

07832P-00

2019

年度版

圧倒的
支持!!

売上 No.1

よくわかる

社労士

TAC社会保険労務士講座●編著

合格テキスト

2

労働安全衛生法

『法改正ポイント講義』でも
しっかりフォロー!

働き方改革^{関連}法
による
改正^{運用}に対応!

結果に **とことんこだわる** 人へ贈る

最強の科目別テキスト



- ▶ 条文ベースで正確に理解!
- ▶ 豊富な例題で得点力を磨く



最新の改正情報は Web 順次で公開!

TAC出版
TAC PUBLISHING G

はじめに

ここ最近の社労士試験の出題傾向には、以下のような特徴が見受けられます。

【選択式】

年度により難易度に変動はあるが、「覚えた事柄から単純・反射的に選ぶ性質の問題」から「知識をフル活用して推測しつつ、選択語群の語句を消去法で絞り込まないと正解を選べない高度な問題」まで出題内容が多岐にわたっている。

単にテキスト中の語句や数字等を記憶しているだけでは、すべての科目において足切基準点（3点）をクリアするための得点ができるとは言えない。

【択一式】

- ・第50回試験の内容を見る限り、いわゆる「組合せ問題」と「正解の個数問題」は出題形式として定着したといえる。出題数は「組合せ問題」が10題、「正解の個数問題」が7題となっており、合計すると全体の約1/4を占めるまでになっている。

第50回試験の「正解の個数問題」については、十分対応可能な出題レベルではあったものの、「正解の個数問題」はすべての択一式の正誤判断ができないと正解（70点満点の1点）とならないので、1問にかけ時間が長くなる割に得点に寄与する程度が低く非常に負荷が高い。そのため、本試験対策として普段から「正解の個数問題」に慣れておく必要があることはいうまでもないが、問題を解く際の優先順位（「正解の個数問題」を解くのは後回しにするなど。）を常に考慮しておく必要があるだろう。

とはいえ第50回試験では出題全体の1割が「正解の個数問題」となっており、合格するためにはその存在を無視することはできなくなってきた。

- ・第49回試験から、労働基準法で労働時間等の具体的な問題が散見されるようになってきた。「実務と直結した内容の出題を。」という意図を感じさせる。他方、第48回試験まで目立っていた国民年金法における事例問題は影を潜めるようになった。

今後もこの状態が続くと仮定すると、択一式については、「出題内容を基本レベル＋ α とし、出題形式で負荷をかける。」という図式が見てとれる。

受験生は素早く確実に出題の意図を読み取り判断していく能力が求められるので、基本事項の反復を徹底し、早い時期にそのレベルでの対策を仕上げておき、時間的に余裕をもって応用問題や統計等の細かい知識の対応に時間を割けるようにしておきたい。

今回の改訂では、各章（節）の扉において、各章（節）の項目の本試験の出題頻度や重要度が一覧できるマークを追加しました。全体を通して学習した後問題演習とリンクさせて学習のメリハリをつける目安として活用できるものです。また、「法改正ポイント講義」をよりシンプルに見やすいレイアウトに変更して、改正の主だった内容を把握しやすくしました。

本書を利用したみなさんが、社労士試験に合格されることを、TAC社会保険労務士講座一同、願ってやみません。

平成30年10月吉日
TAC社会保険労務士講座

法改正ポイント 講義

ここでは、平成31年度の社労士本試験に関連するおもな法改正内容を
紹介していきます。詳細は、テキスト本文でじっくり学習しましょう。

I 働き方改革に伴う改正

1 産業医・産業保健機能の強化

【平成31年4月1日施行】

1. 事業者による産業医に対する情報提供 **新設**

産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととされました(常時使用労働者数50人未満の事業場は努力義務)。

2. 衛生委員会等への報告

事業者は、衛生委員会又は安全衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととされました。

改正前

事業者は、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容を尊重しなければならない。

改正後

事業者は、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容を尊重しなければならず、また、当該勧告の内容等を衛生委員会又は安全衛生委員会に対し、報告しなければならない。

3. 産業医の業務内容等の労働者へ周知 **新設**

事業者は、産業医の業務内容その他の産業医の業務に関する事項で厚生労働省令で定める事項について、労働者に周知しなければならないこととされました(常時使用労働者数50人未満の事業場は努力義務)。

第4章で詳しく学びます。

2 面接指導に関する改正

【平成31年4月1日施行】

1. 長時間労働者への面接指導の適用除外

「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する労働者」及び「特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の対象労働者」は長時間労働者への面接指導の適用除外とされます。

2. 「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する労働者」の医師による面接指導の義務化 **新設**

「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する労働者」で、一定の労働時間を超えて労働する労働者に対して事業者は、医師による面接指導を行うことが義務づけられます。

1. の長時間労働者への面接指導と異なり、2. の面接指導は、労働者による申出がなくても、一定の条件に該当する場合は、事業者を実施義務が発生し、実施しなかったときは罰則の対象となる予定です。

3. 「特定高度専門業務・成果型労働制の対象労働者」の医師による面接指導の義務化 **新設**

「特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の対象労働者」で、健康管理時間が一定時間を超えて労働する労働者に対して事業者は、医師による面接指導を行うことが義務づけられます。

3. が2. と異なるのは、「健康管理時間（実労働時間＋休憩時間）」が一定時間を超えた場合に、面接指導の対象となる点です（詳細については未公布）。

4. 事業者による労働時間把握の義務化

医師による面接指導（特定高度専門業務・成果型労働制の対象労働者に対する面接指導を除く）の実施に当たり、事業者には労働者の労働時間の状況の把握が義務づけられます。

 **第5章**で詳しく学びます。

Ⅱ その他の主な法改正

3 事前調査・分析のための石綿の取扱いの見直し

【平成30年6月1日施行】

石綿使用建築物の解体等工事は今後さらに増加していく見通しであり、これらの工事における石綿ばく露防止のための事前調査・分析の需要も一層増大することが見込まれています。一方、石綿に関する分析や教育に用いる石綿の確保が困難な状態であることから、石綿分析作業等における健康障害防止措置の水準を確保しつつ、石綿のうち石綿分析用試料や教育用に使用するものの製造等が可能とされました。

