

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

Ⅱ－1 総括的事項

オランダの労働災害発生状況の水準は、後に「第Ⅲ部 オランダの労働災害発生状況（職業性疾病を含む。）」で紹介するように、2023 10月5日に Eurostat が公表した統計（現時点では最新のもの）では、2021年における死亡災害発生率は、EU 加盟27カ国中で最も少ない水準となっており、オランダの労働者10万人当たりの死亡災害発生率は、0.59（2017年）、0.6（2018年）、0.48（2019年）、0.3（2020年）、0.33（2021年）となっている。

一方、同じデータは、日本では1.86（2017年）、1.69（2018年）1.55（2019年）、1.45（2020年）、1.44（2021年）、1.42（2022年）及びアメリカ合衆国では3.5（民間産業については3.7（2017年）、3.5（2018年））、3.5（2019）、3.4（2020年）、3.6（2021）（2022年は未公表）であり、オランダのデータはこれらよりも非常に低くなっている。

また、オランダの休業3日を超える労働災害発生率は、EU 加盟28カ国の中でも低い水準にあり、オランダの年間労働者10万人当たりの休業3日を超える労働災害の発生率は、1284.13（2017年）、1,217.93（2018年）、1216.39（2019年）、997.1（統計上の不連続があるとされている。）、1072.01（2021）となっている。

一方、日本（休業4日以上及び死亡災害が対象（公務従事者は含まない。））では、労働者10万人当たり、約220（2017年）、約230（2018年）、約220（2019年）、約230（2020年）、約270（2021年）となっており、これらのオランダの発生率は、日本より多いが、アメリカ合衆国労働症労働統計局の公表資料によれば、休業1日以上（民間産業）で、約1600（2018年）、1500（2019年）、1700（2021年）、2700（2022年）よりは低くなっている。

このようなオランダにおける労働災害防止対策のかなりな成果は、オランダの労働安全衛生を所管する行政機関、関係団体、これらの活動状況等によるものといえる。

Ⅱ－2 オランダの労働安全衛生システムに関する欧州労働安全衛生機構（EU-OSHA）の Focal Point（オランダ）のウェブサイトにある記述の紹介（英語原文－日本語仮訳）

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

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

オランダについては：

<https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/netherlands>

(2024年3月21日に変更がないことを確認しました。)

[原典の名称]: The Netherlands

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

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

| 英語原文 | 日本語仮訳。 |
|---|--|
| <p>(資料作成者注: 以下の記述については、2024年3月21日に確認したところ、従来の記述が大幅に変更されていたので、現時点でダウンロードした英語原文の記述について、以下の右欄に日本語仮訳を作成しました、)</p> <p>The Netherlands</p> <p>In the Netherlands, it is the employer and employees within a company who have primary responsibility for occupational health and safety policy. They are required to reach agreement on working conditions and are supported by trade unions and the trade association for the sector in drafting appropriate occupational health and safety measures. Trade associations and trade unions also discuss health and safety with each other. They can lay down the agreements they have concluded in the ‘Arbo (OSH) Catalogue’: a collection of measures and solutions for working conditions in the relevant industry. Companies and employees select the measures and solutions that are relevant for their industry or sector. The Arbo Catalogue includes examples of ‘good practices’, which are ways in which the industry can comply with the rules in a practical manner. The Arbo Catalogue is checked by the Netherlands Labour Authority (NLA): if an employer then applies the measures from the Arbo Catalogue, he/she will know that this at least satisfies the statutory requirements. However, an employer is always allowed to apply a measure other than the one indicated in the Arbo Catalogue, but the employer does have to demonstrate in that case that the</p> | <p>オランダ</p> <p>オランダでは、労働安全衛生政策の第一義的な責任を負うのは使用者及び企業内の被雇用者である。両者は労働条件について合意することが求められ、適切な労働安全衛生対策を立案する際には、労働組合やその部門の産業組合の支援を受ける。</p> <p>産業組合及び労働組合は、互いに安全衛生について話し合うこともある。産業組合及び労働組合は、締結した協約を「アルボ（OSH）カタログ」（関連産業の労働条件に関する措置・解決策集）に記載することができる。企業及び被雇用者は、それぞれの産業又は部門に関連する対策及び解決策を選択する。アルボカタログには、「グッドプラクティス（優良な実践例）」の例も含まれており、産業界が実践的に規則を遵守するための方法が示されている。アルボカタログはオランダ労働当局（NLA）によってチェックされ、使用者がアルボカタログに掲載されている対策を適用すれば、少なくとも法定要件を満たしていることがわかる。</p> <p>ただし、使用者は、アルボカタログに掲載されている以外の措置を適用することもできるが、その場合、使用者が選択した措置がアルボカタログに掲載されている措置と同等に優れていることを証明しなければならない。</p> |

measure selected by him/her is just as good as the measure from the Arbo Catalogue.

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

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

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

Focal Point website: <https://www.arboineuropa.nl/>

Focal points' contact details

TNO Prevention, Work & Health
Schipholweg 77-89
2316 ZL Leiden
Netherlands

Contact person:
Jos DE LANGE

政府（社会問題及び雇用省）は、企業が良好な労働条件を促進する方法をカスタマイズ（自分に合う方策にする。）する自由裁量を拡大している。すべての規則は労働条件法（Arbowet）、労働条件政令（Arbobesluit）又は労働条件規則（Arboregeling）に由来する（全文あり）。オランダ労働局（NLA）が法規の執行を担当している。OSHカタログは施行に関して重要な役割を果たしている。

フォーカルポイントは、多くの知識、情報、経験が集まる場所である。使用者団体及び労働組合の代表者が、ヨーロッパから発信される労働安全衛生に関する情報を、すべての人が利用しやすく、理解しやすいものにするために、そこで協力している。オランダのフォーカルポイントは TNO（資料作成者注： *the Netherlands Organization for Applied Scientific Research* : オランダ応用科学研究機構 : オランダ語では *NEDERLANDSE ORGANISATIE VOOR TOEGEPAST NATUURWETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK*。以下「TNO」と略称します。）が運営している。

オランダの労働安全衛生制度に関するより詳細な情報は、オランダのフォーカルポイントのウェブサイトにて英語及びオランダ語で掲載されています。

フォーカルポイントのウェブサイト :
<https://www.arboineuropa.nl/>

フォーカルポイントの連絡先

TNO 予防、作業及び健康
Schipholweg 77-89
2316 ZL ライデン
オランダ

連絡担当者

ヨス・デ・ランゲ

電子メール アドレス: Organisatie-TNO-FocalPointNederland@tno.nl

ウ ェ ブ : <https://www.tno.nl/en/focus-area/healthy-living/prevention->

| | |
|---|--------------|
| E-mail address:Organisatie-TNO-FocalPointNederland@tno.nl Web: https://www.tno.nl/en/focus-area/healthy-living/prevention-work-health/ | work-health/ |
|---|--------------|

II-3 The Netherlands Focal Point (NL-FOP) (オランダのフォーカルポイント (NL-FOP)として紹介されている主要な記事の「英語原文—日本語仮訳」としての紹介

[原典の名称] : **Healthy workplaces: lighten the load!** (健康な職場 : 重荷を軽くしよう!)

[原典の所在] : <https://www.arboineuropa.nl/en/about-us/>

| About us | 私たちについて |
|---|---|
| <p>The Netherlands Focal Point (NL-FOP) represents the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) in the Netherlands. NL-FOP actively contributes to further development of occupational safety and health in the Netherlands and in Europe by importing and exporting knowledge, instruments and best practices.</p> <p>The specific tasks of the Netherlands Focal Point are:</p> <p>Disseminating information. On the one hand making European information accessible in the Netherlands and on the other hand making Dutch information accessible to other Member States.</p> <p>Organising and promoting the biennial European campaign ‘a healthy workplace’ in the Netherlands.</p> <p>Managing the National Focal Point network consisting of the social partners and various knowledge institutes and organisations.</p> <p>Providing Dutch input to the development of the EU-OSHA products.</p> <p>Coordination and implementation has been placed by the Ministry of Social Affairs and Employment with TNO, in close consultation with the employers, employees and the government in the tripartite steering committee NL-Focal Point:</p> | <p>オランダ・フォーカルポイント (NL-FOP) は、オランダにおける欧州労働安全衛生庁 (EU-OSHA) を代表する機関である。NL-FOP は、知識、手段、ベストプラクティス (優良実践例) の輸出入を通じて、オランダ及び欧州における労働安全衛生のさらなる発展に積極的に貢献しています。</p> <p>オランダ・フォーカルポイントの具体的な任務は以下のとおりです。:</p> <p>情報の発信。オランダ国内で欧州の情報にアクセスできるようにする。一方、オランダの情報を他の加盟国にもアクセスできるようにする。</p> <p>オランダにおける2年に1度の欧州キャンペーン「健康的な職場」の企画・推進。</p> <p>社会的パートナー及び様々な知識機関・組織からなる国内フォーカルポイント・ネットワークを管理する。</p> <p>EU-OSHA 製品の開発にオランダの意見を提供する。</p> <p>調整と実施は、社会問題雇用省が TNO と共に、使用者、被雇用者、政府との緊密な協議のもと、三者構成による運営委員会 NL-Focal Point で行っている:</p> <p>使用者、被雇用者及び政府の三者構成による運営委員会 (NL-フォーカル・ポ</p> |

| | |
|---|--|
| <p>On behalf of the employees: Wim van Veelen, FNV</p> <p>On behalf of the employers: Mario van Mierlo, VNO-NCW/MKB-Nederland</p> <p>On behalf of the government: Martin den Held, Ministry of Social Affairs and Employment</p> <p>Manager NL-FOP: Jos de Lange, TNO</p> | <p>イント) との緊密な協議の下、TNO とともに総務・雇用を担当する：</p> <p>被雇用者を代表して ヴィム・ファン・ヴェーレン (FNV)</p> <p>使用者を代表して マリオ・ファン・ミエルロ (VNO-NCW/MKB-オランダ)</p> <p>政府を代表して マーティン・デン・ヘルド、社会問題及び雇用省</p> <p>NL-FOP マネージャー ヨス・デ・ランゲ、TNO</p> |
|---|--|

| | |
|--|--|
| <p>FAQ</p> <p>Welcome to our ‘Frequently Asked Questions’ page. Below are a few answers to frequently asked questions along with brief explanations of the website, the Netherlands Focal Point and EU-OSHA.</p> | <p>よくある質問</p> <p>「よくある質問」のページへようこそ。以下では、よくある質問とその回答を、ウェブサイト、オランダ・フォーカルポイント、EU-OSHA についての簡単な説明とともにご紹介します。</p> |
|--|--|

| | |
|---------------------------------|---------------|
| Questions concerning the NL-FOP | NL-FOP に関する質問 |
|---------------------------------|---------------|

(資料作成者注：⇒2024年3月25日にアップデートしました。)

| | |
|---|--|
| <p>What is EU-OSHA?</p> <p>EU-OSHA is the European Union’s agency that provides information on occupational safety and health. The work contributes to the European Commission’s strategic framework for occupational safety and health (OSH) for the period 2014-2020 and to other relevant EU strategies and programmes, such as Europe 2020. This brief video tells you what EU-OSHA does. You can follow this link to the website.</p> | <p>EU-OSHA とは？</p> <p>EU-OSHA は、労働安全衛生に関する情報を提供する欧州連合の機関です。その業務は、欧州委員会の2014年から2020年までの労働安全衛生（OSH）に関する戦略的枠組みや、「欧州2020（Europe 2020）」など他の関連する EU 戦略・プログラムに貢献しています。この簡単なビデオでは、EU-OSHA がどのような活動をしているかを紹介しています。EU-OSHA のウェブサイトはこちらからご覧いただけます。</p> |
| <p>What is the Netherlands Focal Point?</p> <p>The Netherlands Focal Point (NL-FOP) represents the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) in the Netherlands. NL-FOP actively contributes to the further development of occupational safety and health in the Netherlands</p> | <p>オランダ・フォーカルポイントとは？</p> <p>オランダ・フォーカルポイント（NL-FOP）は、オランダにおける欧州労働安全衛生庁（EU-OSHA）を代表する機関です。NL-FOP は、知識、手段及びベストプラクティスの輸出入を通じて、オランダ及び欧州における労働安全衛生のさらなる発展に積極的に貢献していま</p> |

