

クレ勝道場

第3回

 資格★合格クレアール

自己紹介：永田真仁（なが玉）

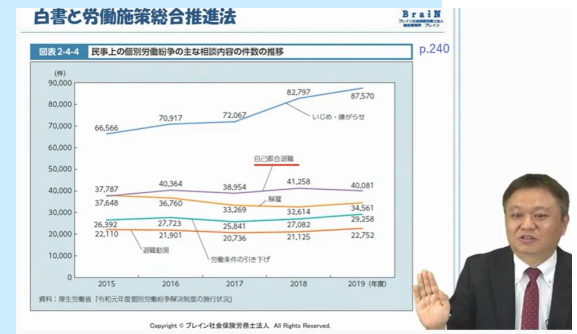
2021年合格者。最短最速非常識合格法サイトにて受験生日記を「なが玉」の名前で書いていました。同サイトの合格者の日記に掲載されています。

週刊人事労務チャンネル(YouTube)に合格体験談を掲載いただきました。

YouTubeチャンネル「社労士試験最短最速非常識合格法」受験生向けにコンテンツを公開しています。

「厚生労働白書とパンフレットを読みながら法令の復習をしよう」その①～その⑤

「事例で復習する年金横断」その①～その⑤



【永田先生】「厚生労働白書とパンフレットを読みながら法令の復習をしよう！その②」

労働安全衛生法

1. 選択式対策としての安衛法

労災保険法

2. 業務災害・通勤災害

3. 業務災害に関する保険給付

ゴールを確認しましょう！

社会保険労務士として活躍するために
まず、スタートライン（**合格**）することです…！



合格者の方は、
80%以上の正答率の問題を100%回答できる人
です。レアな論点ができる人ではありません…



この道場では、頻出項目を100%に仕上げ
基礎点を確保することを目的としています

もう一度、目的を確認しましょう！

✓ 頻出項目を総整理することにより

→ 基礎点を確保!

✓ 直前期の学習法を確認！

✓ メンタル面→絶対合格をイメージ



労働安全衛生法



1. 選択式対策としての安衛法

労災保険法

2. 業務災害・通勤災害

3. 業務災害に関する保険給付

労働安全衛生法

労働安全衛生法が**好き**  だという方は、
挙手  をお願いします。

労働安全衛生法

労働安全衛生法が**得意科目**だという方は、
挙手👏をお願いします。

労働安全衛生法

労働安全衛生法が嫌いだという方は、
挙手👋をお願いします。

労働安全衛生法

労働安全衛生法が**苦手科目**だという方は、
挙手👋をお願いします。

安衛法のどの分野が**苦手**or**嫌い**ですか？

安衛法のどの分野が**得意**or**好き**ですか？

Chapter1.総則

Chapter2.安全衛生管理体制

Chapter3.労働者の危険又は健康障害を防止するための措置

Chapter4.機械等に関する規制

Chapter5.危険物及び有害物に関する規定

Chapter6.労働者の就業にあたっての措置

Chapter7.健康の保持増進のための措置

Chapter8.その他

安衛法のどの分野が**苦手**or**嫌い**ですか？

安衛法のどの分野が**得意**or**好き**ですか？

Chapter1.総則

Chapter2.安全衛生管理体制

Chapter3.労働者の危険又は健康障害を防止するための措置

Chapter4.機械等に関する規制

Chapter5.危険物及び有害物に関する規定

Chapter6.労働者の就業にあたっての措置

Chapter7.健康の保持増進のための措置

Chapter8.その他

労働安全衛生法

安衛法のどの分野が**苦手**or**嫌い**ですか？

安衛法のどの分野が**得意**or**好き**ですか？

試験なので、好き嫌いではなく、
得点ができるかどうか。

少なくとも**嫌い**でもいいから**苦手**ではなくしたい。

労働安全衛生法

テーマ1

選択式対策としての 安衛法

安衛法の選択式過去問 平成24年

3 労働安全衛生法第1条は、労働災害の防止のための 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等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、 を促進することを目的とすると規定している。

記述式でどうぞ。

安衛法の選択式過去問 平成24年

3 労働安全衛生法第1条は、労働災害の防止のための 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等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、 を促進することを目的とすると規定している。

記述式でどうぞ。

D 危害防止基準

E 快適な職場環境の形成

安衛法の選択式過去問 平成24年

3 労働安全衛生法第1条は、労働災害の防止のための 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等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、 を促進することを目的とすると規定している。

目的条文には他にもキーワードがたくさん。

D 危害防止基準

E 快適な職場環境の形成

安衛法の選択式過去問 平成15年

労働安全衛生法と労働基準法との関係については、労働安全衛生法制定時の労務事務次官通達で明らかにされており、それによると、労働安全衛生法は形式的には労働基準法から分離独立したものとなっているが、安全衛生に関する事項は労働者の【D】の重要な一端を占めるものであり、労働安全衛生法第1条、労働基準法42条等の規定により、労働安全衛生法と【D】についての一般法である労働基準法とは【E】関係に立つものである、とされている。

1. 就業環境
2. 労働契約
3. 労働条件
4. 労働災害防止
5. 依存的
6. 一体としての
7. 補完的な
8. 主従の

安衛法の選択式過去問 平成15年

労働安全衛生法と労働基準法との関係については、労働安全衛生法制定時の労務事務次官通達で明らかにされており、それによると、労働安全衛生法は形式的には労働基準法から分離独立したものとなっているが、安全衛生に関する事項は労働者の【D】の重要な一端を占めるものであり、労働安全衛生法第1条、労働基準法42条等の規定により、労働安全衛生法と【D】についての一般法である労働基準法とは【E】関係に立つものである、とされている。

D 3. 労働条件

E 6. 一体としての

社労士試験における安衛法の位置づけ

選択式

- ・ 労基 3 点と安衛 2 点で 1 科目 2 点だと足切り

安衛法 0 点の場合は、労基で全問正解 3 点が必要。

労基はここ数年判例が空欄 1 ~ 2 個出題。

選択労基・安衛は救済がされていない。

（直近で救済があったのは平成23年試験）

そのため苦手でも何でも

どうしても安衛法で 1 点確保したい。

社労士試験における安衛法の位置づけ

選択式

- ・ 労基 3 点と安衛 2 点で 1 科目 2 点だと足切り

そのため苦手でも何でも

どうしても**安衛法で 1 点確保したい。**

直前期のこの時期の安衛法は

選択式を中心に対策をしながら、択一式の対策をとる。

7割得点すれば合格する！

	選択	救済	択一	救済	ミス問題
平成23年	23点	労基・安衛、労災、社一、厚年、国年	46点	なし	1問ダブル解答
平成24年	26点	厚年	46点	なし	-
平成25年	21点	労災、雇用、健保、社一	46点	なし	-
平成26年	26点	雇用、健保	45点	一般	-
平成27年	21点	労一、社一、健保、厚年	45点	なし	1問解なし
平成28年	23点	労一、健保	42点	一般、厚年、国年	-
平成29年	24点	雇用、健保	45点	厚年	-
平成30年	23点	社一、国年	45点	なし	-
令和元年	26点	社一	43点	なし	-
令和2年	25点	労一、社一、健保	44点	なし	1問解なし
令和3年	24点	労一、国年	45点	なし	-

労働安全衛生法 第1条

第1条(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等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。

<目的>

労働災害の防止のため

- ・職場における労働者の安全と健康を確保
- ・快適な職場環境の形成を促進

労働安全衛生法 第2条

第2条（定義）

この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 1 **労働災害**：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 その他業務に起因して、労働者が負傷し、疾病にかかり、又は死亡することをいう。
- 2 **労働者**：労働基準法第9条に規定する労働者（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。）をいう。
- 3 **事業者**：事業を行う者で、 ものをいう。
- 3の2 **化学物質**： 元素及び化合物をいう。
- 4 **作業環境測定**： 作業環境の実態をは握するため空気環境その他の作業環境について行う **デザイン**、 **及び分析**（解析を含む。）をいう。



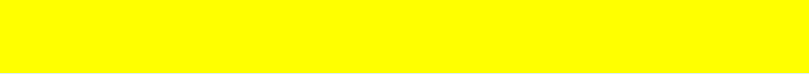
労働安全衛生法 第2条


第2条（定義）


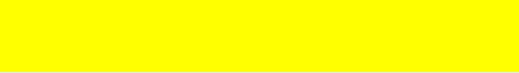
この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 1 **労働災害**：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、又は死亡することをいう。
- 2 **労働者**：労働基準法第9条に規定する労働者（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。）をいう。
- 3 **事業者**：事業を行う者で、**労働者を使用するもの**をいう。
- 3の2 **化学物質**： 元素及び化合物をいう。
- 4 **作業環境測定**： 作業環境の実態をは握するため空気環境その他の作業環境について行う**デザイン、サンプリング及び分析**（解析を含む。）をいう。

労働安全衛生法 第3条(事業者等の責務)

1 事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、の実現とを通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に

2 機械、器具その他の設備を設計し、製造し、若しくは輸入する者、原材料を製造し、若しくは輸入する者又は建設物を建設し、若しくは設計する者は、これらの物の設計、製造、輸入又は建設に際して、これらの物が使用されることによる労働災害の発生の防止に資するように

3 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


労働安全衛生法 第3条(事業者等の責務)

1 事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、**快適な職場環境の実現**と**労働条件の改善**を通じて職場における**労働者の安全と健康を確保**するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に**協力**するようにしなければならない。**(義務規定)**

2 機械、器具その他の**設備を設計し、製造し、若しくは輸入する者、原材料を製造し、若しくは輸入する者又は建設物を建設し、若しくは設計する者**は、これらの物の設計、製造、輸入又は建設に際して、これらの物が使用されることによる**労働災害の発生**の**防止**に資するように**努め**なければならない。**(努力義務規定)**

3 **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**配慮**しなければならない。**(配慮義務規定)**

