

ハラスメントを発生させる各種状況などを考慮に入れる。

リスク分析は、公認予防アドバイザーと共同で行われ、労働の内容、労働状況、労働の現場での生活環境、作業の結びつきを考慮に入れ、心理社会的な負担を予防するため雇用者に適切な予防手段をとらせるものである。

第4条—第3条に従い、雇用する労働者が就業中に他者と関係を持つ職場の雇用者は、公認予防アドバイザーとともに、これらの他者による心理社会的負担に関してリスク分析を行う。

第1段落のリスク分析に基づき、雇用者は実施される予防対策を決定する。

第5条—加えて、雇用者は公認予防アドバイザーとともに、繰り返し発生する心理社会的な性質の出来事や、予防アドバイザーが意見を表明している出来事の分析を行うものとする。

第21 - 31条を損なうことなく、雇用者はリスク分析に基づき、心理社会的負担を予防し、管理するためにとられる予防対策を決定するものとする。

第6条—雇用者は、第3 - 4条のリスク分析の結果を委員会に通知し、予防対策に関する委員会の意見を求めるものとする。

第7条—リスク分析の結果及び第6条の予防対策は、全体予防計画及びもし該当する場合は労働における労働者の健康についての指針に関する王室法令1998年3月27日第10 - 11条での年次行動計画の中で、特記事項の一部として扱われるものとする。

第8条—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王室法令1998年3月27日第7条第1段落^{2°}のbの年次報告書を作成するために、公認予防アドバイザーとコンプライデンシャル・カウンセラーは、内部サービスの予防アドバイザーが年次報告書を完成できるように、有益な情報を提供するものとする。

セクションIII—労働の心理社会的要素を専門とする予防 アドバイザーの地位を得るための具体的条件

第9条—労働における予防と保護のための内部または外部サービスの予防アドバイザーで、労働を原因とする心理社会的負担に関する任務と職務を所管するものは、労働における予

防と保護のための外部サービスに関する王室法令 1998 年 3 月 27 日第 22 条第 1 段落 5° の条件を満たすものとする。

第 10 条—この法令の施行以前に、労働における暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントに対する保護に関する王室法令 2002 年 7 月 11 日第 16 条第 2 段落と第 17 条に基づいて内部サービスにおいて任命された人物は、これらの法令で規定されている条件に従って公認予防アドバイザーの職務の実施を継続することができる。

**セクションIV—労働における暴力、いやがらせ
またはセクシャルハラスメントに関する特別規定**

**サブセクション I—労働における暴力、いやがらせまたは
セクシャルハラスメントの予防に関する特別規定**

第 11 条—このセクションの各規定を適用するため、雇用者は法令第 32 条の 6 に応じて任命された公認予防アドバイザーに依頼するものとする。

このサブセクションの各規定により、セクション II の各規定の適用に対する雇用者の義務が損なわれるものではない。

第 12 条—第 4 条のリスク分析のため、任務の遂行中に職場で他の人物と接触する労働者を雇用している雇用者は、記録された申し立ての内容を労働者から通知されるものとする。

この記録は、コンフィデンシャル・カウンセラーまたは公認予防アドバイザーによって保管されるものとし、もし、公認予防アドバイザーが外部サービスに属しており、さらにコンフィデンシャル・カウンセラーが任命されていない場合は、内部サービスにより保管されるものとする。

これらの申告は、当該労働者が被害を受けたとみなされる職場での他人からの暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントにあたる出来事の説明と、それら出来事の日付を含む。当該労働者の身元は含まないものとする。

この記録は、雇用者と、公認予防アドバイザー、コンフィデンシャル・カウンセラーのみが見ることができるものとする。

監督を所管する担当官はこの記録を自由に入手することができるものとする。

雇用者は、記録された申し立ての状況申告書を、申し立てが行われた日から 5 年間保存するものとする。

第 13 条—第 5 条に従い、雇用者は苦情申告の対象となった出来事すべてのリスク分析を行わなければならない。

第 14 条—法令第 32 条の 4 に応じて、雇用者は実施される予防対策を決定し、法令第 32 条の 6 第 1 段落に応じて、公認予防アドバイザー 1 名か、場合によっては 1 名または数名のコンフィデンシャル・カウンセラーを任命し、また法令第 32 条の 6 第 2 段落に従い、その職務を解任する。

