

裁量労働制実態調査報告書

労働法制中央連絡会
全国労働組合総連合

I. 裁量労働制を巡る情勢と当調査の目的

高市首相は2月の施政方針演説で裁量労働制の「見直し」に言及しました。高市政権が新たに創設した日本成長戦略会議では経済成長を目的にした労働市場改革分科会が今年3月から開催され、裁量労働制の拡大が議論されています。その背景には財界の裁量労働制の対象業務の拡大の要求があります。一方、「働き方改革」5年の見直しとして議論されている労働政策審議会労働条件分科会の中で、使用者委員は裁量労働制の対象業務の拡大を執拗に主張しています。2026年の経団連・経労委報告では拡充が喫緊の最重要課題だと強調されています。そのような財界のストレートな要求に高市政権は応えようとしているのです。

財界がこれほどまでに裁量労働制の拡大を求める理由は、企業にとって好都合だからです。裁量労働制は、あらかじめ決めた「みなし労働時間」分を働いたとみなして賃金を支払う制度です。業務の遂行方法や労働時間配分に裁量があり、決められた業種であるなど様々な規定をクリアすれば適用されます。業務量や納期・締め切りなどは企業が決めることが多く、企業が労働時間を管理する義務はありません。これでは長時間労働を余儀なくされる可能性が高く、現に、実労働時間が「みなし労働時間」より多くなっている政府のデータもあり、裁量労働制で働いていた労働者が過労死するなど大きな問題が起こっています。

しかし、政府・財界は現政権の労働時間規制緩和政策の中で適用業務の拡大を狙っています。労政審労働条件分科会では新たな調査を求める声が出る中、裁量労働制の廃止を求める労働法制中央連絡会・全労連として職場のリアルな実態を集め、この制度の問題点と危険性を指摘することが重要と考えました。同時に廃止への機運を高めることも目的として実態調査を行いました。

II. アンケートの概要

実施期間：2026年3月下旬～4月末

調査対象：労働法制中央連絡会・全労連の労働組合・組合員が中心
共同している労組に依頼
一般の労働者にも協力の呼び掛け

回答方法：個人－WEBアンケート（加盟労組へメールで送付）
労働組合－役員に聞き取り

回答数：個人 26人

労働組合の役員への聞き取り 4労組（協議体）

適用されている業務

- 【個人】 専門業務型 88.5% 企画業務型 3.8% わからない 7.7%
【聞き取り労組】 すべて専門業務課型

業務内容（専門業務型）

【個人】

- ・新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務 78.3%
- ・新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務又は放送法（昭和 25 年法律第 132 号）第 2 条第 28 号に規定する放送番組（以下「放送番組」という。）の制作のための取材若しくは編集の業務 13%
- ・ゲーム用ソフトウェアの創作の業務 4.35%
- ・無回答 4.35%

【聞き取り】

- ・新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務
- ・情報処理システム（電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系
- ・事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務（いわゆるシステムコンサルタントの業務）
- ・新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務又は放送法（昭和 25 年法律第 132 号）第 2 条第 28 号に規定する放送番組（以下「放送番組」という。）の制作のための取材若しくは編集の業務
- ・学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）

業務内容（企画業務型）

- ・販売

Ⅲ. 調査から見えてきたこと

1. 裁量について

主な問題点

- ①適用上必要な裁量（遂行手段・時間配分）が与えられてない人がある程度いる
- ②まったく裁量がない期間でも適用されている
- ③顧客との関係で事実上、裁量がない
- ④この調査で回答したどの職場も裁量がない働き方（違法状態）とな

っており、制度の原則が崩れている

業務の遂行手段の裁量について「ない」「ほとんどない」「少しはある」を合わせると34%、時間配分の裁量は「ない」「ほとんどない」「少しはある」を合わせて30%の回答となっています。裁量労働制は遂行手段と時間配分が該当者に裁量を与えないと適用できない制度となっています。つまり、この調査結果では多くの方が違法な適用となっています。

