

## セクション2-プロジェクト準備段階

**第16条**— 依頼者または設計を所管するプロジェクト監督者は、

- 1° 1名以上の請負業者が出勤するいかなる建設現場においても、プロジェクト準備段階における安全と健康に関するコーディネーターを1名任命するものとする。
- 2° 建設現場の設置に先駆けて、安全と健康に関する計画が作成されていることを確認するものとする。

**第17条**— プロジェクトの設計、研究、実行段階で、設計を所管するプロジェクト監督者またはその下請業者と、該当する場合、依頼者は、建築的、技術的、あるいは体制に関する要素が決定される際は、同時もしくは継続して発生する業務の項目や段階を検討するために、またそれらの業務やその段階を完了させるために必要な期間の見積りに際しても、第5条および第15条で言及されている予防の一般原則を考慮するものとする。

**第18条**— プロジェクト準備段階での安全と健康に関するコーディネーターは、特に、

- 1° 第17条の規定の実施を調整する。
- 2° 関係建設現場で適用される規則を設定し、必要に応じて現場で行われる工事作業を考慮して、安全と健康に関する計画を作成あるいは作成させる。この計画には、国王によって決定された1つ以上のカテゴリーにあたる業務に関する具体的な対策が含まれている必要がある。
- 3° 付随業務中に考慮される重要な安全と健康に関する情報を含む、プロジェクトの特徴を適切に示すファイルを準備する。

**第19条**— § 1. 国王は以下を決定する。

- 1° 第16条の適用に関する条件と詳細な規則
- 2° どのような場合に[(10)安全と健康に関する計画とその内容、および具体的な適用策が立案されるのか
- 3° どのような場合に、第16条および17条にて言及されている義務が依頼者に属し、どの

場合それらが設計を所管するプロジェクト監督者に属するのか

- 4° プロジェクト準備段階における安全と健康に関するコーディネーターが、彼らの職務を実行するために満たさなければならない条件、[彼らのトレーニングと期間、およびこのトレーニングの体制と認可の可否に関するより具体的なルールを含む(9)]。彼らの権限と自由になる手段も同様
- 5° 欧州連合により規定された指令、依頼者、設計を所管するプロジェクト監督者とその下請業者、プロジェクト準備段階の安全と健康に関するコーディネーターに関連する前述のルールの結果生じる、プロジェクトの準備段階に関連するより具体的な義務

[第1段落で言及されている、条件、ケース、義務およびより詳細なルールの決定に際し、国王は、労働者に対して同じ保護のレベルを得るために、規模、複雑性、リスクのレベルによって、建設現場を区別することができる。(10)]

§ 2. 本法で言及されている行政命令は、それらが建設者の職業と責任に関わる場合はいつでも、中小企業および事業を所管する大臣の勧告に準じて採用されるものとする。

### セクション3—プロジェクトの実施段階

**第20条**—依頼者、実施を所管するプロジェクト監督者、実施の監督を所管するプロジェクト監督者は、以下に際して、関係する各種請負業者と、該当する場合は、関連するその他の人物、またそれらの請負業者の共同作業、また該当する場合は、建設現場における安全と健康に関連するその他の人物の作業の調整を組織する。

- 1° 建設現場でそれらの業者が同時に作業する場合
- 2° 建設現場でそれらの業者が入れ替わり作業する場合。

請負業者と、該当する場合その他の関連する人物は、連携と共同作業に協力することが義務づけられる。

**第21条**—依頼人、実施を所管するプロジェクト監督者、実施の監督を所管するプロジェクト監督者は、

- 1° 1名以上の請負業者が出勤するすべての建設現場において、プロジェクト実施段階の

安全と健康に関するコーディネーターを任命するものとする。

2° 国王により任命された当局に、業務開始前に事前の通知するものとする。

**第22条**—プロジェクト実行段階における安全と健康に関するコーディネーターは、

1° 技術的あるいは体制に関する局面の決定に際し、また作業、あるいは作業段階の完了に必要な期間の見積もりに際し、同時あるいは連続して行なわれる作業の様々な項目と段階を計画するために、防止と安全のための一般原則の実施を調整するものとする。

2° 請負業者が以下を確実にできるよう、関連する規定の実施を調整するものとする。

a) 予防のための一般原則と、第4条、5条、15条で言及されているプロジェクトの実施段階で遵守されるべき各種原則を、一貫した方法で適用すること。

b) 第16条、2° で言及されている安全と健康に関する計画を適用すること。

3° 第16条、2° で言及されている安全と健康に関する計画に必要な調整を実施するか、または実施させ、第18条、3° で言及されているファイル作成するか、作成させる。その際、業務の進捗と発生している変更を考慮するものとする。

