

0001

有害業務の安全衛生管理体制 > 衛生管理者・産業医・専任要件 | 難易度：基礎

次の二つの論点に関する説明の組合せとして、両方とも適切なものはどれか。

A：人数基準

B：人数表適用

ア．【人数基準】常時50人以上を使用する事業場で、業種を問わず選任義務が生じる /
【人数表適用】2人。200人を超え500人以下の区分に該当する
イ．【人数基準】常時50人以上を使用する事業場で、業種を問わず選任義務が生じる /
【人数表適用】3人。500人を超え1,000人以下の区分として扱う
ウ．【人数基準】常時100人以上で、有害業務がある場合だけ選任する /
【人数表適用】2人。200人を超え500人以下の区分に該当する
エ．【人数基準】常時30人以上なら、産業医と同時に必ず選任する /
【人数表適用】4人。1,000人を超え2,000人以下の区分として扱う

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。常時50人以上の労働者を使用する事業場では衛生管理者の選任が必要である。
Bも適切。正しい。200人を超え500人以下の事業場では2人以上が必要である。
イ：Aは適切。正しい。常時50人以上の労働者を使用する事業場では衛生管理者の選任が必要である。
一方Bは不適切。3人以上が必要になるのは500人を超え1,000人以下の区分である。
ウ：Aは不適切。100人からではなく、50人以上で義務が生じる。
一方Bは適切。正しい。200人を超え500人以下の事業場では2人以上が必要である。
エ：Aは不適切。30人ではない。衛生管理者の法定選任基準は常時50人以上である。
Bも不適切。4人以上が必要になるのは1,000人を超え2,000人以下の区分である。
総合解説：Aについては：衛生管理者は、業種を問わず常時50人以上を使用する事業場で選任義務が生じる。人数に応じて必要人数が増える。Bについて：衛生管理者数は、50～200人で1人、200人超～500人で2人、500人超～1,000人で3人、1,000人超～2,000人で4人、2,000人超～3,000人で5人、3,000人超で6人である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0002

有害業務の安全衛生管理体制 > 衛生管理者・産業医・専任要件 | 難易度：標準

新人教育用の確認資料を作成する。次の組合せのうち、二つの説明がともに適切なものはどれか。

A：人数適用

B：専任要件

ア．【人数表適用】2人。200人を超え500人以下の区分に該当する /
【専任要件】常時2,000人を超えたときに初めて専任とする
イ．【人数表適用】2人。200人を超え500人以下の区分に該当する /
【専任要件】常時1,000人を超える事業場では、少なくとも1人を専任とする
ウ．【人数表適用】3人。500人を超え1,000人以下の区分として扱う /
【専任要件】常時1,000人を超える事業場では、少なくとも1人を専任とする
エ．【人数表適用】4人。1,000人を超え2,000人以下の区分として扱う /
【専任要件】常時500人以上なら、業務内容に関係なく専任とする

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。200人を超え500人以下の事業場では2人以上が必要である。一方Bは不適切。2,000人を超える前から専任要件は生じる。
イ：Aは適切。正しい。200人を超え500人以下の事業場では2人以上が必要である。
Bも適切。正しい。常時1,000人を超える労働者を使用する事業場では、衛生管理者のうち少なくとも1人を専任とする。
ウ：Aは不適切。3人以上が必要になるのは500人を超え1,000人以下の区分である。
一方Bは適切。正しい。常時1,000人を超える労働者を使用する事業場では、衛生管理者のうち少なくとも1人を専任とする。
エ：Aは不適切。4人以上が必要になるのは1,000人を超え2,000人以下の区分である。
Bも不適切。500人以上というだけでは、一般的な専任要件には該当しない。
総合解説：Aについては：衛生管理者数は、50～200人で1人、200人超～500人で2人、500人超～1,000人で3人、1,000人超～2,000人で4人、2,000人超～3,000人で5人、3,000人超で6人である。Bについて：衛生管理者の専任要件は、一般には常時1,000人を超える事業場で生じる。別に、有害業務を行う一定の500人超の事業場にも専任要件がある。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0003 有害業務の安全衛生管理体制 > 衛生管理者・産業医・専任要件 | 難易度：応用

衛生管理の復習として、二つの事項を同時に確認する。記述の組合せとして正しいものはどれか。

A：境界値
B：巡視頻度

ア．【境界値】3人とする。ちょうど1,000人は「500人を超え1,000人以下」に含める /
【巡視頻度】毎日1回以上巡視し、記録を10年間保存する
イ．【境界値】5人とする。2,000人超の大規模事業場と同じ扱いにする /
【巡視頻度】少なくとも毎週1回巡視し、有害のおそれがあれば直ちに必要な措置を講じる
ウ．【境界値】3人とする。ちょうど1,000人は「500人を超え1,000人以下」に含める /
【巡視頻度】少なくとも毎週1回巡視し、有害のおそれがあれば直ちに必要な措置を講じる
エ．【境界値】2人とする。350人規模と同じ区分を適用するという考え方 /
【巡視頻度】毎月1回だけ巡視し、産業医の巡視を兼ねる

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。ちょうど1,000人は500人超～1,000人以下に含まれるため3人である。
一方Bは不適切。毎日の巡視までは法定されていない。
イ：Aは不適切。5人は2,000人超～3,000人以下の区分であり、1,000人には多すぎる。
一方Bは適切。正しい。衛生管理者は少なくとも毎週1回、作業場等を巡視する。
ウ：Aは適切。正しい。ちょうど1,000人は500人超～1,000人以下に含まれるため3人である。
Bも適切。正しい。衛生管理者は少なくとも毎週1回、作業場等を巡視する。
エ：Aは不適切。2人は200人超～500人以下の区分であり、1,000人には不足する。
Bも不適切。毎月1回は産業医の原則的な巡視頻度であり、衛生管理者ではない。
総合解説：Aについて：人数区分の境界に注意する。ちょうど1,000人は「500人を超え1,000人以下」に含まれるため3人である。Bについて：衛生管理者は少なくとも週1回巡視し、設備・作業方法・衛生状態に有害のおそれがあるときは直ちに必要な措置を講じる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0004 有害業務の安全衛生管理体制 > 衛生管理者・産業医・専任要件 | 難易度：標準

次のA・Bに関する説明のうち、誤りを含まない組合せはどれか。

A：専任要件
B：複合人数要件

ア．【専任要件】常時1,000人を超える事業場では、少なくとも1人を専任とする /
【複合人数要件】労働者が1,000人以下なので専任の衛生管理者は不要である
イ．【専任要件】常時500人以上なら、業務内容に関係なく専任とする /
【複合人数要件】衛生管理者のうち少なくとも1人を専任とする必要がある
ウ．【専任要件】常時1,000人以上なら、ちょうど1,000人を含めて専任とする /
【複合人数要件】有害業務従事者が50人未満なので専任義務はない
エ．【専任要件】常時1,000人を超える事業場では、少なくとも1人を専任とする /
【複合人数要件】衛生管理者のうち少なくとも1人を専任とする必要がある

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。常時1,000人を超える労働者を使用する事業場では、衛生管理者のうち少なくとも1人を専任とする。
一方Bは不適切。1,000人以下でも、有害業務に関する別の専任要件に該当すれば専任が必要である。
イ：Aは不適切。500人以上というだけでは、一般的な専任要件には該当しない。
一方Bは適切。正しい。常時500人を超える事業場で、一定の有害業務に常時30人以上に従事させる場合は少なくとも1人を専任とする。
ウ：Aは不適切。「1,000人以上」ではなく、規則上は「1,000人を超える」である。
Bも不適切。基準は50人ではなく、一定の有害業務に常時30人以上である。
エ：Aは適切。正しい。常時1,000人を超える労働者を使用する事業場では、衛生管理者のうち少なくとも1人を専任とする。
Bも適切。正しい。常時500人を超える事業場で、一定の有害業務に常時30人以上に従事させる場合は少なくとも1人を専任とする。
総合解説：Aについて：衛生管理者の専任要件は、一般には常時1,000人を超える事業場で生じる。別に、有害業務を行う一定の500人超の事業場にも専任要件がある。Bについて：大規模要件と有害業務要件は別々に判定する。本例は「500人超」かつ「有害業務30人以上」に該当する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0005 有害業務の安全衛生管理体制 > 衛生管理者・産業医・専任要件 | 難易度：応用

研修担当者が二つの事項を説明した。内容がともに適切なものを選べ。

A：複合人数要件

B：人数表適用

ア．【複合人数要件】衛生管理者のうち少なくとも1人を専任とする必要がある /

【人数表適用】2人。3,000人を超える事業場では2人以上を選任する

イ．【複合人数要件】衛生管理者のうち少なくとも1人を専任とする必要がある /

【人数表適用】4人。衛生管理者と同じ人数表をそのまま適用する

ウ．【複合人数要件】労働者が1,000人以下なので専任の衛生管理者は不要である /

【人数表適用】2人。3,000人を超える事業場では2人以上を選任する

エ．【複合人数要件】有害業務従事者が50人未満なので専任義務はない /

【人数表適用】3人。1,000人増えるごとに必ず1人ずつ追加する

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。常時500人を超える事業場で、一定の有害業務に常時30人以上を従事させる場合は少なくとも1人を専任とする。Bも適切。正しい。常時3,001人以上の事業場では2人以上の産業医を選任する。

イ：Aは適切。正しい。常時500人を超える事業場で、一定の有害業務に常時30人以上を従事させる場合は少なくとも1人を専任とする。一方Bは不適切。4人以上を求める一般的基準ではない。

ウ：Aは不適切。1,000人以下でも、有害業務に関する別の専任要件に該当すれば専任が必要である。

一方Bは適切。正しい。常時3,001人以上の事業場では2人以上の産業医を選任する。

エ：Aは不適切。基準は50人ではなく、一定の有害業務に常時30人以上である。Bも不適切。3人以上を求める一般的基準ではない。

総合解説：Aについて：大規模要件と有害業務要件は別々に判定する。本例は「500人超」かつ「有害業務30人以上」に該当する。

Bについて：産業医は常時3,000人を超える労働者を使用する事業場では2人以上必要となる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0006 有害業務の安全衛生管理体制 > 衛生管理者・産業医・専任要件 | 難易度：基礎

次の二つの事項について整理したメモのうち、両方とも正しいものはどれか。

A：巡視頻度

B：専属要件

ア．【巡視頻度】少なくとも毎週1回巡視し、有害のおそれがあれば直ちに必要な措置を講じる /

【専属要件】常時300人以上なら、すべての事業場で専属産業医が必要となる

イ．【巡視頻度】少なくとも毎週1回巡視し、有害のおそれがあれば直ちに必要な措置を講じる / 【専属要件】常時1,000人以上の事業場、または法定有害業務に常時500人以上を従事させる事業場では専属産業医が必要となる

ウ．【巡視頻度】2か月に1回巡視すれば、情報提供の有無にかかわらず足りる / 【専属要件】常時1,000人以上の事業場、または法定有害業務に常時500人以上を従事させる事業場では専属産業医が必要となる

エ．【巡視頻度】毎日1回以上巡視し、記録を10年間保存する /

【専属要件】常時500人以上なら、有害業務の人数に関係なく専属産業医が必要となる

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。衛生管理者は少なくとも毎週1回、作業場等を巡視する。

一方Bは不適切。300人以上という一律の専属要件はない。

イ：Aは適切。正しい。衛生管理者は少なくとも毎週1回、作業場等を巡視する。

Bも適切。正しい。1,000人以上の事業場、または法定有害業務に常時500人以上を従事させる事業場では専属産業医が必要である。

ウ：Aは不適切。衛生管理者について2か月に1回では不足する。一方Bは適切。正しい。1,000人以上の事業場、または法定有害業務に常時500人以上を従事させる事業場では専属産業医が必要である。

エ：Aは不適切。毎日の巡視までは法定されていない。

Bも不適切。500人以上でも、有害業務500人以上等の条件がなければ専属とは限らない。

総合解説：Aについて：衛生管理者は少なくとも週1回巡視し、設備・作業方法・衛生状態に有害のおそれがあるときは直ちに必要措置を講じる。Bについて：産業医の「選任」と「専属」は別の基準である。50人以上で選任、1,000人以上等で専属となる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0007 有害業務の安全衛生管理体制 > 衛生管理者・産業医・専任要件 | 難易度：基礎

試験対策として二つの関連事項を比較する。正しい説明の組合せはどれか。

A：人数基準

B：人数表適用

ア．【人数基準】常時50人以上の事業場では、原則として産業医を選任する /

【人数表適用】3人。500人を超え1,000人以下の区分として扱う

イ．【人数基準】常時30人以上なら、業種を問わず産業医を選任する /

【人数表適用】2人。200人を超え500人以下の区分に該当する

ウ．【人数基準】常時50人以上の事業場では、原則として産業医を選任する /

【人数表適用】2人。200人を超え500人以下の区分に該当する

エ．【人数基準】常時100人以上になって初めて産業医の選任義務が生じる /

【人数表適用】4人。1,000人を超え2,000人以下の区分として扱う

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。常時50人以上の労働者を使用する事業場では産業医を選任する。

一方Bは不適切。3人以上が必要になるのは500人を超え1,000人以下の区分である。

イ：Aは不適切。30人以上では産業医の法定選任基準に達しない。

一方Bは適切。正しい。200人を超え500人以下の事業場では2人以上が必要である。

ウ：Aは適切。正しい。常時50人以上の労働者を使用する事業場では産業医を選任する。

Bも適切。正しい。200人を超え500人以下の事業場では2人以上が必要である。

エ：Aは不適切。100人ではなく50人以上から選任義務が生じる。

Bも不適切。4人以上が必要になるのは1,000人を超え2,000人以下の区分である。

総合解説：Aについて：産業医は業種を問わず、常時50人以上を使用する事業場で選任が必要である。Bについて：衛生管理者数は、50～200人で1人、200人超～500人で2人、500人超～1,000人で3人、1,000人超～2,000人で4人、2,000人超～3,000人で5人、3,000人超～6人である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0008 有害業務の安全衛生管理体制 > 衛生管理者・産業医・専任要件 | 難易度：応用

次の確認事項A・Bについて、適切な説明だけを組み合わせたものはどれか。

A：専属要件

B：人数基準

ア．【専属要件】常時1,000人以上の事業場、または法定有害業務に常時500人以上を従事させる事業場では専属産業医が必要となる /

【人数基準】常時300人以上の大規模事業場に限って選任する

イ．【専属要件】常時500人以上なら、有害業務の人数に関係なく専属産業医が必要となる /

【人数基準】常時50人以上を使用する事業場で、業種を問わず選任義務が生じる

ウ．【専属要件】常時50人以上なら、選任する産業医は必ず専属でなければならない /

【人数基準】常時100人以上で、有害業務がある場合だけ選任する

エ．【専属要件】常時1,000人以上の事業場、または法定有害業務に常時500人以上を従事させる事業場では専属産業医が必要となる /

【人数基準】常時50人以上を使用する事業場で、業種を問わず選任義務が生じる

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。1,000人以上の事業場、または法定有害業務に常時500人以上を従事させる事業場では専属産業医が必要である。一方Bは不適切。300人からではなく、50人以上で義務が生じる。

イ：Aは不適切。500人以上でも、有害業務500人以上等の条件がなければ専属とは限らない。

一方Bは適切。正しい。常時50人以上の労働者を使用する事業場では衛生管理者の選任が必要である。

ウ：Aは不適切。50人以上では産業医の選任義務はあるが、原則として専属までは要求されない。

Bも不適切。100人からではなく、50人以上で義務が生じる。

エ：Aは適切。正しい。1,000人以上の事業場、または法定有害業務に常時500人以上を従事させる事業場では専属産業医が必要である。Bも適切。正しい。常時50人以上の労働者を使用する事業場では衛生管理者の選任が必要である。

総合解説：Aについて：産業医の「選任」と「専属」は別の基準である。50人以上で選任、1,000人以上等で専属となる。

Bについて：衛生管理者は、業種を問わず常時50人以上を使用する事業場で選任義務が生じる。人数に応じて必要人数が増える。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0009 有害業務の安全衛生管理体制 > 衛生管理者・産業医・専任要件 | 難易度：標準

二つの論点を関連付けて判断する問題である。両方の記述が正しい選択肢はどれか。

A：人数表適用

B：例外要件

ア：【人数表適用】2人。3,000人を超える事業場では2人以上を選任する / 【例外要件】原則は毎月1回以上だが、所定の情報提供を毎月受け、事業者の同意がある場合は少なくとも2か月に1回とできる

イ：【人数表適用】2人。3,000人を超える事業場では2人以上を選任する / 【例外要件】常に毎週1回以上である

ウ：【人数表適用】4人。衛生管理者と同じ人数表をそのまま適用する / 【例外要件】原則は毎月1回以上だが、所定の情報提供を毎月受け、事業者の同意がある場合は少なくとも2か月に1回とできる

エ：【人数表適用】3人。1,000人増えるごとに必ず1人ずつ追加する / 【例外要件】原則は6か月に1回である

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。常時3,001人以上の事業場では2人以上の産業医を選任する。

Bも適切。正しい。安衛則15条の条件を満たす場合に限り2か月に1回とすることができる。

イ：Aは適切。正しい。常時3,001人以上の事業場では2人以上の産業医を選任する。

一方Bは不適切。毎週1回以上は衛生管理者の原則的巡視頻度である。

ウ：Aは不適切。4人以上を求める一般的基準ではない。

一方Bは適切。正しい。安衛則15条の条件を満たす場合に限り2か月に1回とすることができる。

エ：Aは不適切。3人以上を求める一般的基準ではない。 Bも不適切。6か月に1回では法定頻度を満たさない。

総合解説：Aについて：産業医は常時3,000人を超える労働者を使用する事業場では2人以上必要となる。 Bについて：産業医の巡視は原則月1回。衛生管理者の巡視結果等の必要情報を毎月受け、事業者の同意がある場合に限り2か月に1回へ緩和できる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0010 有害業務の安全衛生管理体制 > 衛生管理者・産業医・専任要件 | 難易度：応用

次のA・Bの説明を確認した。訂正の必要がない組合せはどれか。

A：例外要件

B：人数表適用

ア：【例外要件】原則は毎月1回以上だが、所定の情報提供を毎月受け、事業者の同意がある場合は少なくとも2か月に1回とできる / 【人数表適用】3人。500人を超え1,000人以下の区分として扱う

イ：【例外要件】原則は毎月1回以上だが、所定の情報提供を毎月受け、事業者の同意がある場合は少なくとも2か月に1回とできる / 【人数表適用】2人。200人を超え500人以下の区分に該当する

ウ：【例外要件】常に毎週1回以上である / 【人数表適用】2人。200人を超え500人以下の区分に該当する

エ：【例外要件】原則は6か月に1回である / 【人数表適用】4人。1,000人を超え2,000人以下の区分として扱う

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。安衛則15条の条件を満たす場合に限り2か月に1回とすることができる。

一方Bは不適切。3人以上が必要になるのは500人を超え1,000人以下の区分である。

イ：Aは適切。正しい。安衛則15条の条件を満たす場合に限り2か月に1回とすることができる。

Bも適切。正しい。200人を超え500人以下の事業場では2人以上が必要である。

ウ：Aは不適切。毎週1回以上は衛生管理者の原則的巡視頻度である。

一方Bは適切。正しい。200人を超え500人以下の事業場では2人以上が必要である。

エ：Aは不適切。6か月に1回では法定頻度を満たさない。

Bも不適切。4人以上が必要になるのは1,000人を超え2,000人以下の区分である。

総合解説：Aについて：産業医の巡視は原則月1回。衛生管理者の巡視結果等の必要情報を毎月受け、事業者の同意がある場合に限り2か月に1回へ緩和できる。 Bについて：衛生管理者数は、50～200人で1人、200人超～500人で2人、500人超～1,000人で3人、1,000人超～2,000人で4人、2,000人超～3,000人で5人、3,000人超で6人である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0011 有害業務の安全衛生管理体制 > 作業主任者・特別教育・免許 / 資格 | 難易度：基礎

次の二つの論点に関する説明の組合せとして、両方とも適切なものはどれか。

A：制度区分

B：資格対応

ア．【制度区分】政令で定める作業について、免許を受けた者または所定の技能講習を修了した者等から選任する / 【資格対応】産業医であること

イ．【制度区分】すべての危険有害作業で医師から選任する /

【資格対応】有機溶剤作業主任者技能講習を修了していること

ウ．【制度区分】政令で定める作業について、免許を受けた者または所定の技能講習を修了した者等から選任する / 【資格対応】有機溶剤作業主任者技能講習を修了していること

エ．【制度区分】特別教育を受けた労働者なら必ず作業主任者になれる /

【資格対応】酸素欠乏危険作業特別教育を修了していること

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。作業の区分に応じ、免許または登録技能講習修了等の資格者から選任する。

一方Bは不適切。産業医資格は別制度である。

イ：Aは不適切。作業主任者は医師に限定されない。

一方Bは適切。正しい。所定の作業では有機溶剤作業主任者技能講習修了者から選任する。

ウ：Aは適切。正しい。作業の区分に応じ、免許または登録技能講習修了等の資格者から選任する。

Bも適切。正しい。所定の作業では有機溶剤作業主任者技能講習修了者から選任する。

エ：Aは不適切。特別教育の受講だけで作業主任者資格を満たすとは限らない。

Bも不適切。酸素欠乏危険作業の特別教育は別の業務に関する教育である。

総合解説：Aについて：作業主任者は、政令で定める危険・有害作業ごとに、法令で定める資格者から選任する。

Bについて：衛生管理者と作業主任者は別資格・別制度であり、有機溶剤作業主任者は専用の技能講習修了者から選任する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0012 有害業務の安全衛生管理体制 > 作業主任者・特別教育・免許 / 資格 | 難易度：基礎

新人教育用の確認資料を作成する。次の組合せのうち、二つの説明がともに適切なものはどれか。

A：資格対応

B：資格対応

ア．【資格対応】有機溶剤作業主任者技能講習を修了していること /

【資格対応】第一種衛生管理者免許を有すればよい

イ．【資格対応】産業医であること / 【資格対応】鉛作業主任者技能講習修了者から選任する

ウ．【資格対応】酸素欠乏危険作業特別教育を修了していること /

【資格対応】有機溶剤作業主任者技能講習修了者であればよい

エ．【資格対応】有機溶剤作業主任者技能講習を修了していること /

【資格対応】鉛作業主任者技能講習修了者から選任する

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。所定の作業では有機溶剤作業主任者技能講習修了者から選任する。

一方Bは不適切。衛生管理者免許と鉛作業主任者資格は別である。

イ：Aは不適切。産業医資格は別制度である。一方Bは適切。正しい。鉛作業主任者技能講習修了者から選任する。

ウ：Aは不適切。酸素欠乏危険作業の特別教育は別の業務に関する教育である。

Bも不適切。有機溶剤と鉛では作業主任者資格が異なる。

エ：Aは適切。正しい。所定の作業では有機溶剤作業主任者技能講習修了者から選任する。

Bも適切。正しい。鉛作業主任者技能講習修了者から選任する。

総合解説：Aについて：衛生管理者と作業主任者は別資格・別制度であり、有機溶剤作業主任者は専用の技能講習修了者から選任する。Bについて：鉛業務に係る所定の作業では、鉛作業主任者技能講習修了者から作業主任者を選任する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0013 有害業務の安全衛生管理体制 > 作業主任者・特別教育・免許 / 資格 | 難易度：基礎

衛生管理の復習として、二つの事項を同時に確認する。記述の組合せとして正しいものはどれか。

A：資格対応

B：資格対応

ア．【資格対応】特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習を修了した者 /

【資格対応】酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習修了者

イ．【資格対応】特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習を修了した者 /

【資格対応】有機溶剤作業主任者技能講習修了者

ウ．【資格対応】第一種衛生管理者免許だけを有する者 /

【資格対応】酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習修了者

エ．【資格対応】鉛作業主任者技能講習だけを修了した者 /

【資格対応】酸素欠乏危険作業特別教育だけを受けた者

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。一般の対象作業では当該技能講習修了者から選任する。
Bも適切。正しい。第二種酸素欠乏危険作業では、酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習修了者から選任する。
イ：Aは適切。正しい。一般の対象作業では当該技能講習修了者から選任する。
一方Bは不適切。有機溶剤作業主任者は対象が異なる。
ウ：Aは不適切。第一種衛生管理者免許のみでは特定化学物質作業主任者の資格要件を満たさない。
一方Bは適切。正しい。第二種酸素欠乏危険作業では、酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習修了者から選任する。
エ：Aは不適切。鉛作業主任者技能講習は鉛業務に関する資格である。
Bも不適切。特別教育は作業従事者への教育であり、作業主任者資格とは異なる。
総合解説：Aについて：作業主任者は対象物質・作業ごとに資格が定められている。名称が似ていても他の資格で代替できるとは限らない。Bについて：第二種酸素欠乏危険作業では酸素欠乏に加えて硫化水素も管理対象となるため、対応する技能講習修了者が必要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0014 有害業務の安全衛生管理体制 > 作業主任者・特別教育・免許 / 資格 | 難易度：基礎

次のA・Bに関する説明のうち、誤りを含まない組合せはどれか。

A：資格対応

B：選任事例

ア．【資格対応】鉛作業主任者技能講習修了者から選任する /

【選任事例】作業環境測定士資格だけを有する者

イ．【資格対応】鉛作業主任者技能講習修了者から選任する /

【選任事例】石綿作業主任者技能講習を修了した者

ウ．【資格対応】有機溶剤作業主任者技能講習修了者であればよい /

【選任事例】石綿作業主任者技能講習を修了した者

エ．【資格対応】特別教育を受けた者であればよい /

【選任事例】石綿作業従事者特別教育だけを修了した者

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。鉛作業主任者技能講習修了者から選任する。
一方Bは不適切。作業環境測定士資格だけでは石綿作業主任者にはなれない。
イ：Aは適切。正しい。鉛作業主任者技能講習修了者から選任する。
Bも適切。正しい。石綿作業主任者技能講習修了者から選任する。
ウ：Aは不適切。有機溶剤と鉛では作業主任者資格が異なる。
一方Bは適切。正しい。石綿作業主任者技能講習修了者から選任する。
エ：Aは不適切。特別教育受講だけでは鉛作業主任者の資格要件を満たさない。
Bも不適切。従事者特別教育と作業主任者技能講習は別制度である。
総合解説：Aについて：鉛業務に係る所定の作業では、鉛作業主任者技能講習修了者から作業主任者を選任する。
Bについて：石綿では「作業主任者技能講習」と「作業従事者特別教育」を区別することが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0015 有害業務の安全衛生管理体制 > 作業主任者・特別教育・免許 / 資格 | 難易度：基礎

研修担当者が二つの事項を説明した。内容がともに適切なものを選び。

A：選任事例

B：制度区分

ア．【選任事例】石綿作業主任者技能講習を修了した者 /

【制度区分】作業主任者は労働者数50人以上の事業場だけで必要となる

イ．【選任事例】作業環境測定士資格だけを有する者 / 【制度区分】政令で定める作業について、免許を受けた者または所定の技能講習を修了した者等から選任する

ウ．【選任事例】石綿作業主任者技能講習を修了した者 / 【制度区分】政令で定める作業について、免許を受けた者または所定の技能講習を修了した者等から選任する

エ．【選任事例】石綿作業従事者特別教育だけを修了した者 /

【制度区分】すべての危険有害作業で医師から選任する

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。石綿作業主任者技能講習修了者から選任する。

一方Bは不適切。作業主任者の選任は作業の種類で決まり、50人基準ではない。

イ：Aは不適切。作業環境測定士資格だけでは石綿作業主任者にはなれない。

一方Bは適切。正しい。作業の区分に応じ、免許または登録技能講習修了等の資格者から選任する。

ウ：Aは適切。正しい。石綿作業主任者技能講習修了者から選任する。

Bも適切。正しい。作業の区分に応じ、免許または登録技能講習修了等の資格者から選任する。

エ：Aは不適切。従事者特別教育と作業主任者技能講習は別制度である。 Bも不適切。作業主任者は医師に限定されない。

総合解説：Aについて：石綿では「作業主任者技能講習」と「作業従事者特別教育」を区別することが重要である。

Bについて：作業主任者は、政令で定める危険・有害作業ごとに、法令で定める資格者から選任する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0016 有害業務の安全衛生管理体制 > 作業主任者・特別教育・免許 / 資格 | 難易度：応用

次の二つの事項について整理したメモのうち、両方とも正しいものはどれか。

A：資格対応

B：制度比較

ア．【資格対応】酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習修了者 /

【制度比較】作業主任者を選任すれば、作業従事者への特別教育は不要である

イ．【資格対応】第一種衛生管理者免許だけを有する者 /

【制度比較】作業主任者の選任とは別に、業務に就く労働者に所定の特別教育を行う必要がある

ウ．【資格対応】有機溶剤作業主任者技能講習修了者 /

【制度比較】第一種衛生管理者免許があれば作業主任者技能講習も特別教育も不要である

エ．【資格対応】酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習修了者 /

【制度比較】作業主任者の選任とは別に、業務に就く労働者に所定の特別教育を行う必要がある

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。第二種酸素欠乏危険作業では、酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習修了者から選任する。

一方Bは不適切。作業主任者の選任と従事者への特別教育は別の義務である。

イ：Aは不適切。衛生管理者免許だけではこの作業主任者資格を満たさない。

一方Bは適切。正しい。四アルキル鉛等業務では、作業主任者の選任と作業従事者への特別教育を区別して実施する。

ウ：Aは不適切。有機溶剤作業主任者は対象が異なる。 Bも不適切。衛生管理者免許でこれらを一括代替する制度ではない。

エ：Aは適切。正しい。第二種酸素欠乏危険作業では、酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習修了者から選任する。

Bも適切。正しい。四アルキル鉛等業務では、作業主任者の選任と作業従事者への特別教育を区別して実施する。

総合解説：Aについて：第二種酸素欠乏危険作業では酸素欠乏に加えて硫化水素も管理対象となるため、対応する技能講習修了者が必要である。 Bについて：「誰を作業主任者にするか」と「作業に就く労働者へ何を教育するか」は別制度であり、双方の要件を満たす必要がある。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0017 有害業務の安全衛生管理体制 > 作業主任者・特別教育・免許 / 資格 | 難易度：標準

試験対策として二つの関連事項を比較する。正しい説明の組合せはどれか。

A：作業開始時の資格判断

B：資格対応

ア．【作業開始時の資格判断】高圧室内作業主任者免許を受けた者 /

【資格対応】鉛作業主任者技能講習修了者から選任する

イ．【作業開始時の資格判断】高圧室内作業主任者免許を受けた者 /

【資格対応】特別教育を受けた者であればよい

ウ．【作業開始時の資格判断】酸素欠乏危険作業主任者技能講習だけを修了した者 /

【資格対応】鉛作業主任者技能講習修了者から選任する

エ．【作業開始時の資格判断】第一種衛生管理者免許だけを有する者 /

【資格対応】第一種衛生管理者免許を有すればよい

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。高圧室内作業主任者免許を受けた者から選任する。

Bも適切。正しい。鉛作業主任者技能講習修了者から選任する。

イ：Aは適切。正しい。高圧室内作業主任者免許を受けた者から選任する。

一方Bは不適切。特別教育受講だけでは鉛作業主任者の資格要件を満たさない。

ウ：Aは不適切。酸素欠乏危険作業主任者の資格は高圧室内作業主任者免許を代替しない。

一方Bは適切。正しい。鉛作業主任者技能講習修了者から選任する。

エ：Aは不適切。衛生管理者免許だけでは選任できない。Bも不適切。衛生管理者免許と鉛作業主任者資格は別である。

総合解説：Aについて：作業主任者には技能講習型だけでなく免許型もあり、高圧室内作業主任者は免許を要する。

Bについて：鉛業務に係る所定の作業では、鉛作業主任者技能講習修了者から作業主任者を選任する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0018 有害業務の安全衛生管理体制 > 作業主任者・特別教育・免許 / 資格 | 難易度：標準

次の確認事項A・Bについて、適切な説明だけを組み合わせたものはどれか。

A：制度比較

B：資格対応

ア．【制度比較】作業主任者の選任とは別に、業務に就く労働者に所定の特別教育を行う必要がある /

【資格対応】第一種衛生管理者免許だけを有する者

イ．【制度比較】作業主任者の選任とは別に、業務に就く労働者に所定の特別教育を行う必要がある /

【資格対応】特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習を修了した者

ウ．【制度比較】第一種衛生管理者免許があれば作業主任者技能講習も特別教育も不要である /

【資格対応】特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習を修了した者

エ．【制度比較】特別教育を受けた労働者は自動的に作業主任者となる /

【資格対応】鉛作業主任者技能講習だけを修了した者

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。四アルキル鉛等業務では、作業主任者の選任と作業従事者への特別教育を区別して実施する。

