

「労基署ってなんだ？」

〜当たり前前のごとを当たり前前に知っておくこと〜

人事・労務・教育コンサルタント 藤崎敏郎

最近、基本的な役所の役割を聞かれることが多くなりました。今回はパチンコホール企業の係わる役所の仕事を説明します。

会社の経営で当然に係わる役所

会社を経営すると多くの役所に係わって仕事をしなければなりません。法律で各種の義務が課されているからです。パチンコホール企業は警察が風営法の所轄官庁なので、営業許可の取消しないようにきちんと書類の届出をして、法律を守って営業しなければなりません。

また、会社を設立すると税金を納める義務も発生します。税金の所轄官庁は税務署です。3年おきくらいに税務署の調査がパチンコホール企業にも入るので、体験した店長もいるでしょう。このように警察と税務署は分かりやすい

労基署ってなんだ？

最近、ある社長からの電話の相談で「労基署ってなんだ？」と聞かれてびっくりしました。経営者だったからです。つまり、経営者が労基署の役割を知らなかったということです。

労基署とは正式には労働基準監督署といいます。労働基準法の違反行為を

監督する役所です。具体的には休日や労働時間・休憩の法律が守られているか、社員に健康診断を受けさせているかなどを監督する役所です。

労基署には労働基準監督官という者がいます。会社や店舗に立ち入り、書類・タイムカードの点検、関係者への尋問を行う権限を持っています。そして、労基法の違反があった場合は指導や勧告、命令を行います。かなり厳しい指摘をされるケースが多いのです。労働基準法を守らせる警察官と考えると分かりやすいでしょう。突然の調査などで厳しい指摘事項を残していきま

す。会社は期限を守って改善報告しなければなりません。だから「労基署ってなんだ！」と怒る社長もいます。

労基署の調査で指摘事項の多い項目は次の5項目です。①法定労働時間に関する違反(1日8時間、週40時間の

労働時間が法定労働時間です。これを守らないとなりません。残業をさせる場合は36協定書の提出が義務となります

②割増賃金不払い(残業代の不払いのこと) ③労働条件明示違反(採用時には賃金や労働時間を明示しなければなりません) ④就業規則未作成(従業員が10人以上の会社は就業規則の作成をして、届出なければなりません) ⑤賃金台帳への法律の改正があると就業規則も改訂しなければなりません) ⑥賃金台帳への労働時間未記入(会社は従業員の労働時間を把握していなければなりません)

いずれかの違反に該当する場合は専門家に相談しましょう。特に就業規則の未作成は大きな問題となります。早急に作成しなければなりません。就業規則が作成してあると労基署の対応が優しくなることがあります。逆に作成していないと、会社に厳しい対応とな

社会保険事務所とは？

ります。(就業規則の作成をしないで会社の経営をするのは、無免許で車の運転をするようなものなのです。)

上場したいという企業では、上記の問題に該当するものが一つでもあると上場審査で落とされるそうです。それくらい重要な問題なのです。大きな問題とならないうちに、専門家に相談しましょう。

社会保険事務所とは健康保険と厚生年金保険の監督官庁です。未加入の企業に加入の促進をします。加入している企業には未加入者がいないかの調査をします。このような保険はすべての法人(株式会社、有限会社など)

に加入が義務付けられています。たとえ、働く本人が入りたくないと申し出たとしても、会社は加入させる義務があります。未加入の会社は社会保険事務所の調査があると過去2年分の保険料を支払って加入しなければなりません。今まで一度も調査などなかったというパチンコホール企業も従業員数が100人以上になると調査があると予測しておきましょう。未加入の企業でもこれから加入したいと自ら申し出るに気持ちよく対応してくれるはず

ハローワークとは？

ハローワークは雇用保険制度の運用を直接担当する役所です。公共職業安定所ともいいます。失業手当(基本手当)の支給をして、就職の支援をする役所です。企業は従業員の募集をハローワークでおこなうこともあります。

このハローワークの担当する雇用保険と労基署の担当する労災保険を合わせて労働保険といえます。この労働保険も法人は強制加入です。未加入を役所に指摘されて加入するとペナルティが課されることがありますが、こちら自ら加入するとそのようなことはありません。今まで加入していなかったから、厳しい罰則があるかと心配しないで下さい。社員の生活を考慮して加入するので、役所もそれなりに考慮してくれるはず

個別の対応が必要

このような役所の対応ですが、やるべきことをしっかりとやっていると、全く怖がる必要はありません。だから、

コンプライアンスの意味

上記のような役所は法律の適用は厳格に行います。会社も法律を守らなければなりません。ただ、「法律さえ守っていれば良い」というのが本来のコンプライアンスではありません。その法律の意図、内容も理解してそれに合致した行動を取らなければなりません。他業種で賞味期限切れの商品を使用して大問題となりました。とんでもないとパチンコ業界に係わる誰もが感じています。このような事例では、パチンコホールで認定期限切れの機械を使用していたら、同じような感覚を他業種の人が持つはずだということを忘れ

ないようにしましょう。警察の指導や法改正がなぜあるのかを真剣に考えるのが今年なのです。

そして、パチンコホールの社会貢献のやりかたは多くの形であるでしょうが、健康保険、厚生年金、雇用保険、労災保険に加入することも社会貢献の一つです。自分の会社で働く従業員を大切に育成していくことが一番の社会貢献になると私は考えています。法律を守るといふ考え方は当然ですが、法律の意図や内容を理解することも大切です。働いている社員の将来を考えると社会保険に入るべきだと分かるはず。このようなことに気づいて、人事制度の構築のできた企業しか生き残れない時代です。今は大きな会社だとしても、社員を大切にすることが一番の業績向上策だと気づいた小さな会社に競争で負ける時代が来るでしょう。あるコンサルタントは「速い会社が遅い会社を食う時代」と言っていました。私も同感です。「社員満足を速く実現した会社が遅い会社を食う時代」です。今年はその先駆けとなる年でしょう。

「連絡」

4月18日(水)にJSA主催の店長育成セミナーの講師を務める予定です。場所は上野になります。内容は今回のテーマをさらに分かりやすく説明したものです。詳しくはご連絡いただくとご案内を添付いたします。

▼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。