

「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」(案) に対して寄せられた御意見について

令和 2 年 4 月 10 日  
厚生労働省労働基準局監督課

「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」(案) について、令和 2 年 2 月 3 日から同年 3 月 3 日まで御意見を募集したところ、10 件(うち今回の御意見募集と関係しない御意見 2 件)の御意見をいただきました。お寄せいただいた御意見とそれに対する考え方について、以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

取りまとめの都合上、いただいた御意見は、適宜要約しております。また、意見募集の対象となる項目についてのみ考え方を示させていただきます。

御意見をお寄せいただきました皆様に厚く御礼申し上げます。

御意見の内容	御意見に対する考え方
<p>健康保険や厚生年金の業務に当たっては、法の不備もあると思われるが、給与の支給形態等を本来、法が想定している形態と著しく異なった形態に変革させることにより、過度に負担を軽くなるものがあり、これらを積極的に企業に改善として販売している社会保険労務士が多数存在する。</p> <p>健康保険及び厚生年金等の趣旨を逸脱したコンサルティング業務を行うことを明確に規制し、労務士としての処分の対象とするべきである。</p>	<p>社会保険労務士法第 15 条では、社会保険労務士が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ことを規定しており、また、同法第 25 条の 2 第 1 項では、社会保険労務士が同法第 15 条の規定に違反する行為をしたときは処分することができることを規定しております。</p> <p>不正に社会保険料の賦課又は徴収を免れることについて社会保険労務士が関与している個別の事案については、これらの条文に基づき、事案に応じて適切に対応してまいります。</p>

<p>社会保険労務士の業務停止期間に関して 1 年間で上限とせず、さらに長い期間を定めても良い。</p> <p>行政処分と併せて、社会保険労務士法には罰則もあることから、検察庁や警察署への告発も積極的に行うべき。もしくは労働基準監督官がこの法律について司法警察員としての業務を行えるような法改正も良い。</p>	<p>社会保険労務士に対する業務停止処分については、社会保険労務士法第 25 条第 2 号において、1 年以内とされているところであり、今回の基準は、現行法のもとでの運用の基準を定めるものであるため、1 年を超える業務停止期間は定めておりません。</p> <p>また、社会保険労務士等による不正行為等については、事案に応じて適切に対応してまいります。</p>
<p>未だに「社会保険料を合法的に下げられる」など、詐欺まがいの行為を行っている社会保険労務士が存在する。このような社会保険労務士に対して社会保険労務士会が注意喚起し、従わなければ即懲戒というスキームにすべきである。</p> <p>社会保険労務士の中に労働組合との団体交渉に参加して交渉をしているものがある。これは明らかに違法行為であるとともに非弁行為である。このような社会保険労務士は即懲戒すべきである。</p> <p>また、団体交渉の期間だけ会社の役員になり、団体交渉に参加して報酬を受け取っている社会保険労務士もいる。</p> <p>いずれにしても、この懲戒処分が実態に合わせて懲戒処分ができる体制も合わせて構築すべきである。そうしないと、社会保険労務士の信用失墜行為を抑止する懲戒処分とならない。</p>	<p>都道府県社会保険労務士会等において、社会保険労務士法の懲戒事由に該当する行為又は事実があると認めるときは、都道府県労働局や地方厚生支（局）にその旨が通知されることとなっております。</p> <p>いずれにしましても、不正行為等については、事案に応じて適切に対応してまいります。</p>
<p>以前あったようなブログの投稿で処罰するような事はやめてほしい。</p> <p>今回の内容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いれたもののその内容は具体性に乏しく、社会保険労務士会が裁量で運用することが可能となっています。</p> <p>このような内容では同様のことがより起こりやすくなってしまおうでしょう。</p>	<p>本件は、社会保険労務士法第 25 条等に基づく、厚生労働大臣による懲戒処分の運用の基準を定めるものです。</p> <p>不正行為等については、様々な背景や特徴を有しているため、具体的な基準を一律に明記することは困難ですが、事案に応じて適切に対応してまいります。</p>

