

令和3年度労災疾病臨床研究事業費補助金  
「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」  
分担研究報告書(事案解析)

裁量労働制適用者の労働時間と働き方: JILPT 調査データを用いた基礎的検討  
—裁量労働制適用者の業務上認定事案から読み取れる論点に則して—

研究分担者 池添弘邦 独立行政法人労働政策研究・研修機構 副統括研究員  
藤本隆史 独立行政法人労働政策研究・研修機構 リサーチアソシエイト

＜研究要旨＞

【目的】本研究は、令和元年度に裁量労働制適用者の業務上認定事案を定性的に検討した結果から得られた結論を一般化しうるかを、既存データを用いた定量的な分析によって検討することを目的とする。

【方法】定量的な分析に当たっては、労働政策研究・研修機構が2013年に実施した「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査」(労働者調査及び事業場調査)を通じて収集・整理したデータのうち、主に労働者調査結果のデータを用いている。

【結果】検討の結果、裁量労働制適用者、特に専門業務型は、他の労働時間制度適用者と比べて、比較的労働時間が長く、負荷の高い労働環境にあることが分かった。しかし、職場での仕事の管理との関係など、裁量労働制適用者に特有の傾向は、あまり見られなかった。

【考察】個別事案の検討自体は重要であるが、裁量労働制適用者を特別に取り上げて検討を行った結果、特有の問題は見受けられなかった。

【この研究から分かったこと】今後は、“働き方”それ自体の在り方について様々な視点から、過労死・過労自殺等労災保険事故の予防が検討される必要性が示唆される。

【キーワード】労働時間、裁量労働制、働き方

研究分担者:

高見具広(独立行政法人労働政策研究・研修機構・副主任研究員)  
石井華絵(同機構・アシスタントフェロー)

## A. 目的

本研究は、令和元年度の研究(池添 2020)において、裁量労働制適用者の業務上認定事案 26 事案を定性的に検討した結果から得られた結論を一般化しうるかを、既存データを用いた定量的な分析によって検討を行うものである。

この分析を通じて、認定事案というデータの特質を超えて、予防対策を含め広く政策的検討課題の提示が可能となると考えられる。但し、今回の分析において事案検討結果が一般化されないとしても、それらを否定する趣旨ではない。

## B. 方法

### 1. 用いるデータ

本研究においては、労働政策研究・研修機構が2013年に実施した「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査」(労働者調査及び事業場調査。以下、「2013 調査」という)を通じて収集・整理したデータのうち、主に労働者調査結果のデータを用いる<sup>1</sup>。

この調査は、厚生労働省労働基準局が無作為抽出した事業場(専門業務型裁量労働制導入事業場 3,159、企画業務型裁量労働制導入事業場 2,255、計 5,414)(以下、「厚労省サンプル」と、そこで働く、一事業場当たり計 10 人の常用正社員、4,140 人の労働者を対象と

<sup>1</sup> 調査の詳細については、労働政策研究・研修機構(2014a; 2014b)を参照。

して実施された<sup>2</sup>。

「厚労省サンプル」の有効回収率は、事業場票が29.8%(1,614票)、労働者票が18.5%(10,023票)であった。

## 2. 検討の視点

令和元年度の研究では、裁量労働制が適用されていることと労働災害発生との関係性や、災害発生の具体的要因を探ることを目的とし、業務上認定された裁量労働制適用者の事案について、被災者の労働時間・職務遂行の状況や、事業場・上司による職場管理などの視点から事例分析を行った。

その結果から分かったことは、裁量労働制適用者の脳・心臓疾患や精神障害発症・発病の要因として、長期にわたる長時間労働があり、業務の専門性や業務区分の明確性により他者の協働が困難であることが長時間労働の背景ともなっていること、精神障害事案では被災者の性格も業務に過重な負荷がかかることに影響していること、また、精神障害事案については、職場における人間関係を契機として業務上の心理的負荷が生じ、労働災害が発生していることなどである。

事例分析の結果から導出した問は以下のとおりである。

### 【労働時間】

問1. 裁量労働制適用者の実労働時間はみなし時間よりも長いと言えるか？

### 【労働時間管理】

問2. 裁量労働制適用者に対する出退勤管理の態様は実労働時間の長さに影響を与えるか？

問3. 裁量労働制適用者の実労働時間管理は適正に行われていないと言えるか？

### 【仕事の仕方・性質】

問4. 裁量労働制適用者は他者との協働が困難ゆえに長時間労働あるいは過重労働となっているか？

問5. 裁量労働制適用者に求められている業務の量(実労働時間の長さ)と質は、他の時間制度適用者に比して高いと言えるか？

問6. 裁量労働制適用者に対して求められている労働の成果の質の高さは長時間労働あるいは過重労働に寄与しているか？

### 【職場管理】

問7. 裁量労働制適用者に対する管理職の不管理は長時間労働あるいは過重労働の要因と言えるか？

問8. 管理職又は会社の働きかけは裁量労働制適用者の長時間労働あるいは過重負荷を抑制するか？

問9. 人間関係の悪化は裁量労働制適用者の長時間労働あるいは過重労働に寄与しているか？

### 【本人の仕事への意識】

問10. 裁量労働制適用者本人の仕事に対する意識は長時間労働あるいは過重労働に寄与しているか？

本研究では、上記のそれぞれの問を分析の視点とするが、既存データを用いた定量的分析により一般化が可能かを検討する。但し、使用する調査データの実査当時は過労死研究への参画を想定していなかったため、問題意識と設問の平仄は必ずしも合っていない。このため、問6や問9といった検討不能な項目があり、その他にも検討の視点として挙げた問を直接的に分析することが難しい項目があることに留意されたい。

## 3. 分析方法

上記のそれぞれの問について、調査票の質問項目の中から内容的に該当すると思われるものを取り上げて、実労働時間の比較など調査データを用いた定量的傾向の分析を行う。

分析の際、裁量労働制については「専門業務型」と「企画業務型」に分けて結果を示す。また、他の労働時間制度について、「変形労働時間制」は、「1週間単位」「1ヶ月単位」「1年単位」の合計である。

分析結果(表1から表20)及び分析に使用した質問項目(添付1)は、本章の末尾に掲げている。

## C. 結果

### 1. 労働時間

問1. 裁量労働制適用者の実労働時間はみなし時間よりも長いと言えるか？

上記の問を検討するために、Q2(2)(2013調査の設問番号。以下同じ)「1日のみなし労働

<sup>2</sup> 同時に、民間調査会社の事業場データベースに登録されている事業場を対象とした調査も実施したが、こちらは裁量労働制の適用労働者が少なく、今回の分析には使用しない。

時間」を月換算(月の労働日数を週休 2 日で 22 日として計算)した平均値と、Q2(3)「1ヶ月の労働時間」<sup>3</sup>の平均値の比較を行った。

その結果、月換算の計算の仕方によるが、この計算結果では、「専門業務型」は「1ヶ月の労働時間」が 203.8 時間、「みなし労働時間」が 191.6 時間、「企画業務型」は「1ヶ月の労働時間」が 194.4 時間、「みなし労働時間」が 185.7 時間であり、「専門業務型」でも「企画業務型」でも、「みなし労働時間」は「1ヶ月の労働時間」より若干短い(表 1)。つまり、裁量労働制適用者の実労働時間はみなし時間よりも長いと言える。

## 2.労働時間管理

### 1) 出退勤管理

#### 問 2. 裁量労働制適用者に対する出退勤管理の態様は実労働時間の長さに影響を与えるか？

上記の問を検討するために、Q4「日々の出退勤」の状況別に Q2(3)「1ヶ月の労働時間」の平均値の比較を行った(表 2)。

合計では「出勤するかしないかは自由」の平均時間(206.6 時間)が他よりも長く、実数は少ないが「企画業務型」(204.5 時間)や「通常の労働時間制度」(226.4 時間)も同様である。「企画業務型」と「通常の労働時間制度」の違いとして、「一律の出退勤時刻がある」では、「企画業務型」の平均時間(194.6 時間)は他と変わらないが、「通常の労働時間制度」(186.3 時間)は他より短い。

また、「専門業務型」はそのような傾向はなく、「出退勤の時刻は自由だが、出勤の必要はある」(200.3 時間)で若干短い他は差が小さい。「専門業務型」は、出退勤管理の態様に関係なく平均の労働時間が 200 時間を超えていて長い傾向が見られる。

