

令和4年度

社 労 士 に求められる 職業倫理

倫理研修テキスト【別冊】



全国社会保険労務士会連合会

目 次

本書作成にあたって	1
I 社労士に求められる職業倫理	2
II 社労士による不適切な情報発信	3
1. 全国社会保険労務士会連合会会長が声明を発表	3
2. 不適切な情報発信の増加、社労士に対する期待と認識のギャップ	4
3. 職業倫理の問題も社労士法の規定に違反する場合がある	5
4. 「表現の自由」と「職業倫理」を考える	5
5. 不適切な情報発信に関する指導指針を策定	6
6. 不適切な情報発信 事例解説	6
III 社労士による障害年金への不適切な対応	10
1. ホームページにおける情報発信の内容について	10
2. 社労士による医師への働きかけの内容について	12
3. コンサルティング会社等による障害年金ビジネスについて	12
IV 助成金業務における依頼者との トラブル・助成金不正受給手続等の違法行為	13
1. 助成金業務における依頼者とのトラブルの事案	13
2. 助成金業務での懲戒処分	14
3. 助成金詐取未遂容疑で社労士が逮捕・起訴	15
4. 助成金業務に関する不適切な行為の事例（キャリアアップ助成金）	16
5. 助成金コンプライアンス・チェックリスト	17
V 業務委託契約時の不備による依頼者とのトラブル対応	22
1. 社労士の報酬基準の明示	22
2. 業務委託契約における依頼者とのトラブルの事案	23
3. 業務委託契約書のポイント	24
VI 非社労士との提携の禁止	26
1. 社労士法第23条の2の解釈	26
2. 営業代行サービスとの関わり	27
3. 社労士業務紹介ビジネスとの関わり	27
4. 他士業事務所に勤務する社労士	28
VII 他士業等との兼業者の業務契約	30
VIII 適正な労使関係を損なう行為の禁止について	31
IX 労使間の問題に関与する場合の留意事項	34
事例(設例問題)	35

本書作成にあたって

全国社会保険労務士会連合会（以下「連合会」という。）では、平成25年初頭より、社会保険労務士（以下「社労士」という。）の品位に関する問題について、今後さらに重要になるとの考えのもと、同年3月に「社労士の品位保持に関するタスクフォース」を設置し、近年における社労士の品位保持に関する諸問題についての検討を開始した。そして、常設委員会として倫理委員会を設置した。倫理委員会では、上記タスクフォースから以下の3つの検討事項を引き継いだ。

1. 不適切な広告や情報発信
2. 業務委託契約時の不備による依頼者とのトラブル対応
3. 助成金不正受給手続等の違法行為

倫理委員会では、上記の検討事項に加え、平成28年に厚生労働省より申し入れのあった「社労士による障害年金への不適切な対応」、問い合わせ等が増加傾向にある「非社労士との提携の禁止」及び「他士業等との兼業者の業務契約」の6つの事項を中心に問題点の整理等の検討を行った。

この倫理委員会での検討において、平成28年度が5年周期の倫理研修の最終年度であることを踏まえ、平成29年度以降の倫理研修のカリキュラムについて、従来の「倫理研修テキスト」に加え、近年特に改善が求められる不適切な情報発信を含む社労士の職業倫理に関する諸課題を扱ったテキスト（本書）を新たに作成し、その内容の研修を必須項目とする取扱いとした。

次頁以降、これまで倫理委員会で検討してきた上記6つの事項に加え、連合会及び都道府県社会保険労務士会（以下「都道府県会」という。）に寄せられている苦情の事案等について、解説していくこととする。昨今、社労士の職業倫理に関する苦情が増えてきていることは、社労士の認知度や社会的な地位の向上による、国民の社労士への期待度の高まりの裏返しととることができる。会員一人ひとりが、「ひとりの社労士による不適切な行為であっても、社労士全体に対する信用を損なうことになる」ということを意識しながら読み進めていただきたい。

I

社労士に求められる職業倫理

I

社労士は、戦後、労働社会保険に関する法整備が進められる中で、複雑化したこれらの法令に基づく手続の専門家として、社会保険労務士法（以下「社労士法」という。）により定められた国家資格者であり、労働社会保険諸法令に関する唯一の国家資格者として、労働社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するために、その専門的知見を活用し、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に貢献してきた。

社労士の職責は、社労士法第1条の2（社会保険労務士の職責）に、「社会保険労務士は、常に品位を保持し、業務に関する法令及び実務に精通して、公正な立場で、誠実にその業務を行わなければならない。」と規定されており、これまでは労働社会保険諸法令に関する専門家として「法令遵守」の観点から、法令に則って適切に手続及び相談・指導業務を行うことが重要であると考えられてきた。その一方で、「品位を保持すること」、「公正な立場でいること」、「誠実であること」等の職業倫理の観点で具体的に問題となるような事案はほとんどなかった。事実、これまで行われた厚生労働大臣による懲戒処分は、保険料の横領や助成金の不正受給等、明らかな法令違反に対するものであった。

しかし、近年連合会には、社労士の国家資格者としての品位・公正等の観点での苦情が寄せられるケースが増えてきている。平成27年12月、「社員をうつ病に罹患させる方法」という内容のブログを公開していた社労士が、厚生労働大臣による懲戒処分及び所属する都道府県会の会則に基づく処分を受けるという事案が発生し、その内容は、当時、テレビやインターネットで大きく報道され、世間の注目を集めた。問題の社労士は、ブログにおいて、自分の考え方を発表したものの、実際に違法行為を行ったわけではなかったが、そのブログの内容が、労務管理に関する国家資格者である社労士の職業倫理に照らしあまりにも不適切であるということから、厚生労働大臣及び所属都道府県会は、当該社労士の行為が、社労士の職責に反するものとして、それぞれ処分を行った。

この事例が示していることは、社労士の行為が職業倫理に照らして、不適切と判断された場合には、懲戒処分の対象になり得るということである。社労士は、業務に関係する法律に精通し、これを遵守することはもとより、職業倫理の本旨を自覚して職務に当たることが求められるようになったのである。すなわち、前述の社労士法第1条の2の条文は、法令遵守のみならず、品位を保持し、公正かつ誠実に業務を行うという、社労士の行動基準であるとの認識を改めて徹底する必要がある。

平成27年12月、「社員をうつ病に罹患させる方法」という内容のブログを公開していた社労士に対し、同社労士の所属都道府県会は、当該ブログによる不適切な情報発信が、同会と同会会員の名誉を著しく失墜させるものとして、3年間の会員権停止と退会勧告の処分を行った。また、厚生労働省も、当該社労士の情報発信が社労士法に違反するとして、3ヶ月間の業務停止の処分を行った。

1 全国社会保険労務士会連合会会長が声明を発表

平成27年12月25日、連合会会長は、「社会保険労務士による不適切な情報発信」に関する会長声明を発表した。これは、社労士が不適切な内容の情報発信を行うことは、社労士法第1条に掲げる目的に反する行為であり、連合会及び都道府県会は、不適切な情報発信への指導を強化し、社労士の職業倫理の徹底を図り、国民の信頼向上に努めることを表明したものである。

平成27年12月25日

「社会保険労務士による不適切な情報発信」に関する会長声明

今般、複数の報道機関により報じられている「社員をうつ病に罹患させる方法」と題する文章をブログとして掲載する等の社会保険労務士による不適切な情報発信は、社会保険労務士に対する国民の皆様からの信用を失墜させるものであり、到底容認できるものではないと考える。

大多数の社会保険労務士が企業における適正な労使関係の維持、発展に貢献している一方で、一握りの会員が、インターネット等の公の情報発信の場で、中立公正を旨とする社会保険労務士の職業倫理に反し、労働社会保険諸法令の規定を理由として、労働条件を不当に引き下げることを助長するような就業規則の作成、労働社会保険の保険料を不当に引き下げる脱法的行為、雇用関係の助成金等の不適切な方法による受給等を指南するような広告等を発信している。

これらの行為は、社会保険労務士法第1条に目的として掲げている「事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上」からかけ離れたものであることから、当会としては、あらためて、すべての社会保険労務士に対して、社会保険労務士倫理綱領に定める品位保持の観点から自らの行為を律すべきことについて、注意を喚起したい。

今般の事態を踏まえ、当会としては、あらためて都道府県社会保険労務士会と連携の上、不適切な情報発信をはじめとする職業倫理に反する行為を行う会員に対する指導等を強化するとともに、職業倫理の徹底を図るための研修、広報等の事業を拡充し、国民の皆様からの信頼向上に努めてまいる所存である。

以上

2 不適切な情報発信の増加、社労士に対する期待と認識のギャップ

国民は、社会的に信用された「社労士」という国家資格を有する全ての者に対して、当然に公正中立な立場で業務を行い、高い職業倫理を備えているという認識のもと、社労士と接し、また、発信された情報を重要なものとして受け取るであろう。

一方、社労士は、「開業したばかりで顧客も少ないからとにかく企業の目を引く広告をしなければならない」、「あくまでネットの世界の話だからオーバーに表現しても影響はないだろう」あるいは、「あくまで自分個人の感覚だから表現内容は思ったとおり書けばいい」といった安易な気持ちで情報を発信してしまうことはないだろうか。

国民と社労士との間に、「社労士が発信する情報の重大さ」に関する認識のギャップが存在するとすれば、社労士の職業倫理にもとる不適切な言動は、国民に対する重大な裏切り行為となり、厳しく批判される。

このことを踏まえ、社労士は、自ら発信する情報の影響力が私たちが考えている以上に大きいということ、また、一社労士の情報発信といえども、その影響は、社労士全体に及ぶということを認識し、慎重な情報発信を心がけなければならない。

前述のブログにとどまらず、最近では、社労士のホームページ、広告、著書等の内容に関する問い合わせや苦情が増えているが、このような問い合わせや苦情が増えた背景として、情報を発信する社労士とこれを閲覧する国民との間には、発信された情報の重大さに対する認識に大きなギャップが生じているということが考えられる。

我が国では、経済のグローバル化による企業の国際競争の激化、働き方や労働に関する価値観の多様化による労使関係の変化等により、個別労働紛争が増加している。また、我が国を含め全世界で新型コロナウイルス感染症が広がっており、我が国企業の大多数を占める中小企業・小規模事業者が力強く乗り越えていくためには、資金繰りはもちろん、企業活動を縮小せざるを得ない中でも従業員の雇用を維持し、持続可能な経営を実現していくことが重要となる。社労士は、こうした時代の変化の中でも、適正な労働条件、労働者が安心して働くことができる職場づくりを支援するため、その専門的知見に基づく正確で公正な情報発信を行い、社会の期待に応えていかなければならない。

3 職業倫理の問題も社労士法の規定に違反する場合がある

これまで、社労士に対する処分は、労働社会保険諸法令に違反する手続や指導を行った場合、あるいは傷害事件を起こし逮捕されたなど、具体的に法律違反が認定されるものに対して行われてきた。しかし、今般の処分事案のように、その様態が労働者に対する違法な権利侵害を助長する、または助長する恐れがある等、社労士の職業倫理から逸脱し、社労士法の各規定に抵触すると判断されたときは、懲戒処分の対象になり得るということに注意が必要である。

前述のブログを発信した社労士は、その内容があまりにも過激であったため、これらの規定に抵触すると判断され、所属都道府県会による処分及び厚生労働大臣による懲戒処分が行われた。不適切な情報発信を理由として懲戒処分が行われたのは初めてのことである。

4 「表現の自由」と「職業倫理」を考える

表現の自由や営業の自由は全ての国民に保障されている権利だが、その行使は各人の道徳的自制に委ねられている。それは自己の権利の行使が他の人々の権利保障・幸福追求に役立つようになされる責任を負うというこの権利の本旨に由来しているが、社労士がこの権利を行使し、情報をネット上に発信するなど、外部的行動の形をとって表した場合には、それに対して職業的倫理が問われることに注意しなければならない。

そして、権利行使の具体的内容に社労士制度の目的、社労士の職責や信用失墜行為禁止の観点から、反道徳的や反社会的な行為が認められる場合、その行為は社労士法に基づく懲戒処分の対象になり得るということである。今回発生した「表現の自由」に関わる事案に対して、社労士法に基づく懲戒処分が為されたことにより、この点がより明確になったと言える。

また、社労士法の逐条解説をしている「社会保険労務士法詳解」では、社労士法第1条の2の解説において、社労士の品位を次のように解説している。

「社会保険労務士は、法律によって、その資格を付与され、公の信用力を背景に、一定の業務に従事する独占的な立場が認められている。なにゆえ、社会保険労務士に、このような特別な立場が法律によって認められるのか。それは、社会保険労務士のもつ専門的職能に対する社会の信頼に基づくものなのである。これに応える社会的責任が、ここにいう「品位」の実質的な意味である。」

参考資料（社労士法で注意すべき規定）

○ 第1条(目的)

この法律は、社会保険労務士の制度を定めて、その業務の適正を図り、もつて労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資することを目的とする。

○ 第1条の2(社会保険労務士の職責)

社会保険労務士は、常に品位を保持し、業務に関する法令及び実務に精通して、公正な立場で、誠実にその業務を行わなければならない。

○ 第16条(信用失墜行為の禁止)

社会保険労務士は、社会保険労務士の信用又は品位を害するような行為をしてはならない。

○ 第25条の3(一般の懲戒)

厚生労働大臣は、前条の規定に該当する場合を除くほか、社会保険労務士が、第17条第1項若しくは第2項の規定により添付する書面若しくは同条第1項若しくは第2項の規定による付記に虚偽の記載をしたとき、この法律及びこれに基づく命令若しくは労働社会保険諸法令の規定に違反したとき、又は社会保険労務士たるにふさわしくない重大な非行があったときは、第25条に規定する懲戒処分(戒告、1年以内の開業社会保険労務士若しくは開業社会保険労務士の使用人である社会保険労務士又は社会保険労務士法人の社員若しくは使用人である社会保険労務士の業務の停止、失格処分(社会保険労務士の資格を失わせる処分をいう。))をすることができる。