労働安全衛生法 第4条

労働者は、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するように

労働安全衛生法 第4条

労働者は、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するように努めなければならない。**(努力義務規定)**

安衛法は基本は事業者への義務規定を定めたもの。

では、

安衛法において労働者への義務規定のものはありますか？

労働安全衛生法 第26条

(労働者の危険又は健康障害を防止するための措置)

第26条 **労働者は**、事業者が第20条から第25条まで(労働者の危険又は健康障害を防止するための措置)及び前条第1項の規定(労働者の救護措置)に基づき講ずる措置に応じて、必要な事項を**守らなければならない**。

違反した場合の罰則は？

罰則あり、50万円以下の罰金

他には

第32条の6

(特定元方事業者の講ずべき措置等について、労働者の必要な事項の遵守義務)

第66条の5(労働者の一般健康診断等の受診義務)

など

安衛法の選択式過去問 平成27年

4 労働安全衛生法に定める「事業者」とは、法人企業であれば を指している。

記述式でどうぞ。

1. 監督又は管理の地位にある者
2. 事業主のために行為をするすべての者
3. 当該法人
4. 法人の代表者

安衛法の選択式過去問 平成27年

4 労働安全衛生法に定める「事業者」とは、法人企業であれば を指している。

記述式でどうぞ。

1. 監督又は管理の地位にある者
2. 事業主のために行為をするすべての者
3. 当該法人
4. 法人の代表者

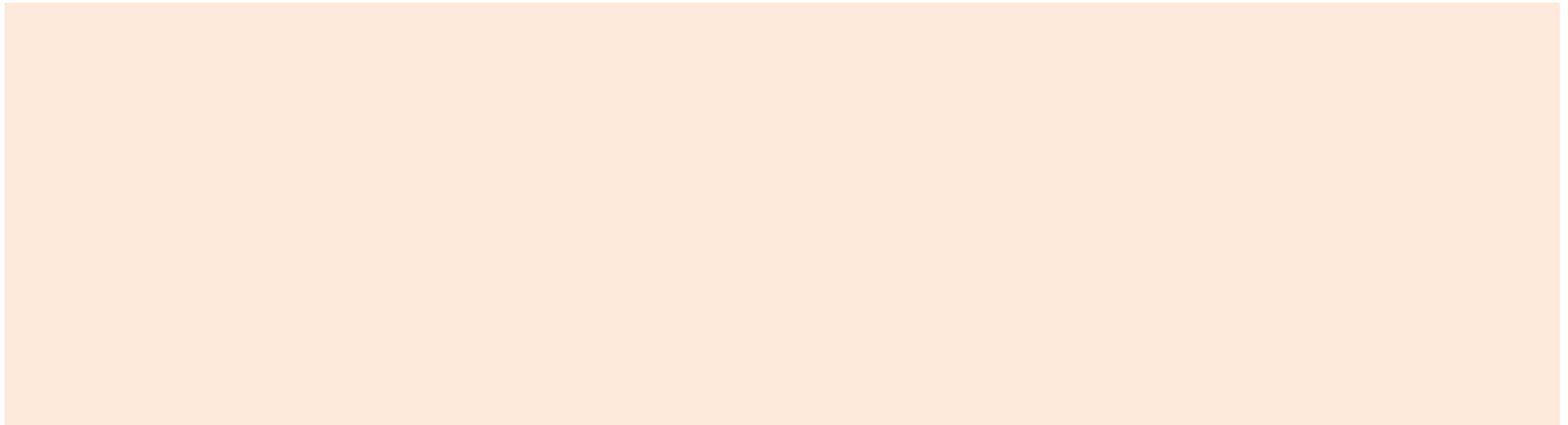
個人事業主 : その事業主個人

法人 : 法人そのもの(法人の代表者ではない)

安衛法の選択式過去問 平成30年

4 労働安全衛生法で定義される作業環境測定とは、作業環境の実態を把握するため空気環境その他の作業環境について行う 、サンプリング及び分析(解析を含む。)をいう。

記述式でどうぞ。



安衛法の選択式過去問 平成30年

4 労働安全衛生法で定義される作業環境測定とは、作業環境の実態を把握するため空気環境その他の作業環境について行う 、サンプリング及び分析(解析を含む。)をいう。

記述式でどうぞ。

デザイン

安衛法2条

安衛法の選択式過去問 平成11年

労働安全衛生法では、事業者の責務として、単に同法で定める労働災害の防止のための【D】を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならず、また、国が実施する労働災害防止に関する施策に【E】するようにしなければならないことを定めている。

記述式でどうぞ。（記述式時代の問題です。）

D

E

安衛法の選択式過去問 平成11年

労働安全衛生法では、事業者の責務として、単に同法で定める労働災害の防止のための【D】を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならず、また、国が実施する労働災害防止に関する施策に【E】するようにしなければならないことを定めている。

記述式でどうぞ。（記述式時代の問題です。）

D 最低基準

E 協力

安衛法3条

安衛法の選択式過去問 平成18年

4 労働安全衛生法第3条第1項の規定においては、「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて なければならない。」と規定されている。

1. 危険及び健康障害を防止するようにし
2. 職場における安全衛生水準の向上に努め
3. 職場における労働者の安全と健康を確保するようにし
4. 労働災害の防止を図ら

安衛法の選択式過去問 平成18年

4 労働安全衛生法第3条第1項の規定においては、「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて なければならない。」と規定されている。

1. 危険及び健康障害を防止するようにし
2. 職場における安全衛生水準の向上に努め
3. 職場における労働者の安全と健康を確保するようにし
4. 労働災害の防止を図ら

安衛法の選択式過去問 平成17年

3 労働安全衛生法においては、機械等の労働災害防止に関して、「機械、器具その他の設備を し、製造し、又は輸入する者は、これらの物の 、製造又は輸入に際して、これらの物が使用されることによる労働災害の発生の防止 なければならない」旨の規定が置かれている。

1. 譲渡
2. 設計
3. 設置
4. 発注
5. に資するよう努め
6. に配慮し
7. のため必要な措置を講じ
8. を図るよう努め

安衛法の選択式過去問 平成17年

3 労働安全衛生法においては、機械等の労働災害防止に関して、「機械、器具その他の設備を し、製造し、又は輸入する者は、これらの物の 、製造又は輸入に際して、これらの物が使用されることによる労働災害の発生の防止 なければならない」旨の規定が置かれている。

1. 譲渡
2. 設計
3. 設置
4. 発注
5. に資するよう努め
6. に配慮し
7. のため必要な措置を講じ
8. を図るよう努め

安衛法の選択式過去問 平成12年

労働安全衛生法第10条は、事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、その事業場においてその事業の実施を【D】する者を、【E】として選任し、その者に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など労働災害を防止するため必要な一定の業務を【D】させなければならない旨定めている。

1. 管理
2. 総括管理
3. 総合管理
4. 統括管理
5. 安全衛生管理者
6. 総括安全衛生管理者
7. 総合安全衛生管理者
8. 統括安全衛生管理者

安衛法の選択式過去問 平成12年

労働安全衛生法第10条は、事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、その事業場においてその事業の実施を【D】する者を、【E】として選任し、その者に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など労働災害を防止するため必要な一定の業務を【D】させなければならない旨定めている。

1. 管理
2. 総括管理
3. 総合管理
4. 統括管理
5. 安全衛生管理者
6. 総括安全衛生管理者
7. 総合安全衛生管理者
8. 統括安全衛生管理者

安全衛生管理体制の過去問

製造業に属する事業者は、総括安全衛生管理者を、常時100人以上の労働者を使用する事業場ごとに選任しなければならない。
(平成19年)

誤りだと判断した方は挙手👏をお願いします。

安全衛生管理体制の過去問

製造業に属する事業者は、総括安全衛生管理者を、常時100人以上の労働者を使用する事業場ごとに選任しなければならない。
(平成19年)



✓ 製造業の事業場においては「常時300人以上」

では、常時100人以上の業種は？

⇒ 林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業
(リンコウケンウンセイ)

安全衛生管理体制の過去問

安全管理者は、少なくとも毎週1回作業場等を巡視し、設備、作業方法又は安全状態に危険のおそれがあるときは、直ちに、その危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。

(平成16年)

誤りだと判断した方は挙手👏をお願いします。

安全衛生管理体制の過去問

安全管理者は、少なくとも毎週1回作業場等を巡視し、設備、作業方法又は安全状態に危険のおそれがあるときは、直ちに、その危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。

(平成16年)



- ✓ 安全管理者は巡視の義務はあるが、巡視の頻度は規定されていない。

では、巡視の規定があるのは？

そのうち、頻度の規定があるのは？

安全衛生管理体制:巡視

巡視の規定があるのは?

安全管理者

衛生管理者

産業医

統括安全衛生責任者

元方安全衛生管理者

店社安全衛生管理者

このうち、頻度の規定があるのは?

