

裁量労働制アンケートの結果について

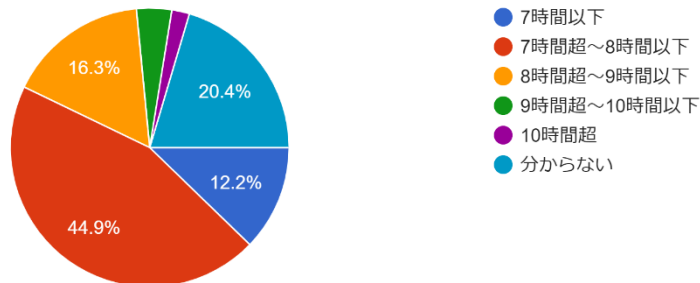
1 回答者の概要

- ・回答者数 49名 (2022.10.31時点)
- ・業務内容
企画業務型 8名
専門業務型 41名 (SE12名、大学教員7名、士業7名、研究開発4名、
記者・編集者4名、デザイナー4名、その他3名)
※当てはまる項目がない、自分が従事している仕事は対象外の職種、対象業務をやっていることになっているが実際はやっていない、という回答もあり
- ・企業規模
1000人以上：19名、500～999人：6名、100～499人：16名、30～99人：4名、
29人以下：4名

2 労働時間・裁量について

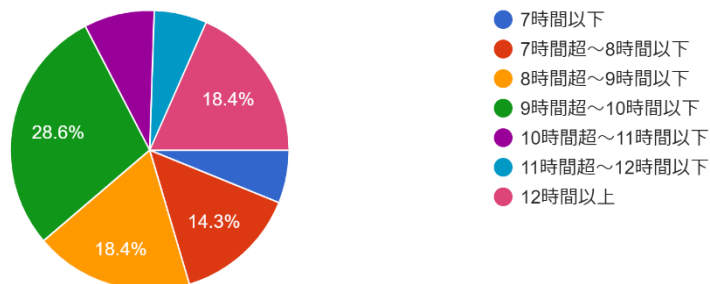
あなたの「みなし労働時間」は1日あたり何時間ですか？

49件の回答



実際に働いた時間は、1日あたり平均でおよそ何時間ですか？

49件の回答



→「みなし労働時間」については8時間以下が5割を超えているが、実際に働いた時間については8時間以下という回答は約2割に過ぎず、10時間超という回答が3割を超えている。このように、実労働時間がみなし労働時間よりも長時間となり、みなし労働時間と大きく乖離しているという裁量労働制の傾向が現れている。

労働時間はどのように把握されていますか？

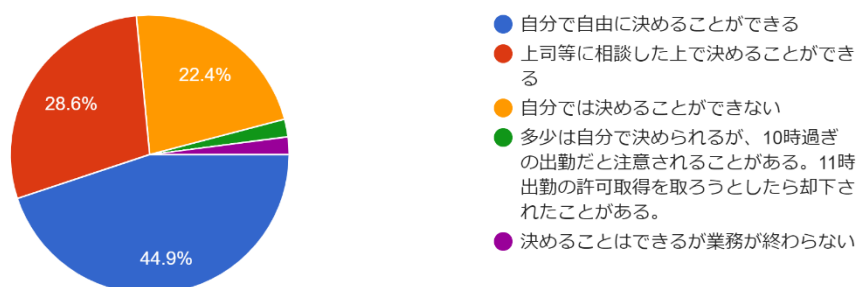
49件の回答



→自己申告という回答が5割超、特に把握されていないという回答も16.3%を占めるなど、労働時間の把握が十分になされていないという裁量労働制の傾向が現れている。

出勤・退勤の時間を自分で決めることができますか？

49件の回答



→出勤・退勤時間の裁量がないという回答が約4分の1を占めており、本来裁量労働制が適用されるべきではないのに適用されているケースが相当数存在することが明らかとなっている。

3 手続について

裁量労働制が適用されるときに、勤務先に同意書は提出しましたか？

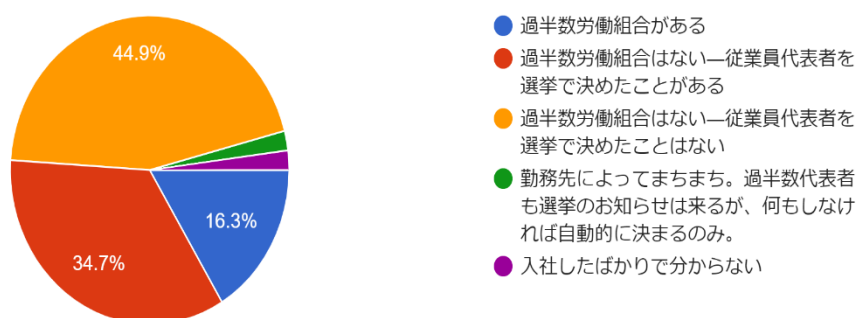
49 件の回答



→同意した覚えがない、説明がないという回答が5割超を占めており、裁量労働制についてよく理解しないまま、一方的に適用されているというケースが多いことが明らかとなっている。

