

# SKET NEWS

季刊

vol. 66  
2026年春号

## contents

- 1 ETCマイレージポイント  
還元について
- 2 首都高速料金の値上げ
- 3 育成就労制度の運用要領の  
公表について
- 4 中東リスクが加速させる人材還流
- 5 自転車「青切符」導入がもたらす  
企業リスク

表紙：インドネシア ブサキ寺院



組合Facebookページ随時更新中！  
<https://www.facebook.com/tsk.kumiai>

## 2025年度 ETCマイレージポイント還元について

— SKETカードご利用の組合員様への還元を実施しています —

本取り組みは、日頃SKETカードをご利用いただいている組合員の皆様へのサービスの一環として行っているものであり、毎年3月末に有効期限を迎えるカード毎のマイレージポイント残を失効させることなく最大限に還元し、組合員の皆様へご活用いただいております。

2025年度においてもマイレージの還元処理を実施し、組合員様合計510万円相当を還元し、4月ご利用分からのご利用に適用されていきます。

今後も当組合では、組合員の皆様にとって実質的なメリットとなる運用を積み重ねながら、継続的なサービス向上に努めてまいります。

## 首都高速料金の値上げ

2026年10月より首都高速が値上げとなります

首都高速道路は、昨今の急激な労務費・材料費の高騰等、老朽化対策や更新事業に伴う費用増を賄うため、首都高速の値上げを2026年10月より実施することを発表しました。

首都高の料金値上げ概要 平均改定率は8.1%

今回の改定では、利用距離に応じて負担する1kmあたりの料金単価が変更となります。普通車の場合、現行の「29.52円/km」を「32.472円/km」へと引き上げます。平均改定率は8.1%です。

下限料金はこれまでの300円を維持しつつ、上限料金は長距離利用者の負担増を考慮して設定されること。従来と同様に55km以上の利用については一

律の固定額を適用。普通車の場合、現行の1950円から2130円(+180円)へと変更となるとのことです。

今後の運用に関して

国土交通大臣に事業許可申請を行っている最中とのことでしたので、現状の大口・多頻度割引等の継続が正式に決定したわけではない点は注意が必要です。

なお、2025年12月に発表した上記の料金改定案に対する意見募集結果に対し、首都高側は料金改定後の交通状況を注視するとともに、ETC専用化を28年春までに進め、収受コスト縮減や将来的な柔軟料金の基盤整備につなげる考えを示しました。

### 首都高速道路の料金改定(案)について

#### 具体的な料金例 (普通車・ETCの場合)



#### 1 川崎浮島JCT～空港中央(料金距離 4.2km)

現行	改定後
300円	320円(+20円) (+6.7%)

#### 2 京葉道接続～錦糸町(料金距離 7.9km)

現行	改定後
420円	450円(+30円) (+7.1%)

#### 3 中央道接続～箱崎(料金距離 18.8km)

現行	改定後
780円	840円(+60円) (+7.7%)

#### 4 川口JCT～葛西(料金距離 33.8km)

現行	改定後
1,260円	1,370円(+110円) (+8.7%)

#### 5 三ツ沢接続～三郷JCT(料金距離 56.6km)

現行	改定後
1,950円	2,130円(+180円) (+9.2%)

※すべて対距離料金

#### 【車両別改訂料(下限～上限)】

- 軽・二輪：280円～1740円
- 普通車：300円～2130円
- 中型車：330円～2520円
- 大型車：400円～3410円
- 特大車：550円～5570円

例えば、中央道接続～箱崎(18.8km)を普通車で利用した場合、料金は現行の780円から840円へと60円上昇します。

出典：首都高速道路株式会社より

## 育成就労制度の運用要領の公表について～1～

令和8年2月20日付で、育成就労制度の運用要領が出入国在留管理庁より公表されました。

### 育成就労制度の主なポイント

#### ①キャリアアップの道筋が明確化

従来の技能実習制度では、技能実習計画に基づいた作業にしか従事できず、特定技能として従事する業務との一貫性が無いケースも多くみられました。育成就労制度では特定技能で行う業務と一致するようになりました。育成就労は特定技能に移行する技術を身に着けるための前段階的な位置づけとなり、同企業で長く働きやすくなる設計となりました。



