

裁量労働制の適用範囲拡大に向けた経団連の考え方

2021年10月27日

一般社団法人 日本経済団体連合会

- 1 裁量労働制について
- 2 わが国の実質GDP
- 3 働き手が専門性・創造性を発揮して成果を生み出す業務
- 4 わが国の講じるべき対応
- 5 裁量労働制－厚生労働省実態調査結果－

- 1 裁量労働制について
- 2 わが国の実質GDP
- 3 働き手が専門性・創造性を発揮して成果を生み出す業務
- 4 わが国の講じるべき対応
- 5 裁量労働制－厚生労働省実態調査結果－

1. 裁量労働制について – 裁量労働制とは –

裁量労働制とは

- **仕事のやり方と時間配分を労働者に委ねることなどを条件に、労使協定等で定めた時間を労働したと「みなす」制度。**
- **専門業務型**と**企画業務型**の2種類。
- 労使協定等で設定した1日ごとのみなし労働時間が法定労働時間を超える場合は、36協定の締結と時間外労働に対する割増賃金の支払いが必要。

裁量労働制 区分	主な手続き		対象要件		労働時間規制・割増賃金					健康管理のための 時間の把握
	労使間の 手続き	本人 同意	対象業務	年収 要件	休憩	法定 休日	時間外 労働	深夜 労働	休日 労働	
専門業務型	労使協定の 締結	不要	厚生労働省令 で定める 19業務	なし	原則通り 適用		みなし 労働時間 で管理	原則通り、 実労働時間 で管理		必要
企画業務型	労使委員会 の決議	必要	事業の運営に 関する企画、 立案、調査及び 分析の業務	なし						

裁量労働制適用業務

専門業務型

19の業務

- ① 研究開発
- ② 情報処理システムの分析・設計
- ③ 取材・編集
- ④ デザイナー
- ⑤ プロデューサー・ディレクター
- ⑥ コピーライター
- ⑦ 情報処理システムエンジニア
- ⑧ インテリアコーディネーター
- ⑨ ゲーム用ソフトの創作
- ⑩ 証券アナリスト
- ⑪ 金融商品開発
- ⑫ 大学における研究開発
- ⑬ 公認会計士
- ⑭ 弁護士
- ⑮ 建築士
- ⑯ 不動産鑑定士
- ⑰ 弁理士
- ⑱ 税理士
- ⑲ 中小企業診断士

企画業務型

事業運営に関する事項について企画、立案、調査及び分析を行う業務

厚労省のデータミス問題により、
与党手続きの段階で法案から落ちる

【PDCA型業務】

事業運営に関する事項について繰り返し、企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これら成果を活用し、当該事業の運営に関する事項の実施状況の把握及び評価を行う業務

【課題解決型開発提案業務】

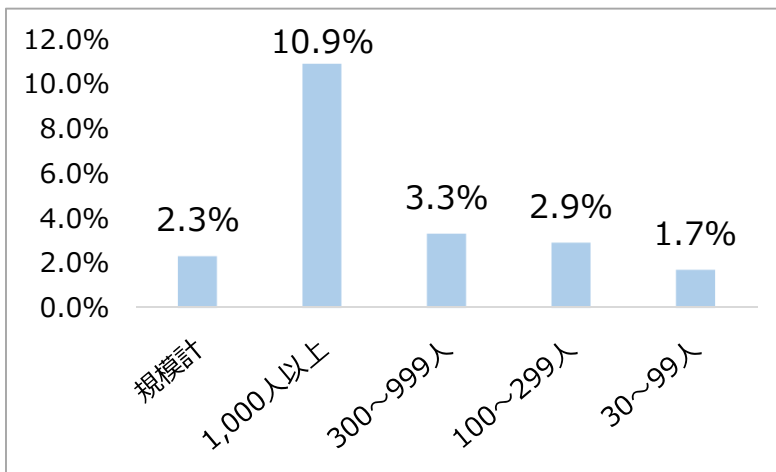
法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該顧客に対して販売又は提供する商品又は役務を専ら当該顧客のために開発し、当該顧客に提案する業務

1. 裁量労働制について – 裁量労働制とは –

- 企画業務型裁量労働制の適用労働者は、全労働者の1%に大きく満たない現状。
- 要因の一つは、対象業務の少なさ。

専門業務型

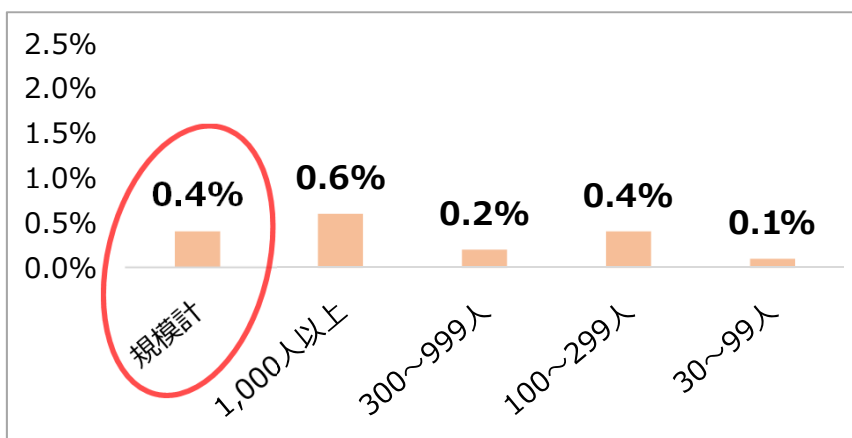
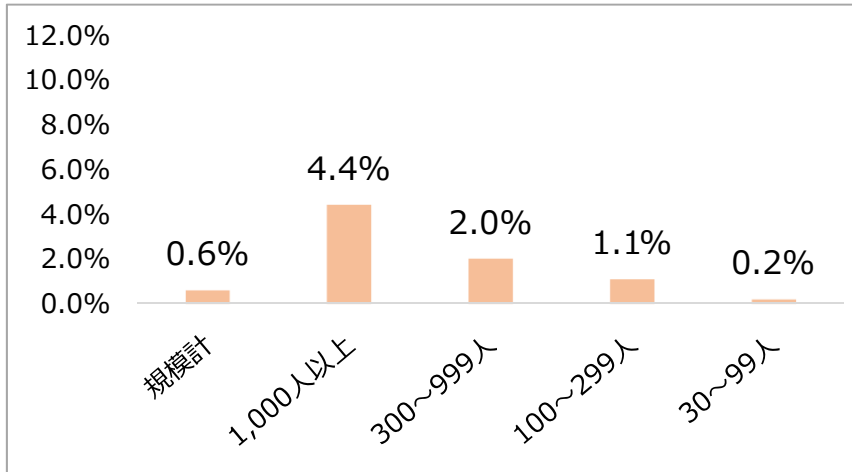
導入企業の割合



適用労働者の割合



企画業務型



出典：厚生労働省「平成31年就労条件総合調査の概況」

1. 裁量労働制について – 政府の検討状況 –

- 7月26日に設置された「これからの労働時間制度に関する検討会」では、裁量労働制実態調査結果（6月25日公表）を踏まえて制度改革について議論中。

【これからの労働時間制度に関する検討会】

1. 趣旨・目的

裁量労働制については、制度の趣旨に適った対象業務の範囲や、労働者の裁量と健康を確保する方策等に課題があることから、裁量労働実態調査結果を踏まえ、裁量労働制の制度改革案について検討する。

