SKET NEWS

季刊
vol.68
2026年秋号



contents

1 【ETCｶｰﾄﾞ】首都高値上げと中型車以上の影響まとめ
2 【ETCｶｰﾄﾞ】生活道路の法定速度が60kmから30kmに
3 【ETCｶｰﾄﾞ】ETCコーポレートカード更新のご案内
4 【特定技能】飲食料品製造業 受入れ枠に注意
5 【特定技能】2号在留申請に新たな誓約書
6 【育成就労】物流倉庫分野の上乗せ要件が公布
7 カスハラ対策義務化へ。今すぐ始める4つの予防ステップ

表紙：ラオス・パトゥーサイ凱旋門

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

【ETCｶｰﾄﾞ】首都高値上げと中型車以上の影響まとめ

■ 首都高速の値上げに関して

2026年10月1日に首都高速が値上げされました。内容は下記になります。

・1kmあたりの料金を、普通車の場合で約3円引上げ（改定前29.52円→改定後32.472円）
・全車種の平均改定率は8.1%
・普通車の上限料金は1,950円から2,130円
・中型車以上は2027年6月30日まで現行料金に据え置き
・ただし中型車以上は2030年7月から割引率を縮小
・下限料金は改定前のまま継続（普通車の場合300円）
・上限料金は改定前の設定距離（55.0km）を継続
・大口・多頻度割引の割引率拡充措置（最大割引率45%）は、2031年3月末まで継続

値上げの内容は以前からお伝えしていた通りですが、ポイントは、中型車以上は2027年6月30日まで現行料金に据え置かれる一方、逆に2030年7月から割引率が縮小される点です。

中型車以上に関して、2027年7月1日以降は、原則として下記の新料金が適用されます。

・中型車：最大2,520円
・大型車：最大3,410円
・特大車：最大5,570円

中型車以上を多く利用する事業者については、2026年10月時点では料金が据え置かれるため、影響が先送りされたように見えます。
しかし、2027年7月には基本料金が上がり、その約3年後には大口・多頻度割引も縮小されます。

■ 首都高速の意見募集結果

中型車以上の車両に関して、2027年6月30日まで現行料金に据え置く一方、2030年7月から2031年3月まで大口・多頻度割引の拡充分を縮小する措置等について、『道路運送事業（中型車以上）における価格転嫁に向けた環境整備に伴う当面の特別措置案」に関する意見募集を行いその結果が2026年7月31日に発表されました。

意見の提出者は61人、提出された意見の総数は127件でした。中型車以上の料金改定を延期すること自体には一定の評価があった一方、大口・多頻度割引を後年度に縮小することには強い反対意見が寄せられた点が特徴となっています。

その理由としては、今回の特別措置が「当面の料金値上げを延期する一方、その費用を後年度の割引縮小によって確保する」という内容であったためと考えられます。



今回最も多かったのは、「大口・多頻度割引の割引率拡充の縮小はするべきではない」というもので、21件の意見がありました。なお、ほかにも「割引縮小の影響をより小さくするべき」「価格転嫁の環境が整えば割引縮小を見直すべき」といった意見もありました。こうした意見も含めると、少なくとも34件が後年度の大口・多頻度割引縮小に対して反対または再検討を求める内容でした。

一方で、「中型車以上の料金改定時期の延期を評価する」が20件あり、これもまた留意すべきポイントです。ただ、今回公表された意見募集結果を見る限り、特別措置の基本的な内容に大きな変更はありません。したがって、現時点では、

・中型車以上は2027年6月末まで現行料金
・2030年7月から2031年3月まで中型車以上の割引拡充を縮小
・大口・多頻度割引の拡充措置は2031年3月末まで延長

という当初の枠組みで実施される見通しです。
特に2030年7月以降、首都高速の割引に関して大きな枠組み変更が想定されるため、それを見据えた準備を進めることが必要です。

【ETCｶｰﾄﾞ】生活道路の法定速度が60kmから30kmに

2026年9月1日より、改正道路交通法施行令の施行により、中央線のない住宅街などの「生活道路」における自動車の法定速度が60km/hから30km/hに引き下げられます。

