



## 裁量労働制実態調査及びその分析の結果について②

# 目次

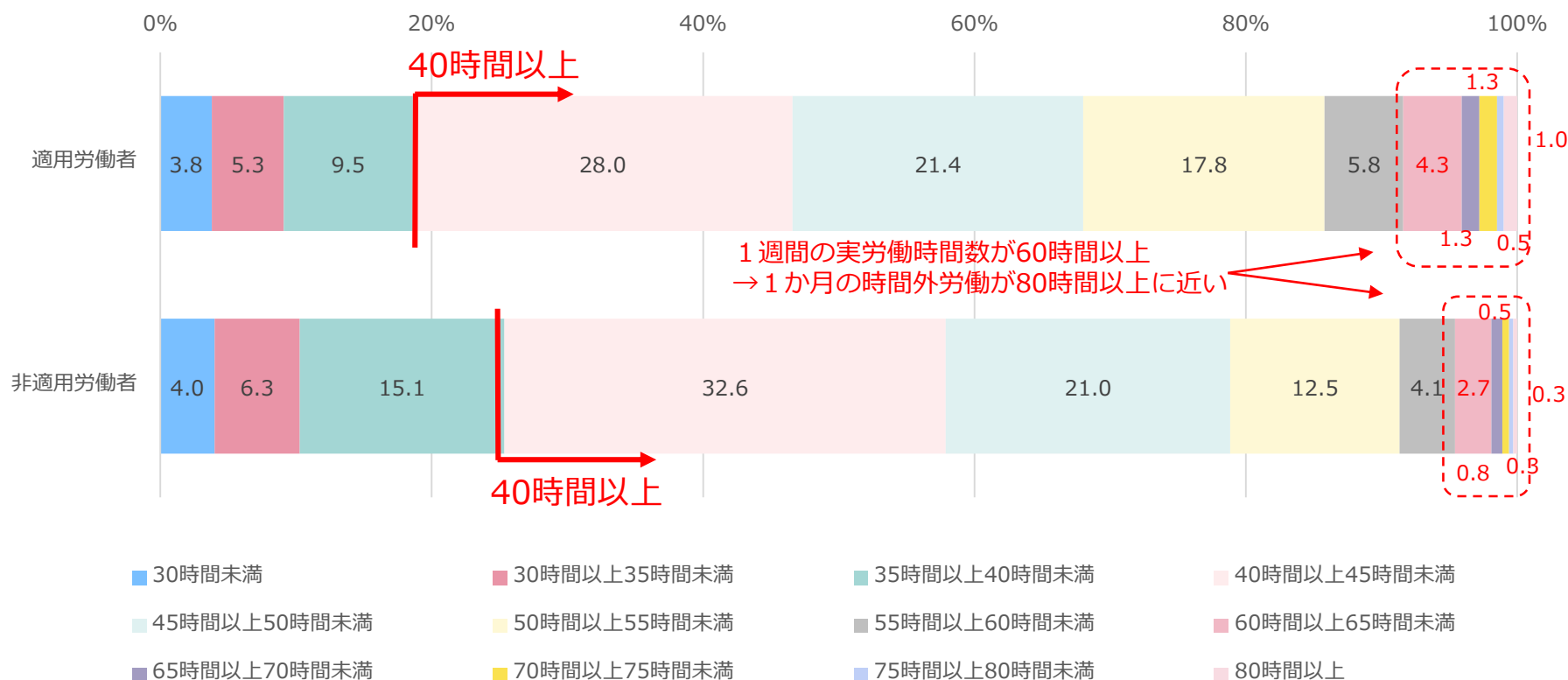
1. 健康・福祉確保措置関係	2
2. みなし労働時間関係	12

※本資料において出典の記載のない図表は、  
裁量労働制実態調査結果を出典としたものである。

# 目次

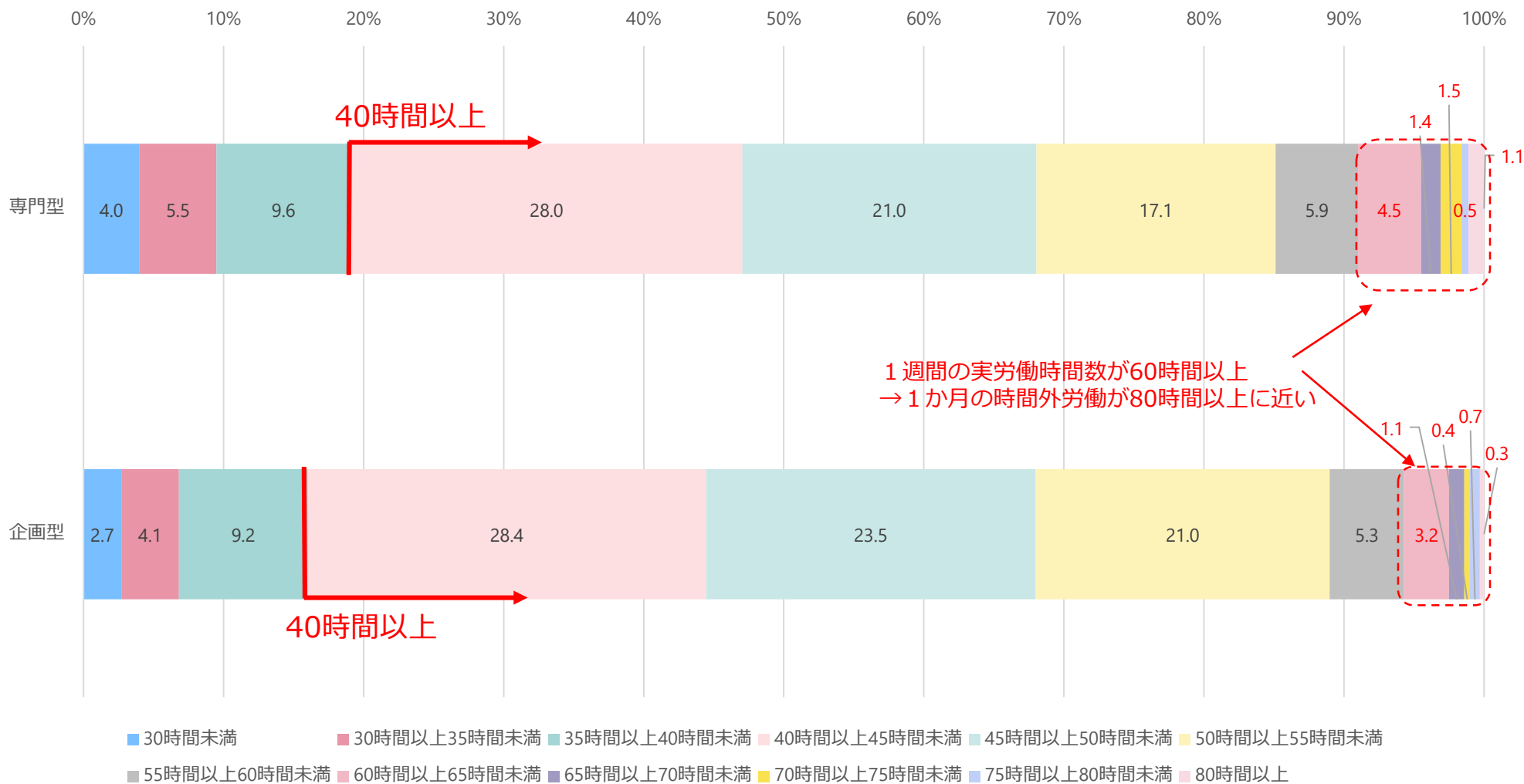
1. 健康・福祉確保措置関係	2
2. みなし労働時間関係	12

# 労働時間の分布（階級での回答を除く）【労働者調査】



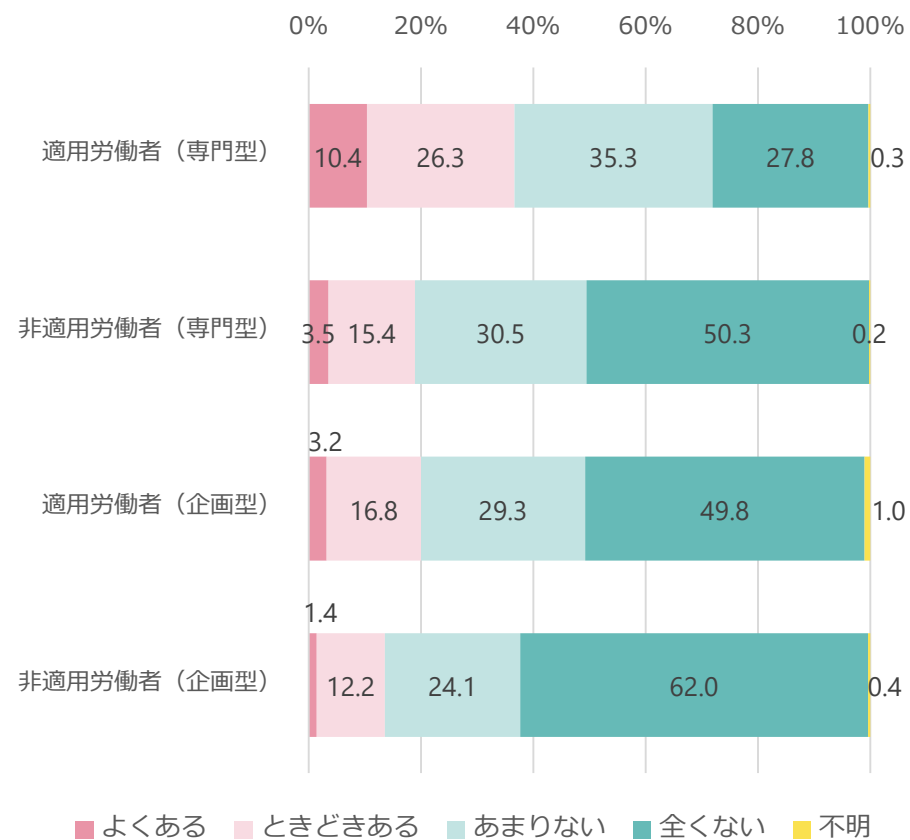
注：「階級での回答を除く」とは、1週間に実際に働いた労働時間の合計を1時間単位で回答した調査票のみを集計し、細かく覚えていないため階級を選択することにより回答した調査票を除いて集計したものの。

# 労働時間の分布（階級での回答を除く）【労働者調査・適用のみ】

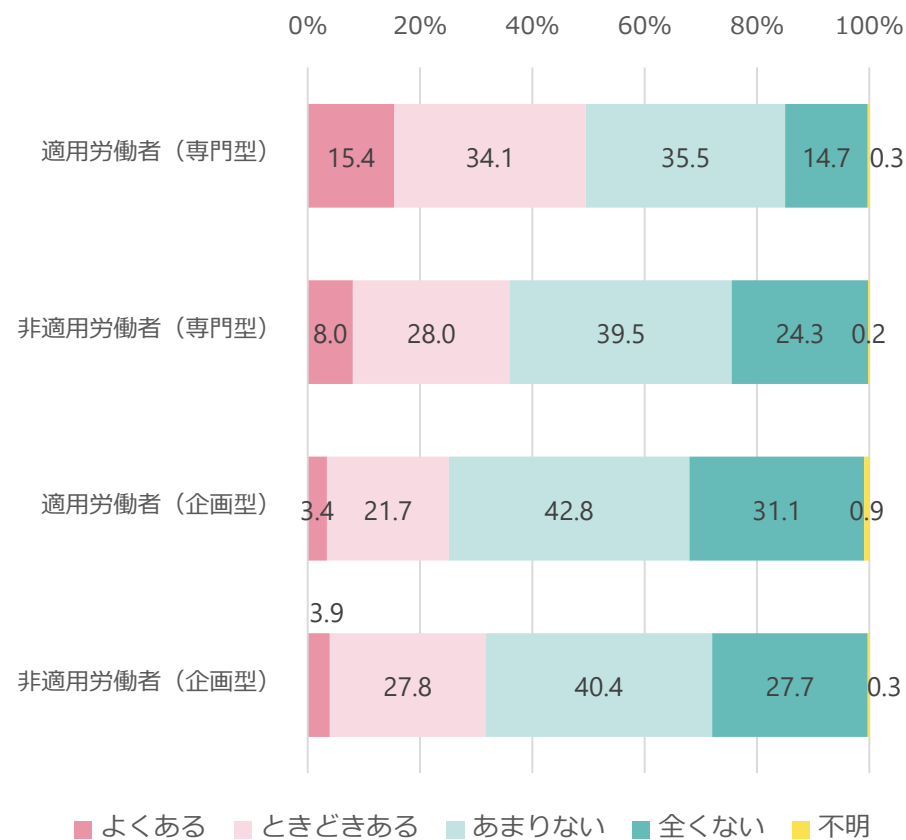


# 深夜労働・休日労働の状況【労働者調査】

## 深夜の時間帯（午後10時～午前5時）に仕事をする事



## 週休日や祝日などに仕事をする事



# 労働時間・睡眠時間

## 労働時間の平均値の比較【労働者調査※階級での回答を除く】

	1日の平均実労働時間数（時間：分）	
