

通番	裁量労働制 の種類	裁量労働制に関してのご意見・ご要望
26	専門型	対象の従業員への制度理解がむずかしい。休憩や外出、出張、深夜労働、なんでも自由だと考えてしまう。保育園の送迎など、出退時刻に制限があり、業務時間に自身の裁量が発揮できない社員も、賃金カットが発生する育児勤務をえらばず、裁量労働を選択しようとし、他の労働者とのアツレキを生じる。
27	専門型	適用範囲の拡大（業種及び職務）、導入・更新の簡素化
28	専門型	ドイツの労働時間貯蓄制度を是非、取り上げて欲しい。生産性、作業効率が好転する。
29	専門型	特になしです。裁量労働制を導入して今の所はよかったと思います。
30	専門型	ブルーカラー向けの労働基準法が他の社員の不公平感を助長している（＝在社時間で給与が変わる）。時間管理社員を”例外”として正社員は原則裁量労働制でよい。過重労働を強制する企業は淘汰されていく。
31	専門型	変更すべきとまでは言いませんが、最低限、各労働者が出退勤する時刻を把握することは必要かと思います。現行適用されている業種には比較的個人プレー、自分本位の人間が多いと思われる為、導入したのをいいことに何時来るのか、急ぎの案件があるはずなのに出勤しないなどのトラブルは、弊社のみならず耳にします。
32	専門型	ホワイトカラーについては、実質的に裁量にゆだねる部分が多いため、一定以上の収入や、本人の同意に基づいて裁量労働（みなし）を適用すべきと思う。現行の適用業種との区別がほとんどない考える。
33	専門型	本人たちは給与でなくても会社で考え事などしたいと言ってきます。会社としては会社にいると給与支払いの対象、働きすぎの指導を受けるので帰らせています。…妥協しないといけないと言い訳をします。矛盾というか、社員の意識改革に苦慮しています。
34	専門型	労働時間管理をしない制度なのに、深夜残業、みなし労働時間以上の残業手当など時間管理しなければならない要素と矛盾している。遅出出勤～深夜残業の悪い流れを止めたいので深夜勤務手当の支給は制度上の矛盾と思う。
35	専門型	我が社でいえば、システム開発が裁量労働制の対象だが、裁量である必要はない。昼夜逆転など、いいことない。
36	専門型	悪く言えばこの制度が社員のためになるとは思えない。自分の裁量で仕事が可能なのは、人によっては効率的かもしれないが残業代を支払いたくない企業にしてみれば都合の良い制度であり、また、それを書くようにして何でもできるというイメージがある。この制度を導入するに当たり、もう少し国のチェックも強化してもらいたい。社員の声を無視した制度にもなりうる。
37	専門型 企画型	以前、企画型裁量労働制の届出を、労働基準監督署に提出した時に届出用紙内容が、変更になっていて、再提出しました。要望として、裁量労働制の導入している企業に、規定や用紙が変更になった場合通知して欲しい。
38	専門型 企画型	企画業務型裁量労働制の導入手続きを簡略化すべき。
39	専門型 企画型	企画業務型の解釈例規にある対象義務の具体例示が分かりにくいため、よりシンプルで明確になると制度運用を進める上で有難い。
40	専門型 企画型	企画業務型も専門業務型同様、労使協定の締結で制度導入できるようになると、運用を進める上で有難い。
41	専門型 企画型	基準自体が古すぎて時代に合っていない。
42	専門型 企画型	現在の仕組み上、労使の円滑な関係がない限り、導入・運用は難しいと考える。日本の労働時間に関する法律は、ブルーカラーの労働者を対象に作られたモノであり、競争力を上げていくためにも、柔軟な設計が必要だと思っている。ワークライフバランスの推進だけでは、どこかが行き詰まり、制度改正と合わせた改革が必要。
43	専門型 企画型	今後のテレワークの拡大を見据えて、事業場以外のみなし労働も含め、みなし労働時間制の整理、統合を検討していただけると有難い。
44	専門型 企画型	裁量労働者各人の能力をより具現しやすくする環境を整えるべく引き続き裁量労働制の管理、運用を実施します。
45	専門型 企画型	裁量労働制については、今年度より（■■■■■）変更があり、管理職（■■■■■）のみ裁量労働制にしています。従って、若手■■■■■■■■■■迄の社員には残業申請をさせております。
46	専門型 企画型	対象業務が不明確なので、もう少し分かりやすくして欲しい。適用対象者にとって制度が分かりにくいので専門型と企画型を一本化した裁量労働制が望ましい。企画型の労使委員会による決議を労使協定（専門のような）で対応できた方がよい。
47	専門型 企画型	適用範囲が狭すぎて、今の実状には合わない。古過ぎる。基準そのものが不明確。
48	専門型 企画型	日本が世界から取り残されないようにするためにも、自己を律することができるレベルの人材は知的労働や知的生産のアウトプットの質を上げるために自己主体的にメリハリある仕事ができる環境を作るべき。現在の労働基準法は古く、現場の足かせになりかねない。
49	専門型 企画型	労働基準監督署の監督官ですら、人によって解釈が異なるようなあいまいな基準で不明瞭。
50	企画型	裁量労働者との労働者の差別化は不要と思われる。何のための制度か、制度そのものの必要性を感じない。
51	企画型	従業員によって制度の認識に差があり、理解が不十分なために誤解が生じることもある。制度をより有効にするためにも、更なる制度理解に向けた取組みが必要と考える。
52	企画型	使用者側の賃金抑制のための方便にしかなくておらず、労働者のための制度では全くない。
53	企画型	手続きや届け出書類のまとまったマニュアル・手続き一覧があると従業員の理解向上、業務の円滑化に繋がると考える。
54	企画型	当社は■■■■■■■■■■製作スタッフとして■■■■■■■■■■等を大手■■■■会社に派遣しています。■■■■■■■■■■の関係で勤務時間は不規則な点が多々発生する為、勤務時間は一応8時間とし超過分は一定の手当てを付加して基本給+特別給＝毎月の給料とて計算してる本来は個人事業家となるのですが未熟な事と独立が出来ない事で給料を支給しいずれかは事業家として独立していただく事になります。

通番	裁量労働制 の種類	裁量労働制に関してのご意見・ご要望
55	企画型	入社してすぐの者には企画型裁量労働はできない、といった指導を受けたことがあるが、そんなことはない。若手にこそ括やくできるチャンスをと考えてるが、なかなか理解を得られない（監督署）。もう少し、各企業の文化や方針に合った運用ができるよう幅をもたせてほしい。
56		<補足> P 18問18(2)について 労使委員会の設置自体というより、全事業所に設置が必要であることに非常に負担を感じる。（100以上の事業所があるものの、導入する制度は事業所毎に変わらないため）
57		・対象者を広げて欲しい。例えば資格を持たない建築設計技術者でも、■■■■■の指示により設計業務を行う者、補助的業務を行う者も含めてほしい。社内に対象者、非対象者が混在し、導入できない。■■■■■技術者も対象としてほしい。 ・手続等を簡素化してほしい。
58		現行の労働時間に関する法制度は、労働者保護に偏っている。製造業において賃金の安い東南アジア諸国とのコスト競争をせざるを得ない状況の中、裁量労働制の要件の緩和など柔軟な労働形態がとれる様な法制度が必要と考える。
59		私立高校教員を裁量労働制の対象としてほしい。
60		専門型裁量労働制を適用できる業種を増やして欲しい。適用が望ましいと思われる業種 各種コンサルタント業
61		賃金不払残業の温床であり、到底容認できる代物ではない。
62		当工場は製造操業をしている都合で裁量労働制は相容れません。しかし事務職にはフレックスタイム制を導入しています。これは超過勤務をなるべく抑えるための施策です。そのため本アンケート回答者は裁量労働制の理解が乏しく正確な回答になっていないかもしれません。
63		我々の職業は普通の製造業とはまったくちがい1人1人が作家と同じような要素があり今の労働法はまったく■■■■■においてはあてはまらないと思います。■■■■■は好きな若者達の労働でなりたってきました。ぜひ裁量労働制の幅をひろげ■■■■■にも認めてほしいものです。

労働者調査 厚労省抽出分 企画型適用者

『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)』における回答状況について
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	
厚労省が無作為抽出したサンプルの事業場における企画型適用者(有効回答数=1167)のうち、 当自由記述項目:記述なし=972(83.3%)、記述あり=195(16.7%)				
1	あまり考えたことがないです。	1	◎	
2	ある程度自分のプライベートに合わせて働けるので助かる。	1	◎	
3	一定の年収をもらっている場合、それなりの業務への権限があり、裁量をもって働けると思われる。	1	◎	
4	同じ業務であっても能力の違いからみなし時間は異なるため、みなし時間を何パターンか作るべき。	1	◎	
5	企画業務型裁量労働制は自分で時間管理・スケジュール管理して行う仕事が多い人。つまり自分で常にチャレンジしなければいけない状態なので会社の風土にも合っているし、自分にも合っていると思う。	1	◎	
6	規制緩和し、自由な働き方を推進してほしい。	1	◎	
7	規制は緩和すべき。労働基準は各々の企業が決めればよい。	1	◎	
8	現行で不満は無いので特になし。	1	◎	
9	現在の制度には問題は無い。	1	◎	
10	現状に満足していますので変更は望みません。	1	◎	
11	個人の意思が尊重されれば良い制度であると思う。	1	◎	
12	個人への業務の割りふりがポイントになる。(過重労働について) その意味でも上司の管理能力の向上が必須と思う。	1	◎	
13	裁量労働制という制度の元に働くのは初めてだが、選択して良かったと思う。もう少し仕事量又はセミナーが多くても問題ないと思う。	1	◎	
14	裁量労働制は、例えば午前中何らかの私事(病院、家族事情等々)で利用するという様な場合等で有効に機能していると考えます。 ただ、業務の変動(季節的イベント的)により、担当者の労働時間が多くなる場合も事実です。しかし、人事を中心に労働時間の調査をしてもらっており、課題が表面化されるケースが多く、フィードバックがかかる仕組みとなっており、有効に機能していると考えます。	1	◎	
15	裁量労働制を知らない上司からすれば、適用者に対していい思いをしていない。そういう上司への何か対策があればよい。	1	◎	
16	裁量労働制をとっている部門について全組織に周知させ、その部門のスタッフとの平日一般業務時間内の連絡方法について、組織内で確立しておく必要もある。	1	◎	
17	残業を含む労働時間は健康管理時間として会社側でも管理されており適切な運用になってると思う。	1	◎	
18	時間を気にせず仕事ができることは有難い。	1	◎	
19	制度としては良く出来ていると思うが、なかなか個人の意志で短時間勤務を連続するのは困難な環境が多いのではないかと推察している。従って長時間労働はある程度容認せざるを得ない。ただ、業務が残っているのに、労働時間が長い等の理由で会社から追い帰され、結局自宅でやるよりはまし。	1	◎	
20	積極的に在宅勤務を推進してほしい。	1	◎	
21	対象範囲は広いが、適用者の選定基準が厳しく、適用者は少ない。(経費的に適用者を限定していると感じる)	1	◎	
22	長時間勤務に利用されないことを望みます。	1	◎	
23	長時間労働が常態化している場合の規制(強制休暇、割増手当)	1	◎	
24	特になし。自由に業務が進められる。	1	◎	
25	日本文化の実態として、制度は肩書きであり、成果を重みを置こうとはしているが、昔ながらの日本人というのが消えない限り反映は困難。働き方・考え方・文化の変化が必要だと思う。	1	◎	
26	ホワイトカラー労働者の全てに適用すべき。	1	◎	
27	ホワイトカラー職務は多岐に亘るが、現行は制限が多すぎて現場での管理の煩雑な状況をまねいており、非効率に感じます。	1	◎	
28	問題なし	1	◎	
29	より主体的に勤務が出来、また手当もあるので、現状の制度で、特に問題はないと思います。	1	◎	
30	労働時間＝給与という働き方及び役割という人が減ってきているのではないかと考えます。	1	◎	
31	労働成果が明確に測定できる業務であれば、在宅勤務、サテライト勤務をみとめてもよいのではないかと。	1	◎	
32	一定時間を超える勤務時間の月だけ手当てを付加した方がよい	1	◎	
33	一般的な裁量と少し違うので、勘違いしている社員が、問題視しているのを見受ける。会社側の説明が不十分かも知れない。	1	◎	
34	完全に単独で業務執行可能な職であれば自由度を高めても良いが会社組織の連携の中では個と個をつなぐワク組みは必要。自由度が高すぎると他者の業務に支障が生じる。	1	◎	
35	勤務時間に提われることなく仕事の成果で判断することは良いことだと思う。自由度が確保されており、従業員のワークライフバランスの向上に役立っていると思う。	1	◎	
36	現行制度に十分満足しています。	1	◎	
37	現状の制度に満足している。	1	◎	
38	今の制度で満足しています。	1	◎	
39	裁量というのは名ばかり。朝9時出勤が固定化され、夜も20時、21時迄勤務は常。もう少し、働きがいがあるような制度の見直を取ってもらいたい。このままでは、有良企業とは言えない。	1	◎	
40	裁量労働制としているが、残業手当の抑制に感じる	1	◎	
41	裁量労働制のメリットを活かし、デメリットもよく考えて有意義に実施したいと思います。	1	◎	
42	裁量労働制は労務管理上なくしても良いのではと思う。時間外、休日労働、深夜とフェアに対応すべき。管理職だから、月俸だからと会社は逃げ道をつくってしまうように思う。一律が一番シンプルで良いと思う。	1	◎	
43	仕事を効率的に、しかも成果の最大化を図る制度として、裁量労働は適していると思います。	1	◎	
44	子供には向かない	1	◎	
45	自宅で仕事ができる様にしてほしい。	1	◎	
46	自分自身の仕事に関して範囲は適当であると思うが、職種によっては制度の範囲が狭すぎるものがあるように感じる	1	◎	
47	制度そのものに問題はないと思いますが、一方で運用実態についてはまだまだ改善余地があると思うので、会社に対して意見提起していきたいと考えております。	1	◎	
48	成果型の裁量制度では現在の日本の勤務管理にそぐわない。裁量と時間管理することにゆがみがある。時間管理が必要ならフレックス制のみで充分。	1	◎	
49	適用の要件を緩和し、運用しやすい制度にすべき。	1	◎	
50	特になし	1	◎	
51	特になし 今のまま自由がよい	1	◎	
52	特に不満はございません。	1	◎	
53	労働時間で賃金を支払う仕組みは、日本の会社の活力を削ぐことになる。頑張った人、仕事の早い人、能力の高い人が賃金が高くなる仕組みにすべきである。そのため裁量労働制を広めて、考課で給与を大巾に増減することを検討すべきである。労働基準法を改正して、長時間労働も認めるべきである。労働基準監督署は、日本の企業の活力を阻害している。	1	◎	

