

# 解説

このように、賃金不払い残業の摘発の発端は退職者（もしくはその家族）から出ることがほとんどです。労働基準監督署はある程度の証拠物件を持って相談に来る人がいると、法律違反に関しては適切に対応することになります。

特に、この事例のケースではサービス残業代の支払いと合わせて、加重な労働時間が原因となる自殺なので労災の補償の対象ともなります。会社は「安全配慮義務違反」としてさらに死亡した人の遺族には、1億円以上の損害賠償金を支払う必要も出てきます。

パチンコ店でこのような事態が発生し、ニュースとなったとしたら、おそらく次の日からはしばらく客足が遠のくでしょう。現金盗難で新聞沙汰となったパチンコ店と同様なのです。お客さんは「あそこの店は社員を過労死させる店だ。経営が危ないから、社員に無理をさせているんだ。」あるいは、「何十億円もお金を支払うと玉が出せないうら。」と考えるのが普通でしょう。パチンコ店の場合は他のサービス業と比べると客離れという点では、壊滅的に被害を受けることになります。

## 新聞のニュースより A社書類送検 ～サービス残業代30億円支払い～

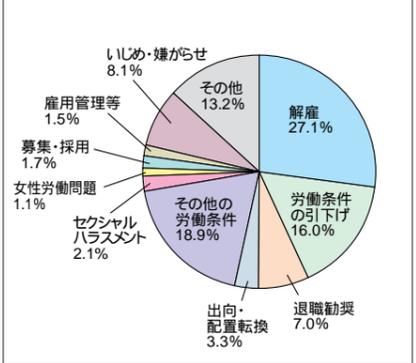
人材派遣会社A社が、サービス残業をさせた全国の社員と退職者の計約4000人に過去2年間にさかのぼり、総額約30億円の残業代の支払いを始めたことが明らかになった。

03年に自殺した大阪本社の副支店長の遺族が「自殺したのは長時間労働を強いられたい」として、04年4月に労基法違反の疑いで労働基準監督署に告発、大阪労働局は同年5月に東京のグループ本部などを自宅捜索するなどして勤務実態を調査してきた。

大阪労働局は同社が組織的にサービス残業をさせた疑いが強まったとして、労基法違反(割増賃金不払い)の疑いで、持ち株会社を自宅捜索。すでに会長と社長から数回に渡り事情聴取し、近くA社と幹部数人を書類送検する。

A社の就業規則では労働時間は午前9時～午後5時30分と定めているが、大阪本社では労働時間が実質的に13時間を超え、土日の出勤も当たり前になるなど全国で長時間労働とサービス残業が行われていた。同社では今後、サービス残業の実態を調べ、確認できた分から支払っていくという。

第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳



第1図 相談件数の推移



【参考】個別労働相談件数は平成16年度は、約82万4,000件となっています。これは労働基準監督署などに相談窓口において、労働トラブルについて相談した件数です。民事上の個別労働紛争相談の件数は約16万件です。両方とも年々急激に増加しています。内訳は解雇のトラブルが約27%と一番多く、次が労働条件の引き下げで約16%となっています。(図表1.2参考資料)

勧告として、賃金不払い残業をなくすようにすることや、過去2年分の残業代の支払いを指示します。これには退職した社員の分も含まれます。

賃金不払い残業の摘発は企業経営にとっては最大のリスクなのです。新聞では過去にさかのぼって何十億円もお金を支払った事例がニュースとして掲載されています。

パチンコホール企業の経営者の大半は、このリスクに気付いていません。もしくはパチンコは例外と考えているかもしれません。

労働時間・休日・休憩・残業の定義などをしっかりと把握してリスクを減らすように労務管理をしなければなりません。

# パチンコホール企業の リスク管理

## ～あなたの会社が倒産する日～

文＝藤崎 敏郎

大阪市立大学卒業。イトーヨーカドー入社後、関東のパチンコチェーン店にスカウトされる。経営計画室長として、店舗マニュアルの作成・営業指導・社員研修を行う。その後営業担当部長として、全店舗の指導・競合店対策・不振店対策を行う。現在は、社会保険労務士としてパチンコ企業の人事・労務システムの作成、就業規則などの作成を行う。コーチングを生かした社員教育は好評。ご連絡は携帯 090-6044-3307、またはホームページ <http://www.p-roumu/> よりお願いします。

### 従業員と会社との トラブルが続く

ここ数年、会社と従業員とのトラブルが続いています。個別労働紛争として労働局・労基署では相談を受けています。これが、急激に増加しているのです。内容は、解雇の問題・賃金不払いの問題が突出しています。これからパチンコホール企業もその波に巻き込まれるのは間違いないでしょう。