	適用労働者	非適用労働者
計	9：00	8：39
専門型	8：57	8：39
企画型	9：15	8：44

注1：左記の値は1週間に実際に働いた労働時間の合計を1時間単位で回答した調査票のみを集計した平均値である。

注2：1日の平均実労働時間数は労働日数により加重平均した値。

## 裁量労働制の適用が労働時間・睡眠時間に与える影響【回帰分析（※）】

	労働者の個人属性の影響を制御しない	労働者の個人属性の影響を制御
裁量労働制の適用による1週あたり労働時間の増減	2.152時間 (0.219時間)	1.276時間 (0.218時間)
非適用労働者の1週あたり平均労働時間	43.89時間	
裁量労働制の適用による1日あたり睡眠時間の増減	0.007時間 (0.022時間)	0.040時間 (0.021時間)
非適用労働者の1日あたり睡眠時間	6.52時間	

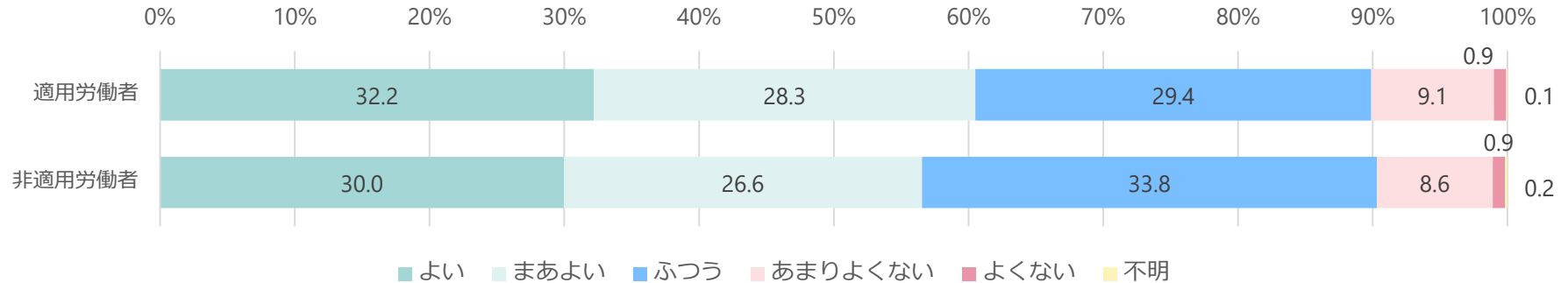
制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種。  
 復元倍率によるウェイトあり。（）内は標準誤差を示す。

