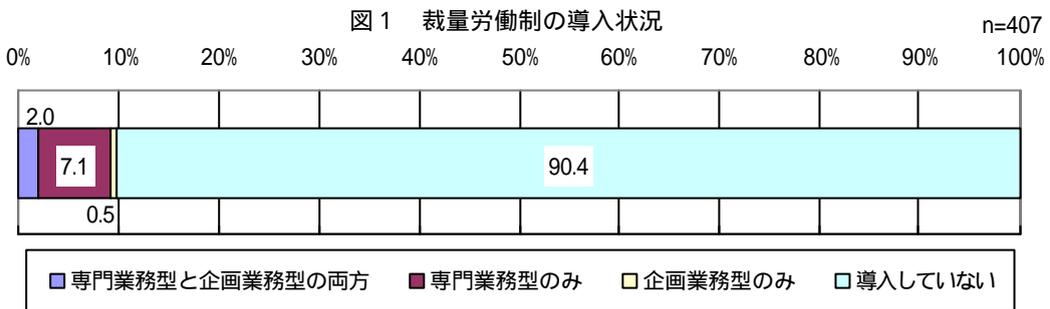


【調査結果の要約】

1. 裁量労働制の導入状況

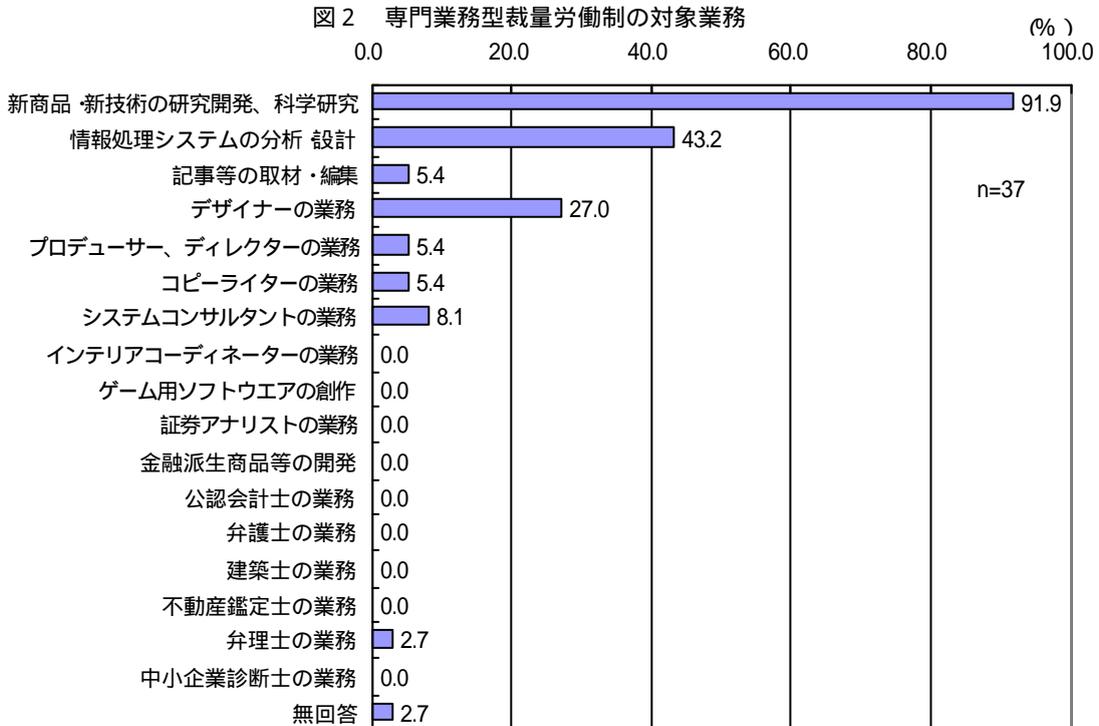
裁量労働制の導入状況（人事部門調査 Q1）

裁量労働制を導入している企業は9.6%（39社）、うち「専門業務型と企画業務型の両方を導入している」企業は2.0%（8社）、「専門業務型のみ導入している」企業は7.1%（29社）、「企画業務型のみ導入している」と回答した企業は0.5%（2社）となっている。因みに、「平成13年就労条件総合調査」（厚生労働省）の調査結果では、専門業務型裁量労働制導入1.7%、企画業務型裁量労働制導入0.4%となっている。