職場に労働者の過半数で組織される労働組合はあ...従業員代表者を選挙で決めたことはありますか？

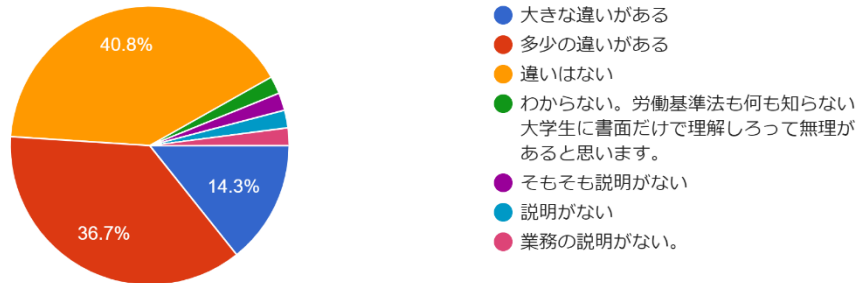
49 件の回答



→過半数労働組合はなし、従業員代表者を選挙で決めたことはない、という回答が約5割を占めており、民主的な手続によって従業員代表が決められ、労使交渉が機能している職場は少ないと考えられる。

会社から説明された業務内容と実際に行っている業務内容に違いはありますか？

49 件の回答



→違いがあるという回答が5割超を占め、そもそも説明がない、分からないという回答もある。業務の範囲が明確でなく、裁量労働の対象ではない業務にも従事するなど、裁量労働制が濫用的に適用されているケースが相当数あるものと考えられる。

4 自由記載（裁量労働制で良かった点、不満な点など）

【長時間労働・休日労働について】

- ・月々数時間程度だが、超過が発生している。（システムエンジニア）
- ・在職死亡が増え、精神疾患が激増した。（記者・編集者）
- ・平日の残業はならずと2～3時間ですが、休日出勤が多く代休が100日くらい溜まっており、端から消えています。
- ・健康を害している。（デザイナー）
- ・業務量が多すぎて自由に働けない。1日で終わりにきらないので深夜や休日も働いている。（デザイナー）
- ・休まないことを前提で仕事がどんどん組まれていく。（大学教員）
- ・早朝から晩まで働いているのに休日が少ない。（企画業務型）
- ・みなし労働時間と実労働時間が合致することがなく、長時間労働になる。みなし労働時間内では終わらない業務量を課される。深夜・休日の割増賃金があっても、サービス残業の時間帯が出てくる。能力が高く業務を早くこなしていたとしても、早く帰れることはないので仕事のモチベーションが下がる。（ゲームソフトの創作）
- ・退勤処理後の再稼働などの勤怠処理に手間がかかり、どうせ残業代はつかないし、との意識で勤怠を切らずに業務を際限なく行ってしまうようになった。
- ・出退勤時間の拘束がないので、子育てなどでの融通がきく。しかし自分の代わりがいないので、休んだ分は自分でフォローするしかないので無理をしがち。その意味で有給を取っても意味がない。加えて長時間労働になりがちだが、誰も時間を把握していないので、病気になったとしても根拠がない。研究業績をつむためには時間外労働を増やすしかなく、公私の区別がつけにくい。（大学教員）

→残業代が出ない、労働時間把握もされていない中で、多くの業務を課されるなどして、長時間労働を強いられる、休日が取れない、さらには健康を害してしまうという裁量労働制の弊害が現れている。

【裁量について】

- ・出勤退勤時間に縛られないので、役所・銀行での用事や病院に平日昼間自由に行くことができている。(ゲームソフトの創作)
- ・出退勤についてはほぼ自由に決められるが、そうは言ってもみなし労働時間分は働くんだよね?というような雰囲気がある。(企画業務型)
- ・仕事の内容が明確になっていないので 8 時間働くことを求められ何故みなし労働時間制を導入しているのかわからない。(システムエンジニア)
- ・出勤時間が厳格に決められていないのは良い点です。(研究開発)
- ・時間が自由に決められないのに裁量制、ただの時間外の給料の制限のみの性格。(企画業務型)
- ・実態に裁量はなく、ただ残業だけが無言で認められる事務職だった。(企画業務型)
- ・良かった点：子供の学校に用があったとき、仕事をちょっと抜け出して行くことも可能だった。不満な点：客先常駐でまったく時間の自由が効かなくても適用されてしまう。いくら残業しても残業代は出ない(みなし分の手当では全然足りない)。(システムエンジニア)
- ・良い点は自分で納得できるまで仕事ができること。悪い点はそれとは関係無いレベルで作業量が多い。(デザイナー)
- ・裁量労働は自分がやっている研究開発関係では不可欠と思います。仕事の仕方としてはアイデアが必ずしも 9 時~17 時に出るとも限らないので、アイデアが出ている内にすぐに仕事をしたいというのが自分のやり方です。逆に裁量労働制がないとアウトプットが出せません。時間が決まっているのは主に打ち合わせ、会議ぐらいになります。(研究開発)
- ・自分で仕事に向き合う時間と家族と向き合う時間を計画・調整できる点が良い。計画が苦手な人や、そもそもキャパを超えた仕事を任される組織では機能しないように感じる。(システムコンサルタント)
- ・職場の空気によって、裁量労働制といいつつも実質的にはほとんど勤務時間や業務内容に自由裁量がない。(企画業務型)
- ・部署やクライアント特性で裁量範囲が大きく異なるのに一律で導入されてしまい、社員間でギスギスとしてしまっている。クライアント最優先で動くことが求められており、自分で業務量の調整はできない。(企画業務型)
- ・特にデスク業務に就いた場合は、シフトで出番が決まり、ルーチンワークであり、出退勤の自由はない。シフトに入っていない場合でも、休日を含む常軌を逸した長時間労働が強要されている。自分の場合、裁量労働制であることを人事で確認し、出退勤の自由があることを確認して、そうしているが、他の副部長職の社員は、そのことを知ってか知らずか、同調