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

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

# 健康状態

## 健康状態の認識【労働者調査】



## 裁量労働制が健康状態に与える影響【回帰分析】

	労働者の健康状態				
	良い	まあ良い	ふつう	あまり良くない	良くない
裁量労働制の適用による 当該回答をする確率の変化 (労働者の個人属性を制御済)	2.3ポイント (1.2ポイント)	0.5ポイント (1.0ポイント)	-2.8ポイント (1.2ポイント)	0.1ポイント (0.6ポイント)	-0.1ポイント (0.2ポイント)
非適用労働者における 当該回答をする確率	29.3%	27.6%	32.5%	9.6%	0.9%

制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種。  
 復元倍率によるウェイトあり。()内は標準誤差を示す。

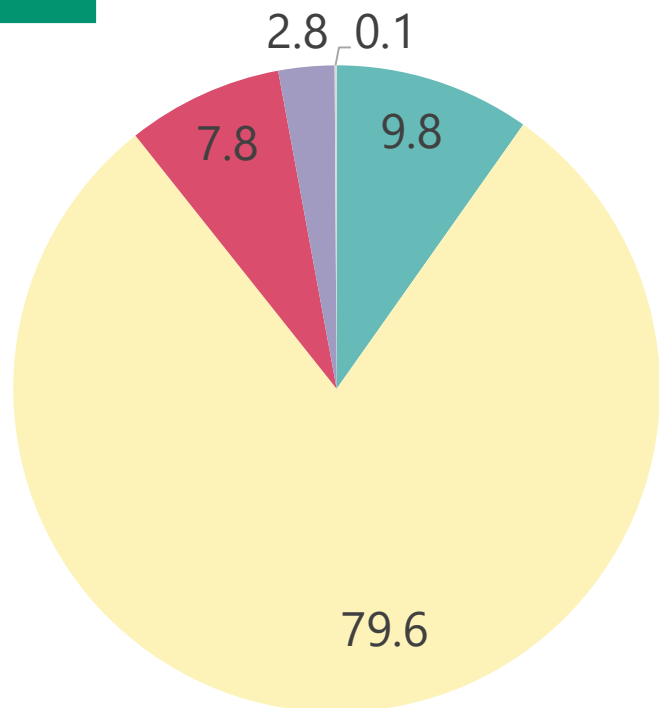
(資料出所)「第2回これからの労働時間制度に関する検討会」資料2(東京大学政策評価研究教育センターご説明資料)を基に厚生労働省労働基準局労働条件政策課が作成



# 裁量労働制の適用期間が1年未満の労働者における前年からの健康状態の変化 【労働者調査・適用のみ】

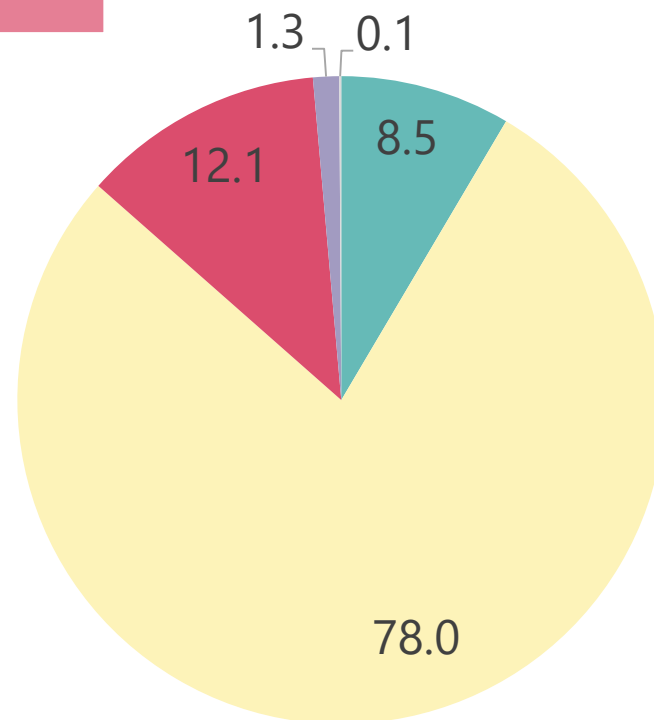
専門型

(%)



企画型

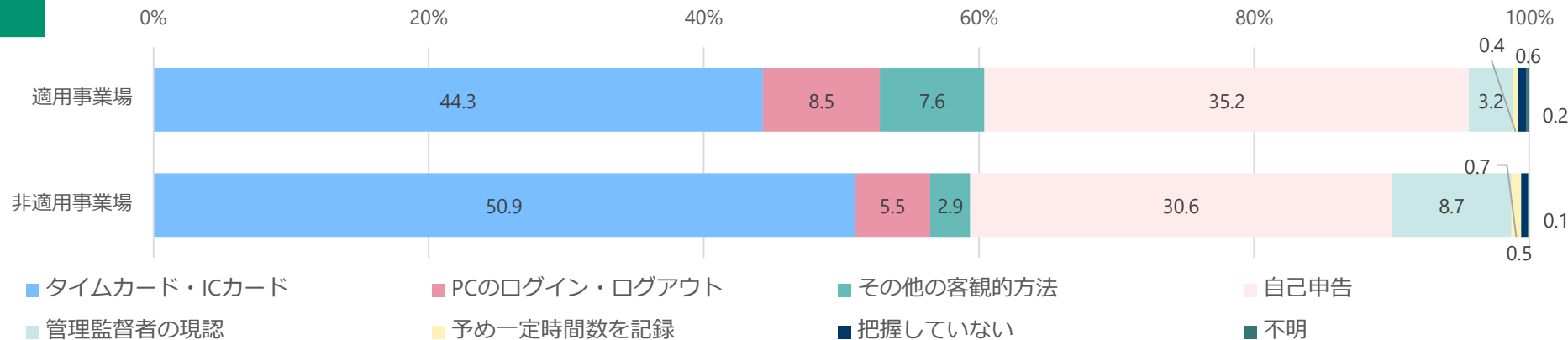
(%)