通番	記述内容	回答数	Q29 満足度	
54	労働者にとって生活にゆとりや、仕事に対して前向きな考え方ができる様な制度が確立できるのであればどの様な形でもいいので実施できるようにしてほしい	1	◎	
55	労働制の問題とは直接関係しないが、任期制職員と定年制職員の給与格差が大きい。	1	◎	
56	・人件費削減の手段とならないようにお願いしたい。・裁量＝丸投げにならないように、ある程度の管理または、適用者の人選は必要だと思います。	1	○	
57	・長時間労働の抑制の為、上限時間の設定等を行い、健康管理をする必要がある。・適正な仕事量での対応・管理。	1	○	
58	IT機器の進化等によりホワイトカラーについては、時間や場所を限定して業務を遂行することは現実的に馴染まないと考えており、広く、ホワイトカラー全体に裁量労働制を適用していくべきと考える。	1	○	
59	Q31付問で回答した件につき、1日のみなし労働時間を超える勤務時間分について、時間外勤務手当を支払うように明確に指針を出してほしい。	1	○	
60	あまり一般的になじまない制度にはしない方が良い。業務内容や時間等を議論するのも良いが、手続きが多く、受け入れられなくなってはいないか。改善は必要だが、なじむ前に修正すると、良く分からない人が多くなるかもしれない。	1	○	
61	一般にはあまり知られていない業務もあるので、対象の職業を限定しないでいただきたい。	1	○	
62	今のところありません。	1	○	
63	概ね妥当と思う	1	○	
64	概ね良好。	1	○	
65	同じ職場の中で、裁量労働制が向いている仕事、不向きな仕事がある。裁量労働制を利用している社員が、気軽に自宅でも勤務できる環境づくりをお願いします。今は難しい。	1	○	
66	業務が限定され過ぎているのは、おかしい。官公庁と違い、利益を生み出すために、効率的なマネジメントに日々、頭を摔っている。そのため、仕事の仕方も日々進歩し、複合的業務も実施される。業務を固定化するのは、ナンセンスではないか？	1	○	
67	苦情は無いものの、仮にそのような申し出を行うと、どういった対応をされるのかが分からない。	1	○	
68	現行、自身が受けている手当と残業時間(仕事量)はつり合いが取れているが、専門型の手当については、もう少し手当が良くて良いのではと思う。	1	○	
69	現行制度自体は成熟・浸透していると考えるが、業務実態に照らすと裁量を与えられることによる業務の効率向上に繋がっているとは言い難いの実情である。	1	○	
70	現行の制度に大きな不満はないが、もっと制度を大きくアピールしたり適用を増やすようにしてもよいと思う。	1	○	
71	現在の職務は残業が多く、有休も取りづらい。仕事の量を見直すか、量に見合う評価にしてほしい。	1	○	
72	現状レベルが良いと考える。日本企業の技術力維持のためにも、あまり余暇を拡充させるのは、どうかと思われる。	1	○	
73	裁量制の権利を使った事がない(勤務時間等)。毎日8:00出社～17:00までは必ず勤務している。	1	○	
74	裁量労働制になる前も後も何も変わっていない。	1	○	
75	裁量労働制の適用により、人による作業時間の格差が広がるのではないかとけねんします。仕事をやる(出来る人)としない(出来ない人)のが極端になるのでは。	1	○	
76	裁量労働とは言え、深夜残業や休日出勤の管理、制限がきちんと出来るように今後も継続を願いたい。	1	○	
77	裁量をふやした場合の労働時間が増えるおそれあり。	1	○	
78	裁量をもった効率的な働きをしているつもり。就業時間(■■■■H)内で帰宅できるよう自ら調整している。その実績時間でみなし手当分が減らされるようなことがあれば困る。と考えます。	1	○	
79	時間で制約されている方が、裁量制であることに疑問をいただく。	1	○	
80	自分を含め制度の理解は不十分かもしれない。	1	○	
81	社員全員がどれだけ理解しているかわからないため、意識させる広報活動が重要と考える。	1	○	
82	すべてが理想ではないが、変える具体的な方法がないので、現状が60点でも最高点をとっているので変える所がない。	1	○	
83	制度に見合う人材の年度毎の精査が必要と思う。取ってしまったらそのままになっていると思う。	1	○	
84	対象が多く魅力が無くなっている。魅力のある制度としてもらいたい。	1	○	
85	対象業務が限定されることにより、対象者が少なくなってしまうことが課題だと考える。対象範囲が広がらないことにより、効果がない制度と思われる。	1	○	
86	だいたい妥当と考えています。	1	○	
87	当社では該当ないですが、■■■■■■での「名ばかり管理職」などの問題には、労働行政上何らかの改善の余地、必要があると思います。	1	○	
88	とくにありません。労働制についてこのようなアンケートをとらなくてもよい社会環境になればよいと思います。(アンケートを否定している訳ではありません)	1	○	
89	特に不満等はなし	1	○	
90	ない	1	○	
91	働きすぎている人と、ほとんど働いていない人が平等な賃金はおかしい。本来、裁量労働ではない業務については、残業がつくようになると思う。あまりにも業務が少ない職場も裁量労働職場から外すべきだと思う。	1	○	
92	非常に分かり難い制度(法)のため、ある程度労使に委ね、実態に沿った制度運営になるようにしたほうがよい。	1	○	
93	本制度は時間の効率的活用(労働時間短縮)に目的があると思われるが、現状の風土では、やはり9時～17時50分までの勤務は当たり前であり、残業時間が認められない制度になっていると思う。Q30付問3の要件に加えて、業務シェアも必要と考える。また、必ずしも出勤を要しないことも検討してもらいたい。	1	○	
94	守られている事は良いのだが時に守られすぎではと感じることがある。	1	○	
95	もう少し裁量手当が増えたらいいなあと思います。	1	○	
96	目標、ノルマ、会社からの期待値もあり、オーバーワークになっている事は、否定できないが、個人のスキルのなさを言われると何とも言えない部分もある。	1	○	
97	もっと社員に説明をお願いします。	1	○	
98	よくわからない	2	○	○
99	より広い認知、長時間＝高評価という雰囲気の払拭	1	○	
100	労働時間は大きく変わっていないので特別の意見はない。	1	○	
101	委託契約や個人事業主と裁量労働制は異なるので、その点は会社の制度としても明確にして欲しい。又、その従業員への説明・理解は徹底して欲しい	1	○	
102	現行の裁量労働制で満足しています	1	○	
103	現行の職務において、裁量労働制が採用されている事については、納得していますが、他制度対象者と同様の評価軸で人事評価がなされている事には疑問を感じています。制度を運用する企業サイドの問題ではありますが、もっと議論されるべき点であると考えいたします。	1	○	
104	今、求められているのは、自律した成長であり、昔の高度経済成長期と同じ働き方というのは、無理がある。時間に対して賃金というよりは、その人の個性の発揮度合により賃金が支払われる、ということのほうが公平であると考えするため、裁量労働制を悪として考えるのは短らく的すぎるという考え方もできると思う。	1	○	
105	今の仕事内容が裁量労働に合致しており、裁量労働制導入に合わせて取り組み方を変えた事は正直ありません。	1	○	
106	裁量労働の月手当が決っているが、業務負荷によって大きくオーバーする場合の手当があった方がよい。	1	○	
107	裁量労働制、が適用されても、日常業務で、手いっぱいになり、裁量労働制が、有効に機能できているか、疑問な点もある。	1	○	
108	裁量労働制とは関係にないかもしれませんが、実際の残業時間の訂正を強制的に行わせるのは止めて欲しい。(あたかも自主的に見直しさせる)	1	○	

通番	記述内容	回答数	Q29 満足度	
109	残業が多い人には向かない。	1	○	
110	子供の休暇が合わせることが出来ないと、せっかく休みが取れても活用ができずに、無駄な余暇となってしまう。（義務教育の場合）	1	○	
111	自部門が業績がそこそよくても会社が全体で悪ければ、評価が非常に低くなることがつらいです。連動していればそんな不満でもないんですが、プロフィット部門でも規模が大小あるため、小さいところは損をする構造が本当に頑張った評価につながらないことになっています。	1	○	
112	自由に好きなだけ仕事できるようにしたら	1	○	
113	社内での業務が多くあり一律に判断するのは困難であり、職場内での調整を大切にすべきと考える	1	○	
114	若くしてなると給与面で差が出る。業務が多く、サービス残業的なことも多くあると思う。	1	○	
115	制度と実態は合わないものだ、という認識より現状維持でよいと思う。業務の負荷変動による深夜残業や休日出勤は仕方ないものだし、制度上は始業時間を個人で決められることになっていても、上司の意向によって定時に出勤しなければならないこともあるので、そういうものだと思うしかない。	1	○	
116	適用対象者の拡大を希望している。	1	○	
117	当社だけかも知れないが、実際は適用されていない。出勤時間もある程度決まっている。	1	○	
118	評価する仕組みやスキルが不足している	1	○	
119	目的と効果が実感として感じられないので働き方を変えるなどを実行することができません。	1	○	
120	①大学の教員をしており、教員は全員裁量労働制が適用されています。一方で大学の管理運営に関することが主な業務で、裁量労働制でない大学職員の業務と類似している部分があります。大学の場合、研究については裁量労働制の方がよいのですが、教育や管理運営は必ずしもそれに適していないと思います。大学教員の適性にあわせて、選択できるような制度が望ましいと考えております。②企業を想定して質問紙を作成されているせいか、質問項目に難しさを感じました。	1	△	
121	一定資格以上の社員の100%近い方が裁量労働対象となっているが全員が裁量があるとは思えない。賃下げ、固定費の変動抑制策になっている。本当に裁量がある人に限定適用されているのか、取り締まりを強化すべき。悪用は許されるべきではない。	1	△	
122	運用方法に問題がある。制度のひとり歩き（※実態と違う）	1	△	
123	会社で働いている以上、労働するのはあたり前だが、その労働内容と勤務時間には、それぞれ人のスキルにより変化しますのでその辺りも検討して下さい。	1	△	
124	会社や組合からあたえられた制度を、自分ではあまりない内容を考えずに運用している感じだ。	1	△	
125	かえて仕事が多いと休みようがない制度になってしまっている。おかしい。	1	△	
126	形だけの残業代節約の為のもので意味がない。上司のマネジメントを上げて、所属内の理解を持って業務に当たれる様にすべきである。	1	△	
127	業務量が多くなり、労働時間も増え、裁量の範囲を超えている。社員の残業代支払い削減の為に導入しているとは思えない。	1	△	
128	勤務手当の見直し	1	△	
129	健康問題を二の次にしすぎ。日本人の過労死率がどれだけ多いか考えて欲しい。明日は我が身。	1	△	
130	このアンケートの質問項目の意図が不明瞭なものが多いので回答が難しかった。	1	△	
131	在社時間が多いので在宅等の対応ができてればよいと考える。	1	△	
132	裁量適用前に比べ、適用後のほうが等級が上がっているのに対し、年収が下がっている。つまり残業代が支給されていた時のほうが処遇が良かった、という点は残念である。本人の能力ではなく、業務内容によって、裁量手当の金額は同じでも実際の労働時間に大きな差が生じている点は不公平感を与える。（もちろん能力が高く効率的に残業が減っている人もいるとは思いますが。）	1	△	
133	裁量の度合いに応じて、もう少し細分化していただけるとよろしいかと思います。	1	△	
134	裁量労働制だろうとなかろうと仕事は同じであり、みかけの良い残業代カットにしか思えない。やるなら実体にあった賃金設定にすべき。	1	△	
135	裁量労働制でも業務内容に応じて残業代等の時間外手当は出すべきものとする。	1	△	
136	裁量労働制により働きやすくなったとは決して思わない。残業代が抑制されているだけ。	1	△	
137	裁量労働制を導入しても、事務（庶務）仕事の割当てはそのまま。電話や受付は”女子じゃないと困る”という理由。	1	△	
138	残業隠しの面が有り。技術職と事務職では異なると思うが、給与体制が同じの為、いつか不満が出る様な気がする。会社側も説明が必要と思う。	1	△	
139	残業代を支払わない「名ばかり管理職」との違いがわかりにくい。	1	△	
140	自己管理能力が高くないと裁量労働制は難しい。私の場合は制度のメリットが充分得られておらず残念。能力を高めていかななくてはと強く感じています。	1	△	
141	制度が分かりにくい。	1	△	
142	制度としては問題ないと思います。その会社の運用の方法がポイントでは？	1	△	
143	制度に問題がない。ただし、仕事量をもう少しうまく調整できればよい。	1	△	
144	世間で言われているような規制緩和は働く側の犠牲を強いるだけと思われるので、今のが適当なのではないか。	1	△	
145	そもそもフレックスタイム制だったので、その上に裁労制を入れるのは残業代カットのためだったと考える。結果、残業代は圧縮されただろうが、上に行くほど裁量きかせるほどヒマではなくなり、結局お金のもらえないダラ残が冗長されたように思う。勤務実態には何も変化をもたらしてない。特休を帳簿（！！）につける人事の仕事がふえただけ。	1	△	
146	他社の人の話を聞くと、会社によって運用方法のバラツキが結構大きいように思える。	1	△	
147	朝礼が毎日あるため、始業時間が決まっているようなものになっている。そのため、前日の業務が深夜に及んでも始業時間を遅らせる（遅刻）ことがかなり抵抗がある。社員みんなが、この制度を上手く利用していない。	1	△	
148	適用範囲の拡大を希望します。（理想はホワイトカラー全体） 現行の労働時間管理は労働者寄りであり、これが日本の企業の競争力を落としていると思います。ホワイトカラーのアウトプットは労働時間ではなく成果であるという労働慣習をつくって頂きたい。	1	△	
149	どこまでが基準給与で、どこからが裁量（みなし）かが不明確。しかも裁量がない。会社の都合（残業代支払いの方が高くつくなどの理由）から、「みなし」となっている会社は多いように感じる。	1	△	
150	部署により労働時間の差があります。	1	△	
151	フレックス勤務は実質、形骸化している企業が多いのではと思慮します。賃金上昇も抑制傾向のなかで裁量労働制のメリットは実感しづらいです。業務範囲の見える化、責任の明確化も、日本の労働環境では現状、難しい状況のように思えます。	1	△	
152	もっと具体的な運用方法を明確にしてほしい。Q&A集をもっとわかりやすく開示してほしい。	1	△	
153	よくわかりません。メリットデメリットも不明。上司によっては（言動が）‘裁量労働だから’ 残業管理なくてもいい」といわれたことがあり、それでいいのか、と疑問に思った。	1	△	
154	よく分からない。形だけで仕事・給与等に変化はない。	1	△	
155	意見は思い当たらない	1	△	
156	意味合いがあいまいになっている。適用する方も適用される方も明確な意味を理解して、十分な意味をはたす内容であってほしい。	1	△	
157	業務範囲の明確化、査定方法の明確化が必要である。また、もっと厳格に目標達成度についての評価を行っていく必要がある。目標達成で給与Up、未達成でDownのメリハリを付けることが必要。	1	△	
158	現行の裁量労働制は賃金抑制を目的とした人事制度ですすでに形骸化している。	1	△	
159	現在の職場の業務は裁量労働制を適用する要素が低い。裁量労働制から外れ、以前の様に労働時間による対価に戻っても良いと考えている。	1	△	