専門業務型裁量労働制の対象業務（人事部門調査 Q2 - :MA）

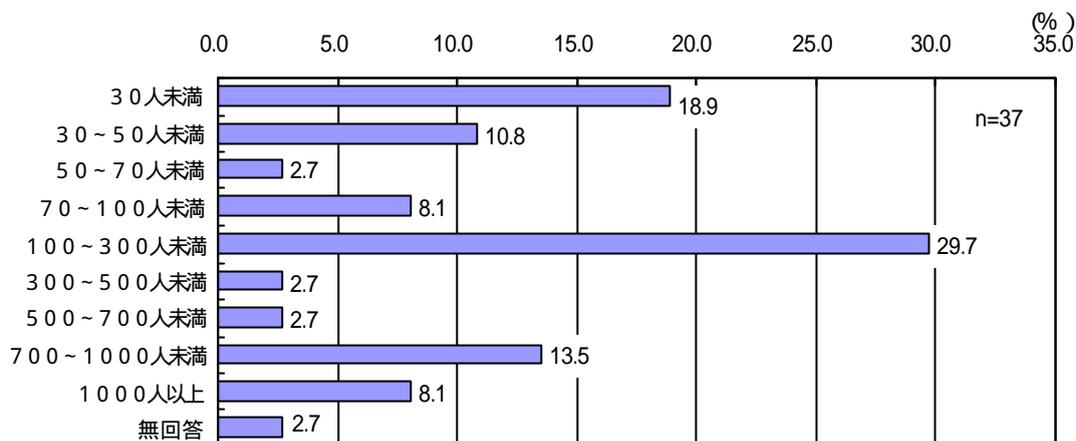
対象業務については、「新商品・新技術の研究開発・科学研究」が91.9%となっている。