一方Bは不適切。第一種衛生管理者免許のみでは特定化学物質作業主任者の資格要件を満たさない。

イ：Aは適切。正しい。四アルキル鉛等業務では、作業主任者の選任と作業従事者への特別教育を区別して実施する。

Bも適切。正しい。一般の対象作業では当該技能講習修了者から選任する。

ウ：Aは不適切。衛生管理者免許でこれらを一括代替する制度ではない。

一方Bは適切。正しい。一般の対象作業では当該技能講習修了者から選任する。

エ：Aは不適切。特別教育修了と作業主任者資格は同一ではない。

Bも不適切。鉛作業主任者技能講習は鉛業務に関する資格である。

総合解説：Aについて：「誰を作業主任者にするか」と「作業に就く労働者へ何を教育するか」は別制度であり、双方の要件を満たす必要がある。

Bについて：作業主任者は対象物質・作業ごとに資格が定められている。名称が似ていても他の資格で代替できるとは限らない。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0019 有害業務の安全衛生管理体制 > 有害業務の労働時間・就業制限 | 難易度：標準

次の二つの論点に関する説明の組合せとして、両方とも適切なものはどれか。

A：数値基準

B：該当業務判定

- ア．【数値基準】1日2時間まで。36協定があってもこの上限を超えられない / 【該当業務判定】通常の温度の倉庫での軽作業
イ．【数値基準】1日1時間まで。すべての有害業務に一律この上限を適用する / 【該当業務判定】強烈な騒音を発する場所における業務
ウ．【数値基準】1日2時間まで。36協定があってもこの上限を超えられない / 【該当業務判定】強烈な騒音を発する場所における業務
エ．【数値基準】1日3時間まで。特別条項付き36協定があれば認められる / 【該当業務判定】一般的な接客業務

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。健康上特に有害な業務の法定時間外労働は1日2時間を超えてはならない。一方Bは不適切。通常環境での軽作業は該当しない。
イ：Aは不適切。1時間ではない。
一方Bは適切。正しい。ボイラー製造等、強烈な騒音を発する場所における業務は対象に含まれる。
ウ：Aは適切。正しい。健康上特に有害な業務の法定時間外労働は1日2時間を超えてはならない。Bも適切。正しい。ボイラー製造等、強烈な騒音を発する場所における業務は対象に含まれる。
エ：Aは不適切。3時間では法定上限を超える。 Bも不適切。一般的な接客業務は該当しない。
総合解説：Aについて：36協定があっても、健康上特に有害な業務については1日2時間という追加の上限がある。Bについて：有害業務には、著しい高温・低温、粉じん、有害放射線、異常気圧、強烈な騒音、有害物のガス・蒸気等にさらされる一定の業務が含まれる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0020 有害業務の安全衛生管理体制 > 有害業務の労働時間・就業制限 | 難易度：標準

新人教育用の確認資料を作成する。次の組合せのうち、二つの説明がともに適切なものはどれか。

A：該当業務判定

B：資格要件

- ア．【該当業務判定】強烈な騒音を発する場所における業務 / 【資格要件】事業者が社内教育をすれば法定資格は不要となる
イ．【該当業務判定】通常の温度の倉庫での軽作業 / 【資格要件】政令で定める対象業務には、免許・技能講習修了等の所定資格を有する者でなければ就かせてはならない
ウ．【該当業務判定】一般的な接客業務 / 【資格要件】対象業務では、経験が長ければ資格がなくても就業できる
エ．【該当業務判定】強烈な騒音を発する場所における業務 / 【資格要件】政令で定める対象業務には、免許・技能講習修了等の所定資格を有する者でなければ就かせてはならない

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。ボイラー製造等、強烈な騒音を発する場所における業務は対象に含まれる。
一方Bは不適切。社内教育だけで免許・技能講習等の法定資格を代替できない。
イ：Aは不適切。通常環境での軽作業は該当しない。一方Bは適切。正しい。就業制限対象業務は所定資格を有する者に限られる。
ウ：Aは不適切。一般的な接客業務は該当しない。 Bも不適切。経験年数だけで法定資格要件を代替できない。
エ：Aは適切。正しい。ボイラー製造等、強烈な騒音を発する場所における業務は対象に含まれる。
Bも適切。正しい。就業制限対象業務は所定資格を有する者に限られる。
総合解説：Aについて：有害業務には、著しい高温・低温、粉じん、有害放射線、異常気圧、強烈な騒音、有害物のガス・蒸気等にさらされる一定の業務が含まれる。
Bについて：特別教育と就業制限は異なる。就業制限対象業務では、免許・技能講習修了等の法定資格が必要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0021 有害業務の安全衛生管理体制 > 有害業務の労働時間・就業制限 | 難易度：基礎

衛生管理の復習として、二つの事項を同時に確認する。記述の組合せとして正しいものはどれか。

A：年齢制限

B：携帯義務

- ア．【年齢制限】有害ガスや有害放射線を発散する場所など、法令で定める有害な業務には就かせてはならない / 【携帯義務】免許証その他資格を証する書面を携帯しなければならない
- イ．【年齢制限】有害ガスや有害放射線を発散する場所など、法令で定める有害な業務には就かせてはならない / 【携帯義務】資格証明書は事業場の金庫に保管すれば本人の携帯は不要である
- ウ．【年齢制限】衛生管理者が許可すれば就業させられる / 【携帯義務】免許証その他資格を証する書面を携帯しなければならない
- エ．【年齢制限】本人が同意すれば有害放射線を発散する場所で就業させられる / 【携帯義務】口頭で資格を申告すればよい

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。満18歳未満の者には危険有害業務の就業制限がある。
Bも適切。正しい。免許証その他その資格を証する書面を携帯しなければならない。
イ：Aは適切。正しい。満18歳未満の者には危険有害業務の就業制限がある。
一方Bは不適切。法は従事者本人に資格証明書面の携帯を求めている。
ウ：Aは不適切。衛生管理者に法定禁止を解除する権限はない。
一方Bは適切。正しい。免許証その他その資格を証する書面を携帯しなければならない。
エ：Aは不適切。本人同意によって法定の就業禁止を解除することはできない。
Bも不適切。口頭申告だけでは法定要件を満たさない。
総合解説：Aについて：年少者保護のため、危険な機械作業、重量物、有害物質、有害放射線、高温・高圧等の業務には法定の就業制限がある。
Bについて：就業制限対象業務では、資格を有するだけでなく、従事時に免許証等の資格証明書面を携帯する必要がある。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0022 有害業務の安全衛生管理体制 > 有害業務の労働時間・就業制限 | 難易度：標準

次のA・Bに関する説明のうち、誤りを含まない組合せはどれか。

A：資格要件

B：制度比較

- ア．【資格要件】政令で定める対象業務には、免許・技能講習修了等の所定資格を有する者でなければ就かせてはならない / 【制度比較】特別教育は就業制限対象業務では禁止されている
- イ．【資格要件】政令で定める対象業務には、免許・技能講習修了等の所定資格を有する者でなければ就かせてはならない / 【制度比較】特別教育だけでは第61条の所定資格を満たしたことはない
- ウ．【資格要件】対象業務では、経験が長ければ資格がなくても就業できる / 【制度比較】特別教育だけでは第61条の所定資格を満たしたことはない
- エ．【資格要件】対象業務では、作業主任者が監視すれば無資格者も自由に就業できる / 【制度比較】特別教育の受講者は自動的に作業主任者となる

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。就業制限対象業務は所定資格を有する者に限られる。
一方Bは不適切。必要に応じて特別教育も実施されるが、就業制限と制度目的が異なる。
イ：Aは適切。正しい。就業制限対象業務は所定資格を有する者に限られる。
Bも適切。正しい。特別教育は安全衛生教育であり、第61条の免許・技能講習等の資格要件とは別である。
ウ：Aは不適切。経験年数だけで法定資格要件を代替できない。
一方Bは適切。正しい。特別教育は安全衛生教育であり、第61条の免許・技能講習等の資格要件とは別である。
エ：Aは不適切。監視者がいても法定資格が不要になるわけではない。
Bも不適切。特別教育受講だけで作業主任者資格を得るものではない。
総合解説：Aについて：特別教育と就業制限は異なる。就業制限対象業務では、免許・技能講習修了等の法定資格が必要である。
Bについて：資格が必要な「就業制限」と、危険有害業務に就く前の「特別教育」を混同しないことが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0023 有害業務の安全衛生管理体制 > 有害業務の労働時間・就業制限 | 難易度：応用

研修担当者が二つの事項を説明した。内容がともに適切なものを選べ。

A：制度比較

B：年齢制限

ア．【制度比較】特別教育だけでは第61条の所定資格を満たしたことはない /

【年齢制限】衛生管理者が許可すれば就業させられる

イ．【制度比較】特別教育は就業制限対象業務では禁止されている /

【年齢制限】有害ガスや有害放射線を発散する場所など、法令で定める有害な業務には就かせてはならない

ウ．【制度比較】特別教育だけでは第61条の所定資格を満たしたことはない /

【年齢制限】有害ガスや有害放射線を発散する場所など、法令で定める有害な業務には就かせてはならない

エ．【制度比較】特別教育の受講者は自動的に作業主任者となる /

【年齢制限】本人が同意すれば有害放射線を発散する場所で就業させられる

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。特別教育は安全衛生教育であり、第61条の免許・技能講習等の資格要件とは別である。

一方Bは不適切。衛生管理者に法定禁止を解除する権限はない。

イ：Aは不適切。必要に応じて特別教育も実施されるが、就業制限と制度目的が異なる。

一方Bは適切。正しい。満18歳未満の者には危険有害業務の就業制限がある。

ウ：Aは適切。正しい。特別教育は安全衛生教育であり、第61条の免許・技能講習等の資格要件とは別である。

Bも適切。正しい。満18歳未満の者には危険有害業務の就業制限がある。

エ：Aは不適切。特別教育受講だけで作業主任者資格を得るものではない。

Bも不適切。本人同意によって法定の就業禁止を解除することはできない。

総合解説：Aについて：資格が必要な「就業制限」と、危険有害業務に就く前の「特別教育」を混同しないことが重要である。Bについて：年少者保護のため、危険な機械作業、重量物、有害物質、有害放射線、高温・高圧等の業務には法定の就業制限がある。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0024 有害業務の安全衛生管理体制 > 有害業務の労働時間・就業制限 | 難易度：標準

次の二つの事項について整理したメモのうち、両方とも正しいものはどれか。

A：携帯義務

B：該当業務判定

ア．【携帯義務】免許証その他資格を証する書面を携帯しなければならない /

【該当業務判定】一般事務室での書類整理

イ．【携帯義務】資格証明書の携帯義務は作業主任者だけに限られる /

【該当業務判定】強烈な騒音を発する場所における業務

ウ．【携帯義務】資格証明書は事業場の金庫に保管すれば本人の携帯は不要である /

【該当業務判定】通常の温度の倉庫での軽作業

エ．【携帯義務】免許証その他資格を証する書面を携帯しなければならない /

【該当業務判定】強烈な騒音を発する場所における業務

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。免許証その他の資格を証する書面を携帯しなければならない。

一方Bは不適切。通常の一般事務は同条の危険有害業務には該当しない。

イ：Aは不適切。就業制限対象業務に従事する資格者についての規定であり、作業主任者だけに限定されない。

一方Bは適切。正しい。ボイラー製造等、強烈な騒音を発する場所における業務は対象に含まれる。

ウ：Aは不適切。法は従事者本人に資格証明書面の携帯を求めている。Bも不適切。通常環境での軽作業は該当しない。

エ：Aは適切。正しい。免許証その他の資格を証する書面を携帯しなければならない。

Bも適切。正しい。ボイラー製造等、強烈な騒音を発する場所における業務は対象に含まれる。

総合解説：Aについて：就業制限対象業務では、資格を有するだけでなく、従事時に免許証等の資格証明書を携帯する必要がある。Bについて：有害業務には、著しい高温・低温、粉じん、有害放射線、異常気圧、強烈な騒音、有害物のガス・蒸気等にさらされる一定の業務が含まれる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0025 化学物質等の規制 > 特定化学物質・リスクアセスメント・SDS / 表示 | 難易度：基礎

次の二つの論点に関する説明の組合せとして、両方とも適切なものはどれか。

A：制度基本

B：制度基本

ア．【制度基本】政令で定める対象物を容器・包装で譲渡又は提供する者には、原則として名称等の表示義務がある /

【制度基本】法令で定める通知対象物について、譲渡・提供者は文書等により所定事項を相手方へ通知する

イ．【制度基本】政令で定める対象物を容器・包装で譲渡又は提供する者には、原則として名称等の表示義務がある /

【制度基本】ラベル表示対象物ではSDS通知は一切不要である

ウ．【制度基本】対象物でも一般消費者向け製品には必ず同じ表示義務が適用される /

【制度基本】法令で定める通知対象物について、譲渡・提供者は文書等により所定事項を相手方へ通知する

エ．【制度基本】ラベル表示は事業場で使用する側だけの努力義務である /

【制度基本】労働者個人にだけ通知すれば取引先への通知は不要である

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。対象物を容器・包装で譲渡・提供する者には法定の表示義務がある。

Bも適切。正しい。安衛法57条の2に基づき所定事項を譲渡・提供先へ通知する。

イ：Aは適切。正しい。対象物を容器・包装で譲渡・提供する者には法定の表示義務がある。

一方Bは不適切。ラベルとSDSは別制度で、対象物では双方が必要となり得る。

ウ：Aは不適切。主として一般消費者の生活の用に供する製品には法定の例外がある。

一方Bは適切。正しい。安衛法57条の2に基づき所定事項を譲渡・提供先へ通知する。

エ：Aは不適切。表示義務の主体は譲渡・提供者であり、単なる努力義務ではない。

Bも不適切。通知先は譲渡・提供の相手方であり、労働者個人への説明だけでは代替できない。

総合解説：Aについて：ラベル表示は危険・有害性情報を容器・包装上で伝える制度で、SDS通知とは別に法定されている。

Bについて：SDSは化学物質の危険有害性、取扱い上の注意等を譲渡・提供先へ伝えるための主要な手段である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0026 化学物質等の規制 > 特定化学物質・リスクアセスメント・SDS / 表示 | 難易度：基礎

新人教育用の確認資料を作成する。次の組合せのうち、二つの説明がともに適切なものはどれか。

A：制度基本

B：義務と努力義務

ア．【制度基本】法令で定める通知対象物について、譲渡・提供者は文書等により所定事項を相手方へ通知する /

【義務と努力義務】対策はすべて任意である

イ．【制度基本】法令で定める通知対象物について、譲渡・提供者は文書等により所定事項を相手方へ通知する /

【義務と努力義務】法令に定める措置を講じた上で、さらに必要なリスク低減措置を講ずよう努める

ウ．【制度基本】ラベル表示対象物ではSDS通知は一切不要である /

【義務と努力義務】法令に定める措置を講じた上で、さらに必要なリスク低減措置を講ずよう努める

エ．【制度基本】労働者個人にだけ通知すれば取引先への通知は不要である /

【義務と努力義務】法令に具体的な措置規定があっても従う必要はない

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。安衛法57条の2に基づき所定事項を譲渡・提供先へ通知する。

一方Bは不適切。すべてが任意という整理は誤りである。

イ：Aは適切。正しい。安衛法57条の2に基づき所定事項を譲渡・提供先へ通知する。

Bも適切。正しい。法令上の措置に加え、必要な措置を講ずよう努めることが求められる。

ウ：Aは不適切。ラベルとSDSは別制度で、対象物では双方が必要となり得る。

一方Bは適切。正しい。法令上の措置に加え、必要な措置を講ずよう努めることが求められる。

エ：Aは不適切。通知先は譲渡・提供の相手方であり、労働者個人への説明だけでは代替できない。

Bも不適切。法令に具体的な措置があれば当然それを実施する必要がある。

総合解説：Aについて：SDSは化学物質の危険有害性、取扱い上の注意等を譲渡・提供先へ伝えるための主要な手段である。Bにつ

いて：法57条の3は、リスクアセスメントを義務とし、その結果に基づいて法定措置を講じ、さらに必要なリスク低減措置を講ず

よう努力義務を課している。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0027 化学物質等の規制 > 特定化学物質・リスクアセスメント・SDS / 表示 | 難易度：基礎

衛生管理の復習として、二つの事項を同時に確認する。記述の組合せとして正しいものはどれか。

A：制度基本

B：役割判断

ア．【制度基本】対象物による危険性または有害性等の調査を行わなければならない /

【役割判断】衛生管理者を2人追加すればよい

イ．【制度基本】50人未満の事業場では一律に免除される /

【役割判断】保護具着用管理責任者を選任し、保護具の選択・使用・保守管理等を管理させる

ウ．【制度基本】対象物による危険性または有害性等の調査を行わなければならない /

【役割判断】保護具着用管理責任者を選任し、保護具の選択・使用・保守管理等を管理させる

エ．【制度基本】対象物を使用しているも災害が起きるまでは調査不要である /

【役割判断】保護具を配布するだけで管理者は不要である

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。安衛法57条の3に基づくリスクアセスメントは義務である。

一方Bは不適切。衛生管理者の追加はこの規定の代替にはならない。

イ：Aは不適切。事業場規模50人を基準とする一律免除はない。

一方Bは適切。正しい。リスクアセスメント結果に基づき保護具を使用させる場合、保護具着用管理責任者を選任する。

ウ：Aは適切。正しい。安衛法57条の3に基づくリスクアセスメントは義務である。

Bも適切。正しい。リスクアセスメント結果に基づき保護具を使用させる場合、保護具着用管理責任者を選任する。

エ：Aは不適切。事故発生の有無にかかわらず、対象物について調査義務がある。

Bも不適切。配布だけでは適正選択・使用・保守管理を担保できず、法定の選任要件を満たさない。

総合解説：Aについて：リスクアセスメントは、危険・有害性の特定、リスク見積り、優先度決定、低減措置の検討・実施へつなげる。Bについて：保護具着用管理責任者は、保護具の適正な選択、労働者の適正使用、保守管理を担う。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0028 化学物質等の規制 > 特定化学物質・リスクアセスメント・SDS / 表示 | 難易度：標準

次のA・Bに関する説明のうち、誤りを含まない組合せはどれか。

A：義務と努力義務

B：新しい自律的管理

ア．【義務と努力義務】法令に定める措置を講じた上で、さらに必要なリスク低減措置を講ずよう努める /

【新しい自律的管理】産業医を選任していれば化学物質管理者は不要である

イ．【義務と努力義務】法令に具体的な措置規定があっても従う必要はない /

【新しい自律的管理】対象事業場ごとに化学物質管理者を選任し、化学物質管理の技術的事項を管理させる

ウ．【義務と努力義務】リスクアセスメント結果は記録するだけで対策は不要である /

【新しい自律的管理】有機溶剤だけを取り扱う場合に限定された制度である

エ．【義務と努力義務】法令に定める措置を講じた上で、さらに必要なリスク低減措置を講ずよう努める /

【新しい自律的管理】対象事業場ごとに化学物質管理者を選任し、化学物質管理の技術的事項を管理させる

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。法令上の措置に加え、必要な措置を講ずよう努めることが求められる。

一方Bは不適切。産業医と化学物質管理者は役割が異なり、産業医選任で自動的に免除されない。

イ：Aは不適切。法令に具体的な措置があれば当然それを実施する必要がある。

一方Bは適切。正しい。リスクアセスメント対象物を製造・取扱う事業場ごとに選任する。

ウ：Aは不適切。調査結果は健康障害防止措置につなげることが制度趣旨である。

Bも不適切。対象は有機溶剤だけに限定されない。

エ：Aは適切。正しい。法令上の措置に加え、必要な措置を講ずよう努めることが求められる。

Bも適切。正しい。リスクアセスメント対象物を製造・取扱う事業場ごとに選任する。

総合解説：Aについて：法57条の3は、リスクアセスメントを義務とし、その結果に基づいて法定措置を講じ、さらに必要なリスク低減措置を講ずよう努力義務を課している。Bについて：2024年4月からの自律的化学物質管理では、リスクアセスメント対象物を扱う事業場ごとに化学物質管理者を置く仕組みが重要となる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0029 化学物質等の規制 > 特定化学物質・リスクアセスメント・SDS / 表示 | 難易度：標準

研修担当者が二つの事項を説明した。内容がともに適切なものを選べ。

A：新しい自律的管理

B：緊急対応

ア．【新しい自律的管理】対象事業場ごとに化学物質管理者を選任し、化学物質管理の技術的事項を管理させる /
【緊急対応】速やかに、医師または歯科医師が必要と認める項目について健康診断を行う
イ．【新しい自律的管理】対象事業場ごとに化学物質管理者を選任し、化学物質管理の技術的事項を管理させる /
【緊急対応】SDSを再交付するだけでよい
ウ．【新しい自律的管理】産業医を選任していれば化学物質管理者は不要である /
【緊急対応】速やかに、医師または歯科医師が必要と認める項目について健康診断を行う
エ．【新しい自律的管理】有機溶剤だけを取り扱う場合に限定された制度である /
【緊急対応】次回の一般健康診断まで待てばよい

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。リスクアセスメント対象物を製造・取扱う事業場ごとに選任する。
Bも適切。正しい。速やかな健康診断が義務付けられる。
イ：Aは適切。正しい。リスクアセスメント対象物を製造・取扱う事業場ごとに選任する。
一方Bは不適切。SDS再交付だけでは労働者の健康管理措置を満たさない。
ウ：Aは不適切。産業医と化学物質管理者は役割が異なり、産業医選任で自動的に免除されない。
一方Bは適切。正しい。速やかな健康診断が義務付けられる。
エ：Aは不適切。対象は有機溶剤だけに限定されない。
Bも不適切。濃度基準超過のおそれがある場合、次回健診まで待つ対応では不十分である。
総合解説：Aについて：2024年4月からの自律的化学物質管理では、リスクアセスメント対象物を扱う事業場ごとに化学物質管理者を置く仕組みが重要となる。Bについて：濃度基準を超えるばく露のおそれがある場合は、通常必要性評価とは別に、速やかな医師等による健康診断が求められる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0030 化学物質等の規制 > 特定化学物質・リスクアセスメント・SDS / 表示 | 難易度：応用

次の二つの事項について整理したメモのうち、両方とも正しいものはどれか。

A：役割判断

B：健康診断要否

ア．【役割判断】保護具着用管理責任者を選任し、保護具の選択・使用・保守管理等を管理させる /
【健康診断要否】すべての対象物取扱者に一律6か月ごとの健康診断が義務付けられている
イ．【役割判断】保護具着用管理責任者を選任し、保護具の選択・使用・保守管理等を管理させる / 【健康診断要否】
対象物を製造・取り扱う業務に常時従事する労働者について、リスクアセスメント結果等から必要があると認めるときに
医師等が必要と認める項目の健康診断を行う
ウ．【役割判断】産業医に保護具の保管だけを担当させればよい / 【健康診断要否】対象物を製造・取り扱う業務に常
時従事する労働者について、リスクアセスメント結果等から必要があると認めるときに医師等が必要と認める項目の健康
診断を行う
エ．【役割判断】衛生管理者を2人追加すればよい / 【健康診断要否】対象物を1回でも見た労働者全員が対象となる

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。リスクアセスメント結果に基づき保護具を使用させる場合、保護具着用管理責任者を選任する。
一方Bは不適切。一律6か月ごとの制度ではない。
イ：Aは適切。正しい。リスクアセスメント結果に基づき保護具を使用させる場合、保護具着用管理責任者を選任する。
Bも適切。正しい。リスクアセスメント結果、関係労働者の意見等を踏まえ必要と認める場合に実施する。
ウ：Aは不適切。産業医の職務とは別に規定された管理責任者である。
一方Bは適切。正しい。リスクアセスメント結果、関係労働者の意見等を踏まえ必要と認める場合に実施する。
エ：Aは不適切。衛生管理者の追加はこの規定の代替にはならない。
Bも不適切。単に対象物を見ただけの者を一律対象とする制度ではない。
総合解説：Aについて：保護具着用管理責任者は、保護具の適正な選択、労働者の適正使用、保守管理を担う。
Bについて：自律的管理に基づく健康診断は、従来型の特殊健診のように全員へ一律周期で実施する制度ではない点が重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0031 化学物質等の規制 > 特定化学物質・リスクアセスメント・SDS / 表示 | 難易度：標準

試験対策として二つの関連事項を比較する。正しい説明の組合せはどれか。

A：期限

B：制度基本

ア．【期限】14日以内に選任し、必要な権限を与えて関係労働者に周知する /

【制度基本】ラベル表示対象物ではSDS通知は一切不要である

イ．【期限】7日以内に選任し、氏名の周知は不要である /

【制度基本】法令で定める通知対象物について、譲渡・提供者は文書等により所定事項を相手方へ通知する

ウ．【期限】14日以内に選任し、必要な権限を与えて関係労働者に周知する /

【制度基本】法令で定める通知対象物について、譲渡・提供者は文書等により所定事項を相手方へ通知する

エ．【期限】30日以内に選任すればよく、権限付与は任意である /

【制度基本】労働者個人にだけ通知すれば取引先への通知は不要である

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。選任すべき事由が発生した日から14日以内である。

一方Bは不適切。ラベルとSDSは別制度で、対象物では双方が必要となり得る。

イ：Aは不適切。7日ではない。一方Bは適切。正しい。安衛法57条の2に基づき所定事項を譲渡・提供先へ通知する。

ウ：Aは適切。正しい。選任すべき事由が発生した日から14日以内である。

Bも適切。正しい。安衛法57条の2に基づき所定事項を譲渡・提供先へ通知する。

エ：Aは不適切。30日では法定期限を超える。

Bも不適切。通知先は譲渡・提供の相手方であり、労働者個人への説明だけでは代替できない。

総合解説：Aについて：保護具着用管理責任者は14日以内に選任し、必要な権限を与え、氏名を関係労働者に周知する。

Bについて：SDSは化学物質の危険有害性、取扱い上の注意等を譲渡・提供先へ伝えるための主要な手段である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0032 化学物質等の規制 > 特定化学物質・リスクアセスメント・SDS / 表示 | 難易度：応用

次の確認事項A・Bについて、適切な説明だけを組み合わせたものはどれか。

A：健康診断要否

B：制度基本

ア．【健康診断要否】対象物を製造・取り扱う業務に常時従事する労働者について、リスクアセスメント結果等から必要があると認めるときに医師等が必要と認める項目の健康診断を行う / 【制度基本】SDSを交付すればラベル表示義務は常に免除される

イ．【健康診断要否】対象物を1回でも見た労働者全員が対象となる /

【制度基本】政令で定める対象物を容器・包装で譲渡又は提供する者には、原則として名称等の表示義務がある

ウ．【健康診断要否】一般健康診断を受ければ制度上の検討は一切不要である /

【制度基本】対象物でも一般消費者向け製品には必ず同じ表示義務が適用される

エ．【健康診断要否】対象物を製造・取り扱う業務に常時従事する労働者について、リスクアセスメント結果等から必要があると認めるときに医師等が必要と認める項目の健康診断を行う /

【制度基本】政令で定める対象物を容器・包装で譲渡又は提供する者には、原則として名称等の表示義務がある

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。リスクアセスメント結果、関係労働者の意見等を踏まえ必要と認める場合に実施する。

一方Bは不適切。SDS通知とラベル表示は別の制度であり、一方を行えば常に他方が不要になるわけではない。

イ：Aは不適切。単に対象物を見ただけの者を一律対象とする制度ではない。

一方Bは適切。正しい。対象物を容器・包装で譲渡・提供する者には法定の表示義務がある。

ウ：Aは不適切。一般健康診断とは趣旨・要件が異なり、必要性の評価は別途行う。

Bも不適切。主として一般消費者の生活の用に供する製品には法定の例外がある。

エ：Aは適切。正しい。リスクアセスメント結果、関係労働者の意見等を踏まえ必要と認める場合に実施する。

Bも適切。正しい。対象物を容器・包装で譲渡・提供する者には法定の表示義務がある。

総合解説：Aについて：自律的管理に基づく健康診断は、従来型の特殊健診のように全員へ一律周期で実施する制度ではない点が重要である。Bについて：ラベル表示は危険・有害性情報を容器・包装上で伝える制度で、SDS通知とは別に法定されている。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0033 化学物質等の規制 > 特定化学物質・リスクアセスメント・SDS / 表示 | 難易度：応用

二つの論点を関連付けて判断する問題である。両方の記述が正しい選択肢はどれか。

A：緊急対応

B：保存期間

ア．【緊急対応】速やかに、医師または歯科医師が必要と認める項目について健康診断を行う /

【保存期間】30年間。特別管理物質の所定の作業記録として長期保存する

イ．【緊急対応】速やかに、医師または歯科医師が必要と認める項目について健康診断を行う /

【保存期間】3年間。一般の作業環境測定記録と同じ期間でよい

ウ．【緊急対応】SDSを再交付するだけでよい /

【保存期間】30年間。特別管理物質の所定の作業記録として長期保存する

エ．【緊急対応】次回の一般健康診断まで待てばよい /

【保存期間】5年間。一般の健康診断個人票と同じ期間でよい

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。速やかな健康診断が義務付けられる。

Bも適切。正しい。特別管理物質に係る所定の作業記録は30年間保存する。

イ：Aは適切。正しい。速やかな健康診断が義務付けられる。

一方Bは不適切。一般の測定記録には3年保存のものがあるが、特別管理物質の作業記録はより長期である。

ウ：Aは不適切。SDS再交付だけでは労働者の健康管理措置を満たさない。

一方Bは適切。正しい。特別管理物質に係る所定の作業記録は30年間保存する。

エ：Aは不適切。濃度基準超過のおそれがある場合、次回健診まで待つ対応では不十分である。Bも不適切。5年では不足する。

総合解説：Aについて：濃度基準を超えるばく露のおそれがある場合は、通常の必要性評価とは別に、速やかな医師等による健康診断が求められる。

Bについて：発がん性など長期影響を考慮し、特別管理物質では作業記録や一部の測定・健診記録に30年保存が求められる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0034 化学物質等の規制 > 特定化学物質・リスクアセスメント・SDS / 表示 | 難易度：標準

次のA・Bの説明を確認した。訂正の必要がない組合せはどれか。

A：保存期間

B：制度基本

ア．【保存期間】30年間。特別管理物質の所定の作業記録として長期保存する /

【制度基本】ラベル表示対象物ではSDS通知は一切不要である

イ．【保存期間】30年間。特別管理物質の所定の作業記録として長期保存する /

【制度基本】法令で定める通知対象物について、譲渡・提供者は文書等により所定事項を相手方へ通知する

ウ．【保存期間】3年間。一般の作業環境測定記録と同じ期間でよい /

【制度基本】法令で定める通知対象物について、譲渡・提供者は文書等により所定事項を相手方へ通知する

エ．【保存期間】5年間。一般の健康診断個人票と同じ期間でよい /

【制度基本】労働者個人にだけ通知すれば取引先への通知は不要である

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。特別管理物質に係る所定の作業記録は30年間保存する。

一方Bは不適切。ラベルとSDSは別制度で、対象物では双方が必要となり得る。

イ：Aは適切。正しい。特別管理物質に係る所定の作業記録は30年間保存する。

Bも適切。正しい。安衛法57条の2に基づき所定事項を譲渡・提供先へ通知する。

ウ：Aは不適切。一般の測定記録には3年保存のものがあるが、特別管理物質の作業記録はより長期である。

一方Bは適切。正しい。安衛法57条の2に基づき所定事項を譲渡・提供先へ通知する。

エ：Aは不適切。5年では不足する。Bも不適切。通知先は譲渡・提供の相手方であり、労働者個人への説明だけでは代替できない。

総合解説：Aについて：発がん性など長期影響を考慮し、特別管理物質では作業記録や一部の測定・健診記録に30年保存が求められる。Bについて：SDSは化学物質の危険有害性、取扱い上の注意等を譲渡・提供先へ伝えるための主要な手段である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0035 化学物質等の規制 > 有機溶剤 | 難易度：標準

