



厚生労働省

ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働条件分科会(第213回)

令和8年10月23日

資料
No.1-2

労働時間法制の具体的課題について

(裁量労働制)

厚生労働省 労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

これまでの議論の主な意見の整理（裁量労働制）

（労働者側）

- ・ 裁量労働制は長時間労働を助長しかねないため、その適用範囲の拡大や要件緩和を安易に行うべきではない。
- ・ 裁量労働制は、厚労省の実態調査においても、みなし労働時間よりも実労働時間のほうが1時間長いこと、長時間労働者の割合が高いこと、裁量や適切な処遇が確保されていないケースがあることなどの課題が浮き彫りになっており、適正運用が徹底されるよう取組を進めることが要請されているのであって、対象業務の拡充、導入手続等の要件緩和は行うべきではない。
- ・ 裁量労働制を拡充することは、何時間働いてもみなし労働時間しか働いたことにはならない、みなし労働時間制を幅広く適用していくということであって、こうしたことは決して労働者のためにはならない。
- ・ 労働者の裁量が認められない非対象業務を一部でも混在させると、会社の都合で恣意的に非対象業務の割合を高めることで、適用労働者の裁量が失われ、みなし労働時間制の下で過大な長時間・過重労働を強いられかねない。また、上司から確認を求められたときに、非対象業務の割合が多くなったとしても、それを労働者として拒否できるのか甚だ疑問。
- ・ 業務従事年数が少ない、裁量や適切な処遇が確保されていないデータが見られた。2024年度に見直しの内容が施行されたばかりであり、健康・福祉確保措置の強化、本人同意や同意撤回の手続等の適正運用の徹底を着実に進めていくことが重要。労働者の健康確保や豊かな生活の実現に繋がる議論に注力すべき。
- ・ 大手企業の労働組合でも、支部との連携を含め、適正運用の維持・確保に心を砕き、苦勞されているというのが実態であり、その業務に裁量があるのかどうかといった確認も含めて、現場にかなりの負荷がかかっているのではないか。こうした状況で制度のさらなる拡充などを行えば、不適切な運用や、適用労働者の長時間労働、健康被害の増加を招きかねない。
- ・ 国際競争力の向上は、産業政策等に対応すべきものであり、労働法制の緩和で実現すべきものではない。裁量労働制が本来の趣旨に沿った運用が徹底されることが重要であり、要件の緩和は行うべきではない。

これまでの議論の主な意見の整理（裁量労働制）

（労働者側）

- 成果で評価されることについても、必ずしも裁量労働制自体とは関係なく、「自律的に柔軟性を持って働きたい」というニーズについても、仕事の与え方、マネジメントの問題であって、裁量労働制を導入しなければならないものではない。
- 裁量労働制は、時期とか繁閑に応じて、労働時間の調整ができるといった意見もあるが、そういった働き方はフレックスタイム制でも十分に対応できるものであって、裁量労働制でなければならないものではない。
- 通常の労働時間規制の逸脱を認めるものについての手続や運用が厳格であることは当然である。
- 労働組合の有無によって規制内容が異なるということはあってはならない。
- 労使合意により対象業務を決定できる仕組みは、労働基準法の強行法規性を放棄することにも繋がりがかねない。
- 非対象業務は使用者の都合で業務量や労働時間が変動するものであり、兼務をしている場合は裁量労働制を適用すべきではない。

これまでの議論の主な意見の整理（裁量労働制）

（使用者側）

- ・ 裁量労働制は、特別な健康確保措置が設けられているほか、制度の濫用にならないような制度設計がされている。
- ・ 現在の裁量労働制は対象業務が厳格に規定されているため、企業で適用可否を判断することが難しく、また、手続も煩雑である。適用労働者の満足度や健康状態の認識の調査結果も勘案しつつ、裁量労働制の見直しについて必要な議論を進めるべき。
- ・ 国際競争力の向上や付加価値の創出の観点からも、働き手一人一人の能力発揮を促すことが我が国の課題であり、裁量労働制の拡充が必要。労使の対等かつ十分な協議や適切な健康確保措置、適正な報酬を条件とし、過半数労働組合との合意のもとで裁量労働制を適用するにふさわしい対象業務（例：プロジェクト型業務や他社の事業に関する企画、立案、調査及び分析の業務）の範囲を決められるような仕組みの導入の検討を行うべき。
- ・ 労働組合は労使対等性が確保されているので、労働組合、とりわけ過半数労働組合がある企業における裁量労働制の対象業務の見直しの検討は、前向きに進めていただきたい。
- ・ 裁量労働制をより幅広く適用できるように制度を見直していくことで、自律的な働き方を広げていき、その結果、働き手の能力の最大発揮や成長意欲の一層の喚起を促すことで労働生産性を引き上げていくということが非常に重要なアプローチではないか。
- ・ 同じ労働者でも時期によって多様な働き方のニーズがあると理解しており、裁量労働制は、多様なニーズがある中で、短く効率的に働く労働者が成果に応じた処遇を得られるという面がある。適正に運用されれば労働者の希望に沿うことが可能であり、企業側は労働時間を長くするために裁量労働制を運用するというわけではない。
- ・ 産後に復帰された女性の社員が裁量労働制を適用することによって時間にとらわれず働けることで、中抜けとか短時間で働くといったことが柔軟にできて、育児と仕事を両立する見通しが持てた、そこでキャリアを諦めずに働くことができたという事例も聞いている。

これまでの議論の主な意見の整理（裁量労働制）

（使用者側）

- ・ 時間ではなく、成果で評価・処遇するということについては、フレックスタイム制では限界がある。フレックスタイム制にはフレックスタイム制の良さもあると考えているが、フレックスタイム制では代替できない効果があるからこそ、法律で比較的厳しい手続、要件が課されている裁量労働制を運用して、適用されている労働者から評価されている、やりがいにつながる、成長している実感があるといった声が少なくない。
- ・ 中小企業では複数の業務を兼務することが多く、非対象業務との兼務が一部でもあると適用が認められない。主たる業務が対象業務であり働き方に裁量がある労働者は適用可能となるよう検討すべき。
- ・ 本人の満足度や業務遂行の裁量程度が高く、総じて適正な運用がされていることを踏まえると、法令の運用の徹底の必要性和制度の見直しの必要性は分けて議論することが適当。労働生産性の向上と、長時間労働、過労死撲滅の両方を見据えた真摯な議論をしていく必要がある。
- ・ 一定時間を超えると裁量労働制の適用から外したり、一定労働時間を超える労働が続くような社員に対しては上司との面接などを実施し、該当する職場における業務負荷の平準化を行ったりするなど、長時間労働にならないような工夫を労使の知恵の中で行っている。
- ・ 過半数労働組合がある企業で行っているような好事例も参考にしながら、適切な運用の徹底を図ることは大変重要であり、改めて実態調査を行いながら、長時間労働の抑制策、裁量労働制の処遇の確保の在り方など、制度の濫用防止策とセットで見直しに向けた議論を進めるべき。
- ・ AIを活用しながら、限られた時間の中でどれだけ高い付加価値を生み出したかが重要になってくると思うが、こうした仕事の変化に労働時間法制が追いついていないという危機感を持っている。こうした変化を踏まえると、従事した労働時間ではなく、成果に応じた処遇を可能にする裁量労働制を、健康確保を前提に、過半数労働組合のある企業で拡充していく必要がある。

これまでの議論の主な意見の整理（裁量労働制）

（公益）

- 裁量労働制調査のデータを利用した厳密な解析からは、裁量労働制の適用の有無だけでなく、現場レベルでの裁量の有無が労働時間や睡眠、満足度等を強く左右することが明らかとなっている。今後の検討に当たっては、裁量労働制の適用有無のみを議論するのではなく、裁量の度合いが現場レベルでいかに担保されるかという点に着目して議論すべき。
- 裁量労働制が適用されないと自律的な働き方ができないのかという点は疑問。裁量労働制の適用とは要は労働時間管理の話であるが、自律性があるかどうかというのはむしろ仕事の与え方や評価の仕方が大切なのではないか。
- 現在の裁量労働制の対象である業務遂行と時間配分についての裁量と、業務の内容等についての裁量を切り分けた議論が必要かもしれないが、裁量性の確保や、適正な処遇の確保などが重要な検討課題になるのではないか。

裁量労働制① 概要

第206回労働政策審議会労働条件分科会資料No.2-2

	対象	労働時間	手続
専門業務型 裁量労働制 〔法第38条の3〕 ※適用労働者の割合： ⇒1.1% ※導入企業の割合： ⇒2.1%	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 ・大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。） ・銀行・証券会社におけるM&Aアドバイザー 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 ・対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な指示をしないこと ・対象労働者の健康・福祉確保措置（勤務間インターバルや深夜業の回数制限等の措置をメニューに追加） ・対象労働者の苦情処理措置 ・労働者本人の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 ・制度の適用に関する同意の撤回の手続 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 〔法第38条の4〕 ※適用労働者の割合： ⇒0.3% ※導入企業の割合： ⇒1.0%	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（勤務間インターバルや深夜業の回数制限等の措置をメニューに追加） ・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 ・制度の適用に関する同意の撤回の手続 ・対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うこと 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、「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、導入企業の割合の資料出所：厚生労働省「令和7年就労条件総合調査」

裁量労働制② 主な見直し内容（令和6年4月1日施行）

第206回労働政策審議会労働条件分科会資料No.2-2

対象業務に係る見直し

- 専門業務型裁量労働制の対象業務は、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、新聞記者など
⇒ **銀行・証券会社におけるいわゆるM&Aアドバイザーの業務を対象業務に追加**
- 対象業務の明確化**として、専門業務型について複数の対象業務に従事している場合や、企画業務型の対象業務を遂行する過程における自己の業務に係る情報・資料の収集、整理、加工等の作業についての考え方を周知

本人同意・同意の撤回

- ①専門業務型について、**制度適用に当たっての本人同意**を労使協定事項にするとともに、②企画業務型・専門業務型ともに、**同意の撤回の手続**を労使協定・労使委員会決議事項として整備