この結果から、裁量労働制適用者に対する出退勤管理の態様は実労働時間の長さに影響を与えないと言える。時間管理が比較的緩やかな制度の適用であるか、実労働時間管理や業務遂行すべき職場からの時間的・場所的解放度の高さが実労働時間を長くしているのではないかと考えられる。一方で、「事業場外

みなし制」や「労働時間制度の適用除外」は「一律の出退勤時刻がある」が最も長い。

### 2) 労働時間管理

#### 問 3. 裁量労働制適用者の実労働時間管理は適正に行われていないと言えるか？

上記の問を検討するために、仕事の態様に関する項目である Q7a「深夜の時間帯(午後 10 時～午前 5 時)に勤務すること」、Q7b「土曜日に勤務すること」、Q7c「日曜日や祝日に勤務すること」、Q7d「自宅で仕事をする事」、Q7e「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」、Q7f「休日が週に 1 日もないこと」の 6 つの項目を使用する。それぞれ「よくある」「ときどきある」「ほとんどない」「全くない」の 4 件法となっている。但し、これらの項目は仕事の態様を問う設問であるため、時間管理の適正さを直截的には説明しないということについて注意が必要である。

これらの項目については、小倉(2021)において同じ調査データを用いた労働時間制度別のクロス集計の結果が示されていて、「専門業務型」は、「変形労働時間制」や「事業場外みなし制」などととも、「よくある」や「ときどきある」の比率が他よりも相対的に高い。

ここではまず、それぞれの項目の平均値<sup>4</sup>を比較した(表 3)。表では値の高い順に 3 つまで網掛けしたが、「専門業務型」はいずれの項目でも、「事業場外みなし制」とともに 3 番目までに入っている。

次に、これら 6 つの項目の値を合計した合成変数(最小値 6、最大値 24)の平均値を比較した。すると、「専門業務型」(13.8)は「事業場外みなし制」(14.2)に次いで 2 番目に高い値であった(表 4)。

これらの結果から、「専門業務型」については、裁量労働制適用者の実労働時間管理は適正に行われていないと言える。但し、裁量労働制以外の時間制度適用者でも見られるため、特有の傾向とは言えない。

高見(2021)では、同じ調査データを用いて裁量労働制適用者の健康確保について分析しているが、裁量労働制適用者は通常の労働時間制の者より睡眠時間が短い傾向が見られ、また、睡眠時間の短さには、実労働時間ととも

<sup>3</sup> 2013 年 10 月(平日は 22 日)の値。

<sup>4</sup> それぞれの項目の値を、「よくある」=4、「ときどきある」=3、「ほとんどない」=2、「全くない」=1 として平均値を算出した。

に深夜労働の頻度や自宅での仕事の頻度の影響も伺えることから、休息時間の確保に課題があることが示されている。

### 3. 仕事の仕方・性質

#### 1) 他者との協働

#### 問 4. 裁量労働制適用者は他者との協働が困難ゆえに長時間労働あるいは過重労働となっているか？

質問項目の中に「他者との協働の困難性」を示す項目が見当たらないため、Q15c「現在の仕事について 1人でこなせる仕事が多い」について、これが「当てはまらない」人は「1人ではこなせない仕事が多い」とみなして、Q2(3)「1ヶ月の労働時間」の平均値を比較した。また、同項目について、Q29 付問「裁量労働制への不満点」(複数回答)で「業務量が過大」を選択している比率を比較した。

まず、労働時間の平均値は、「専門業務型」や「企画業務型」の「当てはまらない」(つまり、1人ではこなせない)が高く(「専門業務型」211.0 時間、「企画業務型」204.1 時間)、1人ではこなせる仕事が多いほうが平均時間が短い(表 5)。他者との協働労働で労働時間が長くなると言える。つまり、裁量労働制に則すると、業務遂行が本質的に裁量性ある働き方ではない場合があるということの意味している可能性がある。

次に、裁量労働制への不満点として「業務量が過大」(複数回答の 1 項目)と回答しているのは、「専門業務型」は「当てはまらない」(つまり、1人ではこなせない)が高く(65.1%)、「企画業務型」は「当てはまらない」(47.4%)と「あまり当てはまらない」(55.2%)が高い(表 6)<sup>5</sup>。労働時間と同様に、「1人ではこなせない」仕事が多いほうが負荷が高い(不満の割合が高い)傾向が見られる。

これらの結果から、裁量労働制適用者は他者との協働が困難ゆえに長時間労働あるいは過重労働となっているとは言えない。むしろ、他者との協働が労働時間を長くしている。但し、他の時間制度でも同様の傾向が見られるため、必ずしも裁量労働制に特有の傾向とは言えない。

#### 2) 求められる業務量

#### 問 5. 裁量労働制適用者に求められている業務の量(実労働時間の長さ)と質は、他の時間制度適用者に比して高いと言えるか？

業務の「質」を示す項目がないため、求められる業務の負荷を示す Q15i「求められる仕事量(ノルマ)が多い」、Q15j「締切り・納期がタイトな仕事が多い」について、実際に労働時間が長いのか、Q2(3)「1ヶ月の労働時間」の平均値を比較する。それぞれ「当てはまる」「やや当てはまる」「あまり当てはまらない」「当てはまらない」の 4 件法となっている。小倉(2021)において、同じ調査データを用いたこれらの項目のクロス集計結果が示されており、Q15i「求められる仕事量(ノルマ)が多い」も Q15j「締切り・納期がタイトな仕事が多い」も、「専門業務型」の「当てはまる」及び「やや当てはまる」が「事業場外みなし制」などとともに対比的に多い。

労働時間の平均値について、Q15i「求められる仕事量(ノルマ)が多い」では、「専門業務型」で「当てはまる」(219.2 時間)や「やや当てはまる」(203.8 時間)が相対的に長い。「事業場外みなし制」や「労働時間制度の適用除外」も同様である。一方、「企画業務型」は「当てはまる」(204.5 時間)が最も長いものの、「通常の労働時間制度」(204.6 時間)とほとんど差がなく、「合計」(212.5 時間)より短い(表 7)。

Q15j「締切り・納期がタイトな仕事が多い」についても、「専門業務型」で「当てはまる」(213.5 時間)や「やや当てはまる」(203.2 時間)の平均時間が相対的に長い。「事業場外みなし制」や「労働時間制度の適用除外」も同様である。一方、「企画業務型」は「当てはまる」(203.5 時間)は「通常の労働時間制度」(200.2 時間)より長いものの「合計」(207.8 時間)よりは短く、「やや当てはまる」(195.4 時間)は「通常の労働時間制度」(188.6 時間)より長いものの「合計」(195.5 時間)とは差がない(表 8)。

これらの結果から、「専門業務型」については、求められている業務の量(実労働時間の長さ)が他の時間制度適用者に比して多い(長い)と言えそうである。但し、他の時間制度

<sup>5</sup> 「1人ではこなせる仕事が多い」か否かについて「当てはまる」から「当てはまらない」のそれぞれの 4 つの選択肢において、裁量労働制の適用に関する不満点として「業務量が過大」を選んでいくかどうか、つまり「不満あり」か「不満なし」の二択のうち、「不満あり」の比率を示した。

適用者でも同様の傾向が見られるため、特有の傾向とは言えない。

#### 4. 職場管理

##### 1) 管理職の不管理

#### 問 7. 裁量労働制適用者に対する管理職の不管理は長時間労働あるいは過重労働の要因と言えるか？

ここでは、「管理職の管理」に関連する質問項目として、Q16「仕事の目標等の決定方法」、Q17「業務の遂行方法」、Q18「上司の業務指示」、Q19「上司への状況報告の頻度」、Q20「状況報告への上司の対応」、Q21「追加仕事の頻度」といった上司との関わりに関する項目を用いて、Q2(3)「1ヶ月の労働時間」の平均値を比較する。

まず、Q16「仕事の目標等の決定方法」について、「合計」では「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」の平均時間(201.8 時間)が最も長く、その他は差が小さい。「企画業務型」は、「合計」と同じく「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」(201.8 時間)が最も長い、「自らが単独で決定」(186.4 時間)が他より短い。「専門業務型」は「会社または上司が設定」(210.2 時間)が最も長い一方、「自らが単独で決定」(209.0 時間)が次いで長く、その差は小さい。「事業場外みなし制」は「会社または上司が設定」(217.4 時間)が最も長い(表 9)。

