

労働時間問題に関するアンケート調査の集計結果について

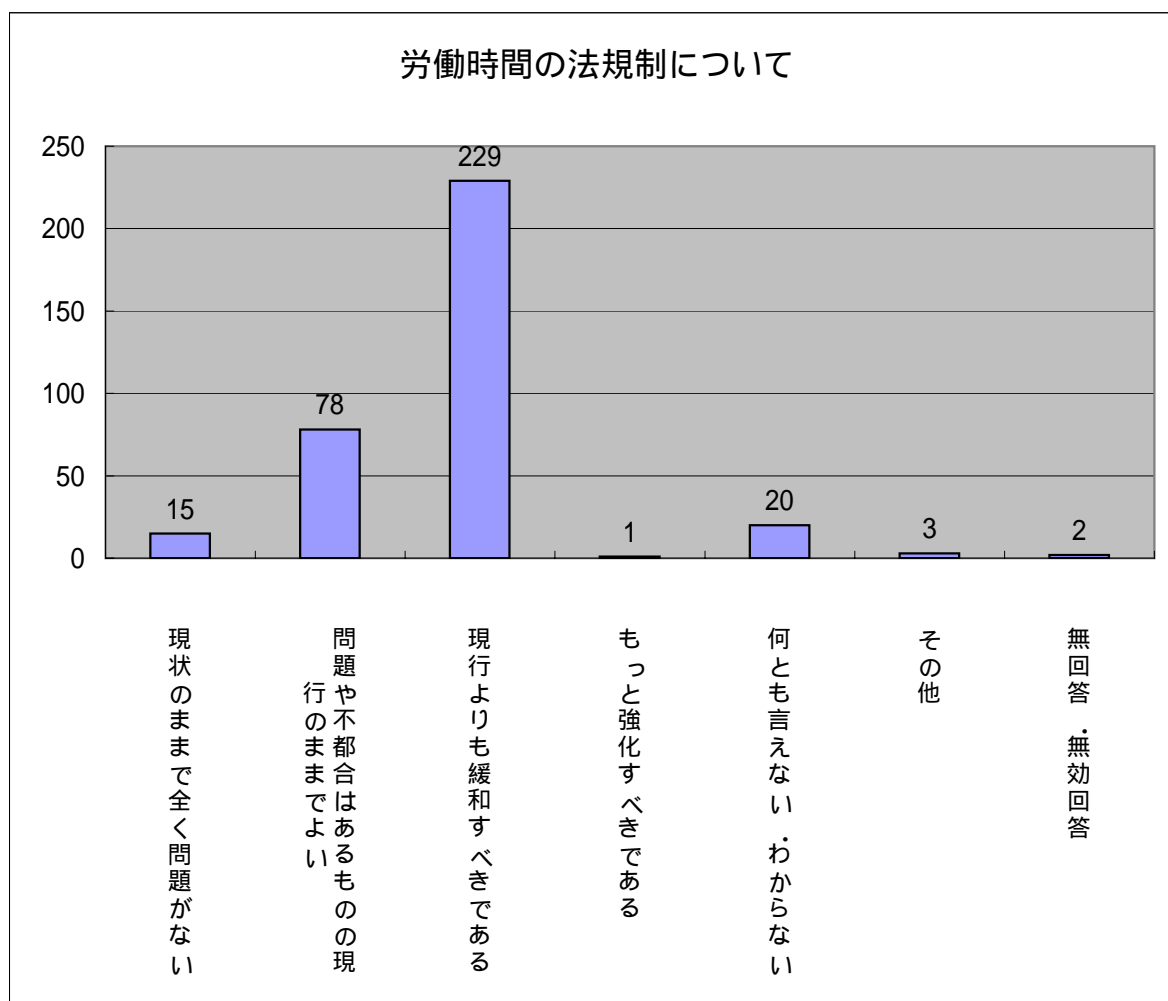
アンケート配付日 : 2004年10月29日 回答期間 : 10月29日 ~ 11月30日
 アンケート配付総数 : 1,479通 回答総数 : 348 社 (回答率 23.5%)

