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

政府統計

令和３年６月２５日
【照会先】
労働基準局 労働条件政策課
課　　長　黒澤　朗
課長補佐　田中　里愛子
法規係（内線5388・5349）
（代表電話）03(5253)1111
（直通電話）03(3502)1599

裁量労働制実態調査の概要

目　　　次

結果の概要における集計事項一覧 ･････････････････････････････････････ 1
調査の概要 ･･･ 2
表外項目（集計対象） ･･ 7
結果の概要
１　適用事業場調査 ･･･ 10
２　非適用事業場調査 ･･･ 39
３　適用労働者調査 ･･･ 56
４　非適用労働者調査 ･･･ 81

裁量労働制実態調査の結果は、厚生労働省のホームページにも掲載されています。
アドレス（https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/171-1.html）

結果の概要における集計事項一覧

集計事項（事業場調査）	適用	非適用
裁量労働制の対象業務別労働者割合	（１）	（１）
裁量労働制の対象業務別事業場割合	（２）	（２）
１日の所定労働時間階級別事業場割合、１日の平均所定労働時間数	（３）	（３）
１週間の所定労働時間階級別事業場割合、１週間の平均所定労働時間数	（４）	（４）
労働時間の状況［労働時間］の把握方法別事業場割合	（５）	（５）
１日のみなし労働時間階級別事業場割合、１日の平均みなし労働時間数	（６）	－
１か月の労働時間の状況［労働時間］の１日当たり平均の階級別事業場割合、１日の労働時間の状況の平均［平均労働時間数］	（７）	（６）
裁量労働制の導入理由［導入していない理由］、評価別〔適用のみ〕事業場割合	（８）	（７）
裁量労働制の適用要件別事業場割合	（９）	－
業務遂行における労働者の裁量の程度の状況別事業場割合	(10)	（８）
適用労働者に対する特別手当の有無・頻度、１か月の平均金額階級、名目別事業場割合、１か月の平均金額	(11)	－
事業場に設けられている適用労働者に対する健康・福祉確保措置別事業場割合	(12)	－
事業場に設けられている適用労働者からの苦情処理措置別事業場割合	(13)	－
裁量労働制における本人同意の手続の方法、同意撤回の手続の方法別事業場割合	(14)	－
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別事業場割合	(15)	－
裁量労働制における労使委員会の平成 30 年度の議題別事業場割合	(16)	－
裁量労働制に対する意見、内容別事業場割合	(17)	（９）

集計事項（労働者調査）	適用	非適用
裁量労働制の対象業務別労働者割合	（１）	（１）
１週間の労働時間階級別労働者割合、１週間の平均労働時間数、１日の平均労働時間数	（２）	（２）
昨年（平成 30 年）の同時期からの労働時間の変化の認識状況別労働者割合	（３）	（３）
１日のみなし労働時間の認知状況別労働者割合、１日の平均みなし労働時間数	（４）	－
勤務先における労働時間の状況［労働時間］の把握方法別労働者割合	（５）	（４）
深夜労働等の状況別労働者割合	（６）	（５）
健康状態の認識状況別労働者割合	（７）	（６）
昨年（平成 30 年）の同月（10 月）からの健康状態の変化の認識状況別労働者割合	（８）	（７）
仕事のある日及びない日の１日の睡眠時間階級別労働者割合、１日の平均睡眠時間数	（９）	（８）
仕事による健康等への影響状況別労働者割合	(10)	（９）
適用されている労働時間制別労働者割合	－	(10)
事業場に設けられている適用労働者に対する健康・福祉確保措置の認識状況及び希望する健康・福祉確保措置別労働者割合	(11)	－
事業場に設けられている適用労働者に対する健康・福祉確保措置の満足度別労働者割合	(12)	－
事業場に設けられている適用労働者からの苦情処理措置の認知状況、平成 30 年度における苦情の申出の有無、申し出た苦情の内容別労働者割合	(13)	－
事業場に設けられている適用労働者からの苦情処理措置の満足度別労働者割合	(14)	－
企画型裁量労働制が適用される際の仕組みについての十分な説明の有無、本人同意の手続の有無・同意手続の方法別労働者割合	(15)	－
企画型裁量労働制における労使委員会の実効性に対する認識状況、改善希望内容別労働者割合	(16)	－
業務遂行における労働者の裁量の程度の状況別労働者割合	(17)	(11)
裁量労働制の適用に対する満足度〔適用のみ〕、働き方の認識状況別労働者割合	(18)	(12)
裁量労働制に対する意見、内容別労働者割合	(19)	(13)

※非適用の場合は［］内の記載であり、適用のみの集計事項については〔〕でその旨記載している。

調査の概要

1　調査の目的

裁量労働制の制度の趣旨に適った対象業務の範囲や働く方の裁量と健康を確保する方策等についての検討に資するため、専門業務型及び企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態や裁量労働制の適用・非適用による労働時間の差異等を把握することを目的とする。

2　調査の根拠法令

統計法（平成 19 年法律第 53 号）第 19 条第 1 項に基づく総務大臣の承認を受けた一般統計調査

3　調査の対象

調査は、①全国の裁量労働制が適用されている事業場（以下「適用事業場」という。）を対象とする裁量労働制適用事業場調査（以下「適用事業場調査」という。）、②全国の裁量労働制が適用されていない事業場（以下「非適用事業場」という。）を対象とする裁量労働制非適用事業場調査（以下「非適用事業場調査」という。）、③適用事業場において裁量労働制が適用されている労働者（以下「適用労働者」という。）を対象とする裁量労働制適用労働者調査（以下「適用労働者調査」という。）及び④非適用事業場における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。）（なお、適用労働者との対比の観点から単に「非適用労働者」という場合もある。）を対象とする裁量労働制非適用労働者調査（以下「非適用労働者調査」という。）の 4 調査からなる。

①適用事業場調査

（母集団名簿整備のための事前確認（以下「事前確認」という。）及び本体調査）

平成 27～29 年度に労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）の規定に基づき専門業務型裁量労働制に関する協定（有効期間の終期が平成 30 年 3 月以降のもの）を届け出た事業場及び平成 29 年度下半期に労働基準法の規定に基づき企画業務型裁量労働制に関する報告を行った事業場全て（廃業又は適用廃止が明らかな事業場及び当該協定届又は報告において該当労働者がいない事業場を除く。）を対象とする。

②非適用事業場調査

（実態把握のためのプレ調査（以下「プレ調査」という。））

事業所母集団データベース（平成 29 年次フレーム）における適用事業場を除く常用労働者 5 人以上の民営事業場（日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定）に定め

る大分類産業のA 農業,林業～R サービス業(他に分類されないもの)までのうち、適用事業場の業種として事前に確認されなかったC 鉱業，採石業，砂利採取業及びQ 複合サービス事業に属する事業場を除く。本体調査においても同じ。）のうち、適用事業場の地域・業種・労働者規模の構成を踏まえて無作為に抽出した事業場を対象とする。

（本体調査）

事業所母集団データベースにおける適用事業場を除く常用労働者５人以上の民営事業場であって、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の中から、適用事業場の地域・業種・労働者規模の構成を踏まえて無作為に抽出した事業場を対象とする。

③適用労働者調査

①の対象事業場ごとに、当該事業場における適用労働者から、業務ごとに適用労働者の規模に応じて無作為に抽出した労働者を対象とする。

④非適用労働者調査

②の対象事業場ごとに、当該事業場における裁量労働制対象業務従事労働者から、業務ごとに当該業務に従事する労働者の規模に応じて無作為に抽出した労働者を対象とする。

４　主な調査事項

(１) 適用事業場と非適用事業場それぞれについて、労働時間、業務遂行における裁量の程度、今後の裁量労働制に対する意見（対象労働者の範囲等）

(２) 適用労働者と非適用労働者それぞれについて、労働時間、健康状態、業務遂行における裁量の程度、今後の裁量労働制に対する意見（対象労働者の範囲等）

(３) 適用事業場において求められる措置（同意（撤回）手続、健康・福祉確保措置、苦情処理措置、労使委員会等）の実態等

５　調査系統、方法

(１) 調査系統

ア　適用事業場調査、非適用事業場調査

調査票（事業場票）の配布：厚生労働省－調査受託者（以下「受託者」という。）－報告者（調査対象事業場）

調査票（事業場票）の回収（郵送・オンライン）：報告者－受託者－厚生労働省

イ　適用労働者調査、非適用労働者調査

調査票（労働者票）の配布：厚生労働省－受託者－調査対象事業場－報告者（調査対象事業場の労働者）

調査票（労働者票）の回収（郵送）：報告者－調査対象事業場－受託者－厚生労働省

調査票（労働者票）の回収（オンライン）：報告者－受託者－厚生労働省

(２) 調査方法

受託者から調査対象となる事業場に、適用事業場調査（事前確認を含む。）、非適用事業場調査（プレ調査を含む。）、適用労働者調査及び非適用労働者調査に係る調査票を郵送により送付する。適用労働者調査及び非適用労働者調査については、事業主から労働者に調査票の配布を行う。適用事業場調査及び非適用事業場調査は事業主が、適用労働者調査及び非適用労働者調査は労働者がそれぞれ回答を行う。

６　調査の期日

令和元年 10 月 31 日

なお、事前確認、プレ調査及び本体調査は次の期間に実施した。

・事前確認及びプレ調査：令和元年８月～令和元年９月

・本体調査：令和元年 11 月～令和元年 12 月

７　調査客体数、有効回答数及び有効回答率

調査種別	調査客体数	有効回答数※	有効回答率
適用事業場調査	11,750	6,489	55.2%
非適用事業場調査	15,499	7,746	50.0%
適用労働者調査	104,985	47,390	45.1%
非適用労働者調査	104,375	40,714	39.0%

※本体調査における有効回答数とは、適用事業場調査、非適用事業場調査、適用労働者調査、非適用労働者調査のそれぞれについて、「表外項目（集計対象）」の①に該当する回答数をいう。

（参考）適用事業場調査の事前確認と非適用事業場調査のプレ調査については以下のとおり。

調査種別	調査客体数	有効回答数	有効回答率
適用事業場調査・事前確認	14,553	10,357	71.2%
非適用事業場調査・プレ調査	209,496	115,764	55.3%

８　集計・推計方法

母集団、有効回答数等から復元倍率を算出し、復元倍率を用いて集計した結果から構成比等を算出した。

９　利用上の注意

(１) 表記記号について

ア　「0.0」は、該当する数値はあるが、四捨五入の結果、表章単位に満たないものを示す。

イ　「－」は、該当する数値がない場合を示す。

(２) 構成比は小数第二位を四捨五入しているため、その合計が 100.0%にならない場合がある。

(３) 四捨五入の影響から内訳と計が一致しない場合がある。

(４) 結果の概要におけるグラフの左上の＜＞内の記載（例：＜裁量労働制適用労働者がいる＞）は、表外項目を示す。各調査の表外項目の詳細は「表外項目（集計対象)」を参照。

(５) 結果の概要における横帯グラフは、注で参照するものを除き３%未満の値ラベルは非表示とする。

(６) 結果の概要における「昨年度」は調査実施年度の前年度である「平成 30（2018）年度」を示す。

10　用語の解説について

「適用事業場」

裁量労働制を適用している事業場をいう。

「非適用事業場」

裁量労働制を適用していない事業場をいう。

「専門型裁量労働制」

労働基準法第 38 条の３の規定に基づく専門業務型裁量労働制をいう。

対象業務は、労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）第 24 条の２の２第２項第１号から第５号までに掲げる業務及び同項第６号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務である。

「企画型裁量労働制」

労働基準法第 38 条の４の規定に基づく企画業務型裁量労働制をいう。

「常用労働者」

下記の①・②のいずれかに該当する労働者をいう。
①期間を定めずに雇われている者
②１か月以上の期間を定めて雇われている者

なお、以下の者についても、上記①・②のいずれかに該当すれば、常用労働者となる。

・取締役、理事などの役員であって、常時勤務して一般の労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月の給与の支払を受けている者
・事業主の家族であって、その事業場に常時勤務して給与の支払を受けている者
・短時間労働者

※派遣労働者について

・事業場が派遣元事業場の場合、他の企業等に派遣中の労働者でも上記の①・②のいずれかに該当すれば常用労働者に含める（登録しているだけで雇用契約のない者は含めない。）。
・事業場が派遣先事業場の場合、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）に基づき、派遣元事業場から派遣されている者は常用労働者に含めない。

「短時間労働者」

常用労働者のうち、１日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者及び１日の所定労働時間が一般の労働者と同じで１週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう（短時間正社員を含む。）。

「所定労働時間」

就業規則等で定められた１日の所定労働時間及び１週間の所定労働時間とする（休憩時間、残業時間は含まない。）。

労働者の種類等によって異なる場合は、フルタイムの常用労働者に適用されている所定労働時間数とする。１週間当たりの所定労働時間が週によって異なって定められている場合は、平均の１週間当たりの所定労働時間とする。

「１日のみなし労働時間」

労使協定又は労使委員会の決議に基づき適用労働者が１労働日において労働したものとみなされるみなし労働時間をいう。労働者によって異なる場合は、その業務において最も多くの労働者に適用されているものとする。

表外項目（集計対象）

本調査の集計にあたっては、専門型裁量労働制を導入している、企画型裁量労働制を導入している、又はその両方を導入している事業場が存在し、労働者についてもそれぞれの制度が適用されていることから、以下に示す表外項目のとおりそれぞれ集計を行っている。

【適用事業場の統計表の表外項目】

①　総数

適用事業場で、②「専門型裁量労働制を導入している」又は③「企画型裁量労働制を導入している」に該当する事業場票を対象に集計を行ったもの。

②　専門型裁量労働制を導入している

適用事業場で、専門型裁量労働制が適用される 19 の対象業務（以下「専門型 19 業務」という。）のいずれかの業務で裁量労働制の適用を受けている労働者が 1 人以上確認できる、又は専門型裁量労働制の導入状況や要件等についての回答が確認できる事業場票を対象に集計を行ったものであり、回答欄が専門型・企画型に分かれている設問については専門型裁量労働制に対する回答を対象に集計している。

③　企画型裁量労働制を導入している

適用事業場で、企画型裁量労働制の適用労働者が 1 人以上確認できる、又は企画型裁量労働制の導入状況や要件等についての回答が確認できる事業場票を対象に集計を行ったものであり、回答欄が専門型・企画型に分かれている設問については企画型裁量労働制に対する回答を対象に集計している。

④　裁量労働制適用労働者がいる

適用事業場で、専門型 19 業務のいずれかの業務で専門型裁量労働制の適用を受けている労働者が 1 人以上確認できる、又は企画型裁量労働制の適用労働者が 1 人以上確認できる事業場票を対象に集計を行ったもの。

⑤　専門型裁量労働制適用労働者がいる

適用事業場で、専門型 19 業務のいずれかの業務で専門型裁量労働制の適用を受けている労働者が 1 人以上確認できる事業場票を対象に集計を行ったものであり、回答欄が専門型・企画型に分かれている設問については専門型裁量労働制に対する回答を対象に集計している。

⑥　企画型裁量労働制適用労働者がいる

適用事業場で、企画型裁量労働制の適用労働者が 1 人以上確認できる事業場票を対象に集計を行ったものであり、回答欄が専門型・企画型に分かれている設問については企画型裁量労働制に対する回答を対象に集計している。

【非適用事業場の統計表の表外項目】

① 全数（裁量労働制対象業務従事労働者の人数不明の事業場を含む）

非適用事業場で、③「専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる」若しくは④「企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる」に該当する事業場票、又は裁量労働制対象業務従事労働者の人数が不明であるが、調査票の調査項目のいずれかに有効な回答が確認できる事業場票（事業場の常用労働者数が５人未満の事業場票を除く。）を対象に集計を行ったもの。

② 全数（裁量労働制対象業務従事労働者の人数不明の事業場を除く）

非適用事業場で、③「専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる」又は④「企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる」に該当する事業場票を対象に集計を行ったもの。

③ 専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる

非適用事業場で、専門型 19 業務のいずれかの業務に相当する対象業務に従事する常用労働者が１人以上確認できる事業場票（事業場の常用労働者数が５人未満の事業場票を除く。）を対象に集計を行ったもの。

④ 企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる

非適用事業場で、企画型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常用労働者が１人以上確認できる事業場票（事業場の常用労働者数が５人未満の事業場票及び問５の（２）の回答が３である事業場票を除く。）を対象に集計を行ったもの。

【適用労働者の統計表の表外項目】

① 総数

適用労働者で、労働状況や裁量労働制に対する意見等のいずれかの調査項目に有効な回答が確認できる労働者票（事業場票がないものを含む。以下「有効回答適用労働者票」という。）を対象に集計を行ったもの。ただし、所属する事業場の事業場票がある場合は次のいずれかに該当するものを除く。

・所属する事業場の事業場票の回答において裁量労働制を導入していない。
・所属する事業場の事業場票の回答において裁量労働制適用労働者数が０である。
・所属する事業場において、有効回答適用労働者票の数が事業場票に記載された裁量労働制適用労働者数の合計を超える場合であって、かつ、当該労働者票に記載された業務と同じ業務の有効回答適用労働者票の数が事業場票に記載された当該業務の適用労働者数を超えている。

② 業務不明を除く

適用労働者で、①「総数」のうち、当該労働者が専門型 19 業務のいずれかの業務で専門型裁量労働制の適用を受けている又は企画型裁量労働制の適用を受けていると判明した労働者票を対象に集計を行ったもの。

③　専門型

適用労働者で、①「総数」のうち、当該労働者が専門型 19 業務のいずれかの業務で専門型裁量労働制の適用を受けていると判明した労働者票を対象に集計を行ったもの。

④　企画型

適用労働者で、①「総数」のうち、当該労働者が企画型裁量労働制の適用を受けていると判明した労働者票を対象に集計を行ったもの。

【非適用労働者の統計表の表外項目】

①　総数

裁量労働制対象業務従事労働者で、労働状況や裁量労働制に対する意見等のいずれかの調査項目に有効な回答が確認できる労働者票（事業場票がないものを含む。以下「有効回答非適用労働者票」という。）を対象に集計を行ったもの。ただし、所属する事業場の事業場票がある場合は次のいずれかに該当するものを除く。

・所属する事業場の事業場票の回答において裁量労働制を導入している。
・所属する事業場の事業場票の回答において事業場の常用労働者数が５人未満である。
・所属する事業場の事業場票の回答において裁量労働制対象業務従事常用労働者数が０（事業場票の問５の（２）の回答が３であって、専門型 19 業務に従事する常用労働者数が０である場合を含む。）である。
・所属する事業場の事業場票の回答において問５の（２）の回答が３であって、当該労働者票記載の業務が「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」である。
・所属する事業場において、有効回答非適用労働者票の数が事業場票に記載された裁量労働制対象業務従事労働者数の合計を超える場合であって、かつ、当該労働者票に記載された業務と同じ業務の有効回答非適用労働者票の数が事業場票に記載された当該業務の従事労働者数を超えている。

②　業務不明を除く

裁量労働制対象業務従事労働者で、①「総数」のうち、当該労働者が専門型 19 業務のいずれかの業務又は企画型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していると判明した労働者票を対象に集計を行ったもの。

③　専門型裁量労働制対象業務従事労働者

裁量労働制対象業務従事労働者で、①「総数」のうち、当該労働者が専門型 19 業務のいずれかの業務に相当する対象業務に従事していると判明した労働者票を対象に集計を行ったもの。

④　企画型裁量労働制対象業務従事労働者

裁量労働制対象業務従事労働者で、①「総数」のうち、当該労働者が企画型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していると判明した労働者票を対象に集計を行ったもの。

結果の概要

１　適用事業場調査

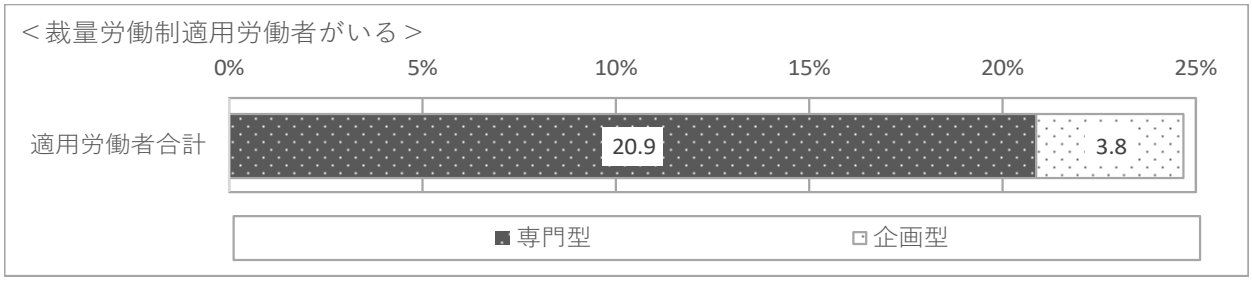
(１) 裁量労働制の対象業務別労働者割合

適用労働者がいる適用事業場における常用労働者（短時間労働者を除く。以下同じ。）に対する適用労働者の割合は、適用労働者の合計では24.6%、うち専門型裁量労働制の適用労働者は20.9%、企画型裁量労働制の適用労働者は3.8%である。

適用労働者がいる適用事業場における適用労働者の合計に対する専門型裁量労働制の適用労働者の割合は84.8%、企画型裁量労働制の適用労働者の割合は15.2%である。

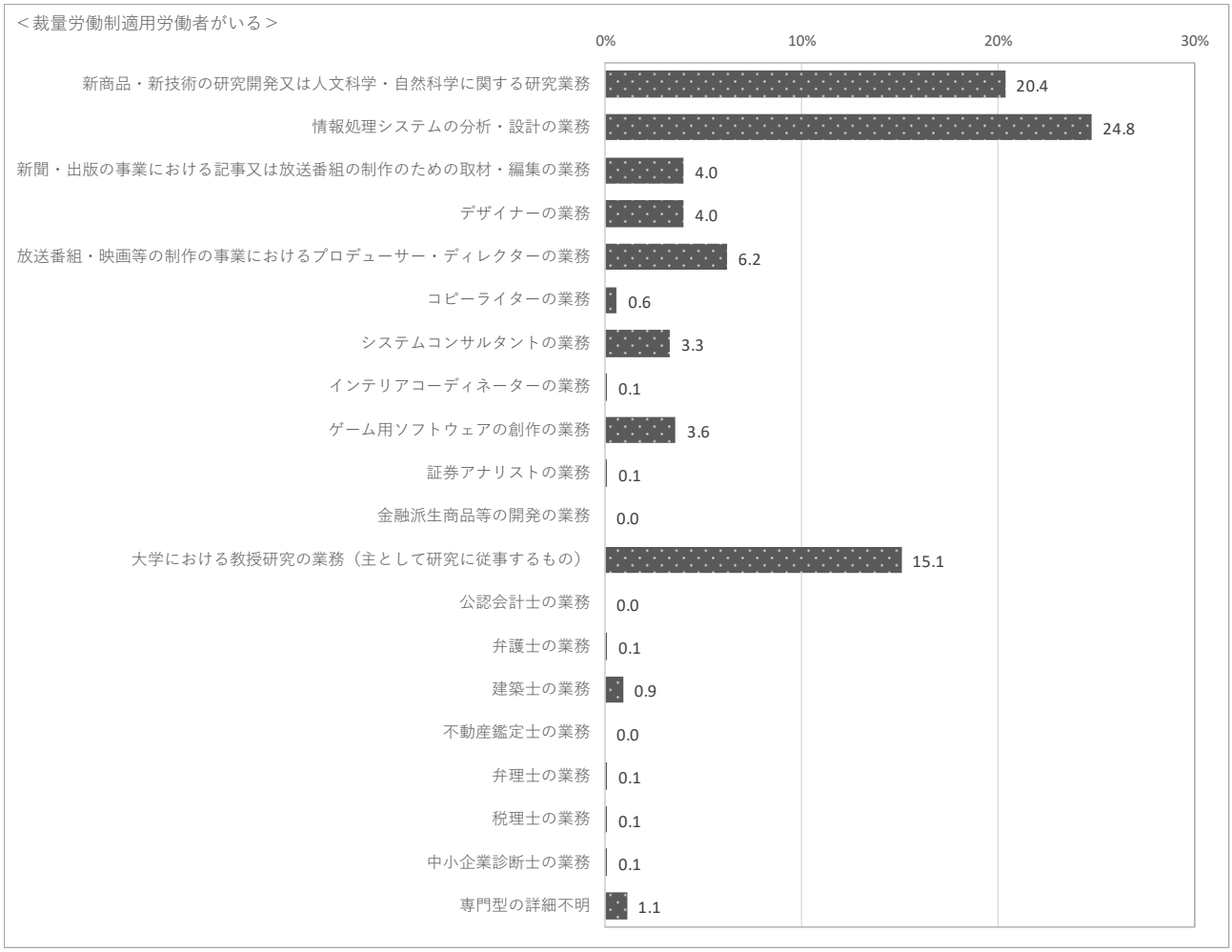
適用労働者の合計に対する対象業務別の専門型裁量労働制の適用労働者割合は、「情報処理システムの分析・設計の業務」（24.8%）が最も高く、次いで、「新商品・新技術の研究開発又は人文科学・自然科学に関する研究業務」（20.4%）、「大学における教授研究の業務（主として研究に従事するもの）」（15.1%）である。

図　1－1－1　常用労働者に対する裁量労働制適用労働者割合



注：適用事業場の常用労働者数を分母とした、適用労働者数の割合。

図　1－1－2　専門型裁量労働制対象業務別適用労働者割合



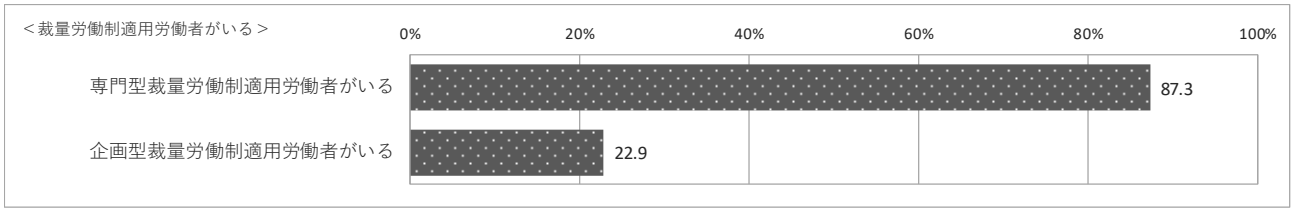
注：適用事業場の適用労働者数の合計を分母とした、専門型裁量労働制の業務別適用労働者数の割合。

(２) 裁量労働制の対象業務別事業場割合

適用労働者がいる適用事業場における、専門型裁量労働制の適用労働者がいる事業場の割合は 87.3%、企画型裁量労働制の適用労働者がいる事業場の割合は 22.9%である。

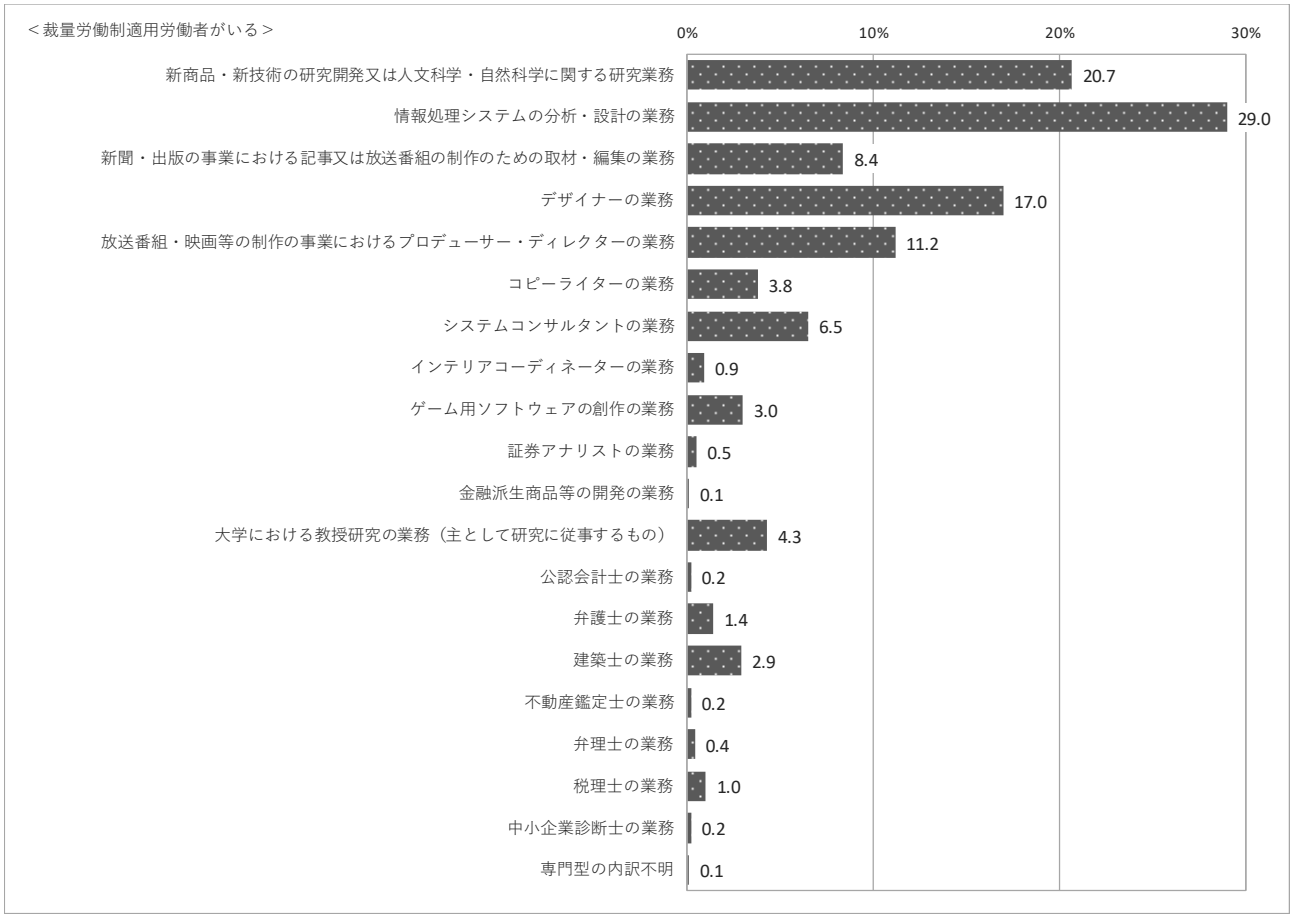
適用労働者がいる適用事業場における対象業務別の専門型裁量労働制の適用労働者がいる事業場割合は、「情報処理システムの分析・設計の業務」（29.0%）が最も高く、次いで、「新商品・新技術の研究開発又は人文科学・自然科学に関する研究業務」(20.7%)、「デザイナーの業務」（17.0%）である。

図 1－2－1　裁量労働制の対象業務別（専門型/企画型別）事業場割合



注：１つの事業場において、専門型と企画型両方の適用労働者がいる場合があるため、合計は必ずしも 100%とならない。

図 1－2－2　専門型裁量労働制対象業務別事業場割合　※複数回答



注：１つの事業場において、複数の業務について適用労働者がいる場合があるため、合計は必ずしも専門型裁量労働制の適用労働者がいる事業場の割合（87.3%）とならない。

（３）１日の所定労働時間階級別事業場割合、１日の平均所定労働時間数

適用労働者がいる適用事業場における１日の所定労働時間階級別事業場割合は、「８時間」（47.1%）、「７時間 30 分超７時間 45 分以下」（19.4%）などとなっている。

また、１日の平均所定労働時間数は、適用労働者がいる適用事業場では７時間 43 分、専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場では７時間 45 分、企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場では７時間 36 分である。

図表　１－３－１　１日の所定労働時間階級別事業場割合

＜裁量労働制適用労働者がいる＞　（単位：%）

計	６時間以下	６時間超７時間以下	７時間超７時間15分以下	７時間15分超７時間30分以下	７時間30分超７時間45分以下	７時間45分超８時間未満	８時間	８時間超	不明
100.0	0.1	13.8	1.0	16.2	19.4	2.0	47.1	0.3	0.0

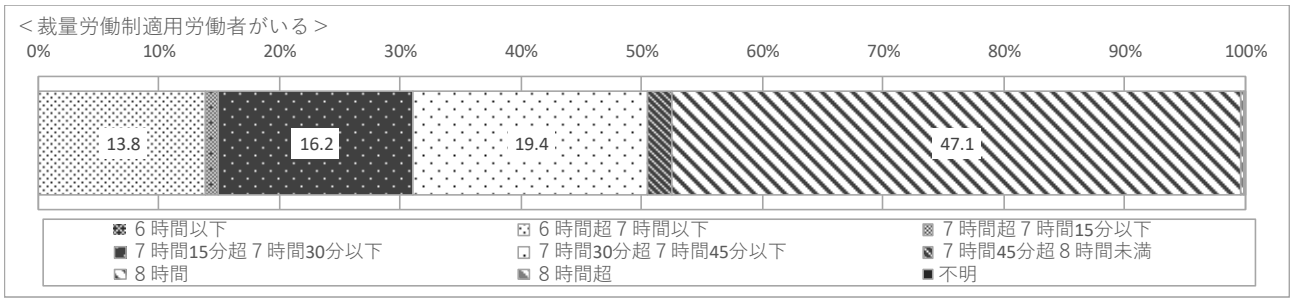


表　１－３－２　１日の平均所定労働時間数

表外項目	１日の平均所定労働時間数
裁量労働制適用労働者がいる	７時間 43 分
専門型裁量労働制適用労働者がいる	７時間 45 分
企画型裁量労働制適用労働者がいる	７時間 36 分

（４）１週間の所定労働時間階級別事業場割合、１週間の平均所定労働時間数

適用労働者がいる適用事業場における１週間の所定労働時間階級別事業場割合は、「40時間」（47.7%）、「38 時間超 39 時間以下」（19.2%）などとなっている。

また、１週間の平均所定労働時間数は、適用労働者がいる適用事業場では 38 時間 39 分、専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場では 38 時間 51 分、企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場では 37 時間 55 分である。

図表　１－４－１　１週間の所定労働時間階級別事業場割合

＜裁量労働制適用労働者がいる＞　（単位：%）

計	32時間以下	32時間超 35時間以下	35時間超 36時間以下	36時間超 37時間以下	37時間超 38時間以下	38時間超 39時間以下	39時間超 40時間未満	40時間	40時間超	不明
100.0	0.1	12.1	0.4	1.9	15.6	19.2	2.4	47.7	0.3	0.3

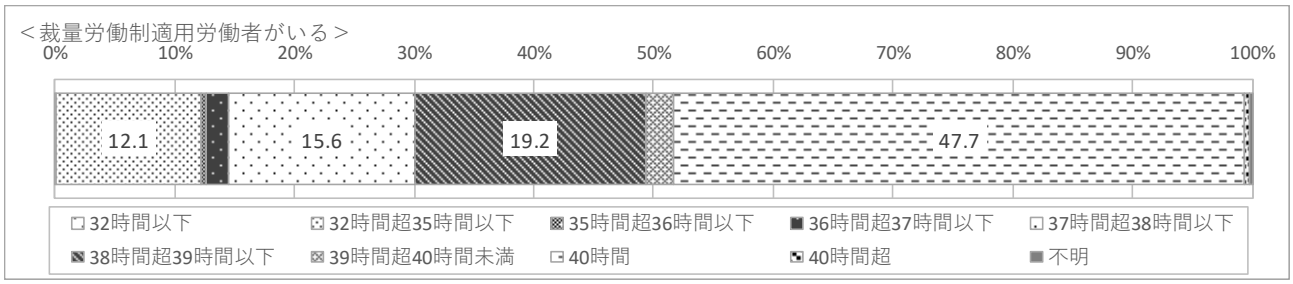


表　１－４－２　１週間の平均所定労働時間数

表外項目	１週間の平均所定労働時間数
裁量労働制適用労働者がいる	38 時間 39 分
専門型裁量労働制適用労働者がいる	38 時間 51 分
企画型裁量労働制適用労働者がいる	37 時間 55 分

(５) 労働時間の状況の把握方法別事業場割合

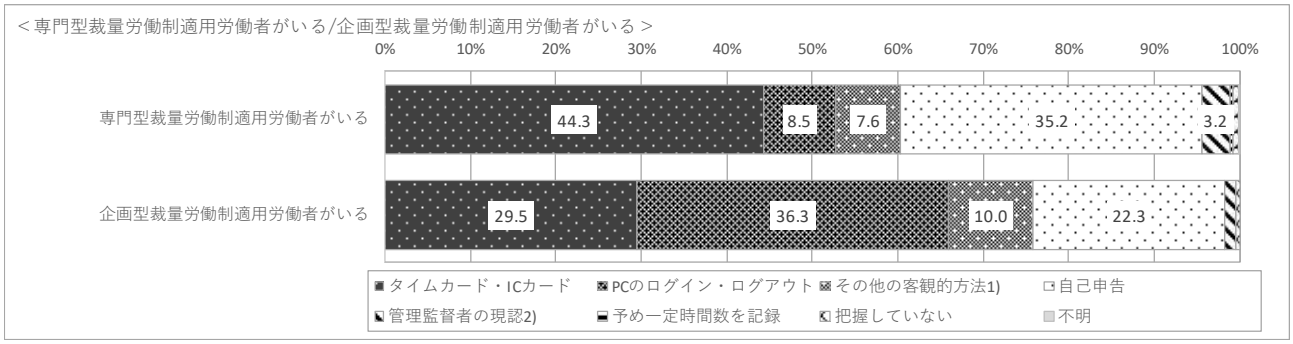
専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場における労働時間の状況の把握方法別事業場割合は、「タイムカード・IC カード」(44.3%) が最も高く、次いで、「自己申告」(35.2%) である。

企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場における労働時間の状況の把握方法別事業場割合は、「PC のログイン・ログアウト」(36.3%) が最も高く、次いで、「タイムカード・IC カード」(29.5%) である。

図表 １－５－１ 労働時間の状況の把握方法別事業場割合

（単位：%）

表外項目	計	タイムカード・ICカード	PCのログイン・ログアウト	その他の客観的方法[1]	自己申告	管理監督者の現認[2]	予め一定時間数を記録	把握していない	不明
専門型裁量労働制適用労働者がいる	100.0	44.3	8.5	7.6	35.2	3.2	0.4	0.6	0.2
企画型裁量労働制適用労働者がいる	100.0	29.5	36.3	10.0	22.3	1.4	－	0.4	－



注：「労働時間の状況の把握方法」とは、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。

１）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。

２）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。

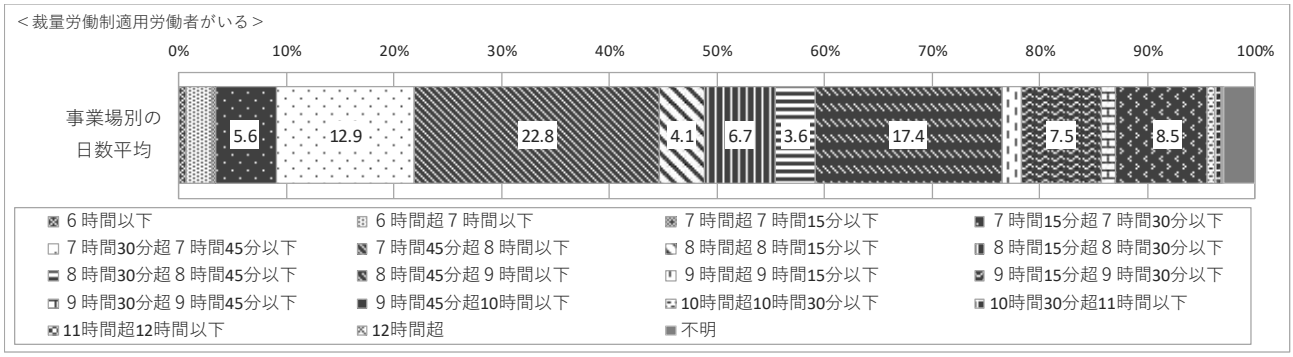
（６）１日のみなし労働時間階級別事業場割合、１日の平均みなし労働時間数

適用労働者がいる適用事業場における１日のみなし労働時間階級別事業場割合は、事業場別の日数平均[1)]では、「７時間 45 分超８時間以下」（22.8%）、「８時間 45 分超９時間以下」（17.4%）、「７時間 30 分超７時間 45 分以下」（12.9%）などとなっている。

図表　1－6－1　１日のみなし労働時間階級別事業場割合

＜裁量労働制適用労働者がいる＞　（単位：%）

計	６時間以下	６時間超７時間以下	７時間超７時間15分以下	７時間15分超７時間30分以下	７時間30分超７時間45分以下	７時間45分超８時間以下	８時間超８時間15分以下	８時間15分超８時間30分以下	８時間30分超８時間45分以下	８時間45分超９時間以下	９時間超９時間15分以下	９時間15分超９時間30分以下	９時間30分超９時間45分以下	９時間45分超10時間以下	10時間超10時間30分以下	10時間30分超11時間以下	11時間超12時間以下	12時間超	不明
100.0	0.7	2.4	0.4	5.6	12.9	22.8	4.1	6.7	3.6	17.4	1.8	7.5	1.3	8.5	0.7	0.7	0.1	0.1	2.9



注：上記の図では事業場別の日数平均の値のみを掲載しているが、事業場別の人数平均については e-Stat 上の適用事業場調査の第７表を参照されたい。

１）「事業場別の日数平均」とは、当該事業場における各業務の１か月の労働日数の合計に当該業務の１日のみなし労働時間を乗じて得た値の総和を、各業務の１か月の労働日数の合計の総和で除することによって得られた、労働日数で加重平均した値。

