

頭張れ店長

人件費削減で苦勞

店のスタッフの労務管理は店長さんの大事な仕事の一つ。アルバイトの採用、新人教育、勤務シフト表の作成などなど。最近では人件費削減に力を入れるホール企業が增えていることから、必要な定員確保のために本社と交渉する店長さんも少なくないようです。店長さんたちは、人のやり繰りに苦勞しているのです。

社員1より臨時2

「うちの店は、私も含めて社員6人、アルバイト14人で回っていますが、先日、本社から人件費削減の方針に沿ってアルバイト2人を減らすように指示がありました。すでに人手が足りないのに、アルバイト2人を減らされれば大変です。そこで本社に掛け合って、アルバイト2人を減らす代わりに、社員1人を異動させてもらいました。人件費的には、それで釣り合いが取れますが、社員1人より慣れたアルバイト2人のほうが働き

が大きいのでまいりました」（関東・A店長）

ホールの生き残りをかけた競争が厳しくなっていて、人員削減を迫られるケースが増えています。しかし、スタッフの減員↓サービスティ ↓客数の減少 ↓売上の低下といった悪循環を招く恐れがあります。

残業を減らして対応

「うちも本社から人件費の削減を言われています。アルバイトを減らせば簡単なのですが、残ったスタッフの過重労働やお客様へのサービス低下が目に見えているので、全体として残業を減らすことで対応しています。閉店作業を30分短縮して一部を翌朝に回したり、これまで人手が欲しい週末は早番勤務のスタッフに遅番も兼務してもらっていたのをやめたりしました。それなりにスタッフの負担は増しましたが、何とかやり繰りしています」（中部・B店長）

やはり人件費の削減は現場に負担を強いているようです。

客離れを招くことも

「当店は以前から『少数精鋭』でやっているのでも慣れていますが、近隣店を見るとスタッフを減らした結果、お客様の呼び出しに対応しきれず、てんでこ舞いをしていくケースが散見されます。人件費を減らしたぶん、お客様に還元すれば活路も見いだせるのでしようが、それがないので活気が低下しているようです。下手に人員を削減すると、客離れを招く悪い例です」（関東・C店長）

C店長

人件費の削減は、客数の減少といった最悪の事態をもたらすこともあるのです。

各台計数機のメリット

「私の店では昨年、パーソナルシステム(各台計数機)を全台に導入したので、スタッフを3分の2に減らしまし

た。導入には5000万円ほどかかりましたが、入れ替えが頻繁な新台と違って長期間使

投資からの店長

大学3年生で入社内定をもらう学生もいますが、うちの会社は夏から秋にかけて翌年入社の大学4年生を募集し

ています。以前はもっと早く採用活動をしていたのですが、ライバル企業が多く、これと違って内定を出しても、後になって辞退されるケースがあり、採用計画に支障をきたしたと聞いています。そこで募集を後倒しして、確実に入社する学生を採用することにしました。

しかし、なかなか内定をもらえない学生だけに「?マーク」が少なくありません。私も採用面接に駆り出されますが、「もし嫌いなタイプが教育係になったらどうするか」「お客様に絡まれたときの対処法は?」といった意地悪な質問で人間性を見ることにしています。

後倒し採用で 确实性を狙うが 望む人かどうか

望む人材はただ一つ、人一倍の根性がある奴です。（関東・店長）

えて、人件費の削減分を考えれば2年弱で元が取れる計算です。パーソナルシステムにすると出玉感がないことから客数が減少するのではないかと心配しましたが、今のところそれはないし、スタッフの腰痛が悪化する恐れもなくなりました」（中部・D店長）

パーソナルシステムは、スタッフが玉箱を交換する必要がないことから人員を減らせ

「7・20通知」は風営法16条が根拠 「清浄な風俗環境を害する」広告は 10日以上80日以下の営業停止も

警察庁保安課はホールの広告、宣伝の適正化に力を入れています。昨年6月22日付で「ぱちんこ営業における広告、宣伝等について（通知）」を発出しましたが、それが徹底されないことから今年7月20日には「ぱちんこ営業における広告、宣伝等の適正化の徹底について（通知）」を発出しています。

