

## 第1回 選択式

〔問1〕次の文中の [ ] の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 1 使用者は、労働基準法第39条第1項から第3項までの規定による有給休暇（これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が [A] 労働日以上である労働者に係るものに限る。以下本文において同じ。）の日数のうち5日については、[B] から [C] 以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。
- 2 事業者は、事務室の作業面について、作業の区分を「一般的な事務作業」及び「付随的な事務作業」とし、照度基準について「一般的な事務作業」は、[D] ルクス以上及び「付随的な事務作業」は、[E] ルクス以上としなければならない。

選択肢

- |          |       |       |
|----------|-------|-------|
| ① 基準日    | ② 2箇月 | ③ 3   |
| ④ 支給要件期間 | ⑤ 3箇月 | ⑥ 5   |
| ⑦ 受給期間   | ⑧ 6箇月 | ⑨ 7   |
| ⑩ 30     | ⑪ 1年  | ⑫ 10  |
| ⑬ 50     | ⑭ 100 | ⑮ 150 |
| ⑯ 対象日    | ⑰ 200 | ⑱ 250 |
| ⑲ 300    | ⑳ 350 |       |



## 問 1

- A ⑫ 10
  - B ① 基準日
  - C ⑪ 1年
  - D ⑯ 300
  - E ⑮ 150
- 

本問 1 は、使用者による時季指定付与に関する問題で、労働基準法39条 7 項からの出題である。

使用者は、労働基準法39条 1 項から 3 項までの規定による有給休暇（これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が10労働日以上である労働者に係るものに限る。以下本文において同じ。）の日数のうち 5 日については、基準日から 1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

本問 2 は、事業所の照度基準に関する問題で、事業所衛生基準規則10条 1 項からの出題である。

事業者は、事務室の作業面について、作業の区分を「一般的な事務作業」及び「付随的な事務作業」とし、照度基準について「一般的な事務作業」は、300ルクス以上及び「付随的な事務作業」は、150ルクス以上としなければならない。

[問2] 次の文中の [ ] の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 1 労働基準法（以下、本問において「法」とする）第32条の2から法第32条の5（変形労働時間制）まで、法第36条（36協定による時間外・休日労働）、法第40条（労働時間及び休憩の特例）及び法第41条の2（特定高度専門業務・成果型労働制）の規定は、[A] については、これを適用しない。
- 2 使用者は、法第56条第2項の規定によって使用する児童について、休憩時間を除き「修学時間を通算して1週間について [B] 」、「修学時間を通算して1日について [C] 」を超えて、労働させてはならない。
- 3 通知対象物を譲渡し、又は提供する者は、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法により通知対象物に関する所定の事項を、譲渡し、又は提供する相手方に通知しなければならない。ただし、主として一般消費者の生活の用に供される製品として通知対象物を譲渡し、又は提供する場合については、この限りでない。なお、当該通知対象物を譲渡し、又は提供する者は、通知すべき事項のうち「人体に及ぼす作用」について、直近の確認を行った日から起算して [D] 以内ごとに1回、最新の科学的知見に基づき、変更を行う必要性の有無を確認し、変更を行う必要があると認めるときは、当該確認をした日から [E] 以内に、当該事項に変更を行わなければならない。

選択肢

- |               |        |        |
|---------------|--------|--------|
| ① 13歳未満の児童    | ② 25時間 | ③ 28時間 |
| ④ 15歳に満たない児童  | ⑤ 35時間 | ⑥ 40時間 |
| ⑦ 15歳年度末までの児童 | ⑧ 4時間  | ⑨ 6時間  |
| ⑩ 18歳に満たない者   | ⑪ 7時間  | ⑫ 8時間  |
| ⑬ 14日         | ⑭ 2箇月  | ⑮ 3箇月  |
| ⑯ 1年          | ⑰ 2年   | ⑱ 3年   |
| ⑲ 4年          | ⑳ 5年   |        |



## 問2

---

- A ⑩ 18歳に満たない者
  - B ⑥ 40時間
  - C ⑪ 7時間
  - D ⑩ 5年
  - E ⑯ 1年
- 

本問1は、年少者の労働条件からの問題で、労働基準法60条1項からの出題である。

労働基準法32条の2から法32条の5（変形労働時間制）まで、法36条（36協定による時間外・休日労働）、法40条（労働時間及び休憩の特例）及び法41条の2（特定高度専門業務・成果型労働制）の規定は、18歳に満たない者については、これを適用しない。