製造等禁止対象物質の改正

改正前

- ・ 石綿の製造、輸入、譲渡、提供及び使用は、**原則禁止**。
- ・ 試験研究を目的とする場合、あらかじめ都道府県労働局長の許可を受けることにより、製造・輸入・使用が可能。

改正後

石綿分析用試料等については、製造・輸入・譲渡・提供及び使用が可能となった。

- 石綿分析用試料等は、製造許可対象物質、表示対象物質及び通知対象物となります。
- 作業主任者を選任する対象作業、作業環境測定を行う対象作業場及び有害業務従事者の特殊健康診断の対象業務として、石綿分析用試料等を製造する作業等が追加されました。



石綿分析用試料

第3章で詳しく学びます。

4 ストレスチェック実施者の追加

【平成30年8月9日施行】

ストレスチェックの実施者に、必要な研修を修了した歯科医師及び公認心理師が追加されました。

改正前

産業保健及び精神保健に関する知識を有する医師、保健師、必要な研修を受けた看護師又は精神保健福祉士

改正後

産業保健及び精神保健に関する知識を有する医師、保健師、必要な研修を受けた**歯科医師**、看護師、精神保健福祉士又は**公認心理師**※

※公認心理師とは、公認心理師法に基づく国家資格であり、公認心理師登録簿への登録を受け、公認心理師の名称を用いて、保健医療、福祉、教育その他の分野において、心理学に関する専門的知識及び技術をもって、心理に関する相談や助言、指導等を行うことを業とする者をいう。



医師



看護師



歯科医師



保健師



精神保健福祉士



公認心理師

第5章第2節で詳しく学びます。

本書の構成と活用法

本書は本試験で確実に合格できるだけの得点力を養うことに重点を置き、試験対策において必要とされる知識を整理、体系化して理解することができるよう構成しています。本書の効果的な活用法については、以下の流れを参考にしてください。

▶本書の構成

1 労働契約の締結

★★★ 労働基準法違反の契約（法13条）

労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。[H19-選C] [H25-6A] [H27-3A]（前掲1）

1. 趣旨

法第13条は、最低労働条件の確保を目的とする労働法に属するものの法質上、本法を強行法とし、労働契約中本法の基準に達しない労働条件を定める部分を無効とし（強行効力）、さらに無効となった部分を本法所定の基準で補充すること（裏付け効力）を定めたものである。

2. 「労働条件」とは 労働法 法第13条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間はもちろんのこと、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件をすべて含む労働者の職場における一切の待遇をいう。

3. その部分に達しないは無効とする 労働法 労働基準法に違反する労働契約中法定基準に達しない労働条件を定めている部分のみを無効としたものである。したがって、その無効とされる部分が労働契約の主たる内容であり、その部分が無効とされることによって労働契約を存続させる意義がなくなるような場合であっても、民法の一般原則と異なり、法定基準に達しない部分のみを無効とし、残りの部分はこれを有効とする趣旨である。[H27-2A]

判例

（採用内定と労働契約の成立）
社員募集に応募した学生に対し採用内定通知をした場合、その者の雇止め等の提出と相まって、誓約書記載の採用内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立する（最高裁平成27年10月13日第一小法廷判決、同14年10月13日第三小法廷判決）（採用内定の取扱い）

5. この基準を理由として労働条件が低下させてはならない 労働法 労働基準法に規定があることが、その労働条件低下の決定的な理由となっている場合をいう。

例えば、労働基準法では、1日の労働時間の上限（最長基準）を、原則として、8時間と定めているが、これを決定的な理由として、元々7時間とされていたA社の所定労働時間を8時間に延長することなどが該当する。なお、労働基準法第1条第2項（前記2）については、労働条件の低下が労働基準法の基準を理由としている場合から重点を置いて判断するのではなく、**就業上の環境の変動等他に決定的な理由がある場合には本案に抵触するものではない**（発展1、参照）（昭和29.12.19発基17号、昭和63.11.4基発150号）

Point

誓約1条違反については、罰則の定めはない。

2 適用事業

★★★

労働基準法は、原則として、労働者を**使用するすべての事業**に適用される。[判例]

1. 法別表第1に規定

以前は労働基準法第8条において、同法の適用を受ける事業の範囲が規定されていたが、社会経済の変化の中で新たな事業を適用事業として追加することとすると、一時的にも適用面が生ずるおそれがあったこと等の理由により、平成10年改正において適用事業の範囲を号別に記す方式が廃止された。
ただし、平成10年改正後においても、法第33条（労働災害の発生等の場合の時間外労働等）、第40条（労働時間及び休息の特例）、第41条（労働時間等に関する規定の適用除外）、第56条（最長基準）及び第61条（年少者の深夜業）の各条項については、一定の範囲について、一般の適用とは異なる規定が設けられているため、改正前の第1条の第2項の第1号の一部を、法別表第1（次表）として規定し直した。（平成10.12.29発基63号）

1号	製造業
2号	鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業
3号	建築業

①まず条文を読む

まず囲み部分を確認しましょう。重要度は★の数で表してあります。

赤シートで消える文字は過去の本試験で論点となったキーワードや、これから出題が予想される語句です。それ以外の重要な語句は黒太字にしています。

②詳細を確認する

知識を拡げ、理解を掘り下げていきます。条文に関連する補足解説や、語句説明、仕組みの解説などを詳しくまとめています。アイコン表示や図を多用することで、読み進めやすくする工夫もしています。

見出しの位置付けは以下の通りです。

- ・Point
本試験頻出事項等の試験対策の重要論点
- ・判例
関連する最高裁判例等
- ・参考
参考的な内容となる通達等

巻末に掲載している資料編に記載のある内容のリンクです。

例題がある内容のリンクです。該当箇所を読んだあとに確認するようにしましょう。

例題3

H14-2C

労働基準法第15条では、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないが、そのうち一定の事項については書面の交付により明示しなければならないとされているが、健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項もこの書面の交付により明示しなければならない事項に含まれている。

解答 ×

法15条1項、第5条。健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項は、労働基準法第15条に規定する明示事項に含まれていない。なお、職業安定法第5条の3「労働条件の明示」に規定する明示事項には、健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項が含まれている。

Advice

設問のように、他の法律の規定を引用して誤りの文書を出題するケースもある。労基法第15条の明示事項の全てを確認していかなくても、他の法律との違いを把握しておく、正しい判断ができる。

