

フランスの労働安全衛生制度について

2016年9月1日付け最終版

中央労働災害防止協会技術支援部  
国際センター

# 目 次

## I 国名、国旗及び領域

## II フランスの国情

### II-1 一般事情

1. 人口
2. 面積
3. 宗教
4. 戦後略史

### II-2 政治体制・内政

1. 政体
2. 元首
3. 議会
4. 内閣

## 5. 内政

### II-3 外交・国防

1. 基本方針
2. 国防予算等

### II-4 経済

1. 概況
2. 主要産業、産業の特徴
3. 総貿易額（2015年）（出所：仏税関）
4. 主要貿易品目（2015年）（出所：仏税関）
5. 主要貿易相手国（2015年）（出所：仏税関）
6. 通貨

### II-5 フランスの就業者数及び産業別就業者の割合（2013年）

### II-6 フランスの雇用者数及び産業別雇用者数の割合（2013年）

## III 二国間関係

1. 政治関係
2. 経済関係

3. 在留邦人数

4. 本邦在留仏人

#### IV フランスの労働災害発生状況（2014年を中心として）について

1. 原典の所在

2. 引用及び翻訳の許諾

3. フランスにおける労働災害の発生状況に関する資料として、本資料を引用する理由

4. Eurogip の概要等について

5. Eurogip fr.によるフランスの労働災害統計について（2014年を中心として）

6. Eurogip fr.による Main data－主要なデータ

#### V フランスの労働安全衛生を所管する政府機関等について

V-1 フランスの労働安全衛生を所管する政府機関等の概要

V-2 国際労働機関（ILO）のデータベースである LEGOSH の“France - 2015” 中に掲載されている「労働安全衛生行政及び/又は施行に関連する機関及びプログラム」に関する上記V-1よりはより詳細な記述について

V-3 フランスの労働安全衛生を所管する政府機関等が、それぞれのウェブサイトで公開している労働安全衛生関係の情報の要点について

1. フランス労働・雇用・職業訓練・社会対話省（Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social）のウェブサイト中の Santé au travail（英語では、Occupational Health）に係るウェブサイトで紹介されている労働安全衛生に関する事項の抜粋の「フランス語原文又は英語仮訳－日本語仮訳」について

2. フランス国立安全研究所（Institut national de recherché et de sécurité : 略称 INRS）について

3. フランス食品・環境・労働衛生安全機構（Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du

travail（略称：ANSES）について

VI フランスにおける労働安全衛生関係法令の概要

VI-1 フランス労働法典（Code du travail）の第IV部の「労働安全衛生」の目次、見出し等のフランス語原文—日本語仮訳

VI-2 フランスの労働安全衛生法令について

1. はじめに

2. フランスの労働安全衛生に関する規制の骨格の説明

VII 参考資料、参考文献

## I 国名、国旗及び領域

### 1. 国名

フランス共和国

### 2. 国旗



### 3. 領域の地図



(以下、特記しない限り、外務省ホームページに掲載されているフランス共和国の基礎データによる。)

## II フランスの国情

### II-1 一般事情

#### 1 人口

約 6,633 万人(2016 年 1 月 1 日、仏国立統計経済研究所)

#### 2 面積

54 万 4,000 平方キロメートル(仏本土、仏国立統計経済研究所)

#### 3 宗教

カトリック、イスラム教、プロテスタント、ユダヤ教

#### 4 戦後略史

年月	略史
1946 年 10 月	第四共和制発足
1958 年 10 月	第五共和制成立

年月	略史
2012 年 5 月	オランド大統領就任

## Ⅱ—2 政治体制・内政

### 1 政体

共和制

### 2 元首

フランソワ・オランド大統領(2012 年 5 月就任。任期 5 年)

### 3 議会

(ア)構成

国民議会：議席定数 577(欠員 3)(2016 年 2 月現在)

政党	人数
社会党(PS)	287



国民議会：議席定数 577(欠員 3)(2016 年 2 月現在)

政党	人数
共和党	196
民主主義・独立連合(UDI)	29
エコロジー・グループ	18
急進左派グループ	18
左派戦線グループ	15
無所属	10

上院：議席定数 348(欠員 2)(2016 年 2 月現在)

政党	人数
共和党	144

上院:議席定数 348(欠員 2)(2016 年 2 月現在)

政党	人数
社会党(PS)	110
中道連合グループ(UDI-UC)	42
共産党・共和・市民グループ	19
民主社会欧州連合グループ(RDSE)	17
エコロジー・グループ	10
無所属	6

(イ)選挙制度

国民議会／任期 5 年 小選挙区二回投票制

上院／任期 6 年(3 年毎に半数改選) 国会議員、地方議会議員等による間接選挙

#### 4 内閣

第二次ヴァルス内閣(2014年8月26日成立)

首相

マニユエル・ヴァルス首相

外相

ジャン＝マルク・エロー外務・国際開発相

## 5 内政

- (1)2012年5月の大統領選挙の結果、オランダ元社会党第一書記が大統領に就任し、17年ぶりの左派政権として、社会党を中心とする左派連立政権が発足した。オランダ大統領は、社会民主主義路線を掲げ、同性婚の合法化など社会政策を実現する一方、雇用・経済状況改善のため企業の社会保障負担軽減や規制緩和に取り組んでいる。一方、経済成長率・失業率に著しい改善が未だ見られないことから、欧州議会選挙、各種地方選挙では右派が勝利を重ねており、さらに移民の制限を主張し、欧州統合に懐疑的な極右国民戦線も勢力を伸ばしつつある。
- (2)経済政策においては、労働コストの削減と企業の雇用創出義務を両軸とする「責任協定」を打ち出し、経済成長を重視する一方、歳出削減による財政再建路線を堅持、2017年の財政収支目標達成(一般政府財政収支対GDP比-3%以内)を目指す。より市場競争を重視する改革を志向し、2015年1月には「成長と活動のための法律案」(通称「マクロン法」)を国会に提出し、同年7月に同法が成立。
- (3)2015年1月(「シャルリー・エブド」社、ユダヤ系スーパー等襲撃)及び同年11月(ライブ会場、市内飲食店等襲撃)のテロ事件は、仏社会に大きな衝撃を与えた。オランダ政権はテロに対して決然とした対応をとる意志を表明し、昨年11月のテロ後、仏国内では緊急事態が宣言されている。

## II-3 外交・国防

### 1 基本方針

- (1) フランスは、多極的・相互依存的な世界観を背景として、伝統的に国連を中心とした「国際協調」の重要性を主張。欧州統合を積極的に推進し、EU

を通じた仏の影響力拡大を引き続き目指す。安保理改革については、日本の常任理事国入り及び安保理拡大を支持。

- (2) オランダ大統領は、欧州の連帯と仏の独立性を重視し、人権や民主主義等の価値の重要性を主張。欧州内では特に独・英との関係を重視。
- (3) 旧植民地を多く擁するアフリカ地域に対しては、アフリカ自身のイニシアティブを尊重。中央アフリカ及びマリ等のサヘル地域に仏兵士を派遣中。
- (4) 安全保障に関しては、核抑止力の独自性は維持しつつ、欧州の防衛体制及び対応能力の更なる強化・発展に注力。基本的には NATO と両立した形での EU の安全保障能力の強化を推進する方針。また、英国との防衛協力を推進。イラク及びシリアにおいて対 ISIL の空爆に参加。
- (5) 国内の低迷する経済状況をも踏まえ、輸出促進・対仏投資誘致を目指して「経済外交」を推進。

## 2 国防予算等

### (1) 国防予算(2015 年度)

約 420 億ユーロ

(2) 兵役: 志願兵制度(仏軍改革の一環として、2001 年に兵役制度を廃止。)

(3) 兵力

陸軍 約 11.2 万人

海軍 約 3.6 万人

空軍 約 4.4 万人

(出典: ミリタリー・バランス 2016)

## II-4 経済

### 1 概況

- (1) フランス経済は概して内需主導で、緩やかな成長が特徴。一方、慢性的な雇用問題を抱える。租税・社会保障負担率の高さや、各種規制の強さも仏経

済の特徴。

- (2) 世界的金融・経済危機の影響により、2008年半ばから景気が悪化し、2009年通年では戦後最低のマイナス成長（-2.9%）を記録した。その後、2010年、2011年と続けてプラス成長を記録し経済は回復基調に転じたが、欧州債務問題の深刻化に伴って、2012年以降再び成長は鈍化し、2014年まで景気回復は足踏みを続けたが、2015年は景気回復傾向が強まり成長率は+1.1%（速報値）に達した（数字は仏国立統計経済研究所による）。なお、2016年については、政府は一層の経済回復を見込み、成長率を+1.5%と見通している。
- (3) オランダ政権下では、2012年11月の「競争力及び雇用のための税額控除」導入の発表に続いて、2014年1月には企業の社会保険料負担軽減が発表されるなど、労働コスト削減による企業の競争力回復を主眼とする経済政策（「責任協定」）を実施。企業向けの行政手続きの簡素化にも取り組む。また、2015年7月には構造改革の一環として規制緩和や労働市場改革など多岐にわたる内容を含む「成長、活動及び経済的機会平等のための法律」（通称「マクロン法」）が成立した。
- (4) 財政収支については、危機に伴う税収減や景気刺激策による歳出増が大きく響いて、財政赤字の対GDP比は2009年に-7.2%、2010年も-6.8%と高い水準を記録したが、2014年は-3.9%まで改善した。2017年の財政収支目標達成（一般政府財政収支対GDP比-3%以内）を目指すべく、2015-17年には累計500億ユーロの歳出削減（ベースライン比）が予定されている。
- (5) 失業率は10.3%（2014年 出典：IMF）と1999年来の高い水準となっている。

	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
GDP(10億ドル)	2,652	2,865	2,683	2,811	2,834

	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
一人当たりの GDP(ドル)	42,249	45,430	42,333	44,164	44,332
経済成長率(%)	1.97	2.08	0.18	0.66	0.18
物価上昇率(%)	2.0	2.7	1.5	0.8	0
失業率(%)	9.3	9.1	9.7	10.3	10.3

(出典:IMF)

## 2 主要産業、産業の特徴

(1)化学、機械、食品、繊維、航空、原子力等

(2)農業は西欧最大の規模。工業においては宇宙・航空産業、原子力産業などの先端産業が発達。

## 3 総貿易額(2015年)(出所:仏税関)

(1)輸出： 4,551 億ユーロ

(2)輸入： 5,008 億ユーロ

#### 4 主要貿易品目(2015年)(出所:仏税関)

(1)輸出： 航空機・宇宙飛行体、農産物加工品、化学製品(香水を除く)

(2)輸入： コンピュータ・電子機器、産業機械・農業機械、農産物加工品

#### 5 主要貿易相手国(2015年)(出所:仏税関)

(1)輸出： ドイツ、米国、スペイン、イタリア、英国等

(2)輸入： ドイツ、中国(香港含む)、イタリア、ベルギー、米国等

#### 6 通貨

ユーロ

1ユーロ=約 125.7 円(2016年2月19日付為替相場)

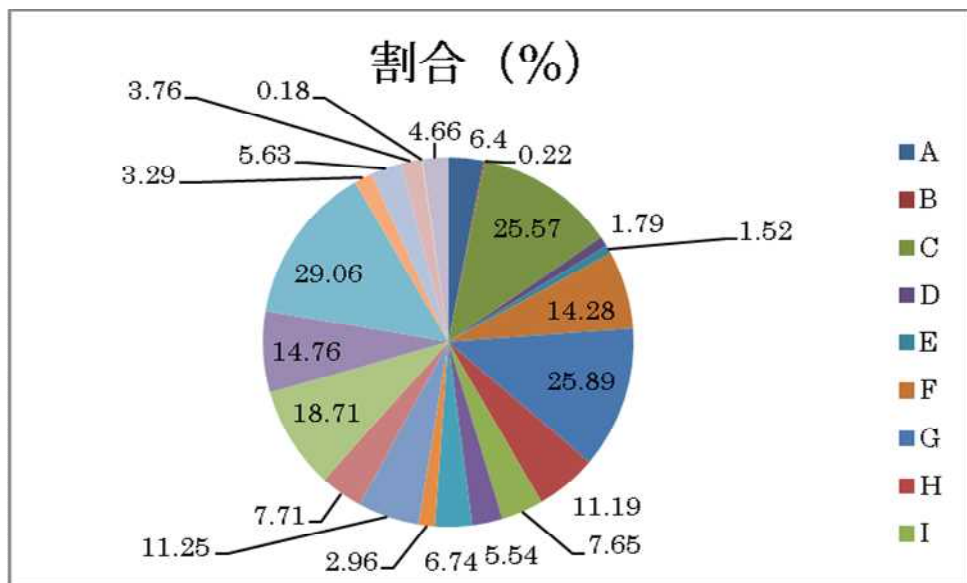
### II-5 フランスの就業者数及び産業別就業者の割合(2013年)

フランス 2013年業種別就業者数(千人)	割合(%)	人数(単位:千人)
合計		25745

(この列中の A から U 及び X は、国際標準産業分類での呼称を示す。)	100.00	
A 農業、狩猟業及び林業 A 農業・林業及び漁業	6.4	789
B 鉱業及び採石業	0.22	28
C 製造業	25.57	3154
D 電気・ガス・蒸気及び空調供給業	1.79	221
E 水供給・下水処理並びに廃棄物管理及び浄化活動	1.52	187
F 建設業	14.28	1762
G 卸売・小売業並びに自動車及びオートバイ修理業	25.89	3194
H 運輸・保管業	11.19	1370
I 宿泊・飲食サービス業	7.65	944
J 情報通信業	5.54	683
K 金融・保険業	6.74	831
L 不動産業	2.96	365
M 専門・科学・技術サービス業	11.25	1388
N 管理・支援サービス業	7.71	951
O 公務及び国防・義務的社会保障事業	18.71	2308
P 教育	14.76	1821



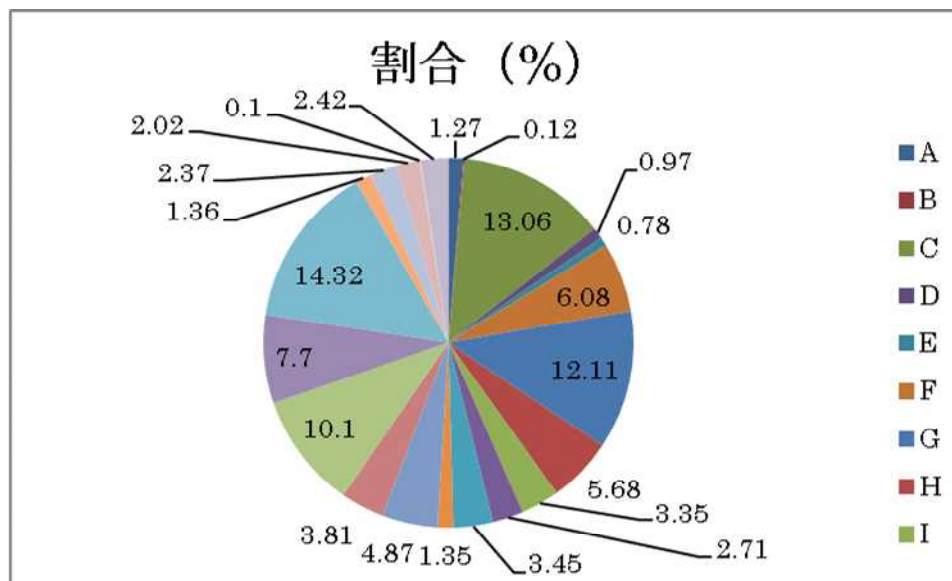
Q 保健衛生及び社会事業	29.06	3585
R 芸術・娯楽及びレクリエーション	3.29	408
S その他のサービス業	5.63	694
T 雇い主としての所帯活動及び所帯による自家使用	3.76	464
U 治外法権機関及び団体	0.18	22
X 分類不能	4.66	575



## II-6 フランスの雇用者数及び産業別雇用者数の割合(2013年)

フランス 2013年業種別雇用者数(千人)	割合(%)	人数(単位:千人)
合計 (この列中のAからU及びXは、国際標準産業分類での呼称を示す。)	100.00	22842
A 農業、狩猟業及び林業 A 農業・林業及び漁業	1.27	290
B 鉱業及び採石業	0.12	27
C 製造業	13.06	2983
D 電気・ガス・蒸気及び空調供給業	0.97	221
E 水供給・下水処理並びに廃棄物管理及び浄化活動	0.78	179
F 建設業	6.08	1389
G 卸売・小売業並びに自動車及びオートバイ修理業	12.11	2767
H 運輸・保管業	5.68	1297
I 宿泊・飲食サービス業	3.35	766

J 情報通信業	2.71	619
K 金融・保険業	3.45	787
L 不動産業	1.35	308
M 専門・科学・技術サービス業	4.87	1112
N 管理・支援サービス業	3.81	870
O 公務及び国防・義務的社会保障事業	10.1	2306
P 教育	7.7	1759
Q 保健衛生及び社会事業	14.32	3270
R 芸術・娯楽及びレクリエーション	1.36	312
S その他のサービス業	2.37	541
T 雇い主としての所帯活動及び所帯による自家使用	2.02	461
U 治外法権機関及び団体	0.1	22
X 分類不能	2.42	553



### Ⅲ 二国間関係

#### 1 政治関係

(1) 日仏関係は良好。要人往来も活発。2012年5月にオランダ政権が成立した直後、米キャンプデービッドでのG8サミットの機会に、野田総理(当時)とオランダ大統領の間で首脳会談を実施。玄葉外相(当時)とファビウス外相(当時、以下同じ)の間では、同年5月のシカゴにおけるNATO首脳会合の際及び7月のアフガニスタンに関する東京会合出席のためにファビウス外相が訪日した際、外相会談をそれぞれ実施。

(2) 安倍総理就任後、2013年1月にオランダ大統領との間で電話会談が行われ、両国関係の一層の強化につき一致。2013年6月6日-8日、オランダ大統領がフランス大統領として17年ぶりに国賓として訪日、安倍総理との間で日仏共同声明、日仏間協力のためのロードマップ、文化に関する共同声明等を発出した。2014年5月には安倍総理がフランスを訪問してオランダ大統領と首脳会談を実施し、共同プレスリリースを発出。2015年には、6月のドイツ・エルマウでのG7サミットの際にも

首脳会談を実施した他、10月のヴァルス首相訪日の際には「アフリカにおける持続可能な開発、保健及び安全のための日仏計画」、「イノベーションに関する日仏両政府による共同宣言」、及び原子力協力に関するプレスリリース及びファクトシートを発出。11月、COP21参加のため安倍総理が訪仏した際にもオランダ大統領及びヴァルス首相との間で各々会談が実施される等、両国関係は更に深化しつつある。

(3)外相レベルでは、2013年5月にファビウス外相が訪日し、岸田外相との間で第3回日仏外相戦略対話を実施。2014年1月には、岸田外相・小野寺防衛相とファビウス外相・ル・ドリアン国防相との間で初の日仏外務・防衛閣僚会合を開催し、安全保障・防衛分野での協力強化を確認したほか、第4回日仏外相戦略対話を開催。5月(岸田外相の訪仏)、10月(ファビウス外相の訪日)にも外相会談を実施。2015年1月には岸田外相が訪仏し、テロ対策等につきファビウス外相と意見交換した他、3月には訪日したファビウス外相・ル・ドリアン国防相と岸田外相・中谷防衛相との間での第2回日仏外務・防衛閣僚会合、第5回日仏外相戦略対話が開催された。4月にはドイツ・リューベックでのG7外相会合の際に岸田大臣とファビウス外相の間で9回目となる外相会談を実施した。2016年3月、岸田大臣が訪仏し、エロ一外相との会談を行った。

## 2 経済関係

(1)経済関係は良好。ルノーと日産自動車の資本提携、トヨタ自動車のフランス北部のヴァランシエンヌ工場での生産等を始めとして日仏企業間連携も活発。最近の企業間協力はグリーン・イノベーションの分野で進んでおり、三菱自動車によるプジョー・シトロエンへの「アイミーブ」のOEM供給が行われているほか、トヨタ自動車、グルノーブル市、グルノーブル都市圏共同体、シテ・リブ社及びフランス電力会社による、公共交通機関と連携した超小型電気自動車のカーシェアリングサービスの実証試験が2014年10月から実施されている。また、2012年1月から、NEDO(新エネルギー・産業技術総合開発機構)がグランド・リヨン共同体と協力して、リヨン市でスマートコミュニティー実証事業を実施している。

直接投資残高(2014年末)(出所:日本銀行「国際収支統計」)

日本→フランス 20,282億円(内訳:製造業 12,974億円、非製造業 7,308億円)

フランス→日本 26,721億円(内訳:製造業 22,560億円、非製造業 4,162億円)

(2)両国の経済力に比して、それぞれの貿易総額に占めるシェアは低い。

(ア)貿易額(単位:億円)(出所:財務省「貿易統計」)

	日本→フランス	フランス→日本
2011年	6,377 (我が国の輸出中 22位)	9,436 (我が国の輸入中 18位)
2012年	5,336 (我が国の輸出中 23位)	10,240 (我が国の輸入中 16位)
2013年	6,132 (我が国の輸出中 23位)	11,377 (我が国の輸入中 17位)
2014年	6,274 (我が国の輸出中 23位)	12,127 (我が国の輸入中 16位)

	日本→フランス	フランス→日本
2015 年	6,346 (我が国の輸出中 21 位)	11,467 (我が国の輸入中 15 位)

(注)2015 年の輸入額のうち、12 月のみ速報。

(イ)主要品目(2015 年)(出所:財務省「貿易統計」より作成)

日本→フランス 機械類・輸送用機器、化学製品

フランス→日本 化学製品、機械類・輸送用機器、雑製品、飲料

### 3 在留邦人数

38,349 人(フランス全土)(2014 年 10 月外務省領事局統計)

### 4 本邦在留仏人

約 10,219 人(2015 年 6 月法務省入管統計)

## IV フランスの労働災害発生状況（2014年を中心として）について

（作成者注：以下の記述において、イタリック体のものは、本資料の作成者が、文意を補足する等のために加えたものであることを示す。）

### 1. 原典の所在

<http://www.eurogip.fr/en/> 中の 2014 年の労働災害のデータについては、[http://www.eurogip.fr/en/component/search/?type\\_de\\_document=publication&theme\\_document=Statistics&date\\_document=2015&pays\\_document=France&theme\\_conference\\_document=Select+a+theme&date\\_conference\\_document=Select+a+date&typedocument=document=File+Type&theme\\_document=document=Select+a+theme&date\\_document=document=Select+a+date&theme\\_normalisation\\_document=&soustheme\\_normalisation\\_document=&instance\\_normalisation\\_document=&ct\\_ou\\_titre=N%C2%B0+de+TC+ou+titre+commission&searchword=](http://www.eurogip.fr/en/component/search/?type_de_document=publication&theme_document=Statistics&date_document=2015&pays_document=France&theme_conference_document=Select+a+theme&date_conference_document=Select+a+date&typedocument=document=File+Type&theme_document=document=Select+a+theme&date_document=document=Select+a+date&theme_normalisation_document=&soustheme_normalisation_document=&instance_normalisation_document=&ct_ou_titre=N%C2%B0+de+TC+ou+titre+commission&searchword=) に掲載されている。

### 2. 引用及び翻訳の許諾

2016年7月5日に、[www.eurogip.fr](http://www.eurogip.fr)の担当者から、メールによって、“we allow you to extract data from our report STATING ABSOLUTELY THE SOURCE. Thank you in any case to send us a proof of what you do.”との条件の下で許諾を受けた。

### 3. フランスにおける労働災害の発生状況に関する資料として、本資料を引用する理由

フランスの労働災害統計については、フランス労働・雇用・職業訓練・社会対話省（Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social）のウェブサイト、EU-OSHAの関連するウェブサイト等でも見い出すことができない。その理由は、フランスにおける労働災害統計については、Statistical review of occupational injuriesFRANCE2014 data（eurogip：その組織の概要については後述する。）で公表されているからであると考えられる。そこで、本資料の関連する部分を引用し、これに日本語仮訳を付することによって、フランスの労働災害発生状況を紹介することとしたものである。



#### 4. Eurogip の概要等について

英語原文	日本語仮訳
<p><a href="#">Eurogip in brief</a></p> <p><b>Who are we?</b></p> <p>EUROGIP is a French organization set up in 1991 to investigate issues relating to insurance and prevention of accidents at work and occupational diseases at the European and International level.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <a href="#">Download the brochure (Pdf)</a></li><li>• <a href="#">Read the 2013 Annual report (Pdf)</a></li><li>• <a href="#">Learn more about our European Network</a></li></ul>	<p><b>Eurogip の概要</b></p> <p>我々は、誰か？</p> <p>EUROGIP は、フランスの組織で、欧州及び国際的なレベルで、職場における災害及び職業性の疾病の保険及び予防に関連する研究を行うために 1991 年に設立された。</p> <p>(左欄の資料は、左欄の該当する個所にアクセスすれば、ダウンロードすることができる。)</p>
<p><b>Status</b></p> <p>Public interest grouping formed by the French National Health Insurance Fund for Employees (CNAMTS) and the National Institute for Research and Safety (INRS).</p> <p><b>Administration</b></p> <p>Equi-representational Board formed by representatives of employers' organisations and trade union organisations.</p>	<p><b>位置づけ</b></p> <p>被雇用者のためのフランス全国被用者疾病保険金庫 (CNAMTS)及び国立研究及び安全研究所 (INRS). によって形成された公益グループである。</p> <p><b>組織管理</b></p> <p>雇用者の組織及び労働組合の組織を均等に代表して形成された理事会 (で管理されている。)</p>

## Staff

12 people

[Meet the EUROGIP team](#)

## Resources

About 75% come from a subsidy allocated by the National fund for occupational health and safety (funded by the insurance contributions paid by employers) and 25% from contracts and product sales.

## Address

51, avenue des Gobelins, 75013 Paris, France

Phone: +33 (0) 1 40 56 30 40

Metro: Gobelins, Place d'Italie or Campo Formio

## Activities

The Eurogip activities revolve around 5 departments:

- [Surveys](#)
- [Standardization](#)

## 要員

12人

(左欄の箇所にアクセスすれば、EUROGIP team の情報が得られる。)

## 資源

約 75%は、全国労働衛生及び安全金庫（使用者から支払われる保険金によって資金が提供されている。）から割り当てられた補助金であり、そして残りの 25%は、請負契約及び製品の販売からのものである。

## 所在地

(左欄のとおり。)

## 活動

Eurogip の活動は、次の 5 つの部で成り立っている。

- 調査
- 標準化

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Coordination of Notified Bodies</a></li> <li>• <a href="#">Projects</a></li> <li>• <a href="#">Information and Communication</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 届け出られた団体との協力</li> <li>● プロジェクト</li> <li>● 情報提供及び意思疎通</li> </ul>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 5. Eurogip fr.によるフランスの労働災害統計について（2014年を中心として）

英語原文	日本語仮訳
<p>原典の所在：<a href="http://www.eurogip.fr/en/">http://www.eurogip.fr/en/</a></p> <p><b>Statistical review of occupational injuries FRANCE 2014 data</b></p> <p><b>December 2015</b></p> <p><b>Ref. Eurogip -112/E</b></p> <p>Set of statistical data relating to accidents at work and occupational diseases in the European Union Member States</p>	<p>原典の所在（左欄のとおり）</p> <p>フランスの業務上の傷害の2014年データ</p> <p>2015年12月</p> <p>参考資料：<b>Eurogip -112/E</b></p> <p>欧州連合加盟国における職場での災害及び職業性疾病に関連する統計データのセット</p>
<p><b>Contents</b></p> <p>1. Main characteristics of the French occupational injury insurance system ..... 2</p> <p>2. Statistical data sources..... 6</p>	<p>目次</p> <p>1. フランスの職業性傷害保険システムの主要な特徴———2</p> <p>2. 統計データの出所———6</p>

3. Main data..... 7	3. 主要なデータ.....7
4. Accidents at work and commuting accidents ..... 10	4. 職場での災害及び通勤災害..... 10
5. Occupational diseases ..... 16	5. 職業性疾病.....16
6. Financial data ..... 19	6. 財政的データ.....19
<b>1. Main characteristics of the French occupational injury insurance system</b>	<b>1. フランスの職業性傷害保険システムの主要な特徴</b>
For employees, the Social Security system known as "compulsory general scheme" is organized around four Branches: the Family Branch managed by the Caisse nationale d'allocations familiales, CNAF [National Family Insurance Fund]; the Old Age Branch managed by the Caisse nationale d'assurance vieillesse, CNAV [National Old Age Pension Fund] and the "Sickness" and "Occupational Injuries" Branches both managed by the Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés, CNAMTS [National Health Insurance Fund for Employees]. All these bodies are public entities.	被雇用者のために、「法的一般制度」として知られる社会保障システムが、4つの分野、全国家族手当金庫（Caisse nationale d'allocations familiales。略称：CNAF、英語では [National Family Insurance Fund]）によって管理される①家族の分野、②国家老齢年金金庫（Caisse nationale d'assurance vieillesse、略称：CNAV、英語では、[National Old Age Pension Fund]）によって管理される老齢分野、被雇用者のための全国被用者疾病保険金庫（Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés、略称：CNAMTS、英語では、[National Health Insurance Fund for Employees]）によって管理される③疾病及び④職業性傷害金庫として、組織されている。
<b>The occupational injury insurance</b>	<b>職業傷害保険</b>
The occupational injury insurance, managed by CNAMTS, is the oldest piece of legislation of the Social Security system. Its principles have been	老齢分野、被雇用者のための全国被用者疾病保険金庫（上述のとおり、略称：CNAMTS）によって管理される職業傷害保険は、社会保障システムの最も古

settled in 1898 and have been re-enacted by the December, 31st 1946 Act. It covers three occupational risks: accidents at work, commuting accidents and occupational diseases.

The occupational injury insurance is in charge of managing occupational risks, workers and companies of the industry, trades and services and some other categories (technical education students, vocational trainees, voluntary insured persons, etc.) are exposed to.

As the manager of occupational risks, the insurance:

- manages the legal insurance system in charge of work-related physical damages: accidents at work, commuting accidents and occupational diseases. Consequently, it compensates victims and sets companies' contribution to the system financing;
  - implements the occupational risks prevention policy, aiming to improve the workers' health and safety at work. To do so, it undertakes information, training and research actions. It may grant financial incentives to companies and has a counselling and monitoring activity;
- is in charge of publishing a range of occupational injury statistical data.

Statistics presented within this document are extracted from these

い部分である。その原則は、1898年に設定され、1946年の法律第36号で再制定された。それは、三つの職業性のリスク、職場での災害、通勤災害、職業性疾病をカバーしている。

職業傷害保険は、産業界の労働者及び企業、通商、サービス及び他の分野（技術教育を受けている学生、職業訓練生、任意で保険に加入している個人等）がさらされる職業性のリスクを管理する責任がある。

職業性のリスクの管理としては、この保険は、

- 作業関連の身体的障害：職場での災害、通勤災害及び職業性疾病を掌る法的な保険システムを管理すること。その結果としてそれは、被災者に補償し、その財政システムに対して企業の拠出金を設定する。
- 職場における労働者の健康及び安全を改善することを狙って、職業性のリスクを防止する政策を実施すること。そうすることのために、それは、情報提供、訓練及び研究活動を手掛けている。それは、企業に対して財政的な支援金を与え、相談及び活動を監視することができるし、一連の職業性傷害に関する統計を公表する責任がある。

この資料の中で提供されている統計は、これらの出版物から引用されたもの

publications.

Occupational risks prevention policy is set by the Labour Ministry after consultation of the social partners meeting within the Conseil d'orientation des conditions de travail, COCT [Working Conditions Advisory Committee]. It materializes with a long-term plan known as Plan Santé au travail, PST 2005-2009 and then the PST2 2010-2014 [Health at Work Plan<sup>1</sup>. This global policy applies to the occupational injury insurance via a covenant known as Convention d'objectifs et de gestion, COG 2009-2012/<sup>3</sup> and the following 2014-2017 [Objectives and Management Covenant] settled every four years between the State and CNAMTS<sup>2</sup>. Within this framework, orientations concerning the insurance and the prevention of occupational risks are set by the Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles, CAT/MP [Occupational Injuries Committee] of the occupational injury insurance. This committee is equally made up of social partners: employers and employees. Under the authority of the CAT/MP, the 9 Comités techniques nationaux [CTN – National Technical Committees], and the 60 Comités techniques régionaux [CTR - Regional Technical Committees], also equally made up of representatives of employers and employees, help social partners in the setting up of prevention policies within the various activity branches.

である。

職業上のリスク防止政策は、労働条件助言委員会（the Conseil d'orientation des conditions de travail, 略称：COCT、英語では[Working Conditions Advisory Committee]）の内部の社会的パートナーの会合での相談を経て労働省によって設定される。それは、職場における健康安全計画 2005－2009年（Plan Santé au travail、[英語では Health at Work Plan] PST 2005-2009）及びその後では同様の PST2 2010-2014 計画として知られる長期的な計画によって実現する。この国際的な政策は、4年ごとに国家と CNAMTS（上述のとおり、老齢分野、被雇用者のための全国被用者疾病保険金庫）とで設定される、目的及び管理の誓約（Convention d'objectifs et de gestion, COG 2009-2012/、英語では [Objectives and Management Covenant]）そしてその後の（同様の）誓約 2014-2017 を通じて、職業傷害保険に適用される。この枠組みの内部で、その保険及び職業性リスクの防止に関する方針の決定は、職業性傷害委員会（the Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles, 略称：CAT/MP、英語では [Occupational Injuries Committee]）で設定される。この委員会は、社会的パートナーである使用者及び被雇用者から平等に構成されている。この CAT/M の権威の下で、9つの国家技術委員会（Comités techniques nationaux、略称：CTN、英語では[National Technical Committees]）それから同様に使用者及び被雇用者の代表で平等に構成されている 60 の地域技術

<p>In addition to CNAMTS-DRP, at national level, the network is composed of the Caisses d'assurance retraite et de santé au travail, CARSAT<sup>3</sup> [Regional Retirement and Health at Work Insurance Funds], in charge of prevention and risk-rating; there are 16 of them in metropolitan France.</p>	<p>委員会 (the Comités techniques régionaux、略称: CTR、英語では [Regional Technical Committees]) が、様々な活動分野における予防政策を設定することを援助する。</p> <p>この被雇用者のための全国被用者疾病保険金庫—職業性リスク部 ( CNAMTS-DRP (Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés – Direction des risques professionnels、英語では [National Health Insurance Fund for Employees – Occupational Risks Department])に加えて、ネットワークが、予防及びリスクの見積りに責任のある老齢保険・労働衛生初級金庫 (the Caisses d'assurance retraite et de santé au travail、略称: CARSAT、英語では [Regional Retirement and Health at Work Insurance Funds]) から構成され、これらは、フランスの16の大都市に存在する。</p>
<p>The compensation of occupational injuries' victims is the responsibility of the Caisses primaires d'assurance maladie, CPAM [Local Health Insurance Funds]. There are currently 102 of them. For overseas departments, the Caisses générales de sécurité sociale, CGSS [Overseas Health Insurance Funds] gather in one fund all the different branches' activities. Since the first half of 2011, the CARSAT are assisted by the Commissions régionales des accidents du travail et des maladies professionnelles, CRAT-MP</p>	<p>職業性傷害の被災者に対する補償は、疾病保険初級金庫 (the Caisses primaires d'assurance maladie、略称: CPAM、英語では [Local Health Insurance Funds]) の責任である。これらは現在102ある。海外部門としては、海外健康保険金庫 (the Caisses générales de sécurité sociale、略称: CGSS、英語では [Overseas Health Insurance Funds]) が、すべての異なる分野の活動のための一つの金庫を集めている。2011年の前半以来、老齢保険・労働衛生金庫 (CARSAT) は、使用者及び被雇用者の代表者で平等に構</p>

[Regional Accidents at Work and Occupational Diseases Committees] also equally made up of representatives of employers and employees. The CRAT-MP is the regional counterpart of the CAT-MP.

### **The PST3**

By the end of 2015, the COCT approved the content of the 2016-2020 Health at Work Plan (PST3) which mainly aims to strengthen occupational injuries prevention, to develop a safety at work culture, to improve the quality of life at work and to favour workers' job retention.

The PST also plans to reinforce the social dialogue and to give a specific attention to TPEs and SMEs.

### **Prevention of occupational risks**

The prevention policy's orientations set by the CAT/MP are implemented by the CARSAT's and CGSS's prevention services and by the Institut national de recherche et de sécurité, INRS [National Research and Safety Institute],

成されている地域の職場における災害及び職業性疾病委員会 (by the Commissions régionales des accidents du travail et des maladies professionnelles、略称：CRAT-MP、英語では [Regional Accidents at Work and Occupational Diseases Committees]) によって支援されている。CRAT-MP は、職業性傷害委員会 (CAT/MP :英語では[Occupational Injuries Committee]) の地域におけるカウンターパートである。

### **PST3 (第3次職場における健康安全計画)**

2015年の終わりまでに COCT (労働条件助言委員会：英語では、[Working Conditions Advisory Committee]) は、主として労働傷害の防止を強化し、職場における安全文化を発展させ、職場における生活の質を改善し、及び労働者の仕事への執着を促進するため、2016-2020年の職場における健康(安全)計画(PST3)の内容を承認した。

この PST (第3次職場における健康安全計画)は、また、社会的な対話を再強化し、TPEs (訳者注：意味不明) 及び中小企業に対して特別の注意を与えている。

### **職業上のリスクの防止**

労働傷害委員会 (CAT/MP、英語では[Occupational Injuries Committee]) によって設定された防止政策の適用は、退職及び職場での健康(安全)金庫 (CARSAT、英語では [Regional Retirement and Health at Work



funded by the occupational injury insurance.

Prevention actions which combine counselling, training and monitoring are mainly undertaken by consulting engineers and prevention technicians.

### Accidents at work and commuting accidents

Mandatory notification of a work accident or a commuting accident to the occupational injury insurance is the basic principle. In case of an accident, the victim must inform himself/herself or have his/her employer informed within 24 hours.

He/she must specify the location, the circumstances and the identity of potential witnesses. For his part, the employer must deliver to the worker an accident slip the victim will show to his/her doctor, this will save the victim from paying in advance for the medical expenses (within the authorized ceilings). The employer also has to make an accident notification within 48 hours to the CPAM the victim is affiliated to. The CPAM will inform the Labour Inspectorate. The employer has to notify occupational injuries even if there is no expense and no day off work.

As soon as a CPAM receives a notification, a serial number is allocated to it.

Insurance Funds] ) 及び海外健康 (安全) 金庫 (CGSS、英語では [Overseas Health Insurance Funds]) 及び職業傷害保険からの財政的支援を受けている国立安全研究所 (INRS、英語では [National Research and Safety Institute]) によって実施される。

### 職場での災害及び通勤災害

労働災害又は通勤災害の、職業傷害保険に対する義務付けられた届け出は、基本的な原則である。事故があった場合には、被災者は、彼/彼女自身の情報を提供し、又は彼等の使用者に、24 時間以内に情報を提供させなければならない。

彼/彼女は、場所、状況を特定し、及び可能な目撃者を同定しなければならない。この彼/彼女のために、使用者は、その労働者に対して、被災者が医師に示すであろう事故におけるちょっとした過失を伝えなければならず、このことは、(定められた上限の範囲内で) 医学的な費用負担を前払いすることから免れることになる。使用者は、さらに、被災者が加盟する疾病 (安全) 保険初級金庫 (CPAM、英語では [Local Health Insurance Funds]) に対して 48 時間以内に事故の届け出をしなければならない。この CPAM は、労働監督機関に情報を提供しなければならない。

疾病 (安全) 保険初級金庫 (CPAM) は、報告を受け取り次第、それに通し

It is specific to this event. The codification and the data entry are shared between the local level (CPAM) and the regional level (CARSAT).

Every recognized accident, even those incurring no expense or no day off work, is codified. However, if the financial statistics cover all accidents having incurred an expense even those without a day off work, only accidents with at least one day off work are considered by the technological statistics. This codification is done for prevention purposes and the results are published. In addition, accidents with more than three days away from work are codified accordingly to the European ESAW methodology for the deviation variable and its material agent.

### Occupational diseases

The victim (or the victim's beneficiaries) has to send to his/her CPAM the claim for recognition backed up with a wage certificate and the descriptive medical certificate issued by the doctor who diagnosed the disease. The file must be forwarded within two weeks after the work stoppage or after the disease has been diagnosed. However, the victim has a two-year delay starting the day he/she stops to work or the day he/she was informed with a medical certificate about a potential link between his/her disease and

番号を割り当てる。この成文化及び入力は、疾病（安全）保険初級金庫（CPAM）と老齢保険・労働衛生（安全）初級金庫（CARSAT、英語では [Regional Retirement and Health at Work Insurance Funds].）とで共有される。

その認識された災害は、そのために費用を必要としなかったり、又は休業が伴わなくとも、成文化される。しかしながら、財政上の統計が、休業はないものの、支出を伴うすべての事故をカバーしているとしても、少なくとも1日の休業を伴う事故が、技術的な統計に数えられる。この成文化は、予防目的のためになされ、そしてその結果は、公表される。加えて、3日を超える休業を伴う災害は、欧州労働災害統計（European Statistics on Accidents at Work. (ESAW)）の偏差変数及びその資料の担当機関のための方法に従って、成文化される。

### 職業性疾病

被災者（又は被災者の受け取り人）は、彼/彼女の所属する疾病（安全）保険初級金庫（CPAM）に対して、賃金の保障の認可の請求及びその疾病を診断した医師が発行した状況の確認書を送付しなければならない。このファイルは、その作業が中止され、又はその疾病が診断された後、2週間以内に転送されなければならない。しかしながら、その被災者は、彼/彼女が作業を停止し、又は彼/彼女の疾病と彼等の商業上の活動との結びつきに関する医学的確認の情報を提供された日を開始日として、職業性疾病であるとの認識につい

his/her professional activity to file a claim for this disease to be recognized as an occupational disease. This delay is a term of limitation.