4° 労働者を保護し、事故と労働による健康被害を防止し、また相互に意味のある情報を提供するため、同じ建設現場で交代に作業する請負業者を含めて各請負業者の共同作業と連携体制を組織化するものとする。

5° 作業手順が正しく行われていることをチェックするための取り決めを手配する。

6° 許可された者のみが建設現場への入場が許されるよう必要な対策を講じるものとする。

**第23条**—国王は以下を決定する。

1° 第20条と21条の適用に関する条件と詳細な規則

2° どの場合に、第20条と21条で言及されている義務が、それぞれ依頼者、実施を所管するプロジェクト監督者、または実施の監督を所管するプロジェクト監督者に対して発生

するのか。

- 3° どの場合に、第21条、2° で言及されている事前通知が行われなければならないか、またその内容。
- 4° プロジェクト実施段階での安全と健康に関するコーディネーターが、彼らの職務実施のために満たさなければならない条件[彼らのトレーニングとその条件、およびこのトレーニングの体制と認可の可否に関するより具体的なルールを含む(9)]、及び彼らの能力と自由になる資源
- 5° 欧州連合より、以下に対して規定された指令により生じるプロジェクトの実行段階に関するより具体的な義務
  - a) 依頼者
  - b) 実施を所管するプロジェクト監督者
  - c) 実施の監督を所管するプロジェクト監督者
  - d) 実施の監督を所管するプロジェクト監督者の下請業者
  - e) プロジェクト実施段階の安全と健康に関するコーディネーター
  - f) 請負業者

[第1段落で言及されている、条件、ケース、義務及びより詳細な規則の決定に際し、国王は、労働者に対して同じ保護のレベルを得るために、規模、複雑性、リスクのレベルによって、建設現場を区別することができる。(10)]

**第24条**—国王は、プロジェクトの実施段階に関わる請負業者が尊重すべき安全と福利のための施策を決定する。

**第25条**—実施を所管するプロジェクト監督者は、第23条、5° と24条の実施においてとられるすべての対策を遵守し、プロジェクトの実施段階に関わる全ての請負業者および下請業者と共に実施する義務がある。

**第26条**—全請負業者は、第23条5° と24条の実施においてとられる全ての対策を遵守し、その業者の下請業者として、あるいは他のいずれかの段階で、その下請業者の下請業者として従事する者全てと共にこれを実行する（あるいはこれらの実行を彼らに課す）義務があり、またその他の彼らに労働者を提供する人物についても同様とする。

**第27条**—全下請業者は、第23条5° と24条の実施においてとられる全ての対策を遵守し、その業者のために作業を行う下請業者、並びに、彼らに労働者を提供するその他の人物と共に、これらを実施（あるいはこれらの実行を彼らに課す）義務がある。

**第28条**—実施を所管するプロジェクト監督者、請負業者あるいは下請業者が、特定の作業の実施に自営業者を参入させる場合、この自営業者が第23条5° と24条の実施においてとられる措置を遵守するよう計らうものとする。

自営業者は、第23条5° と24条に従う措置の適用に協力することを義務づけられている。

**第29条**—第25、26、27、28条、の各規定の実施のため、または場合により、実施を所管するプロジェクト監督者、請負業者、あるいは下請業者は、以下の義務がある。

- 1° 本法とその施行令で課せられる義務を遵守しないことが分かっている請負業者、下請業者または自営業者を排除すること。
- 2° 以下の規定が具体的に含まれている契約を、請負業者、下請業者、自営業者と締結すること。
  - a) 請負業者、下請業者または自営業者は、仮設または移動式建設現場における安全と健康に関する要求事項に従うことを誓約する。
  - b) 請負業者、下請業者、または自営業者が、a)で言及されている要求事項に従わないか、不十分にしか従わない場合、実施を所管するプロジェクト監督者または請負業者自身が、契約において決定されている事例に従い、不履行を問われる者の費用負担により、仮設または移動式建設現場で必要な安全と健康のための対策を取ってよい。
- 3° 請負業者、下請業者または自営業者が、仮設または移動式建設現場で安全と健康のための義務に従わないか、またはそれが不十分な場合、これらの請負業者、下請業者または自営業者に不履行の通知を出した後で、必要な対策を自ら講じること。

