パチンコホール企業のリスク管理

～「内部告発・情報漏えいのリスク」～

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。

時代背景

私が現場で指導していた時の問題社員の例は「遅刻する」「酒癖が悪い」「勤務中に女性客に触る」「歯を磨かないので臭い」「パチンコで遊びすぎてお金が無い」などいろいろありました。

定着率も悪くて1年以上継続して勤務する社員は2割未満でした。そのような社員の中から班長、副主任、主任、店長と育成していかなければならなかったので大変に苦労しました。これを解決するために、学卒社員の採用に会社は踏み切りました。そして、学卒社員中心の採用に変えると、このような問題社員はいなくなりました。内部不正についても皆無といって良い状況となりました。定着率も向上して、1年以内の退職率は10％未満となりました。

ところが、学卒社員を採用する前提としての企業のコンプライアンス（法令順守）の面が、他業種の企業と比較すると大変に弱かったので、採用後の対応が後手に回ることが多々ありました。具体的には労働時間や休日の問題などです。学卒社員採用前までは休日に台入替作業などがあると、社員全員に出勤を命じていました。仕事だから当然だという雰囲気で、全員従っていました。

学卒社員を採用するとそのような訳には行きません。採用条件として、週休2日、一日の労働時間8時間として採用しているので、これに反する業務指示をした場合はきちんと割増分を含めての残業代を払わないとならないのです。

また、一部の学卒社員で権利意識が非常に強い者もいます。労基法等の違反は会社の義務違反として批判する面も強くなります。そして、学卒社員の方が法律や・労務管理の手法なども大学で勉強しているので、パチンコの仕事しか知らないベテランの社員以上の知識があるケースも発生します。このような学卒社員に対応するためにはやはり、管理者は労働法の知識を学ばないといけません。法律論でいうと学卒社員の方が正しい場合が多いからです。（労働法の知識については、シークエンスの過去の私の原稿をお読み下さい、また、私のホームページにはパチンコ幹部社員用に分かりやすく説明してある箇所があります。ごらんになってください。）

また、社会的には「内部告発」が流行る兆しがあります。会社の中では労働基準法違反はどこにでも転がっているので、これを「内部告発」されるとたまったものではないはずです。インターネットでは、ゴト情報や、パチスロの攻略法などあっという間に広がる時代です。会社名も隠さず、労基法違反について自分の働いている会社のことをインターネットで告知する社員も発生します。

教育の重要性

このようなことを防ぐ手段の一つは教育です。会社の現状の不備な点については、皆で解決しようという社風の育成をする教育です。当然に経営トップがそのような姿勢を示さなければなりません。このことを、日々の朝礼やミーティング・会議に社長自ら出席して話をすることも必要です。社長の代わりに部長クラスの人間が話しをすることも効果があります。今は、店舗のスタッフは店長をはじめとして若いですから、きちんと言い続けなければなりません。

教育の効果は、お金には換算できない価値があります。どのような教育でも講師が一生懸命教えてくれることで意気に感じて、お店の業績まで一緒に上がることもあります。また、社員教育を行えば、問題社員と呼ばれるような社員は減少していき、トラブルも無くなっていくでしょう。

ただ、どんなに教育をしても最低限の企業としての義務を果たしていない場合は、逆効果となります。それは一例として、社会保険・労働保険の加入と労基法の最低基準を守るということです。これさえ押さえておけば人事労務での大きな問題は発生しないはずです。

情報漏えいを防ぐ

退職者の情報漏えいは、会社を守るために最大限の防御策をとる必要があります。企業の秘密保持については、就業規則にしっかりと記載しなければなりません。何も就業規則に記載がないと、全く無防備な状態です。これでは、仮に情報漏えいで会社に不利益があったとしても、相手に損害の賠償を求めることができないのです。（至急、弁護士または社労士に相談しましょう。）

就業規則の記載例としては下記のようになります。

> 1、従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、諭旨解雇または懲戒解雇に処する。
> ①会社および取引先の重大な秘密およびその情報を漏らし、あるいは漏らそうとしたとき
> 2、従業員および従業員であった者が故意または重大な過失によって会社に損害を与えたときは、損害の全部または一部の賠償を求めることがある。

