

#### 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】

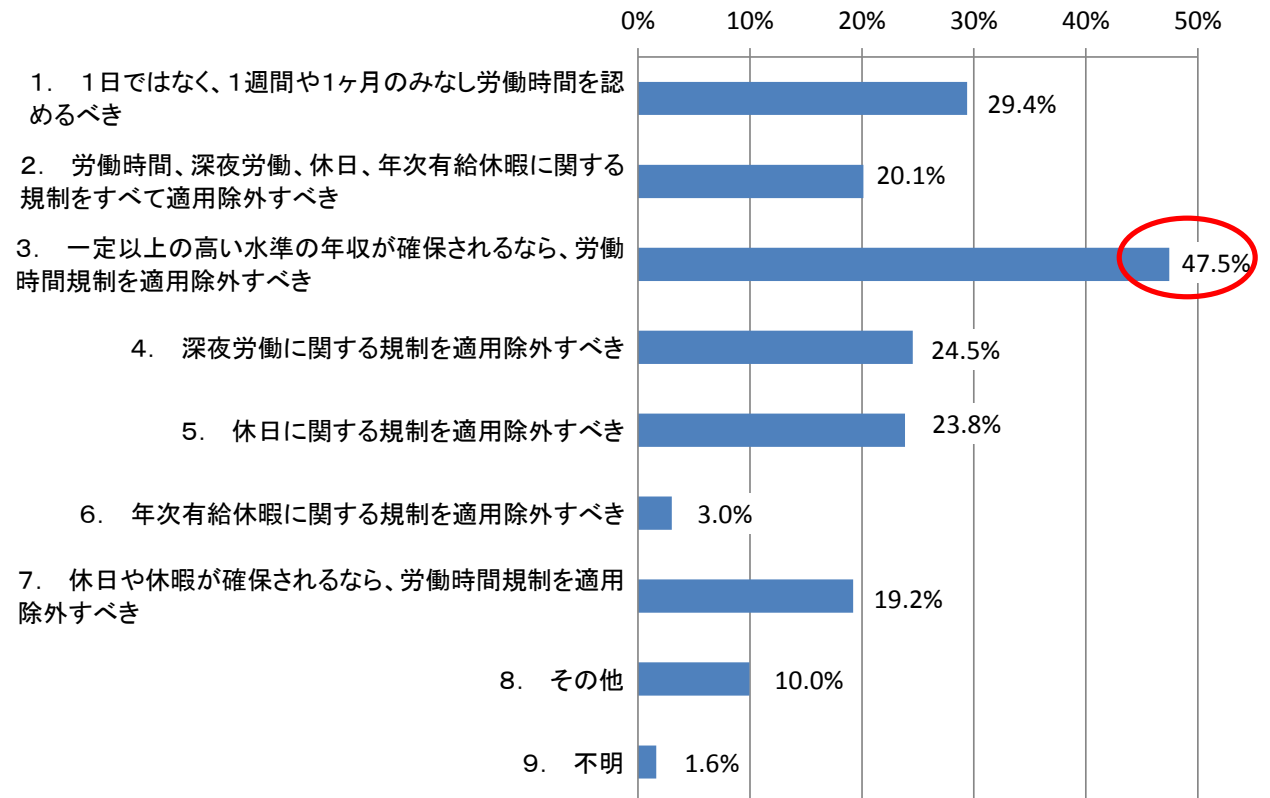
- ◆ 現行の裁量労働制について、「今のままでよい」との回答が71.3%、「変更すべき」との回答が25.5%ある。
- ◆ 「変更すべき」とする事業場のうち、「一定以上の高い水準の年収が確保されるなら、労働時間規制を適用除外すべき」(47.5%)を挙げた回答が多い。