③ 明示の方法 必修

絶対的明示事項のうち、⑤の「昇給に関する事項」以外の事項については、書面の交付による明示が必要である。 H21-2B (問5条2項、3項)

④ 必修

(書面の様式・書面明示の方法)

書面の様式は自由である。なお、当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を労働契約の締結の際に交付することとしても差し支えない。 H24-7E (平成11.1.29基発45号)

(書面により明示すべき賃金に関する事項)

交付すべき書面の内容としては、就業規則の規定と併せ、労働契約締結後初めて支払われる賃金の決定、計算及び支払の方法並びに賃金の締切り及び支払の時期に関する事項が当該労働者について確定し得るものであればよく、例えば、労働者の採用時に交付される辞令等であって、就業規則等に規定されている賃金等級が表示されたものでも差し支えないこと。この場合、その就業規則等を労働者に周知させる措置が必要であることはいうまでもない。(昭和51.9.28基発690号、平成11.3.31基発168号)

③ 例題を解く

例題は過去の本試験問題から出題パターンを知るのに最適な問題をピックアップしています。インプット段階から問題を解くことを常に意識することで、本試験の出題パターンを把握することができ、確かな得点力を養うことができます。

・下線

問題の論点には下線を引いてあります。下線の引かれている箇所に注意しながらテキストを読み込むことで、日頃から問題文を「正しく」読む習慣をつけることができます。

・Advice

講師の視点で解答テクニック等を記載しました。得点力アップにつながるコメントですので、目を通しておくようにしましょう。

締結事項	届出	有効期間の定め
① 任意貯蓄 ^{*1}	○	×
② 賃金の一部控除	×	×
③ 1箇月単位の変形労働時間制 ^{*2}	○	○
④ フレックスタイム制	×	×
⑤ 1年単位の変形労働時間制 ^{*2}	○	○
⑥ 1週間単位の非定型的変形労働時間制 ^{*2}	○	×
⑦ 休職の一斉付与の例外	×	×
⑧ 時間外及び休日の労働 ^{*3}	○	○
⑨ 代替休暇	×	×
⑩ 事業場外労働のみなし労働時間制 ^{*2}	○	○
⑪ 専門業務職形態労働制 ^{*2}	○	○
⑫ 時間単位年休	×	×
⑬ 年次有給休暇の計画的付与	×	×
⑭ 年次有給休暇中の賃金	×	×

○→必要 ×→不要

本文とは別に、類似事項を対比してまとめた表なども充実させてありますので、知識の整理に活用してください。

法改正ポイント講義

ここでは、平成31年度の社労士本試験に関連するおもな法改正内容を紹介していきます。詳細は、テキスト本文でじっくり学習しましょう。

I 働き方改革に伴う改正

1 産業医・産業保健機能の強化

[平成31年4月1日施行]

1. 事業者による産業医に対する情報提供 新設

産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととされました(常時使用者労働者数50人未満の事業場は努力義務)。

2 衛生委員会への報告

巻頭には、平成31年度の社労士本試験に関係するおもな法改正内容をコンパクトにまとめてあります。

【各種アイコン】

必修

本試験合格のために必ず押さえておきたい内容です。

改正

直近の改正点です。

H27-2D

過去10年分の本試験出題実績を明記しています。

第1章

総則

1 労働条件の原則、労働基準法の適用

1. 労働条件の原則 (必修)
2. 適用事業
3. 国及び公共団体についての適用
4. 適用除外
5. 労働者の定義 (必修)
6. 使用者の定義 (必修)

2 労働条件の決定等

1. 労働条件の決定
2. 均等待遇 (必修)
3. 男女同一賃金の原則 (必修)
4. 公民権行使の保障 (必修)

3 前近代的な労働関係の排除

1. 強制労働の禁止
2. 中間搾取の排除
3. 賠償予定の禁止
4. 前借金相殺の禁止
5. 強制貯金

第1章 総則 / 1

1 労働条件の原則、労働基準法の適用	2
1. 労働条件の原則 (必修)	2
2. 適用事業	3
3. 国及び公共団体についての適用	6
4. 適用除外	7
5. 労働者の定義 (必修)	9
6. 使用者の定義 (必修)	11
2 労働条件の決定等	15
1. 労働条件の決定	15
2. 均等待遇 (必修)	16
3. 男女同一賃金の原則 (必修)	18
4. 公民権行使の保障 (必修)	19
3 前近代的な労働関係の排除	22
1. 強制労働の禁止	22
2. 中間搾取の排除	23
3. 賠償予定の禁止	24
4. 前借金相殺の禁止	25
5. 強制貯金	26

目次にも学習優先度アイコンを掲載してあります。

◎各章(節)の内容と学習優先度を押さえておく
各章の冒頭に、その章(節)の項目と学習優先度を表すアイコンを掲載してあります。

超 必修: 本試験頻出項目

頻出度: 高 複雑度: 低

合格するためには、当然にマスターし得点しなければならない項目です。これらの項目を苦手としている場合、テキストの「ボックス」や「必修アイコン」で取り上げている内容を曖昧に記憶している可能性があります。まず、「きちんと基本事項を覚える」ことから対策を始めましょう。

差がつく: 本試験頻出項目

頻出度: 高 複雑度: 高

この項目から出題される内容の攻略が本試験の合否にもっとも影響するといえます。

これらの項目を苦手としている場合、テキスト記載事項を表面的に記憶している段階で学習が停滞している可能性があります。学習するうえでキーワードとなる語句にはどのような「意味」「使い方」があるのか?といった点に着目し、「単なる記憶」から『ブレない知識』へと転換を図っていきましょう。

注意: 頻出度: 低 複雑度: 高

受験対策上、出題実績がありませんが、学習優先度は、基本的に低くなりますが、中には、法改正直後または改正から2~3年しか経過しておらず今後の出題可能性大として注目される項目や、体系的な理解のために不可欠な項目もあります。超 必修 や 差がつく の付いている項目とバランスを取りながら学習を進めていくようにしてください。

資料編

テキスト本文の記載内容に関連する発展資料を集めました。本試験で、あまり細かい論点であるため、まずはテキスト本文のマスターに知識を深めたい場合に、本資料をご利用ください。

発展1 法定割増賃金の引上げ関係 (第1章 1 5)