次の二つの論点に関する説明の組合せとして、両方とも適切なものはどれか。

A：測定周期

B：保存期間

ア．【測定周期】6か月以内ごとに1回、定期に有機溶剤濃度を測定する /

【保存期間】5年間。有機溶剤健康診断個人票と同じ期間に統一する

イ．【測定周期】1年以内ごとに1回だけ測定し、換気装置の自主検査と同じ周期にする /

【保存期間】3年間。有機溶剤の作業環境測定記録として保存する

ウ．【測定周期】6か月以内ごとに1回、定期に有機溶剤濃度を測定する /

【保存期間】3年間。有機溶剤の作業環境測定記録として保存する

エ．【測定周期】毎月1回、健康診断と同時に必ず測定する /

【保存期間】30年間。すべての有機溶剤測定記録に長期保存を適用する

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。所定の屋内作業場では6か月以内ごとに1回、定期に測定する。

一方Bは不適切。5年是有機溶剤等健康診断個人票の保存期間である。

イ：Aは不適切。1年では周期が長すぎる。一方Bは適切。正しい。測定記録は原則3年間保存する。

ウ：Aは適切。正しい。所定の屋内作業場では6か月以内ごとに1回、定期に測定する。

Bも適切。正しい。測定記録は原則3年間保存する。

エ：Aは不適切。毎月を一律に求める規定ではない。

Bも不適切。30年は特定化学物質の一部など長期保存対象にみられる期間である。

総合解説：Aについて：有機溶剤の作業環境測定は原則6か月以内ごとに1回である。

Bについて：測定記録は3年、健康診断個人票は5年と区別して覚える。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0036 化学物質等の規制 > 有機溶剤 | 難易度：基礎

新人教育用の確認資料を作成する。次の組合せのうち、二つの説明がともに適切なものはどれか。

A：保存期間

B：保存期間

ア．【保存期間】3年間。有機溶剤の作業環境測定記録として保存する /

【保存期間】30年間。特別管理物質と同じ期間を適用する

イ．【保存期間】5年間。有機溶剤健康診断個人票と同じ期間に統一する /

【保存期間】5年間。有機溶剤等健康診断個人票として保存する

ウ．【保存期間】30年間。すべての有機溶剤測定記録に長期保存を適用する /

【保存期間】1年間。次回健診まで保管すれば足りる

エ．【保存期間】3年間。有機溶剤の作業環境測定記録として保存する /

【保存期間】5年間。有機溶剤等健康診断個人票として保存する

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。測定記録は原則3年間保存する。

一方Bは不適切。有機溶剤健康診断個人票の一般的保存期間は30年ではない。

イ：Aは不適切。5年是有機溶剤等健康診断個人票の保存期間である。一方Bは適切。正しい。5年間保存する。

ウ：Aは不適切。30年は特定化学物質の一部など長期保存対象にみられる期間である。Bも不適切。1年では不足する。

エ：Aは適切。正しい。測定記録は原則3年間保存する。Bも適切。正しい。5年間保存する。

総合解説：Aについて：測定記録は3年、健康診断個人票は5年と区別して覚える。

Bについて：有機溶剤では、測定記録3年と健康診断個人票5年を混同しない。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0037 化学物質等の規制 > 有機溶剤 | 難易度：基礎

衛生管理の復習として、二つの事項を同時に確認する。記述の組合せとして正しいものはどれか。

A：健康診断周期

B：管理区分

- ア．【健康診断周期】雇入れ時、配置替え時およびその後6か月以内ごとに1回 /
【管理区分】直ちに施設・設備・作業工程・作業方法を点検し、必要な改善措置を講じる
イ．【健康診断周期】雇入れ時、配置替え時およびその後6か月以内ごとに1回 /
【管理区分】次回6か月後の測定まで何もしない
ウ．【健康診断周期】退職時だけ /
【管理区分】直ちに施設・設備・作業工程・作業方法を点検し、必要な改善措置を講じる
エ．【健康診断周期】雇入れ時だけ / 【管理区分】健康診断だけ実施して設備は変更しない

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。雇入れ時・配置替え時・その後6か月以内ごとが基本である。
Bも適切。正しい。直ちに点検し、第一または第二管理区分となるよう必要な改善を行う。
イ：Aは適切。正しい。雇入れ時・配置替え時・その後6か月以内ごとが基本である。
一方Bは不適切。第三管理区分を放置して次回測定まで待つことはできない。
ウ：Aは不適切。退職時だけという制度ではない。
一方Bは適切。正しい。直ちに点検し、第一または第二管理区分となるよう必要な改善を行う。
エ：Aは不適切。雇入れ時だけでは定期健診義務を満たさない。
Bも不適切。健康診断は必要措置の一部になり得るが、作業環境改善を代替しない。
総合解説：Aについて：有機溶剤健康診断は、対象業務への配置に伴う初期確認と定期的な健康管理を組み合わせる。
Bについて：第三管理区分は作業環境管理が不適切な状態を示すため、速やかな工学的・作業的改善が中心となる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0038 化学物質等の規制 > 有機溶剤 | 難易度：基礎

次のA・Bに関する説明のうち、誤りを含まない組合せはどれか。

A：保存期間

B：職務判断

- ア．【保存期間】5年間。有機溶剤等健康診断個人票として保存する /
【職務判断】産業医に代わって診断を行う
イ．【保存期間】5年間。有機溶剤等健康診断個人票として保存する /
【職務判断】作業方法を決定し、労働者を指揮するなど、有機溶剤による健康障害防止のための管理を行う
ウ．【保存期間】1年間。次回健診まで保管すれば足りる /
【職務判断】作業方法を決定し、労働者を指揮するなど、有機溶剤による健康障害防止のための管理を行う
エ．【保存期間】3年間。作業環境測定記録と同じ期間にする /
【職務判断】労働基準監督署の許可を代行する

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。5年間保存する。一方Bは不適切。診断は医師の業務であり、作業主任者が代替できない。
イ：Aは適切。正しい。5年間保存する。
Bも適切。正しい。作業方法の決定・指揮、換気装置や保護具に関する管理等が中心となる。
ウ：Aは不適切。1年では不足する。
一方Bは適切。正しい。作業方法の決定・指揮、換気装置や保護具に関する管理等が中心となる。
エ：Aは不適切。3年は作業環境測定記録の原則的保存期間である。Bも不適切。行政許可を代行する職務ではない。
総合解説：Aについて：有機溶剤では、測定記録3年と健康診断個人票5年を混同しない。
Bについて：作業主任者は作業現場での具体的な健康障害防止措置を実施・監督する役割を持つ。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0039 化学物質等の規制 > 有機溶剤 | 難易度：標準

研修担当者が二つの事項を説明した。内容がともに適切なものを選べ。

A：職務判断

B：保管管理

ア．【職務判断】作業方法を決定し、労働者を指揮するなど、有機溶剤による健康障害防止のための管理を行う / 【保管管理】容器を人の通行が多い場所に開放して置く

イ．【職務判断】産業医に代わって診断を行う /

【保管管理】使用時以外はふたをするなど、有機溶剤蒸気の発散を防止する

ウ．【職務判断】作業方法を決定し、労働者を指揮するなど、有機溶剤による健康障害防止のための管理を行う / 【保管管理】使用時以外はふたをするなど、有機溶剤蒸気の発散を防止する

エ．【職務判断】労働基準監督署の許可を代行する /

【保管管理】作業終了後も開放したままにして乾燥させる

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。作業方法の決定・指揮、換気装置や保護具に関する管理等が中心となる。

一方Bは不適切。人の通行が多い場所での開放保管はばく露拡大につながる。

イ：Aは不適切。診断は医師の業務であり、作業主任者が代替できない。

一方Bは適切。正しい。容器からの不要な蒸気発散を抑えることが基本である。

ウ：Aは適切。正しい。作業方法の決定・指揮、換気装置や保護具に関する管理等が中心となる。

Bも適切。正しい。容器からの不要な蒸気発散を抑えることが基本である。

エ：Aは不適切。行政許可を代行する職務ではない。Bも不適切。開放状態は蒸気の発散を増やす。

総合解説：Aについて：作業主任者は作業現場での具体的な健康障害防止措置を実施・監督する役割を持つ。

Bについて：有機溶剤管理では、発散源対策を優先し、容器の密閉や適切な保管で不要な蒸気発散を防ぐ。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0040 化学物質等の規制 > 有機溶剤 | 難易度：応用

次の二つの事項について整理したメモのうち、両方とも正しいものはどれか。

A：管理区分

B：期限

ア．【管理区分】直ちに施設・設備・作業工程・作業方法を点検し、必要な改善措置を講じる /

【期限】1か月以内に必ず意見聴取しなければならない

イ．【管理区分】測定記録を廃棄する / 【期限】原則3か月以内に医師から意見を聴取する

ウ．【管理区分】次回6か月後の測定まで何もしない /

【期限】6か月以内であれば定期健診周期内なのでよい

エ．【管理区分】直ちに施設・設備・作業工程・作業方法を点検し、必要な改善措置を講じる /

【期限】原則3か月以内に医師から意見を聴取する

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。直ちに点検し、第一または第二管理区分となるよう必要な改善を行う。

一方Bは不適切。1か月以内とする規定ではない。

イ：Aは不適切。測定記録は保存義務があり、廃棄してはならない。一方Bは適切。正しい。原則3か月以内に意見聴取を行う。

ウ：Aは不適切。第三管理区分を放置して次回測定まで待つことはできない。Bも不適切。6か月以内では期限を超える。

エ：Aは適切。正しい。直ちに点検し、第一または第二管理区分となるよう必要な改善を行う。

Bも適切。正しい。原則3か月以内に意見聴取を行う。

総合解説：Aについて：第三管理区分は作業環境管理が不適切な状態を示すため、速やかな工学的・作業的改善が中心となる。

Bについて：特殊健康診断は実施して終わりではなく、異常所見等に応じた医師意見と事後措置へつなげる必要がある。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0041 化学物質等の規制 > 有機溶剤 | 難易度：標準

試験対策として二つの関連事項を比較する。正しい説明の組合せはどれか。

A：定期自主検査

B：保存期間

ア．【定期自主検査】1年以内ごとに1回、対象の局所排気装置等を定期自主検査する /
【保存期間】3年間。有機溶剤の作業環境測定記録として保存する
イ．【定期自主検査】1年以内ごとに1回、対象の局所排気装置等を定期自主検査する /
【保存期間】5年間。有機溶剤健康診断個人票と同じ期間に統一する
ウ．【定期自主検査】6か月以内ごとに1回、作業環境測定と同じ周期で自主検査する /
【保存期間】3年間。有機溶剤の作業環境測定記録として保存する
エ．【定期自主検査】2年以内ごとに1回、故障がなくても自主検査する /
【保存期間】30年間。すべての有機溶剤測定記録に長期保存を適用する

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。対象装置の定期自主検査は原則1年以内ごとに1回行う。Bも適切。正しい。測定記録は原則3年間保存する。
イ：Aは適切。正しい。対象装置の定期自主検査は原則1年以内ごとに1回行う。
一方Bは不適切。5年是有機溶剤等健康診断個人票の保存期間である。
ウ：Aは不適切。作業環境測定の周期と混同しない。一方Bは適切。正しい。測定記録は原則3年間保存する。
エ：Aは不適切。2年では長すぎる。Bも不適切。30年は特定化学物質の一部など長期保存対象にみられる期間である。
総合解説：Aについて：作業環境測定の6か月周期と、換気装置等の定期自主検査の1年周期は区別して覚える。
Bについて：測定記録は3年、健康診断個人票は5年と区別して覚える。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0042 化学物質等の規制 > 有機溶剤 | 難易度：標準

次の確認事項A・Bについて、適切な説明だけを組み合わせたものはどれか。

A：期限

B：測定周期

ア．【期限】原則3か月以内に医師から意見を聴取する /
【測定周期】3年以内ごとに1回、記録保存期間に合わせて測定する
イ．【期限】原則3か月以内に医師から意見を聴取する /
【測定周期】6か月以内ごとに1回、定期に有機溶剤濃度を測定する
ウ．【期限】6か月以内であれば定期健診周期内なのでよい /
【測定周期】6か月以内ごとに1回、定期に有機溶剤濃度を測定する
エ．【期限】1年以内でよく、異常所見があっても同じである /
【測定周期】1年以内ごとに1回だけ測定し、換気装置の自主検査と同じ周期にする

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。原則3か月以内に意見聴取を行う。一方Bは不適切。3年では周期が長すぎる。
イ：Aは適切。正しい。原則3か月以内に意見聴取を行う。
Bも適切。正しい。所定の屋内作業場では6か月以内ごとに1回、定期に測定する。
ウ：Aは不適切。6か月以内では期限を超える。
一方Bは適切。正しい。所定の屋内作業場では6か月以内ごとに1回、定期に測定する。
エ：Aは不適切。1年以内では遅すぎる。Bも不適切。1年では周期が長すぎる。
総合解説：Aについて：特殊健康診断は実施して終わりではなく、異常所見等に応じた医師意見と事後措置へつなげる必要がある。
Bについて：有機溶剤の作業環境測定は原則6か月以内ごとに1回である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0043 化学物質等の規制 > 有機溶剤 | 難易度：標準

二つの論点を関連付けて判断する問題である。両方の記述が正しい選択肢はどれか。

A：保管管理

B：記録比較

ア．【保管管理】使用時以外はふたをするなど、有機溶剤蒸気の発散を防止する /

【記録比較】作業環境測定記録は5年、健康診断個人票は3年保存する

イ．【保管管理】容器を人の通行が多い場所に開放して置く /

【記録比較】作業環境測定記録は原則3年、健康診断個人票は5年保存する

ウ．【保管管理】使用時以外はふたをするなど、有機溶剤蒸気の発散を防止する /

【記録比較】作業環境測定記録は原則3年、健康診断個人票は5年保存する

エ．【保管管理】作業終了後も開放したままにして乾燥させる /

【記録比較】両方とも30年保存し、種類による区別はしない

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。容器からの不要な蒸気発散を抑えることが基本である。一方Bは不適切。保存期間が逆である。

イ：Aは不適切。人の通行が多い場所での開放保管はばく露拡大につながる。

一方Bは適切。正しい。有機溶剤では測定記録は原則3年、健康診断個人票は5年である。

ウ：Aは適切。正しい。容器からの不要な蒸気発散を抑えることが基本である。

Bも適切。正しい。有機溶剤では測定記録は原則3年、健康診断個人票は5年である。

エ：Aは不適切。開放状態は蒸気発散を増やす。Bも不適切。一般の有機溶剤記録を一律30年保存する規定ではない。

総合解説：Aについて：有機溶剤管理では、発散源対策を優先し、容器の密閉や適切な保管で不要な蒸気発散を防ぐ。

Bについて：記録保存期間は出題されやすい。対象規則と記録の種類をセットで覚える。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0044 化学物質等の規制 > 有機溶剤 | 難易度：応用

次のA・Bの説明を確認した。訂正の必要がない組合せはどれか。

A：記録比較

B：保存期間

ア．【記録比較】作業環境測定記録は原則3年、健康診断個人票は5年保存する /

【保存期間】5年間。有機溶剤健康診断個人票と同じ期間に統一する

イ．【記録比較】作業環境測定記録は5年、健康診断個人票は3年保存する /

【保存期間】3年間。有機溶剤の作業環境測定記録として保存する

ウ．【記録比較】両方とも30年保存し、種類による区別はしない /

【保存期間】30年間。すべての有機溶剤測定記録に長期保存を適用する

エ．【記録比較】作業環境測定記録は原則3年、健康診断個人票は5年保存する /

【保存期間】3年間。有機溶剤の作業環境測定記録として保存する

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。有機溶剤では測定記録は原則3年、健康診断個人票は5年である。

一方Bは不適切。5年是有機溶剤等健康診断個人票の保存期間である。

イ：Aは不適切。保存期間が逆である。一方Bは適切。正しい。測定記録は原則3年間保存する。

ウ：Aは不適切。一般の有機溶剤記録を一律30年保存する規定ではない。

Bも不適切。30年は特定化学物質の一部など長期保存対象にみられる期間である。

エ：Aは適切。正しい。有機溶剤では測定記録は原則3年、健康診断個人票は5年である。

Bも適切。正しい。測定記録は原則3年間保存する。

総合解説：Aについて：記録保存期間は出題されやすい。対象規則と記録の種類をセットで覚える。

Bについて：測定記録は3年、健康診断個人票は5年と区別して覚える。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0045 化学物質等の規制 > 鉛・石綿・四アルキル鉛等 | 難易度：基礎

次の二つの論点に関する説明の組合せとして、両方とも適切なものはどれか。

A：健康診断周期

B：検査項目

ア．【健康診断周期】雇入れ時、配置替え時およびその後6か月以内ごとに1回 /

【検査項目】血液中の鉛量と尿中デルタアミノレブリン酸量

イ．【健康診断周期】雇入れ時、配置替え時およびその後6か月以内ごとに1回 /

【検査項目】胸部エックス線と肺活量だけ

ウ．【健康診断周期】雇入れ時だけ / 【検査項目】血液中の鉛量と尿中デルタアミノレブリン酸量

エ．【健康診断周期】3年以内ごとに1回 / 【検査項目】視力と色覚だけ

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。原則として雇入れ時・配置替え時・その後6か月以内ごとに1回である。特定の業務には1年周期の例外がある。Bも適切。正しい。血中鉛量と尿中デルタアミノレブリン酸量は重要な検査項目である。

イ：Aは適切。正しい。原則として雇入れ時・配置替え時・その後6か月以内ごとに1回である。特定の業務には1年周期の例外がある。一方Bは不適切。これは鉛ばく露評価の主要検査項目ではない。

ウ：Aは不適切。定期健診が必要である。

一方Bは適切。正しい。血中鉛量と尿中デルタアミノレブリン酸量は重要な検査項目である。

エ：Aは不適切。3年周期では長すぎる。Bも不適切。鉛健康診断の代表的法定項目ではない。

総合解説：Aについて：鉛健康診断は原則6か月以内ごとであるが、規則上、特定の鉛業務等には1年以内ごとの例外がある。

Bについて：鉛は体内吸収の評価として血中鉛、ヘム合成影響の指標として尿中デルタアミノレブリン酸等が用いられる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0046 化学物質等の規制 > 鉛・石綿・四アルキル鉛等 | 難易度：標準

新人教育用の確認資料を作成する。次の組合せのうち、二つの説明がともに適切なものはどれか。

A：検査項目

B：測定周期

ア．【検査項目】血液中の鉛量と尿中デルタアミノレブリン酸量 /

【測定周期】1年以内ごとに1回測定し、局排の自主検査と同じ周期にする

イ．【検査項目】血液中の鉛量と尿中デルタアミノレブリン酸量 /

【測定周期】6か月以内ごとに1回、所定の屋内作業場で鉛濃度を測定する

ウ．【検査項目】胸部エックス線と肺活量だけ /

【測定周期】6か月以内ごとに1回、所定の屋内作業場で鉛濃度を測定する

エ．【検査項目】視力と色覚だけ / 【測定周期】毎週1回測定し、作業主任者が記録する

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。血中鉛量と尿中デルタアミノレブリン酸量は重要な検査項目である。

一方Bは不適切。1年では原則周期より長い。

イ：Aは適切。正しい。血中鉛量と尿中デルタアミノレブリン酸量は重要な検査項目である。

Bも適切。正しい。所定の作業場では6か月以内ごとに1回、定期に測定する。

ウ：Aは不適切。これは鉛ばく露評価の主要検査項目ではない。

一方Bは適切。正しい。所定の作業場では6か月以内ごとに1回、定期に測定する。

エ：Aは不適切。鉛健康診断の代表的法定項目ではない。Bも不適切。毎週という規定ではない。

総合解説：Aについて：鉛は体内吸収の評価として血中鉛、ヘム合成影響の指標として尿中デルタアミノレブリン酸等が用いられる。Bについて：鉛の作業環境測定も、有機溶剤・特定化学物質の多くと同様に6か月以内ごとが基本となる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0047 化学物質等の規制 > 鉛・石綿・四アルキル鉛等 | 難易度：標準

衛生管理の復習として、二つの事項を同時に確認する。記述の組合せとして正しいものはどれか。

A：職務識別

B：職務識別

ア．【職務識別】作業方法を決定して労働者を指揮し、換気装置や保護具の使用状況などを管理する /

【職務識別】石綿健康診断の胸部エックス線画像を診断する

イ．【職務識別】労働基準監督署に代わって作業場の許可を行う /

【職務識別】作業方法を決定して労働者を指揮し、局所排気装置等を定期的に点検し、保護具の使用状況を監視する

ウ．【職務識別】作業方法を決定して労働者を指揮し、換気装置や保護具の使用状況などを管理する /

【職務識別】作業方法を決定して労働者を指揮し、局所排気装置等を定期的に点検し、保護具の使用状況を監視する

エ．【職務識別】労働者の賃金台帳を作成し、割増賃金を計算する / 【職務識別】建築物の所有権移転登記を行う

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。鉛ばく露防止のため作業方法・換気・保護具等を現場で管理する。

一方Bは不適切。健康診断の診断は医師が行う。

イ：Aは不適切。行政上の許可を行う権限はない。

一方Bは適切。正しい。石綿ばく露防止のため、作業方法・設備点検・保護具使用の監視等を行わせる。

ウ：Aは適切。正しい。鉛ばく露防止のため作業方法・換気・保護具等を現場で管理する。

Bも適切。正しい。石綿ばく露防止のため、作業方法・設備点検・保護具使用の監視等を行わせる。

エ：Aは不適切。賃金台帳の作成は鉛作業主任者の法定職務ではない。Bも不適切。登記事務は石綿作業主任者の職務ではない。

総合解説：Aについて：鉛作業主任者は、鉛による健康障害を防ぐため、作業方法の決定・指揮、設備・保護具の管理など現場の技術的管理を担う。Bについて：石綿作業主任者は、石綿粉じんへのばく露を防止するため、作業方法と労働者の指揮、設備の点検、保護具の使用状況の監視などを担う。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0048 化学物質等の規制 > 鉛・石綿・四アルキル鉛等 | 難易度：標準

次のA・Bに関する説明のうち、誤りを含まない組合せはどれか。

A：測定周期

B：事前調査

ア．【測定周期】6か月以内ごとに1回、所定の屋内作業場で鉛濃度を測定する /

【事前調査】建物の築年数に関係なく事前調査は一切不要である

イ．【測定周期】毎週1回測定し、作業主任者が記録する /

【事前調査】工事開始前に石綿等の使用の有無を事前調査し、その結果に基づいて必要な措置を講じる

ウ．【測定周期】毎月1回測定し、健康診断と同日に実施する /

【事前調査】労働者がマスクを着用すれば事前調査は不要である

エ．【測定周期】6か月以内ごとに1回、所定の屋内作業場で鉛濃度を測定する /

【事前調査】工事開始前に石綿等の使用の有無を事前調査し、その結果に基づいて必要な措置を講じる

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。所定の作業場では6か月以内ごとに1回、定期に測定する。

一方Bは不適切。事前調査制度には対象・方法の規定があり、一律不要ではない。

イ：Aは不適切。毎週という規定ではない。

一方Bは適切。正しい。解体等では原則として事前調査を行い、結果に応じたばく露防止措置につなげる。

ウ：Aは不適切。毎月という規定ではない。Bも不適切。保護具は事前調査の代替にならない。

エ：Aは適切。正しい。所定の作業場では6か月以内ごとに1回、定期に測定する。

Bも適切。正しい。解体等では原則として事前調査を行い、結果に応じたばく露防止措置につなげる。

総合解説：Aについて：鉛の作業環境測定も、有機溶剤・特定化学物質の多くと同様に6か月以内ごとが基本となる。Bについて：石綿対策は、まず使用の有無を工事前に把握し、除去方法・隔離・保護具等の措置を適切に選択することが基本である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0049 化学物質等の規制＞鉛・石綿・四アルキル鉛等 | 難易度：応用

研修担当者が二つの事項を説明した。内容がともに適切なものを選べ。

A：事前調査

B：特別教育

ア．【事前調査】工事開始前に石綿等の使用の有無を事前調査し、その結果に基づいて必要な措置を講じる /
【特別教育】事業者は当該業務に関する衛生のための特別教育を行わなければならない
イ．【事前調査】工事開始前に石綿等の使用の有無を事前調査し、その結果に基づいて必要な措置を講じる /
【特別教育】作業主任者を選任すれば従事者教育は不要である
ウ．【事前調査】建物の築年数に関係なく事前調査は一切不要である /
【特別教育】事業者は当該業務に関する衛生のための特別教育を行わなければならない
エ．【事前調査】労働者がマスクを着用すれば事前調査は不要である /
【特別教育】一般健康診断を受けていれば教育は不要である

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。解体等では原則として事前調査を行い、結果に応じたばく露防止措置につなげる。
Bも適切。正しい。毒性、作業方法、保護具、清潔保持、事故時の退避・救急等について特別教育を行う。
イ：Aは適切。正しい。解体等では原則として事前調査を行い、結果に応じたばく露防止措置につなげる。
一方Bは不適切。作業主任者の選任と従事者への特別教育は別である。
ウ：Aは不適切。事前調査制度には対象・方法の規定があり、一律不要ではない。
一方Bは適切。正しい。毒性、作業方法、保護具、清潔保持、事故時の退避・救急等について特別教育を行う。
エ：Aは不適切。保護具は事前調査の代替にならない。 Bも不適切。健康診断と特別教育は別の義務である。
総合解説：Aについて：石綿対策は、まず使用の有無を工事前に把握し、除去方法・隔離・保護具等の措置を適切に選択することが基本である。 Bについて：四アルキル鉛等業務は毒性が高く、作業主任者の管理と従事者への特別教育の双方が重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0050 化学物質等の規制＞鉛・石綿・四アルキル鉛等 | 難易度：基礎

次の二つの事項について整理したメモのうち、両方とも正しいものはどれか。

A：職務識別

B：保存期間

ア．【職務識別】作業方法を決定して労働者を指揮し、局所排気装置等を定期的に点検し、保護具の使用状況を監視する /
【保存期間】3年間。一般の設備点検記録と同じ期間でよい
イ．【職務識別】作業方法を決定して労働者を指揮し、局所排気装置等を定期的に点検し、保護具の使用状況を監視する /
【保存期間】常時当該作業に従事しないこととなった日から40年間保存する
ウ．【職務識別】作業環境測定士の登録証を発行する /
【保存期間】常時当該作業に従事しないこととなった日から40年間保存する
エ．【職務識別】石綿健康診断の胸部エックス線画像を診断する /
【保存期間】5年間。一般の健康診断記録と同じ期間でよい

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。石綿ばく露防止のため、作業方法・設備点検・保護具使用の監視等を行わせる。
一方Bは不適切。石綿では長期の健康影響を考慮して3年より長い保存が必要である。
イ：Aは適切。正しい。石綿ばく露防止のため、作業方法・設備点検・保護具使用の監視等を行わせる。
Bも適切。正しい。所定の作業記録は常時従事しないこととなった日から40年間保存する。
ウ：Aは不適切。資格登録証の発行は作業主任者の職務ではない。
一方Bは適切。正しい。所定の作業記録は常時従事しないこととなった日から40年間保存する。
エ：Aは不適切。健康診断の診断は医師が行う。 Bも不適切。5年でも不足する。
総合解説：Aについて：石綿作業主任者は、石綿粉じんへのばく露を防止するため、作業方法と労働者の指揮、設備の点検、保護具の使用状況の監視などを担う。
Bについて：石綿では作業記録、測定記録、健康診断個人票などに40年の長期保存が求められるものがある。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0051 化学物質等の規制 > 鉛・石綿・四アルキル鉛等 | 難易度：基礎

試験対策として二つの関連事項を比較する。正しい説明の組合せはどれか。

A：健康診断周期

B：検査項目

ア．【健康診断周期】雇入れ・配置替え時と、その後6か月以内ごとに1回実施する /

【検査項目】胸部エックス線と肺活量だけ

イ．【健康診断周期】3年以内ごとに1回だけ実施する /

【検査項目】血液中の鉛量と尿中デルタアミノレブリン酸量

ウ．【健康診断周期】雇入れ・配置替え時と、その後6か月以内ごとに1回実施する /

【検査項目】血液中の鉛量と尿中デルタアミノレブリン酸量

エ．【健康診断周期】退職時に1回だけ実施する / 【検査項目】視力と色覚だけ

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。対象業務では雇入れ・配置替え時とその後6か月以内ごとの定期健診が基本である。

一方Bは不適切。これは鉛ばく露評価の主要検査項目ではない。

イ：Aは不適切。3年周期では長すぎる。

一方Bは適切。正しい。血中鉛量と尿中デルタアミノレブリン酸量は重要な検査項目である。

ウ：Aは適切。正しい。対象業務では雇入れ・配置替え時とその後6か月以内ごとの定期健診が基本である。

Bも適切。正しい。血中鉛量と尿中デルタアミノレブリン酸量は重要な検査項目である。

エ：Aは不適切。退職時だけでは法定要件を満たさない。Bも不適切。鉛健康診断の代表的法定項目ではない。

総合解説：Aについて：石綿健康診断は長期潜伏性の健康影響を踏まえ、在職中の継続的な健康管理が求められる。

Bについて：鉛は体内吸収の評価として血中鉛、ヘム合成影響の指標として尿中デルタアミノレブリン酸等が用いられる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0052 化学物質等の規制 > 鉛・石綿・四アルキル鉛等 | 難易度：標準

次の確認事項A・Bについて、適切な説明だけを組み合わせたものはどれか。

A：保存期間

B：健康診断周期

ア．【保存期間】常時当該作業に従事しないこととなった日から40年間保存する /

【健康診断周期】退職時だけ

イ．【保存期間】5年間。一般の健康診断記録と同じ期間でよい /

【健康診断周期】雇入れ時、配置替え時およびその後6か月以内ごとに1回

ウ．【保存期間】30年間。特定化学物質の特別管理物質と同じ期間を適用する /

【健康診断周期】雇入れ時だけ

エ．【保存期間】常時当該作業に従事しないこととなった日から40年間保存する /

【健康診断周期】雇入れ時、配置替え時およびその後6か月以内ごとに1回

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。所定の作業記録は常時従事しないこととなった日から40年間保存する。

一方Bは不適切。退職時だけの制度ではない。

イ：Aは不適切。5年でも不足する。一方Bは適切。正しい。原則として雇入れ時・配置替え時・その後6か月以内ごとに1回である。

特定の業務には1年周期の例外がある。

ウ：Aは不適切。特定化学物質の一部では30年保存があるが、石綿は40年である。Bも不適切。定期健診が必要である。

エ：Aは適切。正しい。所定の作業記録は常時従事しないこととなった日から40年間保存する。

Bも適切。正しい。原則として雇入れ時・配置替え時・その後6か月以内ごとに1回である。特定の業務には1年周期の例外がある。

総合解説：Aについて：石綿では作業記録、測定記録、健康診断個人票などに40年の長期保存が求められるものがある。

Bについて：鉛健康診断は原則6か月以内ごとであるが、規則上、特定の鉛業務等には1年以内ごとの例外がある。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0053 化学物質等の規制 > 鉛・石綿・四アルキル鉛等 | 難易度：標準

二つの論点を関連付けて判断する問題である。両方の記述が正しい選択肢はどれか。

A：特別教育

B：禁止行為

ア．【特別教育】事業者は当該業務に関する衛生のための特別教育を行わなければならない /

【禁止行為】加鉛ガソリンを用いて手足を洗う

イ．【特別教育】事業者は当該業務に関する衛生のための特別教育を行わなければならない /

【禁止行為】汚染時に所定の方法で汚染を除去する

ウ．【特別教育】作業主任者を選任すれば従事者教育は不要である /

【禁止行為】加鉛ガソリンを用いて手足を洗う

エ．【特別教育】一般健康診断を受けていれば教育は不要である /

【禁止行為】異常時に労働者を退避させる

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。毒性、作業方法、保護具、清潔保持、事故時の退避・救急等について特別教育を行う。

Bも適切。正しい。加鉛ガソリンで手足等を洗うことは禁止されている。

イ：Aは適切。正しい。毒性、作業方法、保護具、清潔保持、事故時の退避・救急等について特別教育を行う。

一方Bは不適切。汚染除去は健康障害防止上必要な措置である。

ウ：Aは不適切。作業主任者の選任と従事者への特別教育は別である。

一方Bは適切。正しい。加鉛ガソリンで手足等を洗うことは禁止されている。

エ：Aは不適切。健康診断と特別教育は別の義務である。Bも不適切。中毒のおそれがある異常時には退避が必要である。

総合解説：Aについて：四アルキル鉛等業務は毒性が高く、作業主任者の管理と従事者への特別教育の双方が重要である。

Bについて：有害物を洗浄目的に人体へ使用してはならない。四アルキル鉛等では汚染除去方法まで具体的に管理される。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0054 化学物質等の規制 > 鉛・石綿・四アルキル鉛等 | 難易度：標準

