

## 企画業務型裁量労働制の概要

平成26年1月15日  
第107回労働政策審議会  
労働条件分科会配付資料

	対象	労働時間	手続
<p><b>企画業務型 裁量労働制 〔法38条の4〕</b></p>	<p>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に従事する労働者</p> <p>(例) 企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を策定する労働者</p>	<p>労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす。</p> <p>※適用労働者の割合 ⇒ 0.3%</p> <p>※導入企業の割合 ⇒ 0.8%</p>	<p>労使委員会を設置し、以下の事項を決議(4/5以上の多数決)し、労基署へ届出。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ その事業場で対象とする業務</li> <li>・ 対象労働者の範囲</li> <li>・ みなし労働時間</li> <li>・ 対象労働者の健康・福祉確保措置(6か月に1回労基署に定期報告)</li> <li>・ 対象労働の苦情処理措置</li> <li>・ 本人同意を得ること及び不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 等</li> </ul>

注) 法定労働時間を超過するみなし労働時間を設定する場合、通常の労働時間制の場合と同様、「36協定の締結及び届出が必要」かつ「時間外割増賃金の支払いが必要」となる。

※ 適用労働者・導入企業の資料出所: 厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」

## 1. 労働基準法上の定義

「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つて、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務」

## 2. 「企画業務型裁量労働制の対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」 の中の、対象業務に関する例示（抜粋）

### <対象業務となり得る業務の例>

- ・ 経営企画を担当する部署における業務のうち、経営状態・経営環境等について調査及び分析を行い、経営に関する計画を策定する業務
- ・ 財務・経理を担当する部署における業務のうち、財務状態等について調査及び分析を行い、財務に関する計画を策定する業務
- ・ 営業に関する企画を担当する部署における業務のうち、営業成績や営業活動上の問題点等について調査及び分析を行い、企業全体の営業方針や取り扱う商品ごとの全社的な営業に関する計画を策定する業務

### <対象業務となり得ない業務の例>

- ・ 経営に関する会議の庶務等の業務
- ・ 金銭の出納、財務諸表・会計帳簿の作成及び保管、租税の申告及び納付、予算・決算に係る計算等の業務
- ・ 個別の営業活動の業務

※ 指針の正式名称は「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」。

## フレックスタイム制の概要

平成26年1月15日  
第107回労働政策審議会  
労働条件分科会配付資料

	対象	労働時間	手続
<p><b>フレックスタイム制</b> <b>[法32条の3]</b></p>	<p>労働者が各日の始業、終業の時刻を自らの意思で決めて働く制度。対象業務や対象労働者に関する制限はない。</p> <p>※コアタイムを設けることはできる。</p>	<p>1ヶ月以内の一定期間（清算期間）・総労働時間を定め、その枠内で働く（期間終了時に週当たり40hを超える分は法定時間外労働となる。）。</p> <p>※適用労働者の割合 ⇒ 7.9%</p> <p>※導入企業の割合 ⇒ 5.0%</p>	<p>① 就業規則に、フレックスタイム制を導入する旨を規定。</p> <p>② 労使協定により、対象とする労働者の範囲、清算期間、清算期間中の総労働時間等を規定。</p> <p>※清算期間： ⇒労働契約上、労働者が労働すべき時間を定める期間</p> <p>※清算期間中の総労働時間： ⇒労働契約上、労働者が清算期間中に労働すべき時間として定められている時間</p>

※ 適用労働者・導入企業の資料出所：厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」

# 完全週休2日制の場合のフレックスタイム制の適用について

平成26年1月15日  
第107回労働政策審議会  
労働条件分科会配付資料

## 法定労働時間

通常の労働時間制度…1週40時間・1日8時間

フレックスタイム制における法定労働時間の総枠…週の法定労働時間×清算期間における暦日数÷7

(例)清算期間を1か月とした場合  $40 \times 30 \div 7 = 171.4$ 時間 または  $40 \times 31 \div 7 = 177.1$ 時間

## 通達による特例

完全週休2日制の下でフレックスタイム制を実施する場合、曜日のめぐりによっては、1日8時間の労働でも、法定労働時間の総枠を超える場合がある。

このため、運用によって、  
以下の要件を満たす場合には特例的な計算方法を認め、総枠を超える労働でも時間外労働と扱わないことができることとしている。

### ●要件

1. 清算期間が1か月
2. 完全週休2日制
3. 29日目(4週間を超える日の初日)を起算日とする1週間の労働時間が40時間を超えない
4. 労働日ごとの労働時間が概ね8時間

### ●特例的な計算方法

清算期間における1週間当たりの労働時間

||

(最初の4週間の労働時間+最後の1週間の労働時間)÷5

例:平成21年6月

月	火	水	木	金	土	日
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

1日8時間働くと、  
 $8 \times 22 = 176$ 時間となる

↓  
法定労働時間の総枠(171.4時間)を4.6時間超え、その分は時間外労働となる

月	火	水	木	金	土	日
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	1	2	3	4	5

⇒  $40 \times 4 = 160$ 時間

⇒ 40時間

…  $(160 + 40) \div 5 = 40$

運用による特例によって、法定労働時間の総枠を超える部分(4.6時間)についても、時間外労働と扱わなくてよい

⇒ フレックスタイム制の適用労働者の働き方次第で各日の労働時間が「概ね8時間」とならず、特例要件を満たせない場合があるとの指摘がある。

# 裁量労働制等に関するアンケート調査 (主な結果・速報)

- ※ 本調査については、労働政策研究・研修機構において、現在集計内容の精査・クロス集計等を行っているところ。  
本資料は、現時点でまとめた集計結果分(速報値)について、厚生労働省において整理したものである。
- ※ 労働者調査の結果及び一部の事業場調査結果については、裁量労働制全体の集計結果である。

企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等について、「日本再興戦略」等を踏まえ、現行の要件・手続について検討する上で、当事者の具体的ニーズの把握が重要であることから、(独)労働政策研究・研修機構に依頼し、事業場・労働者双方にアンケート方式により調査を行ったもの。

#### <調査の方法等>

- ・ 調査票の郵送(労働者票については、事業場調査に同封し人事担当者より①専門業務型裁量労働制適用者、②企画業務型裁量労働制適用者、③フレックスタイム制適用者、④管理監督者、⑤その他労働者に配布)
- ・ ①労使協定や決議の届出等により厚生労働省が把握している事業場及び②事業場のデータベースからランダムに抽出した事業場に対して調査票を送付。  
※ 本資料では、裁量労働制導入事業場・適用労働者について、やや性質が異なる①と②を可能な限り合算して集計。
- ・ 調査時点は平成25年10月。調査期間は同年10～11月頃。

#### <調査の主な内容>

##### (1)制度に対する要望・意見

- ・ 裁量労働制の対象業務や対象労働者の要件、負担・煩雑と感じる手続、制度導入の効果・満足度等
- ・ フレックスタイム制の評価、不満な点、導入していない理由等

##### (2)労働時間、処遇、健康確保措置等

- ・ 勤務状況の把握方法、裁量労働制適用対象者へ手当、健康・福祉確保措置や苦情処理体制の内容や要望等

#### <調査対象の属性>

##### (1)事業場

- ・ 発送数は13,000事業場、集計対象数は4,042事業場、回収率は31.1%。
- ・ うち裁量労働制導入事業場に対する調査項目の回答数は1,691事業場(専門業務型裁量労働制導入事業場のみへの調査項目については1,536事業場、企画業務型裁量労働制導入事業場のみへの調査項目については1,224事業場)。

##### (2)労働者

- ・ 発送数は130,000人分、集計対象数は23,006人分、回収率は17.7%。
- ・ うち裁量労働制適用対象者に対する調査項目の回答数は4,327人分(専門業務型裁量労働制適用労働者3,024人分、企画業務型裁量労働制適用労働者1,303人分)。

## アンケート調査における調査対象の属性(詳細)

※いずれも回答を得た事業場及び労働者の範囲の属性を分類したもの

### <業種別>

	合計	林業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援	医療、福祉	複合サービス業（郵便局、農業組合等）	その他サービス業（他に分類されないもの）	その他	不明
事業場数	4042	0	2	93	1104	43	388	142	295	164	32	270	72	27	316	433	23	371	251	16
(割合)	100.0%	0.0%	0.05%	2.3%	27.3%	1.1%	9.6%	3.5%	7.3%	4.1%	0.8%	6.7%	1.8%	0.7%	7.8%	10.7%	0.6%	9.2%	6.2%	0.4%
労働者数	23,006	0	16	472	6,342	282	1,665	575	1,268	668	165	1,655	305	76	1,837	2,326	136	1,749	1,435	2034
(割合)	100.0%	0.0%	0.1%	2.1%	27.6%	1.2%	7.2%	2.5%	5.5%	2.9%	0.7%	7.2%	1.3%	0.3%	8.0%	10.1%	0.6%	7.6%	6.2%	8.8%