労働基準法の一部を改正する法律(平成20年法律第89号、以下この通達において「改正法」という。)並びに改正法に基づく省令及び告示による法定割増賃金の引上げを理由として基本給等を引き下げることは、労働基準法第1条第2項の趣旨に抵触し、認められないものである。この場合、使用者が一時的に就業環境を変えても、労働者の不利益に労働条件を変更することができない(労働関係調整法第9条本文)。ことに留意すること。(平成21年労働省告示第2009号)

発展3 国及び公共団体 (第1章 1 6)

1. 国有林野
国有林野の
意を得るため
する法等の
施行により、
止され、国有
林野事務
ることから、
は一般の国庫
び労働安全衛
(平成25年4月)

【巻末資料編について】

試験に合格するためには、細かい論点の学習も大切ですが、まず基本事項を確実に押さえ、それを使いこなせるようになることが最も重要となります。

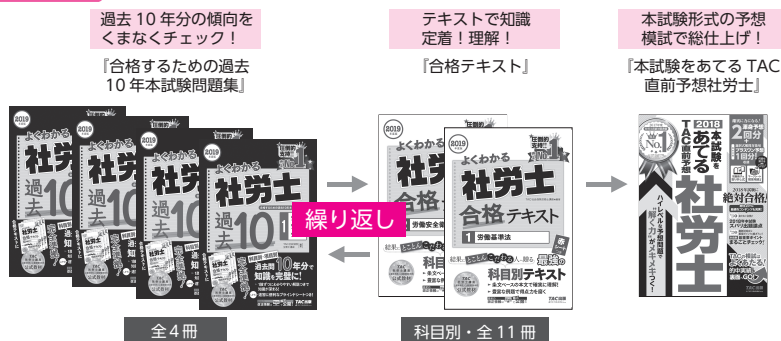
本書では、日々の学習から基本事項を主軸においた、メリハリある学習ができるように、発展的な内容は巻末の資料編に「発展」や「書式」として掲載しました。掲載内容は、過去の本試験での出題実績こそ少ないものの、出題可能性があるものです。よりハイレベルな実力をつけたという方はぜひ活用してください。

○この項目の紙面は説明用に作成したもので、実際の紙面とは異なります。

よくわかる社労士シリーズの活用法

「よくわかる社労士」シリーズは、社労士試験の完全合格を実現するための、実践的シリーズです。過去10年分の本試験傾向をもれなくつかめる『合格するための過去10年本試験問題集』と、条文ベースの本文で確実に理解することができる『合格テキスト』を中心としたシリーズ構成です。

▶ 学習の流れ



▶ 『合格テキスト』の効果的な活用法

常に本書の内容と本試験問題の内容を引き合わせながら使用すると、学習効果が倍増します。

- ・この問題文の論点は何か？
 - ・この問題文の正誤を判断するために必要な要素は何か？
 - ・この問題文の空欄には選択語群のうち、どうしてその語句等が適当とされるのか？
- を考えながら、本書を精読することで皆さんの受験勉強が「単に記憶する作業」から「問題文を比較考量して正解を選んでいく行動」へ変化していきます。

本書を最大限に活用して、「確実に合格ラインをこえる解答能力をつけて合格する」という能動的な学習スタイルを身につけてください。

▶ 『合格テキスト』の活用例

ここで、TAC社労士講座の上級本科受講生のテキスト活用例を紹介します。先ほどの「『合格テキスト』の効果的な活用法」でも述べた、過去問題集と併せて合格テキストを使用していくというスタイルの参考にしてください。

過去問の論点を一言で簡潔にメモ。テキストの記載内容を自分の知識として落とし込んでいくには、この方法がとても効果的です。この書き込みを見れば問題文がなんとなく思い浮かぶようになると、解答力が格段にアップします。

金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずる請求は、違反のあった時から2年以内にし

18-1C H20-7C H24-1E

「命付けなければならない」X

として法第14条に定められているのは、次の4つの場合であ

本試験の傾向

● 労働安全衛生法 ●

過去10年間の出題項目は、次のようになっています。

▶ 過去の出題項目

項 目	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年
目的等			☆	★		☆	★☆	☆	☆	★☆
労働災害防止計画								☆		
大規模事業場の安全衛生管理体制	★	☆	☆	☆	★	☆		★	☆	
小規模事業場又は危険有害作業における安全衛生管理体制		☆	☆	☆					☆	
委員会	☆					☆			☆	
大規模作業の安全衛生管理体制		☆								
小規模作業の安全衛生管理体制			☆							
教育及び援助						☆				
労働安全衛生マネジメントシステム										
事業者の講ずべき措置							☆	☆		☆
事業者の行うべき調査等 (リスクアセスメント)										
元方事業者の講ずべき措置		☆		☆		☆	☆			
注文者の講ずべき措置等				☆						
特定機械等に関する規制					☆					
構造規格等の具備を要する機械等に関する規制		★								★
定期自主検査										☆
危険・有害性が判明している物質に関する規制									★	
危険・有害性が不明である物質に関する規制										
就業制限等	☆	☆					★	☆		
安全衛生教育	☆	☆				☆				
作業環境測定			☆							
健康診断の種類等							☆			
一般健康診断							☆			
特殊健康診断										☆

項 目	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年
その他の健康診断			☆							
記録の保存及び事後措置等					★	★	☆			
長時間労働者への面接指導等	☆		☆		☆		☆			
新たな技術、商品又は役務の研究開発業務に従事する労働者等に対する面接指導										
心理的な負担の程度を把握するための検査等（ストレスチェック制度）								★		☆
健康管理手帳及びその他の措置			★						★	
特別安全衛生改善計画等			☆			★				
計画の届出等					☆					
監督組織等			☆		☆				☆	☆
雑則等	☆			☆		☆			☆	

★選択式 ☆択一式

目 次

はじめに / iii
法改正ポイント講義 / iv
本書の構成と活用法 / viii
よくわかる社労士シリーズの活用法 / xi
本試験の傾向 / xii

第1章 総則 / 1

1 目的等	2
1. 目的 超 必修	2
2. 定義 超 必修	2
3. 適用範囲 差 がつく!	3
4. 事業者等及び労働者の責務	8
5. 共同企業体〔ジョイント・ベンチャー（JV）〕	9
2 労働災害防止計画	10
1. 労働災害防止計画の策定及び変更	10
2. 公表・勧告等	10

