

# しんくみ東海北陸健康保険組合便り



連絡先：〒453-0015  
愛知県名古屋市中村区椿町 3-21  
電話：052-451-0291 FAX：052-453-3770

## 生成AIサービス利用時の注意点

### ◆目覚ましい発展を遂げる生成AI

ChatGPT等の生成AIサービスが話題です。プロンプトと呼ばれる質問・指示に対し、自然な文章で膨大なデータから導いた回答を返してくれることから、生産性の向上などに寄与するとされています。その反面、法的な整備が追いついていない点も多く、利用には注意が必要です。なかでも、個人情報や秘密情報の入力には避けるよう注意喚起されています。なぜなら、入力した内容はデータ学習に使用されることがあり、流出の懸念があるからです。企業において使用ルールを定めることは必須といえるでしょう。

### ◆使用ルールの策定

では、どのようなルールを策定すればいいのでしょうか。参考になるのが、一般社団法人日本ディープラーニング協会による「生成AIの利用ガイドライン」です。生成AIの活用を考える組織がスムーズに導入を行えるように、利用ガイ

ドラインのひな型が公開されています。組織の目的やポリシー等に照らして、必要な追加や修正を加えることができます。「簡易解説付きガイドライン」では、データ入力に際して注意すべき事項、生成物を利用するに際して注意すべき事項に触れられており、社内での検討に役立つ内容になっています。また、個人情報取扱事業者が社内での積極的な活用を検討しているのであれば、個人情報保護委員会による「生成AIサービスの利用に関する注意喚起等」にも目を通しておきましょう。

「気づかないうちに社員が不適切な使用をして、問題に発展してしまった」ということのないよう、早めに対策を講じておきたいですね。

## シニア採用の現状と課題

マイナビが行った、非正規雇用の採用業務に携わった人を対象とした調査(2023年)の結果によると、人手不足を背景に、非正規雇用のシニア(65歳以上)の採用について、警備、介護、ドライバ

ーといった業種で採用実績が高いようです。

○警備 89.4% (前年比1.2ポイント増加)

○介護 79.6% (前年比2.5ポイント増加)

○ドライバー 78.6% (前年比6.9ポイント増加)

### ◆シニアを採用する理由、採用したくない理由

この調査で、シニア採用をしている、または採用意向があると回答した人の「シニアを採用したい理由」としては、「人手不足の解消・改善に繋がるから」(51.2%)、「専門性が高い・経験が豊富」(37.1%)、「これまで採用したシニアが優秀だったから」(25.4%)といった回答が上位に挙がっています。

一方、シニアを採用したくない理由として、「体力や健康面に不安がある」(53.7%)という回答もあります。

これらを踏まえて既存の業務の見直しなどを行い、シニア採用を実施すれば、シニアのみならず今後の多様な人材の採用活動や、いったん退職した人の再雇用などの場面にも良い影響を与えるでしょう。

## ◆今後の課題

人手が不足している企業では、シニアの採用が今後いっそう検討すべき課題となります。一方で、今いる中堅社員の介護離職を防止する、「多様な働き方」に対応して自社の魅力アップにつなげるなどの取組みも重要となってきます。介護離職の防止に関しては、来年にも法改正が行われる見込みですので、今後の情報に留意しておきましょう。

## 2023年春闘は高水準～連合集計より

7月5日、2023年の春季生活闘争(春闘)の最終回答集計が連合より発表されました。その結果の概要をお伝えします。

### ◆賃上げの数値(月例賃金)は

5,272組合の「定昇相当込み賃上げ計」は、加重平均で10,560円(3.58%)と、昨年と比べると4,556円(1.51ポイント)増えています。

上記のうち300人未満の中小組合3,823組合は、8,021円(3.23%)で、昨年比3,178円(1.27ポイント)増える結果となりました。

賃上げ分が明確に分かる

3,186組合の「賃上げ分」は5,983円(2.12%)、うち中小組合2,019組合は4,982円(1.96%)となり、いずれも賃上げ分の集計が開始された2015年以降で最も高い結果となっています。

有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で時給52.78円(昨年比29.35円増)、月給6,828円(同2,831円増)で、引上げ率は概算でそれぞれ5.01%・3.18%となり、時給は一般組合員(平均賃金方式)を上回る結果になりました。

### ◆連合の見解

・企業内最低賃金協定改定の取組み組合数は昨年同時期並みだが、回答額は着実に上昇している。  
・すべての労働者の立場に立った「働き方」の改善やジェンダー平等・多様性の推進に向けても数多くの取組みがなされている。

物価上昇が続く中、賃上げを前向きにとらえている企業は多くなっています。政府においても、最低賃金の「全国平均1,000円」達成を視野に議論が進められています。

今後も賃上げ機運は高ま

る予想で、企業としてもその分の利益確保が必須となるでしょう。

## 性的少数者のトイレ使用制限に関する最高裁の初判断が示されました

### ◆国の対応を違法とする初判断

7月11日、戸籍上は男性で性同一性障害の経済産業省職員に対するトイレの使用制限について、最高裁第3小法廷は国の対応を「裁量権の範囲を逸脱し違法」とし、制限を不当と判断しました。

この制限は、女性トイレ使用に関する要望を受けて開かれた職員向け説明会でのやり取りを踏まえ経済産業省が決定したもので、下級審では判断が分かれていました。

### ◆今後の対応

裁判官の補足意見には、使用制限について、当初の必要性は認めつつ、教育等により理解を得るための努力を行い、必要に応じて見直すなどが必要だったとするものがあります。また裁判長は、今後、事案の積重ねを通じて指針や基準が形作られることに期待したいとしています。

\*今後企業においても対策の検討が必要と考えます。ご不明な点がございましたら、社会保険労務士事務所へお尋ねください。

