



法律上での届出の規定

以下、簡単に会社として行うべき届出の規程を示します。これは会社の義務となっています。

健康保険・厚生年金保険

被保険者の資格取得届・・・これは会社に社員が入社すると5日以内に届出をすることが健康保険法で定められています。正社員に関しては入社した月から加入させる義務があります。見習い期間中だとしても加入させなければなりません。本人の意思は関係なく加入させないといけません。

雇用保険

被保険者の資格取得届・・・これは会社に社員が入社した翌月10日までに届出をすることが雇用保険法で定められています。正社員に関しては入社した月から加入させる義務があります。見習い期間中だとしても加入させなければなりません。本人の意思は関係なく加入させないといけません。

労災保険

労災保険は会社として加入するものなので、社員一人一人を特定して加入するものではありません。労働者を一人でも使用する会社は労災保険に加入する義務があります。

上記、4つの国が定める保険には法人(会社)はすべて強制加入です。もし、加入していないと法律違反となります。もし、未加入が発覚すると過去2年分の保険料を全額払うことになります。これには例外はありません。

さらに、ブランドオープンなどで忙しくなる毎日の労働時間が十二時間以上で休みは月に一日有るかないかという状況となります。おそらく月の残業時間(ほとんどは賃金未払い残業)は百時間以上となりま。この状況がブランドオープン後も続く、うつ病の発生の危険が高くなります。それで自殺などが発生すると会社の責任は非常に重くなります。

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。

「社会保険未加入のリスク」

労務法制の基本

社会保険・労働保険と一般的に呼ばれている労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金は、パチンコホール企業といえども加入すべきことが義務となっています。未加入は法律違反となります。会社に対する罰則もあります。だから未加入は早期に解決しなければなりません。また、国家財政事情が悪化していることもあり、未加入の摘発が推し進められることが推測されます。これらの保険に未加入の場合は、行政サービスの一部が受けられない例も発生しています。(ハローワークに求人募集が出せなくなるなど)

社員のモチベーション

社会保険(健康保険・厚生年金保険)や労働保険(労災保険・雇用保険)の加入は社員のモチベーションを上げる意味でも大切です。いくら立派なことを会社で話したとしても、これらの未加入があると社員は会社を信頼できなくなります。信頼できないような会社では、社員が真剣に働くことは難しいです。つまり会社が法律を守っていないのに、社員に会社の決まりを守ることを強要することは難しいということなのです。だから、当然に目標に向かう一歩感がないので、業績の向上はできません。

現実にはパチンコホール企業ではこれらの保険に未加入の例があります。「人を大切にしたい会社」「人材育成に全力を尽くす会社」といくらスローガンを掲げて、社会保険・労働保険などの未加入では社員が信頼できる会社とはなりません。

試用期間中も加入義務がある

たとえ加入させたとしても、試用期間は加入させないとか、入社後三ヶ月以上経過しないとダメだというルールを作っている会社もあります。これも実は法律違反となります。これは法律違反という面だけでなく、社員のモチベーションの低下にもなります。つまり、試用期間の三ヶ月間は健康保険がないので、会社に勤務しているのに家族にも国民健康保険で治療を受けさせるという恥ずかしい思いをするのです。年金についても、会社で働いていながら妻の年

労災では過労自殺も認定されている

この労災では、過労による自殺も認定されています。あるパチンコホールの店長の労働時間は一日十二時間、休みが月に2日あるかどうかです。月の労働時間は三百時間以上が平均だと思えます。だから百時間以上の残業をしているのは間違いありません。

そして、労基署の定める労災の過労として認められる残業時間として、月百時間以上という基準があります。法律では百時間を超えると会社の義務として専門の医者に健康診断を受けさせないといけません。だからもし、過労のために事故などがあつたときはほとんどの店長が労災として認められる基準となると言えます。端的に言うと業務が原因となる自殺のような場合は労災として認定される可能性が高いのです。

労災の規定「安全配慮義務違反」

でも、店長はまだ自分で時間管理できるので仕事の原因として自殺するような事例は想定しなくて良いと思われる。一番注意しないといけないのは学卒新入社員でしょう。学卒新入社員は会社の募集要項では週休二日、労働時間八時間とあるので、それを信頼して入社してきます。ところが実際の労働時間は一日十時間以上で、休日もアルバイトが急に休んだりするので週に一回あれば良いほうだという状況が長く続くケースがあるかもしれません。これでは今の若い人は体力的にも精神的にも危険な状況になります。