##### 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)

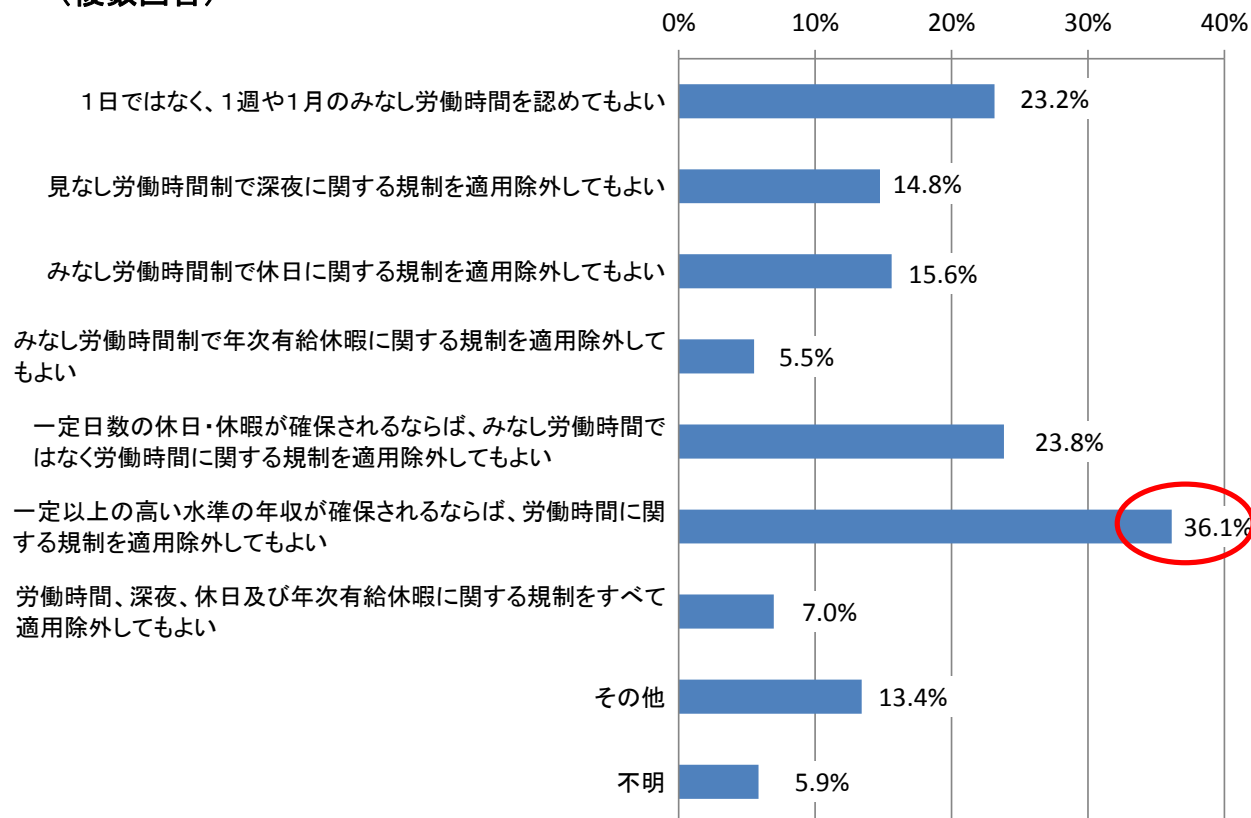
1. 今のままでよい…**69.3%**

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

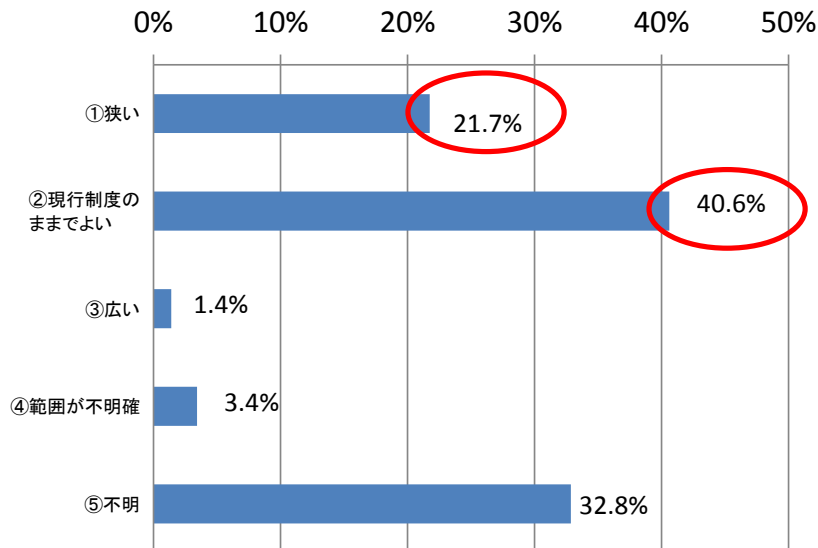


## 5-1 対象業務の範囲等 【企画業務型裁量労働制導入事業場】

- ◆ 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。

