

第Ⅱ部 オランダの労働安全衛生を所管する行政機関、関係団体、これらの活動状況等について

Ⅱ－1 総括的事項

オランダの労働災害発生状況の水準は、後に「第Ⅲ部 オランダの労働災害発生状況（職業性疾病を含む。）」で紹介するように、死亡災害発生率は、EU加盟28各国中で最も少なくなっており、オランダの2016年の労働者10万人当たりの死亡災害発生率0.5は、日本（1.81）及びアメリカ合衆国（3.6）よりも非常に低くなっている。

また、オランダの休業3日を超える労働災害発生率は、EU加盟28カ国の中でも低い水準にあり、2016年におけるオランダの年間労働者10万人当たりの休業3日を超える労働災害の発生率（1,134）は、日本（休業4日以上及び死亡災害が対象（公務従事者は含まない。）で、約220）よりは多いが、アメリカ合衆国（休業1日以上災害が対象（民間産業）で、約2,900）よりは低くなっている。このようなオランダにおける労働災害防止対策のかなりな成果は、オランダの労働安全衛生を所管する行政機関、関係団体、これらの活動状況等によるものといえることができる。

Ⅱ－2 オランダの労働安全衛生システムに関する欧州労働安全衛生機構（EU-OSHA）のFocal Point（オランダ）のウェブ

サイトにある記述の紹介（英語原文—日本語仮訳）

本稿では、次に掲げる資料について、その「原文（英語版）—日本語仮訳」として、全文を紹介する。

[資料出所]：欧州労働安全衛生機構（EU-OSHA）のFocal Point（オランダ）のウェブサイト（<https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>）

[著作権について]：原典には著作権の保持に関する記述がないので、原典の所在及び名称を明らかにして、本稿で引用し、英語原文—日本語仮訳として紹介する。

[訳者注：イタリック体で表記した箇所は、訳者が文意を補足するために加えたものである。]

英語原文	日本語仮訳。
The Netherlands	オランダ

In the Netherlands, it is the employer and employees within a company who have primary responsibility for occupational health and safety policy. They are required to reach agreement on working conditions and are supported by trade unions and the trade association for the sector in drafting appropriate occupational health and safety measures. A new feature in health and safety in the Netherlands is for agreements on the subject between employers and employees to be laid down in a 'declaration of intent' for the sector as whole. The declaration of intent is a collection of measures and solutions which companies in a particular sector can choose from in order to comply with the rules.

The [government](#) (the Ministry of Social Affairs and Employment) is allowing companies greater leeway to customise the way they seek to promote good working conditions. All rules derive from the Working Conditions Act (Arbowet), the Working Conditions Decree (Arbobesluit) or the Working Conditions Regulations (Arboregeling) ([fulltext available](#)). The [Inspectorate SZW](#) is responsible for enforcing the legislation. Declarations of intent play an important role regarding enforcement.

The Focal Point is the place where a great deal of knowledge, information and experience comes together. Representatives of employers' organisations and trades unions work together there to make information on safety and health at work coming from Europe accessible and comprehensible to all. The Dutch Focal Point is managed by TNO.

オランダでは、労働安全衛生方針について主な責任を負うのは、会社内の（訳者注：employer については「使用者」と訳しておく。以下同じ。）使用者及び被雇用者です。

彼等は労働条件に関する合意に達することを要求され、適切な労働安全衛生対策を起草する際には、関連する部門のために労働組合及び業界団体によって支持されている。オランダの安全衛生の新機能は、使用者と被雇用者との間の主題に関する協定が、部門全体の「意図の宣言」に定められていることです。意図の宣言は、特定の分野の企業がルールを遵守するために選択できる対策及び解決策の集合です。

政府（社会問題雇用省）は、企業がより良い労働条件を促進しようとする方法をより自由に変革できるようにしています。すべての規則は、労働条件法（Arbowet）、労働条件告示（Arbobesluit）又は労働条件規則（Arboregeling）（全文が入手可能）から由来しています。監督局（SZW）は立法を実施する責任があります。意図の宣言は、執行に関して重要な役割を果たします。

フォーカルポイントは、多くの知識、情報そして経験が集まる場所です。雇用者の団体や労働組合の代表者は、ヨーロッパからやってくる労働における安全衛生に関する情報をすべての人が入手しやすく理解できるようにするために一緒に働いています。

オランダのフォーカルポイント TNO（訳者注：TNO, the Netherland Organization for Applied Scientific Research：オランダ応用科学研究機構：オランダ語では NEDERLANDSE ORGANISATIE VOOR TOEGEPAST

You can find more detailed information about [the Dutch occupational health and safety system](#) , in English and in Dutch, on the website of the Dutch Focal Point.

Focal Point website:

<https://www.arboineuropa.nl/>

Focal points' contact details

TNO Prevention, Work & Health

Schipholweg 77-89

2316 ZL Leiden

Netherlands

Contact person:

Jos DE LANGE

Tel: +31 88 86 65292

E-mail address: Organisatie-TNO-FocalPointNederland@tno.nl

Web: <https://www.tno.nl/en/focus-area/healthy-living/prevention-work-health/>

NATUURWETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK) によって管理されています。

オランダの労働安全衛生システムのより詳しい情報に関しては、英語及びオランダ語で、オランダのフォーカルポイントから入手することができます。

フォーカルポイントのウェブサイト

<https://www.arboineuropa.nl/>

フォーカルポイントの詳細

TNO 予防、労働及び健康

所在地 : Schipholweg 77-89, 2316 ZL Leiden, Netherlands

コンタクト担当者

Jos DE LANGE

Tel: +31 88 86 65292

E-mail address: Organisatie-TNO-FocalPointNederland@tno.nl

Web: <https://www.tno.nl/en/focus-area/healthy-living/prevention-work-health/>

II-3 オランダ社会問題雇用省のウェブサイトにある“OSH in the Netherlands”として記述されている記事の全文の紹介（英語原文—日本語仮訳）

[原典の名称 : OSH in the Netherlands]

[原典の所在 :]<https://www.arboineuropa.nl/en/arbo-in-the-netherlands>

[著作権について : オランダ政府によって、次のとおりアナウンスされており、他に示されていない限り、引用、翻訳等は自由である。]

Copyright : <https://www.government.nl/copyright>

Unless stated otherwise, CC0 (Creative Commons Zero) applies to the content on our website. This means that the content on this website may be reprinted freely, unless otherwise indicated (e.g. in the form of a copyright notice on a photo or document).

英語原文	日本語仮訳
<p>+Which parties help companies promote safe and healthy work?</p> <p>Dutch companies</p> <p>Employers and employees are jointly responsible for safe and healthy work within an organisation. They reach agreements about the working conditions. Large organisations and companies conclude these agreements in consultation between the Works Council and the management board.</p> <p>Each company must employ at least one health and safety officer who is able to implement the measures that focus on health and safety within a company. The director is allowed to hold the position of health and safety officer at small</p>	<p>どの団体が企業が安全で健康的な労働を促進するのを助けますか？</p> <p>オランダ企業</p> <p>使用者及び被雇用者は、組織内の安全で健康的な仕事に対して共同で責任を負います。彼等は労働条件について合意に達しています。大規模な組織や企業は、労使協議会と理事会との間の協議でこれらの協定を締結します。</p> <p>各企業は、企業内で安全衛生に重点を置いた対策を実施できる少なくとも1人の安全衛生担当責任者を雇用する必要があります。取締役は、25人以下の被雇用者を有する中小企業において安全衛生責任者の地位を保持することが認められ</p>

companies that have 25 employees or less.

The health and safety officer supports the employer in the performance of policy pertaining to safe and healthy work and is closely involved in drawing up the **Risk Assessment** and Evaluation ('RI&E'). Read more about the Risk Assessment a www.rie.nl or on the website of the **Online interactive Risk Assessment** (訳者注:EU-OSHA のオンラインリスクアセスメントのウェブサイトである >) initiative.

Trade associations

Companies (the management) can apply to their trade association for support. Trade associations are often employer organisations that are able to represent an important part of the industry. An important activity of trade associations is conducting CLA negotiations (a CLA is a collective labour agreement) with employees and lobbying for the interests of the industry or sector in the world of politics and the government.

Trade unions

Employees may become members of a trade union. Trade unions negotiate on behalf of their members with employers or the party designated for this purpose, such as the employers' organisation from the industry, concerning collective employment conditions, working conditions and in a more general sense concerning the employees' rights and obligations. This may lead to a collective labour agreement (CLA). A trade union also acts to look after the interests of its members, for example in case of a dismissal or reorganisation, and trade unions can give their members legal assistance and advice concerning labour law and

ています。

安全衛生担当責任者は、安全で健康的な仕事に関連する方針の実行において雇用者を支援し、リスクアセスメントとその評価（「RI&E」）の策定に密接に関わっています。リスクアセスメントの詳細については、www.rie.nl(訳者注；原典はオランダ語であるが、英文の翻訳された資料も利用できる。)又は **Online interactive Risk Assessment** (訳者注：EU-OSHA のオンラインリスクアセスメントのウェブサイトである。)initiative の Web サイトをご覧ください。

業界団体

企業（経営者）は彼等の業界団体に支援を申請することができます。業界団体は、しばしば、業界の重要な部分を代表することができる使用者の団体です。業界団体の重要な活動は、被雇用者との CLA 交渉（CLA は団体労働協約です。）を実施し、政治及び政府の世界における産業又は部門の利益のためにロビー活動をするということです。

労働組合

被雇用者は、労働組合の一員になることができます。労働組合は、組合員に代わって、集団的な雇用条件、労働条件、そしてより一般的な意味での被雇用者の権利と義務に関して、使用者又はこの目的のために指定された産業界の使用者の組織と交渉します。これは労働協約（CLA）につながる可能性があります。労働組合は、さらに例えば解雇又は組織改編の場合には、組合員の利益を保護するようにも働き、組合は組合員に労働法及びその他の事項に関する法的支援及び助言を与えることができます。より一般的な意味では、労働組合は人と労働に関する社会的基準と価値

other matters. In a more general sense, a trade union also defends the social standards and values pertaining to people and labour.

Trade associations and trade unions also discuss health and safety with each other. They can lay down the agreements they have concluded in the 'Arbo Catalogue': a collection of measures and solutions for working conditions in the relevant industry. Companies and employees select the measures and solutions that are relevant for their industry or sector.

The Arbo Catalogue includes examples of 'good practices', which are ways in which the industry can comply with the rules in a practical manner. The Arbo Catalogue is checked by the [Inspectorate SZW](#): if an employer then applies the measures from the Arbo Catalogue, he/she will know that this at least satisfies the statutory requirements. However, an employer is always allowed to apply a measure other than the one indicated in the Arbo Catalogue, but the employer does have to demonstrate in that case that the measure selected by him/her is just as good as the measure from the Arbo Catalogue.

Central employees' and employers' organisations

At the national level, the employees' organisations (trade unions) work together in 3 federations of trade unions: [FNV](#), [CNV](#) and [VCP](#). Federations of trade unions are umbrella employees' organisations. At the European level they are affiliated with the European Trade Union Confederation ([ETUC](#)).

観も守っています。

協会と労働組合もまた、健康と安全について互いに話し合っています。彼等は「Arbo カタログ」(訳者注:労働安全衛生を所管するオランダ政府の機関(社会問題及び雇用省)が関連するウェブサイトで公表している、多くの分野での労働安全衛生の方針、解決策の優良な例等を収載しているカタログを意味する。):つまり関連業界での労働条件のための一連の措置と解決策の集合:において結論付けた合意を定めることができます。企業及び被雇用者は、それぞれの産業又は部門に関連した対策と解決策を選択します。

Arbo カタログは [Inspectorate SZW](#)(訳者注:オランダ政府社会問題雇用省の機関で、労働安全衛生、労働条件等に関して使用者等を監督し、違反等があれば調査等を行う組織である。)によってチェックされます。もしも雇用者が Arbo カタログからの対策を適用する場合は、使用者はこれが少なくとも法定要件を満たしていることを理解しています。

しなしながら、使用者は常に Arbo カタログに記載されているもの以外の措置を適用することができますが、その場合、使用者は自分が選択した措置が Arbo カタログの措置と同じくらい優れていることを証明する必要があります。

被雇用者及び使用者の全国組織

全国レベルでは、被雇用者の組織(労働組合)は3つの労働組合連合([FNV](#)(オランダ労働組合連盟)、[CNV](#)(オランダキリスト教労働組合連盟)、[VCP](#)(専門職労働組合連盟)と協力しています。労働組合連盟は傘下の被雇用者の組織です。ヨーロッパレベルでは、彼等は欧州労働組合連合([ETUC](#))と提携しています。

Employers work together at the national level in employers' organisations [AWVN](#), [VNO-NCW](#), [LTO-Nederland](#) and [MKB-Nederland](#). Trade associations are affiliated with these organisations.

These umbrella organisations regularly consult with the government and each other. The experiences of the individual trade associations and trade unions are combined in these umbrella organisations. In addition to looking after the interests of their members, providing and exchanging information about those experiences is a key task of these organisations.

SER and StvdA

The consultations between the social partners and the government at the central level take place within the Social and Economic Council of the Netherlands ([SER](#)) and the Labour Foundation ([StvdA](#)). The SER, which includes independent experts appointed by the government (Crown-appointed members) and government representatives in addition to the employers and employees, issues targeted advice to the government. The Labour Foundation is the national platform for consultation between the social partners for promoting good labour relations.

