

「インドの労働安全衛生制度について—主要な経済社会状況等を含む。—」の全面改訂版について

2018 年 12 月

中央労働災害防止協会技術支援部国際センター

標記については、2016 年 4 月に、当国際センターのウェブサイト公表したところですが、その後インド中央政府労働雇用省が次のようなイニシアティブを取ってきているため、今回この資料を全面的に改訂したものとしました。

- 1 ここ数年、インドの労働雇用省（略称：MoLE）は、すべての労働者の安全、安定、健康及び社会保障を強化し、事業所が機会/世代を通じた雇用の創造を促進するための法の遵守を容易にすることを目的として、労働法の施行において透明性及び説明責任をもたらすために、一連のイニシアティブを取ってきています。これらのイニシアティブには、既存の労働法を簡素化し、合併し、合理化し、次の 4 つの労働法典に纏めることによる電子的な手段及び立法改革の使用によるガバナンス改革が含まれており、労働雇用省は、そのための段階を踏んできています。
 - (1) 賃金に関する労働法
 - (2) 産業関係（労使関係）に関する労働法
 - (3) 社会保障及び福祉に関する労働法
 - (4) 労働安全（衛生を含む。）に関する労働法
- 2 インド労働雇用省は、2018 年 3 月 23 日に、“Draft CODE ON OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND WORKING CONDITIONS, 2018”（訳者注：労働安全衛生及び労働条件に関する法典草案）をそのウェブサイトに公開し、同年 5 月 31 日までに関係者からの意見を求めました。
- 3 インド政府労働雇用省は、労働安全衛生及び環境に関する国家政策を公表しました。
- 4 インド労働雇用省は、公表している 2017-18 の年次報告書の中で労働安全衛生に関する記事を掲載しました。
- 5 インド労働雇用省工場助言サービス及び労働研究所が ILO との協力の下で作成した「Draft National Occupational Safety and Health (OSH) Profile」（訳者注：国別の労働安全衛生プロファイルの草案（インド））をそのウェブサイトで公表し、その中で近年におけるインドの労働災害発生状況を公表しました。

インドの労働安全衛生制度について — 主要な経済社会状況等を含む。 —

(注：以下の記述において、「*(イタリック体の括弧書き)*」は、作成者が文意を補足する等のために挿入したものであることを示す。)

I インドの国名、国旗及び領域の地図

1-1 国名

1-2 国旗

1-3 領域の地図

(参考 インドの 29 州と連邦直轄領)

II インドの国情

一般事情

1 面積

2 人口

3 首都

4 民族

5 言語

6 宗教

7 識字率

8 略史

9 インドの祝祭日

政治体制・内政

1 政体

2 元首

- 3 議会
- 4 政府
- 5 内政

外交・国防

- 1 外交基本方針
- 2 軍事力

経済

- 1 主要産業
- 2 名目 GDP
- 3 一人当たり GDP
- 4 GDP 成長率
- 5 物価上昇率
- 6 外貨準備高
- 7 債務返済比率 (DSR)
- 8 総貿易額
- 9 主要貿易品目
- 10 主要貿易相手国
- 11 通貨
- 12 為替レート
- 13 経済概況

二国間関係

- 1 政治関係
- 2 経済関係
- 3 経済協力
- 4 文化関係
- 5 在留邦人数
- 6 在日インド人数
- 7 主要要人往来（1980 年以降）
- 8 政府間年次協議等（最近の実施例）

Ⅲ インドの憲法の規定からみたインドの国家の性格

Ⅳ インドの労働安全衛生を所管する行政機関

Ⅳ－1 総括的事項

Ⅳ－2 インド憲法が規定している職場における安全、健康及び環境の基本的な政策

Ⅳ－3 インド政府労働雇用省が、職場における安全、健康及び環境の基本的な政策として公表している記事について

Ⅳ－4 インドの憲法が規定している労働安全衛生に関する規定の内容

Ⅳ－5 インド労働雇用省の組織の概要

Ⅳ－6 インド労働雇用省が公表している 2017－18 の年次報告中の労働安全衛生に関する記事の主要部分の抜粋について

Ⅴ インドの労働災害発生状況について

Ⅴ－1 総括的事項

1 インド憲法に基づく鉱山に雇用されている労働者の安全、福祉及び健康について

2 一般産業等についての労働災害統計について

IV-2 ILO の国別情報のインドの項目で公表しているインドの労働災害に関する資料等について

- 1 ILO が国別情報のインドの項目で公表しているインドの労働災害に関する資料等について
- 2 比較のために、同資料に収載されている日本についての同様のデータ（負傷者数及び死亡者数のみ。）
- 3 インドの労働力統計（業種別就業者統計、雇用労働者統計等）について

VI インドの労働安全衛生関係法令について

○はじめに

VI-1 インド憲法が規定している職場における安全、健康及び環境の基本的な政策

VI-2 インドの **Factory Act 1948**（訳者注：その後の改正が盛り込まれている現行の工場法である。）の目次全文の「英語原文—日本語仮訳」

VI-3 インドの **Factory Act 1948**（訳者注：その後の改正が盛り込まれている現行の工場法である。）の主要条項の「英語原文—日本語仮訳」

VI-4 **THE DOCK WORKERS (SAFETY, HEALTH AND WELFARE) ACT, 1986**（ドック労働者（安全、衛生及び福祉）法、1986 年）の目次全文の「英語原文—日本語仮訳」

VI-5 ドック労働者（安全、衛生及び福祉）法、1986 年の適用対象である“**dock work**”（ドック作業）及び“**dock worker**”（ドック労働者）の定義の「英語原文—日本語対訳」

VI-6 “**Draft CODE ON OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND WORKING CONDITIONS, 2018**”（訳者注：労働安全衛生及び労働条件に関する法典草案）の主要条項の「英語原文—日本語仮訳」

VI-7 インドの **Factory Act 1948 年**（工場法 1948 年）と“**Draft CODE ON OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND WORKING CONDITIONS, 2018**”（訳者注：労働安全衛生及び労働条件に関する法典草案）における主要条項の対比（英国の職場における保健安

全法の関係条項との比較を含む。)

VII インドの労働安全衛生政策に関して ILO が作成した資料について

VIII インドの労働安全衛生関係団体—インド国家安全評議会について

IX 参考資料、文献

I インドの国名、国旗及び領域の地図（I 及びIIについては、特記しない限り、外務省ウェブサイト：
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/india/index.html> による。

I－1 国名

インド、India

I－2 国旗



I－3 領域の地図

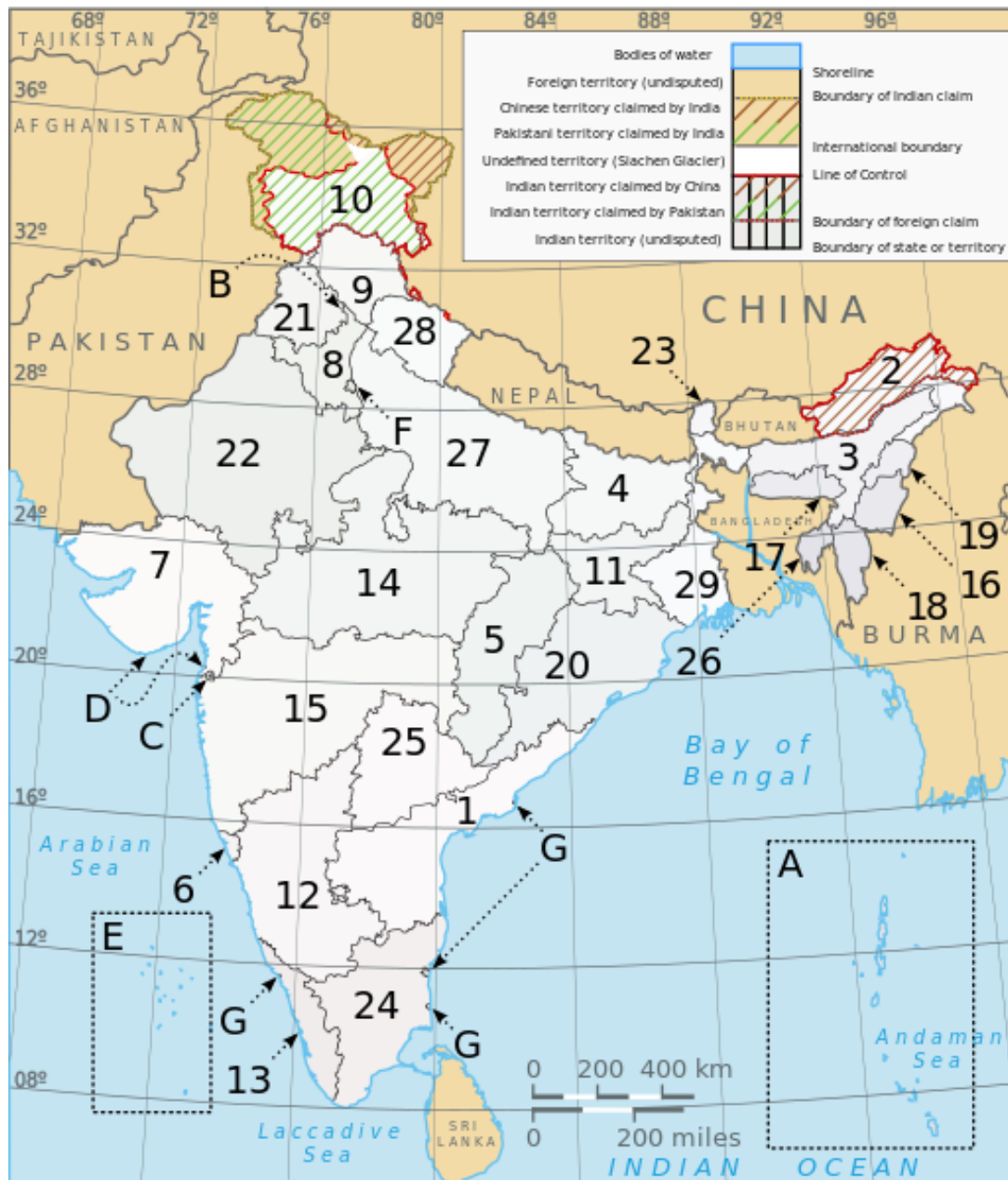


また、「出典：フリー百科事典『ウィキペディア（Wikipedia）』

<https://ja.wikipedia.org/wiki/%E3%82%A4%E3%83%B3%E3%83%89%E3%81%AE%E5%9C%B0%E6%96%B9%E8%A1%8C%E6%94%BF%E5%8C%BA%E7%94%BB>

によれば、次の地図にあるように、インドの地方行政区画は、29 の州（states）と、7 つの連邦直轄領（union territories）（次の地図の A~G）から構成されている。

インドの 29 州と連邦直轄領



Ⅱ インドの国情

一般事情

1 面積

328 万 7,469 平方キロメートル（インド政府資料：パキスタン、中国との係争地を含む）（2011 年国勢調査）（訳者注：日本の国土面積（378,000 km²）の約 8.7 倍）

2 人口

12 億 1,057 万人（2011 年国勢調査）（2017 年の日本の人口（12,675 万人）の約 9.6 倍）

人口増加率 17.68%（2011 年国勢調査）（2015～20 年の日本の人口増加率は、年率で-0.23%。資料出所 UN（2017.6）World Population Prospects: The 2017 Revision）

3 首都

ニューデリー（New Delhi）

4 民族

インド・アーリヤ族, ドラビダ族, モンゴロイド族等

5 言語

連邦公用語はヒンディー語, 他に憲法で公認されている州の言語が 21

6 宗教

ヒンドゥー教徒 79.8%, イスラム教徒 14.2%, キリスト教徒 2.3%, シーク教徒 1.7%, 仏教徒 0.7%, ジャイナ教徒 0.4%

(2011 年国勢調査)

7 識字率

73.00% (2011 年国勢調査)

8 略史

年月	略史
1947 年	英国領より独立
1950 年	インド憲法の制定
1952 年	日インド国交樹立, 第 1 回総選挙
1950 年代～	कांग्रेस党が長期間政権を担当 (但し, 1977～1980 年, 1989～1991 年を除く)
1990 年代	経済自由化政策の推進
1998 年	インド人民党(BJP)を中心とする連立政権が成立
2004 年	कांग्रेस党を第一党とする連立政権が成立

年月	略史
2009 年	コングレス党を第一党とする連立政権（第 2 次マンモハン・シン政権）が成立
2014 年	インド人民党（BJP）政権が成立

9 インドの祝祭日（資料出所：独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）Japan External Trade Organization（JETRO）：<https://www.jetro.go.jp/world/asia/in/holiday.html>

2018 年版

日付	曜日	祝祭日名称（日本語）	祝祭日名称（現地語など）
1 月 26 日	金曜	共和国記念日	Republic Day
2 月 14 日	水曜	シバ神誕生日	Maha Shivratri
3 月 2 日	金曜	水掛け祭	Holi

日付	曜日	祝祭日名称(日本語)	祝祭日名称(現地語など)
3月29日	木曜	ジャイナ教マハビラ生誕日	Mahaveer Jayanti
3月30日	金曜	聖金曜日	Good Friday
4月30日	月曜	釈迦生誕日	Buddha Purnima
6月16日	土曜	イスラム教断食明け祭	Idu'l-Fitr
8月15日	水曜	独立記念日	Independence Day
8月22日	水曜	イスラム教謝肉祭	Idu'l-Zuha (Bakrid)
9月3日	月曜	クリシュナ神生誕日	Janmashtami
9月21日	金曜	イスラム教新年	Muharram
10月2日	火曜	マハトマ・ガンジー生誕日	Mahatma Gandhi Birthday
10月19日	金曜	ヒンズー教ダシェラ祭	Dussehra
11月7日	水曜	ディワリ(ヒンズー教新年祭)	Diwali (Deepavali)

日付	曜日	祝祭日名称(日本語)	祝祭日名称(現地語など)
11 月 21 日	水曜	イスラム教モハメッド生誕日	Milad-Un-Nabi (Prophet Mohammad Birthday)
11 月 23 日	金曜	シーク教ナナック生誕日	Guru Nanak's Birthday
12 月 25 日	火曜	クリスマス(キリスト教)	Christmas Day

※ニューデリーにおける祝祭日。インドでは州により祝祭日が異なる。

政治体制・内政

1 政体

共和制

2 元首

ラーム・ナート・コヴィンド大統領

3 議会

二院制（上院 250 議席，下院 545 議席）

4 政府

(1) 首相 ナレンドラ・モディ

(2) 外相 スシュマ・スワラージ

5 内政

2004 年の第 14 回下院議員総選挙に引き続き，2009 年の第 15 回下院議員選挙でも，与党 कांग्रेस党を第一党とする UPA が過半数を確保。第 2 次 UPA 政権が発足。2014 年 4 月から 5 月に行われた第 16 回下院議員総選挙では，インド人民党（BJP）が単独過半数を超えて大勝し，インド人民党（BJP）政権（ナレンドラ・モディ首相）が発足。

外交・国防

1 外交基本方針

伝統的に非同盟，全方位外交を志向。近年，日本，米国との関係を積極的に強化。またロシアとの伝統的な友好関係を維持。中国との経済関係が急速に発展。モディ首相はアジア太平洋地域における具体的協力を推進する「アクト・イースト」政策を展開。

2 軍事力

(1) 予算 約 480 億ドル (2015 年) (Military Balance 2016)

(2) 兵役 志願制

(3) 兵力 陸軍 120 万人，海軍 5.8 万人，空軍 13 万人 (Military Balance 2017)

(4) 信頼できる最小限の核抑止力の保持，核の先制不使用，非核保有国への核兵器不使用，核実験の自発的な停止等を内容とする核政策を採用。弾道ミサイル開発は継続。

(5) 7,471 名の軍事・警察要員を国連ミッションに派遣 (2016 年 8 月，国連資料)

経済

(単位 米ドル)

1 主要産業

農業，工業，鉱業，IT 産業

2 名目 GDP

2 兆 5,974 億ドル（2017 年：世銀資料）（日本の 2017 年の名目 GDP 4 兆 8,730 億米ドル（内閣府）の約 53.3%）

3 一人当たり GDP

1,939 ドル（2017 年：世銀資料）（日本の 2017 年の一人当たり GDP 38,400 米ドル（内閣府）の約 5.0%）

4 GDP 成長率

6.7%（2017 年度：インド政府資料）（日本の 2017 年の実質経済成長率 1.7%（内閣府）の約 3.9 倍）

5 物価上昇率

3.7%（消費者物価指数），4.5%（卸売物価指数）（2018 年 8 月：インド政府資料）

6 外貨準備高

3,935 億ドル（2018 年 10 月 19 日時点：インド準備銀行）

7 債務返済比率（DSR）

3.1%（2015 年:世銀資料）

（注）DSR（Debt Service Ratio）：年間の対外債務返済総額の輸出額に占める割合

8 総貿易額

	2007 年度	2008 年度	2009 年度	2010 年度	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度
(1)輸出	163,132	185,295	178,751	249,816	305,964	300,401	314,405	310,572	262,290	275,851	303,526
(2)輸入	251,654	303,696	288,373	369,769	489,319	490,737	450,198	447,976	381,006	384,355	465,580

（単位：百万ドル）（インド政府資料）

9 主要貿易品目

(1) 輸出 石油製品, 宝石類, 機械機器, 化学関連製品, 繊維

(2) 輸入 原油・石油製品, 宝石類, 機械製品

(2017 年度 : インド政府資料)

