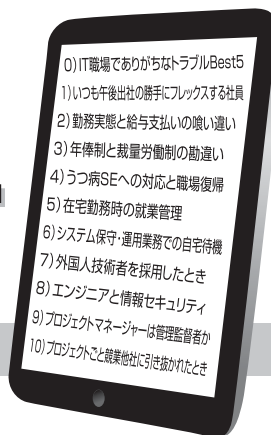


IT職場の問題解決 ケーススタディ 10

～事件は現場で起きている！～



0 IT業界の職場でありがちな労務トラブル Best5

なりさわ社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 成澤 紀美

本連載では、IT業界の職場でよく起きる労務問題のケーススタディを10件取り上げますが、今回はその前段として5つのトラブルパターンについて概説いたします。

1. 時間外労働・休日出勤の扱い

IT業界の労務トラブルの中で一番多いのが、時間外労働や休日出勤に関する取り扱いといえます。これは主に業務委託契約で働く職場のケースになりますが、例えば、委託契約上の月間作業時間とエンジニアの実労働時間との差異を吸収するために、時間外労働があったにもかかわらず割増賃金が支払われていないケース、年次有給休暇の取得分に相当する時間を実作業時間として委託元へ請求できないため無給扱いとしているケース、休日出勤分の労働時間に対する割増賃金が未払いになるケースと、ほとんどがサービス残業に関連するものになります。これらについて、企業側は委託者との契約時点で、実労働時間に対する請求ができる契約内容としておくことが基本的な正事項となります。

併せて、長時間労働に対する健康管理の甘さからメンタル不全者が増加していることも懸念されま

す。実労働時間の適正把握と賃金支払いに関しては、監督官庁では今後も厳しく取り扱うとされていますので、安全衛生面から見て会社側の配慮義務違反として処分されないよう、過重労働を防止する意味でも真剣に取り組んでいかなければならないものといえます。

2. 出退勤時間にルーズな社員

エンジニアには、出社時間にルーズな社員をよく見かけます。夕方からでないとパフォーマンスが上がらないと午後から出社をし、夜中遅くまで仕事をし深夜に帰宅をする、翌日の朝は起きられないので、また午後から出社をする…。このように出退勤時間を意識せずに仕事を行うエンジニアは周囲へ悪影響を与えてしまうため、労務管理上で苦勞させられます。技術スキルが非常に高く、また出された成果も非常に良いものだったとしても、会社の基本的なルールを守れない以上は、使用者と労働者という雇用関係の中ではうまく機能しません。むしろフリーランスとして活躍するほうが向いているともいえます。

こういったケースでは、使用者が注意・指導を繰り返し、場合に

よっては懲戒処分の対象とすることになりますが、一方では、注意指導や懲戒処分が適正でないとトラブルになることもあります。

3. 年俸制での未払い残業代

給与形態には様々ありますが、IT関連の場合、設立間もない企業、社員数が少ない企業で、専門業務型裁量労働制と組み合わせる年俸制を導入しているところをよく見かけます。年俸制は、文字通り年を単位として給与を支払うという形態ですが、支払方法は、①基本年俸を12分割、②基本年俸を14～16分割し賞与時にも支給、③基本年俸を12分割＋賞与、などいくつかに分けられます。

年俸制と裁量労働制を組み合わせる場合、勤務時間は社員に裁量性を持たせ、給与は年額で定めて年俸制として支給し、割増賃金（時間外勤務・深夜勤務・休日出勤）を支給しないケースがあります。一見すると勤務時間にも裁量制があり問題がないように捉えられがちですが、年俸制は給与の支給形態の一つでしかなく、もともとの年俸額に一定時間の時間外手当相当分が含まれていない場合には、深夜勤務や休日