| | |
|---|--|
| and in Europe by importing and exporting knowledge, instruments and best practices. | す。 |
| Can the Netherlands Focal Point (NL-FOP) advise me regarding my problem in the safety and health sphere? | オランダ・フォーカルポイント（NL-FOP）は、安全衛生分野での問題について私に助言してくれますか？ |
| Unfortunately, the Netherlands Focal Point is unable to provide advice on specific work situations. We can, however, refer you to other organisations that can assist you. More information on parties that are involved in promoting occupational safety and health can be found under the heading ‘Occupational Safety and Health in the Netherlands’. | 残念ながら、オランダ・フォーカルポイントでは、具体的な作業状況についてのアドバイスを提供することはできません。しかし、あなたを支援できる他の組織を紹介することはできます。労働安全衛生の推進に関与している団体に関する詳細は、「オランダの労働安全衛生」の見出しの下に記載されています。 |
| What does the Netherlands Focal Point (NL-FOP) do? | オランダ・フォーカルポイント（NL-FOP）は何をするところですか？ |
| Disseminating information. On the one hand making European information accessible in the Netherlands and on the other hand making Dutch information accessible to other Member States. Organising and promoting the biennial European campaign ‘a healthy workplace’ in the Netherlands. Managing the National Focal Point network consisting of the social partners and various knowledge institutes and organisations. Providing Dutch input to the development of the EU-OSHA products. | 情報の発信 オランダ国内で欧州の情報にアクセスできるようにする一方、オランダの情報を他の加盟国にもアクセスできるようにする。オランダで2年に1度開催される欧州キャンペーン「健全な職場」の組織化と推進。 社会的パートナーおよび様々な知識機関・組織からなる国内フォーカルポイント・ネットワークを管理する。 EU-OSHA 製品の開発にオランダの意見を提供する。 |
| Can the Netherlands Focal Point (NL-FOP) finance my project? | オランダ・フォーカルポイント（NL-FOP）は私のプロジェクトに資金を提供してくれますか？ |
| No, that is not possible; the Netherlands Focal Point does not have the resources available to contribute financially to external projects. | いいえ、そのようなことはできません。オランダ・フォーカルポイントは、外部のプロジェクトに資金を提供するためのリソースを持っていません。 |
| Can I contribute actively to current and future campaign? | 現在及び将来のキャンペーンに積極的に貢献できますか？ |
| If you would like to become a member of our campaign partner network, you can send an email with your motivation to info@arboineuropa.nl . | キャンペーン・パートナー・ネットワークのメンバーになりたい方は、 info@arboineuropa.nl に e-mail を送ってください。 |
| The Netherlands Focal Point (NL-FOP) has a tripartite team. What does that mean? | オランダ・フォーカルポイント（NL-FOP）には三者構成チームがある。その意味は？ |

| | |
|---|--|
| Tripartism is a management form in which government, employees and employers exercise joint decision-making. In the Netherlands Focal Point, this is interpreted in the form of a steering group. This group, consisting of delegates from the Ministry of Social Affairs and Employment, MKB Nederland and the FNV, convenes at least four times a year. It is during these steering group meetings that decision-making takes place on the performance of core tasks and on the Netherlands Focal Point's strategy. | 三者構成とは、政府、被雇用者及び使用者が共同で意思決定を行う経営形態のことである。オランダ・フォーカルポイントでは、これを運営グループという形で解釈している。このグループは、社会・雇用省、MKB ネーデルランド、FNV の代表で構成され、少なくとも年に4回招集される。この運営グループの会合で、中核的業務の遂行及びオランダ・フォーカルポイントの戦略に関する意思決定が行われる。 |
|---|--|

| |
|---|
| Questions concerning the laws and regulations of the Netherlands |
| オランダの法令に関する質問 |

(資料作成者注：2024年3月25日にアップデートしました。)

| | |
|--|---|
| <p>What do the Working Conditions Act, the Working Conditions Decree and the Working Conditions Regulations say?</p> <p>Many of the rules that pertain to safety and health are set out in the Working Conditions Act, the Working Conditions Decree and the Working Conditions Regulations. In the Netherlands, the terms ‘safety and health’ are also indicated by the terms ‘prevention’ or ‘sustainable employability’.</p> <p>Many of the rules in the working conditions legislation are derived from European directives, such as the EEC Safety and Health at Work Framework Directive (89/391/EEC).</p> <p>The Working Conditions Act includes many rules on how to implement a sound occupational safety and health policy. For example, a company must conduct a Risk Inventory and Evaluation (RI&E) and must draw up an Action Plan, the company must provide information on how to work in safe and healthy conditions and a basic contract must be in place with a health and safety service or an occupational physician. The Working Conditions Act also includes rules to which the employees and inspectors of the Labour Inspectorate must adhere. In fact, the Working Conditions Act includes general rules that apply to all companies.</p> <p>Specific rules for working at heights in the construction sector or with cranes for example, are not included in the Working Conditions Act, but in the</p> | <p>労働条件法、労働条件令及び労働条件規則には何が書かれていますか？</p> <p>安全衛生に関する規則の多くは、労働条件法、労働条件令及び労働条件規則に定められています。オランダでは、「安全衛生」という用語は「予防」又は「持続可能な雇用可能性」という用語でも示されています。</p> <p>労働条件法の規則の多くは、EEC 労働安全衛生枠組み指令（89/391/EEC）のような欧州指令に由来します。</p> <p>労働条件法には、健全な労働安全衛生方針の実施方法に関する多くの規則が含まれています。例えば、企業はリスク目録及び評価（RI&E）を実施し、行動計画を作成しなければならず、企業は安全で健康的な状態で働く方法に関する情報を提供しなければならず、安全衛生サービス又は産業医と基本契約を結ばなければなりません。労働条件法には、被雇用者及び労働監督局の検査官が遵守しなければならない規則も含まれています。実際に、労働条件法にはすべての企業に適用される一般規則が含まれています。</p> <p>例えば、建設部門における高所作業やクレーン作業に関する具体的な規則は、労働条件法ではなく、労働条件令及び労働条件規則に含まれています。言い換</p> |
|--|---|

| | |
|---|--|
| <p>Working Conditions Decree and in the Working Conditions Regulations. In other words: the Working Conditions Decree and the Working Conditions Regulations include more detailed rules on specific occupational safety and health risks. Some of the provisions of the working conditions legislation in the Netherlands have been formulated in a rather general way and, consequently, companies don't always know exactly how to meet the general requirement(s). In many cases, occupational health and safety catalogues are available that indicate how to meet these statutory obligations (also refer to the question: what are occupational health and safety catalogues?). Sometimes, one of the Dutch Standardisation Institute's standards (NEN) is also used, e.g. the NEN 1010 standard is always used when working with low-voltage systems.</p> <p>Rules on working hours and rest times are not included in the working conditions legislation, but in the Working Hours Act.</p> | <p>えれば、労働条件令及び労働条件規則には、特定の労働安全衛生リスクに関するより詳細な規則が含まれています。オランダの労働条件法令の規定の一部は、かなり一般的な方法で策定されており、その結果、企業は一般的な要件を満たす方法を必ずしも正確に把握していません。</p> <p>多くの場合、労働安全衛生カタログが利用可能であり、これらの法的義務を満たす方法を示しています（労働安全衛生カタログとは何かという質問も参照してください。）。オランダ標準化協会の規格（NEN）の1つが使用されることもあります。例えば、低電圧システムで作業する場合は常に NEN 1010規格が使用されます。</p> <p>労働時間及び休憩時間に関する規則は労働条件法ではなく、労働時間法に含まれています。</p> |
| <p>What are occupational health and safety catalogues?</p> <p>Many of the rules in the working conditions legislation have been formulated in a rather general way. Sometimes, it can be hard to tell exactly how to comply with the rules. SMEs, in particular, find it hard to comply with requirements that are not clearly defined. This is why the Netherlands has occupational health and safety catalogues for many sectors. These catalogues contain directions and examples of occupational safety and health. The content may include checklists, best practices, tips and tricks, films, etc. In essence, these occupational health and safety catalogues are a type of book/database offering solutions related to safety and health in a particular sector.</p> <p>These occupational health and safety catalogues are compiled by employer and employee organisations (unions) in a specific sector. For example, occupational health and safety catalogues have been compiled for the primary education sector, the performing arts sector, the construction industry and the waste sector. The occupational health and safety catalogues are useful for small(er) companies because small(er) companies tend not to have sufficient in-house expertise in relation to occupational safety and health.</p> <p>These catalogues are also presented to the Netherlands Labour Authority</p> | <p>労働安全衛生カタログとは？</p> <p>労働条件関連法の規則の多くは、かなり一般的な方法で策定されています。そのため、どのように規則を遵守すればよいのかがわかりにくいことがあります。特に中小企業は、明確に定義されていない要件を遵守することが困難です。このためオランダでは、多くの部門を対象とした労働安全衛生カタログを用意しています。これらのカタログには、労働安全衛生に関する指示及び事例が掲載されています。内容には、チェックリスト、ベストプラクティス、ヒントやコツ、映画等が含まれます。要するに、これらの労働安全衛生カタログは、特定部門の安全衛生に関するソリューションを提供する一種の書籍／データベースです。</p> <p>これらの労働安全衛生カタログは、特定部門の使用者及び被雇用者団体（組合）によって編集されています。例えば、初等教育部門、舞台芸術部門、建設業、廃棄物部門の労働安全衛生カタログが作成されています。労働安全衛生カタログは、中小企業にとって有用です。なぜなら、中小企業は労働安全衛生に関して社内に十分な専門知識を持っていない傾向があるからです。</p> <p>これらのカタログはオランダ労働当局（NLA）にも提出され、審査を受けます。</p> |

| | |
|--|---|
| <p>(NLA) for assessment and once the NLA has given its approval the companies in the relevant sector may freely apply the solutions from the approved catalogue. They will then know that they are complying with the working conditions legislation.</p> <p>Unfortunately, the occupational health and safety catalogues have not been translated into English. Therefore, it might be useful to approach the relevant sector organisation in the Netherlands with a request for more detailed information</p> | <p>NLA が承認すれば、関連部門の企業は承認されたカタログのソリューションを自由に適用することができます。そうすれば、労働条件法令を遵守していることがわかります。</p> <p>残念ながら、労働安全衛生カタログは英語に翻訳されていません。そのため、オランダの関連部門組織に、より詳細な情報を求めて問い合わせるのが有効であろう。</p> |
| <p>Must we conduct a Risk Inventory and Evaluation (RI&E)?</p> <p>If you own a business in the Netherlands, you are obliged to conduct a Risk Inventory and Evaluation (RI&E) (even if you only employ a few workers). The RI&E contains a description of all the (potential) risks at the company. These risks must also be evaluated, i.e. what is and is not considered to be a serious risk?</p> <p>The RI&E also includes a description of the measures that must be taken to prevent or limit the relevant risk. The RI&E must be updated when changes which may create new or different risks have taken place at the company. You don't have to implement all improvement measures simultaneously. However, as a company, you must draw up an Action Plan indicating precisely what you are going to do, who will be doing what, and when the measure was introduced. The RI&E and Action Plan must be sent to a certified health and safety service or a certified health and safety expert for assessment. Although adopting the recommendations of the health and safety service/health and safety expert is recommended, it is not mandatory. The company must then present the RI&E and the Action Plan to its Works Council for approval. Once this permission has been granted, the company can proceed to implement the Action Plan.</p> <p>The RI&E and Action Plan are considered to be the foundation for a sound occupational safety and health policy. Failure, on your company's part, to have a RI&E and an Action Plan will result in a fine from the Netherlands Labour Authority.</p> | <p>リスクインベントリーの作成及び評価 (RI&E) を実施しなければなりませんか？</p> <p>オランダで事業を営む場合、リスクインベントリーの作成及び評価 (RI&E) を実施する義務があります（たとえ数人の労働者しか雇用していなくても）。RI&E には、会社におけるすべての（潜在的な）リスクが記載されています。また、これらのリスクは評価されなければなりません。つまり、何が重大なリスクで、何が重大でないと考えられるか？</p> <p>RI&E には、該当するリスクを防止又は制限するために講じなければならない措置の記述も含まれています。RI&E は、企業において新たなリスクや異なるリスクが発生する可能性のある変更があった場合に更新する必要があります。すべての改善策を同時に実施する必要はありません。しかし、企業として、何をするのか、誰が何をするのか、いつその対策を導入したのかを正確に示したアクションプランを作成しなければなりません。RI&E 及びアクションプランは、認定安全衛生サービス又は認定安全衛生専門家に送付し、評価を受けなければならない。安全衛生サービス／安全衛生の専門家の勧告を採用することが推奨されますが、それは義務ではない。その後、企業は RI&E 及びアクションプランを被雇用者代表委員会に提示し、承認を得なければならない。この許可が下りれば、企業は行動計画の実施に進むことができる。</p> <p>RI&E 及びアクションプランは、健全な労働安全衛生方針の基礎と見なされます。貴社が RI&E とアクションプランを策定しない場合、オランダ労働当局から罰金を科されることになります。</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Sector-specific RI&E instruments have been created for many of the sectors in the Netherlands, and you can use these instruments to conduct your own RI&E. Unfortunately, these sector-specific RI&E instruments are not available in English.</p> <p>Background information on the RI&E and on the Action Plan.</p> | <p>オランダの多くの分野では、分野（セクター）別の RI&E 手法が作成されており、これらの 手法を使用して独自の RI&E を実施することができます。残念ながら、これらの分野別 RI&E 手法は英語では入手できません。</p> <p>RI&E 及び行動計画に関する背景情報。</p> |
| <p>What does a Prevention Officer do?</p> <p>Every company in the Netherlands must appoint a so-called Prevention Officer. This person must be an employee of the relevant company. The company is only allowed to appoint an external party as its Prevention Officer when it truly cannot appoint someone in-house. The Prevention Officer must support management in implementing the obligations stemming from the working conditions legislation. The Prevention Officer is charged with the following tasks according to the law:</p> <p>Assisting in conducting the RI&E; Assisting in implementing measures from the Action Plan; Collaborating with and advising the WC; Collaborating with and advising the health and safety service or the occupational physician.</p> <p>Large companies often already have health and safety experts working for them, e.g. safety experts (with higher education) and these experts can also be appointed as Prevention Officers. For small(er) companies, the Prevention Officer is often the internal contact point or coordinator for issues relating to safety and health.</p> <p>The Works Council has a right of consent when a (new) Prevention Officer must be appointed. The Council must consent to the person who is appointed as Prevention Officer and to the Prevention Officer's position in the organisation.</p> | <p>防止責任者とは何をする人ですか？</p> <p>オランダのすべての企業は、いわゆる防止責任者を任命しなければなりません。この人物は当該企業の被雇用者でなければなりません。企業が防止責任者として外部の者を任命できるのは、社内で本当に誰かを任命できない場合に限られます。防止責任者は、労働条件法令に由来する義務の履行において経営陣を支援しなければなりません。防止責任者は、法律に基づき、以下の業務を担当します：</p> <p>RI&E の実施を支援する； アクションプランの対策の実施を支援する； WC との協働及び助言； 安全衛生サービス又は産業医との連携及び助言</p> <p>大企業の場合、安全衛生の専門家（高等教育を受けた安全専門家等）がすでに勤務していることが多く、これらの専門家を予防責任者に任命することもできる。小規模企業では、予防担当者が安全衛生に関する問題の社内窓口や調整役となることが多い。</p> <p>被雇用者代表委員会は、予防担当者を任命しなければならない場合、同意権を有する。協議会は、予防責任者に任命される人物及び組織における予防責任者の地位に同意しなければならない。</p> |
| <p>What do in-House Emergency Response Officers (Dutch: BHV'ers) do?</p> | <p>社内緊急対応責任者（オランダ語：BHV'ers）は何をしているのか？</p> |
| <p>In-House Emergency Response Officers (Dutch: BHV'ers) are company employees who can act fast in the event of an emergency in or around the company. In-House Emergency Response Officers are always internal employees and not people from outside the company. The first few minutes of</p> | <p>社内緊急対応責任者（オランダ語：BHV'ers）とは、社内や社外で緊急事態が発生した場合に迅速に行動できる社内被雇用者のことである。社内緊急対応担当者は常に社内の被雇用者であり、社外の人間ではない。緊急事態が発生してから最初の数分間が最も重要であり、社内緊急対応担当者の迅速な行動力によつ</p> |