### <従業員規模別>

	30人未満	30-99人	100-299人	300-499人	500-999人	1000人以上	不明
事業場数	382	832	1183	585	535	387	138
(割合)	9.5%	20.6%	29.3%	14.5%	13.2%	9.6%	3.4%
労働者数	1641	4252	6275	3014	3089	2244	2491
(割合)	7.1%	18.5%	27.3%	13.1%	13.4%	9.8%	10.8%

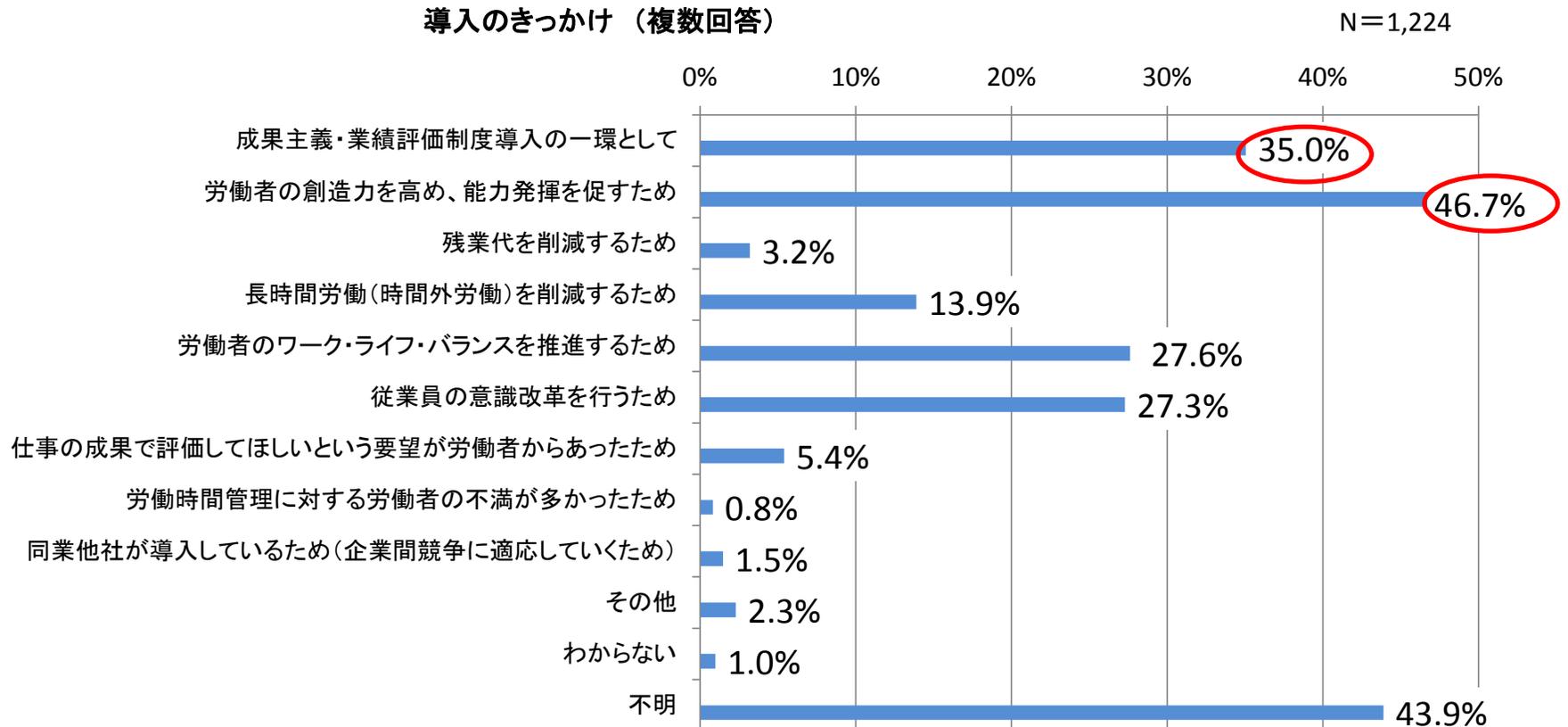
### <労働組合の有無別>

	組合あり	組合なし	不明
事業場数	2099	1927	16
(割合)	51.9%	47.7%	0.4%
労働者数	11332	9668	2006
(割合)	49.3%	42.0%	8.7%

# 企画業務型裁量労働制について

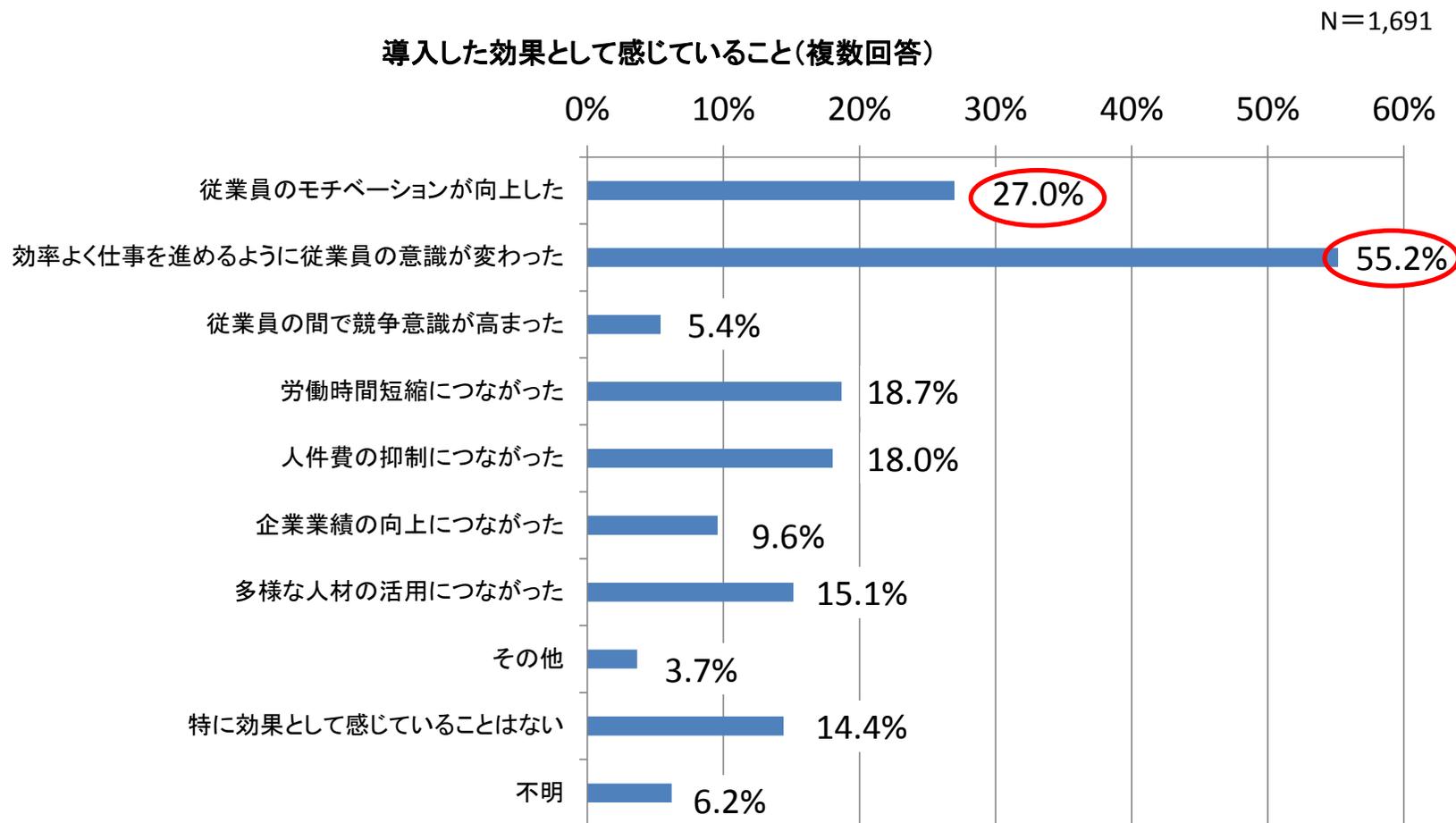
## 1 導入のきっかけ 【企画業務型裁量労働制導入事業場】

◆ 制度導入のきっかけとして、「労働者の創造力を高め、能力発揮を促す」(46.7%)  
や「成果主義・業績評価制度導入の一環として」(35.0%)を挙げた回答が多い。



