

法令（有害物以外に係るもの）

●総括安全衛生管理者(法10)

R4.10-21

○

- ・労働局長は統括安全衛生管理者の業務執行について事業者**に勧告できる**
- ・総括安全衛生管理者は事由発生から**14日以内に選任**
- ・総括安全衛生管理者を選任したときは、**遅滞なく**監督署長に報告
- ・総括安全衛生管理者がやむをえなく職務を行うことができない場合には**代理人**

×

- ・総括安全衛生管理者は事業の実施を統括する者**又は準ずる者を充てる**→「準ずる者を充てる」はない

● 総括安全衛生管理者選任(300人以上)

5.4問21

6.4Q21

○

- 製造業
- 通信業
- 各種商品小売業
- 旅館業
- ゴルフ場業

× (選任必要なし)

- 医療業
- 警備業
- 教育業
- 金融業

●衛生管理者の選任 テキストP31

○

- ・60人の旅館業は二種衛生管理者から選任可
- ・…人の…業は二種衛生管理者から選任可

×

- ・30日以内に選任 → 14日以内
- ・1000人超えから2000人 3人 → 4人
- ・3000人超え 6人のうち2人までコンサルタント選任
→コンサルタント選任は1人しかダメ
- ・2000人以上 専任を2人必要 → 1人でOK

●衛生管理者の職務(法12)

R3.4 問21

○

2.10Q21

6.4Q22

- ・安全衛生方針の表明
- ・安全衛生計画の作成、実施、評価、改善
- ・衛生教育の実施
- ・労働災害の原因調査、再発防止対策
- ・リスクアセスメント(危険性及び有害性等の調査)
- ・健康診断の実施

×

- ・衛生推進者の指揮⇒衛生推進者は50人未満で選任で指揮することはない
- ・少なくとも毎月1回巡視 → 毎週1回
- ・健康管理について事業者に勧告⇒勧告できるのは産業医のみ
- ・業務上疾病の災害補償に関すること→総務課の仕事

●産業医(安規13)テキストp34



5.10Q21

- 選任義務 50人以上
- 一定の要件を備えた医師から選任
- 労働者の健康管理等を行わせる
- 3000人を超えたら2人以上の産業医を選任
- 事業場を統括管理する者は、医師であっても産業医として選任できない

×

- 事由発生から30日以内に選任 → 14日以内に
- 旅行、疾病等の時、代理人を選任しなくてはならない
- 2000人を超えたら2人選任

●産業医の職務

6.4Q24



- ・衛生教育
- ・作業環境の維持管理
- ・作業の管理



- ・安全衛生方針の表明

(総括、衛生管理者にはあるが産業医にはない)



- ・事業者は労働者の業務に関する情報を提供
- ・産業医に対する健康相談の申し出方法等を労働者に周知
- ・産業医は衛生委員会に対して必要な調査審議を求めることができる
- ・事業者は産業医から勧告を受けたときは勧告の内容、措置の内容を記録して3年間保存しなくてはならない
- ・所定の情報＋事業者の同意⇒巡視2か月に1回
- ・産業医が辞任、産業医を解任したときは安全衛生委員会に報告
- ・権限には、労働者の健康管理等を実施するために必要な情報の収集が含まれる。

○

- ・重量物取扱い等重激な業務に500人 専属の産業医を選任
- ・労働者の衛生教育に関することで、医学の専門的知識を必要とする事項 総括に勧告できる
- ・所定の情報が提供され、事業者の同意があれば、2か月に1回の巡視で可

×

衛生委員会の議事概要の提供されている場合は月1回の巡視を2か月に1回にすることができる。

●衛生委員会(法18) テキストp36

R2.10 問23

5.4問22

5.10Q22

○

- ・50人以上 全ての業種に設置
- ・議長:総括安全衛生管理者又は統括管理するもの若しくは準ずるもののうちから事業者が指名
- ・付議事項に労働者の**精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立**が含まれる(安規22)
- ・長時間による健康障害防止の対策の樹立
- ・議事の**概要**を一定の方法で周知(安規23)
- ・議事録 **3年保存**(安規23)
- ・作業環境測定士 委員として指名可
- ・衛生に関し経験を有する者を委員として指名可

