

検討会におけるこれまでの主なご指摘

●調査対象

- ・ 事業場だけではなく、事業場で働いている労働者にも調査票を配るよう設計することが望ましいのではないか。

●抽出方法

＜事業場・労働者共通＞

- ・ 裁量労働制非適用の事業所・労働者について、適用事業所・労働者と比較可能なだけの回答を得るためには、裁量労働制の対象となる業務を行っている事業所・労働者に無駄なく調査票が配布され、分析に必要な数の回答が得られるよう工夫すべき。
- ・ 層別に精度がどのくらいあるかというのをきちんと評価して、結果から何をどこまで言えそうなのかというのを明確にしておくことが大事ではないか。

＜事業場＞

- ・ まず裁量労働制で働いている方が多くいる事業場からサンプルを抽出するのが良いのではないか。
- ・ 一般労働者との比較の観点から、裁量労働制を導入していない事業場からもサンプルを抽出するのが良いのではないか。その際、裁量労働制を導入している事業場となるべく近い属性の事業場を抽出してマッチングする工夫が必要ではないか。
- ・ 一般事業場については、裁量労働制導入事業場の地域、業種区分、労働者数等を層別の要因に用いて、層化無作為抽出を行うのが良いのではないか。
- ・ 一般事業場について、最初に調査対象該当者（裁量労働制適用者と類似の業務を行う労働者）がいるかを聞き、いると回答した事業場にだけ調査票を配る、2層抽出という方法がある。しかしその方法でもバイアスがかかり、時間と費用もかかる。
- ・ 1層抽出にして、調査票の冒頭で調査対象該当者がいるかを聞き、いない場合も回答はしてもらうという方法で良いのではないか。

＜労働者＞

- ・ 事業場を通じて労働者に調査票を配布してもらう際、一番多く働いているグル

ープから抽出する方法や、年齢・性別といった比率で選ぶ方法などがある。今後議論が必要ではないか。

- ・ 最初から年齢、性別等で層別して配ってもらうのは良い方法だが、そこまで事業場にやってもらうのは、負担も大きいのか。
- ・ 裁量労働制が適用されている人の業種、規模、勤続年数、職種、仕事内容ぐらいはある程度そろえた上で、裁量労働制でない人たちと比べないと厳密には比較にならないのではないかと。労働者の属性に関しても考えた方が良くはないか。
- ・ 調査票を配布する労働者の属性を指定すればするほど、回収率が下がる可能性もあるので、議論が必要ではないか。
- ・ 配る段階で細かく指定しすぎると、十分なサンプルが集まらないという問題があるのではないかと。出来るだけランダムに配ってもらい、集まってきたもので可能な限り統計的に属性をマッチングした上で比較する手法が良いのではないかと。
- ・ 事業場内での無作為抽出が必要ではないか。例えば、ランダムに割り当てた月日に一番近い誕生日の人を選んでもらうなど、できるだけランダムに労働者を選ぶ方法を議論することが必要ではないか。
- ・ 労働者を抽出する段階で層化してしまうと実査が難しくなるという指摘があったが、どこまでをサンプリングでやり、どこからは後の統計処理でやるのかということ考え方の整理ができるのではないかと。
- ・ 職種に関する情報は非常に重要であり、サンプリングのときにどうすべきか考える必要があるのではないかと。現在、裁量労働制で働いている方は、ほとんどが専門的な方なので、一般労働者とうまくマッチすることができるのかどうかはよく考える必要があるのではないかと。
- ・ 最初に裁量労働制で働いている人だけをサンプルとして抽出し、それに非常に似た属性の人を別の調査で一般労働者としてとってくるという調査をするのか、それとも一斉にまいてしまって、できる限りその中で工夫するのか、そのあたりを考える必要があるのではないかと。
- ・ 一般労働者については、①裁量労働制適用事業場から選ぶ方法と、②裁量労働制が適用されていない事業場から選ぶ方法がある。どちらがより比較対照に適しているか検討が必要ではないか。