| | |
|---|---|
| <p>an emergency are the most crucial; the In-House Emergency Response Officer's ability to act fast can prevent fires from spreading or injuries from escalating.</p> <p>The In-House Emergency Response Officer's statutory tasks include:</p> <p>Providing first aid in emergencies; Limiting and fighting fires; Limiting the consequences of accidents; Alerting and evacuating guests and employees in emergency situations.</p> <p>Of course, it is also pertinent that In-House Emergency Response Officers contact the professional emergency service providers as soon as possible. Formal, specific training requirements are not in place for In-House Emergency Response Officers, but the In-House Emergency Response Officer's training should be such that he/she can perform his/her tasks 'properly'. The risks that are inherent to your company will have to be taken into account. The RI&E also forms the foundation for the proper interpretation of in-house emergency services. The number of In-House Emergency Response Officers in a company is not stipulated by law, but it is logical to have several appointed, to account for people who are on holidays or off sick.</p> | <p>て、火災の拡大や負傷者の拡大を防ぐことができます。 社内緊急対応責任者の法定任務には以下が含まれます：</p> <p>緊急時の応急処置</p> <p>火災の抑制及び消火 事故の影響を最小限に抑える； 緊急事態におけるゲスト及び被雇用者への警告及び避難 もちろん、屋内緊急対応責任者は、できるだけ早く専門の緊急サービス提供者に連絡することも適切である。社内緊急対応責任者には、正式な特定のトレーニング要件は設けられていないが、社内緊急対応責任者オフのトレーニングは、「適切に」業務を遂行できるようなものでなければならない。</p> <p>企業固有のリスクを考慮する必要がある。RI&E はまた、社内緊急サービスを適切に解釈するための基礎を形成するものでもある。 企業内緊急対応責任者の人数は法律で規定されていないが、休日や病欠の人を考慮し、複数選任するのが論理的である。</p> |
| <p>The Works Council (WC) and unions?</p> | <p>被雇用者代表委員会（WC）と労働組合？</p> |
| <p>Organisations with fifty employees or more are obliged to instate a Works Council (WC). The company's employees may choose Council members and may also nominate (themselves as) candidates. The Works Councils Act sets out the rules that pertain to works councils.</p> <p>One of the Works Council's tasks is to promote compliance with the (statutory) requirements relating to working conditions and working hours. The Works Council has several powers in this respect. The Works Council's main power is the so-called right of consent. The Works Council's consent is required when the employer wants to formulate, change or abolish arrangements relating to working conditions or working hours. Such consent is required for the following arrangements that pertain to working conditions:</p> <p>the way the company arranges in-house emergency response services; who the Prevention Officer will be and where this person will work in the</p> | <p>被雇用者が50人以上の組織には、被雇用者代表委員会（WC）の設置が義務付けられている。被雇用者は評議会のメンバーを選ぶことができ、また、候補者として指名することもできる。被雇用者代表委員会法は、被雇用者代表委員会に関する規則を定めている。</p> <p>被雇用者代表委員会の任務の1つは、労働条件及び労働時間に関する（法定）要件の遵守を促進することである。この点で、被雇用者代表委員会にはいくつかの権限がある。被雇用者代表委員会の主な権限は、いわゆる同意権である。使用者が労働条件や労働時間に関する取り決めを策定し、変更し、又は廃止しようとする場合、被雇用者代表委員会の同意が必要となる。このような同意は労働条件に関連する以下の取り決めが必要とされる：</p> <p>企業が社内で緊急対応サービスを手配する方法；</p> |

| | |
|--|--|
| <p>organisation; the RI&E and the Action Plan; the terms and conditions that the employer wants to include in the basic contract with the health and safety service or the occupational physician; the way the information, instruction, and supervision pertaining to working conditions are organised.</p> <p>Companies with fewer than 50 employees may instate an employee representative body. Naturally, the Works Council members consult with the employer regarding working conditions, but they also work with the company's Prevention Officer(s).</p> <p>In the Netherlands, the unions play an important part in the establishment of the Collective Labour Agreement (CLA). A CLA can be established at company level or at sector or branch level. Many CLAs also include arrangements on working conditions, such as personal protective equipment and periodic occupational health medical examinations.</p> | <p>予防責任者を誰にするか、また、その人が組織のどこで働くか； RI&E 及び行動計画； 使用者が安全衛生サービス又は産業医との基本契約に盛り込みたい条件；</p> <p>労働条件に関する情報、指導及び監督の方法。</p> <p>被雇用者50人未満の企業は、被雇用者代表機関を設置することができる。当然ながら、被雇用者代表委員会のメンバーは労働条件に関して使用者と協議するが、企業の予防担当者とも協力する。</p> <p>オランダでは、労働協約（CLA）の締結において組合が重要な役割を果たしている。CLA は企業レベルでも、部門又は支部レベルでも締結できる。労働協約の多くには、個人用保護具や定期的な労働衛生健康診断のような、労働条件 に関する取り決めも含まれている。。</p> |
| <p>Is my company obliged to work with a health and safety service or an occupational physician?</p> <p>Yes, every company must conclude a basic contract with a certified health and safety service or an official registered occupational physician. This also applies to companies that only have 1 employee.</p> <p>The requirements for this basic contract were tightened as of 1 July 2017. The employer must, in any event, include the following five supporting tasks in the basic contract with the health and safety service or the occupational physician:</p> <p>Assessment of the RI&E and the Action Plan; The periodic occupational health medical examination (Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek, PAGO); The pre-employment medical examination, if permitted; The absenteeism/rehabilitation process; The working conditions consultation hour.</p> <p>In addition, the employer must make it possible, via the basic contract, for the health and safety service or the occupational physician to visit the employer's workplace and make recommendations regarding preventative measures.</p> | <p>会社は安全衛生サービス又は産業医と仕事をする義務がありますか？</p> <p>はい、すべての会社は、認定安全衛生サービス又は公的登録産業医と基本契約を締結しなければなりません。これは、被雇用者が1人しかいない会社にも適用されます。</p> <p>この基本契約の要件は2017年7月1日より強化されました。使用者は、安全衛生サービス又は産業医との基本契約に、いかなる場合でも以下の5つの補助業務を含めなければならない：</p> <p>RI&E 及び行動計画の評価； 定期労働衛生健康診断（PAGO：Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek）； 許可されている場合は、雇用前健康診断； 欠勤／リハビリプロセス 労働条件相談時間</p> <p>さらに、使用者は基本契約を通じて、安全衛生サービス又は産業医が使用者の職場を訪問し、予防措置に関する勧告を行うことができるようにしなければならない。</p> |


| | |
|---|--|
| <p>If the employer does not have a contract with the health and safety service or occupational physician or the contract is inadequate, the Netherlands Labour Authority may impose a fine or issue a compliance order. The Works Council or employee representative body has a right of consent in this obligation to work with a health and safety service or an occupational physician.</p> <p>In practice, the health and safety service and the occupational physician only take on an important role in the case of (long-term) absenteeism/rehabilitation and reintegration of employees. However, the change in legislation gives rise to the expectation that health and safety services and occupational physicians will be able to focus more on prevention.</p> | <p>使用者が安全衛生サービス若しくは産業医と産業医と契約を結んでいない場合又は契約が不十分な場合、オランダ労働局は罰金を課したり、遵守命令を出したりすることができる。労働者評議会又は被雇用者代表団体は、この安全衛生サービス又は産業医との協働義務に同意する権利を有する。</p> <p>実際には、安全衛生局や産業医が重要な役割を果たすのは、被雇用者の（長期）欠勤／リハビリ、社会復帰の場合だけである。しかし、法律が改正されたことで、安全衛生サービスや産業医が予防にさらに力を入れることが期待されるようになった。</p> |
| <p>What does the Netherlands Labour Authority do?</p> <p>The Netherlands Labour Authority (NLA) is charged with monitoring compliance and enforcing legislation pertaining to working conditions and working hours. The inspectors may show up at a company announced or unannounced to carry out an inspection. In many cases, an inspection like this will cause a shift in the way that certain aspects related to working conditions are arranged. This usually happens pursuant to a report/letter drawn up by the inspector after the inspection. The NLA will return to the company after a certain period, to see if it has followed up on the arrangements. If this is not the case, the inspector may issue a so-called 'compliance order'. This order indicates how the company must comply with the legal requirement and the time frame for compliance.</p> <p>The NLA may also impose an administrative fine if a company fails to live up to certain statutory rules. This will happen, for instance, when a company fails to report a serious accident to the NLA.</p> <p>In other words, companies must inform the NLA of a serious or fatal accident by telephone. The inspector will then investigate the accident and an official report may be drawn up. This official report may then be used to initiate criminal proceedings in which the employer might have to answer to the criminal judge.</p> | <p>オランダ労働局は何をしているのか？</p> <p>オランダ労働局（NLA）は、労働条件及び労働時間に関する法律の遵守を監視し、執行することを任務としています。検査官は、検査を実施するために予告又は抜き打ちで企業に現れることがあります。多くの場合、このような検査によって、労働条件に関連する特定の側面の取り決め方法が変更されます。これは通常、検査後に検査官が作成した報告書／書簡に従って行われる。NLA は一定期間後に会社に戻り、取り決めが守られたかどうかを確認する。これが守られない場合、検査官はいわゆる「遵守命令」を出すことがある。この命令は、会社がどのように法的要件を遵守しなければならないか、また、遵守のための期間を示すものである。</p> <p>また会社が特定の法定規則を守らなかった場合、NLA は行政処分を科すこともある。例えば、重大事故を NLA に報告しなかった場合等である。</p> <p>つまり、企業は重大事故や死亡事故を NLA に電話で報告しなければならない。その後、検査官が事故を調査し、公式報告書が作成される。この公式報告書をもとに刑事手続が開始され、使用者は刑事裁判官に対して答弁しなければならない可能性がある。</p> |
| <p>Does the working conditions legislation also apply to self-employed individuals (zzp'ers) and clients?</p> | <p>労働条件に関する法律は、自営業者（zzp'ers）及び顧客にも適用されますか？</p> |

