

**ホームページも
ご覧ください!**

ビジネスフレンドのバックナンバーも
ご覧いただけます。

<http://ootemae.co.jp/>



BUSINESS FRIEND 2014 12

Contents

- 特集
賃金不払い問題への取り組み 3
- トピックス
受動喫煙防止対策助成金のご案内 9
- お客様お仕事紹介
ドクターデヴィアス化粧品株式会社様 10

ごあいさつ

ほんとうに早いもので、あっという間の1年でした。(この時期の定番のご挨拶ではありますがあ…。)

弊所創業22年目であった今年一年を振り返ってみると、今まで以上にあっという間に過ぎてしまつた感があります。やり残したこと、全く手が付けられなかつたこと…。例年以上に反省の多い一年だったような気がします。

そんな一年を振り返り、慌ただしかつた年の瀬のこの時期ですが、自分自身の行動や心を見つめ直す必要があると思っています。

今年の事業方針は「目標に対しての結果を出すことにとことんこだわる。その為に継続を意識する。それが結果を出すことに繋がる。」というものでしたが、結果が出せない部分については、自分の行動が伴わなかつたということでしょう。

これは、私が学んでいる盛和塾での教えについても言えることです。色々な学びをしていても、学んだことを実践し、何らかの成果を生み出していくなければ、学んでいないのと一緒に。自分の決めた目標の結果が出せないということは、理念を高め、心を高めるということが出来ていないということなのでしょう。今年の目標達成については、正にこの一言に尽きます。「反省」…。

とは言え、事務所運営の中での実りを得たこともあります。所員一人一人の成長は確実に一步を登っているということ。そして、新たに加わった所員が着実に成長してくれたこと。また、弊所の事業展開の中で、種々、力を貸して下さる方々との繋がりも拡がりました。事務所のトータルパワーといった面では成長し、総合力が着実に向上しているように思います。こうした面での成果は、弊所の長期目標のひとつである「人事労務の総合商社となる！」といった目標達成の為の階段を、少しづつではありますが登っているように思います。

来年はまた、今年の延長線上での新たな目標を定めています。その達成のために邁進すると共に、新たな事業体制の確立や事業展開にも尽力し、より皆様のお役に立てる事務所を目指す所存です。未来に向かって躍進する弊所にご期待下さい！

そして、このご挨拶文の締めくくりとして、皆様へのご挨拶と感謝を申し述べさせて頂きます。今年一年、公私共に暖かいご支援を本当にありがとうございました。心から感謝しております。来年も引き続き、どうぞ宜しくお願ひ致します！

社会保険労務士法人 大手前総合労務管理事務所
代表社員 太田 恵子

特集

賃金不払い問題への取り組み

「賃金不払い問題」と聞くと、「そんな問題は我社には存在しない！」とお思いになる経営者の方も多いかもしれません、今回取り上げるのは、「不払い残業代」すなわち「サービス残業代」と呼ばれる問題についてです。そもそも残業については、その時間に応じて割増賃金を含めた残業代の支払い義務が労働基準法で定められており、「サービス残業」という言葉自体、法的には存在せず、正確には「賃金不払い残業」ということになります。とは言え、「サービス残業」の呼称の方が分かり易いかもしれませんので、この記事ではその語を用い、「サービス残業代」についての再認識をいただき、必要な対策を講じていただきたいと思います。



「労働時間」＝「賃金」＋「健康」という認識の必要性

前号の記事では「労働時間管理と安全配慮義務」というテーマで、「労働時間」と「健康」との関係及びそこに生じる「会社の安全配慮義務」についてお伝えしましたが、「労働時間」に対してはもうひとつ「賃金」という大事な要素が関係してきます。すなわち労働法や労働行政は、「労働時間＝賃金＋健

康」という観点での次のような定めや指針を示し、それに基づく指導を実施しており、経営者や人事担当者、管理的立場にある人は従業員の労務管理において、こうした事柄に関する理解を深め、適切な対策を講じる必要があります。

I. 労働基準法での労働時間規制

【労働基準法第32条】

- 労働時間の制限の定め。（法定労働時間の定め）
- ① 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間にについて40時間を超えて労働させてはならない。
- ② 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて労働させてはならない。