労働時間に関する法規制について …… P1 ~ P2 (問1 ~ 問2)
 各労働時間制度について …… P3 ~ P7 (問3 ~ 問9)
 労働者の健康確保措置等について …… P8 (問10)

[労働時間に関する法規制について]

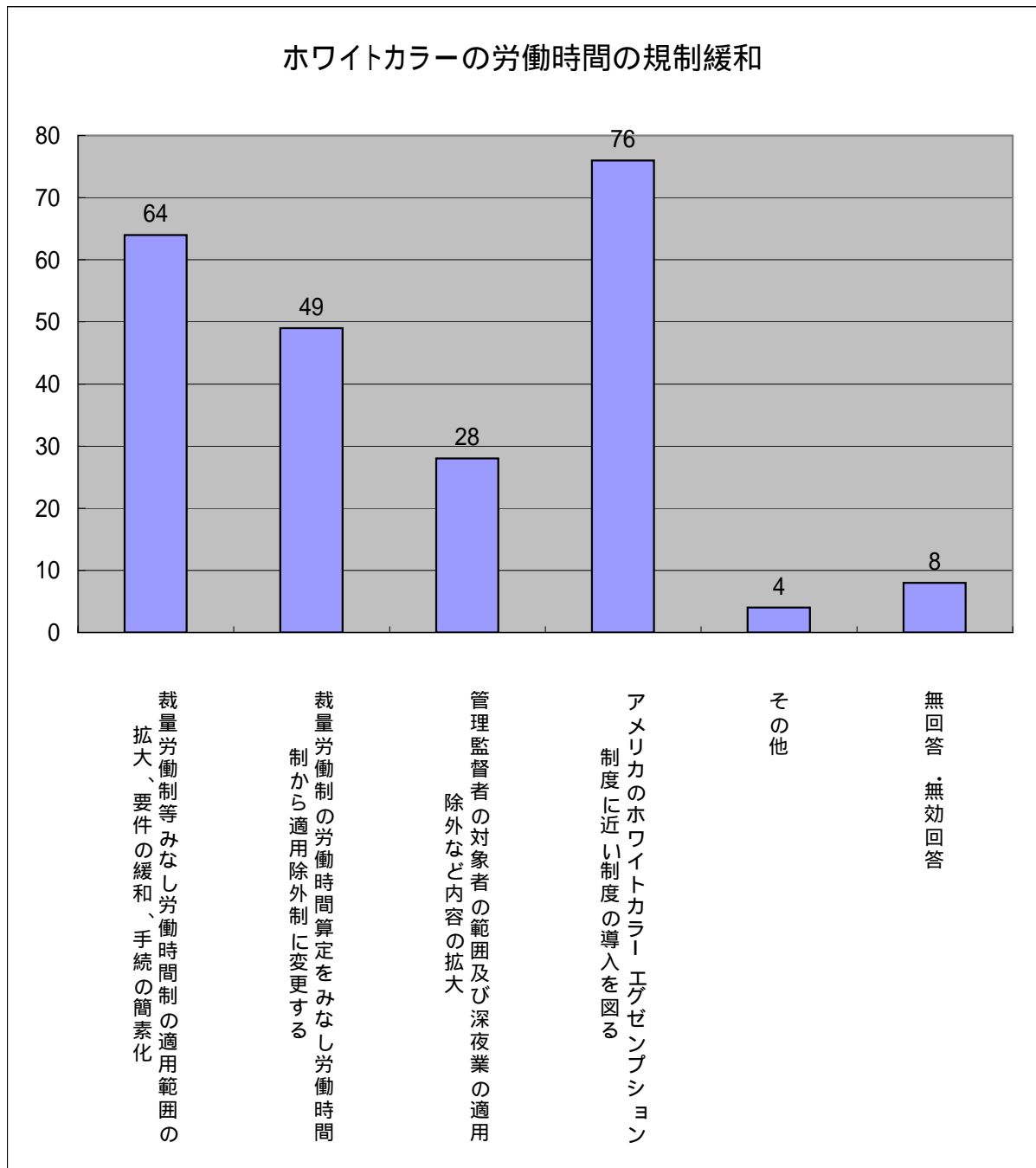
問1. 仕事の成果を単純に労働時間の長さで測れない、いわゆるホワイトカラーについて考えた場合、現行の労働時間に関する法規制について、どうあるべきと考えるか

