

社会保険労務士  
賠償責任保険  
事故事例集

2026年3月発行

## はじめに

日頃より、会員の皆様におかれましては、社会保険労務士としての使命を胸に、日々業務に邁進されておられることと心より敬意を表します。

社会保険労務士賠償責任保険制度は1995年12月1日の創設以来、30年にわたり会員の皆様が安心して業務に取り組むための基盤の一つとして、その役割を果たしてまいりました。

社労士に対する社会からの信頼は、会員一人ひとりが使命を自覚し、専門家としての責任を誠実に果たす日々の積み重ねによって支えられています。連合会として、会員の皆様が安心して業務に専念できる環境づくりに努めるとともに、賠償事故の未然防止への取り組みも重要な役割の一つと考えています。

保険は、万一の事態に備えるためのセーフティネットであり、会員の皆様の安心を支える重要な仕組みです。一方で、賠償に至る事態は、依頼者との信頼関係にも少なからぬ影響を及ぼし得るものであることも、私たちは改めて認識する必要があります。

本事例集では、過去の事例をもとに、業務上のリスクや留意点を取りまとめられています。新たな気づきを得て、基本に立ち返る契機としていただくなど、専門家として歩み続ける皆様にとって、本書が日々の実務を確実なものとする一助となることを願っております。

全国社会保険労務士会連合会  
会長 若林 正清

三十年前、加入者1,500余名でスタートした社会保険労務士賠償責任保険制度は、現在、開業会員15,963人、法人会員2,266法人が加入する制度となりました（令和7年12月1日現在）。会員の皆様には、日頃より制度運営にご理解とご協力をいただいておりますこと、心より御礼申し上げます。

一方で、保険事故の発生状況に目を向けると、保険会社に寄せられる事故報告は年間300件前後、保険金の支払額も一億円を超える状況が続いています。件数や金額の多寡ではなく、本来なら防ぐことができたはずの業務上の過誤が繰り返されているという事実は、制度の安定的な運営にも影響しかねず、見過ごすことはできません。

賠償責任保険は、万一の際に依頼者と社労士を守り、業務への信頼を支える重要な基盤です。制度の安定は、適正な負担で安心を得られるとともに、万一の事故の確かな支えとなり、ひいては社労士制度の信頼を守ることにもつながります。だからこそ、事故を「起こさない」ための点検と改善が欠かせません。

本書は事故防止の観点から整理された資料です。助成金関連業務を中心とした事例が掲載されていますが、期限や要件の確認、依頼者との共有のしかた、記録の残し方など、事故を未然に防ぐポイントは、多くの業務にも通じるものがあります。忙しいと、どうしても基本的な確認が手薄になりやすいものです。日ごろの業務を点検するきっかけとして、本書をご活用いただければ幸いです。

社会保険労務士賠償責任保険制度運営委員会  
委員長 大西 宗明

## この事例集について

本事例集に掲載している内容は、事故防止およびリスク理解を目的とした参考資料です。

同様の事故であっても、保険金の支払可否はご加入内容（補償内容・条件）や事故状況により異なります。本書の記載をそのまま当てはめられることを保証するものではありません。

また、掲載事例は実際に報告された事故を匿名化のうえ再構成したもの、ならびに事故防止を目的として作成した想定事例を含みます。個人情報保護の観点から、実際の事故の詳細や金額に関する個別のお問い合わせにはお答えできませんのであらかじめご了承ください。

なお、保険事故が発生したとき、または将来損害賠償請求を受けるおそれのある事由が発生したときは、加入者証をお手元にご用意いただき、以下の事故受付窓口までご連絡ください。

### 事故受付窓口

#### ●社会保険労務士賠償責任保険・事務組合担保保険に関する受付窓口

東京海上日動火災保険株式会社 本店損害サービス部 医師・専門職業損害サービス室

T E L 03-3515-7507（受付 平日9：00～17：00）

#### ●サイバーリスク保険・サイバーリスク保険<情報漏えい限定補償プラン>に関する相談窓口

東京海上日動火災保険株式会社 安心110番

T E L 0120-119-110（受付 24時間365日）

東京海上日動火災保険株式会社 コマーシャル損害部・賠償航空グループ

メール cyber-claim0416@tmnf.jp

### 各事例についてのお問合せ

東京海上日動火災保険株式会社 広域法人部法人第二課

T E L 03-3515-4153

受付時間 平日9：00～17：00

# 目次

## 詳細解説

キャリアアップ助成金（正社員化コース） 届出未完の就業規則に基づく申請による不支給事例 ……	4
両立支援等助成金（育児休業等支援コース） 支給要件不備による不支給事例 ……	6
人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース） 計画変更届未提出による不支給事例 ……	8
育児休業給付金 支給対象期間延長手続きの指導不足による不支給事例 ……	10

## 要点解説

### ●助成金関連

【キャリアアップ助成金（正社員化コース）】 計画期間外の正社員化による不支給 ……	12
【キャリアアップ助成金（正社員化コース）】 賃金上昇要件未充足による不支給 ……	12
【特定求職者雇用開発助成金】 提出期限徒過による不支給 ……	13
【両立支援等助成金】 申請期限誤認による不支給 ……	13
【業務改善助成金】 就業規則改正日の設定誤りによる不支給 ……	14
【働き方改革推進支援助成金】 変更申請要否の認識不足による不支給 ……	14
【雇用調整助成金】 自主出勤に関する誤った助言による返還事例 ……	15
【人材確保等支援助成金】 法定健診の実施時期の助言誤りによる不支給 ……	15
【65歳超雇用推進助成金】 改正後就業規則の不備による不支給事例 ……	16
【通年雇用助成金】 継続雇用時の手続誤認による不支給事例 ……	16
【地域雇用開発助成金】 対象労働者の要件人数維持の指導不足による不支給事例 ……	17

### ●助成金以外

【健康保険被扶養者に関する相談】 年間収入要件の誤案内による返還医療費の時効 ……	18
【老齢厚生年金】 繰下げ請求の管理漏れによる受給機会逸失事案 ……	18
【最低賃金の減額特例許可申請】 新規採用労働者分の申請漏れによる未払い賃金の発生 ……	19
【賃金規程】 退職金規定の記載誤りに起因する損害賠償請求 ……	19

### ●特約・その他

【サイバーリスク保険】 業務用パソコンのマルウェア感染に伴う初動対応および事故対応費用 ……	20
【サイバーリスク保険】 賃金台帳の誤送信による情報漏えい ……	20
【労働保険事務組合担保保険】 想定事例 ……	21
損害賠償請求されたが、保険金支払い対象外と判断されたケース ……	21

補足事例（ショート事例） ……	22
社会保険労務士賠償責任保険 ―保険金支払いの要件と審査の流れ― ……	24
よくある質問 ……	28

資料編：直近の事故審査委員会の傾向と保険金支払状況 ……	30
------------------------------	----

巻末メッセージ 思わぬ賠償事故を防ぐために―審査の現場から― ……	32
-----------------------------------	----

# キャリアアップ助成金（正社員化コース） 届出未完の就業規則に基づく申請による不支給事例

本事例は、複数事業所の就業規則届出管理の不備により、正社員化要件を形式的に満たせず不支給となったケース。事故を防ぐカギは『改定実施前の届出状況の確認』にあり、事前チェック体制の整備が不可欠であることを示している。

## 1 事故概要

**経緯** 2023/3受任→2023/4就業規則作成→2023/10対象労働者5名入社→2024/4労働基準法改正に伴う就業規則改定→2024/8正社員化→2025/2支給申請→不支給

複数の事業所がある中小企業と2023年3月に顧問契約を締結。その際、有期雇用社員の将来的な正社員化の相談を受け、キャリアアップ助成金の活用を提案、助成金申請業務の一切を受託した。翌月の2023年4月には正社員化規定を盛り込んだ就業規則、賃金規程を作成。2023年10月には、一部の事業所で対象となる可能性のある有期雇用社員5名が入社した。

2024年4月には改正基準法に合わせた就業規則の改定を実施し、各事業所の所轄労働基準監督署に届出を行った。

前述の5名のうち、3名について、企業においてこれまでの評価を踏まえ、その年の8月1日付で正社員転換を実施することとなった。

転換から6カ月経過後の2025年2月、申請書類を整え支給申請を行ったところ、正社員化の対象となった事業所において、2023年4月の就業規則が未届けであったことが判明。正社員化する2024年8月1日より前6か月のうち、2024年4月の改定版の就業規則を届ける前の2024年2～3月の2か月について、対象労働者に適用されていた就業規則の確認ができないとの指摘が労働局から入る。結果的に「正社員化前に『賃金の額または計算方法が正社員と異なる就業規則』の適用を6か月以上受けている」ことが形式上確認できないとして不支給となり、依頼者より損害賠償請求を受けた。

## 2 事故原因

複数の事業所の就業規則の届出の管理をまとめて行っていたが、全拠点で届出がなされているかの確認が不十分だった。また、2024年4月の改定時に、改定前の就業規則が有効であることの確認をしていなかった。

## 3 防止策

### (1) 届出履歴の管理方法の見直し

- ・届出日、改定日、改定理由、改定番号（第○版等）を事業所ごとに一覧化した表を作成する。

## (2) 改定・届出時及び助成金申請時の確認の徹底

- ・各種規程の届出を行うときは、直前の就業規則の受理印を必ず目視で確認する。
- ・助成金申請時の添付書類として使用する就業規則が届出済みであることを確認し、届出印・施行日・適用範囲をダブルチェックする。

