

【平成 22 年度倫理研修テキスト「事例（設例問題）」及び解説】

※各設例問題の●は、設例問題を考察する上でのポイントとなる事項です。

【設例問題 1】

社会保険労務士 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ならなかった。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。

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 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。

A が乙社に甲社の状況を話すことはどうか。

- 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
- 品位の保持

<解説>

社会保険労務士の守秘義務は、職業倫理であり一般市民の倫理とは異なるものである。

開業社会保険労務士は、社会保険労務士法（以下「法」という。）第 21 条（秘密を守る義務）で、その業務に関して知り得た秘密を正当な理由なく他に漏らしてはならないとされている。

社会保険労務士は、その業務の性質上、企業の人事、労務に関し秘密にわたる事項、労働者その他個人が他に知られたくない事項等に接する機会が多い。また、依頼者が社会保険労務士を信頼して、秘密にわたる事項を含めて事実を明らかにしてこそ、適正円滑な業務の遂行が可能になる。それ故、依頼者は、社会保険労務士が守秘義務を負い業務遂行の必要を超えてこれらを他に漏らすことがないと信頼しているために秘密にわたる事項も提供しているのである。

このようなことから、社会保険労務士は、依頼者が持つ秘密保持の権利を損なうことがないよう万全の注意を払い、依頼者の信頼に応える必要があり、社会保険労務士に対して、正当な理由がなく、その業務に関して知り得た秘密を

他に漏らしてはならないことを義務づけているのである。

「正当な理由」とは、本人の許諾または刑事訴訟法上の証言、労働委員会の審査における証言等法令に基づき秘密を漏らすことが社会的に違法視されない場合をいう。

「業務に関して知り得た秘密」とは、社会保険労務士が業務を遂行する過程で、依頼人の陳述、自己の判断によって知り得た事実で、一般の人が他人に知られることを欲しない事項または依頼人等関係者が他言を禁じた事項をいう。

したがって、人事、労務に関する事項、労働社会保険諸法令に関する事項は勿論、企業の経営に関する事項、技術に関する事項等も含まれる。

「業務に関して知り得た」かどうかは、依頼者の利益保護を優先して、広く捉えるべきではないだろうか。また、「依頼者の秘密」とされていないので、依頼者の秘密に限定せず業務に関して知り得た他人の秘密も含まれると考えた方が妥当ではないだろうか。

「他に漏らす」とは、他人に話したり、文書にしたためて人目につく状態にする積極的な行為のみならず、秘密にかかる事項を記載した書類を他人が知り得る状態に放置する消極的な行為も含まれる。

本設例では、Aと総務部長は、経営状況やリストラ策等についての具体的な相談をしている訳ではないが、Aは、甲社の経営状況についての噂に絡めて総務部長との面談の状況を顧問先乙社に話しており、法第21条(秘密を守る義務)に違反すると考えられる。

仮に、乙社が、Aにとって大恩人であっても、あるいは大切な友人であったとしても、「業務に関して知り得た秘密」については、教えたり話したりしてはならない。一般市民の感覚からすると「恩義を忘れたヤツ」、「冷たいヤツ」と思われるかも知れないが、社会保険労務士としては倫理的であろう。

なお、総務部長との面談がなく、単なる聞いた噂であっても、経営状況が厳しい状況を乙社に話すことは、顧問先甲社の信頼を失い、社会保険労務士としての品位を損なう行為であり控えるべきと考えられる。

【設例問題2】

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会保険労務士が行うとの記載がなされている。

社会保険労務士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。

Bは、自宅を事務所を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. Bが丙社の仕事をすることはどうか。
3. Bがもっぱら丙社内です仕事をしていることはどうか。
4. 報酬の決め方はどうか。

- 非社会保険労務士との提携の禁止
- 名義利用の禁止
- 非社会保険労務士の業務の制限
- 開業社会保険労務士の事務所

<解説>

社会保険労務士法（以下「法」という。）第27条（業務の制限）は、社会保険労務士または社会保険労務士法人でない者が、他人の求めに応じ報酬を得て、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ってはならない旨規定している。

これは、社会保険労務士に事務処理を委託しようとする者の利益を保護するため、すなわち、複雑多岐になった労働社会保険諸法令の事務を適正に遂行するためには、労働社会保険制度に通暁し、経験を積んだ資格者（社会保険労務士）にのみその業務を行わせることが国民の利便を増進させることから、社会保険労務士でない者が、営利を目的として、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ことを禁止しているのである。

また法第23条の2（非社会保険労務士との提携の禁止）において、法第26条（名称の使用制限）または法第27条（業務の制限）の規定に違反する者から事件のあっせんを受けまたはこれらの者に自己の名義を利用させてはならない旨規定している。

