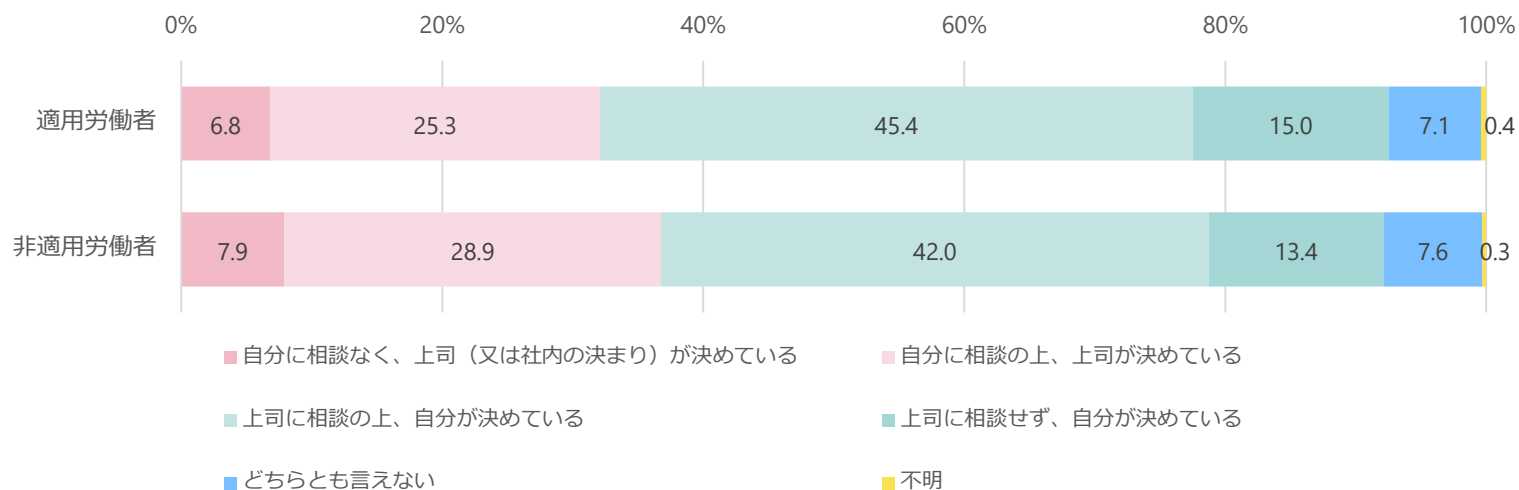
注：平成30（2018）年の課税前年収  
 ※200万円未満の標本数が少ないため、満足度のデータを省略している。