本問2は、年少者の労働時間からの問題で、労働基準法60条2項からの出題である。

使用者は、満15歳年度末までの児童について、休憩時間を除き「修学時間を通算して1週間にについて40時間」、「修学時間を通算して1日について7時間」を超えて、労働させてはならない。

本問3は、文書の交付等からの問題で、労働安全衛生法57条の2、労働安全衛生規則34条の2の5からの出題である。

通知対象物を譲渡し、又は提供する者は、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法により通知対象物に関する所定の事項を、譲渡し、又は提供する相手方に通知しなければならない。ただし、主として一般消費者の生活の用に供される製品として通知対象物を譲渡し、又は提供する場合については、この限りでない。なお、当該通知対象物を譲渡し、又は提供する者は、通知すべき事項のうち「人体に及ぼす作用」について、直近の確認を行った日から起算して5年以内ごとに1回、最新の科学的知見に基づき、変更を行う必要性の有無を確認し、変更を行う必要があると認めるときは、当該確認をした日から1年以

内に、当該事項に変更を行わなければならない。

## 第1回 択一式

〔問1〕労働基準法の総則に関する次のアからオまでの記述のうち正しいものはいくつあるか。

- ア 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならないとされ、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならない。「この基準を理由として」というのは、労働基準法に規定があることが、その労働条件低下の決定的な理由となっている場合をいう。
- イ 使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実にその義務を履行しなければならないとされており、使用者よりも弱い立場にある労働者については当該義務を定めた規定はない。
- ウ 一般職の地方公務員には労働基準法の労働時間に係る規定が適用されず、また、国家公務員には全面的に労働基準法は適用されない。
- エ 事業場で休業補償として平均賃金の100分の60を上回る制度を設けている場合は、その全額が休業補償であって、賃金とはならない。
- オ 解雇予告手当を算定する場合における平均賃金算定の起算日は、労働者に解雇の通告をした日であり、解雇の予告をした後において、当該労働者の同意を得て解雇日を変更した場合においては、解雇日を変更した日である。
- A 一つ  
B 二つ  
C 三つ  
D 四つ  
E 五つ



本問のアからオまでのそれぞれの記述の正誤は以下のとおりであり、したがって、アとエの2つを正しいとするBが解答となる。

## 問1 正解B

---

- ア ○ (労働基準法（以下、問7まで「法」とする。）1条1項、昭63.3.14基発150号)

設問のとおりである。したがって、労働条件の低下が社会経済情勢の変動等他に決定的な理由があれば、本条に抵触するものではない。

- イ × (法2条2項ほか)

法2条2項は、使用者のみならず、労働者についても遵守義務が課せられている。

- ウ × (法116条ほか)

地方公務員については、労働時間に係る規定のすべてが適用されないわけではなく、法定労働時間等の規定は適用される。「一般職」の国家公務員（行政執行法人の職員等を除く。）には労働基準法は適用されない。

- エ ○ (昭25.12.27基収3432号)

設問のとおりである。休業補償は、法で平均賃金の100分の60と規定されているが、これは法1条の規定により最低の基準と考えるべきで、事業場で休業補償として平均賃金の100分の60を上回る制度を設けている場合は、その全額が休業補償であって、賃金とはならない。

- オ × (昭39.6.12.36基収2316号)

解雇の预告をした後において、当該労働者の同意を得て解雇日を変更した場合においても、算定期由発生日は「当初の解雇を予告した日」である。前段の記述は正しい記述である。

〔問2〕労働基準法に定める労働契約に関する次のアからオの記述のうち、誤っているものの組合せは、後記AからEまでのうちどれか。

- ア 労働契約は、原則として、3年を超える期間について締結してはならないが、一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約は、上限は5年とされる。
- イ 使用者は、有期労働契約（当該契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。）を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。
- ウ 派遣元の使用者は、労働者派遣法における労働基準法の適用に関する特例により自己が労働基準法に基づく義務を負わない労働時間、休憩、休日等を含めて、労働基準法第15条の労働条件の明示をする義務を負うものとされる。
- エ 労働基準法第15条第1項の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができるとされ、「明示された労働条件が事実と相違する場合」とは、明示された労働条件のすべてを指すものではなく、明示された労働条件のうち労働基準法第15条第1項によって明示すべきこととされている労働条件（絶対的明示事項のみならず、相対的明示事項も含む。）が事実と相違する場合に限られる。
- オ 使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならないとされ、使用者が労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしたときではなく、違約金又はあらかじめ定めた損害賠償額を現実に徴収したときに成立する。