これは、社会保険労務士の業務の適正を図るため、社会保険労務士が名称の使用制限または業務の制限に違反する者と接触することを禁止し、社会保険労務士がこれらの違反行為を直接、間接に助長しないようにする趣旨である。

「事件のあっせん」とは、社会保険労務士と事件の当事者である顧客との間に介在し、当該事件にかかる委任等の契約成立の便宜を図り、その成立を容易ならしめる行為をいう。社会保険労務士制度の適正な運用を妨げる者から便宜を受け、自己の利益を得ようとする社会保険労務士が非難される。常態的に法第26条（名称の使用制限）または法第27条（業務の制限）の規定に違反する行為を行っている者のあっせん行為に対して謝礼、キックバックその他の実質的な利益の授受がある場合に法第23条の2違反となる。

非社会保険労務士との提携によるあっせん行為に対して謝礼、キックバックその他の実質的な利益の授受が行われると、その分が当該社会保険労務士の依頼者からの報酬に転嫁される可能性もあり、依頼者の利益を損なう危険も考えられる。

また、非社会保険労務士との提携やアウトソーシング会社の下請的な業務処理は、公正な職務執行が確保されない恐れがあるとともに、社会保険労務士の品位や信用を損なうことにもなりかねない。

「自己の名義利用の禁止」には、社会保険労務士の肩書付きばかりでなく、氏名のみ利用も含まれる。また先方が勝手に利用した場合は、当該社会保険労務士は、法第23条の2違反とならないが、社会保険労務士がそれを黙認しているときは、違反となる。

丙社が、社会保険、労働保険に関する事務も含めて企業の人事、労務に関する全ての事務を処理することは、法第27条（業務の制限）に違反することになる。実際の社会保険、労働保険に関する事務処理を社会保険労務士が行っていても同様である。

広告で「社会保険、労働保険に関する事務は社会保険労務士が行う」との記載があったとしても、丙社がそれらを含めて企業から請け負うことは違反となる。

社会保険、労働保険に関する事務についての業務委託契約は、社会保険労務士Bが、報酬の決定、支払方法等とともに、直接企業と契約しなければならない。

また、Bは、自宅を事務所として開業の登録をしている。法第14条の2（登録）第2項は、開業社会保険労務士は事務所を定めて登録しなければならない旨規定している。事務所とは、開業社会保険労務士が継続的にその業務を執行す

る場所をいう。

また、法第 18 条（事務所）は、「事務所 1 箇所の原則」を規定している。これは、社会保険労務士の資格は、特定の個人に与えられるものであり、その業務の性質上、直接本人自身（社会保険労務士が補助者を使用することは可能）が事務処理を行わなければならないことを建前としているからである。

B の仕事が、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ことは、丙社内での活動が、外部的に見て自宅事務所とは独立した業務活動の場所たる実態を有していれば、法第 18 条に定める「事務所 1 箇所の原則」に反することにもなる。

報酬については、B がクライアントと直接契約し、B がクライアントに報酬の請求をし、クライアントから B に振り込まれており、且つ、B から丙社に謝礼・キックバック等の利益の授受が一切行われていなければ問題ないと考えられる。

報酬額の決め方については、報酬基準が廃止された現在、「一定額プラス処理件数に応じた額」であっても問題ないと考えられる。

〔設例問題3〕

社会保険労務士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Cは相談員としてB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がCの事務所にきて、「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。

Cはこの業務を受任できるか。

- 行政機関の相談員の立場 ●公務員の倫理規程
- 依頼に応ずる義務と業務を行い得ない事件（社会保険労務士法第20条と第22条）

＜解説＞

社会保険労務士の業務内容は、労働・社会保険など関連法令を根拠とする広い分野にわたる法的行為・確認・請求、相談・指導に及ぶものである。法令を根拠とした業務を担当する社会保険労務士が、担当行政庁への協力として、年度更新、算定業務など行政庁の窓口において被保険者個人や一般事業者に対して、行政庁の職員と同様の立場で職務に就くことがある。

この行政協力について、社会保険労務士として心がけなければならないことはどのようなものであろうか。

1. 社会保険労務士法（以下「法」という。）第1条の2では、「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。」としており、労働・社会保険諸法令に関する行政機関への協力についても、公正な立場、誠実な業務が求められ、かつ関連法令・実務に精通していることを求めている。法第20条では、「開業社会保険労務士は、正当な理由がある場合でなければ、依頼（紛争解決手続代理業務に関するものを除く。）を拒んではならない。」と規定され、法第22条第1項で「社会保険労務士は、国又は地方公共団体の公務員として職務上取り扱った事件及び仲裁手続により仲裁人として取り扱った事件については、その業務を行ってはならない。」と厳格に規定している。

2. その立場であるが、国家公務員法及び地方公務員法の公務員としての立場（これを「X」とする。）と、行政機関主催の相談の、単に協力を求められ社会保険労務士と明示して協力する相談員の立場（これを「Y」とする。）など、一様ではないであろう。