# 労働者の裁量の程度①具体的な仕事の内容・量【労働者調査】

## 専門型

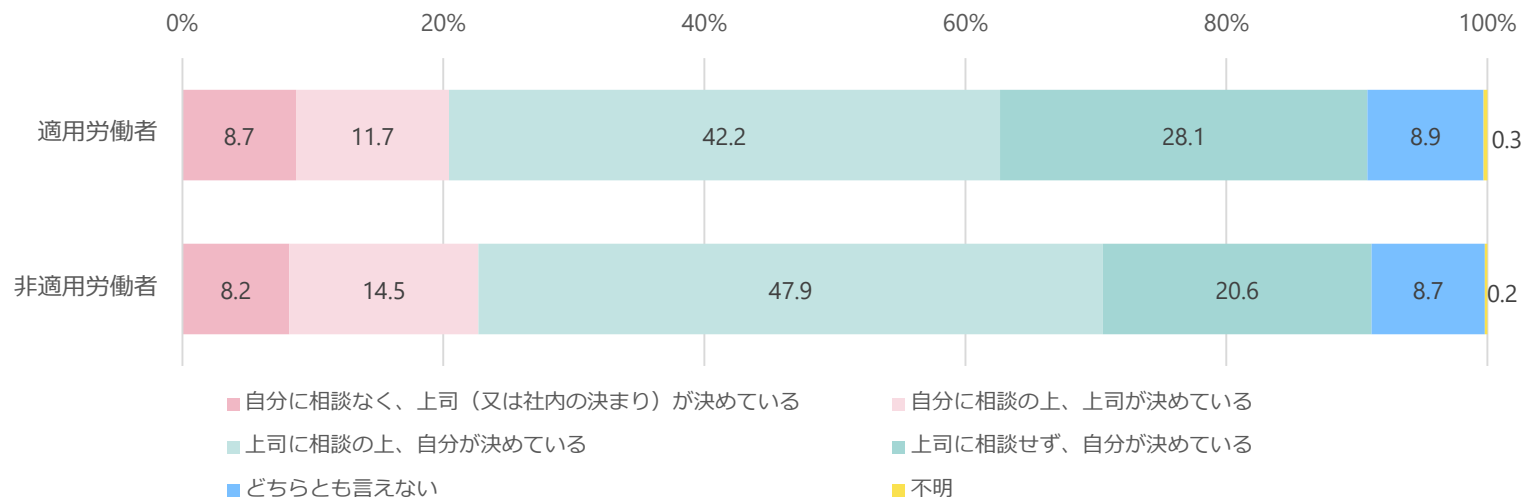


## 企画型

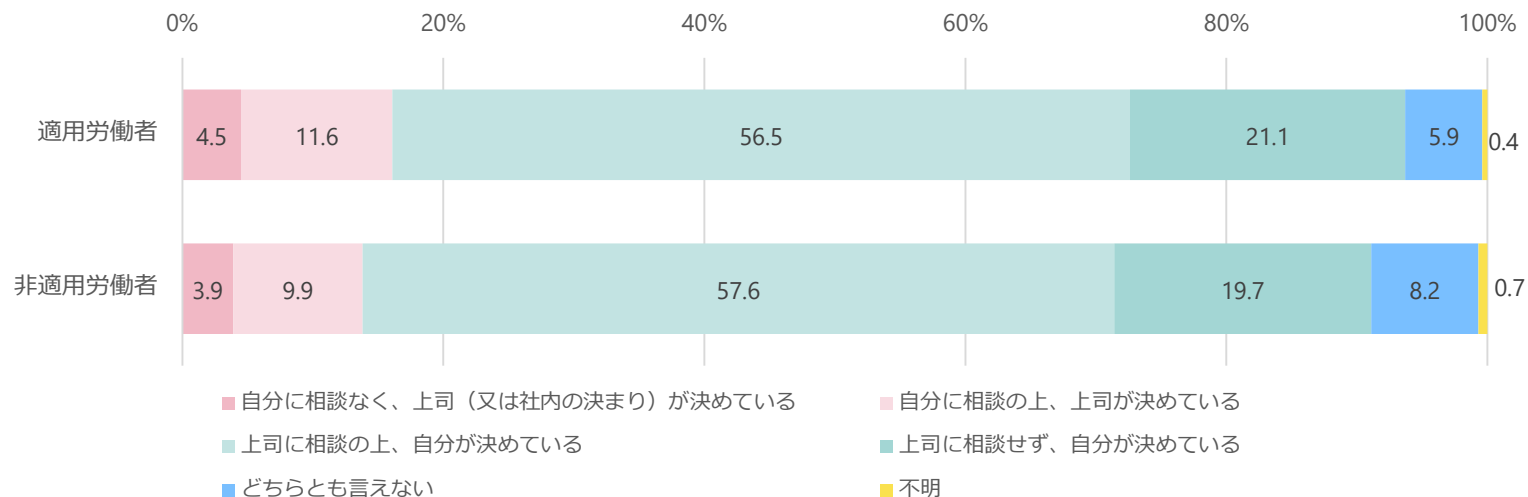


# 労働者の裁量の程度②進捗報告の頻度【労働者調査】

## 専門型