The Government

The Working Conditions Act forms the basis for regulations pertaining to safe and healthy work. This piece of legislation comes under the responsibility of the [Ministry of Social Affairs and Employment](#). It mainly includes a description of the processes for guaranteeing good working conditions. In fact, it comes down to the government determining as many target requirements and limit values for organisations as possible. Those target requirements and limit values determine the boundaries within which employees and employers can conclude their own

使用者は、その組織である [AWVN](#)、[VNO-NCW](#) (オランダ産業及び使用者連盟)、[LTO-Nederland](#) (オランダ農業及び園芸連盟) 及び [MKB-Nederland](#) (オランダ王立企業家協会) として全国レベルで一緒に働きます。業界団体はこれらの団体と提携しています。これらの包括的組織は、定期的に政府と互いに協議します。個々の労働組合や労働組合の経験は、これらの包括的な組織の中で結合されています。会員の利益を守ることに加えて、それらの経験についての情報を提供し交換することは、これらの組織の重要な仕事です。

SER (オランダ社会経済評議会) と StvdA (労働財団)

社会的パートナーと中央レベルでの政府との協議は、オランダ社会経済評議会 ([SER](#)) 及び労働財団 ([StvdA](#)) の中で行われます。使用者及び被雇用者に加えて、政府によって任命された独立した専門家 (王権任命メンバー) 及び政府代表者を含む [SER](#) は、政府に対して的を絞ったアドバイスを発行します。労働財団は、良好な労働関係を促進するための社会的パートナー間の協議のための全国的なプラットフォームです。

政府

労働条件法は、安全で健康的な労働に関連する規制の基礎となります。この法律は、社会問題雇用省の管轄下にあります。それは主に良い労働条件を保証するためのプロセスの説明を含みます。実際には、政府ができるだけ多くの目標要件及び組織についての制限値を決定することになります。

これらの目標要件と制限値によって、被雇用者と使用者とが自身の契約を結ぶことのできる境界が決まり、それを [Arbo](#) カタログに記載することができます。労働条件法は、主にヨーロッパの労働条件の枠組み指令 (記者注: 労働安全衛生

agreements, which they can lay down in the [Arbo Catalogue](#). The Working Conditions Act is largely based on the European working conditions framework directive. This is how the government creates room for increased customisation within companies and ensures compliance with European legislation.

More specific target requirements and limit values are included in the Working Conditions Decree. That Decree is for a large part also an implementation of [special European Directives that are based on the framework directive](#). The limit values and target requirements in the Working Conditions Decree therefore concern standards and values for risks that occur in more than one industry. There are, for example, target requirements for noise, VDU activities, non-ionising radiation and dangerous substances. These agreements also find their way into the Arbo Catalogue.

The Agenda Stipulations or Procedural Regulations in the Working Conditions Decree deserve special attention. Agenda Stipulations describe matters in respect of which no target provisions have been set as yet or in respect of which it is impossible to set limit values. An example of this is the 'psychosocial work stress'. This may manifest itself in the shape of bullying or gossiping and backbiting on the work floor. Employers and employees must ensure that no psychosocial work stress can arise. It is impossible to provide a specific limit value, however, but the Arbo Catalogue can describe methods for the company to counter bullying.

The Working Conditions Regulations include the detailed regulations that are derived to a large extent from the annexes to the various European Directives.

に関しては *89/391/EEC* のことである。)に基づいています。このようにして、政府は企業内で独自に設定する余地を増やし、ヨーロッパの法制の遵守を確実にしています。

より具体的な目標要件と制限値は労働条件法令に含まれています。その法令は、大部分がフレームワーク指令に基づく特別な欧州指令（訳者注：前記したとおり、労働安全衛生に関しては *89/391/EEC* のことである。）の実施でもあります。したがって、労働条件法令の限界値と目標要件は、複数の業界で発生するリスクの基準と値に関するものです。

例えば、騒音、VDU（visual display uni：ビジュアルディスプレイ装置）の活動、非電離放射線、および危険物質に対する目標要件があります。

これらの契約は、Arbo カタログにも掲載されています。

労働条件法令における項目規定又は手続き規定は、特別な注意に値します。項目規定では、未だ目標規定が設定されていない事項又は制限値を設定することが不可能である事項について説明しています。その一例が「心理社会的作業ストレス」です。これは、いじめ又はゴシップ及び中傷のような形で、作業現場で現れることがあります。

使用者と被雇用者は、心理社会的な仕事のストレスが生じないようにしなければなりません。しかしながら、特定の限界値を提供することは不可能ですが、Arbo カタログは会社がいじめに対抗するための方法を記述することができます。

労働条件規則には、さまざまな欧州指令の付属書から大部分引き出される詳細な規則が含まれています。

[オランダの労働条件法制に関してより詳しく読むならば、次のとおりである。](#)

[Read more about the Dutch working conditions legislation >>](#)

Dutch Working Conditions Legislation

(last check June 1st 2017, for relevant changes)

Please find below an overview of the Dutch working conditions legislation, including extra information (recent highlights and changes):

- **The Working Conditions Act**

General provisions for employers and employees how to deal with occupational safety and health, for example to have a written OSH-policy or a risk inventory. The Act gives certain powers to the Inspectorate-SZW, for example to force the employer to stop the work.

[Full text version 1-06-2017 of the Working Conditions Act](#)

- **The Working Conditions Decree**

This Decree covers a wide range of specific occupational health and safety topics, such as provisions on work places, dangerous substances, noise, vibrations etc.

[Full text version 1-09-2016 of the Working Conditions Decree](#)

オランダの労働条件法制

(関連する変更についての最終改訂 2017年6月1日)

追加情報(最近のハイライトと変更)を含む、オランダの労働条件法制の概要は、以下をご覧ください。

- **労働条件法**

使用者及び被雇用者のために、労働安全衛生方針書やリスクインベントリを書面で作成する等、労働安全衛生にどう対処するかの一般規定。

この法律は、例えば使用者に作業の中止を強制する等、Inspectorate-SZW(オランダの労働条件監督局)に一定の権限を与えています。

労働条件法のフルテキスト版 1-06-2017 は、左欄をクリックすればダウンロードできる。

- **労働条件法令**

この法令は、作業場に関する規定、危険物質、騒音、振動等、特定の労働安全衛生に関する幅広いトピックスを網羅しています。

労働条件法令のフルテキスト版 1-09-2016 は、左欄をクリックすればダウンロードできる。

<p>More information>></p> <p>(次のとおりである。)</p>	<p>さらなる情報</p> <p>(次のとおりである。)</p>
--	----------------------------------

<p>Highlights and recent changes Working Conditions Decree</p> <p>Last up-date May 2013</p>	<p>労働条件法令のハイライト及び最近の変更</p> <p>最終改訂 2013 年 5 月</p>
<p>The general rules of the Working Conditions Act are elaborated upon in the Working Conditions Decree. The Working Conditions Decree contains concrete provisions which employers must follow, classified by subject. Most of the EU-directives related to occupational safety and health have been implemented in this Decree.</p> <p>The content (by chapter) of this Working Conditions Decree is the following:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Definitions and scope.</i> In this chapter attention is paid to specific sectors and specific groups of employees. Examples of specific sectors are the transport sector and the armed forces. Examples of specific groups of employees are young employees (younger than 18 years) and pregnant and breastfeeding employees. 2. <i>Health and safety management and organisation of work.</i> This chapter deals with different aspects such as specific obligations for the petro-chemical industry related to the risk assessment and evaluation and obligation for occupational safety and health services. 	<p>労働条件法の一般規定は労働条件法令で詳しく述べられています。労働条件法令には、主題毎に分類されて、使用者が従うべき具体的な規定が含まれています。労働安全衛生に関する EU 指令の大部分は、この法令で実施されています。</p> <p>この労働条法令の内容（章ごと）は次のとおりです。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 定義及び適用範囲 この章では、特定の部門と特定の被雇用者グループに注意が向けられています。特定の部門の例は、運輸部門と軍隊です。特定の被雇用者グループの例としては、若年従業員（18 歳未満）並びに妊娠中及び授乳中の従業員があります。 2. 安全衛生管理及び作業の構成 この章では、リスクアセスメントと評価に関連する石油化学産業に対する特定の義務及び労働安全衛生サービスに対する義務等、さまざまな側面を扱います。

<p>3. <i>Organisation of workplaces</i>. For example specific obligations are given for electrical installations, for the prevention of falling from height and for explosive atmospheres. Obligations related to the more technical aspects of the (re)building of workplaces can be found in the Building Decree 2012.</p> <p>4. <i>Dangerous substances and biological agents</i>. By far the biggest chapter of this Decree. This chapter does not deal with dangerous substances in general only, but also with some specific dangerous substances such as asbestos, conventional explosives and carcinogenic or mutagenic substances.</p> <p>5. <i>Physical load</i>. Two EU-directives have been implemented in this chapter of this Working Conditions Decree. The first one is the manual handling of loads (90/269/EEC) and the second one is working with display screen equipment (90/270/EEC).</p> <p>6. <i>Physical factors</i>. The seven sections of this chapter are: 1. Temperature and ventilation; 2. Lighting; 3. Noise; 4. Vibrations; 5. Radiation; 6. Artificial optical radiation. 7 Working under excess pressure (diving).</p> <p>7. <i>Work equipment and specific activities</i>. Provisions are given how to handle safely with work equipment. This is not the implementation of the Machinery-directive (2006/42/EC). This directive has been implemented in the Commodities Act.</p> <p>8. <i>Personal protective equipment and health and safety signs</i>. Two EU-directives have been implemented in this chapter of this Working Conditions Decree: the PPE-directive (89/656/EEC) and safety and health signs at work directive (92/58/EEC).</p>	<p>3. 職場の組織化 例えば、電気設備、高所からの落下防止、爆発性雰囲気に対しては、特別な義務があります。作業場の（再）建設のより技術的な側面に関連する義務は、Building Decree（建設法令） 2012 にあります。</p> <p>4. 危険物及び生物的物質。 この法令の最大の章です。この章では、危険物質全般についてだけでなく、石綿、従来の爆発物、発がん性又は変異原性物質等の特定の危険物質についても扱います。</p> <p>5. 物理的負荷 労働法令のこの章では、2つのEU指令が実施されています。最初のもは荷重の手による処理（90/269/EEC）であり、2番目のものはディスプレイスクリーン機器（90/270/EEC）での作業です。</p> <p>6. 身体的要因 この章の7つのセクションは次のとおりです。1. 温度と換気。2. 照明 3. 騒音 4. 振動； 5. 放射線； 6. 人工光学放射線； 7. 加圧下での作業（潜水）。</p> <p>7. 作業設備及び特定の活動。作業設備を安全に取り扱う方法が規定されています。これは、機械指令（2006/42/EC）の実施ではありません。この機械指令（2006/42/EC）は商品法で実施されています。</p> <p>8. 個人用保護具並びに健康及び安全のサイン。この労働条件法令の章では、2つのEU指令（PPE指令（89/656/EEC）及び作業指令における安全衛生表示（92/58/EEC））が実施されています。</p>
--	---

<p>9. <i>Obligations, offences, violations, administrative provisions and transitional and final provisions.</i></p>	<p>9. 義務、犯罪、違反、管理規定及び経過規定並びに最終規定</p>
<p>A recent change in the Working Conditions Decree is:</p> <ul style="list-style-type: none"> • More strict rules for legal certification procedures in chapter 1 of the Working Conditions Decree (effective since 1-1-2012). This can be found in the articles 1.5a up till article 1.6 of the Working Conditions Decree. • Less complicated rules have been implemented for work which is not carried out at the workplace in the office (effective since 1-7-2012). Formerly this was called “Home work” in the Dutch legislation but now this is described as “Workplace independent work”. If the employees have the right to work outside the office (for example at home), the employer has to comply with some regulations based upon the Working Conditions Decree (Chapter 1, section 10 of the Working Conditions Decree). For example regulations related to VDU-activities. • The Working Conditions Regulation Very specific provisions which are changing relatively fast. For example <i>the occupational exposure limit for dangerous substances.</i> • Full text version 1-09-2016 of the Working Conditions Regulation More information>> <p>(次のとおりである。)</p>	<p>労働条件法令の最近の変更は次のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 労働条件法令第1章の法的認証手続に関するより厳格な規則（2012年1月1日から有効）。これは労働条件法令の第1.5a条から第1.6条までにあります。 • オフィスの職場では実施されていない作業に対して、それほど複雑でない規則が導入されています（2012年1月7日から有効）。以前はオランダの法律ではこれは「在宅勤務」と呼ばれていましたが、現在では「職場に依存しない仕事」と呼ばれています。被雇用者が社外（たとえば自宅）で働く権利を持っている場合には、使用者は労働条件法令に基づくいくつかの規制に従う必要があります（労働条件法令の第1章、セクション10）。例えば、VDU活動に関連する規制。 • 労働条件規則 比較的急速に変化している非常に具体的な規定。例えば、危険物質の職業ばく露限度。 • 労働条件規則のフルテキスト版 1-09-2016 詳しくはこちらからアクセスできる。>>

Highlights and recent changes Working Conditions

Regulation

Last up-date May 2013

The Working Conditions Regulation is changed many times a year. It is a relatively easy process to change this regulation. The content, related to the chapters, of this Working Conditions Regulation is exactly the same as the content of the Working Conditions Decree.

This Working Conditions Regulation contains a lot of very detailed obligations. For example detailed obligations for measurement methods for asbestos (chapter 4 of the Working Conditions Regulations) or for quite specific obligations for VDU-work.

Especially the annexes of the Working Conditions Regulations have been changed during the last year. These changes are part of a vast operation of the Ministry of Social Affairs and Employment to make strict provisions for the certification of services, processes, products and persons. There are several subjects in the Working Conditions legislation where a legal certificate is obligatory. For example for occupational safety and health services and for the expert supervisor in asbestos removal. For all those subjects a certification scheme has been made. And for all the subjects the Ministry has also made a scheme for the certification bodies who wants to certify services, processes, products and persons.

All these annexes include several hundred pages of very detailed provisions. It is

労働条件規則のハイライト及び最近における変更

最終改訂 2013年5月

労働条件規則は年に何度も変更されています。この規制を変更するのは比較的簡単なプロセスです。この労働条件規則の章に関連する内容は、労働条件法令の内容とまったく同じです。

この労働条件規則には非常に詳細な義務がたくさん含まれています。例えば、石綿の測定方法（労働条件規則の第4章）やVDU（ビデオディスプレイ装置）作業のための非常に具体的な義務に関する詳細な義務です。

特に、労働条件規則の附属書は昨年中に変更されました。これらの変更は、サービス、処理、製品及び個人の認証について厳格な規定を設けるための、社会問題雇用省の広範な業務の一部です。法的証明書が義務付けられている労働条件法制にはいくつかの主題があります。例えば、労働安全衛生サービス及び石綿除去の専門監督者のためのものです。これらすべての科目について認証制度が作成されています。そして、すべての科目について、社会問題雇用省はサービス、プロセス、製品及び人を認証したい認証機関のための制度も作成しました。

これらのすべての附属書には、数百ページにわたる非常に詳細な規定が含まれ

too time-consuming and costly to translate them all.