2. 主な検討事項

- ・ 裁量労働制のあり方
- ・ 裁量労働制以外の労働時間制度

3. 厚生労働省が学識経験者を参集して開催

- 荒木 尚志 東京大学大学院法学政治学研究科教授（座長）
- 小畑 史子 京都大学大学院人間・環境学研究科教授
- 川田 琢之 筑波大学ビジネスサイエンス系教授
- 黒田 祥子 早稲田大学教育・総合科学学術院教授
- 島貫 智行 一橋大学大学院経営管理研究科教授
- 堤 明純 北里大学医学部教授
- 藤村 博之 法政大学大学院イノベーションマネジメント研究科教授

4. 検討会の検討スケジュール

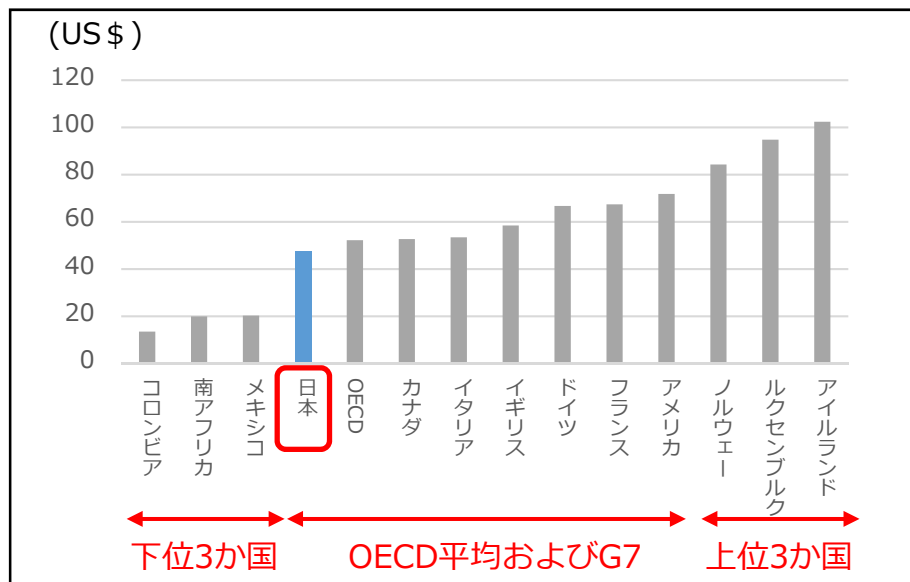
- ・ 7月26日に第1回会合開催
- ・ 7月～9月は調査結果のデータ分析、ヒアリング等を実施
- ・ 検討会の取りまとめ時期は未定

- 1 裁量労働制について
- 2 わが国の実質GDP
- 3 働き手が専門性・創造性を発揮して成果を生み出す業務
- 4 わが国の講じるべき対応
- 5 裁量労働制－厚生労働省実態調査結果－

2. わが国の実質GDP – 労働生産性 –

- ▶ わが国の実質GDP（2019年）はアメリカ・中国に次いで世界第3位。
- ▶ 一方、**わが国の労働1時間あたり労働生産性水準はOECD加盟37カ国中21位**であり、**1970年以来主要先進7か国（G7）の中で最下位**の状態が継続。
- ▶ また2000年以降、**1人あたり労働生産性においても日本は諸外国の中で順位を大きく落としている危機的状況**。

労働1時間あたり労働生産性水準の国際比較
(OECD加盟国・2019年・名目)



