

4月から道交法の改正により 自転車にも青切符

◆4月から自転車にも「青切符」制度を導入

道路交通法の改正により2026年4月から、自転車の交通違反に「交通反則制度」（いわゆる「青切符」制度）が導入されます。この青切符は自動車の交通違反の際に広く行われている違反処理の方法で、今までは自転車には導入されていませんでした。

これまでは自転車の交通違反が検挙されると、いわゆる「赤切符」（飲酒運転など特に悪質性・危険性が高いものに適用）等を用いた刑事手続による処理が行われていましたが、青切符の導入により、手続的な負担を軽減するとともに、違反者に前科がつくことをなくしつつ、実効性のある責任追及が可能となるものとされています。

◆青切符により検挙される違反例

青切符により検挙される違反の一例として、信号無視（反則金6,000円）、一時不停止（同5,000円）、携帯電話使用（同12,000円）、制動装置（ブレーキ）不良（同5,000円）等が挙げられます。

青切符導入後も、自転車の交通違反に対しては基本的に「指導警告」を実施し、交通事故の原因となるような、「悪質・危険な違反」は検挙の対象とするとされていますが、検挙の対象が広がったことで、自転車

自転車の交通違反は、そもそも自転車運転の基本の交通ルールを理解していないことによって起こっていると思います。

の交通違反については取締りが強化されることとなります。

◆従業員への周知を

通勤等で自転車を使用する従業員もいるところ、自転車への青切符導入は個人としては当然知っておくべき改正です。一方、業務において重大事故が起こった場合などは、企業に使用者責任が問われるケースなども想定されます。自転車の交通違反への取締り強化が進む中、自転車への青切符導入や、自動車のみならず、自転車の交通違反防止については、ぜひ従業員に周知していきたいところです。

【警視庁「道路交通法の改正について（青切符についても含む）」】

https://www.keishicho.metro.tokyo.lg.jp/kotsu/jikoboshi/bicycle/cycle_kaisei.html



もにす認定制度をご存じですか？

こういう認定制度があることを知りませんでした。障害者雇用に理解のある、優しい企業が増えることを願いましょう。

もにす認定制度とは、障害者の雇用の促進および雇用の安定に関する取組みの実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度です。認定事業主になると、以下のメリットがあります。なお、認定に有効期限はありません。

◆障害者雇用優良中小事業主認定マークが使用できる

事業主の広告や労働者の募集の用に供する広告や商品等に認定マーク（愛称：もにす（企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて「ともにすむ」という思いが込められている））を付すことができます。

◆周知広報の対象となる

認定事業主の情報は、厚生労働省および都道府県労働局のホームページに掲載されます。また、ハローワークの求人票に認定マークが表示されます。

そのほかにも、公共調達等における加点評価を受けられたり、日本政策金融公庫の低利融資対象となったります場合があります。

◆認定事業主になれるのは？

常時雇用する労働者が300人以下の中小事業主であって、

- ① 障害者雇用への取組み、取組みの成果、それらの情報開示の3項目について、項目ごとの合格最低点に達しつつ、合計で50点中20点以上を獲得すること

- ② 法定雇用率を達成していること
- ③ 過去に認定を取り消された場合、取消しの日から起算して3年以上経過していること
- ④ 雇用関係助成金の不支給措置を受けていないこと等

の基準を満たした場合に認定事業主になれます。なお、認定の申請は、事業主の主たる事業所を管轄する都道府県労働局で行います。

◆制度見直しの動き

厚生労働省は、もにす認定の基準を、より質を的確に評価する内容に見直し、新たに大企業も対象に加える等の案を、「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」に示しました。今後の制度見直しの動きにも注目です。

【厚生労働省「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>



東京都教育委員会が教員への カスハラ対応指針案を提示

モンスターペアレントはいつから発生したのでしょうか。その両親が育てた子供は、どのように成長するのでしょうか。

◆教員に対する「社会通念を超える要望等」とは？

12月2日、東京都教育委員会は有識者会議にて、教員へのカスハラ対応指針案（以下、「案」といいます）を公表しました。

案では、「社会通念を超える要望等」を「著しい迷惑行為で勤務環境を害するもの」とし、具体例では「業務に支障が生じるような長時間の居座りや電話」「多項目に及ぶ質問に対する書面回答の要求」「児童・生徒や教職員の個人情報教えるように要求」などを示しています。

