

第一種・二種  
衛生管理者  
インプット  
テキスト

# 受験案内

内容は変更される場合があります。必ず事前に「安全衛生技術試験協会」のHPを各自でご確認ください。

1

## 試験科目・試験時間

種類	試験科目			試験時間
	範囲		出題数(配点)	
第一種 衛生管理者	労働衛生	有害業務に係るもの	10問(80点)	13:30～16:30 3時間  科目免除者は 13:30～15:45 2時間15分
		有害業務に係るもの以外のもの	7問(70点)	
	関係法令	有害業務に係るもの	10問(80点)	
		有害業務に係るもの以外のもの	7問(70点)	
	労働生理		10問(100点)	
特例 第一種 衛生管理者	労働衛生(有害業務に係るものに限る。)		10問(80点)	13:30～15:30 2時間
	関係法令(有害業務に係るものに限る。)		10問(80点)	
第二種 衛生管理者	労働衛生(有害業務に係るものを除く。)		10問(100点)	13:30～16:30 3時間  科目免除者は 13:30～15:45 2時間15分
	関係法令(有害業務に係るものを除く。)		10問(100点)	
	労働生理		10問(100点)	

(注)特例第一種衛生管理者免許試験とは、第二種衛生管理者免許を受けた者が、第一種衛生管理者免許試験を受験する場合です。

※出張試験における試験開始時刻は、別途会場ごとに定められます。

添付書類の「写し」には「原本と相違ないことを証明する。」との事業者の原本証明が必要です。

コード番号	受験資格	添付書類
1-1	学校教育法による大学(短期大学を含む。)又は高等専門学校【注1】を卒業した者で、その後1年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの	・卒業証明書(原本)又は卒業証書(学位記)の写し【注7】 ・事業者証明書
1-2	大学評価・学位授与機構により学士の学位を授与された者で、その後1年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの	・学士の学位授与証明書(原本)又は学位記の写し【注7】 ・事業者証明書
1-3	省庁大学校【注2】を卒業(修了)した者で、その後1年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの	・卒業証明書(原本)、卒業証書の写し【注7】又は修了証明書(原本)(課程が限定される場合は当該課程を修めたことを特記したもの)
1-4	専修学校の専門課程(2年以上・1700時間以上)の修了者(大学入学の有資格者に限る。)などで、その後大学等において大学改革支援・学位授与機構により学士の学位を授与されるのに必要な所定の単位を修得した者で、その後1年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの	・単位修得証明書等(学位取得に必要な所定単位を修得したことを特記したもの。)(※1-4の場合のみ)
1-5	指定を受けた専修学校の専門課程(4年以上)を一定日以後に修了した者など(学校教育法施行規則第155条第1項該当者)で、その後1年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの	・事業者証明書
2	学校教育法による高等学校又は中等教育学校【注3】を卒業した者で、その後3年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの	・卒業証明書(原本)又は卒業証書の写し【注7】 ・事業者証明書
8	10年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの	・事業者証明書
3	船員法による衛生管理者適任証書の交付を受けた者で、その後1年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの	・衛生管理者適任証書の写し【注7】 ・事業者証明書
4	高等学校卒業程度認定試験に合格した者、外国において学校教育における12年の課程を修了した者など学校教育法施行規則第150条に規定する者で、その後3年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの	・合格証の写し等【注5】【注7】 ・事業者証明書

コード番号	受験資格	添付書類
5-1	専門課程又は特定専門課程の高度職業訓練のうち能開則別表第6により行われるもの【注4】を修了した者で、その後1年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業訓練修了証(又は卒業証書)の写し又は卒業証明書(原本)(当該訓練を修了したことを特記したもの)【注7】</li> <li>・事業者証明書</li> </ul>
5-2	応用課程の高度職業訓練のうち能開則別表第7により行われるものを修了した者で、その後1年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの	
6	普通課程の普通職業訓練のうち能開則別表第2により行われるもの【注4】を修了した者で、その後3年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの	
7	旧専修訓練課程の普通職業訓練【注4】を修了した者で、その後4年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの	
9-1	外国において、学校教育における14年以上の課程を修了した者で、その後1年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・卒業証明書(原本)又は卒業証書の写し【注5】【注7】</li> <li>・事業者証明書</li> </ul>
9-2	特別支援学校(旧盲学校、聾(ろう)学校又は養護学校)の高等部を卒業した者など学校教育法第90条第1項の通常の課程による12年の学校教育を修了した者で、その後3年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修了証明書(原本)、卒業証明書(原本)又は卒業証書の写し【注7】</li> <li>・事業者証明書</li> </ul>
9-3	朝鮮大学校(4年制学科)を140単位以上取得して卒業した者で、その後1年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・卒業証明書(原本)又は卒業証書の写し【注7】</li> <li>・取得単位の証明書</li> <li>・事業者証明書</li> </ul>

【注1】 大学、短期大学、高等専門学校には、専修学校・高等専門学校以外の各種専門学校・各種学校等は含まれません。

【注2】 「省庁大学校」には、防衛大学校、防衛医科大学校、水産大学校、海上保安大学校、職業能力開発総合大学校の長期課程・総合課程、気象大学校の大学部及び国立看護大学校の看護学部看護学科(それぞれ旧法令による同等のものを含む。)が該当します。

【注3】 中等教育学校とは中高一貫教育の学校のこと、中学校ではありません。

【注4】 改正前の法令により当該訓練と同等とみなされるものを含みます。

【注5】 外国語で書かれた卒業証書の写し、卒業証明書等を添付する場合は、その日本語訳も添付してください。

【注6】 提出された添付書類は、返却いたしません。

【注7】 添付書類の「写し」には「原本と相違ないことを証明する。」との事業者の原本証明が必要です。

☆事業者証明書の用紙は「安全衛生技術試験協会」のHPからダウンロードできます。

## 第一種衛生管理者免許試験の特例

(免許試験受験申請書A欄の上に「特例」と赤字で記入して下さい。)

特例第一種衛生管理者免許試験を受験するときは、第二種衛生管理者免許証の写し(原本証明が必要です。)の添付が必要です。(受験資格を証する添付書類は不要です。ただし、住所変更した場合は、現住所を確認できる郵便物等のコピーを添付してください。)