出典：OECD Stat、国連（United Nations Statistics Division）
注1：国際比較は、購買力平価を用いて比較

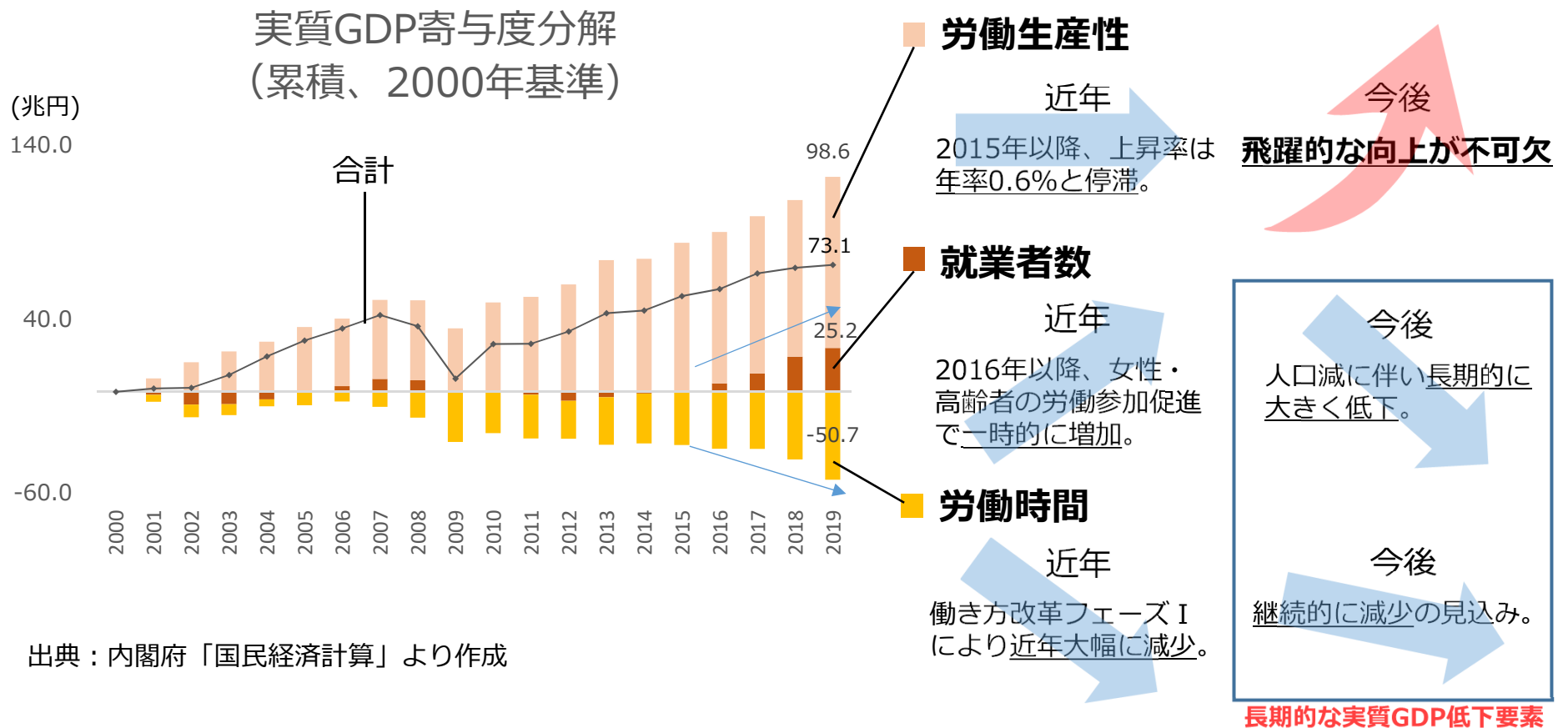
1人あたり労働生産性水準の国際比較（名目）

2000年			2020年		
順位	国名	(ドル)	順位	国名	(ドル)
1	ルクセンブルク	49,183	1	ルクセンブルク	116,921
2	日本	38,534	2	スイス	86,849
3	ノルウェー	38,067	3	アイルランド	83,850
4	スイス	38,007	4	ノルウェー	67,176
5	米国	36,433	5	米国	63,416
6	アラブ首長国連邦	34,689	6	デンマーク	60,494
7	アイスランド	31,571	7	アイスランド	59,634
8	デンマーク	30,804	8	シンガポール	58,902
9	カタール	29,914	9	オーストラリア	52,825
10	スウェーデン	29,252	10	オランダ	52,248
11	イギリス	27,828	11	カタール	52,144
12	アイルランド	26,154	12	スウェーデン	51,796
13	オランダ	25,996	13	フィンランド	48,981
14	香港	25,578	14	オーストリア	48,154
15	オーストリア	24,589	15	香港	46,753
16	フィンランド	24,347	16	ドイツ	45,733
17	カナダ	24,221	17	サンマリノ	44,818
18	ドイツ	24,009	18	ベルギー	44,529
19	シンガポール	23,793	19	イスラエル	43,689
20	フランス	23,318	20	カナダ	43,278
21	ベルギー	23,303	21	ニュージーランド	41,127
22	イスラエル	21,053	22	イギリス	40,406
23	バハマ	20,894	23	日本	40,146
24	オーストラリア	20,860	24	フランス	39,907
25	ブルネイ	20,511	25	マカオ	36,350

出典：IMF World Economic Outlook

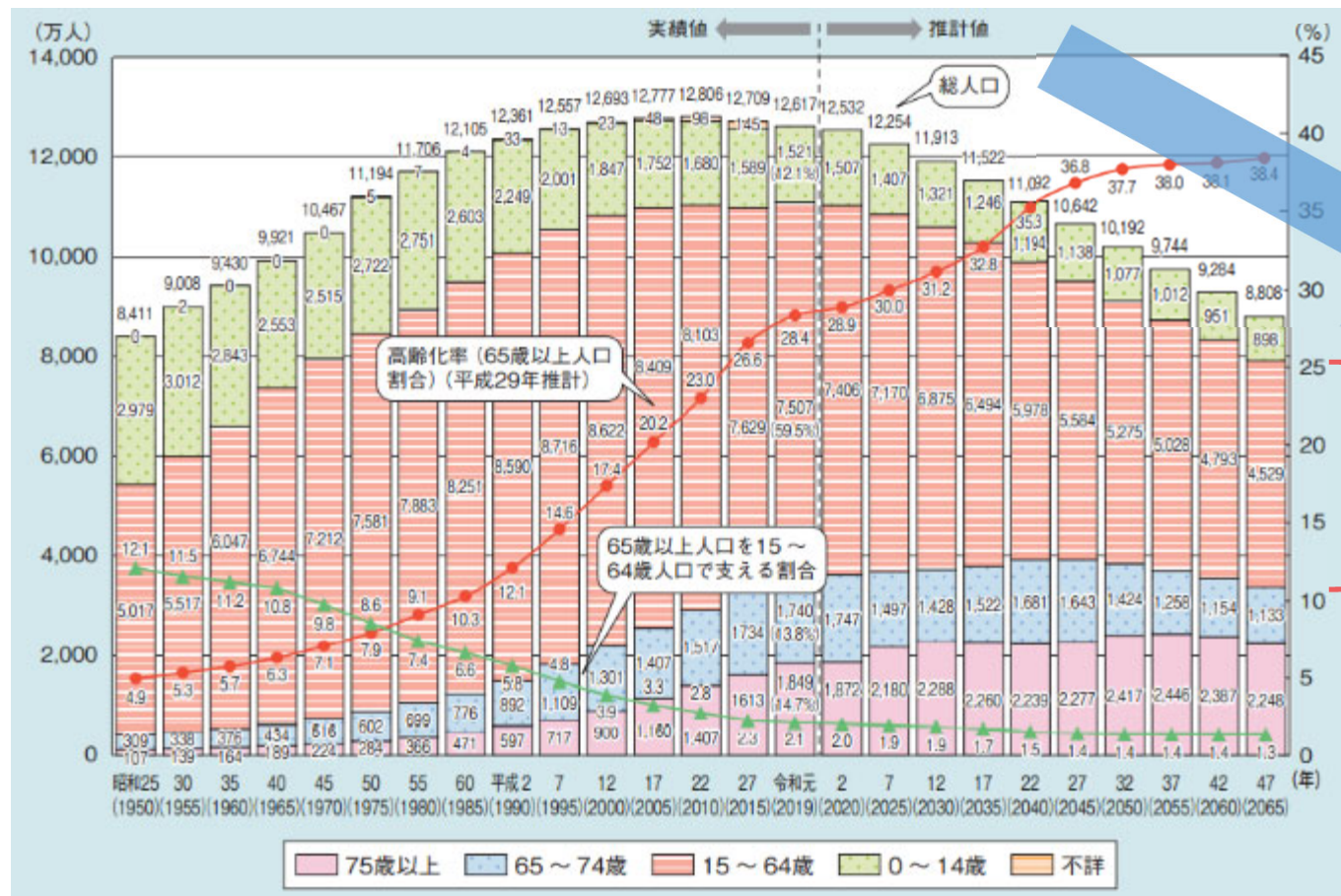
2. わが国の実質GDP – 寄与度分解 –

- 2000年以降の我が国の実質GDPはリーマンショック以降右肩上がり。
- しかし、**労働生産性は2015年以降、年率0.6%の小幅な上昇**にとどまる。
- そのため、わが国の実質GDPを持続的に向上させるには、
**①人口減少に伴う就業者数減、②働き方改革フェーズ I での労働時間減、の
 実質GDP低下要素を補うだけの労働生産性向上が喫緊の課題。**