## 2 裁量労働制の効果【裁量労働制(専門業務型・企画業務型)導入事業場】

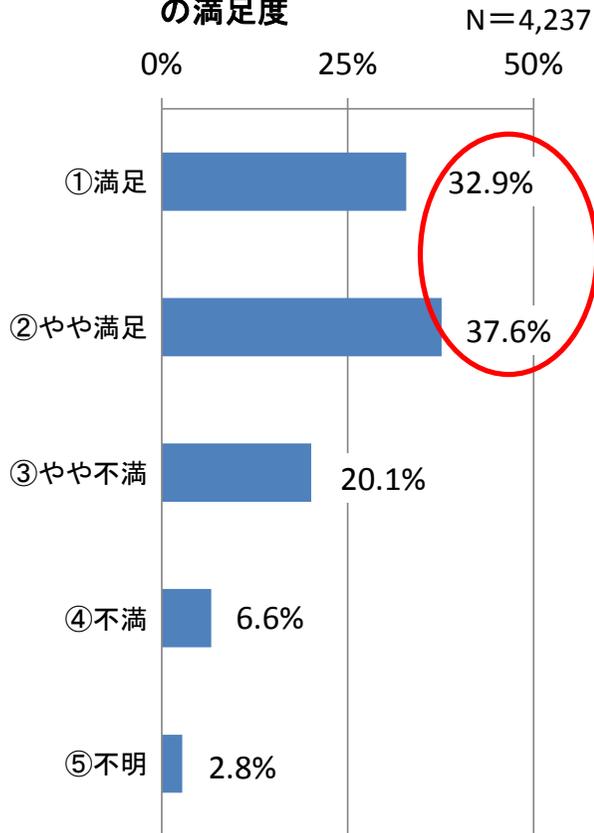
◆ 裁量労働制導入の効果として、「効率よく仕事を進めるように従業員の意識が変わった」(55.2%)や「従業員のモチベーションが向上した」(27.0%)を挙げた回答が多い。



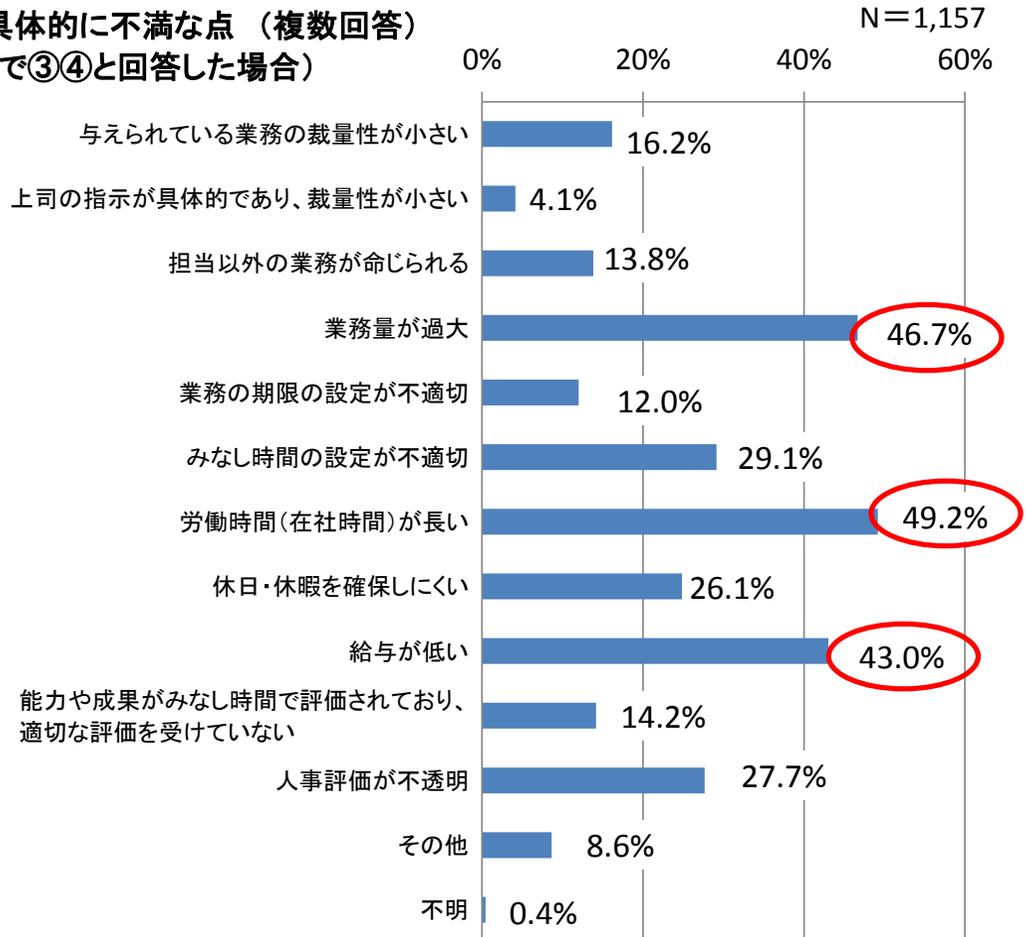
### 3 適用を受けることへの満足度①（満足度）【裁量労働制(専門業務型・企画業務型)適用労働者】

- ◆ 適用労働者のうち「満足」「やや満足」が70.5%。
- ◆ 「不満」「やや不満」(26.7%)のうち、具体的に不満な点としては、「労働時間が長い」(49.2%)、「業務量が過大」(46.7%)、「給与が低い」(43.0%)を挙げた回答が多い。

#### 1. 裁量労働制適用の満足度



#### 2. 具体的に不満な点（複数回答） (1. で③④と回答した場合)



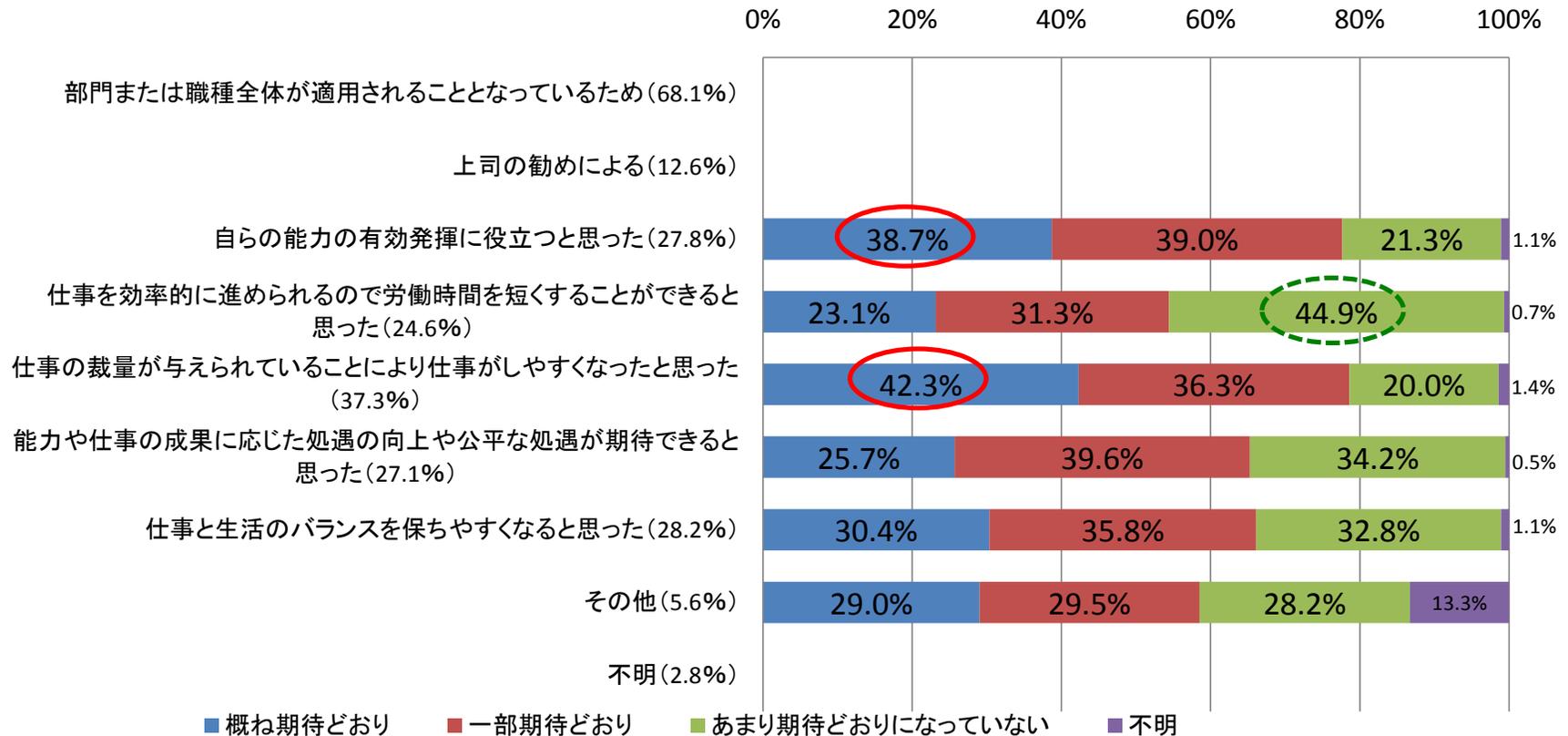
### 3 制度適用の満足度②（適用前との比較）【裁量労働制(専門業務型・企画業務型)適用労働者】