## (3) 社内研修の実施

就業規則等の各種届出の意義、届出漏れによるリスクを社内研修により周知する。

## (4) 改定手順のルール化

まず改定前の就業規則の届出状況確認→改定案作成→新版届出の順をルール化する。

### 防止のポイント

本事例は、届出管理の一部漏れという一見小さな手続上の不備が、助成金不支給という重大な結果につながったケースである。届出の実務は単純に見えても、事業所が複数あったり、事務所内で事業所ごとに担当を分けていたりする場合は、確認の抜け漏れが起りやすい。一括管理にする等、体制の見直しや整備が求められる。

## 4 保険会社の判断と支払保険金

まず、本助成金の申請業務と関連する就業規則等の整備は、業務委託契約書に基づき、社労士が依頼者から専門家として受託した業務であることを確認した。

助成金の受給要件として、「正社員とは異なる雇用区分の就業規則を6か月以上適用されていたこと」が前提となる以上、当該就業規則が労働基準監督署に適切に届出されているかを確認することは、社労士として当然に求められる注意義務といえる。

また、2024年の改定時に過去の就業規則の届出状況の確認ができていれば、未届を是正したうえで適切な対応を行い、不支給を回避できた可能性があった。

企業側にも届出管理上の課題はあるが、社労士が届出状況の確認を怠り専門家としての責任を尽くさなかったことが主な原因で助成金の不支給に至ったと判断し、社労士有責として以下の保険金を支払った。

- ・受給相当額 1人あたり57万円×3人分 = 1,710,000円
- ・成功報酬（受給予定額の10%） 1,710,000円×10% = 171,000円
- ・損害額 1,710,000円-171,000円 = 1,539,000円
- ・保険金支払額（損害額1,539,000円－自己負担額100,000円）×縮小支払割合70%  
= 1,007,300円

## 両立支援等助成金（育児休業等支援コース） 支給要件不備による不支給事例

本事例は、育休復帰支援プランの実施の周知方法の誤認識が原因で支給要件を満たせず不支給となったケース。事故を防ぐカギは「支給要件の再確認」にあり、過去の経験や記憶に頼らず、根拠資料を徹底的に確認する姿勢が事故を防ぐ。

### 1 事故概要

**経緯** 2023/9受任→2023/9～2024/3面談・育休復帰支援プランの作成・引継ぎの指導→2024/4出産→2024/7産後休業開始日から3か月経過→2024/8支給申請→不支給

被保険者である開業社労士は、顧問先の中小企業（サービス業）の事業主から、出産予定の従業員がいるとの相談を受け、「両立支援等助成金（育児休業等支援コース）」の活用を提案し、支給申請業務の一切を受任した。

依頼者に「育休復帰支援プラン」の策定および面談の実施を指導し、対象従業員の出産、産後休業から育児休業開始までの手続を支援した。その後、産後休業開始から3か月経過時に対象従業員が育児休業を継続していることを確認し、支給申請を行った。

しかし、管轄労働局から「育休復帰支援プランによる支援を実施する旨の規定・周知」が確認できないとの指摘を受け、要件不備により不支給となり、依頼者より損害賠償請求を受けた。

### 2 事故原因

当該事務所では、業務の対応を補助者が行い、最終確認を被保険者が行う体制を取っていた。しかし、制度の要件理解が十分でなく、「規定・周知」に関する具体的な実施方法を誤認していた。

本来は、「育休復帰支援プランに基づく支援を実施する旨」を社内で明文化し、全従業員に周知することが必要であり、具体的には、就業規則への記載、社内通知文書の発出、または社内掲示などによって「会社として実施する旨」を明示することが求められている。補助者から周知方法を「制度紹介のポスター掲示やチラシ設置」で進めると報告があった際に、思い込みで問題ないと判断し、そのまま手続を進めてしまった結果、不支給となった。

### 3 防止策

#### (1) 助成金要件の一次情報の確認を徹底

厚生労働省のパンフレットやQ&Aを都度確認し、「要件の定義」や「実施証明方法」を正確に把握する体制を整える。特に「規定・周知」など抽象的な文言は、書面の例や周知手段の適否を確認する。

#### (2) 内部チェックリストの整備

助成金の種類ごとに、必須要件（例：規定・周知・面談記録・実施日など）をチェック

項目化し、補助者が対応した案件については被保険者が確認印を押すなどの二重チェック体制を導入する。

### (3) 補助者教育と情報共有の強化

新しい助成金や改正内容については、補助者を含めた事務所内勉強会を実施し、誤認のない統一的な説明・対応を行う。

### (4) 周知方法の明文化支援

顧問先に対して、就業規則・社内通達文・周知ポスターなどの「ひな型」を提供し、支給要件を満たす周知方法を具体的に示す。

#### 防止のポイント

この事例は、制度の理解不足と確認不足が重なり、要件の一部を形式的に満たしていると誤認した典型例である。助成金の支給要件は改正や細部運用の変更が頻繁なため、「過去の受給例」や「他社の運用」を安易に参考にせず、都度、根拠資料を確認する姿勢が不可欠である。

また、補助者の業務に対し、社労士が要所を押さえて確認することは、補助者を活用する資格者としての当然の責務である。

## 4 保険会社の判断と支払保険金

本助成金の申請業務については、顧問契約書とは別に業務委託契約書の締結が確認でき、社労士が依頼者から受託した業務であることが確認できる。

本件は、被保険者である開業社労士の補助者である勤務社労士が初期対応を行っており、支給要件の確認や依頼者との打ち合わせ等も当該補助者を中心になされていた。開業社労士が補助者を使用する場合、その事務は社労士の指揮監督のもとなされるものであり、社労士本人の事務と解される。

本事案は、支給要件を充足する周知方法を正確に確認し指導していれば不支給を回避できた可能性があった。

補助者が不十分な理解で進めてしまった上に、社労士が補助者への指揮監督責任を果たさなかったことが主な原因で助成金の不支給に至ったとし社労士有責と判断。また、本助成金の職場復帰時についても連動して支給申請が不可となったため、併せて依頼者より賠償請求がなされており、対象労働者の職場復帰と6か月の継続雇用を確認し以下の保険金を支払った。

- ・ 受給相当額 育休取得時 300,000円 職場復帰時 300,000円 計600,000円
- ・ 社労士報酬 1申請あたり30,000円×2申請分=60,000円
- ・ 損害額 600,000円-60,000円=540,000円
- ・ 保険金支払額 (損害額540,000-自己負担額100,000円)×縮小支払割合70%  
=308,000円

※本資料は、事例を基に構成を再整理したものであり、特定の個別事案を示すものではありません。支給要件等は作成当時の制度に基づいています。最新の情報は、必ずご自身でご確認ください。

## 人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース） 計画変更届未提出による不支給事例

本事例は、計画届の内容と実際の運用に齟齬が生じ、不支給となったケース。事故を防ぐカギは、軽微な変更と自己判断せず、提出要件を確実に押さえることにある。些細な変更であっても労働局へ確認する等慎重に対応する姿勢が不可欠。

### 1 事故概要

**経緯** 2022/1受任→2022/2訓練対象労働者3名選定→2022/3うち1名退職により1名入れ替えの際に変更届未提出→2022/7支給申請→不支給

被保険者である開業社労士は、顧問先の美容サロンより、メンズヘア部門の新設にあたり、活用できる助成金について相談を受けた。人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）を提案し、申請に係る一切の業務を受託。顧問契約とは別に業務委託契約書を取り交わした。

計画届では、ヘアスタイリスト3名を訓練対象者として記載していたが、そのうち1名が諸事情により退職となったため、急遽採用した1名を加えて研修を実施した。

研修を終了し支給申請を行ったところ、訓練対象者の変更届を提出していなかったため、訓練対象者が計画と相違しているとして不支給となった。

### 2 事故原因

依頼者より、「退職者の代わりに新たに採用した1名を研修に参加させてよいか」との確認の電話を受けた際に、「新規採用者でも雇用保険の被保険者であれば対象となるため問題ない」と回答し、過去に、対象者が減った場合、変更届は不要であった記憶があり、人数が変わらないため今回も不要であると判断してしまった。

### 3 防止策

#### (1) 変更届の提出要件の再確認

- ・訓練の実施方法、実施日時、実施場所、講師の名前等、変更があった際には事前に届出が必要な事由を改めて確認する。
- ・軽微な変更や、やむを得ない事由による変更であっても、そのまま放置せずまずは労働局に相談する。

#### (2) 事業所担当者との連携強化

- ・事業所の担当者に、計画届通りの実施が助成金受給の要件であることを繰り返し説明し理解を求める。

- ・少しでも変更が発生しそうな場合は、速やかに社労士に連絡できる体制を整える。

#### 防止のポイント

本事例のように、急な退職とそれに伴う採用は、人材の流動性が比較的高い業界では珍しくない出来事である。こうした業種においては、対象労働者の追加や減少は想定されることであり、状況によっては、新規に計画届を作成し対応する等の手段も検討するなど、専門家として予め必要な手続きを確認し、事業主と共有しておくことが求められる。

変更届の未提出が原因の不支給には、「訓練実施日」「実施内容」「担当講師名」の変更に対応しなかったケースも散見される。軽微な変更と決めつけず、労働局に確認し対応することが肝要である。

#### 4 保険会社の判断と支払保険金

まず、本助成金の申請業務の一切は、業務委託契約書に基づき社労士が受託した業務であることを確認した。

既に届け出ている「職業訓練実施計画届」に変更が生じる場合には、決められた期限までに変更届を提出することが必須であり、対象労働者を追加する場合には、訓練開始日の前日までが提出期限となっている。変更の発生について事業主から連絡を受けていたにもかかわらず、変更届の提出を不要と判断したことが原因で起こった事故である。