The content of the annexes of the Working Conditions Regulation is:

- Annex I: **Safety management system** as mentioned in article 2.5a Working Conditions Decree
- Annex II: **Internal emergency plan** as mentioned in article 2.5c Working Conditions Decree
- Annex IIa: Designation of **certification bodies** which can certify the occupational safety and health experts, as mentioned in article 2.14 Working Conditions Regulation
- Annex IIb: Certification scheme for **the certificate of competence of the industrial hygienist**, as mentioned in article 2.7 Working Conditions Degree
- Annex IIc: Certification scheme for the **certificate of competence of the safety specialists**, as mentioned in article 2.7 Working Conditions Degree
- Annex IId: Certification scheme for the **certificate of competence of the occupational and organisational science experts**, as mentioned in article 2.7 Working Conditions Degree
- Annex IV: **Safety and health document** for the mining industries, as mentioned in article 3.9 point b. Working Conditions Regulation
- Annex V: **Fire-fighting plan** which should be in the safety and health document for the mining industries, as mentioned in article 3.9 point c. Working Conditions Regulation
- Annex VI: A.o. risks for the **safety and health document for the mining industries** for permanent mining installations as mentioned in article 3.6, paragraph 1, point b. and 3.9 points f. and i. of the Working Conditions Regulation

ています。 それらすべてを翻訳するには時間がかかり、費用もかかります。労働条件規則の附属書（訳者注：オランダ語の原典が英語に翻訳されているテキストではこれらの附属書は、掲載されていない。）の内容は次のとおりです。

- 附属書 I：労働条件法令第 2.5a 条に記載されている**安全管理システム**
- 附属書 II：労働条件法令第 2.5c 条に記載されている**内部緊急計画**
- 附属書 IIa：労働条件規則第 2.14 条に記載されているように、労働安全衛生の専門家を認証することができる**認証機関**の指定
- 附属書 IIb：労働条件法令第 2.7 条に記載されているように、**インダストリアルハイジニストの能力証明書**のための認証制度
- 附属書 IIc：労働条件法令第 2.7 条に記載されているように、**安全専門家の能力証明書**のための認証制度
- 附属書 IId：労働条件法令 2.7 条に記載されているように、**職業科学及び組織科学の専門家の能力証明書**のための認証制度
- 附属書 IV：労働条件法令第 3.9 条ポイント b に記載されているように、鉱業の**安全衛生文書**
- 附属書 V：労働条件規則第 3.9 条ポイント c に記載されているように、鉱業の安全衛生文書に含まれるべき**消防計画**
- 附属書 VI：労働条件規則第 3.6 条第 1 項ポイント b 及び 3.9 条ポイント f 及び i に記載されているように、恒久的な鉱山施設のための**鉱業の安全衛生文書**の A.o. リスク

- Annex VII: A.o. risks for the *safety and health document for the mining industries* for transportable mining installations as mentioned in article 3.6, paragraph 1, point c. and d. and 3.9 points f. and i. of the Working Conditions Regulation
- Annex VIII: *Emergency plan* for mining industries (drilling), as mentioned in article 3.14 Working Conditions Regulation
- Annex IX: *Safety and health declaration for gas experts*, as mentioned in article 4.1 point t. Working Conditions Regulation
- Annex XI: Designation of *certification bodies* for a process certificate for the detection of conventional explosives, mentioned in article 4.17e Working Conditions Regulation
- Annex XII: Certification scheme for a *process certificate for the detection of conventional Explosives*, as mentioned in article 4.17f Working Conditions Regulation
- Annex XIIa: Designation of *certification bodies* for the certificate of competence in the handling of commercial fireworks, as mentioned in article 4.17b Working Conditions Regulation
- Annex XIIb: Certification scheme for a *certificate of competence in the handling of commercial fireworks*, as mentioned in article 4.17b Working Conditions Regulation
- Annex XIIc: Assessment of risk of exposure to *hazardous substances in combination*, as mentioned in article 4.18 Working Conditions Regulation

- 附属書 VII : 労働条件規則第 3.6 条第 1 項、ポイント c 及び d 並びに第 3.9 条ポイント f 及び i に記載されているように、可搬式鉱山設備のための鉱業業界の安全衛生文書に関する A.o. リスク
 - 附属書 VIII : 労働条件規則第 3.14 条労働条件規則に記載されているように、鉱業の緊急計画 (掘削)
 - 附属書 IX : 労働条件規則第 4.1 条ポイント t に記載されているように、ガス専門家のための安全衛生宣言
- (訳者注 : 附属書 X は、原典には含まれていない。)
- 附属書 XI : 労働条件規則第 4.17e 条労働条件規則に記載されているように、従来型の爆発物の検出のための工程証明書のための認証機関
 - 附属書 XII : 労働条件規則第 4.17 条 f に記載されているように、在来型の爆薬を検知する工程証明書の認証制度
 - 附属書 XIIa : 労働条件規則第 4.17b 条に記載されているように、商業用火火の取扱いにおける能力の証明書のための認証機関の指定
 - 附属書 XIIb : 労働条件規則第 4.17b に記載されているように、商業用火火の取扱いにおける能力の証明書のための認証制度
 - 附属書 XIIc : 労働条件規則第 4.18 条に記載されているように、混合危険物質へのばく露リスクの評価

<ul style="list-style-type: none"> Annex XIII: List of <u>limit values of dangerous substances, carcinogenic or mutagenic substances</u>, as mentioned in article 4.3, paragraph 1 and 4.16, paragraph 1 Working Conditions Decree Annex XIIIa: Certification scheme for the <u>asbestos inventory process certificate</u>, as mentioned in article 4.27, point a. Working Conditions Regulation Annex XIIIb: Certification scheme for the <u>asbestos removal process certificate</u>, as mentioned in article 4.27, point b. Working Conditions Regulation Annex XIIIc: Certification scheme for the <u>expert supervisor in asbestos removal certificate of competence</u>, as mentioned in article 4.27, point c. Working Conditions Regulation Annex XIId: Certification scheme for the <u>expert in asbestos removal certificate of competence</u>, as mentioned in article 4.27, point d. Working Conditions Regulation Annex XIIIe: Designation of <u>certification bodies</u> for the certification of asbestos removal companies and asbestos inventory companies, as mentioned in article 4.28, point a. Working Conditions Regulation Annex XIIIf: Designation of <u>certification bodies</u> for the certification of the expert supervisor in asbestos removal and the expert in asbestos removal, as mentioned in article 4.28, point b. Working Conditions Regulation Annex XIIIg: <u>Exchange of information</u> between the Labour Inspection and the certification bodies regarding <u>asbestos removal</u>, as mentioned in article 4.29 Working Conditions Regulation 	<ul style="list-style-type: none"> 附属書 XIII：労働条件法令第 4.3 条第 1 項及び第 4.16 条第 1 項に記載されているように、<u>危険物質、発がん性物質又は変異原性物質の限界値</u>のリスト 附属書 XIII a：労働条件規則第 4.27 条ポイント a に記載されているように、<u>石綿在庫処理証明書</u>の認証制度 附属書 XIIIb：労働条件規則第 4.27 条、ポイント b に記載されているように、<u>石綿除去処理証明書</u>の認証制度 附属書 XIII c：労働条件規則第 4.27 条、ポイント c に記載されているように、<u>石綿除去能力証明書における専門的な監督者</u>のための認定制度 附属書 XIII d：労働条件規則第 4.27 条ポイント d に記載されているように、<u>石綿除去能力証明書における専門家</u>のための認証制度 附属書 XIIIe：労働条件規則第 4.28 条ポイント a に記載されているように、石綿除去会社及び石綿在庫会社の認証のための<u>認証機関</u>の指定 附属書 XIIIf：労働条件規則第 4.28 条、ポイント b に記載されているように、石綿除去の専門監督者及びアスベスト除去の専門家を認証するための<u>認証機関</u>の指定 附属書 XIIIg：労働条件規則第 4.29 条に記載されているように、石綿除去に関する労働監督と認証機関との間の<u>情報交換</u>
--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Annex XIV: Decision scheme for <u><i>indoor painting on metal parts</i></u>, as mentioned in article 4.32a, paragraph 3, point a. Working Conditions Regulation • Annex XV: <u><i>Maximum amount of volatile organic substances</i></u> allowed in products in order to repair paint damage or restore paint layers on parts of motor vehicles, as mentioned in article 4.32f, paragraph 2, point a. and paragraph 4 Working Conditions Regulation • Annex XVI: Designation of <u><i>certification bodies</i></u> for the certification of training institutes for work under excess pressure, as mentioned in article 6.1, paragraph 2 Working Conditions Regulation. • Annex XVIa: Certification scheme for the <u><i>diving doctor certificate</i></u>, as mentioned in article 6.5, paragraph 1 Working Conditions Regulation • Annex XVIb: Certification scheme for the <u><i>dive team leader certificate</i></u>, as mentioned in article 6.5, paragraph 2 Working Conditions Regulation • Annex XVIc: Certification scheme for the <u><i>diver certificate</i></u>, as mentioned in article 6.5, paragraph 2 Working Conditions Regulation <p>Annex XVIId: Certification scheme for the <u><i>diving medical officer certificate</i></u>, as mentioned in article 6.5, paragraph 4 Working Conditions Regulation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Annex XVIe: Certification scheme for the <u><i>dive team leader certificate for the fire brigade</i></u>, as mentioned in article 6.6, paragraph 1 Working Conditions Regulation • Annex XVII: Certification scheme for the <u><i>diver certificate for the fire brigade</i></u>, as mentioned in article 6.6, paragraph 2 Working Conditions Regulation • Annex XVII: Designation of <u><i>certification bodies</i></u> for the 	<ul style="list-style-type: none"> • 附属書 XIV : 労働条件規則 4.32a の第 3 項に記載されているように、<u>金属部品の室内塗装</u>の決定制度 • 附属書 XV : 労働条件規則第 4.32 条 f 第 2 項のポイント a 及び第 4 項に記載されているように、塗装損傷を修復したり、自動車の部品の塗装膜を修復するために製品に許容される<u>揮発性有機物質の最大量</u> • 附属書 XVI : 労働条件規則第 6.1 条第 2 項に記載されているように、高気圧下での作業のための訓練機関の認証のための<u>認証機関</u>の指定 • 附属書 XVIa : 労働条件規則第 6.5 条第 1 項に記載されているように、<u>ダイビングドクター (潜水業務に係る医師) 証明書</u>の認証制度 • 附属書 XVIb : 労働条件規則第 6.5 条第 2 項に記載されているように、<u>潜水チームリーダー証明書</u>のための認証制度 • 附属書 XVIc : 労働条件規則第 6.5 条第 2 項に記載されているように、<u>ダイバー (潜水土) 証明書</u>のための認証制度 • 附属書 XVIId : 労働条件規則第 6.5 条第 4 項に記載されているように、<u>ダイビング (潜水) 医療担当者証明書</u>のための認証制度 • 附属書 XVIe : 労働条件規則第 6.6 条第 1 項に記載されているように、<u>消防隊のためのダイビング (潜水) チームリーダー証明書</u>のための認証制度 • 附属書 XVII : 労働条件規則第 6.6 条第 2 項に記載されているように、<u>消防隊のためのダイバー (潜水土) 証明書</u>のための認証制度 • 附属書 XVII : 労働条件規則第 7.7 条労働条件規則に記載されているよう
--	---

<p>certification of training institutes for a certificate of competence for vertical transport, as mentioned in article 7.7 Working Conditions Regulation</p> <ul style="list-style-type: none"> Annex XVIIa: Certification scheme for a certificate of competence for <u>mobile tower crane operators</u>, as mentioned in article 7.7, paragraph 2, point a. Working Conditions Regulation Annex XVIIb: Certification scheme for a certificate of competence for <u>tower crane operators</u>, as mentioned in article 7.7, paragraph 2, point b. Working Conditions Regulation Annex XVIIc: Certification scheme for a certificate of competence for <u>mobile crane operators</u>, as mentioned in article 7.7, paragraph 2, point c. Working Conditions Regulation Annex XVIId: Certification scheme for a certificate of competence for <u>earth-moving machine with hoist function operators</u>, as mentioned in article 7.7, paragraph 2, point d. Working Conditions Regulation Annex XVIIe: Certification scheme for a certificate of competence for <u>self-loading crane with hoist function operator</u>, as mentioned in article 7.7, paragraph 2, point e. Working Conditions Regulation Annex XVIIIf: Certification scheme for a certificate of competence for <u>long-reach cranes with a hoist function operator</u>, as mentioned in article 7.7, paragraph 2, point f. Working Conditions Regulation Annex XVIIg: Certification scheme for a certificate of competence for <u>small mobile pile-driver operator</u>, as mentioned in article 7.7, paragraph 2, point g. Working Conditions Regulation 	<p>に、垂直輸送のための能力の証明書のための訓練機関の認証のための<u>認証機関</u>の指定</p> <ul style="list-style-type: none"> 附属書 XVIIa : 労働条件規則第 7.7 条第 2 項ポイント a に記載されているように、<u>移動式タワークレーン操作者</u>のための能力証明書のための認証制度 附属書 XVIIb : 労働条件規則第 7.7 条第 2 項、ポイント b に記載されているように、<u>タワークレーン操作者</u>のための能力証明書の認証制度 附属書 XVIIc : 労働条件規則第 7.7 条第 2 項、ポイント c に記載されているように、<u>移動式クレーン操作者</u>のための能力証明書の認証制度 附属書 XVIIId : 労働条件規則第 7.7 条第 2 項ポイント d に記載されているように、<u>ホイスト機能を有する土木機械の操作者</u>の能力証明書の認証制度 附属書 XVIIe : 労働条件規則 7.7 条第 2 項ポイント e に記載されているように、<u>ホイスト機能を備えた半自動式クレーンの操作者</u>の能力証明書の認証制度 附属書 XVIIIf : 労働条件規則第 7.7 条第 2 項ポイント f に記載されているように、ホイスト機能付き荷重の長い過程の移動ができるクレーンの操作者の能力証明書の認証制度 附属書 XVIIIg : 労働条件規則 7.7 条第 2 項ポイント g に記載されているように、<u>小型移動式杭打ち機操作者</u>の技能証明書のための認証制度
---	--