さらに、ブランドオープンなどで忙しくなる毎日の労働時間が十二時間以上で休みは月に一日有るかないかという状況となります。おそらく月の残業時間(ほとんどは賃金未払い残業)は百時間以上となりま。この状況がブランドオープン後も続く、うつ病の発生の危険が高くなります。それで自殺などが発生すると会社の責任は非常に重くなります。

金は国民年金で払わないといけません。今は毎月一万三千五百八十円の支払いとなります。本来法律の規程のとおり会社で厚生年金に加入してくれていると、妻の分は1円も払う必要ありません。厚生年金に加入している夫の妻は第3号被保険者となるので年金保険料を払う必要はないからです。

また、病气やケガのことを考えると、健康保険を会社で加入させていないと、自分で国民健康保険に加入しなければなりません。自己負担の金額は同じ三割です。ところが、会社で加入する健康保険は国民健康保険より有利な制度があります。会社で健康保険に入っていると給料の六割が所得補償としてもらえるような制度があるのです。健康保険の傷病手当金の制度です。また、保険料も国民年金保険の方が高いので、社員の不満の元となることがあります。

労災保険未加入のリスク

労災の知識は必要不可欠

パチンコホール企業は歴史も浅いので労災の知識が無いのは仕方ないことでしょう。店長が営業のことしか知らないのは当然です。ところがパチンコ店の店長が労災の制度を勉強すると、こんなすばらしい制度があつたのかと感動することになります。

つまり、何らかの仕事の上での事故や病気になる、自分で生活費や治療費を工面しないといけないと思つていたのに、国の制度で補償があることを知って驚くのです。

会社は労災保険に加入していれば、特別に被害をこうむることはありません。これを動違ひしている人がいますが、労災に係る事故が発生して本人が何百万円もの補償金額をもらうことになったとしても、個別に会社が国にお金を余分に払わなくても良いのです。毎年、しっかりと労災保険料を払っているだけで、いざというときに助かるのです。(会社に過失があつたときは裁判で損害賠償を払うこともありますが)。

労災未加入のリスク

今でも、労災に未加入のパチンコホール企業もあります。

同じような状況で働いている他の社員が元気でも、ストレス耐性の弱い社員であればうつ病になります。その時は会社に「安全配慮義務違反」として責任があるのです。その社員に会社が適切な労務管理をしていないということなのです。

判断基準となる労働時間としては、月百時間以上の残業もしくは、もしくは八十時間以上の残業が長期にわたつていくということが厚生労働省からの通達で出されています。この基準以上の残業をさせている企業は、産業界(会社で特別に専任させている医者)に診断させる義務があるとされています。

労働時間と過労死

この過労死という問題は、一般的にパチンコの仕事は長時間労働と休日の少ない仕事と認識されているので、これまでは問題とされてきませんでした。しかし、企業のリスク管理という点からはこの労働時間と過労死の問題も注意しなければなりません。ストレスの耐性(ストレスに耐える能力)は個人によつて差があります。現在の法律の運用の考え方は一番弱い人に合わせて対応することになっています。

つまり、学卒の新入社員が入社した時に同じ仕事を同じようにさせていたとしても、一方が過労死で自殺したとしたら、他方が健康であっても企業の責任は逃れられません。その時に労働基準監督署が企業の責任が重いかどうかの判断の基準として重要視するのが、労働時間数と休日数です。毎月の労働時間(残業時間を含めて)と休日に問題がなかったかどうかの調査があります。残業時間が(サービス残業も含めて)月に百時間を超えていると企業にとっては非常に厳しい結果が発生します。つまり、過労死による労災事故と認定されて労災の補償となります。かつ、遺族などが裁判を起したりすると、会社にはさらに補償金の支払いをする必要が出てきます。判例ではこの過労死と認定された事件では約一億六千八百万円の支払いを企業に命じたものがあります。

おそらく、パチンコ業界でも学卒新入社員の採用が増えていますので、この業務過多による過労死の問題が発生す

ことは予測できます。労働時間の管理については企業の責任となっています。労働者の健康と安全に關しても配慮するという義務が企業にはあるのです（「安全配慮義務」と言います。）それを店長の管理責任だけの問題として逃れることはできません。