#### ②業務範囲が広がる

技能実習制度では必須業務を全体の5割以上行わなければならないとされており、育成就労制度ではこの必須業務を行わなければならない割合が3割以上となり、それ以外の関連業務の割合が広がりました。従来より必須業務に縛られずに業務に従事することができます。

#### ③日本語能力習得の為の講習受講が必須

育成就労の目標として3年間でA2相当（JLPTのN4合格）の日本語能力を習得することが求められます。また中間目標として育成就労開始からの1年以内にA1相当（JLPTのN5合格）の日本語能力を習得する必要があります。

育成就労制度の入国後講習においては、日本語教育機関認定法に基づき認定を受けた認定日本語教育機関の「就労」課程のA1相当の講習を100時間以上受講することを定めています。この講習はA1相

当の日本語能力の試験に合格している場合は受講不要であり、講習を本国において行うことも可能です。また、育成就労実施者は、育成就労の期間である3年間に認定日本語教育機関の「就労」課程のA2相当の講習を100時間以上受講する機会を提供する必要があります。この講習についても、A2相当の日本語能力の試験に事前に合格している者については、改めて受講させる必要はありません。



#### ④本人意向の転籍が可能に

育成就労制度においては、技能実習制度から引き続き暴力やパワーハラスメントなどの人権侵害を受けた場合等、やむを得ない事情がある場合の転籍を認めるほか、新たに一定の要件の下、本人の意向による転籍も認めることとしています。転籍先についてはいずれの場合でも転籍は同一の業務区分内に限られます。

(つづく)

外国人材採用支援サイト運営中  
特定技能外国人のご検討も  
東西商工まで

<https://tsk-biz.com/>



## 育成就労制度の運用要領の公表について～2～

本人意向の転籍のための一定の要件としては、以下が挙げられます。

- ・転籍を希望する育成就労外国人が分野ごとに分野別運用方針で定める一定水準の技能及び日本語の能力を修得していること。
  - ・直近の育成就労実施者の下で育成就労を行わせる必要のある転籍制限期間は、育成就労産業分野ごとに分野別運用方針で定める1年以上2年以下の範囲の期間（同期間が1年を超える期間の場合には、育成就労実施者の判断で1年を定めることが可能）であるところ、この転籍制限期間を超えて育成就労の対象となっていること。
  - ・転籍に当たって、民間の職業紹介事業者による職業紹介等を受けていないこと。
  - ・転籍先の育成就労実施者が優良な育成就労実施者であること。
  - ・転籍先の育成就労実施者において受け入れている育成就労外国人の総数のうちの本人意向の転籍を行った育成就労外国人の割合が一定以内であること。
  - ・転籍先の育成就労実施者が転籍元の育成就労実施者に対して一定の金額(※)を支払うこととしていること。
- ※育成就労外国人の取次ぎ及び育成に係る費用として主務大臣が告示で定める額に、転籍元での就労期

間に応じた按分率をかけた金額

### 育成就労移行までのスケジュールにつきまして

2027年4月1日から育成就労制度の運用が開始されます。運用開始までのスケジュールにつきまして下記をご参考くださいませ。

技能実習生の最終面接実施リミット
2026年9月末日安
技能実習生の入国期限
2027年6月末まで
育成就労における計画認定の申請開始可能日 (育成就労外国人の新規面接の開始可能日)
2026年9月1日～（各分野ごとにバラつき有り）
協議会の加入
育成就労計画の申請までに各分野ごとの協議会に加入する必要があります（既に特定技能で協議会へ加入済みの場合は不要となります）。
育成就労制度の開始
2027年4月1日～
育成就労外国人の新規入国開始
2027年7月～

注意)以上のスケジュールは育成就労制度運用要領から逆算したものであり、今後改正があれば都度変更となるスケジュールです。

## 中東リスクが加速させる人材還流

緊迫の度を増す中東情勢を受け、世界の労働市場に大きな地殻変動が起きています。これまで同地域の建設やインフラを支えてきたフィリピンやインドネシア等の東南アジア系労働者の間で、安全リスクを回避し、就業先を再考する「脱・中東」の動きが加速しています。