| | |
|--|---|
| <p>The Netherlands Labour Authority (NLA) is charged with monitoring compliance and enforcing legislation pertaining to working conditions and working hours. The inspectors may show up at a company announced or unannounced to carry out an inspection. In many cases, an inspection like this will cause a shift in the way that certain aspects related to working conditions are arranged. This usually happens pursuant to a report/letter drawn up by the inspector after the inspection. The NLA will return to the company after a certain period, to see if it has followed up on the arrangements. If this is not the case, the inspector may issue a so-called ‘compliance order’. This order indicates how the company must comply with the legal requirement and the time frame for compliance.</p> <p>The NLA may also impose an administrative fine if a company fails to live up to certain statutory rules. This will happen, for instance, when a company fails to report a serious accident to the NLA.</p> <p>In other words, companies must inform the NLA of a serious or fatal accident by telephone. The inspector will then investigate the accident and an official report may be drawn up. This official report may then be used to initiate criminal proceedings in which the employer might have to answer to the criminal judge.</p> | <p>オランダ労働局（NLA）は、労働条件及び労働時間に関する法律の遵守を監視し、執行することを任務としています。検査官は、検査を実施するために、予告又は抜き打ちで会社に出ることがあります。多くの場合、このような検査によって、労働条件に関連する特定の側面の取り決め方法が変更される。これは通常、検査後に検査官が作成した報告書／書簡に従って行われる。</p> <p>NLA は一定期間後に会社に戻り、取り決めが守られたかどうかを確認する。これが守られない場合、検査官はいわゆる「遵守命令」を出すことがある。この命令は、会社がどのように法的要件を遵守しなければならないか、また、遵守のための期間を示すものである。</p> <p>NLA はまた、企業が特定の法定規則を守らなかった場合、行政処分を科すこともある。例えば、重大事故を NLA に報告しなかった場合等である。</p> <p>つまり、企業は重大事故や死亡事故を NLA に電話で報告しなければならない。その後、検査官が事故を調査し、公式報告書が作成される。この公式報告書をもとに刑事手続が開始され、使用者は刑事裁判官に対して答弁しなければならない可能性がある。</p> |
| <p>Does the working conditions legislation also apply to self-employed individuals (zzp'ers) and clients?</p> <p>The zzp'er is a self-employed individual without employees. This means the zzp'er is not an employer. The Dutch Working Conditions Act does not apply to self-employed individuals. However, in certain situations, the self-employed individual must comply with specific legal requirements. These legal requirements are included in Article 9.5. of the Working Conditions Decree. These legal requirements mostly pertain to serious risks, such as:</p> <p>working at heights; working with carcinogenic substances; exposure to noise; working on scaffolding.</p> | <p>労働条件法は、自営業者（zzp'er）や顧客にも適用されますか？</p> <p>zzp'er は被雇用者のいない自営業者です。つまり、zzp'er は使用者ではありません。オランダ労働条件法は自営業者には適用されません。しかし、特定の状況においては、自営業者は特定の法的要件を遵守しなければなりません。これらの法的要件は労働条件法令第9条5項に含まれています。これらの法的要件は、主に以下のような重大なリスクに関するものである：</p> <p>高所作業 発がん性物質を扱う作業 騒音へのばく露 足場上での作業</p> |

| | |
|--|---|
| <p>The Netherlands Labour Authority may still impose an administrative fine if the self-employed individual does not comply with these legal requirements.</p> <p>The working conditions legislation does not apply to companies who issue a contract to another company. In other words, when company A issues a contract to company B, by which company B makes or completes something, company A (the client) will not be responsible for the way company B (the contractor) complies/fails to comply with the Working Conditions Act. Therefore, the Working Conditions Act does not place any obligations on clients, except in the case of clients who contract out construction work.</p> <p>In this situation, the rules set out in Directive 92/57/EEC – temporary or mobile construction sites, and adopted in the Dutch Working Conditions Decree (chapter 2, section 5), will apply. The main obligations of the client that contracts out construction work, are:</p> <p>Notifying the Netherlands Labour Authority of the structure to be built (in specific cases – Article 2.27 of the Working Conditions Decree); Appointing a Health and Safety Coordinator for the design phase (Article 2.29 and 2.30 of the Working Conditions Decree); Drawing up a Health and Safety Plan in the design phase (Article 2.28 of the Working Conditions Decree); Compiling a Health and Safety File (Article 2.30 under c. of the Working Conditions Act).</p> | <p>自営業者がこれらの法的要件を遵守しない場合、オランダ労働局は行政処分を科すことができる。</p> <p>労働条件法は、他の企業に契約を発行する企業には適用されない。言い換えれば、A 社が B 社に契約を発行し、B 社が何かを製造又は完成させる場合、A 社（発注者）は B 社（請負業者）が労働条件法を遵守する／遵守しないことについて責任を負わない。したがって、労働条件法は、建設仕事を請け負う発注者の場合を除き、発注者に義務を課すものではない。</p> <p>この場合、指令92/57/EEC（仮設又は移動式建設現場）に規定され、オランダ労働条件法令（第2章第5節）で採択された規則が適用される。建設作業を請け負う発注者の主な義務は以下のとおりである：</p> <p>建設される構造物をオランダ労働当局に通知すること（特定の場合、労働条件法令第2条第27項）； 設計段階における安全衛生コーディネーターの任命（労働条件法令第2.29条及び第2.30条）； 設計段階における安全衛生計画の策定（労働条件法令第2.28条）； 安全衛生ファイルの作成（労働条件法令第2条30項）。</p> |
| <p>Continued payment of wages during a period of illness</p> <p>In the Netherlands, the employer continues to pay wages to employees who fall sick. This continued payment of wages lasts a maximum of two years. An employee who is ill and not working is entitled to 70% of the last wage earned in his/her first year of illness. The employer and employee are obliged, with the assistance of an occupational physician, to draw up an Action Plan to achieve an effective and fast reintegration process. The employer and the sick employee will discuss this plan every six weeks.</p> <p>When the two years are nearly over, the Employee Insurance Schemes Implementing Body (Dutch: UWV) will evaluate whether the employer and/or the sick employee have cooperated sufficiently in the reintegration process. If</p> | <p>疾病期間中の賃金支払い継続</p> <p>オランダでは、病気になった被雇用者に対して使用者は賃金を支払い続ける。この賃金の継続支払いは最長2年間続く。病気で働けない被雇用者は、発病1年目に得た最後の賃金の70%を受け取る権利がある。使用者と被雇用者とは、産業医の助力を得て、効果的かつ迅速な社会復帰を実現するための行動計画を作成する義務がある。使用者雇と被雇用者とは6週間ごとにこの計画について話し合う。</p> <p>2年間がほぼ終了すると、被雇用者保険制度実施機関（オランダ語：UWV）は、使用者及び／又は病気の被雇用者が社会復帰プロセスに十分に協力したかどうかを評価する。使用者が十分に協力しなかった場合又は協力しなかった場</p> |

| | |
|---|---|
| <p>the employer did not cooperate or failed to cooperate sufficiently, the employer will be obliged to continue to pay wages for longer; if the employee did not cooperate or failed to cooperate sufficiently, his/her benefits may be lowered as a result.</p> <p>When the two years of continued payment of wages are over, the Employee Insurance Schemes Implementing Body will determine whether the sick employee is eligible for a disability benefit.</p> <p>The employee may not be dismissed in the period that he/she receives continued payment of wages. The continued payment of wages during a period of illness can be a very costly matter to small employers, which is why insurance coverage is available to cover this risk.</p> <p>The occupational physician or (the occupational physician affiliated with) the health and safety service must oversee the absenteeism/rehabilitation process during the two years in which the sick employee continues to receive wages.</p> | <p>合、使用者はより長く賃金を支払い続ける義務を負い、被雇用者が十分に協力しなかった場合又は非協力的であった場合、結果的に給付額が引き下げられる可能性がある。</p> <p>2年間の賃金支払い継続期間が終了すると、被雇用者保険制度実施機関は、病気の被雇用者が障害給付を受ける資格があるかどうかを判断する。</p> <p>被雇用者が賃金の継続支払いを受けている期間中は解雇することはできない。疾病期間中の賃金支払い継続は、小規模使用者にとって非常にコストのかかる問題であるため、このリスクをカバーする保険が用意されている。</p> <p>産業医又は（安全衛生サービス所属の）産業医は、病気の被雇用者が賃金を継続的に受け取っている2年間、欠勤／リハビリのプロセスを監督しなければならない。</p> |
|---|---|

| | | |
|-------|---|-------------|
| 事項 | 原典の英語原文 | 左欄の日本語仮訳 |
| 原典の所在 | https://www.arboineuropa.nl/en/osh-in-the-netherlands/ | — |
| 原典の名称 | OSH in the Netherlands | オランダの労働安全衛生 |

| | |
|--|---|
| 原典の英語原文 | 左欄の日本語仮訳 |
| Which parties help companies promote safe and healthy work? | 企業が安全で健康的な労働を推進するために、どのような関係者が協力していますか？ |
|  <p>Dutch companies</p> <p>Dutch companies</p> <p>Employers and employees are jointly responsible for safe and healthy work within an organisation. They reach agreements about the working conditions. Large organisations and companies conclude these agreements in consultation between the Works Council and the management board.</p> <p>Each company must employ at least one health and safety officer who is able to implement the measures that focus on health and safety within a company. The director is allowed to hold the position of health and safety officer at small companies that have 25 employees or less.</p> <p>The health and safety officer supports the employer in the performance of policy pertaining to safe and healthy work and is closely involved in drawing up the Risk Assessment and Evaluation (‘RI&E’). Read more about the Risk Assessment at www.rie.nl or on the website of the Online interactive Risk Assessment initiative.</p> | <p>オランダの企業</p> <p>使用者及び被雇用者は、組織内の安全で健康的な労働について共同責任を負う。両者は労働条件について協約を締結する。大規模な組織や企業では、被雇用者代表委員会と経営委員会とが協議の上、協約を締結している。</p> <p>各企業は、企業内の安全衛生に重点を置いた措置を実施できる安全衛生責任者を少なくとも1人雇用しなければならない。被雇用者が25人以下の小規模企業では、取締役が安全衛生責任者の職を兼任することが認められている。</p> <p>安全衛生責任者は、安全で健康的な労働に関連する政策の遂行において使用者を支援し、リスク予測及び評価（RI&E）の作成に密接に関与する。リスクアセスメントの詳細については、www.rie.nl、又はオンライン・インタラクティブ・リスクアセスメント・イニシアチブのウェブサイト参照のこと。</p> |



Service providers for safety and health at work

An employer can make a choice from a broad range of service providers in the field of safety and health at work. Inter alia for having an RI&E and the rehabilitation process checked, the employer may choose between hiring specialists from a certified working conditions service (this can also be an internal working conditions service) or engaging a certified working conditions expert not employed by a working conditions service (custom scheme: only if this has been arranged via the collective labour agreement or approved by the employee representation). A list of certified working conditions services can be found on the [SBCA website](#). Working conditions services must employ the following disciplines: company doctor, occupational hygienist, higher safety specialist and a work and organisation expert. A company can also have itself assisted with advice concerning various other areas issued by advisors who are not certified. This not an obligation pursuant to the Working Conditions Act.

[OVAL](#) is an important player. This association, which includes among other working conditions service providers such as reintegration companies, offers information, support and assistance. Moreover, OVAL is the driving force behind the [Blik op werk](#) quality mark, which includes quality marks for working conditions services and reintegration services.