10 主要貿易相手国

(1) 輸出 米国, UAE, 香港, 中国, シンガポール, 英国 (日本は第 18 位)

(2) 輸入 中国, 米国, サウジアラビア, UAE, スイス, イラク (日本は第 12 位)

(2017 年度 : インド政府資料)

11 通貨

ルピー

12 為替レート

1 ルピー=1.53 円（2018 年 10 月 30 日）

1 米ドル=73.44 ルピー（2018 年 10 月 30 日）

13 経済概況

インドは独立以来、輸入代替工業化政策を進めてきたが、1991 年の外貨危機を契機として経済自由化路線に転換し、規制緩和、外資積極活用等を柱とした経済改革政策を断行。その結果、経済危機を克服したのみならず、高い実質成長を達成。2005 年度-2007 年度には 3 年連続で 9%台の成長率を達成し、2008 年度は世界的な景気後退の中でも 6.7%の成長率を維持、2010-2011 年度は 8.4%まで回復したが、欧州債務危機及び高インフレに対応するための利上げ等の要因により、経済は減速。2014 年度に入り、経済重視の姿勢を掲げるモディ新政権が成立。2014 年度の GDP 成長率は 7.2%，2015 年度は 7.9%，2016 年度は 7.1%，2017 年度は 6.7%となった。今後の政策及び政権運営が注目されている。

二国間関係

1 政治関係

日インド両国は 1952 年に国交を樹立。インド国内の強い親日感情にも支えられながら、友好関係を維持してきた。2000 年 8 月の森総理訪印の際に「日印グローバル・パートナーシップ」構築に合意。その後、2005 年 4 月の小泉総理訪印以降、ほぼ毎年交互に首脳が相手国を訪問し、年次首脳会談を実施。2014 年 9 月にはモディ首相が訪日し、両国関係は「特別」戦略的グローバル・パートナーシップへ格上げされた。2017 年 9 月の安倍総理訪印、2018 年 10 月のモディ首相訪日など、安倍総理とモディ首相の間で計 12 回の首脳会談を開催。

2 経済関係

(1) 対日貿易（財務省貿易統計）

(ア) 貿易額（単位：億円）

	2006 年	2007 年	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年
インドへの輸出	5,181	7,233	8,186	5,913	7,917	8,821	8,454	8,390	8,610	9,813	8,892	10,435
インドからの輸入	4,716	4,906	5,442	3,478	4,989	5,433	5,585	6,903	7,391	5,887	5,093	6,187

(イ) 主要品目（2017 年度）

インドへの輸出 一般機械，鉄鋼製品，化学製品，電気機器等

インドからの輸入 揮発油，化学製品，水産品，ダイヤモンド等

(2) 日本からの対印直接投資（単位：億円，財務省国際収支状況）

	2006 年	2007 年	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年
投資額	597	1,782	5,429	3,443	2,411	1,814	2,228	2,102	2,824	3,521	4,654	2,914

3 経済協力

(1) 有償資金協力（E／N ベース） 3,841.32 億円（2017 年度）

(2) 無償資金協力（E／N ベース） 36.86 億円（2017 年度）

(3) 技術協力実績（JICA ベース） 159.5 億円（2016 年度）

主要援助国

(1) 日本 (2) 英国 (3) ドイツ (4) 米国 (2012 年 OECD/DAC)

4 文化関係

年	関係
1957 年	日印文化協定締結
1987 年	日本月間（於インド）を実施。
1988 年	半年間のインド祭（於日本）を開催。
1992 年	日印国交 40 周年を記念し各種文化行事の実施。
1997 年	インド貿易見本市にパートナー国として参加し、あわせて各種文化行事を開催。
2002 年	国交樹立 50 周年記念行事を実施。
2007 年	日印文化協定締結 50 周年を記念し、日印交流年事業を実施。

年	関係
2012 年	日インド国交樹立 60 周年。各種記念行事を実施。
2017 年	日印文化協定締結 60 周年を記念し、日印友好交流年事業を実施。

5 在留邦人数

9,197 人（2017 年 10 月）（外務省海外在留邦人数調査統計）

6 在日インド人数

31,689 人（2017 年 12 月）（法務省在留外国人統計）

7 主要要人往来（1980 年以降）（略。必要がある場合は、外務省の該当するウェブサイト：

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/india/data.html#section1> を参照されたい。

8 二国間条約等

- 平和条約（1952 年 8 月 27 日発効）
- 航空協定（1956 年 5 月 11 日発効）
- 文化協定（1957 年 5 月 24 日発効）
- 通商協定（1958 年 4 月 8 日発効）
- 租税条約（1960 年 6 月 13 日発効）
- 科学技術協力協定（1985 年 11 月 29 日発効）
- 包括的経済連携協定（2011 年 8 月 1 日発効）
- 情報保護協定（2015 年 12 月 12 日発効）
- 防衛装備品及び技術移転協定（2016 年 3 月 4 日発効）
- 社会保障協定（2016 年 10 月 1 日発効）

9 政府間年次協議等（最近の実施例）

- 第3回救難飛行艇US-2合同作業部会（2014年8月，テレビ会議）
- 外務次官級政務協議（2015年4月，於：デリー）
- 日米印局長級協議第9回会合（2018年4月，於：ホノルル）
- 日米印外相会合（2017年9月，於：ニューヨーク）
- 第4回日インド・テロ対策協議（2015年11月，於：デリー）
- 日豪印次官協議第4回会合（2017年12月，於：デリー）
- 第8回経済戦略会議（2016年7月，於：デリー）
- 第7回日インド軍縮・不拡散協議（2018年7月，於：デリー）
- インド高速鉄道に関する第8回合同委員会（2017年6月，於：東京）
- 日・インド包括的経済連携協定第4回合同委員会（2017年8月，於：東京）
- 第2回日インド・サイバー協議（2017年8月，於：デリー）
- 第9回日インド外相間戦略対話（2018年3月，於：東京）
- 外務次官対話（2018年3月，於：東京）
- 第5回次官級「2+2」対話（2018年6月，於：デリー）
- 第4回日・インド海洋に関する対話（2018年7月，於：デリー）
- 日インド政策企画協議（2018年7月，於：デリー）

Ⅲ インドの憲法の規定からみたインドの国家の性格

次に掲げる英文のインドの憲法の抜粋にあるように、国家としてのインドは、通常の共和国に加えて、インド特有の性格を持っていることに留意する必要がある。

資料出所：National Portal of India 中のウェブサイト：<https://www.india.gov.in/my-government/constitution-india>

英語原文	日本語仮訳
Constitution of India (abstract)	インド憲法（抜粋） 訳者注：現在のインドの憲法は、第 100 次改正（2015 年。施行は、2015 年 5 月 28 日）を経たものである。また、インドの憲法の英語のテキストも正文に準じて取り扱われているようである。 （訳者注：英文原典での表現は、次のとおりである。） Constitution (One Hundredth Amendment) Act, 2015 Date on which the Act came into force: 28-05-2015 (Date of Assent)
India, also known as Bharat, is a Union of States. It is a Sovereign Socialist Secular Democratic Republic with a parliamentary system of government. The Republic is governed in terms of the Constitution of India which was adopted by the Constituent Assembly on 26th November, 1949 and came into force on 26th January, 1950. The Constitution provides for a Parliamentary form of government which is federal in structure with certain unitary features. The constitutional	インドは、“Bharat”としても知られており、州の連合国家である。インドは、議会制度を持つ、主権のある、社会主義の、世俗的、民主共和国である。この共和国は、1949 年 11 月 26 日の憲法（制定）議会で採択され、1950 年 1 月 26 日から施行された憲法の条項によって統治されている。この憲法は、ある種の中央集権的な特徴を持った、構造では連邦的である議会制政府の形式を規定している。この連合体の（行政）執行者としての憲法上の元首は、大統領である。インド憲法の第 79 条にあるごとく、連合体の議

<p>head of the Executive of the Union is the President. As per Article 79 of the Constitution of India, the council of the Parliament of the Union consists of the President and two Houses known as the Council of States (Rajya Sabha) and the House of the People (Lok Sabha). Article 74(1) of the Constitution provides that there shall be a Council of Ministers with the Prime Minister as its head to aid and advise the President, who shall exercise his/her functions in accordance to the advice. The real executive power is thus vested in the Council of Ministers with the Prime Minister as its head.</p>	<p>会は、大統領及び二つの議会、(すなわち) 州評議会 (Rajya Sabha) (上院) 及び国民議会(Lok Sabha) (下院) から構成されている。この憲法の第 74 条第 1 項は、閣僚会議が設置されなければならないと規定している。閣僚会議は首相が長を務め、大統領を助けて助言を行い、大統領はその助言に従って自らの機能を果たすことになっている。このように、実質的な権力は、首相が長となる閣僚会議に与えられている。</p>
---	--

IV インドの労働安全衛生を所管する行政機関

IV―1 総括的事項

インドの労働雇用省 (The Ministry of Labour & Employment: ホームページのアドレスは、<https://labour.gov.in/>) 中の Website: <https://labour.gov.in/about-ministry>にある同省の紹介、ビジョン、使命等を紹介している記述は、次のとおりである。

(2018 年 11 月に新たにダウンロードした。)

英語原文	日本語仮訳
<p>(訳者注: 以下の記述は、2018 年 11 月に、インド政府労働雇用省のウェブサイト: https://labour.gov.in/ からダウンロードしたものである。)</p> <p>About the Ministry</p>	<p>省について</p> <p>労働雇用省は、インド政府の最古かつ重要な省庁の 1 つである。省の主な責務は、一般労働者、社会の貧困、恵まれない部分及び不利な部分を構成する</p>

<p>The Ministry of Labour & Employment is one of the oldest and important Ministries of the Government of India. The main responsibility of the Ministry is to protect and safeguard the interests of workers in general and those who constitute the poor, deprived and disadvantage sections of the society, in particular, with due regard to creating a healthy work environment for higher production and productivity and to develop and coordinate vocational skill training and employment services. Government's attention is also focused on promotion of welfare and providing social security to the labour force both in organized and unorganized sectors, in tandem with the process of liberalization. These objectives are sought to be achieved through enactment and implementation of various labour laws, which regulate the terms and conditions of service and employment of workers. The State Governments are also competent to enact legislations, as labour is a subject in the concurrent list under the Constitution of India.</p> <p>At present, there are 44 labour related statutes enacted by the Central Government dealing with minimum wages, accidental and social security benefits, occupational safety and health, conditions of employment, disciplinary action, formation of trade unions, industrial relations, etc. The list of Central Acts is annexed.</p>	<p>人々の利益を保護することであり、特に高い生産及び生産性の向上のための健全な職場環境を構築し、職業技能訓練及び雇用サービスを開発し、調整することである。</p> <p>政府の関心は、自由化のプロセスと並行して、組織部門及び非組織部門の両方で福祉の促進及び労働力の社会保障の提供にも焦点を当てている。これらの目標は、労働者の雇用条件及び労働条件を規制する様々な労働法の制定及び実施によって達成されることが求められている。 また、インドは、労働がインドの憲法に基づく一致したリストの課題であるため、州政府も法律を制定する権限がある。</p> <p>現在、最低賃金、事故及び社会保障給付、労働安全衛生、雇用条件、懲戒処分、労働組合の形成、労使関係等を取り扱う中央政府によって制定された 44 の労働関連の法律がある。</p> <p>中央の法律のリストは、附属資料にある。</p>
<p>Welfare of the Unorganized Sector Workers</p> <p>As per the survey carried out by the National Sample Survey</p>	<p>組織されていない部門の労働者の福祉</p> <p>2009-10 年度の国家抽出資料調査機関の調査によると、全国の組織部門と非</p>

<p>Organization in the year 2009-10, the total employment, in both organized and unorganized sectors in the country was of the order of 46.5 crore comprising around 2.8 crore in the organized sector and the balance 43.7 crore workers in the unorganized sector. Out of 43.7 crore workers in the unorganized sector, there are 24.6 crore workers employed in agricultural sector, about 4.4 crore in construction work and remaining in manufacturing and service.</p> <p>In order to ensure welfare of workers in the unorganized sector which, inter alia, include weavers, handloom workers, fishermen and fisherwomen, toddy tappers, leather workers, plantation labour, beedi workers, the ‘Unorganised Workers’ Social Security Act, 2008’ has been enacted. As per the provisions of the Act, a National Social Security Board has been constituted for recommending formulation of social security schemes viz. Life and disability cover, health and maternity benefits, old age protection and any other benefit as may be determined by the Government for unorganized workers.</p>	<p>組織部門の雇用総額は、組織部門で約 2.8 クローロ（訳者注：インドでは 1 クローロは 1000 万を意味する。以下同じ。）を含む 46.5 クローロの水準であって、一方 組織化されていない分野では 43.7 クローロの労働者であった。組織化されていないセクターの 43.7 クローロの労働者のうち、農業部門に雇用されている 24.6 クローロの労働者、建設作業に約 4.4 クローロの労働者がおり、後の残りは製造業及びサービス業であった。</p> <p>未組織分野における労働者、すなわち、製織労働者、手織り機労働者、漁業従事男性及び女性労働者、シュロ樹液採取労働者、皮革労働者、プランテーション労働者、煙草の葉を巻いたままの煙草を作る労働者の福祉を確保するために、未組織労働者の社会保障法、2008 が制定された。</p> <p>同法の規定に従い、国家社会保障委員会が社会保障制度の策定を勧告するために構成されている。生活及び障害者の保護、健康及び妊産婦への給付、老齢保護及びその他の組織化されていない労働者のための給費が、政府によって決定されるであろう。</p>
<p>Vision</p> <p>Decent working conditions and improved quality of life of workers, ensuring India without child labor in hazardous sectors and enhancing employability through employment services and skill development on a sustainable basis.</p>	<p>ビジョン</p> <p>労働者のまっとうな労働条件及び生活の質の向上、危険な分野での児童労働のないインドの確保、持続可能な基盤に基づく雇用サービス及び技術開発による雇用可能性の向上</p>

IV-2 インド憲法が規定している職場に於ける安全、健康及び環境の基本的な政策

(訳者注：以下の記述は、2018年11月に、インド労働雇用省のウェブサイト：<https://labour.gov.in/policies/safety-health-and-environment-work-place>からダウンロードしたものである。)

Safety, Health and Environment at Work Place

The Constitution of India provide detailed provisions for the rights of the citizens and also lays down the Directive Principles of State Policy which set an aim to which the activities of the state are to be guided. On the basis of these Directive Principles as well as international instruments, Government is committed to regulate all economic activities for management of safety and health risks at workplaces and to provide measures so as to ensure safe and healthy working conditions for every working man and woman in the nation. Government recognizes that safety and health of workers has a positive impact on productivity and economic and social development. Prevention is an integral part of economic activities as high safety and health standard at work is as important as good business performance for new as well as existing industries.

インドの憲法は、市民の権利に関する詳細な規定を与えており、さらに州の活動が導かれるべき目的を定める国家政策の原則を定めている。

政府は、これらの指令原則及び国際文書（訳者注：インド国内で使用される「国際文書」とは、州間を通じて効力を有する文書を意味している。以下同じ）。に基づいて、職場における安全衛生リスク管理のためのすべての経済活動を規制し、労働者の安全で健康的な労働条件を確保するための措置を講ずることを約束している。

政府は労働者の安全及び健康が生産性と経済社会的発展にプラスの影響を与えることを認識している。予防は、職場での高い安全衛生基準が、新規産業及び既存産業に対する良好な業績と同様に重要であるため、経済活動の不可欠な部分である。

IV-3 インド政府労働雇用省が、職場における安全、健康及び環境の基本的な政策として公表している記事について

<p>(訳者注：以下の記述は、2018 年 11 月に、インド政府労働雇用省の次のウェブサイトからダウンロードしたものである。</p> <p>https://labour.gov.in/sites/default/files/SafetyHealthandEnvironmentatWorkPlace.pdf</p>	
<p>1 Government of India Ministry of Labour and Employment NATIONAL POLICY ON SAFETY, HEALTH AND ENVIRONMENT AT WORK PLACE</p> <p>1. PREAMBLE</p> <p>1.1 The Constitution of India provide detailed provisions for the rights of the citizens and also lays down the Directive Principles of State Policy which set an aim to which the activities of the state are to be guided.</p> <p>1.2 These Directive Principles provide (a) for securing the health and strength of employees, men and women; b) that the tender age of children are not abused; c) that citizens are not forced by economic necessity to enter avocations unsuited to their age or strength; d) just and humane conditions of work and maternity relief are provided; and e) that the Government shall take steps, by suitable legislation or in any other way, to secure the participation of employee in the management of undertakings, establishments or other organisations engaged in any industry.</p> <p>1.3 On the basis of these Directive Principles as well as international</p>	<p>1 インド政府労働雇用省の労働安全衛生及び環境に関する国家政策</p> <p>1. 前文</p> <p>1.1 インドの憲法は、市民の権利に関する詳細な規定を与えており、さらに州の活動の目的となる国家政策指令原則を定めている。</p> <p>1.2 これらの指令原則は、(a) 男女の被雇用者の健康と強さの確保、 b) 傷つきやすい年齢の子供が虐待されていないこと。 c) 市民は、年齢や強靱さに合わない職業に経済的に必要なことによって就業を強いられない。 d) 公正かつ人道的な労働条件及び妊産婦救済が提供される。 e) 政府は、産業界の事業、事業所又はその他の組織の管理に被雇用者の参加を確保するために、適切な立法又はその他の方法で措置を取るものとする。</p> <p>1.3 これらの指令原則及び国際文書に基づき、政府は職場における安全衛</p>