安全衛生管理体制：巡視

巡視の規定があるのは？

安全管理者

衛生管理者（週1回）

産業医（月1回、一定の場合には少なくとも2月に1回）

統括安全衛生責任者（毎作業日に少なくとも1回）

元方安全衛生管理者

店社安全衛生管理者（月1回）

このうち、頻度の規定があるのは

個数とともに記憶する。

巡視の規定があるのは6つ、うち頻度の規定があるのは4つ

安全衛生管理体制の過去問

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解任を命ずることができる。

(平成26年)

誤りだと判断した方は挙手👏をお願いします。

安全衛生管理体制の過去問

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解任を命ずることができる。

(平成26年)



- ✓ 都道府県労働局長は、事業者に、総括安全衛生管理者の「業務の執行について勧告」することができる。

では、他に「業務の執行について勧告」できるのはどの場面？
「解任を命ずることができる。」のはどの場面？

安全衛生管理体制：行政介入

都道府県労働局長

労働基準監督署長

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
統括安全衛生責任者

安全管理者
衛生管理者
元方安全衛生管理者

業務の執行について
事業者**に勧告**する

事業者に対し
増員又は解任を命ずる

ことができる。

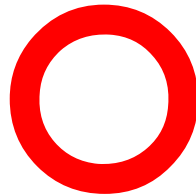
安全衛生管理体制の過去問

事業者は、安全衛生推進者を選任したときは、その安全衛生推進者の氏名を作業場の見やすい箇所に掲示する等により関係労働者に周知しなければならないが、その選任に関する報告書を所轄労働基準監督署長に提出する必要はない。(平成20年)

誤りだと判断した方は挙手👏をお願いします。

安全衛生管理体制の過去問

事業者は、安全衛生推進者を選任したときは、その安全衛生推進者の氏名を作業場の見やすい箇所に掲示する等により関係労働者に周知しなければならないが、その選任に関する報告書を所轄労働基準監督署長に提出する必要はない。(平成20年)



- ✓ 安全衛生推進者を選任したときは
所轄労働基準監督署長に報告する必要はない。

では、他に行政への報告不要の場合はどの場面？

逆に行政への報告が必要な場面は？ 誰に対して、その期限は？

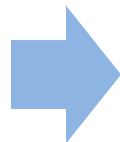
安全衛生管理体制：行政への報告

総括安全衛生管理者
安全管理者
衛生管理者
産業医
統括安全衛生責任者
元方安全衛生管理者
店社安全衛生管理者



遅滞なく、
労働基準監督署長に報告

安全衛生責任者



遅滞なく、
特定元方事業者に報告

安全衛生推進者
衛生推進者
作業主任者



報告義務なし

少ないほうを、個数とともに覚える。

安全衛生管理体制は職種ごとではなく横断で覚える

総括安全衛生管理者
安全管理者
衛生管理者
産業医
安全衛生推進者
衛生推進者
作業主任者
統括安全衛生責任者
元方安全衛生管理者
店社安全衛生管理者
安全衛生責任者



選任条件(業種・規模)

選任人数

選任期限

専属要件

専任要件

資格(免許・研修・実務経験)

業務内容

周知

巡視

行政への報告

行政の介入

安衛法の選択式過去問 平成21年

4 労働安全衛生法では、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場の事業者は、産業医を選任しなければならないとされ、同法第 13 条第 3 項では、「産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な をすることができる。」と定められている。また、労働安全衛生規則第 15 条第 1 項では、「産業医は、少なくとも毎月 1 回作業場等を巡視し、 又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。」と定められている。

1. 意見
2. 勧告
3. 指導
4. 助言
5. 作業環境
6. 作業場所
7. 作業方法
8. 設備

赤線部「毎月 1 回」は法改正あり。

安衛法の選択式過去問 平成21年

4 労働安全衛生法では、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場の事業者は、産業医を選任しなければならないとされ、同法第 13 条第 3 項では、「産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な をすることができる。」と定められている。また、労働安全衛生規則第 15 条第 1 項では、「産業医は、少なくとも毎月 1 回作業場等を巡視し、 又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。」と定められている。

1. 意見 2. 勧告 3. 指導 4. 助言
5. 作業環境 6. 作業場所 7. 作業方法 8. 設備

赤線部「毎月1回」は法改正あり。

安衛法の選択式過去問 平成18年

5 労働安全衛生法第66条の8の規定に基づき、事業者は、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100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者に対し、当該労働者の申出により、医師による面接指導(問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。)を行わなければならない。また、労働安全衛生規則第52条の3第4項においては、産業医は、当該労働者に対して、当該申出を行うよう E することができる旨規定されている。

1. 勧告 2. 勧奨 3. 指示 4. 指導

赤線部「100時間」は法改正あり。

安衛法の選択式過去問 平成18年

5 労働安全衛生法第66条の8の規定に基づき、事業者は、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100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者に対し、当該労働者の申出により、医師による面接指導(問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。)を行わなければならない。また、労働安全衛生規則第52条の3第4項においては、産業医は、当該労働者に対して、当該申出を行うよう E することができる旨規定されている。

1. 勧告 2. 勧奨 3. 指示 4. 指導

赤線部「100時間」は法改正あり。

安全衛生管理体制：産業医（安衛法13条）

産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、にその職務を行わなければならない。

産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者のに関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない。

産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。この場合において、事業者は、当該勧告をしなければならない。

事業者は、前項の勧告を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該勧告の内容その他の厚生労働省令で定める事項を
に報告しなければならない。

安全衛生管理体制：産業医（安衛法13条）

産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、**誠実**にその職務を行わなければならない。

産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の**労働時間**に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない。

産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。この場合において、事業者は、当該勧告を**尊重**しなければならない。

事業者は、前項の勧告を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該勧告の内容その他の厚生労働省令で定める事項を**衛生委員会又は安全衛生委員会**に報告しなければならない。

安衛法の二字熟語対策

1. 勧告 2. 勧奨 3. 指示 4. 指導

使い分け、どう覚えています？

いつも迷うなあ、どっちかしら？

あっ、たまたまあった、ラッキー！

	誰が	誰に	何を
勧告	厚生労働大臣	事業者	特定安全衛生改善計画の作成指示等に従わなかった場合等に、重大な労働災害の再発防止に関し必要な措置
	都道府県労働局長	事業者	総括安全衛生管理者の業務の執行
			統括安全衛生責任者の業務の執行
			共同の衛生管理者の選任
	産業医	事業者	労働者の健康管理等について必要な
総括安全衛生責任者		所定の事項について	
勧奨	厚生労働大臣	事業者	特別安全衛生改善計画の作成等の指示に係る安全衛生診断
	都道府県労働局長		安全衛生改善計画の作成等の指示に係る安全衛生診断
	産業医	対象となる労働者	面接指導の実施の申出を行うよう
	ストレスチェックを行った医師等		面接指導の実施の申出を行うよう
指示	厚生労働大臣	事業者	特定安全衛生改善計画の作成・提出と当該計画の変更
	都道府県労働局長		安全衛生改善計画の作成
			労働衛生指導医の意見により作業環境測定の実施
			労働衛生指導医の意見により臨時の健康診断の実施
命ずる	労働基準監督署長	事業者	安全管理者・衛生管理者・元方安全衛生管理者の増員又は解任
許可	都道府県労働局長	事業者	衛生管理者・産業医の選任の特例
			特定機械等の製造、製造等禁止物質の試験研究のための製造・輸入・使用
	厚生労働大臣		製造許可物質の製造

安衛法の選択式過去問 平成14年

労働安全衛生法では、【D】は、労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、【E】の意見に基づき、事業者に対し、実施すべき健康診断の項目、健康診断を受けるべき労働者の範囲その他必要な事項を記載した文書により、臨時の健康診断の実施その他必要な事項を指示することができる旨の規定が置かれているが、この規定は、最近では、過重労働による健康障害防止のための総合対策においても取り上げられている。

記述式でどうぞ。

安衛法の選択式過去問 平成14年

労働安全衛生法では、【D】は、労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、【E】の意見に基づき、事業者に対し、実施すべき健康診断の項目、健康診断を受けるべき労働者の範囲その他必要な事項を記載した文書により、臨時の健康診断の実施その他必要な事項を指示することができる旨の規定が置かれているが、この規定は、最近では、過重労働による健康障害防止のための総合対策においても取り上げられている。

D 都道府県労働局長

E 労働衛生指導医

この「都道府県労働局長」と「労働衛生指導医」の組合せが出てくる、他の場面は？

安全衛生管理体制：労働衛生指導医

<作業環境測定>

安衛法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。

<臨時の健康診断>

安衛法66条4項

都道府県労働局長は、労働者の健康を保持するため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、臨時の健康診断の実施その他必要な事項を指示することができる。

安全衛生管理体制：労働衛生指導医

(労働衛生指導医)

第95条 都道府県労働局に、労働衛生指導医を置く。

2 労働衛生指導医は、第65条第5項又は第66条第4項の規定による指示に関する事務その他労働者の衛生に関する事務に参画する。


3 労働衛生指導医は、労働衛生に関し学識経験を有する医師のうちから、厚生労働大臣が任命する。

4 労働衛生指導医は、非常勤とする。

「労働衛生指導医」は「都道府県労働局長」とセット

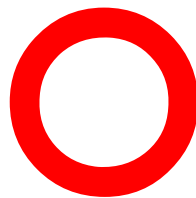
安全衛生管理体制の過去問

都道府県労働局長は、労働安全衛生法第65条の規定により、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、作業環境測定を実施すべき作業場その他必要な事項を記載した文書により、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。(平成23年)

誤りだと判断した方は挙手をお願いします。

安全衛生管理体制の過去問

都道府県労働局長は、労働安全衛生法第65条の規定により、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、作業環境測定を実施すべき作業場その他必要な事項を記載した文書により、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。(平成23年)



- ✓ 都道府県労働局長と労働衛生指導医はセット

安衛法の選択式過去問 平成25年

2 労働安全衛生法に基づく健康診断に関し、常時 50 人以上の労働者を使用する事業者は、 を行ったときは、遅滞なく、所定の様式による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。

- ①6 労働安全衛生規則第 43 条の規定によるいわゆる雇入時の健康診断
- ①7 労働安全衛生規則第 44 条の規定によるいわゆる定期健康診断
- ①8 労働安全衛生規則第 45 条の 2 の規定によるいわゆる海外派遣労働者の健康診断
- ①9 労働安全衛生規則第 47 条の規定によるいわゆる給食従業員の検便


安衛法の選択式過去問 平成25年

2 労働安全衛生法に基づく健康診断に関し、常時 50 人以上の労働者を使用する事業者は、 を行ったときは、遅滞なく、所定の様式による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。