適用労働者がいる適用事業場における１日の平均みなし労働時間数は、適用労働者がいる適用事業場においては、事業場別の日数平均を用いた単純平均[1)]では８時間 30 分、労働日数加重平均[2)]では８時間 14 分である。

専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場においては、事業場別の日数平均を用いた単純平均[1)]では８時間 33 分、労働日数加重平均[2)]では８時間 16 分である。

企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場においては、単純平均[3)]では８時間 17 分、労働日数加重平均[2)]では８時間９分である。

表　1－6－2　１日の平均みなし労働時間数

表外項目	（事業場別の日数平均を用いた）単純平均[1)]	労働日数加重平均[2)]
裁量労働制適用労働者がいる	８時間 30 分	８時間 14 分
専門型裁量労働制適用労働者がいる	８時間 33 分	８時間 16 分
企画型裁量労働制適用労働者がいる[3)]	８時間 17 分	８時間９分

注：上記の表では日数平均の値のみを掲載しているが、人数平均については e-Stat 上の適用事業場調査の第７表を参照されたい。

１）「（事業場別の日数平均を用いた）単純平均」とは、集計対象の事業場ごとに計算した日数平均の１日のみなし労働時間に復元倍率を乗じて得た値の総和を、集計対象の事業場の復元倍率の総和で除して得た値。

２）「労働日数加重平均」とは、集計対象の事業場における各業務の１か月の労働日数の合計に当該業務の１日のみなし労働時間と復元倍率を乗じて得た値の総和を、集計対象の事業場の各業務の１か月の労働日数の合計に復元倍率を乗じて得た値の総和で除して得た値。

３）企画型裁量労働制は専門型裁量労働制と異なり業務が１種類のため、企画型裁量労働制の適用労働者がいる事業場における企画型の１日のみなし労働時間については、事業場別の日数平均を計算する必要はない。このため、企画型裁量労働制の適用労働者がいる事業場の単純平均は、集計対象の事業場の企画型の１日のみなし労働時間に復元倍率を乗じて得た値の総和を、集計対象の事業場の復元倍率の総和で除して得た値となる。

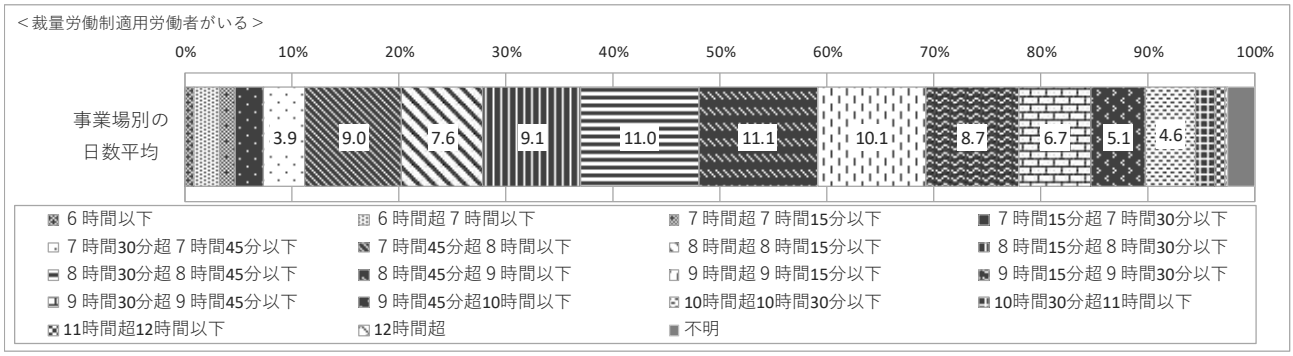
(７) １か月の労働時間の状況の１日当たり平均の階級別事業場割合、１日の労働時間の状況の平均

適用労働者がいる適用事業場の１か月の労働時間の状況の１日当たり平均の階級別事業場割合は、事業場別の日数平均[1)]では、「８時間 45 分超９時間以下」(11.1%)、「８時間 30 分超８時間 45 分以下」(11.0%)、「９時間超９時間 15 分以下」(10.1%) などとなっている。

図表 1-7-1　１か月の労働時間の状況の１日当たり平均の階級別事業場割合

＜裁量労働制適用労働者がいる＞　（単位：%）

計	６時間以下	６時間超７時間以下	７時間超７時間15分以下	７時間15分超７時間30分以下	７時間30分超７時間45分以下	７時間45分超８時間以下	８時間超８時間15分以下	８時間15分超８時間30分以下	８時間30分超８時間45分以下	８時間45分超９時間以下	９時間超９時間15分以下	９時間15分超９時間30分以下	９時間30分超９時間45分以下	９時間45分超10時間以下	10時間超10時間30分以下	10時間30分超11時間以下	11時間超12時間以下	12時間超	不明
100.0	0.8	2.4	1.4	2.7	3.9	9.0	7.6	9.1	11.0	11.1	10.1	8.7	6.7	5.1	4.6	1.9	0.9	0.3	2.5



注：１か月の労働時間の状況の合計に休憩時間が含まれる事業場については、休憩時間を控除して労働時間の状況を計算している。なお、上記の図では事業場別の日数平均の値のみを掲載しているが、事業場別の人数平均については e-Stat 上の適用事業場調査の第８表を参照されたい。

１）「事業場別の日数平均」とは、当該事業場における各業務の１か月の労働時間の状況の合計の総和を、各業務の１か月の労働日数の合計の総和で除することによって得られた、労働日数で加重平均した値。

適用労働者がいる適用事業場における１日の労働時間の状況の平均について、適用労働者がいる事業場においては、事業場別の日数平均を用いた単純平均[1]では８時間45分、労働日数加重平均[2]では８時間44分である。また、１か月の労働時間の状況の平均（１人当たり）[4]及び１か月の労働日数の平均（１人当たり）[5]については、それぞれ171時間36分、19.64日である。

専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場においては、事業場別の日数平均を用いた単純平均[1]では８時間43分、労働日数加重平均[2]では８時間41分である。また、１か月の労働時間の状況の平均（１人当たり）[4]及び１か月の労働日数の平均（１人当たり）[5]については、それぞれ170時間34分、19.63日である。

企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場においては、単純平均[3]では８時間53分、労働日数加重平均[2]では９時間０分である。また、１か月の労働時間の状況の平均（１人当たり）[4]及び１か月の労働日数の平均（１人当たり）[5]については、それぞれ176時間50分、19.64日である。

表 1-7-2　１か月の労働時間の状況の１日当たり平均、１か月の労働時間の状況の平均、１か月の労働日数の平均

○１か月の労働時間の状況の１日当たり平均

表外項目	（事業場別の日数平均を用いた）単純平均[1]	労働日数加重平均[2]
裁量労働制適用労働者がいる	８時間45分	８時間44分
専門型裁量労働制適用労働者がいる	８時間43分	８時間41分
企画型裁量労働制適用労働者がいる[3]	８時間53分	９時間０分

○１か月の労働時間の状況の平均、１か月の労働日数の平均

表外項目	１か月の労働時間の状況の平均（１人当たり）[4]	１か月の労働日数の平均（１人当たり）[5]
裁量労働制適用労働者がいる	171時間36分	19.64日
専門型裁量労働制適用労働者がいる	170時間34分	19.63日
企画型裁量労働制適用労働者がいる	176時間50分	19.64日

注：上記の表では日数平均の値のみを掲載しているが、人数平均についてはe-Stat上の適用事業場調査の第８表を参照されたい。

1）「（事業場別の日数平均を用いた）単純平均」とは、集計対象の事業場ごとに計算した日数平均の１日の労働時間の状況に復元倍率を乗じて得た値の総和を、集計対象の事業場の復元倍率の総和で除して得た値。

2）「労働日数加重平均」とは、集計対象の事業場における各業務の１か月の労働時間の状況の合計（１か月の労働時間の状況の合計に休憩時間が含まれる事業場については、１日の休憩時間に労働日数の合計を乗じて得たものを控除したもの。）に復元倍率を乗じて得た値の総和を、集計対象の事業場における各業務の１か月の労働日数の合計に復元倍率を乗じて得た値の総和で除して得た値。

3）企画型裁量労働制は専門型裁量労働制と異なり業務が１種類のため、企画型裁量労働制の適用労働者がいる事業場における企画型の１日の労働時間の状況については、事業場別の日数平均を計算する必要はない。このため、企画型裁量労働制の適用労働者がいる事業場の単純平均は、集計対象の事業場の企画型の１日の労働時間の状況に復元倍率を乗じて得た値の総和を、集計対象の事業場の復元倍率の総和で除して得た値となる。

4）「１か月の労働時間の状況の平均（１人当たり）」とは、集計対象の事業場における各業務の１か月の労働時間の状況の合計（１か月の労働時間の状況の合計に休憩時間が含まれる事業場については、１日の休憩時間に労働日数の合計を乗じて得たものを控除したもの。）に復元倍率を乗じて得た値の総和を、集計対象の事業場の適用労働者数に復元倍率を乗じて得た値の総和で除して得た値。

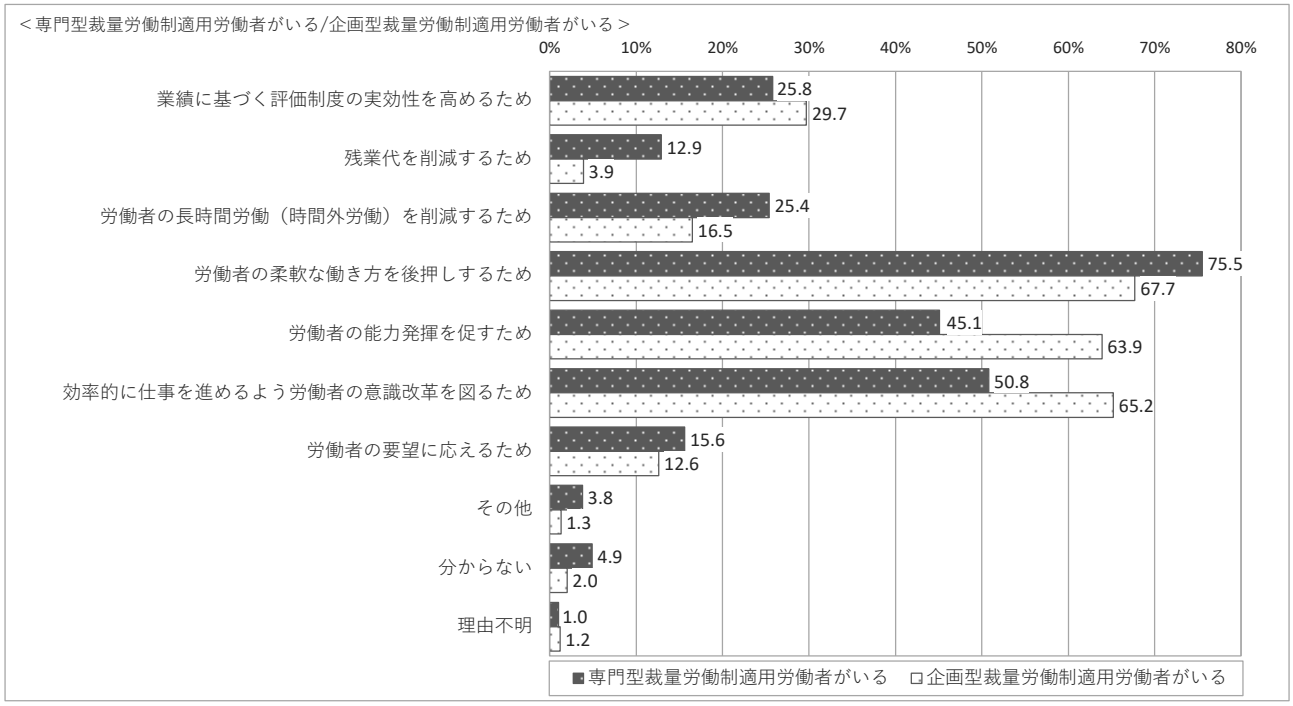
5）「１か月の労働日数の平均（１人当たり）」とは、集計対象の事業場における各業務の１か月の労働日数の合計に復元倍率を乗じて得た値の総和を、集計対象の事業場の適用労働者数に復元倍率を乗じて得た値の総和で除して得た値。

（８）裁量労働制の導入理由、評価別事業場割合

専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場における裁量労働制の導入理由別事業場割合は、「労働者の柔軟な働き方を後押しするため」（75.5%）が最も高く、次いで、「効率的に仕事を進めるよう労働者の意識改革を図るため」（50.8%）である。

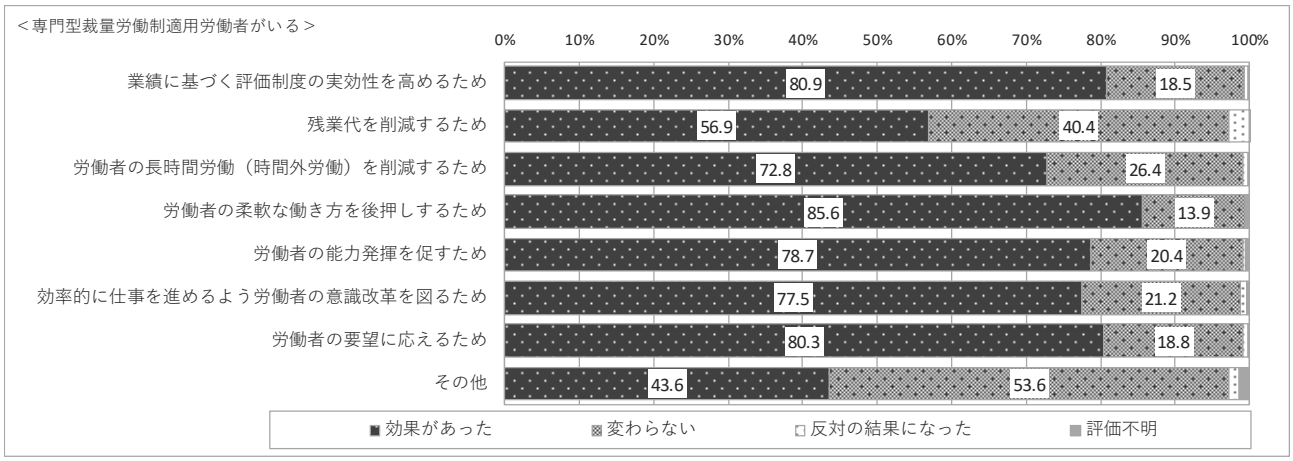
企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場における裁量労働制の導入理由別事業場割合は、「労働者の柔軟な働き方を後押しするため」（67.7%）が最も高く、次いで、「効率的に仕事を進めるよう労働者の意識改革を図るため」（65.2%）である。

図　1－8－1　（専門型/企画型別）　裁量労働制の導入理由別事業場割合
※複数回答



専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場における裁量労働制の導入理由に対する評価として「効果があった」と回答があった事業場の割合を導入理由別にみると、「労働者の柔軟な働き方を後押しするため」（85.6%）、「業績に基づく評価制度の実効性を高めるため」（80.9%）などとなっている。

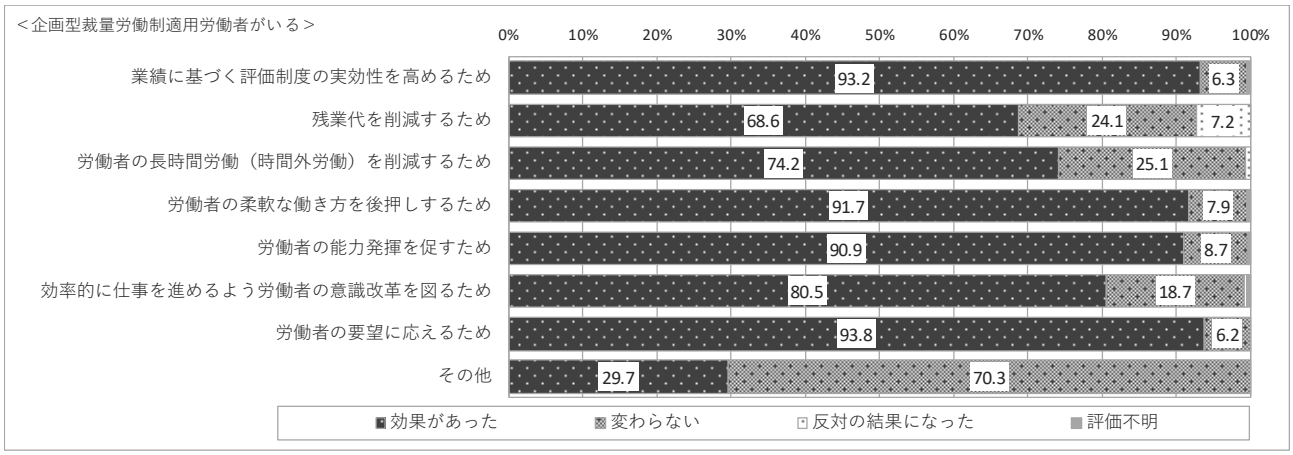
図　1－8－2　裁量労働制の導入理由に対する評価別事業場割合（専門型）



注：裁量労働制を導入した各理由に対する評価は、各理由を選択した事業場数を分母とした、それぞれに対する評価の割合を集計している。

企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場における裁量労働制の導入理由に対する評価として「効果があった」と回答があった事業場の割合を導入理由別にみると、「労働者の要望に応えるため」(93.8%)、「業績に基づく評価制度の実効性を高めるため」(93.2%）などとなっている。

図　1－8－3　裁量労働制の導入理由に対する評価別事業場割合（企画型）



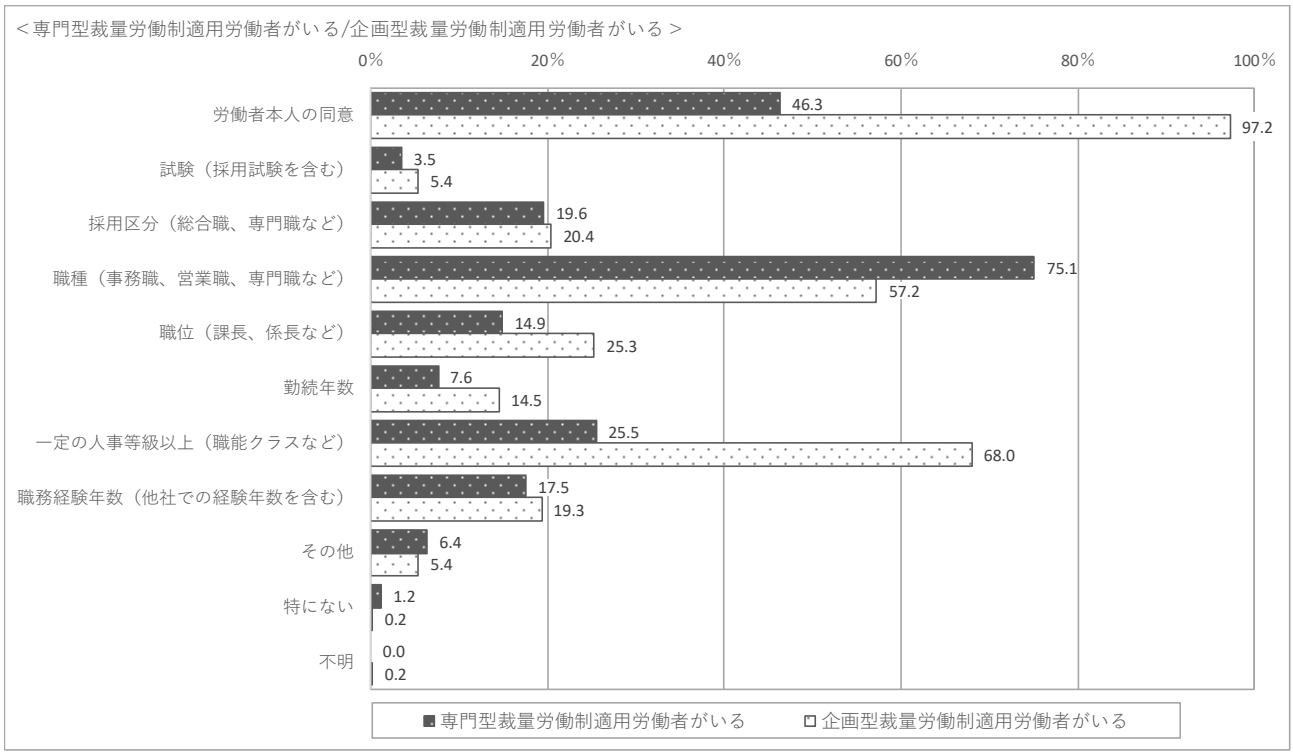
注：裁量労働制を導入した各理由に対する評価は、各理由を選択した事業場数を分母とした、それぞれに対する評価の割合を集計している。

（９）裁量労働制の適用要件別事業場割合

専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場における裁量労働制の適用要件別事業場割合は、「職種（事務職、営業職、専門職など）」（75.1%）が最も高く、次いで、「労働者本人の同意」（46.3%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場における裁量労働制の適用要件別事業場割合は、「労働者本人の同意」（97.2%）が最も高く、次いで、「一定の人事等級以上（職能クラスなど）」（68.0%）である。

図　1－9－1　（専門型/企画型別）　裁量労働制の適用要件別事業場割合　※複数回答



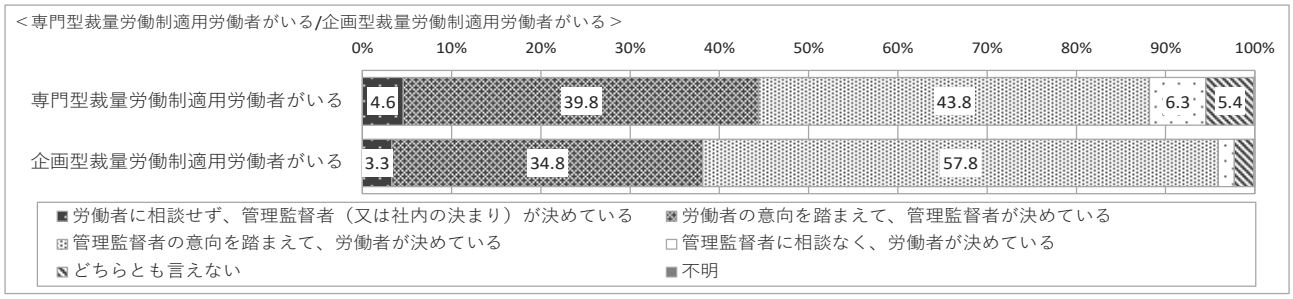
(10) 業務遂行における労働者の裁量の程度の状況別事業場割合

① 業務の目的、目標、期限等の基本的事項

専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場の業務遂行における労働者の裁量の程度（業務の目的、目標、期限等の基本的事項）の状況別事業場割合は、「管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている」（43.8%）が最も高く、次いで、「労働者の意向を踏まえて、管理監督者が決めている」（39.8%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場の業務遂行における労働者の裁量の程度（業務の目的、目標、期限等の基本的事項）の状況別事業場割合は、「管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている」（57.8%）が最も高く、次いで、「労働者の意向を踏まえて、管理監督者が決めている」（34.8%）である。

図 1-10-1 （専門型/企画型別） 業務遂行における労働者の裁量の程度（業務の目的、目標、期限等の基本的事項）の状況別事業場割合

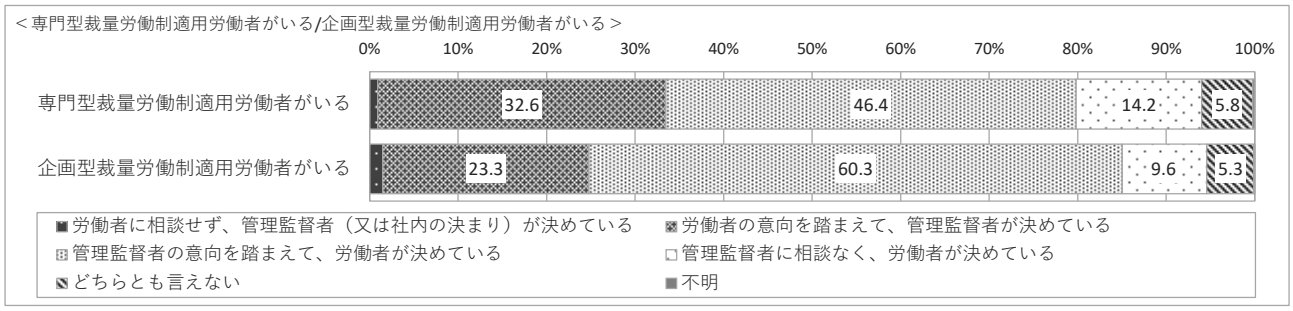


② 具体的な仕事の内容・量

専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場の業務遂行における労働者の裁量の程度（具体的な仕事の内容・量）の状況別事業場割合は、「管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている」（46.4%）が最も高く、次いで、「労働者の意向を踏まえて、管理監督者が決めている」（32.6%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場の業務遂行における労働者の裁量の程度（具体的な仕事の内容・量）の状況別事業場割合は、「管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている」（60.3%）が最も高く、次いで、「労働者の意向を踏まえて、管理監督者が決めている」（23.3%）である。

図 1-10-2 （専門型/企画型別） 業務遂行における労働者の裁量の程度（具体的な仕事の内容・量）の状況別事業場割合

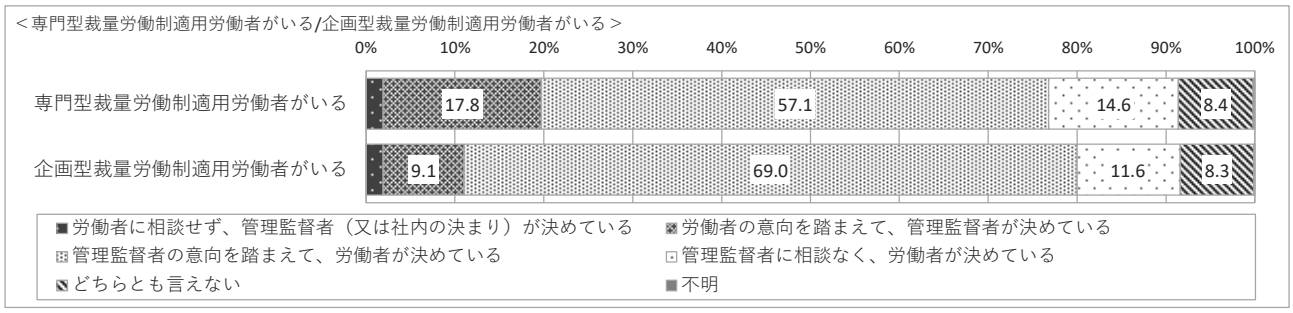


③ 進捗報告の頻度

専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場の業務遂行における労働者の裁量の程度（進捗報告の頻度）の状況別事業場割合は、「管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている」（57.1%）が最も高く、次いで、「労働者の意向を踏まえて、管理監督者が決めている」（17.8%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場の業務遂行における労働者の裁量の程度（進捗報告の頻度）の状況別事業場割合は、「管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている」（69.0%）が最も高く、次いで、「管理監督者に相談なく、労働者が決めている」（11.6%）である。

図 1-10-3 （専門型/企画型別） 業務遂行における労働者の裁量の程度（進捗報告の頻度）の状況別事業場割合

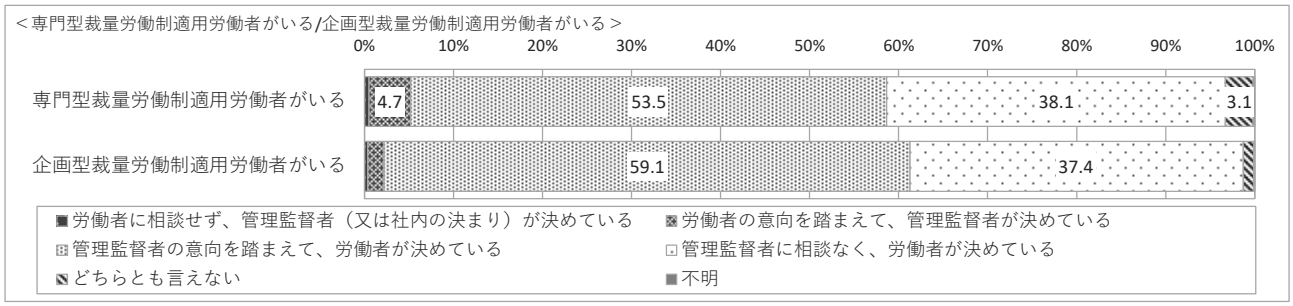


④ 業務の遂行方法、時間配分等

専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場の業務遂行における労働者の裁量の程度（業務の遂行方法、時間配分等）の状況別事業場割合は、「管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている」（53.5%）が最も高く、次いで、「管理監督者に相談なく、労働者が決めている」（38.1%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場の業務遂行における労働者の裁量の程度（業務の遂行方法、時間配分等）の状況別事業場割合は、「管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている」（59.1%）が最も高く、次いで、「管理監督者に相談なく、労働者が決めている」（37.4%）である。

図 1-10-4 （専門型/企画型別） 業務遂行における労働者の裁量の程度（業務の遂行方法、時間配分等）の状況別事業場割合

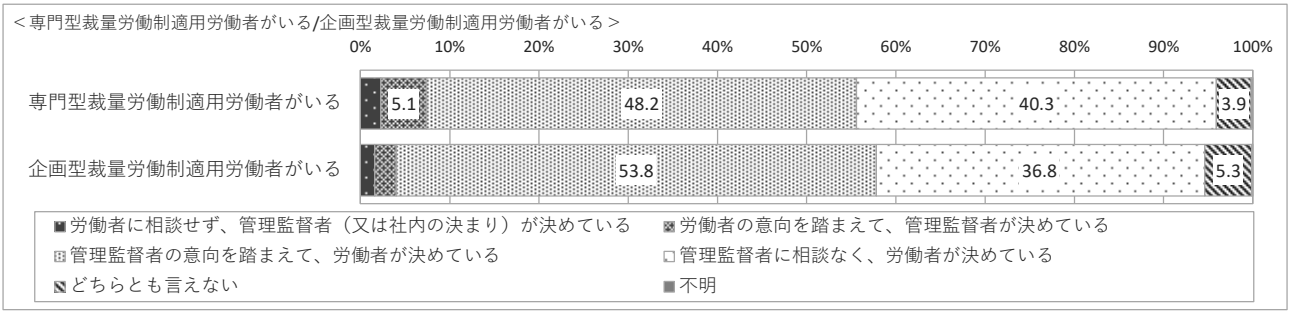


⑤ 出退勤時間

専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場の業務遂行における労働者の裁量の程度（出退勤時間）の状況別事業場割合は、「管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている」（48.2%）が最も高く、次いで、「管理監督者に相談なく、労働者が決めている」（40.3%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場の業務遂行における労働者の裁量の程度（出退勤時間）の状況別事業場割合は、「管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている」（53.8%）が最も高く、次いで、「管理監督者に相談なく、労働者が決めている」（36.8%）である。

図 1-10-5 （専門型/企画型別） 業務遂行における労働者の裁量の程度（出退勤時間）の状況別事業場割合



(11) 適用労働者に対する特別手当の有無・頻度、１か月の平均金額階級、名目別事業場割合、１か月の平均金額

専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場における適用労働者に対する特別手当の有無・頻度別事業場割合は、「特別手当制度はない」が 48.5%であり、特別手当の支払いの頻度では「１か月ごとに支払われている」（47.2%）が最も高い。

１か月ごとに支払われている事業場について、特別手当の１か月の平均金額階級別事業場割合は、「５万円以上６万円未満」（15.7%）が最も高く、次いで、「６万円以上７万円未満」（11.5%）、「７万円以上８万円未満」（10.6%）であり、特別手当の１か月の平均金額は、73,545 円である。特別手当の名目は、「通常の所定労働時間を超える残業代として」（55.0%）が最も高く、次いで、「業務遂行の能力が高いことへの見合いとして」（17.5%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場における適用労働者に対する特別手当の有無・頻度別事業場割合は、「特別手当制度はない」が 35.8%であり、特別手当の支払いの頻度では「１か月ごとに支払われている」（63.2%）が最も高い。

１か月ごとに支払われている事業場について、特別手当の１か月の平均金額階級別事業場割合は、「５万円以上６万円未満」（15.4%）が最も高く、次いで、「９万円以上 10 万円未満」（12.2%）、「８万円以上９万円未満」（10.4%）であり、特別手当の１か月の平均金額は、85,401 円である。特別手当の名目は、「通常の所定労働時間を超える残業代として」（47.4%）が最も高く、次いで、「業務遂行の能力が高いことへの見合いとして」（21.5%）である。

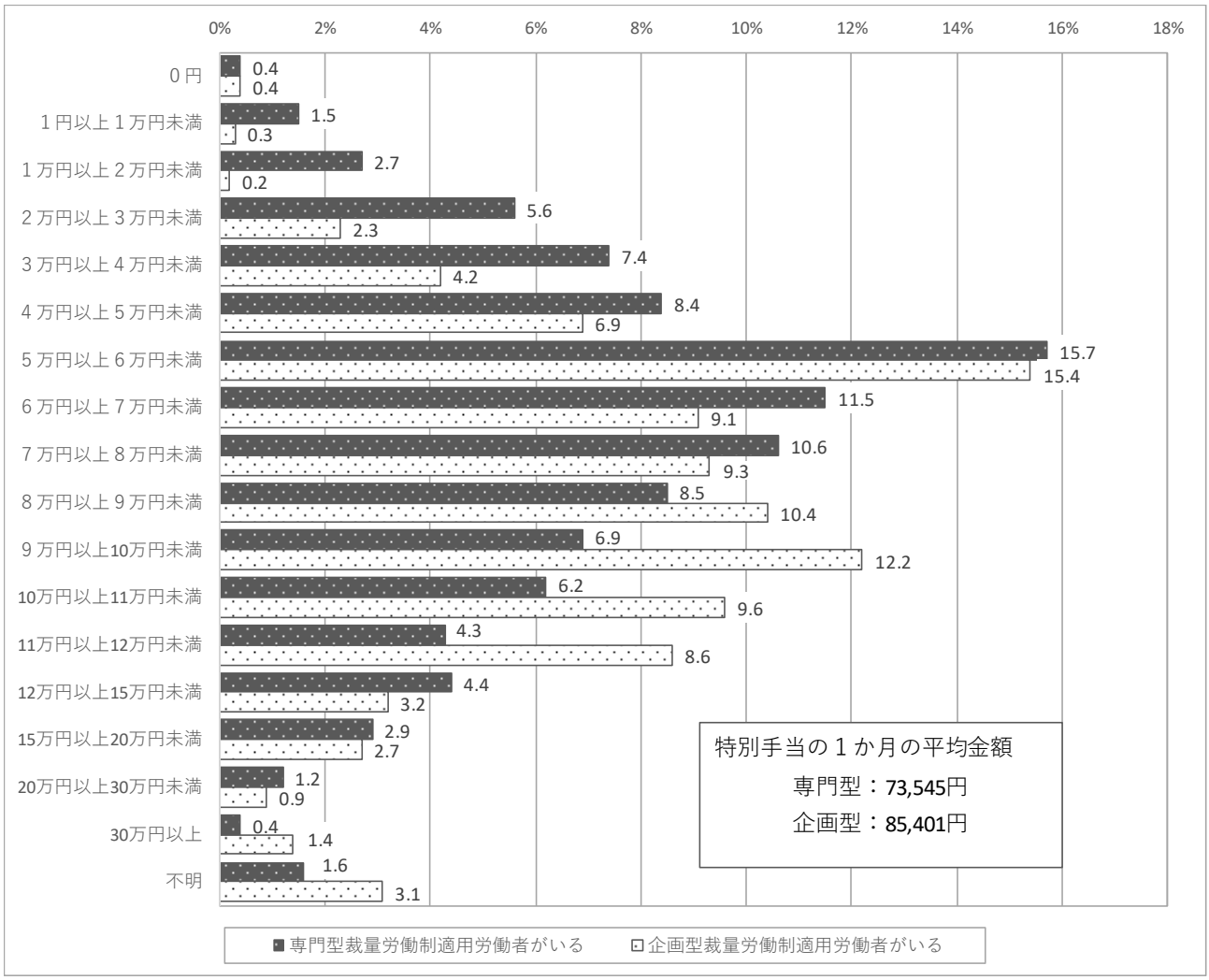
表 1-11-1 （専門型/企画型別）適用労働者に対する特別手当の有無・頻度別事業場割合 ※複数回答

（単位：%）

	計	適用労働者に対する特別手当の有無							
		特別手当制度はない	特別手当制度がある[1]						不明
				支払いの頻度（複数回答）					
				１か月ごとに支払われている	四半期ごとに支払われている	半年ごとに支払われている	１年ごとに支払われている	不定期に支払われている	
専門型裁量労働制適用労働者がいる	100.0	48.5	51.2	47.2	0.5	3.6	1.4	2.1	0.3
企画型裁量労働制適用労働者がいる	100.0	35.8	64.0	63.2	0.8	5.0	3.4	0.1	0.2

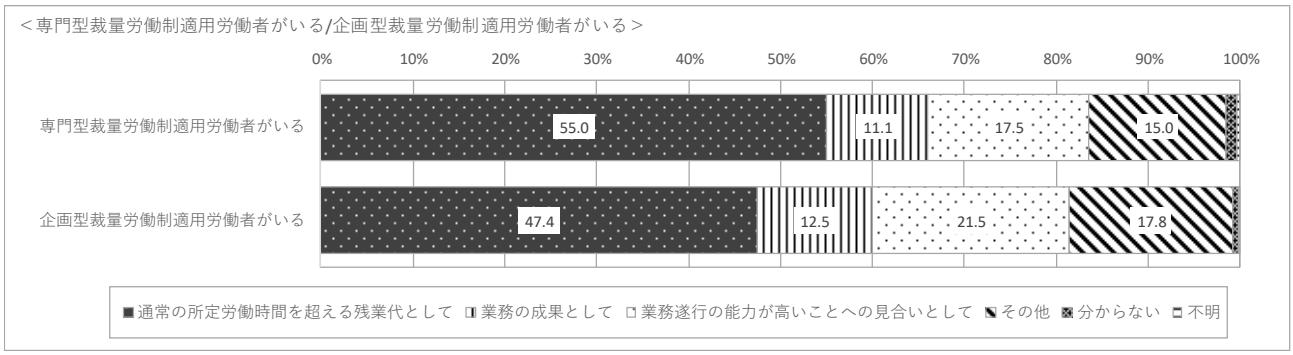
注：特別手当には、給与・賞与等と別に支払われるものだけでなく、給与・賞与等に上乗せで支払われるものを含む。
1）「特別手当制度がある」事業場の割合については、計から「特別手当制度はない」と「不明」を引いて算出した割合を掲載している。

図 1-11-2 （専門型/企画型別） 適用労働者に対する 特別手当の１か月の平均金額階級別事業場割合、１か月の平均金額



注：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。

図 1-11-3 （専門型/企画型別） 適用労働者に対する 特別手当の名目別事業場割合



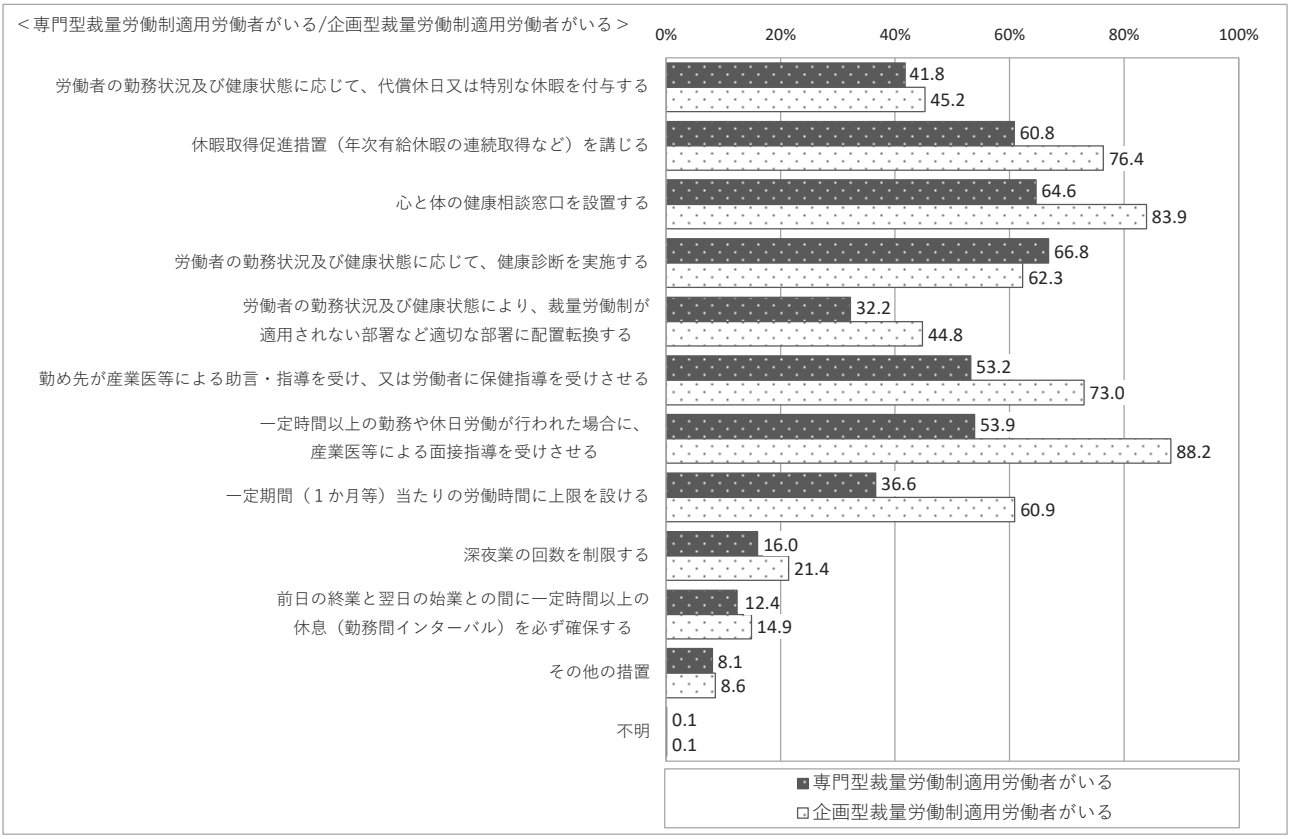
注：特別手当の名目の内訳は、特別手当の支払いの頻度が「１か月ごとに支払われている」事業場数を分母とした割合。