通番	記述内容	回答数	Q29 満足度	
160	現状では、残業代なしで会社のやらせたいことをやらせるだけの制度になっています。(弊社においては)部署が変わったので多少楽にはなりましたが、それでも月200時間は仕事をしています。制度を維持するなら、適切な労働時間、給与となるよう改善してほしい。	1	△	
161	裁量者に対する処遇の見直しをして欲しい。仕事量と賃金、対価を見合う様にして欲しい。	1	△	
162	裁量労働制適用者の業務に対する評価がよく解らない。	1	△	
163	仕事柄裁量を使用して労働することができない。あてはまらない。	1	△	
164	仕事量が多くなると、裁量労働になるのは、アンフェアと思う。	1	△	
165	職位で決定していた事を後から知ったので不満はある。事前の説明がほしかった。	1	△	
166	制度の主旨は理解できるが、制度が濫用されないよう、運用方法、管理方法を明確にしていきたい。	1	△	
167	朝の所定の時間から夕方の方の所定の時間まで、1日8時間の勤務が求められており、あまり裁量労働制をとる意味がないと思われる。	1	△	
168	当社ではほぼ適正に運用されていると思うが、世の中の多くの企業で裁量労働制を時間外労働費を支払わないために利用しているのも事実。ブラック企業を助長する要因となっており、更なる改善が必要。また、時間外(退社後等)のメール、携帯などで事実上24時間365日拘束されていることの考慮も必要。	1	△	
169	当社では裁量労働であっても始業・終業は就業規則通りとすることが実際には求められており、自由度は大きくないと感じている。裁量労働制に伴って労働時間・休日制限を外せるかどうかは職場によって差が大きいのではないのでしょうか。	1	△	
170	特にありません(まだ3年ですの)	1	△	
171	評価を、ルールや業績だけでなく、未来や希望がある、人財である場合は、期待感をもって評価してほしい。人として、ダメな場合は、評価も下がるが、何が悪いかちゃんと向きあって話し、お互い理解できる風通しのよい職場がいいと思う。	1	△	
172	一般社員の裁量労働制に反対。年収が減った上に、会社から求められている要求の量、レベルが上がった。	1	×	
173	意味がないと思ってます。導入前後で働き方はかわらない。会社側の人件費策なんだと思ってます。	1	×	
174	過大な仕事量を、一律の残業代で請負う事になっている。業務内容によっては、裁量労働制を適用出来ない様にすべき。	1	×	
175	個人の力量評価、成果評価しだいの制度であると考える。	1	×	
176	裁量労働制導入しても、導入前と何も変わりなく、単に会社が残業代を支払わなくても良い言い訳の為と感じている。現行の企画、専門の仕分けもあいまいで、実際の所、大きい意味で言うと裁量労働制に適用された意味は感じません。(適用される職務でもない)	1	×	
177	裁量労働制をとれる体制にしてからの導入が望ましい。	1	×	
178	従来の人事評価制度で裁量労働制が導入されており、成果に対する評価制度が実態に即していない。会社が違法残業を合法化する手段として導入している様に感じる。	1	×	
179	当社の実態は、労働基準監督署対策のための裁量労働制であり、本来の目的とは違う実態となっている。	1	×	
180	みなし残業の時間が短すぎ、実質サービス残業している状態です。みなし残業■■■時間／月に対し、実際の裁量労働制対象社員の直近の平均残業は月に■■■時間を越えていると人事部に確認した。みなし残業を継続するのであれば、残業カウント時間を実態に合わせてほしい。	1	×	
181	労働時間増加につながる制度。適正な業務量の見極めが難しい。	1	×	
182	ワークバランスしてほしい。仕事の質、量を調整してほしい。	1	×	
183	一般事務や雑務を裁量労働の人間が行うのはやめたほうが良い。	1	×	
184	営業で裁量労働が適用されるのは本社などのひとにぎりの部署のみだと思う。	1	×	
185	会社側が残業代を合法的に抑制するための単なるツールとなっている。全く意味のない(労働者にとってメリットのない)制度だと思う。	1	×	
186	希望が適用されるようになった方がいい。	1	×	
187	現行の裁量労働制は単に残業代カットの手段として使用されているのではないと思われる。	1	×	
188	現行制度は残業代の抑制に資するのみであり、労働者にとってのメリットは皆無と言って良い。同一業界でも「残業代の未払いは考えられない」等の他社在籍者の声もあり当社が当制度を導入していることに異を唱えたい。誓約書にサインしなかった者に不利益人事と思われる事象が出ており、実質的に強制されている点も承服しがたい。	1	×	
189	裁量型労働制となっても適用前とほとんど変わらず労働者側としては特に意味はない。	1	×	
190	裁量労働時間内に終える事のできない業務量を課せられて、結果的にサービス残業を強いられる制度では全く意味が無い。	1	×	
191	裁量労働制が適用される人は適用となっているか。外れた場合に時間外手当が適切に支払われるのかが心配である。	1	×	
192	裁量労働制は、メリット・デメリットがあるので、今後、より良い制度を検討お願いします。	1	×	
193	裁量労働制はきこえは良いですが、単なる残業代の抑制のための手段になっていないか、今一度見直すべきだと思います。	1	×	
194	上司からの言葉の暴力に加え、仕事量が多く、非常にストレス過多の職場である。定時で帰ると翌日、上司からの言葉がこわい。	1	×	

労働者調査 厚労省抽出分 専門型適用者

『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)』における回答状況について
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
厚労省が無作為抽出したサンプルの事業場における専門型適用者(有効回答数=2741)のうち、 当自由記述項目:記述なし=2126(77.6%)、記述あり=615(22.4%)			
1	裁量労働制に関連があるかよくわからないが、休日勤務した際の振替休日を翌週一週間の中で取得しなければならないのは非常に不便。仕事の状況(天候、■ ■によって日々変わる)によっては書類上の振替休日に仕事をせざるを得ない部分があるため。	1	◎
2	個人に任されている点が良い。	1	◎
3	現場ではどうしてもこなさなければならない仕事があります。それを行うために必要な時間が、労働者保護の名のもとに制限され、当事者にとってはかえって不都合となっている現場が多いのではないのでしょうか？	1	◎
4	裁量労働制に関しては、特になし。	1	◎
5	残業手当がないため、裁量労働の手当てが少ないと感じる	1	◎
6	法令自体には満足している。順守されているかどうかが問題。私の職場では法令が正しく運用されているため満足している。法令は変えなくて良いから、法令を順守する社会を作してほしい。	1	◎
7	労働者が良い環境で働けるように制度の抜け道は無くして事を早いサイクルで行って欲しい。作業に関して、雇用者と労働者の外に企業間も大きな影響があると思うので総合的に見た制度を作らないと良くならないと思う。	1	◎
8	みなし労働時間を設定することは賛成ですが、実際の労働時間が一般常識に比べ極端に多くならないような適正な労働時間(日単位または週単位)のガイドラインがあると良い。	1	◎
9	制度より、業務量や業務の体制、職場の雰囲気・風潮が重要だと思う。	1	◎
10	労働者が長時間働けば良いというものではないことを理解することが重要	1	◎
11	休日の振りかえをもっと自由にしてほしい。(今の法律では振りかえはたしか前後1週のいずれかの日になっていたと思うが、たとえば、1年間休日に働いた日数をプールしておけるような制度にしてほしい。仕事には季節性があるので仕事が少ない時にまとまった休日をとれる様に)	1	◎
12	裁量労働制をとった場合。昔のような“時間休”というようなもの(病院へ数時間行く、、など)がないため、実際の勤務時間を明確に記せないように思います。(自分も他人も含め)ですので、個人個人によって勤務時間の記入のし方が、違うように思います。	1	◎
13	裁量労働制となっているが、勤務開始時間のきまりがあるなど、徐々に裁量労働ではなくなっている気がする。	1	◎
14	概ね満足するが、出席が必須の会議の日時は、年度初め(半年以上前)に提示して欲しい。	1	◎
15	仕事内容として、本当に『裁量』で仕事ができる場合のみ適用すべき。裁量が無いケースで裁量労働制が適用されることはあってはならない。(時間外賃金カットを目的としたものなど)	1	◎
16	みなし労働時間内での給与を国で一部負担していただき、実作業への対価相当を反映してほしい。	1	◎
17	みなし労働時間を延長すべき	1	◎
18	裁量労働によって労働時間が減少している職員と増加している職員で労働環境の個人差が大きく、とくに労働環境の悪化への配慮が少ない。	1	◎
19	組織・個人がしっかり理解した上で、裁量労働をすることは、働き方の多様性を進められるので、非常によいことだと思う。業務の場所(会社以外)の多様性をもっと進めてもよいと思う。	1	◎
20	朝、寒いから二度寝して起きたら10時半だったとかでも特にに問題なく普通に出勤すればいいとか素晴らしいです。	1	◎
21	とても働きやすい制度でいいと思います。集中して仕事をするので進みが早いです。	1	◎
22	定期的に健康チェックを自己申告していますが、意味があるのかどうかよくわからない。通勤時間(片道2時間)も入れると総労働時間では現れない拘束時間があります。健康面ではノーチェックのため不安に思う。	1	◎
23	現状に満足している。	1	◎
24	満足しております。	1	◎
25	「タイムカード打刻」をなくしてほしい。	1	◎
26	今でよい	1	◎
27	自らの判断で進めている仕事なので裁量労働制は便利である。	1	◎
28	大学教員の勤務は、どこまでが「労働」とみなすべきかの境界が不明確なので、今回のアンケート調査項目に的確に回答することが難しく感じた。毎晩深夜遅くまで研究や教育(授業の準備など)をしていることが長い目で見れば自分の職務の成果として蓄積されるので「労働」と言うべきと思うが、自分で納得できるところまでやることが、決められた業務以上のものであると言われれば「労働」とみなされないのかもしれない。職種ごとに実情を反映するアンケート調査でないで裁量労働制の実態が見えてこないのではないかな。	1	◎
29	ありがたいと思っています。自分の業務により責任感が出てきました。	1	◎
30	仕事量の増が、勤務時間と無関係に行われる。どうしたものかと思う。	1	◎
31	現状に満足している 自由な働き方には賛成だが、組織ごとによってマイナーチェンジは必要だと思う。そういう意味で法制度などには冗長性があっていいと思う。	1	◎
32	使い方が良ければ大変良い制度だと思います。	1	◎
33	会社の為に働いている状態(被雇用の意識)ではなく、自らのキャリアの為に働いている場合は、「労働者を守る」という考え方がそもそもそぐわない。会社と対等な関係で能力を発揮できる事がより重要だと思う。	1	◎
34	以前より仕事が進めやすくなった。	1	◎
35	子育てとの両立に大いに役に立った。中学、高校に入ってから、懇談など数時間をとられる行事は多く、裁量の範囲で対応してこれた。有給消化が少ないのはそのため。仕事の効率をあげ、30分でも大切にしながら会社と生活を切りかえてどちらも何とかこなしています。裁量制がなければどちらもここまでのことはできていません。裁量制に感謝しています。	1	◎
36	教育・研究職における現在の裁量労働制についてはこのまま維持して欲しい。時間通りに仕事が遂行出来ないため、というより学生が帰宅してから行う作業が多いため。	1	◎
37	職種によって必要な制度だと思うが、健康管理の観点も必要だと思う。	1	◎
38	子どもを育てながらやりがいのある仕事をするのができ、とてもめぐまれた環境を与えていただいていると思います。	1	◎
39	自らの仕事量で時間資源を有効活用できるので、良い制度であると思う。	1	◎
40	考え方は良いと思うが、労働時間が無制限にならないよう注意が必要。実態に即した手当は必須。	1	◎
41	文科系の研究は自宅や勤務先以外の場所で行う事が多く、裁量労働制が適している。	1	◎
42	一部の管理職には手当分の残業時間を強いる考えの人がいる。(例:手当8万、残業2000円/hとすると 40h以上/月は残業すべき)裁量労働制を残業費の抑制に活用される環境は是正されるべき。	1	◎
43	研究職にとっては、とても有効な制度だと思うが、他の職種で有効かどうかは分らない。	1	◎
44	労働時間には一定の規則は必要。無制限にすると健康の面でも大きな問題がある。	1	◎

通番	記述内容	回答数	Q29 満足度
45	子育て支援の要素をとり入れてはどうか。例えば、家庭での仕事を数時間“みなし”にする等	1	◎
46	徐々に良い制度に進むことを祈念します。	1	◎
47	裁量労働制の意味を全員がしっかり理解し運用されていれば現行制度で全く問題はないと思う。裁量労働でない人も充分納得する必要がある。	1	◎
48	満足	1	◎
49	現行で特に問題ないと思われる。	1	◎
50	研究職は職種上(職務の性質上)、裁量労働制が適合しやすいため、この制度に対する問題は感じないが、雇用する側もされる側も「残業」という考えや規制がなくなるため、過労になりやすい制度ではあると思う。	1	◎
51	研究職なので自宅でも仕事をする場合がある。また通勤中にもひらめいて仕事をはじめの事があります。”時間”をどう定義するかは難しい問題だと思っています。	1	◎
52	効率を上げる上で大変よい制度だと思います。	1	◎
53	概ね満足。	2	◎ ◎
54	勤務管理者は裁量労働制の職員に対して、勤務時間を厳密に把握する必要がない規定ではあるが、振替休日の取得可能な日が、休日出勤日と同じ月でなければならないため、長期出張等のスケジュールを立てにくい現実がある。長期出張に対応した振替休日の取得可能期間の延長を望む。	1	◎
55	働き方について自由度を高めることについては異論はないが、労働安全衛生の視点が、軽視されてはならない。制度は充実するが、それを運用するにあたってのハード面の充実も不可欠であり、企業に対してそのような部分を支援する措置があってもよいかも。	1	◎
56	労働者(適用者)/上司/会社(職場の雰囲気)のいずれのモラルが欠けてもうまくまわっていかない。性善説に頼った仕組みだとは感じる。幸いにも自分は、裁量労働でありながら、理解のある上司(自分の能力を過度に超える仕事をまわしてこない)に恵まれ、自分自身の力を満身に発揮できる状態にあるため、自分には現在非常にマッチした働き方である。	1	◎
57	裁量の方と非裁量の方の間で不公平感がないように非裁量労働者の時間手当を確実に、無給の時間外労働がないように本人と会社の両方に意識づけするべき。	1	◎
58	適用条件が大学教員の勤務実態と合わない。	1	◎
59	長時間勤務なのに残業代、手当がつかない。有給休暇の消化を企業に義務づけるべき。	1	◎
60	今のままで十分です。	1	◎
61	特になし	1	◎
62	制度には満足しています。	1	◎
63	職務の権限・範囲は協議して定義すべきと考える。	1	◎
64	1日1回出社すれば時間は問わないことになっているが、そのように運用している人は周囲にいない。実際にそのようになったら仕事がまわらないと推定しており、制度が玉虫色であると思う。	1	◎
65	自由度を保つための制度だと思っている。今後も続けてほしい。	1	◎
66	時間の制限がない分、たくさんの仕事量となり、裁量労働どころか残業が増える傾向にある。	1	◎
67	業務の難易度や量に応じて給料に反映する事を望みます。しかし、この判断を行う上司の力量に大きな不安を感じます。	1	◎
68	・裁量制を適用されても、ある程度の残業をすること(みなし労働)をすることが暗黙の認識となっている。 ・本来の仕事が出来ていれば、みなし労働は不安なはずだが、会社全体がそのような雰囲気ではない。	1	◎
69	同じ裁量労働適用者の中でも、1日4～5時間の人もいれば、毎日12時間働いている人もいて、若干不平等さを感じることもある。	1	◎
70	少しゆるすぎる気がする。	1	◎
71	現在の職場では、裁量労働制により、労働時間が長くなると考えられる。業務量の多い職場では、決して時短にはならない制度である。	1	◎
72	大学教員、研究者という職業においては、自由な発想、クリエイティブな仕事をする上で、自分で時間をコントロールできる裁量労働制は、仕事へのストレスを軽減するために有効であると考ええる。	1	◎
73	労働者の年収が上がる方向での改革が望まれます。	1	◎
74	在宅勤務がもう少し自由にできる様にしてほしい。	1	◎
75	特にありません。現行制度で特に不満はありません。ただ、仕事量が相対的に多すぎるのが問題ですが。	1	◎
76	休日出勤の場合、代休を取るよう言われ、代休申請(休日振替)を行うが実際には、代休日にも出勤していることが当たり前である。平日に代休を取るのが職業上難しいので、代休を買い上げてもらう方が良い。	1	◎
77	男女・職域を問わず、総労働時間が現在より短縮され、ワーク・ライフ・バランスがより良くなることを願っています。	1	◎
78	みなし時間について、年度で定期的に見直すべき。	1	◎
79	程よく自由に働くことができて良い。	1	◎
80	フルフレックス制にして欲しい。	1	◎
81	フルフレックス制の導入。	1	◎
82	適正な運用を望む。	1	◎
83	祖父母を同居せずに、夫婦共に仕事をしながら、子育てをするためには、現行の裁量労働制が必要不可欠である。	1	◎
84	特記事項なし。満足しているので継続希望。	1	◎
85	■ ■においては現時点で問題ない。世間で言われる「ブラック企業」における悪用を防ぐための普段の努力を強く期待している。	1	◎
86	休日出勤をして、平日代休を取る、という場合に、人によっては、みなし残業代という給与体制をうまく利用している人もいます。人はいろいろですね。	1	◎
87	裁量労働者に対する手当を上げてほしい。	1	◎
88	必ずしも部門単位で適用するのが良いのかは難しいと感じる。混在するのも評価や運用面で不都合がでると考えられるので、上手く利用できる工夫が必要と思う。Win-winになると嬉しい。	1	◎
89	当大学では裁量労働制が導入されて、教員は大変仕事がしやすくなりましたが、年間122日の休日を事前に提出し、変更があれば振りかえ変更を出すなど手続きが大変です。土日に出勤も多いので休暇のとり方は(とくに夏)、もう少し柔軟な方がよい。	1	◎
90	自身の裁量に任せられているところが気に入っている。ただ、日本人は周りに流されやすい気質を持っているため、部署ごとで働き方が異なるのがやや気になる。会社の将来に緊迫感を持っていない部署では、益々仕事の質が低下すると思われる。	1	◎
91	時間を無駄に使用する事なく、効率的に仕事が進められる。	1	◎
92	現行の裁量労働制に不満を感じてる事は有りません。	1	◎
93	目標に対する成果・達成度・評価基準は、部署毎差は無い仕組みになっているのか？	1	◎
94	時間管理の方から、たまにフォローの依頼がある。朝早く来て仕事をするのが、定常化になっても規律がない。	1	◎
95	きちんとした業務評価がなく、自主的に仕事をしたものとしない者が同じ給与を受けることに矛盾がある。出勤印を押すのがやや面倒。休日出勤などの書類の作成を自ら行わねばならず面倒。	1	◎
96	今のままで働きやすいと思う。	1	◎

