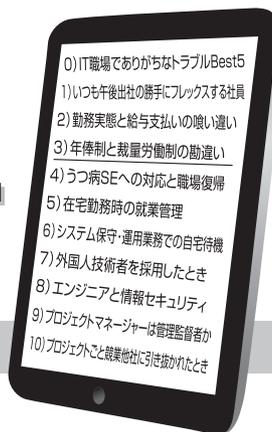


IT職場の問題解決 ケーススタディ

10

～事件は現場で起きている！～



3 年俸制と裁量労働制の勘違い

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: 両制度を組み合わせ導入する職場から問題が発生

給与の支払い方法には様々ありますが、IT関連企業のうち、設立間もない企業、比較的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年俸制を導入している企業を多く見かけます。ここからいろいろな問題が発生しています。

年俸制と裁量労働制を組み合わせ導入している場合、勤務時間には社員に裁量性を持たせ、給与額を年額で定めて年俸制として支給し、この年俸額には割増賃金（時間外勤務・深夜勤務・休日出勤）が含まれているとして、実際に残業や休日出勤が発生しても年俸額を超えた割増賃金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性があり問題がないように捉えられがちですが、年俸制を導入しているにもかかわらず、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、深夜勤務や休日出勤分も含め割増賃金の支払いを求められます。

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、職種に限らず裁量労働

制を導入している場合があります。例えば、本来専門業務型裁量労働制を適用できないプログラマーにも裁量労働制を導入し、時間管理を全く行わないというケースも見られます。

STUDY: 制度の考え方と労働時間の方法とは異なるものと認識する

まず年俸制は、文字通り年を単位として給与を支払うというもので、個人の能力や仕事の成果を反映させる賃金制度とされ、年俸額の更新時には、労働者の能力や仕事の成果などを総合的に評価し、次期の年俸に反映させるようにします。そのため、定型的・単純業務には向かず、専門的・技術的業務や管理的な業務に適用されることが多い制度です。

支払い方法は企業によりいくつかのパターンに分けられます。

1) 基本年俸＋賞与

月給（月例賃金）の12倍を基本年俸とし、賞与は別立てで行う方法があります。この場合は例えば賞与が4ヵ月分あるとすれば、これを年俸額には組み入れないで残しておきます。

また賞与分を基本年俸に含め、これを14等分や16等分した金額の

うち12ヵ月分を月給として支給し、残り2ヵ月分・4ヵ月分を賞与支給月に支給する方法もあります。

2) 基本年俸額に月例賃金×12倍以外に基本賞与も加え、さらに別立てで業績賞与を付加する方法

例えば賞与が4ヵ月分だとしたら、このうち3ヵ月分を基本賞与として年俸に組み込み、残の1ヵ月分を業績賞与として分けておきます。計算方法は多少複雑になります。

3) 月例賃金と賞与を含めすべて年俸額として一本化し、これを12ヵ月に均等割りして支払う方法

この場合は、中間期に企業業績や本人の成績の見直しを行い、後半の年俸額を修正することもあり、半年年俸制という表現をする場合もあります。

次に、労働時間管理の観点から、専門業務型裁量労働制を確認します。

専門業務型裁量労働制が適用できる職種として19業務が認められていますが、このうち、IT業界で活用できる職業の一つとして「情

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設。2003年6月、人事・労務のワンストップサービスを目指し、株式会社スマイニング設立に参画。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）



報処理システムの分析又は設計の業務」が該当します。いわゆるシステムエンジニアといわれる業務になります。

情報処理システムとは、情報の整理、加工、蓄積、検索等の処理を目的として、コンピュータのハードウェア、ソフトウェア、通信ネットワーク、データを処理するプログラム等が構成要素として組み合わされた体系を指し、具体的な業務内容として以下の業務を行うものとされています。

- i) ニーズの把握、ユーザーの業務分析等に基づいた最適な業務処理方法の決定及びその方法に適合する機種を選定
- ii) 入出力設計、処理手順の設計等アプリケーション・システムの設計、機械構成の細部の決定、ソフトウェアの決定等
- iii) システム稼働後のシステムの評価、問題点の発見、その解決のための改善等

これらの業務には、プログラムの設計または作成を行うプログラマーは含まれませんので、専門業務型裁量労働制は適用できないこととなります。

上記以外では「システムコンサルタントの業務」もあります。これは現行の情報処理システムまたは業務遂行体制についてヒアリング等を行い、新しい情報処理システムの導入または現行情報処理システムの改善に関し、情報処理システムを効率的、有効に活用する

ための方法について問題点の把握を行うものであり、アプリケーションの設計・開発の業務やデータベース設計・構築業務は含まれないとされています。

また「ゲーム用ソフトウェアの創作の業務」も専門業務型裁量労働制の対象となっていますが、ここでいう創作業務とは、家庭用テレビゲーム・携帯ゲーム用・ゲームセンター用のゲームソフト、PC用ゲームソフトのシナリオ作成（全体構想）などを指しており、ここでもプログラマーは除外されていますので注意が必要です。

裁量労働制という働き方は、業務の遂行方法を労働者の裁量に委ねるものとして、業務遂行手段と労働時間の配分について具体的な指示をしないという特徴があります。このため、始業・終業時刻は労働者の裁量に任せ、深夜労働と休日労働は会社の指示によるという形をとる場合もあります。

1日の労働時間で見た場合に、業務の遂行状況によっては大きく変動が生じることもあるため、1日の実労働時間に関わりなく、1日10時間働いたとしても8時間とするなど、一定の時間を働いたとみなす形になります。

CHECK: 制度のメリット・デメリットを踏まえたうえで活用する

年俸制を導入する際に割増賃金分も含めたい場合は、1年間でどの程度の残業時間が発生している

か時間外勤務状況を確認し、これをもとに算出された割増賃金を含んだものとして年俸額を計算します。ただし、想定していた時間外勤務時間を超えて勤務した場合には、当然のことですが割増賃金の支払いが必要となりますので、初めから残業時間分を含んでいるから問題ないということではありません。

専門業務型裁量労働制において労働時間の把握という点では、通常時間帯の勤務に対しては、出退勤時刻と実際の業務内容を把握する程度でよいとされていますが、深夜労働と休日出勤に対しては、タイムカード等で客観的に労働時間数を把握し記録に残す必要があるとされます。深夜労働と休日出勤分については、年俸制の中に先に一定時間分が含まれていない場合には、別途、法定割増賃金の支払義務があります。最近の行政の指導内容では、出退勤時刻を把握・記録せずに、出勤日のみの記録としている場合は、労働時間の客観的把握ができていないと指導対象とされる傾向が強いのでご注意ください。

年俸制という給与に対する考え方と、裁量労働制という働き方に一定の自由性がある方法の“いいとこ取り”をして運用するというのは、労務リスクが伴います。それぞれのメリット・デメリットを十分に理解・把握したうえで活用しましょう。