



人事労務情報

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
労務管理情報①	1
労務管理情報②	3
相談室	5
トピックス	6
NEWS	8

労務管理情報①

労基署の監督指導、対象事業場の約半数に違法残業の是正指導

9月に、厚生労働省から、令和元年度の長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果が公表されました。これは、令和元年度（平成31年4月から令和2年3月までの間）に、長時間労働が疑われる32,981事業場に対して実施された労働基準監督署（以下「労基署」）による監督指導の結果を取りまとめたものです。

☞ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13350.html

1. 監督指導結果のポイント

労基署の監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象として行われます。働き方改革関連法による時間外労働の上限規制が令和2年4月1日からは中小企業にも適用されることを考慮してか、対象事業場数は平成30年度の29,097から約1割増え、32,981となりました。

(1) 主な違反内容

監督指導を実施した32,981事業場のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場は全体の78.1%の25,770です。その内容は、次のとおりです。

【主な違反内容】

- ① 違法な時間外労働があったもの
15,593事業場・全体の47.3%
- ② 賃金不払残業があったもの
2,559事業場・全体の7.8%
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの
6,419事業場・全体の19.5%

対象事業場の約半数（47.3%）で、違法な時間外労働が確認され、是正・改善に向けた指導が行われました。なお、このうち実際に1か月あたり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、5,785事業場です。

平成30年度の法令違反事業場は、監督指導を実施した事業場全体の69.6%でしたので、やや増加したことになります。

(2) 監督指導を受けた事業場の規模

① 事業場規模

監督指導実施事業場の41.7%を10～29人の事業場が、25.3%を1～9人の事業場が占めており、30人未満の事業場で約7割を占めます。平成30年度と比べてこの割合は増えており、これらの事業場で特に注意が必要といえます。

② 企業規模

企業規模別に見ると、いちばん多く占めるのは300人以上で29.3%ですが、次いで多いのは10～29人で24.7%となります。こちらも平成30年度に比べて30人未満の割合が増えています。

2. 監督指導の事例

製造業の中小企業の実業場への監督指導の事例を紹介します。労基署は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考え、立入調査に入り、次の指導を行いました。

- ① 労働者19名について、1か月100時間を超える時間外・休日労働（最長：月136時間）が認められた。36協定を確認したところ、労働者代表について、特定の役職者が代々労働者代表を引き継ぐ形で決められていた。

↓

【労基署の対応】

- ・ 36協定の締結当事者の要件（右側☆参照）を満たさず、36協定が無効であるにもかかわらず、時間外労働を行わせたこと（労働基準法第32条違反）については是正勧告
- ・ 時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導

- ② 時間外労働の割増賃金について、いわゆる固定残業代制を採用しており、実際の時間外労働に対して不足が認められた。

↓

【労基署の対応】

- ・ 時間外労働の割増賃金について、いわゆる固定残業代制を採用していたが、実際の時間外労働を基に法定通りの計算をしたところ不足が生じていたことから、全額支払っていないこと（労働基準法第37条違反）については是正勧告

いわゆる固定残業代制を適正に運用せず、未払い賃金が生じているケースは間々見受けられます。正しく理解したうえで、導入するようにしましょう。

☆ 36協定の締結当事者の要件

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者と協定を締結します。この代表者の要件は次のとおりです。

- ① すべての労働者（パート、アルバイトを含む）の過半数を代表していること
- ② すべての労働者が参加した民主的な手続により選出された労働者であること。使用者の意向に基づき選出された労働者でないこと
 - … 投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議等により選出しましょう。会社側の指名、親睦会の幹事などを自動的に選任することはできません。
- ③ 管理監督者に該当しないこと

※ 36協定の締結当事者の要件を満たさない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届けても無効になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。

3. 11月、「過重労働解消キャンペーン」の実施

厚生労働省は、11月を「過労死等防止啓発月間」と定めています。そして、過労死等につながる過重労働などへの対応として、長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消に向けた重点的な監督指導等を行う「過重労働解消キャンペーン」を行います。特に重点的に監督対象となる事業場は、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等や、労基署およびハローワークに寄せられた相談等から、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等ということです。

