

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、その全条項の英語原文—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) (2016年9月1日現在のバージョン)	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」の全条項の「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）の中の「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)	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

	(オランダ語原文では、Arbowetgeving)		Netherlands”としての記述の紹介（英語原文—日本語仮訳）の中の「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) (2016年9月1日現在のバージョン)	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) (最終閲覧日 : 2020年11月25日、変更がないことを確認済み)

[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"> ● 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 <p>More information>>(記者注: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> <p>[原典の所在]:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働条件法 労働安全衛生方針書やリスク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。 (記者注:労働条件法の全条項の「英語原文—日本語仮訳」は、別途お示しします。) ● 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>労働条件法令のハイライト及び最近の変更 (最終閲覧日:2020年11月25日、変更がないことを確認済み)</p>

<https://www.arboineuropa.nl/en/legislation/wetgeving-in-het-engels/highlights-and-recent-changes-working-conditions-decree/>

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

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 (*The Working Conditions Decree*。以下同じ。) で詳しく述べられています。労働条件法令には、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

<p>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>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 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 	<p>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. 物理的要因 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表示 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 条までにあります。
--	---

<p>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>	<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) に基づく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 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; 	<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> <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. Conduction the periodic occupational health examination;
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 >>](#)

Relevant links:

3. 定期的な労働衛生健診を実施する。
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。

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。

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。

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

<ul style="list-style-type: none">• Ministry of Social Affairs and Employment• Inspectorate SZW• Arboportaal <p>overheid.nl (for legal texts)</p>	<ul style="list-style-type: none">• 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使用者、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>

[最終閲覧日及び確認日]: 2020年11月26日

(資料作成者注: 「紫色」の字は、2020年11月に追加して作成した部分を示しています。)

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>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>

Information and training	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	専門家である被雇用者及び個人、緊急対応スタッフ並びに健康及び安全サービス

<p>staff and health and safety services</p> <p>Chapter 4. Particular obligations</p> <p>Specific rules relating to working conditions, and exceptions to and expansions of the scope</p> <p>Flexibility of approach for employers and employees</p> <p>Occupational health medical examination</p> <p>Multiple employers</p> <p>Certification</p> <p>Provision of information</p> <p>Instructions</p> <p>Neglect of duties</p> <p>Chapter 5. Inspection and official orders</p> <p>Officials responsible for inspection</p> <p>Inspection of establishments</p>	<p>の情報権</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>使用者及び被雇用者に対する取組みの柔軟性</p> <p>労働衛生健診</p> <p>複数の使用者</p> <p>認証</p> <p>情報の提供</p> <p>指示</p> <p>職務の怠慢</p> <p>第5章 監督及び正式命令</p> <p>監督担当官</p> <p>事業所の監督</p>
---	---

Confidentiality	秘密の保持
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) の全条項の「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> (資料作成者注 : (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>a 私たちの大臣 : 私たちの社会問題雇用大臣</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 to him/her</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 監督官：一般行政法に規定され、第 24 条に基づき指定された監督官</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、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</p>
---	---

<p>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>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>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</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>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、適切かつぴ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た方</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>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>2. 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</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</p>

<p>measures 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>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>e. a prohibition on operating the business, the establishment or part thereof if</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 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</p>

<p>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>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>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 Information (Public Access) Act and by way of deviation from article 10,</p>	<p>情報の公開</p> <p>第7条</p> <p>1 監督官は、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</p>

<p>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>6. By way of deviation from paragraph five, in respect of environmental</p>	<p>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、</p>
--	--

<p>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>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>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</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. 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>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>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 regulation. 	<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。
<p>Preventing hazards to third parties</p>	<p>第三者に対する危害の防止</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 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>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</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 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</p>

<p>one, and the health and safety service, where necessary in the exercise of their obligations and tasks under this Act.</p>	<p>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があれば、支援すること。</p>
<p>Chapter 3. Cooperation, consultation, particular rights of the works council, the staff representation body and employees affected, and arrangements for the panel of experts</p> <p>Cooperation, consultation and particular rights of the works council, the staff representation body and employees affected</p> <p>Article 12</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The employer and employees will cooperate in the implementation of the working conditions policy. 2. The employer shall consult the works council or staff representation body in relation to matters affecting the working conditions policy and its implementation. This process shall involve an active exchange of information. 3. In businesses normally employing fewer than 10 people which do not have a works council or staff representation body, the employer shall consult affected employees with regard to the risk assessment and evaluation, organisation of the panel of experts referred to in article 13, paragraphs one to three, the health and safety service and the panel of experts referred to in article 15. 4. Members of the works council or the staff representation body shall, in connection with their duties relating to employees' working conditions, be 	<p>第 3 章 協力、協議、作業協議会、職員代表組織及び影響を受ける被雇用者の特定の権利並びに専門家パネルの取り決め</p> <p>協力、協議、作業協議会、職員代表組織及び影響を受ける被雇用者の特定の権利並びに専門家パネルの取り決め</p> <p>第 12 条</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 使用者及び被雇用者が協力して労働条件政策を実施する。 2 使用者は、労働条件政策に影響を与える問題及びその実施に関して、労働者評議会又は職員代表機関に相談しなければならない。このプロセスには、積極的な情報交換が含まれていなければならない。 3. 通常 10 人未満の被雇用者を使用する事業で、労働協議会又は被雇用者代表機関を持たないものについては、使用者は、リスクアセスメント及び評価、第 13 条第 1 項から第 3 項までの専門家パネルの組織、安全衛生サービス及び第 15 条の専門家パネルについて、影響を受ける被雇用者と協議しなければならない。 4. 被雇用者代表委員会又は職員代表機関の構成員は、被雇用者の労働条件に関する職務に関連して、次の機会を与えられなければならない。

<p>given the opportunity:</p> <p>a. to hold confidential discussions with the supervisor when he/she visits the business or the establishment;</p> <p>b. to accompany the supervisor when he/she visits the business or the establishment, unless he/she indicates that this would impede him/her in the proper performance of his/her duties.</p> <p>5. In respect of the provisions established in or by virtue of this Act, affected employees are replaced by a works council or staff representation body for the purposes of the application of sections 3.6 and 4.1.2 of the General Administrative Law Act.</p> <p>6. If there is no works council or staff representation body, by way of deviation from article 3.41 of the General Administrative Law Act, the employer shall notify affected employees of a decision as rapidly as possible. This decision shall, by way of deviation from article 3.40 of the General Administrative Law Act, not take effect with regard to them before the employer has complied with his/her/its duty of notification as defined in the preceding sentence.</p> <p>Panel of employees who are experts in prevention and protection</p> <p>Article 13</p> <p>1. The employer shall seek the assistance of one or more expert employees in connection with compliance with his/her/its obligations under this Act. If a</p>	<p>a. 監督官が事業所又は事業所を訪問する際に監督官と企業秘密を含む話し合いを行うこと。</p> <p>b. 監督官が企業又は事業所を訪問する際には、その職務の適正な遂行に支障をきたすことを示さない限り、同行すること。</p> <p>5 この規定又はこの法律に基づいて制定された規定に関して、影響を受ける職員は、一般行政法第 3.6 項及び第 4.1.2 項の適用のために、作業協議会又は職員代表機関に置き換わる。</p> <p>6. 被雇用者協議会又は職員代表機関がない場合には、一般行政法第 3.41 条の規定を逸脱した方法で、使用者は、可能な限り速やかに決定に影響を受ける被雇用者に通知しなければならない。この決定は、一般行政法第 3.40 条の規定を逸脱することにより、使用者が前文で定義された通知義務を果たすまでは、その効力を生じないものとする。</p> <p>予防及び保護の専門家である被雇用者の委員会 第 13 条</p> <p>1 使用者は、この法律に基づく義務の遵守に関連して、1 人以上の専門的な被雇用者の援助を求めなければならない。使用者の事業所内に被雇用者代表委員会又</p>
---	--

