

社長及び人事労務担当者 殿

令和4年2月特集号（不定期）

羅針盤

人事労務サポート情報

企業の発展と社員の元気を支援する信頼の事務所

編集・発行

社会保険労務士法人 人事サポート
労働保険事務組合中小企業賃金労務研究会
所長 山崎 和男
〒311-0105 茨城県那珂市菅谷 3385-1
TEL 029-295-6679 / FAX 029-295-6432
E-mail yamazaki@romu.co.jp

一 経営者・総務担当者のための事務所ニュース

この事務所ニュースは、当事務所の顧問先、関与先及びお名刺交換等させていただいた方に配信させていただきます。配信が不要な方は、ご連絡ください。ストップいたします。

人事労務最新情報 | 2022年2月18日号（不定期配信）

<近況>

それにしても、オミクロン株の感染力が衰えません。顧問先社員の方が陽性になる人が増えています。それ以上に家族が陽性となり、濃厚接触者となって会社を休み、会社の事業に遅れが出てしまい、取引先との調整に困っていると聞きするのが増えています。未就学児からの感染が増えています。

さて、先日、1人暮らししている大学生の息子と一緒に、日立市の御岩神社（常陸国最古霊山、水戸光圀も参拝）に初詣に行ってきました。行ったことがある人は分かると思いますが、御岩神社だけでなく、山の中腹の天照大神を祭るかびれ神宮、そして御岩山頂（530m）を目指すのが流儀らしい。

御岩神社でお参りをし、神社奥の登山道を登り始めました。最初は寒かったのですが、案の定、山登りですから暑くなってきて、ポケットに500mlの水を入れてあるダウンジャケットを脱ぎ左手に抱え、結構重いなあと思いながら歩きました。最初はなだらかな上り坂なのですが、半分以上を過ぎたあたりから急こう配になったり、細かったり、滑りそうになったり、根が張りだして歩きづらかったりと難儀しました。

日ごろの運動不足がたたったり、息が上がってハアハアしながら登っていたら、「お父さん、辛そうだね。俺がダウンと水を持ってやるよ」と言って、二人分のペットボトル付きダウンを片手に持って歩き始めました。正直助かりました。

4分の3ほど登ると今まで以上に急こう配になり、血圧が上昇し、脳出血で倒れるかもしれないと思いながら登り続け、やっとかびれ神宮の建物が近くに見えたときには、天にも昇る気持ちになり、急に元気が出てきました。最後の力を振り絞り登り終わりました。

休憩しながら後から登ってくる人を観察していると、死にそうになりながら登ってくる人と平然と登ってくる人に分かれます。年齢や性別は関係ないようです。普段の運動量なんでしょうね。

かびれ神宮にお参りをし、山頂には向かわずに、下山しました。

やっぱり日頃から身体を鍛えていないとこりやまずいなーと思ったことと、いつの間にかあの息子が人を気遣うことができるようになったことに驚くとともにうれしく思いました。いろいろあった息子ですからちょっと目頭が熱くなり、息子の成長を垣間見ました。親バカですね・・・。



で、ここからが本題です。

やはり、自分が苦しいときは、

「かびれ神宮へのお参りは今日はやめにしよう」「これ以上進むと身体がやばいので、今日はやめにしよう」とか、否定的な考えをしまいがちです。心に余裕があれば、「上まで登るとすごい景色が見れるだろう」「ここまで苦労したらご利益も大きいだろう」など、ネガティブ思考からポジティブ思考に替えることができるとともに、余裕がないときにでもポジティブ思考できるように訓練する必要がありますね。

これ、経営についてもドンピシャと当てはまります。決断するときは、冷静かつポジティブ思考で決断したいものです。

1. 育児・介護休業法の法改正の影響（令和4年4月1日、10月1日改正）

今年の4月1日及び10月1日から段階的に改正育児介護休業法が既にご案内の通り施行されます。

出産適齢期の女性が少ない会社では関心がないと思いますが、今後は男性の育児休業がより取得しやすくなりますからご注意ください。

私見ですが、優秀な男性社員ほど育児休業を取得する傾向にあると思われま

す。そのため、『男の育児休業なんて認められるか！』と昭和の経営者のようなことを社長が言うようでは、優秀な社員を雇用し続けることは、困難になってきます。（経営者の気持ち充分に分かりますよ）