専門業務型裁量労働制で働いている人数（人事部門調査 Q2 - ）

専門業務型裁量労働制で働いている人数の1社あたりの平均は390.9人。「100～300人未満」と回答する割合が最も高く29.7%となっている。

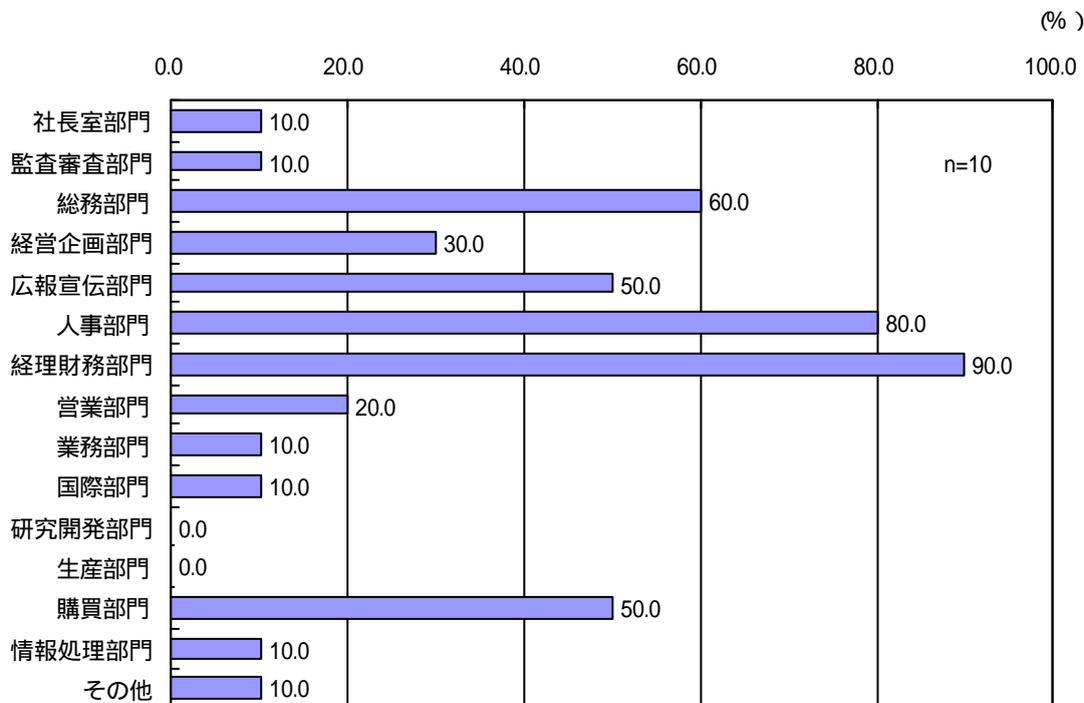
図3 専門業務型裁量労働制で働いている人数



企画業務型裁量労働制の対象者の所属部門（人事部門調査 Q3 - ）

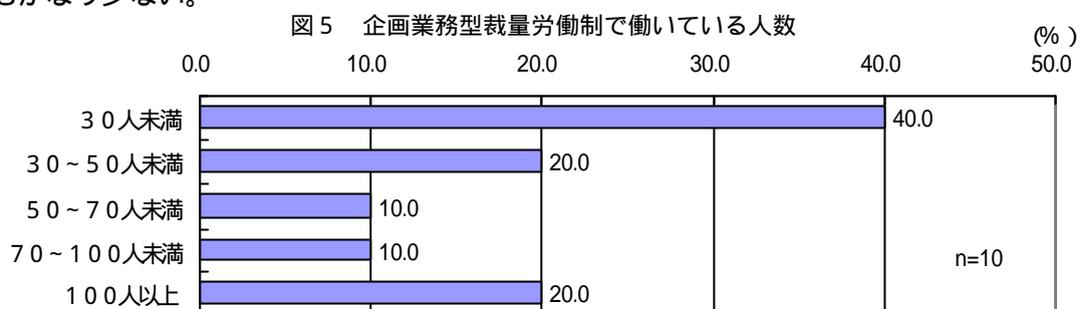
企画業務型裁量労働制の対象者の所属部門については、「経理財務部門」が最も多く90.0%となっている。

図4 企画業務型裁量労働制対象者の所属部門



企画業務型裁量労働制で働いている人数（人事部門調査 Q3 - ）

企画業務型裁量労働制で働いている人数の1社あたりの平均は66.4人。「30人未満」と回答する割合が最も多く40.0%となっている。専門業務型裁量労働制と比べると、適用者数もかなり少ない。



2. 裁量労働制の運用実態

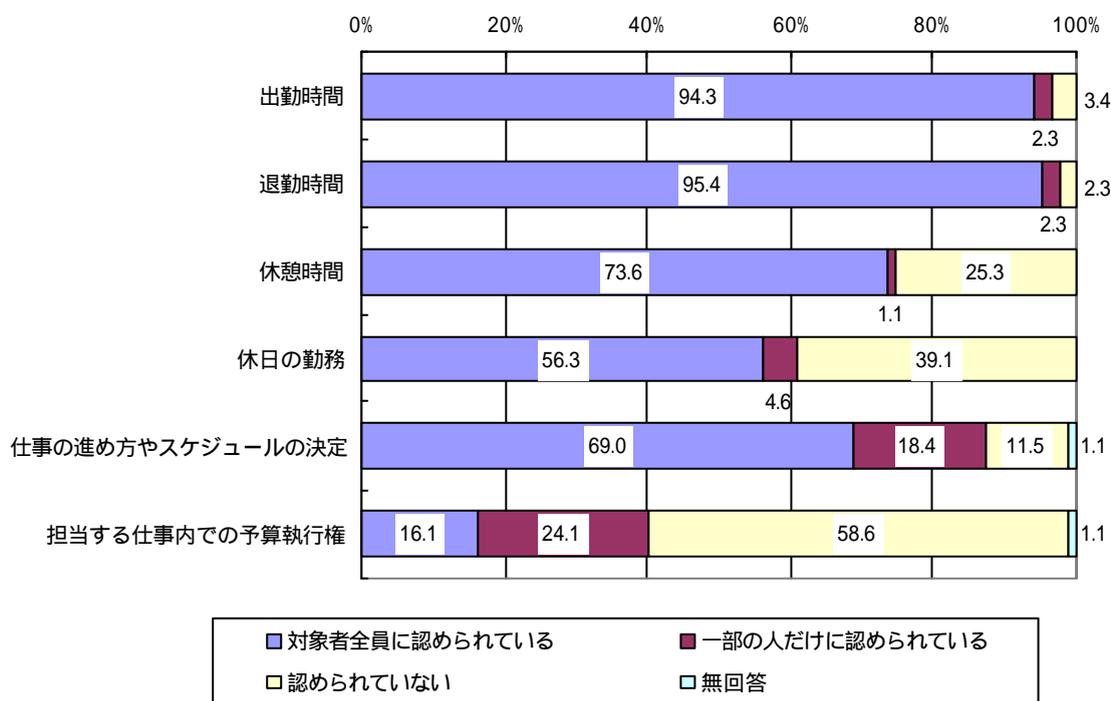
『裁量』の範囲（ライン管理職調査 Q3）

出勤時間と退勤時間の『裁量』については、「認められていない」「一部のみに認められている」という回答が出勤時間で5.7%、退勤時間でも4.6%ある。基本的な時間配分さえも労働者にゆだねられていない職場があることがわかる。

