

労働総研 ニュース

No.431

2026年5月号

(2026年5月30日発行)

発行 一般社団法人労働運動総合研究所(労働総研) office@rodosoken.com
〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501
☎・Fax (03) 3230-0441 労働総研HP 🖱️ <https://rodosoken.com/hp/>

裁量労働制の実態調査報告書

労働法制中央連絡会

労働法制中央連絡会と全国労働組合総連合は、3月からとりくんだ「裁量労働制実態調査」をこのほど「報告書」にまとめました。以下はその要旨を編集部で作成したものです。

全文は [こちら](#)

1. 裁量労働制を巡る情勢と当調査の目的

政府・財界は現政権の労働時間規制緩和政策の中で裁量労働制の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上がる中、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、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。

2. 調査から見えてきたこと

1) 裁量について

主な問題点は、①適用上必要な裁量(遂行手段・時間配分)が与えられてい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ます。

— 目次 —

特集・裁量労働制の拡大反対!

労働法制・中連が実態調査の報告書…1

調査から見えてきたこと…1

成長戦略会議に意見書提出…3

連合が緊急要請書を提出…3

経団連が提言…4

活動報告/女性労働研究部会…4

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人が違法な適用となっています。

2) 労働時間

主な問題点は、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企業側に要求しても拒否されることが多く、労働時間の実態が把握できない状況です。人員削減など業務量が増加し、多くの職場が「みなし労働時間」以上の長時間となっています。民間企業ではジョブ型・成果主義人事のもと、長時間労働が事実上強いられている実態もあります。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。

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における賃金に関しては、特段規定はありません。「導入の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」というケース、「評価で賃金が決まるため、裁量労働制とは関係なく賃金が下がる」など、企業側の裁量労働制導入の目的は、人件費の削減にあります。

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。今回、個人の調査では、多くの人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です。

2024年4月1日から専門業務型は法改定され、今回の調査でも、同意の確認はなされています。ところがマスコミ関係の職場では、同意する人がほとんどいない。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るといえます。

厚労省発行の「専門業務型裁量労働制の解説」の「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、今回の調査結果では明示が徹底されていません。手続きについて、「知らない人」が5割を超えました。この調査結果では協定内容の周知が不十分であり、労使協定の周知の徹底を使用者に課す必要があります。

3. 裁量労働制は不要であり、廃止すべき

今回の調査では、「裁量労働制は特に問題がない」「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、一方で現在裁量労働制が導入されている労働者が、制度が拡大されたら、「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」と断言しています。

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であり、使用者は責任逃れし、長時間労働が当たり前になっています。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、法定労働時間や時間外・休日労働を厳格に規制する。時短や職場にあった労働時間のルール作り、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。

ダイジェスト版の要旨

／調査から見えてきたこと

<アンケートの概要>

◆実施期間:2026年3月下旬~4月末

◆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

・個人調査 専門業務型 88.5% 企画業務型 3.8% わからない 7.7%

・聞き取り調査 すべて専門業務課型

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

◇研究開発・情報処理システムの業務(民間企業)

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、その顧客の出勤時間に合わせる必要あり。事実上労働時間に裁量がない。

◇記者の仕事(新聞記事の取材等)

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。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、自由度ない。

◇研究開発の業務(独立行政法人)

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。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ため自由度がない事例もあり。

◇教授研究の業務(公立大学)

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あり。

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みなし労働時間制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

.....
4～5月の行動

成長戦略会議に意見書提出

国会議員に署名提出

◇4月23日 厚生労働省に「意見書」提出・要請行動

厚生労働省との交渉で中央連絡会は『成長戦略会議・労働市場改革分科会への意見書(裁量労働制)』を提出し、同「分科会」でこの『意見書』を紹介することを求めました。また『意見書』の内容について厚生労働省としての答弁を求めました。

