ポーランドの労働安全衛生制度について

中央労働災害防止協会技術支援部
国際センター
2017 年 2 月

The System of Occupational Safety and Health of Poland

February, 2017

International Affairs Center,
Technical Department,
Japan Industrial Safety and Health Association (JISHA)

目　　次
Contents

〇はじめに
(Forward)

Part Ⅰ ：the Conditions of Poland	第Ⅰ部　ポーランドの国情
Ⅰ：the name of the country, national flag and map of territory	Ⅰ　国名、国旗及び領域の地図
ⅡGeneral Information of Poland	Ⅱ　一般事情
1. area 2. population 3. capital city 4. ethnic group 5. language 6. religion 7. national holiday and other regional holidays (2017)	1　面積 2　人口 3　首都 4　民族 5　言語 6　宗教 7　国祭日及びその他の祝祭日 7－1　国際日 7－2　その他の祝祭日（2017 年）
Ⅲ：political structure and internal administration	Ⅲ　政治体制・内政

1. political structure 2. sovereign 3. national assembly 4. government 5. internal administration	1　政体 2　元首 3　議会 4　政府 5　内政
Ⅳ diplomatic policy and national defense	Ⅳ　外交・国防
1. diplomatic policy 2. military power	1　外交 2　軍事力
Ⅴ economy (unit: US dollars)	Ⅴ　経済
1. chief industries 2. GDP 3. per capita DNP 4. economic growth rate 5. price increase rate 6. unemployment rate 7. gross amount of trade 8. main items of trade 9. main trade partner country 10. currency 11. rate of exchange 12. outline of national economy	1　主要産業 2　GDP 3　一人当たり GDP 4　経済成長率 5　物価上昇率 6　失業率 7　総貿易額 8　主要貿易品目 9　主要貿易相手国 10　通貨 11　為替レート 12　経済概況

Ⅵ economic cooperation with Japan	Ⅵ　経済協力
Ⅶ relation between Poland and Japan	Ⅶ 二国間関係
1. political relation 2. economical relation 3. cultural relation 4. Japanese nationals residing in Poland 5. Polish nationals residing in Japan 6. Japanese visitors to Poland 7. VIP visits 8. conventions and agreements between Japan and Poland 9. diplomatic delegates	1　政治関係 2　経済関係 3　文化関係 4　在留邦人数 5　在日ポーランド人数 6　日本人訪問者数 7　要人往来 8　二国間条約・取極 9　外交使節
Ⅷ the selected indicators with regard to the population, employment, working hours etc. according to the Country Profile of Poland in ILOSTAT (Including the related data of Japan for comparison) or CIOP-PIB	Ⅷ　ポーランドの人口、雇用者数、労働時間等に関する一定の指標等
1. the population, employment, working hours etc. according to the Country Profile of Poland in ILOSTAT (Including the related data of Japan for comparison)	1　ILOSTAT DATABASE, Country Profile, Poland に収載されているポーランドの人口、雇用者数、労働時間等に関する指標等（参考として日本に関するこれらのデータを含む。）

2. the selected indicators with regard to labour market of Poland according to the related articles posted on the website of CIOP-PIB	2　ポーランドの労働保護中央研究所―国立研究機関のホームページに掲載されているポーランドの労働安全衛生システムに関する解説中にあるポーランドの労働市場に関するデータについて
Part Ⅱ　the State of the occupational injuries and diseases (including fatal ones)	第Ⅱ部　労働災害発生状況
1. the selected indicators with regard to the occupational injuries and diseases (including fatal ones) in Poland according to the ILOSTAT DATABASE (including the related data of Japan for comparison) 2. the selected indicators with regard to the occupational injuries and diseases (including fatal ones) in Poland according to CIOP-PIB as well as the related figures posted in	1　ILOSTAT DATABASE 中の Country Profile, Poland で紹介されているポーランドの労働安全衛生に関する 2015 年における一定の指標（比較参照のために関連する日本の指標を含む。） 2　ポーランドの労働保護中央研究所―国立研究機関のホームページに掲載されているポーランドの労働安全衛生システムに関する解説中にある労働災害関係のデータについて
PartⅢ : The System of Occupational Safety and Health in Poland	第Ⅲ部　ポーランドの労働安全衛生システムについて
Ⅲ―1 :　the Outline of the national focal point of Poland with regard to OSH, posted in the related website of European Agency for Safety and Health at Work (original English text and its translation into Japanese, side by side)	Ⅲ―1　欧州連合労働安全衛生機構（European Agency for Safety and Health at Work）のホームページに掲載されているポーランドの労働安全衛生に関する主要な接触点（NATIONAL FOCAL POINT）に関する総括的な説明の英語原文―日本語仮訳

Ⅲ―2：The articles with regard to main Working conditions, posted on the related website of the Ministry of Family, Labour and Social Policy, Poland (its original English text and its translation into Japanese, side by side) Ⅲ－3：The System of Occupational Safety and Health of Poland according to the CENTRAL INWSTITUTE FOR LABOUR PROTECTION-NATIONAL INSTITUTE, POLAND（CIOP-PIB）as the updated version	Ⅲ―2　ポーランド政府の家族、労働及び社会政策省のウェブサイトに掲載されている被雇用者にとっての労働安全衛生についての基本的な情報に関する英語原文―日本語仮訳 Ⅲ―3　ポーランドの労働安全衛生システムについて
Part Ⅳ　the Occupational Safety and Health legislation of Poland, posted as Poland-2016 in LEGOSH（Global Database on Occupational Safety and Health Legislation）　of ILO	第Ⅳ部　ポーランドの労働安全衛生法令について

○はじめに

当国際センターが、今回ポーランドの労働安全衛生制度について纏めて、そのウェブサイトで公表することとしたのは、ポーランドが近年では好調なマクロ経済を持続しており、2004 年の EU 加盟以降，2014 年までに計 50%の経済成長を達成して，EU（欧州連合）内で 2008 年以降もプラス成長を維持した唯一の国であること、また、その GDP は、約 5,448 億ドル（2014 年，IMF）で EU28 加盟国中 8 位であって（但し，購買力平価 GDP では同 6 位)、東欧においてはチェコ，ハンガリー，スロバキア 3 か国の GDP 合計とほぼ同額であること等を考慮したものである。

また、今回のこの資料の作成については、ポーランド労働保護中央研究所—国立研究機関（CENTRAL INSTITUTE FOR LABOUR PROTECTION—NATIONAL INSTITUTE, POLAND：略称 CIOP-PIB）のホームページ（ウェブサイト：http://www.ciop.pl/en ）に掲載されているポーランドの労働安全システムに関する記述に関して、同研究所の国際協力部（International Cooperation Division）の責任者の好意あるご協力によってその記述を最新のものに改訂していただくとともに、その記述を当国際センターのホームページへの転載及び日本語への翻訳について許諾を得たところであって、ここに感謝の意を表するものである。

第Ⅰ部　ポーランドの国情

（第Ⅰ部の以下の記述の資料出所は、特記しない限り外務省ホームページ中のポーランド http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/poland/index.html による。）

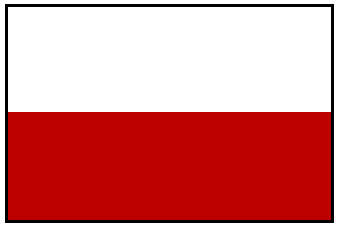
Ⅰ　国名、国旗及び領域の地図

1　国名

ポーランド共和国

Republic of Poland

2　国旗



3　領域の地図

Ⅱ　一般事情

1　面積

32.2 万平方キロメートル（日本の約 5 分の 4，日本から九州，四国を引いた程度）

2　人口

約 3,848 万人（2014 年：IMF）

3　首都

ワルシャワ（約 172 万人）

4　民族

ポーランド人（人口の約 97%）

5　言語

ポーランド語

6　宗教

カトリック（人口の約 88%）

7　国祭日及びその他の祝祭日

7－1　国際日

5 月 3 日（憲法記念日），11 月 11 日（独立記念日）

7－2　その他の祝祭日（2017 年）

資料出所　日本貿易振興機構

日付	曜日	祝祭日名称（日本語）	祝祭日名称（現地語等）
1 月 1 日	日曜	新年	Nowy Rok
1 月 6 日	金曜	公現日	Święto Trzech Króli
4 月 16 日	日曜	復活祭（1 日目）	Pierwszy dzień Wielkiej Nocy
4 月 17 日	月曜	復活祭（2 日目）	Drugi dzień Wielkiej Nocy
5 月 1 日	月曜	メーデー	Międzynarodowe Święto Pracy
5 月 3 日	水曜	憲法記念日	Święto Narodowe Konstytucji Trzeciego Maja
6 月 4 日	日曜	聖霊降臨祭	Pierwszy dzień Zielonych Świątek
6 月 15 日	木曜	聖体祭	Boże Ciało
8 月 15 日	火曜	聖母被昇天祭	Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny
11 月 1 日	水曜	万聖節（死者の日）	Wszystkich Świętych

11 月 11 日	土曜	独立記念日	Narodowe Święto Niepodległości
12 月 25 日	月曜	クリスマス（1 日目）	Pierwszy dzień Bożego Narodzenia
12 月 26 日	火曜	クリスマス（2 日目）	Drugi dzień Bożego

8　略史

- 10 世紀に建国。15～17 世紀には東欧の大国。18 世紀末には 3 度にわたり，ロシア，プロシア，オーストリアの隣接三国に分割され，第一次大戦終了までの 123 年間世界地図から姿を消す。
- 第二次大戦ではソ連とドイツに分割占領された。大戦での犠牲者は，総人口の 5 分の 1 を数え，世界最高の比率。
- 大戦後は，ソ連圏に組み込まれたが，「連帯」運動（1980 年代）など自由化運動が活発で，東欧諸国の民主化運動をリードした。1989 年 9 月，旧ソ連圏で最初の非社会主義政権が発足した。
- 「欧州への回帰」を目標に，1999 年 3 月に NATO 加盟，2004 年 5 月には EU 加盟を果たした。

以上のほか、歴史的経過については、次の表のとおりである。

年月	略史
966 年	ピアスト朝，キリスト教を受容
1386 年	ヤギエウォ王朝の成立
1573 年	選挙王朝
1795 年	第 3 次分割によりポーランド国家消滅
1918 年	独立回復
1945 年 7 月	国民統一政府の樹立

年月	略史
1989 年 9 月	非社会主義政権の成立
1999 年 3 月	NATO 加盟
2004 年 5 月	EU 加盟

Ⅲ　政治体制・内政

1　政体

共和制

2　元首

アンジェイ・ドゥダ（Andrzej DUDA）大統領

3　議会

二院制（下院 460 議席，上院 100 議席，両院とも任期 4 年）

4　政府

（1）首相名　ベアタ・シドゥウォ（Beata SZYDŁO）

（2）外相名　ヴィトルド・ヴァシチコフスキ（Witold WASZCZYKOWSKI）

5　内政

（1）1989 年 9 月にマゾビエツキ首相の非社会主義政権が成立して以来，大統領及び議会の自由選挙が実施され，民主主義が定着。2007 年 10 月に行われた総選挙までは，「連帯」の流れを汲む中道右派政党と旧共産党系の左派政党が交互に政権についた。

（2）2007 年 10 月に行われた総選挙（上下両院）では，与党であった「法と正義」（PiS，中道右派）と同じく「連帯」の流れを汲む最大野党「市民プラットフォーム」（PO）が勝利。PO は，　同党のトゥスク党首を首班とする農民党との連立政権を発足させた。

（3）2010 年 4 月 10 日，カティンの森 70 周年追悼式典に出席のため，カティンに向かっていた政府専用機がロシアのスモレンスク近郊で墜落，カチンスキ大統領夫妻等乗員乗客 96 名全員が死亡した。新大統領選出のための選挙では，与党 PO のコモロフスキ下院議長が，死亡した前大統領の双子の兄であるヤロスワフ・カチンスキ PiS 党首を破って当選。

（4）2011 年 10 月に行われた総選挙では，PO が再び勝利し，PO 及び PSL による連立政権が 2 期 8 年にわたり継続した。他方，2014 年 8 月にトゥスク首相が次期欧州理事会議長に選出されたことを受けて，　同年 9 月からはコパチ首相が連立政権を率いた。

（5）2015 年 5 月，任期満了に伴う大統領選挙が行われ，決選投票で最大野党 PiS が擁立したアンジェイ・ドゥダ候補が 51.55%の得票率で現職のコモ

スキ大統領を破り，8 月 6 日に大統領に就任した。

（6）2015 年 10 月 25 日，上下両院総選挙が実施され，PiS が下院において 460 議席中 235 議席，上院において 100 議席中 61 議席の単独過半数の議席を獲得した。11 月 16 日，89 年の民主化後初めて PiS による一党単独政権が発足し，ベアタ・シドゥウォ PiS 副党首が首相に就任した。

Ⅳ　外交・国防

1　外交

（1）1999 年に NATO 加盟，2004 年に EU 加盟を果たし，NATO 及び EU との協力強化を通じて国の安全と繁栄を確保していくとの姿勢。また，「連帯」運動の伝統から民主主義の推進に熱心。アジア諸国とは経済関係の強化に関心がある。

（2）順調な経済，積極的な外交を背景として EU 内で重要なプレーヤーとなりつつあり， 2014 年 8 月のトゥスク前首相の欧州理事会議長選出は EU におけるポーランドの存在感を示す一例と言える。近隣諸国ともヴィシェグラード・グループ（ポーランド，チェコ，スロバキア，ハンガリー，略称「V4」）等を通じて良好な関係を維持し，EU 内における存在感を高めている。EU の施策の内，特に EU の東方近隣諸国政策にリーダーシップを発揮し，2009 年に発足した東方諸国（ウクライナ，ベラルーシ，モルドバ，グルジア，アルメニア，アゼルバイジャン）の EU との統合を推進する東方パートナーシップに積極的に取り組んできた。ウクライナ問題についても国境を接する隣国として積極的に関与している。ロシアとの関係では，2010 年のカティンの森事件 70 周年両国合同追悼式典により一時的に改善されたが，カティンの森事件犠牲者の名誉回復及び同事件捜査資料の引き渡し，墜落した政府専用機の機体返還等の問題が残されている。また，ウクライナ危機を受け，EU の対露制裁，ロシアによる EU 農産品の禁輸措置など対立局面が続いている他，ポーランド国内の旧ソ連の記念碑の取り扱いに関する問題等も生じている。2015 年 11 月に発足したシドゥウォ政権は，欧州外交等における国益の実現，自国の安全保障の更なる強化，中・東欧諸国との協力強化等を重視している。

（3）安全保障面では NATO，EU 及び米国とのパートナーシップを 3 本柱として位置付け，集団安全保障機構としての NATO の役割を重視。2016 年 7 月には NATO ワルシャワ首脳会合を主催し，同会合は NATO 東方地域の強化等の成果を出した。また，EU 内では共通安全保障防衛政策（CSDP）の強化を推進し，米国との関係では NATO の計画でもある欧州ミサイル防衛システムの構築を一貫して支持。2018 年に米 SM－3 ミサイルがポーランドに配備される予定（同配備に対しロシアは常に強い懸念を表明）であり，2016 年 5 月に設置作業が開始された。また，自国の軍備の近代化が進められており，ミサイル等の兵器の新規購入を積極的に実行している。更に，2014 年 3 月以降のウクライナ情勢を受け，NATO 及びウクライナも含めた隣国との合同部隊設立を積極的に進めており，合同部隊の本部をポーランド国内に設置し，自国及び他国との協力で多層的な安全保障環境の整備を目指している。

（4）ポーランドは，国際貢献にも積極的であり，NATO 及び EU の枠組等で，アフガニスタン，コソボ，ボスニア・ヘルツェゴビナに人員を派遣。2014 年末にアフガニスタン ISAF 任務は終了したが，ポーランドは諮問・研修ミッション「確固たる支援任務（RSM）」に参加する形で引き続きアフガニスタン支援に関与。現在，ポーランド軍は司令部改革及び装備品の近代化を推進中。

2　軍事力

（1）予算　約 132 億ドル（対前年 GDP 比 1.95%）（2015 年：ポーランド国防省予算資料）

2016 年予算からは対前年 GDP 比の 2%とすることがコミットされている。

（2）兵力　総兵力約 10 万人（2015 年）

（3）徴兵制は 2009 年末で廃止

Ⅴ　経済（単位　米ドル）

1　主要産業

食品，金属，自動車，電機電子機器，コークス・石油精製

2　GDP

約 5,448 億ドル（2014 年，IMF）

（EU28 加盟国中 8 位。但し，購買力平価 GDP では同 6 位）

（チェコ，ハンガリー，スロバキア 3 か国の GDP 合計とほぼ同額）

（作成者注：2014 年の日本の GDP は、名目で 46,020 億ドル（資料出所：内閣府）であるので、ポーランドの 2014 年における GDP は、日本のそれの約 11.8%に相当する。）

3　一人当たり GDP

約 14,331 ドル（2014 年：IMF）

（作成者注：2014 年の日本の一人当たり GDP は、名目で 36,200 ドル（資料出所：内閣府）であるので、ポーランドの 2014 年における一人当たり GDP は、日本のそれの約 39.6%に相当する。）

4　経済成長率

3.3%（2014 年：IMF）

5　物価上昇率

-0.025％（2014 年：IMF）

6　失業率

8.9％（2014 年：IMF）

7　総貿易額

（1）輸出　1,857 億ドル（2014 年：ポーランド中央統計局）

（2）輸入　1,887 億ドル（2014 年：ポーランド中央統計局）

8　主要貿易品目

（1）輸出　機械機器類，輸送機械，食料品等

（2）輸入　機械機器類，鉱物性燃料，ベース金属製品

9　主要貿易相手国

（1）輸出　ドイツ，英国，チェコ，フランス（EU が約 7.5 割）

（2）輸入　ドイツ，ロシア，中国，イタリア（EU が約 6 割）

10　通貨

ズロチ（Zł）

11　為替レート

1Zł＝約 26 円（2016 年 8 月平均）

12　経済概況

（1）好調なマクロ経済

2004 年の EU 加盟以降，2014 年までに計 50％の経済成長を達成し，EU 内で 2008 年以降もプラス成長を維持した唯一の国である。

2012 年後半には欧州債務危機の影響による個人消費の落ち込みから 1.9％の成長となったが，2013 年第 2 四半期からは順調に回復をはじめ，2013 年後半は労働市場も回復基調となり，通年では 1.6％の成長を記録した（EU 域内で第 5 位）。2014 年以降は，国内消費，海外輸出ともに堅調で、年間 3％台の経済成長を維持している。

2013 年から物価上昇率は下限目標値を下回り，デフレが進行していることから，金融政策委員会は 2015 年 3 月に史上最低を更新する 1.5％へと更に利下げを行い，これを維持している。

（2）ユーロ導入の見通し

当初 2012 年からの導入を目指していたが，政府はこれを放棄。現在政府は具体的な導入時期については明言せず，当面は現下のユーロ圏経済を見守るとともにマーストリヒト基準の達成に集中するとしている。また，導入に際し，ポーランド憲法改正の必要があり，政治的なハードルも高い。

（3）財政状況

2009 年から政府の単年度財政が悪化し，2010 年は財政赤字が対 GDP 比 7.8％まで上昇したが、それ以降、EU の過剰財政赤字手続適用値（同 3.0％以上）に向け収束しつつある。

（4）経済政策上の課題

持続的な経済成長のためには，財政の健全化を維持しつつ，ビジネス環境の整備のほか，産業構造の改革，研究開発分野への投資や新たな産業の創出等が求められる。

（5）エネルギー

ロシアへのエネルギー依存度（輸入に占める割合：原油約 96%，天然ガス約 80%）を下げることが課題。このため政府は，シェールガス開発，中東諸国からの輸入のための LNG ターミナルの建設やパイプライン網の構築等に取り組んでいる。

また，電力の 8 割以上を石炭火力に依存するが，発電所の老朽化，電力需要の増加，気候変動対策を踏まえ，発電所の更新・新設投資，クリーン・コール技術や原子力発電の導入を計画。

再生可能エネルギーについては，EU 目標（2020 年までに最終エネルギー消費の 15%の導入）を達成しなければならない。再生可能エネルギー法については，政権交代を挟み数度の見直しが行われ 2016 年 7 月に改正法が施行された。

（6）EU 基金

順調な経済成長を下支えしてきたのが EU の構造基金。ポーランドは 2007－2013 年の中期財政枠組みにおいて加盟国中最大となる 673 億ユーロの基金を獲得。2014－2020 年の EU 中期財政枠組みにおいても引き続き加盟国中最大となる 825 億ユーロを確保した。

Ⅵ 経済協力

1 日本の援助実績（1989～2008 年）

(1) 概略

日本は，1989 年の民主化以降 2008 年まで，市場経済及び民主主義への円滑な移行に資するため，技術協力を中心に財政，金融，産業，経済，貿易

振興等の諸政策の立案支援をはじめ，生産性向上，品質管理等の企業育成支援や，環境保全等，多岐にわたる支援を実施（ポーランドの EU 加盟等を踏まえ終了）。

また，日本は，2004 年から 3 年間，ODA で設立・発展したポーランド日本情報工科大学によるウクライナのキエフ工科大学，リヴィフ工科大学に対する遠隔教育（遠隔教育センターは UNDP により整備）を行うなど，ポーランドとの開発援助協力（三角協力）を実施した。

（2）日本の対ポーランド経済協力実績（実施年度 1989～2008 年）

（ア）有償資金協力　213.92 億円

（イ）無償資金協力　40.36 億円

（ウ）技術協力　　89.71 億円

Ⅶ　二国間関係

1　政治関係

両国関係は伝統的に良好。1919 年 3 月に日本はポーランド共和国及び同国政府を承認し，国交を樹立（2019 年に国交樹立 100 周年を迎える）。1920 年 8 月に在京ポーランド公使館開設。1921 年 5 月に在ポーランド日本公使館開設。戦後は 1957 年に国交を回復。最近では，2002 年に天皇皇后両陛下がポーランドを御訪問，2003 年には小泉総理，2007 年には麻生外務大臣がポーランドを訪問。また，2008 年 10 月のシコルスキ外務大臣の訪日，同年 12 月のカチンスキ大統領の訪日及び 2010 年 3 月のボルセヴィチ上院議長の訪日など要人往来も活発に行われている。2012 年 4 月にはコモロフスカ大統領夫人が訪日し，東日本大震災被災地を訪問。

2013 年 6 月，安倍総理が日本の首相としては 10 年ぶりにポーランドを訪問した。安倍総理は，日ポーランド首脳会談に続き，ヴィシェグラード 4 諸国（ポーランド，チェコ，スロバキア，ハンガリー）と「V4＋日本」首脳会談を行った。日ポーランド首脳会談では，新たな具体的協力形態として防衛当局間協議を開催することを両首脳で確認し，経済分野で日 EU・EPA 交渉での協力を確認した他，ワーキング・ホリデー制度導入に向けた交渉を加速化させていくことで合意するなど各般の協力関係を強化することで意見の一致をみた。

同年 10 月，ピエホチンスキ副首相兼経済相が訪日し，安倍総理表敬，茂木経済産業大臣との会談，総理夫妻主催行事「ポーランド・アイルランドの夕べ」への参加等を行った。

2014 年 11 月，日本美術技術博物館（Manggha 館）設立 20 周年記念式典が開催され，安倍総理夫人がクラクフを訪問し，コモロフスキ大統領夫妻，ワレサ元大統領等と共に同式典に出席した。

2015 年 2 月，コモロフスキ大統領夫妻が我が国を訪問し，安倍総理と首脳会談を実施し，首脳会談後の共同記者発表において，「日本国とポーランド共和国との間の共同声明「自由，成長，連帯への戦略的パートナーシップ構築」（PDF）を発出した。そのほか，安倍総理夫人が大統領夫人と懇談を行った。

2015 年 10 月，高円宮妃殿下がポーランドをご旅行され，ドゥダ大統領夫妻と懇談された。

2　経済関係

(1) 日本の対ポーランド貿易（2015 年：財務省貿易統計

（ア）総貿易額　3,289 億円

- 輸出　2,001 億円

- 輸入　1,289 億円

（イ）主要品目

- 輸出　自動車並びに自動車部品及び同関連製品，電気計測器
- 輸入　機械及び機械部品，自動車部品，たばこ，肉類

（2）進出日系企業数

285 社（2015 年 10 月現在：在ポーランド日本大使館）

3　文化関係

（1）概略

- 両国民の互いの文化に対する高い関心を背景として，国内各地で武道や伝統文化，ポップカルチャーを中心とした文化交流や，日本語教育が活発。

  健康志向の高まりとともに，日本食も大きなブームとなっている。2013 年にワルシャワで開始された総合日本文化交流事業「日本祭り」も 4 回目を迎え，15,000 人以上の参加者を得るまでに成長した。

- 1994 年 11 月，ワイダ監督夫妻のイニシアティブと尽力により日本美術技術センター（現名称は「日本美術技術博物館」，通称 Manggha 館）がクラクフ市に設立，ポーランドのみならず中東欧地域の一大日本文化発信拠点となっている。これまでに，天皇皇后両陛下（2002 年），高円宮妃殿下（2015 年），安倍総理夫人（2013，2014 年）など、多くの要人も訪問している。創立 20 周年となる 2014 年には，「ポーランドの日本美術傑作展」をはじめ様々な記念行事が実施され，2014 年 11 月に開催された 20 周年式典にはコモロフスキ大統領夫妻，安倍総理夫人，ワレサ元大統領等が出席した。

● 2015 年秋に開催された第 17 回ショパン国際ピアノ・コンクールに際しては，12 名の日本人ピアニストが出場，高円宮妃殿下のご臨席も得て，両国の音楽交流が一層活発化した。

（2）日本語

国立 4 大学に在籍する約 550 名の日本専攻学生に加え，約 60 の学校・機関で合計約 4,500 名が日本語を学習している。また各大学の日本語学科入試競争率はたいへん高く，日本語を専攻する国費留学生（日研生）の数はここ数年，世界最多または欧州最多となっている。37 年の伝統を誇る日本語弁論大会も毎回多数の参加者を得て実施されている。

（3）スポーツ

空手，柔道，相撲，合気道，剣道など日本の武道が盛んであり，国内各地に道場がある。特に，空手は約 36,000 人の競技人口を誇り，人気スポーツ 10 位以内となっている（2015 年統計）。また，相撲をきっかけとした地方自治体間（島根県隠岐の島町とクロトシン市）の交流が行われており，2016 年 6 月に友好都市提携の調印式が行われた。

（4）文化無償協力・草の根文化無償協力

1991 年から 2004 年まで，大学など学術機関や文化施設を中心にほぼ毎年機材供与の実績あり。2000 年から 2007 年までは 3 件の草の根文化無償協力を実施。

4　在留邦人数

1,276 名（2015 年 10 月 1 日現在：外務省海外在留邦人数調査統計）

5　在日ポーランド人数

1,653 人（2015 年 12 月末現在：法務省在留外国人統計）

6　日本人訪問者数

52,622 人（2015 年ポーランド中央統計局）

7　要人往来

（省略）

8　二国間条約・取極

年月	略史
1957 年	国交回復に関する協定（同年発効）
1978 年	通商航海条約（1980 年発効）

年月	略史
1978 年	科学技術協力協定（同年発効）
1978 年	文化，教育交流取極（同年発効）
1980 年	二重課税防止条約（1982 年発効）
1994 年	航空協定（1996 年発効）
1994 年	外交・公用旅券保有者の相互査証免除取極（1995 年発効）
1998 年	一般旅券保持者の相互査証免除取極（1999 年発効）

年月	略史
2004 年	運転免許試験の相互免除に関する二国間取極（同年発効）
2015 年	日・ポーランド・ワーキング・ホリデー協定（同年発効）

9　外交使節

（省略）

Ⅷ　ポーランドの人口、雇用者数、労働時間等に関する一定の指標等

1　ILOSTAT DATABASE, Country Profile, Poland に収載されているポーランドの人口、雇用者数、労働時間等に関する指標等（参考として日本に関するこれらのデータを含む。）

ポーランドにおける就業者数、雇用者数等に関する統計については、EUSTAT 及び ILOSTAT を検索しても業種別の詳細なデータが見当たらなかったので、以下には、　ILOSTAT DATABASE, Country Profile, Poland: ウェブサイト：http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page21.jspx?_afrLoop=1695061793912251&_afrWindowMode=0&_afrWindowId=ogitges8k_1#!%40%40%3F_afrWindowId%3Dogitges8k_1%26_afrLoop%3D1695061793912251%26_afrWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dogitges8k_33 及び同じデータベース中の日本に関するデータを引用して、次の表のとおり紹

介することとした。

主題	関連指標	統計対象年	ポーランドのデータ	（参考　同じ資料による日本のデータ）
人口及び労働力率	高等教育を受けた成人人口の割合（%）	2015	24.5	38.3
	女性の労働力率（%）	2015	48.4	49.6
	男性の労働力率（%）	2015	64.6	70.3
	労働力率の合計（%）	2015	56.2	59.6
雇用	雇用全体に占める農業の割合（%）	2015	11.5	3.6
	雇用全体に占める工業（Industry）の割合（%）	2015	30.4	25.5
	雇用全体に占めるサービス業の割合（%）	2015	57.8	69.4
	人口全体に占める雇用者数の割合（%）	2015	52.0	57.6
	週 48 時間以上働く被雇用者の割合（%）	2015	7	20
失業	女性の失業率（%）	2015	7.7	3.1
	男性の失業率（%）	2015	7.3	3.6
	失業率（男女合計）	2015	7.5	3.4
労働時間	雇用労働者 1 人当たりの週平均労働時間	2015	40	39

2　ポーランドの労働保護中央研究所―国立研究機関のホームページに掲載されているポーランドの労働安全衛生システムに関する解説中にあるポーランドの労働市場に関するデータについて

資料作成者注：ポーランド労働保護中央研究所―国立研究機関（CENTRAL INWSTITUTE FOR LABOUR PROTECTION-NATIONAL INSTITUTE, POLAND：略称 CIOP-PIB）のホームページ（ウェブサイト：http://www.ciop.pl/en ）に掲載されているポーランドの労働安全システムに関する記述に関して、当国際センターは、同研究所の国際協力部の責任者の好意あるご協力によってその記述を最新のものに改訂していただくとともに、その記述を中央労働災害防止協会国際センターのホームページへの転載及び日本語への翻訳について許諾を得たところである。この記事については、そのご厚意を踏まえて、その記事の系統性等を尊重して、「英語原文―日本語仮訳として」その全体を第Ⅲ部で紹介することとしているが、ここでは、その記述のうち、ポーランドの労働災害に関係する部分を**再掲**して紹介することとした。

（再掲）

英語原文	日本語仮訳
Labour market in Poland	**ポーランドの労働市場**
Out of 38.478,6 thousand inhabitants in Poland (31.12.2014): Ca. 17.427 thousand active professionally (incl. 14.563,4 thousand working and 1.825,2 thousand unemployed) Ca. 13.543 thousand outside of active employment.	ポーランドは約 3,847 万 8,600 人の人口（2014 年 12 月 31 日現在）を有し、約 1,242 万 7 千人 1 が活動的な職業人（1,456 万 3,400 人の就業者及び 182 万 5,200 人の失業者を含む。）であり、また、 活動的な職業人以外に、約 1,354 万 3 千人がいる。
Among the workers the dominant form of contracting is the employment relationship. Those workers make up almost 79% of working population, while employers and self-employed over 18% (as for Q4 2014).	労働者のうち、契約の主要な形式は、雇用関係である。これらの労働者は、労働人口のほぼ 79%以上を占めており、一方、使用者及び自営業者は、18%以上である（2014 年第 4・4 半期として）
On 31.12.2016, Poland had 4.237.691 registered businesses, 96,1% of	2016 年 12 月 31 日時点では、4,237,691 の登録された事業があり、それらの

which were private sector entities. Also, 95,7% of employers were those employing under 10 persons.	うち 96.1%は、民間部門の事業所である。さらに、使用者の 95.7%は、10 人未満の者を雇用している使用者である。
Breakdown of the number of businesses according to industry: Central Statistical Office (GUS), 2016:	中央統計事務所による、業種別の事業の内訳は次のとおりである。

Industry （業種）	**Business size (employees)（事業規模（被雇用者数）**		
	< 9 （9 人未満）	**10 – 249（10－249 人）**	**>250 （250 人以上）**
Industrial processing（製造業）	342, 127	33,599	1,441
Trade, automotive repair（通商・自動車修理）	1,013,668	30,638	376
Agriculture, forestry, hunting, fishing（農業、林業、狩猟、漁業）	71,578	3,471	27
Construction（建設業）	477,114	17,431	179
Mining and extraction（鉱業及び採掘業）	4,256	570	37

第Ⅱ部　労働災害発生状況

1　ILOSTAT DATABASE,中の Country Profile, Poland で紹介されているポーランドの労働安全衛生に関する 2015 年における一定の指標（比較参照のために関連する日本の指標を含む。）

資料作成者注：掲載されているウェブサイト：

http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page21.jspx?_afrLoop=1695061793912251&_afrWindowMode=0&_afrWindowId=ogitges8k_1#!%40%40%3F_afrWindowId%3Dogitges8k_1%26_afrLoop%3D1695061793912251%26_afrWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dogitges8k_33 中のポーランド及び日本の労働安全衛生に関する一定のデータを引用して、次の表のとおり紹介する。

事項	事項の細目	ポーランド	日本
労働安全衛生	労働者 10 万人当たりの非致死的な労働傷害（休業 1 日以上）の数	654	（不明）
	労働者 10 万人当たりの死亡労働災害の数	2.2	（不明） ただし、この資料作成者の試算では、1.72 であるから、ポーランドのこの指標は、日本よりも多くなっている。
	雇用者 10,000 人当たりの監督官の数	1.0	0.6　（上欄と同様にポーランドのこの指標は、日本よりも多くなっている。

2　ポーランドの労働保護中央研究所―国立研究機関のホームページに掲載されているポーランドの労働安全衛生システムに関する解説中にある労働災害関係のデータについて

資料作成者注：ポーランド労働保護中央研究所―国立研究機関（CENTRAL INWSTITUTE FOR LABOUR PROTECTION-NATIONAL INSTITUTE, POLAND：略称 CIOP-PIB）のホームページ（ウェブサイト：http://www.ciop.pl/en ）に掲載されているポーランドの労働安全システムに関する記述に関して、当国際センターは、同研究所の国際協力部の責任者の好意あるご協力によってその記述を最新のものに改訂していただくとともに、その記述を中央労働災害防止協会国際センターのホームページへの転載及び日本語への翻訳について許諾を得たところである。この記事については、そのご厚意を踏まえて、その記事全体（英語原文―日本語仮訳として）を第Ⅲ部で紹介することとしているが、ここでは、その記述のうち、ポーランドの労働災害に関係する部分を**再掲**して紹介することとした。

（第Ⅲ部　ポーランドの労働災害の再掲）

英語原文	日本語仮訳
Work accidents in Poland	ポーランドの労働災害
In 2015 there were 87,622 work accidents, with the frequency rate of 7.19 (per 1,000 workers). The fatal accident rate in Poland in 2015 was 0,025 per 1,000 workers (2,5 per 100,000 workers). In 2013 and 2014 fatal accident rate accounted respectively for 0,024 and 0,022 per 1,000 workers which was at the level of average EU rate (0.023 in 2014), Fig. 1	2015 年には、87,622 件の労働災害があって、その発生率は、労働者 1,000 人当たり 7.19 であった。 ポーランドの 2015 年における死亡労働災害の発生率は、労働者 1,000 人当たり 0.25（労働者 100,000 人当たり 2.5）であった。 2013 年及び 2014 年における死亡労働災害発生率は、労働者 1,000 人当たり、それぞれ、0.024、0.022 を数えた。（図 1 を参照されたい。）

Fig 1. Fatal accidents at work in EU, 2013 and 2014 (standardised incidence rates per 100,000 persons employed)

Source: Eurostat, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Fatal_accidents_at_work,_2013_and_2014_(standardised_incidence_rates_per_100,000_persons_employed)_YB16.png

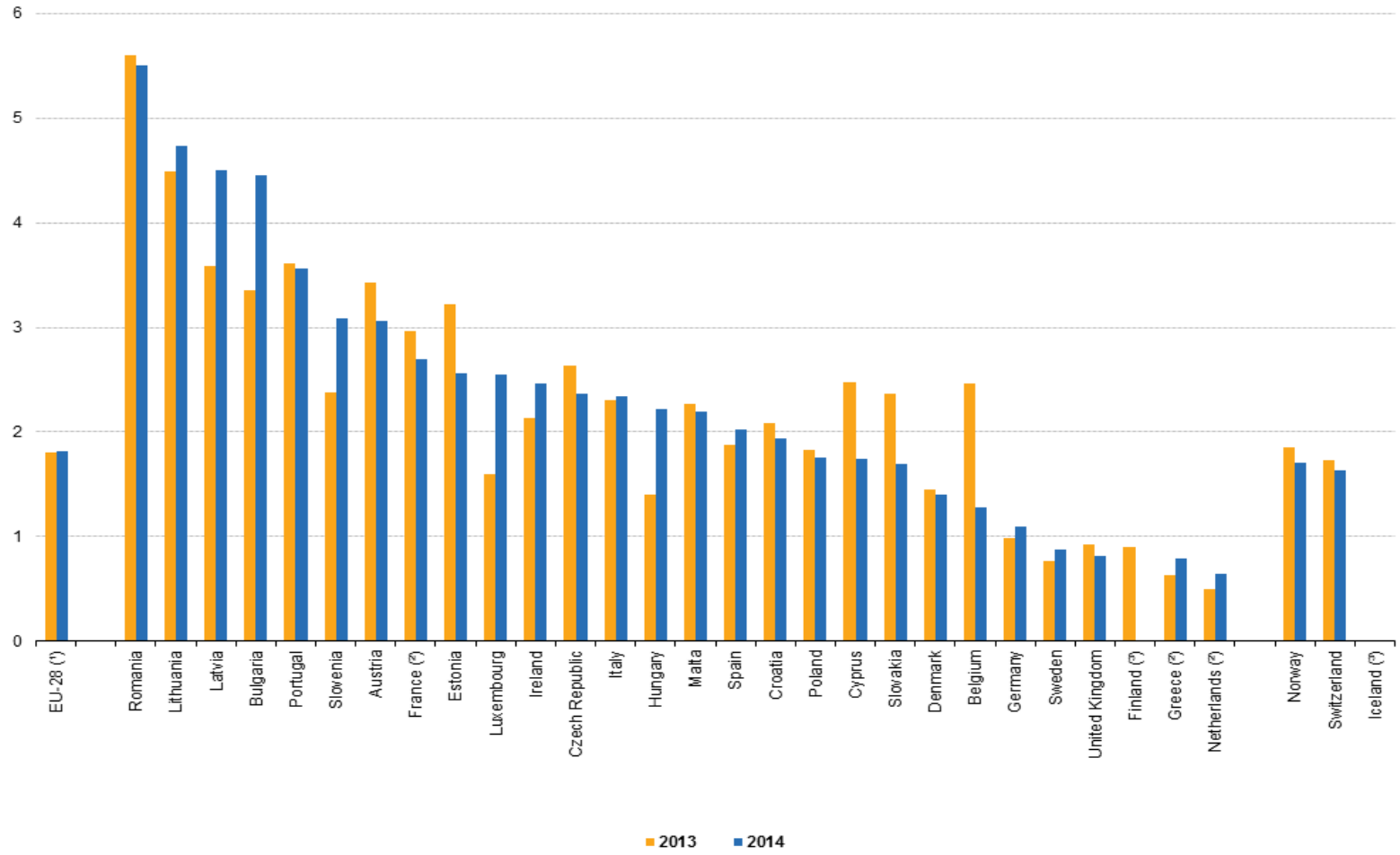
Figure 1: Fatal accidents at work, 2013 and 2014 (incidence rates per 100,000)persons employed)

Source: Eurostat (hsw_n2_02)

（EU の図 1　EU（欧州連合）における 2013 年及び 2014 年における職場での死亡災害発生率（雇用労働者 100,000 人当たりの標準化された発生率）（YB16.png）

資料出所：Eurostat (hsw_n2_02)

EU の図 1（Fig 1.）



(1) Provisional.
(2) 2014: break in series.
(3) 2014: not available.

The original English text	日本語仮訳
It should be emphasized that over the last 10 years the number of newly registered occupational diseases has been decreasing. In 2015 there were 2,094 diseases recorded, and the incidence rate was 19.6 (per 100,000 workers).The number of workers exposed to hazards Has been slightly decreasing since the 2008.	過去 10 年間以上にわたって、新たに登録される職業性疾病の数が減少していることは、強調されなければならない。2015 年には、2,094 件の職業性疾病が記録され、その発生率は、（労働者 100,000 人当たりで）19.6 であった。 有害な因子にさらされる労働者の数は、比較的安定している。しかしながら、2008 年以後、若干の減少が見られている。
In 2015 it accounted for 484,487 (86.5 per 1,000 workers).	2015 年には、それは 484,487（労働者 1,000 人当たり 86.5）を数えた。

The relative statistical charts, extracted from EUROSTAT, are posted below, for reference.

