

# チコ労務管理事務所通信

## 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。

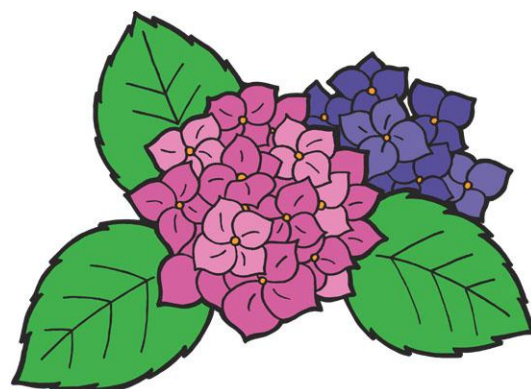
相談者の属性は「個人」85.2%、「個人事業主」8.2%、「企業・団体」5.7%と、個人の割合が圧倒的に多くなっています。

### ◆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。ダウンロード等して保存しておくとい良いでしょう。



### 【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>

## 早めの熱中症対策で 酷暑日に備えましょう

気象庁は4月17日、最高気温40℃以上の日の名称を「酷暑日」に決定すると公表しました。

近年、夏に40℃を超える気温が観測されることが珍しくなくなりました。厚生労働省の「職場における熱中症防止のためのガイドライン」には、計画的に暑熱順化期間を設ける必要性が明記されており、早くから対策を始めることが重要です。

### ◆暑熱順化プログラム

暑さが本格化する前に、計画的に暑熱順化期間を設けて徐々に熱に慣らし暑熱環境に適応させることにより、熱中症リスクを大きく軽減できます。

暑熱順化の方法としては、7日以上かけて暑熱環境での身体的負荷を増やす、作業時間を調整して次第に長くする、などが挙げられます。

暑熱順化は休暇等のため熱へのばく露が中断すると喪失が始まるため、以下の場合、作業従事者が暑

熱順化していないことに、特に留意する必要があります。

- ① 気温等が急に上昇した高温多湿作業場所で作業を行う場合
- ② 新規入職者などが新たに当該作業を行う場合
- ③ 作業従事者が長期間、当該作業場所での作業から離れ、その後再び当該作業を行う場合 等

昨年より職場の熱中症対策が義務化され、今年はその対象がスポットワーカーなどにも拡大されました。加えて、熱中症の重篤化による死亡災害の防止だけでなく、予防策により発生そのものを抑えることが、夏場の労働災害防止に繋がるとして、ガイドラインは策定されています。

上記暑熱順化プログラムや、労働者の年齢・基礎疾患等を踏まえた作業時間の短縮など、社内ルールから見直すことが肝心です。

#### 【参考】

「職場における熱中症防止対策に係る検討会」の報告書等を公表します（厚生労働省）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_71721.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_71721.html)

## 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。

#### 【参考】

令和8年度地方労働行政運営方針について

<https://www.mhlw.go.jp/content/10401000/001689499.pdf>

## 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

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。

#### 【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>