

第II部 経済社会の変化と働き方の多様化

第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

第5節 労働時間等の動向

この節では、労働時間の動向をみるとともに、近年、ホワイトカラー層を中心に創造性を必要とする業務が増えていること等を背景として、画一的な労働時間管理ではない、柔軟な労働時間制度の導入が広まっている状況について概観し、労働時間の個別化・多様化が企業・労働者双方にとって望ましい姿になるための課題を探ることとする。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 経済社会の変化と働き方の多様化

第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

第5節 労働時間等の動向

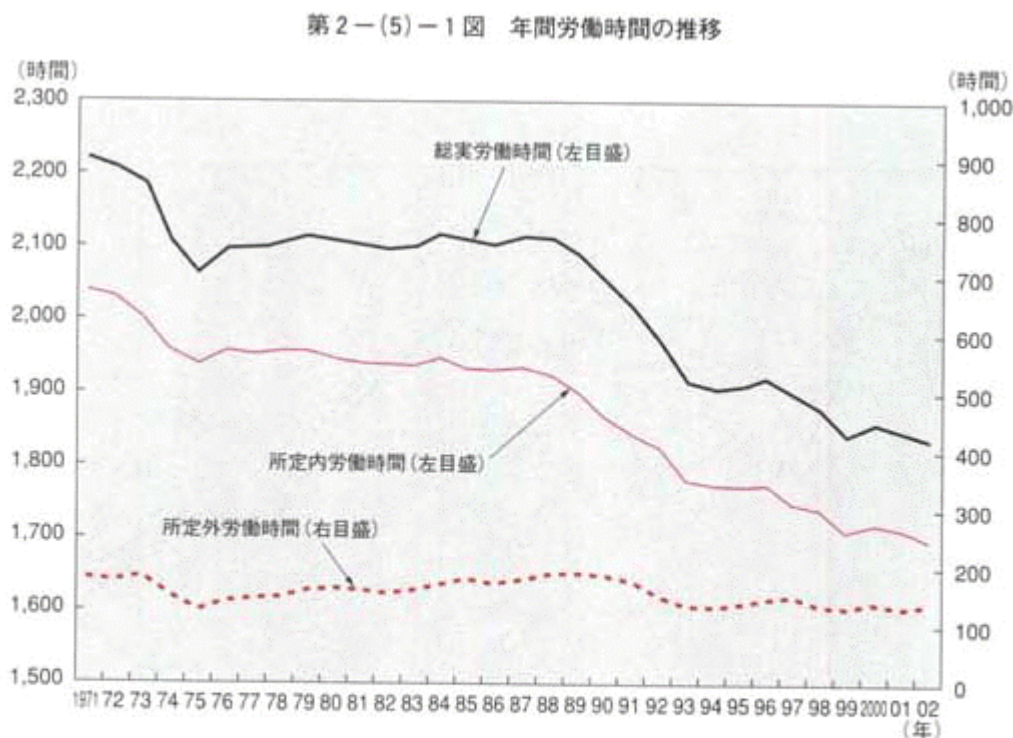
1) 労働時間の動向

(減少傾向の労働時間の一方で上昇しない年休取得率)

厚生労働省「毎月勤労統計調査」により30人以上規模事業所について年間労働時間の推移をみてみよう。

1970年代初頭には、第1次石油危機後の景気後退により所定外労働時間が大きく減少したこともあり、総実労働時間は大幅に減少し1975年には2,064時間となった。その後景気回復に伴いやや増加し、2,100時間前後でほぼ横ばいが続いたが、1988年の改正労働基準法の施行を契機に、所定内労働時間の減少を反映して総実労働時間も着実に減少し始め、1997年には一部の特例措置対象事業所を除き法定労働時間週40時間制が全面適用されたことを受けてさらに減少し、2002年には1,837時間となった。このうち所定内労働時間は1,700時間となっている(第2-(5)-1図)。

第2-(5)-1図 年間労働時間の推移



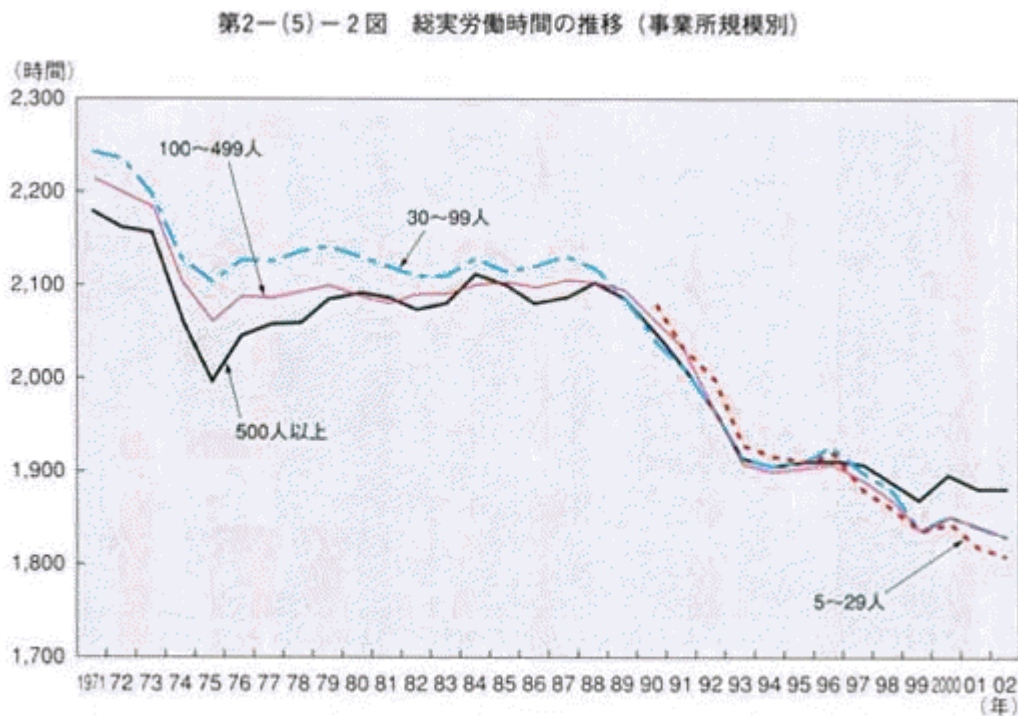
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1) 事業所規模30人以上。

2) 総実労働時間、所定内労働時間の年数値は、各々の月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入して求めた。所定外労働時間の年数値は総実労働時間の年数値から所定内労働時間の年数値を引いて算出している。