×

- ・安全衛生委員会の設置できない → ○ できる
- ・毎月1回以上開催議事×2年、5年保存 → ○ 3年保存
- ・構成 **全委員**について組合の推薦で指名 → ○ 議長を除く委員の**半数**(法18)
- ・衛生管理者全員を委員 → ○ うちから指名(全員ではない)
- ・衛生委員会の議長 衛生管理者から選任 → ○ 総括安全衛生管理者又は総括安衛管理者以外で統括管理する者
- ・衛生管理者として選任している労働衛生コンサルを指名できない→できる(専属でなくてもできる)
- ・議事 **すべての議事の概要**を記録 → ○ **重要なもの十...**
(法改正あり)
- ・作業環境測定機関の測定士を委員として指名できる。⇒ 専属でないので指名できない

●健診一般

R2.10 問22

R3.4 問23 4.10Q23

5.4問23 5.10Q23



- ・深夜業 6か月に1回 胸部X線は1年に1回(45)
- ・労働者に遅滞なく結果の通知
- ・規模50人以上 監督署長に報告 **雇い入れ健診は報告なし**
- ・雇入れ時健診 健診実施後3ヶ月を経過しない者 書面提出で省略可
- ・異常所見者 3ヶ月以内に医師からの意見聴取
- ・健診結果個人票 5年保存
- ・雇入れ時健診 聴力検査 1000HZ 4000HZ

×

・雇入れ健診で、聴力検査の省略→

雇入れ健診では省略項目なし

・健診日から3か月以内に結果の通知⇒遅滞なく

●(定期健診)省略可能項目

6.4Q25



- ・腹囲
- ・胸部エックス線検査
- ・肝機能検査
- ・心電図検査

×(省略できない項目) こちらを覚える

- ・**血圧**
- ・**尿検査**
- ・**既往歴、業務歴**
- ・**自覚症状、他覚症状**

●医師の面接指導 安規52条の2

○

- ・対象 80時間超え 疲労の蓄積
- ・労働者の申し出により実施
- ・申し出があったときは、遅滞なく実施
- ・勤務の状況、疲労蓄積の状況、心身の状況について確認
- ・結果の記録: 5年
- ・遅滞なく医師の意見聴取(安規57-2)
- ・タイムカード等の客観的な方法により、労働時間の状況を把握しなくてはならない

×

- ・面接指導結果の記録の作成 × 3年保存 → 5年保存
- ・勤務の状況、疲労蓄積の状況、1月の労働時間を記録
→ × 1か月の労働時間 ○ 心身の状況
- ・意見聴取の時期 × 3か月以内 → ○ 遅滞なく

問 5 労働時間の状況等が一定の要件に該当する労働者に対して、法令により実施することが義務付けられている医師による面接指導に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- (1) 面接指導の対象となる労働者は、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1か月当たり120時間を超える者であることとする。
- (2) 事業者は、面接指導の対象となる要件に該当する労働者から申出があったときは、3か月以内に、面接指導を行わなければならない。
- (3) 面接指導を行う医師として事業者が指定することのできる医師は、当該事業場の産業医に限られる。
- (4) 事業者は、面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、原則として、面接指導が行われた後遅滞なく、医師の意見を聴かななければならない。
- (5) 事業者は、面接指導の結果に基づき、その記録を作成して、これを3年間保存しなければならない。

●ストレスチェック制度 面接指導 R3.4 問24

R2.10 問24

5.10Q25

6.4Q23

○

- ・チェック項目 心理的負担の原因、心身の自覚症状、他の労働者による支援
- ・解雇、昇進等の権限を持つ監督的地位にある者はストレスチェックの事務に従事してはならない
- ・50人以上 ストレスチェックを行い監督署に報告

×

- ・申出があった時は、申出の日から3か月以内に面接を実施
- ・面接結果について集団分析しなければならない
- ・面接指導は法定の研修を受けた医師に限られる

- ×
- ・全ての事業者は 1年以内ごとに1回ストレスチェックを行う義務→50人以上
- ・ストレスチェックの結果 衛生管理者、労働者に通知されるようしなければならない→衛生管理者には通知しない
- ・ストレスチェックの結果、心理的負荷の高い労働者全員に医師の面接指導が必要→申出者のみ
- ・面接指導の結果を3年間保存 → 5年間
- ・面接指導できる医師は、産業医に限られる
- ・面接指導の結果は健康診断個人票に記載
- ・医師の意見聴取は面接指導が行われた日から3か月以内