### 3

## 免除科目

科目の免除を受けることができる者	免除科目	手続	添付書類
船員法による衛生管理者適任証書の交付を受けた者で、その後1年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの	労働生理	受験申請書B欄の学科「一部免除」を○で囲み(労働生理)と記入する。	・受験資格の証明が添付されていれば不要

### 4

## 合格基準

各科目ごとに40%以上かつ、全体の合計点が60%以上であること。

それぞれの科目の出題数と合格に最低限必要な正解数を( )に示します。

### 第一種衛生管理者

労働衛生(有害業務)	10問(4問)
有害業務以外	7問(3問)
労働生理	10問(4問)
関係法令(有害業務)	10問(4問)
有害業務以外	7問(3問)

### 第二種衛生管理者

労働衛生(有害業務以外)	10問(4問)
労働生理	10問(4問)
関係法令(有害業務以外)	10問(4問)

上記の得点数だけでは不合格になる可能性があります。

なぜなら、各試験科目ごとの40%の得点はクリアしているのですが、全体で60%以上という条件がクリアできていないので注意が必要です。

# 目次

## 第1部 関係法令(有害業務に係るもの以外のもの) 第一・二種共通

---

### I 労働安全衛生法及び関係法令

#### 1 労働安全衛生法

1 総則(目的、労働災害の定義)	12
2 安全衛生管理体制	13
3 総括安全衛生管理者(職務、資格、選任要件、選任時期、労働局長の勧告)	13
4 衛生管理者(職務、定期巡視、選任基準、専属、専任、選任時期、資格)	14
5 産業医(職務、定期巡視、選任要件、専属、選任時期)	17
6 衛生推進者(職務、定期巡視、選任要件、選任時期)	18
これまでのまとめ	18
7 衛生委員会(付議事項、設置基準、委員構成、その他)	20
8 安全衛生教育(安全衛生教育の種類、教育内容)	22
9 健康診断(雇入れ時、定期健康診断等)	23
10 面接指導	24
11 労働者死傷病報告書	24
12 労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)	24
13 ストレスチェック	25

#### 2 労働安全衛生法関係省令

1 労働安全衛生規則(一般的な衛生基準)	26
2 事務所衛生基準規則	28

### II 労働基準法

1 労働契約	29
2 労働時間、休憩及び休日	29
3 賃金	32
4 平均賃金	32
5 年次有給休暇	33
6 みなし労働時間制	35

7 就業規則及び寄宿舍規則(届出、記載事項等)	35
8 女性における就業制限(産前産後休業等)	36

## 第2部 労働衛生(有害業務に係るもの以外のもの) 第一・二種共通

---

### I 衛生管理体制

1 労働衛生の3管理	40
------------	----

### II 作業環境要素

1 温熱条件	41
2 採光・照明	42

### III 職業性疾病

1 食中毒	44
2 脳・心臓疾患	45

### IV 作業環境管理

1 換気	46
2 VDT作業	47
3 VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン	47
4 職場における喫煙対策のためのガイドライン	48
5 労働者の心の健康の保持増進のための指針(メンタルヘルスケア)	48
6 職場における腰痛予防対策指針	48
7 事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針	49

### V 健康管理及び保持増進対策

1 健康管理活動	50
2 医学的検査	50
3 健康測定	51
4 健康指導	52

### VI 労働衛生管理統計

1 労働衛生管理統計	53
------------	----

2 統計学の基礎的用語	53
<b>Ⅶ 労働衛生教育</b>	
1 OJTとOFF-JT	56
<b>Ⅷ 救急処置</b>	
1 心肺蘇生	57
2 外傷	58
3 窒息	58
4 骨折	59
5 救命用具	60
6 火傷(熱傷)	60

## **第3部 労働生理 第一・二種共通**

---

<b>I 人体の組織及び機能</b>	
1 循環器系(心臓の血液の流れ、構造等)	62
2 筋肉(筋肉の種類、疲労現象等)	64
3 呼吸器系(呼吸の種類、呼吸運動、呼吸中枢)	65
4 消化器系(栄養素の分解と吸収、肝臓)	66
5 腎臓、泌尿器系(腎臓)	67
6 神経系(神経の体系、交感神経と副交感神経の作用)	69
7 内分泌系・代謝系(アドレナリンの働き、代謝系)	71
8 感覚器系(視覚、嗅覚、皮膚感覚、聴覚)	72
9 血液(血液の成分、血圧)	74
<b>II 労働による人体機能の変化</b>	
1 ストレス	76
2 その他(体温)	76
<b>III 疲労及びその予防</b>	
1 疲労	78

2 睡眠	78
3 職業適性	79

## **第4部 関係法令(有害業務に係るもの) 第一種のみ**

---

### **I 労働安全衛生法及び関係法令**

1 労働安全衛生法(有害業務に係るもの)	82
1 作業主任者(業務等、リスクアセスメント)	82
2 労働衛生保護具(譲渡制限の機械等)	83
3 定期自主検査	84
4 有害物に関する規制(製造禁止物質等)	85
5 安全衛生教育(特別教育、職長教育)	87
6 有害な作業環境及びその測定(作業環境測定)	88
7 特殊健康診断	89
8 健康管理手帳	90
2 労働安全衛生法関係省令	91
1 労働安全衛生規則(第3編)	91
2 有機溶剤中毒予防規則(種類、換気設備等)	92
3 特定化学物質障害予防規則(種類、物質例、用後処理等)	94
4 電離放射線障害防止規則	96
5 酸素欠乏症等防止規則(第1種、第2種の概要等)	96
6 粉じん障害防止規則	97
7 石綿障害予防規則	98
8 じん肺法	100

### **II 労働基準法(有害業務に係るもの) 第一種**

## 第5部 労働衛生(有害業務に係るもの) 第一種のみ

---

<b>I 作業環境要素と職業性疾病</b>	
1 有害化学物質とそれによる職業性疾病	
1 有害化学物質の存在様式	104
2 職業性疾病(じん肺、じん肺の種類、職業がん)	105
3 有害化学物質による職業性疾病(窒息性ガス、有機溶剤による疾病他)	106
2 有害エネルギーとそれによる職業性疾病	
1 高温寒冷	108
2 有害光線	108
3 電離放射線	109
4 騒音	110
5 振動	110
6 異常気圧	111
<b>II 作業環境管理</b>	112
1 作業環境測定(A測定、B測定)	113
2 作業環境評価(管理濃度、管理区分の決定等)	114
3 作業環境改善	115
4 排気(局所排気装置、フード別の排気効果等)	116
5 労働衛生保護具(マスク類、吸収缶)	118
<b>III 作業管理</b>	120