Professional associations

There are a considerable number of associations of professionals that are involved in safety and health at work. They are necessary for the exchange of information between colleagues, but they also play a major role in the communication with the government and employers' and employees' organisations. Firstly it concerns organisations of registered/certified experts:

- [The Netherlands Society of Occupational Medicine \(via registration\)](#)
- [The Netherlands Society for Occupational Hygiene \(NVvA\)](#)
- [Professional Society for Occupational and Organisational experts \(BA&O\)](#)
- [The Netherlands Society for Safety Expertise \(NVVK\)](#)

The latter three organisations are united in the PPM foundation. In addition, the professional organisations work together on [working conditions knowledge](#)

職場における安全衛生のためのサービス供給者

使用者は、労働安全衛生分野における幅広いサービス提供者の中から選択することができる。特に、RI&E 及びリハビリテーションプロセスのチェックを受ける場合、使用者は、認定労働条件サービスの専門家を雇うか（これは社内の労働条件サービスでも可能）、労働条件サービスに雇用されていない認定労働条件専門家を雇うかのいずれかを選択することができる（カスタムスキーム：労働協約を通じて手配されているか、被雇用者代表によって承認されている場合のみ）。認定労働条件サービスのリストは、SBCA のウェブサイトに掲載されています。労働条件サービスには、企業内医師、労働衛生専門家、高次安全専門家、労働・組織専門家等の専門家を雇用しなければならない。企業は、認定を受けていないアドバイザーが発行するその他の様々な分野に関するアドバイスを受けることもできる。これは労働条件法に基づく義務ではない。

OVAL は重要な役割を担っている。社会復帰企業等の労働条件サービス提供者を含むこの団体は、情報、支援及び援助を提供している。さらに OVAL は、労働条件サービスや社会復帰サービスの品質マークを含む [Blik op werk](#) 品質マークの原動力となっている。

専門家団体

職場の安全衛生に携わる専門家の団体は相当数ある。これらの団体は、同業者間の情報交換のために必要であるが、政府や雇用者・被雇用者団体とのコミュニケーションにおいても大きな役割を果たしている。まず、登録・認定された専門家の組織に関するものである：

- オランダ産業医学協会（登録制）
- オランダ産業衛生学会（NVvA）
- 職業・組織専門家協会（BA&O）
- オランダ安全専門家協会（NVVK）

後者の3団体は PPM 財団に統合されている。さらに、専門職組織は労働条件の知識ファイルについて協力している。

| | |
|---|---|
| <p>files.</p> <p>Other professional organisations include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Professional organisation for OSH advisors (BvAA) • Nurses and Caretakers Netherlands & Occupational Nurses (V&VN) • Dutch Association for Social Work (NVMW) • Dutch Association for company fysiotherapists (NVFB) • Dutch Association for occupational therapy • Human Factors NL (society for ergonomics) • The Dutch Institute for Psychologists • Dutch Association for OSH experts (NVvA) <p>Publishers and educators</p> <p>Commercial publishers play an important role in the distribution of knowledge concerning matters related to working conditions. In addition to filling and sharing online and print media, they also organise meetings, conventions and sometimes training courses.</p> <ul style="list-style-type: none"> • SDU Uitgevers (such as Safety!) • B+B Vakmedianet B.V. (such as Arbo-online, Arbo) • Kerckebosch • Rendement • Gelling Publishing <p>There are also various organisations that provide training courses about health and safety at work. For example for health and safety officers, company emergency response team members and members of the Works Council.</p> | <p>その他の専門組織は以下のとおり：</p> <ul style="list-style-type: none"> - OSH アドバイザー専門組織（BvAA） - オランダ看護師・職業看護師協会（V&VN） - オランダ社会福祉協会（NVMW） - オランダ企業フィジオセラピスト協会（NVFB） - オランダ作業療法協会 - ヒューマンファクターNL（人間工学協会） - オランダ心理学者協会 - オランダ OSH 専門家協会（NVvA） <p>出版社及び教育者</p> <p>商業出版社は、労働条件に関する知識の普及に重要な役割を果たしている。オンラインメディアや印刷メディアを充実させ、共有するだけでなく、会議、大会、時には研修コースも開催している。</p> <ul style="list-style-type: none"> - SDU Uitgevers（Safety!） - B+B Vakmedianet B.V.（Arbo-online、Arbo など） - ケルクボッシュ - レンダリング - ゲリング出版 <p>また、職場の安全衛生に関するトレーニングコースを提供する様々な組織もある。例えば、安全衛生責任者、会社の緊急対応チームメンバー、被雇用者代表委員会のメンバー向け等である。</p> |
| <div data-bbox="127 986 224 1093" data-label="Image"> </div> <p>Knowledge institutes and standardisation</p> <p>Knowledge institutes are available to all parties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Universities Many universities in the Netherlands perform research in the area of working conditions. Sometimes at their own initiative, but also often in cooperation with or even on the instructions of the government or the business community. • TNO TNO is an innovation enterprise for companies, governments and social | <p>知識機関及び標準化</p> <p>知識機関はすべての関係者が利用できる：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 大学 オランダの多くの大学が労働条件の分野で研究を行っている。時には大学の主導で行われることもあるが、政府や経済界と協力して、あるいはその指示を受けて行われることも多い。 ● TNO TNO は企業、政府、社会組織のためのイノベーション企業です。委託研究と |

organisations. Delivers contract research and specialist advice.

- **RIVM**
[National Institute for Public Health and the Environment \(RIVM\)](#) performs research, issues advice to and supports the government where it concerns the health of people and the living environment. They also perform research with respect to working conditions and share relevant information inter alia via 'loket gezond leven' (window healthy living).
- **Netherlands Centre for Occupational Diseases (NCvB)**
The [NCvB](#) is the national knowledge institute for working conditions professionals, employers' and employees' organisations, government agencies and policymakers. The NCvB forms part of the University of Amsterdam. The mission of the NCvB is to promote the quality of prevention, (early) diagnostics, treatment and assistance with respect to occupational diseases and labour-related afflictions. The Centre does this by registering occupational diseases, maintaining a website, giving education and training courses, lectures and by applying clinical occupational medicine.
- **Research Center for Insurance Medicine**
[The Research Center for Insurance Medicine \(KCVG\)](#) is a joint initiative of the Coroneel Institute of Occupational Health, the Division of Clinical Methods and Public Health, [Academic Medical Center in Amsterdam \(AMC\)](#), the Department of Social Medicine, [University Medical Center Groningen \(UMCG\)](#), the Department of Social Medicine, [EMGO Institute](#), [VU University Medical Center \(VUmc\)](#), and the Social Medical Affairs Division (SMZ) of the Dutch Employee Insurance Schemes Implementing Body (UWV). The purpose of the Research Centre is to promote the quality and scientific support of insurance medicine by developing and evaluating methods, guidelines, tools and interventions.
- **The Health Council of the Netherlands**
The [Health Council](#) is an independent scientific advisory body for government and parliament on public health and research on health(care). Healthy labour conditions is one of its focus areas. The Health Council helps Ministries with the development of policies by delivering scientific support. The Health Council of the Netherlands maps – both assigned as independently – the state of the art of science

専門的アドバイスを提供。

- **RIVM**
国立公衆衛生・環境研究所（RIVM）は、人々の健康や生活環境に関する研究、政府への助言、支援を行っている。また、労働条件に関する調査も行い、特に「loket gezond leven」（健康な生活の窓）を通じて関連情報を共有している。
 - **オランダ職業病センター（NCvB）**
NCvB は、労働条件の専門家、雇用者団体、被雇用者団体、政府機関及び政策立案者のための国立知識機関である。NCvB はアムステルダム大学の一部を構成している。NCvB の使命は、職業性疾病及び労働関連疾患に関する予防、（早期）診断、治療及び援助の質を促進することである。同センターは、職業性疾病の登録、ウェブサイトの管理、教育・訓練コース、講義、臨床職業医学の応用等を通じて、これを実践している。
 - **保険医学研究センター**
保険医学研究センター（KCVG）は、コロネル産業衛生研究所、アムステルダム学術医療センター（AMC）臨床方法・公衆衛生部門、フローニンゲン大学医療センター（UMCG）社会医学部、VU 大学医療センター（VUmc）EMGO 研究所社会医学部及びオランダ被雇用者保険制度実施機関（UWV）社会医学部門（SMZ）の共同イニシアチブである。
- 研究センターの目的は、方法、ガイドライン、ツール及び介入策を開発・評価することにより、保険医療の質と科学的支援を促進することである。
- **オランダ保健評議会**
保健評議会は、公衆衛生及び保健（ケア）に関する研究に関して、政府及び議会に対する独立した科学的諮問機関である。健康的な労働条件はその重点分野の一つである。保健委員会は、科学的な支援を提供することにより、各省庁の政策立案を支援しています。オランダ保健委員会は、その分野における科学の最先端を、指定されたものだけでなく、独立したものでも調査し、政策的観点から科学的データの収集

| | |
|--|---|
| <p>in its field and it considers well the collection and assessment of scientific data from a policy point of view.</p> <p>There are also knowledge networks within which knowledge concerning safety and health at work is shared:</p> <ul style="list-style-type: none"> • NSvP Knowledge Network Sustainable Employability (NKDI) • National Forum for Sustainable Employability (NPDI) • Zero Accidents Network • STECR Platform Re-integratie • InPreventie • <p>Standardisation/certification/accreditation</p> <p>It is common practice in the business community to apply standards to certain products, processes and systems. Companies agree in that connection what standard they will observe when manufacturing a product for example. You can go one step further by requesting an independent body to assess whether the product complies with a certain standard. This process is known as certification. These independent organisations are also referred to with the term certification and inspection institutions (CII). In turn, the CII's can be assessed by an independent Accreditation institute.</p> <p>Dutch working conditions legislation does not actually apply standards or, at any rate, they are not mentioned expressly. However, a statutory certification system has been made mandatory for certain persons, activities or products. NEN, CEN and/or ISO standards do indeed play a role in that connection. Examples of certification systems required by law are those for crane drivers (persons), for asbestos inventory and removal (activities) and for machines (products via CE marking).</p> <p>The following three parties play an important role in that certification required by law:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dutch Accreditation Council (RvA) The primary task of the RvA consists of accrediting certification and inspection institutions: laboratories, inspection institutions, certifications institutes and verification institutes, and keeping them accredited. Such in order to ensure that the confidence in the quality of statutory certificates concerning products, persons and services is actually justified. 2. Management foundations such as the Foundation for the Management | <p>と評価を行う。</p> <p>また、労働安全衛生に関する知識を共有する知識ネットワークもある：</p> <ul style="list-style-type: none"> - NSvP 知識ネットワーク 持続可能な雇用可能性 (NKDI) - 持続可能な雇用可能性のための全国フォーラム (NPDI) - ゼロ災ネットワーク - STECR プラットフォーム 再統合 - 予防 <p>標準化／認証／認定</p> <p>特定の製品、プロセス及びシステムに規格を適用することは、ビジネス社会の常識である。企業は、例えばある製品を製造する際に、どのような規格を遵守するかについて合意する。さらに一歩進んで、製品が特定の規格に準拠しているかどうかを評価するよう、独立機関に依頼することもできます。このプロセスは認証として知られている。このような独立機関は、認証検査機関 (CII) という用語でも呼ばれます。CII は、独立した認定機関 (Accreditation institute) によって評価される。</p> <p>オランダの労働条件に関する法律は、実際には基準を適用しておらず、いずれにせよ明確には言及していない。しかし、特定の人、活動又は製品については、法定認証制度が義務付けられている。NEN、CEN 及び/又は ISO 規格は、実際にその役割を担っている。</p> <p>法律で義務付けられている認証制度の例としては、クレーン運転手 (人)、アスベストの在庫及び除去 (活動)、機械 (CE マーキングによる製品) 等がある。</p> <p>法律で義務付けられているこの認証には、以下の3者が重要な役割を果たしている：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. オランダ認定審議会 (RvA) RvA の主な業務は、認証・検査機関 (試験所、検査機関、認証機関、検証機関) を認定し、認定を維持することである。これは、製品、人及びサービスに関する法定証明書品質に対する信頼が実際に正当なものであることを保証するためである。 2. 労働条件サービス認定管理財団 (SBCA) のような管理財団。SBCA (管 |
|--|---|

| | |
|--|--|
| <p>of the Accreditation of Working Conditions Services (SBCA). Within the SBCA (a management foundation), trade unions, working conditions services and employers' organisations jointly determine the certification scheme for working conditions services with which working conditions services must comply.</p> <p>3. Certification and inspection institutions (CIIs) CIIs assess products, persons, services and management systems on the basis of certification schemes that are laid down in law. The natural or legal person receives a statutory certificate if the CII issues a positive judgement. CIIs also have their own association: the VOC.</p> <p>Well-known developers of standards include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • NEN The Netherlands Standardization Institute NEN is a national knowledge centre that provides services for the development of standards and limit values, also in the area of labour and safety. NEN ensures that these standards can be found in a clear and easy manner. NEN cooperates with European (CEN, CENELEC and ETSI) and international (ISO, IEC and ITU) partners. • CEN Standardisation is arranged in a European context by the Comité Européen de Normalisation (CEN). This committee was formed in 1961 by the standardisation agencies (such as NEN, ISO, etc.) within the Member States of the European Union in order to realise uniform standards and values within the EU. • ISO The International Organisation for Standardization ISO is a worldwide private network of national standardisation institutes from 157 countries. The ISO lays down international standards that ensure that companies, governments and citizens throughout the world can assume well-defined definitions of their methods and techniques. | <p>理財団) 内では、労働組合、労働条件サービス及び使用者団体が共同で、労働条件サービスが準拠しなければならない労働条件サービスの認証スキームを決定する。</p> <p>3. 認証・検査機関 (CII) CII は、法律に定められた認証スキームに基づいて、製品、人、サービス及び管理システムを評価する。CII が肯定的な判断を下した場合、自然人又は法人は法定証明書を受け取る。CII には、VOC という独自の協会もある。</p> <p>よく知られた規格開発者には、以下のようなものがある：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● NEN オランダ標準化機構 NEN は、労働と及び安全の分野でも規格及び限界値の開発サービスを提供する国家知識センターです。NEN は、これらの規格が明確かつ容易に検索できるようにしている。NEN は欧州 (CEN、CENELEC、ETSI) および国際 (ISO、IEC、ITU) のパートナーと協力しています。 ● CEN 標準化は、欧州標準化委員会 (CEN) によって欧州の文脈で調整されています。この委員会は、EU 内で統一された規格と価値を実現するために、EU 加盟国内の標準化機関 (NEN、ISO 等) によって1961年に結成された。 ● ISO 国際標準化機構 (International Organisation for Standardization) ISO は、157カ国の国家標準化機関からなる世界的な民間ネットワークである。ISO は、世界中の企業、政府、市民が、その手法や技術を明確に定義できるよう、国際規格を定めている。 |
| <div data-bbox="138 1174 237 1272" data-label="Image"></div> <div data-bbox="309 1201 555 1236" data-label="Text"> <p>The Government</p> </div> <div data-bbox="98 1327 1135 1366" data-label="Text"> <p>The Working Conditions Act forms the basis for regulations</p> </div> | <div data-bbox="1144 1163 1308 1204" data-label="Text"> <p>政府機関</p> </div> |

