

# パチンコホール企業の リスク管理

## コンプライアンス(法令順守)の重要性!!

~「整備すべき規定とは」

文=藤崎 敏郎

大阪市立大学卒業。イーヨーカード入社後、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。

### 整備すべき規程とは(罰則の適用のあるもの)

ある調査会社のアンケートの結果で、パチンコホール企業が整備すべき規程としている規程が列挙されていました。これを見て唖然としました。コンプライアンス(法令順守)と言われながら、何が法律で必要と定められているかが理解できていないパチンコホール企業が多かったからです。

例えば就業規則は、ほぼ9割のパチンコホール企業が既にできているとしていました。しかし残りの1割は作成できていません。1割の企業が法律違反ということになります。また、9割の企業の大半も作成してあるだけで、法律の改正に合わせて改訂の作業をしなければならぬことを知らないでいます。法律の改正はほぼ毎年ありますので、企業の人事・労務リスクを回避するためにも、毎年のように改訂が必要となるのです。人事・労務コンサルタントの常識としては、5年間以上何の改訂もしていない就業規則はほとんど役に立たないとされています。

賃金規定は8割の企業が作成してあります。でも残り2割の企業が作成してありません。これも法律違反となります。労基法では就業規則に賃金に関するものは絶対的記載事項として、必ず記載しなければならぬことが決められています。別規程でも良いので、賃金規定としての定めをつくらなとなりません。このような規程がない企業には罰則の適用もありません。

### 法律で作成義務のない規程(罰則のないもの)

パチンコホール企業で整備したい、もしくは作成が

くても罰則はありません。下記に例を示します。

夏季休暇・年末年始休暇・夏休みや冬休み等は法律では取らせるべきものとなっていません。

慶弔休暇(本人・親族の結婚・出産、身内の死亡などがあった場合に与える休暇です。これは、会社が自由に規定を作成してかまいません。また、規定がなくても良いのです。慶弔休暇は与えることは義務となっていないのです。もちろん与える日数の法律での規定もありません。

リフレッシュ休暇(一定の勤続年数に達したら与える休暇のことです。これも与えることが法律で義務とはなっていません。

ボランティア休暇(社会貢献活動を望む社員に対して与える休暇です。地震等の救援活動などが該当します。これも与えることが法律で義務とはなっていません。

上記のものは国が定める法律では義務となっていないのです。これが、有給休暇や育児介護休業との大きな違いです。同じような扱いをしがちですが、無用なトラブルを回避するためにこの違いを理解しなければなりません。

ところで、法律では義務となっていませんが、このような休暇を就業規則に取らせると記載してあると、会社は社員に取らせる義務が発生します。だから、就業規則の記載が重要なのです。実態と記述の違いがあると問題が発生します。

### 法律で罰則のある福利厚生

休日制度以外の福利厚生で法律上義務となっている

必要としている規程で、法律で作成義務のないものがあります。例えば店舗の運営マニュアル・昇格基準マニュアル・業務権限規程・業務分掌規程等です。これらは特にチェーン店の展開を目指す企業では必須のものとなります。ところが、これを作成していても法律上の罰則はありません。このような規程の作成には時間がかかります。また、プロのコンサルタントにも相談しなければなりませんので、費用もかかります。法律上での罰則のあるものから優先順位を決めて一つ一つ確実にいきましょう。

### 法律で決められている 必ず取らせなければならない休日

規程の作成までとはいかなくとも法律で必ず取らせないとならない休日は就業規則に記載しておく必要があります。また、法律で取らせることが義務となっていない休日もあります。この区別も知っておきましょう。

下記の休日は労基法で取らせることが決められている休日です。取らせないと罰則があります。

1週間に1日の法定休日(いわゆるパチンコホール企業の休日)のことです。1週間に1回の休日は義務となっています。(残りの6日間は勤務させても良いのですが、1日8時間労働だと48時間の勤務となるので、週の法定労働時間の40時間を超えてしまいます。だから、このケースでは8時間の残業代の支払いが必要となります。だから、多くの企業は週休二日制度を採用しています。週休二日制を採用することは法律で義務と

ものの代表は社会保険制度の加入でしょう。これはこれまで幾度と説明してきました。労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金保険の加入です。加入していないと罰則があります。これはコンプライアンスの最優先課題です。その他の重要な制度は定期健康診断です。これは、労働安全衛生法で定められています。近年の過重労働の傾向から全国的に労基署の調査が入ることが予測されています。社員に1年に1回の健康診断を受けさせることは会社の義務となっています。未実施の企業は対応しましょう。

### 法律では罰則のない福利厚生

上記以外の福利厚生で、パチンコホール企業で行われているものとして、住宅手当・食事補助があります。これは、法律では義務とはなっていません。だから、規定は会社それぞれが独自に定めてよいのです。ただし、就業規則等で住宅手当を支払うことになっているケースでこれを廃止する場合は、会社が勝手に廃止することはできません。従業員の代表者との話し合いが必要となります。個別の社員との同意が必要なケースもあります。

だから、他社の就業規則をそのまま会社名だけ変えて、労基署に提出するということは行ってはなりません。一流企業の就業規則をそのまま利用して、後でトラブルが発生したケースがあります。就業規則の作成を検討されている企業、改訂を検討されている企業は、事前に、私にご相談下さい。

### 法律で取らせることが 義務となっていない休日

一般的な休日でありながら、労基法等の法律では義務となっていない休日もあります。これらは取らせな

なっていませんが、週の法定労働時間のオーバーとなるために週休二日制を採用しているのです。

年次有給休暇(半年以上勤務すると10日を与える義務があります。休みでも給料を支払う義務があります。有給休暇の日数が9日以下の企業は法律違反となります。これは労基署が調査に入ると是正勧告を受けます。就業規則の記載の変更を至急行わなければなりません。

育児介護休業(育児介護休業法に規定されている休業です。これは本人から申し出があると休業させないとなります。この場合は会社から給料を払う必要ではありませんが、休業させることは義務となります。(雇用保険制度から育児休業基本給付金の制度で、本人にお金を支給される制度があります。)

産前産後休業(女性が赤ちゃんを生むときの休業です。これも休業を与える義務があります。給料は払う必要はありません。(健康保険から所得保障として出産手当金が出ます。)

生理休暇(生理の時に本人から申し出があると休業させないなりません。これは会社の義務となっていないです。休んだ分の給料は払う必要はありません。

看護休暇(子を持つ親が、子の看護をするための休暇です。条件に該当する従業員には1年間に5日間を与えることが義務となっています。給料は払う必要はありません。