同項目について、高見(2016)は同じ調査データを用いて、裁量労働制適用者<sup>6</sup>の月間実労働時間や仕事による多忙状態<sup>7</sup>の規定要因を多変量解析によって分析しており、Q16 のカテゴリーのうち、「会社または上司が設定」が労働時間が長く、多忙状態になりやすい要因であることを示している。ここでは、その分析で用いられていた仕事による多忙状態の合成変数の値を労働時間制度別に平均値を比較した(表 10)。すると、「専門業務型」では「会社または上司が設定」(9.1)が最も高く、「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」(8.8)や「自らが単独で決定」(8.8)も高い。「企画業務型」は、「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」(9.1)が最も高く、「会社または上司が設定」

(8.6)が次いで高い。「合計」では「会社または上司が設定」(8.5)や「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」(8.6)の値が高く、「事業場外みなし制」は「会社または上司が設定」(9.2)が最も高い。

Q17「業務の遂行方法」については、「合計」と「企画業務型」では「取引先または顧客と相談しつつ自ら決定」の平均時間が最も長く(「合計」201.4 時間、「企画業務型」202.3 時間)、「企画業務型」は「自らが単独で決定」(189.8 時間)が最も短い。「専門業務型」は「会社または上司が設定」(208.7 時間)が最も長い(表 11)。

Q18「上司の業務指示」については、「合計」では「指示はない」(196.6 時間)と「業務の目的等基本的事項についてのみ指示がある」(195.1 時間)が長く、「専門業務型」も「指示はない」の平均時間(206.6 時間)が最も長いものの他との差は小さい。「企画業務型」は「具体的な仕事の内容について指示がある」(196.6 時間)が最も長く、「指示はない」(188.8 時間)が最も短いだが差は大きくない。全体として顕著な差は見られない(表 12)。

Q19「上司への状況報告の頻度」について、「合計」では「日々」(195.7 時間)「週ごと」(195.1 時間)「月ごと」(194.4 時間)が長く、全体的に同様の傾向が見られる。「専門業務型」や「事業場外みなし制」、「労働時間制度の適用除外」は「日々」の平均時間が特に長い(「専門業務型」(208.6 時間)、「事業場外みなし制」(208.0 時間)、「労働時間制度の適用除外」(203.5 時間)) (表 13)。

Q20「状況報告への上司の対応」について、「合計」や「通常の労働時間制度」では目立った違いは見られない。「専門業務型」では「方向性を示すのみ」の平均時間(201.2 時間)が若干短く、「企画業務型」では「指示がない」(190.2 時間)が若干短いものの、顕著な差は見られない。他の労働時間制度では、「変形労働時間制」の「指示はない」(208.5 時間)や「事業場外みなし制」の「方向性を示すのみ」(215.1 時間)が長い(表 14)。

Q21「追加仕事の頻度」については、全体的

<sup>6</sup> この分析では「専門業務型」と「企画業務型」に分けていない。

<sup>7</sup> 「一日の仕事になかなか区切りをつけられない」「時間に追われている感覚がある」「仕事のために自分自身や家族のこを行う時間が十分にとれない」という3つの項目の、それぞれの頻度(4件法)を点数化し、合計したものの(最小値3、最大値12)。

に「日常」である場合に平均時間が長く、特に「専門業務型」(212.4 時間)や「事業場外みなし制」(215.6 時間)が長い(表 15)。

以上から、労働時間の長さを測る要素としては、上司との関係性やその濃淡が重要であることが示唆されるのではないかと。加えて、取引先や顧客との関係も重要であることが示唆される。裁量労働と制度上は言いながら、実際の業務遂行と制度政策の基本設計が噛み合っていないと言えるかもしれない。また、当該問題が裁量労働制適用者に限らない点もとても重要ではないか。実務上、業務遂行について裁量労働制適用者とその他の時間制度適用者で明確に区別されていないという職場管理・労務管理上の問題が考えられる。

以上の結果から、会社・上司又は取引先・顧客の関与があると実労働時間は長くなると言える。しかし、裁量労働制適用者に特有のことではない。また、「専門業務型」では自律的に業務遂行を行っても実労働時間は長い。

## 2) 管理職又は会社の働きかけ

### 問 8. 管理職又は会社の働きかけは裁量労働制適用者の長時間労働あるいは過重負荷を抑制するか？

「管理職の働きかけ」を示す項目が労働者調査票にはないが、事業場調査票<sup>8</sup>に Q3「長時間労働削減策」(複数回答)という「会社の働きかけ」にかかわる項目があり、それぞれの削減策について Q2(3)「1ヶ月の労働時間」の平均値を比較した(表 16)。

まず、「合計」で見た場合、削減策が「ある」場合の平均時間を比べると、「強制消灯、PCの一斉電源オフ」(199.5 時間)や「部・課・係の業務の内容・配分の見直し」(196.5 時間)、「特に行っていない」(198.1 時間)が他の項目より少し長い。「強制消灯、PCの一斉電源オフ」では、「企画業務型」(205.1 時間)も長い、「専門業務型」(200.3 時間)は逆に短い。「部・課・係の業務の内容・配分の見直し」では、特に「専門業務型」(206.8 時間)が長い。また、「特に行っていない」場合、「専門業務型」(207.2 時間)は長い、「企画業務型」(179.6 時間)は実数が少ないが短い。なお、削減策の数をカウントした変数を作成して集計したところ、顕著な傾向は見られなかった。

<sup>8</sup> 労働者票のデータは、事業場のデータとマッチングされている。

以上の結果からは、会社の働きかけは裁量労働制適用者の長時間労働あるいは過重負荷を抑制しているとは言えない。なお、他の時間制度適用者でも、おおむね、抑制しているとは言えない。制度があるだけでなく、実際の運用状況にもよるところが大きいであろう。

## 5. 本人の仕事への意識

### 問 10. 裁量労働制適用者本人の仕事に対する意識は長時間労働あるいは過重労働に寄与しているか？

ここでは、本人の仕事への意識について、会社や仕事との関わりの距離感と、つい仕事に没頭してしまうといった仕事をしているときになりがちな個人の傾向との関連を検討する。

#### 1) 会社や仕事との関わり

会社や仕事との関わりについては、F7「会社への思い」と F8「仕事と余暇のバランス」の質問項目を用いて Q2(3)「1ヶ月の労働時間」の平均値を比較する。

まず、F7「会社への思い」は仕事に対する意識というよりも会社に対するコミットメントであるが、「業績を上げて会社のために尽力し認められたいと思う」「無難に勤めて人並みには会社のためになろうと思う」「会社には特にこれといった思い入れはない」の3件法である。「合計」では、「業績を上げて会社のために尽力し認められたいと思う」の平均時間(198.0 時間)が最も長く、「専門業務型」も「企画業務型」も同様であるがカテゴリー間の差は小さく、「変形労働時間制」の「会社には特にこれといった思い入れはない」(205.2 時間)がやや高い他に、全体として顕著な差は見られない(表 17)。

次に、F8「仕事と余暇のバランス」は、「仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている」「仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ」「仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている」「仕事はほどほどにして、なるべく余暇を楽しむ」「仕事は重視せず、余暇に生きがいを求める」の5件法である。「合計」では、「仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている」の平均時間(210.5 時間)が最も長く、「仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ」(200.3 時間)が次に長く、全体として同様の傾向が見られる。「専門業務型」や「事業場外みなし制」は、「仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている」

と「仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ」で若干差があるが（「専門業務型」219.6時間と207.4時間、「事業場外みなし制」220.3時間と208.1時間）、「企画業務型」は両者の値が同程度となっている（196.5時間と197.6時間）（表18）。

## 2) 仕事をしているときの個人の傾向

仕事しているときになりがちな個人の傾向については、Q24a「仕事に熱中して時間を忘れてしまうことがある」の質問項目を用いてQ2(3)「1ヶ月の労働時間」の平均値を比較し、さらにQ29付問「裁量労働制への不満点 業務量が過大」（複数回答）を選択した比率を比較する。Q24aは、「よくある」「ときどきある」「ほとんどない」「全くない」の4件法となっている。