- ①6 労働安全衛生規則第 43 条の規定によるいわゆる雇入時の健康診断
- ①7 労働安全衛生規則第 44 条の規定によるいわゆる定期健康診断
- ①8 労働安全衛生規則第 45 条の 2 の規定によるいわゆる海外派遣労働者の健康診断
- ①9 労働安全衛生規則第 47 条の規定によるいわゆる給食従業員の検便

健康の保持増進のための措置の過去問

常時使用する労働者に対して、事業者に実施することが義務づけられている健康診断は、通常の労働者と同じ所定労働時間で働く労働者であっても1年限りの契約で雇い入れた労働者については、その実施義務の対象から外されている。(平成27年)

誤りだと判断した方は挙手をお願いします。

健康の保持増進のための措置の過去問

常時使用する労働者に対して、事業者を実施することが義務づけられている健康診断は、通常の労働者と同じ所定労働時間で働く労働者であっても1年限りの契約で雇い入れた労働者については、その実施義務の対象から外されている。(平成27年)



- ✓ 期間の定めがある労働契約により使用されている者であっても、**1年以上**使用されることが予定されている者は、常時使用する労働者に該当する。「**1年限り**」は「**1年以上**」に該当する。

健康診断の種類、皆さんは何種類に分けて覚えていますか？

健康診断横断

健康診断の種類を分けると、(クリアールテキストp.102)

一般健康診断

- ① 雇入れ時の健康診断(則43条)
- ② 定期健康診断(則44条)
- ③ 特定業務従事者の健康診断(則45条1項)
- ④ 海外派遣労働者の健康診断(則45条の2)
- ⑤ 給食従事者の検便(則47条)

特殊健康診断

- ⑥ 特定の有害業務の健康診断(法66条2項)
- ⑦ 歯科医師による健康診断(則48条)

⑧ 自発的健康診断(則50条の2)

⑨ 臨時の健康診断(法66条4項)

各健康診断の対象者は?
実施間隔・実施時期は?

一般 健康 診断

- ① 雇入れ時の健康診断（常時使用する労働者）
- ② 定期健康診断（常時使用する労働者）
- ③ 特定業務従事者の健康診断（一定の有害業務に常時従事する労働者）
- ④ 海外派遣労働者の健康診断（6月以上海外派遣されるorされた労働者）
- ⑤ 給食従事者の検便（給食業務に従事する労働者）

特殊 健康 診断

- ⑥ 特定の有害業務の健康診断
（政令で定める有害な業務に従事する労働者）
- ⑦ 歯科医師による健康診断
（塩酸、硝酸、硫酸等歯又はその支持組織に有害な物のガス、蒸気、粉じんを発散する場所における業務に常時従事する労働者）

⑧ 自発的健康診断（深夜業に6月間を平均して1月あたり4回以上深夜業に従事した労働者が自ら受けたもの）

⑨ 臨時の健康診断

安衛法の選択式過去問 平成23年

4 事業者が労働安全衛生規則第43条の規定によるいわゆる雇入時の健康診断を行わなければならない労働者は、労働者であって、法定の除外事由がない者である。

1. 常時使用する
2. 深夜業に従事する
3. 長時間にわたる労働に従事する
4. 雇い入れるすべての

安衛法の選択式過去問 平成23年

4 事業者が労働安全衛生規則第43条の規定によるいわゆる雇入時の健康診断を行わなければならない労働者は、労働者であって、法定の除外事由がない者である。

1. 常時使用する
2. 深夜業に従事する
3. 長時間にわたる労働に従事する
4. 雇い入れるすべての

安衛法の選択式過去問 平成9年

建設業のうち、ずい道等の建設の仕事又は圧気工法による作業を行う仕事であって、それぞれ一定のものを行う事業者は、爆発、火災等が生じたことに伴い労働者の【D】に関する措置がとられる場合における労働災害の発生を防止するため、労働者の【D】に関し、必要な機械等の備付け及び管理、必要な事項についての訓練等の措置を講じなければならない。

事業者は、労働者を就業させる建設物その他の作業場について、通路、床面、階段等の保全並びに換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の【E】の保持のため必要な措置を講じなければならない。

記述式時代の問題です。

安衛法の選択式過去問 平成9年

建設業のうち、ずい道等の建設の仕事又は圧気工法による作業を行う仕事であって、それぞれ一定のものを行う事業者は、爆発、火災等が生じたことに伴い労働者の【D】に関する措置がとられる場合における労働災害の発生を防止するため、労働者の【D】に関し、必要な機械等の備付け及び管理、必要な事項についての訓練等の措置を講じなければならない。

事業者は、労働者を就業させる建設物その他の作業場について、通路、床面、階段等の保全並びに換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の【E】の保持のため必要な措置を講じなければならない。

D 救護

E 健康、風紀及び生命

安衛法の法改正関連

[厚生労働省の
ホームページ](#)より

ご存知ですか？
職場における**労働衛生基準**が
変わりました



安衛法の法改正関連



照度について

【事務所則第10条第1項関係】

● 作業面の照度基準が 3 区分から 2 区分へ 施行:令和4年12月1日

事務所において労働者が常時就業する室における作業面の照度基準が、従来の 3 区分から 2 区分に変更されました。「一般的な事務作業」については 300 ルクス以上、「付随的な事務作業」については 150 ルクス以上であることが求められます。

今回の改正は、照度不足の際に生じる眼精疲労や、文字を読むために不適切な姿勢を続けることによる上肢障害等の健康障害を防止する観点から、すべての事務所に対して適用されます。

改正前

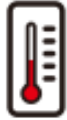
作業の区分	基準
精密な作業	300 ルクス以上
普通の作業	150 ルクス以上
粗な作業	70 ルクス以上

改正後

作業の区分	基準
一般的な事務作業	300 ルクス以上
付随的な事務作業*	150 ルクス以上

※資料の袋詰め等、事務作業のうち、文字を読み込んだり資料を細かく識別したりする必要のないものが該当します。

安衛法の法改正関連



温度について

【事務所則第5条第3項関係】

事務所において、事業者が空気調和設備を設置している場合の、労働者が常時就業する室の気温の努力目標値が変わりました。 施行：令和4年4月1日

改正前

17度以上 28度以下



改正後

18度以上 28度以下

社労士試験における安衛法の位置づけ

選択式

- ・ 労基 3 点と安衛 2 点で 1 科目 2 点だと足切り

そのため苦手でも何でも

どうしても**安衛法で 1 点確保したい。**

直前期のこの時期は

選択式を中心に対策をしながら、択一式の対策をとる。

労働安全衛生法

1. 選択式対策としての安衛法

労災保険法

2. 業務災害・通勤災害

3. 業務災害に関する保険給付

労災保険法

テーマ2

業務災害・通勤災害

労災保険法 選択式過去問 平成22年改

業務災害とは労働者の業務上の、複数業務要因災害とは、複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする、通勤災害とは労働者の通勤による、負傷、疾病、障害又は死亡である。労働者災害補償保険は、業務災害、複数業務要因災害又は通勤災害等に関する保険給付を行い、あわせて、被災した労働者の【D】の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の【E】の確保等を図り、もって労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。

記述式でどうぞ。

労災保険法 選択式過去問 平成22年改

業務災害とは労働者の業務上の、複数業務要因災害とは、複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする、通勤災害とは労働者の通勤による、負傷、疾病、障害又は死亡である。労働者災害補償保険は、業務災害、複数業務要因災害又は通勤災害等に関する保険給付を行い、あわせて、被災した労働者の【D】の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の【E】の確保等を図り、もって労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。

記述式でどうぞ。

- A 社会復帰
- B 安全及び衛生

社会復帰促進等事業

社会復帰促進等事業には、どのようなものがありますか？

社会復帰促進等事業

社会復帰促進等事業の概要

社会復帰促進等事業とは

労災保険制度で、事業主の皆様からお支払いいただいた労働保険料の一部で、以下の3つの事業を行うものです。

社会復帰促進事業

被災労働者の円滑な社会復帰を促進するために必要な事業

被災労働者等援護事業

被災労働者とその遺族の援護を図るために必要な事業

安全衛生確保等事業

労働者の安全と衛生の確保などのために必要な事業

労災保険法 第1条

労働者災害補償保険は、業務上の事由、事業主が同一人でない二以上の事業に使用される労働者（以下「複数事業労働者」という。）の二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して**迅速かつ公正な保護**をするため、必要な保険給付を行い、あわせて、業務上の事由、複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった**労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保**等を図り、もつて労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。

労災法 選択式過去問 平成20年改

業務災害とは、労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡をいい、このうち疾病については、労働基準法施行規則別表第1の2に掲げられている。同表第11号の「その他業務に起因することの明らかな疾病」については、業務災害と扱われるが、このためには、業務と疾病との間に【D】がなければならない。

記述式でどうぞ。

労災法 選択式過去問 平成20年改

業務災害とは、労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡をいい、このうち疾病については、労働基準法施行規則別表第1の2に掲げられている。同表第11号の「その他業務に起因することの明らかな疾病」については、業務災害と扱われるが、このためには、業務と疾病との間に【D】がなければならない。

記述式でどうぞ。

相当因果関係

業務遂行性の過去問

派遣労働者に係る業務災害の認定に当たっては、派遣労働者が派遣元事業主との間の労働契約に基づき派遣元事業主の支配下にある場合及び派遣元事業と派遣先事業との間の労働者派遣契約に基づき派遣先事業主の支配下にある場合には、一般に業務遂行性があるものとして取り扱うこととされている。

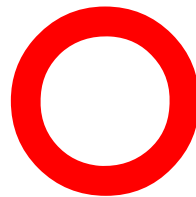
(令和元年)

誤りだと判断した方は挙手をお願いします。

業務遂行性の過去問

派遣労働者に係る業務災害の認定に当たっては、派遣労働者が派遣元事業主との間の労働契約に基づき派遣元事業主の支配下にある場合及び派遣元事業と派遣先事業との間の労働者派遣契約に基づき派遣先事業主の支配下にある場合には、一般に業務遂行性があるものとして取り扱うこととされている。