(12) 事業場に設けられている適用労働者に対する健康・福祉確保措置別事業場割合

専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場に設けられている適用労働者に対する健康・福祉確保措置別事業場割合は、「労働者の勤務状況及び健康状態に応じて、健康診断を実施する」（66.8%）が最も高く、次いで、「心と体の健康相談窓口を設置する」（64.6%）、「休暇取得促進措置（年次有給休暇の連続取得など）を講じる」（60.8%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場に設けられている裁量労働制における健康・福祉確保措置別事業場割合は、「一定時間以上の勤務や休日労働が行われた場合に、産業医等による面接指導を受けさせる」（88.2%）が最も高く、次いで、「心と体の健康相談窓口を設置する」（83.9%）、「休暇取得促進措置（年次有給休暇の連続取得など）を講じる」（76.4%）である。

図 1-12-1 （専門型/企画型別） 適用事業場に設けられている
適用労働者に対する健康・福祉確保措置別事業場割合 ※複数回答

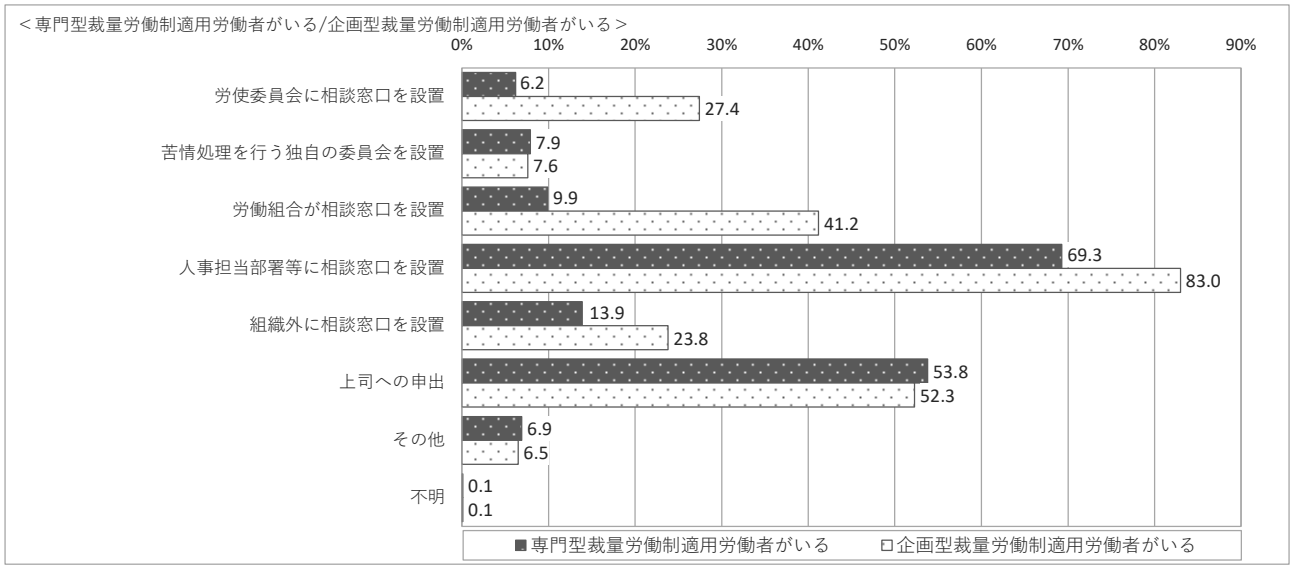


(13) 事業場に設けられている適用労働者からの苦情処理措置別事業場割合

専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場に設けられている適用労働者からの苦情処理措置別事業場割合は、「人事担当部署等に相談窓口を設置」（69.3%）が最も高く、次いで、「上司への申出」（53.8%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場に設けられている裁量労働制における苦情処理措置別事業場割合は、「人事担当部署等に相談窓口を設置」（83.0%）が最も高く、次いで、「上司への申出」（52.3%）である。

図 1-13-1 （専門型/企画型別） 適用事業場に設けられている適用労働者からの苦情処理措置別事業場割合 ※複数回答



(14) 裁量労働制における本人同意の手続の方法、同意撤回の手続の方法別事業場割合

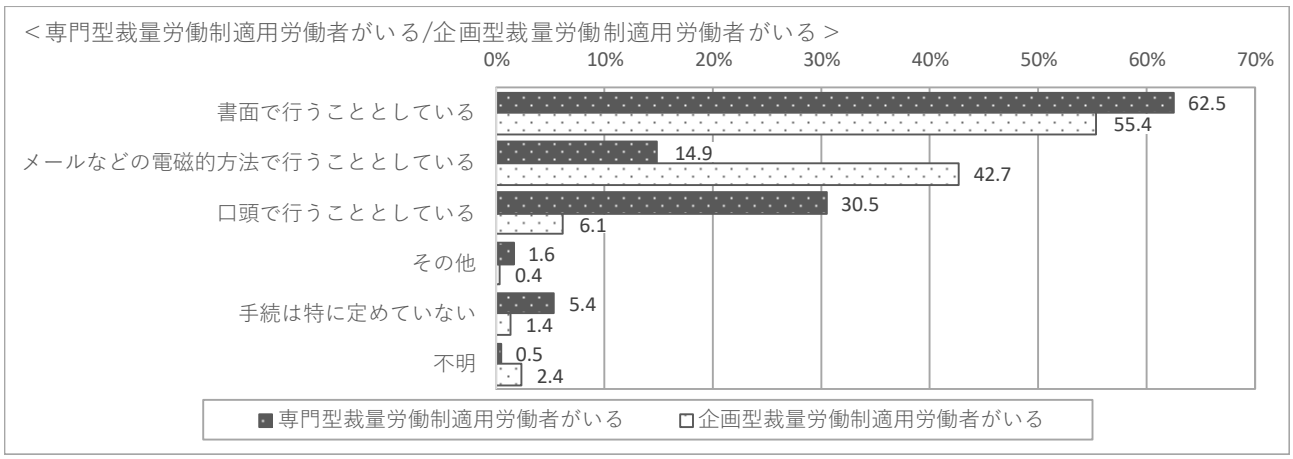
専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場のうち、裁量労働制を適用する要件として「労働者本人の同意」を選択している事業場（46.3%、図１－９－１参照）における裁量労働制の本人同意の手続の方法別事業場割合は、「書面で行うこととしている」（62.5%）が最も高く、次いで、「口頭で行うこととしている」（30.5%）である。

同意撤回の手続の方法別事業場割合は、「書面で行うこととしている」（39.6%）が最も高く、次いで、「口頭で行うこととしている」（26.2%）、「手続は特に定めていない」（26.2%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場における裁量労働制の本人同意の手続の方法別事業場割合は、「書面で行うこととしている」（55.4%）が最も高く、次いで、「メールなどの電磁的方法で行うこととしている」（42.7%）である。

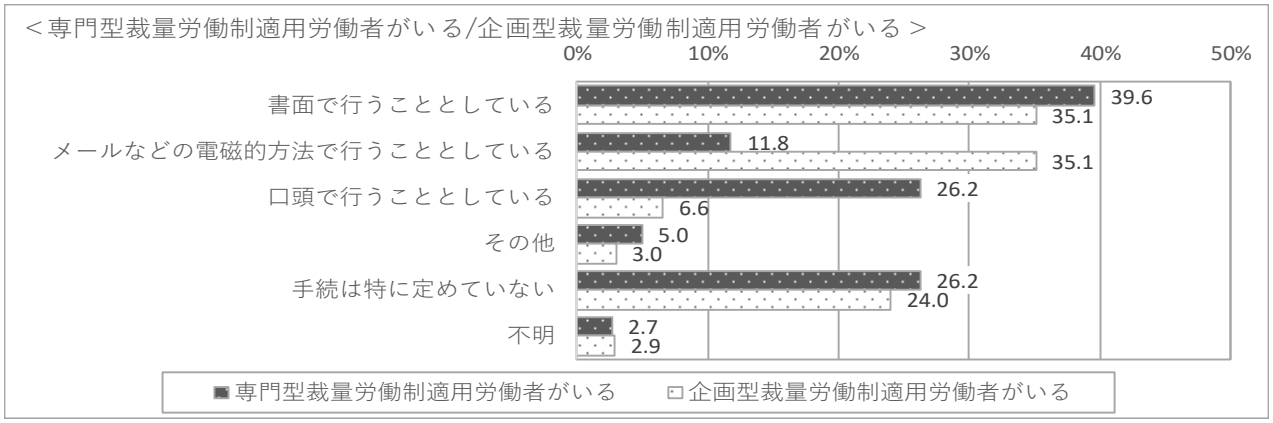
同意撤回の手続の方法別事業場割合は、「書面で行うこととしている」（35.1%）、「メールなどの電磁的方法で行うこととしている」（35.1%）が最も高く、次いで、「手続は特に定めていない」（24.0%）である。

図 1-14-1 （専門型/企画型別） 裁量労働制における
本人同意の手続の方法別事業場割合 ※複数回答



注：専門型については、専門型裁量労働制の適用労働者がいる事業場のうち、裁量労働制を適用する要件として「労働者本人の同意」を選択した事業場（46.3%、図１－９－１参照）の数を分母とした割合。企画型については、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、企画型裁量労働制の適用労働者がいる事業場数を分母とした割合。

図 1-14-2 （専門型/企画型別）裁量労働制における同意撤回の手続の方法別事業場割合 ※複数回答



注：専門型については、専門型裁量労働制の適用労働者がいる事業場のうち、裁量労働制を適用する要件として「労働者本人の同意」を選択した事業場（46.3%、図1-9-1参照）の数を分母とした割合。企画型については、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、企画型裁量労働制の適用労働者がいる事業場数を分母とした割合。

(15) 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別事業場割合

専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場のうち、労使委員会について回答があった事業場（12.1%）における、労使委員会の労働者側委員の指名方法別事業場割合は、「労働組合による指名」（49.6%）が最も高く、次いで、「労働者の過半数代表者による指名」（40.4%）である。

労働者の過半数代表者の選出手続の方法別事業場割合は、「労働者による投票」（46.8%）が最も高く、次いで、「労働者による挙手」（26.5%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場における、労使委員会の労働者側委員の指名方法別事業場割合は、「労働組合による指名」（57.3%）が最も高く、次いで「労働者の過半数代表者による指名」（33.2%）である。

労働者の過半数代表者の選出手続の方法別事業場割合は、「労働者による投票」（45.8%）が最も高く、次いで、「労働者による挙手」（22.5%）である。

表 1-15-1 （専門型/企画型別）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別事業場割合

（単位：%）

	計	労使委員会について回答があった事業場の割合[2]	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[1]					労働者の過半数代表者の選出手続の方法[3]					
			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	労働者間の話合い	労働者間の持ち回り決議	その他	不明
専門型裁量労働制適用労働者がいる	100.0	12.1 （100.0）	（49.6）	（40.4）	[100.0]	（3.8）	（6.0）	（0.1）	[46.8]	[26.5]	[20.3]	[0.7]	[5.7]	[－]
企画型裁量労働制適用労働者がいる	100.0		57.3	33.2	（100.0）	2.7	3.6	3.2	（45.8）	（22.5）	（19.5）	（2.1）	（10.2）	（ － ）

注：1）専門型については、労使委員会について回答があった専門型裁量労働制適用労働者がいる事業場数を分母とした、労働側委員の指名方法別の割合。
企画型については、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、労働者側委員の指名方法別の割合。

2）労使委員会の人数（専門型）、労働者側委員の指名方法（専門型）、労働者側委員の職位（専門型）、平成30年度の労使委員会の開催頻度（専門型）（1回以上）、労使委員会の議題（専門型）のいずれかについて回答がある専門型裁量労働制適用労働者がいる事業場を、「専門型裁量労働制適用労働者への対応として、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、「労使委員会について回答があった事業場」として集計。

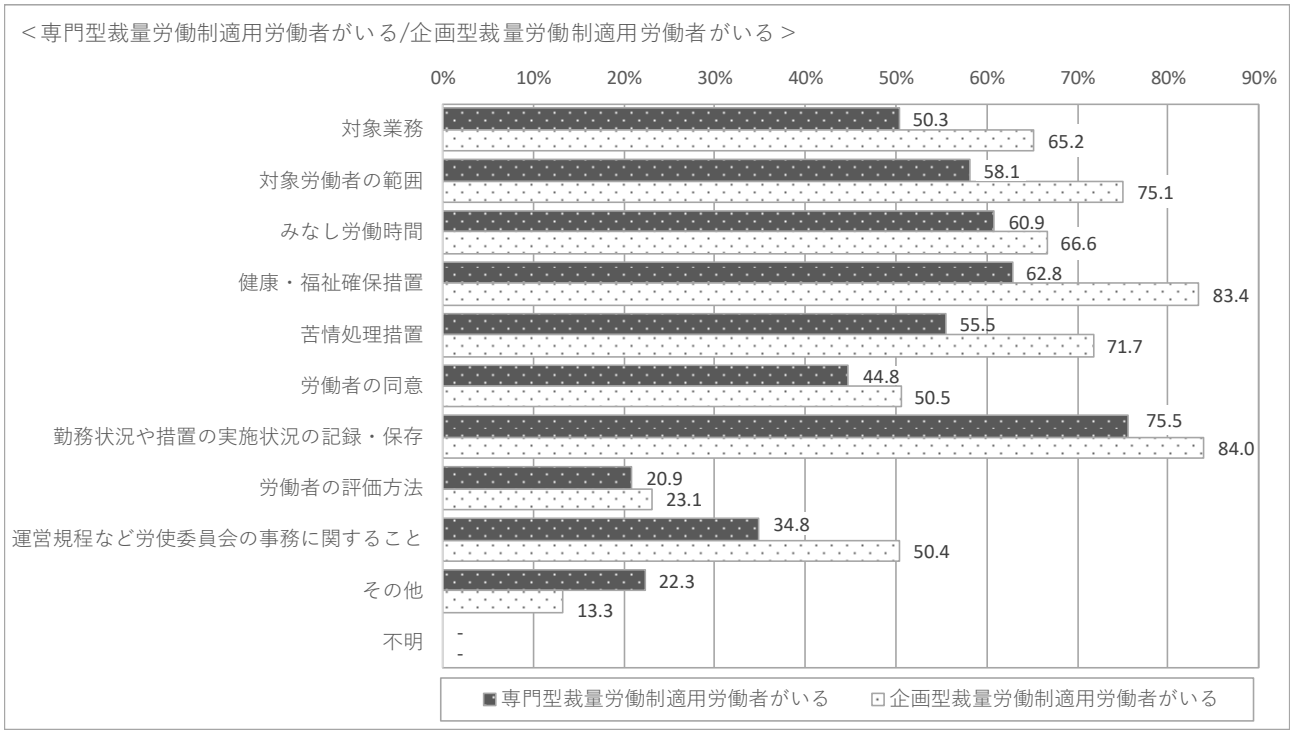
3）「労働者の過半数代表者による指名」と回答した事業場数を分母とした、選出手続別の割合。

(16) 裁量労働制における労使委員会の平成 30 年度の議題別事業場割合

専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場における労使委員会[1)]の平成 30 年度の議題別事業場割合は、「勤務状況や措置の実施状況の記録・保存」（75.5%）が最も高く、次いで、「健康・福祉確保措置」（62.8%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場における労使委員会の平成 30 年度の議題別事業場割合は、「勤務状況や措置の実施状況の記録・保存」（84.0%）が最も高く、次いで、「健康・福祉確保措置」（83.4%）である。

図 1-16-1　（専門型/企画型別）裁量労働制における労使委員会の平成 30 年度の議題別事業場割合　※複数回答



注：平成 30 年度の労使委員会の開催頻度が 1 回以上の事業場（平成 30 年度の労使委員会の開催頻度が無回答であるが、平成 30 年度に開催した労使委員会の議題について回答のあった事業場を含む。）の数を分母とした、議題別の割合。

1）専門型裁量労働制適用事業場においては労使委員会を必ずしも設置する必要はないが、ここでは上記のとおり労使委員会について回答があった事業場を対象に集計している。なお、専門型裁量労働制適用労働者がいる適用事業場のうち労使委員会を設置・決議しているとみなした事業場の割合は 12.1%。

(17) 裁量労働制に対する意見、内容別事業場割合

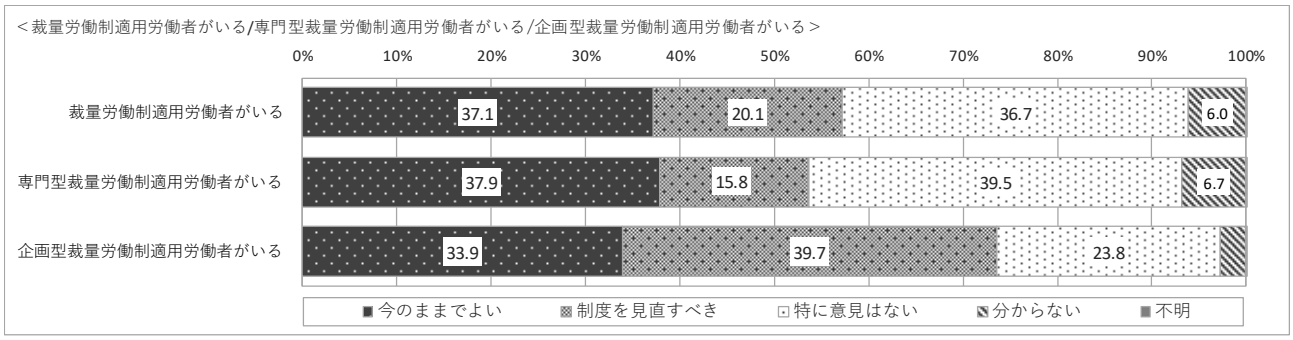
① 裁量労働制に対する意見別事業場割合

適用労働者がいる適用事業場における裁量労働制に対する意見別事業場割合は、「今のままでよい」（37.1%）が最も高く、次いで、「特に意見はない」（36.7%）、「制度を見直すべき」（20.1%）である。

専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場においては、「特に意見はない」（39.5%）が最も高く、次いで、「今のままでよい」（37.9%）、「制度を見直すべき」（15.8%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場においては、「制度を見直すべき」（39.7%）が最も高く、次いで、「今のままでよい」（33.9%）、「特に意見はない」（23.8%）である。

図 1-17-1 裁量労働制に対する意見別事業場割合

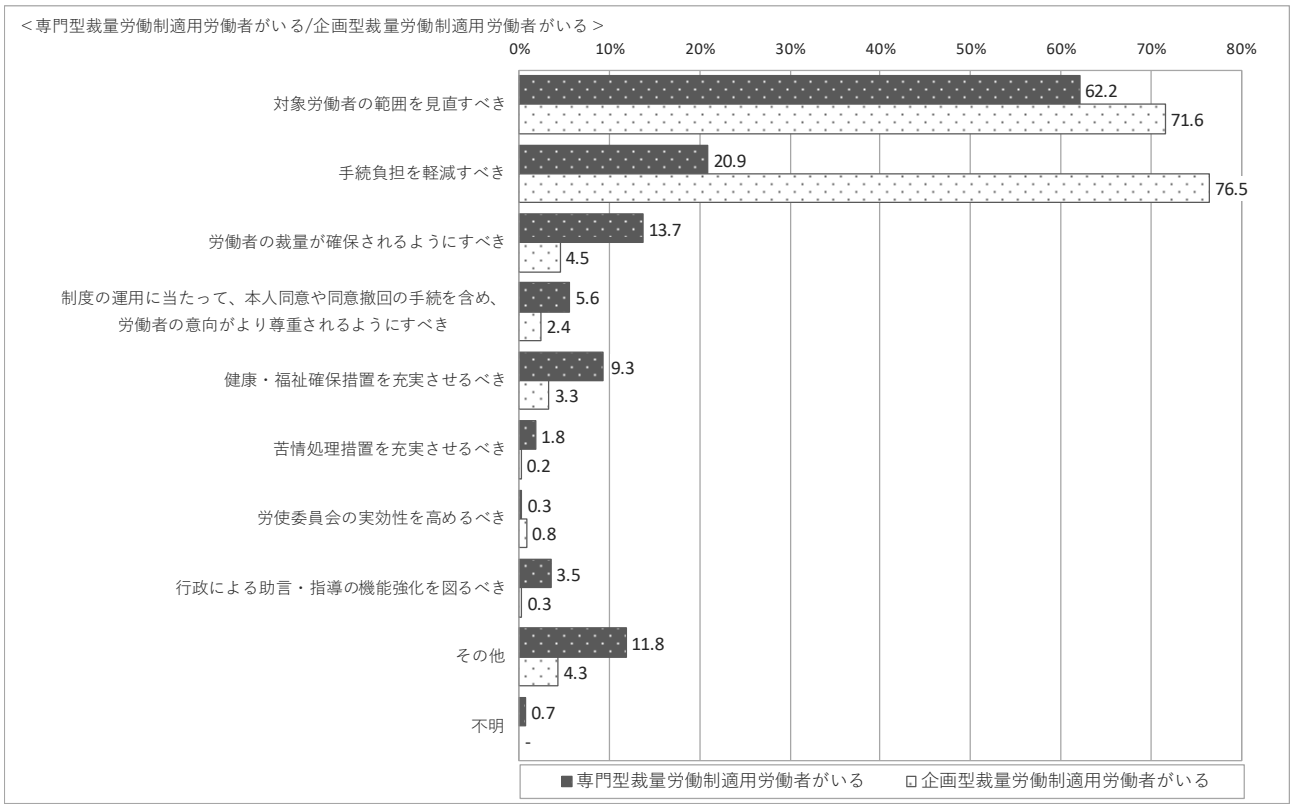


② 裁量労働制に対する意見の内容別事業場割合

専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場で、裁量労働制について「制度を見直すべき」とした事業場（15.8%）における裁量労働制に対する意見の内容別事業場割合は、「対象労働者の範囲を見直すべき」（62.2%）が最も高く、次いで、「手続負担を軽減すべき」（20.9%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場で、裁量労働制について「制度を見直すべき」とした事業場（39.7%）における裁量労働制に対する意見の内容別事業場割合は、「手続負担を軽減すべき」（76.5%）が最も高く、次いで、「対象労働者の範囲を見直すべき」（71.6%）である。

図 1-17-2 （専門型/企画型別） 制度を見直すべきとした事業場における裁量労働制に対する意見の内容別事業場割合 ※複数回答



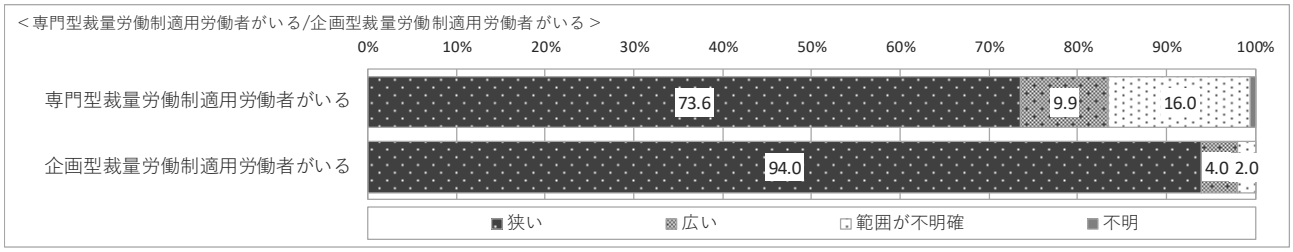
注：裁量労働制について「制度を見直すべき」と回答した適用事業場（専門型 15.8%・企画型 39.7%、図 1-17-1 参照）の数を分母とした、見直しに関する意見の内容別の割合。

③ 対象労働者の範囲に関する意見別事業場割合

専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場で、「対象労働者の範囲を見直すべき」とした事業場における対象労働者の範囲に関する意見別事業場割合は、「狭い」(73.6%)が最も高く、次いで、「範囲が不明確」(16.0%)である。

企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場で、「対象労働者の範囲を見直すべき」とした事業場における対象労働者の範囲に関する意見別事業場割合は、「狭い」(94.0%)が最も高い。

図 1-17-3 (専門型/企画型別) 対象労働者の範囲を見直すべきとした事業場における対象労働者の範囲に関する意見別事業場割合



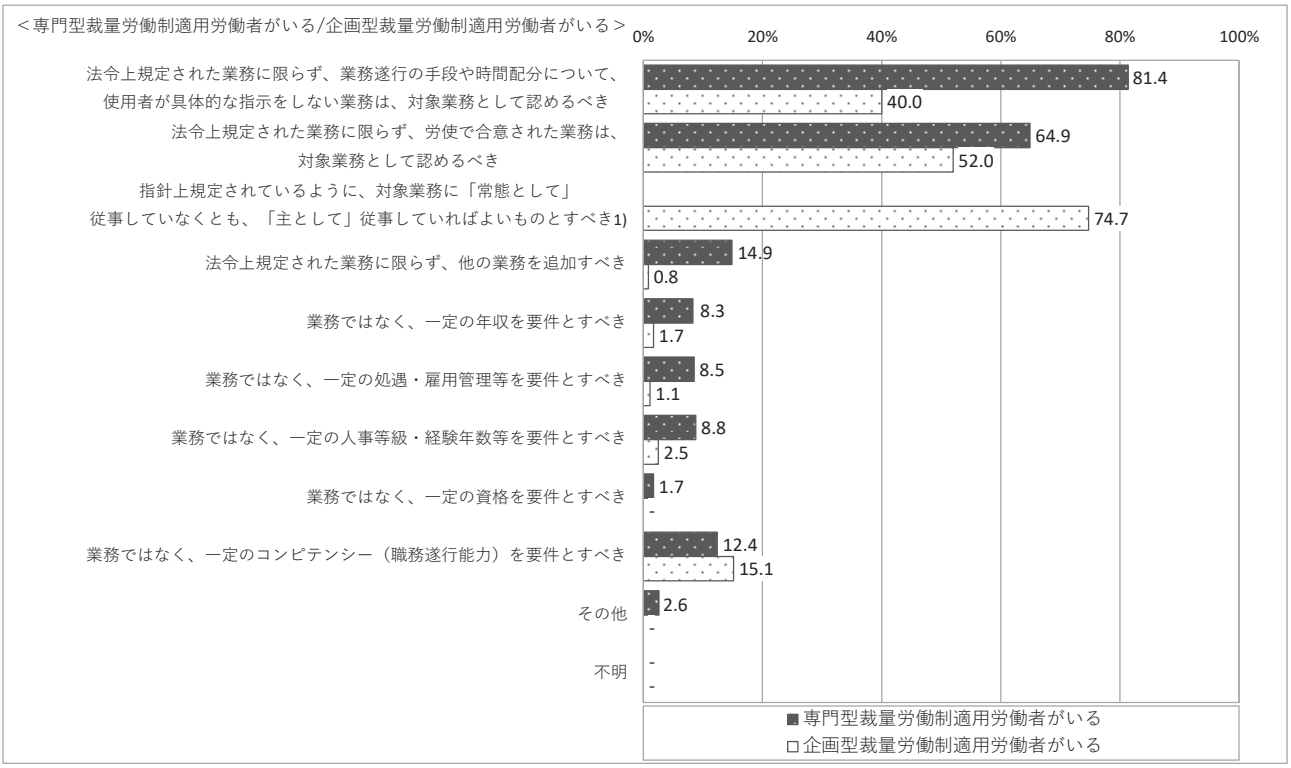
注：裁量労働制について「制度を見直すべき」と回答した適用事業場（専門型 15.8%・企画型 39.7%、図 1-17-1 参照）のうち、「対象労働者の範囲を見直すべき」と回答した事業場（専門型 62.2%・企画型 71.6%、図 1-17-2 参照）の数を分母とした、対象労働者の範囲に関する意見別の割合。

④ 対象労働者の範囲が狭いとした事業場における具体的意見の内容別事業場割合

専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場で、対象労働者の範囲について「狭い」とした事業場における具体的意見の内容別事業場割合は、「法令上規定された業務に限らず、業務遂行の手段や時間配分について、使用者が具体的な指示をしない業務は、対象業務として認めるべき」（81.4%）が最も高く、次いで、「法令上規定された業務に限らず、労使で合意された業務は、対象業務として認めるべき」（64.9%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場で、対象労働者の範囲について「狭い」とした事業場における具体的意見の内容別事業場割合は、「指針上規定されているように、対象業務に「常態として」従事していなくとも、「主として」従事していればよいものとすべき」（74.7%）が最も高く、次いで、「法令上規定された業務に限らず、労使で合意された業務は、対象業務として認めるべき」（52.0%）である。

図 1-17-4 （専門型/企画型別） 対象労働者の範囲が狭いとした事業場における具体的意見の内容別事業場割合 ※複数回答



注：裁量労働制について「制度を見直すべき」（専門型 15.8%・企画型 39.7%、図 1-17-1 参照）であり「対象労働者の範囲を見直すべき」と回答した適用事業場（専門型 62.2%・企画型 71.6%、図 1-17-2 参照）のうち、対象労働者の範囲について「狭い」と回答した事業場（専門型 73.6%・企画型 94.0%、図 1-17-3 参照）の数を分母とした、対象労働者の範囲に関する具体的意見の内容別の割合。

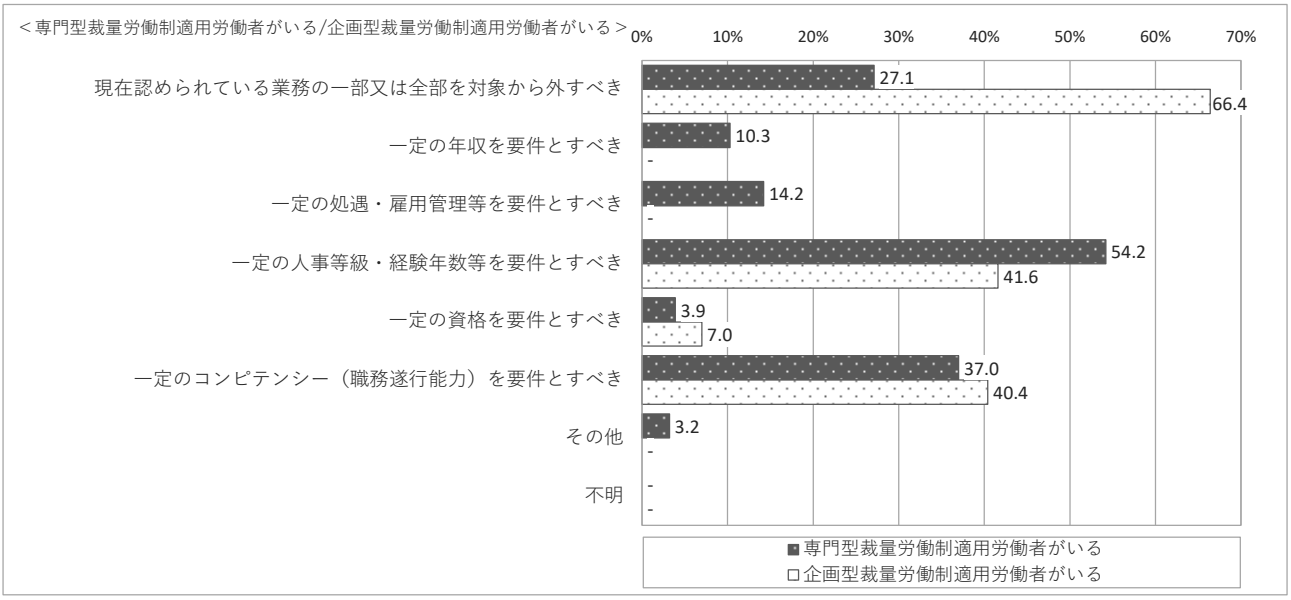
1）「指針上規定されているように、対象業務に「常態として」従事していなくとも、「主として」従事していればよいものとすべき」は、「企画型」のみ対象となる選択肢。

⑤ 対象労働者の範囲が広いとした事業場における具体的意見の内容別事業場割合

専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場で、対象労働者の範囲について「広い」とした事業場における具体的意見の内容別事業場割合は、「一定の人事等級・経験年数等を要件とすべき」（54.2%）が最も高く、次いで、「一定のコンピテンシー（職務遂行能力）を要件とすべき」（37.0%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場で、対象労働者の範囲について「広い」とした事業場における具体的意見の内容別事業場割合は、「現在認められている業務の一部又は全部を対象から外すべき」（66.4%）が最も高く、次いで、「一定の人事等級・経験年数等を要件とすべき」（41.6%）である。

図 1-17-5 （専門型/企画型別） 対象労働者の範囲が広いとした事業場における具体的意見の内容別事業場割合 ※複数回答



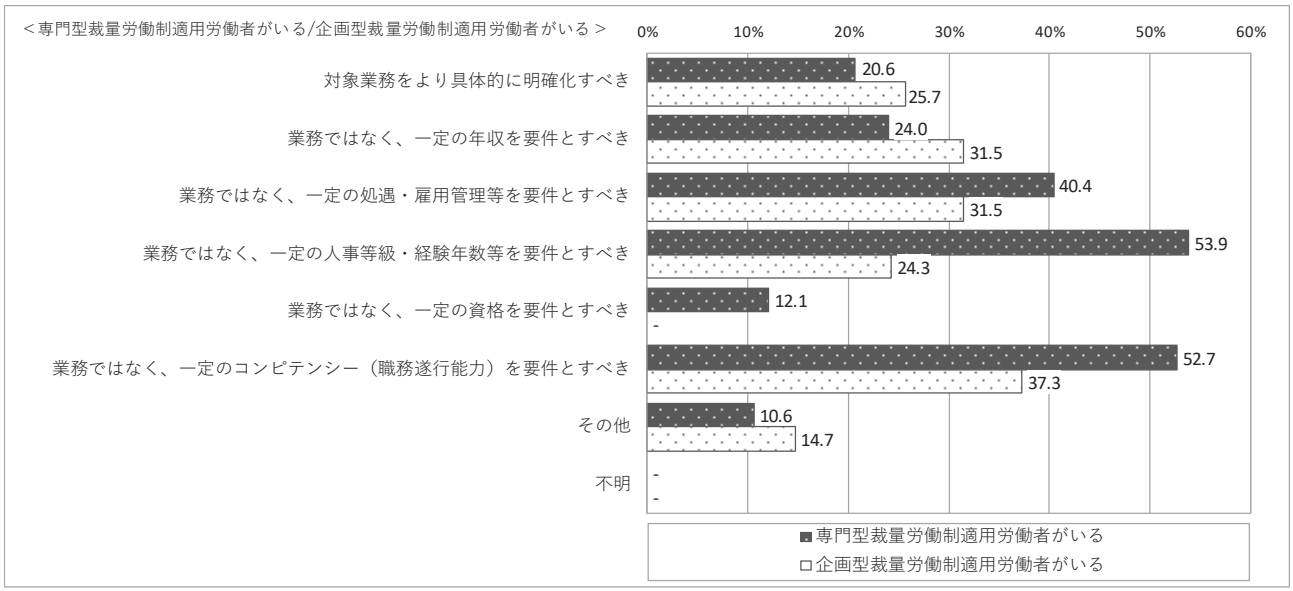
注：裁量労働制について「制度を見直すべき」（専門型 15.8%・企画型 39.7%、図 1-17-1 参照）であり「対象労働者の範囲を見直すべき」と回答した適用事業場（専門型 62.2%・企画型 71.6%、図 1-17-2 参照）のうち、対象労働者の範囲について「広い」と回答した事業場（専門型 9.9%・企画型 4.0%、図 1-17-3 参照）の数を分母とした、対象労働者の範囲に関する具体的意見の内容別の割合。

⑥ 対象労働者の範囲が不明確とした事業場における具体的意見の内容別事業場割合

専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場で、対象労働者の範囲について「範囲が不明確」とした事業場における具体的意見の内容別事業場割合は、「業務ではなく、一定の人事等級・経験年数等を要件とすべき」（53.9%）が最も高く、次いで、「業務ではなく、一定のコンピテンシー（職務遂行能力）を要件とすべき」（52.7%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場で、対象労働者の範囲について「範囲が不明確」とした事業場における具体的意見の内容別事業場割合は、「業務ではなく、一定のコンピテンシー（職務遂行能力）を要件とすべき」（37.3%）が最も高く、次いで、「業務ではなく、一定の年収を要件とすべき」（31.5%）、「業務ではなく、一定の処遇・雇用管理等を要件とすべき」（31.5%）である。

図 1-17-6 （専門型/企画型別） 対象労働者の範囲が不明確とした事業場における具体的意見の内容別事業場割合 ※複数回答



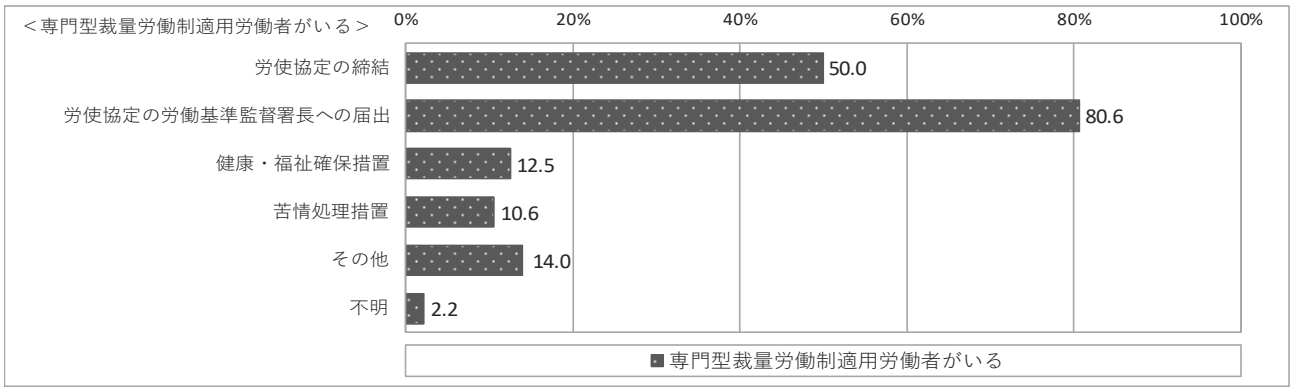
注：裁量労働制について「制度を見直すべき」（専門型 15.8%・企画型 39.7%、図 1-17-1 参照）であり「対象労働者の範囲を見直すべき」と回答した適用事業場（専門型 62.2%・企画型 71.6%、図 1-17-2 参照）のうち、対象労働者の範囲について「範囲が不明確」と回答した事業場（専門型 16.0%・企画型 2.0%、図 1-17-3 参照）の数を分母とした、対象労働者の範囲に関する具体的意見の内容別の割合。

⑦ 裁量労働制の手続負担に関する意見別事業場割合

専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場で、「手続負担を軽減すべき」とした事業場における負担と感じている手続別事業場割合は、「労使協定の労働基準監督署長への届出」（80.6%）が最も高く、次いで、「労使協定の締結」（50.0%）である。

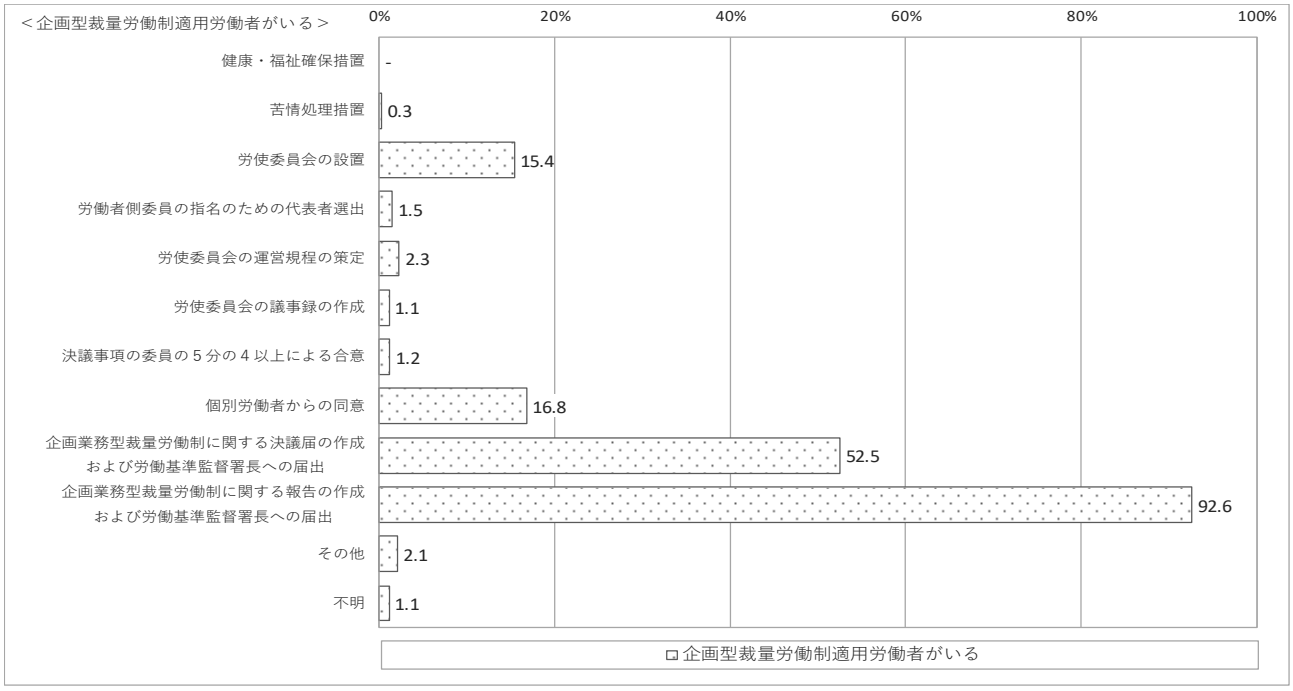
企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場で、「手続負担を軽減すべき」とした事業場における負担と感じている手続別事業場割合は、「企画業務型裁量労働制に関する報告の作成および労働基準監督署長への届出」（92.6%）が最も高く、次いで、「企画業務型裁量労働制に関する決議届の作成および労働基準監督署長への届出」（52.5%）である。