これまで「高賃金」を武器に人材を惹きつけてきた中東諸国ですが、昨今の地政学的な不安定化は、労働者が最も重視する「身体の安全」を脅かしています。ここで注目すべきは、彼らの次なる目的地として、治安が安定し、特定技能制度の拡充が進む

「日本」が有力な選択肢に浮上している点です。

円安という逆風はあるものの、日本が提供する「中長期的な居住の安定」や「家族帯同の可能性」は、不安定な情勢下にある労働者にとって極めて魅力的な代替案となります。

実際に、中東からの帰国者が日本市場へ流入する兆しも見え始めています。今、中東からの「人材還流」を好機と捉え、受入体制を迅速に整備できるか。その決断が、今後数年の国際人材獲得競争における勝敗を分けることになるでしょう。

## 自転車「青切符」導入がもたらす企業リスク

### ■ 通勤・業務ルールの再点検が急務

近年、健康志向の高まりや環境負荷の低減を背景に、自転車を通勤手段として活用する「自転車通勤」を導入・容認する企業が増えています。しかし、企業の管理職や経営層が今、最も注視すべき法改正があります。それが、自転車の交通違反に対する「青切符」の導入です。これまで、自転車の違反は「警告」か、重い刑事罰を伴う「赤切符」のいずれかが主でした。しかし、今回の改正により、軽微な違反であっても速やかに罰金(反則金)が課されるようになります。この制度が企業のリスク管理にどのような影響を及ぼすのか、そして今なすべき対策を解説します。

### ■ 制度の概要と、注視すべき「違反対象の内容」

今回の法改正は、16歳以上の運転者を対象としています。車やバイクと同様に、警察官の指示に従わなかったり、危険な運転を行ったりした場合、現場で青切符が交付されます。

特に、日常的に起こりうる以下の行為が違反対象として取り締まりが厳格化されます。

**信号無視や一時不停止：** 交差点での安全確認不足。

**右側通行(逆走)：** 車道の左側端を通行しない行為。

**スマートフォン等の使用(ながら運転)：** 画面を注視しながらの走行。

**遮断踏切への立ち入り：** 無理な横断。

これらは、通勤中だけでなく、外回りなどの業務中に発生する可能性も十分にあります。もし従業員が摘発されれば、本人の金銭的負担のみならず、企業の安全配慮義務やコンプライアンス体制が厳しく問われることとなります。

### ■ 企業が抱える「放置できないリスク」

自転車の違反が可視化されることで、企業は以下のリスクに直面します。


**安全配慮義務の不履行：** 適切な教育を行わずに事故が発生した場合、企業が損害賠償責任を問われるケースが増えています。

**企業イメージの失墜：** 社名入りの備品を使用中や、通勤時間帯に摘発が繰り返されれば、地域社会から

の信頼を損ないます。

**労働力への影響：** 事故による欠勤や、重大な違反による訴訟対応は、組織の生産性を著しく低下させます。

反則行為と反則金の例	
反則行為	反則金額
携帯電話使用等(保持)	12,000円
信号無視	6,000円
通行区分違反 (右側通行、歩道走行など)	6,000円



悪質・危険な違反に直ちに当たることがないときは、原則として、検挙は行わず、指導警告を行います。

政府広報オンラインより

<https://www.gov-online.go.jp/article/202410/entry-6604.html>



### ■ 今、取り組むべき3つのアクション

「自転車は軽車両である」という認識を組織全体で再定義し、以下の対策を講じることを推奨します。

**通勤規程・ルールの改定：** 自転車通勤を許可制にし、ヘルメットの着用や保険加入、交通ルールの遵守を改めて義務付ける。

**安全教育の実施：** 青切符制度の内容を周知し、違反が及ぼす個人的・組織的デメリットを教育する。

**定期的な点検：** 業務で使用する自転車の整備状況や、従業員の運転モラルをチェックする機会を設ける。

自転車の交通違反厳罰化は、もはや「個人のマナー」の範疇を超え、企業の「経営リスク」となりました。法改正が行われるこのタイミングを、社内の安全意識をアップデートする絶好の機会と捉え、貴社における自転車利用の現状を一度棚卸しし、最新の法規制に適合した運用ルールを策定してはいかがでしょうか。

東西商工協同組合

ホームページ

<https://tsk-gr.com/>