2. わが国の実質GDP – 寄与度分解 (人口減少) –

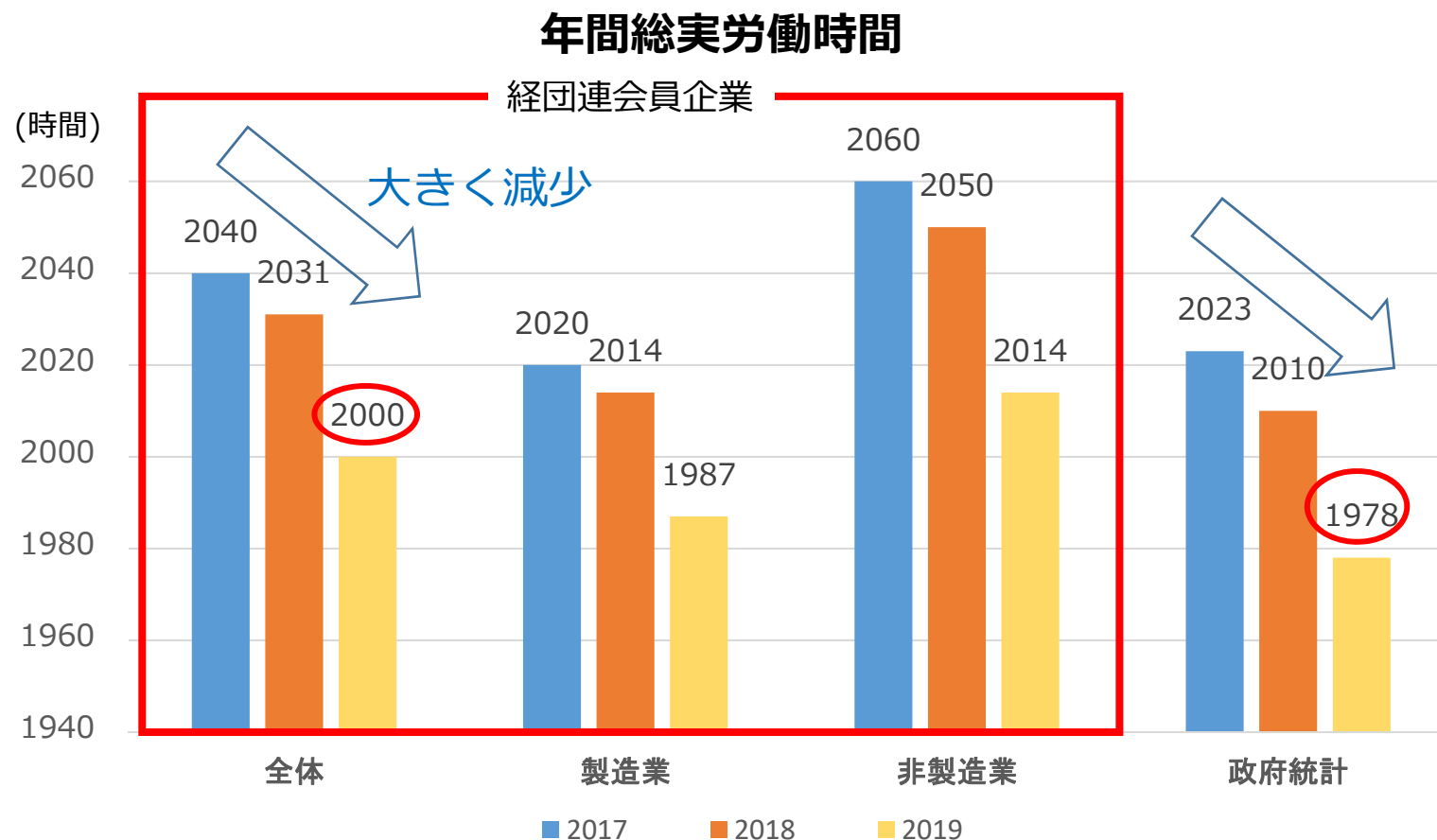
- 今後、わが国の総人口は加速度的に減少。
2065年には8,808万人と、2019年対比で3,809万人減少する見込み。
- また、同年の生産年齢人口は51.4%であり、今後は2019年対比で毎年1.1%の割合で減少、人数にして計2,978万人の減少となる危機的見通し。



生産年齢人口は
2019~2065年
平均年率1.1%減少

2. わが国の実質GDP – 寄与度分解（労働時間減） –

➤ 2017年から2019年にかけて、**企業全体の年間総実労働時間は減少傾向。**



出典：経団連「2020年労働時間等実態調査」

対象労働者：パートタイム労働者を除く期間を定めずに雇用されている労働者
(管理監督者を除く)

：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

対象労働者：5人以上の事業場の常用労働者（パートタイム労働者を除く一般労働者）
※ 1か月以上の期間を定めて雇用される有期契約フルタイム勤務者を含む

- 1 裁量労働制について
- 2 わが国の実質GDP
- 3 働き手が専門性・創造性を発揮して成果を生み出す業務
- 4 わが国の講じるべき対応
- 5 裁量労働制－厚生労働省実態調査結果－

3. 働き手が専門性・創造性を発揮して成果を生み出す業務 – VUCA時代への対応 –

- ▶ VUCA時代では、企業の盛衰が一層激化。
- ▶ 世界の時価総額ランキングにおいて、日本企業が存在感を大きく下げ中、**世界では特にIT・通信・サービス系の新興企業が勃興。**
- ▶ **時代の流れに適合したイノベーション創出が、企業の成長／生き残りに不可欠。**

VUCA時代(※)には世の中の変化のスピードがますます加速する。

※VUCA : **V**olatility、**U**ncertainty、**C**omplexity、**A**mbiguity
 先行きが不透明で将来予測が困難な状態のこと
 DX、GX等の推進で世の中が激しく変化



世界時価総額ランキング

平成元年

平成30年

実際に・・・

順位	企業名	時価総額 (億ドル)	国名	順位	企業名	時価総額 (億ドル)	国名
1	NTT	1,638.6	日本	1	アップル	9,409.5	米国
2	日本興業銀行	715.9	日本	2	アマゾン・ドット・コム	8,800.6	米国
3	住友銀行	695.9	日本	3	アルファベット	8,336.6	米国
4	富士銀行	670.8	日本	4	マイクロソフト	8,158.4	米国
5	第一勧業銀行	660.9	日本	5	フェイスブック	6,092.5	米国
6	IBM	646.5	米国	6	バークシャー・ハサウェイ	4,925.0	米国
7	三菱銀行	592.7	日本	7	アリババグループホールディング	4,795.8	中国
8	エクソン	549.2	米国	8	テンセントホールディングス	4,557.3	中国
9	東京電力	544.6	日本	9	JPモルガン・チェース	3,740.0	米国
10	ロイヤル・ダッチ・シェル	543.6	英国	10	エクソン・モービル	3,446.5	米国
11	トヨタ自動車	541.7	日本	11	ジョンソン・エンド・ジョンソン	3,375.5	米国
12	GE	493.6	米国	12	ピザ	3,143.8	米国
13	三和銀行	492.9	日本	13	バンク・オブ・アメリカ	3,016.8	米国
14	野村證券	444.4	日本	14	ロイヤル・ダッチ・シェル	2,899.7	英国
15	新日本製鐵	414.8	日本	15	中国工商銀行	2,870.7	中国
16	AT&T	381.2	米国	16	サムスン電子	2,842.8	韓国
17	日立製作所	358.2	日本	17	ウェルズ・ファーゴ	2,735.4	米国
18	松下電器	357.0	日本	18	ウォルマート	2,598.5	米国
19	フィリップ・モリス	321.4	米国	19	中国建設銀行	2,502.8	中国
20	東芝	309.1	日本	20	ネスレ	2,455.2	スイス

GAFAM

<金融・製造業中心>
 <日本企業14社>

<GAFAMの台頭>
 <日本企業0社>

出典：ダイヤモンドオンライン

日本企業の課題は、
 時代に適した
 イノベーション創出促進

3. 働き手が専門性・創造性を発揮して成果を生み出す業務 – 求められる職種の変化

- 経産省「新産業構造ビジョン」では、**クリエイティブな職種の業務が長期的に増加すると推測。**
- そのため、**特に働き手が専門性・創造性を発揮して成果を生み出す業務 (クリエイティブな職種)における生産性向上が、国力維持・向上には不可欠。**