<p>works council or staff representation body has been set up within the employer's business or establishment, the choice of the expert employee referred to in the first sentence, and his or her positioning, shall be determined with the consent of that works council or staff representation body. Article 27, paragraphs three to six, of the Works Councils Act applies accordingly.</p> <p>2. If the employer cannot obtain sufficient assistance within the business or establishment, it shall be provided via a combination of expert employees and other experts.</p> <p>3. If the employer cannot obtain any assistance within the business or establishment, it shall be provided by other experts.</p> <p>4. The employees and other experts shall have such knowledge, experience and resources, be of such numbers, be available for such time and organised in such a way that they can provide proper assistance.</p> <p>5. The employer shall give the employees the opportunity to give their assistance autonomously and independently. The employees will not be disadvantaged in their position in the business or establishment as a result of the proper exercise of this task. Article 21, paragraph four, of the Works Councils Act applies accordingly.</p> <p>6. The experts retain their autonomy and independence vis-à-vis the employer when providing assistance.</p> <p>7. The provision of assistance always includes:</p>	<p>は職員代表委員会が設置されている場合には、前段の専門職員の選択及びその配置は、その被雇用者代表委員会又は職員代表委員会の同意を得て決定しなければならない。これに伴い、勤務協議会法第 27 条第 3 項から第 6 項までの規定が適用される。</p> <p>2 使用者が事業又は事業所内で十分な援助を得ることができない場合には、専門家である職員その他の専門家の組み合わせにより行わなければならない。</p> <p>3 使用者が事業所内での援助を得ることができない場合には、他の専門家によって行わなければならない。</p> <p>4 被雇用者その他の専門家は、知識、経験及び資源を有し、必要な数であり、時間的に利用可能であり、適切な援助を提供できるように組織されていなければならない。</p> <p>5 使用者は、被雇用者が自律的かつ独立して支援を行う機会を与えなければならない。被雇用者は、この業務が適切に行われた結果、その事業又は事業所における地位が不利益を受けることがないようにしなければならない。これに伴い、被雇用者協議会法第 21 条第 4 項の規定が適用される。</p> <p>6 専門家は、援助を提供する際に、使用者に対して自主性及び独立性を保持する。</p> <p>7 支援の提供には常に次のものが含まれる。</p>
---	--

<p>a. helping to carry out and formalise a risk assessment and evaluation as referred to in article 5;</p> <p>b. advising or cooperating closely with the experts referred to in Article 14, paragraph one, the works council or the staff representation body, or the affected employees if there is no works council or staff representation body, in respect of measures that have been taken or are planned with a view to improving the working conditions policy;</p> <p>c. implementing or helping to implement the measures referred to in item b.</p> <p>8. A copy of the advice referred to in paragraph 7, item b, shall be sent to the employer.</p> <p>9. The measures needed to comply with paragraphs four and ten will be described in the risk assessment and evaluation referred to in article 5.</p> <p>10. By way of deviation from paragraphs one to three, employers employing no more than 25 employees may also perform assistance-related tasks themselves (in the case of employers who are natural persons) or have them performed by the manager (in the case of employers who are legal persons) if these individuals have sufficient knowledge, experience and resources to perform these tasks properly.</p> <p>Particular provision for additional expert assistance in relation to specific prevention and protection tasks</p>	<p>a. 第 5 条にいうリスクアセスメント及び評価の実施及び形式化を支援すること。</p> <p>b. 第 14 条第 1 項で言及した専門家、労働条件政策の改善を目的として実施された又は計画されている措置に関して、労働者協議会若しくは職員代表機関、労働者協議会若しくは職員代表機関がない場合には影響を受ける被雇用者に助言し、又は密接に協力すること。</p> <p>c. 第 b 項で言及された措置を実施し、又はその実施を支援すること。</p> <p>8. 第 7 項第 b 号の助言のコピーを使用者に送付する。</p> <p>9. 第 4 項及び第 10 項を遵守するために必要な措置は、第 5 条のリスクアセスメント及び評価に記載される。</p> <p>10. 第 1 項から第 3 項を逸脱して、25 人以下の被雇用者を使用する使用者は、これらの者がこれらの業務を適切に行うのに十分な知識、経験及び資源を有している場合には、援助に関連する業務を自ら行うことができ（自然人である使用者の場合）、又は管理者（法人である使用者の場合）に業務を行わせることができる。</p> <p>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な規定</p>
---	--

Article 14

1. In addition to the provisions contained in article 13, the employer will obtain assistance from one or more experts holding a certificate as described in article 20 or who is registered as a company doctor in a register of acknowledged specialists as referred to in article 14 of the Individual Healthcare Professions Act in relation to the following tasks:
 - a. reviewing the risk assessment and evaluation referred to in article 5 and obtaining advice on it;
 - b. advising in helping employees who are unable to perform their duties as a result of illness, including assistance in implementing the rules laid down in or by virtue of article 25, paragraphs one, two, three, four and seven of the Work and Income (Capacity for Work) Act, or in or by virtue of article 71a, paragraphs one, two, three, four and seven of the Invalidity Insurance Act;
 - c. conducting:
 1. the occupational health review referred to in article 18;
 2. the medical for new employees, if the employer operates this system.
 3. the consultation on work-related health issues, other than the help referred to under b.