通番	記述内容	回答数	Q29 満足度
97	中には、悪用している人間がいることが問題である。	1	◎
98	見なし労働時間を増やして見なしの給与水準を上げてほしい。	1	◎
99	裁量労働制に関しては不満はありません。ただまだ裁量労働制の適用を受けれない初級社員のなかにはあきらかに働き疲れている人がみられます。仮に長時間労働をしているから休みなさいと強制的に休ませてでも結局仕事が増えるため出勤した時にまた長時間働く...といった感じになっています。”上”がその状況をちゃんと把握していないように感じられます。	1	◎
100	休日(土・日)、帰宅後のプライベートと仕事との境目がなくなった。	1	◎
101	裁量労働制自体には問題ないが、職員数(教員ポスト)が削減されていて、自動的に1人当りの仕事が増えるので、十分な人数(教員)の確保が必要。	1	◎
102	仕事に意欲を燃やし、自身のスキルアップのために、長時間の勤務になる事もあります。自分のペースで仕事を進め、良い成果が残せるようになれば良いと思います。	1	◎
103	技術や経験の少ない人への適用は無理があると思われるが、どの程度の習熟度から適用するのがふさわしいか線引きが難しい。本人の意志によるにしても経験の少ない人では判断できないと思われる。	1	◎
104	現状に満足しています。	1	◎
105	個々の自覚が求められますが、時間の配分をある程度コントロールできるので、今の私の業務には合った制度だと思います。	1	◎
106	対象が広すぎると感じます。(自分で時間管理ができていない人も対象になっているため)	1	◎
107	労使双方にとって利益ある形で裁量労働制が発展していくことを願います。	1	◎
108	裁量労働制は現在の業務に適していると思うが、他の人がどの様な時間に出勤しているか、また予定が見えにくい事がある。上司が業務配分、コミュニケーションをしっかりと取り、全体として上手く回していく事が大切ではと思う。	1	◎
109	特に不満はないが、私の場合、10時～17時勤務という条件なので残業が減るともう少し働き易くなると思う。	1	◎
110	仕事量のはじめの明確化。	1	◎
111	定年後の再就職で自分の専門性を生かした業務であり、時間に拘束されることなく仕事が出来て良い。	1	◎
112	現行制度に満足している。特に意見・要望はない。	1	◎
113	自分に適されている勤務形態以外についてはよく分からないので、何とも言えない。	1	◎
114	会社があつての私です。夢に向かって仕事をさせて頂いていることに感謝しておりますので、不満はありません。	1	◎
115	満足している。良い制度。	1	◎
116	特にありません。とても働きやすいです。	1	◎
117	特にありませんが、制度の理解が不十分だと思います。	1	◎
118	自分で私生活と業務のバランスをとれるので良い。	1	◎
119	裁量労働にしているても、上司からある時間帯にはいるように強要されるときがある。	1	◎
120	とても働きやすい環境のため、自分は満足しています。	1	◎
121	制度にはともかく、実質的には25年間ずっと裁量労働なので、このアンケートにはうまく回答できませんでした。	1	◎
122	現行制度に概ね満足しているが、従業員を増やすことによって普通の働き方が出来るのではないかと思います。	1	◎
123	教職員の健康に配慮しつつ、労務士側の助言も生かして極めて誠実に適用して頂いて、今後も現状を維持してほしい。	1	◎
124	裁量労働と短時間勤務のあいこのこみtainな制度があると良い。「裁量」である限り、難しいですが、、、。	1	◎
125	大学の教育・研究者の仕事内容は年間を通して一定ではなく、個人差もあるため、裁量労働制がふさわしい。	1	◎
126	実働時間の把握や成果を評価せずに裁量労働制を導入するのは、メリットが双方に分かりずらく無理がある。	1	◎
127	大学で研究を行っています。給与がふえるのはうれしいですが、細かい規則ができて自由に研究できなくなるのは困ります。	1	◎
128	大学教員は少々働き方が特殊だと思うが、これからは時代の変化により働き方が変わるような気がします。	1	◎
129	裁量労働制は仕事に合わせて時間を調整できるものの、仕事量が多くなると、そのメリットはなくなり、裁量が裁量でなくなる。仕事量とのバランスが重要である。	1	◎
130	自宅でも仕事ができる環境であるならば、職場への出勤は最低限であれば良いと考える。「決められた時間は出勤」という枠組みを、もうすこしはずしてもらえると、もっと自由に仕事ができる。アイデアは、職場ではなく、他の場所でうまれることのほうが多い。	1	◎
131	大学に関して言えば、裁量労働制の導入によって、かえって労働時間の拡大に歯止めがかからなくなっている大学が少なからず存在する。特に、研究は人事面での評価対象になっているにもかかわらず、労働時間とみなされない傾向がある。会議や打合せが夜間や土日に行われることも多くなり、それに対して抗議をする根拠もなく、小さい子どもを持っている職員にとってはやりくりが大変になっている。	1	◎
132	現行の制度の解釈が人によって異なっていることがあり、制度の周知徹底や理解度を高める必要があると思う。	1	○
133	きちんとした評価がなされていれば、多少労働制が変わっても不満はないと思います。	1	○
134	今後も裁量労働制が雇用者側だけでなく、労働者側にも有利となるように注意深く見ていく必要があると思います！	1	○
135	裁量と言いながら業務量は上司が判断している場合が多い。業務量が大幅に増えて労働時間が長くなっても給与に反映しない(残業代が出るわけではないので)。私は■■■中で時間に制限があるため一定量にとどまっているが、他の社員は大幅にふやされることがある。過去に私も休暇中の社員の仕事をかぶり(約■■■)1.5人分くらい働かされた。(お給料には一切反映しなかった)	1	○
136	オーバークの管理がなされていないが、休暇は各自で取れるのでバランスは取れている。	1	○
137	だんだんと労働時間が長くなるよりかは、21時退社などできっちり終わるようにせかした方がよいと思う。	1	○
138	■■系研究開発職にとっては、時間の制約が少なく、休憩時間を自らが設定できるような制度に賛成している。	1	○
139	裁量とは言いつつ、一般の人間に業務が偏る傾向について各社で考慮する必要があると思う	1	○
140	業務内容が自分の裁量で行えないものが多く含まれ、拘束時間も長く、裁量でやるべきことが後回しになり深夜や休日を使うことになっています。そういった現状から裁量労働制だけの適応でよいのかと感じます。	1	○
141	特になし	1	○
142	裁量労働制と一般労働者を同一場所で働くのは如何なものかと思う。一般労働者が居るため裁量労働者としての働き方が十分生かすことが出来ないと思われる。	1	○
143	現状の勤務には満足しています。	1	○
144	実働労働時間に対してみなし労働時間が圧倒的に少ないように感じる。会社、または職種全体の労働時間に対して、適切なみなし労働時間を設定して欲しいと感じている。	1	○
145	多少他人の視線が気になる場所もあるがおおむね満足しています。	1	○
146	啓蒙・周知をもっと行ない、良い面、悪い面(残業時間が多い場合でも手当がないこと等)の理解が深まるように行政側で取り計って欲しい。	1	○
147	裁量労働制は、受ける者の意識としては、労災認定を減らすためのもの、そして超勤手当を出さなくていい仕組み、と感ずる。言いかえると、自己責任で、健康管理をするように促す仕組みだと思われる。結果として自分が所属する組織のために働くという気持ちを失わせる部分がある。大学研究者はもともと超勤労働もなく、夜遅くまで、研究に従事するものであった。裁量労働制になり「自分の体は自分で守る」体制になり、なおかつ大学の雑用・規則により若手学生の大学に残りたいという動機が減少している。研究者の帰宅時間も早くなっている。家族は喜んでいるが・・・。	1	○

通番	記述内容	回答数	Q29 満足度
148	裁量労働制だが、実質強制的な深夜、休日出勤が多い。	1	○
149	労働制限をする必要はないと思う。したい仕事をすればよい。	1	○
150	裁量労働制度になってまだ2年目。この制度に関しての意見・要望としてはもっていないが、一人一人がノルマ+ α の働きを共通意識としてやって仕事に対することが必要。	1	○
151	業務に支障がないのにみなし労働時間以上の労働時間を強要するのはいはいいかがなものかと思います。	1	○
152	専門業務型と企画業務型で取扱が異なっているが、(委員会設置など)根拠がよくわからない。専門業務型に統合してよいと考える。	1	○
153	業務に対する大半の責任を被雇用者に求められ、雇用者が管理責任逃れと受け取れる面がある。	1	○
154	制度と実態に乖離があると感じます。過去のマルクス主義にひきづられた制度を是正し、日本の国の活力を延ばすことが先決と考えます。	1	○
155	成果を計る制度が明確であれば良いと思います。	1	○
156	みなし労働時間分、必ず残業しないとダメな雰囲気がある。→必然的に残業が多くなる。	1	○
157	労使共に思惑が致するようになればより好ましい	1	○
158	業務に対する評価方法、評価指標が評価者に依る部分が多く、パフォーマンスに対する適当な評価がなされる仕組みや明確な指標の明確化。	1	○
159	人員削減が続くと現行制度では厳しくなると思います。	1	○
160	最近は個人の仕事のスタイルが認められる雰囲気ができてきているので、深夜など規制を除いても、長時間労働につながりにくいのではと思う。規制緩和の方向に進むべきではないだろうか。	1	○
161	裁量労働であっても、平日9時から5時は人目を気にしてしまっ仕事にしばられているような気がするので、理解が広まってほしいと思います。	1	○
162	日本人らしいかもしれないが、「早く帰ろう」というより「22時まで居ても大丈夫」ととらえている部分が多いようにも感じる。制度の整備も大事だが、意識改革も必要と感じる。	1	○
163	個人の裁量だけでなく、しっかりと企業が決めることは決めてほしい。強制的に休みをとらせるようにしないと下の人間は休めません。しっかりそういった規制を作ってほしいものです。	1	○
164	どのような制度がが適用される側にあまり説明されていない気がします。(自分で調べないと不明確なまま)	1	○
165	社内での競争激化に伴う弊害が心配される。	1	○
166	■■:■■■までに出勤すれば良い規則のハズが、■■■:■■■出勤厳守となった。会社から不整合への説明が無く、不満。勤怠はPCの立ち上げ、立ち下げ時間を分単位で取得できるのに、実際には30ー60分単位で記録させられます。その結果かい離が■■■h/月でています。	1	○
167	実際の労働時間と比較するとみなし労働時間が少ない事態になることも想定される。さらに柔軟な対応が必要。裁量労働以外にも介護などに対する手当も必要。	1	○
168	適用範囲を部門毎から個人毎へ変更できれば柔軟性が出る。また導入によるメリットを強化して欲しい。現状はみなし労働時間より短い勤務時間になる事は全くなく、手当カットが主目的に感じる。ただし、労働者の裁量で勤務時間を調整できるメリットも大きく感じているので、制度をきめ細かい選択できるように改善願います。	1	○
169	裁量労働制になったことを意識し部下がもっと早く帰る努力をしてくれればと思います。	1	○
170	裁量はない やるべき業務を行うだけ 成果が評価に反映されることが重要	1	○
171	同様に裁量労働制で勤務していても、個人のスキルや能力によって、任せられる仕事量に差があり、実質の労働時間が違う為(評価によって正しく処遇されていると思えないことがある)、みなし労働時間は、個人ごとに設定して、それによる手当の差を付けてもよいのではと思う。	1	○
172	実際の労働時間や仕事量を年収に反映させたものにして欲しい。現状では、労働量に個人差がありすぎる。	1	○
173	日本古来の良さが失われている面にも注意を払うべきだと思います。成果を求めすぎて職場内の人間関係(セクハラ、パワハラ、モラハラ等)がぎすぎすしている感が否めません。	1	○
174	賃金の抑制のために用いられているような気がする。	1	○
175	業務は常にたくさんあるので、私自身労働形態の良し悪しについて深く考えておりません。	1	○
176	1)平日、休日の■■■業務が月に2〜3日あり、翌日の業務は休日とする措置が欲しい。2)有給休暇取得は上司の承認が必要だが、本来は雇用主(あるいは■■■)に許可をとるべきものであり、上司の承認が必要な現状では、有給を取得するのに躊躇してしまう。そのため、取得日数が少なくなっている。	1	○
177	健康面で配慮すべきことを、職場責任で教育してほしい。睡眠のとり方など。	1	○
178	単なる残業時間代の抑制にならない事を望みます。(給与抑制、人件費カットにならない事を望みます。)	1	○
179	個々のケースに柔軟に対応できる制度であってほしいと思います。	1	○
180	裁量労働制における時間外が22時〜であるが、毎日22時まで勤務した場合、12時間程度の勤務になる。それを毎日繰り返しても時間外勤務時間だけを見ているのであれば、健康を見る事はできないと思う。決められた時間内で仕事を終わらせる効率を考えるべきなら、それを考えられる人に対してのみ適用すべき。	1	○
181	別になし	1	○
182	業務の負荷配分が適切でない場合、裁量労働制に名を借りた負荷の不平等が発生する。裁量労働制の解除に関しても一定の基準を設け、実行する必要があると感じる。	1	○
183	裁量労働制適用にもかかわらず通常労働時間制適用と同じ勤務でないといけない雰囲気があり効率性を感じられない。	1	○
184	職場によっては、裁量労働制の適用が好ましくない所がある。時間に縛られる職場の適用はやめた方がよいと思う。	1	○
185	研究専門職に時間管理は合わない。(業務の強度、量が常に一定というわけではなく、大きく変動する)	1	○
186	変化が期待できないので現状で良い。	1	○
187	制度の理解普及と教育がもう少し行き届いているとありがたいです。このアンケートに回答して、初めて知ったことが多かったのだ。	1	○
188	みなし時間の設定や賃金計算などが明確でなく、自分も上長もきちんと理解できていない。もう少しシンプルな制度になるとよいと思う。	1	○
189	制度は理にかなっていると思うのですが、一度に月収が落ちた社員が多く、社内に不満があふれていて困る。導入前、後の会社からの説明(謝罪も含めて)などケアが大事と感じている。	1	○
190	大学における教授研究の場合、裁量労働制導入前後で大きく変わったと感じられる点はあまりない。ただ時間の使い方については、自由度が以前よりも高いと思うので、その点は、良い点であるとう。	1	○
191	現行では問題ないが、若い世代の人(子供が小さい家庭)には仕事の時間をもう少し短くしてもいいと思う。	1	○
192	ものごとをなんでもかんでもきっちりとかためてしまうよりはズレ・ブレ・くるいがあっても、許しあえるのがいいと思います。	1	○
193	現行では、自由に働ける面もあるが、実際には「いくら働いても給料は変わらない」「働くほど損をする」という面があるのも確か、自由な働き方は保証しつつ、働いて結果を出している人には、それなりに報いるべき。	1	○
194	裁量労働が適用されている人の中には、自己の裁量のない業務を遂行している人もいる。制度適用を厳格にするべき。	1	○
195	なんだかんだで裁量労働制はバランスのとれた制度だと思う。これ以上、時間規制がなくなることは歯止めがきかなくなると思うのでホワイトカラー・エグゼンプションのような制度には反対です。	1	○