【労働基準法第36条】

- 残業のための必須条件。
- ① 使用者は・・・労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合（いわゆる36協定の締結・届出）においては、法に定められた労働時間または休日に関する規定にかかわらずその協定で定めるところによって労働時間を延長し、又休日に労働させることができる。

【労働時間に関する通達】

- 労働時間管理と賃金不払い残業の解消に関する通達
- ① 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（平成13年4月6日通達）
- ② 「賃金不払い残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」（平成15年5月23日通達）

II. 長時間労働と健康問題に対する最高裁の考え方

長時間労働により精神疾患を患い自殺した社員の事案について、遺族からの訴えに基づき、会社及び管理職社員の損害賠償責任が認められた判例。（1億6,800万円にて和解成立）

III. 時間外労働の割増賃金率の改正

平成22年4月より、1ヶ月60時間超の残業について、割増賃金率50%が適用。

（現在は一定規模以上の企業にのみ適用されているが、今後中小企業にも適用が検討されている。）

IV. 健康管理に関する通達等

- ① 脳・心臓疾患の認定基準の改正について（平成13年12月12日）
長時間労働と、脳や心臓疾患との関連性を認める基準がより詳細に明確化された。
- ② 心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針（平成11年9月14日通達）
仕事における心理的負荷と精神障害との関連に関する判断指針がより詳細に明確化された。
- ③ 長時間労働者への医師による面接指導制度（平成18年4月1日施行）
会社の安全配慮義務の一環として、長時間労働者に面接指導又は面接指導に準じた必要な措置を講じることとする会社の努力義務が定められた。

V. 労働安全衛生法改正によるストレスチェックの義務化（平成27年12月より施行予定）

事業場の労働者数50人以上の事業所について、労働者の心理的な負担の程度を把握するため、医師、保健師等による検査（ストレスチェック）の実施が事業者に義務付けられる。



「サービス残業代請求ビジネス」とは？

最近、街中や電車の広告などで、法律（弁護士）事務所や司法書士事務所の売り文句として、「借金問題」と並んで、「サービス残業代請求のお手伝いをします」といった内容をよくみかけるようになりました。いわゆる「サラ金」を含めた金融業者に対する「過払い金請求ビジネス」が終焉を迎つつある昨今、次のビジネスモデルとして「不払い残業代」すなわち「サービス残業代」の請求にターゲットが移り変わってきたと実じやかに囁かれています。試しに、インターネットの検索サイトで「不払い賃金請求」或いは「未払い賃金請求」と検索してみると、こうした請求行為を支援する旨のサイトが沢山表示され、その多さに驚かれるかもしれません、この「サービス残業代請求ビジネス（いわゆるサビ残ビジネス）」は次のような理由や背景によって成り立つものなのです。

- ①弁護士等の過当競争。
- ②定型的・大量処理が可能。
- ③依頼者・受任者（弁護士等）のメリット（請求額）が明確。
- ④会社側の主張（苦しい言い訳？）は認められにくい。
 - i) 入社時に「残業代は支払わない」ということをお互いに合意していた。
 - ii) 残業代分として賞与で還元している。
 - iii) 基本給や手当に残業代を含め（多めに）払っている。
 - iv) 管理監督者であるので残業代は要らないはずだ。
 - v) 指示をしていないのに勝手に残業していた。
- ⑤簡単に請求できる法的な背景。
 - i) 労働基準法は労働者保護の法律。
 - ii) 賃金請求の時効は2年。
 - iii) 立証責任が会社側に求められる。（タイムカード等の労働時間の証拠書類がなくても請求可能。メモでも十分証拠になり得る。）

サービス残業代は、どのように請求されるのか？

では、サービス残業代はどのように請求されるのでしょうか？先に述べた専門家によるサビ残ビジネスを含め、以下のようにいくつかの方法があります。

- ①弁護士・司法書士からの代理人請求（サビ残ビジネス）
 - i) 代理請求人である弁護士や司法書士などから内容証明郵便で不払い賃金請求の申入れの書面が届く。
 - ii) 労働者の手元に資料がなくとも、裁判所を通じて開示請求をすれば、会社から資料を提出させることができる。なお、付加金請求（後で解説）を含めた法廷論争へ発展する可能性あり。

