

# セルフチェック！ 「ブラック社労士」と呼ばせないための ポイントと知っておくべき留意点

弁護士 宮崎 晃 (弁護士法人デイライト法律事務所 所長)

福岡県出身。弁護士となった当初から労働事件を数多く手がける。平成23年、博多駅前に現在の法律事務所を開設し、企業側の労働問題を専門分野として注力。企業や社会保険労務士を対象としたセミナーを開催しており、特定社会保険労務士のゼミナール講師も務める。

不名誉なレッテルを貼られないために！  
「ブラック社労士」となる行為を知り、  
自分自身を振り返ってみましょう！

2013年の流行語大賞にもノミネートされた「ブラック企業」という言葉。ここから派生して、最近では、「ブラック社労士」という言葉も耳にするようになりました。

本稿の前提として、筆者は、「ブラック社労士」を、「労使紛争において、違法・不当な行為に加担する社労士」と定義しています。このような不名誉なレッテルを貼られることのないよう、社労士には、高い使命感と職業倫理観を保持し、信頼関係が築けないような場合には依頼を断る勇気を持つことが求められます。

本稿では、どのような行為をすると「ブラック社労士」と言われてしまうのかを明確にしたうえで、「ブラック社労士」とならないために留意したいポイントについてまとめていきます。

なお、違法・不当行為を行っているのは必ずしも使用者側だけではありません(むしろ、筆者の経験上、労働者側に問題がある場合も多く見受けられます。確かに自覚的に違法行為を繰り返している企業は存在しますが、例えば「ブラック企業」という言葉は、世論の関心を買うためにマス・メディアによってやや誇張されていると思われる。パワハラや

サービス残業問題等、企業の不祥事が発生すると、マス・メディアはすぐに「ブラック企業」とのレッテルを貼りますが、そのような結果、実際よりも企業側のイメージが悪くなっているのではないかと感じます)。したがって、「ブラック社労士」も、使用者側だけでなく労働者側にも存在します。そこで本稿では、「ブラック社労士」について、使用者側と労働者側に分けて説明します。

## 1 「ブラック社労士」が 生まれた背景

すでに述べた通り、本稿の前提として、筆者は、「ブラック社労士」を、「労使紛争において、違法・不当な行為に加担する社労士」と定義しています。

「ブラック社労士」が誕生した背景には、社労士の過当競争の問題があります。

弁護士・公認会計士等の士業の登録者数が政策によって増加し、競争が激化していますが、社労士も例外ではありません。平成8年に1,941人だった試験合格者は、ピーク時の平成16年には4,850人にまで増加。登録者数は、平成13年9月30日時点で2万5,721人だったものが、平成25年9月30日時点では3万8,231人と、約1.5倍になっています。これは、不況の中、手に職をつけようと資格取得を希

望する人が増えたことによるものです(特に社労士の場合は、転職希望の会社員が資格を取得したケースが多いようです)。

ところが、資格を取っても、すぐに開業して安定的な経営ができるわけではありません。また、競合が増えたことで価格競争やパイの取り合いといった状況にある中、既存の社労士事務所に就職することも困難です。

このような厳しい環境の中で、ビジネスチャンスを見出そうとして、本来労働法に精通した弁護士の独占的な分野であった「労使紛争」という分野に注力する社労士が出現しました。社労士会としても、この動きを推進し、一定の限度で代理権を認める特定社会保険労務士という制度を発足させました。

しかし、大部分の社労士は、弁護士ほど法律に熟知しておらず、また、複雑な契約の締結、相手方との交渉などといったノウハウを有していません。そのような理由から、正当な働きで利益を上げることが難しく、仕方なく違法・不当な行為に手を染めて利益を上げる「ブラック社労士」が出現したと考えられます。

## 2 危険な行為をチェック！ ～「使用者側ブラック社労士」編

どのような行為をすると「ブラック社労士」と言われてしまうのか——まず、「使用者側ブラック社労士」について見ていきます。

- 雇用形態を偽装する
- 給与を誇張する
- サービス残業をさせる
- 不当解雇を行う
- 退職を強要する
- 虚偽の主張を行う
- 企業の不正行為を放置する

## (1) 雇用形態を偽装する

これは例えば、実質は労働契約であるにもかかわらず、請負契約を締結するように社労士が企業を指導するなどの行為です。偽装請負自体が違法行為(労基法6条、職業安定法44条等)ですので、社労士がこれを先導するのは、少なくとも社労士法に違反します(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)。また、場合によっては、犯罪行為の共犯と評価される可能性もあります。

## (2) 給与を誇張する

これは、サービス残業をさせる目的で、定額残業制の導入を指導するなどの行為です。広義の雇用形態の偽装とも言えます。例えば、「基本給25万円」として求人を出して採用しても、実際には、25万円のうち5万円は時間外手当として支給し、長時間の残業をさせているような場合です。本来であれば、基本給を25万円として、労基法所定の計算により時間外手当を算出し、労働者に支給しなければなりません。企業は、すでに定額の時間外手当5万円を支給しているとして、時間外手当を支払いません。これは労基法37条1項に違反する違法な行為ですので、これを社労士が先導すると「ブラック社労士」となります。

なお、定額残業制については、上記のような基本給の一部を時間外手当として支給する形態のほかに、一定の手当(例えば職務手当など)を時間外手当として支給する形態もあります。いずれの方法も、一定の要件を満たせば、適法と考えられています。この要件については諸説あり、裁判例も分かれています。少なくとも、明確区分性の要件(通常の