図 1-17-7　手続負担を軽減すべきとした事業場における
負担と感じている手続別事業場割合（専門型）　※最大３つまで複数回答



注：裁量労働制について「制度を見直すべき」と回答した適用事業場（専門型 15.8%、図１-17-１参照）のうち、「手続負担を軽減すべき」と回答した事業場（20.9%、図１-17-２参照）の数を分母とした、負担と感じている手続別の割合。

図 1-17-8　手続負担を軽減すべきとした事業場における
負担と感じている手続別事業場割合（企画型）　※最大３つまで複数回答



注：裁量労働制について「制度を見直すべき」と回答した適用事業場（企画型 39.7%、図１-17-１参照）のうち、「手続負担を軽減すべき」と回答した事業場（76.5%、図１-17-２参照）の数を分母とした、負担と感じている手続別の割合。

２　非適用事業場調査

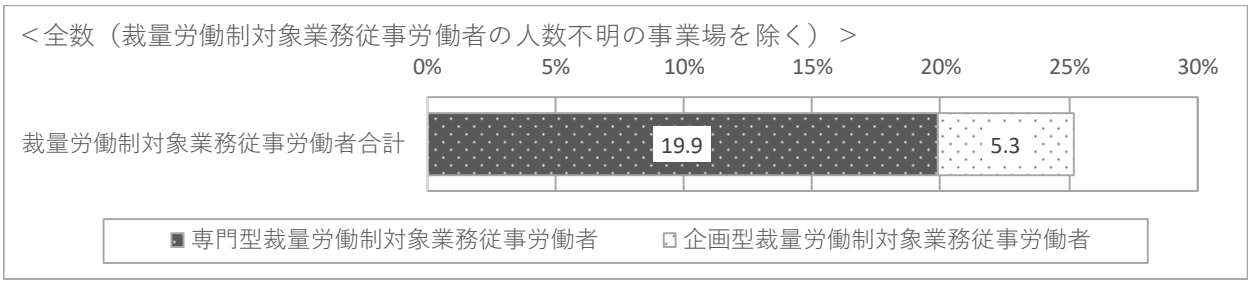
(１) 裁量労働制の対象業務別労働者割合

非適用事業場における常用労働者数（短時間労働者を除く。以下同じ。）に対する裁量労働制対象業務従事労働者数の割合は、裁量労働制対象業務従事労働者の合計では25.2%、うち専門型裁量労働制対象業務従事労働者は19.9%、企画型裁量労働制対象業務従事労働者は5.3%である。

非適用事業場における裁量労働制対象業務従事労働者の合計に対する専門型裁量労働制対象業務従事労働者の割合は78.9%、企画型裁量労働制対象業務従事労働者の割合は21.1%である。

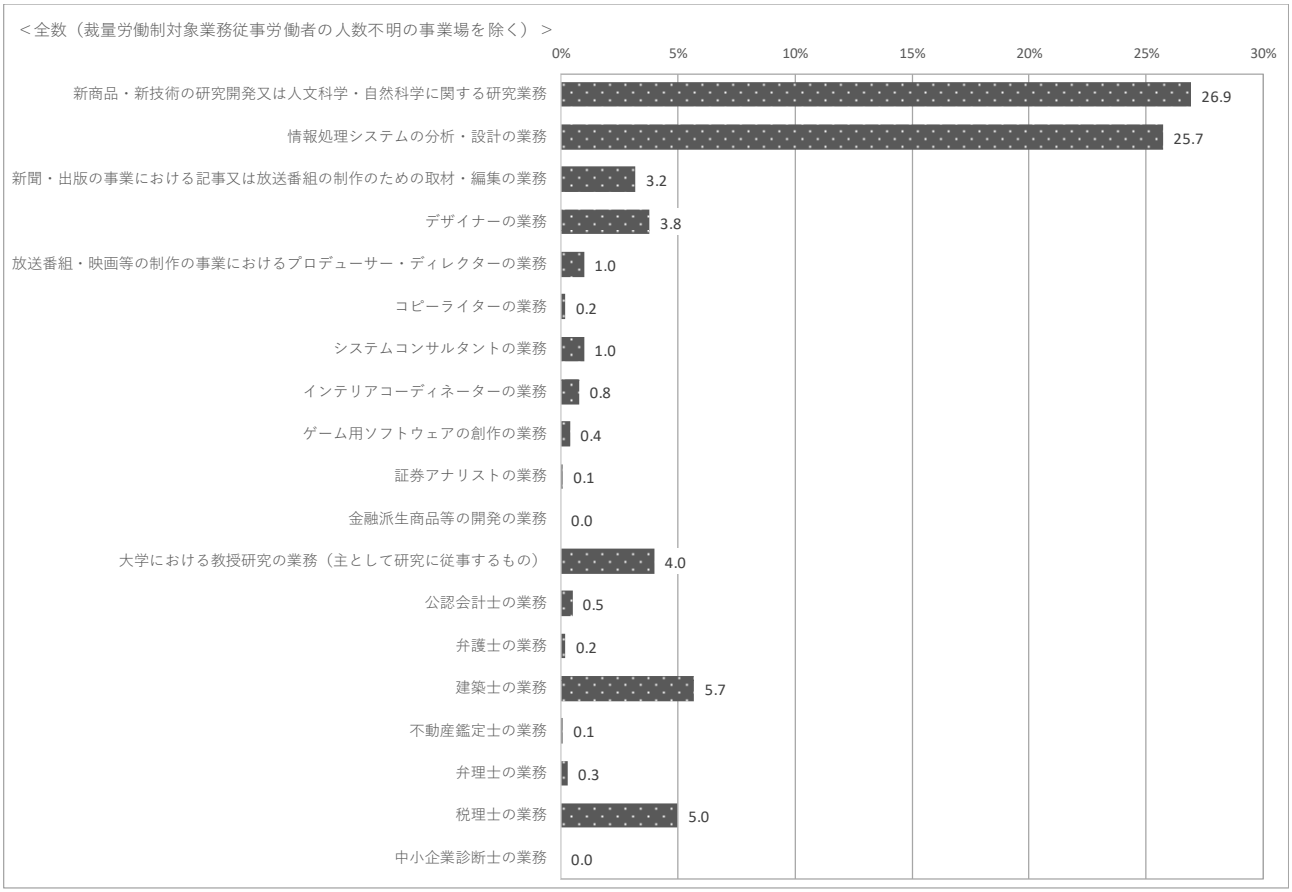
裁量労働制対象業務従事労働者の合計に対する対象業務別の専門型裁量労働制対象業務従事労働者割合は、「新商品・新技術の研究開発又は人文科学・自然科学に関する研究業務」(26.9%) が最も高く、次いで、「情報処理システムの分析・設計の業務」(25.7%)、「建築士の業務」(5.7%) である。

図　２－１－１　常用労働者に対する裁量労働制対象業務従事労働者割合



注：非適用事業場の常用労働者数を分母とした、裁量労働制対象業務従事労働者数の割合。

図 2－1－2　専門型裁量労働制対象業務別従事労働者割合



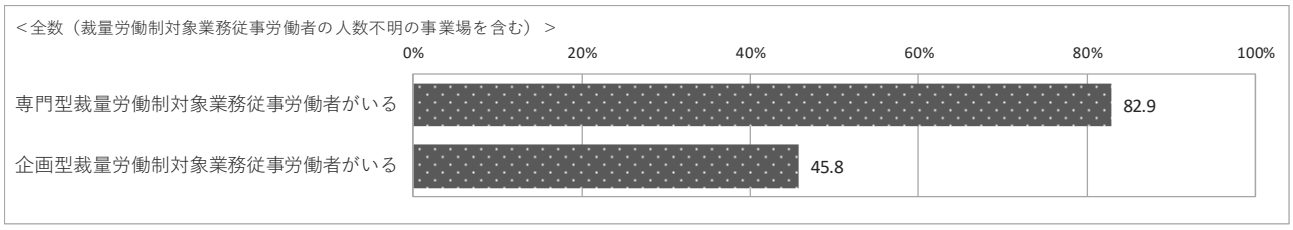
注：非適用事業場の裁量労働制対象業務従事労働者数の合計を分母とした、専門型裁量労働制の対象業務別の対象業務従事労働者数の割合。

(２) 裁量労働制の対象業務別事業場割合

非適用事業場における、専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる事業場の割合は82.9%、企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる事業場の割合は45.8%である。

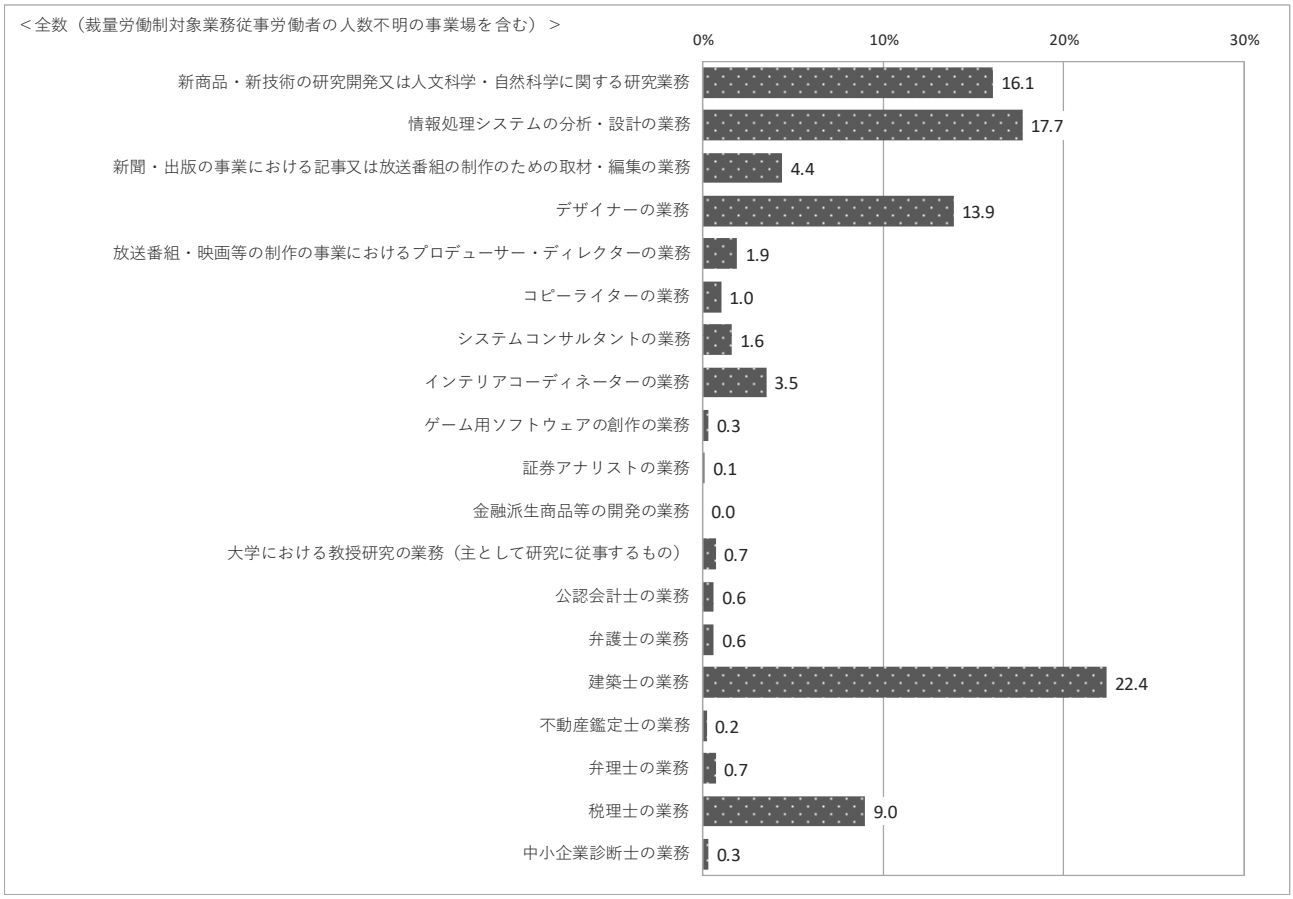
非適用事業場における対象業務別の専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる事業場割合は、「建築士の業務」（22.4%）が最も高く、次いで、「情報処理システムの分析・設計の業務」（17.7%）、「新商品・新技術の研究開発又は人文科学・自然科学に関する研究業務」（16.1%）である。

図 ２－２－１　裁量労働制の対象業務別（専門型/企画型別）事業場割合



注：１つの事業場において、専門型裁量労働制対象業務従事労働者と企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる場合があるため、合計は必ずしも100%とならない。

図 ２－２－２　専門型裁量労働制対象業務別事業場割合　※複数回答



注：１つの事業場において、複数の業務について裁量労働制対象業務従事労働者がいる場合があるため、合計は必ずしも専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる事業場の割合（82.9%）とならない。

（３）１日の所定労働時間階級別事業場割合、１日の平均所定労働時間数

非適用事業場における１日の所定労働時間階級別事業場割合は、「８時間」（55.5%）、「７時間 15 分超７時間 30 分以下」（15.5%）などとなっている。

また、１日の平均所定労働時間数は、非適用事業場の全数では７時間 45 分、専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場では７時間 44 分、企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場では７時間 49 分である。

図表　２－３－１　１日の所定労働時間階級別事業場割合

＜全数（裁量労働制対象業務従事労働者の人数不明の事業場を含む）＞　（単位：%）

計	６時間以下	６時間超７時間以下	７時間超７時間15分以下	７時間15分超７時間30分以下	７時間30分超７時間45分以下	７時間45分超８時間未満	８時間	８時間超	不明
100.0	0.1	11.9	1.7	15.5	11.2	3.7	55.5	0.5	0.0

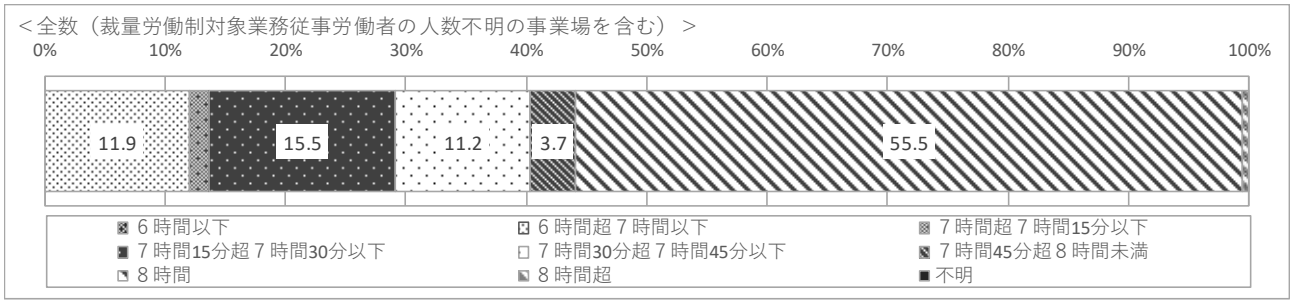


表　２－３－２　１日の平均所定労働時間数

表外項目	１日の平均所定労働時間数
全数（裁量労働制対象業務従事労働者の人数不明の事業場を含む）	７時間 45 分
専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる	７時間 44 分
企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる	７時間 49 分

（４）１週間の所定労働時間階級別事業場割合、１週間の平均所定労働時間数

非適用事業場における１週間の所定労働時間階級別事業場割合は、「40 時間」(54.7%)、「37 時間超 38 時間以下」（11.7%）などとなっている。

また、１週間の平均所定労働時間数は、非適用事業場の全数では 39 時間 15 分、専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場では 39 時間 18 分、企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場では 39 時間 42 分である。

図表 ２－４－１　１週間の所定労働時間階級別事業場割合

＜全数（裁量労働制対象業務従事労働者の人数不明の事業場を含む）＞　（単位：%）

計	32時間以下	32時間超 35時間以下	35時間超 36時間以下	36時間超 37時間以下	37時間超 38時間以下	38時間超 39時間以下	39時間超 40時間未満	40時間	40時間超	不明
100.0	0.2	8.8	0.8	3.5	11.7	10.0	5.8	54.7	4.5	0.0

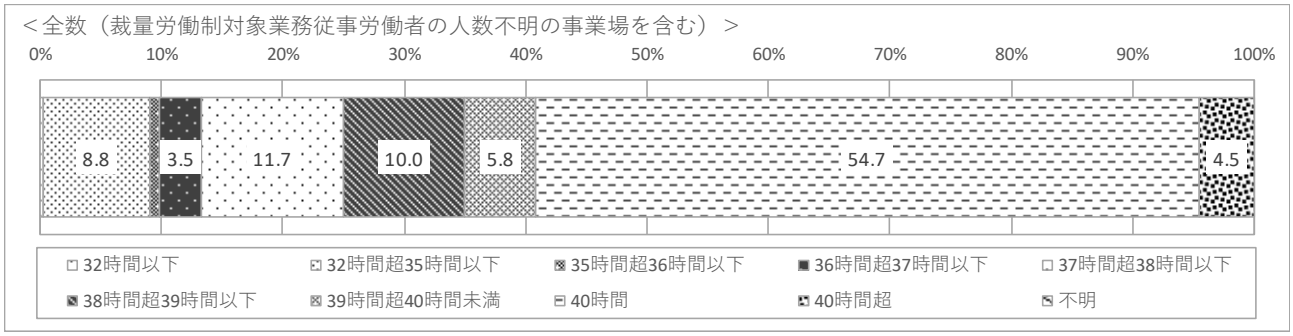


表 ２－４－２　１週間の平均所定労働時間数

表外項目	１週間の平均所定労働時間数
全数（裁量労働制対象業務従事労働者の人数不明の事業場を含む）	39 時間 15 分
専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる	39 時間 18 分
企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる	39 時間 42 分

(５) 労働時間の把握方法別事業場割合

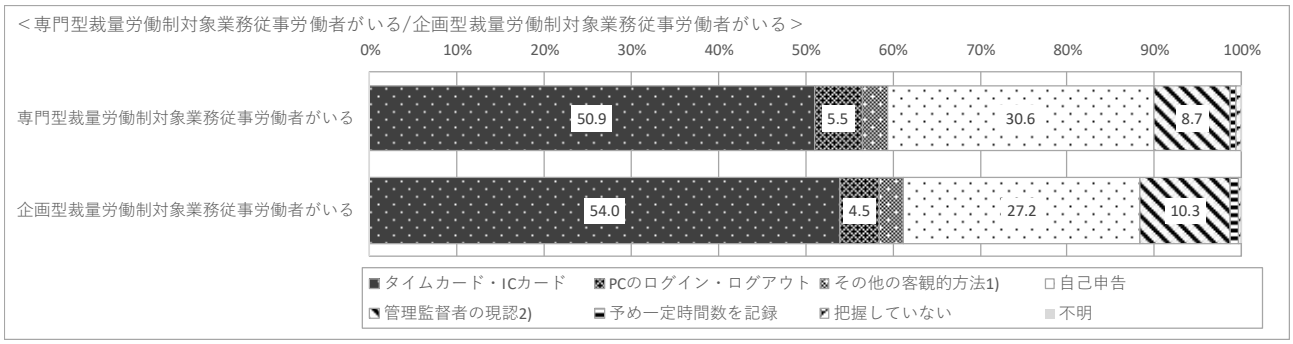
専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場における労働時間の把握方法別事業場割合は、「タイムカード・IC カード」（50.9%）が最も高く、次いで、「自己申告」（30.6%）である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場における労働時間の把握方法別事業場割合は、「タイムカード・IC カード」（54.0%）が最も高く、次いで、「自己申告」（27.2%）である。

図表 ２－５－１　労働時間の把握方法別事業場割合

（単位：%）

表外項目	計	タイムカード・ICカード	PCのログイン・ログアウト	その他の客観的方法1)	自己申告	管理監督者の現認2)	予め一定時間数を記録	把握していない	不明
専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる	100.0	50.9	5.5	2.9	30.6	8.7	0.7	0.5	0.1
企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる	100.0	54.0	4.5	2.8	27.2	10.3	1.0	0.2	0.1



注：１）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。
　　２）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。

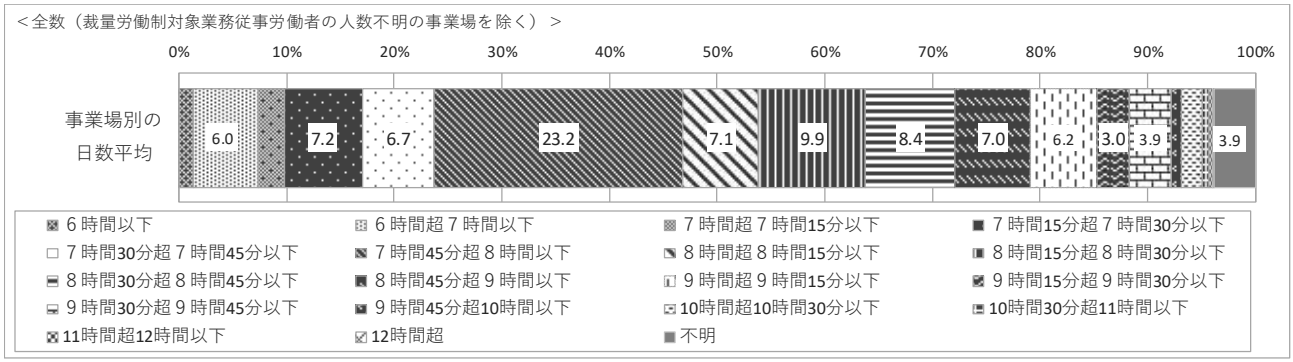
(６) １か月の労働時間の１日当たり平均の階級別事業場割合、１日の平均労働時間数

非適用事業場の１か月の労働時間の１日当たり平均の階級別事業場割合は、事業場別の日数平均[1)]では、「７時間 45 分超８時間以下」(23.2%)、「８時間 15 分超８時間 30 分以下」(9.9%)、「８時間 30 分超８時間 45 分以下」(8.4%) などとなっている。

図表 ２－６－１　１か月の労働時間の１日当たり平均の階級別事業場割合

＜全数（裁量労働制対象業務従事労働者の人数不明の事業場を除く）＞　（単位：%）

計	６時間以下	６時間超７時間以下	７時間超７時間15分以下	７時間15分超７時間30分以下	７時間30分超７時間45分以下	７時間45分超８時間以下	８時間超８時間15分以下	８時間15分超８時間30分以下	８時間30分超８時間45分以下	８時間45分超９時間以下	９時間超９時間15分以下	９時間15分超９時間30分以下	９時間30分超９時間45分以下	９時間45分超10時間以下	10時間超10時間30分以下	10時間30分超11時間以下	11時間超12時間以下	12時間超	不明
100.0	1.4	6.0	2.5	7.2	6.7	23.2	7.1	9.9	8.4	7.0	6.2	3.0	3.9	1.0	2.0	0.6	0.3	0.1	3.9



注：上記の図では事業場別の日数平均の値のみを掲載しているが、事業場別の人数平均については e-Stat 上の非適用事業場調査の第７表を参照されたい。

1）「事業場別の日数平均」とは、当該事業場における各業務の１か月の労働時間の合計の総和を、各業務の１か月の労働日数の合計の総和で除することによって得られた、労働日数で加重平均した値。

非適用事業場における１日の労働時間の平均について、非適用事業場の全数では、事業場別の日数平均を用いた単純平均[1)]では８時間 13 分、労働日数加重平均[2)]では８時間 25 分である。また、１か月の労働時間の平均（１人当たり）[4)]及び１か月の労働日数の平均（１人当たり）[5)]については、それぞれ 169 時間 21 分、20.12 日である。

専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場においては、事業場別の日数平均を用いた単純平均[1)]では８時間 12 分､労働日数加重平均では８時間 26 分である。また、１か月の労働時間の平均（１人当たり）[4)]及び１か月の労働日数の平均（１人当たり）[5)]については、それぞれ 168 時間 58 分、20.04 日である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場においては、単純平均[3)]では８時間９分、労働日数加重平均[2)]では８時間 21 分である。また、１か月の労働時間の平均（１人当たり）[4)]及び１か月の労働日数の平均（１人当たり）[5)]については、それぞれ 169 時間 47 分、20.32 日である。

表 ２-６-２　１か月の労働時間の１日当たり平均、１か月の労働時間の平均、１か月の労働日数の平均

○１か月の労働時間の１日当たり平均

表外項目	（事業場別の日数平均を用いた）単純平均[1)]	労働日数加重平均[2)]
全数（裁量労働制対象業務従事労働者の人数不明の事業場を除く）	８時間 13 分	８時間 25 分
専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる	８時間 12 分	８時間 26 分
企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる[3)]	８時間９分	８時間 21 分

○１か月の労働時間の平均、１か月の労働日数の平均

表外項目	１か月の労働時間の平均（１人当たり）[4)]	１か月の労働日数の平均（１人当たり）[5)]
全数（裁量労働制対象業務従事労働者の人数不明の事業場を除く）	169 時間 21 分	20.12 日
専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる	168 時間 58 分	20.04 日
企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる[3)]	169 時間 47 分	20.32 日

注：上記の表では日数平均の値のみを掲載しているが、人数平均については e-Stat 上の非適用事業場調査の第７表を参照されたい。

１）「(事業場別の日数平均を用いた）単純平均」とは、集計対象の事業場ごとに計算した日数平均の１日の労働時間に復元倍率を乗じて得た値の総和を、集計対象の事業場の復元倍率の総和で除して得た値。

２）「労働日数加重平均」とは、集計対象の事業場における各業務の１か月の労働時間の合計に復元倍率を乗じて得た値の総和を、集計対象の事業場における各業務の労働日数の合計に復元倍率を乗じて得た値の総和で除して得た値。

３）企画型裁量労働制は専門型裁量労働制と異なり業務が１種類のため、企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる事業場における企画型の１日の労働時間については、事業場別の日数平均を計算する必要はない。このため、企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる事業場の単純平均は、集計対象の事業場の企画型の１日の労働時間に復元倍率を乗じて得た値の総和を、集計対象の事業場の復元倍率の総和で除して得た値となる。

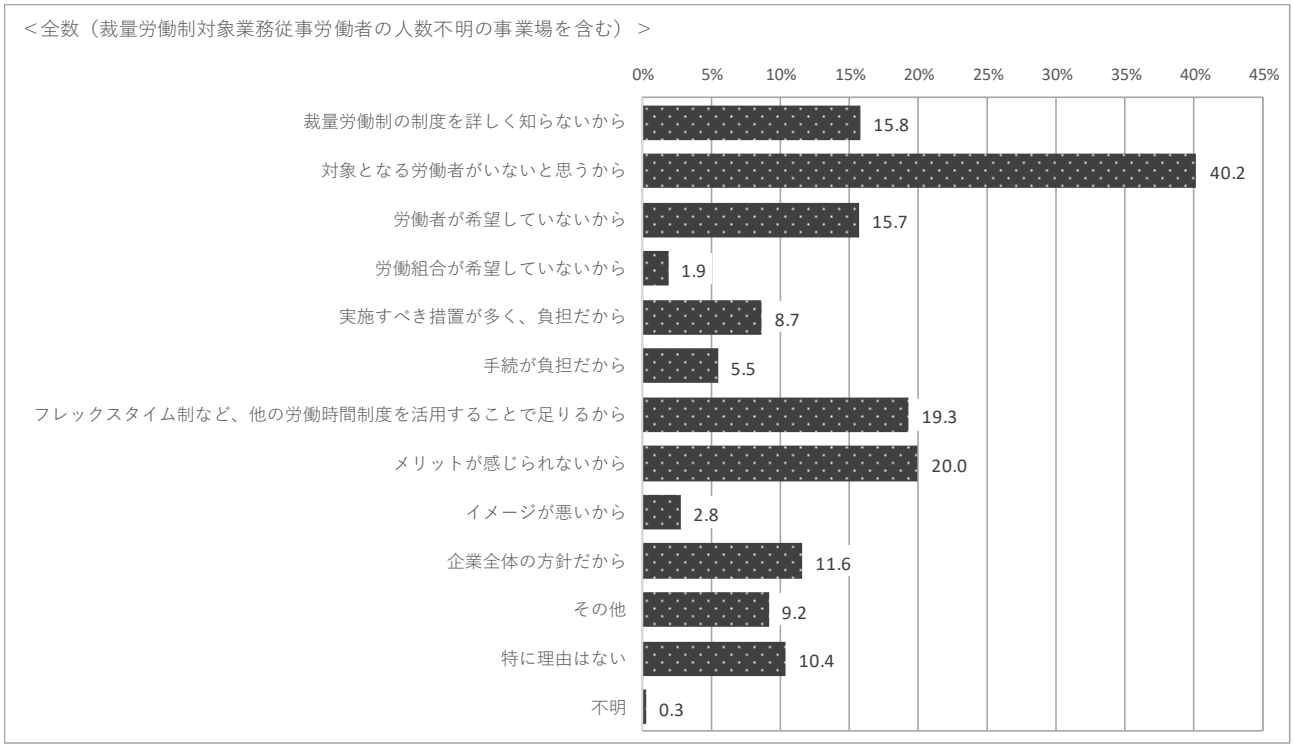
４）「１か月の労働時間の平均（１人当たり)」とは、集計対象の事業場における各業務の１か月の労働時間の合計に復元倍率を乗じて得た値の総和を、集計対象の事業場の裁量労働制対象業務従事労働者数に復元倍率を乗じて得た値の総和で除して得た値。

５）「１か月の労働日数の平均（１人当たり)」とは、集計対象の事業場における各業務の１か月の労働日数の合計に復元倍率を乗じて得た値の総和を、集計対象の事業場の裁量労働制対象業務従事労働者数に復元倍率を乗じて得た値の総和で除して得た値。

(7) 裁量労働制を導入していない理由別事業場割合

非適用事業場における裁量労働制を導入していない理由別事業場割合は、「対象となる労働者がいないと思うから」（40.2%）が最も高く、次いで、「メリットが感じられないから」（20.0%）、「フレックスタイム制など、他の労働時間制度を活用することで足りるから」（19.3%）である。

図 2-7-1　裁量労働制を導入していない理由別事業場割合　※複数回答



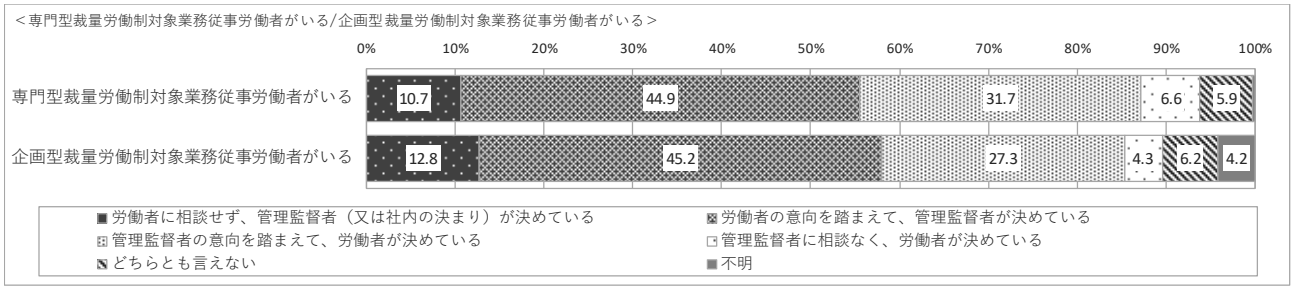
(８) 業務遂行における労働者の裁量の程度の状況別事業場割合

① 業務の目的、目標、期限等の基本的事項

専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場の業務遂行における労働者の裁量の程度（業務の目的、目標、期限等の基本的事項）の状況別事業場割合は、「労働者の意向を踏まえて、管理監督者が決めている」（44.9%）が最も高く、次いで、「管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている」（31.7%）である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場の業務遂行における労働者の裁量の程度（業務の目的、目標、期限等の基本的事項）の状況別事業場割合は、「労働者の意向を踏まえて、管理監督者が決めている」（45.2%）が最も高く、次いで、「管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている」（27.3 %）である。

図 ２－８－１ （専門型/企画型別） 業務遂行における労働者の裁量の程度（業務の目的、目標、期限等の基本的事項）の状況別事業場割合

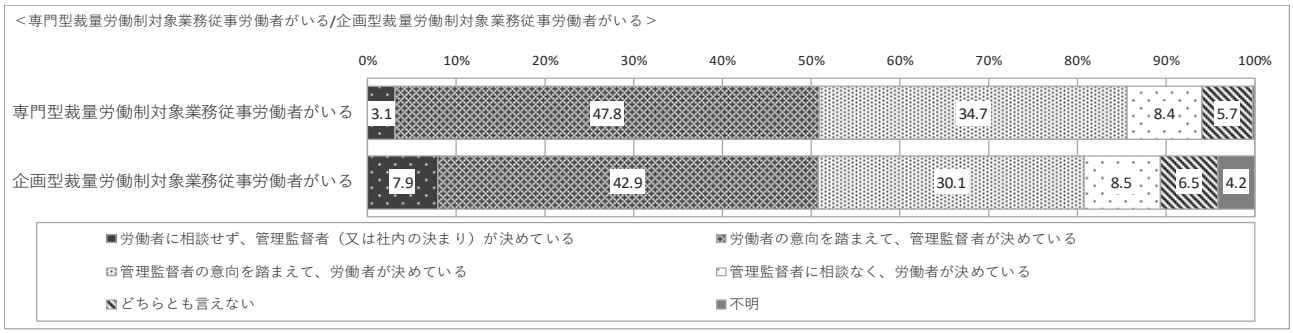


② 具体的な仕事の内容・量

専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場の業務遂行における労働者の裁量の程度（具体的な仕事の内容・量）の状況別事業場割合は、「労働者の意向を踏まえて、管理監督者が決めている」（47.8%）が最も高く、次いで、「管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている」（34.7%）である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場の業務遂行における労働者の裁量の程度（具体的な仕事の内容・量）の状況別事業場割合は、「労働者の意向を踏まえて、管理監督者が決めている」（42.9%）が最も高く、次いで、「管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている」（30.1%）である。

図 ２－８－２ （専門型/企画型別） 業務遂行における労働者の裁量の程度（具体的な仕事の内容・量）の状況別事業場割合

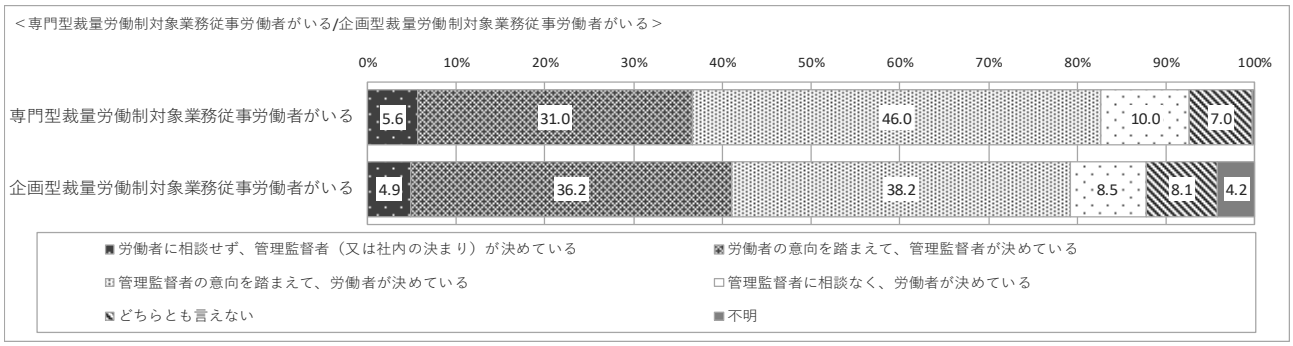


③ 進捗報告の頻度

専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場の業務遂行における労働者の裁量の程度(進捗報告の頻度)の状況別事業場割合は、「管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている」(46.0%) が最も高く、次いで、「労働者の意向を踏まえて、管理監督者が決めている」(31.0%) である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場の業務遂行における労働者の裁量の程度(進捗報告の頻度)の状況別事業場割合は、「管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている」(38.2%) が最も高く、次いで、「労働者の意向を踏まえて、管理監督者が決めている」(36.2%) である。

図 2-8-3 (専門型/企画型別) 業務遂行における労働者の裁量の程度
(進捗報告の頻度) の状況別事業場割合

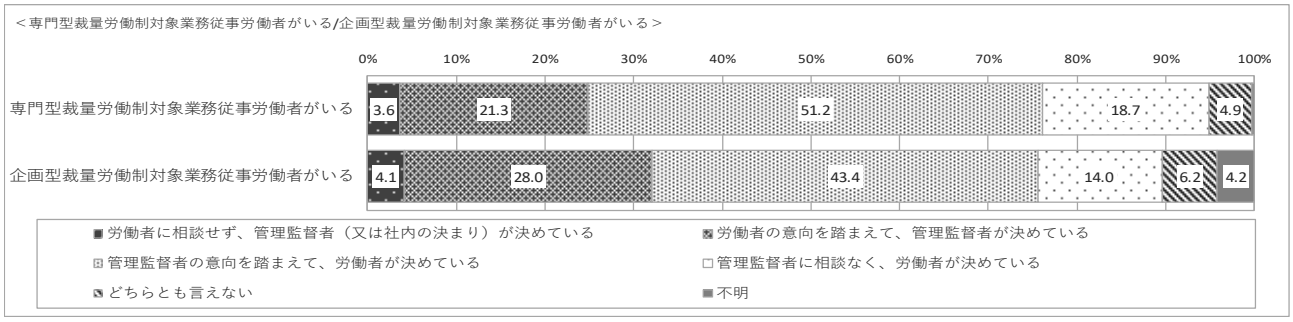


④ 業務の遂行方法、時間配分等

専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場の業務遂行における労働者の裁量の程度(業務の遂行方法、時間配分等)の状況別事業場割合は、「管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている」(51.2%) が最も高く、次いで、「労働者の意向を踏まえて、管理監督者が決めている」(21.3%) である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場の業務遂行における労働者の裁量の程度(業務の遂行方法、時間配分等)の状況別事業場割合は、「管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている」(43.4%) が最も高く、次いで、「労働者の意向を踏まえて、管理監督者が決めている」(28.0%) である。

図 2-8-4 (専門型/企画型別) 業務遂行における労働者の裁量の程度
(業務の遂行方法、時間配分等) の状況別事業場割合

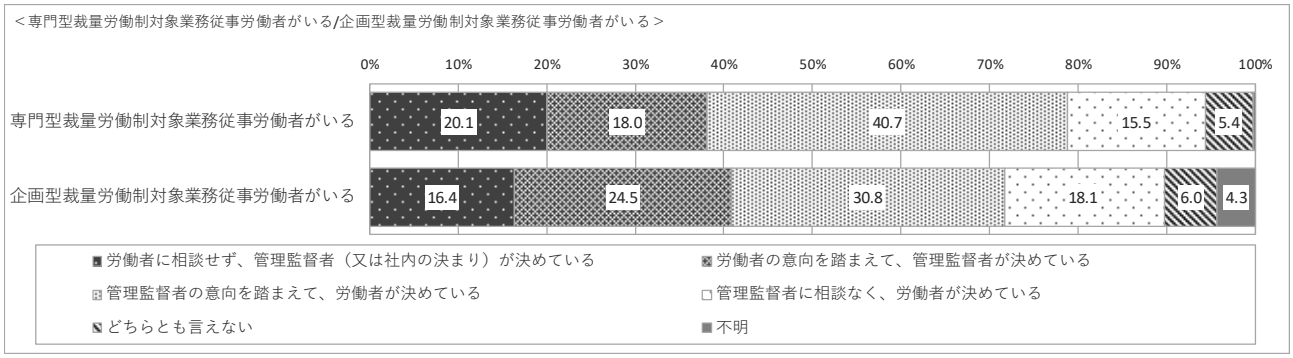


⑤ 出退勤時間

専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場の業務遂行における労働者の裁量の程度（出退勤時間）の状況別事業場割合は、「管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている」（40.7%）が最も高く、次いで、「労働者に相談せず、管理監督者（又は社内の決まり）が決めている」（20.1%）である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場の業務遂行における労働者の裁量の程度（出退勤時間）の状況別事業場割合は、「管理監督者の意向を踏まえて、労働者が決めている」（30.8%）が最も高く、次いで、「労働者の意向を踏まえて、管理監督者が決めている」（24.5%）である。