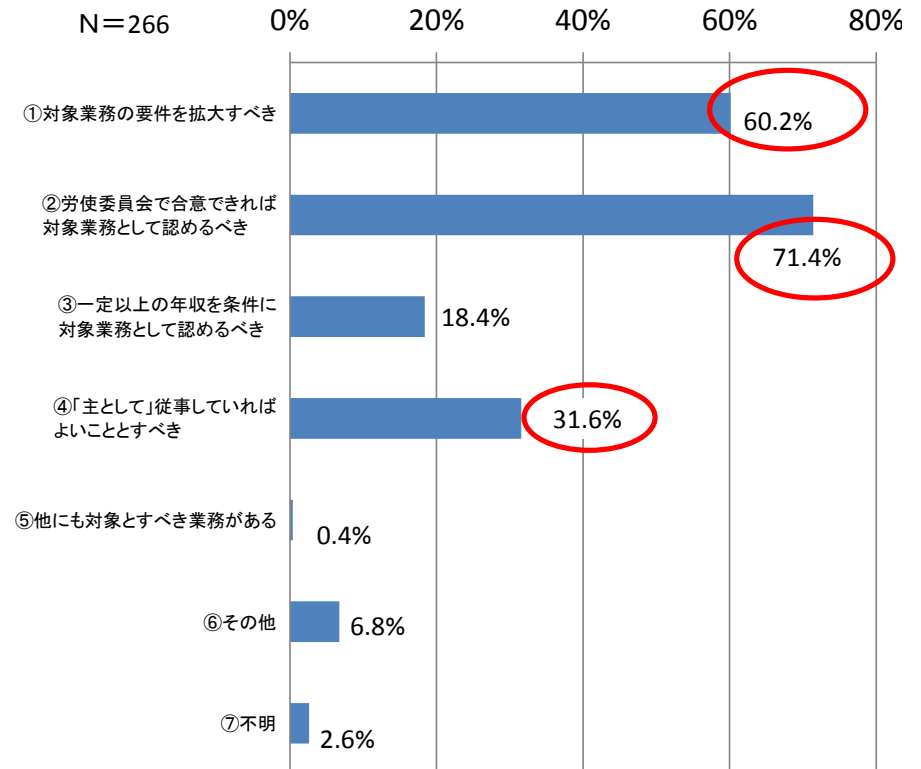
### 1. 対象業務の範囲の広さ

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

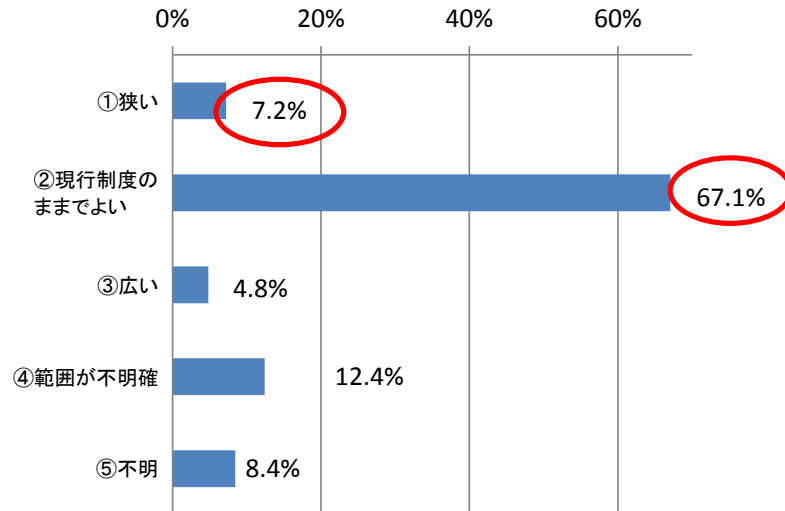


## 5-2 対象業務の範囲等 【企画業務型裁量労働制適用労働者】

- ◆ 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

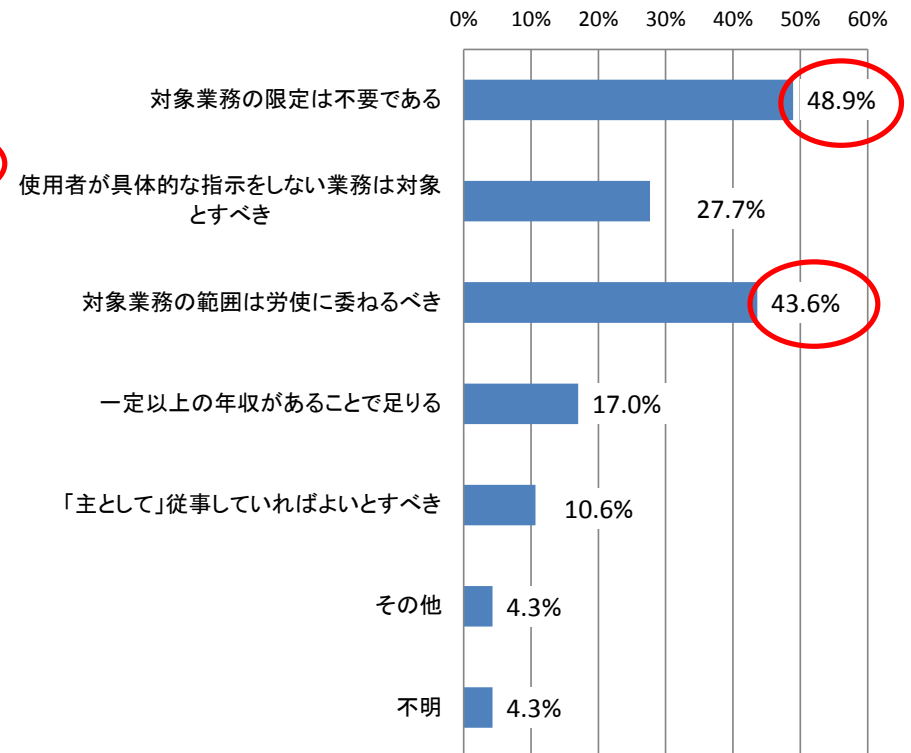
N=1,303



