

# 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



## インターネット上で自社に対する誹謗中傷の書き込みを見つけたら？

### ◆違法・有害情報に関する相談は高止まり傾向

総務省がまとめたインターネット上の違法・有害情報に関する報告書によると、違法・有害情報相談センターに寄せられた令和6年度の相談件数は6,403件で、令和5年度の6,463件に引き続き高止まり傾向にあります。

相談者の属性は「個人」85.2%、「個人事業主」8.2%、「企業・団体」5.7%と、個人の割合が圧倒的に多くなっています。

### ◆カスタマーハラスメント対策の観点から押さえておくべきこと

一方で、今年10月から企業にはカスタマーハラスメント対策を講じることが義務とされます。

厚生労働省の『カスタマーハラスメント対策企業マニュアル』では、「SNS/インターネット上での誹謗中傷型」のハラスメント行為への対応例として、ホームページ等の運営者への削除請求や発

信者情報の開示請求を挙げていることから、自社が誹謗中傷の被害にあったりプライバシーを侵害するような情報が掲載されたりした場合に備えて、方法を確認しておくといでしょう。

### ◆法務省が手引きを公表

法務省が4月15日に公表した『インターネット上の誹謗中傷書き込み削除依頼の手引き』には、GoogleやLINEヤフー、InstagramやFacebookなどを運営するMetaといった主なプロバイダ、サーバの管理・運営者ごとに、自ら削除依頼を行う場合の手順が掲載されています。「削除依頼フォーム」のどの項目をクリックするのか、どの選択項目にチェックを入れるのかなどが解説されており、削除依頼のメールテンプレートも掲載されています。

## 令和8年度地方労働行政運営方針のポイント

地方労働行政運営方針とは、厚生労働省が労働行政における重点課題への対応方

針をまとめたものです。今年度の企業向け施策の主なポイントは、以下です。

### ◆賃上げに向けた支援・非正規労働者の処遇改善等に関する支援

賃上げに取り組む企業への支援として、賃上げ支援助成金パッケージの周知や価格転嫁・取引適正化の徹底を図ります。

非正規労働者の処遇改善等に取り組む事業主を支援するキャリアアップ助成金の各コースの周知等を実施します。

### ◆労働移動の円滑化

賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主への支援として、早期再就職支援等助成金(中途採用拡大コース)の周知等に取り組みます。

### ◆人手不足対策

全ハローワークで医療・介護・保育分野の事業所へのア

ウトリーチによる求人充足支援に取り組み、雇用管理指導援助も含めた支援を実施します。

### ◆多様な人材の活躍促進

70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢者の処遇改善を行う企業への支援として、65歳超雇用推進助成金の周知等に取り組みます。

### ◆女性活躍推進・ハラスメント対策

4月から義務化された男女間賃金差異・女性管理職比率の情報公表の周知等に取り組みます。

ハラスメント防止措置を講じていない事業主への厳正な指導の実施等により、法の履行確保を図ります。

### ◆仕事と育児・介護の両立支援等

両立支援等助成金の活用を推進し、仕事と育児・介護の両立ができる職場環境整備を図ります。

### ◆安全で健康に働くことができる環境づくり

長時間労働の抑制や、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備等に取り組みます。

## 人事部門のAI活用～経団連「HR部門におけるAI等の活用に関する報告書」より

### ◆人事部門でも進むAIの活用

現在、AIの普及が急速に進んでいます。企業においても、従業員が業務上AIを利用する場面が増えているでしょう。

この動きは、企業の人事部門(①採用、②人材配置、③人材育成、④労務管理)においても例外ではありません。大企業を中心とした例になりますが、日本経済団体連合会(経団連)より、HR部門においてAI等を活用している企業やシステム開発事業者へのヒアリングを実施(回答企業75社)した報告書が公表されています。

### ◆どのような場面で使われているのか

同報告書によれば、HR部門での活用状況をみると、「採用」(25社)が一番多く、その具体的内容としては「応募者スクリーニング」(15社)を挙げる企業が多くなっています。次いで多い「労務管理」(22社)の具体的内容では「労務相談の一次対応」(19社)が多く、さらに「人材育成」(20社)では、「面談サポート」(14社)が多い結果となっています。

### ◆企業によるガバナンス体制の構築が必要

同報告書ではHR部門におけるAI等の活用の大前提として、「HR部門でのAI活用はあくまで人間の意思決定のサポート機能として活用することが肝要」とされ、求められる対応として、「適切に対応するためのガバナンス体制の構築が必要」とされています。

労働力不足の中、今後一層、業務におけるAI利用が進むと予想されます。様々なリスクに対応するためにも、企業が主導しての社内AI利用体制の整備が必要になってくるでしょう。

●身体が暑さに慣れていない時期です。熱中症にご注意ください。