5 不適切な情報発信に関する指導指針を策定

社労士の情報発信の内容によって、社労士法違反として認定されることがあり得るのであれば、これを踏まえた事前の指導によって、不適切な情報発信を防止することができるとして、連合会では、「不適切な情報発信に関する指導指針」を策定した。

ホームページやブログ等で発信している情報の内容や表現が、上記の規定、連合会の指導指針に抵触していないか、今一度チェックしていただきたい。不特定多数が閲覧することができるホームページやブログ等のインターネットを利用した情報発信については、慎重に内容を精査し、国家資格者としての信用を損なうことがないように注意しなければならないが、その際、考慮すべき観点としては、例えば、次の5つの項目に配慮する必要がある。

情報発信の際に配慮すべき5つの観点

- ① 社労士制度の目的(事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資すること)に反する内容
- ② 社労士の職責(公正な立場での業務の遂行)に反する内容
- ③ 社労士の業務を行うにあたり必要とされる労働社会保険諸法令の理解が不十分と認められる内容
- ④ 社労士の信用及び品位を害する内容
- ⑤ 使用者による労働者に対する違法な権利侵害や刑罰法規に違反する行為をそそのかすような内容

6 不適切な情報発信 事例解説

現在、多くの苦情や意見が寄せられている不適切な情報発信の代表的な表現の例を連合会が策定した「不適切な情報発信に関する指導指針」を踏まえ、不適切とされる理由の解説とともに紹介する。

これらの表現は、場合によっては厚生労働大臣による懲戒処分の対象になるケースもあり、また、都道府県会による注意勧告、あるいは会員の処分の対象となるものであるため、会員はこのような表現による情報発信を行わないよう注意が必要である。

(1) メンタルヘルス対策等その重要性が社会的に共有されている取組みを否定するような事例

メンタルヘルス対策は現下の社会的課題であり、職場環境改善は、まさに社労士に課せられた使命といえ、その社労士が、メンタルヘルスの取組みを否定するような情報発信を行うということは、立場の不認識と言わざるを得ない。また、厚生労働省では、就業規則の普及のため、社会的要請を受けてモデル就業規則等を公開しているが、その趣旨を踏まえ、これらを否定するような内容の表現は、労務管理に関する国家資格者としてふさわしくない。

「モデル就業規則は危険」と表現することについて、「厚生労働省や労働局の名称を出さなければ問題ないか」との質問を寄せられることがあるが、「モデル就業規則は危険」と表現することが問題とされるのは、厚生労働省の施策を否定するという理由ばかりではなく、実際にこのような情報発信をしているホームページや広告の内容を見ると、モデル就業規則の規定内容が、労働基準法の基準を上回る部分に関して、当該事業場における労働条件のあるべき姿を模索するよりも、労働基準法に定める最低限の基準に基づく規定作りを安易に勧めるなどして、結果、後述の「(2)就業規則の作成等に関し使用者がいたずらに労働条件を引き下げを促すような事例」に示している労働条件の引き下げを助長するような内容になるケースが多く、これは社労士の職責や労働社会保険諸法令への無理解、さらには労働者の権利を違法に侵害し、あるいはその恐れのある状態になるのである。

！ 例えば、こんな表現は不適切！

- ・問題社員は、うつ病に罹患させて退職に追い込みましょう！そのノウハウ教えます。
- ・合法的なパワハラの方法を知りたいければ、ご連絡ください！
- ・厚生労働省が作成したモデル就業規則は、そのまま使うと労働者の思うつぼですよ！

(2) 就業規則の作成等に関し使用者がいたずらに労働条件を引き下げを促すような事例

労働基準法第1条第2項(労働条件の原則)では、「この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。」と規定している。また、労働契約法では、一方的に就業規則を変更し労働条件を引き下げを促すことは、原則として不利益変更として禁止している。就業規則の作成、見直しにあたって、労働福祉向上の観点を軽視し、使用者がいたずらに労働条件を引き下げを促すような内容は避けなければならない。

！ 例えば、こんな表現は不適切！

- ・労働基準法上必要のない休暇を与えていませんか？！
- ・労働時間を変えずに、残業代だけを大幅削減する方法を教えます！

(3) 労働社会保険の保険料を不当に引き下げる脱法行為を推奨するような事例

社会保険料の削減や節約に関する広告を目にすることがあるが、社会保険料は、法定の基準に沿って徴収されるものであり、「節約」や「削減」という表現は制度の趣旨に反するものであるばかりでなく、「脱法行為の指導である」という指摘を受ける恐れがある。

また、「適正化」という表現であっても情報発信をしているホームページや広告の内容を見ると、不適切な内容

に該当するケースがあるため注意する必要がある。

社労士は労働社会保険諸法令に精通した専門家であり、大前提として労働社会保険制度の趣旨に対する深い理解があることが求められる。

この理解がないまま、労働者の給与や賞与をいたずらに操作して報酬月額を引き下げ、または、労働社会保険に加入させるべき労働者の給与や労働日数等を操作して加入させないことにより、事業主が納付すべき労働社会保険料を少なくし、企業にコスト削減を実現したとして報酬を得る社労士も少なからずいることが指摘されている。

しかし、ひとたびその企業の労働者が労働災害、失業、私傷病による休業や障害などによって、労働社会保険給付の受給が必要になった時に、被保険者でない、あるいは標準報酬月額が不当に低いなどの原因で、正当な保険給付を受けることができないなど、生活が支えられない事態に陥ったとすれば、その原因である不当な社会保険の適用を指導した社労士と、その指導に従った企業は社会的責任が追及され、厳しく非難されることになるので、このような情報発信は厳に避けなければならない。

❗ 例えば、こんな表現は不適切！

- ・合法的に、社会保険料を節約する方法はこちら

(4) 労働社会保険の助成金、年金給付等について依頼者に過度の期待をさせるような事例

行政機関による助成金や、障害年金等についても、上記(3)と同様に給付が行われるかどうかは、法定の基準に合致するかどうかで判断されるが、それに対して「獲得」や「成功」という表現は、さも困難な条件を強引にクリアする手腕を強調するかのような印象を与え、要件さえ満たせば当然に支給される制度の趣旨に馴染まないだけでなく、基準を満たしていなくても、受給するためのテクニックがあるという読み方をされる恐れがあるので避けなければならない。

特に障害年金の請求は、社労士報酬が「着手時の報酬」と「給付時の報酬」で設定されることが多く、この報酬体系自体が否定されるものではないが、請求者が経済的に余裕がない場合も多く「着手時の報酬」は低廉に抑えられやすい傾向にあり、一方、障害年金の手続きには多くの労力を費やすことが多く、「給付時の報酬」は高額になりやすい傾向にある。このことは二つの懸念をはらんでおり、一つ目は、着手時の報酬が低廉であるため、社労士が投下した労力を回収するため、文字通り「成功報酬」を求めて社労士が不正な行為を働いてしまう懸念で、二つ目は、給付時の報酬を、給付額に応じて定めている場合、社労士報酬が依頼者の予想を超えて高額となることがあり、正当な報酬の範囲内であったとしても、依頼者とトラブルになる懸念である。こうしたトラブルを防ぐためには、業務委託契約締結時に、書面で十分納得を得ておくことが肝要である。

これらを踏まえても、残念ながら、これまでも公の場で社労士が障害年金の受給手続に際し、高額な報酬を設定しているために、障害者の生活を圧迫したとされるケースが報告されている。助成金や年金の支給額は、行政機関が受給者の生活を支えるのに必要な金額として定めたものであり、その給付から報酬を得る社労士は、報酬額についても十分に配慮すべきである。

社労士の報酬は、自由に設定できるという前提はあるが、上記のような視点で国民からの指摘を受けることがあることを認識しておかなければならない。

❗ 例えば、こんな表現は不適切！

- ・〇〇助成金獲得のノウハウを教えます。成功報酬は支給額の〇%です！
- ・障害年金、必ずもらえる診断書を医師に書かせる方法

(5) 公正さを疑わしめるような事例

社労士は、社労士法の規定にあるように、公正な立場でいなければならない。労使いずれか一方に偏った内容の表現や、行政機関の適切な指導に従わないことを推奨していると捉えられる恐れのある表現は、社労士制度の目的やその職責に違反しているという指摘を受けかねない。

この公正な立場のあり方については、「事業主から顧問料をもらっているのだから、会社側という立場を示すことがどうして不適切なのか」という質問もあるが、社労士制度の目的が、「事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資すること」にあることからすれば、労働者を大切にする会社の支援を行う立場であることを示すべきであり、労使の一方を敵視、排除するような立場であることを示す表現は不適切であろう。

同様に、行政機関に対する社労士の立場も、「労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与する」という社労士制度の目的から、不服審査のようなケースを除き、積極的に対立する立場を示したとすれば、公正な立場とは言えない。

！ 例えば、こんな表現は不適切！

- ・100%会社側に立って労働者と戦います！
- ・どんなときでも労働者の味方になります！
- ・監督署の調査に対抗できます！

ここで示した事例はあくまでも一例であり、この文言だけで、直ちに不適切と判断されるということではないが、社労士が、労働社会保険、労務管理に関する国家資格者として発信する情報については、誤解を招く恐れがある表現は避けなければならない。

インターネット等で発信した情報は、不特定多数の様々な立場の人に届くため、思いもよらない苦情を受けることもあるかもしれないが、国家資格者である社労士はこうした苦情に対しても、誠実に対応することによって一人の社労士としてだけでなく、社労士全体の信用を守らなければならない。

労働社会保険、労務管理の専門家たる国家資格者としての信用は、社労士が一丸となって守っていかなければならない。私たち社労士がこれからも多くの国民の支持を得るためには、社労士一人ひとりの適切な判断が求められているのである。

III

社労士による障害年金への
不適切な対応

III

平成28年8月、厚生労働省より、障害年金における社労士の業務の適正さが疑われる以下の1及び2の事案について、申し入れがあった。

また、近年、連合会及び都道府県会に寄せられている障害年金に関する問題については、3のとおりであるので、身近にある事案として、ご注意いただきたい。

1 ホームページにおける情報発信の内容について

社労士がホームページ等で、下記のように、障害年金の手続が必要以上に難しいものであるような広告等をしていることが問題視されている。前述の不適切な情報発信と重複する部分だが、ここでは、より具体的な表現について指摘を受けているので、ひとつずつ紹介していくこととする。「表現の具体例」欄の記載は、実際にあるホームページから引用された事例である。これらと同じ表現はもちろんだが、これらに準ずる表現であっても、指導や処分が行われる可能性があるので注意が必要である。

制度や運用を不当に悪く表現し、社労士に依頼することを誘導する表現

	表現の具体例	理 由
1	障害年金の審査は性悪説	性悪説と偏って表現することにより、公的制度の中立性を歪めている。
2	年金事務所の担当者は味方ではない	敵味方という対立図式で描くことにより、公的制度の中立性を歪めている。
3	落とし穴	受給要件を落とし穴と偏って表現することにより、公的制度の信頼性を損ねている。
4	病状病歴を詳細に書くことで揚げ足取りをされる	要件や認定基準に適合するかどうかの審査を「揚げ足取り」と悪く印象付けている。
5	落とすための審査	要件や認定基準に適合するかどうかの審査を「落とすため」と悪く印象付けている。

6	審査が厳しくなっている	要件や認定基準に適合するかどうかの審査を「厳しくなっている」と不安や切迫感を煽るように印象付けている。
7	年金事務所に障害年金のことを聞かないでください	年金事務所に相談することを妨げている。

制度趣旨に照らして馴染まない表現

	表現の具体例	理 由
1	成功・失敗	要件や認定基準に適合するかどうかを成功・失敗と表現するのは馴染まない。
2	損をした	要件や認定基準に適合するかどうかを損得で表現するのは馴染まない。
3	確実に受給する方法	要件や認定基準に適合するかどうかを「確実なものにする」のは不適切。

事実を恣意的に抜き出すこと

	表現の具体例	理 由
1	就労欄に記載しないことを勧める	診断書を含めた証明書類や申請書類は、事実を記載すべきものであり、有利不利で記載項目を選ぶものではない。
2	・2級レベルの診断書を書いてもらうには ・2級レベルの病歴・就労状況等 申立書を書くには	診断書を含めた証明書類や申請書類は、事実を適切に記載すべきものであり、支給要件に合うように記載内容を変えるものではない。
3	「細かく書くべきところ」と「簡単に書くべきところ」のさじ加減	診断書を含めた証明書類や申請書類は、事実を適切に記載すべきものであり、有利不利で記載内容を変えるものではない。

2 社労士による医師への働きかけの内容について

社労士が医師に対して、診断書の記載内容等に関する働きかけを行うことが問題視されている。診断書の作成は、本人が直接医師に対して依頼すべきものであり、社労士が代理で医師と交渉等を行うことは、弁護士法第72条（非弁護士の法律事務の取扱い等の禁止）に定める非弁行為に該当する可能性がある。一人では不安だという依頼者をサポートする場合でも、代理行為に踏み込んではいない。

厚生労働省から指摘を受けたのは、次の3点についてである。依頼者のことを思うあまり、医師に対する配慮が欠けてしまうことがないように、注意が必要である。

	適正さが疑われる事例	理 由
1	社労士から主治医に向けた依頼文書において、診断書に記載された障害の程度よりも重く記載するように求めた事例	障害の程度は医師が判断するものであり、社労士がこの程度が相当として修正を求めるのは、公正さが疑われる。
2	社労士から主治医に向けた依頼文書において、初診日に関する保険者の判断を誘導するように診断書の修正（削除）を求めた事例	診断書の内容について、障害年金の受給に有利になるよう、削除を求めており、公正さが疑われる。
3	社労士が主治医に面会し、単なる情報提供を超えて、事実上の交渉をしつこく求めた事例	診断書の内容は医師の判断に拠るものであり、交渉するものではないため、適正さ、公正さが疑われる。

