

## 平成25年度

# 倫理研修設例問題

平成25年度倫理研修は、47都道府県社会保険労務士会において平成26年3月31日までの間に開催されます。この研修は、倫理研修実施の意義等について、社会保険労務士の職業倫理の解説及び事例解説により行われます。

このうち、事例解説において使用する「事例（設例問題）」を、受講される方々の予習等に資するため以下のとおり掲載いたします。

### 設例問題 1

次の事例は、ある社労士の活動を想定したものです。「職業倫理」を意識したときに、あなたならどう思いますか。

社労士試験に合格し、実務経験のなかったA氏は、約1年間の事務指定講習を受け開業しました。今後の社労士としての自己業務領域を定め、研修参加、自己啓発、情報収集などを行い、今後の業務展開の方向性を探っています。

脱サラでの開業ですから社労士業務以外の収入はありません。生活上の様々な支出も想定されます。早く、サラリーマン時代の収入の水準に、そして3年間で1千万の年商を目指すことを行動計画の中で設定しています。そのためには早くクライアントを獲得することが先決です。サラリーマン時代はルートセールスが主であり、飛び込み営業の経験はありません。

開業に際して、「先輩の社労士に挨拶すると良い」と聞いていたことから、挨拶を兼ね、紹介されたあるベテラン社労士を訪ね、意見を聞きました。

「開業しても3年から5年は喰えない覚悟をして臨みなさい。」「あまり宣伝活動などをしたら、社労士法という品位を損なうことになるので注意しなさい。」「営業はあまりしない方がいい。営業かけた企業に既に顧問社労士がいたら営業妨害になるよ。」など、ベテラン社労士の意見はどちらかという社労士Aにとって意欲を削ぐ内容でした。

しかし、事務所でじっと待っていても、いつになったら収入を得られるか分かりません。意を決し営業活動を行うことにしました。

何件か企業を廻りましたが、ことごとく門前払い「間に合っています。」と、押し売りの撃退口調であしらわれました。気が滅入ってもう帰ろうと思いましたが、ここで挫けたらだめだ！ もう一軒だけと、ある企業に営業をかけました。この企業では、社長と総務担当部長が話を聞いてくれました。

話の中で、すでに先代の社長から顧問社労士Bがいることが分かりました。それでも社長から「あなたが何を提供できるか話してくれ」といわれ、社労士Aは「毎月一度は訪問し、その期間に生じた労務問題の解決助言を行う。」「手続き業務は得喪や保険事故を連絡いただけたらメール及び電子申請でスピード化を図る。」「業務委託料金は、先輩諸氏からの情報をもとに自分なりに設定した金額で。」など、業務契約の範囲で自分ができるところを熱心に説明しました。それから一週間後、その企業から電話があり、あなたと契約することにしたから一度会社に来てくれと言われました。

**設例問題 2**

社労士Aは、社労士業務を行うにあたり、事務所内にコンサルタント会社X社を設立し、同社役員に就任している。

顧問先とはX社を介して顧問契約を締結することとし、社労士AはX社から役員報酬を受ける形をとっている。

**設例問題 3**

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。

**設例問題 4**

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。

**設例問題 5**

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。支給申請の段階で、A社提出の資料を確認すると、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」との回答であったことから、社労士XはA社に「まああることだが、不正受給となる」と口頭で厳重に注意し、A社の報告をもとに資料の間違いを修正し、適正に申請手続を行った。

**設例問題 6**

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。

### 設例問題 7

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ことはどうか。
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。

### 設例問題 8

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。

社労士Cはこの業務を受任できるか。

### 設例問題 9

社労士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。

社労士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。

### 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。

### 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ていることを知ったとき、どのように対応すべきか。

## 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社から社労士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。

## 設例問題 13

社労士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。

社労士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。

社労士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。

社労士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。