事務所通信　No.354　　令和７年４月１日

社会保険労務士法人
新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　篠田パートナーズ事務所　☎0254-22-5649(代)

❖官公庁の調査について❖

労働基準監督署及び年金事務所の調査について、重点的な調査事項などを紹介します。

◆ 労働基準監督官の調査 ◆



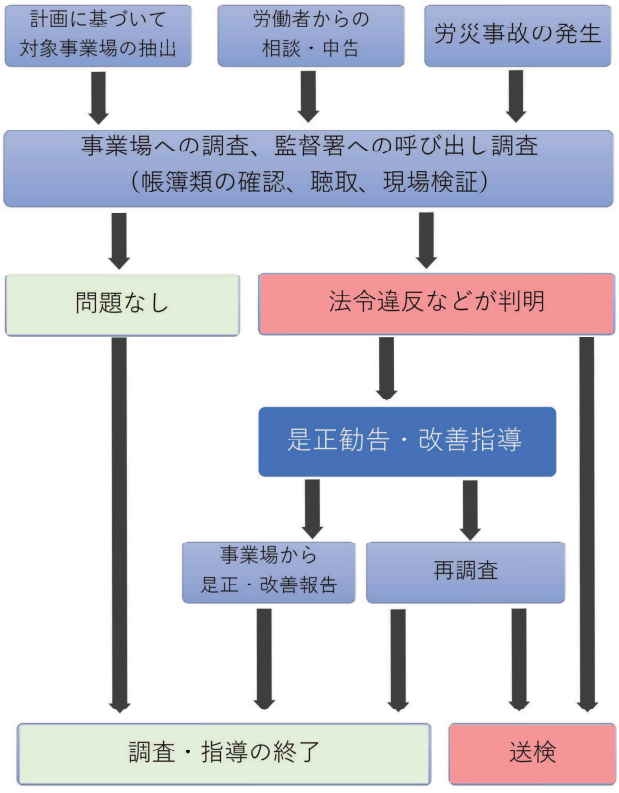
労働基準監督官は、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法などに違反した会社などを調査（臨検）し、監督・指導する権限と、強制捜査などを行い送検できる特別司法警察職員としての権限を有しています。

調査は、事前予告がある場合と、予告なしに抜き打ちで行われる場合があります。



調査の結果、法令違反があれば「是正勧告」、改善すべき点があれば「改善指導」となります。

調査の流れは以下のとおりです。



◆ 重点的に調査する事項について ◆

● 賃金の未払いはないか



・労働時間が適正に管理されているか
・各種手当、残業代などで未払いの賃金はないか
・最低賃金を下回っていないか（特に月給者）
・管理監督者の確認（残業代の対象ではないか）
・振替や代休の運用は適正に行われているか

● 労働時間に関する違反



・長時間労働者がいないか
・３６協定締結・届出の確認
・変形労働制の運用実態の確認（労使協定の有無やシフトの確認等を行います。）



● 年次有給休暇に関する違反

・取得状況の確認（年５日の取得義務など）
・有休の管理方法は適正か（管理簿などで確認）

● 就業規則等に関する違反

・就業規則が正しく作成・運用されているか、実態に合っているか（賃金規程なども含む。）
・労働者代表の選出は適正に行われているか
・雇用契約書、労働条件通知書の有無、内容確認
・出勤簿、賃金台帳、労働者名簿などの帳簿確認

● 労働安全衛生に関する違反



・健康診断は実施されているか
・健康診断の有所見者について医師らから意見聴取を行っているか



・衛生管理者や産業医の選任状況
・社内で安全対策などが適正に講じられているか

● その他

これまで是正勧告や指導を受けたことがある場合、その部分がその後も継続して是正・改善されているかどうか改めて確認されます。

［ 今月号の記事担当 ： P1.2/石嶋徳 ＊ P3.4/篠田昇 ］

◆ 年金事務所（社会保険）の調査 ◆

年金事務所が社会保険に加入している事業所に対して、原則３年～５年に１回程度行われる調査です。社会保険の「資格取得漏れ」「標準報酬月額が適切か」など、社会保険に関する様々な要素が調査されます。社会保険の適用拡大以降、年々頻度やチェック内容が厳しくなってきています。