●ストレスチェック制度

医師、保健師以外の検査実施者（研修修了者に限る）

5.4問25

○

- ・看護師
- ・精神保健福祉士
- ・公認心理士
- ・歯科医師

×

- ・労働衛生コンサルタント
- ・衛生管理者
- ・産業カウンセラー

●建築物、施設の衛生基準

R2.10 問25

4.10Q25

○

・気積 50人500m³ (1人当たり10m³)計算問題あり

・休養室(休養所) 男10人 女25人 男女共用
(常時50人以上又は女30人以上では区別して設ける)

・ネズミ、昆虫 6か月以内ごとに定期的に統一的に調査

(・照度 精密 750 粗 200ルクス(精密300 普通150 粗70))

×

- ・気積 60人で500m³、50人で400m³ 600条(1人10m³)
- ・食堂の床面積 1人0.9m²、0.8m²(1人1m²以上)630条②
- ・男5人女30人 男女区別して休養室を設けていない
→女性30人以上で区別
- ・炊事場に土足のまま立入らせる(マットを敷いても×)
630条⑮→土足禁止
- ・炊事従業員専用の便所、休憩室を設けていない
630条⑪→専用の便所、休憩室を設置
- ・大掃除を1年に1回 → 6ヶ月に1回 619条
- ・窓 床面積の25分の1 → 20分の1 601条
- ・男子小便所 40人に1個 → 30人に1個 628条③

●衛生基準 p



- ・焼却施設の焼却灰の取り扱い作業場 6ヶ月以内に1回ダイオキシンの濃度測定
- ・溶融炉 加熱空気の排気 輻射熱からの保護
- ・騒音測定 多筒抄紙機により紙を抄く業務
- ・休憩施設 暑熱、多湿の作業場 作業場外に設ける 614条



- ・炭酸ガス 0.15% (**1.5%**) を超える場所 立ち入り禁止

●事務所則

○

- ・燃焼器具 **毎日** 異常の有無を点検 6条
- ・機械による換気の設備 **2ヶ月に1回** 異常の有無を点検 9条
- ・空気調和設備を設けている場合 排水受け **1ヶ月に1回** 汚れ・閉塞状況点検 8条の2④
- ・中央管理方式の空気調和設備を設けた事務室 一酸化炭素 二酸化炭素 **2ヶ月に1回** 測定 7条
- ・大規模修繕を行った後 ホルムアルデヒド **使用開始後** **所定の時期に**1回測定 7条の2

×

- ・中央管理方式の空気調和設備を設けた事務室 一酸化炭素 二酸化炭素 6か月に1回 測定 → **2ヶ月に1回**

●事務所則



空気調和設備又は機械換気設備を設けている場合

二酸化炭素の含有率

100万分の1,000以下 1000ppm

室の気流 0.5m/S

●労基法(労働時間)

R2.10 問26

5.4問26

6.4Q26

○

**機密の事務を取り扱う労働者;監督署長の許可なく
労働時間の適用なし (41条)**

×

- ・1日8時間を超えて時間外労働できるのは36協定の
のみ → 33協定もOK
- ・事業場を異にする 労働時間は通算しない→する
- ・8時間を超える場合は45分の休憩 → 1時間

●労基法(フレックス)

○

- ・就業規則の定め 労使協定が必要
- ・労使協定は清算期間が1ヶ月超えは届出必要
- ・清算期間は**3か月以内**

×

- ・妊産婦は採用できない→できる(妊産婦に適)
- ・清算期間は6か月以内に限られる→3か月

●労基法(36協定)

○

- ・協定の内容: 具体的事由、業務の種類、労働者数、延長時間、休日労働日
- ・有効期間の定めが必要
- ・妊産婦(請求した場合)は時間外、休日労働できない

×

- ・**未成年者**は時間外、休日労働できない → 18歳未満の者は……できない

●労基法(有給休暇)

○

・1週4日、25時間勤務 3.5年勤務 10日

・1週30時間勤務 4.5年勤務 16日

×

・育児介護休暇の期間 全労働日から除外

→出勤したものとみなす

・最低賃金か平均賃金の60%

→平均賃金又は所定時間労働した通常賃金

・一斉付与(計画付与) 3日を超える部分 →

5日を超える部分

・消滅時効(繰越可能)は 1年 → 2年

6.4Q27
5.4問27
4.10Q27

●労基法(有給休暇)