(令和元年)



- ✓ 設問のとおり。「**業務遂行性**」がある。とされる。

業務災害

業務災害 = 労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡
(労災法7条1項1号)

業務災害に該当するには、以下の2つが必要となる。

業務遂行性

この2つの言葉の意味は？

業務起因性

業務災害

業務遂行性

労働者が労働契約に基づき、**事業主の支配下にある状態**

【十和田労基署長事件：最判昭和59.5.29】

労働者の負傷、疾病、障害又は死亡（以下『災害』という。）が労働者災害補償保険法に基づく保険給付の対象となるには、それが業務上の事由によるものであることを要するところ、そのための要件の一つとして、労働者が労働契約に基づき**事業主の支配下にある状態**において当該災害が発生したことが必要であると解するのが相当である。

業務災害

業務遂行性

労働者が労働契約に基づき、**事業主の支配下にある状態**

1. 事業主の指揮命令下
2. 事業主の支配下

この2つの言葉の違いは？

どっちのほうが広い概念ですか？

業務災害

業務遂行性

労働者が労働契約に基づき、**事業主の支配下にある状態**

1. 事業主の指揮命令下
2. 事業主の支配下

事業主の支配下 のほうが広い。

例えば、休憩時間、出張の移動中（業務時間にならない場合）、などは、**事業主の支配下にあるが指揮命令下でない**。

業務災害

業務起因性

業務と傷病等との間に**相当因果関係**があること。

1. 業務上の負傷（障害・死亡）
2. 業務上の疾病

1. 業務上の負傷は、因果関係を判断しやすい。

⇒ 労働基準法施行規則別表1の2 第1号

「業務上の負傷に起因する疾病」（災害性疾病）。

※労働基準法施行規則別表1の2 ⇒ クレアルテキストp.28

業務災害

業務起因性 業務と傷病等との間に**相当因果関係**があること。

2. 業務上の疾病

労働基準法施行規則別表1の2 第2号～第10号+第11号
に例示列举（職業性疾病）。

血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準（令3.9.14基発0914第1号）

心理的負荷による精神障害の認定基準（平23.12.26基発第1226号第1号、最終改正令2.8.21基発0821第4号）

業務災害

血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準（令3.9.14基発0914第1号）

長期間の加重業務 発症前おおむね6か月

前1か月100時間または、2～6か月平均80時間超、で関連性強

短期間の加重業務 発症前おおむね1週間

発症前1週間継続深夜時間帯に及ぶなど過度の長時間労働で強

異常な出来事 発症直前から前日

生命の危険を感じさせるようなトラブル、重大事故に直接関与で強

業務災害

心理的負荷による精神障害の認定基準（平23.12.26基発第1226号第1号、最終改正令2.8.21基発0821第4号）

- 1 対象疾病を発病していること。
- 2 対象疾病の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること。
- 3 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により対象疾病を発病したとは認められないこと。

業務災害

心理的負荷による精神障害の認定基準（平23.12.26基発第1226号第1号、最終改正令2.8.21基発0821第4号）


特別な出来事

発症前おおむね6か月

- ・心理的負荷が強い出来事で強
（生死にかかわる病気・怪我、強いハラスメント）
- ・極度の長時間労働で強
（1か月におおむね160時間を超えるもしくは
これと満たない期間に同程度の時間外労働）

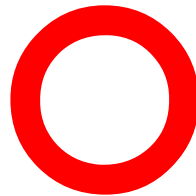
業務災害の過去問

会社が人員整理のため、指名解雇通知を行い、労働組合はこれを争い、使用者は裁判所に被解雇者の事業場立入禁止の仮処分申請を行い、労働組合は裁判所に協議約款違反による無効確認訴訟を提起し、併せて被解雇者の身分保全の仮処分を申請していたところ、労働組合は裁判所の決定を待たずに被解雇者らを就労させ、作業中に負傷事故が発生した。この場合、業務外として取り扱われる。(平成29年)

誤りだと判断した方は挙手をお願いします。

業務災害の過去問

会社が人員整理のため、指名解雇通知を行い、労働組合はこれを争い、使用者は裁判所に被解雇者の事業場立入禁止の仮処分申請を行い、労働組合は裁判所に協議約款違反による無効確認訴訟を提起し、併せて被解雇者の身分保全の仮処分を申請していたところ、労働組合は裁判所の決定を待たずに被解雇者らを就労させ、作業中に負傷事故が発生した。この場合、業務外として取り扱われる。(平成29年)




✓ 「業務遂行性」がなく業務外。

労働契約に基づく事業主の支配下でない。

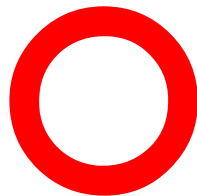
業務災害の過去問

トラックによる貨物の運送業務中に、国道上でトラックの荷台のシートがめくれたので、トラックを停車してトラック助手である労働者がシートをかけ直した。そのとき、強風が吹いてその防寒帽が吹き飛ばされたので、当該労働者はとっさにその帽子を追って走り出したが、その際前方より疾走してきた自動車に跳ね飛ばされ死亡した。本件は、業務上の災害である。(平成7年)

誤りだと判断した方は挙手をお願いします。

業務災害の過去問


トラックによる貨物の運送業務中に、国道上でトラックの荷台のシートがめくれたので、トラックを停車してトラック助手である労働者がシートをかけ直した。そのとき、強風が吹いてその防寒帽が吹き飛ばされたので、当該労働者はとっさにその帽子を追って走り出したが、その際前方より疾走してきた自動車に跳ね飛ばされ死亡した。本件は、業務上の災害である。(平成7年)



- ✓ 業務付随行為として「**業務起因性**」が認められる。

業務災害の過去問

運送会社の車両整備員である労働者が、自動車検査証の更新（車検）のために陸運支局に赴いたところ、昼休みを利用して自動車検査官がストーブの煙突の取り外し作業を行っていた。自動車検査官が作業に難渋している様子が見受けられたので、当該労働者が、木に登って自動車検査官の作業を手伝っていたところ、誤って転落し死亡した。本件は業務上の災害である。（平成7年）

誤りだと判断した方は挙手をお願いします。

業務災害の過去問


運送会社の車両整備員である労働者が、自動車検査証の更新（車検）のために陸運支局に赴いたところ、昼休みを利用して自動車検査官がストーブの煙突の取り外し作業を行っていた。自動車検査官が作業に難渋している様子が見受けられたので、当該労働者が、木に登って自動車検査官の作業を手伝っていたところ、誤って転落し死亡した。本件は業務上の災害である。（平成7年）



- ✓ 業務遂行性・業務起因性が認められない。
車両整備員の本来業務ではなく、車検受験への必要性もない。

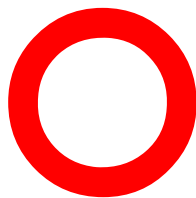
業務災害の過去問

業務上の疾病の範囲は、労働基準法施行規則別表第1の2の各号に掲げられているものに限定されている。(平成28年)

誤りだと判断した方は挙手をお願いします。

業務災害の過去問


業務上の疾病の範囲は、労働基準法施行規則別表第1の2の各号に掲げられているものに限定されている。(平成28年)



- ✓ 業務上の疾病の範囲は、労働基準法施行規則別表第1の2の各号に掲げられているものに限定される。その第11号において「その他業務に起因することの明らかな疾病」として包括的な規定がある。

業務災害の過去問

血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準（令3.9.14基発0914第1号）において、「異常な出来事」については発症直前から前日までの間を、「短期間の過重業務」については発症前おおむね1か月間を、「長期間の過重業務」については発症前おおむね6か月間を評価期間とする。（平成22年改）

誤りだと判断した方は挙手をお願いします。

業務災害の過去問

血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準（令3.9.14基発0914第1号）において、「異常な出来事」については発症直前から前日までの間を、「短期間の過重業務」については発症前おおむね1か月間を、「長期間の過重業務」については発症前おおむね6か月間を評価期間とする。（平成22年改）



- ✓ 「短期間の過重業務」は発症前おおむね1週間

労災法 選択式過去問 平成28年

2 厚生労働省労働基準局長通知(「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)の認定基準について」平成13年12月12日付け基発第1063号)において、発症前の長期間にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したことによる明らかな過重負荷を受けたことにより発症した脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)は、業務上の疾病として取り扱うこととされている。業務の過重性の評価にあたっては、発症前の一定期間の就労実態等を考察し、発症時における疲労の蓄積がどの程度であったかという観点から判断される。

「発症前の長期間とは、発症前おおむね をいう」とされている。疲労の蓄積をもたらす要因は種々あるが、最も重要な要因と考えられる労働時間に着目すると、「発症前 におおむね100時間又は発症前 にわたって、1か月あたりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できること」を踏まえて判断される。ここでいう時間外労働時間数は、1週間当たり40時間を超えて労働した時間数である。

赤線部
改正あり。

労災法 選択式過去問 平成28年

2 厚生労働省労働基準局長通知(「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)の認定基準について」平成13年12月12日付け基発第1063号)において、発症前の長期間にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したことによる明らかな過重負荷を受けたことにより発症した脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)は、業務上の疾病として取り扱うこととされている。業務の過重性の評価にあたっては、発症前の一定期間の就労実態等を考察し、発症時における疲労の蓄積がどの程度であったかという観点から判断される。

「発症前の長期間とは、発症前おおむね をいう」とされている。疲労の蓄積をもたらす要因は種々あるが、最も重要な要因と考えられる労働時間に着目すると、「発症前 におおむね100時間又は発症前 にわたって、1か月あたりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できること」を踏まえて判断される。ここでいう時間外労働時間数は、1週間当たり40時間を超えて労働した時間数である。