訓練開始前に連絡を受けており、前日までに変更届を提出していれば受給できた可能性があることから、本助成金の受給ができなかったことについて、社労士の責任は免れないものと判断する。

よって、以下の保険金を支払った。

- ・ 受給相当額 436,320円

(内訳) 賃金助成額  $960円 \times 14時間 \times 3人 = 40,320円$

経費助成 研修プログラム528,000円 (3名分)  $\times 75\% = 396,000円$

- ・ 社労士報酬 (経費助成の15%)  $396,000円 \times 15\% = 59,400円$

- ・ 損害額  $436,320円 - 59,400円 = 376,920円$

- ・ 保険金支払額 (損害額376,920円 - 自己負担額100,000円)  $\times$  縮小支払割合70%  
 $= 193,844円$

※本資料は、事例を基に構成を再整理したものであり、特定の個別事案を示すものではありません。支給要件等は作成当時の制度に基づいています。最新の情報は、必ずご自身でご確認ください。

## 育児休業給付金 支給対象期間延長手続きの指導不足による不支給事例

本事例は、保育所の「入所保留通知書」の不足により不支給となったケース。事故を防ぐカギは、「事業主及び労働者への確実な情報提供」と「厳密なスケジュール管理」にある。労働者の生活を守るためには、専門家として責任をもって、要件や期限を“見える化”し、事業主・労働者が迷わず行動できるよう導くことも重要である。

### 1 事故概要

**経緯** 2022/4顧問契約（諸手続き受任）→2023/1対象労働者の妊娠・出産予定共有→2023/6出産→2023/8育休開始→2023/9初回申請実施→2024/3～4延長予定の情報共有→2024/5延長申請準備、書類不足判明→2024/6疎明書にて申請も不支給

被保険者である開業社労士は、顧問先より、従業員の出産に係る諸手続きについて依頼を受けた。対象となる労働者が育児休業を取得することを確認し、育児休業給付金の支給申請を行った。

その後、育休延長の予定を事業主経由で受け、延長申請の準備を進めていたところ、対象労働者が「入所保留通知書」を用意できていなかったことが判明。

疎明書を添付して延長の申請を行ったが、保育所への入所申込み手続きを行っておらず、入所の意思が確認できないとして延長申請が認められなかった。

顧問先より社労士の助言が不足していたことが原因で受給できなかったとして、損害賠償請求を受けた。

### 2 事故原因

保育所等に入れなかったことを理由に支給対象期間を延長する場合には、原則として子が1歳に達する日の翌日以前の日を入所希望日として「保育所への入所申込み手続き」を行い、子が1歳に達する日の翌日の2か月前（4月入所申し込みの場合は3か月前）の日以後の日付となっている「市町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書等）」の発行を受ける必要があるが、対象労働者本人にも事業主にもその説明を明確にしていなかった。

事業主から延長の希望があった旨連絡を受けていた際に、過去の経験から「入所保留通知書の入手ができない場合でも、疎明書で申請が認められる」と伝えていた。

### 3 防止策

#### (1) 育児休業開始時の説明

最初の育児休業に入る手続きの際に、事業主または事業所の担当者と併せて、対象労働者本人にもパンフレット等を交付し、延長の場合の要件を説明する。

#### (2) 延長申請に重要なスケジュールの厳密な管理

対象労働者本人の希望を適時確認するよう事業所の担当者に促し、必要書類や手続きの進捗を確認する。

#### (3) 最新の支給要件の確認

労働者のライフプランに直結する手続きであることを認識し、常に最新の情報を確認し手続きを進める。

#### 防止のポイント

2025年4月から育児休業給付金の支給期間延長手続きがさらに厳格化し、保育所等の利用申込みが速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要となっている。それ以前から、現場では前倒し的に「疎明書」だけでは受け付けられないケースが散見されており、専門家として、制度の適切な利用を推進するとともに、労働者の生活を守るために更なる注意が必要である。

### 4 保険会社の判断と支払保険金

本業務は、顧問契約書に基づき社労士が受託した業務である。

延長時に手続き期限や必要書類を正確に案内していなかったために発生した事故であると判断する。

したがって、本件育児休業給付金の支給期間延長ができなかったことは社労士の責任であり、給付金相当額の賠償責任は免れないものと判断する。

よって、以下の保険金を支払った。

- ・ 受給相当額 1,680,000円  
(内訳) 140,000円 (月収の50%) × 12か月\*
- ・ 報酬 顧問契約の業務範囲のため、本件にかかる報酬はなし
- ・ 損害額 1,680,000円
- ・ 保険金支払額 (損害額1,680,000円 - 自己負担額100,000円) × 縮小支払割合90%  
= 1,422,000円

\* 本事案は、1歳6か月到達時点での要件充足状況を確認し、12か月分を損害額として算定した。

※本資料は、事例を基に構成を再整理したものであり、特定の個別事案を示すものではありません。支給要件等は作成当時の制度に基づいています。最新の情報は、必ずご自身でご確認ください。

## 【キャリアアップ助成金（正社員化コース）】 計画期間外の正社員化による不支給

### (1) 事故の概要

被保険者である開業社労士が、過去に正社員化コースで受給実績のある顧問先企業において、新たに対象となる可能性のある労働者が発生し申請業務を受託した際、提出済みのキャリアアップ計画書の計画期間を再確認しないまま正社員化の手続きを進めたため、労働局において「計画期間外での正社員化」と判断され不支給となった。

賠償請求額：1,026,000円（受給相当額570,000円×2人－社労士報酬114,000円）

### (2) 主な原因

数年ぶりの対象者の発生であったため計画届の計画期間の確認の必要性は認識していたが、他の業務への対応が重なり完全に抜け落ちてしまった。

### (3) 防止策・留意点

キャリアアップ助成金では、計画書の確認不足や変更届の提出漏れによる不支給は非常に多い。正社員転換日と計画期間の確認を業務フローの最初に組み込むとともに、依頼企業ごとの計画期間一覧を作成し、一目で管理できる体制を整えるなど、仕組みでミスを防ぐ運用が重要。

---

## 【キャリアアップ助成金（正社員化コース）】 賃金上昇要件未充足による不支給

### (1) 事故の概要

正社員化後の賃金に含めるべき手当が、就業規則に記載されていなかった。そのため当該手当は対象賃金として認められず、労働局より「正社員化後6か月間の賃金を、正社員化6か月前の賃金より3%以上増額させている事業主」と判断できないとして不支給決定通知を受けた。

賠償請求額：2,535,000円（受給相当額570,000円×5人－社労士報酬315,000円）

### (2) 主な原因

就業規則の正社員転換規定化を怠ったこと。「労働者に支給する諸手当について、適切に就業規則または労働協約に記載している必要があること」の認識がなく、賃金台帳や雇用契約書上に手当として記載されていれば十分であると思込み、確認をしなかったことが原因。

### (3) 防止策・留意点

助成金の趣旨は一時的な改善ではなく、規定上の明文化を通じてキャリア形成環境を整備し人材定着を図ることにあり、手当が就業規則等に明文化されていない場合は支給対象外とされることに留意したい。

本事例以外にも、賃金比較から除外すべき手当を算入したり、固定残業代の取り扱いを誤ったりする等の事故が多い。賃金上昇要件の確認には細心の注意が必要。

## 【特定求職者雇用開発助成金】 提出期限徒過による不支給

### (1) 事故の概要

特定求職者雇用開発助成金<特定就職困難者コース>支給申請業務において、初回申請時にはハローワークから事業主宛に支給決定通知書が届いていたため、第2期分も同様に送付されるものと誤認。その後、事業主より書類未着の連絡があり、確認したところすでに申請期間を経過しており、第2期分の申請が不可となった。

第2期の支給申請期間の周知については、第1期の支給決定通知書の送付に併せて行われ、第1期の支給申請期間中と同様に、必要に応じて、申請案内を送付等するとされているが、被保険者である開業社労士が事業主への確認を怠っていた。

賠償請求額：255,000円（受給相当額300,000円－社労士報酬45,000円）

### (2) 主な原因

事業主には「書類が届いたら連絡を」と依頼していたが、社労士側で積極的に状況確認を行わず、当然に届くものと誤認していたことが原因。到着時期に照らして確認を行っていれば防げた可能性が高い。思い込みと、期限管理の主体性不足が要因となった。

### (3) 防止策・留意点

複数期にわたり申請が必要な助成金では「誤認による期限徒過」のほか、予定に入れ忘れるなどの「単純な失念」による抜け落ちも多い。思い込みは判断の誤り、失念は管理・記録不足に起因するリスクである。いずれも業務フローの明確化と複数チェックが不可欠。また、事業主から必要書類が提出されず、社労士の督促不足が重なり期限を過ぎた場合には過失相殺が問題となる可能性もあるため、打ち合わせ記録や書類依頼の履歴を残すことも重要。

---

## 【両立支援等助成金】 申請期限誤認による不支給

### (1) 事故の概要

両立支援等助成金<育休中等業務代替支援コース>支給申請業務の際、労働局に支給申請書を郵送したところ、支給申請期間外の申請である旨連絡を受けた。改めて確認したところ、社労士事務所における本件業務担当者が他顧問先における他のコース（育児休業等支援コース）の申請期限と混同していたことが判明した。