図 2－8－5 （専門型/企画型別） 業務遂行における労働者の裁量の程度（出退勤時間）の状況別事業場割合



(９) 裁量労働制に対する意見、内容別事業場割合

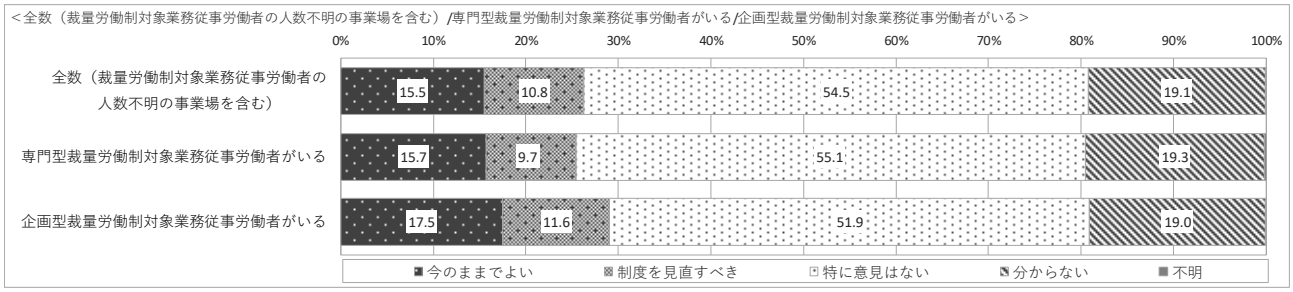
① 裁量労働制に対する意見別事業場割合

非適用事業場における裁量労働制に対する意見別事業場割合は、「特に意見はない」（54.5%）が最も高く、次いで、「分からない」（19.1%）、「今のままでよい」（15.5%）である。

専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場においては、「特に意見はない」（55.1%）が最も高く、次いで、「分からない」（19.3%）、「今のままでよい」（15.7%）である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場においては、「特に意見はない」（51.9%）が最も高く、次いで、「分からない」（19.0%）、「今のままでよい」（17.5%）である。

図 2－9－1 裁量労働制に対する意見別事業場割合

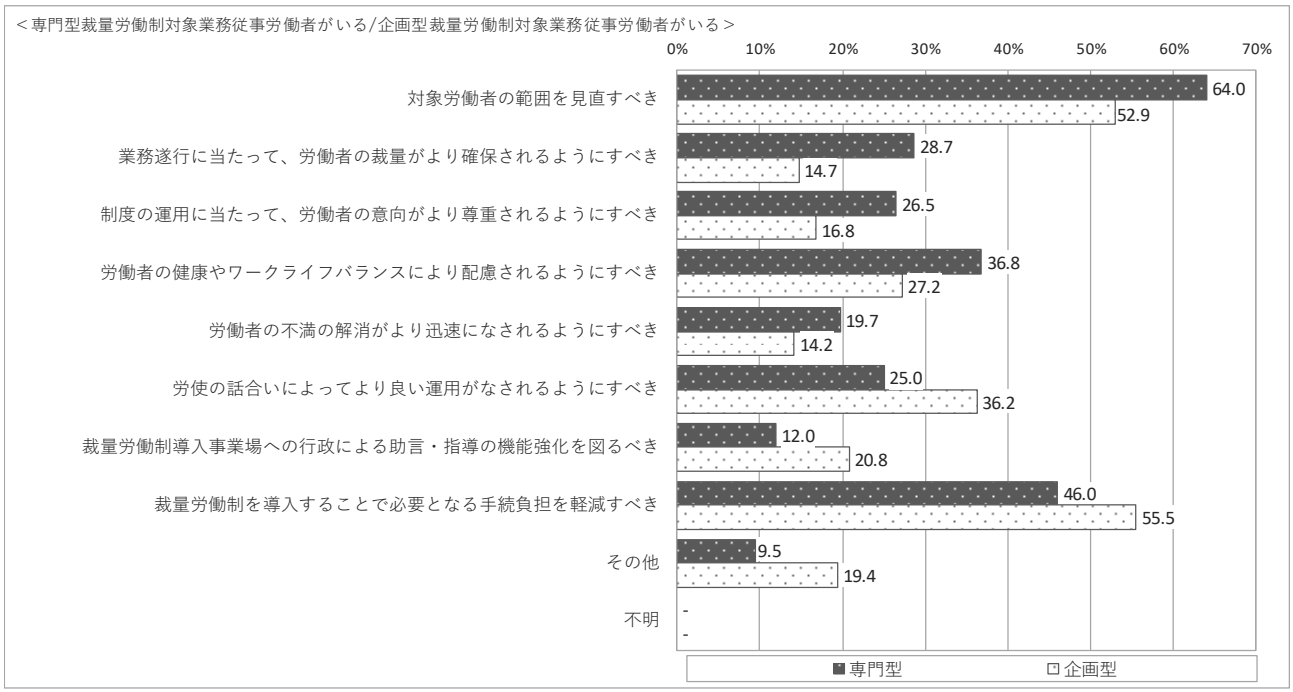


② 裁量労働制に対する意見の内容別事業場割合

専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場で、裁量労働制について「制度を見直すべき」とした事業場（9.7%）における裁量労働制に対する意見の内容別事業場割合は、「対象労働者の範囲を見直すべき」（64.0%）が最も高く、次いで、「裁量労働制を導入することで必要となる手続負担を軽減すべき」（46.0%）である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場で、裁量労働制について「制度を見直すべき」とした事業場（11.6%）における裁量労働制に対する意見の内容別事業場割合は、「裁量労働制を導入することで必要となる手続負担を軽減すべき」（55.5%）が最も高く、次いで、「対象労働者の範囲を見直すべき」（52.9%）である。

図 2-9-2 （専門型/企画型別） 制度を見直すべきとした事業場における裁量労働制に対する意見の内容別事業場割合 ※複数回答



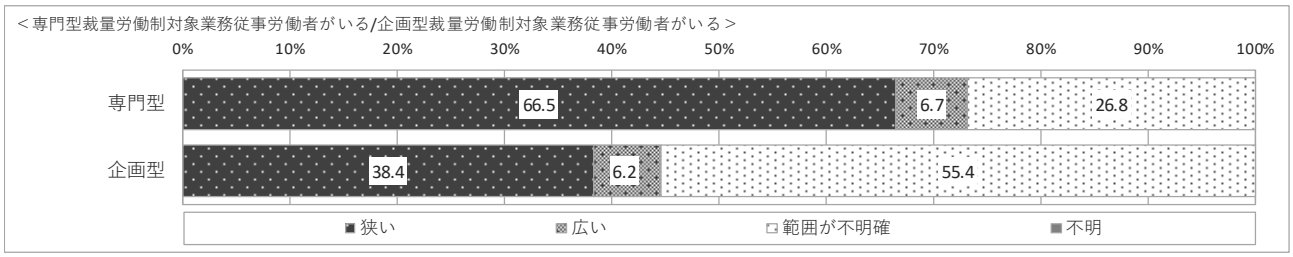
注：裁量労働制について「制度を見直すべき」と回答した非適用事業場（専門型 9.7%・企画型 11.6%、図２-９-１参照）の数を分母とした、見直しに関する意見の内容別の割合。

③ 対象労働者の範囲に関する意見別事業場割合

専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場で、「対象労働者の範囲を見直すべき」とした事業場における対象労働者の範囲に関する意見別事業場割合は、「狭い」（66.5%）が最も高く、次いで、「範囲が不明確」（26.8%）である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場で、「対象労働者の範囲を見直すべき」とした事業場における対象労働者の範囲に関する意見別事業場割合は、「範囲が不明確」（55.4%）が最も高く、次いで、「狭い」（38.4%）である。

図 2－9－3 （専門型/企画型別） 対象労働者の範囲を見直すべきとした事業場における対象労働者の範囲に関する意見別事業場割合



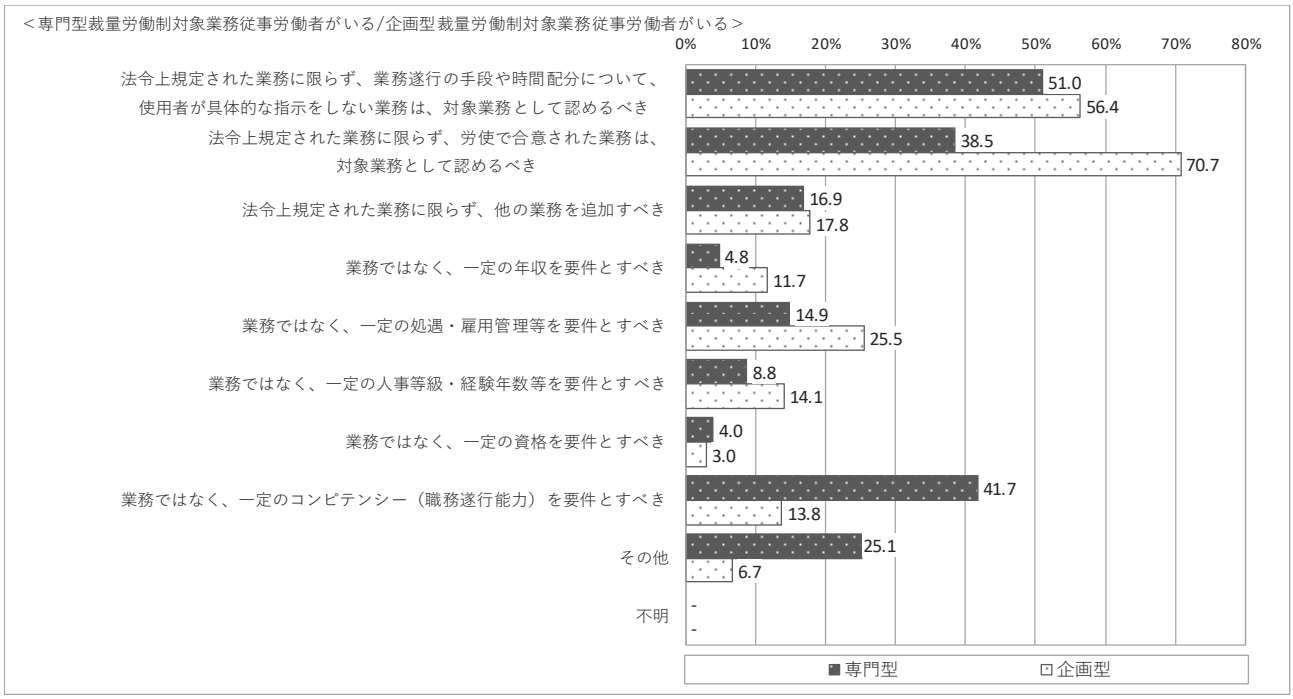
注：裁量労働制について「制度を見直すべき」と回答した非適用事業場（専門型 9.7%・企画型 11.6%、図２－９－１参照）のうち、「対象労働者の範囲を見直すべき」と回答した事業場（専門型 64.0%・企画型 52.9%、図２－９－２参照）の数を分母とした、対象労働者の範囲に関する意見別の割合。

④ 対象労働者の範囲が狭いとした事業場における具体的意見の内容別事業場割合

専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場で、対象労働者の範囲について「狭い」とした事業場における具体的意見の内容別事業場割合は、「法令上規定された業務に限らず、業務遂行の手段や時間配分について、使用者が具体的な指示をしない業務は、対象業務として認めるべき」（51.0%）が最も高く、次いで、「業務ではなく、一定のコンピテンシー（職務遂行能力）を要件とすべき」（41.7%）である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場で、対象労働者の範囲について「狭い」とした事業場における具体的意見の内容別事業場割合は、「法令上規定された業務に限らず、労使で合意された業務は、対象業務として認めるべき」（70.7%）が最も高く、次いで、「法令上規定された業務に限らず、業務遂行の手段や時間配分について、使用者が具体的な指示をしない業務は、対象業務として認めるべき」（56.4%）である。

図 2－9－4 （専門型/企画型別） 対象労働者の範囲が狭いとした事業場における具体的意見の内容別事業場割合 ※複数回答



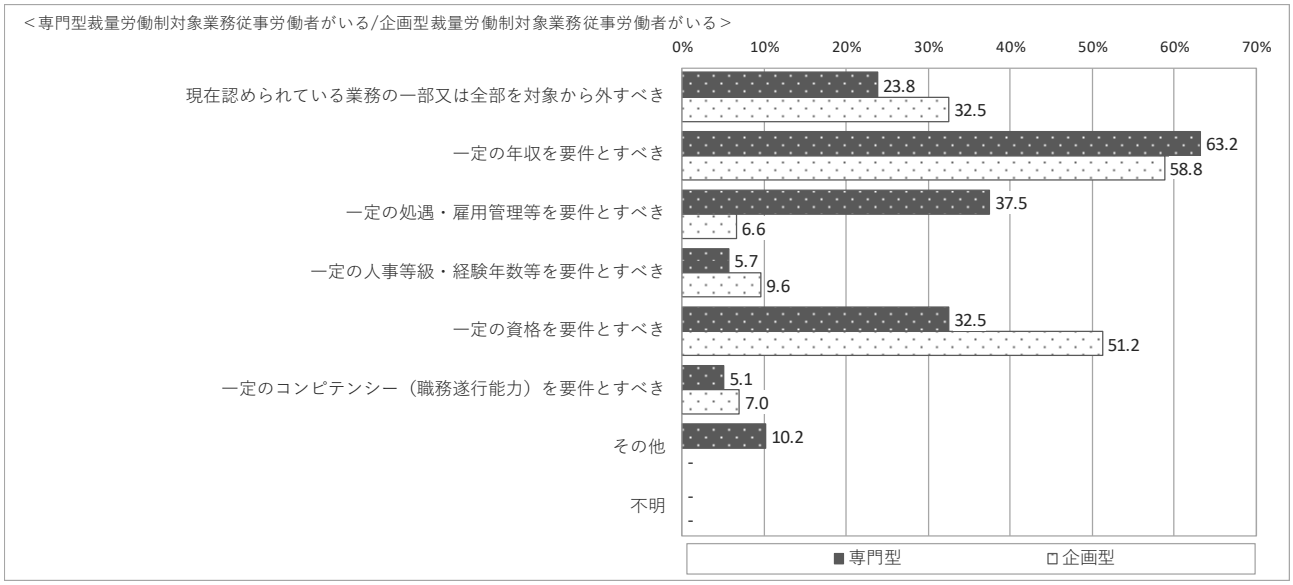
注：裁量労働制について「制度を見直すべき」（専門型 9.7%・企画型 11.6%、図２－９－１参照）であり「対象労働者の範囲を見直すべき」と回答した非適用事業場（専門型 64.0%・企画型 52.9%、図２－９－２参照）のうち、対象労働者の範囲について「狭い」と回答した事業場（専門型 66.5%・企画型 38.4%、図２－９－３参照）の数を分母とした、対象労働者の範囲に関する具体的意見の内容別の割合。

⑤ 対象労働者の範囲が広いとした事業場における具体的意見の内容別事業場割合

専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場で、対象労働者の範囲について「広い」とした事業場における具体的意見の内容別事業場割合は、「一定の年収を要件とすべき」(63.2%）が最も高く、次いで、「一定の処遇・雇用管理等を要件とすべき」（37.5%）である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場で、対象労働者の範囲について「広い」とした事業場における具体的意見の内容別事業場割合は、「一定の年収を要件とすべき」(58.8%）が最も高く、次いで、「一定の資格を要件とすべき」(51.2%）である。

図 2-9-5 （専門型/企画型別） 対象労働者の範囲が広いとした事業場における具体的意見の内容別事業場割合 ※複数回答



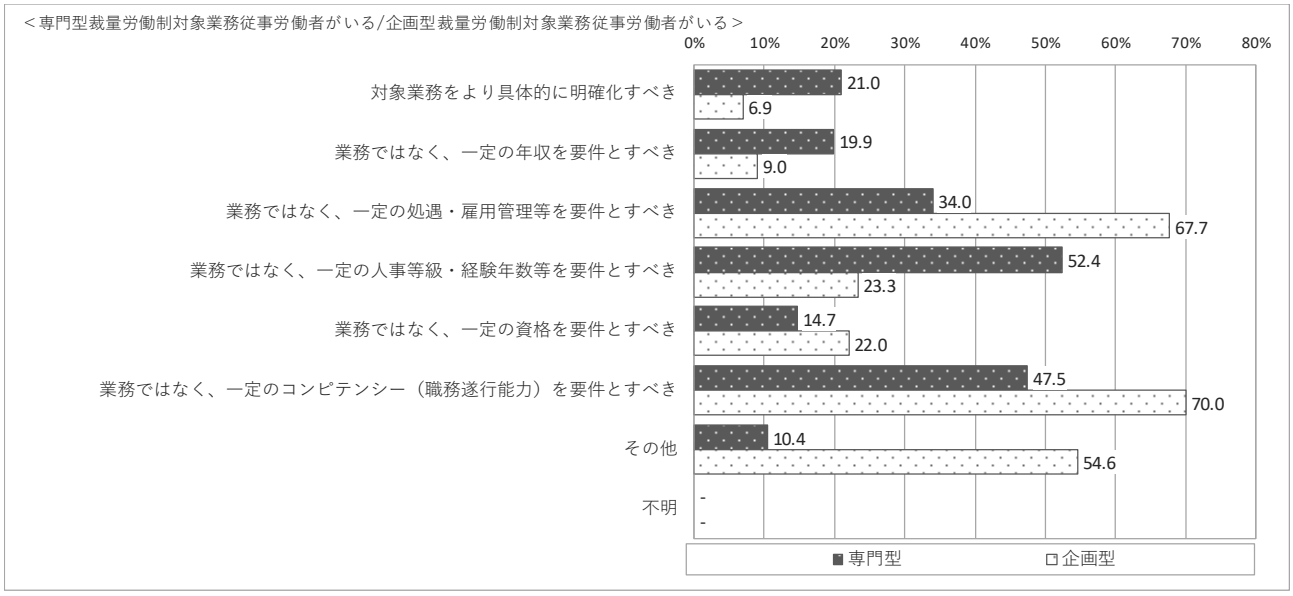
注：裁量労働制について「制度を見直すべき」（専門型 9.7%・企画型 11.6%、図２-９-１参照）であり「対象労働者の範囲を見直すべき」と回答した非適用事業場（専門型 64.0%・企画型 52.9%、図２-９-２参照）のうち、対象労働者の範囲について「広い」と回答した事業場（専門型 6.7%・企画型 6.2%、図２-９-３参照）の数を分母とした、対象労働者の範囲に関する具体的意見の内容別の割合。

⑥ 対象労働者の範囲が不明確とした事業場における具体的意見の内容別事業場割合

専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場で、対象労働者の範囲について「範囲が不明確」とした事業場における具体的意見の内容別事業場割合は、「業務ではなく、一定の人事等級・経験年数等を要件とすべき」（52.4%）が最も高く、次いで、「業務ではなく、一定のコンピテンシー（職務遂行能力）を要件とすべき」（47.5%）である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場で、対象労働者の範囲について「範囲が不明確」とした事業場における具体的意見の内容別事業場割合は、「業務ではなく、一定のコンピテンシー（職務遂行能力）を要件とすべき」（70.0%）が最も高く、次いで、「業務ではなく、一定の処遇・雇用管理等を要件とすべき」（67.7%）である。

図 2－9－6 （専門型/企画型別） 対象労働者の範囲が不明確とした事業場における具体的意見の内容別事業場割合 ※複数回答



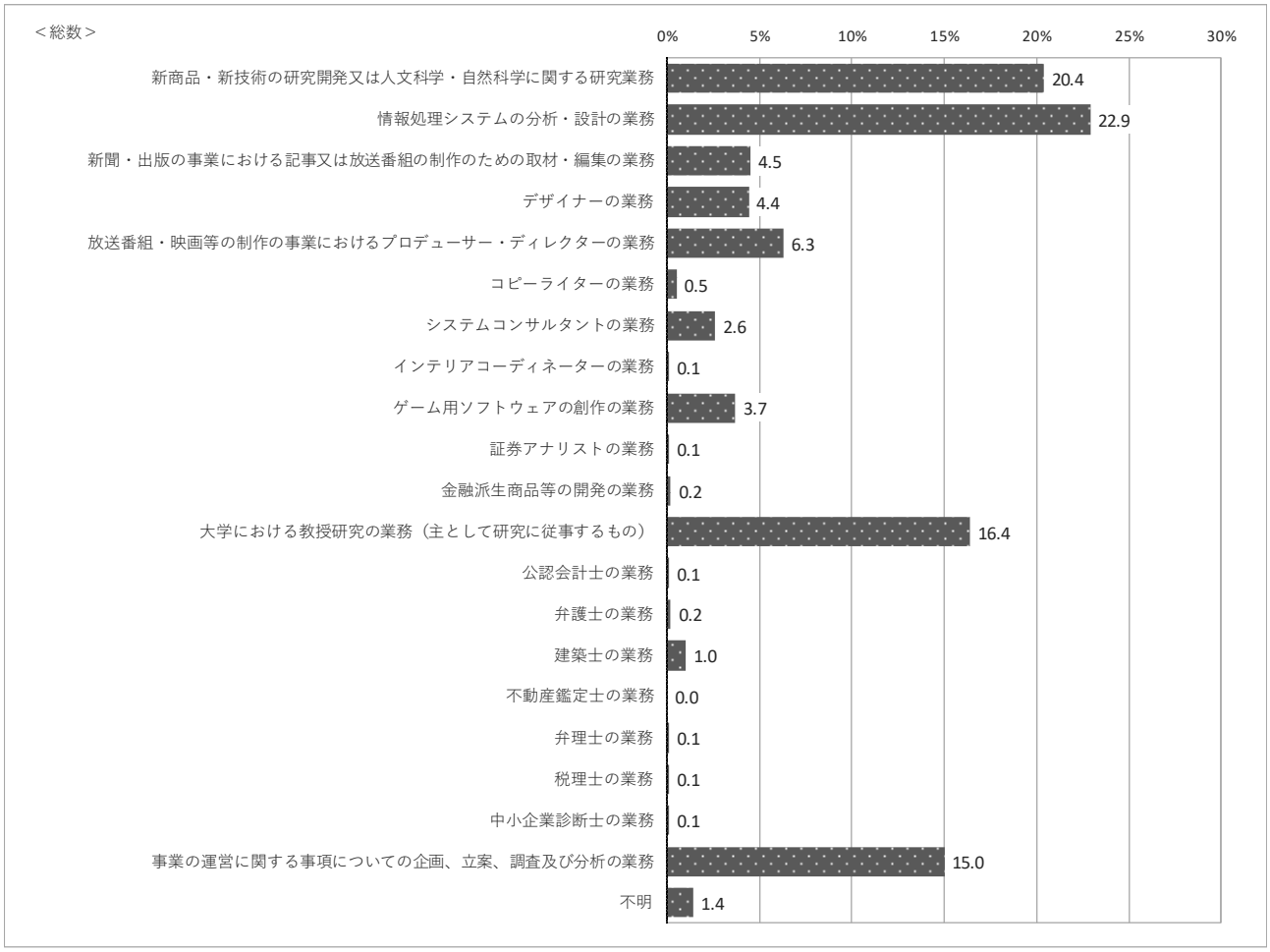
注：裁量労働制について「制度を見直すべき」（専門型 9.7%・企画型 11.6%、図２－９－１参照）であり「対象労働者の範囲を見直すべき」と回答した非適用事業場（専門型 64.0%・企画型 52.9%、図２－９－２参照）のうち、対象労働者の範囲について「範囲が不明確」と回答した事業場（専門型 26.8%・企画型 55.4%、図２－９－３参照）の数を分母とした、対象労働者の範囲に関する具体的意見の内容別の割合。

３　適用労働者調査

(１) 裁量労働制の対象業務別労働者割合

適用労働者における裁量労働制の対象業務別労働者割合は、「情報処理システムの分析・設計の業務」（22.9%）が最も高く、次いで、「新商品・新技術の研究開発又は人文科学・自然科学に関する研究業務」(20.4%)、「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)」（16.4%）である。

図　３－１－１　裁量労働制の対象業務別労働者割合



（２）１週間の労働時間階級別労働者割合、１週間の平均労働時間数、１日の平均労働時間数

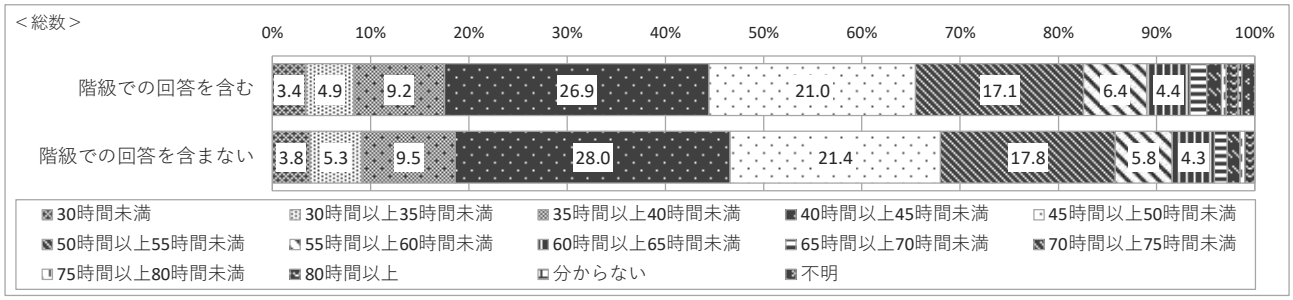
適用労働者における１週間の労働時間階級別労働者割合は、階級での回答を含む場合[1)]、「40 時間以上 45 時間未満」（26.9%）、「45 時間以上 50 時間未満」（21.0%）、「50 時間以上 55 時間未満」（17.1%）などとなっている。

階級での回答を含まない場合[2)]、「40 時間以上 45 時間未満」（28.0%）、「45 時間以上 50 時間未満」（21.4%）、「50 時間以上 55 時間未満」（17.8%）などとなっている。

図表 ３－２－１　１週間の労働時間階級別労働者割合

＜総数＞　（単位：%）

	計	30時間未満	30時間以上35時間未満	35時間以上40時間未満	40時間以上45時間未満	45時間以上50時間未満	50時間以上55時間未満	55時間以上60時間未満	60時間以上65時間未満	65時間以上70時間未満	70時間以上75時間未満	75時間以上80時間未満	80時間以上	分からない	不明
階級での回答を含む	100.0	3.4	4.9	9.2	26.9	21.0	17.1	6.4	4.4	1.7	1.5	0.5	1.2	0.4	1.3
階級での回答を含まない	100.0	3.8	5.3	9.5	28.0	21.4	17.8	5.8	4.3	1.3	1.3	0.5	1.0	-	-



注：１）「階級での回答を含む」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及び１週間に実際に働いた労働時間の合計を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合わせて集計しているもの。

２）「階級での回答を含まない」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ているもの。

また、階級での回答を含まない場合、適用労働者の総数における１週間の平均労働時間数は 45 時間 18 分、労働日数で加重平均した１日の平均労働時間数は９時間０分、１週間の平均労働日数は 5.03 日である。

専門型裁量労働制の適用労働者では、１週間の平均労働時間数は 45 時間 18 分、労働日数で加重平均した１日の平均労働時間数は８時間 57 分、１週間の平均労働日数は 5.06 日である。

企画型裁量労働制の適用労働者では、１週間の平均労働時間数は 45 時間 13 分、労働日数で加重平均した１日の平均労働時間数は９時間 15 分、１週間の平均労働日数は 4.89 日である。

表 ３－２－２　１週間の平均労働時間数、１日の平均労働時間数、１週間の平均労働日数

表外項目	１週間の平均労働時間数	１日の平均労働時間数 1)	１週間の平均労働日数
総数	45 時間 18 分	９時間０分	5.03 日
専門型	45 時間 18 分	８時間 57 分	5.06 日
企画型	45 時間 13 分	９時間 15 分	4.89 日

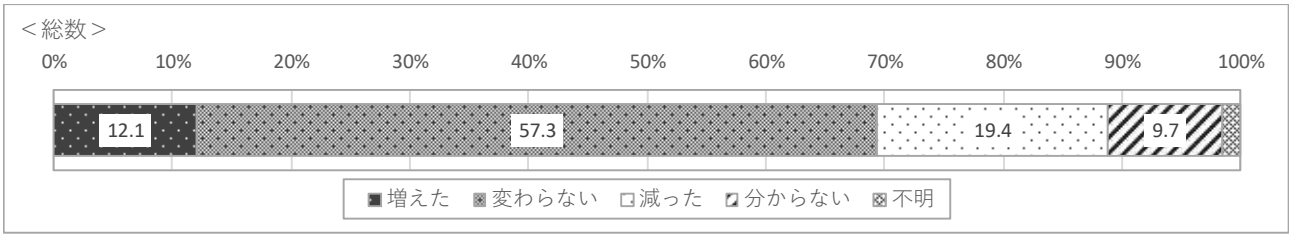
注：上記の値は階級での回答を含まない場合の平均値であり、階級での回答を含む場合の値については e-Stat 上の適用労働者調査の第 12 表を参照されたい。

1）「１日の平均労働時間数」とは、集計対象の労働者の１週間に実際に働いた労働時間に復元倍率を乗じて得た値の総和を、集計対象の労働者の１週間に実際に働いた日数に復元倍率を乗じて得た値の総和で除して算出している（労働日数加重平均）。なお、労働者数で加重平均した時間については e-Stat 上の適用労働者調査の第 12 表を参照されたい。

(３) 昨年（平成 30 年）の同時期からの労働時間の変化の認識状況別労働者割合

適用労働者における昨年（平成 30 年）の同時期からの労働時間の変化の認識状況別労働者割合は、「変わらない」（57.3%）が最も高く、次いで、「減った」（19.4%）である。

図　３－３－１　昨年（平成 30 年）の同時期からの労働時間の変化の認識状況別労働者割合



(４) １日のみなし労働時間の認知状況別労働者割合、１日の平均みなし労働時間数

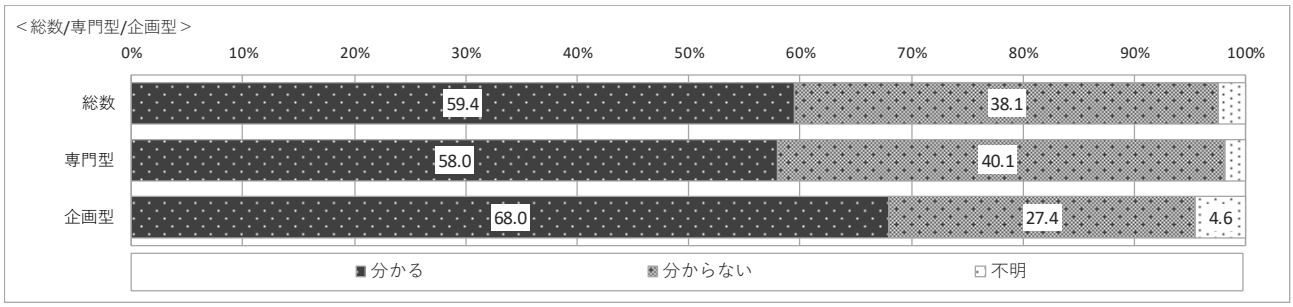
① １日のみなし労働時間の認知状況別労働者割合

適用労働者における１日のみなし労働時間の認知状況別労働者割合は、「分かる」が 59.4%、「分からない」が 38.1%である。

専門型裁量労働制の適用労働者においては、「分かる」が 58.0%、「分からない」が 40.1%である。

企画型裁量労働制の適用労働者においては、「分かる」が 68.0%、「分からない」が 27.4%である。

図　３－４－１　１日のみなし労働時間の認知状況別労働者割合



注：自身に適用されている１日のみなし労働時間数を具体的に回答した調査票を、「分かる」として集計している。

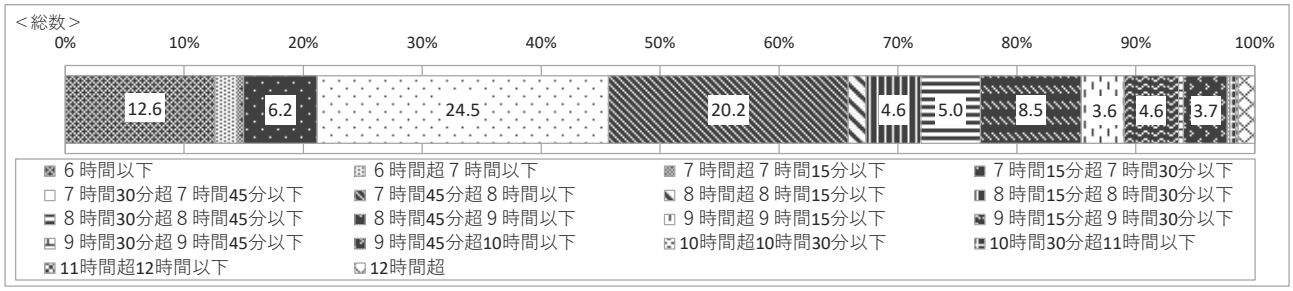
② １日のみなし労働時間の階級別労働者割合、１日の平均みなし労働時間数

自身に適用されている１日のみなし労働時間数を具体的に回答した適用労働者における１日のみなし労働時間の階級別労働者割合は、「７時間 30 分超７時間 45 分以下」（24.5%）、「７時間 45 分超８時間以下」（20.2%）などとなっている。

図表 ３－４－２　１日のみなし労働時間の階級別労働者割合

＜総数＞　（単位：%）

自身に適用されている１日のみなし労働時間数が分かる労働者計	６時間以下	６時間超７時間以下	７時間超７時間15分以下	７時間15分超７時間30分以下	７時間30分超７時間45分以下	７時間45分超８時間以下	８時間超８時間15分以下	８時間15分超８時間30分以下	８時間30分超８時間45分以下	８時間45分超９時間以下	９時間超９時間15分以下	９時間15分超９時間30分以下	９時間30分超９時間45分以下	９時間45分超10時間以下	10時間超10時間30分以下	10時間30分超11時間以下	11時間超12時間以下	12時間超
100.0	12.6	1.9	0.5	6.2	24.5	20.2	1.5	4.6	5.0	8.5	3.6	4.6	0.4	3.7	0.2	0.5	0.2	1.4



また、１日の平均みなし労働時間数は、総数では７時間 38 分、専門型裁量労働制の適用労働者では７時間 38 分、企画型裁量労働制の適用労働者では７時間 39 分である。

表 ３－４－３　１日の平均みなし労働時間数

表外項目	１日の平均みなし労働時間数
総数	７時間 38 分
専門型	７時間 38 分
企画型	７時間 39 分

注：上記の１日の平均みなし労働時間数は、みなし労働時間の回答のうち通常考えにくいケースである４時間未満又は 12 時間超の調査票を含めて集計した値である。他方で、特に時間数が小さいケースでは法定労働時間を超過する時間数を回答している可能性などが考えられ、４時間未満又は 12 時間超の調査票をエラーとして除いて集計した値については、総数では８時間 14 分、専門型裁量労働制の適用労働者では８時間 15 分、企画型裁量労働制の適用労働者では８時間９分である。

(５) 勤務先における労働時間の状況の把握方法別労働者割合

適用労働者の勤務先における労働時間の状況の把握方法別労働者割合は、総数では「自己申告」（32.5%）が最も高く、次いで、「タイムカード・IC カード」（32.2%）である。

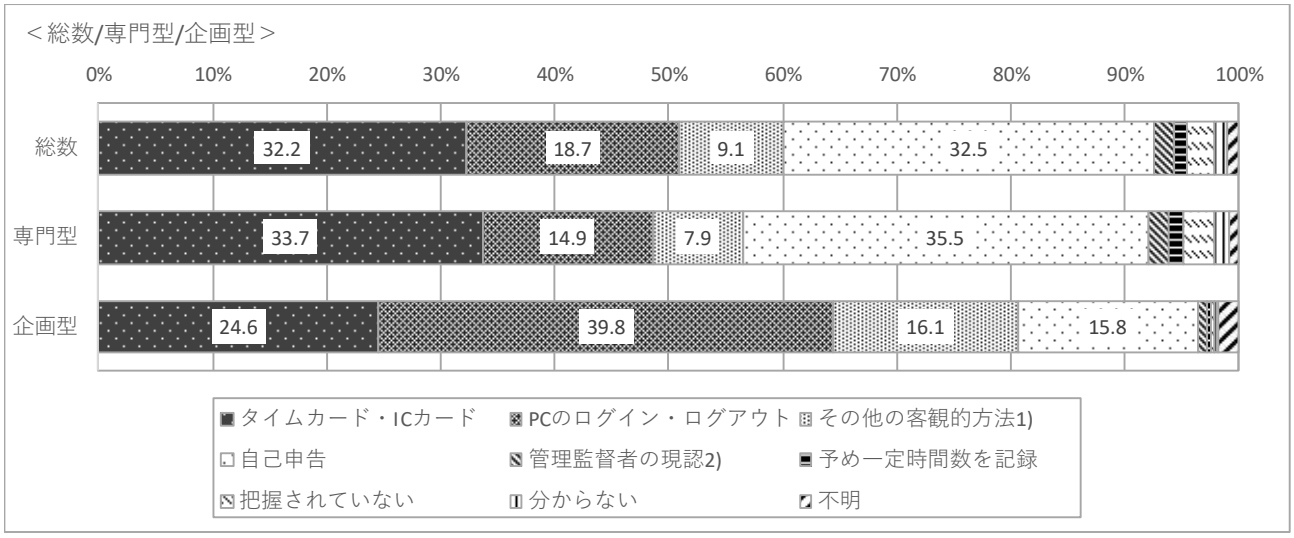
専門型裁量労働制の適用労働者では「自己申告」（35.5%）が最も高く、次いで、「タイムカード・IC カード」（33.7%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者では「PC のログイン・ログアウト」（39.8%）が最も高く、次いで、「タイムカード・IC カード」（24.6%）である。

図表 ３－５－１　勤務先における労働時間の状況の把握方法別労働者割合

（単位：%）

	計	タイムカード・ICカード	PCのログイン・ログアウト	その他の客観的方法[1)]	自己申告	管理監督者の現認[2)]	予め一定時間数を記録	把握されていない	分からない	不明
総数	100.0	32.2	18.7	9.1	32.5	1.7	1.1	2.4	1.2	1.0
専門型	100.0	33.7	14.9	7.9	35.5	1.9	1.2	2.8	1.3	0.8
企画型	100.0	24.6	39.8	16.1	15.8	0.8	0.3	0.4	0.3	1.8



注：１）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。
　　２）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。

(６) 深夜労働等の状況別労働者割合

①深夜の時間帯（午後 10 時～午前５時）に仕事をすること

適用労働者が「深夜の時間帯（午後 10 時～午前５時）に仕事をすること」の程度について、「あまりない」（34.2%）が最も高く、次いで、「全くない」（31.1%）である。

②週休日や祝日などに仕事をすること

適用労働者が「週休日や祝日などに仕事をすること」の程度について、「あまりない」（36.5%）が最も高く、次いで、「ときどきある」（32.2%）である。

③自分で決めていた仕事時間内に終わらなかった仕事を、自宅などに持ち帰って仕事をすること

適用労働者が「自分で決めていた仕事時間内に終わらなかった仕事を、自宅などに持ち帰って仕事をすること」の程度について、「全くない」（31.2%）が最も高く、次いで、「あまりない」（29.2%）である。

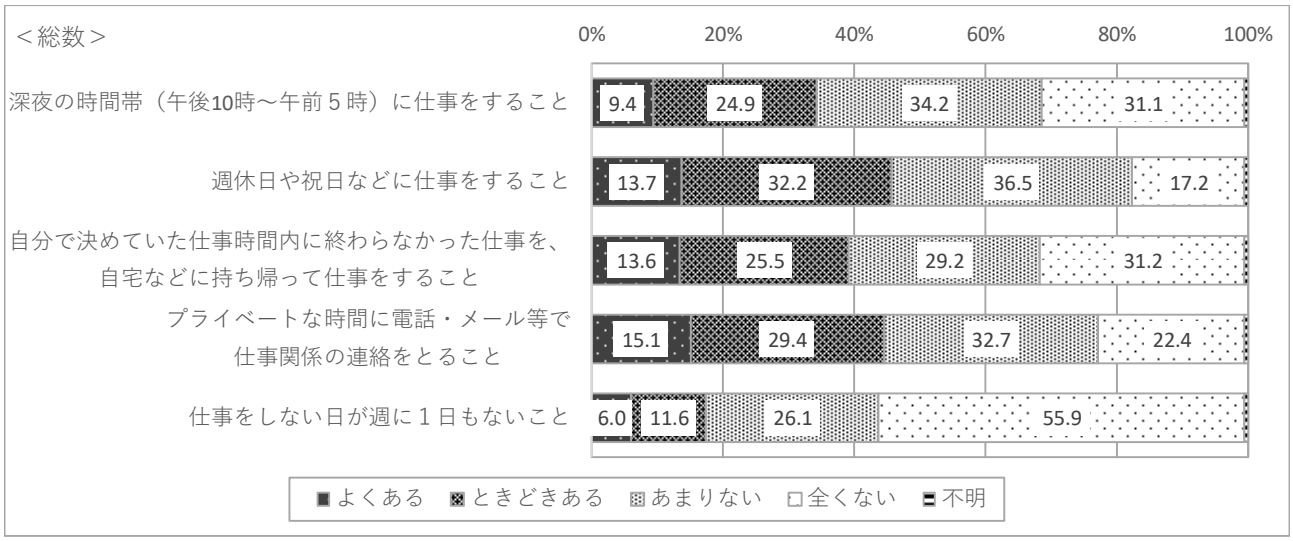
④プライベートな時間に電話・メール等で仕事関係の連絡をとること

適用労働者が「プライベートな時間に電話・メール等で仕事関係の連絡をとること」の程度について、「あまりない」（32.7%）が最も高く、次いで、「ときどきある」（29.4%）である。