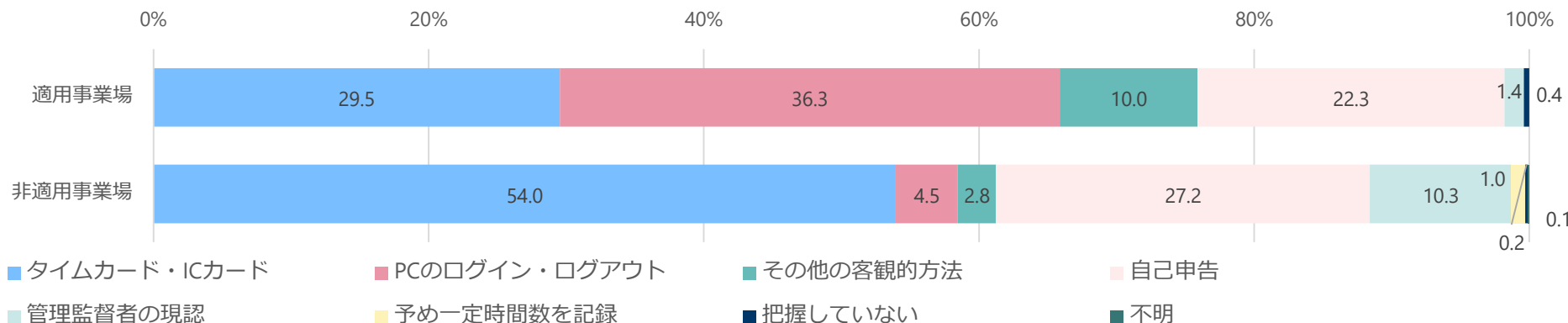
■ よくなった ■ 変わらない ■ 悪くなった ■ 分からない ■ 不明

# 事業場の労働時間の状況の把握方法【事業場調査】

## 専門型



## 企画型

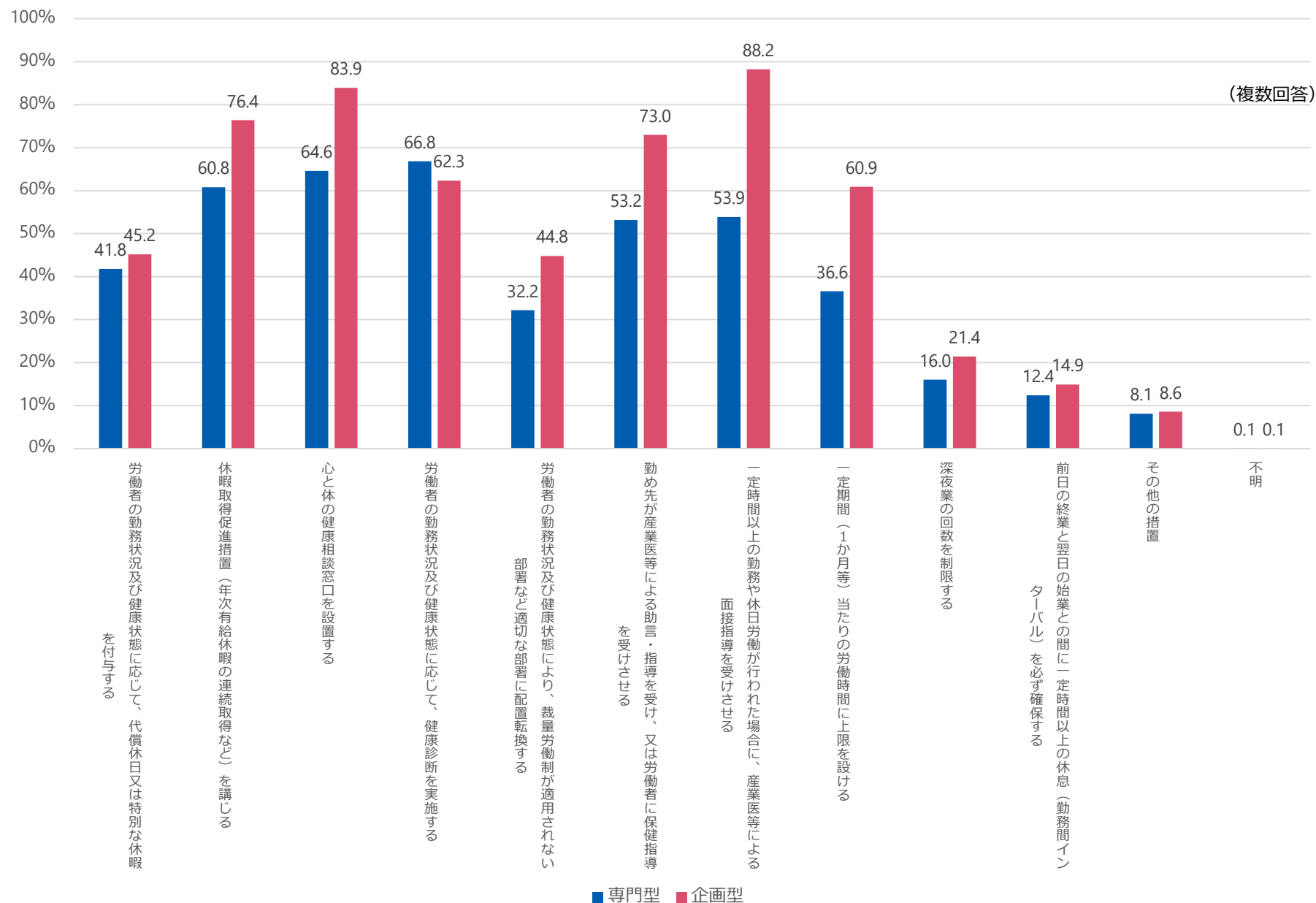


注1：適用事業場においては、適用労働者について、健康・福祉確保措置や医師による面接指導を実施するため事業場ごとに把握している「労働時間の状況」の把握方法。

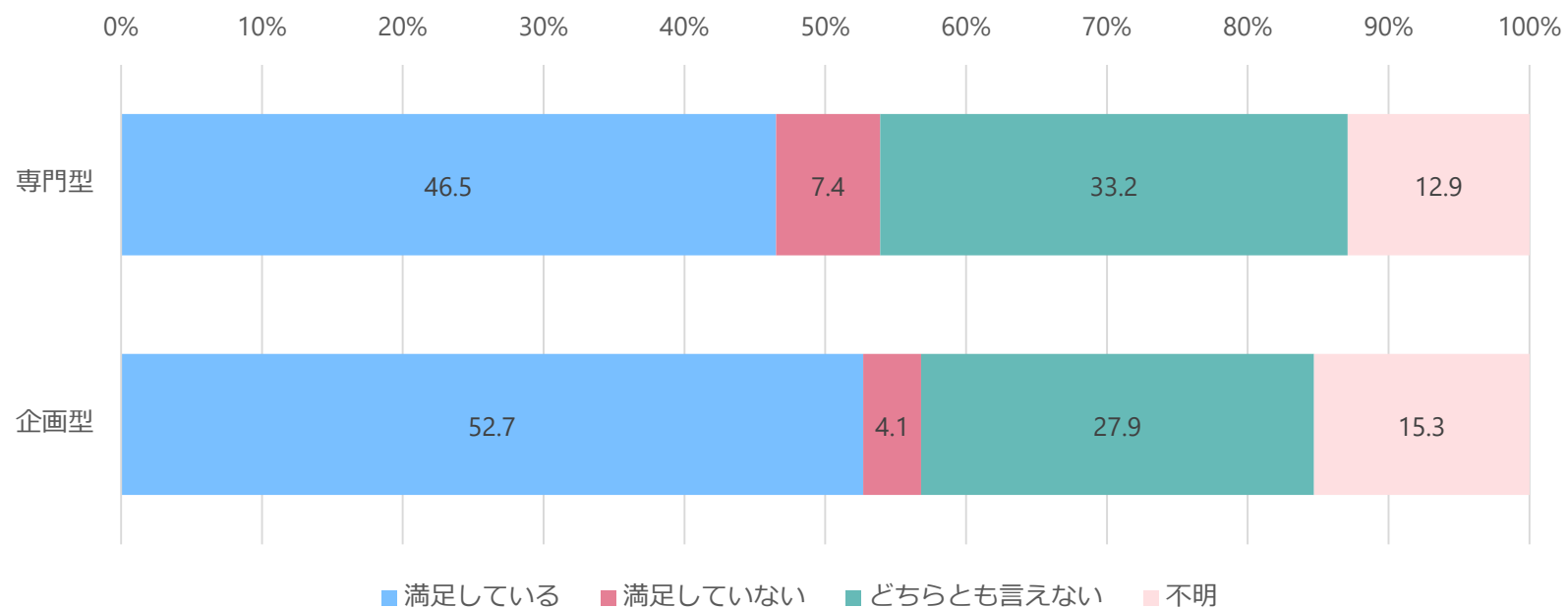
注2：「その他の客観的方法」には、入退館の際のゲート通過時間を個人別に管理している場合等を含む。