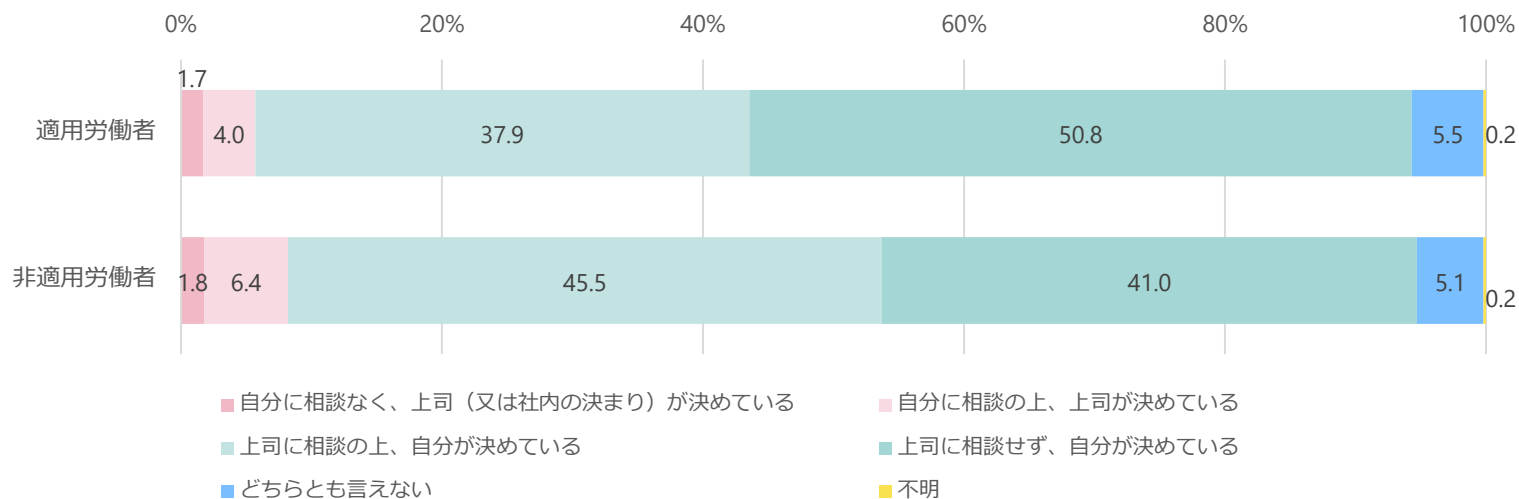


## 企画型

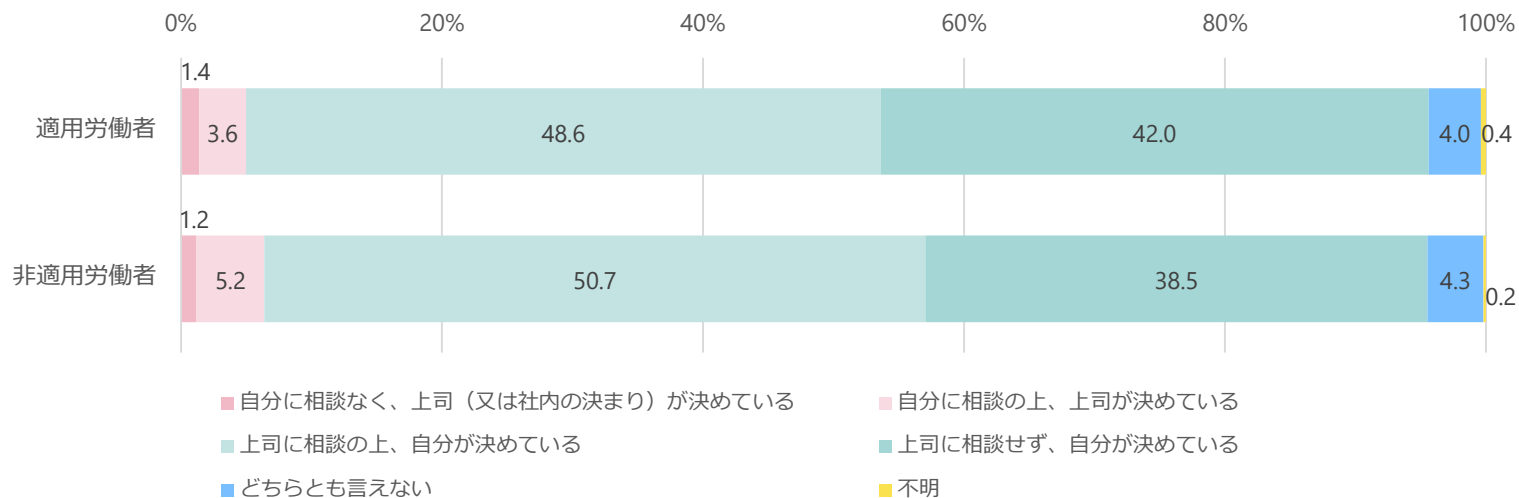


# 労働者の裁量の程度③業務の遂行方法、時間配分等【労働者調査】

## 専門型

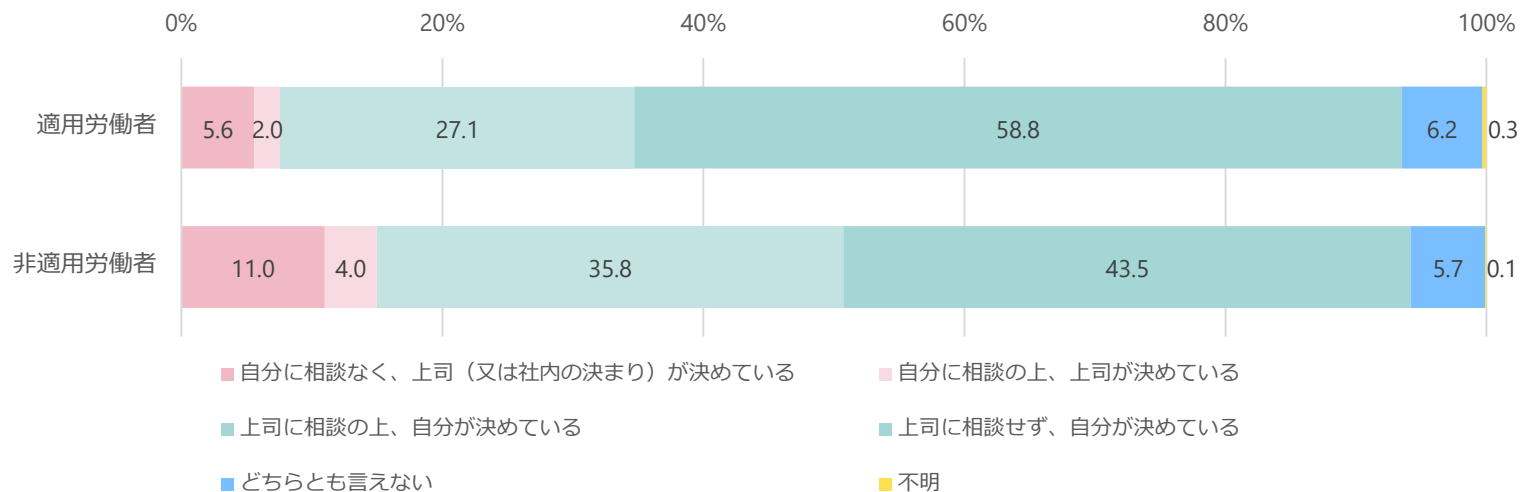