- ・ ①だと事業場間の差は制御できるが、あえて適用事業場で裁量労働制の労働者と一般労働者を比べると、専門性などその労働者間の仕事の違いをコントロールできない懸念がある。同じような仕事をしている人の中で裁量労働制の制度の影響を比較するには、②が必要ではないか。
- ・ ①を選択した場合、裁量労働制適用事業場には、裁量労働制適用者と非適用者の両方を選んでもらうため、負担となり、回収率が下がってしまうのではないか。
- ・ 労働者調査のサンプルサイズについては、事業場ごとに何人と割り付ける方法だけではなく、事業場のサイズに応じて一定の比率で割り付ける方法もあるのではないか。
- ・ 労働者のサンプリングを規模に応じて行い、大規模な事業場ほど調査対象労働者が多くなるのであれば、大きな事業場ほど調査負担が多くなり得る。一人一人の労働者が選ばれる確率を同じようにすることが目的であれば、層別に事業場を選ぶときに規模に応じて抽出をしておいて、選ばれた事業場の中での労働者数は一定にするというやり方もあるのではないか。

●調査方法

- ・ 客観性をより担保する観点からも、調査的監督の方法ではなく、統計調査として行うほうが良いのではないか。
- ・ 回答のない事業場について、裁量労働制適用労働者と類似労働者がいない事業場であるのか、単純に回答しない事業場なのかが識別できるよう、前者の場合にも回答をしてもらう調査設計とすべきではないか。
- ・ 労働者票の回収率を上げるためにも、事業主経由とオンラインの両方の回収方法を用意するのが良いのではないか。
- ・ オンライン調査を行う際は、回答ID等を事業主には知られない形で労働者に渡すなど、匿名性を担保する工夫が必要ではないか。

●回収率

- ・ 公的統計としての位置付けを踏まえると、実相を偏りなく的確に把握することが重要であり、その観点から、できる限り回収率を上げる努力をすべきではないか。

- ・ 事業場を通じて回収すればもっと回収率は上がるのではないかと思うが、これには正負両面あるのではないか。
- ・ 事業場に対して一定期間後に督促をかけることは一般的。この場合、15%だった回収率が20%に上がるというくらいのはできると思うが、事業場経由で従業員に配る方法の場合、従業員への督促は難しいか。また、事業場経由で回収する方法は、かえって回収率が下がるのではないか。
- ・ 事業主が労働者を無作為抽出する作業については、事業主に負担を生じさせ回答を忌避されないよう、工夫を検討すべきではないか。

●集計方法

- ・ エクセルなどでそのままデータを操作すると再現性がなくなってしまうので、再現性があるような形で、生のデータから公表する数字までのデータ整理を確実にすることが重要。
- ・ 調査自体の中立性だけでなく、集計や結果の活用にあたっては、中立性を確保するために、データクリーニングの段階から集計結果を公表するまで、ある程度オープンにして行うべきではないか。

●設問設計

- ・ 選択肢や付問は、様々な意見を偏りなく拾えるよう、また、政策誘導的との疑念を招かないよう、価値中立的に設計すべきではないか。
- ・ 回答者の負担を軽減し、回収率を高めて実態把握の正確性を高めるため、調査項目数を精査すべきではないか。調査項目は分析の可能性や必要性の観点から、必要最小限となるよう、JILPT 調査や第2回検討会で提示の案より減らした方がよいのではないか。また、調査票が完成した段階で、調査項目の流れを踏まえて、再度項目の加除修正を検討すべきではないか。
- ・ 様々な先行調査も参考にすべきではないか。

●調査項目

<事業場票・労働者票共通>

- ・ 次のような事項は、調査項目として含めるべきではないか。
 - 労働時間の状況の把握方法
 - 本人同意の手続、同意の撤回の手続・実態
 - 本当に裁量労働制にふさわしい働き方をしているかの実態が分かる項目

- ・ 年度の表記を西暦としてはどうか。
- ・ 年度表記を西暦とすると、他の政府統計と足並みがそろわないのではないか。
- ・ 事業場票と労働者票の業務遂行における裁量の程度に関する項目は、一定の項目数に収れんすべきではないか。
- ・ 過去の問題に戻って確認することができるだけないような設計とすべき。
- ・ 裁量労働制に対する意見に関する質問について、裁量労働制を積極的に維持すべきか見直すべきか分からないという意見を拾うために、冒頭の問題に「分からない」という選択肢を設けてはどうか。
- ・ 裁量労働制の実態を浮き彫りにするためには、自由回答欄は残すべきではないか。設問にない意見を言いたい人に配慮すべきではないか。
- ・ 統計調査の目的は、平均的な姿や全体の分布を知った上で、中間的な姿を把握するところにあると思うが、自由回答は、必ずしも代表的ではない極端な意見が、全体の印象を引っ張ってしまうこともある。仮に自由回答欄を設けるなら、客観的な公表の仕方やデータ利用における扱い等をよく考えなくてはならないのではないか。
- ・ 自由記入の集計はかなりの難題。後からアフターコーディングして集計するのは相当な作業であり、自由意見ともなれば、事前に集計計画を立てることも難しい。自由記入欄については、含めるべきかどうかということまで含めて、慎重に検討すべきではないか。

