

ヒューマンテラス通信

1 月号 目 次

1. 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……………	1
2. 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……………	1
3. もにす認定制度をご存じですか？……………	2
4. 障害者雇用ビジネスの実態と課題、対応策……………	3
5. 失業保険の申請サポートをめぐるトラブルに注意 ～国民生活センター・東京労働局が注意喚起……………	4
6. 「育児休業等給付専用のコールセンター」が設置されています……………	5
7. 子ども・子育て支援金について……………	5
8. 4月からの道路交通法の改正により自転車にも青切符……………	6
9. 冬季の労災対策……………	7
10. 1月の税務と労務の手続〔提出先・納付先〕……………	8
11. 弊社業務のご案内……………	8
12. 今月のパンフレット：……………	9
新たなルールを確認！ トリテキ法確認ポイント -代金編-……………	9

発行者：ヒューマンテラス・アソシエイツ
（ヒューマンテラス株式会社）
E-mail：soudan@humanterrace.co.jp
URL：www.humanterrace.co.jp

1. 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？

先月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教えるように要求」などを示しています。

◆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？

メンタルヘルスケアにおいては、相手の感情と自分の感情を混同しないことが重要です。「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ます。指針案では、メンタルヘルスケアの体制を整え、「一人で抱え込ませない」、社会通念を超える要望等を受けた教職員への「相談室や受診等への案内」、「いわれのない誹謗中傷の削除」といった取組みを挙げ、職場全体で支えあうことが大切だとしています。

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

2. 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、パワハラ相談窓口を「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、実際にパワハラを経験した労働者のうち、約35%以上が「相談窓口には相談していない」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、企業が相談を受けたとしても、ハラスメントを知った後の対応として「特に何もしなかった」と被害者から判断されているケースがパワハラで53.2%にも上っているのです。

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ます。

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「令和5年 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/content/11910000/001541313.pdf>

3. もにす認定制度をご存じですか？

もにす認定制度とは、障害者の雇用の促進および雇用の安定に関する取組みの実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度です。認定事業主になると、以下のメリットがあります。なお、認定に有効期限はありません。

◆障害者雇用優良中小事業主認定マークが使用できる

事業主の広告や労働者の募集の用に供する広告や商品等に認定マーク（愛称：もにす（企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて「ともにすむ」という思いが込められている））を付すことができます。

◆周知広報の対象となる

認定事業主の情報は、厚生労働省および都道府県労働局のホームページに掲載されます。また、ハローワークの求人票に認定マークが表示されます。

そのほかにも、公共調達等における加点評価を受けられたり、日本政策金融公庫の低利融資対象となったりする場合があります。

◆認定事業主になれるのは？

常時雇用する労働者が300人以下の中小事業主であって、

- ① 障害者雇用への取組み、取組みの成果、それらの情報開示の3項目について、項目ごとの合格最低点に達しつつ、合計で50点中20点以上を獲得すること
- ② 法定雇用率を達成していること
- ③ 過去に認定を取り消された場合、取消しの日から起算して3年以上経過していること
- ④ 雇用関係助成金の不支給措置を受けていないこと 等

の基準を満たした場合に認定事業主になれます。なお、認定の申請は、事業主の主たる事業所を管轄する都道府県労働局で行います。

◆制度見直しの動き

厚生労働省は、もにす認定の基準を、より質を的確に評価する内容に見直し、新たに大企業も対象に加える等の案を、「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」に示しました。

今後の制度見直しの動きにも注目です。

【厚生労働省「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>

4. 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。

【厚生労働省「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（資料）」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_66442.html

5. 失業保険の申請サポートをめぐるトラブルに注意 ～国民生活センター・東京労働局が注意喚起

国民生活センターは、「失業保険の受給額や受給期間が増える」とうたう申請サポートに関する相談が増えているとして、注意を呼びかけました。東京労働局も同様に、「失業保険の金額・期間を増やせる」と宣伝する業者に関するトラブルへの注意喚起を発信しています。失業保険は、ハローワーク（公共職業安定所）での申請と審査に基づき支給される公的支援制度であり、外部事業者が給付内容を増やせるものではありません。

◆過度な宣伝と解約をめぐるトラブルが多発

全国の消費生活センターには、「サポートを依頼すれば受給額が増えると思ったが実際には増えなかった」「途中で解約を申し出たところ高額な違約金を請求された」といった相談が寄せられています。申請サポート契約の中には、広告や勧誘の段階で過度な期待を持たせる表現が使われているケースもあり、契約内容の理解不足によるトラブルが増えています。契約前に、サービス内容と費用、解約条件が妥当かどうかを慎重に確認することが重要です。

◆不正受給を促す悪質な事例も

さらに深刻なのは、不正受給を促すかのような誘導が見られる点です。実際にはメンタル不調がないにもかかわらず「うつ病と診断されるためのマニュアル」が送られてくるなど、虚偽の申請を促すケースが報告されています。不正受給が行われた場合、受給者本人が返還・納付を命じられるほか、詐欺罪などの刑事罰の対象となる可能性があります。事実と異なる申告を求められた場合は、絶対に応じてはいけません。