次のA・Bの説明を確認した。訂正の必要がない組合せはどれか。

A：禁止行為

B：検査項目

ア．【禁止行為】加鉛ガソリンを用いて手足を洗う / 【検査項目】胸部エックス線と肺活量だけ

イ．【禁止行為】加鉛ガソリンを用いて手足を洗う /

【検査項目】血液中の鉛量と尿中デルタアミノレブリン酸量

ウ．【禁止行為】汚染時に所定の方法で汚染を除去する /

【検査項目】血液中の鉛量と尿中デルタアミノレブリン酸量

エ．【禁止行為】異常時に労働者を退避させる / 【検査項目】視力と色覚だけ

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。加鉛ガソリンで手足等を洗うことは禁止されている。

一方Bは不適切。これは鉛ばく露評価の主要検査項目ではない。

イ：Aは適切。正しい。加鉛ガソリンで手足等を洗うことは禁止されている。

Bも適切。正しい。血中鉛量と尿中デルタアミノレブリン酸量は重要な検査項目である。

ウ：Aは不適切。汚染除去は健康障害防止上必要な措置である。

一方Bは適切。正しい。血中鉛量と尿中デルタアミノレブリン酸量は重要な検査項目である。

エ：Aは不適切。中毒のおそれがある異常時には退避が必要である。Bも不適切。鉛健康診断の代表的法定項目ではない。

総合解説：Aについて：有害物を洗浄目的に人体へ使用してはならない。四アルキル鉛等では汚染除去方法まで具体的に管理される。

Bについて：鉛は体内吸収の評価として血中鉛、ヘム合成影響の指標として尿中デルタアミノレブリン酸等が用いられる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0055 作業環境・物理的有害業務の規制 > 粉じん・酸素欠乏 | 難易度：標準

次の二つの論点に関する説明の組合せとして、両方とも適切なものはどれか。

A：定義

B：定義

ア．【定義】空気中の酸素濃度が18%未満の状態 /

【定義】硫化水素濃度は100ppmを超えたときだけ対象となる

イ．【定義】空気中の酸素濃度が20%未満の状態 / 【定義】空気中の硫化水素濃度が10ppmを超える状態は、酸素濃度が18%以上でも「酸素欠乏等」に該当し得る

ウ．【定義】空気中の酸素濃度が18%未満の状態 / 【定義】空気中の硫化水素濃度が10ppmを超える状態は、酸素濃度が18%以上でも「酸素欠乏等」に該当し得る

エ．【定義】空気中の酸素濃度が15%以下の状態 / 【定義】二酸化炭素濃度が10ppmを超えた状態をいう

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。酸素濃度18%未満が法令上の酸素欠乏である。一方Bは不適切。基準は100ppmではなく10ppm超である。

イ：Aは不適切。20%未満ではない。

一方Bは適切。正しい。硫化水素濃度が10ppmを超える状態は「酸素欠乏等」の定義に含まれる。

ウ：Aは適切。正しい。酸素濃度18%未満が法令上の酸素欠乏である。

Bも適切。正しい。硫化水素濃度が10ppmを超える状態は「酸素欠乏等」の定義に含まれる。

エ：Aは不適切。15%以下に限定されない。Bも不適切。対象は二酸化炭素ではなく硫化水素である。

総合解説：Aについて：酸素欠乏は「18%未満」。作業時の換気では原則18%以上に保つことが求められる。

Bについて：第二種酸素欠乏危険作業では、酸素18%以上と硫化水素10ppm以下の双方を確保する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0056 作業環境・物理的有害業務の規制 > 粉じん・酸素欠乏 | 難易度：標準

新人教育用の確認資料を作成する。次の組合せのうち、二つの説明がともに適切なものはどれか。

A：定義

B：換気基準

ア．【定義】空気中の硫化水素濃度が10ppmを超える状態は、酸素濃度が18%以上でも「酸素欠乏等」に該当し得る / 【換気基準】酸素18%以上だけを満たせばよい

イ．【定義】硫化水素濃度は100ppmを超えたときだけ対象となる /

【換気基準】酸素18%以上かつ硫化水素10ppm以下

ウ．【定義】二酸化炭素濃度が10ppmを超えた状態をいう /

【換気基準】酸素16%以上・硫化水素20ppm以下

エ．【定義】空気中の硫化水素濃度が10ppmを超える状態は、酸素濃度が18%以上でも「酸素欠乏等」に該当し得る / 【換気基準】酸素18%以上かつ硫化水素10ppm以下

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。硫化水素濃度が10ppmを超える状態は「酸素欠乏等」の定義に含まれる。

一方Bは不適切。第二種では硫化水素も管理対象である。

イ：Aは不適切。基準は100ppmではなく10ppm超である。

一方Bは適切。正しい。酸素18%以上かつ硫化水素10ppm以下に保つよう換気する。

ウ：Aは不適切。対象は二酸化炭素ではなく硫化水素である。Bも不適切。酸素18%を下回っている。

エ：Aは適切。正しい。硫化水素濃度が10ppmを超える状態は「酸素欠乏等」の定義に含まれる。

Bも適切。正しい。酸素18%以上かつ硫化水素10ppm以下に保つよう換気する。

総合解説：Aについて：第二種酸素欠乏危険作業では、酸素18%以上と硫化水素10ppm以下の双方を確保する。

Bについて：第二種酸素欠乏危険作業では、低酸素と硫化水素中毒の二重リスクを管理する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0057 作業環境・物理的有害業務の規制 > 粉じん・酸素欠乏 | 難易度：標準

衛生管理の復習として、二つの事項を同時に確認する。記述の組合せとして正しいものはどれか。

A：作業前測定

B：測定周期

ア．【作業前測定】その日の作業を開始する前に、第一種では酸素濃度、第二種では酸素濃度と硫化水素濃度を測定する
／【測定周期】6か月以内ごとに1回、所定の屋内作業場で定期測定する

イ．【作業前測定】その日の作業を開始する前に、第一種では酸素濃度、第二種では酸素濃度と硫化水素濃度を測定する
／【測定周期】毎月1回、粉じん濃度を測定する

ウ．【作業前測定】作業者の経験が10年以上なら測定不要である

／【測定周期】6か月以内ごとに1回、所定の屋内作業場で定期測定する

エ．【作業前測定】月に1回だけ測定すればよい

／【測定周期】1年以内ごとに1回、局排の自主検査と同時に測定する

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。第二種では酸素と硫化水素の両方を測る。Bも適切。正しい。6か月以内ごとに1回、定期に測定する。
イ：Aは適切。正しい。第二種では酸素と硫化水素の両方を測る。一方Bは不適切。毎月を一律に求める規定ではない。
ウ：Aは不適切。経験年数で測定義務は免除されない。一方Bは適切。正しい。6か月以内ごとに1回、定期に測定する。
エ：Aは不適切。月1回ではなく、その日の作業開始前の確認が必要である。Bも不適切。1年では原則周期より長い。
総合解説：Aについて：酸素欠乏は短時間でも致命的となり得るため、作業開始前の実測による確認が基本である。
Bについて：粉じん作業場の測定周期は原則6か月以内ごとに1回である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0058 作業環境・物理的有害業務の規制 > 粉じん・酸素欠乏 | 難易度：標準

次のA・Bに関する説明のうち、誤りを含まない組合せはどれか。

A：換気基準

B：特別教育

ア．【換気基準】酸素18%以上かつ硫化水素10ppm以下

／【特別教育】一般健康診断を受ければ特別教育は不要である

イ．【換気基準】酸素18%以上かつ硫化水素10ppm以下

／【特別教育】酸素欠乏の原因、症状、空気呼吸器等の使用、退避・救急生等について特別教育を行う

ウ．【換気基準】酸素16%以上・硫化水素20ppm以下

／【特別教育】酸素欠乏の原因、症状、空気呼吸器等の使用、退避・救急生等について特別教育を行う

エ．【換気基準】酸素20%以上・硫化水素100ppm以下

／【特別教育】酸素濃度計を設置すれば特別教育は不要である

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。酸素18%以上かつ硫化水素10ppm以下に保つよう換気する。
一方Bは不適切。健康診断と安全衛生教育は別制度である。
イ：Aは適切。正しい。酸素18%以上かつ硫化水素10ppm以下に保つよう換気する。
Bも適切。正しい。規則で特別教育の科目が定められている。
ウ：Aは不適切。酸素18%を下回っている。一方Bは適切。正しい。規則で特別教育の科目が定められている。
エ：Aは不適切。法定の基準と異なる。Bも不適切。測定機器設置だけで教育義務を代替できない。
総合解説：Aについて：第二種酸素欠乏危険作業では、低酸素と硫化水素中毒の二重リスクを管理する。
Bについて：酸素欠乏危険作業では、測定・換気・作業主任者・監視・特別教育を組み合わせで災害を防止する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0059 作業環境・物理的有害業務の規制 > 粉じん・酸素欠乏 | 難易度：基礎

研修担当者が二つの事項を説明した。内容がともに適切なものを選べ。

A：特別教育

B：特別教育

ア．【特別教育】酸素欠乏の原因、症状、空気呼吸器等の使用、退避・救急生等について特別教育を行う /

【特別教育】衛生管理者が週1回巡視すれば教育は不要である

イ．【特別教育】一般健康診断を受ければ特別教育は不要である /

【特別教育】粉じんの発散防止、換気、作業場管理、呼吸用保護具等について特別教育を行う

ウ．【特別教育】酸素欠乏の原因、症状、空気呼吸器等の使用、退避・救急生等について特別教育を行う /

【特別教育】粉じんの発散防止、換気、作業場管理、呼吸用保護具等について特別教育を行う

エ．【特別教育】酸素濃度計を設置すれば特別教育は不要である /

【特別教育】防じんマスクを配れば教育は不要である

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。規則で特別教育の科目が定められている。一方Bは不適切。衛生管理者の巡視と特別教育は別制度である。

イ：Aは不適切。健康診断と安全衛生教育は別制度である。

一方Bは適切。正しい。粉じん則は常時特定粉じん作業に就く労働者への特別教育を定めている。

ウ：Aは適切。正しい。規則で特別教育の科目が定められている。

Bも適切。正しい。粉じん則は常時特定粉じん作業に就く労働者への特別教育を定めている。

エ：Aは不適切。測定機器設置だけで教育義務を代替できない。Bも不適切。保護具の配布だけで教育義務を代替できない。

総合解説：Aについて：酸素欠乏危険作業では、測定・換気・作業主任者・監視・特別教育を組み合わせで災害を防止する。

Bについて：粉じん障害防止は、発散源対策、換気、測定、保護具、教育を組み合わせで行う。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0060 作業環境・物理的有害業務の規制 > 粉じん・酸素欠乏 | 難易度：基礎

次の二つの事項について整理したメモのうち、両方とも正しいものはどれか。

A：測定周期

B：定期自主検査

ア．【測定周期】6か月以内ごとに1回、所定の屋内作業場で定期測定する /

【定期自主検査】6か月以内ごとに1回、作業環境測定と同じ周期で自主検査する

イ．【測定周期】3年以内ごとに1回、記録保存期間に合わせて測定する /

【定期自主検査】1年以内ごとに1回、対象の局所排気装置等を定期自主検査する

ウ．【測定周期】毎月1回、粉じん濃度を測定する /

【定期自主検査】2年以内ごとに1回、設備の故障がない場合でも実施する

エ．【測定周期】6か月以内ごとに1回、所定の屋内作業場で定期測定する /

【定期自主検査】1年以内ごとに1回、対象の局所排気装置等を定期自主検査する

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。6か月以内ごとに1回、定期に測定する。一方Bは不適切。作業環境測定の周期と混同しない。

イ：Aは不適切。3年では長すぎる。一方Bは適切。正しい。原則1年以内ごとに1回、定期自主検査を行う。

ウ：Aは不適切。毎月を一律に求める規定ではない。Bも不適切。2年では長すぎる。

エ：Aは適切。正しい。6か月以内ごとに1回、定期に測定する。Bも適切。正しい。原則1年以内ごとに1回、定期自主検査を行う。

総合解説：Aについて：粉じん作業場の測定周期は原則6か月以内ごとに1回である。

Bについて：粉じんの作業環境測定は6か月、局所排気装置等の定期自主検査は1年という区別が重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0061 作業環境・物理的有害業務の規制 > 粉じん・酸素欠乏 | 難易度：標準

試験対策として二つの関連事項を比較する。正しい説明の組合せはどれか。

A：保存期間

B：作業前測定

ア．【保存期間】7年間。粉じんの所定の作業環境測定記録として保存する /

【作業前測定】その日の作業を開始する前に、第一種では酸素濃度、第二種では酸素濃度と硫化水素濃度を測定する /

イ．【保存期間】7年間。粉じんの所定の作業環境測定記録として保存する /

【作業前測定】作業終了後だけ測定すればよい /

ウ．【保存期間】3年間。局所排気装置の自主検査記録と同じ期間にする /

【作業前測定】その日の作業を開始する前に、第一種では酸素濃度、第二種では酸素濃度と硫化水素濃度を測定する /

エ．【保存期間】5年間。一般健康診断の記録と同じ期間にする /

【作業前測定】作業者の経験が10年以上なら測定不要である /

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。所定の粉じん濃度測定記録は7年間保存する。 Bも適切。正しい。第二種では酸素と硫化水素の両方を測る。

イ：Aは適切。正しい。所定の粉じん濃度測定記録は7年間保存する。 一方Bは不適切。作業前に安全を確認する必要がある。

ウ：Aは不適切。粉じん則の所定の測定記録は3年ではない。 一方Bは適切。正しい。第二種では酸素と硫化水素の両方を測る。

エ：Aは不適切。5年ではない。 Bも不適切。経験年数で測定義務は免除されない。

総合解説：Aについて：粉じん則では測定・評価記録に7年保存が求められる。似た規則の3年保存と混同しない。

Bについて：酸素欠乏は短時間でも致命的となり得るため、作業開始前の実測による確認が基本である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0062 作業環境・物理的有害業務の規制 > 粉じん・酸素欠乏 | 難易度：標準

次の確認事項A・Bについて、適切な説明だけを組み合わせたものはどれか。

A：定期自主検査

B：定義

ア．【定期自主検査】1年以内ごとに1回、対象の局所排気装置等を定期自主検査する /

【定義】二酸化炭素濃度が10ppmを超えた状態をいう /

イ．【定期自主検査】1年以内ごとに1回、対象の局所排気装置等を定期自主検査する /

【定義】空気中の硫化水素濃度が10ppmを超える状態は、酸素濃度が18%以上でも「酸素欠乏等」に該当し得る /

ウ．【定期自主検査】2年以内ごとに1回、設備の故障がない場合でも実施する /

【定義】空気中の硫化水素濃度が10ppmを超える状態は、酸素濃度が18%以上でも「酸素欠乏等」に該当し得る /

エ．【定期自主検査】毎月1回、作業開始前点検の代わりに自主検査する /

【定義】酸素濃度が18%以上なら硫化水素濃度に関係なく該当しない /

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。原則1年以内ごとに1回、定期自主検査を行う。

一方Bは不適切。対象は二酸化炭素ではなく硫化水素である。

イ：Aは適切。正しい。原則1年以内ごとに1回、定期自主検査を行う。

Bも適切。正しい。硫化水素濃度が10ppmを超える状態は「酸素欠乏等」の定義に含まれる。

ウ：Aは不適切。2年では長すぎる。

一方Bは適切。正しい。硫化水素濃度が10ppmを超える状態は「酸素欠乏等」の定義に含まれる。

エ：Aは不適切。毎月一律に求める規定ではない。 Bも不適切。第二種では硫化水素濃度も管理対象となる。

総合解説：Aについて：粉じんの作業環境測定は6か月、局所排気装置等の定期自主検査は1年という区別が重要である。

Bについて：第二種酸素欠乏危険作業では、酸素18%以上と硫化水素10ppm以下の双方を確保する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0063 作業環境・物理的有害業務の規制 > 粉じん・酸素欠乏 | 難易度：標準

二つの論点を関連付けて判断する問題である。両方の記述が正しい選択肢はどれか。

A：特別教育

B：定義

ア．【特別教育】粉じんの発散防止、換気、作業場管理、呼吸用保護具等について特別教育を行う /

【定義】空気中の酸素濃度が20%未満の状態

イ．【特別教育】衛生管理者が週1回巡視すれば教育は不要である /

【定義】空気中の酸素濃度が18%未満の状態

ウ．【特別教育】粉じんの発散防止、換気、作業場管理、呼吸用保護具等について特別教育を行う /

【定義】空気中の酸素濃度が18%未満の状態

エ．【特別教育】防じんマスクを配れば教育は不要である / 【定義】空気中の酸素濃度が15%以下の状態

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。粉じん則は常時特定粉じん作業に就く労働者への特別教育を定めている。

一方Bは不適切。20%未満ではない。

イ：Aは不適切。衛生管理者の巡視と特別教育は別制度である。

一方Bは適切。正しい。酸素濃度18%未満が法令上の酸素欠乏である。

ウ：Aは適切。正しい。粉じん則は常時特定粉じん作業に就く労働者への特別教育を定めている。

Bも適切。正しい。酸素濃度18%未満が法令上の酸素欠乏である。

エ：Aは不適切。保護具の配布だけで教育義務を代替できない。Bも不適切。15%以下に限定されない。

総合解説：Aについて：粉じん障害防止は、発散源対策、換気、測定、保護具、教育を組み合わせで行う。

Bについて：酸素欠乏は「18%未満」。作業時の換気では原則18%以上に保つことが求められる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0064 作業環境・物理的有害業務の規制 > 電離放射線・高気圧 | 難易度：標準

次の二つの論点に関する説明の組合せとして、両方とも適切なものはどれか。

A：管理区域

B：線量限度

ア．【管理区域】外部放射線と空气中放射性物質による実効線量の合計が3か月間につき1.3mSvを超えるおそれがある区

域 / 【線量限度】1年間で100mSvだけを上限とし、5年間の累積限度は設けない

イ．【管理区域】1年間につき1mSvを超える区域だけ /

【線量限度】5年間で100mSvかつ1年間で50mSvを超えないようにする

ウ．【管理区域】1日につき50mSvを超える区域だけ / 【線量限度】5年間で500mSvかつ1年間で100mSvまで認める

エ．【管理区域】外部放射線と空气中放射性物質による実効線量の合計が3か月間につき1.3mSvを超えるおそれがある区

域 / 【線量限度】5年間で100mSvかつ1年間で50mSvを超えないようにする

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。3か月間につき1.3mSvを超えるおそれがある区域は管理区域の基準の一つである。

一方Bは不適切。5年の累積限度も定められている。

イ：Aは不適切。管理区域の法定基準を正確に表していない。

一方Bは適切。正しい。5年間100mSvかつ1年間50mSvを超えないようにする。

ウ：Aは不適切。そのような定義ではない。Bも不適切。法定限度を超える。

エ：Aは適切。正しい。3か月間につき1.3mSvを超えるおそれがある区域は管理区域の基準の一つである。

Bも適切。正しい。5年間100mSvかつ1年間50mSvを超えないようにする。

総合解説：Aについて：管理区域は線量等の基準により設定し、標識で明示し、立入管理等を行う。

Bについて：放射線防護では、単年限度だけでなく5年間の累積限度も同時に管理する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0065 作業環境・物理的有害業務の規制 > 電離放射線・高気圧 | 難易度：標準

新人教育用の確認資料を作成する。次の組合せのうち、二つの説明がともに適切なものはどれか。

A：線量限度

B：等価線量

ア．【線量限度】5年間で100mSvかつ1年間で50mSvを超えないようにする /

【等価線量】5年間100mSvかつ1年間50mSv

イ．【線量限度】5年間で100mSvかつ1年間で50mSvを超えないようにする /

【等価線量】5年間500mSvかつ1年間100mSv

ウ．【線量限度】1年間で100mSvだけを上限とし、5年間の累積限度は設けない /

【等価線量】5年間100mSvかつ1年間50mSv

エ．【線量限度】5年間で500mSvかつ1年間で100mSvまで認める / 【等価線量】1年間500mSvだけ

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。5年間100mSvかつ1年間50mSvを超えないようにする。

Bも適切。正しい。水晶体は5年間100mSvかつ1年間50mSvで管理する。

イ：Aは適切。正しい。5年間100mSvかつ1年間50mSvを超えないようにする。一方Bは不適切。水晶体の現行限度ではない。

ウ：Aは不適切。5年の累積限度も定められている。一方Bは適切。正しい。水晶体は5年間100mSvかつ1年間50mSvで管理する。

エ：Aは不適切。法定限度を超える。Bも不適切。500mSv/年は皮膚の等価線量限度と混同している。

総合解説：Aについて：放射線防護では、単年度だけでなく5年間の累積限度も同時に管理する。

Bについて：実効線量と、眼の水晶体・皮膚などの等価線量は別の限度が定められている。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0066 作業環境・物理的有害業務の規制 > 電離放射線・高気圧 | 難易度：応用

衛生管理の復習として、二つの事項を同時に確認する。記述の組合せとして正しいものはどれか。

A：線量限度

B：選任単位

ア．【線量限度】3か月間につき5mSvを超えないようにする /

【選任単位】会社全体で1人いればすべての作業室を兼ねられる

イ．【線量限度】3か月間につき5mSvを超えないようにする /

【選任単位】高圧室内作業主任者免許を受けた者から、作業室ごとに選任する

ウ．【線量限度】5年間で5mSvだけを上限とする /

【選任単位】高圧室内作業主任者免許を受けた者から、作業室ごとに選任する

エ．【線量限度】1か月につき50mSvまで認める /

【選任単位】潜水士免許を持つ者なら無条件で高圧室内作業主任者になれる

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。規則は3か月間につき5mSvを超えないよう求める。一方Bは不適切。規則は作業室ごとの選任を求める。

イ：Aは適切。正しい。規則は3か月間につき5mSvを超えないよう求める。

Bも適切。正しい。高圧室内作業主任者免許を受けた者から作業室ごとに選任する。

ウ：Aは不適切。5年間5mSvという規定ではない。

一方Bは適切。正しい。高圧室内作業主任者免許を受けた者から作業室ごとに選任する。

エ：Aは不適切。そのような高い月限度ではない。Bも不適切。潜水士免許と高圧室内作業主任者免許は別資格である。

総合解説：Aについて：女性の放射線業務従事者には一般の実効線量限度に加えて、一定の場合に3か月5mSvの限度がある。

Bについて：高圧室内作業は圧力管理等の専門性が高いため、専用免許を有する者を作業室ごとに置く。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0067 作業環境・物理的有害業務の規制 > 電離放射線・高気圧 | 難易度：応用

次のA・Bに関する説明のうち、誤りを含まない組合せはどれか。

A：等価線量

B：個人線量測定

ア．【等価線量】5年間100mSvかつ1年間50mSv /

【個人線量測定】本人の体調申告だけで被ばく量を判断する

イ．【等価線量】1年間500mSvだけ / 【個人線量測定】管理区域で放射線業務に従事する者について、個人線量計等により外部被ばく線量を測定・管理する

ウ．【等価線量】5年間100mSvかつ1年間50mSv / 【個人線量測定】管理区域で放射線業務に従事する者について、個人線量計等により外部被ばく線量を測定・管理する

エ．【等価線量】3か月1.3mSvだけ / 【個人線量測定】放射線業務歴が長い者は線量測定を省略する

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。水晶体は5年間100mSvかつ1年間50mSvで管理する。一方Bは不適切。体調は線量の代替指標にならない。

イ：Aは不適切。500mSv/年は皮膚の等価線量限度と混同している。

一方Bは適切。正しい。個人ごとの被ばく線量を測定・記録して限度内に管理することが基本である。

ウ：Aは適切。正しい。水晶体は5年間100mSvかつ1年間50mSvで管理する。

Bも適切。正しい。個人ごとの被ばく線量を測定・記録して限度内に管理することが基本である。

エ：Aは不適切。1.3mSv/3か月は管理区域基準の一部と混同している。Bも不適切。経験年数による一律免除はない。

総合解説：Aについて：実効線量と、眼の水晶体・皮膚などの等価線量は別の限度が定められている。

Bについて：放射線防護では、作業環境の管理と個人線量管理の双方が必要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0068 作業環境・物理的有害業務の規制 > 電離放射線・高気圧 | 難易度：標準

研修担当者が二つの事項を説明した。内容がともに適切なものを選べ。

A：個人線量測定

B：管理区域

ア．【個人線量測定】管理区域で放射線業務に従事する者について、個人線量計等により外部被ばく線量を測定・管理する / 【管理区域】放射線測定器を置いた区域すべて

イ．【個人線量測定】本人の体調申告だけで被ばく量を判断する /

【管理区域】外部放射線と空気中放射性物質による実効線量の合計が3か月間につき1.3mSvを超えるおそれがある区域

ウ．【個人線量測定】放射線業務歴が長い者は線量測定を省略する / 【管理区域】1年間に1mSvを超える区域だけ

エ．【個人線量測定】管理区域で放射線業務に従事する者について、個人線量計等により外部被ばく線量を測定・管理する /

【管理区域】外部放射線と空気中放射性物質による実効線量の合計が3か月間につき1.3mSvを超えるおそれがある区域

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。個人ごとの被ばく線量を測定・記録して限度内に管理することが基本である。

一方Bは不適切。測定器の有無だけで管理区域になるわけではない。

イ：Aは不適切。体調は線量の代替指標にならない。

一方Bは適切。正しい。3か月間につき1.3mSvを超えるおそれがある区域は管理区域の基準の一つである。

ウ：Aは不適切。経験年数による一律免除はない。Bも不適切。管理区域の法定基準を正確に表していない。

エ：Aは適切。正しい。個人ごとの被ばく線量を測定・記録して限度内に管理することが基本である。

Bも適切。正しい。3か月間につき1.3mSvを超えるおそれがある区域は管理区域の基準の一つである。

総合解説：Aについて：放射線防護では、作業環境の管理と個人線量管理の双方が必要である。

Bについて：管理区域は線量等の基準により設定し、標識で明示し、立入管理等を行う。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0069

作業環境・物理的有害業務の規制 > 電離放射線・高気圧 | 難易度：標準

次の二つの事項について整理したメモのうち、両方とも正しいものはどれか。

A：選任単位

B：職務判断

ア．【選任単位】高圧室内作業主任者免許を受けた者から、作業室ごとに選任する / 【職務判断】作業方法を決定して高圧室内作業者を直接指揮し、酸素・炭酸ガス・有害ガスの測定器具を点検する

イ．【選任単位】高圧室内作業主任者免許を受けた者から、作業室ごとに選任する /

【職務判断】労働者の給与計算を行う

ウ．【選任単位】衛生管理者から作業室ごとに選任する / 【職務判断】作業方法を決定して高圧室内作業者を直接指揮し、酸素・炭酸ガス・有害ガスの測定器具を点検する

エ．【選任単位】会社全体で1人いればすべての作業室を兼ねられる /

【職務判断】健康診断の診断結果を確定する

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。高圧室内作業主任者免許を受けた者から作業室ごとに選任する。

Bも適切。正しい。作業方法の決定・直接指揮と測定器具の点検等が職務に含まれる。

イ：Aは適切。正しい。高圧室内作業主任者免許を受けた者から作業室ごとに選任する。

一方Bは不適切。給与計算は法定職務ではない。

ウ：Aは不適切。衛生管理者資格だけでは要件を満たさない。

一方Bは適切。正しい。作業方法の決定・直接指揮と測定器具の点検等が職務に含まれる。

エ：Aは不適切。規則は作業室ごとの選任を求める。Bも不適切。診断は医師が行う。

総合解説：Aについて：高圧室内作業は圧力管理等の専門性が高いため、専用免許を有する者を作業室ごとに置く。

Bについて：高圧室内作業主任者は、圧力環境下での作業方法とガス管理を現場で直接統括する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0070

作業環境・物理的有害業務の規制 > 電離放射線・高気圧 | 難易度：標準

試験対策として二つの関連事項を比較する。正しい説明の組合せはどれか。

A：健康診断周期

B：等価線量

ア．【健康診断周期】雇入れ時、配置替え時およびその後6か月以内にごとに1回行う /

【等価線量】3か月1.3mSvだけ

イ．【健康診断周期】雇入れ時、配置替え時およびその後6か月以内にごとに1回行う /

【等価線量】5年間100mSvかつ1年間50mSv

ウ．【健康診断周期】雇入れ時だけでよい / 【等価線量】5年間100mSvかつ1年間50mSv

エ．【健康診断周期】1年以内にごとに1回だけでよい / 【等価線量】5年間500mSvかつ1年間100mSv

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。雇入れ・配置替え時と、その後6か月以内ごとに行う。

一方Bは不適切。1.3mSv/3か月は管理区域基準の一部と混同している。

イ：Aは適切。正しい。雇入れ・配置替え時と、その後6か月以内ごとに行う。

Bも適切。正しい。水晶体は5年間100mSvかつ1年間50mSvで管理する。

ウ：Aは不適切。定期健診が必要である。一方Bは適切。正しい。水晶体は5年間100mSvかつ1年間50mSvで管理する。

エ：Aは不適切。原則周期は1年ではなく6か月以内ごとである。Bも不適切。水晶体の現行限度ではない。

総合解説：Aについて：高気圧業務では減圧症等のリスクを踏まえ、配置時と定期的健康診断を行う。

Bについて：実効線量と、眼の水晶体・皮膚などの等価線量は別の限度が定められている。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0071 作業環境・物理的有害業務の規制 > 電離放射線・高気圧 | 難易度：応用

次の確認事項A・Bについて、適切な説明だけを組み合わせたものはどれか。

A：職務判断

B：線量限度

ア．【職務判断】作業方法を決定して高圧室内作業者を直接指揮し、酸素・炭酸ガス・有害ガスの測定器具を点検する / 【線量限度】5年間に付き5mSvだけを上限とする

イ．【職務判断】健康診断の診断結果を確定する / 【線量限度】3か月間に付き5mSvを超えないようにする

ウ．【職務判断】作業方法を決定して高圧室内作業者を直接指揮し、酸素・炭酸ガス・有害ガスの測定器具を点検する / 【線量限度】3か月間に付き5mSvを超えないようにする

エ．【職務判断】作業環境測定機関の登録を行う / 【線量限度】1か月につき50mSvまで認める

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。作業方法の決定・直接指揮と測定器具の点検等が職務に含まれる。

一方Bは不適切。5年間5mSvという規定ではない。

イ：Aは不適切。診断は医師が行う。一方Bは適切。正しい。規則は3か月間に付き5mSvを超えないよう求める。

ウ：Aは適切。正しい。作業方法の決定・直接指揮と測定器具の点検等が職務に含まれる。

Bも適切。正しい。規則は3か月間に付き5mSvを超えないよう求める。

エ：Aは不適切。行政上の登録業務ではない。Bも不適切。そのような高い月限度ではない。

総合解説：Aについて：高圧室内作業主任者は、圧力環境下での作業方法とガス管理を現場で直接統括する。

Bについて：女性の放射線業務従事者には一般の実効線量限度に加えて、一定の場合に3か月5mSvの限度がある。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0072 作業環境・物理的有害業務の規制 > 作業環境測定・局排・定期自主検査・騒音 / 温熱 | 難易度：基礎

次の二つの論点に関する説明の組合せとして、両方とも適切なものはどれか。

A：制度基本

B：管理区分

ア．【制度基本】政令で定める有害な業務を行う屋内作業場等では、必要な作業環境測定を行い、その結果を記録する / 【管理区分】A・B・C・Dの4区分だけ

イ．【制度基本】作業環境測定は労働者1000人以上の事業場に限られる /

【管理区分】第一管理区分・第二管理区分・第三管理区分

ウ．【制度基本】健康診断を行えば作業環境測定は常に不要である /

【管理区分】適合・不適合の2区分だけ

エ．【制度基本】政令で定める有害な業務を行う屋内作業場等では、必要な作業環境測定を行い、その結果を記録する / 【管理区分】第一管理区分・第二管理区分・第三管理区分

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。有害業務を行う一定の屋内作業場等では法定の測定・記録が必要である。

一方Bは不適切。この4区分ではない。

イ：Aは不適切。事業場規模1000人を基準とする制度ではない。

一方Bは適切。正しい。作業環境の状態に応じて第一～第三管理区分に区分する。

ウ：Aは不適切。作業環境管理と健康管理は別の対策である。Bも不適切。単純な2区分ではない。

エ：Aは適切。正しい。有害業務を行う一定の屋内作業場等では法定の測定・記録が必要である。

Bも適切。正しい。作業環境の状態に応じて第一～第三管理区分に区分する。

総合解説：Aについて：作業環境測定は、有害要因の実態を把握し、施設・設備・作業方法等の改善につなげるための制度である。

Bについて：第一管理区分が良好、第三管理区分が改善を要する状態であり、区分に応じた措置が必要となる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0073