◆ 裁量労働制適用者となった理由※として、「仕事の裁量を与えられていることにより仕事がしやすくなった」、「自らの能力の有効発揮に役立つと思った」を挙げた労働者は「概ね期待どおり」の割合が高い(42.3%、38.7%)。また、「仕事を効率的に進められるので労働時間を短くすることができると思った」を挙げた労働者では「あまり期待どおりになっていない」の割合が高い(44.9%)

※法定要件である企画業務型のみならず、専門業務型でも運用上、本人同意をとる例が相当数見られる。

裁量労働制適用者となった理由(複数回答)と、それが期待どおりであったか。

N=4,327



※ 選択肢欄のカッコ書きは、裁量労働制の適用者となった理由(複数回答)の割合

#### 4-1 制度への評価・変更すべき点【裁量労働制(専門業務型・企画業務型)導入事業場】

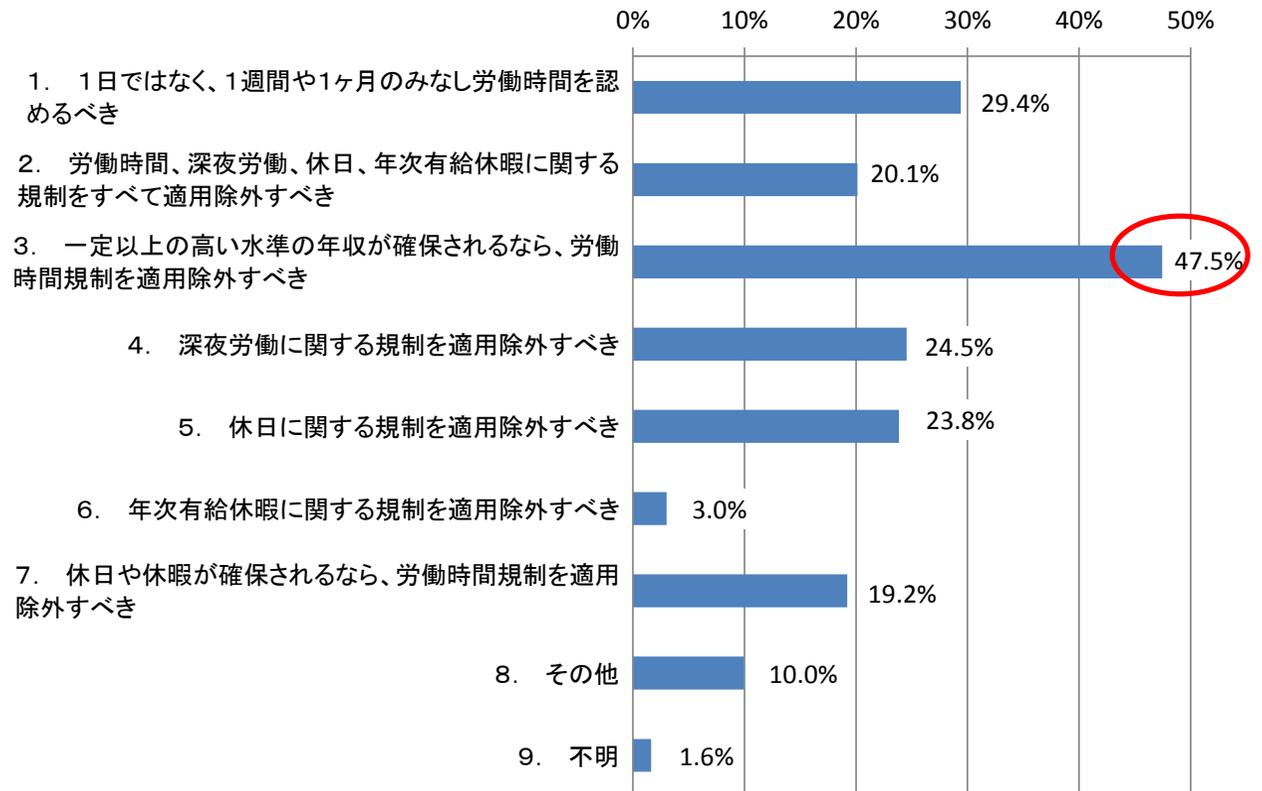
- ◆ 現行の裁量労働制について、「今のままでよい」との回答が71.3%、「変更すべき」との回答が25.5%ある。
- ◆ 「変更すべき」とする事業場のうち、「一定以上の高い水準の年収が確保されるなら、労働時間規制を適用除外すべき」(47.5%)を挙げた回答が多い。

1. 現在の裁量労働制について、今のままでよいか  
(N=1,691)

- 1. 今のままでよい... **71.3%**
- 2. 変更すべき... 25.5%
- (不明... 3.1%)

2. 具体的にどのように変更すべきか。  
(1. で2と回答した場合)(複数回答)

N=432



## 4-2 制度への評価・変更すべき点【裁量労働制(専門業務型・企画業務型)適用労働者】

- ◆ 適用労働者についても、「今のままでよい」との回答が69.3%、「変えたほうがよい」との回答が27.2%ある。
- ◆ 「変えたほうがよい」とする労働者のうち、「一定以上の高い水準の年収が確保されるならば、労働時間に関する規制を適用除外してもよい」(36.1%)を挙げた回答が多い。

### 1. 現在の裁量労働制について、今のままでよいか

(N=4327)