聞き取りした労組ごとにまとめますと、**研究開発・情報処理システムの業務を行なう民間企業**では顧客とともにその顧客の企業に常駐してプロジェクトを進める際、顧客は裁量労働制でないため、その顧客の出勤時間に合わせる必要があり事実上労働時間に裁量がなく、一方で業務の締め切りはあるため終了時間は仕事が片づくまでとなっています。裁量労働制の未適用者の顧客とともに同じ職場で同じプロジェクトを進めるには無理があり、業務遂行にも裁量がないことは明らかです。

記者の仕事（**新聞記事の取材等**）は担当を振り分けられ、起こったニュースを取材する「受け身」であるため裁量がない実態があります。また、輪番での泊まり勤務など週に数回のシフト勤務もあり、自由度がありません。

研究開発の職場（独立行政法人）では、多くの裁量があるとの回答でした。ある程度自分のペースで研究ができる場合は仕事内容にも裁量があり、時間配分も自分で決められるため、満足している人もいます。しかし、研究用の機械の故障時の対応、実験用の動物の飼育などでは出勤の必要があるので自由度がない事例もあります。

教授研究の業務（公立大学）では研究よりも学生への講義や実習の時間が多く、学部によっては数か月実習期間となりその期間は裁量がまったくないのに適用を続けているケースもありました。そもそも研究の業務が5割以上ないと適用できませんが、講義の時間など教育職の業務が多く、裁量がないと労基署から是正勧告を受けた職場もありました。

この制度の根本である「裁量」がないのに適用されているケースが非常に多く、制度の欠陥が見えてきました。

2. 労働時間

主な問題点

- ①裁量労働制になっても長時間労働は解消されていない
- ②「みなし労働時間」よりも実労働時間が長い
- ③企業は労働時間の把握をしていない

「みなし労働時間」は個人では半数以上が7時間30分未満であり、聞き取りした労組もすべて8時間未満となっており、多くの職場が、法定労働時間より少ない時間でした。

一方で実労働時間（1日の平均）は個人では8時間以上が7割を超えてお

り、中には11時間以上と回答した人もいました。聞き取り調査では、労組が平均労働時間などの提示を要求しても企業側が拒否しているという回答が多く、労組として労働時間の実態が把握できない状況です。しかし、制度導入後も人員削減が続く中、業務量が増加し、長時間労働が解消されていない職場もあります。一部には実労働時間が「みなし労働時間」程度である部署もありますが、多くの職場が「みなし労働時間」以上の長時間となっており労働時間の裁量があるが業務量が多いため、労働時間が長くなっています。

民間企業ではジョブ型・成果主義人事のもと、評価が下がらないように長時間労働が事実上強いられている実態が明らかになりました。裁量労働制は時間ではなく「成果による処遇」に利用されています。裁量があり、柔軟な働き方ができるというよりも、成果を上げるため長時間労働をさせるために導入されていると言えます。

個人に導入前後の比較を質問しましたが、変わらない人が5割いたことが特長的でした。主な理由は働き方が変わっていないからだと思われます。聞き取り調査でも同様の回答がありました。

労働時間の管理について、聞き取りした労組によると、ICカードの管理やパソコンなどのアプリで申告する職場が多く、職場では管理されていることになっています。しかし、自己申告制のため、出退勤の時間が正しく把握されておらず、中には残業代が出るわけではないので働いた時間ではなく「みなし労働時間」を打刻する人もいます。パソコンアプリで管理されているが自ら入力しなければ自動的にみなし時間の勤務とされ休憩も取ったことになる職場もあり、企業は正確に把握できていません。また、自宅勤務時は労働時間として報告していない人も多く、管理されているとは言えない実態となっています。

適用に同意せず、裁量労働制から外れた人は、仕事内容は同じでフレックスタイム制として労働時間が把握されている職場もあり、裁量労働制だから把握ができないというわけではありません。使用者側は残業代を支払わなくても済むため、正確な時間把握をしていないのが実態です。また労災が発生したとき、時間配分の裁量が当人であったとして労災の責任を労働者に押しつけることも可能であり、問題であると回答した労組もありました。

職場は長時間労働がはびこり、時間管理もされていない実態が明らかになりました。裁量労働制であっても労働安全衛生法では使用者に把握義務があり、使用者が健康・福祉確保措置をどのように講じるか労使協定が必要です。使用者に実労働時間の把握を要求している労組もあります。しかし、実際は使用者が管理できるのに、自己申告で把握していることが多く、これでは長時間労働となっても健康確保措置ができません。厳格な時間管理が必要です。