Ⅱ及びⅢ（1・2）の項目の解説は、連合会ホームページの社労士研修システムに公開している。

（講座名：「社労士の職業倫理に照らし不適切と考えられる情報発信に関する指導指針」を理解するために）

3 コンサルティング会社等による障害年金ビジネスについて

近年、コンサルティング会社等による障害年金に関する悪質なビジネスが全国的に展開され問題となっている。

当該ビジネスの手法は、公的機関と誤認させる名称を使用した障害年金専門ホームページの開設及び給付に至った場合の高額な報酬設定をパッケージにして、特に開業して間もない社労士に販売するものである。

本件については、当該コンサルティング会社等が行う、公的年金の給付から高額の報酬を得るサービスは、障害者の生活を公的年金の給付によって支えるという制度本来の機能を損なわせるものであり、適正な制度運用がなされるよう取り組みを行う必要がある。

社労士は、労働社会保険諸法令の専門家として各制度の趣旨を理解し、これを無視したサービスを展開するコンサルティング会社等に関与しないよう、常に職業倫理を意識した対応が求められる。

IV

助成金業務における依頼者とのトラブル・助成金不正受給手続等の違法行為

IV

助成金業務における依頼者とのトラブル・助成金不正受給手続等の違法行為

助成金の支給申請に関して、社労士が不正受給に関与し懲戒処分を受けた事案や、提出期限を失念したなどの初歩的なミスで多額の損害賠償請求を受けた事案等、社労士として国民の信用を失墜させかねない事案が増えている。

また、連合会及び都道府県会に寄せられている苦情をみても、「助成金業務」を内容とする事案が多い傾向にあり、その代表的なものは以下のとおりである。当該事案につき、日々の業務を行う中で十分ご注意ください。

1 助成金業務における依頼者とのトラブルの事案

助成金の手続きを社労士に依頼したが、社労士がその手続きを放置していたため損害を被ったと依頼者から苦情が寄せられるケース

1 具体的な苦情の内容

- ① キャリアアップ助成金の手続きを依頼した後、2年間放置された。
- ② 助成金の手続きを依頼した後、社労士と連絡が取れなくなった。

2 都道府県会から社労士への聴取結果

- ① 依頼者に、キャリアアップ助成金の支給要件に合致しない旨の説明をするのを失念していた。
- ② 依頼者が助成金申請にかかる必要書類を提出しなかったため、手続きが進められず、催促もしなかった。依頼者からの連絡にも気づかなかった。

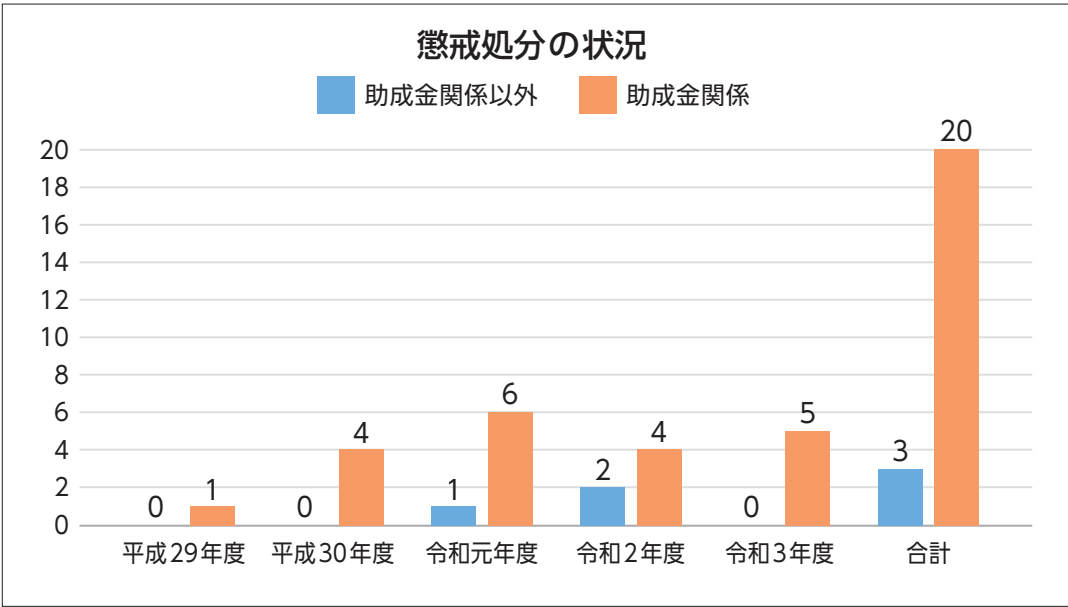
3 社労士が本来とるべきであった対応

受託した業務は、最後まで責任をもって遂行することは当然なことであるが、業務受託時に、助成金の制度の趣旨、支給要件、添付書類、併給できない助成金の有無等について、十分説明をすることが大切である。特に、支給要件に合致しなかった場合は、その理由等を十分説明し依頼者に納得してもらう必要がある。

また、これらの事案の要因ではないが、あたかも、どの事業主も受給できるかのような広告、勧誘を行うことは、依頼者を誤解させ、後で不支給になった際にトラブルの原因になるため注意する必要がある。

2 助成金業務での懲戒処分

新型コロナウイルス感染症対策に関する各種助成金の申請にもあるように社労士への助成金に関する業務の依頼が増加している傾向にある。直近5年の懲戒処分の状況の推移を見てみると次のようになっている。



このように懲戒処分の推移を見てみると処分件数が増加傾向にある。

社労士は常に社労士法第1条の2(社会保険労務士の職責)「社会保険労務士は、常に品位を保持し、業務に関する法令及び実務に精通して、公正な立場で、誠実にその業務を行わなければならない。」の精神を忘れることなく、その職責を強くこれを意識しながら業務に接することが重要となる。

また、今般の新型コロナウイルスの感染拡大により、業種を問わず雇用調整助成金の申請手続業務に関するニーズが高まる中、コンサルティング会社による新たなビジネスが展開され、連合会及び都道府県会はもとより厚生労働省にも、その手法に関する問い合わせが寄せられている状況にある。厚生労働省においても、社労士法に抵触する事案には当然ながら厳しく対応することとしている。コンサルティング会社との関わり方については、後述(Ⅵ非社労士との提携の禁止)を、確認いただきたい。

助成金業務に関する懲戒処分の事例

事例1：失格処分

第一	自らが営む事務所に係るキャリアアップ助成金(正規雇用等転換コース)支給申請書に、自ら改ざんした労働者の労働条件通知書兼労働契約書及び給料支払明細書を添付し、労働局へ提出した。 また、キャリアアップ助成金(人材育成コース)支給申請書に、自ら作成したり労働者に作成させた虚偽の「OJT実施状況報告書(訓練日誌)」を添付し、当該申請書を労働局へ提出した。
第二	A会社に係る若年者人材育成・定着支援奨励金(訓練奨励金)支給申請書に、同社の労働者の労働条件通知書を自ら改ざんして添付し、労働局へ提出した。

第三	B会社に係る若年者人材育成・定着支援奨励金(訓練奨励金)支給申請書に、同社の労働者の賃金台帳を自ら改ざんして添付し、労働局へ提出した。
第四	会社Cに係るキャリアアップ助成金(正規雇用等転換コース)支給申請書に、同社の労働者の労働条件通知書及び賃金台帳を自ら改ざんして添付し、公共職業安定所へ提出した。
第五	会社Dに係るキャリアアップ助成金(人材育成コース)支給申請書に、同社の労働者の退職願を自ら改ざんして添付し、労働局へ提出した。

これらの行為が社労士法の懲戒処分事由のうち、同法第25条の2第1項の「故意に、真正の事実を反して申請書等の作成を行ったとき」及び同法第25条の3の「社会保険労務士たるにふさわしくない重大な非行があったとき」に該当するため失格処分となった。

事例2：6か月の社労士の業務の停止

業務として請け負った法人Aに係るキャリアアップ助成金の支給申請を行うに当たり、当該法人Aの事業主印を偽造する等により、当初申請していたキャリアアップ助成金申請に係る取下げ書及び修正後の同助成金申請書を作成し、労働局長へ提出したものである。

これらの行為が社労士法の懲戒処分事由のうち、同法第25条の2第1項に定める懲戒処分事由の「故意に、真正の事実を反して申請書等の作成を行ったとき」及び同法第25条の3に定める懲戒処分事由の「社会保険労務士たるにふさわしくない重大な非行があったとき」に該当するため6か月の社労士の業務の停止となった。

3 助成金詐取未遂容疑で社労士が逮捕・起訴

近年、雇用調整助成金等各種助成金の不正受給を理由とした懲戒処分が増加している。

令和3年6月以降に社労士が雇用調整助成金をはじめとする新型コロナウイルス感染症対策に関する各種助成金の申請において、不正受給や詐取未遂を行ったとして逮捕・起訴等が行われた事案が発生し新聞等のメディアで報じられたところである。

今般のコロナ禍の影響により、規模にかかわらず、多くの企業が未曾有の危機に直面し、依然として確固たる未来が見通すことができない不安定な状況が続いている。そのような状況下において、企業及び労働者を守るためのセーフティーネットである雇用調整助成金等について、国家資格者としての社会的使命を果たすことが求められ、期待されている社労士によるこのような不祥事が起きてしまったことは看過しえないところである。

新型コロナウイルス感染症により国民が危機に直面している中で、一社でも多くの経営を維持する、あるいは一人でも多くの雇用を守るための助成金の申請手続き業務は、社労士にしか行うことができないものであり、我々一人一人が使命感をもってこれにあたらなければならない。ましてや、そのような国民からの

期待と使命を負った社労士が不正受給などを行ったとすれば、直ちに社労士に対する社会からの信頼を失うことを肝に銘じなければならない。

事案 1：雇用調整助成金詐取未遂で逮捕・起訴

社労士が事業主と共謀し従業員を休ませて休業手当を支払ったとする虚偽の申請書を労働局に提出し雇用調整助成金をだまし取ったとする事案

事案 2：雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金の不正受給

従業員を休業させたことにして、事業主に無断で社労士が一方的にタイムカード、賃金台帳を偽造し、雇用調整助成金と緊急雇用安定助成金の支給申請を行い、事業主をして不正に受給させた事案

4 助成金業務に関する不適切な行為の事例(キャリアアップ助成金)

キャリアアップ助成金に関する事例

- 1、助成金の支給要件に必要な研修や訓練経費の中身を十分に検証せずに行政窓口へ提出する行為
⇒研修を実施している会社任せにして進捗や中身の確認を怠っていないか。
- 2、事業主に行政窓口への必要書類の準備を急かす行為
⇒報酬の受取だけを目的とした業務になっていないか。
⇒申請後に計画書の中身等を修正すればいいと考えていないか。
- 3、提出する書類の中身について事業主へ相談なしに、勝手に行政窓口へ申請する行為
⇒助成金の本来の目的が従業員の自己啓発やキャリア形成の充実やそれを事業主が目指していることであることを忘れていないか。

助成金は「お金をもらうこと」が目的ではなく、労働環境等の整備や改善をするためにさまざまな取り組みを行い努力した結果として支給されるものである。そのため、事業主と目的や方針について十分な協議を行い理解を深めながら取り組むことが重要である。

5 助成金コンプライアンス・チェックリスト

本チェックリストは、助成金申請業務に関わる際の留意すべき項目をリスト化したものである。本リストに掲げる項目に☑がより多いことが推奨される。

Ⅳ

助成金業務における依頼者とのトラブル・助成金不正受給手続等の違法行為

① 助成金に関する基本的認識

項目 No.	チェック内容		☑
1	不正受給を犯さない為 の心がけ	新規顧客獲得や顧問契約の継続といった経営的・経済的意図に過度に捉われると不正受給に陥りやすいと自らを戒めている	☐
2		助成金ありきではなく、人員計画、経営計画を達成する契機や一助としての補完的なものが助成金であると認識している	☐
3		再々変更される助成金申請業務に関する制度に対応するため常に最新の情報収集、資料確認など、研鑽を怠らないことが不正受給防止となると認識している	☐
4		不正受給に関与し、不正が判明した場合、社会保険労務士業の廃業や、極めてシビアな経営危機に直面するとともに、士業の社会的信用の失墜に繋がることを十分認識している	☐
5	社会保険労務士倫理 に関する法令・規程の 知識	社会保険労務士法第1条(目的)、第1条の2(社会保険労務士の職責)、第26条(名称の使用制限)、及び、第27条(業務の制限)に規定する、社会保険労務士の権利と義務について十分理解し、責任の重さを十分理解して、助成金申請業務に従事している	☐
6		必要に応じて全国社会保険労務士会連合会編「社会保険労務士法詳解」を確認するようにしている	☐
7		社会保険労務士倫理綱領について十分理解している	☐
8		都道府県会倫理規程について十分理解している	☐
9		他士業や国民からの「目」をいつも意識している	☐
10		助成金申請には、会計検査院の調査が入ることを認識している	☐
11	刑法の知識	助成金の不正受給は、他人を欺いてその財物を交付させ、またそれにより財産上不法の利益を自ら得るか他人に得させることによって成立する「詐欺罪(刑法246条)」に該当する可能性があることを理解している	☐
12		助成金申請に添付する公文書(例 行政機関発行の証明文書等)の偽造は「公文書偽造等の罪(刑法第155条)」に該当することを認識している	☐
13		助成金申請に添付する私文書(例 労働者の賃金台帳、出勤簿等)の偽造は「私文書偽造罪(刑法第159条)」に該当することを認識している	☐
14	民法の知識	助成金申請業務を受託する場合に、口頭でも契約は成立するが、トラブルを避けるために依頼人との間で業務委託契約書を作成している	☐

