

IV オランダの労働安全衛生法制について

IV-1 総括的事項

オランダの労働安全衛生法制は、次のとおり構成されている。

これらのうち、「1 Working Conditions Act (労働条件法)」については、その主要条項の英語原文—日本語仮訳を別途お示しすることとしている。また、「2 Working Conditions Decree (労働条件法令)」及び「3 Working Conditions Regulation (労働条件規則)」については、既に「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」において、これらの概要を紹介したところです。

番号	法令の名称（原典が英語訳されているバージョンが利用できる場合は、英語名をも表記する。）又は理事会指令	左欄の日本語訳	「オランダの労働安全衛生制度について」の記事中の関連する説明のある箇所等について
1	Working Conditions Act Act of 18 March 1999, containing provisions to improve working conditions (Working Conditions Act) (オランダ語原文では、Arbeidsomstandighedenwet)	労働条件法 労働条件を改善するための規定を含む1999年3月18日法 (労働条件法)	「IV オランダの労働安全衛生法令」の中で、別途「労働条件法」の主要条項の「英語原文—日本語仮訳」を紹介しています。
2	Working Conditions Decree (Text amended up to 1-09-2016) (オランダ語原文では、Arbobesluit)	労働条件法令 (2016年9月1日までの改正版)	II-1-2 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”としての記述の紹介 (英語原文—日本語仮訳) 中の「労働条件法令のハイライト及び最近の変更」において「労働条件法令」の概要を紹介しています。
3	Working Conditions Regulation (Text amended up to 1-9-2016) (オランダ語原文では、Arbowetgeving)	労働条件規則 (2016年9月1日までの改正版)	II-1-2 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”としての記述の紹介 (英語

			原文—日本語仮訳) 中の「労働条件規則のハイライト及び最近における変更」において「労働条件規則」の概要を紹介しています。
4	Decree on Major-accident Hazards 2015 (Applicable from 08-07-2015 to date)	重大災害法令 (2015年7月8日から適用)	「オランダの労働安全衛生制度について」の記事中では紹介は、省略しています。
5	Major-accident Hazards Regulation (Applicable from 04-03-2016 to date)	重大災害規則 (2016年3月4日から適用)	「オランダの労働安全衛生制度について」の記事中では紹介は、省略しています。
6	89/391/EEC その他の労働安全衛生に関する理事会指令	労働安全衛生に関する枠組み指令(理事会指令89/391)その他の理事会指令	「オランダの労働安全衛生制度について」の記事中では紹介は、省略しています。

IV-2 オランダの労働安全衛生法制の概要について

[原典の名称] : Dutch Working Conditions Legislation

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

[原典の所在]: <https://www.arboineuropa.nl/en/legislation/wetgeving-in-het-engels>

(The Netherlands Focal Point (NL-FOP) represents the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) in the Netherlands. (訳者注 : オランダにおける欧州労働安全衛生機構 (EU-OSHA) を代表するフォーカルポイント。そのウェブサイト中の“Dutch Working Conditions Legislation”からダウンロードした英文のテキストを転載した。)

[著作権について]:次のとおり、出展を明らかにすれば、他に特別に示されていない限り転載は認容されている。この場合、写真及び図表については承認がない場合には使用できない。また、このサイトのページ、テキスト、ビデオ又はパンフレットへのリンクの表示は、出典があきらかにされれば、承認なしに許容されている。

Copyright

©Netherlands Focal Point for Safety and Health at Work

Reproduction of text with source reference is allowed, unless otherwise indicated.

Photos and illustrations on the websites may not be used without express, prior approval. Linking to pages, texts, videos or brochures on the site is allowed without approval, provided the source (www.arboineuropa.nl) is mentioned.

英語原文	日本語仮訳
<p>Dutch Working Conditions Legislation (last check June 1st 2017, for relevant changes)</p>	<p>オランダの労働条件法制 (最後のチェックは2017年6月1日、関連する変更について)</p>
<p>Please find below an overview of the Dutch working conditions legislation, including extra information (recent highlights and changes):</p>	<p>追加情報 (最近のハイライト及び変更) を含む、オランダの労働条件法の概要を以下に示します。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="94 397 1115 742"> <p>● 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</p> <li data-bbox="94 906 1115 1141"> <p>● 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</p> <p>More information>>(訳者注: 次のとおりで、その日本語仮訳は、左欄のとおりです。)</p> <p>Highlights and recent changes Working Conditions Decree</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1124 397 2145 821"> <p>● 労働条件法 労働安全衛生方針書やリスクイの一覧表を文書化する等、労働安全衛生にどう対処するかに関する使用者及び被雇用者に与えるための一般規定。この法律は、例えば使用者に対して作業の中止を強制する等の一定の権限を、ISZW 労働監督局に与えています。 この法律のフルテキストは、左欄の表記をクリックすればダウンロードできる。 (訳者注:労働条件法の主要条項の「英語原文ー日本語仮訳」は、別途お示しします。)</p> <li data-bbox="1124 879 2145 1157"> <p>● 労働条件に関する法令 この法令は、作業場、危険有害な物質、騒音、振動等、特定の労働安全衛生に関する具体的なトピックスを幅広く網羅しています。 労働条件法令のフルテキストは、左欄の表記をクリックすればダウンロードできる。 さらなる情報は、左欄の表記をクリックすれば得られます。</p> <p>労働条件法令のハイライト及び最近の変更</p>

Last up-date May 2013

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.

The content (by chapter) of this Working Conditions Decree is the following:

1. *Definitions and scope.* 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. *Health and safety management and organisation of work.* 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.
3. *Organisation of workplaces.* 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.
4. *Dangerous substances and biological agents.* By far the biggest chapter of this Decree. This chapter does not deal with dangerous

最終更新：2013年5月

労働条件法の一般規則は労働条件法令で詳しく述べられています。労働条件令には、使用者が従わなければならない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。

この労働条件法令の内容（章ごと）は、次のとおりです。

- 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の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。特定の被雇用者の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被雇用者がいます。
- 2 衛生安全管理及び作業の構成 この章では、リスクの予測及び評価に関連した石油化学産業に対する特定の義務並びに労働安全衛生サービスに対する義務のような、さまざまな側面を取り扱います。
- 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。職場の（再）構築のより技術的な側面に関する義務は、Building Decree（構築法令）2012にあります。
- 4 危険有害物質及び生物学的物質 この法令の最大の章です。この章では、危険有害物質全般についてだけでなく、石綿、従来の爆発物、がん原性物質又は変

<p>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>9. <i>Obligations, offences, violations, administrative provisions and transitional and final provisions.</i></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 	<p>異原性物質等の特定の危険有害物質についても取り扱います。</p> <p>5. 物理的負荷 二つの EU 理事会指令は、この章で実施されています。1つ目は人力による荷の取扱い (90/269 / EEC)、もう1つはディスプレイ画面機器の操作 (90/270 / EEC) 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人工光放射、⑦高圧下での作業 (潜水)</p> <p>7 作業機器及び特定の活動 作業機器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。この機械指令は商品法で実施されています。</p> <p>8. 個人用保護具及び健康と安全のサイン この労働条件令のこの章では、2つの EU 指令 (個人用保護具 (PPT)指令 (89/656 / EEC) と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. 義務、処罰、違反、管理規定、経過規定及び最終規定</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章の法的認証手続き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
---	--

<p>found in the articles 1.5a up till article 1.6 of the Working Conditions Decree.</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>ります。</p> <ul style="list-style-type: none"> オフィスの職場で行われていない作業に対して、それほど複雑でない規則が実施されています（2012年1月7日から有効）。以前、これはオランダの法律では「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。被雇用者が職場外（例えば自宅）で働く権利を有する場合、使用者は労働条件法令（労働条件法令の第1章、第10章）に基づきいくつかの規制を遵守しなければなりません。例えば、VDU活動（訳者注：visual display unit：出力情報を画面に文字・図形で表示する装置）に関連する規制です。
<ul style="list-style-type: none"> The Working Conditions Regulation Very specific provisions which are changing relatively fast. For example the occupational exposure limit for dangerous substances. Full text version 1-09-2016 of the Working Conditions Regulation More information>> 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: The employer is obliged to contract an occupational safety and health</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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、危険有害物質の職業上のばく露限度 労働条件規則のフルテキスト版 1-09-2016 は、左欄の表示をクリックすればアクセスできます。 重大災害法制 重大災害法令及び重大災害規則は、左欄の表記をクリックすればアクセスできます。 <p>オランダの労働安全衛生法制におけるいくつかの典型的な要素： 使用者は、労働安全衛生サービス又は産業医と契約する義務があります。OSHサービス又は産業医は、使用者に対して4つの業務を実行しなければなりません。</p>

<p>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; 4. Conduction the pre-employment medical examination. <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</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. リスク評価と評価を見直す。 3. 定期的な労働衛生検査を実施する。 4. 雇い入れ前の健康診断を実施する。 <p>特に業務 1 が重要です。オランダでは、社会保障制度が、使用者に、病気で倒れ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す。そのため、OSH サービスや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ります。</p> <p>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/専門家です。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被雇用者を指名する必要があります。この者は指定被雇用者又は予防被雇用者と呼ばれます。この予防被雇用者は、使用者のリスク予測及び評価を支援し、さらに労働委員会を労働安全衛生関連事項で支援する必要があります。</p> <p>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ります。オランダでは、多くの下部部門がいわゆる OSH カタログを作成しています。これらの OSH カタログでは、下部部門画作成した解決策を見つけることができます。これらの解決策は労働監督局によって承認されています。</p>
--	---

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

Relevant links:

- [Ministry of Social Affairs and Employment](#)
- [Inspectorate SZW](#)
- [Arboportaal](#)

[overheid.nl](#) (for legal texts)

さらにオランダの労働安全衛生制度について読む。⇒（訳者注：左欄の表記をクリックすると、当初の OSH in the Netherlands のウェブサイトに戻ります。）

関連するリンクは、次のとおりです（これらの表記をクリックすれば、それぞれのウェブサイトにアクセスできます。）

- 社会問題及び雇用省
- SZW 労働監督局
- **Arboportal**(訳者注：オランダ語版のウェブサイトで、オランダの社会問題雇用省のイニシアチブで設定されている。このウェブサイトは、良い労働条件に関する情報を探しているユーザー、専門家、そして被雇用者の出発点として設計されています。)