### 第30条—廃止(18)

第31条—雇用者は第23条5° と24条の実施のために規定されたあらゆる措置を遵守し、自社の労働者にこれらの対策を実施させる（課す）義務がある。

第32条—国王は、建設現場の規模が、配置構造を必要とする場合を決定する。

建設現場の規模やリスクのレベルを考慮に入れて、国王は、またこの建設現場における団体配置構造に関する条件と具体的な規則を決定する。

## [第5章の2—労働における暴力、いやがらせ、 セクシャルハラスメントに関する特別規定

### セクション1—総則と定義

[第32条の2—雇用者と労働者、および第2条 § 1で言及されているこれらと同様の者とそれ以外の者で、業務遂行においてこれらの労働者と接触する者は、労働における暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントのいかなる行動も差し控えるものとする。

第2条 § 1で言及されている者以外の者で、業務施行においてこれらの労働者と接触する者は、彼らの保護の見地から、第32条の2から4の規定を適用するものとする。

国王は、当該企業以外の労働者が、業務の実施の為にある雇用者の施設に継続的に出勤する場合、この労働者への本章の適用に関して、条件とより具体的な規則を決定するものとする。(14)]

第32条の3—本法の目的のために、以下の定義が適用される。

[1° 労働における暴力：この章が適用される労働者またはその他の人物が、就業中に精神的または肉体的に脅迫もしくは攻撃される、あらゆる行動。(14)]

[2° 労働におけるいやがらせ：企業や組織の内外での、同種または異なる種のそう呼ばれるに相応しい様々な振る舞い。一定の期間に渡って発生し、最終的にあるいは結果として、本章が適用される労働者、またはその他の人物の、人格、尊厳、肉体的または精神的健康が業務の遂行において脅かされ、その立場がリスクを伴い、脅迫的で、敵意に満

ち、侮辱的、屈辱的で感情に有害な環境が作り出され、特に言葉、威嚇、行動、しぐさあるいは一方的なコミュニケーションによって表現される。このような振る舞いは、宗教、信仰、障害、年齢、性的嗜好、性別、種族、民族的な出自としばしば結びつく。(14)]

[3° 労働におけるセクシャルハラスメント：性的な意味を含む様々な形の、望まれない言語的、非言語的または肉体的振る舞いで、最終的にあるいは結果として、人間の尊厳の危機か、脅迫的、敵対的、侮辱的かつ中傷的な環境が作り出されるに至る。(14)]

本章で使用される業務上の肩書きは、たとえば予防アドバイザー、コンフィデンシャル・カウンセラーなど、すべて男女共に関わる。

[ハラスメントが、宗教や信条、障害、年齢、性的指向、性別、人種、民族的出自と結びついている限り、本章の規定は、以下のベルギー法に移行される。

- 1° 雇用と職業における平等に関する一般フレームワークを確立する2000年11月27日付評議会指令2000/78/EC
- 2° 人種あるいは民族的出自に関わらぬ人々の平等の原則を実施する2000年6月29日付評議会指令2000/43/EC
- 3° 2002年9月23日付指令2002/73によって修正された、雇用、職業訓練、昇進、労働条件の獲得に関する男女の平等の規則の実施に関する評議会指令76/207/EEC(14)]

## セクション2-予防対策

**第32条の4-**[ § 1. 第5条で言及されている予防のための一般原則の適用において、雇用者は労働における暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントを防止するためにどの措置を取るかを定めるものとする。

雇用者は、リスク分析を基に、事業の性質と企業規模を考慮して、予防対策を決定するものとする。

第2段落で言及されている最小限の対策は、以下の通りである。

- 1° 労働における暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントを防止できる具体的かつ組織的な対策

- 2° 行為が報告された際にはいつでも適用可能な、具体的に以下に関わる手順
- a) 労働において暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントの対象になっていると申告する者との接見と、その者に対するアドバイス
  - b) これらの者が、労働における暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントによる行為に対処する為に任命されている予防アドバイザーとコンフィデンシャル・カウンセラーに、それに基づいて訴えることができる具体的な規則
  - c) コンフィデンシャル・カウンセラーと予防アドバイザーによる、迅速かつ完全に公平な介入
  - d) 労働における暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントの対象になっていると申告した労働者の職場復帰と、職場復帰後の指導
- 3° 業務において労働者と接触する第2条 § 1で言及されている者以外の人物と業務で接触する労働者を保護するための具体的方策
- 4° 労働における暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントによる行動を防止するための、職務ラインの義務
- 5° 労働者への情報提供と訓練
- 6° 委員会への通知