(以下に、EUROSTAT の関連するウェブサイトから入手できた関連する統計の図を掲げる。)

File:Non-fatal accidents at work, 2013 and 2014 (incidence rates per 100 000 persons employed) YB16.png

Figure 2: Non-fatal accidents at work, 2013 and 2014

(incidence rates per 100,000 persons employed)

***Source**:* Eurostat (hsw_n2_01) :

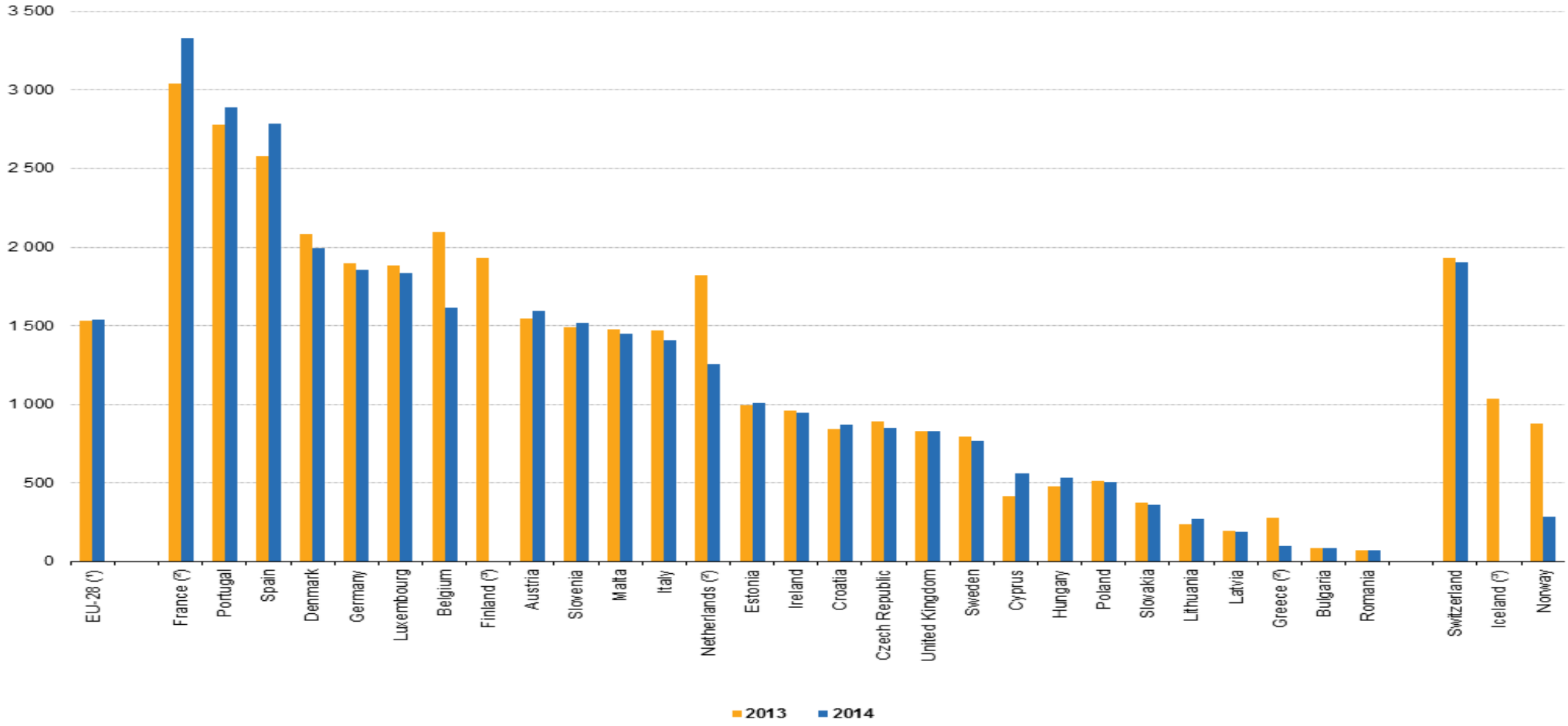
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Non-fatal_accidents_at_work,_2013_and_2014_(incidence_rates_per_100,000_persons_employed)_YB16.png

（EU の図 2 : EU 加盟 28 カ国についての職場における非致死的な労働災害（少なくとも休業 4 日以上を伴うもの）2013 年及び 2014 年（雇用労働者 100,000 人当たりの発生率））

(資料出所：: Eurostat (hsw_n2_01) :

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Non-fatal_accidents_at_work,_2013_and_2014_(incidence_rates_per_100_000_persons_employed)_YB16.png

EU の図 2(EU-Figure 2)



Note. Non-fatal (serious) accidents reported in the framework of ESAW are accidents that imply at least four full calendar days of absence from work.
(1) Provisional.
(2) 2014: break in series.
(3) 2014: not available.

File:Fatal accidents at work, 2013 and 2014 (standardised incidence rates per 100,000 persons employed) YB16.png

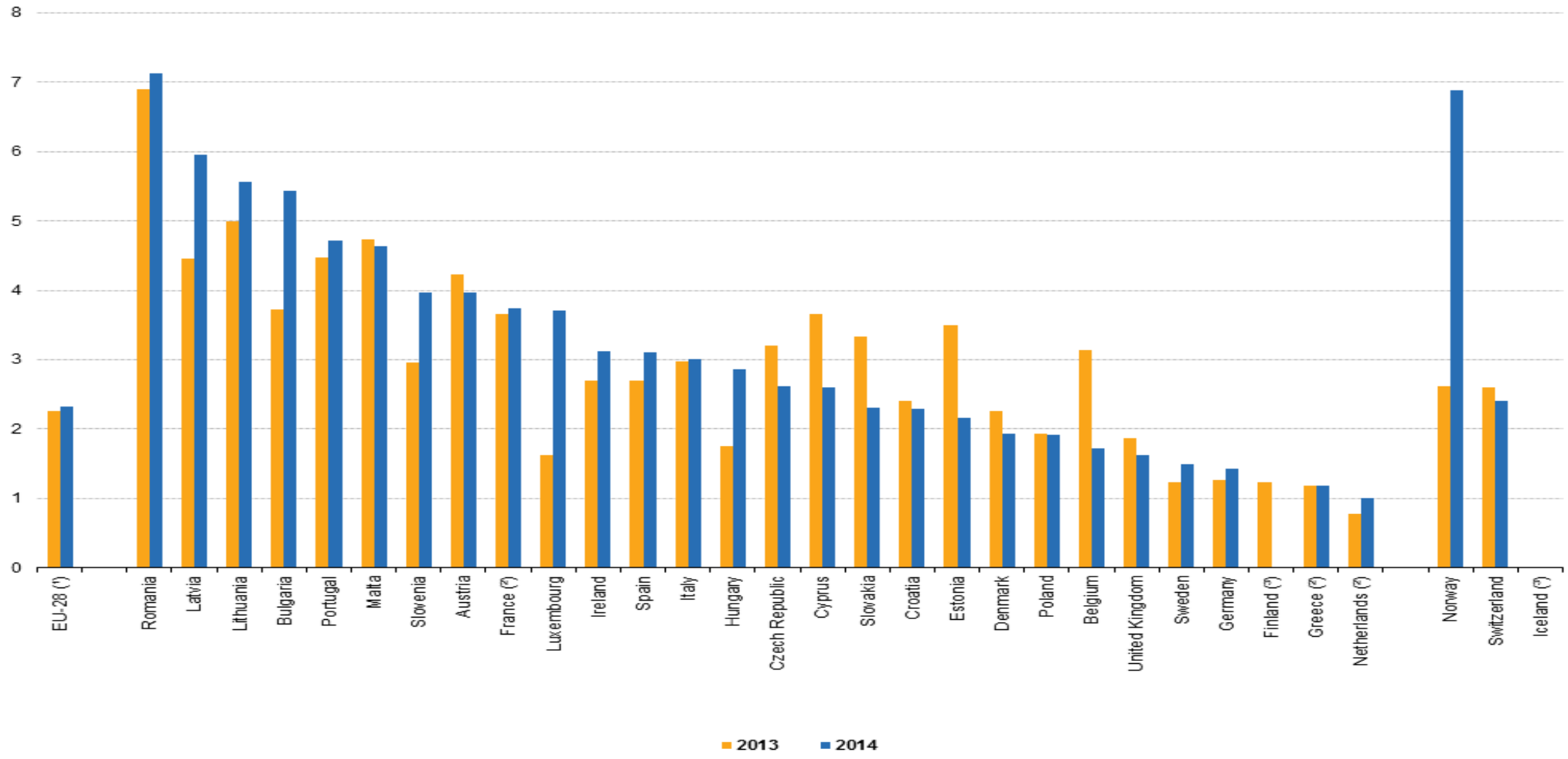
Figure 3: Fatal accidents at work, 2013 and 2014
(standardised incidence rates per 100,000 persons employed)

***Source**:* Eurostat (hsw_mi01)：
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Non-fatal_accidents_at_work,_2013_and_2014_(incidence_rates_per_100_000_persons_employed)_YB16.png

（EU の図 3：2013 年及び 2014 年における死亡労働災害の標準化された発生率(雇用労働者 100,000 人当たり)

（資料出所：Eurostat (hsw_mi01)：
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Non-fatal_accidents_at_work,_2013_and_2014_(incidence_rates_per_100_000_persons_employed)_YB16.**png**

EU の図 3(EU-Figure 3)



Note. NACE Rev. 2 Section A and Sections C to N.
(1) 2014: provisional.
(2) 2014: break in series.
(3) 2014: not available.

Figure 4: Non-fatal accidents at work, 2013 and 2014 (standardised incidence rates per 100,000 persons employed)

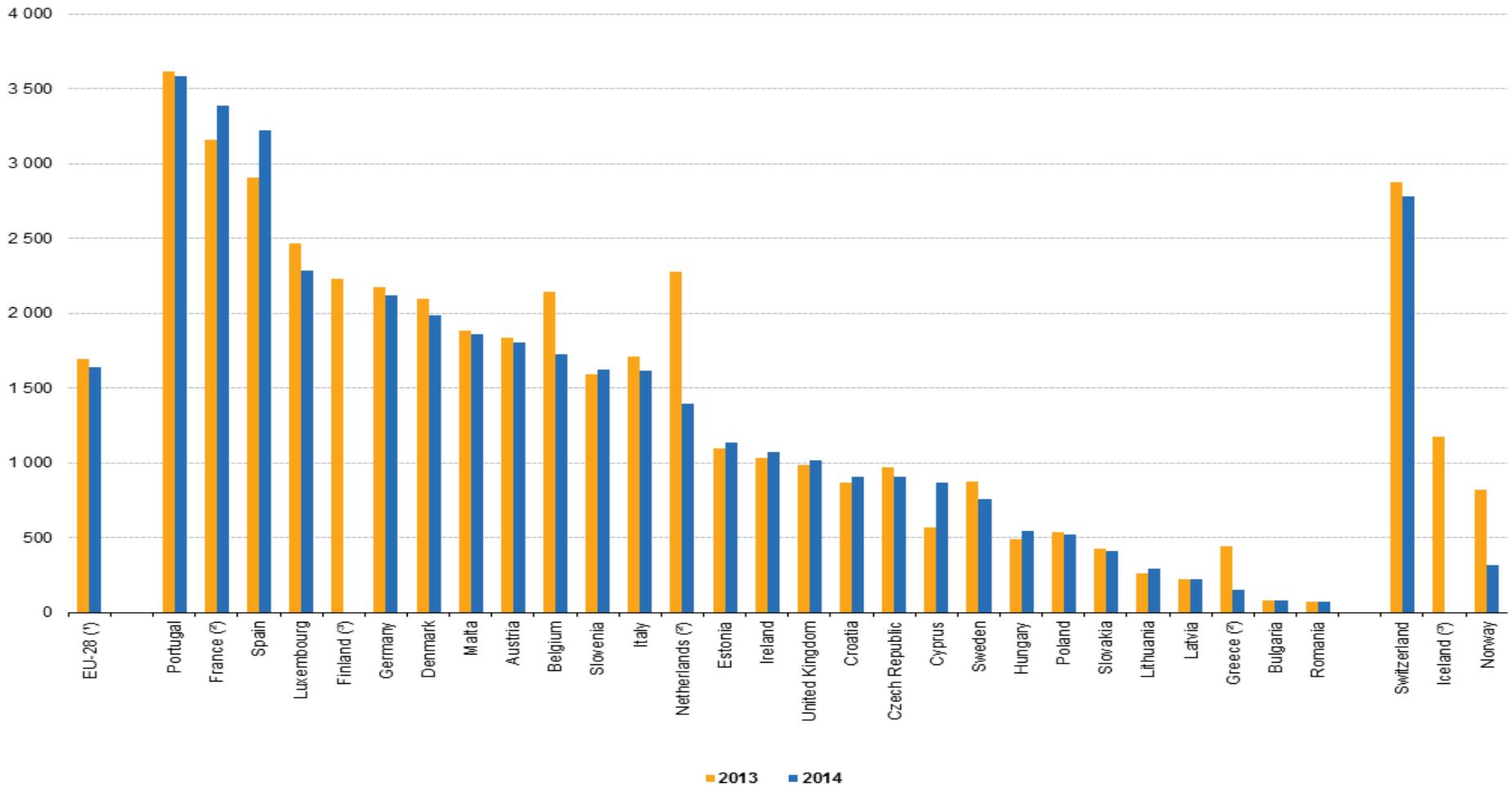
Source: **Eurostat (hsw_mi01)**

（EUの図4:EU加盟国の非致死的な労働災害(少なくとも休業4日以上を伴うもの)標準化発生率(雇用労働者100,000人当たり)

資料出所：

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Non-fatal_accidents_at_work,_2013_and_2014_(standardised_incidence_rates_per_100_000_persons_employed)_YB16.png

EU の図 4(EU-Figure 4)



Note. NACE Rev. 2 Section A and Sections C to N. Non-fatal (serious) accidents reported in the framework of ESAW are accidents that imply at least four full calendar days of absence from work.
(1) 2014: provisional.
(2) 2014: break in series.
(3) 2014: not available.

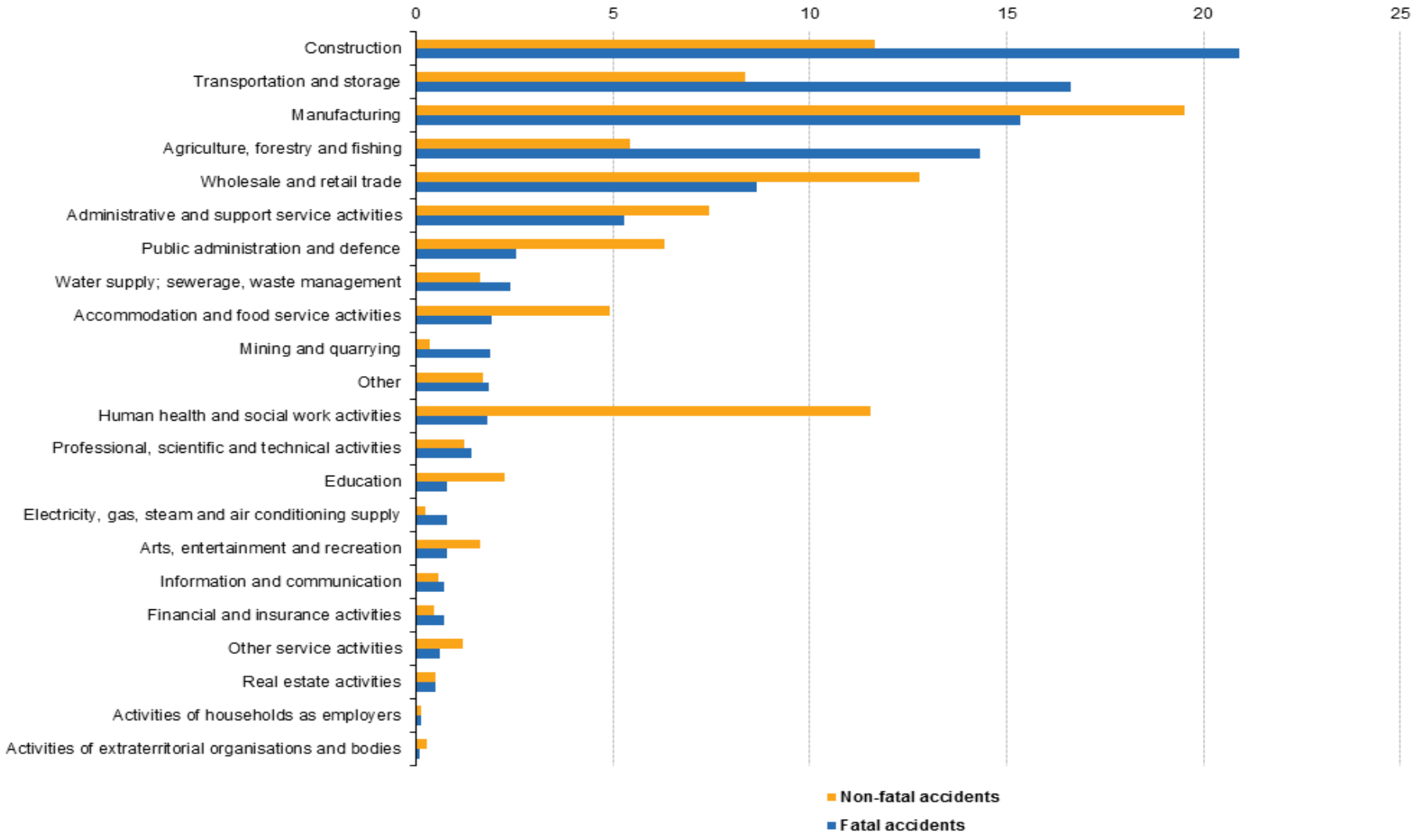
Figure 5: Fatal and non-fatal accidents at work by economic activity, EU-28, 2014
(% of fatal and non-fatal accidents)
Source: Eurostat (hsw_n2_01) and (hsw_n2_02)

（EU の図 5：経済活動別、死亡及び非致死的な労働災害（その割合%）

（資料出所:Eurostat (hsw_n2_01) and (hsw_n2_02)：

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Fatal_and_non-fatal_accidents_at_work_by_economic_activity,_EU-28,_2014_(%_of_fatal_and_non-fatal_accidents)_YB16.png

EU の図 5(EU-Figure 5)



Note. Provisional.

The translation of original English text into Japanese side by side about the category of industies in the chart 5 of the former page.

（前ページの図にある業種分類の英語原文―日本語仮訳）

英語原文	日本語仮訳
Construction	建設業
Transpot and storage	運輸及び倉庫業
Manufacturing	製造業
Agriculture, forestry and fishing	農業、林業及び漁業
Wholesale and retail trade	卸売り及び小売業
Administratative and suport service activities	管理的及び支援的サービス業
Public administiration and defence	公務及び国防
Water supply;sewerage, waste management	水道、下水処理及び廃棄物管理業
Accomodation and food service activities	宿泊及び食堂業
Mining and quarrying	鉱業及び採石業
Other	その他
Human health and social work activities	保健及び社会保障活動
Professional, scientific and tecnical activities	専門的、科学的及び技術的サービス業

Education]	教育
Electricity, gas, steam and air conditioning supply	電気、ガス、蒸気及び空調供給業
Arts, entertainment and recreation	芸術、娯楽及びレクリエイション業
Information and communication	情報通信業
Financial and insurance activities	財務及び保険業
Other service activities	その他のサービス業
Real estate activities	不動産業
Activities of household as employers	使用者としての家主業
Activities of extrateritorial organisations and bodies	治外法権の組織及び活動

第Ⅲ部　ポーランドの労働安全衛生システムについて

Ⅲ―1　欧州連合労働安全衛生機構（European Agency for Safety and Health at Work）のホームページに掲載されているポーランドの労働安全衛生に関する主要な接触点（NATIONAL FOCAL POINT）に関する総括的な説明の英語原文―日本語仮訳

（訳者注：このウェブサイトに掲載されている記事については、その著作権の尊重に関する記述が見当たらないので、ここではその出典を明らかにして引用し、その「英語原文―日本語仮訳」として、次に紹介することにした。）

英語原文	日本語仮訳
European Agency for Safety and Health at Work **NATIONAL FOCAL POINT, Poland** https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/poland	**欧州連合労働安全衛生機構** **国別の主要な（労働安全衛生に関する）接触点、ポーランド** **ウェブサイト：** https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/poland
In Poland, the basic legal act which provides for the right to safe and healthy working conditions is the Constitution of the Republic of Poland. The means of implementing this right is defined by law, namely the Labour Code. The basic Code regulation in the field of OSH can be found in Section X of the Code, on OSH, in Section VII on the protection of women at work,	ポーランドでは、安全で健康的な労働条件に対する権利を与える基本的な法制は、ポーランド共和国憲法である。 この権利を実践する手段は、すなわち、労働法典である。労働安全衛生の分野での基本的な法令規制は、労働安全衛生に関する労働法典の第Ⅹ節で、職場における女性の保護に関しては第Ⅶ節で、若年労働者の保護に関しては第Ⅸ節

and in Section IX on the protection of young people at work. The organisational system of labour protection can be divided into a nationwide and cross-workplace system. The former include the parliament, government and other state offices, state supervisory and control bodies, which have different tasks. The supervisory and control bodies include the National Labour Inspectorate, the National Health Inspectorate, the Office of Technical Inspection and the courts and public prosecutor's office. An important role in the OHS organisational system is played by the Labour Protection Council, which takes action at the Sejm of the Republic of Poland, and oversees the National Labour Inspectorate (for further details please visit: http://www.ciop.pl/15845.html)	で、見い出すことができる。 労働保護の組織体制は、国家レベル及び横断的な職場レベルの体制に分かれている。前者は、異なる業務を有する議会、*（中央）*政府及び他の政府機関、国家監督及び管理機関を含んでいる。監督及び管理機関は、国家労働監督局、国家保健事務所、技術的検査事務所、裁判所及び公共検察官事務所を含んでいる。労働安全衛生の組織体制の重要な役割は、ポーランド共和国の議会（the Sejm）で行動し、及び国家労働監督局を監督する労働保護評議会によって果たされる（より詳細については、ウェブサイト：http://www.ciop.pl/15845.html （訳者注：このウェブサイトは、ポーランド語版であり、英語版は見当たらない。）を参照されたい。）
Focal points' contact details ● Centralny Instytut Ochrony Pracy - Panstwowy Instytut Badawczy ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warsaw Poland	**ポーランドの主要な（労働安全衛生に関する）接触点の詳細** 労働保護中央研究所―国家研究機関 （英語では、Central Institute for Labour Protection - National Research Institute） ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warsaw poland

Contact person: **Wiktor Marek ZAWIESKA** Tel: +48 22 6233697 E-mail address: wikli@ciop.pl Web: http://www.ciop.pl/	窓口担当者 **Wiktor Marek ZAWIESKA** Tel: +48 22 6233697 E-mail address: wikli@ciop.pl Web: http://www.ciop.pl/
● Authorities	● 権限のある機関
✧ Ministry of Labour and Social Policy	✧ 労働及び社会政策省　ウェブサイト： ポーランド語版：http://www.mpips.gov.pl/ 英語版（部分的なもの）：http://www.mpips.gov.pl/en/
✧ Ministry of Health	✧ 保健省：http://www.mz.gov.pl/en/
Labour Protection Council National Labour Inspectorate	✧ 労働保護評議会　ウェブサイト： ポーランド語版のみ：http://rop.sejm.gov.pl/
● **National Labour Inspectorate**	✧ 国家労働監督局　ウェブサイト： ポーランド語版のみ：https://www.pip.gov.pl/pl/

● **Social Partners**	● 社会的パートナー
✧ The Independent and Self-Governing Trade Union Solidarność	✧ 独立及び自治労働組合連帯　ウェブサイト： ポーランド語版のみ：http://www.solidarnosc.org.pl/
✧ The All-Poland Alliance of Trade Unions (OPZZ)	✧ 全ポーランド労働組合連合（略称：OPZZ）　ウェブサイト： ポーランド語版：http://www.opzz.org.pl/ 英語版（部分的なもの）：http://www.opzz.org.pl/en1
✧ The Confederation of Polish Employers ✧ ✧ The Polish Confederation of Private Employers Lewiatan (PKPP Lewiatan	✧ ポーランド使用者連盟　ウェブサイト： ポーランド語版のみ：http://rop.sejm.gov.pl/ ✧ ポーランド民間使用者連盟（Leviathan）ウェブサイト： ポーランド語版：http://konfederacjalewiatan.pl/ 英語版（部分的なもの）：http://konfederacjalewiatan.pl/en
● **Research Organisations**	● 研究機関
✧ Central Institute for Labour Protection - National Research Institute	✧ 労働保護中央研究所 - 国家研究機関　ウェブサイト： ポーランド語版：http://www.ciop.pl/

✧ The Nofer Institute of Occupational Medicine	英語版（部分的なもの）：http://www.ciop.pl/en
✧ The Institute of Agricultural Medicine	✧ Nofer 労働医学研究所　ウェブサイト： ポーランド語版のみ：http://www.imp.lodz.pl/
✧ Institute of Occupational Medicine and Environmental Health	✧ 農業医学研究所　ウェブサイト： ポーランド語版のみ：http://www.imw.lublin.pl/index.php/pl/ ✧ 労働衛生及び環境保健研究所　ウェブサイト： ポーランド語版のみ：http://www.imp.sosnowiec.pl/
● **More** Polish Association of OSH Specialists	● さらに ポーランド労働安全衛生専門家協会　（作成者注：リンク切れ）

Ⅲ—2　ポーランド政府の家族、労働及び社会政策省のウェブサイトに掲載されている被雇用者にとっての労働安全衛生についての基本的な情報に関する英語原文—日本語仮訳

（訳者注：このウェブサイトに掲載されている記事については、その著作権の尊重に関する記述が見当たらないので、ここではその出典を明らかにして引用し、その「英語原文—日本語仮訳」として、次に紹介することにした。）

英語原文	日本語仮訳
Source: Ministry of Family, Labour and Social Policy, Poland http://www.mpips.gov.pl/en/working-conditions/	**資料出所：ポーランド政府家族、労働及び社会政策省** ウェブサイト：http://www.mpips.gov.pl/en/working-conditions/
Working conditions Main page Working conditions **Basic information on occupational safety and health for employees** Basic rights and obligations of the employee are provided for in the Act of 26 June 1974 – Labour Code (Journal of Laws of 1998, No 21, item 94, as amended), mainly in its SECTION TEN " "Occupational safety and health". The key obligation of the employee is to comply with the rules and principles of occupational safety and health (OSH). Pursuant to Art. 211 of the Labour Code, the employee is in particular obligated to: – know the rules and principles of OSH, participate in the relevant	**労働条件** **労働条件に関する主要なページ** **被雇用者にとっての労働安全衛生に関する基本的な情報** 被雇用者の基本的な権利及び義務は、1974 年 6 月 26 日の法律 - 労働法典（法律雑誌 1998 年第 21 号の修正された第 94 項目）、主として第 10 節「労働安全衛生」において与えられている。被雇用者の鍵となる義務は、労働安全衛生（OSH）の規則及び原則を遵守することである。労働法典第 211 条に従って、被雇用者は、特に、次のことを義務付けられている。 - 労働安全衛生の規則及び原則を知り、関連する訓練及び教育を受け、求め

training and instruction and take required examinations, – perform his or her work in compliance with the principles and standards of OSH as well as comply with all instructions and guidelines of the superiors in this respect, – ensure the proper condition of machinery, equipment, tools and devices as well as the order and neatness at the workstation, – use collective protection measures, as well as the assigned personal protection measures, clothing and working footwear in accordance with their intended use, – undergo initial, periodical, control as well as other recommended health assessment and comply with all medical guidelines, – immediately notify the superior of any accident or hazard to human life or health occurring at work as well as warn colleagues and other persons present in the danger zone about the hazard, – cooperate with the employer and superiors in complying with the OSH obligations.	られた試験を受けること。 - 彼又は彼女の作業を労働安全衛生の原則及び基準に従って実行するとともに、この点において上司のすべての指示及び指導を遵守すること。 - 機械、設備、道具及び装置の適切な状態及び作業場における秩序及び清潔さを保障すること、 - 集合的な防護手段及び指示された個人的な保護手段、保護衣及び安全靴を、それらの意図された使用に適合して使用すること。 - 最初の及び定期的な管理及び他の勧告された健康診断を受け、並びにすべての医学的ガイドラインを遵守すること。 - 職場における人の生命又は健康に対するいかなる事故又は障害を直ちに上司に報告するとともに、その障害に関して危険区域にいる同僚及び他の者に警告すること。 - 労働安全衛生の義務を遵守することにおいて、使用者及び上司に協力すること。
Basic information on occupational safety and health for employers Basic obligations of the employer are provided for in the Act of 26 June 1974 – Labour Code (Journal of Laws of 1998, No 21, item 94, as amended), mainly in its SECTION TEN „ "Occupational safety and	**使用者のための労働安全衛生の基本的な情報** 使用者の基本的な義務は、1974 年 6 月 26 日の法律 - 労働法典(法律雑誌 1998 年第 21 号の修正された第 94 項目)、主として第 10 節「労働安全衛生」で与えられている。第 207 条第 1 項に従って、事業所における労働安全衛生(OSH)

health". Pursuant to Art. 207 § 1, the employer, who is responsible for the status of occupational safety and health (OSH) at the establishment, is obligated to protect the employees' life and health by ensuring safe and healthy working conditions for them, making appropriate use of the progress in science and technology. Under § 2 and 3 of the said article, the employer is in particular obligated to:	に責任がある使用者は、科学技術の進歩を使用しつつ、被雇用者のための安全で健康的な労働条件を保障することによって、被雇用者の生命及び健康を保護する義務がある。 この条文の第 2 項及び第 3 項の下で、使用者は、特に、次の義務がある。
• organise work in a manner that ensures safe and healthy working conditions,	• 安全で健康的な作業条件を保障するやり方で、作業を組織すること。
• ensure compliance at the establishment with OSH rules and principles , give instructions to remedy any failures in this respect as well as check whether such instructions are complied with,	• 事業所における労働安全衛生の規則及び原則の順守を保障し、この点におけるいかなる失敗をも緩和するために指示を与え、並びにそのような指示が遵守されているかどうかを点検する。
• ensure the development of coherent policy to prevent accidents at work and occupational diseases, taking account of technical issues, work organization, social relationships and impact of the working environment agents;	• 技術的な事項、作業の構成、社会的関係及び作業環境因子の影響を考慮して、職場における事故及び職業性疾病を予防するための首尾一貫した政策を発展させることを確実にすること。
• consider the protection of health of young people, pregnant or breastfeeding female employees and disabled employees within the undertaken preventive actions;	• 若年者、妊婦又は授乳中の女性被雇用者及び障害のある被雇用者の健康を、講じられている予防活動の範囲で保護することを考慮する。
• ensure compliance with orders, statements/submissions, decisions and instructions issued by the entities supervising working conditions;	• 作業条件を監督する事業所によって発せられる命令、声明/意見具申、決定及び指示の遵守を確実にすること。

• ensure compliance with the recommendations of the social labour inspector, and	• 社会的な労働監督官の勧告を遵守することを確実にすること。
• be acquainted, so far as to be able to comply with the relevant obligations, with the regulations on labour protection, including OSH rules and principles.	• 労働安全衛生の規則及び原則を含む関連する義務及び労働保護に関する規制を遵守することができるようになるため、*（これらを）*熟知すること。
Detailed obligations of employers in respect of occupational safety and health include, among others:	他の義務のうちの労働安全衛生の点における使用者の詳細な義務は、次のものを含む。
• assess and document occupational risk resulting from the work performed and apply the required preventative measures that reduce the risk as well as advise employees of the occupational risk related to the work performed as well as of rules of protection against the occurring hazards.(Art. 226 of LC),	• 作業の実行から生ずる職業上のリスクを評価し、及び記録し、リスクを減少させる、求められる予防措置を適用し、並びに作業に関連する職業上のリスクについて生じている障害に対する保護のための規則について、被雇用者に助言すること（労働法典第 226 条）。
• undertake, at his or her own expense, tests and measurements of agents that are harmful to health, keep the results of such tests and measurements and make them available to the employees (Art. 227 § 1 section 2 of LC),	• *（使用者である）*彼又は彼女自身の費用負担で、健康に有害な因子を試験し、及び測定し、そのような試験及び測定の結果を保存し、被雇用者が利用可能にしておくこと（労働法典第 227 条第 1 項及び第 2 項）。
• undertake initial, periodical and control health assessment for the newly employed and already employed workers (Art, 229 § 1 – 3 of LC) and comply with the prohibition of employing a person without a valid medical certificate stating no counter indications to render work at a given workstation (Art. 229 § 4 of	• 新たに雇用された労働者及び既に雇用されている労働者のために最初の、定期的な及び管理的な健康診断を行うこと（労働法典第 229 条第 1 項から第 3 項まで）及び与えられた作業場で、作業をさせることについて、反対する所見がないことの妥当な医学的認証がない者を雇用することの禁止を遵守すること（労働法典第 229 条第 4 項）。

LC), • provide the employees employed in particularly onerous conditions with free-of-charge, appropriate food and drinks, insofar as is required for prevention (Art. 232 of LC), • systematically analyse the reasons of accidents at work, occupational diseases and other diseases related to working conditions and apply the appropriate preventative measures in line with the results of such analysis (Art. 236 of LC), • ensure training for employees in respect of occupational safety and health prior to their commencement of work and holding periodical trainings in this respect (Art. 2373 § 2 of LC), • undergo a training in occupational safety and health as is required to fulfil the obligations of the employer in this respect; the training should be held periodically (Art. 2373 § 21 of LC), • provide the employees free of charge with personal protection measures, protecting them against hazardous and harmful agents present in the working environment and give them instructions for use of such measures effectively (Art. 2376 § 1 of LC), • provide the employees free of charge with working clothing and footwear that meet the requirements specified in the Polish regulations:	• 特別に重激な条件で雇用される被雇用者に対して、無料で、予防のために必要な限度において、適切な食物及び飲み物を与えること（労働法典第 232 条）。 • 職場における事故、職業性疾病及び労働条件に関連する他の疾病を系統的に分析し、及びそのような分析の結果と適合した適切な予防手段を適用すること（労働法典第 236 条）。 • 作業開始に先立って、労働安全衛生に関する点における被雇用者のための訓練を保障し、この点において定期的な訓練を保持すること（労働法典第 2373 条第 2 項）。 • この点に関して、使用者の義務を満たすことを要求されている労働安全衛生における訓練を行い、この訓練は継続されること（労働法典第 2373 条第 21 項）。 • 被雇用者に対して、無料で、個人防護手段を与え、作業環境に存在する危険有害な因子から彼等を保護し、及びそのような防護手段を効果的に使用するための教育を与えること（労働法典第 2376 条第 1 項）。 • 被雇用者に対して無料で、ポーランドの規制において特定されている次の要件に適合する作業服及び安全靴を与えること。

– if the employee's own clothing could be destroyed or soiled considerably, – in case of the relevant technological, sanitary or OSH requirements (Art. 2377 § 1 of LC),	- もしも、被雇用者自身の作業服が破損され、相当程度に汚れた場合 - 関連する技術的、衛生的又は労働安全衛生上の要求事項である場合（労働法典第 2377 条第 1 項）。
• in the case when more than 100 employees are employed – establish a service for occupational safety and health, to perform advisory and control function, and in the case when less than 100 employees are employed, a person with other working duties or, in case of no competent employees at the establishment, a specialist from outside the establishment should be tasked with duties to be performed by the OSH service. The employer who completed the training necessary to perform safety and health service tasks may carry out these tasks on his or her own if he or she:	• 100 人以上の被雇用者が雇用されている場合は、労働安全衛生に関する助言及び管理機能を行うために、労働安全衛生サービスを樹立する。そして、100 人未満の被雇用者が雇用されている場合で、他の作業の義務を有する者又はその事業所に能力のある者がいないときは、外部の専門家によって、その事業所は、その労働安全衛生サービス業務がなされるようにする義務がある。安全衛生サービス業務を行うために必要な訓練を完了する使用者は、もしも彼又は彼女が次に該当するときは、これらの業務を彼又は彼女が行ってもよい。
1) employs up to 10 employees, or 2) employs up to 20 employees and is classified into a business activity group where the risk category, within the meaning of regulations on social insurance for accidents at work and occupational diseases, is defined as level three or lower (Art. 23711 § 1 and § 2 of LC),	1）10 人までを雇用するとき 2）20 人までを雇用し、その事業活動が、職場における事故及び職業性疾病についての社会保険に関する規制の意味において、リスクの分類がレベル 3 又はそれ以下である場合（社会法典第 23711 第 1 項及び第 2 項）。
• consult with employees or their representatives all measures related to occupational safety and health (Art. 23711a § 1 of LC),	• 労働安全衛生に関連するすべての手段について被雇用者又はその代表者と協議すること（労働法典第 23711a 第 1 項）。
• in the case when more than 250 employees are employed	• 250 人以上の被雇用者が雇用されている場合

– establish occupational safety and health committee, to act as an advisory and opinion-making body to the employer (Art. 23712 and 23713 of LC); consultations as regards OSH may take place within this committee (Art. 23711a § 5 of LC), • comply with the prohibition to employ women for particularly onerous jobs or jobs that are harmful to their health (Art. 176 of LC) and prohibition to employ minors for jobs they are not allowed to take up (Art. 204 § 1 of LC). The obligations of the employer as regards occupational safety and health are also provided in the executive (secondary) regulations issued on the basis of authorisations given by the Labour Code.	- 使用者に対する助言及び意見具申機関として行動する安全健康委員会を樹立すること（労働法典第 23713 条）、労働安全衛生に関する相談は、この委員会で行われてもよい（労働法典第 23711 a 第 5 項）。 • 特別に重激な仕事又は女性の健康に有害な仕事については、女性を雇用することの禁止を遵守すること（労働法典第 204 条第 1 項）。 労働安全衛生に関することであるとみなされる使用者の義務は、さらに、労働法典で与えられた権限の基礎に基づき実施（第 2 次的な）規則において規定されている。

Ⅲ—3　ポーランドの労働安全衛生システムについて
The System of the Occupational Safety and Health of Poland

（資料作成者注：当国際センターは、ポーランド労働保護中央研究所—国立研究機関（CENTRAL INWSTITUTE FOR LABOUR PROTECTION-NATIONAL INSTITUTE, POLAND：略称 CIOP-PIB）のホームページ（ウェブサイト：http://www.ciop.pl/en ）に掲載されているポーランドの労働安全システムに関する記述に関して、同研究所の国際協力部の責任者の好意あるご協力によってその記述を最新のものに改訂していただくとともに、その記述を当国際センターのホームページへの転載及び日本語への翻訳について許諾を得たところである。そのご厚意を踏まえて、ここでは、その記述全体（英語原文—日本語仮訳として）をⅢ—3 として紹介することとした。）

○the final article-English and Japanese, side by side version, dated 12th, February, 2017 on the related articles on Polish OSH System in Poland, verified by the International Cooperation Division of Central Institute for Labour Protection – National Research Institute, Poland

左欄　英語原文	右欄　日本語仮訳
Left column—original English Text, from the website: http://www.ciop.pl/en	Right column-the text translated the articles in the left column into Japanese JISHA' s website: http://www.jisha.or.jp/international/topics/index.html
http://www.ciop.pl/en **About us** General Information Historical outline National programme 2014-2016	http://www.ciop.pl/en　（ウェブサイトの目次） **我々について** 一般的な情報 歴史的概要 国家プログラム 2014－2016

International Scientific Cooperation Location and Contact Management Scientific Council	国際科学協力 所在地及び接触点 管理 科学評議会
Institute Structure ○ **Department** ▪ Department of Personal Protective Equipment ▪ Department of Ergonomics ▪ Department of Chemical, Biological and Aerosol Hazards ▪ Department of Bioelectromagnetism ▪ Department of Safety and Health Management ▪ Department of Vibroacoustic Hazards ○ **Centres** ▪ International Cooperation Division ▪ Centre for Promotion and Implementation ▪ Centre for Certification of Personal Protective and Working Equipment ▪ Centre for Certification of Persons and Management Systems ▪ Centre for Scientific Information and Documentation ▪ Centre for Education	**研究所の構造** ○ **研究部** ▪ 個人用保護具部 ▪ 人間工学部 ▪ 化学的、生物的及びエアロゾル障害部 ▪ 生物的電磁場（*影響*）部 ▪ 安全衛生管理部 ▪ 振動聴覚障害部 ○ **センター** ▪ 国際協力課 ▪ 促進及び実践センター ▪ 個人用保護及び作業用機器認証センター ▪ 個人及び管理システム認証センター ▪ 科学的情報及び資料センター ▪ 教育センター

▪ Position for Standardisation ▪ Calibration Laboratories Division ▪ Testing Laboratories Division ▪ Section for Calibration of Measuring Devices Publishing Division Information Technology Division Planning Division	○ **研究室** ▪ 標準化職 ▪ 校正試験課 ▪ 試験研究課 ▪ 測定設備の校正部門 ▪ ○ **その他の部門** ▪ 出版課 ▪ 情報技術課 ▪ 企画課
And if necessary, other related articles posted in the website http://www.ciop.pl/en	もし必要があれば、他の記事がウェブサイト：http://www.ciop.pl/en に掲載されている。

2 Polish OSH System

2 ポーランドの労働安全衛生制度

Polish OSH System	ポーランドの労働安全衛生システム
Poland in the world In terms of area, Poland is the 69th country in the world and the 9th in Europe. In terms of population, Poland is the 34th country in the world and the 6th in the European Union.	**世界の中のポーランド** 面積では、ポーランドは、世界で 69 番目、欧州では第 9 番目である。 人口では、ポーランドは世界で 34 番目、欧州連合では 6 番目である。

Labour market in Poland	**ポーランドの労働市場**
Out of 38.478,6 thousand inhabitants in Poland (31.12.2014):	ポーランドは約 3,847 万 8,600 人の人口（2014 年 12 月 31 日現在）があり、
Ca. 17.427 thousand active professionally (incl. 14.563,4 thousand working and 1.825,2 thousand unemployed)	約 1,242 万 7 千人 1 が活動的な職業人（1,456 万 3,400 人の就業者及び 182 万 5,200 人の失業者を含む。）であり、
Ca. 13.543 thousand outside of active employment.	また、活動的な職業人のほかに、約 1,354 万 3 千人がいる。
Among the workers the dominant form of contracting is the employment relationship. Those workers make up almost 79% of working population, while employers and self-employed over 18% (as for Q4 2014).	労働者のうち、契約の主要な形式は、雇用関係である。これらの労働者は、労働人口のほぼ 79%以上を占めており、一方、使用者及び自営業者は、18%以上である（2014 年第 4・4 半期として）
On 31.12.2016, Poland had 4.237.691 registered businesses, 96,1% of which were private sector entities. Also, 95,7% of employers were those employing under 10 persons.	2016 年 12 月 31 日には、4,237,691 の登録された事業があり、それらのうち 96.1%は、民間部門の事業所である。さらに、使用者の 95.7%は、10 人未満の者を雇用している使用者である。
Breakdown of the number of businesses according to industry: Central Statistical Office (GUS), 2016:	中央統計事務所による、業種別の事業の内訳は次のとおりである。

Industry （業種）	Business size (employees)（事業規模（被雇用者数）		
	< 9 （9 人未満）	10 – 249（10－249 人）	>250 （250 人以上）
Industrial processing（製造業）	342, 127	33,599	1,441
Trade, automotive repair（通商・自動車修理）	1,013,668	30,638	376
Agriculture, forestry, hunting, fishing （農業、林業、狩猟、漁業）	71,578	3,471	27
Construction（建設業）	477,114	17,431	179
Mining and extraction（鉱業及び採掘業）	4,256	570	37

Work accidents in Poland	ポーランドの労働災害
In 2015 there were 87,622 work accidents, with the frequency rate of 7.19 (per 1,000 workers). The fatal accident rate in Poland in 2015 was 0,025 per 1,000 workers (2,5 per 100,000 workers). In 2013 and 2014 fatal accident rate accounted respectively for 0,024 and 0,022 per 1,000 workers which was at the level of average EU rate (0.023 in 2014), Fig. 1	2015 年には、87, 622 件の労働災害があって、その発生率は、労働者 1, 000 人当たり 7. 19 であった。 ポーランドの 2015 年における死亡労働災害の発生率は、労働者 1, 000 人当たり 0. 25（労働者 100, 000 人当たり 2. 5）であった。 2013 年及び 2014 年における死亡労働災害発生率は、労働者 1, 000 人当たり、それぞれ、0. 024、0. 022 を数えた。（図 1 を参照されたい。）

Fig 1. Fatal accidents at work in EU, 2013 and 2014 (standardised incidence rates per 100,000 persons employed)

Source: Eurostat, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Fatal_accidents_at_work,_2013_and_2014_(standardised_incidence_rates_per_100,000_persons_employed)_YB16.png

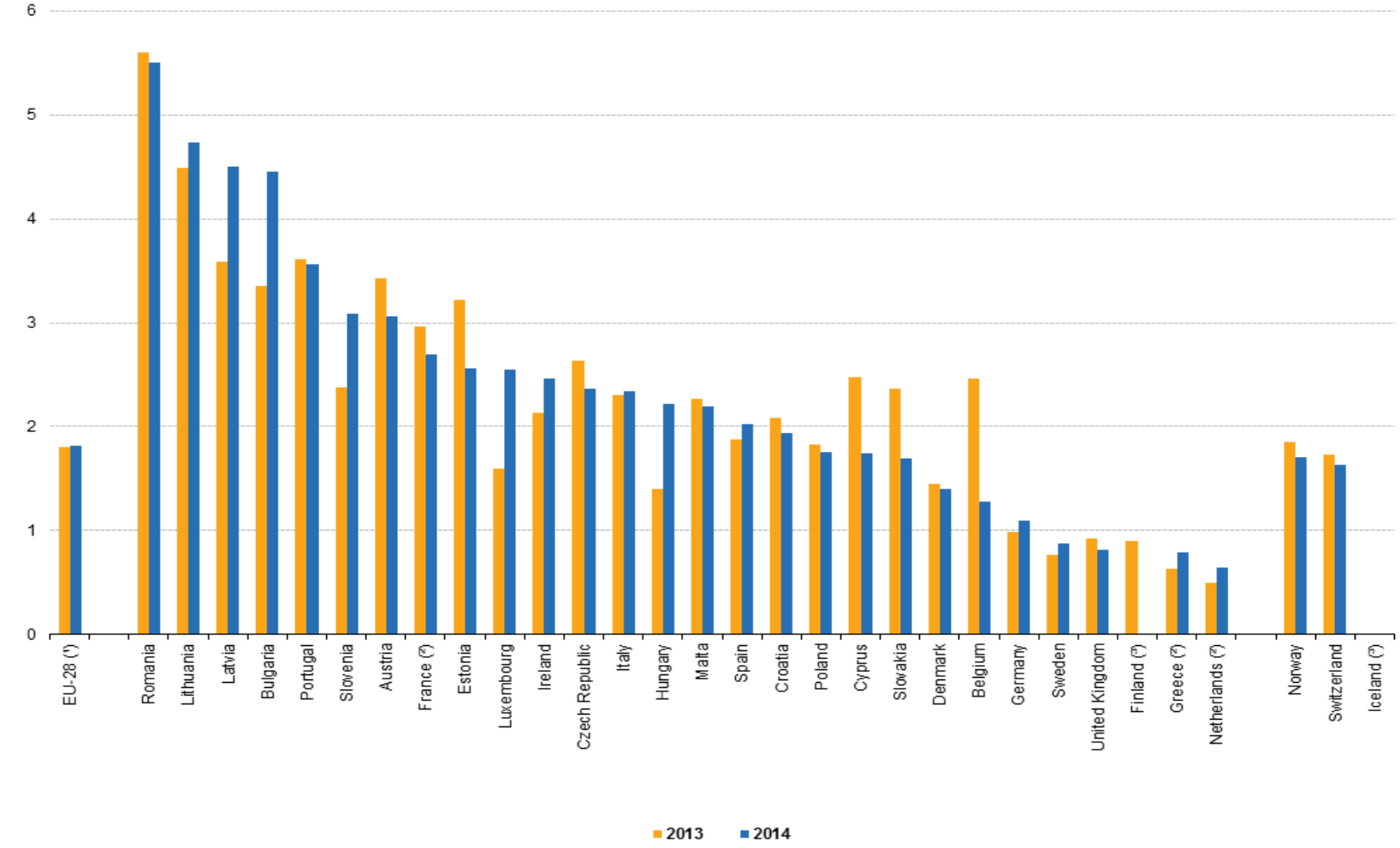
Figure 1: Fatal accidents at work, 2013 and 2014 (incidence rates per 100,000)persons employed)

Source: Eurostat (hsw_n2_02)

（EU の図 1　EU（欧州連合）における 2013 年及び 2014 年における職場での死亡災害発生率（雇用労働者 100,000 人当たりの標準化された発生率）（YB16.png）

資料出所：Eurostat (hsw_n2_02)

EU の図 1（EU-Fig 1.）



(1) Provisional.
(2) 2014: break in series.
(3) 2014: not available.