賠償請求額：573,750円（受給相当額675,000円－社労士報酬101,250円）

### (2) 主な原因

- ・管理簿につけていた期限そのものが誤っていた。
- ・誤記の背景には、同時期に他社で同助成金の別コースの支給申請業務を進めており、担当者が両コースの申請期限を混同してしまったことがある。

### (3) 防止策・留意点

助成金申請における期限管理は、単に申請機会の損失防止だけでなく、事業主との連携、必要書類の準備、事務所内での最終確認等、計画的かつ確実な業務遂行に不可欠である。

コースごとに異なる期限が設定されていることも多く、厚労省の公式資料による最新情報の確認、余裕ある期限設定、ダブルチェック体制など、仕組み作りによるミス未然防止が重要。

※本資料は、事例を基に構成を再整理したものであり、特定の個別事案を示すものではありません。支給要件等は作成当時の制度に基づいています。最新の情報は、必ずご自身でご確認ください。



## 【雇用調整助成金】 自主出勤に関する誤った助言による返還事例

### (1) 事故の概要

被保険者である開業社労士が雇用調整助成金の支給申請業務を受託したスポーツジムにおいて、休業期間中、マシンの錆やカビ発生を懸念し、社員が善意で数日に一度ジムの訪れ、短時間の換気や器具の拭き掃除といった軽作業を行っていた。事業主がこの事実気づき社労士へ相談したところ、社労士は「短時間でその程度であれば休業扱いのまま問題ない」と回答してしまった。しかし、実際には出勤簿に数時間の打刻が複数日残っており、労働局調査で出勤として認定されたため、該当日分の助成金は不支給・返還指示となった。事前相談の経緯から事業主は社労士の判断ミスによる損害と主張し、全額賠償を求める事態となった。

賠償請求額：261,736円（受給相当額281,736円－社労士報酬20,000円）

### (2) 主な原因

- ・ 事業主には計画通り完全に休業させる責任があるということ、出勤の打刻がある場合は休業と認められないという原則を十分に説明しなかった。
- ・ 軽作業の内容や時間の実態確認を怠り、安易に回答してしまった。

### (3) 防止策・留意点

- ・ 休業中の出勤は原則禁止とし、「出勤＝休業ではない」という基本原則を明確に伝える。
- ・ 相談を受けた際は実態を詳細に確認し、記録を残したうえで助言する。

## 【人材確保等支援助成金】 法定健診の実施時期の助言誤りによる不支給

### (1) 事故の概要

被保険者である社労士法人が人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）の申請を受任。事業主と制度整備に関する打ち合わせの際、法定健康診断の実施時期について相談を受けた。本助成金の支給申請時期が翌年秋頃の予定であったため、健康づくり制度の任意検診とともに、支給申請時期より前までに実施されていればよいと助言。結果的に法定健診の実施が前回から1年以上空いてしまい、一年以内ごとに一回、定期的に行うと定めている労働安全衛生規則に違反することとなった。支給申請の結果、法定健診を実施する事業主ではないと判断され、不支給となった。

事前相談の経緯から事業主は社労士の判断ミスによる損害と主張し、全額賠償を求める事態となった。

賠償請求額：513,000円（受給相当額570,000円－社労士報酬57,000円）

### (2) 主な原因

労働安全衛生規則に定める法定健診の実施周期（1年以内）を正確に理解しておらず、誤った時期での実施を助言した。

### (3) 防止策・留意点

制度理解不足と口頭での助言によるミスを防ぐには、①前提となる事実確認②法定要件の確認③スケジュールと助成金支給要件との照合④就業規則や社内通知等への反映といった一連の流れを整備し、判断の道筋をはっきりさせることが効果的である。

※本資料は、事例を基に構成を再整理したものであり、特定の個別事案を示すものではありません。支給要件等は作成当時の制度に基づいています。最新の情報は、必ずご自身でご確認ください。

## 【65歳超雇用推進助成金】 改正後就業規則の不備による不支給事例

### (1) 事故の概要

被保険者である開業社労士は、事業主より高齢者雇用制度の見直し及び65歳超雇用推進助成金の申請業務を受託。旧就業規則における「希望者全員を対象に、実質的に上限年齢を設けず継続雇用する」とも読める条文の存在を十分に把握しないまま、制度改定を実施した。今回の改定では定年を62歳から68歳へ上げたが、継続雇用については「会社が認めた場合に限る」という選別方式へ変更し、契約更新に関する年齢上限を明示しなかった。

審査においては、旧制度上、更新条件を規定した条文が年齢要件に触れておらず、「基準を満たせば68歳以降も更新可能」と読める余地があると判断された。また、旧制度の“希望者全員を対象とした広い継続雇用”と比べると、新制度は対象範囲が狭まったと評価され、結果として助成金は不支給となった。相談の経緯から、事業主は社労士の旧就業規則の精査ミスによる損害と主張し、全額賠償を求める事態となった。

賠償請求額：270,000円（受給相当額300,000円－社労士報酬30,000円）

### (2) 主な原因

- ・企業の意図や説明に依拠し、旧制度の条文内容を客観的に精査する視点が不十分であった。
- ・定年の大幅引上げにより制度全体が有利になるとの思い込みがあり、継続雇用制度の対象範囲や上限設定の確認が不十分だった。

### (3) 防止策・留意点

就業規則は企業の意図が条文上も客観的に読み取れることが重要である。支給要件を踏まえて新旧規程を並列で確認し、新制度が旧制度を下回らないよう、年齢要件や継続雇用の対象範囲を含めて明確な文言で整備する。

## 【通年雇用助成金】 継続雇用時の手続誤認による不支給事例

### (1) 事故の概要

被保険者である開業社労士が事業主より通年雇用助成金の申請業務を受託し、対象労働者について新規継続労働者として初回申請を行い、事業主は助成金を受給していた。その後も同労働者を継続雇用する方針が12月の段階で示されていたが、社労士は旧制度（奨励金）における「通年雇用届は初回のみ提出すれば足りる」という取扱いの記憶が残っており、現行制度で必要となる通年雇用届の再提出が必須であることを正確に認識していなかった。年明け以降、他業務対応に追われ、提出期限である1月31日を徒過し、助成金の不支給が判明。事業主から助成金相当額の賠償請求を受けるに至った。

賠償請求額：432,000円（2回分の受給相当額540,000円－社労士報酬108,000円）

### (2) 主な原因

- ・奨励金制度との取扱いの差異（通年雇用届の提出要否）を正しく理解できていなかった。
- ・12月時点で継続雇用の情報を得ていたにもかかわらず、期限管理が年末年始の繁忙に埋没した。

### (3) 防止策・留意点

- ・制度改正点を定期的に棚卸しし、助成金手続きフローに反映する。
- ・継続雇用の意思確認を得た時点で即時に期限管理ツールへ登録する等、期限前の確認を徹底する。
- ・3回目の賠償分については、申請時期における在籍状況や賃金支払額など、支給要件を満たしていることが資料により確認できた場合に限り、保険金支払の対象となる点に留意する。

## 対象労働者の要件人数維持の指導不足による不支給事例

### (1) 事故の概要

被保険者である開業社労士は、食品加工業の事業主より新設工場の稼働に伴う採用計画について相談を受け、地域雇用開発助成金を紹介し、申請手続一式を受託した。稼働開始にあわせ地域居住者3名を採用したが、2名が短期間で離職したため、ハローワークの紹介で2名を補充した。この際、事業主から「2名のうち1名を2か月程度は短時間勤務（雇用保険非加入）としたい」と電話で相談を受け、社労士はその場で「問題ない」と回答した。実際には、本助成金における対象労働者は「雇入れ当初から雇用保険の一般被保険者であること」「過去3年間に当該事業所で就労していないこと」等の要件を満たす必要があるが、当該要件を欠き、支給申請において対象労働者数が計3名に達しないと判断され、不支給決定となった。

相談の経緯から事業主は社労士の助言ミスによる損害と主張し、全額賠償を求める事態となった。

賠償請求額：810,000円（受給相当額900,000円－社労士報酬90,000円）

### (2) 主な原因

- ・人数を満たせばよいとの思い込みから、対象労働者の細かな要件確認が不十分であった。
- ・電話相談時には支給要件が念頭になく、一般的な労務実務の感覚で短時間勤務を問題ないと判断し、即答してしまった。

### (3) 防止策・留意点

支給申請の手引等を事前に精読し、対象労働者要件を細部まで正確に把握したうえで、採用形態の相談を受ける際には必ず要件との適合性を照合する。特に電話相談では前提条件の確認漏れや即答による誤りが生じやすいため、助言は書面で整理し、双方で認識を共有する体制を徹底する。





## 【サイバーリスク保険】

### 業務用パソコンのマルウェア感染に伴う初動対応および事故対応費用

#### (1) 事故の概要

A社労士は、顧問先企業からのメールと誤認して開封した結果、パソコンがマルウェアに感染した。これにより、顧問先企業の従業員に関する個人情報が漏えいした可能性が生じた。A社労士は自社ホームページで発生状況を公表し、専門業者に原因調査を依頼したところ、実際の情報漏えいは確認されなかった。

しかし、顧問先企業の一部従業員から「管理体制の不備による精神的損害」を理由に訴訟が提起され、A社労士はその対応に伴う費用及び賠償金等の負担が生じた。

●初動対応支出	●事故対応支出
被害状況の把握：100万円（*） 原因調査・証拠保全の実施：700万円	謝罪・広報対応コンサルティング：100万円（*） 損害賠償金：200万円（精神的損害）（*） 争訟費用：60万円（裁判費用+弁護士費用）（*）
合計：800万円	合計：360万円