⑤仕事をしない日が週に１日もないこと

適用労働者が「仕事をしない日が週に１日もないこと」の程度について、「全くない」（55.9%）が最も高く、次いで、「あまりない」（26.1%）である。

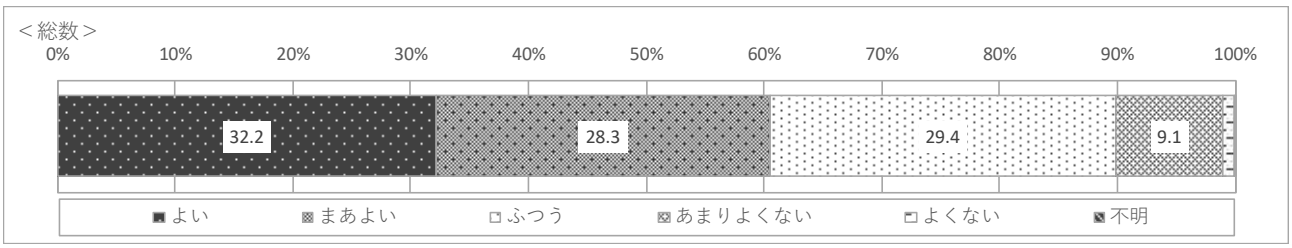
図 ３－６－１　深夜労働等の状況別労働者割合



(７) 健康状態の認識状況別労働者割合

適用労働者における健康状態の認識状況別労働者割合は、「よい」（32.2%）が最も高く、次いで、「ふつう」（29.4%）である。

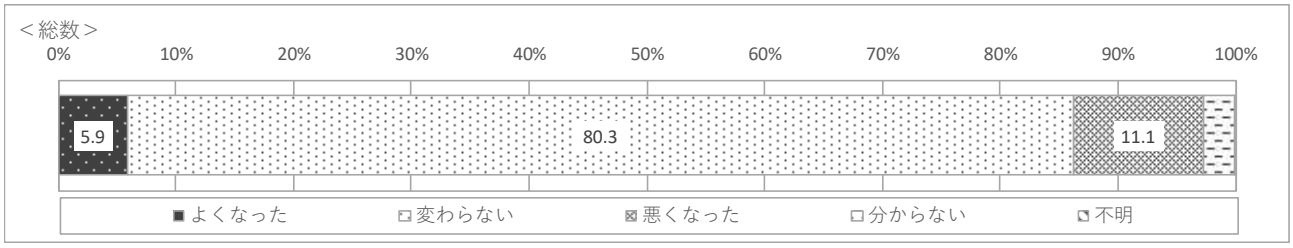
図　３－７－１　健康状態の認識状況別労働者割合



(８) 昨年（平成 30 年）の同月（10 月）からの健康状態の変化の認識状況別労働者割合

適用労働者における昨年（平成 30 年）の同月（10 月）からの健康状態の変化の認識状況別労働者割合は、「変わらない」（80.3%）が最も高く、次いで、「悪くなった」（11.1%）である。

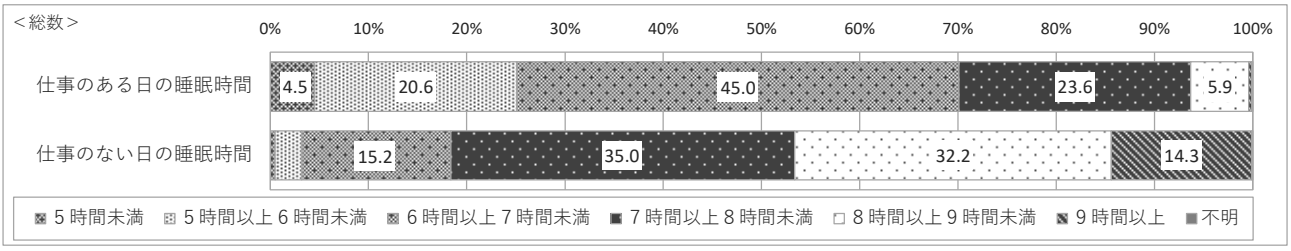
図　３－８－１　昨年（平成 30 年）の同月（10 月）からの健康状態の変化の認識状況別労働者割合



(９) 仕事のある日及びない日の１日の睡眠時間階級別労働者割合、１日の平均睡眠時間数

適用労働者における仕事のある日及びない日の１日の睡眠時間階級別労働者割合は、仕事のある日では「６時間以上７時間未満」（45.0%）が最も高く、次いで、「７時間以上８時間未満」(23.6%）である。仕事のない日では「７時間以上８時間未満」(35.0%）が最も高く、次いで、「８時間以上９時間未満」(32.2%）である。

図　３−９−１　仕事のある日及びない日の１日の睡眠時間階級別労働者割合



適用労働者における仕事のある日及びない日の１日の平均睡眠時間数は、仕事のある日で６時間９分、仕事のない日で７時間 32 分である。

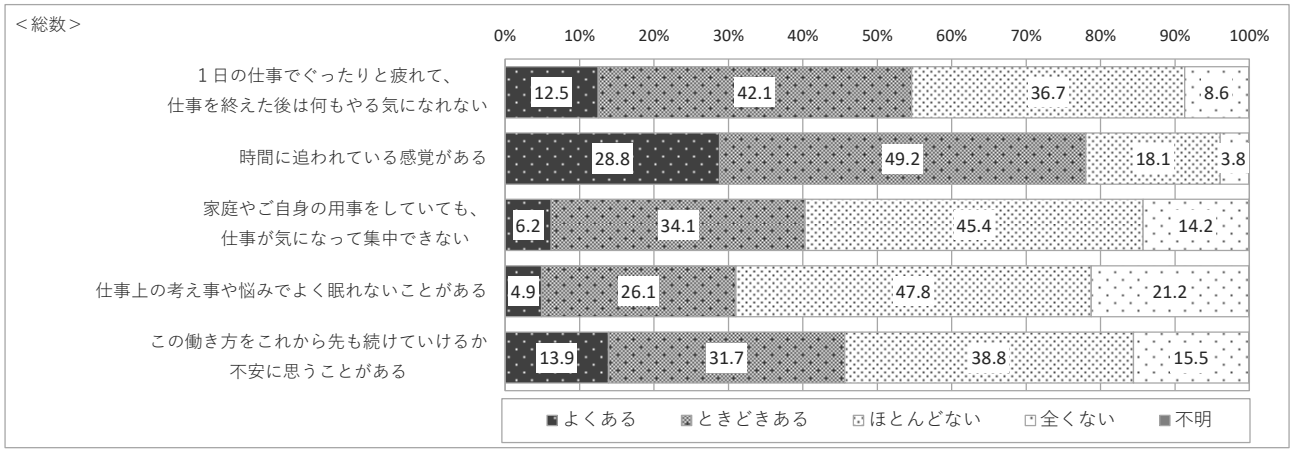
表　３−９−２　仕事のある日及びない日の１日の平均睡眠時間数

表外項目	１日の平均睡眠時間数	
	仕事のある日	仕事のない日
総数	６時間９分	７時間 32 分

(10) 仕事による健康等への影響状況別労働者割合

適用労働者における仕事による健康等への影響状況別労働者割合について、「よくある」の割合が最も高い項目は、「時間に追われている感覚がある」（28.8%）であり、次いで、「この働き方をこれから先も続けていけるか不安に思うことがある」（13.9%）である。

図 3-10-1　仕事による健康等への影響状況別労働者割合

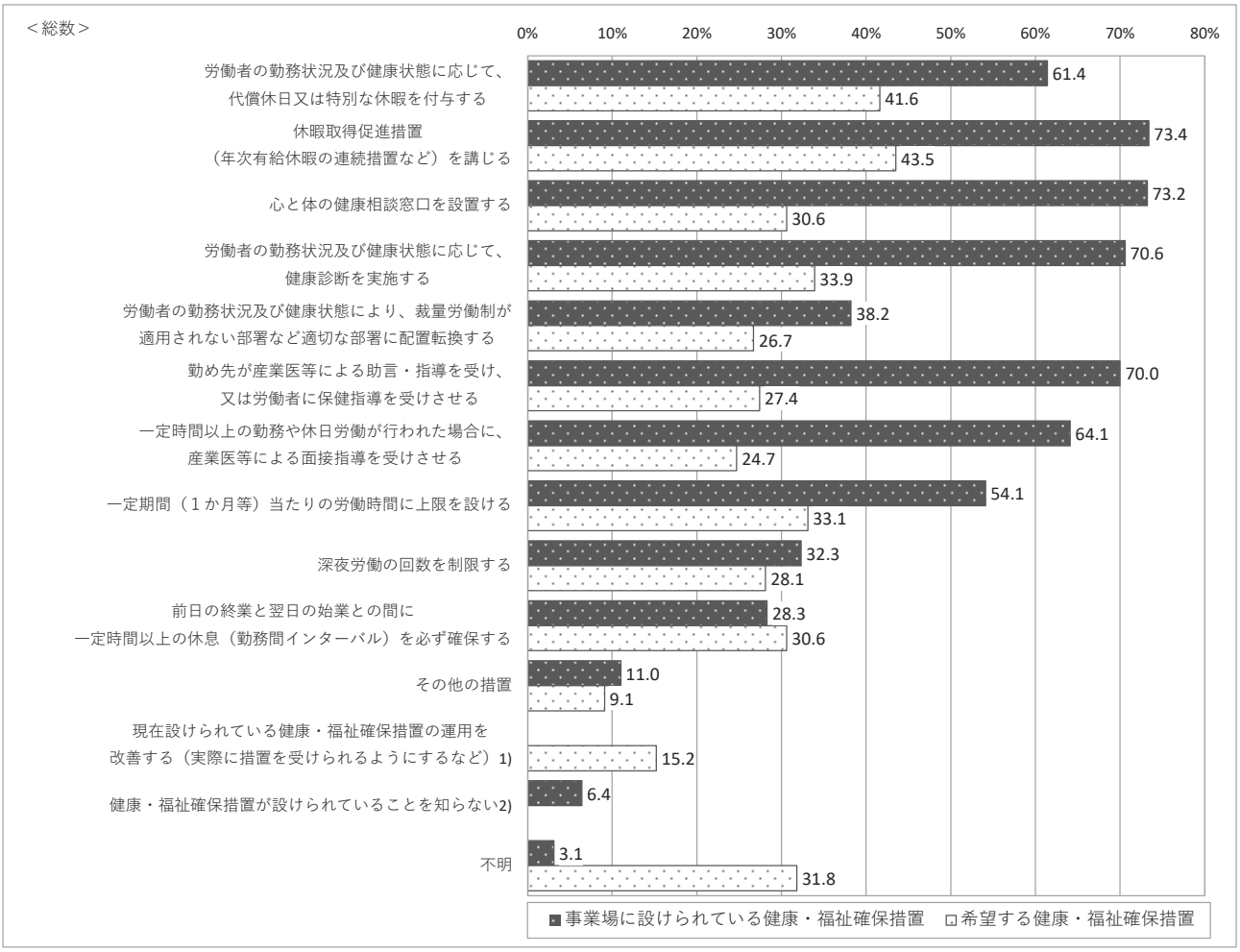


(11) 事業場に設けられている適用労働者に対する健康・福祉確保措置の認識状況及び希望する健康・福祉確保措置別労働者割合

事業場に設けられている適用労働者に対する健康・福祉確保措置の認識状況別労働者割合は、「休暇取得促進措置（年次有給休暇の連続措置など）を講じる」（73.4%）が最も高く、次いで、「心と体の健康相談窓口を設置する」（73.2%）、「労働者の勤務状況及び健康状態に応じて、健康診断を実施する」（70.6%）である。なお、「健康・福祉確保措置が設けられていることを知らない」は6.4%である。

また、希望する健康・福祉確保措置別労働者割合は、「休暇取得促進措置（年次有給休暇の連続措置など）を講じる」（43.5%）が最も高く、次いで、「労働者の勤務状況及び健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与する」（41.6%）、「労働者の勤務状況及び健康状態に応じて、健康診断を実施する」（33.9%）である。

図 3-11-1　事業場に設けられている適用労働者に対する
健康・福祉確保措置の認識状況及び希望する健康・福祉確保措置別労働者割合
※複数回答

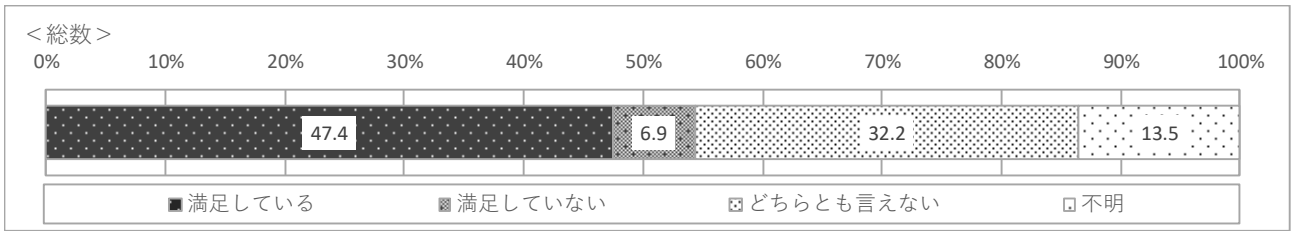


注：1）「現在設けられている健康・福祉確保措置の運用を改善する（実際に措置を受けられるようにするなど）」は、希望する措置でのみ対象となる選択肢。
2）「健康・福祉確保措置が設けられていることを知らない」は、事業場に設けられている措置でのみ対象となる選択肢。

(12) 事業場に設けられている適用労働者に対する健康・福祉確保措置の満足度別労働者割合

事業場に設けられている適用労働者に対する健康・福祉確保措置の満足度別労働者割合は、「満足している」が 47.4%、「どちらとも言えない」が 32.2%、「満足していない」が 6.9%である。

図 3-12-1 事業場に設けられている適用労働者に対する健康・福祉確保措置の満足度別労働者割合

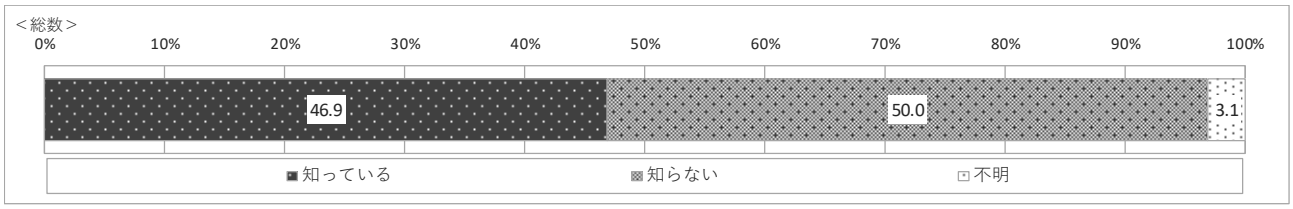


注：「健康・福祉確保措置が設けられていることを知らない」と回答した調査票（6.4%、図 3-11-1 参照）は含まれない。

(13) 事業場に設けられている適用労働者からの苦情処理措置の認知状況、平成 30 年度における苦情の申出の有無、申し出た苦情の内容別労働者割合

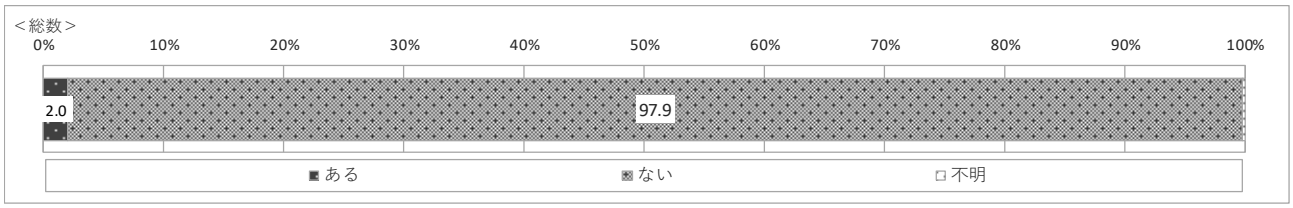
事業場に設けられている適用労働者からの苦情処理措置の認知状況別労働者割合は、苦情処理措置を「知らない」が 50.0%、苦情処理措置を「知っている」が 46.9%である。

図 3-13-1 事業場に設けられている適用労働者からの苦情処理措置の認知状況別労働者割合



苦情処理措置を「知っている」とした適用労働者（46.9%、図 3-13-1 参照）における平成 30 年度の苦情の申出の有無別労働者割合は、苦情を申し出たことが「ある」が 2.0%、苦情を申し出たことが「ない」が 97.9%である。

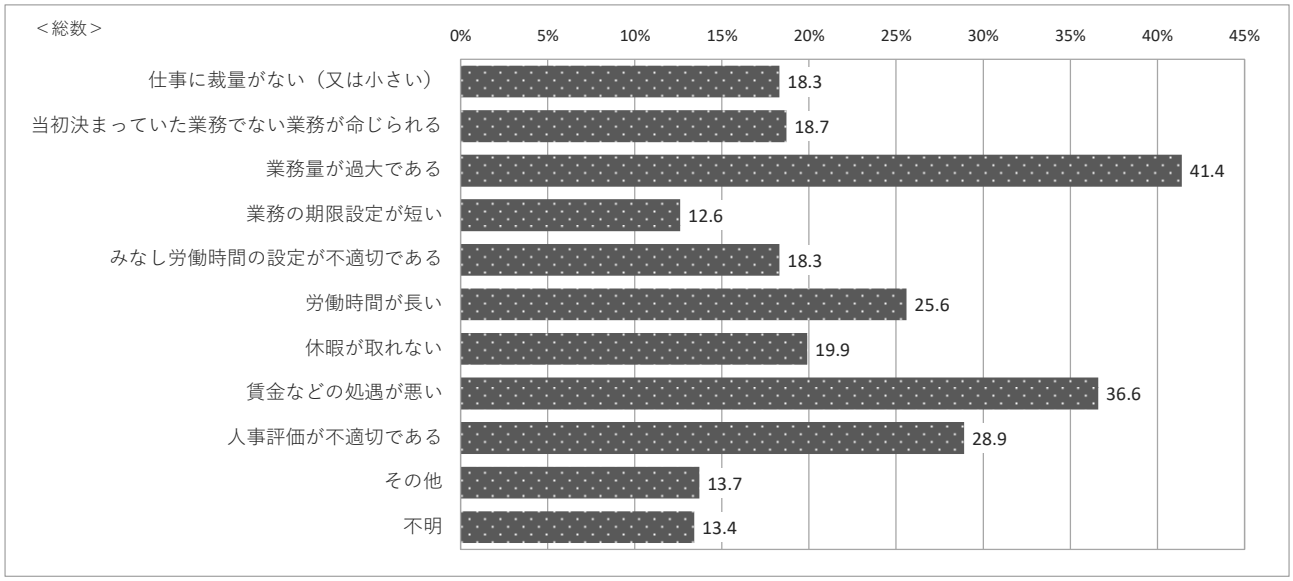
図 3-13-2 平成 30 年度における苦情の申出の有無別労働者割合



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（46.9%、図 3-13-1 参照）の数を分母とした、平成 30 年度の苦情の申出の有無別の割合。

平成 30 年度中に勤め先に苦情を申し出たことがある適用労働者（2.0%、図３-13-２参照）における苦情の内容別労働者割合は、「業務量が過大である」（41.4%）が最も高く、次いで、「賃金などの処遇が悪い」（36.6%）、「人事評価が不適切である」（28.9%）である。

図 ３-13-３　苦情の内容別労働者割合　※複数回答

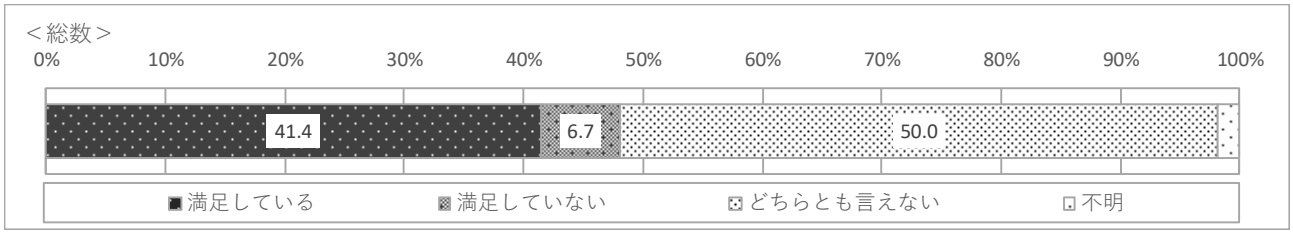


注：勤め先の苦情処理措置を「知っている」と回答した適用労働者（46.9%、図３-13-１参照）のうち、平成 30 年度中に勤め先に苦情を申し出たことが「ある」と回答した労働者（2.0%、図 3-13-2 参照）の数を分母とした、苦情の内容別の割合。

(14) 事業場に設けられている適用労働者からの苦情処理措置の満足度別労働者割合

事業場に設けられている適用労働者からの苦情処理措置の満足度別労働者割合は、「どちらとも言えない」が 50.0%、「満足している」が 41.4%、「満足していない」が 6.7%である。

図 ３-14-１　事業場に設けられている適用労働者からの苦情処理措置の満足度別労働者割合

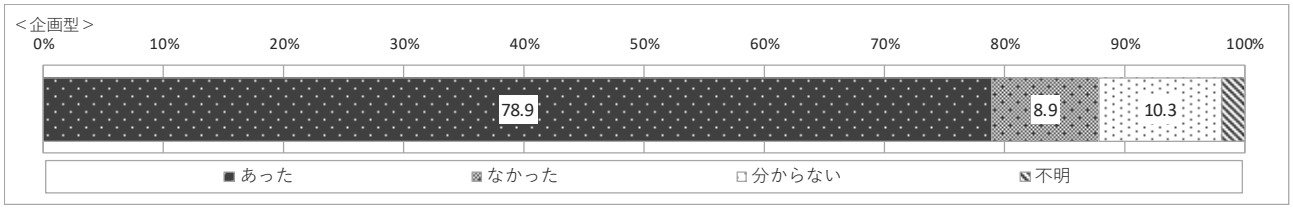


注：勤め先の苦情処理措置を「知っている」と回答した労働者（46.9%、図３-13-１参照）の数を分母とした、勤め先が設けている苦情処理措置に対する満足度別の割合。

(15) 企画型裁量労働制が適用される際の仕組みについての十分な説明の有無、本人同意の手続の有無・同意手続の方法別労働者割合

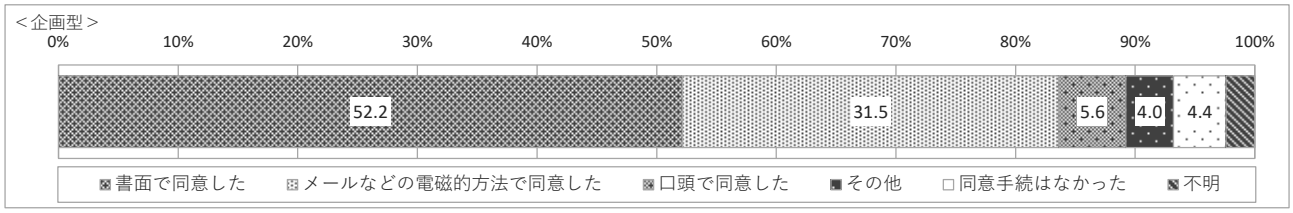
企画型裁量労働制が適用される際の仕組みについての十分な説明の有無別労働者割合は、十分な説明が「あった」が 78.9%である。

図 3-15-1 企画型裁量労働制が適用される際の仕組みについての十分な説明の有無別労働者割合



企画型裁量労働制が適用される際の本人同意の手続の有無・同意手続の方法別労働者割合は、「書面で同意した」(52.2%) が最も高く、次いで、「メールなどの電磁的方法で同意した」(31.5%) である。なお、「同意手続はなかった」の割合は、4.4%である。

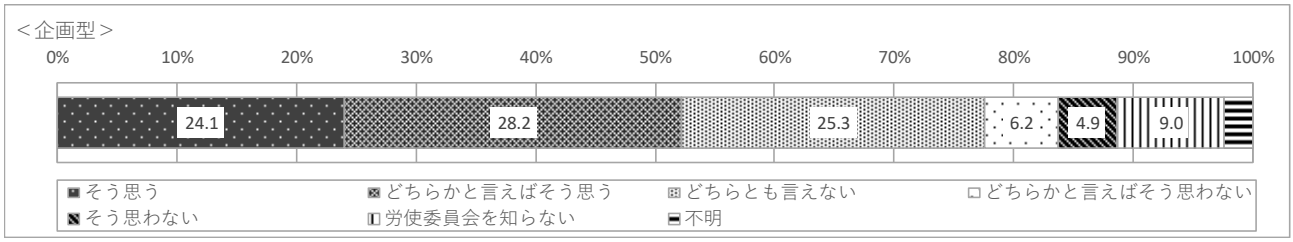
図 3-15-2 企画型裁量労働制が適用される際の本人同意手続の有無・同意手続の方法別労働者割合



(16) 企画型裁量労働制における労使委員会の実効性に対する認識状況、改善希望内容別労働者割合

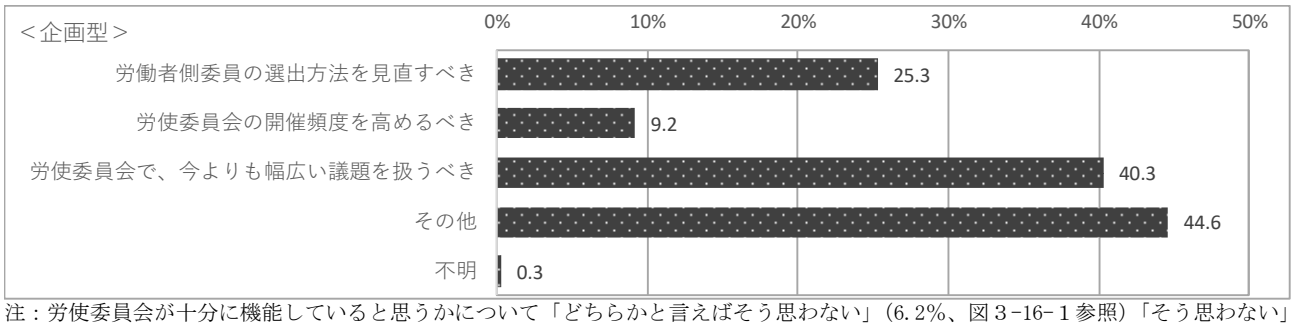
企画型裁量労働制における労使委員会の実効性に対する認識状況別労働者割合は、労使委員会が十分機能していると思うかに対し「どちらかと言えばそう思う」(28.2%) が最も高く、次いで、「どちらとも言えない」(25.3%) である。

図 3-16-1 企画型裁量労働制における労使委員会の実効性に対する認識状況別労働者割合



労使委員会に対する改善希望内容別労働者割合は、「その他」(44.6%) を除くと「労使委員会で、今よりも幅広い議題を扱うべき」(40.3%) が最も高く、次いで、「労働者側委員の選出方法を見直すべき」(25.3%) である。

図 3-16-2 企画型裁量労働制における労使委員会に対する改善希望内容別労働者割合 ※複数回答



注：労使委員会が十分に機能していると思うかについて「どちらかと言えばそう思わない」(6.2%、図3-16-1参照)「そう思わない」(4.9%、図3-16-1参照) と回答した労働者数を分母とした、労使委員会に対する改善希望の内容別の割合。

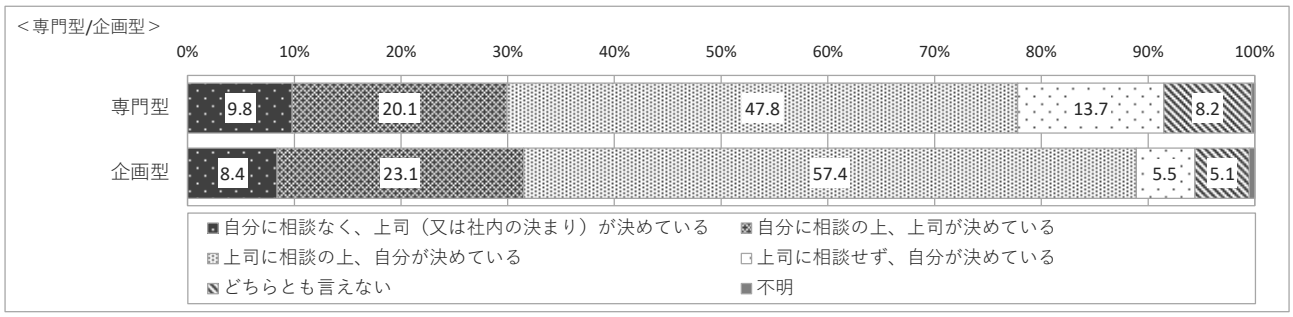
(17) 業務遂行における労働者の裁量の程度の状況別労働者割合

① 業務の目的、目標、期限等の基本的事項

専門型裁量労働制の適用労働者の業務遂行における労働者の裁量の程度（業務の目的、目標、期限等の基本的事項）の状況別労働者割合は、「上司に相談の上、自分が決めている」（47.8%）が最も高く、次いで、「自分に相談の上、上司が決めている」（20.1%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者の業務遂行における労働者の裁量の程度（業務の目的、目標、期限等の基本的事項）の状況別労働者割合は、「上司に相談の上、自分が決めている」（57.4%）が最も高く、次いで、「自分に相談の上、上司が決めている」（23.1%）である。

図 3-17-1 （専門型/企画型別） 業務遂行における労働者の裁量の程度（業務の目的、目標、期限等の基本的事項）の状況別労働者割合

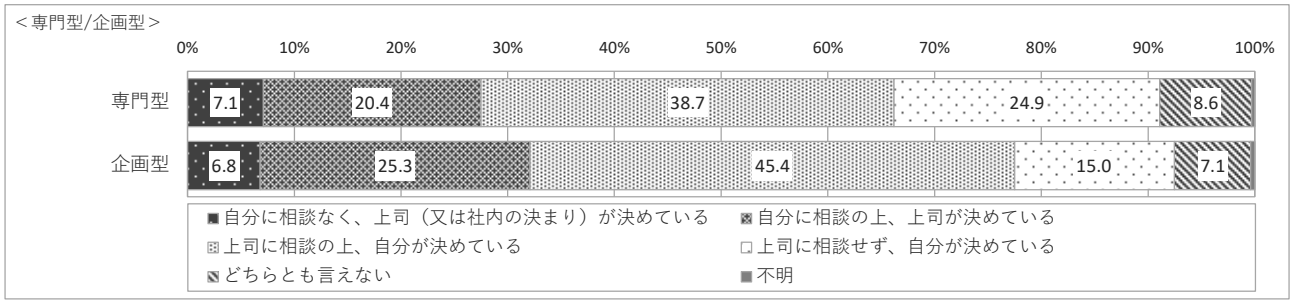


② 具体的な仕事の内容・量

専門型裁量労働制の適用労働者の業務遂行における労働者の裁量の程度（具体的な仕事の内容・量）の状況別労働者割合は、「上司に相談の上、自分が決めている」（38.7%）が最も高く、次いで、「上司に相談せず、自分が決めている」（24.9%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者の業務遂行における労働者の裁量の程度（具体的な仕事の内容・量）の状況別労働者割合は、「上司に相談の上、自分が決めている」（45.4%）が最も高く、次いで、「自分に相談の上、上司が決めている」（25.3%）である。

図 3-17-2 （専門型/企画型別） 業務遂行における労働者の裁量の程度（具体的な仕事の内容・量）の状況別労働者割合

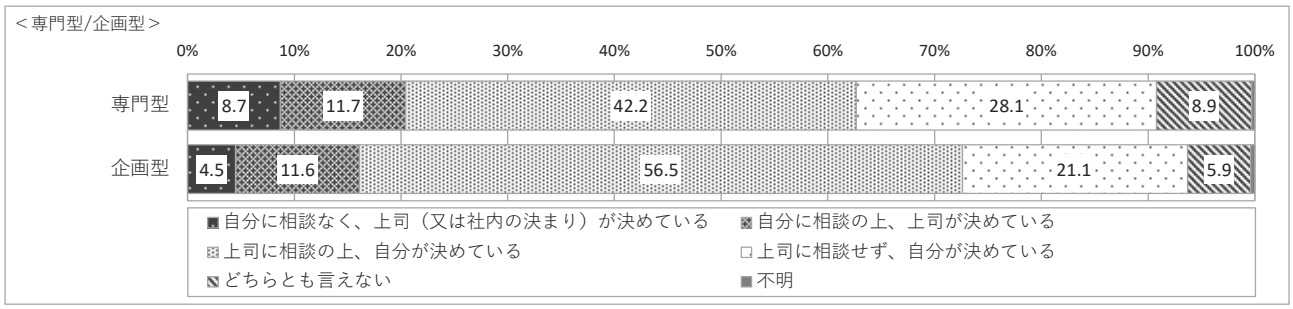


③ 進捗報告の頻度

専門型裁量労働制の適用労働者の業務遂行における労働者の裁量の程度（進捗報告の頻度）の状況別労働者割合は、「上司に相談の上、自分が決めている」（42.2%）が最も高く、次いで、「上司に相談せず、自分が決めている」（28.1%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者の業務遂行における労働者の裁量の程度（進捗報告の頻度）の状況別労働者割合は、「上司に相談の上、自分が決めている」（56.5%）が最も高く、次いで、「上司に相談せず、自分が決めている」（21.1%）である。

図 3-17-3 （専門型/企画型別） 業務遂行における労働者の裁量の程度（進捗報告の頻度）の状況別労働者割合

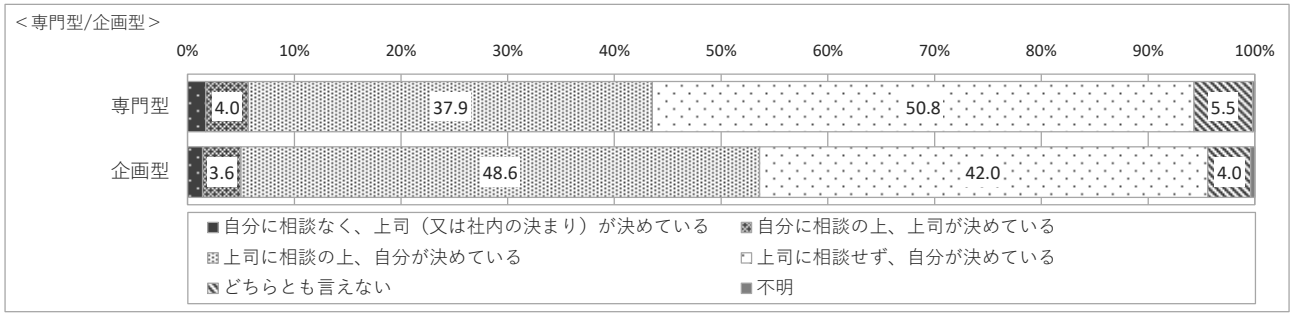


④ 業務の遂行方法、時間配分等

専門型裁量労働制の適用労働者の業務遂行における労働者の裁量の程度（業務の遂行方法、時間配分等）の状況別労働者割合は、「上司に相談せず、自分が決めている」（50.8%）が最も高く、次いで、「上司に相談の上、自分が決めている」（37.9%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者の業務遂行における労働者の裁量の程度（業務の遂行方法、時間配分等）の状況別労働者割合は、「上司に相談の上、自分が決めている」（48.6%）が最も高く、次いで、「上司に相談せず、自分が決めている」（42.0%）である。

図 3-17-4 （専門型/企画型別） 業務遂行における労働者の裁量の程度（業務の遂行方法、時間配分等）の状況別労働者割合

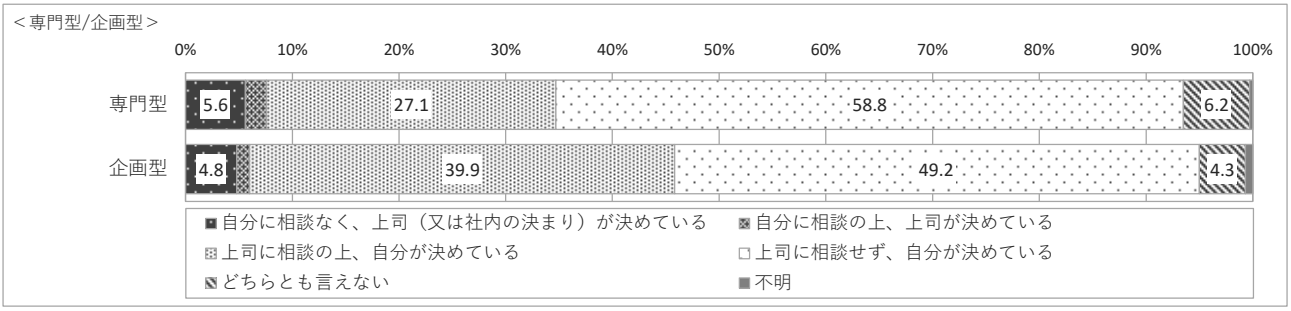


⑤ 出退勤時間

専門型裁量労働制の適用労働者の業務遂行における労働者の裁量の程度（出退勤時間）の状況別労働者割合は、「上司に相談せず、自分が決めている」（58.8%）が最も高く、次いで、「上司に相談の上、自分が決めている」（27.1%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者の業務遂行における労働者の裁量の程度（出退勤時間）の状況別労働者割合は、「上司に相談せず、自分が決めている」（49.2%）が最も高く、次いで、「上司に相談の上、自分が決めている」（39.9%）である。

図 3-17-5 （専門型/企画型別） 業務遂行における労働者の裁量の程度（出退勤時間）の状況別労働者割合

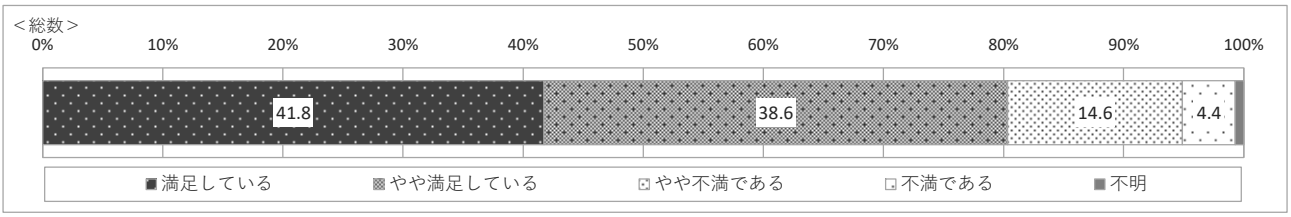


(18) 裁量労働制の適用に対する満足度、働き方の認識状況別労働者割合

① 裁量労働制の適用に対する満足度別労働者割合

適用労働者における裁量労働制が適用されていることに対する満足度別労働者割合は、「満足している」（41.8%）が最も高く、次いで、「やや満足している」（38.6%）である。

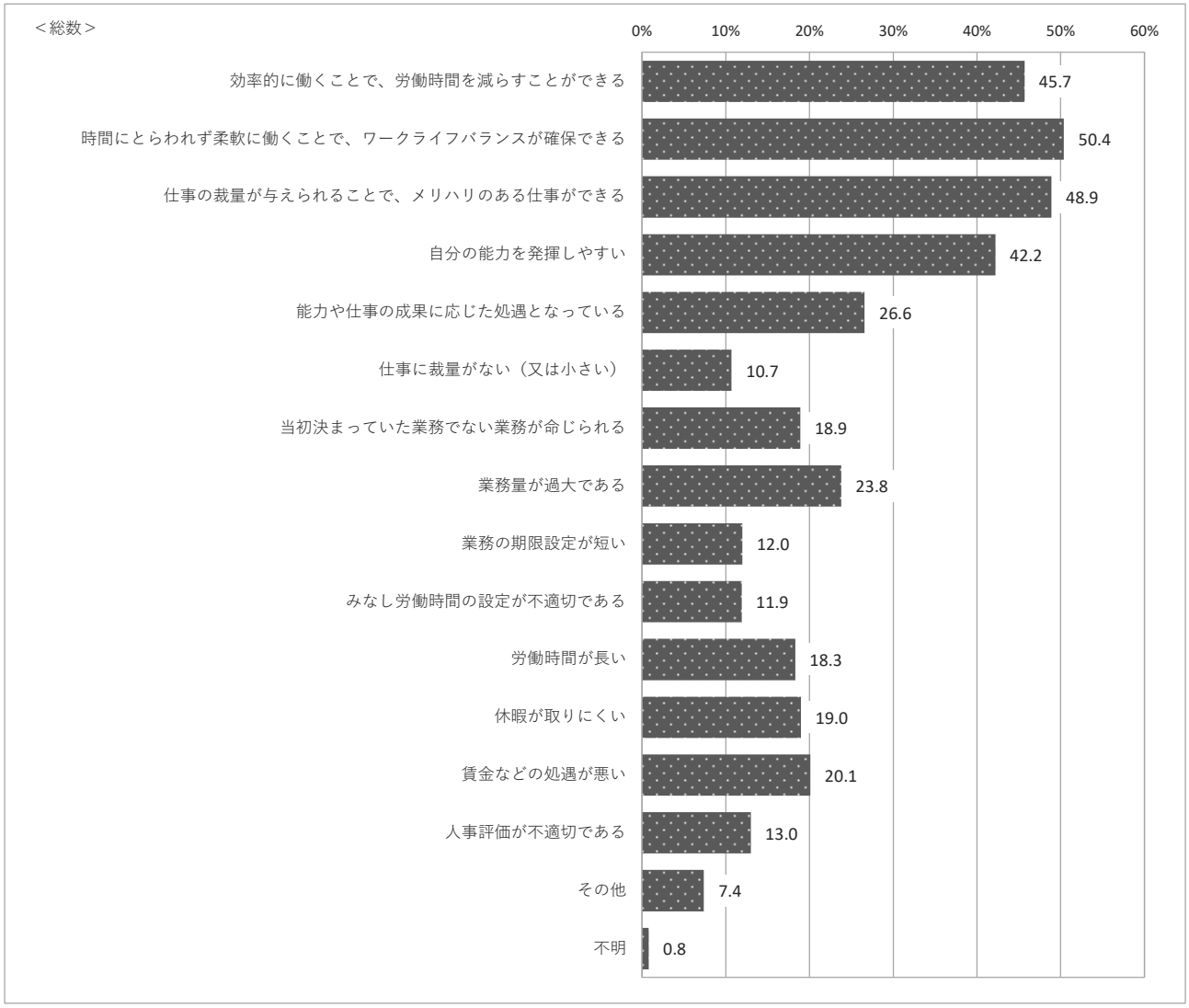
図 3-18-1 裁量労働制の適用に対する満足度別労働者割合



② 働き方の認識状況別労働者割合

適用労働者における働き方の認識状況別労働者割合は、「時間にとらわれず柔軟に働くことで、ワークライフバランスが確保できる」（50.4%）が最も高く、次いで、「仕事の裁量が与えられることで、メリハリのある仕事ができる」（48.9%）、「効率的に働くことで、労働時間を減らすことができる」（45.7%）である。