これまで生活道路では、特定の区間に規制標識や表示がない限り、法定速度として時速60kmまでの走行が可能でした。しかし、住民が徒歩や自転車で利用する機会が多く、近隣に学校が位置することも多いこれらの道路では、交通事故が頻発していました。こうした事故を防止し安全を確保するために、法定速度を引き下げることとなりました。

歩行者と車両の交通事故において、車両の速度が時速30kmを超えると致死率が急激に高くなるという点が、時速30kmを基準とした背景にあります。警察庁の分析によると、時速30kmを境に負傷事故と死亡事故の割合が逆転しています。

本来の目的である交通事故の防止や死亡事故の削減を達成するためには、引き下げとなった背景や「時速30km以上で走行すると致死率が高まる」といった知識をしっかりと周知し、ドライバー自ら法定速度を守ろうとする意識を高めることが大切です。



【ETCｶｰﾄﾞ】 ETCコーポレートカード更新のご案内

現在ご利用いただいている『ETCコーポレートカード （交換期限：27年3月） 』につきましては、まもなく交換期限を迎えます。2027年４月１日以降はご利用いただけません。

更新カード発送の際、組合員の皆様にはお手数をお掛けしますが、ご理解とご協力をお願い申し上げます。

更新カードの発送は、２０２７年２月中旬～３月上旬を予定しております。

【注意事項】

●２０２６年１０月以降の追加および再発行されるコーポレートカードは、交換期限３２年０３月（２０３２年０３月）として発行しております。

●更新カードの発送スケジュール等の詳細につきましては、道路会社への確認も含め、あらためてご案内させていただきます。

●ご利用予定のないETCコーポレートカードは、ご返却をお願い致します。



交換期限：２７年０３月
（２０２７年３月）が対象です
２０２７年４月１日以降はご利用できません

【特定技能】飲食料品製造業　受入れ枠に注意

【新規受入れ停止は2027年秋にも採用計画は早めの検討を】

特定技能１号には、分野ごとに政府が定める「受入れ見込数」があります。これは、一定期間に受入れる人数の上限の目安です。

飲食料品製造業では、2029年3月までの受入れ上限数が133,500人とされています。

【受入れ見込数の到達状況】

2026年6月末の特定技能１号在留者数は100,769人で、受入れ上限数に対して約75％です。直近6か月では7,376人増加しており、データが公表されている直近１年半の人数推移は約1,230人/月の増加となります。既に受入れが停止している外食業では、受入れ見込数５万人に対して在留者数が約4.6万人、約92％の段階で新規受入れの停止措置が取られました。

飲食料品製造業での受入れ増加ペースを考慮すると、受入れ見込数の90％に当たる約12万人へは、2027年10月頃に到達する見通しです。

外食業と同様に90％前後で停止判断が行われる場合、2027年秋頃から新規受入れが止まる可能性も見据える必要があります。

飲食料品製造業は、技能実習から特定技能へ移行する人も多い分野です。今後始まる育成就労制度でも分野ごとの受入れ見込数が設けられます。特定技能だけでなく、育成就労や他の採用ルートも含めた中長期の採用計画を、早めにご検討ください。

【特定技能】２号在留申請に新たな誓約書

【2026年８月20日以降の申請から提出が必要に】

2026年８月20日以降、特定技能２号の在留諸申請では、「２号特定技能外国人の業務内容に関する誓約書」（参考様式第１－32号）の提出が必要となりました。特定技能２号は、単に作業を行うだけでなく、自らの判断で専門的な業務を遂行する、又は監督者として複数の作業員を指導しつつ工程を管理する水準が求められます。

このため、誓約書では、特定技能２号人材が従事する業務と、技能実習生・特定技能１号人材の業務の違いを、実態に即して具体的に確認します。事業所、事業内容、所属部署、役職、職務内容のほか、指導の対象となる者（指導対象者）についても記載が必要です。