### 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



## 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】

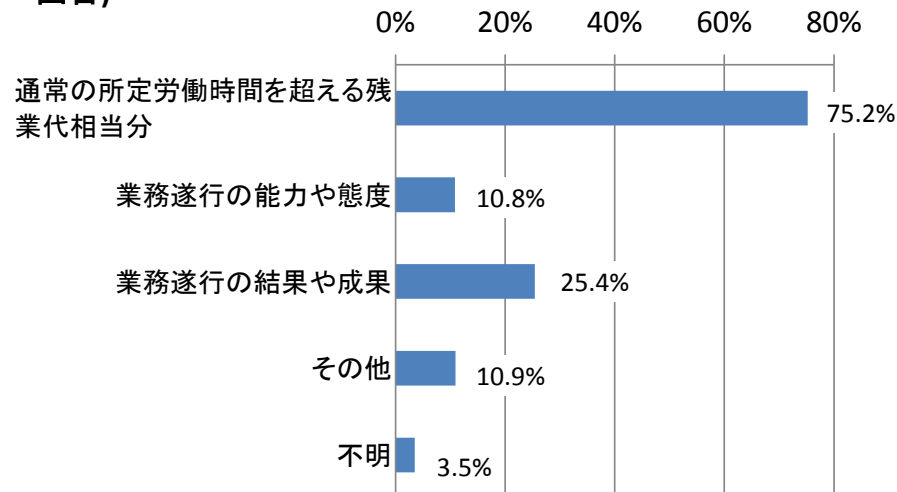
N=1,691

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

### 特別手当の金額設定基準

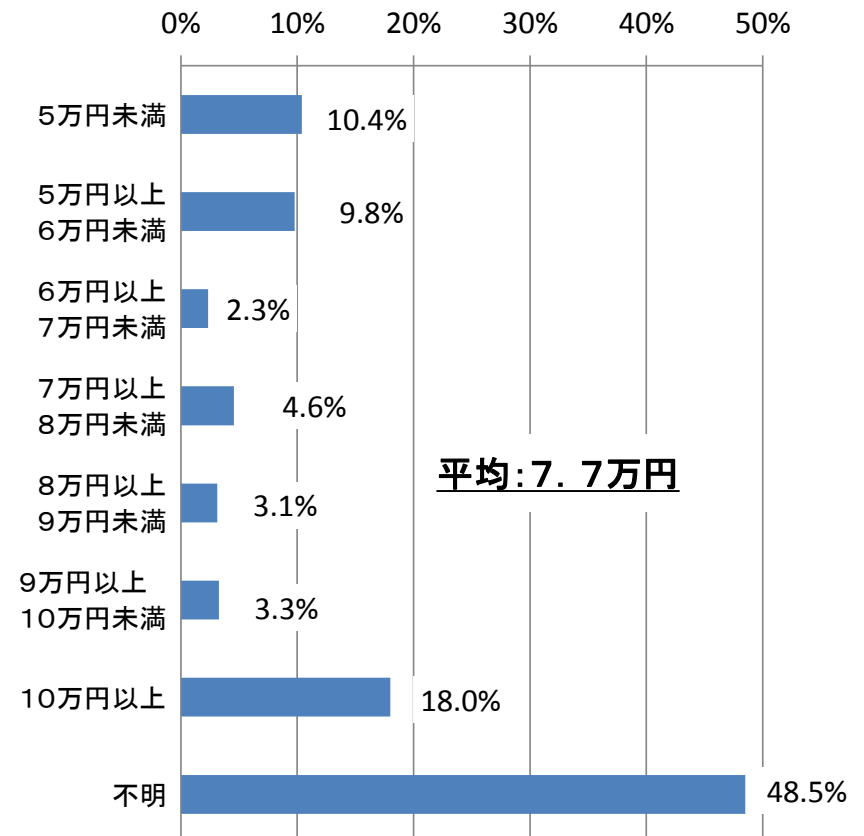
#### 【裁量労働制(専門業務型・企画業務型)導入事業場】(複数回答)