<p>instruments, Government is committed to regulate all economic activities for management of safety and health risks at workplaces and to provide measures so as to ensure safe and healthy working conditions for every working man and woman in the nation. Government recognizes that safety and health of workers has a positive impact on productivity and economic and social development. Prevention is an integral part of economic activities</p> <p>2 as high safety and health standard at work is as important as good business performance for new as well as existing industries.</p> <p>1.4 The formulation of policy, priorities and strategies in occupational safety, health and environment at work places, is undertaken by national authorities in consultation with social partners for fulfilling such objectives. A critical role is played by the Government and the social partners, professional safety and health organizations in ensuring prevention and in also providing treatment, support and rehabilitation services.</p> <p>1.5 Government of India firmly believes that without safe, clean environment as well as healthy working conditions, social justice and economic growth cannot be achieved and that safe and healthy working environment is recognized as a fundamental human right. Education, training, consultation and exchange of information and good practices are essential for prevention and promotion of such measures.</p>	<p>生リスク管理のためのすべての経済活動を規制し、すべての男女の労働者の安全で健康的な労働条件を確保するための措置を講じることを約束している。政府は労働者の安全及び健康が生産性及び経済社会的発展にプラスの影響を与えることを認識している。予防は経済活動の不可欠な部分であり、2 にあるとおり職場における高い安全衛生基準が新しい産業及び既存産業の良好な業績と同じくらい重要である。</p> <p>1.4 職場における労働安全衛生及び環境における政策、優先事項及び戦略の策定は、そのような目的を達成するための社会的パートナーと協議して、各国家機関によって行われる。</p> <p>重要な役割は、予防を確実にするとともに、治療、支援、リハビリサービスを提供する上で、政府と社会的パートナー、専門の安全衛生機関によって果たされる。</p> <p>1.5 インド政府は、安全で清潔な環境と健康的な労働条件がなければ、社会正義と経済成長は達成できず、安全で健康的な労働環境が基本的な人権として認識されていると確信している。</p> <p>教育、訓練、相談、情報交換と良好な実践は、そのような措置の予防と促進に不可欠である。</p>
--	---

<p>1.6 The changing job patterns and working relationships, the rise in self employment, greater sub-contracting, outsourcing of work, homework and the increasing number of employees working away from their establishment, pose problems to management of occupational safety and health risks at workplaces. New safety hazards and health risks will be appearing along with the transfer and adoption of new technologies. In addition, many of the well known conventional hazards will continue to be present at the workplace till the risks arising from exposure to these hazards are brought under adequate control. While advancements in technology have minimized or eliminated some hazards at workplace, new risks can emerge in their place which needs to be addressed.</p> <p>1.7 Particular attention needs to be paid to the hazardous operations and of employees in risk prone conditions such as migrant employees and various vulnerable groups of employees arising out of greater mobility in the 3 workforce with more people working for a number of employers, either consecutively or simultaneously.</p> <p>1.8 The increasing use of chemicals, exposure to physical, chemical and biological agents with hazard potential unknown to people; the indiscriminate use of agro-chemicals including pesticides, agricultural machineries and equipment; industries with major accident risks; effects of computer controlled technologies and alarming influence of stress at work in</p>	<p>1.6 職種や職場関係の変化、自営業の増加、下請負の増加、仕事の外注、家庭内作業、事業所から離れた従業員の増加は、職場における労働安全衛生リスクの管理に問題を提起する。新技術の導入に伴い、新たな安全上の危険性や健康上のリスクが発生する可能性がある。さらに、よく知られた従来の危険の多くは、これらの危険へのばく露から生じるリスクが適切な管理下に置かれるまで、職場に継続して存在するであろう。技術の進歩によって職場での危険が最小限に抑えられたり解消されたりしている一方で、新しいリスクが現れることがある。</p> <p>1.7 有害な作業及び複数の雇用主のために同時に又は逐次働く 3 の労働力でより移動性が高いことから生じる移住労働者や様々な脆弱な被雇用者のグループ等、リスクの高い状況にある被雇用者には、特別の注意が払われる必要がある。</p> <p>1.8 化学物質の使用の増加、人々に知られていない危険有害性を有する物理的、化学的及び生物学的作用物質へのばく露、農薬、農業機械及び設備を含む農薬の無差別な使用、重大な事故リスクを伴う産業；現代の多くの仕事におけるコンピューター制御技術の影響と職場におけるストレスの驚くべき影響は、安全性、健康及び環境上の重大なリスクを引き起こす。</p>
--	---

<p>many modern jobs pose serious safety, health and environmental risks.</p> <p>1.9 The fundamental purpose of this National Policy on Safety, Health and Environment at workplace, is not only to eliminate the incidence of work related injuries, diseases, fatalities, disaster and loss of national assets and ensuring achievement of a high level of occupational safety, health and environment performance through proactive approaches but also to enhance the well-being of the employee and society, at large. The necessary changes in this area will be based on a co-ordinated national effort focused on clear national goals and objectives.</p> <p>1.10 Every Ministry or Department may work out their detailed policy relevant to their working environment as per the guidelines on the National Policy.</p> <p>2. GOALS:</p> <p>The Government firmly believes that building and maintaining national preventive safety and health culture is the need of the hour. With a view to develop such a culture and to improve the safety, health and environment at work place, it is essential to meet the following requirements:-</p> <p>2.1 providing a statutory framework on Occupational Safety and Health in respect of all sectors of industrial activities including the construction sector, designing suitable control systems of compliance, enforcement and incentives for better compliance.</p>	<p>1.9 職場における安全衛生に関するこの国の政策の基本的な目的は、労働災害、疾病、死亡事故、災害及び国家資産の喪失の発生を排除するだけでなく、高いレベルの労働安全、積極的なアプローチを通じた健康と環境のパフォーマンスを向上させ、対極的には従業員と社会の幸福を向上させることを目指している。この分野における必要な変更は、国家の明確な目標及び目的に焦点を当てた協調的な国家的努力に基づいている。</p> <p>1.10 各省庁は、国家政策に関するガイドラインに従って、労働環境に関連する詳細な政策を策定することができる。</p> <p>2 目標</p> <p>政府は、国家の予防安全衛生文化の構築と維持は現代の必要性であると確信している。このような文化を発展させ、職場の安全衛生環境を改善するためには、以下の要件を満たすことが不可欠である。</p> <p>2.1 建設部門を含む産業活動のすべての分野に関して労働安全衛生に関する法的枠組みを提供し、遵守（コンプライアンス）の適切な管理システムの設計、より良い遵守（コンプライアンス）へのインセンティブの実施</p>
---	--

<p>2.2 providing administrative and technical support services.</p> <p>2.3. providing a system of incentives to employers and employees to achieve higher health and safety standards .</p> <p>2.4 providing for a system of non-financial incentives for improvement in safety and health.</p> <p>2.5. establishing and developing the research and development capability in emerging areas of risk and providing for effective control measures.</p> <p>2.6. Focusing on prevention strategies and monitoring performance through improved data collection system on work related injuries and diseases.</p> <p>2.7 Developing and providing required technical manpower and knowledge in the areas of safety, health and environment at workplaces in different sectors.</p> <p>2.8 Promoting inclusion of safety, health and environment, improvement at workplaces as an important component in other relevant national policy documents.</p> <p>2.9 Including safety and occupational health as an integral part of every operation.</p> <p>3. OBJECTIVES:</p> <p>3.1 The policy seeks to bring the national objectives into focus as a step towards improvement in safety, health and environment at workplace. The objectives are to achieve:</p>	<p>2.2 管理及び技術支援サービスを提供する。</p> <p>2.3 より高い安全衛生基準を達成するための使用者及び被雇用者へのインセンティブシステムを提供する。</p> <p>2.4 安全と健康の改善のための非財政的インセンティブシステムを提供する。</p> <p>2.5. 新たなリスク領域での研究開発能力の確立と開発、効果的な管理措置の提供</p> <p>2.6 作業に関連する傷害や病気に関するデータ収集システムの改善による防止戦略とパフォーマンスの監視に焦点を当てる。</p> <p>2.7 異なる分野の職場で、安全、健康、環境の分野に必要な技術人材及び知識を開発し、提供する。</p> <p>2.8 他の関連する国家政策文書の重要な構成要素として、職場における安全衛生、環境、環境改善の推進を促進する。</p> <p>2.9 すべての作業の不可欠な部分として安全及び労働衛生を含める。</p> <p>3 目的</p> <p>3.1 この方針は、職場における安全衛生および環境の改善への一歩として、国家目標に焦点を当てることを目指す。目的は以下を達成することである：</p>
---	---

<p>a) Continuous reduction in the incidence of work related injuries, fatalities, diseases, disasters and loss of national assets.</p> <p>b) Improved coverage of work related injuries, fatalities and diseases and provide for a more comprehensive data base for facilitating better performance and monitoring.</p> <p>c) Continuous enhancement of community awareness regarding safety, health and environment at workplace related areas.</p> <p>d) Continually increasing community expectation of workplace health and safety standards.</p> <p>e) Improving safety, health and environment at workplace by creation of “green jobs” contributing to sustainable enterprise development.</p>	<p>a) 作業に関連する傷害、死亡、疾病の発生率及び国家資産の喪失の継続的な削減、</p> <p>b) 作業に関連する傷害、死亡及び疾病の把握を改善し、より良い実践及び監視を可能にするためのより包括的なデータベースを供給する。</p> <p>c) 職場に関連する分野での安全衛生及び環境に関する地域社会の認識の継続的向上</p> <p>d) 職場の健康及び安全の基準に関する地域社会の期待を継続的に高める。</p> <p>e) 持続可能な企業発展に貢献する「グリーン・ジョブ」の創造によって職場における安全、健康及び環境の改善</p>
<p>4. ACTION PROGRAMME</p> <p>For the purpose of achieving the goals and objectives mentioned in paragraphs 2 and 3 above, the following action programme is drawn up and where necessary time bound action programme would be initiated, namely:-</p> <p>4.1. Enforcement</p> <p>4.1.1 by providing an effective enforcement machinery as well as suitable provisions for compensation and rehabilitation of affected persons;</p> <p>4.1.2 by effectively enforcing all applicable laws and regulations concerning safety, health and environment at workplaces in all economic activities</p>	<p>4. 行動計画</p> <p>上記第 2 項と第 3 項で述べた目標と目的を達成するために、以下の行動計画が策定され、必要な時限行動計画が開始される。</p> <p>4.1 施行</p> <p>4.1.1 有効な執行機関並びに被災者の補償及びリハビリのための適切な規定を提供すること。</p> <p>4.1.2 十分でかつ効果的な労働監督制度を通じて、すべての経済活動の職場における安全衛生及び環境に関するすべての適用される法律及び規則を</p>

<p>through an adequate and effective labour inspection system;</p> <p>4.1.3 By establishing suitable schemes for subsidy and provision of loans to enable effective implementation of the policy;</p> <p>4.1.4 by ensuring that employers, employees and others have separate but complementary responsibilities and rights with respect to achieving safe and healthy working conditions;</p> <p>4.1.5 by amending expeditiously existing laws relating to safety, health and environment and bring them in line with the relevant international instruments;</p> <p>4.1.6 by monitoring the adoption of national standards through regulatory authorities;</p> <p>4.1.7 by facilitating the sharing of best practices and experiences between national and international regulatory authorities;</p> <p>4.1.8 by developing new and innovative enforcement methods including financial incentives that encourage and ensure improved workplace performance;</p> <p>4.1.9 by making an enabling legislation on Safety, Health and Environment at Workplaces;</p> <p>4.1.10 by setting up safety and health committees wherever deemed appropriate;</p> <p>4.2 National Standards</p>	<p>効果的に実施すること。</p> <p>4.1.3 政策の効果的な実施を可能にするための補助金及び貸付の適切な制度を確立すること。</p> <p>4.1.4 雇用者、従業員及びその他の者が、安全で健康的な労働条件を達成する上で、別々であるが相補的な責任及び権利を有することを保証すること。</p> <p>4.1.5 安全、健康、環境に関する既存の法律を速やかに修正し、関係する国際的文書と一致させること。</p> <p>4.1.6 規制機関による国家基準の採用を監視すること。</p> <p>4.1.7 国内規制機関と国際規制機関との間の最善の実践と経験の共有を促進すること。</p> <p>4.1.8 改善された職場の成果を促進し、保証する財政的インセンティブを含む新しく革新的な施行方法を開発すること。</p> <p>4.1.9 職場における安全衛生及び環境に関する有効な法律を制定すること。</p> <p>4.1.10 適切と思える場合は、安全健康委員会を設立すること。</p> <p>4.2 国家標準（基準）</p>
--	---

<p>4.2.1 by developing appropriate standards, codes of practices and manuals on safety, health and environment for uniformity at the national level in all economic activities consistent with international standards and implementation by the stake holders in true spirit;</p> <p>4.2.2 by ensuring stakeholders awareness of and accessibility to applicable policy, documents, codes, regulations and standards;</p> <p>4.3 Compliance</p> <p>4.3.1 by encouraging the appropriate Government to assume the fullest responsibility for the administration and enforcement of occupational safety, health and environment at workplace, provide assistance in identifying their needs and responsibilities in the area of safety, health and environment at workplace, to develop plans and programmes in accordance with the provisions of the applicable Acts and to conduct experimental and demonstration projects in connection therewith;</p> <p>4.3.2 by calling upon the co-operation of social partners in the supervision of application of legislations and regulations relating to safety, health and environment at work place;</p> <p>4.3.3 by continuous improvement of Occupational Safety and Health by systems approach to the management of Occupational Safety and Health including developing guidance on Occupational Safety and Health</p>	<p>4. 2. 1 国際標準（基準）と整合したすべての経済活動における一貫した国家レベルでの適切な基準、実施準則及びマニュアルを開発し、真の精神における利害関係者による実施。</p> <p>4. 2. 2 利害関係者に、適用可能な方針、文書、規範、規則及び基準に対する認識及びこれらへの周知を確保すること。</p> <p>4. 3 遵守（コンプライアンス）</p> <p>4. 3. 1 適切な政府に対し、職場における労働安全衛生及び環境の管理と施行に関する最大限の責任を引き受けるよう奨励し、職場における安全衛生及び環境の分野における彼等のニーズと責任を特定することに援助を与え、適用される法律と一致した計画及びプログラムを策定し、それに関連する実験的及び実証的プロジェクトを実施すること。</p> <p>4. 3. 2 職場における安全衛生及び環境に関する法律及び規制の適用の監督における社会的パートナーの協力を要請すること。</p> <p>4. 3. 3 労働安全衛生マネジメントシステムの指針の作成、自主的な行動の強化、自主規制の仕組みの強化、監査と試験が可能な監査メカニズムの確立を含む労働安全衛生管理システムアプローチによる労働安全衛生の継続</p>
--	--

<p>management systems, strengthening voluntary actions, including mechanisms for selfregulatory concept and establishing auditing mechanisms which can test and authenticate occupational safety and health management systems;</p> <p>4.3.4 by providing specific measures to prevent catastrophes, and to co-ordinate and specify the actions to be taken at different levels, particularly in the industrial zones with high potential risks;</p> <p>4.3.5 by recognising the best safety and health practices and providing facilitation for their adoption.</p> <p>4.3.6 by providing adequate penal provisions as deterrent for violation of laws for the time being in force;</p> <p>4.3.7 by encouraging all concerned to adopt and commit to “Responsible Care” and / or “Corporate Social Responsibility” to improve safety, health and environment at workplace performance;</p> <p>4.3.8 by ensuring a suitable accreditation machinery to recognise institutions, professionals and services relating to safety, health and environment at workplace for uniformity and greater coverage as also authenticating safe management system;</p> <p>4.3.9 by encouraging employers to ensure occupational safety and health management systems, establish them in efficient manner to improve workplace safety and health;</p>	<p>的改善、労働安全衛生マネジメントシステムを認証すること。</p> <p>4.3.4 災害を防止するための具体的な措置を講じ、特に潜在的なリスクの高い工業地帯で、異なるレベルで取られる措置を調整し特定すること。</p> <p>4.3.5 最良の安全衛生慣行を認識し、その採用を促進すること。</p> <p>4.3.6 有効な法律の違反に対する抑止力として適切な刑罰規定を提供すること。</p> <p>4.3.7 職場の実践で安全、健康、環境を改善するために、すべての関係者に「レスポンシブル・ケア」及び/又は「企業の社会的責任」を採用し、関与するよう促すこと。</p> <p>4.3.8 職場における安全衛生及び環境に関連する機関、専門家及びサービスを認識し、統一的に、及びより広い範囲で、さらにマネジメントシステムを認識するために、適切な認定機関を確保すること。</p> <p>4.3.9 労働安全衛生マネジメントシステムを確保するように使用者に促し、職場の安全衛生を改善するために効果的な方法でそれらを確立すること。</p> <p>4.3.10 具体的には、じん肺及び珪肺症のような職業病に焦点を当て、そ</p>
--	--