図 3-18-2　働き方の認識状況別労働者割合　※複数回答



(19) 裁量労働制に対する意見、内容別労働者割合

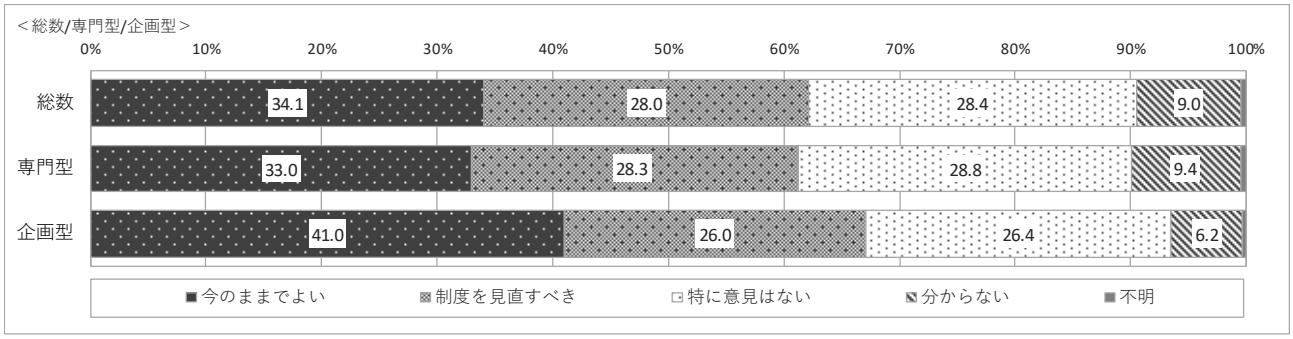
① 裁量労働制に対する意見別労働者割合

適用労働者における裁量労働制に対する意見別労働者割合は、「今のままでよい」(34.1%)が最も高く、次いで、「特に意見はない」(28.4%)、「制度を見直すべき」(28.0%)である。

専門型裁量労働制の適用労働者では、「今のままでよい」(33.0%)が最も高く、次いで、「特に意見はない」(28.8%)、「制度を見直すべき」(28.3%)である。

企画型裁量労働制の適用労働者では、「今のままでよい」(41.0%)が最も高く、次いで、「特に意見はない」(26.4%)、「制度を見直すべき」(26.0%)である。

図 3-19-1 裁量労働制に対する意見別労働者割合

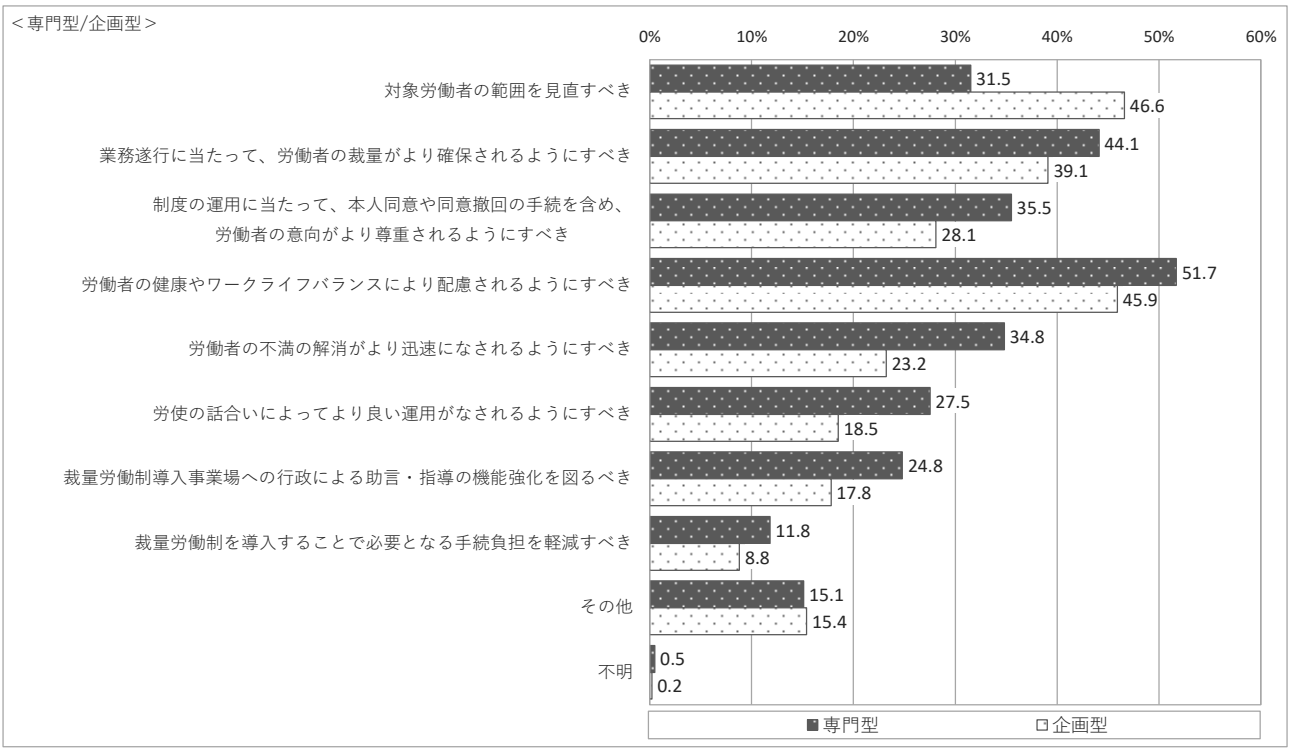


② 裁量労働制に対する意見の内容別労働者割合

専門型裁量労働制の適用労働者で、裁量労働制について「制度を見直すべき」とした労働者（28.3%）における裁量労働制に対する意見の内容別労働者割合は、「労働者の健康やワークライフバランスにより配慮されるようにすべき」（51.7%）が最も高く、次いで、「業務遂行に当たって、労働者の裁量がより確保されるようにすべき」（44.1%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者で、裁量労働制について「制度を見直すべき」とした労働者（26.0%）における裁量労働制に対する意見の内容別労働者割合は、「対象労働者の範囲を見直すべき」（46.6%）が最も高く、次いで、「労働者の健康やワークライフバランスにより配慮されるようにすべき」（45.9%）である。

図 3-19-2 （専門型/企画型別） 制度を見直すべきとした労働者における裁量労働制に対する意見の内容別労働者割合 ※複数回答



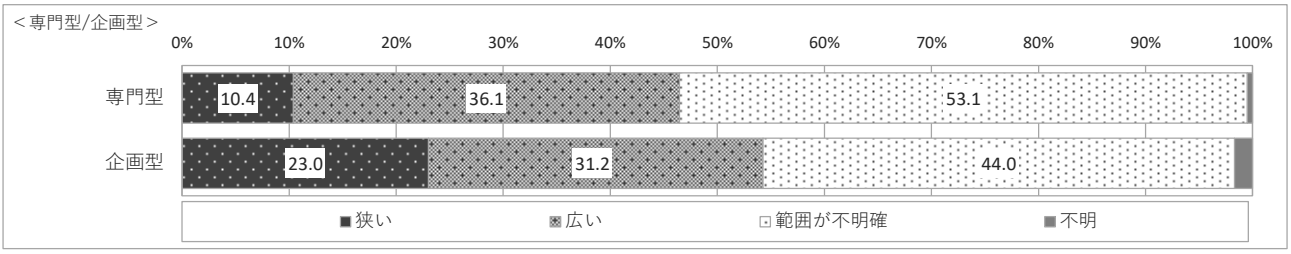
注：裁量労働制について「制度を見直すべき」と回答した適用労働者（専門型 28.3%・企画型 26.0%、図３-19-１参照）の数を分母とした、見直しに関する意見の内容別の割合。

③ 対象労働者の範囲に関する意見別労働者割合

専門型裁量労働制の適用労働者で、「対象労働者の範囲を見直すべき」とした労働者における対象労働者の範囲に関する意見別労働者割合は、「範囲が不明確」（53.1%）が最も高く、次いで、「広い」（36.1%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者で、「対象労働者の範囲を見直すべき」とした労働者における対象労働者の範囲に関する意見別労働者割合は、「範囲が不明確」（44.0%）が最も高く、次いで、「広い」（31.2%）である。

図 3-19-3 （専門型/企画型別） 対象労働者の範囲を見直すべきとした労働者における対象労働者の範囲に関する意見別労働者割合



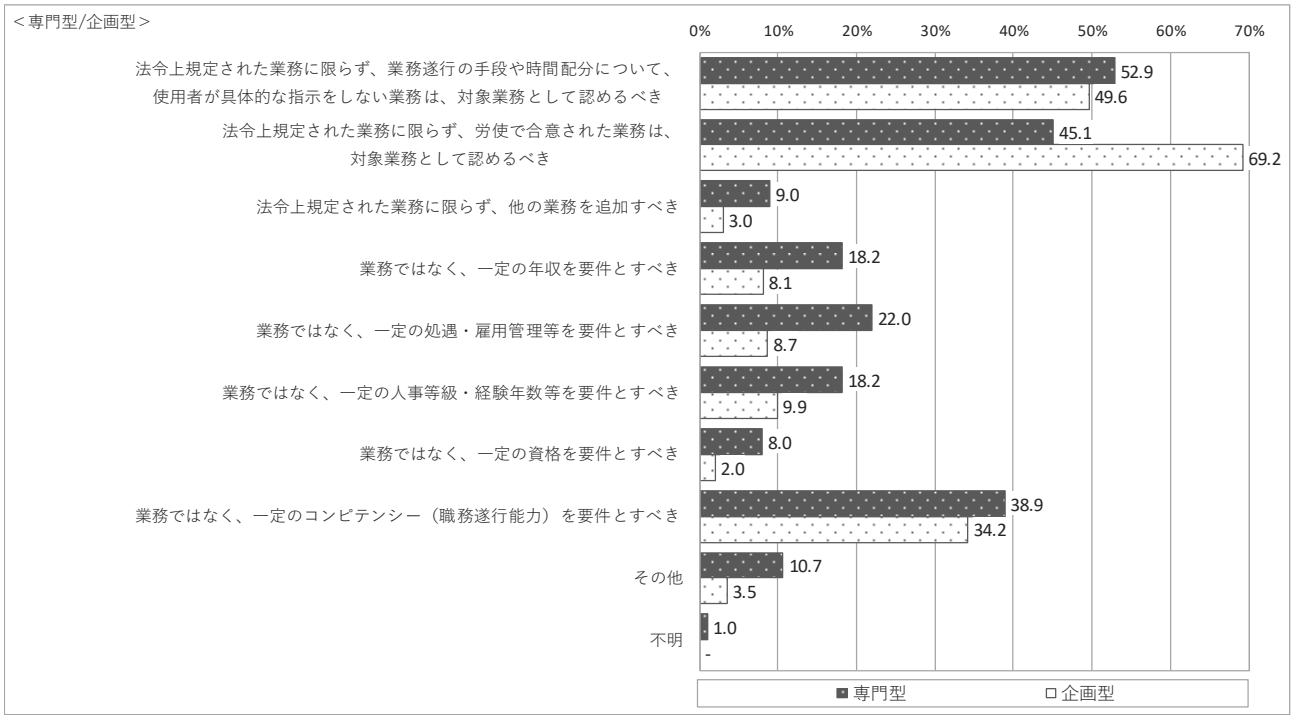
注：裁量労働制について「制度を見直すべき」と回答した適用労働者（専門型 28.3%・企画型 26.0%、図３-19-１参照）のうち、「対象労働者の範囲を見直すべき」と回答した労働者（専門型 31.5%・企画型 46.6%、図３-19-２参照）の数を分母とした、対象労働者の範囲に関する意見別の割合。

④ 対象労働者の範囲が狭いとした労働者における具体的意見の内容別労働者割合

専門型裁量労働制の適用労働者で、対象労働者の範囲について「狭い」とした労働者における具体的意見の内容別労働者割合は、「法令上規定された業務に限らず、業務遂行の手段や時間配分について、使用者が具体的な指示をしない業務は、対象業務として認めるべき」（52.9%）が最も高く、次いで、「法令上規定された業務に限らず、労使で合意された業務は、対象業務として認めるべき」（45.1%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者で、対象労働者の範囲について「狭い」とした労働者における具体的意見の内容別労働者割合は、「法令上規定された業務に限らず、労使で合意された業務は、対象業務として認めるべき」（69.2%）が最も高く、次いで、「法令上規定された業務に限らず、業務遂行の手段や時間配分について、使用者が具体的な指示をしない業務は、対象業務として認めるべき」（49.6%）である。

図 3-19-4 （専門型/企画型別） 対象労働者の範囲が狭いとした労働者における具体的意見の内容別労働者割合 ※複数回答



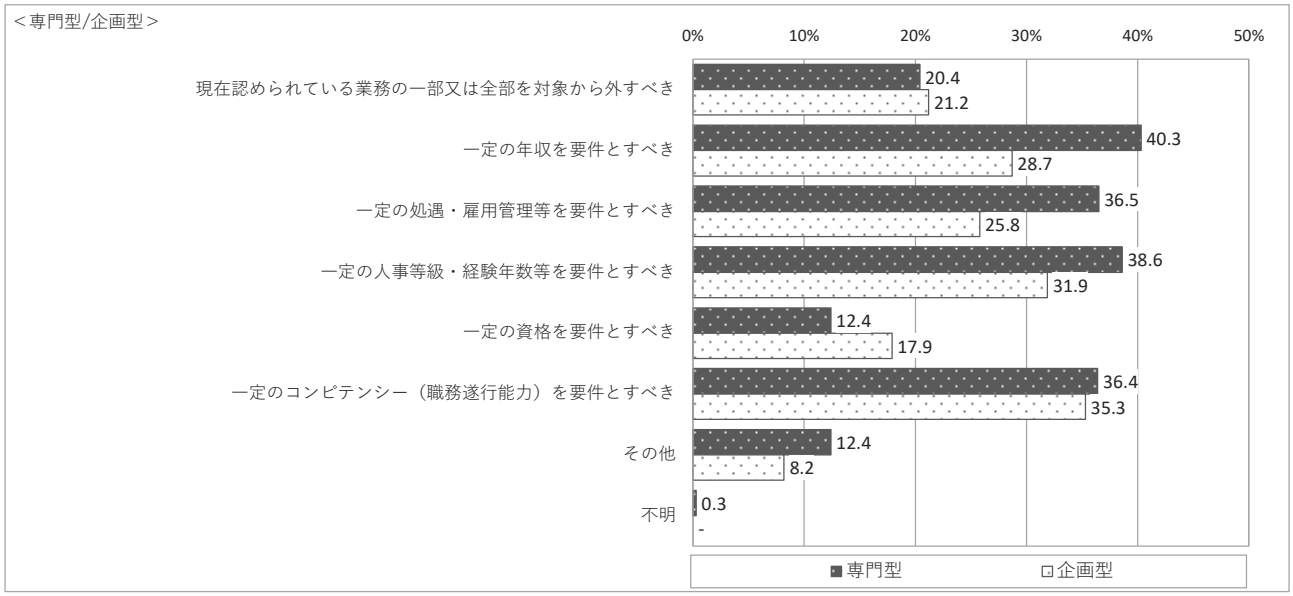
注：裁量労働制について「制度を見直すべき」（専門型 28.3%・企画型 26.0%、図３-19-１参照）であり「対象労働者の範囲を見直すべき」と回答した適用労働者（専門型 31.5%・企画型 46.6%、図３-19-２参照）のうち、対象労働者の範囲について「狭い」と回答した労働者（専門型 10.4%・企画型 23.0%、図３-19-３参照）の数を分母とした、対象労働者の範囲に関する具体的意見の内容別の割合。

⑤ 対象労働者の範囲が広いとした労働者における具体的意見の内容別労働者割合

専門型裁量労働制の適用労働者で、対象労働者の範囲について「広い」とした労働者における具体的意見の内容別労働者割合は、「一定の年収を要件とすべき」（40.3%）が最も高く、次いで、「一定の人事等級・経験年数等を要件とすべき」（38.6%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者で、対象労働者の範囲について「広い」とした労働者における具体的意見の内容別労働者割合は、「一定のコンピテンシー（職務遂行能力）を要件とすべき」（35.3%）が最も高く、次いで、「一定の人事等級・経験年数等を要件とすべき」（31.9%）である。

図 3-19-5 （専門型/企画型別） 対象労働者の範囲が広いとした労働者における具体的意見の内容別労働者割合 ※複数回答



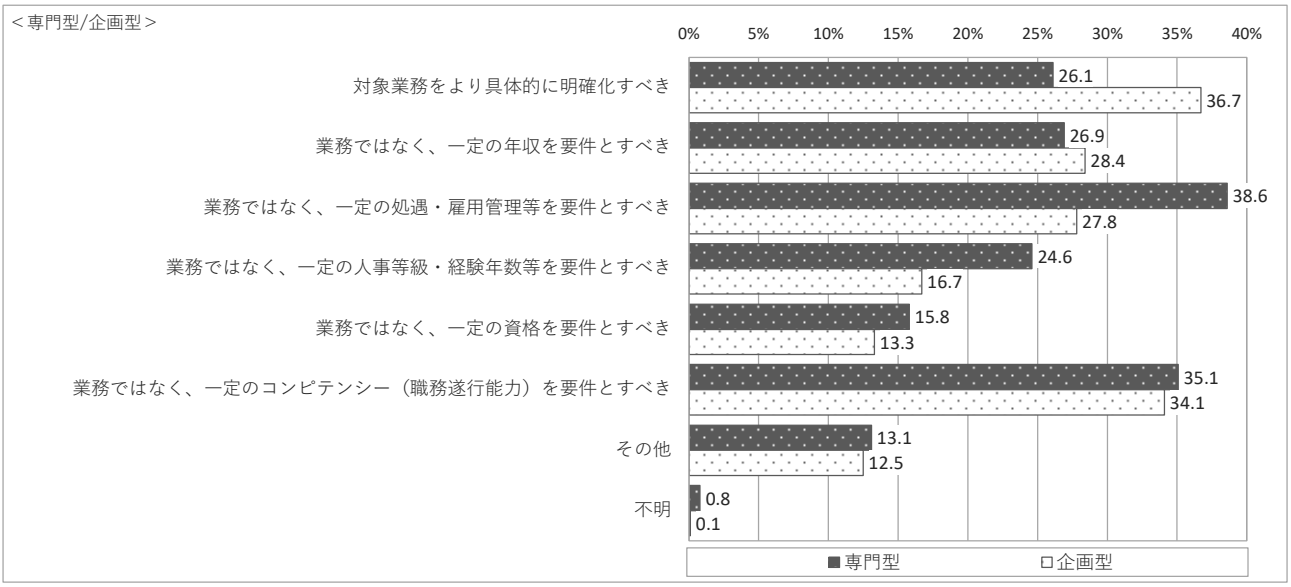
注：裁量労働制について「制度を見直すべき」（専門型 28.3%・企画型 26.0%、図３-19-１参照）であり「対象労働者の範囲を見直すべき」と回答した適用労働者（専門型 31.5%・企画型 46.6%、図３-19-２参照）のうち、対象労働者の範囲について「広い」と回答した労働者（専門型 36.1%・企画型 31.2%、図３-19-３参照）の数を分母とした、対象労働者の範囲に関する具体的意見の内容別の割合。

⑥ 対象労働者の範囲が不明確とした労働者における具体的意見の内容別労働者割合

専門型裁量労働制の適用労働者で、対象労働者の範囲について「範囲が不明確」とした労働者における具体的意見の内容別労働者割合は、「業務ではなく、一定の処遇・雇用管理等を要件とすべき」（38.6%）が最も高く、次いで、「業務ではなく、一定のコンピテンシー（職務遂行能力）を要件とすべき」（35.1%）である。

企画型裁量労働制の適用労働者で、対象労働者の範囲について「範囲が不明確」とした労働者における具体的意見の内容別労働者割合は、「対象業務をより具体的に明確化すべき」（36.7%）が最も高く、次いで、「業務ではなく、一定のコンピテンシー（職務遂行能力）を要件とすべき」（34.1%）である。

図 3-19-6 （専門型/企画型別） 対象労働者の範囲が不明確とした労働者における具体的意見の内容別労働者割合 ※複数回答



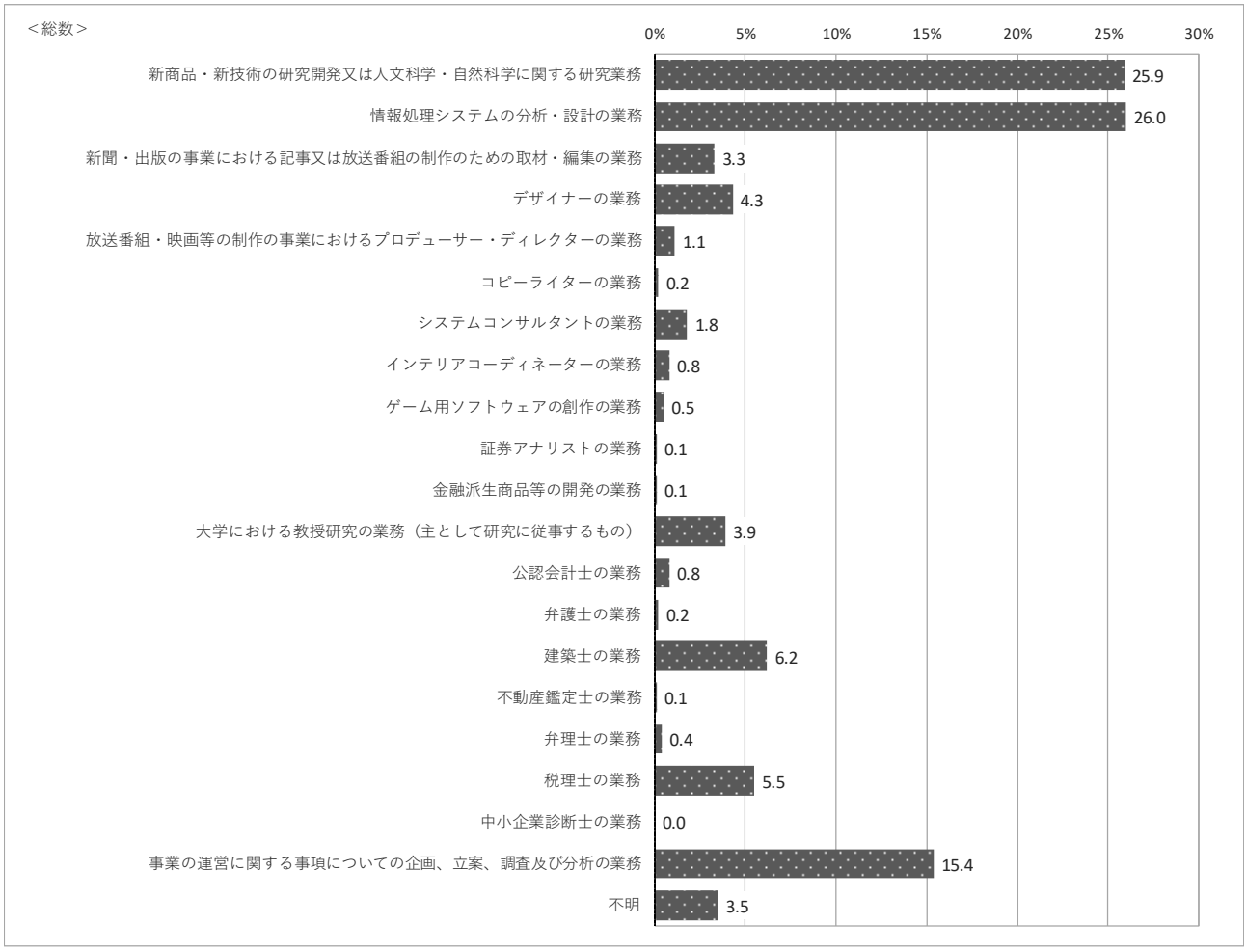
注：裁量労働制について「制度を見直すべき」（専門型 28.3%・企画型 26.0%、図３-19-１参照）であり「対象労働者の範囲を見直すべき」と回答した適用労働者（専門型 31.5%・企画型 46.6%、図３-19-２参照）のうち、対象労働者の範囲について「範囲が不明確」と回答した労働者（専門型 53.1%・企画型 44.0%、図３-19-３参照）の数を分母とした、対象労働者の範囲に関する具体的意見の内容別の割合。

４　非適用労働者調査

(１) 裁量労働制の対象業務別労働者割合

非適用労働者における裁量労働制の対象業務別労働者割合は、「情報処理システムの分析・設計の業務」（26.0%）が最も高く、次いで、「新商品・新技術の研究開発又は人文科学・自然科学に関する研究業務」(25.9%)、「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」（15.4%）である。

図　４－１－１　裁量労働制の対象業務別労働者割合



（２）１週間の労働時間階級別労働者割合、１週間の平均労働時間数、１日の平均労働時間数

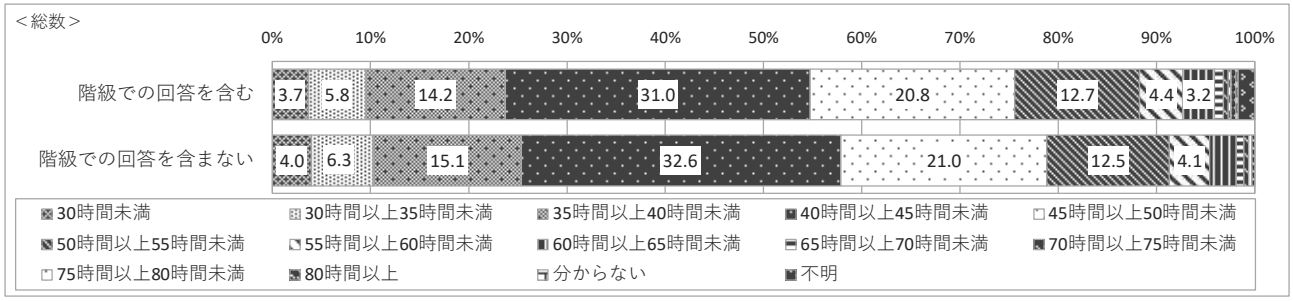
非適用労働者における１週間の労働時間階級別労働者割合は、階級での回答を含む場合[1)]、「40 時間以上 45 時間未満」（31.0%）、「45 時間以上 50 時間未満」（20.8%）、「35 時間以上 40 時間未満」（14.2%）などとなっている。

階級での回答を含まない場合[2)]、「40 時間以上 45 時間未満」（32.6%）、「45 時間以上 50 時間未満」（21.0%）、「35 時間以上 40 時間未満」（15.1%）などとなっている。

図表 ４－２－１　１週間の労働時間階級別労働者割合

＜総数＞　（単位：%）

	計	30時間未満	30時間以上35時間未満	35時間以上40時間未満	40時間以上45時間未満	45時間以上50時間未満	50時間以上55時間未満	55時間以上60時間未満	60時間以上65時間未満	65時間以上70時間未満	70時間以上75時間未満	75時間以上80時間未満	80時間以上	分からない	不明
階級での回答を含む	100.0	3.7	5.8	14.2	31.0	20.8	12.7	4.4	3.2	0.9	0.5	0.3	0.5	0.2	1.7
階級での回答を含まない	100.0	4.0	6.3	15.1	32.6	21.0	12.5	4.1	2.7	0.8	0.5	0.3	0.3	-	-



注：１）「階級での回答を含む」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及び１週間に実際に働いた労働時間の合計を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合わせて集計しているもの。

２）「階級での回答を含まない」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ているもの。

また、階級での回答を含まない場合、非適用労働者の総数における１週間の平均労働時間数は 43 時間２分、労働日数で加重平均した１日の平均労働時間数は８時間 39 分、１週間の平均労働日数は 4.97 日である。

専門型裁量労働制対象業務従事労働者では、１週間の平均労働時間数は 43 時間７分、労働日数で加重平均した１日の平均労働時間数は８時間 39 分、１週間の平均労働日数は 4.99 日である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者では、１週間の平均労働時間数は 42 時間 53 分、労働日数で加重平均した１日の平均労働時間数は８時間 44 分、１週間の平均労働日数は 4.91 日である。

表 ４－２－２　１週間の平均労働時間数、１日の平均労働時間数、１週間の平均労働日数

表外項目	１週間の平均労働時間数	１日の平均労働時間数 1)	１週間の平均労働日数
総数	43 時間２分	８時間 39 分	4.97 日
専門型裁量労働制対象業務従事労働者	43 時間７分	８時間 39 分	4.99 日
企画型裁量労働制対象業務従事労働者	42 時間 53 分	８時間 44 分	4.91 日

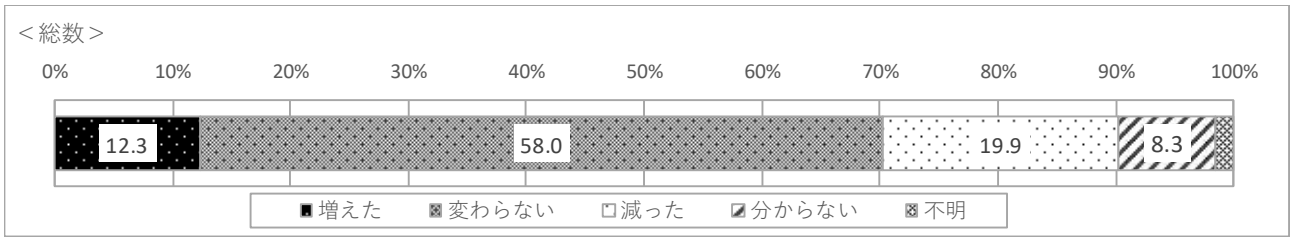
注：上記の値は階級での回答を含まない場合の平均値であり、階級での回答を含む場合の値については e-Stat 上の非適用労働者調査の第 11 表を参照されたい。

1）「１日の平均労働時間数」とは、集計対象の労働者の１週間に実際に働いた労働時間に復元倍率を乗じて得た値の総和を、集計対象の労働者の１週間に実際に働いた日数に復元倍率を乗じて得た値の総和で除して算出している（労働日数加重平均）。なお、労働者数で加重平均した時間については e-Stat 上の非適用労働者調査の第 11 表を参照されたい。

(３) 昨年（平成 30 年）の同時期からの労働時間の変化の認識状況別労働者割合

非適用労働者における昨年（平成 30 年）の同時期からの労働時間の変化の認識状況別労働者割合は、「変わらない」（58.0%）が最も高く、次いで、「減った」（19.9%）である。

図 ４－３－１　昨年（平成 30 年）の同時期からの労働時間の変化の認識状況別労働者割合



(４) 勤務先における労働時間の把握方法別労働者割合

非適用労働者の勤務先における労働時間の把握方法別労働者割合は、総数では「タイムカード・IC カード」（44.6%）が最も高く、次いで、「自己申告」（26.4%）である。

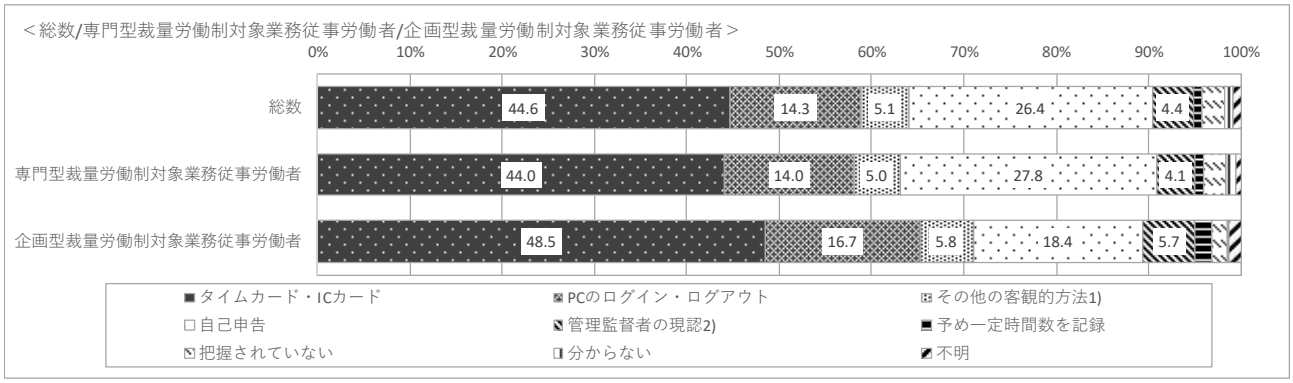
専門型裁量労働制対象業務従事労働者では「タイムカード・IC カード」（44.0%）が最も高く、次いで、「自己申告」（27.8%）である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者では「タイムカード・IC カード」（48.5%）が最も高く、次いで、「自己申告」（18.4%）である。

図表 ４－４－１　勤務先における労働時間の把握方法別労働者割合

（単位：%）

	計	タイムカード・ICカード	PCのログイン・ログアウト	その他の客観的方法1)	自己申告	管理監督者の現認2)	予め一定時間数を記録	把握されていない	分からない	不明
総数	100.0	44.6	14.3	5.1	26.4	4.4	1.0	2.4	1.0	0.8
専門型裁量労働制対象業務従事労働者	100.0	44.0	14.0	5.0	27.8	4.1	0.9	2.5	1.0	0.6
企画型裁量労働制対象業務従事労働者	100.0	48.5	16.7	5.8	18.4	5.7	1.7	1.8	0.1	1.3



注：１）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。
　　２）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。

(５) 深夜労働等の状況別労働者割合

①深夜の時間帯（午後 10 時～午前５時）に仕事をすること

非適用労働者が「深夜の時間帯（午後 10 時～午前５時）に仕事をすること」の程度について、「全くない」（52.8%）が最も高く、次いで、「あまりない」（29.1%）である。

②週休日や祝日などに仕事をすること

非適用労働者が「週休日や祝日などに仕事をすること」の程度について、「あまりない」（39.7%）が最も高く、次いで、「ときどきある」（27.5%）である。

③勤務時間内に終わらなかった仕事を、自宅などに持ち帰って仕事をすること

非適用労働者が「勤務時間内に終わらなかった仕事を、自宅などに持ち帰って仕事をすること」の程度について、「全くない」（56.8%）が最も高く、次いで、「あまりない」（24.7%）である。

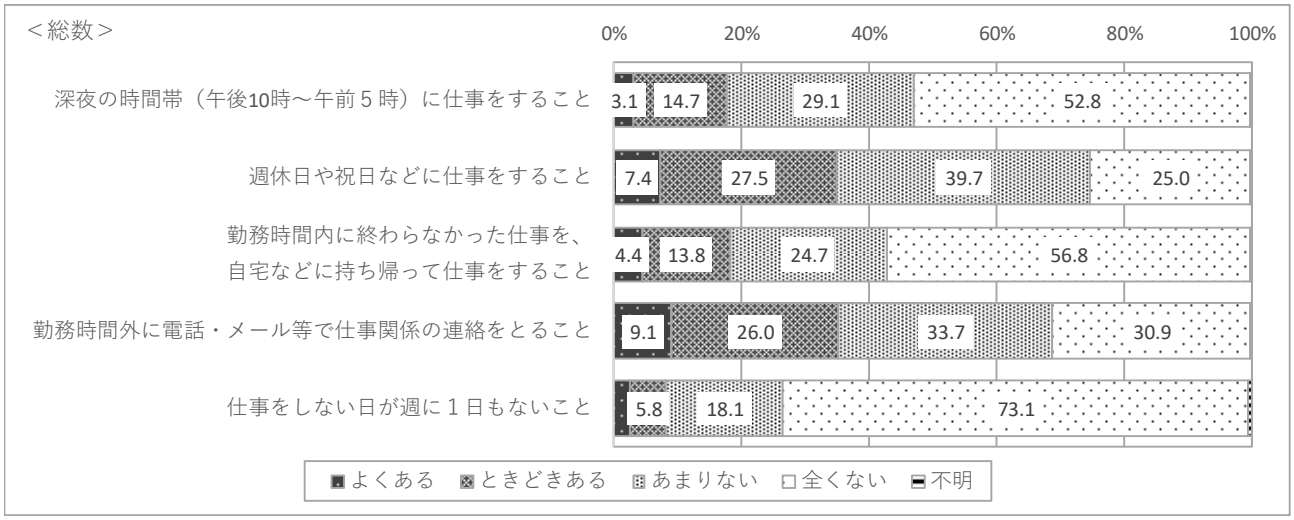
④勤務時間外に電話・メール等で仕事関係の連絡をとること

非適用労働者が「勤務時間外に電話・メール等で仕事関係の連絡をとること」の程度について、「あまりない」（33.7%）が最も高く、次いで、「全くない」（30.9%）である。

⑤仕事をしない日が週に１日もないこと

非適用労働者が「仕事をしない日が週に１日もないこと」の程度について、「全くない」（73.1%）が最も高く、次いで、「あまりない」（18.1%）である。

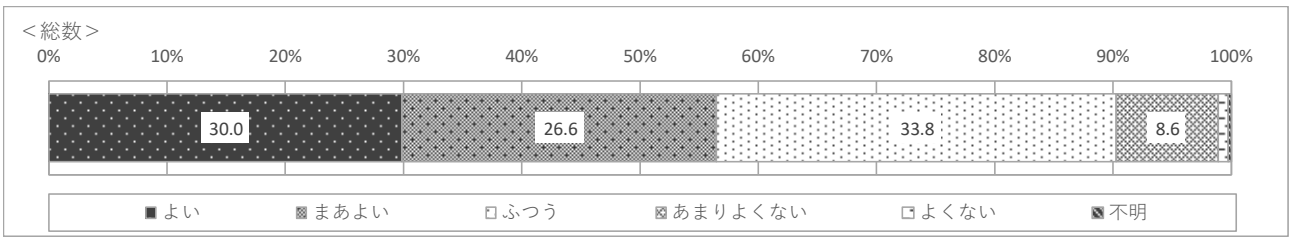
図 ４－５－１　深夜労働等の状況別労働者割合



(６) 健康状態の認識状況別労働者割合

非適用労働者における健康状態の認識状況別労働者割合は、「ふつう」（33.8%）が最も高く、次いで、「よい」（30.0%）である。

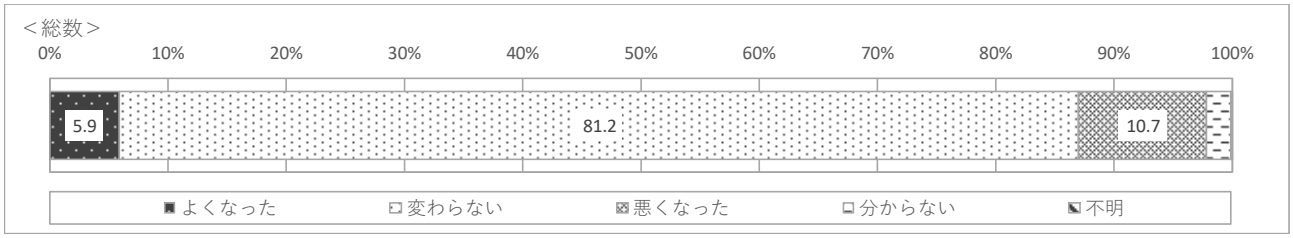
図　４－６－１　健康状態の認識状況別労働者割合



(７) 昨年（平成 30 年）の同月（10 月）からの健康状態の変化の認識状況別労働者割合

非適用労働者における昨年（平成 30 年）の同月（10 月）からの健康状態の変化の認識状況別労働者割合は、「変わらない」(81.2%)が最も高く、次いで、「悪くなった」(10.7%)である。