【提出前に確認したい４点】

・職務内容は「管理」「指導」などの表現だけで済ませず、本人の判断・工程管理・指導の内容を具体的に記載する。

・複数の事業所、部署、役職又は職務に該当する場合は、その内容をすべて記載する。

・指導対象者は、原則として同一事業所・同一部署に所属し、フルタイムで働く者に限る。他の２号人材から指導を受けている者は記載しない。

・記載欄が足りない場合は別紙を追加し、実際の就労内容と相違がないかを会社・本人双方で確認する。

記載内容と実態に相違がある場合、許可の判断に大きく影響するだけでなく、在留資格の取消しや、受入れ機関の欠格事由につながる可能性もあります。特定技能２号への移行を予定する企業様は、申請直前ではなく、日頃から本人の役割、指導体制、工程管理の実績を整理しておくことが重要です。

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】物流倉庫分野の上乗せ要件が公布

【準備すべき体制を早めに確認】

物流倉庫分野は、2026年1月の閣議決定により、特定技能および2027年4月1日から運用開始予定の「育成就労」制度の対象分野へ新たに追加されました。近年、EC市場の拡大や物流業界における人手不足の深刻化を背景に、倉庫現場での安定的な人材確保と育成の推進が重要な課題となっていました。

こうした情勢を受け、現場での中長期的な就労を視野に入れた受入れ体制を構築するため、本制度の適用が決定した経緯があります。

これに先立ち、国土交通省は2026年6月26日、物流倉庫分野に特有の現場事情や実務体制を踏まえた「上乗せ基準」を公布しました。今回の基準は、2027年運用開始の育成就労制度だけでなく、先行して運用されている現行の「特定技能１号」の受入れにも関わる重要な内容となっています。

【対象となる作業範囲と雇用形態の条件】

物流倉庫分野において受入れ対象となる業務は、倉庫内で行う貨物の入出庫作業、保管管理、ピッキング、検品、梱包、流通加工などの一連の倉庫作業です。フォークリフト等を用いた荷役作業なども含まれますが、安全配慮や適切な作業手順の徹底が前提とされます。

また、雇用形態については派遣形態による受入れは認められず、「直接雇用」が厳格な前提条件となります。受入れ事業者についても単に倉庫施設を保有しているだけでは不十分であり、倉庫業法に基づく登録を受けた「倉庫業者」や、一定の要件を満たす「貨物自動車運送事業者」など、法令で定められた事業者類型に該当する必要があります。

【主な上乗せ要件のポイント】

公布された上乗せ要件には、適切な就労環境の確保と管理体制の維持を目的として、主に以下の規定が盛り込まれています。

・受入れ事業者は、倉庫業の登録を受けて自ら倉庫作業を行う事業者、又は登録倉庫内で業務委託を受けて作業を行う事業者など、定められた事業者類型に該当する必要があります。

・物流倉庫分野の分野別協議会に加入し、必要な協力や調査・指導への適切な対応を行います。原則として就労開始後１年以内の加入が義務付けられています。

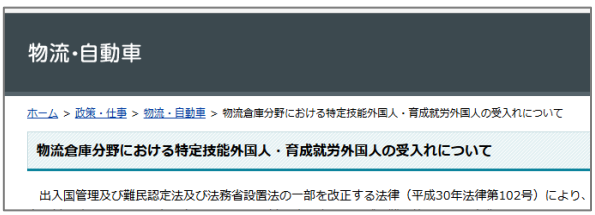
・入庫管理・在庫管理・出庫管理の基本機能を持つ情報システム（いわゆるWMS：倉庫管理システム）を利用・運用します。これは作業の可視化や適正管理を目的としたものであり、必ずしも自社所有である必要はなく、クラウド型システム等の利用でも要件を満たします。

・支援業務を登録支援機関へ全部委託する場合は、物流倉庫分野での適切な支援体制を持つ機関を選定します。また、行政機関等からの求めに応じて、実務経験や教育訓練の実施を証明する書面又は電子記録を遅滞なく提供できるように体制を整備しておく必要があります。