第2章 安全衛生管理体制 / 13

第1節 全産業の安全衛生管理体制 / 15

1 大規模事業場の安全衛生管理体制	16
1. 総括安全衛生管理者 差 がつく!	16
2. 安全管理者 違 違	18
3. 衛生管理者 差 がつく!	21
4. 産業医 差 がつく!	24
2 小規模事業場又は危険有害作業における安全衛生管理体制	31
1. 安全衛生推進者・衛生推進者 違 違	31
2. 作業主任者 差 がつく!	33
3 委員会	37
1. 安全委員会	37
2. 衛生委員会	40
3. 安全衛生委員会	42
4. 委員会の運営	44

第2節 建設業等における安全衛生管理体制等 / 47

1 大規模作業の安全衛生管理体制	48
1. 統括安全衛生責任者 違 違	49
2. 元方安全衛生管理者 違 違	51
3. 安全衛生責任者	52

2	小規模作業の安全衛生管理体制	54
1.	店社安全衛生管理者	54
3	教育及び援助	57
1.	安全管理者等に対する教育等	57
2.	国の援助	58
第3節 危険・健康障害の防止措置 / 59		
1	事業者の講ずべき措置	60
1.	危険防止措置	60
2.	健康障害防止措置	61
3.	健康保持等の措置	61
4.	労働災害防止措置及び作業中止等の措置	62
5.	重大事故発生時の安全確保措置 読がつく!	62
6.	技術上の指針の公表	64
2	元方事業者の講ずべき措置	65
1.	元方事業者の講ずべき措置	65
2.	建設業の元方事業者の講ずべき措置	65
3.	特定元方事業者の講ずべき措置 読がつく!	66
4.	製造業の元方事業者の講ずべき措置 読がつく!	68
3	注文者の講ずべき措置等	70
1.	注文者の講ずべき措置	70
2.	機械等貸与者等の講ずべき措置	72
3.	建築物貸与者の講ずべき措置	73
4.	重量表示	74





第3章 機械等及び危険・有害物 / 75

第1節 機械等に関する規制 / 77

1	特定機械等に関する規制	78
1.	特定機械等 超 必修	78
2.	製造の許可 超 必修	79
3.	都道府県労働局長等の検査	79
4.	労働基準監督署長の検査	81
5.	使用等の制限	83
6.	検査証の有効期間と性能検査	83
2	構造規格等の具備を要する機械等に関する規制	85
1.	構造規格等の具備を要する機械等の譲渡制限等	85
2.	動力駆動機械等の譲渡制限等	86
3.	個別検定	86
4.	型式検定	87
5.	回収等の命令	89
3	定期自主検査	91
1.	定期自主検査 超 必修	91

第2節 危険・有害物に関する規制 / 95

1	危険・有害性が判明している物質に関する規制	96
1.	製造等の禁止 	96
2.	製造の許可 	97
3.	表示等	99
4.	文書の交付等	100
5.	表示対象物質及び通知対象物について事業者が行うべき調査等 	102
2	危険・有害性が不明である物質に関する規制	105
1.	新規化学物質の有害性の調査	105
2.	調査の省略	106
3.	有害性の調査の指示	108
第4章 就業管理 / 109		
1	就業制限等	110
1.	就業制限 	110
2.	免許	112
3.	技能講習	116
4.	中高年齢者等についての配慮	117
2	安全衛生教育	118
1.	種類等	118
2.	雇入れ時・作業内容変更時の教育	118
3.	特別教育 	119
4.	職長教育	122
5.	教育の努力義務	124
第5章 健康の保持増進のための措置 / 125		
第1節 作業環境測定 / 127		
1	作業環境測定	128
1.	作業環境測定の実施 	128
2.	作業環境測定の結果の評価等 	130
第2節 健康診断等 / 133		
1	健康診断の種類等	134
1.	健康診断の種類	134
2.	健康診断全般に関する通達等	134
2	一般健康診断	136
1.	雇入れ時の健康診断	136
2.	定期健康診断	137
3.	特定業務従事者の健康診断	139
4.	海外派遣労働者の健康診断	141
5.	給食従業員の健康診断	142
3	特殊健康診断	143
1.	特別の項目による健康診断 	143
2.	歯科医師による健康診断	144

4	その他の健康診断	145
	1. 臨時健康診断	145
	2. 労働者指定医師による健康診断	145
	3. 自発的健康診断	146
5	記録の保存及び事後措置等	148
	1. 記録の作成・保存	148
	2. 定期健康診断結果報告	149
	3. 事後措置等	150
6	長時間労働者への面接指導等	154
	1. 長時間労働者への面接指導 	154
	2. 労働者指定医師による面接指導	156
	3. 記録の保存	156
	4. 医師からの意見聴取	157
	5. 事後措置	158
	6. 面接指導対象外の労働者に対する措置	158
7	新たな技術、商品又は役務の研究開発業務に従事する労働者等 に対する面接指導	160
	1. 新たな技術、商品又は役務の研究開発業務に従事する労働者 に対する面接指導 	160
	2. 特定高度専門業務・成果型労働制対象労働者に対する面接指導 	161
8	心理的な負担の程度を把握するための検査等 (ストレスチェック制度)	162
	1. 趣旨・目的	162
	2. 心理的な負担の程度を把握するための検査等 	164
9	健康管理手帳及びその他の措置	168
	1. 健康管理手帳	168
	2. 病者の就業禁止	169
	3. 受動喫煙の防止	170
	4. 作業時間の制限	172
	5. その他の努力義務	172


第6章 特別安全衛生改善計画等、監督等及び雑則等 / 175

1	特別安全衛生改善計画等	176
	1. 特別安全衛生改善計画	176
	2. 安全衛生改善計画	177
	3. 安全衛生診断	178
	4. 労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント	178
2	計画の届出等	181
	1. 危険・有害機械等設置等の届出	181
	2. 大規模建設業の仕事の届出	183
	3. 一定建設業等の仕事の届出	184

4.	有資格者の参画	185
5.	計画の審査	185
6.	工事開始差止命令等	186
3	監督組織等	187
1.	労働基準監督署長及び労働基準監督官	187
2.	産業安全専門官及び労働衛生専門官	187
3.	労働衛生指導医	188
4.	厚生労働大臣等の権限	189
5.	労働者の申告	190
6.	使用停止命令	190
7.	講習の受講の指示	192
8.	報告等 （注）	193
4	雑則等	196
1.	雑則 （注）	196
2.	不服申立て	199
3.	罰則	199