また、仕事の進め方やスケジュールの決定の『裁量』については、「対象者全員に認められている」と回答する割合が、69.0%にとどまっている一方、「一部のみに認められている」が18.4%、「認められていない」が11.5%となっている。さらに、担当する仕事内での予算執行権にいたっては、「認められていない」と回答する割合の方が多く58.6%となっている。

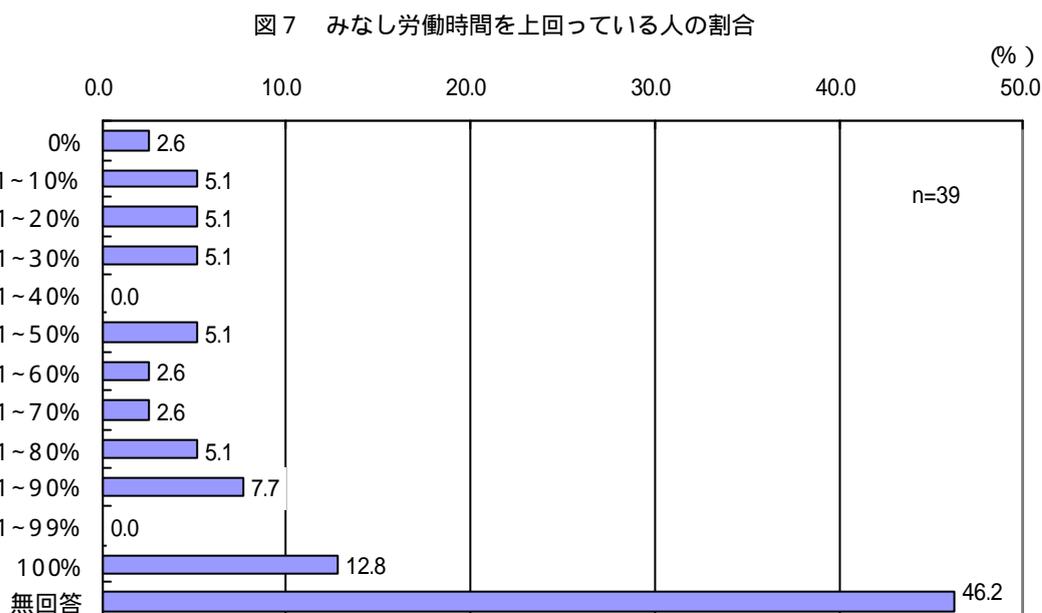
これらの結果をみると、労働者に認められた裁量の幅は、まだ比較的狭い範囲にとどまっており、裁量労働制の趣旨を踏まえれば、今後より自由度を広げる工夫を行っていくことが重要といえる。

図6 裁量の範囲



みなし時間を上回って働いている人の割合（人事部門調査 Q6）

みなし時間を上回って働いている人はどのくらいいるか、適用者全体の割合を数値で記入するよう求めた。適用者の半数以上がみなし時間を上回ると回答した企業は、全体の3割（30.8%）であり、そのうち、適用者全員がみなし時間を上回る企業が1割（12.8%）を超えていることがわかる。