注3：「現認」とは、使用者自ら、あるいは労働時間管理を行う者が、直接始業時刻や終業時刻を確認することをいう。

# 事業場に設けられている健康・福祉確保措置【事業場調査・適用のみ】



# 勤め先に設けられている現在の健康・福祉確保措置に対する満足度【労働者調査・適用のみ】

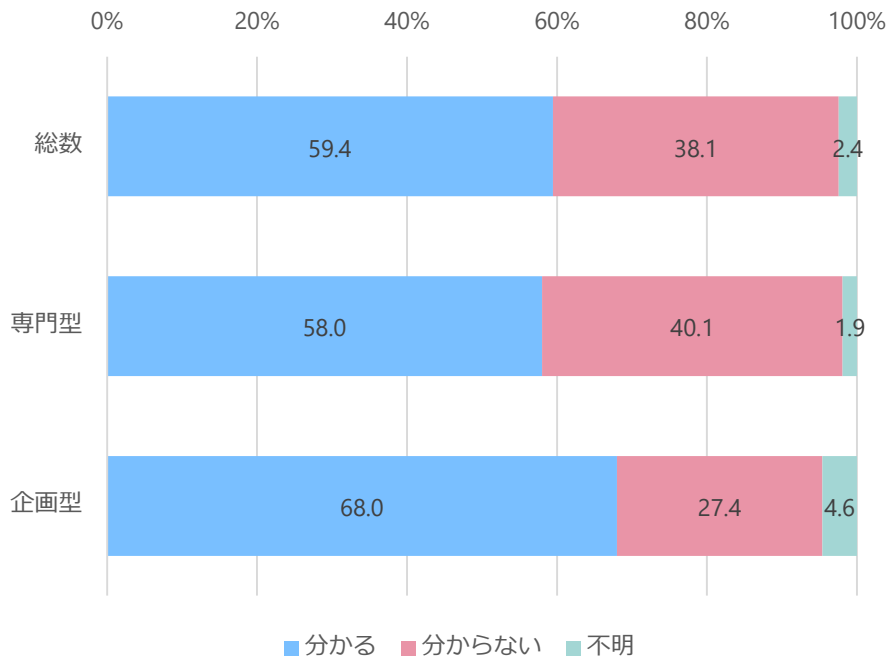


# 目次

1. 健康・福祉確保措置関係	2
2. みなし労働時間関係	12

# みなし労働時間（適用労働者の認知状況、1日の平均みなし労働時間）【適用のみ】

## 1日のみなし労働時間の認知状況【労働者調査】



## 1日の平均実労働時間数と平均みなし労働時間数

適用事業場	1日の平均実労働時間数（時間：分）		1日の平均みなし労働時間数（時間：分）	
	外れ値を含む	外れ値を除く	外れ値を含む	外れ値を除く
計	8：44	8：46	8：14	8：14
専門型	8：41	8：43	8：16	8：16
企画型	9：00	9：04	8：09	8：09

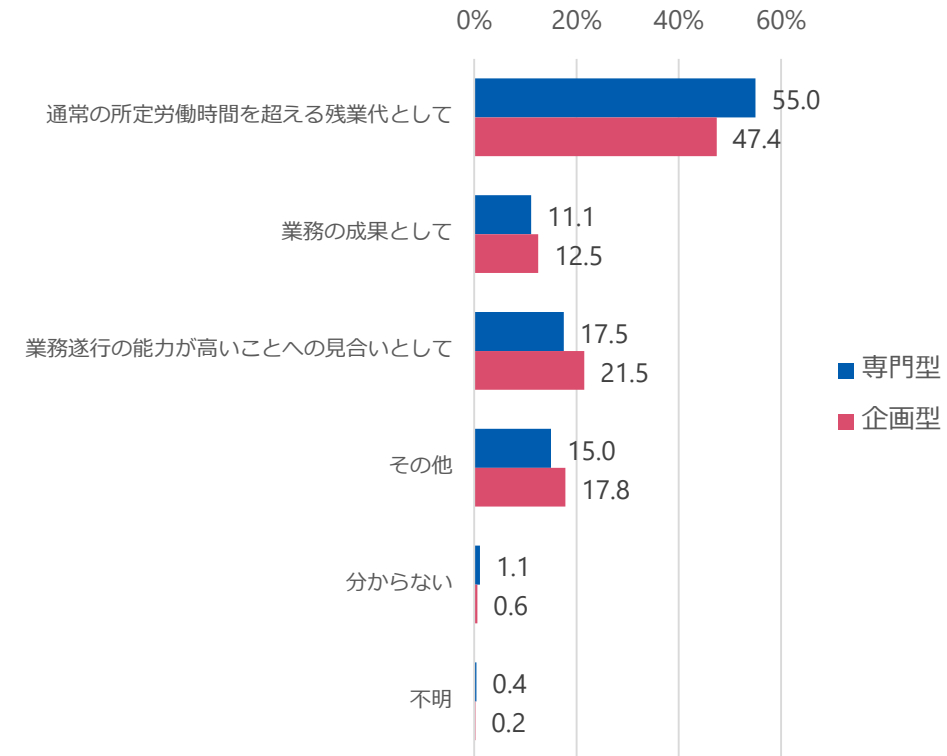
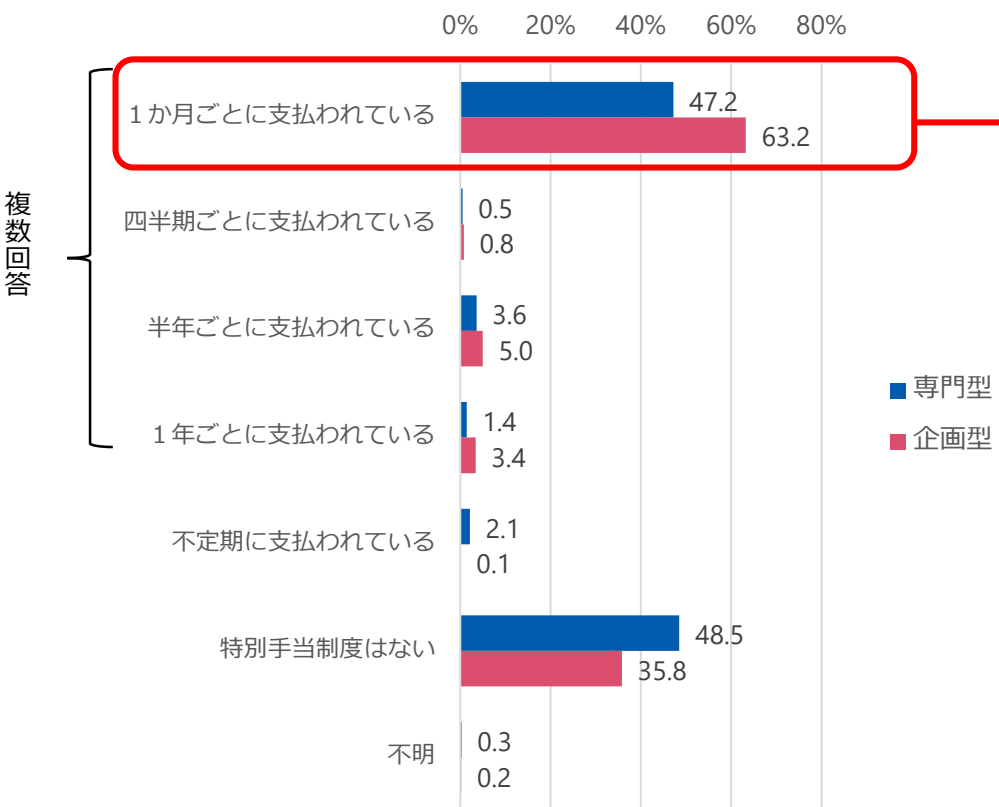
適用労働者	1日の平均実労働時間数（時間：分）		1日の平均みなし労働時間数（時間：分）	
	外れ値を含む	外れ値を除く	外れ値を含む	外れ値を除く
計	9：00	9：03	7：38	8：14
専門型	8：57	9：01	7：38	8：15
企画型	9：15	9：17	7：39	8：09

注1：適用事業場の1日の平均実労働時間数及び平均みなし労働時間数は労働日数により加重平均した値。適用労働者の平均実労働時間数は階級での回答を除いて計算した値。  
 注2：適用労働者の1日の平均みなし労働時間数は、上記のグラフで自身に適用されているみなし労働時間が「分かる」とした調査票を対象に計算した値。  
 注3：適用事業場の1日の平均実労働時間数に関する外れ値を除く集計については、①事業場別の日数平均の1日の平均実労働時間が4時間未満又は20時間超となる調査票、②1ヶ月の平均実労働時間数が56時間未満又は560時間超となる調査票、③1ヶ月の平均労働日数が14日未満又は28日超となる調査票、のいずれかに該当する調査票を除いている。  
 注4：適用労働者の1日の平均実労働時間数に関する外れ値を除く集計については、1週間に実際に働いた労働時間が16時間未満又は120時間超の調査票を除いている。  
 注5：1日の平均みなし労働時間数に関する外れ値を除く集計については、適用事業場においては日数平均のみなし労働時間数が4時間未満又は12時間超となる調査票（企画型は4時間未満又は12時間超の回答のあった調査票）を除いており、適用労働者においては4時間未満又は12時間超の回答のあった調査票を除いている。