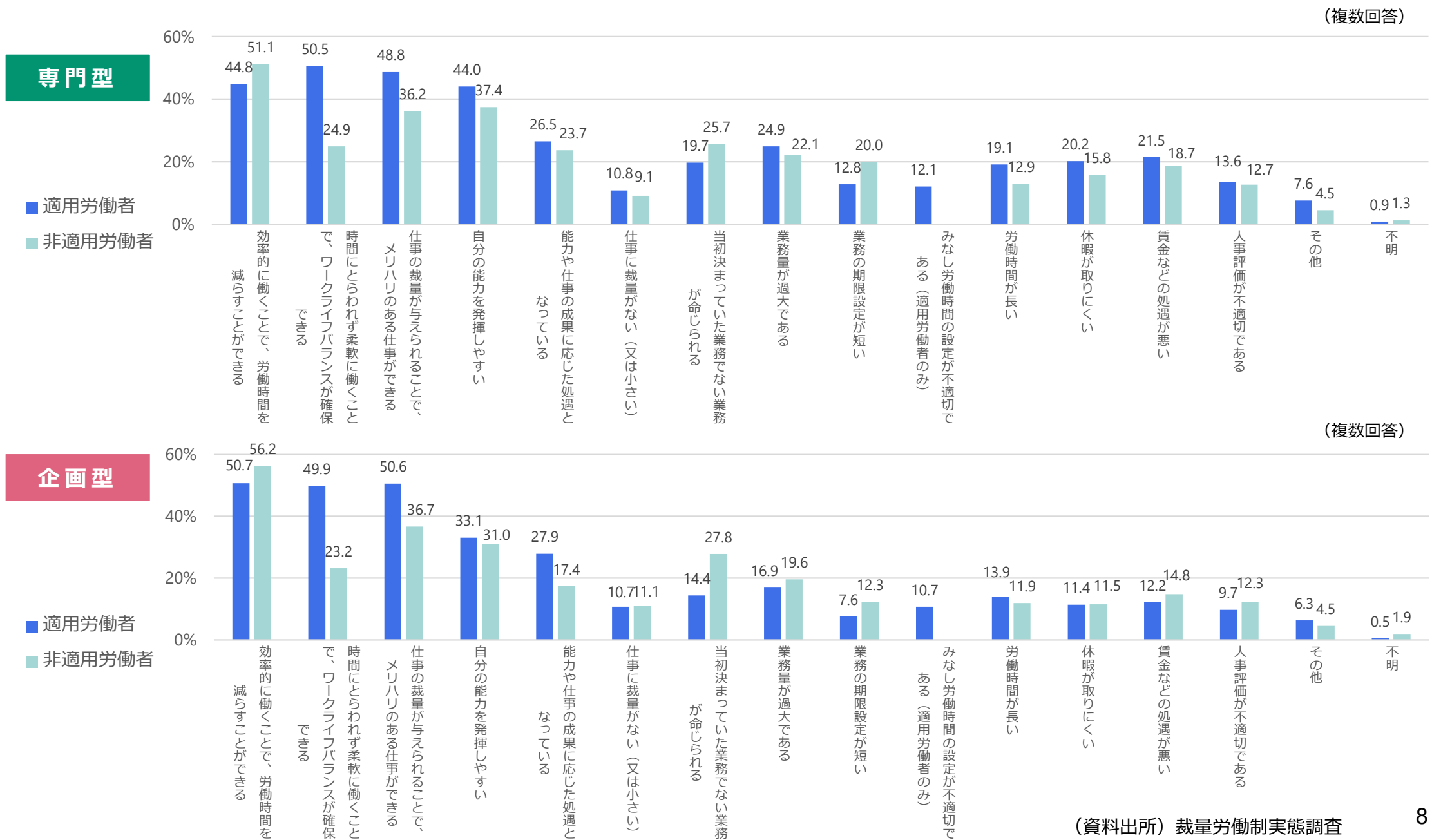
健康・福祉確保措置

- 裁量労働制の対象労働者の健康確保を徹底するため、以下の**健康・福祉確保措置の選択肢の追加等**を実施
 - ① 勤務間インターバルの確保
 - ② 深夜業の回数制限
 - ③ 労働時間の上限措置（一定時間を超えた場合の適用解除）
 - ④ 一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導

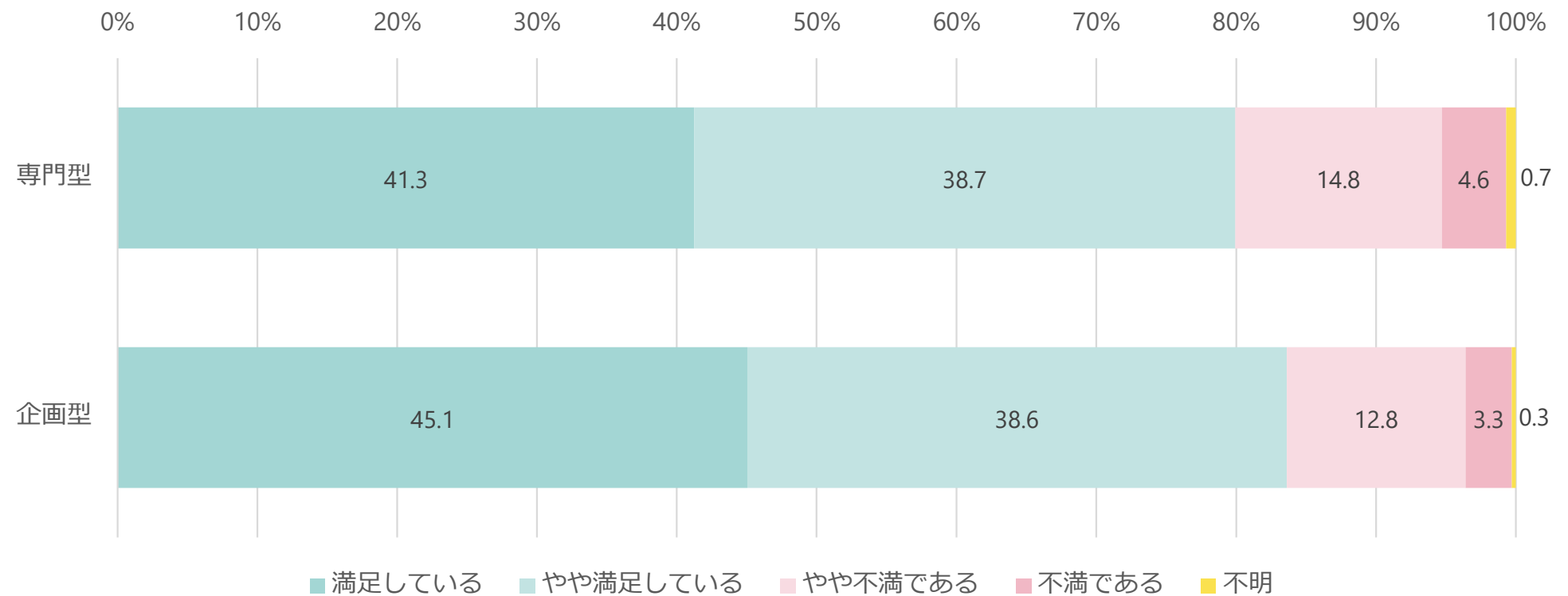
労使委員会の機能強化

- 労使委員会の役割**として、**制度の実施状況の把握と運用改善を明確化**するとともに、使用者が**労使委員会に開示**することが適当である情報として、当該事業場が属する企業の**労働者の賃金水準、対象労働者に適用される賃金・評価制度の運用状況**を追加。
- 労使委員会の運営規程に定める事項の追加**
 - a. 対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容についての労使委員会への説明に関する事項
 - b. 制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項
 - c. 労使委員会の開催頻度（6か月以内ごとに1回）

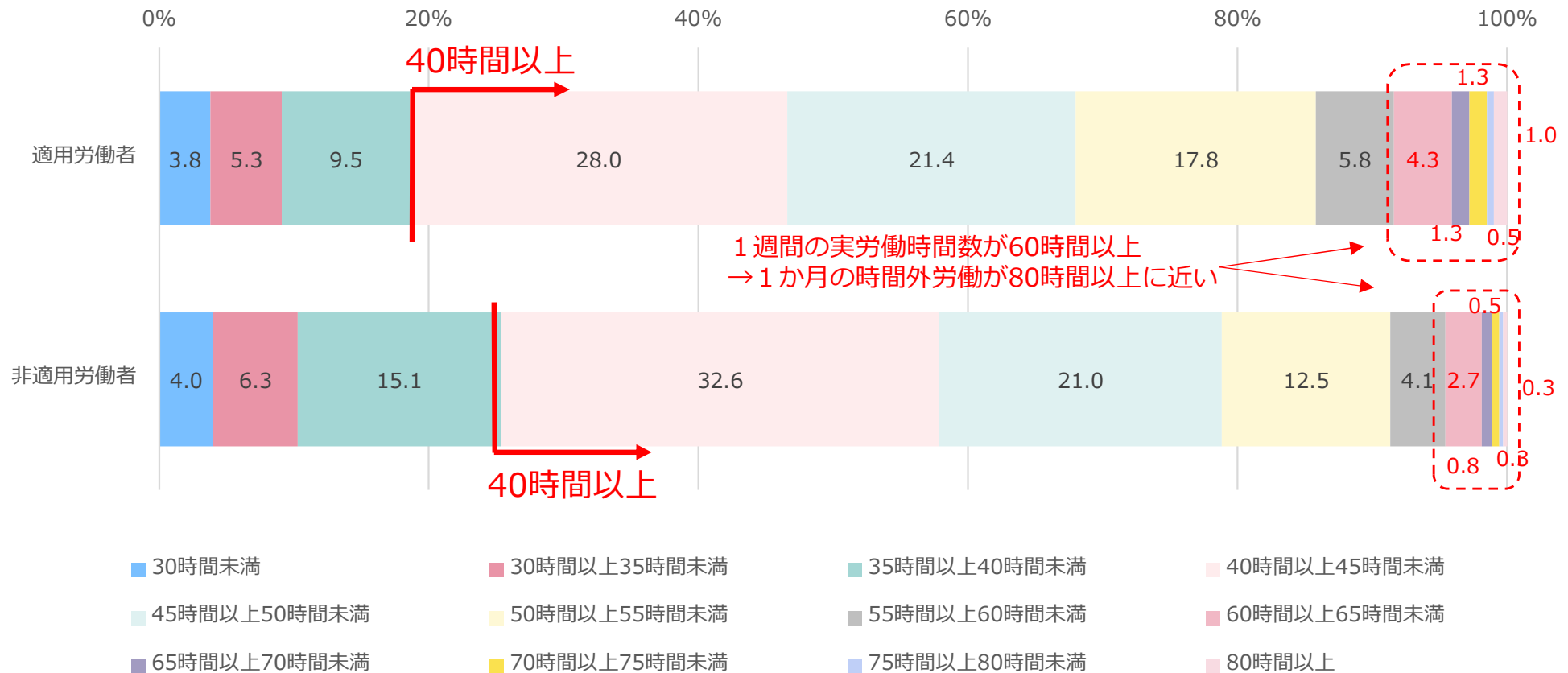
(参考) 労働者の現在の働き方に対する認識 (適用労働者と非適用労働者の比較) 【労働者調査】



(参考) 裁量労働制の適用に対する満足度【労働者調査・適用のみ】



（参考）労働時間の分布（階級での回答を除く）【労働者調査】



注：「階級での回答を除く」とは、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、細かく覚えていないため階級を選択することにより回答した調査票を除いて集計したもの。

(参考) 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. 152時間 (0. 219時間)	1. 276時間 (0. 218時間)
非適用労働者の1週あたり平均労働時間	43. 89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. 007時間 (0. 022時間)	0. 040時間 (0. 021時間)
非適用労働者の1日あたり睡眠時間	6. 52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。