IV-3 労働条件法の章別の目次及び規定されている項目の「英語原文—日本語仮訳」

[原典の所在]: <https://www.arboineuropa.nl/en/legislation/wetgeving-in-het-engels>

英語原文	日本語仮訳
<p>Working Conditions Act</p> <p>Act of 18 March 1999, containing provisions to improve working conditions (Working Conditions Act)</p> <p>Chapter 1. Definitions and scope</p> <p>Definitions</p> <p>Chapter 2. Working conditions policy</p> <p>Occupational health and safety policy</p> <p>Aspects of health and safety policy</p> <p>Risk assessment and evaluation</p> <p>Preventing and limiting serious accidents involving dangerous substances</p> <p>Publication of information</p> <p>Information and training</p>	<p>労働条件法</p> <p>労働条件を改善するための規定を含む 1999 年 3 月 18 日の労働条件法</p> <p>第 1 章 定義と範囲</p> <p>定義</p> <p>第 2 章 労働条件政策</p> <p>労働安全衛生政策</p> <p>安全衛生政策の側面</p> <p>リスク予測及び評価</p> <p>危険有害物質を含む重大災害の防止及び制限</p> <p>情報の公表</p>

	情報及び訓練
Notifying and recording accidents at work and occupational diseases	職場での事故及び職業病の通知及び記録
Preventing hazards to third parties	第三者への危害の防止
General obligations of employees	被雇用者の一般的義務
Chapter 3. Cooperation, consultation, particular rights of the works council, the staff representation body and employees affected, and arrangements for the panel of experts	第3章 協力、協議、労使協議会の特別の権利、職員代表組織及び影響を受ける被雇用者並びに専門家委員会の手配
Cooperation, consultation and particular rights of the works council, the staff representation body and employees affected	労使協議会、職員代表組織及び影響を受ける被雇用者の協力、協議及び特定の権利
Panel of employees who are experts in prevention and protection	予防と保護の専門家である被雇用者のパネル（会議）
Particular provision for additional expert assistance in relation to specific prevention and protection tasks	特定の予防及び保護業務に関連した追加の専門家支援のための特別規定
Safety-net arrangements for the panel of employees who are experts in prevention and protection	予防と保護の専門家である被雇用者のパネル（会議）に対するセーフティネットの取り決め
Expert company emergency response assistance	専門会社緊急対応支援
Information rights of expert employees and individuals, emergency response	専門家である非雇用者及び個人、緊急対応スタッフ並びに健康及び安全サービスの情報権

staff and health and safety services	
Chapter 4. Particular obligations	第4章 特定の義務
Specific rules relating to working conditions, and exceptions to and expansions of the scope	労働条件に関する具体的な規則並びに適用範囲の例外及び拡大
Flexibility of approach for employers and employees	使用者及び被雇用者に対する取組みの柔軟性
Occupational health medical examination	労働衛生健診
Multiple employers	複数の使用者
Certification	認証
Provision of information	情報の提供
Instructions	指示
Neglect of duties	職務の怠慢
Chapter 5. Inspection and official orders	第5章 監督及び正式命令
Officials responsible for inspection	監督担当官
Inspection of establishments	事業所の監督
Order to comply	遵守命令

Suspension of work	作業の中断
Order to rectify an infringement under threat of administrative coercion	行政的強制の脅威の下での侵害を是正するための命令
Stopping work	作業停止
Disclosure of information derived from monitoring compliance [Shall enter into force on a date to be specified]	遵守状況の監視から得られた情報の開示 [指定された日に施行する]
Chapter 6. Exemptions, dispensations and appeal	第 6 章 適用除外、特別許可及び上訴
Exemption and dispensation	免除及び特別許可
Appeal	不服申し立て
Chapter 7. Sanctions	第 7 章 制裁
Penalty clause	罰則条項
Violations	違反
Level of administrative fines and repeated offences	行政上の罰金の水準及び繰り返し犯罪
Fine report	罰金報告
Decision to impose a fine	罰金を科すという決定

Obligation to provide information to the official imposing the fine	罰金を課す監督官に情報を提供する義務
Recovery	回復
Alteration of the fine	罰金の変更
Reimbursement	払い戻し
Chapter 8. Transitional and final provisions	第 8 章経過規定及び最終規定
Costs	費用
Official title	公式タイトル

IV-4 オランダの Working Conditions Act (英文版) の主要条項の「英語原文-日本語仮訳」について

[原典の名称] :Working Conditions Act

[原典の所在] :<https://www.arboineuropa.nl/en/legislation/wetgeving-in-het-engels> (訳者注 : (The Netherlands Focal Point (NL-FOP) represents the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) in the Netherlands. (オランダにおける欧州労働安全衛生機構 (EU-OSHA) を代表するフォーカルポイント。そのウェブサイト中の“Dutch Working Conditions Legislation”からダウンロードした英文のテキストを転載した。))

英語原文	日本語仮訳
<p>Working Conditions Act Act of 18 March 1999, containing provisions to improve working conditions (Working Conditions Act)</p>	<p>労働条件法 労働条件を改善するための規定を含 1999 年 3 月 18 日の法律 (労働条件法)。</p>
<p>Chapter 1. Definitions and scope</p> <p>Definitions</p> <p>Article 1</p> <p>1. The following definitions apply to this Act and the provisions based on it:</p> <p>a. employer:</p> <p>1. the party on whose behalf another person is required to perform work in accordance with a contract of employment or appointment under public law, except where the person is made available to a third party in order to perform work that the third party would</p>	<p>第 1 章 定義及び適用範囲</p> <p>定義</p> <p>第 1 条</p> <p>1.この法律及びそれに基づく規定には、次の定義が適用される。</p> <p>a 使用者 :</p> <p>1 雇用契約又は公法の下での任命に従って他の者がその当事者のために労働することを義務付けられている当事者 (<i>party</i>。以下同じ。)、その当事者が第三者に利用可能とされ、通常は第三者のため労働することを手配していることが予想される当事者</p>

<p>normally make arrangements to have performed itself;</p> <p>2 the party to which or to whom another person is made available to perform work as referred to in 1°;</p> <p>b. employee: the other person referred to in a.</p> <p>2. The following definitions also apply to this Act and the provisions based on it:</p> <p>a. employer:</p> <p>1. the party which or who, without being an employer or employee as defined in paragraph one, has work performed by another person under his, her or its authority;</p> <p>2. the party which or who, without being an employer or employee as defined in paragraph one, has work performed by another not under his, her or its authority in a dwelling, in cases to be designated by order in council;</p> <p>b. employee: the other person referred to in a, with the exception of persons carrying out voluntary work.</p> <p>3. The following definitions apply to this Act and provisions based on it:</p> <p>a. Our Minister: Our Minister of Social Affairs and Employment;</p>	<p>2 1 で言及されているように、その当事者のために他の者が労働を実行している当事者又はその当事者のために他の者が労働することを可能にしている当事者</p> <p>b 被雇用者 a で言及されている他の者</p> <p>2. この法律及びそれに基づく規定には、次の定義も適用される。</p> <p>a 使用者 :</p> <p>1. 第 1 項に規定する使用者又は被雇用者ではないが、他の者の権限によって労働した当事者者</p> <p>2 第 2 項に規定する使用者又は被雇用者ではないが、審議会 (訳者注 : 原文) では “<i>council</i>” であるが、このように仮訳した。以下同じ。) において命令により指定される場合において住居内で他人の権限の下ではなく他人によって行われた作業をした当事者</p> <p>b 被雇用者 : a で言及されている自発的な仕事をしている人を除いた他の者</p> <p>3. 次の定義が、この法律及びそれに基づく規定には、適用される。</p>
--	---

<p>b. works council: the works council referred to in the Works Councils Act;</p> <p>c. staff representation body: the staff representation body referred to in the Works Councils Act;</p> <p>d. supervisor: the supervisor referred to in the General Administrative Law Act, and designated as such on the basis of article 24;</p> <p>e. employment-related psychosocial pressure: the factors direct or indirect distinction, including sexual intimidation, aggression and violence, aggravation, and work pressure, in the employment situation that cause stress;</p> <p>f. stress: a condition that has physical, mental or social consequences that are perceived as negative;</p> <p>g. workstation: any place where work is (usually) performed;</p> <p>h. tools: all machinery, plant, apparatus and equipment used at the workplace;</p> <p>i. accident at work: an unintentional, sudden event affecting an employee in connection with the performance of work that had the virtually immediate consequence of damaging his/her health and led</p>	<p>a 私たちの大臣：私たちの社会問題雇用大臣</p> <p>b 労働協議会：労働協議会法で言及されている労働協議会</p> <p>c 職員代表機関：労働協議会法で言及されている職員代表機関</p> <p>d 監督者：一般行政法に規定され、第 24 条に基づき指定された監督者</p> <p>e 雇用に関連する心理社会的圧力：ストレスの原因となる雇用の状況の下で、性的な脅し、攻撃性及び暴力、重症化並びに仕事の圧力を含む直接的又は間接的な差別の要因</p> <p>f ストレス：否定的と見なされる身体的、精神的又は社会的影響を及ぼす状態</p> <p>g ワークステーション：作業が（通常）行われる場所</p> <p>h 作業用工具（道具）：職場で使用されるすべての機械、工場、装置及び機器</p> <p>i 職場での事故災害：仕事の遂行に関連して被雇用者に影響を与える意図的ではない突然の出来事で、健康に害を及ぼし、病気で休業を取る結果となり、</p>
--	--