# 特別手当の支給①【事業場調査・適用のみ】

## 特別手当の有無

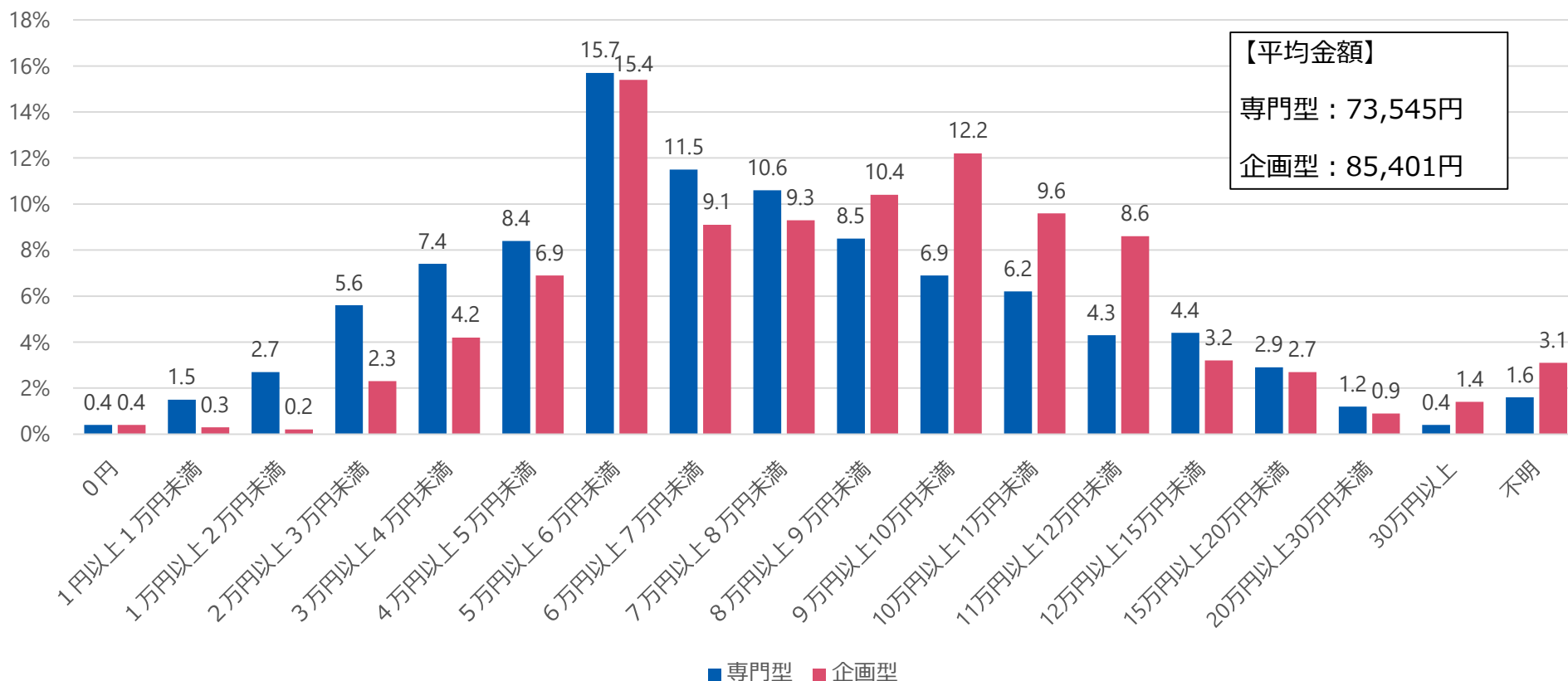
## 特別手当の支給の名目



注1：特別手当には、給与・賞与等と別に支払われるものだけでなく、給与・賞与等に上乗せで支払われるものを含む。  
 注2：特別手当の名目の内訳は、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。

## 特別手当の支給②【事業場調査・適用のみ】

### 特別手当の1ヶ月の平均金額の分布



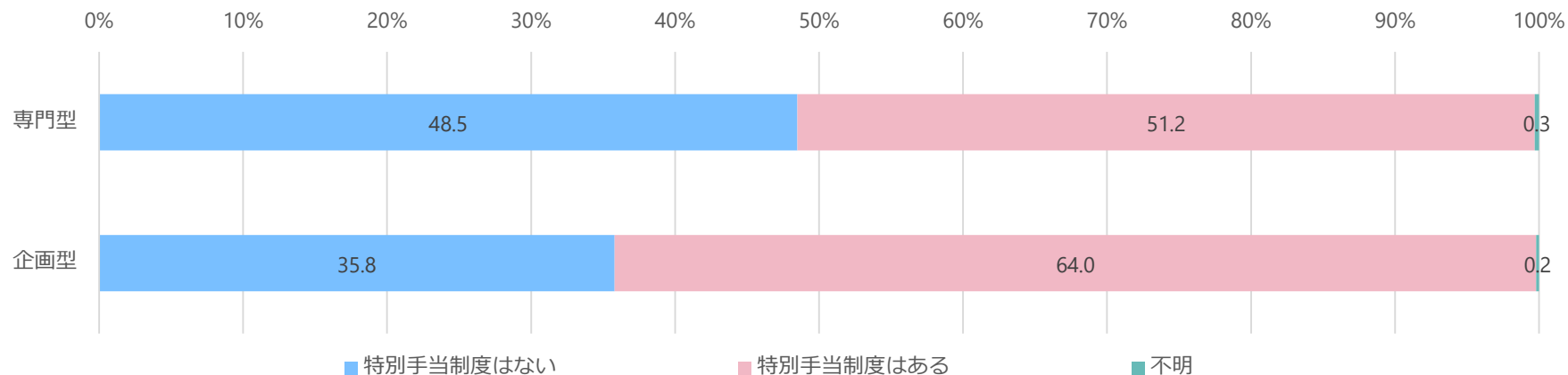
注1：特別手当には、給与・賞与等と別に支払われるものだけでなく、給与・賞与等に上乗せで支払われるものを含む。