On receipt of the claim for recognition, the CPAM opens an administrative and medical enquiry. It informs the employer, the labour doctor and the labour inspector about this claim. The CPAM has three months, upon receipt of the claim to make a decision. Silence amounts to an approval. The insurance may extend the initial three-month delay by a second and single three-month delay to proceed to a further enquiry.

As for the occupational origin of a disease, it results from:

- a presumption of occupational origin if the disease is listed in one of the tables of ODs and when the worker meets all the criteria specified within this table. In this case, the worker does not have to prove the link between his disease and his professional activity. Among these criteria, besides the fact the disease has to be listed in the table, are two other ones like the effective exposure to the related agent for a certain amount of time and the performance of an activity exposing to the risk mentioned in the list.

At last, the claim for recognition must be filed within the time limit for a

ての請求をファイルするために、2年間の遅延期間（猶予期間）がある。この遅延期間は、制限期間である。

認定の請求を受ければ、疾病（安全）保険初級金庫（CPAM）は、行政的及び医学的質問を開始する。それ（CPAM）は、その請求に関して、使用者、労働医及び労働監督官に情報を提供する。疾病（安全）保険初級金庫（CPAM）は、請求を受けてから決定をするまでに3か月の期間を持っている。その保険は、さらなる質問を進めるために、最初の3か月の（猶予）期間を第2の猶予期間及び単一の3か月で延長してもよい。

疾病が職業上に起因するものかどうかは、次のことから判断する、

- もしその疾病が、職業性疾病の表の一つに掲げられており、そしてその労働者がこの表に特定されている要件のすべてに適合している場合は、職業性に起因していると推定する。この場合、労働者が彼の疾病と職業活動との関連を証明する必要はない。これらの基準の中には、その疾病がその（職業性疾病の）表に掲げられていなければならないことに加えて、関連する因子に対し、効果のあるばく露が一定時間なされることと、そのリストで掲げられているリスクにさらされる活動を実施していることという二つの基準がある。

最後に、その認定の請求は、この疾病が診断された時期におけるばく露の終

compensation claim which runs from the end of exposure to the moment this disease is diagnosed. These tables are established and modified by governmental decree when needed according to the evolutions of the technical processes and to the medical progresses. Currently, there is a list of 112 tables (chapters) in force attached to the Social Security Code (November 2015).

- an additional complementary system dealing with two kinds of situations: either the disease is on one of the tables but one or more criteria are not met or the disease is not listed but is the consequence of a professional activity and caused to the victim a permanent disability of at least 25% or his/her death. For these kinds of situations the CPAM prepares specific files and submits them to the Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, CRRMP [Occupational Diseases Recognition Regional Committee] whose decision imposes on the CPAM which passes it on to the victim.

Recognition or non-recognition decisions may be disputed through legal action by the victims and by the employers. Decisions are founded and grounds for appeal are specified.

わりから（原則として2年以内の）時間制限内に提出されなければならない。これらの（職業性疾病の）表は、政府の告示によって制定され、及び技術の過程及び医学の進展に応じて必要な場合には修正される。現在（2015年11月）では、社会保障法典に付属した効力のある112の表（章）がある。

- 2種類の状況を取り扱うための追加的な補足システムがある。その状況とは、その疾病が表の一つに掲載されているが一つ又はそれ以上の基準に適合していないか、又はその疾病が表に掲げられていないが職業的な活動の結果であり被災者に少なくとも25%の永久的な能力喪失又は死亡をもたらしていることである。これらの状況に対しては、健康（安全）保険初級金庫（CPAM、英語では [Local Health Insurance Funds]）は、特別の書類を準備して、職業性疾病認定地域委員会（CRRMP、英語では [Occupational Diseases Recognition Regional Committee]）に判断を委ね、その決定がなされれば、それを被災者に伝える。

認定又は非認定の決定は、被災者又はその使用者による法的な行動によって異議を申し立てられることができる。決定は、調査され、及び上訴の基盤が特定される。

For additional information, please refer to the INRS brochures: Les maladies professionnelles. Guide d'accès aux tableaux du régime général et du régime agricole de la Sécurité sociale [Occupational diseases, Access Guide to the Compulsory General Scheme and Agricultural Scheme of the Social Security] or the legal aide-memoire Les maladies professionnelles. Régime general<sup>7</sup> [Occupational Diseases. Compulsory General Scheme] which may be downloaded (in French only) from the [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr) website.

### Benefits

Duly recognized occupational injuries give right to the victim to three types of benefits: benefits in kind, cash benefits and permanent disability benefits. Benefits in kind mean that all the victim's expenses (medical treatment, functional and professional rehabilitation) are fully taken in charge by the Social Security. As for benefits in cash, they cover partially the loss of salary.

In case of a permanent loss of working capacity, the victim is entitled to either a lump sum benefit if the permanent disability rate is lower than 10% or a pension if this rate is equal to or greater than 10%. The pension's amount is calculated based on the salary of the 12

追加的な情報については、国立安全研究所（INRS : 英語では[National Research and Safety Institute]）のパンフレット（Les maladies professionnelles. Guide d'accès aux tableaux du régime général et du régime agricole de la Sécurité sociale、英語では [Occupational diseases, Access Guide to the Compulsory General Scheme and Agricultural Scheme of the Social Security]、職業性疾病、社会保障の法的一般制度及び農業制度に関する利用のガイド）を参照されたい。このガイドは、ウェブサイト（[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)）からダウンロード（フランス語のみ）できる。

### 給付

適切に認定された職業傷害に対しては、その被災者に対して3つのタイプの給付：現物給与、現金給与、継続的な身体障害給付の権利が与えられる。現物給付は、すべての被災者の出費（医学的処置、機能的及び職業的リハビリテーション）が社会保障によって完全に賄われることを意味する。現金給付は、給料を一部補てんする。

永久的な労働能力の喪失の場合は、その被災者は、もしもその喪失が10%を下回っていれば一時金給付を、その喪失が10%以上であれば年金を受ける権利が与えられる。

その年金の額は、過去12か月の給料を基礎として計算される。その額は、年間の給料に、労働能力の喪失率が50%を超えない部分についてはその1/2を、

previous months. The amount is equal to the annual salary multiplied by the disability rate reduced by half for the portion of the rate not exceeding 50% and increased by half for the upper 50%.

**Examples:**

\* For a 30% disability rate with an annual salary of € 18,000:

Rate is equal to  $30 \div 2 = 15\%$ , the annual pension amount is: € 18,000 x 15%

\* For a 75% disability rate:

Rate is equal to  $(50 \div 2) + (25 \times 1.5) = 25 + 37.5 = 62.5\%$ , the annual pension amount is: € 18,000 x 62.5%

In case of the victim's death, eligible parties (spouse, children and dependent descendants and ascendants) receive a pension.

These rules apply to activity branches insured by the occupational injury insurance, but also to public administration workers who do not have tenure, State and Department of Defence workers, Railroads and utilities workers, Parisian public transportation workers and coal miners' scheme.

On the other hand, State, hospitals and local administrations come under

そして50%を超える部分についてはその3/2を乗じたものに等しい。

**(給付の計算) 例**

\* 年間の給料が18,000ユーロで、労働不能の程度が30%である場合：

率は、 $30 \div 2 = 15\%$ 、年間の年金額 = 18,000 ユーロ × 15%

\* 75%の労働不能率の場合：

率は、 $50 \div 2 + 25 \times 1.5 = 62.5\%$ 、年間年金の額は、18,000 ユーロ × 0.625

被災者が死亡した場合には、的確な関係者（配偶者、子供・直系子孫、尊属）が年金を受ける。

これらの規程は、職業傷害保険で保障されている活動分野に適用されるが、このような保障を持っていない公共行政機関の労働者、国家及び国防省の労働者、鉄道及び用益（ガス、水道、電気等）労働者、パリの公共交通機関労働者及び石炭鉱夫の制度にも適用される。

その一方、国家、病院及び地方政府は、他の補償制度の下である。

other compensation schemes.

### Funding system

The employer is the sole responsible for the funding. The amount of the contribution depends on the size of the company, its activity branch, as well as the frequency and severity of claims which are taken into account over a three-year period.

Every year, the occupational injury insurance sets the contribution rate for each company i.e. for each operation unit. There are a little more than 2 million of them.

New premium pricing policies are being implemented and will take their full effect in 2014, as the premium rates was calculated according to the new modalities and new workforce size thresholds for accidents and diseases that occurred in 2011, 2012 and 2013.

Three types of contribution rates based on staff are implemented since the 1st of January 2012:

- A collective rate for a staff ranging from 1 to 19 employees as claims are assessed collectively by activity branch. Thus, all companies within the

### 資金のシステム

使用者は、資金拠出のすべての責任がある。分担の額は、企業の規模、活動の分野及び過去3年間の請求の頻度及び深刻さに応じたものである。

毎年、職業傷害保険は、それぞれの企業、すなわち作業単位ごとに拠出料率を設定する。これらは、200万よりも少し多い作業単位がある。

新たな料率政策は、実施されつつあり、2014年には、新しい様式及び2011年、2012年及び2013年に起こった事故及び疾病についての新しい労働力の規模の閾値に従って、保険料の料率が計算されたものとして、完全に施行するであろう。

社員を基礎とした次の3種類の料率が、2012年1月1日から実施されている

- 資格のある社員の合計の範囲が1人から19人の範囲であるものについての料率は、活動分野によって集合的に評価される。このように、すべて

<p>same activity branch have the same rate.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● A mixed rate for a workforce ranging from 20 to 149 employees. This calculation method combines the collective and the individual approaches.</li> </ul> <p>The rate will be rather collective around 20 employees to become more and more individualized when the staff goes closer to 149 employees.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● An individual rate when the staff is beyond 150 employees as all insurance's expenses are individually taken into account for each company.</li> </ul> <p>This reform will increase the share of individual rates for medium size companies and will entice them to develop their prevention efforts. Another feature of the reform is to make the financial incentives to prevention more accessible to SMEs.</p> <p>In 2014, the average national rate is 2.22%. In 2013, this average rate was 2.45%.</p> <p><b>Notice</b></p> <p>Statistics presented within this document cover accidents at work, commuting accidents and occupational diseases with at least one day off</p>	<p>の企業が同じ料率を持つ。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働力が 20 人から 149 人の範囲にあるものについては、混合料率が適用される。この計算方法は、集会的及び個別の方法を結合したものである。</li> </ul> <p>料率は、被雇用者がおおよそ 20 人であればむしろ集会的であり、社員が 149 人に近づくとつれて、だんだん個別的になる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 社員が 150 人以上になれば、すべての保険の出費としての個別の保険料率は、それぞれの会社を個別に考慮したものである。</li> </ul> <p>この変革は、中規模企業については個別の料率の割合を増やすものとなり、中規模企業に対して彼等の予防努力を誘導するものとなる。この変革の他の特徴は、中小企業により接近的な予防への財政的な刺激となるものである。</p> <p>2014 年には、平均の国家料率は、2.22%である。2013 年には、この平均料率は、2.45%であった。</p> <p><b>注意</b></p> <p>この資料で提供されている統計は、少なくとも 1 日以上の休業があり、永久労働能力喪失及び/又は被災者の死亡を伴う職場での事故、通勤災害及び職業</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p>work, a permanent disability and/or death of the victim.</p> <p>They take into consideration salaried and assimilated workers of the compulsory general scheme of the industry, craft, trades and services i.e. the private and mercantile sector excluding agriculture.</p>	<p>性疾病をカバーしている。</p> <p>これらの統計は、産業、同業組合、通商及びサービス、すなわち、農業を除く民間及び商業の部門の法的な一般的制度の（対象である）給与を受けているか、同類の労働者を考慮に入れている。</p>
<p><b>2. Statistical data sources</b></p>	<p><b>2. 統計データの出所</b></p>
<p>Concerning accidents at work, commuting accidents and occupational diseases, data come from the occupational injury insurance (CNAMTS-DRP) whose general website about occupational risks includes a large statistics section: <a href="http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/">http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/</a></p> <p>Most of the data reproduced within this document are issued from the Rapport de gestion 2014 [2014 Management report]:</p> <p><a href="http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user_upload/document_PDF_a_telecharger/brochures/Rapport%20de%20Gestion_2014.pdf">http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user_upload/document_PDF_a_telecharger/brochures/Rapport%20de%20Gestion_2014.pdf</a></p> <p>and from the document Faits marquants 2014 [2014 Points of interest]:</p> <p><a href="http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user_upload/document_PDF_a_telecharger/brochures/FaitsMarquants_2014.pdf">http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user_upload/document_PDF_a_telecharger/brochures/FaitsMarquants_2014.pdf</a></p> <p>Introduction to occupational diseases (in English)</p> <p><a href="http://en.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/inrs01_search_view_view/290A62BA">http://en.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/inrs01_search_view_view/290A62BA</a></p>	<p>職場での災害、通勤災害及び職業性疾病に関しては、データは、職業性傷害保険(CNAMTS-DRP)、その規模の大きい統計部門を含む職業上のリスクに関する次のウェブサイトからのものである。</p> <p>: <a href="http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/">http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/</a></p> <p>この資料における引用されているデータのほとんどは、次の 2014 年管理報告から発行されている。</p> <p><a href="http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user_upload/document_PDF_a_telecharger/brochures/Rapport%20de%20Gestion_2014.pdf">http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user_upload/document_PDF_a_telecharger/brochures/Rapport%20de%20Gestion_2014.pdf</a></p> <p>2014 年の興味のポイント :</p> <p><a href="http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user_upload/document_PDF_a_telecharger/brochures/FaitsMarquants_2014.pdf">http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user_upload/document_PDF_a_telecharger/brochures/FaitsMarquants_2014.pdf</a></p> <p>職業性疾病への入門（英語版）:</p> <p><a href="http://en.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/inrs01_search_view_view/290A62B">http://en.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/inrs01_search_view_view/290A62B</a></p>

[7E7ABAC0C1256ED9004EBB21/\\$FILE/print.html](http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france.html)

To know more about occupational health and safety in France (in French only):

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/>

To know more about the Social Security system in general (in French only):

<http://www.securite-sociale.fr/>

To know more about the health insurance in particular (in French only):

<http://www.ameli.fr/>

To know more about statistics in France (with sections in English):

<http://www.insee.fr/fr/>

To know more about Social Security systems in Europe (and in the world):

<http://www.eurogip.fr/> and more specifically for France (in English):

[http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime\\_france.html](http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france.html)

[A7E7ABAC0C1256ED9004EBB21/\\$FILE/print.html](http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france.html)

フランスの職業衛生及び安全に関してより知るためには（フランス語のみ）:

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/>

社会保障一般に関してより知るためには（フランス語のみ）:

<http://www.securite-sociale.fr/>

特に健康保険に関してより知るためには（フランス語のみ）:

<http://www.ameli.fr/>

フランスの統計に関してより知るためには（英語付きのセクションあり）:

<http://www.insee.fr/fr/>

欧州における（そして世界における）社会保障システムに関してより知るためには：<http://www.eurogip.fr/>

さらに特にフランスについてより知るためには、（英語版）:

[http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime\\_france.html](http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france.html)

## 6 Eurogip fr.による Main data－主要なデータ

(訳者注：原典では、“3 Main data”として掲載されている。)

英語原文	日本語仮訳
In 2014, the occupational injury insurance insured <b>18,275,500</b> employees in 9 main activity branches distributed among <b>2,111,386</b> operation units <sup>9</sup> .	2014年には、職業傷害保険は、9つの活動分野(主要な産業分野)で、 <b>2,111,386</b> の操業単位(事業所単位)に分布した <b>18,275,500</b> 人の被雇用者を保障(被保険者として)した。
<i>Main activity branches</i>	主要な活動分野(業種)

(訳者注：「*Main activity branches*」毎の「*Workers*」、「*operation units*」に関する次の統計表における左欄の業種について、これらの英語原文及びこれらの日本語仮訳を次に掲げる。以下、同種の表がある場合には、これらの日本語仮訳は、省略する。

英語原文	日本語仮訳
Activity branches	主要な業種
Metallurgical industry	金属産業
Construction	建設
Transportation, Utilities, Printing, Communication	運輸、用益(電気、ガス、水道等)、印刷、通信
Food	食品
Chemical, Rubber, Plastic products	化学、ゴム、プラスチック製品
Wood, Furnishings, Paper and cardboard, Textile, Clothing, Leather and pelt, Quarrying and manufacturing of mineral products, Recycling	木材、家具、紙及び段ボール、繊維、衣服、皮革、砕石及び鉱業製品製造業、リサイクル業

Trades (non food)	通商（食品以外）
Service I (Banks, insurances, administrations, etc.)	サービス業 I（銀行、保険、管理業等）
Service II (Health services, etc.) and temporary work	サービス業 II（保健医療サービス等）及び臨時の作業

（次の表のデータは、2014 年のものであるが、事務所のものは除かれている。）

### Main activity branches

Activity branch	Workers	Operation units
Metallurgical industry	1,698,632	108,225
Construction	1,523,235	308,002
Transportation, Utilities <sup>10</sup> , Printing, Communication	2,085,780	230,101
Food	2,329,507	333,406
Chemical, Rubber, Plastic products	419,904	9,691
Wood, Furnishings, Paper and cardboard, Textile, Clothing, Leather and pelt, Quarrying and manufacturing of mineral products, Recycling	446,841	40,967
Trades (non food)	2,214,683	458,506
Service I (Banks, insurances, administrations, etc.)	4,331,552	318,948
Service II (Health services, etc.) and temporary work	3,259,366	303,540
<b>Subtotal</b>	<b>18,275,500</b>	<b>2,111,386</b>

### Total of the 9 main branches (except offices)

（訳注：次の「2011 年における認定作業（2011 年の表）」における英語原文について、次のとおり日本語仮訳を示した。以下 2012 年、2013 年、2014 年の表についても同じ。）

傷害の種類	請求数	認定数	不認定及びその記録の保	認定率
-------	-----	-----	-------------	-----

			存	
職場での災害				
通勤災害				
職業性疾病				
合計				

### Recognition activity during the 2011 reference year

Kind of injury	Number of notifications	Number of recognitions	Refusals and filings <sup>11</sup>	Recognition rate
Accidents at work	1,290,454	1,000,797	294,843	77.2%
Commuting accidents	170,869	133,272	47,787	73.6%
Occupational diseases	121,410	80,331	39,914	66.8%
<b>Total</b>	<b>1,582,733</b>	<b>1,214,400</b>	<b>382,544</b>	<b>76.0%</b>

### Recognition activity during the 2012 reference year

Kind of injury	Number of notifications	Number of recognitions	Refusals and filings <sup>11</sup>	Recognition rate
Accidents at work	1,228,478	943,011	340,925	73.4%
Commuting accidents	164,019	123,019	50,749	70.8%
Occupational diseases	110,357	71,604	48,206	59.8%
<b>Total</b>	<b>1,502,854</b>	<b>1,137,634</b>	<b>439,880</b>	<b>72.1%</b>

### Recognition activity during the 2013 reference year

Kind of injury	Number of notifications	Number of recognitions	Refusals and filings <sup>11</sup>	Recognition rate
Accidents at work	1,207,325	904,220	302,788	74.9%
Commuting accidents	177,897	129,688	47,598	73.2%
Occupational diseases	110,388	68,120	42,983	61.3%
<b>Total</b>	<b>1,495,610</b>	<b>1,102,028</b>	<b>393,369</b>	<b>73.7%</b>

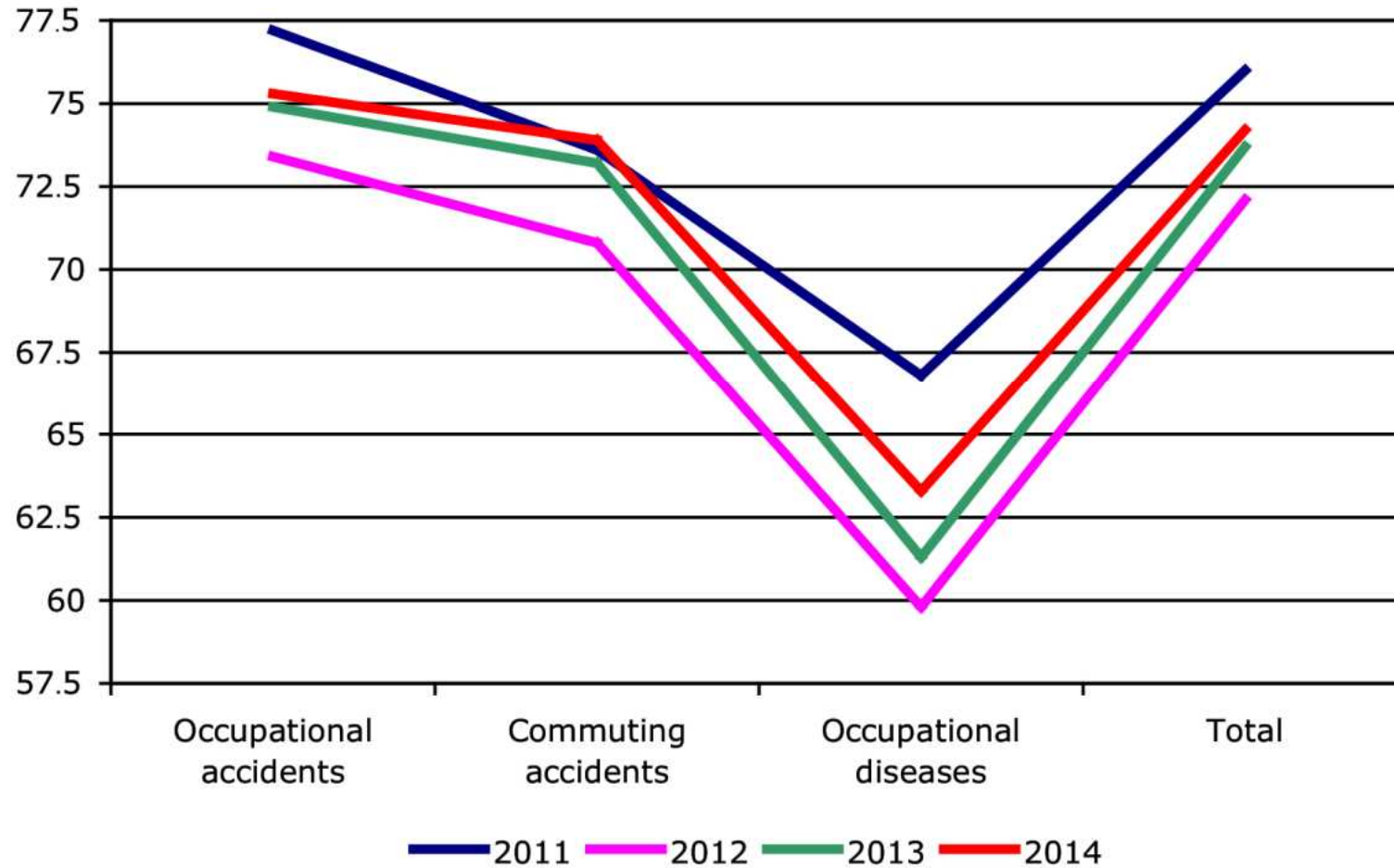
## Recognition activity during the 2014 reference year

Kind of injury	Number of notifications	Number of recognitions	Refusals and filings <sup>11</sup>	Recognition rate
Accidents at work	1,204,631	895,573	294,138	75.3%
Commuting accidents	161,888	119,374	42,082	73.9%
Occupational diseases	112,245	67,707	39,300	63.3%
<b>Total</b>	<b>1,478,764</b>	<b>1,082,654</b>	<b>375,520</b>	<b>74.2%</b>

Note: The total number of recognitions of the reference year is not strictly equal to the sum of the number of recognitions and the number of refusals because the decision for a case may occur the year following its notification. For the recognition rate's calculation only the decisions made during the year are considered.

2011年から2014年までの傷害の種類毎の傾向

Recognition trends from 2011 to 2014 per kind of injuries





英語原文	日本語仮訳
<p><b>Definition of the concepts in use to count occupational injuries</b></p>	<p><b>職業性傷害として数えられるのに使用される概念の定義</b></p>
<p>Permanent disabilities, deaths and temporary disability lost days are registered in specific accounts:</p>	<p>永久労働不能、死亡及び一時的な労働不能による休業日数は、特別の数として次のとおり登録される。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• •Permanent disabilities as a consequence of an occupational injury (accident or disease) are registered in the account "with permanent disabilities" either the year of the capital payment (for permanent disability rate &lt; to 10%) or the year of the first pension payment (for permanent disability rates ≥ to 10%).</li> <li>• Deaths as a consequence of an occupational injury are registered in the account "of which fatal" the year the death benefit is paid. Cases taken in charge are only those for which the death occurred before the consolidation, i.e. before the setting of the permanent disability rate and payment of a pension. So the death of an occupational disease pensioned victim is not registered. On the other hand, these deaths as an occupational injury's consequence give right to a pension for the eligible parties.</li> <li>• Temporary disability lost days as a consequence of an occupational injury are registered in the account "Number of compensated days off work" whatever the first payment year is.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 業務上の傷害（災害又は疾病）の結果としての永久労働不能は、「永久労働不能」として（永久労働不能が10%未満については）金額の支払いのあった年に、（永久労働不能が10%以上については）最初の年金の支払いがあった年に、数として登録される。</li> <li>• 業務上の傷害の結果としての死亡は、「死亡によるもの」として死亡給付が支払われた年に数として登録される。数えられるケースは、統合される前、すなわち永久労働不能の発生率及び年金の支払いの設定の前に死亡が起こったもののみである。そこで、職業性疾病の被災者の死亡は、登録されない。その一方、職業性傷害の結果としてのこれらの死亡は、受給資格のある者のために年金の権利が与えられる。</li> <li>• 業務上の傷害の結果としての一時的な労働不能による休業日数は、最初の支払いがされた年がいつであろうと、「補償された休業日数」の数として登録される。</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• The accident at work incidence rate is the ratio of the number of accidents at work divided by the number of workers and multiplied by 1,000.</li> <li>• The commuting accidents incidence rate is the ratio of the number of commuting accidents at work divided by the number of workers and multiplied by 1,000.</li> <li>• The severity rate is equal to the number of temporary disability lost days divided by the number of worked hours and multiplied by 1,000. This rate does not take into account fatal accidents.</li> <li>• The severity index is equal to the sum of the permanent disability rates<sub>12</sub> divided by the number of worked hours and multiplied by 1,000,000. This index takes into account fatal accidents which are counted as a 99% permanent disability rate.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 職場での事故事象の発生率は、事故の数を労働者数で割った割合に 1,000 を乗じたものである。(訳者注：日本における年千人率に相当する。)</li> <li>• 通勤災害の事象発生率は、通勤災害の数を労働者数で割った割合に 1,000 を乗じたものである。</li> <li>• 傷害の重篤度は、一時的な労働不能日数を労働時間数で割った数字に 1,000 を乗じたものである。この発生率は、死亡事故を数えていない。(訳者注：日本における強度率に類似したものであるが、フランスでは死亡事故を数えていない点が我が国の強度率の概念とは異なっている。)</li> <li>• 重篤度指標は、永久労働不能の率の合計を労働時間数で除して、1,000,000 を乗じたものに等しい。この指標は、死亡災害について、その永久労働不能の率を 99%と数えて考慮に入れている。</li> </ul>
<p>These concepts will be used in the following tables.</p>	<p>これらの概念は、以下の表において使用される。</p>

## 4. Accidents at work and commuting accidents

(訳者注：4. 職場での災害及び通勤災害)

英語原文	日本語仮訳
<p>The following data dealing with accidents at work cover all the workers of the compulsory general scheme that is to say the 9 main activity branches.</p> <p>On the other hand, concerning the data dealing with the commuting accidents, are added to the 9 main activity branches, the construction industry offices and headquarters, the offices and headquarters of the other activity branches and some other specific professional groups. These new categories will be hereinafter called "Additional groups".</p>	<p>職場での災害を取り扱う次のデータは、法的な一般的制度、すなわち、9つの主要な業種の分野におけるすべての労働者をカバーしている。その一方、通勤災害に関するデータは、これらの9つの主要業種に、建設業の事務所及び本社、他の活動分野の業種及びある特定の専門的グループの事務所及び本社を加えたものである。これらの新しい分類は、以下「追加的グループ」という。</p>

## 4.1 職場における災害

(訳者注：次の表では、2007年から2014年までのデータが示されている。)

該当する年における認定された災害の数 (2007年から2014年まで)

### 4.1 Accidents at work

#### Number of recognized accidents during the reference year

Year	Accidents at work
2007	1,158,652
2008	1,118,590
2009	1,018,679
2010	995,488
2011	1,000,797
2012	943,011
2013	904,220
<b>2014</b>	<b>895,573</b>

少なくとも1日の休業を伴う認定された災害の数/その年における最初の給付及び少なくとも3日の休業を伴う災害の数

(訳者注：次の表では、2007年から2014年までのデータが示されている。)

**Number of recognized accidents with at least one day of absence from work / 1<sup>st</sup> payment during the year and number of accidents with at least three days of absence from work**

<b>Year</b>	<b>at least 1 day off</b>	<b>at least 3 days off</b>
2007	720,150	:
2008	703,976	628,857
2009	651,453	581,816
2010	658,847	590,639
2011	669,914	602,576
2012	640,891	577,995
2013	618,263	559,404
<b>2014</b>	<b>621,111</b>	<b>562,648</b>

: not available

Data covering the 9 main activity branches / excluding offices and headquarters

## 職場における死亡災害

(訳者注：次の表では、2007年から2014年までのデータが示されている。)

### Fatal accidents at work

Year	Accidents at work
2007	622
2008	569
2009	538
2010	529
2011	552
2012	558
2013	541
<b>2014</b>	<b>530</b>

Data covering the 9 main activity branches / excluding offices and headquarters

(訳者注)

- 1 日本における最近3か年の全業種での死亡災害数は、次のとおりである。

年	死亡者数
2013年	1,030
2014年	1,057

2015 年	972
--------	-----

2 上記 1 のデータに基づき、フランスの雇用者数のデータが得られる 2013 年について、フランスの雇用者数及び同じ年の日本の雇用者数から、労働者 100,000 人当たりの労働災害による死亡者数を試算すると、次の表のとおりである。

国別	2013 年の死亡者数	2013 年の雇用者数	労働者 100,000 人当たりの死亡災害数
フランス	541	22,842 千人	2.37
日本	1,030	5,553 万人	1.85

備考：

- (1) フランスにおける労働災害死亡者数は、主要 9 業種（次の表を参照されたい。）のもの合計であって、日本のもの（全業種合計）とは異なっているので、フランスの試算したデータは、実際の水準よりもやや高めに出ているものと推定される。

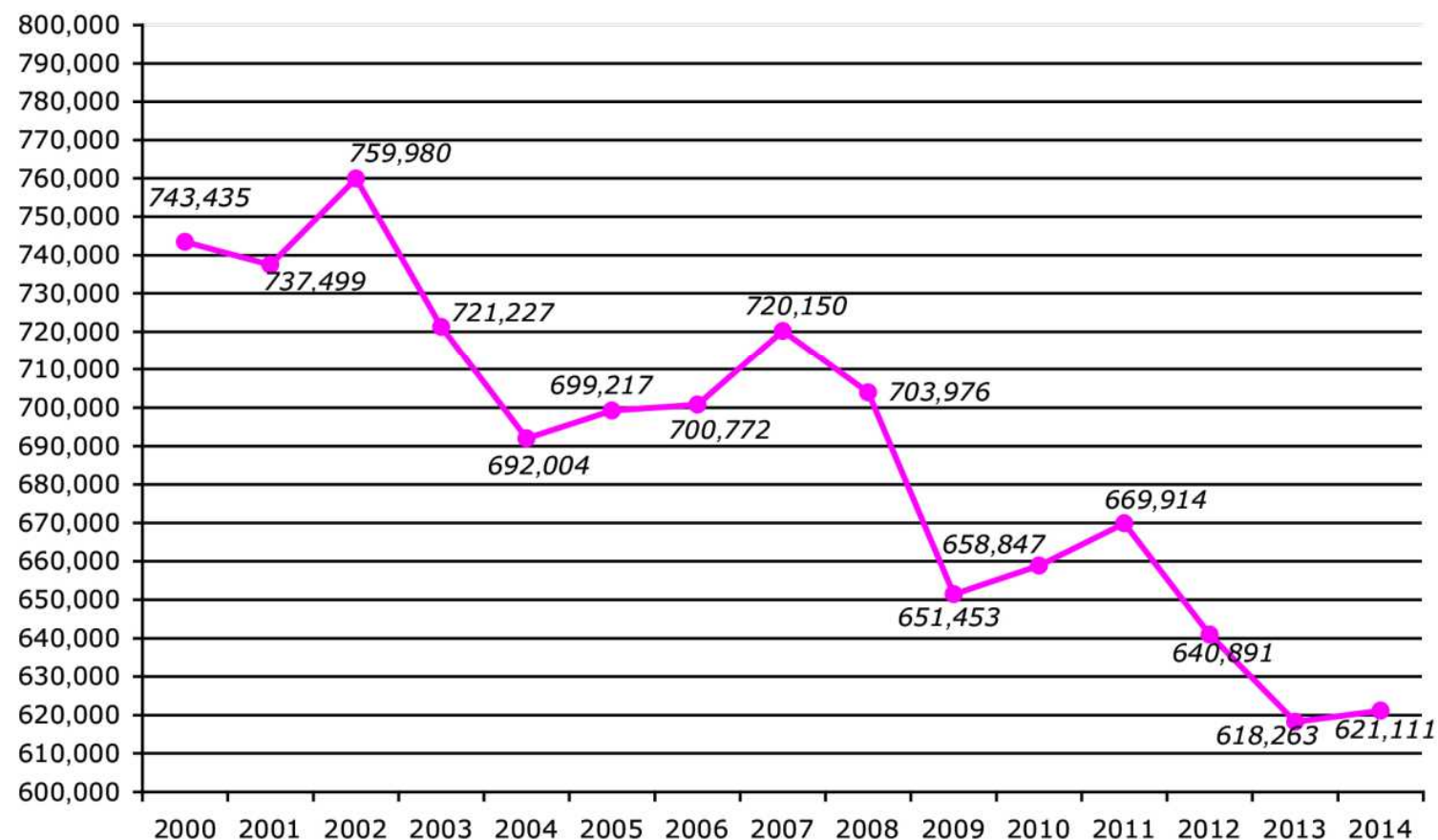
金属産業
建設
運輸、用益（電気、ガス、水道等）、印刷、通信
食品
化学、ゴム、プラスチック製品
木材、家具、紙及び段ボール、繊維、衣服、皮革、碎石及び鉱業製品製造業、リサイクル業
通商（食品以外）
サービス業 I（銀行、保険、管理業等）

- (2) 上記のような留保条件はあるが、フランスの労働者 100,000 人当たりの死亡災害発生率は、日本のその約 1.3 倍になっている。



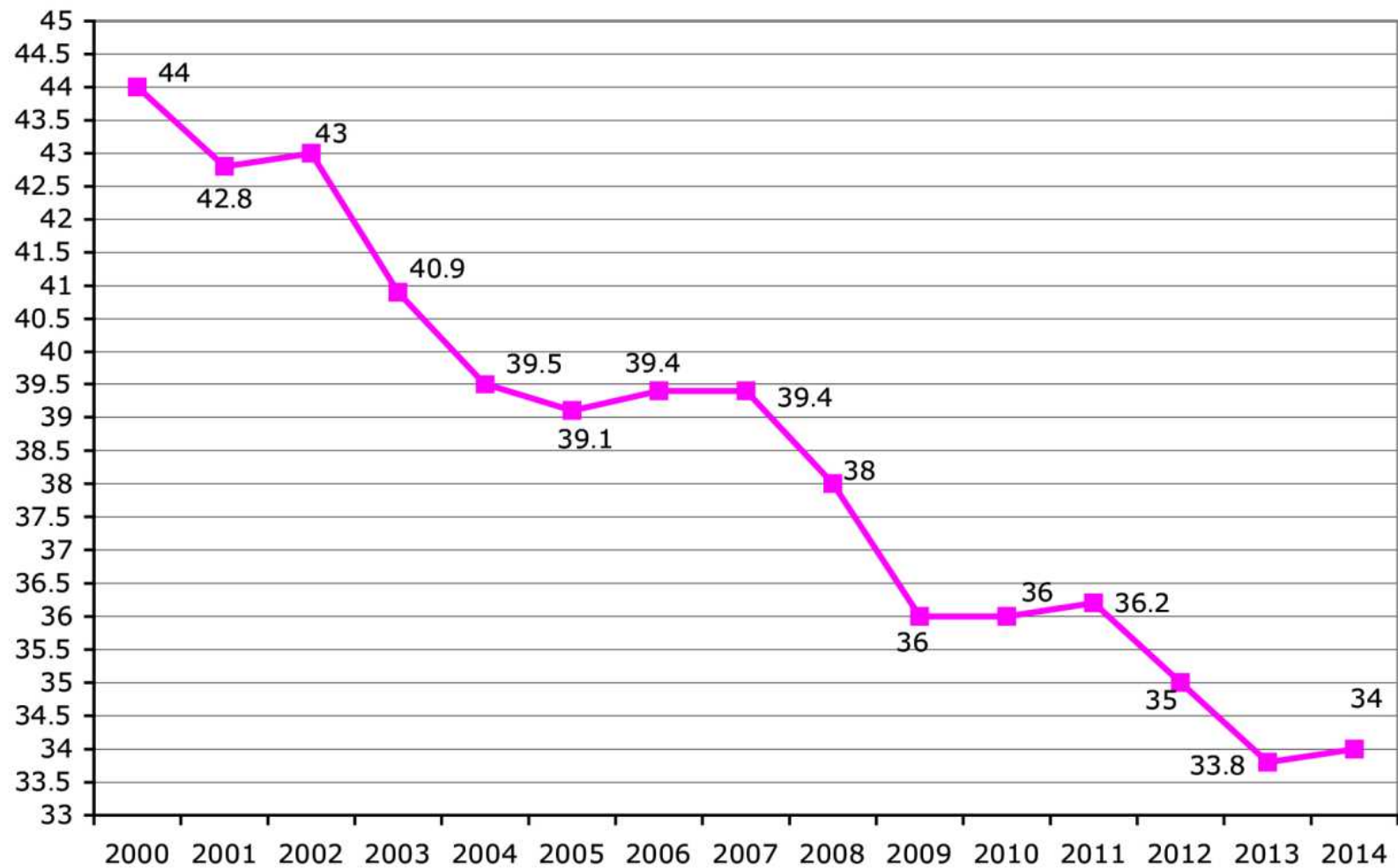
9つの主要な業種における少なくとも1日の休業を伴う災害の年別分布（2000年から2014年まで）

Annual distribution of the number of accidents at work with at least one day of absence from work for the 9 main activity branches



9つの主要な業種における労働者の職場での（年別の）災害発生率（労働者1,000人当たり）（2000年から2014年まで）

Accidents at work incidence rate for the workers of the 9 main activity branches



(上記のグラフに関する訳者解説)

- 1 上記のグラフにおける年別の「災害発生率（労働者 1,000 人当たり）（2000 年から 2014 年まで）」とは、日本における「年千人率」に相当するデータである。
- 2 そこで、上記のグラフのデータ（原著では主要 9 業種についてのものであるが。）と比較するため、日本における全業種平均の年千人率との比較を、次のとおり行ってみた。これによると、フランスの災害発生率（労働者 1,000 人当たり）は、日本のそれよりも 2014 年については約 14.8 倍になっている。

項目 / 暦年	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年
フランスの上記のグラフにおける災害発生率（労働者 1,000 人当たり）	36.0	36.2	35.0	33.8	34.0
日本の全産業における死傷年千人率	2.1	2.1	2.3	2.3	2.3

(作成者注：日本の全産業における死傷年千人率は、2011 年までは厚生労働省労働者災害補償保険事業年報、労災保険給付データ、2012 年以降は労働者私傷病報告、総務省労働力調査による。)

業種毎の職場での災害の分布（絶対値）－2014年データ

**Distribution of accidents at work per activity branch (in absolute value) – 2014 data**

<b>Activity branch</b>	<b>Accidents with a first payment</b>	<b>of which with at least 3 days off</b>	<b>with permanent disability</b>	<b>fatal</b>	<b>Number of compensated days off</b>
Metallurgical industry	52,081	45,755	3,460	50	2,763,013
Construction	96,838	88,075	6,944	137	6,367,669
Transportation, Utilities <sup>14</sup> , Printing, Communication	89,920	82,896	5,451	115	6,163,436
Food	109,400	100,273	5,213	43	6,311,634
Chemical, Rubber, Plastic products	10,805	9,671	714	20	613,475
Wood, Furnishings, Paper and cardboard, Textile, Clothing, Leather and pelt, Quarrying and manufacturing of mineral products, Recycling	20,018	18,114	1,490	15	1,206,270
Trades (non food)	49,682	44,938	3,152	45	3,127,804
Service I (Banks, insurances, administrations, etc.)	46,246	40,600	2,205	41	2,908,470
Service II (Health services, etc.) and temporary work	146,121	132,326	8,226	64	9,698,920
<b>Total</b>	<b>621,111</b>	<b>562,648</b>	<b>36,895</b>	<b>530</b>	<b>38,560,691</b>

Data covering the 9 main activity branches

発生率（労働者 1,000 人当たり）で表された業種毎の職場における災害の分布—2014 年データ

### Distribution of accidents at work per activity branch expressed in rates – 2014 data

Activity branch	Incidence rate	Frequency rate	Severity rate	Severity index
Metallurgical industry	31.2	20.1	1.1	13.3
Construction	63.6	41.2	2.7	35.6
Transportation, Utilities <sup>14</sup> , Printing, Communication	43.1	29.0	2.0	19.2
Food	47.0	29.9	1.7	13.0
Chemical, Rubber, Plastic products	26.0	17.4	1.0	14.3
Wood, Furnishings, Paper and cardboard, Textile, Clothing, Leather and pelt, Quarrying and manufacturing of mineral products, Recycling	44.8	28.7	1.7	22.6
Trades (non-food)	22.4	14.8	0.9	9.7
Service I (Banks, insurances, administrations, etc.)	10.7	7.7	0.4	3.7
Service II (Health services, etc.) and temporary work	44.8	30.8	1.9	16.5
<b>Global rate</b>	<b>34.0</b>	<b>22.9</b>	<b>1.4</b>	<b>14.1</b>