## 企画型

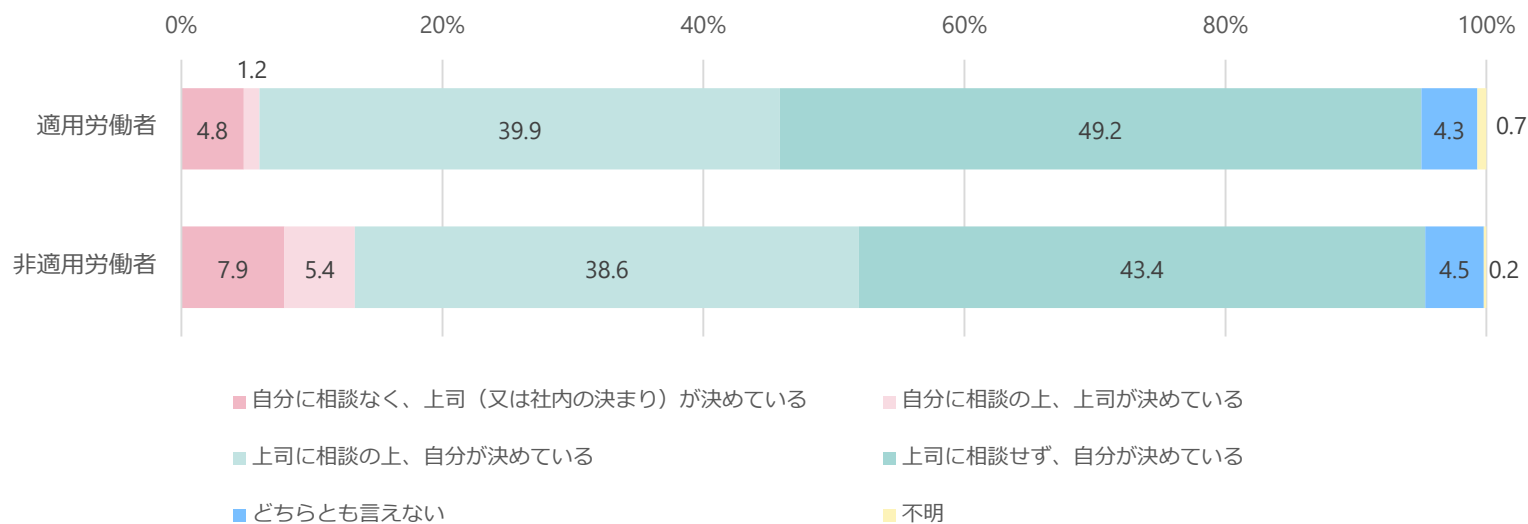


# 労働者の裁量の程度④ 出退勤時間【労働者調査】

## 専門型



## 企画型

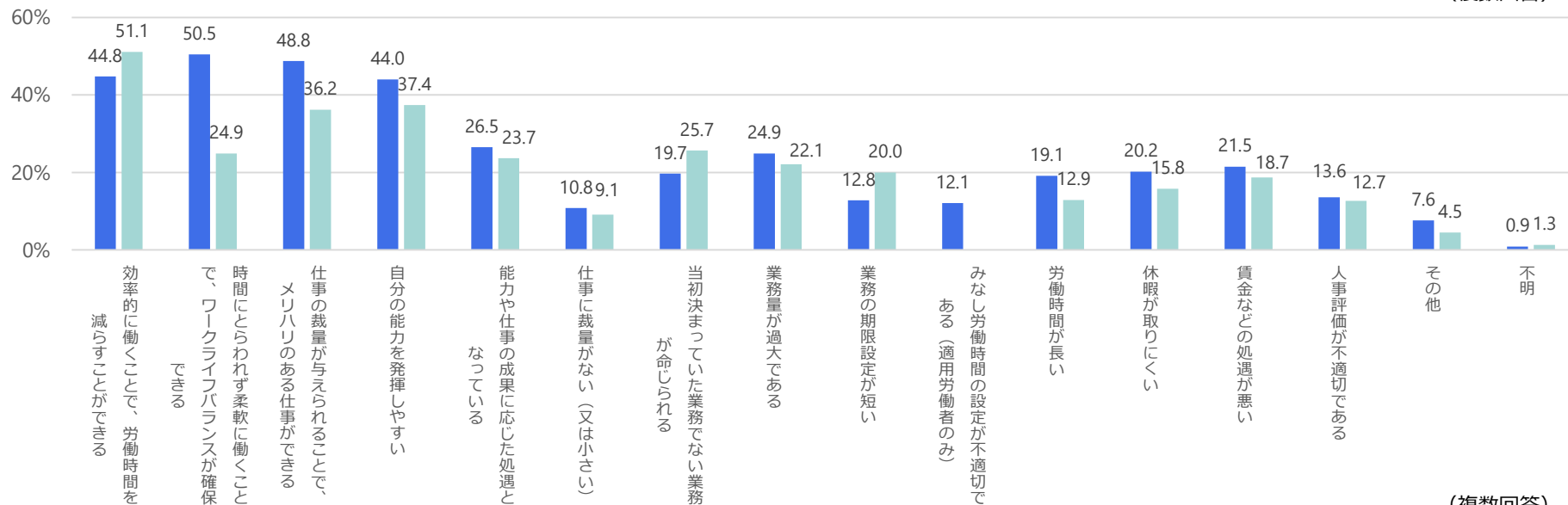


# 労働者の現在の働き方に対する認識（適用労働者と非適用労働者の比較）【労働者調査】

(複数回答)