pertaining to safe and healthy work. This piece of legislation comes under the responsibility of the [Ministry of Social Affairs and Employment](#). It mainly includes a description of the processes for guaranteeing good working conditions. In fact, it comes down to the government determining as many target requirements and limit values for organisations as possible. Those target requirements and limit values determine the boundaries within which employees and employers can conclude their own agreements, which they can lay down in the [Arbo Catalogue](#). The Working Conditions Act is largely based on the European working conditions framework directive. This is how the government creates room for increased customisation within companies and ensures compliance with European legislation. More specific target requirements and limit values are included in the Working Conditions Decree. That Decree is for a large part also an implementation of special European Directives that are based on the framework directive. The limit values and target requirements in the Working Conditions Decree therefore concern standards and values for risks that occur in more than one industry. There are, for example, target requirements for noise, VDU activities, non-ionising radiation and dangerous substances. These agreements also find their way into the Arbo Catalogue.

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

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

労働条件法は、安全で健康的な労働に関する規制の基礎を形成している。この法律は社会問題雇用省の管轄である。主な内容は、良好な労働条件を保証するためのプロセスに関する記述である。

実際には、政府が組織に対する目標要件及び限界値を可能な限り多く決定することになる。これらの目標要件及び限界値は、被雇用者と使用者とが独自の協定を締結できる境界を決定するものであり、アルボカタログに記載することができる。労働条件法は主に欧州労働条件枠組み指令に基づいている。

こうして政府は、企業内でカスタマイズの余地を拡大し、欧州法の遵守を保証している。

より具体的な目標要件及び限界値は、労働条件政令に盛り込まれている。この政令の大部分は、枠組み指令に基づく特別欧州指令の実施でもある。したがって、労働条件法令に含まれる限度値及び目標要件は、複数の産業で発生するリスクに関する基準や数値に関係している。

例えば、騒音、VDU 活動、非電離放射線、危険物質に関する目標要件がある。これらの協定はアルボカタログにも掲載されている。

労働条件令の「議題規定」又は「手続き規定」は特に注目に値する。アジェンダ規定には、まだ目標規定が設定されていない事項や、限界値を設定することが不可能な事項が記載されている。

その一例が「心理社会的労働ストレス」である。これは、職場におけるいじめやゴシップ、陰口といった形で現れる可能性がある。使用者及び被雇用者は、心理社会的な業務ストレスが生じないようにしなければならない。しかし、具体的な限界値を示すことは不可能であるが、アルボカタログには、会社がいじめに対抗するための方法を記載することができる。

労働条件規則には、さまざまな欧州指令の付属文書に由来する詳細な規定が含まれている。

| | |
|--|---|
| <p>European Directives.</p> <p>The government inspects and enforces Enforcement of the Working Conditions Act is the responsibility of the Netherlands Labour Authority (NLA). Companies are required to comply with the working conditions legislation (Working Conditions Act, Working Conditions Decree and the Working Conditions Regulations). The Arbo Catalogue can be a useful tool in this connection. The NLA visits companies to inspect whether these companies actually comply with the regulations. If this is not the case, the company may be issued with a warning or an administrative fine or an official report in case of serious matters.</p> <p>The government facilitates The Government (the Ministry of Social Affairs and Employment) facilitates companies by organising various projects, which are often targeted at SMEs. Examples of projects include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programme Self-regulation safe and healthy work • Programma Sustainable employability <p>In addition, the government provides information, for example via Arboportaal</p> | <p>政府が検査し、及び執行する。 労働条件法の施行はオランダ労働局（NLA）の責任である。企業は労働条件法（労働条件法、労働条件政令及び労働条件規則）を遵守する必要があります。 アルボカタログはこの関連で有用なツールとなる。NLA は企業を訪問し、企業が実際に規則を遵守しているかどうかを検査する。</p> <p>遵守していない場合、警告や罰金を科したり、重大な問題については公式報告書を発行したりする。</p> <p>政府による支援 政府（社会問題雇用省）は、中小企業を対象とした様々なプロジェクトを組織することにより、企業を支援している。プロジェクトの例には以下が含まれる：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 安全で健康的な労働の自主規制プログラム ● 持続可能な雇用可能性プログラム <p>さらに政府は、例えば Arboportaal を通じて情報を提供している。</p> |
| <div data-bbox="138 959 237 1054" data-label="Image"></div> <p>Government at European level</p> <p>The political policy frameworks for governments are created at European level. These policy frameworks concern creating new legislation, the initiation of new legislation and the financing for tenders for national and international policy research and other core activities for the ‘general wellbeing/good’. The European Commission plays a vital role in these activities, as she represents the interests of the European Union as a whole. The Commission proposes new legislation to the European Parliament and the Council of the European Union, and moreover, acts as a watch-dog for correct application of European legislation by</p> | <p>欧州レベルの政府機関</p> <p>政府の政治的な政策枠組みは欧州レベルで作られる。これらの政策枠組みは、新しい法律の制定、新しい法律の開始、国内及び国際的な政策調査やその他の「一般的な福利／善」のための中核的活動のための入札への資金提供に関するものである。欧州委員会は、欧州連合（EU）全体の利益を代表しているため、これらの活動において重要な役割を果たしている。欧州委員会は欧州議会及び欧州連合理事会に新しい法律を提案し、さらに加盟国が欧州の法律を正しく適用できるように監視する役割を果たす。</p> |

| | |
|---|---|
| <p>member countries.</p> <p>The European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) The goal of the Agency is to make Europe's workplaces healthier, safer and more productive, for the wellbeing of businesses, employees and governments. The Agency promotes a culture of risk prevention to improve working conditions in Europe. European agencies are separate European Union bodies and a such a separate legal entity set up to perform specific tasks under EU law. In total there are more than 40 European agencies. EU-OSHA is a decentralized agency, conducting technical, scientific and governance tasks to help those EU institutions make and conduct policy. The agencies also support the cooperation between the EU and the national governments by the bundling of technical and specialistical expertise of both EU institutions as the national organisations. Decentralised agencies are set up for indefinite time and are located at different places throughout the European Union.</p> <p>The Netherlands Focal Point The Netherlands Focal Point (NL-FOP) represents the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) in the Netherlands. NL-FOP contributes actively to further development of occupational safety and health in the Netherlands and in Europe by importing and exporting knowledge, instruments and best practices. Coordination and implementation has been placed by the Ministry of Social Affairs and Employment with TNO, in close consultation with the employers, employees and the government in the tripartite working group European Context, which includes representatives from CNV, MKB-Nederland and the Ministry of Social Affairs and Employment.</p> | <p>欧州労働安全衛生庁（EU-OSHA） 欧州労働安全衛生庁（EU-OSHA）の目標は、企業、被雇用者及び政府の福利のために、欧州の職場をより健全で安全かつ生産的なものにすることである。同機関は、欧州の労働条件を改善するため、リスク予防の文化を推進している。欧州機関は欧州連合（EU）の別個の機関であり、EU 法に基づき特定の業務を遂行するために設立された別個の法人である。合計で40以上の欧州機関がある。EU-OSHA は分権化された機関であり、EU の各機関が政策を立案して実施するのを支援するため、技術的、科学的及び統治的な任務を遂行している。また、EU-OSHA は、EU と各国政府との技術的及び専門知識を束ねることで、EU と各国政府間の協力を支援している。</p> <p>分散型機関は無期限で設置され、EU 全域のさまざまな場所に設置されている。</p> <p>オランダ・フォーカルポイント オランダ・フォーカルポイント（NL-FOP）は、オランダにおける欧州労働安全衛生庁（EU-OSHA）の代表機関です。NL-FOP は、知識、手段、ベストプラクティスの輸出入を通じて、オランダ及び欧州における労働安全衛生のさらなる発展に積極的に貢献している。</p> <p>調整及び実施は、CNV、MKB-Nederland、社会問題雇用省の代表を含む三者構成作業部会欧州コンテクストの中で、使用者、被雇用者及び政府との緊密な協議の下、社会問題雇用省が TNO と共に行っている。</p> |
|---|---|

| | |
|--|---|
| <p>Legislation</p> <p>Here you find more information about the Dutch Working Conditions Legislation, including the full text articles. The information on this page was last checked in June 2017.</p> | <p>法制</p> <p>ここでは、オランダ労働条件法に関する詳細な情報（全文記事も含む。）をご覧ください。 このページの情報は、2017年6月に最終確認されました。</p> |
| <p>The Working Conditions Act</p> | <p>労働条件法</p> |

| | |
|--|---|
| <p>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.</p> <p><u>Full text version 1-06-2017 of the Working Conditions Act</u></p> | <p>労働安全衛生にどのように対処するか、例えば、労働安全衛生方針書やリスクインベントリーを作成すること等、使用者及び被雇用者に関する一般的な規定。</p> <p>この法律は、例えば、使用者に作業を停止させる等、監督局 SZW に一定の権限を与えています。</p> <p>労働条件法の全文バージョン1-06-2017は、左欄をクリックすれば利用可能です。</p> |
| <p>The Working Conditions Decree</p> <p>This Decree covers a wide range of specific occupational health and safety topics, such as provisions on work places, dangerous substances, noise, vibrations etc.</p> <p><u>Full text version 1-09-2016 of the Working Conditions Decree</u></p> | <p>労働条件法令</p> <p>この法令は、作業場所、危険物質、騒音、振動等に関する規定のような特定の労働安全衛生のテーマを幅広くカバーしています。</p> <p><u>労働条件法令の全文（2016年1月9日版バージョン）は、左欄をクリックすれば利用可能です</u></p> |

[著作権について]：オランダ政府によって、次のとおりアナウンスされており、他に示されていない限り、引用、翻訳等は自由である。 *(2022年1月13日及び2024年3月25日に変更がないことを確認しました。)*

| |
|--|
| <p>Copyright : https://www.government.nl/copyright</p> <p>Unless stated otherwise, CC0 (Creative Commons Zero) applies to the content on our website. This means that the content on this website may be reprinted freely, unless otherwise indicated (e.g. in the form of a copyright notice on a photo or document).</p> |
|--|

| | | |
|--------|--|-----------------------------|
| 原典の所在 | 原典の英語原文 | 左欄の日本語仮訳 |
| 原典の名称 | Some typical elements in the Dutch occupational safety and health legislation | オランダの労働安全衛生法制におけるにおける代表的な要素 |
| 試料作成者注 | 2024年3月25日にダウンロードした最新のテキストです。 | |

| | |
|--|-------------------------------------|
| The employer is obliged to contract an occupational safety and | 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る。労働安全 |
|--|-------------------------------------|