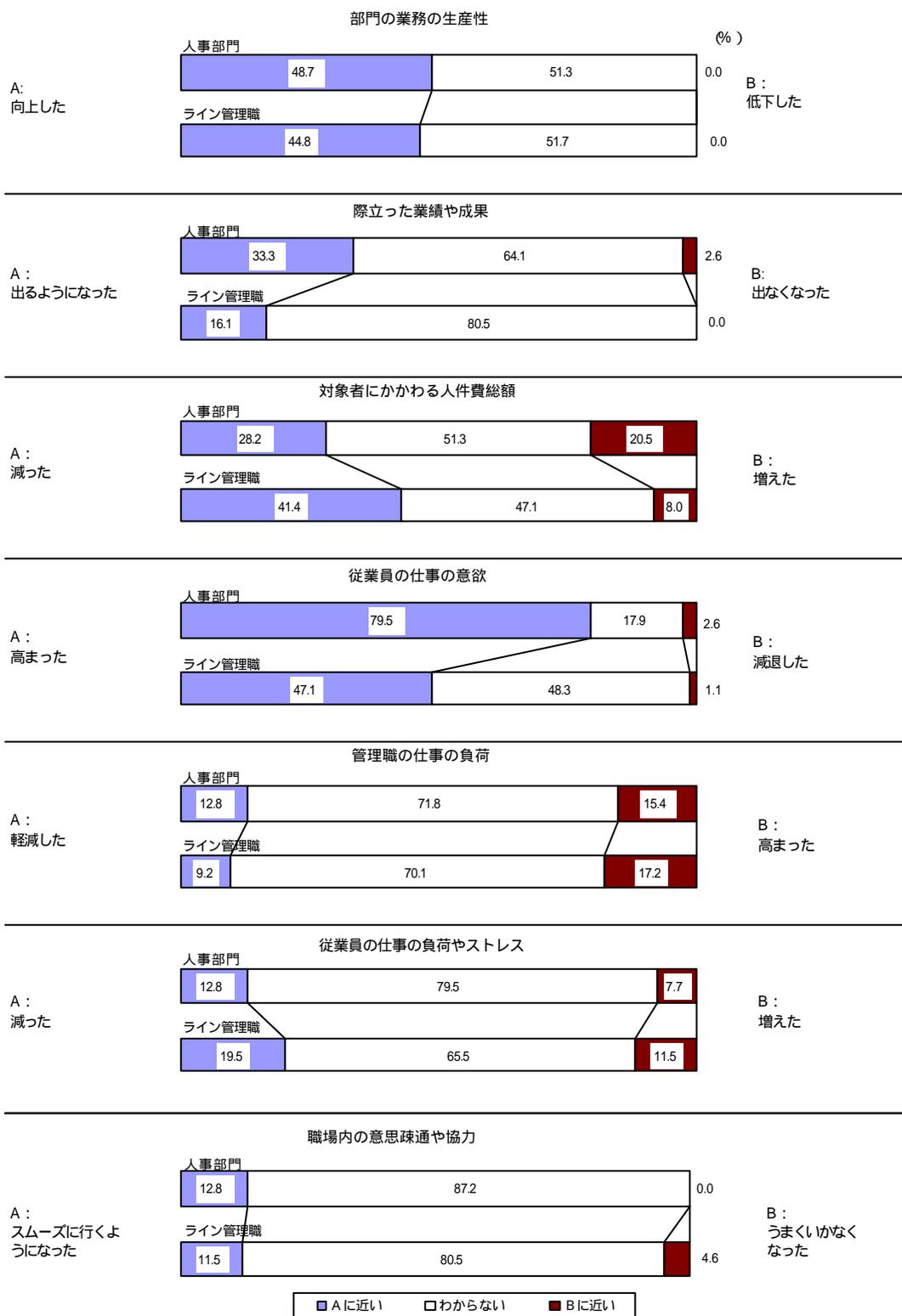


裁量労働制の導入による職場や仕事の変化（人事部門調査Q7 ライン管理職調査Q13）

人事、ライン管理職の双方とも「部門や業務の生産性が向上した」（人事 48.7%、ライン管理職 44.8%）、「従業員の仕事の意欲が高まった」（人事 79.5%、ライン管理職 47.1%）では同一の傾向を示している。特に、人事では「従業員の仕事の意欲が高まった」が79.5%と約8割近くを占めている。

一方、人件費総額について、人事では「減った」28.2%、「増えた」20.5%となっている。また、ライン管理職も「減った」41.4%、「増えた」8.0%である。裁量労働制の導入は、必ずしも全ての企業で人件費が削減される効果があるとはいえないことが伺える。