It should be emphasized that over the last 10 years the number of newly registered occupational diseases has been decreasing. In 2015 there were 2,094 diseases recorded, and the incidence rate was 19.6 (per 100,000 workers).The number of workers exposed to hazards Has been slightly decreasing since the 2008.	過去 10 年間以上にわたって、新たに登録される職業性疾病の数が減少していることは、強調されなければならない。2015 年には、2,094 件の職業性疾病が記録され、その発生率は、(労働者 100,000 人当たりで) 19.6 であった。有害な因子にさらされる労働者の数は、比較的安定している。しかしながら、2008 年以後、若干の減少が見られている。
In 2015 it accounted for 484,487 (86.5 per 1,000 workers).	2015 年には、それは 484,487（労働者 1,000 人当たり 86.5）を数えた。

The relative statistical charts, extracted from EUROSTAT, are posted below, for reference.

(以下に、EUROSTAT の関連するウェブサイトから入手できた関連する統計の図を掲げる。)

File:Non-fatal accidents at work, 2013 and 2014 (incidence rates per 100 000 persons employed) YB16.png

Figure 2: Non-fatal accidents at work, 2013 and 2014

(incidence rates per 100,000 persons employed)

***Source**:* Eurostat (hsw_n2_01) :

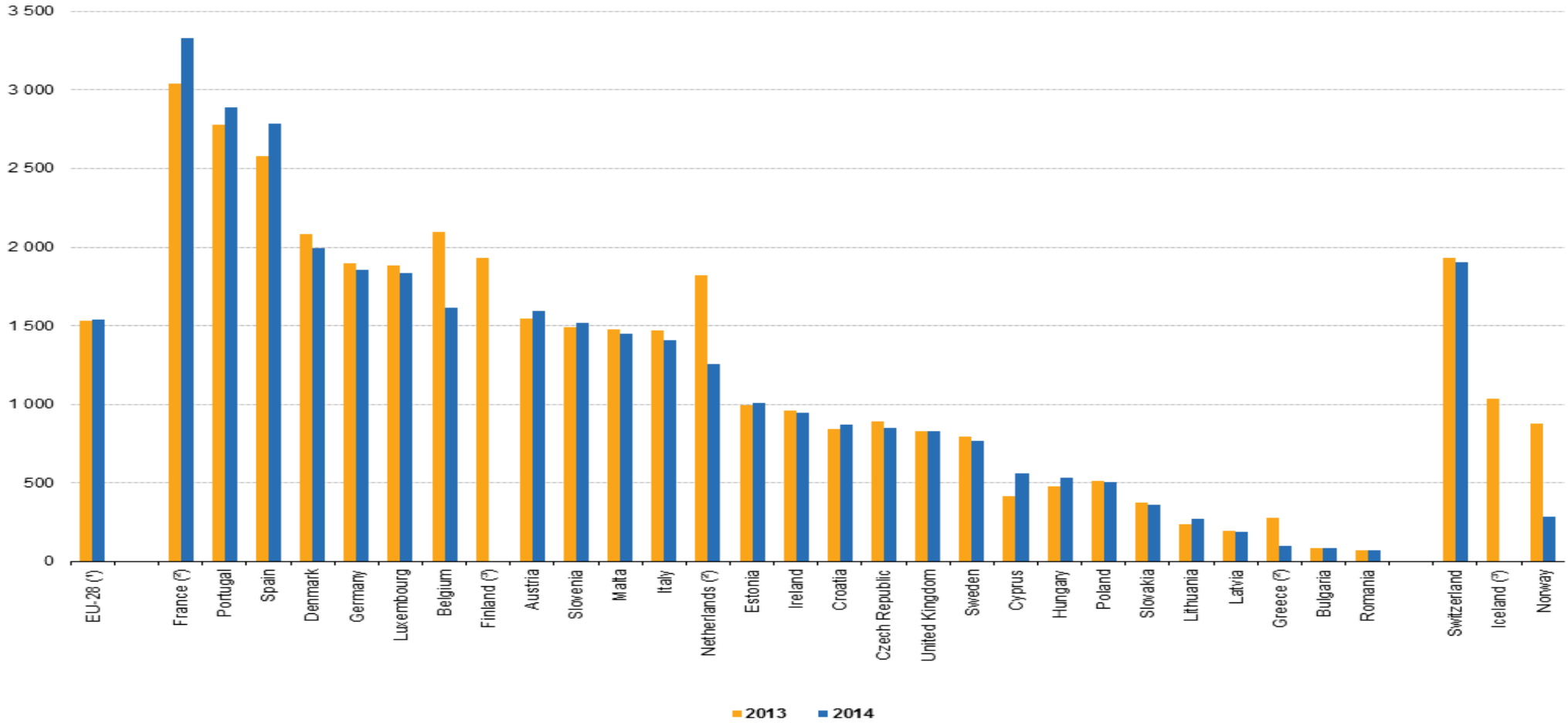
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Non-fatal_accidents_at_work,_2013_and_2014_(incidence_rates_per_100,000_persons_employed)_YB16.png

（EU の図 2：EU 加盟 28 カ国についての職場における非致死的な労働災害（少なくとも休業 4 日以上を伴うもの）2013 年及び 2014 年（雇用労働者 100,000 人当たりの発生率））

(資料出所：: Eurostat (hsw_n2_01) :

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Non-fatal_accidents_at_work,_2013_and_2014_(incidence_rates_per_100_000_persons_employed)_YB16.png

EU の図 2(EU-Figure 2)



Note. Non-fatal (serious) accidents reported in the framework of ESAW are accidents that imply at least four full calendar days of absence from work.
(1) Provisional.
(2) 2014: break in series.
(3) 2014: not available.

File:Fatal accidents at work, 2013 and 2014 (standardised incidence rates per 100,000 persons employed) YB16.png

Figure 3: Fatal accidents at work, 2013 and 2014

(standardised incidence rates per 100,000 persons employed)

***Source**:* Eurostat (hsw_mi01) :

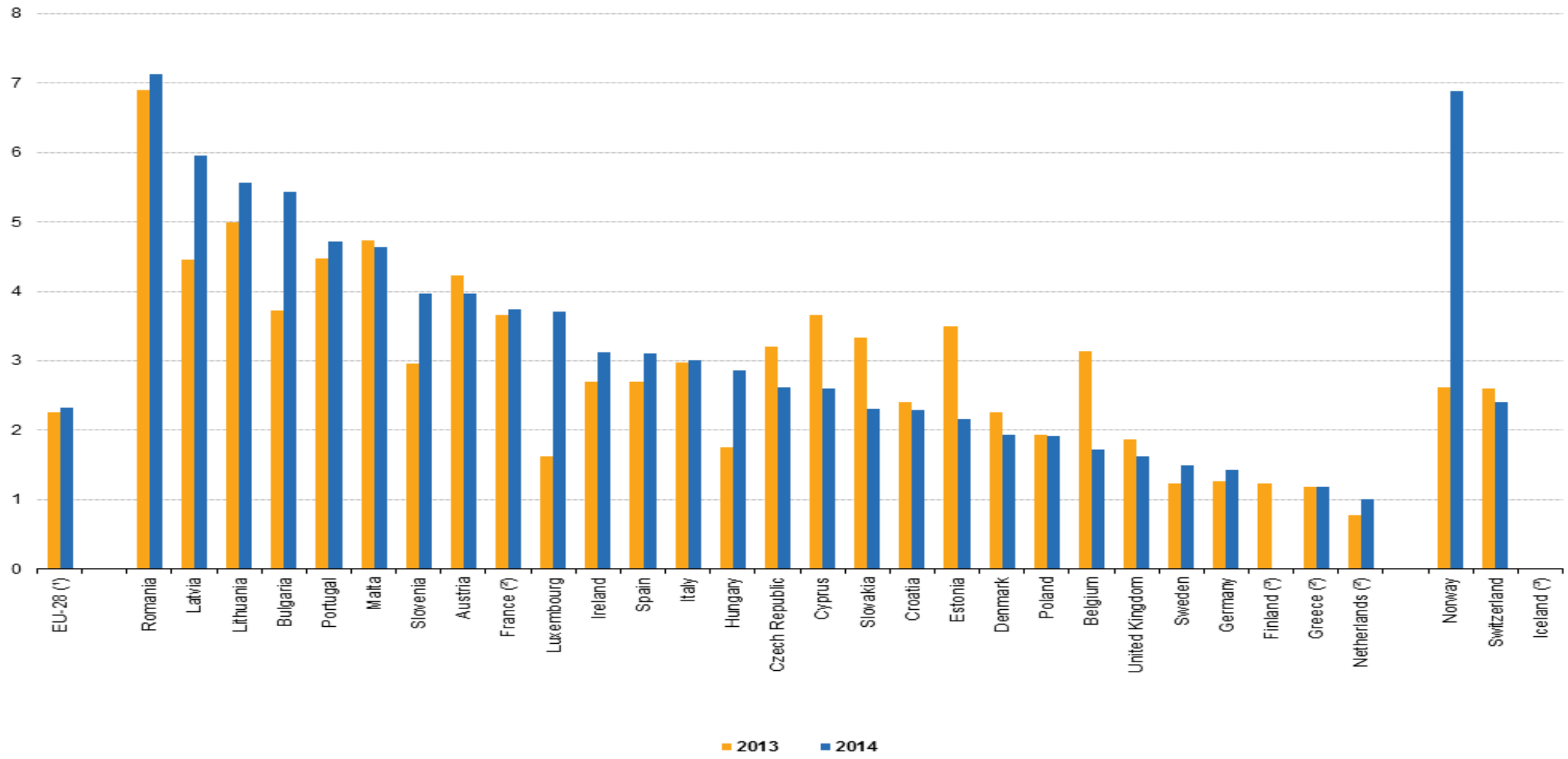
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Non-fatal_accidents_at_work,_2013_and_2014_(incidence_rates_per_100_000_persons_employed)_YB16.png

（EU の図 3：2013 年及び 2014 年における死亡労働災害の標準化された発生率(雇用労働者 100,000 人当たり)

（資料出所：Eurostat (hsw_mi01)：

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Non-fatal_accidents_at_work,_2013_and_2014_(incidence_rates_per_100_000_persons_employed)_YB16.**png**

EU の図 3(EU-Figure 3)



Note. NACE Rev. 2 Section A and Sections C to N.
(1) 2014: provisional.
(2) 2014: break in series.
(3) 2014: not available.

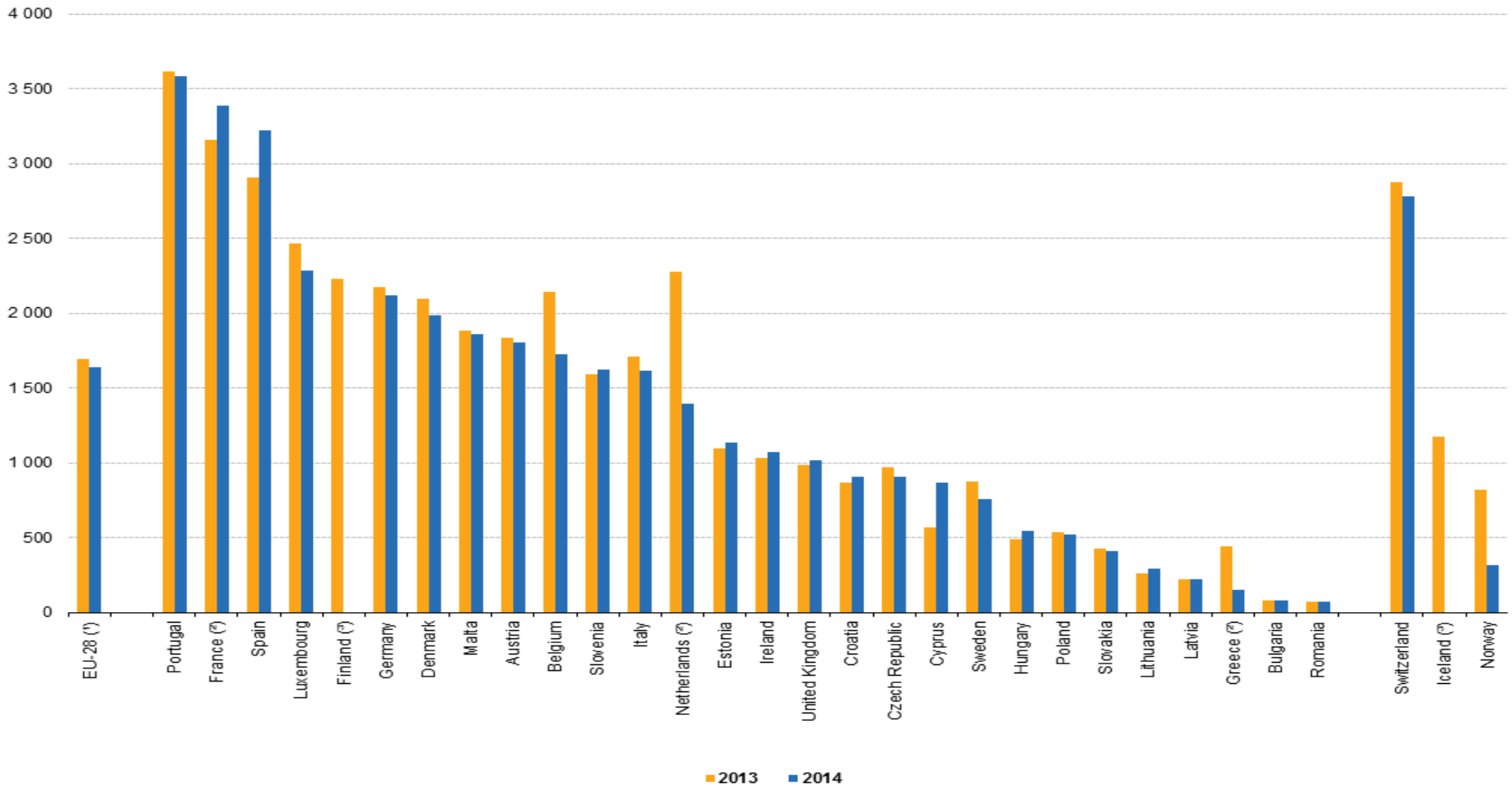
Figure 4: Non-fatal accidents at work, 2013 and 2014 (standardised incidence rates per 100,000 persons employed)
Source: **Eurostat (hsw_mi01)**

（EU の図 4：EU 加盟国の非致死的な労働災害（少なくとも休業 4 日以上を伴うもの）標準化発生率（雇用労働者 100,000 人当たり）

資料出所：

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Non-fatal_accidents_at_work,_2013_and_2014_(standardised_incidence_rates_per_100_000_persons_employed)_YB16.png

EU の図 4(EU-Figure 4)



Note. NACE Rev. 2 Section A and Sections C to N. Non-fatal (serious) accidents reported in the framework of ESAW are accidents that imply at least four full calendar days of absence from work.
(1) 2014: provisional.
(2) 2014: break in series.
(3) 2014: not available.

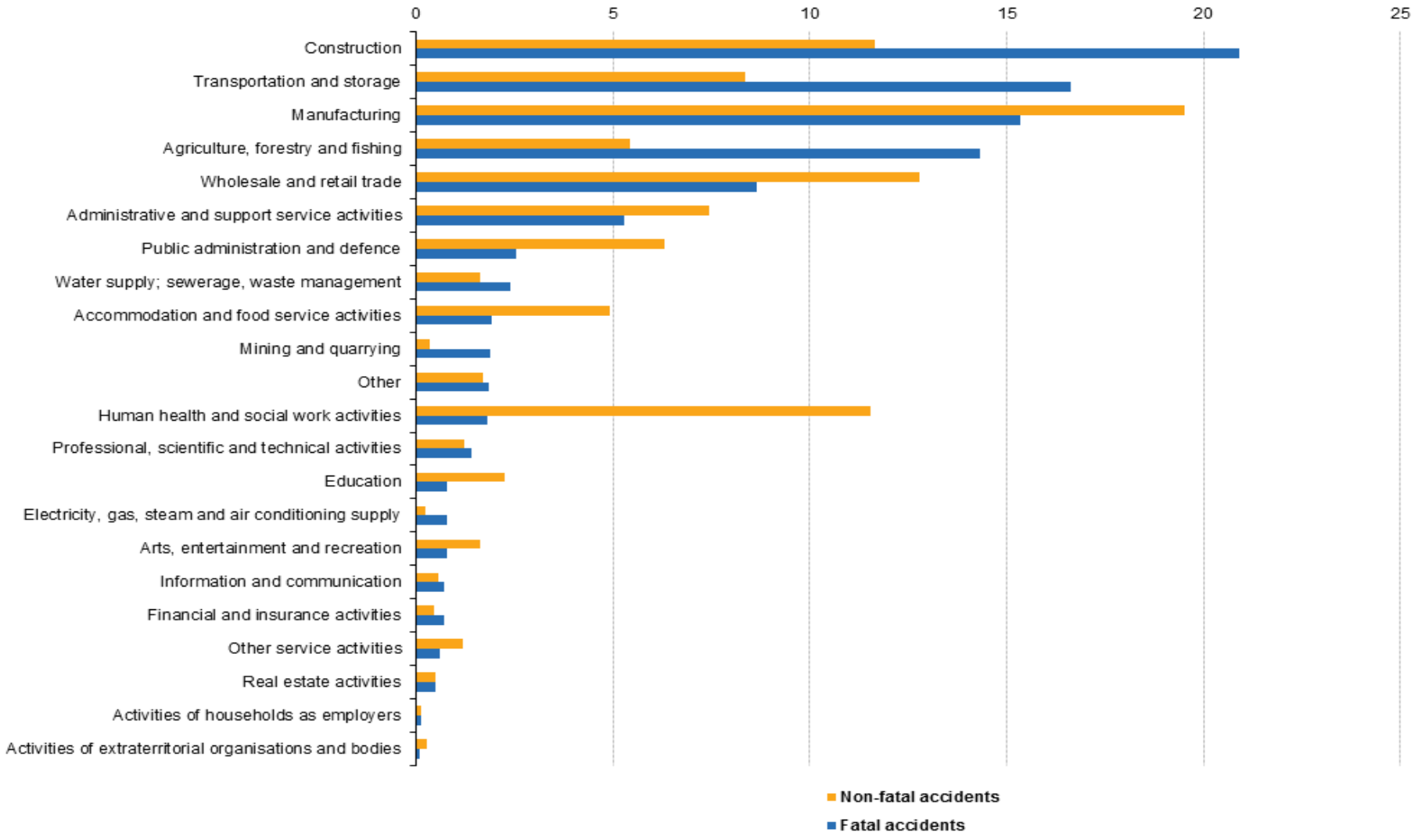
Figure 5: Fatal and non-fatal accidents at work by economic activity, EU-28, 2014
(% of fatal and non-fatal accidents)
Source: Eurostat (hsw_n2_01) and (hsw_n2_02)

（EU の図 5：経済活動別、死亡及び非致死的な労働災害（その割合%）

（資料出所:Eurostat (hsw_n2_01) and (hsw_n2_02)：

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Fatal_and_non-fatal_accidents_at_work_by_economic_activity,_EU-28,_2014_(%_of_fatal_and_non-fatal_accidents)_YB16.png

EU の図 5(EU-Figure 5)



Note. Provisional.

The translation of original English text into Japanese side by side about the category of industies in the chart 5 of the former page.

（前ページの図にある業種分類の英語原文―日本語仮訳）

英語原文	日本語仮訳
Construction	建設業
Transpot and storage	運輸及び倉庫業
Manufacturing	製造業
Agriculture, forestry and fishing	農業、林業及び漁業
Wholesale and retail trade	卸売り及び小売業
Administratative and suport service activities	管理的及び支援的サービス業
Public administiration and defence	公務及び国防
Water supply;sewerage, waste management	水道、下水処理及び廃棄物管理業
Accomodation and food service activities	宿泊及び食堂業
Mining and quarrying	鉱業及び採石業
Other	その他
Human health and social work activities	保健及び社会保障活動
Professional, scientific and tecnical activities	専門的、科学的及び技術的サービス業
Education]	教育

Electricity, gas, steam and air conditioning supply	電気、ガス、蒸気及び空調供給業
Arts, entertainment and recreation	芸術、娯楽及びレクリエイション業
Information and communication	情報通信業
Financial and insurance activities	財務及び保険業
Other service activities	その他のサービス業
Real estate activities	不動産業
Activities of household as employers	使用者としての家主業
Activities of extrateritorial organisations and bodies	治外法権の組織及び活動

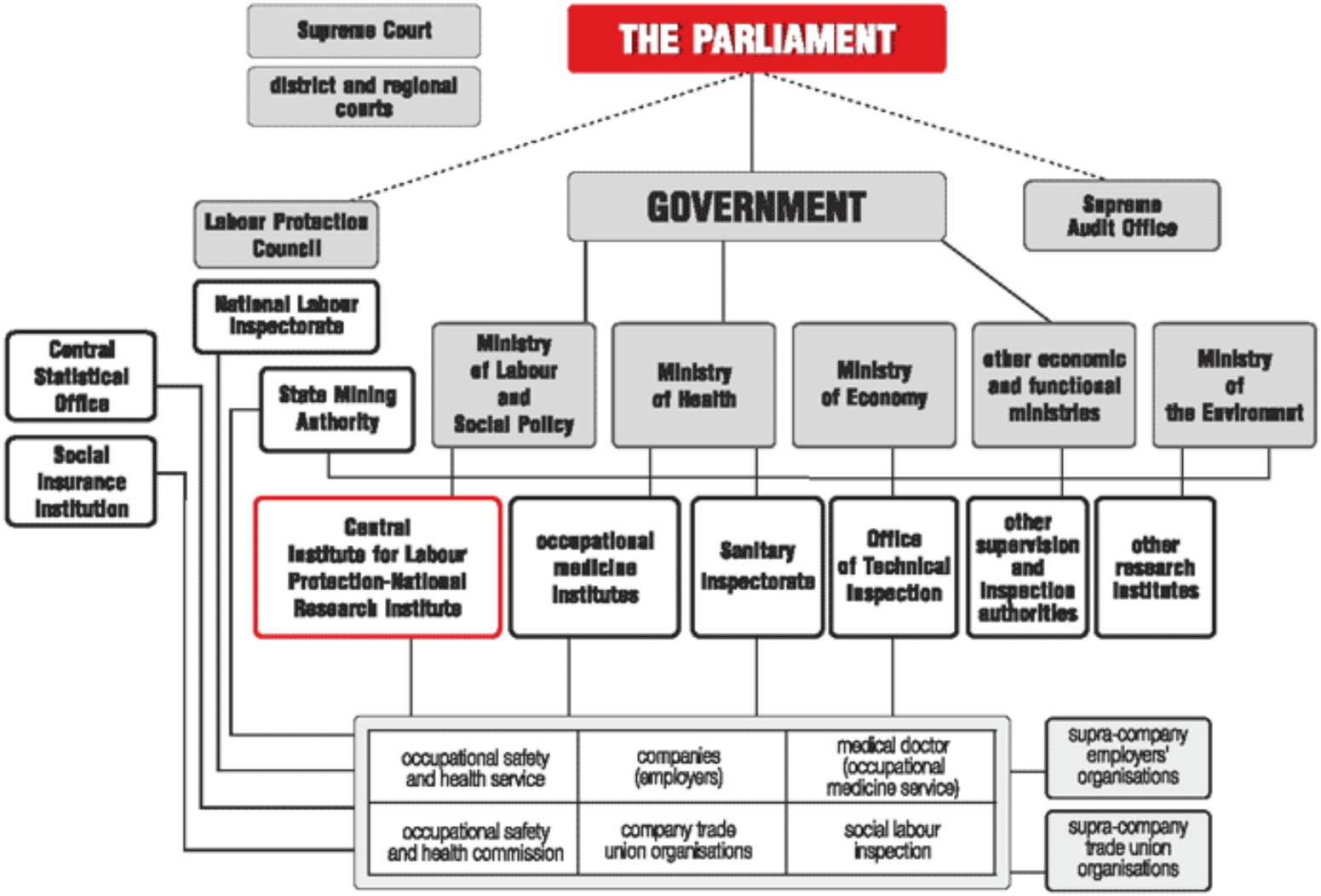
英語原文	日本語仮訳
Labour protection system in Poland Speaking of the labour protection system in Poland, it is important to mention the legal sources and the organisation of the system. Legal sources describe the legal standards effective in the field of OSH, whereas the organisation of the system shows the structure of labour protection at the level of a country and company as well as the bodies participating in the establishing and monitoring of OSH in Poland.	**ポーランドの労働保護システム** ポーランドの労働保護システムを話すとすれば、その法律的な根拠及びシステムの組織を述べることが重要である。 法的基礎は、労働安全衛生の分野で効力のある法律上の基準を記述している一方、システムの組織は、国家レベル及び企業レベル並びに事業所において参画している組織及びポーランドの労働安全衛生を監視している組織の構造を示している。
Legal Source The basic acts addressing the issue of safe and healthy working conditions in Poland are primarily: the Constitution of the Republic of Poland and the Labour code. The Constitution as a fundamental Act which guarantees citizens the right to safe and healthy working conditions. The Labour code specifies the manner of enforcement of the rights guaranteed by the Constitution of the Republic of Poland.	**法的根拠** ポーランドにおける労働安全衛生の労働条件を規定している基本的な法律は、第一義的にはポーランド共和国憲法及び労働法典である。 基本法としての憲法は、安全衛生の労働条件を市民に保障している。 労働法典は、ポーランド共和国憲法によって保障されている権利の実行の態様を特定している。

Issues relating to safe and healthy working conditions are also regulated by: - implementing acts, - acts establishing supervision and control over working conditions, - regulations relating to other fields of the law, yet regulating issues within the scope of OSH (e.g. construction law, mining and geological law or nuclear law), - selected technical standards, - regulations established by way of an agreement between social partners.	安全及び衛生の労働条件に関連する問題は、さらに、次により規制されている。 - 実施法律 - 労働条件に関して監督し、管理することを樹立する法律 - 他の法律の分野に関連する法律、未だ労働安全衛生の適用範囲で問題を規制している。 （例えば、建設法、鉱業及び地質法又は原子力法） - 選択された技術的標準 - 社会的パートナーの間で合意された方法によって樹立された規制
Organization of the system **Primary authorities responsible for labour protection in Poland** **The Parliament (Sejm, Senate)** *www.sejm.gov.pl*, *www.senat.gov.pl* - is the supreme public authority, with legislative and supervisory competences. It is entitled to establish laws which are the essential legal	**システムの組織** **ポーランドにおける労働保護に第一義的に責任のある機関** **議会　（下院、上院）** ウェブサイト：*www.sejm.gov.pl*, *www.senat.gov.pl* －法令的及び監督的能力を有する公共の最高機関。それは、ポーランドで一般的に拘束力のある基本的な法律を制定する権限がある。

acts generally binding in Poland. **The Sejm Social Policy and Family Committee (PSR)** *www.sejm.gov.pl/komisje/www_psr.htm* - its activities comprise: the shaping of the national social policy and the labour law, including: the protection of employees, occupational safety and health, equal treatment in employment, activation of persons approaching retirement, protection of women's rights and providing them with equal professional opportunities. **Labour Protection Council of the Sejm of the Republic of Poland (ROP)** *rop.sejm.gov.pl* - it is an authority which supervises the working conditions and the activity of National Labour Inspectorate. Its most important tasks include: assessment of the activity of National Labour Inspectorate, issuing opinions on drafts of legal acts relating to labour protection, assessment of labour protection issues on a national scale.	**議会社会政策及び家族委員会（略称：PSR）** ウェブサイト：*www.sejm.gov.pl/komisje/www_psr.htm* －その活動は、次のものを包含する。被雇用者の保護、労働安全衛生、雇用における均等待遇、引退に近づいている者の活性化、女性の権利の保護及び女性に対して均等な職業機械を与えることを含む、国家社会政策及び労働法を形成すること。 **ポーランド共和国（ROP）の議会労働保護評議会** ウェブサイト：*rop.sejm.gov.pl* －それは、労働条件及び国家労働監督局を監督する機関である。その最も重要な業務は、国家労働監督局の活動の評価、国家的な規模に関して、労働保護、労働保護問題の評価に関連する法案に意見を提出することを含む。
Ministry of Family, Labour and Social Policy	**労働、家族及び社会政策省**

www.mpips.gov.pl	ウェブサイト： *www.mpips.gov.pl*
- issues implementing regulations in the scope of labour protection and executes matters of the government administration department connected among others with: employment and counteracting unemployment as well as the working relationships and conditions.	- 労働保護の適用範囲で実施規則を発行すること、及び他の分野と関連した政府の行政部門の課題、雇用及び失業の緩和策並びに労働関係及び条件、を実行すること、
Ministry of Health	**保健省**
www.mz.gov.pl	ウェブサイト：www.mz.gov.pl
- the scope of its competences encompasses: health protection and organisation of health care as well as supervision over Central Sanitary Inspector.	- その責任の範囲は、健康保護及びヘルスケアの組織化並びに中央衛生監督部門の監督を包含する。
Social Insurance Institution (ZUS)	**社会保険機関（略称：ZUS）**
www.zus.pl	ウェブサイト：*www.zus.pl*
- collects social and health insurance contributions of the citizens and distributes benefits (e.g. pensions, annuities, sickness and maternity allowances).	- 市民から社会保険料及び健康保険料を徴収して給付を配布すること（例えば、扶助料、年金、疾病及び妊娠手当）

SIMPLIFIED CHARTOF THE ORGANISATION OF THE LABOUR PROTECTION SYSTEM



○Partial translation of *SIMPLIFIED CHART　OF THE ORGANISATION OF THE LABOUR PROTECTION SYSTEM into Japanese;*

At present, in the SIMPLIFIED CHART OF THE ORGANISATION OF THE LABOUR PROTECTION SYSTEM,“ Ministry of Environment ” and “ other supervision and inspection authorities” should be deleted, and also“ Ministry of Economy” should be read as “ Ministry of Development ”, respectively.

（訳者注：上記の図において、“Ministry of Environment”及び“other supervision and inspection authorities”については、現在では削除され、「経済省： Ministry of Economy」は「開発省：Ministry of Development」と読み替えられるべきである。）

英語原文	日本語仮訳
THE PARLIAMENT	議会
Supreme Court	最高裁判所
District Court and Regional Court	地方裁判所及び地区裁判所
Labour Protection Council	労働保護評議会
Supreme Audit Office	最高監査事務所
GOVERNMENT	政府
Ministry of Family, Labour and Social Policy	労働、家族及び社会政策省
Ministry of Health	保健省
Ministry of Development	開発省
other economical and functional ministries	他の経済的及び機能的省
National Labour Inspectorate	国家労働監督局
Central Institute for Labour Protection-National Research Institute	中央労働保護研究所―国家研究所
occupational medicine institutes	労働医学研究所

Sanitary Inspectorate	衛生監督局
Office of Technical Inspection	技術監督事務所
other research institutes	他の研究所
Central Statistical Office	中央統計事務所
Social Insurance Institution	社会保険機関
occupational safety and health service	労働安全衛生サービス *（機関）*
occupational safety and health commission	労働安全衛生委員会
companies (employers)	企業（使用者）
company trade union organizations	企業労働組合組織
medical doctor（occupational medicine service）	医師（労働医学サービス）
social labour inspection	社会労働監督
supra-company employers' organisations	全国使用者組織
supra-company trade union organisations	全国労働組合組織

英語原文	日本語仮訳
Supervision and inspection institutions	**監督及び検査機関**
National Labour Inspectorate (PIP) *www.pip.gov.pl* - is a supervision and inspection authority with regard to the observance of regulations and principles of OSH. It also monitors products placed on the market in terms of compliance with the occupational safety and health requirements and issues opinions on drafts on legal acts in the scope of labour law.	**国家労働監督局（略称：PIP）** ウェブサイト： *www.pip.gov.pl* －労働安全衛生の規則及び原則の監視に関する監督及び監視機関である。それは、さらに、労働安全衛生の要求事項について、市場に置かれた製品を監視し、そして労働法の適用範囲で法律の原案に対して意見を提出する。
National Sanitary Inspectorate (PIS) *www.gis.gov.pl* - monitors occupational health in the workplace and health in schools and other school and education centres. It monitors the sanitary condition of health care centres and the observance of nosocomial infection prevention principles.	**国家衛生監督局（略称：PIS）** ウェブサイト： *www.gis.gov.pl* －作業場、学校その他の教育センターにおける労働衛生を監視することである。それは、ヘルスケアセンターの衛生状態及び病院内の感染予防原則の実施状況の監視を行っている。

Office of Technical Inspection (UDT) www.udt.gov.pl - monitors and controls the observance of regulations and principles in the scope of technology safety related to technical appliances, and performs technical supervision over appliances which may pose a threat to life or health.	**技術監督事務所（略称：UDT）** ウェブサイト： www.udt.gov.pl - 技術的な設備に関連する工学安全の適用範囲で、規則及び原則の実施状況の監視及び管理を行い、そして生命又は健康に脅威を与えるかもしれない設備に対して技術的監督を行っている。
State Mining Authority (WUG) www.wug.gov.pl - monitors and controls mining plants among others in the scope of: occupational safety and health, fire safety, mine rescue services and environment protection.	**国家鉱山機関（略称：WUG）** ウェブサイト： www.wug.gov.pl - 労働安全衛生、火災安全、鉱山救助サービス及び環境保護の適用の範囲で、鉱山プラントを監視し、及び管理する。
Other significant organisations and entities active in the field of working environment protection	**作業環境保護の分野で、働いている他の重要な組織及び機関**
Trade unions - participate in the shaping of appropriate working conditions. They are	**労働組合**

authorised to assess working conditions, exercise control over the observance of the labour law provisions and in particular the occupational safety and health regulations and principles. **Social labour inspectorate** - is managed by company trade unions and represents the interest of all employees on company level. Its aim is to ensure safe and healthy working conditions and protection of employee' rights, as specified in the labour law provisions.	- 適切な労働条件の形成に参画する。彼等は、労働条件を評価し、労働法の規定、特に労働安全衛生規則及び原則が、実施されているかについて、管理を行う。 **社会保険監督機関** - 企業の労働組合により管理され、企業におけるすべての被雇用者の利益を代表する。その目的は、安全で健康的な労働条件及び労働法の規定で特定されている被雇用者の権利の保護を保障することである。
Employers' organisations - their basic task is to protect the rights and represent the interests of their members before trade unions, government authorities and administrative bodies as well as local self-government. They have the right to file petitions for the issuing or amending a law or a different legal act in the scope of matters included in the tasks of the employers' organisations.	**使用者の組織** - 彼等の基本的な業務は、権利を守り、労働組合、政府機関及び行政機関並びに地方自治政府の前で、彼等の構成員の利益を代表することである。 彼等は、使用者の組織の業務に含まれる問題の適用範囲において法律を発行し、若しくは修正し、又は異なる法的な行動のための請願を提出する権利がある。
Occupational medicine service - the aim of its operation is the protection of the health of workers against the impact of adverse work environment conditions, and exercising preventive health care and health monitoring of workers. The	**労働医学サービス** - この労働衛生サービスの狙いは、作業環境の副次的な影響から労働者の健康への影響を保護し、及び予防的なヘルスケアさらには労働者の健康状態を監視することである。労働医学サービスの組織的な単位は、基本的なもの（へ

organisational units of occupational medicine service are the basic units (health care centres, physicians running individual medical practices) and provincial occupational medicine centres. **Occupational safety and health service** - is appointed by employers who employ over 100 workers. Its activities include: conducting inspections of working conditions and the observance of OSH regulations and principles, informing the employer about discovered occupational risks on an ongoing basis, maintaining appropriate documentation, participation in determining the circumstances and causes of accidents at work and in assessing occupational risk, organising OSH trainings and initiating and developing various forms of popularising OSH issues.	ルスケアセンター、個別の医学的な実践を担う医師）及び州（provincial occupational）の労働医学センターである。 **労働安全衛生サービス** ー100 人以上の労働者を雇用する使用者によって任命される。その活動は、次のものを含む。 労働条件の監督及び労働安全衛生規制及び原則の監視、使用者に対して現にある発見された職業上のリスクを知らせること、適切な*（記録）*書類の保持、職場における災害の状況及び原因の決定並びに職業上のリスクの評価、労働安全衛生訓練の組織化及び着手、さらには労働安全衛生問題を様々なやり方で広めることに際して、参画すること。
Associations of OSH services employers - the aim of their activity is among others: express opinion in matters relating to new legal and organisational solutions connected with occupational safety and health, popularise the OSH issues and improve the skills and knowledge of their members.	**労働安全衛生サービスの使用者の協会** - 彼等の活動の狙いは、他のものの中でも、労働安全衛生と結びついている、新しい法的及び組織的な解決に関連する問題における意見の表明、労働安全衛生問題の広報及び彼等の構成員の技術及び知識を改善することである。
Network structures	**ネットワークの構造**