| | |
|---|--|
| <p>health service or an occupational physician. The OSH-service or the occupational physician has to perform four tasks for the employer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Assisting employees who are not able to work because of illness; 2. Reviewing the risk assessment and evaluation; 3. Conduction the periodic occupational health examination; 4. Conduction the pre-employment medical examination. | <p>衛生サービス提供者又は産業医は、使用者のために以下の4つの業務を行わなければならない：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 病気のために働けない被雇用者を支援すること； 2. リスクアセスメント及び評価の見直し 3. 定期的な労働衛生検査の実施； 4. 入社前健康診断の実施 |
| <p>Especially task number 1 is important. Because in the Netherlands the social security system obliges the employer to pay at least 70% of the salary of the employee who has fallen ill. So, it's very costly for an employer not to pay attention to the assistance of sick employees by an OSH-service or an occupational physician.</p> | <p>特に1番の課題は重要である。オランダでは社会保障制度により、病気になった被雇用者の給与の少なくとも70%が使用者が支払うことが義務付けられているからだ。そのため、使用者が OSH サービスや産業医による病気の被雇用者の支援に注意を払わないことは、非常に大きな負担となる。</p> |
| <p>The OSH-service or the occupational physician in the Netherlands are external organisations/specialists mostly. The Dutch employers have to designate an internal employee with some knowledge of OSH as well. This person is called a designated worker or the prevention worker. This prevention worker has to assist the employer with the risk assessment and evaluation, and also assist the work council with OSH related matters.</p> | <p>オランダの OSH サービス又は産業医は、ほとんどが外部の組織／専門家である。オランダの使用者は、OSH についてある程度の知識を持つ社内の被雇用者を指名しなければならない。この人物は指名労働者又は予防労働者と呼ばれる。この予防ワーカーは、リスクアセスメント及び評価で使用者を支援し、OSH 関連事項で作業協議会を支援しなければならない。</p> |
| <p>It is sometimes difficult, especially for small and medium sized enterprises, to find proper solutions and ideas for OSH-problems. In the Netherlands many branches have made so-called OSH-catalogues; in these OSH-catalogues one can find branche-made solutions. These solutions are approved by the Labour Inspectorate.</p> | <p>特に中小企業にとっては、OSH の問題に対する適切な解決策やアイデアを見つけることが難しい場合がある。オランダでは、多くの支社がいわゆる OSH カタログを作成しており、この OSH カタログの中で支社が作成した解決策を見つけることができる。これらの解決策は労働監督局によって承認されている。</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Highlights and recent changes Working Conditions Decree Last up-date May 2013 [原典の所在]: https://www.arboineuropa.nl/en/legislation/ (最終確認日：2024年3月25日)</p> | <p>労働条件法令のハイライト及び最近の変更 最 終 改 訂 2013 年 5 月</p> |
| <p>(以下の原典の英語原文には変更がないことを2024年3月25日に確認しました。)</p> <p>The general rules of the Working Conditions Act are elaborated upon in the Working Conditions Decree. The Working Conditions Decree contains concrete</p> | <p>労働条件法の一般規定は労働条件法令（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、主題毎に分類されて、使用者が</p> |

provisions which employers must follow, classified by subject. Most of the EU-directives related to occupational safety and health have been implemented in this Decree.

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

1 Definitions and scope. In this chapter attention is paid to specific sectors and specific groups of employees. Examples of specific sectors are the transport sector and the armed forces. Examples of specific groups of employees are young employees (younger than 18 years) and pregnant and breastfeeding employees.

2 Health and safety management and organisation of work. This chapter deals with different aspects such as specific obligations for the petro-chemical industry related to the risk assessment and evaluation and obligation for occupational safety and health services.

3 Organisation of workplaces. For example specific obligations are given for electrical installations, for the prevention of falling from height and for explosive atmospheres. Obligations related to the more technical aspects of the (re)building of workplaces can be found in the Building Decree 2012.

4 Dangerous substances and biological agents. By far the biggest chapter of this Decree. This chapter does not deal with dangerous substances in general only, but also with some specific dangerous substances such as asbestos, conventional explosives and carcinogenic or mutagenic substances.

5 Physical load. 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).

6 Physical factors. 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).

7. Work equipment and specific activities. 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.

8. Personal protective equipment and health and safety signs. 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).

9. Obligations, offences, violations, administrative provisions and transitional

従うべき具体的な規定が含まれています。労働安全衛生に関する EU 指令の大部分は、この法令で実施されています。

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グループに注意が向けられています。特定の部門の例は、運輸部門と軍隊です。特定の被雇用者グループの例としては、若年被雇用者（18歳未満）並びに妊娠中及び授乳中の被雇用者があります。

2. 安全衛生管理及び作業の構成。 この章では、リスクアセスメント及び評価に関連する石油化学産業に対する特定の義務及び労働安全衛生サービスに対する義務等、さまざまな側面を扱います。

3. 職場の組織化。 例えば、電気設備、高所からの落下防止、爆発性雰囲気に対しては、特別な義務があります。作業場の（再）建設のより技術的な側面に関連する義務は、Building Decree（建設法令）2012にあります。

4. 危険物及び生物学的物質。 この法令の最大の章です。この章では、危険物質全般についてだけでなく、石綿、従来の爆発物、発がん性又は変異原性物質等の特定の危険物質についても扱います。

5. 物理的負荷。 労働法令のこの章では、2つの EU 指令が実施されています。最初のもは荷重の手による処理（90/269 / EEC）であり、2番目のものはディスプレイスクリーン機器（90/270 / EEC）での作業です。

6. 身体的要因。 この章の7つのセクションは次のとおりです。1. 温度と換気。2. 照明 3. 騒音 4. 振動； 5. 放射線； 6. 人工光学放射線； 7. 加圧下での作業（潜水）。

7. 作業設備及び特定の活動。 作業設備を安全に取り扱う方法が規定されています。これは、機械指令（2006/42 / EC）の実施ではありません。この機械指令（2006/42 / EC）は商品法で実施されています。

8. 個人用保護具並びに健康及び安全のサイン。 この労働条件法令の章では、2つの EU 指令（PPE 指令（89/656 / EEC）及び作業指令における安全衛生表示（92/58 / EEC））が実施されています。

| | |
|--|---|
| <p><i>and final provisions.</i></p> | <p>9. 義務、犯罪、違反、管理規定及び経過規定並びに最終規定</p> |
| <p>A recent change in the Working Conditions Decree is:</p> <ul style="list-style-type: none"> • More strict rules for legal certification procedures in chapter 1 of the Working Conditions Decree (effective since 1-1-2012). This can be found in the articles 1.5a up till article 1.6 of the Working Conditions Decree. • Less complicated rules have been implemented for work which is not carried out at the workplace in the office (effective since 1-7-2012). Formerly this was called “Home work” in the Dutch legislation but now this is described as “Workplace independent work”. If the employees have the right to work outside the office (for example at home), the employer has to comply with some regulations based upon the Working Conditions Decree (Chapter 1, section 10 of the Working Conditions Decree). For example regulations related to VDU-activities. | <p>労働条件法令の最近の変更は次のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 労働条件法令第1章の法的認証手続に関するより厳格な規則（2012年1月1日から有効）。これは労働条件法令の第1.5a 条から第1.6条までにあります。 • オフィスの職場では実施されていない作業に対して、それほど複雑でない規則が導入されています（2012年1月7日から有効）。以前はオランダの法律ではこれは「在宅勤務」と呼ばれていましたが、現在では「職場に依存しない仕事」と呼ばれています。被雇用者が社外（たとえば自宅）で働く権利を持っている場合には、使用者は労働条件法令に基づくいくつかの規制に従う必要があります（労働条件法令の第1章、セクション10）。例えば、VDU活動に関連する規制。 |
| <ul style="list-style-type: none"> • The Working Conditions Regulation Very specific provisions which are changing relatively fast. For <i>example the occupational exposure limit for dangerous substances</i>. • Full text version 1-09-2016 of the Working Conditions Regulation More information>> (次のとおりです。) | <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、危険物質の職業ばく露限度。 • 労働条件規則のフルテキスト版1-09-2016 詳しくはこちらからアクセスできます。>> (資料作成者注：この「労働条件規則」は、英文版でも A-4版45ページあり、その主要内容は手続き的な規定が多いので、日本語仮訳は作成していません。) |
| <p>(掲載されているウェブサイト) https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.arboineuropa.nl%2Fwp-content%2Fuploads%2Fsites%2F9%2F2021%2F12%2FWorking-Conditions-Regulation-ENG.docx&wdOrigin=BROWSELINK (2024年3月25日に確認済み)</p> | <p>労働条件規則のハイライト及び最近における変更</p> |

| | |
|--|---|
| <h2>Highlights and recent changes Working Conditions Regulation</h2> | |
| <p>(資料作成者注：以下の条項については、変更がないことを2024年3月25日に確認しました。)</p> <p>Last up-date May 2013</p> <p>The Working Conditions Regulation is changed many times a year. It is a relatively easy process to change this regulation. The content, related to the chapters, of this Working Conditions Regulation is exactly the same as the content of the Working Conditions Decree.</p> <p>This Working Conditions Regulation contains a lot of very detailed obligations. For example detailed obligations for measurement methods for asbestos (chapter 4 of the Working Conditions Regulations) or for quite specific obligations for VDU-work.</p> <p>Especially the annexes of the Working Conditions Regulations have been changed during the last year. These changes are part of a vast operation of the Ministry of Social Affairs and Employment to make strict provisions for the certification of services, processes, products and persons. There are several subjects in the Working Conditions legislation where a legal certificate is obligatory. For example for occupational safety and health services and for the expert supervisor in asbestos removal. For all those subjects a certification scheme has been made. And for all the subjects the Ministry has also made a scheme for the certification bodies who wants to certify services, processes, products and persons.</p> <p>All these annexes include several hundred pages of very detailed provisions. It is too time-consuming and costly to translate them all.</p> <p>The content of the annexes of the Working Conditions Regulation is:</p> <ul style="list-style-type: none"> Annex I: <u>Safety management system</u> as mentioned in article 2.5a Working Conditions Decree | <p>最終改訂2013年5月</p> <p>労働条件規則は年に何度も変更されています。この規制を変更するのは比較的簡単なプロセスです。この労働条件規則の章に関連する内容は、労働条件法令の内容とまったく同じです。</p> <p>この労働条件規則には非常に詳細な義務がたくさん含まれています。例えば、石綿の測定方法（労働条件規則の第4章）や VDU（ビデオディスプレイ装置）作業のための非常に具体的な義務に関する詳細な義務です。</p> <p>特に、労働条件規則の附属書は昨年中に変更されました。これらの変更は、サービス、処理、製品及び個人の認証について厳格な規定を設けるための、社会問題雇用省の広範な業務の一部です。法的証明書が義務付けられている労働条件法制にはいくつかの主題があります。例えば、労働安全衛生サービス及び石綿除去の専門監督者のためのものです。これらすべての科目について認証制度が作成されています。そして、すべての科目について、社会問題雇用省はサービス、プロセス、製品及び人を認証したい認証機関のための制度も作成しました。</p> <p>これらのすべての附属書には、数百ページにわたる非常に詳細な規定が含まれています。それらすべてを翻訳するには時間がかかり、費用もかかります。</p> <p>労働条件規則の附属書（訳者注：オランダ語の原典が英語に翻訳されているテキストではこれらの附属書は、収載されていません。）の内容は次のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> 附属書 I：労働条件法令第2.5a 条に記載されている<u>安全管理システム</u> |

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Annex II: <u>Internal emergency plan</u> as mentioned in article 2.5c Working Conditions Decree Annex IIa: Designation of <u>certification bodies</u> which can certify the occupational safety and health experts, as mentioned in article 2.14 Working Conditions Regulation Annex IIb: Certification scheme for <u>the certificate of competence of the industrial hygienist</u>, as mentioned in article 2.7 Working Conditions Decree Annex IIc: Certification scheme for the <u>certificate of competence of the safety specialists</u>, as mentioned in article 2.7 Working Conditions Decree Annex IId: Certification scheme for the <u>certificate of competence of the occupational and organisational science experts</u>, as mentioned in article 2.7 Working Conditions Decree Annex IV: <u>Safety and health document</u> for the mining industries, as mentioned in article 3.9 point b. Working Conditions Regulation Annex V: <u>Fire-fighting plan</u> which should be in the safety and health document for the mining industries, as mentioned in article 3.9 point c. Working Conditions Regulation Annex VI: A.o. risks for the <u>safety and health document for the mining industries</u> for permanent mining installations as mentioned in article 3.6, paragraph 1, point b. and 3.9 points f. and i. of the Working Conditions Regulation Annex VII: A.o. risks for the <u>safety and health document for the mining industries</u> for transportable mining installations as mentioned in article 3.6, paragraph 1, point c. and d. and 3.9 points f. and i. of the Working Conditions Regulation Annex VIII: <u>Emergency plan</u> for mining industries (drilling), as mentioned in article 3.14 Working Conditions Regulation Annex IX: <u>Safety and health declaration for gas experts</u>, as mentioned in article 4.1 point t. Working Conditions Regulation Annex XI: Designation of <u>certification bodies</u> for a process certificate for the detection of conventional explosives, mentioned in article 4.17e Working Conditions Regulation | <ul style="list-style-type: none"> 附属書 II：労働条件法令第2.5c 条に記載されている<u>内部緊急計画</u> 附属書 IIa：労働条件規則第2.14条に記載されているように、労働安全衛生の専門家を認証することができる<u>認証機関</u>の指定 附属書 IIb：労働条件法令第2.7条に記載されているように、<u>インダストリアルハイジニストの能力証明書</u>のための認証制度 附属書 IIc：労働条件法令第2.7条に記載されているように、<u>安全専門家の能力証明書</u>のための認証制度 附属書 IId：労働条件法令第2.7条に記載されているように、<u>職業科学及び組織科学の専門家の能力証明書</u>のための認証制度 附属書 IV：労働条件法令第3.9条ポイント b に記載されているように、鉱業の<u>安全衛生文書</u> 附属書 V：労働条件規則第3.9条ポイント c に記載されているように、鉱業の安全衛生文書に含まれるべき<u>消防計画</u> 附属書 VI：労働条件規則第3.6条第1項ポイント b 及び3.9条ポイント f 及び i に記載されているように、恒久的な鉱山施設のための<u>鉱業の安全衛生文書</u>の A.o.リスク 附属書 VII：労働条件規則第3.6条第1項、ポイント c 及び d 並びに第3.9条ポイント f 及び i に記載されているように、可搬式鉱山設備のための<u>鉱業業界の安全衛生文書</u>に関する A.o.リスク 附属書 VIII：労働条件規則第3.14条労働条件規則に記載されているように、鉱業の<u>緊急計画</u>（掘削） 附属書 IX：労働条件規則第4.1条ポイント t に記載されているように、<u>ガス専門家のための安全衛生宣言</u> (訳者注：附属書 X は、原典には含まれていない。) 附属書 XI：労働条件規則第4.17e 条労働条件規則に記載されているように、従来型の爆発物の検出のための工程証明書のための<u>認証機関</u> |
|---|--|