「毎月勤労統計調査」には常用のパートタイム労働者が含まれており、労働時間の短いパートタイム労働者の割合の上昇は全体の労働時間を減少させる働きがあるため、同調査で5人以上規模事業所について一般労働者とパートタイム労働者を分けて比較可能な1993年以降で年間労働時間をみたところ、雇用形態計では1993年1,920時間、2002年1,825時間と減少している中で、一般労働者のみについても1997年から1998年にかけて減少し、2000年はやや上昇しているものの全体としては減少傾向となっている（付属統計表第148表）（事業所規模5人以上（2002年）で一般労働者は年間2,017時間。なおパートタイム労働者は年間1,141時間）。所定外労働時間について、「毎月勤労統計調査」で長期で比較可能な30人以上規模事業所につきみると、1971年以降のピークは1989年の年間190時間であり、2002年には年間137時間まで減少してきたものの、依然として水準は高い。特に大規模企業ほど所定外労働時間が長く、2002年では、5～29人規模事業所で84時間、30～99人規模事業所で124時間、100～499人規模事業所で138時間であるが、500人以上規模事業所では172時間となっている。これまでの推移をみると、小規模事業所の方が長かった所定内労働時間については規模間格差は縮小している一方で、大規模事業所の方が長い所定外労働時間の規模間格差は縮小していない。このため、総実労働時間についても、1980年代は500人以上規模事業所の方が他の規模より短い傾向にあったが、1990年代半ば以降は逆転しており、むしろ長くなっている（第2－（5）－2図、付属統計表第149表）。また、所定外労働時間の分布の推移を厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の特別集計によりみると、企業規模計では1990年から1995年にかけては長時間層の割合は低下しているが、1995年から2001年にかけては逆に上昇し、所定外労働時間のばらつきが拡大する傾向となっている。この傾向は、おおむね企業規模が大きいほど強くなっている（第2－（5）－3表）。

第2－（5）－2図 総実労働時間の推移（事業所規模別）



第2－（5）－3表 所定外労働時間階級別一般労働者数の分布

第2-(5)-3表 所定外労働時間階級別一般労働者数の分布

男性(規模計)		(単位 %)		
(時間)	1990年	1995年	2001年	
計	100.0	100.0	100.0	
～9時間	47.8	57.1	57.9	
10～29時間	23.3	23.1	21.6	
30～49時間	16.6	12.1	12.3	
50時間～	12.3	7.7	8.1	

女性(規模計)		(単位 %)		
(時間)	1990年	1995年	2001年	
計	100.0	100.0	100.0	
～9時間	68.5	75.8	73.4	
10～29時間	25.4	19.9	20.1	
30～49時間	4.7	3.4	4.8	
50時間～	1.4	0.9	1.7	

男性(規模10～99人)		(単位 %)		
(時間)	1990年	1995年	2001年	
計	100.0	100.0	100.0	
～9時間	56.6	63.8	64.1	
10～29時間	20.1	18.8	18.2	
30～49時間	13.0	9.9	9.8	
50時間～	10.3	7.5	7.9	

女性(規模10～99人)		(単位 %)		
(時間)	1990年	1995年	2001年	
計	100.0	100.0	100.0	
～9時間	75.3	79.8	78.4	
10～29時間	19.4	16.2	16.1	
30～49時間	3.9	2.9	3.9	
50時間～	1.4	1.0	1.5	

男性(規模100～999人)		(単位 %)		
(時間)	1990年	1995年	2001年	
計	100.0	100.0	100.0	
～9時間	47.6	55.6	57.7	
10～29時間	22.5	22.9	21.2	
30～49時間	16.1	12.8	12.7	
50時間～	13.8	8.6	8.4	

女性(規模100～999人)		(単位 %)		
(時間)	1990年	1995年	2001年	
計	100.0	100.0	100.0	
～9時間	65.2	73.7	72.7	
10～29時間	27.5	21.3	20.6	
30～49時間	5.4	4.0	5.0	
50時間～	1.9	1.0	1.8	

男性(規模1,000人以上)		(単位 %)		
(時間)	1990年	1995年	2001年	
計	100.0	100.0	100.0	
～9時間	38.6	51.1	51.6	
10～29時間	27.6	28.1	25.7	
30～49時間	20.9	13.8	14.7	
50時間～	12.9	7.0	8.0	

女性(規模1,000人以上)		(単位 %)		
(時間)	1990年	1995年	2001年	
計	100.0	100.0	100.0	
～9時間	62.5	73.0	66.8	
10～29時間	31.7	23.2	25.6	
30～49時間	5.0	3.1	5.8	
50時間～	0.8	0.7	1.8	

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

所定外労働時間の削減のためには、労働時間に関する意識を変えることや適正な労働時間管理を行うことが重要であるが、(財)社会経済生産性本部「裁量労働制と労働時間管理に関する調査報告」(2002年。500人以上規模企業対象)によると、労働時間の把握方法¹⁾について、「社員(部下)の自己申告」が人事部門で56.8%、ライン管理職では71.7%、「タイムカードやICカード等の記録機器」は人事部門で29.3%、ライン管理職で5.4%等となっている(付属統計表第150表)。健康確保を図る観点から、労働時間の状況の把握があいまいにならないよう、適正な労働時間管理を行うことが必要である。

1) 裁量労働制で働いていない一般の事務系ホワイトカラーの労働時間の把握方法について。

次に、休日の動きについてみてみよう。厚生労働省「就労条件総合調査」によると年間休日総数はおおむね増加傾向にあり、2002年には労働者1人平均で112.7日となっている。しかし、年次有給休暇(年休)については、労働者1人平均の付与日数が微増している一方で取得が進んでいないため、労働者1人平均の年休取得率は1992、1993年をピークとして低下し、2002年には48.4%(付与日数は18.1日、取得日数は8.8日)となっている(付属統計表第151表)。

日本労働研究機構「年次有給休暇に関する調査研究」(2002年)によると、年次有給休暇を取り残す理由としては、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計が多い順に、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」(合計59.0%)、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」(同55.8%)、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」(同55.5%)、「職場の周囲の人が取らないので年休を取りにくいから」(同48.4%)となっている。また、同調査によると、労働時間が長いほど年休も取得しにくくなっているという分析結果となっている。

(財)連合総合生活開発研究所「年次有給休暇の計画的付与等の実態に関する調査研究報告書」(厚生労働省委託、2002年)によると、年休の取得状況が良くなった/悪くなった理由(2つまで複数回答)に

ついて、回答者2)は、良くなった理由としては「自分で積極的に取得するよう心がけた」(38.1%)、「職場の雰囲気を取りやすいものになった」(23.7%)、「仕事量が減少した」(19.6%)、「年休の計画的取得制度の導入・定着」(13.4%)、「仕事の内容、進め方の見直し」(12.4%)等を挙げており、悪くなった理由としては「担当する仕事量が増加した」(45.2%)、「リストラに伴う要員、人材不足」(35.5%)、「仕事内容や作業手順の複雑化」(20.4%)、「職場の同僚への気兼ねから」(15.1%)、「上司などの理解不足」(15.1%)等を挙げている(付属統計表第152表)。