<p>to him/her taking time off sick, or that had the virtually immediate consequence of causing his/her death;</p> <p>j. Health and Safety Service: a service as referred to in article 14a, paragraphs two and three;</p> <p>k. self-employed person: a person who performs work without being an employer or employee as defined in paragraphs one or two;</p> <p>l. voluntary worker: a person who performs work on a non-professional basis for an organisation set up under private or public law that is not liable to pay corporation tax, or for a sporting organisation and who is not an employee as defined in article 2 of the 1964 Wages and Salaries Tax Act apart from a person who performs work:</p> <p>a. in preparation for professional work;</p> <p>b. in the context of a community service order or in the context of compliance with conditions laid down to avoid criminal prosecution as referred to in article 74, paragraph two, item f, or article 77f, paragraph one, item b, of the Criminal Law Act or in the context of participation in a project as referred to in article 77e of the Criminal Law Act;</p> <p>c. as referred to in article 16, paragraph six, item c.</p> <p>4. All references in this Act and the provisions based on it to a "business" or an "establishment" that indicate a location also cover another location where work is (usually) performed.</p>	<p>又は 彼若しくは彼女の死を引き起こすもの（訳者注：この原文では⇒（負傷等の傷害に触れられていない。）</p> <p>j 安全衛生サービス：第 14a 条第 2 項及び第 3 項で言及されているサービス</p> <p>k 自営業者：第 1 項又は第 2 項に定義されているように、使用者又は被雇用者雇用者にならずに労働をする者</p> <p>l 自発的労働者：私法若しくは公法に基づいて設立され、法人税を支払う義務のない組織又はスポーツ組織のために非専門的基盤で労働し、かつ、1964 年賃金及び給与税法第 2 条に定義される被雇用者ではなく、次の理由で労働する者：</p> <p>a プロの仕事に備えて</p> <p>b 社会奉仕命令の文脈で、又は刑事訴訟法第 74 条第 2 項 f 若しくは第 77f 条第 1 項、b で言及されている刑事訴追を避けるために定められた条件の遵守の文脈で、又は 刑法法第 77e 条に言及されているようなプロジェクトへの参加という文脈で、</p> <p>c 第 16 条第 6 項、c に規定されているとおり、</p> <p>4. この法律におけるすべての言及及びそれに基づく事業又は事業所への規定は、作業が（通常は）行われている別の場所も対象としている。</p>
--	---

<p>Extension of Scope</p> <p>Article 2</p> <p>This Act and the provisions adopted on its basis also apply to:</p> <p>a. work performed within the exclusive economic zone;</p> <p>b. activities carried out by apprentices and students in training establishments or parts thereof, including outdoors, that are comparable to work performed in the exercise of the profession for which they are being trained;</p> <p>c. work performed entirely or partly outside the Netherlands by individuals working on board ships that are entitled to fly the Dutch flag under Dutch law;</p> <p>d. work performed for an employer established in the Netherlands entirely or partly outside the Netherlands by individuals working on aircraft.</p>	<p>適用の拡大</p> <p>第2条</p> <p>この法律及びそれに基づいて採用された規定は、以下にも適用される。</p> <p>a 排他的経済区域内で行われた労働</p> <p>b 訓練施設又はその一部(屋外を含む。)で実習生及び学生が実施した活動で、訓練を受けている職業の実習で行われた労働に相当するもの</p> <p>c オランダの法律の下でオランダの旗を掲揚する資格がある船上で労働する個人によって、オランダの外で全体的又は部分的に行われた作業</p> <p>d オランダで設立された使用者のために、全体的に、又は部分的にオランダ国外で航空機上で労働する個人によって行われた労働</p>
<p>Chapter 2. Working conditions policy</p> <p>Occupational health and safety policy</p> <p>Article 3</p> <p>1. The employer shall ensure that the health and safety of employees is protected with respect to all employment-related aspects, and to this end shall conduct a policy aimed at achieving the best possible working conditions, taking account of the following factors in the light of the state of the art and professional provision of services:</p> <p>a. unless this cannot reasonably be required, the employer shall organise the work in such a way that it has no detrimental effect on the employee's safety and health;</p> <p>b. unless this cannot reasonably be required, hazards and risks to the safety</p>	<p>第2章 労働条件政策</p> <p>労働安全衛生政策</p> <p>第3条</p> <p>1 使用者は、被雇用者の健康及び安全があらゆる雇用関連の側面に関して保護されていることを確実にしなければならず、そのために、現在の技術水準で、かつ、専門的なサービスの提供の展望の下で、以下の要因を考慮して、可能な限り最良の労働条件を達成することを目的とした方針を実行しなければならない。</p> <p>a これを合理的に要求することができない場合を除き、使用者は、それが被雇用者の安全と健康に有害な影響を及ぼさないような方法でその作業を体系化しなければならない。</p>

<p>or health of the employee shall wherever possible be avoided or limited at source in the first instance; to the extent that such hazards and risks cannot be avoided or limited at source, other appropriate measures shall be taken, with measures aimed at collective protection having priority over measures aimed at individual protection; appropriate and properly-fitting personal protective equipment shall be supplied to the employee only if the employer cannot reasonably be required to take measures aimed at individual protection;</p> <p>c. where this can reasonably be required, the design of the workstations, the working methods, tools, and the actual work required shall be adapted to employees' individual characteristics;</p> <p>d. monotonous work and work that needs to be carried out at a particular speed shall be avoided, where this can reasonably be required, and if not, shall be limited;</p> <p>e. appropriate measures shall be taken in respect of first aid for accidents, fire-fighting and the evacuation of employees and other individuals present, and appropriate contact shall be maintained with the relevant external emergency services;</p> <p>f. every employee must be capable of taking the necessary appropriate action in the event of a serious and immediate threat to his or her own safety or that of others, taking his or her technical skills and the resources available into account, in order to counter the consequences of such a threat. Article 29, paragraph one, third sentence, applies accordingly.</p> <p>2. The employer shall operate a policy aimed at preventing employment-related psychosocial pressure, or limiting it if prevention is not</p>	<p>b これを合理的に要求することができない場合を除き、被雇用者の安全又は健康に対する危害及びリスクは、可能な限り回避するか、又は最初に発生源で制限しなければならない。そのような危害やリスクが発生源で回避又は制限できない範囲で、集団的保護を目的とした手段が個人の保護を目的とした手段よりも優先して、他の適切な手段を講じなければならない。使用者が個人の保護を目的とした措置を講じることが合理的に要求されない場合に限り、適切かつびったり適合した個人用保護具を被雇用者に提供しなければならない。</p> <p>c これが合理的に要求される可能性がある場合は、ワークステーションの設計、作業方法、作業用具及び実際に求められる作業は、被雇用者の個々の特性に合わせて適合されなければならない。</p> <p>d 単調な作業及び特定の速度で実施する必要がある作業は合理的に要求される場合には、避けなければならない、もしこれが可能でなければ制限されなければならない。</p> <p>e 事故、消火、被雇用者及びその他の存在する個人の避難に関する応急処置に関して適切な措置を講じ、関連する外部緊急サービスとの適切な連絡を維持しなければならない。</p> <p>f すべての被雇用者は、その結果に対抗するために、自分の技術的なスキル及び利用可能な資源を考慮に入れながら、自分自身の安全又は他人の安全に対する深刻かつ即時の脅威に備えて必要な適切な行動を取ることができなければならない。第 29 条第 1 項第 3 文は、それに応じて適用される。</p> <p>2. 使用者は、一般労働条件方針の一部として、雇用に関連する心理社会的圧力を防止すること又は防止が不可能な場合はそれを制限することを目的とし</p>
--	--

<p>possible, as part of the general working conditions policy.</p> <p>3. In order to implement paragraph one, the employer shall ensure an appropriate distribution of powers and responsibilities among the employees, taking account of their individual capabilities.</p> <p>4. The employer shall regularly review the working conditions policy in the light of experience with it in practice, and shall adapt measures as often as experience indicates the need to do so.</p>	<p>た方針を運用しなければならない。</p> <p>3. 第 1 項を実行するために、使用者は、個々の能力を考慮して、被雇用者の間で適切な権限及び責任の配分を確保しなければならない。</p> <p>4. 使用者は、実務経験に照らして労働条件方針を定期的に見直し、経験が示す必要がある頻度で措置を講じなければならない。</p>
<p>Aspects of health and safety policy</p> <p>Article 4. Workstation modification for employees with structural functional limitations</p> <p>1. Further to article 3, paragraph one, opening sentence and under c, the employer, referred to in article 1, first paragraph, item a, under 1° shall, in the exercise of his/her/its activity as referred to in article 7:658a of the Civil Code and article 76e of the Sickness Benefits Act, modify,</p> <p>a. the structure of the workstation, the working methods and tools used in the performance of work, and the actual work to be performed, to employees who have difficulty in performing the work required as a result of disability caused by illness, and</p> <p>b. the structure of the business where this is necessary in order to retain employees who are needed to perform particular tasks or in respect thereof remain within the business.</p> <p>2. Paragraph one applies accordingly to the party liable to pay the excess as referred to in article 1, paragraph 1, item h, of the Sickness Benefits Act and the individual as referred to in article 29, paragraph two, items a, b</p>	<p>安全衛生政策の側面</p> <p>第 4 条構造的な機能制限のある被雇用者のためのワークステーションの修正</p> <p>1. 第 3 条第 1 項、冒頭の文及び c の下では、第 1 条第 1 段落の a 項 1 で言及されている使用者は、第 7 条：民法第 7：658a 及び疾病給付法第 76e 条で言及されている行為を実行する際には、次の事項を修正しなければならない。</p> <p>a ワークステーションの構造、作業の遂行に使用される作業方法及び作業用具並びに病気による障害のために必要な作業を実行するのが困難な被雇用者に行われる実際の作業、そして</p> <p>b 特定の業務を遂行するために必要とされる被雇用者を維持するために、又はそれに関して事業内に留まるために必要とされる事業の構造</p> <p>第 1 項は、疾病給付法第 1 条第 1 項 h に規定する超過分を支払う義務のある当事者及び最近まで超過分を支払う義務のある当事者がその個人に疾病手当を支払わなければならない期間中、超過分を支払うべき当事者と使用者/被雇用</p>