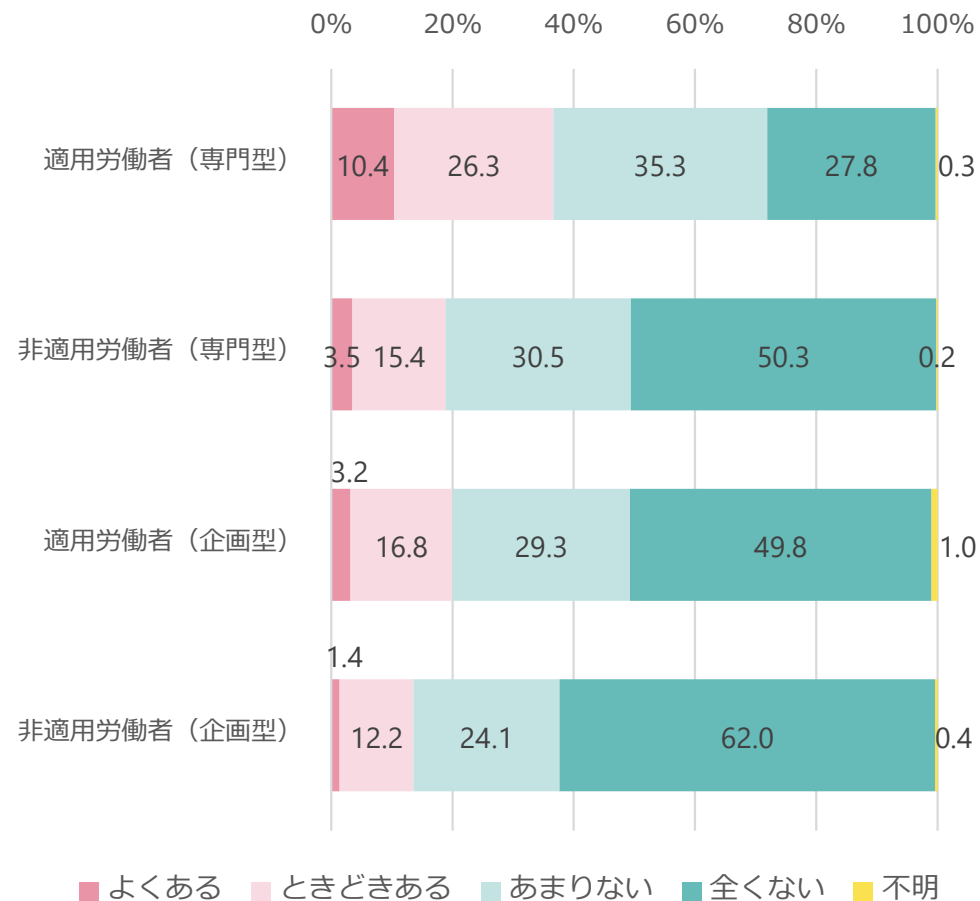
（※）裁量労働制実態調査の労働者調査の結果を用いて、労働者の個人属性の影響を制御した上で、裁量労働制の適用が適用労働者の働き方に与える影響の程度等を推定する分析を実施。

（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

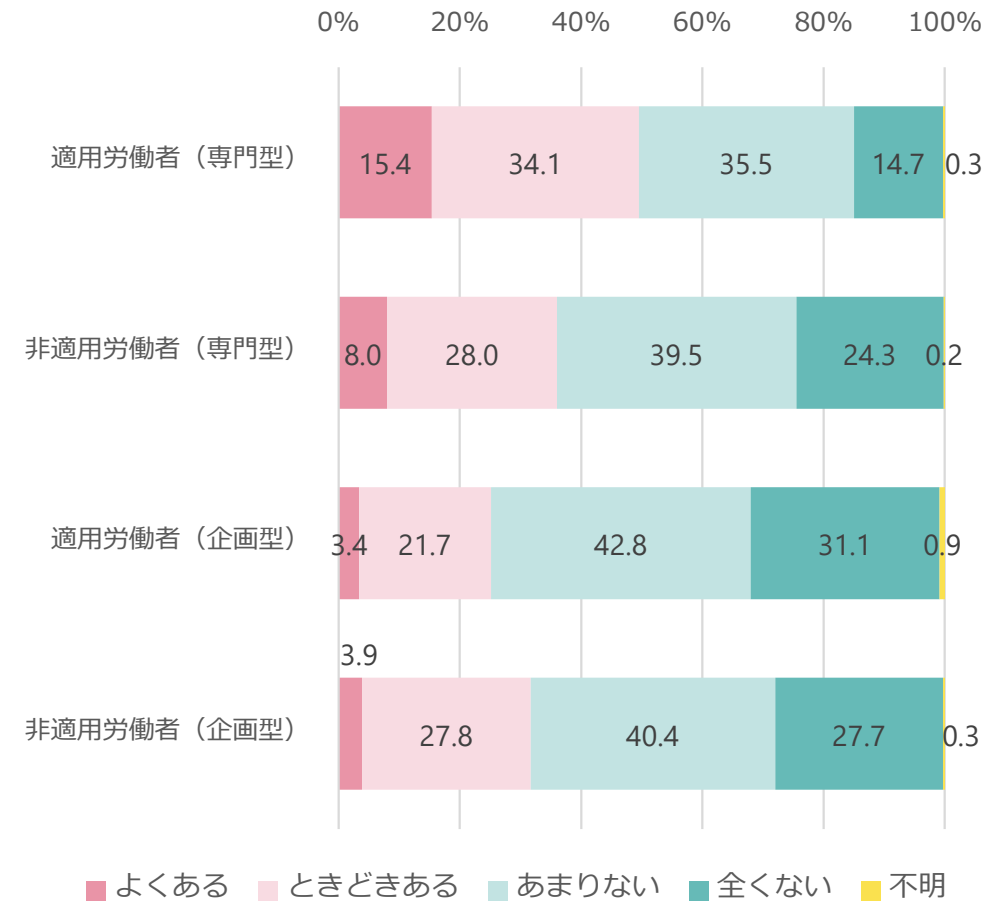
（参考）深夜労働・休日労働の状況【労働者調査】

第206回労働政策審議会労働条件分科会資料No.2-2

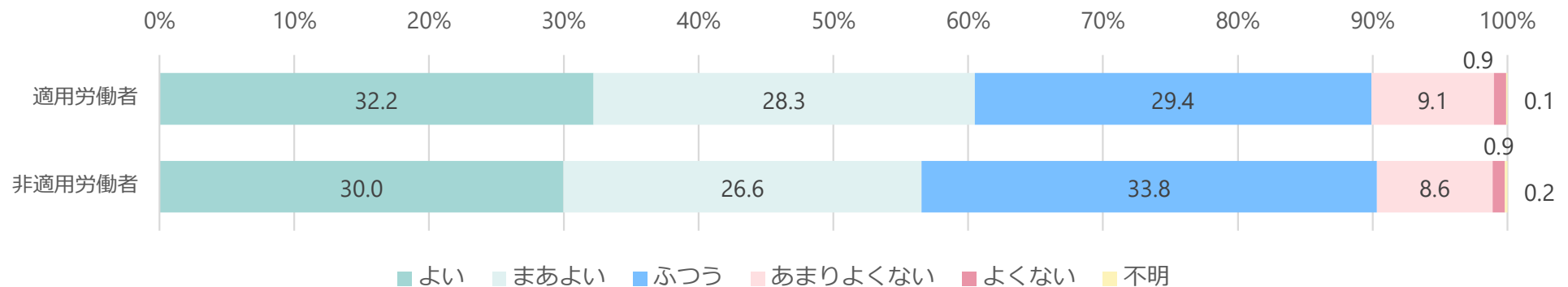
深夜の時間帯（午後10時～午前5時）に仕事をする事



週休日や祝日などに仕事をする事



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%

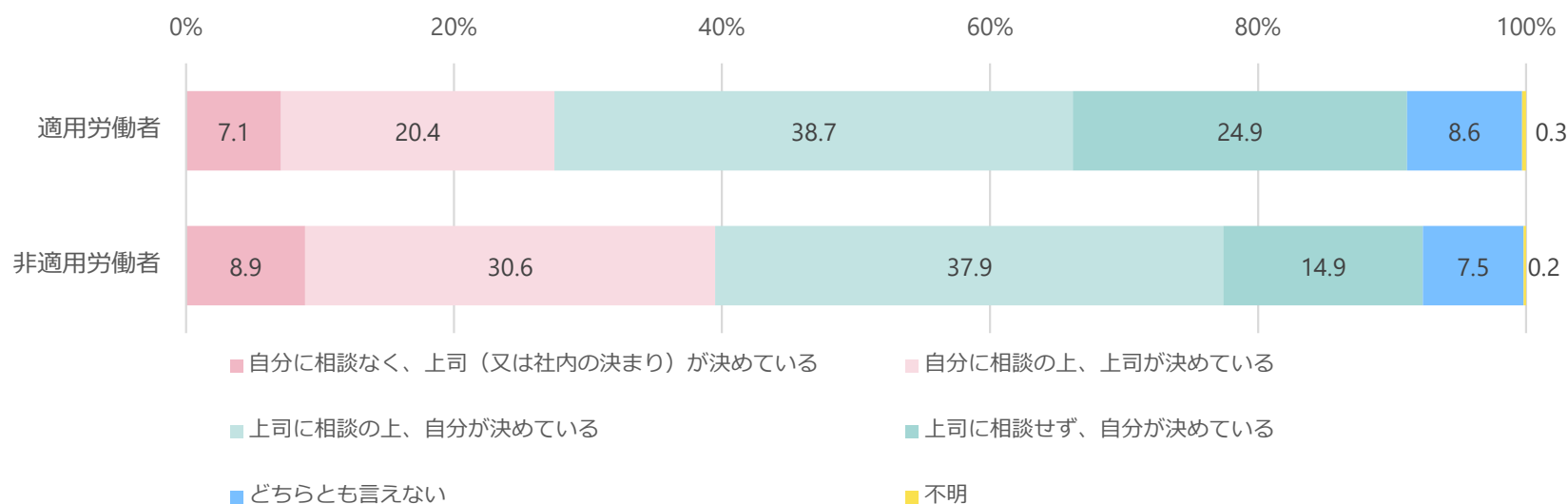
制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種。