2) 正社員、派遣労働者、契約社員

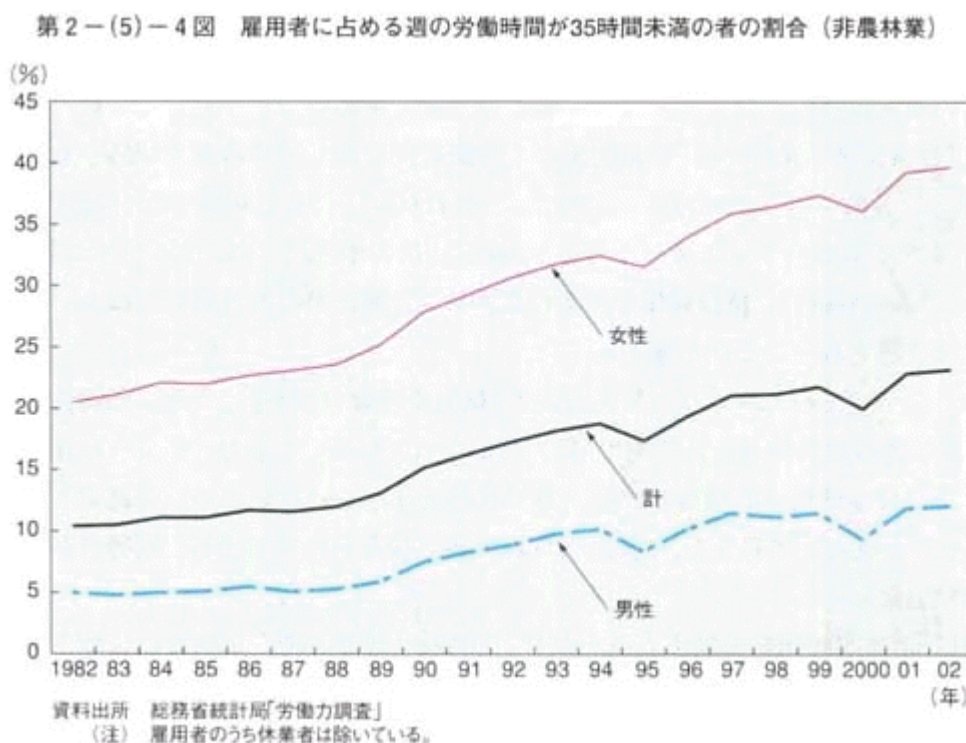
年休の取得促進のためには、年休に対する職場の意識改革や年休の計画的取得制度の定着とともに、仕事の遂行方法や配置の工夫などにより効率化を図ることも必要である。

(分散化する労働時間)

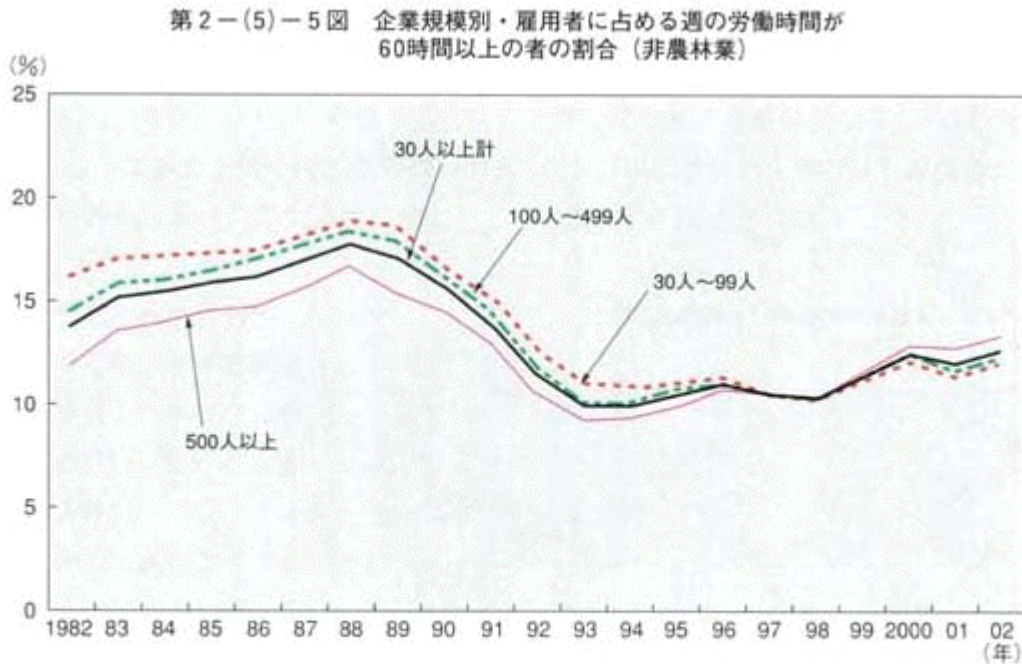
次に、労働時間のばらつきの状況についてみてみよう。

総務省統計局「労働力調査」で非農林業雇用者に占める週の労働時間が35時間未満の者の割合の推移をみると、長期的に上昇傾向にあり、2002年では23.2%となっている(第2-(5)-4図)。一方、非農林業雇用者に占める週の労働時間が60時間以上の者の割合の推移をみると、1989年～1993年にかけて大幅に低下して以降横ばいで推移していたが、1999年以降は緩やかながらも上昇傾向にあり、2002年は12.1%となっている(第2-(5)-5図)。すなわち、労働時間が短時間の者及び長時間の者ともに割合がやや上昇しており、労働時間が分散化する傾向にあるといえる。非農林業雇用者に占める週の労働時間が60時間以上の者の割合を企業規模別にみると、従来は大規模企業の方が比率が低かったが、1990年代後半から逆転し、大規模企業の方が比率が高くなっており、2002年では500人以上規模企業で13.4%となっている(第2-(5)-5図)。また、週の労働時間が60時間以上の者の割合を年齢階級別にとれる就業者についてみると、25～34歳、35～44歳は他の年齢層よりも割合が高く、かつこのところ上昇する傾向にあり、2002年では各々15.4%、15.6%となっている(第2-(5)-6図)。さらに(財)連合総合生活開発研究所「『働き方の多様化と労働時間等の実態』に関する調査研究報告書」(厚生労働省委託、2001年)によりみても、男性では若年層ほど平均的な週労働時間は長く、所定外労働の頻度が高く、1か月の残業時間数も多いという結果になっている(付属統計表第153、154表、155表)。