<ul style="list-style-type: none"> Annex XVIIh: Certification scheme for a certificate of competence for <i>large mobile pile-driver operator</i>, as mentioned in article 7.7, paragraph 2, point h. Working Conditions Regulation Annex XVIII: Overview of all different <i>safety and health signs</i>, as mentioned in article 8.10 Working Conditions Regulation <p>Annex XIX: Overview of all different <i>hand-arm signs</i>, as mentioned in article 8.26 Working Conditions Regulation</p>	<ul style="list-style-type: none"> 附属書 XVIIh : 労働条件規則第 7.7 条第 2 項ポイント h に記載されているように、大型の杭打ち機の操作者の能力証明書のための認証制度 附属書 XVIII : 労働条件規則第 8.10 条に述べられているように、すべての異なる安全衛生上のシンボル (標識)の概要 附属書 XIX : 労働条件規則第 8.26 条に述べられているように、すべての異なる手信号の概要
--	---

<ul style="list-style-type: none"> Major Accidents Legislation Full text version 1-09-2016 of the Major Accidents Decree & Full text version 1-09-2016 of the Major Accidents Regulation <p>Some typical elements in the Dutch occupational safety and health legislation:</p> <p>The employer is obliged to contract an occupational safety and health service or an occupational physician. The OSH-service or the occupational physician has to perform four tasks for the employer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Assisting employees who are not able to work because of illness; 2. Reviewing the risk assessment and evaluation; 3. Conduction the periodic occupational health examination; 	<ul style="list-style-type: none"> 重大事故に関する法制 <p>フルテキストバージョン 1-09-2016 の重大事故法令及びフルテキストバージョン 1-09-2016 の重大事故規則（訳者注左欄の青字で掲載されている箇所をクリックすると、該当する法令及び規則にアクセスすることができる。しかしながら、これらを逐一「英語原文—日本語仮訳」として紹介することは、これに伴うかなりの労力を必要とするので、ここでは割愛した。))</p> <p>オランダの労働安全衛生のいくつかの典型的な要素</p> <p>使用者（訳者注：“the employer”は、「雇用者」と訳すこともできるが、この節では以下「使用者」と訳しておくこととした。）は、労働安全衛生サービス又は産業医と契約する義務がある。労働安全衛生サービス又は産業医は、使用者に対して次の 4 つの業務を実行しなければならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 病気のために働けない被雇用者を支援する。 2. リスクアセスメント及びその結果の評価を見直す。 3. 定期的な労働衛生健康診断を実施する
--	---

4. Conduction the pre-employment medical examination.

Especially task number 1 is important. Because in the Netherlands the social security system obliges the employer to pay at least 70% of the salary of the employee who has fallen ill. So, it's very costly for an employer not to pay attention to the assistance of sick employees by an OSH-service or an occupational physician.

The OSH-service or the occupational physician in the Netherlands are external organisations/specialists mostly. The Dutch employers have to designate an internal employee with some knowledge of OSH as well. This person is called a designated worker or the prevention worker. This prevention worker has to assist the employer with the risk assessment and evaluation, and also assist the work council with OSH related matters.

It is sometimes difficult, especially for small and medium sized enterprises, to find proper solutions and ideas for OSH-problems. In the Netherlands many branches have made so-called OSH-catalogues; in these OSH-catalogues one can find branche-made solutions. These solutions are approved by the Labour Inspectorate.

[Read more about the Dutch OSH system >>](#)

<https://www.arboineuropa.nl/en/arbo-in-the-netherlands>

4. 雇い入れ前の健康診断を実施する。

特に業務 1 が重要である。オランダでは、社会保障制度が、使用者に、病に罹った被雇用者の給与の少なくとも70%を支払うことを義務付けているからである。そのため、労働安全衛生サービス又は産業医による病気の被雇用者の援助に注意を払わないことは、使用者にとって非常にコストがかかることになる。

オランダの労働安全衛生サービス又は産業医は、ほとんど外部機関/専門家である。オランダの使用者は、労働安全衛生についてもある程度の知識を持った社内の被雇用者を指名する必要がある。

この者は指定労働者又は予防労働者と呼ばれる。この予防労働者は、使用者のリスクアセスメント及びその結果の評価を支援し、さらに労働委員会を労働安全衛生に関連する事項で支援する必要がある。

特に中小企業にとって、労働安全衛生問題に対する適切な解決策やアイデアを見つけるのは難しいことがある。

オランダでは、多くの部門がいわゆる労働安全衛生カタログを作成している。これらの労働安全衛生カタログでは、その分野で作成された解決策を見つけることができる。これらの解決策は労働監督当局検によって承認されている。

[オランダの労働安全衛生システムに関してより詳しく読む。](#)

(⇒訳者注：既に記述した“[OSH in the Netherlands](#)”に戻る)

<p>Relevant links:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ministry of Social Affairs and Employment • Inspectorate SZW ⇒オランダ語のみのウェブサイトであり、英語版は見当たらない。 • Arboportaal • overheid.nl (for legal texts) 	<p>関連するリンク</p> <p>(訳者注：左欄に記載したとおりである。)</p>
--	---

<p><i>The government inspects and enforces</i></p> <p>Enforcement of the Working Conditions Act is the responsibility of the Inspectorate SZW (formerly: the Labour Inspectorate). Companies are required to comply with the working conditions legislation (Working Conditions Act, Working Conditions Decree and the Working Conditions Regulations). The Arbo Catalogue can be a useful tool in this connection. The Inspectorate SZW visits companies to inspect whether these companies actually comply with the regulations. If this is not the case, the company may be issued with a warning or an administrative fine or an official report in case of serious matters.</p>	<p>政府の監督及び施行</p> <p>労働条件法の施行は SZW 監督局 (旧称：労働監督局) の責任である。企業は労働条件法 (労働条件法、労働条件法令及び労働条件規則) を遵守することが義務付けられている。Arbo カタログは、これに関連して便利なツールである。</p> <p>Inspectorate SZW (労働監督局) は企業を訪問して、これらの企業が実際に規制を遵守しているかどうかを監督する。遵守されていない場合には、警告、行政上の罰金又は重大な問題である場合には公式報告書を発行されることがある。</p>
---	---

<p>The Government facilitates</p> <p>The Government (the Ministry of Social Affairs and Employment) facilitates companies by organising various projects, which are often targeted at SMEs. Examples of projects include:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Programme Self-regulation safe and healthy work – Programma Sustainable employability <p>In addition, the government provides information, for example via Arboportaal</p>	<p>政府は促進する。</p> <p>政府（社会問題雇用省）は、中小企業を対象とすることが多いさまざまなプロジェクトを組織することによって企業を促進している。プロジェクトの例は次のとおりである</p> <ul style="list-style-type: none"> – プログラム自己規制安全で健康的な仕事 – プログラム持続可能な雇用可能性 <p>さらに、政府は Arboportaal（訳者注：オランダ語の「樹木園」を意味するウェブサイトのことである。）等を介して情報を提供する。</p>
--	---

<p>The Netherlands Focal Point</p> <p>The Netherlands Focal Point (NL-FOP) represents the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) in the Netherlands. NL-FOP contributes actively to further development of occupational safety and health in the Netherlands and in Europe by importing and exporting knowledge, instruments and best practices.</p> <p>Coordination and implementation has been placed by the Ministry of Social Affairs and Employment with TNO, in close consultation with the employers, employees and the government in the tripartite working group European Context, which includes representatives from CNV, MKB-Nederland and the Ministry of Social Affairs and Employment.</p>	<p>オランダのフォーカルポイント</p> <p>オランダのフォーカルポイント (NL-FOP) は、オランダに所在する欧州安全衛生局 (EU-OSHA) のことである。NL-FOP は、オランダ、ヨーロッパにおける労働安全衛生のさらなる発展に、知識、道具、そして最善の実践例の輸出入を通じて積極的に貢献している。</p> <p>調整及び実施は、CNV（オランダ・キリスト教労働組合連盟）、MKB-Nederland（中小企業の起業家のための組織）及び社会問題雇用省の代表者を含む、三者構成の作業部会 European Context の中の使用者、被雇用者及び政府との緊密な協議により、社会問題雇用省と TNO（オランダ応用科学研究機構）によって行われた。</p>
---	--

Government at European level

The political policy frameworks for governments are created at European level. These policy frameworks concern creating new legislation, the initiation of new legislation and the financing for tenders for national and international policy research and other core activities for the 'general wellbeing/good'. The **European Commission** plays a vital role in these activities, as she represents the interests of the European Union as a whole. The Commission proposes new legislation to the European Parliament and the Council of the European Union, and moreover, acts as a watch-dog for correct application of European legislation by member countries.

The European Agency for Safety and Health at Work

The goal of the Agency is to make Europe's workplaces healthier, safer and more productive, for the wellbeing of businesses, employees and governments. The Agency promotes a culture of risk prevention to improve working conditions in Europe. European agencies are separate European Union bodies and a such a separate legal entity set up to perform specific tasks under EU law. In total there are more than 40 European agencies. **EU-OSHA** is a decentralized agency, conducting technical, scientific and governance tasks to help those EU institutions make and conduct policy. The agencies also support the cooperation between the EU and the national governments by the bundling of technical and specialistical expertise of both EU institutions as the national

欧州レベルの政府

政府のための政治的な政策の枠組みは、ヨーロッパレベルで形成されている。これらの政策の枠組みは、新しい法制の創設、新しい立法の検討の開始、国内及び国際的な政策研究の提供への資金調達及び「一般的な福利/幸福」のためのその他の中核的活動に関するものである。欧州委員会は、欧州連合全体の利益を代表するものとして、これらの活動において重要な役割を果たしている。委員会は、欧州議会及び欧州連合理事会に新しい法律を提案し、さらに、加盟国によるヨーロッパの法律の正しい適用のための監視役としての役割を果たしている。

職場における安全衛生のための欧州機関

この機関の目的は、企業、被雇用者そして政府の幸福・安寧のために、ヨーロッパの職場をより健康的、安全、そして生産的にすることである。当局はヨーロッパの労働条件を改善するためにリスク予防の文化を推進している。欧州機関は、別々の欧州連合機関であり、そのような別々の法人であり、EU法の下で特定の任務を遂行するように設定されている。合計で40以上のヨーロッパの機関がある。EU-OSHAは分権化された機関であり、これらのEU機関が政策を立案し実施するのを支援するために、技術的、科学的及びガバナンスの業務を実行します。政府機関はまた、EUと各国政府との間の協力を、EUの両機関の技術的及び専門知識を国家機関としてまとめることによって支援している。

分権された機関は無期限に設立され、欧州連合全域の異なる場所に配置されている。

<p>organisations. Decentralised agencies are set up for indefinite time and are located at different places throughout the European Union.</p>	
--	--

<p>Service providers for safety and health at work</p> <p>An employer can make a choice from a broad range of service providers in the field of safety and health at work. Inter alia for having an RI&E and the rehabilitation process checked, the employer may choose between hiring specialists from a certified working conditions service (this can also be an internal working conditions service) or engaging a certified working conditions expert not employed by a working conditions service (custom scheme: only if this has been arranged via the collective labour agreement or approved by the employee representation). A list of certified working conditions services can be found on the SBCA website. Working conditions services must employ the following disciplines: company doctor, occupational hygienist, higher safety specialist and a work and organisation expert. A company can also have itself assisted with advice concerning various other areas issued by advisors who are not certified. This not an obligation pursuant to the Working Conditions Act.</p> <p>OVAL is an important player. This association, which includes among other working conditions service providers such as reintegration companies, offers information, support and assistance. Moreover, OVAL is the driving force behind the Blik op werk quality mark, which</p>	<p>職場における安全と健康のためのサービス提供者</p> <p>使用者は、職場における安全衛生の分野で、幅広いサービス提供者を選択することができる。とりわけ RI&E 及びリハビリテーションプロセス（職場復帰過程）を点検するために、使用者は認定労働条件サービス機関（これは内部労働条件サービスでもあり得る。）から専門家を雇うか、労働条件サービスに雇用されていない認定労働条件専門家を雇うかを選ぶことができる（カスタムスキーム（顧客制度）：これが労働協約を介して取り決められているか、被雇用者代表によって承認されている場合のみ）。</p> <p>認定労働条件サービスのリストは SBCA（労働条件認定サービス管理財団）のウェブサイトで見つけることができる。労働条件サービスには、産業医、オキュペイショナルハイジニスト、より高い安全性の専門家そして作業と組織の専門家の修練が必要である。</p> <p>認定されていないアドバイザーによって発行された他のさまざまな分野に関するアドバイスを企業が自ら支援することもできる。これは労働条件法に基づく義務ではない。</p> <p>オーバル（OVAL）（（訳者注：45歳以上の全労働者に対する開発助言をするオランダの公的団体）は重要なプレーヤーである。この協会は、他の労働条件の中でも、再統合会社などのサービスプロバイダーを含み、情報、サポート及び支援</p>
--	--

includes quality marks for working conditions services and reintegration services.	を提供します。 さらに、OVAL は、労働条件サービス及び再統合サービスの品質マークを含む Blik op werk（仕事を見て）品質マークの原動力である。
--	--