## 専門型

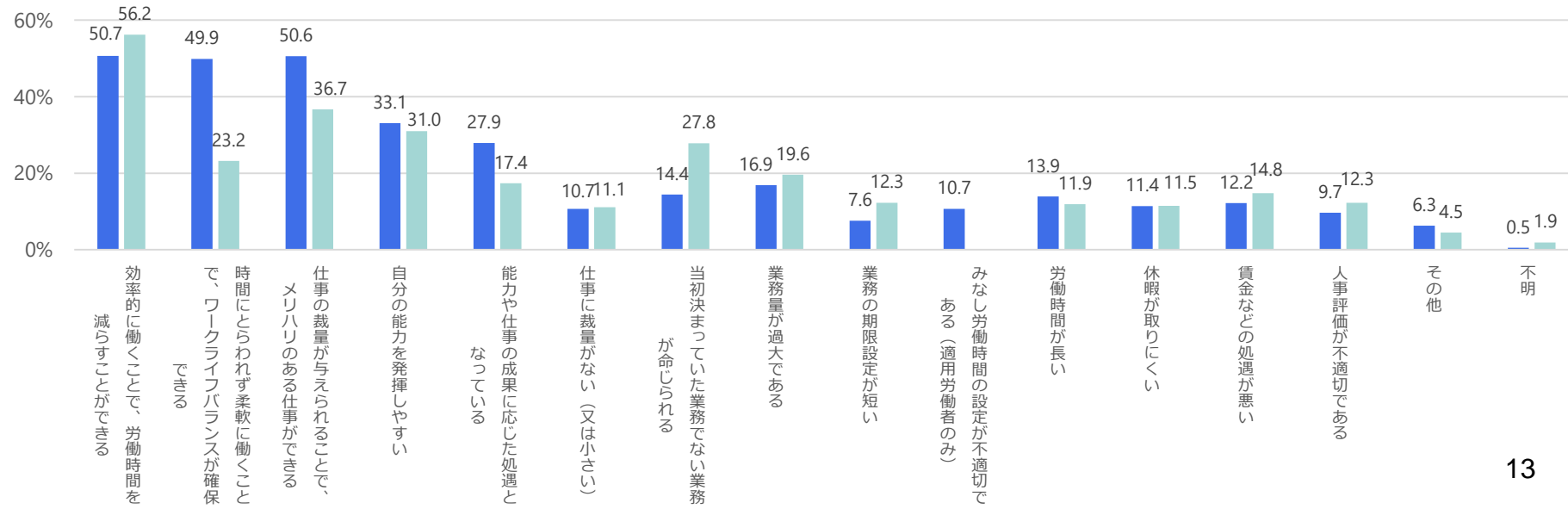
■ 適用労働者  
■ 非適用労働者



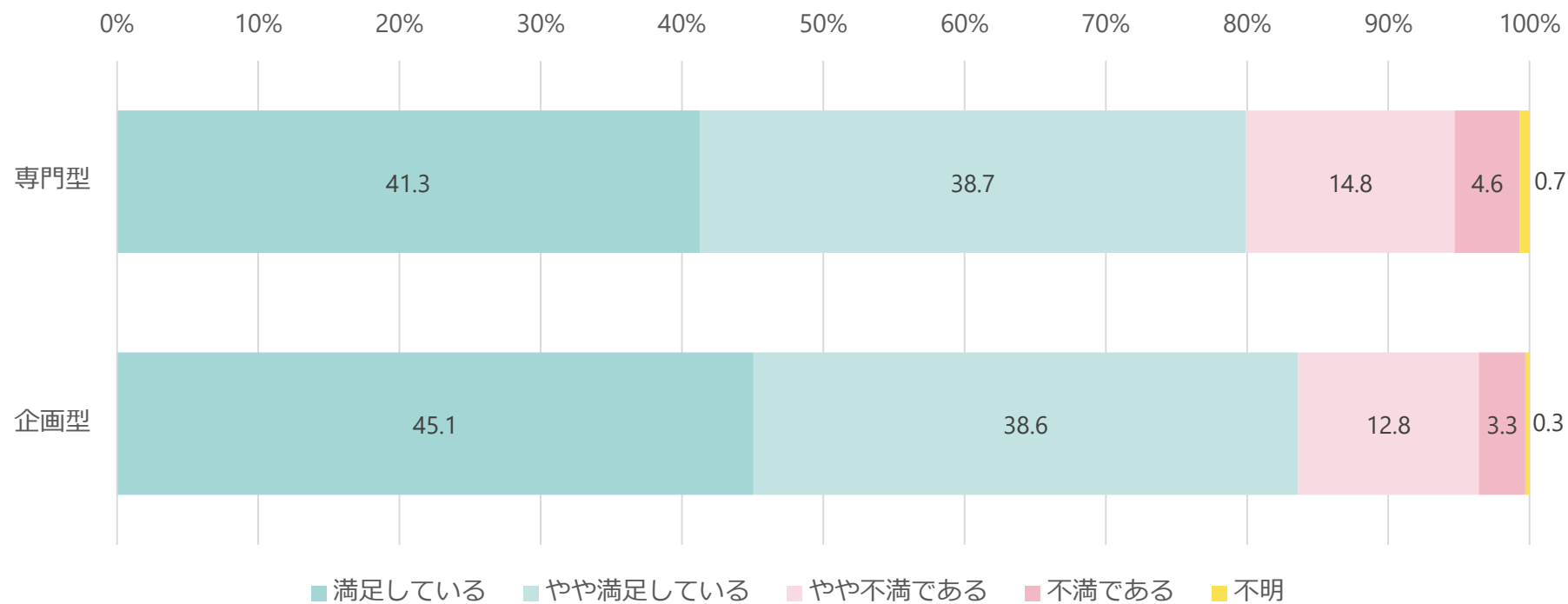
(複数回答)