- A (アとイ)      B (アとオ)      C (イとエ)  
D (イとオ)      E (ウとオ)



本問のアからオまでのそれぞれの記述の正誤は以下のとおりであり、したがってアとオを誤りとするBが解答となる。

## 問2 正解B

---

### ア × (法14条1項)

設問の一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約については、契約期間の上限の定めはない。

### イ ○ (平成20.1.23厚労告12号)

設問のとおりである。使用者は、有期労働契約（当該契約を3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。

### ウ ○ (昭61.6.6基発333号)

設問のとおりである。労働者の募集時点においては、労働条件の明示は必要ない（ただし、職業安定法上の明示義務がある）。

### エ ○ (法15条2項ほか)

設問のとおりである。なお、設問の解除は、将来に向かってのみその効力を生ずる。

### オ × (法16条ほか)

設問の違反は、違約金又はあらかじめ定めた損害賠償額を現実に徴収したときではなく、「使用者が労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしたとき」に成立する。

〔問3〕労働基準法に定める賃金及び労働時間に関する次の記述のうち正しいものはどれか。なお、本問から問7まで「労使協定」とは、事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、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と使用者との書面による協定をいう。

- A 1ヵ月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることは、賃金全額払の原則及び割増賃金の違反として扱わないとされる。
- B 出来高払制その他の請負制で使用する労働者は、使用者の責に帰すべき事由によって休業する場合において、使用者は、労働基準法第27条の規定に基づく出来高払制の保障給を支払わなければならぬとされる。
- C 使用者は、商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く。）、保健衛生業及び接客娯楽業に掲げる事業のうち常時30人未満の労働者を使用するものについては、1週間にについて44時間、1日について8時間まで労働させることができる。
- D 勤務ダイヤによる1箇月単位の変形労働時間制を採用する場合、就業規則において具体的に労働時間を特定すべきものであり、業務の実態から月ごとに勤務割を作成する必要がある場合においても、各日ごとの勤務割は、変形期間の開始1日前までに具体的に特定させなければならない。
- E 派遣労働者を派遣先において1年単位の変形労働時間制の下で労働させる場合には、派遣先事業場の使用者が、労使協定を締結し、所要の事項を定める必要がある。



### 問3 正解A

- A ○ (昭63.3.14基発150号)

設問のとおりである。1時間当たりの賃金額及び割増賃金額に円未満の端数が生じた場合、50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円に切り上げることも同様に、賃金全額払の原則及び割増賃金の違反として扱わないものとされる。

- B × (法26条、法27条)

この場合、労働者が就業しないのであるから法27条の出来高払制の保障給を支払う義務はない。なお、休業手当を支払う必要はある。

- C × (労働基準法施行規則（以下問7まで「則」とする）25条の2）

使用者は、商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く。）、保健衛生業及び接客娯楽業に掲げる事業のうち「常時10人」未満の労働者を使用するものについては、1週間にについて44時間、1日について8時間まで労働させることができる。

- D × (昭63.3.14基発150号)

勤務ダイヤによる1箇月単位の変形労働時間制を採用する場合、就業規則においてできる限り具体的に労働時間を特定すべきものであるが、業務の実態から月ごとに勤務割を作成する必要がある場合には、就業規則において各直勤務の始業・終業時刻、各直勤務の組み合わせの考え方、勤務割表の作成手続及びその周知方法等を定めておき、それにしたがって各日ごとの勤務割は、変形期間の開始前までに具体的に特定することで足りる。

- E × (平9.3.25基発195号)

派遣労働者を派遣先において1年単位の変形労働時間制の下で労働させる場合には、「派遣元事業場」の使用者が、労使協定を締結し、所要の事項を定める必要がある。

〔問4〕労働時間等に関する次の記述うち正しいものはどれか。なお、本問から問7まで「36協定」とは、労働基準法第36条第1項（労使協定による時間外・休日労働）に規定する労使協定をいう。