<p>4.3.10 by specifically focusing on such occupational diseases like pneumoconiosis and silicosis; developing a framework for its prevention and control as well as develop technical standards and guidelines for the same;</p> <p>4.3.11 by promoting safe and clean technology and progressively replacing materials hazardous to human health and environment;</p> <p>4.4 Awareness</p> <p>4.4.1 by increasing awareness on safety, health and environment at workplace through appropriate means;</p> <p>4.4.2 by providing forums for consultations with employers' representatives, employees representatives and community on matters of national concern 8 relating to safety, health and environment at work place with the overall objective of creating awareness and enhancing national productivity;</p> <p>4.4.3 by encouraging joint labour-management efforts to preserve, protect and promote national assets and to eliminate injuries and diseases arising out of employment;</p> <p>4.4.4 by raising community awareness through structured, audience specific approach;</p> <p>4.4.5 by continuously evaluating the impact of such awareness and information initiatives;</p> <p>4.4.6 by maximizing gains from the substantial investment in awareness campaigns by sharing experience and learning;</p>	<p>の予防及び管理のための枠組みを開発するとともに、そのための技術標準及びガイドラインを作成する。</p> <p>4.3.11 安全かつクリーンな技術を促進し、人間の健康及び環境に有害な物質を徐々に置き換える。</p> <p>4.4 意識</p> <p>4.4.1 適切な手段を通じた職場における安全衛生及び環境への意識を高めること。</p> <p>4.4.2 意識を高め、国の生産性を向上させることを目的とした職場における安全衛生及び環境に関する国の懸念事項について、使用者の代表者、被雇用者の代表者及び地域社会との協議の場を提供すること。</p> <p>4.4.3 国家資産を保存、保護、促進し、雇用から生じる傷害や疾病を排除するための労使の共同努力を奨励すること。</p> <p>4.4.4 構造化された視聴者に特化したアプローチを通じてコミュニティの意識を高める。</p> <p>4.4.5 そのような意識及び情報イニシアティブの影響を継続的に評価すること。</p> <p>4.4.6 経験と学習を共有することにより、意識向上キャンペーンへの実質的な投資から得られる利益を最大化すること。</p> <p>4.4.7 学校、技術、医療、専門課程、職業及び遠隔（通信）教育プログラ</p>
---	--

<p>4.4.7 by suitably incorporating teaching inputs on safety, health and environment at work place in schools, technical, medical, professional and vocational courses and distance education programme;</p> <p>4.4.8 by securing good liaison arrangements with the International organisations;</p> <p>4.4.9 by providing medical criteria wherever necessary which will assure insofar as practicable that no employee will suffer diminished health, functional capacity, or life expectancy as a result of his work place activities and that in the event of such occupational diseases having been contracted, is suitably compensated;</p> <p>4.4.10 by providing practical guidance and encouraging employers and employees in their efforts to reduce the incidence of occupational safety and health risks at their places of employment and to impress upon employers and employees to institute new programmes and to improve existing programmes for providing safe and healthful working conditions, requiring employers to ensure that workers and their representatives are consulted, trained, informed and involved in all measures related to their safety and health at work;</p> <p>4.5 Research and Development</p> <p>4.5.1 by providing for research in the field of safety, health and environment at workplace, including the social and psychological factors involved, and by</p>	<p>ムにおいて、職場における安全、健康、環境に関する教育のインプットを適切に組み込むこと。</p> <p>4.4.8 国際機関と良好な連絡手続きを確保すること。</p> <p>4.4.9 必要な場合はいつでも、職場の活動の結果として被雇用者が健康が悪化したり、機能能力又は平均寿命が低下したりすることがないことを保障する医学的基準を与え、及び職業病が縮小した場合には、適切に補償されること。</p> <p>4.4.10 使用者及び被雇用者に対し、雇用場所における労働安全衛生リスクの発生率を低減し、使用者及び被雇用者に新しいプログラムを導入し、既存のプログラムを改善するための実践的指導を提供するとともに、職場での安全衛生に関連するすべての措置に従事し、訓練され、情報提供され、関与することを保証することを雇用者に求めること。</p> <p>4.5 研究開発</p> <p>4.5.1 社会的及び心理的要因を含む職場での安全衛生及び環境分野の研究を提供し、革新的な方法、コンピューター支援型リスクアセスメントツ</p>
---	---

<p>developing innovative methods, techniques including computer aided Risk Assessment Tools, and approaches for dealing with safety, health and environment at workplace problems which will help in establishing standards;</p> <p>4.5.2 by exploring ways to discover latent diseases, establishing causal connections between diseases and work environmental conditions, updating list of occupational diseases and conducting other research relating to safety, health and environmental problems at workplace;</p> <p>4.5.3 by establishing research priorities as per national requirements; exploring partnerships and improving communications with various national and international research bodies;</p> <p>4.5.4 by ensuring a coordinated research approach and an optimal allocation of resources in Occupational Safety and Health sector for such purposes;</p> <p>4.6 Occupational safety and health skills development</p> <p>4.6.1 by building upon advances already made through employer and employee initiative for providing safe and healthy working conditions;</p> <p>4.6.2 by providing for training programmes to increase the number and competence of personnel engaged in the field of occupational safety, health and environment at workplace;</p> <p>4.6.3 by providing information and advice, in an appropriate manner, to employers and employees organisations, with a view to eliminating hazards</p>	<p>ル及び基準の確立を助ける職場における安全衛生及び環境問題を取り扱うための取組みを開発する。</p> <p>4.5.2 潜在的な病気を発見する方法の探究、病気と環境条件との因果関係の確立、職業病リストの更新、職場における安全衛生、環境問題に関する他の研究の実施等。</p> <p>4.5.3 国の要求に従って研究の優先順位を設定する。様々な国内外の研究機関とのパートナーシップの掘り起こしやコミュニケーションの改善</p> <p>4.5.4 そのような目的のために、労働安全衛生分野における調整された研究アプローチと資源の最適配分を確保すること。</p> <p>4.6 労働安全衛生能力開発</p> <p>4.6.1 安全かつ健康的な労働条件を提供するための使用者及び被雇用者のイニシアティブを通じて既に行われた進歩を踏まえて開発すること。</p> <p>4.6.2 職場における労働安全衛生及び環境の分野に従事する人員の数と能力を高めるための研修プログラムを提供すること。</p> <p>4.6.3 危害を排除し、又は可能な限り減らすことを目的として、適切な方法で、使用者組織及び従業員組織に情報及び助言を提供すること。</p>
---	--

<p>or reducing them as far as practicable;</p> <p>4.6.4 by establishing occupational health services aimed at protection and promotion of health of employee and improvement of working conditions and by providing employee access to these services in different sectors of economic activities;</p> <p>4.6.5 by integrating health and safety into vocational, professional and labour related training programmes as also management training including small business practices;</p> <p>4.6.6 by adopting Occupational Safety and Health training curricula in workplace and industry programmes;</p> <p>4.7 Data collection</p> <p>4.7.1 by compiling statistics relating to safety, health and environment at work places, prioritising key issues for action, conducting national studies or surveys or projects through governmental and non-governmental organisations;</p> <p>4.7.2 by reinforcing and sharing of information and data on national occupational safety, health and environment at work place information amongst different stake holders through a national network system on Occupational Safety and Health;</p> <p>4.7.3 by extending data coverage relevant to work-related injury and disease, including measures of exposure, and occupational groups that are currently</p>	<p>4.6.4 被雇用者の健康の保護と促進、労働条件の改善を目的とした労働衛生サービスの確立と、経済活動の異なる分野におけるこれらのサービスへの従業員のアクセスの提供。</p> <p>4.6.5 健康安全と、職業訓練、専門家、労働関連の訓練プログラム、小企業慣行を含む管理訓練との統合。</p> <p>4.6.6 労働安全衛生訓練カリキュラムを職場及び産業プログラムに採用すること。</p> <p>4.7 データ収集</p> <p>4.7.1 職場での安全衛生及び環境に関する統計の整備、行動のための主要問題の優先順位付け、政府及び非政府組織による国別研究若しくは調査又はプロジェクトの実施。</p> <p>4.7.2 労働安全衛生に関する国家ネットワークシステムを通じて、異なる利害関係者間の職場情報における国家の労働安全、健康及び環境に関する情報及びデータの強化及び共有。</p> <p>4.7.3 被ばくの尺度及び自営業者等の現在排除されている職業集団を含む職業上の傷害及び疾病に関連するデータの収集範囲の拡大。</p>
---	---

<p>excluded, such as self-employed people;</p> <p>4.7.4 by extending data systems to allow timely reporting and provision of information;</p> <p>4.7.5 by developing the means for improved access to information;</p> <p>4.8 Review</p> <p>4.8.1 An initial review and analysis shall be carried out to ascertain the current status of safety, health and environment at workplace and building a national Occupational Safety and Health profile.</p> <p>4.8.2 National Policy and the action programme shall be reviewed at least once in five years or earlier if felt necessary to assess relevance of the national goals and objectives.</p> <p>5. Conclusion</p> <p>5.1 There is a need to develop close involvement of social partners to meet the challenges ahead in the assessment and control of workplace risks by mobilising local resources and extending protection to such working population and vulnerable groups where social protection is not adequate.</p> <p>5.2 Government stands committed to review the National Policy on Safety, Health and Environment at Workplace and legislations through tripartite consultation, improve enforcement, compilation and analysis of statistics; develop special programmes for hazardous operations and other focus sectors, set up training mechanisms, create nation-wide awareness, arrange</p>	<p>4.7.4 データシステムを拡張して情報の適時の報告及び提供を可能にすること。</p> <p>4.7.5 情報へのアクセス向上手段の開発。</p> <p>4.8 見直し</p> <p>4.8.1 職場における安全衛生及び環境の現状を確認し、国家職業安全衛生プロファイルを構築するために、最初の見直し及び分析を実施する。</p> <p>4.8.2 国内政策と行動計画は、国家の目標と目的の妥当性を評価するために必要であると考えられる場合には、少なくとも5年前に1回以上見直されるものとする。</p> <p>5 結論</p> <p>5.1 地元の資源を動員し、社会的保護が不十分な労働者や脆弱な集団への保護を拡大することによって、職場のリスクを評価し、管理する課題に対処するために、社会的パートナーの関与を深めていく必要がある。</p> <p>5.2 政府は、三者協議を通じて職場と立法において国家安全・健康・環境政策を見直し、統計の施行、編集、分析を改善することを約束する。危険な操作やその他の焦点を当てた分野向けの特別プログラムを開発し、訓練の仕組みを構築し、全国的な意識を高め、利用可能な資源と専門知識の動員を手配する。</p>
--	--

<p>for the mobilisation of available resources and expertise.</p> <p>5.3 The National Policy and programme envisages total commitment and demonstration by all concerned stake holders such as Government and social partners. Our goals and objectives will be that through dedicated and concerted efforts consistent with the requirements of safety, health and environment at work place and thereby improving the quality of work and working life.</p>	<p>5.3 国家政策及びプログラムは、政府及び社会的パートナーのような関係するすべての利害関係者による全面的関与及び実証を想定している。我々の目標と目的は、職場での安全衛生と環境の要件に合致し、それによって労働の質と職業生活を向上させるための献身的かつ協調的な努力によるものである。</p>
---	--

IV-4 インドの憲法が規定している労働安全衛生に関する規定の内容

英語原文	日本語仮訳
<p>(訳者注：以下の記述は、2018 年 11 月に、インド政府労働雇用省の次のウェブサイトからダウンロードしたものである。 https://labour.gov.in/industrialsafetyandhealth/introduction)</p>	<p>(掲載されているウェブサイトのアドレスは、左欄のとおりです。)</p>
CONSTITUTIONAL PROVISIONS ON OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH	労働安全衛生に関する憲法の規定
<p>No child below the age of 14 years shall be employed to work in any factory or mine or engaged in any other hazardous employment. The State shall, in particular, direct its policy towards securing: that the health and strength of workers, men and women, and the children of tender age are not abused and that citizens are not forced by economic necessity to enter avocations unsuited to their age or strength; that children are given opportunities and facilities to develop in a healthy manner and in conditions of freedom and dignity and that childhood and youth are protected against exploitation and against moral and material abandonment. The State shall make provision for securing just and humane conditions of work and for maternity relief.</p>	<p>14 歳未満の子供は、いかなる工場又は鉱山で雇用されてもならないし、他のいかなる有害な雇用に従事してもならない。各州は、特に、労働者、男女及び若い年齢の子供達の健康及び強靱さが損なわれないこと、経済的必要性によって彼等の年齢又は強靱さに適していない職業に従事しないこと、子供達は、衛生的な方式で及び自由で尊厳のある状態で機会及び便宜を与えられること、子供達及び若者達は、搾取及び道徳的及び物質的放棄から保護されることを確かなものにしていくよう政策の方向を向けなければならない。各州は、公正で人間的な労働条件と妊婦の負担の軽減を確かなものとする規定を作成しなければならない。</p>

IV-5 インド労働雇用省の組織の概要

英語原文	日本語仮訳
------	-------

<p>(訳者注：以下の記述は、2018 年 11 月に、インド政府労働雇用省の次のウェブサイトからダウンロードしたものである。 https://labour.gov.in/constitutional-provision)</p> <p>Organizations of MOL&E</p>	<p>労働雇用省の組織</p>
<p>Central Board for Workers Education (CBWE)</p> <p>Chief Labour Commissioner (CLC)</p> <p><u>Directorate General of Employment (DGE)</u></p> <p>Directorate General Factory Advice Service and Labour Institutes (DGFASLI)</p> <p>Directorate General of Mines Safety (DGMS)</p> <p>Employees State Insurance Scheme (ESIC)</p> <p>Employees Provident Fund Organisation (EPFO)</p> <p>India Labour Archives (ILA)</p> <p>Labour Bureau</p> <p>National Academy For Training And Research In Social Security (NATRASS)</p> <p>V.V. Giri National Labour Institute (VVGNI)</p> <p>Central Government Industrial Tribunal (CGIT)-cum-Labour Courts</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 中央労働者教育委員会 (CBWE) • 労働委員長 (CLC) • 雇用総局 (DGE) • 工場助言サービス及び労働研究所 (DGFASLI) • 鉱業安全局長 (DGMS) • 被雇用者国家保険制度 (ESIC) • 被雇用者公的資金機関 (EPFO) • インド労働アーカイブス (ILA) • 労働局 • 社会保障における訓練と研究のための全国アカデミー (NATRASS) • V. V. ギリ国立労働研究所 (VVGNI) • 中央政府産業裁判所 (CGIT) - cum-労働裁判所

IV-6 インド労働雇用省が公表している 2017-18 の年次報告中の労働安全衛生に関する記事の主要部分の抜粋について

（訳者注：本稿は、インド労働雇用省の労働安全衛生に関する部分について、抜粋し、必要に応じて訳者の注、解説等を付して、「英語原文－日本語仮訳」として作成したものである。したがって、労働安全衛生に関係が薄い部分は掲載していない。また、以下の記述のうち、「イタリック体で記載した個所」は、この資料の作成者が意味を補足し、又は解説した部分であることを示す。）

[原典の所在]：<https://labour.gov.in/annual-reports>

[原典の名称]: Annual Report 2017-18, Ministry of Labour & Employment Government of India:Website：<http://www.labour.nic.in>

（訳者注：原典には著作権の保持に関する記述がないので、原典からの引用である旨を明示して、本稿の日本語仮訳を作成した。）



年次報告（2017－18）

LABOUR CODES	労働法典
<p>Introduction:</p> <p>(訳者注：1.1~1.5までは省略した。)</p> <p>1.6 Ministry of Labour & Employment (MoLE) has taken a number of initiatives for bringing transparency and accountability in enforcement of Labour Laws, with the objective of strengthening the safety, security, health, social security for every worker and bringing ease of compliance for running an establishment to catalyze creation of employment opportunities/generation. These initiatives include governance reforms through use of e-governance measures and legislative reforms by simplifying, amalgamating and rationalizing the existing labour laws into 4 labour codes.</p>	<p>はじめに</p> <p>1.6 労働雇用省（MoLE）は、すべての労働者の安全、安定、健康、社会保障を強化し、事業所が機会/世代を通じた雇用の創造を促進するための法の遵守を容易にすることを目的として、労働法の施行において透明性と説明責任をもたらすために、一連のイニシアティブを取ってきている。</p> <p>これらのイニシアティブには、既存の労働法を簡素化し、合併し、合理化し、4つの労働法典に合理化することによる電子的な手段及び立法改革の使用によるガバナンス改革が含まれている。</p>
LEGISLATIVE INITIATIVES: LABOUR LAW REFORMS	法制的なイニシアティブ：労働法の改革
<p>1.7 Labour Codes: As per the recommendations of the 2nd National Commission on labour, Ministry has taken steps for codification of existing Central labour laws into 4 Codes by simplifying, amalgamating and rationalizing the relevant provisions of the Central Labour laws.</p>	<p>1.7 労働法典：労働に関する第2番目の勧告にしたがって、（労働雇用）省は、中央の労働法の関連する規定を簡素化し、合併し、及び合理化することによって既存の中央の労働法を4つのものに成文化するための段階を踏んできている。</p>
(I) Labour Code on Wages (この節は、以下省略する。)	(i) 賃金に関する労働法 (この節は、以下省略する。)
(II) Labour Code on Industrial Relations: (この節は、以下省略する。)	(ii) 産業関係（労使関係）に関する労働法 (この節は、以下省略する。)

