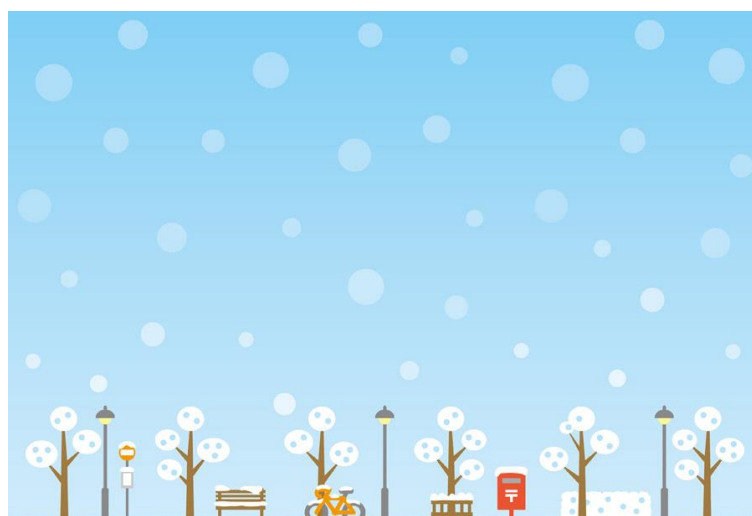


+ + + + + + + + + + + + + + + + + + +

# ベイリーフ通信

+ + + + + + + + + + + + + + + + + + +

2025年1月20日号



## ★CONTENTS★

★ ニュース・トピックス \*\*\*\*\* page 2

直近の労働・社会関連記事一覧

★ 65歳以上定年企業の増加 \*\*\*\*\* page 3

厚生労働省の集計結果より

★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 \*\*\*\*\* page 4

顛末書と始末書の違いは？

★ ベイリーフの庭から (編集後記) \*\*\*\*\* page 4



## ★ニュース・ラインアップ★

直近の労働新聞の記事をポイント掲載いたしました。

### 1. 勤務間休息の法規制強化へ (2024/12/23)

厚生労働省は12月10日、労働基準関係法制研究会(座長＝荒木尚志東京大学大学院教授)を開き、労働時間法制などの見直しに関する報告書案を提示した。終業から次の始業まで一定時間を確保する勤務間インターバル制度について、義務化を視野に入れつつ、法規制の強化を検討する必要があるとした。規制の方向性として、11時間のインターバル確保を原則としたうえで、適用除外職種や、確保できなかった場合の代替措置を労使合意などで決定できるようにする案などを示している。

### 2. 安全配慮義務違反 労働者の過失2割に (2024/12/23)

製鉄所内での重機運転を請け負う会社で働く労働者が、ホイールローダーの運転中に他の車両に接触して怪我を負い、損害賠償を求めた裁判で、東京高等裁判所(木納敏和裁判長)は同社の安全配慮義務違反を認めた一審判決を維持しつつ、労働者の過失割合を2割と認定した。事故当時、労働者の作業範囲へ許可なく他の車両が立ち入ることは禁止されていた。同高裁は労働者が後方確認をしていれば容易に事故は回避でき、後方確認は車両の運転者にとって最も基本的な注意義務と指摘。一方、立入禁止ルールの不徹底という同社の安全配慮義務違反の程度に比べれば過失は小さいとして、労働者の過失割合を2割とした。

### 3. 男性育休取得「急増し50パーセント到達」で60万円 (2024/12/16)

厚生労働省は、中小企業における男性の育児休業取得率向上を後押しするため、両立支援等助成金の拡充を図る。令和6年度補正予算案に拡充案を盛り込んだ。取得率が大幅に上昇した企業向けの出生時両立支援コース第2種助成金については、取得率が前事業年度比で30ポイント以上増えて50%以上となった場合に、60万円を支給することとする。従来は、業務体制を整備し、出生後8週以内の男性取得者が出た企業を対象とする第1種助成金の受給が必須だったが、未受給でも申請できるようになる。育休中に業務を代替する労働者に手当を支給する企業向けの助成金額も引き上げる。

### 4. 転倒災害 死傷病報告で要因分析へ (2024/12/09)

福岡労働局(千葉登志雄局長)は、転倒災害防止に向け、要因の詳細な分析に乗り出す。来年1月から労働者死傷病報告の電子申請が原則義務化されるのに伴い、「滑り」「つまずき」など、転倒の要因や起因物も含む詳細な記入を求め、効果的な対策につなげる。管内の第三次産業は転倒災害が増加傾向にあり、今年10月末までに前年同期比2割増となる888件発生した。とくに本社や支店で事務職が被災するケースがめだっており、分析結果をもとに有効な対策を講じていく。

## ★65歳以上定年企業の増加★

厚生労働省の集計結果より

厚生労働省は昨年末、令和6年「高齢者雇用状況等報告」（6月1日現在）の集計結果を公表しました。

65歳以上定年企業（定年制の廃止企業を含む）は32.6%

|          |               |
|----------|---------------|
| 21～30人   | 39.1% (37.3%) |
| 31人～300人 | 31.5% (29.7%) |
| 301人以上   | 20.6% (18.1%) |



公務員は現在、65歳定年に向けて段階的に定年年齢の引き上げを行っているところではある。

民間企業において義務化されていなくても、65歳以上の定年への引き上げを行っている背景には人手不足があります。

人手不足の深刻化により、60歳以上にシニア社員も重要な戦力となっている企業が増加しており、そうしたシニア社員のモチベーションを下げることなく、現役感をもって働いてもらうために、定年の引き上げが積極的に行われています。

実際に定年の引き上げを行う際には、退職金制度や賃金制度、場合によっては役職定年制度などの見直しも必要となります。

人手不足が深刻化する中、今後は、定年制度の見直しの必要も視野に入れるべきでしょう。

定年制度改定についてお気軽にお問合わせ下さい。

ベイリーフ労務管理事務所

043-222-5337

## ★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ★

第158回

顛末書と始末書の違いは？

Q、社員が不祥事などを起こしたときに提出させる書類として、顛末書や始末書がありますが、そもそもこの2つは何が違うのでしょうか？

A、一般的に、不祥事などの具体的な内容、客観的事実、その背景事情を記載したものが顛末書です。それに対して始末書は、上記の顛末書の内容に加え、不祥事に関する反省や謝罪などを含んだものをいいます。



shutterstock.com · 1268388202

会社としては「問題が起きたときに始末書さえ取ればいいのか。」

となります。しかし会社は社員に対し始末書の強制はできません。

憲法では「思想・良心の自由」が定められているので社員にはその自由が認められています。

拒否された場合は、顛末書で事実関係の確認を取ることが出来ます。

## ★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編 集 後 記 ・ ・ ・

明けましておめでとうございます。今年も始まりましたね。また、1年間よろしくお願ひします。

私事ですが、今年は、新しいことにチャレンジします。労働と人権に関しての勉強を始める予定です。どのように仕事に生かせるのかはまだ未知数ですが、出来ることから始めるつもりです。

・ ・ 発行・制作 ・ ・ ・



ベイリーフ労務管理事務所

〒260-0853

千葉市中央区葛城3-7-30

TEL 043-222-5337 FAX 043-225-1317

E-mail office.bayleaf@gmail.com

<https://www.officebayleaf.com>