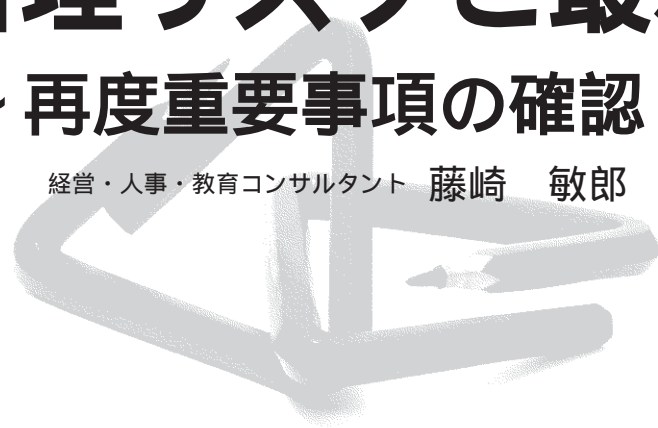


# 労務管理リスクと最新事情

## ～再度重要事項の確認～

経営・人事・教育コンサルタント 藤崎 敏郎



「このビジネス雑誌シックエンスに幾度となく書いてきましたが、人事労務リスクの最大リスクの3つに絞って再度書き直しました。パチンコホール企業に限らず、中小企業の重要なリスク管理でもあります。最近のニュースでも大きく取り上げられています。会社を守るためにこれらのリスクを回避しなければなりません。」

### パチンコホール企業の最大リスク その1 「賃金未払い残業の摘発のリスク」

パチンコホール企業の抱える人事・労務に関するリスクは、あまり議論されることはありませんが、一端、発生すると会社に与える被害は甚大なものとなります。特に、賃金不払い残業（サービス残業）が発見された時は、会社の損害金額は多額となります。何億円もお金を社員に支払った事例が最近のニュースとして新聞にも掲載されていました。

#### 賃金不払い残業とは

昨今、新聞をにぎわしている賃金不払い残業と言われるものがあります。賃金不払い残業とはサービス残業のことです。サービス残業というと「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で、明確に法違反であり、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

#### 当局の動向

労働基準監督署や社会保険事務所などでは、労働保険・社会保険の未加入の促進を強めていくことは間違いありません。さらに、労働基準監督署は労働基準法が守られているかを調査します。その調査の中心は賃金不払い残業となっています。

表現するようになったのです。当局はこのサービス残業の解消に努めています。11月は毎年そのキャンペーン期間となっています。

#### 労基署の取り締まりは賃金不払い残業が中心

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を中心となっています。そして、いつパチンコホール企業がその取締りの対象となってもおかしくない状況です。

#### きつかけは、社員の申告

これは、ほとんどのケースが退職社員の申告（労働基準監督署に申し出ること）で始まります。パチンコホール社員の退職の手続きには注意しなければ

なりません。不満を残すような退職の仕方は避けるようにしなければなりません。最近法律の知識を得たパチンコホールの社員も多いので、納得いかなかった部分に関しては労働基準監督署に相談する人がいるはず。特に、解雇などしたときは注意しなければなりません。

#### 残業代の不払いのリスク

そして、さらにリスクが大きいのは、その社員から残業代の不払いの申告が労働基準監督署にあった

### パチンコホール企業の最大リスク その2 「健康保険未加入のリスク」

#### 健康保険の知識

健康保険の制度は、健康保険証を持って病院に行った経験がある人が大半なので一般的なじみの深いものです。今は、病院代の3割を個人で負担するようになっています。会社で加入している健康保険は家族も利用することができます。家族は被扶養者といえます。例えば、被扶養者が何人いようと健康保険の加入者の保険料が高くなることはありません。また、保険料は会社と個人で折半負担です。

健康保険もパチンコ店のように法人（会社）はすべて強制加入となります。加入しないことは法律違反なのです。たとえ、社員が入りたくないと言っても会社では加入させる義務があるのです。健康保険

の未加入は6ヶ月以下の懲役50万以下の罰金となることもあります。

#### 健康保険の給付

健康保険の給付として知っておくべきものとして傷病手当金という制度があります。これは病気などで仕事ができないような人に対しての給料の補填をする制度です。給料の約6割が健康保険から支給されます。もらうときの要件としては毎月医師の診断書を添えて請求書を出す必要があります。最大で1年6ヶ月の間もらえます。これは会社で加入している健康保険の制度です。市役所で個人が加入している国民健康保険ではこのような制度はありません。