労災は通勤にも適用される

通勤についても労災の対象となります。通勤事故があった時は労災から補償が受けられるのです。しかし、通勤途中で中断があると労災の対象とはなりません。中断とは、通勤以外のことをすることを言います。帰宅途中に居酒屋に寄るなどの行為を中断したことになります。以降は通勤ではありません。だから、以降に事故があったとしても労災の補償は受けられないのです。中断とみなされるような行為の例としては、マージャン店による、映画を見る、遊びでパチンコをするなどの行為があります。

雇用保険未加入のリスク

雇用保険の知識

雇用保険はパチンコホール企業も強制的に加入することになっています。加入するかしないかの選択の権利はありません。もし、未加入の場合は六ヶ月以下の懲役又は三十万以下の罰金とすることがあります。

法律では「雇用される労働者は加入させなければならぬ」と定められています。正社員だけでなく、例えばアルバイト・パートでも週に二十時間以上働いていて、一年以上勤務する者は加入させなければなりません。

雇用保険の給付内容

雇用保険ではいろいろな制度があります。その中で一番活用度が高いのが基本手当（失業手当）です。これは退職した時に一年間をさかのぼって見たときに、六ヶ月以上その会社で働いているともらえます。

又、長期間勤務しているとその支給される日数が増えます。例えば二十年以上勤務すると百五十日分の基本手当（失業手当）がもらえます。一日あたりのもらえる金額はだいたい平均賃金の50%です。

さかのぼって支払った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をすることは間違っていないと思いますが、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。

厚生年金保険未加入のリスク

厚生年金の基礎知識

厚生年金は社員の老齢、障害、死亡に關してお金を支払う制度です。この制度もパチンコ店のように法人（会社）となっていると強制加入となります。入らないと法律違反となります。未加入の場合は六ヶ月以下の懲役五十万以下の罰金とすることがあります。

年金としては国民年金がありますが、こちらは主に自営業者たちの年金制度です。会社に勤務する社員は厚生年金保険に加入させなければなりません。

厚生年金の給付

通常は六十五歳から年金として今まで支払ってきた保険料に対応する金額がもらえます。また、被保険者期間中（会社に勤務中）に障害者となった場合には手厚い補償である障害厚生年金がもらえます。そして、事故などで死亡した場合には、残った遺族に遺族厚生年金の支給もあります。年金制度という老齡に關する年金だけだと思いがちですが、若くても障害・死亡などの危険もあります。そのような場合は、国の制度で手厚く補償されることとなります。

厚生年金と国民年金の比較

厚生年金は、パチンコ店で厚生年金保険に加入していない会社の社員は適用されません。仮に、適用されていないパチンコ店に勤務する社員と、厚生年金に加入しているパチンコ店に勤務する社員の将来的な年金額の比較をすると、もらえる年金の額は大きく違ってきます。厚生年金に加入していない社員は加入している社員の半分以上の金額しかもらえません。

つまり、加入している社員は六十五歳過ぎると毎年二百万円ももらえると、加入していない社員は毎年最大で八十万円です。これも加入していない社員が国民年金に加

月三十万円の給料の人でしたら一日当たり約五千円がもらえます。つまり二十年間勤務している人だと五千円が百五十日間ももらえるのです。これは退職理由にかかわらず、自分の都合で退職した人でももらえます。

そして、会社都合による解雇の場合はこの日数が延長されます。一番長いのは四十五歳以上六十歳未満の人ですが、リストラや会社が倒産した場合は三百三十日間基本手当（失業手当）がもらえるのです。

雇用保険未加入のリスク

このような働く者にとって大切な制度も、雇用保険に加入していないパチンコホール企業の社員は恩恵を受けることができません。加入しているかどうかは給料明細を見ると分かります。雇用保険料として差し引かれていれば加入していることとなります。雇用保険は会社と個人が半分ずつ負担するので、社員の給料から天引きする分があるのです。社員として採用しながら雇用保険の加入を半年以上後にする会社もあります。会社負担分を削減したいからです。この場合は給料明細から雇用保険料が差し引かれていないのでわかります。