<p>and c of that Act, who was until recently in an employer/employee relationship with the party liable to pay the excess during the period that the party liable to pay the excess has to pay sickness benefits to that individual.</p>	<p>者の関係にあった第 29 条第 2 項 a、b 及び c に規定する個人に適用される。</p>
<p>Risk assessment and evaluation</p> <p>Article 5</p> <p>1. When operating a working conditions policy, the employer shall produce a written inventory and assessment of the risks to which employees are exposed as a result of their work. This risk assessment and evaluation also includes a description of the measures aimed at limiting hazards and risks, and risks affecting particular groups of employees.</p> <p>2. The risk assessment and evaluation shall deal with employees' access to an expert employee or individual, as defined in articles 13 or 14, or the health and safety service.</p> <p>3. A plan of action, indicating the measures to be taken in conjunction with the relevant risks and the relationship between them, in accordance with article 3, shall be part of the risk assessment and evaluation. The plan of action also lays down a timetable for taking these measures.</p> <p>4. The risk assessment and evaluation is adjusted as often as is found to be necessary in the light of experience with it, changes to working methods or working conditions, or the state of the art and professional provision of services.</p> <p>5. If the employer has work carried out by an agency employee, he/she/it shall provide the agency supplying the staff with a description of the measures</p>	<p>リスクの予測及び評価</p> <p>第 5 条</p> <p>1. 労働条件方針を運用する際に、使用者は書面による目録を作成し、労働の結果として被雇用者がさらされるリスクの予測をしなければならない。このリスクの予測及び評価には、危害及びリスクを制限することを目的とした対策及び特定の被雇用者のグループに影響を与えるリスクの説明も含まれる。</p> <p>2. リスクの予測及び評価は、第 13 条又は第 14 条に定義されているように、専門的な知識を有する被雇用者若しくは個人又は健康及び安全サービスの利用によって取り扱われなければならない。</p> <p>3. 第 3 条に従って、関連するリスクに関連してとられるべき措置とそれらの間の関係を示す行動計画は、リスク評価と評価の一部とならなければならない。行動計画はまた、これらの措置を講じるためのタイムテーブルを定めるものとする。</p> <p>4. リスクの予測及び評価は、経験、作業方法若しくは作業条件の変更又は現在の技術水準のサービス及び専門的なサービスの提供に照らして必要と判断される頻度で調整される。</p> <p>5. 使用者が派遣社員によって行われた仕事を有する場合には、使用者は、職員を派遣する代理店に、危害及びリスクの防止を目的とした対策及び派遣社</p>

<p>aimed at preventing hazards and risks, and the risks to which the agency employee will be exposed at his/her workstation, well before the agency employee takes up his/her post, so that the agency can pass this description on to the employee.</p> <p>6. The employer shall ensure that every employee can take cognizance of the risk assessment and evaluation.</p>	<p>員がさらされるリスクについての説明を提供しなければならず、代理店の被雇用者が自分のポストを引き受ける直前に、自分のワークステーションで、代理店がこの説明を被雇用者に渡すことができるようにする。</p> <p>6. 使用者は、すべての被雇用者がリスクの予測及び評価について認識できるようにしなければならない。</p>
<p>Preventing and limiting serious accidents involving dangerous substances</p> <p>Article 6</p> <p>1. When operating the working conditions policy, the employer shall take the measures required to prevent and limit serious accidents involving dangerous substances and the consequences of such accidents for the safety and health of individuals employed in the business, the establishment, or a part thereof. Rules shall be established in or by virtue of order in council relating to:</p> <p>a. the categories of businesses, establishments or parts thereof in respect of which the employer takes such measures;</p> <p>b. the information which the employer produces in writing or provides to the supervisor or employees and other experts referred to in article 13, paragraphs one to three, the persons referred to in article 14, paragraph one, and the health and safety service in respect of the businesses, establishments or parts thereof referred to in a;</p> <p>c. the measures taken by the employer in respect of the businesses, establishments or parts thereof referred to in a;</p> <p>d. when and how often the obligations referred to in b and c are met;</p>	<p>危険有害物質を含む重大事故の防止及び制限</p> <p>第6条</p> <p>1 労働条件方針を運用する場合には、使用者、事業所又はその一部で雇用される個人の安全衛生のために、使用者は危険有害物質を含む重大事故及びそのような事故の結果を防止及び制限するために必要な措置を講じなければならない。規則は、次の事項に関する評議会の規則に従って、又は規則によって制定されなければならない。</p> <p>a 使用者がそのような措置を講ずる事業、事業所又はその部分の分類</p> <p>b 使用者 が書面で作成する、又は第13条第1項から第3項に記載の上司又は被雇用者及びその他の専門家に提供する情報並びに第14条第1項に記載されている者及び a で言及されている事業、事業所又はその一部に関連する安全衛生サービス</p> <p>c a で言及されている事業、事業所又はその一部に関して使用者が講じた措置</p> <p>d b 及び c で言及した義務がいつ、どのくらいの頻度で満たされているか。</p>

<p>e. a prohibition on operating the business, the establishment or part thereof if any of the obligations under this article are not (adequately) met;</p> <p>f. monitoring compliance with the provisions established in or by virtue of this article.</p> <p>2. Our Minister may specifically designate a business, an establishment, or a part thereof in respect of which the employer is covered by one or more of the obligations referred to in or by virtue of paragraph one, where the presence of dangerous substances may lead to particular dangers to the safety and health of the employees working there. The designation will specify when the relevant obligations have to be met. Operation of the designation is suspended until the deadline for submitting a notice of objection or appeal has expired, or, if an objection or appeal is submitted, until a decision on the objection or appeal has been taken.</p> <p>3. Failure to comply with the rules established in or by virtue of paragraph one, second sentence is regarded as an offence insofar as this has been designated by order in council.</p> <p>Publication of information</p> <p>Article 7</p> <p>1. The supervisor shall without prompting publish information obtained by virtue of article 6, paragraph one, under b, and under an order in council. Rules regarding this may be established in or by virtue of order in council.</p> <p>2. Without prejudice to article 10, paragraph one, of the Government</p>	<p>e 本条に基づく義務のいずれかが（適切に）満たされていない場合の、事業の運営、その設立又は一部の禁止</p> <p>f この記事の中で、またはそれによって確立された規定の順守を監視すること。</p> <p>2. 大臣は、危険有害物質の存在がそこで働く被雇用者の安全及び健康に対して特定の危険をもたらす原因となる可能性がある場合に、第 1 項に規定された 1 つ以上の義務によって使用者が補償される事業、事業所又はその一部を具体的に指定することができる。指定は、関連する義務がいつ満たされなければならないかを特定する。指定の操作は、異議申立て若しくは上訴の提出期限が満了するまで又は異議若しくは上訴が提出された場合には、異議若しくは上訴の決定が下されるまで延期される。</p> <p>3. 第 1 項に規定された規則を遵守しなかった場合は、第 2 文は、審議会で命令により指定されている限り、違法行為とみなされる。</p> <p>情報の公開</p> <p>第 7 条</p> <p>1 監督者は、促すことなく、第 6 条第 1 項 b 以下で、そして審議会の命令の下で、得られた情報を公表しなければならない。これに関する規則は、評議会において、又は審議会の命令の下で樹立することができる。</p> <p>2. 政府情報（公衆アクセス）法第 10 条第 1 項を害することなく、そして同法</p>
---	--

<p>Information (Public Access) Act and by way of deviation from article 10, paragraph two, of that Act, the publication of information as referred to in paragraph one shall not be carried out insofar as the interest of publication does not outweigh the following interests:</p> <p>a. the interest referred to in article 10, paragraph two, item e, of the Government Information (Public Access) Act;</p> <p>b. the interest referred to in article 10, paragraph seven, under b, of the Government Information (Public Access) Act, as it relates to the prevention of sabotage.</p> <p>3. Article 10, paragraph two, opening sentence and under f, of the Government Information (Public Access) Act does not apply to the provision on request of information obtained by the appointed official referred to in article 24 in relation to the application of the provisions established in or by virtue of article 6 with a view to the implementation of Directive 2012/18/EU of the European Parliament and of the Council of 4 July 2012 on the control of major-accident hazards involving dangerous substances, amending and subsequently repealing Council Directive 96/82/EC (OJEU 2012, L 197).</p> <p>4. Article 10, paragraph two, opening sentence and under b, of the Government Information (Public Access) Act applies to the provision on request of information relating to data referred to in paragraph three only where such data is of a confidential nature.</p> <p>5. Article 10, paragraph two, opening sentence and under g, of the Government Information (Public Access) Act applies to the provision on request of data referred to in paragraph three only where the data in question could be detrimental to attempts to prevent sabotage.</p>	<p>第 10 条第 2 項から逸脱することなく、公開の利益が以下の利益を上回らない限りにおいて、第 1 項にいう情報の公表は行わない。</p> <p>a 政府情報（公衆アクセス）法第 10 条第 2 項 e に記載されている利益</p> <p>b 妨害行為の防止に関するものであるため、政府情報（公衆アクセス）法第 10 条第 7 項 b 以下に記載されている利益</p> <p>3. 政府情報（公衆アクセス）法第 10 条第 2 項、冒頭文は、及び f の下では、危険な物質を含む重大事故の危険の管理、理事会指令 96/82 / EC (OJEU 2012、L 197) を改正し、そしてその結果廃止する欧州議会の指令 2012/18 / EU 及び 2012 年 7 月 4 日の理事会指令の実施を目的として、第 6 条又は第 6 条に基づき制定された規定に関連する 第 24 条にいう任命された職員が入手した情報の請求に関する規定は適用しない。</p> <p>4. 政府情報（公衆アクセス）法第 10 条第 2 項、冒頭文及び b 以下は、第 3 項にいうデータに関連する情報の要求に関する規定は、そのようなデータが機密性のあるものである場合にのみ適用する。</p> <p>5. 政府情報（公衆アクセス）法第 10 条第 2 項、冒頭文及び g 以下は、問題となっているデータが妨害行為を防止する試みに有害となり得る場合に限り、第 3 項にいうデータの請求に関する規定に適用される。</p> <p>6. 環境管理法第 19.1a 条の規定による環境情報に関しては、政府情報（公衆ア</p>
--	--