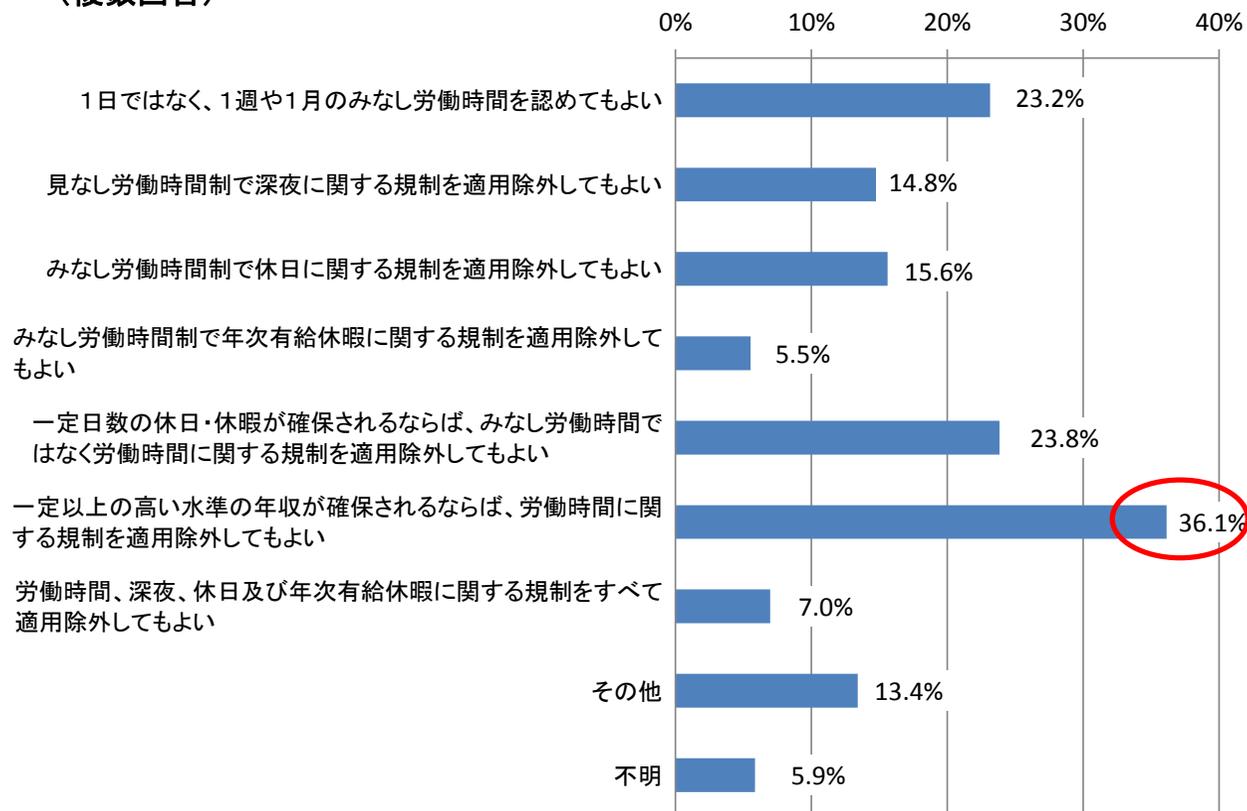
1. 今のままでよい…**69.3%**

2. 変えたほうがよい…27.2%

(不明…3.4%)

### 2. 具体的にどのように変更すべきか(1. で2と回答した場合) (複数回答)

N=1,179

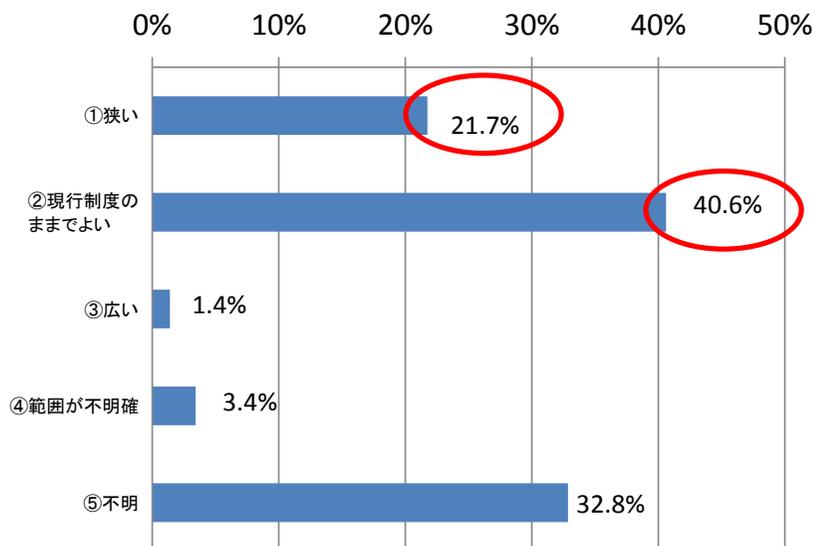


## 5-1 対象業務の範囲等 【企画業務型裁量労働制導入事業場】

- ◆ 対象業務の範囲について、「現行制度のままでよい」との回答が40.6%、「狭い」との回答が21.7%ある。
- ◆ 対象業務が「狭い」とする事業場のうち、「労使委員会で合意できれば対象業務として認めるべき」(71.4%)、「対象業務の要件を拡大すべき」(60.2%)、「『主として』従事していればよいこととすべき」(31.6%)を挙げた回答が多い。

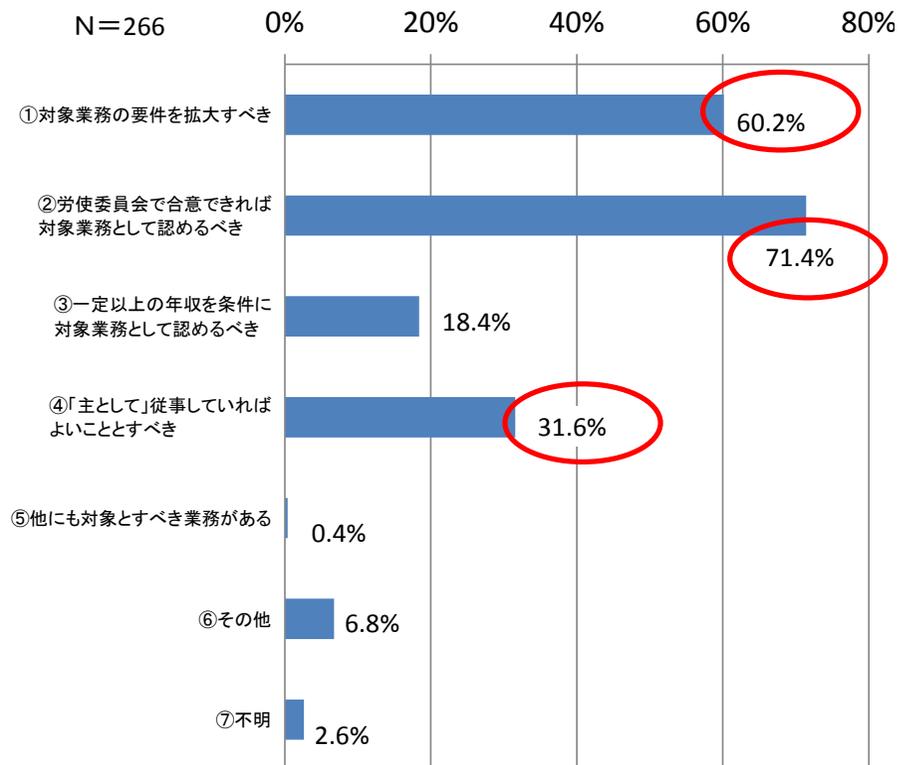
### 1. 対象業務の範囲の広さ

N=1,224



### 2. 範囲をどうすべきか(1. で①と回答した場合)(複数回答)

N=266

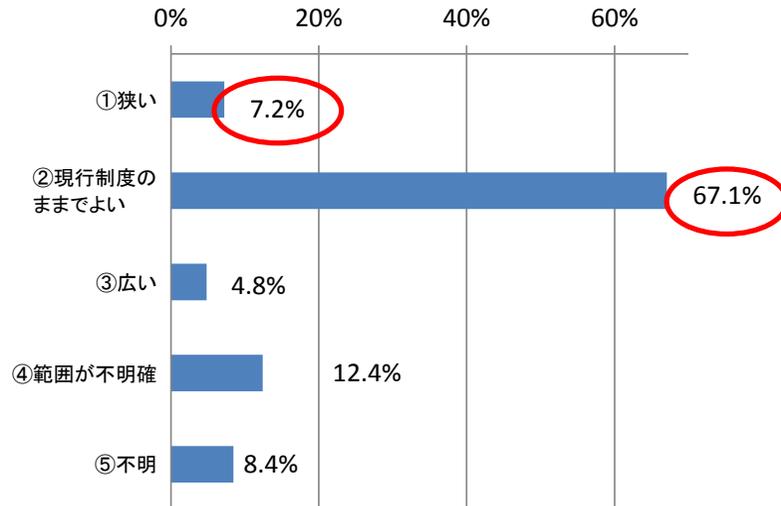


## 5-2 対象業務の範囲等 【企画業務型裁量労働制適用労働者】

- ◆ 対象業務の範囲について、「現行制度のままでよい」との回答が67.1%、「狭い」との回答が7.2%ある。
- ◆ 対象業務の範囲が「狭い」とする労働者のうち、「対象業務の限定は不要である」(48.9%)、「対象業務の範囲は労使に委ねるべき」(43.6%)を挙げた回答が多い。