3. 賃金について

主な問題点

- ①裁量労働制が残業代逃れの賃金抑制に使われている
- ②裁量労働制の適用時に基本給が削減されるなど、「相応の処遇の確保」がされていない

裁量労働制は賃金に関しては、特段規定はなく、「相応の処遇の確保」が必要となっているだけです。あいまいなため、規制の役割は果たしていません。導入された際に、基本給を削って、その分を裁量労働手当に充てて実質変わらないものにしたケースもあります。ある職場では評価で賃金が決まるため、評価が低い人は裁量労働制とは関係なく賃金が下がっています。

企業側の裁量労働制導入・拡大の目的は人件費の削減です。ある職場では、「固定残業代制について労基署の指導が入ったのを機に、裁量労働制が導入された」や「深夜の残業手当が出ないとある労働者が労基署に相談し、指導が入ったためそのあと導入した」など、残業代の不払いが問題となって裁量労働制が導入された例がありました。また、裁量労働制よりも通常の賃金制度にした方が賃金上がる職場もあり、明らかに賃金抑制政策の一つとして裁量労働制が導入されています。現に、裁量労働制が外れた方が賃金が高くなるため、適用を外れ、残業代を請求している組合員もいます。

また、労働組合の要求で、導入されても賃下げにならないように裁量労働手当の支給を求め実現したが、裁量の無い職場への異動や、制度を外れたときに大幅に賃下げになるケースが出てきたなど問題が発生していることも明らかになりました。個人の調査では、導入前後と比べて、変わらないが38%、上がった11%、下がった7%、分からない34%と多くの方が賃下げになるようには見えません。これは労組のたたかいで下がるのを止めている結果ともいえます。しかし、残業代がなくなり月平均7~8万円減額になったという回答もあり、あからさまに裁量労働制が賃下げに利用されている職場もあります。労働組合がない職場ではより明白になると思われます。

4. 同意について

主な問題点

- ①労使協定の内容を適用者・労働者に明示・周知することが十分にできていない
- ②同意の確認はされているが、同意しない場合の労働条件の提示は不十分

2024年4月1日から専門業務型は、適用に当たって本人の同意を得なければならない、同意しなかった場合に不利益な取り扱いをしてはならないと法改正がありました。また、同意の撤回に関する手続きを協定しなければならないことも法改定され、協定に当たっては具体的内容を明らかにすることが必要となりました。

そこで、今回の調査は同意や撤回についても調査をしています。個人の調査では同意の確認がなかった人はおらず、聞き取り調査でも年度末などに確認されているとの回答が多く、どの企業も同意の確認はされています。また、同意のタイミングは入社時・会社に導入された時がそれぞれ23%と一番多く、職場に慣れた頃は3%のみでした。

聞き取り調査では、同意していない人が職場にいるかどうか使用者側は明らかにしておらず、労組として把握ができていない状況ですが、職場を見る限りはほとんどの人（あるいはすべて人）が同意しているようです。

ただし、適用外になれば残業代が出て賃金が多くなるため同意しなかった人もおり、その人は仕事内容が変わらず、通常の間で勤務しています。また、業務内容の関係で裁量がなくなる期間だけ撤回する人がいる職場もあります。

マスコミ関係の職場では、同意する人がほとんどいなく、裁量労働制を廃止した企業もあり、同意を取る法改正は一定機能しています。

同意しなかった場合の配置および処遇について、労働者に明示した上で説明して同意を得ることとすることを労使協定で定めることが適当と厚労省発行の「専門業務型裁量労働制の解説」には記載されています。個人の回答では「説明があった」が38%、5割の人が「なかった・わからない」と回答しています。同意をしなかった場合の働き方は、同意の重要な判断基準です。今回の調査では明示が徹底されていないことが明らかになりました。

同意の撤回に関する手続きについて、個人の調査では知らない人が5割を超えました。手続きに関して労使協定をし、具体的な内容に明らかにする必要がありますが、そもそも労働者に労使協定の内容を周知する必要があります。この調査ではその周知が不十分であることが分かりました。