復元倍率によるウェイトあり。（）内は標準誤差を示す。

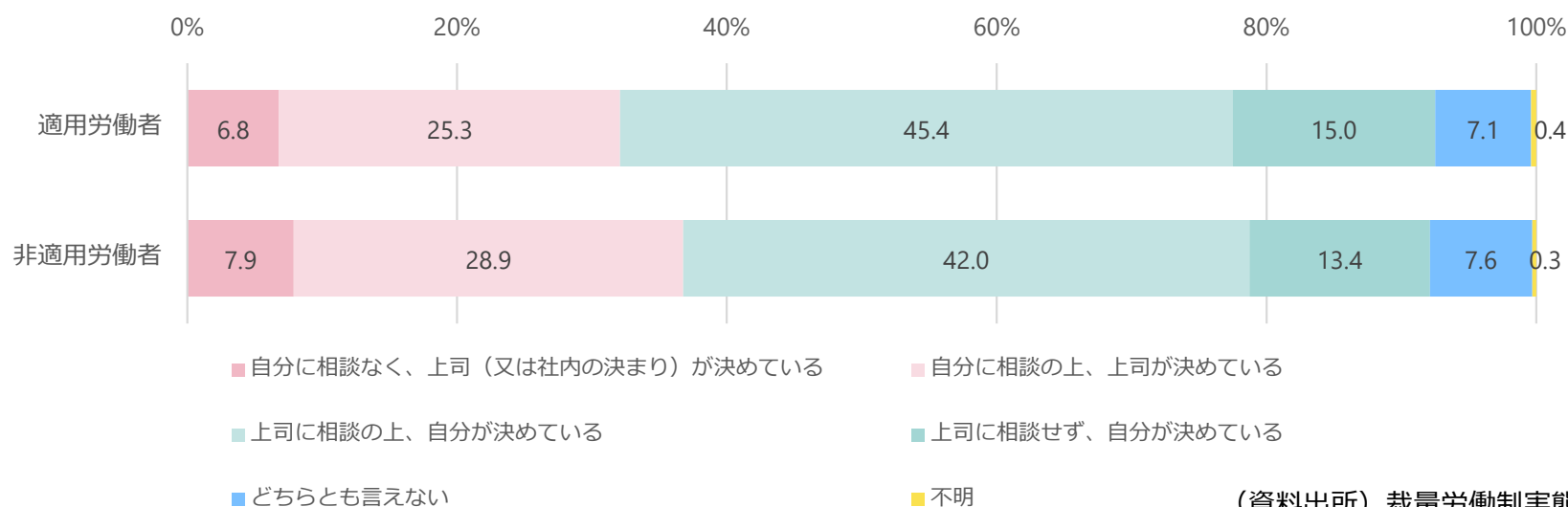
（資料出所）「第2回これからの労働時間制度に関する検討会」資料2（東京大学政策評価研究教育センターご説明資料）を基に厚生労働省労働基準局労働条件政策課が作成