② 業務委託から申請事務を行うにあたり留意すべき事項

(1) 申請事務の受託前編

項目 No.	チェック内容		☑
15	① 助成金制度を正しく理解すること	取り扱う助成金の制度の趣旨、支給要件、添付書類、併給出来ない助成金の有無について、十分理解している	☐
16		労働局のパンフレット等では掲載しきれない情報があることも想定し、可能な限り事前に労働局等で確認している	☐
17		都道府県社会保険労務士会や他の団体が行う助成金に関する講習会へ、積極的に参加している	☐
18		労働局やハローワーク等、提出先の担当者と、普段から健全で良好なコミュニケーションを持ち、不明な点はすぐに相談できるよう心掛けている	☐
19		助成金申請について気軽に相談できる、実績と経験を積んだベテラン社会保険労務士がいる	☐
20		厚生労働省のホームページ『社会保険労務士の懲戒処分事案』で最近の助成金不正受給事案について、その内容と下された処分について確認している https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/shahorou-tyoukai/	☐
21	② 依頼者に誤解を生じ るような広告・勧誘 を慎むこと	新規顧客を得るために、あたかも、どの事業主も受給できるかのような広告、勧誘を行うことは、依頼者を誤解させ、後で不支給になった際にトラブルの原因となるので厳に慎んでいる	☐
22		誤解が生じる広告、勧誘は、手続きの過程で支給対象にならない事態となった際に、無理に受給できるようにしようと不合理な行為をすることになり、その行為が結果として不正受給につながるおそれがあることから、厳に慎んでいる	☐
23	③ 十分な説明と支給 要件に該当するかの 確認を行うこと	依頼者からの相談に応じる際には、助成金の制度の趣旨、支給要件、添付書類、併給出来ない助成金の有無について、十分説明している	☐
24		雇用保険の加入、会社都合による退職者の有無、就業規則等の整備状況について必ず確認している	☐
25	④ 不正行為に関する相 談に応じないこと	助成金が不支給となる場合や支給額が減少する場合、又は、併給調整を受ける場合等の重要項目の説明は、文書を提示しながら行い、可能であれば説明を受けた旨の署名をもらうことにしている	☐
26		依頼者に、不正行為があった場合に適用される労働社会保険諸法令や刑法の処分や処罰等の説明をしている	☐
27		不正行為の指示をし、相談に応じ、又は、その他これらに類する行為を決してしない	☐

IV

助成金業務における依頼者とのトラブル・助成金不正受給手続等の違法行為

28	④不正行為に関する相談に応じないこと	社会保険労務士の過失により問題が発生した場合であっても、その過失を繕うための不正手続きは行わない、あるいは事業主からの過失の見返りとしての不正受給手続きの指示があった場合は、きっぱりと断ることができる	☐
29		社会保険労務士の知識を悪用しない	☐
30		社会保険労務士の名前や信用力を悪用しない	☐
31		名義貸しや、これに類することをしない	☐

③ 業務委託から申請事務を行うにあたり留意すべき事項

(2) 申請受託時編

項目 No.	チェック内容		☒
32	業務委託契約書	業務の範囲、期間、報酬額等の重要事項については、業務の内容が「委託」あるいは「請負」の違いにより、その法的相違を認識したうえで、書面による業務委託契約を締結することにより責任関係を明確にしている	☐
33	依頼者との関係	安易な利益追求にとらわれることなく、自己の利益が顧客の利益はもとより、社会の利益にも合致しなければならないことを常に意識している	☐
34		依頼者からの不正な要求、依頼は、きっぱり断ることができる	☐
35		威圧的な依頼者には、必要であれば日を改めて対応する、社会保険労務士事務所の構成員が複数である場合は、複数人で対応するなど、相手に流されず毅然とした態度で対応している	☐
36		十分な連絡が取りづらく誠意が感じられない依頼者については、依頼を断っている	☐
37		どうしても性格が合わず、信頼関係が十分構築できない依頼者については、依頼を断っている	☐
38		不正行為や品位を汚す行為をしてまで、無理に顧客獲得や維持を図らない	☐
39		社会保険労務士業の維持拡大は、法令や品位を守り、正々堂々に行っている	☐
40		依頼者との信頼関係構築に心を砕いている	☐
41		依頼者を信用する一方で、確認も怠らないことにしている	☐
42		依頼者の著しい理解力不足、著しい事務処理能力不足、又は著しい社会保険労務士依存(人任せ)の場合は、依頼を断ることにしている	☐
43		業務を受任したものの、自らの能力不足や、その他の理由により業務が完結できないと分かったときは、損害の発生前か、損害が大きくなる前に、早期に依頼を断る、又は別の社会保険労務士を紹介することにしている	☐
44		社会保険労務士の知識や信用力を利用されないよう注意している	☐

④ 業務委託から申請事務を行うにあたり留意すべき事項

(3) 申請準備時

項目 No.	チェック内容		☑
45	申請内容の確認	申請内容の公正性を確保するため、申請書はもとより、申請の根拠となる添付書類についても、その内容が真正な事実か否かを十分に確認している	☐
46		上記確認の過程で、真正な事実と認められない事項があれば、依頼者に確認し、その結果支給要件を満たさない事実が明らかになった場合には、申請事務を中断することになっている	☐
47	管理台帳	助成金管理台帳を作成し、事務の進捗状況を把握している	☐
48	事務担当者の育成	依頼者側の事務担当者の知識や事務処理能力が高いと、社会保険労務士の事務処理がスムーズになり、ミスも少なくなることから、依頼者側の事務担当者の育成にも努めている	☐
49	依頼者の能力の把握	依頼者側の事務担当者の理解力、事務処理能力、又は、社会保険労務士依存の程度を見極め、依頼者側の対応能力が十分でない場合、依頼続行困難として依頼を断ることになっている	☐
50	内部牽制体制	社会保険労務士事務所の構成員が複数の場合は、コンプライアンスに係わる内部牽制体制を構築している	☐
51		申請書は、可能であれば複数人で確認し、最終的に社会保険労務士が十分確認して、提出代行又は事務代理の印を押印している	☐
52		社会保険労務士事務所内は、自由に意見が言える風通しの良い組織の構築に心がけている	☐
53	外部牽制体制	社会保険労務士会が実施する倫理研修には必ず参加している	☐
54		自らが社労士の社会的信頼を担う社会保険労務士会の一員である意識の維持を図るべく、都道府県社会保険労務士会や所属支部などが行う会議や行事には積極的に参加している	☐
55	補助者への監督	補助者と良好な関係を保ち信頼関係を築くとともに、補助者の業務進捗に常に注意し、業務上の相談に応じるなど、管理監督を怠らないようにしている	☐
56		助成金に関しては、一件につき担当者をできる限り複数人とする	☐
57		助成金に関する、補助者の内部研修・外部研修を怠らないようにしている	☐
58		補助者の担当が変わる際は、十分な引き継ぎを行っている	☐
59	報連相	社会保険労務士事務所内、又は、依頼者側との良好な人間関係を保ち、「報連相」を欠かさないようにしている	☐
60	心構え	助成金に係る事故の怖さを知っている	☐

IV

61	心構え	失念や誤記は、誰もが犯すものと認識し、自分を過信しないよう心掛けている	☐
62		チェックは二度行うことにしている	☐
63	行動	助成金申請諸の内容について可能ならば複数人が確認し、担当が上司であっても自分の意見を述べることのできる職場環境が構築できている	☐

⑤ 業務委託から申請事務を行うにあたり留意すべき事項

(4) 申請時・申請後

項目 No.	チェック内容		☒
64	控えの保管	申請書提出にあたっては、申請書及び添付書類のコピーをとり、事後の照会等に備えている	☐
65	処理済み通知	申請書を提出した後は、速やかにその旨を依頼者に通知している	☐
66	照会等への協力	助成金の申請時又は申請後に、労働局等から申請の内容に関する確認、照会があった際には、これに対応するとともに、回答は申請の事実に基づき誠実に行うことにしている	☐
67	トラブル時の誠実対応	万一、受託した業務に関し依頼者に不利益が生じたときは、その事実を隠蔽することなく依頼者に説明し、善後策を講じるなど誠実に対応することになっている	☐
68	民法の知識	契約の当事者には信義誠実の原則（信義則。相手が一般に期待している信頼を裏切らないよう誠実に行動する原則 民法第1条第2項）があることを理解し、調査・報告義務、配慮義務などに違反していたとして契約締結上の過失に基づく責任（損害賠償責任）を負う場合があることを互いに理解している	☐
69	損害賠償保険	万一の損害賠償責任に備えて、社会保険労務士損害賠償保険に加入している	☐
70	問題解決の心構え	いつでも相談できる、身近な弁護士がいる	☐
71		負うべき責任を逃れたり、負うべきでない責任を負うことのないよう、民法等の法律を基礎に対応策を考えることができる	☐
72		社会保険労務士の過失により問題が発生した場合であっても、不正受給に走らず、事業主と和解に向けた話し合いができる	☐



業務委託契約時の不備による 依頼者とのトラブル対応

V

業務委託契約時の不備による依頼者とのトラブル対応

1 社労士の報酬基準の明示

令和2年4月、厚生労働省から、特に新型コロナウイルス感染症対策に関する各種助成金の申請において、一部の社労士及び社労士法人が、事務を依頼しようとする事業主に対し、あらかじめ、報酬額の算定の方法等を示さないことにより、トラブルが生じるような事例が見受けられるとの指摘を受けた。こうしたことは、社労士法施行規則に違反する行為であるため、トラブルが生じないよう社労士の報酬基準の明示等に関する要請が厚生労働省からなされたところである。

今般の要請については、大多数の社労士が、適切な対応によりその専門性を発揮している一方で、ごく一部の社労士が、上記のようなトラブルを生じさせている実態がある。

このような一部の社労士が引き起こすトラブルによって社労士全体に対する社会的評価が損なわれることにも繋がり、新型コロナウイルス感染症対策で重要な役割を担っている社労士に対する国民からの信用を損なうことになることを社労士一人ひとりが意識する必要がある。

社労士及び社労士法人が、雇用調整助成金等各種助成金の申請事務を受任する場合には、社労士法施行規則第12条の10（報酬基準の明示義務）に従い、報酬額の算定の方法その他の報酬の基準を明示するとともに、依頼者に対して丁寧に説明することにより、当該事務の受任後に報酬に関するトラブルが生じることのないようにしなければならない。

もちろん、この報酬基準の明示義務は、雇用調整助成金等各種助成金の申請事務に限らず、社労士業務全般に対して規定されているため、業務を受任する場合には、常に意識したうえで、依頼者に対応する必要がある。

社会保険労務士法施行規則第12条の10(報酬基準の明示義務)

第十二条の十 社会保険労務士又は社会保険労務士法人は、それぞれ次の各号に掲げる事務を受任しようとする場合には、あらかじめ、依頼をしようとする者に対し、報酬額の算定の方法その他の報酬の基準を示さなければならない。

- 一 社会保険労務士 法第二条第一項各号に掲げる事務並びに法第二条の二第一項に規定する出頭及び陳述に関する事務
- 二 社会保険労務士法人 法第二条第一項第一号から第一号の三まで、第二号及び第三号に掲げる事務、法第二十五条の九第一項

各号に掲げる業務に関する事務並びに法第二十五条の九の二の規定により委託される事務

2 業務委託契約における依頼者とのトラブルの事案

顧客から寄せられる苦情の中に、「意図していた業務が行われない」、「報酬が思っていた金額より高い」など、契約内容をめぐる行き違いに関するものも少なくない。

連合会及び都道府県会に寄せられている苦情の中で「業務委託契約」に関する内容の代表的な事案は以下のとおりである。

事案 1

顧問報酬の度を過ぎた請求及び当該請求方法に関する苦情が寄せられるケース

1 具体的な苦情の内容

手続きを依頼した時には、相談料の説明がなされなかったにも関わらず、契約解除を申し出たところ、相談料の請求を受けた。さらには、支払わなければ個人情報を開示すると言われた。

2 都道府県会から社労士への聴取結果

「個人情報を公開すると言った」ことに関する証拠書類もあり、社労士がその事実を認めたため、会則に基づき訓告処分となった。

3 社労士が本来とるべきであった対応

「個人情報を公開すると言った」ことはあってはならないことであるが、業務を受託する際の受託内容（業務の範囲、期間、報酬額等）を十分説明したうえで、書面による業務委託契約を結ぶなどして依頼者との間の信頼関係を保持し、トラブルが生じないように十分配慮する必要がある。

事案 2

社労士から一方的に契約解除されたとの苦情が寄せられたケース

1 具体的な苦情の内容

- ① 社労士からメールで契約解除を突然言い渡された。これは非常識な対応ではないか。
業務を最後まで遂行してほしい。
- ② 社労士に依頼していた給与計算に誤りがあり、損害を被ったうえ、書面で契約解除を突然言い渡された。

2 都道府県会から社労士への聴取結果

- ① 契約解除前に、解除することへの同意書を取り交わしており、社労士として瑕疵はないとの説明。
- ② 突然契約解除をしたことは事実であり、損害金については示談にて解決の対応をするとの説明。

3 社労士が本来とるべきであった対応

同意書を取り交わしていたとしても、依頼者への説明不足等により双方の認識に相違が生じることがあるため、念押しの確認をするなど注意が必要であった。

3 業務委託契約書のポイント

受任する業務の内容、それに伴う報酬等を明示することは、連合会会則第43条の3（報酬等の明示）でも規定されているが、業務の受任にあたって、顧客との無用なトラブルを避け、業務を円滑に進めるためにも、書面による業務委託契約を結ぶ必要がある。

ここでは一般の顧問契約を締結する場合を想定した業務委託契約書のポイントを紹介する。

1 業務委託の範囲

一般の顧問契約の場合、業務委託の範囲を明確にしておくことが重要である。労働社会保険諸法令に関する業務のすべてを包括的に受託するのか、就業規則の作成や助成金申請、人事制度の設計や社員の教育・研修の実施、その他1回限りの手続業務などは別途個別に契約するのか、担当業務の内容を委託者と確認して記載する。