【今後の見通しと準備ステップ】

なお、物流倉庫分野の分野別協議会については、2026年9月時点で関係機関による設置に向けた調整が続けられています。また、特定技能１号の技能評価試験の開始時期や実施体制についても現在調整中とされています。

今後、物流倉庫分野での受入れを検討する企業様は、まず自社が対象となる事業者類型に当てはまるか、現場での倉庫作業の範囲やWMSの利用体制が基準を満たせるかを早急に確認することが重要です。



国土交通省HPより
https://www.mlit.go.jp/seisakutokatsu/freight/warehousing_ssw.html

カスハラ対策義務化へ。今すぐ始める4つの予防ステップ

近年、カスタマーハラスメント（以下、カスハラ）が社会問題化しています。これを受け、２０２５年６月には法改正が行われ、２０２６年１０月１日から、企業等にはカスハラ防止のため、雇用管理上、必要な措置を講じることが義務付けられることになりました。

カスハラは従業員の心身に深刻なダメージを与え、休職や離職を招きます。大切な従業員を守るため、これから一から予防体制を整える企業へ向けた4つのステップを解説します。

Step 1: カスタマーハラスメントの定義

まずは「何がカスハラに当たるか」の理解が出発点です。厚労省のマニュアルでは、顧客等の要求内容が妥当性を欠く場合や、手段・態様が社会通念上不相当であり、就業環境が害されるもの、と定義されています。これを参考に自社における定義を明確にしましょう。

Step 2: 基本方針の策定と社内外への表明

経営トップ自らが「カスハラを容認しない」という基本方針を打ち出します。方針は社内報や掲示物等を通じて社内に浸透させるだけでなく、ポスターの掲示や取引先への案内文などを通じて社外へも毅然とした姿勢を表明することが重要です。

Step 3: 悪質なクレームと適切な意見を分ける判断基準・マニュアルの整備

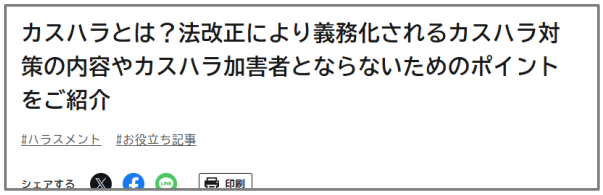
正当な要望との線引きが曖昧では現場が疲弊します。定めた定義を基に、自社の業務に即した具体的な判断基準を設けましょう。あわせて対応手順をまとめたマニュアルを整備し、現場が迷わず安全に行動できる指針とします。

Step 4: 相談窓口の設置と組織的対応フローの構築

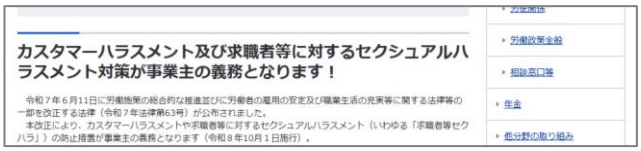
従業員が一人で被害を抱え込まないよう、相談窓口を設置します。同時に、現場から管理者、さらに警察や弁護士等の外部専門家へと連携する報告フローを構築し、迅速かつ組織的に被害者を守る仕組みを作ります。

義務化に向けた組織的な姿勢の重要性

カスハラ対策は被害から従業員を守るだけでなく、自社や従業員が取引先等に対して「加害者（カスハラをする側）」にならない意識を持つことも極めて重要です。組織全体でハラスメント防止への姿勢を示すことが、互いを尊重し安心して働ける環境を作り、企業の信頼向上へとつながります。



政府広報オンラインより
https://www.gov-online.go.jp/article/202510/entry-9370.html



厚生労働省における発表
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

厚生労働省における各種リーフレット

カスタマーハラスメント防止指針のリーフレット
https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001662580.pdf

カスタマーハラスメント対策関係に係る啓発資料リーフレット
https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001695646.pdf

東西商工協同組合
ホームページ
https://tsk-gr.com/