小倉(2021)では、同じ調査データを用いてこの項目のクロス集計の結果が示されており、「専門業務型」の「よくある」及び「ときどきある」が相対的に多い。

労働時間については、「合計」では頻度が高いほうが長く、全体として同様の傾向が見られる。「企画業務型」は「よくある」（197.3時間）と「ときどきある」（196.3時間）の差がない（表19）。

また、Q29付問「裁量労働制への不満点 業務量が過大」については、「企画業務型」の実数が少ないが、「専門業務型」も「企画業務型」も「よくある」の比率が最も高い<sup>9</sup>「専門業務型」57.0%、「企画業務型」60.7%）（表20）。

これらの結果から、裁量労働制適用者本人の仕事に対する意識は長時間労働あるいは過重労働に寄与していると言える。但し、裁量労働制適用者以外にも同様の傾向が見られるため、特有とは言えない。

## D. 考察

本節では、上記のそれぞれの問の検討結果を整理して考察する。

(1)裁量労働制適用者の実労働時間は、適用される労働時間制度別に見ても比較的長い。裁量労働制の種別では、企画型よりも専門型の方が長い。またその傾向は、出退勤管理の状況や管理職の管理の状況で比べた場合、労働者が自律的に業務を遂行していても、会

社・上司又は取引先・顧客との関係があっても、変わりがない。

(2)事業場外みなし制や労働時間の適用除外と同様に、元々の労働時間管理の縛りが比較的緩い制度ほど、労働時間や勤務時間外の仕事関係の連絡等、仕事の負荷が高い傾向にある。

(3)全体として、仕事の目標や業務の遂行方法の決定方法で、取引先または顧客と相談しつつ自ら決定する場合に労働時間が相対的に長いことや、上司への状況報告の頻度が高いほうが労働時間が長いなど、裁量労働制適用の有無にかかわらず、職場内外の仕事関係者との関わり合いが濃い働き方をしている場合、実労働時間が長い傾向にある。裁量労働制に即すと、実際の職務遂行上、真に自己裁量ある働き方をしていないと言える。したがって、今回の分析に用いたデータからは、労基法の裁量労働制の規定における、「業務の遂行の手段及び時間配分の決定」（労基法§38の3第1項1号、同§38の4第1項1号）に関する“労働者に委ねられた裁量”は職場において実現できていないとも解釈できる。

(4)その一方で、仕事と余暇のバランスで仕事へのウェイトが高いほうが労働時間が長く、仕事に熱中して時間を忘れてしまう頻度が高いと労働時間も長いなど、裁量労働制適用者に限らず、仕事や会社に対する労働者の意識が実労働時間を長くしている。したがって、法制度に則した職場での労働時間制度の運用のみならず、労働者側の意識を変えていく方策を政策・実務の両面において検討することも、長時間労働、ひいては過重負荷の軽減につながるのではないかと考えられる。

## E. 結論

本研究では、裁量労働制適用者の業務上認定事案を定性的に検討した結果が一般化されるのかを、既存データを用いた定量的な分析によって検討した。

その結果、裁量労働制適用者、特に専門業務型は、他の労働時間制度と比べて、比較的労働時間が長く、負荷の高い労働環境にあることが分かった。その一方で、職場での仕事の

<sup>9</sup>「仕事に熱中して時間を忘れてしまうことがある」か否かについて「よくある」から「全くない」のそれぞれの4つの選択肢において、裁量労働制の適用に関する不満点として「業務量が過大」を選んでいくかどうか、つまり「不満あり」か「不満なし」の二択のうち、「不満あり」の比率を示した。

管理との関係など、裁量労働制適用者に特有の傾向は、あまり見られなかった。

個別事案の具体的検討自体はたいへん重要ではある。しかし、裁量労働制適用者を特別に取り上げて検討を行った結果、特有の問題は見受けられなかった。むしろ、“働き方”それ自体の在り方について幅広い視点から、過労死・過労自殺等労災保険事故の予防策が検討される必要があるのではないだろうか。

## F. 健康危機情報

該当せず。

## G. 研究発表

### 1. 論文発表

なし

### 2. 学会発表

なし

## H. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む)

なし

## I. 文献

- 1) 池添弘邦. 裁量労働制適用者の労災認定事案の分析 高橋正也研究代表『令和元年度労災疾病臨床研究事業費補助金「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」分担研究報告書』. 2020; 135-154.
- 2) 労働政策研究・研修機構. 調査シリーズNo.125 裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査結果. 2014a.
- 3) 労働政策研究・研修機構. 調査シリーズNo.125 裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 事業所調査結果. 2014b.
- 4) 高見具広. 働く時間の自律性をめぐる職場の課題 日本労働研究雑誌 No677. 2016; 39-52.
- 5) 小倉一哉. 管理職・裁量労働制の労働時間について 労働政策研究・研修機構. 資料シリーズ No.245 労働時間制度に関する研究. 2021; 5-45.
- 6) 高見具広. 裁量労働制適用者の健康

確保—休息時間を確保する観点から  
— 労働政策研究・研修機構. 資料シリーズ No.245 労働時間制度に関する研究. 2021; 71-88.



表 1 1ヶ月の実労働時間と1日のみなし労働時間の比較(単位:時間)

	1ヶ月の実労働時間 (平均)		1日のみなし労働時間 (月換算:22日)	
専門業務型裁量労働制	203.8	(2671)	191.6	(2453)
企画業務型裁量労働制	194.4	(1148)	185.7	(1063)
通常の労働時間制度	186.8	(3003)		
変形労働時間制	192.1	(247)		
フレックスタイム制	187.8	(1194)		
事業場外みなし制	206.2	(201)		
労働時間制度の適用除外	200.2	(1309)		
合計	194.8	(9773)	189.8	(3516)

注:カッコ内は度数(N)。以下、同じ。

表 2 日々の出退勤別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	一律の出退勤 時刻がある	決められた時 間帯にいれば 出退勤時刻は 自由	出退勤の時刻 は自由だが、 出勤の必要は ある	出勤するかし ないかは自由	合計
専門業務型裁量労働制	205.9 (1154)	205.6 (388)	200.3 (998)	206.6 (64)	203.7 (2604)
企画業務型裁量労働制	194.6 (562)	192.8 (130)	194.2 (405)	204.5 (15)	194.4 (1112)
通常の労働時間制度	186.3 (2763)	195.6 (70)	195.5 (44)	226.4 (5)	186.8 (2882)
変形労働時間制	193.0 (219)	179.3 (9)	205.7 (9)	200.0 (3)	193.0 (240)
フレックスタイム制	185.1 (458)	189.0 (486)	192.2 (211)	173.0 (2)	188.0 (1157)
事業場外みなし制	208.4 (139)	207.9 (16)	199.4 (33)	196.4 (9)	206.3 (197)
労働時間制度の適用除外	201.4 (738)	196.5 (89)	198.8 (383)	198.6 (51)	200.1 (1261)
合計	193.3 (6033)	196.0 (1188)	197.9 (2083)	203.1 (149)	194.8 (9453)

表3 仕事の態様に関する各項目の平均値

	深夜の時間帯に勤務する	土曜日に勤務する	日曜日や祝日に勤務する	自宅で仕事をする	勤務時間外に電話・メール等で仕事関係の連絡をとる	休日が週に1日もない
専門業務型裁量労働制	2.3 (2688)	2.7 (2694)	2.4 (2694)	2.2 (2698)	2.6 (2694)	1.7 (2697)
企画業務型裁量労働制	1.8 (1147)	2.3 (1151)	2.0 (1147)	1.9 (1147)	2.4 (1147)	1.3 (1148)
通常の労働時間制度	1.7 (3017)	2.3 (3017)	2.0 (3012)	1.6 (3025)	2.1 (3020)	1.3 (3019)
変形労働時間制	2.1 (247)	3.0 (248)	2.5 (248)	1.7 (249)	2.1 (247)	1.4 (250)
フレックスタイム制	1.8 (1199)	2.1 (1198)	1.9 (1198)	1.6 (1200)	2.1 (1201)	1.3 (1199)
事業場外みなし制	2.0 (205)	2.8 (204)	2.4 (204)	2.3 (204)	3.0 (206)	1.6 (205)
労働時間制度の適用除外	2.0 (1308)	2.5 (1311)	2.2 (1300)	2.1 (1305)	2.7 (1310)	1.5 (1311)
合計	1.9 (9811)	2.4 (9823)	2.1 (9803)	1.9 (9828)	2.4 (9825)	1.4 (9829)

