

# 戸田事務所便り



連絡先：〒675-0027  
 兵庫県加古川市尾上町今福 365-1  
 電話：079-440-3614 FAX：079-426-7949  
 e-mail：[todajimusyo@hera.eonet.ne.jp](mailto:todajimusyo@hera.eonet.ne.jp)  
 URL：<http://todajimusyo.net/>

## 4月からの道路交通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」制度が導入

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

## 子ども・子育て支援金について

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、子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

子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>

## 障害者雇用ビジネスの実態と課題、対応策

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。