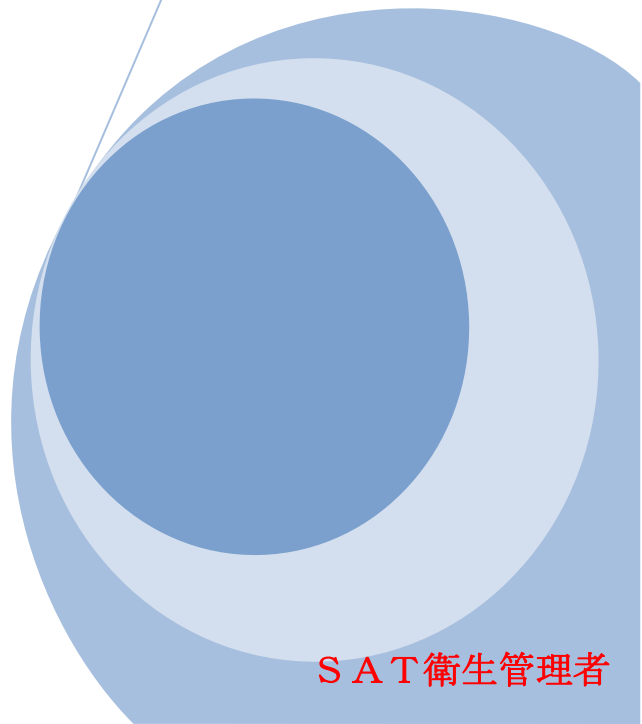




第1種2種衛生管理者合格講座

インフラット編

自宅で2日間で合格！



目 次

■ 第一種・第二種共通科目（有害業務に係るもの以外のもの）

関係法令

I 労働安全衛生法および関係法令

1 労働安全衛生法

1	総則（目的、労働災害の定義）	5
2	安全衛生管理体制	6
3	総括安全衛生管理者（職務、資格、選任要件、選任時期）	6
4	衛生管理者（職務、選任基準、専属、専任、選任時期、資格）	7
5	産業医（職務、専任要件、専属、選任時期）	9
6	衛生推進者（職務、選任要件、選任時期）	9

これまでのまとめ

7	衛生委員会（設置基準、委員構成、開催、議事録）	10
8	安全衛生教育（雇い入れ時の教育、特別教育）	11
9	健康診断（雇い入れ時、定期健康診断等）	12
10	面接指導	13
11	労働者疾病報告書	13

2 労働安全衛生法関係省令

1	労働安全衛生規則	14
2	事務所衛生基準規則	14
3	喫煙対策（労働衛生）	15
4	ホルムアルデヒド対策（労働衛生）	15
5	労働者の心の健康づくりのための指針	15

II 労働基準法

1	平均賃金	16
2	労働契約（解雇）	16
3	賃金	17
4	労働時間、休憩、休日	17
5	年次有給休暇	18
6	みなし労働時間制（事業場外労働の労働時間の計算）	19
7	就業規則等（就業規則および寄宿舎規則）	19
8	女性における就業制限（産前産後、育児時間等）	20

■ 第一種・第二種共通科目（有害業務に係るもの以外のもの）

労働衛生

I 衛生管理体制

1	労働衛生の3管理	21
---	----------	----

II 作業環境要素

1	温熱条件	21
2	照明	23
3	採光	23
III 作業環境管理		
1	換気	24
2	VDT作業	25
IV 健康管理および保持増進対策		
1	健康管理活動	25
2	健康測定	25
3	健康指導	26
V 労働衛生管理統計		
1	労働衛生管理統計	26
VI 労働衛生教育		
1	OJTとOff・JT	27
VII 有害生物		
1	食中毒	27
VIII 救急処置		
1	心肺蘇生法	28
2	止血法	28
3	窒息	29
4	骨折	29
5	救命用具	29
6	火傷	30
7	熱中症	30
■ 第一種・第二種共通科目		
労働生理		
I 人体の組織及び機能		
1	循環器系（心臓、血液、血圧）	31
2	呼吸器系（呼吸の種類、呼吸運動、呼吸中枢）	32
3	筋肉（筋肉の種類、疲労現象等）	32
4	消化器系（栄養素の分解と吸収、肝臓）	33
5	腎臓、泌尿器系（腎臓、尿について）	34
6	神経系（体系、構造、交感神経、副交感神経）	35
7	内分泌系・代謝系（基礎代謝、エネルギー代謝率、肥満）	36
8	感覚器系（視覚、嗅覚、皮膚感覚、聴覚）	37
II 環境変化による体温調節（ホメオスタシス、不感蒸泄）		
III 疲労及び予防法		
1	ストレス	39