第3段落で言及されている対策は、委員会が同意をした後で確定される2° で言及されている措置を除き、委員会の助言により取られるものとする。

意見の一致が得られない場合、雇用者は、国王によって決定された条件と詳細な規則に従い、第80条で言及されている監督を所管する担当官の助言を請求するものとする。

政府と政府職員の労働組合の関係を定める規則を損ねることなく、雇用者は、第5段落で言及されている助言に基づいて合意が得られない場合、少なくとも委員会メンバーの代表者の3分の2が合意する限りにおいて、措置を講じることができる。(14)]



§ 2. 国王は、本章の適用に関する条件と、具体的な規則を設定できる。加えて、具体的な、あるいは新しい危険な状況、または労働者の具体的な状況を考慮する特別措置を講じることができる。

団体労働協定と合同委員会に関する1968年12月5日付法令が適用される雇用者に対し、第1段落で言及されている条件、具体的規則および特別措置は、国家労働評議会で締結された団体労働協定により設定され、王室法令により一般的拘束を宣言される。

[第32条の5 – 雇用者は、業務の遂行において、法令第2条 § 1で言及されている人物以外の者が犯した暴力行為の対象になっている労働者が職場に在籍している場合、専門のサービスまたは施設から適切な精神的サポートを受けられるよう計らうものとする。

他の法的規制を損なうことなく、雇用者は第1段落で言及されている施策の費用を負担する。

国王は、第2段落で言及されている雇用者が負担する費用の上限を決定できる。(14)]

[第32条の6 – § 1. 第6章の実施において設定された規定に応じ、雇用者は、本章で予防アドバイザーに割り当てられた業務が、労働における予防と保護のための内部サービスか、労働における予防と保護の為の外部サービスのいずれによって実行されるかを決定する。

労働における予防と保護のための内部サービスにこの業務を委託する場合、雇用者は、委員会メンバーの全代表者の事前合意を得た後で、労働における暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントを含む、労働の心理社会的側面を専門とする予防アドバイザーを任命する。

合意が得られない場合、雇用者は、国王によって決定された条件、具体的規則に従って、第80条で言及されている監視を所管する担当官に助言を請求する。

第3段落で言及されている助言に基づいてもまだ合意が得られない場合、あるいは雇用者の雇う労働者が50人以下である場合、雇用者は、労働における予防と保護のための外部サービスの一員であり、労働における暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントを含む、労働の心理社会的側面を専門とする予防アドバイザーを任命する。

労働における暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントを含む、労働の心理社会的側面を専門とする予防アドバイザーを、自らの労働における予防と保護のための内部サービスに持つ雇用者は、労働における予防と保護のための外部サービスに追加の要請を行っても

よい。

この段落で言及されている予防アドバイザーは、労働医学の予防アドバイザーの地位を同時には行使できない場合がある。

§ 2. 該当する場合、委員会メンバーの代表者全員による事前合意の後、雇用者は、1名以上のコンフィデンシャル・カウンセラーを任命する。

雇用者は、委員会メンバーの代表者全員による事前の合意の後、職場からコンフィデンシャル・カウンセラーを除籍する。

コンフィデンシャル・カウンセラーの任命あるいは職場からの除籍について合意が得られない場合、雇用者は、国王によって決定された条件と具体的な規則に従い、決定を下す前に監視を所管する担当官の助言を要求する。担当官の助言に従わない場合、雇用者はその理由を委員会に報告するものとする。

雇用者が労働における予防と保護のための外部サービスの予防アドバイザーのみを依頼する場合、20名以上の労働者を雇用している雇用者は、コンフィデンシャル・カウンセラーを雇用者の人員より選出しなければならない。

コンフィデンシャル・カウンセラーは完全な自立性を持ってその職務を行い、コンフィデンシャル・カウンセラーとしての活動を理由とする不都合を経験しないものとする。

コンフィデンシャル・カウンセラーは労働医学における予防アドバイザーの職務を同時に行使することができない場合がある。

国王はコンフィデンシャル・カウンセラーの法的地位に関する条件と具体的な規則を決定することができる。

§ 3. 国王は、予防アドバイザーとコンフィデンシャル・カウンセラーの業務遂行に必要な訓練だけでなく、それらの任務と職務を決定する。 (14) ]

第32条の7—雇用者は、労働における暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントの行為の連絡を受けた時はいつでも、本章に従って適切な措置を講じなければならない。労働における暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントの行為が措置を実施した後も残存している場合、あるいは雇用者が必要な措置をとることに失敗した場合、予防カウンセラーは[苦