資料編 / 204

発展1.	労働安全衛生法に基づく規制	
	（第1章 1 1 1.）	204
発展2.	総括安全衛生管理者・鉱山に関する特例	
	（第2章第1節 1 1 1.）	204
発展3.	安全管理者・特殊化学設備を設置する事業場	
	（第2章第1節 1 2 1.）	204
発展4.	産業安全の実務	
	（第2章第1節 1 2 2.(1)）	204
発展5.	分社化に伴い分割された事業場における安全管理者等の兼務	
	について（第2章第1節 1 2 4.）	205
発展6.	専任の安全管理者	
	（第2章第1節 1 2 5.）	205
発展7.	自社の労働者以外の者を衛生管理者等を選任すること	
	について（第2章第1節 1 3 4.）	205
発展8.	作業主任者の職務の分担	
	（第2章第1節 2 2 3.）	206
発展9.	健康保持等の措置	
	（第2章第3節 1 3 ）	207
発展10.	特定機械等	
	（第3章第1節 1 1 ）	207
発展11.	製造許可	
	（第3章第1節 1 2 ）	208
発展12.	許可基準等	
	（第3章第1節 1 2 ）	208

発展13. 製造時等検査 (第3章第1節 1 3 2)	208
発展14. 有効期間の延長 (第3章第1節 1 6)	209
発展15. 労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）に関する 指針の目的 (第6章 2 1 2 6 )	209
● 索引 /	211
● 条文索引 /	214

労働安全衛生法 凡 例

法	→ 労働安全衛生法
法別表	→ 労働安全衛生法別表
令	→ 労働安全衛生法施行令
令別表	→ 労働安全衛生法施行令別表
則	→ 労働安全衛生規則
則別表	→ 労働安全衛生規則別表
有機則	→ 有機溶剤中毒予防規則
特化則	→ 特定化学物質障害予防規則
高压則	→ 高気圧作業安全衛生規則
クレーン則	→ クレーン等安全規則
コンサルタント則	→ 労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント規則
ボイラー則	→ ボイラー及び圧力容器安全規則
電離則	→ 電離放射線障害防止規則
鉛則	→ 鉛中毒予防規則
四アルキル則	→ 四アルキル鉛中毒予防規則
登録指定省令	→ 労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令
労基法	→ 労働基準法
労災法	→ 労働者災害補償保険法
労働者派遣法	→ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
基発	→ 厚生労働省労働基準局長名通達
発基	→ 厚生労働省労働基準局関係の労働事務次官名通達
基収	→ 厚生労働省労働基準局長が疑義に応じて発する通達
厚労告	→ 厚生労働省告示
労告	→ (旧) 労働省告示

第1章

総 則

1 目的等

1. 目的 **超 必修**
2. 定義 **超 必修**
3. 適用範囲 **差がつく!**
4. 事業者等及び労働者の責務
5. 共同企業体〔ジョイント・ベンチャー（JV）〕

2 労働災害防止計画

1. 労働災害防止計画の策定及び変更
2. 公表・勧告等

1

目的等

1 目的（法1条）

★★★

労働安全衛生法は、**労働基準法**と相まって、**労働災害の防止**のための**危害防止基準**の確立、責任体制の明確化及び**自主的活動**の促進の措置を講ずる等その防止に関する**総合的計画的な対策**を推進することにより職場における労働者の**安全と健康**を確保するとともに、**快適な職場環境の形成**を促進することを目的とする。 **H24-選DE**

1. 沿革 **必修**

労働安全衛生法は、従来の労働基準法第5章（安全及び衛生）を中核として、労働災害防止団体等に関する法律の第2章（労働災害防止計画）および第4章（労働災害の防止に関する特別規制）を統合したものを母体として技術革新、生産設備の高度化、元請下請労働者の混在作業などに伴う労働災害の防止対策を幅広く展開するための新しい規制事項を加えて成立した（**昭和47年6月に成立し、一部を除き同年10月から施行**）。

（発展1.参照）

2. 労働基準法との関係 **必修**

労働安全衛生法は、形式的には労働基準法から分離独立したものとなっているが、安全衛生に関する事項は労働者の**労働条件**の重要な一端を占めるものであり、第1条〔目的〕、第3条第1項〔事業者の責務〕、労働基準法第42条〔労働者の安全及び衛生に関する労働安全衛生法への委任〕等の規定により、労働安全衛生法と**労働条件**についての一般法である労働基準法とは**一体として**の関係に立つものであることが明らかにされている。したがって、労働基準法の労働憲章的部分（具体的には第1条から第3条〔労働条件の原則・労働条件の決定・均等待遇〕まで）は、労働安全衛生法の施行にあたって当然その基本とされなければならない。 **H29-8E**

（昭和47.9.18発基91号）

2 定義（法2条）

★★★

労働安全衛生法において、用語の意義は次のとおりとする。

i 「労働災害」とは、労働者の就業に係る**建設物、設備、原材料、**

ガス、蒸気、**粉じん**等により、又は**作業行動その他業務**に起因して、労働者が負傷し、疾病にかかり、又は死亡することをいう。

H28-9B

- ii 「労働者」とは、労働基準法第9条に規定する労働者（**同居の親族のみ**を使用する事業又は事務所に使用される者及び**家事使用人**を除く。）をいう。 H28-9A

- iii 「事業者」とは、事業を行う者で、労働者を使用するものをいう。

H26-8ア

- iv 「化学物質」とは、元素及び化合物をいう。

- v 「作業環境測定」とは、作業環境の実態を把握するため**空気環境**その他の**作業環境**について行う**デザイン**、**サンプリング**及び**分析（解析を含む）**をいう。 H30-選D

1. 事業者 ◀ 必修

「事業者」とは、その事業における**経営主体**のことをいい、したがって、個人企業にあってはその事業主個人、法人企業であれば**法人そのもの**を指すことになる。これは、労働基準法上の義務主体である「使用者」と異なり、事業経営の利益の帰属主体そのものを義務主体としてとらえ、その安全衛生上の責任を明確にしたものである。なお、法人の代表者は事業者ではない。 H27-選D H28-9A (昭和47.9.18発基91号)