<事業場票>

- ・ 次のような事項は、調査項目として含めるべきではないか。
 - 裁量労働制を導入していない理由
 - 裁量労働制の廃止経験の有無・時期・理由
 - 特別の手当だけでなく、賃金総額
 - 制度・運用・働き方についての労働者への説明の有無
 - 労使委員会の運用状況（選出、構成、指名方法等の実態）
 - 裁量労働制の効果について、正負両面の選択肢
- ・ 労働時間の「平均」の定義を回答要領等で明確に示すべきではないか。

- ・ 労働時間の「平均」は、「平均的な労働者」の労働時間の意味とはしない方が良いのではないか。
- ・ 回答者の調査負担を軽減し、回収率を高めるため、評価制度に関する質問や特別休暇に関する質問を削除してはどうか。
- ・ 裁量労働制の適用を受けた理由及び適用の効果に関する質問について、設問冒頭で理由及び効果の両者を並列で聞く設問であることを明記すべきではないか。
- ・ 健康福祉確保措置の実施状況に関する質問において、心とからだの健康相談窓口については「利用」の実績を回答させるよう表現を工夫してはどうか。
- ・ 労働者の同意を得る手続きに関する質問について、設問冒頭が「同意」のみの記載となっているため、「撤回」についても聞いている設問であることが分かるよう表現を工夫してはどうか。
- ・ 同意を得られなかった及び撤回した労働者数に関する質問において、期間を区切るのであれば、それぞれの表頭にも平成 30 年度という旨明記してはどうか。また、撤回の理由については 30 年度以前の過去の撤回者も含めて回答を求めるべきと考えるので、その旨明記してはどうか。
- ・ 平成 30 年度に新たに裁量労働制の適用を受けた労働者が 1 人もいない事業場は、「同意が得られなかった労働者」の問に対し「分からない」と回答してしまいうるので、そもそも同意を得る対象がいなかった場合も拾えるように工夫してはどうか。
- ・ 裁量労働制を見直すべき、という意見の具体化に関する質問において、「制度を廃止すべき」や「やめてしまうべき」という選択肢も設けてはどうか。
- ・ 今回の検討は制度をより良くしていこうという存続と発展を前提とした議論と理解しており、「制度を廃止すべき」という選択肢を設けるべきではないのではないか。
- ・ 裁量労働制を制度として廃止すべきか否かというようなことは、この検討会のアジェンダにのるものではないという認識の下で、検討を行うべきではないか。

<労働者票>

- ・ 次のような事項は、調査項目として含めるべきではないか。
 - 勤続年数だけでなく、職務の経験年数
 - 裁量労働制の適用者と非適用者の差異(制度導入前後で労働時間、健康状態、などがどう変わったか)
 - 1年前と比べた労働時間の増減
 - 働く時間帯や深夜労働の頻度
 - 裁量労働制の仕組み、みなし労働時間数、健康・福祉確保措置、苦情処理措置の認知度

- ・ 個人属性は、調査負担も考慮しながら把握すべきではないか。

- ・ 労働者の属性に関する質問はプライベートでパーソナルな内容で、調査全体の冒頭に配置すると回答者の意欲がそがれると考えるため、調査全体の末尾に配置する等工夫してはどうか。

- ・ プライベートな質問を末尾に配置するべきかどうかについて、JMRAへのヒアリング等を行ってはどうか。

- ・ 認知度を改めて問う設問を設けていくと、かなりボリュームのある調査票になってしまう。選択肢に「わからない」という項目を入れることで、設問数を増やさず、認知度を確認できるのではないか。

- ・ 会社への貢献意識、ワークライフバランスへの意識、仕事への満足度については、必要性を精査すべきではないか。

- ・ 仕事への満足度は、客観的行動につながり得るという知見もあるので、残してはどうか。

- ・ 労働時間の聞き方は、1週間単位で聞くか、1か月単位で聞くか、判断が必要ではないか。

- ・ 労働者については、記憶に基づいて答えていただくため、不規則に働いている方のことも考えると、1週間の労働時間で聞くほうが、精度が上がるのではないか。一方、事業所のほうは1か月単位で賃金計算をしているため、1か月のほうが回答しやすいのではないか。両者できるだけ精度の高い情報を吸い上げる意味では、期間にずれがあっても仕方ないのではないか。