優秀な社員であれば、どこにでも転職できますから注意が必要です。

とはいっても、優秀な社員が育休を取ったときの業務のやりくりについては、今から考えておかないといけませんね。

最低限、次のことを実施する必要があります。

(1) 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化（4月1日実施）

⇒育児休業・産後パピ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）

当事務所のひな型をお使
いください

(2) 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置（4月1日実施）

⇒① 育児休業・産後パピ育休に関する制度

② 育児休業・産後パピ育休の申し出先

③ 育児休業給付に関すること

④ 労働者が育児休業・産後パピ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

当事務所のひな型をお使
いください

(3) 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（4月1日実施）

現行 ① 引き続き雇用された期間が1年以上

⇒ 削除

② 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

⇒ 今後も残ります

参考：育児・介護休業法改正ポイントのご案内

<https://jsite.mhlw.go.jp/ishikawa-roudoukyoku/content/contents/001071270.pdf>

(4) 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設（4月10日実施）

(5) 育児休業の分割取得（4月10日実施）

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育休制度 （R4.10.1～）	育休制度（現行）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間 まで取得可能	原則子が1歳（最長2歳）ま で	原則子が1歳（最長2 歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能（初めにま とめて申し出ることが必要）	分割して2回取得可能（取得 の際にそれぞれ申出）	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に 限り、労働者が合意した範囲 ※2で休業中に就業することが 可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長	—	育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、1 歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得	—	特別な事情がある場合に限り 再取得可能※3	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

●休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分

●休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

<子育てパパ支援助成金>

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に助成するもの。（57万円）

2人目を適用したとき（14.25万円）

また、育児目的休暇の導入・利用したとき（28.5万円）

参考：両立支援等助成金 <https://www.mhlw.go.jp/content/000754580.pdf>

<お知らせ>

当事務所では、次の規程及び書類のひな型を作成しました。顧問先企業には、ご要望により、カスタマイズして送りますので、ご連絡ください。なお、連絡が多数あるときは、お時間がかかることがありますので、ご了承ください。必要な方は、担当者までご一報ください。順次対応いたします。

- ① 育児・介護休業等に関する規程（令和4年4月1日、10月1日改正対応）
- ② 育児介護休業等に関する労使協定
- ③ 社内様式（令和4年4月～9月30日分まで）
- ④ 社内様式（令和4年10月1日以降）
- ⑤ 意向確認文書（令和4年4月～9月30日分まで）
- ⑥ 意向確認文書（令和4年10月1日以降）
- ⑦ 相談窓口設置文書

2. 改正個人情報保護法の各ポイントを詳しく解説（令和4年4月1日改正）

以下、マネーフォワードクラウド契約のネットニュースから引用しました。

1月号の事務所ニュースでちらっと紹介した通り、個人情報保護法が改正されます。改正のポイントは、大きく分けて6つあります。それぞれについて、詳しく解説します。

- ① 本人の請求権の拡大
- ② 事業者の責務の追加
- ③ 事業者の自主的な取り組みの推進
- ④ データ利用活用の推進
- ⑤ ペナルティの強化
- ⑥ 域外適用等の拡充

①本人の請求権の拡大

改正前の個人情報保護法（旧法）では、本人が個人情報取扱事業者の保有個人データの利用停止や消去を請求できるのは、目的外利用されたときと不正の手段で取得されたときに限られ、また第三者提供の停止を請求できるのは、本人の同意なく第三者提供がなされたときに限られていました。

改正法では上記に加え、不適正な利用がなされたときも利用停止等が請求できることとされました（30条1項、16条の2）。

また、保有個人データを利用する必要がなくなったときや、保有個人データの漏えい等が生じたとき、その他保有個人データの取扱いにより本人の権利又は正当な利益が害されるおそれがあるときにも、利用停止等又は第三者提供の停止の請求ができるようになりました（30条5項）。

ただし、利用停止等や第三者提供の停止を行うことが困難な場合であって、本人の権利利益の保護のための代替措置が取られている場合はこの限りではないとして、個人情報取扱事業者の負担を軽減しています（30条6項ただし書）。

また、改正法では本人の個人情報取扱事業者に対する個人情報の第三者提供の記録（公益等が害されるものとして政令で定めるものを除く）の開示請求権が新設されました（28条5項）。

