

『裁量労働制等の労働時間制度に関する調査(労働者調査及び事業場調査)(平成25年11月中旬～12月中旬実施)』における回答状
Q32. 現行の裁量労働制に関してご意見・ご要望等がありましたらご記入下さい。(自由記述)

※Q29「裁量労働制の適用を受けていることに満足していますか。」に対する回答:「満足」=◎、「やや満足」=○、「やや不満」=△、「不満」=×

通番	記述内容	回答数	Q29 満足度
民間調査会社のデータベースより無作為抽出したサンプルにおける専門型適用者(有効回答数=283)のうち、 当自由記述項目:記述なし=213(75.3%)、記述あり=70(24.7%)			
1	このまま従前どおり振替休日の実務的対応を柔軟とする。	1	◎
2	上からのノルマがきつい、仕事量の多い職場では、対象者が選択(裁量労働か通常労働か)できる制度がよい。	1	◎
3	■■■■が多く、拘束時間が連続して長い事がある。裁量労働制という観点から、自宅勤務を認めてほしい。■■■■として、仕事と生活のバランスをとる選択肢も増える。	1	◎
4	おおむね満足しています。ただ、出産、育児期の様々な制度、措置と裁量労働制の両立(orズレ?)などについてもっと情報が欲しいと思います。時短勤務にした方がよいのか、今のままで自宅勤務を認めてもらう(2~4時間/日)交渉した方がよいのか、よくわからないと困っている■■■■■教員がいました。	1	◎
5	大学教員として働く人では、現行の裁量労働制については、満足しているが、他の職種においては残業や休日出勤の扱いが労働者にとって不利益になる可能性が高い。そのようにならないための制度的な工夫は必要であると考えます。	1	◎
6	大学教員は企業と違って一律には比較できないが、自由度があって良いと思う。	1	◎
7	■■■■■として、専門職務を任されており、時間に左右されずに開発業務を行なうことが出来ている。	1	◎
8	かなり自由にやらせてもらっており満足しています。	1	◎
9	大学教育の勤務形態は各大学の主体性に任せ、教員の自由な時間を多くして、教育研究が十分行える様にするのが理想である。	1	◎
10	同一職場内に別形態の方々がいらっしゃるので、不公平感のないあり方を模索していただきたい。	1	◎
11	特になし。	1	◎
12	評価事由を決め、通知してほしい。	1	◎
13	採用するにあたり、みなし労働時間外の労働時間を保障する一定以上の給与は必ず必要と考える。単に責任と負担(生活)がかかってきてしまう。	1	◎
14	たくさん働いても働かなくても、成果を出しても出さなくても、対価があまり変わらないと感じています。よってモチベーションが上がらない場合、社員の意識がかなり低下していると感じます。	1	○
15	タイムカードによる管理は希望者のみにしてほしい。	1	○
16	個人的には上記回答のとおり現状のままでも良いと考えるが、職種によっては労働が過重になることもあると考える。事実、私は■■■■■時間/月ぐらいの労働時間があったが、どの制度でも労働短縮は実現出来ないと考えていたのでそのまま受け入れていた。みなし労働時間制を適用して過重労働が減るのであれば、適用しても良いと思う。	1	○
17	業務形態の関係上、1日の労働時間は1つの業務で費やされており、他の業務を所定の労働時間外に行なうしかない現状です。ある一定の時間外労働に対する評価(代休以外の手当など)を検討して欲しいです。また、休日の強制労働(■■■■■の監督など)の際も同様な処置を検討してほしいです。	1	○
18	現状のメリット・デメリットそれぞれにあるが、■■■が結婚をし、■■■■■をはかりながら仕事を続けるためには、裁量労働制の方が働きやすいと思う。これからの時代にますます必要なシステムとも言える(うまく機能すれば)。一方、結果ばかりが目立ち、そのプロセスにも一定の労働力が必要であることが労働に対する対価を声高に要求することも難しく、結果的には自己成長の感じられる職種や業務内容でないと定着しづらいシステムであると思う。評価内容の細分的な検証がほしい。また、労働力と時間、対価の均衡が経営者や組織の木業や方向性によって変動しがちなので、量や策をバランスよく保つことは難しいと感じる。	1	○
19	休日出勤の際「振替日」を土曜の場合は前1週間、日曜の場合は後1週間に限らず取れるようにしていただきたい。	1	○
20	まずは制度のルールを教育することからはじめてみてはどうでしょうか?あまりにも無知な人が多すぎます。	1	○