委員会が法令第 32 条の 4 第 1 段落の手續において合意に到達できないか、法令第 32 条の 6 第 1 段落および第 2 段落の委員会の実務要員を代表するメンバーの全員が合意に到達できなかった場合、雇用者は監督を所管している担当官に意見を求めるものとする。

監督を所管している担当官は、関係者の意見を聴取し、調停するよう努める。和解に到達できない場合は、所見を提出し、書留郵便によってこれを雇用者に通知する。雇用者は、通知されてから 30 日以内に、委員会、または場合によっては委員会の労働者を代表するメンバーに対して、監督を所管している担当官の所見を通知するものとする。

第 15 条—段落 1 労働における労働者の健康についての指針に関する王室法令 1998 年 3 月 27 日第 17 - 21 条の各規定を損なうことなく、且つ労働者、職務ライン、委員会メンバーが下記について必要な情報を確実に得られるようにするため、雇用者は必要な全ての手段を講じるものとする。

1. 第 3 条及び第 4 条のリスク分析の結果と、第 6 条の集団および匿名のデータ
2. 適用可能な予防対策
3. 労働者が、労働において自分が暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントの被害を受けていると考える時に適用される手續
4. 第 12 条の登録簿に申し立てを記録させる労働者の権利
5. 法令第 32 条の 5 に準じて依頼するサービスもしくは施設

6. 職場における暴力、いやがらせまたはセクシャルハラスメントを根絶させる義務

段落 2 さらに、雇用者は労働者、職務ライン、委員会のメンバーが、それに対する情報を受け取るものとして第 1 段落の 2、3、4、6 の予防対策、手続および権利と義務を十分利用できるようになるために必要な全てのトレーニングを、確実に受けさせるものとする。

サブセクション II – コンフィデンシャル・カウンセラーの地位

第 16 条—雇用者は、コンフィデンシャル・カウンセラーが自身の職務を常に効率的に実施できるよう計らうものとする。

この主旨のため、

1. コンフィデンシャル・カウンセラーがこの資格で行動している時、雇用者の人員の 1 人であるコンフィデンシャル・カウンセラーは、職務上労働における予防と保護のための内部サービスに付属しており、会社または施設の日常運営を担当している人物に直接つながるものとする。
2. コンフィデンシャル・カウンセラーは自分の任務を実施するのに必要な時間を与えられる。
3. コンフィデンシャル・カウンセラーは、自分の任務を完全な秘密裏に行うため、適当な部屋を与えられる。
4. コンフィデンシャル・カウンセラーは、任務遂行の必要に応じて公認予防アドバイザーと連絡を取る権利と義務を持つものとする。
5. コンフィデンシャル・カウンセラーは、当法令の付表 I の任務を実施するために知識・技能面で必要な能力を持つものとし、それゆえそれらを獲得し、完成させるためにトレーニングコースに出席する機会を与えられる。

第 2 段落の 5° のトレーニングコースについては、関連費用及び交通費も雇用者が負担するものとする。トレーニングコースに要する時間は、労働時間と同様に報酬が与えられる。

さらに、雇用者は、コンフィデンシャル・カウンセラーが職務の実施に際して、誰からも

直接的または間接的に何らかの圧力、つまり職務の実施に現実に関連しているか、関連する可能性のある情報の入手を目的とした圧力をかけられないようにするため、必要な全ての対策を講じるものとする。