根拠になっているのは風営法16条「風俗営業者は、その営業につき、営業所周辺における清浄な風俗環境を害するおそれのある方法で広告又は宣伝をしてはならない」という規定です。

広告、宣伝の内容が著しく射幸心をそそる恐れがあったり、風営法違反の疑いのある行為を行なっていることをうかがわせる場合は、同条による規制の対象になるとしています。

違反の具体例として、□入賞を容易にした遊技機の設置をうかがわせる（「甘釘」「新装開店から〇日目」「〇〇〇（特定機種名）、大開」など）、□設定状況をうかがわせる（「設定〇大量導入」など）、□賞品買取をうかがわせる（「等価交換」「〇円交換」など）、□買取価格を表示する（出玉ランキング表に買取価格を併記）、□大量の遊技球の獲得をうかがわせる（「大放し〇万枚」など）、□賞品規制違反のおそれがある（「大特価賞品」「無料引換券」など）、□技量に差がないことをうかがわせる（「ハンドル固定」「目押しサービス」など）ことが規制違反に当たると例示されています。これに違反すると、営業停止命令等が出されることとなります。

量定基準は10日以上80日以下（基準期間は20日）となっています。

ただし、射幸心をそそらないイベント（新台の導入、有名人の招致等）を単に告知するにとどまるもの、店の所在地、遊技料金、設置遊技機の種別・台数、賞品の取りそろえの充実など射幸性と直接関わりのない事項を単に告知するにとどまるものについては、上記の規制違反に該当しないものとされています。風営法の主旨を踏まえて、適正な広告、宣伝に努めてください。

（監修・日遊協顧問弁護士 堤義成、同 岩本康博）

サービス面についての変化

「パチンコの4円台にパーソナルシステムを導入したので、アルバイトを減らしました。玉箱を交換していたときに比べてお客様と接触する機会は減りましたが、その

る、腰痛のリスクも減らせる、それに玉箱が通路を塞がないため万が一のときの避難の邪魔にならないなどのメリットがあります。人件費削減の流れが、パーソナルシステムの普及を促すかもしれません。

ぶん島を回ってお客様の台周りのゴミを片付けたり、こぼれ玉を拾ってお客様の上皿に戻したりする余裕ができました。フロア全体にも目配りができるようになり、ゴト防止にも成果を上げているのではないかと期待しています」（近畿・E店長）

パチンコは装置産業と言われますが、接客業でもあります。装置（設備）に任せられることを任せれば、そのぶん接客に力を入れることも可能になるのです。

希望入れた勤務シフト

「うちの店は私の方針で、翌月の勤務シフトはできるだけ本人の希望を取り入れることにしています。たとえば、早番勤務の翌日に遅番を入れると24時間近くフリーになるので、早朝から昼過ぎまで釣りを楽しむことができます。また、公休をまとめて取れば、旅行にも行けるでしょう。早番と遅番の兼務を2日連続でこなして、次の2日間を休むスタッフもいます。会

注意必要インターン生

社として余計な経費をかけず、スタッフの私生活を充実させることができます」（関東・F店長）

ホールの勤務シフトに融通を利かせれば、まとめて働き、まとめて休むことも可能になります。

「夏休み期間中は、学生のインターン生を採用しています。学生に社会経験を積ませるための制度なので、フロア回りや景品カウンターの補助といった程度で戦力化は期待できませんが、将来の就職活動で当社を志望したり、当社のファンになることが期待できます」（中部・G店長）

これはインターンシップ制度とあって、学生が職業選択に役立つ経験を得ることを目的に導入された制度です。学校を通して採用した場合は原則無給で、最低賃金法が適用されないことから、「アルバイトの代用」「ただ働き」といった批判もあるので、本来の主旨を踏まえて対応しなくてはなりません。

ホールの現場を限られた数のスタッフで回すには、一人ひとりの能力を高め、やる気を引き出す必要があります。それもまた店長さんの大事な仕事なのです。