図8 裁量労働制の導入による職場や仕事の変化

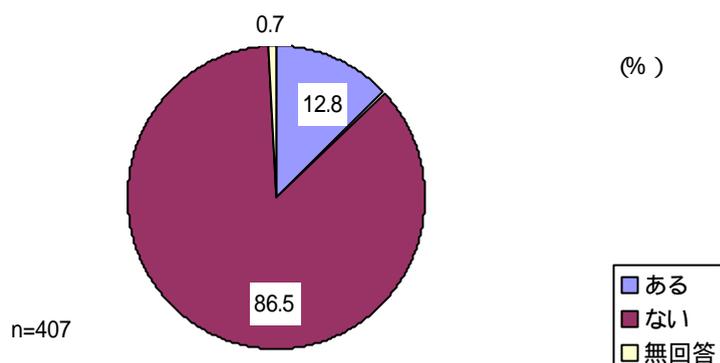


3. 裁量労働制の制度改定について

専門業務型裁量労働制に加えて欲しい業務の有無（人事部門調査 Q8）

法律を改正して、専門業務型労働制に新たに対象に加えてほしい業務について尋ねたところ、「ない」が 86.5%を占めた。「ある」と回答した企業は 12.8%にとどまっている。

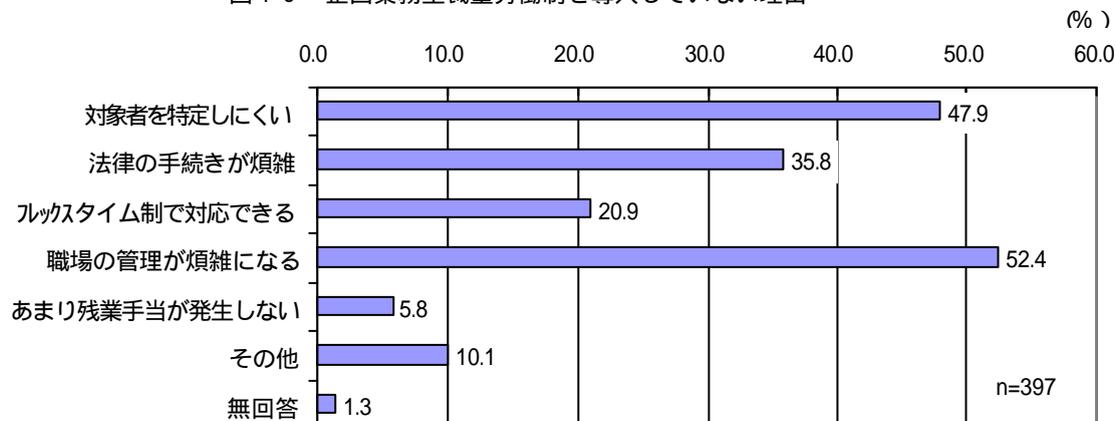
図9 専門業務型裁量労働制に加えて欲しい業務の有無



企画業務型裁量労働制を導入していない理由（人事部門調査Q9、MA）

現在、企画業務型裁量労働制を導入していない企業 397 社に、導入していない理由を尋ねた。最も多い回答は「対象者と非対象者の混在など、職場の管理が煩雑になる」で 52.4%となっている。次いで「対象者を特定しにくい」47.9%、「法律で定められた手続きが煩雑」35.8%、「フレックスタイム制で対応できる」20.9%と続いている。