- ***Safe Work Leaders' Forum at the Central Institute for Labour Protection – National Research Institute*** *www.ciop.pl/FL* gathers over 100 Polish enterprises with achievements in the shaping safe and ergonomic working conditions. The aim of the Forum's operation is to develop co-operation between its members, as well as the exchange and promotion of good practices in the scope of OSH in industries represented by their partners.	- ポーランド労働保護中央研究所の労働安全指導者のフォーラム ウェブサイト： *www.ciop.pl/FL* 安全で人間工学的な作業条件の形成において実績のある 100 を超えるポーランドの企業を集めている。このフォーラムの運営の狙いは、その構成員の間における協力の発展並びに彼等のパートナーによって代表される業種における労働安全衛生の視野における良き実践例の交換及び促進である。
- ***Network of OSH Experts certified by CIOP-PIB*** *www.ciop.pl/Eksperci* unites 47 (2016) members providing enterprises (in particular SME) with services in the field of workers' safety and health protection. The experts' task is to ensure quick and competent access to information and services aimed at improvement of working conditions.	－ポーランド労働保護中央研究所が認証した労働安全衛生専門家のネットワーク ウェブサイト：*www.ciop.pl/Eksperci* 企業（特に中小企業）に労働者の労働安全衛生保護の分野におけるサービスを提供している 47（2016 年）の構成員を纏めている。専門家の業務は、労働条件の改善を狙いとした情報及びサービスの速やかで、適切な能力のある支援を保障することである。
- ***Network of Regional OSH Centres*** The network comprises 16 regional training, consulting and promotional centres located throughout Poland, whose task is to support the OSH	- 地域労働安全衛生センターのネットワーク このネットワークは、ポーランドの全域に所在する 16 の地域的な訓練、相談及び促進センターから構成され、それらの業務は、職業上のリスクを評価

service in evaluating occupational risk and meeting the legal requirements in the scope of safety and health at work.	し、及び職場における安全衛生の範囲での法的要求事項を適合させることにおける労働安全衛生サービスを支援することである。
Associations of manufactures of personal protection equipment - the mission of the associations includes: assisting Polish manufacturers and distributors during the placing on the market of PPE compliant with the requirements of EU directives; initiating and establishing relations with Polish and international organisations, promoting safe PPE among users.	**個人用保護具製造者協会** - この協会の使命は、次のものを含んでいる。 EU 指令の要求事項を遵守する個人用保護具を市場に置くことに関して、ポーランドの製造業者及び販売業者を支援すること、ポーランドと国際的な組織との関係を創設し、及び確立すること、個人用保護具の使用者の間における個人用保護具の安全性を促進すること、
State Fire Service (PSP) *www.straz.gov.pl* - performs undertakings aimed at the protection of life, health, possessions or environment against fire, natural disasters or other threats. It carries out preventive and rescue activities and ensures means and capabilities to combat these threats both in the external and working environment.	**国家消防サービス(PSP)** ウェブサイト：*www.straz.gov.pl* ー火災、自然災害又は他の脅威に対して、生命、健康、財産又は環境を保護する狙いを有する事業を実施すること。それは、予防及び救急活動を実施し、そして外部及び作業環境の両方におけるこれらの脅威と戦う手段及び能力を確実にすること。
Road Transport Inspection *www.gitd.gov.pl* - established to control the observance of regulations, including those	**道路運送監督** **ウェブサイト：***www.gitd.gov.pl* - 安全と結びついている規制を含む規制の監視を管理するため樹立された。

connected with safety. Its tasks include the monitoring of road traffic as regards transport, the observance of regulations concerning the allowed periods of driving a vehicle, the observance of principles and conditions relating to road transport of dangerous goods as well as the inspection of transportable pressure equipment.	その業務は、運送、車両を運転する許容された時間の監視に関する道路運送の監視、危険物の道路輸送並びに移動可能な圧力設備の検査に関連する原則及び条件の監視を含んでいる。
Economic aspects of the labour protection system	**労働保護システムの経済的な視点**
In Poland, a significant role in the labour protection system is played by the economic stimulator in the form of diversified contribution to social insurance against accidents at work and occupational diseases. The principles of diversification of the percentage rate of the contribution to accident insurance against accidents at work and occupational diseases, depending on the occupational risks and their consequences, are effective since 2003 and apply to enterprises which submit applications for accident insurance with respect to at least 10 employers.	ポーランドでは、労働保護システムの重要な役割は、職場における災害及び職業性疾病に対する社会保険（制度）への多角的な分担金の形式における経済的な刺激物によって果たされている。職業性のリスク及びこれらの結果に依拠する職場における災害及び職業性疾病に対する災害保険の分担金の百分率*（掛け率）*の多角性の原則は、2003 年以来実行され、少なくとも 10 人を使用する使用者に関する災害保険を申請する企業に適用される。
The basis for determining the percentage rate of the contribution of enterprises are the risk categories of groups of activity, and respective percentage rates of contributions, as well as applicable data about the occupational risks and their consequences submitted every year by the enterprises to the Social Insurance Institution (ZUS). The risk category at the level of a group of activities is determined based on	この企業の分担金の百分率*（掛け率）*を決定する基礎は、活動のリスクの分類及び毎年社会保険機関（ZUS)に委ねられている職業性のリスク及びこれらの結果に関する適用されるデータである。 ある活動のグループのリスクのレベルの分類は、(労働者 1,000 人当たりの）次の発生率に最近 3 暦年（分担金*（算定）*期間の 3 年を超えない期間につい

data from the last 3 calendar years (for a period which does not exceed 3 contribution years) depending on the incidence rates (per 1,000 workers) of: ・accidents in total, ・fatal and serious accidents, ・diagnosed occupational diseases, ・number of employees working in hazardous conditions. The amount of the percentage rate of the contribution at the level of an enterprise is determined every year by ZUS on the basis of the difference between the risk category for the enterprise and that of the group of activities. The risk category is determined by ZUS depending on the incidence rates (per 1,000 insured) of: ・accidents in total, ・fatal and serious accidents, ・number of employees working in hazardous conditions. The percentage rate of the contribution for an enterprise may be set at the same amount as for the group of activities, but it may also be decreased or increased (+/- 50 %), depending on the risk category determined for the enterprise.	て）からのデータに依拠して決定される。 • 全体の災害（*件数*） • 死亡及び重大災害 • 診断された職業性疾病 • 危険有害な条件のもとで作業している被雇用者の数 企業におけるレベルの分担金の百分率の総計は、企業についてのリスクの分類と活動グループのリスクの分類との相違に基づき、毎年社会保険機関（ZUS）によって決定される。このリスクの分類は、社会保険機関（ZUS）によって、次の発生率（労働者 1,000 人当たり）に依拠して決定される。 • 全体の災害（*件数*） • 死亡及び重大災害 • 有害な条件で作業している被雇用者の数 ある企業についての分担金の百分率は、活動のグループについての同じ料率として設定されるであろう。しかし、企業について決定されたリスクの分類に依拠して、減少され、又は増加されることができる（±50%）。

Central Institute for Labour Protection-National Research Institute (CIOP-PIB) carries out research and development projects and disseminates its results, which includes direct cooperation with enterprises. It also runs projects dealing with promoting safe work and forming knowledge within the society about occupational hazards and rules of safety at work. The main areas of Institute's activity in this respect include organising domestic and international conferences and seminars on OSH, and promoting and popularising the research results during domestic and international fairs and exhibitions related to OSH. For several years, the Institute's promotional activity has also included organising information campaigns on health and safety at work, aimed at meeting the needs of Polish enterprises. In 2016 CIOP-PIB organised the social campaign "Workers' health is the company's profit", in view of raising the awareness of employers and employees in terms of health promotion, popularising knowledge of OSH, and building and developing partnerships between companies within the area of health protection, by exchanging best practices. In 2017 (March to December) CIOP-PIB will be running the social campaign "Safe from the beginning", dealing with improving the safety of young and	労働保護中央研究所―国家研究機関（略称：CIOP-PIB）は、研究開発プロジェクトを実施し、企業との直接の協力によって得られたものを含めて、その結果を普及している。その研究所は、さらに、労働安全を促進し、及び労働安全における職業性の危険有害因子及びルールに関して社会の内部での知識を形成するプロジェクトを推進している。 この点において、この研究所の主要な活動分野は、労働安全衛生に関する国内及び国際的な大会及びセミナーを組織することを含んでいる。何年もの間、この研究所の促進活動は、ポーランドの企業の必要性に合致する職場における健康及び安全に関する情報普及キャンペーンを組織することが含まれていた。 2016 年に、労働保護中央研究所（略称：CIOP-PIB）は、「労働者の健康は、会社の利益である。」という社会的キャンペーンを組織した。その狙いは、使用者及び被雇用者の健康促進の課題における認識の高揚を図り、労働安全衛生の知識を一般化し、最良の実践の交換によって、健康保護の分野において、会社間における連帯を構築し、及び発展させることである。 2017 年（5 月から 12 月まで）に、労働保護中央研究所（略称：CIOP-PIB）は、

inexperienced workers. The campaign is carried out in the framework of the 4th phase of the National programme “Improvement of safety and working conditions”	若年及び非熟練労働者の安全を改善するための社会的キャンペーン「最初から安全」を開始するであろう。そのキャンペーンは、第 4 次国家プログラム「安全及び労働条件の改善」の枠組みにおいて実施される。
Campaign coordinator:	**キャンペーンの責任者**
Agnieszka Szczygielska Centre for Promotion and Implementation Central Institute for Labour Protection-National Research Institute phone. +48-22 623 36 86, fax: +48-22 623 32 64 e-mail: agnieszka.szczygielska@ciop.pl	Agnieszka Szczygielska 中央促進センター 労働保護中央研究所 - 国家研究所 電話：+48-22 623 36 86, fax: +48-22 623 32 64 e-mail: agnieszka.szczygielska@ciop.pl

第Ⅳ部　ポーランドの労働安全衛生法令について

Ⅳ―1　はじめに

ポーランドの労働安全衛生法制を紹介した包括的な資料としては、国際労働機関（ILO）のデータベースである LEGOSH（Global Database on Occupational Safety and Health Legislation：以下「LEGOSH」と略称する。）に、次のとおり収載されている。

“Poland - 2016”（ウェブサイト：http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_YEAR:POL,2016:NO）中の次の記述である。そこで、これについてそのほとんどの記述を英語原文―日本語仮訳として紹介する。ただし、この原資料において、ILO の作成したテキストには関連する ILO 条約等の注記がある場合があるが、この翻訳ではこれらについては、原則として割愛した。

なお、ILO の“REPRODUCTION OF DATA”（ http://www.ilo.org/public/english/disclaim/stats.htm ）に次のとおり明記されているとおり、非商業的な目的である場合には、出典が ILO からのものであることを明記してあれば、それ以上の許可は不要とされている。

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

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

Ⅳ―2　Poland - 2016（2016 年に国際労働機関（ILO）が作成したポーランドの労働安全衛生に関する総括的資料）の英語原文―日本語対訳）

Ⅰ　主題

Download Excel - Download PDF	
英語原文	日本語仮訳
Themes	**主題**（*目次*） （訳者注：左欄に掲げられている主題（目次）は、その個所をクリックすれば、ILO の LEGOSH に収載されている“Poland - 2016 ”の関連部分にアクセスできるものである。ただし、これらの大部分は、ポーランド語版である。）
1　Description of national OSH regulatory framework	1　国の労働安全衛生に関する規制の骨格の説明
2　Scope, coverage and exclusions	2　適用、その範囲及び（*適用*）除外
3　Institutions and programmes relating to OSH administration and/or enforcement	3　労働安全衛生行政及び/又はその施行に関する機関及びプログラム
4　Employers' duties and responsibilities to protect the safety and health of workers and others	4　労働者及び他の者の安全及び健康を保護すべき使用者の義務及び責任
5　Employers' duty to organize prevention formally along generally accepted OSH management principles and practices	5　労働安全衛生の管理の原則及び実施を公的に、また、一般的に認容する予防を組織する使用者の義務
6　Employers' duty to ensure availability of expertise and competence in health and safety	6　健康及び安全における専門的知識及び能力を利用できることを保障する使用者の義務

7 Workers' rights and duties	7 労働者の権利及び義務
8 Consultation, collaboration and co-operation with workers and their representatives	8 労働者及び彼等の代表者との協議、共同及び協力
9 Specific hazards or risks	9 特別の危険及び有害因子
10 Recording, notification and investigation of accidents/incidents and diseases	10 事故/事象及び疾病に関する記録、届け出及び調査
11 OSH inspection and enforcement of OSH legislation	11 労働安全衛生の監督及び労働安全衛生法制の施行

Ⅱ　具体的内容

英語原文	日本語仮訳
1 Description of national OSH regulatory framework	**国の労働安全衛生に関する規制の骨格の説明**
1.1 Description of OSH regulatory framework	**1.1　労働安全衛生に関する規制の骨格の説明**
Summary/citation: The framework laying out the right to ensure safe and healthy working conditions is described in article 66 of the Constitution of the Republic of Poland of 2 April 1997. The rights and duties of the employees and employers, as well as the working conditions for employees are regulated by the Labour Code. The majority of the employers' duties are described in Section X of the Labour Code entitled "Work safety and hygiene", Section VIII "Employees rights connected with parenthood"	**要約及び引用:**安全で健康的な労働条件を保障する権利を設定している骨格は、ポーランド共和国の 1997 年 4 月 2 日の憲法第 66 条に規定されている。 被雇用者及び使用者の権利及び義務並びに被雇用者の労働条件は、労働法典で規制されている。使用者の義務の大部分は、労働法典第Ⅹ節「労働安全衛生」、第Ⅷ節「親子関係と結びついた被雇用者の権利」及び第Ⅸ節「若年者の雇用」において規定されている。労働法典は、職場における健康及び安全

and Section IX “Employment of young adults”. The Labour Code includes legal delegations to issue administrative acts concerning detailed duties in respect of health and safety at work.	についての詳細な義務に関する行政規則（訳者注：英語原文では”act”）を発布する法的な委任を含んでいる。
In the organisational system of labour protection in Poland, the Minister of Labour and Social Policy is responsible for the development and implementation of OSH national strategy but other ministers are also authorized to do so.	ポーランドの労働保護に関する組織システムでは、労働社会政策大臣が労働安全衛生国家戦略に責任を有するが、他の大臣も、また、そうすることについて権限がある。
According to the Labour Code, the employer bears responsibility for the state of work safety and hygiene. It is the fundamental duty of the employee to also observe the rules and regulations of health and safety. The employers’ duty to provide safety at work is specified in article 15, section 1 of the Labour Code. The Labour Code also specifies conditions for health and safety for individuals performing work on a basis other than an employment relationship in a work establishment or in a place designated by the employer, as well as to anyone conducting business activity on their own account in the work establishment or in a place designated by the employer. Obligation to respect the provisions of safe and healthy at work is also imposed on the entrepreneur who does not employ workers.	労働法典によれば、使用者は、労働の安全及び健康の状態について責任を負っている。さらに、健康及び安全に関する規範及び規則を監視することは、使用者の基本的な義務である。職場での安全を与える使用者の義務は、労働法典第 15 条第 1 号に特定されている。 労働法典は、また、作業所又は使用者によって指定された場所で雇用以外の関係を基礎として作業する個人並びに使用者によって指定された作業所又は作業場所で彼ら自身の利益のために事業活動を行うすべての者について、健康及び安全な条件を特定している。職場における安全及び健康の規定を尊重する義務は、労働者を雇用しない請負人にも課されている。
"The employer is obliged to protect the health and life of employees by ensuring conditions of health and safety at work by the appropriate use of the achievements of science and technology" - article 207 § 2 of the Labour Code.	「使用者は、科学及び技術の成果を適切に用いて、職場における健康及び安全の条件を保障することによって、被雇用者の健康及び生命を保護する義務を負っている。」－労働法典第 207 条第 2 項

Health and safety requirements have been outlined in the Labour Code while laws regulating the supervision and control of working conditions can be found in separate legal acts. These are: the Act of 13 April 2007 on National Labour Inspectorate, the Act of 14 March 1985 on National Sanitary Control Inspectorate and the Act of 24 June 1983 on Social Labour Inspection.	健康及び安全の要求事項は、労働法典においてその輪郭が規定されているが、労働条件の監督及び管理を規定する法律が他の法律の中に見い出せる。これらは、国家労働監督に関する 2007 年 4 月 13 日の法律、国家衛生監督局に関する 1985 年 3 月 14 日の法律及び社会労働監督に関する 1983 年 6 月 24 日の法律である。
Remarks / comments: The Central Institute for Labour Protection- National Research Institute (CIOP-PIB) provides an overview of the legal framework and institutional organization of OSH in Poland.	**注意/コメント：**労働保護中央研究所―国家研究所（CIOP-PIB）が、ポーランドにおける労働安全衛生の法的な骨格及び機関の組織の概観を提供している。
The basic acts addressing the issue of safe and healthy working conditions in Poland are primarily: the Constitution of the Republic of Poland and the Labour code.	ポーランドにおける安全で健康的な労働条件の課題を規定している基本的な法律は、第 1 義的にはポーランド共和国憲法及び労働法典である。
The Constitution as a fundamental Act which guarantees citizens the right to safe and healthy working conditions. The Labour code specifies the manner of enforcement of the rights guaranteed by the Constitution of the Republic of Poland.	この憲法は、基本的な法律として安全で健康的な労働条件に対する市民の権利を保障している。この労働法典は、ポーランド憲法が保障している権利の施行のやり方を特定している。
Issues relating to safe and healthy working conditions are also regulated by - implementing acts, - acts establishing supervision and control over working conditions, - regulations relating to other fields of the law, yet regulating issues within the	安全で健康な労働条件に関連する問題は、さらに次によって規制されている。 - 実施法 - 労働条件に関する監督及び管理を樹立する法律 - 他の分野の法律に関連する規制、労働安全衛生の適用範囲で依然問題を規

scope of OSH (e.g. construction law, mining and geological law or nuclear law), - selected technical standards, - regulations established by way of an agreement between social partners.	制している。 （例えば、建設法、鉱業及び地質法又は原子力法） - 特定の技術的基準 - 社会的なパートナーの間における合意の方法で樹立される規制
The primary authorities responsible for labour protection in Poland are: The Parliament (Sejm, Senate) is the supreme public authority, with legislative and supervisory competences. It is entitled to establish laws which are the essential legal acts generally binding in Poland. www.sejm.gov.pl, www.senat.gov.pl	ポーランドで労働保護に責任がある第一義的な機関は、議会（(英語原文では、Sejm（下院），Senate（上院）)は、立法的及び監督的権限を有する最高の公的権威である。それは、ポーランドで一般的な拘束力のある法律を樹立する権限がある。 ウェブサイト：www.sejm.gov.pl, www.senat.gov.pl
The Sejm Social Policy and Family Committee (PSR) is responsible for shaping the national social policy and the labour law, including: the protection of employees, occupational safety and health, equal treatment in employment, activation of persons approaching retirement, protection of women's rights and providing them with equal professional opportunities. www.sejm.gov.pl/komisje/www_psr.htm	議会社会政策及び家族委員会は、被雇用者の保護、労働安全衛生、雇用における均等待遇、定年退職に近づいている者の活用、女性の見地及び女性の均等な専門的な機会を付与すること、を含む国家社会政策及び労働法を形成する責任を有する。 ウェブサイト：www.sejm.gov.pl/komisje/www_psr.htm
The Labour Protection Council of the Sejm of the Republic of Poland (ROP) is an authority which supervises the working conditions and the activity of National Labour Inspectorate. Its most important tasks include: assessment of the	ポーランド共和国（ROP）の議会（下院）の労働保護評議会は、労働条件及び国家労働監督局の活動を監督する機関である。その最も重要な業務は、国家労働監督局の活動の評価、労働保護に関連する法律案に関して意見を提出すること、国家規模の労働保護問題の評価を含んでいる。

activity of National Labour Inspectorate, issuing opinions on drafts of legal acts relating to labour protection, assessment of labour protection issues on a national scale. rop.sejm.gov.pl	ウェブサイト：rop.sejm.gov.pl
The Ministry of Labour and Social Policy issues implementing regulations in the scope of labour protection and executes matters of the government administration department connected among others with: employment and counteracting unemployment as well as the working relationships and conditions. www.mpips.gov.pl	労働及び社会政策省は、労働保護の適用範囲において実施規則を発行し、雇用及び失業対策並びに労働関係及び条件と結びついている他の政府機関（英語原文では”department”）の問題を処理する。 ウェブサイト：www.mpips.gov.pl
The Ministry of Health is competent for health protection and organisation of health care as well as supervision over Central Sanitary Inspector. www.mz.gov.pl	保健省は、健康保護及びヘルスケアの組織並びに中央衛生監視局の監督を行う権限のある機関である。 ウェブサイト：www.mz.gov.pl
The Social Insurance Institution (ZUS) collects social and health insurance contributions of the citizens and distributes benefits (e.g. pensions, annuities, sickness and maternity allowances). www.zus.pl	社会保険機関（ZUS)は、市民の社会及び健康保険分担金を徴収して、給付をする（例えば、老齢年金、年金、疾病及び妊娠給付）。 ウェブサイト：www.zus.pl
For more information, please visit the CIOP-PIB website:	さらなる情報については、労働保護中央研究所のウェブサイト：http://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/en?_nfpb=true&_pag

http://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/en?_nfpb=true&_pageLabel=P266001596914077638795 30&html_tresc_root_id=412&html_tresc_id=498&html_klucz=412&html_klucz_spis= • Occupational safety and health country profile: Poland • Act of 13 April 2007 on National Labour Inspectorate (Dz.U. 2007 Nr 89 poz. 589). • Constitution of the Republic of Poland No. 483 of 2 April 1997. • Law of 24 June 1983 on the Social Labour Inspectorate (Dz.U. Nr 35, poz. 163). • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104*	eLabel=P266001596914077638795 30&html_tresc_root_id=412&html_tresc_id=498&html_klucz=412&html_klucz_spis=：を訪問されたい。 （訳者注；：以下は、ILO の LEGOSH（Global Database on Occupational Safety and Health Legislation）等に含まれる関連する資料にアクセスできるウェブサイトが示されている。左欄にあるウェブサイトは、省略した。） • 労働安全衛生国別プロフィル：ポーランド • 国家労働監督局に関する 2007 年 4 月 13 日の法律（原文は、ポーランド語） • 1997 年 4 月 2 日第 483 号のポーランド共和国憲法 • 社会労働監督局に関する 1983 年 6 月 24 日の法律（原文は、ポーランド語） • 1974 年 6 月 26 日の労働法典、20141104
2 Scope, coverage and exclusions **2.1 Health and safety covers physical and psychological health** ***Summary/citation:*** The employer is obliged to ensure working premises corresponding to the type of work performed and the number of employees actually employed.	**2　適用、その範囲及び適用除外** **2.1　健康及び安全には、身体的及び精神的健康をカバーしている。** **要約及び引用**：使用者は、*（そこで行われる）*作業及び実際に雇用されている被雇用者の数に適合する作業用の建物を保障する義務がある。

• Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704). (§ 45 ust.1)	
2.2 Definition of worker ***Summary/citation:*** "An employee is a person employed on the basis of an employment contract, an appointment, an election, a nomination or a co-operative employment contract" - art. 2 Kodeksu Pracy. • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (Art.2) **2.2.1 Coverage of particular categories of workers** ***Summary/citation:*** The Labour Code applies to employees who work on the basis of employment relationship - employment relationship may be established based on an employment contract, appointment, election or cooperative employment contract among which the employment contract is the most common. Under Polish law there is no distinction between public employees and private employees, or between the intellectual and physical workers. Separate agreements apply to uniformed services. ***Remarks / comments:*** In addition, the Labour Code regulates the obligations of the employer in terms of health and safety for those who work on a basis other than employment (civil contracts) and those	**2.2　労働者の定義** **要約及び引用**：「被雇用者とは、雇用契約、任命、選挙、指名又は共同雇用契約に基づき雇用される者である。」—Kodeksu Pracy（ポーランド語原文）（Labour Code ）第 2 条（*以下単に「労働法典」と訳す。*） **2.2.1　労働者の特定の分野の適用範囲** **要約及び引用：**労働法典は、雇用関係に基づいて働く被雇用者に適用される - 雇用関係は、雇用契約、任命、選挙又は共同雇用契約であるが、雇用契約が最も一般的である。 ポーランドの法の下では、公務員被雇用者と民間（*企業の*）被雇用者との、又は知的労働者若しくは肉体労働者との区別はない。 別々の合意が均一化されたサービスに適用される。 **注意/コメント：**加えて、労働法典は、雇用以外（民間契約）及び自営業者の立場で使用されることに基づき働く者の健康及び安全の条項における使用者の義務を規制している。

engaged in self-employed capacity. • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104*	
2.2.1.1 Migrant workers	**2.2.1.1　出稼ぎ労働者：**「雇用、直接的又は間接的な、特に性、年齢、障害、人種、宗教、国籍、政治的見解、労働組合の構成員、民族的出身、信条、性的性向若しくは雇用期間の定期若しくは不定期の状態、フルタイム勤務か、パートタイム勤務かの点におけるいかなる差別も禁止される」－労働法典第 11 条第 3 項
Summary/citation: "Any discrimination in employment, direct or indirect, in particular in respect of gender, age, disability, race, religion, nationality, political views, trade union membership, ethnic origin, creed, sexual orientation or in respect of the conditions of employment for a definite or an indefinite period of time or full or part time, are prohibited" - art. 11 (3) Kodeksu Pracy.	
Remarks / comments: Rules to claim compensation for foreigners working illegally are defined in the Act of 15 June 2012 on the effects of delegating work to foreigners unlawfully residing on the territory of the Republic of Poland.	**注意/コメント：**違法に働いている外国人についての補償の要求についての規程は、ポーランド共和国の領域に不法に滞在している外国人に委託している労働の効力に関する 2012 年 6 月 15 日の法律によって規定されている。
• Act of 6 July 2012 on the Effects of Employing Foreigners Staying Illegally within the Territory of the Republic of Poland *20120706* • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104*	
2.2.1.2 Domestic workers	**2.2.1.2　家事労働者**
Remarks / comments: Domestic workers are treated like other employees performing work under a contract of employment or as	**注意/コメント：**家事労働者は、雇用契約の下で働く被雇用者と同様に、又は民法契約の下で労働を提供する者として取り扱われる。

persons providing work under civil law contracts.	
2.2.1.3 Home workers	2.2.1.3　家内労働者
Summary/citation: "If the teleworker is working from home, the employer must perform the duties specified in Section ten towards the teleworker, in respect of the type and conditions of the work performed, except for 1) the duty to ensure health and safety in the workplace, determined in Article 212 point 4, 2) the duties determined in Chapter III of this Section, 3) the duty to ensure appropriate hygiene and sanitary facilities, determined in Article 233" - art. 67 (17) Kodeksu Pracy. "A teleworker may not be treated in a less favourable manner in relation to undertaking or terminating an employment relationship, employment conditions, promotion and access to training to improve professional qualifications than other employees employed in the same or similar position, taking into account the particular conditions of the work performed in the form of telework" - art. 67 (15) Kodeksu Pracy. • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104*	**要約/引用：**「テレワーク労働者が家庭で働いているならば、使用者は、行われる労働の型及び状態に応じて、テレワーク労働者のための第 10 節で、次の場合を除いて特定された義務を果たさなければならない。 1）212 条第 4 号で規定されている作業場の健康及び安全の保障 2）この節の第Ⅲ章で規定される義務 3）第 233 条で規定される適切な保健及び衛生施設を保障する義務」－労働法典 67 条第 17 項 「テレワーク労働者は、就業関係又は雇用関係の終了、雇用条件、職業能力の訓練及び改善の促進及び機会において、テレワークの形態で実施される労働の特別の条件を考慮に入れて、同じ、又は同様な立場で雇用されている被雇用者よりも不利な状態で取り扱われてはならない。」労働法典第 67 条第 15 項
	2.2.1.4　自営業者：

2.2.1.4 Self-employed persons ***Summary/citation:*** "The employer is obliged to ensure the conditions of health and safety at work as referred to in Article 207 § 2 to individuals performing work on a basis other than an employment relationship in a work establishment or in a place designated by the employer, as well as to anyone conducting business activity on their own account in the work establishment or in a place designated by the employer" - art. 304 § 1 Kodeksu Pracy. ***Remarks / comments:*** OSH regulations do not apply to individuals not performing work in a place designated by the employer. • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104*	**要約/引用：**「使用者は、第 207 条第 2 項で言及されているように、作業をする事業所又は使用者が指定した場所で、雇用契約以外に基づいて作業する個人に対して職場での健康及び安全の条件を保障する義務がある。」－労働法典第 304 条第 1 項 **注意/コメント：**労働安全衛生規制は、使用者によって指定された場所で働かない個人に対しては、適用しない。
2.3 Definition of employer ***Summary/citation:*** "An employer is an organisational unit, even if it has no legal personality, or an individual, provided it employs employees" - art. 3 (1) § 1 Kodeksu Pracy. "In the case of an employer being an organisational unit, any acts concerning labour law are performed by the person or authority managing that unit, or by another person assigned to carry out these acts. The provision of § 1 applies accordingly to an employer being an individual,	• 2.3 使用者の定義 **要約/引用：**「使用者とは、たとえ法人でなくとも、又は個人であっても、労働者を使用しているならば、一つの組織単位である。」－労働法典第 3 条（1）第 1 号 「ある使用者が、ある組織単位である場合には、労働法に関するいかなる法律も、その単位を運営している者又は機関若しくはこれらの活動を実施することを選任されている他の者によって実行される。 この第 1 項の規定は、もしその使用者が、その規定に関連する行為を個人的に実施しないとすれば、個人である使用者に適用する。」－労働法典第 3 条第 1 項第 1 号及び第 2 号

if the employer does not personally perform the acts referred to in that provision" - art. 3 (1) § 1 and § 2 Kodeksu Pracy.

Remarks / comments: The employer's legal definition contained in the Labour Code raises a number of concerns which can be clarified through the decisions of the Supreme Court. While these decisions are not binding, they help to interpret the concept of the employer.

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104*

注意/コメント：労働法典に含まれている使用者の法的な定義は、最高裁判所の決定を通じて明確にされる一連の関心を巻き起こしていている。これらの決定は、拘束的ではないが、それらは、使用者の概念を説明することを助ける。

2.4 Exclusion of branches of economic activity

No.

2.4.1 Agriculture

Summary/citation: If the work in the agricultural sector is performed under a contract of employment or civil contracts, the provisions of the Labour Code apply to both the employers and employees.

Remarks / comments: Individual farming sector in Poland is quite unusual. Most farmers are self-employed which restricts the interference of state institutions involved in the monitoring of compliance with health and safety. However, given that health and safety are regarded as an essential part of farm business management, numerous initiatives of educational and preventive nature have been undertaken. These are

2.4　経済活動の除外

ない。

2.4.1　農業

要約/引用：農業分野の労働が雇用契約又は民間契約に基づいて実施されるならば、労働法典の規定は、使用者及び被雇用者の両方に適用する。

注意/コメント：ポーランドの個別の農場は、ほとんどのものは通常の雇用形態ではない。ほとんどの農民は、健康及び安全の遵守を監視する国家機関の干渉を制限している自営業者である。しかしながら、健康及び安全を与えることは、農業事業における本質的な部分とみなされており、一連の教育的及び予防的な性質の誘導策が講じられている。この点の重要な役割は、農村人口の健康の保護並びに農業生産に用いられている技術的安全の向上に狙いを付けている機関が担う。これらの機関は、農業社会保険基

mostly institutional measures. An important role in this respect play those institutions whose activities are aimed at protecting the health of the rural population, as well as taking care of the technical safety improvement measures used in agricultural production. These are: Agricultural Social Insurance Fund, State Labour Inspectorate, Institute of Rural Medicine, Central Institute for Labour Protection and some universities.	金、国家労働監督局、農村医学研究所、労働保護中央研究所及びいくつかの大学である。
• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104*	
2.4.2 Construction	2.4.2　建設業
Summary/citation: The provisions of the Labour Code apply to work in the construction sector.	要約/引用：労働法典の規定は、建設部門の労働に適用する。
Remarks / comments: The Labour Code defines the rights and duties of employees and employers. In terms of health and safety regulations, the Labour Code also applies to employers or entrepreneurs ordering the execution of the work under civil law contracts and the self-employed - the employer is responsible for health and safety at the designated workplace.	注意/コメント：労働法典は、被雇用者及び使用者の権利及び義務を記述している。健康及び安全の条項では、労働法典は、さらに、民間法契約及び自営業者の下での作業の実施を命じている使用者又は企業家に適用する。 - 使用者は、所定の作業場の健康及び安全に責任がある。
• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104*	
Related CEACR Comments	
• Safety Provisions (Building) Convention, 1937 (No.Â 62) Direct	

Request 2014	
2.4.3 Services	2.4.3　サービス
Summary/citation: The provisions of the Labour Code shall apply to persons providing services, as long as work is carried out under the civil law relationship or as part of a civil contract, or by self-employed. In addition, work has to carried out at the registered office of the employer/entrepreneur or a place designated by him.	**要約/引用：**労働法典の規定は、労働が市民法契約の下で、若しくは市民契約の一部として、又は自営業者によって、実施される限りは、適用しなければならない。加えて、労働は、使用者/企業家の登録された事務所又は彼が指定した場所で実施されなければならない。
Remarks / comments: The place designated to perform services does not only constitute a specific address but also a geographic or administrative area, where services shall be provided.	**注意/コメント：**サービスを行うために指定された場所は、サービスが提供されなければならない特定の住所のみならず、地理的又は行政的地域を構成する。
• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104*	
2.4.4 Public sector	2.4.4　公務部門
Summary/citation: Employers are responsible for health and safety at work. It is the employers' duty to ensure safe working conditions, including measures to prevent accidents at work, occupational diseases and other work-related diseases. These regulations apply both to the public and private sectors.	**要約/引用：**使用者は、職場での健康及び安全に責任がある。職場での事故、職業性疾病及び他の作業関連疾病を予防する手段を含む安全な労働条件を保障することは、使用者の義務である。
• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104*	
2.4.5 Other	2.4.5　その他

No data available.

利用できるデータは、ない。

2.5 Definition of occupational accident

Summary/citation: "An employment injury is regarded as a sudden event brought about by exterior factor causing injury or death which took place in relation with the following work:

1) during or in relation with simple tasks performed by the employee or the instructions of the superior;

2) during or in relation with simple tasks performed by the employee for the employer, even without his order;

3) with the employ being at the disposal of the employer on the way between the employer's office and the place where the task being realized as a consequence of the attitude to work" - art. 3 of the Act of 30 October 2002 on social insurance in case of occupational accident or disease.

Remarks / comments: In the definition of an accident at work, there are four concepts (suddenness, external cause, injury or death, and work-related) that must occur together at an event to be considered an accident at work. Since these concepts are general in nature, there is a judicature of the Supreme Court to assist in the interpretation of the

2.5　労働災害の定義

要約/引用：「雇用における傷害は、次の作業に関連して起こる傷害又は死亡の外的要因によってもたらされる突然の出来事とみなされる。

1）被雇用者により、又は上級者の指示によって、実施される単純な業務の間又はそれに関連して、

2）使用者の命令がなくてさえ、使用者のために被雇用者によって実施される単純な業務の間又はそれに関連して、

3）使用者の事務所と作業の実施の結果として業務が実現する場所との途上で使用者の処分される雇用によって」－労働災害又は疾病の場合における社会保険に関する 2002 年 10 月 30 日の法律第 3 条

注意/コメント：職場における災害の定義において、職場における災害と考慮される出来事において一緒に起こらなければならない 4 つの概念（突然性、外部的原因、傷害又は疾病及び作業関連）がある。これらの概念がその性質として一般的であるので、職場における災害の定義の説明を助ける最高裁判所の職権がある。

definition of an accident at work. • Act of 30 October 2002 on social insurance in case of occupational accident or disease (Text No. 1673). (art.3)	
2.6 Definition of occupational disease ***Summary/citation:*** "An occupational disease is one of the diseases mentioned on the list of occupational diseases, if, following an evaluation of the condition of work, it can be confirmed unquestionably or with a high probability that the disease was caused due to factors harmful to health present in the work environment, or in relation to the manner of performing work, hereinafter referred to as professional exposure" - art. 235 (1) Kodeksu Pracy. • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (Art. 235 (1))	2.6　職業性疾病の定義 要約/引用：「職業性疾病とは、職業病リストに述べられている疾病の一つで、もし労働条件の評価の後に、その疾病が作業環境に存在する有害な因子、又は作業を行うやり方との関連において原因となっているならば、問題なく、又は高い確率で確定される。以下「職業性ばく露」という。」－労働法典第 235 条（1）
2.6.1 List of occupational diseases ***Summary/citation:*** The register of occupational diseases was placed in the Annex to the Council of Ministers Regulation of 30 June 2009 regarding occupational diseases. • Council of Ministers Regulation of 30 June 2009 regarding occupational diseases (Text No. 869). (Załącznik)	2.6. 1　職業性疾病のリスト 要約/引用：職業性疾病の登録は、職業性疾病に関する 2009 年 6 月 30 日の大臣評議会の規則の付属書に置かれている。
2.6.2 Mechanism for compensating other diseases as occupational ones	2.6.2　職業性疾病としてその他の疾病を補償するメカニズム

Summary/citation: In case of disease related to working conditions or method of its implementation but not included in the list of occupational diseases, damage incurred as a result of such disease may be sought through civil action.	**要約/引用：**労働条件又はその作業の実施方法に関連する疾病であるが、職業病リストに含まれていない場合には、そのような疾病の結果として起こった損害は、民事訴訟を通じて求められることができる。
3 Institutions and programmes relating to OSH administration and/or enforcement	3　労働安全衛生行政及び/又は施行に関連する機関及び計画
3.1 Competent national authority for safety and health at work	3.1　職場における安全及び健康のための権限のある国家機関
Summary/citation: The Ministry of Labour and Social Policy is the body initiating and developing the government policy in the area of occupational safety and health. The Ministry is also responsible for policy coordination. ***Remarks / comments:*** The Central Institute for Labour Protection- National Research Institute (CIOP-PIB) provides an overview of the legal framework and institutional organization of OSH in Poland. The primary authorities responsible for labour protection in Poland are: The Parliament (Sejm, Senate) is the supreme public authority, with legislative and supervisory competences. It is entitled to establish laws which are the essential legal acts generally binding in Poland.	**要約/引用：**労働及び社会政策省が、労働安全衛生の分野の政府の政策を創設し、及び発展させる機関である。その省は、政策の調整にも責任がある。 **注意・コメント：** 労働保護中央研究所―国立研究機関（略称：CIOP-PIB）は、ポーランドにおける労働安全衛生の法的枠組み及び機関的組織の概観を与える。 ポーランドで労働保護に第一義的に責任のある機関は、*(次のとおりである。)* 議会（下院、上院）：ポーランド語では Sejm(下院), Senate(上院) 立法及び監督の権限のある最高の公的機関である。 ウェブサイト：www.sejm.gov.pl, www.senat.gov.pl

www.sejm.gov.pl, www.senat.gov.pl The Sejm Social Policy and Family Committee (PSR) is responsible for shaping the national social policy and the labour law, including: the protection of employees, occupational safety and health, equal treatment in employment, activation of persons approaching retirement, protection of women's rights and providing them with equal professional opportunities.	議会の社会政策及び家族委員会（略称：PSR）は、被雇用者の保護、労働安全衛生、雇用における均等待遇、定年退職に近づいている者の活用、女性の権利及び平等な職業機会の付与の保護を含む国家社会政策及び労働法を形作る責任がある。
www.sejm.gov.pl/komisje/www_psr.htm The Labour Protection Council of the Sejm of the Republic of Poland (ROP) is an authority which supervises the working conditions and the activity of National Labour Inspectorate. Its most important tasks include: assessment of the activity of National Labour Inspectorate, issuing opinions on drafts of legal acts relating to labour protection, assessment of labour protection issues on a national scale.	ウェブサイト：www.sejm.gov.pl/komisje/www_psr.htm ポーランド共和国（ROP）の議会の労働保護評議会は、労働条件及び国家労働監督局の活動を監督する機関である。その最も重要な業務は、国家労働監督局の活動の評価、労働保護に関連する法律案に対する意見の提出、国家規模の労働保護問題の評価を含んでいる。
rop.sejm.gov.pl	ウェブサイト：rop.sejm.gov.pl
The Ministry of Labour and Social Policy issues implementing regulations in the scope of labour protection and executes matters of the government administration department connected among others with: employment and counteracting unemployment as well as the working relationships and conditions. www.mpips.gov.pl	労働及び社会政策省は、労働保護の適用の範囲で、実施省令を発令し、及び雇用及び失業対策並びに労働関係及び条件に関して、他の結びついている政府行政部門の問題を執行する。 ウェブサイト：www.mpips.gov.pl
The Ministry of Health is competent for health protection and organisation of health care as well as supervision over Central Sanitary Inspector.	保健省は、健康保護及びヘルスケア組織並びに中央衛生監督機関の管理に責任がある。

www.mz.gov.pl The Social Insurance Institution (ZUS) collects social and health insurance contributions of the citizens and distributes benefits (e.g. pensions, annuities, sickness and maternity allowances). www.zus.pl For more information, please visit the CIOP-PIB website: http://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/en?_nfpb=true&_pageLabel=P2660015969140776387953 0&html_tresc_root_id=412&html_tresc_id=498&html_klucz=412&html_klucz_spis=	ウェブサイト： www.mz.gov.pl 社会保険機関（ZUS）は、市民から社会及び健康保険の分担金を徴収して、給付（例えば、扶助料、年金、疾病及び妊娠給付）を行う。 ウェブサイト： www.zus.pl さらなる情報については、CIOP-PIB（*労働保護中央研究所*）のウェブサイト：http://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/en?_nfpb=true&_pageLabel=P2660015969140776387953 0&html_tresc_root_id=412&html_tresc_id=498&html_klucz=412&html_klucz_spis= を訪問されたい。
• Regulation of the Prime Minister of 17 November 2015 on the Detailed Scope of Activities of the Minister of the Labour and Social Policy *20151118* • Act of 4 September 1997 on Government Administration Divisions *20130627* (art.21 ust.1 pkt.2)	• 労働及び社会政策省の活動の詳細な適用範囲に関する 2015 年 11 月 17 日の首相規則
3.1.1 Objectives, roles and/or functions	**3. 1. 1 目的、役割及び/又は機能**
Summary/citation: The powers of the Minister of Labour and Social Policy include management, coordination and supervision of occupational health and safety matters. The Minister also holds legislative powers.	**要約/引用：**労働及び社会政策大臣の権限は、労働安全衛生問題の管理、調整及び監督を含んでいる。その大臣は、さらに法的な権限を持っている。
• Regulation of the Prime Minister of 17 November 2015 on the Detailed Scope of	• 労働及び社会政策省の活動の詳細な適用範囲に関する 2015 年 11 月 17 日の首相規則

Activities of the Minister of the Labour and Social Policy *20151118*

• Act of 4 September 1997 on Government Administration Divisions *20130627*

3.1.2 Chairperson and composition

Summary/citation: The Ministry is headed by the Minister of Labour and Social Policy who is appointed by the prime minister and belongs to the Polish government. The Ministry is also comprised of two secretaries of state and four under secretaries of state. Within the Ministry there is also a Department of Labour Law responsible for drawing up government Bills of Amendment to the Labour Code and other normative acts within the labour law, in order to fully align the Polish legislation with the legislation of the European Union and acts of the International Labour Organisation, the Council of Europe, also considering the real-life practicalities.