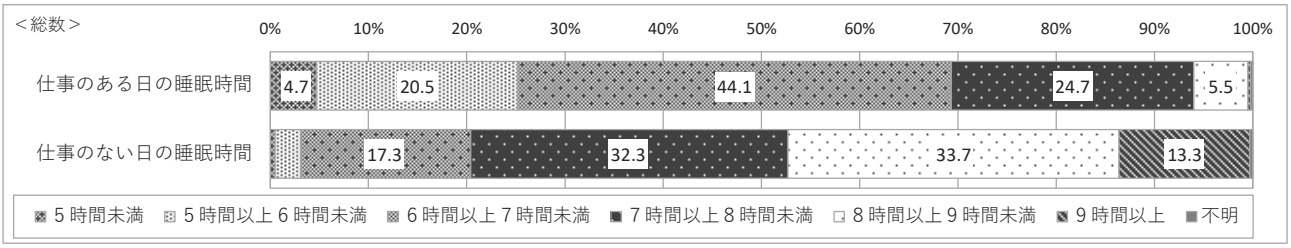
図　４－７－１　昨年（平成 30 年）の同月（10 月）からの健康状態の変化の認識状況別労働者割合



(８) 仕事のある日及びない日の１日の睡眠時間階級別労働者割合、１日の平均睡眠時間数

非適用労働者における仕事のある日及びない日の１日の睡眠時間階級別労働者割合は、仕事のある日では「６時間以上７時間未満」（44.1%）が最も高く、次いで、「７時間以上８時間未満」（24.7%）である。仕事のない日では「８時間以上９時間未満」（33.7%）が最も高く、次いで、「７時間以上８時間未満」（32.3%）である。

図　４－８－１　仕事のある日及びない日の１日の睡眠時間階級別労働者割合



非適用労働者における仕事のある日及びない日の１日の平均睡眠時間数は、仕事のある日では６時間 10 分、仕事のない日では７時間 29 分である。

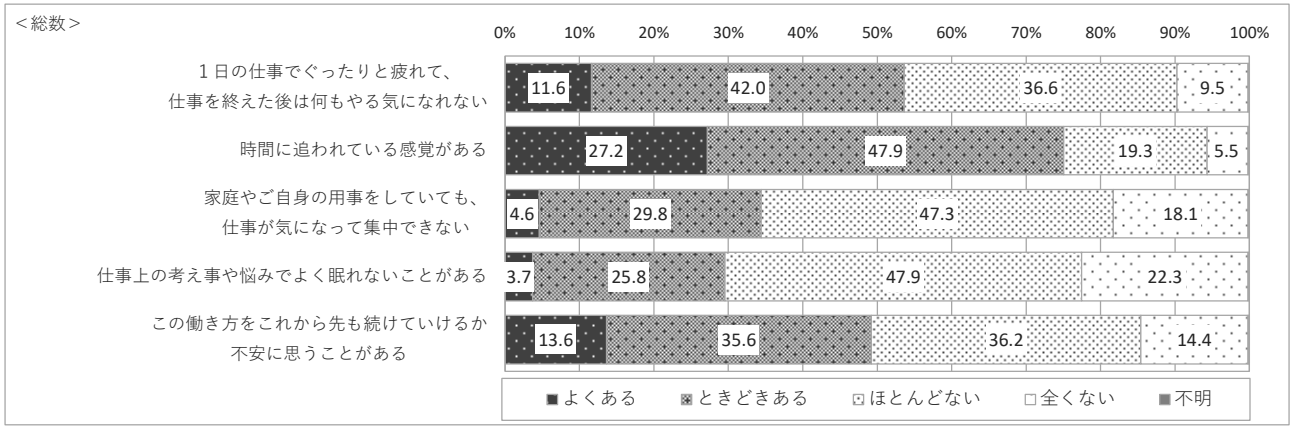
表　４－８－２　仕事のある日及びない日の１日の平均睡眠時間数

表外項目	１日の平均睡眠時間数	
	仕事のある日	仕事のない日
総数	６時間 10 分	７時間 29 分

(９) 仕事による健康等への影響状況別労働者割合

非適用労働者における仕事による健康等への影響状況別労働者割合について、「よくある」の割合が最も高い項目は、「時間に追われている感覚がある」（27.2%）であり、次いで、「この働き方をこれから先も続けていけるか不安に思うことがある」（13.6%）である。

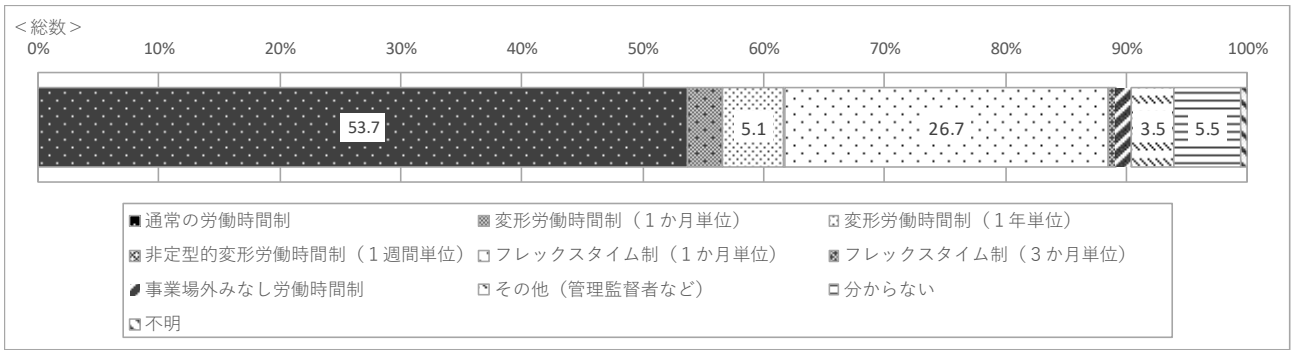
図　４−９−１　仕事による健康等への影響状況別労働者割合



(10) 適用されている労働時間制別労働者割合

非適用労働者に対し適用されている労働時間制別労働者割合は、「通常の労働時間制」（53.7%）が最も高く、次いで、「フレックスタイム制（１か月単位）」（26.7%）である。

図　４−10−１　適用されている労働時間制別労働者割合



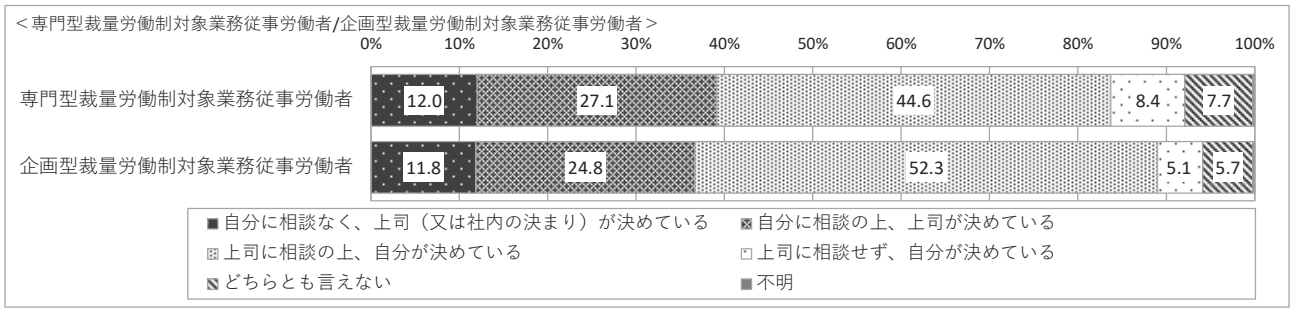
(11) 業務遂行における労働者の裁量の程度の状況別労働者割合

① 業務の目的、目標、期限等の基本的事項

専門型裁量労働制対象業務従事労働者の業務遂行における労働者の裁量の程度（業務の目的、目標、期限等の基本的事項）の状況別労働者割合は、「上司に相談の上、自分が決めている」(44.6%)が最も高く、次いで、「自分に相談の上、上司が決めている」(27.1%)である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者の業務遂行における労働者の裁量の程度（業務の目的、目標、期限等の基本的事項）の状況別労働者割合は、「上司に相談の上、自分が決めている」(52.3%)が最も高く、次いで、「自分に相談の上、上司が決めている」(24.8%)である。

図 4-11-1 （専門型/企画型別） 業務遂行における労働者の裁量の程度（業務の目的、目標、期限等の基本的事項）の状況別労働者割合

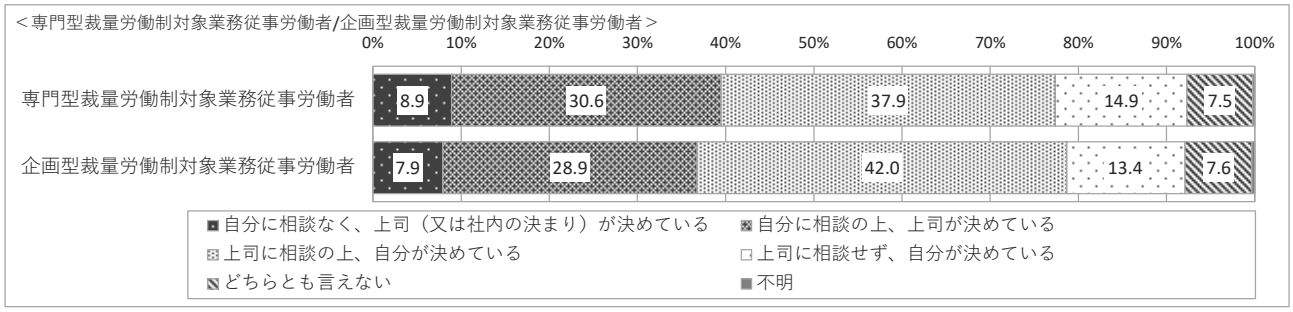


② 具体的な仕事の内容・量

専門型裁量労働制対象業務従事労働者の業務遂行における労働者の裁量の程度（具体的な仕事の内容・量）の状況別労働者割合は、「上司に相談の上、自分が決めている」（37.9%）が最も高く、次いで、「自分に相談の上、上司が決めている」（30.6%）である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者の業務遂行における労働者の裁量の程度（具体的な仕事の内容・量）の状況別労働者割合は、「上司に相談の上、自分が決めている」（42.0%）が最も高く、次いで、「自分に相談の上、上司が決めている」（28.9%）である。

図 4-11-2 （専門型/企画型別） 業務遂行における労働者の裁量の程度（具体的な仕事の内容・量）の状況別労働者割合

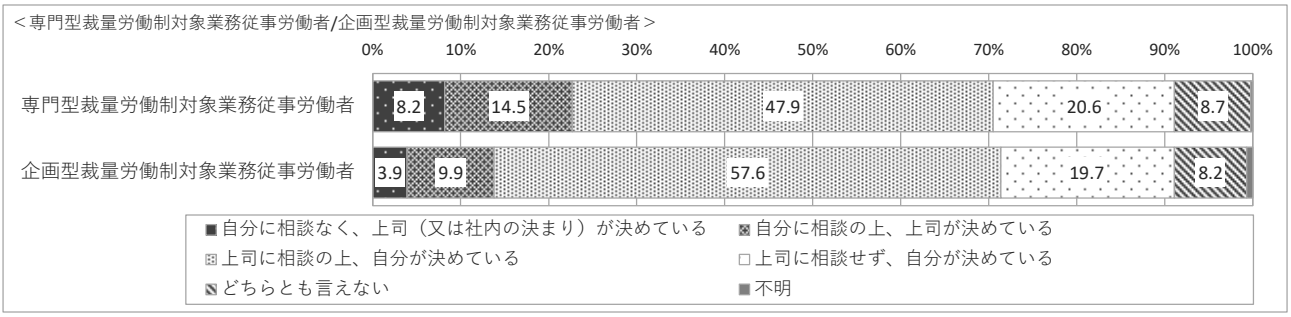


③ 進捗報告の頻度

専門型裁量労働制対象業務従事労働者の業務遂行における労働者の裁量の程度（進捗報告の頻度）の状況別労働者割合は、「上司に相談の上、自分が決めている」（47.9%）が最も高く、次いで、「上司に相談せず、自分が決めている」（20.6%）である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者の業務遂行における労働者の裁量の程度（進捗報告の頻度）の状況別労働者割合は、「上司に相談の上、自分が決めている」（57.6%）が最も高く、次いで、「上司に相談せず、自分が決めている」（19.7%）である。

図 4-11-3 （専門型/企画型別） 業務遂行における労働者の裁量の程度（進捗報告の頻度）の状況別労働者割合

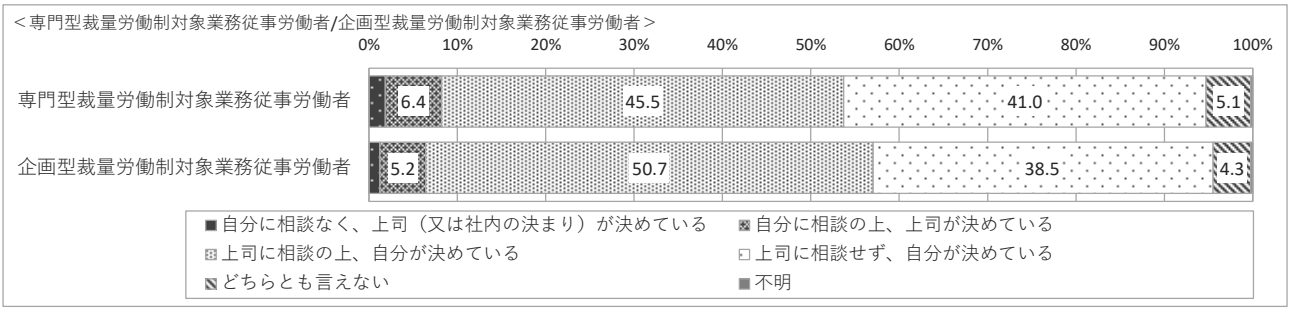


④ 業務の遂行方法、時間配分等

専門型裁量労働制対象業務従事労働者の業務遂行における労働者の裁量の程度（業務の遂行方法、時間配分等）の状況別労働者割合は、「上司に相談の上、自分が決めている」（45.5%）が最も高く、次いで、「上司に相談せず、自分が決めている」（41.0%）である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者の業務遂行における労働者の裁量の程度（業務の遂行方法、時間配分等）の状況別労働者割合は、「上司に相談の上、自分が決めている」（50.7%）が最も高く、次いで、「上司に相談せず、自分が決めている」（38.5%）である。

図 4-11-4 （専門型/企画型別） 業務遂行における労働者の裁量の程度（業務の遂行方法、時間配分等）の状況別労働者割合

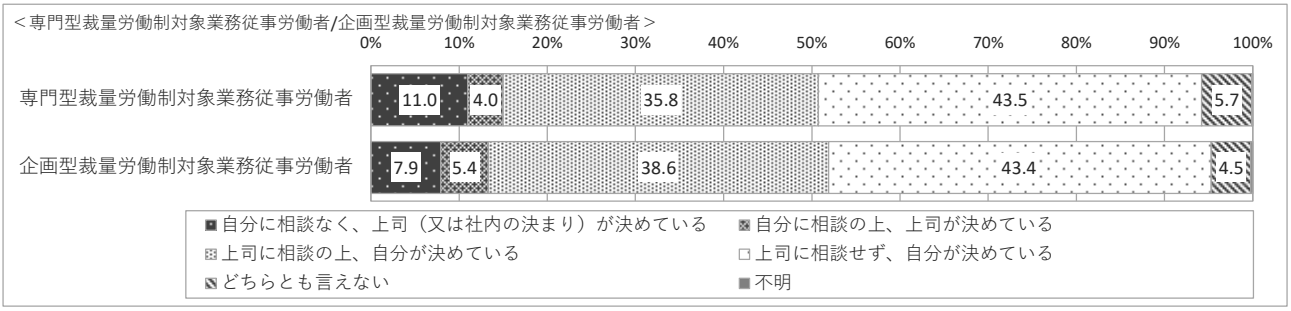


⑤ 出退勤時間

専門型裁量労働制対象業務従事労働者の業務遂行における労働者の裁量の程度（出退勤時間）の状況別労働者割合は、「上司に相談せず、自分が決めている」（43.5%）が最も高く、次いで、「上司に相談の上、自分が決めている」（35.8%）である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者の業務遂行における労働者の裁量の程度（出退勤時間）の状況別労働者割合は、「上司に相談せず、自分が決めている」（43.4%）が最も高く、次いで、「上司に相談の上、自分が決めている」（38.6%）である。

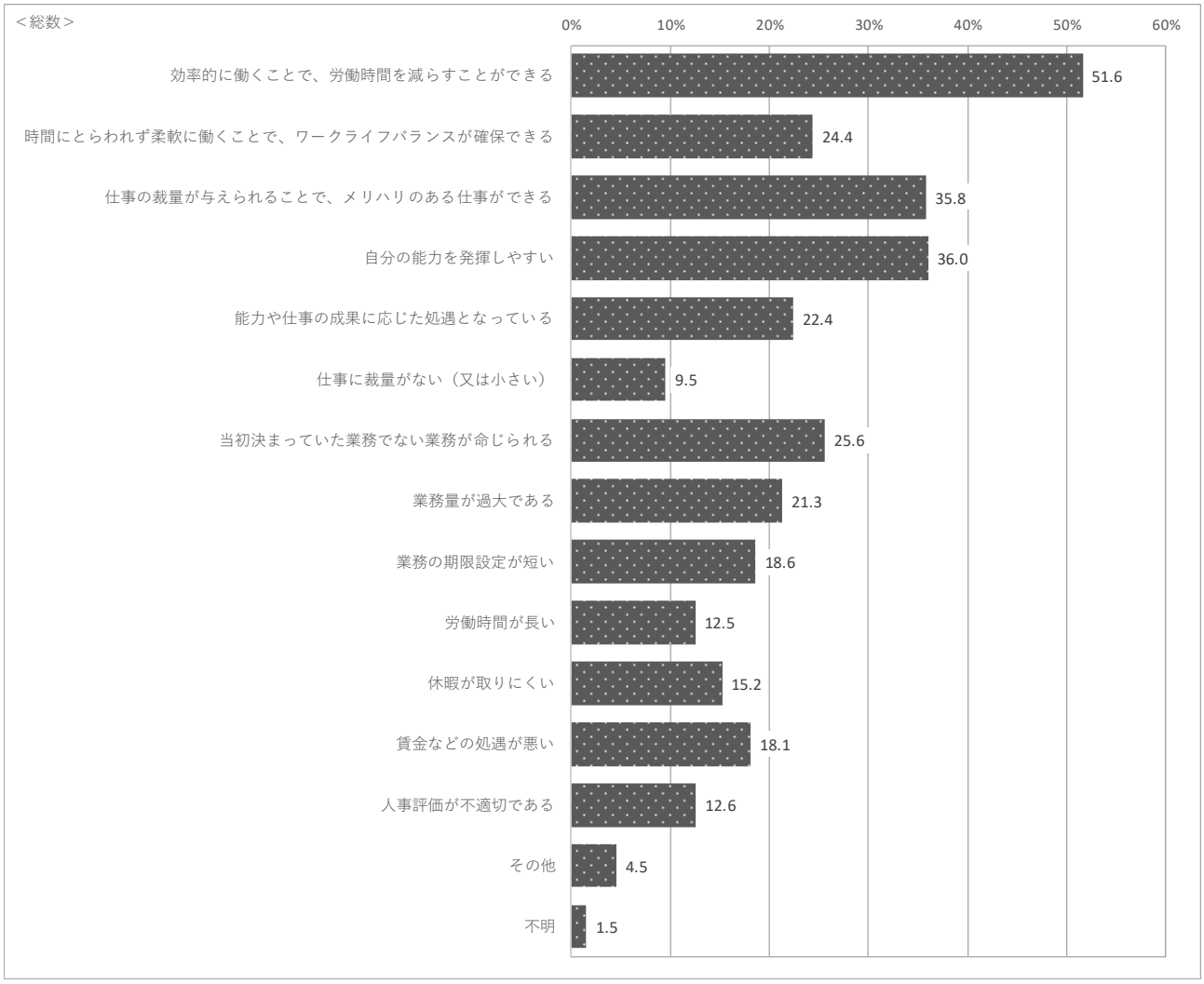
図 4-11-5 （専門型/企画型別） 業務遂行における労働者の裁量の程度（出退勤時間）の状況別労働者割合



(12) 働き方の認識状況別労働者割合

非適用労働者における働き方の認識状況別労働者割合は、「効率的に働くことで、労働時間を減らすことができる」（51.6%）が最も高く、次いで、「自分の能力を発揮しやすい」(36.0%)、「仕事の裁量が与えられることで、メリハリのある仕事ができる」(35.8%)である。

図 4-12-1　働き方の認識状況別労働者割合　※複数回答



(13) 裁量労働制に対する意見、内容別労働者割合

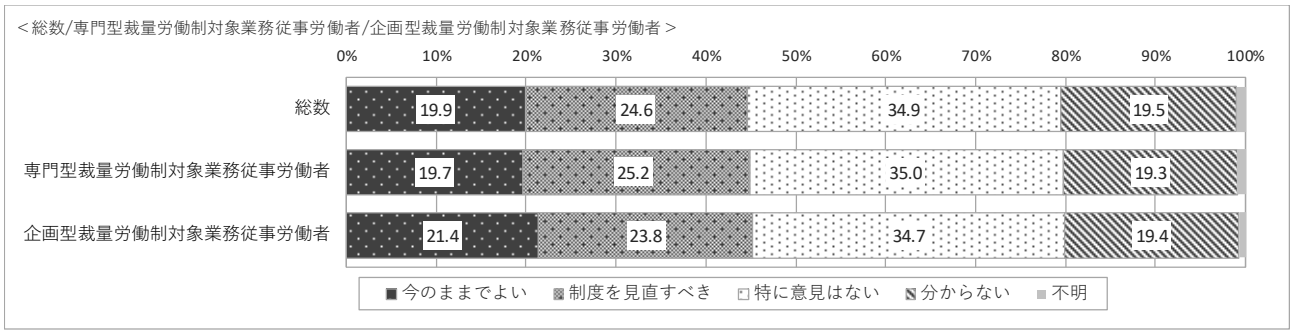
① 裁量労働制に対する意見別労働者割合

非適用労働者における裁量労働制に対する意見の状況別労働者割合は、「特に意見はない」（34.9%）が最も高く、次いで、「制度を見直すべき」（24.6%）、「今のままでよい」（19.9%）である。

専門型裁量労働制対象業務従事労働者では、「特に意見はない」（35.0%）が最も高く、次いで、「制度を見直すべき」（25.2%）、「今のままでよい」（19.7%）である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者では、「特に意見はない」（34.7%）が最も高く、次いで、「制度を見直すべき」（23.8%）、「今のままでよい」（21.4%）である。

図 4-13-1 裁量労働制に対する意見別労働者割合

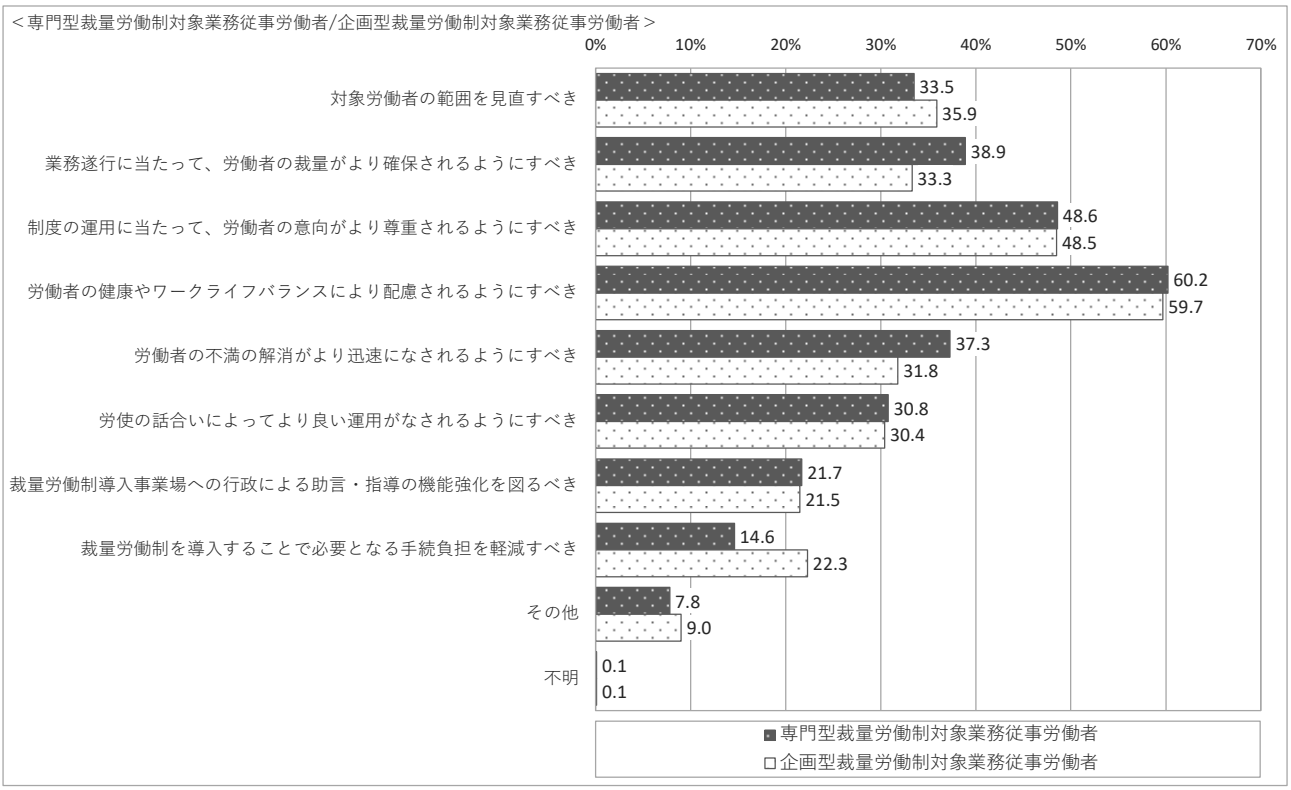


② 裁量労働制に対する意見の内容別労働者割合

専門型裁量労働制対象業務従事労働者で、裁量労働制について「制度を見直すべき」とした労働者（25.2%）における裁量労働制に対する意見の内容別労働者割合は、「労働者の健康やワークライフバランスにより配慮されるようにすべき」(60.2%)が最も高く、次いで、「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」(48.6%)である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者で、裁量労働制について「制度を見直すべき」とした労働者（23.8%）における裁量労働制に対する意見の内容別労働者割合は、「労働者の健康やワークライフバランスにより配慮されるようにすべき」(59.7%)が最も高く、次いで、「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」(48.5%)である。

図 4-13-2 （専門型/企画型別） 制度を見直すべきとした労働者における裁量労働制に対する意見の内容別労働者割合 ※複数回答



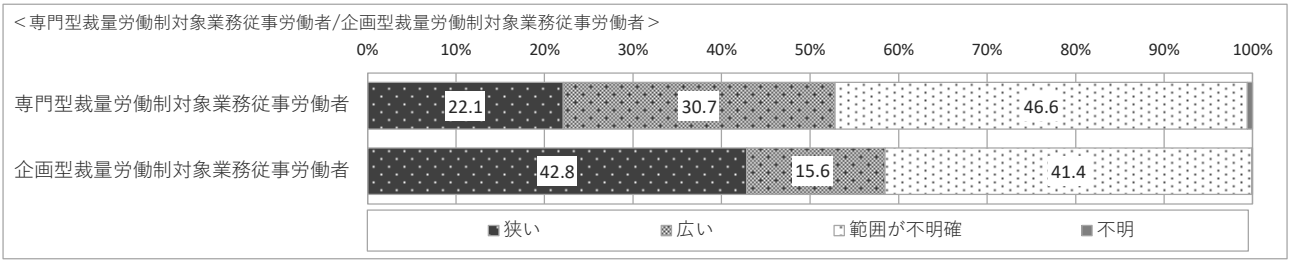
注：裁量労働制について「制度を見直すべき」と回答した非適用労働者（専門型 25.2%・企画型 23.8%、図 4-13-1 参照）の数を分母とした、見直しに関する意見の内容別の割合。

③ 対象労働者の範囲に関する意見別労働者割合

専門型裁量労働制対象業務従事労働者で、「対象労働者の範囲を見直すべき」とした労働者における対象労働者の範囲に関する意見別労働者割合は、「範囲が不明確」(46.6%)が最も高く、次いで、「広い」(30.7%) である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者で、「対象労働者の範囲を見直すべき」とした労働者における対象労働者の範囲に関する意見別労働者割合は、「狭い」(42.8%) が最も高く、次いで、「範囲が不明確」(41.4%) である。

図 4-13-3 (専門型/企画型別) 対象労働者の範囲を見直すべきとした労働者における対象労働者の範囲に関する意見別労働者割合



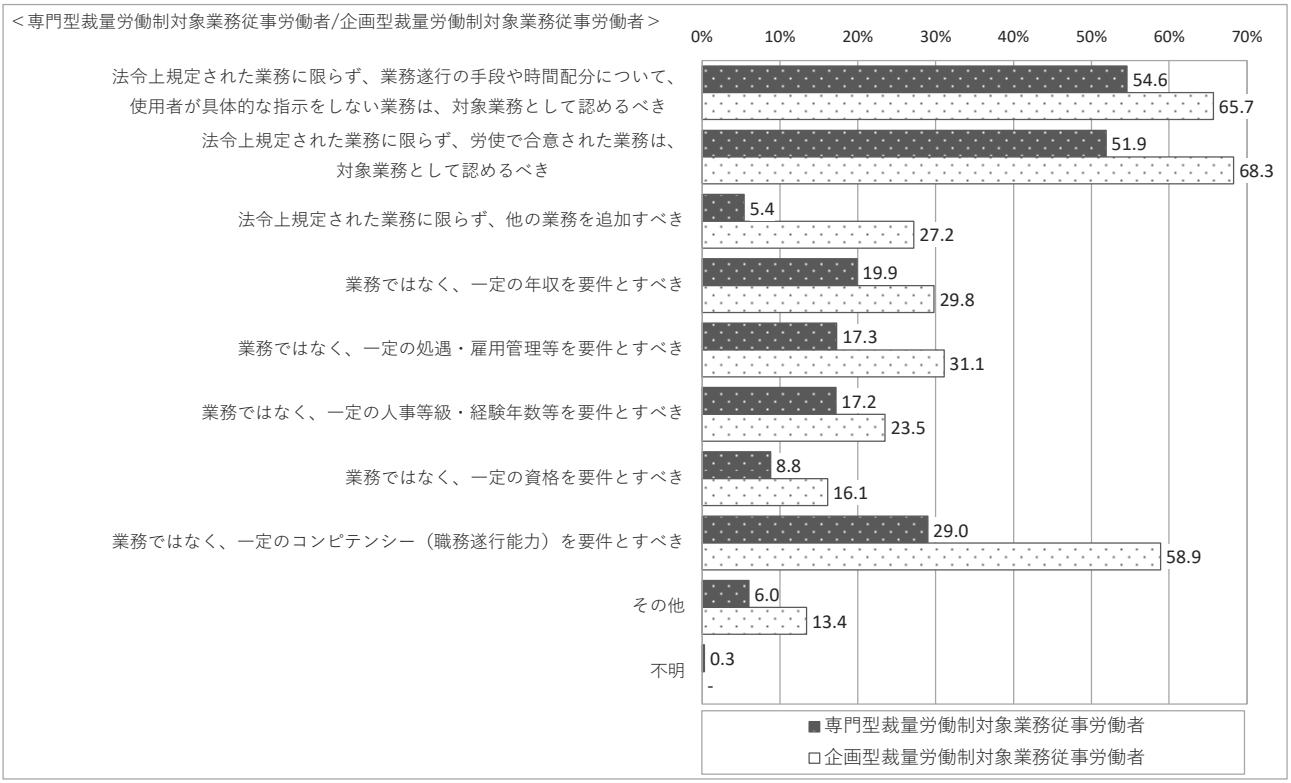
注：裁量労働制について「制度を見直すべき」と回答した非適用労働者（専門型 25.2%・企画型 23.8%、図４-13-１参照）のうち、「対象労働者の範囲を見直すべき」と回答した労働者（専門型 33.5%・企画型 35.9%、図４-13-２参照）の数を分母とした、対象労働者の範囲に関する意見別の割合。

④ 対象労働者の範囲が狭いとした労働者における具体的意見の内容別労働者割合

専門型裁量労働制対象業務従事労働者で、対象労働者の範囲について「狭い」とした労働者における具体的意見の内容別労働者割合は、「法令上規定された業務に限らず、業務遂行の手段や時間配分について、使用者が具体的な指示をしない業務は、対象業務として認めるべき」（54.6%）が最も高く、次いで、「法令上規定された業務に限らず、労使で合意された業務は、対象業務として認めるべき」（51.9%）である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者で、対象労働者の範囲について「狭い」とした労働者における具体的意見の内容別労働者割合は、「法令上規定された業務に限らず、労使で合意された業務は、対象業務として認めるべき」（68.3%）が最も高く、次いで、「法令上規定された業務に限らず、業務遂行の手段や時間配分について、使用者が具体的な指示をしない業務は、対象業務として認めるべき」（65.7%）である。

図 4-13-4 （専門型/企画型別） 対象労働者の範囲が狭いとした労働者における具体的意見の内容別労働者割合 ※複数回答



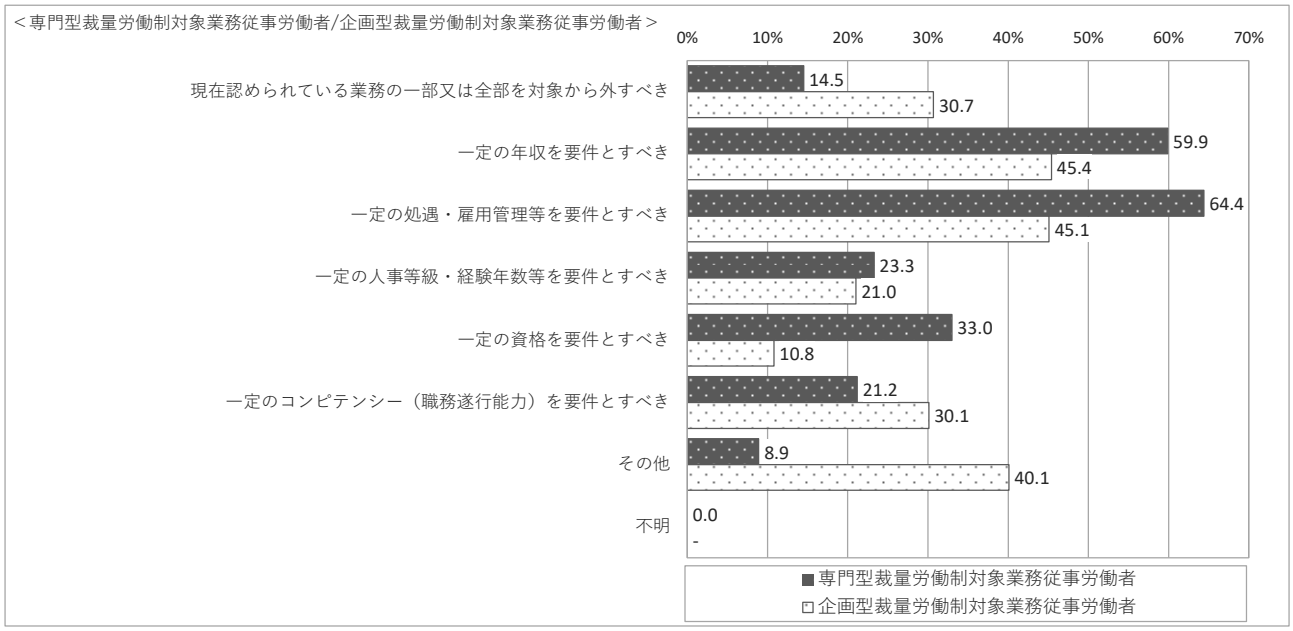
注：裁量労働制について「制度を見直すべき」（専門型 25.2%・企画型 23.8%、図４-13-１参照）であり「対象労働者の範囲を見直すべき」と回答した非適用労働者（専門型 33.5%・企画型 35.9%、図４-13-２参照）のうち、対象労働者の範囲について「狭い」と回答した労働者（専門型 22.1%・企画型 42.8%、図４-13-３参照）の数を分母とした、対象労働者の範囲に関する具体的意見の内容別の割合。

⑤ 対象労働者の範囲が広いとした労働者における具体的意見の内容別労働者割合

専門型裁量労働制対象業務従事労働者で、対象労働者の範囲について「広い」とした労働者における具体的意見の内容別労働者割合は、「一定の処遇・雇用管理等を要件とすべき」（64.4%）が最も高く、次いで、「一定の年収を要件とすべき」（59.9%）である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者で、対象労働者の範囲について「広い」とした労働者における具体的意見の内容別労働者割合は、「一定の年収を要件とすべき」(45.4%)が最も高く、次いで、「一定の処遇・雇用管理等を要件とすべき」（45.1%）である。

図 4-13-5 （専門型/企画型別） 対象労働者の範囲が広いとした労働者における具体的意見の内容別労働者割合 ※複数回答



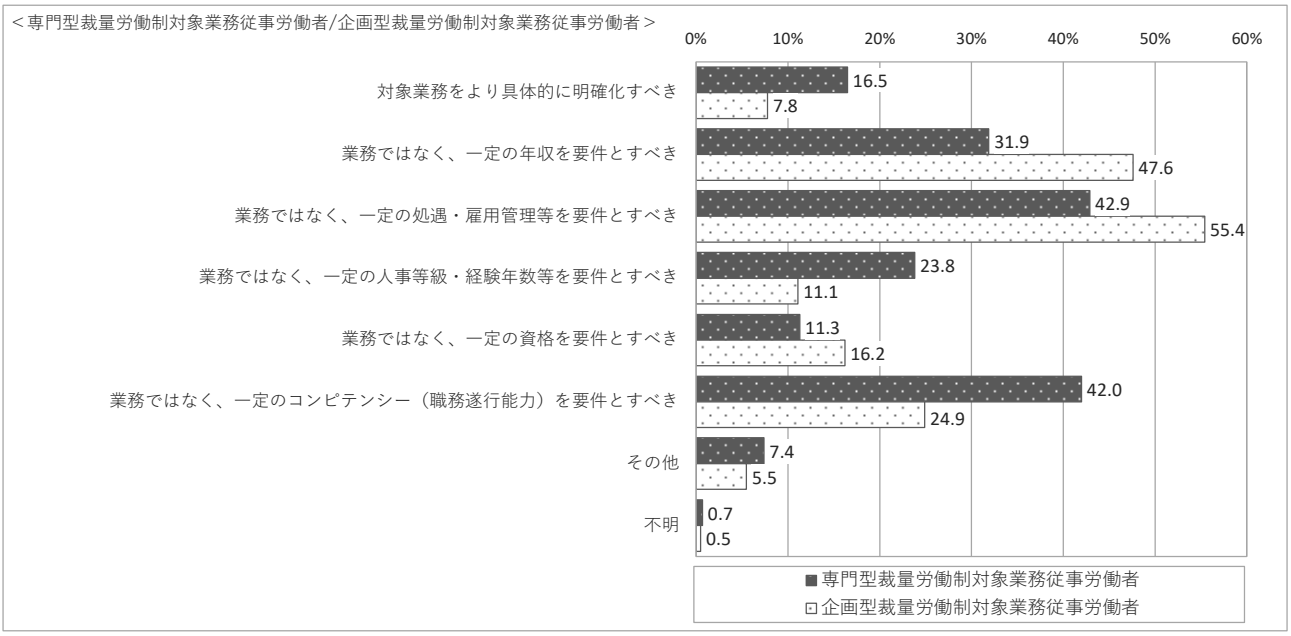
注：裁量労働制について「制度を見直すべき」（専門型 25.2%・企画型 23.8%、図４-13-１参照）であり「対象労働者の範囲を見直すべき」と回答した非適用労働者（専門型 33.5%・企画型 35.9%、図４-13-２参照）のうち、対象労働者の範囲について「広い」と回答した労働者（専門型 30.7%・企画型 15.6%、図４-13-３参照）の数を分母とした、対象労働者の範囲に関する具体的意見の内容別の割合。

⑥ 対象労働者の範囲が不明確とした労働者における具体的意見の内容別労働者割合

専門型裁量労働制対象業務従事労働者で、対象労働者の範囲について「範囲が不明確」とした労働者における具体的意見の内容別労働者割合は、「業務ではなく、一定の処遇・雇用管理等を要件とすべき」（42.9%）が最も高く、次いで、「業務ではなく、一定のコンピテンシー（職務遂行能力）を要件とすべき」（42.0%）である。

企画型裁量労働制対象業務従事労働者で、対象労働者の範囲について「範囲が不明確」とした労働者における具体的意見の内容別労働者割合は、「業務ではなく、一定の処遇・雇用管理等を要件とすべき」（55.4%）が最も高く、次いで、「業務ではなく、一定の年収を要件とすべき」（47.6%）である。

図 4-13-6 （専門型/企画型別） 対象労働者の範囲が不明確とした労働者における具体的意見の内容別労働者割合 ※複数回答



注：裁量労働制について「制度を見直すべき」（専門型 25.2%・企画型 23.8%、図４-13-１参照）であり「対象労働者の範囲を見直すべき」と回答した非適用労働者（専門型 33.5%・企画型 35.9%、図４-13-２参照）のうち、対象労働者の範囲について「範囲が不明確」と回答した労働者（専門型 46.6%・企画型 41.4%、図４-13-３参照）の数を分母とした、対象労働者の範囲に関する具体的意見の内容別の割合。