

資料

「裁量労働制適用者に関する調査」単純集計結果

森 田 雅 也

Results of a Questionnaire Survey on Workers Employed under the Discretionary Working System

Masaya MORITA

Abstract

A questionnaire survey was conducted to determine how workers employed under the discretionary working system feel about their work situation, especially in relation to their superiors. The sample comprised 154 respondents; 120 of these were employed under the discretionary working system in the type of professional work, whereas 34 were employed under the same system in the type of planning work. In this article, the results of this survey will be presented as obtained, without any analytical commentary.

Key words: Discretionary working system, questionnaire survey

抄 録

裁量労働制適用者154人（専門業務型裁量労働制120人、企画業務型裁量労働制34人）を対象に、裁量労働制適用者として働くことをどう考えているかについて、特に上司の管理のあり方との関係をみるために質問票調査を行った。資料として、単純集計結果等を掲載する。

キーワード：裁量労働制、質問票調査

1. はじめに

裁量労働制が導入されてから四半世紀以上が経過する。その導入率は依然として低く、専門業務型裁量労働制が2.2%、企画業務型裁量労働制が0.8%、従業員数1,000人以上規模企業に限っても、それぞれ7.6%、5.9%となっており、近年大きな変化は見られない¹⁾。しかし、「裁量労働などの既存労働時間制度の見直し」や新しい労働時間制度の導入が検討されている²⁾ 昨今、まず行うべきことは、導入後20年以上経過する裁量労働制がなぜ普及し

1) 数値は、厚生労働省「2013年版 賃金労働制度等総合調査」より。

2) 産業競争力会議 雇用・人材分科会（2014）「個人と企業の持続的成長のための働き方改革」（2014年5月28日）
（<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/kadaibetu/dai4/siryous.pdf>）〔2014年12月20日閲覧〕。

ないのかを明らかにすることであろう。そして、人的資源管理の立場からすると、労働時間管理のあり方、特に上司の管理のあり方から接近することがそのために有用であると考えられる。適用者を対象とした最近の大規模な調査には、労働政策研究・研修機構による「裁量労働等の労働時間制度に関する調査」³⁾があるが、そこでもこうした視点からの質問項目はほとんど設けられていない。そのため、裁量労働制適用者として働くことをどう考えているかについて、特に上司の管理のあり方との関係をみるために本質問票調査を行った。本項では、その単純集計結果等を掲載する。

2. 調査方法

調査は、2014年12月に株式会社クロス・マーケティング社に委託して行われた。同社の全国モニター16,760人の中から、スクリーニング調査を経て専門業務型または企画業務型裁量労働制適用者であると回答した154人を有効回答者とした。

3. 回答者の属性

本節では回答者の属性に関する単純集計結果を掲載する。

表1 性別

		回答数	%
全体		154	100.0
1	男性	115	74.7
2	女性	39	25.3

表2 年齢

		回答数	%
全体		154	100.0
1	20～29歳	18	11.7
2	30～39歳	33	21.4
3	40～49歳	50	32.5
4	50～59歳	36	23.4

3) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (2014) 「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」 (JILPT 調査シリーズNo.125) 2014年5月 (<http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/documents/0125.pdf>)。

「裁量労働制適用者に関する調査」単純集計結果（森田）

5	60～69歳	17	11.0
---	--------	----	------

表 3 職業⁴⁾

		回答数	%
全体		154	100.0
1	会社勤務（一般社員）	80	51.9
2	会社勤務（管理職）	27	17.5
3	公務員・教職員・非営利団体職員	33	21.4
4	派遣社員・契約社員	14	9.1

表 4 所属組織の業種

		回答数	%
全体		154	100.0
1	建設業	4	2.6
2	製造業	40	26.0
3	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0
4	情報通信業	13	8.4
5	運輸業	3	1.9
6	卸売・小売業	3	1.9
7	金融・保険業	12	7.8
8	学術研究、専門・技術サービス業	10	6.5
9	宿泊・飲食サービス業	1	.6
10	生活関連サービス・娯楽業	2	1.3
11	教育、学習支援業	29	18.8
12	医療、福祉	5	3.2
13	サービス業（他に分類されないもの）	19	12.3
14	その他	13	8.4

表 5 所属組織の規模（従業員数）

		回答数	%
全体		154	100.0
1	1～9人	10	6.5
2	10～29人	11	7.1
3	30～99人	19	12.3
4	100～499人	23	14.9

4) 通常、管理職と呼ばれる人たちは、労働時間規制の適用除外（労働基準法第41条）とされる場合が多いが、本調査では裁量労働制適用者であると回答しているため分析対象とした。

