

衛生管理者免許試験 公表問題

関係法令（有害業務に係るもの以外）

- ① 安全衛生管理体制
- ② 衛生管理者の職務
- ③ 産業医
- ④ 衛生委員会
- ⑤ 安全衛生教育
- ⑥ 健康診断
- ⑦ 医師による面接指導
- ⑧ ストレスチェック
- ⑨ 労働衛生コンサルタント
- ⑩ 労働安全衛生規則の衛生基準
- ⑪ 事務所衛生基準規則
- ⑫ 労働基準法（労働時間・休憩・休日）
- ⑬ 労働基準法（有給休暇）
- ⑭ 労働基準法（妊産婦等）
- ⑮ 死傷病報告書

【令和7年4月】

【問30】 年次有給休暇(以下「休暇」という。)に関する次の記述のうち、労働基準法上、正しいものはどれか。

- (1) 休暇の期間については、原則として、最低賃金又は平均賃金の100分の60の額の手当を支払わなければならない。
- (2) 使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合(その労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者)との書面による協定により、休暇を与える時季に関する定めをしたときは、休暇のうち3日を超える部分については、その定めにより休暇を与えることができる。
- (3) 法令に基づく育児休業又は介護休業で休業した期間は、出勤率の算定に当たっては、全労働日から除外して算出することができる。
- (4) 一週間の所定労働時間が30時間で一週間の所定労働日数が4日である労働者であって、雇入れの日から起算して3年6か月間継続勤務し、直前の1年間に、全労働日の8割以上出勤したものは、継続し又は分割した14労働日の休暇を新たに与えなければならない。
- (5) 休暇の請求権は、これを1年間行使しなければ時効によって消滅する。

▶▶解説◀◀

- (1) 誤り：「最低賃金又は平均賃金の100分の60の額の手当」⇒「平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金」。労基法第39条（年次有給休暇）第9項。
- (2) 誤り：「3日」⇒「5日」。労基法第39条（年次有給休暇）第6項。
- (3) 誤り：「全労働日から除外して」⇒「出勤したものとみなして」。育児休業又は介護休業で休業した期間は、出勤率の算定に当たっては、出勤したものとみなす。労基法第39条（年次有給休暇）第10項。
- (4) 正しい：労基法第39条（年次有給休暇）第2項。
- (5) 誤り：「1年間」⇒「2年間」。労基法第115条（時効）。

解答 (4)

【令和 6 年 10 月】

【問 30】 週所定労働時間が 30 時間、週所定労働日数が 4 日である労働者であって、雇入れの日から起算して 4 年 6 か月継続勤務したものに対して、その後 1 年間に新たに与えなければならない年次有給休暇日数として、法令上、正しいものは次のうちどれか。

ただし、その労働者はその直前の 1 年間に全労働日の 8 割以上出勤したものとする。

- (1) 12 日
- (2) 13 日
- (3) 14 日
- (4) 16 日
- (5) 18 日

▶▶解説◀◀

週所定労働日数が 4 日でも、週所定労働時間が 30 時間のため、年次有給休暇の比例付与には該当しない。労基法第 39 条（年次有給休暇）第 2 項、第 3 項、労規則第 24 条の 3（所定労働日数が少ない労働者に対する年次有給休暇の比例付与）第 1 項。

解答 (4)

【令和 6 年 4 月】

【問 30】 週所定労働時間が 32 時間、週所定労働日数が 4 日である労働者であって、雇入れの日から起算して 3 年 6 か月継続勤務したものに対して、その後 1 年間に新たに与えなければならない年次有給休暇日数として、法令上、正しいものは次のうちどれか。

ただし、その労働者はその直前の 1 年間に全労働日の 8 割以上出勤したものとする。

- (1) 10 日
- (2) 11 日
- (3) 12 日
- (4) 13 日
- (5) 14 日

▶▶解説◀◀

3 年 6 か月は 14 日。労基法第 39 条（年次有給休暇）第 3 項。

※ 日数が 4 日でも週 32 時間で 30 時間以上となるため、労基則第 24 条の 3（所定労働日数が少ない労働者に対する年次有給休暇の比例付与）は適用されない。

解答 (5)

【令和 5 年 10 月】

【問 30】 週所定労働時間が 25 時間、週所定労働日数が 4 日である労働者であって、雇入れの日から起算して 5 年 6 か月継続勤務したものに対して、その後 1 年間に新たに与えなければならない年次有給休暇日数として、法令上、正しいものは次のうちどれか。ただし、その労働者はその直前の 1 年間に全労働日の 8 割以上出勤したものとする。

- (1) 12 日
- (2) 13 日
- (3) 14 日
- (4) 15 日
- (5) 16 日

▶▶解説◀◀

※ 労基法第 39 条（年次有給休暇）第 3 項、労基則第 24 条の 3（所定労働日数が少ない労働者に対する年次有給休暇の比例付与）第 3 項。

設問の要件の年次有給休暇日数は以下の通り。

$$18 \times 4 \div 5.2 = 13.8\cdots \quad \text{小数点以下切り捨て} \quad \mathbf{13 \text{ 日}}$$