- ②合同労組（いわゆる外部労働組合）からの団交申入れ
 - i) 請求人が加入する労働組合（1人でも加入可能）からの団交（団体交渉）の申入れがあり、団交を通じて不払い賃金の支払い交渉という形で話が進む。
 - ii) 労働組合からの団交申入れは法律上、拒否できない。
 - iii) 団体交渉に時間も手間も取られ、ゼロベースの解決はまず無理。

③労働基準監督署からの召喚

- i) 労働者からの監督署への通報、いわゆる「たれこみ」があると、監督署は「申告調査」という名称の調査を行い、是正指導する。
- ii) 労働者の行った時間外労働が正確に記録されていないとタイムカードの打刻時刻が始業・終業時刻とみなされる。
- iii) 法律上は、最大2年間遡って会社に「残業代を支払うこと」とする是正勧告が出される可能性があり、勧告書には是正期日が指定される。

さて、では、こうした事案は一体どの程度あるのでしょうか？上記③の労働基準監督署によって行われた勧告指導件数は、公表されているものだけでも以下の通りとなっています。

平成24年度(平成24年4月～平成25年3月)の監督指導による賃金不払残業の是正

(1)企業100万円以上の割増賃金支払の事案)

- | | |
|---|-------------|
| ①是正企業数 | 1,277企業 |
| ②是正金額 | 104億5,693万円 |
| ③対象労働者数 | 102,379人 |
| ④支払われた割増賃金の平均額は1企業当たり819万円、労働者1人当たり10万円 | |
- ※1企業の最高支払額は卸売業で「5億408万円」、金融業で「2億9,475万円」

サビ残ビジネスに関する付加金とは？

サービス残業代の請求に関しては、一般的な請求問題とは異なる特殊なところがあります。それは労働基準法第114条で定められた「付加金」という定めによるもので、裁判によって不払い賃金（サービス残業代を含めた不払い賃金）と同額の付加金の支払いが求められること（すなわち倍返しの定め）があるのです。なお、この「付加金」の支払いについては、以下のようないくつかの前提条件があり、あくまでも裁判所の判断によります。

- ①裁判官の判断により支給・不支給が決定される。
- ②付加金の対象となるは以下の賃金に対してのみ。
 - i) 労働基準法第20条…解雇予告手当
 - ii) 労働基準法第26条…休業手当(使用者の責によるもの)
 - iii) 労働基準法第37条…時間外、休日および深夜の割増賃金（サービス残業代）
 - iv) 労働基準法第39条第6項…年次有給休暇中の賃金

問題が起こる前の事前対策が重要

さてこうしたサービス残業代問題について、どのような対応が必要なのでしょうか？ それは、一般的に言う火を出さない処置、すなわち事前の対策をとっておくことが非常に重要と言えます。

何の対策もとっていない状態で発生した事案では、ゼロベースでの解決はまず有り得ません。何故ならば、そうした事案交渉のプロを相手とするケースがほとんどであり、せいぜいどれだけ支払いを減らすかという対応しかできないのです。では、どのような事前対策があるのでしょうか？ まずは、右にその内容を列挙した上で、ひとつひとつの内容をご紹介することとします。

対策1 根本的な原因である残業時間を削減する。

以下のような認識と取組みが必要です。

①「勝手に残業をしている」は通用しない。

→申請許可制などを徹底し、許可のない者は帰宅させる。

→休日の「勝手出勤」をさせない。

※労働時間の把握・管理の義務・責任は会社側にあり、会社側は明示的に残業を命じていなくても、実際に残業が存在している以上(存在した以上)、当該残業を知り、又は知り得たのであるから、黙示的にせよ残業命令はあったとされる。したがって、明示的に残業禁止命令を出したなどの場合でない限り、会社側は、当該残業については、残業代を支払う義務を負うことになる。

②業務改善や無駄の削減に取り組む。

→QC活動や指導・教育による時間削減を推進する。(但し、こうした活動や指導・教育の時間が「サービス残業」とならないことに注意！)

