４．ワークルール遵守に向けた仕組みづくり

＜労働組合としての活動＞

①地方連合会と都道府県社会保険労務士会との意見交換・情報交換

地方連合会として、都道府県社会保険労務士会との意見交換・情報交換の場を定期的に開催する。都道府県下の社会保険労務士の活動が、社会保険労務士法の目的とする「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」に則ったものとなっているかどうか、具体的な事例に即して情報交換・意見交換を深める。首切りや賃金・労働諸条件引き下げにつながるようなコンサルタントやホームページなどでの不適切な情報発信が行われないよう、必要な対応を求めるとともに、雇用の安定、賃金・労働諸条件の向上、労災の撲滅などに向けた、社会保険労務士会の一層の取り組み強化を求めていく。

2020年４月から始まる「社労士診断認証制度」についても、意見交換・情報交換を行う。（補強）

➝　背景説明

社会保険労務士法第１条では、「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」とされており、社会保険労務士倫理綱領では、「社会保険労務士は、品位を保持し、信用を重んじ、中立公正を旨とし、良心と強い責任感のもとに誠実に職務を遂行しなければならない」とされています。

しかしながら現実には、助成金の不正受給のための書類の虚偽申請、所定労働時間の延長など労働条件引き下げを助長する内容や労働組合への対抗策のホームページへの掲載などといった行為も少なくなく、そうした事例への対応も、地域ごとに差がある状況となっています。

2016年３月、厚生労働省より「社会保険労務士の不適切な情報発信の防止について」とする通達が出され、全国社会保険労務士会連合会は「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」を策定しましたが、社労士会との意見交換・情報交換を通じて、必要な対応を促し、こうした問題の抜本的解消を促していくことが重要です。

また2020年４月より、労働社会保険諸法令の遵守や職場環境の改善に積極的に取り組み、企業経営の健全化を進める企業を社労士が診断・認証する「社労士診断認証制度」が始まりますが、こうした制度についても、意見交換・情報交換をしていくことが有意義と思われます。

資料35　全国社会保険労務士会連合会「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」（2016年４月）

１．本指針の趣旨

近年、インターネット等の様々なメディアによる情報発信が、手軽に、かつ廉価に行うことができるようになり、多くの社労士がその専門的知見や業務に関する情報を発信し、国民の利便向上に貢献している一方で、一部の社労士が、その職業倫理に照らして不適切と考えられる情報発信を行っている。

このような不適切な情報発信は、全国の社労士に対する国民からの信用を失墜させるおそれがある。

以上を踏まえて、全国社会保険労務士会連合会と都道府県社会保険労務士会（以下「都道府県会」という。）が連携し、不適切な情報発信を防止するとともに、かかる情報発信を行う社労士に対する厳格な指導を実施することにより、社労士としての品位保持、職業倫理の向上を実現するため、本指針を定めるものである。

２．不適切と考えられる情報発信

不適切と考えられる情報発信とは、その内容が社会保険労務士法（以下「法」という。）第１条、第１条の２及び第16条の規定に反するもの、あるいはそのおそれのあるものをいう。

具体的には、過去の処分事例に照らせば、次の５つのいずれかに該当する情報が発信されている場合、指導の対象となるものと考えられる。

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当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

なお、上記に該当する情報発信を行った場合は、法第25条の３に定める懲戒処分事由の「この法律の規定に違反したとき及び社労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、あるいはそのおそれがあることとなり、懲戒処分又は指導の対象となり得るものと考えられる。

３．不適切な情報発信の事例

不適切な情報発信に該当する、あるいはそのおそれのあるものの具体的な事例を以下に示す。これらは近年インターネット等で散見されるものの一例であるが、この他にも上記の５つの視点に照らして該当する、あるいはそのおそれのあるものや、国民に不適切な情報発信であるとの誤解を生じるものについては、指導の対象となるものであり、個々の社労士において直ちに是正すべきものである。

(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

・「社員をうつ病に罹患させる方法」

・「合法的なパワハラの方法」

(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ることを促すような事例

・「労働基準法上必要のない休暇を与えていませんか」

・「労働時間はそのままに残業代を大幅削減」

(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

・「社会保険料の削減をお教えします」

(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

・「○○助成金獲得のノウハウ教えます。成功報酬は支給額の○％で。」

・「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

・「100％会社側」

・「労働者の味方」

・「行政の指導に対抗できます」

(6) その他（上記に類するような事例）

・厚生労働省が作成する「モデル就業規則」の目的を否定するような表現

４．不適切な情報発信に対する指導

都道府県会は、所属する社労士による不適切と考えられる情報発信が確認された場合、直ちにこれを是正（修正、削除等）するよう、会則に基づき当該社労士に対する指導を行う。

なお、指導に従わないため処分が必要な場合又はその態様から指導を行わず直ちに処分を行うことが必要な場合については、会則に基づき当該社労士に対する処分を行う。

資料出所：全国社会保険労務士会連合会

