

令和6年度答申第58号

令和6年12月12日

諮問番号 令和6年度諮問第61号（令和6年11月19日諮問）

審査庁 厚生労働大臣

事件名 社会保険労務士に対する懲戒処分に関する件

答 申 書

審査請求人Xからの審査請求に関する上記審査庁の諮問に対し、次のとおり答申する。

結 論

本件審査請求は棄却すべきである旨の諮問に係る判断は、妥当である。

理 由

第1 事案の概要

1 本件審査請求の骨子

本件は、厚生労働大臣（以下「処分庁」又は「審査庁」という。）が、社会保険労務士である審査請求人X（以下「審査請求人」という。）に対し、社会保険労務士法（昭和43年法律第89号。以下「社労士法」という。）25条の2第1項の規定に基づき、1年の業務の停止の処分（以下「本件懲戒処分」という。）の決定をしたことから、審査請求人がこれを不服として審査請求をした事案である。

2 関係する法令の定め

- （1）社労士法25条は、社会保険労務士に対する懲戒処分として、戒告、1年以内の業務の停止及び失格処分（社会保険労務士の資格を失わせる処分をいう。以下同じ。）の3種類とする旨規定する。
- （2）社労士法25条の2第1項は、厚生労働大臣は、社会保険労務士が、故意に、真正の事実と反して申請書等の作成、事務代理若しくは紛争解決手

続代理業務を行ったときは、1年以内の開業社会保険労務士等の業務の停止又は失格処分の処分をすることができる旨規定する。

3 事案の経緯

各項末尾掲記の資料によれば、本件の経緯は以下のとおりである。

- (1) 審査請求人は、令和2年a月b日、社会保険労務士となる資格を取得し、令和3年c月d日、社会保険労務士名簿に登録された。

(社会保険労務士名簿(登録番号：第e号))

- (2) 審査請求人は、令和4年7月頃から、社会保険労務士Aから依頼を受けて、Aが受任した助成金等の申請書類等の作成の業務を行っていた。

(聴取書(令和5年11月20日付け))

- (3) Aは、B社から令和4年度働き方改革推進支援助成金(労働時間短縮・年休促進支援コース)(以下「本件助成金」という。)に係る申請業務を受任した。審査請求人は、Aから依頼を受けて、支給申請のための申請書類等である働き方改革推進支援助成金事業実施結果報告書(以下「結果報告書」という。)、労働時間等設定改善委員会議事録(以下「議事録」という。))、「働き方改革推進支援助成金事業実施計画について」と題する書面(以下「周知文書」という。))、年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定(以下「計画的付与協定書」という。))、時間単位年休に関する労使協定(以下「時間年休協定書」という。))及び就業規則(以下上記各申請書類等をまとめて「本件申請書類等1」という。))を作成して、Aに提出し、Aは、これらの書類を令和4年12月8日までにC労働局(以下「本件労働局」という。)に提出し、受理された。

(結果報告書(令和4年12月6日付け)、議事録2通(同年9月26日開催、同年11月18日開催)、周知文書(同年9月26日付け)、計画的付与協定書(同年8月16日付け)、時間年休協定書(同日付け)、就業規則(同年12月8日本件労働局受付)、経緯記録簿)

- (4) Aは、D社から本件助成金に係る申請業務を受任した。審査請求人は、Aから依頼を受けて、支給申請のための申請書類等である結果報告書、議事録、周知文書、計画的付与協定書及び時間年休協定書(以下上記各申請書類等をまとめて「本件申請書類等2」という。))を作成してAに提出し、Aは、令和5年2月8日、これらの書類を本件労働局に提出し、受理された。

(結果報告書(令和5年2月6日付け)、議事録(令和4年7月16日開

催)、周知文書(同月17日付け)、計画的付与協定書(同年8月17日付け)、時間年休協定書(同日付け))

- (5) C労働局長は、本件助成金について、B社に対し、令和5年3月10日付けで95万9000円、D社に対し、同月28日付けで250万円の支給決定の通知をした。

(働き方改革推進支援助成金支給決定通知書2通)

- (6) 匿名の者から、本件労働局に対し、Aの指示を受けて助成金に係る不正書類の作成を担っていたとする旨の投書が、令和5年4月26日以降3件届いた。

本件労働局の調査により、審査請求人がB社及びD社の本件助成金に係る本件申請書類等1及び本件申請書類等2について、故意に、真正の事実 に反して作成したこと(B社及びD社に何の確認もせず、架空のものを作成したこと。以下「本件非違行為」という。)が判明した。