Data covering the 9 main activity branches

## 4.2 通勤災害

(訳者注：次の表では、20087年から2014年までの通勤災害の件数が示されている。)

### 4.2 Commuting accidents

#### Number of recognized commuting during the reference year<sup>15</sup>

Year	Commuting accidents
2007	119,670
2008	123,495
2009	128,489
2010	137,251
2011	133,272
2012	123,019
2013	129,688
<b>2014</b>	<b>119,374</b>

Data covering the 9 main activity branches plus the additional groups

少なくとも 1 日の休業を伴う認定された通勤災害の数/その年における最初の給付及び少なくとも 3 日の休業を伴う通勤災害の数  
(2007 年から 2014 年まで)

**Number of recognized commuting accidents with at least one day of absence from work / 1<sup>st</sup> payment during the year; with at least three days of absence from work**

<b>Year</b>	<b>Commuting accidents + 1 day</b>	<b>Commuting accidents + 3 days</b>
2007	85,442	:
2008	87,855	:
2009	93,840	80,954
2010	98,429	85,058
2011	100,018	86,520
2012	90,092	78,238
2013	93,363	80,936
<b>2014</b>	<b>86,746</b>	<b>75,007</b>

Data covering the 9 main activity branches plus the additional groups  
: data not available

## 通勤死亡災害

(2007年から2014年まで)

### Fatal commuting accidents

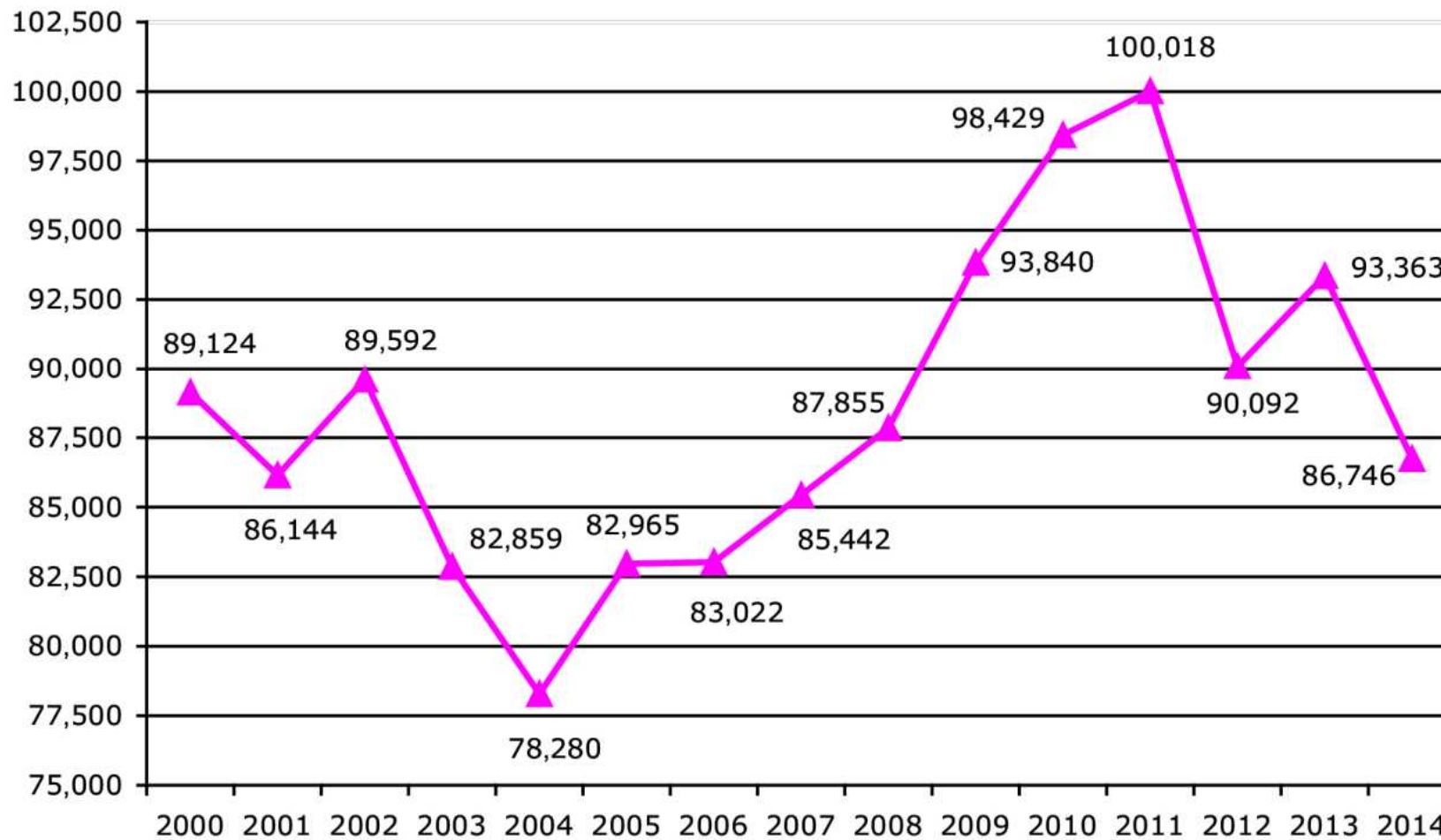
Year	Commuting accidents
2007	407
2008	387
2009	356
2010	359
2011	393
2012	323
2013	306
<b>2014</b>	<b>281</b>

Data covering the 9 main activity branches plus the additional groups



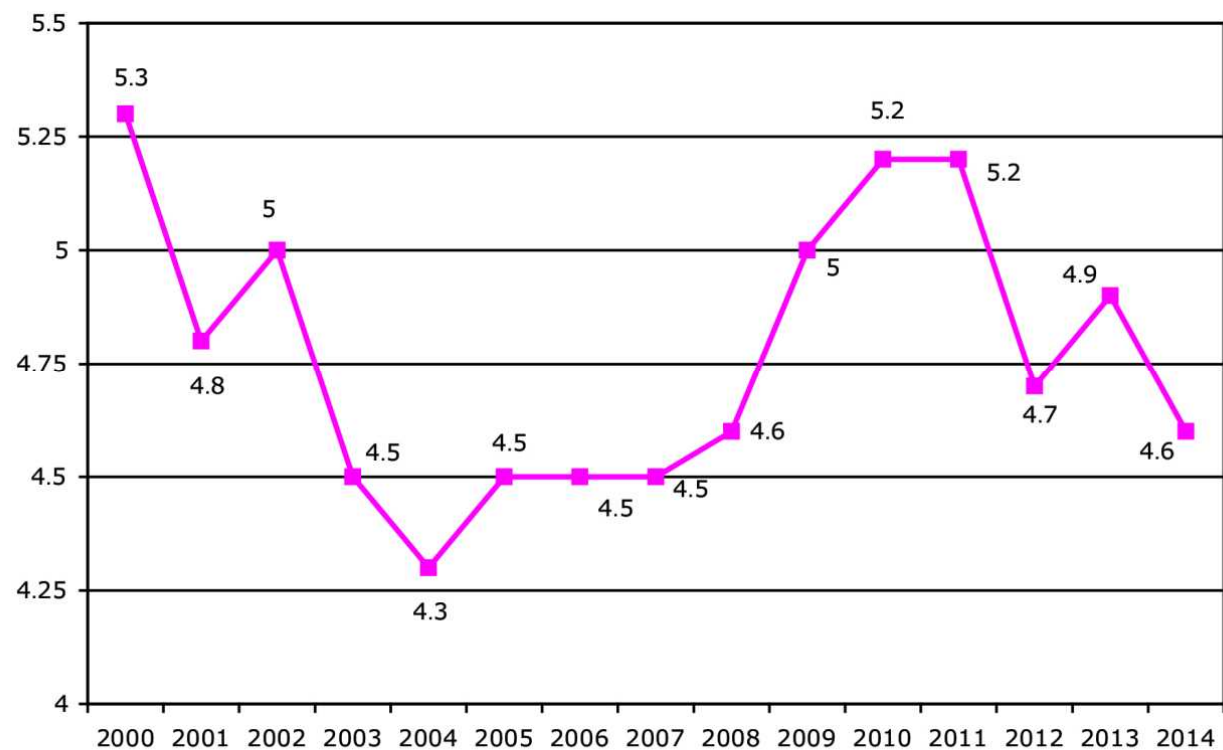
9つの主要業種における少なくとも1日の休業を伴う通勤災害の年別分布（2000年から2014年まで）

*Annual distribution of the number of commuting accidents with at least one day of absence from work for the 9 main activity branches including the additional groups*



9つの主要業種における少なくとも1日の休業を伴う通勤災害の（年別）発生率（労働者1,000人当たり）  
（2000年から2014年まで）

*Frequency rate of commuting accidents with at least one day of absence from work for the 9 main activity branches including the additional groups*



Data covering the 9 main activity branches plus the additional groups

**Commuting accidents' distribution per activity branch in absolute value – 2014 data**

<b>Activity branches</b>	<b>with 1 day off</b>	<b>with permanent disability</b>	<b>fatal</b>	<b>Number of compensated days off</b>
Metallurgical industry	5,808	590	42	424,774
Construction	5,813	461	30	419,713
Transportation, Utilities <sup>16</sup> , Printing, Communication	8,391	758	21	612,848
Food	14,989	1,048	51	1,107,179
Chemical, Rubber, Plastic products	1,220	131	7	95,076
Wood, Furnishings, Paper and cardboard, Textile, Clothing, Leather and pelt, Quarrying and manufacturing of mineral products, Recycling	1,492	148	10	121,093
Trades (non food)	9,404	743	20	618,267
Service I (Banks, insurances, administrations, etc.)	16,232	1,341	23	837,951
Service II (Health services, etc,) and temporary work	22,115	1,813	69	1,618,169
<b>Subtotal for the 9 main branches</b>	<b>84,964</b>	<b>7,033</b>	<b>273</b>	<b>5,855,070</b>
Offices and headquarters	453	39	2	25,468
Sub-total for the 9 main branches + offices and headquarters	85,387	7,072	275	5,880,538
Other specific occupations	1,349	218	6	140,538
<b>Total</b>	<b>86,746</b>	<b>7,290</b>	<b>281</b>	<b>6,020,689</b>

These data cover the 9 main activity branches plus the additional groups.

#### 4.3 職場での死亡災害及び通勤死亡災害の数（2007年から2014年まで）

（訳者注：次の表のうち、通勤死亡災害については、主要な9業種に加えて追加された業種の通勤死亡災害の数が加えられている。）

#### 4.3 Fatal work and commuting accidents

Year	fatal accidents at work	fatal commuting accidents	Total
2007	622	407	1,029
2008	569	387	956
2009	538	356	894
2010	529	359	888
2011	552	393	945
2012	558	323	881
2013	541	306	847
<b>2014</b>	<b>530</b>	<b>281</b>	<b>811</b>

The data within the above table cover the fatal accidents at work of the 9 main activity branches. For the fatal commuting accidents, the data cover the 9 main activity branches plus the additional groups.

<b>2014</b>	<b>539</b>	<b>281</b>	<b>820</b>
-------------	------------	------------	------------

The data within the above line cover the fatal accidents at work and the fatal commuting accidents for the 9 main activity branches plus the additional groups.

（訳者注：上記のうち、2014年データのみを追加して表示した表は、9つの主要業種に加えて、追加の業種のものが加えられている。）

## 5. 職業性疾病

(訳者注：年別の認定された職業性疾病 (ODs) の数、2008 年から 2014 年まで)

### 5. Occupational diseases

#### Count of occupational diseases (ODs)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Number of recognized ODs during the reference year <sup>17</sup>	59,884	69,643	71,194	80,331	71,604	68,120	67,707
ODs with a first payment during the year	45,411	49,341	50,688	55,057	54,015	51,452	51,631
Number of victims with ODs with a first payment	43,269	45,472	46,308	50,314	49,288	46,859	47,375
<i>of which new permanent disability</i>	23,134	24,734	24,961	27,132	29,267	27,450	25,840
<i>of which victims with new permanent disability</i>	21,976	22,683	22,146	23,871	25,686	24,153	22,919
<i>of which fatal</i>	425	564	533	570	523	430	368
Number of compensated days off	8,709,700	9,328,041	9,771,667	10,765,577	10,748,158	10,196,080	10,554,153

Data for occupational diseases consider the 9 main activity branches plus the additional groups.

(訳者注：上記の表において、左端の欄の英語については、次のとおり日本語仮訳を示した。)

英語原文	日本語仮訳
Number of recognized ODs during the reference year	該当する年の間に認定された職業性疾病の数
ODs with a first payment during the year	その年を通じて最初の支給を受けた職業性疾病の数
Number of victims with ODs with a first payment	最初の支給を受けた職業性疾病の被災者の数
of which new permanent disability	そのうちの新たな永久労働不能
of which victims with new permanent disability	そのうちの新たな永久労働不能の年金を受けた被災者
of which fatal	そのうちの死亡者
Number of compensated days off	補償された休業日数

主要な職業性疾病の表に掲げられている、該当する年に最初の補償の権利を受けた職業性疾病の数（2009年から2014年まで）

**Count of occupational diseases giving right to a first compensation during the reference year, listed in the main occupational diseases tables**

<b>Diseases</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Articular diseases	37,728	39,874	43,359	42,148	40,613	40,936
Asbestos dust-induced diseases	4,298	3,780	3,869	3,500	3,168	2,816
Lumbar spine chronic affections / heavy loads	2,485	2,433	3,042	3,208	2,892	3,022
Noise-induced diseases	1,048	925	973	1,017	844	822
Asbestos-induced bronchogenic carcinoma	981	962	1,008	1,031	897	857
Lumbar spine chronic affections / vibrations	363	381	379	488	459	470
Meniscus chronic lesions	387	422	517	533	552	513
Allergic eczema	277	293	274	295	267	280
Silicata inhalation-induced pneumoconiosis	308	232	248	275	204	224
Rhinitis and occupational asthma	222	217	222	225	241	211
Vibration-induced diseases / machine-tools	162	131	144	160	164	138
Wood dust-induced diseases	87	95	90	84	79	93
Diseases caused by infectious agents in health services	84	77	89	136	107	139
Proliferative bladder lesions caused by aromatic amines and their salts	27	29	41	74	79	72
Diseases listed in other tables	884	835	802	841	886	1,027
<b>Total number of diseases</b>	<b>49,341</b>	<b>50,688</b>	<b>55,057</b>	<b>54,015</b>	<b>51,452</b>	<b>51,631</b>

（訳者注：上記の表において、左端の欄に記載されている職業性疾病の種類について、次のとおりこれらの日本語仮訳を作成した。）

疾病の英語原文	日本語仮訳
Articular diseases	関節病
Asbestos dust-induced diseases	石綿粉じんによる疾病
Lumbar spine chronic affections / heavy loads	腰痛脊椎慢性病/重い負荷による。

Noise-induced diseases	騒音による疾病
Asbestos-induced bronchogenic carcinoma	石綿による気道の悪性腫瘍
Lumbar spine chronic affections / vibrations	腰痛脊椎慢性病/振動による。
Meniscus chronic lesions	半月板慢性損傷
Allergic eczema	アトピー性皮膚炎
Silicata inhalation-induced pneumoconiosis	シリカ（二酸化ケイ素）吸入性じん肺
Rhinitis and occupational asthma	鼻炎及び職業性喘息
Vibration-induced diseases / machine-tools	振動による疾病/機械工具によるもの。
Wood dust-induced diseases	木材粉じんによる疾病
Diseases caused by infectious agents in health services	保健医療サービスにおける感染性の疾病
Proliferative bladder lesions caused by aromatic amines and their salts	芳香族アミン及びその塩による増殖性の膀胱障害
Diseases listed in other tables	他の表に記載されている疾病
Total number of diseases	疾病の合計

（訳者注：日本における職業性疾病の発生状況（休業4日以上のもの）を2014年についてみると、次の表のとおりである。

種別	件数
負傷に起因する疾病	5,445
物理的因子による疾病	665
作業態様に起因する疾病	420



化学物質に起因する疾病	207
じん肺及びじん肺合併症	263
その他の疾病	425
合計	7,415

これによると、フランスにおける職業性疾病の発生数は、日本のその約7倍に達している。

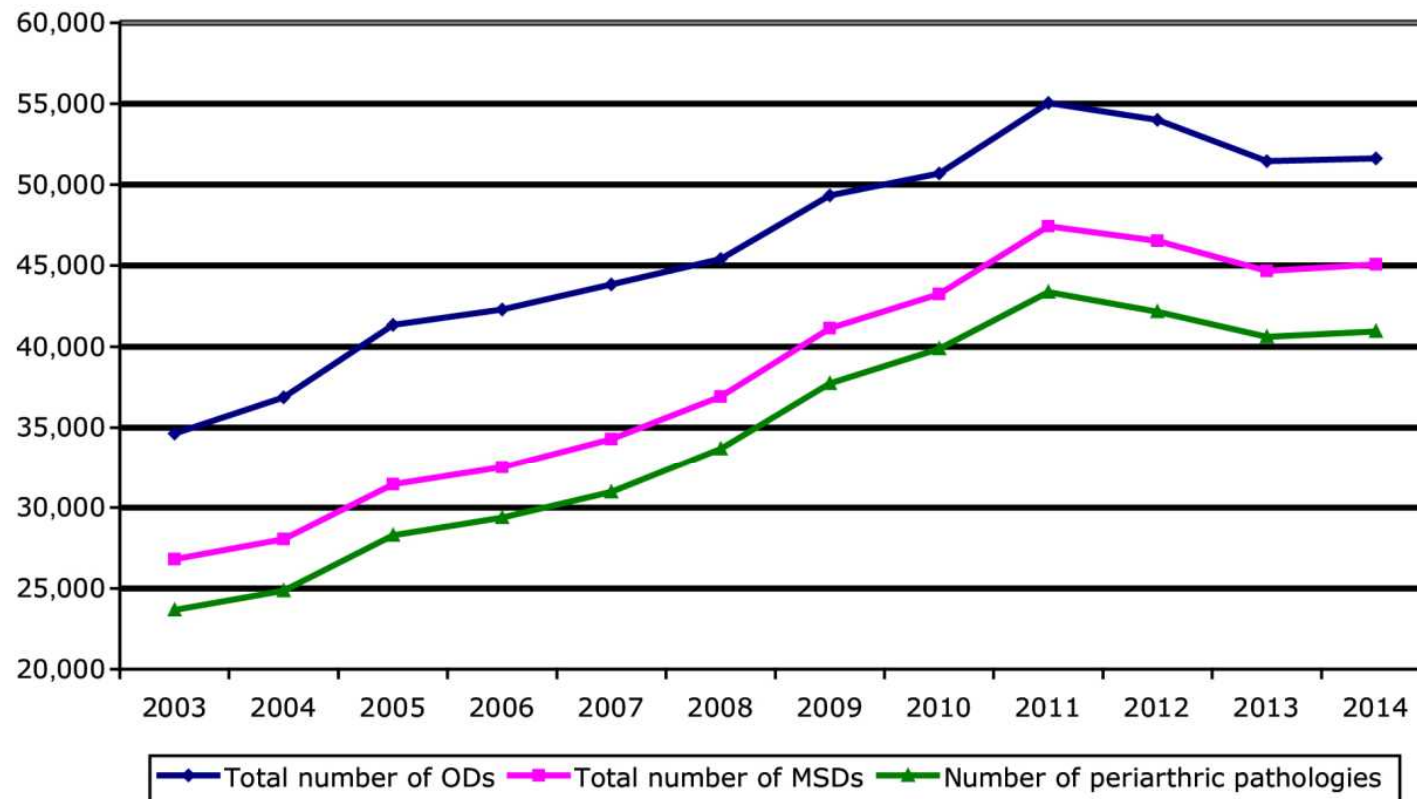
主要業種毎の、2014年における最初の給付の権利を与えられた職業性疾病の分布（訳注：その数、新たな永久労働不能数、死亡数及び補償された休業日数）

### Distribution of the number of occupational diseases giving right to a first payment during 2014 per activity branch

Activity branches	Number of ODs	new permanent disability	fatal	Number of compensated days off
Metallurgical industry	6,918	3,561	60	1,256,367
Construction	6,947	3,330	16	1,479,758
Transportation, Utilities <sup>18</sup> , Printing, Communication	3,128	1,523	2	688,564
Food	10,330	4,112	1	2,317,570
Chemical, Rubber, Plastic products	1,807	877	11	363,435
Wood, Furnishings, Paper and cardboard, Textile, Clothing, Leather and pelt, Quarrying and manufacturing of mineral products, Recycling	2,978	1,423	9	618,141
Trades (non food)	2,595	1,244	2	559,966
Service I (Banks, insurances, administrations, etc.)	1,919	906	4	351,903
Service II (Health services, etc.) and temporary work	7,477	3,176	1	1,623,307
Offices and headquarters construction	61	32	0	10,281
Other specific occupations	720	348	0	142,396
OD special account <sup>(1)</sup>	6,751	5,308	262	1,142,465
<b>Total</b>	<b>51,631</b>	<b>25,840</b>	<b>368</b>	<b>10,554,153</b>

2003年から2014年の期間における認定された職業病の傾向

Number of recognized occupational diseases' trend for the 2003-2014 period



Note: The above data consider the number of occupational diseases (and not the number of victims) with days off work having given right to either the compensation of days off work, or a lump-sum compensation or a pension paid for the first time during the year.

認定された職業がんの数の傾向（石綿、石綿を除くがん、これらの数及びパーセント）

### Trend of the number of recognized occupational cancers

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Asbestos	1,433	1,567	1,473	1,535	1,579	1,415	1,363
excluding asbestos	216	227	266	277	323	292	322
<b>Total</b>	<b>1,649</b>	<b>1,794</b>	<b>1,739</b>	<b>1,812</b>	<b>1,902</b>	<b>1,707</b>	<b>1,685</b>
Asbestos	87%	87%	85%	85%	83%	83%	81%
excluding asbestos	13%	13%	15%	15%	17%	17%	19%

Data expressed in figures and percentages

作業関連の心理的な不調

**Trend of the number of the work-related psychic troubles**

	2010	2011	2012	2013	2014	Five-year totals
Depression	41	59	58	157	243	73.3 %
Anxiety disorders	11	15	6	30	39	13.3 %
Post-traumatic stress syndrome	3	12	18	36	33	13.4 %
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>86</b>	<b>82</b>	<b>223</b>	<b>315</b>	<b>100 %</b>

CRRMP's number of positive decisions concerning work-related psychic troubles from 2010 to 2014 (Occupational Diseases Recognition Regional Committee).

Data expressed in figures and percentages

(訳者注：上記の表の左端の欄に掲げられている心理的な不調の種類（英語原文）の日本語仮訳は、次のとおりである。)

英語原文	日本語仮訳
Depression	うつ病
Anxiety disorders	深刻な心配による不調
Post-traumatic stress syndrome	心的外傷後のストレス兆候群

## 6. 財政的データ

### 6. Financial data

(年別の) 職業性傷害の補償額 (石綿関係を除く。単位：100 万ユーロ)

(訳注：次の表においては、in cash (現金給付)、in kind (現物給与)、for permanent disability (永久労働不能)、total (合計)としてデータが示されている。)

#### Compensation amounts (except for asbestos - FCAATA) paid for occupational injuries

Amounts in million Euro

Year	in cash	in kind	for permanent disability	Total
2007	2,127	1,121	3,892	7,140
2008	2,245	1,085	3,944	7,273
2009	2,389	1,109	4,014	7,512
2010	2,501	1,151	4,073	7,725
2011	2,616	1,136	4,136	7,888
2012	2,600	1,158	4,243	8,001
2013	2,579	1,099	4,304	7,982
<b>2014</b>	<b>2,668</b>	<b>1,150</b>	<b>4,339</b>	<b>8,157</b>

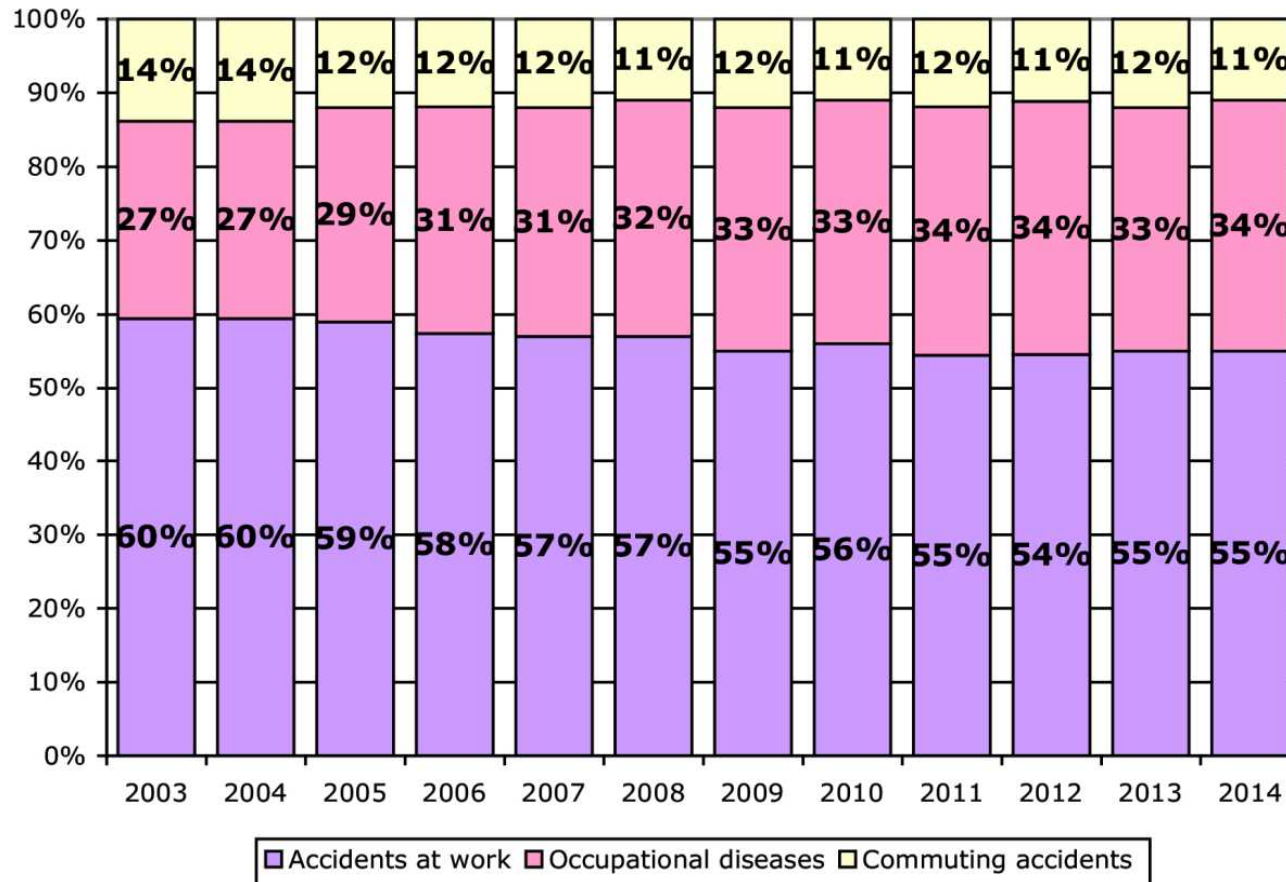
(年別の) 年金支給件数 (合計、被災者への年金、他の関係者への年金毎に)

## Number of paid pensions

Year	Total number	Pensions to victims	Pensions to other parties
2013	1,391,292	1,301,833	89,459
2014	1,382,810	1,293,952	88,858

2003-2014年までの主要な3種類の職業性リスクの間の（補償額の）傾向

**2003-2013 amounts' distribution trend between the three main types of occupational risks**





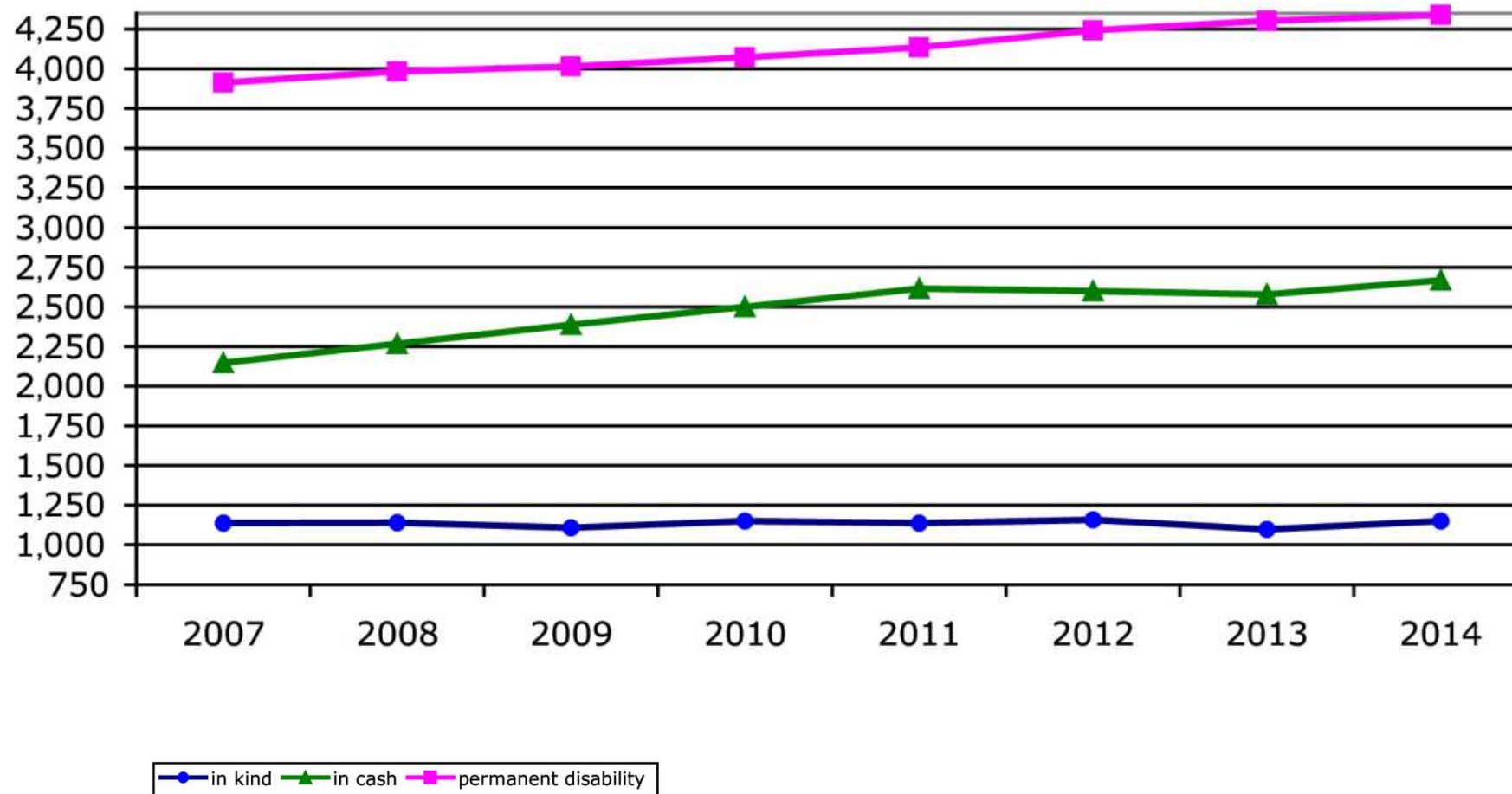
2014年に最初に補償された被災者についての、主要な職業性リスク毎の障害の数及び補償のコストの分布

**Distribution per main types of occupational risks of the number of injuries and their costs for victims compensated for the first time in 2014**

Type of occupational risk	Part of occupational injuries	Cost incurred by the insurance
Accidents at work	79%	55%
Occupational diseases	10%	33%
Commuting accidents	11%	12%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

補償の種類別の補償額（単位：100万ユーロ）の傾向（2007年から2014年まで）

### Compensation amounts' (in million Euro) trend per type of compensation



(年別の) 永久労働不能の補償の詳細 (補償額の単位 : 100 万ユーロ、2007 年から 2014 年まで)

## Detail of the permanent disability compensation

Amounts in million Euro

Year	Total	to insured workers	to eligible parties	as a lump sum
2007	3,912	2,750	1,008	154
2008	3,985	2,793	1,049	143
2009	4,014	2,817	1,053	144
2010	4,073	2,845	1,090	138
2011	4,136	2,889	1,109	138
2012	4,243	2,950	1,154	138
2013	4,304	2,998	1,173	133
<b>2014</b>	<b>4,339</b>	<b>3,018</b>	<b>1,193</b>	<b>129</b>

(訳注 : 上記の表において、「to eligible parties」とは (保険の対象であった労働者以外の) 適切な有資格者 (例えば、遺族等である。) であり、「as a lump sum」とは一括払いの金額の総額を示している。)

2014年のパーセントで表示された給付の種類毎の補償額の分布

## Amounts' distribution per type of benefits expressed in percentage 10 2014

Permanent disability pensions	38.0%
Pensions because of the victim's death	8.5%
Compensation paid in capital / as a lump sum	1.5%
Compensation in cash	39.9%
Medical expenses – compensation in kind	6.3%
Hospital expenses – compensation in kind	4.7%
Pharmaceutical expenses – compensation in kind	1.0%
	100.0%

(訳注：上記の表において、次の英語の意味は、次のとおりである。)

英語原文	日本語仮訳
Permanent disability pensions	永久労働不能年金
Pensions because of the victim's death	被災者の死亡による年金
Compensation paid in capital / as a lump sum	一括払いとしての補償金
Compensation in cash	現金による補償
Medical expenses – compensation in kind	医学的費用—現物給付補償
Hospital expenses – compensation in kind	病院の費用—現物給付補償
Pharmaceutical expenses – compensation in kind	薬剤費—現物給与補償

## V フランスの労働安全衛生を所管する政府機関等について

### V-1 フランスの労働安全衛生を所管する政府機関等の概要

これについては、EU-OSHA（欧州連合労働安全衛生機構）のウェブサイトに記載されている Focal Point-FRANCE の記述が最も包括的なものであると判断されたので、以下に、その記述の全文を「英語原文-日本語仮訳」として紹介する。

英語原文	日本語仮訳
<p><b>Website :</b> <a href="https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/france">https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/france</a></p>	<p>本資料の所在： <a href="https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/france">https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/france</a></p>
<p><b>France</b></p> <p>The French system for the prevention of occupational risks comprises:</p> <p><b>the Ministry of Labour</b>, which draws up and implements French occupational health and safety policy and manages cooperation with the social partners in the Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) [Steering Committee on Working Conditions].</p> <p><b>the social security bodies</b>, which contribute towards occupational risk prevention in the area of industrial accidents and occupational diseases.</p>	<p>フランス</p> <p>労働におけるリスクの防止のためのフランスのシステムは、次のとおり構成されている。</p> <p><b>労働省</b>（正式には、「労働・雇用、職業訓練・社会対話省」(<i>Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social</i>) である。)：フランスの労働衛生及び安全の政策を描き出し、及び実施し、労働条件運営委員会 (the Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) [Steering Committee on Working Conditions])における社会的パートナーとの協力を管理している。</p> <p><b>社会保障団体</b>：産業災害及び職業性疾病の分野におけるリスクの予防に向けて貢献している。</p>

<p>Exclusively financed by employers' contributions, the system is managed by the social partners. It is supported by the Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS) [National Health Insurance Fund for Salaried Workers] and Caisses Régionales d'Assurance Maladie [regional health insurance funds].</p> <p>scientific, operational and medical bodies responsible for preventing, anticipating, spreading awareness of, and managing occupational risks.</p> <p>The main body is the <b>Agence Française de Sécurité Sanitaire de l'Environnement et du Travail</b> [French Agency for the Safety of (and) Health in the Environment and in the Workplace], which helps to improve knowledge of occupational risk prevention. The <b>Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail</b> [National Agency for the Improvement of Working Conditions] offers advice to companies and takes action in the operational area of occupational risk prevention.</p>	<p>使用者の拠出のみによって資金が調達され、このシステムは、社会的パートナーによって管理されている。これは、給与労働者のための全国被用者疾病保険金庫 (the Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS) [National Health Insurance Fund for Salaried Workers]) 及び疾病保険地方金庫 (Caisses Régionales d'Assurance Maladie [regional health insurance funds].) によって支援されている。</p> <p>職業上のリスクの予防、予測、認識の拡張及び管理のための科学的、実行的及び医学的団体：</p> <p>主な団体は、フランス環境・労働衛生安全機構 (the Agence Française de Sécurité Sanitaire de l' Environnement et du Travail [French Agency for the Safety of (and) Health in the Environment and in the Workplace] である (訳者注：現在では、フランス食品・環境・労働衛生安全機構：略称：ANSES – Anses - Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail :英語では French Agency for Food, Environmental and Occupational Health &amp; Safety :に改組されている。この機構に関しては、後述する。) 国家労働条件向上機構 (Agence nationale pour l' amélioration des conditions de travail [National Agency for the Improvement of Working</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Lastly, occupational medical services are provided by occupational health officers whose exclusively preventive role lies in ensuring there is no deterioration in the health of workers owing to their work .</p> <p>Focal points' contact details</p> <p>Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social :</p> <p>39-43 quai André Citroën</p> <p>75902 Cedex 15 Paris</p> <p>France</p> <p>Contact person:</p> <p><b>Olivier MEUNIER</b></p> <p>Tel: + 33 (0)1 44 38 25 08 et 27 09</p> <p>E-mail address: <a href="mailto:olivier.meunier@travail.gouv.fr">olivier.meunier@travail.gouv.fr</a></p> <p>Web: <a href="http://www.travail.gouv.fr">http://www.travail.gouv.fr</a></p>	<p>Conditions]が、労働におけるリスクの予防の実行の分野で企業に助言を与え、及び行動している。</p> <p>最後に、労働医学サービスは、労働による労働者の健康が悪化しないことを確保する予防のみの役割を有する労働衛生専門家によって提供されている。</p> <p>中心的な接触機関の詳細は、次のとおりである。(左欄の Focal points' contact details の翻訳は、省略する。)</p> <p><i>「労働・雇用・職業訓練・社会対話省」(Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social)</i> (左欄の所在地、コンタクトパーソン、電話番号、e-mail address, Website address の翻訳は、省略する。)</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>Social Partners</b></p> <p><a href="#"><u>Confédération Française Démocratique du Travail</u></a></p> <p><a href="#"><u>Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres</u></a></p> <p><a href="#"><u>Confédération Française des Travailleurs Chrétiens</u></a></p> <p><a href="#"><u>Confédération Générale du Travail</u></a></p> <p><a href="#"><u>Confédération Générale du Travail Force Ouvrière</u></a></p> <p><a href="#"><u>Mouvement des entreprises de France</u></a></p> <p><a href="#"><u>Union Nationale des Professions Libérales</u></a></p> <p><a href="#"><u>Union Professionnelle Artisanale</u></a></p> <p><a href="#"><u>Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises</u></a></p>	<p>社会的パートナー（労働組合及び使用者団体）</p> <p>フランス労働民主連盟（英語では、French Democratic Confederation of Labour）</p> <p>フランス経営連盟－専門職連盟（英語では、French Confederation of Management - Confederation of Professional）</p> <p>フランスキリスト教労働者連盟（英語では、French Confederation of Christian Workers）</p> <p>一般労働連盟（英語では、General Work Confederation）</p> <p>フランス労働総同盟（英語では、Workers General Confederation of Labor Force）</p> <p>フランス企業運動（英語では、Movement of the Companies of France）</p> <p>国家専門職連盟（英語では、National Union of the Professions）</p> <p>職業同業組合連合（英語では、Union Professional Craft）</p> <p>中小企業中央連盟（英語では、General Confederation of Small and</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><a href="#"><u>Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles</u></a></p>	<p>Medium Enterprises)          国家農業者連盟（英語では、National Federation of Farmers' Unions)</p>
<p><b>Research Organisations</b></p>	<p>研究機関</p>
<p><a href="#"><u>Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail</u></a> (Anses)</p>	<p>フランス環境及び労働安全機構（略称：Anses。英語では、French Agency for the Safety of Environment and Labour：（訳注；上述したとおり、現在では改組されている。）</p>
<p><a href="#"><u>Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail</u></a></p>	<p>国立労働条件改善機構（英語では、National Agency for the Improvement of Working Conditions)</p>
<p><a href="#"><u>Institut national de recherche et de sécurité</u></a></p>	<p>国立安全研究所（英語では、National Institute for Research of Safety)</p>
<p><a href="#"><u>Institut de veille sanitaire</u></a></p>	<p>国立健康監視研究所（Institute of Health Surveillance)</p>

V—2 国際労働機関（ILO）のデータベースである LEGOSH の“France - 2015”中に掲載されている「労働安全衛生行政及び/又は施行に関連する機関及びプログラム」に関する上記V—1よりはより詳細な記述について

（訳者注：原典の所在：LEGOSH（Global Database on Occupational Safety and Health Legislation：以下「LEGOSH」と略称する。）

のウェブサイト：[http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_YEAR:FR.:NO](http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_YEAR:FR.:NO)))