圧力が強い中で、時間外が付かない中で深夜勤務、長時間残業を強いられている。制度に基づいて出退勤の自由を行使して、自分のペースで仕事をする自分は「自由人。野良犬」など、制度を知らない上司や同僚に変わり者扱いされている。つまり、この制度は外側だけは裁量があるように見えるが、その実は裁量などないということだ。(記者・編集者)

・プロジェクトが炎上すると裁量労働制のメンバー負荷が高い。部長などの経営層から指示でモチベーションが上がらない。作業開始、終了時間を決められると規則に書いてあるのに1日8時間労働が常駐先の客と契約しているらしく、実質機能していない。コンプライアンス的にどうなのかと思う。(システムエンジニア)

→業務の遂行手段や時間配分等の決定について労働者が裁量権を発揮できることは、裁量労働制を適用するための要件である。しかし、実際には、会社や取引先との関係で働く時間を自由に決められない、みなし時間以上は働くことが求められるといった回答が多くあり、裁量が確保されていない、労働者が自律的・主体的に働くことができないようなケースでも裁量労働制が濫用的に適用されている裁量労働制の実態が現れている。

【処遇・賃金について】

・良かった点は、短時間の出勤でも8時間勤務扱いになったこと。不満な点は、実働時間が多いいにかかわらず残業代が出ないことです。(士業)

・残業しても時間外労働賃金が出ない(出ないので申告していない)。(研究開発)

・裁量労働手当が月たった1万円で、残業は40時間程度であり全く割に合わない。(システムエンジニア)

・出勤時間が多少調整できるのは良いが、残業代削減に使われている気がする。(システムエンジニア)

・ただの長時間労働使い放題、メリットなんかない。(システムエンジニア)

→裁量がなく長時間労働に従事させられる中で、残業代も一切支払われず、労働者が一方的に不利益を受けている(使用者が残業代削減のために裁量労働制を利用している)という裁量労働制の実態が現れている。

【導入の手續について】

・役職が副部長待遇になると、裁量制が適用されているが、副部長職になるについてその説明はなく、賃金制度から残業などが適用されなくなり、それらを含んだ役職手当に一本化される……との説明がされる。部長待遇になると管理監督者とされる。部長職に移行するのは人によって違うが、4～10年近くは、説明されないまま裁量労働制になっている。(記者・編集者)

・導入に際して「専門業務型裁量労働制を大学教員に適用する際の要件(研究以外の業務を

週の労働時間の半分未満に抑える)を満たすためには、雑務の削減が大前提である」と労組から申し入れていたのに、大学はそれを無視して導入しました。また、労働時間把握もしないので、適用要件を満たしているか否か可視化されないのをいいことに、雑務負担は増える一方で、研究時間の確保ができません。そこで組合員有志は時間管理アプリを用いて労働時間を記録しており、適用要件をまったく満たしていないことを可視化しました。しかし、その記録を学部長や人事部に報告しても、まったく状況は変わりません。いずれ労基署に申告しようと考えています。また、おそらく、裁量労働制を導入している大学のほとんどは似たような状況だと思われるので、こうした現状を変えるために裁判を起こそうかとも考えています。(大学教員)

・システムエンジニアでないのに、システムエンジニアということになっている。

→裁量労働制を適用するにあたって労働者に対する説明が十分にされていない、適用要件を満たしていないにもかかわらず一方的に適用される、という裁量労働制の実態が現れている。

【その他】

・コロナのせいでリモートワークになり、通勤時間は無くなったが労働時間と必要機材が飛躍的に増えた。にもかかわらず対価はそのまま。少なくとも必要機材の補助はしてほしい。きちんと労働時間を管理して欲しい。(大学教員)

→裁量労働制とリモートワーク(テレワーク)が結びつくことで、労働時間の把握が不十分となり長時間労働が助長される、労働者の費用負担が増える、という実態が現れている。

以上