• Regulation of the Prime Minister of 17 November 2015 on the Detailed Scope of Activities of the Minister of the Labour and Social Policy *20151118*

3.2 National OSH research programme or institute

Summary/citation: Central Institute for Labour Protection - National Research Institute established in 1950 is the main research institution in Poland comprehensively dealing with improving working conditions according to human psychophysical abilities.

3.1.2　議長及び構成

要約/引用：その省は、首相によって任命される労働及び社会政策大臣によって指揮され、ポーランド政府に属している。その省は、二つの国家事務局及びその下部の四つの事務局で構成されている。その省の内部には、さらに、ポーランドの法制を欧州連合の法制並びに国際労働組織及び欧州理事会の法に適合させ、及び実際の生活を考慮して、労働法典及び他の労働法の内部の他の法規範に対する政府の改正法案を立案する責任がある労働法部がある。

• 労働及び社会政策省の活動の詳細な適用範囲に関する 2015 年 11 月 17 日の首相規則

3.2　国家労働安全衛生研究プログラム又は機関

要約/引用：1950 年に設立された労働保護中央研究所―国家研究機関は、人間の心理学的な能力に基づいて労働条件の改善を取り扱うポーランドの包括的な主要な研究機関である。

• Act of 4 April 1950 on the Central Institute for Labour Protection *19500405*	• 労働保護中央研究所に関する 1950 年 4 月 4 日の法律 19500405
3.2.1 Objectives, roles and/or functions	3. 2. 1　目的、役割及び/又は機能
Summary/citation: The subject of the Institute's activity is conducting research and development works leading to new technical and organisational solutions in the field of labour protection, related to occupational safety, health and ergonomics as well as other tasks essential for reaching the goals of the state's socio-economic policy in this field.	**要約/引用：**この研究所の活動の主題は、労働保護の分野における新たな技術的及び組織的解決に導く労働安全、労働衛生及び人間工学並びにこの分野における国家の社会 - 経済政策の達成目標に達するための他の本質的な業務の研究開発活動を実施することである。
Remarks / comments: Principal activities of the Institute in terms of occupational safety, health and ergonomics: - conducting research and development work, and realisation of other tasks set for the Institute by the Council of Ministers in long-term programmes, - disseminating the results of the above-mentioned works in publications, competitions, exhibitions, scientific conferences, symposia and seminars, - improving methods of conducting research and development works, - creating educational curricula and aids for the national education system, training and postgraduate education, - developing and providing opinions on standards and guidelines of labour protection.	**注意/引用：**労働安全、衛生及び人間工学の項目における第一義的な活動*（は、次のとおりである。）* - 研究開発活動及び大臣の審議会による長期的な計画においてこの研究所に設定された他の業務の実現 - 上述した活動の結果を出版、コンテスト、展示、科学的討論会、シンポジウム及びセミナーにおいて普及させること、 - 研究開発活動を実施する方法を改善すること、 - 教育課程を創造し、国家教育システム、訓練及び大学院教育のための援助を行うこと。 - 労働保護の標準及びガイドラインに関して意見を作成し、及び提示すること。
• Resolution of the Council of Ministers of 5 November 2005 on Granting the	

National Labour Inspectorate the Status of a National Research Institute *20021105* • Act of 4 April 1950 on the Central Institute for Labour Protection *19500405*	
3.2.2 Governance board constitution and chairmanship	**3. 2. 2　　管理理事会規約及び議長の職責**
Summary/citation: The Institute is headed by the Director and the Scientific Council. The Director is appointed by the Minister of Labour and Social Policy, who oversees CIOP-BIP, for a period of four years following recommendation of the Scientific Council. The Director is responsible for setting up plans, manages human resources and the Institute's property, is responsible for the Institute's scientific and R&D results, and represents the Institute. The Institute's Scientific Council provides decision making, project initiation, opinion dissemination, and advisory services. • Act of 30 April 2010 on Research Institutes (Art. 23)	**要約/引用** *（この研究所の）*所長は、科学的評議会の勧告に従って、労働保護中央研究所を監督する労働及び社会政策大臣によって任命され、任期は 4 年である。 この所長は、計画を設定する責任があり、人的資源及びその研究所の資産を管理し、研究所の研究開発の結果に責任を負い、及び研究所を代表する。 この研究所の科学的評議会は、意思決定、プロジェクトの創設、意見の発信及び助言サービスを行う。
3.2.3 Source of funding	**3. 2. 3　財源**
Summary / Citation: The Institute generates revenues by selling the results of research and development, patents, proprietary rights and licenses to use inventions and utility models, implementation works, and equipment production. • Act of 30 April 2010 on Research Institutes (Art.18)	**要約/引用：**この研究所は、研究開発の結果、発明及び実用的なモデル、研究開発業績及び装置の生産を利用するための特許、登録の権利及び免許を販売することによって、財源を賄う。 • 研究所に関する 2010 年 4 月 30 日の法律

3.3 National OSH programme Yes. • The national programme „Improvement of safety and working conditions", with phase III (execution 2014-2016) established by resolution 126/2013 of the Council of Ministers of 16th July 2013 • The national programme „Improvement of safety and working conditions", with phase II (execution 2011-2013) established by resolution 154/2010 of the Council of Ministers of 21st September 2010 • The national programme „Improvement of safety and working conditions", with phase I (execution 2008-2010) established by resolution 117/2007 of the Council of Ministers of 3rd July 2007 **3.3.1 Consultation on the national OSH programme** ***Summary/citation:*** Each phase of the programme before it is established by resolution is thoroughly consulted.	3.3　国家労働安全衛生プログラム 有り。 （訳者注：左欄にあるとおり、労働条件の改善に関する国家プログラムは、従来までに、フェイズⅠ（2008－2010 年）、フェイズⅡ（2011－2013 年）、フェイズⅢ（2014－2016 年）として実行された。） 3.3.1　国家労働安全衛生プログラムに関する協議 要約/引用：プログラムのそれぞれのフェイズが決議によって決定される前に、十分に協議される。
4 Employers' duties and responsibilities to protect the safety and health of workers and others **4.1 Duty to ensure the health and safety of employees** ***Summary/citation:*** "The employer is obliged to protect the health and life of employees by ensuring conditions of health and safety at work by the appropriate use of the	4　労働者及び他の者の安全及び衛生を保護するための使用者の義務及び責任 4.1　被雇用者の健康及び安全を保障する義務 要約/引用：「使用者は、科学技術の成果を適切に活用して、職場における健康及び安全の条件を保障することによって、被雇用者の健康及び安全を保護する義務がある。」－労働法典第 207 条第 2 項

achievements of science and technology" - art. 207 § 2 Kodeksu Pracy.

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.207§ 2)

4.2 Duty to protect the health and safety of people other than their own employees

Summary/citation: "The employer is obliged to ensure the conditions of health and safety at work as referred to in Article 207 § 2 to individuals performing work on a basis other than an employment relationship in a work establishment or in a place designated by the employer, as well as to anyone conducting business activity on their own account in the work establishment or in a place designated by the employer.

The employer is obliged to ensure conditions of health and safety at work for training sessions held on the premises of the work establishment for students and pupils who are not employees of the employer.

The duties specified in Article 207 § 2 apply accordingly to enterprises that are not employers and that organise work performed by individuals:

1) on a basis other than an employment relationship,

2) who conduct business activity on their own account.

If work is performed in the place accessed by people who do not participate in the process of work, the employer must apply the measures necessary to ensure the life and health of these people is protected.

The Minister of National Defence - in relation to the soldiers in the active military service,

4.2　彼等自身の被雇用者以外の人々の健康及び安全を保護する義務

要約/引用：「使用者は、作業所又は使用者が指定した場所において雇用関係以外に基づき作業を行う個人並びに彼等自身の責任のある作業所又はその使用者によって指定された場所において事業活動を行う誰に対しても、第 207 条第 2 項に言及されているように、職場における健康及び安全条件を保障する義務がある。

使用者は、その使用者の被雇用者ではない、学生及び生徒のために事業所の建物で実施される訓練課程のために職場における健康及び安全条件を保障する義務がある。

第 207 条第 2 項で特定されている義務は、使用者ではないが、個人によって実施される作業を組織する企業に対して、次のとおり適用される。

1）雇用関係以外に基づく（*場合*）、

2）彼等自身の責任において事業活動を行う（*者*）、

もしも、作業が、作業の過程に参画していない人々によって接近される場所で行われるならば、その使用者は、これらの人々の生命及び健康が保護されるために必要な対策を適用しなければならない。

国家防衛大臣は、軍事業務で活動している兵士に関連して、及び法務大

and the Minister of Justice - in relation to anyone held in prison establishments or in young offender institutions, in co-operation with the Minister of Labour and Social Policy, will determine, in executive regulations, the scope of the application of the provisions of section ten to these people in case specified tasks or works are performed on the premises of the work establishment or in a place designated by the employer" - art. 304 § 1-5 Kodeksu Pracy. • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.304§1-4)	臣は、刑務所での事業所又は若年犯罪者の施設に入れられている誰もに関連して、労働及び社会政策大臣と協力して、作業所における建物又は使用者によって指定された場所において、特定の業務が実施される場合は、実施命令において、これらの人々に対する第 10 節の規定の適用範囲を定めるであろう。」－労働法典第 304 条第 1－5 項 1974 年 6 月 26 日の法律―労働法典 *20141104*（第 304 条第 1－4 項）
4.3 Collaboration among two or more employers at the same workplace	**4.3　同じ作業場での 2 以上の使用者の協力**
Summary/citation: "If employees employed by various employers perform work at the same time and in the same place, the employers are obliged to: 1) co-operate with one another, 2) appoint a co-ordinator exercising supervision over the health and safety at work of all employees employed in the same place, 3) set out the principles of co-operation, taking into consideration the types of action in the event of dangers to the health or life of employees, 4) inform one another, as well as the employees or their representatives about acts related to preventing occupational dangers occurring in the course of the work performed.	**要約/引用：**「もしも、様々な使用者によって雇用されている被雇用者が、同時に、及び同じ場所で作業を行うならば、使用者は、次の義務がある： 1）互いに協力する、 2）同じ場所で雇用されるすべての被雇用者の職場における健康及び安全を監督する責任者を任命する、 3）被雇用者の健康及び生命に危険を及ぼす事象における行動の型を考慮して、協力の原則を設定する、 4）実施される作業を通じて、実施される作業の過程で起こる職業上の危険の予防に関連する行動に関して、互いに、及び被雇用者又はその代表者に、情報を提供する、

An employer whose premises are used by employees of other employers for work purposes, must provide the information referred to in Article 207 (1) to those employers, to be passed on to their employees" - art. 208 § 1 and 3 Kodeksu Pracy.

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art. 208 § 1 i 3)

作業の目的で、他の被雇用者に使用されている建物を有する使用者は、これらの使用者に対して、被雇用者に伝達されるべき、第 207 条(1) 言及されている情報を知らせなければならない。」－労働法典第 208 条第 1－3 項

- 1974 年 6 月 26 日の法律 - 労働法典 *20141104*（第 208 条第 1－3 項）

4.4 Surveillance of workers' health in relation to work

Summary / Citation: "Initial medical examinations must be given to:

1) anyone starting work,

2) young employees transferred to other job positions, and other employees transferred to positions with factors that are harmful to health or with strenuous conditions.

However, anyone returning to work in the same position or starting in a position with the same conditions of work under a subsequent employment contract concluded immediately after the termination or expiry of a previous employment contract with this employer, will not be subject to an initial medical examination.

Employees are subject to a periodic medical examination. If an employee is unable to work for longer than 30 days due to illness, the employee is also subject to a medical check-up to determine his ability to perform work in the current position" - art. 229 § 1 and 2 Kodeksu Pracy.

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (Art.229)

4.4　作業に関連した労働者の健康診断

要約/引用：「最初の医学的検査は、次の場合に与えられなければならない。

1）作業を開始する者すべて、

2）他の業務に配置転換移された若年被雇用者及び有害な、又はストレスの強い条件がある業務に配置転換された他の被雇用者、

しかしながら、同じ職位に戻った者、この使用者との今後の雇用契約が直ちに終了する雇用契約の下で同じ作業の条件で勤務を開始する者であれば誰でも、最初の医学的検査に服さなくてよい。

被雇用者は、定期的な医学検査を受けなければならない。もし、被雇用者が疾病のため 30 日よりも長く働けないとすれば、その被雇用者は、現在の職位で作業を実施できるかどうかの能力を判定するため、さらに医学的な診断を受けなければならない。

- 1974 年 6 月 26 日の法律 - 労働法典 *20141104*（第 229 条）

4.4.1 Specific hazards for which surveillance is required

Summary / Citation: Direct supervision is required when performing work that is extremely dangerous such as: work in the reservoirs, canals, setting up technical equipment, construction work, work with hazardous materials, or work at heights.

These can also include additional hazardous jobs as specified in other provisions of the Labour Code or determined as such by the employer.

Remarks / comments: Work in confined spaces warrants constant supervision.

• Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704). (§ 81)

4.5 Surveillance of the working environment and working practices

Summary / Citation: "The employer is obliged to protect the health and life of employees by ensuring conditions of health and safety at work by the appropriate use of the achievements of science and technology. In particular, the employer is obliged to:

1) organise work in a manner ensuring conditions of health and safety at work,

2) ensure the provisions and the principles of health and safety at work are followed in the work establishment, issue instructions to remedy breaches within this scope, and supervise the implementation of such instructions,

3) react to the needs in relation to ensuring health and safety at work, as well as adopt

4.4.1　監督が要求される特定の有害因子

要約/引用:貯水池、運河、技術的な設備の備え付け、建設作業、有害な物質のある作業又は高所での作業のような極めて危険な作業を実施する場合には、直接の監督が要求される。

これらは、労働法典の他の規定で特定されるとおりの追加的な有害な仕事又は使用者によって決定されるそのような仕事を含む。

注意/コメント：密閉空間での作業は、常に監督が当然のことである。

- 1997 年 9 月 2 日の職場における労働安全に関する大臣評議会の規則（Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704).（第 81 項）

4.5　作業環境及び作業方法の監視

要約/引用：「使用者は、科学及び技術の成果の適切な使用によって職場における健康及び安全の条件を保障することによって、被雇用者の健康及び安全を保護する義務がある。特に、使用者は、次の義務がある。

1)　職場での健康及び安全な条件を保障するやり方で作業を組織する、

2)　職場での健康及び安全の規定及び原則を保障し、ひき続き作業所で、この適用の範囲で乖離を緩和するための指示を行い、及びそのような指示の実施を監督する、

3）職場での健康を保障することに関連する必要性に反応し、並びに被雇用者の健康及び生命を保護する既存の水準を改善し、与えられた作

measures to improve the existing level of protection of health and life of employees, given the changing conditions of work,

4) ensure the development of a coherent policy preventing accidents at work and occupational diseases; the policy should consider technical problems, work organisation, conditions of work, social relations as well as the effect of factors of the work environment,

5) consider the protection of health of young employees, pregnant employees or employees nursing a child, as well as disabled employees within the preventive measures undertaken,

6) ensure the implementation of orders, submissions, decisions and decrees issued by the authorities exercising supervision over the conditions of work,

7) ensure the implementation of recommendations of a social labour inspector" - art. 207 § 2 Kodeksu Pracy.

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.207§ 2)

4.6 Duty to provide personal protective equipment

Summary / Citation: "The employer is obliged to provide employees with free of charge measures of individual protection against the effects of factors in the work environment that are hazardous and harmful to health, and must inform the employee about the methods of using those measures" - art. 237 (6) § 1 Kodeksu Pracy.

Remarks / comments: Personal protective equipment is the ultimate means of

業条件の変更に対する対策を採用する、

4）職場での事故及び職業性疾病を予防する首尾一貫した方針の発展を保障し、その方針は、技術的な問題、作業組織、作業の条件、社会的関係並びに作業環境野因子の影響を考慮しなければならない。

5）若年被雇用者、妊娠している被雇用者又は子供の世話をしている被雇用者並びに講じられている予防対策の範囲で傷害のある被雇用者の健康の保護を考慮する、

6）　職場での条件の監督を行う機関が発行する命令、意見、決定及び指令の実施を確実にする。

7）社会労働監督官の勧告の実施を確実にする - 労働法典第 207 条第 2 項

• 1974 年 6 月 26 日の法律 - 社会法典 *20141104*（第 207 条第 2 項）

4.6　個人用保護具を供与する義務

要約/引用：「使用者は、被雇用者に無償で、健康に危険有害な作業環境における因子の影響を個人的に保護する手段を与えて、被雇用者にこれらの手段を使用する方法について情報を与えなければならない。」- 労働法典第 237 条（6）第 1 項

注意/コメント：個人用保護具は、予防の最終的な手段であって、他の組

prevention and is used if it is impossible to reduce worker exposure by other means of organizational, technical or collective protection. Personal protective equipment - means all equipment worn or held by the worker to protect him against one or more threats related to the emergence of hazardous or harmful agents in the work environment, also including all accessories and additions designated for this purpose.

織的、技術的又は集合的な防護の他の手段によって労働者のばく露を減少することが不可能である場合に用いられる。個人用保護具は、職場環境における危険又は有害な因子の出現に関連する一つ又はそれ以上の因子から労働者を保護するために労働者に着用され、又は保持されるすべての設備を意味する。

• Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704). (§ 39 ust.1 pkt. 7)

• 1997 年 9 月 2 日の職場における労働安全衛生に関する大臣評議会の規則（官報 1997 年第 109 号項目 第 704 号）（労働法典第 39 条第 1 項第 7 号）

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.237 (6) § 1)

• 1974 年 6 月 26 日の法律 - 労働法典 *20141104*（第 237 条（6）第 1 項）

4.7 Duty to ensure the usage of personal protective equipment

Summary / Citation: "A basic duty of an employee is to observe the provisions and principles of health and safety at work. In particular, an employee must:

1) apply measures of group protection, and to use the entrusted means of individual protection and working clothing and shoes in accordance with their use.

Any person managing employees is obliged to:

2) care about efficiency of measures of individual protection and their application in accordance with their use" - art. 211, pkt. 4 and 212 pkt. 2 Kodeksu Pracy.

4.7　個人用保護具の使用を確実にする義務

要約/引用：「被雇用者の基本的な義務は、職場での健康及び安全の規定及び原則を監視することである。特に、被雇用者は、

1）一群の防護手段を適用し、個人用の保護、作業衣及び作業靴をその使用（*方法に*）適合して使用する、

被雇用者を管理する者は誰でも、

2）個人用保護具の効率及びこれらの使用方法に適合した適用について、注意する、

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (Art. 211 pkt.4 i 212 pkt 2)

4.8 Duty to provide first-aid and welfare facilities

Yes.

• Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704). (§ 44 i 111)

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (Art.224 i 233)

4.8.1 Arrangements for first-aid

Summary / Citation: "An employer conducting activity that involves a sudden danger to the health and life of employees must take measures preventing the danger. In the case referred to in § 1, the employer is obliged to ensure:

1) rescue devices and equipment corresponding to the type of danger, and their use by properly trained people,

2) the provision of first aid to the injured" - art. 224 § 1 and 2 Kodeksu Pracy.

Remarks / comments: First aid system includes first aid kits in the departments in which high risk of accidents is more likely to occur. Employers are required to carry out an assessment of first-aid needs. This involves consideration of workplace hazards and risks, the size of the organisation and other relevant factors, to determine what first-aid equipment, facilities and personnel should be provided.

• 1974 年 6 月 26 日の法律 - 労働法典 *20141104*（第 211 条第 4 号及び 212 条第 2 号）

4.8 救急措置及び福祉施設を供給する義務

有り。

• 職場における労働安全衛生に関する大臣評議会 1997 年 9 月 2 日の規則（官報 1997 年 第 109 号，項目 704）（第 44 条及び 111 条）

• 1974 年 6 月 26 日の法律 - 労働法典 *20141104*（第 224 条及び 233 条）

4.8.1 救急措置の整備

要約/引用：「健康及び生命への突然の危険を含む活動を実施する使用者は、危険を予防する対策を講じなければならない。第 1 条に言及されている場合において、その使用者は、次のことを保障する義務がある、

1）危険の型に応じた救急装置及び設備並びに適切に訓練された人ひとによるこれらの使用

2） 負傷者に対する救急措置の供給－労働法典第 224 条第 1 及び 2 項

注意/コメント：救急措置システムは、事故の高いリスクがより起こりやすい部門における救急装備一式を含む。使用者は、救急措置の必要性の評価を実施することが要求される。このことは、どのような救急設備、施設及び人材が与えられなければならないかを決定するために、作業場の危険有害因子及びリスク、組織の規模並びに他の関連因子を考慮することを含

• Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704). (§44) • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (Art.224 § 2)	む。 • 1997 年 9 月 2 日の職場における労働安全衛生に関する大臣評議会規則（官報 1997 年第 109 号項目 704 号）（第 44 条） • 1974 年 6 月 26 日の法律 - 労働法典 *20141104*（第 224 条第 2 項）
4.8.2 Sanitary installations	**4. 8. 2　衛生施設**
Summary / Citation: "The employer must ensure that employees have appropriate hygiene and sanitary equipment, and must provide them with necessary items of personal hygiene" - art. 233 Kodeksu Pracy. The type and size of the sanitary premises should be adapted to the number of employees, the technologies used and the types of work and the conditions under which the work is carried out.	**要約/引用：**「使用者は、被雇用者が適切な保健及び衛生設備を持つことを保障し、及び個人的な保健に必要な品目を与えなければならない。」 - 労働法典第 233 条 衛生建物の型及び大きさは、被雇用者の数、使用される工学作業の型及び作業が実行される条件に適合されなければならない。
Remarks / comments: Specific requirements for hygienic and sanitary conditions are set out in Annex 3 of the Regulation concerning occupational safety and health. Sanitary facilities include: change rooms, public washrooms with showers, restrooms, special premises for breastfeeding mothers and pregnant women, and rooms for warm up break for employees. • Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704). (§ 111, zał.3)	**注意/コメント：**保健及び衛生の条件のための特別の要求事項は、労働安全衛生に関する規則付属書 3 で設定されている。衛生施設は、更衣室、公共のシャワー室、休憩室、哺乳する母親及び妊婦のための特別の建物及び被雇用者のための作業の準備室を含む。 • 1997 年 9 月 2 日の労働安全衛生に関する大臣評議会規則（官報 1997 年第 109 号、項目第 704 号）（第 111 条訂正 3）

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (Art. 233)

Related CEACR Comments

• Hygiene (Commerce and Offices) Convention, 1964 (No.Â 120) Direct Request 2014

4.8.3 Drinking water

Summary / Citation: In accordance with the Regulation, employers are required to provide safe drinking water and other appropriate drinks. Extreme conditions warrant for other drinks encouraging rehydration. The employer is obliged to provide appropriate meal and drinks free of charge to workers employed in particularly strenuous conditions if this is required for protective reasons (article 232 of the Labour Code). The amount, type and temperature of drinks should be adjusted accordingly to the working conditions and physiological needs of employees. Safe, palatable water cannot be located more than 75m away from the workplace.

Remarks / comments: The types of meals and drinks, the requirements they should satisfy and also cases and conditions for issuing them are specified in the Regulation of the Council of Ministers of 28 May 1996 on free meals and drinks.

• Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704). (§ 112 i 113)

• Regulation of the Council of Ministers of 28 May 1996 on Free Meals and Drinks

• 1974 年 6 月 26 日の法律 - 労働法典 *20141104*（第 233 条）

4.8.3　飲料水

要約/引用：規則に適合して、使用者は、安全な飲料水及び他の適切な飲み物を供給することが要求されている。極端な条件では、再給水を促進するための飲み物が要求される。使用者は、特別にストレスのある条件で雇用される労働者に対して、防護上の理由から求められるならば、無償で、適切な食物及び飲み物を与える義務がある（労働法典第 232 条）。飲み物の量、型及び温度は、被雇用者の作業条件及び生理学的な必要性に従って調整されなければならない。安全で味の良い水は、作業場所から 75 メートル以上離れた位置であってはならない。

注意/コメント：食物及び飲み物の型、それらが満足していなければならない要求事項及びさらにそれらを与える条件は、1996 年 5 月 28 日の食物及び飲み物に関する大臣評議会規則で特定されている。

• 1997 年 9 月 2 日の労働安全衛生に関する大臣評議会規則（官報 1997 年第 109 号、項目第 704 号）（第 112 条及び 113 条）
• 1993 年 5 月 28 日の無料の食物及び飲み物に関する大臣評議会規則

19960528

4.8.4 Rest and eating areas

Summary / Citation: Workplace must be equipped with suitable rest facilities for use by employees who are pregnant or breastfeeding. Such spaces have to be provided for if the employee employs more than 20 women during one working shift.

All workers who take their meals on their employers' premises are entitled to do so in hygienic surroundings, seated on chairs or benches, with a sufficient number of tables or desk tops on which to place their food. Canteen should be equipped with an appropriate heating equipment for food and two-compartment sink. Where employees prepare their own meals, special compartments for food storage have to be readily accessible.

Remarks / comments: Suitable rest facilities have to be provided for 20 workers and less if the food eaten in the workplace could become contaminated by hazardous substances.

• Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704).

19960528

4.8.4　休憩及び食事区域

要約/引用：作業場は、妊娠中又は授乳中の被雇用者によって使用される適切な休憩設備が備え付けられていなければならない。そのような空間は、もしも使用者（訳者注：原文では employee であるが、employer の誤りであろう。）が 1 つの勤務シフトで 20 人以上の女性を使用するならば、与えられなければならない。

被雇用者の建物で食事を取るすべての労働者は、衛生的な環境で、椅子又はベンチに座って、食物を置く十分な数のテーブル又は机がある条件を持てなければならない。食堂は、食物のための適切な加熱設備、2 面の流しが設備されていなければならない。被雇用者が彼等自身の食物を整える場合は、食物の貯蔵のための特別の区画を容易に利用できるものでなければならない。

注意/コメント：作業場で食される食物が有害な物質で汚染される可能性があるのであれば、適切な休憩施設が 20 人以下の労働者についても与えられなければならない。

- 1997 年 9 月 2 日の労働安全衛生に関する大臣評議会規則（官報 1997 年第 109 号、項目第 704 号）

5 Employers' duty to organize prevention formally along generally accepted OSH management principles and practices

5.1 Elements of an OSH management system

Yes.

• Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704).

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104*

5.1.1 Policy or plan specifying responsibilities and arrangements for health and safety

Summary/citation: "The employer is obliged to protect the health and life of employees by ensuring conditions of health and safety at work by the appropriate use of the achievements of science and technology. In particular, the employer is obliged to:

4) ensure the development of a coherent policy preventing accidents at work and occupational diseases; the policy should consider technical problems, work organisation, conditions of work, social relations as well as the effect of factors of the work environment" - art. 207 § 2 pkt 4 Kodeksu Pracy.

"The employer, who is responsible for the status of occupational safety and health (OSH) at the establishment, is obligated to protect the employees' life and health by:

5　一般的に容認されている労働安全衛生マネジメントシステムの原則及び実施に公的に沿った予防（*対策*）を組織する義務

5.1　労働安全衛生マネジメントシステムの要素

有り。

- 1997 年 9 月 2 日の労働安全衛生に関する大臣評議会規則（官報 1997 年第 109 号、項目第 704 号）
- 1974 年 6 月 26 日の法律 - 労働法典 *20141104*

5.1.1　健康及び安全のための責任及び整備を特定する政策又は計画

要約/引用：「使用者は、科学技術の成果を適切に使用するによって、職場における健康及び安全な条件を保障することによって、被雇用者の健康及び生命を保護する義務がある。特に、使用者は、次の義務がある。

4）職場における事故及び職業性疾病を予防する首尾一貫した方針を開発することを保障する；その方針は、技術的な問題、作業組織、作業条件、社会的関係及び作業環境の因子の影響を考慮しなければならない。」 - 労働法典第 207 条第 2 項第 2 号

「事業所の労働安全衛生の状態に責任のある使用者は、次によって被雇用者の生命及び健康を保護する義務がある。

- リスクの予防

- risk prevention, - carrying out risk assessment of threats, which can not be excluded, - whenever possible, eliminating or controlling hazards at their source, - adapting the work to the individual, especially as regards the design of work places, the choice of work equipment and the choice of working and production methods, with a view, in particular, to alleviating monotonous work and work at a predetermined work-rate and to reducing their effect on health, - using new technologies, - substituting the dangerous by the non-dangerous or the less dangerous (replacing the machine or material or other feature that introduces the hazard by an alternative), - giving priority to collective protection measures over individual protection measures, - giving appropriate instructions to workers" - § 39 ust. 2 of the Regulation. ***Remarks / comments:*** According to the Polish law, there is no obligation to develop written management procedures. • Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704). (§ 39 ust.2) • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (Art.207 § 2 pkt 4)	- 除去できない脅威のリスク評価を実施すること、 - 可能な場合はいつでも、危険有害因子をその発生源で除去するか、又は制御すること、 - 作業を個人に適合させる、特に、作業場所の設計、作業用の設備の選択、生産方法、とりわけ、単調労働及び事前に設定された作業強度を軽減し、並びにそれらの健康に対する影響を減少させること、 - 新しい技術を使用すること、 - 危険なものを危険のない、又はより危険の少ないもの（機械、材料、又は代替によって危険有害因子が再生される他の特徴を置き換える。）に置換すること、 - 集合的な防護手段を個別的な防護手段よりも優先させること、 - 労働者に適切な教育を与えること」 - 規則第 39 条第 2 項 **注意/コメント：**ポーランド法では、書面にされたマネジメント手順を開発する義務はない。 • 1997 年 9 月 2 日の労働安全衛生に関する大臣評議会規則（官報 1997 年第 109 号、項目第 704 号）（第 39 条第 2 項） • 1974 年 6 月 26 日の法律 - 労働法典 *20141104*（第 207 条第 2 項第 4 号）

5.1.2 Appointment of a person for health and safety	**5.1.2　健康及び安全のための人材の任命**
Summary/citation: "An employer with more than 100 employees must create a health and safety at work service to perform advisory and supervisory functions concerning health and safety at work; an employer who employs up to 100 employees assigns health and safety at work service tasks to an employee performing other work An employer who has completed the training necessary to carry out the tasks of the health and safety at work service may perform the tasks of the service himself, if: 1) he employs up to 10 employees, or 2) he employs up to 20 employees and has been qualified in a group of activity no higher than the third category of risk in the meaning of the provisions on social insurance in relation to accidents at work and occupational diseases" - art. 237 (11) § 1 Kodeksu Pracy. • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (Art.237(11) § 1)	**要約/引用：**「100 人以上の被雇用者を雇用する使用者は、職場における健康及び安全に関する助言及び管理機能を実行するための職場健康及び安全サービスを創設しなければならない；100 人までの被雇用者を雇用する使用者は、他の作業を実施している被雇用者に対して職場における健康及び安全サービスを割り当てなければならない。職場における健康及び安全サービスの業務を実施するために必要な訓練を修了した使用者は、もしも次に該当すれば、彼自身でその業務を実行してもよい。 1）10 人までの被雇用者を雇用している、 2）20 人までの被雇用者を雇用し、職場における事故及び職業性疾病に関連する社会保険に関する規定の意味におけるリスクの分類が第 3 番目よりは高くない活動のグループの中に位置づけられていること - 労働法典第 237 条（11）、第 1 項、 • 労働法典 *20141104* 第 237 条（11）、第 1 項
5.1.3 Written risk assessment	**5.1.3　書面にされたリスクアセスメント**
Summary/citation: "The employer must: 1) evaluate and provide documentation on any professional risk connected with the work performed, and must apply necessary preventative measures decreasing the risk, 2) inform employees about any professional risk related to the work performed, as	**要約/引用：**「使用者は、*（次の事項を実施しなければならない。）* 1）行われる作業と結びついたいかなる職業性リスクに関する資料をも評価し、及び提供し、そしてリスクを低減する必要な予防対策を適用しなければならない。 2）　行われる作業に関連するいかなる職業性のリスク及び危険に対する防

well as on the principles of protection against dangers" - art. 226 pkt 1 and 2 Kodeksu Pracy. The employer must evaluate the risks in order to make the best informed selection of work equipment, chemical substances or preparations used, the fitting out of the workplace, and the organization of work. In doing so, the employer must identify all of the hazards created at work. The employer is required to inform workers and/or their representatives of the results of the assessment and of the measures introduced (making the records available to them). A record of the results of risk assessments at work should be kept. Such records should include: - description of a workstation being evaluated, inclusive of used machines, tools and materials, tasks performed, risks arising out of the work which are reasonably forseeable, collective and individual protective measures, and of the workers assigned to a particular workstation, - results of the conducted risk assessment and a recommendation on whether further measures to prevent or reduce the risk need to be introduced. • Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704). (§ 39a ust.1 i 3) • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.226 pkt 1)	護の原則に関して被雇用者に情報を与えなければならない。」 - 労働法典第 226 条第 1 号及び第 2 号） 使用者は、作業設備、使用される化学物質又は合成物、作業場の適正化及び作業の組織化に関して最も良い情報に基づく選択をするために、リスクを評価しなければならない。 使用者は、評価の結果及び導入された対策について、労働者及び/又は彼等の代表者に対して情報を与えること（記録を作成して彼等に利用可能にすること）が要求される。 そのような記録は、次のものを含まなければならい。 - 使用されている機械、工具及び物質、行われている業務、合理的に予測可能な作業から生ずるリスク、集合的及び個別的防護対策並びに特定の作業場所に就業されている労働者を含む、評価された作業場所の記載 - リスクを予防し、又は低減させるためにさらなる対策が導入される必要があるかどうかに関して実施されたリスク評価及び勧告の結果

5.1.4 Safe operating work systems and procedures	5. 1. 4　安全な操作作業システム及び手順
Summary/citation: "The employer must ensure employees are familiar with the provisions and principles of health and safety at work concerning the work they perform. The employer is obliged to issue detailed instructions and directives concerning health and safety at workstations. Each employee must confirm, in writing, that he or she is familiar with the provisions and principles of health and safety at work" - art. 237 (4) § 1, 2 and 3 Kodeksu Pracy. General instruction should familiarise the workers with the basic regulations on occupational safety and health, as contained in the Labour Code and in the work regulations, as well as the OSH rules and regulations in force in a given enterprise, as well as with the principles of administering first aid. In addition, prior to performing hazardous work the employer/manager is obliged to familirise the workers with the division of labor, the order of the performed tasks, and knowledge and skills required to perform or organise work in accordance with the rules and regulations on occupational safety and health. • Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704). (§ 41 i § 81 ust.1 pkt 3) • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (Art.237(4) § 2)	**要約/引用：**「使用者は、被雇用者に、彼等が実施する職場での作業に関する健康及び安全の規定及び原則に慣れ親しむことを確実にしなければならない。 使用者は、作業場所における健康及び安全に関する詳細な教育及び指示を発することを義務付けられている。 それぞれに被雇用者は、彼又は彼女が職場での健康及び安全に関する規定及び原則に慣れ親しんでいることを書面で確認しなければならない。」 - 労働法典第 237 条（4）第 1、2 及び 3 項） 一般的な教育は、労働法典及び作業規則に含まれているように、職業上の安全及び健康に関する基本的な規則並びに与えられた企業において効力がある労働安全規程及び規則並びに管理されている救急措置について、慣れ親しめるものでなければならない。 加えて、危険有害な作業を実施する前に、使用者/管理者は、労働者に、労働の部分、実施される業務の順序、労働安全及び衛生に関する規程及び規則に適合した作業を実施し、及び組織するために要求される知識及び技能に慣れ親しめなければならない。

5.1.5 Training and information on risks	5.1.5　リスクに関する訓練及び情報
Summary/citation: The employer has a duty to familiarise the workers with their job specifications, the method of fulfilling their work at their specific work posts, including the provision of training on occupational safety and health before allowing them to work and to ensure that training is held periodically in this respect. "The employer must ensure training for an employee concerning health and safety at work before allowing him to work, and must provide periodic training in this area. This training is not required if the employee is returning to work in the same position he occupied with a given employer directly before concluding a subsequent employment contract with this employer. The employer must participate in the training concerning health and safety at work as necessary given the employer's duties. The training should be repeated periodically. The training referred to in § 2 will be conducted during working hours and at the employer's expense" - art. 237 (3) § 2 and 3. The employer shall inform employees of the risks, in particular risks against which they protect their personal protective equipment and provide information about these measures and the rules for their use. (§ 39c) ***Remarks / comments:*** In addition, employers are required to train: - workers employed at posts in positions where work is related directly to production	**要約/引用：**使用者は、労働者に、彼等に作業を許す前に労働安全衛生に関する訓練を与え、その訓練がこの点について定期的に実施されることを保障することを含む、業務の特別の仕様、特別の作業配置においてその作業を充足する方法について、慣れ親しめなければならない。 「使用者は、被雇用者について、彼が作業に就くことを許す前に、職場での健康及び安全に関する訓練を保障し、及びこの分野において定期的に訓練を与えなければならない。 この訓練は、もしも被雇用者が、この使用者との継続した労働契約を締結する前に、直接に与えられた同じ作業配置に戻るならば、要求されない。 使用者は、必要な与えられた義務として、職場における健康及び安全に関する訓練に参画しなければならない。その訓練は、定期的に繰り返されなければならない。 第 2 項に引用されている訓練は、作業時間内に、使用者の費用負担で実施される。」 - 労働法典第 237 条第 2 及び 3 項 使用者は、被雇用者に、リスク、特に彼等が個人用保護具で守られるリスクについて情報を与え、及びこれらの保護具に関する情報を与え、並びにその使用法に関する規程に関する情報を与えなければならない。(第 39 条 c) **注意/コメント：**加えて、使用者は、次の訓練をすることが要求される、 - 作業が直接に生産又は生産管理に関連するものである配置で雇用される

or production control or there is exposure to hazardous, harmful or arduous agents, - workers transferred to these positions in the event of changes in technical and organisational conditions, - trainees and students who are on internships or who are practically learning the trade. • Regulation of Minister of Economy and Labour of 27 July 2004 on Health and Safety Training (Dz.U. 2004 nr 180 poz. 1860). • Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704). (§ 39c) • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.237 (3), 226,)	か、又は危険、有害又は困難な因子にさらされる労働者 - 技術及び組織条件に変更があった配置に転換された労働者 - 訓練課程にある、又は職業の実地修習をしている訓練生及び学生
5.1.6 Review or assessment of the results of preventive measures ***Summary/citation:*** The employer is obliged to assess occupational risks on a regular basis. Particular emphasis should be placed on the organization of work processes and the technical condition of machinery and other equipment. Monitoring the protective and preventive measures to ensure that their effectiveness is maintained also has to take place. ***Remarks / comments:*** According to the law, the assessment of occupational risk is obligatory. If the company is small and the employer has a good knowledge of the work performed there, he can assess the risk himself. In a larger company, the	**5.1.6　予防対策の結果の再評価又は評価** **要約/引用：**使用者は、通常の状態で、職業上のリスクを評価する義務がある。特別の重点は、作業工程の組織化、機械及び他の設備の技術的状態に置かれなければならない。 防護及び予防対策の効果を保障するためのこれらの監視も重点が置かれ場なければならない。 **注意/コメント：**法に従って、職業上のリスクを評価することは、義務である。もしもある会社が小さく、使用者がそこで実施される作業について良い知識を持っているならば、彼自身がリスクの評価を行うことができる。より規模が大きい会社では、職業上のリスクの評価は、能力のある労働者、

assessment of the occupational risk can be undertaken by competent workers, ideally together with the OSH Specialist. It is also possible to ask for help from external specialists, but it should be remembered that the employer is always responsible for the correct assessment of occupational risk. • Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704). (§ 40 ust.1)	理想的には労働安全衛生専門家とともに、実施されることができるが、使用者は、常に職業上のリスクの正しい評価を行う責任があることは、記憶されなければならない。
5.1.7 Consultation with workers in health and safety ***Summary/citation:*** The employer consults with employees, or with their representatives all the actions concerning health and safety at work. "The employer must ensure proper conditions for consultations, and in particular ensures that they take place in working hours. For the time not worked in connection with participation in the consultations, employees or their representatives retain the right to remuneration" - art. 237 (11) § 3 Kodeksu Pracy. "If there is a health and safety at work commission at the employer, the consultations referred to in § 1 may be conducted by this commission, and the rights referred to in § 2 and 4 will be due to the employees or their representatives who are members of the commission" - art. 237 (11a) § 5 Kodeksu Pracy. ***Remarks / comments:*** "The employer consults with employees, or with their representatives all the actions concerning health and safety at work, in particular related to:	**5.1.7　健康及び安全における労働者との協議** **要約/引用：**使用者は、職場における健康及び安全に関するすべての行動について、被雇用者又は彼等の代表者と協議する。 「使用者は、協議において適切な条件を保障しなければならない、特に、それらの協議は労働時間内で行われなければならない。協議において、参画することと関連して作業時間外の時間については、被雇用者又は彼等の代表者は、給料の権利を保持する。」 - 労働法典第 237 条（11）第 3 項 「もしも、その使用者に健康安全委員会があるならば、第 1 項による協議は、その委員会で実施されることができる、そして第 2 項及び第 4 項の権利は、その委員会の構成員である被雇用者又は彼等の代表者に帰属する。」 - 労働法典第 237 条（11a）第 5 項 **注意/引用：**「使用者は、職場における健康及び安全に関するすべての行動について、被雇用者又は彼等の代表と協議しなければならない。特に、

1) changes in work organisation and the equipment of job positions, the organisation of introducing new technological processes as well as chemical substances and their mixtures, if they can pose a threat to the health and life of employees, 2) an evaluation of the professional risk present in performing specified works, and informing the employees about the risk, 3) the establishment of the health and safety at work service, or assigning the performance of the tasks of this service to other people, as well as appointing employees to perform first aid, and within the scope of fire protection activities and the evacuation of employees, 4) granting employees measures of individual protection as well as working clothing and shoes, 5) training employees on health and safety at work issues" - art. 237 (11a) § 1 pkt. 1-5 Kodeksu Pracy. • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (Art.237(11a))	1）作業の組織化及び業務の配置の変更、新たな工学的工程並びに化学物質及びそれらの混合物の導入の組織化、もしもそれらが被雇用者の生命に脅威を与えることがあるのであれば、 2）　特別の作業の実施において専門的なリスクを評価すること及びそのリスクに関して被雇用者に情報を与えること、 3）　職場における健康及び安全サービスの樹立又は他の人々に対するこのサービスの業務の実施の委嘱並びに救急措置の実施のための被雇用者の任命及び防火活動における適用の範囲において被雇用者の避難 4）　被雇用者に個別の防護並びに作業衣及び作業靴の手段の供与 5）職場における健康及び安全に関して被雇用者の訓練
5.2 Obligation to implement a specific OSH management system or standard ***Remarks / comments:*** The employer has no formal requirement to follow or implement a management system. However, most obligations placed upon the employer already fulfill the requirements of a formal management system.	**5.2　労働安全衛生マネジメントシステム又は標準の実施義務** **注意/コメント：**使用者は、マネジメントシステムに従い、又は実施する公的な要求はない。しかしながら、使用者に課されているほとんどの義務は、公的なマネジメントシステムの要求を充足している。

6 Employers' duty to ensure availability of expertise and competence in health and safety

6.1 OSH competence

Summary/citation: "An employer with more than 100 employees must create a health and safety at work service to perform advisory and supervisory functions concerning health and safety at work" - art. 237 (11) Kodeksu Pracy.