情証明を提出した労働者による合意を得た後で(14)]本法の監督を所管する担当官に相談するものとする。

**第32条の8**—労働規約に組み込まれるべき最低限の要素は、以下とする。

1° 予防アドバイザーの氏名、住所、電話番号と、該当する場合、コンフィデンシャル・カウンセラーの氏名、住所、電話番号

2° 第32条の4、§1第3段落の2° で言及されている手続(14)]

セクション3—[雇用者、労働者および職場のその他の者(14)]に対する暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントからの保護

[**第32条の9**—労働において暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントの対象になっていると考える労働者は、予防アドバイザーまたはコンフィデンシャル・カウンセラーと接触し、第32条の4の§2に適用において設定された条件と具体的規則に従い、これらの人物に苦情証明を提出することができる。

第1段落で言及されている労働者はまた、第80条で言及されている監視を所管する担当官に連絡を取ることができる。この人物は、労働の監査に関する1972年11月16日付法令に従い、雇用者が本章の規定とその施行令を遵守しているかどうかを調査する。(14)]

[**第32条の10**—§1. 利害を示しうるものは誰でも、管轄裁判所より前に、本章規定遵守の実施を求める請求を行うことができ、また具体的に損害に対する賠償の分配を請求することができる。

本法とその施行令の適用において、雇用者が、苦情証明を取り扱う手続を取りまとめており、この手続が法的に適用されうると労働裁判所が認定する場合、裁判所は、労働者から接触を受けた場合に、この労働者に対して前述の手続の適用を命令することができる。この場合、この問題は手続終了まで中断される。

§2. 労働における暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントの対象になっていると主張する人物か、あるいは第32条の12で言及されている組織および施設からの請求により、これらの行為が刑法に該当する場合であっても、労働裁判所長は本法の存在を認定し、自らが決定する期間内での停止の命令を下すものとする。

第1段落の請求は、中間手続にて実施および処理され、当事者間の申請として実施される。

判決は、刑事裁判以前に同じ行為を原因とする起訴があったとしても、当該の請求に対して下される。

刑事判決の前に制定されていた行為に対する停止命令が適用されていた場合、刑事訴追に関する判定は、停止命令が最終判決として下された後でのみなされる。犯罪請求の時は、延期期間中停止されるものとする。

裁判所書記官は、判決の宣告後 5 日以内に判決の未署名の写し 1 通を、各政党と労働検事に普通郵便にて送付する。

労働裁判所長は、労働における暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメント行為が停止されたことが証明され次第、停止命令を解除することができる。

労働裁判所長は、自らが下した決定また摘要を、自らが決定した期間掲示板にとどめ、また該当する場合は雇用者の施設の内外においてもそうするよう命令することができる。また、自分の判決あるいは摘要が新聞その他の媒体に掲載されるよう命令することもできる。これらはすべて加害者の費用負担にて行われる。これらの公表手段は、しかしながら、それらがあるまじき行為とその余波を終わらせることに貢献できる場合のみ、料金を課される。

§ 3. 本章とその施行令の規定への遵守を強化するため、雇用者に暫定措置が課される。

第1段落で言及されている暫定措置は、具体的に以下に関わる。

1° 防止対策の適用

2° 労働における暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメント行為を実際に終わらせる責任ある対策

事前対策に関する請求は当事者間の申請により実施され、中間手続の書式において期限内にそれに関する判決が下されるよう、労働裁判所長に提出される。(15)]

第32条の11—利害関係を示しうる人物が、労働における暴力、いやがらせ、セクシャルハ

ラスメント行為が存在しうるとの考えに導く事実を所轄裁判所に先んじて提出する場合、労働における暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメント行為はないと証明する義務は被告人にある。

第1段落は刑事手続には適用されず、立証責任に関する他のより有利な法的規定の例外ではない。

第32条の12—以下の者は、本章が適用される人物の権利を、本章の適用から導かれる全争議において擁護するため法的に行動することを許可される。

- 1° 団体労働協定と合同委員会に関する1968年12月5日付法令第3条で決定されているような、労働者と雇用者を代表する組織
- 2° 公共機関とその職員を代表する労働組合との関係に関する1974年12月19日付法令第7条の意味による代表労働組合
- 3° 公共機関とその職員を代表する労働組合との関係に関する1974年12月19日付法令が適用されない行政、サービス、施設に対する労働組合審議の指名団体における代表労働組合
- 4° 1921年6月27日法令に言及されている公共事業機関と非営利団体で、非営利団体と公共事業機関が法人格を認められており、請求が実施された時点で最低3年法人格を有し、労働における暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメント行為が彼らの定款の求めるところのものを損なう場合
- [5° 機会均等と人種差別反対のための中心機関の設置に関する1993年2月15日付法令第2条第1段落1° 及び2° で言及されている領域に関する争議における、「機会均等・反人種差別センター」]
- 6° ジェンダー（性別）に関する争議において、2002年12月16日付法令によって制定された「男女平等協会」(14)]