作業環境・物理的有害業務の規制 > 作業環境測定・局排・定期自主検査・騒音 / 温熱 | 難易度：基礎

新人教育用の確認資料を作成する。次の組合せのうち、二つの説明がともに適切なものはどれか。

A：管理区分

B：定期自主検査

- ア．【管理区分】第一管理区分・第二管理区分・第三管理区分 /
【定期自主検査】1年以内ごとに1回、対象の局所排気装置等を定期自主検査する
イ．【管理区分】第一管理区分・第二管理区分・第三管理区分 /
【定期自主検査】3年以内ごとに1回、記録保存期間に合わせて自主検査する
ウ．【管理区分】A・B・C・Dの4区分だけ /
【定期自主検査】1年以内ごとに1回、対象の局所排気装置等を定期自主検査する
エ．【管理区分】適合・不適合の2区分だけ /
【定期自主検査】毎月1回、すべての局所排気装置を一律に自主検査する

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。作業環境の状態に応じて第一～第三管理区分に区分する。
Bも適切。正しい。対象装置は原則1年以内ごとに1回、定期自主検査する。
イ：Aは適切。正しい。作業環境の状態に応じて第一～第三管理区分に区分する。一方Bは不適切。3年では長すぎる。
ウ：Aは不適切。この4区分ではない。一方Bは適切。正しい。対象装置は原則1年以内ごとに1回、定期自主検査する。
エ：Aは不適切。単純な2区分ではない。Bも不適切。毎月を一律に求める規定ではない。
総合解説：Aについては：第一管理区分が良好、第三管理区分が改善を要する状態であり、区分に応じた措置が必要となる。
Bについては：「測定6か月」と「局排等の自主検査1年」を区別することが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0074

作業環境・物理的有害業務の規制 > 作業環境測定・局排・定期自主検査・騒音 / 温熱 | 難易度：応用

衛生管理の復習として、二つの事項を同時に確認する。記述の組合せとして正しいものはどれか。

A：管理区分対応

B：騒音測定

- ア．【管理区分対応】施設・設備・作業工程・作業方法を点検し、必要な改善を行い、効果を再測定・評価する /
【騒音測定】1年以内ごとに1回、局排の自主検査と同じ周期で測定する
イ．【管理区分対応】施設・設備・作業工程・作業方法を点検し、必要な改善を行い、効果を再測定・評価する /
【騒音測定】6か月以内ごとに1回、著しい騒音を発する屋内作業場で等価騒音レベルを測定する
ウ．【管理区分対応】健康診断だけ行えば作業環境改善は不要である /
【騒音測定】6か月以内ごとに1回、著しい騒音を発する屋内作業場で等価騒音レベルを測定する
エ．【管理区分対応】評価結果を非公開にして次回測定まで待つ /
【騒音測定】毎週1回、衛生管理者の巡視と同時に測定する

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。工学的・作業的改善を行い、その効果を測定・評価する。一方Bは不適切。1年では原則周期より長い。
イ：Aは適切。正しい。工学的・作業的改善を行い、その効果を測定・評価する。
Bも適切。正しい。6か月以内ごとに1回、定期に測定する。
ウ：Aは不適切。健康管理は重要だが、作業環境改善を代替しない。
一方Bは適切。正しい。6か月以内ごとに1回、定期に測定する。
エ：Aは不適切。第三管理区分を放置することはできない。Bも不適切。毎週を一律に求める規定ではない。
総合解説：Aについては：第三管理区分では、発散源・設備・工程・作業方法の改善が優先され、必要に応じ保護具等も併用する。
Bについては：騒音の法定作業環境測定は6か月以内ごとに1回が原則で、設備・工程等を変更した場合は遅滞なく測定する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0075

作業環境・物理的有害業務の規制 > 作業環境測定・局排・定期自主検査・騒音/温熱 | 難易度：基礎

次のA・Bに関する説明のうち、誤りを含まない組合せはどれか。

A：定期自主検査

B：保存期間

ア．【定期自主検査】1年以内ごとに1回、対象の局所排気装置等を定期自主検査する /
【保存期間】7年間。粉じん濃度の測定記録と同じ期間にする

イ．【定期自主検査】毎月1回、すべての局所排気装置を一律に自主検査する /
【保存期間】3年間。粉じん則の対象局排等の定期自主検査記録として保存する

ウ．【定期自主検査】1年以内ごとに1回、対象の局所排気装置等を定期自主検査する /
【保存期間】3年間。粉じん則の対象局排等の定期自主検査記録として保存する

エ．【定期自主検査】6か月以内ごとに1回、作業環境測定と同じ周期で自主検査する /
【保存期間】40年間。石綿の長期記録と同じ期間にする

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。対象装置は原則1年以内ごとに1回、定期自主検査する。
一方Bは不適切。7年は粉じんの作業環境測定・評価記録で用いられる期間であり、自主検査記録とは異なる。
イ：Aは不適切。毎月を一律に求める規定ではない。一方Bは適切。正しい。定期自主検査の記録は3年間保存する。
ウ：Aは適切。正しい。対象装置は原則1年以内ごとに1回、定期自主検査する。
Bも適切。正しい。定期自主検査の記録は3年間保存する。
エ：Aは不適切。6か月は作業環境測定周期として出ることが多い。Bも不適切。40年は石綿関係の一部記録でみられる。
総合解説：Aについて：「測定6か月」と「局排等の自主検査1年」を区別することが重要である。
Bについて：同じ粉じん則でも、作業環境測定記録7年と、局排等の定期自主検査記録3年は異なる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0076

作業環境・物理的有害業務の規制 > 作業環境測定・局排・定期自主検査・騒音/温熱 | 難易度：標準

研修担当者が二つの事項を説明した。内容がともに適切なものを選べ。

A：保存期間

B：測定項目

ア．【保存期間】3年間。粉じん則の対象局排等の定期自主検査記録として保存する /
【測定項目】酸素濃度・硫化水素濃度だけ

イ．【保存期間】7年間。粉じん濃度の測定記録と同じ期間にする /
【測定項目】気温・湿度・必要な場合のふく射熱

ウ．【保存期間】40年間。石綿の長期記録と同じ期間にする / 【測定項目】血圧・脈拍・体温

エ．【保存期間】3年間。粉じん則の対象局排等の定期自主検査記録として保存する /
【測定項目】気温・湿度・必要な場合のふく射熱

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。定期自主検査の記録は3年間保存する。
一方Bは不適切。酸素・硫化水素は酸素欠乏危険作業での測定項目である。
イ：Aは不適切。7年は粉じんの作業環境測定・評価記録で用いられる期間であり、自主検査記録とは異なる。
一方Bは適切。正しい。気温・湿度に加え、対象作業場ではふく射熱を測定する。
ウ：Aは不適切。40年は石綿関係の一部記録でみられる。
Bも不適切。これは労働者の生理指標であり、作業環境測定項目とは異なる。
エ：Aは適切。正しい。定期自主検査の記録は3年間保存する。
Bも適切。正しい。気温・湿度に加え、対象作業場ではふく射熱を測定する。
総合解説：Aについて：同じ粉じん則でも、作業環境測定記録7年と、局排等の定期自主検査記録3年は異なる。
Bについて：温熱環境は気温だけでなく湿度や放射熱の影響も受けるため、法令ではこれらを測定対象としている。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0077

作業環境・物理的有害業務の規制 > 作業環境測定・局排・定期自主検査・騒音 / 温熱 | 難易度：基礎

次の二つの事項について整理したメモのうち、両方とも正しいものはどれか。

A：騒音測定

B：温熱測定

ア．【騒音測定】6か月以内ごとに1回、著しい騒音を発する屋内作業場で等価騒音レベルを測定する /

【温熱測定】半月以内ごとに1回、暑熱・寒冷・多湿の対象屋内作業場で測定する

イ．【騒音測定】6か月以内ごとに1回、著しい騒音を発する屋内作業場で等価騒音レベルを測定する /

【温熱測定】毎日1回、すべての温熱作業場で必ず測定する

ウ．【騒音測定】3年以内ごとに1回、記録保存期間に合わせて測定する /

【温熱測定】半月以内ごとに1回、暑熱・寒冷・多湿の対象屋内作業場で測定する

エ．【騒音測定】1年以内ごとに1回、局排の自主検査と同じ周期で測定する /

【温熱測定】6か月以内ごとに1回、騒音測定と同じ周期で測定する

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。6か月以内ごとに1回、定期的に測定する。Bも適切。正しい。半月以内ごとに1回、定期的に測定する。

イ：Aは適切。正しい。6か月以内ごとに1回、定期的に測定する。一方Bは不適切。毎日を一律に求める規定ではない。

ウ：Aは不適切。3年では長すぎる。一方Bは適切。正しい。半月以内ごとに1回、定期的に測定する。

エ：Aは不適切。1年では原則周期より長い。Bも不適切。騒音などの6か月周期と混同しない。

総合解説：Aについて：騒音の法定作業環境測定は6か月以内ごとに1回が原則で、設備・工程等を変更した場合は遅滞なく測定する。

。Bについて：暑熱・寒冷・多湿の屋内作業場は変動を捉える必要があるため、半月以内ごとという比較的短い周期で測定する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0078

作業環境・物理的有害業務の規制 > 作業環境測定・局排・定期自主検査・騒音 / 温熱 | 難易度：標準

試験対策として二つの関連事項を比較する。正しい説明の組合せはどれか。

A：保存期間

B：管理区分対応

ア．【保存期間】3年間。等価騒音レベルの測定記録として保存する /

【管理区分対応】労働者を増員して作業時間を延ばす

イ．【保存期間】3年間。等価騒音レベルの測定記録として保存する /

【管理区分対応】施設・設備・作業工程・作業方法を点検し、必要な改善を行い、効果を再測定・評価する

ウ．【保存期間】1年間。次回測定まで保管すればよい /

【管理区分対応】施設・設備・作業工程・作業方法を点検し、必要な改善を行い、効果を再測定・評価する

エ．【保存期間】7年間。粉じんの測定記録と同じ期間にする /

【管理区分対応】健康診断だけ行えば作業環境改善は不要である

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。騒音測定の記録は3年間保存する。一方Bは不適切。ばく露機会を増やす対応であり不適切である。

イ：Aは適切。正しい。騒音測定の記録は3年間保存する。

Bも適切。正しい。工学的・作業的改善を行い、その効果を測定・評価する。

ウ：Aは不適切。1年では不足する。一方Bは適切。正しい。工学的・作業的改善を行い、その効果を測定・評価する。

エ：Aは不適切。粉じんの測定記録の期間と混同している。Bも不適切。健康管理は重要だが、作業環境改善を代替しない。

総合解説：Aについて：騒音測定は6か月以内ごと、記録は3年間という組合せを押さえる。

Bについて：第三管理区分では、発散源・設備・工程・作業方法の改善が優先され、必要に応じ保護具等も併用する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0079 作業環境・物理的有害業務の規制 > 作業環境測定・局排・定期自主検査・騒音 / 温熱 | 難易度：標準

次の確認事項A・Bについて、適切な説明だけを組み合わせたものはどれか。

A：温熱測定

B：管理区分

ア．【温熱測定】半月以内ごとに1回、暑熱・寒冷・多湿の対象屋内作業場で測定する /

【管理区分】適合・不適合の2区分だけ

イ．【温熱測定】6か月以内ごとに1回、騒音測定と同じ周期で測定する /

【管理区分】第一管理区分・第二管理区分・第三管理区分

ウ．【温熱測定】半月以内ごとに1回、暑熱・寒冷・多湿の対象屋内作業場で測定する /

【管理区分】第一管理区分・第二管理区分・第三管理区分

エ．【温熱測定】1年以内ごとに1回、設備の自主検査と同時に測定する /

【管理区分】安全・注意の2区分だけ

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。半月以内ごとに1回、定期に測定する。一方Bは不適切。単純な2区分ではない。

イ：Aは不適切。騒音などの6か月周期と混同しない。

一方Bは適切。正しい。作業環境の状態に応じて第一～第三管理区分に区分する。

ウ：Aは適切。正しい。半月以内ごとに1回、定期に測定する。

Bも適切。正しい。作業環境の状態に応じて第一～第三管理区分に区分する。

エ：Aは不適切。1年では長すぎる。Bも不適切。一般的な法定評価の区分ではない。

総合解説：Aについて：暑熱・寒冷・多湿の屋内作業場は変動を捉える必要があるため、半月以内ごとという比較的短い周期で測定する。Bについて：第一管理区分が良好、第三管理区分が改善を要する状態であり、区分に応じた措置が必要となる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0080 作業環境・物理的有害業務の規制 > 作業環境測定・局排・定期自主検査・騒音 / 温熱 | 難易度：標準

二つの論点を関連付けて判断する問題である。両方の記述が正しい選択肢はどれか。

A：測定項目

B：制度基本

ア．【測定項目】気温・湿度・必要な場合のふく射熱 /

【制度基本】作業環境測定は労働者1000人以上の事業場に限られる

イ．【測定項目】酸素濃度・硫化水素濃度だけ / 【制度基本】政令で定める有害な業務を行う屋内作業場等

では、必要な作業環境測定を行い、その結果を記録する

ウ．【測定項目】血圧・脈拍・体温 / 【制度基本】健康診断を行えば作業環境測定は常に不要である

エ．【測定項目】気温・湿度・必要な場合のふく射熱 / 【制度基本】政令で定める有害な業務を行う屋内作業場等

では、必要な作業環境測定を行い、その結果を記録する

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。気温、湿度に加え、対象作業場ではふく射熱を測定する。

一方Bは不適切。事業場規模1000人を基準とする制度ではない。

イ：Aは不適切。酸素・硫化水素は酸素欠乏危険作業での測定項目である。

一方Bは適切。正しい。有害業務を行う一定の屋内作業場等では法定の測定・記録が必要である。

ウ：Aは不適切。これは労働者の生理指標であり、作業環境測定項目とは異なる。

Bも不適切。作業環境管理と健康管理は別の対策である。

エ：Aは適切。正しい。気温、湿度に加え、対象作業場ではふく射熱を測定する。

Bも適切。正しい。有害業務を行う一定の屋内作業場等では法定の測定・記録が必要である。

総合解説：Aについて：温熱環境は気温だけでなく湿度や放射熱の影響も受けるため、法令ではこれらを測定対象としている。

Bについて：作業環境測定は、有害要因の実態を把握し、施設・設備・作業方法等の改善につなげるための制度である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0081

一般衛生管理・健康管理法令＞衛生管理体制・衛生委員会・労働衛生コンサルタント | 難易度：基礎

次の二つの論点に関する説明の組合せとして、両方とも適切なものはどれか。

A：設置基準

B：開催頻度

ア．【設置基準】業種を問わず、常時50人以上の労働者を使用する事業場 /

【開催頻度】毎月1回以上開催するようしなければならない /

イ．【設置基準】業種を問わず、常時50人以上の労働者を使用する事業場 /

【開催頻度】3か月に1回以上でよい /

ウ．【設置基準】常時100人以上の事業場に限られる /

【開催頻度】毎月1回以上開催するようしなければならない /

エ．【設置基準】有害業務を行う事業場だけで人数は問わない /

【開催頻度】産業医が出席できる月だけ開催すればよい /

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。衛生委員会は業種を問わず、常時50人以上を使用する事業場で設置義務がある。

Bも適切。正しい。労働安全衛生規則は毎月1回以上の開催を求めている。

イ：Aは適切。正しい。衛生委員会は業種を問わず、常時50人以上を使用する事業場で設置義務がある。

一方Bは不適切。3か月に1回では不足する。

ウ：Aは不適切。100人以上ではなく50人以上が基準である。

一方Bは適切。正しい。労働安全衛生規則は毎月1回以上の開催を求めている。

エ：Aは不適切。有害業務の有無に限定されない。Bも不適切。産業医の都合だけで開催頻度を変更できない。

総合解説：Aについて：衛生委員会は、常時50人以上の事業場で労働衛生上の重要事項を調査審議する法定組織である。

Bについて：委員会は継続的に職場の衛生課題を審議するため、毎月1回以上の開催が原則である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0082

一般衛生管理・健康管理法令＞衛生管理体制・衛生委員会・労働衛生コンサルタント | 難易度：基礎

新人教育用の確認資料を作成する。次の組合せのうち、二つの説明がともに適切なものはどれか。

A：開催頻度

B：労働者推薦

ア．【開催頻度】毎月1回以上開催するようしなければならない /

【労働者推薦】議長以外の全委員を労働基準監督署長が指名する /

イ．【開催頻度】毎月1回以上開催するようしなければならない /

【労働者推薦】議長以外の委員の半数は、過半数労組または過半数代表者の推薦に基づき事業者が指名する /

ウ．【開催頻度】3か月に1回以上でよい /

【労働者推薦】議長以外の委員の半数は、過半数労組または過半数代表者の推薦に基づき事業者が指名する /

エ．【開催頻度】産業医が出席できる月だけ開催すればよい /

【労働者推薦】全委員を事業者が自由に指名でき、労働者側の推薦は不要である /

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。労働安全衛生規則は毎月1回以上の開催を求めている。

一方Bは不適切。行政官庁が通常の委員を指名する制度ではない。

イ：Aは適切。正しい。労働安全衛生規則は毎月1回以上の開催を求めている。

Bも適切。正しい。労働者側の意見が反映されるよう推薦制度が設けられている。

ウ：Aは不適切。3か月に1回では不足する。一方Bは適切。正しい。労働者側の意見が反映されるよう推薦制度が設けられている。

エ：Aは不適切。産業医の都合だけで開催頻度を変更できない。

Bも不適切。議長以外の委員について労働者側推薦の仕組みがある。

総合解説：Aについて：委員会は継続的に職場の衛生課題を審議するため、毎月1回以上の開催が原則である。

Bについて：衛生委員会の中立的・実効性を確保するため、議長以外の委員の半数は労働者側推薦に基づく。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0083

一般衛生管理・健康管理法令＞衛生管理体制・衛生委員会・労働衛生コンサルタント | 難易度：標準

衛生管理の復習として、二つの事項を同時に確認する。記述の組合せとして正しいものはどれか。

A：委員構成

B：記録保存

ア．【委員構成】議長となる統括管理者等、衛生管理者、産業医、衛生に関し経験を有する労働者等 /

【記録保存】次回委員会まで保存すればよい

イ．【委員構成】社外弁護士と税理士だけで構成する / 【記録保存】記録を作成し3年間保存する

ウ．【委員構成】議長となる統括管理者等、衛生管理者、産業医、衛生に関し経験を有する労働者等 /

【記録保存】記録を作成し3年間保存する

エ．【委員構成】事業場の統括管理者だけで構成する /

【記録保存】5年間保存することが一律に義務付けられている

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。法はこれらの者を基本構成員としている。一方Bは不適切。次回まででは保存期間として不足する。

イ：Aは不適切。これらの資格者だけで法定構成員を満たすものではない。

一方Bは適切。正しい。重要な議事について記録を作成し3年間保存する。

ウ：Aは適切。正しい。法はこれらの者を基本構成員としている。

Bも適切。正しい。重要な議事について記録を作成し3年間保存する。

エ：Aは不適切。一人だけで衛生委員会を構成する制度ではない。 Bも不適切。この記録の法定保存期間は5年ではない。

総合解説：Aについて：衛生委員会は、事業者側の統括者に加え、衛生管理者、産業医、衛生経験者等で構成する。

Bについて：議事概要の周知と、重要議事の3年間の記録保存は別々に求められる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0084

一般衛生管理・健康管理法令＞衛生管理体制・衛生委員会・労働衛生コンサルタント | 難易度：標準

次のA・Bに関する説明のうち、誤りを含まない組合せはどれか。

A：労働者推薦

B：議事周知

ア．【労働者推薦】議長以外の委員の半数は、過半数労組または過半数代表者の推薦に基づき事業者が指名する /

【議事周知】年末に1年分をまとめて希望者だけに知らせる

イ．【労働者推薦】全委員を事業者が自由に指名でき、労働者側の推薦は不要である /

【議事周知】開催の都度、遅滞なく議事の概要を労働者に周知する

ウ．【労働者推薦】議長を含む全委員の半数を必ず産業医が推薦する /

【議事周知】労働基準監督署へ提出すれば労働者への周知は不要である

エ．【労働者推薦】議長以外の委員の半数は、過半数労組または過半数代表者の推薦に基づき事業者が指名する /

【議事周知】開催の都度、遅滞なく議事の概要を労働者に周知する

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。労働者側の意見が反映されるよう推薦制度が設けられている。

一方Bは不適切。開催ごとの遅滞ない周知が求められる。

イ：Aは不適切。議長以外の委員について労働者側推薦の仕組みがある。

一方Bは適切。正しい。掲示、書面交付、電子的閲覧等の方法で遅滞なく周知する。

ウ：Aは不適切。産業医が推薦する制度ではない。 Bも不適切。行政への提出で労働者周知を代替する制度ではない。

エ：Aは適切。正しい。労働者側の意見が反映されるよう推薦制度が設けられている。

Bも適切。正しい。掲示、書面交付、電子的閲覧等の方法で遅滞なく周知する。

総合解説：Aについて：衛生委員会の中立性・実効性を確保するため、議長以外の委員の半数は労働者側推薦に基づく。

Bについて：委員会の議事概要は、職場の安全衛生活動に関わるため、開催ごとに労働者へ周知する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0085

一般衛生管理・健康管理法令＞衛生管理体制・衛生委員会・労働衛生コンサルタント | 難易度：基礎

研修担当者が二つの事項を説明した。内容がともに適切なものを選び。

A：議事周知

B：業務定義

ア：【議事周知】開催の都度、遅滞なく議事の概要を労働者に周知する /

【業務定義】他人の求めに応じ報酬を得て、事業場の衛生について診断し、それに基づく指導を行う

イ：【議事周知】開催の都度、遅滞なく議事の概要を労働者に周知する /

【業務定義】労働者の賃金額を決定する

ウ：【議事周知】年末に1年分をまとめて希望者だけに知らせる /

【業務定義】他人の求めに応じ報酬を得て、事業場の衛生について診断し、それに基づく指導を行う

エ：【議事周知】労働基準監督署へ提出すれば労働者への周知は不要である /

【業務定義】医師免許がなくても診療行為を業として行う

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。掲示、書面交付、電子的閲覧等の方法で遅滞なく周知する。

Bも適切。正しい。労働衛生の水準向上のため、衛生診断と指導を行う専門家である。

イ：Aは適切。正しい。掲示、書面交付、電子的閲覧等の方法で遅滞なく周知する。

一方Bは不適切。賃金決定は法定業務ではない。

ウ：Aは不適切。開催ごとの遅滞ない周知が求められる。

一方Bは適切。正しい。労働衛生の水準向上のため、衛生診断と指導を行う専門家である。

エ：Aは不適切。行政への提出で労働者周知を代替する制度ではない。

Bも不適切。労働衛生コンサルタント資格は医師免許を代替しない。

総合解説：Aについて：委員会の議事概要は、職場の安全衛生活動に関わるため、開催ごとに労働者へ周知する。

Bについて：労働衛生コンサルタントは、事業場の衛生上の課題を専門的に診断し、改善指導を行う。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0086

一般衛生管理・健康管理法令＞衛生管理体制・衛生委員会・労働衛生コンサルタント | 難易度：標準

次の二つの事項について整理したメモのうち、両方とも正しいものはどれか。

A：記録保存

B：審議事項

ア：【記録保存】記録を作成し3年間保存する / 【審議事項】取引先への販売価格の決定

イ：【記録保存】記録を作成し3年間保存する /

【審議事項】健康診断結果に基づく対策や長時間労働による健康障害防止対策

ウ：【記録保存】保存義務は一切ない /

【審議事項】健康診断結果に基づく対策や長時間労働による健康障害防止対策

エ：【記録保存】次回委員会まで保存すればよい / 【審議事項】株主配当の金額

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。重要な議事について記録を作成し3年間保存する。

一方Bは不適切。販売価格は衛生委員会の法定審議事項ではない。

イ：Aは適切。正しい。重要な議事について記録を作成し3年間保存する。

Bも適切。正しい。労働者の健康保持や健康障害防止に関する基本的対策を審議する。

ウ：Aは不適切。重要な議事には記録保存義務がある。

一方Bは適切。正しい。労働者の健康保持や健康障害防止に関する基本的対策を審議する。

エ：Aは不適切。次回まででは保存期間として不足する。 Bも不適切。配当政策は衛生委員会の職務ではない。

総合解説：Aについて：議事概要の周知と、重要議事の3年間の記録保存は別々に求められる。

Bについて：衛生委員会では健康診断、作業環境、衛生教育、長時間労働対策等を調査審議する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0087

一般衛生管理・健康管理法令＞衛生管理体制・衛生委員会・労働衛生コンサルタント | 難易度：標準

試験対策として二つの関連事項を比較する。正しい説明の組合せはどれか。

A：委員会統合

B：守秘義務

ア．【委員会統合】両委員会に代えて安全衛生委員会を設置することができる /

【守秘義務】顧客が法人なら秘密保持義務はない

イ．【委員会統合】必ず二つの委員会を別々の日に開催しなければならない /

【守秘義務】業務上知り得た秘密を漏らし又は盗用してはならず、コンサルタントでなくなった後も同様である

ウ．【委員会統合】両委員会に代えて安全衛生委員会を設置することができる /

【守秘義務】業務上知り得た秘密を漏らし又は盗用してはならず、コンサルタントでなくなった後も同様である

エ．【委員会統合】衛生委員会だけ置けば安全委員会は不要である /

【守秘義務】報酬を受け取らなければ秘密を盗用してもよい

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。法19条により安全衛生委員会へ統合できる。

一方Bは不適切。顧客の法人・個人で守秘義務が消えるものではない。

イ：Aは不適切。法は統合した安全衛生委員会を認めている。一方Bは適切。正しい。法86条は退任後も含む守秘義務を定める。

ウ：Aは適切。正しい。法19条により安全衛生委員会へ統合できる。 Bも適切。正しい。法86条は退任後も含む守秘義務を定める。

エ：Aは不適切。安全委員会の設置義務を衛生委員会だけで当然に代替することはできない。

Bも不適切。無報酬でも秘密の盗用が許されるわけではない。

総合解説：Aについて：安全・衛生双方の委員会が必要な場合、法定要件を満たす安全衛生委員会として一本化できる。

Bについて：労働衛生コンサルタントは機密性の高い事業場情報を扱うため、資格を離れた後も守秘義務が続く。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0088

一般衛生管理・健康管理法令＞衛生管理体制・衛生委員会・労働衛生コンサルタント | 難易度：標準

次の確認事項A・Bについて、適切な説明だけを組み合わせたものはどれか。

A：審議事項

B：登録制度

ア．【審議事項】健康診断結果に基づく対策や長時間労働による健康障害防止対策 /

【登録制度】市町村の住民票に資格名を追記すればよい

イ．【審議事項】株主配当の金額 /

【登録制度】厚生労働省に備える労働衛生コンサルタント名簿に所定事項の登録を受ける

ウ．【審議事項】会社の広告デザインだけ /

【登録制度】合格した時点で自動的に登録されるので手続は不要である

エ．【審議事項】健康診断結果に基づく対策や長時間労働による健康障害防止対策 /

【登録制度】厚生労働省に備える労働衛生コンサルタント名簿に所定事項の登録を受ける

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。労働者の健康保持や健康障害防止に関する基本的対策を審議する。

一方Bは不適切。住民票への記載は資格登録制度ではない。

イ：Aは不適切。配当政策は衛生委員会の職務ではない。

一方Bは適切。正しい。名簿への登録を受けて労働衛生コンサルタントとなる。

ウ：Aは不適切。広告デザインだけを扱う組織ではない。 Bも不適切。試験合格だけで自動登録される制度ではない。

エ：Aは適切。正しい。労働者の健康保持や健康障害防止に関する基本的対策を審議する。

Bも適切。正しい。名簿への登録を受けて労働衛生コンサルタントとなる。

総合解説：Aについて：衛生委員会では健康診断、作業環境、衛生教育、長時間労働対策等を調査審議する。

Bについて：試験合格と登録は別段階であり、登録を受けて初めて労働衛生コンサルタントとなる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0089

一般衛生管理・健康管理法令＞衛生管理体制・衛生委員会・労働衛生コンサルタント | 難易度：基礎

二つの論点を関連付けて判断する問題である。両方の記述が正しい選択肢はどれか。

A：業務定義

B：試験制度

ア．【業務定義】他人の求めに応じ報酬を得て、事業場の衛生について診断し、それに基づく指導を行う /

【試験制度】厚生労働大臣が行う試験であり、指定試験機関に事務の全部または一部を行わせることができる

イ．【業務定義】他人の求めに応じ報酬を得て、事業場の衛生について診断し、それに基づく指導を行う /

【試験制度】都道府県知事が独自に行う

ウ．【業務定義】労働者の賃金額を決定する /

【試験制度】厚生労働大臣が行う試験であり、指定試験機関に事務の全部または一部を行わせることができる

エ．【業務定義】医師免許がなくても診療行為を業として行う / 【試験制度】各事業者が社内試験として行う

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。労働衛生の水準向上のため、衛生診断と指導を行う専門家である。

Bも適切。正しい。法上の試験主体は厚生労働大臣である。

イ：Aは適切。正しい。労働衛生の水準向上のため、衛生診断と指導を行う専門家である。

一方Bは不適切。都道府県知事の独自試験ではない。

ウ：Aは不適切。賃金決定は法定業務ではない。一方Bは適切。正しい。法上の試験主体は厚生労働大臣である。

エ：Aは不適切。労働衛生コンサルタント資格は医師免許を代替しない。Bも不適切。社内試験では国家資格にならない。

総合解説：Aについて：労働衛生コンサルタントは、事業場の衛生上の課題を専門的に診断し、改善指導を行う。

Bについて：労働衛生コンサルタント試験は法83条に基づく国家試験で、指定機関が試験事務を担う場合がある。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0090

一般衛生管理・健康管理法令＞衛生管理体制・衛生委員会・労働衛生コンサルタント | 難易度：標準

次のA・Bの説明を確認した。訂正の必要がない組合せはどれか。

A：試験制度

B：守秘義務

ア．【試験制度】厚生労働大臣が行う試験であり、指定試験機関に事務の全部または一部を行わせることができる /

【守秘義務】顧客が法人なら秘密保持義務はない

イ．【試験制度】厚生労働大臣が行う試験であり、指定試験機関に事務の全部または一部を行わせることができる /

【守秘義務】業務上知り得た秘密を漏らし又は盗用してはならず、コンサルタントでなくなった後も同様である

ウ．【試験制度】都道府県知事が独自に行う /

【守秘義務】業務上知り得た秘密を漏らし又は盗用してはならず、コンサルタントでなくなった後も同様である

エ．【試験制度】各事業者が社内試験として行う / 【守秘義務】報酬を受け取らなければ秘密を盗用してもよい

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。法上の試験主体は厚生労働大臣である。

一方Bは不適切。顧客の法人・個人で守秘義務が消えるものではない。

イ：Aは適切。正しい。法上の試験主体は厚生労働大臣である。Bも適切。正しい。法86条は退任後も含む守秘義務を定める。

ウ：Aは不適切。都道府県知事の独自試験ではない。一方Bは適切。正しい。法86条は退任後も含む守秘義務を定める。

エ：Aは不適切。社内試験では国家資格にならない。Bも不適切。無報酬でも秘密の盗用が許されるわけではない。

総合解説：Aについて：労働衛生コンサルタント試験は法83条に基づく国家試験で、指定機関が試験事務を担う場合がある。

Bについて：労働衛生コンサルタントは機密性の高い事業場情報を扱うため、資格を離れた後も守秘義務が続く。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0091 一般衛生管理・健康管理法令＞衛生管理体制・衛生委員会・労働衛生コンサルタント | 難易度：応用

実務上の確認として、二つの論点に対する説明がともに妥当なものはどれか。

- A：登録制度
B：委員構成

ア．【登録制度】厚生労働省に備える労働衛生コンサルタント名簿に所定事項の登録を受ける /
【委員構成】社外弁護士と税理士だけで構成する
イ．【登録制度】所属企業の社長の承認だけでよい /
【委員構成】議長となる統括管理者等、衛生管理者、産業医、衛生に関し経験を有する労働者等
ウ．【登録制度】厚生労働省に備える労働衛生コンサルタント名簿に所定事項の登録を受ける /
【委員構成】議長となる統括管理者等、衛生管理者、産業医、衛生に関し経験を有する労働者等
エ．【登録制度】市町村の住民票に資格名を追記すればよい /
【委員構成】事業場の統括管理者だけで構成する