● 誤りの多い事項について

・資格取得漏れの有無（加入手続きの漏れがないか、特に途中で働き方が変わった方がいる場合は要注意です。）

・資格取得時の報酬への各手当、残業代の計上忘れ（入社時に遡って訂正となります。）

・賞与届の提出漏れ

・月額変更届の提出漏れ



特に、近年最低賃金額変更に伴う月額変更届の提出漏れが大変多いとのことです。また、固定給の変動（通勤手当や住居手当など）があった場合は、その都度月額変更に該当するか確認が必要ですのでご注意ください。

キャリアアップ助成金 が変わります！



◆ 2025年４月以降の変更点について

同月以降に、正社員転換や賃金規定等の改定の取り組みを行った場合に適用されます。

● 正社員化コース



支給対象者の範囲・助成額の変更

【重点支援対象者】
有期→正規　80万円
無期→正規　40万円

【重点支援対象者以外】
有期→正規　40万円
無期→正規　20万円

「重点支援対象者」とは？

A：派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者

B：雇入れから３年以上の有期雇用労働者

C：雇入れから３年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者

① 過去５年間に正規雇用労働者であった期間が１年以下

② 過去１年間に正規雇用労働者として雇用されていない

※雇用された期間が通算５年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなす。

※新規学卒者については、雇い入れられた日から起算して１年未満のものについては、支給対象者から除外される。

● 賃金規定等改定コース （ ）は大企業

① 支給区分の新設と助成額の変更



賃金引き上げ区分・助成額

現行			
3%以上5%未満		5%以上	
5万円(3.3万円)		6.5万円(4.3万円)	
改正後			
3%以上4%未満	4%以上5%未満	5%以上6%未満	6%以上
4万円(2.6万円)	5万円(3.3万円)	6.5万円(4.3万円)	7万円(4.6万円)

② 加算措置の新設



有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合、1回のみ20万円（15万円）を加算します。

● 各コースの共通事項

キャリアアップ計画書※の取り扱いを簡素化

キャリアアップ計画書については、各コースの取り組み実施日の前日までに管轄の労働局長に提出し、認定を受ける必要がありましたが、今後は届け出のみとなりました。

※キャリアアップ計画書とは、有期雇用労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため、今後のおおまかな取り組みイメージ（対象者、目標、期間、目標達成の取り組み）をあらかじめ記載するものです。

☆下記の本にご興味のある方は、是非、本屋さんへ！！

■ 拾い読みの読書

ジョブ型人事の道しるべ
キャリア迷子にならないために
知っておくべきこと

著　者／　藤井　薫
出版社／　中公新書ラクレ　　９４０円＋税

P３　ジョブ型人事制度や職務給を導入する企業が増えています。昇進・昇格や給与が、これまでの「ヒト」基準から「仕事」基準に変わると、社員と会社の関係が大きく変化していきます。
・・・もう、累積貢献度が考慮されて昇進・昇格したり、同じ仕事を担当していて給与が上がり続けたりということはありません。
・・・これまでのように、会社に任せておけば、あれこれ世話を焼いてくれるということは期待できず、キャリア自律が要求されます。
P65　人事制度の中核は、等級制度、給与制度、評価制度の３つです。中でも等級制度は、人事制度の骨格にあたる制度です。等級制度が能力基準であれば給与制度と評価制度もそれに連動して能力基準です。等級制度が仕事基準に変われば給与制度と評価制度も仕事基準に変わります。・・・ジョブ型人事制度や職務給の導入状況を見ると・・企業の主な関心は一般社員層よりも管理職層にあります。企業は、「管理職層の処遇の矛盾を放置できない」と考えています。・・管理職層に注目すると、マネジメント職（ライン管理職）とプロフェッショナル職（専門職）を並立させる企業と、管理職層だけに限定する企業に分かれます。
P69　各ポジションの職務記述書で定義された役割と責任の大きさを評価して職務等級を込めるという考え方です。
P224　人材マネジメントが職能型からジョブ型になると、登用や処遇の時間軸が変わります。・・年功序列ではなく現在の実力で判断することになります。