[第1段落で言及されている組織の権威は、自身が労働における暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメント行為の対象になっているという意見の者が、自分で行動し、争議に介入する権利を損ねるものではない。(14)]

ただし、第1段落で言及されている組織は、その者[労働における暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントの対象になっているという意見の者(14)]が賛同することを条件に、権限を実行することができる。

**第32条の13** [§1. 苦情、法的請求または目撃供述と矛盾する理由を除き、雇用者は以下の労働者の法的関係を終了してはならない。同様に不当かつ一方的にこれらの労働者の労働条件を修正してはならない。

- 1° その者を雇用する事業、または施設に関する苦情証明を適切な手順に従って提出した労働者
- 2° 第80条で言及されている監督を所管する担当官に苦情を提出した労働者
- 3° 警察、公共省職員または審査治安判事に苦情を提出した労働者
- 4° 本章に基づき法的請求を提出したか、法的請求を提出された労働者
- 5° 予防アドバイザーに署名と日付を記入した書類で、自身が目撃するか聞き及んだ、苦情証明の対象となっている状況に関連する行動を知らせるか、法律上の証人として行動することで、苦情証明の調査に証人として介入する労働者(14)]

§2. 訴状の提出や証人供述が出された後、労働者が解雇されるか、または労働期間と条件が一方的に12ヶ月以内に修正されている場合、[§1で言及されている理由と正当性(14)]の立証責任は雇用者側にある。法的請求後、審判が確定判決となった3ヶ月後までに、労働者の解雇や労働期間および条件の一方的変更があった場合も、この立証責任は同様に雇用者にある。

§3. §1の規定に反して雇用者が労働関係を終了させるか、労働期間と条件を一方的に修正した場合、労働者または労働者が属する組織は、苦情へと至った行為の前に存在していた期間と条件で、当該の企業または施設に再雇用するよう要求することができる。

この要求は、解雇通知、予告なしの終了または一方的な労働期間と条件の修正日の翌日から30日以内に書留郵便により行われなければならない。雇用者は請求に対し、請求に関する通知から30日以内に返答しなければならない。

この労働者を企業または施設に再雇用するか、苦情へと至る行動の前に存在していた期間

と条件でこの労働者の職務を実施させるために復職させた雇用者は、解雇または労働期間と条件の変更の結果失われた給与を支払わなければならない、また雇用者と労働者の貢献に対するそれらの報酬についても同様とする。(5)]

[§ 4. 雇用者は、次の場合、労働者に対し補償を支払わなければならない。

- 1° 労働者が企業で再雇用されない場合、または§ 3の第1段落で言及されている請求の後、苦情に至る行為の前に存在していた契約条件でその職務を実施できない場合、および裁判官が解雇または一方的な契約期間と条件の修正が§ 1の規定を侵害していると判決を下した場合
- 2° 労働者が§ 3の第1段落で言及されている要求を提出しておらず、裁判官が解雇または一方的な契約期間と条件の修正が§ 1の規定を侵害していると判決を下した場合

労働者の選択に応じて、この支払額は6ヶ月間の総賃金か、労働者が受けた損害に相当する定められた額に等しいものとする。後者の場合、労働者はこの損害の程度を証明する必要がある。(14)]

[§ 5. 廃止 (14)]

[§ 6. 苦情証明に基づき、手続が企業または施設内で始められた場合、予防アドバイザーは直ちに、苦情証明を提出した労働者か証人陳述を行った労働者が、この苦情が提出された時点より、あるいは証人陳述がなされた時点より、本法で言及されている保護を受けることを雇用者に通知する。

法律上の証人自身が、本法で言及されている保護が、法律上の証人として行動するよう求める召喚令状もしくは出頭命令が出された時点から適用されることを、雇用者に通知する。召喚令状および出頭命令は、労働者がこの保護について雇用者に知らせる必要があることを述べている。

第1及び第2段落で言及されている以外の場合、苦情を受領する者は雇用者に、苦情が提出されたことと、それぞれの者はそれゆえ、その苦情が提出された時点より本条で言及されている保護を受けることを、可能な限り速やかに知らせる義務がある。(14)]