第 17 条—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対する保護に関する王室法令 2002 年 7 月 11 日に従うこの法令の実施前にコンフィデンシャル・カウンセラーに任命され、すでにトレーニングコースに出席していた者は、このトレーニングが付表 II の条件のすべてを満たさなかったとしても、コンフィデンシャル・カウンセラーの職務の担当を継続することができる。

サブセクション III—予防アドバイザー／産業医の特別な義務

第 18 条—個人の健康診断の実施において、労働者の健康状態が変化していることに気づき、それが労働における暴力的な振る舞いや、いやがらせ、セクシャルハラスメントの結果であり得ると推定する予防アドバイザー／産業医は、

1. 公認予防アドバイザーまたはコンフィデンシャル・カウンセラーから接触がある可能性があることを当該労働者に知らせるものとする。
2. 当該労働者が個人的にアドバイザーに接触を持つことが出来ないと思われる場合、労働者の同意があれば、自分から公認予防アドバイザーに連絡することができる。

サブセクション IV—予防アドバイザーとコンフィデンシャル・カウンセラーの職務

第 19 条—段落 1. 公認予防アドバイザーと 該当する場合は、コンフィデンシャル・カウンセラーは、以下に定義されている範囲内で、法律と当法令に規定されている処置の適用に関して、雇用者、職務ライン、労働者の補佐を行うものとする。

公認予防アドバイザーとコンフィデンシャル・カウンセラーは、定期的な相談業務に加わるものとする。

段落 2. 公認予防アドバイザーは以下の職務に責を負うものとする。

1. 第 3 - 5 条および 12 - 13 条のリスク分析に協力する。
2. 職場において暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントの被害にあっていると主張す

る労働者にアドバイスを与えてカウンセリングし、該当する場合は、非公式の解決を探ることに加わる。

3. 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被害を受けていると主張する個人の苦情証明を受け付け、また目撃情報を受け付け、これらの人物の身元を明らかにした上で、法令第 32 条の 13 に示されている保護の資格があることを雇用者に知らせる。
4. 苦情証明を調査し、雇用者に適切な処置を提案する。
5. 必要であれば、法令第 32 条の 7 の必要なステップをとる。
6. 法令第 32 条の 5 のサービスまたは施設の選択に関して意見を表明する。
7. 苦情証明が提出された場合は、第 20 条の個人ファイルをあらため、更新する。
8. 内部サービスの予防アドバイザーが第 8 条の年次報告書を作成できるよう、重要な情報を提供する。

段落 3. コンフィデンシャル・カウンセラーは、以下の職務に責を負うものとする。

1. リスク分析に関して
 - a) 職場における暴力、いやがらせ、あるいはセクシャルハラスメントの被害にあっていると主張する労働者が従う手続の策定に参画する。
 - b) 自身が対処し、第 5 条の分析の実施が必要な、繰り返し発生している出来事に関する情報を、公認予防アドバイザーに提供する。
2. 職場において暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントの被害にあっていると主張する人物にアドバイスを与え、支援し、該当する場合は、非公式の解決を探ることに加わる。
3. 職場において暴力、いやがらせまたはセクシャルハラスメントの被害にあっていると主張する人物からの苦情証明を受け付け、これを公認予防アドバイザーに伝達する。

4. 内部サービスの予防アドバイザーが第8条の年次報告書を作成できるよう、重要な情報を提供する。

第20条—個人からの苦情ファイルは、以下のものを含む。

1. 苦情証明を含む書類。
2. 苦情証明が提出されたことを雇用者に通知する書類。
3. 該当する場合、和解の試行の結果を含む書類。
4. 該当する場合、雇用者に対し意見を提出する期限の延長に関して第28条第6段落での書類。
5. 第28条第4段落の雇用者あての公認予防アドバイザーによる意見。
6. 該当する場合、監督を所管する担当官への仲裁の要求。
7. 公認予防アドバイザーが聴取した人物の供述内容を含む文書