<p>6. By way of deviation from paragraph five, in respect of environmental information as defined in article 19.1a of the Environmental Management Act, article 10, paragraph seven, opening sentence and under b, of the Government Information (Public Access) Act applies only where the data in question could be detrimental to attempts to prevent sabotage.</p>	<p>クセス) 法第 10 条第 7 項、冒頭文及び b 以下は、第 5 条からの逸脱として、問題のデータがサボタージュを防止しようとする試みにとって有害である可能性がある場合にのみ適用する。</p>
<p>Information and training</p> <p>Article 8</p> <p>1. The employer shall ensure that employees are given appropriate information about their duties and the associated risks, and on the measures in place to prevent or limit these risks.</p> <p>The employer shall also ensure that employees are given appropriate information about how the panel of experts referred to in articles 13, 14, 14a and 15 is organised in the business or establishment.</p> <p>2. The employer shall ensure that employees are given appropriate training for their particular tasks in respect of the working conditions.</p> <p>3. If personal protective equipment is supplied to employees, and if protective devices are fitted to tools or other objects, the employer shall ensure that employees are informed of their purpose, operation, and how they are to be used.</p> <p>4. The employer shall monitor compliance with instructions and rules issued to prevent or limit the risks referred to in paragraph one, as well as the correct use of personal protective equipment.</p>	<p>情報及び訓練</p> <p>第 8 条</p> <p>1. 使用者は、被雇用者に、その職務及び関連するリスク並びにこれらのリスクを防止又は制限するために講じられている措置について適切な情報が与えられることを保証しなければならない。</p> <p>使用者は、また、第 13 条、第 14 条、第 14a 条及び第 15 条で言及されている専門家委員会が事業又は施設内でどのように組織されているかについて適切な情報を被雇用者に与えることを保証しなければならない。</p> <p>2. 使用者は、被雇用者が労働条件に関して特定の業務について適切な訓練を受けていることを保証しなければならない。</p> <p>3. 個人用保護具が被雇用者に提供されている場合及び保護装置が工具又はその他の物に取り付けられている場合は、使用者は被雇用者にその目的、操作及び使用方法を知らせるようにすることを保証しなければならない。</p> <p>4. 使用者は、第 1 項で言及したリスクを防止又は制限するために発行された指示及び規則の遵守並びに個人用保護具の正しい使用を監視しなければならない。</p>

<p>5. In the case of employees under the age of 18, the employer shall, when carrying out the activities required under the preceding paragraphs, take particular account of the fact that these employees are, because of their age, lacking in work experience and not yet physically or mentally fully mature.</p>	<p>5 18歳未満の従業員の場合、前項の規定により求められる行動を行うときは、その使用者は、その年齢のために実務経験が不足していること及び未だ肉体的又は精神的に十分に成熟していないことに特に留意しなければならない。</p>
<p>Notifying and recording accidents at work and occupational diseases</p> <p>Article 9</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The employer shall notify the relevant supervisor immediately of any accidents at work leading to death, lasting injury or hospital admission, and shall report to the supervisor as soon as possible if asked to do so. 2. The employer shall keep a list of notified accidents at work, and of accidents at work leading to employees taking more than three days off work, indicating the nature and date of the accident. 3. The person referred to in article 14, paragraph one, as being responsible for the task referred to in item b of that paragraph, or the health and safety service, shall notify the body appointed by Our Minister of all cases of occupational disease. Failure by the person referred to in Article 14, paragraph one, or the health and safety service to comply with the obligations laid down by or pursuant to this paragraph is regarded as a violation. 4. Our Minister shall, at the expense of the State Treasury, reimburse the implementation costs incurred by the appointed body referred to in paragraph three in accordance with rules to be laid down by ministerial 	<p>職場での災害及び職業病の届け出及び記録</p> <p>第9条</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 使用者は、死亡、負傷、入院につながる職場での災害については直ちに関連する管理者に通知し、求められた場合はできるだけ早く管理者に報告しなければならない。 2. 使用者は、通知された作業中の災害及び被雇用者が3日を超えて休業していることにつながる作業中の災害のリスト、災害の性質と日付を示しているもの、を保持しなければならない。 3 第14条第1項に規定する者は、同項第2号に掲げる業務又は安全衛生業務に責任を負うものとして、職業病の全事件について大臣が指名する機関に通知しなければならない。第14条第1項に規定する者又は安全衛生サービスがこの項によって定められた義務を遵守しなかった場合には、それは違反とみなされる。 4. 大臣は、国庫の費用で、省令で定める規則に従って、第3項の任命機関が負担した実施費用を返済する。

regulation.	
<p>Preventing hazards to third parties</p> <p>Article 10</p> <p>If the safety or health of persons other than employees can be put at risk as a result of, or in direct connection with, the work that the employer has done by his/her/its employees in a business or establishment, or in the immediate surroundings, the employer shall take appropriate measures to prevent that hazard.</p>	<p>第三者に対する危害の防止</p> <p>第 10 条</p> <p>被雇用者以外の者の安全又は健康が、事業若しくは事業所内で被雇用者が行った作業の結果として若しくは直接に関連して、又は目の環境で、危険にさらされる可能性がある場合は、使用者はその危険を防止するために適切な措置を講じなければならない。</p>
<p>General obligations of employees</p> <p>Article 11</p> <p>Employees are obliged to take the utmost care of their own safety and health, and that of other individuals concerned, in what they do or do not do at the workplace, in accordance with their training and the instructions given by the employer. In particular, they must:</p> <p>a. use tools and dangerous substances properly;</p> <p>b. use personal protective equipment supplied to them properly, and return it to the proper storage place after use, unless a provision is established by virtue of this Act stating that employees are not required to use their protective equipment as indicated above;</p> <p>c. not to modify protective devices fitted to tools or other objects or to remove them without need, and to use them correctly;</p> <p>d. to participate properly in the training referred to in article 8;</p>	<p>被雇用者の一般的な義務</p> <p>第 11 条</p> <p>被雇用者は、彼等自身の安全と健康そして関係する他の個人の安全と健康に、職場で行うこと又はしないことに、彼等が受けた訓練及び使用者の指示に従って最大限の注意を払う義務がある。特に、彼等は次のことを行わなければならない。：</p> <p>a 作業工具及び危険有害物を適切に使用する。</p> <p>b 本法により被雇用者が上記のように保護具を使用する必要はないと規定されている場合を除き、個人用保護具を適切に使用し、使用後は適切な保管場所に返却する。</p> <p>c 作業工具及び他の物体に取り付けられた保護装置を改造したり、必要なくそれらを取り外したりせず、それらを正しく使用すること。</p> <p>d 第 8 条で言及されている訓練に適切に参加すること。</p>

<p>e. to notify the employer or their local manager immediately of any hazards to safety or health of which they become aware;</p> <p>f. to assist the employer, employees, and other experts referred to in article 13, paragraphs one to three, the individuals referred to in article 14, paragraph one, and the health and safety service, where necessary in the exercise of their obligations and tasks under this Act.</p>	<p>e 彼等が気付いた安全又は健康へのあらゆる危害を直ちに使用者又は彼等の地元の上司に知らせること。</p> <p>f 必要に応じて、第 13 条第 1 項から第 3 項に記載されている使用者、被雇用者及び他の専門家、第 14 条第 1 項に記載されている個人及び安全衛生サービスを、彼等がこの法律の下での義務及び業務を実施する場合に必要ながあれば、支援すること。</p>
<p>(訳者注：第 11 条から第 15 条までは割愛した。)</p>	
<p>Chapter 4. Particular obligations</p> <p>Specific rules relating to working conditions, and exceptions to and expansions of the scope</p> <p>Article 16</p> <p>1. Rules are established governing employees' working conditions in or by virtue of an order in council.</p> <p>2. The rules referred to in paragraph one</p> <p>a. relate to occupational health and safety management and the organisation of work, the design of workstations, working with dangerous substances and biological agents, the degree of physical strain to which workers are exposed, the physical factors present at the workplace, tools used in work, personal protective equipment and the health and safety notices to be displayed in the workplace, and</p> <p>b. can also serve to implement articles 3, 4, 5, 8, 9, 13, 14, 14a, 15 and 18.</p> <p>3. The rules referred to in paragraphs one and two may contain:</p> <p>a. a prohibition on performing certain work described in the relevant</p>	<p>第 4 章 特定の義務</p> <p>労働条件に関する具体的な規則並びに適用範囲の例外及び拡大</p> <p>第 16 条</p> <p>1. 審議会での命令により、被雇用者の労働条件を管理する規則が制定される。</p> <p>2 第 1 項で言及した規則</p> <p>a 労働安全衛生管理及び作業の組織化、ワークステーションの設計、危険有害物質及び生物学的物質を取り扱う作業、作業者がさらされる身体的負担の程度、職場に存在する物理的要因、使用される作業工具、個人用保護具及び職場に表示される健康及び安全に関する通知、そして、</p> <p>b 第 3、4、5、8、9、13、14、14a、15、18 条を実施することもできる。</p> <p>3. 第 1 項及び第 2 項で言及されている規則には、次のものを含むことができる。</p> <p>a 健康又は安全への特定のリスクに関連する場合に、関連する措置に記載され</p>

<p>measure, or having it performed, where it is associated with particular risks to health or safety;</p> <p>b. a prohibition on performing certain work described in the relevant measure, or having it performed, if the requirements or regulations established with regard to that work in or by virtue of the measure in question are not met;</p> <p>c. a prohibition on having certain dangerous substances or objects described in the relevant measure present, where they are associated with particular risks to health or safety;</p> <p>d. a prohibition on having certain dangerous substances or objects described in the relevant measure present, if the requirements or regulations established with regard to those substances or objects in or by virtue of the measure in question are not met;</p> <p>e. a prohibition of performing certain work described in the relevant measure, or having it performed, if the employees have not had an occupational health medical examination.</p> <p>4. Provisions may be established by order in council specifying that this Act and the provisions based on it do not apply, in whole or in part, to:</p> <p>a. work performed in or on an aircraft, ocean-going vessel or inland waterway vessel, or a vehicle on the public highway or a railway or tram line;</p> <p>b. work performed in the course of military service;</p> <p>c. work performed by employees and activities as described in article 2, item b, by apprentices and students in training establishments;</p> <p>d. work performed in the course of an exploratory survey, finding or extracting minerals or geothermal heat, or the storage of substances as referred to in the Mining Act;</p> <p>e. work performed within the exclusive economic zone.</p>	<p>ている特定の作業を実行すること又は実行されたことの禁止</p> <p>b 問題となっている措置の中で、又はその措置によって確立された要件若しくは規則が満たされていない場合に、関連する措置に記載されている特定の作業を実行すること又は実行されたことの禁止</p> <p>c 関連する措置に記載されている特定の危険有害な物質又は対象物が健康又は安全に対する特定のリスクに関連している場合の禁止</p> <p>d 問題となっている措置の中で、もしもその措置のために確立された要件又は規制が満たされていない場合に、関連する措置に記載されている特定の危険有害な物質又は対象物を存在させることの禁止</p> <p>e 被雇用者が労働衛生医学検査を受けていない場合は、関連する措置に記載されている特定の作業の実行を実行すること又は実行されたことの禁止</p> <p>4 この法律及びそれに基づく規定は、全部又は部分的に、次のものには適用されないことを、審議会における命令によって定めることができる。</p> <p>a 航空機、外航船、内陸水路船又は公道上の車両、鉄道若しくは路面電車の線路の中又はそれらの上で行われる作業</p> <p>b 軍事サービスの過程で行われた作業</p> <p>c 訓練施設内の実習生及び学生による、第2条第2項bに記載されている被雇用者によって実施される作業及び活動</p> <p>d 探索的調査、鉱物又は地熱による熱の発見若しくは抽出又は鉱業法で言及されている物質の保管の過程で行われる作業</p> <p>e 排他的経済圏内で行われた作業</p>
---	---