<p>Professional associations</p> <p>There are a considerable number of associations of professionals that are involved in safety and health at work. They are necessary for the exchange of information between colleagues, but they also play a major role in the communication with the government and employers' and employees' organisations.</p> <p>Firstly it concerns organisations of registered/certified experts:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The Netherlands Society of Occupational Medicine (via registration) • The Netherlands Society for Occupational Hygiene (NVvA) • Professional Society for Occupational and Organisational experts (BA&O) • The Netherlands Society for Safety Expertise (NVVK) • <p>The latter three organisations are united in the PPM foundation. In addition, the professional organisations work together on working conditions knowledge files.</p> <p>Other professional organisations include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professional organisation for OSH advisors (BvAA) • Nurses and Caretakers Netherlands & Occupational Nurses (V&VN) 	<p>専門職協会</p> <p>職場の安全と健康に関わっている専門家の協会はかなりあります。それらは同僚間の情報交換に必要ですが、政府及び使用者や被雇用者の組織との意思疎通においても重要な役割を果たします。</p> <p>第一に、それは登録/認定された専門家の組織に関するものです。</p> <ul style="list-style-type: none"> • オランダ労働医学会（登録による） • オランダ労働衛生学会（NVvA） • 職業及び組織の専門家のための専門家協会（BA&O） <ul style="list-style-type: none"> • オランダ安全協会（NVVK） <p>（訳者注：左欄のアンダーライン部分をクリックすれば、それぞれの団体のウェブサイトにアクセスできます。）</p> <p>後者の3つの組織は PPM 財団で団結しています。さらに、専門機関は労働条件の知識ファイルと一緒に働きます。</p> <p>その他の専門機関は次のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> • OSH アドバイザーのための専門機関（BvAA） • 看護師と介護士オランダ及び労働衛生看護師（V&VN）
---	--

<ul style="list-style-type: none"> • Dutch Association for Social Work (NVMW) • Dutch Association for company fysiotherapists (NVFB) • Dutch Association for occupational therapy • Human Factors NL (society for ergonomics) • The Dutch Institute for Psychologists • Dutch Association for OSH experts (NVvA) 	<ul style="list-style-type: none"> • オランダ社会福祉協会 (NVMW) • 企業の理学療法士のためのオランダ協会 (NVFB) • オランダ作業療法協会 • ヒューマンファクターズオランダ (人間工学会) • オランダ心理学者協会 • オランダ OSH 専門家協会 (NVvA) <p>(訳者注: 左欄のアンダーライン部分をクリックすれば、それぞれの団体のウェブサイトへアクセスできます。)</p>
--	--

<p>Knowledge institutes Knowledge institutes are available to all parties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Universities Many universities in the Netherlands perform research in the area of working conditions. Sometimes at their own initiative, but also often in cooperation with or even on the instructions of the government or the business community. • TNO TNO is an innovation enterprise for companies, governments and social organisations. Delivers contract research and specialist advice. • RIVM National Institute for Public Health and the Environment (RIVM) performs research, issues advice to and supports the government where it concerns the health of people and the living 	<p>知識機関 知識機関はすべての関係者が利用可能です:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 大学 オランダの多くの大学が労働条件の分野で研究を行っています。時には彼等自身のイニシアチブで、しかししばしば政府や経済界の指示と共同で、あるいはさらにその上で協力しています。 • TNO TNO (訳者注: (訳者注: TNO, the Netherland Organization for Applied Scientific Research: オランダ応用科学研究機構) は企業、政府そして社会組織のためのイノベーション企業です。受託研究と専門家の助言を提供します。 • RIVM 国立公衆衛生環境研究所 (RIVM) は、研究を行い、人々の健康と生活環境に関係する政府に助言を出し、政府を支援します。彼等はまた、労働条件に関する研究を行い、とりわけ「loket gezond leven」(健康的な生活の窓)を介して関連情報を共有しています。
--	--

environment. They also perform research with respect to working conditions and share relevant information inter alia via 'loket gezond leven' (window healthy living)

- **Netherlands Centre for Occupational Diseases (NCvB)**

The **NCvB** is the national knowledge institute for working conditions professionals, employers' and employees' organisations, government agencies and policymakers. The NCvB forms part of the University of Amsterdam. The mission of the NCvB is to promote the quality of prevention, (early) diagnostics, treatment and assistance with respect to occupational diseases and labour-related afflictions. The Centre does this by registering occupational diseases, maintaining a website, giving education and training courses, lectures and by applying clinical occupational medicine.

- **Research Center for Insurance Medicine**

The **Research Center for Insurance Medicine** (KCVG) is a joint initiative of the Coronel Institute of Occupational Health, the Division of Clinical Methods and Public Health, **Academic Medical Center in Amsterdam**(AMC), the Department of Social Medicine, **University Medical Center Groningen** (UMCG), the Department of Social Medicine, **EMGO Institute**, **VU University Medical Center** (VUmc), and the Social Medical Affairs Division (SMZ) of the Dutch Employee Insurance Schemes Implementing Body (UWV). The purpose of the Research Centre is to promote the quality and scientific support of insurance medicine by developing and evaluating methods, guidelines, tools and interventions.

オランダ職業病センター (NCvB)

NCvB は、労働条件の専門家、使用者及び被雇用者の組織、政府機関及び政策決定者のための全国的な知識機関です。NCvB はアムステルダム大学の一部です。NCvB の使命は、職業病及び労働関連の病気に関する予防の質、(早期) 診断、治療及び援助を促進することです。センターでは、職業病の登録、Web サイトの維持、教育訓練コースの開催、講義の提供及び臨床職業医学の適用を行っています。

- **保険医療研究センター**

保険医療研究センター (KCVG) は、労働衛生のコロネル研究所、アムステルダムの学術医療センター (AMC) の臨床方法及び公衆衛生部門、社会医学部、グローニンゲンの大学医療センター (UMCG)、臨床医学及社会医学部、EMGO 研究所、VU 大学医療センター (VUmc) 及びオランダの被雇用者保険制度実施機関 (UWV) の社会医療部門 (SMZ) の共同イニシアチブです。

研究センターの目的は、方法、ガイドライン、手段及び介入を開発及び評価することによって、保険医療の質と科学的支援を促進することです。

<ul style="list-style-type: none"> • The Health Council of the Netherlands The Health Council is an independent scientific advisory body for government and parliament on public health and research on health(care). Healthy labour conditions is one of its focus areas. The Health Council helps Ministries with the development of policies by delivering scientific support. The Health Council of the Netherlands maps – both assigned as independently – the state of the art of science in its field and it considers well the collection and assessment of scientific data from a policy point of view. <p>There are also knowledge networks within which knowledge concerning safety and health at work is shared:</p> <ul style="list-style-type: none"> • NSvP Knowledge Network Sustainable Employability (NKDI) • National Forum for Sustainable Employability (NPDI) • Zero Accidents Network • STECR Platform Re-integratie • InPreventie 	<ul style="list-style-type: none"> • オランダ健康評議会 健康評議会は、公衆衛生及び健康（ケア）に関する研究の政府及び議会のための独立した科学諮問機関である。健康的な労働条件はその重点分野の1つである。健康協議会は、科学的支援を提供することにより、省庁が政策の策定を支援する。オランダ健康評議会は、どちらも独立して任命されているが、その分野における最先端の科学をマッピングしており、政策の観点から科学データの収集と評価を十分に考慮している。 <p>職場での安全衛生に関する知識が共有される知識ネットワークもある：</p> <ul style="list-style-type: none"> • NSvP 知識ネットワーク持続可能な雇用性（NKDI） • 持続可能な雇用のための全国フォーラム（NPDI） • ゼロアクシデント • STECR プラットフォームの再統合 • インプリベンティ（予防策） <p>（訳者注：左欄の青字部分をクリックすれば、それぞれの団体のウェブサイトへアクセスできます。）</p>
---	---

<p>Publishers and educators Commercial publishers play an important role in the distribution of knowledge concerning matters related to working conditions. In</p>	<p>出版社と教育者 商業出版社は、労働条件に関連する事項に関する知識の配布において重要な役割を果たします。オンラインメディアや印刷メディアへの記入と共有に加えて、会議、大会、そして時にはトレーニングコースも開催しています。</p>
---	---

<p>addition to filling and sharing online and print media, they also organise meetings, conventions and sometimes training courses.</p> <ul style="list-style-type: none"> • SDU Uitgevers (such as Safety!) • B+B Vakmedianet B.V. (such as Arbo-online, Arbo) • Kerckebosch • Rendement • Reed Business Information (P&Oactueel, Arbo Magazine) • Gelling Publishing 	<ul style="list-style-type: none"> •SDU 発行元 (Safety など) •B + B Vakmedianet B.V. (Arbo-online、Arbo など) •ケルケボッシュ •戻る •リードビジネス情報 (P&Oactueel、Arbo Magazine) •ゲリングパブリッシング <p>(訳者注:左欄の青字部分をクリックすれば、それぞれの団体のウェブサイトにアクセスできます。)</p>
--	---

<p>There are also various organisations that provide training courses about health and safety at work. For example for health and safety officers, company emergency response team members and members of the Works Council.</p> <p>Insurers</p> <p>Employers can insure themselves against many things, for example by means of sick leave insurance, fire insurance or liability insurance. This insurance means that the insurer pays an amount to the employer when the employee falls ill. This is actually covering the risk of having to continue to pay an employee's salary in case of illness. This type of insurer is also referred to as a non-life insurer. They work together in the Dutch Association of Insurers trade association. These</p>	<p>職場での健康と安全に関するトレーニングコースを提供するさまざまな組織もあります。たとえば、安全衛生担当者、会社の緊急対応チームのメンバー及び労使協議会のメンバーなどです。</p> <p>保険会社</p> <p>使用者は、例えば、病気休暇保険、火災保険、賠償責任保険等、多くのことに対して自分自身を保障することができます。この保険は、被雇用者が病気になったときに保険会社が使用者に金額を支払うことを意味します。これは実際に病気の場合に被雇用者の給料を支払い続けなければならないというリスクをカバーしています。このタイプの保険会社は、損害保険会社とも呼ばれます。彼等はオランダの保険組合協会と協力しています。これらの保険会社は、労働条件又は保険契約者(会社)の安全性に関して、保険契約条件に要件を課すこと</p>
--	--

<p>insurers may impose requirements in their policy conditions as regards the working conditions or the safety of their policy holders (companies). They may demand for example that in case of fire insurance fire prevention measures are implemented, for example in the form of a sprinkler installation.</p> <p>Employers are required to take out health insurance. Employers can offer their employees group health insurance. Employers or industries conclude such group health insurance with healthcare insurers. These healthcare insurers have united in the Association of Dutch Health Insurers. Health insurance may include provisions that can help employees to stop smoking or that promote healthy living for example.</p>	<p>があります。彼等は、例えば火災保険の場合には、例えばスプリンクラー設備の形で防火対策を実施することを要求するかもしれない。</p> <p>使用者は、健康保険に加入する必要があります。使用者は彼等の被雇用者に健康保険を提供することができます。使用者又は産業界は、そのような団体健康保険を医療保険会社と締結しています。これらのヘルスケア保険会社は、オランダの健康保険会社協会に加入しています。健康保険には、被雇用者が喫煙をやめたり、健康的な生活を促進するのに役立つ規定が含まれる場合があります。</p>
---	--

<p>Standardisation/certification/accreditation</p> <p>It is common practice in the business community to apply standards to certain products, processes and systems. Companies agree in that connection what standard they will observe when manufacturing a product for example. You can go one step further by requesting an independent body to assess whether the product complies with a certain standard. This process is known as certification. These</p>	<p>標準化/認証/認定</p> <p>特定の製品、プロセス及びシステムに標準を適用することは、ビジネス界では一般的なやり方です。これに関連して、企業は、たとえば製品を製造するときに遵守する基準を合意します。製品が特定の規格に準拠しているかどうかを評価するように独立機関に依頼することで、さらに一歩進むことができます。このプロセスは認証として知られています。これらの独立機関は、認証検査機関（CII）という用語で呼ばれることもあります。言い換えると、CIIは独立した認定機関によって評価することができます。</p>
--	--

<p>independent organisations are also referred to with the term certification and inspection institutions (CII). In turn, the CIIs can be assessed by an independent Accreditation institute.</p> <p>Dutch working conditions legislation does not actually apply standards or, at any rate, they are not mentioned expressly. However, a statutory certification system has been made mandatory for certain persons, activities or products. NEN, CEN and/or ISO standards do indeed play a role in that connection.</p> <p>Examples of certification systems required by law are those for crane drivers (persons), for asbestos inventory and removal (activities) and for machines (products via CE marking).</p> <p>The following three parties play an important role in that certification required by law:</p>	<p>オランダの労働条件法は実際には基準を適用していませんし、いずれにしても明確に言及されていません。しかし、法定認証システムは、特定の人、活動又は製品に対して義務付けられています。それに関連して、NEN、CEN 及び又は ISO 規格が実際に役割を果たします。</p> <p>法律で義務付けられている認証システムの例としては、クレーン運転手（者）、石綿の在庫品及びその除去（活動）並びに機械（CE マーキングのある製品：訳者注：EU で販売（上市）されるこのマークが付されている製品が EU の基準に適合していることを表示するマークです。）があります。次の 3 つの当事者は、法律で義務付けられている認証において重要な役割を果たしています。</p>
--	---

<p>1. Management foundations such as the Foundation for the Management of the Accreditation of Working Conditions Services (SBCA). Within the SBCA (a management foundation), trade unions, working conditions services and employers' organisations jointly determine the certification scheme for working conditions services with which working conditions services must comply.</p>	<p>1. 労働条件認定サービス管理財団（SBCA）のような管理財団。SBCA（労働条件認定サービス管理財団）内では、労働組合、労働条件サービス及び使用者団体が共同で、労働条件サービスが遵守しなければならない労働条件サービスの認証制度を決定しています。</p>
---	---