第2-(5)-4図 雇用者に占める週の労働時間が35時間未満の者の割合(非農林業)



第2- (5) -5図 企業規模別・雇用に占める週の労働時間が60時間以上の者の割合 (非農林業)

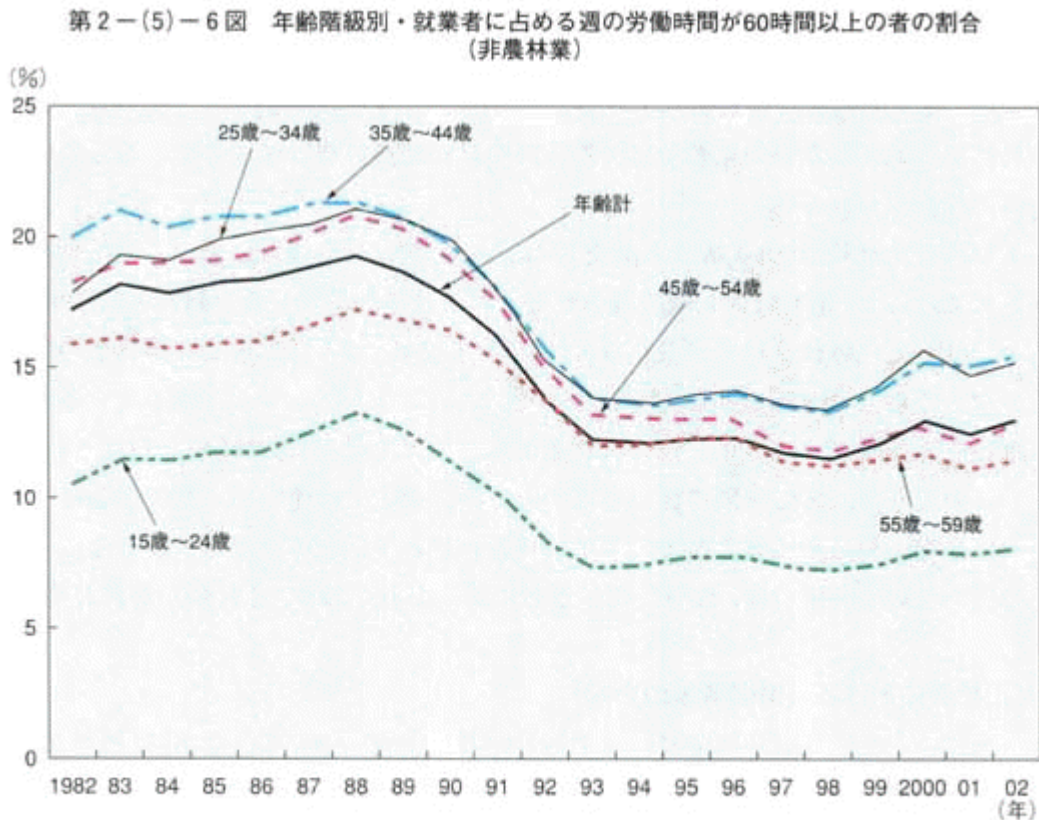


資料出所 総務省統計局「労働力調査」

(注) 1) 雇用のうち休業者は除いている。

2) 「労働力調査」では、月末1週間(12月は20日~26日)に仕事をした時間を調査対象としていること等のため、同調査における労働時間を単純に月間換算しても、月間の実労働時間となるわけではない。

第2- (5) -6図 年齢階級別・就業者に占める週の労働時間が60時間以上の者の割合 (非農林業)



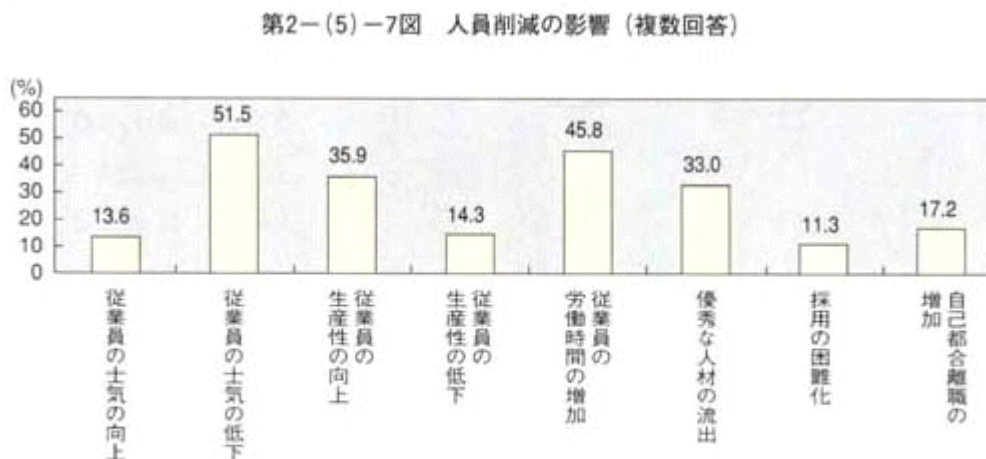
資料出所 総務省統計局「労働力調査」

(注) 1) 就業者のうち休業者は除いている。

2) 「労働力調査」では、月末1週間(12月は20日~26日)に仕事をした時間を調査対象としていること等のため、同調査における労働時間を単純に月間換算しても、月間の実労働時間となるわけではない。

このように、長時間労働が増加している背景の1つには、企業のリストラクチャリング（事業再構築）等に伴う人員削減があると考えられる。日本労働研究機構「事業再構築と雇用に関する調査（企業調査）」（2002年）においても、人員削減に伴う影響として、45.8%（複数回答）の企業が従業員の労働時間が長くなったことを挙げている（第2-（5）-7図）。また、第2章第2節で言及したように、非正社員の活用により「正社員の労働時間が長くなっている」とする正社員は28.8%と「短くなっている」（14.5%）を上回っており3）、こうしたことも背景にある可能性がある。