実際に「この制度があつたので助かった」という社長の話聞いたことがあります。病気の社員を、すぐに退職させるのはしのびないので何か良い手はないかと私に相談にきました。傷病手当金の制度を教えたところ、社員も素直に退職に応じて療養生活に入ったそうです。

#### 健康保険の加入要件

ところで、健康保険には厚生年金と同じ加入要件があります。正社員だけでなく、正社員と同じように勤務するパートやアルバイトも加入させる義務があります。基準としては労働時間・勤務日数で正社員の4分の3以上勤務するものは全員加入させなければなりません。（将来は2分の1以上となりそうです）この点で、パチンコホール企業ではパート・アルバイトは加入させる必要は無いと勘違いしている会社も多いです。ここを社会保険事務所に指摘されて、何億円もの保険料をさかのぼって支払うことになった会社がたくさんあります。人件費の削減策としてアルバイトの活用することは間違っていないかもしれませんが、このような法的な義務があることも理解しておかないといけません。

#### 社員の採用ができない時代となる

将来的に考えなくてはならない最も大きなリスクは社員数の不足です。10年以内にはどんなに募集しても社員が集まらないという時代が来ます。当然にアルバイト・パートも集まりません。人手不足の対

策が常にパチンコホール企業の問題となります。募集・採用・教育などの労務管理がさらに煩雑になりますし、効率も悪くなります。広告会社や派遣会社・人材紹介会社・教育訓練会社などに支払う経費が高騰しますが、依頼せざるを得ない状況となるでしょう。

このような時代を予測して、社員の定着率を上げ

る方策を打っておくべきなのです。健康保険をはじめとする社会保険の加入はその最低限のもので、他業種からの優秀な人材を採用するためにも必要な最低条件です。10年先まで経営を続けるためにも、パチンコホール企業は今のうちに組織や仕組みを構築して、このような制度充実をしておかなければなりません。

### パチンコホール企業のリスク管理 3

## 「就業規則未整備のリスク」

### 就業規則とは

会社と社員とのルールを明らかにするために作るべき規定や規則があります。特に、就業規則は雇用に関するトラブルが起こったときには、企業防衛として、リスク回避に使えるのでかなり重要になります。このような「リスク管理型就業規則」の作成が急務となります。ところがパチンコホール企業においては重要性がわからないで、おろそかになっているのがこの就業規則です。

就業規則は単に服務に関する規則をまとめたものではありません。労働者の権利だけを記載したものでありません。

### リスク管理型就業規則の必要性

パチンコ業界の状況から他業種のことを比較してみると驚かされる事実があります。今、時代の先端を行くと言われるIT業界では、この就業規則を作成するときに専門の社会保険労務士に100万円以上の費用を支払って、「リスク管理型就業規則」を作るようになっていきます。人を使うということはそれだけリスクもあるということなのです。企業防衛として、就業規則の重要性をパチンコホール企業も考える必要があります。

現実の問題が発生すると、就業規則の不備により、企業としては労務問題に悩まされるだけではなく、社員に対する賠償金などで多額の費用の発生が生じることになります。

企業にとって就業規則は単に会社の決まりを書いたものではありません。全部の労働者に共通する契約内容を明らかにして、国に企業が果たすべき約束

事として提出したものと云えます。当然にそこには労働者の果たすべき責任も書いてあります。解雇をする時はこれが決め手となります。就業規則に書いていないと、解雇をするにしても大変な作業となります。不良社員がいたとしても簡単には解雇できないのです。もし、この不良社員が解雇されたことを不満として賠償金の請求をしたときは、就業規則に適切な条文の記載がないと多額の賠償金を支払わなければならない事態もあるのです。

就業規則は企業の規程の中では一番上位にあるモノと云えます。国で言う憲法のようなものなのです。例えば、社員に支払うお金に関するもの、賃金・賞与・退職金・慶弔見舞金などですがこのようなことも就業規則の中に記載しておく必要があります。又、休日や労働時間に関する規定もこの就業規則に記入しておくべき内容です。

大きな労働トラブルとなった場合で、労基署が会社の言っていることの正当性の判断をする際には就業規則の提出を求められます。くれぐれも就業規則に関係規定が無い、もしくは就業規則そのものが無いということは避けましょう。トラブルが発生すると会社の責任は重くなります。

#### ふじさき・としろう

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。  
ご連絡はホームページ <http://www.p-roumu/> または携帯 090-6044-3307よりお願いします。