# 第1部

## 関係法令

(有害業務に係るもの  
以外のもの)

**第一・二種共通**

# 労働安全衛生法 及び関係法令

## 1

## 労働安全衛生法

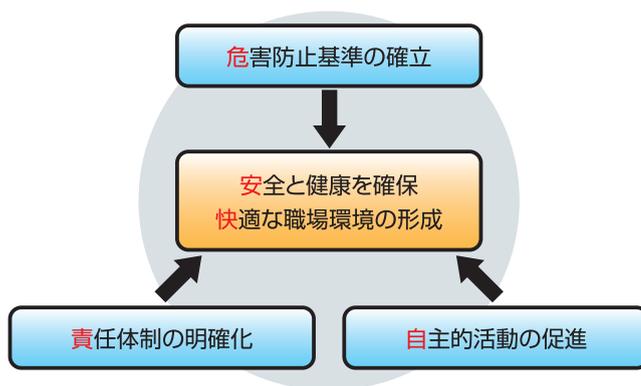
## 1

### 総則

#### 1 目的

この法律は労働基準法と相まって労働災害の防止のための**(キ) 危害防止基準の確立**、**(セ) 責任体制の明確化**及び**(ジ) 自主的活動の促進**の措置を講ずるなどその防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の**(ア) 安全と健康を確保**するとともに、**(カ) 快適な職場環境の形成**を促進することを目的とする。

安衛法の目的を図で表すと以下になります。以下の中心にあるのが、安衛法の目的です。この目的を達成するために3つの方法があると考えてください。試験では上記の太字の箇所が虫食い問題で出題されます。



覚え方!

キ・セ・ジ・ア・カ

#### 2 労働災害の定義

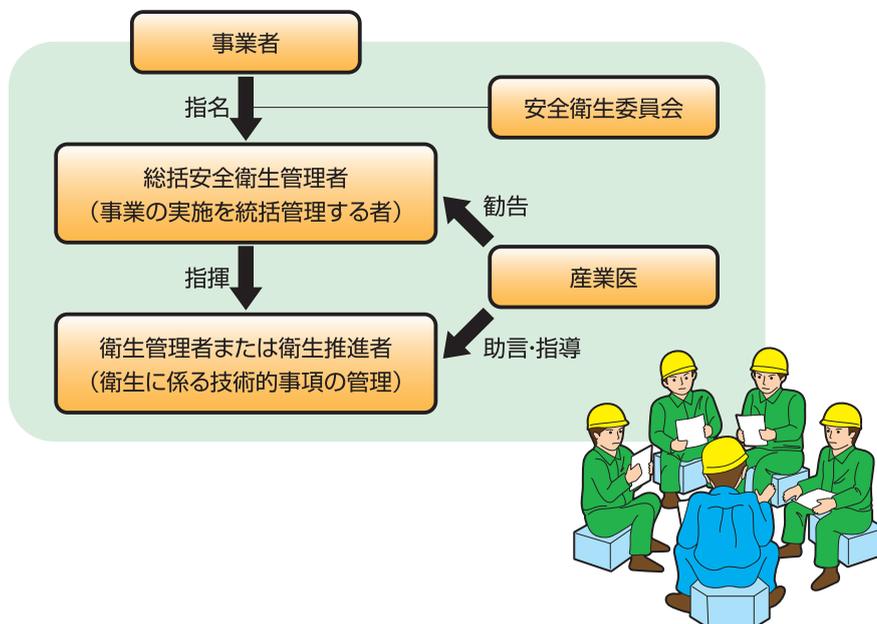
労働者の就業に係る建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等により、又は作業行動その他の業務に起因して、労働者が負傷し、疾病にかかり、又は死亡すること

- 労働者の生命及び身体の障害を生ずるもの…労働災害に該当
- 就業中の物的な損害…労働災害ではない

例) 営業者が営業中に会社の車をぶつけた。車の保障は労災保険では補償されない!

## 2

## 安全衛生管理体制



## 3

## 総括安全衛生管理者

## 1 主な職務(仕事内容)

- 安全管理者、衛生管理者の**指揮**、及び次の安全衛生業務の**統括管理**
  - ① 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること
  - ② 労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること
  - ③ 健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること
  - ④ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること
  - ⑤ その他労働災害を防止するために必要な業務で、厚生労働省令で定めるもの
    - 安全衛生に関する方針の表明に関すること
    - 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置(リスクアセスメント等)に関すること
    - 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること

## 2 資格

- 事業を**統括管理する者**(工場長などが兼務することが多い)  
過去問 ●「統括管理を準ずる者」はなれない!
- 経験、免許など**資格要件不要**
- 事業場あたり**1名**の選任が必要(業種と事業規模により選任基準が異なる)
- 代理者の選任が必要!(疾病、旅行、事故その他やむを得ない事由により職務を行うことができないとき)

## 3 選任要件

- 屋外産業的業種…労働者数常時**100人**以上  
(建設、鉱業、運送、清掃、林業など)

覚え方!

けん    こう    うん    せい    りん  
建    ・    鉱    ・    運    ・    清    ・    林

- 屋内産業的業種…労働者数常時**300人**以上  
(卸小売業(百貨店)、通信業、自動車整備業、旅館、製造業、ゴルフ場業、熱供給、電気、ガス、水道)

覚え方!