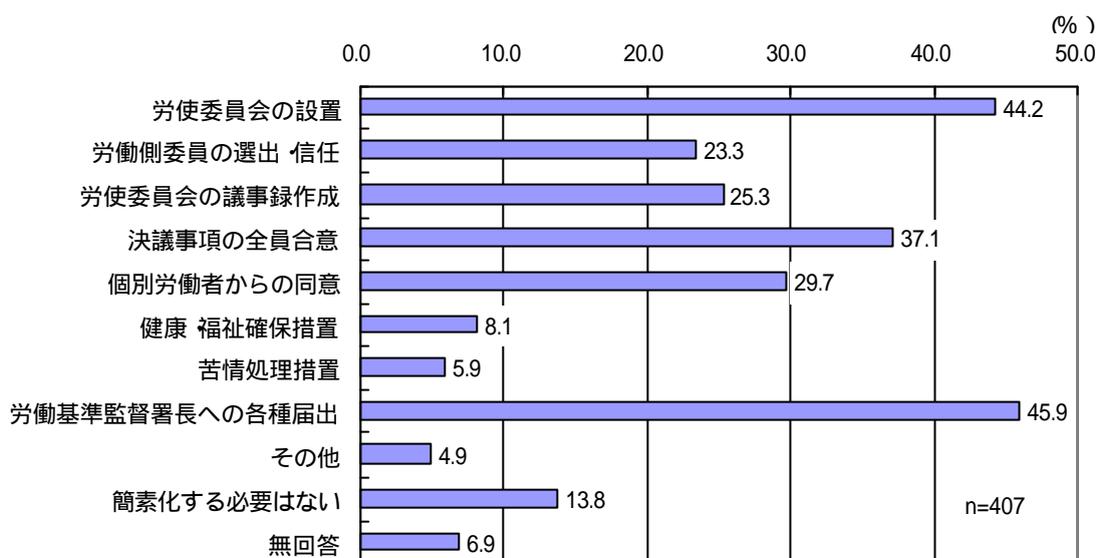
図10 企画業務型裁量労働制を導入していない理由



簡素化してほしい企画業務型裁量労働制の手続き（人事部門調査 Q10：MA）

簡素化してほしい企画業務型裁量労働制の手続きとしては、「労働基準監督署長への各種届出」が45.9%と最も多く挙げられており。次いで「労使委員会の設置」44.2%、「決定事項の全員合意」37.1%、「個別労働者からの同意」29.7%、「労使委員会の議事録作成」25.3%と続いている。

図1-1 簡素化して欲しい企画業務型裁量労働制の手続き

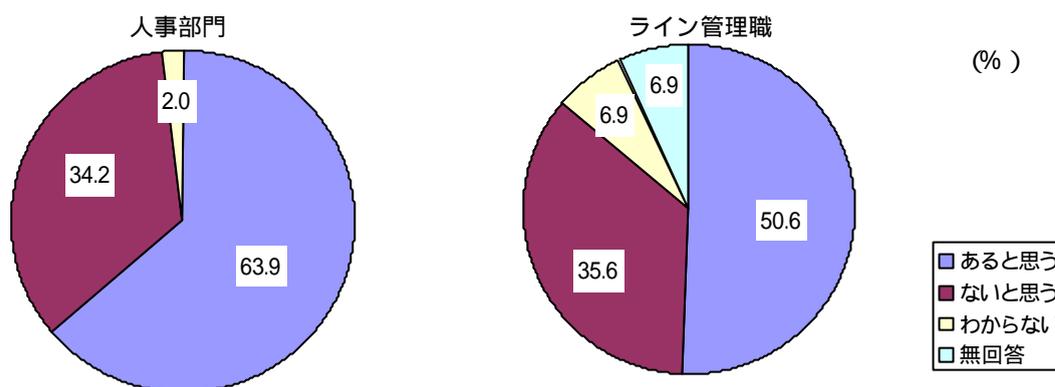


4. ホワイトカラーの労働時間管理について

「サービス残業」の有無（人事調査Q12、ライン管理職調査Q16）

「サービス残業」の有無について尋ねたところ、「あると思う」と回答する割合は人事63.9%、ライン管理職50.6%とやや違いはあるものの半数以上が「サービス残業」があるとしている。

図12 サービス残業の有無



ホワイトカラーの労働時間と処遇に対する今後の見通し・考え（人事調査Q15、ライン管理職調査Q18）

今後の見通しとして、「仕事の成果を中心に賃金が支払われる社員が今後過半数を超えるようになる」、「裁量労働制を拡大することが不可欠である」、「時間管理を本人に任せたほうがよい対象者は今後過半数を超えるようになる」の3項目については、いずれも8割前後の高い回答となっており、裁量労働を導入している企業とライン管理職の傾向は一致している。

一方、「サービス残業」が存在する実態については、裁量労働制を導入している企業では「すぐにでも改善すべきだ」とする回答が56.4%と多いのに対し、ライン管理職では「ある程度やむを得ないことだ」とする回答が54.0%と逆転している。また、「賃金を仕事の成果に応じて支払った場合のトータルの労働時間」については、裁量労働制を導入している企業では「労働時間が減る」が64.1%と多いのに対し、ライン管理職は「労働時間が増える」が59.8%と逆転している。裁量労働制を導入している企業の人事は、成果主義の導入が労働時間の削減に繋がると考えているのに対し、ライン管理職は逆の見通しを持っている。個人の成果に対する企業の要求が厳しくなる中で、労働者のゆとりがますます失われていく傾向が見られることに注意する必要がある。

図13 ホワイトカラーの労働時間と処遇に対する今後の見通し・考え