Xとして行政の業務を担当する行為は、相談者の側から見たとき、当該行政担当官に相談しているものと自覚し、絶大な信頼をもって臨んでいるものと考えられる。この信託に応えるために、より高い倫理が望まれるところである。

Yとして相談に応じるときは、相談者は主催が行政機関であっても、法律専門家である社会保険労務士に相談している自覚があり、行政担当官より気楽に何でも聞ける、幅広く関連する事項についても相談できると評価して望んでいるものと考えられる。この場合も、当然、法律専門家として相談者の信頼に応えるよう誠実に業務に当たらなければならない。

3. 国家公務員倫理規程の第1条第1号は、「職員は、国民全体の奉仕者であり、国民の一部に対してのみの奉仕者ではないことを自覚し、職務上知り得た情報について国民の一部に対してのみ有利な取扱いをする等国民に対し不当な差別的取扱いをしてはならず、常に公正な職務の執行に当たらなければならないこと。」、同条第2号は、「職員は、常に公私の別を明らかにし、いやしくもその職務や地位を自らや自らの属する組織のための私的利益のために用いてはならないこと。」、同条第3号は、「当該権限の行使の対象となる者からの贈与等を受けること等の国民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならないこと。」と公私の別を明らかにすること、職務や地位により得た事項によって私的利益のために用いてならないこと、国民の疑惑や不信を招く行為を禁止している。従って、社会保険労務士が「公務員」として公的機関において行った職務については、私的利益を禁止した同規定による制約があるものと考えらるべきであろう。

4. 法第20条と第22条の関係

法第20条では、「開業社会保険労務士は、正当な理由がある場合でなければ、依頼（紛争解決手続代理業務に関するものを除く。）を拒んではならない。」としているが、本事例がこの規定の「正当な理由」に該当するかを検討する必要がある。

事例の場合、行政機関が開催する相談会の続きとしての相談者Bの業務依

頼を、一般市民と同様の委任関係に基づく業務依頼と区別する必要がある。

Xについて考察すると、常勤、非常勤を問わず、Cは「公務員」としての立場で業務を行うことから、公的機関において行った職務であることの性質上、CがBからの業務依頼を受任することは、前述の私的利益を禁止する国家公務員倫理規程第1条の規定と照らし適切とはいえない。これを端的に、法第20条の規定における依頼を拒む「正当な理由」に該当すると解釈することには検討の余地はあるが、労働社会保険諸法令に関する法律専門家として、行政機関への協力について公正な立場、誠実な業務を行うことを求められる社会保険労務士の社会的使命、信頼を考えると、同条における「正当な理由」に該当すると解釈することが法律専門家としての倫理ではないかと考える。

因みに、法第22条第1項の規定は、公職や仲裁人の公正さを担保し、社会保険労務士の職務の公正さを阻害しないようにするものである。本規定では「公務員」として、具体的に民事調停委員、労働委員会委員、紛争調整委員会委員等が当たると考えられるが、ここで「公務員」として取り扱った事件と同一の事件の処理を禁止している。なお、紛争解決手続代理業務に関する依頼については、法第20条に規定する依頼を拒む「正当な理由」に該当するものとされているところである。

Yについて考察すると、CによるBへの業務受託のための目論み・働きかけが一切なかったのであれば、原則として受任できるものと考ええる。しかし、Cが相談会に関する「業務を行い、報酬を受ける」行為は、第三者の立場からすると、あまりにも誤解を受けやすいものである。実際に相談時にCが、後日、業務を受託しようとする目論み、誘導するといった対応を行ったとしたら、社会保険労務士として、公正な立場で誠実に業務を行う法第1条の2の規定と照らし、品位を汚すことになりかねない。

従って、その様な誤解を生むことがないよう公正な立場で相談会の趣旨を重んじ、誠実にその業務に臨むことが必要である。

〔設例問題 4〕

社会保険労務士Dは、「人件費は、もっと安くできます。当事務所にご相談下さい。」というチラシ広告を出した。またインターネット上にホームページを開設し、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、相談無料とアピールした。

社会保険労務士Dは、広告やインターネット上のホームページで不特定の相手に自由に宣伝することはできるか。

- 広告による誘引
- 事例の公表と守秘義務（業務上知り得た秘密）
- 人件費を安く、相談無料の表現
- 公正な立場で業務を行う

<解説>

出題の趣旨

1. 社会保険労務士がチラシやホームページにより業務の内容について広告する際にはどのような注意が必要になるか
 2. 不当表示防止法などの規制について、チラシ広告やホームページで表示する内容、表現が不当表示に該当しないか
 3. 広告する内容について関与先の了解を得ているか
 4. 事業主、社員（労働組合など）の立場から見た事例の掲載について
 5. 適正な競争を阻害する要因を排除して、公正な立場で業務を行う
- 以上の各項目について検討を加えてほしい。