<p><b>3 Institutions and programmes relating to OSH administration and/or enforcement</b></p>	<p><b>3 労働安全衛生行政及び/又は施行に関連する機関及びプログラム</b></p>
<p>3.1 Competent national authority for safety and health at work</p> <p><i>Summary/citation:</i> The Ministry of Labour, employment, professional training and social dialogue is responsible for the policymaking and implementation of the national policy in the areas of labour, employment, professional training and social dialogue; and in the prevention of occupational accidents and diseases.</p> <p>• <a href="#">Décret n° 2014-406 du 16 avril 2014 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social. (Art. 1)</a></p> <p>3.1.1 Objectives, roles and/or functions</p> <p><i>Summary/citation:</i> The Minister of Labour, employment, professional training and social dialogue shall set up and implement regulations relating to working conditions, collective bargaining and workers' rights. Jointly with the Minister of Social Affairs and Health, the Minister of</p>	<p>3.1 職場における安全衛生についての権限のある機関</p> <p><b>要約/引用：</b>労働・雇用・職業訓練・社会対話省は、労働、雇用、職業訓練及び社会対話、そして労働災害及び職業性疾病の防止の分野で、国家的な政策の立案及び実施に責任がある。（訳注：左欄には関連する法令にアクセスできるアドレスが記載されているが、この右欄では省略する。（以下同じ。）</p> <p>3.1.1 目的、役割及び/又は機能</p> <p><b>要約/引用：</b>労働・雇用・職業訓練・社会対話省は、労働条件、団体交渉及び労働者の権利に関連する規制を設定し、及び実施している。社会問題及び厚生省と合同で、労働省は、労働災害及び職業病の分野で、法制を政策立案して実施し、及び社会保障機関を管理する責任がある。</p>

<p>Labour is responsible for the policy making and implementation of legislation and for the management of social security institutions in the field of occupational accidents and diseases.</p> <p>• <a href="#">Décret n° 2014-406 du 16 avril 2014 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social. (Art. 1)</a></p>	
<p>3.2 National OSH research programme or institute</p> <p><i>Summary/citation:</i> The National Institute for research and safety (INRS) is a French Institute competent in the area of occupational risk prevention: protecting workers' health and safety and preventing occupational accidents or diseases. Its missions include: anticipating needs (with studies and research programmes), raising awareness (via information products, prevention campaigns) and providing assistance (through technical guidance, information resources, training).</p>	<p>3.2 労働安全衛生研究プログラム又は研究所</p> <p><b>要約/引用:</b> 国立労働安全研究所 (略称: INRS) は、労働リスク防止の分野: 労働者の健康及び安全を保護し、労働災害及び職業性疾病を防止する: で能力のあるフランスの研究機関である。その使命は、: (調査及び研究プログラムによって) 必要性を予測し、(情報の成果物、予防キャンペーンを通じて) 認識を高め、(技術的な指導、情報源、訓練を通じて) 援助を与えることである。</p>
<p>The French Agency for Food, Environmental and Occupational Health &amp; Safety (ANSES) is a public authority reporting to the Ministries of Health, Agriculture, Environment, Labour and Consumer Affairs. This Agency shall undertake independent scientific research and provide expertise on labour, health and environmental issues. Its objective is to contribute to ensuring human health and safety in the environment, work and food.</p>	<p>フランス食品・環境・労働衛生安全機構 (略称: ANSES)は、健康、農業、環境、労働及び消費者問題を関係各省に報告する公共的な機関である。この機構は、独立的な科学的研究を実施し、及び労働、健康及び環境問題に関する専門的知識を提供しなければならない。その目的は、環境、労働及び食品における人の健康及び安全を保障することに寄与することである。</p>
<p>The French National Agency for the Improvement of Working Conditions (ANACT) was set up in 1973 with the objectives of: improving the quality</p>	<p>フランス国立労働条件改善機構 (略称: ANACT)は、労働条件及び企業の効率性の向上、すべての利害関係者による変革の方法の流用の促進及び労働関</p>

<p>of working conditions and company efficiency, promoting the appropriation of methods of change by all the stakeholders and developing innovative projects in the Labour-related field.</p> <p>The network encourages companies to put work on the same level as other economic components such as products, markets, and technologies. It fosters the participation of all corporate stakeholders (managers, executives, employees) in development projects. Its aim is to help businesses to conceive, promote and implement public incentive policies, tools and innovative methods.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. R1313-1)</a></p>	<p>係の分野での変革プロジェクトの開発を目的として、1973年に設立された。</p> <p>そのネットワークは、企業が製品、市場及び工学のような他の経済的構成要素と同じ水準で働くことを奨励している。それは、会社のすべての利害関係者（マネージャー、取締役、被雇用者）の参画を、プロジェクトを発展させることにおいて後押ししている。その狙いは、ビジネスに対して、公共的な誘導政策、手段及び革新的な方法を考え出し、促進し、及び実施することを援助することである。</p>
<p>3.2.1 Objectives, roles and/or functions</p> <p><b>Summary/citation:</b> The missions of the <b>National Institute for research and safety (INRS)</b> are:</p> <p>Anticipating needs from toxicological hazards to physical and psychological well-being, the INRS conducts study and research programmes to improve the health and safety of men and women at work. It also determines future risk prevention needs by evaluating the measures and programme adopted.</p> <p>Every five years, a plan defines INRS general framework for action.</p>	<p>3.2.1 目的、役割及び/又は機能</p> <p>要約/引用：国立安全研究所(略称：INRS)は、</p> <p>身体的及び心理的な福祉に有害な中毒学的因子から必要性を予測して、国立安全研究所 (INRS)は、職場における男女の健康及び安全を改善するための調査研究プログラムを実施している。</p> <p>それは、さらに、採用された手段及びプログラムを評価することによって、将来のリスクの予防の必要性を判断する。</p> <p>5年毎に、一つの計画が、国立安全研究所 (INRS)の行動の一般的骨格を決定する。</p>

<p><b>Raising awareness</b></p> <p>The Institute designs many information products: 4 magazines, 300 brochures, 150 posters, 70 videos, CD-ROMs. These are disseminated across a broad public of safety managers, occupational physicians, engineers, operators, trainers, among others.</p> <p>In some cases, actions are coupled to prevention campaigns aimed at the general public.</p> <p><b>Assistance</b></p> <p>Each year, 40,000 requests are received for help in solving prevention problems, and the INRS' assistance departments respond with technical advice and information.</p> <p>The Institute transfers its know-how and expertise with the 70 training courses and teaching aids it offers, adapted to the needs of prevention organisers in the company.</p> <p>INRS' experts participate in many working groups on the national, European and international levels to generate regulations and standards.</p>	<p><b>認識の向上</b></p> <p>この研究所は、多くの情報製品を設計している、4つの雑誌、300のパンフレット、150のポスター、70のビデオ、CD-ROMである。これらは、公共の場で広く安全管理者、産業医、操作者、訓練者、その他の者に配布されている。</p> <p>いくつかのケースで、行動は、一般公衆に狙いを付けた予防キャンペーンに結びついている。</p> <p><b>援助</b></p> <p>毎年、40,000の要請が、予防問題の解決として受理され、そして国立安全研究所（INRS）の援助部門は、技術的助言及び情報の提供において援助している。</p> <p>この研究所は、企業における予防組織の必要性に適合して、70の訓練コース及びそれが提供している教育支援にそのノウハウ及び専門的知識を移転している。</p> <p>国立安全研究所（INRS）の専門家は、国内の、欧州のそして国際的なレベルで、規制及び標準を生み出すためのワーキンググループに参画している。</p>
<p><b>The functions of the French Agency for Food, Environmental and Occupational Health &amp; Safety (ANSES) are:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organize expertise in its field of competence based on the expert committees;</li> <li>2. Set up a network of organisations and coordinate their work for</li> </ol>	<p>フランス食品・環境・労働衛生安全機構（ANSES）の機能は、次のとおりである。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 専門家委員会に基づく能力のある分野で高度の専門的知識を組織している。</li> <li>2. その守備範囲の中で、健康のリスクの事前評価のための仕事のネットワーク</li> </ol>

<p>assessment of health risks in its jurisdiction;</p> <p>3. Promote information, training and dissemination of scientific and technical literature;</p> <p>4. Contribute to the definition of research policies;</p> <p>5. Create scientific and technical databases;</p> <p>6. Organize supervisory systems and participate in toxic-watch systems;</p> <p>7. Perform Laboratory activities;</p> <p>8. Provide the authorities with the scientific and technical expertise support for the assessment of chemical substances and others.</p> <p>• <a href="#">Code de la Santé Publique. /Public Health Code (Art. R1313-1)</a></p>	<p>クを組織して、彼等を協力させている。</p> <p>3. 科学技術文献の情報提供、訓練及び配布を促進している。</p> <p>4. 研究政策の決定に寄与している。</p> <p>5. 科学的及び技術的なデータベースを創造している。</p> <p>6. 毒性監視システムを監督し、及びそれに参画している。</p> <p>7. 試験所としての活動を実行している。</p> <p>8. 化学物質及びその他の評価のために権限のある機関に科学的及び高度の専門的支援を与えている。</p>
<p>3.2.3 Source of funding</p> <p><b>Summary / Citation:</b> The budget of the National Institute for research and safety (INRS) is about 80 millions euros and comes almost entirely from the National occupational accident and disease prevention fund. This fund is provisioned by a share of the occupational accident and disease contributions paid by firms, and managed by the CNAMTS.</p> <p>The INRS is a non-profit organisation, subject to State financial supervision, and created in 1947 under the auspices of the CNAMTS. It was originally named Institut National de Sécurité (INS, National safety institute) and took on its current name, Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS, National research and safety institute), in 1968.</p>	<p>3.2.3 (国立安全研究所(INRS)の) 資金の源</p> <p><b>要約/引用:</b> 国立安全研究所(INRS)の予算は、約 8,000 万ユーロで、そのほとんど全部が全国労働災害及び(職業性) 疾病予防金庫からもたらされる。この金庫は、企業から支払われ、被雇用者のためのフランス全国被用者疾病保険金庫(CNAMTS)によって管理されている労働災害及び職業性疾病納付金の一部を与えられている。</p> <p>国立安全研究所は、非営利組織で、国家の財政的監督を受けている。それは、CNAMTS の援助の下で、最初は、Institut National de Sécurité (INS, National safety institute)の名称で 1947 年に設立され、1968 年に現在の、名称: Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS, National research and safety institute)になった。</p>

<p>INRS has been ISO 9001 certified since December 2009, following an audit by AFNOR Certification. The certification covers all of our activities, both at the Paris centre and at the Nancy centre. The Institute's approach is based on having a good command of its research, assistance, training, information and communications activities. It contributes to tying its action increasingly tightly into the dynamics of continuous improvement, at the service of OSH.</p> <p><a href="http://en.inrs.fr/">http://en.inrs.fr/</a></p> <p>The budget of the The French Agency for Food, Environmental and Occupational Health &amp; Safety (ANSES) includes:</p> <p>a) subsidies from the State, local authorities and other public bodies;</p> <p>b) subsidies from international organizations and the European Union;</p> <p>c) others.</p> <p>The French National Agency for the Improvement of Working Conditions (ANACT) is funded as follows.</p> <p>Network activities are financed by public subsidies from the French Labour Ministry and by other resources such as the Social European Fund, Regional Development Agencies, or the Directorate for Labour, Employment and Vocational Training.</p> <p>• <a href="#">Code de la Santé Publique. /Public Health Code (Art. R1313-34)</a></p>	<p>国立安全研究所（INRS）は、2009年12月以来、ISO9001の認証を受け、引き続きAFNORの認証を受けている。この認証は、我々の活動のすべて、パリセンター及びナンシセンターの両方の、をカバーしている。この研究所の取り組みは、その研究、援助、訓練、情報提供及び意思疎通活動の優れた統制に基づいている。それは、労働安全衛生サービスにおける継続的な改善の動向により緊密になっている行動への努力に貢献している。</p> <p>フランス食品・環境・労働衛生機構（ANSES）の予算は、次のものを含んでいる：</p> <p>a) 国、地方自治体及び他の公共機関からの補助金</p> <p>b) 国際組織及び欧州連合からの補助金</p> <p>c) その他</p> <p>フランス国立労働条件改善機構（ANACT）は、次のとおり資金を受けている。</p> <p>ネットワーク活動は、フランス労働省及び欧州社会金庫、地域開発機構、又は労働雇用及び職業訓練局のような他の資金源によって資金を提供されている。</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### V-3 フランスの労働安全衛生を所管する政府機関等が、それぞれのウェブサイトで公開している労働安全衛生関係の情報の要点について

1. フランス労働・雇用・職業訓練・社会対話省 (Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social) のウェブサイト (注1①参照) 中の Santé au travail (英語では、Occupational Health) に係るウェブサイト (注1の②参照) で紹介されている労働安全衛生に関する事項の抜粋の「フランス語原文又は英語仮訳—日本語仮訳」について

#### (1) はじめに

フランス労働・雇用・職業訓練・社会対話省 (Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social) のウェブサイト中の Santé au travail (英語では、Occupational Health) に係るウェブサイトでは、英語に翻訳されたものは見当たらないので、本稿では、フランス語で掲載されている原資料の中から、フランス労働・雇用・職業訓練・社会対話省が実施している対策の中のいくつかの事項 (場合により、その標題のみ) を紹介することになっている。

(作成者注1: これらの資料が掲載されているウェブサイトは、次のとおりである。

① <http://travail-emploi.gouv.fr/>

② <http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/> )

(作成者注2: 以下の資料 (フランス語又は英語原文—日本語仮訳) において、イタリック体の記述は、作成者が文意を補足する等のために加えたものである。)

(作成者注3: 以下の左欄中のフランス語原文の英語仮訳については、作成者が仮訳したものであって、原則として紫色で示してあり、日本語仮訳は、原則として左欄の英語訳から作成者が仮訳したものである。)

原文 (フランス語又は英語)	日本語仮訳
<b>Santé au travail</b>	<b>労働衛生 (労働安全を含む。)</b>



<p><b>Occupational Health</b></p> <p>原資料の所在：  <a href="http://travail-emploi.gouv.fr/">http://travail-emploi.gouv.fr/</a>中の  <a href="http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/">http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/</a></p>	<p>原資料の所在：左欄のとおりである。</p>
<p><b>Prévention des risques</b></p> <p>Liés aux conditions générales de travail, les risques professionnels font peser sur les salariés la menace d’une altération de leur santé qui peut se traduire par une maladie ou un accident. Il appartient à l’employeur de supprimer ou de réduire ces risques afin d’assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé physique et mentale. Pour ce faire, il doit prendre les mesures appropriées et les mettre en œuvre conformément aux principes généraux de prévention énumérés par le Code du travail. Compte tenu de la nature de l’activité exercée, il doit ainsi évaluer les risques professionnels, consigner les résultats dans un document unique et mettre en œuvre des actions de prévention. Cette rubrique présente un ensemble de risques professionnels, ainsi que des mesures et moyens de prévention pouvant être mis en œuvre par l’employeur.</p> <p>(上記のフランス文の英語仮訳。以下紫色の字で表示する。)</p> <p><b>Risk prevention</b></p> <p>Related to general working conditions, occupational hazards posed to</p>	<p>(左欄の英語仮訳の日本語仮訳。以下紫色の字で表示する。)</p> <p>リスクの予防</p> <p>一般的な労働条件に関連して、被雇用者に加えられる職業上の危険有害因子</p>

<p>employees as the threat of deterioration of their health can lead to illness or accident. It is the employer's obligation to eliminate or reduce these risks in order to ensure the safety of employees and protect their physical and mental health. To do so makes appropriate measures and implement them in accordance with the general principles of prevention listed in the Labour Code. Given the nature of the activity, the employer must assess occupational risks, record the results in a single document and implement preventive actions. This section features a set of occupational hazards, as well as measures and prevention methods that can be implemented by the employer.</p>	<p>は、彼等の健康の悪化の脅威として、疾病や障害に導き得る。被雇用者の安全（健康を含む。）を確保し、及び彼等の身体的及びメンタルヘルスを保護するために、これらのリスクを除去するか、又は低減することは、使用者の義務である。そうすることは、労働法典で列挙されている一般的な予防原則に適合して、適切な対策となり、及びこれらを実施することになる。行動の本質が与えられれば、使用者は、職業上のリスクを事前に評価し、その結果を単一の文書で記録し、防止対策を実施しなければならない。この節では、職業上のリスク並びに使用者によって実施されることができる対策及び予防的な方法の特徴を描いている。</p>
<p><b>Statut des travailleurs et dispositions particulières</b>  ウ エ ブ サ イ ト :</p> <p><a href="http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/">http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/</a></p> <p>Workers' Statute and special provisions</p>	<p><b>労働者の置かれた状態及び特別の規定</b></p>
<p><b>Protection de la santé des jeunes travailleurs</b></p> <p><b>Website :</b></p> <p><a href="http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/article/protection-de-la-sante-des-jeunes-travailleurs">http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/article/protection-de-la-sante-des-jeunes-travailleurs</a></p> <p>Health protection of young workers</p>	<p><b>若年労働者の健康の保護</b></p> <p>（より詳細な紹介は、省略する。）</p>

<p><b>Femmes enceintes</b></p> <p>Website :</p> <p><a href="http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/article/femmes-enceintes">http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/article/femmes-enceintes</a></p> <p>Pregnant women</p>	<p>妊娠中の女性労働者</p> <p>(より詳細な紹介は、省略する。)</p>
<p><b>Liste des postes à risques</b></p> <p>Website :</p> <p><a href="http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/article/liste-des-postes-a-risques">http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/article/liste-des-postes-a-risques</a></p> <p>Risk positions List</p>	<p>危険因子のリスト</p> <p>(より詳細な紹介は、省略する。)</p>
<p><b>Interim et CDD</b></p> <p>Website :</p> <p><a href="http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/article/interim-et-cdd">http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/article/interim-et-cdd</a></p> <p>En 2007, le travail intérimaire a concerné en France 2 millions de personnes ; 17 millions de contrats de mission, dont la durée moyenne est d'environ 2 semaines, ont été signés correspondant à 637 900 emplois-équivalents temps plein.</p> <p>La France compte 7,4 % de salariés en contrat à durée déterminée (CDD) dans les entreprises de 10 salariés et plus.</p>	<p>臨時の労働者</p>

In 2007, temporary work has involved France in 2 million people; Mission 17 million contracts with an average term is about 2 weeks were signed corresponding to 637,900 jobs, full-time equivalents.

France has 7.4% of employees on fixed-term contract (CDD) in companies with 10 or more employees.

Selon les enquêtes de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin, le travail intérimaire affiche, par rapport à toutes les autres formes d'emplois, les plus mauvais résultats en matière de conditions de travail. Comparés aux autres salariés, les travailleurs intérimaires :

- Ont moins de contrôle sur leur travail et les procédés pour l'accomplir
- Ont moins accès à la formation
- Ont plus d'accidents du travail
- Sont moins bien informés en matière de sécurité
- Sont plus concernés par le travail posté
- Et ont moins de temps pour exécuter les tâches qu'ils ont à accomplir

2007年には、フランスで臨時労働者は、200万人で、平均の契約期間は2週間である1700万の契約者が契約に署名しており、これは、フルタイム労働者の637,900に相当する。

フランスでは、10人又はそれ以上の雇用を有する企業では、被雇用者の7.4%が有期契約の労働者（CDD）である。

<p>According to surveys of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions in Dublin, temporary agency work, compared to all other forms of employment, were the worst results in terms of working conditions. Compared to other employees, temporary workers:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Have less control over their work and processes to accomplish</li> <li>▸ Have less access to training</li> <li>▸ Have more work accidents</li> <li>▸ are less informed security</li> <li>▸ Are more affected by shift work</li> <li>▸ And have less time to perform the tasks they have to perform</li> </ul> <p>Cette situation de précarité justifie que les salariés intérimaires et ceux sous contrat à durée déterminée bénéficient, en France, de mesures de protection particulières.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ certains travaux leur sont interdits ;</li> <li>▪ ils bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité.</li> </ul> <p>This precarious situation warrants temporary workers and those on</p>	<p>ダブリンにある「生活と労働条件の向上のための欧州金庫」の調査によれば、臨時契約の労働は、他のすべての雇用形態と比較して、労働条件は最悪であった。他の雇用と比較すると、臨時労働者は、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 完了するまで彼等の労働及び過程は、より少ない管理状態であって、</li> <li>◆ より少ない訓練であって、</li> <li>◆ より事故が多く、</li> <li>◆ 安全に関する情報がより少なく、</li> <li>◆ 交代勤務の影響を受けやすく、</li> <li>◆ 彼等が実行しなければならない仕事を施行するためにより少ない時間しかない。</li> </ul> <p>この注意すべき状況は、フランスでの臨時労働者及び有期契約の労働者は、当然、特別の保護対策を持つべきである。</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

fixed-term contracts have, in France, in particular protective measures.

- some work they are prohibited;
- they benefit from enhanced security training.

### **Travaux interdits**

Website :

<http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/article/interim-et-cdd>

Pour tenir compte de la moins bonne information en matière de sécurité des salariés sous contrats précaires, certains travaux particulièrement dangereux leur sont interdits. L'employeur qui embauche un salarié sous contrat à durée déterminée est tenu de ne pas lui faire effectuer de travaux figurant sur la liste ci-après :

### **Travaux interdits**

L'entreprise utilisatrice est tenue, lors de la signature du contrat de mise à disposition, de fournir à l'entreprise de travail temporaire les informations concernant le poste de travail. Ces éléments d'information doivent permettre de

- ある種の作業は、禁止される。
- 彼等は、強化された安全訓練を受ける。

<p>s'assurer que l'intérimaire n'est pas affecté à des travaux interdits.</p> <p><b>Prohibited work</b></p> <p>To account for the lower security information under precarious contracts of employees, they are prohibited particularly dangerous jobs. The employer who hires an employee on fixed-term contract shall not make him perform works listed below:</p> <p><b>Prohibited work</b></p> <p>The user enterprise is obliged, at the signing of the provision of the contract, to provide the temporary employment agency information about the workstation. These information would be possible to ensure that the interim is not assigned to work prohibited.</p>	<p><b>禁止される作業</b></p> <p>被雇用者の注意すべき契約の下でより低い安全情報を説明することで、彼等は、特に危険な仕事を禁止される。有期契約の被雇用者を使用する使用者は、次に掲げられるリストの仕事をさせてはならない。</p> <p><b>禁止される仕事</b></p> <p>使用する企業は、契約条項の署名の際に、臨時雇用事務所に対して、作業場所についての情報を提供しなければならない。これらの情報は、臨時の労働者が禁止されている作業を予定されないことを確実にすることを可能にする。</p>
<p><b>Plan de santé au travail 2016-2020 (PST 3)</b></p> <p>Website :</p> <p><a href="http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/plans-de-sante-au-travail/article/plan-de-sante-au-travail-2016-2020-pst-3">http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/plans-de-sante-au-travail/article/plan-de-sante-au-travail-2016-2020-pst-3</a></p> <p>Health plan at work 2016-2020 (PST 3)</p>	<p><b>2016－2020年までの衛生（安全を含む。）計画（より詳細な紹介は、省略する。）</b></p>
<p><b>Amiante</b></p> <p>Website :</p> <p><a href="http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques/amia">http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques/amia</a></p>	<p><b>石綿（より詳細な紹介は、省略する。）</b></p>

<a href="#">nte/article/amiante</a>	
<p><b>L'interdiction de fumer dans les lieux de travail</b></p> <p>Website :</p> <p><a href="http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/article/l-interdiction-de-fumer-dans-les-lieux-de-travail">http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/article/l-interdiction-de-fumer-dans-les-lieux-de-travail</a></p> <p>The ban on smoking in the workplace</p>	<p>職場における喫煙の廃止（より詳細な紹介は、省略する。）</p>

## 2. フランス国立安全研究所（Institut national de recherché et de sécurité : 略称 INRS）について

（訳者注：英語では：The National Institute for research and safety）

ウェブサイト：フランス語版：<http://www.inrs.fr/>（英語版も同じウェブサイト中のイギリス国旗の表示をクリックすれば、英語版にアクセスできる。）

このウェブサイトでは、フランス国立安全研究所について、次のとおり紹介しているので、その英語原文—日本語仮訳を次に掲げる。

英語原文	日本語仮訳
<p>INRS is a French Institute competent in the area of occupational risk prevention: protecting workers' health and safety and preventing occupational accidents or diseases. Its missions include: anticipating needs (with studies and research programmes), raising awareness (via information products, prevention campaigns) and assistance (through technical guidance, information resources, training).</p>	<p>フランス国立安全研究所は、職業上のリスクの防止の分野（労働者の健康及び安全の保護及び労働災害又は職業病の予防）で能力のあるフランスの研究所である。その使命は、（調査及び研究プログラムによって）ニーズを予測し、（情報資料の提供、予防キャンペーンを通じて）認識を高め、そして（技術的指導、情報源、訓練によって）支援することである。</p>

現在の時点で、同研究所の英語版のウェブサイトマップで表示されているのは、次のとおりである。



# INRS website map

## ABOUT INRS

Information on our missions and organisation

### ❖ [At your service](#)

Knowledge and skills at your service. INRS offers technical and information support

### ❖ [Our Divisions](#)

Organisation of activities within INRS: manpower, means, missions

### ❖ [International Affairs](#)

Bodies and organisations co-working with INRS in France and overseas

### ❖ [INRS Specialisations](#)

INRS key occupations and activities

### ❖ [General plan](#)

Every five years, a plan defines our general framework for action

### ❖ [Prevention in France](#)

The French occupational risk prevention system

#### ■ [Regional Funds](#)

### ❖ [Legal notices](#)

Legal notices on the en.inrs.fr website

## NEWS

What's new in the world of prevention and at INRS in particular

❖ [What's new on line?](#)

All new creations on our site at a click

❖ [In brief](#)

The essentials of national and international news in health and safety at work

[TOPICS](#)

Topic overviews for everyday use

[INRS PRODUCTS](#)

Full details on our productions: brochures, off prints, CD-ROMs...

[JOURNALS](#)

Presentation of our 4 journals: Travail et sécurité, Documents pour le médecin du travail, Hygiène et sécurité du travail, Réalité prévention

[RESEARCH](#)

Ongoing studies and research to develop prevention

❖ [Research orientations](#)

Orientations of our fields of study over 5 years

❖ [Scanning studies](#)

Find a study among the hundreds published every year by our researchers

❖ [Valorisation](#)

From research to field applications: some examples of concrete accomplishments

❖ [Divisions](#)

Organisation of our research activities: manpower, means, missions

[TRAINING](#)

### 3. フランス食品・環境・労働衛生安全機構 (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail :


略称 : ANSES) について

(訳者注 : 英語では French Agency for Food, Environmental and Occupational Health & Safety)

ウェブサイト : フランス語版 : <https://www.anses.fr/fr>

: 英語版 : <https://www.anses.fr/en>

このウェブサイトでは、フランス食品・環境・労働衛生機構について、次のとおり紹介しているので、その英語原文—日本語仮訳を次に掲げる。

英語原文	日本語仮訳
<p>ANSES - French Agency for Food, Environmental and Occupational Health &amp; Safety :</p> <p><b>Occupational health</b></p>  <p>ANSES's primary mission in occupational health is to provide the authorities with the information necessary for decision making with regard to professional</p>	<p>フランス食品環境労働衛生 (安全) 機構 (略称:ANSES)</p> <p>労働衛生 (訳注 : 安全の分野を含んでいる。)</p> <p>(左欄は、ロゴマーク)</p> <p>フランス食品・環境・労働衛生安全機構 (略称 : ANSES) の主要な使命は、権限のある機関に対して職業上のリスクの防止に関する意思決定に必要な情報を提供し、及びこの課題に関する主要な公共政策を支援することであ</p>

<p>risk prevention and to support the main public policies regarding this topic. The Agency contributes to the understanding of professional risks, and emerging risks in particular (nanoparticles, pesticides, endocrine disruptors, magnetic fields, etc.), via the National Network for the Monitoring and Prevention of Occupational Diseases (RNV3P) as well as via its risk assessment activities. It provides scientific knowledge which can serve as a basis for drafting national and European regulations , sets reference values to protect workers and also is in charge of programming and supporting research.</p>	<p>る。ANSES は、国家の監視及び職業病(RNV3P)の予防並びにリスクアセスメント活動のためのネットワークを通じて、職業上のリスク及び特に（ナノ粒子、殺虫剤、内分泌かく乱、電磁場等）から生ずるリスクの理解に貢献している。それは、フランス及び欧州の規制の案を作成する基礎となる科学的な知識を提供し、労働者を保護するための価値ある参考資料を設定し、さらに研究の計画及び支援に責任がある。</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

現在の時点で、同機構の英語版のウェブサイトマップで表示されているのは、次のとおりであって、その中の [Occupational health](#) には安全の分野が含まれている。

## ANSES by topic

- [Food & nutrition](#)
- [Occupational health](#)
- [Environmental health](#)
- [Animal health & nutrition](#)
- [Veterinary medicine - ANMV](#)
- [Plant health & protection](#)
- [Plant protection products, biocides & fertilisers](#)

## VI フランスにおける労働安全衛生関係法令の概要

フランスでは、労働安全衛生に関する主要な法制は、労働法典 (Code du travail) の第IV部の「労働安全衛生」(フランス語原典では、*Quatrième partie : Santé et sécurité au travail*) であり、これらの労働安全衛生に関する規定は、この労働法典の末尾に置かれている特別の、技術的な規定で補完されている。

この労働法典は、労働安全衛生のほか、雇用、集团的労働関係等、労働全般に関する法令が収載されているためその量が膨大であって、そのうちの「第4部 労働安全衛生」の部分だけでも大部なものとなっている。そこで、本稿では、次のVI-1で、「第4部 労働安全衛生」(*Quatrième partie : Santé et sécurité au travail*) について、Livre (日本語訳では「巻」に相当する。)、Titre (日本語訳では「編」に相当する。)、Chapitre (日本語訳では「章」に相当する。)、Section (日本語訳では「節」又は「条」に相当する。)に分かれて規定されている条文の目次、見出し等に相当する部分のみを、フランス語原文-日本語仮訳として、次に掲載することとしている。

また、フランスの労働安全衛生法制を紹介した包括的な資料としては、国際労働機関 (ILO) のデータベースである LEGOSH (Global Database on Occupational Safety and Health Legislation : に収載されている、“France - 2015”

(訳者注：原典の所在：[http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_YEAR:FR,:NO](http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_YEAR:FR,:NO))

があるので、次のVI-2として、これらのほとんど全文を英語原文-日本語仮訳として紹介する。ただし、この原典においては、ILOの作成したテキストの関係部分に関連するILO条約等の注記がある場合があるが、この翻訳ではこれらについては、原則として割愛した。

なお、フランス労働法典の原典は、次のウェブサイトからダウンロードできる。

フランス語版の原典の所在：<http://codes.droit.org/cod/travail.pdf>

V-1 労働法典 (Code du travail) の第IV部の「労働安全衛生」の目次、見出し等のフランス語原文—日本語仮訳

作成者注 1: このフランス語—英語対訳版における文字の大きさは、その目次、見出し等の重み付けに応じて、原則として次のとおりとする。

- **Quatrième partie : Santé et sécurité au travail** ⇒16 ポイント、太字 (日本語訳では「第 4 部 労働安全衛生」に相当する。)
- **Livre**⇒14 ポイント、太字 (日本語訳では、「巻」に相当する。)
- **Titre** ⇒12 ポイント、太字 (日本語訳では、「編」に相当する。)
- **Chapitre**⇒11 ポイント、太字 (日本語訳では、「章」に相当する。)
- **Section**⇒10.5 ポイント、普通 (日本語訳では、「節」又は「条」に相当する。)

作成者注 2: 以下において、「イタリック体のカッコ書き」は、訳者が文意を補足するために付したものであることを示す。

フランス労働法典目次第 4 部 フランス語原文	日本語仮訳
<b>Quatrième partie : Santé et sécurité au travail</b>	<b>第 4 部 労働安全衛生</b>
<b>Livre Ier : Dispositions générales</b>	第 1 巻 : 一般規定
<b>Titre Ier : Champ et dispositions d'application</b>	第 1 編 : 適用範囲及び適用規則
<b>Chapitre unique</b>	単独章
● <b>Section 1 : Champ d'application. (Articles L4111-1 à L4111-5)</b>	● 第 1 節 適用範囲 (第 L4111-1 から L4111-5 まで)

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Section 2 : Dispositions d'application. (Article L4111-6)</li> </ul> <p><b>Titre II : Principes généraux de prévention</b></p> <p><b>Chapitre Ier : Obligations de l'employeur. (Articles L4121-1 à L4121-5)</b></p> <p><b>Chapitre II : Obligations des travailleurs. (Articles L4122-1 à L4122-2)</b></p> <p><b>Titre III : Droits d'alerte et de retrait</b></p> <p><b>Chapitre Ier : Principes. (Articles L4131-1 à L4131-4)</b></p> <p><b>Chapitre II : Conditions d'exercice des droits d'alerte et de retrait. (Articles L4132-1 à L4132-5)</b></p> <p><b>Chapitre III : Droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement (Articles L4133-1 à L4133-5)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第2節 適用規則 (L4111条-6条)</li> </ul> <p>第2編：予防に関する一般原則</p> <p>第I章：使用者の義務（訳者注：「雇用者」とも訳せるが、以下「使用者」と訳しておく。）（第L4122-1からL4121-5条まで）</p> <p>第II章：労働者の義務（第L4122-1からL4122-2条まで）</p> <p>第III編：警告権及び撤退権</p> <p>第I章：原則（第L4131-1からL4131-4条まで）</p> <p>第II章：警告権及び撤退権の行使に関する条件（第L4132-1からL4132-5条まで）</p> <p>第III章：公衆衛生及び環境に関する警告権（第L4133-1からL4133-5まで）</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>Titre IV : Information et formation des travailleurs</b></p> <p><b>Chapitre Ier : Obligation générale d'information et de formation. (Articles L4141-1 à L4141-4)</b></p> <p><b>Chapitre II : Formations et mesures d'adaptation particulières. (Articles L4142-1 à L4142-4)</b></p> <p><b>Chapitre III : Consultation des représentants du personnel. (Article L4143-1)</b></p>	<p><b>第IV編 : 労働者への情報提供及び訓練</b></p> <p><b>第I章 : 情報提供及び訓練に関する一般的義務 (第L4141-1からL4141-4条まで)</b></p> <p><b>第II章 : 特別の訓練及び適合措置 (第L4142-1からL4142-4条まで)</b></p> <p><b>第III章 : 従業員を代表する者との協議 (第L4143-1条)</b></p>
<p><b>Titre V : Dispositions particulières à certaines catégories de travailleurs</b></p> <p><b>Chapitre Ier : Champ d'application. (Article L4151-1)</b></p> <p><b>Chapitre II : Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant. (Articles L4152-1 à L4152-2)</b></p>	<p><b>第V編 : 一定のカテゴリーの労働者のための特別の規定</b></p> <p><b>第I章 : 適用範囲 (第L4151-1条)</b></p> <p><b>第II章 : 妊婦、産後の女性又は授乳を行う女性 (第L4152-1からL4152-2条まで)</b></p>



<p><b>Chapitre III : Jeunes travailleurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Section 1 : Age d'admission. (Articles L4153-1 à L4153-7)</li> <li>● Section 2 : Travaux interdits. (Article L4153-8)</li> <li>● Section 3 : Travaux réglementés. (Article L4153-9)</li> </ul>	<p><b>第三章 : 若年労働者</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 第1節 : 許可年齢 (第 L4153-1 から L4153-7 条まで)</li> <li>● 第2節 : 禁止される作業 (第 L4153-8 条)</li> <li>● 第3節 : 規制される作業 (第 L4153-9 条)</li> </ul>
<p><b>Chapitre IV : Salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et salariés temporaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Section 1 : Travaux interdits. (Article L4154-1)</li> <li>● Section 2 : Obligations particulières d'information et de formation. (Articles L4154-2 à L4154-4)</li> </ul>	<p><b>第四章 : 期間の定めのある労働契約を締結している労働者及び臨時労働者</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 第1節 : 禁止される作業 (第 L4154-1 条)</li> <li>● 第2節 : 情報提供及び訓練に関する特別な義務 (第 L4154-2 から L4154-4 条まで)</li> </ul>
<p><b>Titre VI : Dispositions particulières à certains facteurs de risques professionnels et à la pénibilité</b></p>	<p><b>第VI編 : 特定の職業上のリスク因子及び過酷労働のための特別規定</b></p>
<p><b>Chapitre Ier : Déclaration des expositions (Articles L4161-1 à L4161-3)</b></p>	<p><b>第I章 : 過酷労働に従事していることの申告 (第 L4161-1 から L4161-3 条まで)</b></p>
<p><b>Chapitre II : Compte personnel de prévention de la pénibilité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Section 1 : Ouverture et abondement du compte personnel de</li> </ul>	<p><b>第II章 : 過酷労働予防個人口座</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 第1節 : 過酷労働予防個人口座の開設及び加算 (第 L4162</li> </ul>

<p>prévention de la pénibilité (Articles L4162-1 à L4162-3)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Section 2 : Utilisations du compte personnel de prévention de la pénibilité (Article L4162-4) <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ Sous-section 1 : Utilisation du compte pour la formation professionnelle (Article L4162-5)</li> <li>◇ Sous-section 2 : Utilisation du compte pour le passage à temps partiel (Articles L4162-6 à L4162-9)</li> <li>◇ Sous-section 3 : Utilisation du compte pour la retraite (Article L4162-10)</li> </ul> </li> <li>● Section 3 : Gestion des comptes, contrôle et réclamations (Articles L4162-11 à L4162-16)</li> <li>● Section 4 : Financement (Articles L4162-17 à L4162-21)</li> <li>● Section 5 : Dispositions d'application (Article L4162-22)</li> </ul> <p>Chapitre III : Accords en faveur de la prévention de la pénibilité (Articles L4163-1 à L4163-4)</p> <p>Livre II : Dispositions applicables aux lieux de travail</p> <p>Titre Ier : Obligations du maître d'ouvrage pour la conception des</p>	<p>–1 から L4162-3 条まで</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 第 2 節 : 過酷労働予防個人口座の使用 (第 L4162-4 条) <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ サブセクション 1 : 職業訓練のための口座の使用 (第 L4162-5 条)</li> <li>◇ サブセクション 2 : パートタイムへの移行のための口座の使用 (第 L4162-6 から L4162-9 条まで)</li> <li>◇ サブセクション 3 : 老齢年金のための口座の使用 (第 L4162-10 条)</li> </ul> </li> <li>● 第 3 節 : 口座の管理、規制及び異議申立 (第 L4162-11 から L4162-16 条まで)</li> <li>● 第 4 節 : 財政 (第 L4162-17 から L4162-21 条まで)</li> <li>● 第 5 節 : 適用規則 (第 L4162-22 条)</li> </ul> <p>第Ⅲ章 : 過酷労働予防のための協定 (第 L4163-1 から L4163-4 まで)</p> <p>第 2 卷 : 作業場に適用される規定</p> <p>第 I 編 : 作業場の設計についての建築主の義務</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>lieux de travail</b></p> <p><b>Chapitre Ier : Principes généraux. (Articles L4211-1 à L4211-2)</b></p> <p><b>Chapitre II : Aération et assainissement.</b>  Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p> <p><b>Chapitre III : Eclairage, insonorisation et ambiance thermique.</b>  Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p> <p><b>Chapitre IV : Sécurité des lieux de travail.</b>  Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p> <p><b>Chapitre V : Installations électriques.</b>  Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p> <p><b>Chapitre VI : Risques d'incendies et d'explosions et évacuation.</b>  Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions</p>	<p><b>第I章：一般原則（第L4211-1からL4211-2条まで）</b></p> <p><b>第II章：換気及び空気の清浄化</b>  この章は、法令を含まない。</p> <p><b>第III章：照明、防音及び熱環境</b>  この章は、法令を含まない。</p> <p><b>第IV章：作業場の安全</b>  この章は、法令を含んでいない。</p> <p><b>第V章：電気設備</b>  この章は、法令を含んでいない。</p> <p><b>第VI章：火災及び爆発の危険並びに避難</b>  この章は、法令を含んでいない。</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>législatives</p> <p><b>Chapitre VII : Installations sanitaires, restauration.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p> <p><b>Titre II : Obligations de l'employeur pour l'utilisation des lieux de travail</b></p> <p><b>Chapitre Ier : Principes généraux. (Article L4221-1)</b></p> <p><b>Chapitre II : Aération, assainissement.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p> <p><b>Chapitre III : Eclairage, ambiance thermique.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p> <p><b>Chapitre IV : Sécurité des lieux de travail.</b></p>	<p><b>第Ⅶ章：衛生設備（トイレ）、食堂</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p> <p><b>第Ⅱ編：作業場の使用についての使用者の義務</b></p> <p><b>第Ⅰ章：一般原則（第L4221-1条）</b></p> <p><b>第Ⅱ章：換気、空気の清浄化</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p> <p><b>第Ⅲ章：照明、熱環境</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p> <p><b>第Ⅳ章：作業場の安全</b></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p>	<p>この章は、法令を含んでいない。</p>
<p><b>Chapitre V : Aménagement des postes de travail.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p>	<p><b>第V章：作業位置（ステーション）の調整</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p>
<p><b>Chapitre VI : Installations électriques.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p>	<p><b>第VI章：電気設備</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p>
<p><b>Chapitre VII : Risques d'incendies et d'explosions et évacuation.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p>	<p><b>第VII章：火災及び爆発の危険並びに避難</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p>
<p><b>Chapitre VIII : Installations sanitaires, restauration et hébergement.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p>	<p><b>第VIII章：衛生施設（トイレ）、食堂及び宿泊施設</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p>
<p><b>Titre III : Vigilance du donneur d'ordre en matière d'hébergement</b></p>	<p><b>第III編：宿泊施設に関する発注者の注意</b></p>

