

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。

コンプライアンス（法令順守）

コンプライアンスの重要性については、どのパチンコホール企業も認識していることであろう。特に、風営法の厳しい取締りで機械の撤去や営業停止などを体験しているパチンコ業界では、生死をかけた問題でもあるからである。ところが、法令の中で人事・労務に関する一番大切なものについては、全く無関心もしくは認識がないパチンコホール企業が多いことに驚かされます。それは、「就業規則」なのです。一般企業では、法務を担当する部門の最大のリスク対策が必要とされ、毎年、この就業規則の改訂が行われます。これは、労働基準法などの改正があるたびに、改正しなければならぬからです。

就業規則とは

就業規則とは会社と労働者との間のルールをきちんと文書で表したものです。常時10人以上の労働者を使用する会社では、就業規則を作成して、労働基準監督署に届け出ることが決められています。10人以上の労働者の計算にはアルバイトを含めた全労働者が含まれます。だから、パチンコホール企業はほとんど全部が就業規則の作成義務があります。ところが、約10%以上のパチンコホールでは就業規則がないと言われていて、そのままにしておいても良い問題ではありません。実は、企業リスクがそこにあるからです。

また、就業規則の未作成のパチンコホール企業では、解雇やその他の懲戒を行うことができません。これが法律のルールです。就業規則という、単に、規則をまとめたものでしかないと思われている経営者も多いのです。単に社員に対しての告知効果しかないと思われているのです。就業規則は人事・労務管理の根幹となる会社の法律です。会社も社員も従わなければなりません。服務規律をはじめ、配転・昇給・制裁・解雇など、法律が触れていないことも、会社の規則として作成されています。知らなかつたで

記載するべきこと

法律では就業規則には、下記のことを記載することが定められています。

- 所定労働時間 1日に勤務する労働時間
- 始業および終業時刻 勤務開始の時間と勤務終了の時間
- 休憩時間 休憩時間の長さや与え方
- 休日 休日の日数、与え方
- 休暇 有給休暇、特別休暇、産前産後休暇 育児・介護休暇
- 賃金 決定の基準、計算方法、支払い方法、昇給、割増賃金
- 退職および解雇に関する事項

また、退職手当、賞与、休職などの規程がある場合は、それも就業規則に記載しなければなりません。

就業規則作成での注意事項（現状の就業規則のチェック事項）

必要記載事項がもれなく記載されているかどうか
前述の内容がもれなく記載されていないかなければなりません。

現行の法律に適合しているかどうか
法律は毎年改正されているので、最新の法律の内容が反映されているかどうかを確認しなければなりません。常に情報を収集して改訂をしなければなりません。一度作成すれば良いというものではないのです。

最近の改正事項としては、労基法の改正事項（就業規則への解雇理由の明示、有期労働契約の期間延長など）、均

最後に

就業規則は、社員と会社の守るべきルールを定めたものです。単に、社員の権利を記載したものではありません。社員にも義務を課したものです。規律正しい、ルールを守る社風を構築する際に、利用すべきものです。そして、会社を労働トラブルから守るためにも、リスク管理対応型の就業規則の改訂が必要な時代です。

もし、これが拙劣なものだとしたら、労働トラブルが発生したときに会社としての責任を回避できない状況となります。何億円もの損害賠償や慰謝料を支払うケースも発生することもあります。

また、社員の守るべきルールが規程として明確になっていない状況は、無法状況と言えるでしょう。会社としての一体化を図れないので、業績向上は非常に難しくなります。外敵ではなく、会社が内部から徐々に崩壊していくのです。

最近ですが、これに気付いたパチンコホール企業から、パチンコホール対応の就業規則の作成の依頼を受けました。これから人事・労務などの内部体制の組織化を図るようです。このような会社から伸びていくことは間違いありません。

問題事例 ケース1 試用期間中の解雇

新 入社員として採用した社員が、入社後1週間で無断欠勤をしました。それを理由に店長がクビにしたところ、「解雇予告手当」を請求されました。見習い期間中なのでクビにできると店長は思っていました。結果はこの社員の言い分のとおり、解雇予告手当として30日分の給料と同額の慰謝料を支払うことになりました。

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ため」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。

その大きな原因となったのは、就業規則に見習い期間(試用期間)の規程がなかったからなのです。就業規則に試用期間の規程を定めてあって、解雇事由も列挙されていれば、このようなケースでは、会社は1円も支払う必要はありませんでした。就業規則の未整備が原因です。

等法の改正事項（セクシャルハラスメント防止、妊娠中および出産後の母性健康管理義務）、育児・介護休業法の施行・改正事項、個人情報保護法、などがあります。就業規則ではこれらが記載されていなければなりません。

適用範囲を明確に定めておくこと
就業規則は正社員のもののみならず整備し、その中でパート・アルバイトなどを適用除外とするケースが多いようです。しかし、適用除外の委任規定だけを設けて、別規程を定めなければ、パート・アルバイトも原則として適用となります。社員と同じ待遇となるのです。就業規則はパート・アルバイトには適用されないのは常識などと勝手に判断しないようにしましょう。

自社の考え方や事情を反映していること
他社の就業規則をそのまま、会社名だけを変えて自社の就業規則としているケースもあります。実際の人事・労務

来年の改正（定年）

改正高年齢者雇用安定法により、平成18年4月1日から、すべての事業主は65歳までの段階的な雇用延長に対応しなければならなくなりました。これはたとえ60歳に達する労働者がいない事業所でも、雇用延長制度を導入しなければならぬのです。パチンコホール企業も例外ではありません。

雇用延長制度には、定年年齢の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止の3つの方法があります。この3つのやり方のうち、一つを選択して、就業規則の改訂をしなければなりません。事前にどのやり方が良いかを慎重に検討しておかないと、後々、会社にとって不利益となることもあります。例えば定年年齢は平成25年4月から65歳に引き上げるように法律で定められています。ところが、段階的に引き上げるやり方を取ることも可能なのです。これも専門の社会保険労務士に相談しましょう。

参 考

労働基準監督署 労働基準監督署は、労働基準法を施行するために設置された行政機関です。労働基準監督官は、企業を調査して書類などの提出をさせたり、報告を求める行政権限を持っています。また、刑事訴訟法に規程する特別司法警察職員の職務と権限を与えられており、労働基準法違反に関して捜査し、送検することができます。

リスク回避型就業規則 単に企業の守るべき法律を就業規則として定めるのではなく、将来起こり得る人事・労務リスク対策も含めてまとめたものです。社員に対する義務の記載が多いのが特徴です。懲戒・解雇などをとするケースは特に具体的に記載されています。