☞ 11月は「過労死等防止啓発月間」です

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13557.html

新型コロナウイルス感染症の関係で、今年度は時間外労働が減少している企業も多いかと思いますが、この機会に、自社の時間外労働の実施状況や健康障害防止措置に関する対応に問題がないか等を改めて確認し、引き続き過重労働対策にしっかりと取り組みましょう。



労務管理情報②

副業・兼業ガイドライン改定、労働時間管理ほかルールを明確化

9月号で複数就業者に対する改正労災保険法（労働者災害補償保険法）の内容を取り上げましたが、これに合わせ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（以下「ガイドライン」）が改定されました。副業・兼業については、働き方改革のひとつとして、複数の事業所で働く方の保護や副業・兼業を普及促進させる観点から、労働時間管理および健康管理のあり方等についての検討が進められていました。改定されたガイドラインは、平成30年1月に作成された従来版にかなり加筆された内容となっています。ポイントとなる部分を取り上げます。

☞ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13266.html

1. ガイドラインの目的

副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にあり、企業も労働者も安心して副業・兼業を行うことができるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等についてのルールを明確にすることを目的に改定されました。

2. 労使の義務の明確化と、企業の基本的考え方

従来のガイドラインは、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは基本的に労働者の自由であるとの裁判例を踏まえ、企業は副業・兼業を認めることが適当と指摘しました。その上で、副業・兼業を禁止または制限できる場合は、裁判例に基づき、次のような場合としました。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 業務上の秘密が漏洩する場合
- ③ 競業により自社の利益が害される場合
- ④ 自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合

等

なお、実際に、副業・兼業を進めるにあたっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要と示しています。

改定後のガイドラインは、コミュニケーションの重要性を引継ぎ、さらに、上記の①～④を使用者および労働者が負う義務【安全配慮義務・秘密保持義務・競業禁止義務・誠実義務】として新たに明記し、これらの義務が履行されない場合には、一定の

制限ができる旨を明確化しました。たとえば、安全配慮義務は、副業・兼業を行う労働者を使用するすべての使用者が負うものであり、使用者が労働者の全体の業務量・時間が過重であることを把握しながら、何の配慮もせず、労働者の健康に支障が生じるに至った場合等は、安全配慮義務違反となることが明記されています。また、この対応策として、就業規則等で、長時間労働等によって労務提供上の支障がある場合には、副業・兼業を禁止または制限できるようにする規定を置くことなどを例示しています。

以上を踏まえると、企業は、次の考え方を基本とし、就業規則等に定めることが適当でしょう。

- ・ 原則として労働者は副業・兼業を行うことができる
- ・ 例外的に前掲①～④のいずれかに該当する場合（4つの義務に支障がある場合）には、副業・兼業を禁止または制限できる

3. 副業・兼業を行う労働者から確認すること

使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認することになります。よって、就業規則や労働契約等に副業・兼業に関する届出制を定めるとよいでしょう。なお、確認する主な事項は次のとおりです。

- ・ 他社の事業場の事業内容
- ・ 他社の事業場で労働者が従事する業務内容
- ・ 労働時間通算の対象となるか否かの確認（※）

※ 労働時間通算の対象となる場合は、さらに他社との労働契約の締結日や期間、所定労働日や労働時間などについても確認し、労使間で合意しておくことが望まれます。

4. 労働時間の通算

(1) 基本

労働時間管理に関しては、現行法の解釈・運用に基づき、本業と副業の労働時間を通算して管理することが原則です。つまり、自社（本業）における労働時間と労働者からの申告等により把握した他社の（副業）における労働時間とを通算します。なお、ガイドラインでは、次のように、労働時間を通算するものと通算しないものとを明示しています。

- 副業・兼業先と労働時間が通算される規定（※）
 - ・ 法定労働時間（労基法32条）
 - ・ 時間外労働の上限規制（労基法36条）
 - … 時間外労働と休日労働の合計で単月100時間未満、複数月平均80時間以内
 - ※ 労基法が適用されない形で副業・兼業をする場合（フリーランス、独立、起業、顧問、理事等）や、労基法は適用されても労働時間規制が適用されない場合（管理監督者、農業、水産業等）を除く。
- 副業・兼業先と労働時間が通算されない規定
 - ・ 36協定による時間外労働の限度時間、特別条項を設ける場合の1年の延長時間の上限（労基法36条）
 - ・ 休憩（労基法34条）
 - ・ 休日（労基法35条）
 - ・ 年次有給休暇（労基法39条）