通番	記述内容	回答数	Q29 満足度
196	実はよく制度(法令)はよく知りません。食べていけるお金がいただけるなら何でも何時間でも働きます。遅くまで会社にいるとおこられたり、大変だねといわれたりしますが、居残りメンツはいつも同じ。好きで会社に残っているとしか思えないので(自分も含め)放っておいてほしいと思います。	1	○
197	制度のきちんとした説明がない。制度の説明が必要。	1	○
198	労働者の健康を考えた上での裁量労働制であるべきと考えます。今の会社では、満足しています。	1	○
199	もっとシンプルに法律をフレキシブルに。	1	○
200	専門業務型(研究開発)での労働時間の定義は難しい。成果の評価も難しい。労働時間(みなし労働時間)の中に自己研鑽のための時間の割合をある程度認められていることも自覚すべきか。	1	○
201	使い方によっては、残業代の削減になりかねない面があります。制度として必要な部分はともあると思いますが、都合の良い制度にならないように期待したいです。	1	○
202	有給などの不明な点を明確にして欲しいです。	1	○
203	裁量労働制が社員の為の制度と思えない。会社側の人件費カットの為の制度と思ってしまう。	1	○
204	担当者の裁量範囲が不明確、および裁量権が著しく低いにもかかわらず適用されていることで残業時間抑制の方法と使われている場合が多いように感じる。	1	○
205	Q31では規制排除を目論んでいるように見える。働きすぎを規制すべき。	1	○
206	アンケートを記入する際に、他業界、他社の状況がどのようになっているのか、行政としてどのような制度が望ましいのか、関心を持ちました。自身としては、制度も整っているので、問題はないと思いました。	1	○
207	結局グループで仕事をしているので、自由に時間を配分できることは少ない。	1	○
208	社内の裁量労働制の知識、認識を高める必要あり。	1	○
209	非裁量労働者との評価の差が小さくなるようにしてほしい。	1	○
210	働きたい労働者としては、自分の処遇に不満はないが、一般の人にとって、働かせすぎのような状況をそのまま許すような体制。適用基準をめいかく化してほしい。	1	○
211	日本の文化に裁量労働制はなかなか合わないと思う。一人だけ仕事が終わって退社する時に回りの目が気になる。結局、仕事があまりなくても、定時までいることがある。	1	○
212	各部署と連携もあり、実質「無意味」な側面があり、裁量的な勤務時間を行使する人は少ない現状である。職場環境に左右される為、会社の方向性しだいと思われる。	1	○
213	研究業務、特に基本的に一人で業務を行なう場合、裁量労働制はきわめて、効率的に業務を実施できる。これに在宅勤務も可能であればさらにより。	1	○
214	制度は悪くないが、会社には「裁量なのだからどれだけ働いても良い」というような雰囲気がある。	1	○
215	労働時間に対する高を計算すると低すぎる。労働基準監督署が定期的に立ち入り検査をすべきである。(特に大学等)	1	○
216	賃金・人件費の抑制に都合良く利用されるケースがある。自分自身も過去にあった。(現在はかなり改善された)これは問題。	1	○
217	時間的な拘束や自分の意思で帰宅しにくい状況にあり、裁量労働の本質は日本にはなじみにくいと考える。	1	○
218	当社に制度としてどこまで何があるか、深く理解していないので、答えづらい設問がいくつかありました。すみません、参考になったかどうか・・・	1	○
219	実態として「みなし労働時間」上の在社を求められる。逆に見なし時間の超過労働時間については無制限でどれだけ長く働いても裁量労働の範囲内として扱われる。実に会社側に都合の良い制度になっている。上層部は「業務実績」の内容よりはむしろ「時間のみの管理」しかできていない嫌いがある。結果、例えば、1ヶ月の労働時間(在社時間)が見なし時間を下回れば、「そのような少ない時間で達成できる業務は、ミッション設定が甘い」(業務内容が少ない)と言われる始末。「効率的な業務」とは逆行し、「いくらでも時間がある」という感覚に陥っている。会社側は「いくらでも働かせる」ために当制度を利用するという話も聞くほどである。「在社時間」に拘束された現状の管理体制を改善できないものだろうか？	1	○
220	日本の景気がよくなって給金が増えれば言うことなし。	1	○
221	大学の教員は授業や学内運営については労働時間が計算できるが、研究については何時間かかっているか分らない。そのため、大学で研究に主に従事する裁量労働であっても、研究成果を着実にあげようとするれば、1日8時間というように一定の時間を決めて働き続けることが必要になる。本調査は主に労働時間のことを調べているが、裁量労働制は時間を自分で決められるというより、どこで働くかという場所を自分で決められる制度という理解がもっと一般的になって良いと考える。	1	○
222	1.■■-■■の定時の放送があると、仕事が終わっているのに帰りにくい、職場の環境改善が必要だと思う。2.職場が駅から離れているため、社バスに合わせざるを得ない。	1	○
223	労働面だけでなく、評価部分の改訂も適切に行なう方が良い。	1	○
224	職種だけではなく、実態としての裁量を判断することは難しいと感じます。みなし労働時間の妥当性を図ることも難しいのであろうと感じています。	1	○
225	日本人は高い。こんな中途半端な制度にグローバル化に耐えられるのか不安。	1	○
226	在宅での仕事の把握がなされていない 上司による仕事量の把握がなされていない	1	○
227	専門業務型の場合、適用業務が限定されるが、もう少し範囲に柔軟性を持たせた方が良い。	1	○
228	一般的に理解されていないので利用しづらい。	1	○
229	特にないです。	1	○
230	出張に行きやすくなった。仕事は永遠に減らないので、返って仕事時間が増えた。	1	○
231	裁量労働手当と、実労働時間をフレックス制残業代に換算した差額が大きく、実質残業代カットとなっているところが問題である。	1	○
232	「みなし労働時間」が、社員に一律で設定されることがよくわからない。個人差がどう反映されるのか？	1	○
233	裁量労働制には問題はないと考えるが、会社への交通手段に制限があり、時間の有効活用には至っていない。	1	○
234	裁量労働制への意見はないが、私はH■■年度は管理監督者だった為、H■■年度の実績とH■■年度の記載はリンクしないです。	1	○
235	制度に対応しようとすると会社の勤務システムが複雑になり、各人の申請・管理・入力等の工数が増大する場合が多い。会社内の問題なのだが、個人ではどうにもならない点である。	1	○
236	出勤さえすれば(1分(or1秒)でも出勤していれば)、1日間勤務したことになるというのは、あまり合理的でないと思う。有給をとった日に忘れ物に気づき、忘れ物をとりに行っただけなのに、出勤扱いになってしまう。一定時間(最低2時間)以上勤務した場合に1日間の出勤とみなす等のルールがほしい。他方で、私の職場では、全く在宅勤務を認めてもらえない。有給をとらなくてはならないのが実情。あらかじめ届出ること(出勤なしの)在宅勤務を認めてほしいと思っている。	1	○
237	規格外の性質のアイデア、プロダクトがヒットする可能性の原流は裁量労働制による人事の影響が大きいと思われます。	1	○
238	特になし	2	○
239	慢性的な業務量大の状況に対し、みなし時間以上の労働で対応しており、これがモチベーションの低下につながっている。規制の適用除外等の見直しが必要と考える。	1	○
240	裁量労働が世間的に残業代を払わない制度として利用されている気がしないでもない。	1	○

通番	記述内容	回答数	Q29 満足度
241	適用を認める社員の基準を法で明確にすべき。定刻ミーティングなど制度と矛盾する仕組みとの併用に、一定のガイドラインを定めるべき。基本給にみなし時間分の給与は含んでならないことを明確にして、入社1年未満、28歳以下の者への適用を禁止することでブラック企業はへらせると思う。休憩時間を含めたタイムカードを義務化する。成果が上がらない時のペナルティを認める、とすることで仕事をしない社員への対応を行いやすくすべき。	1	○
242	裁量労働制は、合法的にサービス残業を認める制度だと思っている。	1	○
243	名ばかり。有効に機能しているとは思えない。単に旧制度での給与や退職金上昇を抑制するために用いられたシステム。	1	○
244	どこまでも働いてしまう。きりが無い。プライベートはこのままではどうしようもない。	1	○
245	社員への適用には各社の成果評価能力が必須。これが無ければ単なる賃金カット手段になる可能性大。	1	○
246	■■■職の全員が一律でみなし労働時間制にしている事で、仕事を多くやる者が損をし、断る者が得をしている。みなし労働時間制にするのであれば、毎日の評価で査定をする必要がある。	1	○
247	当社の裁量労働制は、給与支払額を減らす目的で導入されている。売り上げが上がると、歩合%や基本給が削られる。やる気のある人はどんどんいなくなる。もちろん売り上げが下がっても削られる。	1	○
248	成果に対する評価が個人に限定されているため、チームや他人の為に仕事をしても評価をされない。組織全体の評価もなされるような評価制度も検討してほしい。	1	○
249	私自身は適用対象で良いと思うが、周りを見るとやや正しくない方も対象になっている。無制限に適用されることがないように、キチンと公的機関が確認規制していくべきだ。	1	○
250	業務多忙などときなど、現実的に休日の振替休が取得できない場合がある。休日手当を選択できるようにすべき。	1	○
251	範囲が不明確。一定の年収が確保されていない状態で、適用するのは厳しいのではないかと。規制を除外するのなら、本来の裁量労働的な働き方が担保される形でのみ認めても良いと思う。	1	○
252	制度を変更する場合は、常に労働者の立場で考えて欲しい。残業を少なくし、決して賃下げにならないようにして欲しい。	1	○
253	入社時に決められていた制度の為、深く考えた事はありませんでしたが、裁量制は、例えば昼食に20分位しか時間が取れない事もあったり、早朝に出勤せざるをえない時もあり、同じ会社内にいる他部門の人達と同じ条件ではないように思います。社内に不公平感を感じます。ゆっくり昼食に1時間とり、のんびり仕事をして、終わらなければ残業して…。忙しい時はどうなのかと思います。	1	○
254	組合員は残業をしても全く残業手当がつかないのでかわいそうです。	1	○
255	仕事は、結局、できる人ばかりに与えられるので、裁量労働制が長時間労働の温床となっている。それならばちゃんと個人ごとの成果を給与に反映すべきだ(現在は年齢・年俸制)。	1	○
256	会社の都合での選択なら止めるべき。	1	○
257	裁量労働者は、時間の融通が利きやすい為、自然と業務量が集中しがち。	1	○
258	競争社会で他社に勝つためには、必要と思う。■■■■も裁量にすべきと思う。	1	○
259	まだ導入したばかりなので、よくわからない。	1	○
260	現状の制度で続けていければ良いと思う。	1	○
261	裁量の範囲は人によって決める事がむずかしく、移行したての頃の業務負荷が高くなりがちになると思います。周囲のサポートが無いと、とたんに難しい労働制になりそうです。	1	○
262	現行の制度に不満はありません。会社が正しく利用、評価できていないことが問題だと思います。	1	○
263	裁量労働制は基本的には良い制度と思うが、実際には裁量でカバーしきれない業務量となっていることが多いと思う。	1	○
264	残業時間短縮につながるよう、見直し等の検討を実施頂きたい。	1	○
265	裁量労働制という制度を理解していないので、よくわかりません。とりあえず、言われたから適用されているといったのが正直なところですよ。	1	○
266	現行のままでよいと思います。	1	○
267	裁量について、人によってとらえ方が異なるため、業務遂行に関して差が出ていると思う。	1	○
268	残業時間と支給額に差があるので、みなし労働時間を長くしたほうが良い。	1	○
269	フレックス制度の導入。深夜業あけの翌日の勤務が調整できると良い。	1	○
270	このアンケートへの記入が面倒です。このご時世、手書きのアンケートってどうなんですか？これをまた、アナログで集計する人がいるんですね？税金のムダ使いはやめていただきたいです。	1	○
271	現行の裁量労働制に対しての意見ではないが、当アンケートの用紙と封筒のサイズが適合していないと感じる。フォーマットを含め、見直した方が良いのではないかと。	1	○
272	みなし労働時間が各個人で曖昧だと思います。	1	○
273	裁量と考えられない高負荷については、判断基準等を設ける必要がある。	1	○
274	現行では労働時間が増える事があっても減る事は無い。コアタイムを短くして自由度を増すべきと考える。時短は人員増で考える事が自然と思える。	1	○
275	制度より会社側と従業員のお互いの信頼関係があれば良い。	1	○
276	繁忙期は裁量労働制の良さ(勤務時間の自己調整など)は感じられないが、急用や仕事がない日に早めに帰宅できると助かる。	1	○
277	手当てを上げた方がよい。	1	○
278	時間に関係ないのであれば、仕事量をみなし時間ではかること自体がおかしい。時間は8時間にして、残業しても残業時間の手当が適用除外者より低くすべき。	1	○
279	自宅での業務も一部認められると良いかもしれない。	1	○
280	特にありません。現状のままで問題無いと考えています。	1	○
281	基本的に労働時間でなく成果で差をつけるべき。	1	○
282	現行はただの残業へらしになっている。	1	○
283	定めたところで運用する会社次第。	1	○
284	裁量労働の方が、労働時間が長く、生活のメリハリがとれない。時間外が多い。	1	○
285	裁量労働制は賃金カットの制度ですか？	1	○
286	会社の制度と各人の業務形態がうまくバランスする様、職制を通じて適切に処置される方が、仕事としてうまく行くと思う。	1	○
287	正しく評価されることが前提だが、「みなし労働時間」に対する給与ではなく、成果に対する給与とするのが正しいように思う。	1	○
288	大学教員なので、裁量労働制になっているが、競争的雰囲気の中で、周囲の人は働きすぎだと思う。	1	○
289	仕事が多く、裁量という範囲での働き方になっていないが裁量労働制からの変更については査定に影響を与えるような雰囲気がある。	1	○
290	契約上、労働時間は自由であるはず→朝9時までに出勤しないと、ウンヌン言ってる上司がいる。→契約と整合とれていないし、平気で契約違反している。ただの残業青天井になっているだけ。	1	○
291	みなし労働時間を大きく超過した残業や休日出勤を行っても会社や上長が放置している場合がある。当社は勤務時間を把握できるツールが導入されているが、運用が十分とはいえない部分がある。	1	○
292	私個人としては働きやすくて良いが、他の同僚教員を見ていると働き方に大きな差が出ており、全然仕事をしているのか否かわからないケースもある。それが給与やポジションに見合っているのか疑問がある。	1	○