第 14 条

1. 第 13 条の規定に加えて、使用者は、以下の業務に関して、第 20 条に記載された証明書を保有しているか、又は個人医療専門職法第 14 条に記載された認定専門家登録簿に産業医として登録されている 1 人以上の専門家の支援を受けることになる。
 - a. 第 5 条のリスクアセスメント及び評価を検討し、助言を得ること。
 - b. 病気のために職務を遂行することができない被雇用者を支援するための助言。これには、労働及び収入（労働能力）法第 25 条第 1 項、第 2 項、第 3 項、第 4 項、第 7 項又は無効保険法第 71a 条第 1 項、第 2 項、第 3 項、第 4 項、第 7 項に規定された規則の実施のための支援を含む。
 - c. 実施すること。
 1. 第 18 条の労働衛生審査を行うこと。
 2. 使用者がこの制度を運用している場合は、新入社員の健康診断。
 3. b.の援助以外の業務上の健康問題に関する相談。

<p>2. The following aspects are taken into account when implementing paragraph one:</p> <p>a. assistance with the tasks referred to in paragraph one is performed effectively;</p> <p>b. assistance with the task referred to in paragraph one, item a, is organised within the business or the establishment;</p> <p>c. where it is not entirely possible to arrange the assistance for the task referred to in paragraph one, item a, within the business or establishment, assistance shall be provided by one or more experts as referred to in the first paragraph, opening sentence;</p> <p>d. the individuals providing the assistance have such resources, are of such numbers, are available for such time and are organised in such a way that they can provide proper assistance for the tasks referred to in paragraph one.</p> <p>e. there is efficient access to the company doctor;</p> <p>f. the company doctor has the opportunity to visit each workplace within the employer's business or establishment;</p> <p>g. unless compelling arguments dictate otherwise, the company doctor honours a request from the employee to consult another company</p>	<p>2. 第1項を実施する際には、以下の点が考慮される。</p> <p>a. 第1項の業務に対する援助が効果的に行われていること。</p> <p>b. 第1項第a号の業務に対する援助が事業又は事業所内で組織化されていること。</p> <p>c. 第1項第a号に掲げる業務に対する援助を事業又は事業所内で手配することが完全に不可能である場合には、第1項冒頭の一人又は複数の専門家によって援助が提供されること。</p> <p>d. 支援を提供する個人がその資源を有し、その人数が多く、その時間に利用可能であり、かつ、第1項にいう業務のための適切な支援を提供できるように組織されていること。</p> <p>e. 産業医に効率的にアクセスできること。</p> <p>f. 産業医が、使用者の事業又は施設内の各職場を訪問する機会があること。</p> <p>g. やむを得ない理由がない限り、産業医は、第1項b及びcで言及された業務に</p>
---	--

<p>doctor as soon as possible in connection with advice given by him and relating to the tasks referred to in paragraph one, items b and c.</p> <p>h. the company doctor has an adequate complaint handling procedure;</p> <p>i. the persons providing assistance work closely with and give advice and cooperation to the experts referred to in Article 13, paragraph one, the works council or the staff representation body, or the affected employees if there is no works council or staff representation body, in respect of measures that have been or will be taken and implemented with a view to improving the working conditions policy;</p> <p>j. the company doctor gives advice on preventive measures concerning the general working conditions policy referred to in Article 3.</p> <p>3. A copy of the advice referred to in paragraph one, item a, shall be sent to the works council or staff representation body by the individual who drafted it. In the absence of a works council or staff representation body, a copy of this advice shall be sent to the affected employees by the employer as rapidly as possible.</p> <p>4. A written record shall be kept of the way in which assistance is provided with regard to the tasks referred to in articles 9, paragraph three, 14 and 14a as well as the provisions based thereon, by or under an agreement between the employer and the experts referred to in article 14, paragraph one. The agreement shall state the manner in which the persons referred to in the opening sentence of this article can implement the obligations</p>	<p>関連して産業医から与えられたアドバイスに関連して、できるだけ早く他の産業医に相談したいという被雇用者からの要請に従うこと。</p> <p>h. 産業医が適切な苦情処理手順を持っていること。</p> <p>i. 支援を行う者は、労働条件政策を改善するために実施された、又は実施される予定の措置について、第 13 条第 1 項の専門家、労働協議会若しくは職員代表機関又は労働協議会若しくは職員代表機関がない場合は影響を受ける被雇用者と密接に連携し、助言及び協力を行うこと。</p> <p>j. 産業医が、第 3 条の一般的な労働条件政策に関する予防措置について助言を行うこと。</p> <p>3. 第 1 項第 a 号の助言の写しを、それを起草した個人が被雇用者代表委員会又は職員代表機関に送付しなければならない。職場協議会又は職員代表機関がない場合には、使用者は、この助言の写しを可能な限り速やかに影響を受けた被雇用者に送付しなければならない。</p> <p>4. 第 9 条第 3 項、第 14 条及び第 14a 項に掲げる業務に関して、使用者と第 14 条第 1 項に掲げる専門家との間で、又は合意の下に、どのような方法で援助が提供されたか、並びにそれに基づく規定について、書面による記録を保持しなければならない。同意書には、本条冒頭で言及された者が、使用者の事業又は事業所内で、前段で言及された業務に基づいて課せられた義務を、専門的なサービスの提供を遵守して実施する方法が記載されていなければならない。</p>
--	--

<p>imposed on them on the basis of the tasks referred to in the first sentence within the employer's business or establishment, with due observance of the professional provision of services.</p> <p>5. With respect to the company doctor, the agreement referred to in paragraph four shall specifically state the manner in which paragraph two, items f to j, and article 9, paragraph three, are implemented.</p> <p>6. The citizen service number may be used in the data processing activities needed to carry out the task referred to in paragraph one, item b.</p> <p>7. Article 464 of Volume 7 of the Civil Code, insofar as this relates to the analogous application of articles 457 and 464, paragraph two, item b, of Volume 7 of the Civil Code, does not apply to medical procedures carried out in relation to the implementation of this Act by individuals charged with the tasks referred to in paragraph one, item b.</p> <p>8. Article 13, paragraphs five and six, applies accordingly.</p> <p>9. Bearing in mind the provisions of paragraph two, assistance can be arranged for the tasks referred to in paragraph one in respect of:</p> <p>a. collective labour agreements or arrangements made by or on behalf of a administrative body with the appropriate powers, or</p> <p>b. arrangements in respect of which the employer has reached written agreement with the works council or staff representation body.</p> <p>10. If both a collective labour agreement, or an arrangement as referred to in paragraph nine, item a, and an arrangement as referred to in paragraph</p>	<p>5. 産業医については、第4項の契約書に、第2項第f号から第j号まで及び第9条第3項の実施方法を具体的に記載しなければならない。</p> <p>6. 市民サービス番号は、第1項第2号の業務を遂行するために必要なデータ処理活動に利用することができる。</p> <p>7. 民法第7巻第464条の規定は、民法第7巻第2項第2号bの第457条及び第464条の類推適用に関連する限りにおいて、第1項第2号bの業務を担当する者がこの法律の実施に関連して行う医療処置には適用されない。</p> <p>8. 第13条第5項及び第6項の規定は、これに準じて適用する。</p> <p>9. 第2項の規定を考慮して、次の事項に関して第1項で述べた業務に対して援助を手配することができる。</p> <p>a. 適切な権限を有する行政機関によって又は行政機関に代わって行われる労働協約又は取り決め</p> <p>b. 使用者が労働協議会又は職員代表機関と書面による合意に達している取り決め。</p> <p>10. 労働協約又は第9項第a号で言及した取り決めと第9項第b号で言及</p>
--	---