#### (2) 主な原因

不用意にメールを開封したことに加え、マルウェア対策や端末管理が不十分であったため、マルウェア感染を招いた点が問題であった。さらに、ログ等の監視体制が不十分で、感染の早期発見が遅れたことで、顧問先企業の従業員に不安を与える結果となった。

#### (3) 防止策・留意点

端末のセキュリティ強化や定期的な更新を行い、ウイルス対策ソフトを適切に運用する。不審メールへの対応教育を徹底するとともに、アクセス権限の見直しやログ監視の強化により、異常の早期検知を可能にする。また、インシデント発生時の社内手順や情報公開基準を整備し、顧客への不安拡大を防止することが重要である。

※本事案の（\*）の支出については、実際の情報漏えいが確認されていないため、サイバーリスク保険＜情報漏えい限定補償プラン＞では対象外です。

## 【サイバーリスク保険】

### 賃金台帳の誤送信による情報漏えい

#### (1) 事故の概要

被保険者である開業社労士の事務所職員が、A社から受託した給与計算業務において作成した賃金台帳を、誤ってB社へメール送信してしまった。B社からの連絡により発覚。個人情報漏えいとしてA社から損害賠償請求を受けたもの。

賠償請求額：約400万円

#### (2) 主な原因

当該事務所では、個人情報が含まれるデータをメール送信する際は送信先や添付ファイルを2名で確認するようにはしていたが、本件については繁忙期だったこともあり、1名のみで送信していたため送信先の誤りに気が付かなかった。

#### (3) 防止策・留意点

- ・個人情報送信時の2名確認を厳格化し、繁忙期であっても例外を認めない。
- ・メール添付を廃止し、共有リンク方式\*等に移行する。
- \*クラウドサービスにデータをアップロードし、そのURLを共有することで特定のファイルやフォルダにアクセスする方式。アクセス制御等の強固なセキュリティ対策が可能。

## 【労働保険事務組合担保保険】 想定事例

### (1) 特別加入申請／提出漏れ

労災保険の特別加入に関する手続きを行うべきところ、当該手続きが行われていなかったため、結果として労災保険からの給付が受けられず、損害賠償請求を受けた。

### (2) 労働保険保険関係成立届の申請業務／認識誤り

労働保険の保険関係成立時に、事業の種類について認識の誤りがあり、その後、誤った内容で労働保険料の申告が行われていたことが判明した。

これにより生じた労働保険料の差額相当について、損害賠償請求を受けた。

⇒いずれの事例も、労働保険事務組合として受任した業務に起因するものを想定しています。

労働保険事務組合として行う特別加入手続等に関する事故については、労働保険事務組合担保保険（特約）への加入が必要です。

労働保険事務組合業務と社労士業務は、実務上同一の事務所・担当者が対応することも多く、平常時には受託主体の違いが意識されにくい傾向がありますが、労働保険事務組合として受任した業務は、社会保険労務士賠償責任保険（主契約）では補償の対象となりません。

事故発生時は、受託主体の別により適用される保険が異なるため、受託の主体が「社労士事務所」か「労働保険事務組合」かを、あらかじめ明確にしたうえで業務を行うことが重要です。

## 損害賠償請求されたが、保険金支払い対象外と判断されたケース

### (1) 業務改善助成金／損害不発生

交付申請中に社労士事務所の担当者が退職。その後の引継ぎができておらず不交付となり、助成金が受給できなくなった。

【保険会社の判断】引継ぎについては社労士側に過失があったと認められるものの、依頼者において、助成金の受給要件である介護用設備の購入が行われていなかったため不支給となった。現時点では依頼者に損害が発生していないとして保険金の支払い対象外となった。

### (2) キャリアアップ助成金（正社員化コース）／社労士の過失否定

申請時に当該従業員に支給されている技能手当が賃金規程どおりか確認すべきところ、確認を怠ったため申請要件を満たさず助成金が不支給となったとして賠償請求を受けた。

【保険会社の判断】正社員転換後、対象労働者は賃金規程にない技能手当を受給。規定外手当は賃金比較の対象外として受給要件を満たさず不支給となった。もし賃金規程の改定を行うなら少なくとも正社員化前に行うことが不可欠であるが、本件においては、社労士が当該助成金申請業務を受任したのは対象労働者の正社員化後であり、その時点で受給要件を満たしていないことは明らか。また、正社員化前に賃金額の相談があった事実も認められないため、社労士に過失はなく、保険金支払い対象外となった。

### (3) 人材開発支援助成金／社労士の関与範囲外

人材開発支援助成金支給申請後、要件を満たさない受講実態（定休日の受講等）が発覚。支給要件を満たさず不支給となり、賠償請求を受けた。

【保険会社の判断】やり取りの記録等から、受講者の受講管理や日程調整、事業主に対する説明は、教育機関が主体となり担っていたことを確認。社労士の関与は、事業主から提出された申請のための書類を受領し申請手続きを行うにとどまっており、受講実態や通学日程の管理に直接関与していたとは認められない。その結果、定休日に通学していたという不支給理由に対し、社労士の業務範囲外の結果であるとして社労士に法律上の損害賠償責任は発生しないと判断。保険金支払い対象外となった。

## 補足事例（ショート事例）

本セクションでは、これまで紹介した事例の他に注意すべきケースについて、要点を絞ってご紹介します。

なお、あくまでも抽象化した事例にとどまりますので、実際には事案ごとに個別具体的な事情等を基に判断されることになります。

**頻 発** 発生頻度が高く、繰り返し起こりやすい事例

**影響大** 発生頻度は低い、または軽微なミスだが結果として損害額や影響が大きくなりやすい事例

**注 意** 支払対象外となる可能性がある、または事前に保険会社の確認・承認を要する事例

### 1 **頻 発** 各種助成金／提出失念・提出期限誤認

各種助成金の支給申請業務において、社労士が計画届や支給申請書の提出を失念したり、申請期限を誤って認識していたために、期日内に提出できず不支給となった。

⇒予定受給額から受任報酬額等を控除した額が損害と認定される。

### 2 **影響大** 傷病手当金と年金の併給／アドバイスミス

顧問先の傷病手当金受給中の従業員について、事業主を通じて「退職後も給付を受けられるか」と相談を受けた際、社労士が「退職後も継続受給可能」と回答。これを受け従業員が退職したが、実際には他の公的年金を受給しており併給調整の結果、傷病手当金の側が支給停止となり、受給できなくなった。

⇒受任の状況から被害者本人の公的年金受給状況の確認が求められる場面であったと判断、もっぱら誤った助言が退職の意思決定につながったものであり、誤った助言がなければ退職せずに在職し続けたと認定。なお、損害額の算定の際は、退職により被害者が支出を免れた社会保険料等も考慮される。

### 3 **影響大** 労働保険 保険関係成立届の提出漏れ／手続き失念

社労士が、依頼を受けた保険関係成立届の提出を失念したまま労災事故が発生。労災申請を行ったところ未手続きが発覚し、「重大な過失」として事業主が負担することになった労災保険給付に要した費用相当額等について賠償請求を受けた。

⇒本事例のほか、過去には海外派遣者の特別加入の未手続きにより高額となった事案も発生している。労災保険の適用・成立関係手続きは結果として損害賠償額が大きくなり得るため注意が必要である。

### 4 **注 意** 給与計算／確認不足

社労士は、賃金台帳の調製とともに給与計算を受託。賞与にかかる社会保険料は、支給日の月末まで在籍していた場合にのみ発生する取り扱いであるところ、賞与支給月途中に退職した労働者へ、社会保険料を控除した金額で支払ってしまった。年金事務所への届出は正しくなされていたため実際に徴収はなかったが、事業主は決算時に浮いていた保険料預り金を法定福利費として処理を完了してしまったとして、退職者からの控除額の請求に応じず、社労士が、退職者から請求を受けている額について損害賠償請求を受けた。

⇒社労士に計算誤りの過失はあるものの、事業主は本来であれば社会保険料を控除せずに賞与を支払うべき立場であり、社労士が賠償すべき損害は認められない。

なお、給与計算誤りにより過払いや社会保険料の徴収漏れが生じた場合は、労働者の不

当利得となり返還を求めるための対応（返還請求、交渉、返還合意等）が必要。返還が著しく困難な場合には例外的に支払対象となるケースもあり得る。

## 5 注意 現金・書類等の紛失

社労士が事業主から預かった現金を紛失した。

⇒現金の紛失は、保険金の支払対象外（約款上免責に該当）。

一方、社労士業務のために被保険者が管理する他人の印鑑や各種証書の損壊、紛失または盗取については免責に該当しない。

## 6 頻発 各種助成金／記入誤り・転記ミス

社労士が事業主から提供された資料を基に申請書や添付資料となる書面を作成・提出したが、作成の過程で誤記（転記誤り）が生じたことにより、助成金が不支給となった。

⇒元となる資料や事実を把握していたにもかかわらず、申請書や添付書類（就業規則や労働条件通知書等）の記載内容を誤った事例。助成金では、申請書と添付書類の整合性が支給要件確認の前提であることを改めて認識したい。

## 7 注意 事故後の対応（示談・弁護士依頼）

社労士は、事業主より「委託した業務が委託通りに履行されなかった」として損害賠償請求を受け、その対応を弁護士に依頼した。保険会社に通知する前に、弁護士報酬を支払うとともに、事業主に対して賠償金を支払い解決した。

⇒賠償責任の有無が確定しない段階で、社労士が自己判断で賠償金や弁護士費用を支払うと、賠償責任の有無や弁護士費用支払の相当性が確認されず、本来不要であった経済的負担を負うおそれがある。特に弁護士報酬等の争訟費用は、保険会社の書面による同意が前提であり、事故発生時は速やかに保険会社へ連絡することが重要である。