5	500～999人	16	10.4
6	1,000～2,999人	19	12.3
7	3,000人以上	56	36.4

表6 配偶者の有無等

		回答数	%
全体		154	100.0
1	有職の配偶者がいる	49	31.8
2	無職の配偶者がいる	41	26.6
3	配偶者はいない	64	41.6

表7 子どもの有無等

		回答数	%
全体		154	
1	小学生未満の子どもがいる	17	11.0
2	小学生の子どもがいる	17	11.0
3	中学生の子どもがいる	15	9.7
4	中学生以下の子どもはいない (子どもは1人もいない、も含む)	115	74.7

(複数回答)

表8 要介護者の有無等

		回答数	%
全体		154	100.0
1	要介護者が同居の家族にいる	6	3.9
2	要介護者が別居の家族にいる	19	12.3
3	要介護者はいない	129	83.8

表9 裁量労働の種類

		回答数	%
全体		154	100.0
1	専門業務型裁量労働制適用者	120	77.9
2	企画業務型裁量労働制適用者	34	22.1

「裁量労働制適用者に関する調査」単純集計結果（森田）

表10 現在の担当業務（専門業務型裁量労働制適用者）

		回答数	%
全体		120	100.0
1	新商品・新技術の研究開発業務	22	18.3
2	情報処理システムの分析または設計の業務	13	10.8
3	記事の取材、編集の業務	3	2.5
4	デザイナーの業務	1	.8
5	プロデューサー・ディレクターの業務	1	.8
6	コピーライターの業務	0	0
7	システムコンサルタントの業務	5	4.2
8	インテリアコーディネーターの業務	1	.8
9	ゲーム用ソフトウェアの創作の業務	1	.8
10	証券アナリストの業務	1	.8
11	金融派生商品等の開発業務	1	.8
12	大学における教授研究の業務	22	18.3
13	公認会計士の業務	0	0
14	弁護士の業務	0	0
15	建築士の業務	2	1.7
16	不動産鑑定士の業務	0	0
17	弁理士の業務	0	0
18	中小企業診断士の業務	0	0
19	その他の業務	47	39.2

表11 現在の担当業務（企画業務型裁量労働制適用者）

		回答数	%
全体		34	100.0
1	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	4	11.8
2	現行の社内組織の問題点やその在り方等について調査及び分析を行い、新たな社内組織を策定する業務	2	5.9
3	現行の人事制度の問題点やその在り方等について調査及び分析を行い、新たな人事制度を策定する業務	1	2.9
4	業務の内容やその遂行のために必要とされる能力等について調査及び分析を行い、社員の教育・研修計画を策定する業務	1	2.9
5	財務状況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	4	11.8
6	効果的な広報手法等について調査及び分析を行い、広報を企画・立案する業務	1	2.9
7	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	3	8.8
8	生産効率や原材料等に係る市場の動向等について調査及び分析を行い、原材料等の調達計画を含め全社的な生産計画を策定する業務	1	2.9
9	その他	17	50.0

表12 勤続年数と裁量労働適用年数

		平均値(年)	標準偏差
1	勤続年数(現在の会社)	12.5	9.30
2	裁量労働適用年数	6.9	4.64

(n=154)

表13 上司の裁量労働適用者経験

		回答数	%
	全体	154	100.0
1	適用者の経験あり	81	52.6
2	適用者の経験なし	24	15.6
3	わからない	49	31.8

4. 質問項目及び単純集計結果

本節においては、裁量労働制の下で働くことや上司の管理のあり方に関する質問項目及びその結果を掲載する。

裁量労働制で働くようになって以下のことがらに費やす時間が、裁量労働制適用前と比べてどう変わったかについてお聞きします。それぞれ、1～5の中で最もあてはまるものを1つ選んでください。(1. 非常に短くなった、2. 短くなった、3. 変わらない、4. 長くなった、5. 非常に長くなった)

表14 裁量労働適用後の時間変化

	回答数	平均値	標準偏差
1 在社時間	154	3.09	.866
2 家族とともに過ごす時間	154	2.85	.782
3 自分自身の趣味等に費やす時間	154	2.81	.884
4 地域活動やボランティア等に費やす時間	154	2.84	.668
5 仕事のことをまったく忘れる時間	154	2.75	.888

あなたの直属の上司（以下、上司）とあなたとの関係についてお聞きます。それぞれ1～5の中で最もあてはまるものを1つ選んでください。（1. 全くちがう、2. ちがう。3. どちらともいえない、4. その通り、5. 全くその通り）