お    つう    じ    りょ    せい  
卸    ・    通    ・    自    ・    旅    ・    製

- その他の業種…労働者数常時**1000人**以上  
(金融業など)



危険大



危険小



## 4 選任時期

- 選任すべき事由が生じた日から **14日以内** に選任し、**遅滞なく** 所轄労働基準監督署長に報告しなければならない

## 5 都道府県労働局長の勧告

- 都道府県労働局長が労働災害を防止するため必要があると認める時は事業者**に勧告**することができる

## 4 衛生管理者

### 1 主な職務

- 総括安全衛生管理者の指揮のもとで、衛生に関する**技術的事項の管理**
  - ① 労働者の**危険**又は**健康**障害を防止するための措置に関すること

- ② 労働者の**安全**又は**衛生**のための教育の実施に関すること
- ③ 健康診断の実施その他**健康**の保持増進のための措置に関すること
- ④ 労働**災害**の原因の調査及び再発防止対策に関すること
- ⑤ **安全衛生**に関する方針の表明に関すること
- ⑥ **安全衛生**に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること
- ⑦ その他労働**災害**を防止するために必要な業務で、厚生労働省令で定めるもの



過去問 ●「衛生推進者の指揮に関すること」は含まれていない！

覚え方！

衛生管理者の職務と後述する衛生委員会の付議事項  
**ケ(健)サ(災)ア(安)工(衛)**（今朝会え）は**危険**

2 定期巡視

- 少なくとも**毎週1回**作業場を巡視し、**設備、作業方法又は衛生状態に有害の恐れ**があるときは、直ちに必要な措置を講じなければならない

3 選任基準

- **常時50人以上**の労働者を使用する事業場  
 業種を問わず全ての業種

これ重要！

常時使用労働者数(事業場の規模)	衛生管理者数
50人以上～200人以下	1人以上
201人以上～500人以下	2人以上
501人以上～1,000人以下	3人以上
1,001人以上～2,000人以下	4人以上
2,001人以上～3,000人以下	5人以上
3,001人以上	6人以上

覚え方！

に 200    ご 500    じゅう 1000    にじゅう 2000    さんじゅう 3000

4 専属

- 衛生管理者はその事業場に**専属の者**でなければならない。ただし2人以上選任する場合において労働衛生コンサルタントがいるときは、当該労働衛生コンサルタントの内**1人だけは専属の者でなくてもよい**

過去問

- 2人以上の衛生管理者を選任する場合、そのうち1人についてはその事業場に専属でない労働衛生コンサルタントのうちから選任することができる(○)
- 6人の衛生管理者のうち2人まで、この事業場に専属ではない労働衛生コンサルタントのうちから選任することができる(×) ⇒ 選任できるのは1人までである

(下左の図)

原則:専属 ⇒ 事業場の従業員

例外:2人以上選任する場合、外部のコンサルタントを**1人だけ**選任できる。

例) 1500人の従業員の場合



これはOK



これはだめ

5 専任

- 次の場合は最低**1人は専任**(その仕事しかしない人)の者とする事
  - ① 常時**1000人を超える事業場**であるとき
  - ② 常時**500人**を超え、**有害業務に常時30人以上**従事させるとき

覚え方!

せんにん こえたら せんにん  
1000人を超えたら専任

有害業務とは

- (A) 寒冷、振動、重激、騒音
- (B) 坑内、暑熱、放射線、粉じん・ガス、異常気圧、土石・獣毛等のじんあい
- (B)の場合衛生管理者1人を専任かつ衛生工学衛生管理者1人を選任しなければならない

覚え方!

必要なし寒くて振える激しい音

6 選任時期

- 選任すべき事由が生じた日から**14日以内**に選任し**遅滞なく**所轄労働基準監督署長に報告しなければならない
  - ※ 所轄労働基準監督署長は、労働災害を防止するため必要があると認めるときは、事業者に対し、衛生管理者の増員又は解任を命ずることができる

## 7 資格

### ● 資格の種類と業種

- ① 第一種衛生管理者…鉱業、建設業、電気・ガス・水道、**運送業**、清掃業、**医療業**を含む全ての業種で可
- ② 第二種衛生管理者…金融、保険、スーパー商店、卸売業など**（危険でない業務）**
- ③ 衛生工学衛生管理者…**「専任」と同じ人数要件の一部の有害業務の場合1人の選任が必要**

### ● 代理者の選任必要!

これ重要!

「選任」「専属」「専任」の使い方に混乱しないように注意!

アウトプット問1～2 >>>

## 5

## 産業医

### 1 主な職務

- ① 健康診断及び**面接指導**等の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること
- ② **作業環境**の維持管理に関すること
- ③ **作業の管理**に関すること

過去問

●「安全衛生に関する方針の表明に関すること」は含まれていない!



### 2 定期巡視

- 少なくとも**毎月1回**作業場を巡視する必要あり!  
(事業者から毎月1回以上所定の情報が提供されており、事業者の同意がある場合は、少なくとも2カ月に1回)

覚え方!

医者は衛生管理者よりも偉いので巡視回数が少ない!

### 3 選任要件

- 常時**50人**以上である事業場では産業医を**1人**選任しなければならない
- 常時**3000人**を超える事業場では**2人以上**の産業医を**選任**する必要あり

## 4 専属

- 常時1000人以上の事業場では専属の必要あり
- 深夜業を含む有害業務では500人以上で専属の必要あり
- 産業医専属の有害業務=衛生管理者の有害業務+深夜業務+病原体を扱う業務

## 5 選任時期

- 選任すべき事由が生じた日から **14日以内** に選任し **遅滞なく** 所轄労働基準監督署長に報告しなければならない

## 6

## 衛生推進者

### 1 主な職務

- 衛生管理者とほぼ同じ

### 2 定期巡視

- 巡視義務はなし

### 3 選任要件

- 常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場（小規模）では衛生推進者を選任しなければならない



### 4 選任時期

- 選任すべき事由が生じた日から **14日以内** に選任（報告義務なし）

## これまでのまとめ

### ● 選任・設置基準

これ重要!

	屋外産業的業種	屋内産業的業種	その他の業種	免許	選任報告 (14日以内)	代理人
総括安全衛生管理者	100人以上	300人以上	1000人以上	×	○	○
衛生管理者	50人以上			○	○	○
産業医	50人以上			○	○	×
衛生推進者	選任不要		10人～49人	×	×	×
安全衛生推進者	10人～49人		選任不要	×	×	×

## ● 衛生管理者の資格要件

業種	資格
農林畜水産業、鉱業、建設業、製造業(物の加工業を含む)、電気業、ガス業、水道業、熱供給業、運送業、自動車整備業、機械修理業、 <b>医療業</b> 及び清掃業	<b>第一種衛生管理者</b> 、衛生工学衛生管理者、医師、労働衛生コンサルタント等
その他の業種	上記の他、 <b>第二種衛生管理者</b>