	回答数	回答率
現状のままで全く問題がない	15	4.3%
問題や不都合はあるものの現行のままでよい	78	22.4%
現行よりも緩和すべきである	229	65.8%
もっと強化すべきである	1	0.3%
何とも言えない・わからない	20	5.7%
その他	3	0.9%
無回答・無効回答	2	0.6%



問2. ホワイトカラーの労働時間に関する法律による規制については、どのような緩和が最も必要と考えるか
 < 問1で と回答した企業のみ回答 >

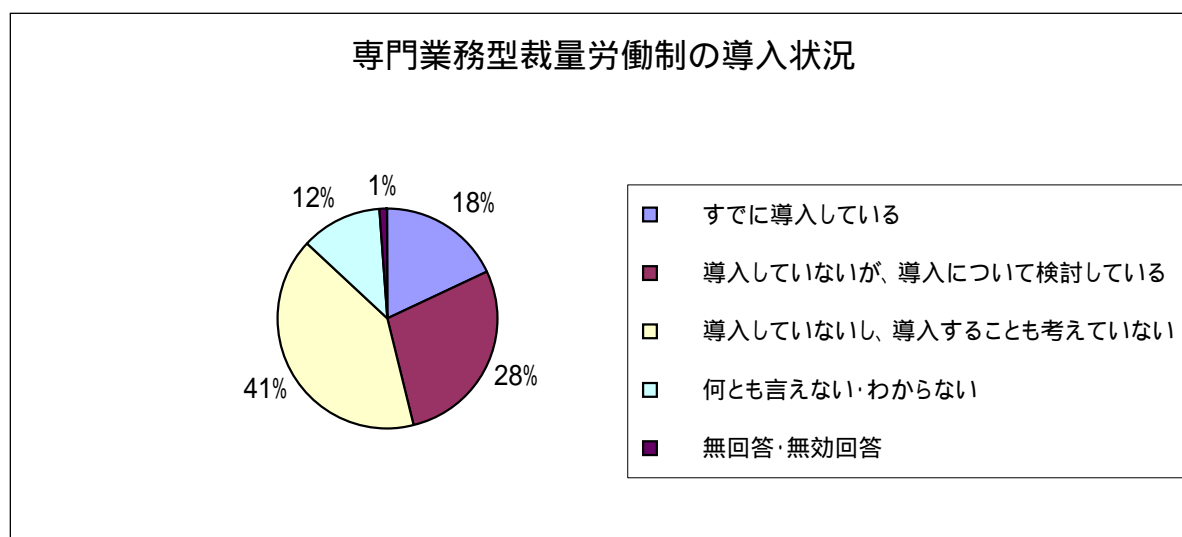
	回答数	回答率
裁量労働制等みなし労働時間制の適用範囲の拡大、要件の緩和、手続の簡素化	64	27.9%
裁量労働制の労働時間算定をみなし労働時間制から適用除外制に変更する	49	21.4%
管理監督者の対象者の範囲及び深夜業の適用除外など内容の拡大	28	12.2%
アメリカのホワイトカラーエグゼンプション制度に近い制度の導入を図る	76	33.2%
その他	4	1.7%
無回答・無効回答	8	3.5%