注：「よくある」=4、「ときどきある」=3、「ほとんどない」=2、「全くない」=1とした平均値。  
それぞれの項目について、値が高い順に3つまで網掛けしている。

表4 仕事の態様に関する項目の合成変数の平均値

	合成変数の平均値	(N)
専門業務型裁量労働制	13.8	(2651)
企画業務型裁量労働制	11.6	(1133)
通常の労働時間制度	10.9	(2977)
変形労働時間制	12.9	(244)
フレックスタイム制	10.6	(1190)
事業場外みなし制	14.2	(200)
労働時間制度の適用除外	12.9	(1285)
合計	12.1	(9680)

注：表3の6つの項目の値の合計の平均値。

表5 「1人でこなせる仕事が多い」の程度別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較  
(単位:時間)

	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない	合計
専門業務型裁量労働制	202.2 (627)	203.0 (1222)	205.2 (674)	211.0 (135)	203.8 (2658)
企画業務型裁量労働制	190.4 (233)	195.0 (543)	194.1 (318)	204.1 (49)	194.2 (1143)
通常の労働時間制度	183.2 (569)	185.2 (1415)	190.1 (844)	195.2 (161)	186.7 (2989)
変形労働時間制	189.5 (47)	191.7 (110)	194.1 (71)	190.8 (17)	191.9 (245)
フレックスタイム制	185.4 (227)	187.0 (596)	190.9 (308)	190.1 (55)	187.8 (1186)
事業場外みなし制	213.2 (40)	202.7 (104)	203.8 (43)	221.2 (12)	206.2 (199)
労働時間制度の適用除外	201.2 (198)	198.6 (484)	200.7 (521)	203.8 (102)	200.2 (1305)
合計	193.1 (1941)	193.5 (4474)	196.6 (2779)	201.6 (531)	194.7 (9725)

表6 「1人でこなせる仕事が多い」の程度別・裁量労働制適用の不満点「業務量が過大」の比率(%)

	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない	合計
専門業務型裁量労働制	48.7% (73)	47.3% (164)	48.8% (126)	65.1% (41)	49.4% (404)
企画業務型裁量労働制	27.5% (11)	34.3% (37)	55.2% (37)	47.4% (9)	40.2% (94)
合計	44.2% (84)	44.2% (201)	50.2% (163)	61.0% (50)	47.3% (498)

表 7「求められる仕事量(ノルマ)が多い」別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較  
(単位:時間)

	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない	合計
専門業務型裁量労働制	219.2 (629)	203.8 (1252)	190.9 (680)	192.4 (97)	203.7 (2658)
企画業務型裁量労働制	204.5 (180)	194.8 (558)	190.5 (343)	178.4 (62)	194.1 (1143)
通常の労働時間制度	204.6 (349)	191.9 (1110)	180.3 (1104)	175.3 (424)	186.8 (2987)
変形労働時間制	214.7 (38)	196.4 (94)	179.4 (86)	184.0 (26)	191.9 (244)
フレックスタイム制	203.8 (151)	192.6 (489)	180.4 (436)	174.8 (114)	187.8 (1190)
事業場外みなし制	216.1 (72)	204.3 (87)	193.4 (35)	191.9 (7)	206.2 (201)
労働時間制度の適用除外	216.0 (255)	202.0 (606)	188.7 (375)	188.8 (71)	200.2 (1307)
合計	212.5 (1674)	197.7 (4196)	185.0 (3059)	179.2 (801)	194.7 (9730)

表 8「締切り・納期がタイトな仕事が多い」別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較  
(単位:時間)

	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない	合計
専門業務型裁量労働制	213.5 (876)	203.2 (1185)	190.7 (531)	186.6 (67)	203.7 (2659)
企画業務型裁量労働制	203.5 (214)	195.4 (613)	186.7 (293)	170.2 (24)	194.2 (1144)
通常の労働時間制度	200.2 (538)	188.6 (1284)	179.9 (955)	173.0 (215)	186.8 (2992)
変形労働時間制	211.9 (46)	191.6 (96)	182.2 (84)	187.8 (19)	191.9 (245)
フレックスタイム制	200.5 (237)	188.8 (540)	181.3 (359)	167.0 (55)	187.9 (1191)
事業場外みなし制	211.7 (69)	204.5 (97)	199.3 (29)	202.4 (5)	206.2 (200)
労働時間制度の適用除外	212.1 (300)	200.0 (647)	190.7 (324)	186.1 (31)	200.1 (1302)
合計	207.8 (2280)	195.5 (4462)	184.8 (2575)	176.3 (416)	194.7 (9733)

表 9 仕事の目標等の決定方法別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	会社または 上司が設定	自分の意見 を踏まえて 上司が設定	上司と相談 しつつ自ら 決定	取引先または 顧客と相談 しつつ自ら 決定	作業を共に 行っている チームの者 と相談しつ つ自ら決定	自らが単 独で決定	その他	合計
専門業務型裁量労働制	210.2 (436)	201.5 (515)	200.8 (733)	205.0 (350)	200.3 (402)	209.0 (168)	212.6 (63)	203.8 (2667)
企画業務型裁量労働制	197.8 (206)	193.2 (272)	192.3 (501)	201.8 (43)	194.8 (83)	186.4 (25)	210.6 (15)	194.2 (1145)
通常の労働時間制度	189.4 (797)	187.3 (578)	183.8 (1028)	193.8 (126)	186.9 (301)	183.4 (105)	187.4 (56)	186.8 (2991)
変形労働時間制	192.3 (77)	182.6 (59)	194.8 (54)	208.1 (8)	197.7 (32)	203.2 (5)	196.8 (8)	192.1 (243)
フレックスタイム制	188.2 (281)	188.6 (269)	185.1 (422)	195.0 (64)	190.8 (107)	186.5 (35)	195.6 (14)	187.8 (1192)
事業場外みなし制	217.4 (64)	205.2 (43)	198.1 (67)	195.6 (11)	197.5 (11)	210.0 (2)	199.0 (2)	205.8 (200)
労働時間制度の適用除外	204.0 (200)	200.7 (190)	198.6 (572)	204.6 (104)	202.6 (150)	187.3 (66)	206.3 (21)	200.2 (1303)
合計	196.9 (2061)	193.7 (1926)	191.9 (3377)	201.8 (706)	195.4 (1086)	195.4 (406)	201.6 (179)	194.7 (9741)

表 10 仕事の目標等の決定方法別・仕事による多忙状態の比較

	会社または 上司が設定	自分の意見 を踏まえて 上司が設定	上司と相談 しつつ自ら 決定	取引先または 顧客と相談 しつつ自ら 決定	作業を共に 行っている チームの者 と相談しつ つ自ら決定	自らが単 独で決定	その他	合計
専門業務型裁量労働制	9.1 (445)	8.4 (519)	8.4 (745)	8.8 (352)	8.5 (413)	8.8 (177)	9.3 (64)	8.6 (2715)
企画業務型裁量労働制	8.6 (206)	8.1 (277)	7.9 (503)	9.1 (43)	7.9 (84)	7.2 (25)	8.6 (16)	8.1 (1154)
通常の労働時間制度	8.2 (812)	7.7 (585)	7.7 (1034)	8.4 (130)	7.7 (311)	7.6 (109)	8.5 (56)	7.9 (3037)
変形労働時間制	8.5 (76)	7.8 (59)	7.9 (56)	8.4 (8)	8.0 (33)	7.4 (5)	8.9 (8)	8.1 (245)
フレックスタイム制	8.3 (287)	7.8 (272)	7.9 (425)	8.8 (64)	8.3 (107)	7.9 (37)	8.1 (14)	8.1 (1206)
事業場外みなし制	9.2 (65)	8.5 (44)	8.5 (69)	7.5 (12)	9.2 (12)	8.0 (2)	9.0 (3)	8.7 (207)
労働時間制度の適用除外	8.6 (201)	8.1 (191)	7.7 (581)	8.2 (104)	8.1 (152)	7.7 (66)	8.7 (21)	8.0 (1316)
合計	8.5 (2092)	8.0 (1947)	7.9 (3413)	8.6 (713)	8.1 (1112)	8.1 (421)	8.8 (182)	8.2 (9880)