## 8 注意 社労士法人化前後の業務／保険の切替（補償漏れ防止）

開業社労士として賠償責任保険に加入していたが、社労士法人の設立に伴い、保険の切替手続きを進めた。開業時代に受託し申請手続を行っていた助成金について、法人化後に不支給が判明し、依頼者から損害賠償請求を受けた。

⇒法人化前後の事故は、受任（契約）主体や過誤が生じた時期等により、個人（開業社労士）として賠償責任を負うのか、法人として負うのかが分かれるため、補償がどちらで扱われるかは個別具体的に判断される。

一般に、個人（開業社労士）としての賠償責任が問題となる場合は、解約した開業用保険における「補償期間延長に関する特則」※の要件を満たせば補償の対象となり得る。一方、社労士法人として賠償責任を負う事故については、法人として加入する保険での補償が基本となる。法人設立後も開業用保険のみが継続しているなど、切替が不十分な期間に法人責任の事故が発生すると、補償漏れ（支払対象外）となり得るので注意が必要である。

法人設立日が決まったら、代理店へ早めに連絡し補償の空白が生じないよう切替手続きを確認することが推奨される。

※社会保険労務士賠償責任保険では、「補償期間延長に関する特則」により、登録抹消や登録種別変更などの事由発生に伴う保険の解約後、5年以内にこれらの事由発生前に被保険者によって行われた業務または行われるべきであった業務に起因する損害賠償請求が被保険者等に対して提起された場合は、要件を満たす場合、その請求は保険期間の末日に被保険者に対してなされたものとみなし、保険のお支払対象となります。登録抹消や登録種別変更が発生した場合は取扱代理店までご連絡ください（お手続きが必要です）。詳細はパンフレットをご確認ください。

## 社会保険労務士賠償責任保険—保険金支払いの要件と審査の流れ—

実際の事故発生時には、保険会社は、保険約款及び被保険者から提供された資料等に基づき、「社会保険労務士としての業務に起因するか」「法律上の賠償責任が成立するか」「損害がどのように評価されるか」等の観点から確認を行います。

ここでは、保険金支払いの可否を判断する際の共通の考え方と、審査の基本的な流れを総論としてお示しいたします。

### 1 保険金支払いの3要件

社会保険労務士賠償責任保険は、「社会保険労務士としての業務の遂行に起因して、社会保険労務士に法律上の賠償責任が発生した場合」において、保険金を支払います。

保険金支払には、次の3要件をすべて満たす必要があります。

#### ●要件1 社会保険労務士業務の遂行に起因すること

社会保険労務士賠償責任保険は、「専門職業人向け賠償責任保険」の一種であり、「社会保険労務士としての業務（社会保険労務士法人の場合は法人としての業務）」の遂行に起因することが要件となっています。従って、他の業務の遂行に起因する事故や、私生活に起因する事故はお支払対象となりません。

【保険対象となる社会保険労務士業務】（社会保険労務士職業危険特別約款第2条）

- ①社会保険労務士法第2条第1項第1号から第1号の3までに規定する申請書などの書類の作成、提出の代行及び事務の代理等の事務
  - ②社会保険労務士法第2条第1項第2号に規定する帳簿書類の作成等の事務
  - ③社会保険労務士法第2条第1項第3号に規定する相談・指導等の事務
  - ④社会保険労務士法第2条第1項第1号の4に規定する個別労働紛争のあっせん代理業務
  - ⑤社会保険労務士法第2条第1項第1号の4から第1号の6までに規定する紛争解決手続代理業務（上記④で規定するものを除きます。）
  - ⑥社会保険労務士法第2条の2第1項に規定された補佐人の業務
- ※労働保険事務組合として受託した業務は、別途「労働保険事務組合担保特約」のご加入が必要です。
- ※上記⑤は、全国社会保険労務士会連合会にて紛争解決手続代理業務の付記を受けている間に行った場合に対象となります。

#### ●要件2 保険期間中に日本国内で損害賠償請求を受けること

本保険では、いつ損害賠償請求を受けたかが重要となる場合があります。開業社労士から社労士法人への保険の切替（開業保険の解約及び社労士法人としての加入）の前後は、補償の空白が生じないように留意が必要です（手続きの詳細は、取扱代理店ホームページやパンフレット等でご確認ください）。

#### ●要件3 社会保険労務士に法律上の賠償責任が発生すること

単に「不支給になった」「トラブルになった」ということだけでは保険金のお支払対象とはならず、社会保険労務士に法律上の賠償責任があると認められることが必要です（詳細は次項）。

## 2 法律上の賠償責任（要件3）とは

### (1) 債務不履行責任等

社会保険労務士としての業務は、通常、依頼者から依頼を受けて依頼者との契約に基づいてなされるものであり、基本的には、民法上の「委任」に該当するため、依頼内容通りに適切に業務を遂行しなかった場合、受任者として債務不履行責任を負う可能性があります。なお、例外的に、契約が締結されていなかったとしても、専門家としての注意義務違反がある場合等には不法行為責任を負う可能性もあり、これも法律上の賠償責任に該当します。

### (2) 過失（善管注意義務違反）

社会保険労務士は、委任契約の受任者として、民法上善管注意義務（善良なる管理者の注意義務）を負います。社会保険労務士が負う善管注意義務については、一般的に、専門的知識を有する国家資格者として、知識・経験の独占ないし社会的地位に基づく高度なものであると考えられています。

このような善管注意義務に違反した場合に、債務不履行責任を負うことになります。

善管注意義務違反＝過失ととらえることができ、一般的には、専門家としてある行為をすべきであったにもかかわらず不注意によりそれを怠ったこと（作為義務違反）、又は専門家としてある行為をすべきではなかったのにもかかわらず不注意によりそれを行ったこと（不作為義務違反）、に大別されます。

善管注意義務違反の内容は、具体的な事案によって様々ではありますが、依頼者に必要な情報提供や制度の説明を行う義務の違反（説明義務違反）も上述の作為義務違反の1つということになります。

### (3) 損害の発生

依頼者である事業主等に損害が生じたことが必要です。社会保険労務士の過失によって金銭的な支出や出費をしたことや、得られるべきであった利益（得られたはずの助成金等）を失ったことなどが損害に該当します。

また、過失があったとしても損害がなければ賠償責任は生じません。

例1) 元々受給要件に合致しない助成金について、受給可能と説明したが不支給となった場合、説明を誤った点に過失はありますが、本来受給不可能であるため事業主に損害は生じず、賠償責任は負いません。

例2) 給与の過払いのミスがあったとしても、事業主は従業員に対して不当利得返還請求権を有しており、かかる請求権について回収困難にならない限りは、過払給与額の損害が未だに生じていないということになります。

なお、社会保険労務士と依頼者との間の委任契約において、損害賠償額はいくらを上限とするといった損害額の上限規定が設けられている場合は、法律上、損害賠償責任はその上限の範囲までに限り負うということになります。

### (4) 善管注意義務違反（過失）と損害との間の因果関係

善管注意義務違反（過失）が原因で損害が生じたと合理的に認められること、すなわち善管注意義務違反（過失）と損害との間の相当因果関係が必要です。

例) 助成金申請業務において、申請期限の徒過の過失があったとしても、元々受給要件を欠いており、社会保険労務士が受任した後に当該受給要件を満たすことはそもそも不可能であった場合、申請期限の徒過の有無にかかわらず、いずれにせよ、助成金を受給することはできなかつたため、善管注意義務違反（申請期限徒過の過失）と損害との間の相当因果関係はなく、賠償責任は負いません。

## (5) 使用者責任

補助者や事務所職員の行為であっても、社会保険労務士は使用者として責任を負います。

## 3 免責事由について

前記1の3要件を満たしたとしても、保険約款上の免責条項に該当する場合には、保険金の支払対象にはなりません。免責条項は保険約款において具体的に規定されていますが、主なものとしては、延滞金・追徴金に起因する損害や、期限外納付・過少納付に起因する損害、故意に真正の事実と反して申請書等の書類を作成したことに起因する損害、労働社会保険諸法令に違反する行為に起因する損害、などは免責すなわち保険金を支払わない場合に該当します。

## 4 保険金支払い判断の主なステップ

### 【ステップ1】 社会保険労務士の賠償責任が成立するか（責任の有無）

- ① 受託事実と依頼内容の確認
  - ・ 書面・口頭を問わず、当該業務を社会保険労務士が受託していたかを明確にする。  
※社会保険労務士ではなく、例えば、株式会社で受託していた業務に関するものは当該株式会社が損害賠償責任を負うので、保険金の支払対象にならない。他資格として受託した業務についても同様である。
  - ・ 依頼内容の具体的範囲（提出代行、届出作成、助言のみ等）を明確にする。
- ② 注意義務違反（過失）の有無
  - ・ 受託内容に照らし、社会保険労務士に説明ミスや説明不足、期限管理の不備による期限徒過、必要な手続の見落としなどの善管注意義務違反があったかを検討する。
  - ・ 一方で、依頼者からの通知漏れ・資料提供不足など、社会保険労務士が適切に対応できない事情がなかったかも併せて検討する。
- ③ 因果関係の有無
  - ・ 社会保険労務士の過失がなければ、助成金等を受給できたか、または損害が発生しなかったといえるかを検討する。  
※過失があったとしても、そもそも受給要件を満たさない場合や、依頼者側の事情で申請不能であった場合等は、賠償責任は発生しないと考えられる。
- ④ 保険約款上の免責条項の該当の有無
  - ・ 約款の「保険金を支払わない場合」（免責条項）に該当しないかを確認。