②事業者の責務の追加

改正法では個人情報取扱事業者に対し、個人データの漏えい等が発生した場合の報告義務及び本人に対する通知義務が新設されました（22条の2、1項）。ただし、他の個人情報取扱事業者から個人データの取扱いの委託を受けた場合は、委託元に通知すれば足りることとされました（22条の2、1項ただし書）。

なお、本人への通知が困難な場合であって、本人の権利利益の保護のための代替措置が取られている場合はこの限りではないとして、個人情報取扱事業者の負担が軽減されています（22条の2、2項ただし書）

また、改正法では個人情報取扱事業者の個人情報の不適正な利用の禁止義務が明文化されました。不適正な利用とは、違法又は不当な行為を助長し、又は誘発するおそれがある方法による利用を指します（16条の2）。

③事業者の自主的な取り組みの推進

旧法においても、本人や関係者からの個人情報取扱いに関する苦情の処理や、個人情報等の適正な取扱いに関する情報の提供、その他個人情報等の適正な取扱いの確保に関して必要な業務を自主的に行う民間団体を「認定個人情報保護団体」として認定する制度がありました。

旧法では、認定個人情報保護団体の業務は個人情報取扱事業者のすべての分野（部門）を対象とする必要がありましたが、改正法では特定の分野（部門）だけを対象にできるようになりました（47条1項、2項）。これにより、事業者の自主的な個人情報保護への取り組みを推進しています。

④データ利活用の促進

- ・ 仮名加工情報

旧法では、個人を特定できないように個人情報を加工した場合でも、加工前の情報と同等に厳格な規制

の対象となっていました。改正法では、イノベーションを促進する観点から氏名等を削除して、他の情報と照合しない限り個人を特定できないように個人情報加工した場合は（仮名加工情報）、仮名加工情報取扱事業者の内部分析目的の利用に限定する等を条件に、開示・利用停止請求への対応等の義務を緩和しました（2条9項、10項、35条の2、35条の3）。

・提供先で個人データとなる情報の第三者提供

提供元では個人データに該当しないものの、提供先において他の情報と照合することにより、容易に個人を特定することができる情報（個人関連情報）があります。

例えば、Cookieなどのような識別子情報とそれに紐づく閲覧履歴や購入履歴などの個人情報ではない情報がこれに当たります。改正法では個人関連情報を第三者提供する場合、提供元が提供先に対して本人の同意を得ていること等を確認する義務を新設しました（26条の2第1項）。

⑤ペナルティの強化

改正法において、措置命令違反、報告義務違反、個人情報データベース等の不正流用をした個人及び法人に対する罰則が重くなりました。措置命令に違反した個人に対しては、「6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金」から「1年以下の懲役又は100万円以下の罰金」に、報告義務違反に対しては「30万円以下の罰金」から「50万円以下の罰金」に強化されました。

また、法人に対する罰金刑は旧法では個人と同じでしたが、改正法では措置命令違反と個人情報データベース等の不正流用については「1億円以下」に引き上げられました。

なお、個人情報データベース等の不正流用の個人に対する罰則（1年以下の懲役又は50万円以下の罰金）に変更はなく、報告義務違反に対する法人の罰則は個人と同じ「50万円以下の罰金」となっています（83、85、87条）。

これらの罰則については、2020年12月12日に施行されています。

⑥域外適用等の拡充

旧法でも一部の条項が外国の事業者にも適用されていましたが、外国の事業者は報告徴収・命令および立入検査などの対象ではありませんでした。改正法では、日本国内にある者に係る個人情報等を取り扱う外国事業者を報告徴収・命令の対象とし、罰則も適用されることになりました（75条）。

また、個人情報取扱事業者が外国にある第三者に個人データを提供する場合、移転先事業者における個人情報の取扱いに関する制度等について本人への情報提供義務などが規定され、個人情報の保護を手厚くしました（24条2項、3項）。

<所長コメント>

当事務所では、改正個人情報保護法に準拠した個人情報保護規程を作成してありますので、必要な顧問先の方は、担当者までご連絡ください。

3. 社長や役員が重い病気になったときの対応について

(1) 社長の傷病手当金

社長が重い病気にかかってしまい長期間働けなくなったときのことを考えてみたいと思います。仮に社長が脳梗塞になり3週間入院し、麻痺が残り、その後リハビリをして、6か月後に復職したと仮定して考えてみます。