③時間削減できない人の処遇の考え方として、その労働に見合った、人事考課に基づく賃金施策を設ける。

→非効率的な長時間労働者の賞与や昇給は抑制する。

対策2 労働時間を正しく把握する。

①労働時間把握する方法の明確化。

→出勤・退勤に関しては、タイムカードによる把握が一般的であるが、残業についてはタイムカードとは別に申請許可制等による時間把握を行う。

②タイムカード運用における注意点。

→タイムカードの打刻時間 = 労働時間 ではないことの理由と、始業時刻前の打刻・終業時刻後の打刻の取り扱い及びそのルールや定めを明確にする。

③申告許可制による残業時間の把握をする場合の注意点。

→タイムカードと併用する場合の時間の乖離の有無を認識し、その理由を明確にする。

→実施した残業時間の申告を阻害するような措置（モミつぶし等）を行ってはいけない。

対策3 「見込残業手当」を盛り込む。

以下の流れに沿った「見込残業手当」についての理解と認識を持ち、対応処置を講じます。

①「給与には見込残業代を含んでいる」は監督行政において認められる。

②ただし、それが何時間分でいくらの残業代であるのかを明確にしておく必要がある。

③就業規則や賃金規程で、見込残業代に関する事項(どの手当が見込み残業手当なのか、どのような取扱いとするのかなど)を明確に規定し、給与明細書においても、きちんと内訳(金額や見込残業時間数など)がわかるようにしておく。

④実運用においては、残業代はきちんと計算し、給与に組み込んだ見込残業代を超える残業代となったときには、不足分をきちんと支払うという処置を行うことが重要。

→すなわち、「見込残業手当」を支給していたとしても、通常の残業代の支払いの場合と同様、残業時間をきちんと把握して給与計算を行い、不足額を明確にすることが必要。

対策4 「事業場外のみなし労働」をきちんと適用する。

①営業社員などの「事業場外のみなし労働」の適用について就業規則で明示しておく。

→なお、事業場内及び事業場外の労働時間を併せた、いわゆる「混合みなし」は実務上は認められないので、「所定労働時間みなし」を適用することが適切。

②終業時刻以降の事業場内残業については、実残業代を支払うか、必要な見込残業代を設定する。(勿論、見込残業代を超えた実残業については、残業代の支給が必要)

③「みなし労働」とは、長い時間を短い時間として「みなす」だけではなく、その逆も有り得ることをきちんと認識し、必要な定めや運用を行うことが大切。

→例えば、直帰した場合など、終業時刻以降の直帰だけでなく、終業時刻以前の直帰であっても、同様に「みなし労働時間」を適用するという考え方を持つ必要がある。よって、基本的な労働時間の縛りのない休日については、「事業場外のみなし労働」は適用しないという定めも必要。

対策1 根本的な原因である残業時間を削減する。

対策2 労働時間を正しく把握する。

対策3 「見込残業手当」を盛り込む。

対策4 「事業場外のみなし労働」をきちんと適用する。

対策5 「管理監督者」の適用を適正化する。

対策6 適用する労働時間制を見直す。(各種変形労働時間制)

対策7 シフト勤務や代休の制度を設ける。

対策8 就業規則を作成・整備する。(コンプライアンス部分の見直し)

対策5 「管理監督者」の適用を適正化する。

以下のような認識と取組みが必要です。

①「管理監督者(労働基準法第41条の2項に定めによる、監督若しくは管理の地位にある者)」は、役職名によるのではなく、管理監督者として処遇することで、管理監督者として認められる。

→「名ばかり管理職」とされないための定めと運用が必要。

【管理監督者としての処遇要件】

経営者と一体的な立場にあること。(相応の職務内容であり、権限や責任がある)

- 経営会議に参加している。
- 採用面接を行うなど採用に関する権限がある。
- 解雇を含む部下に対する人事権がある。
- 人事考課制度における考課者となっている。
- 一般従業員の勤務シフト表を作成したり、時間外労働を命令する裁量がある。
- 自らの意思決定で仕事を進めることができる。

②管理監督者についての定め(どのような者を管理監督者とするのか、どのような処遇をするのかなど)を就業規則で明示しておく。

→なお、管理監督者と言えども、その職務や職責を省みない勝手気ままな勤務や出退勤を認めるものではないといった定めも重要。

③処遇の一環として、相応の管理職手当を支給する。

→賃金面での外的な処遇も重要。



対策6 適用する労働時間制を見直す。(各種変形労働時間制)