<p>2 Dutch Accreditation Council (RvA)</p> <p>The primary task of the RvA consists of accrediting certification and inspection institutions: laboratories, inspection institutions, certifications institutes and verification institutes, and keeping them accredited. Such in order to ensure that the confidence in the quality of statutory certificates concerning products, persons and services is actually justified.</p>	<p>2 オランダ認定評議会 (RvA)</p> <p>RvA の主な業務は、認証機関及び検査機関を認定することで構成されます。試験所、検査機関、認証機関及び検証機関、そしてそれらを認定し続けることです。製品、人、サービスに関する法定証明書品質に対する信頼が実際に正当化されるようにするためです。</p>
<p>3 Certification and inspection institutions (CIIs)</p> <p>CIIs assess products, persons, services and management systems on the basis of certification schemes that are laid down in law. The natural or legal person receives a statutory certificate if the CII issues a positive judgement. CIIs also have their own association: the VOC.</p> <p>Well-known developers of standards include</p> <ul style="list-style-type: none"> • NEN The Netherlands Standardization Institute NEN is a national 	<p>3 認証検査機関 (CII)</p> <p>CII は、法律に定められた認証制度に基づいて製品、人、サービス及び管理システムを評価します。CII が前向きな判断を下した場合、自然人又は法人は法定証明書を受け取ります。CII にも独自の関連付けがあります。VOC です。</p> <p>良く知られている標準（基準）の開発者は、次のものが含まれます。</p> <ul style="list-style-type: none"> • NEN オランダ標準化協会 NEN は、労働安全の分野でも、規格の開発と限界値のため

<p>knowledge centre that provides services for the development of standards and limit values, also in the area of labour and safety. NEN ensures that these standards can be found in a clear and easy manner. NEN cooperates with European(CEN, CENELEC and ETSI) and international (ISO, IEC and ITU) partners.</p> <ul style="list-style-type: none"> • CEN Standardisation is arranged in a European context by the Comité Européen de Normalisation (CEN). This committee was formed in 1961 by the standardisation agencies (such as NEN, ISO, etc.) within the Member States of the European Union in order to realise uniform standards and values within the EU. • ISO The International Organisation for Standardization ISO is a worldwide private network of national standardisation institutes from 157 countries. The ISO lays down international standards that ensure that companies, governments and citizens throughout the world can assume well-defined definitions of their methods and techniques. 	<p>のサービスを提供する全国的な知識センターです。NENは、これらの規格が明確で簡単な方法で見つかることを保証します。NENはヨーロッパ（CEN、CENELEC及びETSI）及び国際的なパートナー（ISO、IEC及びITU）と協力しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> • CEN 標準化はヨーロッパの文脈では Comité Européen de Normalization (CEN) によって調整されています。この委員会は、EU内で統一された標準と価値を実現するために、EUの加盟国内の標準化機関（NEN、ISOなど）によって1961年に設立されました。 • ISO 国際標準化機構（ISO）は、世界157カ国からの国内標準化機関による民間ネットワークです。ISOは、世界中の企業、政府、市民がそれらの方法と技術の明確な定義を確実に想定できるようにする国際標準を定めています。
---	--

<p>More information about OSH in the Netherlands</p> <ul style="list-style-type: none"> • OSH-wiki about the Dutch System 	<p>オランダの労働安全衛生に関するさらなる情報は、次のものから得られます。 （訳者注：左欄のそれぞれの名称をクリックすれば、該当するウェブサイトへアクセスできます。）</p> <ul style="list-style-type: none"> • オランダの労働安全衛生システムに関する OSH-wiki
---	---

<ul style="list-style-type: none">• Netherlands Enterprise Agency• Arboportaal: Arbowet- en regelgeving• Arboportaal: Arbozorg <p>Read more about EU OSH legislation in the Netherlands here.</p> <p>訳者注：オランダ語版のウェブサイト：⇒ <i>Wetgeving inzake veiligheid en gezondheid</i> (訳者注：英語では： <i>Legislation on health and safety</i>) に移る。)</p>	<ul style="list-style-type: none">• オランダ企業庁• 安全衛生ポータル：労働条件と規制• アルボポータル：安全衛生管理 <p>オランダにおける EU の労働安全衛生法制に関してより読む場合には ここ (here) をクリックする。</p>
---	---

II-4 オランダの労働安全衛生の展望及び戦略 (Dutch vision and strategy for occupational safety and health)

[原典の所在] : <https://www.arboportaal.nl/binaries/arboportaal/documenten/publicatie/2016/07/28/dutch-vision-and-strategy-for-occupational-safety-and-health/160728-visie-en-strategie-eng-def.pdf>

英語原文	日本語仮訳
<p>Introduction</p> <p>Having a sound health and safety system creates a healthy and safe working environment, which enables employees to work healthily and productively until retirement. Work should never lead to damaged health, short or long term. Employers, employees and Dutch society have an interest in healthy and safe work environments, and they also contribute to our welfare.</p> <p>It is therefore important for the government, in cooperation with social partners, to create strategic and targeted goals to achieve sound working conditions.</p> <p>Attention on health and safety remains vital, not only because of the health risks, costs and economic interests involved, but also because of the latest developments in the area. People work longer now and more and more people no longer have fixed locations and times where and when they work. There are also technological developments, such as robotisation. In part due to these developments, policies should continue to focus on healthy and safe working environments.</p>	<p>はじめに</p> <p>安定した健康・安全システムを持つことは、健康で安全な労働環境を作り出します。そして、それは被雇用者が退職まで健康にそして生産的に働くことを可能にします。仕事は決して短期間又は長期にわたって健康への害をもたらすものであってはなりません。使用者、被雇用者、そしてオランダ社会は、健康で安全な職場環境に関心を持っており、また私たちの福祉にも貢献しています。</p> <p>したがって、政府が社会的パートナーと協力して、健全な労働条件を達成するための戦略的な及び設定した目標を創造することが重要です。</p> <p>健康上のリスク、コスト及び経済的利益のためだけでなく、地域の最新の発展のために、健康と安全への注意が依然として重要です。人々は今より長く働き、そしてますます多くの人々はもはや働く場所及び時間について固定された場所及び時間を持ちません。ロボット化等の技術開発もあります。一部はこれらの発展のせいで、政策は健全で安全な職場環境に引き続き焦点を当てるべきです。</p> <p>安全衛生に関する方針は、社会に対して開かれた精神から、そして社会的パート</p>

<p>Health and safety policies are drawn up from an open mind towards society and in good consultation with the social partners.</p>	<p>ナートとの良好な協議の中で作成されています。</p>
<p>Vision</p> <p>Employers are responsible for working conditions.</p> <p>In 2012, the State Secretary for Social Affairs and Employment sent a letter to the House containing the ministry's vision of healthy and safe working conditions.</p> <p>No one should become sick from work, and every employee who dies in a work-related incident is one too many. Having sound working conditions at every workplace in the Netherlands is the ultimate goal. It is important to create a level playing field, both at a national and international level, in order to prevent competitive advantages through bad working conditions.</p>	<p>展望</p> <p>使用者は労働条件に責任があります。2012年、社会問題及び雇用担当の国务大臣は、健康で安全な労働条件に関する同省のビジョンを含む書簡を下院に送りました。</p> <p>誰もが仕事に病気になるべきではありません、そして仕事に関連した事象で亡くなる被雇用者は、一人でも多すぎます。</p> <p>オランダのすべての職場で健全な労働条件を持つことが最終目標です。労働条件の悪さによる競争上の優位性を回避するためには、国内および国際レベルの両方で平等な競争条件を築くことが重要です。</p>
<p>Targets</p> <p>One of the most important pre-conditions for having healthy and safe workplaces is knowledge of health and safety on the shop floor, so that risks can be properly assessed and required measures can be taken.</p> <p>Furthermore, behaviour in the workplace is important.</p> <p>The most important policy goal is to reinforce knowledge and improve a culture on the workplace to prevent work-related illness.</p>	<p>焦点</p> <p>健康で安全な職場を確保するための最も重要な前提条件の1つは、リスクを適切に評価し、必要な対策を講じることができるように、製造現場での健康と安全に関する知識です。</p> <p>さらに、職場での行動は重要です。</p> <p>最も重要な政策目標は、職場での病気を防ぐために知識を強化し、職場の文化を改善することです。</p>
<p>System</p> <p>The Working Conditions Act contains goal oriented regulations, which describe the general rights and duties for employers and employees. The Working Conditions Act has been detailed further in the Working Conditions Decree and the Working Conditions Regulation, which contains practical</p>	<p>体制</p> <p>労働条件法には、使用者と被雇用者の一般的な権利と義務を説明した目標志向の規制が含まれています。</p> <p>労働条件法は、労働条件法令及び実施規則を含む労働条件規則でさらに詳しく説</p>

<p>regulations. Employers and employees on sectoral level are free to detail the regulations further in a sectoral working conditions catalogue (OSH Catalogue). The working conditions catalogue is an instrument used by employers and employees which contains methods and techniques, good examples, standards and practical manuals related to various risks.</p> <p>The labour inspectorate (SZW Inspectorate) assesses the catalogue. Sectors are not obliged to draw up a working conditions catalogue.</p> <p>The SZW Inspectorate checks whether a company meets the statutory working conditions regulations.</p> <p>The Inspectorate uses the working conditions catalogue and it's own sectoral working conditions brochures during the inspection. In case of a violation, the SZW Inspectorate can impose a fine without the intervention of the court.</p> <p>The SZW Inspectorate also has the authority to shut down a workplace in order to prevent a repetition of a violation.</p> <p>Employers in the Netherlands are obliged to pay the wage of a sick employee for two years after sickness commences. Illness and work-related illness can therefore be costly for employers. This is an extra stimulus for employers to ensure good working conditions in addition to their responsibility under the Working Conditions Act and in the context of good employment practices.</p>	<p>明されています。部門別のレベルで、使用者及び被雇用者は、部門別労働条件カタログ（労働安全衛生カタログ）を通じて規制を自由にさらに詳細に説明することができます。労働条件カタログは、使用者及び被雇用者が使用する道具であり、さまざまなリスクに関連する方法やテクニック、良い例、標準及び実践的なマニュアルが含まれています。</p> <p>労働監督局（SZW Inspectorate）はカタログを評価します。（産業の）部門は労働条件カタログを作成する義務を負いません。</p> <p>SZW 監督局は、会社が法定労働条件の規制を満たしているかどうかをチェックします。監督局は監督中に労働条件カタログ及びそれ自身の部門別の労働条件パンフレットを使用します。違反があった場合は、SZW 監督局は裁判所の介入なしに罰金を科すことができます。SZW 監督局はまた、違反の繰り返しを防ぐために職場を閉鎖する権限を持っています。</p> <p>オランダの使用者は、被雇用者が病気になってから 2 年間、その賃金を支払う義務があります。</p> <p>したがって、病気や仕事に関連した病気は使用者にとって費用がかかる可能性があります。これは、労働条件法の下での責任に加えて、そして良好な雇用慣行の文脈において、使用者が良好な労働条件を確保を追加的に促進するものとなります。</p>
<p>Strategy</p> <p>Strategic actions are deployed to achieve the aforementioned vision and goal.</p> <p>The starting point is always responsibility of employers and employees.</p> <p>The actions are focused on setting the agenda and stimulating, supporting,</p>	<p>戦略</p> <p>前述のビジョンと目標を達成するために戦略的行動が展開されます。出発点は常に使用者及び被雇用者の責任です。</p> <p>行動は、対応すべき項目（アジェンダ）を設定し、刺激し、支持し、標準化し、</p>

standardising, maintaining and monitoring.

1 Setting the agenda and stimulating

The government sets the agenda and stimulates a healthy and safe working environment with the sustainable employability programme, self-regulation programme, commissioning project, a focus on corporate culture and the 'healthy and safe working conditions educational subject in vocational and other education.

1a Sustainable employability

The long-term sustainable employability programme focuses on a cultural change in the Netherlands. Changes on the labour market and continuing technological and global developments require flexible employees and companies. It is primarily the task of employers and employees to maintain the employability of the working population. Communication campaigns and sharing scientific knowledge and good practice experiences raise awareness among employers and employees and prompt them to take action.

The sustainable employability programme has two main points: tackling work-related psycho-social risks and raising awareness of sustainable employability, especially in SME.

Psycho-social risks

Work-related stress is the number one occupational disease. One in seven employees indicates to have burn-out symptoms. Therefore, a four-year campaign on work-related stress was launched in May 2014. In addition,

維持し、そして監視することに集中しています。

1 対応すべき項目（アジェンダ）及び刺激策の設定

政府は、持続可能な雇用可能性プログラム、自主規制プログラム、関与するプロジェクト、企業文化の重視及び職業教育やその他の教育における「健康で安全な労働条件」という教育課題により、アジェンダを設定し、健康で安全な労働環境を促進します。

1a 持続可能な雇用可能性

長期的に持続可能な雇用可能性プログラムは、オランダの文化的変化に焦点を当てています。労働市場の変化と継続的な技術的そして世界的な発展は柔軟な被雇用者及び企業を必要とします。労働人口の雇用可能性を維持することは、主に使用者及び被雇用者の仕事です。コミュニケーションキャンペーン、科学的知識と優れた実践経験の共有は、使用者と被雇用者の意識を高め、行動を起こすよう促します。

持続可能な雇用可能性プログラムには、主に2つのポイントがあります。特に、中小企業において、仕事に関連した心理社会的リスクへの取り組みと持続可能な雇用可能性に対する意識の向上です。

心理社会的リスク

仕事関連のストレスが一番の職業病です。

被雇用者7人に1人は燃え尽き症候があることを示しています。そのため、2014年5月に4年間の職業性ストレスキャンペーンが開始されました。また、毎年11月には職業性ストレス週間が実施されます。作業負荷、職場でのいじめ、第三者からの攻撃、望まない行動等、仕事に関連するストレスの原因に焦点を当てたキャンペーンもあります。このキャンペーンの目的は、主題を議題に取り上げ、

the Week of Work-Related Stress is organised every November. There are also campaigns with a focus on the causes of work-related stress, such as workload, bullying at work, aggression from third parties and unwanted behaviour. The goal of the campaigns is to put the subject on the agenda and make it a topic of discussion, so that employers and employees can take measures in time.

Sustainable employability in SME

The entrepreneurs organisation MKB Nederland has organised a project, with a subsidy of the ministry, in which consultants to industry, sector and national organisations support at least 500 SME entrepreneurs with improving sustainable employability of their employees. The Week of the Entrepreneur also pays attention to sustainable employability in SME.