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Annex XII: Certification scheme for a <u><i>process certificate for the detection of conventional Explosives</i></u>, as mentioned in article 4.17f Working Conditions Regulation Annex XIIa: Designation of <u><i>certification bodies</i></u> for the certificate of competence in the handling of commercial fireworks, as mentioned in article 4.17b Working Conditions Regulation Annex XIIb: Certification scheme for a <u><i>certificate of competence in the handling of commercial fireworks</i></u>, as mentioned in article 4.17b Working Conditions Regulation Annex XIIc: Assessment of risk of exposure to <u><i>hazardous substances in combination</i></u>, as mentioned in article 4.18 Working Conditions Regulation Annex XIII: List of <u><i>limit values of dangerous substances, carcinogenic or mutagenic substances</i></u>, as mentioned in article 4.3, paragraph 1 and 4.16, paragraph 1 Working Conditions Decree Annex XIIIa: Certification scheme for the <u><i>asbestos inventory process certificate</i></u>, as mentioned in article 4.27, point a. Working Conditions Regulation Annex XIIIb: Certification scheme for the <u><i>asbestos removal process certificate</i></u>, as mentioned in article 4.27, point b. Working Conditions Regulation Annex XIIIc: Certification scheme for the <u><i>expert supervisor in asbestos removal certificate of competence</i></u>, as mentioned in article 4.27, point c. Working Conditions Regulation Annex XIId: Certification scheme for the <u><i>expert in asbestos removal certificate of competence</i></u>, as mentioned in article 4.27, point d. Working Conditions Regulation Annex XIIIe: Designation of <u><i>certification bodies</i></u> for the certification of asbestos removal companies and asbestos inventory companies, as mentioned in article 4.28, point a. Working Conditions Regulation Annex XIIIf: Designation of <u><i>certification bodies</i></u> for the certification of the expert supervisor in asbestos removal and the expert in asbestos removal, as mentioned in article 4.28, point b. Working Conditions Regulation | <ul style="list-style-type: none"> 附属書XII：労働条件規則第4.17条 f に記載されているように、<u>在来型の爆薬を検知する工程証明書</u>の認証制度 附属書 XIIa：労働条件規則第4.17b 条に記載されているように、商業用火火の取扱いにおける能力の証明書のための<u>認証機関</u>の指定 附属書XIIb:労働条件規則第4.17b に記載されているように、<u>商業用火火の取扱いにおける能力の証明書</u>のための認証制度 附属書 XIIc：労働条件規則第4.18条に記載されているように、<u>混合危険物質</u>へのばく露リスクの評価 附属書 XIII：労働条件法令第4.3条第1項及び第4.16条第1項に記載されているように、<u>危険物質、発がん性物質又は変異原性物質の限界値</u>のリスト 附属書 XIII a：労働条件規則第4.27条ポイント a に記載されているように、<u>石綿在庫処理証明書</u>の認証制度 附属書 XIIIb：労働条件規則第4.27条、ポイント b に記載されているように、<u>石綿除去処理証明書</u>の認証制度 附属書 XIII c：労働条件規則第4.27条、ポイント c に記載されているように、<u>石綿除去能力証明書における専門的な監督者</u>のための認定制度 附属書 XIII d：労働条件規則第4.27条ポイント d に記載されているように、<u>石綿除去能力証明書における専門家</u>のための認証制度 附属書 XIIIe：労働条件規則第4.28条ポイント a に記載されているように、石綿除去会社及び石綿在庫会社の認証のための<u>認証機関</u>の指定 附属書 XIIIf：労働条件規則第4.28条、ポイントbに記載されているように、石綿除去の専門監督者及びアスベスト除去の専門家を認証するための<u>認証機関</u>の指定 附属書 XIIIg：労働条件規則第4.29条に記載されているように、<u>石綿除去</u>に関する労働監督と認証機関との間の<u>情報交換</u> |
|--|---|

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Annex XIIIg: <u>Exchange of information</u> between the Labour Inspection and the certification bodies regarding <u>asbestos removal</u>, as mentioned in article 4.29 Working Conditions Regulation Annex XIV: Decision scheme for <u>indoor painting on metal parts</u>, as mentioned in article 4.32a, paragraph 3, point a. Working Conditions Regulation Annex XV: <u>Maximum amount of volatile organic substances</u> allowed in products in order to repair paint damage or restore paint layers on parts of motor vehicles, as mentioned in article 4.32f, paragraph 2, point a. and paragraph 4 Working Conditions Regulation Annex XVI: Designation of <u>certification bodies</u> for the certification of training institutes for work under excess pressure, as mentioned in article 6.1, paragraph 2 Working Conditions Regulation. Annex XVIa: Certification scheme for the <u>diving doctor certificate</u>, as mentioned in article 6.5, paragraph 1 Working Conditions Regulation Annex XVIb: Certification scheme for the <u>dive team leader certificate</u>, as mentioned in article 6.5, paragraph 2 Working Conditions Regulation Annex XVIc: Certification scheme for the <u>diver certificate</u>, as mentioned in article 6.5, paragraph 2 Working Conditions Regulation Annex XVIId: Certification scheme for the <u>diving medical officer certificate</u>, as mentioned in article 6.5, paragraph 4 Working Conditions Regulation <ul style="list-style-type: none"> Annex XVIe: Certification scheme for the <u>dive team leader certificate for the fire brigade</u>, as mentioned in article 6.6, paragraph 1 Working Conditions Regulation Annex XVIIf: Certification scheme for the <u>diver certificate for the fire brigade</u>, as mentioned in article 6.6, paragraph 2 Working Conditions Regulation Annex XVII: Designation of <u>certification bodies</u> for the certification of training institutes for a certificate of competence for vertical transport, as mentioned in article 7.7 Working Conditions Regulation Annex XVIIa: Certification scheme for a certificate of competence for <u>mobile tower crane operators</u>, as mentioned in article 7.7, paragraph 2, point a. Working Conditions Regulation | <ul style="list-style-type: none"> 附属書 XIV：労働条件規則4.32a の第3項に記載されているように、<u>金属部品の室内塗装</u>の決定制度 附属書 XV：労働条件規則第4.32条 f 第2項のポイント a 及び第4項に記載されているように、塗装損傷を修復したり、自動車の部品の塗装膜を修復するために製品に許容される<u>揮発性有機物質の最大量</u> 附属書 XVI：労働条件規則第6.1条第2項に記載されているように、高気圧下での作業のための訓練機関の認証のための<u>認証機関</u>の指定 附属書 XVIa：労働条件規則第6.5条第1項に記載されているように、<u>ダイビングドクター（潜水業務に係る医師）証明書</u>の認証制度 附属書 XVIb：労働条件規則第6.5条第2項に記載されているように、<u>潜水チームリーダー証明書</u>のための認証制度 附属書 XVIc：労働条件規則第6.5条第2項に記載されているように、<u>ダイバー（潜水土）証明書</u>のための認証制度 附属書 XVIId：労働条件規則第6.5条第4項に記載されているように、<u>ダイビング（潜水）医療担当者証明書</u>のための認証制度 附属書 XVIe：労働条件規則第6.6条第1項に記載されているように、<u>消防隊のためのダイビング（潜水）チームリーダー証明書</u>のための認証制度 附属書 XVIIf：労働条件規則第6.6条第2項に記載されているように、<u>消防隊のためのダイバー（潜水土）証明書</u>のための認証制度 附属書 XVII：労働条件規則第7.7条労働条件規則に記載されているように、垂直輸送のための能力の証明書のための訓練機関の認証のための<u>認証機関</u>の指定 附属書 XVIIa：労働条件規則第7.7条第2項ポイント a に記載されているように、<u>移動式タワークレーン操作者</u>のための能力証明書のための認証制度 附属書 XVIIb：労働条件規則第7.7条第2項、ポイント b に記載されているように、<u>タワークレーン操作者</u>のための能力証明書の認証制度 |
|--|---|

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Annex XVIIIb: Certification scheme for a certificate of competence for <u>tower crane operators</u>, as mentioned in article 7.7, paragraph 2, point b. Working Conditions Regulation Annex XVIIIc: Certification scheme for a certificate of competence for <u>mobile crane operators</u>, as mentioned in article 7.7, paragraph 2, point c. Working Conditions Regulation Annex XVIIId: Certification scheme for a certificate of competence for <u>earth-moving machine with hoist function operators</u>, as mentioned in article 7.7, paragraph 2, point d. Working Conditions Regulation Annex XVIIIE: Certification scheme for a certificate of competence for <u>self-loading crane with hoist function operator</u>, as mentioned in article 7.7, paragraph 2, point e. Working Conditions Regulation Annex XVIIIf: Certification scheme for a certificate of competence for <u>long-reach cranes with a hoist function operator</u>, as mentioned in article 7.7, paragraph 2, point f. Working Conditions Regulation Annex XVIIIg: Certification scheme for a certificate of competence for <u>small mobile pile-driver operator</u>, as mentioned in article 7.7, paragraph 2, point g. Working Conditions Regulation Annex XVIIIh: Certification scheme for a certificate of competence for <u>large mobile pile-driver operator</u>, as mentioned in article 7.7, paragraph 2, point h. Working Conditions Regulation Annex XVIII: Overview of all different <u>safety and health signs</u>, as mentioned in article 8.10 Working Conditions Regulation Annex XIX: Overview of all different <u>hand-arm signs</u>, as mentioned in article 8.26 Working Conditions Regulation | <ul style="list-style-type: none"> 附属書 XVIIIC: 労働条件規則第7.7条第2項、ポイント c に記載されているように、<u>移動式クレーン操作者</u>のための能力証明書の認証制度 附属書 XVIIIId: 労働条件規則第7.7条第2項ポイント d に記載されているように、<u>ホイスト機能を有する土木機械の操作者</u>の能力証明書の認証制度 附属書 XVIIIE: 労働条件規則7.7条第2項ポイント e に記載されているように、<u>ホイスト機能を備えた半自動式クレーンの操作者</u>の能力証明書の認証制度 附属書 XVIIIIf: 労働条件規則第7.7条第2項ポイント f に記載されているように、<u>ホイスト機能付き荷重の長い過程の移動ができるクレーンの操作者</u>の能力証明書の認証制度 附属書 XVIIIIg: 労働条件規則7.7条第2項ポイント g に記載されているように、<u>小型移動式杭打ち機操作者</u>の技能証明書のための認証制度 附属書 XVIIIh: 労働条件規則第7.7条第2項ポイント h に記載されているように、<u>大型の杭打ち機の操作者</u>の能力証明書のための認証制度 附属書 XVIII: 労働条件規則第8.10条に述べられているように、すべての異なる<u>安全衛生上のシンボル（標識）</u>の概要 附属書 XIX: 労働条件規則第8.26条に述べられているように、すべての異なる<u>手信号</u>の概要 |
|--|---|

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Major Accidents Legislation Full text version 1-09-2016 of the Major Accidents Decree & Full text version 1-09-2016 of the Major Accidents Regulation | <ul style="list-style-type: none"> 重大事故に関する法制 フルテキストバージョン1-09-2016の重大事故法令及びフルテキストバージョン1-09-2016の重大事故規則（資料作成者注：左欄の青字で掲載されている箇所をクリックすると、該当する法令及び規則にアクセスすることができます。しかしながら、これらを逐一「英語原文—日本語仮訳」として紹介することは、これに伴うかなりの労力を必要とするので、ここでは割愛しました。） |
|--|---|