労働基準法で定められた原則的な「法定労働時間」は「週40時間、1日8時間」であり、これを超える超過勤務には割増賃金の支払いが必要となります。自社の実情・実態に即し適した以下のようない「変形労働時間制」を採用することにより緩和することが可能です。

①1ヶ月単位の変形労働時間制

1ヶ月以内の一定の期間を平均して1週間の労働時間が40時間以下となる範囲において、1日及び1週間の法定労働時間を超える勤務時間の設定が可能な制度。

②1年単位の変形労働時間制

1年以内の一定の期間を平均して1週間の労働時間が40時間以下となる範囲において、1日及び1週間の法定労働時間を超える勤務時間の設定が可能な制度。なお、1ヶ月単位の変形労働時間制に比べて年間の所定労働時間は長く設定できるが、長期間の勤務計画が必要であったり、1ヶ月単位の変形労働時間制よりも、労働日数の制限などの制約条件が多いといった面がある。

③フレックスタイム制

1ヶ月以内の総労働時間(但し各月の日数に応じた法定時間内)を定めておき、労働者がその範囲で各日の始業及び終業時刻を選択して働く制度。

→定めた一定期間(1ヶ月単位とすることが一般的)の総労働時間数を超えた労働時間からが、割増賃金の対象となる。

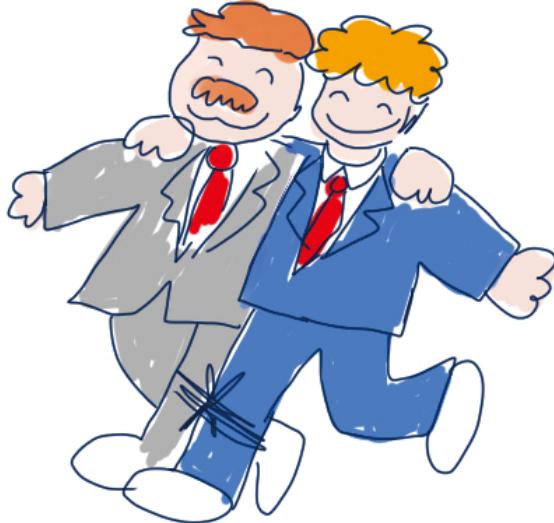
→労働時間を個人に委ねる制度であり、IT業界では実施例が多い。

④専門業務型裁量労働制

税理士、公認会計士、弁護士など特定19種について、労働時間を本人に委ね、みなし労働時間を適用する制度。

⑤企画業務型裁量労働制

企画・立案など定められた要件を満たす従業員への適用を認める裁量労働制で、専門業務型よりも適用範囲を拡げられる面はあるが、監督署への実施状況の定期的な報告義務など、専門業務型よりも厳格な運用が求められる。



対策7 シフト勤務や代休の制度を設ける。

労働時間の削減につながる、以下のような制度化を行うことも有効です。

①夜間の業務が見込まれるときには、あらかじめ出社時刻を繰り下げる。

→なお、実労働時間が所定労働時間を超えるまでは残業とはしない(終業時刻を超えた労働が残業ではない)といったことを含め、取扱いについての定めを就業規則や賃金規程で規定しておくことが大切。

②深夜に及ぶ勤務となった場合には、翌日もしくは後日、その時間分の労働時間削減を認める。(出社遅れや早退などの許可)

→ただし、割増賃金の割増分はきちんと支払う必要がある。(例えば、時間外労働の割増賃金1.25の0.25の部分や、深夜割増の0.25)

③休日出勤については振替休日(事前に、振替休日の日を決めておく)や代休取得を奨励する。

→ただし、代休の場合には割増分の賃金はきちんと支払う。(法定休日割増の1.35のうちの0.35の部分や、所定休日割増の1.25の0.25の部分)

対策8 就業規則を作成・整備する。(コンプライアンスについての見直し)

- ①就業規則を作成し、労働基準法をはじめとする関係諸法令の法改正の都度きちんと整備し、労働者への周知徹底を行う。
- ②合法的に労働時間を配分する変形労働時間制などを適用するなど、各種対策となる制度適用について、就業規則できちんと規定しておく。
- ③時間外労働をさせるための命令簿、記録簿を作成し、きちんと管理・運用する。
- ④36協定をきちんと締結しておく。
→必要に応じて「特別条項付き協定」を締結しておく。
- ⑤その他、所轄労働基準監督署への届出が必要な各種協定届の提出を含めてコンプライアンスについての見直しを行う。