21	どのような制度にしても、仕事の絶対量が増えつづけるので、真面目(勤勉な)人間ほど働きすぎになり、真面目な人間は減少するだろう。	1	○
22	現在は管理職のみ対象であるが、組合員に対しても裁量労働制を適用した方がよい。	1	○
23	実際は、通常の労働時間制とあまり変わらない。同僚などが不満を言うため、定時にオフィスにいなければいけないのが現状である。	1	○
24	大学の裁量労働制はあいまいで、その意味や活用の仕方などこのアンケートの調査内容に関するような教育を受けたことがない。	1	○
25	人によって仕事量が異なるので、一定の基準を設けた方がよい。	1	○
26	当社の場合、導入当初は専門性の高い人材への適用であったが、途中から全員対象となり手当が■■■■に下がった。事実上、給与カットに利用されたと思われる。	1	○
27	休日および休暇を買い取ってほしい。平日の12時間以上の労働に関しては残業代を支払ってほしい。	1	○
28	裁量労働になったものの、以前と余り変わらない気がするので、勤務時間や仕事の裁量を緩和して欲しい。	1	○
29	裁量労働契約者の業務内容明確化、または規則が必要と考えます。裁量労働に適さない業務があった場合(指示された場合)、主業務に支障をきたすことが多いと思われまます。	1	○
30	健康管理時間から■■hr/日を自動的に引かれる制度はおかしい。定時間内でこなせる業務かどうかを定期的に判断することは困難であり、それを利用して残業50-80hr相当の業務があたり前になっている。	1	△
31	適用されていても、従来の業務体制とあまり変わっていないという印象を持っています。	1	△
32	制度自体が形骸化している印象がある。制度を実施していなくても、個人の判断と言う事で対応せざるを得ない事がある。	1	△
33	時間に拘束されない面は良いが、手当が低く残業代抑制のために利用されている面は納得性が低い。	1	△
34	業務量が過大であるため、裁量労働制対象である実感が無い。労働の分量とも関連付けて考慮されるべき。	1	△
35	賃金カットの為にやっている制度としか思えない。大した裁量がない。みなし時間が少ない。	1	△
36	裁量労働制を会社都合で設定している。みなし労働時間以下の労働は今まで無い。	1	△
37	裁量労働制を採用することによる社員のメリットが理解できない。結局の所、みなし労働という名の賃金不払いとなっているのではないかと感じる。裁量労働の適用によって、労働時間が短縮することは会社も期待しておらず、賃金コスト抑制が目的の制度としか感じられない。	1	△

通番	記述内容	回答数	Q29 満足度
38	裁量労働制という制度はいいと思いますが、それを十分に活かされない、あるいは、それを利用して、在宅業務を増やすような(時間の申請は、会社にいる時間のみかきょういわれているので)運用を何とかしてもらいたい。皆辞めたくないし一生懸命働いているが、このままでは心身共疲弊してしまいます。	1	△
39	制度より運用面の問題なので、個々人、上司の意識向上を図ることが重要。	1	△
40	今の会社では給与体系は裁量労働制だが(=残業をいくらしても残業代はつかない)、拘束時間は通常勤務の人(■■■:■■■-■■■:■■■)と同じであり、時間的なメリットは一切ないし、業務を効率化しても、勤務時間の短縮につながらず、これで裁量労働制といわれても、納得しかねる部分がある。	1	△
41	問題とすべきは、制度の是非よりも、それが適切に適用されているか、或いは、適切と判断するに足る基準は何か、であると思います。特に個々の企業に施いて、それを判断する者の資格、知識等にスポットを当てない限り、問題の根本的な解決には至らないと思います。	1	△
42	時間に追われることなく(残業時間を規制される事なく)、ゆつくり会社で考えごと、調べごとが出来る裁量労働制には賛成。ただ他部署と比べ、業務量(+責任)が少ないわけでもないのに、年収に差が生じることに不平を感じる。	1	△
43	裁量労働制でも労働時間は管理されるべきであるが、見本(手本)となるべき旧国立機関がそれを守っていない事に、日本の危機を感じる。なるべく安く労働させようとする姿勢には残念ながらへどが出ます。	1	△
44	間接部門はすべて裁量制だが、部署間の残業時間の格差をなくす改善をして欲しいと思います。	1	△
45	とにかく家に帰れない。1ヶ月家に帰っていない社員もいる。	1	△
46	労働者の裁量にゆだねられていない事が多々ある。	1	△