Other activities

- Research has been conducted into the sustainable employability of employees with a low socio-economic status.
- The good practices of the SME project as well as Learning on the Job ('Werkend Leren'), and knowledge of the increasingly rapid developments on the labour market, and the attendant demands placed on lowskilled employees are actively brought to the attention of employers and employees.
- In the Week of the Entrepreneur meetings and Pay it Forward. With partners AAVN, De Baak, SBI Formaat and CAOP, we reach out to HR employees and works council members. In addition, we also use our online channels: news, announcements for meetings, tools, good examples on Facebook, Twitter and website.
- In 2016, the European Agency for Safety and Health at Work launched a

それを話し合いの話題にすることで、使用者雇と被雇用者が時間内に対策を講じることができるようにすることです。

中小企業における持続的な雇用可能性

起業家組織 MKB Nederland (オランダ) は、産業コンサルタント、分野別及び国家機関のコンサルタントが被雇用者の持続可能な雇用性を向上させることで少なくとも 500 の中小企業起業家を支援するプロジェクトを、省の補助金で組織しました。

中小企業の持続可能な雇用可能性にも企業家週間の注目が集まっています。

その他の活動

- 社会経済的地位の低い被雇用者の持続可能な雇用可能性について調査が行われてきた。
- 中小企業プロジェクトの優良事例並びに仕事での学習（「Werkend Leren」）及び労働市場の急速な発展に関する知識さらに低スキルの被雇用者に対する付随する要求は、積極的に使用者及び被雇用者の注意を引いています。
- 起業家及び支払いの週には、それを促進します。AAVN、De Baak、SBI Formaat、CAOP のパートナーと協力して、人事部、被雇用者及び労働評議会のメンバーに働きかけます。さらに、ニュース、会議のお知らせ、ツール、フェイスブック、ツイッター及びウェブサイトの好例等、オンラインのチャンネルも使用しています。
- 2016 年に、欧州労働安全衛生機構は持続可能な雇用可能性に焦点を当てた

Europe-wide campaign focusing on sustainable employability. Together with the Netherlands Focal Point, this campaign is given further shape. The European theme is ‘Healthy Workplaces for All Ages’.

1b Self-regulation

Good working conditions are created in the workplace.

Self-activation and personal responsibility of employers and employees are the main focus. The associated activities of this priority ensure that parties do their parts and take concrete measures. The distinguishing feature of this aspect is the cross-sectoral approach; an exchange of knowledge and good examples between sectors ensure there is an effective and inspiring cross-pollination.

1c Responsible commissioning

Healthy and safe working conditions can be ensured better when the entire chain takes responsibility. It all starts with the commissioning party. If at the beginning of a project sufficient attention is paid to health and safety aspects and planning, this will reduce workplace risks. A project has therefore been started that focuses on the responsibility of commissioning parties. The project has the following focal points:

- A further detailing of regulations for employers in the construction sector and in the asbestos removal industry in order to have the adjusted regulations enter into effect.
- A stimulating project for responsible commissioning, which will be aimed at the development of a model for responsible commissioning, inspirational meetings, information campaigns and pilots in sectors, a

ヨーロッパ規模のキャンペーンを開始しました。オランダの焦点と一緒に、このキャンペーンはさらに形が与えられています。ヨーロッパのテーマは「すべての年齢層のための健康的な職場」です。

1b 自己規制

職場では良い労働条件が作られています。

使用者及び被雇用者の自己活性化と個人的責任が主な焦点です。この優先事項の関連する活動は、当事者がその役割を果たし、具体的な措置を講じることを確実にします。この側面の際立った特徴は分野横断的なアプローチです。セクター間の知識と良い例の交換は、効果的で感動的な相互交流があることを保証します。

1c 責任ある約束

連鎖全体が責任を負うときには、健康で安全な労働条件をより確実に確保できます。それはすべて試験的な稼働のグループから始まります。プロジェクトの始めに健康及び安全の面と計画に十分な注意が払われるならば、これは職場のリスクを減らすでしょう。そのため、試験的な稼働の当事者の責任に焦点を当てたプロジェクトが開始されました。このプロジェクトの焦点は次のとおりです。

- 調整された規制を実施するための、建設部門及び石綿除去業界の使用者に対する規制の詳細
- 責任ある試験操業の刺激ためのモデルの開発、感動的な会合、情報キャンペーン及び部門別パイロットの作成、労働条件に関する試験操業当事者の影響の監視の調査及び使用者の行動に対する自発的な取り組み

monitoring study into the influence of commissioning parties on working conditions and the effect of a voluntary approach to employer behaviour.

1d Improvement of corporate culture

Thanks to the use and development of various tools, awareness among employees will be raised and corporate culture will be improved. With the consent of employees, employers are responsible for assessing workplace risks and taking appropriate prevention measures. In order to achieve a truly sustainable participation of people, it is important that knowledge and awareness of workplace risks are actually present at companies' shop floor. Experience has taught us that this is highly dependent on an open and safe corporate culture. Companies that display high levels of employer commitment to the shop floor and vice versa, a great deal of personal responsibility and social support do better in this aspect. In the Sustainable Employability and Self-Regulation programmes, knowledge of a healthy and safe corporate culture is encouraged via, for instance, an exchange of good practices. In the network 'Sustainable Physical Work', companies exchange their approaches according to the Pay it Forward principle, whereby organisations at no charge divulge their knowledge and experience in the area of sustainable employability in the area of hard physical labour. These programmes also aim at communication about specific risks and themes. One example is the four-year campaign of the Sustainable Employability programme regarding work-related stress which focuses on 'open dialogue in the workplace'.

1e Health and safety educational programme in vocational and other

1d 企業文化の改善

さまざまなツールの使用と開発のおかげで、被雇用者の意識が高まり、企業文化が向上します。被雇用者の同意を得て、使用者は職場のリスクを評価し、適切な予防策を講じる責任があります。真に持続可能な人々の参加を実現するためには、職場のリスクに関する知識と認識が企業の製造現場に実際に存在することが重要です。経験上、これはオープンで安全な企業文化に大きく依存していることがわかりました。

製造現場への高レベルの使用者の関与及びその逆、多大な個人的責任及び社会的支援を示す企業は、この点で優れています。

持続可能な雇用と自主規制プログラムでは、例えば、優良実践例の交換を通じて、健康で安全な企業文化についての知識が奨励されます

ネットワーク「Sustainable Physical Work」(持続する身体労働)では、企業は Pay it Forward (ある人物から受けた親切を、また別の人物への新しい親切でつないでいくこと)の原則に従ってアプローチを交換します。これにより、組織は無償で負荷の重い身体活動労働者の分野における持続可能な雇用可能性の分野での知識と経験を明らかにします。これらのプログラムはまた、特定のリスクやテーマに関するコミュニケーションを目的としています。その一例は、「職場での開かれた対話」に焦点を当てた、仕事関連のストレスに関する持続可能な雇用可能性プログラムの4年間のキャンペーンです。

<p>education</p> <p>Teaching about health and safety at work at an early age creates a solid foundation, reducing the risk of workrelated disease later on in life. The Ministry of Social Affairs and Employment is exploring ways how to promote the incorporation of health and safety at work and awareness of this subject in vocational education and recognised training companies. Specifically, this includes:</p> <ul style="list-style-type: none"> options to support vocational education schools in incorporating health and safety as part of the Healthy School ('Gezonde School') concept; the development of a theme certificate 'health and safety at work' as part of the Healthy School vignette, with which the school concerned can demonstrate to meet the criteria set in the area of health and safety at work as part of workmanship; options to enrich or deepen regular curricula by developing an optional part on health and safety at work. 	<p>1e 職業及びその他の教育における健康及び安全教育プログラム</p> <p>早い年齢階層幼児期で、職場での健康と安全について教えることは強固な基盤を作り出し、後になって仕事に関連する病気のリスクを減らします。</p> <p>社会問題雇用省は、職場での安全衛生の取り入れを促進する方法と、この問題を職業教育や公認の職業訓練会社に認識させる方法を模索しています。具体的には、次のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> 健康学校（「Gezonde 学校」）の概念の一部として健康と安全を取り入れることで職業教育校を支援するためのオプション 健康学校ビネットの一部としてのテーマ証明書「職場の安全衛生」の開発。これにより、関連する学校が技量の一環としての職場の安全衛生の分野で設定された基準を満たすことを証明することができます。 職場での健康と安全に関するオプションの部分を開発することによって、定期的なカリキュラムを充実または深めるためのオプション。
<p>2 Supporting employers and employees in creating healthy and safe work environments</p> <p>This support is rendered via the Self-Regulation programme, responsible commissioning project, certification project, Steunpunt RI&E-instrumenten, prevention employee project and the OSH portal.</p> <p>2a Support centre risk assessment tools (Steunpunt RI&E-instrumenten)</p> <p>The Support centre risk assessment tools consists of a working group of the Labour Foundation and an executive secretariat, incorporated in TNO. The support centre's core activities are:</p>	<p>2 健康で安全な職場環境を作るために使用者及び被雇用者を支援する。</p> <p>この支援は、自己規制プログラム、責任ある試験稼動プロジェクト、認証プロジェクト、Steunpunt RI&E-instrumenten(RI&E 機器のサポート)、予防被雇用者プロジェクト及び労働安全衛生ポータル（入り口のウェブサイト）を介して行われます。</p> <p>2a サポートセンターのリスクアセスメントツール (Steunpunt RI & E-instrumenten (RI&E 機器のサポート))</p> <p>サポートセンターのリスク評価ツールは、労働財団のワーキンググループとTNO に組み込まれた事務局から構成されています。サポートセンターの中心的</p>

- The support centre promotes the development of digital sectoral risk assessment tools by making a tool available to the sectors.
- The support centre acknowledges risk assessment tools and by doing so exempts small businesses from external reviewing and ensures tools stay up-to-date.
- The support centre helps sectors with communicating about risk assessment tools and to implement such tools.
- The support centre promotes the use of risk assessment tools by providing information to companies on their website www.rie.nl, via newsletters, publications and events/conferences.
- Companies, sectors and stakeholders can visit www.rie.nl to find answers to their risk assessment related obligations and drawing up their own risk assessment.

Furthermore, the ministry makes extra means available every year to promote creating and updating risk assessment.

The support centre's working group consists of representatives from employers' and employees' organisations.

な活動は以下のとおりです。

- 支援センターは、分野別のツールを利用できるようにすることで、デジタル部門別リスク評価ツールの開発を促進します。
- サポートセンターはリスクアセスメントツールを認識しており、そうすることで中小企業の外部審査を免除し、ツールを常に最新の状態に保ちます。
- サポートセンターは、リスクアセスメントツールについてコミュニケーションし、そのようなツールを実装することをセクターに支援します。
- サポートセンターは、ニュースレター、出版物、イベント、会議を通じて、自社の Web サイト www.rie.nl で企業に情報を提供することで、リスクアセスメントツールの使用を促進しています。
- 企業、特定の部門及び利害関係者は、www.rie.nl にアクセスして、リスク評価に関連する義務に対する回答を見つけ、独自のリスク評価を作成することができます。

さらに、同省は毎年、リスクアセスメントの作成と更新を促進するための追加の手段を提供しています。支援センターのワーキンググループは、使用者及び被雇者の組織の代表者で構成されています。

手段を提供しています。支援センターのワーキンググループは、使用者及び被雇者の組織の代表者で構成されています。

2b 予防被雇用者プロジェクト

TNO は、企業における予防被雇用者の地位を強化し、予防被雇用者の助言の質を向上させることを目的として、予防被雇用者プロジェクトを立ち上げました。これは予防被雇用者の影響を増大させます。明確に業務、時間及び空間を定義し

2b Prevention employee project

TNO has launched the prevention employee project, with the aim is to reinforce the position of the prevention employee in companies and to improve the quality of the advice of prevention employees. This increases the impact of prevention employees. More and better qualified prevention employees who have clearly defined tasks and time and space will increase the focus on prevention in companies.

Reinforcing the position of the prevention employee

- Improving cooperation with the works council. Inform works council members and prevention employees of each other's tasks under the Working Conditions Act.
- An initial exploration of a register for prevention employees.

Improving the quality of the advice of prevention employees

- Organising regional meetings
- Reinforcing consultative skills in training programmes.
Based on a study, a proposal is drafted to devote more attention to consultative skills in training programmes.
- Improving cooperation with health and safety experts.
Drafting a diagram of health and safety experts and a visualisation of the work of several health and safety experts.