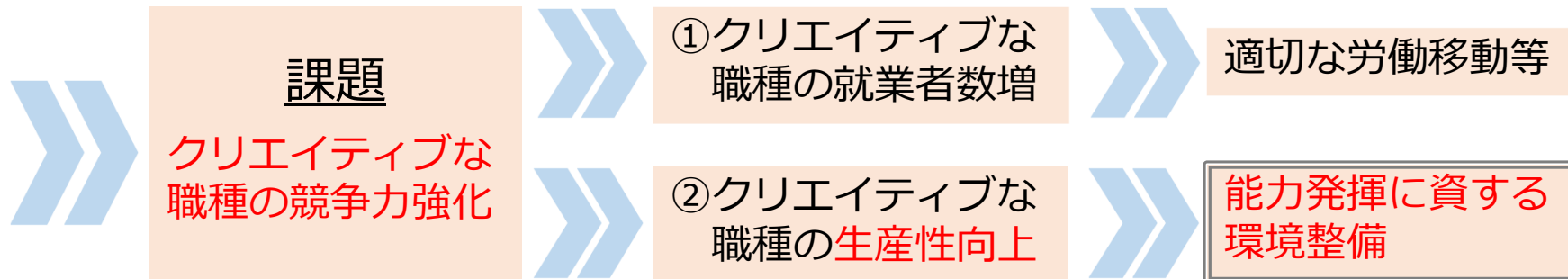
第4次産業革命による「仕事内容」の変化

※第4次産業革命：AIやIoT、ビッグデータを用いた技術革新

職種		業務量	就業者数 ※2015年対比2030年見通し
クリエイティブな職種	①上流工程 例) 経営戦略策定担当、M&A担当、データサイエンティスト、 ビジネスの創出プロセスを具現化するオペレーションスタッフ、 マスビジネス/ニッチビジネスを開発する商品企画担当や マーケター・研究開発者、その具現化を図る技術者	増加	減少 (約200万人)
	②営業販売 (低代替確率) 例) カスタマイズされた高額な保険商品の営業担当、 高度なコンサルティング機能が競争優位性の源泉となる法人営業担当		
	③IT業務 例) 製造業におけるIoTビジネスの開発者、ITセキュリティ担当者		
その他	④製造・調達、定型営業・サービス、事務等 例) 製造ライン工具、低額・定型商品販売員、飲食店員、事務作業員等	減少	減少

競争力が大きく低下

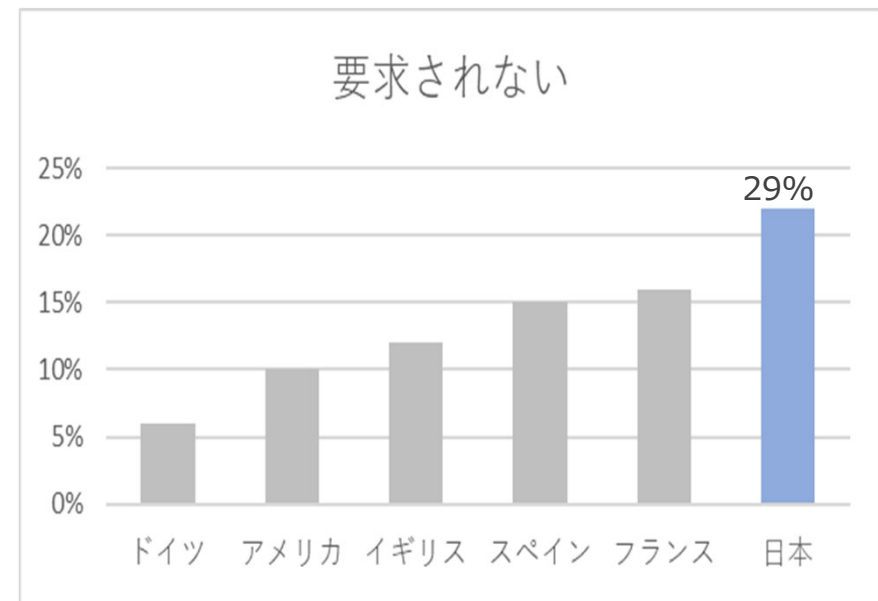
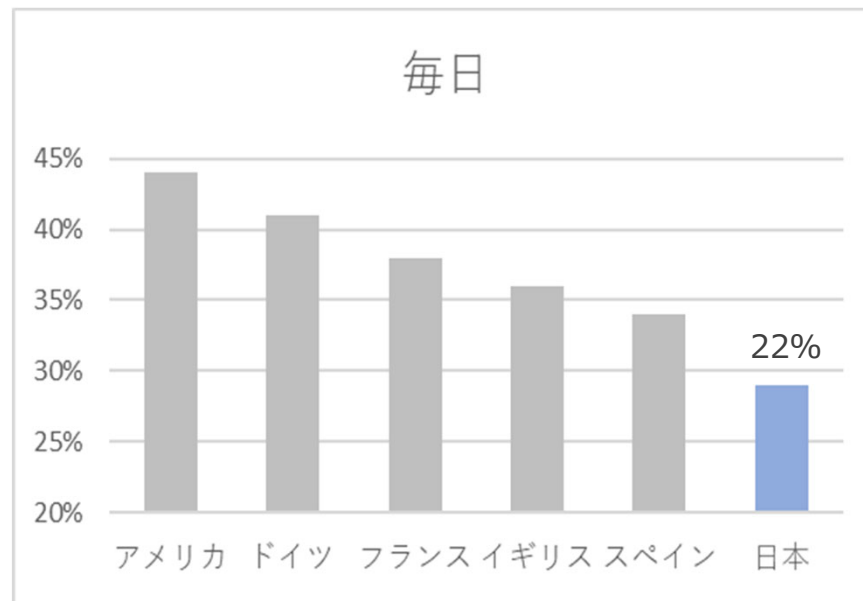
出典 (参考) : 経済産業省 平成28年度「新産業構造ビジョン」



3. 働き手が専門性・創造性を発揮して成果を生み出す業務 – 創造性を求められる頻

- 民間企業の調査では、**わが国の働き手は日々の仕事で「創造性」を求められる頻度が極めて少ない。**

貴方の仕事でどのくらいの頻度で「創造性」が求められているか？



出典：日本スチールケース株式会社 「職場における『創造性』意識調査」 を基に経団連が作成

- 1 裁量労働制について
- 2 わが国の実質GDP
- 3 働き手が専門性・創造性を発揮して成果を生み出す業務
- 4 わが国の講じるべき対応
- 5 裁量労働制－厚生労働省実態調査結果－

4. わが国の講じるべき対応 – 働き方改革 –

- これまで多くの企業は、インプット（労働投入）の効率化を中心とした「働き方改革フェーズⅠ」を推進
- 今後は、フェーズⅠを着実に進めながら、アウトプット（付加価値）の最大化に注力する「働き方改革フェーズⅡ」へと深化させていくことが重要。
- 「働き方改革フェーズⅡ」では、働き手のエンゲージメント向上が鍵。