<p>5. The measure referred to in paragraph three, under e, makes the performance of work dependent on the result of an occupational health medical examination only insofar as the work in question presents particular dangers to the life or health of the employee him/herself or of other people, or insofar as this is appropriate for other particular reasons. Specific rules are laid down in or by virtue of an order in council relating to this occupational health medical examination and the way in which the result is recorded, processed and archived. These rules must always cover cases in which a request for a repeat examination can be submitted and how this is handled.</p> <p>6. Rules may be established by order in council with regard to the work or activities:</p> <p>a. referred to in paragraph four;</p> <p>b. carried out in civilian public service;</p> <p>c. carried out in a prison or house of detention as defined in the Custodial Institutions Act, a hospital as defined in the Hospital Orders (Framework) Act, or a youth custodial institution as defined in the Youth Custodial Institutions (Framework) Act, that deviate from or form an addition to this Act or the provisions based on it. With regard to the work or activities referred to in paragraph four, under c, it may be specified by order in council that section 4.1.2 of the General Administrative Law Act does not apply.</p> <p>7. It may be specified in an order in council that the obligation to comply with particular requirements of this Act or the provisions based on it, insofar as they relate to work that is associated with particular risks to health or</p>	<p>5. e の下の第 3 項で言及された措置は、問題の作業が被雇用者若しくは他の者自身の生命若しくは健康に特別な危険性を示すので、又は他の特定の理由からこれが適切な限りにおいて、作業の実施を労働衛生医学検査の結果に依存させる。</p> <p>具体的な規則は、この労働衛生医学検査及びその結果が記録され、処理され、及び保管される方法に関連して設定されるか、又は審議会の命令で決定される。これらの規則は、繰り返しの検査の要求を提出することができる場合及びそれがどのように処理されるかを常にカバーしなければならない。</p> <p>6. 次に掲げる作業又は活動に関しては、規則は審議会において命令によって定めることができる。</p> <p>a 第 4 項で言及されているもの</p> <p>b 民間の公共サービスで行われたもの</p> <p>c この法律又はこれに基づく規定から逸脱するか、又は追加される、監護機関法で定義されている刑務所又は拘留所、病院命令（枠組み）法で定義されている病院又は青少年監護機関（枠組み）法で定義されている青少年の監護機関で実施されているもの。第 4 項 c の下で言及されている作業又は活動に関しては、一般行政法の 4.1.2 条が適用されないことを審議会の命令によって指定することができる。</p> <p>7. 健康又は安全への特定のリスクに関連する業務に関連する、又は本法に必要なものである限りにおいて、本法の特定の要件又はそれに基づく規定を遵守</p>
---	--

<p>safety, or are necessary in order to implement treaties or resolutions of international organisations, also applies to:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. self-employed persons; b. employers who are performing the work in question themselves; c. employers of voluntary workers; d. voluntary workers. <p>8. It may be specified in an order in council that the obligation to comply with particular requirements in cases described in the measure in question rests with a party other than the employer. The measure may specify that the obligation then rests on the owner or manager, or the party otherwise empowered to take decisions on the design, construction or maintenance of workstations and tools, with all the necessary details being set out in the measure in question.</p> <p>9. The rules referred to in paragraph one may apply to aspects other than those referred to in paragraph two, or may apply to parties other than the employer or the parties referred to in paragraphs seven and eight, where this is necessary in order to implement treaties or resolutions of international organisations aimed at improving health or safety.</p> <p>10. Employers, or parties other than the employer as referred to in paragraphs seven, eight and nine, and employees, are required to comply with the requirements and prohibitions laid down in or by virtue of the order in council established on the basis of this article, article 20, paragraph one, and article 24, paragraph nine, to the extent and in the</p>	<p>する義務は、審議会の命令で定めることができる。国際機関の条約又は決議を実施するための命令は、以下にも適用される。</p> <ol style="list-style-type: none"> a 自営業者 b 問題となっている作業を自ら行っている使用者 c ボランティア労働者の使用者 d ボランティア労働者 <p>8. この法案に記載されている場合における特定の要件を遵守する義務は、使用者以外の当事者にあることを審議会の命令で定めることができる。本法案は、その義務が所有者亦は管理者あるいはそうでなければワークステーション及び作業用工具の設計、構築又は保守に関する決定を下す権限を有する当事者にあることを明記することができ、すべての必要な詳細は問題の法案に示される。</p> <p>9. 健康や安全の向上を目的とした国際機関の条約又は決議を実施するために必要な場合は、第 1 項で言及された規則は、第 2 項で言及されたもの以外の側面に適用することができ、又は第 7 項及び第 8 項で言及された当事者以外の当事者に適用することができる。</p> <p>10. 使用者又は第 7 項、第 8 項及び第 9 項で言及されている使用者以外の当事者及び被雇用者は、第 20 条第 1 項及び第 24 条第 9 項の範囲内で、及びその順序で、この条項に基づいて制定された審議会の要求又は禁止に従うことを要求される。</p>
--	--

<p>manner specified in or by virtue of that order.</p> <p>11. Failure to comply with the regulations and prohibitions referred to in paragraph ten may be classified as an offence.</p>	<p>11. 第10項に記載されている規制及び禁止事項を遵守しなかった場合には、違反として分類される可能性がある。</p>
<p>Flexibility of approach for employers and employees</p> <p>Article 17</p> <p>It may be specified in an order in council that, having regard to the requirements laid down in the order in question, one or more of the provisions established by virtue of this Act may be complied with in a manner other than the manner specified in the provision in question. However, this only applies to collective arrangements as referred to in article 1:3, paragraph one, of the Working Hours Act or to arrangements in respect of which the employer has reached agreement in writing with the works council or staff representation body. Such variations in approach must never lead to the level of protection falling below that established by the provisions laid down in the first sentence.</p>	<p>使用者及び被雇用者についての取り組みの柔軟性</p> <p>第17条</p> <p>問題となっている命令に定められた要件を考慮して、本法により確立された1つ以上の規定が、本規則に規定されている方法以外の方法で遵守されることができ、これを審議会の命令で特定することができる。</p> <p>ただし、これは労働時間法第1条第3項第1項に規定されている団体協約又は使用者が労使協議会若しくは職員代表団体と書面による合意に達した協定にのみ適用される。このような取り組みの違いは、保護のレベルが第1文脈で規定されている規定によって定められている水準を下回ってはならない。</p>
<p>Occupational health medical examination</p> <p>Article 18</p> <p>Employers shall give employees the opportunity to undergo examinations at regular intervals with a view to preventing or limiting the risks posed to their health by their work to the greatest possible extent.</p>	<p>労働衛生医学検査</p> <p>第18条</p> <p>使用者は、被雇用者の作業によって健康にもたらされるリスクを可能な限り最大限に防止し、又は制限する目的で、定期的に検査を受ける機会を被雇用者に与えなければならない。</p>

<p>Multiple employers</p> <p>Article 19</p> <p>1. If more than one employer has work performed in a business or establishment, they shall cooperate appropriately in order to ensure compliance with the provisions established in or by virtue of this Act.</p> <p>2. Before work falling under a category specified in an order in council starts, the employers shall ensure that a written description of how they are to cooperate is produced, what action is to be taken in respect of cooperation and how this is to be monitored.</p>	<p>複数の使用者</p> <p>第 19 条</p> <p>1 事業又は事業所で複数の使用者が仕事をしている場合には、それらは、本法の中で、又はそれによって確立された規定の遵守を確実にするために適切に協力しなければならない。</p> <p>2. 審議会の命令で指定されたに該当する作業が始まる前に、使用者は、彼等がどのように協力するのか、協力に関してどのような行動を取り、これをどのように監視するのかについての書面による説明で保証しなければならない。</p>
<p>Certification</p> <p>Article 20</p> <p>1. Rules shall be drawn up in or by virtue of an order in council specifying that employers, employees, other individuals or bodies must hold one or more certificates showing that they meet requirements laid down in or by virtue of this Act.</p> <p>2. Our Minister, or a body designated on request by Our Minister, will decide on applications for such certificates and is also entitled to withdraw or suspend certificates that have been issued. The Independent Administrative Bodies Framework Act does not apply to designated bodies within the meaning of the first sentence.</p> <p>3. A certificate as referred to in the first paragraph and a designation as referred to in the second paragraph are issued for a limited period.</p>	<p>認証</p> <p>第 20 条</p> <p>1. 規則は、使用者、被雇用者、他の個人又は団体が本法に定められた要件を満たすことを示す 1 つ以上の証明書を保持しなければならないことを明記した審議会又はその命令によって作成されなければならない。</p> <p>2. 大臣又は大臣の要請により指定された機関は、そのような証明書の申請を決定し、また発行された証明書を撤回し、又は一時停止する権利を有する。独立行政法人枠組法は、第 1 文の意味の範囲内で指定団体には適用されない。</p> <p>3. 第 1 項に記載された証明書及び第 2 項に記載された指定は、期間限定で発行される。規則は、証明書又は指定に添付することができる。有効期間及び規則は証明書又は指定に記載されている。</p>