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (237(11))

6.1.1 Requirement to access expert advice and/or support in health and safety

Summary / Citation: "An employer with more than 100 employees must create a health and safety at work service to perform advisory and supervisory functions concerning health and safety at work; an employer who employs up to 100 employees assigns health and safety at work service tasks to an employee performing other work. An employer who has completed the training necessary to carry out the tasks of the health and safety at work service may perform the tasks of the service himself, if:

1) he employs up to 10 employees, or

2) he employs up to 20 employees and has been qualified in a group of activity no higher than the third category of risk in the meaning of the provisions on social insurance in relation

6　健康及び安全において人材及び能力を使用可能にすることを保障する使用者の義務

6.1　労働安全衛生の能力

要約/引用：「100 人以上の被雇用者を使用する使用者は、職場における健康及び安全に関して助言し、及び管理する機能を実施しる職場における健康及び安全のサービスを創設しなければならない。」 - 労働法典第 237 条（11）

6.1.1　健康及び安全において専門家の助言及び/又は支援を利用可能にする要求

要約/引用：「100 人以上の被雇用者を雇用する使用者は、職場における健康及び安全に関して助言し、及び管理する機能を実施する職場における健康及び安全のサービスを創設しなければならない、100 人までの被雇用者を雇用する使用者は、他の仕事をする被雇用者に職場における健康及び安全のサービス業務を割り当てる。職場における健康及び安全サービスの業務を実施するために必要な訓練を修了した使用者は、もし、（*次のケースであれば*、）そのサービスを自分自身で実施することができる。

1)　10 人までの被雇用者を雇用する場合

2)　20 人までの被雇用者を雇用する場合で、職場における事故及び職業性

to accidents at work and occupational diseases" - art. 237 (11) § 1. "Employer who engages 100 to 600 employees creates a multi- or single-unit or employs the professional employee in this unit on part-time work. (§ 1 par. 3) . Employer employing more than 600 workers need to engage at least 1 professional OSH employee in full-time employment for every 600 employees." (§ 1 ust. 4) - § 1 ust. 3 and 4 Regulation of the Council of Ministers of 2 September 1997 on Occupational Safety and Hygiene Service Occupational safety and health service has advisory and inspection functions with respect to safety and health at work. Appointment of OSH service does not relieve the employer from liability for the state of health and safety at the workplace. The detailed scope of work, organization and powers of OHS professionals are regulated by the regulation of the Council of Ministers on 2 September 1997 on occupational safety and health. The workers concerned should, in any case, be informed of the workings of the OSH services. Occupational medicine services operate outside the workplace. The aim of its operation is the protection of the health of workers against the impact of adverse work environment conditions and exercising preventive health care and health monitoring of workers. The organizational units of the occupational medicine service are the basic units (health care physicians, running individual medical practices)	疾病と関連する社会保険に関する規定の意味におけるリスクの分類が第 3 分類以上ではないとき」 - 労働法典第 237 条（11）第 1 項 「100 人から 600 人の被雇用者を使用する使用者は、多元的又は単一の単位で構築するか、又はこの単位で、パートタイムで働く労働安全衛生専門家を雇用する(第 1 項第 3 号) 600 人以上の被雇用者雇用する使用者は、600 人ごとにフルタイムの雇用で少なくとも 1 人の労働安全衛生専門家を雇用しなければならない。」（第 1 項第 1 号～4 号） - 労働安全衛生サービスに関する 1997 年 9 月 2 日の大臣評議会規則第 1 項 3 号及び 4 号。 労働安全衛生サービスは、職場における安全及び健康に関して助言及び監督の機能を持つが、労働安全衛生サービスの任命は、職場における健康及び安全な状態のための使用者の法的な責任を軽減しない。労働安全衛生専門家の仕事の詳細な適用範囲、組織及び権限は、労働安全衛生に関する 1997 年 9 月 2 日の大臣評議会の規則によって規定されている。 労働医学サービスは、作業場の外で運用される。この運用の狙いは、作業環境条件の副次的な影響から労働者の健康及び安全を保護し、及び予防的なヘルスケア及び労働者の健康の監視をすることである。労働医学サービスの組織単位（ヘルスケアを担当する医師、個別の医学的ケアを動かす。）及び州の労働保健センターである。使用者は、現に進行している職業上の

and provincial occupational medical centres. The employer is obliged to inform occupational medicine services of any identified occupational risks on an ongoing basis.	リスクに関して労働医学サービスに情報を提供する義務がある。
Remarks / comments: "The relevant labour inspector may order the establishment of health and safety at work service, or an increase in the number of employees on this service if it is justified by confirmed occupational dangers" - art. 237 (11) § 4.	**注意/コメント：**「関連する労働監督官は、職場における健康及び安全サービスの樹立又はもしも職業上の危険が確定されたならば、このサービスに関する被雇用者の数の増加を命令できる。」 - 労働法典第 237 条（11）第 4 項
The tasks of occupational medicine services should include limiting the harmful effects of work on health, exercising preventive health care, conducting outpatient rehabilitation, organizing and providing first aid, initiating and implementing health promotion, analyzing workers' health, the collection, storage and processing of information about occupational exposure, occupational risks and health status of persons covered by the preventive healthcare.	労働医学サービスの業務は、健康に関する作業の有害な影響を制限し、予防的なヘルスケアを実施し、外来患者のリハビリテイションを実施し、救急措置を組織し、及び供給し、健康促進を着手し、及び実施し、労働者の健康（*状態*）を分析し、職業的なばく露、職業上のリスク及び予防的なヘルスケアでカバーされた者の健康状態を収集し、保管し、及び処理することを含まなければならない。
• Act No. 593 of 27 June 1997 on Occupational Health Services. • Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704). • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.237(11))	
6.1.1.1 Qualifications of experts or professional services	**6. 1. 1. 1　専門家又は専門的なサービスの能力**

Summary / Citation: OSH professional must have at least a qualification of an occupational health and safety technician. OSH specialist must have a higher degree in occupational health and safety or a postgraduate certificate in occupational health and safety and one year experience as an OSH specialist. Senior OSH officer must have more than one year of experience. Experts providing OSH services may be persons having qualifications and experience provided for OSH specialist.

Preventive medical examinations can be carried out by occupational health officers and also by doctors trained in tropical, maritime, industrial, railway, transport and aviation medicine.

• Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704). (§ 4 ust.2)

• Order of 30 May 1996 of the Minister of Health Care and Social Welfare on carrying out of medical examinations of workers, to the extent of the preventive health care for workers, as well as on medical decisions issued to such ends provided for by the Labour Code (Dz.U. 1996 nr 69 poz. 332). (§ 7)

要約/引用：労働安全衛生専門家は、少なくとも労働衛生及び安全技術者の資格を持たなければならない。労働安全衛生専門家は、労働衛生及び安全においてより高い資格を持たなければならないか、又は健康及び安全において大学院認証及び 1 年間の労働安全衛生専門家としての経験を持たなければならない。労働安全衛生サービスを提供する専門家は、労働安全専門家に求められる資格及び経験を有する者であればよい。

予防的な医学検査は、労働衛生専門官及びさらに熱帯、海上、産業、鉄道、運輸及び航空医学で訓練された医師によって実施されることができる。

6.2 Appointment of an OSH practitioner

Summary/citation: "If there are no competent employees, the employer may assign the performance of health and safety at work service tasks to specialists from outside the work establishment. An employee of the health and safety at work service, as well as an

6.2　労働安全衛生担当者の任命

要約/引用：「能力のある被雇用者がいないならば、使用者は、職場における健康及び安全サービスの業務を作業事業所の外部から専門家に割り当てることができる。職場における健康及び安全サービスの被雇用者並びに

employee performing other work who has been assigned to perform the health and safety at work service tasks referred to in § 1, as well as a specialist from outside the work establishment, must meet the qualification requirements necessary to perform health and safety at work service tasks, and must complete the training for employees of the health and safety at work service" - art. 237 (11) § 2 Kodeksu Pracy. Medical surveillance of employees is mandatory. For this purpose, the employer enters into a contract with occupational medicine physician. • Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704). (§ 1 ust.5) • Order of 30 May 1996 of the Minister of Health Care and Social Welfare on carrying out of medical examinations of workers, to the extent of the preventive health care for workers, as well as on medical decisions issued to such ends provided for by the Labour Code (Dz.U. 1996 nr 69 poz. 332). • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.237(11))	第 1 項の職場における健康及び安全サービスの業務を実施することを割り当てられた他の仕事を実施している被雇用者並びに作業所外の専門家は、職場における健康及び安全サービスの業務を実施するために必要な資格お要件に適合し、及び職場における健康及び安全業務の被雇用者のための訓練を修了していなければならない。」 - 労働法典第 237 条（11）第 2 項 被雇用者の医学的検査は、法的要求事項である。この目的のために、使用者は、労働医学と契約しなければならない。
6.2.1 Workforce size threshold for the appointment of OSH practitioners ***Summary/citation:*** "The relevant labour inspector may order the establishment of health and safety at work service, or an increase in the number of employees on this service if it is justified by confirmed occupational dangers" - art. 237 (11) § 4 Kodeksu Pracy. Compulsory medical examinations of employees are independent of the number of	**6.2.1　労働安全衛生担当者の任命についての労働力の規模の区分け** **要約/引用：**「関連する労働監督官は、職場における健康及び安全サービスの樹立又はもしも職業上の危険が確定されたならば、このサービスに関する被雇用者の数の増加を命令できる。」 - 労働法典第 237 条（11）第 4 項 法律上の被雇用者の医学検査は、雇用されている労働者の数とは無関係

workers employed. • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.237(11))	である。
7 Workers' rights and duties **7.1 Duty to take reasonable steps to protect their own safety and health** ***Summary / Citation:*** "A basic duty of an employee is to observe the provisions and principles of health and safety at work. In particular, an employee must: 1) be familiar with the provisions and principles of health and safety at work, participate in training sessions and briefings in this field as well as to undergo the required control examinations, 2) perform work in a manner that complies with the provisions and the principles of health and safety at work, as well as to comply with the instructions and directives issued in this area by superiors, 3) care about the proper condition of machines, devices, tools and equipment, as well as tidiness and order in working premises, 4) apply measures of group protection, and to use the entrusted means of individual protection and working clothing and shoes in accordance with their use, 5) undergo initial, periodic medical examinations, check-ups and other medical examinations as recommended, and to follow medical recommendations, 6) immediately notify a superior of an accident noticed in the work establishment, or a	7　労働者の権利及び義務 7.1　彼等自身の安全及び健康を守るための合理的な行程を取る義務 要約/引用 :「被雇用者の基本的な義務は、職場における健康及び安全の規定及び原則を監視することである。特に、被雇用者は、 1)　職場での健康及び安全の規定及び原則に習熟し、訓練課程及びこの分野の説明に参画し、並びに管理のための求められた試験を受けること、 2) 職場における健康及び安全の規定及び原則を遵守し、並びにこの分野で上級者から発せられる教育及び指示に従うこと。 3) 機械、装置、工具及び設備並びに作業場の建物における整頓及び秩序の適切な状態に注意すること、 4)　一群の防護手段を適用し、委ねられた個人用の保護手段、作業衣及び作業靴を、それらの使用に適合して使用すること、 5)　最初の、及び定期的な医学検査、健康診断及び勧告された他の医学検査を受け、医学的勧告に従うこと、

danger to life or human health, as well as to warn co-employees and other persons in the area of the threatening danger of any danger, 7) co-operate with the employer and superiors in the performance of duties concerning health and safety at work" - art. 211 Kodeksu Pracy. "In the event of a direct danger to the health or life of employees or any other people, the employer must enable the employees to undertake activities in order to avoid the danger - even without contact with a superior - to the best of their knowledge and accessible technical measures" - art. 209(3) Kodeksu Pracy. • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.211 i 209(3))	6）作業事業所において認識された事故又は生命及び人の健康に対する危険を直ちに上級者に報告し、並びに脅威のある危険の区域における共同作業者及び他の者に警告すること、 7）職場における健康及び安全に関する義務の実施において使用者及び上級者に協力すること、」 - 労働法典第 211 条 「被雇用者若しくは他の者の健康又は生命に対する直接の危険のある事象においては、使用者は、被雇用者に危険を避けるための行動を取ることを可能にしなければならない。 - 上級者のいない状態の事象においては、彼等の最善の知識及び利用可能な技術的手段で」 - 労働法典第 209 条（3）
7.2 Duty to take reasonable steps to protect the safety and health of others ***Summary / Citation:*** "A basic duty of an employee is to observe the provisions and principles of health and safety at work. In particular, an employee must immediately notify a superior of an accident noticed in the work establishment, or a danger to life or human health, as well as to warn co-employees and other persons in the area of the threatening danger of any danger" - art. 211 pkt.6 Kodeksu Pracy. "In the event of a direct danger to the health or life of employees or any other people, the employer must enable the employees to undertake activities in order to avoid the danger	**7.2　他の者の安全及び健康を保護する合理的な行程を取る義務** **要約/引用：**「被雇用者の基本的な義務は、職場における健康及び安全の規定及び原則を監視することである。特に、被雇用者は、作業所内の認知された事故又は人の生命若しくは健康に対する危険を直ちに上級者に報告し、並びに脅威となる危険のある区域における共同作業者及び他の者に警告することである。」 - 労働法典第 211 条第 6 号 「被雇用者又は他のいずれの人々の健康及び生命に対する直接の危険のある事象において、使用者は、被雇用者が危険を避ける行動を取ることを可能にしなければならない。

- even without contact with a superior - to the best of their knowledge and accessible technical measures. Employees who have undertaken activities referred to in § 1, do not bear any disadvantageous consequences of these activities, provided they have not neglected their duties" - art. 209(3) Kodeksu Pracy. • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.211 pkt 6 i 209 (3))	- 上級者との接触がない事象では、彼等の最良の知識及び利用可能な技術的手段 第 1 項に係る行動を取った被雇用者は、彼等の義務を怠ったとして、それらの行動の結果として何らの不利益を負ってはならない。」 - 労働法典第 209 条（3）
7.3 Supervisors' duty to take reasonable steps to protect the safety and health of others	**7.3　他の者の安全及び健康を保護するために合理的な行程を取る管理者の義務**
Summary / Citation: "Any person managing employees is obliged to: 1) organise job positions in accordance with the provisions and principles of health and safety at work, 2) care about efficiency of measures of individual protection and their application in accordance with their use, 3) organise, prepare and perform works to protect employees against accidents at work, occupational diseases and other diseases related to the conditions of the work environment, 4) care about conditions of health and safety in the working premises and technical equipment, and of efficiency of measures of group protection and their application in accordance with their use,	**要約/引用：**「被雇用者を管理するいかなる者も、 1）職場における健康及び安全の規定及び原則に適合する業務の配置を組織すること、 2）個人の保護手段の効率及びそれらの使用に適合した適用に関して注意すること、 3）職場における事故、職業性疾病及び作業環境に関連する他の疾病から被雇用者を保護するために作業を組織し、準備し、及び実施する、 4）　作業建物及び技術的装置内の健康及び安全の条件並びに、一群の防護対策及びそれらの使用に適合した効率性に注意すること、

5) execute the observance of the provisions and principles of health and safety at work by employees, 6) ensure the execution of medical recommendations of a doctor conducting health care over employees" - art. 212 Kodeksu Pracy. ***Remarks / comments:*** Any employee in a managerial position, regardless of the position held within the company, is obliged to comply with the requirements stipulated in article 212. • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.212)	5)　被雇用者による職場における健康及び安全の規定及び原則の観察を実施すること、 6)　被雇用者についてのヘルスケアを実施する医師の医学的勧告の実行を保障すること」 - 労働法典第 212 条 **注意/コメント：**管理する立場にいるいかなる被雇用者も、会社内で保持する地位にかかわらす、第 212 条に規定する要求事項を遵守する義務がある。
7.4 Senior officers' duty to take reasonable steps to protect the safety and health of others	**7.4　他の者の安全及び健康を保護するために合理的な行程を取る上級者の義務**
Summary / Citation: Any person managing employees is obliged to comply with the requirements stipulated in article 212. • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (Art.212)	**要約/引用：**被雇用者を管理するいかなる者も、第 212 条に規定する要求事項を遵守する義務がある。
7.5 Self-employed persons' duty to take reasonable steps to protect their own and other people's health and safety	**7.5　自営業者の彼等自身及び他の人々の健康及び安全を保護するための合理的な行程を取る義務**
Summary / Citation: "The employer is obliged to ensure the conditions of health and safety at work as referred to in Article 207 § 2 to individuals performing work on a basis other than an employment relationship in a work establishment or in a place designated by the employer, as well as to anyone conducting business activity on their own account	**要約/引用：**「使用者は、第 207 条第 2 項に関連して、作業所又は使用者が指定した場所で、雇用関係以外に基づき働く個人並びに作業所若しくは使用者の指定した場所において自らの責任で事業活動をする個人に対して、職場における健康及び安全の条件を保障する義務がある。」 - 労働法典第

in the work establishment or in a place designated by the employer" - art. 304 § 1 Kodeksu Pracy. “The obligations referred to in Article 211, to the extent defined by the employer or any other entity which organises employee’s work, shall also be binding on any individuals who perform work on any basis other than an employment relationship at the employer's workplace or at another location designated by the employer or any other entity which organizes employee’s work, as well as on any self-employed persons who conduct economic activity at the employer's workplace or at another location designated by the employer or any other entity that organises work.” – art. 304 (1) Kodeksu Pracy “The provisions of Article 208 § 1 shall apply accordingly to self-employed persons” – art. 304 (3) Kodeksu Pracy Article 208 Kodeksu Pracy refers to the principles of cooperation of employers whose employees perform work at the same time and in the same place work for different employers. • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.304 § 1)	304 条第 1 項 「第 211 条に関連する義務は、被雇用者の作業を組織する使用者又は他の事業主体によって定められる範囲で、使用者の作業場若しくは使用者若しくは他の事業主体の指定する作業場で雇用関係以外に基づき作業するいかなる個人並びに使用者の作業場若しくは使用者若しくは他の事業主体が指定する他の場所で事業活動を行ういかなる自営業者に対しても拘束力がある。」 - 労働法典第 304 条（1） 「第 208 条第 1 項の規定は、自営業者についても適用される。」 - 労働法典第 304 条（3） 労働法典第 208 条は、その使用者の被雇用者が同じときに及び同じ場所で異なる使用者のために作業する使用者の協力の原則に当てはまる。
7.6 Duty to comply with OSH-related requirements ***Summary / Citation:*** "A basic duty of an employee is to observe the provisions and principles of health and safety at work" - art. 211 Kodeksu Pracy. ***Remarks / comments:*** Principles of health and safety are the non-legal rules of safe	**7.6　労働安全衛生関連要求事項を遵守する義務** **要約/引用：**「被雇用者の基本的義務は、職場における健康及び安全の原則及び規定を監視することである。」 **注意/コメント：**健康及び安全の原則は、法的な規定ではなく、生命の経験から生じ、及び獲得された知識からくる作業の安全の規程である。それら

work arising from life experience and acquired knowledge. They include instructions and guidelines which do not have a binding force of a legal act.

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.211)

は、法律項の拘束力は有しない指示及びガイドラインを含む。

7.7 Right to enquire about risks and preventive measures

Summary / Citation: "The employer must:

1) evaluate and provide documentation on any professional risk connected with the work performed, and must apply necessary preventative measures decreasing the risk,

2) inform employees about any professional risk related to the work performed, as well as on the principles of protection against dangers" - art. 226 Kodeksu Pracy.

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.226)

7.7　リスク及び予防手段に関して尋ねる権利

要約/引用：「使用者は、*(次の義務がある。)*

1）実施される作業と結びついたいかなる職業上のリスクに関しても評価し、及び資料を与え及びリスクを減少させる必要な予防対策を適用しなければならない、

2）　実施される作業に関連するいかなる職業上のリスク並びに危険に対応する防護原則に関して被雇用者に情報を提供すること、

7.8 Right to remove themselves from a dangerous situation

Summary / Citation: "If the conditions of work do not correspond to the provisions on health and safety at work and pose a direct danger to the health or life of an employee, or if the work performed by the employee presents a threat of such a danger to other people, the employee has the right to refrain from work, and to notify his superior immediately.

If refraining from work does not remove the danger referred to in § 1, the employee has the right to move away from the place of danger, and to notify a superior immediately.

7.8　危険な状況から彼等自身を移動させる権利

要約/引用：「もしも作業の条件が職場における健康及び安全の規定に対応しておらず、被雇用者の健康又は生命に直接の危険を負荷するか、又はもしも被雇用者によって実施される作業が他の人々に対してそのような脅威を与えるならば、被雇用者は、作業から撤退し、直ちに上級者に報告する権利を有する。

もしも、作業からの撤退が第 1 項に関係するリスクを取り除かないならば、被雇用者は、危険のある作業場から移動し、直ちに上級者に報告する権利

An employee may not suffer any negative consequences in respect of refraining from work or moving away from the place of danger in the cases referred to in § 1 and 2. For the time of refraining from work or moving away from the place of the threat of danger in the cases referred to in § 1 and 2, the employee retains the right to remuneration" - art. 210 § 1, 2 and 3 Kodeksu Pracy. ***Remarks / comments:*** In assessing the behavior of the employee in the event of a direct threat, the employee should be judged based on his or her subjective evaluation of the circumstances. • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.210§ 1, 2 and 3)	を有する。 被雇用者は、第 1 項及び第 2 項に関連する場合において、危険な場所からの撤退又は移動の点からいかなる不利な結果に煩わされないでよい。 第 1 項及び第 2 項に関連する場合において、危険な脅威がある場所から撤退し、又は移動する時間については、被雇用者は、給料を保持する権利がある。」 - 労働法典第 210 条第 1 項及び第 2 項 **注意/コメント：**直接の脅威の事象における被雇用者の振る舞いを評価する場合に、被雇用者は、状況の主観的な評価に基づいて判断されなければならない。
7.9 Right to be reassigned to non-hazard work	**7.9　非危険有害性の作業への再割り当ての権利**
Summary / Citation: "If it is recognised that an employee shows symptoms indicating an occupational disease, the employer is obliged, on the basis of a medical certificate, within the prescribed period of time and for the time determined in this certificate, to transfer the employee to another position not exposing him to the factor causing the symptoms. If the transfer to another position results in a reduction of remuneration, the employee is entitled to a supplementary bonus for a period not exceeding 6 months" - art. 230 § 1 and 2 Kodeksu Pracy. "If an employee has a doctor's certificate stating that the employee is not able to perform	**要約/引用：**「もし、被雇用者が職業性疾病を示す兆候を示したならば、使用者は、医学的認証に基づき、規定された時間内に及び決定された時間の間に、その被雇用者をこの兆候の原因となっている因子にさらされない他の配置に移動しなければならない義務がある。 もしも、他の配置への移動が、給与の減少を結果としてもたらすならば、その被雇用者は、6 か月を超えない期間において補てんする負荷給付を受ける資格がある。」 - 労働法典第 230 条第 1 項 「もしも、ある被雇用者が、職場における災害又は職業性疾病の結果として現在の作業を実行することができないとの医師による認定を持ち、しか

the current work as a result of an accident at work or an occupational disease, but is not incapable of performing work in the meaning of the provisions on retirement pensions and pensions from the Social Insurance Fund, then the employer must transfer the employee to an appropriate position. The provision of Article 230 § 2 applies accordingly" - art. 231 Kodeksu Pracy. • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.230 and 231)	し、退職年金及び社会保険基金からの年金に関する規定の意味において作業を実行することができないならば、使用者は、その被雇用者を他の適切な配置に移動しなければならない。」 - 労働法典第 231 条
8 Consultation, collaboration and co-operation with workers and their representatives	8　労働者及びその代表者との相談、共同及び協力
8.1 National OSH committee, commission, council or similar body	8.1　国家労働安全衛生委員会、委員、評議会又は同様な機関
Summary / Citation: "Labour Protection Council, hereinafter referred to as "the Council", is established as a supervisory body in matters regarding compliance with the labour law, including occupational safety and health, as well as legality of employment and the activity of National Labour Inspectorate" - art. 7 pkt.1 Ustawy. • Act of 13 April 2007 on National Labour Inspectorate (Dz.U. 2007 Nr 89 poz. 589). (art. 7 pkt.1)	**要約/引用：**「労働保護評議会（以下「評議会」という。）は、労働安全衛生を含む労働法並びに雇用の遵法及び国家労働監督局の活動の遵守に関する問題において管理する機関として樹立されている。」 - 法第 7 条第 1 号
8.1.1 Objectives, roles and/or functions	8.1.1　目的、役割及び/又は機能
Summary / Citation: "The Council's task is to formulate its position on matters covered by the scope of the National Labour Inspectorate's activity, in particular as regards:	**要約/引用：**「評議会の業務は、国家労働監督局の活動の範囲によってカバーされる問題に関して、特に次について、対応を形作ることである。」

1) work programmes and tasks of National Labour Inspectorate, 2) periodical evaluations of the National Labour Inspectorate's activity and conclusions resulting from these evaluations, 3) labour protection issues on a national scale" - art. 7 pkt.7 Ustawy. • Act of 13 April 2007 on National Labour Inspectorate (Dz.U. 2007 Nr 89 poz. 589). (art.7 pkt.7)	1）国家労働監督局の作業計画及び業務 2）定期的な国家労働監督局の活動の評価及びこれらの評価の結果としての結論 3）　国家規模における労働保護問題」 - 法第 7 条第 7 号
8.1.2 Constitution and chairmanship modalities	
Summary / Citation: "The Council consists of 30 persons, including a chairman, vice-chairman, secretary and members who are appointed and recalled by the Speaker of Parliament. The Council's term of office lasts four years" - art. 7 pkt.2 Ustawy. "The rules of representation in the Council and the amount of daily allowance in case of participating in the Council's meetings are established by the Speaker of Parliament" - art. 7 pkt. 6 Ustawy. • Act of 13 April 2007 on National Labour Inspectorate (Dz.U. 2007 Nr 89 poz. 589). (art.7 pkt. 2 and 6)	8.1.2　組織及び議長職の形式 **要約/引用**：「議会の議長によって任命され、又は解任される議長、副議長、事務局及び構成員を含む 30 人から構成される。評議会の任期は、4 年間である。」 - 法第 7 条第 2 号 「評議会の代表及び評議会の会議に参加する場合における手当は、議会の議長によって決定される。」 - 法第 6 条第 7 号
8.2 Employers' duty to consult workers on risks	**8.2　リスクに関して使用者が労働者に意見を求める義務**
Summary / Citation: "The employer consults with employees, or with their representatives all the actions concerning health and safety at work, in particular related	**要約/引用**：「使用者は、労働者又は彼等の代表者と職場における健康及び安全に関するすべての行動、特に特定された作業を行う場合に存在する職業上のリスクの評価に関連して、及びそのリスクについて被雇用者への

to an evaluation of the professional risk present in performing specified works, and informing the employees about the risk" - art. 237 (11a) § 1 pkt.2 Kodeksu Pracy.

情報の提供について意見を求める。」—労働法典第 237 条（11a）第 1 項

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.237 (11a) § 1 pkt.2))

8.3 Workers' right to select their representatives for health and safety matters

8.3　健康及び安全の課題のための労働者の代表を選ぶ労働者の権利

Summary / Citation: Under the law of 24 June 1983 on social labour inspection the company also has a Social Labour Inspector elected by the employees who represents the interests of all employees - art. 6 Ustawy.

"The representatives of the employees referred to in Article 237(11a) and Article 237(12) are chosen by enterprise trade unions, and if there are no trade unions at the employer - by employees, in the standard method adopted in the work establishment" - art. 237 (13a) Kodeksu Pracy.

要約/引用：労働監督に関する 1983 年 6 月 24 日の法律の下で、会社は、すべての被雇用者の利益を代表する、被雇用者によって選ばれた社会労働監督員を持たなければならない。」 - 法第 6 条

「第 237 条（11a）及び第 237 条（12）に規定する被雇用者の代表者は、企業の労働組合によって、そして、もし、使用者に労働組合がないならば、作業所で採用された標準的な方法で被雇用者によって、選ばれる。」 - 労働法典第 237 条（13a）

• Law of 24 June 1983 on the Social Labour Inspectorate (Dz.U. Nr 35, poz. 163). (art.6)

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.237 (13a))

8.3.1 Workforce size conditions for workers' representation in health and safety

8.3.1　健康及び安全において労働者の代表についての規模的な条件

Summary / Citation: Social Labor Inspector's employment is guaranteed. The Social Labour Inspector should demonstrate the necessary knowledge of social labour inspection issues and should have adequate job seniority in the company. The Inspector's contract of employment cannot be terminated during its duration

要約/引用：社会労働監督員の雇用は、保障される。社会労働監督員は、社会労働監督問題の必要な知識があることを立証しなければならないし、会社において十分な業務の先任順位を有さなければならない。
監督員の雇用契約は、4 年間続く任期の期間中に終了されることはできな

which lasts 4 years. In addition, the contract cannot be terminated up to one year after its expiry - art. 13 Ustawy. "Employees and their representatives may not bear any negative consequences with regard to the activity referred to in § 1, 2 and 4. This also applies to the employees and their representatives referred to in § 5" - art. 237 (11a) § 6 Kodeksu Pracy. • Law of 24 June 1983 on the Social Labour Inspectorate (Dz.U. Nr 35, poz. 163). (art.13) • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.237 (11a) § 6)	い。加えて、その契約は、その任期の終了後 1 年間までは終了できない。 「被雇用者及び彼等の代表者は、第 1 、2 及び第 4 項に規定する活動に関連するいかなる不利な結果を負わないことができる。」－労働法典第 237 条（11a）第 5 項
8.3.2 Conditions of eligibility to represent workers in health and safety	**8. 3. 2　健康及び安全において労働者を代表する適格性の条件**
Summary / Citation: Social Labour Inspector can inspect company's premises, machines and technological processes and participate in investigations of occupational accidents and work-related diseases and verification whether appropriate preventative measures are being taken. "The employer must ensure proper conditions for consultations, and in particular ensures that they take place in working hours. For the time not worked in connection with participation in the consultations, employees or their representatives retain the right to remuneration. Upon a justified request from the employees or their representatives concerning	**要約/引用：**社会労働監督員は、会社の建物、機械及び技術的工程を監督し、労働災害及び作業関連疾病の調査及び適切な予防対対策が講じられていたかどうかの立証に参画する。 「使用者は、相談のための適切な条件を保障し、特に、作業時間内に相談が行われることを保障しなければならない。相談に参画することと関連する労働しない時間については、被雇用者又は彼等の代表者は、給与支払いの権利を維持する。 被雇用者の健康及び生命の危険に関する被雇用者又は彼等の代表者からの要求に関しては、国家労働監督局の労働監督官は、監督を実施して、国家

danger to the health and life of employees, the labour inspectors of the State Labour Inspectorate will carry out inspections and apply the legal means provided for by the provisions on the State Labour Inspectorate" - art. 237 (11a) § 2 and 4 Kodeksu Pracy.

• Law of 24 June 1983 on the Social Labour Inspectorate (Dz.U. Nr 35, poz. 163). (art.4)

労働監督に関する規定によって与えられた法的手段を適用するであろう。

8.4 OSH representatives' functions, rights and powers

Yes.

• Law of 24 June 1983 on the Social Labour Inspectorate (Dz.U. Nr 35, poz. 163).

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104*

8.4.1 Right to inspect the workplace

Summary / Citation: In carrying out duties, Social Labour Inspectors have the right to enter the premises at any time and to be given documents relating to the issues they deal with.

• Law of 24 June 1983 on the Social Labour Inspectorate (Dz.U. Nr 35, poz. 163). (Art.8 ust.1,art.4)

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (Art. 237 (13) § 1)

8.4.2 Right to access OSH information

Summary / Citation: The Social Labour Inspector is entitled to visit workplaces,

8.4　労働安全衛生代表者の機能、権利及び権限

有り。

8.4.1　作業場を監督する権利

要約/引用：義務を実行する場合、社会労働監督員は、いつでも、建物に立ち入り、彼等が取り扱う問題に関連する資料が与えられる権利がある。

8.4.2　労働安全衛生情報を入手する権利

要約/引用：社会労働監督員は、作業場を訪問し、管理部門及び被雇用者

demand data and information from the administration and employees, as well as to notify the employer of any violations to the labour protection regulations. • Law of 24 June 1983 on the Social Labour Inspectorate (Dz.U. Nr 35, poz. 163). (Art.8 ust.2) • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (Art.237 (13) § 1)	からのデータ及び情報を要求し、並びに使用者のいかなる労働保護規則の違反を告知する権利がある。
8.4.3 Right to be present at interviews No data available.	**8. 4. 3　　質問の際に立ち会う権利** 利用できるデータは、ない。
8.4.4 Right to receive professional assistance from OSH experts ***Summary / Citation:*** "To carry out the tasks listed in § 1, the health and safety at work commission may use the expertise or opinion of specialists from outside the work establishment if it has been agreed with the employer and at the employer's expense" - art. 237 (13) § 3 Kodeksu Pracy. • Law of 24 June 1983 on the Social Labour Inspectorate (Dz.U. Nr 35, poz. 163). (art.18) • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.237 (13) § 3)	**8. 4. 4　労働安全衛生専門家から専門的な援助を受ける権利** **要約/引用**：「第 1 項に掲げられている業務を実施するため、職場安全衛生委員会は、もしも使用者が同意したならば、使用者の負担で、作業所の外部から専門的人材又は専門家の意見を使用することができる。
8.4.5 Right to accompany inspectors ***Summary / Citation:*** "In the course of inspection activities a labour inspector collaborates with trade unions, personnel's self-government authorities, work councils and social labour inspection. Collaboration referred to in subsection 1	**8. 4. 5　監督に同行する権利** **要約/引用**：「監督活動において、労働監督官は、労働組合、自治政府の担当者、労働評議会及び社会労働監督員と協力する。第 1 節に関する協力は、次のものから構成される。

consists particularly of: 1) providing information about the subject and scope of inspection being conducted; 2) analyzing reported comments and observations; 3) providing information about inspection results and decisions made; 4) providing advice and information related to labour law" - art. 29 ust.1 and 2 Ustawy.	1)　実行されている監督の主題及び適用範囲に関する情報を提供すること。 2)　報告されたコメント及び観察を分析すること。 3)　行われた監督結果及び決定に関する情報を与えること。 4）労働法に関連する助言及び情報を与えること。 －法第 29 条 1 項及び 2 項
Social Labour Inspectors cooperate with the National Labour Inspectorate and other bodies supervising and inspecting working conditions. They also have the right to take part in the inspections conducted by the National Labour Inspectorate representatives. • Act of 13 April 2007 on National Labour Inspectorate (Dz.U. 2007 Nr 89 poz. 589). (art. 29 ust.1 and 2)	社会労働監督員は、国家労働監督局及び他の労働条件の管理及び監督機関と協力する。彼等は、さらに、国家労働監督職の代表者によって実施される監督の一部を担う権利がある。
8.4.6 Right to use facilities	**8. 4. 6　施設を使用する権利**
No data available.	関連するデータはない。
8.4.7 Right to have time off work with pay to perform duties	**8. 4. 7　労働時間以外の時間に給与の支払いを得て義務を履行する権利**
Summary / Citation: "The employer must ensure proper conditions for consultations, and in particular ensures that they take place in working hours. For the time not worked in connection with participation in the consultations, employees or their representatives retain the right to remuneration" - art. 237(11a) § 3 Kodeksu Pracy.	**要約/引用：**「使用者は、相談のために適切な条件を保障しなければならない、特に、彼等が労働時間内に行うことを保障しなければならない。相談において参画することと結びついて労働しない時間については、被雇用者又は彼等の労働者は、給与を受ける権利を保持する」－労働法典第 237 条（11a）

• Law of 24 June 1983 on the Social Labour Inspectorate (Dz.U. Nr 35, poz. 163). (art.15) • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.237(11a) § 3)	
8.4.8 Right to issue remedial notices	**8.4.8　改善のための通知を発行する権利**
Summary / Citation: The National Labour Inspector should inform the employer where health and safety requirements are not being met and they can ask for employees who do not have the appropriate training to work in a safe manner to be withdrawn from that work. They also have powers to recommend to the employers that specific hazards be removed. • Law of 24 June 1983 on the Social Labour Inspectorate (Dz.U. Nr 35, poz. 163). (Art.9)	**要約/引用：**国家労働監督官は、使用者に、健康及び安全の要求事項が適合されていない場合に使用者に情報を提供し、及び安全な状態で労働する適切な訓練を受けていない被雇用者に対してその作業を止めるように要求することができる。彼等は、さらに、使用者に対して特別の危険有害要員を除去することを勧告する権限がある。
8.4.9 Right to resolve OSH issues in consultation with employers	**8.4.9　使用者と相談することにおいて、労働安全衛生問題を解決する権利**
Summary / Citation: "Employees, or their representatives, may make suggestions to the employer on reducing or removing the occupational dangers" - art. 237 (11a) § 2. The Labour Code does not stipulate whether such suggestions have to be taken into account by the employer. • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104*	**要約/引用：**「被雇用者又は彼等の代表者は、使用者に対して職業上の危険を軽減するか、又は除去することに関する提案をすることができる。」－第 237 条（11a）第 2 項。労働法典は、そのような提案が使用者によって考慮されることは規定していない。
8.4.10 Right to direct that dangerous work cease	**8.4.10　危険作業を中止することを指示する権利**
Summary / Citation: In the case of a direct threat to workers' safety and where the	**要約/引用：**労働者の安全に対して直接の危険がある場合及び使用者が

employer fails to act, the National Labour Inspector can require that a particular process or piece of equipment be halted. The ability to request employer to halt a particular process or stop machinery is limited to the company social labour inspector (the most senior), who must communicate the decision to the local trade union organisation. The employer can appeal against the decision to the National Labour Inspectorate. • Law of 24 June 1983 on the Social Labour Inspectorate (Dz.U. Nr 35, poz. 163). (Art.11 ust.2)	行動することに失敗した場合は、国家労働監督官は、特定の工程及び設備の一部を停止させることを要求することができる。使用者に特定の工程又は機械を停止することを要求する能力は、その決定を地方の労働組合組織に通知しなければならない社会労働監督員（最も上位に）に限定される。
8.5 Right of workers' representatives from outside the undertaking to address OSH issues at the workplace	**8.5 事業所の外部から職場における労働安全衛生問題を指摘する労働者代表の権利**
No data available.	利用できるデータはない。
8.5.1 Right to enter the workplace	**8.5.1　作業場に立ち入る権利**
No data available.	利用できるデータはない。
8.5.2 Right to investigate suspected non-compliance with OSH legislation	**8.5.2　労働安全衛生法制への遵守違反の疑いを調査する権利**
No data available.	利用できるデータはない。
8.5.3 Right to consult with workers	**8.5.　3　労働者と相談する権利**
No data available.	利用できるデータはない。
8.5.4 Right to advise workers	**8.5.4　労働者に助言する権利**
No data available.	利用できるデータはない。
8.5.5 Right to initiate enforcement action	**8.5.5　施行行動を開始させる権利**

No data available.

8.6 Joint OSH Committee

Summary / Citation: In the case when more than 250 employees are employed the employer is obliged to establish occupational safety and health committee, to act as an advisory and opinion-making body to the employer.

• Act of 26 July 2013 to amend the Labour Code (Text No. 1028). (art.237 (12) § 1)

8.6.1 Participation of workers' representatives in joint OSH committee

Summary / Citation: "The health and safety at work commission is made up of equal numbers of representatives of the employer, including the employees of the health and safety at work service and a doctor conducting preventative health care over the employees, and representatives of employees, including a social labour inspector" - art. 237 (12) § 1 Kodeksu Pracy.

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.237 (12) § 1)

8.6.2 Conditions for establishing a joint OSH committee

Summary / Citation: "An employer with more than 250 employees must appoint a health and safety at work commission as an advisory and opinion-making body. The chairperson of the health and safety at work commission is the employer or a person authorised by him, and a deputy chairperson - a social labour inspector or a representative of the employees" - art. 237 (12) § 1 and 2 Kodeksu Pracy.