- A 児童福祉法に規定する居宅訪問型保育事業に使用される労働者のうち、家庭的保育者として保育を行う一定の者は、あらかじめ所轄労働基準監督署長の許可を受けることで、休憩時間の自由利用の原則が適用されない。
- B 労働基準法第35条2項に定める変形休日制は、就業規則その他これに準ずるものにおいて、4週間の起算日を定める必要がなく、休日を与えることができる。
- C 36協定を更新しようとするときは、使用者がその旨の協定を所轄労働基準監督署長に届けることで足りる。なお、36協定の有効期間について自動更新の定めがなされている場合は、当該協定の更新について、特段の届け出は必要ないとされる。
- D 使用者は、時間外労働の限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置の実施状況に対する記録を36協定の有効期間中及び有効期間満了後2年間保存しなければならない。
- E 労働時間の延長は、労働基準法第32条の2（1箇月単位の変形労働時間制）の規定により就業規則で変形労働時間制を定める場合には、その特定の日の所定労働時間を超える部分について適用されるものである。したがって、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、所定労働時間が10時間と定められた日については、12時間まで労働させることができる。



## 問4 正解E

### A × (法40条、則33条)

児童福祉法に規定する居宅訪問型保育事業に使用される労働者のうち、家庭的保育者として保育を行う一定の者は、「あらかじめ所轄労働基準監督署長の許可を受けることなく」、休憩時間の自由利用の原則が適用されない。

### B × (則12条の2第2項)

変形休日制の採用においては、就業規則その他これに準ずるものにおいて、4週間の起算日を明らかにしなければならない。常時10人未満の労働者を使用する使用者については、就業規則の作成義務がないため、変形休日制の採用について、就業規則によらない場合は「就業規則に準ずるもの」により定めをすることとなる。なお、この定めについては労働者に周知させなければならないこととされており、この周知がなければ「定め」とは認められない。

### C × (昭29.6.29基発355号)

36協定の有効期間について自動更新の定めがなされている場合であっても、当該協定の更新について、「労使両当事者のいずれからも異議の申出がなかつた事実を証明する書面を所轄労働基準監督所長に届け出る」必要がある。前段の記述は正しい記述である。

### D × (則17条2項、則附則72条)

使用者は、時間外労働の限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置の実施状況に対する記録を36協定の「有効期間中及び当該有効期間満了後5年間（当分の間3年間）」保存しなければならない。

### E ○ (法36条6項、平11.3.31基発168号ほか)

設問のとおりである。坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務（著しく暑熱・寒冷な場所における業務、身体に著しい振動を与える業務、強烈な騒音を発する場所における業務など）の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない。よって、所定労働時間が10時間と定められている日については、12時間まで労働させることができる。

〔問5〕労働時間及び年次有給休暇に関する次の記述のうち誤っているものはどれか。

- A 労働基準法第38条の2に規定する事業場外労働について、労使協定で定めることができるのは、事業場外で従事した業務の時間であって、事業場内で業務に従事した時間を含めて協定することはできない。
- B 専門業務型裁量労働制に該当する業務について、「その業務の遂行に必要とされる時間」は、1日当たりの労働時間数として労使協定で定めることとなる。
- C 企画業務型裁量労働制の業務に従事する労働者の労働時間について、労使協定で定めた時間労働したものとみなされる。
- D 1箇月60時間超の時間外労働に係る割増賃金の代替休暇を取得して終日出勤しなかった日は、年次有給休暇の付与に関わる全労働日に含まれない。
- E 使用者は、労働基準法第39条第6項に規定する年次有給休暇の計画的付与として労働基準法第39条第4項に規定する時間単位年休を与えることは認められない。



## 問5 正解C

- A ○ (昭63.3.14基発150号)

設問のとおりである。労働時間の一部について事業場外で業務に従事した場合には、事業場外における業務に関してのみ、みなし労働時間制の適用があることから、事業場内で業務に従事した時間は別途把握しなければならず、結局、その日には、「事業場内の労働時間」と事業場外で従事した業務に係る「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」とを加えた時間労働したこととなる。

- B ○ (平12.1.1基発1号)

設問のとおりである。専門業務型裁量労働制の効果として、労使協定で定める時間労働したものとみなされる。

- C × (法38条の4第1項)

企画業務型裁量労働制の業務に従事する労働者の労働時間について、「労使委員会の決議で定める時間」労働したものとみなされる。

- D ○ (平21.5.29基発0529001号)

設問のとおりである。「全労働日」とは、労働契約上労働義務の課せられている日をいい、具体的には労働協約、就業規則等で労働日として定められたもので、一般には6箇月（又は1年ごとに区分した各期間）の総暦日数から所定の休日を除いた日がこれに該当する。