■働き方改革フェーズⅡへの深化

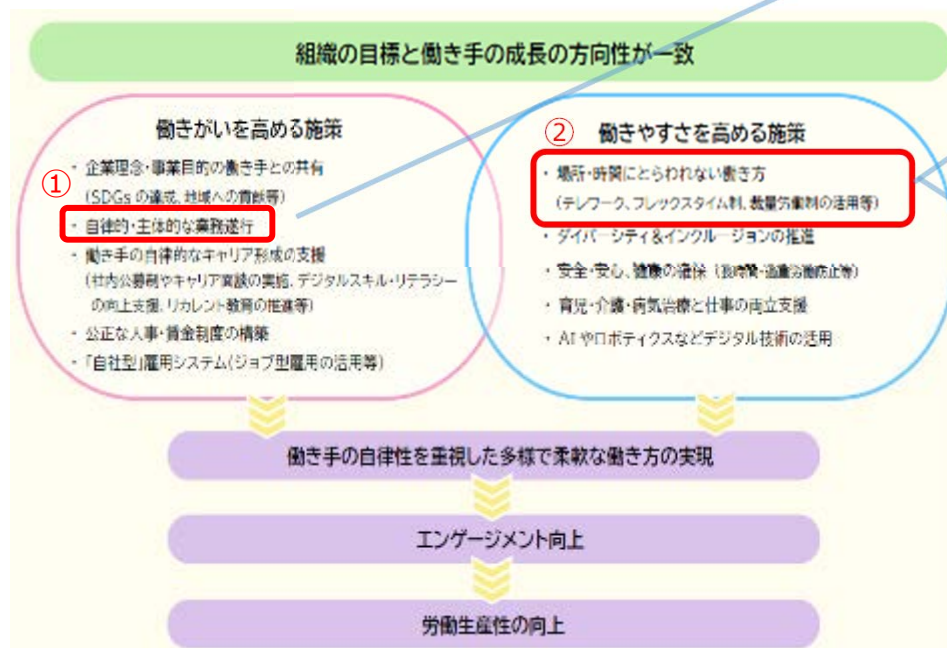


出典（参考）：経団連「2021年度 経営労働政策特別委員会報告」

4. わが国の講じるべき対応 –フェーズⅡの促進/課題①、②–

- エンゲージメント向上には「働きがい」と「働きやすさ」を高める施策が必要
- 具体的には、「①自律的・主体的な業務遂行」「②場所と時間に捉われない働き方」の推進が考えられ、それらを可能とする施策として裁量労働制の導入・拡大は1つの有力な選択肢。

<エンゲージメント向上のための施策>



出典(参考)：経団連「2021年度 経営労働政策特別委員会報告」

① 自律的・主体的な業務遂行

➤ 裁量労働制の適用

②-1 場所に捉われない働き方

➤ テレワークがコロナ禍で急拡大

②-2 時間に捉われない働き方

(1) 時間帯に捉われない

➤ フレックスタイム制の活用

(2) 時間数に捉われない

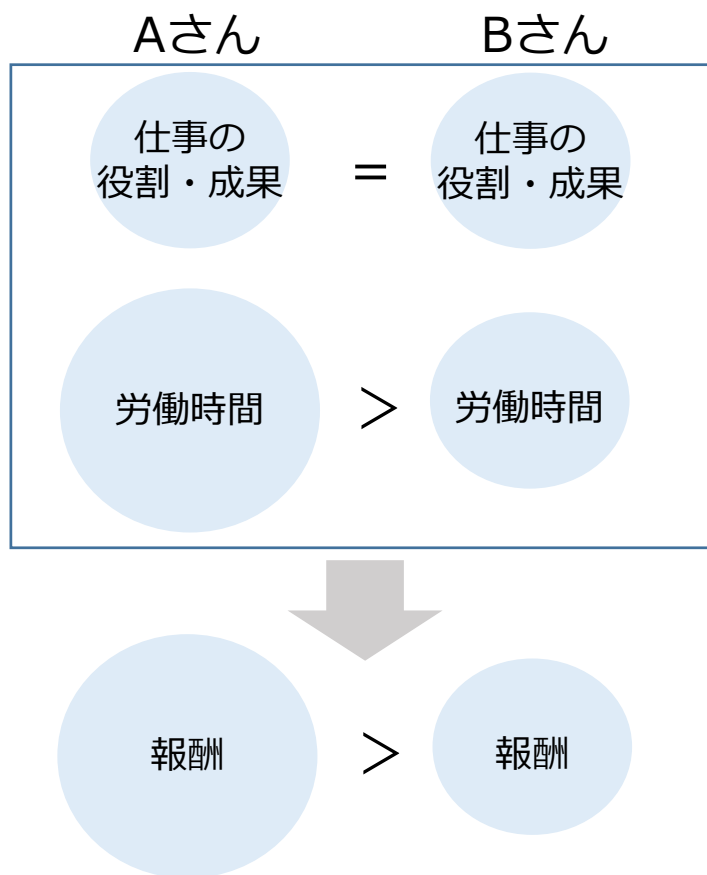
➤ 労働時間より成果を重視した処遇を可能とする労働時間法制

➤ 裁量労働制の適用

4. わが国の講じるべき対応 – 裁量労働制勤務のイメージ –

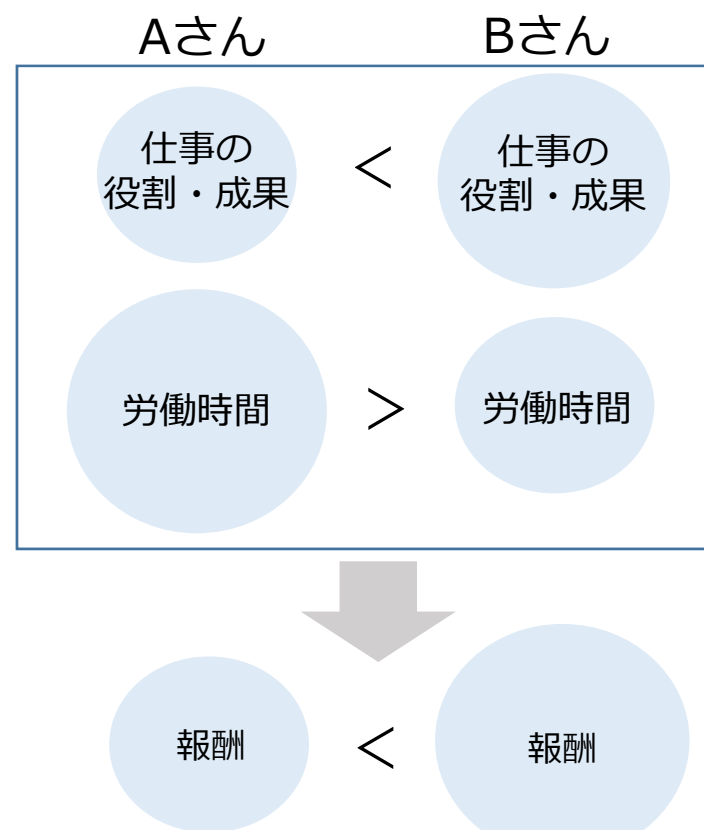
- 通常の労働時間制度では、同じ役割・成果の場合でも処遇の不公平が生じうる。
- 一方、裁量労働制では、長く働くことが報酬の増加に繋がらないため、生産性高く短時間で働こうとするマインドを醸成しうる。

通常の労働時間制度



労働時間の長短が報酬の多寡に繋がる

裁量労働制



※さらに、賞与等において、成果に応じた報酬の割合を高めている企業もある。

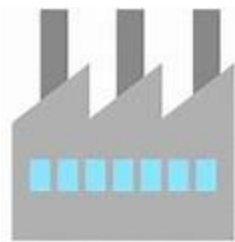
労働時間の長短が報酬に影響しない

4. わが国の講じるべき対応 – 職種・業務の変化 –

- VUCA時代にあって、業務の性質は大きく変化し、労働時間よりも成果で評価することが合っている業務が増加。
- そのため、**職種・業務に合った労働法制を選択できることが重要。**