2. デザイン

「デザイン」とは、測定対象作業場の作業環境の実態を明らかにするために、当該作業場の諸条件に即した測定計画をたてることをいう。 (昭和50.8.1基発448号)

3. サンプリング

「サンプリング」とは、測定しようとする物の捕集等をいう。 (同上)

4. 分析（解析を含む。）

「分析（解析を含む。）」とは、サンプリングした試料に種々の理化学的操作を加えて、測定しようとする物を分離し、定量し、又は解析することをいう。なお、「解析」とは、騒音計、温度計などの物理的測定機器を用いて物象の状態を分析することをいう。 (同上)

3 適用範囲（法115条、昭和47.9.18発基91号）



労働安全衛生法は、**同居の親族のみ**を使用する事業または事務所を除き、原則として**労働者を使用する全事業**について適用されるが、次の i

からiiiに掲げる者については適用されない。

- i 家事使用人
- ii 船員法の適用を受ける船員
- iii 国家公務員

なお、鉱山保安法第2条第2項および第4項の規定による鉱山の保安（衛生に関する通気および災害時の救護を含む。）については、第2章〔労働災害防止計画〕の規定を除き、労働安全衛生法の規定は適用されない。

1. 適用事業 必修

労働者を使用する全事業（原則）

2. 適用除外 必修

次の(1)から(5)については労働安全衛生法は適用されない（(5)については、第2章〔労働災害防止計画〕以外の部分が適用されない）。

- (1) 同居の親族のみを使用する事業または事務所
- (2) 家事使用人
- (3) 船員法の適用を受ける船員
- (4) 国家公務員
- (5) 鉱山保安法の規定による鉱山の保安

Point

鉱山保安法の適用を受ける鉱山における保安（安全確保）については鉱山保安法の規定が適用され、労働安全衛生法の規定は、保安以外の事項（例えば通気を除く衛生に関する事項）について適用される。〈発展2. 参照〉

参考

（事業場の業種のとらえ方）

事業場の業種の区分については、その業態によって個別に決するものとし、経営や人事等の管理事務をもっぱら行っている本社、支店などは、その管理する系列の事業場の業種とは無関係に決定するものとする。

たとえば、製鉄所は製造業とされるが、当該製鉄所を管理する本社は、労働安全衛生法施行令第2条〔総括安全衛生管理者を選任すべき事業場〕第3号の「その他の業種」とする。 **H28-9C** （昭和47.9.18発基91号）

3. 派遣労働者に係る労働安全衛生法の適用区分 必修

派遣労働者に係る労働安全衛生法の適用区分は、次表のとおりである。

項 目	派遣元	派遣先
総括安全衛生管理者	○	○
安全管理者		○
衛生管理者	○	○
産業医	○	○
作業主任者		○
安全衛生推進者	○	○
衛生推進者	○	○
安全委員会		○
衛生委員会	○	○
危険・健康障害の防止措置 H30-8D		○
製造業等の元方事業者の講ずべき措置		○
定期自主検査		○
法第28条の2第1項又は第57条の3第1項及び第2項の危険性又は有害性の調査等		○
新規化学物質の有害性の調査		○
就業制限		○
雇入れ時の安全衛生教育	○	
作業内容変更時の安全衛生教育	○	○
特別教育		○
職長教育		○
作業環境測定		○
一般健康診断・保健指導	○	
特殊健康診断 H30-8B		○
長時間労働者等への面接指導	○	
心理的な負担の程度を把握するための検査等	○	
受動喫煙の防止		○
労働者死傷病報告 H30-8E	○	○

(労働者派遣法45条)

(1) 総括安全衛生管理者等の取扱い

労働者派遣法により、**派遣元及び派遣先**の事業者の両方に責任が課されている総括安全衛生管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者及び産業医の選任並びに衛生委員会の設置に関しては、派遣元の事業場及び派遣先の事業場の両方で派遣労働者もその事業場の労働者とみなすこととなるため、選任規模の算定に当たっては、派遣先の事業場及び派遣元の事業場の両方について、それぞれ派遣中の労働者を含めて、常時使用労働者数を算定しなければならない。

H27-9A**H30-8A****例題1****例題2**

(2) 安全管理者等の取扱い

労働者派遣法により、派遣先の事業者に責任が課されている安全管理者及び作業主任者の選任並びに安全委員会の設置に関しては、派遣先に派遣されている労働者は、派遣先の事業場の労働者とみなすこととなるため、選任規模の算定に当たっては、派遣元の事業場については、派遣中の労働者を除いて、派遣先の事業場については、派遣労働者を含めて、それぞれ常時使用労働者数を算定することとなる。

例題1

例題3

例題1

H19-9A

労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業を行う者（派遣先事業者）は、派遣中の労働者が安全又は衛生に関し経験を有する者であれば、当該派遣中の労働者を、それぞれ安全委員会若しくは衛生委員会の委員に指名し、又は安全衛生委員会の委員に指名することができる。

解答 ○

法17条～法19条、労働者派遣法45条1項、3項、8項。なお、設問の委員会の労働者側委員の指名に当たっては、派遣労働者も参画させる必要があり、また、派遣労働者を、労働者の過半数を代表する者に選任することもできる。

例題2

H19-9B

派遣中の労働者についての総括安全衛生管理者、衛生管理者、安全衛生推進者又は衛生推進者及び産業医の選任の義務並びに衛生委員会の設置の義務は、派遣先事業者のみに課せられており、当該事業場の規模の算定に当たっては、派遣先の事業場について、派遣中の労働者の数を含めて、常時使用する労働者の数を算出する。

解答 ✕

法10条、法12条、法12条の2、法13条、法18条、労働者派遣法45条1項、同令6条3項。設問の義務は、派遣先及び派遣元の事業者双方に課せられている。

Advice

【例】衛生管理者の場合

派遣元の事業場においては、派遣中の労働者を含めた常時使用労働者が50人以上である場合に、衛生管理者を選任する必要があり、派遣先の事業場においても、派遣労働者を含めた常時使用労働者が50人以上である場合に、衛生管理者を選任する必要がある。

例題3

H19-9C

派遣中の労働者に関する安全管理者の選任の義務及び安全委員会の設置の義務は、派遣元の事業の事業者（派遣元事業者）のみに課せられているが、当該事業場の規模の算定に当たっては、派遣元の事業場について、派遣中の労働者の数を含めて、常時使用する労働者の数を算出する。