<p>違法だと理解しつつ社労士業務を行っている社労士法人は存在する。違法な実態があるにも関わらず、それらの法人が取り締まられる心配すらないのはいかがなものかと思う。もっと処罰を明確かつ厳しくすべきだと考える。</p> <p>加えて、一般企業の担当者は社労士の不正と思われる行為があっても訴えるべき先を知らない。もっと公に社労士の不正行為を訴えることができる窓口を設置し、誰でもすぐに連絡できるよう PR していくことで、少しでも双方の抑止力になるのではないか。</p> <p>また、定期的な行政の立入り監査をする等取締まりを強化すべきだと考える。</p>	<p>不正行為等については、個別の事案に応じて適切に対応してまいります。</p> <p>なお、不正行為等に関する情報については、都道府県社会保険労務士会、都道府県労働局監督課、地方厚生（支）局年金調整課又は年金管理課等で受け付けているところであり、今後も、適切に対応してまいります。</p>
<p>本件の(案)は具体性に乏しく、また、懲戒が甘いものと受け取れる。運用基準である限り、明確かつ詳細な基準を設定し、また、その程度により、より一層の懲戒を付すよう、本改正にあたり、行うことが妥当である。</p> <p>行政機関は、身内に甘い基準作りをすることなく、より一層厳しい処分基準を明確に策定することが、国民の信頼上で望まれるものである。</p>	<p>不正行為等については、様々な背景や特徴を有しているため、具体的な基準を一律に明記することは困難ですが、事案に応じて適切に対応してまいります。</p>
<p>別表中の「法第 25 条の 2 第 1 項」については、主導的立場あるいは従属的立場によって懲戒の種類を分けるべきではない。懲戒処分対象者の少ない者たちは、不正行為の指示は指導的立場の団体の者とか個人が行ったことであり、懲戒処分対象者は常態として従属的立場であったと主張し、加えて懲戒処分対象者が特段または様々な事情を羅列することで処分を逃れようと弁明を重ねることは常態となり、これでは量定の客観性合理性の欠如した量定の軽い処分への道を開くこととなる。</p> <p>別表中の「法第 25 条の 2 第 2 項」については、被害の重大若しくは軽微、又は回復しがたい若しくは回復可能といった懲戒種類に係る量定を設けるべきではない。重大、軽微、回復しがたい、回復可能といった用語の概念は極めて曖昧で恣意的判断を招来することとなる。</p> <p>別表中の「法第 25 条の 3」についても、主導的立場あるいは従属的立場によって懲戒の種類を分ける</p>	<p>別表中の法第 25 条の 2 第 1 項及び法第 25 条の 3 に関する御意見については、懲戒処分を行う際は、必要に応じて対象となる社会保険労務士や関係者等から聴取を行い、事実関係を十分に確認した上で処分の量定を決定してまいります。</p> <p>また、別表中の法第 25 条の 2 第 2 項に関する御意見について、不正行為等は、様々な背景や特徴を有しているため、具体的な基準を一律に明記することは困難ですが、事案に応じて適切に対応してまいります。</p>

<p>べきではない。ただし、本条の懲戒事由「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）」の量定基準案を除く。</p>	
<p>以下について提案する。</p> <p>社会保険労務士という立場で労働者の相談を受け、相談を受けた相手（事業主）側に社会保険労務士の立場として関与、または事業主及びそれと同等の地位となるような行為を行う場合も懲戒処分対象として処分を行うこととする。</p> <p>社会保険労務士自身が関与先の事業所のみならず事業主として関与する事業所についても社会保険労務士が行った行為が民事上の不法行為として司法判断が成立した場合にも懲戒処分を下せるような制度とする。</p> <p>厚生労働省自体が事案を把握することが可能なケース、具体的には、新聞テレビ、インターネット等のマスコミ報道で事案を確認した場合においては、懲戒処分の対象として処分を行える制度とする。</p>	<p>社会保険労務士の懲戒事由については、社会保険労務士法第 25 条の 2 及び第 25 条の 3 に定められております。</p> <p>また、現行でも、社会保険労務士法第 25 条の 3 の 2 の通知等に限らず、懲戒すべき事由が認められる場合には、懲戒処分を行えることとなっております。</p> <p>なお、社会保険労務士等による不正行為等については、様々なケースがあることから、運用基準において、あらかじめ懲戒処分の対象を網羅的に定めることは困難ですが、事案に応じて適切に対応してまいります。</p>
<p>懲戒処分の量定の基本的な考え方が定まったことは、やや前進したと言える。</p> <p>本件（案）中の「不正の規模」の判断基準を明確に示す必要がある。</p> <p>各社会保険労務士会に対する監督運用基準についても本件同様に定めるべきである。</p>	<p>社会保険労務士等による不正行為等は、様々な背景や特徴を有しているため、具体的な基準を一律に明記することは困難ですが、事案に応じて適切に対応してまいります。</p>
<p>別表中 「法第 25 条の 3」の欄中 「量定の基準」の欄 3 について</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 括弧書については、別表の欄外に記載するか、あるいは削除されたい。（理由：法形式的に、体裁が整うため。）</li> <li>2. 原案を維持する場合、柱書と括弧書の内容が、基準と事例とに分離しており、平仄が取れていないように思われるが、いずれにせよ、厚生労働省において懲戒処分を行うに際しては、量定の基準は基準として、また具体的事例は事例として、厳密な解釈、適用、運用が図られることにより事案の処理に紛れが生じないようにされたい。</li> </ol>	<p>別表中の「法第 25 条の 3」の括弧書きについては、分かりやすさ等の観点から、欄外ではなく表中に記載しております。</p> <p>懲戒処分の量定については、別表を基準として、運用基準の 2 の①から⑦に掲げる事項に関する情報を総合的に考慮して決定することとしており、事案に応じて適切に対応してまいります。</p>