最近の各種法律専門家業務の情報化の進展は目を見張るものがあり、日進月歩の進歩を続けている。社会保険労務士も人事・労務管理、社会保障制度や保険給付に関する専門家として社会的な要請は日増しに大きくなっているのであり、広告の方法やホームページによる不特定多数へのアクセスが可能となった。そこで法律専門家として注意する点について検討を重ねる必要がある。

1. 社会保険労務士法（以下「法」という。）には、業務の広告について明文化された規定はない。しかし、昨近その社会的な重要度を増している業務の内容から、一定の制約を受けることを意識しなければならないであろう。

法第 16 条（信用失墜行為の禁止）には、「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。」とある。

信用または品位を害するような行為について、具体的な例が明示されていないが、これは労働社会保険各法に違反する行為、刑法上の犯罪になる行為は当然該当する。その他社会保険労務士にふさわしくない重大な非行に該当するものについても懲戒処分の対象にもなる（法第 25 条の 3）としている。ホームページでの広告は不特定者への表示となり、その内容、表示方法については特段の配慮の必要があると思われる。今般、連合会会則が一部改正され、不当勧誘等の禁止について規定されたことは、特商法等の一部改正による同法改正の趣旨を踏まえたのみならず、本来、法律専門家たる社会保険労務士に求められる姿勢を厳格に明記した契機と捉えるべきであろう。

2. 不当景品類及び不当表示防止法第 4 条に、事業者は、自己の供給する役務の取引について、一般消費者に対し、実際のものよりも著しく優良であると示し、又は事実と相違して当該事業者と競争関係にある他の事業者に係るものよりも著しく優良であると示すことにより、不当に顧客を誘引し、公正な競争を阻害するおそれがあると認められる表示を「不当な表示の禁止」として禁止し、公正取引委員会は行為の差止めなど排除命令を行うとしているのである。このような不当表示に該当すると判断されることがないようにその表現方法、文字の大きさ、説明について誤解、錯誤を招かないよう工夫することが求められよう。業務上の守秘義務も法第 21 条で「業務に関して知り得た秘密」を「他に漏ら」してはならないのである。社会保険労務士の行う業務のうち、特に会社の制度や賃金に関する情報は他社から見ればほしい情報であるが、関係する当事者には利害関係が相反することでもあり、守秘義務については厳しく問われるのである。

3. チラシ作成やインターネットのホームページの開設には、相当のエネルギーとコストがかかる。同業者よりも目立つキャッチコピーを使用して顧客の開拓をしたいと考えることは当然である。しかし、この内容に不備、説明不足、誇大表現や法改正前の古い情報がそのまま掲載されていることで、この情報に接した一般の被保険者（消費者）が不利益を蒙ることがないようにしなければならない。

特に個人情報保護法に関連して厚労省指針（H16 年 7 月 1 日）「事業者は、雇用管理に関する個人データの第三者への提供に当たって、提供先においてその従業者に対し当該個人データの取扱いを通じて知り得た情報を漏らし、

又は盗用してはならない」としている。したがって「個人データ」以外の情報であっても、該当事業所から掲載内容の事前チェックと関係者の了解を取り付けておくことも必要となろう。

4. 社内制度や賃金制度の導入にあたり、その説明に事例を用いることがあるが、具体的に事業所の特定できる情報は当然として、これに関連する労働者または労働組合がこの事例に接したときどのように感ずるかを考慮することが必要である。大きく目立つ文字で効果のみをアピールする手法は誤解を得やすいので注意が必要となる。

また最近の労働関連、社会保険関係の受給資格について改正内容の更新が遅れ、アクセスした人の誤認により不利益・不始末が生じないように心掛けることが求められる。法第1条の2は業務を受任したときに「公正な立場で、誠実にその業務を行う」としているが、この事例については誠実義務の準用規定として注意しなければならないところである。

5. 適正な競争を阻害する行為について、「人件費を安く！ 相談無料」といった表現には誤解を与えやすく、他と比べ「公正な競争を阻害するおそれがある」不当な表示とならないようにしなければならない。どの事業者も労使の関係には特段の努力をしているのであり、労働に関する専門家を介して経営上有効な方法をとるものである。何も知らない事業者から見たとき無条件に人件費が安くなるような安易な表現は避けるよう心掛けたいものである。

人件費を単純に低下させるのではなく、働く労働者や労働組合の執行部など多くの目に触れることも予定したとき、その表現は一方的なものとならないことが大切である。これが法第1条の2で定める「公正な立場で、誠実にその業務を行う」ことになるのである。