さらに記載があったとしても「対象となる企業秘密を具体的に定めていない就業規則は、秘密管理性を充足するものにならない」という判例もあります。つまり、情報秘密の内容を具体的に示した契約の締結も必要となるのです。

この契約のタイミングは、まず、入社時です。このときに誓約書（これが契約書となります）として個別に本人の印鑑の押印をさせて、誓約書の書面に記載されている内容の確認をします。

さらに在職中に何らかの特別な仕事をさせたときにも誓約書を交わすと良いでしょう。特に、釘調整・スロットの設定などを新しく担当させるようなケースでは、その仕事の重要性と責任、守秘義務を定めた誓約書が必要となるでしょう。悪質なケースでは会社は本人に損害賠償をすることもきちんと明記して、本人に確認させます。これは不正防止の効果があります。

そして、退職時にも誓約書を交わすことが必要となります。退職時には、入社時よりも重要な職務を担当していることが多く、会社の秘密事項も数多く知っているケースが多いからです。このケースでは、その秘密事項を具体的に記載して誓約書に秘密保持の事項に記載します。義務違反の際には、退職金の減額や損害賠償があることも記載しておかなければなりません。

このような誓約書の意義としては、法律上の争いの際に対処するということもあるのですが、情報漏えいには会社として厳しい処置を断固として取るという姿勢を示すことのほうが大切です。それにより、退職社員の情報漏えいをけん制する効果が期待できます。

この姿勢は教育の場においても強く示す必要があります。例えば新入社員研修での1コマには、情報漏えい（守秘義務）についての講義もしなければなりません。自社の教育担当者だけでなく、法律のスペシャリストの弁護士・社労士に講師を依頼すると、より、社員に重要性が伝わります。

下記に誓約書の例を示します。入社時に必ずとるようにしましょう。就業規則にも誓約書の提出の義務を記載しておきましょう。

～参考資料～　入社時の誓約書例

誓　約　書

私は、貴社において業務に従事するにあたり、以下の事項を遵守することを誓約します。

記

第１条（就業規則、社内規程の遵守）
　貴社の就業規則等の社内規程を遵守いたします。
第２条（秘密保持）
　貴社の企業秘密（業務上および技術上の秘密など）について、貴社の事前の承諾がない限り第三者への開示、漏えいは一切いたしません。
第３条（個人情報の利用）
　貴社の保有する個人情報および営業秘密を、貴社の業務上の必要性または貴社の指示がある場合を除き、利用しません。
　２　私は、個人情報保護法、貴社の個人情報管理規程、その他の社内規程および貴社の指示に従って適切に利用し、管理いたします。
第４条（報告義務）
　貴社の企業秘密の創出、個人情報の取得等に関与した場合は、直ちに貴社に報告いたします。
　２　貴社の業務上、企業秘密の創出または個人情報の取得に関与した場合、企業秘密および個人情報に関する一切の権利は貴社にあることを確認し、それらに関する権利が私に帰属することの主張はいたしません。

第５条（複製・複写の禁止）
　貴社の業務する間に取り扱った企業秘密および個人情報を、貴社の承諾がない限り複製または複写いたしません。私が、貴社の承諾を得て複製または複写をした場合、その目的を達するか、または貴社の指示に従い、返還または消去いたします。

第６条（退職時および退職後の義務）
　貴社を退職する場合は、その時点で私が管理または保有している貴社の個人情報、企業秘密等に関する一切を、貴社の指示に従い、返還または消去いたします。
　２　貴社を退職した後も、貴社の個人情報および企業秘密を第三者に開示、漏えいまたは利用いたしません。

第７条（損害賠償等）
　本誓約に違反して貴社に損害を与えた場合には、貴社が、私に対し懲戒処分、損害賠償請求、刑事告訴等の法的責任追及の可能性があることを承知しております。

平成　　年　　月　　日

○○株式会社
　代表取締役　　○○○○殿

住所
氏名　　印