- ・ 回顧調査については、去年のおなじくらいの時期に1週間当たりどれくらいの

時間だったかという聞き方や、比較して増えた・減った・変わらないという聞き方の工夫をすることで、情報を拾うことができるのではないか。

- ・ 事業所経由の調査である賃金構造基本統計調査は、賃金台帳から転記してもらうことから1か月単位、個人から労働時間を聞く労働力調査は1週間の労働時間を聞いている。他の調査との対照等の利便性という面でも、2つの調査票で期間が異なることはやむを得ないのではないか。
- ・ 1年で労働時間が最長月・最短月の労働時間については、その回答可能性を精査すべきではないか。
- ・ 回答者の調査負担を軽減し、回収率を高めるため、「みなし労働時間」の時間数に関する質問、労働時間状況の把握方法に関する質問、休暇制度の利用状況に関する質問、裁量労働制が適用されることになった理由及び適用後の効果に関する質問削除してはどうか。
- ・ 実労働時間に関する質問において、「細かく覚えていない」と回答した者に対する選択肢式の質問は、40時間未満の場合も拾えるように選択肢を加えてはどうか。
- ・ 「みなし労働時間」や労働時間の把握方法を知っているか否かは、裁量労働制重要な設問なので、残すべきではないか。
- ・ 休暇制度の利用状況に関する質問について、裁量労働制適用者は形式上休暇を取得していても実質はメール返信等を行っている場合もあると考えるため、休暇日数を特に聞きたいということであれば、削除してはどうか。
- ・ 休暇制度の利用状況については、そもそも労働日の日数がどうなっているかにより比較を行おうとすると、かなり解釈に幅が出てしまうと考えており、当該質問項目の優先度は比較的低いのではないか。
- ・ 健康診断の受診の有無については、対象者が特定健診の対象であるか否かを問う項目などに置き換えても良いのではないか。
- ・ 裁量労働制適用者の健康診断の受診率についてのデータはないと思うので、健康診断の受診の有無については、残してはどうか。
- ・ 仕事が労働者に与える影響に関する質問について、裁量労働制と直接関係するか

不明確であると考えるので、A～H まである項目のうち、一部又は全部の削減を検討してはどうか。

- ・ 仕事が労働者に与える影響については、非適用労働者との比較において何らかの意味を持つ場合もあると考えるため、適用労働者、非適用労働者セットで設問の取扱いを考えてはどうか。
- ・ メンタルヘルスを聞くという意味では仕事が労働者に与える影響は重要な設問と認識しており、メンタルヘルス等について拾えるような設問を検討してはどうか。
- ・ 裁量労働制が適用されることとなった理由及び効果については、労働者に対し自分がどういった働き方を期待したか、その結果はどうだったか、を把握するためのものであり、残すべき。
- ・ 裁量労働制が適用されることとなった理由及び効果に関する質問は、裁量労働制が適用されていることへの満足度を聞く問である程度把握できるため、削除して良いと考える。
- ・ 同意手続に関する質問及び労使委員会に関する質問について、企画業務型裁量労働制の適用者のみに質問するのであれば、企画業務型に限定される旨、各設問冒頭に明記してはどうか。
- ・ 裁量労働制に対する意見に関する質問について、制度見直し内容の具体化を求める設問において、「制度の運用に当たって、労働者の意向がより尊重されるようにすべき」の選択肢については、「本人同意や撤回の手続なども含め、」等の文言の追記を検討してはどうか。
- ・ 裁量労働制のフレキシブルな働き方は、賃金水準との見合いでその適切性が語られるべきであり、重要であることから、以下の点を把握することを検討してはどうか。
 - ・ 適用事業所の労働者の賃金水準（問 15(1) はここに吸収）
 - ・ 適用事業所の労働者の賃金水準の昨年からの変化
 - ・ 非適用事業所の労働者の賃金水準

●統計表

- ・ 平均の出し方については、適用・非適用で調査対象数が変わるのは当然想定されることなので、的確な比較を行うために加重平均を利用するのは妥当ではない

か。

- ・ 加重平均する際の重み付けなど、他の要素については今後検討すべき課題である。