[各労働時間制度について]

問3. 専門業務型裁量労働制の導入状況について

	回答数	回答率
すでに導入している	63	18.1%
導入していないが、導入について検討している	97	27.9%
導入していないし、導入することも考えていない	143	41.1%
何とも言えない・わからない	41	11.8%
無回答・無効回答	4	1.1%

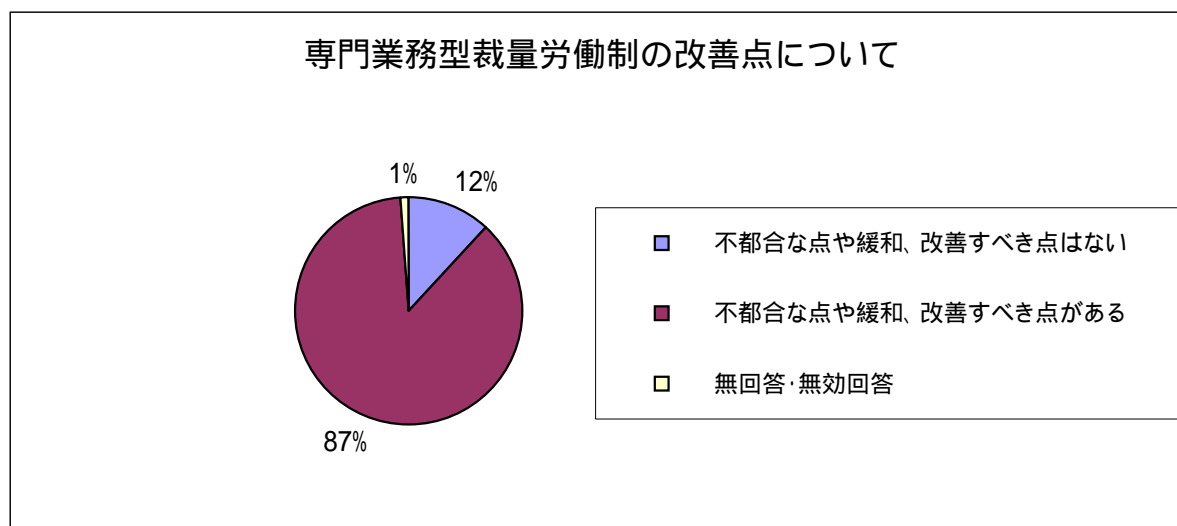


[について、どのような理由からか]

a 対象者がいないから	61
b 必要性がないから	51
c その他	15

問4. 現行の専門業務型裁量労働制において、不都合な点やさらに活用しやすくなるよう要件等の緩和や改善を要すると感じる部分はあるか、あるとすればどんなところか<問3で、と回答した企業のみ回答>

	回答数	回答率
不都合な点や緩和、改善すべき点はない	19	11.9%
不都合な点や緩和、改善すべき点がある	139	86.9%
無回答・無効回答	2	1.3%



[について、緩和・改善すべきところはどんな点か](複数回答)

(実体的要件)

a 厚生労働省令に定める対象業務の範囲	98
---------------------	----

(手続的要件)

b 労使協定締結の手続き要件	49
c 労使協定により定めた事項の労働基準監督署長への届出	40
d 業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し労働者に具体的な指示をしないこととする要件	44

(効果)