2	睡眠	39
■ 第一種のみ科目 (有害業務に係るもの)		
関係法令		
I 労働安全衛生法および関係法令		
1 労働安全衛生法		
1	有害物に関する規制 (製造等の禁止・許可、MSDS)	40
2	特殊健康診断	41
3	健康管理手帳	42
4	有機溶剤	42
2 労働安全衛生法関係省令等		
1	有機溶剤中毒予防規則 (種類、換気設備)	43
2	定期自主検査	44
3	特定化学物質障害予防規則 (種類、物質例、用後処理等)	45
4	酸素欠乏症等予防規則 (第1種、第2種の概要等)	46
5	じん肺法	46
6	作業主任者 (業務、免許等)	47
7	労働衛生保護具 (譲渡等の制限)	47
8	有害な作業環境およびその測定 (作業環境測定等)	48
9	労働安全衛生規則 (内燃機関の使用禁止、立ち入り禁止場所等)	48
10	安全衛生教育	49
II 労働基準法		50
■ 第一種のみ科目 (有害業務に係るもの)		
労働衛生		
I 作業環境要素と職業性疾病		
1	有害光線	51
2	騒音	51
3	振動	51
4	異常気圧	52
5	空気中の汚染物質 (状態、分類、物質例)	52
6	職業性疾病 (じん肺、じん肺の種類、職業がん、有害物による職業病、窒息性ガス)	53
II 作業環境管理		
1	作業環境測定 (A測定、B測定)	54
2	作業環境評価 (管理区分の決定等)	55
3	作業環境改善	55
4	排気 (局所排気装置、フード別の排気効果)	55
5	労働衛生保護具 (マスク類、吸収缶)	57

1

関係法令（有害業務以外）

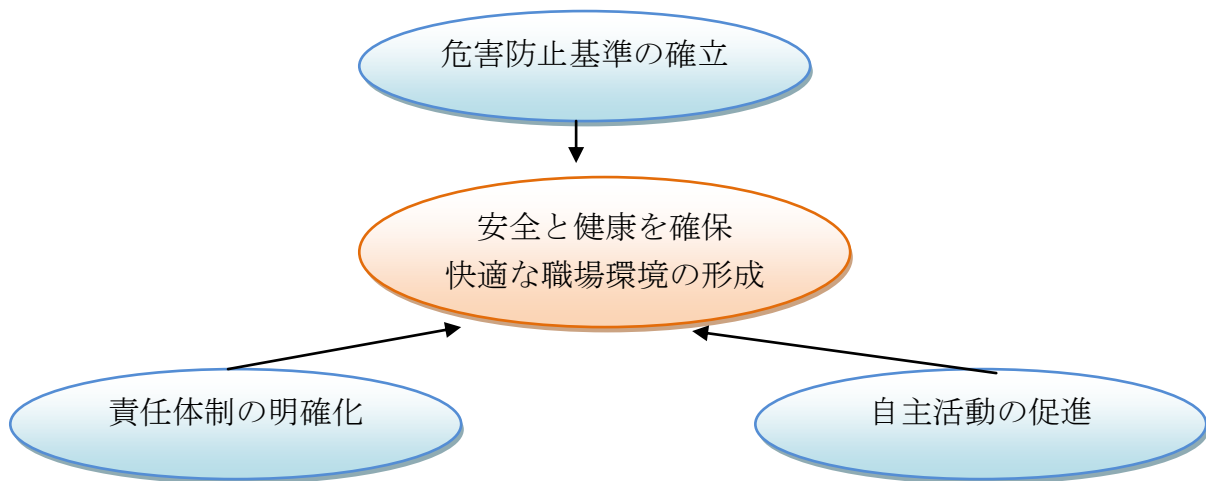
I 労働安全衛生法および関係法令

1 労働安全衛生法

1 総則

●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為に**危害防止基準の確立**、**責任体制の明確化**及び**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**安全と健康を確保**するとともに、**快適な職場環境の形成**を促進することを目的とする。