通番	記述内容	回答数	Q29 満足度
293	業務に経験の長いベテランではない、特に新人、異動で新しく配置された者に対し、慣れた者と同等の〇制を与えることは、成長が期待される反面、負荷が大きく感じる面も多く、一定の対策が必要であると考えています。	1	○
294	短時間の勤務でも1日労働したとみなされますが、それがしにくいいため、半休を利用することもあります。有休取得も少しもつたいない気持ちもありますが…。裁量労働者とそうでない者（一律の出退勤時刻）が混在しているからだだと思います。会社全体が裁量労働となればいいと思うのですが…。	1	○
295	業務量が多い裁量労働制の場合、高い年収（800～1200万）が確保される人にとっては良いが、500～700万では、残業代や休日出動手当の節約が目的では、と思ってしまう。これらの代償休日無く、給与（賞与）への影響も不明であるので、特にそう思う。	1	△
296	個人の能力では図ることが出来ない部分が多すぎる。対顧客の仕事の為、個人の裁量では行う事が出来ない点が多いのできちんと時間外労働に対する手当が支払われるべきだと思っている。	1	△
297	部署によって、仕事量が違い過ぎているため、残業する部署と残業しない部署がはっきりと分かれている。これは個人能力の問題ではないので、この格差が解消しなければ、本来の裁量労働性の目的が達成されず、ただ単に企業の賃金抑制にしかならないので、会社側の管理能力も問われる制度であると考えます。逆に言えば、裁量労働制を実施しても良い企業というのを認定するような制度が必要ではないでしょうか。	1	△
298	労働者に有利に働く制度ではない。	1	△
299	本来、裁量労働制は、その制度でないと業務がむずかしい場合に適用されるべきだと思いますが、その他のケースでも適用されてしまうケースが多いように感じます。	1	△
300	みなし時間が実態と合っていない ⇒ 実質、時間で評価されるため、非効率性が上がる。	1	△
301	特別休暇などの措置（しかも半強制的）がなければ、とりにくい人はずっととれずに働き損に思える。	1	△
302	人員が常に不足した状態であるため、業務量が一方向に減らない。労働時間に対する対価も、もう少し上げてもらいたい。（実態残業代に換算するとものすごく安い単価になる）	1	△
303	労働時間の超過はあっても少なくなることがなく、結果サービス残業時間が肥大する。	1	△
304	裁量ではなく、残業代の圧縮としかなっていない。具体的に何が裁量なのか、まったく不明である。	1	△
305	そもそも、どういう制度か存じません。	1	△
306	裁量労働制では、労働時間が長くなっても、給与が変わらない事は、会社側に有利であり労働時間が抑制されないのは問題だと思う。	1	△
307	実態は、とてもみなし労働時間内に終わられる業務量ではなく、残業代のつかない就労時間が増えていると感じる。	1	△
308	裁量労働制をいいことに会社から多く働かされている。	1	△
309	制度が適用されても、十分に制度・権利を利用できないと思う。会社は制度を設定するだけでとどまらず、適用者に対して、利用し易い環境作りを行う必要があると考える。	1	△
310	有給を買い取りにしたい。人事を透明性のあるものに。	1	△
311	超過労働に対して手当もなく、査定でも評価されないのはいかがだと思います。	1	△
312	評価が厳しく、また評価が良くても、メリットが低い。	1	△
313	定時に帰れる日がほしい。	1	△
314	規定を明確にして欲しい。	1	△
315	業務量が多く、実質的には全く裁量がない。	1	△
316	実際、自分の作業形態（客先での作業）では裁量労働制のメリットを活かす事が難しい。社会全体がこの制度を深く認知し、行使できるようになって欲しい。	1	△
317	当社の運用は問題が少ないと考えるが一般社会では悪用もみられるようでその取締ができるように変えてほしい。	1	△
318	机上の空論すぎる。経営側に良いように恣意的な運用が出来、労働時間の増大につながっている。何でもかんでも範囲を広げるのは反対。犠牲者は自分達だけでたくさんである。立法・行政は理論や規制を決めるだけでなく、実際どのように運用されているかをしっかりと監視すべきである。	1	△
319	労働時間が長くなる傾向があるので、その点を改善するような規制を検討願いたい。	1	△
320	残業代が出ない。休みの日も電話等仕事になってしまう。←その時の賃金？	1	△
321	適切な運用をお願いいたします。	1	△
322	みなし労働制度が妥当かをcheckする機能が必要。	1	△
323	上司ではなく自ら業務判断を行う体制だと業務量のバラつきが発生し、業務量の過多の人が増えるので管理体制をしっかりとやってほしい。	1	△
324	よくわからない。会社が決定したことなので。	1	△
325	私は大学の研究・教育にたずさわっています。研究・教育に関して裁量労働で行うことには賛成です。ただ大学の運営に関する仕事は従量労働制にすべきで働いた時間に対して給料を払うべきだと思う。	1	△
326	特に雇用者側の裁量労働制への理解が低く、総残業給金キャップ制と思っている者が多く見られる。	1	△
327	うちは違いますけど、裁量労働制といいながら、出社時間が定められていて、厳密に来なくてはいけないフンイキ（ばっそくないけど厳しい注意）が漂って至し方なく社員は従っている会社が多いと耳にします。裁量労働制なのに…	1	△
328	実際の能力よりも労働時間で裁量手当が変わる今の状態では内容よりも時間（数字）だけで年収が決まる感が否めない。仕事内容、時間などはほぼ不満はないが、そこだけが不満。ダラダラと会社にいればいいということになるので。きちんと働いている人間を評価する（できる）裁量制をのぞむ。	1	△
329	裁量労働手当を増やして欲しい。	1	△
330	同じ裁量労働選択者でも、時間外労働を常に長くしている者と短い者がいる。能力にそれほど差があるとは思えないが、評価や給与はそれほど差はなく、働いた者が損をするような雰囲気がある。頑張ってるのが正当に評価されるしくみが必要と考えます。	1	△
331	裁量労働制反対！！	1	△
332	専門業務であれば裁量が全体に適用される流れになっている。技術力や仕事量が異なる人がいる中で裁量ばかりの職場になると仕事量の大小にかかわらず同等の給与となり、まじめな人が損をするリスクがある裁量とはいえ、仕事量（アウトプット）への正当な評価は必要である。また、裁量に対する会社の説明が不十分であり、裁量＝（大きく働く、もしくは働かなくてよい）と拡大解釈するとが上記の背景としてある。	1	△
333	会社から詳しく内容を知らされていないため、詳細が不明な点が多い。	1	△
334	裁量労働制にもかかわらず、出社時間・長時間労働に対する評価の高さがまだ残っており、表面だけの制度である印象を感じる。	1	△
335	弊社では、裁量労働制の名を借りた賃金カットなので、成果の正当な評価（賃金面で）をしてほしい。	1	△
336	業務量が過大になってしまう。休日出勤の代休制度はあるが、実際には平日に休めない。	1	△
337	残業代を抑制する目的で使用されているように感じます。	1	△
338	同一部署で資格で裁量労働制が適用されているが、低資格の人がサービス残業で残業がつかない状況で同制度を導入したことにより、会社の労務費削減の為のものとは思えない。働き方以前の問題である。	1	△
339	現行の裁量労働制の導入については、各部署に渡して実行する仕事が多いことを考えると、不公平感は拭えない。	1	△

[illegible]

通番	記述内容	回答数	Q29 満足度
394	評価が不透明 その人が正当に評価されているかの第3者のチェックを含め必要。少なくとも自身の評価がわからないようではダメ、だれが評価し結果までは本人にわかるシステムが必要	1	△
395	実労働時間が多くなる仕事量を与えられてしまい、どうにもならない。精神的重圧ばかりが増し、正当な報酬は得られず、負のスパイラルを生む。	1	△
396	裁量労働を正しく評価できる評価システムをととのえないと、裁量を導入してもサービス残業が増えるだけだと思う。	1	△
397	教育・研究は時間では測り難い所が多々あります。	1	△
398	適用になってからまだ年数が短いので今のところはとくにないです。	1	△
399	制度自体に異論はないが、スキルを持つ社員が手早く業務を片付けると、後追いで別業務が与えられる状況には不満がある。	1	△
400	働き方は裁量労働制なのに、その他の制度や評価の運用が、それに適したものになっていないため、片手落ちになっている印象を受けます。	1	△
401	みなし労働という事ではなく残業代へらしの為の制度になっている。	1	△
402	ウチはまだ良心的であるが、ブラック企業の使うコストカット策になる可能性が高い制度だと思います。	1	△
403	人件費抑制と捉える人が多い。手当を充実して欲しい。	1	△
404	裁量での仕事量、難易度の認定が難しい。多すぎると違法、少ないと社員が得という労働法はおかしいと思う。	1	△
405	残業代を払わないための制度になっている(みなし労働時間以上の労働時間があたりまえ。無限に働かされる。)。労働者が制度を理解していない。	1	△
406	主任は裁量、非裁量を選択できるが、業務の内容に差がない。結果的に非裁量の方が収入が多く、労働者側は裁量制のメリットが感じられない。	1	△
407	残業を付けられる部署との不公平感が多少感じられます。ただ、興味、関心をもって仕事を取り進める姿勢を養うには良い制度だと感じています。	1	△
408	裁量労働制の義務と権利の周知と、労働者側の理解が不足しており、会社側にとって都合の良い制度に思えてしまう。	1	△
409	過重労働の温床になっている。実はこのアンケートの一部は、会社から誘導されました。(会社に関係があるの疑問ですが)	1	△
410	裁量労働制であっても規定の出退勤時間があるので、自身で効率的に業務をこなしたところで、別の業務を任せられ、結果的に労働時間が長くなることに疑問を感じている。	1	△
411	労働時間と賃金のバランスがとれていないと感じることもあるので、ある程度の賃金の保証は必要ではないかと考える。	1	△
412	似たような業務内容でも部門や部署により、労働時間制度が異なるため、選択制にするなど各個人に合わせて働き方があっても良いと思う。	1	△
413	現行の会社では、自らの仕事の進め方や意識により、裁量が広がっていくので、理想といえる。ただし、広げた裁量にともなった給与(基本給+みなし分)については、十分ではないと感じる。	1	△
414	法定休日以外(土曜日)に出勤した時も、手当てを付与してほしい。	1	△
415	人件費抑制の手段にならないような制度にしていって下さい。	1	△
416	みなし労働時間に対する業務量が多い。	1	△
417	幹部職だけ、適用すれば良い。	1	△
418	働く意欲のわく、環境づくりをすすめて欲しい。	1	△
419	賃金面では、サービス残業が色濃くなり、労働に対して正しい対価が与えられているとは思えない。企業の得た利益が労働者に正しく還元されない為に日本経済も停滞しているように感じる。手軽なコストカットの目的ばかりが優先され労働者を使い潰していくのは如何か。	1	△
420	■時間■分という労働時間では全く終わらない仕事量であり、業務のあり方に疑問を感じます。	1	△
421	規制をゆるめるための調査であることが残念。人事部によるおかしい運用を是正させる必要がある。	1	△
422	当社では■■■■年度より、社員の8割が裁量労働制適用になる。上司の考課、査定能力が真に問われることとなる。より公平な評価を期待する。	1	△
423	仕事量が多く、毎日約10時間くらいなのに残業代がない。平日は仕事以外プライベートの時間がない。裁量労働は会社にとって都合がいいだけで無くして欲しい。	1	△
424	裁量労働制のために残業代を実際には払ってもらっていないような状態である。	1	△
425	AM10:00までに出勤しなければならず、あまり意味がない。	1	△
426	弊社は、銀行につき、裁量労働とはいえ、勤務時間のコアタイムは守る事としている。日中はミーティング、それ以外の時間に資料整理を実施。1日の経過が早い。また、並行して、TOEICスコアを一定の点数クリアしないと給与減額もあり、最近では若干のモチベーション低下になっている(とはいえ、大きい不満ではない。))。	1	△
427	実労働時間と給与があっていないと思います(平均して〇〇時間分の残業手当を付与していると言っていたが、妥当だとは思えない)。それを除けば、柔軟なワークスタイルがとれるので良いと思います。	1	△
428	勉強不足もあり、裁量労働制のメリット(特に今の会社の中で)が理解しきれていない部分があります。つまり実体としては適用前後であまり変更点がないというのが実情かもしれません。日本の企業にはなかなかなじみにくいものかもしれません(企業風土)。	1	△
429	Q31の用語の意味がわからない。	1	△
430	裁量労働制適用時と適用除外時とで給与に差が出る場合があるため、不公平感が出る場合があるため考慮してほしい。	1	△
431	対象者と非対象者で不公平感がある(両者共に、不公平感をもっている)。対象者:労働時間が多すぎると不満、非対象者:給与面で不利だと不満。廃止すべき。	1	△
432	みなし労働が実際の労働時間を下回った場合、何らかの警告を上司から受ける。そのため、みなし労働異常の労働時間を要求されている。	1	△
433	裁量労働制は、廃止して欲しい。	1	△
434	残業代抑制のために用いられることも多い。ノルマを達成する意志や能力が無いのに労働時間が短い人間にも適用されている。裁量労働制のもらい得で不公平感がある。	1	△
435	全員裁量労働対象に近い状況になっており、裁量労働の意義が感じられない。裁量労働前後で行っている業務にほとんどの人は、変化はないのではないかと感じる。	1	△
436	どれだけ働いても勤務時間が少ないとみなされるのは不満。見合った賃金が欲しい(5時間以上余分に働いても30分・・・等)しかし、会社の経営状況を考えると言い出しにくい。	1	△
437	裁量なのに常にみなし時間オーバーなら残業代カットの為の制度なので、会社に対してのチェックをすべきだと思います。又は、有給の消化も悪い場合は、業務が超過ですので、適用する会社の問題ですので、制度というより運用側のチェック等をどうするか考えた方がいいと思われます。	1	△
438	現状、技術職における時間外手当の抑制のために使用されている感があり、業務の量とともに不公平感がある(同時間残業した場合に時間管理者の方が給与が多いなど)。また、裁量労働制が技術職のみに適用されることに納得できないことがある。	1	△
439	会社のコスト削減に利用されている部分があり、労働者の保護が優先されていない現状になっていると思います。	1	△
440	連続した業務の遂行で休暇(有給休暇)がとりにくいためは正する基準があればいい。	1	△