注：「一日の仕事になかなか区切りをつけられない」「時間に追われている感覚がある」「仕事のために自分自身や家族のことを行う時間が十分にとれない」の、それぞれの頻度（4件法）を点数化し、合計したものの平均値。

表 11 業務の遂行方法別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	会社または 上司が設定	自分の意見 を踏まえて 上司が決定	上司と相談 しつつ自ら 決定	取引先また は顧客と相 談しつつ自 ら決定	作業を共に 行っている チームの者 と相談しつ つ自ら決定	自らが単 独で決定	その他	合計
専門業務型裁量労働制	208.7 (144)	205.9 (340)	203.1 (944)	203.7 (241)	201.5 (720)	205.7 (249)	214.6 (28)	203.7 (2666)
企画業務型裁量労働制	193.2 (67)	199.4 (165)	192.5 (615)	202.3 (48)	195.0 (159)	189.8 (83)	203.0 (8)	194.2 (1145)
通常の労働時間制度	184.8 (366)	188.6 (537)	186.2 (1222)	194.7 (111)	185.9 (532)	186.2 (200)	192.0 (23)	186.8 (2991)
変形労働時間制	188.1 (45)	184.2 (49)	194.7 (75)	199.0 (6)	195.9 (51)	198.3 (13)	199.4 (5)	192.0 (244)
フレックスタイム制	183.2 (94)	189.2 (199)	186.9 (514)	201.7 (34)	188.6 (267)	186.7 (77)	190.6 (7)	187.8 (1192)
事業場外みなし制	217.4 (13)	200.0 (34)	202.4 (101)	223.6 (10)	203.5 (23)	220.5 (18)	- -	205.8 (199)
労働時間制度の適用除外	205.6 (52)	200.2 (127)	199.9 (597)	200.4 (72)	200.3 (305)	198.4 (140)	209.7 (10)	200.2 (1303)
合計	191.8 (781)	195.1 (1451)	193.7 (4068)	201.4 (522)	195.0 (2057)	196.0 (780)	203.4 (81)	194.7 (9740)

表 12 上司の業務指示別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	指示はない	業務の目的 等基本的事 項について のみ指示が ある	具体的な仕 事の内容に ついて指示 がある	業務の遂行 手段等を含 め具体的な 指示がある	その他	合計
専門業務型裁量労働制	206.6 (354)	202.2 (1806)	204.7 (376)	204.9 (61)	218.3 (60)	203.6 (2657)
企画業務型裁量労働制	188.8 (72)	194.0 (857)	196.6 (167)	192.4 (34)	207.1 (16)	194.2 (1146)
通常の労働時間制度	187.6 (272)	186.9 (1691)	186.5 (820)	183.2 (142)	193.6 (56)	186.8 (2981)
変形労働時間制	203.3 (27)	192.3 (138)	184.6 (62)	198.8 (15)	187.3 (3)	191.9 (245)
フレックスタイム制	187.2 (93)	188.7 (705)	187.3 (331)	183.0 (44)	175.6 (18)	187.8 (1191)
事業場外みなし制	203.9 (10)	202.3 (114)	210.5 (60)	214.6 (14)	220.0 (1)	205.8 (199)
労働時間制度の適用除外	196.9 (143)	200.9 (997)	198.3 (135)	194.4 (13)	201.7 (19)	200.1 (1307)
合計	196.6 (971)	195.1 (6308)	192.5 (1951)	190.8 (323)	202.5 (173)	194.7 (9726)

表 13 上司への状況報告の頻度別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	日々	週ごと	月ごと	四半期ごと	半年ごと	1年ごと	その他	合計
専門業務型裁量労働制	208.6 (764)	201.1 (1101)	198.7 (409)	200.5 (55)	200.1 (88)	199.2 (75)	213.7 (164)	203.6 (2656)
企画業務型裁量労働制	195.7 (511)	194.4 (421)	192.5 (107)	181.1 (7)	186.0 (29)	200.0 (1)	188.6 (69)	194.2 (1145)
通常の労働時間制度	188.2 (1558)	187.8 (784)	186.4 (208)	176.8 (54)	177.6 (113)	174.8 (24)	182.1 (241)	186.7 (2982)
変形労働時間制	191.4 (133)	191.4 (59)	202.6 (28)	190.0 (2)	151.6 (8)	225.0 (1)	202.6 (12)	192.1 (243)
フレックスタイム制	191.2 (519)	187.5 (386)	184.6 (112)	179.7 (20)	182.4 (60)	186.8 (12)	177.3 (81)	187.7 (1190)
事業場外みなし制	208.0 (115)	202.3 (52)	201.1 (22)	- (0)	180.7 (3)	- (0)	221.3 (7)	205.8 (199)
労働時間制度の適用除外	203.5 (451)	198.8 (551)	198.7 (189)	191.7 (13)	188.6 (18)	193.0 (4)	197.8 (79)	200.1 (1305)
合計	195.7 (4051)	195.1 (3354)	194.4 (1075)	187.5 (151)	185.5 (319)	192.9 (117)	192.8 (653)	194.7 (9720)

表 14 状況報告への上司の対応別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	指示はない	方向性を示すのみ	具体的指示もなされる	その他	合計
専門業務型裁量労働制	206.7 (381)	201.2 (1126)	204.5 (1045)	205.3 (96)	203.4 (2648)
企画業務型裁量労働制	190.2 (80)	193.7 (425)	195.0 (607)	194.0 (32)	194.2 (1144)
通常の労働時間制度	186.1 (299)	186.4 (831)	187.0 (1751)	189.3 (86)	186.8 (2967)
変形労働時間制	208.5 (34)	190.6 (70)	188.2 (133)	194.4 (8)	191.9 (245)
フレックスタイム制	186.7 (112)	189.5 (371)	187.3 (673)	181.7 (31)	187.8 (1187)
事業場外みなし制	203.9 (15)	215.1 (55)	201.9 (124)	206.4 (5)	205.8 (199)
労働時間制度の適用除外	201.2 (87)	197.0 (586)	202.9 (592)	205.3 (40)	200.2 (1305)
合計	196.6 (1008)	194.8 (3464)	194.1 (4925)	196.8 (298)	194.7 (9695)

表 15 追加仕事の頻度別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	ない	めったにない	たまにある	日常	合計
専門業務型裁量労働制	199.7 (65)	191.8 (238)	200.1 (1455)	212.4 (892)	203.5 (2650)
企画業務型裁量労働制	175.2 (9)	183.9 (91)	191.5 (672)	201.9 (373)	194.2 (1145)
通常の労働時間制度	180.1 (45)	177.2 (273)	184.8 (1837)	194.8 (825)	186.8 (2980)
変形労働時間制	221.0 (4)	184.2 (24)	187.2 (151)	203.7 (66)	191.9 (245)
フレックスタイム制	197.0 (9)	176.7 (90)	185.2 (704)	194.7 (386)	187.7 (1189)
事業場外みなし制	187.5 (2)	194.7 (10)	202.7 (127)	215.6 (59)	206.0 (198)
労働時間制度の適用除外	191.9 (15)	189.1 (115)	198.3 (755)	206.6 (418)	200.1 (1303)
合計	191.8 (149)	184.1 (841)	191.8 (5701)	203.1 (3019)	194.7 (9710)