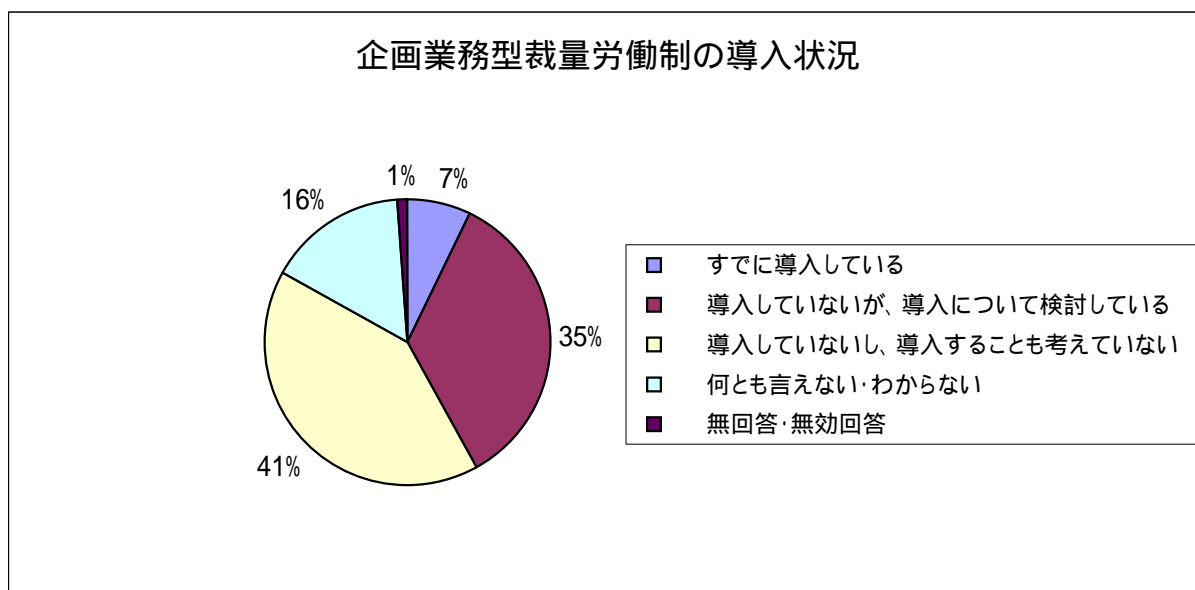
e みなし労働時間であり労働時間規定の適用除外とはならないといった効果の部分	75
--	----

(その他)

f 健康・福祉確保措置に基づく対象労働者の勤務状況把握義務の部分	30
g その他	4

問5. 企画業務型裁量労働制の導入状況について

	回答数	回答率
すでに導入している	25	7.2%
導入していないが、導入について検討している	121	34.8%
導入していないし、導入することも考えていない	143	41.1%
何とも言えない・わからない	55	15.8%
無回答・無効回答	4	1.1%