[セクション4—書類情報とアクセス

第32条の14—申立人は苦情証明の写し一通を受け取る。

苦情証明の調査において、告発を受けている人物と証人は、それぞれの供述の写しを受け取る。

第32条の15—予防アドバイザー及びコンフィデンシャル・カウンセラーには、刑法第458条で言及されている職業上の守秘の義務がある。

本義務の特例として、

- 1° 予防アドバイザーおよびコンフィデンシャル・カウンセラーは和解に参加する者に、この和解をよい方向に進めるために重要と自身が考える情報を提供する。
- 2° 苦情証明の調査において、予防アドバイザーは告発を受けている人物に、この人物が避難されている事実を通知する義務がある。
- 3° 予防アドバイザーは雇用者に、苦情証明の公平な調査の結果に関する書面による勧告書を提出する。その内容は、国王によって決定される。
- 4° 予防アドバイザーは、利害関係を示しうる者全員に、雇用者が苦情証明の提出を受けたという事実を伝えた書類と、第32条-17で言及されている監視を所管する担当官の介入を求める請求書のコピーを提供する。
- 5° 予防アドバイザーは、監督を所管する担当官の裁量により、公的予防アドバイザーによって聴取された人物の供述を含む書類を除き、個人の苦情に関する書類を保存する。

第32条の16—本章の適用において、雇用者が労働期間と条件の修正を可能とする対策を講じることを考慮する場合、または労働者が法的な請求を行うことを考慮する場合、雇用者はこの労働者に対し、予防アドバイザーの提案の以下の要素の写しのみを提供するものとする。

- a) 事実の要旨
- b) 取り決め内容または、予防カウンセラーに従い、労働における暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントの行動と見なされうる事実とそうでない事実と、取り決め内容を正当化する事由



- c) 和解の試みの結果
- d) 事実の全ての原因の分析
- e) 行為を終了させるために個々のケースで取られるべき対策、または心理社会的負担の防止の範囲で最適な個別の対策を取るよう雇用者に求める勧告

第32条の17—個人データの処理に関連するプライバシーの保護に関する1992年12月8日付法令第10条の特例として、それぞれの者は以下の書類を含む個人データおよびデータの原典にアクセスできない。

- 1° 予防アドバイザーおよびコンフィデンシャル・カウンセラーが、苦情証明の調査外で行われた事情聴取に際して作ったノート。第32条の14第2段落1° の適用の対象
- 2° 苦情証明。第32条の14第1段落および第32条の15第2段落2° の適用の対象
- 3° 予防アドバイザーが苦情証明の調査中に事情聴取した者の陳述を含む書類。第32条の14第2段落の適用の対象
- 4° 予防アドバイザーの報告書。第32条の16の適用の対象
- 5° 予防アドバイザーまたはコンフィデンシャル・カウンセラーによって作成された個人の性質に関する特別なデータで、段階的に取得され、彼らが秘密裏に保管しているもの (14)]

[第32条の18—労働裁判所と労働控訴院は、普通書簡により、国王により指名された部局に、裁判所法典第578条11° に従って下された判決を通知する。

矯正裁判所および矯正控訴院の書記は、普通書簡により、国王により指名された部局に、労働における暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントの法令に準拠して認定された犯罪に関する判決を通知する。

國務院行政局の書記は、普通書簡により、国王により指名された部局に、本章の適用に関する手段が発動されている方法に関する判決を通知する。(14)]