覚え方！



キ・セ・ジ・ア・カ

●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（○）

→ 就業中の物的な損害（×）

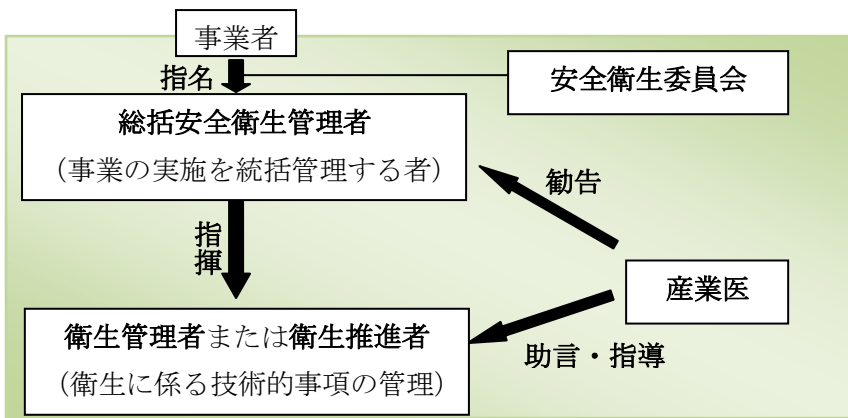
例）営業者が営業中に会社の車をぶつけた。車の保障は労働災害では補償されない！

●労働者・事業者・使用者の定義

- ・労働者とは労働基準法第9条に規定する労働者（職業の種類を問わず事業または事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く）
- ・事業者とは事業を行う者で、労働者を使用するものをいう。
- ・使用者とは事業主又は事業の経営担当者その他その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をするすべてのものをいう。

	安衛法	労基法	
労働者	○	○	労働者については、安衛法、労基法ともにほぼ同じ意味である。
事業者	○	×	事業者という言い方は、安衛法で規定されている。
使用者	×	○	使用者は労基法で規定されている。
			よって、事業者と使用者の意味が微妙に異なる。

2 安全衛生管理体制



3 総括安全衛生管理者

1 職務（仕事内容）

安全管理者、衛生管理者の指揮、および次の安全衛生業務の統括管理をする

- 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およ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
 - ・危険性または有害性などの調査およびその結果に基づき講ずる措置に関すること
 - ・安全衛生に関する計画の作成、実施、評価およ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）。免許など資格要件はない。

→ 事業場あたり 1名

※ 代理者の選任必要

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…常時 100 人以上
(林業、鉱業、建設、運送、清掃業など)



危険大

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…常時 300 人以上
(電気、ガス、水道、製造、通信、旅館、ゴルフ場業、卸小売業、自動車整備業、熱供給)

覚え方!

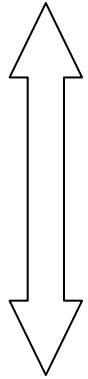


お つう じ りょう せい
卸・通・自・旅・製

- ・その他の業種 …常時 1000 人以上
(金融業など)



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。

↓ 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。



4 衛生管理者

1 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およ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
 - ・危険性または有害性などの調査およびその結果に基づき講ずる措置に関すること
 - ・安全衛生に関する計画の作成、実施、評価および改善に関すること
- ・作業場の巡視義務 (週に 1 回)

2 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 ～ 1000人以下	3人以上
1001人以上～ 2000人以下	4人以上
2001人以上～ 3000人以下	5人以上
3001人以上	6人以上

3 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、1人だけは専属の者でなくてもよい。（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名だけ選任できる。

例) 1500人の従業員の場合



これはOK



これはだめ

4 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

- ① 常時1000人を超える事業場であるとき
- ② 常時500人をこえ、有害業務に常時30人以上従事させるとき

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、異常気圧、ガス
- (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

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。

↓ 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 資格

第1種衛生管理者 ⇒ すべての業種（鉱業、建設業、電気・ガス・水道、**運送業**、清掃業、医療業）

第2種衛生管理者 ⇒ その他の業種（金融、保険、スーパー商店、卸売業）

※ 代理者の選任必要

5 産業医

1 職務

医学的見地からの労働者の健康管理
作業場の巡視義務（月に1回）

※ 医者は偉いから少なくてよい！



2 選任要件

- ① 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
- ② 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

3 専属

- ① 常時 **1000 人** 以上

1
種
の
方
の
み

- ② **深夜業**を含む有害業務では **500 人** 以上

→ 衛生管理者の有害業務+深夜業務+病原体を扱う業務

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。

↓ 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 職務

衛生管理者とほぼ同じ。巡視義務はなし。



2 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では衛生推進者を選任しなければならない

3 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
※ 衛生管理者	50人以上	50人以上	50人以上
※ 産業医	50人以上	50人以上	50人以上
衛生推進者	選任不要	選任不要	10人～49人
※ 総括安全衛生管理者	100人以上	300人以上	1000人以上
衛生委員会	50人以上	50人以上	50人以上
安全衛生推進者	10人～49人	10人～49人	選任不要