(助成金の不正受給に関する情報提供3通、聴取書(令和5年10月11日付け)、聴取書(同年11月27日付け)、働き方改革推進支援助成金に関する聴取書2通(令和5年11月9日付け))

- (7) 本件懲戒処分に係る聴聞が、令和6年1月26日、予定される不利益処分の内容を失格処分又は1年以内の業務停止として実施された。

(聴聞調書)

- (8) 処分庁は、令和6年2月29日付けで、審査請求人に対し、この通知を受け取った日の翌日から1年の社会保険労務士の業務の停止の処分(本件懲戒処分)をするとの通知書を郵送し、同年3月1日、審査請求人はこれを受け取った。

(社会保険労務士懲戒処分通知書、郵便物等配達証明書)

- (9) 審査請求人は、令和6年4月15日、審査庁に対し、本件懲戒処分を不服として本件審査請求をした。

(審査請求書)

- (10) 審査庁は、令和6年11月19日、当審査会に対し、本件審査請求を棄却すべきであるとして、本件諮問をした。

(諮問書、諮問説明書)

4 審査請求人の主張の要旨

審査請求人は、次の理由から、本件懲戒処分について、令和2年4月10日付け基発0410第1号・年管発0410第1号「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」（以下「運用基準」という。）に当てはめると不当であるから、本件懲戒処分を変更する裁決を求める。

- (1) 審査請求人は、量定の基準について、本件非違行為を従属的立場で行った場合に該当すると考え、聴聞の際に、本件非違行為について主従関係にあったAから架空の書類の作成を求める具体的な指示があったことを意見として述べたところ、本件労働局の担当官から「脅されたために行為に及んだといった事実がない限り、指示を受けていても従属的立場でなく主導的立場で行ったものと判断する。」と説明を受けたこと。
- (2) 審査請求人による3通の匿名の文書による情報提供が発端となって、A社会保険労務士事務所が関与する本件懲戒処分事案を含むいくつもの不正が明るみに出た。1通は、審査請求人が関わった事案に係る不正の事実を記載しており、調査が行われれば、審査請求人が不正に関与していることが確認できる内容であると理解した上で文書を郵送していること。
- (3) Aから、申請書類等の作成の指示があった際、依頼を受けるかどうか審査請求人の意志が確認されることはなく、仕事の依頼、業務従事の指示等に対する許諾の自由がなかったこと。
- (4) Aから、書類作成後、別の助成金に変更すると一方的に告げられ業務内容を変更されたが、変更前の業務に関する報酬の支払がなかったこと、また、書類作成方法の指示を仰いだところ、過去にAが作成したものを参考とするとともに、内容は申請に合わせて架空のものを作成するよう指示を受けたこと、さらに、「助成金クラウド」というシステムの利用の指示を受けたことから、業務遂行上の指揮監督があったこと。
- (5) Aから、書類を作成した分だけ報酬を支払うと言われたことから、業務委託であったと説明したが、1件当たりの金額の提示もなく、合算で支払われたことから、実質的に完全歩合制であったのか疑念がある。また、報酬は、支払のない月があり、多数の書類に関するものが合算されていることから、高額であったとはいえないこと。
- (6) A社会保険労務士事務所に通って仕事ができない家庭の事情があったため、テレワークで書類等の作成作業をしていたが、使用していたノートパソコンはAから貸与されたものであること。
- (7) 深夜まで作業する日があった中で、常にAから任された仕事を抱えた状態であり、他の仕事をする余裕もなかったことから、専属性の程度が高い

ものであったこと。

また、処分庁は、審査請求人がB社に係る病気休暇を新設した架空の就業規則をE労働基準監督署に届け出たと判断しているが、審査請求人は、当時F地に滞在していたため届出は不可能であることから、処分庁が正確な調査を行っていないことは明白である。

(審査請求書、意見書)

第2 審査庁の諮問に係る判断

審査庁の判断は、おおむね以下のとおりである。

1 本件に関しては、以下の事実が認められる。

(1) 本件非違行為の認定内容

ア 審査請求人は、令和4年11月頃、B社では、労働時間等設定改善委員会の開催、労働者に対する事業実施計画の周知、年次有給休暇の計画的付与に関する協定の締結、時間単位の年次有給休暇に関する協定の締結を行っていなかったのに、B社に事実確認を一切行うことなく、就業規則を除く本件申請書類等1について、架空のものを偽造し、Aに提供した。