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。名簿への登録を受けて労働衛生コンサルタントとなる。
一方Bは不適切。これらの資格者だけで法定構成員を満たすものではない。
イ：Aは不適切。企業内承認は法定登録の代替にならない。一方Bは適切。正しい。法はこれらの者を基本構成員としている。
ウ：Aは適切。正しい。名簿への登録を受けて労働衛生コンサルタントとなる。
Bも適切。正しい。法はこれらの者を基本構成員としている。
エ：Aは不適切。住民票への記載は資格登録制度ではない。Bも不適切。一人だけで衛生委員会を構成する制度ではない。
総合解説：Aについて：試験合格と登録は別段階であり、登録を受けて初めて労働衛生コンサルタントとなる。
Bについて：衛生委員会は、事業者側の統括者に加え、衛生管理者、産業医、衛生経験者等で構成する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0092 一般衛生管理・健康管理法令＞衛生管理体制・衛生委員会・労働衛生コンサルタント | 難易度：応用

次の二事項を同時に確認する。正しい説明のみで構成された選択肢はどれか。

- A：守秘義務
B：委員構成

ア．【守秘義務】業務上知り得た秘密を漏らし又は盗用してはならず、コンサルタントでなくなった後も同様である /
【委員構成】事業場の統括管理者だけで構成する
イ．【守秘義務】報酬を受け取らなければ秘密を盗用してもよい /
【委員構成】議長となる統括管理者等、衛生管理者、産業医、衛生に関し経験を有する労働者等
ウ．【守秘義務】退職後は業務上知った秘密を自由に公表できる /
【委員構成】衛生管理者と人事担当者だけで構成する
エ．【守秘義務】業務上知り得た秘密を漏らし又は盗用してはならず、コンサルタントでなくなった後も同様である /
【委員構成】議長となる統括管理者等、衛生管理者、産業医、衛生に関し経験を有する労働者等

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。法86条は退任後も含む守秘義務を定める。
一方Bは不適切。一人だけで衛生委員会を構成する制度ではない。
イ：Aは不適切。無報酬でも秘密の盗用が許されるわけではない。
一方Bは適切。正しい。法はこれらの者を基本構成員としている。
ウ：Aは不適切。資格を失った後も守秘義務は継続する。Bも不適切。産業医等を欠く構成であり不適切である。
エ：Aは適切。正しい。法86条は退任後も含む守秘義務を定める。Bも適切。正しい。法はこれらの者を基本構成員としている。
総合解説：Aについて：労働衛生コンサルタントは機密性の高い事業場情報を扱うため、資格を離れた後も守秘義務が続く。
Bについて：衛生委員会は、事業者側の統括者に加え、衛生管理者、産業医、衛生経験者等で構成する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0093

一般衛生管理・健康管理法令＞一般健康診断・面接指導・ストレスチェック | 難易度：応用

次の二つの論点に関する説明の組合せとして、両方とも適切なものはどれか。

A：直近健診結果の省略判断

B：定期健診周期

ア．【直近健診結果の省略判断】証明書の項目が雇入時健診の法定項目に相当する範囲では、その項目を省略できる / 【定期健診周期】1年以内ごとに1回

イ．【直近健診結果の省略判断】証明書の項目が雇入時健診の法定項目に相当する範囲では、その項目を省略できる / 【定期健診周期】2年以内ごとに1回

ウ．【直近健診結果の省略判断】2か月前でも雇入時健診の全項目を必ず重複実施しなければならない / 【定期健診周期】1年以内ごとに1回

エ．【直近健診結果の省略判断】本人が健康だと申告すれば証明書がなくても全項目を省略できる / 【定期健診周期】本人が希望したときだけ

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。3か月以内に受けた健診結果の証明書を提出した場合、相当する項目は省略できる。

Bも適切。正しい。安衛則44条は1年以内ごとに1回を定める。

イ：Aは適切。正しい。3か月以内に受けた健診結果の証明書を提出した場合、相当する項目は省略できる。

一方Bは不適切。2年周期では不足する。

ウ：Aは不適切。3か月以内の健診結果証明がある相当項目には省略規定がある。

一方Bは適切。正しい。安衛則44条は1年以内ごとに1回を定める。

エ：Aは不適切。自己申告だけでは省略できない。Bも不適切。本人希望だけで実施時期を決める制度ではない。

総合解説：Aについて：雇入時健診は原則必要だが、医師による健康診断を受けて3か月以内で、その結果を証明する書面がある場合は相当項目を省略できる。Bについて：一般定期健康診断は、常時使用する労働者に対して1年以内ごとに1回行う。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0094

一般衛生管理・健康管理法令＞一般健康診断・面接指導・ストレスチェック | 難易度：基礎

新人教育用の確認資料を作成する。次の組合せのうち、二つの説明がともに適切なものはどれか。

A：定期健診周期

B：意見聴取

ア．【定期健診周期】1年以内ごとに1回 / 【意見聴取】次回健診時にまとめて行えばよい

イ．【定期健診周期】1年以内ごとに1回 / 【意見聴取】健康診断が行われた日から3か月以内に行う

ウ．【定期健診周期】2年以内ごとに1回 / 【意見聴取】健康診断が行われた日から3か月以内に行う

エ．【定期健診周期】本人が希望したときだけ / 【意見聴取】健診後1年以内でよい

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。安衛則44条は1年以内ごとに1回を定める。一方Bは不適切。次回健診まで待つのは遅い。

イ：Aは適切。正しい。安衛則44条は1年以内ごとに1回を定める。

Bも適切。正しい。原則3か月以内に医師または歯科医師の意見を聴取する。

ウ：Aは不適切。2年周期では不足する。一方Bは適切。正しい。原則3か月以内に医師または歯科医師の意見を聴取する。

エ：Aは不適切。本人希望だけで実施時期を決める制度ではない。Bも不適切。1年では法定期限を超える。

総合解説：Aについて：一般定期健康診断は、常時使用する労働者に対して1年以内ごとに1回行う。

Bについて：健診後は結果を記録するだけでなく、必要な就業措置につなげるため3か月以内に医師等の意見を聴く。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0095

一般衛生管理・健康管理法令＞一般健康診断・面接指導・ストレスチェック | 難易度：標準

衛生管理の復習として、二つの事項を同時に確認する。記述の組合せとして正しいものはどれか。

A：記録保存

B：報告義務

ア．【記録保存】5年。健康診断個人票として保存する /

【報告義務】健康診断個人票だけ保存すれば行政への報告は不要である

イ．【記録保存】30年。一般健診も特別管理物質と同じ長期保存とする /

【報告義務】所定事項を遅滞なく所轄労働基準監督署長へ報告する

ウ．【記録保存】5年。健康診断個人票として保存する /

【報告義務】所定事項を遅滞なく所轄労働基準監督署長へ報告する

エ．【記録保存】1年。次回健診まで保管すれば足りる /

【報告義務】労働者100人未満なので報告義務はない

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。健康診断個人票は5年間保存する。一方Bは不適切。常時50人以上では定期健診結果の報告義務がある。
イ：Aは不適切。一般健診個人票を一律30年保存する規定ではない。一方Bは適切。正しい。60人の事業場は50人以上に該当する。
ウ：Aは適切。正しい。健康診断個人票は5年間保存する。Bも適切。正しい。60人の事業場は50人以上に該当する。
エ：Aは不適切。1年では法定期間を満たさない。Bも不適切。報告基準は100人ではなく50人以上である。
総合解説：Aについて：一般健康診断の個人票は5年間保存する。特殊健診には別の長期保存期間が定められる場合がある。
Bについて：一般定期健康診断の行政報告は常時50人以上の事業場が対象である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0096

一般衛生管理・健康管理法令＞一般健康診断・面接指導・ストレスチェック | 難易度：標準

次のA・Bに関する説明のうち、誤りを含まない組合せはどれか。

A：意見聴取

B：結果通知

ア．【意見聴取】健康診断が行われた日から3か月以内に行う /

【結果通知】産業医だけが知っていれば本人への通知は不要である

イ．【意見聴取】健診後1年以内でよい /

【結果通知】事業者は遅滞なく当該労働者に健康診断結果を通知する

ウ．【意見聴取】異常所見者本人が希望したときだけでよい /

【結果通知】本人が請求しない限り通知してはならない

エ．【意見聴取】健康診断が行われた日から3か月以内に行う /

【結果通知】事業者は遅滞なく当該労働者に健康診断結果を通知する

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。原則3か月以内に医師または歯科医師の意見を聴取する。一方Bは不適切。本人への結果通知は必要である。
イ：Aは不適切。1年では法定期限を超える。一方Bは適切。正しい。法定健診の結果は受診した労働者に遅滞なく通知する。
ウ：Aは不適切。事業者には法に基づく意見聴取義務がある。Bも不適切。本人の請求の有無にかかわらず通知義務がある。
エ：Aは適切。正しい。原則3か月以内に医師または歯科医師の意見を聴取する。
Bも適切。正しい。法定健診の結果は受診した労働者に遅滞なく通知する。
総合解説：Aについて：健診後は結果を記録するだけでなく、必要な就業措置につなげるため3か月以内に医師等の意見を聴く。
Bについて：健康情報は本人の健康管理にも必要であるため、法定健康診断結果は本人へ通知する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0097

一般衛生管理・健康管理法令＞一般健康診断・面接指導・ストレスチェック | 難易度：基礎

研修担当者が二つの事項を説明した。内容がともに適切なものを選べ。

A：結果通知

B：現行制度

- ア．【結果通知】事業者は遅滞なく当該労働者に健康診断結果を通知する /
【現行制度】常時50人以上の事業場では実施義務があり、50人未満は2028年4月1日の義務化までは現行上努力義務である
- イ．【結果通知】事業者は遅滞なく当該労働者に健康診断結果を通知する /
【現行制度】ストレスチェック制度は廃止されている
- ウ．【結果通知】産業医だけが知っていれば本人への通知は不要である /
【現行制度】常時50人以上の事業場では実施義務があり、50人未満は2028年4月1日の義務化までは現行上努力義務である
- エ．【結果通知】本人が請求しない限り通知してはならない /
【現行制度】すでに全事業場で人数に関係なく義務化されている

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。法定健診の結果は受診した労働者に遅滞なく通知する。
Bも適切。正しい。改正法による50人未満への義務化は2028年4月1日施行である。

イ：Aは適切。正しい。法定健診の結果は受診した労働者に遅滞なく通知する。一方Bは不適切。制度は継続している。

ウ：Aは不適切。本人への結果通知は必要である。
一方Bは適切。正しい。改正法による50人未満への義務化は2028年4月1日施行である。

エ：Aは不適切。本人の請求の有無にかかわらず通知義務がある。
Bも不適切。2026年9月時点では50人未満はまだ一律義務ではない。

総合解説：Aについて：健康情報は本人の健康管理にも必要であるため、法定健康診断結果は本人へ通知する。
Bについて：法改正の公布と施行を区別する。小規模事業場への義務化は2028年4月1日からで、2026年時点では従来の区分が続く。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0098

一般衛生管理・健康管理法令＞一般健康診断・面接指導・ストレスチェック | 難易度：標準

次の二つの事項について整理したメモのうち、両方とも正しいものはどれか。

A：報告義務

B：記録保存

- ア．【報告義務】所定事項を遅滞なく所轄労働基準監督署長へ報告する /
【記録保存】次回面接まで保管すればよく、期間の定めはない
- イ．【報告義務】所定事項を遅滞なく所轄労働基準監督署長へ報告する /
【記録保存】5年保存し、面接指導で把握した状況や医師意見等を記録する
- ウ．【報告義務】5年後にまとめて報告すればよい /
【記録保存】5年保存し、面接指導で把握した状況や医師意見等を記録する
- エ．【報告義務】健康診断個人票だけ保存すれば行政への報告は不要である /
【記録保存】1年保存し、翌年度に廃棄する

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。60人の事業場は50人以上に該当する。一方Bは不適切。次回面接まででは法定期間を満たさない。

イ：Aは適切。正しい。60人の事業場は50人以上に該当する。Bも適切。正しい。面接指導結果の記録は5年間保存する。

ウ：Aは不適切。遅滞なく報告する必要がある。一方Bは適切。正しい。面接指導結果の記録は5年間保存する。

エ：Aは不適切。常時50人以上では定期健診結果の報告義務がある。Bも不適切。1年では不足する。

総合解説：Aについて：一般定期健康診断の行政報告は常時50人以上の事業場が対象である。
Bについて：面接指導では、労働者の状況や医師の意見等を記録し5年間保存する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0099

一般衛生管理・健康管理法令＞一般健康診断・面接指導・ストレスチェック | 難易度：標準

試験対策として二つの関連事項を比較する。正しい説明の組合せはどれか。

A：面接指導対象

B：改正法施行

ア．【面接指導対象】時間外・休日労働が月80時間を超え、疲労の蓄積が認められ、本人から申出がある /
【改正法施行】2026年4月1日から義務化された

イ．【面接指導対象】時間外・休日労働が月45時間を超えた全員に自動実施する /

【改正法施行】2028年4月1日から50人未満の事業場にも義務化される

ウ．【面接指導対象】時間外・休日労働が月80時間を超え、疲労の蓄積が認められ、本人から申出がある /

【改正法施行】2028年4月1日から50人未満の事業場にも義務化される

エ．【面接指導対象】時間外労働が年360時間を超えた場合だけ実施する /

【改正法施行】2027年4月1日から義務化される

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。月80時間超、疲労蓄積、本人の申出が基本要件である。一方Bは不適切。2026年4月1日ではない。

イ：Aは不適切。45時間超だけで法66条の8の申出型面接指導対象が自動確定するわけではない。

一方Bは適切。正しい。小規模事業場への義務化は2028年4月1日施行である。

ウ：Aは適切。正しい。月80時間超、疲労蓄積、本人の申出が基本要件である。

Bも適切。正しい。小規模事業場への義務化は2028年4月1日施行である。

エ：Aは不適切。年360時間だけを要件とする制度ではない。Bも不適切。2027年4月1日ではない。

総合解説：Aについて：長時間労働者面接指導は、月80時間超の時間外・休日労働に加え、疲労蓄積と本人申出が基本となる。

Bについて：法令改正問題では公布日ではなく施行日を確認する。2026年時点では将来施行の制度である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0100

一般衛生管理・健康管理法令＞一般健康診断・面接指導・ストレスチェック | 難易度：応用

次の確認事項A・Bについて、適切な説明だけを組み合わせたものはどれか。

A：記録保存

B：面接指導

ア．【記録保存】5年保存し、面接指導で把握した状況や医師意見等を記録する /

【面接指導】申出を理由に配置転換や解雇などの不利益取扱いを行う

イ．【記録保存】1年保存し、翌年度に廃棄する /

【面接指導】医師による面接指導を実施し、その後必要な就業上の措置について医師の意見を聴く

ウ．【記録保存】3年保存し、委員会議事録と同じ扱いにする /

【面接指導】本人の申出があっても面接指導を拒否できる

エ．【記録保存】5年保存し、面接指導で把握した状況や医師意見等を記録する /

【面接指導】医師による面接指導を実施し、その後必要な就業上の措置について医師の意見を聴く

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。面接指導結果の記録は5年間保存する。一方Bは不適切。申出を理由とした不利益取扱いは禁止されている。

イ：Aは不適切。1年では不足する。一方Bは適切。正しい。面接指導後は医師の意見を踏まえて必要な措置を検討する。

ウ：Aは不適切。3年では不足する。Bも不適切。要件を満たした申出があれば事業者は医師面接指導を実施する。

エ：Aは適切。正しい。面接指導結果の記録は5年間保存する。

Bも適切。正しい。面接指導後は医師の意見を踏まえて必要な措置を検討する。

総合解説：Aについて：面接指導では、労働者の状況や医師の意見等を記録し5年間保存する。

Bについて：高ストレス者の面接指導は、本人申出→医師面接→医師意見→必要な就業措置という流れで行う。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0101 一般衛生管理・健康管理法令＞一般健康診断・面接指導・ストレスチェック | 難易度：応用

二つの論点を関連付けて判断する問題である。両方の記述が正しい選択肢はどれか。

A：現行制度

B：情報管理

ア．【現行制度】常時50人以上の事業場では実施義務があり、50人未満は2028年4月1日の義務化までは現行上努力義務である / 【情報管理】実施者から労働者本人へ直接通知し、原則として本人の同意なく事業者へ個人結果を提供しない
イ．【現行制度】常時50人以上の事業場では実施義務があり、50人未満は2028年4月1日の義務化までは現行上努力義務である / 【情報管理】実施者は本人に知らせず直接事業者へ全結果を渡す
ウ．【現行制度】ストレスチェック制度は廃止されている /
【情報管理】実施者から労働者本人へ直接通知し、原則として本人の同意なく事業者へ個人結果を提供しない
エ．【現行制度】すでに全事業場で人数に関係なく義務化されている / 【情報管理】同僚全員に結果を共有する

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。改正法による50人未満への義務化は2028年4月1日施行である。
Bも適切。正しい。個人のストレスチェック結果はプライバシー保護が重要で、事業者への提供には原則本人同意が必要である。
イ：Aは適切。正しい。改正法による50人未満への義務化は2028年4月1日施行である。
一方Bは不適切。本人への直接通知が制度の基本である。
ウ：Aは不適切。制度は継続している。一方Bは適切。正しい。個人のストレスチェック結果はプライバシー保護が重要で、事業者への提供には原則本人同意が必要である。
エ：Aは不適切。2026年9月時点では50人未満はまだ一律義務ではない。
Bも不適切。本人同意なく同僚へ共有することは不適切である。
総合解説：Aについて：法改正の公布と施行を区別する。小規模事業場への義務化は2028年4月1日からで、2026年時点では従来の区分が続く。Bについて：ストレスチェックは労働者のセルフケア促進が主目的であり、個人結果は厳格に管理する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0102 一般衛生管理・健康管理法令＞一般健康診断・面接指導・ストレスチェック | 難易度：標準

次のA・Bの説明を確認した。訂正の必要がない組合せはどれか。

A：情報管理

B：改正法施行

ア．【情報管理】実施者から労働者本人へ直接通知し、原則として本人の同意なく事業者へ個人結果を提供しない / 【改正法施行】2026年4月1日から義務化された
イ．【情報管理】実施者から労働者本人へ直接通知し、原則として本人の同意なく事業者へ個人結果を提供しない / 【改正法施行】2028年4月1日から50人未満の事業場にも義務化される
ウ．【情報管理】実施者は本人に知らせず直接事業者へ全結果を渡す /
【改正法施行】2028年4月1日から50人未満の事業場にも義務化される
エ．【情報管理】同僚全員に結果を共有する / 【改正法施行】2027年4月1日から義務化される

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。個人のストレスチェック結果はプライバシー保護が重要で、事業者への提供には原則本人同意が必要である。
一方Bは不適切。2026年4月1日ではない。
イ：Aは適切。正しい。個人のストレスチェック結果はプライバシー保護が重要で、事業者への提供には原則本人同意が必要である。
Bも適切。正しい。小規模事業場への義務化は2028年4月1日施行である。
ウ：Aは不適切。本人への直接通知が制度の基本である。
一方Bは適切。正しい。小規模事業場への義務化は2028年4月1日施行である。
エ：Aは不適切。本人同意なく同僚へ共有することは不適切である。Bも不適切。2027年4月1日ではない。
総合解説：Aについて：ストレスチェックは労働者のセルフケア促進が主目的であり、個人結果は厳格に管理する。
Bについて：法令改正問題では公布日ではなく施行日を確認する。2026年時点では将来施行の制度である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0103

一般衛生管理・健康管理法令＞一般健康診断・面接指導・ストレスチェック | 難易度：標準

実務上の確認として、二つの論点に対する説明がともに妥当なものはどれか。

A：面接指導

B：記録保存

ア．【面接指導】医師による面接指導を実施し、その後必要な就業上の措置について医師の意見を聴く / 【記録保存】30年。一般健診も特別管理物質と同じ長期保存とする

イ．【面接指導】直属上司による面談だけで代替できる /

【記録保存】5年。健康診断個人票として保存する

ウ．【面接指導】医師による面接指導を実施し、その後必要な就業上の措置について医師の意見を聴く / 【記録保存】5年。健康診断個人票として保存する

エ．【面接指導】申出を理由に配置転換や解雇などの不利益取扱いを行う /

【記録保存】1年。次回健診まで保管すれば足りる

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。面接指導後は医師の意見を踏まえて必要な措置を検討する。

一方Bは不適切。一般健診個人票を一律30年保存する規定ではない。

イ：Aは不適切。法定面接指導は医師が行う。一方Bは適切。正しい。健康診断個人票は5年間保存する。

ウ：Aは適切。正しい。面接指導後は医師の意見を踏まえて必要な措置を検討する。

Bも適切。正しい。健康診断個人票は5年間保存する。

エ：Aは不適切。申出を理由とした不利益取扱いは禁止されている。Bも不適切。1年では法定期間を満たさない。

総合解説：Aについて：高ストレス者の面接指導は、本人申出→医師面接→医師意見→必要な就業措置という流れで行う。

Bについて：一般健康診断の個人票は5年間保存する。特殊健診には別の長期保存期間が定められる場合がある。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0104

一般衛生管理・健康管理法令＞一般健康診断・面接指導・ストレスチェック | 難易度：応用

次の二事項を同時に確認する。正しい説明のみで構成された選択肢はどれか。

A：改正法施行

B：記録保存

ア．【改正法施行】2028年4月1日から50人未満の事業場にも義務化される /

【記録保存】1年。次回健診まで保管すれば足りる

イ．【改正法施行】2027年4月1日から義務化される / 【記録保存】5年。健康診断個人票として保存する

ウ．【改正法施行】2025年5月の改正法公布日から即日、50人未満も義務化された /

【記録保存】3年。委員会議事録と同じ期間でよい

エ．【改正法施行】2028年4月1日から50人未満の事業場にも義務化される /

【記録保存】5年。健康診断個人票として保存する

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。小規模事業場への義務化は2028年4月1日施行である。一方Bは不適切。1年では法定期間を満たさない。

イ：Aは不適切。2027年4月1日ではない。一方Bは適切。正しい。健康診断個人票は5年間保存する。

ウ：Aは不適切。公布と施行日は同一ではない。Bも不適切。3年では不足する。

エ：Aは適切。正しい。小規模事業場への義務化は2028年4月1日施行である。Bも適切。正しい。健康診断個人票は5年間保存する。

総合解説：Aについて：法令改正問題では公布日ではなく施行日を確認する。2026年時点では将来施行の制度である。

Bについて：一般健康診断の個人票は5年間保存する。特殊健診には別の長期保存期間が定められる場合がある。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0105

一般衛生管理・健康管理法令＞事務所衛生基準・休養設備・照度・気積 | 難易度：応用

次の二つの論点に関する説明の組合せとして、両方とも適切なものはどれか。

A：気積算定

B：換気基準

ア．【気積算定】算定対象気積は220m³で1人当たり10m³となるため、基準を満たす /

【換気基準】原則として床面積の20分の1以上を確保する

イ．【気積算定】算定対象気積は220m³で1人当たり10m³となるため、基準を満たす /

【換気基準】床面積の半分以上を常時開放しなければならない

ウ．【気積算定】設備の容積は差し引かないので240m³として判定する /

【換気基準】原則として床面積の20分の1以上を確保する

エ．【気積算定】床面積だけで判定し、1人当たり10m²なければ違反となる /

【換気基準】換気設備の有無にかかわらず窓面積の基準は存在しない

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。80×3-20=220m³、22人で割ると1人10m³となり基準を満たす。

Bも適切。正しい。原則として床面積の20分の1以上の開放可能面積が必要である。

イ：Aは適切。正しい。80×3-20=220m³、22人で割ると1人10m³となり基準を満たす。

一方Bは不適切。2分の1まで求められていない。

ウ：Aは不適切。設備の占める容積は算定から除く。

一方Bは適切。正しい。原則として床面積の20分の1以上の開放可能面積が必要である。

エ：Aは不適切。基準は床面積ではなく気積で1人10m³以上である。Bも不適切。十分な換気設備がない場合には開口部基準がある。

総合解説：Aについて：事務所則の気積は、設備の占める容積等を除いて1人10m³以上。今回は220÷22=10m³/人で適合する。

Bについて：事務室の自然換気では、開放可能部分を床面積の20分の1以上確保するのが原則である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0106

一般衛生管理・健康管理法令＞事務所衛生基準・休養設備・照度・気積 | 難易度：基礎

新人教育用の確認資料を作成する。次の組合せのうち、二つの説明がともに適切なものはどれか。

A：換気基準

B：温湿度管理

ア．【換気基準】原則として床面積の20分の1以上を確保する /

【温湿度管理】気温は自由で湿度だけ50％に固定する

イ．【換気基準】原則として床面積の20分の1以上を確保する /

【温湿度管理】気温18～28 ・相対湿度40～70％

ウ．【換気基準】床面積の半分以上を常時開放しなければならない /

【温湿度管理】気温18～28 ・相対湿度40～70％

エ．【換気基準】換気設備の有無にかかわらず窓面積の基準は存在しない /

【温湿度管理】気温10～15 ・湿度20～30％

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。原則として床面積の20分の1以上の開放可能面積が必要である。

一方Bは不適切。気温・湿度の双方について努力基準がある。

イ：Aは適切。正しい。原則として床面積の20分の1以上の開放可能面積が必要である。

Bも適切。正しい。空調設備がある場合の努力基準は18～28 、40～70％である。

ウ：Aは不適切。2分の1まで求められていない。

一方Bは適切。正しい。空調設備がある場合の努力基準は18～28 、40～70％である。

エ：Aは不適切。十分な換気設備がない場合には開口部基準がある。Bも不適切。現行基準の範囲ではない。

総合解説：Aについて：事務室の自然換気では、開放可能部分を床面積の20分の1以上確保するのが原則である。

Bについて：2022年の改正後、空調事務室の気温努力基準は18 以上28 以下、相対湿度40～70％である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0107

一般衛生管理・健康管理法令＞事務所衛生基準・休養設備・照度・気積 | 難易度：標準

衛生管理の復習として、二つの事項を同時に確認する。記述の組合せとして正しいものはどれか。

A：空気環境基準

B：記録保存

ア：【空気環境基準】CO 50ppm以下・CO2 5,000ppm以下 /

【記録保存】1年だけ保存し、翌年の測定後に廃棄する

イ：【空気環境基準】CO2だけ規制されCOの基準はない / 【記録保存】測定の都度記録し、3年間保存する

ウ：【空気環境基準】CO 50ppm以下・CO2 5,000ppm以下 / 【記録保存】測定の都度記録し、3年間保存する

エ：【空気環境基準】CO 100ppm以下・CO2 10,000ppm以下 /

【記録保存】健康診断個人票と同じ5年間保存する

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。一般の室ではCO 50ppm以下、CO2 5,000ppm以下である。一方Bは不適切。1年では不足する。

イ：Aは不適切。両方に基準がある。一方Bは適切。正しい。測定の都度記録し3年間保存する。

ウ：Aは適切。正しい。一般の室ではCO 50ppm以下、CO2 5,000ppm以下である。

Bも適切。正しい。測定の都度記録し3年間保存する。

エ：Aは不適切。事務所則3条の基準より高い。Bも不適切。この測定記録は5年ではなく3年である。

総合解説：Aについて：事務室全体の空気基準と、空調設備から供給される空気の基準を区別する。

Bについて：測定項目だけでなく日時、方法、場所、測定者、改善措置等を記録し3年間保存する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0108

一般衛生管理・健康管理法令＞事務所衛生基準・休養設備・照度・気積 | 難易度：標準

次のA・Bに関する説明のうち、誤りを含まない組合せはどれか。

A：温湿度管理

B：作業環境測定

ア：【温湿度管理】気温18～28 ・相対湿度40～70% / 【作業環境測定】1年以内ごとに1回

イ：【温湿度管理】気温10～15 ・湿度20～30% / 【作業環境測定】2か月以内ごとに1回

ウ：【温湿度管理】気温30～35 ・湿度80～90% / 【作業環境測定】初回だけでよい

エ：【温湿度管理】気温18～28 ・相対湿度40～70% / 【作業環境測定】2か月以内ごとに1回

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。空調設備がある場合の努力基準は18～28 、40～70%である。一方Bは不適切。1年では長すぎる。

イ：Aは不適切。現行基準の範囲ではない。一方Bは適切。正しい。対象の室では原則2か月以内ごとに1回測定する。

ウ：Aは不適切。高温多湿で適切ではない。Bも不適切。定期測定が必要である。

エ：Aは適切。正しい。空調設備がある場合の努力基準は18～28 、40～70%である。

Bも適切。正しい。対象の室では原則2か月以内ごとに1回測定する。

総合解説：Aについて：2022年の改正後、空調事務室の気温努力基準は18 以上28 以下、相対湿度40～70%である。

Bについて：対象室ではCO・CO2、室温・外気温、相対湿度等を原則2か月以内ごとに測定する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0109

一般衛生管理・健康管理法令＞事務所衛生基準・休養設備・照度・気積 | 難易度：基礎

研修担当者が二つの事項を説明した。内容がともに適切なものを選べ。

A：作業環境測定

B：照明点検

ア．【作業環境測定】2か月以内ごとに1回 / 【照明点検】6か月以内ごとに1回、定期に点検する

イ．【作業環境測定】2か月以内ごとに1回 / 【照明点検】故障したときだけ点検すればよい

ウ．【作業環境測定】1年以内ごとに1回 / 【照明点検】6か月以内ごとに1回、定期に点検する

エ．【作業環境測定】初回だけでよい / 【照明点検】照度基準を満たせば設備点検は不要である

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。対象の室では原則2か月以内ごとに1回測定する。

Bも適切。正しい。照明設備は6か月以内ごとに1回定期点検する。

イ：Aは適切。正しい。対象の室では原則2か月以内ごとに1回測定する。

一方Bは不適切。故障時だけでは定期点検義務を満たさない。

ウ：Aは不適切。1年では長すぎる。一方Bは適切。正しい。照明設備は6か月以内ごとに1回定期点検する。

エ：Aは不適切。定期測定が必要である。Bも不適切。照度確保と設備点検の双方が必要である。

総合解説：Aについて：対象室ではCO・CO₂、室温・外気温、相対湿度等を原則2か月以内ごとに測定する。

Bについて：照明は明暗差やまぶしさにも配慮し、設備自体を6か月以内ごとに点検する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0110

一般衛生管理・健康管理法令＞事務所衛生基準・休養設備・照度・気積 | 難易度：標準

次の二つの事項について整理したメモのうち、両方とも正しいものはどれか。

A：記録保存

B：照度基準

ア．【記録保存】測定の都度記録し、3年間保存する / 【照度基準】50ルクス以上で足りる

イ．【記録保存】測定の都度記録し、3年間保存する /

【照度基準】付随的な事務作業は150ルクス以上とする

ウ．【記録保存】測定値が基準内なら記録自体を作らなくてよい /

【照度基準】付随的な事務作業は150ルクス以上とする

エ．【記録保存】1年だけ保存し、翌年の測定後に廃棄する / 【照度基準】100ルクス以上で足りる

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。測定の都度記録し3年間保存する。一方Bは不適切。法定基準より低い。

イ：Aは適切。正しい。測定の都度記録し3年間保存する。Bも適切。正しい。付随的な事務作業は150ルクス以上である。

ウ：Aは不適切。基準内でも記録保存義務がある。一方Bは適切。正しい。付随的な事務作業は150ルクス以上である。

エ：Aは不適切。1年では不足する。Bも不適切。法定基準より低い。

総合解説：Aについて：測定項目だけでなく日時、方法、場所、測定者、改善措置等を記録し3年間保存する。

Bについて：照度基準は作業区分によって異なる。一般300ルクス、付随150ルクスを区別する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0111

一般衛生管理・健康管理法令＞事務所衛生基準・休養設備・照度・気積 | 難易度：基礎

試験対策として二つの関連事項を比較する。正しい説明の組合せはどれか。

A：照度基準

B：仮眠設備

ア．【照度基準】一般的な事務作業は300ルクス以上とする /

【仮眠設備】男女共用の床に寝具なしで横になればよい

イ．【照度基準】100ルクス以上あれば一般事務の基準を満たす /

【仮眠設備】適当な睡眠・仮眠場所を男女別に設け、寝具等を備え、疾病感染予防措置を講じる

ウ．【照度基準】一般的な事務作業は300ルクス以上とする /

【仮眠設備】適当な睡眠・仮眠場所を男女別に設け、寝具等を備え、疾病感染予防措置を講じる

エ．【照度基準】付随的な事務作業と同じ150ルクス以上で足りる /

【仮眠設備】仮眠の機会があっても設備は一切不要である

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。一般的な事務作業は300ルクス以上である。一方Bは不適切。男女別設備と必要用品が求められる。