■ 拾い読みの読書　Ⅱ

みなさん、脂肪肝をナメすぎです！
生活習慣病のリスクを下げる最新知識

著　者／ 栗原毅　栗原丈徳
出版社／ ワニブックスPLUS新書　９００円＋税

P109　世の中に溢れる「異性化糖」が、肝臓の最大の敵となる・・・異性化糖とは、ブドウ糖と果糖を主成分とする液状の甘味料のこと・・「ブドウ糖果糖液」や「果糖ブドウ糖液等」等
P112　適量のお酒を飲むなら、脂肪肝はむしろ改善する・・・お酒は動脈硬化を防ぎ、脳梗塞や心筋梗塞のリスクを下げる効果や、血圧を低く保つ効果があるとも言われていますし、ストレスをためることは血糖値の上昇につながっていることもわかっているので、適度のお酒がその解消に役立ち良い結果をもたらしているのかもしれません。
P120　高カカオチョコレートの効果は、驚くほど早くあらわれる・・・「朝食の前または後」「昼食の前または後」「夕食の前または後」と間食に各一枚（５ｇ）の高カカオチョコレート（カカオ分72%）を摂取・・・効果も１ヶ月目から出始めました。ASTやALT、γ-GTP、普段の血糖値の高さを示すＨｂＡ１Ｃの数値に変化

■ 絵手紙通信



家の軒下に、蕗の薹ひとつ顔を出す。
綿毛の種を、風が運んだのだろうか。

事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　相談役 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (354号)

■ 覚悟の程 (R7.1.30)

▲人間ドックで長年の生活習慣病に加え、肝臓と腫瘍マーカーの数値異常を指摘され、大腸内視鏡検査と腹部・骨盤ＣＴ検査を指示された。

▲前年に、循環器の主治医から「サルコイドーシス」なる難病の疑いを掛けられたが、主治医の過剰反応だろうと最初から高をくくり、結果も事なきを得たが、今回の肝臓や消化器系の数値異常の指摘には思い当たることがあり過ぎる。

▲若い頃から酒をこよなく愛し、休肝日を設けているという友人の話を聞いても、コロナ禍前は年間百数十回の酒席をこなしていた自信から迷うことなく飲み続けて来たのだから。また、「ガンが見つかる大きさになるには何年もかかり、高齢者の身体の何処かにはガンの卵くらいは存在する」との老人本の文章も思い出していた。

▲大腸内視鏡検査、ＣＴ検査の予約を入れ、晩酌の缶ビールで腸内洗浄液２ℓ摂取の予行演習を試みたが、膨満感に耐えきれず早々にいつもの日本酒とワインに切り替えた。

▲ほろ酔いの中で、万一、ガンが見つかった場合に備え、部位、ステージ、治療方法、余命等を変数にして、その後の身の処し方を考えてみるも、「平常心を保って医師の宣告を聞くことが出来るか」が当面の問題であることに行き着いた。

▲人間いつかは死ぬ、その時が来たら「死ぬチャンスが来た」と心静かに受容したいと強がってはいるものの、覚悟の程に確信が持てないでいた。

▲何せ、今年のテーマは「行きたいところがあるなら迷わず行く」だが、旅先で旨い酒が飲めないのではと心配しているあたりからして怪しい。

■ 聴く (R7.3.13)



▲「いのちの電話」の後援会活動で、悩んでいる人に気づき、声をかけ、話を聴き、必要な支援につなげ、見守る「ゲートキーパー養成講座」を開催したときに、講師から「傾聴」とは「耳と目と心で十分に聴く」ことだと教わり、以後仕事でも相手の話を「聴く」ことを心掛けて来た。

▲慣れない当初は、途中で口を挿んで話の腰を折ったりと反省することも多かったが、今は聴きながら頷き、相槌を打ち、復唱したりして話しを促し、区切りの良いところで確認、整理してアドバイスをするスタイルを基本としている。

▲一向に纏(まと)まらず、要点が掴(つか)めない話もあるが、ストレスを感じながらもここで口を挿むと井戸端会議になってしまうと「聴く」に徹した後、一旦内容を整理し先に進むこともある。

▲法的な相談には、法の解釈に則ってアドバイスをするが、答えが幾つもあるような相談事では、相手が話しているうちに既に自身の心の奥に持っていた答えに気付き、それを後押しするだけのこともある。また、答えを求めているのではなく、ただ話を聴いて欲しい場合は、話すだけで心が軽くなったと帰って行く人もいて様々だ。

▲ただ、「聴く」技術は以前より身に付いたとは思うのだが、きちんと受け止めるに必要な経験、知力、胆力の不足から、未だ定まらない人生哲学を痛感して狼狽(うろた)えることも多い。

▲未来ある職員にはこんな思いをしないように、今から失敗も恐れずに多くの経験を積み、知力の醸成に励み、思考し、確固たる人生哲学の上で、「聴く」ことの出来る社労士になって欲しいと願うばかりだ。今なら、まだ遅くない。