第2-（5）-7図 人員削減の影響（複数回答）



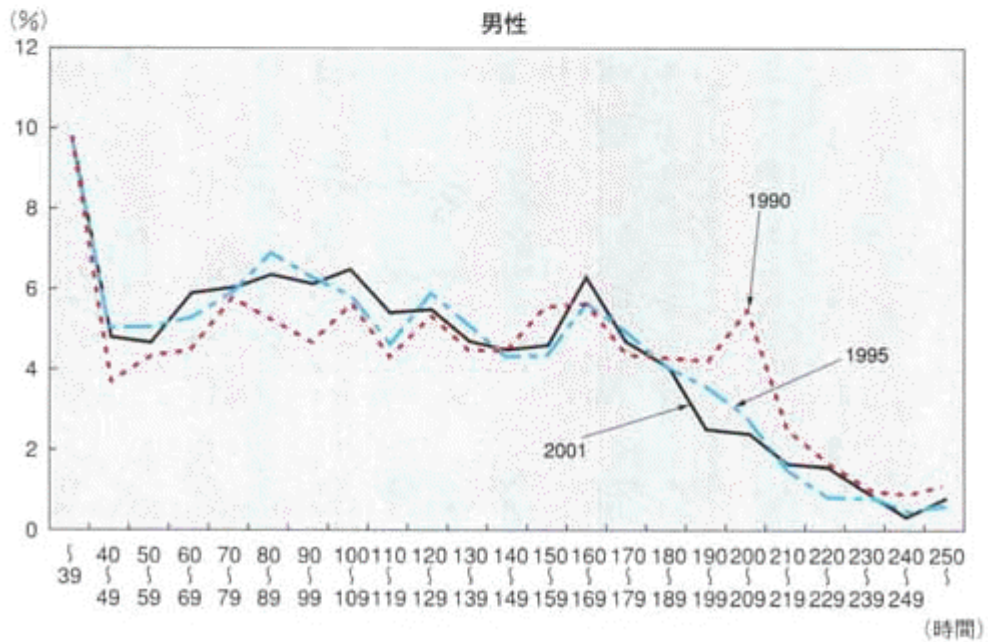
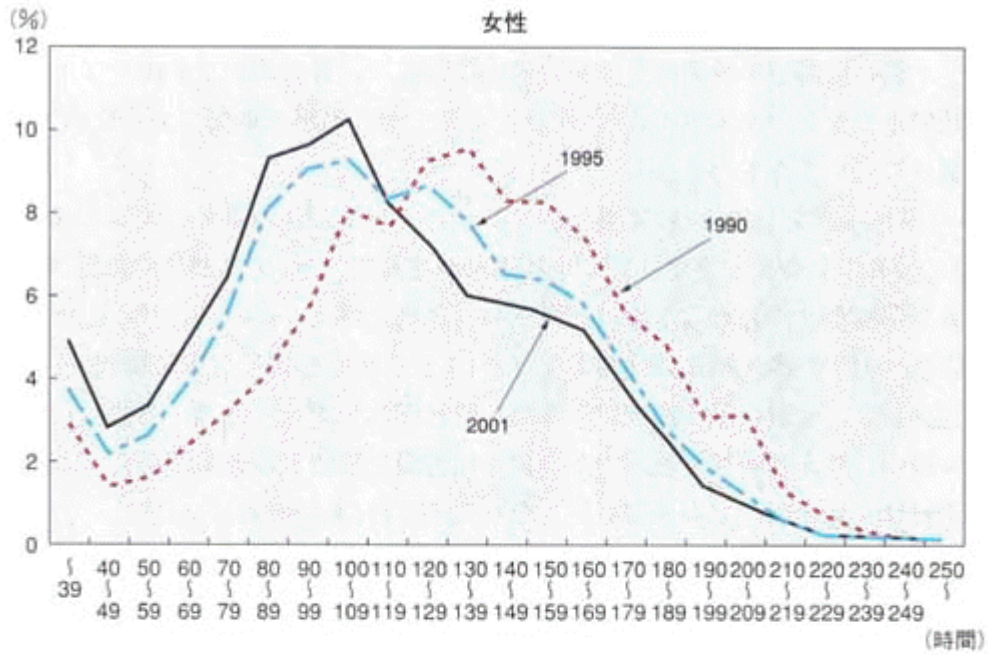
資料出所 日本労働研究機構「事業再構築と雇用に関する調査（企業調査）」（2002年）
 （注）人員削減の実施状況として、「実施した」、「実施中」、「今後実施」のいずれかを回答した企業を100%とした構成比である。

3) 設問全文は「あなたの勤務先において、正社員と非正社員と一緒に仕事をしている中でみられる状況について、あてはまる番号に○をつけてください。A：正社員の労働時間が短くなっている。B：正社員の労働時間が長くなっている。」であり、「Aに近い」から「Bに近い」までの5段階の選択肢から選択する設問である。

次に、パートタイム労働者の平均総実労働時間について「賃金構造基本統計調査」をみると、女性では短くなってきているが、男性では1995年と2001年を比べると若干長くなっている（企業規模別では100～999人規模と1,000人以上規模の男性）（付属統計表第156表）。労働時間の分布についても、同調査の特別集計をみると、女性では1990年、1995年、2001年と短時間方向へシフトしているが、男性では1990年からの比較では労働時間の比較的長い層は減少しているものの、1995年から2001年にかけては増加がみられる（第2-（5）-8図）。

第2-（5）-8図 総実労働時間階級別パートタイム労働者数の分布

第2-(5)-8図 総実労働時間階級別パートタイム労働者数の分布



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計
 (注) 10人以上規模計

総務省統計局「社会生活基本調査」により、週間就業時間別に雇用者の活動時間（平日）を1991年と2001年の比較でみると、週35時間未満の場合は男女とも仕事時間は短縮（男性59分、女性21分）しているが、週35時間以上では、男性の仕事時間が長くなっている（6分）。さらに、週60時間以上の場合、男女とも仕事時間が長くなっており（男性31分、女性42分）、一方で、「睡眠」や「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」、男性の「交際・つきあい」、「休養・くつろぎ」、女性の「家事」、「学習・研究」等の時間が短縮されている（付属統計表第157表）。

このように、労働時間の短い者については、最近では男性の一部で労働時間が長くなっているものの、総じて平均労働時間は短くなってきており、仕事と生活とのバランスをとることが比較的可能であるが、労働時間の長い者の場合は、仕事時間がさらに長くなっており、それが一層難しくなっていることが分かる。

(正社員における長時間労働の影響)

次に、こうした長時間労働に対する労働者の意識について、前出「『働き方の多様化と労働時間等の実態』に関する調査研究報告書」をみてみよう。週の労働時間が50時間未満の者（回答者の51.4%）では、労働時間を「普通」と感じる者が6割を越え、50時間以上の者（同48.4%）では、「普通」が大きく減少し「やや長い」が5割を超える（付属統計表第158表）。労働時間の生活への影響については、「疲れやストレス」がないとする割合は総計で2割と全般的に少ないが、労働時間が長くなるほどその割合が低下しており、特に50時間を超えると大きく低下し、労働時間の影響がうかがわれる。また、「仕事に関する勉強時間がとれる」、「睡眠時間が必要なだけとれる」等の項目についても、労働時間が長くなるほど割合が低下しており、労働時間が長くなると、仕事と生活とのバランスの面だけでなく、仕事の遂行上も悪影響を及ぼす可能性がある（付属統計表第159表）。