(2) 通算して時間外労働となる部分

副業・兼業の開始前に、自社の所定労働時間と他社の所定労働時間とを通算して、法定労働時間を超える部分がある場合は、その部分は後から契約した会社の時間外労働となる。

(3) 時間外労働の割増賃金の取扱い

労働時間の通算によって時間外労働となる部分のうち、自社で労働させた時間について、時間外労働の割増賃金を支払う。

5. 簡便な労働時間管理方法「管理モデル」

労働時間の申告等や通算管理は労使双方に事務上の負担が生じます。そこで、簡便な労働時間管理の方法（以下「管理モデル」）が示されました。これは、副業・兼業の開始前に、先に労働契約を交わし

たA社（先契約）の法定外労働時間と、後から労働契約を交わしたB社（後契約）の労働時間について、上限規制（単月100時間未満、複数月平均80時間以内）の範囲内でそれぞれ上限を設定し、それぞれについて割増賃金を支払うものです。管理モデルの導入により、他社の実労働時間を把握しなくても労働基準法を守ることが可能となります。

5. 健康管理

使用者は、常時使用する労働者（常時使用する短時間労働者（☆参照）を含む）に対して、定期的な一般健康診断とストレスチェックを実施する義務があります。なお、常時使用する短時間労働者とは、短時間労働者のうち、次の2つの要件を満たす者をいいます。

☆ 常時使用する短時間労働者の要件

- ・ 期間の定めのない労働契約により使用される者
 - … 期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約期間が1年以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含みます。
- ・ 1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間の3/4以上である者

使用者は、労働者が副業・兼業をしているかにかかわらず、常時使用労働者（常時使用する短時間労働者を含む）に対しては、健康診断やストレスチェック等の健康確保措置を実施しなければいけません。また、これら健康確保措置の実施対象者の選定にあたって、副業・兼業先の労働時間を通算する必要はありません。ただし、使用者の指示により副業・兼業を開始した場合は、通算した労働時間に基づき健康確保措置を実施することが適当です。

上記に加え、ガイドラインでは、使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示したり、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝えたりと、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える健康確保措置を実施するなど、労使で話し合いをして、副業・兼業を行う者の健康確保に役立つ措置を実施することが適当としています。

相談室<<人事労務管理>>

複数就業者の労災保険、休業補償給付の具体的手続きは？



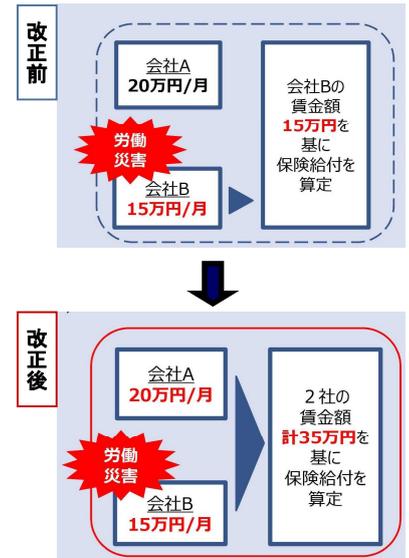
人事部長

9月1日に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定され、また、複数就業者の労災保険給付の取扱いも変わったそうですね（9月号3ページ参考）。確か、2か所以上に勤務している従業員が、いずれか一方の勤務先で労災事故にあって休むことになった場合には、その給付額の計算では、勤務先のすべての賃金を合算できるとか・・・。



社労士

はい。これまでは、A社、B社の2か所で勤務している人が、B社で労災事故にあって休むことになった場合には、B社で支払われていた賃金を基に労災保険の給付額が決定されました。これについて、9月からの改正により、A社、B社の賃金を合算した額で、給付額が計算されることになりました。



人事部長

うちがA社だとして、B社での労災事故に当社の賃金に関係してくるのは、やや違和感はあります。ですが、従業員の立場からしたら、労災事故により両方の会社を休まざるを得ない状況になった場合、B社の賃金額のみの給付額では安心して休むことはできないですね。



