



4月から施行される2つの重要な改正について ~ 自転車の青切符導入と被扶養者認定の年収確認方法の見直し ~

今年4月から施行される改正のうち、会社の実務に影響が出やすい2点を取り上げました。どちらも、事前にポイントを押さえておくことで、社内の周知・運用のための整理がしやすくなり、結果としてトラブル予防にもつながります。ご不明な点などございましたら、どうぞお気軽にあおば事務所までご相談ください。 <<今回の記事は、面川が担当しました。>>

自転車通勤の人や自転車での配達業務などの際には気を付けて！ ～危険性が高い自転車の交通違反にも「青切符」が導入されます～

青切符（交通反則通告制度）とは、一定の交通違反について、反則金を納付することで刑事手続ではなく反則手続で処理される仕組みです。今回の改正により、自転車についても、違反内容に応じて反則金の支払いが必要になります。



| 反則行為 | 反則金の額 |
|--|---------|
| 携帯電話使用等（ながら運転） | 12,000円 |
| 遮断踏切立ち入り（踏切不停止は6,000円） | 7,000円 |
| 信号無視（点滅信号無視は5,000円）、 車道の右側通行（逆走）、手放し運転等 | 6,000円 |
| 無灯火、傘差し運転、一時不停止、ブレーキ なし、イヤホン等使用運転 | 5,000円 |
| 二人乗り、横並びでの走行等 | 3,000円 |

（掲載は一部の例です。違反内容により反則金額は異なります。）

■ 会社責任が問われるケース

今回の法改正は、主に自転車運転した本人への処分を強化するものです。

ただし、次のようなケースの場合、会社が法的責任（使用者責任）を問われることがあり、注意が必要です。青切符とは別に、自転車事故でも人身事故となれば、数千万円規模の損害賠償が認められた裁判例もあります。

ケース1：業務として自転車を使用していた場合

営業活動や配達業務など、仕事のために自転車を使用していた場合

例：自転車を利用してお客様を訪問している、銀行や郵便局へ行っているなど

ケース2：通勤中でも業務性が認められる場合

会社の指示により自宅から直接取引先や現場へ向かっていた場合など

※通常の自宅と勤務先の往復（通勤）であれば、原則として会社の責任は生じません。



社内周知には、警察庁が提供する交通安全ポスター・教材の活用がお勧めです。詳細は下記QRコードよりご覧ください。



■ 会社として確認しておきたいこと

こうしたリスクを踏まえ、次の点について一度ご確認いただくことをおすすめします。

● 事業者用の賠償責任保険等への加入状況の確認

- ・従業員だけでなく、会社も自転車事故が対象となる保険に加入しているか？
- ・高額賠償事故（1億円程度）にも対応できる補償内容となっているか？

● 社内周知・教育

- ・反則金は運転者に対して科されるため、業務中であっても原則として本人負担となること
- ・反則金額を含めた法改正の内容や、事故が会社に与える影響等について

● 社内ルール・管理体制の整備、再点検

- ・社用自転車の管理方法と業務で自転車を使用する従業員を把握しておく
- ・通勤で自転車を使用する場合の届出方法を整理しておく

被扶養者の年収確認がより厳格に？！

～健康保険の被扶養者認定における年収の確認方法が変わります～

■ 改正のポイント（給与収入のみの場合 ※1）

【現行】
「今後1年間の収入見込み」で判定



【4月1日以降】
労働条件通知書等の労働契約の内容が確認できる書類
をもとに、契約段階で見込まれる収入で判定

この改正により、「労働契約の内容が確認できる書類」の添付 及び 扶養に入る方が「給与収入のみである」旨の申立てが必要になります。なお、被扶養者となるための年収要件（※2）に変更はありません。

※1 給与収入以外（年金・事業収入など）がある場合、従来どおり、年間収入の見込み額で判定されます。

※2 年収要件は原則130万円未満ですが、60歳以上または一定の障害のある方は180万円未満、被保険者の配偶者以外の19歳以上23歳未満の方は150万円未満となります。

■ 想定されるご質問

Q1. 労働契約の内容が確認できる書類をもとに、契約段階で見込まれる収入とは？

A1. 労働条件通知書等の書類に記載されている時給・労働時間・日数等を用いて算出した年収見込みのこと。

Q2. 労働条件通知書などの確認できる書類がない場合は？

A2. 会社が発行する収入証明書や、市区町村が発行する課税（非課税）証明書等で判定されます。

Q3. 契約段階では見込んでいなかった残業が日常的に発生した場合は？

A3. 労働条件通知書等に残業があると書いていないのであれば、当年度においては一時的なもののみなし、残業代は収入に入れません。 ※3

※3 ただし、年間収入が130万円を大きく上回り、契約書上の賃金を不当に低く記載していたと判断される場合は、被扶養者に該当しないものとして取り扱われる恐れがありますのでご注意ください。

参考「厚労省労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定における年間収入の取扱いにかかるQ&Aについて」

■ 会社として準備しておくべきこと

今回の改正は、**短時間勤務者の扶養判定に直接影響する重要な変更です。**
4月の施行に向けて、**ご準備・ご確認いただくことをおすすめします。**

① 配偶者の扶養に入っている従業員への対応（例えば、自社の短時間パートの方など）

- ・労働条件通知書など契約内容を書面で交付する（今後、扶養認定の重要資料になります）
- ・所定労働時間・日数・賃金額をできる限り具体的に記載する
- ・定期的な実態確認をルール化し、時給・労働時間が変更した時は変更した内容の通知書を交付する

② 被扶養者がいる従業員への周知と報告のお願い（例えば、配偶者を扶養に入れている自社の正社員の方など）

- ・被扶養者の働き方や時給が変わり、扶養の要件から外れる時は速やかに報告してもらうこと
- ・労働契約の内容がわかる書類がない場合は課税証明書や収入証明書で実態確認を行う運用を検討する

労働条件通知書、収入証明書等の書式はあおば事務所にご用意がありますので必要な場合はご連絡下さい。