<p>nine, item b, are in force, then the provisions contained in the agreement and the arrangements apply in parallel. In the event of conflict, the provisions of the collective labour agreement or the arrangement referred to in paragraph nine, item a, apply.</p> <p>11. For the purposes of this article and the provisions based on it, collective labour agreements as referred to in paragraph nine, item a, and arrangements as referred to in paragraph nine, items a and b, are in force for five years from the date on which they first took effect. If a collective labour agreement or arrangement as referred to in the preceding sentence is amended within five years of taking effect, the period referred to in the preceding sentence is terminated when the amended collective labour agreement or arrangement takes effect.</p> <p>12. Paragraph one, opening sentence and item a, do not apply to employers:</p> <p>a. who employ people to work for no more than 40 hours a week, or</p> <p>b. who normally employ at most 25 employees, if they use the following to create a risk inventory and assessment:</p> <p>1°. a model included in a collective labour agreement or in a regulation by a competent administrative body, with a non-mandatory character, or</p> <p>2. an instrument notified to Our Minister or to an institution designated by Our Minister.</p> <p>13. Rules shall be established in or by virtue of an order in council relating to:</p> <p>a. working time that is disregarded when applying paragraph twelve,</p>	<p>した取り決めの両方が発効している場合、協約と取り決めに含まれている規定は、並行して適用される。紛争が生じた場合には、労働協約の規定が適用される。</p> <p>11. この条及びこれに基づく規定の目的上、第 9 項第 1 号 a に掲げる労働協約及び第 9 項第 1 号 a 及び b に掲げる取り決めは、それらが最初に発効した日から 5 年間有効である。前文の労働協約又は取り決めが発効後 5 年以内に改正された場合には、改正された労働協約又は取り決めが発効したときは、前文の期間は終了する。</p> <p>12. 第 1 項、前段及び a 号は、使用者には適用されない。</p> <p>a. 1 週間に 40 時間を超えない範囲で労働させる者を雇用する者又は</p> <p>b. 通常 25 人以上の被雇用者を雇用する企業で、リスク一覧表及びアセスメントを作成するために次のものを使用している場合。 労働協約又は管轄行政機関の規則に記載されているモデルで、非強制的な性格を持つもの。</p> <p>2 当方の大臣又は当方の大臣が指定する機関に届け出た器具</p> <p>13. 審議会の命令で、又は命令に基づいて、次の事項に関する規則を定めなければならない。</p>
--	--

<p>item a;</p> <p>b. the model and the instrument referred to in paragraph twelve, item b.</p> <p>14. Provisions may be established in or by virtue of an order in council specifying that assistance is not required in respect of one or more of the tasks referred to in paragraph one, items b and c, taking the rules established in or by virtue of this particular order in council into account.</p> <p>15. Failure by the company doctor to comply with the obligations laid down by or pursuant to this Act and referred to in paragraph two, items g, h and j, by the persons referred to in paragraph one to comply with the obligation referred to in paragraph two, item i, and by the persons referred to in paragraph one to comply with the obligation referred to in paragraph three, first sentence, shall be regarded as a violation.</p> <p>Safety-net arrangements for the panel of employees who are experts in prevention and protection</p> <p>Article 14a</p> <p>1. If assistance in respect of the tasks referred to in article 14, paragraph one, is not organised in order to implement article 14, paragraph nine, then this assistance shall be organised taking this article into account.</p> <p>2. The employer shall seek the assistance of a health and safety service holding a certificate as described in article 20 and that is part of the structure of the business or establishment in respect of the tasks referred</p>	<p>a. 第 12 項第 1 号の適用を受ける場合には無視される労働時間</p> <p>b. 第 12 段落第 2 号で言及されたモデル及び機器</p> <p>14. 第 1 項第 b 号及び第 c 号に言及した 1 つ又は複数の任務については、この特定の 審議会の命令で定められた規則を考慮に入れて、援助を必要としないことを明記した 審議会の命令に、又はその命令に基づいて規定を設けることができる。</p> <p>15. 第 2 項第 1 号の者が第 2 項第 1 号の義務を、第 1 項の者が第 2 項第 1 号の義務を、第 1 項の者が第 3 項前段の義務を、産業医が遵守しないことは、違反とみなす。</p> <p>予防及び保護の専門家である被雇用者委員会のセーフティネットの整備</p> <p>第 14a 条</p> <p>1. 第 14 条第 9 項の実施のために第 14 条第 1 項の業務に関する援助が組織されない場合には、この援助は、この条を考慮して組織されなければならない。</p> <p>2. 使用者は、第 20 条に規定する証明書を有する安全衛生サービスであって、第 14 条第 1 項の業務に関して事業又は施設の構造の一部であるものに援助を求めなければならない。</p>
---	--

to in article 14, paragraph one.

3. If the employer cannot obtain sufficient assistance within the business or establishment, it shall be provided via another health and safety service holding a certificate as described in article 20.
4. The employees of a health and safety service shall work closely with and give advice and cooperation to the experts referred to in Article 13, paragraph one, the works council or the staff representation body, or the affected employees if there is no works council or staff representation body, in respect of measures that have been or will be taken and implemented with a view to improving the working conditions policy. Failure by the employees of a health and safety service to comply with this obligation shall be regarded as a violation.
5. Article 13, paragraphs five and six, applies accordingly.
6. Article 14, paragraph two, item a and items d to j, paragraphs three to seven and twelve to fifteen, apply.

Expert company emergency response assistance

Article 15

1. With a view to complying with the obligations imposed on the employer under article 3, paragraph one, item e of this Act, the employer shall seek the assistance of one or more employees who have been designated by him/her/it as emergency response experts.

3. 使用者が事業所内で十分な支援を得ることができない場合は、第 20 条に記載された証明書を有する他の安全衛生サービスを介して提供されなければならない。

4. 安全衛生サービスの被雇用者は、労働条件政策の改善を目的として実施された、又は実施される予定の措置について、第 13 条第 1 項の専門家、作業審議会又は職員代表機関がない場合には影響を受ける被雇用者と密接に連携し、助言及び協力を行わなければならない。安全衛生サービスの被雇用者がこの義務を遵守しなかった場合は、違反とみなされる。

5. 第 13 条第 5 項及び第 6 項の規定を準用する。

6. 第 14 条第 2 項第 1 号 a から第 j 号まで、第 3 項から第 7 項まで及び第 12 項から第 15 項までの規定を適用する。

専門会社の緊急対応支援

第 15 条

1. 使用者は、この法律第 3 条第 1 項第 e 号の規定により使用者に課せられた義務を履行するため、緊急時対応の専門家として使用者が指定した 1 人以上の被雇用者の協力を得なければならない。