* 解答 * (2)

【令和 5 年 4 月】

【問 30】 週所定労働時間が25時間、週所定労働日数が4日である労働者であって、雇入れの日から起算して4年6か月継続勤務したものに対して、その後1年間に新たに与えなければならない年次有給休暇日数として、法令上、正しいものは次のうちどれか。

ただし、その労働者はその直前の1年間に全労働日の8割以上出勤したものとする。

- (1) 9日
- (2) 10日
- (3) 11日
- (4) 12日
- (5) 13日

▶▶解説◀◀

設問の要件の年次有給休暇日数は以下の通り。

$$16 \times 4 \div 5.2 = 12.3 \dots \quad \mathbf{12 \text{ 日}}$$

労基法第39条（年次有給休暇）第3項、労基則第24条の3（所定労働日数が少ない労働者に対する年次有給休暇）第3項。

解答 (4)

【令和 4 年 10 月】

【問 30】 週所定労働時間が25時間、週所定労働日数が4日である労働者であって、雇入れの日から起算して3年6か月継続勤務したものに対して、その後1年間に新たに与えなければならない年次有給休暇日数として、法令上、正しいものは次のうちどれか。ただし、その労働者はその直前の1年間に全労働日の8割以上出勤したものとする。

- (1) 8日
- (2) 10日
- (3) 12日
- (4) 14日
- (5) 16日

▶▶解説◀◀

労基則第24条の3（所定労働日数が少ない労働者に対する年次有給休暇の比例付与）③。

解答 (2)

【令和4年4月】

【問29】 週所定労働時間が25時間、週所定労働日数が4日である労働者であって、雇入れの日から起算して3年6か月継続勤務したものに対して、その後1年間に新たに与えなければならない年次有給休暇日数として、法令上、正しいものは次のうちどれか。

ただし、その労働者はその直前の1年間に全労働日の8割以上出勤したものとする。

- (1) 8日
- (2) 10日
- (3) 12日
- (4) 14日
- (5) 16日

▶▶解説◀◀

労基法第39条（年次有給休暇）第3項、労基則第24条の3（所定労働日数が少ない労働者に対する年次有給休暇）第3項。

解答 (2)

【令和3年10月】

【問30】 週所定労働時間が25時間、週所定労働日数が4日である労働者であって、雇入れの日から起算して3年6か月継続勤務したものに対して、その後1年間に新たに与えなければならない年次有給休暇日数として、法令上、正しいものは(1)～(5)のうちどれか。ただし、その労働者はその直前の1年間に全労働日の8割以上出勤したものとする。

- (1) 8日
- (2) 9日
- (3) 10日
- (4) 11日
- (5) 12日

▶▶解説◀◀

労基則第24条の3（所定労働日数が少ない労働者に対する年次有給休暇の比例付与）③。

解答 (3)

【平成 30 年 10 月】

【問 30】 年次有給休暇（以下「休暇」という。）に関する次の記述のうち、労働基準法上、正しいものはどれか。

- (1) 法令に基づく育児休業又は介護休業で休業した期間は、出勤率の算定に当たっては、全労働日から除外して算出することができる。
- (2) 休暇の期間については、原則として、最低賃金又は平均賃金の 100 分の 60 の額の手当を支払わなければならない。
- (3) 労働者の過半数で組織する労働組合（その労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者）と使用者との書面による協定により休暇を与える時季に関する定めをした場合は、休暇のうち 3 日を超える部分については、その定めにより休暇を与えることができる。
- (4) 休暇の請求権は、これを 1 年間行使しなければ時効によって消滅する。
- (5) 一週間の所定労働時間が 25 時間で、一週間の所定労働日数が 4 日である労働者であって、雇入れの日から起算して 3 年 6 か月間継続勤務し、直近の 1 年間に、全労働日の 8 割以上出勤したのものには、継続し、又は分割した 10 労働日の休暇を新たに与えなければならない。

▶▶解説◀◀

- (1) 誤り：育児休業又は介護休業で休業した期間は、これを出勤したものとみなすため全労働日に含めて算定する。労基法第 39 条（年次有給休暇）第 8 項。
- (2) 誤り：「最低賃金又は平均賃金の 100 分の 60」⇒「平均賃金若しくは通常の賃金」。労基法第 39 条（年次有給休暇）第 7 項。
- (3) 誤り：「3 日を超える」⇒「5 日を超える」。労基法第 39 条（年次有給休暇）第 6 項。
- (4) 誤り：「1 年間」⇒「2 年間」。労基法第 115 条（時効）。
- (5) **正しい**：労基則第 24 条の 3（所定労働日数が少ない労働者に対する年次有給休暇の比例付与）③。

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

解答 (5)