(III) Labour Code on Social Security & Welfare: (この節は、以下省略する。)	(iii) 社会保障及び福祉に関する労働法 (この節は、以下省略する。)
<p>(IV) Labour Code on Occupational Safety, Health & Working Conditions: The draft Labour Code on Occupational Safety, Health & Working Conditions is being prepared by simplifying, amalgamating and rationalizing the relevant provisions of the following Labour Acts:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The Weekly Holidays Act, 1942 2. The Factories Act, 1948 3. The Plantation Labour Act, 1951 4. The Mines Act, 1952 5. The Dock Workers (Safety, Health and Welfare) Act, 1986 6. The Building and Other Constructions Workers (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1996 7. The Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970 8. The Inter-State Migrant Workmen (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1979 9. The Working Journalists and Other News Papers Employees (Condition of Service) and Miscellaneous Provisions Act, 1955. 10. The Working Journalists (Fixation of Rates of Wages) Act, 1958. 11. The Motor Transport Workers Act, 1961. 12. The Sales Promotion Employees (Conditions of Service) Act, 1976 	<p>(IV) 労働安全に関する労働法</p> <p>健康及び労働条件：労働安全衛生及び労働条件に関する労働法典の草案は、次の労働法典の関連する規定を簡素化し、融合し、及び合理化することによって準備されている。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 週休法、1942 年 2. 工場法、1948 年 3. プランテーション労働法、1951 年 4. 鉱山法、1952 年 5. ドック労働者（安全衛生及び福祉）法、1986 年 6. ビル及びその他の建設労働者（雇用規制及びサービス条件）法、1996 年 7. 契約労働（規制及び廃止）法、1970 年 8. 州間移民労働者（雇用及び雇用の規制サービス条件）法、1979 年 9. 労働するジャーナリスト及びその他の新聞被雇用者（サービス条件）及び雑則法、1955 年 10. 労働するジャーナリスト（賃金率の固定）法、1958 年 11. 自動車輸送労働者法、1961 年 12. 販売促進被雇用者（サービス条件）法、1976 年

<p>13. The Cine Workers and Cinema Theatre Workers (Regulation of Employment) Act, 1981</p> <p>14. The Beedi and Cigar Workers (Conditions of Employment) Act, 1966.</p>	<p>13. 映画労働者及び映画劇場労働者（雇用の規制）法、1981</p> <p>14. Beedi（煙草の葉をそのまま巻いた煙草）及び葉巻煙草労働者（雇用条件）法、1966 年</p>
<p>（訳者注：以下“CHAPTER -13 OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH (OSH)”として労働安全衛生に関する記述がある <i>p.121~128</i> ページまで（しかしながら、一般産業における労働災害発生状況に関する記載は見当たらない。）を抜粋して掲載する。ただし、主として石炭鉱山及び非石炭鉱山における安全衛生が記述されている部分（原典の <i>129~152</i> ページまで。（鉱山における詳細な労働災害統計も収載されているが。）は、割愛した。）</p>	
<p>CHAPTER -13</p> <p>OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH (OSH)</p>	<p>第 13 章</p> <p>労働安全衛生（OSH）</p>
<p>DIRECTORATE GENERAL FACTORY ADVICE SERVICE & LABOUR INSTITUTES</p> <p>A. THE ORGANISATION</p> <p>13.1 The Directorate General Factory Advice Service & Labour Institutes (DGFASLI), Mumbai which is an attached office of the Ministry of Labour & Employment, functions as a technic alarm of the Ministry in regard to matters concerned with safety, health and welfare of workers in factories and ports. It assists the Central Government in formulation/review of policies and</p>	<p>工場助言サービス総局及び労働研究所</p> <p>A 組織</p> <p>13.1 労働雇用省の付属事務所であるムンバイ工場助言サービス総局及労働研究所（略称：DGFASLI）は、工場及び港湾における労働者の安全、健康及び福祉に関連する事項に関する労働雇用省の技術的な部門として機能している。それは、中央政府が工場や港における労働安全衛生に関する政策や法律の策定/見直しを支援し、1948 年の工場法の規定の実施と施行に関して、州及び連邦の領域の工場監督局と連携を保持している。</p>

<p>legislations on occupational safety and health in factories and ports, maintains a liaison with Factory Inspectorates of States and Union Territories in regard to the implementation and enforcement of provisions of the Factories Act, 1948; renders advice on technical matters, enforces the Dock Workers (Safety Health & Welfare) Act, 1986; undertakes research in industrial safety, occupational health, industrial hygiene, industrial psychology etc.; and provides training, mainly, in the field of industrial safety and health including one year Diploma Course in Industrial Safety, three months Certificate Course in Industrial Health (Associate Fellow of Industrial Health -AFIH), One month Specialized Certificate Course in Safety and Health for Supervisory Personnel working in Hazardous Process Industries.</p>	<p>技術的な問題について助言を提供し、ドック労働者（安全健康及び福祉）法（訳者注：同法に規定する「ドック労働者」とは別記 1 のとおり、「ドック作業」とは別記 2 のとおり、それぞれ、定義されている。以下同じ。）、1986 年を施行し；産業安全、労働衛生、産業衛生、産業心理学等の研究を行う。そして、主に、産業安全及び衛生の分野での 1 年間のディプロマ(修了証が交付される)コース、 3 箇月の産業衛生の認定コース（産業衛生の補助者 --AFIH）、有害なプロセス産業で働く監督者のための安全衛生の 1 ヶ月の専門認定コースを提供している。</p> <p>（別記 1）</p> <table border="1"> <tr> <th data-bbox="1151 762 1637 826">英語原文</th><th data-bbox="1637 762 2123 826">日本語仮訳</th></tr> <tr> <td data-bbox="1151 826 1637 1369"> <p>” dock work” means any work in or within the vicinity of any port in connection with, or required for, or incidental to, the loading, unloading, movement or storage of cargoes into or from ship or other vessel, port, dock, storage place or landing place, and includes—</p> </td><td data-bbox="1637 826 2123 1369"> <p>「ドック作業」とは、港の中又はその近隣の地域で、船舶、他の船舶、港、埠頭（ドック）、貯蔵場所、荷上げ場所の内部若しくは船舶から、貨物の荷上げ、荷下ろし、移動又は貯蔵と関連して、要求される、若しくは偶発的な作業を意味し、次のものを含む。</p> <p>(i) 貨物の受取り若しくは払い出し</p> </td></tr> </table>	英語原文	日本語仮訳	<p>” dock work” means any work in or within the vicinity of any port in connection with, or required for, or incidental to, the loading, unloading, movement or storage of cargoes into or from ship or other vessel, port, dock, storage place or landing place, and includes—</p>	<p>「ドック作業」とは、港の中又はその近隣の地域で、船舶、他の船舶、港、埠頭（ドック）、貯蔵場所、荷上げ場所の内部若しくは船舶から、貨物の荷上げ、荷下ろし、移動又は貯蔵と関連して、要求される、若しくは偶発的な作業を意味し、次のものを含む。</p> <p>(i) 貨物の受取り若しくは払い出し</p>
英語原文	日本語仮訳				
<p>” dock work” means any work in or within the vicinity of any port in connection with, or required for, or incidental to, the loading, unloading, movement or storage of cargoes into or from ship or other vessel, port, dock, storage place or landing place, and includes—</p>	<p>「ドック作業」とは、港の中又はその近隣の地域で、船舶、他の船舶、港、埠頭（ドック）、貯蔵場所、荷上げ場所の内部若しくは船舶から、貨物の荷上げ、荷下ろし、移動又は貯蔵と関連して、要求される、若しくは偶発的な作業を意味し、次のものを含む。</p> <p>(i) 貨物の受取り若しくは払い出し</p>				

	<p>(i) work in connection with the preparation of ships or other vessels for receipt or discharge of cargoes or leaving port; and</p> <p>(ii) chipping, painting or cleaning of any hold, tank, structure or lifting machinery or any other storage area in board the ship or in the docks;</p>	<p>又は港を出るための船舶若しくは他の船舶の準備に関連して作業すること。</p> <p>そして (ii) 船上で、又は埠頭で、船倉、タンク、構造物若しくは荷上げ機械若しくは他の貯蔵区域の削り取り作業、塗装又は清掃</p>			
	<p>(別記 2)</p>				
	<table><tr><th>英語原文</th><th>日本語仮訳</th></tr><tr><td><p>“dock worker” means a person employed or to be employed directly or by or through any agency (including a contractor) with or without knowledge of the principal employer, whether for remuneration or not, on dock work;</p></td><td><p>「ドック労働者」とは、直接に、又は代理者（請負者を含む。）を通じて、主要な使用者の知識の有無にかかわらず、また、報酬の有無にかかわらず、ドック作業に雇用されている者を意味する。</p></td></tr></table>	英語原文	日本語仮訳	<p>“dock worker” means a person employed or to be employed directly or by or through any agency (including a contractor) with or without knowledge of the principal employer, whether for remuneration or not, on dock work;</p>	<p>「ドック労働者」とは、直接に、又は代理者（請負者を含む。）を通じて、主要な使用者の知識の有無にかかわらず、また、報酬の有無にかかわらず、ドック作業に雇用されている者を意味する。</p>
英語原文	日本語仮訳				
<p>“dock worker” means a person employed or to be employed directly or by or through any agency (including a contractor) with or without knowledge of the principal employer, whether for remuneration or not, on dock work;</p>	<p>「ドック労働者」とは、直接に、又は代理者（請負者を含む。）を通じて、主要な使用者の知識の有無にかかわらず、また、報酬の有無にかかわらず、ドック作業に雇用されている者を意味する。</p>				

<p>13.2 The DGFASLI organisation comprises of the headquarters; five Labour Institutes and 11 Inspectorates of Dock Safety in Major Ports.</p> <p>The Headquarters in Mumbai has three divisions/ cells, namely, Factory Advice Service Division, Dock Safety Division and Award Cell.</p>	<p>13.2 DGFASLI の組織は、本部、5 つの労働研究所及び 11 の主要な港湾における安全監督局が含まれている。ムンバイの本部には、工場助言サービス部門、ドック安全部門、表彰部門という 3 つの部門がある。</p>
<p>13.3 The Central Labour Institute in Mumbai started working from 1959 and was shifted to its present premises in February, 1966. Over the years, the Institute has grown and assumed the status of a major National Resource Centre with the following divisions:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Industrial Safety ➤ Industrial Hygiene ➤ Industrial Medicine ➤ Industrial Physiology ➤ Industrial Psychology ➤ Industrial Ergonomics ➤ Environmental Engineering ➤ Staff Training ➤ Small Scale Industries Cell ➤ Productivity ➤ Major Hazards & Chemical Safety ➤ Management Information Services ➤ Safety and Health Communication 	<p>13.3 ムンバイの中央労働研究所は 1959 年から仕事を始め、1966 年 2 月に現在の敷地内に移転した。長年にわたり、研究所は成長し、次の部門を持つ主要な国家の資源センターの地位を引き受けている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 産業安全 ➤ 産業衛生 ➤ 産業医学 ➤ 産業生理学 ➤ 産業心理学 ➤ 産業人間工学 ➤ 環境エンジニアリングス ➤ スタッフの教育訓練 ➤ 小規模産業の拠点 ➤ 生産性 ➤ 主要な危険及び化学物質の安全性 ➤ 管理情報サービス ➤ 安全衛生コミュニケーション

➤ Construction Safety	➤ 建設安全
13.4 The different divisions at the Institute undertake activities such as carrying out Studies and Surveys, organizing training programmes, seminars and workshops, rendering services, such as, technical advice, Safety Audits, testing and issuance of performance reports for personal protective equipment, delivering talks, etc.	13.4 研究所の各部門は、研究及び調査の実施、訓練プログラムの組織、セミナー及びワークショップの開催、技術アドバイス、安全監査、個人用保護具の試験及び実績報告書の発行と発行機器、講演等を行っている。
13.5 The Regional Labour Institutes (RLIs) located in Kolkata, Chennai, Kanpur and Faridabad are serving the respective regions of the country. Each of these institutes has the following divisions/ sections: ➤ Industrial Safety ➤ Industrial Hygiene ➤ Industrial Medicine ➤ Staff Training and Productivity ➤ Safety and Health Communication ➤ Major Hazards & Chemical Safety	13.5 コルカタ、チェンナイ、カンプール及びファリダバードに所在する地域の労働研究所（RLIs）がそれぞれの地域にサービスを提供している。これらの研究所のそれぞれには、以下の部門/セクションがある。 ➤ 産業安全 ➤ 産業衛生 ➤ 産業医学 ➤ スタッフの教育訓練及び生産性 ➤ 安全衛生コミュニケーション ➤ 主要な危険及び化学物質の安全性
13.6 The Inspectorates of Dock Safety are established at 11 major ports of India viz. Kolkata, Mumbai, Chennai, Visakhapatnam, Paradip, Kandla, Mormugao, Tuticorin, Cochin, New Mangalore and Jawaharlal Nehru Port.	13.6 インドの次の 11 の主要港でドック安全監督局が設置されている。 コルカタ、ムンバイ、チェンナイ、Visakhapatnam（ヴィサハパタム）、Paradip（パラデイップ）、Kandla（カンドラ）、Mormugao（モルガオ）、Tuticorin（チュチコリン）、Cochin（コチン）、New Mangalore（ニューマ

The Inspectorate of Dock Safety at Ennore Port is in the process of being set up.	ンガロール)、Jawaharlal Nehru Port (ジャワハルラルネルーポート)。 エノルポートのドック安全監督局は、設立準備中である。
---	---

13.7 The manpower inventory of the organization as on 31.10.2017 is given in box as below: (13.7 2017年10月31日現在の要員の配置状況は、次のとおりである。) (訳者注：次の表の英語の意味は、次のとおりである。			
Unit(配置の単位)	Technical(技術要員)	Administrative(管理要員)	Total(合計)
Headquarters(本部)	Sanctioned(定員) Working (実人員)	(左欄に同じ。)	
Dock Safety Inspectors (ドック安全監督官)			

Units	Technical		Administrative		Total	
	Sanctioned	Working	Sanctioned	Working	Sanctioned	Working
Headquarters	11	10	46	30	57	40
CLI, Mumbai	49	29	69	46	118	75
4 RLIs	61	43	80	39	141	82
Dock-Safety Inspectorates	28	18	28	10	56	28
Total	149	100	223	125	372	225

B. ACTIVITIES OF THE ORGANISATION	B 組織の活動
<p>I. Safety and Health in Factories</p> <p>13.8 The Factories Act, 1948 is the principal legislation for regulating various aspects relating to safety, health and welfare of workers employed in factories. This Act is a Central Enactment, which aims at protecting workers employed in factories from industrial and occupational hazards. The State Governments and Union Territory Administration frame their Rules under the Act and enforce provisions of the Act and Rules through their Factory Inspectorates/Directorates.</p>	<p>I 工場における安全及び衛生</p> <p>13.8 工場法 1948 年は、工場に雇用されている労働者の安全、健康及び福祉に関する様々な側面を規制する主要な法律である。この法律は、工場に雇用されている労働者を産業及び職業上の危険から守ることを目的とする中央制定法である。</p> <p>州政府及び連邦地域管理局は、この法律に基づいて規則を制定し、工場監督局/部局を通じて法律及び規則の規定を実施している。</p>
<p>13.9 The Ministry of Labour and Employment is accountable to the Parliament for proper enforcement of the Act. Uniformity in the application of the provisions of the Act in various States and Union Territories is achieved by circulating the Model Rules prepared by DGFASLI, which are incorporated by them in their State Factories Rules with necessary modifications to suit local needs. In the task of framing the Model Rules, the DGFASLI, on behalf of the Ministry of Labour and Employment, enlists the cooperation and involvement of the State Governments by convening annually a Conference of Chief Inspectors of Factories (CIF) of the states and Uts. The Conference discusses all matters relating to the administration of the Act as well as</p>	<p>13.9 労働雇用省は、この法律の適正な施行について議会に報告する義務がある。州の工場法規則に盛り込まれた DGFASLI によって通知され、地方の必要性に適応する必要な修正がなされたモデル規則によつての法律の規定の、それぞれの州及び連邦の区域での適用における均一性は、達成される。</p> <p>モデル規則を策定する作業において、DGFASLI は、労働雇用省を代表して、州と連邦直轄地域（Uts）の主席監督官（CIF）の会議を毎年開催して州政府の協力と関与を促進する。</p> <p>会議では、法律の施行及び提案された改正に関するすべての事項について</p>

<p>proposed amendments. Besides, the Conference also serves as a forum for discussion of the progress made in the techniques and methods of prevention of accidents and ill health in factories. The Model Rules are being upgraded in consultation with the CIFs.</p>	<p>議論する。また、会議では、工場の事故や健康を守るための技術や方法の進展についての議論の場となる。</p> <p>モデルルールは、CIF と協議してアップグレードされている。</p>
<p>II. Dock Safety</p> <p>13.10 The Dock Workers (Safety, Health and Welfare) Act, 1986 was enacted on 14th April, 1987. The Dock Workers (Safety, Health and Welfare) Rules, 1989 and Regulations, 1990 were framed under this Act. The act and regulations cover the safety, health & welfare aspects of dock worker engaged in loading and unloading of cargo, including the work incidental to dock work. In addition, the Manufacture, Storage and Import of Hazardous Chemicals Rules, 1989 framed under the Environment (Protection) Act, 1986 are also enforced by DGFASLI in the major ports of India through the Inspectorates of Dock Safety.</p> <p>(a) Activities- Performed</p> <p>1. Enforcement activities (various inspections , investigations, prosecutions, promotional activities etc.) were carried out by the Dock Safety Inspectorates at all major ports for the administration and enforcement of the above Dock Safety statutes.</p> <p>2. Introduction & implementation of Risk Based Random Inspection</p>	<p>II ドック安全</p> <p>13.10 1986 年のドック労働者（安全衛生福祉）法が 1987 年 4 月 14 日に制定された。ドック労働者（安全衛生福祉）規則、1989 年及び規則 1990 年はこの法律に基づいて形成された。この法令は、ドック作業に付随する作業を含む貨物の積み下ろしに従事するドック労働者の安全衛生面及び福祉面を対象としている。</p> <p>さらに、1986 年の環境（保護）法（Environment (Protection) Act 1986）に基づいて制定された 1989 年の有害化学物質の製造、貯蔵及び輸入規則は、ドック安全監督局を通じて、インドの主要港湾において DGFASLI によって実施されている。</p> <p>(A) 実行される活動</p> <p>1.上記のドック安全法令の施行と実施のために、すべての主要港でドック安全監督官が執行活動（各種の監督、調査、訴追、宣伝活動等）を行った。</p> <p>2 リスクを基礎とする無作為監督システム（RBRIS）の導入と実施が、特に</p>