インターネットを利用した電子申請など、社会保険労務士業務の効率的な運営ができるようになってきたが、便利な仕組みの一方で、専門的業務を行う者については一層の重い責任と義務が課せられているのである。

【設例問題5】

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、社会保険労務士として、どのように対応すべきか。

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

<解説>

1. 事業主が違法であることを認知していない場合には、まずは事業主に違法状態にあることを知らせ、どのように是正したらいいかを具体的に示すことが必要であろう。

事業主が、すぐに是正することを理解し、実行すれば問題は解決する。

2. しかし、現実には

- ① 違法状態にあることを理解しても、事業主が社会保険労務士の指導を無視して是正しない場合
- ② 違法状態にあることを理解しても、経営状況が厳しくて是正措置をとることが困難な場合
- ③ 違法であることを指摘したことにより、意図的に違法を行っていた事業主から顧問契約を解除されてしまう場合

など、違法状態を正せない状態が続くケースの方が一般的であろう。

さらには、

- ④ 是正途上あるいは違法状態を放置した状態にあったときに、労働者あるいは労働組合から違法を指摘されて、社会保険労務士としても責任を問われる場合

が起こることも想定される。

3. このような場合に、現実にはどう対応したらいいだろうか。

まず、法律的なことから整理すると、社会保険労務士法（以下「法」という。）第1条及び第1条の2を思い浮かべることが必要である。

法第1条「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、もっ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。」

法第1条の2「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。」

次に考慮すべき条文は、法第15条及び法第16条である。

法第15条「社会保険労務士は、不正に労働社会保険諸法令に基づく保険給付を受けること、不正に労働社会保険諸法令に基づく保険料の賦課又は徴収を免れることその他労働社会保険諸法令に違反する行為について指示をし、相談に応じ、その他これらに類する行為をしてはならない。」

法第16条「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。」

また一方で、法第21条をどのように適用するかについても考慮する必要がある。

法第21条「開業社会保険労務士又は社会保険労務士法人の社員は、正当な理由がなくて、その業務に関して知り得た秘密を他に漏らし、又は盗用してはならない。・・・」

4. 以上の条文を念頭に置きつつ、現実的な対応を考えてみることにしよう。

違法行為を行うよう事業主から頼まれて実施すれば法第15条違反となることは明白であるが、事業主が労働社会保険諸法令に違反することを行っていることを社会保険労務士として知っていながら、何らの注意喚起をせずに黙認していたとすれば、黙示の指示と同視され法第15条違反として責任を問われることもあり得る。

5. どのような場合にも共通して言えることは、「違反事実を指摘し、是正措置を講ずるよう指導し、援助する」ことがまずは必要であろう。

6. 問題は、事業主からは是正指導を無視された場合にはどうするか。強く指導すれば顧問契約を解除されてしまうことになる可能性もあると思われるが、解除を恐れて黙認し、説得を諦めるか、あるいは契約期間中は継続して指導に努め、最悪の場合には契約解除を受け入れるか、現実には悩むところである。しかし、あえて言えば、黙認してしまう場合の社会に与える影響、すなわち、労働社会保険諸法令の遵守されない社会を社会保険労務士が容認してしまう事態、あるいは社会保険労務士は法の遵守意識が低いという社会一般

の評価が醸成される悪影響を考えれば、契約解除もやむなしとすることが適当でないだろうか。

7. また、違法状態を放置すると最悪の場合には人命に関わるようなケース、例えば危険な装置による作業を放置することにより重大災害を起こす恐れがある場合や長時間労働の蔓延による過労死の恐れなどが想定される場合には、労働基準監督機関への通報も行うことが必要な場合もあろう。このような時は、守秘義務は課されないと解釈すべきである。

8. また、事業主に是正の意思はあるが、例えば、残業手当を正しく支払うことで、会社が倒産してしまうことが明らかな場合などにはどう対応したらいいのだろうか。

この場合には、実際には難しいことが多いと思われるが、労働時間の管理や場合によっては作業方法や業務運営全般に関する見直しを指導し、時間当たり生産性を高めることを検討することから始めなければならない。労務管理の専門家として、持てる知識を総動員して、法違反の状態から脱する方法を事業主と協力して考えていくことが必要であろう。

「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」(法第1条)が、社会保険労務士が国の制度として法定される所以であるからである。

〔設例問題6〕

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

- 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
- 都道府県会の役員として違反を知った場合
- 社会保険労務士全体の信用の確保 ●一般人からの指摘

＜解説＞

1. 同業者が、法違反あるいは会則等違反を行っている場合、そうした状況を継続させていることが広く社会一般に知られることになったときは、社会保険労務士全体の信用失墜につながる恐れもある。

2. こうした観点から考えれば、不正が行われているときに、それを放置することは一層大きな問題を引き起こすことにつながる。不正を行う少数の社会保険労務士の存在を同業者が許しておくことは、いずれは社会保険労務士全体の信用問題になり、国家資格として許された業務独占を失うことにつながるかもしれない。