### コラム

#### 資格試験の勉強法①

皆さんの中には過去に資格試験の受験経験がある方や、今回、衛生管理者試験が初めての資格試験の受験という方など様々な方がいらっしゃると思います。

世の中にはたくさんの資格試験が存在しますが、全ての試験に共通して言える効率的な勉強法は、ズバリ! 「過去問題」の攻略です。

学校の勉強では、まずはテキストをきちんと勉強してから、テストを受けるというのが一般的ですが、資格試験の勉強は「試験の合格」です。

いくら知識や実務経験が豊富でも、出題された問題が解けなければ合格することはできません。

SATの教材は、試験で出題される部分が、コンパクトにまとまっていますので短時間で要点を理解することができます。

衛生管理者の試験範囲は幅広いですが、試験合格のためには全てを理解する必要はありません。

出題されるほとんどの問題は、過去の問題を変形させたものや同じ問題などが中心です。

まずは、コンパクトなテキストで概略をざっとつかみ、早めに過去問題に取りかかることで、より実践的な勉強が進められます。

間違いを恐れずに問題を解き、解説を読むことで内容を理解するという勉強法を是非試してみてください。

## 7 衛生委員会(衛生委員会と安全委員会を兼ねて安全衛生委員会とすることも可)

- 労働者の健康障害を防止し、衛生に関する重要事項を調査審議し、事業者に対して意見を述べる場

### 1 衛生委員会の付議事項

- 労働者の**健康**障害を防止するための基本となるべき対策に関すること
- 労働者の**健康**の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること
- 労働**災害**の原因及び再発防止対策で、**衛生**に係るものに関すること
- その他労働者の**健康**障害の防止及び**健康**の保持増進に関する重要事項
  - **衛生**に関する規定の作成に関すること
  - **危険**性又は有害性などの調査及びその結果に基づき講ずる措置(リスクアセスメント等)のうち、衛生に係るものに関すること
  - **安全衛生**に関する計画(衛生に係る部分に限る)の作成、実施、評価及び改善に関すること
  - **衛生**教育の実施計画の作成に関すること
  - **長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立**に関すること
  - 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に関すること(ストレスチェック含む)他



#### 覚え方!

衛生管理者の職務と衛生委員会の付議事項  
ケ(健)サ(災)ア(安)工(衛)(今朝会え)は危険

過去問 ●衛生推進者の選任に関することは含まれない!

### 2 設置基準

- 50人以上の事業場(業種を問わず!)

### 3 委員構成

#### ① 議長(1人)

- 総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括する者(準ずる者でも可)
- 衛生管理者である必要はない!

#### ② 議長以外の委員

- 議長以外の委員の**半数**は労働組合等の推薦に基づき事業者が指名しなければ

ならない。

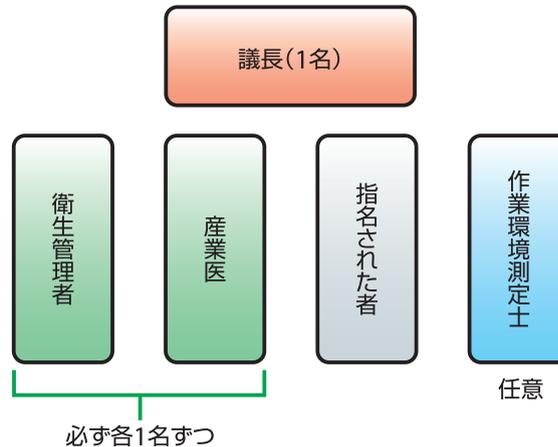
過去問

- 衛生委員会の議長を除く全委員については、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名しなければならない(×) ⇒ 「全委員」ではなく「半数」である
- 事業場で選任している衛生管理者は、全て衛生委員会の委員としなければならない(×) ⇒ 必要なし

- 衛生管理者、産業医は必ず各1人は指名しなければならない(専属不要!)
- 事業場の衛生管理者が全て委員になる必要なし!
- 衛生管理者として選任されている専属ではない労働衛生コンサルタントでもOK!

### ③ その他の委員

- その他事業者が指名した者
- 作業環境測定士を委員として指名できる(作業環境測定機関の作業環境測定士を除く)
- 社外はだめ!



## 4 その他

- 開催: 毎月1回以上
- 議事録: 3年間保存する
- 議事の概要については開催の都度、遅滞なく労働者に周知させなければならない

### 参考

記録の保存関係は原則3年間が多い!

《例外の一部》

- 健康診断 ⇒ 5年間(特定のものを除く)
- 安全衛生教育 ⇒ 不要(特別の教育3年間)
- 医師の面接指導 ⇒ 5年間
- 石綿業務の保存関係 ⇒ 40年間

## 1 安全又は衛生のための安全衛生教育の種類

## ① 雇入れ時の教育

- 労働者の雇入れ時又は作業内容の変更時に行う
- 雇用期間の長短にかかわらず**全業種全ての労働者**に対して行う  
例) 雇用期間が1日でも雇用人数が**1人でも必要**
- 記録の作成・保存不要

## ② 特別教育…有害業務に就かせる時に行う(対象業務については後述)

- 記録を作成し、3年間保存

## 2 教育内容

雇入れ時の安全衛生教育	
① 機械、有害物等の危険有害性の取扱方法	要件を満たした場合省略化可!
② 安全装置、制御装置、保護具等の取扱方法	
③ 作業手順	
④ 作業開始時の点検	
⑤ 当該業務による疾病の原因及び予防対策	省略不可
⑥ 整理、整頓、清潔の保持	
⑦ 事故発生時の緊急措置と避難方法	
⑧ その他安全衛生に必要なこと	

## 【省略できる場合】

- 十分な知識及び技能を有していると認められる労働者
- **その他の業種(金融業、警備業など)**の労働者は上記教育内容の①～④は省略できる。

→ 労働災害の発生危険性が少ない業種(事務労働が主体)

## 《省略不可の業種過去の出題例》

旅館業、百貨店(各種小売業)、通信業、ゴルフ場他

健康診断名	対象者	実施時期
雇入れ時の健康診断	常時使用労働者	雇入れの際 過去 <b>3カ月</b> (×6カ月)以内に健診を実施し証明される場合には <b>省略可能</b>
定期健康診断	常時使用労働者	<b>1年以内ごとに1回</b>
特定業務従事者健康診断	深夜業務、有害業務従事者	<b>6カ月以内ごとに1回</b> (胸部エックス線検査は1年以内ごとに1回で可)
海外派遣労働者健康診断	<b>6カ月以上派遣される者 派遣されていた者</b>	海外に出国前、帰国後 (血液型)、(検便)
給食従事者の検便	給食従事者	雇入れ時、配置換えの際
歯科医師による健康診断	塩酸、硫酸、硝酸、弗化水素 黄リンなどの業務従事者	雇入れ時、配置換えの際 <b>6カ月以内ごとに1回</b>