「相談室等への案内」「いじめのない誹謗中傷の削除」といった取組みを挙げています。

また、対応終了後も保護者等との関係性は続くことから、弁護士等による保護者等への状況の確認など必要に応じてフォローアップを行うことや、事案の検証と共有を行うことも大切だとしています。

【東京都教育委員会「学校と家庭・地域とのより良好な関係づくりに係る有識者会議（令和7年度第5回）」
https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/basic/council/sonota/school_home_community_relationship

◆迷惑行為等への対応の流れは？

標準的な対応手順としては、相談等に丁寧かつ誠実に対応することを基本としつつ、当初から2人以上で対応する、3回目以降は管理職中心への対応にシフトするとともに弁護士への相談を開始する、4～5回目には弁護士等も同席（状況に応じて弁護士が単独で対応）する、を示しています。

さらに5回目以降に弁護士等から第三者的な場への相談を打診し、保護者等が行為をやめず、業務に支障が生じると判断した場合、行為中止の要請等をした上で対応を終了するとしています。



◆教職員のメンタルヘルスケアはどうする？

「相手の言動は自分の責任ではない」と意識することで、心理的な負担を減らすことができるとメンタルヘルスケアの効果を示し、「一人で抱え込ませない」

障害者雇用ビジネスの実態 と課題、対応策

「障害者雇用ビジネス」という業種があることがおかしい感じがします。名のある大手企業も利用しているようですが。

厚生労働省は12月1日に、「第11回 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」を開催し、障害者雇用ビジネスの実態や課題を公表し、今後の対応策や障害者雇用の質を高めていくための論点を示しました。

◆事業者、就業場所、利用企業、就業者が増加

障害者雇用ビジネスとは、企業に農園やサテライトオフィスなどを貸し、そこで働く障害者の採用や雇用管理などを代行して業務を提供するなどを行う事業のことをいいます。

同研究会の資料によると、令和7年10月末時点で障害者雇用ビジネス事業者は46事業者で、就業場所は221か所でした。また、利用企業は1,802社以上（把握した就業場所ごとの利用企業数を合計した延べ数）、就業障害者数は11,141人以上（把握した就業者数）でした。いずれも初めて公表した令和5年4月よりも大きく増加しています。

◆雇用の「質」を高めるためにガイドラインの策定を提示

同研究会の資料では、以下の障害者雇用ビジネスの課題を挙げています。

- ・業務内容・就業場所の分離によるインクルージョンの観点からの課題・雇用責任の希薄化
- ・固定的な業務付与による能力開発の制限など、不十分・不適切な雇用管理
- ・障害者の能力発揮の成果が、有為な経済活動（事業

活動）へ十分活用されない

また、「障害者雇用が一方的コストであるという認識に陥り、負担感のみが強まっていくことは、中長期的な我が国の障害者雇用の進展にとって負の影響が懸念される」と述べています。

同研究会では、上記の課題の是正に向け、障害者雇用に精通した資格者の配置や、障害者や利用企業への支援に従事するスタッフに対する教育訓練等の実施、最終的に利用企業が自社の就業場所での障害者雇用に移行させていくための提案・支援などを盛り込んだガイドライン設定、事業者によるガイドラインに沿った運営に向けた対応を提示しました。

【厚生労働省「第11回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会（資料）」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_66442.html



失業保険の申請サポートを めぐるトラブルに注意

最近には本当に詐欺行為が多いです。この申請サポート業者もその一つでしょうが、犯罪を犯している意識がないのでしょうか。

国民生活センターは、「失業保険の受給額や受給期間が増える」とうたう申請サポートに関する相談が増えているとして、注意を呼びかけました。東京労働局も同様に、「失業保険の金額・期間を増やせる」と宣伝する業者に関するトラブルへの注意喚起を発信しています。失業保険は、ハローワーク（公共職業安定所）での申請と審査に基づき支給される公的支援制度であり、外部事業者が給付内容を増やせるものではありません。