まとめ

賃金不払い問題(不払い残業代問題)や、それにまつわる「サービス残業代請求ビジネス(サビ残ビジネス)」について、そしてその対策等についてお伝えしましたが、いかがでしたでしょうか?あらためて自社の現状を鑑み、「全てきちんとできているので問題無し」といった認識をもっていただけたならば大変結構なことだと思います。また、もし今回のテーマを通して、自社の問題点や必要な取り組みなどへの「気づき」をもつ機会としていただけたとすれば、その「気づき」を放置して後に「しまった!!あの時すぐに対策を講じていれば・・・」と後悔することのないよう、是非、その「気づき」を「初めの一歩」として、すぐにでも具体的改善策に取り組んでいただきたいと思います。

なお、今回は紙面の関係上、簡潔・簡略に解説した部分も多々あり、実務上での疑問点や具体的な対応策についてのご相談が必要な場合には、是非弊所までご一報いただければ幸いです。

平成26年6月25日に、改正「労働安全衛生法」が公布され、改正項目のひとつに職場の受動喫煙防止対策を講ずる努力義務が盛り込まれました。（平成27年6月までに施行予定）

内容は以下の通りです。

- ①受動喫煙を防止するため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずることを事業者の努力義務とする。
- ②受動喫煙防止対策に取り組む事業者に対し、国は、受動喫煙防止のための設備の設置促進等、必要な援助に努めるものとする。

これを受け、事業者はまず、事業場の現状を把握し、実行可能な受動喫煙防止措置のうち、最も効果的なものを実施するよう努める必要があります。また、受動喫煙防止対策を実施する事業主には、その費用の一部を支援するため、「受動喫煙防止対策助成金」が創設されています。

この助成金は、職場での受動喫煙防止対策に取り組む中小企業事業主を対象としたものですので、活用できる事業主様は、この機会に、是非ご活用ください!!

対象となる事業主

- ①労働者災害補償保険（労災保険）の適用事業主であって、
- ②下図の中小企業事業主であること（どちらか一方の条件を満たせばOKです）

業種		常時使用する労働者数	資本金
小売業	小売業、飲食店、配達飲食サービス業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	物品販賣業、宿泊業、娯楽業、医療・福祉、複合サービス(例:協同組合)など	100人以下	5,000万円以下
卸売業	卸売業	100人以下	1億円以下
その他の業種	農業、林業、漁業、建設業、製造業、運輸業、金融業、保険業、不動産業など	300人以下	3億円以下

- ③事業場内において、措置を講じた区分以外を禁煙とする事業主

助成対象

- ①一定の要件を満たす喫煙室の設置に必要な経費
- ②喫煙室以外に、受動喫煙を防止するための換気設備の設置などの措置に必要な経費

〈参考〉「喫煙室」と「喫煙室以外の措置」の違い

措置	事業場の業種	要件	措置を講じた区域で 喫煙以外(飲食等)が可能か
喫煙室	すべて	入口における風速が0.2m/s以上 (かつ非喫煙区域と隔離された室)	不可
喫煙室以外の措置 (換気措置等)	宿泊業・飲食業のみ	措置を講じた区域において、 ①必要換気量 $70.3 \times (\text{客数}) \text{ m/h}$ 以上 または、 ②粉じん濃度が申請前 0.15 mg/m^3 を超える時、 措置を講じて 0.15 mg/m^3 以下とする	可能

助成率、助成額

助成対象	助成率	上限額
喫煙室の設置などにかかる工費、設備費、備品費、機械装置費など	1/2	200万円

- ①事業場単位とし、1事業場につき1回の申請が可能です。
- ②同事業場で複数の場所に措置を講じる場合は、1件の申請としてまとめて行います。

必ず、工事着工前に、労働局に「受動喫煙防止対策助成金交付申請書」を提出して審査を受け、交付が適当と認められた場合に発行される

「交付決定通知書」を受領しておく必要があります。

※「交付決定通知書」を受領した後に着工した工事でなければ、本助成金が受給できませんのでご注意ください!!