2 契約期間

顧問契約の場合、契約期間は報酬が発生する期間となるので、委託者と確認して設定する。契約期間の途中において契約当事者の一方が解約を申し出る場合の予告期間や、契約期間満了前において契約当事者双方から解約の申し出がない場合は、契約は自動更新される等の規定も定めておくといよい。

また、契約を更新する際は、従来の担当業務内容を見直し、場合によっては契約内容の変更を提案することも考えられる。その際、報酬額を改定することも考えられる。

3 業務委託料

顧問契約の場合、業務委託料（報酬）は毎月一定額を請求するのが一般的だが、業務委託の範囲外の業務や、特別な対応を要する業務などについては、別途報酬を申し受ける旨、委託者と合意して契約に盛り込むことが必要である。

なお、報酬額については、平成14年の社労士法改正により、「報酬に関する規定」が削除され、連合会が報酬基準を明示することができなくなった。委託者に提示する報酬金額は社労士が独自に提示し、委託者と合意のうえ決定する。

4 支払いの時期および方法

報酬の支払い時期と方法を協議のうえ決定し、記載する。金額には消費税を含むのか、また金融機関への振込みとする場合、振込手数料をどちらが負担するかも明確にしておく。

5 費用負担等の特約

委託者からの依頼に応じて、出張した場合の旅費や宿泊費、日当など、業務委託料以外の費用負担について、委託者と協議のうえ決定し記載する。

6 資料等の提示

業務は委託先から提示された資料に基づいて行い、業務に不適合が生じた原因が資料等の提示にあった場合、その責任は委託先にあることを記載する。

7 守秘義務と個人情報の管理

守秘義務については、社労士法第21条（秘密を守る義務）でも明示されているが、委託契約では業務上入手した情報に関し、契約期間中および契約終了後もその取扱いを厳重にすること、漏洩しないこと等を契約書に明記することでその責任を明確にし、委託者の同意を得ずに開示、第三者に提供しないこと等も記載する。同時に、個人データの取扱いに関する、必要かつ適切な安全管理措置として双方が同意した内容とともに、委託者が受託者の個人データの取扱状況を合理的に把握することを盛り込むことが望ましい。

個人番号を含む個人情報（特定個人情報）は、委託業務の遂行に必要な範囲で取得し、目的外に使用しない。

個人情報の保護に関しては、個人情報保護委員会ホームページにて「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン」等が公開されているので、併せて確認されたい。

8 反社会的勢力の排除

社労士法第16条（信用失墜行為の禁止）の観点からも、反社会的勢力との関係は持たないことを明記する。

委託者、受託者どちらかが反社会的勢力と関わっていることが判明した場合、契約を解除する旨を記載する。

9 再委託について

委託者からすると、受託者の専門家としての力量を信じて依頼しているので、委託した業務をそのまま第三者に依頼されては信頼問題にも関わってくる。ただし、諸般の事情により受託した業務の一部を第三者に再委託が必要となった場合は、協議のうえ対応を決定するとの例外規定を設けておくことも考えられる。また、再委託先の特定個人情報等に関する安全管理措置が適切に実施されているかについても確認する必要がある。

10 その他

本契約に規定のない事項、契約事項の解釈に疑義が生じた場合は、委託者と受託者の双方が誠意を持って協議して解決する旨記載する。

契約書は必ず2通作成し、署名捺印のうえ、委託者、受託者1通ずつ保管する。

実際の契約にあたっては、このほかその事案に特有の事情を考慮した内容を盛り込むことも考えられるが、契約書の内容をきちんと説明し、委託者の了解を取り付けておく必要があることはいうまでもない。特に、マイナンバー制度の導入に伴い、個人番号を含む個人情報（特定個人情報）の管理については、一層厳重な対応が求められている点には注意が必要である。

VI

非社労士との提携の禁止

VI

非社労士との提携の禁止

1 社労士法第23条の2の解釈

社労士法第23条の2(非社会保険労務士との提携の禁止)には、「社会保険労務士は、第26条又は第27条の規定に違反する者から事件のあっせんを受け、又はこれらの者に自己の名義を利用させてはならない。」と規定されている。「非社労士との提携の禁止」とは、社労士が「名称の使用制限(社労士法第26条)」又は「業務の制限(社労士法第27条)」に違反する者と接触することを禁止し、社労士がこれらの違反行為を直接的、間接的に助長しないようにするものである。

本条の「事件のあっせん」とは、社労士と事件の当事者である顧客との間に介在し、当該事件に係る委任等の契約の成立の便宜を図り、その成立を容易ならしめる行為をいい、常態的に社労士法第26条又は社労士法第27条の規定に違反する者のあっせん行為に対して謝礼その他の実質的な利益の授受がある場合が問題とされるが、社労士が知人や取引先から顧問先を紹介されるようなケースは該当しない。なお、当然この「非社労士との提携の禁止」は、社労士法第25条の20(社会保険労務士の義務等に関する規定の準用)の規定により、社労士法人にも準用される。

また、営業代行サービス会社が営業活動にあたって、代行する社労士の名義または社労士法人の名義を使用すれば社労士法第26条違反となり、当該社労士または社労士法人は自己の名義を利用させたことで社労士法第23条の2違反となる可能性がある。

こうしたサービスを提供する業者は、「営業コンサルティング」や「マーケティングサービス」等と称して社労士法違反にならないような印象を与えているが、実態は違反となるケースも多いだけでなく、当該業者からあっせんを受ける社労士は、倫理規程第11条に規定されている「あっせん業者との提携及び名義貸しの禁止」に違反する。顧客との業務委託契約については、社労士事務所または社労士法人において直接契約を行い報酬等を決定する必要がある。

なお、この社労士法第23条の2違反については、1年以下の懲役または100万円以下の罰金に処されるのみならず、懲戒処分の対象にもなるので注意が必要である。

社労士法第26条又は第27条の規定に違反する者とは、以下の者のことである。

- ① 社労士又はこれに類似した名称を用いた社労士でない者
- ② 社労士法人又はこれに類似した名称を用いた社労士法人でない者
- ③ 都道府県会若しくは連合会又はこれに類似した名称を用いた都道府県会又は連合会でない団体
- ④ 社労士又は社労士法人でない者で、他人の求めに応じ報酬を得て、社労士法第2条第1項第1号から第2号までに掲げる事務を業として行うもの(他の法律に別段の定めがある場合及び政令で定める業務に付随して行う場合を除く。)

2 営業代行サービスとの関わり

「新規顧客の紹介」や「電話営業代行」等を行ういわゆる「営業代行サービス」に関する問い合わせが増えている。

新規に社労士事務所や社労士法人を立ち上げた社労士にとって、このサービスには、コストを抑え効率よく顧客を獲得できるメリットがあり、また、営業コンサルティングという名目で料金が一定の額に固定されているものもあるため、「成功報酬型の料金による業務のあっせんであれば法違反にならない」といった誤った解釈をする会員も少なくないと思われる。

「営業代行サービス」を利用した場合、顧問契約等の成立にあたっては顧客と社労士事務所または社労士法人が直接契約することになるので、社労士法第23条の2違反にならないと誤解されるが、このサービスはあくまで顧客の紹介につながることを目的とした活動を業者が行うものであり、「社労士が知人や取引先から顧問先を紹介されるようなケース」とは異なる。また、経営相談等も含めたサービスとして営業コンサルティング料という一定の額に料金が固定されていても、社労士でない者からの事件のあっせん行為に対して実質的な利益の授受があると解されるので、現実には顧問契約が成立しなくても社労士法第23条の2違反が成立するおそれがある。

例えば、営業代行サービス会社が助成金の相談セミナー等を通じて集めた顧客に対して、申請書の作成は提携社労士が行うとして社労士を紹介し、社労士は申請書作成業務で得た報酬の中から営業代行サービス会社に顧客紹介料を支払うという場合、顧客と社労士は直接契約をしているように見える。しかし、書類作成で得た報酬の一部が営業代行サービス会社に入っているため、実質的には営業代行サービス会社が申請書作成業務を受託し、社労士に再委託したようにも見えかねない。営業代行サービス会社が顧客から、社労士法第2条第1項第1号から第2号までに掲げる事務（以下「独占業務」という。）を受託し、その業務を社労士に再委託した場合、上記会社は社労士法第27条に違反し、社労士も社労士法第27条の規定に違反する者から事件のあっせんを受けたとして、社労士法第23条の2に違反する。

3 社労士業務紹介ビジネスとの関わり

近年、企業経営における人事労務管理の重要性がますます高まり、社労士に対するニーズも高まっているところである。それとともに様々な手法を用いて、社労士と依頼者の間に入り、社労士を紹介するビジネスを展開する者が横行している実態がある。近年増えている事例としてマッチングサイトで社労士に顧客を紹介し、成約に至った場合に、社労士が顧客から受け取る報酬の35%を手数料として請求する行為が見受けられるとの情報も当会に寄せられている。

社労士ではない者に対して、成約毎に社労士業務に係る金銭が支払われることは、「社労士ではない者からの事件のあっせん行為に対する実質的な利益の授受がある」とものと解され、法第27条（業務の制限）の規定に抵触するとともに、利用した社労士も法第23条の2（非社会保険労務士との提携の禁止）の規定に抵触し得る。

ただし、社労士紹介サイトやマッチングサイトの利用が全て禁止されているわけではない。サイトへの掲載料やシステム管理費等として利用に必要な費用であれば、法第27条（業務の制限）、法第23条の2（非社

会保険労務士との提携の禁止)は該当しない。禁止されているのは、報酬の金額や成約件数に応じて、金銭が支払われるようなケースである。

違法の疑いのある社労士業務紹介ビジネスと関わらず、適正な依頼関係を確保するとともに、このようなサービスを利用してトラブルになっている等の情報があれば都道府県会又は連合会にお寄せいただきたい。

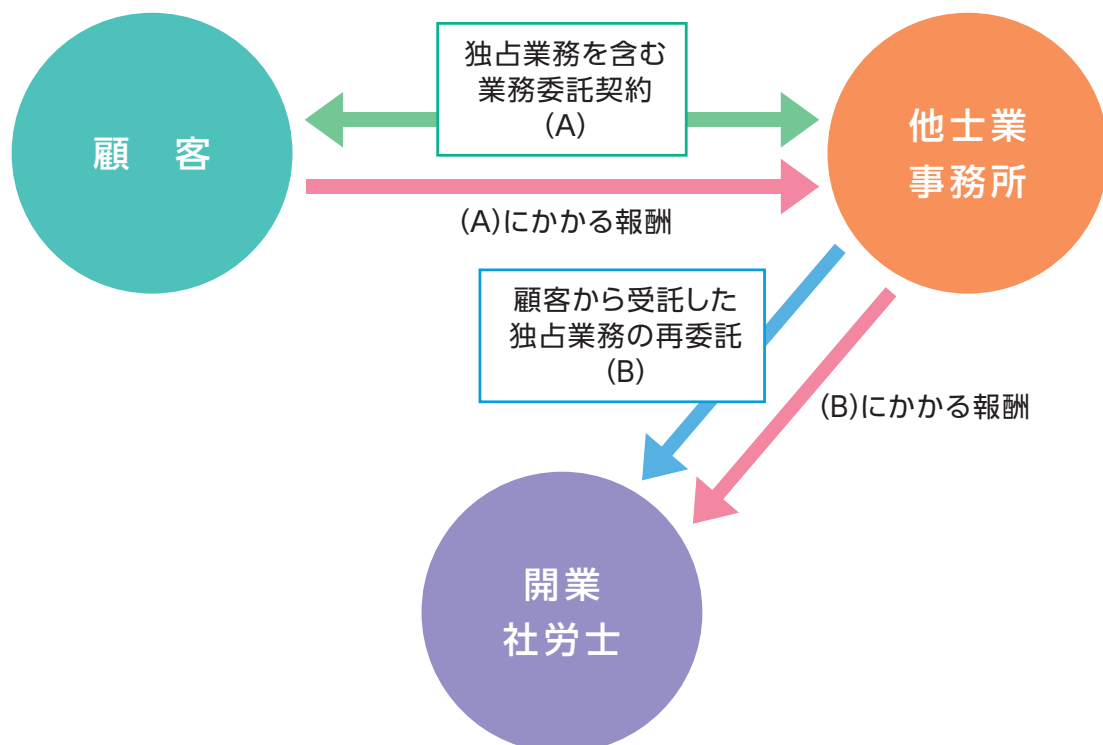
4 他士業事務所に勤務する社労士

他士業事務所に従業員として社労士が勤務したり、社労士事務所が他士業事務所と連携しグループと称して、事業を行ったりする場合がある。開業社労士がこのような形で業務を行うこと及び勤務社労士が他士業事務所に勤務することは、業務の実態として社労士法第23条の2違反、またはそのおそれがある場合が想定される。

例えば、図1のように、他士業事務所に従業員として開業社労士が勤務しているからといって、他士業事務所が独占業務を受託すれば、その事務所は社労士法第27条に違反する。また、社労士法第27条違反者から独占業務の再委託を受けた場合、その社労士は、社労士法第23条の2に違反することとなる。さらに、開業社労士の事務所及び社労士法人の事務所ではない事業所に勤務する社労士は、勤務する事業所の業務しか行えないため、そもそも他人の求めに応じ報酬を得て、業として独占業務を行うことはできない。

他士業事務所に従業員として開業社労士が勤務する場合は、図2のように、独占業務に関しては他士業事務所を介さず、社労士が報酬の決定、支払い方法等とともに、直接契約を行うことが必要となる。