社長は役員ですから法人との委任契約により役員報酬の支払いを受けています。利益がたくさん出ており、財務内容に不安のない会社であれば、労務不能期間についても役員報酬を全額支払い続けることができますよね。また、各種生命保険等に加入しており、入院・通院の給付金等をたんまり受給できるときもお金の心配をしなくてよいですね。

しかし、中小企業の7割は赤字と言われておりますので、会社の大黒柱である社長が数か月、労務不能であるときに、役員報酬を支払い続けることができない会社も多いのではないのでしょうか。

一般的に従業員が病気になり労務不能となったときは、協会けんぽから傷病手当金を受給することができます。傷病手当金は、労務不能4日目から受給が可能です。

傷病手当金の支給要件は次の通りです。

- ① 業務外の事由による病気やケガの療養のための休業であること
- ② 仕事に就くことができないこと（医師が労務不能の証明をすることになります）
- ③ 連続する3日間を含み4日以上仕事に就けなかったこと
- ④ 休業した期間について給与の支払いがないこと

この傷病手当金は、社長や役員でも受給が可能です。ただし、④のとおり、役員報酬を受けているときは受給できません。逆に言えば、役員報酬をもらわなければ傷病手当金を受給できます。

受給できる金額は、概ね次の通りです。

1日当たりの受給金額＝支給開始日以前の継続した12か月各月の標準報酬月額÷30日×2/3
例えば、役員報酬が100万円のときは、標準報酬月額は98万円となります。この3分の2ですから21,780円となります。仮に63日間の労務不能期間であれば約130万円の支給となります。

1,306,800円＝98万円÷30日×2/3×(63日-3日)

※「30日」で割ったところで1の位を四捨五入する

※「2/3」で計算した金額に小数点があれば、小数点第1位を四捨五入する

社長や役員の場合、重ねて記載しますが、役員報酬をゼロにすることが必要となります。役員報酬をゼロにするには、取締役会等で議決する必要があります。役員報酬をゼロにするときは、必ず事前に税理士や公認会計士にご相談ください。

(2) 社長や役員の高額な医療費を安くする方法（該当する人は少ないけれど知っていると得します）

新型コロナワクチンや治療薬の通り、最近の医薬品の発展は、目覚ましく新薬が生まれ、従来なら死亡してしまう病気でも、通常に働きながら治療できるようになりました。見た目は普通でも重い病気の寛解状態で働いている人が少なくありません。しかし、薬価が高く自己負担するのはきついという事態が起こります。

仕事柄、高額療養費や限度額適用認定証の申請業務がたくさんあります。

先日、長期間、抗がん剤を服用しているA役員の方から、「服薬している抗がん剤が高価なため、医療費が高いので何とかならないか」というご相談がありました。

Aさんは、がんのため、毎月1回通院して、飲み薬である抗がん剤を処方してもらい毎日飲んでいるようです。毎月の自己負担額は93,000円ということでした。もう2年間もこの状態ということでした。

いくら役員といえどもこの負担額は大きいですね。医療費控除で所得税が若干安くなるといっても、そうそう負担できる金額ではありません。

入院や手術のため医療費が高額な場合は、削減することはできませんが、定期的に通院して、高額な薬を服用している方においては、合法的に医療費を削減することが可能です。

1か月あたりの自己負担額の上限が決まっているため、これを逆手に取る方法です。

高額療養費・限度額適用は、標準報酬月額の区分により医療費の自己負担額の上限額が変わります。

過去12か月以内に3回以上、上限額に達した場合は、4回目から「多数回」該当となり、上限額が下がります。この適用区分は次の通りです。70歳未満の場合です。

ア 標準報酬月額が83万円以上

⇒252,600円+(医療費-842,000)×1% (多数月該当140,100円)

イ 標準報酬月額が53万円以上79万円以下

⇒167,400円+(医療費-558,000)×1% (多数月該当93,000円)

ウ 標準報酬月額が28万円以上50万円以下

⇒80,100円+(医療費-267,000)×1% (多数月該当44,400円)