※保険金をお支払いできない主な場合（以下に起因する損害については、保険金の支払対象外）

- (1) 労働社会保険諸法令の規定による延滞金または追徴金
- (2) 納付すべき保険料、納付金、拠出金その他労働社会保険諸法令の規定による徴収金を期限内に納付せず、またはその額が過小であった場合において、本来納付すべき徴収金の全部または一部に相当する額につき、被保険者が被害者に対して行う支払
- (3) 被保険者もしくは業務の補助者による犯罪行為（過失犯を除きます。）または被保険者もしくは業務の補助者が他人に損害を与えるべきことを予見しながら行った行為（不作為を含みます。）
- (4) 不正に保険給付を受け、または保険料の賦課もしく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
- (5) 被保険者に対する請求が保険期間の開始前に発生した事由によりなされるおそれがあることを保険契約者または被保険者が保険期間の開始時に知っていた場合（知っていたと推定される合理的な理由がある場合を含みます。）は、その事由

## 【ステップ2】 損害額の確定（過失相殺・損益相殺・軽減策を含む）

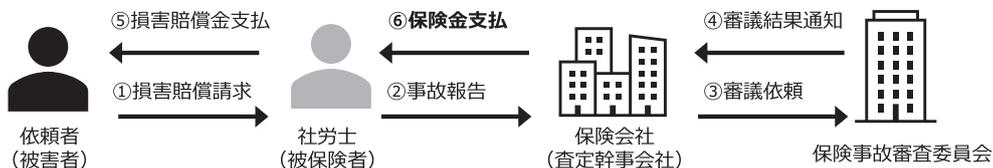
- ① 損害の内容と損害額の確定
  - ・実際に依頼者に損害が発生したかを確認。発生した場合はその額（損害額）を確認する。
- ② 過失相殺（依頼者側の過失）
  - ・社会保険労務士に100%過失があるのか、依頼者側にも過失があるかを検討。
  - ・依頼者側に過失が認められる場合は、その割合が何割なのか検討。
- ③ 損益相殺（債務不履行等によって依頼者が受けた場合にその利益を損害から控除）
  - ・社会保険労務士の成功報酬や、他の公的給付等を、損益相殺として損害額から控除する。
- ④ 契約上の損害額上限規定の確認
  - ・社会保険労務士と依頼者との間で締結された契約において、損害額の上限規定があるかどうかを確認。ある場合には、その上限額が社会保険労務士の負う損害賠償責任の上限となる。

## 【ステップ3】 保険金額の計算（免責・縮小てん補を含む）

- ① 損害賠償額の算出
  - ・過失相殺および損益相殺を適用し、最終的に社会保険労務士が負担すべき金額（損害賠償額）を算定する。  
一般的な計算式：**損害賠償額 = (損害額 - 損益相殺) × (1 - 過失相殺(依頼者の過失割合))**
  - ・上記計算式によって算定された損害賠償額が契約上の損害額上限規定を上回っている場合には上限規定額をもって損害賠償額とする。
- ② 免責額の控除
  - ・損害賠償額から免責10万円を控除する。
- ③ 縮小てん補割合の適用
  - ・助成金関係の事故は70%、その他は90%。
- ④ 保険金の最終確定
  - ・最終的な支払保険金を計算する。  
計算式：**保険金支払額 = (損害賠償額 - 免責10万円) × 縮小てん補割合(助成金70%、助成金以外90%)**

## 5 事故発生時の対応について

### (1) 事故サービスフロー



### (2) 社会保険労務士賠償責任保険事故審査委員会

保険事故は、社会保険労務士資格に基づく業務の法的な責任及び賠償額を確認しなければならないということから、査定には社会保険労務士が通常行う業務内容に関する知見はもとより、社会保険労務士法や各種助成金制度等の専門的な知識が必要となります。

そのため、保険会社では、連合会が推薦する社会保険労務士、弁護士などで構成する「社会保険労務士保険事故審査委員会」という審査機関を設置しています。社会保険労務士の賠償責任の有無（過失、損害、相当因果関係）や損害額の妥当性（過失相殺、他の賠償義務者への求償等）について審議し、保険会社の支払判断に資する役割を担っています。

※本稿に記載の内容は、2025年度の保険契約（始期：2025年12月1日）に基づいています。

## よくある質問

ここでは、保険事故及び保険金支払に関して寄せられるよくある質問をご紹介します。補償内容やご加入の方法につきましては、取扱代理店ホームページに掲載のパンフレット等をご参照ください。

### I 保険事故が起きた時の対応について

**Q1：保険の請求は、裁判に訴えられた場合のみが対象となりますか？**

A：いいえ、必ずしも裁判に訴えられた場合に限られません。依頼者から損害賠償請求を受けた場合には、裁判外であっても保険の対象となり得ます。ただし、社労士としての業務に起因し、法律上の賠償責任があり、依頼者に経済的損失が発生しており、本保険の免責事項に該当しない場合に限りです。賠償請求を受けた場合、または将来的に賠償請求に発展するおそれのある事由を把握した場合は、速やかに事故受付窓口(本書2P参照。以下同)へご連絡ください。

**Q2：自分では過失がないと思っていますが、保険会社に連絡した方がよいでしょうか。**

A：過失がないと考えている場合であっても、依頼者から賠償請求を受けた場合や、事故につながるおそれのある事由を把握した場合には、早めに事故受付窓口へご連絡ください。保険会社では、事実関係の整理や賠償責任の有無の検討を含めて対応します。

**Q3：示談金を先に払ってしまいました。保険の対象となりますか？**

A：保険会社の承認を得ないで、ご加入者側で示談をされた場合は、示談金の全部または一部を保険金としてお支払いできない場合があります。事故発生時には、まずは事故受付窓口にご連絡ください。

**Q4：保険金請求の時効は何年ですか？**

A：保険金請求権の時効は3年です。起算日は事故の発生や損害賠償額の確定など事案により異なりますので、詳細は保険会社にご確認ください。

**Q5：保険金請求の際の必要書類を教えてください。**

A：必要書類は事案の内容によって異なります。保険会社より個別にご案内いたしますので、まずは保険会社の事故受付窓口にご連絡ください。

### II 補償の対象となる業務・事件事例について

**Q6：街頭相談会などで、社労士が無料で助言を行ったことに起因して賠償責任が発生した場合、本保険の対象になりますか？**

A：対象となります。本保険では、有償、無償を問わず、社会保険労務士業務に起因し、顧客または第三者に与えた財務上の賠償責任を補償します。

Q7：顧客から預かった書類が盗難に遭い紛失してしまいました。本保険の対象になりますか？

A：盗難により紛失した書類のうち、社会保険労務士業務のために預かった他人の印鑑または各種証明書については対象となります。一方、その他の書類は対象外です。  
ただし、盗難に遭った資料に個人情報が含まれており、その情報が流出したことにより第三者から損害賠償請求を受けた場合には、サイバーリスク保険等の対象となる場合があります（該当特約に加入している場合に限りです）。

Q8：掲載されている事例の詳細を教えてください。

A：本事例集に掲載している事例は、実際の事案を参考に、事故防止の観点から内容を整理・再構成したものです。掲載内容以外の詳細については公表しておりませんので、ご了承ください。

### Ⅲ 業務の体制・事故防止について

Q9：業務委託契約書の締結は必須でしょうか。

A：契約は口頭でも成立しますが、業務委託契約書は、社労士が受託した業務内容や範囲を明確にする重要な資料となります。  
万一事故が発生した場合にも、受託事実を確認する重要な根拠となります。

Q10：記録の完備とは具体的にどのようなものですか？

A：社労士法第19条では、開業社労士および社労士法人に対し、業務に関する帳簿の備付けを義務付けています。  
帳簿には、事件名、依頼日、報酬額等を記載し、関係書類とともに保存します。法令上の保存期間は帳簿閉鎖から2年間とされていますが、保険金支払いの審査においては、業務執行に関する記録の確認が必要となる場合がありますので、適切な管理にご留意ください。

### Ⅳ 法人化・登録種別変更等

Q11：開業事務所時代（個人）の業務について、法人化後も補償されますか。また、登録抹消後に損害賠償請求された場合はどうなりますか。

A：保険期間中に登録抹消や登録区分の変更等により保険を解約した場合、補償期間が5年間延長されます（主契約のみ。特約は対象外です。）。

<ご注意>

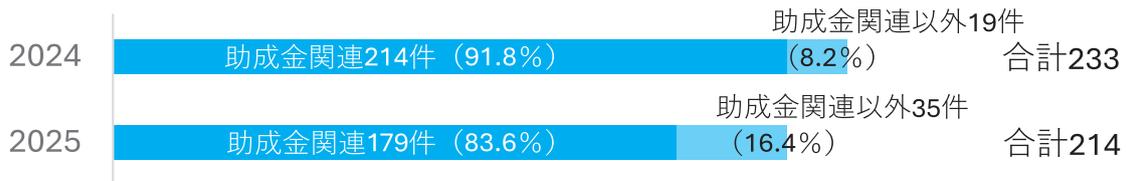
- ・保険期間中の解約には「解約変更届出書」の提出が必要です。
- ・補償期間が延長されるのは、登録抹消日・登録区分変更日より後の解約に限ります。登録抹消日・登録区分変更日より前の解約は対象外です。
- ・登録区分の変更による解約の場合、補償が延長されるのは変更前の区分の保険契約です。変更後の区分で補償が必要な場合は、別途保険のご加入が必要です。