図1 社労士法違反となる他士業事務所との3者契約

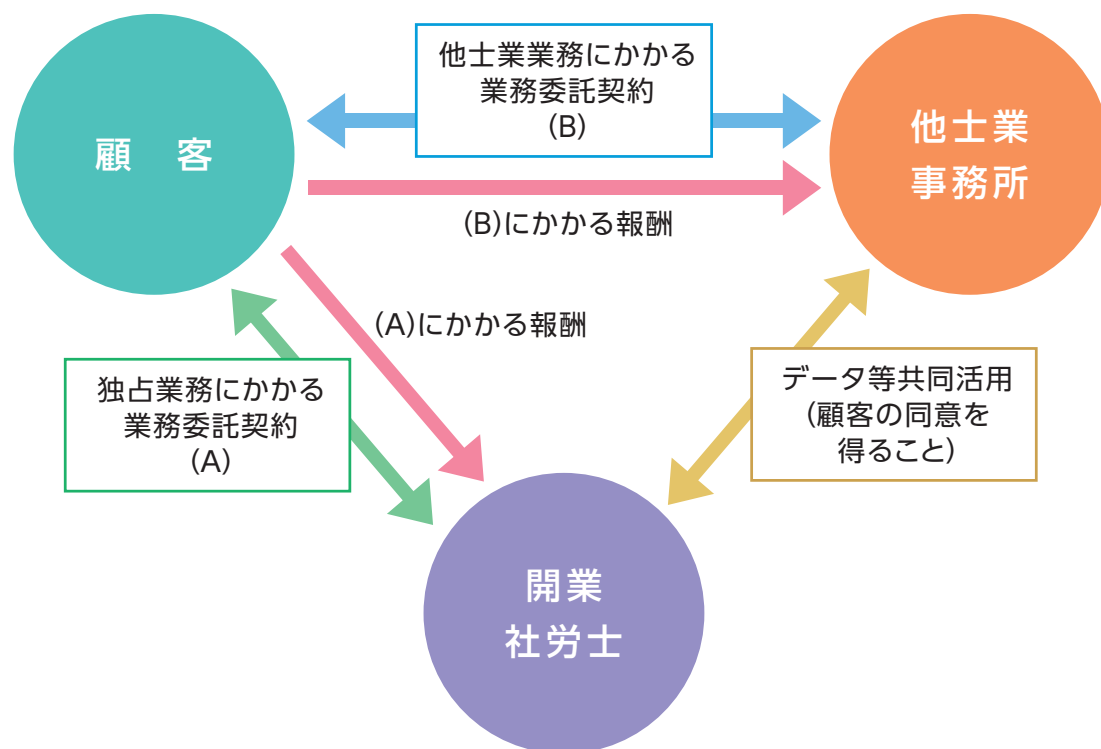


さらに、労働社会保険諸法令に関する事務は、労働者とその家族及び年金受給者にとって生活のセーフティネットにかかわる重要な事務である。つまり、法令によって労働者（被保険者）等には、給付の権利が発生し、使用者（事業主）には手続などの業務が罰則付きで課せられていることから、これらの労働社会保険諸法令の事務は、開業社労士（または社労士法人）に、企業・団体等から独立した形で委託されなければならない。

VI

非社労士との提携の禁止

図2 適切と考えられる他士業事務所との3者契約



注意 直接契約であっても社労士法違反に該当するケースがある!!

図2のように開業社労士が顧客と直接契約を締結している場合であっても、他士業事務所が社労士の独占業務に介入し実態として3者契約になっている場合は、社労士法違反に該当するため注意が必要である。

また、社労士事務所と他士業事務所がグループと称して、実際には他士業事務所の傘下に入り、従属的な関係がある場合も散見される。たとえ社労士法第23条の2に違反しない形であったとしても、顧客と社労士の自由意志に基づく契約関係が、非社労士により阻害されるおそれがあると考えられる形態は、避けるべきであろう。

様々なサービスが生まれ多様化している今日の社会においては、一般の企業で有効に利用されているサービスであっても、そのサービスはそのまま社労士が利用すべきものとは限らない。

社労士は、常に社労士制度の趣旨、職業倫理及び品位保持の観点を踏まえ、社労士を利用して利益を得ようとする業者等に対することが求められる。

社労士法や倫理規程に違反すると思われる事案等があれば、都道府県会に照会するなど、慎重な対応が必要である。

VII

他士業等との兼業者の業務契約

他士業の資格を持っている社労士が、独占業務と他士業の業務を、他士業の名義で一括して受託しているケースが散見される。

社労士の独占業務は、社労士と顧客が直接業務委託契約を締結しなければならない。他士業等の名義で、社労士の独占業務を含めて一括して業務を受託すれば、社労士法第27条違反となる。さらに、第27条違反者から独占業務の再委託を受けた場合においても、その社労士は、社労士法第23条の2に違反することとなる。

また、社労士本人がコンサルタント会社等を設立した場合であっても、コンサルタント会社等は「社労士又は社労士法人以外の者」になるため、その会社の代表者が社労士であったとしても、コンサルタント会社等が独占業務を受託することはできないことに注意する必要がある。業務として労働社会保険諸法令に関する書類の作成及び提出が行えるのは、社労士だけである。それゆえ、社労士には、労働社会保険諸法令に関する唯一の国家資格者としての専門性や責任が社会から求められている。他士業等の社労士以外の者による安易な非違行為を防ぐためにも、社労士として顧客と直接契約を結ぶ必要があることを認識しなければならない。

V～Ⅶの項目の解説は、連合会ホームページの社労士研修システムに公開している。

(講座名:「倫理研修テキスト解説」)

VIII

適正な労使関係を損なう行為の 禁止について

第7次社労士法改正（平成17年）によって、開業社会保険労務士の労働争議への介入の禁止を定める法第23条及び法第2条第1項第3号かっこ書きが削除された。社労士は、労働争議に関する相談・指導の業務を行うことができることとなった。

社労士が団体交渉に関わった場合、社労士は労務管理の専門家として、公正な立場で、適正な労使関係の維持に努めることが必要である。

社労士が顧問先等の事業主からの相談を受け、団体交渉に出席するケースがみられるが、労働社会保険諸法令に通暁した社労士が出席することにより、団体交渉が円滑に進むという評価がある一方、一部の社労士が適正な労使関係を損なう恐れのある行為をし、団体交渉を阻害しているとの苦情がみられる。場合によっては、そのような行為が労働組合法第7条の不当労働行為に該当し、相手側からの損害賠償請求を認めた判例もあることから、十分に注意する必要がある。

「非弁行為を行わない限り、何をしても問題はない」と主張する社労士も見うけられるが、そもそも、非弁行為の有無以前に、社労士は「適正な労使関係を損なう行為」をすることが社労士法により禁じられている。

以上を踏まえ、連合会では厚生労働省の協力を得て、そのような苦情の原因となる行為のうち、適正な労使関係を損なうこととなる恐れのあるものを例示し、これらを行わないこととする規範を改めて都道府県会及び会員に示した。

【行動規範】（平成31年3月5日 連合会通知）

団体交渉の冒頭において、社労士として出席するものであり、代理行為は行わない旨を明確に表明したうえで、適正な労使関係を損なう恐れのある以下のような行為を行わないこと。

- (1) 挑発的な言動を示す行為
- (2) 不当労働行為を示唆する行為
- (3) 労使双方が対立する論点について、一方の論拠のみに基づく公平性を欠いた発言をする行為

また、連合会は、会員社労士が、当該規範に反し、適正な労使関係を損なう行為を行った場合には、会則に基づく処分を厳正に行うことを都道府県会に依頼した。

さらに、厚生労働省においては、社会保険労務士及び社会保険労務士法人に対する懲戒処分に関する運用基準について、令和2年4月10日付で以下のとおり作成・公開し、令和2年7月1日以降にした不正行為等に係る懲戒処分から適用することとした。

根拠条文及び懲戒の種類	懲戒事由	量定の基準
法定 25 条の 3 ・戒告 又は ・1 年以内の業務停止 又は ・失格処分 (法第 25 条の 2 の規定に 該当する場合を除く)	社労士たるにふさわしくない 重大な非行があったとき(法第 16 条違反の場合を含む)	1 及び 2 (略) 3 適正な労使関係を損なう行 為をした場合 (労働争議時の団体交渉にお いて、代理、仲裁又は和解そ の他の法律事務を取り扱う こと等により、適正な労使関 係を損なう行為をした場合 を含む) 1 年以内の業務停止又は戒告 4 (略)

この厚生労働省が発した運用基準については、

- ・労働争議時の団体交渉に出席できることが初めて示されたこと
- ・労働争議時であろうと、それ以外の時であろうと全ての団体交渉において適正な労使関係を損なう行為をした場合には、懲戒処分の対象となることが示されたこと

が注目される。

なお、上記表中、「量定の基準」、「3 適正な労使関係を損なう行為をした場合」のかっこ書きの文言は一つの事例を列挙したものにはすぎず、処分の対象は、適正な労使関係を損なう行為全てである。

社労士が団体交渉に出席することとは・・・

社労士が団体交渉に出席することは、労働組合法第 6 条の委任に該当するとされており、団体交渉そのものは、事実行為であり(大阪高裁判決 昭五六年(行コ)一六号 姫路赤十字病院事件 昭五七・三・一七)、法的には民法第 656 条の準委任に該当する。

なお、団体交渉が事実行為であるため、学説上、民法第 99 条の代理は適用されないこととされていることも改めて認識しておく必要がある。

ポイント!

○出席の立場を明確にする

- ・使用者から委任事項を明確にした「委任状」を受けて出席すること
- ・あくまでも団体交渉の交渉担当者であること
- ・代理人(団体交渉は事実行為のため、代理行為になじまない。)ではないこと
- ・社労士単独で団体交渉に出席すると不誠実な団体交渉として不当労働行為と認定される可能性があること
- ・不当労働行為に該当した場合、相手側からの損害賠償請求が認められる可能性があること等について自覚する必要がある。

国家資格者である社労士は労務管理の専門家として、労使の相互信頼関係を重んじ、労働法等関連する法令及び会則を遵守し高度な職業倫理をもって業務に取り組むことが重要である。

労働組合法（抄）

（目的）

第1条 この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

（交渉権限）

第6条 労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。

（不当労働行為）

第7条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 1（略）
- 2 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。
- 3 及び 4（略）

労働基準法（抄）

（労働条件の決定）

第2条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

民法（抄）

（代理行為の要件及び効果）

第99条 代理人がその権限内において本人のためにすることを示してした意思表示は、本人に対して直接にその効力を生ずる。

- 2 前項の規定は、第三者が代理人に対してした意思表示について準用する。

（委任）

第643条 委任は、当事者の一方が法律行為をすることを相手方に委託し、相手方がこれを承諾することによって、その効力を生ずる。

（準委任）

第656条 この節の規定は、法律行為でない事務の委託について準用する。

弁護士法（抄）

（非弁護士の法律事務の取扱い等の禁止）

第72条 弁護士又は弁護士法人でない者は、報酬を得る目的で訴訟事件、非訟事件及び審査請求、異議申立て、再審査請求等行政庁に対する不服申立事件その他一般の法律事件に関して鑑定、代理、仲裁若しくは和解その他の法律事務を取り扱い、又はこれらの周旋をすることを業とすることができない。ただし、この法律又は他の法律に別段の定めがある場合は、この限りでない。

IX

労使間の問題に関与する場合の
留意事項

IX

労使間の問題に関与する場合の留意事項

昨今、社労士に対して、事業主と労働者の話し合いの場に同席し、法令や制度等に関する説明や、専門家としての意見を求められる相談が増えてきており、その中で、労使間の退職勧奨を巡るトラブルが増加している。

退職勧奨とは、事業主から一方的に雇用契約解除の意思表示を伝える「解雇」とは異なり、労働者に「合意退職」に応じてもらうための事業主からの働きかけのことであり、実際に合意退職となるかどうかは、双方の話し合いの結果次第であるが、社労士が退職勧奨に関する相談を受けた場合は、顧問先の事業主からの相談であったとしても、職業倫理の観点から、会社側の立場であると捉えられないよう公正な対応が求められる。

話し合いの当事者は、あくまでも事業主と労働者であり、社労士の役割は事業主の相談に応じ、円滑な話し合いに必要な知識や情報を提供することで、法令に抵触することや、交渉がまとまらずトラブルや裁判になることを未然に防ぎ、双方が納得して合意退職に落ち着けるよう、事業主をサポートすることである。

社労士法第1条の2では、社労士の職責として、「社会保険労務士は、常に品位を保持し、業務に関する法令及び実務に精通して、公正な立場で、誠実にその業務を行わなければならない。」と規定しており、事業主が一方的な主張をしている場合は、事業主に対して、労働者の意見に耳を傾けるよう促し、適切な条件を提示するよう説得しなければならない場面も出てくるであろう。

また、労働者と向き合う場面では、事業主、又は、少なくとも会社の管理職等と一緒に出席することが必要である。さらに、発言を求められた際には、事業主側に偏っていると捉えられないように注意し、労働者の意見を十分に聞いた上で発言することが求められる。ましてや、退職勧奨がまとまらなかった場合に、社労士を含め弁護士以外の者が、労働者に対する解雇通知等の法律行為を事業主に代わって行うことは、弁護士法第72条で禁止されている非弁行為に該当する蓋然性が高いので、厳に慎まなければならない。

事業を営んでいれば、残念ながら、雇用調整やリストラを避けられない場合もあるが、話し合いがまとまらず裁判となると、労使双方にとって時間や費用の面で大きな負担となってしまう。社労士は、互譲の精神をもって交渉することが、最終的には双方にとって最適な解決につながるということを理解してもらえよう丁寧な説明を心掛けなければならないのである。

事例 (設例問題)

この事例（設例問題）は、日常の業務の中で見落とされがちな「倫理」という問題についての意識を高める機会を提供することを目的として掲載するものです。法令、会則等の問題、社労士のあるべき職務など、様々な考え方のもと、ご検討ください。

設例問題 1

社労士Xは、「払わなくていい残業代を払っていませんか。必ず残業代を削減する方法を教えます。当事務所にご相談ください。」というチラシ広告を出した。また、インターネット上のブログにて、チラシと同様の内容で多くの関与先に提案して実績を挙げていることを強調し、導入事例を公表してアピールした。