表15 上司のあり方

	回答数	平均値	標準偏差
1 上司は、悩みや不満を聞いてくれる。	154	3.01	1.054
2 上司は、困ったことがあれば共に考えてくれる。	154	3.06	1.046
3 上司は、大きな仕事を任せてくれる。	154	3.27	1.004
4 上司は、知識や能力不足を補う指導をしてくれる。	154	2.94	1.031
5 上司は、アイデアや意見に耳を傾けてくれる。	154	3.29	.990
6 上司は、チームワークがうまくいくための配慮をしてくれる。	154	3.17	1.059
7 上司は、仕事の進捗状況をわかっていてくれる。	154	3.05	.992
8 上司は、仕事の質を厳しく評価する。	154	3.28	.881
9 上司は、自分の力以上と思われる目標に挑戦するように進めてくれる。	154	3.19	.877
10 上司は、会社や部門の方針について話してくれる。	154	3.32	.982
11 上司は、上司自身の成功談や失敗談を話してくれる。	154	3.05	1.031
12 上司は、職場でのあなたの役割を明確に示してくれる。	154	3.16	.984
13 上司は、他部門との調整をしてくれる。	154	3.08	1.090
14 上司は、あなたの仕事に必要な知識や技術を持っている。	154	3.21	1.078
15 上司は、あなたより先に退社する。	154	2.94	1.071

人事・労務管理に関することからについてお聞きします。それぞれ1～5の中で最もあてはまるものを1つ選んでください。(1. 全くちがう、2. ちがう。3. どちらともいえない、4. その通り、5. 全くその通り)

表16 裁量労働制適用者としての働き方

	回答数	平均値	標準偏差
1 仕事の成果と賃金の結びつきは明確である。	154	2.74	1.059
2 成果をあげることにプレッシャーを感じている。	154	3.17	1.002
3 自分の仕事は正しく評価されている。	154	3.06	.985
4 自分の仕事量は適正量よりも多い。	154	3.32	.961
5 仕事の途中で仕事量を増やされることがある。	154	3.48	.985
6 会社への忠誠心をもっている。	154	3.05	1.034
7 時間による束縛感を感じている。	154	2.98	1.082
8 同僚との仲間意識をもっている。	154	3.25	.867
9 年収が減少することは仕方がない。	154	2.59	.933
10 自分はプロフェッショナルだと意識している。	154	3.72	.889
11 自分の能力は他社でも通用すると思う。	154	3.54	.894
12 同僚はライバルだと思っている。	154	2.62	.871
13 自己研鑽の時間を確保できている。	154	3.03	.929
14 仕事の手順や進め方を自由に決めている。	154	3.71	.855
15 出社時間を自由に決めている。	154	3.14	1.275
16 退社時間を自由に決めている。	154	3.47	1.144
17 裁量労働制の適用者として働き続けたい	154	3.49	1.043
18 裁量労働制の適用者からはずれたい。	154	2.58	1.107

裁量労働制のもとで働いておられる現在、次の項目についてどのように感じているかをお聞きます。それぞれ1～5の中で最もあてはまるものを1つ選んでください。（1. 全くちがう、2. ちがう。3. どちらともいえない、4. その通り、5. 全くその通り）。

表17 裁量労働制適用者として働くことの心理的效果

	回答数	平均値	標準偏差
1 仕事を通じて自分は成長している。	154	3.59	.883
2 仕事では自分の力を精一杯発揮している。	154	3.52	.865
3 自分の仕事にプライドを持っている。	154	3.70	.887
4 自分の仕事にやりがいを感じる。	154	3.56	.977
5 自分は組織になくてもならない存在だと思う。	154	3.27	.992
6 仕事において、「これは誰にも負けない」というものがある。	154	3.56	.943
7 現在担当している職務に満足している。	154	3.26	.976
8 現在の職場に満足している。	154	3.08	1.070
9 現在の会社で働くことに満足している。	154	3.16	1.061
10 自分の働き方は時間あたり成果が高い。	154	3.18	.901
11 今よりも効率的な働き方はないか考えている。	154	3.54	.833
12 自分は会社の利益向上に貢献している。	154	3.40	.821
13 仕事と仕事を離れた生活との区分が明確である。	154	3.17	1.142
14 労働時間を今より短くしたい。	154	3.64	.948
15 仕事と生活とのバランスは保たれている。	154	2.92	1.057

5. おわりに

本稿では、裁量労働制の下で働く労働者を対象に行われた「裁量労働制適用者に関する調査」の単純集計結果等を掲載した。結果についての、詳細な分析、検討は稿を改めておこなうこととする。

〔付記〕

本研究は、JSPS 科研費（研究課題番号：26380551）の助成を受けたものである。記して、謝意を表する。

—2014.12.25受稿—