<p>2. Assistance shall in any case comprise:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. providing first aid in the event of accidents; b. containing and extinguishing fires and containing the consequences of accidents; c. raising the alarm and evacuating all employees and other individuals in the business or establishment in an emergency. <p>3. Emergency response staff shall have such training and resources, be of such numbers and be organised in such a way that they can properly perform the tasks referred to in paragraph two.</p> <p>Information rights of expert employees and individuals, emergency response staff and health and safety services</p> <p>Article 15a</p> <p>The employer shall ensure that the expert employees and other experts referred to in article 13, the individuals referred to in article 14, paragraph one, the emergency response staff referred to in article 15, and the health and safety service can be made aware of:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. the accident reports and list of accidents at work referred to in article 9; b. a requirement as referred to in article 27, paragraph one; c. an order as referred to in article 28, paragraph one; d. an order as referred to in article 28a, paragraph two; 	<p>2. 援助の内容は、いかなる場合においても、次のとおりとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 事故が発生した場合の応急手当を行うこと。 b. 火災の抑制及び消火並びに事故の結果を抑制すること。 c. 緊急時には、警報を鳴らし、事業所内のすべての被雇用者及びその他の人を避難させること。 <p>3. 緊急時対応要員は、訓練と資源を持ち、人数を確保し、第 2 項の業務を適切に行うことができるように組織されていなければならない。</p> <p>専門職員及び個人、緊急時対応職員及び安全衛生サービスの情報権</p> <p>第 15a 条</p> <p>使用者は、第 13 条にいう専門家の被雇用者その他の専門家、第 14 条第 1 項にいう個人、第 15 条にいう緊急対応要員、安全衛生サービスに次の事項を周知させることができるようにしなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 第 9 条で言及された事故報告書及び業務上の事故リスト。 b. 第 27 条第 1 項の要求事項。 c. 第 28 条第 1 項に言及した命令。 d. 第 28 条 a 項第 2 項の命令。
--	---

<p>e. a ruling instructing that the infringement be rectified under threat of administrative coercion or imposing an order subject to a penalty as referred to in article 28b;</p> <p>f. a request for dispensation as referred to in article 30, second paragraph;</p> <p>g. a report as referred to in article 36, paragraph one;</p> <p>h. an injunction as referred to in article 37, paragraph one.</p>	<p>e. 行政上の強制の強制に基づいて侵害を是正するよう指示する判決又は第 28 条 b 項にいう罰則を科す命令を課す判決</p> <p>f. 第 30 条第 2 項に規定する免除の請求</p> <p>g. 第 36 条第 1 項の報告書</p> <p>h. 第 37 条第 1 項の差止命令</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>
--	---

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.

6. Rules may be established by order in council with regard to the work or activities:

a. referred to in paragraph four;

b. carried out in civilian public service;

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.

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

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。

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。

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。

a 第 4 項で言及されているもの

b 民間の公共サービスで行われたもの

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。

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する

<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 manner specified</p>	<p>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、その義務が所有者又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>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>複数の使用者</p> <p>第19条</p>

<p>Article 19</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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>Certification</p> <p>Article 20</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 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. Regulations may be attached to a certificate or designation. The period of 	<p>認証</p> <p>第 20 条</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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>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, referred to in the fourth paragraph, under a.</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>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</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.

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.

Provision of information

Article 21

1. The bodies designated under article 20, paragraph two, will, on request, supply Our Minister with the information he/she needs to perform his/her duties free of charge. Our Minister may ask to see commercial data and records where this is reasonably necessary to allow him/her to perform his/her duties.
2. The bodies designated under article 20, paragraph two, may be required in an order in council to draw up reports at regular intervals on the activities referred to in article 20, paragraph two, and on the effectiveness and legitimacy of its activities and working method in the preceding period, and send these reports to Our Minister.

Instructions

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。

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。

情報提供

第21条

1. 第20条第2項の指定を受けた機関は、請求があったときは、その職務を遂行するために必要な情報を無償で大臣に提供すること。大臣は、その職務を遂行するために合理的に必要な場合には、商業上のデータ及び記録の閲覧を求めることができる。
2. 第20条第2項の指定を受けた機関は、審議会の命令で、第20条第2項の活動並びにその活動の有効性及び正当性並びに前期の活動及び活動方法について、一定の間隔で報告書を作成し、かつ、その報告書を総務大臣に送付することを求めることができる。

指示

<p>Article 22</p> <p>1. Our Minister may give the bodies designated under article 20, paragraph two, instructions on the performance of their duties. He/she will not intervene in individual cases.</p> <p>2. The bodies designated under article 20, paragraph two, are required to act in accordance with the instructions referred to in paragraph one.</p> <p>Neglect of duties</p> <p>Article 23</p> <p>Action may be taken by order in council if the bodies designated under article 20, paragraph two, fail to comply properly with their obligations under this Act.</p>	<p>第 22 条</p> <p>1. 大臣は、第 20 条第 2 項の指定を受けた機関に対し、その職務の遂行を指示することができる。大臣は、個別の事件には介入しない。</p> <p>2. 第 20 条第 2 項の指定を受けた機関は、第 1 項の指示に従って行動しなければならない。</p> <p>職務怠慢</p> <p>第 23 条</p> <p>第 20 条第 2 項に基づき指定された機関がこの法律に基づく義務を適切に遵守しない場合には、審議会の命令により措置を取ることができる。</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</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</p>

<p>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>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</p>	<p>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. 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である限り、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である限り、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</p>
--	---

<p>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 will be performed.</p>	<p>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>Article 25 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 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 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</p>	<p>遵守命令 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</p>

<p>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 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>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産業医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ことができる。</p>
<p>Suspension of work</p> <p>Article 28</p>	<p>仕事の中断</p> <p>第 28 条</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>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>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. 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</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</p>

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 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.

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.

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.

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.

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.

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、それに応じて適用される。

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。

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。

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。

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>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>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</p> <p>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>作業の中止</p> <p>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、被雇用者は通常の時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>

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.

3. Employees who stop work without the employer, or the manager in charge of the work, being aware of this must notify the employer/manager without delay.

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.

Article 29a. Data exchange

1. The administrative authorities and institutions as referred to in article 20, second paragraph, are authorised and required, if so requested, to provide, free of charge and on their own initiative, Our Minister and the supervisor with all data and information necessary for the implementation and supervision of compliance with the provisions under or pursuant to this Act and necessary for collaboration between two or more of the aforementioned agencies.

2. Our Minister and the supervisor provide the other administrative authorities and institutions as referred to in article 20, second paragraph, free of charge with all data and information obtained in the

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。

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。

4. 被雇用者が作業を中止したという事実は、できるだけ早く指名された監督官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と宣言し、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。

第 29a 条 データ交換

1. 第 20 条第 2 項に規定する行政当局及び機関は、要求された場合には、この法律の下で、又はこの法律に基づく規定の遵守の実施及び監督のために必要な全てのデータ及び情報並びに前記機関の 2 つ以上の間の協力のために必要な全てのデータ及び情報を、無償で、かつ、自らの意思で、大臣及び監督官に提供する権限を与えられ、また、要求される。

2. 大臣及び監督官は、法定の義務の履行のために必要であり、かつ、2 以上の機関との連携のために必要な場合には、この法律に基づく又はこの法律に基づく規定の遵守の実施又は監督のために必要なすべてのデータ及び情報を、第 20 条