この助成金に関するご相談・申請のお手伝いは弊所までお気軽にご連絡ください。

顧問先お仕事紹介

今回は、常盤貴子さんのCMで有名なドクターデヴィアス化粧品株式会社様にお話を伺いました。



■会社紹介

『人に優しく、仕事に厳しく』これは、社内のモットーであり、実際に働いている従業員の根本にある言葉です。この言葉のもと、私たちは常にものの本質を求め、日々努力を続けています。簡単に当社についてご説明しますと、本社は天満橋にあり、その他梅田や東京にも営業所がございます。また、奈良県には物流拠点となる流通センターを設けています。当社は福利厚生にも力を入れており、代表的なものとして、淡路島・軽井沢・大山に宿泊施設がございます。淡路島にはチャペルがあり、海と自然を満喫できる施設となっております。

■会社の特徴

現在の当社イメージキャラクターは、全国的に知名度がある女優の常盤貴子さんを起用しています。当社の商品は高級志向ということもあり、CMは香港・イタリア・スペインなど海外で撮影しています。そして、撮影したCMは日本全国に放送し、その他雑誌等でも広告を掲載しています。また、独自のテレマーケティングによって、商品販売やカウンセリングを行っていることも当社の特徴だと考えます。わかりやすく言うとコールセンター（お客様相談室）のような仕組みで、お客様の悩みや不安を共有し、お客様一人ひとりに合ったご提案をさせていただくというカウンセリング活動を行っています。直接お客様とお話しが出来るテレマーケティングによる販売方法は、当社にとって外せない軸であり、当社のビジネスの肝だと考えています。当社のカウンセラーは経験豊富・知識豊富で、様々な方面から、その時その時に応じたご提案をさせていただいておりますので、お客様からは安心してご相談いただけるようになっています。また当社では、健康食品・ダイエット食品もご用意しておりますので、美容・健康・スリムの3つの視点からトータルビューティを可能にするため、定期にお話を伺いながら、その時に応じたご提案ができるのも当社の強みだと考えています。



淡路島の宿泊施設

ドクターデヴィアス化粧品株式会社 様

会社 PROFILE

創業 平成8年 資本金 8000万円 従業員 350名
■本社：〒540-0032 大阪府大阪市中央区天満橋京町3-8

DOCTOR
DEVIAS

『人に優しく、仕事に厳しく』を モットーにしています

■奏・健・美のトータルビューティを目指します！

当社のコンセプトは奏・健・美です。

奏 = 痩せる

健 = 健康

美 = 美しさ

当社のカウンセラーは、お客様と一緒に「トータルビューティを目指して、内面、外面共に美しくなっていきましょう」という気持ちで日々取り組んでおります。そして、この3つの視点から、カウンセラーによるカウンセリングをさせていただいています。

ではこれらの『奏・健・美』とは具体的にどういったものか、そして2014年9月より開始しましたネット販売について、それぞれご紹介したいと思います。

奏 ダイエット

当社では【西尾さんの手づくりクッキー】や【フルーツムースEX】といったダイエット食品を取り揃えています。これらの商品は全て自社開発で、当社では特に味にこだわって作っています。また、ダイエット食品のため、腹持ちの良さはもちろんのこと、クッキーには通常使われるバター・マーガリン・ショートニングは一切使用せず、オレイン酸豊富なオリーブオイルを使用するなど、身体に良い食材を使うことで、美容と健康にも満足頂ける商品です。また、食品の他にも、2014年1月10日にパーツEXIIIというマッサージオイルを発売しました。

先日、年末年始の業務多忙を
気遣ってこちらのドリンクを
差し入れ頂きました！みんな
で飲んで頑張ります！！
弊所所長コメント



プロアップ凜

健 健康

健康については、様々な健康食品・ドリンクをご用意しています。中でも新商品の健康ドリンク【プロアップ凜】は“力強さと勇気と持続力”を兼ね備え、輝き続ける活動的な女性をサポートするために作られたドリンクです。配合成分の種類と量が他とは違い、元気をキープする高価な素材をわずか30mlの中に、できる限り凝縮しています。「私は凜として輝き続ける！」即効性のあるドリンクですので、ぜひお試しください。