第2種衛生管理者

第1種衛生管理者

【関連補足】

- ① 病院などの医療業はその他の業種だが、1種免許状が必要！
- ② ※については、事業者は14日以内に選任
※は報告義務あり。他は報告義務なし
- ③ 代理者の選任
総括安全衛生管理者と衛生管理者のみ必要

アウトプット問1～5

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してもよい)

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する
衛生委員会の付議事項

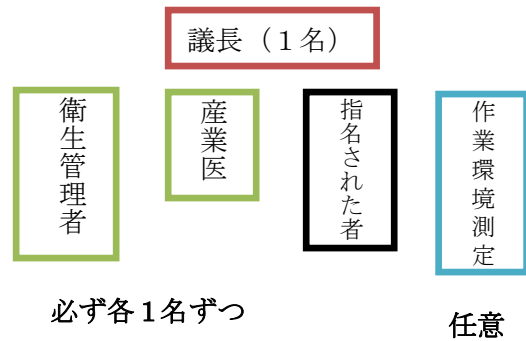
- a. 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること
- b. 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること
- c. 労働災害の原因および再発防止対策で、衛生に係るものに関すること
- d. その他労働者の健康障害の防止および健康の保持増進に関する重要事項
 - ・衛生に関する規定の作成に関すること
 - ・危険性または有害性などの調査およびその結果に基づき講ずる措置のうち、衛生に係るものに関すること
 - ・安全衛生に関する計画（衛生に係る部分に限る）の作成、実施、評価および改善に関すること
 - ・衛生教育の実施計画の作成に関すること
 - ・長時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



設置基準：50人以上の事業場（業種を問わず！）

- 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
 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。
 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
 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のぞく）
 社外はだめ！

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。
 ※保存関係は原則3年間、
 例外：健康診断5年間（特定のものを除く）
 安全衛生教育なし（特別の教育3年間）
 医師の面接指導5年間



8 安全衛生教育

- ① 安全または衛生のための安全衛生教育は次の2つについて行われる
- A 雇い入れ時の教育…労働者の雇い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すべての労働者に対して行う。
 → 雇用期間が1日でも雇用人数が1人でも必要。
 記録の作成不要（保存不要）
- B 特別教育…有害業務に就かせる時におこなう（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

雇い入れ時の安全衛生教育	危険・有害業務の特別教育
① 機械、有害物等の危険有害性の取扱方法	厚生労働大臣が危険有害業務ごとに指示した科目
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	
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】

- ① 十分な知識及び技能を有していると認められる労働者
- ② その他の業種（金融業など）の労働者は上記教育内容の①～④は省略できる。

【省略できない項目】

- ① 業務によって発生する疾病の原因、予防に関すること
- ② 応急措置、退避・整理・整頓、清潔の保持に関すること

9 健康診断

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3か月以内に健診を実施し証明 される場合には省略可能
一般定期健康診断	常時使用労働者	1年以内ごとに1回
特定業務従事者健康診断	深夜業務、有害業務従事者	6月以内ごとに1回
海外派遣労働者健康診断	6か月以上派遣される者 派遣されていた者	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	雇い入れ時、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 黄りんなどの業務従事者	雇い入れ時、配置換えの際 6月以内ごとに1回

雇い入れ時の健康診断	定期健康診断
①既往歴及び業務歴の調査	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	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	③身長、 体重 、腹囲、視力及び聴力
④胸部エックス線検査	④胸部エックス線検査および 喀痰検査
⑤血圧	⑤血圧
⑥血色色素量及び赤血球数	⑥血色色素量及び赤血球数
⑦肝機能検査	⑦肝機能検査
⑧血色脂質検査	⑧血色脂質検査
⑨血糖検査	⑨血糖検査
⑩尿検査	⑩尿検査
⑪心電図検査	⑪心電図検査

【関連補足】

- ① 定期健康診断では**太字**は若年者（35歳を除く40歳未満の者）でも省略不可
血圧の測定は医師の判断でも省略できない。
- ② 健康記録の保管は**5年間**
- ③ 健康診断の結果の通知は**遅滞なくすべての労働者に通知**しなければならない。
- ④ **50人以上の事業場**では定期健康診断の結果を**所轄労働基準監督署長**に報告しなければならない。