## 資料編：直近の事故審査委員会の傾向と保険金支払状況

### 【社会保険労務士賠償責任保険 保険事故審査状況】

本ページは、2025年1月～12月に開催された保険事故審査委員会（以下「審査会」）で審査対象となった事案を集計しています。なお、審査事案の全件が保険金の支払対象となるものではありません。

- 審査件数（2025年）：214件（前年233件、前年差▲19件）  
業務別内訳：助成金関連業務179件（83.6%、前年差▲35件）／助成金関連業務以外 35件（16.4%、前年差+16件）



#### ＜助成金関連業務の傾向＞

助成金関連では、キャリアアップ助成金が約6割を占め、引き続き最多となっています。全体として助成金関連の件数は前年より減少した一方で、人材開発支援助成金等、一部の助成金では増加が見られます。

#### ＜助成金関連業務以外の傾向＞

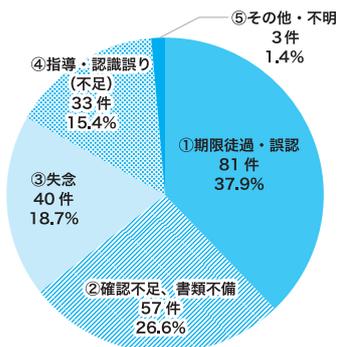
助成金以外の業務は、前年より件数が増えており、なかでも健康保険・厚生年金保険の手続きや労務相談対応で増加が見られます。

### ○ 業務別内訳

助成金関連業務	2024年	2025年	助成金関連業務以外	2024年	2025年
キャリアアップ助成金	138	113	健康保険・厚生年金保険手続	0	5
人材開発支援助成金	10	20	育児休業給付金申請	2	3
両立支援等助成金	12	17	就業規則の作成・変更・届出業務	3	3
特定求職者雇用開発助成金	16	7	障害者雇用調整金、納付金関係	2	3
業務改善助成金	8	6	給与計算	3	3
65歳超雇用推進助成金	2	5	労務相談	0	3
雇用調整助成金	10	4	障害年金請求手続	0	2
その他（働き方改革推進支援助成金、通年雇用助成金等）	18	7	雇用保険高齢者求職者給付金	0	2
			その他（処遇改善加算（介護）、36協定等）	9	11
合計	214	179	合計	19	35

### ○ 事故原因別発生割合

事故原因は、助成金関連業務／助成金関連業務以外を区分せず、審査案件を合わせて集計しています。複数要因がある場合は、主たる要因で整理しています。



事故原因	概要
①期限徒過・誤認	・管理簿に入力した提出期限が1か月ずれていた・提出期限までの起算日を誤って認識しており、申請期限を過ぎてしまった 等
②確認不足・書類不備	・就業規則の施行日を誤記載した ・就業規則に必要な文言が抜けていた 等
③失念	・申請書一式を入れた封筒を放置した・計画届の変更を失念した 等
④指導・認識誤り(不足)	・依頼者から受けた電話照会にその場で回答した内容に誤りがあり支給要件を欠いた ・制度改定を確認せず思い込みにより手続きを進め、給付金が減額になった 等
⑤その他・不明	・職員の退職に伴う引継ぎにミスがあった 等

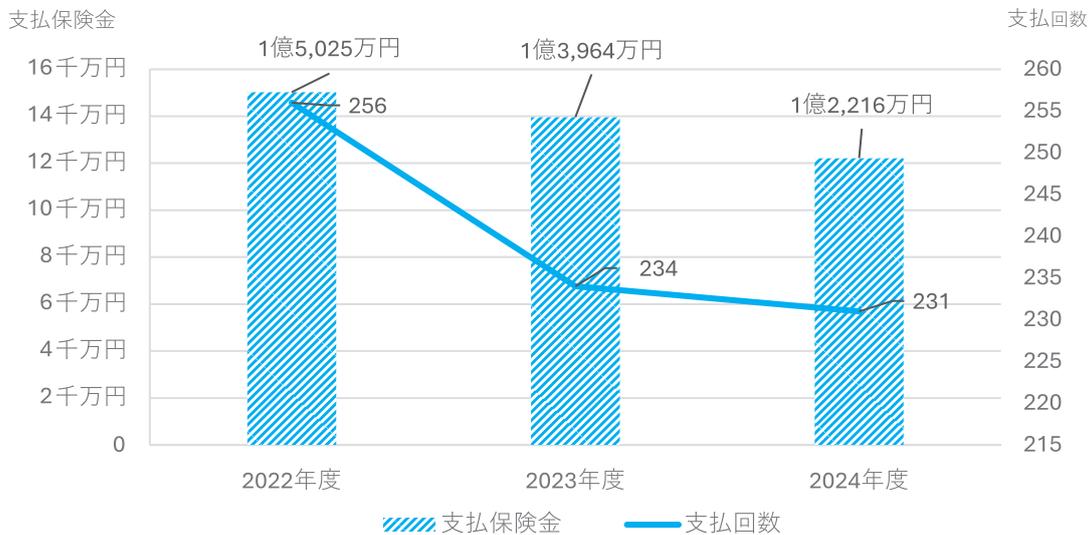
### 【保険金支払実績】

本ページでは、年度（保険年度）※1ごとの保険金の支払状況（支払金額と支払回数※2）と、2024年度（保険年度）の支払金額の分布をまとめています。  
 なお、前頁の審査会データとは集計基準・期間が異なるため、審査件数と支払回数は必ずしも一致しません。

※1 保険年度は約款上、12月1日午後4時から翌年12月1日午後4時までを指します。本資料では集計の便宜上、12月1日から翌年11月30日までに支払われた保険金を1保険年度として整理しています。  
 ※2 支払回数は、1事故につき複数回の支払となる場合があるため、事故件数と一致しません。

・直近3保険年度は、支払金額・支払回数ともに減少傾向です。  
 ・2024年度（保険年度）は100万円未満の支払が中心ですが、少数ながら500万円以上の高額事案も見られます。

### ●3年度の支払保険金及び支払回数



### ●2024年度（保険年度）の保険金支払金額区分

保険金支払金額区分	支払回数	割合
50万円未満	173	74.9%
50万円以上100万円未満	35	15.2%
100万円以上200万円未満	15	6.5%
200万円以上300万円未満	4	1.7%
300万円以上400万円未満	1	0.4%
400万円以上500万円未満	0	0.0%
500万円以上	3	1.3%

## ■ 卷末メッセージ 思わぬ賠償事故を防ぐために—審査の現場から—

近年、審査会で取り扱われる賠償請求事案の大半が助成金関連業務、とりわけキャリアアップ助成金に集中している現状に、皆さんはどのような印象をお持ちでしょうか。期限を過ぎてしまった、要件を勘違いしていた、計画届が提出されていなかったなど、一見すると単純なミスに思える事案も多く、「なぜこのような事態に至ったのか」と疑問に感じる方も少なくないと思われます。

また、助成金業務に携わる機会が少ない方ほど、「自分には賠償リスクは大きくない」と受け止められるかもしれません。

審査の現場で日々多くの事案に接する中で、「途中で気づいていれば」「ここで一度立ち止まれば」と感じることもある一方、同じ人が同じミスを繰り返しているわけではなく、複数の異なる人が、それぞれ別の現場で同様の事故に至っている点を重く受け止めています。ここから見えてくるのは、個々人の資質や経験だけでは説明しきれない「ミスの起こりやすさ」が、業務の中に潜んでいるということです。

助成金申請は、支給要件となる前提条件が多岐にわたり、一連の業務でありながら起点や意味合いの異なる期限・日付が混在します。さらに、不支給となった場合に「得られるはずだった金額」が明確であることから、依頼者から責任を問われ、賠償請求に至るリスクが高い面があると考えられます。

助成金以外の業務においても、育児休業給付金のように、必要な手続きや要件を満たしていないと受給自体が困難となる制度もあります。健康保険や年金においては、届出の遅れが保険料や給付、将来の年金額など、権利関係にまで影響し得ることに留意が必要です。

審査会で取り上げられる事案は、個別事情こそ様々ですが、共通して見受けられるのは、期限や要件の管理、判断の前提が「前はこうだった」「その場で即答してしまった」といった、人の記憶や注意に依存して進められた結果、取り返すことが難しい状況となり、賠償請求にまで発展しているという点です。

賠償責任保険は万一の備えとして重要ですが、同時に、事故は専門職としての信用にも直結します。だからこそ、事故は「起こさない」ことを第一に考えることが必要です。

ここでお伝えしたいのは、特別な注意力や経験に依存して事故を防ぐのではなく、誰が担当しても「途中で気づける」「立ち止まれる」運用を業務の中に確保するという視点です。期限や要件は個人の記憶や感覚に頼らず、根拠に基づいて確認する。確認した内容や依頼者と共有した情報は、後から追える形で記録として残す。こうした小さな工程が、依頼者の利益を守ると同時に、私たち自身を賠償リスクから守る基盤になります。

事故は、多くの場合、業務の流れの中で生じる「うっかり」が積み重なった結果です。その「うっかり」を前提に業務の仕組みを見直すという視点が、事故防止の第一歩になるものと考えます。

※本稿は、事故防止の観点から、審査会の審査実務に携わる社労士の所感を整理したものです。審査会としての公式見解や、個別の審査結果を示すものではありません。

## 社会保険労務士賠償責任保険事故事例集

---

発行日：2026年3月17日

発行者：有限会社エス・アール・サービス