

新年あけましておめでとうございます

本年は「丙子」勢いと情熱を象徴し新しい挑戦に踏み出す力強い年と言わわれています

株式市場ではAIや人材投資が引き続き注目され「人を活かす仕組みづくり」が企業成長の鍵になる一年。人口減少や労務環境の変化などは続いますが、知恵と工夫で未来を切り拓くチャンスでもあります。私共もお客様の伴走者として、共に駆けろ一年になります

本年もどうぞよろしくお願ひ申し上げます

令和八年元日

鶴留舞



うんがいそうてん

雲外蒼天

2026年1月号

在留資格「留学」から就労資格への変更申請はお早めに

◆出入国在留管理庁が呼び掛け

外国人留学生の来年4月からの採用を予定されている企業の皆様には、早めの在留資格変更申請をお勧めです。出入国在留管理庁は、4月入社を目指す留学生の申請は毎年1~3月に集中し、書類不足や提出の遅れがあると希望日までに審査が終わらない可能性があるとして、12月1日から1月末までの間に申請するよう呼び掛けています。申請前には出入国在留管理庁のホームページにある提出書類一覧表を参照し、必要書類が揃っているか、慎重に確認しましょう。書類に不足があると結果が出る日が遅くなり、入社手続に影響する可能性があります。

◆新たに必要書類の省略が可能なケース

2025年12月1日からは、「留学」から「技術・人文知識・国際業務」または「研究」への在留資格変更許可申請において、以下のいずれかに該当する場合も提出書類の一部省略が認められるようになりました（派遣雇用は対象外）。

- ① 本邦の大学卒業（予定）者（大学院および短期大学卒業者を含む）
- ② 海外の優秀大学卒業者：3つの世界大学ランキング中、2つ以上で上位300位にランクインしている外国の大学が対象
- ③ 「留学」から就労資格への在留資格に変更許可を受けた者を現に受け入れている機関において就労する場合：申請人が希望する在留資格を有する外国人（「留学」の在留資格から変更許可を受けた者に限る）が現に当該所属機関に雇用されており、同外国人が当該所属機関において就労中に少なくとも1度の在留期間更新許可を受けている場合が対象

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、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。

ハラスメント相談窓口が「あるのに機能していない」という矛盾

●制度が信頼されていない現実

厚生労働省の実態調査によれば、パワーハラスメント相談窓口を「設置している」という企業は全体の7割以上に達していることをご存知でしょうか？一方で、実際にパワーハラスメントを経験した労働者のうち、約35%以上が「相談窓口に相談していない」という実態が明らかになっています。さらに驚くべきことに、相談があったとしても、企業が「何もしなかった」と判断されるケースがパワーハラスメントで53.2%にも上っています。窓口があるのに使われていない、あるいは使っても実効性がないと判断されている——これは単なる運用の問題ではなく、本質的な課題だと考えられます。

窓口を設置することは、法律上のコンプライアンス要件を満たします。しかし重要な問題は、「窓口が存在すること」と「実際に紛争を解決すること」は全く別の次元にあるという点です。

●「見えないプロセスへの信頼」が解決を左右する

被害者が相談窓口を利用するかどうかを決める際、最も重視するのは「相談しやすさ」ではなく、「相談した後に本当に解決するのか」「訴えが真摯に受け止められるのか」という見えないプロセスへの信頼だと考えられます。このプロセスが不透明だと、被害者は窓口があっても利用を躊躇します。結果として問題は潜在化し、職場環境は悪化し、やがて労働紛争や訴訟へと発展するリスクが高まります。

相談窓口を単なる「あるべき制度」として形式的に運用するのではなく、実際に被害者の声を受け止め、問題を解決し、職場を改善するための実質的なツールとして機能させることが求められているようです。

実効性のある相談窓口の設置やハラスメント防止体制の構築、プロセス設計について、一度考えてみませんか。

【厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査結果概要】
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/seisaku-000011909000/001259093.pdf>

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、今まででは自転車には導入されていませんでした。

これまで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。

【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

東京都教育委員会が教員へのカスハラ対応指針案を示しました

◆教員に対する「社会通念を超える要望等」とは?

12月2日、東京都教育委員会は有識者会議にて、教員へのカスハラ対応指針案（以下、「案」といいます）を公表しました。

案では、「社会通念を超える要望等」を「著しい迷惑行為で勤務環境を害するもの」とし、具体例では「業務に支障が生じるような長時間の居座りや電話」「多項目に及ぶ質問に対する書面回答の要求」「児童・生徒や教職員の個人情報を教えるように要求」などを示しています。

業種が違っても参考になる内容です。

◆迷惑行為等への対応の流れは?

標準的な対応手順としては、相談等に丁寧かつ誠実に対応することを基本としつつ、当初から2人以上で対応する、3回目以降は管理職中心への対応にシフトするとともに弁護士への相談を開始する、4～5回目には弁護士等も同席（状況に応じて弁護士が単独で対応）する、を示しています。

さらに5回目以降に弁護士等から第三者的な場への相談を打診し、保護者等が行為をやめず、業務に支障が生じると判断した場合、行為中止の要請等をした上で対応を終了するとしています。

◆教職員のメンタルヘルスケアはどうする?

「相手の言動は自分の責任ではない」と意識することで、心理的な負担を減らすことができるとメンタルヘルスケアの効果を示し、「一人で抱え込まない」「相談室等への案内」「いわれのない誹謗中傷の削除」といった取組みを挙げています。

また、対応終了後も保護者等との関係性は続くことから、弁護士等による保護者等への状況の確認など必要に応じてフォローアップを行うことや、事案の検証と共有を行うことも大切だとしています。

【東京都教育委員会「学校と家庭・地域とのより良好な関係づくりに係る有識者会議（令和7年度第5回）】

https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/basic/council/sonota/school_home_community_relationship

1月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

13日

- 源泉徴収税額（※）・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

※ただし、6ヶ月ごとの納付の特例を受けている場合には、令和7年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付

- 雇用保険被保険者資格取得届の提出＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞ [公共職業安定所]

2月2日

- 法定調書＜源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表＞の提出 [税務署]
- 給与支払報告書の提出＜1月1日現在のもの＞ [市区町村]
- 固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第4期分＞ [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出＜休業4日未満、10月～12月分＞ [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受扱等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険料納付＜延納第3期分＞
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞ [公共職業安定所]
- 固定資産税に係る住宅用地の申告 [市区町村]

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等（異動）申告書の提出 [給与の支払者（所轄税務署）]
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え [給与の支払者]

1月5日より
通常営業
いたします