相手との関係で、あなたの注意を素直に受け入れるような状況や人間関係が構築されている場合には、早めに注意喚起し、是正させることも適当な方法の一つであるが、現実的な対応としては、一対一の対応をとるよりは、都道府県社会保険労務士会（以下「都道府県会」という。）に相談して、会則に則った対応をすることが適当である。

社会保険労務士法（以下「法」という。）第25条の33「社会保険労務士会は、所属の社会保険労務士又は社会保険労務士法人がこの法律若しくはこの法律に基づく命令又は労働社会保険諸法令に違反する恐れがあると認めるときは、会則の定めるところにより、当該社会保険労務士又は社会保険労務士法人に対して、注意を促し、又は必要な措置を講ずべきことを勧告することができる。」

この条文は、会員全体の信用を守るために、不正を犯す恐れがある会員を会自らが正そうとすることを認めたものであり、社会保険労務士制度が会員の登録を要件とし、会員間の自治的な活動によって、その健全性を維持することを実現するための重要な規定である。不正行為を行う会員を都道府県会

が放置したままにしておくことは、先にも述べたとおり、社会保険労務士全体の信用を失うことにもつながり、ひいては制度そのものの崩壊にもつながりかねないことである。

3. 都道府県会の役員は、一般会員よりさらに積極的に会員の不正を正すための努力が求められる。例えば、会費の納入を滞らす会員に対しては、納入を促すための注意喚起を行い、それに従わないときには、会則に則って注意勧告を行うことや会員権停止の処分を行うことも必要である。
4. 都道府県会においては、罰則の課せられるような法違反を会員が行っていることを役員が知った場合あるいは会員から通報があった場合には、十分な調査を行い、綱紀委員会を開催して、必要な場合には大臣に通知することもためらうべきではない。第6次改正において、法第25条の3の2が追加され「何人も、社会保険労務士について、前2条に規定する行為又は事実があると認めたときは、厚生労働大臣に対し、当該社会保険労務士の氏名及びその行為又は事実を通知し、適切な措置をとるべきことを求めることができる。」になった。組織の自浄作用に加えて、外部チェックの方法が導入されたのであり、以前よりも一層、会員相互の力で不正を正していくことが求められていると言えるのである。
5. 他の会員が法令等の違反をしていることを知ってそのことを放置しても、その会員が直接に責任を問われることはないが、自浄作用のある組織かそうでないかは、その組織の社会的信用度に大きな影響を及ぼすことである。悪貨が良貨を駆逐するような組織になった場合には、国家資格としての業務独占の制度そのものが問われることも覚悟して、会員全体の倫理水準の向上に努めることが重要である。会員全体のコンプライアンス確保を図っていくために、あえて他の会員の不正を正すための勇気を持つことも必要であろう。

【設例問題7】

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Xに辞めてもらおうと思ひ、顧問社会保険労務士であるEに相談した。

A社とEは相談の上、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
- ・ 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

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。

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. 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. EがXへの説明・説得に同席することはどうか。
3. E同席の下、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。

- 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

<解説>

社会保険労務士法（以下「法」という。）第1条（目的）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、もっ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の福祉の向上に資することを目的とする。」と規定され、直接の目的は社会保険労務士の業務の適正化を図ることであるが、究極の目的は、労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与し、事業の健全な発達と労働者の福祉の向上に資することにある。

特に労働問題においては、専門家による適切なアドバイスが必要であり、と

もすれば発生しかねない紛争の予防に専門家である社会保険労務士の活動が求められるところである。

また、法第1条の2（社会保険労務士の職責）には、「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、社会保険労務士の職務遂行の在り方を規律し、社会保険労務士制度の運営に関し、いわば「公の秩序」としての作用を果たす重要な規定をおいている。

依頼者に対しては勿論のこと、相手方に対しても品位の保持及び公正な立場の維持が強く要請されることになる。

「品位の保持」とは、

社会保険労務士は国家資格者として公の信用力を背景に、一定の業務に独占的に従事することが認められているが、それは社会保険労務士の持つ専門的職能に対する社会の信頼に基づくものであり、それに応える社会的責任が「品位」の実質的な意味である。

「法令・実務に精通」とは、

そもそも社会保険労務士が独占的に業務を行う立場が認められている根拠は、「専門的職業人として高度の知識、経験に裏付けられた特殊な技能により、不特定多数の依頼者の要請に応じ、具体的なサービスを提供し、社会全体の利益のために奉仕する職業」だからである。