これは社員としては困った事態を後で引き起こすことになりかねません。六ヶ月以上働いていたので、会社を辞めた時には基本手当（失業手当）がもらえらると思っていたら、役所から資格がないと言われることとなります。資格がないともらうことができません。半年の勤務期間があると通常は三ヶ月間に渡り基本手当（失業手当）がもらえます。でも、会社が加入してくれなかったため、一日分ももらうことができないのです。このようなケースでは会社に対して不満をぶつける社員も発生します。労基署にサービスクラスの支払いを求めて申告する社員が出るのはこのようなケースかもしれません。会社のリスクは大きいのです。このようなトラブルを避けるためにも雇用保険の加入が必要で

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

入しているという前提です。もし、国民年金にも加入していなければ年金は、この場合は一円ももらえないことがありま。厚生年金の場合は給料からの天引きなので自動的に差し引かれています。だから、未納となることはありません。ところが国民年金は自分で支払う必要があるのです。パチンコホール企業で厚生年金に未加入のケースでは、社員が自分から国民年金を払うことは少ないと予測されるので未納となる可能性が高いと想像されます。

さらに、国民年金の未納の場合は、障害・死亡事故などがあつたときでも、未納のペナルティとして一円もお金がもらえません。厚生年金に加入している社員は会社から天引きされるので未納となることはないで、障害・死亡事故の時には障害年金や遺族年金がもらえます。

厚生年金に未加入のパチンコホール企業に勤務する社員は、非常にリスクの大きいことを知っておく必要があります。将来の所得の補償もなく、今、障害や死亡した時は国からの援助がまったく受けられないことになるケースがあります。個人で民間の保険に加入していればまだ良いのですが、そのようなパチンコホール企業勤務者は少ないでしょう。

厚生年金の加入は企業の義務

この厚生年金に未加入や入られるべき社員を入れないという問題はパチンコホール企業だけでなく、多くの企業で発生しています。どうしたら加入させないことができるかが会議で議論されている会社もあります。でも、企業の繁栄と社員の定着を願う会社であれば加入をさせるべきでしょう。このような理念を持っている会社には優秀な社員も集まります。社員の定着率も高まりま。す。

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

保険料の額は社員に支払う給料の額に下記の保険料率を掛けたものです。

健康保険料率	1000分の82 (8.2%) このうち半分は会社の負担となります。
厚生年金保険料率	1000分の142.88 (14.288%) このうち半分は会社の負担となります。毎年9月に3.54%ずつ引き上げられて、平成29年までに1000分の183 (18.3%) になることが決まっています。
雇用保険率	1000分の19.5 (1.95%) このうち1000分の11.5は会社の負担となります。
労災保険率	1000分の5 (0.5%) 全額会社の負担です。
労災保険率	1000分の5 (0.5%) 全額会社の負担です。
雇用保険率・労災保険率はパチンコ事業対象の率です。業種によって差があります。	
健康保険料率・雇用保険率は17年度の数値です。将来的にはさらに上がることが予測されています。	
その他、会社が負担しているものとして、介護保険料があります。介護保険料率は1000分の11.1です。その半分会社が負担しています。	
又、児童手当拠出金として1000分の1.1を会社が負担しています。	

がある人が大半なので一般的ななじみの深いものです。今は、病院代の三割を個人で負担するようになっていきます。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。大切に社員に健康保険に入りたくないという承諾書を書かせて保管している会社もありますが、これは全く意味がありません。健康保険の未加入に關しては六ヶ月以下の懲役五十万以下の罰金とすることもあります。

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。給料の約六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診断書を添えて請求書を出す必要があります。最大で一年六ヶ月の間ももらえます。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、助かつたという社長の話を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、何か良い手はないかと相談を受けました。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、健康保険には後述する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四分の三以上勤務するものは全員加入させなければなりません。

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な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、何億円の保険料を

大きなリスクは社員数の不足です。シークエンスの7月号に記載しましたが、日本の人口動態より、労働者数の不足は間違いなく発生します。十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会社の問題となります。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、求人募集効果を上げて、定着率を上げる方策を打っておくべきなのです。厚生年金をはじめとする社会保険・労働保険の加入はその最低限の対策です。十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、内部充実をしておかなければなりません。それができない企業は何年か後には倒産するという運命が待ち構えているでしょう。