なりさわきみ：弘前大学人文学部卒業後、大学時代から興味があったコンピュータに関わる仕事を目指し、業務系システム設計に長年、携わる。人事管理システム設計をきっかけに企業人事・労務の道へ。1998年、社労士試験合格。1999年1月、なりさわ社会保険労務士事務所を開業。2003年6月、人事・労務のワンストップサービスを目指し、株式会社スマイン設立に参画。IT関連の顧問先が約8割という業界専門の事務所でもある。 <http://www.nari-sr.net>
●特定社会保険労務士（東京都社会保険労務士会所属） ●AFP（ファイナンシャルプランナー）、2級FP技能士
●年金アドバイザー2級（銀行業務検定協会認定）



出勤分も含め割増賃金の支払いが必要となります。また、専門業務型裁量労働制を適用する場合は一定の職種に限られますが、本来適用できないプログラマー等にも裁量労働制を導入し、時間管理を行わないケースも見られます。

4. 管理監督者の捉え方と プロジェクトマネージャーの処遇

昨今、管理職の処遇については「偽装管理職」として世間で注目されてきたように、法令で定められている管理職の概念に当てはまっているかどうかを労働基準監督署では厳しく判断するようになってきています。しかし実際には、リーダー・マネージャーなど役職が付いたら、役職手当を支給し残業代を支給しないというのが現実ではないでしょうか。

労働基準法では、管理監督者を「事業の監督又は管理者の地位にある者で経営者と一体になって仕事をする者、使用従属関係上の拘束が一般労働者に比して弱い者」と定義しています。労働時間管理の観点から見ると、職務の性質上、労働時間に関する規定の枠を越えて働くことを要請されており、また、自己の判断で出退社できる自由裁量権を持っている者となります。これはどの程度の役職者を指すのかというと、取締役部長クラスを表していると考えられます。通常、リーダー・マネージャー等の役職は、経営者と一体になるま

での経営責任が伴う業務遂行を求められておらず、使用従属関係も相当強いものですから、管理監督者であるとは言い難いでしょう。

ではIT業界でいうところのプロジェクトマネージャーは、労働基準法上での管理監督者に該当するのでしょうか。プロジェクトマネージャーといっても、1プロジェクトに対して、工程数管理から外注先の選定、採用する人材の決定まで幅広く裁量権を与えられているものから、単に進捗管理だけで人事裁量権は全くなく、自身の勤務管理も別上司に管理されているといったものまで、企業によって様々あります。ここでも法律で定義されているような裁量権が与えられているのかどうかを、役職名で判断するのではなく、以下のような判断基準に沿って検討することが必要とされます。

- 1) 経営者から重要な責任と権限を与えられているか
- 2) 一般社員のように労働時間を管理されていないか
- 3) 一般社員より総年収額が多くなる待遇がされているか

5. 過重労働から発症する メンタル不全

この業界の問題としてもよく取り上げられる「過重労働」は、メンタルヘルスにも影響が大きく無視できるものではありません。過重労働が長期間続くと、肉体的ダメージだけでなく、精神的ダメー

ジも知らず知らずのうちに受け取ってしまうとされています。長期間会社に泊り込む、終電まで残業を続ける、帰宅後も家で徹夜をするような生活を送る人が多いエンジニアは、睡眠のリズムが狂いやすく、睡眠障害から二次的にメンタル不全へと進行していく危険性が高いともいわれます。

メンタル不全は心の病気であるため、精神的な症状ばかり出ると思われがちですが、実は自覚症状として最初に気づくのは体の不調なのです。「睡眠障害」「疲労・倦怠感」「食欲不振」「頭痛・頭重感」「めまい」「性欲減退」「便秘・下痢」「体重減少」「肩こり」「背部痛」など、ごく日常的に感じるものばかりで、これらの症状はメンタル不全者の9割近くに見られるといいます。このようにメンタル不全者は、憂うつな気分や不安など精神的な症状に気づかないまま、頭痛や肩こりなど体の不調を訴えがちなのです。

これらのサインをしきりに訴える社員がいる場合には、メンタル不全の可能性を考慮し、早めに専門医を受診するよう促すことが大切です。メンタルヘルスへの対策は、かかる前にいかにサインを見つけ出し、ダメージが大きくなるようにするかがポイントです。定期的な検診や、外部の専門カウンセラーの活用など、会社としての対策を講じる必要が今後ますます増えてくるといえそうです。