週30時間以上は正規の年休日数

0.5 1.5 2.5 3.5 4.5 5.5 6.5年

10 11 12 14 16 18 20日

×0.75切捨て

週4日労働**かつ**週30時間未滿

0.5 1.5 2.5 3.5 4.5 5.5 6.5年

7 8 **9 10 12** 13 15日

問 9 年次有給休暇(以下「休暇」という。)に関する次の記述のうち、労働基準法上、正しいものはどれか。

- (1) 週所定労働時間が30時間である労働者であって、雇入れの日から起算して3年6か月以上継続勤務し、直近の1年間に、全労働日の8割以上出勤した労働者には、新たに16日の休暇を与えなければならない。
- (2) 使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合(その労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者)との書面による協定により、時間を単位として与えることができる定めをしたときは、休暇のうち5日以内については、その定めにより休暇を与えることができる。
- (3) 法令に基づく育児休業又は介護休業で休業した期間は、出勤率の算定に当たっては、出勤しなかったものとして算出することができる。
- (4) 休暇の請求権は、これを1年間行使しなければ時効によって消滅する。
- (5) 監督又は管理の地位にある者及び機密の事務を取り扱う者については、休暇に関する規定は適用されない。

問10 労働基準法に基づく産前産後の休業に関する次の文中の□内に入れるAからDの数値の組合せとして、正しいものは(1)～(5)のうちどれか。

「使用者は、□A□週間(多胎妊娠の場合にあつては、□B□週間)以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

使用者は、産後□C□週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後□D□週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。」

	A	B	C	D
(1)	6	12	6	4
(2)	6	14	8	6
(3)	8	12	6	4
(4)	8	14	8	6
(5)	8	16	8	4

●労基法(妊産婦)労基66条



- ・妊産婦が請求しても 管理監督者を除き 時間外・休日労働させられない
- ・1ヶ月単位変形を採用していても 妊産婦が請求した場合は管理監督者を除き週40時間1日8時間を超えることはできない
- ・1年単位変形を採用していても 妊産婦が請求した場合は管理監督者を除き週40時間1日8時間を超えることはできない
- ・生理日に休暇を請求したら、生理日に就業させてならない
- ・妊産婦とは妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性
- ・妊娠中の女性が請求した場合は、軽易な業務に転換

×

・妊産婦が請求した場合、管理監督者を除き、深夜業をさせてならない → 管理監督者は深夜業はさせられない。

・妊婦が請求したときは、管理監督者を除き、軽易な業務に転換させなくてはならない ⇒ 管理監督者も軽易な業務に転換させなくてはならない

・フレックスタイム制を採用している場合でも、管理監督者を除き、1週40H 1日8Hを超えてはならない

問 10 労働基準法に基づく妊産婦に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

ただし、労使協定とは、「労働者の過半数で組織する労働組合(その労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者)と使用者との書面による協定」をいい、また、管理監督者等とは、「監督又は管理の地位にある者等、労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用除外者」をいう。

- (1) 妊産婦とは、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性をいう。
- (2) 時間外・休日労働に関する労使協定を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出ていても、妊産婦が請求した場合には、管理監督者等を除き、時間外・休日労働をさせてはならない。
- (3) 1か月単位の変形労働時間制を採用していても、妊産婦が請求した場合には、管理監督者等を除き、1週40時間、1日8時間を超えて労働させてはならない。
- (4) 1年単位の変形労働時間制を採用していても、妊産婦が請求した場合には、管理監督者等を除き、1週40時間、1日8時間を超えて労働させてはならない。
- (5) 妊産婦が請求した場合には、管理監督者等を除き、深夜業をさせてはならない。

●労基法(育児時間)(労基67)

・生後満1年に達しない生児 1日2回

各々30分 請求できる

- ・休憩時間とは別に与える
- ・請求がなければ与えなくてもよい
- ・請求する時間に与える必要
- ・育児時間は有給としなくてもよい

×

- ・生後満1年を超え2年
→生後満1年に達しない

●労基法(就業規則)

○

(記載事項)

始業就業の時刻

退職に関する事項

安全衛生

×

同意書を添付して届出→意見書