なお、Aは、議事録、計画的付与協定書及び時間年休協定書の代表者及び労働者の印をA社会保険労務士事務所にあった印鑑を使って押印した。

また、審査請求人は、令和4年12月6日、B社では、就業規則の変更を行っていなかったのに、真正の事実と反して、B社に事実関係を確認せず、90日の病気休暇を新設した架空の就業規則を偽造した。

Aは、E労働基準監督署に届け出た上記の就業規則を令和4年12月8日に本件労働局に提出し、同日、本件申請書類等1が受理された。

イ 審査請求人は、令和5年1月頃、上記アと同様に、D社では、労働時間等設定改善委員会の開催、労働者に対する事業実施計画の周知、年次有給休暇の計画的付与に関する協定の締結、時間単位の年次有給休暇に関する協定の締結を行っていなかったのに、本件申請書類等2を偽造し、Aに提供した。

なお、Aは、上記アと同様に、議事録、計画的付与協定書及び時間年休協定書の代表者及び労働者の印をA社会保険労務士事務所にあった印鑑を使って押印した。

Aは、偽造されたD社に係る本件申請書類等2を令和5年2月8日に本件労働局に提出し、同日、受理された。

(2) 関係者の主張

ア 本件労働局は、令和5年11月9日、B社の代表取締役及びD社の代表取締役のそれぞれから事情聴取したところ、本件助成金の上記(1)ア又はイの本件非違行為の内容について把握していない旨申述した。

イ 本件労働局は、令和5年11月20日及び同月24日、上記アの調査結果を踏まえて、Aから事情聴取したところ、上記(1)の本件非違行為の内容について申述し、自身及び審査請求人が行ったことを認めた。

ウ 本件労働局は、令和5年11月27日、審査請求人から事情聴取したところ、上記(1)の本件非違行為の内容を申述し、自身が行ったことを認めた。

(3) 本件助成金の支給

C労働局長は、令和5年3月10日付けでB社に対する助成金95万9000円の支給を決定(同月24日支給)し、同月28日付けでD社に対する助成金250万円の支給を決定(同年4月5日支給)した。

(4) 審査請求人に対する報酬の支払

Aは、令和5年1月10日及び同年2月10日、審査請求人に対し、B社及びD社に係る本件申請書類等1及び本件申請書類等2の作成分の報酬として、合計約17万3000円を支払った。

2 審査請求人の主張に対する評価

(1) 量定の基準の判断

運用基準に基づく量定の基準における「主導的立場」か「従属的立場」かの判断に当たっては、単なる代書にとどまらず、自己の判断に基づいて申請書を作成するという社会保険労務士の業務内容に鑑みると、非違行為を行うに当たり、事業主を含む他者から、自己の判断が害されるような強要、指示を受けた等の特段の事実がない限り、「主導的立場」として取り扱うことが相当である。

審査請求人は、本件非違行為を「従属的立場」で行ったものである旨主張しているが、本件労働局の事情聴取、聴聞等において、以下のとおり申述している。

ア 審査請求人は、申請書類等の記載内容の事実関係について会社に確認したいとAに尋ねたが、Aからだめだというようなことを言われた。

イ Aが、審査請求人に対し、「確認の必要はない。書類は過去の資料を適当に流用すればよい」と明らかに不正な書類を作成するように指示をした。

ウ 申請書類等を作成する際に、作成方法をAに確認すると機嫌が悪くなることもあって、Aに確認する回数を減らしていった。

エ 審査請求人は、Aから請け負った業務のみを行っており、専属性があったことから、Aから仕事をもらえなければ仕事がなくなってしまうので、Aに逆らえる立場ではなかった。

オ 審査請求人は知人から紹介されてA社会保険労務士事務所から業務を請け負うこととなった経緯があり、Aの指示に従うことを拒んだ場合、知人に迷惑がかかることになるから、従わざるを得なかった。

しかしながら、例えば、審査請求人からAに対し不正の防止について申入れを行った上で、審査請求人が従わざるを得ないような強要、指示がAからなされたといった事情があった旨の主張はなく、上記アからオをもって、自己の判断が害されるような強要、指示を受けた等の特段の事実があったと評価し、「従属的立場」であったとすることは困難であり、「主導的立場」であったとするのが相当である。

(2) 量定に係る情状

審査請求人は、本件労働局宛てに匿名の文書を送付し、Aの不正について情報提供を行ったことから、審査請求人に有利な情状として検討されたい旨主張している。聴聞の際に提出された意見陳述書においても、自首減刑や公益通報者保護法（平成16年法律第122号）が内部通報を行った労働者への処分を禁止している趣旨も踏まえ、本件についても減量すべきとの主張がなされている。