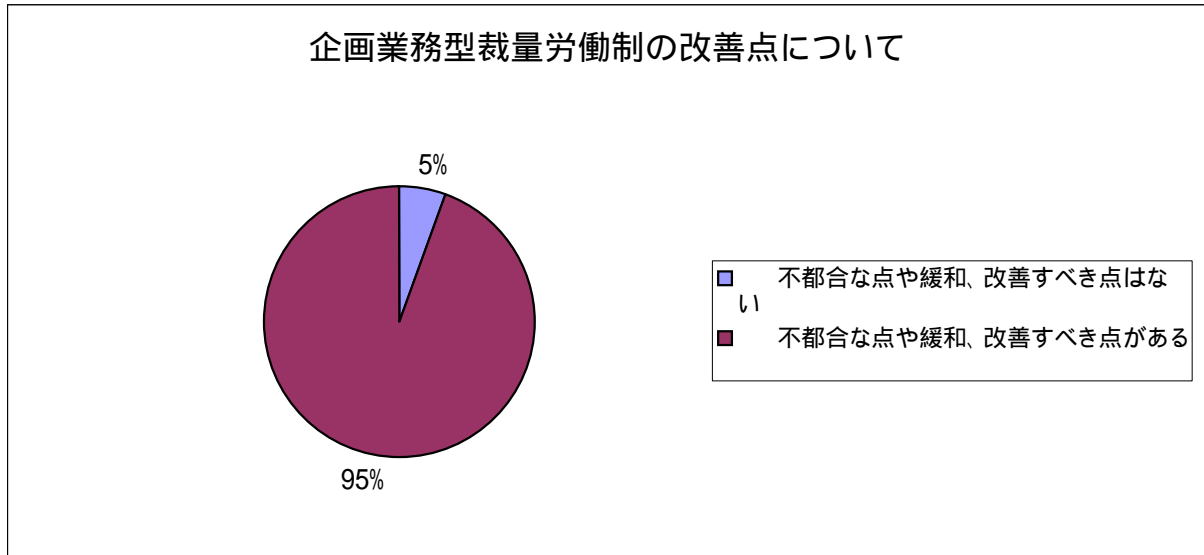


[について、どのような理由からか]

a 対象者がいないから	34
b 必要性がないから	63
c その他	29

問6. 現行の企画業務型裁量労働制において、不都合な点やさらに活用しやすくなるよう要件等の緩和や改善を要すると感じる部分はあるか、あるとすればどんなところか<問5で、と回答した企業のみ回答>

	回答数	回答率
不都合な点や緩和、改善すべき点はない	8	5.5%
不都合な点や緩和、改善すべき点がある	138	94.5%
無回答・無効回答	0	0.0%



[について、緩和・改善すべきところはどんな点か](複数回答)

(実体的要件)

a 対象業務の範囲について、業務が所属する事業場の事業の運営に関するものであること、企画、立案、調査及び分析の業務であること等の要件を課していること	101
b 対象業務を適切に遂行するための知識・経験等を有する者とする対象労働者の範囲	49

(手続的要件)

c 労使委員会の設置要件	52
d 委員の4/5以上の多数決によるものとする労使委員会における決議要件	67
e 労使委員会決議の労働基準監督署への届出要件	57
f 対象労働者の同意要件	51

(効果)

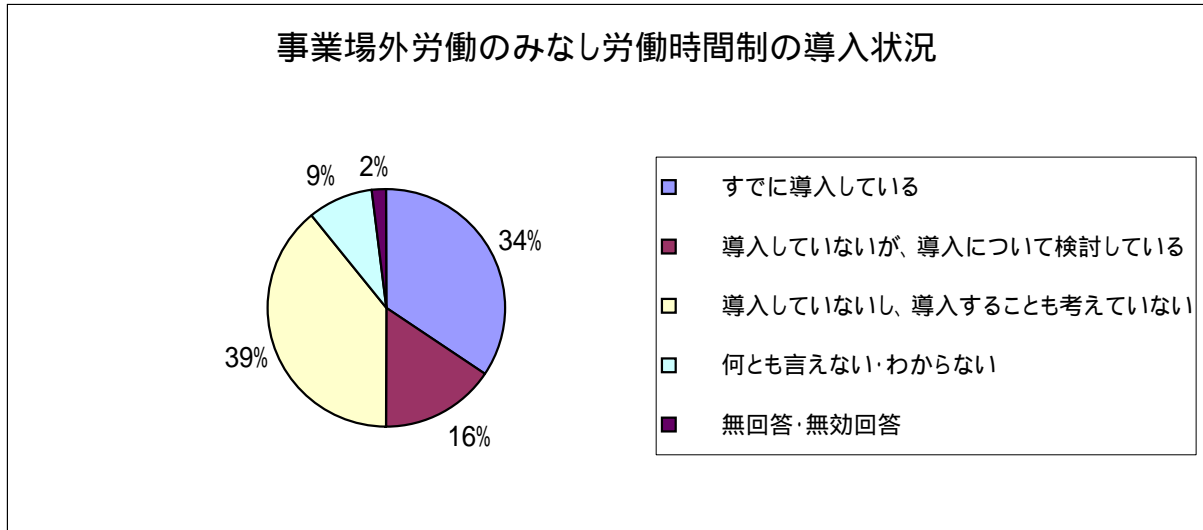
g みなし労働時間であり労働時間規定の適用除外とはならないといった効果の部分	69
--	----