- E ○ (平21.5.29基発0529001号)

設問のとおりである。時間単位年休は、労働者が時間単位による取得を請求した場合において、労働者が請求した時季に時間単位により年次有給休暇を与えることができるものであり、法39条6項の規定による計画的付与として時間単位年休を与えることは認められない。

また、時間単位年休は、法39条5項の時季変更権の規定により、使用者の時季変更権の対象となるものであるが、労働者が時間単位による取得を請求した場合に日単位に変更することや、日単位による取得を請求した場合に時間単位に変更することは、時季変更に当たらず、認められない。

〔問6〕労働基準法に定める妊娠婦等及び就業規則に関する次の記述のうち誤っているものはどれか。

- A 妊産婦のうち、労働基準法第41条（労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用除外）の規定に該当する者であっても、労働基準法第65条第1項（産前産後休業）の規定は適用される。
- B 妊産婦のうち、労働基準法第41条（労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用除外）の規定に該当する者については、労働基準法第36条（36協定による時間外、休日労働）の規定は、たとえ、当該妊娠婦が請求したとしても労働基準法第66条第2項（妊娠婦の労働時間等）の規定は適用されない。
- C 6週間以内に出産する予定の女性労働者が休業を請求せず引き続き就業している場合には、労働基準法第19条に規定する解雇制限の規定は適用されない。
- D 派遣労働者について、労働基準法第89条により就業規則の作成義務を負うのは、それ以外の労働者を除き、派遣労働者のみで常時10人以上の労働者を使用する派遣元の使用者である。
- E 退職手当について不支給事由又は減額事由を設ける場合には、就業規則に記載する必要がある。



## 問6 正解D

### A ○ (法65条1項ほか)

設問のとおりである。妊娠婦のうち、法41条（労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用除外）の規定に該当する者であっても、法65条1項、2項、3項（産前産後休業及び軽易な業務への転換）の規定は適用される。

### B ○ (昭61.3.20基発151号)

設問のとおりである。妊娠婦のうち、法41条（労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用除外）の規定に該当する者については、労働時間に関する規定が適用されないため、設問の規定は適用の余地がないが、深夜業の規定は適用され、これらの者が請求した場合にはその範囲で深夜業が制限される。

### C ○ (昭25.6.16基収1526号)

設問のとおりである。産前休業については、女性が請求した場合に就業させることが禁止されるのであって、請求がなければ、就業させることは禁止されない。解雇制限は、「産前産後の女性が法65条の規定によって休業する期間」に適用となるので、休業をしていない場合は、解雇制限期間とならない。

### D × (昭61.6.6基発333号)

派遣労働者について、法89条により就業規則の作成義務を負うのは、「派遣労働者とそれ以外の労働者とを合わせて常時10人以上の労働者」を使用する派遣元の使用者である。

### E ○ (法89条、平11.3.31基発168号)

設問のとおりである。退職手当について不支給事由又は減額事由を設ける場合には、これらは退職手当の決定及び計算の方法に関する事項に該当するため、就業規則に記載する必要がある。

〔問7〕労働基準法に定める寄宿舎及び罰則等に関する次の記述のうち誤っているものはどれか。

- A 使用者は、事業の附属寄宿舎に寄宿する労働者の私生活の自由を侵してはならないとされているが、当該違反について罰則の定めはない。
- B 使用者は、常時10人以上の労働者を就業させる事業、厚生労働省令で定める危険な事業又は衛生上有害な事業の附属寄宿舎を設置し、移転し、又は変更しようとする場合においては、厚生労働省令で定める危害防止等に関する基準に従い定めた計画を、工事着手30日前までに、行政官庁に届け出なければならない。
- C 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他の労働関係に関する重要な書類を5年間（当分の間3年間）保存しなければならない。
- D 裁判所は、年次有給休暇中の賃金の規定による賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、当該規定により使用者が支払わなければならぬ金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。
- E 労働基準法の違反行為をした者が、当該事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為した代理人、使用人その他の従業者である場合においては、事業主に対しても各本条の罰金刑を科する。ただし、事業主（事業主が法人である場合においてはその代表者、事業主が営業に関し成年者と同一の行為能力を有しない未成年者又は成年被後見人である場合においてはその法定代理人（法定代理人が法人であるときは、その代表者）を事業主とする。）が違反の防止に必要な措置をした場合においては、この限りでない。