「公正な立場」とは、

社会保険労務士には、公共の利益を保護するために独占業務が認められている。よって、社会保険労務士は労使に対して法の遵守を求めることは勿論、顧問先企業における円満な労使関係の維持、労使関係紛争の予防、解決を図ることも社会保険労務士の重要な任務である。これらの任務の円滑な遂行のためには、社会保険労務士は、常に公正な立場を保持して、労使の、また、社会の信頼を得なければならない。

「誠実な業務遂行」とは、

社会保険労務士は、業務を受託したときは、「委任の本旨に従い、善良な管理者の注意をもって、処理する義務を負う。（民法第644条）」ことになる。

「委任の本旨に従い」とは、委任契約の目的とその事務の性質に応じて、最も合理的な処理を行うことをいい、「善良な管理者の注意」とは、普通の注意ではなく、周到な専門家の注意と考えられる。

本説例のXの起こした不始末は、懲戒解雇にあたるであろうか。

勤務とは関係のない私的時間中の私的行為であり、特段会社の名誉を毀損し

たなどの特別の事情がない限り懲戒解雇にはあたらないと考えられる。

Xの日頃の言動がどの程度問題のあるものなのか不明であるが、本事案では懲戒解雇にすることは困難と考えられる。仮に懲戒解雇が有効としても、退職金の全額不支給は困難と考えられる。

A社がXに辞めてもらいたいと考え、退職を勧めることは許容される限度を超えない限り自由にできるが、懲戒解雇事由に該当しないにもかかわらず、これに該当するように誤信させて、退職願を提出させることは問題である。

後日、紛争になった場合、退職は無効となる可能性がある。

また、A社の退職金制度にもよるが、懲戒解雇事由がなく会社からの退職勧奨で辞めるのであるから、本来は、退職金の計算は「会社都合事由」に依ることが妥当と考えられる。そして、離職票の理由は「勧奨退職」となるのが妥当と考えられる。

もしも、Xが一切の嘘偽りのない退職勧奨に真に自由な意思で合意し、失業等給付について「勧奨退職」と「自己都合退職」のそれぞれのメリット・デメリットの全ての情報を正しく説明され、十分納得した上で、離職票に「自己都合退職」との記載を希望するのであれば、その記載は問題ないと考えられる。

Eは、A社の意向を受け、専門家としての公正な判断、助言を怠り、不適切な業務遂行したと考えられる。

仮に、Eが実務・判例等の不知のため、公正に、誠実に業務を行ったと思っ
ていても、そもそも「業務に関する法令及び実務に精通」していないのであれば、社会保険労務士として、求められる職責を果たしていないことになる。

後日、Xが退職に関して、退職金に関して、また、失業等給付における離職理由に関して不当と思い、紛争になったときは、退職の意思表示の無効、退職金の会社都合と自己都合の差額支払い、失業等給付の基本手当の特定受給資格者とそれ以外との差額支払いなどが問題になることがあり得る。

EがXへの説明・説得に同席することは、EがXの正当な権利を侵害しないよう公正な立場で、誠実に業務を行うのであれば、全く問題ないと考えられる。

【設例問題 8】

社会保険労務士Fは、長年の顧問先であるA社から、知り合いの同業企業であるB社を紹介された。

Fは、A社の就業規則作成の実績があり、紹介されたB社は、今まで労働者が10人未満のため自社の就業規則は無かったが、今後パート労働者を含めると常時10人を超える事業所となることが予想される企業であった。

Fは、B社の社長から親睦を兼ねて食事に誘われた。

その席でB社の社長から、以下のような話があった。

- ① 就業規則作成の必要性は感じているが、景気が悪く労務管理や社内規定の整備にかかる予算が無い。作らなくてもよい方法はないか。また、社員に余計な不安を与えたくないで、作成にあたっては内緒にしたい。
- ② A社と同業でもあり、作成するならA社の就業規則を手直しして安く作成してもらえないか。

話の最後に、「よろしくお願ひしたい」と、その席で依頼の申し出があった。

Fは紹介してくれたA社の手前もあり「何でもご相談下さい」と快く依頼を受けた。

- 一般的な商習慣と法律違反についての法律専門家としての倫理、社内規定策定の意義（規定は誰のためのものか）
- 信義誠実義務

<解説>

社会保険労務士が業務を行ううえで、長年顧問先となっている企業から他企業の経営者の紹介は、その社労士の仕事について信頼されかつ信用されている証であり大変有り難いことである。また、設例のような事案はよく見受けられる事例ともいえよう。

ここでは、正式な顧問契約を締結する以前、未だ「顧問先」ではない者に対し、どのように接するかを考えたい。

社会保険労務士にとって、「業とする」とは、社会保険労務士の業務を、反復継続して行う意思をもって、反復継続して行うことをいい、他人の求めに応ずるか否か、有償、無償の別は問われない。顧問先になる以前の事業所とはいえ、社会保険労務士としての業務を誠実に行わなければならない。

