

しんくみ東海北陸健康保険組合便り



連絡先：〒453-0015
愛知県名古屋市中村区椿町3-21
電 話：052-451-0291 FAX：052-453-3770

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になります。

◆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。

冬季の労災対策

凍結や降雪により労働災

害が増加しやすい時期になってきました。しっかりと対策を講じて、予防していきましょう。

◆屋 外

最も発生しやすいのは転倒災害です。以下の点は重点的に確認するようにしましょう。

- ・転倒防止用マット、融雪剤、除雪用具等を用意しているか
- ・凍結等で滑りやすい箇所に滑り止めの措置が行われているか。また、日没後の照明の照度が十分にあるか
- ・建物の入り口や、水が溜まりやすい床等に吸水マットを敷くといった措置を講じているか

転倒リスクの高い場所・行為の労働者への周知や、靴・服装の選択からリスクを軽減することも重要です。また、除雪作業を行う際は一層の安全対策を講じ、労働者に対し手順や注意事項を十分に説明する必要があります。

業務で自動車等運転が必要な場合は、交通労働災害の対策も行いましょう。冬用タ

イヤへの交換や点検を徹底し、あらためて安全運転に関する教育を実施するべきです。

◆屋 内

温度や湿度の設定を適切に行うことで、寒さによるパフォーマンスの低下やミスといったリスクを軽減することができます。ただし、一酸化炭素中毒のリスクがあるため、燃焼式暖房機器を使用する際は換気措置を行いましょう。また、暖房機器の周辺に可燃物等を置かないよう整理しましょう。

労働者への周知や注意喚起が必要な点も多いため、教育プログラム等を適宜実施しましょう。また、冬は日照時間が短くなるため、メンタル不調になりやすい季節でもあります。通勤時間や休憩時間を柔軟に選択できる制度等が導入されていない場合は、併せて検討することをお勧めします。

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。

インフルエンザ等が流行しています。予防にお気を付けください

- ・手洗いの徹底
- ・マスクの着用とセキエチケット
- ・喚起の徹底
- ・十分な睡眠とバランスの取れた食事

