

待望の「教科書」が5年ぶりに改訂！
この1冊でIT業界の「働き方」が変わる！

働き方改革
対応！

IT業界 人事労務の教科書

【改訂版】

業界特有の労務管理問題の解決策を
IT業界に精通したスペシャリストが解説！



A5判・246頁 定価 本体2,400円+税

著者 **成澤紀美** (特定社会保険労務士)

社会保険労務士法人スマイング代表。長年にわたるシステムエンジニアとしての勤務経験を活かし、IT業界に特化した人事労務サービスを展開。

監修 **藤井 総** (弁護士)

弁護士法人ファースト&タンデムスプリント法律事務所代表弁護士。ITサービスの法律問題が専門。

IT業界の人事労務問題に特化した本書が働き方改革にも対応し5年ぶりに改訂！

システムエンジニア勤務経験のある社会保険労務士と
IT企業の法律問題を専門とする弁護士により、実践的な解決方法が分かる！

他社事例を豊富に掲載、自社にあった参考となる対応方法が見つかる！



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560
<https://www.daiichihoki.co.jp>

Tel. 0120-203-694
Fax. 0120-302-640

はじめに

第1章 人事労務問題を取り巻くIT業界の特徴と課題

第1節 IT業界の構造

●IT業界とはどんな業界なのか
①ハードウェア業界②SI業界(情報処理サービス)③パッケージ・ASP業界④ネット関連サービス業界⑤通信・インフラ業界
●コンピュータ利用の歴史

第2節 SI業界の構造

●SI業界は複雑な多重下請構造になっている
①コンピュータメーカー②SIer③コンサルティングファーム④ソフトウェアハウス

第3節 IT業界の職種

●IT業界には、スキルを測るためのガイドラインがある
●IT業界に求められる11種類の職種
●IT分野に求められるスキルレベル
第4節 ソフトウェア業界のビジネスモデルと労務問題

●より多くの技術者派遣と人件費抑制というダブルパンチ
●情報漏えい・セキュリティ
●競争激化と職業選択の自由

第5節 潜在的な労務リスク

●代表的な4つの労務リスク
①費用発生リスク②訴訟リスク③行政処分リスク④風評被害リスク(参考)労働審判制度について(参考)労働基準監督署の是正指導とはどんなもの?

第6節 増加する外国人SE

●国が違えば考え方も違う
●雇用する時に確認すること
●在留資格の種類
●資格外活動許について
●就業規則は外国人用も用意(事例)外国人労働者とのトラブル

第2章 IT業界におけるメンタルヘルス問題の乗り越え方

第1節 メンタルヘルス対策の現状

●メンタルヘルス不調者の割合
●メンタルヘルス不調者が現れる3つの原因
●メンタルヘルス不調を抱えた労働者のその後の状況

第2節 IT業界に多いメンタルヘルスリスク

●過重労働から発症するメンタル不調
●長期間の過重労働による肉体的ダメージと精神的ダメージ
●SE、プログラマーならではの「うつ」特性と3つの対策
●多忙、睡眠不足、不眠の悪循環

第3節 入社採用時のメンタル不全を見極める

●入社時の適性試験・面接でメンタル不全を見抜く4つの方法

第4節 試用期間中の取扱い

●試用期間満了時の解雇は簡単ではない
●試用期間は最長6か月に留める
●試用期間はコミュニケーションギャップが生じやすい

第5節 休職と復職

●IT関連企業での休職・復職問題
●プロジェクト終了時のバーンアウト型うつ(事例)プロジェクトマネージャーを襲ったバーンアウト型うつ

●出社しないまま退社するフェードアウト型うつ(事例)Webデザイナーを襲ったフェードアウト型うつ

●休職・復職の運用上のポイント
●メンタル不調は私傷病か業務上災害か
●休職期間こそ自社に即した運用を
●休職・復職のルールは医師の診断書、産業医の意見を取り入れる
●復職の際に注意すること
●休職制度運用上の3つのポイント
●解雇時の注意点
●「退職」と「解雇」それぞれの解釈
●解雇に際しての手続き
●メンタルヘルス対策への行政の取り組み
●厚生労働省が提供しているツールを活用する