社会保険労務士法（以下「法」という。）第1条の2は、「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、この規定は、社会保険労務士の職務遂行の在り方を規律し、社会保険労務士制度の運営に関し、いわば「公の秩序」としての作用が明確に規定されている。

これは、社会保険労務士の法律専門家としての責任が「業」として行う行為に限定されず、労働社会保険諸法令に関する法的知識に欠ける国民全般に、法令の遵守と正しい知識を説き、広く一般に知らしめる社会的義務があることを意図するものであると思われる。法第15条（不正行為の指示等の禁止）に規定する法令順守の精神的職責等からも、法令に違反する可能性があるものは、論し正さねばならない立場にある。

1. 「費用がかかる」、「予算がない」といった経営者にとって深刻な事情は察するに余りあるが、企業の倫理、社会的役割の自覚を促すことは社会保険労務士の社会的使命ともいえよう。

顧問先でなくとも、法令に違反する行為の可能性を含むものであれば、法令順守を指導するべきであるのは当然である。

現時点においては、B社は就業規則の作成義務がないこと、就業規則の作成の権利・義務は事業主にあることから、B社社長が従業員に内緒で就業規則の作成に着手しても何ら問題はない。ただし導入にあたっては、原則として労働者の同意を必要とするものであり、また、就業規則の順守義務は労使双方に発生するものであること、労働基準法第2条第1項の「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」などの法的知見に基づく説明は、社会保険労務士である以上、誠心誠意行わなければならない。

現段階では10人未満で届出義務はないが、人数が増えてからといっても職場の憲法である就業規則の作成に当たっては「誰のための規程か」を依頼者と話し合うことである。就業規則は「労働者を保護する最低限度のルールであり、しかる後に会社の発展がある」との経営姿勢こそ労務管理の基本であることを共通の認識としていくことが大切になるのである。

企業にとって経費の削減は当然のことであるが必要な経費を削減するために信義に反するような行為は厳に戒めたいものである。

このような関与先の経済的な事情は充分考慮しなければならないことであるが、以後顧問先として継続的に関与する際、経済的な理由が優先される事がないように注意しなければならないであろう。

2. 「A社」の就業規則は、Fが実際に手がけたものである。その内容、作成上のノウハウはFが開発、所持するものであり、F独自の営業ツールである。そのノウハウを駆使して業務に当たるわけであるが、B社の社長の申し出による「A社の就業規則を手直しして」の申し出には慎重に回答すべきである。むしろ断るべきではないだろうか。

「A社」の就業規則はA社の事情、或いは特別な社内のルールを定めたいわば「A社」だけのものである。そこにはA社の企業秘密が存在する可能性を含み、社労士の守秘義務が存在する。出来上がった「B社」の就業規則が、結果として「A社」のものと同通っていたとしても、飽くまで「B社」の事情を反映し、Fの持つツールから作成した独自の「B社」独自の就業規則である。決して「A社」の焼き直しではないこと、他社の情報の流用はしないことをB社社長に説明しなければならない。但し、その作成に係る報酬額は、Fの選択に委ねられるものになるだろう。仮に第三者（仮にC社とする。）から、B社と同様の申し出があった場合においても同様である。

契約とは、民法上、当事者間の申込と承諾の意思表示が合致すれば成立するとされ、当事者の意思表示のみで成立するいわゆる諾成契約の考え方が一般的である。

しかし、今般、連合会並びに都道府県会は、特定商取引に関する法律及び割賦販売法の一部改正による同法の趣旨を踏まえ、消費者である依頼者への適正な情報提供及び依頼者とのトラブルを防止する、いわば国民の利益保護を目的として連合会会則並びに都道府県会会則に報酬等の明示、不当勧誘等の禁止を義務として盛り込んだところである。

業務内容、報酬等、相手方の判断に影響する重要事項の故意の不告知、威迫、困惑を伴う行為や、第43条の4第3項に規定する相手方を欺くおそれがあるような誇大若しくは虚偽の事項による広告又は宣伝行為があってはならない。

顧問契約の締結においては、明確かつ十分な条件の提示・説明、受任の諾否・報酬の受領方法の書面による交付などが必要であることから、依頼者に説明不足や、錯誤を生じさせるような事態を回避するため、時間、場所を改めて行うなどの配慮が必要となろう。

顧問契約は継続した役務の提供となり、誤解や錯誤がないような配慮は専門家である社労士の側から行うべきである。書面による明示は食事の席でできないときなどは、別の機会に改めて業務の内容や責任の範囲、報酬の額、請求の期

日や支払い方法、資料提供・保管についても事前に決め契約書などの文書によって双方了解し、後日トラブルがないよう配慮をしておくことである。このような専門家の姿勢が当該事業所や紹介をしていただいた事業所の信頼を高める上でも必要と考えるのである。