いわゆるサービス残業については、同調査で「残業あり」と回答した者（一般職及び係長クラスの63.5%）のうち「サービス残業あり」は38.9%であり、また、「仕事を自宅に持ち帰ることがある」（「よくある」＋「ときどきある」）が正規従業員のうち32.5%となっている（付属統計表第160-1表、第160-2表）。

サービス残業については、前出「裁量労働制と労働時間管理に関する調査報告」によると、サービス残業が存在する実態について、「ある程度やむを得ないことだ」という考えに、人事部門では「近い」が6.5%、「やや近い」が40.8%となっている。さらに、ライン管理職では「近い」が8.7%、「やや近い」が45.7%と「近い」と「やや近い」の合計が過半数となっており、サービス残業がやむを得ないという認識は改められる必要がある（付属統計表第161表）。

第II部 経済社会の変化と働き方の多様化

第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

第5節 労働時間等の動向

2) 労働時間制度の動向

(変形労働時間制の導入状況)

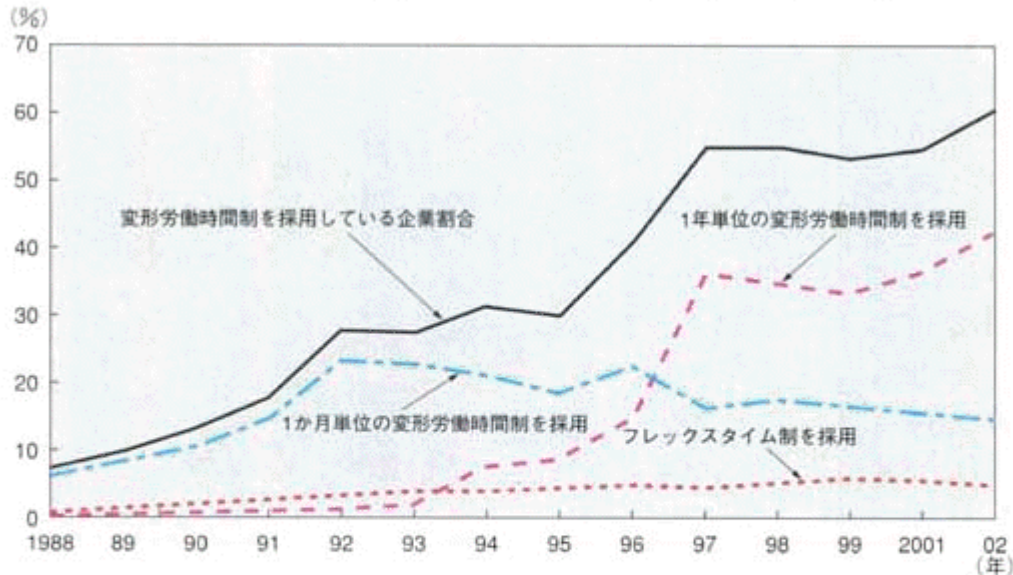
次に、変形労働時間制—業務の繁閑に応じて、労働者がフレキシブルタイムの時間帯内で自由に出社・退社できるフレックスタイム制⁴⁾及び1年や1か月の単位期間において所定労働時間を配分する変形労働時間制—についてみてみよう。

4) 労働者が自主的に出退勤時刻を決められる制度

「就労条件総合調査」によると、フレックスタイム制の導入企業割合は2002年で5.0%にとどまっているが、1,000人以上の大企業では32.8%と導入が進んでいる。1年単位の変形労働時間制は、1993年の法改正により対象期間が3か月から1年に延長されて以後、導入が進み、1997年には1か月単位の変形労働時間制を追い抜き2002年の導入率は42.8%となった（1か月単位の変形労働時間制は14.8%）（第2—（5）—9図、付属統計表第162表）。変形労働時間制は、事務・管理部門や販売・営業部門で多く適用されているが、フレックスタイム制は、加えて情報処理部門や研究・技術開発部門での適用が多く、1年単位及び1か月単位の変形労働時間制は、生産部門での適用が多くなっている（付属統計表第163表）。

第2—（5）—9図 変形労働時間制を採用している企業割合（企業規模計）

第2-(5)-9図 変形労働時間制を採用している企業割合（企業規模計）



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」

(注) 1) 全部又は一部の労働者に変形労働時間制を適用している企業の割合である。

2) 変形労働時間制の種類は主な形態のみ、かつ複数回答である。

3) 「1年単位の変形労働時間制」の1993年以前の数値は「3か月単位の変形労働時間制」の数値である（1994年4月1日の労働基準法改正により、変形期間の最長が3か月から1年間に延長された）。

4) 1999年までは「賃金労働時間制度等総合調査」。2000年度より調査の名称を「2001年就労条件総合調査」と変更し、調査対象期日を12月末日現在から翌1月1日現在に変更し、調査年を表章することとした。

変形労働時間制の問題点については、東京都「労働時間管理等に関する実態調査」（2001年）によると、事業所調査（複数回答）では、1年単位又は1か月単位の変形労働時間制を導入している事業所の16.1%が「残業時間の計算事務が煩雑である」、13.7%が「残業時間が計画ほど減少しない」、10.4%が「業務の繁閑の見通しがたてにくい」を挙げている（付属統計表第164表）。また、労働者調査（3つまで複数回答）では「生活サイクルが不規則になった」（25.0%）、「変形労働時間が業務の繁閑に対応していない」（20.0%）、「年次有給休暇がとりにくくなった」、「残業代を含めた収入が減った」（各15.0%）となっている（付属統計表第165表）。

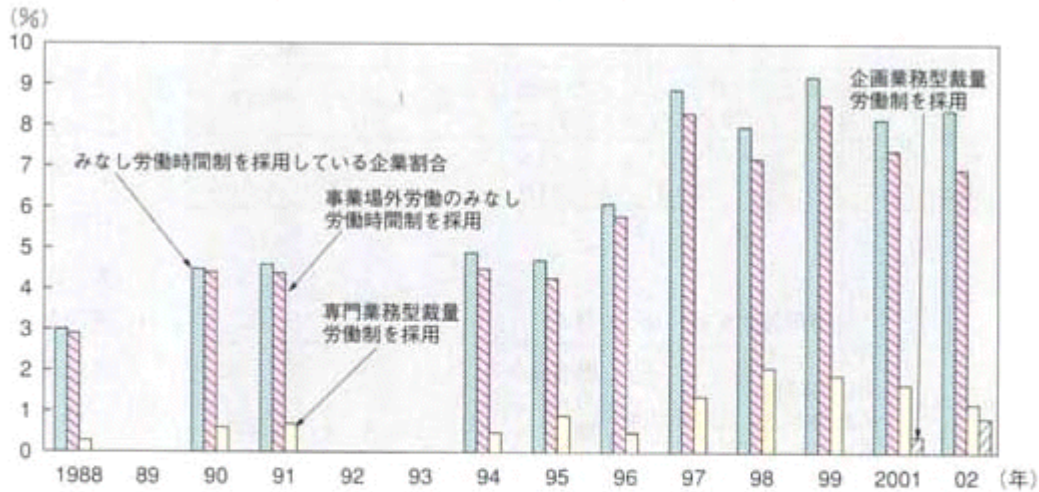
（裁量労働制の導入状況）

近年、ホワイトカラー層を中心に、定型的ではない、創造性を必要とする業務が増えてきており、労働者が一律の時間管理の下ではなく自律的・効率的に仕事を進めることが求められている。このことに対応した柔軟な労働時間制度として、上述のフレックスタイム制のほか裁量労働制の導入が進んできている。