「労働時間」と「成果」が連動しない
業務の重要性が増している

例：製造・調達、定型事務、
定型営業・サービス、等



「労働時間」と「成果」が
連動する

例：研究開発、提案営業、
商品企画・技術スタッフ、等



「労働時間」と「成果」が
連動しない

4. わが国の講じるべき対応 – 裁量労働制の適用範囲拡大 –

- 先述の「『労働時間』と『成果』が連動しない」職種において、働き手の能力発揮を促すべく、経団連は、**企画業務型裁量労働制の対象業務拡大を早期に実現すべきと主張。**

【企画業務型に早期に追加すべきと考える業務例】

① 裁量的にPDCAを回す業務

事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該事業の運営に関する事項の実施状況の把握及び評価を行う業務

(1) 製造ラインの改善を推進する技術者（製造業）

- 機器製造メーカーの生産ラインにおける作業改善計画を立案（P）、計画に基づいて改善施策を試行実施（D）、結果を測定（C）、測定結果を踏まえて改善点を洗い出し、本格実施（A）する業務

(2) 人事部門で働き方改革を推進する担当者

- 働き方改革を推進するため、新たな施策を立案（P）、経営層や従業員に説明した上で施策を実施（D）、新たな施策の定着状況を確認するとともに、うまく運用されていない場合は、その原因を洗い出し（C）、次なる改善につなげていく（A）業務

② 課題解決型開発提案業務

法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該顧客に対して販売又は提供する商品又は役務を専ら当該顧客のために開発し、当該顧客に提案する業務

(1) ITシステムの開発提案業務（情報通信業）

- システム開発会社において、法人顧客のニーズを把握し、ハードウェア・ソフトウェア・サービスをそれぞれカスタマイズして組み合わせ、オリジナルのパッケージとして開発提案する業務

(2) 製品および運用管理システムの開発提案業務（製造業）

- 車両製造メーカーにおいて、車両とITサービスを組み合わせて、法人顧客における車両の使用状況や故障・修繕実績といった日々の膨大なデータを一元的に集積・共有化する総合運用管理システムを開発提案する業務

(3) 法人顧客にオーダーメイドで商品を開発提案する業務（金融業）

- 銀行において、法人顧客の資金調達に向けて、当該顧客の資金使途、財務状況、ニーズ等を把握し、オーダーメイドでの商品（ファイナンススキーム）を開発提案する業務

4. わが国の講じるべき対応 – 企画業務型 適用業務拡大の意義 –

<PDCA型、課題解決型提案業務への適否>

<現行法>

以下4点いずれにも該当する業務

①事業の運営に関する業務

②企画、立案、調査、分析業務

③業務の性質上、これを適切に遂行するには業務遂行方法を大幅に労働者に委ねる必要がある業務

④業務の遂行手段、時間配分に関し使用者が具体的な指示をしないとする業務



▶ ①、③、④を既に満たす

▶ ②を満たさない関連業務を含む場合

通達(平成12年1月1日基発第1号)の考え方

必要な会議出席
情報収集
資料作成
などの関連業務



企画、立案、調査、
分析業務の一部



その他(運用管理・
改善、商品開発、
営業、等)

現状の課題

常態として企画、立案、調査、分析を行う業務に限られ、関連する別の作業や営業活動等が含まれると、適用不可と解釈される。

<2つの業務の適用による効果>

課題解決提案業務の一環として
商品開発・営業等も認められる

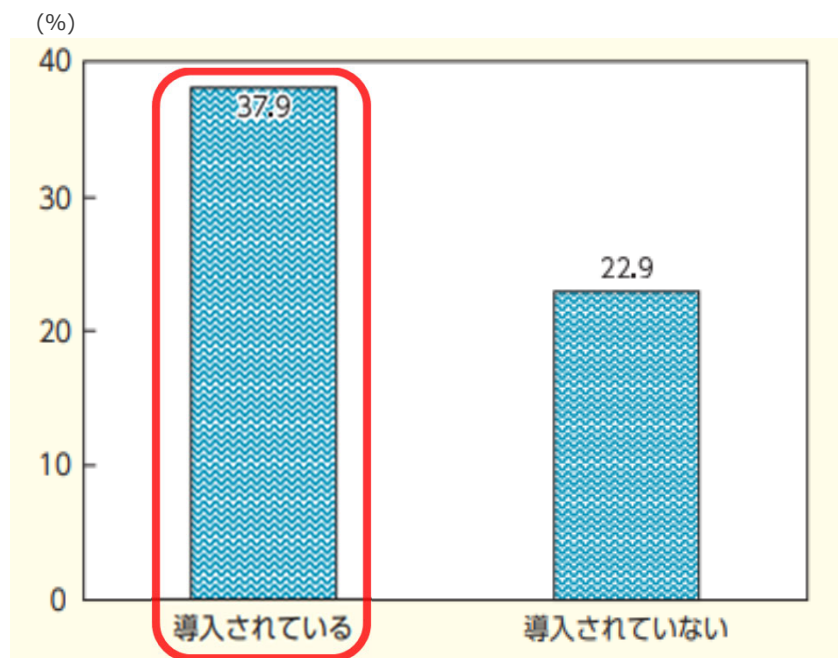
PDCAの一環として、
「D」(執行業務)を行う場合も
認められる

課題解決型開発提案業務	【例】取引先企業のニーズを聴取し、社内で新商品開発の企画立案を行い、 <u>当該ニーズに応じた商品やサービスを開発の上、販売する業務</u> 等
裁量的にPDCAを回す業務	【例】 全社レベルの品質管理の取組計画を企画立案するとともに (P) に、 <u>当該計画に基づく調達や監査の改善を行い、各工場に展開 (D)</u> 、その過程で示された意見等を見て (C)、さらなる改善の取組計画を企画立案する (A) 業務等

4. わが国の講じるべき対応 – 裁量労働制とイノベーションの相関 –

- 裁量労働制が導入されている方が、イノベーション実現割合が高い、という事実を示す調査結果があり、生産性向上に向けた1つの施策として裁量労働制の導入・拡大は有効。

日本における、裁量労働制の導入有無とイノベーションの実現割合



出典：平成29年度労働経済白書

注1：裁量労働制とは「業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない業務について、実際の労働時間数とはかかわりなく、労使協定で定めた労働時間数を働いたとみなす制度」のことである。

注2：本データにおける「裁量労働制」は専門業務型裁量労働制を指す。

注3：イノベーションの実現割合については、プロセス・イノベーション又はプロダクト・イノベーションを実現した企業の割合を指している。

- 1 裁量労働制について
- 2 わが国の実質GDP
- 3 働き手が専門性・創造性を発揮して成果を生み出す業務
- 4 わが国の講じるべき対応
- 5 裁量労働制－厚生労働省実態調査結果－