※ 雇入れ時の健康診断のみ結果の報告不要（記録はすべて必要）

⑤ 心拍数の測定は健康測定でのみ行われる

⑥ 自発的な健康診断で異常がみられた場合、書面が事業者に提出された日から2月以内に医師からの意見聴取を行わなければならない。

10 面接指導

事業者は労働者の週40時間を超える労働が1月あたり100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる時は労働者の申し出を受けて医師による面接指導を行わなければならない

他の事業所の医師でもよい！



週40時間を超え

残業100時間

労働者の申し出

3つそろって初めて、事業者に面接指導の義務が発生する

事業者は面接指導の結果を記録し、これを5年間保存しなければならない。

11 労働者疾病報告書

労働者が労働災害その他就業中の事故により死亡または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 ⇒ 4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・派遣先双方で提出しなければならない。

アウトプット問 6~12

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^3 （4mを超える高さ、設備の占める容積は除く）
換気	常時床面積の $1/20$ 以上必要（ただし、十分な換気が可能であればこの限りでない） 室内気温が 10°C 以下の場合、換気の時に $1\text{m}/\text{秒}$ 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 人以上で男女別に設置
便所	男子（大） 60 人以上に1個、男子（小） 30 人以上に1個、女子 20 人以上に1個
大掃除	6か月に1回（害虫の調査、駆除）
食堂面積	1人あたり 1m^2 、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°C 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

（気積の例題）以下の条件の作業場であるとき、同時に就業させることのできる最大労働者数は何人か？

門口	12m	設備の容積	300m^3
奥行き	18m	高さ	6m

$$\{(12 \times 18 \times 4) - 300\} \div 10 = 56.4 \text{ 人} \quad \rightarrow \underline{56 \text{ 人}}$$

2 事務所衛生基準規則

これ重要！

		室温 10°C 以下の場合
空調等による調整	浮遊粉じん量	$0.15\text{mg}/\text{m}^3$ 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	$0.1\text{mg}/\text{m}^3$ 以下
	室温	17°C 以上 28°C 以下（測定は 0.5°C 目盛りの温度計による）
	気流	$0.5\text{m}/\text{秒}$ 以下
	相対湿度	40% 以上 70% 以下（測定は 0.5°C 目盛りの乾湿計の湿度計による）
換気設備	点検	2か月以内ごとに1回
照明設備		6月以内ごとに1回
燃焼器具		日常点検

【関連補足】

① 3年間保存、報告義務はなし

② P48 空気調和設備、作業環境測定参照

③ 騒音防止

タイプライター等、事務用機器で騒音を発するものを**5台以上**、集中して使用するとき

→ シャ音及び吸音の機能を持つ天井および壁で区画された専用の作業室を設ける

1ppm=100 万分の 1	=0.000001
10ppm=100 万分の 10	=0.00001
100ppm=100 万分の 100	=0.0001
1000ppm=100 万分の 1000	=0.001 =0.1%
10000ppm=100 万分の 10000	=0.01 =1%

④ 測定方法…室内中央部の床上 75cm 以上 120cm 以下の位置

3 喫煙対策（労働衛生）



項目	内容
空気環境	浮遊粉じん量 0.15mg/m³ 、一酸化炭素濃度 10ppm
喫煙室の設置	可能な限り 喫煙室を設置⇒局所排気装置⇒空気清浄機 非喫煙場所から喫煙場所へ向かう気流の風速を 0.2m/秒 以上にする
意識向上	喫煙者だけでなく、非喫煙者の意見も取り入れる

4 ホルムアルデヒド対策（労働衛生）

①事業者が講ずべき措置

職域における屋内空気中のホルムアルデヒドの濃度 ⇒ **0.08ppm** 以下特定作業場の屋内空気中のホルムアルデヒドの濃度 ⇒ **0.25ppm** 以下

②濃度測定の方法

作業場の中央付近の床上 50cm 以上 150cm 以下の位置を測定点とする

③濃度低減のための措置

換気装置の設置または増設、発散源のコーティング等

5 労働者の心の健康づくりのための指針

4つのケアの推進

①労働者自身による「セルフケア」

②管理監督者による「ラインによるケア」

③事業場内の健康管理担当者による「事業場内産業保健スタッフによるケア」

④事業場外の専門家による「事業場外資源によるケア」

衛生管理者や衛生推進者は入っていない！

アウトプット問 13～17

II 労働基準法

1 平均賃金

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。

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

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。

総日数に入らないもの

業務上の傷病による療養のための休業期間、産前産後の休業期間、育児や介護休業期間、試用期間などがある。

2 労働契約

● 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	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 日以上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
解雇予告の適用除外	1. 日々雇い入れられる者	1 か月を超えて引き続き使用されるに至った場合
	2. 2 か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 か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