公認予防アドバイザーが手続の実施中に入手し、彼に対して特に明かされた具体的かつ私的な情報は、個人の苦情ファイルにおいて特筆されてはならない。

個人の苦情ファイルは、公認予防アドバイザーに安全管理のために委ねられ、彼が単独でその責任を負うものとする。

第1段落1° - 6° の情報を含む個人の苦情ファイルは、監督を所管する担当官の裁量により保管される。

サブセクションV—内部手続

第21条—自分が職場において暴力、いやがらせまたはセクシャルハラスメントの犠牲になったと労働者が考える時、下に詳細が述べられている方法に応じて、企業もしくは施設の内部手続を用いることができる。

第22条—コンフィデンシャル・カウンセラーが任命されている場合、自分が職場において

暴力、いやがらせまたはセクシャルハラスメントの犠牲になったと考える労働者は、公認予防アドバイザーに直接連絡するほうを好むという訳でなければ、このコンフィデンシャル・カウンセラーに連絡をとることができる。

第 23 条—コンフィデンシャル・カウンセラーは、最初の連絡から 8 日間以内に支援を求めている労働者に事情を訊くものとする。コンフィデンシャル・カウンセラーは労働者に、職務ラインのメンバーの仲介による非公式な解決を求める可能性、あるいは関与している人物と和解を得る可能性について教える。

コンフィデンシャル・カウンセラーは当該労働者の合意によってのみ行動する。

和解の手続は、関係者の同意を必要とする。

労働者が非公式な解決を望まない場合、労働者が手続を終えたいと思う場合、調停もしくは仲介が何の解決も生まない場合、事件が解決しがたい場合は、職場において暴力またはいやがらせの被害を受けていると主張する労働者は、第 25 条に従い、コンフィデンシャル・カウンセラーに苦情証明を提出する資格がある。

第 24 条—コンフィデンシャル・カウンセラーが任命されていない場合、職場において暴力、いやがらせまたはセクシャルハラスメントの被害を受けていると考える労働者は、第 23 条に応じて行動する公認予防アドバイザーに連絡する資格がある。

第 25 条—労働者は、苦情証明を提出する前にコンフィデンシャル・カウンセラーか公認予防アドバイザーの少なくともどちらか 1 人と個人的に会っていた場合、コンフィデンシャル・カウンセラーか公認予防アドバイザーに苦情証明を提出することのみ可能となる。

苦情証明の提出を受けるコンフィデンシャル・カウンセラーもしくは公認予防アドバイザーと、苦情証明を提出したいと思う労働者は、労働者が苦情証明を提出したい旨を意思表示した後 8 日間以内にこの面談が行われるように取り計らうものとする。

場合により、コンフィデンシャル・カウンセラーまたは予防アドバイザーは、苦情証明の写しに署名し、これを労働者に渡す。この写しは、受け取りの証拠となり、個人面談が行われたことを示すものとなる。

コンフィデンシャル・カウンセラーは苦情証明を受け取ったさい、これを即座に公認予防アドバイザーに渡すものとする。

予防アドバイザーは苦情証明を受け取り次第、当該労働者が苦情証明を提出したことを、その身元を明らかにして雇用者に通知し、法令第 32 条の 13 の保護の対象となることを知らせる。

第 26 条—労働者は、コンフィデンシャル・カウンセラーまたは公認予防アドバイザーに就業時間中に相談することができる。

雇用者の事業所で実施されている通常の労働時間では、労働者がコンフィデンシャル・カウンセラーあるいは公認予防アドバイザーに労働時間中に相談することができない場合、団体の労働協定がこれを許せば、この相談は労働時間外に行われてよい。

どちらの場合でも、コンフィデンシャル・カウンセラーまたは予防アドバイザーとの相談に費やされる時間は、労働時間と見なされ、交通費は雇用者が負担する。

第 27 条—苦情証明は、当該労働者によって正式に署名され、日付を入れられた書類で、事態の收拾を図るよう適切な行動をとる旨の雇用者への要求に加え、以下により構成される。