### 1. 対象業務の範囲の広さ

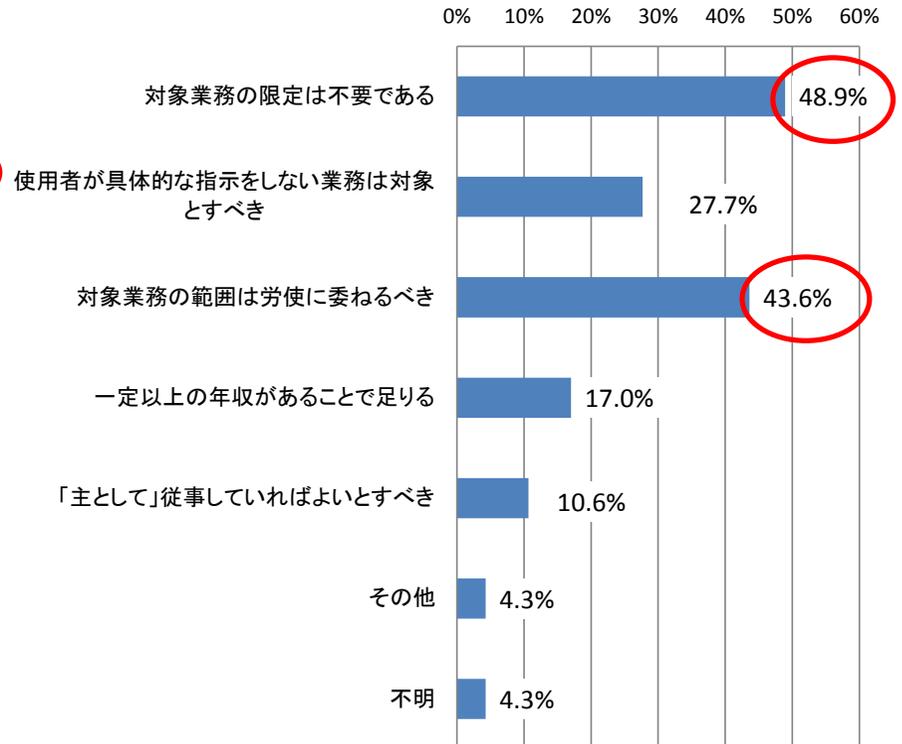
N=1,303



### 2. 対象業務の範囲をどうすべきか

(1. で①と回答した場合)(複数回答)

N=94

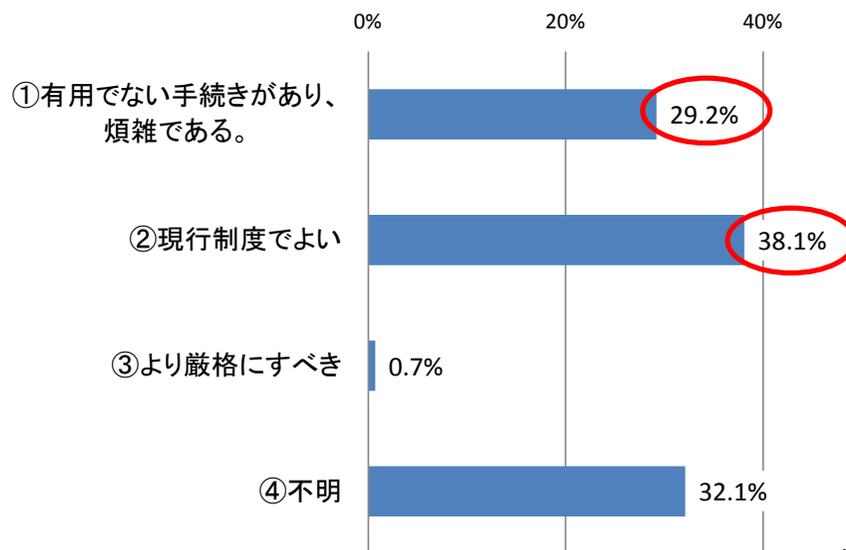


## 6 手続要件(有用でない・煩雑である手続)①【企画業務型裁量労働制導入事業場】

- ◆ 手続について、「現行制度でよい」との回答が38.1%、「有用でない手続があり、煩雑である」との回答が29.2%ある。
- ◆ 煩雑な手続として、「報告の作成及び労働基準監督署長への届出」(66.9%)、「決議届の作成及び労働基準監督署長への届出」(51.3%)を挙げた回答が多い。

