



あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL: 0863-81-5634

FAX: 0863-33-3896

e-mail: ksato@aisr.or.jp

ホームページ: <https://aisr.or.jp>



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良いでしょう。

◆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 やフー、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。

ダウンロード等して保存しておくといでしょう。

【参考】

「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」

<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken88.html>

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見ると、「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。

【参考】

日本経済団体連合会「HR 部門における AI 等の活用に関する報告書

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2026/016.html>

令和 8 年 7 月から障害者の法定雇用率が引き上げられます

◆具体的な内容

令和 8 年 7 月から、民間企業における障害者の法定雇用率が現行の 2.5% から 2.7% へ引き上げられます。障害者を雇用しなければならない対象事業主の範囲も、現行の常時雇用労働者数 40.0 人以上から 37.5 人以上へと拡大されます。

法定雇用率を満たすかは、毎年 6 月 1

日時点の障害者雇用状況報告をもとに確認されます。つまり、令和 8 年 6 月 1 日時点の報告は現行の法定雇用率に基づき確認されますが、令和 9 年 6 月 1 日の報告では引上げ後の法定雇用率に基づき確認されるため、新たに対象となる企業では、約 1 年後の報告を見据えた対応が求められます。

◆企業に対する支援策

支援制度としては、高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）の障害者雇用納付金関係助成金が代表的です。

本助成金は、障害者の新規雇入れや雇用継続を行う上で施設・設備の整備等や適切な雇用管理を図るための特別な措置を行わなければ困難であると認められる場合に支給され、次の 8 種類があります。

障害者作業施設設置等助成金／障害者福祉施設設置等助成金／重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金／障害者介助等助成金／職場適応援助者助成金／重度障害者等通勤対策助成金／障害者雇用相談援助助成金／障害者能力開発助成金

要件や手続きなどの詳細はパンフレット「障害者雇用納付金関係助成金のご案内」もしくは助成金別の案内パンフレットをご覧ください。

法改正への対応とあわせ、無理のないかたちで障害者雇用を進めるためにも、早めの情報収集と準備を心掛けましょう。

【参考】

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf>

助成金（JEED）

<https://www.jeed.go.jp/disability/suhsidy/index.html>