## 企画型

■ 適用労働者  
■ 非適用労働者



## 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。

( )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。

( ) 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	
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後の疲労感、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、仕事後の疲労感、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。（）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。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	0.085	0.135	0.179	0.228
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。（）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みられた。

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	0.142	0.211	0.222	0.339
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

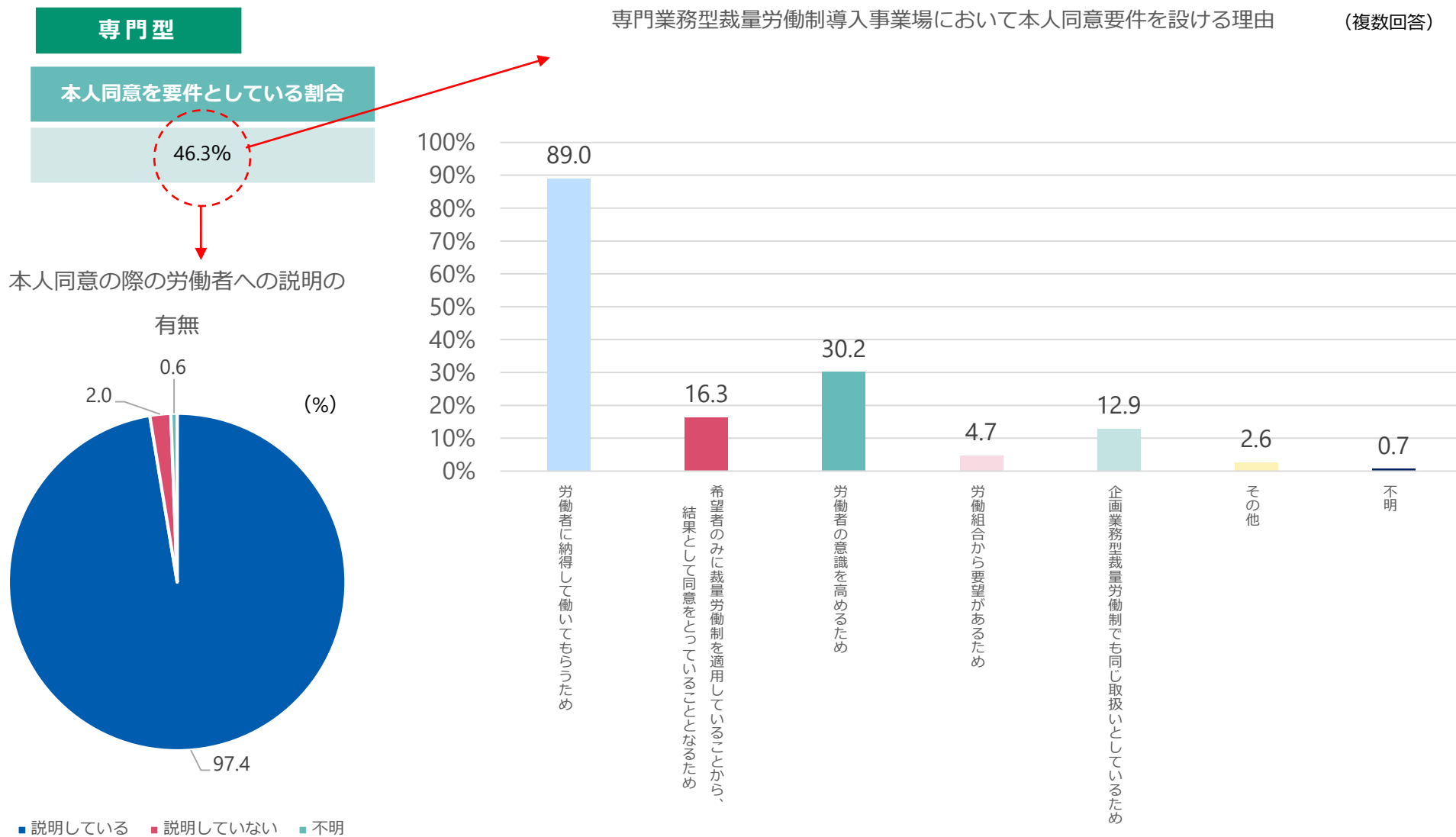
※制御変数：性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、業種、労働時間、企業規模、職種、業務の目的・目標・期限の裁量の程度、進捗報告の頻度の裁量の程度、業務の内容・量の裁量の程度、労働組合の有無。還元倍率によるウェイトあり。（）内は標準誤差を示す。