利用できるデータはない。

8.6　合同労働安全衛生委員会

要約/引用：250 人以上の被雇用者が雇用されている場合は、使用者は、使用者に対して助言者又は意見形成機関として行動する労働安全衛生委員会を自立する義務がある。

8.6.1　合同労働安全衛生委員会に労働者の代表者の参画

要約/引用：「職場健康安全委員会は、職場健康安全サービスの被雇用者及び被雇用者の予防的なヘルスケアを実施している医師を含む、使用者の代表者及び社会労働監督員を含む被雇用者の代表者の同数で組織される。」－労働法典第 237 条（12）第 1 項

8.6.2　合同労働安全衛生委員会を樹立する条件

要約/引用：「250 人以上の被雇用者を有する使用者は、助言及び意見形成機関として職場健康安全委員会を任命しなければならない。職場健康安全委員会の議長は、使用者か、又は彼によって任命された者及び副議長は、社会労働監督員又は被雇用者の代表者である。」－社会法典第 237 条（12）第 1 項及び第 2 項

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art. 237 (12) § 1 and 2)

8.6.3 Objectives, roles and/or functions of joint OSH committees

Summary / Citation: "The tasks of the health and safety at work commission are to verify the conditions of work, carry out a periodic evaluation of the state of health and safety at work, giving an opinion on the measures taken by the employer to prevent accidents at work and occupational diseases, making suggestions on improving the conditions of work, and co-operating with the employer over his duties towards health and safety at work" - art. 237 (13) § 1 Kodeksu Pracy.

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.237 (13) § 1)

8.6.4 Keeping record of the work of joint OSH committees

No data available.

8.6.5 Sharing the minutes of joint OSH committees meetings

No data available.

8.7 Mandatory training for members of joint OSH committee(s)

Summary / Citation: "The employer must ensure training for an employee concerning health and safety at work before allowing him to work, and must provide periodic training in this area. The employer must participate in the training concerning health and safety at work as necessary given the employer's duties. The training should be repeated periodically" - art. 237 (3) § 2 and 2(1).

8.6.3　合同労働安全衛生委員会目的、役割及び/又は機能

要約/引用：「職場健康安全委員会の業務は、作業条件を証明し、職場における災害及び職業性疾病を予防するために使用者によって取られるべき対策に関する意見を与え、作業条件を改善することに関する提案をし、職場における健康及び安全を目指す使用者の義務に関して協力することで、職場における健康及び安全の状態を定期的に評価することである。」－労働法典第 237 条（13）第 1 項

8.6. 4　合同労働安全衛生委員会の作業の記録の保存

利用できるデータはない。

8.6.5　合同労働安全衛生委員会の会議の議事録の分け合い

利用できるデータはない。

8.7　合同労働安全衛生委員会の構成員のための義務的な訓練

要約/引用：「使用者は、被雇用者のために作業に就くことを許す前に、職場における健康及び安全に関して訓練することを保障しなければならないし、及びその分野で定期的に訓練をしなければならない。使用者は、職場における健康及び安全に関する訓練に、必要な与えられた義務として参画しなければならない。その訓練は、定期的に繰り返されなければならない。」－第 237 条（3）第 2 項及び 2（1）

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art. 237 (3) § 2 and 2(1))

8.8 Protection against reprisals

Summary / Citation: Protection is the same as in the case of Social Labor Inspector and a representative of employees described in pkt.8.3.1.

8.9 Immunity from civil and criminal liability for exercising OSH related rights and duties

No data available.

8.8.　報復からの保護

要約/引用：保護は、8.3. 1 で記述されている社会労働監督員及び被雇用者の代表者の場合と同じである。

8.9　労働安全衛生に関連する権利及び義務を実施するための民事的及び刑事的責任の免責

利用できるデータはない。

9 Specific hazards or risks

9.1 Biological hazards

Summary / Citation: "If an employee is working under conditions of exposure to harmful biological factors, the employer must apply all necessary measures eliminating the exposure, and if this is not possible, then apply measures limiting the degree of this threat, by the appropriate use of scientific and technological achievements

The employer will keep a register of works exposing employees to the action of harmful biological factors and a register of employees performing such works" - art. 222 (1) § 1 and 2 Kodeksu Pracy.

The definition of hazardous agents can be found in the Regulation of 22 May 2005 on Hazardous Agents at Work. Harmful substances are those which can cause infection,

9.3　特別の危険有害要因又はリスク

9.1　生物的危険有害因子

要約/引用：「もし、被雇用者が、有害な生物的因子にさらされる条件の下で作業するならば、使用者は、そのばく露を除去するすべての必要な対策を適用しなければならない、そしてもしもこのことが可能でないならば、そのときは、適切な科学及び技術的な成果を使用することによって、この脅威の程度を制限する対策を適用しなければならない。

使用者は、被雇用者を有害な生物的因子の活動にさらす仕事を登録し、及び被雇用者のそのような仕事を実施している被雇用者の登録を保存しなければならない。」－労働法典第 222 条（1）第 1 項及び第 2 項

危険有害な因子の定義は、2005 年 5 月 22 日の職場における危険有害な因子に関する規則で見い出されることができる。有害な物質は、感染、アレル

allergy or poisoning. These include: microbiological entities, cellular or non-cellular biological entities capable of replication or of transferring genetic material, cell cultures and parasites. • Regulation of the Ministry of Health of 22 April 2005 on Biological Factors Harmful to Health in the Work Environment *20050511* (§ 2) • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art. 222 (1) § 1 i 2)	ギー又は中毒の原因となることができるものである。これらは、微生物、再生可能な又は遺伝的物質の移転が可能な細胞又は非細胞生物体、培養細胞及び寄生虫である。
9.2 Chemical hazards	**9.2　化学的危険有害性**
Summary / Citation: "No chemical substances or their mixtures can be used unless clearly marked and easily identifiable. No hazardous substance, hazardous mixture, substance involving danger or mixture involving danger can be used without possessing an updated list of such substances and their mixtures as well as a chart of their characteristics, and their packing in order to protect against their harmful effects, fire or explosion. The use of hazardous substance, hazardous mixture, substance involving danger or mixture involving danger is allowed as long as measures ensuring the protection of the life and health of employees are applied. Separate provisions will set out the rules of classifying chemical substances and their mixtures in respect of their threats to health or life, the list of hazardous chemical substances, requirements concerning charts of characteristics, as well as how they	**要約/引用：**「いかなる化学物質又はその混合物も、明確に表示され、及び用意に同定可能でなければ、使用することはできない。 いかなる危険有害な物質、危険有害な混合物、危険を含む物質又は混合物も、そのような物質又は混合物の最新のリスト並びにそれらの性質の図表及びそれらの有害な影響、火災又は爆発を防ぐための包装なしには、使用することができない。 危険有害な物質、危険有害な混合物、危険を含む物質又は危険を含む混合物は、被雇用者の生命及び健康の保護を保障する対策が適用されている限度で許容される。 別の規定は、化学物質の分類及びそれらの健康又は生命に対する脅威の点において、分類される規程、危険有害な化学物質のリスト、性質の図表に関する要求事項並びにこれらがどのように表示されるべきかを設定するであろう。」－労働法典第 221 条第 1 項 - 4

should be marked" - art. 221 § 1 - 4 Kodeksu Pracy. According to the Regulation of the Minister of Health of 30 December 2004 on Safety and Hygiene of Work Related to Chemical Factors Present at the Workplace chemical agent means 1. chemical agent which meets the criteria for both (a) classification contained in any of the classes of physical threats or hazards to human health as defined in Regulation of the European Parliament and Council Regulation (EC) No 1272/2008 of 16 December 2008. on classification, labeling and packaging of substances and mixtures, amending and repealing Directive 67/548 / EEC and 1999/45 / EC, and amending Regulation (EC) No 1907/2006 (OJ. office. EU L 353, 31.12.2008, p. 1, with further amendments), regardless of whether it is classified. and 2. chemical agent that does not meet the classification criteria referred to in point and that due to their physicochemical properties or effects on man and the manner in which it is used or present in the workplace, may pose a risk to the safety or health of employees; the term should be understood as any chemical agent and dust, for which established exposure limit values referred to in the regulations issued pursuant to art. 228 § 3 of the Act of 26 June 1974. - Labour Code • Act of 11 February 2011 on the Chemical Substances and their Mixtures (Dz.U. Nr 63, poz. 322).	2004 年 12 月 30 日の職場に存在する化学的因子に関連する作業の安全及び衛生に関する保健大臣規則によれば、化学的因子とは、 1.「物質及び混合物の分類、表示、包装に関する、指令 67/548/EEC 及び 1999/45/EC を改正し、廃止し、規則(EC) No 1907/2006 を改正する、2008 年 12 月 16 日付けの欧州議会及び理事会規則(EC) No1272/2008（欧州連合法令官報 L353, 31,12,1 ページ。さらなる改正がある。)」で定義されている基準に適合する化学的因子、それが分類されているかどうかを問わず、及び 2.（*上記の*）分類に適合しないが、人に対してその物理化学的性質のために、また、それが作業場において使用され、又は存在する態様において被雇用者の安全又は健康にリスクを与える可能性があり、1974 年 6 月 26 日の法律―労働法典 - 第 228 条第 3 項に従って発布された規則においてばく露限界値が設定されている化学物質

• Regulation of the Minister of Health of 30 December 2004 on Safety and Hygiene of Work Related to Chemical Factors Present at the Workplace (Dz.U. z 2005 r. Nr 11, poz. 86).

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art. 221 § 1 - 4)

9.2.1 Handling, storage, labelling and use

Summary / Citation: Hazardous materials should be stored in places and packages designed for this purpose and marked accordingly. Tanks, vessels and other containers for storage of hazardous materials should be properly labeled, made of resistant materials, properly sealed, filled to ensure adequate space to allow for thermal expansion.

The method of storage and use of hazardous materials should ensure the right conditions (e.g., temperature and humidity, avoidance of sunlight). The need for special arrangements for specific and immediate treatment should be emphasized.

Remarks / comments: The regulations for handling of hazardous materials are very detailed and include requirements for handling and storage, storage tanks, storage of liquid materials, packaging, loading and transport (§ 93 - 100 bhp general provisions).

• Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704).

9.2.2 Duty of manufacturers, suppliers and importers of chemicals in relation to

9.2.1　取扱い、貯蔵、表示及び使用

要約/引用：危険有害な物質は、その目的のために設計された場所に貯蔵され、それに従って包装されなければならない。危険有害な物質の貯蔵のためのタンク、容器及び他のコンテナーは、適切に表示され、耐久性のある材料で作られ、適切に密封され、熱膨張を許容する十分な空間が保障されなければならない。

危険有害な物質の貯蔵及び使用の方法は、正しい条件（例えば、温度及び湿度、日光からの遮蔽）を保障されなければならない。特別で緊急の処理のための特別の準備の必要性は、強調されなければならない。

注意/コメント：危険有害な物質を取り扱うための規則は、非常に詳細であり、取り扱い及び貯蔵、貯蔵タンク、液状物質の貯蔵、包装、積み込み及び輸送に関する要求事項を含んでいる（第 93－100 条安全一般規定）

9.2.2　使用する者の安全及び健康に関連する製造者、供給者及び輸入者

the safety and health of users	の義務
Summary / Citation: "Safety data sheets shall be drafted for biocidal products and active substances contained in the composition of biocidal products in accordance with the principles laid down in Regulation (EC) No 1907/2006 of the European Parliament and the Council of 18 December 2006 concerning the Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals (REACH), establishing a European Chemicals Agency, amending Directive 1999/45/EC and repealing Council Regulation (EEC) No 793/93 and Commission Regulation (EC) No 1488/94 as well as Council Directive 76/769/EEC and Commission Directives 91/155/EEC, 93/67/EEC, 93/105/EC and 2000/21/EC (OJ L 396, 30.12.2006, p. 1, with subsequent amendments), hereinafter referred to as "Regulation No 1907/2006" - art. 73 pkt 1. Accordingly manufacturers, importers and users are required to keep all information necessary for the implementation of the Regulation for a period of ten years. • Act of 11 February 2011 on the Chemical Substances and their Mixtures (Dz.U. Nr 63, poz. 322).	**要約/引用：**「安全データシートは、殺生物製剤及び殺生物製剤を含有する活性物質については「欧州化学品庁を設立し、*(理事会)* 指令 1999/45/EC を改正し、及び理事会規則（EEC）第 793/93、委員会規則(EC)第 1488/94 並びに理事会指令 76/769/EEC 及び委員会規則 91/155/EEC、93/67/EEC、93/105/EC、理事会指令 76/769/EEC 及び委員会指令 91/155/EEC、93/67/EEC、並びに 93/105/EC 及び 2000/21/EC を廃止する、(EC)化学品の登録、評価、認可及び制限に関する 2006 年 12 月 18 日の EC 規則第 1907/2006(略称 REACH)（欧州官報 L396, 30. 12. 2006P. 1、その後の改正がある。）（以下「規則第 1907/2006」という。）で規定されているところに適合して作成されなければならない。 従って、製造者、輸入者及び使用者は、10 年の期間内に、この規則の実施に必要なすべての情報を保持することが要求されている。
9.2.3 Pesticides	9. 2. 3　殺虫剤
Summary / Citation: The Law on Plant Protection lays down the principles of: protection of plants against harmful organisms; approval of marketing of plant protection products and active ingredients to be used in plant protection products;	要約/引用：植物防護法は、有害な有機体から植物を守るための原則、植物防護製品及び植物防護に用いられる活性成分、人及び動物並びに植物防護製品の市場への供給及び適用の間に生ずるかもしれない環境への脅威

prevention of the threats for human and animal health as well as environment which may arise during marketing and application of plant protection products; organization of the State Plant Health and Seed Inspection Service. The procedures for handling and storage of plant protection products (including pesticides) are set out in the Regulation of the Minister of Agriculture and Rural Development. • Regulation of the Minister of Agriculture and Rural Development of 22 May 2013 on the Handling and Territorial Use of Plant Protection Products (Dz.U. z 2013 r0., poz. 625). • Act of 8 March 2013 on Plant Protection Products [pesticides] (Dz.U. 2013 nr 0 poz. 455).	の防止、国家植物衛生及び種子監督サービスの組織を規定している。 殺虫剤を含む植物防護製品の取扱い及び貯蔵の手順は、農業及び農村開発省の規則で設定されている。
9.3 Ergonomic hazards ***Summary / Citation:*** "An employer is obliged to ensure that machines and other technical devices are applied that: 1) ensure conditions of health and safety at work, in particular protect an employee against injuries, action of hazardous chemical substances, electric shock, excessive noise, mechanical vibrations and radiation, as well as harmful and hazardous action of other factors of the work environment, 2) consider the principles of ergonomics" - art. 215 pkt 1 and 2.	**9.3　人間工学的な危険有害要因** **要約/引用：**「使用者は、機械及び他の技術的装置が、次のとおり適用されることを保障する義務がある。 1)　職場における健康及び安全の条件を保障する、特に傷害、危険有害な化学物質の作用、電気的衝撃、過剰の騒音、機械的振動及び放射並びに作業環境の他の有害及び危険な因子作用から被雇用者を守るために、 2)　人間工学の原則を考慮する」 - 第 215 条第 1 号及び第 2 号

• Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704). (§ 45 ust.1) • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art. 215 pkt.1 and 2)	
9.4 Physical hazards Yes. • Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704).	**9.4　物理的危険有害因子** 有り。
9.4.1 Ionising radiation	**9.4.1　電離放射線**
Summary / Citation: In accordance with the Atomic Law Act (art. 7), the head of entity conducting activities which involve ionizing radiation bears liability for the application of radiation.	**要約/引用：**原子力法（第 7 条）に適合して、電離放射線を含む活動を実施する事業所の長は、放射線の適用に関して責任を負う。
"An organizational entity which conducts activities that require a licence shall not transfer nuclear materials, radioactive sources, equipment containing such sources, radioactive waste nor spent nuclear fuel to an organizational entity which is does not hold a licence for conducting activities involving such materials, sources, devices, waste or spent nuclear fuel" - art. 5a pkt. 1 of the Atomic Law Act.	「免許が要求される活動を実施する組織体は、核物質、放射性線源、そのような線源を含む設備、放射性廃棄物又は使用済み核燃料を、そのような物質、線源、装置、廃棄物又は使用済み核燃料を含む活動についての免許を有しない組織体に移動してはならない。」 - 原子力法第 5a 条第 1 号
According to the Regulation of the Minister of Health and Social Welfare of 30 May 1996 on Employee Medical Examinations, assessments of the workers' exposure shall be performed every three years.	1996 年 5 月 30 日の、被雇用者の医学検査に関する 1996 年 5 月 30 日の保健及び社会福祉省の規則に従って、労働者のばく露の評価は、3 年毎に実行されなければならない。

"Internal supervision over the fulfillment of radiological protection requirements in X-ray laboratories using X-ray devices for the purposes of medical diagnostics, interventional radiology, surface radiotherapy and radiotherapy of non-cancerous diseases shall be exercised by an individual holding the authorization for radiological protection inspector in these X-ray laboratories" - art. 7 pkt. 5 of the Atomic Law Act.	「医学的診断の目的で、エックス線装置を使用するエックス線研究室における放射線防護の要求事項の充足に関する内部的管理は、これらのエックス線研究室における放射線防護監督者としての許可を保持する個人によって実施されなければならない。」 - 原子力法第 7 条第 5 号
"In radiological emergency conditions, the exposure assessment for workers and members of the public shall be performed with frequency enabling the determination of measures and activities, which are necessary for health protection" - art. §7.1 pkt. 3 of the Regulation of the Council Ministers of 18 January 2005 on Ionizing Radiation Dose Limits.	「放射線研究事態において、労働者及び公衆の構成員のばく露評価は、健康保護にとって必要な対策及び活動を決定することを可能にする頻度で実施されなければならない。」－電離放射線被ばく限度に関する 2005 年 1 月 18 日の評議会大臣の規則第 7 条第 1 号、第 3 号
“1. For employees the dose limit expressed as effective dose (effective) is 20 mSv per calendar year, subject to § 3. 1. 2. Dose referred to in paragraph. 1, may be in a given calendar year exceeded the value of 50 mSv, provided that in the next five calendar years the total value does not exceed 100 mSv. 3. The dose limit, expressed as equivalent dose amounts during a calendar year: 1) 150 mSv - for the eye lens; 2) 500 mSv - for skin, as an average value for any area of 1 cm^2 irradiated portion of the skin;	「1. 被雇用者については、実効線量は第 3 条 1 に従って、暦年ごとに、20 ミリシーベルトである 2. 第 1 項に規定する線量は、次の 5 暦年において総線量が 100 ミリシーベルトを超えないならば、与えられた 1 暦年において 50 ミリシーベルトを超えることができる。 3. 暦年を通じて、線量等量で表される線量の限度は、 1）眼のレンズ（*水晶体*）について、150 ミリシーベルト 2）皮膚について、皮膚の放射される部分のいかなる 1 ㎠について、500 ミリシーベルト

3) 500 mSv - for hands, forearms, feet and legs." art. §2 of the Regulation of the Council Ministers of 18 January 2005 on Ionizing Radiation Dose Limits	3）手、前腕、足（くるぶし以下の）、脚（ふとももの付け根から足首まで）」放射線の被曝限度に関する 2005 年 1 月 18 日の評議会大臣の規則第 2 条
• Regulation of the Council Ministers of 18 January 2005 on Ionizing Radiation Dose Limits (Dz.U. 2005 nr 20 poz. 168). (§7.1 pkt. 3)	
• Act of 29 November 2000 on Atomic Energy. (5a pkt. 1 and 7 pkt. 5)	
• Order of 30 May 1996 of the Minister of Health Care and Social Welfare on carrying out of medical examinations of workers, to the extent of the preventive health care for workers, as well as on medical decisions issued to such ends provided for by the Labour Code (Dz.U. 1996 nr 69 poz. 332).	
9.4.2 Vibration and noise	**9. 4. 2　振動及び騒音**
Summary / Citation: Risks related to exposure to noise should be eliminated at source or reduced to a minimum according to the principles of prevention laid down in the Regulation of the Minister of Economy and Labour of 5 August 2005 on safety and hygiene at work for works related with exposure to noise or mechanical vibrations.	**要約/引用：**騒音へのばく露に関連するリスクは、その発生源で除去され、又は騒音若しくは機械的振動へのばく露に関連する仕事についての職場における安全及び衛生に関する 2005 年 8 月 7 日の経済及び労働大臣の規則で規定されている予防原則に従って最少に減少されなければならない。
If the risk assessment indicates that the noise level of the working environment is more than allowed, the employer shall prepare and implement a programme of technical and organisational measures to avoid or reduce exposure to noise. This can be done by: reducing employee's exposure to noise by increasing the number of work breaks, the supply of workers with personal protective equipment, marking	もしも、リスクアセスメントが作業環境の騒音レベルが許容範囲を超えていることを示すならば、使用者は、騒音へのばく露を避けるか、又は減少させるための工学的及び組織的対策の計画を準備して実施しなければならない。このことは、作業の中断の数を増加すること、労働者に個人用保護

areas at risk of noise, and if it is necessary to restrict access to these zones. The employer shall identify significant noise sources in the course of the working environment risk assessment. The maximum noise limits for working environments are established in the annex to the regulation. • Regulation of the Minister of Economy and Labour of 5 August 2005 on Occupational Safety and Health for Works Related with Exposure to Noise or Mechanical Vibrations (Dz.U. z 2005 r. Nr 157, poz. 1318). • Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704).	具を与えること、騒音のリスクのある区域に印を付けること、もし必要があるならばこれらの区域に接近することを制限することによって被雇用者の騒音へのばく露を減少させることでなされることができる。
9.4.3 Working at height	9.4. 3　高所での作業
Summary / Citation: Any work undertaken at more than 1 m from the floor is work at height. Construction is one of the most dangerous sectors. The whole construction process should be planned, starting with the design stage, to minimise the risk of falls. Workers must be familiar with the regulations on work protection, including the rules and regulations on occupational safety and health. Work at height should be organized in a way that is not forcing the employee to lean out beyond the railing or platform on which he/she stands. OSH provisions also regulate safety requirements for work at heights including working with ladders, scaffolds, wheeled cranes or mechanical equipment related to demolition activities. Principles	**要約/引用：**床から 1 メートル以上で行われるいかなる作業も、高所作業である。建設業は、最も危険な分野の一つである。建設業の工程全体は、設計の段階から、墜落の危険を最少化することが計画されなければならない。労働者は、職業上の安全及び健康に関する規程及び規則に習熟していなければならない。高所での作業は、被雇用者に、その者が立っている手すり又は作業床を超えてもたれかかることを強制しない方法で計画されなければならない。労働安全衛生規程もまた、解体作業に関連する梯子、足場、車輪付きクレーン又は機械設備での作業を含む高所作業のための安全要求事項を規制している。作業用足場、移動作業床の上での作業の組み立

of assembly and disassembly of scaffolding and of working on mobile work platforms and their use is determined by the OSH regulations (§ 108-132).

For work at heights collective protective equipment such as safety nets should be used. The use of individual protective equipment such as safety harness is permissible only if there is no possibility of securing collective protective measures.

• Order of 6 February 2003 of the Minister of Infrastructure concerning occupational safety and health in performing construction works (Dz.U. z 2003 r. Nr 47, poz. 401).

• Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704). (§ 105-110)

Related CEACR Comments

• Safety Provisions (Building) Convention, 1937 (No.Â 62) Direct Request 2014

て及び解体の原則及びこれらの使用は、労働安全衛生規程（第 108－132 条）で定められている。

高所作業では、安全ネットのような集合的な防護設備が使用されなければならない。安全帯のような個人用保護具の使用は、集合的な防護対策を確保する可能性がない場合にのみ許される。

9.4.4 Working in confined spaces

Summary / Citation: Work in confined spaces such as work performed inside tanks, boilers, silos and technological equipment, including work in open reservoirs, which do not allow for direct visual contact with at least one employee is considered particularly dangerous.

Work in tanks and boilers can only be undertaken upon a written agreement from the employer. In addition, a worker must at least be watched at all times from outside and all appropriate precautions must be taken to ensure that he can be assisted effectively and immediately. Anyone entering a confined space must be

9. 4. 4　密閉空間における作業

要約/引用：少なくとも一人の労働者との直接見える接触が許されない開放受容槽を含むタンク、ボイラー、サイロ及び工学的装置の内部で行われる作業のような密閉空間での作業は、特に危険であると考えられる。

タンク及びボイラー内部での作業は、使用者からの書面による同意の下でのみ行われることができる。加えて、労働者は、少なくとも作業中のすべての時間に外部から監視されなければならないし、及びその労働者が効果的に及び直ちに支援を受けられるための適切な警戒措置が講じられなけ

provided with appropriate information, training and instruction appropriate to the particular characteristics of the proposed work activities.

• Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704). (§ 85-90)

9.4.5 Risks arising from poor maintenance of workplace facilities

No data available.

9.4.6 Exposure to extreme temperatures

Summary / Citation: The employer is required to assess risks arising from exposure to extreme temperatures. Regulation of the Minister of Labour and Social Policy of 6 June 2014 on Maximum Permissible Concentration and Intensity of Agents Harmful to Health in the Working Environment stipulates the extreme micro-climate values. The employer is obliged to provide appropriate meal and drinks free of charge to workers employed in particularly strenuous conditions if this is required for protective reasons. Typical work that requires the provision of free meals and drinks includes: work performed in extreme micro-climates or in closed premises, in which the temperature is constantly kept below 10°C for technological reasons or the thermal load is greater than 28°C. Drinks should satisfy the appropriate requirements (cold or hot). In case of extremely high temperatures, drinks should be enriched with vitamins and mineral salts.

Employees working in extreme temperatures are subject to a periodic medical

ればならない。密閉空間に入る者は誰でも、提案された作業活動に適切な情報、訓練及び指示を与えられなければならない。

9.4.5　作業場の施設の貧弱な保守点検から生ずるリスク

利用できるデータはない。

9.4.6　極端な温度へのばく露

要約/引用：使用者は、極端な温度にさらされることから生ずるリスクを評価することを要求される。2014 年 6 月 6 日の、作業環境において健康に有害な因子の最大許容濃度及び強度に関する労働社会政策大臣の規則は、極端な小気候の値を規定している。使用者は、特に過酷な条件で雇用される労働者に対してもし防護の理由のために必要であれば、無料で、適切な食物及び飲み物を与える義務がある。無料の食物及び飲み物を要求する代表的な作業は、工学的な理由のために 10 度以下の温度に保たれているか、又は熱負荷が 28 度 C よりも大きい、極端な小気候環境又は密閉された建物の内部での作業である。飲み物は、適切な要求（冷たいか、又は温かいか）を満足しなければならない。極端に高温な場合には、飲み物は、ビタミン及びミネラル分に富んだものでなければならない。

極端な温度で作業する被雇用者は、定期的な医学検査を受けなければな

examination (every three years). • Regulation of the Minister of Labour and Social Policy of 6 June 2014 on Maximum Permissible Concentration and Intensity of Agents Harmful to Health in the Working Environment (Dz. u. z. 2014, poz 817). • Regulation of the Council of Ministers of 28 May 1996 on Free Meals and Drinks *19960528* • Order of 30 May 1996 of the Minister of Health Care and Social Welfare on carrying out of medical examinations of workers, to the extent of the preventive health care for workers, as well as on medical decisions issued to such ends provided for by the Labour Code (Dz.U. 1996 nr 69 poz. 332). • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* *Related CEACR Comments* • Hygiene (Commerce and Offices) Convention, 1964 (No.Â 120) Direct Request 2014	らない（3 年毎に）。
9.4.7 Fire risks	9. 4. 7　火災の危険
Summary / Citation: According to the 1991 Act on Fire Protection the employer, owner or occupier of the premises is responsible for fire safety. The owner of the building or area is required to undertake all necessary preventive measures for protecting from fire, including familiarizing the workers with safety	**要約/引用：**1991 年の火災予防に関する法律に従って、使用者、建物の所有者又は占有者は、火災安全に責任がある。 ビルディング又は区域の所要者は、火災発生の場合に、労働者が安全な手順に習熟していることを含む火災からのすべての必要な防護対策を講ず

procedures in case of outbreak of fire. The basic provisions in this field are regulated by fire protection norms laid out in chapter 4 of the regulation of the Minister of Infrastructure of 12 April 2002 on the Technical Specifications for Buildings and their Location. • Regulation of the Minister of Infrastructure of 12 April 2002 on the Technical Specifications for Buildings and Their Location *20020615* • Act of 24 August 1991 on Fire Protection (Dz.U. z 2009 r. Nr 178, poz. 1380). (art. 3)	ることが要求されている。この分野の基本的な規定は、ビルディング及びその位置のための技術的仕様に関する 2002 年 4 月 12 日のインフラストラクチャー大臣の規則の第 4 章でその標準が規定されている。
9.4.8 Tobacco	9. 4. 8　たばこ
Summary / Citation: "Smoking is forbidden in the following places, with the exception of areas expressly set aside for smokers: 1) health care establishments (see stipulation in paragraph 2), 2) schools and other educational facilities, 3) closed space on the premises of institutions of employment and other public service buildings, as well as in small one-roomed gastronomic buildings, except specially designed places. Responsible for introducing ban on smoking in places, mentioned in par.1 is the owner or lender" - art. 5 pkt. 1 of the Law of 9 November 1995 on the Protection of Public Health Against the Effects of Tobacco Use.	**要約/引用：**「喫煙は、喫煙者のために特別に設定された区域以外では、次の場所で禁止されている。 １）ヘルスケアの事業所（パラグラフ 2 の規定を見よ） 2）学校及び他の教育施設 3）雇用の組織の建物及び他の公共サービスビルディングにおける密閉空間並びに特別に設計された場所を除く小さな一室である食事のための建物 パート 1 で述べられた、喫煙禁止の場所の導入についての責任は、所要者又は貸主である。」 - 1995 年 11 月 9 日のたばこの使用の影響に対する公衆衛生の保護に関する法律第 5 条第 1 号

• Act of 9 November 1995 on the Protection of Health from the Consequences of Tobacco (Dz.U. z 1996 r Nr 10, poz. 55).	
9.4.9 Asbestos	9.4.9　石綿
Summary / Citation: According to the parliamentary Act of 1997, the import manufacture and sale of asbestos and asbestos contained materials is prohibited. In Poland, the Labour Code makes it obligatory both for the employer and employee to arrange for the prophylactic examinations of workers, especially those working under hazardous conditions. The health care covers the workers under conditions of occupational exposure to asbestos as well as former asbestos workers. The regulation also sets guidelines for asbestos removal, disposal, and labeling of asbestos products.	**要約/引用：**1997 年の議会法に従って、石綿及び石綿を含有する物質の輸入、製造及び販売は、禁止されている。ポーランドでは、労働法典が、労働者、特に、有害な条件で働く労働者の予防のための検査を整えることは、使用者及び被雇用者の両方の義務としている。ヘルスケアは、石綿に職業的にさらされる条件の下での労働者並びに依然の石綿労働者をカバーしている。この法令は、さらに、石綿の除去、除去、廃棄及び石綿製品の表示に関する表示についてのガイドラインを設定している。
• Regulation of 2 April 2004 of the Minister of Labour, Economy and Social Policy concerning conditions of safe use and elimination of products containing asbestos (Text No. 649).	
• Act of 19 June 1997 on the Prohibition of the Use of Products Containing Asbestos *20040612*	
9.4.10 Risks related to nanotechnology	9.4.10　ナノテクノロジーに関連するリスク
No data available.	利用できるデータはない。
9.4.11 Contraction of HIV in the workplace	9.4.11　作業場における HIV(免疫不全ウイルス)への罹患

Summary / Citation: The Labour Code requires the employer to evaluate the risks resulting from the presence of harmful biological agents. HIV is a biological agent carried by the blood and classified to risk group 3. Therefore, HIV positive workers cannot be employed in the sectors (food production, health) where others may come in contact with infected blood. There is no obligation to inform the employer of HIV infection otherwise.

Remarks / comments: There are no requirements or standard protocols for universal testing of employees for HIV except for cases when working in food and medical sectors.

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104*

9.5 Psychosocial hazards

Yes.

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104*

9.5.1 Psychosocial risks

Summary / Citation: Mobbing, according to the Polish law, constitutes an unwanted behaviour aimed at or which has the effect of violating someone's dignity, or creating an intimidating, hostile, demeaning or humiliating atmosphere towards an employee (harassment). The employer's responsibility in cases of mobbing in view of Poland's Labour Code comes down to above all compensation liability for termination of employment by the victim of mobbing and payment of indemnity for

要約・引用：労働法典は、使用者に、有害な生物的因子の存在からのリスクを評価することを要求している。HIV は、血液で保有される生物的因子で、リスクグループ 3 に分類されている。それゆえ、HIV 陽性の労働者は、他の者が感染した血液に接触する可能性のある分野（食品製造、保健）では、雇用されることができない。

注意/コメント：食品及び医学分野で労働する場合を除いて、HIV のための被雇用者の全世界の試験のための要求事項又は標準的な基準はない。

9.5　精神的障害因子

有り。

9.5.1　精神的リスク

要約/引用：集団で責めること（*Mobbing*）は、ポーランド法によれば、誰かの尊厳を標的にした、又はそれを冒涜する影響を持つ被雇用者に対する、望まない行動、脅迫、敵対的な、屈辱的な又は不面目な雰囲気を作り上げることである。ポーランドの労働法典の見解における「集団で責めること（*Mobbing*）」の場合の使用者の責任は、上記のすべての「集団で責めること（*Mobbing*）」（*の行為*）の犠牲による雇用の終了及び被雇用者の健

the employee's health problems. As a result of mobbing, the victim of mobbing may also suffer from para-occupational diseases. In some cases, the effects of mobbing, like the effects of extreme stress (excessive physical effort) caused by mental abuse in the work environment, may become an external cause for an occupational accident.

• Act of 26 July 2013 to amend the Labour Code (Text No. 1028). (art. 94 (3) § 1-3)

9.5.2 Occupational violence

No data available.

9.6 Other hazardous substances

Summary / Citation: Special requirement apply to the employers hiring employees working under conditions of exposure to carcinogenic or mutagenic chemical substances.

"The employer must keep a register of all types of work requiring contact with carcinogenic or mutagenic chemical substances, their mixtures, factors and technological processes, as specified in the list referred to in § 3, and must keep a register of employees performing these types of work" - art. 222 § 2 Kodeksu Pracy.

Such employees are subject to a periodic medical examination.

• Regulation of the Minister of Health of 24 July 2012 on Substances, Preparations and Factors or Technological Processes with Carcinogenic or Mutagenic Effect in Work

康問題についての損害保障についての補償責任に帰する。「集団で責めること（*Mobbing*）」（*の行為*）の結果として、その犠牲者は、さらに、副次的な職業性疾病に罹患する可能性がある。いくつかの場合は、「集団で責めること（*Mobbing*）」（*の行為*）*の影響は、作業環境における精神的虐待によって生ずる極端なストレス（過剰の身体的影響）が、職業性災害の外的な原因となり得る。*

9.5.2　職業性暴力

利用できるデータはない。

9.6　他の有害な物質

要約/引用：特別の要求事項が、がん原性物質又は変異原性化学物質にさらされる条件の下で働く被雇用者を雇用する使用者に適用する。

「使用者は、第 3 条で規定されるリストで特定された、がん原性物質又は変異原性物質、それらの混合物、因子及び工学的工程と接触することを求められるすべての作業のタイプを登録して保存しなければならず、そしてこれらのタイプの作業を実施した被雇用者の登録を保存しなければならない。」 - 労働法典第 222 条第 2 項

そのような被雇用者は、定期的な医学的検査を受けなければならない。

Environment (Dz.U. z 2012 r. poz. 890).

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art. 222 § 2)

9.7 Machineries

Yes.

• Regulation of the Minister of Economy of 21 October 2008 on Basic Requirements for Machinery (Dz.U. z 2008 r. Nr 199, poz. 1228).

• Regulation of the Minister of Economy of 30 October 2002 on Occupational Safety and Health While Operating Machines and Other Technical Equipment (Dz.U. z 2002 r. Nr 191, poz. 1596).

• Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704).

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104*

9.7.1 Risks related to machinery and tools

Summary / Citation: Machine means any article or combination of articles assembled, arranged or connected and which is used or intended to be used for converting any form of energy to perform work, including equipment for temporary works at height, in particular, ladders and scaffolding.

"An employer is obliged to ensure that machines and other technical devices are applied that:

9.7　機械

有り。

9.7.1　機械及び工具に関連するリスク

要約/引用：機械とは、作業を実施するために、いかなる形式のエネルギーを変換させるために使用され、又はそのために使用されることを意図された物品又は物品の組み合わせを言い、高所における臨時の作業、特にはしご及び足場を含む。

「使用者は、機械及び他の工学的な装置が、次の事項を適用されることを保障する義務がある。

1)　使用者は、職場における健康及び安全の条件、特に、被雇用者の傷

1) ensure conditions of health and safety at work, in particular protect an employee against injuries, action of hazardous chemical substances, electric shock, excessive noise, mechanical vibrations and radiation, as well as harmful and hazardous action of other factors of the work environment, 2) consider the principles of ergonomics" - art. 215 Kodeksu Pracy. • Regulation of the Minister of Economy of 30 October 2002 on Occupational Safety こようかいとは and Health While Operating Machines and Other Technical Equipment (Dz.U. z 2002 r. Nr 191, poz. 1596). • Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704). (§ 51 ust.1) • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art. 215)	害、有害な化学物質の作用、電気的衝撃、過量な騒音、機械的振動及び放射並びに作業環境のその他の因子の有害及び危険な作用から、被雇用者を保護することを保障すること、 2)　人間工学の原則を考慮すること、
9.7.2 Duty of designers and/or manufacturers of machineries in relation to the occupational safety and health of operators of machineries ***Summary / Citation:*** "The machine should be designed and constructed so as to be suitable for realizing its function, and can be operated, adjusted and maintained without creating threats to the operator within the prescribed conditions, taking into account any reasonably foreseeable misuse." "The machine should be so designed and constructed that under the intended conditions of use to minimize the discomfort, fatigue and physical and psychological	**9.7.2　機械の操作者の安全及び健康に関連する機械類の設計者及び/又は製造者の義務** **要約/引用：**「機械は、その機能が適切に実現され、予見可能な誤使用を考慮に入れて、規定された条件の下で操作者に脅威を生ずることなく、操作され、調整され、及び補修されるように、設計され、及び建設されなければならない。」 「機械は、使用の意図された条件の下では、操作者が直面する不快、疲労及び精神的負担が最小になるように設計され、及び建設されなければならない。」

burden faced by the operator."

• Regulation of the Minister of Economy of 21 October 2008 on Basic Requirements for Machinery (Dz.U. z 2008 r. Nr 199, poz. 1228). (§ 10 ust.1 i 16)

9.7.3 Duty of designers, manufacturers, importers or suppliers of machineries to provide machineries information

Summary / Citation: The manufacturer or importer or supplier is obliged to mark the machine in a visible and legible manner. The label must include at least the following: CE marking, batch and machine type, serial number, year of construction (year of completion of the manufacturing process of the machine). Furthermore, special labeling is required for equipment used in explosive atmospheres. The machine should be equipped with instruction. If the instruction is in the language of the manufacturer and the machine is operated in another country, the manual should be translated accordingly.

• Regulation of the Minister of Economy of 21 October 2008 on Basic Requirements for Machinery (Dz.U. z 2008 r. Nr 199, poz. 1228). (§ 56-58)

9.7.4 Duty to purchase machineries from authorised/certificated suppliers or only if approved/certificated

Summary / Citation: "Workstations cannot be equipped with machines and other technical devices that do not meet the criteria concerning the evaluation of

9.7.3　機械の設計者、製造者、輸入者又は供給者の機械の情報を提供する義務

要約/引用：製造者又は輸入者又は供給者は、機械に見やすく、明瞭なやり方で、表示する義務がある。その表示は、少なくとも次のものを含まなければならない、CE マーク、製造された一群（*の表示*）及び機械の型式、（製造等の）一連番号、組み立て番号（その機械の製造過程が完了した年）。さらに、爆発性の雰囲気で使用される装置には、特別の表示が要求される。機械は、使用説明書が添付されなければならない。もし、その取扱い説明書が機械の製造者の（国の）言語で、その機械が他の国で操作されるならば、そのマニュアルは、*（その国の言語に）*翻訳されなければならない。

9.7.4　認可され、/認証された供給者又はもしも承認若しくは認証されることが求められる場合にはその承認若しくは認証された供給者から購入する義務

要約/引用：「作業場所は、別の規定で特定された適性の評価に関する基準に適合していない機械及びその他の工学的装置が設置されことはできな

conformity, specified in separate provisions" - art. 217 Kodeksu Pracy.

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art. 217)

い。」－労働法典第 217 条

9.7.5 Maintenance of machinery and equipment

Summary / Citation: Machines and other technical devices shall meet the requirements of health and safety throughout their lifecycle. If the safe use of the machine depends on the conditions in which it is installed, the employer is required to pre-screen it. Control of the machines shall be carried out by the qualified personnel.

• Regulation of the Minister of Economy of 30 October 2002 on Occupational Safety and Health While Operating Machines and Other Technical Equipment (Dz.U. z 2002 r. Nr 191, poz. 1596).

• Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704). (§ 51 ust.1)

9.7.5 機械及び装置の保守管理

要約/引用：機械及びその他の工学的装置は、それらの存在する期間を通じて健康及び安全の要求事項に適合しなくてはならない。もしも機械の使用がその設置された条件に依拠するのであれば、使用者は事前にその条件を選別しなければならない。機械の制御は、能力のある者に実施させなければならない。

9.7.5.1 List of equipment where applicable

No data available.

9.7.5 適用可能な装置のリスト

利用可能なデータはない。

9.8 Provisions to protect workers in specific condition of vulnerability

Yes.

• Regulation of the Council of Ministers of 24 August 2004 Concerning the List of Work

9.8 特に脆弱な状態にある労働者を保護する規定

有り。

Forbidden to Juveniles and Conditions of Engaging Them To Do Some Jobs (Dz.U. z 2004 r. Nr 200, poz. 2047).

• Order of 30 July 2002 of the Council of Ministers concerning work prohibited for women (Dz.U. 2002 nr 127 poz. 1092).

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104*

9.8.1 Protection of pregnancy at work

Summary / Citation: The Labor Code also specifically “protects” women who are pregnant or breastfeeding.