## 問7 正解B

### A ○ (法94条1項)

設問のとおりである。法94条2項の寄宿舎生活の自治違反に関しては、罰則の適用がある。

### B × (法96条の2)

使用者は、常時10人以上の労働者を就業させる事業、厚生労働省令で定める危険な事業又は衛生上有害な事業の附属寄宿舎を設置し、移転し、又は変更しようとする場合においては、厚生労働省令で定める危害防止等に関する基準に従い定めた計画を、工事着手「14日」前までに、行政官庁に届け出なければならない。

### C ○ (法109条、法附則143条)

設問のとおりである。「その他労働関係に関する重要な書類」には、出勤簿、タイムカード等の記録、残業命令書及びその報告書並びに法36条の規定による労使協定の協定書等がある。

### D ○ (法114条)

設問のとおりである。ただし、設問の請求は、違反のあった時から5年（当分の間3年）以内にしなければならない。

### E ○ (法121条1項)

設問のとおりである。事業主が違反の計画を知りその防止に必要な措置を講じなかった場合、違反行為を知り、その是正に必要な措置を講じなかった場合又は違反を教唆した場合においては、事業主も行為者として罰する。

〔問8〕労働安全衛生法に定める総則及び安全管理体制に関する次の記述のうち正しいものはどれか。

- A 労働安全衛生法において、建設工事の注文者等仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、工期等について、安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を附さないように努めなければならないとされている。
- B 2以上の建設業に属する事業の事業者が、一の場所において行われる当該事業の仕事を共同連帯して請け負った場合においては、そのうちの1人を代表者として定め、仕事の開始後14日以内に、これを当該仕事が行われる場所を管轄する労働基準監督署長を経由して、都道府県労働局長に届け出なければならない。
- C 都道府県労働局長は、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、総括安全衛生管理者の増員又は解任を命ずることができる。
- D 常時1,000人を超える労働者を使用する事業場及び常時500人を超える労働者を使用する事業場で、坑内労働又は健康上特に有害な業務に常時30人以上の労働者を従事させるものにおいては、衛生管理者のうち少なくとも1人を専任の衛生管理者としなければならない。
- E 産業医を選任した事業者は、その事業場における産業医の業務内容その他の産業医の業務に関する事項で厚生労働省令で定めるものを、選任すべき事由が発生した日から14日以内に、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること等の方法により、労働者に周知しなければならない。



## 問8 正解D

- A × (労働安全衛生法（本問から問10まで「法」とする）3条3項)

建設工事の注文者等仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、工期等について、安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を附さないよう「配慮しなければならない」とされている。

- B × (法5条1項、労働安全衛生規則（本問から問10まで「則」とする）1条)

2以上の建設業に属する事業の事業者が、一の場所において行われる当該事業の仕事を共同連帶して請け負った場合においては、そのうちの1人を代表者として定め、「仕事の開始の日の14日前まで」に、これを当該仕事が行われる場所を管轄する労働基準監督署長を経由して、都道府県労働局長に届け出なければならない。

- C × (法10条3項)

設問のような規定はない。都道府県労働局長は、労働災害を防止するため必要があると認めるときは、「総括安全衛生管理者の業務の執行について事業者に勧告する」ことができる。

- D ○ (則7条1項5号)

設問のとおりである。設問の健康上特に有害な業務に深夜業は含まれない。

- E × (法101条2項)

選任すべき事由が発生した日から14日以内に、周知しなければならないという規定はない。産業医を選任した事業者は、その事業場における産業医の業務内容その他の産業医の業務に関する事項で厚生労働省令で定めるものを、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること等の方法により、労働者に周知しなければならない。