## 第6章—予防および保護サービス

### セクション1—一般規定

**第33条— § 1.** 全雇用者は、職場での「予防と保護のための内部サービス」を設置する義務がある。

この目的のために、全雇用者は少なくとも1名の予防カウンセラーを確保する。

20人以下の労働者を雇用する企業では、雇用者自身が予防カウンセラーの職務を実施できる。

このサービスは、労働における労働者の福利に関する第4条から32条で言及されている施策の適用において、雇用者と労働者を補佐する。

**§ 2.** § 1で言及されている内部サービスが、本法とその施行令に従って委託されている全任務を自身では遂行できない場合、雇用者は認可されている労働における予防と保護のための外部サービスを利用しなければならない。

**§ 3.** 国王は、労働における「予防および保護のための内部サービス」の管理、必要とされる技能、任務に関する詳細な規則を設定する。

### セクション2—労働における「予防と保護のための内部サービス」に関する具体的な規定

**第34条—**このセクションの実施のため、事業用設備と法人格が、第49条および第50条に基づき決定される。

**第35条— § 1.** 法人格が1つの事業用設備からなる場合、「サービス」は1つ設置される。

**§ 2.** 法人格が複数の事業用設備からなり、そのそれぞれが別々の「委員会」を設置するには雇用している労働者が少なすぎる場合は、「サービス」は1つ設置される。

**§ 3.** 法的ユニットが複数の事業用設備からなり、2つ以上の「委員会」が設立されねばならない場合、「委員会」が設立されねばならない事業単位を代表する一つの部署につき1つの「サービス」が設定される。

§ 4. 事業用設備が2つ以上の法人格によって形成されている場合、事業用設備全体に対し「サービス」は1つだけ設定されるものとする。

**第36条**— § 1. 公共機関とスタッフを代表する労働組合の関係に関する1974年12月19日法令の対象となる政府サービスで、1つの「サービス」が高等協議委員会の各分野に対して設立される。

ただし、様々な省庁あるいは複数の公的法人格がひとつの高等協議委員会内にある場合は、1つの「サービス」が省庁ごとあるいは公的法人格ごとに設定される。

ひとつの基本的な評議委員会の領域をなす政府の部局において、最低50人以上が雇用されている場合、第1段落で言及されているサービスは、基本的な評議委員会ごとの諸部門から構成される。

§ 2. 政府の部局が、公共機関とスタッフを代表する労働組合の関係に関する1974年12月19日付法令の対象ではなく、労働組合の位置を決定し、職場の安全、福利、装飾に関する協議に関連する施策を提供する法的あるいは規制を目的とした規定が、それに対して適用される場合、各政府部局に対して1つの内部サービスが設定される。

このサービスは、組織が50人以上を擁することを条件に、安全と健康に関する協議の資格を持つ複数の組織が設置されている複数の部署から構成される場合がある。

§ 3. 本法の特例として、第35条は、職員が労働組合のポジションを決定する法的または規制を目的とした規定の対象ではなく、労働における安全、健康と装飾に関する協議に関連する施策を提供しない政府の部局に適用される。

**第37条**— 「サービス」は1名以上の予防カウンセラーを持つ。「サービス」に2名以上の予防カウンセラーがいる場合は、そのうちの1名は「サービス」の管理に関わる。第35条 § 3 または第36条 § 1第3段落及び § 2第2段落に従い、「サービス」に複数の部署がある場合は、少なくとも1名の予防カウンセラーが「サービス」の全体と部署ごとに任命される。1つの部署に2名以上の予防カウンセラーがいる場合は、そのうち1名は部署の管理に関わる。

**[第38条**— § 1. 国王は、契約期間および条件と、それに従って雇用者、または雇用者のグループが、労働における「予防と保護のためのサービス」を共同で設立することができる規則の詳細を決定することができる。

§2. 国王は、共同による「サービス」を設置する雇用者および雇用者グループを承認することができる。これがなされる場合、国王は資格、編成、業務方法を決定する。(1)]

**第39条**—国王は、予防カウンセラーの職務を実行する者が遵守しなければならない条件を決定する。

第33条§1第3段落の実施において、予防カウンセラーの職務を自ら実施する雇用者に関する条件は、中小企業と業者を所管する大臣の勧告に従ってのみ決定されうる。

[国王は、予防カウンセラーの職務を実行する為に必要とされるトレーニングに関する条件を決定し、契約期間、条件と、このトレーニングを認可する組織に関する具体的なルールを決定する(9)。]

セクション3—「労働における予防と保護のための外部サービス」と、  
その労働者の医療監査に関するセクション、および職場の  
技術検査のための外部サービスに関わる具体的な規定

**第40条**—§1. 労働における「予防と保護のための外部サービス」は設置されている。これらのサービスは1名以上の予防カウンセラーを持つ。

労働者の医療管理を担当する個々のセクションが、労働における「予防と保護」のための外部サービス内に設置されている。

§2. 同様に、職場の技術検査の為の外部「サービス」が設定されている。

§3. 国王は、§1と2で言及されている外部「サービス」が承認の対象となる条件と、それに準じて承認される詳細なルールを決定する。

国王はまた、予防カウンセラーの資格に関する規則だけでなく、その組織、任務および法的立場に関する規則を設定する。

[国王は予防カウンセラーのトレーニングが満たすべき条件と、期間、必要条件と、この訓練の編成と認可の可否に関する詳細な規則を設定する。(9)]

労働者の医療監査を所管するセクションは、独立した会計を持ち、医療管理とその予防の