イ：Aは不適切。一般的な事務作業の現行最低基準より低い。一方Bは適切。正しい。規則20条の要件である。

ウ：Aは適切。正しい。一般的な事務作業は300ルクス以上である。Bも適切。正しい。規則20条の要件である。

エ：Aは不適切。150ルクスは付随的な事務作業の基準である。Bも不適切。仮眠機会がある場合に設備義務がある。

総合解説：Aについて：2022年改正後、事務作業の区分は一般的な事務作業300ルクス以上、付随的な事務作業150ルクス以上である。

Bについて：夜間勤務や途中仮眠のある職場では、休憩設備とは別に適切な睡眠・仮眠場所を整備する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0112

一般衛生管理・健康管理法令＞事務所衛生基準・休養設備・照度・気積 | 難易度：標準

次の確認事項A・Bについて、適切な説明だけを組み合わせたものはどれか。

A：照度基準

B：休養設備

ア．【照度基準】付随的な事務作業は150ルクス以上とする /

【休養設備】休憩用の椅子を1脚置けば休養室等の義務を満たす

イ．【照度基準】100ルクス以上で足りる /

【休養設備】労働者総数が50人以上なので、横になれる休養室等を男女別に設ける必要がある

ウ．【照度基準】一般的な事務作業と同じ300ルクス以上でなければならない /

【休養設備】総数が100人未満なので設置不要である

エ．【照度基準】付随的な事務作業は150ルクス以上とする /

【休養設備】労働者総数が50人以上なので、横になれる休養室等を男女別に設ける必要がある

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。付随的な事務作業は150ルクス以上である。

一方Bは不適切。横になれる休養室または休養所が必要で、椅子だけでは代替できない。

イ：Aは不適切。法定基準より低い。一方Bは適切。正しい。本例は総数50人以上であり、男女別の休養室等が必要である。

ウ：Aは不適切。300ルクスは一般的な事務作業の基準である。Bも不適切。総数80人で50人以上に該当する。

エ：Aは適切。正しい。付随的な事務作業は150ルクス以上である。

Bも適切。正しい。本例は総数50人以上であり、男女別の休養室等が必要である。

総合解説：Aについて：照度基準は作業区分によって異なる。一般300ルクス、付随150ルクスを区別する。

Bについて：休養室等は「常時50人以上」または「常時女性30人以上」が必要となり、男性用・女性用に区別する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0113 一般衛生管理・健康管理法令＞事務所衛生基準・休養設備・照度・気積 | 難易度：基礎

二つの論点を関連付けて判断する問題である。両方の記述が正しい選択肢はどれか。

A：照明点検

B：清掃管理

ア：【照明点検】6か月以内ごとに1回、定期に点検する /

【清掃管理】日常清掃に加え、大掃除を6か月以内ごとに1回、定期に統一的行う

イ：【照明点検】6か月以内ごとに1回、定期に点検する /

【清掃管理】日常清掃だけで定期的大掃除は不要である

ウ：【照明点検】故障したときだけ点検すればよい /

【清掃管理】日常清掃に加え、大掃除を6か月以内ごとに1回、定期に統一に行う

エ：【照明点検】照度基準を満たせば設備点検は不要である / 【清掃管理】年1回だけ大掃除すればよい

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。照明設備は6か月以内ごとに1回定期点検する。Bも適切。正しい。大掃除は6か月以内ごとに1回行う。

イ：Aは適切。正しい。照明設備は6か月以内ごとに1回定期点検する。一方Bは不適切。定期的大掃除も法定されている。

ウ：Aは不適切。故障時だけでは定期点検義務を満たさない。一方Bは適切。正しい。大掃除は6か月以内ごとに1回行う。

エ：Aは不適切。照度確保と設備点検の双方が必要である。Bも不適切。年1回では周期が長い。

総合解説：Aについて：照明は明暗差やまぶしさにも配慮し、設備自体を6か月以内ごとに点検する。

Bについて：事務所衛生では日常清掃と、6か月以内ごとの統一的な大掃除を組み合わせる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0114 一般衛生管理・健康管理法令＞事務所衛生基準・休養設備・照度・気積 | 難易度：標準

次のA・Bの説明を確認した。訂正の必要がない組合せはどれか。

A：清掃管理

B：仮眠設備

ア：【清掃管理】日常清掃に加え、大掃除を6か月以内ごとに1回、定期に統一に行う /

【仮眠設備】男女共用の床に寝具なしで横になれればよい

イ：【清掃管理】日常清掃に加え、大掃除を6か月以内ごとに1回、定期に統一に行う /

【仮眠設備】適当な睡眠・仮眠場所を男女別に設け、寝具等を備え、疾病感染予防措置を講じる

ウ：【清掃管理】日常清掃だけで定期的大掃除は不要である /

【仮眠設備】適当な睡眠・仮眠場所を男女別に設け、寝具等を備え、疾病感染予防措置を講じる

エ：【清掃管理】年1回だけ大掃除すればよい / 【仮眠設備】仮眠の機会があっても設備は一切不要である

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。大掃除は6か月以内ごとに1回行う。一方Bは不適切。男女別設備と必要用品が求められる。

イ：Aは適切。正しい。大掃除は6か月以内ごとに1回行う。Bも適切。正しい。規則20条の要件である。

ウ：Aは不適切。定期的大掃除も法定されている。一方Bは適切。正しい。規則20条の要件である。

エ：Aは不適切。年1回では周期が長い。Bも不適切。仮眠機会がある場合に設備義務がある。

総合解説：Aについて：事務所衛生では日常清掃と、6か月以内ごとの統一的な大掃除を組み合わせる。

Bについて：夜間勤務や途中仮眠のある職場では、休憩設備とは別に適切な睡眠・仮眠場所を整備する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0115

一般衛生管理・健康管理法令＞事務所衛生基準・休養設備・照度・気積 | 難易度：応用

実務上の確認として、二つの論点に対する説明がともに妥当なものはどれか。

A：休養設備

B：空気環境基準

ア．【休養設備】労働者総数が50人以上なので、横になれる休養室等を男女別に設ける必要がある / 【空気環境基準】CO2だけ規制されCOの基準はない

イ．【休養設備】女性が50人未満なので設置不要である / 【空気環境基準】CO 50ppm以下・CO2 5,000ppm以下

ウ．【休養設備】労働者総数が50人以上なので、横になれる休養室等を男女別に設ける必要がある / 【空気環境基準】CO 50ppm以下・CO2 5,000ppm以下

エ．【休養設備】休憩用の椅子を1脚置けば休養室等の義務を満たす / 【空気環境基準】CO 100ppm以下・CO2 10,000ppm以下

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。本例は総数50人以上であり、男女別の休養室等が必要である。一方Bは不適切。両方に基準がある。イ：Aは不適切。女性30人以上という別基準にも該当する。一方Bは適切。正しい。一般の室ではCO 50ppm以下、CO2

5,000ppm以下である。

ウ：Aは適切。正しい。本例は総数50人以上であり、男女別の休養室等が必要である。Bも適切。正しい。一般の室ではCO 50ppm以下、CO2 5,000ppm以下である。

エ：Aは不適切。横になれる休養室または休養所が必要で、椅子だけでは代替できない。Bも不適切。事務所則3条の基準より高い。

総合解説：Aについて：休養室等は「常時50人以上」または「常時女性30人以上」で必要となり、男性用・女性用に区別する。

Bについて：事務室全体の空気基準と、空調設備から供給される空気の基準を区別する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0116

一般衛生管理・健康管理法令＞事務所衛生基準・休養設備・照度・気積 | 難易度：応用

次の二事項を同時に確認する。正しい説明のみで構成された選択肢はどれか。

A：仮眠設備

B：空気環境基準

ア．【仮眠設備】適当な睡眠・仮眠場所を男女別に設け、寝具等を備え、疾病感染予防措置を講じる /

【空気環境基準】CO 100ppm以下・CO2 10,000ppm以下

イ．【仮眠設備】仮眠の機会があっても設備は一切不要である / 【空気環境基準】CO 50ppm以下・CO2 5,000ppm以下

ウ．【仮眠設備】通常の執務机で寝よう指示すればよい / 【空気環境基準】CO 10ppm以下・CO2

1,000ppm以下だけが全ての室に適用される

エ．【仮眠設備】適当な睡眠・仮眠場所を男女別に設け、寝具等を備え、疾病感染予防措置を講じる /

【空気環境基準】CO 50ppm以下・CO2 5,000ppm以下

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。規則20条の要件である。一方Bは不適切。事務所則3条の基準より高い。

イ：Aは不適切。仮眠機会がある場合に設備義務がある。一方Bは適切。正しい。一般の室ではCO 50ppm以下、CO2 5,000ppm以下である。

ウ：Aは不適切。適切な睡眠設備とはいえない。Bも不適切。これは空調設備から供給される空気に関する別基準と混同している。

エ：Aは適切。正しい。規則20条の要件である。Bも適切。正しい。一般の室ではCO 50ppm以下、CO2 5,000ppm以下である。

総合解説：Aについて：夜間勤務や途中仮眠のある職場では、休憩設備とは別に適切な睡眠・仮眠場所を整備する。

Bについて：事務室全体の空気基準と、空調設備から供給される空気の基準を区別する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0117 労働基準法 > 労働時間・休憩・休日・36協定 | 難易度：基礎

次の二つの論点に関する説明の組合せとして、両方とも適切なものはどれか。

A：法定労働時間

B：休憩時間

ア．【法定労働時間】休憩時間を除き1日8時間・1週40時間以内 / 【休憩時間】1時間

イ．【法定労働時間】休憩時間を除き1日8時間・1週40時間以内 / 【休憩時間】45分

ウ．【法定労働時間】1日10時間・1週50時間以内 / 【休憩時間】1時間

エ．【法定労働時間】1日8時間だけで週の上限はない / 【休憩時間】休憩は不要である

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。原則は1日8時間、1週40時間である。

Bも適切。正しい。8時間を超えるため少なくとも1時間の休憩が必要である。

イ：Aは適切。正しい。原則は1日8時間、1週40時間である。

一方Bは不適切。45分は6時間を超え8時間以下の場合の最低基準である。

ウ：Aは不適切。一般原則を超えている。一方Bは適切。正しい。8時間を超えるため少なくとも1時間の休憩が必要である。

エ：Aは不適切。1日の上限だけでなく週の上限もある。Bも不適切。6時間を超える場合には休憩が必要である。

総合解説：Aについて：変形労働時間制等の例外を除き、法定労働時間は休憩を除き1日8時間・週40時間である。

Bについて：労働時間が6時間超なら45分以上、8時間超なら1時間以上の休憩を労働時間の途中に与える。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0118 労働基準法 > 労働時間・休憩・休日・36協定 | 難易度：基礎

新人教育用の確認資料を作成する。次の組合せのうち、二つの説明がともに適切なものはどれか。

A：休憩時間

B：休日基準

ア．【休憩時間】1時間 / 【休日基準】週休2日を必ず与えなければならない

イ．【休憩時間】1時間 / 【休日基準】毎週少なくとも1日、または4週間を通じ4日以上の日を与える

ウ．【休憩時間】45分 / 【休日基準】毎週少なくとも1日、または4週間を通じ4日以上の日を与える

エ．【休憩時間】休憩は不要である / 【休日基準】毎月1日あればよい

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。8時間を超えるため少なくとも1時間の休憩が必要である。

一方Bは不適切。法は一律に週休2日を要求しているわけではない。

イ：Aは適切。正しい。8時間を超えるため少なくとも1時間の休憩が必要である。

Bも適切。正しい。法35条の原則と変形休日制である。

ウ：Aは不適切。45分は6時間を超え8時間以下の場合の最低基準である。

一方Bは適切。正しい。法35条の原則と変形休日制である。

エ：Aは不適切。6時間を超える場合には休憩が必要である。Bも不適切。月1日では不足する。

総合解説：Aについて：労働時間が6時間超なら45分以上、8時間超なら1時間以上の休憩を労働時間の途中に与える。

Bについて：法定休日は原則週1日で、例外として4週間を通じ4日以上とすることができる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0119 労働基準法 > 労働時間・休憩・休日・36協定 | 難易度：標準

衛生管理の復習として、二つの事項を同時に確認する。記述の組合せとして正しいものはどれか。

A：休憩原則

B：上限規制

ア．【休憩原則】労働時間の途中に与え、原則として労働者に自由に利用させる /

【上限規制】原則を月60時間・年720時間とする

イ．【休憩原則】休憩中の外出を一律に禁じれば必ず適法である /

【上限規制】原則は月45時間・年360時間以内とする

ウ．【休憩原則】労働時間の途中に与え、原則として労働者に自由に利用させる /

【上限規制】原則は月45時間・年360時間以内とする

エ．【休憩原則】終業後にまとめて休憩時間分を付ければよい /

【上限規制】月100時間・年1,000時間まで通常条項で定められる

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。途中付与と自由利用が休憩の基本原則である。一方Bは不適切。これは原則上限ではない。

イ：Aは不適切。自由利用原則との関係で一律禁止が常に適法とはいえない。

一方Bは適切。正しい。一般の原則限度は月45時間・年360時間である。

ウ：Aは適切。正しい。途中付与と自由利用が休憩の基本原則である。

Bも適切。正しい。一般の原則限度は月45時間・年360時間である。

エ：Aは不適切。休憩は労働時間の途中に与える必要がある。Bも不適切。法定上限を大きく超える。

総合解説：Aについて：休憩は単に労働から離れる時間ではなく、途中付与・自由利用という法的要件がある。

Bについて：36協定を締結しても無制限な残業は認められず、一般原則は月45時間・年360時間である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0120 労働基準法 > 労働時間・休憩・休日・36協定 | 難易度：基礎

次のA・Bに関する説明のうち、誤りを含まない組合せはどれか。

A：休日基準

B：36協定

ア．【休日基準】毎週少なくとも1日、または4週間を通じ4日以上の日を与える /

【36協定】就業規則に残業可能とだけ書けばよい

イ．【休日基準】毎月1日あればよい /

【36協定】過半数労組等との36協定を締結し、所轄労働基準監督署長へ届け出る

ウ．【休日基準】年間10日あればよい / 【36協定】産業医の許可だけを得ればよい

エ．【休日基準】毎週少なくとも1日、または4週間を通じ4日以上の日を与える /

【36協定】過半数労組等との36協定を締結し、所轄労働基準監督署長へ届け出る

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。法35条の原則と変形休日制である。

一方Bは不適切。就業規則だけでは法定時間外・休日労働の免罰効を得られない。

イ：Aは不適切。月1日では不足する。一方Bは適切。正しい。労基法36条に基づく労使協定の締結・届出が必要である。

ウ：Aは不適切。年間総数だけで判断する制度ではない。Bも不適切。産業医の許可制度ではない。

エ：Aは適切。正しい。法35条の原則と変形休日制である。

Bも適切。正しい。労基法36条に基づく労使協定の締結・届出が必要である。

総合解説：Aについて：法定休日は原則週1日で、例外として4週間を通じ4日以上とすることができる。

Bについて：36協定は、法定時間外・法定休日労働を行わせるための労使協定で、行政官庁への届出が必要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0121 労働基準法 > 労働時間・休憩・休日・36協定 | 難易度：標準

研修担当者が二つの事項を説明した。内容がともに適切なものを選び。

A：36協定

B：複数月平均

ア．【36協定】過半数労組等との36協定を締結し、所轄労働基準監督署長へ届け出る /

【複数月平均】2～6か月の各平均を1か月当たり80時間以内にする

イ．【36協定】過半数労組等との36協定を締結し、所轄労働基準監督署長へ届け出る /

【複数月平均】複数月平均は120時間以内ならよい

ウ．【36協定】就業規則に残業可能とだけ書けばよい /

【複数月平均】2～6か月の各平均を1か月当たり80時間以内にする

エ．【36協定】産業医の許可だけを得ればよい /

【複数月平均】単月100時間未満だけ守れば複数月平均は問われない

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。労基法36条に基づく労使協定の締結・届出が必要である。

Bも適切。正しい。2～6か月平均はすべて1か月当たり80時間以内とする。

イ：Aは適切。正しい。労基法36条に基づく労使協定の締結・届出が必要である。一方Bは不適切。法定上限を超える。

ウ：Aは不適切。就業規則だけでは法定時間外・休日労働の免罰効を得られない。

一方Bは適切。正しい。2～6か月平均はすべて1か月当たり80時間以内とする。

エ：Aは不適切。産業医の許可制度ではない。Bも不適切。単月100時間未満に加えて複数月平均80時間以内も必要である。

総合解説：Aについて：36協定は、法定時間外・法定休日労働を行わせるための労使協定で、行政官庁への届出が必要である。

Bについて：上限規制では、単月だけでなく2・3・4・5・6か月の平均がすべて80時間以内を確認する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0122 労働基準法 > 労働時間・休憩・休日・36協定 | 難易度：基礎

次の二つの事項について整理したメモのうち、両方とも正しいものはどれか。

A：上限規制

B：単月上限

ア．【上限規制】原則は月45時間・年360時間以内とする / 【単月上限】単月120時間以下ならよい

イ．【上限規制】原則は月45時間・年360時間以内とする /

【単月上限】単月100時間未満でなければならない

ウ．【上限規制】36協定があれば法定上限は労使で自由に決められる /

【単月上限】単月100時間未満でなければならない

エ．【上限規制】原則を月60時間・年720時間とする /

【単月上限】単月100時間以下ならちょうど100時間までよい

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。一般の原則限度は月45時間・年360時間である。一方Bは不適切。120時間は法定上限を超える。

イ：Aは適切。正しい。一般の原則限度は月45時間・年360時間である。

Bも適切。正しい。休日労働を含み単月100時間未満が絶対上限である。

ウ：Aは不適切。36協定にも法定上限規制がある。一方Bは適切。正しい。休日労働を含み単月100時間未満が絶対上限である。

エ：Aは不適切。これは原則上限ではない。Bも不適切。「100時間以下」ではなく「100時間未満」である。

総合解説：Aについて：36協定を締結しても無制限な残業は認められず、一般原則は月45時間・年360時間である。

Bについて：単月100時間未満は、特別条項の協定時間とは別に守るべき絶対上限である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0123

労働基準法 > 労働時間・休憩・休日・36協定 | 難易度：標準

試験対策として二つの関連事項を比較する。正しい説明の組合せはどれか。

A：特別条項

B：休日労働

ア．【特別条項】特別条項でも時間外労働は年720時間以内とする /

【休日労働】休日出勤が年1回だけなら協定不要である

イ．【特別条項】特別条項でも年360時間を絶対に超えられない /

【休日労働】法定休日労働を行わせる場合は、36協定で休日労働について定め、届出を行う必要がある

ウ．【特別条項】特別条項でも時間外労働は年720時間以内とする /

【休日労働】法定休日労働を行わせる場合は、36協定で休日労働について定め、届出を行う必要がある

エ．【特別条項】特別条項なら年1,000時間まで認められる /

【休日労働】本人が同意すれば36協定なしで法定休日労働を命じられる

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。時間外労働は年720時間以内でなければならない。

一方Bは不適切。回数が少なくても法定休日労働には手続が必要である。

イ：Aは不適切。360時間は原則限度であり、特別条項では一定範囲で超えられる。

一方Bは適切。正しい。法定休日労働を行わせるには36協定の範囲に含める必要がある。

ウ：Aは適切。正しい。時間外労働は年720時間以内でなければならない。

Bも適切。正しい。法定休日労働を行わせるには36協定の範囲に含める必要がある。

エ：Aは不適切。法定上限を超える。 Bも不適切。個人同意だけでは法36条の手続を代替できない。

総合解説：Aについて：特別条項を設けても、時間外労働は年720時間以内という絶対上限を守る必要がある。

Bについて：36協定は法定時間外労働だけでなく法定休日労働を行わせる場合にも必要となる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0124

労働基準法 > 労働時間・休憩・休日・36協定 | 難易度：標準

次の確認事項A・Bについて、適切な説明だけを組み合わせたものはどれか。

A：単月上限

B：臨時的事情

ア．【単月上限】単月100時間未満でなければならない / 【臨時的事情】産業医が同意すれば月数制限はなくなる

イ．【単月上限】単月100時間以下ならちょうど100時間までよい /

【臨時的事情】特別条項は通常予見できない臨時的な特別の事情を前提とし、恒常的な長時間労働のための制度ではない

ウ．【単月上限】年720時間以内なら単月上限はない /

【臨時的事情】労使合意があれば理由を問わず毎月45時間超が認められる

エ．【単月上限】単月100時間未満でなければならない /

【臨時的事情】特別条項は通常予見できない臨時的な特別の事情を前提とし、恒常的な長時間労働のための制度ではない

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。休日労働を含み単月100時間未満が絶対上限である。

一方Bは不適切。産業医同意で法定上限が消えることはない。

イ：Aは不適切。「100時間以下」ではなく「100時間未満」である。

一方Bは適切。正しい。恒常的人員不足を理由に常態的に原則限度を超える制度ではない。

ウ：Aは不適切。年上限に加えて単月上限もある。 Bも不適切。特別条項には臨時的な特別事情が必要である。

エ：Aは適切。正しい。休日労働を含み単月100時間未満が絶対上限である。

Bも適切。正しい。恒常的人員不足を理由に常態的に原則限度を超える制度ではない。

総合解説：Aについて：単月100時間未満は、特別条項の協定時間とは別に守るべき絶対上限である。

Bについて：特別条項は例外制度であり、長時間労働を恒常化させるために利用してはならない。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0125

労働基準法 > 労働時間・休憩・休日・36協定 | 難易度：標準

二つの論点を関連付けて判断する問題である。両方の記述が正しい選択肢はどれか。

A：複数月平均

B：回数制限

- ア．【複数月平均】2～6か月の各平均を1か月当たり80時間以内に作る / 【回数制限】6か月以内
イ．【複数月平均】2～6か月の各平均を1か月当たり80時間以内に作る / 【回数制限】12か月すべて
ウ．【複数月平均】複数月平均は120時間以内ならよい / 【回数制限】6か月以内
エ．【複数月平均】単月100時間未満だけ守れば複数月平均は問われない / 【回数制限】9か月以内

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。2～6か月平均はすべて1か月当たり80時間以内とする。
Bも適切。正しい。45時間を超えることができるのは年6か月以内である。
イ：Aは適切。正しい。2～6か月平均はすべて1か月当たり80時間以内とする。
一方Bは不適切。恒常的に45時間超を認める制度ではない。
ウ：Aは不適切。法定上限を超える。一方Bは適切。正しい。45時間を超えることができるのは年6か月以内である。
エ：Aは不適切。単月100時間未満に加えて複数月平均80時間以内も必要である。Bも不適切。9か月では法定上限を超える。
総合解説：Aについて：上限規制では、単月だけでなく2・3・4・5・6か月の平均がすべて80時間以内を確認する。
Bについて：特別条項は臨時的な事情に限る制度であり、原則限度を超える月は年6か月以内に限定される。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0126

労働基準法 > 労働時間・休憩・休日・36協定 | 難易度：標準

次のA・Bの説明を確認した。訂正の必要がない組合せはどれか。

A：回数制限

B：休日労働

- ア．【回数制限】6か月以内 / 【休日労働】休日出勤が年1回だけなら協定不要である
イ．【回数制限】6か月以内 /
【休日労働】法定休日労働を行わせる場合は、36協定で休日労働について定め、届出を行う必要がある
ウ．【回数制限】12か月すべて /
【休日労働】法定休日労働を行わせる場合は、36協定で休日労働について定め、届出を行う必要がある
エ．【回数制限】9か月以内 / 【休日労働】本人が同意すれば36協定なしで法定休日労働を命じられる

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。45時間を超えることができるのは年6か月以内である。
一方Bは不適切。回数が少なくても法定休日労働には手続が必要である。
イ：Aは適切。正しい。45時間を超えることができるのは年6か月以内である。
Bも適切。正しい。法定休日労働を行わせるには36協定の範囲に含める必要がある。
ウ：Aは不適切。恒常的に45時間超を認める制度ではない。
一方Bは適切。正しい。法定休日労働を行わせるには36協定の範囲に含める必要がある。
エ：Aは不適切。9か月では法定上限を超える。Bも不適切。個人同意だけでは法36条の手続を代替できない。
総合解説：Aについて：特別条項は臨時的な事情に限る制度であり、原則限度を超える月は年6か月以内に限定される。
Bについて：36協定は法定時間外労働だけでなく法定休日労働を行わせる場合にも必要となる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0127 労働基準法 > 労働時間・休憩・休日・36協定 | 難易度：応用

実務上の確認として、二つの論点に対する説明がともに妥当なものはどれか。

A：臨時的事情

B：休憩原則

ア．【臨時的事情】特別条項は通常予見できない臨時的な特別の事情を前提とし、恒常的な長時間労働のための制度ではない / 【休憩原則】休憩中の外出を一律に禁じれば必ず適法である

イ．【臨時的事情】年間720時間以内なら恒常的な45時間超でも問題ない /

【休憩原則】労働時間の途中に与え、原則として労働者に自由に利用させる

ウ．【臨時的事情】特別条項は通常予見できない臨時的な特別の事情を前提とし、恒常的な長時間労働のための制度ではない / 【休憩原則】労働時間の途中に与え、原則として労働者に自由に利用させる

エ．【臨時的事情】産業医が同意すれば月数制限はなくなる /

【休憩原則】終業後にまとめて休憩時間分を付ければよい

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。恒常的人員不足を理由に常態的に原則限度を超える制度ではない。

一方Bは不適切。自由利用原則との関係で一律禁止が常に適法とはいえない。

イ：Aは不適切。年上限だけでなく月数や単月・複数月上限等がある。

一方Bは適切。正しい。途中付与と自由利用が休憩の基本原則である。

ウ：Aは適切。正しい。恒常的人員不足を理由に常態的に原則限度を超える制度ではない。

Bも適切。正しい。途中付与と自由利用が休憩の基本原則である。

エ：Aは不適切。産業医同意で法定上限が消えることはない。 Bも不適切。休憩は労働時間の途中に与える必要がある。

総合解説：Aについて：特別条項は例外制度であり、長時間労働を恒常化させるために利用してはならない。

Bについて：休憩は単に労働から離れる時間ではなく、途中付与・自由利用という法的要件がある。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0128 労働基準法 > 労働時間・休憩・休日・36協定 | 難易度：応用

次の二事項を同時に確認する。正しい説明のみで構成された選択肢はどれか。

A：休日労働

B：休憩原則

ア．【休日労働】法定休日労働を行わせる場合は、36協定で休日労働について定め、届出を行う必要がある /

【休憩原則】終業後にまとめて休憩時間分を付ければよい

イ．【休日労働】本人が同意すれば36協定なしで法定休日労働を命じられる /

【休憩原則】労働時間の途中に与え、原則として労働者に自由に利用させる

ウ．【休日労働】時間外労働を行わせない会社なら休日労働の協定は一切不要である /

【休憩原則】休憩中も電話対応を義務付ければ自由利用となる

エ．【休日労働】法定休日労働を行わせる場合は、36協定で休日労働について定め、届出を行う必要がある /

【休憩原則】労働時間の途中に与え、原則として労働者に自由に利用させる

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。法定休日労働を行わせるには36協定の範囲に含める必要がある。

一方Bは不適切。休憩は労働時間の途中に与える必要がある。

イ：Aは不適切。個人同意だけでは法36条の手続を代替できない。

一方Bは適切。正しい。途中付与と自由利用が休憩の基本原則である。

ウ：Aは不適切。法定休日労働にも36協定が必要である。

Bも不適切。電話対応を義務付ける時間は休憩と評価されないことがある。

エ：Aは適切。正しい。法定休日労働を行わせるには36協定の範囲に含める必要がある。

Bも適切。正しい。途中付与と自由利用が休憩の基本原則である。

総合解説：Aについて：36協定は法定時間外労働だけでなく法定休日労働を行わせる場合にも必要となる。

Bについて：休憩は単に労働から離れる時間ではなく、途中付与・自由利用という法的要件がある。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0129 労働基準法 > 年次有給休暇・変形労働時間等 | 難易度：基礎

次の二つの論点に関する説明の組合せとして、両方とも適切なものはどれか。

A：年休付与

B：付与日数

ア：【年休付与】6か月継続勤務し、その期間の全労働日の8割以上出勤する /

【付与日数】一般労働者は6年6か月以上で20日が最高付与日数となる

イ：【年休付与】6か月継続勤務し、その期間の全労働日の8割以上出勤する /

【付与日数】法定表では最大25日まで増える

ウ：【年休付与】3か月勤務すれば出勤率に関係なく10日付与する /

【付与日数】一般労働者は6年6か月以上で20日が最高付与日数となる

エ：【年休付与】1年勤務し欠勤が1日もない場合だけ付与する /

【付与日数】法定表では最大30日まで増える

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。6か月継続勤務かつ8割以上出勤が基本要件である。

Bも適切。正しい。6年6か月以上では20日が法定上限となる。

イ：Aは適切。正しい。6か月継続勤務かつ8割以上出勤が基本要件である。一方Bは不適切。法定の一般付与表に25日はない。

ウ：Aは不適切。3か月では法定の初回基準に達しない。一方Bは適切。正しい。6年6か月以上では20日が法定上限となる。

エ：Aは不適切。無欠勤までは要求されない。Bも不適切。法定上限は30日ではない。

総合解説：Aについて：年休は雇用形態ではなく、継続勤務期間と出勤率等の法定要件で判断する。

Bについて：一般労働者の年休は10日から段階的に増え、6年6か月以上で20日となる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0130 労働基準法 > 年次有給休暇・変形労働時間等 | 難易度：基礎

新人教育用の確認資料を作成する。次の組合せのうち、二つの説明がともに適切なものはどれか。

A：付与日数

B：時間単位年休

ア：【付与日数】一般労働者は6年6か月以上で20日が最高付与日数となる /

【時間単位年休】上限はなく全日数を時間単位にできる

イ：【付与日数】一般労働者は6年6か月以上で20日が最高付与日数となる / 【時間単位年休】年5日以内

ウ：【付与日数】法定表では最大25日まで増える / 【時間単位年休】年5日以内

エ：【付与日数】法定表では最大30日まで増える / 【時間単位年休】年10日まで

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。6年6か月以上では20日が法定上限となる。一方Bは不適切。時間単位年休には上限がある。

イ：Aは適切。正しい。6年6か月以上では20日が法定上限となる。Bも適切。正しい。時間単位で与えられるのは年5日以内である。

ウ：Aは不適切。法定の一般付与表に25日はない。一方Bは適切。正しい。時間単位で与えられるのは年5日以内である。

エ：Aは不適切。法定上限は30日ではない。Bも不適切。法定上限を超える。

総合解説：Aについて：一般労働者の年休は10日から段階的に増え、6年6か月以上で20日となる。

Bについて：時間単位年休は労使協定が必要で、日単位取得の原則を残すため年5日以内に限定される。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0131 労働基準法 > 年次有給休暇・変形労働時間等 | 難易度：標準

衛生管理の復習として、二つの事項を同時に確認する。記述の組合せとして正しいものはどれか。

A：年5日取得

B：時季変更権

ア．【年5日取得】基準日から1年以内に5日取得させる必要があり、本人の時季指定や計画的付与で取得した日数は5日から控除できる / 【時季変更権】使用者が単に忙しいと感じた場合は常に変更できる

イ．【年5日取得】5日取得義務は正社員には適用されない /

【時季変更権】その時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合に限り、他の時季へ変更できる

ウ．【年5日取得】基準日から1年以内に5日取得させる必要があり、本人の時季指定や計画的付与で取得した日数は5日から控除できる /

【時季変更権】その時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合に限り、他の時季へ変更できる

エ．【年5日取得】労働者が1日も取得しなくても使用者は何もしなくてよい /

【時季変更権】年休の利用目的が旅行なら必ず変更できる

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。既に取得した日数を考慮し不足分を指定する。

一方Bは不適切。時季変更権は客観的要件の下で例外的に認められる。

イ：Aは不適切。付与日数10日以上なら雇用形態にかかわらず対象となり得る。

一方Bは適切。正しい。事業の正常な運営を妨げる場合が法定要件である。

ウ：Aは適切。正しい。既に取得した日数を考慮し不足分を指定する。

Bも適切。正しい。事業の正常な運営を妨げる場合が法定要件である。

エ：Aは不適切。使用者には取得確保義務がある。Bも不適切。年休の利用目的は原則問われない。

総合解説：Aについて：年5日取得義務は年休消化を確実にする制度で、労働者取得分・計画付与分を二重に数えない。

Bについて：年休の時季指定権は労働者にあり、使用者の時季変更権は事業運営上の具体的支障がある場合に限定される。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0132 労働基準法 > 年次有給休暇・変形労働時間等 | 難易度：標準