社労士Xは、広告やインターネットで不特定の相手に自由に宣伝することはできるか。

考察の主なポイント

- 不適切な情報発信
- 広告による勧誘・宣伝、不当な表示
- 事例の公表と守秘義務
- 公正な立場での業務

チラシによる広告の表現

- 払わなくていい残業代
- 必ず残業代を削減する

ホームページによる広告

- 関与先の導入事例の公表

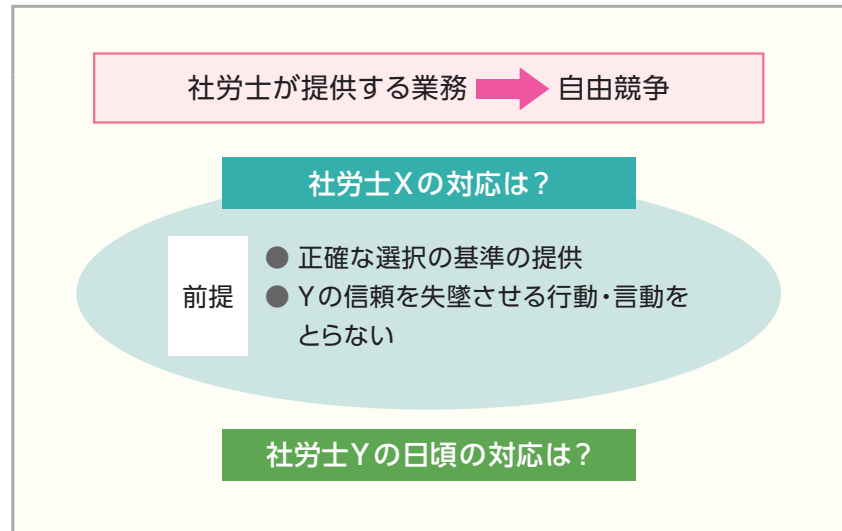
社労士の情報発信として、
あるいは広告として問題は無いかな？

設例問題 2

開業間もない社労士Xは、顧客開拓のため営業を行ったが、その企業には既に顧問社労士Yがいることがわかった。しかし、社労士Xの対応や業務内容、料金設定が社労士Yよりも良いと判断した企業は、契約をYからXに切り替えることを決定した。その後、社労士XのもとにYから連絡があり、すでに顧問社労士がいる企業に営業をかけるのは、営業妨害ではないかと話した。

考察の主なポイント

- 会員間の業務侵害
- 自由競争

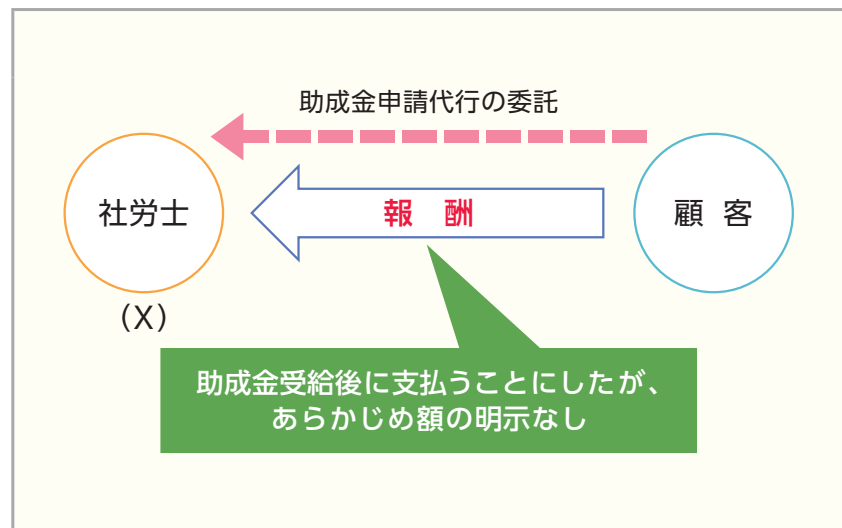


設例問題 3

社労士Xは助成金申請代行業務を専門に行っており、報酬は助成金受給後に受け取ることとしていたものの、その報酬額については顧客に事前に明示していなかった。

考察の主なポイント

- 報酬の明示

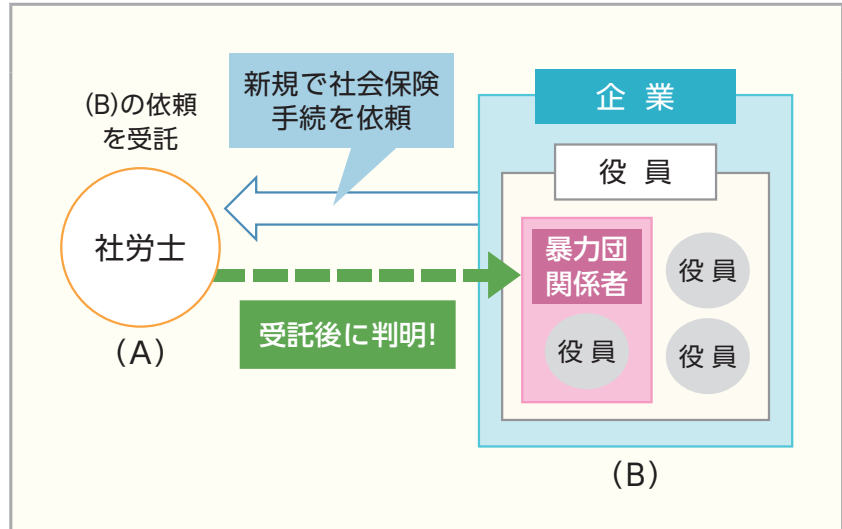


設例問題 4

社労士Aは、新たにB社から社会保険手続の依頼を受けた。しかし、B社の役員の中に、暴力団関係者がいることが分かったが、どう対応すべきか。

考察の主なポイント

- 依頼に応ずる義務
- 秘密を守る義務
- 暴力団排除条例

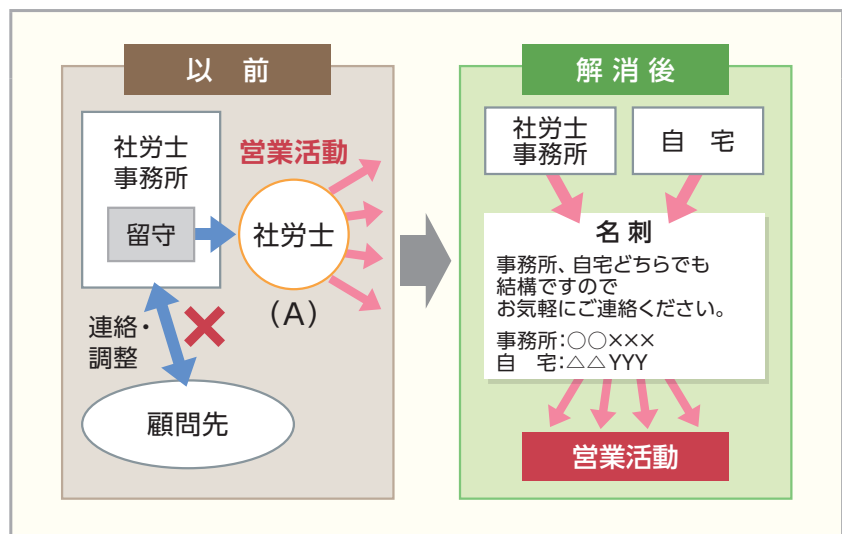


設例問題 5

社労士Aは、顧問先獲得の営業活動のため、事務所を留守にしがちである。以前も留守中、せっかく獲得した顧問先と連絡調整がうまくいかず、機会を逸した苦い経験がある。この不具合解消のため、事務所だけでなく、自宅においても依頼を受けることとし、「仕事に関する相談は、事務所、自宅どちらでも対応します」と宣伝し、名刺に「事務所」と「自宅」の両方を連絡先として明記し営業活動を行った。

考察の主なポイント

- 事務所
※事務所一箇所の原則

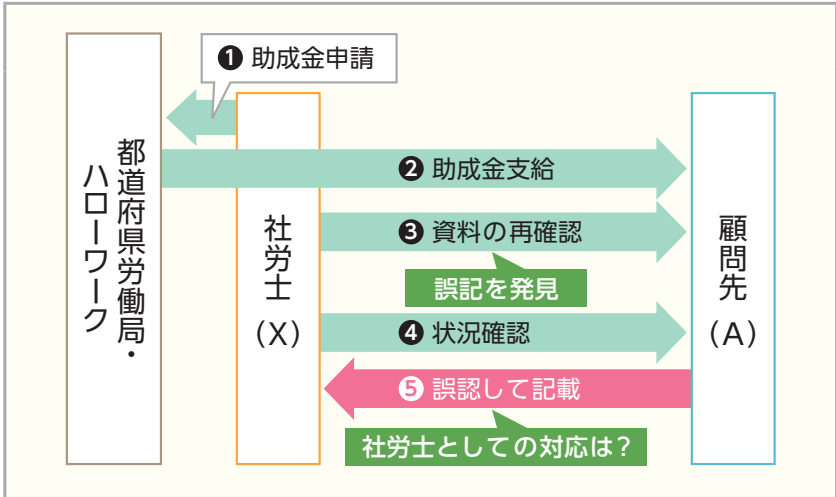


設例問題 6

社労士Xは、顧問先であるA社において、助成金の申請を行った。申請手続き後、A社提出の資料を改めて確認すると、対象となる従業員が出勤している記録があった。社労士XがA社に確認すると、「他の従業員の記載箇所と誤認して記載した」との回答であったが、既に助成金は支給されていたため、誤記載を修正しなかった。

考察の主なポイント

- 社労士の職責
(品位、公正、誠実)



設例問題 7

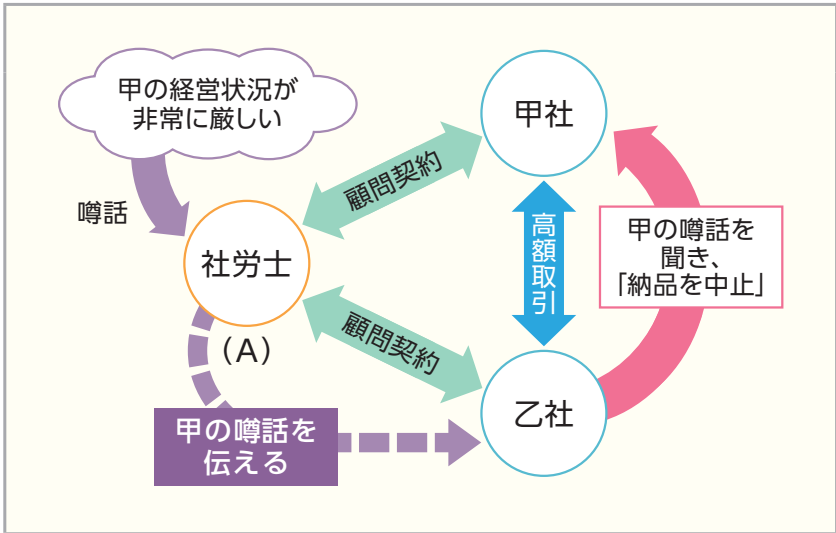
社労士Aは、顧問先である甲社の経営状況が非常に厳しい状況にあるという噂を聞いた。2日前に甲社の総務部長と面談したが、そのようなことは一切話に出なかった。ただ、思い出すと、総務部長の様子は、話を聞くのも上の空でいつもと違っていったような気がした。

社労士Aの顧問先である乙社は、甲社との取引額が多く、甲社が倒産すると乙社も共倒れになる危険があった。そこで社労士Aは、乙社に、噂や総務部長との面談の状況を話した。話を聞いた乙社は、甲社への物品の納入を中止した。

社労士Aが乙社に甲社の状況を話すことはどうか。

考察の主なポイント

- 守秘義務
- 業務上知り得た秘密
- 正当な理由
- 他に漏らす
- 社会的信頼
- 品位保持



設例問題 8

丙社は、アウトソーシング会社である。企業の人事、労務に関する全ての事務を処理するとの広告を出している。その広告には社会保険、労働保険に関する事務は社労士が行うとの記載がなされている。

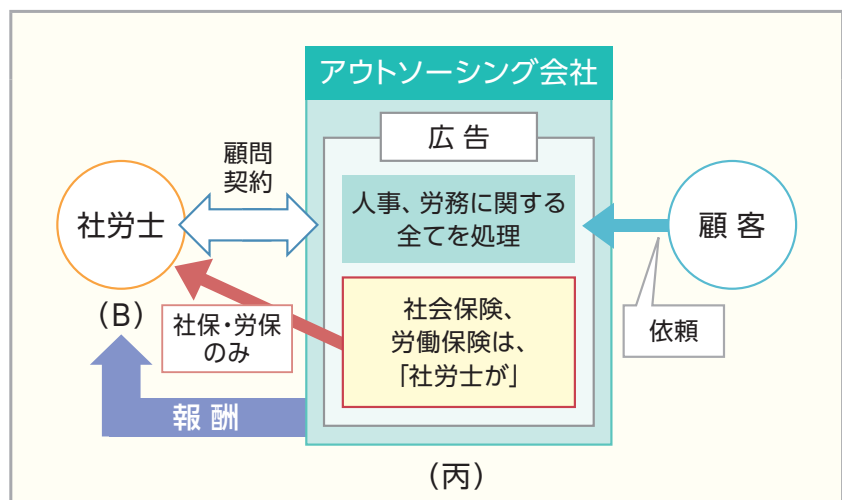
社労士Bは、丙社が請け負った事務のうち社会保険、労働保険に関する事務を行っている。

社労士Bは、自宅を事務所に開業の登録をしている。仕事は、もっぱら丙社の仕事で、丙社のオフィスで朝から夕方まで仕事をしている。報酬は、一定額プラス処理件数に応じた額である。