<p>System (RBRIS) especially for inspection of ships.</p> <p>3. Annual Compliance Review Meeting was organised for all dock safety inspectors.</p> <p>4 Half yearly meeting was organised for all dock safety inspectors to review status of performance/compliance.</p> <p>5.Organised workshop for dock safety inspectors on 'MSIHC Rules, 1989' for effective enforcement of MSIHC Rules in the Major Ports of India.</p> <p>6. On-line submission of application for new competent persons was developed and operationalised.</p> <p>(b) Activities- Forecast</p> <p>1. Dock Safety Inspectorates conference will be organised.</p> <p>2. OSH Training Modules for training of dock workers' will be prepared.</p> <p>3. Safety literature will be prepared for Training of Dock Workers in the form of Do's and Don'ts.</p>	<p>船舶監督のために、導入、実施された。</p> <p>3.毎年 の 遵守 評価 会 合 が、す べ て の ド ッ ク 安 全 監 督 官 の た め に 開 催 さ れ た。</p> <p>4 半年後ごとに、実践/遵守の状況の評価するために、ドック安全監督官検査員全員のために開催された。</p> <p>5. インドの主要港湾における MSIHC 規則の効果的な実施のための「MSIHC Rules、1989」のドック安全監督官のためのワークショップ</p> <p>6. 新しい有能な人のための申請のオンライン提出が開発され、操作された。</p> <p>(b) 予測される活動</p> <p>1. ドック安全監督局協議会が開催される。</p> <p>2.ドック労働者の訓練のための OSH トレーニングモジュールを準備する。</p> <p>3 安全に関する文献は、「良いこと、良くないこと（ドゥー・アンド・ドント）」の形式でドック労働者の訓練のために準備される。</p>
<p>III. TRAINING PROGRAMMES</p> <p>13.11 Professional Programmes</p> <ul style="list-style-type: none"> One year Advanced / Post Diploma in Industrial Safety Courses for 2017-18 were held at CLI Mumbai, RLI Kolkata, RLI Chennai, RLI Kanpur and RLI Faridabad, benefitting 229 officers from 183 	<p>III 教育訓練プログラム</p> <p>13.11 専門的プログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 年間の修了証を受けた後の 1 年間の上級産業安全コースは、2017－18 年にかけては、CLI Mumbai、RLI Kolkata、RLI Chennai、RLI Kanpur、RLI Faridabad で、開催され、183 組織からの 229 名の管理

<p>organisations to become qualified Safety Officers as required under Section 40-B of the Factories Act, 1948 and Rules made there under.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Three months Associate Fellow in Industrial Health (AFIH) Course for 2017-18 were held at CU, Mumbai & RLI, Faridabad benefitting 47 Medical • Training Programmes are conducted in the field of Industrial Safety and Health. <p>During the period April 2017 to October 2017, 15 training programmes including seminar/ workshops and in-plant. In addition, 72 Appreciation programmes were conducted for 1741 beneficiaries at various divisions of DGFASLI and the four Labour Institutes, in Mumbai, Kolkata, Chennai and Kanpur.</p>	<p>者（士官）が、1948 年の工場法 40-B 項の下で制定された規則で求められる資格者となった。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 箇月の産業衛生 (AFIH) コースは、2017-18 年にかけては、CU, MU & Rai, Faridabad で開催され、47 人の医師が資格を得た。 • 教育訓練プログラムは、労働安全衛生の分野で実施されている。 <p>2017 年 4 月から 2017 年 10 月までの間に、セミナー/ワークショップ及び工場内で行われる 15 の教育訓練プログラム。さらに、DGFASLI とムンバイ、コルカタ、チェンナイ、カンプル州の 4 つの労働研究所の各部門で 1741 人の受益者に対して 72 件の認証プログラムが実施された。</p>
<p>IV. STUDIES AND SURVEYS</p> <p>13.12 National Studies and Surveys are undertaken by DGFASLI, in its efforts towards helping the Central Government to ascertain the status of working conditions, safety and health in factories and port sector, and to formulate the appropriate standards for inclusion in statutes. A national level 'National Survey on Occupational Safety & Health' (as per Section 91-A of the Factories Act, 1948) in silicosis affected areas in India wrt to the implementation of the order of the Hon'ble Supreme</p>	<p>IV 研究及び調査</p> <p>13.12 DGFASLI は、中央政府が工場や港湾部門における労働条件、安全衛生の状況を確認し、法令に含めるための適切な基準を策定するのを支援するために、国家研究と調査を実施している。インドの珪肺症の影響を受けた地域における国家レベルの労働安全衛生に関する全国調査（1948 年工場法 91-A 項）は、Hon'ble 最高裁判所の命令の実施に向けて行われた。</p>

<p>Court.</p> <p>13.13 Unit level consultancy studies are carried out at the request of the management and reports are submitted for implementation of the recommendations for further improvements in factories concerned. A total 13 Consultancy studies were carried out during the period April-October, 2017.</p>	<p>13.13 単位レベルのコンサルタント調査は、経営陣の要請により行われ、報告書は、関係する工場におけるさらなる改善のための勧告の実施のために提出される。 2017 年 4 月～10 月の間に合計 13 のコンサルタント調査が実施された。</p>
<p>V. NATIONAL REFERRAL DIAGNOSTIC CENTRE</p> <p>13.14 Suspected cases of occupational diseases, such as, silicosis, occupational dermatitis etc. are referred to the National Referral Diagnostic Centre for opinion.</p>	<p>V 国立照会診断センター</p> <p>13.14 珪肺症、職業性皮膚炎等の職業性疾患の疑いのある症例は、国立照会診断センターで意見を求められている。</p>
<p>VI. MAJOR HAZARDS & CHEMICAL SAFETY</p> <p>13.15 The Major Hazards & Chemical Safety Division at the Central Labour Institute, Mumbai advises State Governments and MAH units on control of Major Accident Hazards, preparation of emergency plans, Safety Audit, Risk Assessment etc. As on date, the information on MAH Units, hazardous chemicals & on-site emergency plans in the country is as under:</p> <p>(a) MAH Units 1756</p> <p>(b) Hazardous chemicals 225</p> <p>(c) On-site emergency plans 1448</p>	<p>VI 主要な危険有害及び化学安全</p> <p>13.15 ムンバイの中央労働研究所の主要危険物及び化学物質安全部門は、主要な事故危険の管理、緊急計画の作成、安全監査、リスクアセスメント等について州政府及び MAH 部に助言する。 現時点では、MAH ユニット、有害化学物質及び現地での緊急計画に関する情報は以下のとおりである：</p> <p>(a) MAH ユニット 1756</p> <p>(b) 有害化学物質 225</p> <p>(c) 現場の緊急時計画 1448</p>

VII. MANAGEMENT INFORMATION SERVICES	VII 管理情報サービス
<p>13.16 Management Information Service (MIS) Division of Central Labour Institute, Mumbai proved to be the best source of information about the activities of DGFASLI. The goals of MIS are to implement the organizational structure and dynamics of the department for the purpose of managing the organization in a better way and capturing the potential of the information's on OSH for competitive advantage to the Industries as well as state Governments. The basic functioning of MIS are:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Website updating and management: -DGFASLI website had been launched with URL: www.dgfasli.nic.in. This website contains the information on Statutes on safety and Occupational Health, Factories Act 1948, Dockworkers safety & Health EQUIPMENT regulation, Information major research project initiated during five year plan, Advisory services on PPE of Respiratory and non Respiratory system. • Under Digital Indiar campaign online form for approval of competent person, flame proof equipment and Notification of site has been developed and hosted on website of DGFASLI and also being monitored by national portal. • The Library cum information centre has been equipped with more than 25,000 books on occupational safety and health along with various 	<p>13.16 ムンバイ中央労働研究所の管理情報サービス（MIS）部門は、DGFASLI の活動に関する最良の情報源であることが判明した。MIS の目標は、より良い方法で組織を管理し、OSH に関する情報の潜在的可能性を産業界および州政府への競争上の優位性を確保するための組織構造及び力学を実施することである。MIS の基本的な機能は次のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> • ウェブサイトの更新と管理：DGFASLI ウェブサイトは URL：www.dgfasli.nic.in で開始されました。このウェブサイトには、安全衛生に関する法令、1948 年工場法、ドック労働者安全衛生機器規制、5 年間の計画で開始された情報の主要研究プロジェクト、呼吸器系および非呼吸器系の PPE に関するアドバイザリーサービスに関する情報が掲載されている。 • Digital Indiar キャンペーンの下で、有能な人物の承認のためのオンラインフォーム、火炎防護設備及び通知サイトが開発され、DGFASLI のウェブサイトで運営され、また、国内のポータルで監視されている。 • 図書館兼情報センターには、労働安全衛生に関するさまざまな雑誌とともに、労働安全衛生に関する 2 万 5 千以上の書籍が揃っている。

<p>journals on OSH.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Website also uploaded with information on MSDS, abstracts of studies, Training Calendar, Tenders and Notices on ADIS, AFIH related information. 	<ul style="list-style-type: none"> • ウェブサイトには、MSDS、研究要旨、トレーニングカレンダー、ADIS に関する入札及び通知、AFIH 関連情報に関する情報もアップロードされた。
<p>VIII. INDUSTRIAL SAFETY, HEALTH & WELFARE CENTRE</p> <p>13.17 Industrial Safety, Health and Welfare Centre of the Central Labour Institute and Regional Labour Institutes promote the hazard communication through display of panels, models, charts, graphs, write-ups etc. which is visited by workers, executives from industry and also delegates from other countries. During the period April, 2017-October, 2017, total 1741 visitors benefitted through 72 Appreciation programmes conducted on Safety & Health in this centre.</p>	<p>VIII 産業安全、衛生及び福祉センター</p> <p>13.17 中央労働研究所及び地域の労働研究所の産業安全、衛生及び福祉センターは、労働者、産業界の幹部及び他の国々からの代表団が訪問したパネル、モデル、図面、グラフ、書き上げ等の展示を通じて危険有害コミュニケーションを促進している。2017 年 4 月から 10 月までの期間に、このセンターで実施された 72 の認識プログラムを通じて合計 1,741 人が便益を受けた。</p>
<p>IX. TESTING OF PERSONAL PROTECTIVE EQUIPMENT</p> <p>13.18 The laboratories for respiratory and non-respiratory personal protective equipment testing at Central Labour Institute, Mumbai undertake performance tests of Canisters, Masks, Helmets, Safety Shoes, Safety Goggles, Safety Belts and Welding Glasses etc. During the period 93 respiratory protective equipments such as dust respirators, canisters, dust filters etc and 89 nonrespiratory equipment such as helmets, safety shoes etc were tested to ascertain their performance characteristics as per relevant BIS standards.</p>	<p>IX 個人用保護具の試験</p> <p>13.18 ムンバイの中央労働研究所の呼吸器及び非呼吸器用個人保護装置の検査室は、ガスマスクのフィルター、マスク、ヘルメット、安全靴、安全ゴーグル、安全ベルト及び溶接メガネの性能試験を実施している。</p> <p>この期間に、防じんマスク、ガスマスクのフィルター、粉じんフィルター等の 93 種類の呼吸保護具、ヘルメット、安全靴等の非呼吸器装備等の 89 種類の保護具を試験し、関連する BIS 基準に従って性能特性を確認した。</p>

<p>X. APPROVAL OF FLAME PROOF ELECTRICAL EQUIPMENT</p> <p>13.19 As per the BIS standard IS: 2148-2004, DGFASLI is the approving agency for Flame Proof Electrical Enclosures for their use in hazardous atmosphere.</p>	<p>X 火炎防御（防爆）電気設備の承認</p> <p>13.19 BIS 規格 IS : 2148-2004 によると、DGFASLI は、危険な空気環境での使用のための防爆型（火炎防御型）電気密閉容器の認可機関である。</p>
<p>XI. REPRESENTATION ON BIS COMMITTEES</p> <p>13.20 Officers of DGFASLI represented on several BIS Committees/Sub-committees dealing with Safety and Health matter and offered comments on draft standards.</p>	<p>X I BIS 委員会の代表</p> <p>13.20 DGFASLI の士官（職員）は、安全衛生問題を取り扱ういくつかの BIS 委員会/小委員会で代表して標準の案に対して意見を述べた。</p>
<p>XII. PROMOTIONAL ACTIVITIES-(AWARD SCHEMES)</p> <p>13.21 The DGFASLI on behalf of the Ministry of Labour has been implementing the Vishwakarma Rashtriya Puraskar (VRP) (earlier known as Shram Vir National Awards) and the National Safety Awards scheme since 1965.</p> <p>These schemes were modified in 1971, 1978 and again in 2007. The schemes presently in operation are as under:</p> <p>➤ Vishwakarma Rashtriya Puraskar: It is designed to give recognition at the national level to outstanding suggestions resulting in:</p> <p>(i) Higher productivity</p> <p>(ii) Improvement in safety and working conditions</p> <p>(iii) Savings in foreign exchange (import substitution as well as quality and safety of products) and</p>	<p>X II 促進活動（表彰制度）</p> <p>13.21 労働省を代表して DGFASLI は、Vishwakarma Rashtriya Puraskar (VRP)（以前は Shram Vir の国家表彰として知られていた。）及び国家安全表彰制度を、1965 年以来実施してきた。</p> <p>これらの制度は、1971 年、1978 年及びさらにまた、2007 年に修正された。この制度は、現在では次のとおり運営されている。</p> <p>➤ Vishwakarma Rashtriya Puraskar: : これらは、国家レベルでの優れた提案に認識を与えるように設計されています。</p> <p>(i) 生産性の向上</p> <p>(ii) 安全性及び労働条件の改善</p> <p>(iii) 外国為替の節約（輸入代替品並びに品質及び製品の安全性）、および</p>

<p>(iv) Improvement in the overall efficiency of the establishments. It covers workers employed in factories, docks, construction sites and Nuclear Installation.</p>	<p>(iv) 事業所の総合効率の改善。それは工場、ドック、建設現場、原子力施設に雇用されている労働者をカバーしている。</p>
<p>13.22 VRP is awarded in the form of cash prize and a certificate of merit in three categories: Class 'A' - Five (5) of Rs. 75,000/- each, Class 'B' - Eight (8) of Rs. 50,000/-each and Class 'C'- Fifteen (15) of Rs. 25,000/- each. There are 28 award winners out of a total of 212 applications received from different industries for the Performance Year 2015. This year these 28 awards are being shared by 111 individuals.</p> <p>➤ National Safety Awards: National Safety Awards are given in recognition of good safety performance on the part of the industrial establishments registered under The Factories Act, 1948, the employers covered under The Dock Worker (Safety, Health and Welfare) Act, 1986 and The Building and Other Construction Workers (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1996 and installations under The Atomic Energy Regulatory Board (AERB). The awards are given under twelve schemes, out of which ten are meant for Factories/Construction sites /Installations under AERB and two are for Ports.</p> <p>Under each award, a Shield and a Certificate of Merit is given to each</p>	<p>13.22 VRP は、クラス「A」～5つの「R」、75,000/- 各、クラス 'B' - R の 8 (8)、 50,000 / - およびクラス 'C' - 15 (Rs の 15) / 25,000 の 3 つのカテゴリで、賞金と優良証明書の形で授与されます。</p> <p>2015 年の実績では、さまざまな業界から受け取った合計 212 の SI 申請のうち、28 の受賞者がいます。今年は、これらの 28 賞は 111 人が共有しています。</p> <p>➤ 国家安全賞：国家安全賞は、1948 年の工場法の下で登録された産業事業所の部分、1986 年のドック労働者（安全衛生及び福祉法）の対象となる雇用主及び 1996 年の建築その他の建設労働者（雇用及び勤務条件の規制）法並びに 1996 年の原子力エネルギー規制委員会（AERB）の下に設置された施設における優良な安全実践の認識として与えられる。</p> <p>賞は 12 の制度の下で与えられ、そのうち 10 は AERB の下の工場/建設現場/設備のためのものであり、2 つは港のものである。</p> <p>各賞の下で、盾及び認証証書が各賞受賞者および準優勝者に与えられる。</p>