（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。

# 目次

1. 対象業務及び対象労働者関係	2
2. 本人同意関係	22

# 専門業務型裁量労働制導入事業場における本人同意要件【事業場調査・適用のみ】



注：専門型では、裁量労働制の適用要件として「労働者本人の同意」と回答した専門型の適用事業場（46.3%）を分母とした割合。



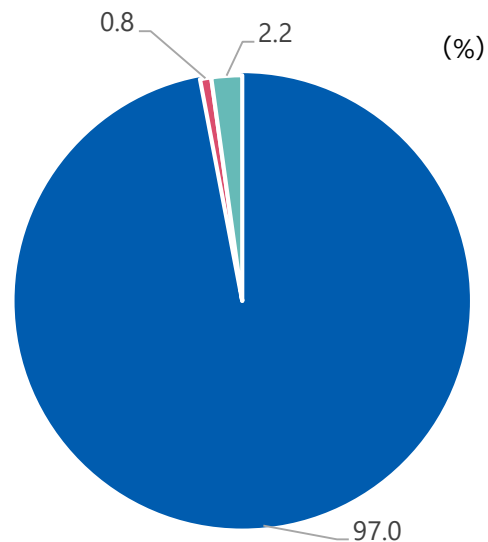
# 企画業務型裁量労働制導入事業場における本人同意要件【事業場調査・適用のみ】

## 企画型

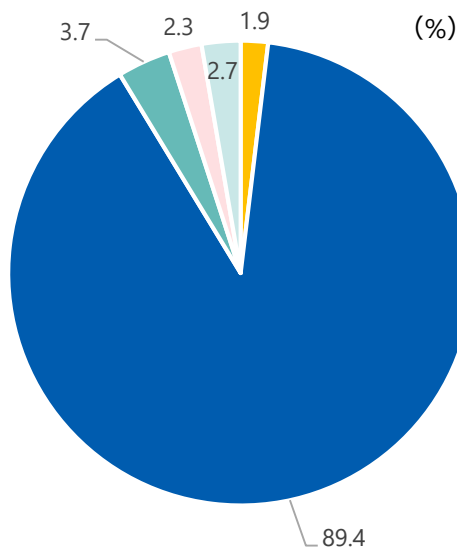
本人同意を要件としている割合

97.2%

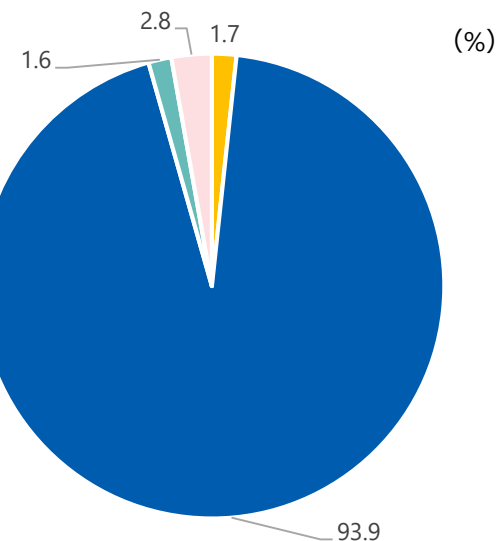
本人同意の際の労働者への説明の有無



本人同意が得られなかった割合



同意を撤回した割合



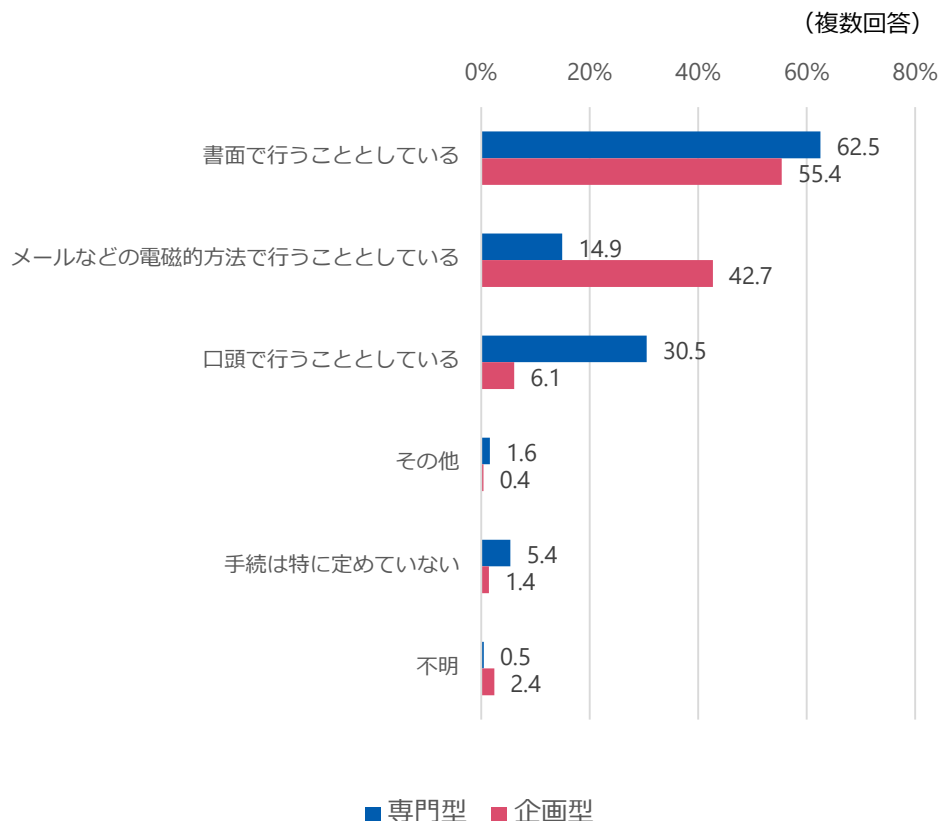
■ 説明している ■ 説明していない ■ 不明 ■ いる ■ いない ■ 同意を求めた労働者がいなかった ■ 分らない ■ 不明 ■ いる ■ いない ■ 分らない ■ 不明