<p>Chapitre unique : Obligation de vigilance et responsabilité du donneur d'ordre. (Article L4231-1)</p> <p>Livre III : Equipements de travail et moyens de protection</p> <p>Titre Ier : Conception et mise sur le marché des équipements de travail et des moyens de protection</p> <p>Chapitre Ier : Règles générales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Section 1 : Principes. (Articles L4311-1 à L4311-6)</li> <li>● Section 2 : Dispositions d'application. (Article L4311-7)</li> </ul> <p>Chapitre II : Règles techniques de conception.</p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p> <p>Chapitre III : Procédures de certification de conformité. (Article L4313-1)</p>	<p>単独章：発注者の注意義務及び責任（第 L4231-1 条）</p> <p>第Ⅲ巻：作業設備及び防護手段</p> <p>第Ⅰ編：作業設備及び防護手段の設計及び販売</p> <p>第Ⅰ章：一般規則</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 第 1 節：原則（第 L4311-1 から L4311-6 条まで）</li> <li>● 第 2 節：適用規則（第 L44311-7 条）</li> </ul> <p>第Ⅱ章：設計に関する技術的規則</p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p> <p>第Ⅲ章：(法令) 適合性証明手続（第 L4313-1 条）</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>Chapitre IV : Procédure de sauvegarde. (Article L4314-1)</b></p> <p><b>Titre II : Utilisation des équipements de travail et des moyens de protection</b></p> <p><b>Chapitre Ier : Règles générales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Section 1 : Principes. (Articles L4321-1 à L4321-3)</li> <li>● Section 2 : Dispositions d'application. (Articles L4321-4 à L4321-5)</li> </ul> <p><b>Chapitre II : Maintien en état de conformité.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p> <p><b>Chapitre III : Mesures d'organisation et conditions d'utilisation des équipements de travail et des équipements de protection individuelle.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p> <p><b>Chapitre IV : Utilisation des équipements de travail non soumis à des</b></p>	<p><b>第IV章 : 保護手続 (第 L4314-1 条)</b></p> <p><b>第II編 : 作業設備及び防護手段の使用</b></p> <p><b>第I章 : 一般規則</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 第1節 : 原則 (第 L4321-1 から L4321-3 条まで)</li> <li>● 第2節 : 適用規則 (第 L4321-4 から L4321-5 条まで)</li> </ul> <p><b>第II章 : (法令)適合性の維持</b></p> <p>この節は、法令を含んでいない。</p> <p><b>第III章 : 作業設備及び個人用保護具の整備措置及び使用条件</b></p> <p>この節は、法令を含んでいない。</p> <p><b>第IV章 : 販売当初に設計規則に従っていない設備の使用</b></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**règles de conception lors de leur première mise sur le marché.**

Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives

## **Livre IV : Prévention de certains risques d'exposition**

### **Titre Ier : Risques chimiques**

#### **Chapitre Ier : Mise sur le marché des substances et mélanges**

- Section 1 : Mesures générales et dispositions d'application. (Articles L4411-1 à L4411-2)
- Section 2 : Fabrication, importation et vente
  - ◇ Sous-section 1 : Déclaration des substances et préparations
    - Paragraphe 1 : Mise sur le marché. (Article L4411-3)
    - Paragraphe 2 : Information des autorités. (Article L4411-4)
    - Paragraphe 3 : Exceptions. (Article L4411-5)
  - ◇ Sous-section 2 : Protection des utilisateurs et acheteurs
    - Paragraphe 1 : Information des utilisateurs. (Article L4411-6)

この章は、法令を含んでいない。

## **第IV巻 : ばく露のリスクの予防**

### **第I編 : 化学的リスク**

#### **第I章 : 物質及び混合物の販売**

- 第1節 : 一般的措置及び適用規則 (第 L4411-1 から L4411-2 条まで)
- 第2節 : 製造、輸入及び販売
  - ◇ サブセクション1 : 物質及び調合の申告
    - パラグラフ1 : 販売 (第 L4411-3 条)
    - パラグラフ2 : 行政当局への情報提供 (第 L4411-4 条)
  
    - パラグラフ3 : 例外 (第 L4411-5 条)
  - ◇ サブセクション2 : 使用者及び購入者の保護
    - パラグラフ1 : 使用者の情報 (第 L4411-6 条)



<p>Paragraphe 2 : Résolution de la vente. (Article L4411-7)</p> <p>Chapitre II : Mesures de prévention des risques chimiques (Article L4412-1)</p> <p>Chapitre III : Risques d'exposition aux agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction. Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p> <p>Chapitre IV : Risques d'exposition à l'amiante. Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p> <p>Chapitre V : Règles particulières à certains agents chimiques dangereux. Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p> <p>Titre II : Prévention des risques biologiques</p>	<p>パラグラフ 2 : 販売の解除 (第 L4411-7 条)</p> <p>第 II 章 : 化学的リスクの予防措置 (第 L4412-1 条)</p> <p>第 III 章 : がん原性物質、変異原性物質及び生殖に有害な物質へのばく露のリスク この章は、法令を含んでいない。</p> <p>第 IV 章 : 石綿へのばく露のリスク この章は、法令を含んでいない。</p> <p>第 V 章 : 有害な化学物質のための特別規則 この章は、法令を含んでいない。</p> <p>第 II 編 : 生物学的ハザードの予防</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>Chapitre Ier : Dispositions générales. (Article L4421-1)</b></p> <p><b>Chapitre II : Principes de prévention.</b> Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p> <p><b>Chapitre III : Évaluation des risques.</b> Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p> <p><b>Chapitre IV : Mesures et moyens de prévention.</b> Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p> <p><b>Chapitre V : Information et formation des travailleurs.</b> Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p> <p><b>Chapitre VI : Surveillance médicale.</b> Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p>	<p><b>第 I 章 : 一般規定 (第 L4421-1 条)</b></p> <p><b>第 II 章 : 予防に関する原則</b> この章は、法令を含んでいない。</p> <p><b>第 III 章 : リスクアセスメント</b> この章は、法令を含んでいない。</p> <p><b>第 IV 章 : 予防の措置及び手段</b> この章は、法令を含んでいない。</p> <p><b>第 V 章 : 労働者への情報提供及び訓練</b> この章は、法令を含んでいない。</p> <p><b>第 VI 章 : 医学的監視</b> この章は、法令を含んでいない。</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>Chapitre VII : Déclaration administrative.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p> <p><b>Titre III : Prévention des risques d'exposition au bruit</b></p> <p><b>Chapitre Ier : Dispositions générales. (Article L4431-1)</b></p> <p><b>Chapitre II : Principes de prévention.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p> <p><b>Chapitre III : Evaluation des risques.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p> <p><b>Chapitre IV : Mesures et moyens de prévention.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p>	<p><b>第Ⅶ章 : 行政上の届出</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p> <p><b>第Ⅲ編 : 騒音へのばく露のリスクの予防</b></p> <p><b>第Ⅰ章 : 一般規定 (第 L4431-1 条)</b></p> <p><b>第Ⅱ章 : 予防に関する原則</b></p> <p>この節は、法令を含んでいない。</p> <p><b>第Ⅲ章 : リスクアセスメント</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p> <p><b>第Ⅳ章 : 予防の措置及び手段</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>Chapitre V : Surveillance médicale.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p>	<p><b>第V章：医学的監視</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p>
<p><b>Chapitre VI : Information et formation des travailleurs.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p>	<p><b>第VI章：労働者への情報提供及び訓練</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p>
<p><b>Chapitre VII : Dérogations.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p>	<p><b>第VII章：(適用) 除外</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p>
<p><b>Titre IV : Prévention des risques d'exposition aux vibrations mécaniques</b></p>	<p><b>第IV編：機械的振動へのばく露のリスクの予防</b></p>
<p><b>Chapitre Ier : Dispositions générales. (Article L4441-1)</b></p>	<p><b>第I章：一般規定（第L4441-1条）</b></p>
<p><b>Chapitre II : Principes de prévention.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p>	<p><b>第II章：予防に関する原則</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p>

<p><b>Chapitre III : Valeurs limites d'exposition.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p>	<p><b>第Ⅲ章：ばく露限界値</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p>
<p><b>Chapitre IV : Evaluation des risques.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p>	<p><b>第Ⅳ章：リスクアセスメント</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p>
<p><b>Chapitre V : Mesures et moyens de prévention.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p>	<p><b>第Ⅴ章：予防の措置及び手段</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p>
<p><b>Chapitre VI : Surveillance médicale.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p>	<p><b>第Ⅵ章：医学的監視</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p>
<p><b>Chapitre VII : Information et formation des travailleurs.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p>	<p><b>第Ⅶ章：労働者への情報提供及び訓練</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p>

<p><b>Titre V : Prévention des risques d'exposition aux rayonnements</b></p> <p><b>Chapitre Ier : Prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants. (Articles L4451-1 à L4451-2)</b></p> <p><b>Chapitre II : Prévention des risques d'exposition aux optiques artificiels.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p> <p><b>Chapitre III : Prévention des risques d'exposition aux champs électromagnétiques.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.(Article L4453-1)</p> <p><b>Titre VI : Autres risques</b></p> <p><b>Chapitre Ier : Prévention des risques en milieu hyperbare.</b></p>	<p><b>第V編 : 放射線ばく露のリスクの予防</b></p> <p><b>第I章 : 電離放射線へのばく露のリスクの予防 (第L4451-1からL4451-2条まで)</b></p> <p><b>第II章 : 人工光線へのばく露のリスクの予防</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p> <p><b>第III章 : 電磁場へのばく露のリスクの予防</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。(第L4453-1条)</p> <p><b>第IV編 : 他のリスク</b></p> <p><b>第I章 : 高圧のリスクの予防</b></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>Livre V : Prévention des risques liés à certaines activités ou opérations</b></p> <p><b>Titre Ier : Travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure</b></p> <p><b>Chapitre Ier : Dispositions générales. (Article L4511-1)</b></p> <p><b>Chapitre II : Mesures préalables à l'exécution d'une opération.</b>  Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p> <p><b>Chapitre III : Mesures à prendre pendant l'exécution des opérations.</b>  Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p> <p><b>Chapitre IV : Rôle des institutions représentatives du personnel.</b>  Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p>	<p><b>第V巻 : 一定の活動又は作業に関連するリスクの予防</b></p> <p><b>第I編 : 外部企業により事業場内においてなされた作業</b></p> <p><b>第I章 : 一般規定 (第L4511-1条)</b></p> <p><b>第II章 : 作業実施前の措置</b>  この章は、法令を含んでいない。</p> <p><b>第III章 : 作業実施中に講ずべき措置</b>  この章は、法令を含んでいない。</p> <p><b>第IV章 : 従業員代表組織の役割</b>  この章は、法令を含んでいない。</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>Chapitre V : Dispositions particulières aux opérations de chargement et de déchargement.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p> <p><b>Titre II : Installations nucléaires de base et installations susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique</b></p> <p><b>Chapitre Ier : Champ d'application. (Article L4521-1)</b></p> <p><b>Chapitre II : Coordination de la prévention. (Articles L4522-1 à L4522-2)</b></p> <p><b>Chapitre III : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Section 1 : Attributions particulières. (Articles L4523-1 à L4523-5)</li> <li>● Section 2 : Composition. (Article L4523-6)</li> <li>● Section 3 : Fonctionnement. (Articles L4523-7 à L4523-9)</li> <li>● Section 4 : Formation des représentants. (Article L4523-10)</li> </ul>	<p><b>第V章：荷揚げ及び荷降ろしのための特別規定</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p> <p><b>第II編：基本原子力施設及び公益に関する地役を生じさせる施設</b></p> <p><b>第I章：適用範囲（第L4522-1条）</b></p> <p><b>第II章：予防に関する協力（第L4522-1から4522-2条まで）</b></p> <p><b>第III章：安全衛生及び労働条件委員会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 第1節：特別の権限（第L4523-1からL4523-5条まで）</li> <li>● 第2節：構成（第L4523-6条）</li> <li>● 第3節：権能（第L4523-7からL4523-9条まで）</li> <li>● 第4節：代表者の訓練（第L4523-10条）</li> </ul>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<ul style="list-style-type: none"> <li>● Section 5 : Comité élargi. (Articles L4523-11 à L4523-17)</li> </ul> <p>Chapitre IV : Comité interentreprises de santé et de sécurité au travail. (Article L4524-1)</p> <p>Chapitre V : Dispositions particulières en matière d'incendie et de secours. (Article L4525-1)</p> <p>Chapitre VI : Dispositions particulières en cas de danger grave et imminent et droit de retrait. (Article L4526-1)</p> <p><b>Titre III : Bâtiment et génie civil</b></p> <p>Chapitre Ier : Principes de prévention. (Articles L4531-1 à L4531-3)</p> <p>Chapitre II : Coordination lors des opérations de bâtiment et de génie civil</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Section 1 : Déclaration préalable. (Article L4532-1)</li> <li>● Section 2 : Mission de coordination et coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé. (Articles L4532-2 à</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第 5 節 : 拡大委員会 (第 L4523-11 から L4523-17 条まで)</li> </ul> <p>第IV章 : 企業間労働安全衛生委員会 (第 L4524-1 条)</p> <p>第V章 : 火災及び救助に関する特別規定 (第 L4525-1 条)</p> <p>第VI章 : 重大かつ差し迫った危険の場合における特別規定及び撤退権 (第 L4526-1 条)</p> <p>第III編 : 建設及び土木</p> <p>第 I 章 : 予防に関する原則 (第 L4531-1 から L4531-3 条まで)</p> <p>第 II 章 : 建設及び土木作業時における調整</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 第 1 節 : 事前申告 (第 L4532-1 条)</li> <li>● 第 2 節 : 安全及び健康保護のための調整任務及び調整者 (第 L4532-2 から L4532-7 条まで)</li> </ul>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>L4532-7)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Section 3 : Plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé. (Article L4532-8)</li> <li>● Section 4 : Plan particulier de sécurité et de protection de la santé. (Article L4532-9)</li> <li>● Section 5 : Collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail. (Articles L4532-10 à L4532-15)</li> <li>● Section 6 : Interventions ultérieures sur l'ouvrage. (Article L4532-16)</li> <li>● Section 7 : Travaux d'extrême urgence. (Article L4532-17)</li> <li>● Section 8 : Dispositions d'application. (Article L4532-18)</li> </ul> <p><b>Chapitre III : Prescriptions techniques applicables avant l'exécution des travaux.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p> <p><b>Chapitre IV : Prescriptions techniques de protection durant l'exécution des travaux.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第3節:安全及び健康保護に関する一般調整計画(第L4532-8条)</li> <li>● 第4節:安全及び健康保護に関する特別計画(第L4532-9条)</li> <li>● 第5節:企業間安全衛生及び労働条件委員会(第L4532-10からL4532-15条まで)</li> <li>● 第6節:建造物に対する追加作業(第L4532-16条)</li> <li>● 第7節:緊急性の高い作業(第L4532-17条)</li> <li>● 第8節:適用規則(第L4532-18条)</li> </ul> <p><b>第三章:作業開始前に適用される技術的要求事項</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p> <p><b>第四章:作業の実施中の保護に関する技術的要求事項</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Chapitre V : Dispositions applicables aux travailleurs indépendants. (Article L4535-1)</p> <p>Titre IV : Autres activités et opérations</p> <p>Chapitre Ier : Manutention des charges. (Article L4541-1)</p> <p>Chapitre II : Utilisation d'écrans de visualisation. Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p> <p>Chapitre III : Interventions sur les équipements élévateurs et installés à demeure. Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p> <p>Chapitre IV : Opérations sur les installations électriques et dans leur voisinage. Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions</p>	<p>第V章：自営業者に適用される規定（第L4535-1条）</p> <p>第IV編：他の活動及び作業</p> <p>第I章：荷役</p> <p>第II章：ディスプレイスクリーンの使用 この章は、法令を含んでいない。</p> <p>第III章：フォークリフト及び恒久設置形機器に対する作業 この章は、法令を含んでいない。</p> <p>第IV章：電気設備及び電気設備周りにおける作業 この章は、法令を含んでいない。</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>legislatives</p> <p><b>Chapitre V : Surveillance médicale.</b></p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p> <p><b>Livre VI : Institutions et organismes de prevention</b></p> <p><b>Titre Ier : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</b></p> <p><b>Chapitre Ier : Règles générales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Section 1 : Conditions de mise en place. (Articles L4611-1 à L4611-7)</li> <li>● Section 2 : Dispositions d'application. (Article L4611-8)</li> </ul> <p><b>Chapitre II : Attributions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Section 1 : Missions. (Articles L4612-1 à L4612-7)</li> <li>● Section 2 : Consultations obligatoires. (Articles L4612-8 à</li> </ul>	<p><b>第V章：医学的監視</b></p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p> <p><b>第IV巻：予防に関する機構及び組織</b></p> <p><b>第I編：安全衛生及び労働条件委員会</b></p> <p><b>第I章：一般規則</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 第1節：設置条件（第L4611-7条）</li> <li>● 第2節：適用規則（第L4611-8条）</li> </ul> <p><b>第II章：権限</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 第1節：任務（第L4612-1から4612-7条）</li> <li>● 第2節：義務的協議（第L4612-8からL4612-15条まで）</li> </ul>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>L4612-15)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Section 3 : Rapport et programme annuels. (Articles L4612-16 à L4612-18)</li> </ul> <p>Chapitre III : Composition et désignation. (Articles L4613-1 à L4613-4)</p> <p>Chapitre IV : Fonctionnement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Section 1 : Présidence et modalités de délibération. (Articles L4614-1 à L4614-2)</li> <li>● Section 2 : Heures de délégation. (Articles L4614-3 à L4614-6)</li> <li>● Section 3 : Réunions. (Articles L4614-7 à L4614-11-1)</li> <li>● Section 4 : Recours à un expert. (Articles L4614-12 à L4614-13)</li> <li>● Section 5 : Formation. (Articles L4614-14 à L4614-16)</li> </ul> <p>Chapitre V : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans certains établissements de santé, sociaux et médico-sociaux.</p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives.</p> <p>Chapitre VI : Instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Articles L4616-1 à L4616-6)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第3節 : 年次報告及び年間計画 (第 L4612-16 から L4612-18 条まで)</li> </ul> <p>第III章 : 構成及び任命 (第 L4613-1 から L4613-4 条まで)</p> <p>第IV章 : 権能</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 第1節 : 議長及び審議の方法 (第 L4614-1 から L4614-2 条まで)</li> <li>● 第2節 : 職務執行時間 (第 L4613-3 から L4614-6 条まで)</li> <li>● 第3節 : 会議 (第 L4614-7 から L4614-11-1 条まで)</li> <li>● 第4節 : 専門家の利用 (第 L4614-12 から L4614-13 条まで)</li> <li>● 第5節 : 訓練 (第 L4614-4 から L4614-16 条まで)</li> </ul> <p>第V章 : 一定の保健施設、社会施設及び医療福祉施設における安全衛生及び労働条件委員会</p> <p>この節は、法令を含んでいない。</p> <p>第VI章 : 安全衛生及び労働条件委員会調整機関 (第 L4616-1 から L4616-6 条まで)</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>Titre II : Services de santé au travail</b></p> <p><b>Chapitre Ier : Champ d'application. (Article L4621-1)</b></p> <p><b>Chapitre II : Missions et organisation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Section 1 : Principes. (Articles L4622-1 à L4622-6)</li> <li>● Section 2 : Services de santé au travail interentreprises. (Articles L4622-7 à L4622-16)</li> <li>● Section 3 : Dispositions d'application. (Article L4622-17)</li> </ul> <p><b>Chapitre III : Personnels concourant aux services de santé au travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Section unique : Médecin du travail <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ Sous-section 1 : Recrutement et conditions d'exercice. (Articles L4623-1 à L4623-3)</li> <li>◇ Sous-section 2 : Protection. (Articles L4623-4 à L4623-8)</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Chapitre IV : Actions et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail. (Articles L4624-1 à L4624-5)</b></p> <p><b>Chapitre V : Surveillance médicale de catégories particulières de</b></p>	<p><b>第IV編 : 労働衛生サービス</b></p> <p><b>第I章 : 適用範囲 (第L4621-1条)</b></p> <p><b>第II章 : 任務及び組織</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 第1節 : 原則 (第L4622-1からL4622-6条まで)</li> <li>● 第2節 : 企業間労働衛生サービス (第L4622-7から4622-17条まで)</li> <li>● 第3節 : 適用規則 (第L4622-17条)</li> </ul> <p><b>第III章 : 労働衛生サービスの協力者</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 単独の節 : 労働医 <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ サブセクション1 : 募集及び労働条件 (第L4623-1からL4623-3条まで)</li> <li>◇ サブセクション2 : 保護 (第L4623-4からL4623-8条まで)</li> </ul> </li> </ul> <p><b>第IV章 : 労働衛生に関する多職種から構成されるチームの構成員の活動及び手段 (第L4624-1から4624-5条まで)</b></p> <p><b>第V章 : 特別なカテゴリーの労働者の医学的監視 (第L4625-1から</b></p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>travailleurs. (Articles L4625-1 à L4625-2)</p> <p>Chapitre VI : Services de santé au travail des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux.</p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p> <p>Titre III : Service social du travail</p> <p>Chapitre Ier : Mise en place et missions. (Articles L4631-1 à L4631-2)</p> <p>Chapitre II : Organisation et fonctionnement.</p> <p>Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p> <p>Titre IV : Institutions et personnes concourant à l'organisation de la prévention</p> <p>Chapitre Ier : Conseil d'orientation des conditions de travail et comités</p>	<p>L4625-2 条まで)</p> <p>第IV章 : 保健施設、社会施設及び医療福祉施設の労働衛生サービス</p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p> <p>第III編 : 労働社会福祉サービス</p> <p>第I章 : 設置及び任務 (第 L4631-1 から L4631-2 条まで)</p> <p>第II章 : 組織及び権能</p> <p>この章は、法令を含んでいない。</p> <p>第IV編 : 予防組織に協力する組織及び協力者</p> <p>第I章 : 労働条件方針決定評議会及び労働条件方針決定地方委員会</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>régionaux d'orientation des conditions de travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Section 1 : Conseil d'orientation des conditions de travail (Articles L4641-1 à L4641-3)</li> <li>● Section 2 : Comités régionaux d'orientation des conditions de travail (Article L4641-4)</li> </ul> <p><b>Chapitre II : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Section 1 : Missions. (Article L4642-1)</li> <li>● Section 2 : Composition. (Article L4642-2)</li> <li>● Section 3 : Dispositions d'application. (Article L4642-3)</li> </ul> <p><b>Chapitre III : Organismes et commissions de santé et de sécurité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Section 1 : Organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail. (Articles L4643-1 à L4643-3)</li> <li>● Section 2 : Commissions de santé et de sécurité. (Article L4643-4)</li> </ul> <p><b>Chapitre IV : Aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail (Article L4644-1)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第1節：労働条件方針決定評議会（第 L4641-1 から L4641-3 条まで）</li> <li>● 第2節：労働条件方針決定地方委員会（第 L4641-1 から L4641-3 条まで）</li> </ul> <p><b>第II章：労働条件の改善のための国家機関</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 第1節：任務（第 L4642-1 条）</li> <li>● 第2節：構成（第 L4642-1 条）</li> <li>● 第3節：適用規則（第 L4642-3 条）</li> </ul> <p><b>第III章：安全衛生組織及び委員会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 第1節：(労働)安全衛生及び労働条件に関する職業団体（第 L4643-1 から L4643-3 条まで）</li> <li>● 第2節：安全衛生委員会（第 L4643-4 条）</li> </ul> <p><b>第IV章：労働安全衛生の管理運営に対する使用者への支援（第 L4644-1 条）</b></p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><b>Livre VII : Contrôle</b></p> <p><b>Titre Ier : Documents et affichages obligatoires</b></p> <p><b>Chapitre unique. (Articles L4711-1 à L4711-5)</b></p> <p><b>Titre II : Mises en demeure et demandes de vérifications</b></p> <p><b>Chapitre Ier : Mises en demeure</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Section 1 : Mises en demeure du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. (Articles L4721-1 à L4721-3)</li> <li>● Section 2 : Mises en demeure de l'inspecteur du travail et du contrôleur du travail <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ Sous-section 1 : Mise en demeure préalable au procès-verbal. (Articles L4721-4 à L4721-7)</li> <li>◇ Sous-section 2 : Mise en demeure préalable à l'arrêt temporaire d'activité. (Article L4721-8)</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>第Ⅶ巻 : 監督</b></p> <p><b>第Ⅰ編 : 求められる書類及び掲示</b></p> <p>単独の章 (第 L4711- から L4711-5 条まで)</p> <p><b>第Ⅱ編 : 催告及び検査の要求</b></p> <p><b>第Ⅰ章 : 催告</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 第 1 節 : 県労働、雇用及び職業訓練局長の催告 (第 L4721-1 から L4721-3 条まで)</li> <li>● 第 2 節 : 労働監督官及び労働監査官の催告 <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ サブセクション 1 : 調書前の催告 (第 L4721-4 から L4721-7 条まで)</li> <li>◇ サブセクション 2 : 作業の一時的な中断前の催告 (第 L4721-8 条)</li> </ul> </li> </ul>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Chapitre II : Demandes de vérifications, d'analyses et de mesures. (Articles L4722-1 à L4722-2)</p>	<p>第II章：検査、分析及び測定の要求（第 L4722-1 から L4722-8 条まで）</p>
<p>Chapitre III : Recours. (Articles L4723-1 à L4723-2)</p>	<p>第III章：不服申立（第 L4723-1 から L4723-2 条まで）</p>
<p>Chapitre IV : Organismes de mesures et de vérifications. Le présent chapitre ne comprend pas de dispositions législatives</p>	<p>第IV章：測定及び検査に関する組織 この章は、法令を含んでいない。</p>
<p>Titre III : Mesures et procédures d'urgence</p>	<p>第III編：緊急措置及び緊急手続</p>
<p>Chapitre Ier : Arrêts temporaires de travaux ou d'activité. (Articles L4731-1 à L4731-6)</p>	<p>第I章：作業又は活動の一時的な中止（第 L4731-1 から L4731-6 条まで）</p>
<p>Chapitre II : Procédures de référé. (Articles L4732-1 à L4732-4)</p>	<p>第II章：急速審理手続（第 L4732-1 から L4732-4 条まで）</p>
<p>Titre IV : Dispositions pénales</p>	<p>第IV編：罰則</p>
<p>Chapitre Ier : Infractions aux règles de santé et de sécurité</p>	<p>第I章：安全衛生に関する規則の違反</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Section 1 : Infractions commises par l'employeur ou son délégataire. (Articles L4741-1 à L4741-8)</li> <li>● Section 2 : Infractions commises par une personne autre que l'employeur ou son délégataire. (Articles L4741-9 à L4741-10)</li> <li>● Section 3 : Dispositions particulières aux personnes morales. (Articles L4741-11 à L4741-14)</li> </ul> <p>Chapitre II : Infractions aux règles de représentation des salariés. (Article L4742-1)</p> <p>Chapitre III : Infractions aux règles concernant le travail des jeunes et des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant. (Articles L4743-1 à L4743-2)</p> <p>Chapitre IV : Opérations de bâtiment et de génie civil. (Articles L4744-1 à L4744-7)</p> <p>Chapitre V : Infractions aux règles relatives à la médecine du travail. (Article L4745-1)</p> <p>Livre VIII : Dispositions relatives à l'outre-mer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第 1 節 : 使用者又はその委任を受けた者による違反 (第 L4741-1 から L4741-8 条まで)</li> <li>● 第 2 節 : 使用者又はその委任を受けた者以外の者による違反 (第 L4741-9 から L4741-10 条まで)</li> <li>● 第 3 節 : 法人に対する特別規定 (第 L4741-11 から L4741-14 条まで)</li> </ul> <p>第 II 章 : 被用者の代表に関する規則の違反 (第 L4742-1 条)</p> <p>第 III 章 : 若年労働及び妊婦、産後の女性、又は授乳を行う女性の労働に関する規則の違反 (第 L4743-1 から L4743-2 条まで)</p> <p>第 IV 章 : 建設及び土木作業 (第 L4744-1 から L4744-7 条まで)</p> <p>第 V 章 : 産業医学に関する規則の違反 (第 L4745-1 条)</p> <p>第 VIII 卷 : 海外に関する規定</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>Titre Ier : Dispositions générales</b></p>	<p>第 I 編 : 一般規定</p>
<p>Chapitre unique. (Article L4811-1)</p>	<p>単独章 (第 L4811-1 条)</p>
<p><b>Titre II : Dispositions particulières aux départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon</b></p>	<p>第 II 編 : 海外県、サンバーソロミュー、サンマルチン及びサンピエール並びにミクロン諸島に対する特別規定</p>
<p>Chapitre Ier : Dispositions générales. (Article L4821-1)</p>	<p>第 I 章 : 一般規定 (第 L4821-1 条)</p>
<p>Chapitre II : Services de santé au travail. (Article L4822-1)</p>	<p>第 II 章 : 労働衛生サービス (第 L4822-1 条)</p>
<p><b>Titre III : Dispositions relatives à Mayotte, à Wallis et Futuna et aux Terres australes et antarctiques françaises</b></p>	<p>第 III 編 : マヨット島、ウオリス=フトゥーナ諸島並びにフランス領南方及び南極地域に関する規定</p>
<p>Chapitre unique. (Article L4831-1)</p>	<p>単独章 (第 L4831-1 条)</p>

## VI—2 フランスの労働安全衛生法令について

### 1. はじめに

このILOの資料の引用及び日本語への翻訳については、ILOの“REPRODUCTION OF DATA”( <http://www.ilo.org/public/english/disclaim/stats.htm> ) に次のとおり明記されているとおり、非商業的な目的である場合には、出典がILOからのものであることを明記してあれば、それ以上の許可は不要とされている。

“The ILO welcomes applications for the re-use of ILO data contained on the Web site for commercial or non-commercial purposes. For non-commercial purposes, any required permission is hereby granted and no further permission must be obtained from the ILO, but acknowledgement to the ILO as the original source must be made.”

(訳者注：以下の表の左欄において、原典では原則青字で、クリックすれば該当するフランス労働法典の関係条文等にアクセスできるリンク先が記載されている。これらのリンクは、本稿では原文のまま掲載することとしたので、原典のフランス労働法典の関係条文等を参照される方は、必要に応じて活用されたい。なお、これらのリンク先については、以下の「英語原文—日本語仮訳」の右欄では重複するので、記載していない。)

### 2. フランスの労働安全衛生に関する規制の骨格の説明

英語原文	日本語仮訳
1 Description of national OSH regulatory framework	国の労働安全衛生に関する規制の骨格の説明
1.1 Description of OSH regulatory framework	1.1 労働安全衛生に関する規制の骨格の説明
<b>Summary/citation:</b> In France, the main legislation on occupational safety and health is available in the Part IV of the Labour Code entitled “Health and Safety at Work” completed by specific and technical decrees placed at	<b>要約及び引用：</b> フランスでは、労働安全衛生に関する主要な法制は、この労働法典の末尾に置かれている特別の、技術的な規定で補完されている、労働法典第IV部の「労働安全衛生」において利用できる。健康及び安全に関する

<p>the end of the Code. Health and safety at work legislation is supplemented by other parts of the Code (i.e. work time legislation, daily rest period, respect of fundamental freedoms, bullying, sexual harassment, discrimination, execution in good faith of the employment contract, work council competencies, employee delegates abilities...). The French Labour Ministry often produces circulars to provide guidelines on the application of the law. The Labour Code also incorporates transpositions of European Union legislation.</p> <p>Health and safety legislation is interpreted by <b>the Court of Cassation</b>. Its role is to unify the interpretation of the law in France and to control its enforcement by low courts. Sometimes the Court of Cassation interprets French law in the light of the European Union legislation.</p> <p>Collective bargaining is also a source of health and safety legislation (inter-branch agreements, branch agreements, company-level agreements). In this respect, the Law No. 2015-994 of 17 August 2015 on Social Dialogue and Employment has been adopted and it will enter into force on the 1st January 2016.</p> <p>Employees from the public service sector are covered by the part IV of the Labour Code and by specific provisions.</p>	<p>法制は、この労働法典の他の部分（すなわち、労働時間法制、毎日の休憩期間、基本的な自由の尊重、いじめ、セクシュアルハラスメント、差別待遇、雇用契約における誠実さ、作業評議会における（適正な）能力、被雇用者の代表者の能力等）で補完されている。フランス労働省は、しばしば、法の適用に関するガイドラインを与える通達を发出している。労働法典は、さらに欧州連合の法制の移行を組み入れている。</p> <p>健康及び安全の法制は、破毀院（<b>the Court of Cassation</b>）で解釈される。その役割は、フランスにおける法の解釈を統一し、及び法廷でその施行を管理することである。ときどき、破毀院は、欧州連合の法制の観点からフランスの法制を解釈する。</p> <p>集団的な交渉もまた、健康及び安全の法制の源である（業種間の協定、業種内の協定、企業レベルの協定）。この点において、社会的対話及び雇用に関する 2015 年 8 月 17 日の法律 2015-994 が採択され、2016 年 1 月 1 日から施行される。</p> <p>公務部門の被雇用者は、この労働法典第IV部及び特別の規定でカバーされている。</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 3. 主要な事項を抜粋したフランスの労働安全衛生法令について（上記 I において紹介したものを除く。）

英語原文	日本語仮訳
<p data-bbox="107 236 219 268">Themes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="107 486 810 518">● <a href="#">Description of national OSH regulatory framework</a></li> <li data-bbox="107 558 586 590">● <a href="#">Scope, coverage and exclusions</a></li> <li data-bbox="107 630 1034 726">● <a href="#">Institutions and programmes relating to OSH administration and/or enforcement</a></li> <li data-bbox="107 766 1102 861">● <a href="#">Employers' duties and responsibilities to protect the safety and health of workers and others</a></li> <li data-bbox="107 901 1115 997">● <a href="#">Employers' duty to organize prevention formally along generally accepted OSH management principles and practices</a></li> <li data-bbox="107 1037 1070 1133">● <a href="#">Employers' duty to ensure availability of expertise and competence in health and safety</a></li> <li data-bbox="107 1173 510 1204">● <a href="#">Workers' rights and duties</a></li> <li data-bbox="107 1244 1070 1340">● <a href="#">Consultation, collabouration and co-operation with workers and their representatives</a></li> </ul>	<p data-bbox="1135 236 1294 268"><b>主題（目次）</b></p> <p data-bbox="1135 300 2145 451">（訳者注：左欄に掲げられている主題（目次）は、その個所をクリックすれば、ILO の LEGOSH に収載されている “France - 2015” の関連部分にアクセスできるものである。）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1135 478 1780 510">● 国の労働安全衛生に関する規制の骨格の説明</li> <li data-bbox="1135 542 1635 574">● 適用、その範囲及び（適用）除外</li> <li data-bbox="1135 606 2056 638">● 労働安全衛生行政及び/又はその施行に関する機関及びプログラム</li> <li data-bbox="1135 782 2101 813">● 労働者及び他の者の安全及び健康を保護すべき使用者の義務及び責任</li> <li data-bbox="1135 901 2145 997">● 労働安全衛生の管理の原則及び実践を公的に、また、一般的に認容する予防を組織する使用者の義務</li> <li data-bbox="1135 1029 2145 1125">● 健康及び安全における専門的知識及び能力を利用できることを保障する使用者の義務</li> <li data-bbox="1135 1204 1489 1236">● 労働者の権利及び義務</li> <li data-bbox="1135 1268 1836 1300">● 労働者及び彼等の代表者との協議、共同及び協力</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>● <a href="#">Specific hazards or risks</a></li> <li>● <a href="#">Recording, notification and investigation of accidents/incidents and diseases</a></li> <li>● <a href="#">OSH inspection and enforcement of OSH legislation</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 特別の危険及び有害因子</li> <li>● 事故/事象及び疾病に関する記録、届け出及び調査</li> <li>● 労働安全衛生の監督及び労働安全衛生法制の施行</li> </ul>
<p>(訳者注: 次のウェブサイトは、LEGOSH に掲載されている “France - 2015” にアクセスするためのものである。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <a href="#">Occupational safety and health country profile of France</a></li> </ul> <p>(訳者注: 以下のウェブサイトは、原則としてフランス労働法典 (それを補完する規則等を含む。) にアクセスするためのものである。以下同じ。)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <a href="#">Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi 20150818</a></li> <li>● <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative).</a></li> </ul>	<p>(左欄のとおりである。)</p>
<p style="text-align: center;">2 Scope, coverage and exclusions</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2.1 Health and safety covers physical and psychological health</li> </ul> <hr/> <p>◇ <b>Summary/citation:</b> The employer shall take all necessary measures to ensure the safety and to protect the physical and mental health of workers. (art. L4121-1 of the Labour Code).</p>	<p>2 適用、その範囲及び適用除外</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2.1 健康及び安全には、身体的及び心理的健康をカバーしている。</li> </ul> <p>◇ <b>要約及び引用:</b> 使用者は、安全を確保し、及び労働者の身体的及びメンタルヘルスを保護するためにすべての必要な対策を講じなければならない。(art. L4121-1 of the Labour Code : (訳者注: この引用は、労働法</p>



<p>Employer must prevent bullying. According to the article 1152-1 of the Labour Code : “no employee should be subject to repeated acts of moral harassment which have as its purpose or effect a deterioration of his conditions of work liable to harm his rights and his dignity, to damage his physical or mental health or compromise his career”.</p> <p>The mission of the Health and Safety Committee is to contribute to the protection of physical and mental health of workers (art. L4612-1 of the Labour Code).</p> <p>The Occupational Physician can propose individual measures justified by the worker’s physical and mental health condition (art. L4624-1 of the Labour Code).</p> <p>The alert procedure of the employee delegate may be triggered on the basis of bullying, sexual harassment, discrimination, damages on physical and mental health in the workplace (art. L. 2313-2 of the Labour Code).</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative).</a> (Art. L4121-1)</p>	<p>典第 4121-1 条に規定されていることを意味する。以下、特記しない限り、左欄の英語原文にある引用条文の記載は、省略する。)</p> <p>使用者は、いじめを防がなければならない。労働法典第 1152-1 条に従って：「使用者は、労働者の身体的及びメンタルヘルス又はその職業経歴を損なうこととなる労働者の権利及び尊厳を害することとなることを目的として、又は労働条件の悪化をもたらす倫理上の妨害行為を繰り返して行ってはならない。」</p> <p>健康安全委員会の使命は、労働者の身体的及びメンタルの健康を保護することに寄与することである。</p> <p>産業医は、労働者の身体的及びメンタルヘルスにより正当化される個別の対策を提案することができる。</p> <p>被雇用者代表の警報の手順は、報復行為、セクシュアルハラスメント、差別待遇、作業場での身体的及びメンタルヘルスに関する被害に基づき発することができる。</p>
<p>2.2 Definition of worker</p>	<p>2.2. 労働者の定義</p>

<p><b>Summary/citation:</b> Workers are paid employees, including temporary workers, trainees and all people placed under the authority of an employer.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4111-5)</a></li> </ul>	<p><b>要約/引用:</b> 労働者は、賃金を支払われている被雇用者で、臨時（雇用）の労働者、訓練生及び使用者の権力の下に置かれているすべての人々を含む。</p>
<p>2.2.1 Coverage of particular categories of workers</p> <p><b>Remarks / comments:</b> Disabled workers (art. L5211-1 and the followings of the Labour code), also journalists, occupations related to performing arts, advertising and fashioning (and kids in these fields) (art. L7111-1 and the followings of the Labour Code).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Décret n° 2015-259 du 4 mars 2015 relatif à la fiche de prévention des expositions des salariés temporaires.</a></li> <li>• <a href="#">Décret n° 2014-423 du 24 avril 2014 relatif à l'application des dispositions relatives à la santé au travail aux travailleurs éloignés.</a></li> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L5211-1, L7111-1)</a></li> </ul> <p>2.2.1.1 Migrant workers</p> <p><b>Summary/citation:</b> Migrant workers are not excluded from the scope of the law. The provisions of the Labour Code are applicable to employers of private law and their employees.</p> <p>They are also applicable to persons working for public sector entities</p>	<p>2.2.1 労働者の特定の分野の適用範囲</p> <p><b>注意/コメント:</b> 能力にハンディキャップのある労働者 (art. L5211-1 及び以下の労働法典の規定)、さらにジャーナリスト、芸術に関与する職業、公告及びファッション (及びこれらの分野での子供) ((art. L7111-1 及び以下の労働法典の規定)</p> <p>2.2.1.1 移民労働者</p> <p><b>要約/引用:</b> 移民労働者は、法の適用から除外されていない。労働法典の規定は、私法上の使用者及びその被雇用者に適用される。</p> <p>これらの規定は、さらに、私法の下で、他に特別の規定でカバーされない限</p>

<p>employed under private law unless there are special provisions covering them.</p> <p>The Labour Code covers all persons employed on the basis of an employment contract in the private and public sectors, in the liberal professions, trade unions and associations of all kinds.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L1211-1)</a></p> <p>2.2.1.2 Domestic workers</p> <p><b>Summary/citation:</b> Domestic worker are workers who perform whether part-time or full-time work in a private house. Domestic workers are not excluded from the scope of the law. The provisions of the Labour Code are applicable to employers of private law and their employees.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L1211-1)</a></p> <p>2.2.1.3 Home workers</p> <p><b>Summary/citation:</b> Home worker is any person who:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 .Works for a salary, to one or more employers, in a task entrusted to him/her directly or through an intermediary;</li> <li>2 .Works alone or with a partner under a civil solidarity pact, or dependent children (under conditions), or with an assistant.</li> </ol> <p>Home workers are not excluded from the scope of the law. The provisions</p>	<p>り、公務部門の組織のために働く者に対しても適用される。</p> <p>労働法典は、民間及び公務部門での雇用契約に基づき雇用されている、自由業、労働組合及びすべての種類の団体におけるすべての者を適用範囲にしている。</p> <p>2.2.1.2 家事労働者</p> <p><b>要約/引用:</b> 家事労働者は、私的な家でパートタイム労働か、フルタイム労働かに関わらず、労働する労働者である。労働法典の規定は、私法上の雇用者及びその労働者に適用する。</p> <p>2.2.1.3 家内労働者</p> <p><b>要約/引用:</b> 家内労働者は、</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 直接又は介在者を介して、彼/彼女に委託された仕事を、一人又はそれ以上の使用者のために、給料を得て労働する</li> <li>2. 単独で、市民連帯契約の下での仲間又は（状況により）子供とともに、又は補助者とともに、労働する</li> </ol>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>of the Labour code are applicable to employers of private law and their employees.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L7412-1, Art. L1211-1)</a></li> </ul>	<p>家内労働者は、法の適用から除外されない。労働法典の規定は、私法上の雇用者及びその労働者に適用する。</p>
<p>2.2.1.4 Self-employed persons</p> <p><b>Summary/citation:</b> Independents and those in liberal professions are not covered by the labour code as workers. Nevertheless certain provisions could be applicable to them, in particular, those related to contributions to social security and to training.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L6331-48/54)</a></li> </ul>	<p>2.2.1.4 自営業者</p> <p><b>要約/引用:</b> 独立した人及び自由業の人は、労働法典では労働者としてカバーされない。にもかかわらず、一定の規定は、彼等に適用されることができ、特に、社会保障及び訓練に対する貢献に関連する。</p>
<p>2.3 Definition of employer</p> <p><b>Summary/citation:</b> In opposition to workers definition, employers are those that in exchange of remuneration and by virtue of a labour contract have the authority over employees, including temporary workers, trainees.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4111-5)</a></li> </ul> <p><i>Related CEACR Comments</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94)</a></li> </ul> <p>Observation 2011</p>	<p>2.3 使用者の定義</p> <p><b>要約/引用:</b> 労働者の定義と反対に、使用者は、報酬と引き換えに、及び労働契約によって、臨時雇用及び訓練生を含んだ被雇用者に権限がある者である。</p>