<p>implementation or supervision of compliance with the provisions under or pursuant to this Act if such data and information is necessary for the performance of their statutory duty and necessary for collaboration between two or more of the aforementioned agencies.</p> <p>3. Our Minister, the administrative authorities, the supervisor and institutions as referred to in article 20, second paragraph, can use citizen service numbers in the processing of personal data.</p> <p>4. The provision of data referred to in the first and second paragraphs does not take place if the privacy of the individual involved would consequently be disproportionately damaged.</p> <p>5. Rules may be stipulated by or pursuant to an order in council concerning how and in what cases data may in any event be provided.</p> <p>Disclosure of information derived from monitoring compliance [Shall enter into force on a date to be specified]</p> <p>Article 29b.</p> <p>This part has not (yet) entered into force.</p>	<p>第 2 項に規定する他の行政機関に無償で提供するものとし、かつ、当該データ及び情報は、第 20 条第 3 項に規定する行政機関に提供するものとする。</p> <p>3. 大臣、行政当局、監督官及び第 20 条第 2 項に記載の機関は、個人データの処理に市民サービス番号を使用することができる。</p> <p>4. 第 1 項及び第 2 項のデータの提供は、結果的に関係する個人のプライバシーが不当に損なわれる場合には行われぬ。</p> <p>5. どのような場合にどのようにしてデータが提供されるかについては、審議会の命令によって、又はそれに基づいて規則が定められることがある。</p> <p>法遵守の監視から得られた情報の開示 【期日を定めて施行】</p> <p>第 29 条 b この部分は（まだ）施行されていない。</p>
<p>Chapter 6. Exemptions, dispensations and appeal</p> <p>Exemption and dispensation</p> <p>Article 30</p> <p>1. Our Minister may exempt categories of businesses, establishments or</p>	<p>第 6 章 適用除外及び不服申立て</p> <p>適用除外及び不服申立て</p> <p>第 30 条</p> <p>1. 大臣は、第 5 条、第 12 条から第 18 条まで及び第 20 条に定める要件から、</p>

<p>working relationships from the requirements laid down in or by virtue of articles 5, 12 to 18 and 20.</p> <p>2. Designated supervisors may grant individual businesses or establishments dispensation from the requirements laid down in paragraph one, unless an order has been imposed with regard to any such requirement.</p> <p>3. Rules may be established in an order in council regarding the granting of exemptions or dispensations as described in paragraphs one and two.</p> <p>4. Exemptions or dispensations can be issued subject to restrictions.</p> <p>5. Requirements may be attached to exemptions or dispensations.</p> <p>6. Exemptions and dispensations may be withdrawn if:</p> <p>a. one or more of the grounds on which it was granted no longer exist(s);</p> <p>b. one or more of the requirements attached to it is/are no longer met;</p> <p>c. facts or circumstances come to light following the granting of the exemption or dispensation that, had they been known at the time that the exemption or dispensation was granted, would have led to the exemption or dispensation not being granted at all or in the same form.</p> <p>7. A decision regarding a dispensation does not take effect 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</p>	<p>事業、事業所又は業務上の関係の区分を免除することができる。</p> <p>2. 指名された監督官は、個々の事業又は事業所に対し、第 1 項に規定する要件を免除することができる。</p> <p>3. 第 1 項及び第 2 項の規定による免除又は特別許可の付与については、議会の命令で規則を定めることができる。</p> <p>4. 免除又は特別許可は、制限の下で行うことができる。</p> <p>5. 第 5 条 免除又は免除には、要件を付すことができる。</p> <p>6. 以下の場合には、免除又は特別許可を取り消すことができる。</p> <p>a. 与えられた根拠の 1 つ以上が存在しなくなった場合。</p> <p>b. 付与された 1 つ以上の要件がもはや満たされていない場合。</p> <p>c. 免除又は特別許可が認められた時に知っていれば、免除若しくは特別許可が全く認められなかったか、又は同じ形式で認められなかったであろう事実又は状況が、免除又は特別許可が認められた後に明らかになった場合</p> <p>7. 特別許可に関する決定は、異議申立書若しくは不服申立書の提出期限が満了するまで、又は異議申立書若しくは不服申立書が提出された場合には、その異議申立書若しくは不服申立書に対する決定がなされるまでは、その効力を生じない。</p>
--	--

<p>taken.</p>	
<p>Appeal</p> <p>Article 31</p> <ol style="list-style-type: none"> Interested parties may submit appeals to Our Minister against decisions taken on the basis of this Act by an official as referred to in article 24, paragraph two. Decisions taken on the basis of this Act by officials as referred to in articles 24, paragraph one, 28a, first paragraph, 28b and 34, paragraph one, are issued in the name of Our Minister. <p>Chapter 7. Sanctions</p> <p>Penalty clause</p> <p>Article 32</p> <p>Employers are prohibited from performing or failing to perform actions in contravention of this Act or the provisions based on it if, as they are or should reasonably be aware of, this will or is likely to put the life or lives of one or more employees at risk or cause them serious injury.</p> <p>Violations</p>	<p>不服申し立て</p> <p>第 31 条</p> <ol style="list-style-type: none"> 利害関係人は、第 24 条第 2 項の職員がこの法律に基づいてした決定に対して、大臣に不服を申し立てることができる。 第 24 条第 1 項、第 28 条第 1 項、第 28 a 条第 1 項、第 28 b 条及び第 34 条第 1 項の職員がこの法律に基づいてした決定は、大臣の名において発せられる。 <p>第 7 章 制裁</p> <p>罰則条項</p> <p>第 32 条</p> <p>使用者は、この法律又はこの法律に基づく規定に違反する行為を実行したり、実行しなかったりすることは禁止されているが、これは、彼等が合理的に認識しているか、又は合理的に認識すべきである場合には、それが 1 人以上の被雇用者の生命を危険にさらすか、若しくは重大な傷害を引き起こすか、又はこれらの可能性がある場合には、禁止される。</p> <p>違反行為</p>

Article 33

1. Failure to comply with articles 3, 4, paragraph one, 5, 6, paragraph one, first sentence, articles 8, 9, paragraphs one and two, articles 10, 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, paragraph three, second sentence, paragraphs four and five, article 14a, paragraphs two and three, article 15, paragraphs one and three, and articles 18 and 19 is regarded as a violation.
2. Failure to comply with articles 6, first paragraph, second sentence, and 16, paragraph ten, is also regarded as a violation, insofar as this failure to comply with the regulations and prohibitions referred to in these paragraphs has been designated as a violation by order in council.
3. No administrative fine can be imposed in relation to acts that have been found to be offences in or by virtue of this Act, or offences made punishable with regard to this Act in the Economic Offences Act, with the exception of the offences, as referred to in article 6, third paragraph, of this Act and article 1, under 1 , of the Economic Offences Act with regard to article 6, first paragraph, first sentence.