5. 裁量労働制 –厚生労働省実態調査結果–

＜裁量労働実態調査＞ 2021年6月25日公表

調査目的	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の検討に資するため、 同制度の適用・運用実態や、同制度の適用・非適用による労働時間の差異等を把握すること
調査の根拠法令	統計法に基づく総務大臣の承認を受けた 一般統計調査
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 ③適用事業場において求められる措置（同意＜撤回＞手続き、健康・福祉確保措置、苦情処理措置、労使委員会）の実態等
実施時期	事前確認＋プレ調査：2019年8月～同9月、本調査：2019年11月～同12月

（適用事業場調査）

労働時間、裁量の程度



裁量労働適用事業所
調査客対数：11,750所
有効回答数：6,489所
有効回答率：55.2%

非適用事業所
調査客対数：15,499所
有効回答数：7,746所
有効回答率：50.0%

※専門業務型に関する労使協定の届出＋企画業務型に関する報告した事業場が対象

（適用労働者調査）

労働時間、健康状態、裁量の程度



裁量労働適用労働者
調査客対数：104,985人
有効回答数：47,390人
有効回答率：45.1%

非適用労働者
調査客対数：104,375人
有効回答数：40,714人
有効回答率：39.0%

※専門業務型・企画業務型対象業務に従事する者

5. 裁量労働制 –厚生労働省実態調査結果–

➤ 厚労省の「裁量労働実態調査」によると、
裁量労働制の適用に対して、適用労働者のうち約80%が満足していると回答。

1. 裁量労働制の適用 に対する満足度 (%)

満足している	41.8
やや満足している	38.6
やや不満である	14.6
不満である	4.4
不明	0.7

80.4%が満足

2. 働き方の認識状況

(適用労働者調査)
 (複数回答、%)

	裁量労働 適用労働者	非適用労働者
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	24.4
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	35.8
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	51.6
自分の能力を発揮しやすい	42.2	36.0
能力や仕事の成果に応じた処遇となっている	26.6	22.4
業務量が過大である	23.8	21.3
賃金などの処遇が悪い	20.1	18.1
休暇が取りにくい	19.0	15.2
当初決まっていた業務でない業務が命じられる	18.9	25.6
労働時間が長い	18.3	12.5
人事評価が不適切である	13.0	12.6
業務の期限設定が短い	12.0	18.6
みなし労働時間の設定が不適切である	11.9	-
仕事に裁量がない(又は小さい)	10.7	9.5
その他	7.4	4.5
不明	0.8	1.5

5. 裁量労働制 –厚生労働省実態調査結果–

3. 労働時間数

(適用労働者調査)

長時間労働を助長するか？

■ 裁量労働制適用労働者

	1週間の平均労働時間	1日の平均労働時間数	1週間の平均労働日数
総数	45時間18分 (+2時間16分)	9時間 (+21分)	5.03日
専門業務型	45時間18分 (+2時間11分)	8時間57分 (+18分)	5.06日
企画業務型	45時間13分 (+2時間20分)	9時間15分 (+31分)	4.89日

()内は非適用労働者との差分

■ 非適用労働者

	1週間の平均労働時間	1日の平均労働時間数	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
専門型対象業務 従事労働者	43時間7分	8時間39分	4.99日
企画業務型対象 業務従事労働者	42時間53分	8時間44分	4.91日

4. 1週60時間以上の状況

(%)

階級での回答 を含む	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	合計
適用労働者	4.4	1.7	1.5	0.5	1.2	9.3
非適用労働者	3.2	0.9	0.5	0.3	0.5	5.4

5. 裁量労働制 –厚生労働省実態調査結果–

(適用労働者調査)

5. 健康状態の認識状況

健康状態の悪化を招くか？

(%)

	よい	まあよい	ふつう	あまりよくない	よくない	不明
裁量労働制適用労働者	32.2	28.3	29.4	9.1	0.9	0.1
非適用労働者	30.0	26.6	33.8	8.6	0.9	0.2

6. 2018年10月からの健康状態の変化

(%)

	よくなった	変わらない	悪くなった	わからない	不明
裁量労働制適用労働者	5.9	80.3	11.1	2.6	0.1
非適用労働者	5.9	81.2	10.7	2.1	0.1

5. 裁量労働制 – 厚生労働省実態調査結果 –

7. 健康・福祉確保措置の内容

(適用事業場調査)

(複数回答、%)

	専門型	企画型
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	53.9	88.2
心と体の健康相談窓口を設置する	64.6	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	60.8	76.4
勤め先が産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に保健指導を受けさせる	53.2	73.0
労働者の勤務状況及び健康状況に応じて、健康診断を実施する	66.8	62.3
一定期間（1か月等）当たりの労働時間に上限を設ける	36.6	60.9
労働者の勤務状況及び健康状況に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与する	41.8	45.2
労働者の勤務状況及び健康状態により、裁量労働制が適用されない部署など適切な部署に配置転換する	32.2	44.8
深夜業の回数を制限する	16.0	21.4
前日の終業と翌日の始業との間に一定時間以上の休息（勤務間インターバル）を必ず確保する	12.4	14.9
その他の措置	8.1	8.6
不明	0.1	0.1

5. 裁量労働制 –厚生労働省実態調査結果–

8. 裁量の程度

裁量をもって働いているか？

(適用労働者調査)

(%)

(1) 専門業務型

	業務の目的、目標、期限等の基本的事項	業務の遂行方法、時間配分等
自分に相談なく、上司（又は社内の決まり）が決めしている	9.8	1.7
自分に相談の上、上司が決めしている	20.1	4.0
上司に相談の上、自分が決めしている	47.8	37.9
上司に相談せず、自分が決めしている	13.7	50.8
どちらとも言えない	8.2	5.5
不明	0.3	0.2

(2) 企画業務型

	業務の目的、目標、期限等の基本的事項	業務の遂行方法、時間配分等
自分に相談なく、上司（又は社内の決まり）が決めしている	8.4	1.4
自分に相談の上、上司が決めしている	23.1	3.6
上司に相談の上、自分が決めしている	57.4	48.6
上司に相談せず、自分が決めしている	5.5	42.0
どちらとも言えない	5.1	4.0
不明	0.5	0.4

※労働基準法解釈総覧によれば、①使用者が労働者に対し業務の開始時に当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、経過の報告を受けつつ基本的事項について所要の変更の指示をすることは可能、②業務が過大である場合や期限の設定が不適切である場合には、労働者から時間配分の決定に関する裁量が事実上失われることがあることに留意すること、としている。

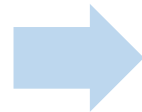
5. 裁量労働制 –厚生労働省実態調査結果–

9. 裁量労働制実態調査の二次分析

(川口構成員(東京大学大学院経済学研究科) 提出資料)

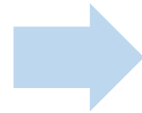
- 労働者の属性（専門型・企画型、役職、子どもの有無）次第で労働時間が増える場合もあれば減る場合もあり、裁量労働制の適用だけをもって労働時間が増加するとは言いがたい

健康状態



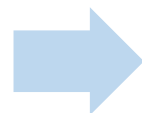
適用労働者の方が非適用労働者と比べて健康状態がよいと答える傾向がある。

メンタルヘルス



項目全体をみて評価すると、適用労働者と非適用労働者のグループ間に統計的に有意な差はない。

睡眠時間



- 適用労働者の方が仕事がある日の睡眠時間は若干短い。
- 適用労働者の方が仕事がない日の睡眠時間は若干長い。