（参考）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



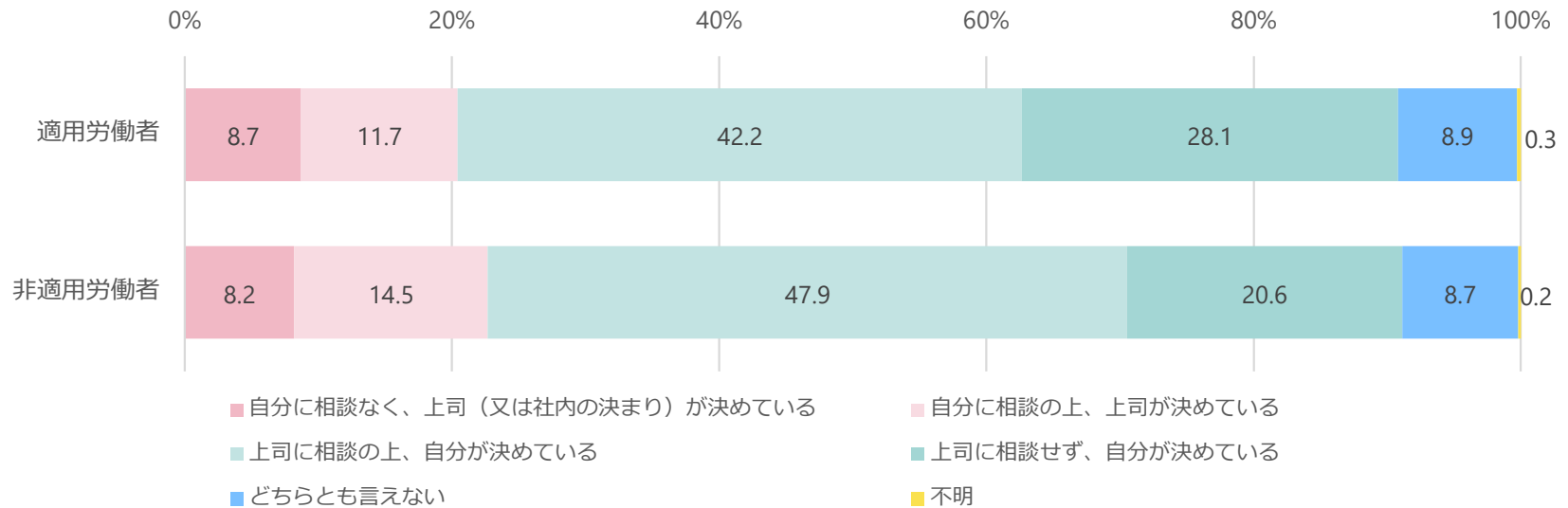
企画型



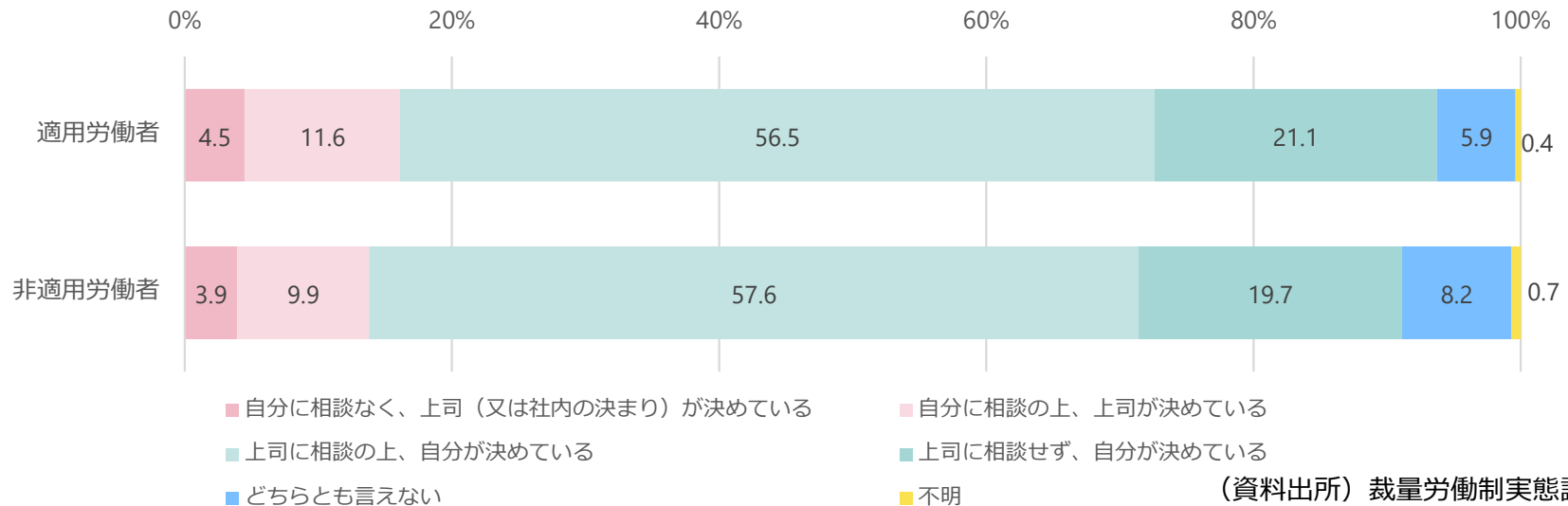
（資料出所）裁量労働制実態調査

（参考）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



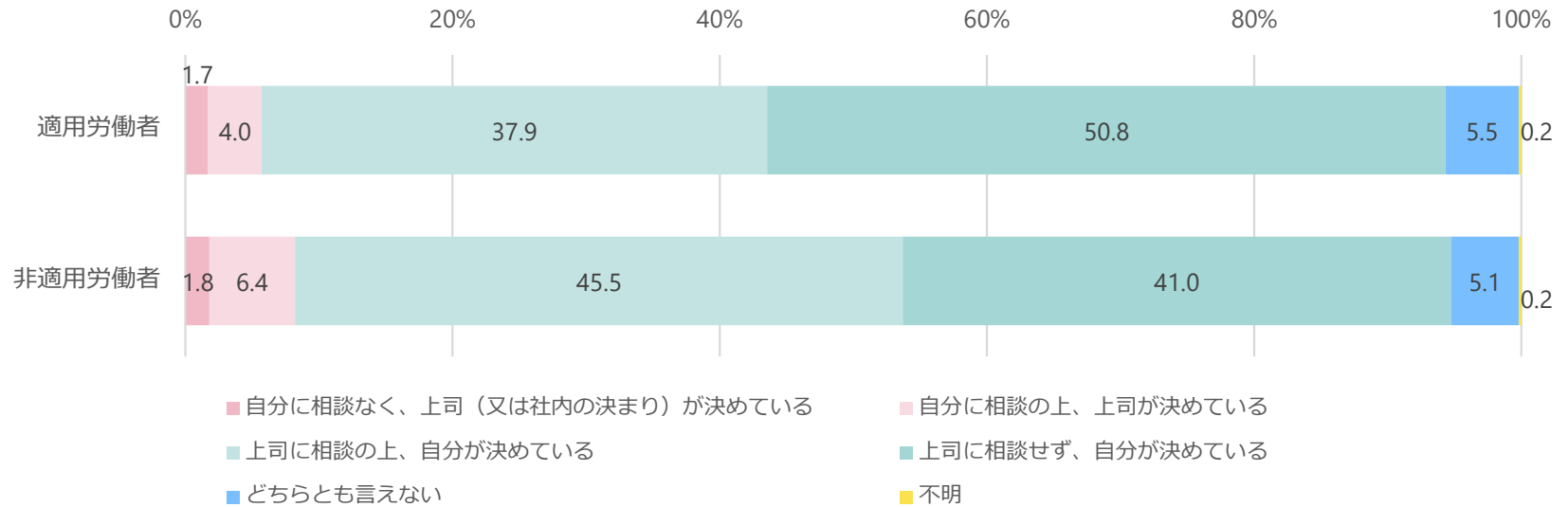
企画型



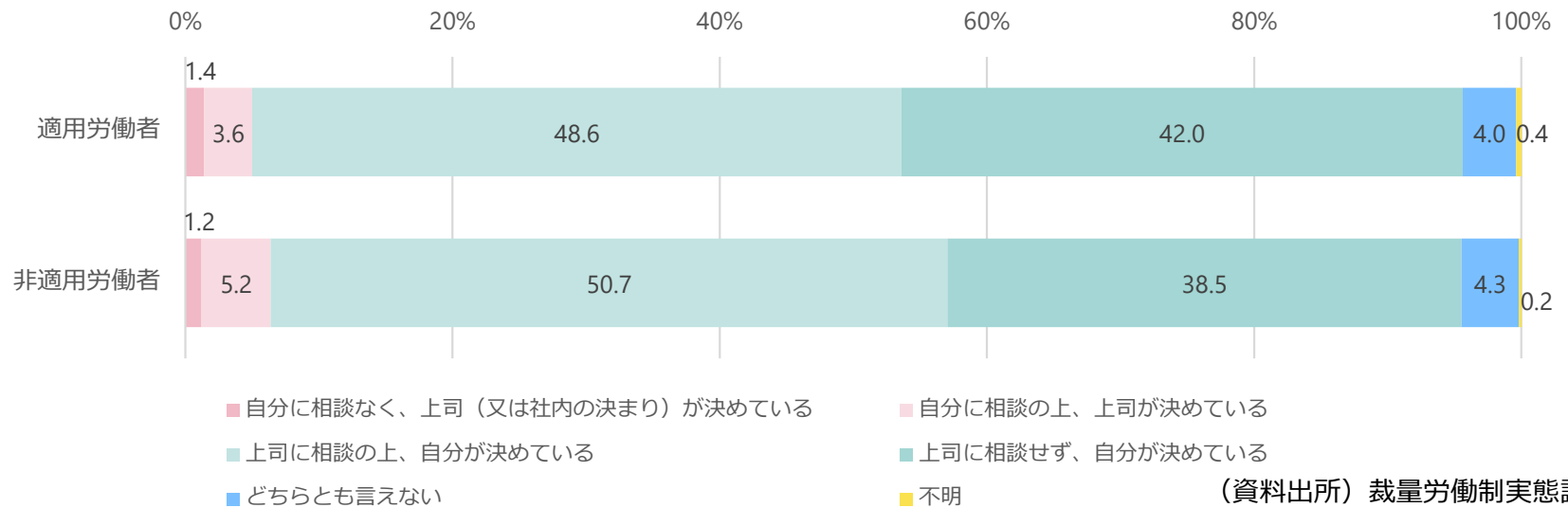
（資料出所）裁量労働制実態調査

（参考）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



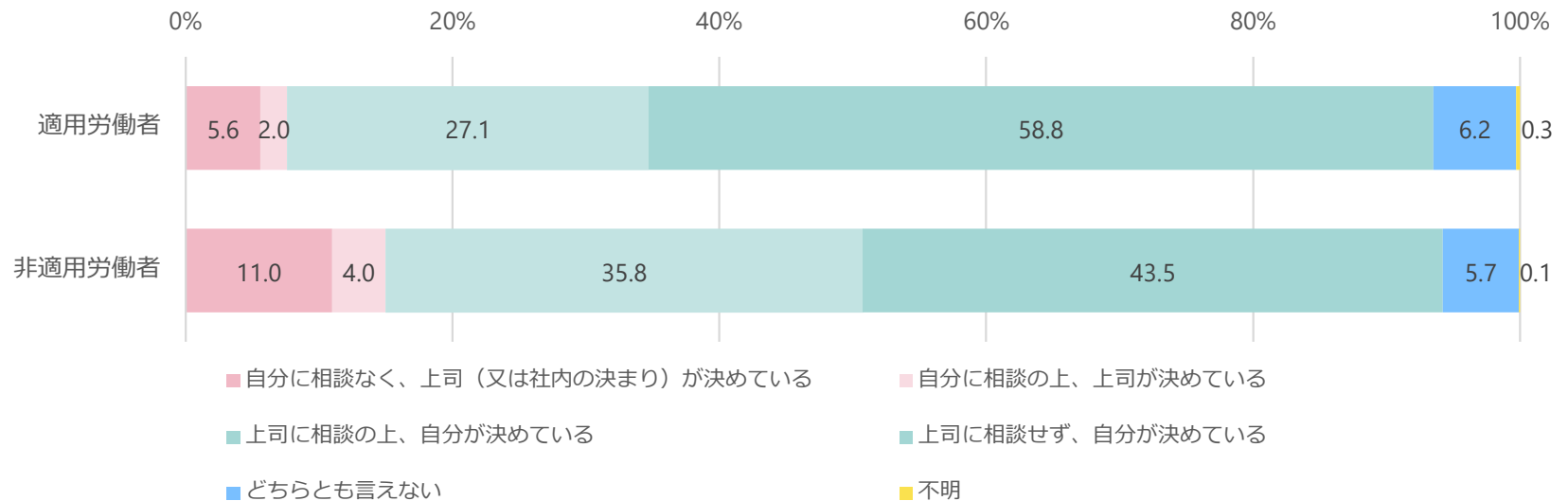
企画型



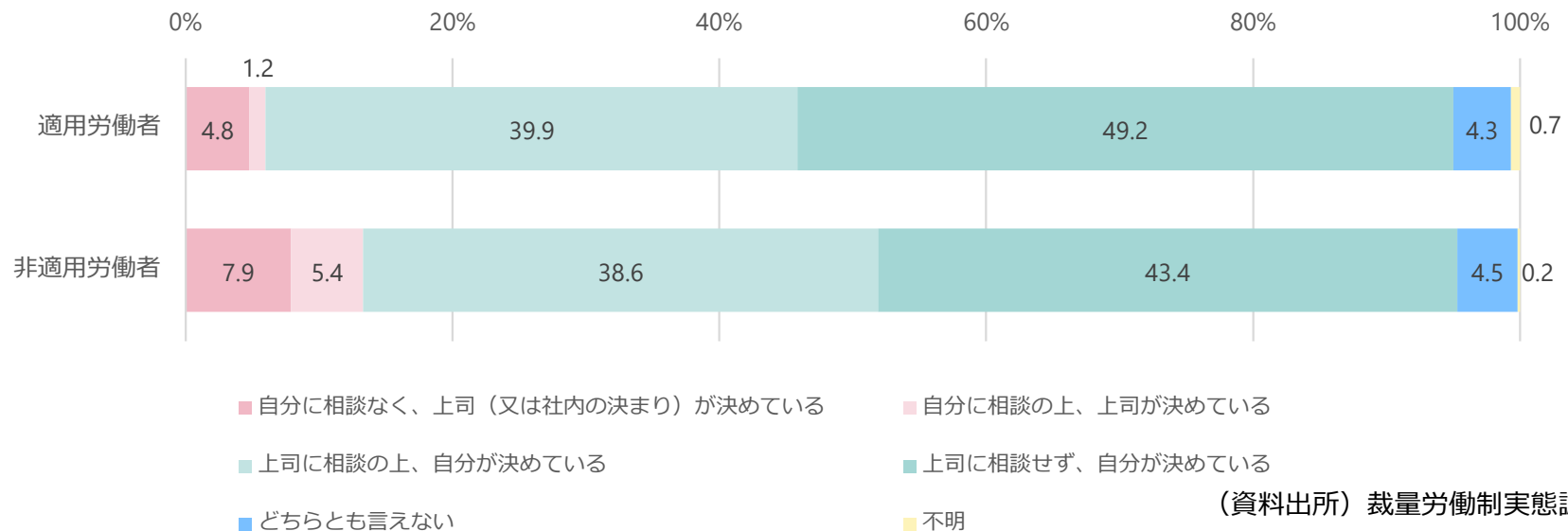
（参考）労働者の裁量の程度④出退勤時間【労働者調査】

第206回労働政策審議会労働条件分科会資料No.2-2

専門型



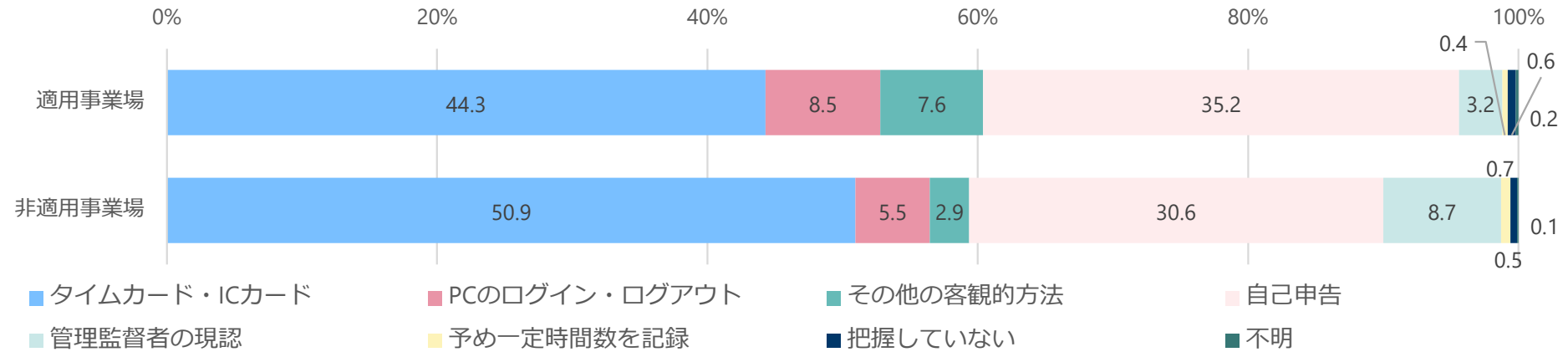
企画型



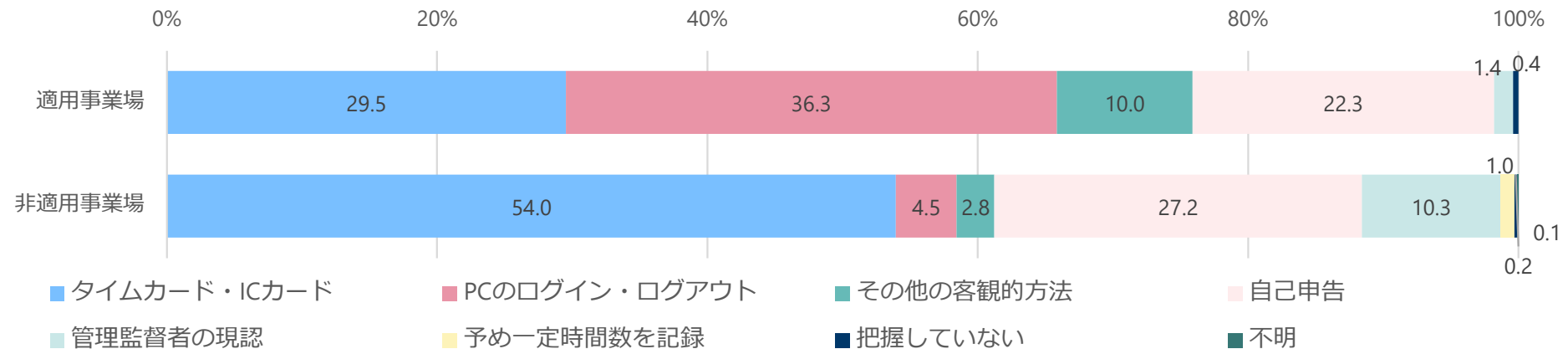
（資料出所）裁量労働制実態調査

（参考）事業場の労働時間の状況の把握方法【事業場調査】

専門型



企画型



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。

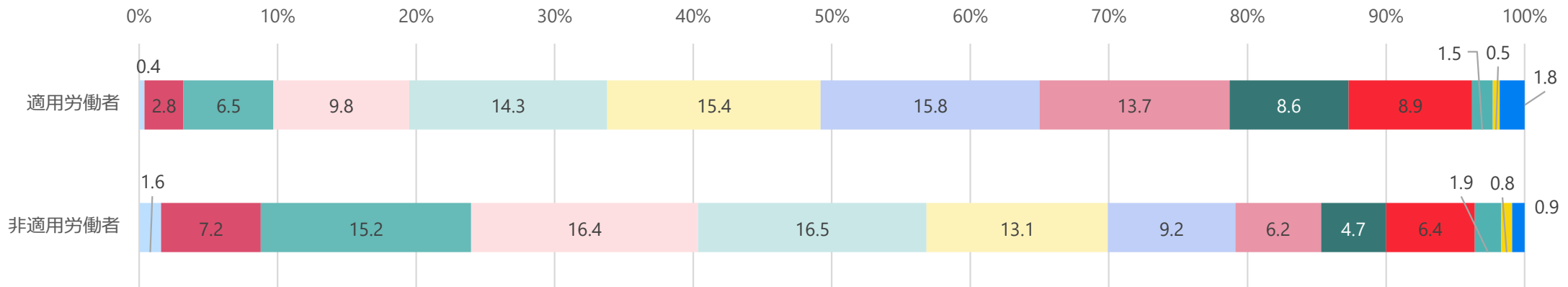
注2：「その他の客観的方法」には、入退館の際のゲート通過時間を個人別に管理している場合等を含む。