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

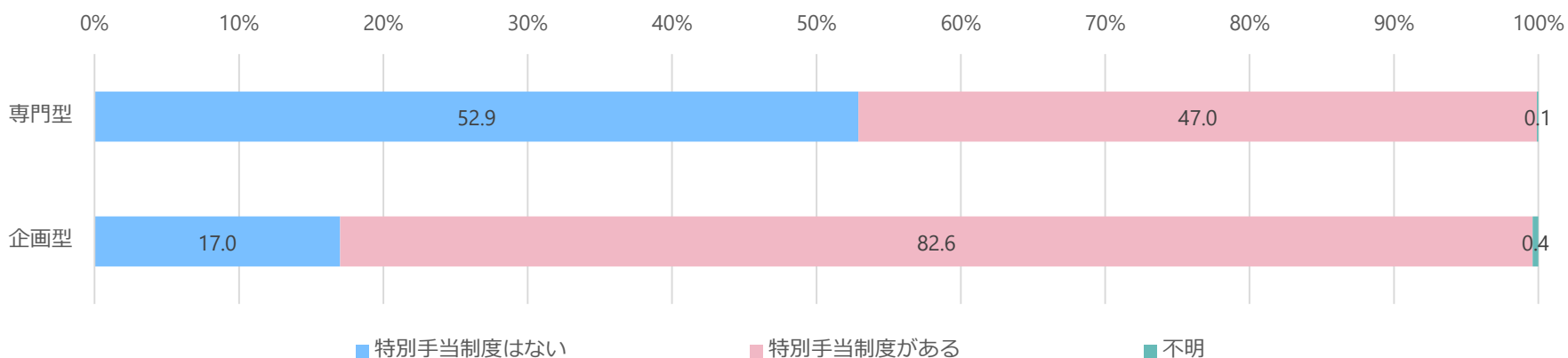


# 特別手当の有無①【事業場調査・適用のみ】

## 特別手当の有無



## 所定労働時間をみなし労働時間とする事業場における特別手当の有無

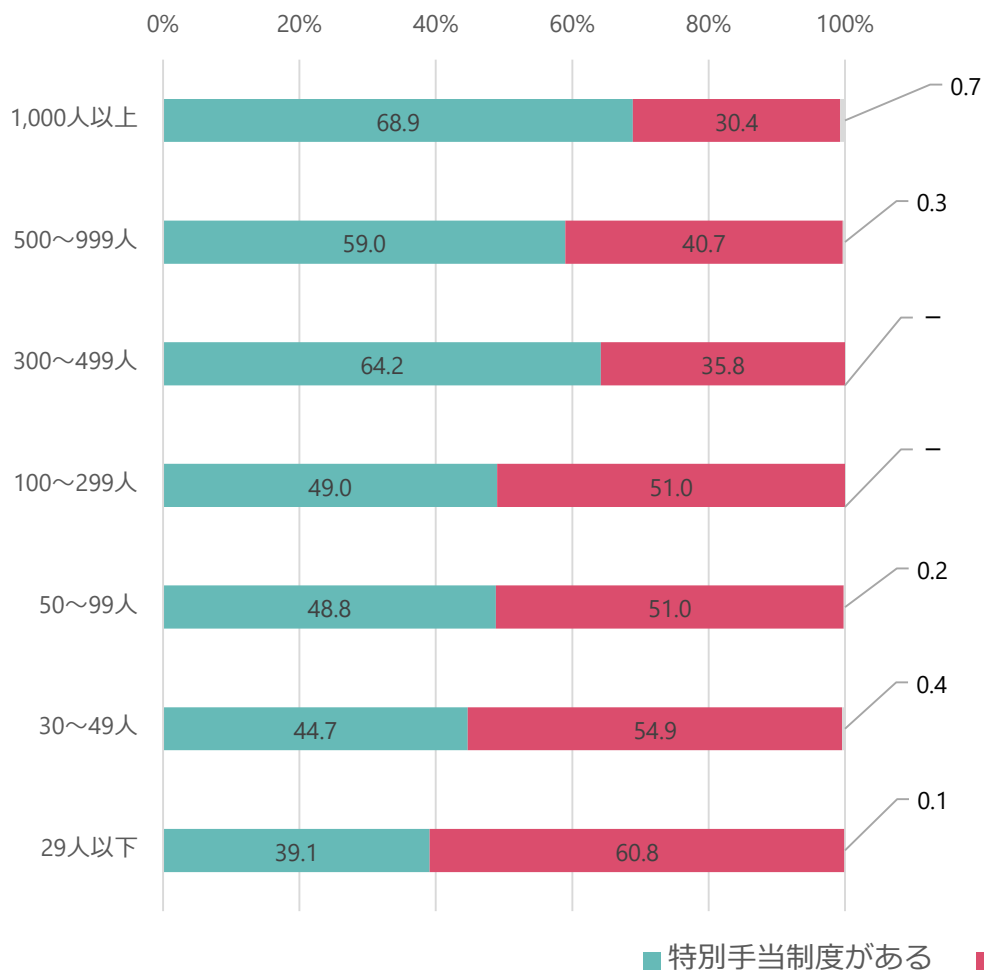


※ 裁量労働制実態調査の結果を用いたクロス集計結果

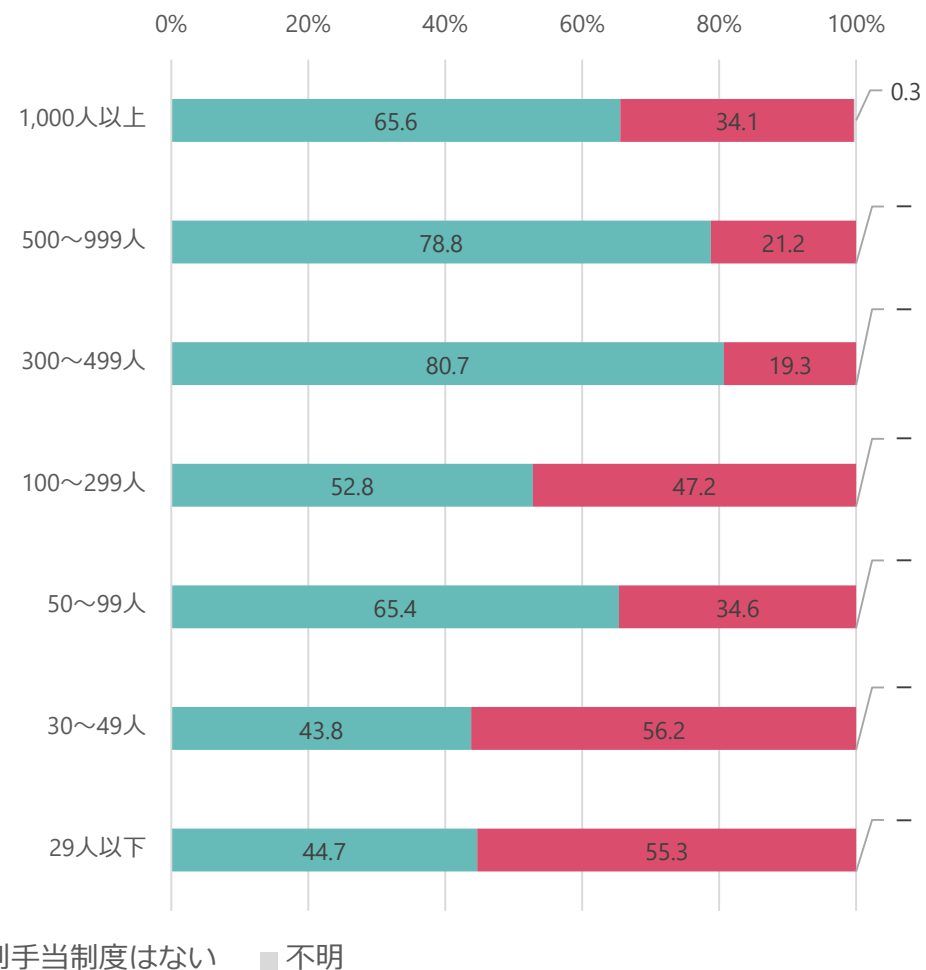
注：特別手当の有無は、全体から「特別手当制度はない」及び「不明」を除いた割合を「特別手当制度がある」割合としている。  
特別手当には、給与・賞与等と別に支払われるものだけでなく、給与・賞与等に乗せて支払われるものを含む。