エ 標準報酬月額が26万円以下

⇒57,600円 (多数月該当44,400円)

オ 住民税非課税者

⇒35,400円 (多数月該当24,600円)

Aさんの役員報酬は月額60万円であるため、上記の限度額適用認定証の70歳未満の方の区分のイ（標準報酬月額53万～79万円の方）に該当します。毎月通院しているため、1年間に4回以上の多数該当に該当するので、自己負担額が93,000円となります。最初の3回目までは、167,400円+（総医療費-558,000円）×1%（167,400円以上）が自己負担額になります。

<具体的な削減方法>

毎月1回の通院を変えることは難しいと思いますが、高額な薬については、毎月処方してもらうのではなく、2か月に1回、2か月分を処方してもらえるように、先生にお願いしてみることです。

そうすれば、1年間の自己負担額は1,116,000円（93,000円×12か月）から、558,000円（93,000円×6か月）となります。1年間で558,000円の削減になります。

薬の処方間隔を3か月に1回とすれば、372,000円（93,000円×4か月）となり、1年間で744,000円の削減となります。

薬によっては、長期間大量に処方することができないものがあるので、必ずできるとは限りませんが、2か月に1回の処方現実的です。医師に相談してみる価値は、十分にあります。

(3) さらになる裏技、合法的ですが、該当者は少ないと思われます

ちょっとマニアックですが該当する人には、メリットが大きいと思いますね。前回のAさんの役員報酬は月額60万円（標準報酬月額59万円）でしたが、これを月額50万円に引き下げて、差額の120万円を賞与（事前届出確定給与）で支給するとすると、年収は同じでも医療費の負担は、次の通りになります。

Aさんは、1年間に4回以上の多数該当に該当しているため、自己負担額が93,000円ですが、これが44,400円になります。なんと48,600円も医療費が削減されます。

同じ年収でも標準報酬月額から自己負担額を決めるので、適用区分を一つ下げることによって、大幅に医療費を削減することができます。

Aさんのように役員であれば会社と相談してこのようなことが決められると思いますが、一般の労働者だと残念ですが無理でしょうね。

また、仮にAさんが100万円の役員報酬を受けていたとしたら、同じように役員報酬を80万円に引き下げ、事前届出確定給与で240万円を支給すれば、年収は同じでも医療費は大きく削減できます。

50万円に引き下げ、事前届出確定給与で600万円を支給すれば、年収は同じでも医療費はもっと大きく削減できます。

なお、デメリットとして傷病手当金を受給するときは、標準報酬月額から計算されます。そのため、事前届出確定給与で支払うと年収では同じになりますが、傷病手当金は、安くなります。

例) 63日間の労務不能のときの傷病手当金

役員報酬が100万円のときで63日間労務不能

$$1,306,800円 = 98万円 \div 30日 \times 2/3 \times (60日 - 3日)$$

役員報酬が50万円、事前届出確定給与が600万円のときで63日間労務不能

$$666,780円 = 50万円 \div 30日 \times 2/3 \times (60日 - 3日)$$

4. 始末書と顛末書との違い

よく始末書の書式が欲しいので至急メールでくださいと電話がかかってきます。

本来、始末書とは、懲戒処分の一つです。

始末書は就業規則で始末書の提出に関して規定されていない限り、提出を命令することはできません。一般的な会社の就業規則では、始末書の作成は「けん責」という懲戒処分として規定されています。「けん責」は規則違反や信用失墜行為があったときに、口頭や文書で注意し反省を促す処分です。そのうえで、始末書を求めることとなります。順番として、懲戒処分のけん責があり、その後に始末書を提出していただくこととなります。まあ、実務的には、始末書を取って終了ということもありますが、基本は、懲戒処分をしてその後に始末

書となります。

また、始末書を提出しない従業員に対して、その事実をもっともう一度懲戒処分をしたいというご相談を受けますが、基本的には一事不再理ということで、一度の行為で2度の処罰をすることは許されておりません。しかし、もう一度悪いことをしてしまったときは、前回の始末書の未提出を加味しての懲戒処分は許されます。