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。

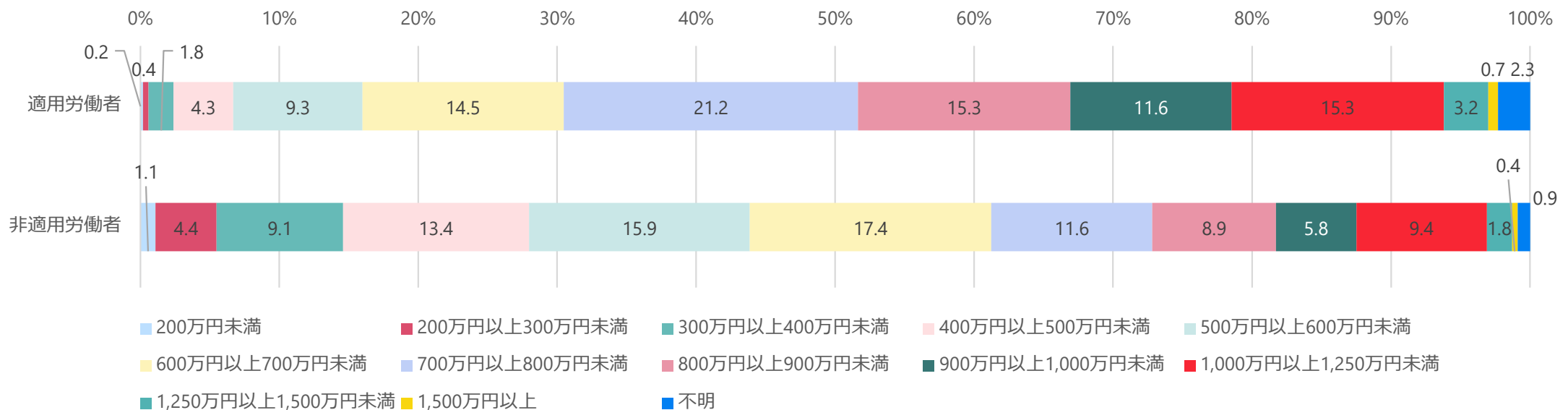
労働者の昨年（平成30年）の年収【労働者調査】

第206回労働政策審議会労働条件分科会資料No.2-2

専門型



企画型

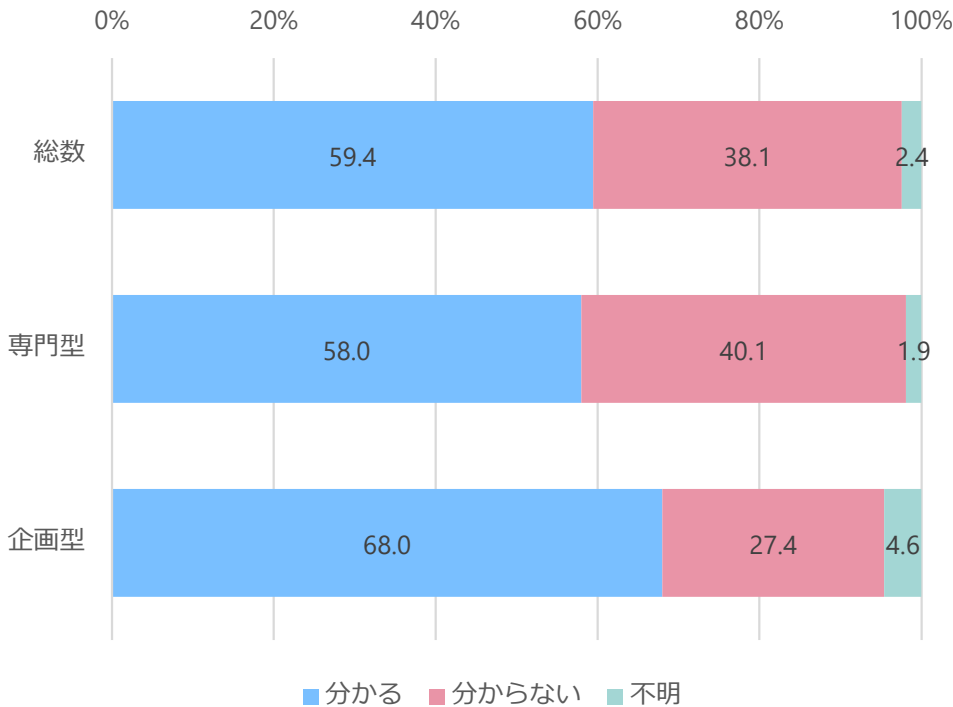


注：平成30（2018）年の課税前年収

（資料出所）裁量労働制実態調査

(参考) 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 : 4 4	8 : 4 6	8 : 1 4
	専門型	8 : 4 1	8 : 4 3	8 : 1 6
	企画型	9 : 0 0	9 : 0 4	8 : 0 9

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 : 0 0	9 : 0 3	7 : 3 8
	専門型	8 : 5 7	9 : 0 1	7 : 3 8
	企画型	9 : 1 5	9 : 1 7	7 : 3 9

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。

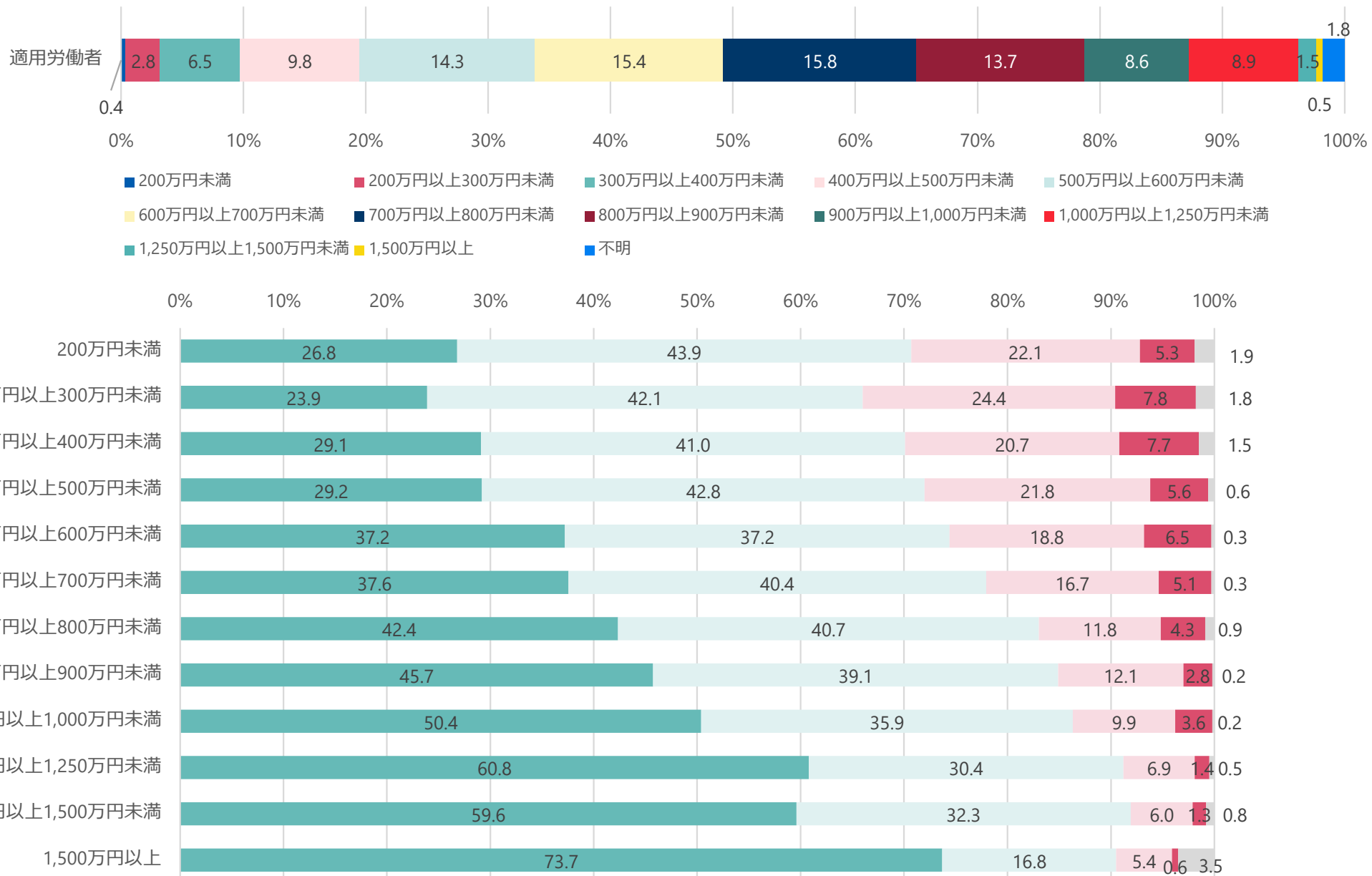
注3：適用事業場の1日の平均実労働時間数に関する外れ値を除く集計については、①事業場別の日数平均の1日の平均実労働時間が4時間未満又は20時間超となる調査票、②1ヶ月の平均実労働時間数が56時間未満又は560時間超となる調査票、③1ヶ月の平均労働日数が14日未満又は28日超となる調査票、のいずれかに該当する調査票を除いている。