### 内部告発による 賃金未払い残業の摘発

特に賃金不払い残業が労基署から指摘された時の恐ろしさについては、いざその場に立つてみないと分からないことですが、パチンコホール企業は少なからずこのリスクに直面していると言えるでしょう。長い間の習慣のままで、労働時間に関しては、社内には法律に準拠した規定がないケースも想定されます。休日や休憩・残業時間の取り決めも明確ではない企業もあるはず。

例え、規定があったとしても正式に就業規則に制定して労働基準監督署に提出をしていないケースもあります。つまり、休日や休憩・残業時間の基準を決めると会社が損をするから決めないでよいほうが良いとされているからです。残業を払う基準等を決めると残業代の支払いが必要となるので、決まっておこうということでしょうか。

ところが、このような考え方が逆に大きな企業リスクを生み出しています。問題をあいまいなまま放置して、店舗数や売上だけ拡大していったとしたら、いつか、この問題が企業に何億円もの支払いを命じる労基署の勧告として具現化するのです。

企業として規定で決めていなくても、労基法の最低のルールには従わなければならない。残業をしたら割増賃金を支払うことは法律で決められているのです。

昨今、新聞をにぎわしているのは賃金不払い残業とされています。サービス残業という「会社に対するサービスで、無償で働いているので良いことだ。」という印象を与えかねない

という理由から、明確に法律違反であり、支払うべきものを支払っていない状態であることを示す意味で、「賃金不払い残業」と表現するようになったのです。

最近の労働基準監督署の取り締まりはこの賃金不払い残業に関するものが中心となっています。そして、いつパチンコ店がその取締りの対象となってもおかしくない状況です。

### きっかけは社員の申告で始まる

この取締りのきっかけは、ほとんどが退職社員の申告(労働基準監督署に申し出る)から始まります。社員の退職時は問題を発生させないようにしなければなりません。万が一でも社員が不満を残すようなケースでは要注意です。最近法律の知識を持つ社員も増えていきます。そのため、納得のいかない部分に関しては労働基準監督署に相談するケースが続出することも想定されます。

特に、解雇をしたときは注意しなければなりません。パチンコホール企業では、解雇する際には働いた部分も含めて給料を支払わず解雇することがあります。しかし、これは避けなければなりません。後でもしも、この社員が労働基準監督署に申告したときどのような理由であれ、働いた分は支払うよう命じられます。場合によっては解雇が無効とされて、損害賠償金を付加して支払わなければならないケースもあります。

そして、企業のリスクとして最大なのは、その社員から残業代の不払いに関しての申告が労働基準監督署にあったときです。

残業代の不払いは重い罰則があります。働いたらそれに合う賃金を支払うべきなのに、支払っていないということだからです。開店が9時で夜11時が閉店のパチンコ店で、残業が発生しないとは労働基準監督署の監督官は考えません。残業分の賃金の不払いがあることは、すぐに気付くでしょう。今までは、申告する人がいなかったから、大きな問題にならなかっただけなのです。

この申告があると、労働基準監督署員による調査が始まります。直接店舗に行き、タイムカードのチェックをします。それで、確実に賃金未払い残業の実態が把握されるのです。

### このリスク回避の方法

まずは、現状の業務実態の把握から始まります。店舗によって労働条件が違っていたり、店長の裁量で全てが決められている状況があったとしたら防がないとなりません。業務の効率化を推進するプロジェクトを立ち上げてマニュアル化する必要も必要です。営業・人事・労務全般に対して会社の統一ルールを作成することが必要です。

特に、労働条件全般については実情に合わせて、就業規則に会社の義務と社員の義務を記載して、周知徹底をしましょう。これが、労基署対応の第一歩となります。

それから残業に関しては、手続きのルールの取り決めが必要で、単に遅くまで店舗にいるから残業をしていたことにはなりません。残業の申請の仕方や上司の指示命令が無いと残業をしてはいけない、上司が確認する等のルールです。

これらのルールを決めておかないと、労基署も出勤した時間から退勤した時間までを、労働時間とみなして、残業の支払いを命じざるを得ないので。

### 最後に

従来、パチンコホールの社員は長時間労働に慣れて、生産性を上げることや、最短時間で仕事を終えるという意識が他の業界に比べて薄いのです。これを、できるだけ残業が発生しないように効率よく仕事をすると同時に転換させないといけません。

他の業界なみの休日確保して、優秀な人材を確保して、定着させるためにも時間内で仕事を終えるという習慣を築かないとならないでしょう。

また、社員に長時間労働を強いるだけで、残業を減らす取り組みをしていない会社には、社員が定着せずに良い社員から退職していくことは間違いありません。残念ながら、そのような会社は最終的には倒産するしか道が残されていないのです。日本全体で労働者人口が減少し、特に20歳代の人口は大幅に減少しています。今までも採用には苦勞してきましたが、社員を大切にできる会社しか人材は採用できない時代になるから