対応した政策統括課・大臣官房付の答弁概要は、①「分科会」では意見は出し切っているのだからととりまとめる。そのあと法改正なのか省令・通達なのかいづれかになるのか、労働政策審議会で審議していくことになる、②審議内容はそこそこバランスの取れた議論で極端な意見は出ていない。総理も「健康第一と言っている」。ご心配には及ばないと思う。③自民党から、労基署の監督が厳しすぎるというご意見が出ているということだが、現場は法律にのっとり監督している、という返答でした。労働総研から桑田富夫代表理事が参加しました。

◇5月15日 国会で署名提出集会・議員要請

全労連と中央連絡会は5月15日、国会議員会館において、この間とりくんできた「労働法規制・時短署名」41,747筆の提出集会と議員要請行動を行いました。詳細は中連ニュース 518号

※[こちらの資料](#)

◇学習リーフ『労基法の規制強化を／長時間労働根絶・時短を求める』の発行・普及を。

守るのは未来の働き方！裁量労働制は「定額働かせ放題」がねらいだ。労働基準法の解体で「自

分の時間・健康が削られる！」このほど中央連絡会・全労連・国民春闘は共同して、労働基準法を強化し、長時間労働根絶・労働時間短縮めざす「請願署名運動の学習リーフ」を作成しました。

※[学習リーフ](#)

////////////////////////////////////

連合が緊急要請書を提出

～働く者の声を尊重した労働時間
法制の実現を求め～

連合・日本労働組合総連合は5月18日、厚生労働大臣あてに緊急要請書を提出し、要請行動を行いました。以下に要請書の要旨を紹介します。

(要請主旨) 労働政策審議会や日本成長戦略会議労働市場改革分科会において、労働時間法制の議論が続く中、総理は、「現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえた検討」としつつも、経済団体などが主張する「裁量労働制」や「変形労働時間制」などの見直しを指示しました。

しかしながら、今求められているのは、働く者の安全や健康はもとより生活時間の確保・充実に向けた労働時間法制の強化と生産性向上を同時に実現することであり、長時間労働を可能とする緩和ではないことは「現場の実態」が証明しています。「働き方改革」から約7年が経過した今なお、悲惨な過労死等は減っておらず、脳・心臓疾患および精神障害の労災請求件数はいずれも過去最多を記録しています。また、労働組合にも、全国の働く仲間から長時間・過重労働や連続勤務、それらによる心身の不調などを訴える悲痛な声が数多く寄せられています。これこそ「現場の実態」であり、厚生労働省の「総点検」調査結果でも「働き方改革」の定着・推進を求める声が圧倒的多数である。

厚生労働省におかれては、働く者の安全と心身の健康確保、労働条件の改善などを任務する行政機関として、働く者の声を十分に踏まえた労働時間法制の見直しを行うよう強く求めます。

(要請事項)

1. 上限規制の強化など、「働き方改革」の定着・推進に向けた法改正に取り組むこと
長時間労働を前提とした働き方や職場風土の

変革、業務効率化・省力化を含めた真の「働き方改革」の一層の定着・促進をはかることが重要である。労働時間の適正把握の徹底とともに、時間外労働の上限規制の段階的な強化をはかるべきである。

／休日労働を含めた長期の連続勤務を制限するルールを導入、勤務間インターバル制度の義務化、「つながらない権利」の立法化などに向けた検討を加速すべきである。

／時間外労働の上限規制における月 45 時間超の回数制限(年 6 回まで)は、過労死認定基準を踏まえており、一部でも緩和すること断じて行うべきではない。

2. 裁量労働制の対象業務の安易な拡大や要件緩和は行わないこと

裁量労働制については、適用労働者の方が長時間労働である割合が高く、対象業務の安易な拡大や、導入手続などの要件緩和は行うべきではない。

／厳格な導入手続や定期的なモニタリングなどの適正運用の徹底を進め、その実効性を高めるための監督指導を強化すべきである。

3. 変形労働時間制の要件緩和などは行わないこと

変形労働時間制は、業務の繁閑が大きい場合に例外的な制度であり、労働者保護の観点から労使協定の締結・届出などの要件が課されている。期間の短縮や計画申請後の変更を認める措置など、現行要件を緩和することは、長時間労働の常態化や生活時間の設計を毀損しかねないため、行うべきではない。