[問9] 労働安全衛生法に規定する安全衛生教育等に関する記述で、次のAからEのうち誤っているものはどれか。

- A 作業内容の変更時の教育は派遣元及び派遣先事業者がそれぞれ行わなければならない。なお、記録の保存義務はない。
- B 事業者は、職長等の教育事項の全部又は一部について十分な知識及び技能を有していると認められる者については、当該事項に関する教育を省略することができる。
- C ジクロルベンジジン、ジクロルベンジジンを含有する製剤その他の労働者に重度の健康障害を生ずるおそれのある物で、政令で定めるものを製造しようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、あらかじめ、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。
- D 化学物質による労働者の健康障害を防止するため、新規化学物質を製造し、又は輸入しようとする事業者は、原則として、あらかじめ、厚生労働大臣の定める基準に従って有害性の調査（当該新規化学物質が労働者の健康に与える影響についての調査をいう。）を行い、当該新規化学物質の名称、有害性の調査の結果その他の事項を厚生労働大臣に報告し、当該新規化学物質の製造又は輸入の許可を受けなければならない。
- E 厚生労働大臣は、化学物質で、がんその他の重度の健康障害を労働者に生ずるおそれのあるものについて、当該化学物質による労働者の健康障害を防止するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該化学物質を製造し、輸入し、又は使用している事業者その他厚生労働省令で定める事業者に対し、政令で定める有害性の調査（当該化学物質が労働者の健康障害に及ぼす影響についての調査をいう。）を行い、その結果を報告すべきことを指示することができる。



## 問9 正解D

### A ○ (法59条2項ほか)

設問のとおりである。なお、派遣労働者についての特別教育は、派遣先事業者が行わなければならない。また、事業者は、特別教育を行ったときは、当該特別教育の受講者、科目等の記録を作成して、これを3年間保存しておかなければなければならない。

### B ○ (法60条、則40条3項)

設問のとおりである。設問の職長等の教育と同様に、事業者は、雇入れ時、作業変更時の教育又は特別教育の科目の全部又は一部について十分な知識及び技能を有していると認められる労働者については、当該科目についての教育を省略することができる。

### C ○ (法56条)

設問のとおりである。厚生労働大臣は、許可の申請があった場合には、その申請を審査し、製造設備、作業方法等が厚生労働大臣の定める基準に適合していると認めるときでなければ、許可をしてはならない。

### D × (法57条の4)

化学物質による労働者の健康障害を防止するため、新規化学物質を製造し、又は輸入しようとする事業者は、原則として、あらかじめ、厚生労働大臣の定める基準に従って有害性の調査（当該新規化学物質が労働者の健康に与える影響についての調査をいう。）を行い、当該新規化学物質の名称、有害性の調査の結果その他の事項を「厚生労働大臣に届け出なければならない」。

### E ○ (法57条の5)

設問のとおりである。

〔問10〕 労働安全衛生法に規定する健康診断等に関する記述で正しいものはどれか。

- A 都道府県労働局長は、作業環境の改善により労働者の健康を保持する必要があると認めるときは、産業医の意見に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、作業環境測定の実施その他必要な事項を指示することができる。
- B いわゆる雇入れ時の健康診断は、臨時労働者を含むすべての労働者が対象とされる。
- C 研究開発業務従事者に係わる面接指導は、休憩時間を除き 1 週間あたり 40 時間を超えた労働時間が 1 月あたり 80 時間を超えた場合におけるその超えた時間の算定期日後 1 月以内に行うものとされる。
- D 常時 80 人の労働者を使用する事業者は、6 月以内ごとに 1 回、定期に、心理的な負担の程度を把握するための検査結果等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。
- E 常時 30 人の労働者を使用する事業者は、歯科医師による健康診断（定期のものに限る。）を行ったときは、遅滞なく、有害な業務に係る歯科健康診断結果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。



## 問10 正解E

### A × (法65条5項)

都道府県労働局長は、作業環境の改善により労働者の健康を保持する必要があると認めるときは、「労働衛生指導医」の意見に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、作業環境測定の実施その他必要な事項を指示することができる。

### B × (平31.1.30基発0130第1号ほか)

事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、当該労働者に対し、所定の項目について医師による健康診断を行わなければならない。この「常時使用する労働者」に該当する限り、短時間労働者であっても、当該短時間労働者の1週間の所定労働時間が、同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上である場合においては、事業主は健康診断を実施しなければならないとされている。よって、臨時労働者を含むすべての労働者が対象とされるわけではない。

### C × (則52条の7の2第2項ほか)

研究開発業務従事者に係わる面接指導は、休憩時間を除き1週間あたり40時間を超えた労働時間が1月あたり「100時間」を超えた場合におけるその超えた時間の算定期日後「遅滞なく」行うものとされる。

### D × (則52条の21)

常時50人以上の労働者を使用する事業者は、「1年」以内ごとに1回、定期に、心理的な負担の程度を把握するための検査結果等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。

### E ○ (則52条2項)

設問のとおりである。歯科健康診断の報告義務については、事業場の人数にかかわらず、実施報告の義務付けを行うこととする。