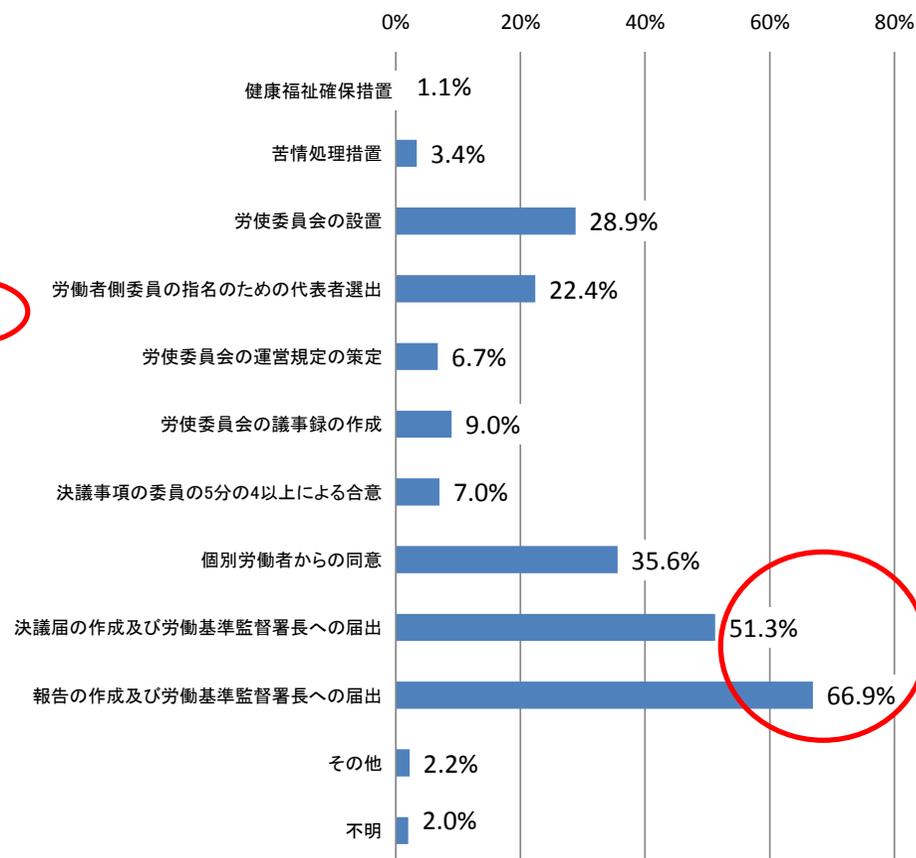
### 1. 手続についての考え

N=1,224



### 2. 煩雑な手続(3つまで) (1. で①と回答した場合)(複数回答)

N=357

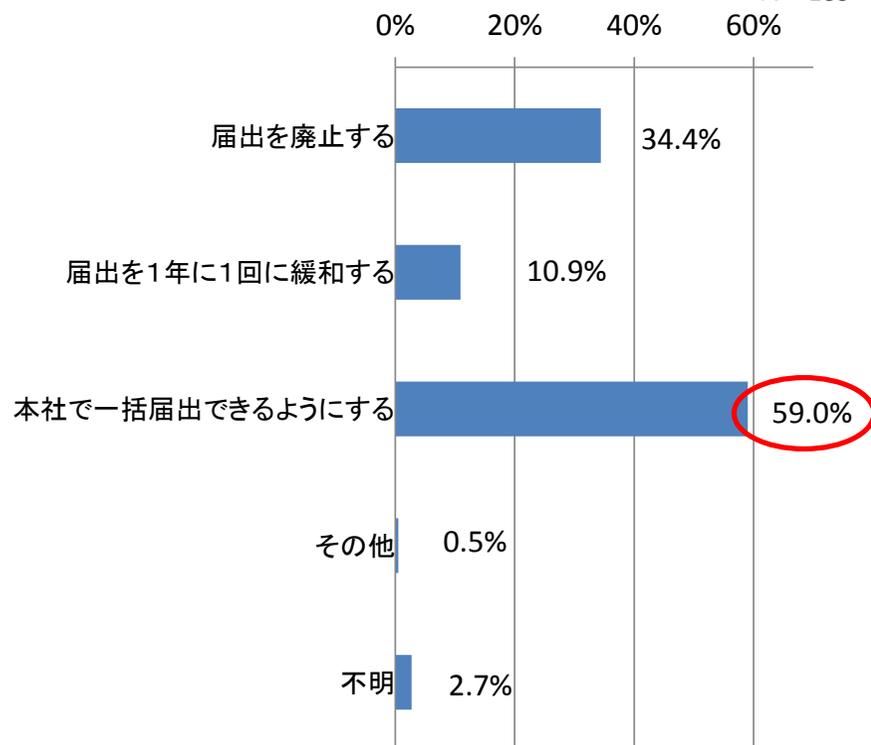


## 6 手続要件(有用でない・煩雑である手続)②

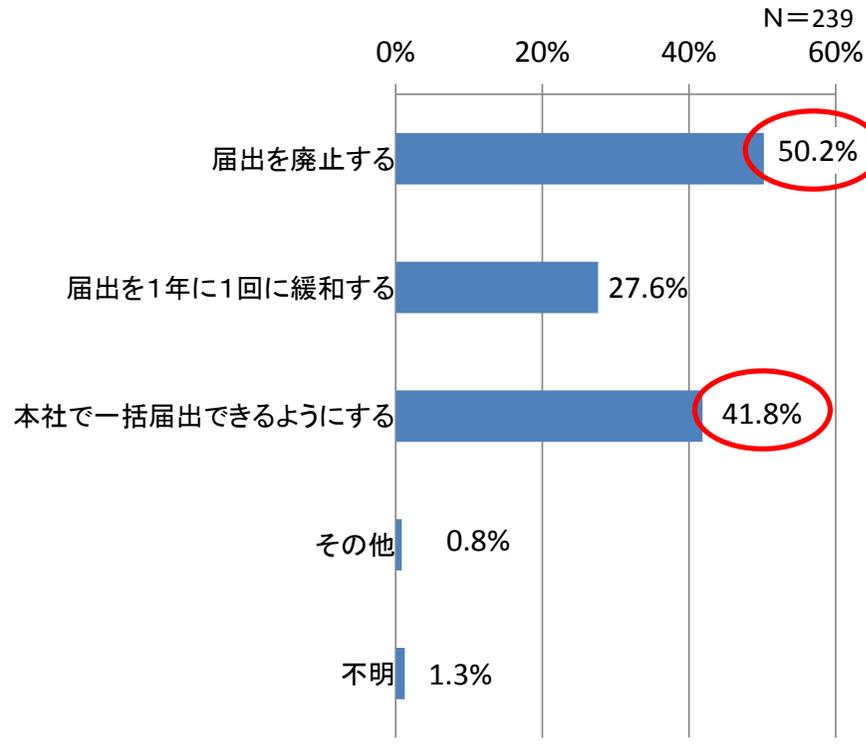
### 労使委員会決議の作成・届出及び定期報告の作成・届出 【企画業務型裁量労働制導入事業場】

- ◆ 「有用でない手続があり、煩雑である」と回答した事業場(29.2%)のうち、具体的に現行制度をどのように変えるべきかについて、煩雑な手続として
- ・決議届の作成・届出を挙げた事業場(51.3%)では「本社で一括届出ができるようにする」(59.0%)を、
  - ・定期報告の作成・届出を挙げた事業場(66.9%)では「届出を廃止する」(50.2%)、「本社で一括届出ができるようにする」(41.8%)
- を挙げた回答が多い。

決議届の作成・届出について(複数回答) N=183



定期報告の作成・届出について(複数回答) N=239

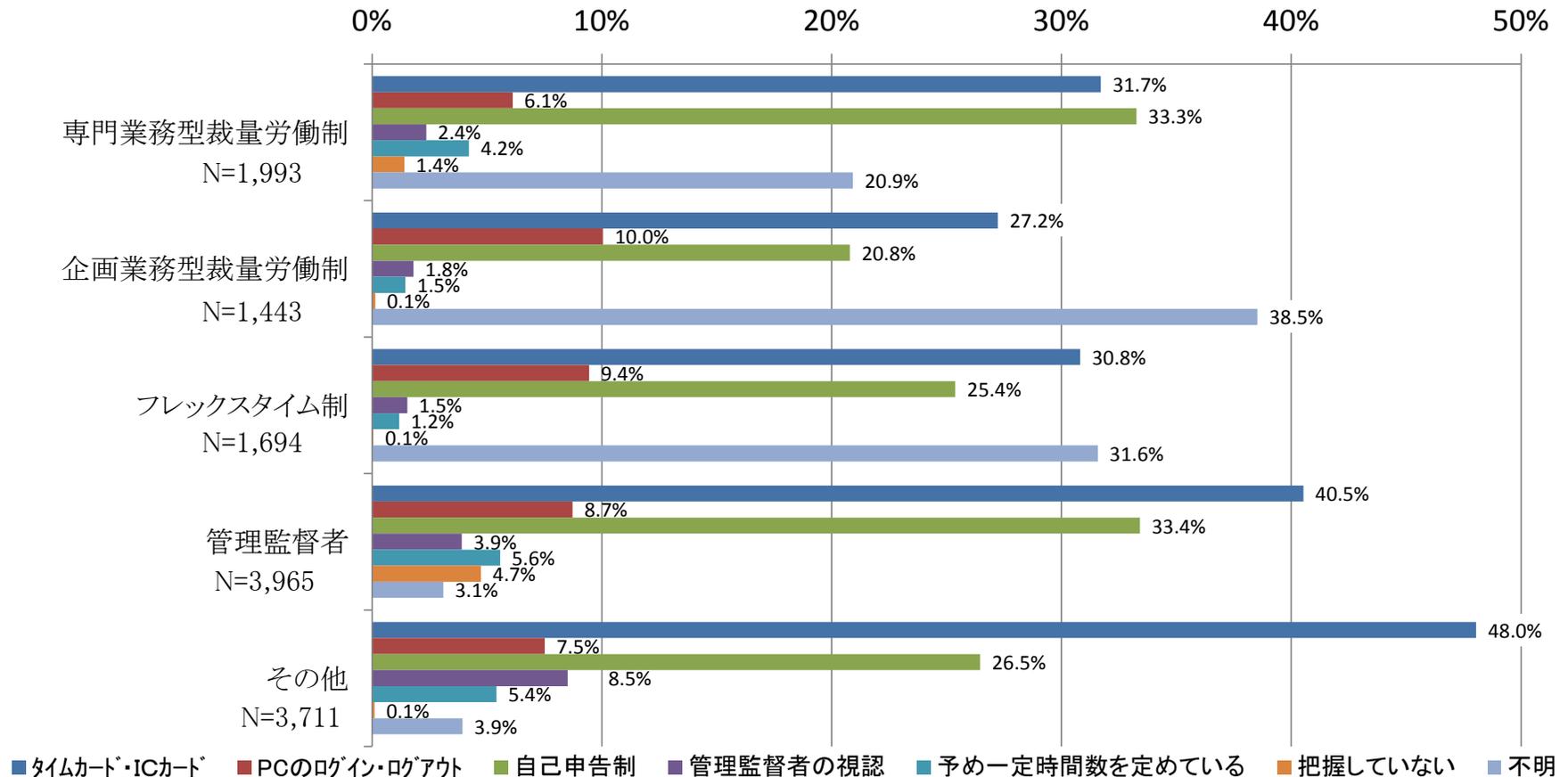


## 7 実労働時間の把握 【全事業場】

◆ 実労働時間の把握方法に関して、どのように行っているかについて、企画業務型裁量労働制については、「タイムカード・ICカード」(27.2%)、「自己申告制」(20.8%)、「PCのログイン・ログアウト」(10.0%)を挙げた回答が多い。

※ 管理監督者については、在社時間の把握等の観点から行っているものを質問。

※ 事業場回答結果から、各制度について該当者がいない分は便宜的に差し引いて割合を算定。



## 8 裁量労働制適用者だけに支払われる手当 【制度導入事業場】

- ◆ 裁量労働制適用者だけに支払われる特別手当がある事業場が55.1%。
- ◆ そのうち、特別手当の金額設定基準として、「通常の所定労働時間を超える残業代相当分」(75.2%)を挙げた回答が多い。
- ◆ 企画業務型裁量労働制についての特別手当は平均:7.7万円(分布にバラツキがあること、不明とする回答が多いことに留意が必要。)

### 特別手当の有無

#### 【裁量労働制(専門業務型・企画業務型)導入事業場】

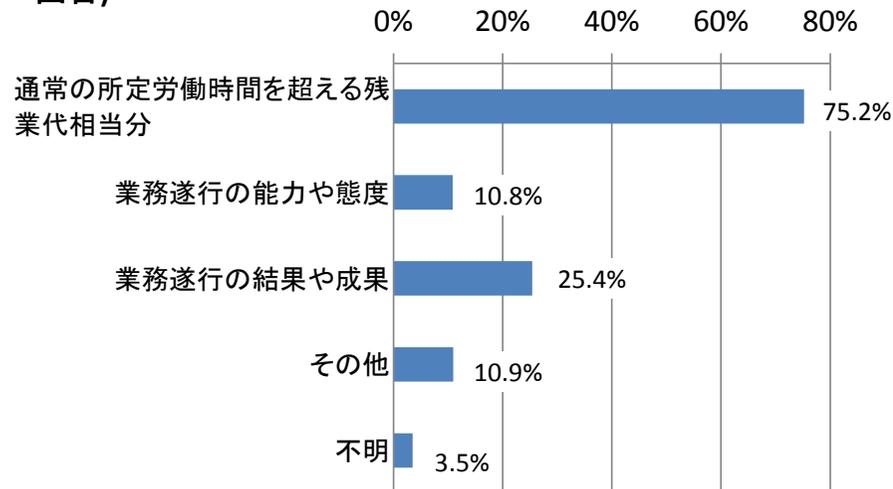
N=1,691

ある … **55.1%**  
 ない … 40.6%  
 (不明…4.3%)