4. 労働基準法の強行法規性を堅持すべきこと

労働基準法は最低基準を定めた強行法規であり、労使合意による規制解除(デロゲーション)は縮減していくべきであり、さらなる拡大は、行うべきではない。

5. 労働基準監督署における厳格な指導・監督は維持すべきこと

「働き方改革推進支援センター」の機能強化や労働基準監督署との一層の連携などにより、事業主における各労働時間制度の適正な運用や、36協定の適切な締結・改定の取り組みを促すことは重要である。視点として労働時間の短縮を主眼に置くべきである。時間外労働の上限規制の範囲内であっても時間外労働を推奨する方向での制度・運用の見直しは行うべきではない。加えて、

労働基準監督署の監督指導については、労働基準法の趣旨を踏まえた厳格な対応を堅持すべきである。(文責編集部) ※要請全文は[こちら](#)

.....

裁量労働制の拡充(対象拡大)を求める 経団連が政府に提言

経団連(日本経済団体連合会)は5月19日、政府に対して「裁量労働制の拡充(対象拡大)を求める」提言を提出しました。経団連は、提言で以下のように「高市総理は、4月の日本成長戦略会議で、制度対象のあり方を含め裁量労働制の見直しの検討加速を指示した。今後、同会議やその下に設置された労働市場改革分科会、また労働政策審議会労働条件分科会で検討が進められていく。経団連は、こうした議論が今後も加速し、労働者と企業双方の成長と発展につながる見直しが進むことを強く期待する」と主張しています。

[☞「提言」概要](#)

[☞「提言」全文](#)

////////////////////////////////////

活動報告

女性労働研究部会

全労連・2つの実態調査で学習・討論

4月30日に開催した女性労働研究部会では、全労連女性部が2025年に実施した「女性労働者の労働実態調査およびジェンダー平等・健康実態調査」「妊娠・出産・育児に関する調査」について高木りつさん(全労連女性部長)に報告していただき、討論しました。

「実態調査」によると、年収350万円未満の女性労働者が44%で、非正規雇用では8割以上です。賃金や昇進・昇格差別も多く、ハラスメントも4割あり、ハラスメント被害者の4人に1人が誰にもいわずに耐えています。女性労働者の7割もの人が「仕事を辞めたいと思うことがある」とし、多

忙ななかで無理をして働いています。睡眠時間は6.5時間未満が75%に及び、生理不順が4割、生理休暇を取得していない人が86%、不妊治療を受けたことがある人は約1割います。最も切実な要求は正規・非正規ともに「賃金の引き上げと人員増」です。

妊娠・出産・育児に関わるハラスメントも少なく、言葉や態度によるものが正規で75%、非正規・有期では93%、「制度利用が認められなかった」や「異動・退職勧奨を受けた」も正規で1割強、非正規の女性労働者への差別・ハラスメントが多くなっています。流産の経験が24%、妊娠中の不調も7割もあり、看護師・保育士・介護士が高いです。非正規では妊娠・出産・育児を理由として退職した人が4割もいます。子育てに関しては、パートナーの育休取得率が正規で22%、前回調査の4倍に増え、取得期間もやや長期化しており、パートナーと共同で子育てする意識が進みました。妊娠・出産・育児に関する権利は整備・保障されてきていますが、「知らなかった」という回答も多く、職場で周知し、権利行使ができる職場づくりが求められています。両立支援制度の改善要求では、子どもの看護休暇、参観日等の休暇が多く、「柔軟な働き方を実現するための措置」では短時間勤務制度が最多です。

女性労働者が仕事と家庭生活を両立させて、健康で元気に働くには、まだまだ問題が山積しており、労働組合活動を強化して、ジェンダー平等への取り組みを強めることの重要性などが論議されました。

活動日誌

<2026年4月>

27日 中央連絡会・厚生労働省要請

<2026年5月>

01日 メーデー

03日 憲法集会

07日 労働総研・事務局会議

20日 マンション建替え事業個別説明会

22日 労働時間健康問題共同研究部会

25日 労働総研・企画委員会

28日 労働政治研究部会