Article 33a [repealed as of 01/07/2009]

Level of administrative fines and repeated offences

Article 34

1. An official working for Our Minister's department and designated by

第 33 条

1. 第 3 条、第 4 条第 1 項、第 5 条、第 6 条第 1 項前段、第 8 条、第 9 条第 1 項及び第 2 項、第 10 条、第 11 条、第 13 条第 1 項前段及び第 2 項から第 4 項まで、第 7 項、第 2 号 b、第 9 項及び第 10 項、第 14 条第 1 項、第 2 項、第 a 号から第 f 号まで、第 3 項後段、第 4 項及び第 5 項、第 14a 条第 2 項及び第 3 項、第 15 条第 1 項及び第 3 項、第 18 条及び第 19 条の規定を遵守しなかったことは、違反とみなす。
2. 第 6 条第 1 項後段、第 16 条第 10 項の規定及び禁止事項を遵守しないことは、これらの規定及び禁止事項を遵守しないことが審議会の命令で違反と指定されている限り、違反とみなされる。
3. ただし、本法第 6 条第 3 項及び経済犯罪法第 6 条第 1 項前段の経済犯罪法第 1 条 1 項の違反を除き、本法第 6 条第 3 項で言及されている違反を除く。

第 33a 条【2009 年 01 月 07 日をもって廃止】

行政処分の罰金及び繰り返しの違反のレベル

第 34 条

<p>him/her shall impose the administrative fine on the violator who is bound by the obligations arising from this Act and the provisions based on it, insofar as non-compliance is regarded as a violation.</p> <p>2. The official referred to in paragraph one may not already have been designated as a supervisor.</p> <p>3. The administrative fine that may be imposed for a violation is an amount that does not exceed the amount of the fifth category, as referred to in article 23, fourth paragraph, of the Dutch Criminal Code.</p> <p>4. The administrative fine that may be imposed for a violation of article 6, first paragraph, or for non-compliance with a regulation or prohibition set out in the order in council, as referred to in article 6, first paragraph, if classified as a violation, is an amount that does not exceed the amount of the sixth category, as referred to in article 23, fourth paragraph, of the Dutch Criminal Code.</p> <p>5. Without prejudice to the third and fourth paragraph the designated official referred to in the first paragraph will increase the administrative fine with 100 per cent of the fine sum established pursuant to the tenth paragraph, if a previous violation, consisting of non-compliance with similar statutory obligations or prohibitions or non-compliance with similar obligations and prohibitions designated by order in council, was established within a period of five years prior to the aforementioned violation and the administrative fine because the previous violation has become final and conclusive.</p>	<p>1. この法律及びこれに基づく規定に基づく義務に拘束されている違反者に対し、その違反とみなす限りにおいて、大臣の部局の職員であつてその指名するものは、罰金刑を科すものとする。</p> <p>2. 第1項の職員は、監督官に指名されないことができる。</p> <p>3. 違反に対して課される行政上の罰金は、オランダ刑法第23条第4項で言及されている第5種類の金額を超えない金額である。</p> <p>4. 第6条第1項の規定に違反した場合、又は第6条第1項の理事会の命令で定められた規則若しくは禁止事項に違反した場合に課せられる行政上の罰金は、オランダ刑法第23条第4項の第6類の額を超えない額とする。</p> <p>5. 第3項及び第4項の規定を害することなく、第1項の指定された職員は、第10項の規定により定められた罰金額の100%をもって、前記違反が成立した場合には、前記違反に先立つ5年以内に、類似の法定義務若しくは禁止事項の不遵守又は審議会の命令により指定された類似の義務若しくは禁止事項の不遵守からなる違反が成立し、前記違反が確定的かつ決定的なものとなったため、行政上の罰金額を増額する。</p>
---	--

6. The increase of the administrative fine, as referred to in the fifth paragraph, amounts to 200 per cent if both the violation and the previous violation, as referred to in that paragraph, have been classified as serious violations by order in council.
7. Without prejudice to the third and fourth paragraph the designated official referred to in the first paragraph will increase the administrative fine with 200 per cent of the fine sum established pursuant to the tenth paragraph, if a previous violation, consisting of non-compliance with similar statutory obligations or prohibitions or non-compliance with similar obligations and prohibitions indicated in the order in council, was established within a period of five years prior to the aforementioned violation and the administrative fine imposed for the first violation has become final and conclusive.
8. For the application of the fifth and seventh paragraph, an administrative fine that has become final and conclusive is equated with a final and conclusive criminal penalty because of a violation as referred to in article 6, third paragraph.
9. Contrary to the fifth and seventh paragraph, the period of five years as referred to in these paragraphs will be ten years if the final and conclusive fines, as referred to in these paragraphs, have been imposed because of serious violations designated by order in council.
10. Our Minister adopts policy rules in which the fine amounts for the violations are established. Article 5:53 of the General Administrative Law Act applies in the event of non-compliance with an article stipulated in or

6. 第 5 項の罰金の増額は、同項の違反行為と前回の違反行為の両方が合議制の命令で重大な違反行為に分類された場合には、200 パーセントに達する。
7. 第 3 項及び第 4 項の規定を妨げることなく、第 1 項の指定された職員は、第 10 項の規定により定められた罰金額の 200 パーセントをもって、前記の違反に先立つ 5 年以内に、類似の法令上の 義務若しくは禁止事項の不履行、又は審議会の命令で示された類似の義務若しくは禁止事項の不履行からなる違反があった場合で、最初の違反に対して課された行政上の罰金額が確定したときは、行政上の罰金額を増額するものとする。
8. 第 5 項及び第 7 項の適用については、確定した行政罰金は、第 6 条第 3 項の違反を理由に確定した刑事罰に相当する。
9. 第 5 項及び第 7 項の規定に反して、本項の規定による確定的な罰金刑が、審議会の命令で指定された重大な違反により課された場合には、本項の規定による 5 年の期間は、10 年とする。
10. 大臣は、違反した場合の罰金の額を定める方針を定めた規則を定める。一般行政法第 5 条第 5 3 項の規定は、この法律に規定する条文に違反した場合又はこ

<p>pursuant to this Act on grounds of which an administrative fine may be imposed.</p> <p>11. Contrary to article 8:69 <i>of the</i> General Administrative Law Act, the Court on appeal may also increase the amount of the fine at the expense of the party concerned.</p> <p>Article 35 [repealed as of 01/07/2009]</p> <p>Fine report</p> <p>Article 36</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Without prejudice to article 5:48, second paragraph, of the General Administrative Law Act, the report cites not only the name of the violator, but also any other person or persons involved in the violation. 2. The report shall be submitted to the official designated for this purpose pursuant to article 34, paragraph one. 3. A copy of the report shall be sent or handed to the other person or persons involved in the violation, as referred to in paragraph 1. <p>Decision to impose a fine</p> <p>Article 37</p> <p>A copy of the report shall be sent or handed to the other person or persons involved in the violation, as referred to in article 36, first paragraph, and, as</p>	<p>の法律に基づく条文に違反した場合に、行政上の罰金刑を科することができるものとする。</p> <p>11. 一般行政法第 8 条 69 項の規定に反して、控訴裁判所は、当事者の費用で罰金額を増額することもできる。</p> <p>第 35 条 【2009 年 01 月 07 日をもって廃止】</p> <p>罰金報告</p> <p>第 36 条</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 一般行政法第 5 条 48 項第 2 項の規定を害することなく、報告は、違反者の氏名のみならず、その他の違反行為に関与した者又は関係者を挙げる。 2. 報告書は、第 34 条第 1 項の規定により指定された職員に提出しなければならない。 3. 報告書の写しを第 1 項の違反行為をした他の者に送付し、又は手渡すものとする。 <p>罰金を課すことの決定</p> <p>第 37 条</p> <p>報告書の写しは、第 36 条第 1 項の違反行為に関与した他の者又は関係者に、また、該当する場合には、その者又はその生存する親族若しくは親族に、請求に応じて送付し、又は手渡さなければならない。</p>
--	--