通番	記述内容	回答数	Q29 満足度
441	裁量労働制はブラック企業の人材の使い捨てを横行させる悪法。裁量労働制であっても所定の給与は払われるというのはたてまえで、実際は1日■■時間の残業代を払っているからと深夜残業や徹夜などどれだけ働いても給料が支払われることはない。過去に労基に訴えた社員がいたが、その後は管理職からそんな事をしたら辞めてもらうという様な明からさな圧力がかかり、訴える事も発言する事もできない。守られる法律があるなら告発し、会社に改善を求めたい。助けてほしい。	1	△
442	部署内で非裁量労働制の社員がいる場合、一律の出退勤時間を目安として定められていることがあり、裁量労働制の社員もその出退勤時間から大きく外れる場合に急がされるなどのことがあり、本末転倒に感じることもある。	1	△
443	裁量労働制について深く知らないので、知る機会があれば利用したい。	1	△
444	とにかく仕事した分だけ対価をもらえるようにしていただきたい。	1	△
445	大企業の就業時間、規則には適用できていない制度と思います。朝礼等があるため、みなし労働等は実質できないと思います。	1	△
446	基準が不明賀来で、労働者のためになっていない。裁量労働制という言葉のみが独り歩きし、いいように搾取されるだけである。	1	△
447	人手不足が外から見えない。裁量労働制の適用されていない人の犠牲になっている。	1	△
448	労働の裏側に休暇が必ず必要であり、労働のやり方のみ議論が進んでいるように感じるが、その場合休暇をどう確保するのもセットで規定する必要がある考える。	1	△
449	みなし労働時間の設定と実労働時間の差を明確にできる制度、慢性的な長時間労働への規制などの整備	1	△
450	裁量労働の適用受ける前後で、業務内容勤務時間に変化がまったく無い。暗黙で、出勤時間も決められているようなものであるし、実際にフレックスを利用している人は少ない。会社の規則・慣習も同時に変更していかないと、労働時間に関するメリットが全く無くなってしまふと考える。	1	△
451	裁量という名のサービス労働となっており、実際の業務における本質、大変さは測りしれない。とはいえ会社が無くなってしまふ、職を失ってはこまる為、本音は労働時間分の賃金をもらいたい非常にシビアな問題である。	1	△
452	タダで働かせる都合(会社や組合にとって)の良いルールで、労働者には、あまりメリットが無い。組合が会社とゆ着している以上、良くなることは無い。会社よりも組合(←人)のほうが問題！！	1	△
453	現行の制度は実態と大きくかいりしている。	1	△
454	有給休暇はとりずらくなっている。	1	△
455	正しい知識を身に付けるために、勉強できればと思う。	1	△
456	裁量労働制の制度そのものよりも、深夜や休日勤務を行っても報告できない(してはいけないと言われる)ことに問題がある。雇用者は、勤務実態を把握していない。	1	△
457	部門全体の仕事内容として考えた場合、個人の裁量で賄えないほどの仕事量、スケジュールであるのに対し、裁量労働制を適用している事に疑問。	1	△
458	会社が裁量制という名のもと、残業代等を都合よく削減する為に取り入れているふしが大きい。”裁量制”の定義をより明確に、具体的にし(法律等で)、定義に反する会社には罰則を設けた方が良いと思う。	1	△
459	現在の裁量制は、ルール上は問題ないが、出社時間や昼食時間が固定で決められ、健康管理室から退社時刻の制限を受けるなど色々な時間拘束があり、裁量では決められないものが多くある。効果的な運用のためにもフレックスと組み合わせを必須にしてほしい。	1	△
460	自分は役職者なので、まだ自分の判断で決めながら業務遂行できるので良いが、権限の無い裁量労働制対象者は上位者の協力・支援が必要だと考える。	1	△
461	単なる給与抑制手段となっている感覚がある。特段の労働時間に関する簡素化もなく、管理に関する手続が増大しているのがその理由である。	1	△
462	これまで残業自体を意識したことがない仕事をしてましたので、あまり裁量労働制のイメージがわいていなかった。これを機に少し意識してみます。	1	△
463	企業にとってメリットが大きい気がする。廃止して年俸制？の方がいいいかも。給与が一般とくらべ安い、休暇等の管理も問題、たとえ休日をお金にかえても低い年収だと思う。	1	△
464	業務量が非常に多いがその業務量は職員によって偏りがあり、研究を遂行しやすくするために裁量労働制が適用されたと思っているが、研究する時間はほとんど深夜になってしまう。又、私の場合、平成■■年度より部署異動により裁量労働制が適用されている。つまり、平成■■年度の業務とは大きく異なっている。	1	△
465	裁量労働は経営者にとっては労働者を使いやすくするための悪法だと思う。労働時間のしばりをキツくする必要がある。	1	△
466	作業内容と作業日などの単位で裁量労働制と切分けができるとよいが、、、(明確にわけれないと意味が無いかもしれないが)	1	△
467	裁量労働制と明記してあるわりに、時間の拘束をうけたり、休日(代休)が思うようにとれない場合が多い。代休を取れない場合はある一定の賃金を支払うなど会社単位でなく、法律として義務づけてほしい。	1	△
468	基本9:00～22:00の12h労働しているが、裁量労働の手当てで給与一定に対してフレックスで同じ12h働いた方が給与が高くモチベーション上がらない。	1	△
469	業務量が少ない人には、得かもしれないが、多い人にとっては不満のある制度。職種単位ではなく、個人の能力によって適用除外も必要かと思う。	1	△
470	部下がいる場合、定時出勤する必要があり、出退勤の時刻は自由にはならない。	1	△
471	会社側に有利な働き方におちいり易いと思う。	1	△
472	今年から裁量労働制になった為、まだわからない事がある。	1	△
473	深夜手当を強制とすべき(当社は出てません)。残業がない月はない。労働時間が短く出来る日もない。	1	△
474	実際より残業時間が少なくなっており、収入面で損をしているように感じてしまう。	1	△
475	みなし労働時間の設定に問題がある。実際よりも短く設定されている。	1	△
476	労働時間が長い事に対する改善を考えるべき。裁量労働制は長時間労働させる為に運用すべきではない。	1	△
477	裁量労働をしたくても、まわりの環境からできない人もいる。裁量労働を適用する際は、会社の環境改善が前提と考える。	1	△
478	裁量労働制を皆よく理解できてなくだらだら終業時間以降も残る人が多い。朝も皆始業時間より15分は早く出社して打合せをしている。	1	△
479	時間外労働と裁量労働報酬が見合っていない。仕事の負荷で裁量労働利用できない。月平均時間外労働:20H、時間外報酬時間:■■H。	1	△
480	大学での裁量労働制は給与形態が公務員と同じで年功序列で個々の能力給は一切関係ないため、ただのサービス残業を推しようしているにすぎない。特に階級が下のものに対して(助教など)はそれが顕著である。	1	△
481	労働時間が長いほど成果が上がるので(個々の能力はそれほど差がないので)よい処遇を得るためには、労働時間が長くなる。にも関わらず、裁量労働手当は一律なので、残業代を安く済ませるための施策になってしまっている。会社側に都合のよい制度だと思う。一方で労働者は結局提定時出勤し残業するわけで、遅い出社、早い退社、途中離脱はほとんどできない。	1	△
482	社会労働におけるグレーゾーンを曖昧に(事業主・労働者ともに)丸めているだけなので正直社会の発展に有効な法律ではないと思います。もっと頻繁に多くの人の声を聞いてもらえたら、より良い方向に進むはずです。因みに私は今の会社に3年近く勤めて初めてこのようなアンケートを受けました。	1	△

通番	記述内容	回答数	Q29 満足度
483	残業代カットの抜け道になっていないか検証が必要	1	×
484	アカデミックな研究開発を行う独立行政法人である我が社は世間一般と比べるとかなり特殊かもしれないが、任期制と裁量労働制がセットになっている。年俸や将来の雇用に対する不安を引き受けるに値するインセンティブが欲しい。裁量労働制は明確な評価基準の存在が大前提のはずだが、存在自体定かでないし、提示されることがないのが制度上の欠陥である。	1	×
485	裁量の範囲を超えた労働は業務改善から始めるべき。	1	×
486	会社でやれば計画が具体的に決まっている中で裁量などないに等しい。	1	×
487	裁量で働けない制度だと考える。キャパをあからさまにオーバーしている。それを理由に若い人がやめていく。	1	×
488	廃止。会社が一方的に導入した。毎年(?)労働代表が合意してるっぽいけど、形だけ。本音で合意している社員はいないので。	1	×
489	制度に対し、個々の企業は労働者に対し、正しく制度を遂行していないと感じる。制度改革もそうだが、現行制度が正しく遂行されることを望む。	1	×
490	時間管理者に比べ、勤務時間は長い傾向あり。改善が必要だと思う。	1	×
491	みなし労働時間と実労働時間の差ができるだけ短くなって欲しい。	1	×
492	裁量労働制導入前後で、業務内容はまったくかわらず。単に残業代がカットされているように思う。	1	×
493	裁量労働は残業代カットになっている。サービス残業が増えるだけ。	1	×
494	中小企業において、過負荷状態での名ばかり裁量が多い。労働者側からは、強く訴えず、協定に同意せざるを得ず、ピンハネにしかっていない現状がある。	1	×
495	残業代を無くすための制度として利用されている。	1	×
496	何もメリットを感じられませんので、解除してほしい。	1	×
497	サービス残業、長時間労働、賃金不払いの温床になる可能性があり、労働者より企業に有利な制度である。	1	×
498	裁量労働時間に上限を作るべき。裁量性がもてる業務量になるよう、規制すべき。	1	×
499	会社としてどのようにこの制度を活用しているのか不明。	1	×
500	労働者を苦しめるような制度適用を可能とする運用に対し何らかの罰則をもうけて欲しい。	1	×
501	みなし労働時間制で1日1時間出てくるだけでもよいことになっているが(これにより仕事の自由度は増すはずだったが)、現実には8時間を超えて仕事をする必要があり、その分の手当はでない、残業ということにならないからと説明を受けた。8時間を超えての残業分の手当はほしい。	1	×
502	裁量の度合いが不明確であり、会社に都合の良い安い賃金にて、いいように使われることが無くなるようにしていただきたい。	1	×
503	実際には残業が多く、会社側のコスト削減が目的となっている。	1	×
504	裁量労働という言葉の一人歩きしてる会社な為、裁量労働者とそうでない者の区別がない。仕事のできる人、上司の圧力により残業する人の2パターンに仕事の負担が多いのが現状であり会社側の問題を浄化しないことには制度そのものが成り立っていない。	1	×
505	実情は自分の裁量で働けていない。	1	×
506	業務量過多により、結局無意味。賃金で代償して欲しい。	1	×
507	残業代をカットするためのものとしか思えない。	1	×
508	会社のコストカットに良いように使われている為、自分にとって悪い事しかない。	1	×
509	以前に実施していたフレックス勤務は現実的に使用できず、出勤時間が定時に規定されており、まともに実運用ができるようにすべき。会社から定時出社すべしとの指示が出ていて、裁量では決められないのが実情です。	1	×
510	時間外労働は時間手当等、支給してほしい。(みなしではなく。)	1	×
511	廃止希望	1	×
512	裁量労働制は、本人の裁量で、勤務時間を決められるのですよね？当社は、残業代を削る為に採用したとしか思えず、定時には出勤しなければならず、長時間労働になるばかりです。なぜ裁量労働制なんてものを作ったのか、理解できません。	1	×
513	個人の裁量範囲が適切な作業量となる仕組みになると良い。現行は業務過多のため、残業手当がつく方が収入は明らかにアップする。	1	×
514	個人による裁量がほとんどないため、本来の趣旨から逸脱している感がある。(もっと職種を絞り込む必要があると思う)	1	×
515	裁量労働制を行える環境になっていない	1	×
516	現行の制度は、人件費を抑制する為の会社の制度であり、労働者は、お金も時間も搾取されている。	1	×
517	「システムの分析・設定」とあるが、範囲がわかりづらく、プログラム設計やプログラミング、サポート業務まで実際対象となっている。裁量労働制は対象を縮小・廃止すべき。	1	×
518	時間をムダに使うことが多い人など能力によって適応ができるか否かを判断するてすがあってもよいと思う。	1	×
519	社員にとって労働環境を整えるための裁量労働となっておらず、会社にとって都合のよい仕組みとなっている(人件費の圧縮、労働時間の増大による要員の確保)ダブルスタンダードを排除したい。	1	×
520	裁量労働制を利用して残業、休日をしても手当を支払わない。裁量労働制を採用するならば、仕事量が増加した場合、平等、公平に判断出来る人が経営者になって欲しい。	1	×
521	制度そのものへの不満はありません。ただ実際の(当社での)適用状況には問題がある。①実際には時間、手法とも上司の指示によっている者も適用者。適用除外すると減給(職能変更に伴う)②実際とはかけはなれて短いみなし労働時間(個人差大)③対象業務が不明確④制度の説明が不十分。管理職が理解していない。上記に上げた例の様にならないための基準設定やチェック機能が必要だと思う。	1	×
522	研究が大部分ではなく、教育とそれに関係する会議、打合わせで、労働時間の多くがしめられているので、そもそも裁量労働制が導入できない職種である。	1	×
523	裁量労働制としながら、出勤、退勤時間に自由が全くなく、ただの残業代不払いを正当化する制度だと思います。	1	×
524	サービス残業の温床となるため裁量労働制の撤廃。	1	×
525	裁量労働制のもとでは際限なく仕事量が増える恐れがある。制限は必要と考える。	1	×
526	給与が低い。人件費カットのための制度推進に感じる。	1	×
527	年収500～600万程度で、裁量労働制をしているのは非常に不満。年収700万以上にすべきと思う。会社規定上、勤務時間・時間帯が、一般と裁量で違いが無いのも不満。	1	×
528	残業代不払いを正当化しているとしか思えない。	1	×
529	裁量労働制の要件があいまい。仕事内容は時間労働制なのに会社の指示で裁量労働制になっている。	1	×
530	特になし。制度と実情が合っていないだけ。	1	×
531	現状では残業が必要な業務量を与えられることになり、本来の意味では機能しない。	1	×
532	未消化の有給休暇もみなし労働時間と考慮すべき。	1	×
533	会社の人件費をおさえるための言い訳としてこの制度を使用しているように感じる。	1	×
534	裁量労働制が適用されることによって、労働時間が長くなりがちだと思います。業務量が過大なため、労働時間を短くすることに困難を感じます。所定外労働に対する対処をもっと手厚くしていただけると働きやすくなると思います。(たとえば、所定外労働した分の時間を休日取得に当てられる、など)	1	×