「就労条件総合調査」によると、みなし労働時間制全体の採用企業割合は上昇傾向にあるが、2002年で8.4%とまだ水準は低い（第2-(5)-10図）。ただし、1,000人以上の企業では20.9%と大規模企業ほど導入率は高くなっている（付属統計表第166表）。専門業務型裁量労働制の採用企業割合は2002年で1.2%となっており、業務別にみると、「情報処理システムの分析又は設計」、「新商品又は新技術の研究開発等」の業務での適用が多くなっている（付属統計表第167表）。2000年4月に制度が導入された企画業務型裁量労働制の採用企業割合は2002年で0.9%と低いが、小売業、飲食店では2.7%、1,000人以上の製造業では2.6%となっている（付属統計表第168表）。

第2-(5)-10図 みなし労働時間制採用企業割合（企業規模計）

第2-(5)-10図 みなし労働時間制採用企業割合（企業規模計）



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」

(注) 1) 種類別の数値は複数回答である。

2) 1989年、1992年、1993年は調査を行っていない。

3) 1999年までは「賃金労働時間制度等総合調査」。2000年度より調査の名称を「2001年就労条件総合調査」と変更し、調査対象期日を12月末日現在から翌1月1日現在に変更し、調査年を表章することとした。

裁量労働制については、「成果主義型人事労務管理の導入の一環として」、「労働者の創造的を高め、発揮を促すため」、「成果で評価して欲しいという労働者の希望」等をきっかけとして導入されている（厚生労働省労働基準局「裁量労働制に関する調査」（2002年）（付属統計表第169表））。裁量労働制は、現在は大企業等一部の導入にとどまっているものの、今後は労働者の創造的な能力・専門能力の発揮、労働者の自律性を高める労働時間制度としてニーズが高まることが予想されており、前出「事業再構築と雇用に関する調査（企業調査）」により300人以上規模企業についてみると、裁量労働制の導入割合は8.4%、今後導入予定の割合は14.0%となっている。

では、実際に裁量労働制を導入した事業場の状況はどうなっているだろうか。前出「裁量労働制に関する調査」の労働者調査によると、裁量労働制適用前後の労働時間の比較については、企画業務型の場合は「ほとんど変わらない」とする者が54.5%と多いものの、「短くなった」及び「やや短くなった」の合計は「長くなった」及び「やや長くなった」の合計を若干上回っている。専門業務型の場合も「ほとんど変わらない」とする者が59.0%と多いが、「短くなった」（3.1%）及び「やや短くなった」（11.1%）の合計よりも「長くなった」（10.3%）及び「やや長くなった」（10.0%）の合計の方が上回っており、長くなった理由としては、「追加の仕事が多い」が40.4%と最も多いが、「締切の設定に無理があるものが多い」が23.3%と企画業務型よりも高くなっている。また、裁量労働制適用前後の仕事の効率については、企画業務型では「ほとんど変わらない」と「効率的になった（かなり+やや）」が各々46.1%で、専門業務型では「効率的になった（かなり+やや）」（32.4%）は企画業務型よりは低い「非効率的になった（かなり+やや）」（3.8%）よりは多い。健康状態については、企画業務型では、裁量労働制適用前後で「悪くなった」と「少し悪くなった」の合計は4.8%で「良くなった」と「少し良くなった」の合計（6.0%）を下回っているが、専門業務型では12.7%となっており、「良くなった」と「少し良くなった」の合計（4.6%）を上回っている（第2-(5)-11表）。専門業務型は、満足度についても企画業務型より全般的に低くなっている（付属統計表第170表）。こうした状況にあって、調査標本数が少ないことに留意する必要があるが、労働者からは「年次有給休暇の取得促進措置」や「業務量、業務の期限等の見直し」、「代償休日又は特別な休暇の付与」を求める声が多くなっている（付属統計表第171表）。

第2-(5)-11表 裁量労働制適用前と後の状況変化について（労働者）

第2-(5)-11表 裁量労働制適用前後の状況変化について（労働者）

労働時間の長さ							(単位 %)
裁量労働制の種類	長くなった	やや長くなった	ほとんど変わらない	やや短くなった	短くなった	無回答	
企画業務型	6.0	12.0	54.5	15.6	5.4	6.6	
専門業務型	10.3	9.6	59.0	11.1	3.1	6.8	

労働時間が長くなった理由						
裁量労働制の種類	権限が十分に与えられていない	締切の設定に無理があるものが多い	追加の仕事が多い	制度適用外の人と同じ職場にいて早く帰りづらい	その他	無回答
企画業務型	0.0	6.7	56.7	6.7	26.7	3.3
専門業務型	5.4	23.3	40.4	3.8	21.7	5.4

仕事の効率						
裁量労働制の種類	かなり効率的になった	やや効率的になった	ほとんど変わらない	やや非効率的になった	非効率的になった	無回答
企画業務型	9.6	36.5	46.1	1.2	0.0	6.6
専門業務型	4.8	27.6	56.8	2.7	1.1	7.0

健康状態						
裁量労働制の種類	良くなった	少し良くなった	ほとんど変わらない	少し悪くなった	悪くなった	無回答
企画業務型	2.4	3.6	83.2	4.2	0.6	6.0
専門業務型	0.7	3.9	73.6	9.6	3.1	6.7