注：企画型の事業場は、裁量労働制を適用する要件として「労働者本人の同意」を選択したか否かにかかわらず、企画型裁量労働制適用労働者がいる事業場数を分母とした割合。

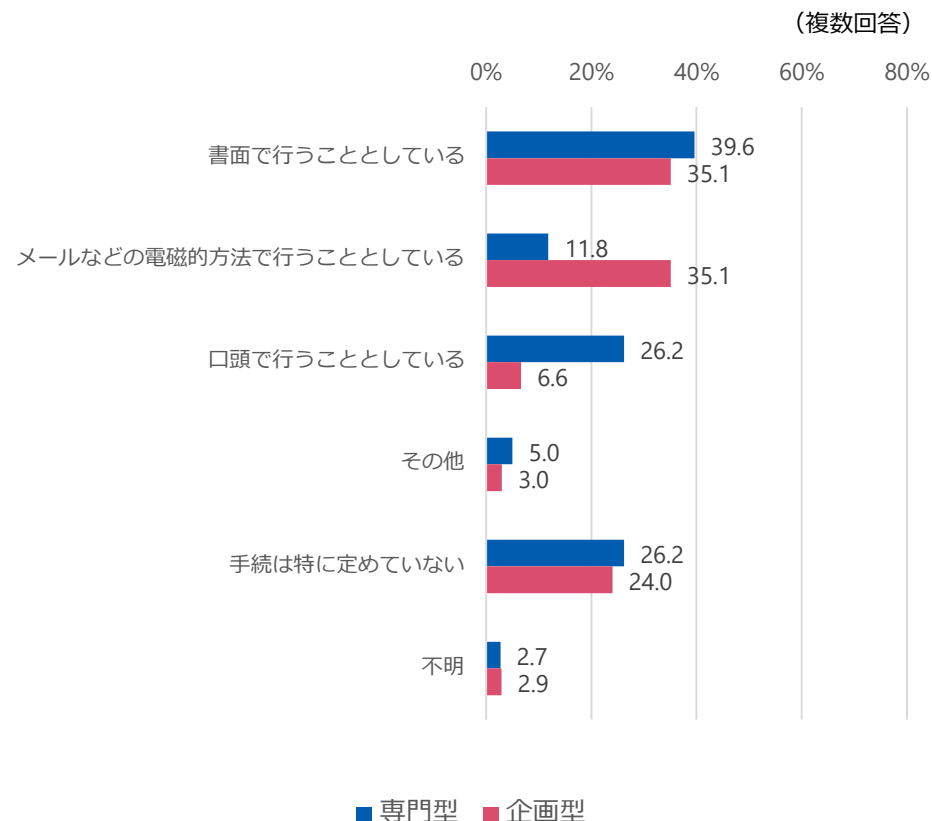
同意が得られなかった労働者の割合は、平成30年度に裁量労働制の適用に当たって同意が得られなかった人数階級の割合。

# 裁量労働制における本人同意・同意撤回の手續の方法【事業場調査・適用のみ】

## 本人同意の手續の方法



## 同意撤回の手續の方法



注：専門型では、裁量労働制の適用要件として「労働者本人の同意」と回答した専門型の適用事業場（46.3%）を分母とした手續の方法の割合。

## 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。

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。

( ) 内は標準誤差を示す。

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。

( ) 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。