労使協定の周知の徹底を使用者に課す必要があります。

5. その他の問題点

今回の調査では、裁量労働制の問題点や、職場の要求、もし拡大されたらどのような職場になるかも質問しています。

「裁量労働制は特に問題がない」という回答もありました。また、「子育てには利用しやすい制度だ」という声もありました。時間配分が自由で、裁量労働制が導入されている職場であれば、この制度を肯定する人もいることは否定できません。

しかし、一方で、制度が拡大された場合、「定額働かせ放題が助長される」「裁量がないのに導入される」「出勤時間がバラバラのため職場のコミュニケーションがなくなる」と現在裁量労働制が導入されている労働者が断言しています。裁量労働制反対・廃止を求める方針を打ち出している労組もあります。

IV. まとめ

今回の調査を終え改めて、私たちは「定額働かせ放題」の裁量労働制は不要であり、廃止すべきと主張します。

裁量労働制の問題点は、賃金を抑制し、長時間労働をさせる点であるとともに、裁量がないのに導入されていることがこの調査で明確になりました。自由な働き方と言っても労働時間の管理は自己責任、使用者の責任逃れであり、長時間労働が当たり前になっています。雇用されている労働者に多くの裁量はなく、どんな職種でもすべて自由に仕事ができることは皆無です。

裁量労働制が導入されている一部の職場での調査となりましたが、その中でも、教授研究業務や非営利の研究職ではある程度裁量があり、すべてではないがこの制度を受け入れている組合員もいました。一方で、営利を追求する一般企業では、成果による賃金・賃金削減・長時間労働を目的として導入している傾向が強く出ています。政府・財界が狙っている対象業務の拡大がされれば、低賃金・長時間労働がさらに広がる社会になることは明白です。

調査の結果を見れば、子育てや介護などがしやすい働き方、労働時間が自由に自分のペースで働ける制度が求められていることも分かりました。一方であらかじめ決まった時間に応じて賃金を支払う「みなし労働時間」制を支持する意見はありませんでした。

視点を変えると、裁量労働制を導入しなくても、自分や家族のための自由な時間の確保をする働き方は、1日7時間・週35時間の法定労働時間や厳格な時間外・休日労働の規制などで実現できると言えます。

合わせて、時短や職場にあった労働時間のルール作りなど各職場での取り組みとともに、有給休暇の取得率の向上や子育て・介護などの有給制度の拡充を国に要求することも必要です。また、人員不足の解消、生活できる賃金への引き上げなどこれまで掲げてきた要求の実現こそが求められています。

以上

裁量労働制で働く皆様へ（個人）

調査のご協力をお願い

日頃から労働組合にご理解・ご協力いただき感謝申し上げます。

さて、この調査は裁量労働制が適用されている組合員・労働者の方をお願いをするものです。現在、財界は裁量労働制の対象業務の拡大を要求しており、厚生労働省内で議論が行われています。全労連・労働法制中央連絡会は、長時間労働につながる裁量労働制の対象業務の拡大に反対し、制度の廃止を求めています。

しかし、実際には職場に導入され、適用されている組合員の方もいらっしゃることからあらためて現在の運用の実態を調査し把握することで、問題点を明らかにし、要求の根拠をより鮮明にしたいと思っております。また、同時にこの調査結果を広め、拡大阻止・廃止の世論を高めるとともに、各職場での要求につなげ職場でのたたかいにいかすことも目的としています。ご協力をお願いいたします。