<p>of the Award Winners and Runners-up.</p> <p>The establishments are classified in different schemes on the basis of working of highest man-hours.</p>	<p>事業所は、異なる制度の下で、最高の人×労働時間に基づきに分類される。</p>
<p>Awards Distribution Function for VRP and NSA</p> <p>(Performance year 2015) :</p> <p>13.23 Vishwakarma Rashtriya Puraskar (VRP)& National Safety Awards (NSA) function was organised at New Delhi on 17th September 2017.The awards were given by Hon'ble Minister of State (Independent Charge) for Labour & Employment Shri Santosh Kumar Gangwar. For the Performance year 2015, the total number of NSA Award Winners and Runners-up in all the twelve schemes adds up to 126 (73 winners & 53 runners-up), which are selected out of 394 applications received under various schemes.</p>	<p>VRP と NSA の表彰配布機能 :</p> <p>(2015 年の実績) :</p> <p>13.23 Vishwakarma Rashtriya Puraskar (VRP) & National Safety Awards (国家安全表彰) 機能は、ニューデリーで 2017 年 9 月 17 日に組織された。この賞は、労働雇用大臣 (独立責任) Shri Santosh Kumar Gangwar によって与えられた。</p> <p>2015 年の実績では、国家安全表彰受賞者及び準優勝者の合計が 12 の制度すべてで合計 126 個 (73 人の優勝者と 53 人の準優勝者) となり、さまざまな制度で受賞した 394 の応募作品の中から選ばれた。</p>
<p>13.24 The VRP and NSA awards work both as an impetus as well as a catalyst to unleash the latent and untapped potentials of the promising workers at the plant level while recognizing the excellent performance of the companies in preventing accidents and promoting safety at work place. They stimulate and sustain the interest of both the managements and the workers alike in accident prevention and safety promotional programmes. The applications of these awards the country. The applications thus, received for VRP as well as NSA are adjudged by a</p>	<p>13.24 VRP 賞と NSA 賞は、両方とも、職場での事故の防止及び安全性の促進において優れた実績を上げている製造設備レベルで潜在的で利用されていない有望な労働者の能力を解き放す原動力及び触媒として働いている。</p> <p>彼等は、事故防止と安全宣伝プログラムにおいて、経営陣と労働者の関心を刺激し、維持している。これらの申請は国を賞賛している。このように、VRP と NSA のために受け取られた申請は、使用者の組織、被雇用者の組織、中央/州政府の代表からなる三者構成の表彰委員会によって審理される。</p>

<p>Tripartite Awards Committee consisting of representation from employers' organizations, employees' organizations and Central/ State Governments. This Tripartite Committee is constituted by the Ministry of Labour & Employment, Govt. of India. Apart from the tripartite representation, there are also experts on the Committee from renowned Institutions, Universities and industry in the field of safety, health, environment, productivity and quality.</p>	<p>この三者委員会は、インド政府労働雇用省によって設立されている。三者代表のほかに、委員会には、安全、健康、環境、生産性及び品質の分野で有名な機関、大学及び産業界からの専門家もいる。</p>
<p>XIII. PLAN SCHEMES OF DGFASLI</p> <p>13.25 During the year 2017-18 DGFASLI proposes to undertake the following plan schemes for Improving the Occupational Safety and Health in the manufacturing and Port Sectors.</p>	<p>XIII DGFASLI の計画の制度</p> <p>13.25 2017-18 年の間、DGFASLI は、製造業及びドックの分野における労働安全衛生の改善のための以下の計画を実施することを提案している。</p>
<p>13.26 Plan Scheme-I : "Development of Regional Labour Institute Faridabad as Advanced Centre of Safety Systems for MSME and Chemical Process Units"</p>	<p>13.26 事業計画－1 : 「MSME（訳者注：Ministry of Micro, Small & Medium Enterprises (M/o MSME)：小零細中小企業省。以下同じ。）及び化学プロセス単位のための安全システムの先進センターとしての地域労働研究所 Faridabad の開発」</p>

（訳者注：原典の 128 ページにある表。ただし、この表の英語についての日本語仮訳は、省略した。）

Achievements and Forecast Activities

Sl. No.	Major components/ Activities	Achievements (April-October, 2017)	Forecast Activities (November 2017-March, 2018)
1.	Creation of Various	Nil	Nil
2.	Posts Setting up of Centres / Laboratories *	1	-
3.	Short duration training programme	1	1
4.	Long duration training programme	2	1
5.	In-plant Training*	Nil	3
6.	Training programme for Target Groups i.e. Factory Inspectors/ Safety Officers etc.	1	Nil
7.	One year post Diploma course in Industrial Safety	1	Continuing
8.	Certificate course Associate Fellow of Industrial Health (AFIH) for Medical Officers	Nil	Nil
9.	Training programme for small & Medium enterprises	Nil	2
10.	Studies/Surveys/Audits	6	3
11.	National Seminar/ conference /Workshops	4	1
12.	Publications/ Posters	Nil	1
13.	Video film	Nil	1
14.	Awards	2	2

*depending upon the requirement

(訳者注：原文の127ページ)	
<p>Objectives : develop awareness among the work is to</p> <ul style="list-style-type: none"> • develop Regional Labour Institute, Faridabad as an advance centre of <p>Safety Systems to meet the specialized needs of MSMEs and Chemical Process Industry.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Development of Advance Training Centre, Advance Research Centre and <p>Awareness Centre for carrying out the Technical activities.</p> <ul style="list-style-type: none"> • To develop wide spectrum Door-step Facility to impart knowledge, skills and develop awareness among the work force and owner-managers of MSMEs. 	<p>目的：仕事の間の意識を高めることは、</p> <ul style="list-style-type: none"> • MSMEs 及び化学プロセス産業の特別なニーズを満たす Safety System の先進的なセンターとして、Faridabad Regional Labor Institute を開発する。 • 技術活動を行うための先進教育訓練センター、先進研究センター、意識改革センターの開発 • MSME の労働力及びオーナー管理者の知識、技能、意識を伝えるために幅広い分野の戸口ごとに利用できる施設を開発する。
<p>13.27 Following equipment for setting up of Centers / laboratories were purchased:</p> <p>1. Setting up of "Occupational Health Training, Research and Development Centre" (OHTRDC) at RLI, Faridabad.</p> <p>1. Eye Vision Drum(Long & Near)</p> <p>2. X-rayview boxes</p> <p>3. ISHRA Test Book</p>	<p>13.27 センター/研究室の設置のための以下の設備が購入された。</p> <p>1. Faridabad の RLI で「労働衛生訓練、研究開発センター」(OHTRDC) の設立。</p> <p>1. Eye Vision Drum (遠距離及び近距離)</p> <p>2. X-rayview (エックス線画像を見るための) ボックス</p> <p>3. ISHRA (ストロボ照明) 試験ブック</p>
<p>13.28 Plan Scheme-11 : "Strengthening of DGFASLI Organization and OSH in Factories, Ports & Docks"</p>	<p>13.28 事業計画-11 : 「工場、港湾及びドックにおける DGFASLI 組織及び OSH の強化」</p>

<p>Objectives:</p> <p>To strengthen the infrastructure facilities at DGFASLI organisation including Central Labour Institute at Mumbai and Regional Labour Institutes located at Chennai, Kanpur and Kolkata and Inspectorates Dock Safety at the 11 major ports for improving occupational safety and health status of workers in factories, ports and docks throughout the country thereby contributing in prevention and control of occupational injuries and diseases</p>	<p>目的：</p> <p>ムンバイの中央労働研究所、チェンナイ、カンプル、コルカタにある地方労働研究所を含む DGFASLI 組織のインフラ施設を強化し、工場、港湾及びドックの労働者の労働安全衛生状況を改善するための 11 の主要港湾の工場、港湾及びドックにおける労働者の労働安全衛生の状態を改善するために、国全体を通じて労働傷害及び職業性疾病の予防に貢献する。</p>
--	--

(訳者注：次の表の英語についての日本語仮訳は、省略した。)

Achievements and Forecast Activities

Sl. No.	Major Components/ Activities	Achievements (April- October, 2017)	Forecast Activities (November 2017- March, 2018)
1.	a) Development of National Inventory on OSH information and follow up	-	1
	b) Upgradation and development of data bases	14	10
	c) Development of Application Programmes	-	2
	d) Material Safety Data Sheet (MSDS) on request	-	-
	e) Industry wise safety and health information	40	-
	f) Publication of Manuals, brochures	22	-
2.	Implementation of minimum agenda for egovernance	10	12
3.	Conduction of specialized training programmes, seminars, workshops	12	-
4	Conduction of studies/surveys/audits	13	-
5	Enforcement activities in major ports (inspection of ships, container ship, loose gears, docks, container yards, hazardous installations, etc.)	2546	-
6	Testing of Respiratory & Non Respiratory PPE	RPPE: 93 NRPPE: 89	-

* On request from Industries

<p>13.29 "Development of Regional Labour Institute Shillong" (New Scheme)</p> <p>Objective:</p> <p>The objective of the scheme is to cater to the needs of the North-Eastern Region in the areas of Occupational, Safety & Health which at present, due to the heavy workload of the Regional Labour Institute, Kolkata, are not effectively met.</p>	<p>13.29 「地域労働協会 Shillong の発展」(新計画)</p> <p>目的：</p> <p>この計画の目的は、職業安全衛生分野の北東部地域のニーズに対応することであり、現時点では、地域労働研究所（コルカタ）の超過労働のために効果的に対応されていない。</p>
<p>C. NEW INITIATIVES</p> <p>13.30 To improve the functioning of the organization, following initiatives were taken by the DGFASLI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • "Occupational Health Training, Research and Development Centre" (OHTRDC) was developed in collaboration with ESIC at RLI, Faridabad. • The CLI/ RIs have been assigned as Centre of Excellence in specific areas as follows: <ul style="list-style-type: none"> -CLI, Mumbai -Dock Safety and Engineering Industry. -RLI, Faridabad - MSME and Chemical Process Safety. -RLI, Chennai - Construction and Automobile Industry. -RLI,Kanpur- Sugar Industry and Power Generation. -RLI, Kolkata- Ferrous and Non-Ferrous Metals and Paper Industry 	<p>C.新しいイニシアティブ</p> <p>13.30 組織の機能を改善するために、DGFASLI が以下のイニシアティブを取った。</p> <ul style="list-style-type: none"> • "労働衛生訓練、研究開発センター" (OHTRDC) は、Faridabad の RLI で ESIC と協力して開発された。 • CLI / RI は、次のような特定の分野で優秀なセンターとして割り当てられている。 <ul style="list-style-type: none"> -CLI、Mumbai-Dock 安全及びエンジニアリング産業 -RLI、Faridabad - MSME 及び化学プロセス安全 -RLI、チェンナイ - 建設及び自動車産業 -RLI、カンプル砂糖産業及び発電 -RLI、コルカタ - 鉄及び非鉄金属並びに製紙業
<p>DIRECTORATE GENERAL OF MINES SAFETY (DGMS)</p>	<p>鉱山安全局 (DGMS)</p>

<p>13.31 Under the Constitution of India, Safety, Welfare and Health of workers employed in mines are the concern of Central Government (Entry 55- Union List-Article 246). The Mines Act, 1952 and the Rules and Regulations framed thereunder regulate the objectives.</p> <p>These are administered by the Directorate General of Mines Safety (DGMS) under the Ministry of Labour and Employment. Apart from administering the Mines Act and Subordinate Legislations thereunder, DGMS also administers other allied legislations.</p>	<p>13.31 インドの憲法の下で、鉱山に雇用されている労働者の安全、福祉、健康は中央政府の懸案事項である（事項 55-連邦リスト第 246 条）。鉱山法、1952 年及びそれに基づいて制定された規則が目標を規定している。</p> <p>これらは、労働雇用省の鉱山安全局（DGMS）によって管理されている。DGMS は、鉱山法及びその下位法規を管理することとは別に、他の義務化された法律を管理している。</p>
<p>13.32 Mineral constitutes the backbone of the economic growth of any nation and India has been eminently endowed with this gift of nature. Progressive industrialization witnessed the rise in demand. Growth of mining under the impact of successive Five Year Plans has been phenomenal. To take care of the enhanced targets, mechanization of mining activities has taken place. Table 13.1 shows the trends of some important parameters like number of mines, value of minerals mined, aggregate machine power installed and explosive used. Large-scale mechanization led to higher risk to health and safety of the persons deployed in mines. Accordingly the role of the Directorate-General of Mines Safety (DGMS) has also broadened.</p>	<p>13.32 鉱業はあらゆる国家の経済成長の基盤を構成し、インドはこの自然の賜物を授与されている。</p> <p>漸進的な工業化は需要の増加を目撃した。連続 5 年間計画の影響による鉱業の成長は驚異的である。強化された目標を達成するために、鉱業活動の機械化が行われた。表 13.1(本稿では省略した。)は、鉱山の数、採掘された鉱物の価値、設置された機械の総発電量、爆発物使用量等のいくつかの重要なパラメータの傾向を示している。</p> <p>大規模な機械化は、鉱山に配置された人の健康と安全のリスクを高めた。したがって、鉱山安全（DGMS）総局の役割も広がった。</p>
<p>13.33 The Mines Act, Legislations thereunder and Subordinate other</p>	<p>13.33 鉱山法、その下の法律及び鉱山安全局（DGMS）が管理するより下位</p>

<p>allied legislations administered by the Directorate General of Mines Safety (DGMS) are as follows:</p> <p><i>Mines Act, 1952</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Coal Mines Regulations, 1957. • Metalliferous Mines Regulations, 1961. • Oil Mines Regulations, 2017. • Mines- Rules, 1955. • Mines Vocational Training Rules, 1966. • Mines Rescue Rules, 1985. • Mines Creche Rules, 1966. • Coal Mines Pit Head Bath Rules, 1959. Section 1.01 Electricity Act, 2003 • Central Electricity Authority Regulations, 2010 	<p>の同様な法令は、以下のとおりである。</p> <p>鉱山法、1952 年</p> <ul style="list-style-type: none"> • 炭鉱規則、1957 年 • 金属鉱山規則、1961 年 • 石油鉱業規則、2017 年 • 鉱山 - 規則、1955 年 • 鉱業職業訓練規則、1966 年 • 鉱山救助規則、1985 • 1966 年の鉱山保育所規則 • 石炭鉱山現場入浴規則、1959.セクション 1.01 電気法、2003 • 中央電力機関規則、2010 年
<p>Section 1.02 Allied Legislation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factories Act, 1948: Chapters III & IV • Manufacture, Storage & Import of Hazardous Chemicals Rules. 1989 under Environmental Protection Act, 1986 • The Coal Mines (Conservation & Development) Act, 1974 	<p>第 1.02 節 同様に関連する法令</p> <ul style="list-style-type: none"> • 工場法、1948 年：第 III 章および第 IV 章 • 1989 年の環境保護法に基づく有害化学物質規則の製造、貯蔵及び輸入規則 1989 年 • 1974 年の炭鉱（保存及開発）法
<p>Role and Function of DGMS</p>	<p>DGMS の役割及び機能</p>

<p>Vision of DGMS</p> <p>13.34 To attain risk and hazard free conditions of work and welfare of persons employed in mines.</p> <p>(訳者注：以下の原典の部分（130ページの～13;34150ページの13.88までは、鉱山に関する記述であるので、掲載せず、また、日本語に仮訳することは省略する。）</p>	<p>DGMS のビジョン</p> <p>13.34 鉱山に雇用されている人の作業及び福祉をリスク及び危険を無くす条件</p> <p>(左欄に記載したとおり、以下の原典の英語原文の日本語仮訳は、省略する。)</p>
--	---

(訳者注：原典の 150～151 ページ：National Safety Council：の「英語－日本語仮訳」を次に掲載する。)

NATIONAL SAFETY COUNCIL	国家安全評議会
<p>13.89 The National Safety Council {NSC}, set up by the Ministry of Labour and Employment, (MoLE) Government of India, on 4th March,1966 is an independent, non-profit making and autonomous society. Its mission is 'Building capacity, developing material, methods, procedures and strengthening the national movement (including unorganized sector) on Safety, Health and Environment to prevent and mitigate the loss of life, human suffering and economic losses'.</p>	<p>13.89 1966 年 3 月 4 日、インド政府の労働雇用省 (MoLE)によって設立された国家安全評議会 (NSC) は、独立した非営利の自治組織である。</p> <p>その使命は、生命の喪失、人間の苦しみ、経済的損失を防止し、緩和するために、能力を構築し、材料、方法、手順を開発し、安全、健康、環境に関する国家運動（未組織部門を含む。）を強化することである。</p>

<p>13.90 The management and control of the affairs of the Council are vested in the tripartite Board of Governors. The Board consists of 51 members besides the Chairman who is nominated by the Govt. of India. Headquartered in Navi Mumbai, it is an institution of international repute with an all India network of around 8600 members comprising (i) Corporate Members (Industrial establishments, employers organizations, professional bodies and institutions) (ii) Trade Union organizations, (iii) Individual Members, (iv) Life Members, and (v) International Members with 17 Chapters across the country.</p> <p>At the National Level</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizing National Level Conferences/ Seminars/ Workshops • Conducting Training Programmes -both national level and need-based unit level. • Conducting E-learning Programmes on various OSH topics • Undertaking consultancy services such as Safety Audits, Risk Assessments & HAZOP Studies, Safety Awareness Surveys, Disaster Management services • Safety Rating for Factories, Construction Sites, Hospitals, Hotels, Malls and other commercial establishments • Developing promotional material like National Safety Calendar, 	<p>13.90 評議会の事務の管理は、三者構成の理事会に帰属する。</p> <p>理事会は、政府によって指名された会長のほかに 51 人のメンバーで構成されている。</p> <p>Navi Mumbai に本社を置く Navi Mumbai は、おおよそ 8600 の構成員を擁する機関であって、これらの構成員は、(i) 企業会員 (産業事業所、使用者組織、専門団体及び機関)、(ii) 労働組合組織、(iii) 個人 メンバー、(iv) 生涯メンバー、及び (v) 全国 17 の支部を持つ国際的な構成員、である。</p> <p>国レベルでは、</p> <ul style="list-style-type: none"> • 全国レベルの会議/セミナー/ワークショップの開催 • 研修プログラムの実施 - 国レベルで必要性に基づく単位レベル • さまざまな OSH のトピックで E ラーニングプログラムを実施する • 安全審査、リスクアセスメント及び HAZOP 研究、安全意識調査、災害管理サービスなどのコンサルティングサービスの実施 • 工場、建設現場、病院、ホテル、モールなどの商業施設の安全性評価 • 国家安全カレンダー、ポスター等の宣伝材料の開発
--	--