＜始末書と顛末書（てんまつしょ）の違い＞

始末書は、不始末やトラブルの事の原因、結果、対策を記載し、2度と起こらないように謝罪するものです。「反省文」と言った方がよいかもしれません。

顛末書とは不始末やトラブルの事の起こりから原因、結果、対策を記載し、事実関係を把握するためのものです。二度と同じ過ちを繰り返さないための書類です。5W1Hで書くことが望ましい。「理由書」とか「事実確認書」と言った方が分かりやすいかもしれません。

始末書の一般的な書き方

- ① はじめに不始末の内容と経過を書きます。「いつ、どこで、誰が、何をしたか」という要点を簡潔にまとめます。
- ② 次に不始末の原因を書きます。ここで注意すべきは、言い訳や正当化にならないようにすることです。事実を客観的にみて、冷静にまとめて誠意を示すようにします。
例：原因は〇〇のためです。
よく確認をしないで対応したのが原因です。
- ③ お詫び・反省の弁へと移ります。
例：とても反省しております。
深く反省しています。
- ④ 不始末を二度と繰り返さない決意をしっかりと書きます。始末書は懲戒の意味合いをもちますので、しっかりと謝罪の意を示します。
例：今後はよく確認して、二度と同じような不始末を起こさないように努めます。
：今後は、〇〇を直し、二度と同じような不始末を起こさないように誓約します。
- ⑤ 最後に、寛大な措置を願う言葉や、今後は規則に従いますといった誓いの言葉でしめくくります。
例：なにとぞ寛大な処分をお願い致します。

＜その他＞

- ⑥ 始末書に決まった書式はありません。コピー用紙、ノート等何でもOKです。ワード・エクセルで作成したときは、自分の名前は自筆で記載して押印してください。

始末書記載例①

	令和〇年〇月〇日
	株式会社〇〇〇〇殿
	営業部 〇〇〇〇 印
	始末書
※下線上記①（経緯）	<u>私は、〇月〇日、懇親会の席上でお酒を飲みすぎてしまい、ちょっとしたことに切れてしまい、〇〇君に対して暴言を吐いてしまい、その場の雰</u>
※下線上記②（原因）	<u>囲気を壊しただけでなく、参加者、会社及び〇〇君に大変ご迷惑をおかけしました。</u> またこれは、会社の信用を失いかねない事態であると重く認識しております。
※下線上記③ （反省）（お詫び）	<u>この不始末は、私のくだらない自尊心から生じた思い上がりであり、立場と身分を</u> わきまえなかったことを深く反省しております。参加者、会社及び〇〇君に対して、 <u>心からお詫び申し上げます。</u>
※下線上記④（同じ過 ちをしない決意）	今後は、節度をわきまえて飲酒するとともに、自らの言動に細心の注意を払うこと で、 <u>二度と同じような不始末を起こさないように努めます。</u>
※下線上記⑤ （寛大な措置）	<u>なにとぞ寛大にご措置くださるようお願い申し上げます、ここに始末書を提出いたしま</u> す。
	以上

当事務所では、労務管理上必要ないろいろな書式を準備してあります。必要なときは、担当者までご連絡ください。なお、準備していない書式もあり得ますので、ご了承ください。

始末書記載例②

	令和〇〇年〇〇月〇〇日
	(株)〇〇〇〇 代表取締役 〇〇〇〇様
	商品部 宣伝担当 水戸 太郎 印
	始末書
※下線上記①（経緯）	常日頃から遅刻が多く注意指導されていたにもかかわらず、大事な来客がある日に
※下線上記③（お詫び）	遅刻してしまい、打合わせに参加することができなかったことは、 <u>私の不注意で大変なご迷惑をおかけし、誠に申し訳ございませんでした。</u>
※下線上記②（原因）	<u>目覚ましをかけるのを忘れてしまったこと及び調子に乗って深夜までゲームをしてしまったことが遅刻の原因です。</u>
※下線上記④（同じ過ちをしない決意）	<u>今後は、遅刻しないように生活を見直し、次のことを毎日実行します。</u> ・ <u>毎日〇時までには寝るようにします</u> ・ <u>寝る前2時間は、ゲームは動画を見ないようにします</u> ・ <u>飲酒は、次の日が出勤日のときは、ビール500mlまでとします</u> ・ <u>目覚まし時計を2個使用します</u> <u>二度とこのようなことのないよう誓約するあかしとして始末書を提出いたします。</u> 誠に申し訳ございませんでした。
	以上