(その他)

h 対象となる労働者の労働時間状況と健康及び福祉の確保措置実施状況に関する6ヵ月以内に1回の労働基準監督署への定期報告	66
i その他	1

問7. 事業場外労働のみなし労働時間制の導入状況について

	回答数	回答率
すでに導入している	120	34.5%
導入していないが、導入について検討している	54	15.5%
導入していないし、導入することも考えていない	136	39.1%
何とも言えない・わからない	31	8.9%
無回答・無効回答	7	2.0%

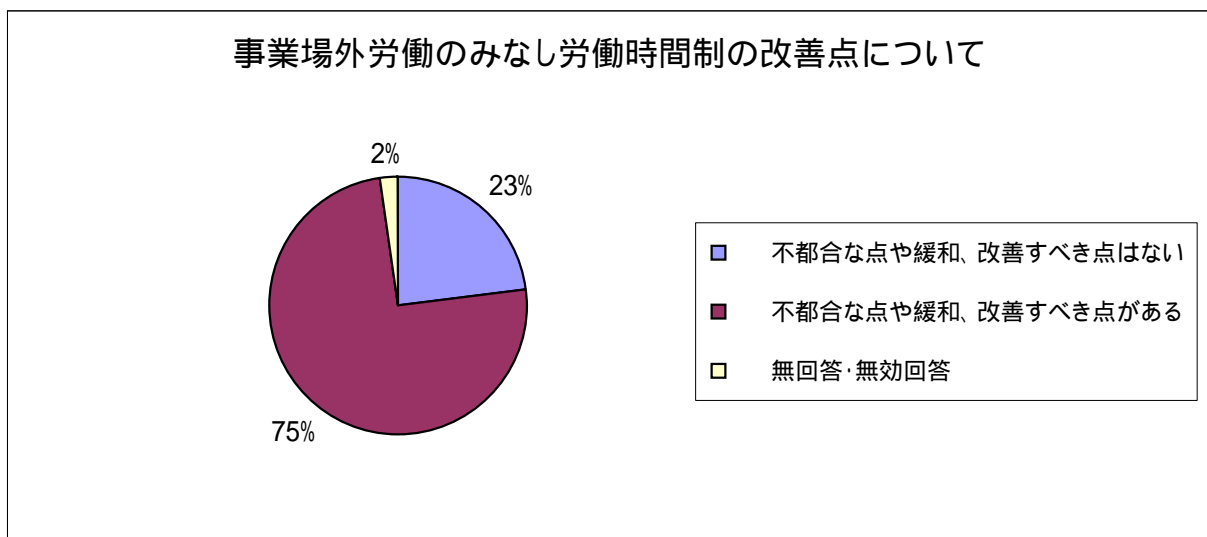


[について、どのような理由からか]

a 対象者がいないから	49
b 必要性がないから	68
c その他	8

問8. 現行の事業場外労働のみなし労働時間制において、不都合な点やさらに活用しやすくなるよう要件等の緩和や改善を要すると感じる部分はあるか、あるとすればどんなところか<問7で、と回答した企業のみ回答>

	回答数	回答率
不都合な点や緩和、改善すべき点はない	40	23.0%
不都合な点や緩和、改善すべき点がある	130	74.7%
無回答・無効回答	4	2.3%



[について、緩和・改善すべきところはどんな点か](複数回答)

(実体的要件)

a 事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けたのち、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後事業場にもどる場合など、みなし労働時間制の適用はないとして通達に定められている事業場外労働の範囲	106
--	-----