2c OSH portal

た、より有能な予防被雇用者が増えると、企業における予防への関心が高まります

2b 予防被雇用者プロジェクト

TNO は、企業における予防被雇用者の地位を強化し、予防被雇用者の助言の質を向上させることを目的として、予防被雇用者プロジェクトを立ち上げました。これは予防被雇用者の影響を増大させます。明確に業務、時間及び空間を定義した、より有能な予防被雇用者が増えると、企業における予防への関心が高まります

予防被雇用者の地位を強化する

- 労使協議会との協力関係を改善する。労使協議会のメンバーと予防被雇用者に労働条件法に基づく互いの任務について知らせます。
- 予防被雇用者のための登録簿の最初の調査

予防従業員のアドバイスの質の向上

- 地域会議の開催
- トレーニングプログラムにおける相談技能の強化
研究に基づいて、トレーニングプログラムの相談技能により多くの注意を向けるための提案が作成されます。
- 安全衛生の専門家との協力関係を改善する。
安全衛生の専門家の系統図及び安全衛生の専門家数名による作業の視覚化の作成

2c OSH ポータル

<p>The government manages the website OSH portal (Arboportaal) with current information about various subjects in the area of health and safety at work. The portal has information on working conditions legislation and regulations, useful tools, tips, news and links to relevant sources and current programmes. The aim of the website is to inform employers, employees, prevention employees and health and safety experts and to provide direct links to other relevant sources.</p>	<p>政府は、職場の健康及び安全の分野におけるさまざまな問題についての最新の情報で労働安全衛生ウェブサイトのポータル (Arboportaal ポータル (入り口のウェブサイト)) を管理しています。このポータルには、労働条件の法規制、有用なツール、ヒント、ニュース及び関連する情報源や現在のプログラムへのリンクに関する情報があります。この Web サイトの目的は、使用者、被雇用者、予防被雇用者及び安全衛生の専門家に情報を提供し、他の関連情報源への直接的なリンクを提供することです。</p>
<p><i>3 Establishing frameworks</i></p> <p>The principle is to create an equal level of protection for all employees. Legislation, regulations and the working conditions catalogues provide normative preconditions for health and safety at work. The system for work-related care and the certification system will be improved in the coming period. The Netherlands also strives to set more and better limit values for hazardous materials and a level playing field in the EU.</p> <p><i>3a Improvement of the work-related care system</i></p> <p>Several bottlenecks in the current private system of occupational health care have detected. They relate to, among other things, the independent position of the company doctor, attention for prevention and cooperation with regular curative health care.</p> <p>The government pursues a two-pronged strategy. The first is to review the Working Conditions Act and the second concerns the promotion of cooperation between occupational health care and regular health care, as well as the promotion of regional or sectoral occupational health care, of which self-employed persons can also become members. This programme will run until 2020, after which it will be subject to a final evaluation in which the</p>	<p><i>3 枠組みの確立</i></p> <p>原則は、すべての被雇用者に対して同等レベルの保護を作成することです。法律、規制及び労働条件のカタログは、職場での健康と安全のための規範的な前提条件を提供します。作業関連のケア及び認証のための体制は、今後さらに改善されるでしょう。オランダはまた、危険有害な物質についてのより良い制限値の設定及び EU の場において平等な競争条件の一層の向上に努めています。</p> <p><i>3a 仕事関連ケアシステムの改善</i></p> <p>現在の私的な産業保健医療システムにおけるいくつかのボトルネックが検出されています。それらは、とりわけ、主治医の独立した立場、予防のための注意及び通常の治療的健康管理との協力に関連しています。政府は二面戦略を追求しています。1 つは労働条件法の見直しであり、2 つ目は産業保健と通常の保健医療の連携の促進と、自営業者も加盟できる地域又は部門別の産業保健の促進である。このプログラムは 2020 年まで実行され、その後、2015 年のベンチマークと比較されて最終評価の対象となります。</p>

programme will be compared to the benchmark of 2015.

Stimulating activities will be held over the next few years for the promotion of the implementation of the new act, which will focus on improving the practice of occupational health care. On the one hand, this will run along the line of cooperation between occupational health care and regular curative health care. Thanks to the development of multi-disciplinary guidelines for health care providers, for instance, medical professional groups will be included in a dialogue on effective diagnosis or treatment of occupational diseases, which will include the labour aspect. On the other hand, sectoral and regional initiatives of employers and employees to meet the new obligations are promoted and supported. This will include, but will not be limited to, the dissemination of good practices of (sectoral) social partners, working methods to improve the procurement of occupational health care, including good practices in sectoral working conditions catalogues which can be used by individual companies, and formulating prevention activities at the sectoral level. In the coming period, the government will implement an active communication programme to bring the new regulations under the attention.

3b Certification

Certification and accreditation are tools that reinforce personal responsibility. Certification-related activities focus on making the certification system future-proof and more robust.

The focus will be the enhancement of self-activation in quality assurance with the help of:

- a thorough revision of several existing certification schemes, including

今後数年間にわたり、新しい法律の実施を促進するための刺激的な活動が行われる予定で、それは産業保健医療の実践の改善に焦点を当てます。一方では、これは産業保健医療と通常の治療的保健医療との間の協力体制に沿って進むでしょう。例えば医療従事者向けの学際的ガイドラインの開発のおかげで、医療専門家グループは労働面を含む職業病の効果的な診断又は治療に関する対話に含まれるようになるでしょう。

他方では、新しい義務を果たすための使用者及び被雇用者の部門別及び地域的なイニシアチブが促進され、支持されています。これには、(部門別の) 社会的パートナーの優良な実践例の普及、個々の会社が使用できる部門別労働条件カタログの優良な実践例を含む産業保健医療の調達を改善するための作業方法が含まれますが、これらには限定されません。そして、部門別レベルで予防活動を策定します。今後、政府は、注目されている新しい規制を導入するために積極的なコミュニケーションプログラムを実施する予定です。

3b 認証

認証と認定は、個人の責任を強化するためのツールです。認証関連の活動は、認証システムを将来に向けてより堅牢にすることに重点を置いています。

焦点は、品質保証における自己活性化の強化にあります。

- 石綿に関するものを含む、いくつかの既存の認証制度の徹底的な改訂

<p>one on asbestos;</p> <ul style="list-style-type: none"> the transition from four personal certification schemes to registration systems; the transfer of responsibility for scheme management to the scheme managers in the area of product certification and examination; support of scheme managers in making choices for accreditation, registration or other forms of quality assurance; deepening and detailing future quality assurance systems. <p>3c Working conditions catalogue</p> <p>In a working conditions catalogue (OSH Catalogue), employers and employees describe at their own initiative how they will meet the goal oriented health and safety regulations of the government. The SZW Inspectorate assesses the OSH portal. In the policy rule on working conditons catalogues 2010, it is stated which goal oriented working conditions regulations are met when companies work according to the working conditions catalogue applicable to their industry or sector. The policy rule is updated regularly but does not contain working conditions catalogues of individual companies.</p> <p>3d Hazardous substances</p> <p>Special attention is devoted by the EU to working with carcinogenic substances. The Netherlands strives to establish more limit values and a level playing field in the EU in this particular area. The following focal points have received extra attention during the Dutch EU presidency:</p> <ul style="list-style-type: none"> an effort to establish more and, if possible, better limit values for carcinogenic substances at a European level; 	<ul style="list-style-type: none"> 4つの個人認証制度から登録制度への移行 製品の認証と審査の分野において、制度管理の責任を制度管理者に移管する。 認定、登録又は他の形式の品質保証のための選択を行う際の制度管理者の支援 将来の品質保証システムを深化し詳細に説明する。 <p>3c 労働条件カタログ</p> <p>労働条件カタログ（OSH カタログ）には、使用者及び被雇用者が自らの主導で、政府の目標を定めた健康と安全に関する規制をどのように満たすかが記載されています。SZW 監督局は OSH ポータルを評価します。作業条件カタログ 2010 の方針規則では、企業が自社の産業又は部門に適用可能な作業条件カタログに従って作業するとき、どの目標指向の作業条件規制が満たされるかが述べられています。</p> <p>方針の規則（ポリシールール）は定期的に更新されますが、個々の会社の労働条件カタログは含まれていません。</p> <p>3D 有害物質</p> <p>発がん性物質の取り扱いには、EU が特別な注意を払っています。オランダは、EU のこの特定の分野において、より多くの制限値の設定及び平等な競争条件割の一層の向上に努めています。</p> <p>オランダが EU 議長国である間は、以下の焦点が特に注目されています。</p> <ul style="list-style-type: none"> 欧州レベルでがん原性物質のより多くの制限値値、そして可能であればより良い制限値を設定するための努力
---	---

<ul style="list-style-type: none"> • preparation and execution of a three-day European conference (23-25 May 2016) regarding the prevention of risks of exposure to carcinogenics at work; <p>The Netherlands has also taken the following initiatives:</p> <p>An asbestos-related study will be launched into the functioning of the certification system regulating the healthy and safe listing and removal of asbestos.</p> <p>This study will also examine schemes in neighbouring countries.</p> <p>An effort has been made to harmonise the REACH Directive and the EU OSH guidelines, and this is starting to bear fruit. There is a close national cooperation between the policy departments Infrastructure and the Environment, Health, Welfare and Sport and Social Affairs and Employment and their regulators in the implementation of the REACH Directive. The RIVM agency on REACH is working towards a national and European support system for the implementation of the REACH Directive, which will result in an active role of the Netherlands in Europe in this area. Finally, the Netherlands is firmly represented in the European scientific institutes that assess substances: SCOEL and RAC/SEAC.</p> <p>We are also working towards a lowering of Dutch limit values for asbestos to 2,000 fibres/m³. This has already been implemented for chrysotile asbestos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 予防に関する3日間の欧州会議（2016年5月23～25日）の準備及び実施 <p>オランダはまた、以下のイニシアチブを取っています。</p> <p>石綿関連の調査が、健康で安全な一覧表野作成及び石綿の除去を規制する認証システムの機能について開始されます。</p> <p>この研究はまた近隣諸国の計画を調査するでしょう。</p> <p>REACH 指令と EU OSH ガイドラインを調和させるための努力がなされており、これが実を結び始めています。REACH 指令の実施において、政策部門のインフラストラクチャーと環境、健康、福祉、スポーツと社会問題、雇用及びそれらの規制当局との間には緊密な国内協力があります。</p> <p>REACH に関する RIVM 機関（オランダ国立公衆衛生及び環境研究所）は、REACH 指令の実施のための国内及び欧州の支援システムに向けて取り組んでおり、それがヨーロッパにおけるオランダの積極的な役割をこの分野でもたらしことになるでしょう。最後に、オランダは化学物質を評価するヨーロッパの科学機関である SCOEL（職業上のばく露限界値に関する科学委員会）と RAC/SEAC（リスク評価委員会/社会経済分析委員会）にしっかりと参加しています。</p> <p>また、石綿のオランダの限度値を 2,000 本/ m³まで引き下げることに取り組んでいます。これはすでにクリソタイルアスベスト（白石綿）のために実施されています。</p>
<p>4 Enforcement</p> <p>The government is responsible for establishing the occupational health and safety system and for the enforcement policy. The SZW Inspectorate monitors</p>	<p>4 施行</p> <p>政府は、労働安全衛生システムの確立及び施行方針に責任を負っています。SZW 監督局は、法律の遵守を監視し、法律を支持します。</p>

<p>compliance with legislation and upholds the law.</p> <p>The ministry's activities are mainly centered on the leaders and middle group of companies. Notorious violators who refuse to comply require a firm enforcement by the Inspectorate.</p> <p>Equity is the key value: a level playing field, good working conditions and safe workplaces for all. The Inspectorate focused on tackling companies and institutions - and the associated individuals - which structurally violate the rules. But 'new' violators are also tackled if and when they are revealed in the risk analysis. The Inspectorate constantly analyses whether new risks occur that might lead to adjustments to the Inspectorate's efforts.</p> <p>This analysis is based on all findings, signs, studies, monitoring and results of reactive inspections.</p>	<p>同省の活動は主にリーダーと中堅企業グループに集中しています。</p> <p>従うことを拒む悪名高い違反者は、監督局によるしっかりした執行を要求します。</p> <p>公平性が重要な価値です：平等な競争条件、良い労働条件及びすべての人にとって安全な職場。</p> <p>監督局は、構造的に規則に違反している企業や機関、そして関連する個人に取り組むことに焦点を当てていました。しかし、「新しい」違反者は、リスク分析で明らかにされた場合はいつでも対処されます。監督局は、その努力を調整する可能性がある新しいリスクが発生しているかどうかを常に分析します。この分析は、事後調査のすべての調査結果、兆候、調査、監視及び結果に基づいています。</p>
<p>5 Monitoring</p> <p>There is a system for systemic monitoring of working conditions, which yields plenty of information every year about the state of affairs of and developments in the quality of work, including</p> <ul style="list-style-type: none"> - exposure to work-related risks and other quality aspects related to work (working hours, employee participation, etc.) - the effects on the workforce (accidents, occupational disease, employee satisfaction, etc.) - the consequences for their employability (absence, productivity, ability to perform) - policy and measures of companies and compliance with legislation and regulations. 	<p>5 監視</p> <p>労働条件の体系的な監視のためのシステムがあります。それは毎年、次のものを含む労働の質における問題の状態及び発展に関する多くの実りある情報を生み出します。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 作業に関連するリスク及び作業に関連するその他の質の観点（労働時間、被雇用者の参加等）へのばく露 - 労働力への影響（災害、職業病、被雇用者の満足度等） - 彼等の雇用可能性への影響（欠勤、生産性、実行能力） - 企業の方針及び対策並びに法令の遵守

<p>The system covers a periodic implementation by TNO and CBS of large-scale questionnaires among employees (NEA: annual), employers (WEA: bi-annual) and self-employed persons (ZEA: bi- or tri-annual). TNO also conducts panel studies into the sustainable employability of the workforce (STREAM). The SZW Inspectorate monitors compliance with statutory stipulations. Every two years, Arbobalans is published, documenting the main points of the findings from these and other data collections.</p> <p>The Dutch Centre for Occupational Disease (NCvB) registers and analyses occupational diseases in the national reporting and registration system.</p> <p>A feasibility study is conducted into the options to map the underlying causes of occupational diseases, similar to the database with work-related accidents. In conjunction with the known underlying causes of work-related accidents, such a database offers the potential possibility to pursue a more efficient prevention policy.</p> <p>The information gathered through monitoring enables us</p> <ul style="list-style-type: none"> - to keep an overview of the situation, - identify risk groups, - establish compliance levels, - provide periodic accountability information, - answer evaluation questions, - contribute to information, detection and facilitation of the field. 	<p>このシステムは、TNO 及び CBS による、被雇用者 (NEA: 年次)、使用者 (WEA: 年 2 回) 及び自営業者 (ZEA: 2 年又は 3 年ごと) の大規模アンケートの定期的な実施を対象としています。TNO はまた、労働力の持続可能な雇用可能性についてパネル調査を実施しています (STREAM)。SZW 監督局は法令の規定の遵守を監視します。2 年ごとに、Arbobalans が発行され、これら及び他のデータ収集からの発見の主な事項を文書化しています。</p> <p>オランダ職業病センター (NCvB) は、全国の報告及び登録システムによって職業病を登録し、及び分析しています。</p> <p>職業病の根本的な原因をマッピングするための実行可能性調査が、作業関連の事故のデータベースと同様に、実施されています。</p> <p>作業関連の災害の根本的な原因と関連して、そのようなデータベースはより効率的な予防方針を追求するための潜在的な可能性を提供します。</p> <p>監視を通じて収集された情報は私達に次のことを可能にします。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 状況の概要の把握を保持する、 - リスクグループを特定する、 - 遵法水準を確立する、 - 定期的な説明責任に関する情報を提供する、 - 評価の質問に答える、 - 現場の情報、検出及び促進に貢献する、
---	---