回答は下記の URL か QR コードから回答してください。

URL: <https://forms.gle/8FNtS2FS9EqzAkRt6>

QR コード



オンラインからの回答が出来なければ、この用紙に記載（番号に○、あるいは記述）し、下記まで FAX かメールで回答してください。

全労連 FAX 03-5842-5620

○基本事項

都道府県名

単産名（任意）

所属の労働組合（労組・支部など）（任意）

職場名（任意）

メールアドレス（任意）

○裁量労働制について

【裁量労働制は専門業務型と企画業務型の2種類の業務型があります】

問1. あなたが適用されている裁量労働制はどの業務ですか。

- ①専門業務型 ②企画業務型 ③わからない

問2. 専門業務型と回答した方にお聞きします。適用されている業務内容を下記から選択してください。

選択肢にない場合は具体的に記載してください。

- ①新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務
- ②情報処理システム（電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系）
- ③新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務又は放送法（昭和25年法律第132号）第2条第28号に規定する放送番組（以下「放送番組」という。）の制作のための取材若しくは編集の業務
- ④衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
- ⑤放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務
- ⑥広告、宣伝等における商品等の内容、特長等に係る文章の案の考案の業務（いわゆるコピーライターの業務）
- ⑦事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務（いわゆるシステムコンサルタントの業務）
- ⑧建築物内における照明器具、家具等の配置に関する考案、表現又は助言の業務（いわゆるインテリアコーディネーターの業務）
- ⑨ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
- ⑩有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務（いわゆる証券アナリストの業務）
- ⑪金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- ⑫学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）
- ⑬銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務（いわゆるM&Aアドバイザーの業務）
- ⑭公認会計士の業務
- ⑮弁護士の業務
- ⑯建築士（一級建築士、二級建築士及び木造建築士）の業務

- ⑰不動産鑑定士の業務
- ⑱弁理士の業務
- ⑲税理士の業務
- ⑳中小企業診断士の業務

問3. 上記の選択肢にない方は具体的に記述してください。

問4. 企画業務型と回答した方にお聞きします。

業務内容を具体的に記載してください。(例：製品の企画・立案)

○業務の裁量について

【裁量労働制は業務の性質上、業務の遂行の手段（仕事の仕方）及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難な業務にしか適用されません。
（企画業務型は具体的な指示をしないこととする業務）】

問5. 業務の遂行手段（仕事の仕方）の裁量はありますか。

- ①ある ②少しはある ③ほとんどない ④ない ⑤わからない

問6. 業務の時間配分の裁量はありますか。

- ①ある ②少しはある ③ほとんどない ④ない ⑤わからない

○裁量労働制が適用されることへの同意について

【裁量労働制は本人の同意を得なければ適用できません】

問7. 同意の確認はありましたか。

- ①あった ②なかった ③わからない ④その他
()

問8. いつ、どのタイミングで同意しましたか。

- ①入社時 ②該当職場の配属時 ③該当職場に慣れたころ
④会社に制度が導入された時 ⑤記憶にない
⑥その他 ()

問9. 同意しなかった場合の配置や処遇の提示はありましたか。

- ①あった ②なかった ③わからない ④その他
()

問10. 労働者の同意を撤回する場合の手続きの仕方を知っていますか

- ①知っている ②知らない ③その他 ()

○労働時間について

【1日の労働時間としてみなす時間（みなし時間）を、労働時間数として具体的に定める必要があります。また、みなし労働時間を設定するにあたっては、対象業務の内容ならびに適用労働者に適用される賃金・評価制度を考慮して適切な水準のものとなるようにし、適用労働者の相応の処遇を確保することが必要です。】

問11. 1日のみなし時間を記載してください。

時間 分

問12. あなたが実際に働いている時間（実労働時間）は1日平均で何時間くらいですか。

- ①6時間未満 ②6時間以上7時間未満 ③7時間以上8時間未満
④8時間以上9時間未満 ⑤9時間以上10時間未満 ⑥10時間以上
11時間未満 ⑦11時間以上

問13. 裁量労働制が導入される前と導入後を比べて、実際の労働時間は変わりましたか。

- ①増えた ②減った ③変わらない ④分からない

問14. 上記で①および②と回答された方にお聞きします。具体的にどう変わりましたか。

(例 早く帰れるようになった 休日労働が増えた など)

○賃金について

問 15. 裁量労働制が導入される前と導入後を比べて、賃金は変わりましたか。

- ①上がった ②下がった ③変わらない ④分からない

問 16. 上記で①および②と回答された方にお聞きします。具体的にどう変わりましたか。

(1) 変わった理由

(例 基本給が上がった、残業代がなくなったから下がった、手当がついた など)

(2) 変わった金額

(例 ○○円減額 ▲▲%引き上げ など)

○制度について

問 17. 裁量労働制の問題点は何ですか

ご協力ありがとうございました。

※労働組合の聞き取りは個人への調査票を元に実施。