失業保険は再就職を支援する大切な制度です。事業者との契約に不安を感じた場合やトラブルが生じた場合は、すぐに最寄りの消費生活センター等へ相談しましょう。

【国民生活センター「失業保険の給付額等を増やすことができるとうたう申請サポートに注意
—不正受給を促すかのようなケースも！—」】
https://www.kokusen.go.jp/pdf/n-20251203_1.pdf

【東京労働局「「失業保険の金額・期間を増やせる」とうたう申請サポートにご注意ください。」】
https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/newpage_01662.html

6. 「育児休業等給付専用のコールセンター」が設置されています

◆複雑化する実務

今年施行された改正育児・介護休業法の施行に伴い、従来の育児休業給付金に加え、出生後休業支援給付金や育児時短就業給付金が新設され、申請書類や要件等がそれぞれ異なり、実務が複雑化しています。そして、申請から給付まで、時間がかかることも問題になっています。

◆コールセンターの設置

厚生労働省は、それらの問題を踏まえ 11 月 17 日に「育児休業等給付専用のコールセンター」を設置しました。育児休業等給付に関する制度内容や申請手続、電子申請の処理状況の目安に関して、問い合わせに応じてもらえます。

◆問い合わせの対象となる給付金

- ・ 育児休業給付金（支給期間の延長を含む）
- ・ 出生時育児休業給付金
- ・ 出生後休業支援給付金
- ・ 育児時短就業給付金

◆問い合わせの対象となる内容 ※具体的な支給日の回答は行われません

- ・ 給付金の内容や支給要件を知りたい
- ・ 支給額がどのように計算されるか知りたい
- ・ 給付金の申請手続を知りたい
- ・ 支給時期や電子申請の処理の目安を聞きたい

実務担当者にとっては、制度理解と、申請手続の管理、そして社内体制整備が必須実務となるでしょう。不明な点は、このコールセンターを活用してクリアにしていきましょう。

【厚生労働省「育児休業等給付専用のコールセンターを設置します」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001593629.pdf>

7. 子ども・子育て支援金について

全国健康保険協会は、令和 7 年 11 月 28 日に開催された全国健康保険協会運営委員会の資料として「子ども・子育て支援金について」を公開しました。

◆子ども・子育て支援金制度とは

子ども・子育て支援金制度は、少子化対策（児童手当の拡充、妊婦への支援給付、こども誰でも通園制度、出生後休業支援給付および育児時短休業給付、国民年金第 1 号被保険者の育児期間に係る保険料の免除）のための特定財源として、令和 8 年度から 10 年度にかけて段階的に導入されます。

◆開始時期と徴収方法

令和8年4月分（5月末納付分）より、労使折半で子ども・子育て支援金を負担します。医療保険料と同様、毎月の賃金ならびに賞与から徴収されることになっており、産休中や育休中の場合は免除されます。制度の適用開始は、任意継続被保険者も同様です。

◆支援金率と年収別の負担額

負担額は、標準報酬月額ならびに標準賞与額に支援金率を乗じて求められます。支援金率は国が一律で定めることとされており、0.24%から段階的に引き上げられ、令和10年度に0.4%になる予定です。被用者保険全体における被保険者一人当たりの平均月額負担額（事業主負担と個人負担を合わせた額）は、令和8年度では450円、令和9年度では600円、令和10年度では800円と見込まれています。収入別にみると、労使折半で負担する場合の2026年の個人負担額は、月収20万円なら月240円（20万円×0.24%×労使折半で1/2）、30万円なら360円、50万円なら月600円ほどとなります。

◆給与明細への表示

こども家庭庁の事務連絡(2025.6.18)において、被保険者から保険料を徴収する際に保険料額の内訳として支援金額を示すことは法令上の義務とはなっていません。ただし、制度への理解・協力を促す観点から、給与明細書には医療保険料等と区別して表示することが望ましいでしょう。

従業員への説明や給与明細の修正対応ができるよう、理解と準備をしておきましょう。

【全国健康保険協会「子ども・子育て支援金について」】

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/shared/direction/dai138kai/2025112814.pdf>

【子ども家庭庁「子ども・子育て支援金について」】

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic/page/field_ref/resources/2013c0c1-d5f0-4555-920d-80d9428893be/9d0ba714/20250514.policies.kodomokosodateshienkin.09.pdf

8. 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。

【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

9. 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。

10. 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】
- 健康保険印紙受払等報告書の提出【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】

11. 弊社業務のご案内

ヒューマンテラスでは、以下のサービスを提供しております。

■ 1. アドバイザリーサービス

- ・ 人事制度の運用についてのアドバイス
- ・ 就業規則他人事諸規程の作成・見直し・運用についてのアドバイス ほか

■ 2. コンサルティングサービス

- ・ 人事制度構築・見直し
- ・ 研修講師（人事評価者研修・目標設定研修など） ほか

ヒューマンテラス株式会社
ヒューマンテラス・アソシエイツ

〒107-0062
東京都港区南青山 3-14-14 サン南青山 1F
TEL：03-6276-8922
FAX：03-6276-8933
Email：soudan@humanterrace.co.jp
URL：www.humanterrace.co.jp