## 特別手当の有無②【事業場調査・適用のみ】

### 専門型



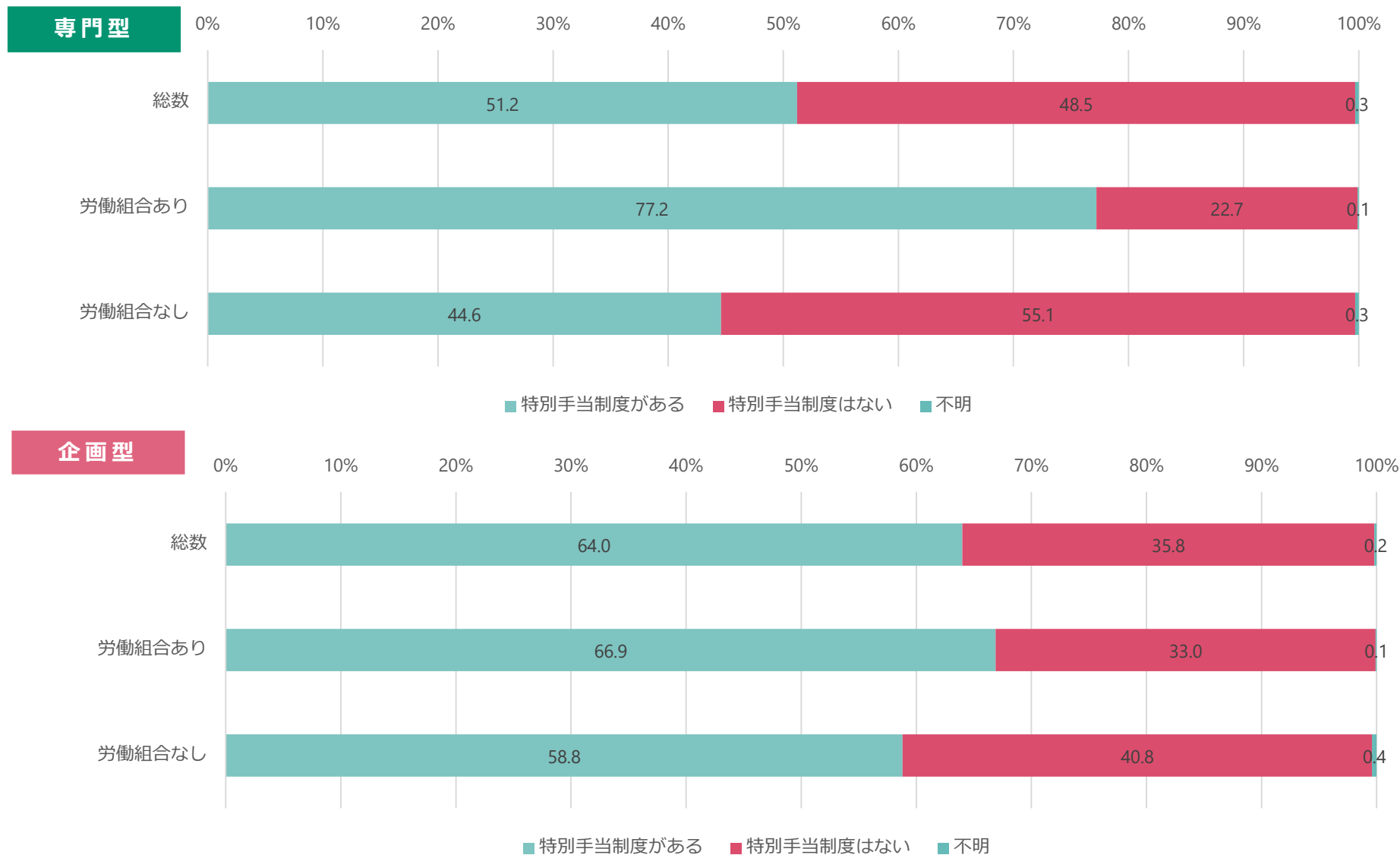
### 企画型



■ 特別手当制度がある ■ 特別手当制度はない ■ 不明

注：特別手当の有無は、全体から「特別手当制度はない」及び「不明」を除いた割合を「特別手当制度がある」割合としている。  
特別手当には、給与・賞与等と別に支払われるものだけでなく、給与・賞与等に上乗せで支払われるものを含む。

## 特別手当の有無③【事業場調査・適用のみ】



注：特別手当の有無は、全体から「特別手当制度はない」及び「不明」を除いた割合を「特別手当制度がある」割合としている。  
特別手当には、給与・賞与等と別に支払われるものだけでなく、給与・賞与等に上乗せで支払われるものを含む。

# 裁量労働制が年収に与える影響

- ・労働者の個人属性の影響を制御すると、適用労働者のほうが13%ほど年収が高い。

## 回帰分析の結果

	労働者の個人属性の影響を制御しない	労働者の個人属性の影響を制御
裁量労働制の適用による年収の増減	19.9% (0.1%)	13.1% (0.1%)

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

還元倍率によるウェイトあり。()内は標準誤差を示す。

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

# 裁量労働制適用の満足度について① 専門型

- ・裁量労働制適用の専門型の労働者について、裁量労働制適用に対して「満足」又は「やや満足」と答える確率（以下「満足度」という。）にどのような要素が影響するのかを分析した。
- ・様々な要素が満足度に一定程度の影響を与えているが、出退勤時間に裁量の程度が大きいこと、能力や仕事の成果に応じた処遇となっていることが満足度を上げる影響を与えている一方、業務量が過大であることは、満足度を下げる影響を与えていることが分かった。
- ・このほか、期限設定が短いと満足度を下げる影響もみられた。

制御変数	裁量労働制適用の満足度（専門型）			
	年収	裁量の程度	働き方の認識	すべて
年収（対数値）	0.203 (0.019)			0.123 (0.016)
業務の遂行方法・時間配分等の裁量の程度が大きい		0.078 (0.027)		0.059 (0.025)
出退勤時間の裁量の程度が大きい		0.150 (0.023)		0.153 (0.023)
当初と違う業務が命じられる			-0.085 (0.015)	-0.064 (0.014)
業務量が過大			-0.193 (0.015)	-0.181 (0.014)
期限設定が短い			-0.111 (0.018)	-0.088 (0.018)
能力や仕事の成果に応じた処遇となっている			0.138 (0.011)	0.115 (0.011)
労使委員会がある				0.035 (0.015)
決定係数	0.085	0.135	0.179	0.228
N	29745			

※年収については、年収が10%上がると満足度が1.23%ポイント上昇することを示す

制御変数：性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、業種、労働時間、企業規模、職種、業務の目的・目標・期限の裁量の程度、進捗報告の頻度の裁量の程度、業務の内容・量の裁量の程度、労働組合の有無。還元倍率によるウェイトあり。（）内は標準誤差を示す。

※ 裁量労働制実態調査を基にした回帰分析を東京大学エコノミックコンサルティング社に委託して行ったもの。

## 裁量労働制適用の満足度について②企画型

- ・裁量労働制適用の企画型の労働者について、満足度にどのような要素が影響するのかを分析した。
- ・満足度は、様々な要素が一定程度の影響を与えているが、出退勤時間に裁量の程度が大きいこと、労使委員会の実効性があること、能力や仕事の成果に応じた処遇となっていることが満足度を上げる影響を与えている一方、業務量が過大であることは満足度を下げる影響を与えていることが分かった。
- ・このほか、本人同意時の説明があること等も満足度を上げる影響もみられた。

制御変数	裁量労働制適用の満足度（企画型）			
	年収	裁量の程度	働き方の認識	すべて
年収（対数値）	0.147 (0.050)			0.087 (0.039)
業務の遂行方法・時間配分等の裁量の程度が大きい		0.109 (0.063)		0.089 (0.060)
出退勤時間の裁量の程度が大きい		0.176 (0.055)		0.189 (0.053)
当初と違う業務が命じられる			-0.054 (0.032)	-0.013 (0.031)
業務量が過大			-0.196 (0.042)	-0.183 (0.035)
期限設定が短い			-0.056 (0.047)	-0.049 (0.042)
能力や仕事の成果に応じた処遇となっている			0.137 (0.030)	0.082 (0.024)
本人同意時の説明がある				0.097 (0.038)
労使委員会の実効性がある				0.118 (0.023)
決定係数	0.142	0.211	0.222	0.339
N	3113			

※年収については、年収が10%上がると満足度が0.87%ポイント上昇することを示す

制御変数：性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、業種、労働時間、企業規模、職種、業務の目的・目標・期限の裁量の程度、進捗報告の頻度の裁量の程度、業務の内容・量の裁量の程度、労働組合の有無。復元倍率によるウェイトあり。（）内は標準誤差を示す。

※ 裁量労働制実態調査を基にした回帰分析を東京大学エコノミックコンサルティング社に委託して行ったもの。