社労士

おっしゃるとおりです。政府としても、副業・兼業を促進しているので、複数就業者が安心して働くことができる環境を整備したということですね。

人事部長

それでは、もしも、当社（A社）の従業員がB社で労災事故にあり、10日間休むことになった場合は、どのように手続きがされるのですか。



社労士

この場合、労働基準監督署へ休業補償給付の請求書を出すのは、一般的にはB社となります。9月からの請求書様式には、「㊸その他就業先の有無」という欄がありますので、ここで「有」と記載します。そして、A社に、A社での平均賃金額の計算や就労状況等の証明を依頼し、「複数事業労働者用」という別紙（指定様式）に記入してもらいます。その後、B社は、A社の内容も含めまとめて提出します。

㊸その他就業先の有無	
有の場合の数 (ただし表面の事業場を含まない)	社
無	
有の場合でいずれかの事業で特別加入している場合の特別加入状況(ただし表面の事業を含まない)	労働保険事務組合又は特別加入団体の名称 加入年月日 年 月 日 給付基礎日額 円
労働保険番号(特別加入)	

人事部長

なるほど。請求書はまとめて、労災事故が発生した事業場を管轄する労働基準監督署へ提出するんですね。



社労士

補足ですが、仮にB社の立場で休業補償等の請求をする際、「その他就業先の有無」は、きちんと本人へ確認をしましょう。現状ですと、会社に黙って副業をし、労災事故にあってしまい、通常の労災請求で済ましてしまうことも可能性としてはあります。しかし、いったん休業補償給付の支給決定がなされた場合、遡って複数就業者としての請求を行うことはできません。副業に関する会社のルールを守っていないとはいえ、給付額も少なくなりますので、フォローは必要でしょう。

トピックス

大きく変わる令和2年分の年末調整、早めの対応を！

所得税の改正によって、令和2年分の年末調整事務は昨年と比べて大きく変わることになります。内容の変更のほか、様式面でも「基礎控除申告書」と「所得金額調整控除申告書」の新設等の改訂があり、制度が複雑になった印象を受けるかもしれません。令和2年の年末調整に向けて、改正点をおさえていきましょう。

1. 主な改正点

次の5つの改正点を取り上げていきます。

- (1) 基礎控除額の引上げ
- (2) 給与所得控除の引下げ
- (3) 所得金額調整控除の創設
- (4) ひとり親控除の新設と寡婦（寡夫）控除に関する改正
- (5) 年末調整様式の改訂

(1) 基礎控除額の引上げ

基礎控除額はこれまで収入・所得金額に関係なく一律38万円でしたが、令和2年からは48万円に引上げられます。ただし、合計所得金額（所得控除前の所得金額）が2,400万円～2,500万円の場合は控除額が逡減し、2,500万円超の場合は控除額がゼロとなります。

合計所得金額	基礎控除額
2,400万円以下	48万円
2,400万円超 2,450万円以下	32万円
2,450万円超 2,500万円以下	16万円
2,500万円超	0円

なお、年末調整の対象者は、給与収入が2,000万円以下の人ですので、1か所からの給与所得のみであれば、年末調整対象者は全員が基礎控除額48万円となります。もちろん、給与収入が2,000万円以下であっても、不動産所得等他の所得があり合計所得金額が2,400万円を超える場合には、年末調整における基礎控除額が48万円とはならないので、ご注意ください。

(2) 給与所得控除の引下げ

基礎控除額の引上げ（前掲（1））に対応する形で、給与所得控除額は一律10万円引下げて、最低で55万円（改正前65万円）となります。また、給与所得控除額の上限は、平成25年以降段階的に引下げら

れてきましたが、令和2年は上限額が適用される給与の収入金額が850万円（改正前1,000万円）に引下げられ、控除上限も195万円となります。結果、給与収入が850万円超の場合、「所得金額調整控除（次掲（3））」の適用を受ける場合を除き、実質的に税金が増えることとなります。

(3) 所得金額調整控除の創設

その年中の給与の収入金額が850万円を超える人で、一定の要件に該当する場合は、給与所得控除額の増額調整として所得金額調整控除が適用されません。

所得金額調整控除適用を受ける者について

- 給与収入が850万円を超え、次のいずれかに該当すること
- ・ 本人が特別障害者
 - ・ 年齢23歳未満の扶養親族を有する者
 - ・ 特別障害者である同一生計配偶者もしくは扶養親族を有する者