<p>2.4 Exclusion of branches of economic activity</p> <p>Sometimes.</p> <p>2.4.1 Agriculture</p> <p><b>Summary/citation:</b> Agriculture is not excluded from the scope of OSH legislation.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Décret n° 2012-1043 du 11 septembre 2012 relatif aux conditions de fonctionnement des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture.</a></li> <li>• <a href="#">Décret n° 2012-706 du 7 mai 2012 relatif aux services de santé au travail et à la prévention des risques professionnels en agriculture.</a></li> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4111-1, Art. L4111-4)</a></li> </ul>	<p>2.4 経済活動の除外分野</p> <p>ときどき、</p> <p>2.4.1 農業</p> <p>要約/引用：農業は、労働安全衛生法制から適用除外されない。</p>
<p>2.4.2 Construction</p> <p><b>Summary/citation:</b> Construction is not excluded from the scope of OSH legislation.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Arrêté n° 2012-4077/GNC du 13 décembre 2012 relatif aux conditions d'habilitation des coordonnateurs santé et sécurité au travail sur les chantiers de bâtiment.</a></li> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4111-1, Art. L4111-4)</a></li> </ul>	<p>2.4.2 建設業</p> <p>要約/引用：建設業は、OSH 法制の適用から除外されない。</p>

<p>2.4.3 Services</p> <p><b>Summary/citation:</b> Services are not excluded from the scope of OSH legislation.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4111-1 Art. L4111-4)</a></p> <p>2.4.4 Public sector</p> <p><b>Summary/citation:</b> The provisions of the Labour code are applicable to employers of private law and their employees.</p> <p>They are also applicable to persons working for public sector entities employed under private law unless there are special provisions covering them.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative).</a></p> <p>2.4.5 Other</p> <p><b>Summary/citation:</b> Are not subject to all the provisions of the Labour Code:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 The mines and quarries and their dependencies;</li> <li>2 The transport companies whose staff is governed by a particular statute.</li> </ol> <p>However, these provisions can be made applicable by Decree to all or part of the companies mentioned in 2.</p> <p>• <a href="#">Arrêté du 4 novembre 2013 relatif au contrôle de l'exposition aux</a></p>	<p>2.4.3 サービス業は、労働安全衛生法制の適用から除外されない。</p> <p>要約/引用：サービス業は、労働安全衛生法制の適用から除外されない。</p> <p>2.4.4 公務部門</p> <p>要約/引用：労働法典の規定は、私法上の使用者及び彼等の被雇用者に適用する。</p> <p>彼等は、さらに、彼等をカバーする特別の規定がないとすれば、私法上で雇用される公務部門で働く者に適用する。</p> <p>2.4.5 その他</p> <p>要約/引用：労働法典のすべての規定に支配されるわけではない</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 鉱業及び採石業さらに彼等の付属者</li> <li>2. その職員が特別の位置づけにある輸送会社</li> </ol> <p>しかしながら、これらの規定は、2で述べた会社に対して布告によってすべて又は部分を適用されることができる。</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><a href="#">poussières alvéolaires dans les mines et carrières.</a></p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4111-1 Art. L4111-4)</a></p>	
<p>2.5 Definition of occupational accident</p> <p><b>Summary/citation:</b> It is considered as occupational accident, whatever the cause, the accident which arises out of or in the course of work to any employee or working, in any capacity or in any place whatsoever, for one or more employers or entrepreneurs.</p> <p><b>Remarks / comments:</b> On the 2nd April 2013 the Court of Cassation ruled that the occupational accident can be defined as “an event or series of events raised at certain dates because of or in the course of work, which it is resulted bodily injury, regardless of the date of appearance thereof” (cass. Soc. 2 April 2013). It means that the Court of Cassation accepts that there may be a lag between the event and the onset of health problems. So bullying, depression, post-traumatic stress, work-related suicide can be recognized as occupational accidents.</p> <p>• <a href="#">Code de la sécurité sociale et Code de la mutualité. (Art. L411-1)</a></p>	<p>2.5 労働災害の定義</p> <p><b>要約/引用：</b>原因のいかんにかかわらず、被雇用者又は作業から生ずる、又は作業の過程で、いかなる能力又はいかなる場所でも、一人又はそれ以上の使用者又は請負者のために起こる災害は、労働災害と考えられる。</p> <p><b>注意/コメント：</b>2013年4月2日に、破毀院は、労働災害は、「ある特定のときに、労働が、又はその過程が原因となって、その傷害が発現する時期にかかわらず、結果として身体的傷害が発生する、ある出来事又は一連の出来事として定義することができる。」と判示した。(cass. Soc. 2 April 2013).これは、破毀院がその出来事と健康問題の発生とには時間的経過があつてよいことを認めたことを意味する。そこで、いじめ、うつ病、心理的外傷ストレス傷害、作業関連の自殺は、労働災害と認知できる。</p>
<p>2.6 Definition of occupational disease</p> <p>Sometimes.</p> <p>2.6.1 List of occupational diseases</p> <p><b>Summary/citation:</b> A list of occupational diseases is attached to the Social</p>	<p>2.6 職業病の定義</p> <p>ときどき。</p> <p>2.6 職業病のリスト</p> <p><b>要約/引用：</b>職業病のリストは、社会保障法典に付属している。</p>

Security Code.

- [Décret n° 2015-636 du 5 juin 2015 révisant et complétant les tableaux de maladies professionnelles annexés au livre VII du Code rural et de la pêche maritime.](#)
- [Décret n° 2014-605 du 6 juin 2014 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du Code de la sécurité sociale.](#)
- [Décret n° 2012-1265 du 15 novembre 2012 révisant et complétant les tableaux de maladies professionnelles annexés au livre VII du Code rural et de la pêche maritime.](#)
- [Code de la sécurité sociale et Code de la mutualité. \(Art. L461-2 Table 1 Anex II\)](#)

#### 2.6.2 Mechanism for compensating other diseases as occupational ones

**Summary/citation:** The table of occupational diseases may be revised and amended by decree.

A special procedure is provided for employees victims of occupational disease not recognized by the list of occupational diseases. The employees can go to the Regional Committees for Recognition of Occupational Diseases and prove the work causality and a partial disability rate of at least 25% or the death (art. L461-1 of the Social Security Code).

- [Code de la sécurité sociale et Code de la mutualité. \(Art. L461-1,2\)](#)

#### 2.6.2 他の疾病を職業病として補償するためのメカニズム

**要約/引用：**職業病のリストは、布告によって改正又は修正される。

特別の手順が、職業病のリストで認められていない職業病の被災者である被雇用者のために用意されている。被雇用者は、地域職業病認定委員会に行つて、作業が原因であること及び少なくとも 25% の部分的労働不能であること又は死亡を証明することができる ((art. L461-1 of the Social Security Code).



### 3.3 National OSH programme

**Summary/citation:** The Steering Committee on Working Conditions (Conseil d'orientation sur les conditions de travail [COCT]), under the Ministry of Labour, participates in the policy-making of the national policy on the protection and promotion of safety and health conditions at work, as well as in the improvement of working conditions. The COCT is composed by Trades Unions, Employers Organizations, delegates from the State (Ministry of Labour), Delegates from the Occupational risks Division of the National Health Insurance Fund.

**Remarks / comments:** Every 4 years, The Ministry of Labour launches a National Plan for Health at Work. The aim is to promote health and safety at work, improving knowledge, decrease occupational accidents and diseases.

- [Décret n° 2008-1217 du 25 novembre 2008 relatif au Conseil d'orientation sur les conditions de travail](#)
- [Arrêté du 09 Avril 2009 portant désignation de représentants au Conseil d'orientation sur les conditions de travail](#)
- [Arrêté du 26 Dec. 2008 relatif à la creation des commissions spécialisées du Conseil d'orientation sur les conditions de travail](#)
- [Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail \(partie législative\). \(Art. R4641-1\)](#)

### 3.3 国家労働安全衛生計画

**要約/引用：**労働省の下での労働条件に関する運営委員会（Conseil d'orientation sur les conditions de travail、略称 [COCT]）は、職場における安全及び健康の保護及び促進並びに労働条件の改善において、国家政策の形成に参画している。COCT は、労働組合、使用者組織、国（労働省）からの代表者、国立健康保険金庫のリスク担当部門の代表者から構成されている。

**注意/コメント：**4年毎に、労働省は、職場における健康（安全を含む。）計画を立ち上げている。この狙いは、職場における健康及び安全を促進し、知識を改善し、及び労働災害及び疾病を減少させることである。

<p>4 Employers' duties and responsibilities to protect the safety and health of workers and others</p> <p>4.1 Duty to ensure the health and safety of employees</p> <p><b>Summary/citation:</b> The employer shall take all the necessary measures to ensure safety and protect the physical and mental health of workers. These measures shall include:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Actions to prevent occupational hazards;</li> <li>-Provision of information and training;</li> <li>-Implementation of specific OSH system and means.</li> </ul> <p>The employer shall ensure the adaptation of these measures to the workplace and take into account the changes of circumstances to achieve improvements in the prevailing situation.</p> <p>Nine OSH principles underpinning the application of the above measures are set out in the legislation:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Avoid risks;</li> <li>2. Assess the risks that cannot be avoided;</li> <li>3. Combat risks at source;</li> <li>4. Adapt the work to the persons, especially in the design of workstations and the choice of work equipment; to methods of work and production, particularly in order to limit the repetitive work and clocked work and</li> </ol>	<p>4 労働者及び他の者の安全及び健康を保護する使用者の義務及び責任</p> <p>4.1 被雇用者の健康及び安全を保障する義務</p> <p><b>要約/引用:</b> 使用者は安全を確保し、労働者の心身の健康を守るために必要なすべての措置を講じなければならない。これらの措置は、次のものを含む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-職業上の危険有害因子を防ぐための行動</li> <li>-情報の提供及び訓練</li> <li>-特定の労働安全衛生システムと対策の実施</li> </ul> <p>使用者は、これらの措置の作業場への適応を確保し、及び支配的な状況の改善を達成するために状況の変化を考慮しなければならない。</p> <p>上記の措置の適用を補強する 9 つの労働安全衛生の原則は、法令で定められている :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. リスクを避ける、</li> <li>2. 回避できないリスクを評価する、</li> <li>3. リスクに発生源で立ち向かう、</li> <li>4. 特にワークステーションの設計や作業設備の選択において、作業を人に適 合させ、特に反復作業及び時間的に急がされる作業を制限し、健康に対す</li> </ol>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>reduce the impact of these on health.</p> <p>5. Take into account the state of technical development;</p> <p>6. Replace the dangerous by not dangerous or less dangerous;</p> <p>7. Create a prevention plan by integrating coherently technology, organization of work, working conditions, social relationships, environmental factors, including risk of bullying and sexual harassment.</p> <p>8. Take collective protection measures giving them priority over individual measures.</p> <p>9. Give appropriate instructions to workers.</p> <p>The employer shall make all necessary arrangements for avoiding bullying at work.</p> <p><i>Remarks / comments:</i> In 2009, two Court of Cassation rulings recognized that moral harassment could occur even without malicious intent on the part of the perpetrator and considered that certain management methods constituted moral harassment when they consisted of repeated actions against an employee (Cass. Soc 10 November 2009).</p> <p>The employer implements and writes in a “single document” the results of the risks assessment for health and safety at work (art. R4121-1 of the Labour Code).</p>	<p>るこれらの影響を低減するために、作業及び生産の方法に適合させる、</p> <p>5. 技術開発の発展の状態を考慮に入れる、</p> <p>6. 危険のあるものを危険のない、又は少ないものに代替する、</p> <p>7. 首尾一貫して、技術、作業の組織化、作業条件、いじめ及びセクシュアルハラスメントのリスクを含む社会的関係、環境因子を統合させることによって、防止計画を創造する、</p> <p>8. 個別的な対策よりも集合的な対策を優先する、</p> <p>9. 労働者に適切な教育を与える、</p> <p>使用者は、職場でのいじめを回避するために必要なすべての措置を講じなければならない。</p> <p><b>注意/コメント:</b> 2009年に、破毀院の2つ裁判所の判定は、道徳的なハラスメントが加害者の一部に悪意がなくてさえも発生することを認め、（彼等が）被雇用者に対して行動を繰り返した場合には、一定の管理方法は、道徳的な嫌がらせを構成することが考え得ることを考慮した。</p> <p>使用者は、職場における健康及び安全についてのリスクアセスメントを実施してその結果を単一の文書に書きこむ。</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

The updating of the single document is conducted at least every year, when a major development decision alters health and safety conditions or working conditions in the company, and when additional information is received concerning the assessment of a risk in a work unit (art. R 4121-2 of the Labour Code).

According to the French Court of Cassation, the employer is under a strict obligation to ensure health and safety at work. The strict obligation was introduced into social law by the Asbestos rulings on 28 February 2002. Failure to fulfill this obligation is considered an inexcusable fault and facilitates its recognition, while opening up an additional remedy in social security law when the employer was, or should have been, aware of the danger to which the worker was exposed and did not take the necessary steps to protect him/her. This paved the way for full compensation of the damages suffered by the victim. The Court of Cassation considered that the strict nature of the obligation to ensure safety at work implied that the occupational risk should never have occurred. In light of the framework-directive 89/391/EEC dated 12 June 1989, the Court of Cassation also ruled on 28 February 2006 that employers are not only under a strict obligation to ensure and protect the health of workers in the workplace, but are also liable for guaranteeing its effectiveness.

• [Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail](#)

主要な意思決定が健康及び安全の条件又は企業における作業条件を変えるか、そしてある作業ユニットにおけるリスクの評価に関する追加的な情報が受け取られた場合には、その単一の文書の更新は、少なくとも毎年行われる。

フランス破毀院によると、使用者は、職場での健康と安全を確保するために厳格な義務の下にある。この厳格な義務は、2002年2月28日の石綿判決によって社会法典に導入された。

追加的な緩和策が社会保障法で開く一方、使用者が、労働者がさらされるリスクを知っていたか、又は知り得たであろう場合で、労働者を保護する必要な取組を講じなかったときは、この義務を果たすことの失敗は、許せない罪とみなされる。これは、被害者が被った損害の完全な補償のために道を開いた。破毀院の裁判所は、職場での安全を確保する義務の厳格な性質は、職業上の危険が決して起こってはならないことを暗示していると考えた。1989年6月12日の枠組み指令 89/391/EEC の考え方に照らして、破毀院の裁判所は、2006年2月28日に、使用者は、職場での労働者の健康を保障し、及び保護する厳格な義務の下にあるだけでなく、その効果を保障する責任もあると判示した。

<p><a href="#">(partie législative). (Art. L4121-1, Art. L4121-2, Art. L1152-4)</a></p>	
<p>4.2 (omitted)</p>	<p>4.2 (その内容が具体的なものでなかったため、省略する。)</p>
<p>4.3 Collaboration among two or more employers at the same workplace</p> <p><b>Summary/citation:</b> When at the same workplace, workers from several undertakings are present, employers shall cooperate in the implementation of OSH legislation.</p> <p>• <a href="#">Décret n° 2014-406 du 16 avril 2014 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social. (Art. L4121-5)</a></p> <p>4.4 Surveillance of workers' health in relation to work</p> <p><b>Summary / Citation:</b> The employer shall take the necessary measures to ensure the safety and protection of the physical and mental health of workers. These measures shall include actions to prevent and assess occupational hazards. Employers shall organize occupational health services.</p> <p>The OSH services at work have the exclusive mission to prevent the deterioration of workers' health by reason of their work. For this purpose, they shall ensure the surveillance of workers' health according to existing risks, the complexity of work and the age.</p> <p>Workers exposed to specific occupational risk factors arising from physical work constraints, a risky workplace or particular rhythms of work which may impact on long term health, and others, shall be recorded in a form</p>	<p>4.3 同一の作業場に二つか、それ以上の使用者がいる場合の協力</p> <p><b>要約/引用:</b> 同じ作業場で、いくつかの事業からの労働者が存在する場合は、使用者は労働安全衛生法令の実施に協力しなければならない。</p> <p>4.4 作業との関連での労働者の健康の監視</p> <p><b>要約/引用:</b> 使用者は、労働者の心身の健康の安全と保護を確保するために必要な措置を講じなければならない。これらの措置は、防止し、職業上の危険有害因子を防ぎ、及び評価することを含んでいる。使用者は、労働衛生サービスを組織化しなければならない。</p> <p>職場での労働安全衛生サービスは、労働者の仕事の理由による健康の悪化を防ぐために独占的な使命を持っている。この目的のために、彼らは既存のリスク、作業と年齢の複雑さに応じて労働者の健康の監視を確実にしなければならない。</p> <p>物理的な作業上の制約、長期の健康に影響を与える可能性があるリスクの高い職場や作業の特定の周期、その他に起因する特定の職業の危険因子にさらされた労働者は、使用者の様式によって記録されなければならない。このフ</p>

<p>by the employer. The form shall be sent to the Occupational Health Service who will forward it to the Occupational Doctor for its completion.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4121-1/3-1, Art. L4121-3-1, Art. L4622-1/3)</a></li> </ul> <p>4.4.1 Specific hazards for which surveillance is required</p> <p><b>Summary / Citation:</b> Employers shall provide specific health surveillance to biological and chemical hazards, noise, vibration and radiation.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Décret n° 2015-567 du 20 mai 2015 relatif aux modalités du suivi médical postprofessionnel des agents de l'Etat exposés à une substance cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction.</a></li> <li>• <a href="#">Décret n° 2013-365 du 29 avril 2013 relatif au suivi médical post-professionnel des agents de la fonction publique territoriale exposés à l'amiante.</a></li> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. R4412-44/57, Art.R4412-160, Art. R4426-1/13, Art. R4435-2/5, Art. R4451-82/92, Art. R4452-22/31, Art. R4513-9/13)</a></li> </ul> <p>4.5 Surveillance of the working environment and working practices</p> <p><b>Summary / Citation:</b> Workers exposed to specific occupational risk factors arising from physical work constraints, a risky workplace or particular rhythms of work which may impact on long term health, and others, shall be recorded in a form by the employer. The form shall be sent to the</p>	<p>フォーム（様式）は、産業医にそれを転送することで（その任務が）完成する労働衛生サービス機関に送付されなければならない。</p> <p>4.4.1 監視が要求される特別の危険有害因子</p> <p><b>要約/引用：</b>使用者は、生物学的及び化学的な危険有害因子、騒音、振動及び放射線に対して、特別の健康監視を提供しなければならない。</p> <p>4.5 作業環境及び作業実践の監視</p> <p><b>要約/引用：</b>物理的な作業上の制約、長期の健康に影響を与える可能性があるリスクの高い職場や作業の特定の周期、その他に起因する特定の職業の危険因子にさらされた労働者は、使用者の様式によって記録されなければならない。このフォーム（様式）は、産業医にそれを転送することで（その任務が）</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Occupational Health Service who will forward it to the Occupational Doctor for its completion.</p> <p>The OSH services at work have the exclusive mission to prevent the deterioration of workers' health by reason of their work. For this purpose, they shall ensure the surveillance of workers' health according to existing risks, the complexity of work and the age.</p> <p>The role of the occupational doctors is preventive. They shall prevent any damage to the health of workers by reason of their work. This includes monitoring their hygienic conditions at work, the risk of infection and their health condition.</p> <p>When the occupational physician observes the presence of a risk to workers' health, he/she shall propose in writing measures to preserve it. The employer shall take into consideration these proposals and, in case of refusal, make known in writing the reasons which precluded him from taking measures (art. L4614-3 of the Labour Code).</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4121-3-1, Art. L4622-1/3, L4614-3)</a></p>	<p>完成する労働衛生サービス機関に送付されなければならない。</p> <p>職場での労働安全衛生サービスは、労働者の仕事の理由による健康の悪化を防ぐために独占的な使命を持っている。この目的のために、彼等は既存のリスク、作業と年齢の複雑さに応じて労働者の健康の監視を確実にしなければならない。</p> <p>労働医の役割は、予防である。彼等は、自分の仕事の理由によって労働者の健康へのいかなる被害をも防止しなければならない。これは、職場での彼等の衛生的な条件、感染の危険性及びその健康状態を監視することが含まれる。</p> <p>産業医が、労働者の健康へのリスクの存在を観察した場合は、彼/彼女はそれを保存するための措置を書面で提案しなければならない。使用者は、これらの対策を考慮に入れなければならない。拒絶した場合には、使用者が対策を講ずることを排除した理由を書面にして知らしめなければならない。</p>
<p>4.6 Duty to provide personal protective equipment</p> <p><b>Summary / Citation:</b> The employer shall provide workers, if necessary, with the appropriate personal protective equipment and, when the dirty or unsanitary nature of the work requires it, the appropriate work clothes.</p>	<p>4.6 個人用保護具を与える義務</p> <p><b>要約/引用:</b> 必要であれば、使用者は、適切な個人保護具、作業での汚れや不衛生な性質が要求する場合は、適切な作業衣を与えなければならない。個人用保護具や作業衣は、必要な保守、修理や交換を通じて、適切な機能と衛生</p>

<p>The personal protective equipment and work clothing are provided at no charge by the employer who ensures the proper functioning and maintenance of those in hygienic conditions through the necessary maintenance, repairs and replacements.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Décret n° 2014-406 du 16 avril 2014 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social. (Art. R4321-4, Art. R4323-95, Art. L1251-23, Art. L1251-43)</a></li> <li>• <a href="#">Arrêté du 7 mars 2013 relatif au choix, à l'entretien et à la vérification des équipements de protection individuelle utilisés lors d'opérations comportant un risque d'exposition à l'amiante.</a></li> </ul> <p><i>Related CEACR Comments</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <del><a href="#">Safety Provisions (Building) Convention, 1937 (No. 62) Observation 1998</a></del></li> <li>• <del><a href="#">Safety Provisions (Building) Convention, 1937 (No. 62) Direct Request 2015</a></del></li> </ul>	<p>状態のものを保障する使用者の負担で、無償で提供される。</p>
<p>4.7 Duty to ensure the usage of personal protective equipment</p> <p><b>Summary / Citation:</b> The employer shall ensure the effective use of personal protection by workers.</p> <p>The employer shall determine, after consultation with the joint OSH committee, the conditions under which the personal protective equipment is available and used, particularly those concerning the duration of the use. The gravity of the risk, frequency of exposure, the characteristics of</p>	<p>4.7 個人用保護具の使用を保障する義務</p> <p><b>要約/引用:</b> 使用者は、労働者による個人用保護具の効果的な利用を確保しなければならない。使用者は、個人用保護具が使用可能で、使用される条件、特に使用期間に関する条件について、合同安全衛生委員会と協議した後、決定しなければならない。リスク、ばく露の頻度の重さ、それぞれの労働者のワークステーションの特徴及び使用される個人用保護具の実態は、考慮されなければならない。</p>



<p>the workstation of each worker and the performance of personal protective equipment involved shall be taken into account.</p> <p>A Decree from the Labour and Agriculture ministries shall provide the categories of personal protective equipment for which the employer shall take general periodic checks for the early detection of any defects that may result in dangerous situations or lack of accessibility.</p> <p>The employer shall appropriately inform workers about the use of personal protective equipment.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. R4321-4, Art. R4323-97, Art. R4323-99/100, Art. R4323-104/106 )</a></p>	<p>労働省及び農業省からの布告は、危険な状況やアクセスの欠如に陥るかもしれないいかなる欠陥も早期に発見するために、使用者に一般的な定期的点検をさせるための個人保護具の区分を提供しなければならない。</p> <p>使用者は、個人用保護具の使用について、適切に労働者に通知しなければならない。</p>
<p>4.8 Duty to provide first-aid and welfare facilities</p> <p>Yes.</p> <p>4.8.1 Arrangements for first-aid</p> <p><b>Summary / Citation:</b> Different regulations set up guidelines concerning the provision of first-aid.</p> <p>Employers have multiple obligations prescribed by law:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Workplaces shall be equipped with first aid equipment according to the nature of the risks and it shall be easily accessible.</li> <li>-A staff member shall have or receive the aid training required to provide first aid in case of emergency at:</li> </ul>	<p>4.8 救急措置及び福祉施設を与える義務</p> <p>有り。</p> <p>4.8.1 救急措置の準備</p> <p><b>要約/引用：</b>異なる規則が設定しているさまざまな規制は、応急処置の提供に関するガイドラインを設定している。</p> <p>使用者は、法で定める複数の義務を持っている：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-作業場は、そのリスクの性質に応じて応急処置設備を備えなければならないし、それは簡単に使用可能でなければならない。</li> <li>-要員は、次の作業場所で、緊急事態に際して、救急措置を与えるために求められる救助訓練を受けたか、又は受けなければならない。</li> </ul>

<p>1. Each workplace where hazardous work is performed;</p> <p>2. Each site employing 20 or more workers for more than 15 days in hazardous work.</p> <p>The trained workers shall not replace nurses.</p> <p>-In the absence of permanent nursing, the employer shall take the necessary steps to provide first aid to injured and sick workers in external services from outside the workplace.</p> <p>These measures shall be compiled in a document made available to the labour inspector.</p> <p>Signs shall indicate where is the first aid equipment.</p> <p>The employer shall, when the expected workforce is at least 200 workers in industrial establishments, or 500 workers in other institutions, provide a room for first aid, easily accessible with facilities and first aid equipment.</p> <p>If the health room is to be used as a first-aid room, it shall be subject to the fulfillment of legal conditions. The first aid room shall be marked</p> <p>The building and civil engineering special security plan shall include provisions for evacuation and rescue, including the instructions of first aid to accident victims and sick persons.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. R4214-23, Art. R4224-14/16, Art. R4461-40, Art. R4224-23, Art. R4512-8, Art. R4532-67, Art. R4534-152)</a></p>	<p>1. 危険な作業が行われるそれぞれの作業場</p> <p>2. 危険な作業が15日間以上行われる、20人以上の労働者を雇用している各現場</p> <p>訓練を受けた労働者は、看護師に置き換わってはならない。</p> <p>－継続した看護がない場合には、使用者は、作業場の外部から、負傷した、及び病気の労働者に対する救急措置を与える必要な処置を講じなければならない。</p> <p>これらの処置は、労働監督官が利用できるように文書で編綴されなければならない。</p> <p>救急設備がどこにあるか、標識で示さなければならない。</p> <p>使用者は、予想される労働力が、産業施設で少なくとも200人の労働者、又は他の事業所で500人である場合には、施設及び救急設備を容易に使用できる救急措置のための部屋を提供しなければならない。もしも、保健室が救急措置室として使用される場合は、法的な条件が充足されていなければならない。</p> <p>建設及び土木工事では、特別の安全確保計画は、事故の被災者及び病気の者に対する救急措置の教育を含む、避難及び救助の規定を含まなければならない。</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>4.8.2 Sanitary installations</p> <p><b>Summary / Citation:</b> The sanitary installations in workplaces shall be conceived and made according to the law provisions.</p> <p>Adequate sanitary facilities shall be available to disabled workers. The employer shall provide to workers the means to ensure their personal cleanliness, including changing rooms, toilets, sinks and, if necessary, showers.</p> <p>The law provides standards in relation to changing rooms, sinks, showers and toilets.</p> <p>It is forbidden to host workers in premises used for industrial or workplace use.</p> <p>The law sets up provisions addressing dormitories: the necessary surface, habitable volume, temperature, ventilation and windows. Workers shall be able to access them freely.</p> <p>Every couple shall have a bedroom.</p> <p>Each person or couple shall have exclusive use of bedding and necessary furniture, which shall be kept clean and in good condition.</p> <p>The rooms used as dormitories shall be occupied by persons of the same sex.</p> <p>The number of persons per room is limited to 6.</p> <p>The premises provided for the accommodation shall be kept in a constant</p>	<p>4.8.2 衛生設備</p> <p><b>要約/引用：</b>職場での衛生設備は、法律の規定に従って考案され、作られなければならない。</p> <p>十分な衛生施設が、障害者に利用可能でなければならない。使用者は、労働者に対し、更衣室、トイレ、洗面台そしてもし必要であれば、シャワーを提供しなければならない。</p> <p>法は、更衣室、シンク、シャワー及びトイレに関連する基準を提供している。</p> <p>産業や作業場の使用のための建物を労働者に提供することは禁止されている。</p> <p>法は、寮に対処する規定を設定している：必要な表面、居住容積、温度、換気及び窓。労働者は、これらを自由に利用できなければならない。</p> <p>すべてのカップル（夫婦）は、ベッドルームを持っていないなければならない。各個人又は夫婦は、清潔で良好な状態に保たれなければならない寝具や必要な家具を専用で使用しなければならない。</p> <p>寮として使用される室は、同性の者によって占有されなければならない。</p> <p>部屋あたりの人数は 6 人に制限されている。宿泊のための建物は、清潔で衛</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>state of cleanliness and hygiene.</p> <p>The toilets shall be located near the dormitories.</p> <p><b>Restrictions / obligations:</b> There are exceptions for dormitory premises in agricultural workplaces.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. R4217-1 /2, Art. R4225-7, Art. R4228-1/15, Art. R4534-137, Art. R4228-26/37)</a></p> <p>4.8.3 Drinking water</p> <p><b>Summary / Citation:</b> Employers shall make available to workers drinkable fresh water, at proximity to work stations and in a sanitary state. In certain situations, employers shall also make other drinks available.</p> <p>Employers shall ensure the maintenance and functioning of water equipment, the distribution and good preservation and avoid its contamination.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. R4225-2/4)</a></p> <p>4.8.4 Rest and eating areas</p> <p><b>Summary / Citation:</b> The rest and eating areas in workplaces shall be designed and constructed in accordance with the provisions of the law.</p> <p>Adequate rest and eating areas shall be available to disabled workers.</p>	<p>生上一定の状態に保たれなければならない。トイレは、寮の近くに配置しなければならない。</p> <p><b>制限/義務:</b> 農業の作業場では、寮については一定の例外がある。</p> <p>4.8.3 飲料水</p> <p><b>要約/引用:</b> 使用者は、労働者に作業場場所の近くで、衛生的な状態で、飲むことが可能な新鮮な水を利用可能にしなければならない。特定の状況では、使用者は、また、他の飲み物を利用できるようにしなければならない。</p> <p>使用者は、水設備、配水及び良好な状態の保持を保し、及びその汚染を回避しなければならない。</p> <p>4.8.4 休憩及び飲食地域</p> <p><b>要約/引用:</b> 職場での休憩や食事の区域は、法の規定に従って、設計され、及び構築されなければならない。</p> <p>十分な休養及び飲食の区域は、障害者に利用可能でなければならない。労働</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Workers are not allowed to have their meals in the premises assigned to work.</p> <p>Non alcoholic beverages other than wine, beer, cider and perry are allowed at the work place.</p> <p>The entry of drunk workers at workplace is prohibited.</p> <p>Workplaces with more than 25 workers shall provide eating areas (with chairs, tables, tap water, refrigeration and a facility to warm food).</p> <p>For workplaces with less than 25 workers the employer shall provide a place to eat in good conditions of health and safety.</p> <p>After each meal, the employer shall ensure the cleaning of the eating area.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. R4217-1, Art. R4225-6)</a></p>	<p>者が作業に割り当てられた建物で食事をする事は許されない。</p> <p>ワイン、ビール、サイダーやペリー以外のノンアルコール飲料は、作業場所で許可される。</p> <p>職場で酔った労働者の入場は、禁止されている。</p> <p>25人以上の労働者を有する職場は、飲食の区域（椅子、テーブル、水道水、冷蔵及び食品を温めるための施設付きで）を提供しなければならない。25人未満の労働者を有する職場のために、使用者は、健康及び安全の良好な状態で食事をする場所を提供しなければならない。</p> <p>それぞれの食事の後、使用者は、食事区域の清掃を確実にしなければならない。</p>
<p>5 Employers' duty to organize prevention formally along generally accepted OSH management principles and practices</p> <p>5.1 Elements of an OSH management system</p> <p>Yes.</p> <p>5.1.1 Policy or plan specifying responsibilities and arrangements for health and safety</p> <p><b>Summary/citation:</b> The employer shall take all the necessary measures to ensure safety and protect the physical and mental health of workers.</p> <p>These measures shall include:</p>	<p>5. 一般的に認容されている労働安全衛生マネジメントの原則及び実践に沿った、公式の予防を組織化する使用者の義務</p> <p>5.1 労働安全衛生マネジメントシステムの要素 有り。</p> <p>5.1.1 ポリシー又は健康と安全のための責任と配置を指定する計画</p> <p><b>要約/引用:</b> 使用者は、労働者の身体的及びメンタルヘルスを保障するため、必要なすべての対策を講じなければならない。これらの措置は、次のものが含まなければならない。</p>

<p>-Actions to prevent occupational hazards;</p> <p>-Provision of information and training;</p> <p>-Implementation of specific OSH system and means.</p> <p>The employer shall ensure the adaptation of these measures to the workplace and take into account the changes of circumstances to achieve improvements in the prevailing situation.</p> <p>Nine OSH principles underpinning the application of the above measures are set out in the legislation:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Avoid risks;</li> <li>2. Assess the risks that shall not be avoided;</li> <li>3. Combat risks at source;</li> <li>4. Adapt the work to the persons, especially in the design of workstations and the choice of work equipment; methods of work and production, particularly in order to limit the repetitive work, clocked work and reduce the impact of these on health.</li> <li>5. Take into account the state of technical development;</li> <li>6. Replace the dangerous by not dangerous or less dangerous;</li> <li>7. Create a prevention plan by integrating coherently technology, organization of work, working conditions, social relationships, environmental factors, including risk of bullying and sexual harassment.</li> <li>8. Take collective protection measures giving them priority over individual</li> </ol>	<p>—労働に伴う危険有害要因を防止する行動</p> <p>—情報及び訓練の提供</p> <p>—特定の労働安全衛生システム及び対策の実施</p> <p>使用者は、これらの対策の職場への適用を確実にし、及び主要な状況における変化を考慮しなければならない。</p> <p>上記の対策を適用する重要な9つの原則は、法令で規定されている。：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. リスクを避ける、</li> <li>2. 回避できないリスクを評価する、</li> <li>3. リスクに発生源で立ち向かう、</li> <li>4. 特にワークステーションの設計や作業設備の選択において、作業を人に適合させ、特に反復作業及び時間的に急がされる作業を制限し、健康に対するこれらの影響を低減するために、作業及び生産の方法に適合させる、</li> <li>5. 技術開発の発展の状態を考慮に入れる、</li> <li>6. 危険のあるものを危険のない、又は少ないものに代替する、</li> <li>7. 首尾一貫して、技術、作業の組織化、作業条件、いじめ及びセクシュアルハラスメントのリスクを含む社会的関係、環境因子を統合させることによって、防止計画を創造する、</li> <li>8. 個別的な対策よりも集合的な対策を優先する、</li> </ol>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>measures.</p> <p>9. Give appropriate instructions to workers.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4121-1, Art. L4121-2)</a></p> <p>5.1.2 Appointment of a person for health and safety</p> <p><b>Summary/citation:</b> Every employer shall organize at the workplace:</p> <p>-A Health Service</p> <p>-A Social Service</p> <p>The Health Service shall be organized:</p> <p>1 .As an autonomous service, provided by a business group of many companies which are an economic and social unit or of a workplace;</p> <p>2 .As a Health Service Intercompany.</p> <p>If the company has the choice between the two options, this choice is made by the employer.</p> <p>The OSH Committee has access to expert advice. The experts fees are paid by the employer.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L 4621-1, Art. L4631-1, Art. L4622-6, Art. D4622-1, Art. D4622-2, Art. L4616-12/13)</a></p> <p>5.1.3 Written risk assessment</p>	<p>9. 労働者に適切な教育を与える、</p> <p>5.1.2 健康及び安全のための要員の任命</p> <p><b>要約/引用：</b>使用者は、職場で、次のサービスを組織化しなければならない。</p> <p>—保健サービス</p> <p>—社会的（社会保障）サービス</p> <p>保健サービスは、次のように組織化されなければならない。</p> <p>1. 経済的及び社会的単位又は作業場のものとして多くの企業の事業のグループとして提供される自律的なものとして、</p> <p>2. 企業間の保健サービスとして、</p> <p>もしも企業が、これらの選択肢の選択をするならば、その選択は、使用者によってなされる。</p> <p>労働安全衛生委員会は、専門家の助言を受けるものとする。この専門家への費用は、使用者によって支払われる。</p> <p>5.1.3 書面にされたリスクアセスメント</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>Summary/citation:</b> Employers shall, taking into account the nature of the activities of the establishment, evaluate the risks to safety and health of workers, including the choice of manufacturing processes, work equipment, substance and chemical preparations, in the conditioning or reconditioning of workplaces or facilities and in the definition of workstations, also psychosocial risks at work.</p> <p>(Art. L4121-3 of the Labour Code)</p> <p>The employer shall implement and write in a “single document” the results of the risks assessment for health and safety at work.</p> <p>(Art. R4121-1 of the Labour Code)</p> <p>The updating of the single document is conducted at least every year, when a major development decision alters health and safety conditions or working conditions in the company, and when additional information is received concerning the assessment of a risk in a work unit.</p> <p>(Art. R 4121-2 of the Labour Code)</p> <p><b>Remarks / comments:</b> According to the Court of Cassation and the “Sneema Case”, the employer’s strict obligation to ensure safety prohibited him from implementing measures with the purpose or effect of jeopardising workers’ health. The courts are thus authorised to suspend any work organization that is hazardous to workers’ physical and mental health (Cass. Soc. 5 March 2008).</p>	<p><b>要約/引用：</b>使用者は、その事業所の活動の性質を考慮に入れて、職場や施設の調整又は再調整及び作業ステーションさらに作業における心理的リスクの決定において、作業場又は施設の状態の整備又は再整備における、製造プロセス、作業設備、物質及び化学的合成品の選択を含めて、労働者の安全及び健康に対するリスクを評価しなければならない。</p> <p>使用者は、職場におけるリスクアセスメントを実施し、その結果を単一の書類の中で書面にしなければならない。</p> <p>この単一の書類の更新は、主要な開発の意思決定が企業における健康及び安全の条件又は労働条件を変更する場合、そしてある作業単位においてリスクの評価に関することが受け取られた場合は、少なくとも毎年、実施される。</p> <p><b>要約/引用：</b>破毀院及び Sneema 社のケースによれば、安全を確保する使用者の厳格な義務は、労働者の健康を脅かす目的又は影響のある手段を実施することを禁止した。破毀院は、このように、労働者の身体的及びメンタルヘルスに有害ないかなる作業組織も中止することを確立した。(Cass. Soc. 5 March 2008).</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4121-3, R4121-1, R 4121-2)</a></p>	
<p>5.1.4 Safe operating work systems and procedures</p> <p><b>Summary/citation:</b> The employer shall take all the necessary measures to ensure safety and protect the physical and mental health of workers. These measures shall include:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Actions to prevent occupational hazards;</li> <li>-Provision of information and training;</li> <li>-Implementation of specific OSH system and means.</li> </ul> <p>The employer shall ensure the adaptation of these measures to the workplace and take into account the changes of circumstances to achieve improvements in the prevailing situation.</p> <p>Workers exposed to specific occupational risk factors arising from physical work constraints, a risky workplace or particular rhythms of work which may impact on longterm health, and others, shall be recorded in a file by the employer.</p> <p>According to modalities determined by a decree, the file will record the hazards to which the worker is exposed, the period of exposure and the preventive measures implemented by the employer to remove or reduce these factors during this specific period.</p> <p>The individual file shall be established in line with the risk assessment.</p>	<p>5.1.4 作業システム及び手順の操作</p> <p><b>要約/引用:</b> 使用者は、労働者の身体的及びメンタルヘルスを保障するため、必要なすべての対策を講じなければならない。これらの措置は、次のものが含まれなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>—労働に伴う危険有害要因を防止する行動</li> <li>—情報及び訓練の提供</li> <li>—特定の労働安全衛生システム及び対策の実施</li> </ul> <p>使用者は、これらの対策の職場への適用を確実にし、及び主要な状況における変化を考慮しなければならない。</p> <p>物理的な作業上の制約、長期の健康に影響を与える可能性があるリスクの高い職場や作業の特定のリズム、その他に起因する特定の職業の危険因子にさらされた労働者は、使用者によって記録されなければならない。</p> <p>布告によって決定された様式にしたがって、その記録は、労働者がさらされた危険有害因子、ばく露の期間及びこの特定の期間を通じてこれらの因子を取り除くか、又は減少させるために、使用者によって実施された予防対策を記録しなければならない。</p> <p>個別の記録は、リスクアセスメントの枠組みの中で確立されなければならない</p>