表 16 長時間労働削減策別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	文書の掲示による周知・啓発、社内放送による注意喚起	人事担当者等による直接の声掛け	ノー残業デーの設定	強制消灯、P Cの一斉電源オフ	残業をしている者の上長に対する注意・助言	従業員ごとの業務の内容・配分の見直し	部・課・係の業務の内容・配分の見直し	その他	特に行っていない	
専門業務型裁量労働制	ある	201.3 (1059)	201.8 (856)	203.6 (1191)	200.3 (109)	202.9 (1502)	203.6 (1176)	206.8 (875)	201.1 (165)	207.2 (74)
	ない	204.6 (1303)	203.9 (1506)	202.7 (1171)	203.3 (2253)	203.6 (860)	202.7 (1186)	201.0 (1487)	203.3 (2197)	203.0 (2288)
	合計	203.1 (2362)	203.1 (2362)	203.1 (2362)	203.1 (2362)	203.1 (2362)	203.1 (2362)	203.1 (2362)	203.1 (2362)	203.1 (2362)
企画業務型裁量労働制	ある	194.0 (672)	195.7 (475)	194.9 (744)	205.1 (151)	194.1 (796)	195.2 (533)	196.7 (423)	201.6 (166)	179.6 (12)
	ない	195.5 (391)	193.6 (588)	193.7 (319)	192.8 (912)	195.8 (267)	193.9 (530)	193.1 (640)	193.2 (897)	194.7 (1051)
	合計	194.5 (1063)	194.5 (1063)	194.5 (1063)	194.5 (1063)	194.5 (1063)	194.5 (1063)	194.5 (1063)	194.5 (1063)	194.5 (1063)
通常の労働時間制度	ある	186.2 (1319)	187.7 (829)	186.5 (1715)	192.5 (206)	186.5 (1635)	185.2 (1122)	187.0 (923)	192.4 (236)	188.9 (71)
	ない	186.7 (1379)	185.9 (1869)	186.4 (983)	186.0 (2492)	186.4 (1063)	187.4 (1576)	186.2 (1775)	185.9 (2462)	186.4 (2627)
	合計	186.5 (2698)	186.5 (2698)	186.5 (2698)	186.5 (2698)	186.5 (2698)	186.5 (2698)	186.5 (2698)	186.5 (2698)	186.5 (2698)
変形労働時間制	ある	183.7 (92)	180.0 (66)	186.7 (119)	191.0 (7)	187.4 (127)	186.8 (109)	186.9 (93)	230.1 (17)	195.3 (3)
	ない	198.3 (139)	197.5 (165)	198.7 (112)	192.5 (224)	198.7 (104)	197.6 (122)	196.3 (138)	189.5 (214)	192.5 (228)
	合計	192.5 (231)	192.5 (231)	192.5 (231)	192.5 (231)	192.5 (231)	192.5 (231)	192.5 (231)	192.5 (231)	192.5 (231)
フレックスタイム制	ある	188.3 (636)	187.4 (427)	187.1 (698)	187.6 (69)	186.9 (700)	186.6 (539)	189.9 (413)	187.9 (145)	196.9 (10)
	ない	186.7 (401)	187.9 (610)	188.9 (339)	187.7 (968)	189.4 (337)	188.9 (498)	186.3 (624)	187.7 (892)	187.6 (1027)
	合計	187.7 (1037)	187.7 (1037)	187.7 (1037)	187.7 (1037)	187.7 (1037)	187.7 (1037)	187.7 (1037)	187.7 (1037)	187.7 (1037)
事業場外みなし制	ある	206.1 (103)	210.8 (44)	204.8 (104)	215.6 (15)	203.2 (126)	199.2 (105)	202.1 (87)	262.5 (4)	207.0 (2)
	ない	202.2 (59)	202.3 (118)	204.4 (58)	203.5 (147)	209.7 (36)	214.8 (57)	207.6 (75)	203.2 (158)	204.6 (160)
	合計	204.7 (162)	204.7 (162)	204.7 (162)	204.7 (162)	204.7 (162)	204.7 (162)	204.7 (162)	204.7 (162)	204.7 (162)
労働時間制度の適用除外	ある	200.9 (608)	198.8 (448)	200.1 (727)	211.1 (98)	199.2 (834)	200.8 (558)	202.9 (440)	202.4 (138)	211.0 (16)
	ない	199.3 (563)	201.0 (723)	200.2 (444)	199.1 (1073)	202.5 (337)	199.5 (613)	198.5 (731)	199.8 (1033)	200.0 (1155)
	合計	200.1 (1171)	200.1 (1171)	200.1 (1171)	200.1 (1171)	200.1 (1171)	200.1 (1171)	200.1 (1171)	200.1 (1171)	200.1 (1171)
合計	ある	193.6 (4489)	194.5 (3145)	193.8 (5298)	199.5 (655)	194.1 (5720)	194.4 (4142)	196.5 (3254)	197.7 (871)	198.1 (188)
	ない	195.3 (4235)	194.4 (5579)	195.4 (3426)	194.0 (8069)	195.0 (3004)	194.5 (4582)	193.2 (5470)	194.1 (7853)	194.4 (8536)
	合計	194.4 (8724)	194.4 (8724)	194.4 (8724)	194.4 (8724)	194.4 (8724)	194.4 (8724)	194.4 (8724)	194.4 (8724)	194.4 (8724)



表 17「会社への思い」別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	業績を上げて 会社のために 尽力し認めら れたいと思う	無難に勤めて 人並みには会 社のためにな ろうと思う	会社には特に これといった 思い入れはな い	合計
専門業務型裁量労働制	205.9 (1503)	200.2 (809)	202.1 (323)	203.7 (2635)
企画業務型裁量労働制	195.8 (720)	191.9 (334)	192.3 (78)	194.4 (1132)
通常の労働時間制度	189.9 (1314)	183.6 (1359)	186.8 (294)	186.7 (2967)
変形労働時間制	194.4 (104)	184.8 (110)	205.2 (28)	191.3 (242)
フレックスタイム制	192.2 (550)	183.1 (517)	188.4 (118)	187.8 (1185)
事業場外みなし制	208.4 (149)	195.8 (39)	211.5 (13)	206.2 (201)
労働時間制度の適用除外	200.2 (935)	201.3 (289)	195.0 (77)	200.1 (1301)
合計	198.0 (5275)	189.9 (3457)	194.3 (931)	194.7 (9663)

表 18「仕事と余暇のバランス」別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較(単位:時間)

	仕事に生きが いを求めてお り、全力を傾 けている	仕事に力を入 れるが、時に は余暇も楽し む	仕事も余暇も 同じくらい大 切だと考えて いる	仕事はほどほ どにして、な るべく余暇を 楽しむ	仕事は重視せ ず、余暇に生 きがいを求め る	合計
専門業務型裁量労働制	219.6 (126)	207.4 (1008)	201.0 (1370)	194.1 (146)	191.0 (16)	203.9 (2666)
企画業務型裁量労働制	196.5 (29)	197.6 (403)	193.2 (652)	188.6 (49)	165.5 (13)	194.3 (1146)
通常の労働時間制度	202.2 (63)	191.8 (818)	185.2 (1749)	179.5 (307)	182.1 (59)	186.7 (2996)
変形労働時間制	222.0 (5)	191.5 (77)	190.9 (134)	187.2 (22)	200.8 (6)	191.6 (244)
フレックスタイム制	209.9 (16)	195.8 (301)	185.5 (740)	180.1 (115)	177.1 (21)	187.8 (1193)
事業場外みなし制	220.3 (6)	208.1 (83)	204.6 (102)	198.4 (10)	- -	206.2 (201)
労働時間制度の適用除外	203.4 (45)	203.8 (600)	197.4 (629)	182.9 (24)	186.6 (10)	200.2 (1308)
合計	210.5 (290)	200.3 (3290)	192.2 (5376)	184.1 (673)	181.9 (125)	194.8 (9754)

表 19「仕事に熱中して時間を忘れてしまう」別・1ヶ月の実労働時間(平均)の比較  
(単位:時間)

	よくある	ときどき ある	ほとんど ない	全くない	合計
専門業務型裁量労働制	214.6 (387)	202.9 (1579)	200.0 (636)	194.3 (55)	203.7 (2657)
企画業務型裁量労働制	197.3 (106)	196.3 (644)	190.5 (359)	183.7 (31)	194.2 (1140)
通常の労働時間制度	199.8 (267)	187.3 (1569)	183.8 (1033)	175.5 (111)	186.8 (2980)
変形労働時間制	220.8 (24)	190.4 (139)	186.2 (68)	185.4 (14)	191.9 (245)
フレックスタイム制	199.9 (95)	189.7 (689)	182.0 (369)	181.9 (39)	187.8 (1192)
事業場外みなし制	225.4 (28)	202.6 (111)	203.0 (52)	201.7 (7)	205.9 (198)
労働時間制度の適用除外	205.4 (133)	201.4 (718)	197.2 (416)	192.5 (38)	200.2 (1305)
合計	206.9 (1040)	195.4 (5449)	190.2 (2933)	184.0 (295)	194.7 (9717)