### 特別手当の金額設定基準

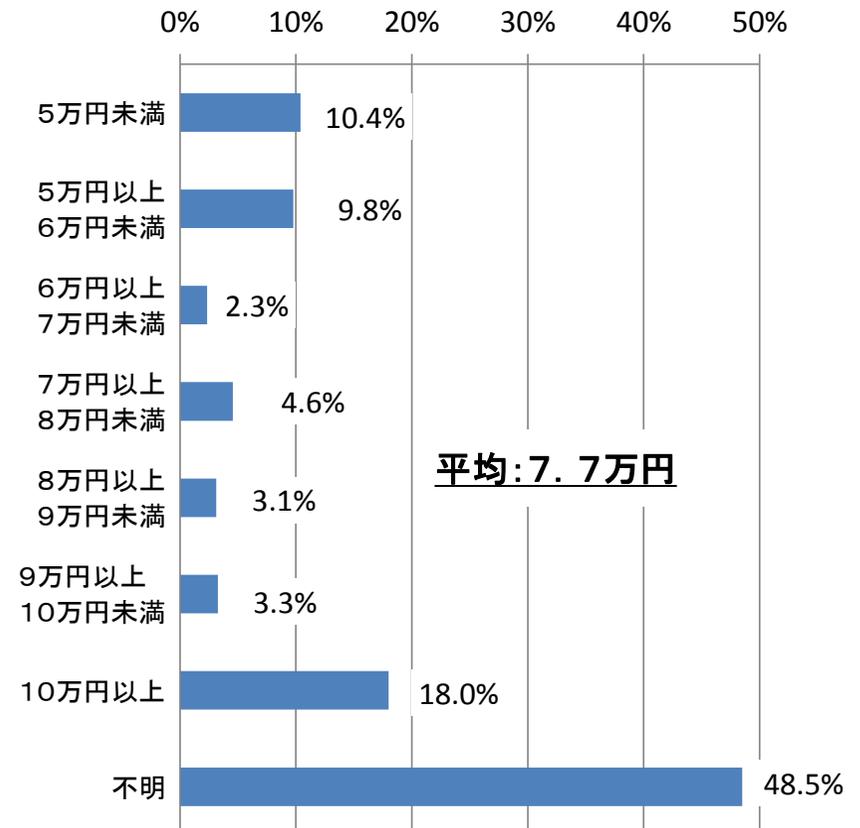
#### 【裁量労働制(専門業務型・企画業務型)導入事業場】(複数回答)

N=932



### 特別手当の金額(企画業務型、月平均)

N=767

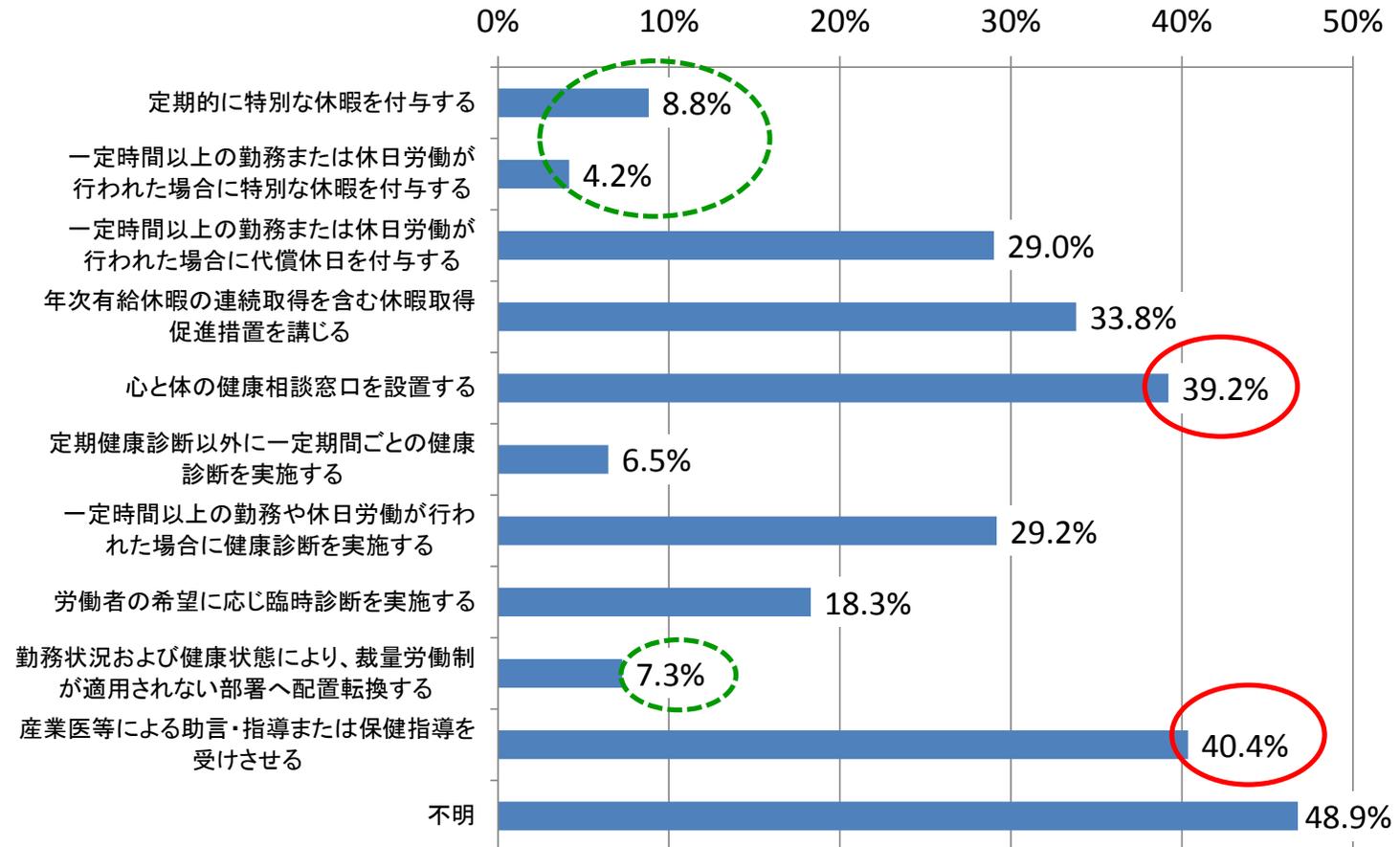


## 9-1 健康・福祉確保措置 【企画業務型裁量労働制導入事業場】

◆ 実際に実施した健康・福祉確保措置としては、「産業医等による助言・指導または保健指導を受けさせる」(40.4%)、「心と体の健康相談窓口を設置する」(39.2%)を挙げた回答が多い。(裁量労働外への配置転換や特別の休暇付与は少ない。)

裁量労働制適用者に対する健康・福祉確保措置として、実際に実施したもの(複数回答)

N=1,224



## 9-2 健康・福祉確保措置 【裁量労働制(専門業務型・企画業務型)適用労働者】

- ◆ 健康・福祉確保措置は十分との回答が72.0%、十分でないとの回答が26.4%ある。
- ◆ 不十分とする労働者が、要望する具体的措置としては、「年次有給休暇の連続取得を含む取得促進措置」(41.5%)のほか、連続休暇制度の導入や特別な休暇の付与等を挙げた回答が多い。(裁量労働外への配置転換や産業医等による指導等への要望は少ない。)

N=906

### 1. 健康・福祉確保措置が十分と思うか

N=4,327

はい … **72.0%**  
 いいえ … **26.4%**  
 (不明 … 1.6%)

### 2. 具体的措置についての要望 (1. で「いいえ」と回答した場合)

N=1,141

ある … **79.4%**  
 ない … **20.2%**  
 (不明 … 0.4%)

### 3. 健康確保のための具体的な要望内容 (2. で「ある」と回答した場合)(複数回答)