<p>This file shall be sent to occupational health service which will forward it to the labour doctor. It complements the medical record of each worker. A copy of this file shall be given to the worker at his/her departure from the workplace in case of work leave or absence exceeding a period fixed by decree or when an occupational disease has been declared. The information contained in this document is confidential and shall not be communicated to any other employer to whom the worker might be seeking employment. In case of death of the worker, his/her family shall get a copy of the file.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4121-3-1, Art. L4121-1, )</a></p> <p>5.1.5 Training and information on risks</p> <p><b>Summary/citation:</b> The employer shall organize and provide information to workers about the risks to health and safety and on the measures taken to address them.</p> <p>The employer shall organize and provide information to workers about the risks posed by products or processes used or implemented at the workplace to public health or to the environment and the measures taken to address them.</p> <p>The employer shall organize practical and appropriate safety and health training to the benefit of:</p>	<p>い。この記録は、それを労働医に転送する労働衛生サービスに送付されなければならない。その記録のコピーは、作業場を離れる際又は布告で固定された期間を超える休業又は職業性疾病であることが確定した場合に、離職の際に労働者に与えられなければならない。この書類に含まれる情報は、秘密であり、その労働者が雇用を探しているいかなる他の使用者に通知されてはならない。その労働者が死亡した際には、その家族がその書類のコピーを得なければならない。</p> <p>5.1.5 リスクに関する訓練及び情報提供</p> <p><b>要約/引用：</b>使用者は、健康及び安全に対するリスク及びこれらに取り組む対策に関して、組織化し、及び労働者に情報を与えなければならない。</p> <p>使用者は、作業場で使用され、又は実施される製品又はプロセスが、公衆の健康又は環境に負荷するリスク及びこれらに取り組む対策に関して組織化し、及び労働者に情報を与えなければならない。</p> <p>使用者は、次の者のために、実際的で、適切な安全及び健康のための訓練を組織化しなければならない。</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>1. Workers hired;</p> <p>2. Workers who change task or technical work;</p> <p>3. Temporary employees, (with exceptions);</p> <p>4. At the request of the occupational doctor.</p> <p>These trainings shall be repeated periodically.</p> <p>The extent of the information and training required to the employer varies depending on the size of the workplace, the nature of the business, the nature of the risk identified and the type of work.</p> <p>The training on safety is at the expense of the employer.</p> <p>According to the risk identified, specific safety training at workplace is given with the assistance, if necessary, of professional OSH bodies and the regional health insurance prevention services.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4141-1 /L4142-4)</a></p> <p>5.1.6 Review or assessment of the results of preventive measures</p> <p><b>Summary/citation:</b> The employer shall take all the necessary measures to ensure safety and protect the physical and mental health of workers.</p> <p>These measures shall include:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Actions to prevent occupational hazards;</li> <li>-Provision of information and training;</li> <li>-Implementation of specific OSH system and means.</li> </ul>	<p>1. 雇われた労働者</p> <p>2. 仕事又は技術的な作業を変えた労働者</p> <p>3. 臨時の被雇用者（例外がある。）</p> <p>4. 産業医から要求があった際</p> <p>これらの訓練は、定期的に繰り返されなければならない。</p> <p>使用者に求められる情報の提供及び訓練の程度は、作業場の規模、仕事の性質、特定されたリスクの性質及び作業の態様に応じて変化する。</p> <p>安全に関する訓練の費用は、使用者の負担である。</p> <p>特定されたリスクにしたがって、職場での特別の安全訓練は、もし必要ならば、専門的な労働安全衛生団体及び地域の健康保険の予防サービスの支援が得られる。</p> <p>5.1.6 予防対策の結果の再評価及びアセスメント</p> <p><b>要約/引用:</b> 使用者は、労働者の身体的及びメンタル的な健康を保障するため、必要なすべての対策を講じなければならない。これらの措置は、次のものが含まれなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>—労働に伴う危険有害要因を防止する行動</li> <li>—情報及び訓練の提供</li> <li>—特定の労働安全衛生システム及び対策の実施</li> </ul>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>The employer shall ensure the adaptation of these measures to the workplace and take into account the changes of circumstances to achieve improvements in the prevailing situation.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4121-1, Art. L4121-2)</a></p> <p>5.1.7 Consultation with workers in health and safety</p> <p><b>Summary/citation:</b> The OSH Committee or the OSH delegate shall be consulted on training programs and they shall ensure an effective implementation.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4143-1)</a></p> <p>5.2 Obligation to implement a specific OSH management system or standard</p> <p>No.</p>	<p>使用者は、これらの対策の職場への適用を確実にし、及び主要な状況における変化を考慮しなければならない。</p> <p>5.1.7 健康及び安全における労働者との協議</p> <p><b>要約/引用:</b> 労働安全衛生委員会又は労働安全衛生代表者は、訓練プログラムに関して相談されなければならない、そして彼等は、効果的な実施を保障しなければならない。</p> <p>5.2 特定の労働安全衛生マネジメントシステム又は基準を実施する義務</p> <p>無い。</p>
<p><b>6 Employers' duty to ensure availability of expertise and competence in health and safety</b></p> <p>6.1 OSH competence</p> <p>6.1.1 Requirement to access expert advice and/or support in health and safety</p>	<p><b>6. 健康及び安全において、高度の専門的能力及び才能を利用できることを保障する使用者の義務</b></p> <p><b>6.1 労働安全衛生の能力</b></p> <p>6.1.1 健康及び安全において専門家の助言及び/又は支援を受けることができる要求</p>

<p>Summary / Citation</p> <p>The OSH committee has access to expert advice. The experts fees are paid by the employer.</p>	<p>要約/引用：労働安全衛生委員会は、専門家の助言を受ける。この専門家の費用は、使用者によって負担される。</p>
<p><b>6.2 Appointment of an OSH practitioner</b></p> <hr/> <p><b>Summary/citation:</b> Every employer shall organize at the workplace:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-A Health Service</li> <li>-A Social Service</li> </ul> <p>The Health Service shall be organized:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 .As an autonomous service, provided by a business group of many companies which are an economic and social unit or of a workplace;</li> <li>2 . As a Health Service Intercompany.</li> </ol> <p>If the company has the choice between the two options, this choice is made by the employer.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Arrêté n° 2012-4077/GNC du 13 décembre 2012 relatif aux conditions d'habilitation des coordonnateurs santé et sécurité au travail sur les chantiers de bâtiment.</a></li> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L 4621-1, Art. L4631-1, Art. L4622-6, Art.</a></li> </ul>	<p><b>6.2 労働安全衛生実務者の任命</b></p> <p>要約/引用：使用者は、職場で、次のサービスを組織化しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>—保健サービス</li> <li>—社会的（社会保障）サービス</li> </ul> <p>保健サービスは、次のように組織化されなければならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 経済的及び社会的単位又は作業場のものとして多くの企業の事業のグループとして提供される自律的なものとして、</li> <li>2. 企業間の保健サービスとして、</li> </ol> <p>もしも企業が、これらの選択肢の選択をするならば、その選択は、使用者によってなされる。</p>

**6.2.1 Workforce size threshold for the appointment of OSH practitioners**

*Summary/citation:* Concerning the organisation of the Health Services in an undertaking, when the number of workers reaches or exceeds 500, there shall be an autonomous Health Service at the workplace.

**6.2.1 労働安全衛生実務者の任命についての労働力の閾値**

**要約/引用:** 事業所における保健サービスの組織化に関しては、労働者の数が500に達し、又はそれを超える場合は、職場に自律的な保健サービスがなければならぬ。

**7 Workers' rights and duties**

**7.1 Duty to take reasonable steps to protect their own safety and health**

*Summary / Citation:* Workers shall follow the instructions of the employer and internal regulations.

Workers shall take all the necessary steps to protect their own safety and health and that of others who may be affected by their acts or neglects at work, and they shall be trained taking into account all the possibilities.

• [Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail \(partie législative\). \(Art. L4122-1\)](#)

**7.2 Duty to take reasonable steps to protect the safety and health of others**

*Summary / Citation:* Workers shall follow the instructions of the employer and internal regulations.

Workers shall take all the necessary steps to protect their own safety and

**7. 労働者の権利及び義務**

**7.1 労働者が彼ら自身の安全及び健康を保護するために、合理的な取り組みをする義務**

労働者は、彼等自身の安全及び健康並びに労働者の行動によって影響されるか、又は職場で無視されるであろう他の者の健康及び安全を保護するためのすべての取組みを行わなければならない。彼等は、すべての可能性を考慮して訓練されなければならない。

**7.2 他の者の安全及び健康を保護する合理的な取組みを行う義務**

**要約/引用:** 労働者は、使用者の指示及び内部の規則に従わなければならない。労働者は、彼等自身の安全及び健康並びに労働者の行動によって影響されるか、又は職場で無視されるであろう他の者の健康及び安全を保護するための

<p>health and that of others who may be affected by their acts or neglects at work, and they shall be trained taking into account all the possibilities.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4122-1)</a></p> <p>7.3 Supervisors' duty to take reasonable steps to protect the safety and health of others</p> <p>7.4 Senior officers' duty to take reasonable steps to protect the safety and health of others</p> <p>7.5 Self-employed persons' duty to take reasonable steps to protect their own and other people's health and safety</p> <p>7.6 Duty to comply with OSH-related requirements</p>	<p>すべての取組みを行わなければならない、彼等は、すべての可能性を考慮して訓練されなければならない。</p> <p>(左欄の 7.3~7.5 までは、具体的な規定はない。)</p> <p>7.3 他人の安全及び健康を保護するために合理的な取組みをする管理者の義務</p> <p>7.4 他人の安全及び健康を保護するために合理的な取組みをする上級管理者の義務</p> <p>7.5 他人の安全及び健康を保護するために合理的な取組みをする自営業者の義務</p> <p>7.6 労働安全衛生に関連する要求事項を遵守する義務</p>
<p><b>Summary / Citation:</b> Workers shall follow the instructions of the employer and internal regulations.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4122-1)</a></p> <p>7.7 Right to enquire about risks and preventive measures</p> <p><b>Summary / Citation:</b> Workers' delegates shall conduct regular inspections and investigations about occupational accidents and diseases. Workers' delegates are entitled to make comments during the visit of the labour</p>	<p><b>要約/引用:</b> 労働者は、使用者の指示及び内部の規則に従わなければならない。</p> <p>7.7 リスク及び予防対策について質問する権利</p> <p><b>要約/引用:</b> 労働者の代表者は、労働災害及び職業病について定期的に監督及び調査を実施しなければならない。労働者の代表者は、労働監督官の訪問の際に、コメントをする権利が与えられている。</p>

<p>inspector.</p> <p>The joint OSH committee is of mandatory consultation on OSH issues and therefore there are several articles that stipulate the need to have access to OSH information.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4612-4/5, Art. L4612-7)</a></p> <p>7.8 Right to remove themselves from a dangerous situation</p> <p><b>Summary / Citation:</b> Workers have the duty to immediately inform the employer of any situation that they believe presents an imminent or serious danger to the life or health of workers. They shall also inform of all shortcomings they have noticed in the protection systems.</p> <p>Workers have the right to remove themselves from such situation without any sanction. This right is exercised in a manner that shall not create a new situation of serious and imminent danger for others.</p> <p>In the situation that an imminent danger is perceived, and the employer and the OSH Committee do not agree on the level of the seriousness of the situation and on the decisions taken thereof, a Labour Inspector should be contacted who shall take a decision.</p> <p>The employee shall immediately report to the employer any work situation which the employee has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life or health. The employee shall report</p>	<p>合同労働安全衛生委員会は、権限として労働安全衛生問題に関して協議を受ける権利があり、それゆえ、労働安全衛生情報を入手する必要があるいくつかの規定がある。</p> <p>7.8 危険な状況から退避する権利</p> <p><b>要約/引用：</b>労働者は、使用者に対して、彼等が、その生命又は健康に対して差し迫った、又は深刻な危険が存在すると信じる状況を直ちに使用者に知らせる義務がある。彼等は、さらに、保護システムの中で彼等が認知したすべての欠陥について、使用者に知らせなければならない。</p> <p>労働者は、いかなる制裁もなしに、そのような状況から彼等自身が避難する権利を有する。この権利は、他の者について、新たな深刻で、差し迫った危険を生じさせない方法で実行される。</p> <p>差し迫った危険が気付かれ、そして使用者及び労働安全衛生委員会がその状況の深刻さの程度及び取られるべき意思決定に関して合意しない状況においては、労働監督官が、誰が意思決定をすべきかについて接触されなければならない。</p> <p>被雇用者は、使用者に対し、被雇用者が合理的に、生命又は健康に差し迫ったそして深刻な危険があると信ずる正当な事実がある作業の状況を、直ちに使用者に報告しなければならない。被雇用者は、保護システムで発見された</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p>also the defects found in the protection systems. He may withdraw from such a situation (art. L. 4131-1 of the Labour Code).</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative)</a>. (Art. L4131-1 /L4132-5, L4131-1)</p>	<p>欠陥をも報告しなければならない。</p>
<p>8 Consultation, collaboration and co-operation with workers and their representatives</p> <p>8.1 National OSH committee, commission, council or similar body</p> <p><b>Summary / Citation:</b> The Guidance Council on Working Conditions (Conseil d'orientation sur les conditions de travail), under the Ministry of Labour, participates in the development of the national policy on the protection and promotion of safety and health, as well as in the improvement of working conditions. (Labour Code, Art. R. 4641-1)</p> <p>The Law No. 2015-994 of 17 August 2015 on Social Dialogue and Employment creates “Advisory Regional Committees on Working Conditions”: they participates in the development and monitoring of regional public policies on health, safety and working conditions as well as the coordination of stakeholders involved in this matter at regional level. (Labour Code, Art. L. 4641-4)</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative)</a>. (Arts. R4641-1, L. 4641-4)</p> <p>8.2 Employers’ duty to consult workers on risks</p>	<p>8. 労働者及びその代表者との相談、共同及び協力</p> <p>8.1 国家労働安全委員会、委員会、評議会又は同様な組織</p> <p><b>要約/引用:</b> 労働省の下での労働条件指導評議会(Conseil d'orientation sur les conditions de travail)は、安全及び健康の保護及び推進に関して、並びに労働条件の向上において、国家政策の発展に関与する。</p> <p>社会的対話及び雇用に関する 2015 年 8 月 17 日の法律第 2015-004 は、「労働条件に関する助言地域委員会」を創設しており、彼等は、健康、安全及び労働条件並びに地域でのこの問題に関わっている利害関係者の協力に関する地域の公共政策の発展及び監視に参画する。</p> <p>8.2 リスクに関して労働者と相談する使用者の義務</p>

<p><b>Summary / Citation:</b> Regulations stipulate that when a joint OSH Committee is not constituted permanently or temporarily in a workplace with more than 50 workers, a worker's delegate has a role of an OSH representative with the same mission and obligations as the OSH committee's members.</p> <p><b>Remarks / comments:</b> The obligations to negotiate between social partners in the company is organised around 3 consultations on:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• the pay, working time and the distribution of added value. The negotiation is annual.</li> <li>• the quality of work life. The negotiation is annual</li> <li>• the jobs and careers management. The negotiation takes place every three years.</li> </ul> <p>(The Law No. 2015-994 of 17 August 2015 on Social Dialogue and Employment)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4611-2/3, Art. L2313-13/16)</a></li> </ul> <p>8.3 Workers' right to select their representatives for health and safety matters</p> <p><b>Summary / Citation:</b> Regulations stipulate that when a joint OSH Committee is not constituted permanently or temporarily in a workplace with more than 50 workers, a worker's delegate has a role of an OSH</p>	<p><b>要約/引用:</b> 規則は、50人以上の労働者を有する作業場で、合同安全衛生委員会が継続して、又は臨時に組織されない場合は、労働者の代表が、労働安全衛生委員会の構成員としての使命及び義務を持つ労働安全衛生代表者としての役割を有する。</p> <p><b>注意/コメント:</b> 会社内で、社会的パートナーと交渉するこの義務は、3つの協議に関して次のように組織される。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• (給与の) 支払い、労働時間及び付加価値の分配。交渉は毎年</li> <li>• 労働生活の質。交渉は毎年</li> <li>• 仕事とキャリアーの管理。交渉は3年毎</li> </ul> <p>8.3 健康及び安全の課題のために労働者の代表を選ぶ権利</p> <p><b>要約/引用:</b> 規則は、50人以上の労働者を有する作業場で、合同安全衛生委員会が継続して、又は臨時に組織されない場合は、労働者の代表が、労働安全衛生委員会の構成員としての使命及び義務を持つ労働安全衛生代表者として</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>representative with the same mission and obligations as the OSH committee's members.</p> <p>The Law No. 2015-994 of 17 August 2015 on Social Dialogue and Employment introduces an universal right to representation for employees of small enterprises – less than 11 employees – through a joint regional committee.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi 20150818</a></li> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4611-2/3, Art. L2313-13/16)</a></li> </ul> <p>8.3.1 Workforce size conditions for workers' representation in health and safety</p> <p><b>Summary / Citation:</b> In companies with less than fifty employees, employees' representatives are invested with the tasks assigned to members of the joint OSH committee. They are subject to the same obligations.</p> <p>The Labour inspector shall require the creation of a joint OSH committee in undertakings with less than fifty employees if deemed necessary, particularly given the nature of the work and the office equipment. This decision could be appealed to the Regional Director of Labour, Employment and Vocational Training.</p>	<p>の役割を有する。</p> <p>社会的対話及び雇用に関する 2015 年 8 月 17 日の法律第 2015-004 は、小企業（労働者数 11 人未満）の被雇用者のための、合同地域委員会を通じて、代表への権利を導入している。</p> <p>8.3.1 健康及び安全における労働者の代表についての労働力の規模の条件</p> <p><b>要約/引用:</b> 50 人未満の被雇用者を有する会社では、被雇用者の代表者は、合同労働安全衛生委員会の構成員に予定されている仕事を与えられる。彼等は、同様な義務に服従する。</p> <p>労働監督官は、もし必要であると思ったら、特に与えられた作業の性質及び事務所の設備について、その事業所に合同労働安全衛生委員会の創設を要求しなければならない。この決定は、労働、雇用及び職業訓練の地域の局長に上訴することができる。</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4611-3, Art. L2312-1)</a></p> <p>8.3.2 Conditions of eligibility to represent workers in health and safety</p> <p><b>Summary / Citation:</b> Are eligible as workers' representatives (in general) those workers over 18 years old, having worked at least 1 year at a workplace with the exception of the members of the employer's family.</p> <p>Employees working part-time in several workplaces simultaneously are eligible only at one of them.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L2314-16)</a></p>	<p>8.3.2 健康及び安全において労働者を代表する適格性の条件</p> <p><b>要約/引用:</b> 労働者代表としては（一般的に）、18歳より上で、使用者の家族を除いてその作業場で少なくとも1年働いていること。</p> <p>同時に数ヶ所の作業場所でパートタイマーとして働いている被雇用者は、そのうちの一人のみが適格である。</p>
<p>8.4 OSH representatives' functions, rights and powers</p> <p>Yes.</p> <p>8.4.1 Right to inspect the workplace</p> <p><b>Summary / Citation:</b> The OSH committee shall, at regular intervals, conduct inspections.</p> <p>The frequency of these inspections shall be, at least, the same as the regular meetings of the committee.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4612-4)</a></p> <p>8.4.2 Right to access OSH information</p> <p><b>Summary / Citation:</b> The joint OSH committee is of mandatory</p>	<p>8.4 代表の機能、権利及び権限</p> <p>有り。</p> <p>8.4.1 作業場を監督する権利</p> <p><b>要約/引用:</b> 労働安全衛生委員会は、定期的な間隔で、監督を実施しなければならない。</p> <p>これらの監督の頻度は、少なくとも、この委員会の会合と同じでなければならない、</p> <p>8.4.2 労働安全衛生情報を得る権利</p> <p><b>要約/引用:</b> 合同安全衛生委員会は、法令上の規定として労働安全衛生問題の</p>

<p>consultation on OSH issues and therefore there are several articles that stipulate the need to have access to OSH information.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4612 2/16)</a></p> <p>8.4.3 Right to be present at interviews</p> <p>No data available.</p> <p>8.4.4 Right to receive professional assistance from OSH experts</p> <p><b>Summary / Citation:</b> OSH representatives' shall request advice to any qualified person at the workplace.</p> <p>The joint OSH committee has access to expert advice. The experts fees are paid by the employer.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4612-8-1,Art. L4616-12/13)</a></p> <p>8.4.5 Right to accompany inspectors</p> <p><b>Summary / Citation:</b> OSH representatives' are entitled to be informed of the labour inspectors visits and to present their observations.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4612- 12)</a></p> <p>8.4.6 Right to use facilities</p> <p><b>Summary / Citation:</b> Employers shall allow workers' representatives with specific OSH responsibilities with adequate time off work, without loss of</p>	<p>相談を受ける権利があり、それゆえ労働安全衛生に関する情報を得る必要性を規定したいくつかの条文がある。</p> <p>8.4.3 面談に立ち会う権利</p> <p>該当する規定はない。</p> <p>8.4.4 労働安全衛生の専門家から専門的な援助を受ける権利</p> <p><b>要約/引用:</b> 労働安全衛生代表は、職場におけるいかなる役職に対しても助言を求めなければならない。</p> <p>合同労働安全衛生委員会は、専門家の助言を得るものとする。この専門家の費用は、使用者によって支払われる。</p> <p>8.4.5 監督官に同行する権利</p> <p><b>要約/引用:</b> 労働安全衛生代表は、労働監督官の訪問について知らされ、彼等の観察を提示する権利がある。</p> <p>8.4.6 施設を使用する権利</p> <p><b>要約/引用:</b> 使用者は、労働安全衛生に特別の責任がある労働者の代表に、賃金を失うことなく、勤務外の十分な時間を許容し、そのような代表が、この</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>pay, and provide them with the necessary means to enable such representatives to exercise their rights and functions deriving from this Directive.</p> <p>8.4.7 Right to have time off work with pay to perform duties</p> <p><b>Summary / Citation:</b> Employers shall allow workers' representatives with specific OSH responsibilities with adequate time off work, without loss of pay, and provide them with the necessary means to enable such representatives to exercise their rights and functions deriving from this Directive.</p> <p>According to the Labour Code, the employer shall give the OSH committee the time required for the performance of their duties.</p> <p>This time shall be at least of:</p> <p>2 hours per month in establishments employing up to 99 employees;</p> <p>5 hours per month in establishments employing from 100 to 299 employees;</p> <p>10 hours per month in establishments employing from 300 to 499 employees;</p> <p>15 hours per month in establishments employing from 500 to 1.499 employees;</p> <p>20 hours per month in establishments employing at least 1.500 employees.</p> <p>This time just shall be exceeded in exceptional circumstances.</p>	<p>指令からもたらされる彼等の権利及び機能の遂行を可能にするための必要な手段を与えなければならない。</p> <p>8. 4. 7 義務を遂行するために勤務外の時間を持つ権利</p> <p><b>要約/引用：</b>使用者は、労働安全衛生に特別の責任がある労働者の代表に、賃金を失うことなく、勤務外の十分な時間を許容し、そのような代表が、この指令からもたらされる彼等の権利及び機能の遂行を可能にするための必要な手段を与えなければならない。</p> <p>労働法典によれば、使用者は、労働安全衛生委員会に彼等の義務を遂行するために求められる時間を与えなければならない。</p> <p>この時間は、少なくとも（次に規定される時間である。）：</p> <p>99 人までの被雇用者を使用する事業所では、少なくとも毎月 2 時間；</p> <p>100 人から 299 人までの被雇用者を使用する事業所では、少なくとも毎月 5 時間；</p> <p>300 人から 499 人までの被雇用者を使用する事業所では、少なくとも毎月 10 時間；</p> <p>500 人から 1499 人までの被雇用者を使用する事業所では、少なくとも毎月 15 時間；</p> <p>少なくとも 1500 人の被雇用者を使用する事業所では、少なくとも毎月 20 時間；</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Workers' representatives shall distribute the hours they have and inform the employer.</p> <p>The time spent is considered as working time and paid by the employer.</p> <p>It is also paid time, that of:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Meetings;</li> <li>2 Investigations after an occupational accident;</li> <li>3 Research of preventive measures.</li> </ol> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative).</a></p>	<p>この時間は、例外的な状況の下ではこれら以上の時間でなければならない。</p> <p>労働者代表は、これらの時間を分散させなければならない、そしてその旨使用者に通知しなければならない。</p> <p>この時間は、労働時間と考えられ、使用者によって（給与が）支払われる。</p> <p>次のものも、（給与が）支払われる時間である。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 会合</li> <li>2. 労働災害後の調査</li> <li>3. 防止対策の調査</li> </ol>
<p>8.4.9 Right to resolve OSH issues in consultation with employers</p> <p><b>Summary / Citation:</b> The joint OSH committee is of mandatory consultation on OSH issues and therefore there are several articles that stipulate the need to have access to OSH information.</p> <p>The employees' delegate who finds, in particular via an employee, that there is an infringement of the rights of people working for the company,</p>	<p>8.4.9 使用者と協議して労働安全衛生問題を解決する権利</p> <p><b>要約/引用:</b> 合同安全衛生委員会は、義務として労働安全衛生問題に関して相談するので、いくつかの規定が、労働安全衛生の情報を得る必要性を定めている。</p> <p>特に被雇用者を通じて、会社のために働いている人々の権利の侵害、労働者の身体的及びメンタルヘルスの被害があることを発見した被雇用者の代表</p>

damages to physical and mental health of workers, shall bring the matter to the employer's attention or his or her representative. The latter must investigate immediately, and take any corrective steps which may be necessary. If the employer fails to take action by investigating and does not look for appropriate solutions, the staff representative may take the matter to the labour tribunal.

(Art. 2313-2 of the Labour Code)

• [Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail \(partie législative\)](#). (Art. L4612 2/16, Art. 2313-2)

#### 8.4.10 Right to direct that dangerous work cease

**Summary / Citation:** OSH representatives do not have the right to direct that dangerous work cease. Nevertheless all workers have the duty to immediately inform the employer of any situation that they believe present an imminent or serious danger to the life or health and of all shortcomings noticed in the protection systems.

Workers have the right to remove themselves from such situation without any sanction. This right is exercised in a manner that it shall not create a new situation of serious and imminent danger for others.

In the situation that an imminent danger is perceived, when the employer and the OSH Committee do not agree on the level of danger and a decision

は、その問題に使用者又は彼等の代表の注目を喚起しなければならない。後者は、直ちに調査をし、必要であるであろう是正に取り組まなければならない。もし使用者が調査によって行動を取ることに失敗し、及び適切な解決策を探さないならば、代表の要員は、その問題を労働裁判所に持っていくことができる。

#### 8.4.10 危険な作業を中止することを指示する権利

**要約/引用:** 労働安全衛生代表は、危険な作業を中止することを指示する権利は持たない。しかしながら、すべての労働者は、彼等が生命又は健康に対する差し迫った、又は重大な危険があると信ずる状況及びすべての認められた防護システムの欠陥について、直ちに使用者に通知する義務がある。

労働者は、いかなる制裁もなしに、そのような状況から彼等自身を退去させる権利を持つ。この権利は、そうすることで、他の者に対して新たな重大で、差し迫った状況を作り出さないように実行される。

差し迫った危険が認められた状況で、使用者及び労働安全衛生委員会がその危険の程度に合意しない場合は、労働監督官が接触され、及び意思決定がさ



<p>has to be taken, a Labour Inspector should be contacted and shall take a decision.</p> <p>The representative of the employees in the health and safety committee who finds that there is a cause of serious and imminent danger, in particular through a worker, shall report immediately to the employer.</p> <p>(art. L4131-2 of the Labour Code)</p> <p>The employer immediately shall undertake an investigation with the delegate from the health and safety committee who has reported the danger and take the necessary measures to remedy the danger.</p> <p>(art. L4132-2 of the Labour Code)</p> <p>Failing agreement between the employer and the majority of the health and safety committee members on the measures to be taken, the Labour inspector is seized immediately by the employer.</p> <p>(art. L4132-4 of the Labour Code)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Décret n° 2014-324 du 11 mars 2014 relatif à l'exercice du droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement dans l'entreprise.</a></li> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4131-1 /L4132-5)</a></li> </ul>	<p>れなければならない。</p> <p>特に労働者を通じて、重大で差し迫った危険の原因があることを発見した健康及び安全委員会の被雇用者の代表は、直ちに使用者に報告しなければならない。</p> <p>使用者は、その危険を報告した健康及び安全委員会の代表とともに直ちに調査を行い、その危険を緩和する必要な対策を講じなければならない。</p> <p>取られるべき対策に関して使用者及び健康安全委員会のメンバーの多数が合意に達しなかったならば、労働監督官が直ちに使用者によって判断が求められなければならない。</p>
<p>8.6 Joint OSH Committee</p> <p><b>Summary / Citation:</b> A joint OSH committee shall be established in every undertaking with at least 50 workers during twelve months, be it</p>	<p>8.6 合同労働安全衛生委員会</p> <p><b>要約/引用:</b> 合同労働安全衛生委員会は、過去3年間を通じて、連続的であろうとなかろうと、12か月間に少なくとも50人の労働者を有するいずれの事業</p>

<p>consecutive or not, during the previous three years. In other cases, labour inspectors shall request to create them, according to the circumstances of the enterprise or undertaking.</p> <p>The Law No. 2015-994 of 17 August 2015 on Social Dialogue and Employment allows the 50-300 employee companies to bring together Personnel Representatives, Works Council and Health and Safety Committee within a single personnel delegation. Companies with more than 300 employees which wants to group these instances shall conclude a majority agreement.</p> <p><b>Remarks / comments:</b> The obligations to negotiate between social partners in the company is organised around 3 consultations on:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• the pay, working time and the distribution of added value. The negotiation is annual.</li> <li>• the quality of work life. The negotiation is annual</li> <li>• the jobs and careers management. The negotiation takes place every three years.</li> </ul> <p>(The Law No. 2015-994 of 17 August 2015 on Social Dialogue and Employment)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi 20150818</a></li> <li>• <a href="#">Décret n° 2012-1043 du 11 septembre 2012 relatif aux conditions de</a></li> </ul>	<p>所でも設立されなければならない。他の場合では、労働監督官が、企業又は事業所の事情に基づき、それを設立することを要求しなければならない。</p> <p>社会的対話及び雇用に関する 2015 年 8 月 17 日の法律第 2015-994 は、50-300 人の被雇用者の会社に対しては、個人代表、労働協議会及び健康安全委員会を共に単一の人の代表で組織することを認容している。これらの例（個人代表、労働協議会及び健康安全委員会を）を纏めて一つにしたいと望む 300 人以上の被雇用者を有する会社は、多数決で結論を出さなければならない。</p> <p><b>注意/コメント：</b>会社内で、社会的パートナーと交渉する義務は、おおよそ 3 つの協議会で組織される：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 賃金、労働時間及び付加価値の配分。交渉は、年 1 回。</li> <li>• 労働生活の質。交渉は、年 1 回。</li> <li>• 仕事及びキャリア管理。交渉は、3 年毎。</li> </ul> <p>(社会的対話と雇用に関する 2015 年 8 月 17 日の法律第 2015-994 号)</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

[fonctionnement des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture.](#)

• [Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail \(partie législative\). \(Art. L4611-1, Art. L4611-4\)](#)

#### 8.6.1 Participation of workers' representatives in joint OSH committee

**Summary / Citation:** The joint OSH committee is composed of the employer and of workers' representatives. The workers' representatives are appointed by a panel consisting of elected members of the company committee and of workers' delegates.

• [Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail \(partie législative\). \(Art. L4613-1\)](#)

#### 8.6.2 Conditions for establishing a joint OSH committee

**Summary / Citation:** There shall be a joint OSH committee in enterprises with more than fifty employees. In companies with less than fifty employees, employees' representatives are invested with the tasks assigned to members of the OSH committee.

The labour inspector shall require the creation of an OSH committee in undertakings with less than fifty employees if deemed necessary, particularly given the nature of work and the office equipment.

In workplaces with five hundred or more workers an agreement shall be reached with the employer on the number of OSH committees to be

#### 8.6.1 合同安全衛生委員会への労働者代表の参画

**要約/引用：**合同安全衛生委員会は、使用者及び労働者の代表で構成される。労働者代表は、会社委員会の選ばれた構成員及び労働者の代表を構成員とする会議で任命される。

#### 8.6.2 合同安全衛生委員会を設立するための条件

**要約/引用：**被雇用者の数が 50 人以上の企業では、合同安全衛生委員会がなければならない。被雇用者の数が 50 人未満の企業では、被雇用者の代表が、労働安全衛生委員会のメンバーに予定されている業務が付与される。

労働監督官は、被雇用者の数が 50 人未満の事業所で、もし、特に作業及び事務所の設備の性質から必要があると考えれば、労働安全衛生委員会の創設を要求しなければならない。

500 人以上の労働者がある作業場では、創設されるべき労働安全衛生委員会の数に関しては、使用者との合意が得られなければならない。

<p>created.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4611-1, Art. L4611-4, Art. L4613-4)</a></li> </ul> <p>8.6.3 Objectives, roles and/or functions of joint OSH committees</p> <p><b>Summary / Citation:</b> The joint OSH committee shall :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Contribute to the protection of physical and mental health and safety of workers;</li> <li>-Contribute to the improvement of working conditions, in particular of women and motherhood;</li> <li>-Ensure compliance with legal requirements adopted in these matters;</li> <li>-Undertake occupational risk assessment;</li> <li>-Contribute to OSH preventive measures;</li> <li>-Conduct inspections regularly;</li> <li>-Conduct investigations on occupational accidents and diseases;</li> <li>-Make observations during the visit of labour inspectors.</li> </ul> <p>2. The joint OSH committee shall be consulted:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Before any major planning decision that modifies the conditions of health and safety or the working conditions is taken;</li> <li>-About the introduction of new technologies or about major technological changes;</li> <li>-About measures taken to facilitate the implementation or maintenance at</li> </ul>	<p>8.6.3 合同安全衛生委員会の目的、役割及び/又は機能</p> <p><b>要約/引用：</b>合同安全衛生委員会は、次の（ことを行わなければならない。）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>－労働者の身体的、メンタルヘルス及び安全の保護に貢献し、</li> <li>－労働条件、特に、女性及び母性の、改善に貢献し、</li> <li>－これらの問題に採択された法的要求事項の遵守を保障し、</li> <li>－職業上のリスクアセスメントを行い、</li> <li>－労働安全衛生の予防対策に貢献し、</li> <li>－定期的な監督を実施し、</li> <li>－労働災害及び職業性疾病に関する調査を実施し、</li> <li>－労働監督官の訪問の際には観察する、</li> </ul> <p>2. 合同安全衛生委員会は、次の（ことについて、相談されなければならない。）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>－健康及び安全又は労働条件を修正するいかなる主要な意思決定がされる前に、</li> <li>－新たな技術の導入又は主要な技術的変更に関して、</li> <li>－傷害を受けた、又はハンディキャップのある労働者の作業で、実施又は点</li> </ul>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>work of injured or disabled workers;</p> <p>-About the documents related to the committee or internal rules;</p> <p>-About any OSH matter the employer considers;</p> <p>-Others.</p> <p>3.The joint OSH committee shall ask for advice to any qualified person at the workplace.</p> <p>4 .The joint OSH committee shall deliver an opinion on the annual OSH report and the OSH prevention programme presented by the employer.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4612-1/15)</a></p> <p>8.6.4 Keeping record of the work of joint OSH committees</p> <p><b>Summary / Citation:</b> The minutes of the OSH committee meetings shall be available at the workplace to Labour inspector, the medical labour inspector and social security officers.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. R4614-4)</a></p> <p>8.6.5 Sharing the minutes of joint OSH committees meetings</p> <p><b>Summary / Citation:</b> The minutes of the OSH committee meetings shall be available at the workplace to Labour inspector, the medical labour inspector and social security officers.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail</a></p>	<p>検整備される手段について</p> <p>－委員会又は内部の規則に関する書類について</p> <p>－使用者が考慮するいかなる労働安全衛生問題について</p> <p>－その他</p> <p>3. 合同安全衛生委員会は、職場におけるいかなる職位の者に対しても助言を求めなければならない。</p> <p>4. 合同安全衛生委員会は、使用者が提示する年間の報告及び労働安全衛生計画に関して意見を述べなければならない。</p> <p>8. 6. 4 合同安全衛生委員会の記録の保存</p> <p><b>要約/引用：</b>合同安全衛生委員会の議事録は、職場で、労働監督官、労働医学監督官及び社会保障関係官に利用可能でなければならない。</p> <p>8. 6. 5 合同安全衛生委員会の会議の議事録</p> <p><b>要約/引用：</b>合同安全衛生委員会の会議の議事録は、職場で、労働監督官、労働医学監督官及び社会保障関係官に利用可能でなければならない。</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><a href="#">(partie législative). (Art. R4614-4)</a></p>	
<p>8.7 Mandatory training for members of joint OSH committee(s)</p> <p><i>Summary / Citation:</i> The OSH Committee is entitled to receive the necessary training for the exercises of its duties .The training should be updated every four years of duty. The cost of the training shall be paid by the employer.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail</a></p> <p><a href="#">(partie législative). (Art. L4614-14/16)</a></p> <p>8.8 Protection against reprisals</p> <p><i>Summary / Citation:</i> Employers shall allow workers' representatives with specific OSH responsibilities with adequate time off work, without loss of pay, and provide them with the necessary means to enable such representatives to exercise their rights and functions deriving from this Directive.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail</a></p> <p><a href="#">(partie législative). (Art. 11.5)</a></p>	<p>8.7 合同安全衛生委員会の構成員のための法令で義務付けられた訓練</p> <p><b>要約/引用：</b>安全衛生委員会は、その義務の実施のために必要な訓練を受ける資格がある。この訓練は、その義務の4年毎に更新されなければならない。その訓練の費用は、使用者によって支払われなければならない。</p> <p>8.8 報復からの保護</p> <p><b>要約/引用：</b>使用者は、特別の労働安全衛生の責任がある労働者の代表に、給与を失うことのない十分な義務としての仕事ではない時間を許し、この指令からもたらされる彼等の権利及び機能を実行するために必要な手段を与えなければならない。</p>
<p>9 Specific hazards or risks</p> <p>9.1 Biological hazards</p> <p>Yes.</p> <p>• <a href="#">Décret n° 2013-607 du 9 juillet 2013 relatif à la protection contre les</a></p>	<p>9. 特別の危険有害因子又はリスク</p> <p>9.1 生物的障害因子</p> <p>有り。</p>

<p><a href="#">risques biologiques auxquels sont soumis certains travailleurs susceptibles d'être en contact avec des objets perforants et modifiant les dispositions relatives à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare.</a></p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4421-1, Art. R231-60/62, Art. R4412-32, Art. R4412-51, Art. R4412-82, Art. R4412-120, Art. R4412-152, Art. R4421-1, Art. R4427-5)</a></p>	
<p>9.2 Chemical hazards</p> <p>Yes.</p> <p>• <a href="#">Décret n° 2012-746 du 9 mai 2012 fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques.</a></p> <p>9.2.1 Handling, storage, labelling and use</p> <p>Yes.</p> <p>• <a href="#">Décret n° 2015-612 du 3 juin 2015 transposant la directive 2014/27/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 et modifiant le Code du travail afin de l'aligner sur le règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges.</a></p>	<p>9.2 化学的障害因子</p> <p>有り。</p> <p>9.2.1 取扱い、貯蔵、表示及び使用</p> <p>有り。</p>

• [Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail \(partie législative\). \(Art. L4411-1/2/7 , Art. L4412-1 , Art. R4411-3/6, Art. R4411-42/86 ,Art. R4412-1\)](#)

9.2.2 Duty of manufacturers, suppliers and importers of chemicals in relation to the safety and health of users

**Summary / Citation:** The manufacture, placing on the market, the use of substances as such or in mixtures or articles, and marketing mixes are subject to the provisions of the Regulation (EC) No 1907/2006 of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 concerning the Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals (REACH), establishing a European Chemicals Agency, of the Regulation (EC) No 1272/2008 of the European Parliament and of the Council of 16 December 2008 on classification, labelling and packaging of substances and mixtures.

Manufacturers, importers or persons responsible for the placing on the market of dangerous substances or mixtures intended for use in establishments employing workers shall provide to a competent authority designated by the administration all the necessary information about these products, including their composition.