表 20「仕事に熱中して時間を忘れてしまう」別・裁量労働制適用の不満点「業務量が  
過大」の比率(%)

	よくある	ときどき ある	ほとんど ない	全くない	合計
専門業務型裁量労働制	57.0% (65)	49.4% (232)	44.3% (93)	53.6% (15)	49.3% (405)
企画業務型裁量労働制	60.7% (17)	41.7% (50)	32.5% (25)	22.2% (2)	40.2% (94)
合計	57.7% (82)	47.8% (282)	41.1% (118)	45.9% (17)	47.3% (499)

添付1【分析に使用した2013調査の質問項目】

問1. 裁量労働制適用者の実労働時間はみなし時間よりも長いと言えるか？

Q2 2013年10月のあなたの労働時間について質問します。(1)～(3)の間にお答え下さい。

(1) 就業規則等で決められた1日の所定の労働時間は何時間ですか？

.   時間  
+ 十の位

\* 休憩時間を除く。変形制などの場合は、平均的な所定労働時間でお答え下さい。また管理職の方は、一般の従業員の所定労働時間でお答え下さい。  
7時間30分は7.5時間、7時間15分は7.25時間としてお書き下さい。

(2) みなし労働時間(1日)をご記入下さい。(裁量労働制が適用されている方のみ)

.   時間  
+ 十の位

(3) 今年の10月1ヶ月間に実際に働いた労働時間の合計は何時間でしたか？

時間(くらい)  
百 + 十の位

\* ここでは、残業手当(超過勤務手当)などの有無にかかわらず、業務に関係する実際に働いた残業や休日出勤などをすべて含めてお答え下さい。ただし、副業やアルバイトの時間は除いて下さい。

【例: 1日8時間(残業なし)の日(=8時間労働)が10日間+会社での残業2時間があった日(=10時間労働)が5日間+在宅勤務が2時間あった日(=10時間労働)が5日間とすると、全部で180時間(80+50+50)となります。】

問2. 裁量労働制適用者に対する出退勤管理の態様は実労働時間の長さに影響を与えるか？

\* Q2(3)は問1を参照。

Q4 日々の出退勤はどのようになっていますか。1～4のいずれかに○をお付け下さい。(あてはまるもの1つに○)

- |                               |                        |
|-------------------------------|------------------------|
| 1 一律の出退勤時刻がある →下の付問へ          | 3 出退勤の時刻は自由だが、出勤の必要はある |
| 2 決められた時間帯にいれば出退勤時刻は自由 →下の付問へ | 4 出勤するかしないかは自由         |

問3. 裁量労働制適用者の実労働時間管理は適正に行われていないと言えるか？

Q7 あなたのお仕事で、次のようなことはどの程度ありますか。(それぞれあてはまるもの1つに○)

	よくある	ときどきある	ほとんどない	全くない
a. 深夜の時間帯(午後10時～午前5時)に勤務すること	1	2	3	4
b. 土曜日に勤務すること	1	2	3	4
c. 日曜日や祝日に勤務すること	1	2	3	4
d. 自宅で仕事をすること	1	2	3	4
e. 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	1	2	3	4
f. 休日が週に1日もないこと	1	2	3	4

**問 4. 裁量労働制適用者は他者との協働が困難ゆえに長時間労働あるいは過重労働となっているか？**

\* Q2(3)は問1を参照。

Q15 あなたの仕事について、以下の点ほどの程度当てはまりますか？ (それぞれ当てはまるもの1つに○)

	当てはまる	やや 当てはまる	あまり 当てはまらない	当てはまらない
a. 仕事の範囲や目標がはっきりしている	1	2	3	4
b. 自分で仕事のペースや手順を変えられる	1	2	3	4
c. 一人でこなせる仕事が多い	1	2	3	4
d. 取引先や顧客の対応が多い	1	2	3	4
e. 社内の他の部門との連携・調整が多い	1	2	3	4
f. 企画・判断を求められる仕事が多い	1	2	3	4
g. 会議や打ち合わせが多い	1	2	3	4
h. 会社以外の場所でも仕事ができる	1	2	3	4
i. 求められる仕事量（ノルマ）が多い	1	2	3	4
j. 締切り・納期がタイトな仕事が多い	1	2	3	4

Q29 裁量労働制の適用を受けていることに満足していますか。1～4のいずれかに○をお付け下さい。

1 満足	} →Q30へ	3 やや不満	} →Q29 付問へ
2 やや満足		4 不満	

Q29 付問 (Q29で「やや不満」「不満」の場合) 具体的にどのような点に不満がありますか。該当するものすべてに○を付けて下さい。

1 与えられている業務の裁量性が小さい	8 休日・休暇を確保しにくい
2 上司の指示が具体的であり、裁量性が小さい	9 給与が低い
3 担当以外の業務が命じられる	10 能力や成果がみなし時間で評価されており、適切な評価を受けていない
4 業務量が過大	11 人事評価が不透明
5 業務の期限の設定が不適切	12 その他 ( )
6 みなし時間の設定が不適切	
7 労働時間（在社時間）が長い	

**問 5. 裁量労働制適用者に求められている業務の量（実労働時間の長さ）と質は、他の時間制度適用者に比して高いと言えるか？**

\* Q2(3)は問1、Q15i・Q15jは問4を参照。

※問6については、分析可能な項目がないため、検討していない。

**問 7. 裁量労働制適用者に対する管理職の不管理は長時間労働あるいは過重労働の要因と  
言えるか？**

\* Q2(3)は問1を参照。

**Q16** 仕事の目標、期限や内容は通常どのように決められていますか。1～7のいずれかに○をお付け下さい。

1 会社または上司が設定	5 作業を共に行っているチームの者と相談しつつ自ら決定
2 自分の意見を踏まえて上司が決定	6 自らが単独で決定
3 上司と相談しつつ自ら決定	7 その他 ( )
4 取引先または顧客と相談しつつ自ら決定	

**Q17** 業務の遂行方法は通常どのように決めますか。1～7のいずれかに○をお付け下さい。

1 会社または上司が設定	5 作業を共に行っているチームの者と相談しつつ自ら決定
2 自分の意見を踏まえて上司が決定	6 自らが単独で決定
3 上司と相談しつつ自ら決定	7 その他 ( )
4 取引先または顧客と相談しつつ自ら決定	

**Q18** 上司の業務の指示はどのようになっていますか。該当するもの1つに○をお付け下さい。

1 指示はない
2 業務の目的、目標や期限等基本的事項についてのみ指示がある
3 具体的な仕事の内容について指示がある
4 業務の遂行手段、時間配分の決定等を含め具体的な指示がある
5 その他 ( )

**Q19** 上司への状況報告の頻度は平均的にみてどのようになっていますか。1～7のいずれかに○をお付け下さい。

1 日々	5 半年ごと
2 週ごと	6 1年ごと
3 月ごと	7 その他 ( )
4 四半期ごと	

**Q20** また、その状況報告の際、上司の対応はどのようになっていますか。1～4のいずれかに○をお付け下さい。

1 指示はない	3 具体的指示もなされる
2 方向性を示すのみ	4 その他 ( )

**Q21** ある一定の仕事の進行中に追加の仕事が命じられることはありますか。1～4のいずれかに○をお付け下さい。

1 ない	3 たまにある
2 めったにない	4 日常



Q24 以下のような状況がどのくらいありますか。

(それぞれあてはまるもの1つに○)

	よくある	ときどきある	ほとんどない	全くない
a. 仕事に熱中して時間を忘れてしまうことがある	1	2	3	4
b. 一日の仕事になかなか区切りをつけれない	1	2	3	4
c. 一日の仕事でぐったりと疲れて、退社後は何もやる気になれない	1	2	3	4
d. 時間に追われている感覚がある	1	2	3	4
e. 仕事のために自分自身や家庭のことを行う時間が十分にとれない	1	2	3	4
f. 家庭やご自身の用事をしていても、仕事が気になって集中できない	1	2	3	4
g. 仕事上の考え事や悩みでよく眠れないことがある	1	2	3	4
h. 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	1	2	3	4