COLUMN

【メンタルヘルス 失敗事例】突然キレ出す同僚プログラマーからメンタル不全を誘発したケース
【メンタルヘルス 成功事例】外部カウンセラーの活用でメンタル不全を回避できたケース
【メンタルヘルス 失敗事例】プロジェクトの失敗からプロジェクトリーダーがメンタル不全に陥り、最悪の事態に至ったケース
弁護士による章末解説
IT業界 メンタルヘルス対策の法的対応

第3章 問題社員への対応方法

第1節 問題社員の定義

●問題社員の具体的な実態とは?
●IT業界での問題社員 2つのパターン

第2節 問題社員への対策

●「決定打」はない
●採用時に人物像を把握する4つの方法
●会社のビジョン・理念を十分に説明し共感を持ってもらう(会社を好きになってもらう)
●試用期間中に見極める
●日々の勤務態度を注意し指導する
●SNSへの書き込み

第3節 IT業界での退職・解雇トラブル

●解雇の定義
(事例)ソフトウェア開発の案件が縮小されたケース/試用期間中にプログラマスキルが低いとされたケース/派遣されていたプロジェクト内のメンバー間のトラブル

●IT業界 問題社員A~Z

(事例)就業時間中にSNSに書き込みをしたり、デイトレードしたりしている社員のケース/仕事が終わらず自宅で作業……その分の残業代を請求されたケース/会社に内緒で副業している社員のケース

第4節 社員を解雇しなければならない場合の注意点

●就業規則の限界と労働契約書による対応
●退職・解雇の定義(労働契約法第16条の理解)
●既成事実とレポートの確保
●感情的な態度での解雇措置は取らない
●把握できる証拠を積み重ねる

COLUMN

【問題社員 失敗事例】協調性のないエンジニアを指導できなかったケース
【問題社員 成功事例】厳し過ぎる有能エンジニアをうまく説得できたケース
弁護士による章末解説
IT業界 問題社員対策の法的対応

第4章 ルーズな労務環境の整え方

第1節 IT業界に多い労務リスク

●時間外労働・休日出勤の管理の甘さ
●年俸制の給与形態での未払い残業
●専門業務型裁量労働制のプログラマー職の問題

●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

第2節 会社に入った労働時間管理・休日の考え方

●「振替休日」と「代休」の理解
●法定休日と所定休日

第3節 固定残業制の考え方

●固定残業制を正しく活用するための6つのポイント
●最近の行政指導の傾向

第4節 専門業務型裁量労働制の考え方

●専門業務型裁量労働制とは
●専門業務型裁量労働制での2つの注意点

第5節 労働時間の管理と判断

●労働基準法における労働時間の考え方
●労働時間=人件費
(事例)職種別に時間管理を行っているケース/出勤時間を複数設定しているケース

●残業代・休日出勤手当で是正指導を受けないための4つのポイント

第6節 時間外・休日出勤

●時間外労働・休日労働とは
●時間外勤務・休日出勤に関する6つのポイント
●「この仕事、今日中に終わって」の解釈

第7節 未払い残業代請求への労働トラブルと対処

●トラブルが起きる前に、就業ルールを見直す
●自社にマッチした採用は、リスク回避の一歩の策
●「だらだら残業」を行う社員 2つのパターン

●それでも労務トラブルが起きてしまったら? 3つのトラブル請求パターン

●IT関連企業に多い監督指導内容
弁護士による章末解説
IT業界 労務環境未整備対策の法的対応

第5章 会社を変える就業規則の作り方

第1節 就業規則の現状

●自社の実態に合っていない就業規則
第2節 就業規則の役割

●企業経営で就業規則が持つ意味と3つの目的
●就業規則の限界と労働契約書による対応

第3節 就業規律の重要性

●IT関連企業での服務規律
●企業の考え方を積極的に就業規則に盛り込む
●服務規律の定め方
●遅刻3回で欠勤1日控除は違法か?

●セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント対策

●SNSへの対応

第4節 雇用契約に関する課題

●改正労働契約法の影響
●改正労働者派遣法の影響

第5節 IT業界での契約形態(請負と派遣)

●大きく実情が異なる「請負」と「派遣」
●請負契約の現状
●派遣契約の現状

●偽装請負とされないために

●労働者供給事業とは

●偽装請負チェックリスト

弁護士による章末解説
IT業界 就業規則の法的解説

索引
おわりに

第3章 問題社員への対応方法
第3節 IT業界での退職・解雇トラブル
退職時間や就業管理の取扱いのルールが分らないことも、罰金・罰金が増える原因と想定されます。
Example
会社内に内緒で副業している社員のケース
A社員は、インターネット上で自然食品の取扱店のサイトを運営しています。商品が安いという点で顧客に伸びているようです。本人は、ネット上の販路でもあると、特に会社に報告をしていないわけではあります。ある日、自然食品の購入をしようとした社員が、偽装、この事実を知りました。
Bプログラマーである社員は、とても知識が豊富な社員で、毎日のように飲み会をしています。会社が解雇した後も、さらに夜遅くに働いてはいた。だんだんと会社に遅刻するようになってきました。ひとりでいるため、だんだんと会社を離れるようになってきました。
C社であるC社員は、小遣い好き程度にと。個人のブログ上でアフィリエイト広告を掲載しました。当初はそれ程の利用者もなかったのですが、増えるにつれて個人収入がアフィリエイト広告で増え、積極的に広告を行うようになり、今は毎月約10万円以上の収入を得るまでになっています。
これまでも多くの企業では、罰金・罰金を実施してきていた。理由としては、自社での業務がおこなわれること、情報漏えいのリスクがあること、競争・利益相反になること等が挙げられる。
検討が必要な事例を掲載!
具体的な対応方法がわかります!

詳細・お申し込みはコチラ → 第一法規 検索 CLICK!

申込書 (第一法規刊)

IT業界人事労務の教科書 改訂版
●定価2,640円(本体2,400円) [コード068056]

*弊社宛直接お申し込みいただく場合、一回のご注文でお届け先が一箇所、お買い上げ合計金額5,000円(税込)以上のご注文は、国内配送料サービスといたします。
*消費税は申込日時の適用税率に依ります。

●上記のとおり申し込みます。代金については、次に示す方法にて支払います。
*現在、弊社とご取引のないお客様につきましては、代金引換にてお支払いをお願い申し上げます。
(いずれかを✓で選択ください。) □代金引換により支払います。 □現金到着後請求書により支払います。

Table with 2 columns: *代金引換手数料について (一回あたりのご購入金額(商品の税込価格+送料)の合計が) and *送料・代引手数料を含む合計金額は、商品のお届け時に配送業者に現金でお支払いください。その際、クレジットカードはご利用いただけません。

年 月 日

Form fields for address (ご住所), department (部署名), phone (TEL), and email (E-mail).

お客様よりお預かりした個人情報、納品や請求書の発送・アフターサービス、弊社製品・サービスのご案内などの目的のために利用させていただきます。また、お客様の個人情報は、弊社ホームページに掲載のプライバシーポリシーに基づき適切に取り扱います。なお、個人情報についての照会、修正・削除・利用停止を希望される場合、その他お問い合わせにつきましては、お問合せフォーム(https://www.daiichihokai.co.jp/support/contact/contact.php)がフリーダイヤルにてご連絡ください。フリーダイヤル TEL.0120-203-696 FAX.0120-202-974

取扱い

この申込書は、ハガキに貼るか、このままFAXで下記宛お送りください。

■宛先
〒107-8560
東京都港区南青山2-11-17
第一法規株式会社
FAX.0120-302-640

書店印