9.2.2 使用者の安全及び健康に関連する化学物質の製造者、供給者及び輸入者の義務

**要約/引用：**そのような物質として、又は混合物又は品物、さらには市場に出す混合物を製造し、市場に置き、使用することは、EC の欧州議会及び理事会の 2006 年 12 月 18 日の化学品の登録、評価、認可及び制限に関する規則第 1907/2006 号（略称：REACH）：the Regulation (EC) No 1907/2006 of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 concerning the Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals (REACH)、EC の欧州議会及び理事会の 2008 年 12 月 16 日の欧州化学品庁の創設に関する規則第 1272/2008 号並びに EC の欧州議会及び理事会の 2008 年 12 月 16 日の物質及び混合物の分類、表示及び包装に関する規則第 1272/2008 号の規定に従わなくてはならない。

労働者を雇用する事業所において使用することを意図されている危険な物質又は混合物を市場に置くことに責任のある製造者、輸入者又は者（自然人又は法人）は、行政機関によって指定された権限のある機関に対して、組成を含むこれらの製品のすべての必要な情報を提供しなければならない。



<p>Sellers or distributors of hazardous substances or mixtures, as well as employers who use them, shall proceed to the labeling of these substances or mixtures.</p> <p>The law provides other specific regulations related to placing on the market chemicals substances and mixtures.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Décret n° 2015-612 du 3 juin 2015 transposant la directive 2014/27/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 et modifiant le Code du travail afin de l'aligner sur le règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges.</a></li> <li>• <a href="#">Code de la Santé Publique. /Public Health Code (Art. L4411-3/7, Art. L4412-1, Art. R4411-1/86)</a></li> </ul>	<p>危険な物質又は混合物の販売者又は配給者並びにこれらを使用する使用者は、これらの物質又は混合物の表示を推進しなければならない。</p> <p>法は、化学物質及び混合物を市場に置くことに関連した他の特別の規定を与えている。</p>
<p>9.3 Ergonomic hazards</p> <p>Yes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. R4541-1, Art. R4323-58, Art. R4323-64, Art. R4323-67 Annex I, Art. R4312-1 1.1.6)</a></li> </ul>	<p>9.3 人間工学的障害因子</p> <p>有り。</p>
<p>9.4 Physical hazards</p> <p>Sometimes.</p> <p>9.4.1 Pesticides</p>	<p>9.4 物理的障害因子</p> <p>ときどき有り。</p> <p>9.4.1 殺虫剤</p>

<p>Yes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Annex I, Art. R4312-1 , 2.4)</a></li> </ul> <p>9.4.2 Ionising radiation</p> <p>Yes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Arrêté du 17 juillet 2013 relatif à la carte de suivi médical et au suivi dosimétrique des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants.</a></li> <li>• <a href="#">Code de la Santé Publique. /Public Health Code</a></li> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4451-1 /2, Art. D4152-4, Art. R4451-1)</a></li> </ul> <p>9.4.3 Vibration and noise</p> <p>Yes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4441-1, Art. R4441-1/ R4447-1, Art. L4431-1, Art. R4431-1/ R4437-4 )</a></li> </ul> <p>9.4.4 Working at height</p> <p><i>Summary / Citation:</i> The Labour Code includes provisions related to movable equipment, temporary work at height, access and circulation at height, scaffolding, ladders, stepladders and footstep and ropes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Décret n° 2015-444 du 17 avril 2015 modifiant les articles D. 4153-30 et D. 4153-31 du Code du travail.</a></li> </ul>	<p>有り。</p> <p>9.4.2 電離放射線</p> <p>有り。</p> <p>9.4.3 振動及び騒音</p> <p>有り。</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------

<p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. R4323-58/61, Art. R4323-65 /90")</a></p> <p>9.4.5 Working in confined spaces</p> <p>Yes.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. R4222-23/26)</a></p> <p>9.4.6 Risks arising from poor maintenance of workplace facilities</p> <p><b>Summary / Citation:</b> The regulation provides obligations for the building owner and for the employer in relation to specified aspects of the work environment, including ventilation, lighting, temperature, safety, design of work stations, electrical installations, fire risks and sanitary installations.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4211-1/2, Art. L4221-1, Art. R4211-1/R4228-37)</a></p> <p>9.4.7 Exposure to extreme temperatures</p> <p>Yes.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail</a></p>	<p>9.4.4 高所作業</p> <p>要約/引用：労働法典は、高所における移動設備、臨時の作業、高所への接近及び伝達、足場、段はしご、足取り及びロープに関連する規定を含んでいる。</p> <p>9.4.6 作業場の設備の保守点検整備の乏しさから生ずる危険</p> <p>要約/引用：規則は、建設物の所有者及び作業環境からの特別の視点との関連で、換気、照明、温度、安全、作業ステーションの設計、電気設備、火災の危険及び衛生施設を含む使用者に対する特別の義務を与えている。</p> <p>9.4.7 極端な温度へのばく露</p> <p>有り。</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><a href="#">(partie législative). (Art. R4213-7/9, Art. R4223-13/15)</a></p>	
<p>9.4.8 Fire risks</p> <p><i>Summary / Citation:</i> The law provides rules regarding the following issues: risk of fire, explosion and evacuation; circulation; smoke; heating; storage and handling of flammable materials; fire in particular buildings; prevention measures and fight against fire; prevention of explosions; administrative issues; sanitary facilities; fire in basic nuclear installations and others.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Décret n° 2013-973 du 29 octobre 2013 relatif à la prévention des risques particuliers auxquels les travailleurs sont exposés lors d'activités pyrotechniques.</a></li> <li>• <a href="#">Arrêté du 19 avril 2012 relatif aux normes d'installation intéressant les installations électriques des bâtiments destinés à recevoir des travailleurs.</a></li> </ul> <p>9.4.9 Tobacco</p> <p>Yes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Code de la Santé Publique. /Public Health Code (Art. L3511-7)</a></li> </ul>	<p>9.4.8 火災の危険</p> <p>要約/引用：法は、次の問題に関する規定を与えている：火災の危険、爆発及び撤退；伝達；煙；加熱；引火性物質の貯蔵及び取扱い；特別な建物での火災；火災に対応する予防手段及び戦い；爆発の防止；運営上の課題；衛生施設；基本的な核施設における火災及びその他</p> <p>9.4.9 たばこ</p> <p>有り。</p>
<p>9.4.10 Asbestos</p> <p>Yes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Décret n° 2014-802 du 16 juillet 2014 portant abrogation du titre «Amiante» du règlement général des industries extractives.</a></li> </ul>	<p>9.4.10 石綿</p> <p>有り。</p>

- [Arrêté du 7 mars 2013 relatif au choix, à l'entretien et à la vérification des équipements de protection individuelle utilisés lors d'opérations comportant un risque d'exposition à l'amiante.](#)
- [Arrêté du 6 février 2013 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.](#)
- [Arrêté du 11 avril 2013 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.](#)
- [Décret n° 2013-365 du 29 avril 2013 relatif au suivi médical post-professionnel des agents de la fonction publique territoriale exposés à l'amiante.](#)
- [Décret n° 2013-594 du 5 juillet 2013 relatif aux risques d'exposition à l'amiante.](#)
- [Arrêté du 23 février 2012 définissant les modalités de la formation des travailleurs à la prévention des risques liés à l'amiante.](#)
- [Décret n° 2012-639 du 4 mai 2012 relatif aux risques d'exposition à l'amiante.](#)
- [Arrêté du 14 août 2012 relatif aux conditions de mesurage des niveaux](#)

<p><a href="#">d'empoussièrement, aux conditions de contrôle du respect de la valeur limite d'exposition professionnelle aux fibres d'amiante et aux conditions d'accréditation des organismes procédant à ces mesurages.</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Arrêté du 25 avril 2012 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.</a></li> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4731-1 3, Art. R4412-94/148)</a></li> </ul>	
<p>9.4.11 Risks related to nanotechnology</p> <p>No data available.</p> <p>9.4.12 Contraction of HIV in the workplace</p> <p><i>Summary / Citation:</i> The law stipulates the principle of non-discrimination for health reasons.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L1132-1)</a></li> </ul>	<p>9.4.11 (具体的な規定は、ない。)</p> <p>9.4.12 職場における HIV へ感染</p> <p>要約/引用：法は、健康の理由による非差別的原則を規定している。</p>
<p>9.5 Psychosocial hazards</p> <p>Sometimes.</p> <p>9.5.1 Psychosocial risks</p> <p><i>Summary / Citation:</i> The law provides protective measures for the mental health of workers.</p>	<p>9.5 心理的障害要因</p> <p>ときどき</p> <p>9.5.1 心理的リスク</p> <p>要約/引用：法は、労働者のメンタルヘルスのための保護手段を規定している。</p>

Psychic diseases can be recognized as occupational diseases. The specific terms of handling these cases are set by regulation (article L. 461-1 of the Social security Code).

*Remarks / comments:* According to the French Court of Cassation, the employer is under a strict obligation to ensure health and safety at work. The strict obligation was introduced into social law by the Asbestos cases on 28 February 2002. Failure to fulfil this obligation is considered an inexcusable fault and facilitates its recognition, while opening up an additional remedy in social security law when the employer was, or should have been, aware of the danger to which the worker was exposed and did not take the necessary steps to protect him/her. This paved the way for full compensation of the damages suffered by the victim. The Court of Cassation considered that the strict nature of the obligation to ensure safety at work implied that the occupational risk should never have occurred. In light of the framework-directive 89/391/EEC dated 12 June 1989, the Court of Cassation also ruled on 28 February 2006 that employers are not only under a strict obligation to ensure and protect the health of workers in the workplace, but are also liable for guaranteeing its effectiveness. The Court of Cassation considers that the intensity of the safety obligation as defined in the Directive, related to the obligation “to ensure the safety and health of workers in every aspect related to the

心理的疾患は、職業病として認定されることができる。これらのケースを取り扱う特別の条項が規則の中に設定されている。

**注意/コメント：**フランスの破毀院の法廷によれば、使用者は、職場における健康及び安全を保障する厳格な義務の下にある。この厳格な義務は、2002年2月28日の石綿の判例で社会法典に導入された。この義務を果たすことの失敗は、使用者が労働者がさらされ、及び労働者を保護する取組みが講じられなかった危険を知っていたか、又は知るべきであった場合に社会法典中に追加的な救済策を開く一方、許し難い欠陥であると考えられ、及びその認識を容易にするものである。このことは、被災者が受けた損害の完全な補償に道を開いた。破毀院の法廷は、職場での安全を保障する義務の厳格な性質は、職業上のリスクが決して起こってはならないことを含意していると熟慮した。1989年6月12日の枠組み指令（理事会指令）89/391/EECの考え方の中では、破毀院の法廷は、2006年2月28日に、使用者は、職場における労働者の健康を保障し、及び保護するのみならず、その効率性をも保障する責任があると判示した。その破毀院の法廷は、「作業に関連するあらゆる視点における労働者の安全及び健康を保障するため」（この枠組み指令の第5条第1項）の義務に関連するこの指令において決められている安全確保の義務の強さは、必然的に厳密な義務を形作るものである。

<p>work” (art. 5 §1), necessarily constituted a strict obligation.</p> <p>The “single document” on occupational risks assessment shall take into account psychosocial risks.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi 20150818</a></li> <li>• <a href="#">Décret n° 2014-754 du 1er juillet 2014 modifiant l'article R. 4228-20 du Code du travail.</a></li> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4121-1, Art. L8123-1, Art. L1152-1, Art. L2313-2)</a></li> <li>• <a href="#">Code de la sécurité sociale et Code de la mutualité.</a></li> </ul>	<p>この職業上のリスクアセスメントに関する「単一の書類」は、心理的なリスクを考慮に入れている。</p>
<p>9.5.2 Occupational violence</p> <p><b>Summary / Citation:</b> The law stipulates provisions against moral and sexual harassment.</p> <p><b>Remarks / comments:</b> On 21 June 2006, in the Propara case, the Court of Cassation ruled on the actions constituting moral harassment at work, linking them with the employer’s strict obligation. This ruling thus opened the door to effective integration of mental health, on an equal footing with physical health, in the employer's strict obligation to ensure safety. As a result, employers cannot be exonerated from liability, even if they have implemented measures to prevent moral harassment in the company and</p>	<p>9.5.2 職業上の暴力</p> <p><b>要約/引用：</b>法は、モラルハラスメント及びセクシュアルハラスメントに抗する規定を定めている。</p> <p><b>注意/コメント：</b>2006年6月21日に、Propara 事件で、破毀院の法廷は、職場でのモラルハラスメントを構成する行動に関して、これらを使用者の厳格な義務と結びつけて判示した。この判決は、このように、安全を保障する使用者の厳格な義務において、身体的健康と同じ基盤において、メンタルヘルスの効果的な統合にドアを開いた。その結果として、使用者は、彼等が会社及びその仕事の単位において、他の不品行がそのハラスメントの一因となっていた場合を含めて、モラルハラスメントを防ぐ対策を講じていたとしても、</p>



<p>its business units, including cases where other misconduct contributed to the harassment. The Court of Cassation considered that these actions should not have happened.</p> <p>In 2008 (2 July), France transposed the European framework agreement on stress at work as an inter-branch agreement (2 July 2008 agreement). In 2010 (26 March), France also transposed the European framework agreement on harassment and violence at work as an inter-branch agreement. But an inter-branch agreement does not have the same executory force as other kind of agreements.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). ("Art. L4121-2.7 Art. L1151-1/L1155-2)</a></li> </ul>	<p>その義務から逃れられなくなった。破毀院の法廷は、これらの行動は、たまたま起こったものとは熟慮しなかった。</p> <p>2008年（7月2日）に、フランスは、職場におけるストレスに関する欧州枠組み合意を業種間の合意として入れ替えた（2008年7月2日）。2010年（3月26日）に、フランスは、さらに、職場におけるストレス及び暴力に関する欧州枠組み合意を業種間の合意として入れ替えた。しかし、この業種間の合意は、他の種類の合意と同じような有効な効力は持っていない。</p>
<p>9.6 Other hazardous substances</p> <p><i>Summary / Citation:</i> There are legal provisions related to gas and work in hyperbaric environments.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Décret n° 2013-973 du 29 octobre 2013 relatif à la prévention des risques particuliers auxquels les travailleurs sont exposés lors d'activités pyrotechniques.</a></li> <li>• <a href="#">Décret n° 2013-797 du 30 août 2013 fixant certains compléments et adaptations spécifiques au Code du travail pour les mines et carrières en matière de poussières alvéolaires.</a></li> <li>• <a href="#">Arrêté du 4 novembre 2013 relatif au contrôle de l'exposition aux</a></li> </ul>	<p>9.6 他の危険有害な物質</p> <p><b>要約/引用：</b>ガス及び高気圧環境における作業に関連する法的な規定が、（次のとおり）ある。</p>

<p><a href="#">poussières alvéolaires dans les mines et carrières.</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Décret n° 2012-530 du 19 avril 2012 relatif à la mise sur le marché et au contrôle des substances et mélanges.</a></li> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. R4461-17, Art. R4461-43)</a></li> </ul>	
<p>9.7 Machineries</p> <p>Yes.</p> <p>9.7.1 Risks related to machinery and tools</p> <p><b>Summary / Citation:</b> Work equipment shall not be put into service or used in workplaces if they have not been installed and maintained so as to preserve the health of workers, including any modifications that could be made.</p> <p>The law provides specific regulations on different machineries, tools, work equipment, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4311-1/ L4321-5)</a></li> </ul>	<p>9.7 機械</p> <p>有り。</p> <p>9.7.1 機械及び道具に関連するリスク</p> <p><b>要約/引用:</b> 作業設備は、もしこれらが、行われたかもしれない修正を含めて、労働者の健康を保持するために設置され、及び点検整備されていないならば、作業場に導入し、又は使用されてはならない。</p> <p>法は、異なる機械、道具、作業設備等に関して、特別の規則を与えている（次のとおり）。</p>
<p>9.7.2 Duty of designers and/or manufacturers of machineries in relation to the occupational safety and health of operators of machineries</p> <p><b>Summary / Citation:</b> Work equipment shall not be put into service or used in workplaces if they have not been installed and maintained so as to preserve the health of workers, including any modifications that could be</p>	<p>9.7.2 機械の操作者の職業上の安全及び健康に関連する機械の設計者及び/又は製造者の義務</p> <p><b>要約/引用:</b> 作業設備は、もしこれらが、行われたかもしれない修正を含めて、労働者の健康を保持するために設置され、及び点検整備されていないならば、作業場に導入し、又は使用されてはならない。</p>

<p>made.</p> <p>The law provides specific regulations on different machineries, tools, work equipment, etc.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4311-1/ L4321-5)</a></p> <p>9.7.3 Duty of designers, manufacturers, importers or suppliers of machineries to provide machineries information</p> <p><b>Summary / Citation:</b> The administrative authority that controls the compliance of work equipments and machineries with law provisions shall require the manufacturer or importer to provide technical documentation. The machineries manufacturer shall provide instructions including relevant technical documentation, which shall be written in French or in an official language of the European Union. The law provides principles and minimum contents to be specified in the instructions.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4313.1 Annex I, Art. R4312-1 1.7.4.)</a></p> <p>9.7.4 Duty to purchase machineries from authorised/certificated suppliers or only if approved/certificated</p> <p><b>Summary / Citation:</b> The law provides the different procedures to certify</p>	<p>法は、異なる機械、道具、作業設備等に関して、特別の規則を与えている（次のとおり）。</p> <p>9.7.3 機械に関する情報を提供する機械の設計者、製造者、輸入者又は供給者の義務</p> <p><b>要約/引用：</b>法の規定により作業設備及び機械の遵法を監督する行政機関は、機械の製造者又は輸入者に対して、技術上の情報を提供することを要求しなければならない。</p> <p>機械の製造者は、フランス語か、又は欧州連合の公用語で書かれた関連する技術的な書類を含めた教示書を提供しなければならない。法は、この教示書において特定されるべき原則及び最低限の内容を規定している。</p> <p>9.7.4 機械を認容された/認証された供給者又は許可/され/認証された供給者から購入する義務</p> <p><b>要約/引用：</b>法は、機械について、その型式に応じた認証をするための異なる</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>machinery according to the type.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. R. 4313-20/22, Art. R4313-23/42, Art. R4313-43/56, Art. R. 4313-78)</a></p> <p>9.7.5 Maintenance of machinery and equipment</p> <p>Yes.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4321-1/5, Art. R4322-1/3, Art. R4323-1, Art. R4323-14/21)</a></p> <p>9.7.5.1 List of equipment where applicable</p> <p>No data available.</p>	<p>手順を規定している。</p> <p>9.7.5 機械及び設備の保守 有り。</p> <p>9.7.5.1 適用される設備の一覧 関連するデータは、利用できない。</p>
<p>9.8 Provisions to protect workers in specific condition of vulnerability</p> <p>Yes.</p> <p>9.8.1 Protection of pregnancy at work</p> <p><b>Summary / Citation:</b> It is prohibited to employ pregnant women, post-partum or breastfeeding women for certain categories of work which, because of their condition, pose risks to their health or safety.</p> <p>The employer shall offer to pregnant workers medically certified, workers after childbirth or lactating workers, occupying a position exposing them to hazards determined by regulation, another work position compatible with the health status.</p>	<p>9.8 脆弱な特別の状態にある労働者を保護するための規定 有り。</p> <p>9.8.1 職場における妊娠の保護</p> <p><b>要約/引用:</b> 妊娠中の女性、産後又は授乳中の女性のある一定の分類の労働のために雇用することは、彼等の健康又は安全にリスクを与えるので、禁止されている。</p> <p>使用者は、規則で定められている有害な因子にさらされる配置について医学的に確定された妊娠中の労働者、出産後の労働者又は授乳中の労働者に対して、健康の状態に適合する他の配置を提供しなければならない。</p>

<p>Concerning maternity leave, the worker shall inform the employer of the date she intends to resume work. Eight weeks of the maternity leave are compulsory, of which at least 6 weeks shall be taken after childbirth. The general total duration is from 6 weeks before and 10 weeks after the expected date of birth. At her request and if her state of health as certified by a medical practitioner allows it, the woman may reduce the prenatal leave with up to 3 weeks with a corresponding increase of postnatal leave. Maternity leave may be extended on medical grounds arising out of pregnancy and confinement by a maximum of two weeks before and 4 weeks after the birth.</p> <p>Workers have the right to parental leave at least one year on seniority in the enterprise at the date of birth of the child or at the date of the arrival in the household in case of adoption. The worker shall inform the employer of the starting date and intended duration of parental leave/period of part-time work, at least two months before the starting date.</p> <p>The mother and the father (or adoptive mother and father) are entitled to take parental leave or to work part time (minimum 16 hours a week) until the third birthday of the child, or in case of adoption of a child below 3 years of age until the third anniversary of the child's arrival in the home.</p> <p>No employer may take into consideration the fact that a woman is pregnant as a ground for refusing to recruit her, for terminating her</p>	<p>妊娠による職場離脱に関しては、その労働者は、使用者に仕事を再開することを彼女が意図している日時を通告しなければならない。妊娠後の職場離脱（休業）の期間である 8 週間は法定のものであるが、そのうち少なくとも 6 週間は、出産後に取りなければならない。一般的な合計期間は、出産予定日の 6 週間前及び出産後の 10 週間である。彼女の希望により、そしてもし臨床医が認容した彼女の健康状態であれば、出産前の職場離脱（休業）を最少の 3 週間に減らし、それに相当する産後の職場離脱期間（休業）の増加とすることができる。</p> <p>妊娠による職場離脱（休業）は、妊娠及び出産の医学的な基盤により、最大出産前 2 週間及び出産後 4 週間に延長することができる。</p> <p>労働者は、企業内で、子供が誕生した日又は家庭に到着した日のどちらか早い方から、少なくとも 1 年間の親としての職場離れ（休業）を取る権利がある。労働者は、使用者に対して、少なくともその開始する日の 2 か月前に、その休業の開始の日時及び親としての意図している休業期間/パートタイムとしての作業の期間を通知しなければならない。</p> <p>父親及び母親（又は選択によって母親及び父親）は、子供の 3 歳の誕生日まで、又は選択によって 3 歳未満の子供であれば、家庭へのその子供の到着から 3 年目まで、親としての休業又はパートタイムの作業（最少週 16 時間）をする権利がある。</p> <p>使用者は、女性が妊娠している事実を、彼女の雇用を断わり、妊娠中のいか</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>contract of employment during any period of probation or for ordering her transfer. It is therefore unlawful for an employer to seek to obtain any information relating to her pregnancy or instruct others to obtain such information. No woman applying for, or employed in, any job may be required to reveal the fact that she is pregnant, except where she requests to benefit from any law or regulation governing the protection of pregnant women. In the event of a dispute, the employer shall communicate to the judge all the elements taken into consideration to reach a decision. The benefit of the doubt is given to the pregnant worker.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art.L4152-1/2, Art. L 1225-1/72, Art. R4152-1/2)</a></p>	<p>なる期間を通じても雇用契約を終え、又は転任を命ずるための理由として考慮することはできない。それゆえ、使用者が彼女の妊娠に関連する情報を得るために探し、又は他人にそのような情報を得ることを指示することは、違法である。</p> <p>いかなる仕事に雇われることを申請し、又は雇用されている女性は、彼女が妊娠している女性を保護している法律又は規則からの利益を求める場合を除いて、彼女が妊娠している事実を示すことを要求されることは認められない。争いがある場合は、使用者は、決定に達するために考慮されるべきすべての要素を判事に伝達しなければならない。疑いの利益は、妊娠している労働者に与えられる。</p>
<p>9.8.2 Protection of lactating women at work</p> <p><b>Summary / Citation:</b> It is prohibited to employ pregnant women, post-partum or breastfeeding women for certain categories of work which, because of their condition, pose risks to their health or safety.</p> <p>The employer shall offer to pregnant workers medically certified, workers after childbirth or lactating workers, occupying a position exposing them to hazards determined by regulation, another work position compatible with the health status.</p>	<p>9. 8. 2 職場で授乳する労働者の保護</p> <p><b>要約/引用：</b>妊娠中の女性、産後又は授乳中の女性のある一定の分類の労働のために雇用することは、彼等の健康又は安全にリスクを与えるので、禁止されている。</p> <p>使用者は、規則で定められている有害な因子にさらされる配置について医学的に確定された妊娠中の労働者、出産後の労働者又は授乳中の労働者に対して、健康の状態に適合する他の配置を提供しなければならない。</p>

<p>During one year following the date of birth breastfeeding mothers are entitled to breastfeeding breaks of one hour per day during working hours. The breastfeeding breaks are divided into two 30-minutes breaks, one in the morning and one in the afternoon. The time of the break should be determined by agreement between the worker and the employer. In case no agreement is reached, it should be in the middle of each half of the working day.</p> <p>The mother shall breastfeed her baby in the enterprise. Employers employing more than 100 women above the age of 15 years may be requested to install special breastfeeding rooms in or close to the enterprise.</p> <p>The nursing facilities shall satisfy certain conditions: they shall be separated from the working premises, be provided with a sufficient quantity of water or be placed near a washbasin, be provided with chairs appropriate for breastfeeding, and maintained at a suitable temperature under hygienic conditions. Pregnant women and breastfeeding mothers shall have the possibility to lay down and rest under suitable conditions.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4152-1/2 Art. L 1225-30/33 Art. R4152-13/28)</a></p>	<p>誕生から 1 年の間は、授乳する母親は、労働時間中に 1 時間の授乳のための休憩を取る権利がある。授乳のための休憩は、30 分ごとに、午前中及び午後、分割することができる。休憩時間は、労働者と使用者の間で合意により決定されるべきである。合意が得られない場合は、労働日の半分の間であるべきである。</p> <p>母親は、企業内でその子供に授乳しなければならない。15 歳以上の女性を 100 人以上雇用する使用者は、企業の内部又は近くに特別の授乳室を設けなければならない。</p> <p>看護施設は、一定の条件を満たさなければならない：作業用の建物から分離され、十分な量の水又は洗面台の近くに位置するか、授乳に適した椅子があり、衛生的な状態で、適切な温度に保持されていること。妊婦及び授乳する母親は、横たわれ、及び適切な条件で休めなければならない。</p>
<p>9.8.3 Limits to women's access to specific occupations, undertakings or shifts</p>	<p>9. 8. 3 女性が特別の職業、事業所又は交代勤務に近づくことの制限</p>

<p><b>Summary / Citation:</b> The employer shall inform women about the potentially harmful effects of exposure to certain chemicals on fertility, embryo, fetus and child.</p> <p>The employer shall inform workers about the presence of carcinogenic, mutagenic or other toxics for reproduction in the workplace.</p> <p>The employer shall ensure that containers of such agents are labelled clearly and legibly. The danger shall be reported by any suitable means.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative)</a>. (Art. R4412-89/90, Art. D4152-11)</p>	<p><b>要約/引用:</b> 使用者は、女性に対して、生殖、胎芽、胎児及び子供に与える特定の化学物質へのばく露の潜在的な有害な影響について、情報を提供しなければならない。</p> <p>使用者は、作業場におけるがん原性物質、変異原性物質又はその他の生殖に有害な物質の存在について、労働者に情報を提供しなければならない。</p> <p>使用者は、そのような物質のコンテナに明白で、適法な表示がされることを保障しなければならない。その危険は、適切な方法で報告されなければならない。</p>
<p>9.8.4 Limits to workers' access to specific occupations, undertakings or shifts by reason of age</p> <p><b>Summary / Citation:</b> The minimum working age is 16 years.</p> <p>Young worker is a person under 18 years of age.</p> <p>It is prohibited to employ workers under 18 years for certain categories of work exposing them to risks to their health, safety, morals or exceeding their forces. These types of work are determined by a State regulation.</p> <p>Young workers shall not be employed for more than 8 hours per day or 35 hours per week.</p> <p>Young workers under 18 years of age who perform shift work are entitled to at least 12 consecutive hours of daily rest or 14 hours if they are under</p>	<p>9.8.4 年齢により、労働者が特定の職業、事業所又は交代勤務に接近することの制限</p> <p><b>要約/引用:</b> 最小労働年齢は、16歳である。</p> <p>若年労働者は、18歳未満の者である。</p> <p>18歳未満の労働者を、彼等の健康、安全、モラル又は彼等の能力を超えるリスクにさらされる一定のカテゴリーの仕事のために雇用することは、禁じられている。</p> <p>若年労働者は、一日8時間以上又は週35時間以上（の労働のために）雇用してはならない。</p> <p>交代制勤務をする18歳未満の若年労働者は、少なくとも連続した12時間の</p>



<p>16 years of age.</p> <p>Night work is prohibited for young workers:</p> <p>_under 16 years of age: from 20 to 6 hours.</p> <p>_under 18 years of age :from 22 to 6 hours.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative).</a></p>	<p>一日の休息を得る権利があり、もしも 16 歳未満であれば連続した 14 時間の一日の休息を得る権利がある。</p> <p>夜間労働は、若年労働者には禁止されている。</p> <p>—16 歳未満：20 時から（午前）6 時</p> <p>—18 歳未満：22 時から（午前）6 時</p>
<p>10 Recording, notification and investigation of accidents/incidents and diseases</p> <p>10.1 Duty to record and/or investigate the causes of work accidents, near misses incidents and cases of occupational diseases</p> <p>Sometimes.</p> <p>10.1.1 Work-related accidents</p> <p><b>Summary / Citation:</b> Workers exposed to specific occupational risk factors arising from physical work constraints, a risky workplace or particular rhythms of work which may impact on long term health, and others, shall be recorded in a form by the employer. The form shall be sent to the Occupational Health Service who will forward it to the Occupational Doctor for its completion.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4622-1/3)</a></p> <p>10.1.3 Occupational diseases</p>	<p>10 災害/（災害につながる）事象及び職業性疾病の記録、届け出及び調査</p> <p>10.1 労働災害の原因、（災害につながる）事象及び職業性疾病を記録し、及び/又は調査する義務</p> <p>ときどき</p> <p>10.1.1 作業関連事故</p> <p><b>要約/引用：</b>身体的な拘束、危険な作業場又は長期的な健康に与えるかもしれない作業の特別な周期から生ずる特別の職業上のリスク因子及びその他にさらされた労働者は、使用者による一定の様式で記録されなければならない。この様式は、それを産業医に転送して完結することになる労働衛生サービスに送付されなければならない。</p> <p>10.1.3 職業性疾病</p>

<p><b>Summary / Citation:</b> Workers exposed to specific occupational risk factors arising from physical work constraints, a risky workplace or particular rhythms of work which may impact on long term health, and others, shall be recorded in a form by the employer. The form shall be sent to the Occupational Health Service who will forward it to the Occupational Doctor for its completion.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4622-1/3)</a></p> <p>10.2 Employers' duty to notify OSH authorities of work related death and/or injuries to health</p> <p><b>Summary / Citation:</b> The worker suffering an occupational accident or disease shall report it to the employer during the day of the accident or disease or within the 24 hours.</p> <p>The employer shall report the occupational accident or disease (in a specific form) to the health insurance body within the 48 hours.</p> <p>• <a href="#">Code de la sécurité sociale et Code de la mutualité. (Art. D441-1/9)</a></p>	<p><b>要約/引用:</b> 身体的な拘束、危険な作業場又は長期的な健康に与えるかもしれない作業の特別な周期から生ずる特別の職業上のリスク因子及びその他にさらされた労働者は、使用者による一定の様式で記録されなければならない。この様式は、それを産業医に転送して完結することになる労働衛生サービスに送付されなければならない。</p> <p>10.2 使用者の作業関連の死亡及び/又は健康への障害を労働安全衛生機関に届け出る義務</p> <p><b>要約/引用:</b> 労働災害又は職業性疾病の被害にあった労働者は、その災害又は疾病のあった日中に、又は 24 時間以内に使用者に報告しなければならない。使用者は、労働災害又は職業性疾病を（特別の様式で）48 時間以内に健康保険団体に報告しなければならない。</p>
<p>11 OSH inspection and enforcement of OSH legislation</p> <p>11.1 Appointment of OSH inspectors</p> <p><b>Summary / Citation:</b> Labour Inspectors are responsible to monitor compliance with the Labour Code and other labour provisions and stipulations contained in conventions and collective agreements. Medical</p>	<p>11.1 労働安全衛生監督官の任命</p> <p><b>要約/引用:</b> 労働監督官は、労働法典及び国際協定及び集团的合意に含まれている労働関係規定の遵守を監視する責任がある。医学労働監督官は、労働監督官とともに、健康に関する規定、特に労働者の身体的及びメンタルヘルスの遵守を監視する責任がある。</p>

<p>Labour Inspectors shall work in liaison with Labour Inspectors to monitor the compliance with health provisions, with particular regard to physical and mental health of workers.</p> <p>In addition to their enforcement role, labour inspectors contribute particularly to the prevention of occupational risks and the improvement of conditions of work and work relations.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative)</a>. (Art. L8112, Art. L8123-1, Art. R8112-1)</p>	<p>彼等の施行する役割に加えて、労働監督官は、特に、職業上のリスクの防止及び労働条件並びに作業関係の改善に貢献する。</p>
<p>11.2 OSH inspectors' powers</p> <p>Yes.</p> <p>11.2.1 Power to enter workplaces</p> <p><b>Summary / Citation:</b> Labour inspectors have the power to enter workplaces (including where domestic workers are carrying out their work) and have a number of powers in relation to conduct investigations.</p> <p>The Labour inspector shall, under certain conditions determined by decree, require the employer to carry out technical controls, particularly:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verify the facilities and equipment comply with the legal provisions;</li> <li>2. Measure the exposure of workers to physical harm or to physical, chemical or biological agents;</li> <li>3. Proceed to the analysis of dangerous substances and preparations.</li> </ol> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail</a></p>	<p>11 労働安全衛生の監督及び労働安全衛生法制の施行有り。</p> <p>11.2.1 労働安全衛生監督官の権限有り。</p> <p>11.2.1 作業場に立ち入る権限</p> <p><b>要約/引用:</b> 労働監督官は、作業場（家事労働者が彼等の仕事を行っている作業場を含む。）に立ち入る権限及び調査を実施する一連の権限を有する。</p> <p>労働監督官は、布告で定められた一定の条件の下では、使用者に対して技術的制御を行うことを要求しなければならない。特に、</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 装置及び設備が法的な規定に適合していることを立証すること、</li> <li>2. 労働者の身体的危害又は物理的、化学的又は生物的因子へのばく露を測定すること、</li> </ol>

<p><a href="#">(partie législative). (Art. L8113-1/2, Art. L4722-1/2)</a></p>	<p>3. 危険な物質及び合成物の分析を進めること。</p>
<p>11.2.2 Power to inspect and carry out any examination, test or enquiry</p> <p><b>Summary / Citation:</b> Labour inspectors, in the course of their functions, have the power (along with the police officers and other officials) to take, for purposes of analysis, all samples of materials used and the products distributed or used in an establishment. To gather evidence, these samples shall be taken in accordance with the procedures established by decree.</p> <p>Labour inspectors have the power, during their visits to workplaces, to require all books, records and documents specified by law.</p>	<p>11. 2. 2 監督及びいかなる検査、試験又は質問をする権限</p> <p><b>要約/引用：</b>労働監督官は、彼等の機能の過程で、分析の目的で、使用されているすべての物質及び事業所で配布し、又は使用している製品のサンプルを採取する（警察官及び他の公務員とともに）権限がある。証拠を集めるために、これらのサンプルは、布告で定められた手順に適合して収去されなければならない。労働監督官は、作業場への立ち入りに際して、法が特定するすべての書物、記録及び書類を要求する権限がある。</p>
<p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail</a></p> <p><a href="#">(partie législative). (Art. L8113-3, Art. L8113-4/6, Art. L4711-3)</a></p>	
<p>11.2.3 Power to investigate</p> <p><b>Summary / Citation:</b> Labour inspectors, in the course of their functions, have the power (along with the police officers and other officials) to take, for purposes of analysis, all samples of materials used and the products distributed or used in an establishment. To gather evidence, these samples shall be taken in accordance with the procedures established by decree.</p> <p>Labour inspectors have the power, during their visits to workplaces, to require all books, records and documents specified by law.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail</a></p>	<p>11. 2. 3 調査する権限</p> <p><b>要約/引用：</b>労働監督官は、彼等の機能の過程で、分析の目的で、使用されているすべての物質及び事業所で配布し、又は使用している製品のサンプルを採取する（警察官及び他の公務員とともに）権限がある。証拠を集めるために、これらのサンプルは、布告で定められた手順に適合して収去されなければならない。労働監督官は、作業場への立ち入りに際して、法が特定するすべての書物、記録及び書類を要求する権限がある。</p>

<p><a href="#">(partie législative). (Art. L8113-3, Art. L8113-4/6, Art. L4711-3)</a></p> <p>11.2.4 Duty to provide advice on OSH</p> <p><b>Summary / Citation:</b> The labour inspector holds a role of advisor and conciliator in conflict prevention in the workplace.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. R8112 -2)</a></p>	<p>11. 2. 4 労働安全衛生に関する助言を与える義務</p> <p><b>要約/引用:</b> 労働監督官は、作業場では、助言者及び予防の不一致がある場合の調停者の役割を持つ。</p>
<p>11.3 OSH inspectors' enforcement powers</p> <p>Sometimes.</p> <p>11.3.1 Power to issue orders or notices</p> <p><b>Summary / Citation:</b> Inspectors have the power to issue notices to employers indicating to take certain steps. The notice indicates non-compliance with legislation and sets a deadline by which these offenses should have disappeared.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L4721-4/7, Art. L8113-9, Art. R8113-4/5)</a></p>	<p>11. 3 労働安全衛生監督官の施行権限</p> <p>ときどき</p> <p>11. 3. 1 命令又は通告書を発行する権限</p> <p><b>要約/引用:</b> 監督官は、使用者に対して一定の取組みをすることを指示する通告書を発行する権限がある。この通告書は、法令への違反を示し、そしてこれらの違反が消滅すべき期限を設定する。</p>
<p>11.3.2 Power to impose financial penalties</p> <p><b>Summary / Citation:</b> A list of OSH penalties is provided by law. The labour inspector shall send to the prosecutor the minute pointing the contraventions by the employer, which presents an imminent or serious danger to life or health of workers.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail</a></p>	<p>11. 3. 2 罰金を課する権限</p> <p><b>要約/引用:</b> 労働安全衛生の罰則の一覧表が法で規定されている。労働監督官は、労働者の生命又は健康に対して急迫した、又は深刻な危険をもたらしている、使用者による違反を指摘する記録を検察官に送付しなければならない。</p>

[\(partie législative\). \(Art. L4741-1/ L4745-1\)](#)

#### 11.3.3 Power to revoke or suspend licenses or authorisations

**Summary / Citation:** The labour inspector has the power to revoke or suspend the authorization to withdraw the OSH doctor contract with the advice of medical inspector.

• [Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail \(partie législative\). \(Art. L4623-5/5-3\)](#)

#### 11.3.4 Power to require the cessation of dangerous work

**Summary / Citation:** The inspectorate has the power to require a temporary cessation of work or activity under some conditions. Also has the power to demand a judge to exercise her/his jurisdiction and order measures for risk at workplace.

• [Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail \(partie législative\). \(Art. L4731-1/6, Art. L4732-1/4\)](#)

#### 11.3.5 Power to initiate prosecutions

**Summary / Citation:** Labour inspectors shall register contraventions of the labour legislation, that present an imminent or serious danger to life or health of workers, in minutes which are prima facie evidence until the

#### 11.3.3 免許又は認可を取り消し、又は中止する権限

**要約/引用:** 労働監督官は、医学監督官の助言によって、労働安全衛生医師の契約を撤回するために、その認可を取り消し、又は中止する権限がある。

#### 11.3.4 危険な作業を停止させる権限

**要約/引用:** 監督機関は、ある条件の下で、作業又は行動を一時的に停止することを要求する権限がある。さらに、監督機関の司法権限を履行すること及び作業での危険のための対策を命ずることを判事に要求する権限がある。

#### 11.3.5 訴追を開始する権限

**要約/引用:** 労働監督官は、労働者の生命又は健康に対する差し迫った、又は深刻な危険をもたらしている労働法令の違反を、違反が証明されるまで、主要で明白な証拠である覚書の中で、記録しなければならない。

<p>contrary is proved.</p> <p>These minutes shall be sent to the prosecutor. A copy is also shall be sent to the State representative in the department.</p> <p>Before the transmission to the prosecutor, the labour inspector shall inform the employer about the facts that could constitute a criminal offense and the penalties.</p> <p>This provisions do not apply to the State, local authorities and their public administrative institutions.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L8113-7/8, Art. L4721-5")</a></p> <p>11.3.7 Other enforcement powers</p> <p><i>Summary / Citation:</i> The obstruction to the fulfilment of the labour inspector's duties is liable to imprisonment for one year and a financial penalty of 3750 euros.</p> <p>• <a href="#">Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative). (Art. L8114-1/2 )</a></p>	<p>これらの覚書は、検察官に送付されなければならない。その写しは、その省の州の代表者にも送付されなければならない。</p> <p>検察官に移送される前に、労働監督官は、使用者に対して、刑事上の違反及び処罰を構成する事実について、通知しなければならない。</p> <p>この規定は、州、地方機関及び彼等の行政的な機関には適用しない。</p> <p>11. 3. 7 その他の施行権限</p> <p><b>要約/引用:</b> 労働監督官の義務の実行に対する妨害は、1年間の投獄又は3,750ユーロの罰金に処せられる。</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## VII 参考資料、参考文献

1. 外務省ホームページ、国・地域、フランス共和国：<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/france/index.html>
2. EU-OSHA, Focal Point-FRANCE: Website：<https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/france>

3. Statistical review of occupational injuries FRANCE 2014 data, December 2015, Ref. Eurogip -112/E : Website : <http://www.eurogip.fr/en/> 中の  
2014年の労働災害のデータについては、  
<http://www.eurogip.fr/en/component/search/?type de document=publication&theme document=Statistics&date document=2015&pays document=France&theme conference document=Select+a+theme&date conference document=Select+a+date&typedocument document=File+Type&theme document document=Select+a+theme&date document document=Select+a+date&theme normalisation document=&soustheme normalisation document=&instance normalisation document=&ct ou titre=N%C2%B0+de+TC+ou+titre+commission&searchword> からダウンロードできる
4. データブック 2015 国際労働比較 Databook of International Labour Statistics 、独立行政法人 労働政策研究・研修機構 :  
<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/index.html>
5. フランス労働、雇用、職業訓練・社会対話省 (Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social) : Website :  
<http://travail-emploi.gouv.fr/>
6. 国際労働機関 (ILO) のデータベースである LEGOSH (Global Database on Occupational Safety and Health Legislation : に掲載されている、“France - 2015” ([http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_YEAR:FR,:NO](http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_YEAR:FR,:NO))
7. フランス労働法典 (<http://codes.droit.org/cod/travail.pdf>)
8. フランス国立安全研究所 (Institut national de recherché et de sécurité : 略称 INRS : 英語では : The National Institute for research and safety)  
Website : : フランス語版 : <http://www.inrs.fr/> (英語版も同じウェブサイト中のイギリス国旗の表示をクリックすれば、英語版にアクセスできる。)
9. フランス食品・環境・労働衛生機構 (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail : 略称 : ANSES ; 英語では French Agency for Food, Environmental and Occupational Health & Safety) の Website :  
: フランス語版 : <https://www.anses.fr/fr>  
: 英語版 : <https://www.anses.fr/en>