◆過度な宣伝と解約をめぐるトラブルが多発

全国の消費生活センターには、「サポートを依頼すれば受給額が増えると思ったが実際には増えなかった」「途中で解約を申し出たところ高額な違約金を請求された」といった相談が寄せられています。申請サポート契約の中には、広告や勧誘の段階で過度な期待を持たせる表現が使われているケースもあり、契約内容の理解不足によるトラブルが増えています。契約前に、サービス内容と費用、解約条件が妥当かどうかを慎重に確認することが重要です。

◆不正受給を促す悪質な事例も

さらに深刻なのは、不正受給を促すかのような誘導が見られる点です。実際にはメンタル不調がないにもかかわらず「うつ病と診断されるためのマニュアル」が送られてくるなど、虚偽の申請を促すケースが報告されています。不正受給が行われた場合、受給者本人

が返還・納付を命じられるほか、詐欺罪などの刑事罰の対象となる可能性があります。事実と異なる申告を求められた場合は、絶対に応じてはいけません。

失業保険は再就職を支援する大切な制度です。事業者との契約に不安を感じた場合やトラブルが生じた場合は、すぐに最寄りの消費生活センター等へ相談しましょう。

【国民生活センター「失業保険の給付額等を増やすことができるとうたう申請サポートに注意 —不正受給を促すかのようなケースも！—】

https://www.kokusen.go.jp/pdf/n-20251203_1.pdf

【東京労働局「失業保険の金額・期間を増やせる」とうたう申請サポートにご注意ください。】

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/newpage_01662.html



「子ども・子育て支援金について」を公開



全国健康保険協会は、令和7年11月28日に開催された全国健康保険協会運営委員会の資料として「子ども・子育て支援金について」を公開しました。

◆子ども・子育て支援金制度とは

子ども・子育て支援金制度は、少子化対策（児童手当の拡充、妊婦への支援給付、こども誰でも通園制度、出生後休業支援給付および育児時短休業給付、国民年金第1号被保険者の育児期間に係る保険料の免除）のための特定財源として、令和8年度から10年度にかけて段階的に導入されます。

◆開始時期と徴収方法

令和8年4月分（5月末納付分）より、労使折半で子ども・子育て支援金を負担します。医療保険料と同様、毎月の賃金ならびに賞与から徴収されることになっており、産休中や育休中の場合は免除されます。制度の適用開始は、任意継続被保険者も同様です。

◆支援金率と年収別の負担額

負担額は、標準報酬月額ならびに標準賞与額に支援金率を乗じて求められます。支援金率は国が一律で定めることとされており、0.24%から段階的に引き上げられ、令和10年度に0.4%になる予定です。被保険者一人当たりの平均負担額は、令和8年度では450円、令和9年度では600円、令和10年度では800円と見込まれています。

◆給与明細への表示

こども家庭庁の事務連絡(2025.6.18)において、被保険者から保険料を徴収する際に保険料額の内訳として支援金額を示すことは法令上の義務とはなっていません。ただし、制度への理解・協力を促す観点から、給与明細書には医療保険料等と区別して表示することが望ましいでしょう。

従業員への説明や給与明細の修正対応ができるよう、理解と準備をしておきましょう。

【全国健康保険協会「子ども・子育て支援金について」】

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/shared/direction/dai138kai/2025112814.pdf>

1月の労務と税務の手続

13日○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付

2月2日○労働保険料納付<第3期>

○給与支払報告書の提出

今月号の内容に関しまして、ご不明点などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

当事務所より一言

4月から子育て支援金の徴収が始まりますが、あまり周知されていないようです。今の物価高が解消されない中で、さらなる保険料の徴収となるわけですから不満感は大いだと思います。さらに、徴収された保険料で少子化対策に効果があるのかも疑問です。