赤線部
改正あり。

- C
- 6か月間
- D
- 1か月間
- E
- 2か月間
- なし
- 6か月間

業務災害

血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準（令3.9.14基発0914第1号）

長期間の加重業務 発症前おおむね6か月

前1か月100時間または、2～6か月平均80時間超、で関連性強

短期間の加重業務 発症前おおむね1週間

発症前1週間継続深夜時間帯に及ぶなど過度の長時間労働で強

異常な出来事 発症直前から前日

生命の危険を感じさせるようなトラブル、重大事故に直接関与で強

業務災害の過去問

厚生労働省労働基準局長通知（「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平成23年12月26日付け基発1226第1号）、以下「認定基準」という。）に関して、認定基準においては、うつ病エピソードの発病直前の2か月間連続して1月当たりおおむね80時間の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった場合、心理的負荷の総合評価は「強」と判断される。（平成27年）

誤りだと判断した方は挙手👏をお願いします。

業務災害の過去問

厚生労働省労働基準局長通知（「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平成23年12月26日付け基発1226第1号）、以下「認定基準」という。）に関して、認定基準においては、うつ病エピソードの発病直前の2か月間連続して1月あたりおおむね80時間の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった場合、心理的負荷の総合評価は「強」と判断される。（平成27年）




- ✓ 2か月連続して1月あたり120時間の時間外労働で強
- 1か月間で80時間以上の時間外労働で中

通勤災害の過去問

労働者が、就業に関し、住居と就業の場所との間の往復を合理的な経路及び方法により行うことのみが通勤に該当する。

(平成25年)

誤りだと判断した方は挙手をお願いします。

通勤災害の過去問

労働者が、就業に関し、住居と就業の場所との間の往復を合理的な経路及び方法により行うことのみが通勤に該当する。

(平成25年)



✓ 他にどのような場合があるでしょうか？

労災法 第7条 2項

通勤とは、労働者が、**就業**に関し、次に掲げる移動を、**合理的**な経路及び方法により行うことをいい、**業務の性質を有するもの**を除くものとする。

- 1 住居と就業の場所との間の往復
- 2 厚生労働省令で定める就業の場所から他の就業の場所への移動
- 3 第1号に掲げる往復に先行し、又は後続する住居間の移動（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）

労災法 第7条 3項

労働者が、前項各号に掲げる移動の経路を逸脱し、又は同項各号に掲げる移動を中断した場合においては、当該逸脱又は中断の間及びその後の同項各号に掲げる移動は、第1項第3号の通勤としない。ただし、当該逸脱又は中断が、**日常生活上必要な行為**であって厚生労働省令で定めるものをやむを得ない事由により行うための**最小限度**のものである場合は、当該逸脱又は中断の間を除き、この限りでない。

クリアールテキストp.50

通勤災害の過去問

昼休みに自宅まで時間的に十分余裕をもって往復できる労働者が、午前中の業務を終了して帰り、午後の業務に就くため出勤する往復行為は、通勤に該当しない。(平成24年)

誤りだと判断した方は挙手👏をお願いします。

通勤災害の過去問

昼休みに自宅まで時間的に十分余裕をもって往復できる労働者が、午前中の業務を終了して帰り、午後の業務に就くため出勤する往復行為は、通勤に該当しない。(平成24年)



✓ 通勤は1日1往復に限られません。

通勤災害の過去問

入院中の夫の看護のため、長期間継続して姑と交替で一日おきに病院に寝泊まりしている妻が、病院に宿泊し、翌朝、病院より勤務先へ出勤する途中、凍結している路上を歩行中に転倒して負傷した。本件は、通勤災害ではない。(平成6年)

誤りだと判断した方は挙手👏をお願いします。

通勤災害の過去問

入院中の夫の看護のため、長期間継続して姑と交替で一日おきに病院に寝泊まりしている妻が、病院に宿泊し、翌朝、病院より勤務先へ出勤する途中、凍結している路上を歩行中に転倒して負傷した。本件は、通勤災害ではない。(平成6年)



- ✓ やむを得ない事情により、一時的に通常の住居以外の場所に宿泊する場合は、「住居の一時的移動」とされる。

通勤災害の過去問

会社からの通勤の途中で美容院に立ち寄った場合、髪の設定を終えて直ちに合理的な経路に復した後についても、通勤に該当しない。(平成27年)

誤りだと判断した方は挙手👏をお願いします。

通勤災害の過去問

会社からの通勤の途中で美容院に立ち寄った場合、髪の設定を終えて直ちに合理的な経路に復した後についても、通勤に該当しない。(平成27年)



美容院に立ち寄る行為は「日用品の購入その他これ準ずる行為」と認められ、当該逸脱・中断の間を除き、合理的な経路に復した後は通勤と認められる。

労働安全衛生法

1. 選択式対策としての安衛法

労災保険法

2. 業務災害・通勤災害

3. 業務災害に関する保険給付

労災保険法

テーマ3

業務災害に関する 保険給付

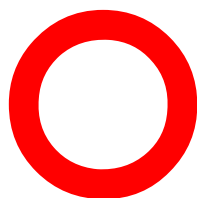
業務災害に関する保険給付の過去問

療養補償給付は、休業補償給付と併給される場合がある。
(平成24年)

誤りだと判断した方は挙手👏をお願いします。

業務災害に関する保険給付の過去問

療養補償給付は、休業補償給付と併給される場合がある。
(平成24年)



休業補償給付は、労働者が業務上の負傷又は疾病による療養のため労働することができないために賃金を受けない日の第4日目から支給されるものであり、療養補償給付と併給される場合がある。

業務災害に関する保険給付の過去問

休業補償給付は、傷病補償年金と併給される場合がある。
(平成24年)

誤りだと判断した方は挙手👏をお願いします。

業務災害に関する保険給付の過去問

休業補償給付は、傷病補償年金と併給される場合がある。
(平成24年)






傷病補償年金を受ける者には、休業補償給付は、行わない。
(法18条)

業務災害に関する保険給付は何種類、すべて挙げられますか？

労災法 第12条の8第1項

第7条第1項第1号の業務災害に関する保険給付は、次に掲げる保険給付とする。

- 1 療養補償給付
- 2 休業補償給付
- 3 障害補償給付
- 4 遺族補償給付
- 5 
- 6 
- 7 

労災法 第12条の8第1項

第7条第1項第1号の業務災害に関する保険給付は、次に掲げる保険給付とする。

- 1 療養補償給付
- 2 休業補償給付
- 3 障害補償給付
- 4 遺族補償給付
- 5 葬祭料
- 6 傷病補償年金
- 7 介護補償給付

労災法 第21条

第7条第1項第3号の通勤災害に関する保険給付は、次に掲げる保険給付とする。

- 1 療養給付
- 2 休業給付
- 3 障害給付
- 4 遺族給付
- 5 葬祭給付
- 6 傷病年金
- 7 介護給付

労災法 第20条の2

第7条第1項第2号の**複数業務要因災害**に関する保険給付は、次に掲げる保険給付とする。

- 1 複数事業労働者療養給付
- 2 複数事業労働者休業給付
- 3 複数事業労働者障害給付
- 4 複数事業労働者遺族給付
- 5 複数事業労働者
- 6 複数事業労働者傷病年金
- 7 複数事業労働者介護給付

労災法 第20条の2

第7条第1項第2号の**複数業務要因災害**に関する保険給付は、次に掲げる保険給付とする。

- 1 複数事業労働者療養給付
- 2 複数事業労働者休業給付
- 3 複数事業労働者障害給付
- 4 複数事業労働者遺族給付
- 5 複数事業労働者**葬祭給付**
- 6 複数事業労働者傷病**年金**
- 7 複数事業労働者介護給付