## 雇入れ時の健康診断と定期健康診断

	検診項目	検診項目の省略	結果報告
雇入れ時の健康診断	① 既往歴及び業務歴の調査 ② 自覚症状及び他覚症状の有無 ③ 身長、体重、腹囲、視力及び聴力 ④ 胸部エックス線検査 ⑤ 血圧の測定 ⑥ 血色素量及び赤血球数(貧血検査) ⑦ 肝機能検査 ⑧ 血中脂質検査 ⑨ 血糖検査 ⑩ 尿検査 ⑪ 心電図検査	原則省略不可 ただし、 <b>3カ月</b> 以内に健康診断を実施し、その証明書を提出したときは該当項目の省略ができる	不要
定期健康診断	雇入れ時の健康診断と原則同じ 例外： <sup>かくたん</sup> 喀痰検査がある	省略できないもの ① 既往歴及び業務歴の調査 ② 自覚症状及び他覚症状の有無 ③ <b>血圧の測定</b> ④ <b>体重・視力・聴力</b> ⑤ <b>尿検査</b>	必要 50人以上の事業場

## 【関連補足】

- 健康記録の保管は**5年間**(健康診断個人票を作成)
- 健康診断の結果の通知は**遅滞なく全ての労働者に通知**しなければならない
- 健康診断の結果、異常所見が認められた労働者について、健康を保持するために必要な措置について事業者が医師又は歯科医師から行う意見聴取は**3カ月以内**に実施しなければならない

- 事業者は労働者の週40時間を超える労働が1カ月あたり「**100時間**」を超え、かつ「**疲労の蓄積**」が認められる労働者から「**申し出を受けた**」ときは**遅滞なく**医師による面接指導を行わなければならない
- 面接指導を行う医師は事業場の産業医に限らず他の事業場の医師でもよい
- 事業者は面接指導の結果を記録し、これを**5年間**（**×3年間**）保存しなければならない。
- 事業者は「就業上の措置に関する意見」を面接指導実施後、**遅滞なく**（**×3カ月以内**）医師から聴取しなければならない
- 面接指導の結果を「健康診断個人票」に記載する必要はない



- 労働者が労働災害その他就業中の事故により死亡又は4日以上休業した時は遅滞なく所定の報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない
  - 休業日数**4日以上** ⇒ **遅滞なく**提出
  - 休業日数**4日未満** ⇒ **四半期ごと**1回提出
- ※派遣事業の場合の労働者死傷病報告は**派遣元・派遣先双方**が**それぞれの所轄労働基準監督署長**に提出しなければならない

- 安全衛生管理を組織的にシステム化し、危険性又は有害性を特定しそのリスクを除去・低減する自主的な仕組みのこと

#### OSHMSの4ポイント

- ① 全社的推進体制で行うこと
- ② リスクアセスメントの実施・活用
- ③ PDCAサイクルの自律的システム
  - Plan計画 → Do実施 → Check実施を評価 → Act評価を踏まえて改善
- ④ 手順化、文章化、記録化すること



## 2

## 労働安全衛生法関係省令

## 1

## 労働安全衛生規則（一般的な衛生基準）

- 労働者を就業させる屋内作業場について

これ重要!

気積	労働者1人あたり10m <sup>3</sup> （4mを超える高さ、設備の占める容積は除く） 過去問 ●60人の労働者を常時就業させている屋内作業場の気積が、設備の占める容積及び床面から3mを超える高さにある空間を除き600m <sup>3</sup> となっている(○)
換気	換気が可能な窓もしくは開口部は、常時床面積の1/20以上必要(ただし、充分な換気が可能であればこの限りでない) 室内気温が10℃以下の場合、換気の時に1m/秒以上の気流にさらさない
照度	精密な作業300ルクス以上、 普通の作業150ルクス以上、粗な作業70ルクス以上
照明設備	6カ月以内に1回点検
休憩室	男女合計50人以上又は女性30人以上で臥床 <sup>がしよう</sup> できる(横になれる)休憩室を男女別に設置 過去問 ●男性5人と女性25人の労働者を常時使用している事業場で、女性用には臥床できる休養室を設けているが、男性用には休養室や休養所を設けていない(○)
便所	男子(大)60人以内に1個、男子(小)30人以内に1個、女子20人以内に1個
大掃除	6カ月に1回(ねずみ、昆虫など発生、被害状況の調査、駆除等必要な措置)
食堂面積	1人あたり1m <sup>2</sup> 、1回100食以上、1日250食以上で栄養士が必要(努力義務)
気温・湿度	坑内の気温は37℃以下にしなければならない。半月以内ごとに1回の作業環境測定
炊事従業員	専用の休憩室、便所を設ける 過去問 ●事業場に附属する食堂の炊事従業員について、専用の便所のほかに、一般従業員と共用の休憩室を設けている(×) ⇒ 「専用」が必要

アウトプット問11～13 >>>

memo

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



これ重要!

		基準
空調等による調整	浮遊粉じん量	0.15mg/m <sup>3</sup> 以下
	一酸化炭素	100万分の10(10ppm)以下
	二酸化炭素	100万分の1000(1000ppm)以下
	ホルムアルデヒド	0.1mg/m <sup>3</sup> 以下
	室温	17℃以上28℃以下(測定は0.5℃目盛りの温度計による)
	気流	0.5m/秒以下
	相対湿度	40%以上70%以下(測定は0.5℃目盛りの乾湿計の湿度計による)
換気設備	点検	2カ月以内ごとに1回
照明設備		6カ月以内ごとに1回
燃焼器具		毎日(発熱量の著しく少ないものを除く)

## 過去問

- 空気調和設備を設けている場合は、室に供給される空気中に占める一酸化炭素の含有率は、100万分の10以下(外気が汚染されているため、困難な場合は100万分の20以下)、また、二酸化炭素の含有率は100万分の1000以下となるように、当該設備を調整しなければならない(○)