47	仕事量の差が収入に反映されないの、自ら仕事量を増やそうとはしていない人材をつくってしまう場合があるように思う。同じ裁量制であっても個々の部門に対する貢献度から差を付けなければ、目標意識が低くなってしまふ。	1	△
48	制度の主旨、必要性をもっと説明し、周知する必要あり。	1	△
49	年単位等に定期的に見直しが必要と考える。	1	△
50	残業時間に対する裁量労働手当が低い	1	△
51	コストカット、給与差の拡大を目的とするかぎり、何をやっても、社会の不安定化を招く。	1	△
52	みなし労働時間■■■hでは少なすぎる。	1	×
53	労働者の利便よりも雇用側の人件費削減が優先されている感がある。仕組みではなく運用面で両者がwin-win関係となるような改善が必要と思う。	1	×
54	一定以上の評価(又は年収)を上げるべき。	1	×
55	大学教員ということで、一応裁量労働制になっていますが、学生のことなので朝8:30~夕方7:30までは必ず大学にいたことが慣習になっており、形だけだとよく感じます。	1	×
56	裁量労働を採要する職種は、独りで仕事を進めることができる研究職等に限定すべきと考えます。裁量権のない職種に適用しすぎと考えます。	1	×
57	良い制度なのかもしれないが、なまける人はなまけやすくなり、逆にまじめにやる人にはメリットがない状態である。タイムカードの方が、本職場には向いている者がいる。	1	×
58	裁量労働制は一人で自己完結する仕事にしかなじまないと思います。利己的な人がいると裁量労働制を自分の都合の良いようにだけ利用してチームでする仕事は成り立たなくなります。	1	×
59	Q31に同じ(業務量に対してのみなし労働時間が少ない。超過分について賃金、休暇等で補われるべきと思う。)	1	×
60	雇用者は、専門業務をおこなう、みなし業務を実施していると、労働局に報告をしながらその実、名ばかりの専門部署名を与えて、業務量の多い専門業務外の単純な労働であったり、手順の定まった裁量の少ない業務に対して、みなし労働を適用し、人件費の抑制をはかります。このみなし労働制は、労働者の賃金搾取につながり、個人消費の冷え込み内需の減少を促進するものです。裁量労働制の適用には、より厳しい規則をつけるべきと考えます。	1	×
61	現在の裁量労働制は、給与(残業賃金)抑制のために実施されている感じがする。業績に相応する特別給のような物を設けるべきと思う。	1	×
62	裁量でみなされる残業時間に対して、実績残業時間がかけはなれている(みなし時間■時間→実績平均60~70時間)。みなし時間を増やす、もしくは残業時間を減らす取組をしてほしい。裁量制を理由に、残業制の人の業務まで負担させられるケースがあった。	1	×
63	裁量労働制の基準がわかりにくい。弊社では一部の部署の残業代を抑えるためにこの制度が導入されているようなところがある。基準がわかりづらいため社員が声を上げづらい部分もあるのではないかと思います。	1	×
64	現行の制度は、主としては、マネージャーになれない管理職に適用されているだけ。重要な仕事はさせず、部内の雑多な仕事をしている。当然成果が無いので大変低い収入になっている。	1	×
65	適用されている部署とそうでない部署で給与に差がある。適用されると労働時間は長くなるのに給与が下がるので納得性がない。	1	×
66	年度開発や生産開発業務等、裁量制の薄い職種、業務にあてはめて裁量労働を増やしていくべきではないと思います。裁量権のない裁量労働は廃止すべきでフレックス勤務の拡充を図るほうが、現実の業務に合っているように思います。	1	×
67	時間外の規制や休日の規制以前に、仕事の質と量の調整が適切に行なわれる仕組みを作るべきです。与えられた仕事の量が多いと、昼、夜、休日関係なく働かざるをえなくなります。過去にそんな経験が何度もありました。	1	×
68	弊社には組合がありません。裁量労働の適用基準があいまいなので、会社側に明確な説明を要求してもまともな回答はありません。同程度の能力があり同程度の仕事量でも裁量適用者とそうでない者がいて、年収換算だと倍くらい収入に差がでます。(裁量労働であることが損)裁量労働制度実施会社の調査など強化していただきたい。	1	×
69	大学の教員であり(授業週■■■コマ+会議出席)+■■■を併任している者にとってはどう解答したらよいのか不明な箇所が多くありました。お役に立てなくて申し訳ありません。	1	
70	仕事の明確化、責任と権限を明確にする事、支払い給与も出来高、年俸制にすべきと思います。	1	