

『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い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 balan 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、残業手当の抑制を感じる	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と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付間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よい。業務内容や時間等を議論するのも良いが、手続が多く、受け入れられなくなっているのではないかと。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、頭を擽っている。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には、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・浸透していると思うが、業務実態に照らすと裁量が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出勤～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んやんします。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いうと思う。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はず	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思いたします。	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割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られるため、裁量労働制を悪として考えるのは短らく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まっているが、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、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こよくても会社が全体で悪ければ、評価が非常に低くなるのがつらいです。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入社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	かえっ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。やるなら実体にあつ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、その上に裁量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懸念します。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。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までの所定の時間まで、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)	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。	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	従来的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かとと思われる。	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、今一度見直しするべきだと思います。	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	×