<p>applicable, to his or their surviving relative or relatives, on request.</p> <p>Obligation to provide information to the official imposing the fine</p> <p>Article 38</p> <p>Persons who have been imposed administrative fines are obliged to provide the designated official referred to in article 34, paragraph one, on request with the information required to enforce the fine.</p> <p>Article 39 [repealed as of 01/07/2009]</p> <p>Recovery</p> <p>Article 40</p> <p>[Repealed as of 01/04/2011]</p> <p>Article 41 [repealed as of 01/07/2009]</p> <p>Alteration of the fine</p> <p>Article 42 [Repealed as of 01/01/2013]</p> <p>Reimbursement</p> <p>Article 43</p> <p>If an administrative fine has been unjustly imposed, it will be repaid to the rightful claimant within six weeks of the date on which it became evident that</p>	<p>罰金を科すことの公務員への情報提供義務</p> <p>第 38 条</p> <p>罰金刑を課せられた者は、第 34 条第 1 項の指定された職員に対し、請求により、罰金刑の執行に必要な情報を提供しなければならない。</p> <p>第 39 条 【2009 年 01 月 07 日をもって廃止】</p> <p>回復</p> <p>第 40 条</p> <p>【2011 年 4 月 1 日をもって廃止】</p> <p>第 41 条 【2009 年 01 月 07 日をもって廃止】</p> <p>罰金の変更</p> <p>第 42 条 【2013 年 01 月 01 日をもって廃止】</p> <p>払い戻し</p> <p>第 43 条</p> <p>行政罰金が不当に課された場合は、行政罰金が不当に課されたことが明らかになった日から 6 週間以内に正当な請求者に支払われる。</p>
---	---

<p>the administrative fine was unjustly imposed.</p> <p>Chapter 8. Transitional and final provisions</p> <p>Costs</p> <p>Article 44</p> <p>The costs associated with compliance with the rules established in or by virtue of this Act shall not be passed on to employees.</p> <p>Article 45 Transitional provision</p> <p>Article 14, paragraph four, as this paragraph read on the day before the date of entry into force of the Act of 25 January 2017 amending the Working Conditions Act in connection with increasing the involvement of employers and employees in the provision of health and safety services, prevention in the business or establishment of employers, and the preconditions for the actions of company doctors (Bulletin of Acts and Decrees 2017, 22) shall continue to apply to written agreements made in accordance with Article 14, paragraph four, as this paragraph read on the day before the date of entry into force of that Act, until the date of expiry of those agreements, but no later than one year after the entry into force of that Act. Article 14, paragraph five, shall not apply until that time.</p>	<p>第 8 章 経過規定及び最終規定</p> <p>コスト</p> <p>第 44 条</p> <p>この法律、又はこの法律に基づいて制定された規則を遵守することに伴う費用は、被雇用者に転嫁してはならない。</p> <p>第 45 条 経過規定</p> <p>第 14 条第 4 項 の規定は、安全衛生サービスの提供、使用者の事業又は設立における予防に関する使用者及び被使用者の関与の増大に関連して、2017 年 1 月 25 日の労働条件法の一部を改正する法律の施行の日の前日に読み替えたものである、及び産業医の行為の前提条件（法令速報 2017 年版、22）は、第 14 条第 4 項の規定により締結された書面による協定については、当該法の施行の日の前日に読み替えたとおり、当該協定の失効の日まで、当該法の施行後 1 年を経過するまでは、引き続き適用される。第 14 条第 5 項の規定は、その時まで適用しない。</p>
<p>Official title</p> <p>Article 46</p>	<p>正式名称</p> <p>第 46 条</p> <p>この法律は「労働条件法」と呼ばれる。</p>

This Act is referred to as: the Working Conditions Act.

Article 47 [Repealed as of 01/01/2007]

Article 49 [Repealed as of 01-01-2007]

Article 50 [Repealed as of 01-01-2007]

Article 51 [Repealed as of 01-01-2007]

Article 52 [Repealed as of 01-01-2007]

Article 53 [Repealed as of 01-05-2004]

Article 54 [Repealed as of 29-12-2000]

Article 55 [Repealed as of 01-01-2007]

Article 56 [Repealed as of 01-01-2007]

Article 57 [Repealed as of 01-01-2007]

Article 58 [Repealed as of 01-01-2007]

Article 59 [Repealed as of 01-01-2007]

Article 60 [Repealed as of 01-01-2007]

Article 61 [Repealed as of 01-01-2007]

Article 62 [Repealed as of 01-01-2007]

Article 63 [Repealed as of 01-01-2007]

Article 64 [Repealed as of 01-01-2007]

Article 65 [Repealed as of 01-01-2007]

Article 66 [Repealed as of 01-01-2007]

We order and command that this Act shall be published in the Bulletin of Acts and Decrees, and that all ministries, authorities, bodies and officials whom it may concern shall diligently implement it.

第 47 条 【2007 年 01 月 01 日より廃止】

第 49 条 【2007 年 01 月 01 日より廃止】

第 50 条 【2007 年 01 月 01 日より廃止】

第 51 条 【2007 年 01 月 01 日より廃止】

第 52 条 【2007 年 01 月 01 日より廃止】

第 53 条 【2004 年 01 月 05 日をもって廃止】

第 54 条 【2000 年 12 月 29 日付で廃止】

第 55 条 【2007 年 01 月 01 日より廃止】

第 56 条 【2007 年 01 月 01 日より廃止】

第 57 条 【2007 年 01 月 01 日より廃止】

第 58 条 【2007 年 01 月 01 日より廃止】

第 59 条 【2007 年 01 月 01 日より廃止】

第 60 条 【2007 年 01 月 01 日より廃止】

第 61 条 【2007 年 01 月 01 日より廃止】

第 62 条 【2007 年 01 月 01 日より廃止】

第 63 条 【2007 年 01 月 01 日より廃止】

第 64 条 【2007 年 01 月 01 日より廃止】

第 65 条 【2007 年 01 月 01 日より廃止】

第 66 条 【2007 年 01 月 01 日より廃止】

我々は、この法律を法律及び政令の公報に掲載し、この法律が関係する可能性のあるすべての省庁、当局、機関及び公務員がこの法律を熱心の実施することを命令する。

Given in The Hague, 18 March 1999	1999年3月18日、ハーグで与えられた。
Beatrix	政府
The State Secretary of Social Affairs and Employment,	社会問題及び雇用の国家大臣
J. F. Hoogervorst	J. F. Hoogervorst
Published on the twenty-ninth of April 1999	1999年4月29日発行
The Minister of Justice,	法務大臣
A. H. Korthals	A. H. Korthals