注4：適用労働者の1日の平均実労働時間数に関する外れ値を除く集計については、1週間に実際に働いた労働時間が16時間未満又は120時間超の調査票を除いている。

注5：1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。（資料出所）裁量労働制実態調査 20

（参考）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



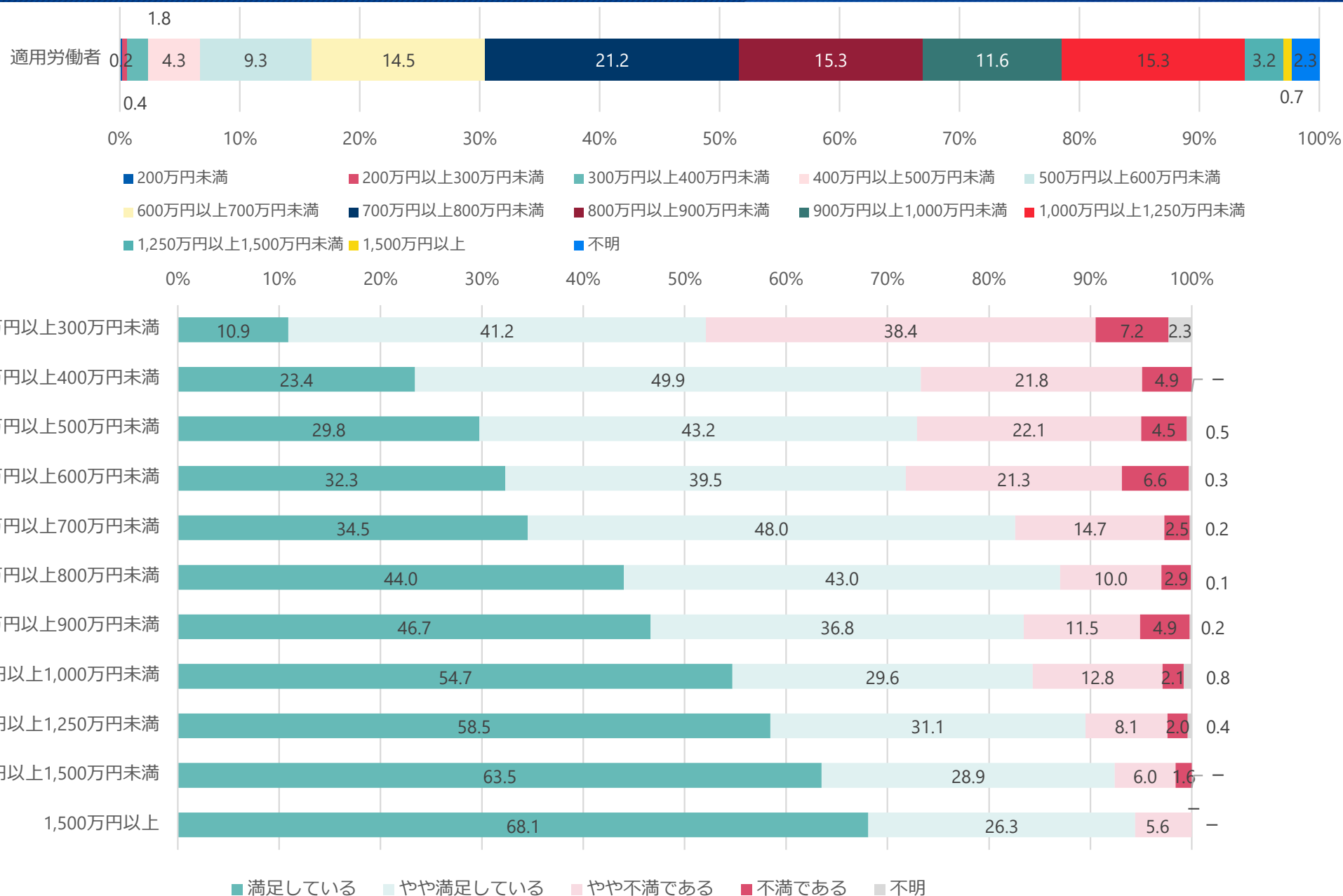
注：平成30（2018）年の課税前年収

■ 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

（資料出所）裁量労働制実態調査

（参考）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



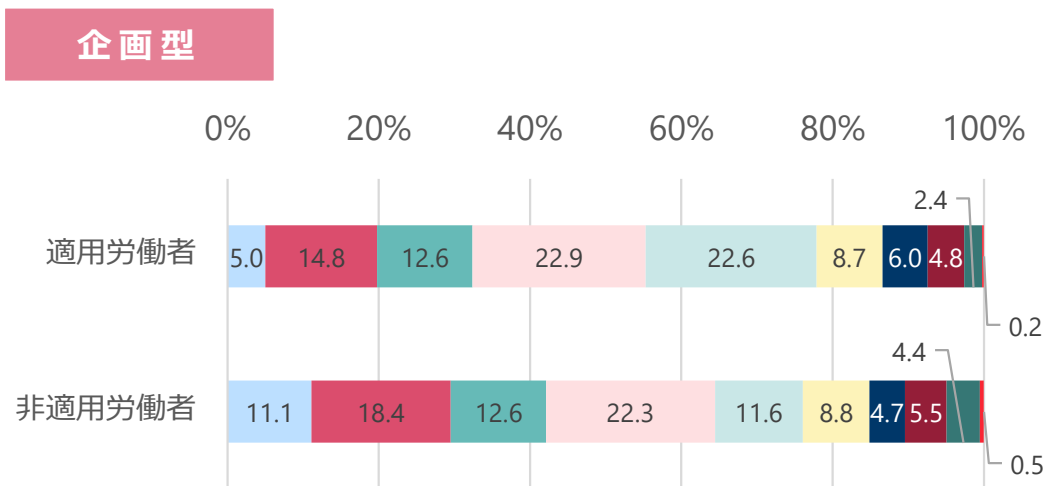
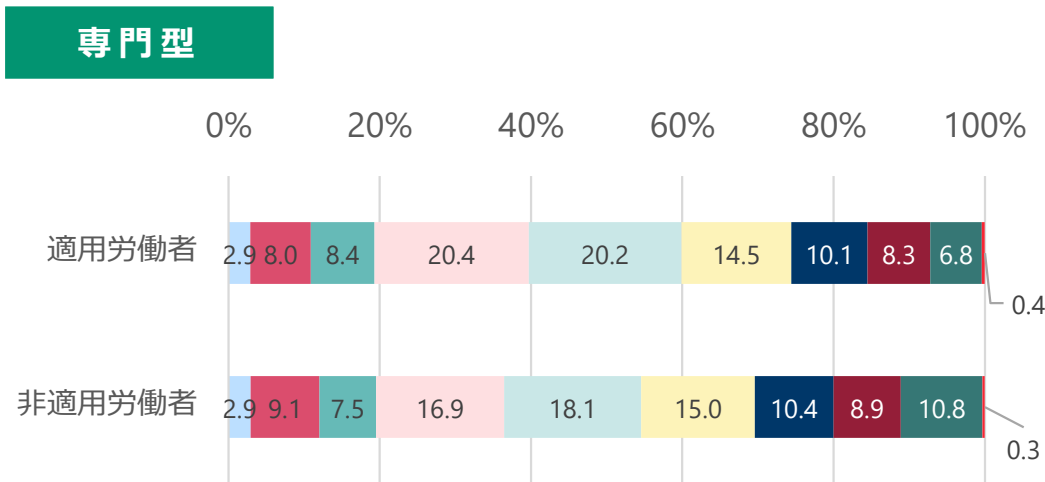
注：平成30（2018）年の課税前年収

※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。

（資料出所）裁量労働制実態調査

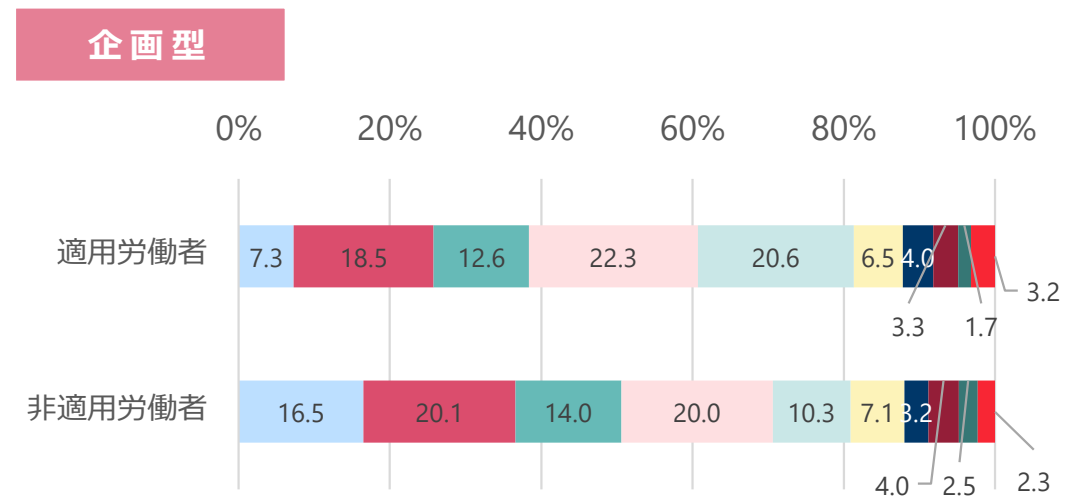
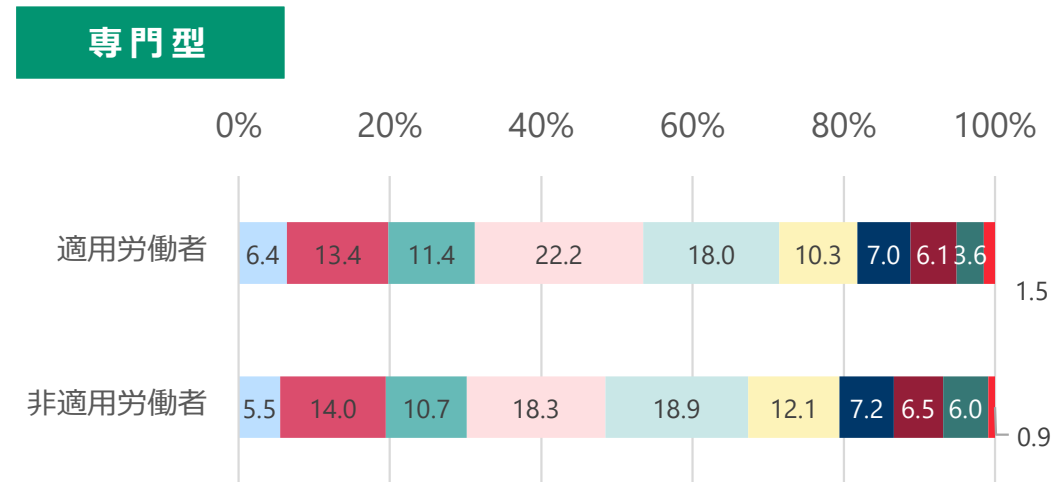
（参考）労働者の業務従事年数・現在の勤め先での業務従事年数【労働者調査】

業務従事年数（以前の勤め先での業務従事年数含む）



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

現在の勤め先での業務従事年数

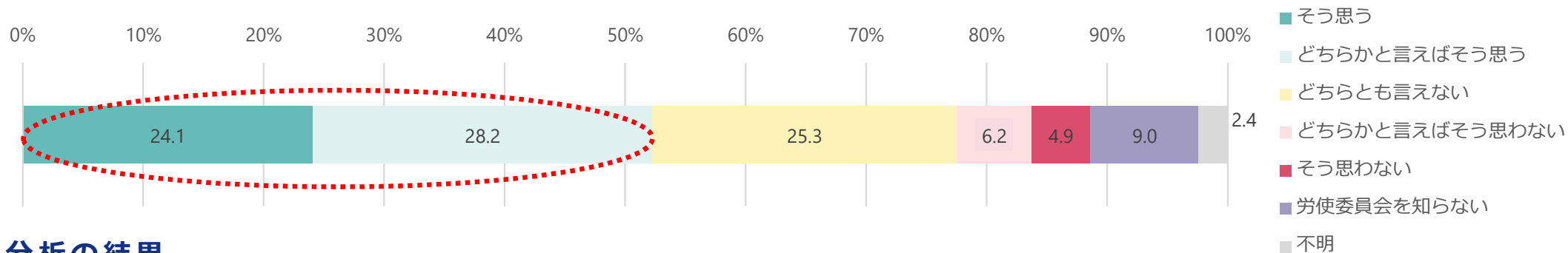


1年未満 1年以上3年未満 3年以上5年未満 5年以上10年未満
 10年以上15年未満 15年以上20年未満 20年以上25年未満 25年以上30年未満
 30年以上 不明