(手続的要件)

b 協定で定める時間が法定労働時間を超える場合の労使協定の労働基準監督長への届出義務要件	36
--	----

(効果)

c 労働時間のみなしに関する規定が適用される場合であっても、休憩に関する適用は排除されないといった部分	33
---	----

d 労働時間のみなしに関する規定が適用される場合であっても、深夜業に関する適用は排除されないといった部分	43
--	----

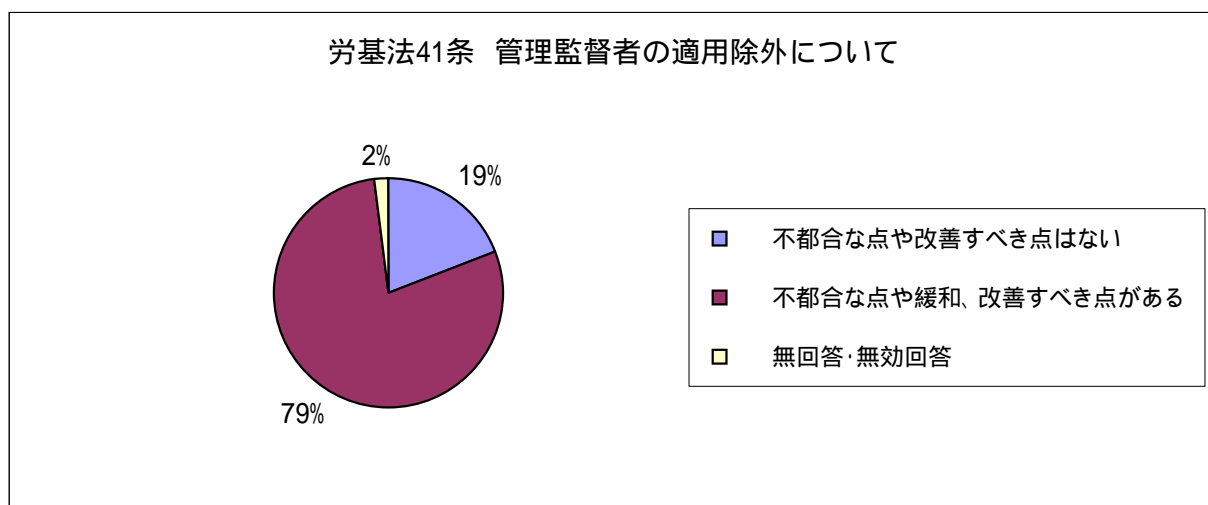
e 労働時間のみなしに関する規定が適用される場合であっても、休日に関する適用は排除されないといった部分	40
---	----

(その他)

f その他	4
-------	---

問9. 現在の労働基準法第41条2号の管理監督者の労働時間等の適用除外制について、不都合な点や改善の必要があると考える部分があるか、あるとすればどんなところか

	回答数	回答率
不都合な点や改善すべき点はない	67	19.3%
不都合な点や緩和、改善すべき点がある	274	78.7%
無回答・無効回答	7	2.0%



[について、緩和・改善すべきところはどんな点か](複数回答)

(実体的要件)

a 対象者の範囲について、法律に具体的判断基準が示されていないにもかかわらず、判例・通達で「経営者と一体的な立場にある者の意味」であるなどとしてその範囲が指導されているが、現代の企業の実態に即しているといえない点	236
--	-----

(その他)

b 管理監督者であっても、深夜労働に関する規定の適用は排除されないといった部分	123
---	-----

c 管理監督者であっても、年次有給休暇に関する規定の適用は排除されないといった部分	12
---	----

d 深夜業や過重労働防止の観点から、実質的に労働時間管理の対象とされているといった部分	90
---	----

e その他	5
-------	---

[労働者の健康確保措置等]

問10. 労働時間の規制・管理に関しては、一方で使用者の安全配慮義務や労働者の健康確保措置との関連が問題になると考えられるが、これについてどのように考えるか

	回答数	回答率
現状以上に強化することもやむを得ない	25	7.2%
現状程度の使用者の義務は甘受すべき	125	35.9%
企業の実態に応じ、労使での取組みを検討すべき	187	53.7%
その他	7	2.0%
無回答・無効回答	4	1.1%