1. 当該労働者の観点からの職場での暴力、いやがらせまたはセクシャルハラスメントの出来事の正確な記述。
2. それぞれの出来事が発生した時間と場所。
3. 関連する人物の身元

第 28 条—公認予防アドバイザーは、責任を問われている事件関係者に可能な限り早期に連絡し、適切と判断される関係者、目撃者その他に事情を聞き、完全な中立性をもって苦情証明を調査する。

関係する人物と目撃者は、彼らの供述内容の写しを受け取る。

予防アドバイザーは即座に、労働者が法令第 32 条の 13 第 1 段落 5° の主旨の範囲で証言を行ったことを雇用者に通知し、その身元を明かして、この法令の保護の対象となることを知らせる。

予防アドバイザーは、以下を含む意見書を雇用者に渡す。

1. 出来事の説明。
2. 該当する場合、和解実施の結果。
3. 事情に関する情報が許す範囲で、それらの出来事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であると見なし得るか、それとも労働を原因とした心理社会的負担を構成する別種の出来事であるのかという問題に関する意見書。
4. 出来事の第 1、第 2、第 3 原因の分析。
5. 個々の場合において出来事をやめさせるためにとられるべき対策。
6. 実施されるべきその他の防止策。

この意見書は、苦情証明の提出日より最長 3 ヶ月以内に雇用者に提出されるものとする。

雇用者と苦情証明を提出した労働者に対して書面にて理由を提示し、予防アドバイザーがそれぞれの場合において正当化することにより、この締め切りは数度にわたり 3 ヶ月まで延長することができる。

いずれの場合も、苦情証明の提出日より最長 12 ヶ月で意見書は提出されるものとする。

第 29 条—雇用者は、苦情を申し立てているものと関係する人物に、自分がとろうと思っている個別の対策について連絡するものとする。

労働者の労働条件がこれらの対策によって影響を受ける可能性がある場合は、集団的対策に関する提案を除き、第 28 条の予防アドバイザーの意見書の写しを労働者に渡し、当該の労働者に事情を訊くものとする。この労働者は面談中の補佐を要求できる。

第 30 条—雇用者は、法的な手段に訴える意向を示している労働者に、集団的対策に関する提案を除き、第 28 条の予防アドバイザーの意見書の写しを提供するものとする。

第 31 条—ある雇用者の事業所内で定期的に就業している外部企業の労働者が、そこで雇用されている労働者から、職場において暴力、いやがらせまたはセクシャルハラスメントの被害を受けたと考える時、この労働者は彼が作業を提供していた雇用者の内部手続を利用

する資格がある。

外部企業の労働者に関して個別の防止策がとられねばならない時、その業務を事業所内で定期的に実施させている雇用者は、この対策が効果的に実施されるよう、外部企業の雇用者と適切な連絡をとるものとする。

セクションV－最終規定

第 32 条－雇用と労働及び社会的対話業務のヒューマンニズム促進連邦公共サービス局長は、法令第 32 条の 8、10 で示されているように、労働における暴力、いやがらせまたはセクシャルハラスメントの分野で発表された法的規則の受け入れに関して責を負う。

第 33 条－当法令の第 1 から 32 条の各規定と付表 I は、以下のタイトルで、労働における福利のための法典の表題 1、第 5 章を構成する。

1. 「表題 I ー一般的原則」
2. 「第 5 章－労働を原因とする心理社会的負担に関する対策」

第 34 - 36 条－修正、廃止条項

第 37 条－（修正条項）VIIの 2 の項目は、その用語法が当法令の付表 II に含まれているが、王室法令 2007 年 1 月 29 日によって置換された、労働における予防と保護に関する内部サービスに関する王室法令 1998 年 3 月 27 日の第 7 条第 1 段落、第 2 段落 b の労働における予防と保護に関する内部サービスの年次報告書付表 III に追加されている。

第 38 条－（廃止条項）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予防に関する王室法令 2002 年 7 月 11 日は廃止された。