ヒューマンテラス 案内図

所在地：東京都港区南青山3丁目14番14号 サン南青山1F
電 話：03-6276-8922



12. 今月のパンフレット：

新たなルールを確認！ トリテキ法確認ポイント -代金編-

1 枚目：委託事業者の注意ポイント

2 枚目：中小受託事業者の確認ポイント

令和8年1月1日より、「下請法」は「取適法（トリテキ法）」に変わりました。

次ページにリーフレットを掲載します。1 枚目に委託事業者向けの注意ポイント、2 枚目に受託事業者向けの確認ポイントが記載されています。

内容をご確認ください。

▼ リーフレット「新たなルールを確認！ トリテキ法確認ポイント 代金編」

（委託事業者向け） https://www.jftc.go.jp/toriteki_pointleaflet1.pdf

（中小受託事業者向け） https://www.jftc.go.jp/toriteki_pointleaflet2.pdf

▼ 公正取引委員会 取適法特設サイト（イラストや動画による解説があります）

https://www.jftc.go.jp/toriteki_2025/

▼ 公正取引委員会 取適法関連パンフレットのページ

<https://www.jftc.go.jp/houdou/panfu.html#cmsshitauke>

委託事業者の
注意ポイント！

新たなルールに注意！

令和8年1月1日から、「下請法」は「取適法（トリテキ法）」に変わります。

取適法施行（令和8年1月1日）に伴い、同日以降に発注した取適法適用対象取引では、新たに以下の行為が禁止されます！

！ 協議に応じない一方的な代金決定の禁止

- ・ 中小受託事業者からの価格協議の求めに応じずに、一方的に代金を決定することは違反になります。

※ 協議を明示的に拒む場合だけでなく、例えば、協議の求めを無視したり、協議を繰り返し先延ばしにしたりして、協議を困難にさせる場合も違反になります。

！ 手形払等の禁止

- ・ 手形による代金の支払いは違反になります（「支払遅延」に該当）。
- ・ 電子記録債権やファクタリングを使用する場合にも、支払期日（最長で、発注した物品等を受領した日から起算して60日以内）までに代金満額相当の現金を得ることが困難なものは違反になります（「支払遅延」に該当）。

例えば、以下の場合には取適法に違反することとなります。

- ① 製造委託等代金の支払期日より後に満期日が到来する場合に中小受託事業者において割引を受ける等の行為が必要なとき
- ② 中小受託事業者を受取手数料等の負担が生じるとき

※ 上記②に関して、決済に伴い一時的に受取手数料等の負担が生じる場合であっても、あらかじめ書面等による合意の上、製造委託等代金の支払期日までに当該負担分を委託事業者が補填し、中小受託事業者が製造委託等代金の支払期日に代金満額相当の現金を受け取れるようになっていれば問題とはなりません。

！ 振込手数料を負担させることの禁止

- ・ 中小受託事業者との合意の有無にかかわらず、振込手数料を中小受託事業者に負担させ、製造委託等代金から差し引くことは違反になります（「減額」に該当）。



中小受託事業者の
確認ポイント！

新たなルールを確認！

令和8年1月1日から、「下請法」は「取適法（トリテキ法）」に変わります。

取適法施行（令和8年1月1日）に伴い、同日以降に発注した取適法適用対象取引では、新たに以下の行為が禁止されます！

！ 協議に応じない一方的な代金決定の禁止

- ・ 中小受託事業者からの価格協議の求めに応じずに、一方的に代金を決定することは違反になります。

→ 積極的に協議を求めることで、より実質的な価格協議を実現へ

※ 協議を明示的に拒む場合だけでなく、例えば、協議の求めを無視したり、協議を繰り返し先延ばしにしたりして、協議を困難にさせる場合も違反になります。

！ 手形払等の禁止

- ・ 手形による代金の支払いは違反になります（「支払遅延」に該当）。
- ・ 電子記録債権やファクタリングを使用する場合にも、支払期日（最長で、発注した物品等を受領した日から起算して60日以内）までに代金満額相当の現金を得ることが困難なものは違反になります（「支払遅延」に該当）。

→ 支払期日に代金満額相当の現金を受取可能に

例えば、以下の場合には取適法に違反することとなります。

- ① 製造委託等代金の支払期日より後に満期日が到来する場合に中小受託事業者において割引を受ける等の行為が必要なとき
- ② 中小受託事業者を受取手数料等の負担が生じるとき

※ 上記②に関して、決済に伴い一時的に受取手数料等の負担が生じる場合であっても、あらかじめ書面等による合意の上、製造委託等代金の支払期日までに当該負担分を委託事業者が補填し、中小受託事業者が製造委託等代金の支払期日に代金満額相当の現金を受け取れるようになっていれば問題とはなりません。

！ 振込手数料を負担させることの禁止

- ・ 中小受託事業者との合意の有無にかかわらず、振込手数料を中小受託事業者に負担させ、製造委託等代金から差し引くことは違反になります（「減額」に該当）。

→ 代金の受取に係る振込手数料の負担が不要に