## 【関連補足】

- ① 測定結果について**3年間**保存、**報告義務はなし**
- ② 中央管理方式の空気調和設備を設けた建築物の事務室については、**2カ月**に1回の頻度で、空気中の一酸化炭素及び二酸化炭素の含有率、室温及び外気温並びに相対湿度を測定しなければならない
- ③ 事務所の建築等の際は、事務所の使用開始後所定の時期に1回、ホルムアルデヒドの濃度を測定する
- ④ 空調設備の**冷却塔、加湿装置**及び空調設備内に設置された**排水受け**  
 点検…**1カ月**以内ごとに1回  
 清掃…**1年**に1回  
 異常の有無を点検…**2カ月**に1回

アウトプット問14～15 &gt;&gt;&gt;

- **労働基準法**…別名「労働者保護法」といわれ労働者を不当な労働条件から保護するための法律

## 1

## 労働契約

## 1 解雇

	原則	例外
解雇制限	1.業務上の傷病による療養のための休業期間とその後30日間 2.産前産後の休業期間とその後30日間（産前は6週間、産後は8週間）	1.天災事変等で事業の継続が不可能になったとき（認定必要） 2.打ち切り補償を支払ったとき
解雇予告	1.少なくとも30日前に予告すること 2.予告しない時は30日分以上の平均賃金を支払うこと	1.天災事変等で事業の継続が不可能になったとき（認定必要） 2.労働者の責に帰すべき事由によるとき（認定必要）
解雇予告の適用除外	1.日々雇い入れられる者	1カ月を超えて引き続き使用されるに至った場合
	2.2カ月以内の期間を定めて使用される者	所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合
	3.季節的業務に4カ月以内の期間を定めて使用される者	所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合
	4.試みの使用期間中の者	14日を超えて引き続き使用されるに至った場合

## 2

## 労働時間、休憩及び休日

## 1 法定労働時間

- 休憩時間を除き、**1週40時間、1日8時間**を超えて労働させてはならない（2つ以上の事業場で働いていたら**通算**して適用）

## 2 変形労働時間制

- 「1カ月単位制」「フレックスタイム制」「1年単位制」「1週間単位制」の4種類
- 労働時間の原則に対する**例外的措置**

例)	月	火	水	木	金	合計
1週目	10	10	8	8	6	42
2週目	10	7	7	8	6	38

平均が週40時間のため  
時間外割増は発生なし

## ● 変形労働時間制一覧

変形労働時間制	期間	実施条件	労使協定の届出 (所轄労働基準監督署長)
1カ月単位制	1カ月以内	労使協定又は就業規則等	必要
フレックスタイム制	1カ月以内※	労使協定及び就業規則等	不要(労働者が比較的自由に働けるから)
1年単位の変形制	1カ月超1年以内	労使協定	必要
1週間単位の変形制	1週間	労使協定	必要

※フレックスタイム制の「1カ月」の期間を清算期間という

過去問

- 1カ月単位の変形労働時間を採用時、妊娠中又は産後1年を経過しない女性が請求した場合には、監督又は管理の地位にある者等労働時間に関する規定の適用除外者を除き、当該女性に対して法定労働時間を超えて労働させることはできない(○)

## 3 時間外勤務(残業)

- **36協定**(時間外労働及び休日労働に関する労使協定)を締結して届けることにより使用者は労働者に法定時間(1日8時間、週40時間)を超える労働をさせることが可能
- 時間外勤務の限度基準は**月45時間、年360時間**であるが「特別条項」を締結して届け出ることにより限度基準を超えて時間外勤務をさせることが可能

参考

- 厚生労働省が「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を公表
- 過重労働防止の観点より、時間外勤務の上限を定め(罰則あり)労働基準法が改正予定
- 長時間労働者の情報を産業医に提供する義務あり

## 4 時間外勤務の例外

- **非常災害の場合**、公務員の場合、臨時の必要性がある場合などの際は36協定を結ばなくとも、時間外労働をさせることができる
- **監督、管理の地位にある者及び機密の事務を取り扱う者**は労基監督署長の許可を受けなくても労働時間に関する規定は適用されない
- **監視又は断続的労働に従事する労働者**であって、**所轄労働基準監督署長の許可を受けた者については**、労働時間に関する規定は適用されない

## 過去問

- 1日8時間を超えて労働させることができるのは、時間外労働の労使協定を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出た場合に限られている(×) ⇒ 非常災害の場合等例外がある

## 5 休憩時間

- 使用者は労働時間が**6時間を超え8時間以内**の場合は少なくとも**45分**、**8時間を超える**場合は少なくとも**1時間**の休憩を労働者に与えなければいけない
- 休憩時間は一斉に与えなければならない (**労使協定の締結(届出不要)による交代制による例外あり**)
- 休憩時間は自由に与えなければならない
- **監督、管理の地位にある者及び機密の事務を取り扱う者**は労基監督署長の許可を受けなくても休憩に関する規定は**適用されない**
- **監視又は断続的労働に従事する労働者**であって、**所轄労働基準監督署長の許可を受けた者**については、休憩に関する規定は適用されない

## 6 休日

- 毎週少なくとも1回の休日を与えなければいけない(一斉に与えなくてもよい)
- **4週間を通じて4日以上**の休日を与える方法でもよい(変形休日制:就業規則等に起算日の定めが必要)
- 国民の祝日は**休日ではない**
- **監督、管理の地位にある者及び機密の事務を取り扱う者**は労基監督署長の許可を受けなくても休日に関する規定は**適用されない**
- **監視又は断続的労働に従事する労働者**であって、**所轄労働基準監督署長の許可を受けた者**については、休日に関する規定は適用されない

## 参考

《振替休日とは》

- 事前に定めてあった休日に出勤しなければならない場合、使用者は就業規則の定めによりあらかじめ休日の振り替えを行うことができる
- この場合、前者の休日に出勤しても割増賃金の支払いにはならない。(振り替えにより平日と休日が入れ替わるため、出勤した「休日」は「平日」扱いとなる)

アウトプット問16～17 >>>

memo

.....

.....

.....

.....

.....