所得金額調整控除額は次の算式により計算し、給与所得の金額から控除します。

$$(\text{給与の収入金額}(\text{※}) - 850\text{万円}) \times 10\%$$

※ 給与の収入金額が1,000万円を超える場合には、1,000万円。よって、所得金額調整控除は最高で15万円です。

なお、いわゆる共働きの世帯で、扶養親族に該当する年齢23歳未満の子がいる場合、夫婦の双方で所得金額調整控除の適用を受けることができます。

(2)の給与所得控除額の引下げに伴い、給与年収850万円超の場合は税負担が増加します。ですが、たとえば子育て世帯であれば、(3)の所得金額調整控除の適用により、給与所得控除額が増えるため、結果、改正が行われても、所得税額の変更は生じないことが想定されます。適用対象が給与収入が850万円を超える人のため、そもそもの対象者が少ないとは思いますが、1人のみ控除という一般的な各種控除とは異なりますので、申告漏れのないよう対象者には周知すると望ましいでしょう。

(4) ひとり親控除の新設と寡婦（寡夫）控除に関する改正

① ひとり親控除の創設

ひとり親とは、現に婚姻をしていない人または配偶者の生死の明らかでない人で、次のいずれにも該当する人とされました。ひとり親控除額は、35万円です。

ひとり親控除の対象者

現に婚姻をしていない者または配偶者の生死の明らかでない者で、次のいずれにも該当する者

- ・ 総所得金額等の合計額が48万円以下である同一生計の子を有すること
- ・ 本人の合計所得金額が500万円以下であること
- ・ 住民票に事実婚である旨の記載がされた者がいないこと

② 寡婦（寡夫）控除の見直し

「ひとり親控除」の創設に伴い、次のとおり、寡婦（寡夫）控除が見直されました。

- 寡夫控除は廃止する。
- 寡婦控除は、ひとり親控除の対象ならない人で、かつ、下記の要件を満たす女性に対して適用する。

- ・ 夫と死別、離婚、夫が生死不明の状態であること（離婚の場合は、扶養親族を有すること）
- ・ 本人の合計所得金額が500万円以下であること
- ・ 住民票に事実婚である旨の記載がされた者がいないこと

- 「特別の寡婦」に該当する場合の寡婦控除の特例は廃止する。

改正前の「寡婦（特別の寡婦を除く）」に該当する人が、改正後の「寡婦」に該当する場合において、その人と生計を一にする子を有するときは、「ひとり親」（控除額：35万円）に該当します。よって、年末調整の際にその異動内容について申告してもらう必要があります。

なお、「ひとり親控除の新設と寡婦（寡夫）控除に関する改正」による【改正前後の控除にかかる適用判定】については、国税庁がフロー図を作成しています。

(5) 年末調整様式の改訂

今年から、基礎控除を受けるための「給与所得者の基礎控除申告書」と、所得金額調整控除を受けるための「所得金額調整控除申告書」が追加されました。なお、これら2つの申告書は、従前の「給与所得者の配偶者控除等申告書」との兼用様式となり、様式名は「給与所得者の基礎控除申告書兼給与所得者の配偶者控除等申告書兼所得金額調整控除申告書」となります。

したがって、令和2年の年末調整時には、次の3つの書類の提出を受けましょう。

- ・ 令和3年分給与所得者の扶養控除等（異動）申告書
- ・ 令和2年分給与所得者の保険料控除申告書
- ・ 令和2年分給与所得者の基礎控除申告書兼給与所得者の配偶者控除等申告書兼所得金額調整控除申告書

また、改正に伴い、源泉徴収簿の様式も変更されましたので、ご注意ください。

2. 早めの対応を・・・

今年も早や10月で、あっという間に年末調整の時期が訪れます。ご紹介しましたように、令和2年分の年末調整は、税制改正により、取扱いや書類の変更が多々あります。まずは、国税庁から公表されている「令和2年分年末調整のしかた」を確認しておきましょう。また、新設された「給与所得者の基礎控除申告書兼給与所得者の配偶者控除等申告書兼所得金額調整控除申告書」は記載内容が複雑ですので、記載要領を周知できるよう段取りをしておきましょう。