<p>Regulations may be attached to a certificate or designation. The period of validity and regulations are mentioned in the certificate or designation.</p> <p>4. Rules shall be established in or by virtue of an order in council relating, inter alia, to:</p> <p>a. how applications for certificates as referred to in the first paragraph and designations as referred to in the second paragraph are to be submitted and the data that applicants must provide;</p> <p>b. the grounds on which a designation may be issued, amended, suspended or withdrawn;</p> <p>c. the grounds on which and circumstances in which certificates may be refused, or certificates that have been issued may be suspended or withdrawn; and</p> <p>d. the reimbursement of costs owed in connection with the issue of a certificate or granting of a designation.</p> <p>5. The costs of investigating whether the conditions of the issue of a certificate or the granting of a designation are still satisfied can also be charged to the holder of the certificate or the designated institution, provided these investigations and costs are laid down in a regulation as referred to in the third paragraph.</p> <p>6. If third-party services are utilised in the issue of a certificate, granting of a designation or conducting of an investigation as referred to in the fifth paragraph, the costs incurred by these third parties may also be charged to the holder of the certificate or designated institution or the applicant,</p>	<p>4. 次の事項に関する規則は、審議会又はその命令により、制定されなければならない。</p> <p>a 第1項で言及されているような証明書及び第2項で言及されている指定のための申請書の提出方法及び申請者が提供しなければならないデータ</p> <p>b 指定を発行し、修正し、一時停止し、又は撤回することができる理由</p> <p>c 証明書が拒否される可能性がある理由及び状況又は発行された証明書が一時停止され、若しくは撤回される可能性があること。そして</p> <p>d 証明書の発行又は指定の付与に関連して支払われる費用の返済</p> <p>5. 証明書の発行又は指定の付与の条件がまだ満たされているかどうかを調査する費用は、これらの調査及び費用が規則で定められている場合には、第3項で言及されているように証明書の所有者又は指定機関に請求することもできる。</p> <p>6 第5項に規定する証明書の発行、指定の付与又は調査の実施に第三者のサービスを利用した場合は、これらの第三者が負担した費用も証明書の所有者又は第4項 a で言及されている指定機関又は申請者に請求することができる。</p>
---	--

<p>referred to in the fourth paragraph, under a.</p> <p>7. The costs incurred by third parties as referred to in the sixth paragraph, insofar as these are charged to the holder of a certificate or the designated institution or the applicant, referred to in the fourth paragraph, under a, are calculated by these third parties in a conscientious, transparent and unequivocal manner with due regard for reasonableness and proportionality.</p> <p>8. Detailed rules will be laid down by ministerial regulation regarding how the costs referred to in the fourth, fifth and sixth paragraphs will be reimbursed.</p>	<p>7 第6項に規定する第三者に課される負担は、これらが第4項 a で言及されている認証の保持者、指定機関又は申請者に課される限りは、これらの第三者によって、合理的に及び公平に留意して、良心的に、透明性を保って及び明白に計算される。</p> <p>8. 第4項、第5項及び第6項の費用の払い戻しについては、省令で詳細な規定が定められる。</p>
<p>Chapter 5. Inspection and official orders</p> <p>Officials responsible for inspection</p> <p>Article 24</p> <p>1. Officials in Our Minister's department and designated by him/her by resolution are charged with monitoring compliance with the provisions established in or by virtue of this Act.</p> <p>2. With regard to categories of work designated by Our Minister, officials other than those referred to in paragraph one are (also) charged with monitoring compliance with the provisions established in or by virtue of this Act. If officials in another minister's department are so designated, the resolution designating these officials will be adopted jointly by Our Minister and the other minister in question. Resolutions as described in paragraph one and in this paragraph are notified by publication in the Government Gazette.</p>	<p>第5章 監督及び正式な命令</p> <p>監督担当官</p> <p>第24条</p> <p>1. 社会問題雇用省の担当部局の職員であって決議によって任命されたものは、この法律の中で、又はそれによって確立された規定の遵守を監視する責任を負う。</p> <p>2 大臣が指定した職務の区分については、第1項に言及したもの以外の職員もまた、又は本法の規定により遵守を監視する責任を負う。他の大臣の部署の職員がそのように指定されている場合は、これらの職員を指定する決議は、私たちの大臣と問題の他の大臣によって合同で採択される。第1項及びこの項に記載されている決議は、官報に公表することにより通知される。</p>

<p>3. Supervisors are entitled to enter dwellings, using the necessary equipment, without the inhabitant's consent.</p> <p>4. Supervisors are also entitled to initiate an investigation into an accident at work at any time. They will produce a report on the investigation.</p> <p>5. Supervisors shall produce reports in order to comply with article 5:18, paragraph six, of the General Administrative Law Act; these reports, and reports as described in paragraph four, will be sent by the supervisors to employers, works councils and staff representation bodies.</p> <p>6. Supervisors are entitled to use citizen service numbers in processing personal data, insofar as this is reasonably necessary for the performance of their duties.</p> <p>7. Supervisors shall consider as rapidly as possible all requests to start an investigation submitted by a works council or a staff representation body, or by an association of employees which under its articles of association has been set up in order to defend the interests of its members as employees and acts in this capacity in the business or sector in question and has full legal capacity.</p> <p>8. When conducting investigations into violations, supervisors are entitled to stop any individual and ask him/her to give his/her surname, first names, date of birth and year of birth and address, insofar as this is reasonably necessary to allow them to perform their duties.</p> <p>9. Provisions may be established in or by virtue of an order in council stating that in circumstances and ways to be specified in the order, the individual performing work, or having it performed, in territorial waters or the exclusive economic zone is required to transport supervisors exercising their powers to locations indicated by the supervisors where the work is being or</p>	<p>3. 監督官は、住民の同意なしに、必要な備品を使って住居に入る権利を有する。</p> <p>4. 監督官はまた、いつでも勤務中の事故について調査を開始することができる。彼等は調査についての報告書を作成する。</p> <p>5 監督官は、一般行政法の第 5 条第 18 項第 6 項を遵守するために報告書を作成する。これらの報告書、及び第 4 項に記載されている報告書は、上司から使用者、労使協議会及び職員代表機関に送付される。</p> <p>6. 監督官は、職務の遂行に合理的に必要な限り、個人データの処理に市民サービス番号を使用する権利を有する。</p> <p>7 監督官は、労使協議会若しくは職員代表機関又は定款に基づいて設立された被雇用者協会から提出された、被雇用者としての構成員の利益を保護するために設定された調査開始の要請をできる限り速やかに検討しなければならないし、及び問題の事業又は部門でこの能力で行動し、完全な法的能力を有する。</p> <p>8. 違反の調査を行う場合は、監督官は、彼等の任務を遂行するために合理的に必要な限り、個人を呼び止め、姓、名前、生年月日及び住所を教示するよう求める権限を有する。</p> <p>9. 命令で言及される状況及び方法で、地域の水域又は排他的経済水域で作業を行うか、作業を行っていた個人は、作業が行われているか、又は行われるであろう場合に、監督官をその権限が実施できるように監督官によって示された場所に監督官を輸送することが求められる規定が、審議会によって、又は審議会の命令によって定められることができる。</p>
---	---

<p>will be performed.</p>	
<p>Article 25</p> <p>Our Minister shall monitor the activities of the bodies designated under article 20, paragraph two, to ensure that they are implementing the provisions adopted in and by virtue of this Act in an effective and legal manner.</p>	<p>第 25 条</p> <p>社会問題雇用大臣は、第 20 条第 2 項の下で指定された団体の活動を監視し、それらがこの法律の中で、そしてそれによってこの法律によって採択された規定を効果的かつ合法的な方法で実行していることを確認しなければならない。</p>
<p>Inspection of establishments</p> <p>Confidentiality</p> <p>Article 26</p> <p>Supervisors may only disclose the names of individuals submitting a complaint or reporting a contravention of this Act and the provisions based on it, to their (i.e. the supervisors') superiors in office, except where the individuals submitting a complaint or reporting a contravention have made a statement in writing to the effect that they do not object to their name being disclosed.</p>	<p>事業所の監督</p> <p>機密保持</p> <p>第 26 条</p> <p>監督官は、苦情又はこの法律及びそれに基づく違反行為を報告した個人の名前及びそれに基づく規定を、苦情又はこの法律及びそれに基づく違反行為を報告した個人が、その名前が開示されることに反対しない効力のある書面による声明を行った場合を除いて彼等（すなわち監督官）の職務上の上司にのみ開示することができる。</p>
<p>Order to comply</p> <p>Article 27</p> <p>1. Designated supervisors may issue employers with an order specifying how they must comply with one or more provisions adopted under or by virtue of this Act.</p> <p>2. Such orders mention the rules to which the method of compliance applies and lay down a date by which this must be done.</p> <p>3. Employers are obliged to obey the order. Employees are required to obey</p>	<p>遵守命令</p> <p>第 27 条</p> <p>1 指名された監督官は、本法に基づき又はこの法律により採択された一つ以上の規定をどのように遵守しなければならないかを明記した命令を使用者に発行することができる。</p> <p>2 そのような命令は、遵守の方法が適用される規則を述べ、これが行われなければならない日付を定める。</p> <p>3. 使用者は、命令に従う義務がある。命令で特定されていれば、被雇用者は命</p>