（参考）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）】



回帰分析の結果

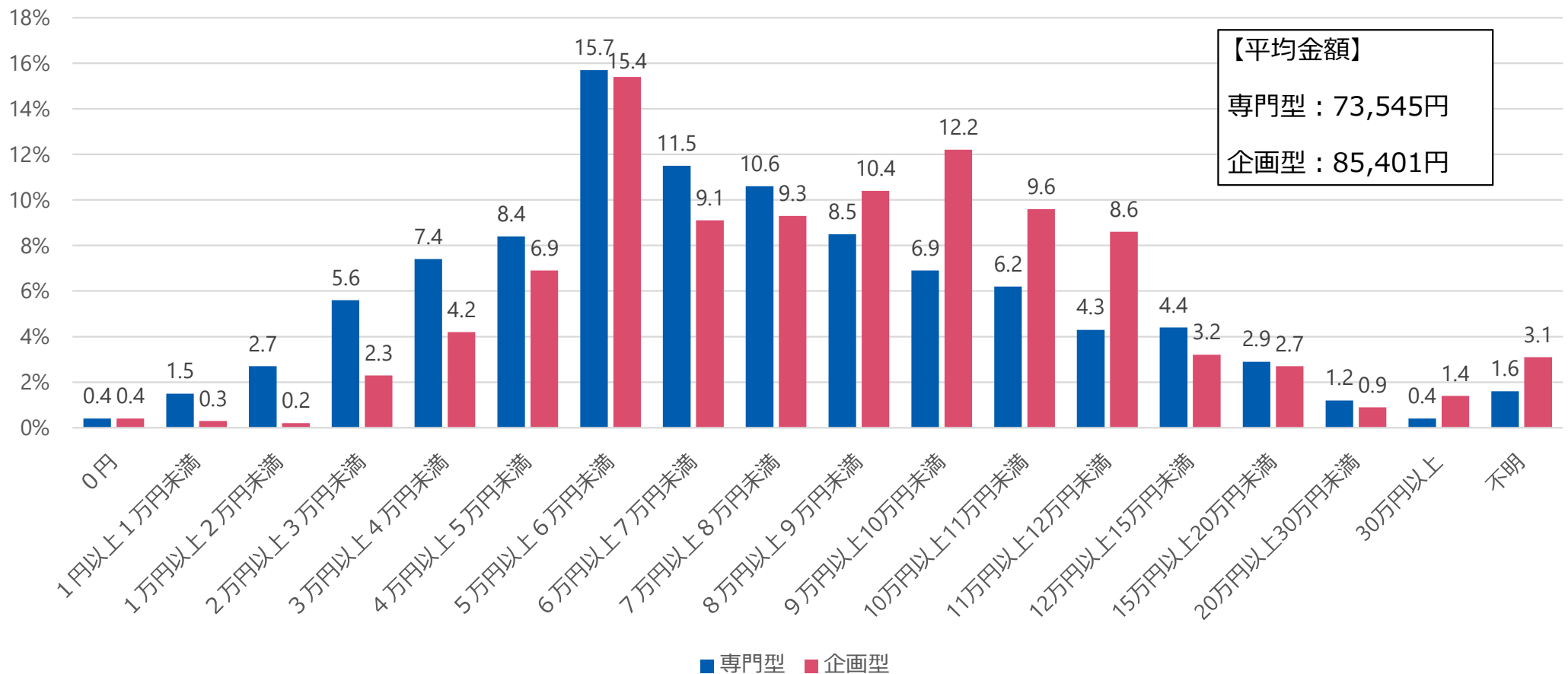
被説明変数	60時間以上の確率(企画型)	50時間以上の確率(企画型)
労使委員会 の実効性あり	-0.044	-0.113
	(0.017)	(0.035)
制御変数	あり	
決定係数	0.085	0.132
労使委員会の 実効性なしの平均	0.067	0.322
N	6660	6660

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。
() は標準誤差を示す。

※ 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。8, 9 ページも同様。

(参考) 特別手当の支給【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



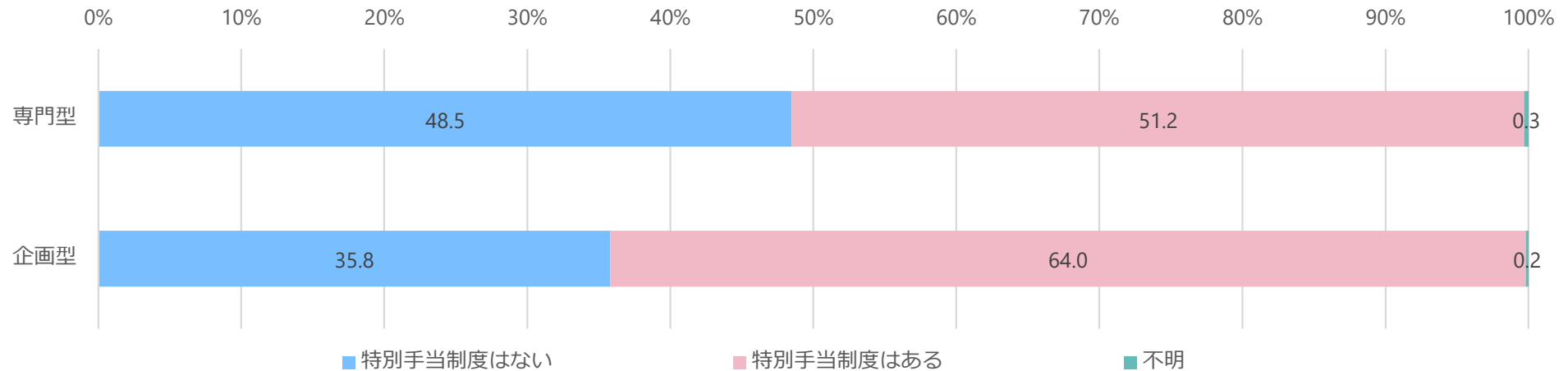
(資料出所) 裁量労働制実態調査

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。

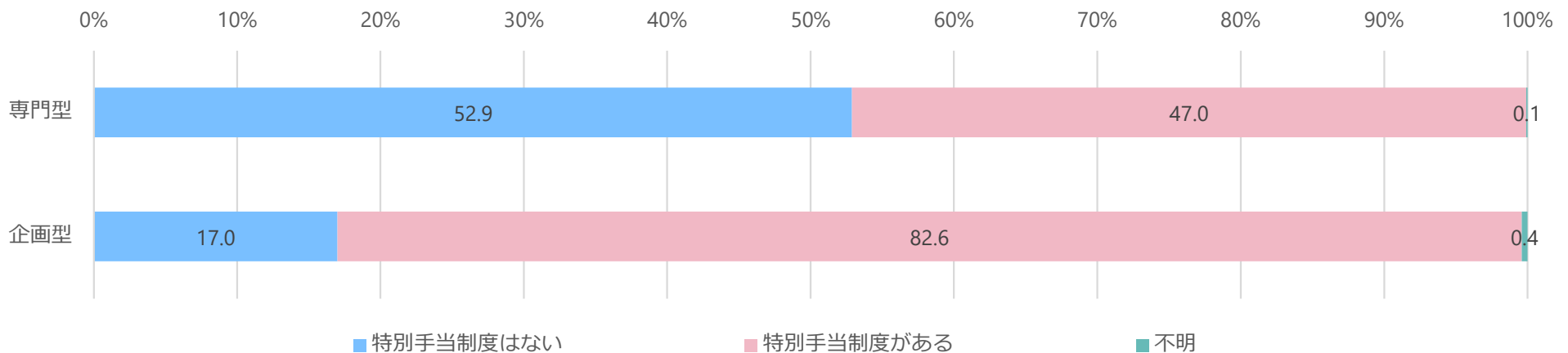
注2：特別手当の1か月の平均金額階級の内訳は、特別手当の支払いの頻度が「1か月ごとに支払われている」事業場数を分母とした割合。

(参考) 特別手当の有無【事業場調査・適用のみ】

特別手当の有無



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



※ 裁量労働制実態調査の結果を用いたクロス集計結果

(資料出所) 裁量労働制実態調査

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。

裁量労働制に関する実態調査 概要（事業場調査・労働者調査）

第209回労働政策審議会労働条件分科会
資料No.2-2を一部更新

調査目的	令和6年度に施行された制度改正を含め、現行の裁量労働制の実態などを把握するために調査を行うもの
対象者	I 事業場調査 ○ 適用事業場調査：専門業務型・企画業務型のいずれかの裁量労働制を導入している事業場（令和5～7年に専門業務型裁量労働制に関する協定を届け出た事業場及び令和7年に企画業務型裁量労働制に関する報告を行った事業場） ○ 非適用事業場調査：裁量労働制を導入していない事業場のうち、裁量労働制対象業務従事労働者（裁量労働制が適用される業務に相当する対象業務に従事する労働者をいう）がいる事業場（裁量労働制実態調査（令和元年実施）におけるプレ調査の結果、裁量労働制対象業務従事労働者がいると確認された事業場） II 労働者調査 ○ 適用労働者調査：裁量労働制適用事業場で雇用されている裁量労働制の適用労働者（各事業場内の労働者から専門業務型・企画業務型それぞれ最大10名を無作為に抽出予定） ○ 非適用労働者調査：裁量労働制非適用事業場で雇用されている裁量労働制対象業務従事労働者（各事業場内の労働者から専門業務型・企画業務型が適用される業務に相当する対象業務に従事する労働者それぞれ最大10名を無作為に抽出予定）
調査事項	I 事業場調査 裁量労働制実態調査（令和元年実施）の調査項目を中心に、令和6年度に施行された制度改正として、 ・みなし労働時間の設定 ・健康・福祉確保措置（健康・福祉確保措置の設定、健康・福祉確保措置実施の結果適用を外したことの有無、適用を外した労働者の配置・処遇とその決定方法） ・本人同意・撤回（同意撤回の申出先・申出方法の設定、同意撤回後の配置・処遇とその決定方法の設定等） ・労使委員会・過半数代表（労使委員会・過半数代表への説明内容、労働者に適用される賃金・評価制度を変更する際の労使委員会・過半数代表への説明有無）等を追加。業務遂行における裁量の程度等についても追加。 II 労働者調査 裁量労働制実態調査（令和元年実施）の調査項目を中心に、令和6年度に施行された制度改正として、 ・健康・福祉確保措置（健康・福祉確保措置の設定、健康・福祉確保措置実施の結果適用を外したことの有無、適用を外した労働者の配置・処遇とその決定方法） ・本人同意・撤回（同意の撤回の有無・撤回していない場合の理由、同意撤回の申出先・申出方法の設定、同意撤回後の配置・処遇とその決定方法の設定）等を追加。業務遂行における裁量の程度、過半数労働組合の有無等についても追加。
調査期間	令和8年7月～8月
実施主体	独立行政法人 労働政策研究・研修機構
調査手法	事業所調査：郵送した調査票で回答又はオンラインシステムにより電子回答 労働者調査：オンラインシステムにより電子回答