

2. 苦情相手方の社会保険労務士の氏名および事務所または住所

社会保険労務士法人ポルテー経営法務

特定社会保険労務士 時枝 慎一郎

住所 〒332-0016 埼玉県川口市幸町 3-10-2 東商ビル 5-4C

電話 048-240-1002

3. 苦情申立書作成の日

令和2年10月19日

4. 苦情申立の理由

理由1 団体交渉での非弁行為

令和2年7月9日および同年9月11日、申立人■■■■の勤務先である株式会社 TDC スタッフィング（本社：さいたま市大宮区桜木町 2-287 代表取締役：荻原 文明）との団体交渉に、苦情対象社労士時枝 慎一郎（以下「時枝社労士」）が出席した。この会社ではコロナ禍の影響により一部の現場で休業となったため、休業手当・有給休暇・退職金等を求める労使争議が続いている。一部については休業手当支給が認められたが、十分に解決できる状況に至っていない。

時枝社労士は、団体交渉当初から、社労士としての本来求められる職責を果たさず、本来「代理人」でなければならない、TDC 社側を代表する発言を繰り返していた。

申立人■■■■側の出席者は■■■■本人に加え所属する労働組合（DMU 総合研究所）執行委員長の宮城であった。

TDC 社側は 2 回の団体交渉ともに菊池取締役 1 名、時枝社労士の合計 2 名が参加しており、会社と実質的には一体■■■■なり交渉にあたっていた。取締役が 2 名参加である場合ならまだしも、時枝社労士は TDC 社側に対して法的な助言等をするだけにとどまらず、社外の間人である社労士が深く会社の交渉に関わっていた。これは本来、時枝社労士が弁護士でないといけないことである。

なお、埼玉県弁護士会の Web サイトで検索をしたところ、時枝姓の弁護士は見当たらなかった。そのため、時枝社労士には弁護士の資格がないことが断定できる。

これは社会保険労務士法において禁止されている一方の代理人となったことであり、断じて許すことができない。更に弁護士法 72 条で禁止されている非弁行為にも該当する。同社の団交には、弁護士が代理人として出席することなく、時枝社労士が初回より介入し、会社側の休業手当支給可否の方針決定に明らかな悪影響を及ぼした。

団交の席上で違法な対応を繰り返したことにより、正常な労使関係を構築するための団交を開催することができなくなった。

また、そのような非弁行為を行う者（＝時枝社労士）が顧問になっている TDC 社では、現段階では対象者が組合員ではないため、団体交渉の本題としては取り上げていない

が、休業手当以外にもコロナ禍前には、正社員が過労死レベルまで日付が変わるまでサービス残業を行っている問題があった。（これは、岡山県内の TDC 社事業所勤務の正社員での問題）

理由 2 社労士の職業倫理に反した不適切な情報発信

平成 27 年 12 月に問題となった愛知県の社労士による「社員をうつ病に罹患させる方法」という内容のブログを踏まえ、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」を平成 28 年 4 月に定めた。なお、同県の社労士は、平成 27 年 12 月に愛知県の社労士会から（平成 28 年 2 月には国からも）、本ブログでの情報発信が不適切として処分を受けている。

しかしながら、時枝社労士は同指針を理解しているとは言い難い内容の情報発信を自らの Web サイト上で行っている。

(<https://porte.or.jp/product/profile>) では、

「そう言って経緯の詳細を説明してくれたり、資料を揃えてくれたりと、定時を過ぎて遅くまで手伝ってくれました。所長に申請していないから残業代もつかないのにもかかわらず、です。」

「(労働災害の)被災者の自宅を出て暑い日差しの中を歩いているうちに、腹立たしさがある思いに変わっていきました。労働者として自分の権利を主張するのは、なるほど、それはそれでもっともなことだろう。しかし、しよせん自分一人の利益を追っているだけだ。」・「それとひきかえ、営業所の若い担当者と経理のベテランはどうだ。残業代も出ず、上司に評価されることもないのに、会社のことを、同僚のことを思いやって手伝ってくれた。」

「雇用契約書を作って差し上げた顧問先で、問題社員を雇止めして裁判を起こされたとき、契約書の更新条項が重要な合意として裁判所で認められ、法外な請求が大幅に減額されときは、社長と手を取り合って喜びました。」

と主張している。

「残業代もつかない」のに労働する事を美談として取り上げる行為は、「労働者に対する偏見を強く持つような情報発信」であり、時間外労働（残業）に対して割増賃金を支払うことを定めた労働基準法の趣旨を正面から否定する行為と言わざるをえない。

このような時枝社労士の活動がまかり通るのであれば、この記事を見たクライアントや第三者が、時枝社労士を「模範」として労働法を破る行為を行うことにつながりかねない。

他方、「社労士サーチ.com」(<https://sr-search.com/syarousi/0000090427>)において、時

枝社労士は、

「派遣事業の顧問はお任せ下さい。貴社の経営課題から現場の諸問題までのナマの声に対し、労働法を駆使して「貴社にとっての最善策」を考える社労士事務所です。当事務所は、派遣事業・職業紹介事業の許可申請を代行するだけの社労士事務所ではありません。顧問先の過半数が派遣会社様であり、豊富な相談件数・提案件数に裏付けされた派遣法務・労務専門の社会保険労務士事務所です。」

と標榜している。

社労士サーチでは「労働法を駆使」という表現をしているが、上記の時枝社労士の公式サイト¹⁾の文言から総合的に照らし合わせると、労働者に対して「著しく偏った見方」「著しく見下した見方」をしていると言える。

これらは、同指針の「2.-③・⑤」、「3.-（5）・（6）」に明白に違反し、社会保険労務士法第1条、第1条の2及び第16条にも違反する行為である。

(まとめ)

以上のような行為は、労働関係法の番人である社会保険労務士の名誉・地位を貶めたものであり、時枝社労士の「社労士としての基本的な資質」を疑わせる。

さらに、労働争議時の団体交渉において、どちらか一方の代理人となることは、社労士の業務には含まれておらず、社会保険労務士法において禁止されている。さらに非弁行為にも該当し、弁護士法72条にも違反する。

更に時枝社労士の「労働者に対する偏見を強く持つような情報発信」は社会保険労務士法第1条、第1条の2及び第16条にも反する行為である。TDC社が休業手当を支給しないのも、サービス残業が常態化しているのも、時枝社労士が社労士としての職業倫理に照らし合わせ、法的な問題・労使交渉でトラブルとなりかねない場合は、時枝社労士がTDC社に厳しい助言を行っていないのにも原因にある。

これらの発言や非弁行為、社労士としての態度は申立人組合および労働者を著しく敵視した行為であり、社会保険労務士会の会則違反・適正な労使関係を損なう行為に他ならない。

そのような者に、社労士を名乗る資格はもはや無いと考えざるを得ない。

以上の理由から、時枝社労士に対して苦情を申し立てることとした。申立人らは、同社労士に対し、埼玉県社会保険労務士会会則第47条に規定されている懲戒処分を求める。

以 上