（移行に伴う条項）しかしながら、前記の王室法令 2002 年 7 月 11 日の規定は、この法令の実施日以前に提出され、予防アドバイザーがまだそれに関する意見を雇用者に伝えておらず、雇用者がまだ個別の対策を講じていない苦情に対しては、継続して適用される。

第 39 条－わが国の労働大臣は、当法令の実施に責を負うものとする。

付表 I

第 16 条のコンフィデンシャル・カウンセラーの技能と知識

第 16 条第 2 段落 5° の専門知識に関する技能は、以下と関連する。

- 1) 組織における心理社会的な介入方法と問題解決のための基礎的な技能
- 2) 個人間、グループ、組織の次元において衝突を生んでいる状況の分析とそれらの管理
- 3) アドバイスと援助のための、事情聴取の技術。例；感情の抑制、積極的傾聴、自信に裏付けられた主張、効果的なコミュニケーション能力

第 16 条第 2 段落 5° の知識は、以下と関連する。

- 1) 労働方針における福利。例；代表者と彼らの義務、動的なリスク管理システム。
- 2) 労働における暴力およびいやがらせまたはセクシャルハラスメントからの保護の具体的な状況における、これら代表者の義務。
- 3) 暴力、いやがらせ、セクシャルハラスメントの被害者であると主張する人物の利益のために実施される社内外の対策。
- 4) 労働における暴力、いやがらせまたはセクシャルハラスメントの事象の定義。
- 5) 組織と施設に関する社会心理学の基礎知識。例；構造、過程、変化。
- 6) 心理社会的倫理学の基礎知識。
- 7) 報告書の作成技術。

付表Ⅱ

付表Ⅲの職場における予防と保護に関する内部サービスに関する王室法令
1998年3月27日「第7条第1段落2° bの職場
における予防と保護のための内部サービスの年次報告書」
への項目Ⅶの2の追加

Ⅶの2：労働を原因とする心理社会的負担に関する情報

1.労働を原因とする心理社会的負担を防止するためにとられる集団的な対策

A.一般的対策

B.職場の他の人々から労働者を守るための具体的な対策

2.心理社会的特徴を持つ、繰り返し発生する出来事

2.1 回数

2.2 性質

2.3 関係する人物の地位

3.コンフィデンシャル・カウンセラーまたは公認予防アドバイザーに直接報告された心理社会的性質の出来事

3.1 非公式の仲介

a.コンフィデンシャル・カウンセラーによる仲介の回数

b.予防アドバイザーによる仲介の回数

c.関係者

c.1 仲介を求めた人物の数

c.1.1 雇用者

c.2.2 労働者

c.2.3 職務ラインのメンバー

c.2. 関連する人物の数

c.2.1 雇用者

c.2.2 労働者

c.2.3 職務ラインのメンバー

c.2.4 職場のその他の人物

d.タイプ別の仲介回数

d.1. アドバイスー事情聴取

d.2. 仲介

d.3. 和解

d.4. その他

3.2 正式な仲介

a.苦情証明の総数

b.非公式の仲介後提出された苦情証明の総数

c.関係者

c.1 苦情に基づく人数

c.1.1 雇用者

c.2.2 労働者

c.2.3 職務メンバー

c.2 関連する人物に基づく人数

c.2.1 雇用者

c.2.2 労働者

c.2.3 職務メンバー

c.2.4 職場のその他の人物

d. タイプ別の出来事の数

d.1 暴力

d.2 いやがらせ

d.3 セクシャルハラスメント

d.4 その他

e. 対策の数

e.1 個別対策

e.2 集団的対策

e.3 対策なし

e.4 労働における福利の視察団による仲介

4.労働を原因とする心理社会的負担の予防に関する王室法令 2007 年 5 月 17 日第 12 条の第 3 者による行為の登録。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

a. 報告された出来事の数

b. 出来事の性質別の数

b.1 肉体的な暴力

b.2 精神的な暴力

b.3 いやがらせ

b.4 セクシャルハラスメント

b.5 その他

