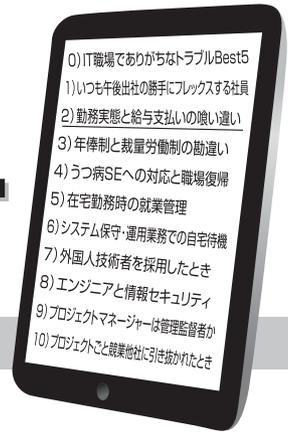


IT職場の問題解決 ケーススタディ 10

～事件は現場で起きている！～



2 取引先常駐での勤務実態と給与支払いに相違がある

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

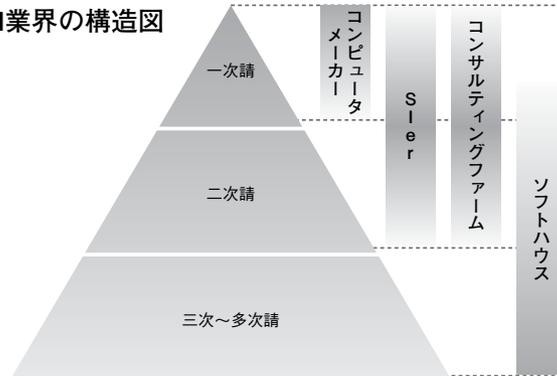
CASE : 現場常駐の就業で起きやすい

IT関連の職場では働き方も様々です。特にSI（システム インテグレーション）業界の構造は建設業界にも似ているといわれており、コンピュータメーカーやSier（システム インテグレーター）をトップとした元請けから、二次請けのソフトハウスへ発注し、これがさらに三次請けのソフトハウスへ発注するという多重構造になっています（図参照）。

企業が利用するシステムは規模や種類も様々ですが、一般的にシステムを構築するには、多くの技術者と費用を必要とします。

中小規模のソフトハウスが大規模システム構築をエンドユーザ企業から直接請け負うには、取引の信用性、資金力や技術者の確保の面で困難とされます。というのも、発注企業からの入金、受注直後に着手金の入金がない限りは、システムを納品し、発注企業の検収を受けてシステム完成と認められた後となるため、それまでにかかる人件費を負担し続けなければいけません。潤沢な資金を持っている企業でない限り、直接受注が困難というのはこのような理由によります。

SI業界の構造図



引用 ItLab : ItBase/part1

また、大規模システムは長期にわたり開発を行うことから、多くの技術者を必要とし、とても1社だけで集められるものではありません。

これらの理由から、通常は、大手システム会社がシステム構築案件を受注をし、これを中小規模のシステム会社に開発の一部を発注する多重下請け構造になっているのです。

そういう多重構造にあって、最近では開発環境のセキュリティの観点から、発注先で開発環境を整え対応することが難しくなっているため、発注元で業務を行うケースがほとんどを占めるようになっています。もともと多くの情報システム開発の職場としては、発注元企業内にエンジニアが常駐し業務を行うパターンが普通で、自社

に戻る日は毎月1回などということも当たり前の世界です。

このように発注者企業に常駐している場合に、自社で定める労働時間・休憩・休日と、実際の現場での勤務時間と異なるのがほとんどのため、実際の勤務時間に対する給与と支払われる給与とに違いが生じてくることがあります。

特に多いのが、作業時間を基本とした契約となっている場合に、発注者との委託契約上に定められているエンジニアの月間作業時間と実労働時間との差異を吸収するために、時間外労働が発生していたにもかかわらず、割増賃金が支払われていないケースです。

これ以外にも、自社で定める所定労働時間より現場での所定労働時間が短い分を給与から控除されているケース、年次有給休暇の取

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、株式会社スマイング設立に参画。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）



得分に相当する時間を実作業時間として発注者へ請求できないため無給扱いとしているケースや、休日出勤分の労働時間に対する割増賃金が支払われないケースなど、ほとんどがサービス残業に関連するものといえます。

STUDY：契約内容と管理能力を問う

業務を受託する企業側では、実労働時間や勤務実態を把握しているものの給与未払いとしているものが多いため、発注者との契約時点で、実労働時間に対する請求を発注元に行えるような契約内容としていくことが、基本的なところで企業側に求められます。

発注元との契約内容が明確ではないまま、いくら自社のエンジニアが良い品質のものを開発したとしても、開発にあたり発生した過大な時間外労働や休日労働分の請求ができないようであれば、意味がありません。

また時間管理という点から見れば、開発案件をマネジメントしているプロジェクトマネージャーの管理能力が大きく問われます。エンジニア個人ごとの基本作業時間を明確にし、日々のプロジェクト管理を徹底することが必要とされます。

しっかりと計画がされていれば、超過時間は想定外の事象が起きているといえ、何らかの遅れが出ていと分かります。個別に対策をし、2～3時間程度の作業時

間であれば、無理に残業するのではなく、翌日朝から作業をし集中して行えば十分に取り戻せるものです。

メンバーの作業時間を集計し、時間外労働が増えてきているようであれば、早急に原因を見極める必要があります。だいたいの原因は、プロジェクト管理が不十分なところにあります。開発計画の甘さなのか、エンジニアのスキルが合っていないのか、作業時間の管理不足なのかを十分検討します。

労務管理の面から見れば、業務日報などで労働時間・休憩・休日を管理していく際に、残業時間の管理を徹底しダラダラ残業はしない・させないようにする、勝手に残業をするのではなく事前に申告させ、またはマネージャーからの指示により残業をする、細かい点では端数時間の処理を適正に行う、などが求められます。

CHECK：労働時間管理の再徹底を

システム開発の現場は、労働環境が劣悪な3K（厳しい・きつい・帰れない、きついの代わりに給与が低いという説もある）として話題にも上りがちで、長時間労働が問題となる業界ともされています。

これらの主な原因は、プロジェクト作業に振り回されて自主的に使える時間が取りにくかったり、自由な時間が取れないところにあるとされます。

特に「帰れない」という理由として、以下が考えられます。

- 1) プロジェクトマネージャーの時間管理が甘い
- 2) チーム全体での作業が主であるため、自分の作業が一段落しても帰りにくい雰囲気がある
- 3) システム開発の性質上、品質に気を使すぎてエンジニアが過剰に時間をかけて開発をしがちである

長々と時間をかけて開発すれば品質の良いシステムが構築できるものではなく、決められた期間内に、決められた要件を、相手が求める品質で完了させることが求められているのです。

発注元との契約条件によっては実際に働いた分の給与が支払われないばかりではなく、長時間労働が長期間にわたって続く影響からか、メンタル不全を引き起こすケースが多いのも特徴の一つといえます。長時間労働が多い割には健康管理が甘いところが多く、このような状況により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、今後も行政指導上では厳しく取り扱いとされている点から見ても、企業側の安全配慮義務違反として厳重に是正指導がされないよう、また、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考えます。