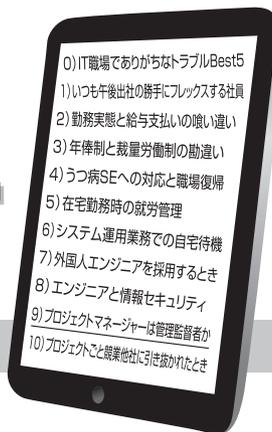


IT職場の問題解決 ケーススタディ 10

～事件は現場で起きている！～



9 プロジェクトマネージャーは管理監督者か

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: プロマネに求められる要件

IT業界でいうところのプロジェクトマネージャー（以下、プロマネ）は、プロジェクトに課せられた目的を達成するために様々な役割を求められます。

プロジェクトによっては「売上倍増」が最終目的であったり、「お客様の個人情報を安全かつ適正に管理・保管し、ユーザーが必要とするタイミングに必要とする形で瞬時に用意できる」のが最終目的だったりします。

社内プロジェクトでない限り、通常、プロジェクトの費用を負担するのは発注元であり、「成果物」を求めます。発注先では、予定の期日までに成果物を納品するために、プロマネを選任し、必要なエンジニアや資材などの開発インフラを供給します。プロマネは、これら開発インフラを管理するスキル＝マネジメントスキルを求められます。

またエンジニアをまとめ上げていくリーダーシップ、顧客ニーズをまとめるスキル、アーキテクトスキルなど多様なスキルも同時に要求されますが、プロジェクトの規模や顧客企業の性格（端的にいえばお客様の性格）により、プロ

マネに求める要素は異なるのが実際のところでは。

規模が小さいプロジェクトでは、プロマネはエンジニアのリーダーを兼ねることがよくあり、業務アプリケーションの仕様決めに自ら参加しなければならないこともあります。

プロジェクトの規模が大きくなると、プロマネは複数のサブチームから構成されるプロジェクトチームを取りまとめる役割を担うため、直接的な技術力よりもチームを率いるリーダーシップやマネジメント能力を強く求められます。

さらにプロジェクトの規模が大きくなると、実際の作業や進捗管理もサブリーダーに任せ、顧客の上位マネジメント層とのコミュニケーションを図ることが主な仕事となります。

STUDY: 管理監督者の判断基準

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監督者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、係長・課長という役職名が付いたら、役職手当を支給し残業代を支給しないという程度の対応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超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、係長や課長職は経営者と一体になるまで経営責任を負って業務を遂行することを求められてなく、使用従属関係も強いものがあります。従って、経営者と一体になるまでの職責を負うのは、部長以上を指すのではないのでしょうか。

給与面から見ると、役職手当が残業見合いの意味で支給されている場合には、法令で定める管理監

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)



督者に対する手当と解釈しにくいでしょう。

では、IT業界でのプロマネは、労働基準法上での管理監督者に該当するのでしょうか。

プロマネといっても、前述の通り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を与えられているかどうかを、役職名の呼称で判断するのではなく、実態に照らして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. 事業主の経営に関する決定に参画し、労務管理に関する指揮監督権限を認められていること

現実的なところでは、1) プロジェクトメンバーの採否を決定する権限を持っている、2) 外注先を選定する権限を持っている、3) プロジェクトのスケジュールを自身で決定できる、4) メンバーの人事考課や昇給等を決定できる、5) 会社を代表して重要な会議に出席している、ことなどが必要とされています。

2. 管理職なのか一般社員なのか 時間管理を明確に区分する

管理職は、遅刻・早退・欠勤について報告と届出程度でよいとし、給与(月給や賞与)についても労働時間とは切り離れた形での支給として考えるようにします。ただし、深夜時間(22時より翌5時)については時間管理と割増賃金が必要になります。

3. 管理職のほうが一般社員より総年収額が多くなるようにする

たとえ役職手当等を支給したとしても、月給ベースで見た場合に残業代が支給される一般社員より支給額が低くなってしまいうようなのであれば、やはり管理職扱いとはいえません。この場合は、賞与支給などにより総年収額では一般社員より多くなるような給与設計を考慮していただく必要があります。

4. 健康確保措置を講じる

管理職とはいえ長時間労働にならないように注意する必要があります。目安としては、月間時間外労働80時間・年間700時間に相当する時間を超えないようにします。また定期健康診断の徹底や、メンタルヘルス面でのサポートなども会社全体の安全配慮義務として対策を講じるようにします。

CHECK: 管理監督者とするためには

一般的にプロマネには前述1.の1)~4)の権限が認められている場合が多く、プロジェクトの規模が大きいほど、管理監督者性がないとは認めにくい状況にはなります。ただし発注元の影響が大きくなり、その意向がプロジェクトマネジメントにも強く及び、本来プロマネに与えられるべき権限が否定されるか、あったとしても希薄なものになってしまっていると、管理監督者としての実態がないと判断される可能性も十分にあり得るわけです。

プロマネの存在や性格が、そもそも「部長」「課長」などの職務・職責上の地位に由来するものではなく、特定の業務に対する管理能力を求められる立場にあるものであり、さらにプロジェクトの規模や内容により、プロマネに与えられる職務権限が様々な程度に変わるものであることから、労働基準法でいうところの管理監督者に該当するかどうかの解釈を議論することが難しいことを意味しています。

こういう状況のなか、プロマネを管理監督者とするためには、やはり経営参画を問うところ(プロジェクトメンバーの採否決定権、外注先の選定権、プロジェクトの工程管理決定権、メンバーの人事考課権、経営に影響する会議への参加)と、給与額のバランスがポイントになるといえます。