📄 令和2年分年末調整のしかた

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/gensen/nencho2020/01.htm>

📄 令和2年分年末調整のための各種様式を掲載しました

<https://www.nta.go.jp/taxes/tetsuzuki/shinsei/annai/gensen/mokuji.htm>

他にも改正点として、「年末調整関係手続きの電子化」があります。具体的には、生命保険料控除、地震保険料控除及び住宅借入金等特別控除に係る年末調整関係書類について、電磁的方法による提供が可能となるというものです。年末調整手続きに使用するソフトウェア等と関係しますが、状況に応じて、実施を検討されてはいかがでしょうか。

安全委員会等をオンラインで行う場合の留意点について

◆ コロナ禍における安全委員会等の開催について

新型コロナウイルス感染症の影響により、テレワークが進んだり、複数人が集まる会議を中止したりすることで、安全委員会、衛生委員会または安全衛生委員会（以下「安全委員会等」）を開催できない状況になった企業もありました。なお、厚生労働省としても、新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）により、「新型コロナウイルス感染症の拡大を防止する観点から、安全委員会等を開催するに際してはテレビ電話による会議方式にすることや、開催を延期するなど、弾力的な運用を図ることとして差し支えない」と通知を出していました。ただし、これは令和2年6月末までの限定した期間における対応です。7月1日以降は、次のように通知しています。

安全委員会等については、法令に基づき毎月1回以上開催する必要がありますので、いわゆる“三つの密”を避け、十分な感染防止対策を講じた上で開催してください。安全委員会等を開催するに際しては、事業場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた対応等についても議題に含めるなど、積極的な調査審議に努めていただきますようお願いいたします。

◆ 情報通信機器を用いた安全委員会等の開催について

上記のこともあり、安全委員会等を、オンラインで開催（情報通信機器を用いた開催方法）することへのニーズが高まり、厚生労働省は8月27日に、「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第17条、第18条及び第19条の規定に基づく安全委員会等の開催について（令和2年基発0827第1号）」という通達を公表しました。そして、情報通信機器を用いた開催においても、事業場における安全衛生に係る問題の十分な調査審議が確保されるよう、次のことに留意し、事業場の実情に応じた適切な方法により、安全委員会等の設置・運営を行う必要があると示しました。

情報通信機器を用いた安全委員会等の開催に係る留意事項

(1) 安全委員会等の開催に用いる情報通信機器について（①～③までを全て満たすこと）

- ① 安全委員会等を構成する委員（以下「委員」）が容易に利用できること。
- ② 映像、音声等の送受信が常時安定しており、委員相互の意見交換等を円滑に実施することが可能なものであること。
- ③ 取扱う個人情報の外部への情報漏洩の防止や外部からの不正アクセスの防止の措置が講じられていること。

(2) 安全委員会等の運営について（①②のいずれかの要件を満たすこと、原則は①）

- ① 対面により安全委員会等を開催する場合と同様に、委員相互の円滑な意見交換等が即時に行われ、必要な事項についての調査審議が尽くされていること。なお、音声通信による開催やチャット機能を用いた意見交換等による開催については、調査審議に必要な資料が確認でき、委員相互の円滑な意見交換等および必要な事項についての十分な調査審議が可能であることが必要。
- ② あらかじめ安全委員会等において、開催期間、各委員への資料の共有方法および意見の表明方法、委員相互で異なる意見が提出された場合の調整方法、調査審議の結果を踏まえて事業者に対して述べる意見の調整方法等が定められている場合には、電子メール等を活用した即時性のない方法により開催することとして差し支えない。
- ③ 取り扱う個人情報の外部への情報漏洩の防止や外部からの不正アクセスの防止の措置が講じられていること。

(3) その他の留意事項

情報通信機器を用いて開催した安全委員会等においても、通常の場合と同様、記録の作成・保存（3年間）が必要です。なお、電磁的記録により作成・保存する場合には、労働基準監督官等の臨検時等、保存文書の閲覧、提出等が必要とされる場合に、直ちに必要事項が明らかにされ、かつ、写しを提出し得るシステムとなっていることが必要です。