3 賃金

賃金支払いの 5 原則

5 原則	通貨払い	直接払い	全額払い	毎月 1 回以上払い	一定期日払い
例外	労働者同意の銀行振込	例外なし	法令・労使協定	臨時賞与など	臨時賞与など

● 割増賃金率

①時間外労働

法定労働時間外労働 ⇒ 2割5分以上の率

※月60時間を超える時間外労働 ⇒ 5割以上の率

(中小企業は当面の間、適用を猶予)

この割増賃金の代わりに代替休暇(有給休暇を付与する制度)も可能

②深夜労働(22時~5時) ⇒ 2割5分以上の率

深夜の時間外労働(通常日勤務) ⇒ 5割以上の率

③休日労働 ⇒ 3割5分以上の率

④休日の深夜労働 ⇒ 6割以上の率

→ 18歳未満は休日出勤できない

国民の祝日は休日ではない。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、使用者は休日の振り替えをおこなうことができる。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。

4 労働時間、休憩及び休日

● 労働時間について

労働時間の大原則

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。

変形労働時間制

労働時間の原則に対する例外的措置である。

所轄労働基準監督署長へ

1か月単位制、フレックスタイム制、1年単位制、1週間単位制

変形労働時間制	期間	実施条件	労使協定の届出
1か月単位制	1か月以内	労使協定又は就業規則等	必要
フレックスタイム制	1か月以内	労使協定及び就業規則等	不要
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月の期間を清算期間という

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

平均週40時間

36 協定(時間外労働及び休日労働に関する労使協定)

労使協定をすれば1日8時間、週40時間を超える労働が可能

36 協定の例外

次の場合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。

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。

監督、管理の地位にある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。

● 休憩時間について

原則：① 休憩時間は一斉に与えなければならない

② 休憩時間は自由に使えるなければならない

6時間を超え8時間以内の場合は少なくとも**45分**

労働時間が**8時間を超える場合**は少なくとも**1時間**

● 休日について

原則：毎週少なくとも1回の休日（一斉に与えなくてもよい）

例外：**4週間を通じて4日以上**の休日を与える方法でもよい

アウトプット問 18～22

5 年次有給休暇

雇入れの日から起算して**6か月以上**継続勤務し、全労働日の**8割**以上出勤した労働者に対して**10**労働日の有給休暇を与えなければならない。出勤率が8割を下回ると付与されない。

以後、1年ごとに付与日数は増加し最大**20**日を限度とする。

一般労働者に対する付与日数

継続勤務期間	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
付与日数（日）	10	11	12	14	16	18	20

● 短時間労働者等への比例付与

週の労働時間が30時間未満で所定労働日数が週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か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
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

【関連補足】

- ① パートタイマー等についても、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**、他の時期に変更して与えることができる。
- 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 就業中の負傷により休業した場合、4日以上のものについては使用者は所轄労働基準監督署長に報告義務あり
- ⑤ 5日を超える部分については計画的付与とすることができる。
- ⑥ 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) みなし労働時間制

裁量労働制（専門業務型、企画業務型）

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（労使協定で決める）

● 事業場を異にする場合

労働時間は通算される

例) A事業場（3時間）＋B事業場（6時間）⇒ 1時間の時間外労働が生じる

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	※ a) 原則必要
専門業務型裁量労働制※ b)		必要	必要

※ a) 法定労働時間をこえない場合のみ届出不要

※ b) 企画業務型裁量労働制の場合は、労使委員会の決議およびその届出が必要

7) 就業規則及び寄宿舍規則

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	意見を聞く	意見書	労働基準監督署長
寄宿舍規則	同意が必要	同意書	

● 就業規則に必ず記載しなければならない事項

- 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 退職に関する事項 など

※ 退職手当に関する事項（退職金）は相対的記載事項！

● 寄宿舍規則の絶対的記載事項

A：起床・就寝・外出・外泊・行事・食事・安全・衛生に関する事項

B：建設物およ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

6週間以内（多胎妊娠の場合は14週間以内）に出産する予定の女性は就業不可 ← 請求が要件
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

◎ 生後満1年に満たない乳幼児を育てる女性は1日2回、各々少なくとも30分間、
育児を育てるための休憩時間を請求できる。



アウトプット問 23~28