資料出所 厚生労働省労働基準局「裁量労働制に関する調査」（2002年）

（注）裁量労働制の適用を受けている労働者の回答。

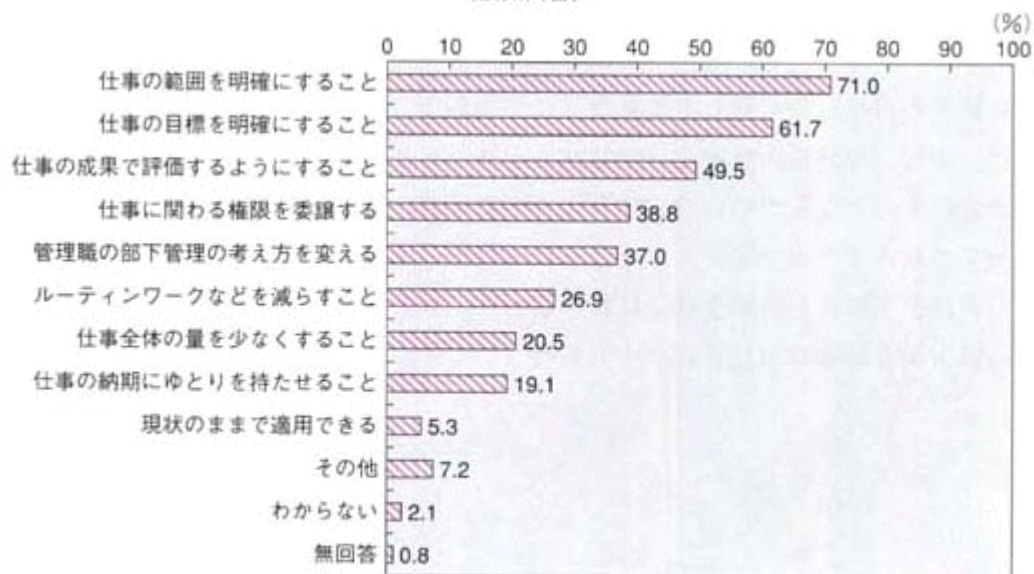
以上のように、裁量労働制については、仕事が効率的になったとする回答が相対的に多く、導入の効果はみられているが、一方で、追加の仕事が多く、業務量や業務の期限の設定に無理があるという回答がみられるほか、特に専門業務型では、健康面で留意すべき点がある旨の回答が企画業務型より多くなっている。管理者は、裁量労働制適用労働者について、業務の量、進捗状況や労働時間の状況の把握を適正に行うことが必要である。

続いて、裁量労働制がうまく機能するための課題について、さらに整理することとしたい。

1（財）連合総合生活開発研究所「裁量労働制の適用可能性に関する調査研究報告書」（2000年）によると、仮に自分の仕事に裁量労働制が適用されるとしたらどのような条件が整えば裁量労働制は円滑に機能するかという問（複数回答）に対し、企画業務型裁量労働制の適用可能性がある者5)のうち「現状のまま裁量労働制を適用できる」とした者は5.3%であり、「仕事の範囲を明確にすること」、「仕事の目標を明確にすること」、「仕事の成果で評価するようにすること」、「管理職の部下管理の考え方を考える」、「仕事に関わる権限を委譲する」などが挙げられている（第2-(5)-12図）。

第2-(5)-12図 裁量労働制が円滑に機能するための条件（複数回答）

第2-(5)-12図 裁量労働制が円滑に機能するための条件
(複数回答)



資料出所 (財) 連合総合生活開発研究所「裁量労働制の適用可能性に関する調査研究報告書」(2000年)

5) 同調査では「本社勤務で、配属されている職能分野の現在の会社における通算経験年数が3年以上、かつ企画・立案・調査・分析の業務に従事している正社員」としている。

2 また、やや調査時期は古いものの、(財) 連合総合生活開発研究所「仕事の変化と労働時間の弾力化に関する調査」(1995年)によると、

1) 労働時間の弾力化が有効に活用されるためには、仕事の裁量度を高めること、従業員の自己管理能力を高めること及び明確かつ公正な評価が重要であり、

2) 仕事の評価が成果による評価でない場合は、弾力的な労働時間制度はうまく機能せず、成果による評価を行っている場合でも、各人の仕事に裁量度がない場合は労働時間管理制度についての満足度は高まらない

との結果になっている。

3 さらに、前出「裁量労働制と労働時間管理に関する調査報告」によると、ライン管理職が、裁量労働制で働いている部下から受けた悩み事などの相談内容(複数回答)として、「(裁量労働制の) 制度のしくみについて」や「賃金や賞与について」のほか「役割や責任について」や「仕事の量について」が挙げられている(付属統計表第172表)。また、実労働時間が長くなっている部下へアドバイスや支援をしているかという問(複数回答)については、「具体的なアドバイスをして、仕事ははかどるようにしている」、「担当業務の一部を他の人に回す等して仕事の量を減らす」、「サポートメンバーを加えるなどして、負荷を軽減する」といったことを行っているライン管理職の割合が高くなっている(付属統計表第173表)。

以上のことから、裁量労働制がうまく機能するためには、制度を導入するだけでなく、1及び2からは、仕事の範囲や目標の明確化、成果による評価が重要であること等が、3からは、管理者の役割として、仕事は担当者の裁量に委ねつつも、業務の量や進捗状況について把握すべきは的確に把握し、必要に応じて業務量や人員の調整等を行うという機能が重要であることが、示唆される。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 経済社会の変化と働き方の多様化

第2章 企業行動、労働者の就業行動の変化と働き方の多様化

第5節 労働時間等の動向

3) 総括

以上みてきたように、我が国の年間総実労働時間は、1,800時間に向かって着実に減少してきている一方で、所定外労働時間の水準は依然として高く、年次有給休暇の取得率は上昇していない。また、近年、週の労働時間が35時間未満の者の割合はやや上昇傾向にあり、60時間以上の者の割合は1989年～1993年にかけて大幅に低下して以降横ばいで推移していたが、近年やや上昇傾向となっており、労働時間が分散化する傾向にある。若年層・中堅層や大規模企業では、労働時間が長時間の者の割合が上昇傾向にある。労働者の心身の健康維持や、仕事と生活とのバランスがとれた働きやすい職場環境作りの観点はもとより、仕事の効率・創造性の確保の観点からも、所定外労働や年休に対する職場の意識改革や仕事の効率化を図り、所定外労働の削減や年休の取得促進等を通じて労働時間の一層の短縮に努めることが必要である。

労働者の自律性を重視した柔軟な労働時間制度については、大企業を中心に導入が進んでいるが、裁量労働制に関し、業務量や健康面等で留意すべき点もあると考えられ、同制度が企業・労働者双方にとってより望ましいものとなるためには、業務量や労働時間の状況の把握が適正に行われること、健康・福祉確保措置が充実されることが必要である。さらに、今後、柔軟な労働時間制度がうまく機能するためには、仕事の範囲や目標を明確にし評価を適正に行うことや、管理者が業務の状況を的確に把握し必要な調整を行うこと、さらに労働者自身も自己管理を十分に行うことが、一層重要となつてこよう。