美 美容

当社商品の中で、一番ご支持いただいているのがD R デヴィアスプラチナシリーズです。中でも、【D R デヴィアスプラチナローションA H A 1 8 II】は販売累計305万本を達成しました。この商品の特徴は、ミルク由来のA H A保湿成分・ホエイにより、お肌に潤いを与えながら「角質を整え、お肌を引き締める」ことです。ターンオーバーと呼ばれる皮膚細胞の生まれ変わりが正常28日のところ、年齢と共にこの周期が遅くなってしまう…。A H A保湿成分・ホエイは、古い角質を取り除き、お肌の調子を整え、導くことができますので、40~60代の方々に多くのご支持をいただいています。

また、ぜひお試しいただきたいのが【D R デヴィアスプラチナクアオキシマスク3D】です。『クアオキシマスク』とは、いわゆる炭酸パックなのですが、それだけでなく、『プレマスクエッセンスR』というエッセンスと組み合わせになっているのがこの商品の特徴です。『プレマスクエッセンスR』にはレチノールというビタミンAが配合されています。このエッセンスでお肌を柔らかくし潤いを与えた後、炭酸パックすることで角質層の中に”潤い“を浸透させる、まさにコンビネーションによる「攻める潤い」効果が期待できます。

このように、当社ではプラチナローションや炭酸パック以外にも洗顔、乳液、クリーム等の基礎化粧品の他、日焼け止めやファンデーションといった様々な化粧品を取り揃えていますので、お客様のお肌状態に適した商品をご提案させていただくことができます。

インターネットブランドを立ち上げました！

2014年9月にインターネット通販サイト：ネットトレーベルのギランダシリーズを誕生させました。これは、ドクター・デヴィアス化粧品について、お客様の「商品はすごく良いけれどお値段が高い」「もっと買いやすい価格に」等のお声に応えるべく、最大限の企業努力を重ね、価格的にも品質的にも本当にご満足いただける商品を作りたいという思いから実現したものです。冒頭で、当社はテレマーケティングでの販売方法を行っているとお話ししたように、当社のネット販売は、これまでの商品をネットで注文できるというものではありません。全く新しいギランダシリーズのみ、ネットでご購入いただけます。

ギランダシリーズは肌質別に3タイプご用意しています。

(D : ドライ肌・マルチタイプ)

(N・M : ノーマル・混合肌)

(O・S : オイリー・敏感肌)

サイトには簡単なチェックで肌診断ができるページもありますので、ぜひお試しください。また、このギランダシリーズは、お1人1タイプではなく、お1人おひとり、朝や晩、そのときの身体や心の状態、気温や湿度などによってお肌は日々変化することに着目し、その時々のお肌の調子に合わせて、3タイプを組み合わせてお使いいただける商品です。サイトから無料サンプルをご注文いただけますので、ぜひお試しください。そして、当社の商品を使ったことがないという20代、30代のお客様にも、このギランダシリーズをぜひお使いいただきたいと考えています。現在販売しているのは、肌質別のローション・エッセンス・クリームのみですが、今後、洗顔シリーズや、パックなどのスペシャルケアも登場する予定です。

ギランダ ドクター・デヴィアス
化粧品ネットトレーベル
<http://netlabel.dr-devias.jp/shop/>
(インターネット販売のみ)



商品の購入方法

当社では、実際に商品を使用し、使い心地を実感することで、お客様にご納得いただいた商品をご購入いただきたいと考えています。そのため、化粧品のサンプルやトライアルキットをご用意していますので、お気軽にお問い合わせください。その他につきましても、詳しくは当社カウンセラーにお尋ねください。

◆お電話でのお問い合わせ◆

0120-89-2814

(受付時間：月～土 9:00～21:00)

※祝日のみ 9:00～17:00



クアオキシマスク3D



ギランダシリーズ

3つの輪は、「三方善」をイメージしています。
弊所、お客様、それぞれの関わる人々。
三方の善いところが少しづつ関わって一つになり、
社会に貢献できる力となって、
喜びが拡がっていくことを祈念しています。



社会保険労務士法人

大手前総合労務管理事務所

<http://ootemae.co.jp>

〒540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番9号 シグナスビル5階

TEL 06-6947-0280 FAX 06-6910-2398 E-mail info@ootemae.co.jp