- 1 丙社の広告の仕方、業務の受け方は問題ないか。
- 2 社労士Bが丙社の仕事をするかどうか。
- 3 社労士Bがもっぱら丙社内で仕事をしていることはどうか。
- 4 報酬の決め方はどうか。

考察の主なポイント

- 非社労士との提携の禁止
- 名義利用の禁止
- 非社労士の業務の制限
- 開業社労士の事務所



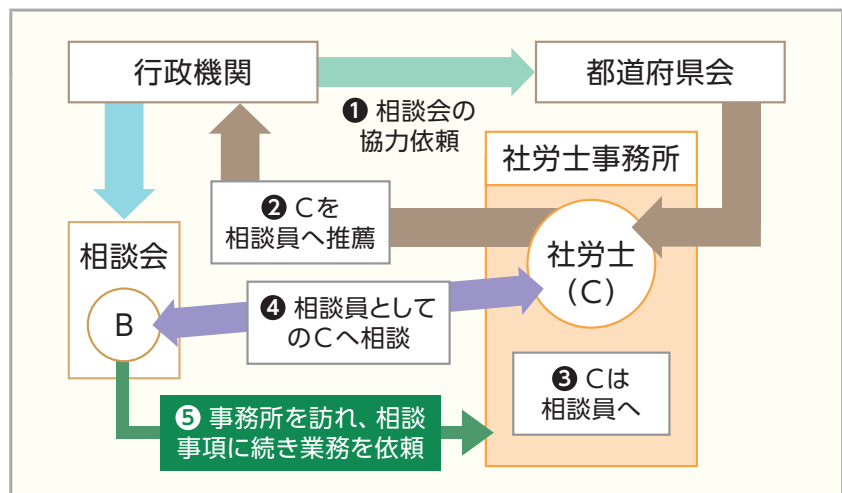
設例問題 9

社労士Cは、行政機関主催の相談会に協力を求められ、都道府県会からの推薦を受けて相談員となった。この相談会において社労士Cは相談員としてB氏からの相談に応じた。後日、その相談会で自分が担当したB氏が社労士Cの事務所に来て、「対応が良かった」と、相談事項に続き業務の依頼をしてきた。

社労士Cはこの業務を受任できるか。

考察の主なポイント

- 行政機関の相談員の立場
- 公務員の倫理
- 依頼に応ずる義務と業務を行い得ない事件

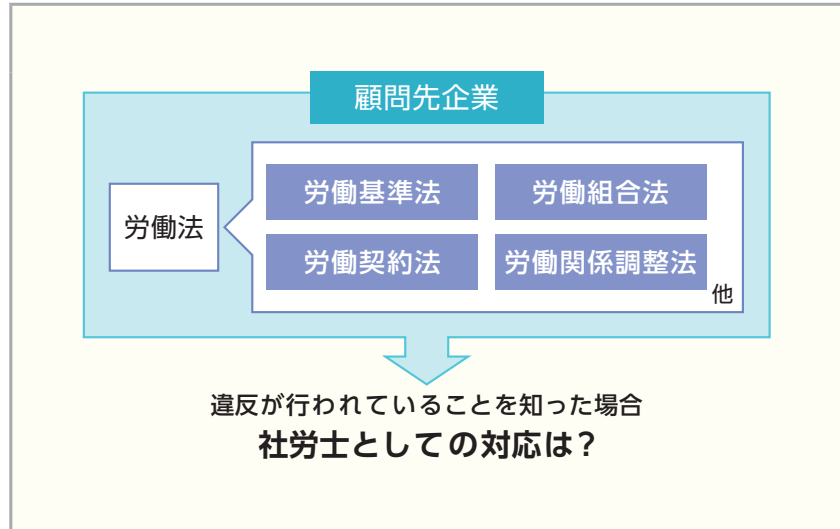


設例問題 10

顧問先企業において労働基準法などの労働法違反が行われていることを知った場合、社労士として、どのように対応すべきか。

考察の主なポイント

- 違法行為の黙認
- 信用失墜行為の禁止
- 社労士としての使命
- 守秘義務
- 是正させるための効果的方法

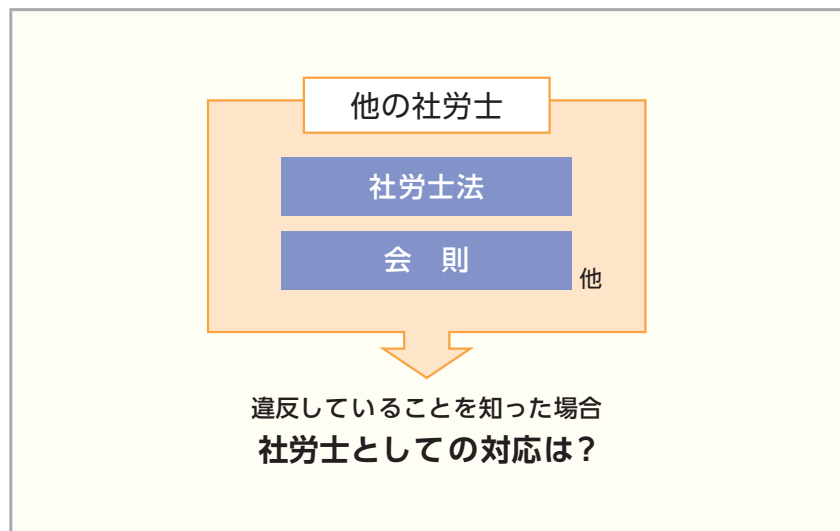


設例問題 11

他の社労士が、社労士法あるいは会則等に違反していることを知ったとき、どのように対応すべきか。

考察の主なポイント

- 不正の黙認は許されるか
- 他の会員の誹謗中傷にならないか
- 都道府県会の会員、役員として違反を知った場合
- 社労士全体の信用の確保
- 会員外からの指摘



設例問題 12

A社の従業員Xは、会社からの帰宅途中、飲み屋で酔っぱらって他の客と口論になりケンカのあげく警察に留置され、次の日無断欠勤した。

A社は、日頃から従業員Xの言動を快く思っていなかったこともあり、これを機に従業員Xに辞めてもらおうと思い、顧問社労士である社労士Eに相談した。

A社と社労士Eは相談の上、従業員Xに対して、次のような説明・説得をして退職してもらうことにした。

- ・ 本件は、懲戒解雇にも該当すること
- ・ 従業員Xの将来も考え会社の温情で退職願が提出されるなら「自己都合による」円満退社の取扱いにして、退職金も支給すること
- ・ 退職願が提出されなければ懲戒解雇となり、退職金も不支給であること

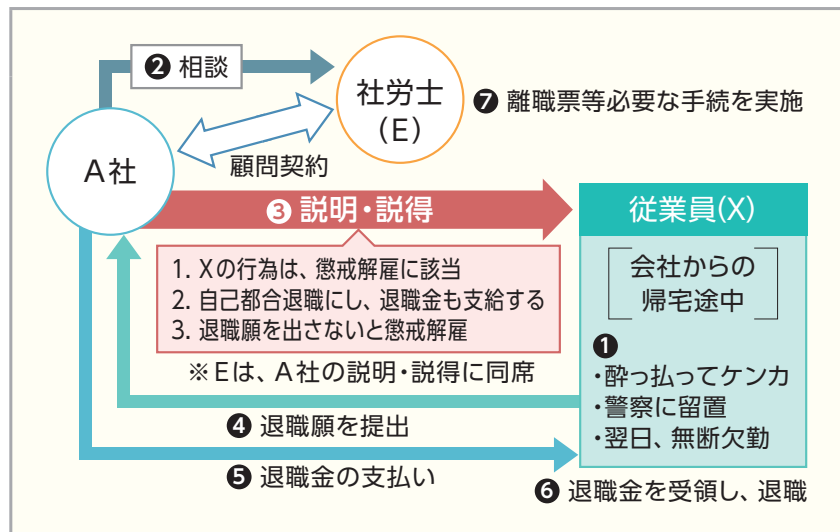
従業員Xは、A社からE同席の下でこれらの説明・説得を受け、退職願を提出し、自己都合事由に基づく退職金を受領してA社を退職した。

社労士Eは、A社の依頼により自己都合による退職として離職票等必要な手続きを行った。

- 1 社労士EがA社の相談に対して、アドバイスした内容、対応は妥当か。
- 2 社労士Eが従業員Xへの説明・説得に同席することはどうか。
- 3 社労士E同席の下、従業員Xに行われた説明・説得の内容に問題はないか。
- 4 自己都合による退職として離職票を作成したことはどうか。

考察の主なポイント

- 法令・実務に精通
- 公正な立場
- 誠実な業務遂行
- 社会的信頼
- 品位の保持

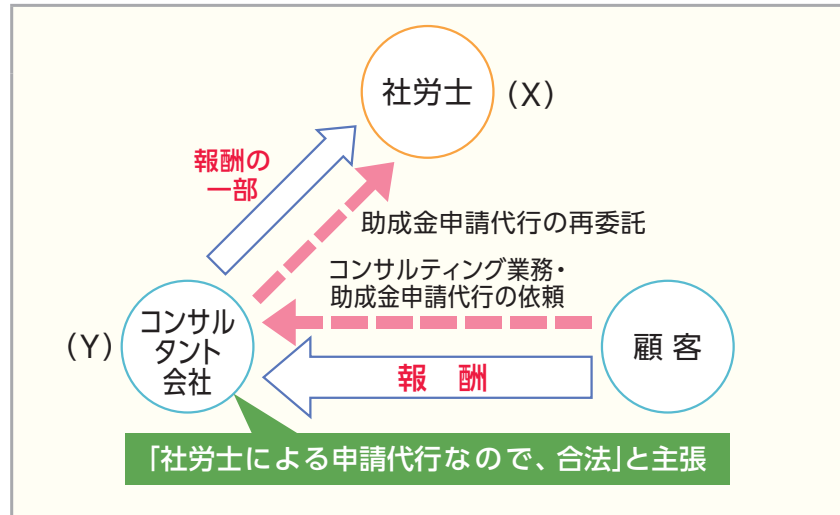


設例問題 13

開業間もない社労士Xは、知人の経営する経営コンサルティング会社Y社から、助成金の申請代行業務を行いたいので、業務提携を行いたい旨の打診を受けた。この条件としては、Y社ウェブサイトには、「提携社会保険労務士が助成金申請代行までやります。社会保険労務士による申請代行なので、安心かつ合法です」と記載し、Y社が経営コンサルティングを行う際に、助成金申請が可能かつ代行する旨の合意が得られたら助成金申請代行業務をY社から社労士Xに回し、Y社が受け取った報酬から社労士Xにその一部を助成金申請代行業務の報酬として支払うというものであった。

考察の主なポイント

- 非社労士との業務の提携の禁止
- 業務のあっせん



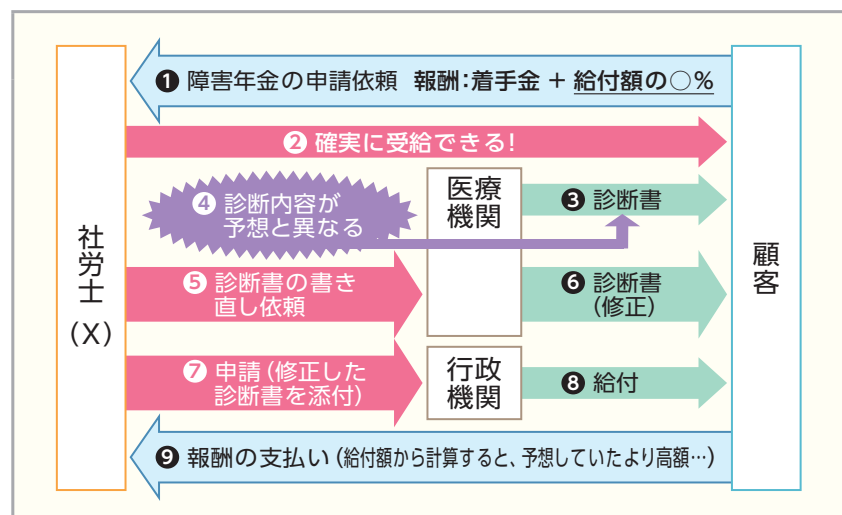
設例問題 14

社労士Xは障害年金の申請業務を、着手時の報酬と給付時の報酬の2つの報酬がある内容で契約した。顧客には、ほぼ確実に受給できると説明しており、着手時の報酬は安く設定し、給付時の報酬は給付額の○%とした。

しかし、医療機関の診断内容は予想と異なっており、このままでは給付されないとわかったため、担当医に直訴し診断書を書き直してもらった。結果、障害年金が給付されたが、給付時の報酬が想像より高額であると顧客よりクレームが入った。

考察の主なポイント

- 社労士の職責 (品位、公正、誠実)
- 価格設定



設例問題 15

社労士Xは、知人である弁護士Yから、弁護士Yの顧問先企業における就業規則作成・見直しに関する業務を依頼された。

依頼の経緯としては、弁護士Yは顧問先企業から当該業務を依頼されたが、弁護士Yは労務管理等就業規則の作成等について詳しくないため、知人である社労士Xに当該業務を依頼したいとのことであった。

また、弁護士Yから聞くと、顧問先企業は、「残業代を合法的に下げることができる就業規則」を作成したいとの要望があるとのことであった。

このような依頼があった場合に、社労士として注意することは何か。

考察の主なポイント

- 労働管理及び労働社会保険諸法令に関する業務を受任するに当たっての倫理
- 弁護士等他士業の倫理と社労士の倫理(品位・公正・誠実)の相違点

弁護士から弁護士の顧問先企業における
就業規則作成・見直しの依頼



- 企業と弁護士が就業規則の重要性を理解しているか？
- 職業倫理の観点から社労士として注意することは何か？



全国社会保険労務士会連合会

社労士に求められる職業倫理 倫理研修テキスト【別冊】

令和 4 年 12 月 1 日 発行
全国社会保険労務士会連合会
倫理委員会