次のA・Bに関する説明のうち、誤りを含まない組合せはどれか。

A：時間単位年休

B：計画年休

ア．【時間単位年休】年5日以内 / 【計画年休】労使協定なしでいつでも会社が指定できる

イ．【時間単位年休】年10日まで /

【計画年休】労使協定により、各労働者の年休日数のうち5日を超える部分について計画的に付与できる

ウ．【時間単位年休】年20日まで / 【計画年休】計画的付与制度は法律上認められていない

エ．【時間単位年休】年5日以内 /

【計画年休】労使協定により、各労働者の年休日数のうち5日を超える部分について計画的に付与できる

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。時間単位で与えられるのは年5日以内である。一方Bは不適切。計画的付与には労使協定が必要である。

イ：Aは不適切。法定上限を超える。

一方Bは適切。正しい。労働者が自由に取得できる5日を確保した上で、それを超える部分を計画付与できる。

ウ：Aは不適切。法定上限を超える。Bも不適切。法39条に制度が規定されている。

エ：Aは適切。正しい。時間単位で与えられるのは年5日以内である。

Bも適切。正しい。労働者が自由に取得できる5日を確保した上で、それを超える部分を計画付与できる。

総合解説：Aについて：時間単位年休は労使協定が必要で、日単位取得の原則を残すため年5日以内に限定される。

Bについて：計画的付与は年休取得促進の方法だが、労働者が自ら指定できる年5日を残す必要がある。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0133 労働基準法 > 年次有給休暇・変形労働時間等 | 難易度：基礎

研修担当者が二つの事項を説明した。内容がともに適切なものを選べ。

A：計画年休

B：変形労働時間制

ア．【計画年休】労使協定により、各労働者の年休日数のうち5日を超える部分について計画的に付与できる / 【変形労働時間制】労使協定等で1か月を超え1年以内の対象期間を定め、期間平均で1週40時間以内となるよう労働時間を配分する

イ．【計画年休】労使協定により、各労働者の年休日数のうち5日を超える部分について計画的に付与できる /

【変形労働時間制】労使協定は不要で使用者が口頭で導入できる

ウ．【計画年休】労使協定なしでいつでも会社が指定できる / 【変形労働時間制】労使協定等で1か月を超え1年以内の対象期間を定め、期間平均で1週40時間以内となるよう労働時間を配分する

エ．【計画年休】計画的付与制度は法律上認められていない / 【変形労働時間制】対象期間は必ず10年間とする

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。労働者が自由に取得できる5日を確保した上で、それをを超える部分を計画付与できる。

Bも適切。正しい。対象期間の平均で週40時間以内に収める。

イ：Aは適切。正しい。労働者が自由に取得できる5日を確保した上で、それをを超える部分を計画付与できる。

一方Bは不適切。労使協定等の法定手続が必要である。

ウ：Aは不適切。計画的付与には労使協定が必要である。一方Bは適切。正しい。対象期間の平均で週40時間以内に収める。

エ：Aは不適切。法39条に制度が規定されている。Bも不適切。対象期間は1か月超1年以内である。

総合解説：Aについて：計画的付与は年休取得促進の方法だが、労働者が自ら指定できる年5日を残す必要がある。

Bについて：1年単位の変形労働時間制は季節的繁閑等に対応する制度で、対象期間と労働日・労働時間を事前に定める。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0134 労働基準法 > 年次有給休暇・変形労働時間等 | 難易度：標準

次の二つの事項について整理したメモのうち、両方とも正しいものはどれか。

A：時季変更権

B：変形労働時間制

ア．【時季変更権】その時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合に限り、他の時季へ変更できる /

【変形労働時間制】毎日必ず8時間以内でなければならず変形の意味はない

イ．【時季変更権】その時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合に限り、他の時季へ変更できる / 【変形労働時間制】1か月以内の一定期間を平均して1週の労働時間が法定労働時間を超えない範囲で、特定の日や週に法定時間を超えて労働させることができる

ウ．【時季変更権】上司が理由を聞いて気に入らなければ変更できる / 【変形労働時間制】1か月以内の一定期間を平均して1週の労働時間が法定労働時間を超えない範囲で、特定の日や週に法定時間を超えて労働させることができる

エ．【時季変更権】使用者が単に忙しいと感じた場合は常に変更できる /

【変形労働時間制】1年を平均して週60時間以内ならよい

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。事業の正常な運営を妨げる場合が法定要件である。

一方Bは不適切。一定要件の下で特定日に8時間を超える設定が可能である。

イ：Aは適切。正しい。事業の正常な運営を妨げる場合が法定要件である。

Bも適切。正しい。一定期間平均で法定週労働時間内に収める制度である。

ウ：Aは不適切。上司の好みで変更できる制度ではない。

一方Bは適切。正しい。一定期間平均で法定週労働時間内に収める制度である。

エ：Aは不適切。時季変更権は客観的要件の下で例外的に認められる。Bも不適切。1か月単位の制度であり週60時間基準ではない。

総合解説：Aについて：年休の時季指定権は労働者にあり、使用者の時季変更権は事業運営上の具体的支障がある場合に限定される。Bについて：変形労働時間制は繁閑に合わせて事前に労働時間を配分する制度で、事後的な自由変更制度ではない。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0135 労働基準法 > 年次有給休暇・変形労働時間等 | 難易度：応用

試験対策として二つの関連事項を比較する。正しい説明の組合せはどれか。

A：比例付与

B：付与日数

ア．【比例付与】所定労働日数に応じた比例付与の対象となり、週3勤務なら初回は5日が基準となる /

【付与日数】法定表では最大25日まで増える

イ．【比例付与】短時間労働者には年休は付与されない /

【付与日数】一般労働者は6年6か月以上で20日が最高付与日数となる

ウ．【比例付与】所定労働日数に応じた比例付与の対象となり、週3勤務なら初回は5日が基準となる /

【付与日数】一般労働者は6年6か月以上で20日が最高付与日数となる

エ．【比例付与】正社員と必ず同じ10日が付与される / 【付与日数】法定表では最大30日まで増える

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。週3勤務の初回比例付与は5日である。一方Bは不適切。法定の一般付与表に25日はない。
イ：Aは不適切。短時間労働者にも法定年休がある。一方Bは適切。正しい。6年6か月以上では20日が法定上限となる。
ウ：Aは適切。正しい。週3勤務の初回比例付与は5日である。 Bも適切。正しい。6年6か月以上では20日が法定上限となる。
エ：Aは不適切。週30時間未満かつ週4日以下等では比例付与となる。 Bも不適切。法定上限は30日ではない。
総合解説：Aについて：短時間労働者でも年休制度の対象であり、一定の場合は週所定労働日数等に応じて比例付与される。
Bについて：一般労働者の年休は10日から段階的に増え、6年6か月以上で20日となる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0136 労働基準法 > 年次有給休暇・変形労働時間等 | 難易度：標準

次の確認事項A・Bについて、適切な説明だけを組み合わせたものはどれか。

A：変形労働時間制

B：年休付与

ア．【変形労働時間制】1か月以内の一定期間を平均して1週の労働時間が法定労働時間を超えない範囲で、特定の日や週に法定時間を超えて労働させることができる / 【年休付与】正社員だけが対象でパートには一切付与されない

イ．【変形労働時間制】1年を平均して週60時間以内ならよい /

【年休付与】6か月継続勤務し、その期間の全労働日の8割以上出勤する

ウ．【変形労働時間制】事業者が毎日自由に勤務時間を事後変更できる制度である /

【年休付与】3か月勤務すれば出勤率に関係なく10日付与する

エ．【変形労働時間制】1か月以内の一定期間を平均して1週の労働時間が法定労働時間を超えない範囲で、特定の日や週に法定時間を超えて労働させることができる / 【年休付与】6か月継続勤務し、その期間の全労働日の8割以上出勤する

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。一定期間平均で法定週労働時間内に収める制度である。
一方Bは不適切。要件を満たすパート等にも年休は付与される。
イ：Aは不適切。1か月単位の制度であり週60時間基準ではない。
一方Bは適切。正しい。6か月継続勤務かつ8割以上出勤が基本要件である。
ウ：Aは不適切。勤務時間は事前に特定する必要がある。 Bも不適切。3か月では法定の初回基準に達しない。
エ：Aは適切。正しい。一定期間平均で法定週労働時間内に収める制度である。
Bも適切。正しい。6か月継続勤務かつ8割以上出勤が基本要件である。
総合解説：Aについて：変形労働時間制は繁閑に合わせて事前に労働時間を配分する制度で、事後的な自由変更制度ではない。
Bについて：年休は雇用形態ではなく、継続勤務期間と出勤率等の法定要件で判断する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0137 労働基準法 > 年次有給休暇・変形労働時間等 | 難易度：標準

二つの論点を関連付けて判断する問題である。両方の記述が正しい選択肢はどれか。

A：変形労働時間制

B：フレックスタイム

ア．【変形労働時間制】労使協定等で1か月を超え1年以内の対象期間を定め、期間平均で1週40時間以内となるよう労働時間を配分する / 【フレックスタイム】清算期間は3か月以内で、始業・終業時刻を労働者の決定に委ね、コアタイムを設けないこともできる

イ．【変形労働時間制】労使協定等で1か月を超え1年以内の対象期間を定め、期間平均で1週40時間以内となるよう労働時間を配分する / 【フレックスタイム】清算期間は1週間以内に限られ、コアタイムは必須である

ウ．【変形労働時間制】労使協定は不要で使用者が口頭で導入できる / 【フレックスタイム】清算期間は3か月以内で、始業・終業時刻を労働者の決定に委ね、コアタイムを設けないこともできる

エ．【変形労働時間制】対象期間は必ず10年間とする /

【フレックスタイム】清算期間は1年以内で、始業時刻は必ず使用者が毎日指定する

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。対象期間の平均で週40時間以内に収める。Bも適切。正しい。現行制度の基本である。

イ：Aは適切。正しい。対象期間の平均で週40時間以内に収める。

一方Bは不適切。清算期間は3か月以内で、コアタイムは必須ではない。

ウ：Aは不適切。労使協定等の法定手続が必要である。一方Bは適切。正しい。現行制度の基本である。

エ：Aは不適切。対象期間は1か月超1年以内である。Bも不適切。清算期間の上限は3か月である。

総合解説：Aについて：1年単位の変形労働時間制は季節的繁閑等に対応する制度で、対象期間と労働日・労働時間を事前に定める。

Bについて：フレックスタイム制は始業・終業の自主性が特徴で、清算期間は3か月以内、コアタイムは任意である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0138 労働基準法 > 年次有給休暇・変形労働時間等 | 難易度：応用

次のA・Bの説明を確認した。訂正の必要がない組合せはどれか。

A：フレックスタイム

B：付与日数

ア．【フレックスタイム】清算期間は3か月以内で、始業・終業時刻を労働者の決定に委ね、コアタイムを設けないこともできる / 【付与日数】法定表では最大25日まで増える

イ．【フレックスタイム】清算期間は3か月以内で、始業・終業時刻を労働者の決定に委ね、コアタイムを設けないこともできる / 【付与日数】一般労働者は6年6か月以上で20日が最高付与日数となる

ウ．【フレックスタイム】清算期間は1週間以内に限られ、コアタイムは必須である /

【付与日数】一般労働者は6年6か月以上で20日が最高付与日数となる

エ．【フレックスタイム】清算期間は1年以内で、始業時刻は必ず使用者が毎日指定する /

【付与日数】法定表では最大30日まで増える

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。現行制度の基本である。一方Bは不適切。法定の一般付与表に25日はない。

イ：Aは適切。正しい。現行制度の基本である。Bも適切。正しい。6年6か月以上では20日が法定上限となる。

ウ：Aは不適切。清算期間は3か月以内で、コアタイムは必須ではない。

一方Bは適切。正しい。6年6か月以上では20日が法定上限となる。

エ：Aは不適切。清算期間の上限は3か月である。Bも不適切。法定上限は30日ではない。

総合解説：Aについて：フレックスタイム制は始業・終業の自主性が特徴で、清算期間は3か月以内、コアタイムは任意である。

Bについて：一般労働者の年休は10日から段階的に増え、6年6か月以上で20日となる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0139 労働基準法 > 年少者・妊産婦・女性の就業制限 | 難易度：基礎

次の二つの論点に関する説明の組合せとして、両方とも適切なものはどれか。

A：最低年齢

B：年齢証明

ア：【最低年齢】満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで /

【年齢証明】本人の口頭申告書だけ

イ：【最低年齢】満12歳に達するまで / 【年齢証明】年齢を証明する戸籍証明書

ウ：【最低年齢】満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで /

【年齢証明】年齢を証明する戸籍証明書

エ：【最低年齢】満18歳に達するまで一切就労できない / 【年齢証明】健康保険証だけ

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。中学校卒業時期に対応する法定表現である。一方Bは不適切。口頭申告だけでは法定要件を満たさない。

イ：Aは不適切。満12歳ではない。一方Bは適切。正しい。年少者について年齢を証明する戸籍証明書を備え付ける。

ウ：Aは適切。正しい。中学校卒業時期に対応する法定表現である。

Bも適切。正しい。年少者について年齢を証明する戸籍証明書を備え付ける。

エ：Aは不適切。18歳未満にも年少者規制はあるが、就労自体を一律禁止しているわけではない。

Bも不適切。法57条が求める書類は戸籍証明書である。

総合解説：Aについて：最低就業年齢は「満15歳に達した日以後の最初の3月31日終了まで」が原則である。

Bについて：年少者保護規定を適用する前提として、使用者には年齢を客観的に確認する書類の備付義務がある。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0140 労働基準法 > 年少者・妊産婦・女性の就業制限 | 難易度：基礎

新人教育用の確認資料を作成する。次の組合せのうち、二つの説明がともに適切なものはどれか。

A：年齢証明

B：深夜業

ア：【年齢証明】年齢を証明する戸籍証明書 / 【深夜業】深夜業の規制はない

イ：【年齢証明】本人の口頭申告書だけ / 【深夜業】午後10時から午前5時まで使用してはならない

ウ：【年齢証明】健康保険証だけ / 【深夜業】午後8時から午前8時まで一律禁止

エ：【年齢証明】年齢を証明する戸籍証明書 / 【深夜業】午後10時から午前5時まで使用してはならない

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。年少者について年齢を証明する戸籍証明書を備え付ける。一方Bは不適切。年少者には深夜業制限がある。

イ：Aは不適切。口頭申告だけでは法定要件を満たさない。一方Bは適切。正しい。原則として22時から5時まで使用できない。

ウ：Aは不適切。法57条が求める書類は戸籍証明書である。Bも不適切。法定の原則時間帯と異なる。

エ：Aは適切。正しい。年少者について年齢を証明する戸籍証明書を備え付ける。

Bも適切。正しい。原則として22時から5時まで使用できない。

総合解説：Aについて：年少者保護規定を適用する前提として、使用者には年齢を客観的に確認する書類の備付義務がある。

Bについて：年少者の深夜業は原則22時～5時禁止で、交替制の満16歳以上男性等に例外がある。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0141 労働基準法＞年少者・妊産婦・女性の就業制限 | 難易度：標準

衛生管理の復習として、二つの事項を同時に確認する。記述の組合せとして正しいものはどれか。

A：労働時間制限

B：危険有害業務

ア．【労働時間制限】原則として36協定や各種変形労働時間制の規定は適用されず、年少者に特別な保護がある /
【危険有害業務】法令で定める重量物取扱い、危険な機械、有害物・有害放射線等の業務には就業制限がある /
イ．【労働時間制限】原則として36協定や各種変形労働時間制の規定は適用されず、年少者に特別な保護がある /
【危険有害業務】本人が希望すれば有害ガス発散場所でも就業できる /
ウ．【労働時間制限】保護規定は満16歳未満にだけ適用される /
【危険有害業務】法令で定める重量物取扱い、危険な機械、有害物・有害放射線等の業務には就業制限がある /
エ．【労働時間制限】36協定を結べば成人と同様に時間外労働させられる /
【危険有害業務】一般健康診断で異常がなければすべての危険有害業務に就ける

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。年少者には成人より厳しい労働時間保護がある。
Bも適切。正しい。年少者には危険有害業務の就業制限がある。
イ：Aは適切。正しい。年少者には成人より厳しい労働時間保護がある。一方Bは不適切。本人希望で法定制限は解除できない。
ウ：Aは不適切。満18歳未満が基本的な年少者保護の対象である。
一方Bは適切。正しい。年少者には危険有害業務の就業制限がある。
エ：Aは不適切。労基法60条により36条等は原則適用されない。Bも不適切。健診結果で年齢保護規定がなくなるわけではない。
総合解説：Aについて：年少者には時間外・休日労働や変形制に厳しい制限があり、成人と同じ扱いはできない。
Bについて：年少者規制は安全衛生教育とは別の強行的保護規定である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0142 労働基準法＞年少者・妊産婦・女性の就業制限 | 難易度：標準

次のA・Bに関する説明のうち、誤りを含まない組合せはどれか。

A：深夜業

B：坑内労働

ア．【深夜業】午後10時から午前5時まで使用してはならない /
【坑内労働】保護具を着用すれば年齢制限はない /
イ．【深夜業】午後10時から午前5時まで使用してはならない /
【坑内労働】使用者は満18歳未満の者を坑内で労働させてはならない /
ウ．【深夜業】午後8時から午前8時まで一律禁止 /
【坑内労働】使用者は満18歳未満の者を坑内で労働させてはならない /
エ．【深夜業】午前0時から午前4時だけ禁止 / 【坑内労働】夜間でなければ坑内労働が認められる

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。原則として22時から5時まで使用できない。一方Bは不適切。保護具で年齢制限を解除できない。
イ：Aは適切。正しい。原則として22時から5時まで使用できない。
Bも適切。正しい。労基法63条は満18歳未満の坑内労働を禁止する。
ウ：Aは不適切。法定の原則時間帯と異なる。一方Bは適切。正しい。労基法63条は満18歳未満の坑内労働を禁止する。
エ：Aは不適切。法定時間帯より狭い。Bも不適切。時間帯に関係なく坑内労働自体が禁止される。
総合解説：Aについて：年少者の深夜業は原則22時～5時禁止で、交替制の満16歳以上男性等に例外がある。
Bについて：坑内労働は年少者の身体に特に大きな負担・危険があるため全般的に禁止される。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0143 労働基準法 > 年少者・妊産婦・女性の就業制限 | 難易度：基礎

研修担当者が二つの事項を説明した。内容がともに適切なものを選び。

A：坑内労働

B：軽易業務転換

ア：【坑内労働】使用者は満18歳未満の者を坑内で労働させてはならない /

【軽易業務転換】賃金を半減すれば元の重作業を続けさせられる

イ：【坑内労働】保護具を着用すれば年齢制限はない /

【軽易業務転換】他の軽易な業務に転換させなければならない

ウ：【坑内労働】使用者は満18歳未満の者を坑内で労働させてはならない /

【軽易業務転換】他の軽易な業務に転換させなければならない

エ：【坑内労働】夜間でなければ坑内労働が認められる /

【軽易業務転換】産業医の診断書がなければ請求を一律拒否できる

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。労基法63条は満18歳未満の坑内労働を禁止する。一方Bは不適切。賃金調整で就業保護を無視できない。

イ：Aは不適切。保護具で年齢制限を解除できない。

一方Bは適切。正しい。労基法65条3項は妊娠中の女性の請求による軽易業務転換を定める。

ウ：Aは適切。正しい。労基法63条は満18歳未満の坑内労働を禁止する。

Bも適切。正しい。労基法65条3項は妊娠中の女性の請求による軽易業務転換を定める。

エ：Aは不適切。時間帯に関係なく坑内労働自体が禁止される。

Bも不適切。法文上、請求権に診断書を一律必須とする規定ではない。

総合解説：Aについて：坑内労働は年少者の身体に特に大きな負担・危険があるため全面的に禁止される。

Bについて：妊娠中の身体的負担を軽減するため、本人が請求すれば軽易な業務へ転換させる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0144 労働基準法 > 年少者・妊産婦・女性の就業制限 | 難易度：標準

次の二つの事項について整理したメモのうち、両方とも正しいものはどれか。

A：危険有害業務

B：産後休業

ア：【危険有害業務】法令で定める重量物取扱い、危険な機械、有害物・有害放射線等の業務には就業制限がある /

【産後休業】産後4週間経てば本人希望だけで必ず復職できる

イ：【危険有害業務】特別教育を受ければ年少者保護規定は適用されない / 【産後休業】産後8週間は原則就業禁止だが、産後6週間経過後に本人が請求し、医師が支障なしと認めた業務には就業させられる

ウ：【危険有害業務】本人が希望すれば有害ガス発散場所でも就業できる /

【産後休業】産後は本人が請求しなければ翌日から就業できる

エ：【危険有害業務】法令で定める重量物取扱い、危険な機械、有害物・有害放射線等の業務には就業制限がある / 【産後休業】産後8週間は原則就業禁止だが、産後6週間経過後に本人が請求し、医師が支障なしと認めた業務には就業させられる

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。年少者には危険有害業務の就業制限がある。一方Bは不適切。6週間未満での就業は認められない。

イ：Aは不適切。特別教育は年少者の法定就業制限を解除しない。一方Bは適切。正しい。産後8週間原則禁止の例外要件である。

ウ：Aは不適切。本人希望で法定制限は解除できない。Bも不適切。産後休業は本人請求の有無にかかわらず原則就業禁止である。

エ：Aは適切。正しい。年少者には危険有害業務の就業制限がある。Bも適切。正しい。産後8週間原則禁止の例外要件である。

総合解説：Aについて：年少者規制は安全衛生教育とは別の強行的保護規定である。

Bについて：産前は請求型、産後は8週間の原則強制休業で、6週間経過後に限定的例外がある。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0145 労働基準法 > 年少者・妊産婦・女性の就業制限 | 難易度：基礎

試験対策として二つの関連事項を比較する。正しい説明の組合せはどれか。

A：産前休業

B：生理休暇

ア．【産前休業】出産予定日の6週間以内、多胎妊娠では14週間以内の女性が休業を請求した場合、就業させてはならない / 【生理休暇】請求があったときはその女性を生理日に就業させてはならない
イ．【産前休業】出産予定日の6週間以内、多胎妊娠では14週間以内の女性が休業を請求した場合、就業させてはならない / 【生理休暇】医師の診断書がなければ一律に請求を無視する
ウ．【産前休業】出産予定日の2週間前から自動的に全員休業となる /
【生理休暇】請求があったときはその女性を生理日に就業させてはならない
エ．【産前休業】多胎妊娠でも通常妊娠と同じ6週間だけである /
【生理休暇】月1日までしか認めないと法律で固定されている

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。産前は本人の請求を要件とする。
Bも適切。正しい。就業が著しく困難で休暇請求があれば就業させてはならない。
イ：Aは適切。正しい。産前は本人の請求を要件とする。一方Bは不適切。法68条は診断書を一律要件としていない。
ウ：Aは不適切。法定期間と異なる。一方Bは適切。正しい。就業が著しく困難で休暇請求があれば就業させてはならない。
エ：Aは不適切。多胎妊娠では14週間以内である。Bも不適切。法定の日数上限を月1日に固定していない。
総合解説：Aについて：産前休業は通常6週間、多胎14週間で本人請求型。産後休業とは要件が異なる。
Bについて：生理日の就業困難に対する措置は、年休とは別に労基法68条で定められている。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0146 労働基準法 > 年少者・妊産婦・女性の就業制限 | 難易度：標準

次の確認事項A・Bについて、適切な説明だけを組み合わせたものはどれか。

A：産後休業

B：育児時間

ア．【産後休業】産後8週間は原則就業禁止だが、産後6週間経過後に本人が請求し、医師が支障なしと認めた業務には就業させられる / 【育児時間】会社が繁忙なら請求を拒否できる
イ．【産後休業】産後8週間は原則就業禁止だが、産後6週間経過後に本人が請求し、医師が支障なしと認めた業務には就業させられる / 【育児時間】法定休憩時間とは別に、1日2回それぞれ少なくとも30分を請求できる
ウ．【産後休業】産後は本人が請求しなければ翌日から就業できる /
【育児時間】法定休憩時間とは別に、1日2回それぞれ少なくとも30分を請求できる
エ．【産後休業】医師の判断に関係なく産後6週間で必ず復職させる /
【育児時間】法定休憩の代わりに1日1回10分だけ請求できる

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。産後8週間原則禁止の例外要件である。一方Bは不適切。請求された育児時間中に使用してはならない。
イ：Aは適切。正しい。産後8週間原則禁止の例外要件である。Bも適切。正しい。1日2回各30分以上を請求できる。
ウ：Aは不適切。産後休業は本人請求の有無にかかわらず原則就業禁止である。
一方Bは適切。正しい。1日2回各30分以上を請求できる。
エ：Aは不適切。6週間経過後も本人請求と医師判断が必要である。Bも不適切。育児時間は法定休憩に追加して認められる。
総合解説：Aについて：産前は請求型、産後は8週間の原則強制休業で、6週間経過後に限定的例外がある。
Bについて：育児時間は乳児を育てる女性への労基法上の保護で、通常の休憩とは別に与える。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0147 労働基準法 > 年少者・妊産婦・女性の就業制限 | 難易度：標準

二つの論点を関連付けて判断する問題である。両方の記述が正しい選択肢はどれか。

A：軽易業務転換

B：妊産婦労働時間

ア．【軽易業務転換】他の軽易な業務に転換させなければならない /
【妊産婦労働時間】36協定があれば請求を無視して時間外労働させられる
イ．【軽易業務転換】賃金を半減すれば元の重作業を続けさせられる /
【妊産婦労働時間】請求があれば時間外労働・休日労働・深夜業をさせてはならない
ウ．【軽易業務転換】他の軽易な業務に転換させなければならない /
【妊産婦労働時間】請求があれば時間外労働・休日労働・深夜業をさせてはならない
エ．【軽易業務転換】産業医の診断書がなければ請求を一律拒否できる /
【妊産婦労働時間】深夜業だけは禁止されるが時間外・休日労働は自由である

答え・解説

正答：ウ

ア：Aは適切。正しい。労基法65条3項は妊娠中の女性の請求による軽易業務転換を定める。
一方Bは不適切。妊産婦の請求は36協定より優先して保護される。
イ：Aは不適切。賃金調整で就業保護を無視できない。
一方Bは適切。正しい。請求があれば時間外・休日・深夜業をさせてはならない。
ウ：Aは適切。正しい。労基法65条3項は妊娠中の女性の請求による軽易業務転換を定める。
Bも適切。正しい。請求があれば時間外・休日・深夜業をさせてはならない。
エ：Aは不適切。法文上、請求権に診断書を一律必須とする規定ではない。Bも不適切。三つの保護が規定されている。
総合解説：Aについて：妊娠中の身体的負担を軽減するため、本人が請求すれば軽易な業務へ転換させる。
Bについて：妊産婦の請求による労働時間保護は、36協定や変形労働時間制の適用に優先する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0148 労働基準法 > 年少者・妊産婦・女性の就業制限 | 難易度：標準

次のA・Bの説明を確認した。訂正の必要がない組合せはどれか。

A：妊産婦労働時間

B：生理休暇

ア．【妊産婦労働時間】請求があれば時間外労働・休日労働・深夜業をさせてはならない /
【生理休暇】医師の診断書がなければ一律に請求を無視する
イ．【妊産婦労働時間】36協定があれば請求を無視して時間外労働させられる /
【生理休暇】請求があったときはその女性を生理日に就業させてはならない
ウ．【妊産婦労働時間】深夜業だけは禁止されるが時間外・休日労働は自由である /
【生理休暇】月1日までしか認めないと法律で固定されている
エ．【妊産婦労働時間】請求があれば時間外労働・休日労働・深夜業をさせてはならない /
【生理休暇】請求があったときはその女性を生理日に就業させてはならない

答え・解説

正答：エ

ア：Aは適切。正しい。請求があれば時間外・休日・深夜業をさせてはならない。
一方Bは不適切。法68条は診断書を一律要件としていない。
イ：Aは不適切。妊産婦の請求は36協定より優先して保護される。
一方Bは適切。正しい。就業が著しく困難で休暇請求があれば就業させてはならない。
ウ：Aは不適切。三つの保護が規定されている。Bも不適切。法定の日数上限を月1日に固定していない。
エ：Aは適切。正しい。請求があれば時間外・休日・深夜業をさせてはならない。
Bも適切。正しい。就業が著しく困難で休暇請求があれば就業させてはならない。
総合解説：Aについて：妊産婦の請求による労働時間保護は、36協定や変形労働時間制の適用に優先する。
Bについて：生理日の就業困難に対する措置は、年休とは別に労基法68条で定められている。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0149 労働基準法 > 年少者・妊産婦・女性の就業制限 | 難易度：標準

実務上の確認として、二つの論点に対する説明がともに妥当なものはどれか。

A：育児時間

B：労働時間制限

ア：【育児時間】法定休憩時間とは別に、1日2回それぞれ少なくとも30分を請求できる /

【労働時間制限】原則として36協定や各種変形労働時間制の規定は適用されず、年少者に特別な保護がある

イ：【育児時間】法定休憩時間とは別に、1日2回それぞれ少なくとも30分を請求できる /

【労働時間制限】保護規定は満16歳未満にだけ適用される

ウ：【育児時間】男性労働者だけが対象である /

【労働時間制限】原則として36協定や各種変形労働時間制の規定は適用されず、年少者に特別な保護がある

エ：【育児時間】会社が繁忙なら請求を拒否できる /

【労働時間制限】36協定を結べば成人と同様に時間外労働させられる

答え・解説

正答：ア

ア：Aは適切。正しい。1日2回各30分以上を請求できる。 Bも適切。正しい。年少者には成人より厳しい労働時間保護がある。

イ：Aは適切。正しい。1日2回各30分以上を請求できる。一方Bは不適切。満18歳未満が基本的な年少者保護の対象である。

ウ：Aは不適切。労基法67条は当該女性労働者を対象とする。

一方Bは適切。正しい。年少者には成人より厳しい労働時間保護がある。

エ：Aは不適切。請求された育児時間中に使用してはならない。 Bも不適切。労基法60条により36条等は原則適用されない。

総合解説：Aについて：育児時間は乳児を育てる女性への労基法上の保護で、通常の休憩とは別に与える。

Bについて：年少者には時間外・休日労働や変形制に厳しい制限があり、成人と同じ扱いはいできない。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08

0150 労働基準法 > 年少者・妊産婦・女性の就業制限 | 難易度：応用

次の二事項を同時に確認する。正しい説明のみで構成された選択肢はどれか。

A：生理休暇

B：労働時間制限

ア：【生理休暇】請求があったときはその女性を生理日に就業させてはならない /

【労働時間制限】36協定を結べば成人と同様に時間外労働させられる

イ：【生理休暇】請求があったときはその女性を生理日に就業させてはならない /

【労働時間制限】原則として36協定や各種変形労働時間制の規定は適用されず、年少者に特別な保護がある

ウ：【生理休暇】月1日までしか認めないと法律で固定されている /

【労働時間制限】原則として36協定や各種変形労働時間制の規定は適用されず、年少者に特別な保護がある

エ：【生理休暇】年次有給休暇が残っていない場合は必ず就業させる /

【労働時間制限】フレックスタイム制を自由に適用できる

答え・解説

正答：イ

ア：Aは適切。正しい。就業が著しく困難で休暇請求があれば就業させてはならない。

一方Bは不適切。労基法60条により36条等は原則適用されない。

イ：Aは適切。正しい。就業が著しく困難で休暇請求があれば就業させてはならない。

Bも適切。正しい。年少者には成人より厳しい労働時間保護がある。

ウ：Aは不適切。法定の日数上限を月1日に固定していない。

一方Bは適切。正しい。年少者には成人より厳しい労働時間保護がある。

エ：Aは不適切。年休残日数とは別の制度である。 Bも不適切。年少者には変形労働時間制の適用が制限される。

総合解説：Aについて：生理日の就業困難に対する措置は、年休とは別に労基法68条で定められている。

Bについて：年少者には時間外・休日労働や変形制に厳しい制限があり、成人と同じ扱いはいできない。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-08