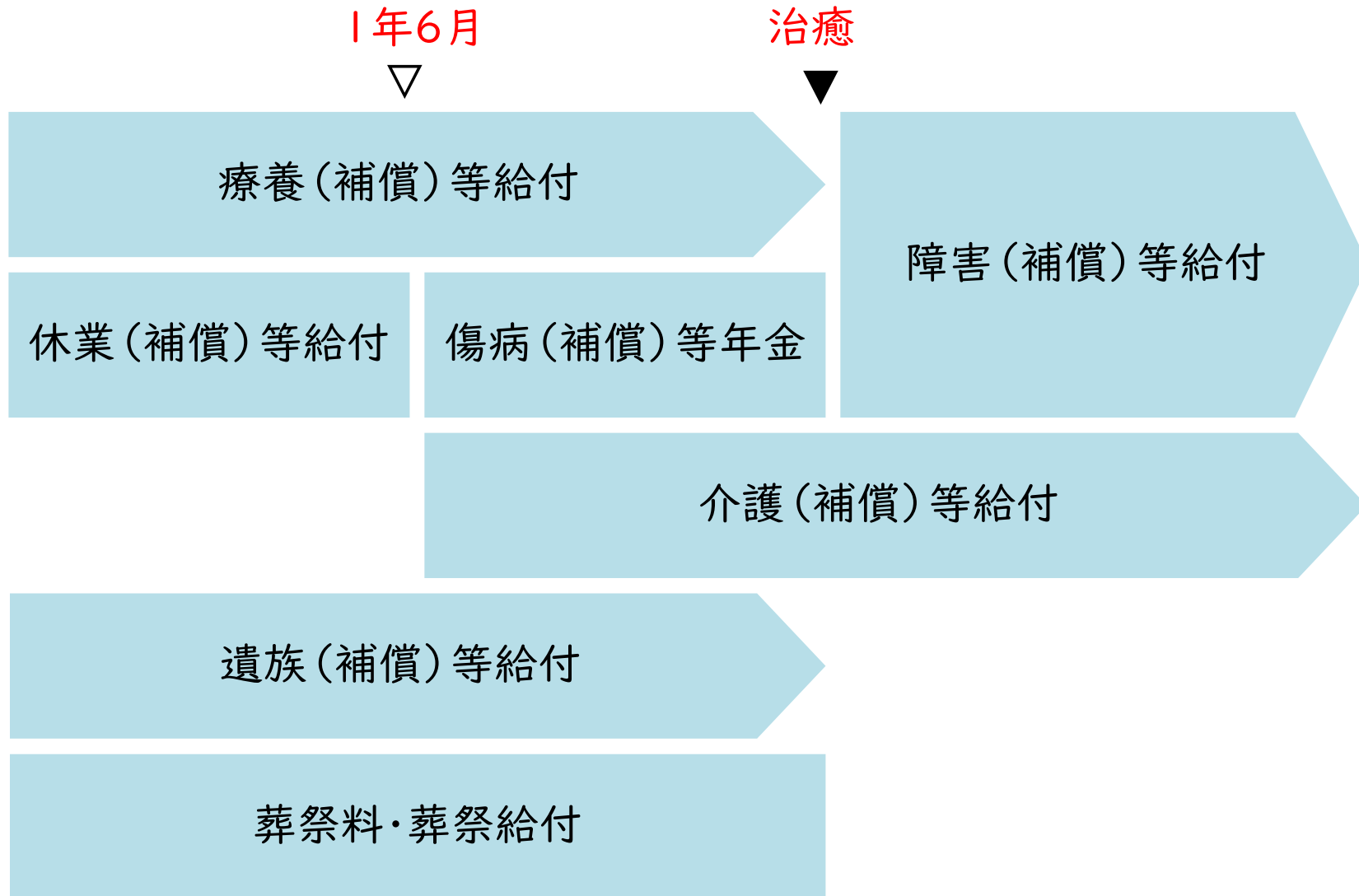
保険給付の名称は通勤災害と合わせている。

事業主に補償義務はないため。

労災法 保険給付全体像

7種類の保険給付をどう整理していますか？

労災法 保険給付全体像(2次健康診断等給付を除く)



クリアールテキスト p.23

労災法 保険給付全体像(2次健康診断等給付を除く)

	治癒前		治癒後		死亡		
ボーナス特別支給金		傷病特別年金	障害特別年金	障害特別一時金	障害特別年金 差額一時金	遺族特別年金	遺族特別一時金
特別支給金	休業特別支給金	傷病特別支給金	障害特別支給金			遺族特別支給金	
保険給付	休業(補償)等給付	傷病(補償)等年金	障害(補償)等年金	障害(補償)等一時金	障害(補償)等年金 差額一時金	遺族(補償)等年金	遺族(補償)等一時金
	療養(補償)等給付				葬祭料・葬祭給付		
		介護(補償)等給付					

労災法 保険給付全体像(2次健康診断等給付を除く)

	治癒前		治癒後		死亡		
ボーナス特別支給金		傷病特別年金 算313日	障害特別年金 算313日	障害特別一時金 算503日	障害特別年金 差額一時金	遺族特別年金 算153日	遺族特別一時金
特別支給金	休業特別支給金 給20%	傷病特別支給金 114万円	障害特別支給金 342万円 65万円		遺族特別支給金 300万円		
保険給付	休業(補償)等給付 給60%	傷病(補償)等年金 給313日	障害(補償)等年金 給313日	障害(補償)等一時金 給503日	障害(補償)等年金 差額一時金	遺族(補償)等年金 給153日	遺族(補償)等一時金
	療養(補償)等給付				葬祭料・葬祭給付 315000円+給30日(給60日)		
	介護(補償)等給付						
		I級	I級	8級	I人(妻以外)		

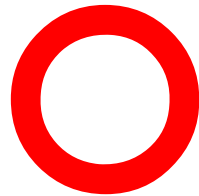
業務災害に関する保険給付の過去問

療養補償給付は、傷病補償年金と併給される場合がある。
(平成24年)

誤りだと判断した方は挙手👏をお願いします。

業務災害に関する保険給付の過去問


療養補償給付は、傷病補償年金と併給される場合がある。
(平成24年)



傷病補償年金を受ける者には、休業補償給付は行われませんが、療養補償給付と併給される場合がある。

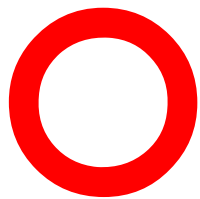
業務災害に関する保険給付の過去問

業務上の負傷が治ゆしても重い障害が残ったため、義肢の装着に必要な手術、術後のリハビリテーション等を受けて労働することができないために賃金を受けない場合は、療養のため労働することができないために賃金を受けない場合に該当しないので、休業補償給付は支給されない。(平成21年)

誤りだと判断した方は挙手をお願いします。

業務災害に関する保険給付の過去問


業務上の負傷が治ゆしても重い障害が残ったため、義肢の装着に必要な手術、術後のリハビリテーション等を受けて労働することができないために賃金を受けない場合は、療養のため労働することができないために賃金を受けない場合に該当しないので、休業補償給付は支給されない。(平成21年)



- ✓ 治癒後は休業補償給付は支給されない。

業務災害に関する保険給付の過去問

傷病補償年金の支給を受ける者の障害の程度が軽減して厚生労働省令で定める傷病等級に該当しなくなったときは、その月をもって傷病補償年金は打ち切られ、また、休業補償給付の支給が再開されることもない。(平成16年)

誤りだと判断した方は挙手をお願いします。

業務災害に関する保険給付の過去問


傷病補償年金の支給を受ける者の障害の程度が軽減して厚生労働省令で定める傷病等級に該当しなくなったときは、その月をもって傷病補償年金は打ち切られ、また、休業補償給付の支給が再開されることもない。(平成16年)



✓ 治癒前の場合、その受給権を失った月の翌月から、必要に応じ休業補償給付を行うものとする。

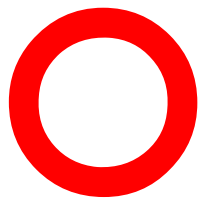
業務災害に関する保険給付の過去問

同一の負傷又は疾病が再発した場合には、その療養の期間中は、障害補償年金の受給権は消滅する。(平成30年)

誤りだと判断した方は挙手をお願いします。

業務災害に関する保険給付の過去問

同一の負傷又は疾病が再発した場合には、その療養の期間中は、障害補償年金の受給権は消滅する。(平成30年)



- ✓ 治癒前になるので、障害補償年金の受給権は消滅する。傷病(補償)年金又は休業(補償)給付を受給することとなる場合がある。

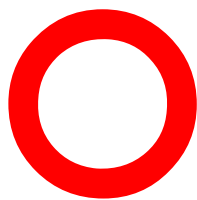
業務災害に関する保険給付の過去問

遺族補償年金を受けることができる遺族は、労働者の配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様な事情にあった者を含む。）、子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹（妻以外の者にあつては、一定の年齢要件又は障害要件に該当する者に限る。）であつて、労働者の死亡の当時その収入によって生計を維持していたものに限られる。（平成17年）

誤りだと判断した方は挙手🙋をお願いします。

業務災害に関する保険給付の過去問

遺族補償年金を受けることができる遺族は、労働者の配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様な事情にあった者を含む。）、子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹（妻以外の者にあつては、一定の年齢要件又は障害要件に該当する者に限る。）であつて、労働者の死亡の当時その収入によって生計を維持していたものに限られる。（平成17年）



✓ 設問のとおり。

遺族厚生年金の場合は、どうでしたっけ？

業務災害に関する保険給付の過去問

遺族補償年金を受けることができる遺族は、労働者の配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様な事情にあった者を含む。）、子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹（妻以外の者にあつては、一定の年齢要件又は障害要件に該当する者に限る。）であつて、労働者の死亡の当時その収入によって生計を維持していたものに限られる。（平成17年）

遺族厚生年金の場合は、どうでしたっけ？

- ① 遺族厚生年金の場合は、兄弟姉妹が含まれない。
- ② 障害要件が障害2級（年金）と障害5級（労災）

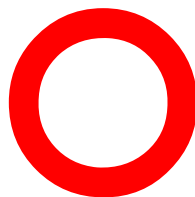
業務災害に関する保険給付の過去問

介護補償給付は、傷病補償年金又は障害補償年金を受ける権利を有する労働者が、当該傷病補償年金又は障害補償年金の支給事由となる障害であって厚生労働省令で定める程度のものにより、常時又は随時介護を要する状態にあり、かつ、常時又は随時介護を受けているときに、当該介護を受けている間（病院その他一定の施設に入所している間を除く。）、当該労働者に対し、その請求に基づいて行われる。（平成18年）