## 1 賃金支払いの5原則

5原則	①通貨払い	②直接払い	③全額払い	④毎月1回以上払い	⑤一定期日払い
例外	労働者同意の銀行振込	・配偶者・子どもに使用者として支払う場合 ・労働者派遣事業の事業主が、派遣中の労働者に派遣先の使用者を通じて支払うこと	源泉徴収、社会保険料の控除	臨時賃金など	臨時賞与など

## 2 割増賃金

- 時間外勤務をさせた事業者は時間外労働に割増分を支払う義務あり

## 3 割増率

- ① 法定労働時間外労働 ⇒ **2割5分以上**の率
- ② 月60時間を超える時間外労働 ⇒ **5割以上**の率 (**60時間を超えた部分のみ**)  
(中小企業は当面の間、適用を猶予)  
※労使協定を締結すれば、月60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して改正法による引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給休暇を付与することも可能
- ③ 深夜労働(22時～5時) ⇒ **2割5分以上**の率
- ④ 深夜の時間外労働(通常日勤務) ⇒ **5割以上**の率
- ⑤ 休日労働 ⇒ **3割5分以上**の率
- ⑥ 休日の深夜労働 ⇒ **6割以上**の率

解雇予告の手当てや休業手当や災害補償の決定などを算出するときに基準となる金額。

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{事由発生日以前3カ月間に支払われた賃金総額}}{\text{事由発生日以前3カ月間の総日数(総暦日数)}}$$

賃金総額とは基本給だけでなく通勤手当、家族手当なども含まれる。

## ● 賃金総額に入らないもの

- ① 3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金(ボーナスなど)、② **臨時**に支払われた賃金、③ **通貨以外**のもので支払われた賃金



## 2 短時間労働者等への比例付与

- 週の労働時間が30時間未満かつ所定労働日数が週4日以下(年間所定労働日数の場合は216日以下)の短時間労働者等の場合は比例的に付与する

### ◆短時間労働者に対する付与日数

雇入れの日から起算した継続勤務期間								
週所定労働日数	1年間の所定労働日数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月以上
4日	169日から216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日から168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日から120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日から72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

### 過去問

- 所定労働時間が32時間で、所定労働日数が4日である労働者であって、雇入れの日から起算して3年6カ月継続勤務した労働者に対して、その後1年間に新たに与えなければならない年次有給休暇日数は14日である(○) ⇒ 所定労働日数は4日以下だが、所定労働時間が30時間未満ではないため短時間労働者には該当せず

### 【関連補足】

- ① **パートタイマーなど**についても、労働時間に比例した年次有給休暇を付与される
- ② 年次有給休暇は労働者が請求する時期に与えられなければならないが、**事業の正常な運営が妨げられる場合には**、他の時季に変更して与えることができる(時季変更権)
- ③ **2年間**年次有給休暇を請求しなかった場合は時効により**消滅する**
- ④ **5日を超える部分**については労使協定を締結し休暇を与える時季に関する定めをした場合はその定めにより与えることができる
- ⑤ 労使協定を締結すれば、1年に**5日分**を限度として**時間単位で付与できる**
- ⑥ 管理監督者、機密の事務を取り扱う者も年次有給休暇は付与される

アウトプット問 18～19 >>>

### memo

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## 6

## みなし労働時間制

## 1 みなし労働時間制の種類

- ① 事業場外労働みなし労働時間
- 原則：労働時間の算定が困難な場合……**所定労働時間働いたものとみなす**
  - 例外：通常所定労働時間を超える場合…**通常必要とされる時間働いたものとみなす（労使協定で決める）**

種類		労使協定	届出
事業場外みなし労働	所定労働時間みなし	不要	不要
	所定労働時間外みなし	必要	※原則必要

※)法定労働時間を超えない場合のみ届出不要

- ② 裁量労働制（専門業務型、企画業務型）

## 7

## 就業規則及び寄宿舎規則

## 1 就業規則の届出

- 就業規則は**常時10人以上（パート含む）**の労働者を使用する使用者が作成し提出義務がある

	条件	提出時の添付書類	提出先
就業規則	労働者側の意見を聞く	意見書	労働基準監督署長
寄宿舎規則	労働者側の同意が必要	同意書	

- 就業規則は常時見やすいところへの掲示など、**周知義務**がある（磁気ディスクへの保存もOK）

## 2 就業規則の記載事項

- **絶対的必要記載事項**…就業規則に必ず記載しなければならない事項
- **相対的必要記載事項**…定めた場合には必ず記載しなければならない事項
- **任意的記載事項**…法令などに反しなければ任意に記載できる事項

## ● 就業規則の絶対的必要記載事項

- ① 始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇
- ② 賃金の決定、計算方法及び支払の方法
- ③ **退職・昇給に関する事項** など

## ● 就業規則の相対的必要記載事項

- ① 退職手当に関する事項（**退職金**）
- ② 臨時の賃金など

- ③ 労働者に食費などを負担させる場合の事項
- ④ **安全、衛生**に関する定め
- ⑤ 職業訓練に関する定め
- ⑥ 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑦ **表彰、制裁**に関する定め
- ⑧ 上記外にその事業場の労働者全てに適用される定めに関する事項

### 3 寄宿舍規則の絶対的記載事項

- ① 起床・就寝・外出・外泊・行事・食事・安全・衛生に関する事項
- ② 建設物及び設備の管理に関する事項

## 8 女性における就業制限

### 1 産前産後休業等

#### ① 休業期間

- 産前…**6週間以内**（多胎妊娠の場合は**14週間以内**）  
+ 請求（「休業したい」との）
- 産後…**8週間**を経過していない女性は**就業不可**  
→ **6週間経過後**、請求（「働きたい」との）をし、かつ  
**医師が認めれば可能**
- 産後8週間休業した女性については原則としてその後**30日間は解雇してはならない**



#### ② 育児時間

- 生後満1年に達しない生児を育てる女性労働者は**1日2回**、各々少なくとも**30分間**、生児を育てるための育児時間を**請求できる**（通常の休憩時間とは別に、請求した時間に取得可能）

過去問

- 育児時間を請求しない女性労働者に対しても、育児時間を与えなければならない  
(×) ⇒ 請求した場合に与えれば良い

#### ③ 時間外労働等の制限

- 妊産婦（妊娠中の女性及び産後1年を経過していない女性）が**請求した場合**には時間外労働、深夜業、変形労働時間（フレックス制、女性が「管理監督者」の場合を除く）による時間外労働はさせてはならない
- 女性が管理監督者の場合でも深夜業はできない

過去問

- 妊産婦が請求した場合には、管理監督者等の場合を除き、深夜業をさせてはならない(×) ⇒ 管理監督者等も除かれない

アウトプット問20～21 >>>



**memo**

A series of horizontal dotted lines for writing.

# 第2部

## 労働衛生

(有害業務に係るもの  
以外のもの)

**第一・二種共通**