When an employer employs a pregnant female employee or the one who is breastfeeding a child to do a job which is particularly arduous or harmful to health – specified in the Regulation of the Council of Ministers of 10 September 1996 on the list of jobs which are particularly arduous or harmful to women’s health (Journal of Laws No. 114, item 545 with amendments) – which is forbidden to that employee irrespective of the level of exposure to factors harmful to health or dangerous, that employer is obliged to transfer the employee to a different job, and if this is impossible, to relieve her, for as long as necessary, from the duty to perform work - art. 179 § 1 Kodeksu Pracy.

"If a pregnant employee or an employee nursing a child is performing any other work listed in the provisions issued under Article 176 § 2, then the employer is obliged to adapt the conditions of work to the conditions determined in those

9.8.1 職場での妊婦の保護

要約/引用：労働法典は、さらに、妊娠しているか、又は授乳している女性を特別に保護している。

使用者が、妊娠している女性の被雇用者又は子供に授乳している女性の被雇用者を、1996 年 9 月 10 日の女性の健康に特に労力を要するか、又は有害な仕事に関する規則（法令官報第 114 号、第 545 細目）で特定された特に労力を要するか、又は健康に有害な仕事－健康に有害な又は危険な因子にさらされる程度にかかわらず、その被雇用者に禁止されている－に雇用する場合は、その使用者は、その被雇用者を異なる仕事に配置転換しなければならない、もしもこのことが不可能であれば、必要な限度において、作業を行う義務を免除する義務がある。－労働法典第 179 条第 1 項

「もしも妊娠している被雇用者又は子供を保育している被雇用者が、第 176 条第 2 項に基づき公布された規定に列記されている他の仕事を実施してい

provisions, or to limit the working time in such a way as to eliminate threats to the health or safety of the employee. If it is not possible or is pointless to adapt the conditions of work for a current jot position, the employer is obliged to transfer the employee to perform other work, and if this is not possible, to release the employee from performing work duties for as long as necessary" - art. 179 § 2 Kodeksu Pracy.	るならば、使用者は、作業の条件をこれらの規定で定められている条件に適合させ、又はその被雇用者の健康若しくは安全に対して脅威を除去する方法で作業時間を制限しなければならない。もしも現在の職務の地位について作業条件を適合させることが可能でないか、又は適切でないならば、使用者は、その被雇用者を配置転換して他の作業を実施させなければならない、もしもこのことが不可能であれば、必要な限度で、その被雇用者に作業を実施する義務を免除しなければならない。」－労働法典第 179 条第 2 項
"A pregnant employee cannot be employed to work overtime or at night. A pregnant employee cannot be delegated, without her consent, to work outside of her permanent workplace, and may not be employed to provide work under the working time system referred to in Article 139" - art. 178 § 1 Kodeksu Pracy.	「妊娠している被雇用者は、時間外に、又は夜間の労働に雇用されることはできない。妊娠している被雇用者は、その者の同意がなければ、その者の恒常的な職場の外に派遣されることはできないし、及び第 139 条で言及されている労働時間システムの下で、労働を提供するために雇用されることは許されない。」－労働法典第 178 条第 1 項
• Order of 30 July 2002 of the Council of Ministers concerning work prohibited for women (Dz.U. 2002 nr 127 poz. 1092). • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art. 178 and 179)	
9.8.2 Protection of lactating women at work	**9.8.2　職場で授乳中の女性の保護**
Summary / Citation: A female employee breast-feeding a child is entitled to two half-hour breaks from work included in the working time. A female employee who is breast-feeding more than one child shall be entitled to two breaks from work, of 45 minutes each. Breaks for breast-feeding a child may be granted at one time, if so requested by the employee.	**要約/引用：**子供に授乳している女性の被雇用者は、作業時間に含まれる 2 時間 30 分の休憩を取る権利がある。一人以上の子供に授乳している女性の被雇用者は、それぞれ、45 分の作業からの休憩を 2 回取る権利がある。子供への授乳のための休憩は、被雇用者から請求があれば、一度に与えられることができる。

• Order of 30 July 2002 of the Council of Ministers concerning work prohibited for women (Dz.U. 2002 nr 127 poz. 1092).

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104*

9.8.3 Limits to women's access to specific occupations, undertakings or shifts

Summary / Citation: Women may not be employed on work performed underground to extract minerals or bore tunnels and galleries, except for women, who work in positions of responsibility or management positions which do not involve manual work, in health care and social services, perform non-manual work which must be occasionally done underground. Women may not be employed in work which is physically inadequate or which is harmful to their bodies, especially work which endangers their maternal role. Types of such works are determined by a decree of the Ministry of Health.

Remarks / comments: This ban may be lifted this year.

• Order of 30 July 2002 of the Council of Ministers concerning work prohibited for women (Dz.U. 2002 nr 127 poz. 1092).

9.8.4 Limits to workers' access to specific occupations, undertakings or shifts by reason of age

Summary / Citation: There are no statutory age restrictions for employees, including managers and company directors. However, the law prohibits the employment of minors under the age of 16 and provides specific requirements when

9.8.3　女性が特別の職業に就くこと又は交代制に就くことの制限

要約/引用：女性は、責任ある、又は管理する地位で、肉体労働を含まない、時々地下で行われなければならないヘルスケア及び公的サービス、非肉体労働を行う働く女性を除いて、鉱物を掘削するため、トンネル及び地下道を掘削するために、地下で行われる作業に雇用されることは許されない。女性は、身体的に不十分な、又は彼女等の身体に有害な仕事、特に彼等の母性の役割を危険にする作業に、雇用されることは許されない。そのような作業は、保健省の告示で定められる。

注意/コメント：このことは、今年（*2016 年*）廃止される。

9.8.4　年齢の理由で、労働者を特別の職業又は交代制に就くことの制限

要約/引用：被雇用者について、管理者又は企業の経営者を含めて、年齢についての法令上の制限はない。しかしながら、法は、16 歳以下の雇用を

persons between the age of 16 and 18 are employed. ***Remarks / comments:*** This may change in 2018 - the law will prohibit the employment of minors under the age of 15. • Regulation of the Council of Ministers of 24 August 2004 Concerning the List of Work Forbidden to Juveniles and Conditions of Engaging Them To Do Some Jobs (Dz.U. z 2004 r. Nr 200, poz. 2047). • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104*	禁止し、及び 16 歳から 18 歳までの年齢で雇用される場合に、特別の要求事項を規定している。 **注意/コメント**：このことは、2018 年に変更がある。一法は、15 歳以下の年齢の雇用を禁止するであろう。
10 Recording, notification and investigation of accidents/incidents and diseases **10.1 Duty to record and/or investigate the causes of work accidents, near misses incidents and cases of occupational diseases** Yes. • Council of Ministers Regulation of 30 June 2009 regarding occupational diseases (Text No. 869). • Council of Ministers Regulation of 1 July 2009 on Establishing the Circumstances and Causes of Work Accidents (Dz.U. 2009 nr 105 poz. 870).	**10　事故/事象及び疾病の記録、報告及び調査** **10.1　作業事故、事故になる可能性のあるニアミス事象及び職業性疾病の事例を記録し、及び/又は調査する義務** 有り。

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104*	
10.1.1 Work-related accidents	10. 1. 1　作業関連事故
Summary / Citation: "An employment injury is regarded as a sudden event brought by exterior factor causing injury or death which took place in relation with the following work: 1) during or in relation with simple tasks performed by the employee or the instructions of the superior; 2) during or in relation with tasks performed by the employee for the employer, even without his order; 3) with the employee being at the disposal of the employer on the way between the employer's office and the place where the task is being realized as a consequence of the attitude to work" - art. 3 pkt.1 Ustawy. "An employment injury, as entitled to benefits specified in this Act, shall be considered on the same level when the employee: 1) was on the business trip taking into account circumstances other than those specified in the Act; unless the accident was caused by the employee and was not related with the tasks ordered by the employer; 2) during traineeship in the framework of self-defense; 3) during tasks ordered by trade organization acting in the environment of the employer" - art. 3 pkt.2 Ustawy.	**要約/引用：**「雇用上の傷害は、次の作業に関連する傷害又は死亡の原因となった外的な要因によってもたらされた突然の事象であるとみなされる。 1)　被雇用者又は上級者からの指示によって行われた単一の業務の間又はそれに関連した、 2)　使用者のために、使用者の命令がなくても被雇用者によって行われた業務の間又はそれに関連した、 3)　使用者の事務所と作業への対応の結果として業務が実現される場所との間の道筋で、使用者の処分がされた被雇用者によって」－法第 3 条第 1 号 「この法律で特定される給付がなされる雇用上の傷害は、被雇用者が次の場合であれば、同様な水準であると考えられる。 1)　その事故が被雇用者の原因ではなく、使用者の命令による業務と関連していないとしても、この法律で規定される以外の考慮される業務上の旅行の途上であった場合 2)　自己防衛の枠組みにおける実習生の間、 3)　使用者の環境において行動する通商組織によって命令された業務の間」－法第 3 条第 2 号 「職場における事故の事象において、使用者は、危険を除去するか、又は

"In the event of an accident at work, the employer must undertake necessary measures to eliminate or limit the danger, must ensure that first aid is provided to injured persons, and must establish, following the procedure provided, the circumstances and causes of the accident, and apply appropriate measures preventing similar accidents" - art. 234 § 1 Kodeksu Pracy. The circumstances and causes of the accident are determined by the forensic team, who may consist of the following, in the case of enterprises where the social labour inspectorate and OSH service do not operate: the employer and a specialist from outside the plant, the employer or a worker nominated by the employer or a specialist from outsider the plant and a representative of the workers who has been trained on OSH. "The employer must keep a register of accidents at work" - art. 234 § 3 Kodeksu Pracy. ***Remarks / comments:*** Definitions of occupation accident, employment injury and accident resulting in death can be found in the act of 30 October 2002 on Social Insurance for Accidents at Work and Occupational Diseases. In the definition of an accident at work or occupation accident, there are four concepts (suddenness, external cause, injury or death, and work-related) that must occur together at an event to be considered an accident at work. Since these concepts are general in nature, there is a judicature of the Supreme Court to assist	低減する必要な対策を講じなければならないし、傷害を受けた者に対して救急措置を与えることを保障し、規定された手順に従って、事故の事情及び原因を確立し、及び同様な事故を防止する適切な対策を適用しなければならない。」－労働法典第 234 条第 1 項 事故の事情及び原因は、次のとおり構成される公開のチームによって決定される、社会労働監督職及び労働安全衛生サービスが運営されていない企業の場合には、使用者及び事業所の外部からの専門家、使用者若しくは使用者によって指名された労働者又は事業所の外部からの専門家及び労働安全衛生に関して訓練された労働者の代表者 「使用者は、職場における事故の登録を保存しなければならない。」－労働法典第 234 条第 3 項 **注意/コメント：**結果として死亡した労働事故、雇用上の傷害及び事故の定義は、2002 年 10 月 30 日の職場における事故及び職業性の疾病についての社会保険に関する法律の中で見出すことができる。 職場における事故又は職業性疾病の定義においては、職場における事故として考慮される事象で同時に起こらなければならない 4 つの概念（突然性、外的原因、傷害又は死亡、及び作業関連）がある。これらの概念は、性質上一般的であることから、職場での事故の説明を援助する最高裁判所の職

in the interpretation of the definition of an accident at work. • Council of Ministers Regulation of 1 July 2009 on Establishing the Circumstances and Causes of Work Accidents (Dz.U. 2009 nr 105 poz. 870). • Act of 30 October 2002 on social insurance in case of occupational accident or disease (Text No. 1673). (art.3 pkt 1-3) • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.234 § 1)	権がある。
10.1.2 Near miss incidents	**10. 1. 2　ニアミス事象**
No data available.	利用できるデータはない。
10.1.3 Occupational diseases	**10. 1. 3　職業性疾病**
Summary / Citation: "An occupational disease is one of the diseases mentioned on the list of occupational diseases, if, following an evaluation of the condition of work, it can be confirmed unquestionably or with a high probability that the disease was caused due to factors harmful to health present in the work environment, or in relation to the manner of performing work, hereinafter referred to as „professional exposure" - art. 235 (1) Kodeksu Pracy. The list of occupational diseases can be found in the annex to the Regulation of the Council of Ministers of 30 July 2009 on occupational diseases. The decision to determine whether the disease is an occupational disease or not is taken by the competent labour inspector on the basis of the evidence, including medical data and	**要約/引用：**「職業性疾病は、職業性疾病のリストに記載されている疾病の一つであり、作業条件の評価の後であれば、その疾病は、疑問の余地なく、又は高い確率で、その疾病は作業環境に存在する健康に有害な因子による、又は作業を実施する態様に関連する疾病（以下「職業性のばく露という。」が原因で発症したものであると確定できる。－労働法典第 235 条（1） その職業性疾病のリストは、2009 年 6 月 30 日の職業性疾病に関する大臣評議会の規則の付属書で見出されることができる。その疾病が職業性のものであるか否かについての決定は、医学的なデータ及び職業上のばく露評価の形式を含む証拠に基づき、権限のある労働監督官によって行われる。

occupational exposure assessment form. "The employer has a duty to immediately notify the relevant State sanitary inspector and the relevant district labour inspector of any suspicion of an occupational disease" - art. 235 § 1 Kodeksu Pracy. "The employer is obliged to keep a register of diagnosed occupational diseases and suspected occupational diseases" - art. 235 § 4 Kodeksu Pracy. "If an employee is diagnosed with an occupational disease, the employer is obliged to: 1) state the reasons for the occupational disease, as well as the character and the scale of the risk of the disease, acting in co-operation with the relevant State sanitary inspector, 2) immediately take steps to eliminate the factors causing the occupational disease, and to apply other necessary preventive measures, 3) ensure that medical recommendations are complied with" - art. 235 § 1 Kodeksu Pracy. • Council of Ministers Regulation of 30 June 2009 regarding occupational diseases (Text No. 869). • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.235 (1) § 1, 3 and 4)	「使用者は、職業性疾病についてのいかなる疑いに関して、関連する国家衛生監督官及び関連する地区労働監督官に直ちに届け出る義務がある。」 - 労働法典第 235 条第 1 項 「使用者は、診断された職業性疾病及び疑いのある職業性疾病に登録を保存する義務がある。」 - 労働法典第 235 条第 4 項 「もしも、被雇用者が職業性疾病と診断されたら、使用者は、次の義務がある、 1)　職業性疾病についての理由並びにその特質及びその疾病のリスクの大きさを、関連する国家衛生監督官と協力して、述べる、 2)　直ちに、職業性疾病の原因となっている因子を除去し、その他の予防対策を適用する取組みを行う。 3)　医学的な勧告が収集されることを保障する。」 - 労働法典第 235 条第 1 項
10.2 Employers' duty to notify OSH authorities of work related death	**10.2　使用者の健康に対する死亡及び/又は傷害に関連する作業について、**

and/or injuries to health ***Summary / Citation:*** "The employer must immediately notify the relevant district labour inspector as well as the prosecutor, if there is a fatal, serious or group accident at work, or any other accident resulting in the mentioned effects if it is work-related and may be considered an accident at work" - art. 234 § 2 Kodeksu Pracy. • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.234 § 2)	労働安全衛生機関に届け出る義務 要約/引用：「使用者は、職場で、もしも、死亡、重篤又は一団の事故又はそれが作業に関連し、及び職場での事故であると考えられるのであれば、関連する影響が原因となった他の事故を関連する地区労働監督官及び検察官に届け出なければならない。」 - 労働法典第 234 条第 2
11 OSH inspection and enforcement of OSH legislation **11.1 Appointment of OSH inspectors** ***Summary / Citation:*** "National Labour Inspectorate is an authority established in order to supervise and inspect the observance of labour law, in particular occupational safety and health rules and regulations as well as regulations on legality of employment and other paid work in the scope specified by the Act" - art. 1 of the Act of 13 April 2007 on National Labour Inspectorate. Chief Inspector of Labour is appointed and dismissed by the Speaker of Parliament after consulting the Labour Protection Council and the relevant parliamentary committee. Deputy Chief Labour Inspector shall be appointed and dismissed by the Speaker of the Sejm, on request of the Chief Inspector of Labour after consultation with the Labour Protection Council. (art. 4) • Act of 13 April 2007 on National Labour Inspectorate (Dz.U. 2007 Nr 89 poz. 589). (art.	11　労働安全衛生法制の監督及び施行 11.1　労働監督官の任命 要約/引用：「国家労働監督局は、労働法、特に労働安全衛生規程及び規則並びに雇用及び法によって特定される範囲における給与を受ける労働の遵法の監視を管理し、及び監督するために設立された機関である。」 - 2007 年 4 月 13 日の国家労働監督局に関する法律第 1 条 労働主席監督官は、労働保護評議会及び関連する議会の委員会との協議を経て、議会の議長によって任命され、罷免されなければならない。副主任労働監督官は、労働保護評議会との協議を経て、労働主席監督官の要請に基づき議会の議長が任命し、及び罷免されなければならない。（第 4 条）

1,4)

11.2 OSH inspectors' powers

Yes.

• Act of 13 April 2007 on National Labour Inspectorate (Dz.U. 2007 Nr 89 poz. 589).

11.2.1 Power to enter workplaces

Summary / Citation: "Labour inspectors are authorised to carry out inspection of the observance of the labour law provisions by enterprises, and in particular inspection of the state of occupational safety and health as well as inspection of compliance with regulations on legality of employment, without notice at any time of day or night" - art. 24 Ustawy.

"A labour inspector is entitled to free movement on premises of the inspected entity without an obligation to obtain a pass or undergo a body search even if this is required by internal regulations of the inspected entity" - art. 26 pkt. 4 Ustawy.

• Act of 13 April 2007 on National Labour Inspectorate (Dz.U. 2007 Nr 89 poz. 589). (art. 24 and 26)

11.2.2 Power to inspect and carry out any examination, test or enquiry

Summary / Citation: "The inspected entity is obliged to secure measures and working conditions necessary to conduct an inspection and, in particular, to present documents and materials immediately on request of a labour inspector, ensure

11.2　労働安全衛生監督官の権限

有り。

11.2.1　作業場に立ち入る権限

要約/引用：「労働監督官は、労働法の規定が企業による遵守の状況並びに特に労働安全衛生及び雇用の法令の遵守状況を、昼夜の別、予告なしで監督する権限がある。」 - 法第 24 条

「労働監督官は、監督される事業所の建物について、たとえ事業所の内部規則で要求されても、通行する許可又は身体検査を受けずに、自由に移動する権限がある。」 - 法第 26 条第 4 号

11.2. 2　監督及びいかなる試験、テスト又は質問を行う権限

要約/引用：「監督された事業所は、監督の実施に必要な手段及び作業条件を確保し、特に、労働監督官の求めにより直ちに書類及び資料を提示し、上記の第 23 条第 1 項第 3 号において述べられている者によって時期を失す

timely provision of information by persons mentioned in section 23 subsection 1 point 3 above, provide access to technical equipment and – as far as possible – a separate room with appropriate equipment" - art. 27 Ustawy. "During inspection activities, a labour inspector is entitled to resort to the assistance of surveyors and experts as well as accredited laboratories" - art. 23 ust.1 pkt.10 Ustawy. • Act of 13 April 2007 on National Labour Inspectorate (Dz.U. 2007 Nr 89 poz. 589). (art. 27 and 23)	ることなく情報を提供し、工学的な装置への接近を提供し、可能な限り適切な設備のある独立した部屋を提供することを保障する義務がある。」 - 法第 27 条 「監督活動中に、労働監督官は、監視者の助手及び専門家並びに認証された研究室を頼ることができる。」 - 法第 23 条第 1 項第 10 号
11.2.3 Power to investigate	**11.2.3　調査する権限**
Summary / Citation: "During inspection activities, a labour inspector is entitled to demand from the entity under inspection, and from all of its employees and persons who are or used to be employed or who perform or used to perform work for the benefit of the inspected entity on grounds other than an employment relationship, including persons performing economic activity on their own account, written and oral explanations in relation to matters covered by the inspection as well as to summon and interrogate such persons in connection with the inspection; demand presentation of documents related to construction, reconstruction or modernisation and start up of an employment establishment, technical plans and drawings, technical and technological documentation, results of expertises, examinations and measurements concerning production or other activity of the inspected entity, as	**要約/引用：**「監督活動中に、労働監督官は、監督している事業所及びその被雇用者、使用されているか、雇用されていたことがある者又は彼等自身の利益のために経済活動をしていた者を含む、雇用関係以外の基盤の上で監督されている事業所の利益のために働く者から、監督対象にされた問題に関連する書面及び口頭による説明並びに監督と結びついた者を召喚し、質問し、建設、再建設又は近代化に関連する書類及び雇用事業所の開始、技術的な計画及び設計、製品又は監督された事業所の他の活動に関する技術的及び工学的書類、専門的知識、試験及び測定の結果の説明を求め、並びに製造プロセス中で使用され、製造され、又は発生された原材料及び構成物の、それらが監督に関連する場合において分析又は試験をするために必要な量のサンプルの提供を受ける権限がある。」- 法第 21 条第 1 項第 3

well as to be provided with samples of raw materials and components used, manufactured or generated during production processes, in the amount necessary to make analyses or examinations in case they are related to the inspection underway" - art. 21 ust.1 pkt.3 i 4 Ustawy. • Act of 13 April 2007 on National Labour Inspectorate (Dz.U. 2007 Nr 89 poz. 589). (art. 23)	号及び第 4 号
11.2.4 Duty to provide advice on OSH	**11.2.4　労働安全衛生に関して助言する義務**
Summary / Citation: "The scope of National Labour Inspectorate's activity comprises providing advice and information of technical nature in the area of eliminating hazards to life and health of workers, as well as advice and information on labour law observance" - art. 10 ust.1 pkt.7e Ustawy. • Act of 13 April 2007 on National Labour Inspectorate (Dz.U. 2007 Nr 89 poz. 589). (art.10 ust.1 pkt. 7e)	**要約/引用：**「国家労働監督局の活動の適用範囲は、労働者の生命及び健康に関する危険有害要因を除去する分野における技術的性質の助言及び情報並びに労働法遵守に関する助言及び情報をを提供することを含んでいる。」 - 法第 10 条第 1 項第 7 号
11.3 OSH inspectors' enforcement powers	**11.3　労働安全衛生監督官の施行する権限**
Yes. • Act of 13 April 2007 on National Labour Inspectorate (Dz.U. 2007 Nr 89 poz. 589). • Act of 24 August 2001 on the Code of Practice for Petty Offences	有り。
11.3.1 Power to issue orders or notices	**11.3　命令又は通告書を発行する権限**
Summary / Citation: "In case of identifying an infringement upon regulations	**要約/引用：**「労働法及び雇用の遵守に関する規制上の違反を同定する場

concerning labour law or legality of employment, the competent officers of National Labour Inspectorate shall have the right to when an infringement concerns the OSH rules and regulations, order the manager of the enterprise to eliminate the identified irregularities within a specified time-limit and address an improvement notice asking to eliminate them and take action with regard to the guilty persons" - art. 11 pkt.1 and 8 Ustawy.

合には、国家労働監督局の権限のある者は、違反が労働安全衛生規程及び規則に関係している場合には、企業の管理者に特定された時間内に、同定された違反を除去し、それらを除去し、及び罪を犯した者に関して行動を取ることを要求する改善通告書を発行する権利がある。」 - 法第 11 条第 1 号及び第 8 号

Remarks / comments: Officers' decisions are of administrative nature (provisions of the Administrative Code apply).

注意/コメント：監督官の決定は、行政的性質である（行政法典が適用する。）

• Act of 13 April 2007 on National Labour Inspectorate (Dz.U. 2007 Nr 89 poz. 589). (art. 11 pkt.1 and 8)

Related CEACR Comments

• Labour Inspection Convention, 1947 (No.Â 81) Observation 2013

• Labour Inspection Convention, 1947 (No.Â 81) Direct Request 2013

11.3.2 Power to impose financial penalties

11.3.2　財政的罰則を科する権限

Summary / Citation: The National Labour Inspectorate may, in punishment ticket proceedings, impose a fine. "In punishment ticket proceedings, in cases when a competent officer of National Labour Inspectorate is a public prosecutor, a fine in the amount of up to PLN 2000 may be imposed. When a person penalised at least two times for minor offences against employee rights, specified in the Labour Code, commits such an offence during the period of two years since the day on which the

要約・引用：国家労働監督局は、処罰チケットを発行して、罰金を科することができる。「処罰チケットを発行する過程で、国家労働監督局の権限のある者は、公的検察官であり、PLN（訳者注：通貨単位で、ポーランドズウォティ。以下同じ。）2,000 までの罰金を科することができる。ある者が、最後の処罰がされてから 2 年以内の期間に雇用者の権利に対して、労働法典特定する軽微な違反を少なくとも 2 回犯した場合は、国家労働監督局の

last penalty was imposed, a competent officer of National Labour Inspectorate may, in punishment ticket proceedings, impose a fine in the amount of up to PLN 5000" - art. 101 § 1a and 1b of the 2007 National Labour Inspectorate Act. • Act of 24 August 2001 on the Code of Practice for Petty Offences (art. 95 i 96)	権限のある者は、処罰チケットを発行する過程で、5,000PLN までの罰金を科することができる。」－2007 年の国家労働監督局法第 101 条第 1 a 及び 1b 項
11.3.3 Power to revoke or suspend licenses or authorisations	**11.3.3　免許及び認可を取り消し、又は停止する権限**
Summary / Citation: The competent labor inspector shall withdraw the approval ex efficio if he finds that the working conditions of the child does not meet the conditions specified in the permit issued (art. 305 (5) § 7. • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art. 305 (5) § 7)	**要約/引用：**権限のある労働監督官は、もしも子供の労働条件が発行された許可で特定された条件に適合していないことを見出した場合は、その許可を廃止しなければならない。（第 305 条（5）第 7 項）
11.3.4 Power to require the cessation of dangerous work	**11.3.4　危険な作業を中止させる権限**
Summary / Citation: "In case of identifying an infringement upon regulations concerning labour law or legality of employment, the competent officers of National Labour Inspectorate shall have the right to order the manager of the plant to: cease work when the offence causes immediate hazard to life or health of employees or other persons engaged in work; transfer to other tasks the workers employed against the existing regulations at forbidden, harmful or hazardous work, as well as workers employed at hazardous tasks if they do not have the required qualifications; order to cease the operation of machines and equipment when their operation causes an immediate hazard to life or health of humans, orders in these matters are to be enforced immediately; forbid to perform work or activity in places, where the	**要約/引用：**「労働法及び雇用の遵法に関する違反が同定された場合は、国家労働監督機関の権限のある者は、その事業所の管理者に、次のことを命令する権利を有さなければならない、その違反が被雇用者又は作業に従事している他の者の生命又は健康に対して直ちに危害の原因となる場合は、その作業を中止すること、規制で禁止され、有害か、又は危険な作業であるとされている作業並びに求められる資格を有しない労働者が危険な業務で雇用されているときの労働者を他の作業に配置転換すること、彼等の操作が人の安全又は健康に対して直ちに危害の原因となる場合はその機械及び装置の操作の中止を命令すること、これらの問題における命令が直ちに履行されること、労働条件の状態が直ちに人の生命又は健康に対する

state of working conditions causes immediate hazard to life or health of humans, orders in these matters are to be enforced immediately" - art. 11 pkt.2-4 Ustawy. ***Remarks / comments:*** Orders in these matters are to be enforced immediately. • Act of 13 April 2007 on National Labour Inspectorate (Dz.U. 2007 Nr 89 poz. 589). (art. 11 pkt.2-4)	危害の原因となっている場合は、これらの問題においては命令は直ちに履行されること。」－法第 11 条第 2－4 号 注意/コメント：これらの問題における命令は、直ちに実行されるべきこと。
11.3.5 Power to initiate prosecutions	**11.3. 5　起訴を開始する権限**
Summary / Citation: "The scope of National Labour Inspectorate's activity comprises of lodging complaints and, following the concerned person's consent, participation in legal proceedings for the establishment of an employment relationship before Labour Courts" - art. 10 ust.1 pkt.11 Ustawy. • Act of 13 April 2007 on National Labour Inspectorate (Dz.U. 2007 Nr 89 poz. 589). (art.10 ust.1 pkt.11) • Act of 24 August 2001 on the Code of Practice for Petty Offences (art.17)	要約/引用：「国家労働監督機関の活動の適用範囲は、訴えを保有し、関係者の同意があった後には、雇用関係の事業所について、労働裁判所の面前で法的な手続きを進めることに参画することが含まれている。」－法第 10 条第 1 項第 11 号
11.3.6 Power to conduct prosecutions	**11.3.6　起訴を遂行する権限**
Summary / Citation: Punishment ticket proceedings are conducted by a competent officer of National Labour Inspectorate. • Act of 13 April 2007 on National Labour Inspectorate (Dz.U. 2007 Nr 89 poz. 589). (art.10 ust 1 pkt 15) • Act of 24 August 2001 on the Code of Practice for Petty Offences (Art.95)	要約/引用：処罰の切符を発行することは、国家労働監督局の権限のある者によって実施される。

11.3.7 Other enforcement powers

Summary / Citation: "The scope of National Labour Inspectorate's activity comprises of paying contributions for Labour Fund and making an entry in the register of employment agencies, when running an employment agency is subject to making entry in said register" - art. 10 pkt. 3c Ustawy.

• Act of 13 April 2007 on National Labour Inspectorate (Dz.U. 2007 Nr 89 poz. 589).

11.4 Application of sanctions by courts

Yes.

• Act of 26 July 2013 to amend the Labour Code (Text No. 1028).

• Act of 6 June 1997 promulgating the Penal Code.

11.4.1 Financial penalties for legal persons

Summary / Citation: "Anyone who, while responsible for health and safety at work, or otherwise managing employees or other individuals, does not observe the provisions or principles of health and safety at work, is liable to a fine of between 1,000 zlotys and 30,000 zlotys" - art. 283 § 1 Kodeksu Pracy.

Remarks / comments: Polish legislation also provides the opportunity to claim compensation from the employer for damages caused by an accident at work, occupational disease or illness related to working conditions.

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art.283 § 1)

11.3.7　他の施行する権限

要約/引用：「国家労働監督局の活動の適用範囲は、雇用庁がその登録に入るようにさせる場合には、労働基金のための会費を支払させること及び雇用庁の登録に加入させることが含まれている。」－法第 10 条第 3 項 c

11.4　裁判所による制裁の適用

有り。

11.4.1　法人への財政的罰則

要約/引用：「職場における健康又は安全に責任があり、又はその他被雇用者又は他の者を管理する者で職場における健康又は安全の規定又は原則を遵守しなかったいかなる者も、1,000 から 30,000 ズロチ（ZŁ）*（訳者注：ポーランドの通貨単位で、為替レートとしては 1ZŁ＝約 26 円（2016 年 8 月平均）*の罰金に処される。」－労働法典第 283 条第 1 項

注意/コメント：ポーランドの法制は、さらに、職場における事故、職業性疾病又は労働条件に関連する疾病が原因となった損害について、使用者から補償を要求する機会を与えている。

▪ **11.4.2 Financial penalties for natural persons** ***Summary / Citation:*** "If an employee does not observe the provisions on health and safety at work or the provisions on fire protection, leaves work without justification, appears at work drunk or drinks alcohol at work then an employer can also apply a fine. The fine for each offence, or for each day of an unjustified absence, may not be higher than one day's remuneration of the employee, and in total the fines may not exceed one tenth of the remuneration due to be paid to an employee, after the deductions referred to in Article 87 § 1 points 1–3" - art. 108 § 1 and 2 Kodeksu Pracy. • Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art. 83 § 1 and 2)	11.4.2　自然人に対する財政的罰則 要約/引用：「もしも被雇用者が職場における健康及び安全に関する規定又は防火に関する規定を遵守しないか、正当な理由なく作業を離れ、職場で酒に酔っているか、又は飲酒しているならば、使用者にも罰金が適用される。 各違反又は正当化されない欠勤のそれぞれ 1 日当たりの罰金は、被雇用者の 1 日の給与を超えず、合計の罰金では、第 87 条第 1 項第 1 号－3 号により、控除後の被雇用者に支払われるべき給与の 1/10 を超えることはできない。」－労働法典第 108 条第 1 項及び第 2 項
11.4.3 Non-financial sanctions ***Summary / Citation:*** "If an employee does not observe the organisation and order established in the process of work, the provisions on health and safety at work, the provisions on fire protection, or the procedure of confirming the arrival and the presence of employees at work, including the procedure of justifying an absence from work, then the employer may apply the following penalties: 1) an admonition, 2) a reprimand" - art. 108 § 1 Kodeksu Pracy. • Act of 13 April 2007 on National Labour Inspectorate (Dz.U. 2007 Nr 89 poz. 589).	11.4.3　非経済的制裁 要約/引用：「もしも被雇用者が、作業の過程で確立された組織及び順序、職場における健康及び安全に関する規定、防火に関する規定、作業からの離脱を正当化する手順を含めて職場における被雇用者の到着及び存在を確認する規定を遵守しないならば、使用者には、次の罰則が適用できる。 1)　訓戒 2)　けん責」－労働法典第 108 条第 1 項

• Act of 26 June 1974 - the Labour Code *20141104* (art. 108 § 1)

11.4.4 Criminal liability

Summary / Citation: Whoever is responsible for occupational safety and health and does not fulfil the resulting duty and hence exposes a worker to the direct danger of the loss of life or serious damage to health (art. 220 of the Penal Code) is subject to penal liability. The basis for penal liability should be based on the severity of the accident.

Remarks / comments: Practically any irregularity or violation by the employer with respect to health and safety regulations that results in injury may lead to civil or penal liability. Penalties incurred can include fines or jail sentence. The penalties should be based on the severity of the accident.

• Act of 6 June 1997 promulgating the Penal Code.

11.4.5 Terms of imprisonment for natural persons

Summary / Citation: "Whoever, being responsible for occupational safety and hygiene, does not fulfill the duties involved and by this, exposes an employee to an immediate danger of loss of life or a serious detriment to health, shall be subject to the penalty of deprivation of liberty for up to 3 years. If the perpetrator acts unintentionally, shall be subject to a fine, the penalty of restriction of liberty or the penalty of deprivation of liberty for up to one year. The perpetrator who has voluntarily averted the impending danger shall not be subject to the penalty" - art.

11.4.4　刑事的責任

要約/引用：労働安全及び衛生に責任がある何人も、結果としての義務を充足せず、それゆえ労働者に対して生命の喪失又は重大な健康への損害の直接の危険にさらしたならば（刑法第 220 条)、処罰される責任がある。処罰される責任の基礎は、その事故の重篤さに基づく。

注意/引用：実際的には、使用者による、傷害を結果としてもたらした健康及び安全の規制に関する違背又は違反は、民事的又は刑事的責任に導くことができる。課される罰則は、罰金又は投獄を含むことができる。その罰則は、その事故の重篤さに基づく。

11.4.5　自然人に対する投獄の期間

要約/引用：「労働安全及び衛生に責任があり、関連する義務を全うせず、このことによって被雇用者を生命喪失の急迫した危険又は健康に対する深刻な損害にさらしたならば、何人であれ最高 3 年の自由はく奪の罰則で処されなければならない。もしも犯人が非意図的に行動した場合であれば、罰金又は最高 1 年の自由を制限する罰則若しくは自由をはく奪する罰則で処されなければならない。自主的に差し迫った危険を防いだ犯人は、罰則の適用を受けない。」－第 220 条第 1 項

220 § 1. ***Remarks / comments:*** According to the Penal Code, this is a maximum penalty for manslaughter and damage to health. • Act of 6 June 1997 promulgating the Penal Code. (art. 220 § 1)	**注意/コメント：**刑法に従えば、このことは、（故意の）殺人及び健康への損害についての最大の罰則である。

References	参考資料（訳者注：以下の記述については、日本語への仮訳は、省略する。）
Occupational safety and health country profile: Poland Regulation of the Minister of Health of 24th July 2015 to amend the Regulation on Safety and Hygiene of Work Related to Chemical Factors Present at the Workplace (Text No. 1097). Regulation of the Prime Minister of 17 November 2015 on the Detailed Scope of Activities of the Minister of the Labour and Social Policy *Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 listopada 2015 r.w sprawie szczegółowego działania Ministra Pracy i Polityki Społecznej* Regulation of the Minister of Labour and Social Policy of 6 June 2014 on Maximum Permissible Concentration and Intensity of Agents Harmful to Health in the Working Environment (Dz. u. z. 2014, poz 817). Act of 8 March 2013 on Plant Protection Products [pesticides] (Dz.U. 2013 nr 0 poz. 455). Regulation of the Minister of Agriculture and Rural Development of 22 May 2013 on	（左欄の資料については、ポーランド労働保護中央研究所（略称：CIOP-PIB）の資料に収載されている。

the Handling and Territorial Use of Plant Protection Products (Dz.U. z 2013 r0., poz. 625). The national programme „Improvement of safety and working conditions", with phase III (execution 2014-2016) established by resolution 126/2013 of the Council of Ministers of 16th July 2013 Regulation of the Minister of Health of 6 June 2013 concerning occupational safety and health when performing work prone to acute injury through tool use in health sector (Text No. 696). Act of 26 July 2013 to amend the Labour Code (Text No. 1028). Act of 6 July 2012 on the Effects of Employing Foreigners Staying Illegally within the Territory of the Republic of Poland *Ustawa z dnia 6 lipba 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej* Regulation of the Minister of Health of 24 July 2012 on Substances, Preparations and Factors or Technological Processes with Carcinogenic or Mutagenic Effect in Work Environment (Dz.U. z 2012 r. poz. 890).	

Act of 11 February 2011 on the Chemical Substances and their Mixtures (Dz.U. Nr 63, poz. 322). Act of 11 February 2011 on the Chemical Substances and their Mixtures (Dz.U. Nr 63, poz. 322). Act of 30 April 2010 on Research Institutes *Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych* The national programme „Improvement of safety and working conditions", with phase II (execution 2011-2013) established by resolution 154/2010 of the Council of Ministers of 21st September 2010 Council of Ministers Regulation of 30 June 2009 regarding occupational diseases (Text No. 869). Council of Ministers Regulation of 1 July 2009 on Establishing the Circumstances and Causes of Work Accidents (Dz.U. 2009 nr 105 poz. 870). Regulation of the Minister of Economy of 21 October 2008 on Basic Requirements	

for Machinery (Dz.U. z 2008 r. Nr 199, poz. 1228). Act of 13 April 2007 on National Labour Inspectorate (Dz.U. 2007 Nr 89 poz. 589). The national programme „Improvement of safety and working conditions", with phase I (execution 2008-2010) established by resolution 117/2007 of the Council of Ministers of 3rd July 2007 Regulation of the Ministry of Health of 22 April 2005 on Biological Factors Harmful to Health in the Work Environment *Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki* Regulation of the Council Ministers of 18 January 2005 on Ionizing Radiation Dose Limits (Dz.U. 2005 nr 20 poz. 168). Regulation of the Minister of Economy and Labour of 5 August 2005 on Occupational Safety and Health for Works Related with Exposure to Noise or Mechanical Vibrations (Dz.U. z 2005 r. Nr 157, poz. 1318).	

Regulation of the Minister of Health of 30 December 2004 on Safety and Hygiene of Work Related to Chemical Factors Present at the Workplace (Dz.U. z 2005 r. Nr 11, poz. 86). Regulation of Minister of Economy and Labour of 27 July 2004 on Health and Safety Training (Dz.U. 2004 nr 180 poz. 1860). Regulation of the Council of Ministers of 24 August 2004 Concerning the List of Work Forbidden to Juveniles and Conditions of Engaging Them To Do Some Jobs (Dz.U. z 2004 r. Nr 200, poz. 2047). Regulation of 2 April 2004 of the Minister of Labour, Economy and Social Policy concerning conditions of safe use and elimination of products containing asbestos (Text No. 649). Order of 6 February 2003 of the Minister of Infrastructure concerning occupational safety and health in performing construction works (Dz.U. z 2003 r. Nr 47, poz. 401). Act of 30 October 2002 on social insurance in case of occupational accident or disease (Text No. 1673).	

Resolution of the Council of Ministers of 5 November 2005 on Granting the National Labour Inspectorate the Status of a National Research Institute *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 5 listopada 2002 r. w sprawie nadania Centralnemu Instytutowi Ochrony Pracy statusu państwowego instytutu badawczego* Regulation of the Minister of Economy of 30 October 2002 on Occupational Safety and Health While Operating Machines and Other Technical Equipment (Dz.U. z 2002 r. Nr 191, poz. 1596). Order of 30 July 2002 of the Council of Ministers concerning work prohibited for women (Dz.U. 2002 nr 127 poz. 1092). Regulation of the Minister of Infrastructure of 12 April 2002 on the Technical Specifications for Buildings and Their Location *Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie* Act of 24 August 2001 on the Code of Practice for Petty Offences *Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia*	

Act of 29 November 2000 on Atomic Energy.

Constitution of the Republic of Poland No. 483 of 2 April 1997.

Act of 4 September 1997 on Government Administration Divisions

Ustawa z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej

Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704).

Act No. 593 of 27 June 1997 on Occupational Health Services.

Regulation of 2 September 1997 of the Council of Ministers on Occupational Safety and Health at Work (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704).

Act of 19 June 1997 on the Prohibition of the Use of Products Containing Asbestos

Ustawa z dnia 19 czerwca 1997 r. o zakazaie stosowania wyrobów zawierających azbest

Act of 6 June 1997 promulgating the Penal Code.

Order of 30 May 1996 of the Minister of Health Care and Social Welfare on carrying out of medical examinations of workers, to the extent of the preventive health care for workers, as well as on medical decisions issued to such ends provided for by the Labour Code (Dz.U. 1996 nr 69 poz. 332). Regulation of the Council of Ministers of 28 May 1996 on Free Meals and Drinks *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów* Regulation of the Council of Ministers of 28 May 1996 on Free Meals and Drinks *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów* Act of 9 November 1995 on the Protection of Health from the Consequences of Tobacco (Dz.U. z 1996 r Nr 10, poz. 55). Act of 24 August 1991 on Fire Protection (Dz.U. z 2009 r. Nr 178, poz. 1380). Law of 24 June 1983 on the Social Labour Inspectorate (Dz.U. Nr 35, poz. 163).	

Act of 26 June 1974 - the Labour Code *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* Act of 4 April 1950 on the Central Institute for Labour Protection *Ustawa z dnia 4 kwietnia 1950 r. o utworzeniu Centralnego Instytutu Ochrony Pracy*	