<p>the order if this is specified in the order. Employers shall ensure that employees are informed of their obligations as rapidly as possible.</p> <p>4. For the purposes of the preceding paragraphs, the word 'employers' also applies to the individuals referred to in article 16, paragraphs seven, eight and nine, insofar as the orders relate to obligations described by virtue of that article.</p> <p>5. Orders may be issued requiring compliance with articles 3, 4, 5, 6, 8, 11, 13, paragraph one, first sentence, and paragraphs two to four, paragraph seven, item b, paragraphs nine and ten, article 14, paragraph one, paragraph two, items a to f, paragraphs four and five, article 14a, paragraphs two, three and four, article 15, paragraphs one and three, article 16 in respect of rules drawn up by virtue of that article, articles 18 and 19.</p> <p>6. Orders may be issued requiring compliance with Article 14, paragraph two, items g, h and j, the company doctor being equated with the employer for the purposes of paragraphs one to three, and requiring compliance with Article 14, paragraph two, item i, the persons referred to in Article 14, paragraph one, being equated with the employer for the purposes of paragraphs one to three.</p>	<p>令に注文に従うことが要求される。使用者は、被雇用者に使用者の義務を可能な限り迅速に知らせることを確実にしなければならない。</p> <p>4. 前項の目的のために、その条で規定された義務に関連する限り、「使用者」という言葉は、第16条第7項、第8項及び第9項で述べられた個人にも適用する。</p> <p>5. 命令は、第3条、第4条、第5条、第6条、第8条、第11条、第13条第1項第1文、第2項から第4項、第7項b、第9項及び第10項、第14条第1項、第2項aからf、第4項及び第5項、第14条a第2項、第3項及び第4項、第15条第1項及び第3項、第16条に基づく命令、第18条及び第19条への遵守を要求して発行されることができる。</p> <p>6. 命令は、第14条第2項第g、h及び第1項から第3項までの目的のために企業の医師を使用者と同一視して、並びに第14条第2項i、第14条第1項から第3項の目的のために使用者と同一視されている同上第1項で言及されている者の遵守を要求して発行されることができる。</p>
<p>Suspension of work</p> <p>Article 28</p> <p>1. Designated supervisors may give verbal or written and dated orders requiring individuals to leave locations designated by them, or requiring activities designated by them to be stopped (or not to be started), if they have good grounds to believe that individuals would be at serious risk if they remained in these locations or if the activities in question were carried out.</p>	<p>仕事の中断</p> <p>第28条</p> <p>1. 指名された監督官は、個人がこれらの場所に留まっていたり、問題の活動が行われていたりすると、深刻な危険があると信じる根拠がある場合には、その個人に監督官が指定した場所を離れること又は指定する活動を中止すること（又は開始されないこと）を要求することができる。</p>

<p>2. Verbal orders shall be confirmed to the employer or other individuals referred to in article 16, paragraphs seven, eight and nine as rapidly as possible.</p> <p>3. The power referred to in paragraph one also applies in cases where, on the basis of the provision laid down in article 27, an order that has been issued does not need to be carried out yet.</p> <p>4. Supervisors who have issued orders as described in paragraph one shall withdraw them as soon as they believe that a serious risk no longer exists.</p> <p>5. Supervisors who have issued orders as described in paragraph one are empowered in respect of these orders to take the necessary measures, give the necessary instructions and call for reinforcements. Action and instructions may include, inter alia, placing tools and workstations under seal.</p> <p>6. All individuals affected by such measures are required to act in accordance with the orders referred to in paragraph one and instructions referred to in paragraph five.</p>	<p>2.口頭による命令は、第16条第7項、第8項及び第9項に記載されている使用者又はその他の個人に可能な限り迅速に確認されなければならない。</p> <p>3. 第1項で言及された権限は、第27条に規定された規定に基づき、発行された命令を未だ実行する必要がない場合にも適用される。</p> <p>4 第1項に規定する命令を発した監督官は、重大なリスクがもはや存在しないと判断した場合には、直ちにその命令を取り下げなければならない。</p> <p>5. 第1項に記載されている命令を発した監督官は、これらの命令に関して必要な措置を講じ、必要な指示を与え、強化を求める権限を与えられている。行動及び指示は、とりわけ、作業工具及びワークステーションを密封状態に置くことを含むことがあり得る。</p> <p>6. そのような措置によって影響を受けるすべての個人は、第1項で言及された命令と第5項で言及された指示に従って行動することを要求される。</p>
<p>Article 28a.</p> <p>Order to shut down work because of a repeated offence</p> <p>1. A designated official who answers to Our Minister may, in the event of a violation of any regulation or prohibition pursuant to this law which has been made an administrative finable offence or a punishable offence under the Economic Offences Act (WED), issue a warning in writing to the employer or the self-employed person that, in the event of a repeated violation or a subsequent violation of the statutory obligations or prohibitions as specified in the warning, or similar obligations or prohibitions designated by order in</p>	<p>第28a条</p> <p>繰り返し犯罪のために仕事を停止するための命令</p> <p>1. 大臣に答える指定された職員は、経済犯罪法（WED）に基づき行政上の罰金を課されるか、又はこの法律に基づく規則又は禁止の違反があった場合には、使用者又は自営業者に対して、警告において特定されたものとしての繰り返しの違反、その後の法定義務の違反、禁止又は審議会の命令によって指定された類似の義務若しくは繰り返しの違反又はその後の違反の場合には、監督官によって特定された作業が、3か月を超えない期間の間停止され、又は開始されない影響を課する命令が課される。第24条第2項及び第27条第4項は、それに応じて適用</p>

<p>council, an order will be imposed to the effect that the work specified by him will be shut down for not more than three months or may not commence. The articles 24, second paragraph, and 27, fourth paragraph, apply accordingly.</p> <p>2. If a warning as referred to in the first paragraph has been issued, and the violation is repeated or a subsequent violation as referred to in the first paragraph is established, the official referred to in the first paragraph, may make an administrative decision to issue the employer or the self-employed person an order as referred to in the first paragraph and which will commence with effect from the point in time specified in the administrative decision. This administrative decision will not be issued as long as no administrative fine has been imposed for the first violation referred to in the first paragraph and no official report has been drawn up.</p> <p>3. The establishing of the violation, as referred to in the first or second paragraph, will be set out in a fine report or official report.</p> <p>4. The warning, as referred to in the first paragraph, will be withdrawn if five years have passed since the date of the warning. Article 5:34, second paragraph of the General Administrative Law Act applies accordingly.</p> <p>5. The official, as referred to in the first paragraph, is authorised with regard to the order referred to in the second paragraph, to implement the necessary measures, issue the necessary instructions and call in the police for assistance.</p> <p>6. Every party concerned is required to act in compliance with an order referred to in the second paragraph or an instruction as referred to in the fifth paragraph.</p> <p>7. Further rules regarding the first and second paragraph will be set out by order in council.</p>	<p>される。</p> <p>2 前項の規定による警告が発せられたときに、その違反が繰り返されるか、又は同項の規定によるその後の違反が発生したときは、第 1 項の規定に基づく職員は、使用者又は自営業者に対して、第 1 項で述べたように、行政決定で指定された時点から発効する命令を出すことができる。この行政上の決定は、第 1 項で言及された最初の違反に対して行政上の罰金が科されず、公式の報告書も作成されていない限り、発行されない。</p> <p>3. 第 1 項又は第 2 項で言及されているように、違反の確定は、詳細報告書又は公式報告書に記載される。</p> <p>4. 第 1 項で言及したように、警告の日から 5 年が経過した場合、警告は取り下げられる。 それに応じて、一般行政法第 5 : 34 条第 2 項が適用される。</p> <p>5. 第 1 項で言及されているように、職員は、第 2 項で言及されている命令に関して、必要な措置を実行し、必要な指示を出し、そして警察に援助を求める権限を有する。</p> <p>6 関係当事者はすべて、第 2 項に記載の命令又は第 5 項に記載の指示に従って行動することが要求される。</p> <p>7. 第 1 項及び第 2 項に関するその他の規則は、審議会の命令によって定められる。</p>
--	---

<p>Order to rectify an infringement under threat of administrative coercion</p> <p>Article 28b</p> <p>A designated official who reports to Our Minister may order that an infringement be rectified under threat of administrative coercion in respect of compliance with article 5:20 of the General Administrative Law Act insofar as this relates to the obligation to cooperate with the supervisor, article 24, paragraph nine, article 28, paragraph one and 28.a, second paragraph, and the provisions established pursuant to this Act in an order in council. Article 24, second paragraph applies accordingly.</p>	<p>行政的強制の下で侵害を是正するための命令 第 28b 条</p> <p>大臣に報告する指定された職員は、監督官と協力する義務としての第 24 条第 9 項、第 28 条第 1 項及び第 28a 条第 2 項並びにこの法律に従って定められた審議会における命令の中規定に関連する限りにおいて、一般行政法の 5:20 条の遵守に関して行政の強制のもとに侵害を是正するよう命令することができる。それに応じて第 24 条第 2 項が適用される。</p>
<p>Stopping work</p> <p>Article 29</p> <p>1. Employees are entitled to stop work and not to resume work if and insofar as they have reason to believe that there is a serious threat to individuals as described in article 28 and that the threat is so imminent that an supervisor cannot arrive in time. Employees are entitled to continue receiving their normal hourly wage for such time as they are not working under these circumstances. Employees may not be disadvantaged in their position in the business or establishment as a result of stopping work.</p> <p>2. Anyone who asserts that the employee cannot reasonably consider that there is an imminent threat as described in paragraph one as a result of the facts which he or she puts forward to explain this belief must prove that this is the case.</p> <p>3. Employees who stop work without the employer, or the manager in charge</p>	<p>作業の中止 第 29 条</p> <p>1. 第 28 条に記載されているように、個人に重大な脅威があり、その脅威が監督官が到着するまでに間に合わないと思える理由がある場合に限り、被雇用者は作業を中止し、作業を再開しない権利を有する。これらの状況下では働いていないが、被雇用者は通常の間給を継続して受け取ることができる。被雇用者は、作業を停止した結果として、事業又は事業所での立場に不利益を被ることはない。</p> <p>2. 第 1 項に記載されているような差し迫った脅威があると被雇用者が合理的に考えることができないと主張する者は誰でも、説明するために提示した事実の結果としてこれが事実であると証明しなければならない。</p> <p>3. このことに気付いて使用者又はその作業に責任のある管理者なしで作業を</p>

<p>of the work, being aware of this must notify the employer/manager without delay.</p> <p>4. The fact that an employee has stopped work must be brought to the attention of the designated supervisor as soon as possible. The supervisor shall issue an order under article 28, paragraph one, or declare that work can be resumed, issuing an order as described in article 27 where necessary. Once a decision has been made by the designated supervisor, the employee is no longer entitled to continue to refuse to work.</p>	<p>やめる被雇用者は、遅れることなく使用者/管理職に通知しなければならない。</p> <p>4. 被雇用者が作業を中止したという事実は、できるだけ早く指定監督者の注意を引くようにしなければならない。監督官は、第 28 条第 1 項に基づく命令を発するか、又は作業を再開することができることを宣言し、必要に応じて第 27 条に記載の命令を発しなければならない。指名された監督官によって決定がなされると、被雇用者はもはや仕事を拒否し続ける権利を失う。</p>
--	--