誤りだと判断した方は挙手🙋をお願いします。

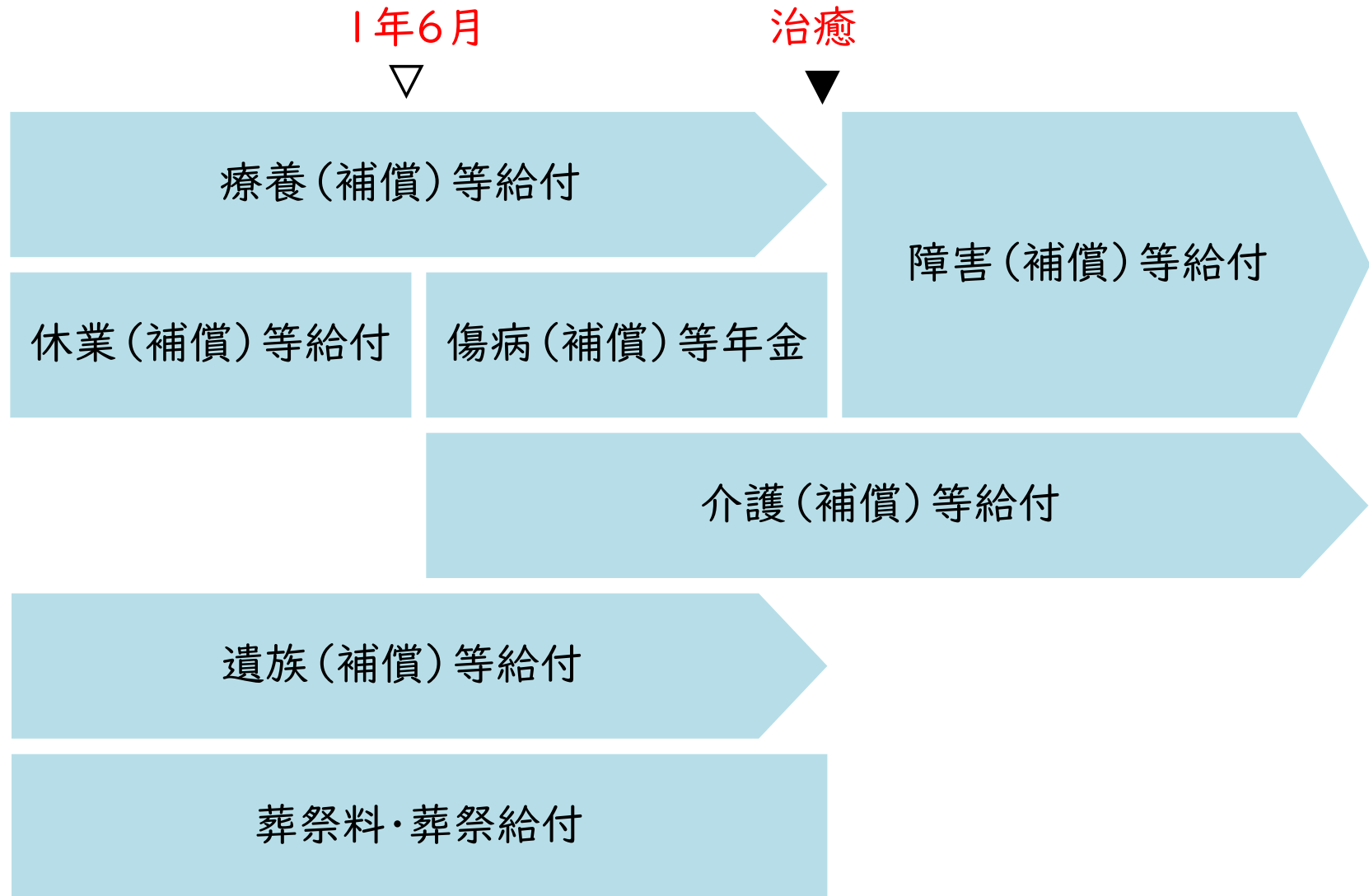
業務災害に関する保険給付の過去問

介護補償給付は、傷病補償年金又は障害補償年金を受ける権利を有する労働者が、当該傷病補償年金又は障害補償年金の支給事由となる障害であって厚生労働省令で定める程度のものにより、常時又は随時介護を要する状態にあり、かつ、常時又は随時介護を受けているときに、当該介護を受けている間（病院その他一定の施設に入所している間を除く。）、当該労働者に対し、その請求に基づいて行われる。（平成18年）



- ✓ 設問のとおり。上記の赤字・青字を確認しましょう。

労災法 保険給付全体像(2次健康診断等給付を除く)



クリアールテキスト p.23

労災法 保険給付全体像(2次健康診断等給付を除く)

	治癒前		治癒後		死亡		
ボーナス特別支給金		傷病特別年金 算313日	障害特別年金 算313日	障害特別一時金 算503日	障害特別年金 差額一時金	遺族特別年金 算153日	遺族特別一時金
特別支給金	休業特別支給金 給20%	傷病特別支給金 114万円	障害特別支給金 342万円 65万円		遺族特別支給金 300万円		
保険給付	休業(補償)等給付 給60%	傷病(補償)等年金 給313日	障害(補償)等年金 給313日	障害(補償)等一時金 給503日	障害(補償)等年金 差額一時金	遺族(補償)等年金 給153日	遺族(補償)等一時金
	療養(補償)等給付				葬祭料・葬祭給付 315000円+給30日(給60日)		
	介護(補償)等給付						
		I級	I級	8級	I人(妻以外)		

余談：テキスト読み

私はテキスト読みの際、
目次を見てその章に
書かれている論点・テーマ
などを思い出す訓練を
していました。

テキストを読む方は多いと思
いますが、そのテキスト読みの
成果を皆さんはどうやって確
認していますか？

Chapter 1 総 則

§ 1	労働安全衛生法の目的	14
▶ 1-1	目的条文	[1条]・14
§ 2	用語の定義	15
▶ 2-1	労働災害	[2条]・15
▶ 2-2	労働者・事業者	[2条]・15
▶ 2-3	化学物質・作業環境測定	[2条]・16
§ 3	事業者等の責務及び労働者の責務	17
▶ 3-1	事業者等の責務	[3条]・17
▶ 3-2	労働者の遵守義務	[4条]・17
▶ 3-3	事業者に関する規定の適用	[5条]・18
§ 4	労働災害防止計画	19
▶ 4-1	労働災害防止計画の策定と変更	[6条、7条]・19
▶ 4-2	公表及び勧告等	[8条、9条]・19

1st		2nd		3rd	
T	K	T	K	T	K

Chapter 2 安全衛生管理体制

§ 1	一般組織における安全衛生管理体制	22
▶ 1-1	総括安全衛生管理者	[10条]・22
▶ 1-2	安全管理者	[11条]・24
▶ 1-3	衛生管理者	[12条]・28
▶ 1-4	安全衛生推進者等	[12条の2]・32
▶ 1-5	産業医等	[13条～13条の3]・33
▶ 1-6	作業主任者	[14条]・39
§ 2	請負組織における安全衛生管理体制	42
▶ 2-1	統括安全衛生責任者	[15条]・42
▶ 2-2	元方安全衛生管理者	[15条の2]・44
▶ 2-3	店社安全衛生管理者	[15条の3]・45
▶ 2-4	安全衛生責任者	[16条]・47

余談：選択式の選択肢の並び順

令和4年

労基安衛

選択肢

- ① 8月30日
- ② 8月31日
- ③ 9月1日
- ④ 9月16日
- ⑤ 行うべき転居先の環境の整備をすることなくなされたものである
- ⑥ 快適な職場環境の実現
- ⑦ 甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものである
- ⑧ 現在の業務に就いてから十分な期間をおくことなく
- ⑨ 他の不当な動機・目的をもって
- ⑩ 当該転勤先への異動を希望する他の労働者がいるにもかかわらず
- ⑪ 配慮すべき労働条件に関する措置が講じられていない
- ⑫ 予想し得ない転勤命令がなされたものである
- ⑬ より高度な基準の自主設定
- ⑭ 労働災害の絶滅に向けた活動
- ⑮ 労働災害の防止に関する新たな情報の活用
- ⑯ 労働者が90日以上欠勤等により業務を休み、その業務に復帰したとき
- ⑰ 労働者が再教育を希望したとき
- ⑱ 労働者が労働災害により30日以上休業し、元の業務に復帰したとき
- ⑲ 労働者に対する事前の説明を経ることなく
- ⑳ 労働者の作業内容を変更したとき

余談：選択式の選択肢の並び順

選択肢

- | | |
|---------------------|-------------------|
| ① 8 | ② 9 |
| ③ 10 | ④ 11 |
| ⑤ 122 | ⑥ 201 |
| ⑦ 290 | ⑧ 402 |
| ⑨ 営業等の事業に係る業務 | |
| ⑩ 建築及び営業等以外の事業に係る業務 | |
| ⑪ 建築及び営業等の事業に係る業務 | ⑫ 建築の事業に係る業務 |
| ⑬ 事業主が自ら行うものがあること | ⑭ 事業主が自ら行うものがないこと |
| ⑮ 使用者 | ⑯ 特別加入者 |
| ⑰ 一人親方 | ⑱ 労働者 |
| ⑲ 労働者を使用するものがあること | ⑳ 労働者を使用するものがないこと |

余談：選択式の選択肢の並び順

選択肢

A	① 最後の完全な6賃金月 ③ 中間の完全な6賃金月	② 最初の完全な6賃金月 ④ 任意の完全な6賃金月
B	① 雇用保険被保険者資格取得届 ③ 雇用保険被保険者証	② 雇用保険被保険者資格喪失届 ④ 雇用保険被保険者離職票
C	① 1,270円 ③ 2,032円	② 1,288円 ④ 2,061円
D	① 平成28年7月31日 ③ 令和3年8月31日	② 平成30年9月30日 ④ 令和5年7月31日
E	① 2,000円を超えない ③ 4,000円を超えない	② 2,000円を超える ④ 4,000円を超える

知識を思い出すための引き出しを増やす。

これまでの勉強で、
試験合格に必要な知識には触れてきているはず。

試験中は頭の中の知識しか使えないのだから、
必要なときにその知識を思い出すために、
いろんな視点からインデックスをつけて整理していく。
確信をもって答えられるように、
選択肢残り2つでどちらか不安にならないために。

全体像からみる、他と関連付けてみる、ことを
今日たくさんやってみましたが、
皆さんの知識の整理に役立てられれば嬉しいです。

余談：YouTubeもご覧ください

YouTubeチャンネル「[社労士試験最短最速非常識合格法](#)」にて受験生向けにコンテンツを公開しています。

「厚生労働白書とパンフレットを読みながら

法令の復習をしよう」その①～その⑤

「事例で復習する年金横断」その①～その⑤

白書と労働施策総合推進法

図表 2-4-4 民事上の個別労働紛争の主な相談内容の件数の推移



事例で復習する年金横断<老齢年金>



【永田先生】最短最速非常識合格法 事例で復習する年金横断 その④老齢年金2

最後に

資格の勉強は自分との勝負。
毎日誘惑に負けず、自分に負けずに、
頑張り続けるのは大変なこと。

いろんなツールを使って、
自分に勝ち続けて、
毎日昨日の自分よりも
少しでも成長し続けられれば、
必ず合格まで届きます。

頑張ってください。
応援しています。

永田真仁