解答 ×

法11条、法17条、労働者派遣法45条3項、同令6条4項。設問の義務は、派遣先の事業者のみに課せられている。

Advice

【例】安全管理者の場合

派遣元の事業場においては、派遣中の労働者を除いた常時使用労働者が50人以上である場合に、安全管理者を選任する必要があり、派遣先の事業場においては、派遣労働者を含めた常時使用労働者が50人以上である場合に、安全管理者を選任する必要がある。

(3) 安全衛生教育の取扱い **必修**

派遣労働者については、次表のような取扱いとされている。

教育の種類	実施が義務付けられている事業者
雇入れ時の教育	派遣 元 の事業者 H26-10E H27-9B H30-8C
作業内容変更時の教育	派遣元及び派遣先 の事業者
特別教育及び職長教育	派遣 先 の事業者 H27-9C

- ・雇入れ時の教育は、労働者を雇い入れる事業者である派遣元の事業者が行わなければならない。
- ・作業内容変更時の教育についても、原則として、労働契約関係の当事者である派遣元の事業者が行うべきものであるが、派遣先の事業者を実施義務を課した方が適当な場合（使用する機器を変更するなど作業内容の変更が派遣先で行われる場合等）もあるため、派遣元、派遣先の事業者の双方に実施義務が課せられている。
- ・特別教育及び職長教育は、現場の設備状況等に合わせて行う必要があるため、派遣先の事業者が行わなければならない。

(4) 派遣労働者に対する健康診断の実施 **必修**

種類	実施が義務付けられている事業者
一般健康診断 (保健指導・面接指導含む)	派遣 元 の事業者 H27-9D
特殊健康診断	派遣 先 の事業者 H27-9D

- ・特殊健康診断の実施義務は、原則として「派遣先」の事業者に課せられているの

であるが、ある派遣先で一定の有害業務に従事した後、派遣期間が満了し、現在は派遣元において、又は他の派遣先に派遣されて有害業務以外の業務に従事している者に対する労働安全衛生法第66条第2項後段の規定に基づく特殊健康診断（「特殊健康診断」のうち「有害業務従事後の健康診断」）は、「派遣元」の事業者を実施義務が課せられている。

なお、ある派遣先で一定の有害業務に従事した後引き続き同一派遣先において有害業務以外の業務に従事している者に対する労働安全衛生法第66条第2項後段の規定に基づく特殊健康診断の実施義務は、当該「派遣先」の事業者にある。

（労働者派遣法45条1項、3項、5項、同則40条1項）

4 事業者等及び労働者の責務（法3条、法4条）



- I 事業者は、単に労働安全衛生法で定める労働災害の防止のための**最低基準**を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて**職場における労働者の安全と健康を確保**するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に**協力**するようにしなければならない。
- II 機械、器具その他の設備を**設計**し、**製造**し、若しくは**輸入**する者、原材料を**製造**し、若しくは**輸入**する者又は建設物を**建設**し、若しくは**設計**する者は、これらの物の**設計、製造、輸入又は建設**に際して、これらの物が使用されることによる労働災害の発生防止に**資するよう努めなければならない**。 H26-8オ H29-8CD
- III 建設工事の注文者等仕事を**他人に請け負わせる者**は、施工方法、工期等について、**安全で衛生的**な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を附さないように**配慮**しなければならない。 H26-8イ
- IV 労働者は、労働災害を防止するため**必要な事項を守る**ほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に**協力**するように**努めなければならない**。

1. 趣旨

上記ⅠからⅢは事業者の義務、機械等の設計（製造・輸入）者の努力義務、建設工事の注文者等の配慮義務につき、上記Ⅳは労働者の協力の努力義務に関して一般原則を宣明したものである。

2. 建設物を建設する者

上記Ⅱの「建設物を建設する者」とは、当該建設物の建設を発注した者を指す。

(昭和47.9.18基発602号)

3. 注文者

「注文者」とは、仕事を他の者（請負人）に請け負わせている事業者をいう。

5 共同企業体〔ジョイント・ベンチャー（JV）〕（法5条1項、4項、則1条2項、4項）



- I **2以上**の**建設業**に属する事業の事業者が、一の場所において行われる当該事業の仕事を**共同連帯**して請け負った場合においては、そのうちの1人を**代表者**として定め、これを当該仕事の開始の日の**14日前**までに、当該仕事が行われる場所を管轄する**労働基準監督署長**を経由して、当該仕事が行われる場所を管轄する**都道府県労働局長**に届け出なければならない。
- II Iに規定する場合においては、当該事業を**選定された代表者のみの**事業と、当該**代表者のみ**を当該事業の事業者と、当該事業の仕事に従事する労働者を当該**代表者のみ**が使用する労働者とそれぞれみなして、労働安全衛生法を適用する。

1. 代表者の指名

事業者から代表者の届出がない場合は、都道府県労働局長が代表者を指名する。

(法5条2項)

2. 代表者の変更

代表者の変更は、都道府県労働局長に届け出なければ、その効力を生じず、代表者変更の届出があるまでの間は、変更前の代表者が事業者としての義務を負わなければならない。

(法5条3項)



（代表者の選定）

上記Iの規定による代表者の選定は、出資の割合その他工事施行に当たっての責任の程度を考慮して行なわなければならない。

(則1条1項)

2019年度版

よくわかる社労士 合格テキスト2 労働安全衛生法

発行日 2018年10月20日

初版発行

編著者 TAC株式会社 (社会保険労務士講座)

発行者 斎藤博明

発行所 TAC株式会社 出版事業部 (TAC出版)

〒101-8383 東京都千代田区神田三崎町3-2-18

電話 (営業) 03-5276-9492

FAX 03-5276-9674

<https://bookstore.tac-school.co.jp/>

© TAC 2018

管理コード 07832P-00

〈ご注意〉

本書は、「著作権法」によって、著作権等の権利が保護されている著作物です。本書の全部または一部につき、無断で複製(コピー)、転載、改ざん、公衆送信(ホームページなどに掲載すること(送信可能化)を含む)されると、著作権等の権利侵害となります。上記のような使い方をされる場合、および本書を使用して講義・セミナー等を実施する場合には、小社宛許諾を求めてください。