N=932



### 特別手当の金額(企画業務型、月平均)

N=767

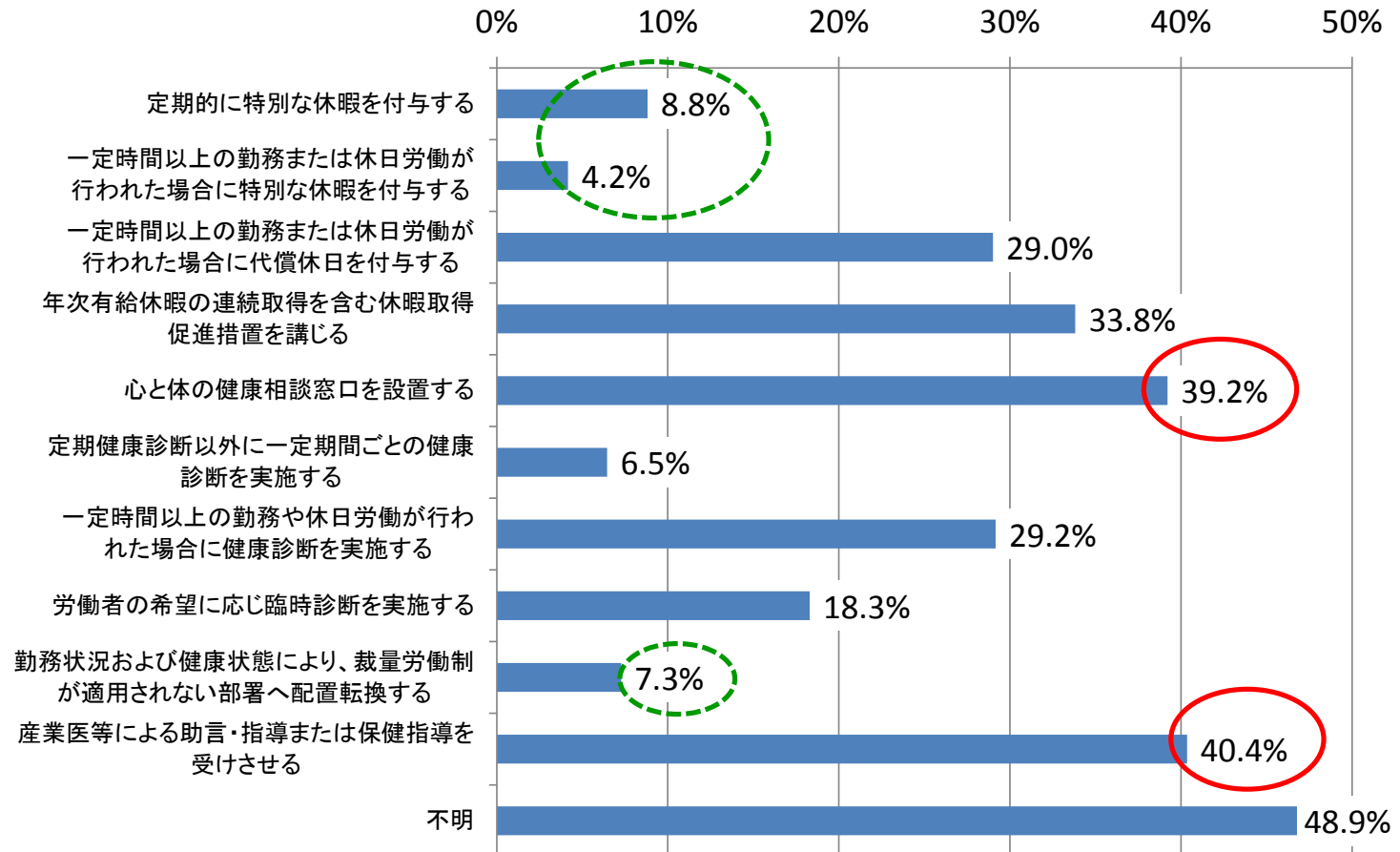


## 9-1 健康・福祉確保措置 【企画業務型裁量労働制導入事業場】

◆ 実際を実施した健康・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、実際を実施したもの(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)