通番	記述内容	回答数	Q29 満足度	
535	良いように見えるだけで、仕事量と時間利用において個人の意見は通らないのはおかしい。会社が残業代を出したくないという利点をうまく利用しているようにしか見えない。	1	×	
536	全般的に給料を減らす制度としか見られない	1	×	
537	裁量労働制本来の目的に沿った運用を希望したい。	1	×	
538	労働法制による規制への脱法行為として、労働時間、超過勤務手当に関する規制の応用を逃れるために導入されているのが現状。業務の内容や量について、裁量は多い。実態に関する監査制度を設け、要件を満たさない業務には適用を認めない労働法違反要件がある場合には認めない党、規制を強化すべき。	1	×	
539	「自分のやり方次第で時間にしばられず早く帰ることも出来る」と言われたことがあるが、能力の差等で、ずるずると時間が長くなり、深夜手当でさえ受け取れていない(受け取りにくい)現状がある。この仕事に裁量労働制が適用されるべきなのか疑問に感じる。	1	×	
540	会社は裁量労働制を採用しているが、実体は伴っていないため、裁量労働の働き方がわからない。	1	×	
541	裁量制にすることで、仕事量の管理がされないでも良い様に見える。実際には自分で計画などできない仕事量をかかえてしまいう事になっている。	1	×	
542	日本の会社では、裁量労働制であったとしても、成果より長時間労働(労働時間の長さ)が重要視される傾向にあり、単位時間あたりの生産性が他国と比べて低いのは周知の通りである。よって、このような常識・慣行を変えていく取り組みが、日本経済の発展のためには必要である。	1	×	
543	裁量労働制とは、社員の裁量で深夜まで働いているので、社員の判断で無茶苦茶な働き方をしているだけで、会社に責任は無い、という事なのだろうか。	1	×	
544	現実には、裁量労働制でも打合せ等により、就業時間内は職場に居なければならず、有名無実である。単に残業代のかからない労働者となっており、小子化等に影響を与えていると思われる。	1	×	
545	暇な部署でも忙しい部署でも、みなし残業時間が一律1ヶ月のみなし残業を超えた残業代の支払いがない。残業時間を多く記載すると、なぜ多いのか、次どうするのかと個人が責められる。	1	×	
546	毎日の労働時間がみなし労働時間以内になる事が無い為、(仕事量・納期等)みなし労働時間の再検討をして欲しい。	1	×	
547	みなし時間と実残業時間があまりにもかけ離れている。	1	×	
548	休みが欲しい。	1	×	
549	労働者にとって何がメリットなのか不明、労働者を守るのではなく、会社を守る制度になっていないか？	1	×	
550	残業時間に対する手当の額が低いので、これに関しても規定をもうけると、不満は少なくなるのでは？	1	×	
551	労働者の裁量でできる仕事は無いのではないか。制度自体に疑問がある。	1	×	
552	裁量労働制をうたっている、出社、退社の時間が明確な所等、勤務時間に制限がある企業に対する明確な罰則があってよい。	1	×	
553	給与レベルが、最低働いた場合に基準がある気がする。今の1.5～2倍でも良いと思う。適用者をへらしても、給与レベルを確保すべきと考える。	1	×	
554	意味があるのか分からない。	1	×	
555	裁量労働制のメリットを感じたことは一度も無い。一般論と同じで、ただの残業代カットでしかない。朝の朝礼で点呼をする時点で、この制度に対する無知さを感じる。	1	×	
556	「会社が残業代を払わなくてもよい」とする為の制度としか考えられないため、あまり意味が無いと思われる。資本主義の社会の中で、労働時間について、考えることは非常に難しいと思う。	1	×	
557	裁量労働制やみなし時間の導入などは社員にとってなんの得があるのか分かりません。経営者側の残業賃金カットにつながります。	1	×	
558	成果に対して適性な評価がされて成り立つ制度で、現行では、残業代を抑えるために会社側が利用しているとは思えない。	1	×	
559	制度はよい。各社の評価基準がよくないのではないか。自社以外のこと全くわからないので、比較のしようがない。	1	×	
560	5年前から裁量労働制になりましたが、実質的な労働条件は、それ以前と何も変わっていません。	1	×	
561	評価システム無し、固定費を抑える為だけで裁量対象となった経緯あり。裁量労働という名を借りた給付制限であり何のメリットもない。	1	×	
562	無制限のサービス残業だと思う。	1	×	
563	給与を上げて欲しい。	1	×	
564	聞こえは良いが、ただ働きになりかねない。	1	×	
565	会社側の残業代不払い対策になっているのでは？	1	×	
566	裁量労働制といいながら、組織(会社)として動く仕事によっては、適用されないと思う。個人単位の話であって、あまり意味を感じない。	1	×	
567	裁量とは名ばかりで、一定以上の人事等級でほぼ強制的に適用され、会社の時間外労働賃金支払い額の抑制が目的になっていると感じる。	1	×	
568	使用者が給料をできるだけはらいたくないようなシステムにしている(給料をおさえる)。	1	×	
569	とにかく労働時間を短くしたい。毎日12時間以上の労働など考えられない。制度だけでは解釈できない問題だ。	1	×	
570	会社の都合の良い制度。時間制現も無く働くばかり。残業もすべてサービス。賞与もほとんど出ない。予算達成しても評価されない。最悪の制度だと思う(働く人から見ると)。	1	×	
571	通常の労働時間にしてほしい。	1	×	
572	不透明なシステムでみなし(残業)労働時間が月に何時間なのかも知らなかった。会社は、そこを明確に説明するべきだと思う。それにしても、ほとんどがサービス残業になっている気分。みなし労働分の金額を高くしてほしい。最近では、深夜残業を減らすため、退社をうながされ、早朝出勤するよう、上司から、強く言われる。でも早朝出勤代はでない。これは問題ではないか？	1	×	
573	裁量労働制の対象業務に入ったり、はずれたり、その時々によって変わるようなケースの定義があいまいであると思う。会社は拡大解釈をして、本来なら対象業務でないのに裁量労働制に社員をあてはめていると感じることがある。裁量労働制という制度自体が不要だと感じる。	1	×	
574	会社の都合いいようにこの制度が使われていないか不安。	1	×	
575	サービス残業の温床になっている事への対策をして欲しいです。	1	×	
576	会社側が労務管理、給与待遇等で逃げられるような制度になっていないか。従業員が納得した上での制度にはまだなっていないと考える。	1	×	
577	会社の強制労働の逃げ道になっている。すぐに会社の監査が入れる体制になってほしい。会社は深夜でも明かりがついています。	1	×	
578	業務目標の設定が勝手に決められてしまうので、達成するのは難しい量である。体のため無理をしていないので、評価は低い。	1	×	
579	朝礼等会社の都合により、時間的な裁量がほぼない。	1	×	

通番	記述内容	回答数	Q29 満足度	
580	個々の職員が高いモデルを盛っていない限り、モラルハザードを引き起こしやすい。特に管理職員の場合は、不在で決裁が滞るなど、弊害が多い。	1	×	
581	上級職の裁量労働制はやめたほうがいいと思う。	1	×	
582	強制ではなく希望者のみ適用して下さい。	1	×	
583	残業代を払わない言いわけのように使われている。	1	×	
584	体の良い残業代カットだと思っている。	1	×	
585	裁量労働制を一部の人だけになっておりその人に仕事が多くあたえられる。みなし残業以上の労働時間を働くように言われる。労働時間に合った給料が支払われていない。以上のことから裁量労働制をなくした方がいい。	1	×	
586	中小企業は大企業(元請け)の時間に合わせて作業する為(結局8時間以上は労働する)あまり裁量労働制のメリットがない。一定の役職、資本で適用するなど考慮した方が良い。	1	×	
587	みなし労働時間を設けているのに給料が増えていないのは、理解できない。	1	×	
588	現場がきちんと裁量労働制を守っているか第3者がチェックしてほしい。実際は固定とかわらない管理をされている現場が多い。	1	×	
589	残業代の支払逃れの制度としか思えない。	1	×	
590	評価側の能力に問題があると機能しないし、基本的に年功序列となる。雑用も、平気で多く頼まれるので、日本にはあまりなじまない制度だと思う。(専門業務といっても、雑務をこなす人を別に雇うわけでもなく、転職を考えない場合、上司と争うわけにはいかない。)	1	×	
591	明らかに裁量権を持っていない人にも裁量労働制が適用出来てしまうことに問題を感じる。残業手当での支給を減らすのが目的であるなら納得は出来ないが、組合もない会社では形式的に「労使の合意」がされてしまって反対も出来ない。適用に対して外部の検査などが無ければ労働者に不利な制度でしかないと思う。	1	×	
592	一律の出退勤時刻があるため、基本的に遅い出社、早い帰宅は不可。平日定時(■時■分)から深夜時間(22時)まで残業代がでない(裁量労働制のため)その分を賞与評定に反映しているらしいが、自分より長時間働いている人がいるためか、その反映を受けたことがない。相対的に勤務時間が少ないからと判断されているのならば、裁量労働制とは一体何なのか？裁量労働制をやめて残業代を出してほしい。	1	×	
593	制度の問題ではなく根本的な問題が解決しなければ、制度を変えても意味は無い。	1	×	
594	処理不可能な業務量を与えられ、残業時間も申請出来ないためまえたけの勤怠管理を早く見直してほしい。	1	×	
595	裁量労働とは名ばかりで企業が人間を安く使うための体のいい制度としか感じない。	1	×	
596	現実に土曜日が休めていない業種は、休日出勤を全て買いとってほしい。	1	×	
597	残業をしなければならぬ月(多残業になるとわかっている期間)については、適用を除外にするなど、柔軟に対応できるようにしてもらいたい。	1	×	
598	仕事量が多く期限内に実施しなければならぬため、みなしの部分が損をする。みなしは止めて、残業代がほしい。	1	×	
599	自ら望んで適用されているわけではありませんが、特段の不都合等ないので、このままでよいと思います。	1	×	
600	明らかに残業時間が多いのに、裁量労働制を適用されてしまうケースが多いと思います。適用して良いかどうかの監査的なものが必要かと思います。	1	×	
601	みなし労働■時間だが、毎日■時間以上働いている。同じ仕事をしている派遣社員は、給与水準で残業代も与えられる。このことに不満を感じる。	1	×	
602	業種によりやむを得ない状況もあるかもしれませんが、基本働いた分の賃金はきちんと支払われるべきだと思います。	1	×	
603	現在は、残業代をおさえるために裁量労働制が適用されており、裁量労働制のメリットは全く感じない。社員の育成、仕事の質向上のためにも「ゆとり」ある環境づくりが必要。	1	×	
604	販売・営業の職種がシステムコンサルタントに該当するのか疑問に感じる。顧客対応上、業務量が過大になり、裁量の範囲を超えることが多いため。また残業手当(社員の平均)が実態に即しておらず、コスト削減のための裁量労働と思われる。	1	×	
605	裁量制とは名ばかりで拘束時間が多く、個人の裁量で業ムを進められない部署が多い。同一部署内に時間管理と裁量制の人が混在しているとモチベーションにならない。裁量制が会社が社員を使い倒すための制度としか思えない。	1	×	
606	同職種でも家庭の事情、その他理由があ場に柔軟な形で取り組めるよう個人の意志で選択できるようになればより良いのではないかと思います。	1		
607	裁量労働制が詳しく分からない。分りやすく記載したもの等があるとありがたい。	1		
608	実際に支給される裁量労働手当と、実際の残業時間に大きな差があり、得る収入の少なさに不満。又、他の労働時間が短い人と同じ評価であるのも不満。	1		
609	当社の場合は、不透明な人事制度、不公平な成果への評価を改めてから導入することが必要と思う。	1		
610	制度趣旨の明確化と公正で納得できる評価方法を確立してもらうことで労働者のモチベーションを落とすことのない運用をお願いしたい。	1		
611	個人の成果を正しく評価するシステムが大切な労働制度だと考えます。ここで正しい評価ということは、過度な成果主義に走るのではなく、ゆとりを持った目標を示し、それ以上の成果が出た場合はプラス加点ができるような評価システムです。	1		
612	みなし労働時間8h、ただし実働8hを求める。というような労働時間の裁量の無い状態は認められるべきではないと考えます。	1		
613	もっと上司との面談の回数を増しても良いのか。	1		

労働者調査 民間調査会社データベース分 企画型適用者

『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企画型適用者(有効回答数=136)のうち、 当自由記述項目:記述なし=112(82.4%)、記述あり=24(17.6%)			
1	要は本人の自覚が重要な案件なので細かい規則は不要と考えます。	1	◎
2	業務目標などをクリアにせず、対象者を広げるのは単なる労働強化だけで、個人が守れないです。このアンケート自体が企業側に立ってアンケートのように思います。	1	◎
3	自身で時間管理できることで、計画もたてやすく、また急な用事で帰宅することも可能になり、十分活用できていると感じる。特に過度な負担は感じていない。	1	◎
4	時間の縛りが無い為、業務へのメリハリを付ける事ができるので、良い制度と感じている。	1	◎
5	政府に対しては、裁量労働制に関しては積極的に推進して行くことをお願いしたい。(霞ヶ関では実体としてうまく回っているのではありませんか…)	1	◎
6	制度そのものはいいが、部門や上司によっては、適用者を変えることもでき、運用方法はまちまち。制度と運用方法を合わせるの難しいと思う。	1	◎
7	良い制度と思っています。	1	◎
8	負荷の大小が個人個人によって違う。一律手当は疑問。	1	◎
9	労働時間と成果が必ずしもイコールではない業務についているので、特に問題とは思わない。	1	○
10	働き方の選択肢を広げられる制度であると考えます。	1	○
11	裁量労働なので残業時間で評価しないことと、残業時間ではなく、■■■時間された独自指標で労働時間を見ているのも実体とあっていないと思います。	1	○
12	一般製造業(工場系)には、当てはまらない項目が多いです。工場は勤務時間で賃金を払っている。昇級については、コンピテンシー評価を鑑み決定している。	1	○
13	本制度適用により、働きやすくなったと思います。	1	○
14	導入して間も無いので様子見。	1	○
15	裁量労働制では部署によるバラツキが大きく個人の健康管理が大切であることを痛感する。必要以上に会社に拘束されるというより、自ら長時間労働することで会社に対する忠誠心を示すようなやり方があってはならない。	1	○
16	良い制度だと思います。	1	○
17	裁量労働制は効率の良い労働を実現していると思う。しかし、労働には誇りや気概、プライドなど精神性に対する評価も望まれる。現行の裁量労働制に精神性に(質的な)評価が加わると良い。	1	○
18	方向性を明確にして、指示がぶれないようにしてもらいたい。評価を明確にしてほしい。	1	△
19	職場の体制や考え方で、判断するのは非常に困難であると思います。同じ業種であっても、一概に、裁量労働制がマッチしない場合もあるのではないのでしょうか。	1	△
20	国や地方自治体における試験的実施を行い、それを公開すべき。適用された本人でないと当事者意識を持って制度を検討することは不可能と考える。	1	△
21	いわゆる“ブラック”の隠れ蓑にならない様に行政指導の強化を望む。	1	△
22	弊社の場合、休務・早退・遅刻は人事考課に影響するようなシステムになっている。会社側もいいとこどりのように感じる。	1	△
23	裁量労働制は良い制度であるが、これを採用しにくい職制も多くあると思う。現在の仕事は、裁量労働制が採用しにくい職制と考えている。	1	
24	過労、低賃金につながらぬように。	1	

労働者調査 民間調査会社データベース分 専門型適用者

『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する。	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つたが、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つた場合(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とい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)、ゆっ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う。	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	