しかしながら、審査請求人が本件労働局宛てに送付したとされる文書は、Aの不正行為については触れられている一方、審査請求人自身の氏名等が一切明かされずになされた匿名のものであり、かつ、審査請求人自身の不正について触れられていないので、自首とはいえず、審査請求人は労働者でもない以上、公益通報にも当たらない。

なお、これまでも、不正事案が発覚する前に、社会保険労務士が当該不正の事実を行政機関に申し出た事案も認められているところであるが、これをもって減量した例はない。

3 結論

以上のとおり、本件非違行為について、審査請求人が「従属的立場」であったとすることは困難であり、「主導的立場」であったとするのが相当であって、また、審査請求人が本件労働局宛てに送付したとされる文書は自首等

に該当するとはいえないことから、本件懲戒処分に違法ないし不当な点は見当たらず、本件審査請求は棄却されるべきである。

第3 当審査会の判断

1 本件諮問に至るまでの一連の手続について

本件審査請求から本件諮問に至るまでの一連の手続に特段違法又は不当と認めるべき点はうかがわれない。

2 本件懲戒処分の適法性及び妥当性について

(1) 社労士法25条の2第1項の懲戒事由について

本件において、審査請求人が、B社及びD社に係る本件助成金の申請について、申請人である会社に確認しなければ内容が分からない事項について、これらの会社に何ら確認することなく内容を記載し、あるいは虚偽の内容を記載して、故意に真正の事実と反する申請書類等を作成したことは明白であり、社労士法25条の2第1項の懲戒事由があることは明らかである。

(2) 本件懲戒処分の量定について

処分庁は、社会保険労務士の懲戒処分に係る内部基準として、運用基準を定めている。それによると、懲戒処分の量定については、各懲戒事由の量定の基準を定めた「別表」を基準とした上で、社会保険労務士制度に対する信用失墜の程度、円滑な労働・社会保険行政に対する侵害の程度、不正行為等の規模、更なる不正行為等の防止の必要性等の事項に関する情状を総合的に考慮して決定するものとされている。

「別表」によれば、懲戒事由が「故意に、真正の事実と反して申請書等の作成を行ったとき」である場合は、量定の基準として、1当該行為を主導的立場で行った場合は失格処分又は1年以内の業務停止、2当該行為に従属的立場で行った場合は1年以内の業務停止と規定されているところ、処分庁は、審査請求人が主導的立場で本件非違行為を行ったとした上で、1年間の業務停止としたものである。

審査請求人は、本件非違行為に従属的立場で行ったものであると主張しているところ、確かに、審査請求人は、Aからの指示により本件非違行為を行ったものであり、Aとの関係ではAが主導的立場、審査請求人は従属的立場であったということもでき、「別表」の基準では「1年以下の業務停止」を考えるのが相当である。

しかしながら、Aとの関係では審査請求人は従属的立場であったとしても、真正の事実と反する申請書類等を作成したのは審査請求人自身であり、

審査請求人は、社会保険労務士でありながら、不正な行為であることを十分認識した上で本件非違行為に及んだものであり、Aから相当の報酬も得ている。従属的立場であったことがその責任を大きく軽減するものということとはできない。

しかも、審査請求人が作成した申請書類等により、B社及びD社に対して実際に助成金が違法に支給されるという結果が生じており、審査請求人の本件非違行為は、助成金制度の適正な運用を害し、社会保険労務士制度に対する信用を大きく失墜させたものであって、厳しい非難に値する。

審査請求人は、本件労働局宛てに、Aの不正について情報提供を行っており、このことを本件懲戒処分の量定を軽減する事情として考慮すべきであり、本件懲戒処分は不当に重すぎる旨主張しているのであるが、審査請求人の情報提供が発端となって本件が発覚したことをあわせ考慮しても、本件非違行為により社会保険労務士制度に対する信用が失墜したことに鑑みれば、1年間の業務停止とした本件懲戒処分が不当に重すぎるということとはできない。

3 まとめ

以上によれば、本件懲戒処分が違法又は不当であるとはいえず、本件審査請求は棄却すべきである旨の諮問に係る判断は、妥当である。

よって、結論記載のとおり答申する。

行政不服審査会 第2部会

委	員	戸	谷	博	子
委	員	木	村	宏	政
委	員	下	井	康	史