<p>Posters</p> <ul style="list-style-type: none"> • Providing information resources : HSE Diary, Pocket Guides, HSE library • Publications such as Technical Manuals, Booklets, reprints of important International Publications • Bringing out periodicals : Quarterly Industrial Safety Chronicle and bimonthly Industrial Safety News • Spearheading National Level awareness campaign National Safety Day and promoting other campaigns viz. Road Safety Week, Fire Services Week and World Environment Day • Operating national level NSCI Safety Awards Schemes for (a) Manufacturing (b) Construction, and (c) Micro, Small and Medium Enterprises sectors & holding annual Awards Functions • Producing video films on different OSH topics • Contributing to development of national safety standards: Chairmanship of BIS Sectional Committee CHD 8 and also member on other Sectional Committees. • Cooperation and collaboration with industry associations, corporate members of NSC from public and private sectors, institutions such as CII, SAIL, GAIL, NTPC, L& T, DMI, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • 情報リソースの提供：HSE Diary、Pocket ガイド、HSE 図書館 • 技術マニュアル、小冊子、重要な国際出版物の再版等の出版物 • 定期刊行物の発行：四半期の産業安全記録と隔月の産業安全ニュース • 先進レベルの国民の安全の日と他のキャンペーンを促進するキャンペーン、道路安全週間、消防サービス週間、世界環境デー • 製造業 (b) 建設、(c) 零細・中小企業セクターのための国家レベルの NSCI 安全表彰制度の運用 • 異なる OSH トピックでビデオフィルムを制作する。 • 国家安全基準の開発に貢献する：BIS 委員会委員長 CHD 8 の議長およびその他の委員会委員も務めている。 • CII、SAIL、GAIL、NTPC、L&T、DMI 等の業界団体、公共及び民間セクター、NSC の企業メンバー、機関等との協力および協力等
--	--

<p>At the International Level</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizing International Conferences/ Seminars/ Workshops. • Cooperation and collaboration with ILO, UNEP, DGUV (Germany), ADPC(Bangkok), JISHA (Japan), NSC (USA), AIHA (USA), KOSHA (Korea), KISA(Korea), International Social Security Association (ISSA) and member organizations of APOSHO (Asia Pacific Occupational Safety and Health Organization) of which NSC is a founder-member. • Participation & presentation at International events & meetings. 	<p>国際レベルでは、</p> <ul style="list-style-type: none"> • 国際会議/セミナー/ワークショップの開催 • ILO,UNEP,DGUV（ドイツ）、ADPC（バンコク）、JISHA（日本）、NSC（米国）、AIHA（米国）、KOSHA（韓国）、KISA（韓国）、国際社会保障協会（ISSA）、NSC が創設メンバーである APOSHO（アジア太平洋地域の労働安全衛生機関）との協力 • 国際イベント&ミーティングでの参加及び発表
--	---

V インドの労働災害発生状況について

V-1 総括的事項

1 インド憲法に基づく鉱山に雇用されている労働者の安全、福祉及び健康について

インドは鉱物資源に恵まれた国であって、この資源を有効に開発し、利用することは、インド国家の経済の基盤を構成することであるとみなされている。このような観点から、インドの憲法では鉱山に雇用されている労働者の安全、福祉、健康は中央政府の懸案事項である（事項 55-連邦リスト第 246 条）。そこで、これらの事項は、1952 年の鉱山法及びそれに基づいて制定された規則が様々な規制を行っており、実際にこれらの規制を施行しているのは、労働雇用省の傘下の機関である鉱山安全局（略称：DGMS）によって管理されている。このことから、インド労働雇用省の年報（最新版は、2017-18 年のもの）では、労働安全衛生に関する記事が収載されており、その中には鉱山（石炭鉱山、非石炭鉱山（金属鉱山）、石油鉱業等）における詳細な労働災害統計が収載されている。しかしながら、インドの 1948 年の工場法の適用対象である一般産業における労働災害統計についてはこの年報では収載されていない。

2 一般産業等についての労働災害統計について

これについては、次の資料中にインドの工場法等の適用対象である労働災害統計に関する資料が収載されていたので、以下にこれに基づき関連する労働災害発生状況を紹介することとする。また、参考として ILO の統計データベースから得られたとされるインドの労働災害統計を、さらに比較対象として日本の労働災害統計を紹介することとしている。

[原典の名称：

Draft

National Occupational Safety and Health (OSH) Profile

Prepared by:

Directorate General Factory Advice Service and Labour Institutes

in collaboration with
International Labour Organization (ILO)

(訳者注：上記の日本語仮訳
国別の労働安全衛生プロファイルの草案 (インド)
インド労働雇用省工場助言サービス及び労働研究所が ILO との協力の下で作成した。)

[原典の所在： <http://www.dgfasli.nic.in/Nat-OSH-India-Draft.pdf>]

[原典には著作権の保持に関する記述がないので、本稿では出典を明らかにしつつ、「英語原文—日本語仮訳」として紹介する。]

V-2 「Draft National Occupational Safety and Health (OSH) Profile」に掲載されているインドの労働災害発生状況について

19. Occupational Injury and Disease Statistics and Events	19.職業上の傷害及び疾病の統計並びに事象
19.1 Statistics on occupational accidents	19.1 労働災害統計
Manufacturing Sector The statistics of factories is collected and compiled by the Labour Bureau on the basis of the Annual Returns/Reports in respect of the Factories Act 1948, furnished by various States and Union Territories. Under the Factories Act, 1948, injuries resulting from industrial accidents, by reasons of which the person injured is prevented	製造部門 工場の統計は、様々な州及び連邦直轄地によって供給された工場法 1948 年の年次報告書に基づいて労働局によって収集され、集計される。1948 年の工場法の下で、事故直後の 48 時間以上労働に従事できなかった理由により、労働災害に起因する傷害が記録される。工場内の労働災害に関する情報は、DG、労働局によって 2012 年までに提供された統計に基づいて、この

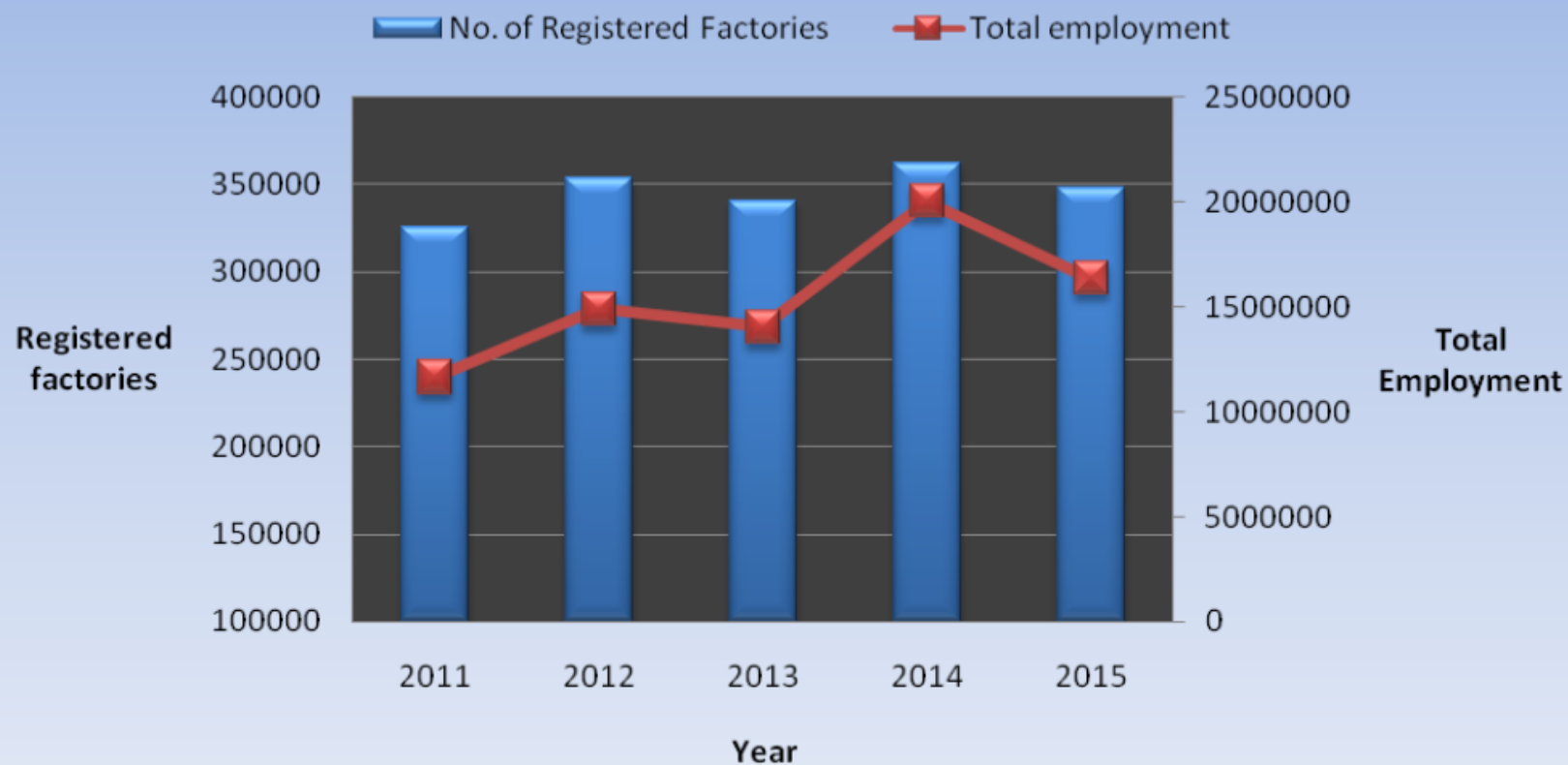
<p>from attending to work for a period of 48 hours or more immediately following the accident, are recorded. The information relating to occupational injuries in factories are given in this chapter in tables 19.1 to 19.3, which are based on the statistics provided by DG, Labour Bureau up to the year 2012.</p>	<p>章では、表 19.1～表 19.3 に示されている。</p>
<p>As per data collected by the Labour Bureau, State-wise total number of injuries in the factories for the years from 2009 to 2013 is given in table 19.1 in Annexure XIII. The important indices on injuries are Frequency Rate (FR) and Incidence Rate (IR). The Frequency Rate is defined as number of total injuries per 1, 00,000 man-days worked. State-wise Frequency Rates of Industrial Injuries in the Factories during the year 2009 to 2013 is given in Table 19.2 in Annexure XIII.</p>	<p>労働局が収集したデータによると、2009 年から 2013 年までの工場における州別の傷害の総数は、付属書 XIII の表 19.1 に示されている。傷害に関する重要な指数は、頻度率 (Frequency Rate : FR) と発生率 (Incidence Rate: IR) である。頻度率は、作業した 100 万人日当たりの総傷害の数として定義される。2009 年から 2013 年までの工場における産業災害の州別頻度率は、付属書 XIII の表 19.2 に示されている。</p>
<p>The Incidence Rate is the number of injuries per 1000 workers employed in the factories. State-wise Incidence Rates of Industrial Injuries in the Factories during the year 2009 to 2013 is given in Table 19.3 in Annexure XIII.</p>	<p>発生率は、工場で雇用されている 1,000 人の労働者当たりの傷害の数である。2009 年から 2013 年までの工場における産業災害の州別傷害率は、付属書 XIII の表 19.3 に示されている。労働災害及び疾病に関する利用可能な統計及び情報を解釈することには、実質的な限界があることに留意すべきである。</p>
<p>It should be noted that there are substantial limitations of interpreting the available statistics and information regarding occupational injuries</p>	<p>以下に示す統計は、公式な部門の製造工場のみを対象としており、未組織部門の小規模製造工場の傷害や疾病は対象になっていない。もう一つの制限は</p>

<p>and disease. The statistics shown below cover only manufacturing factories in the formal sector, and injuries and diseases in smaller manufacturing factories in the unorganized sector are uncovered. Another limitation is the weak reporting systems. There could be many unreported injuries and disease.</p> <p>Besides these constraints, there are general increasing trends in industrial injuries in the observation periods shown in the tables below. Numbers of Industrial Injuries in Factories shown in Table 19.1 are 5972 in 2008, 6651 in 2009, 11175 in 2010, and 10441 in 2011. The numbers of fatalities are 478 in 2008, 668 in 2009, 1064 in 2010, and 1083 in 2011. The sudden decrease of the fatalities and injuries in 2012 maybe because of the missing information of industrializing states including Gujarat, Odisha and Punjab.</p>	<p>脆弱な報告システムである。報告されていない多くの傷害及び疾病があり得るであろう。</p> <p>これらの制約の他に、以下の表に示す観察期間における産業災害の一般的な増加傾向がある。表 19.1 に示されている産業災害の数は、2008 年に 5972、2009 年に 6651、2010 年に 11175、2011 年に 10441 であった。死者数は、2008 年に 478 人、2009 年に 668 人、2010 年に 1064 人、2011 年に 1083 人であった。グジャラート、オディシャ、パンジャブを含む先進工業州の情報が不足しているために、2012 年の死者や傷害が突然減少する可能性がある。</p>
---	---

Trends in Factories Registered Factories Vs Total Employment	工場における登録工場と総雇用者数との動向
---	-----------------------------

(訳者注：以下には原典の 66 ページ以降の図表についての抜萃を掲載している。)

Registered factories and Total employment

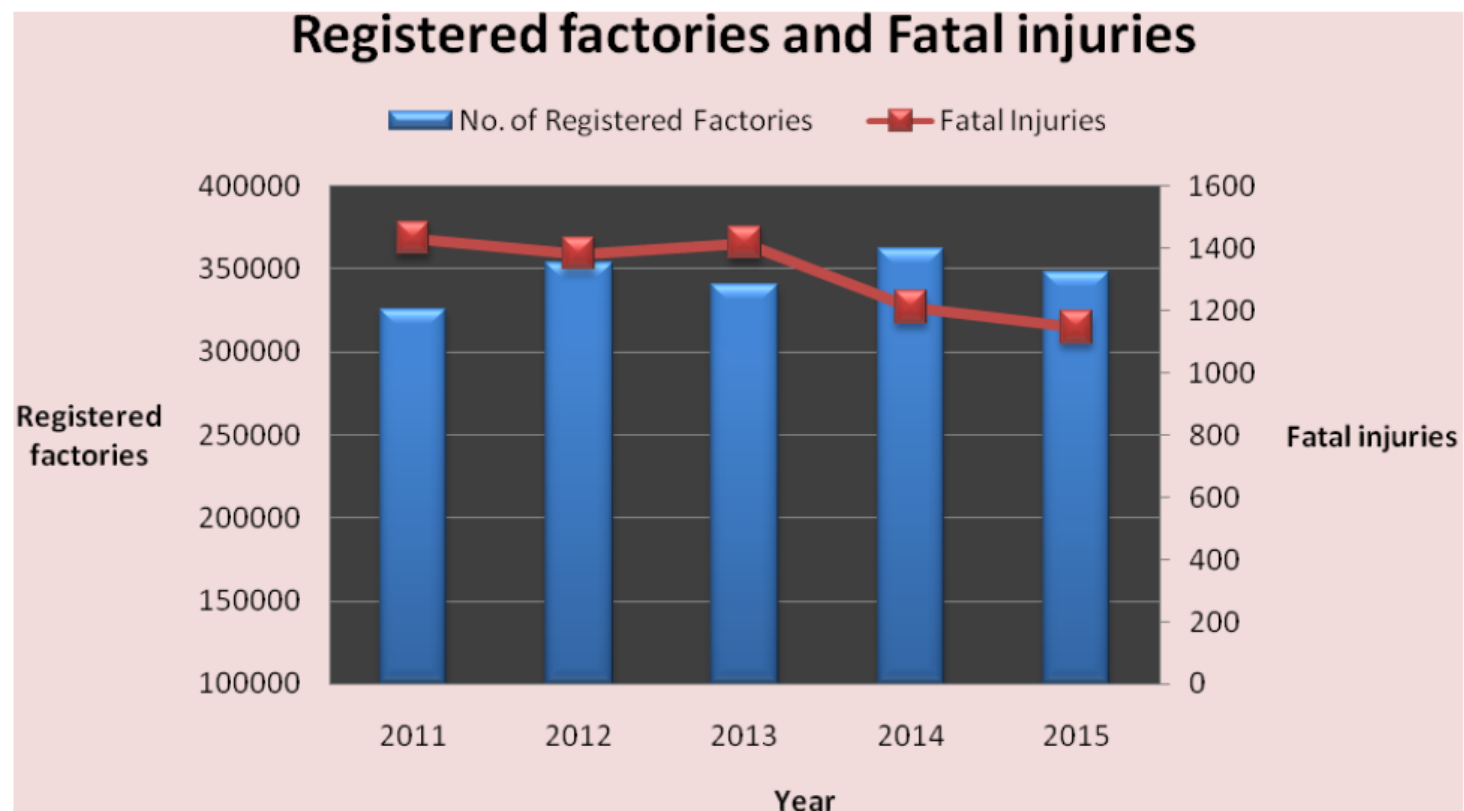


19.1 Registered factories and Employment (2011-2015)

Registered Factories Vs Fatal Injuries

死亡災害に対する登録工場

Registered Factories Vs Fatal Injuries

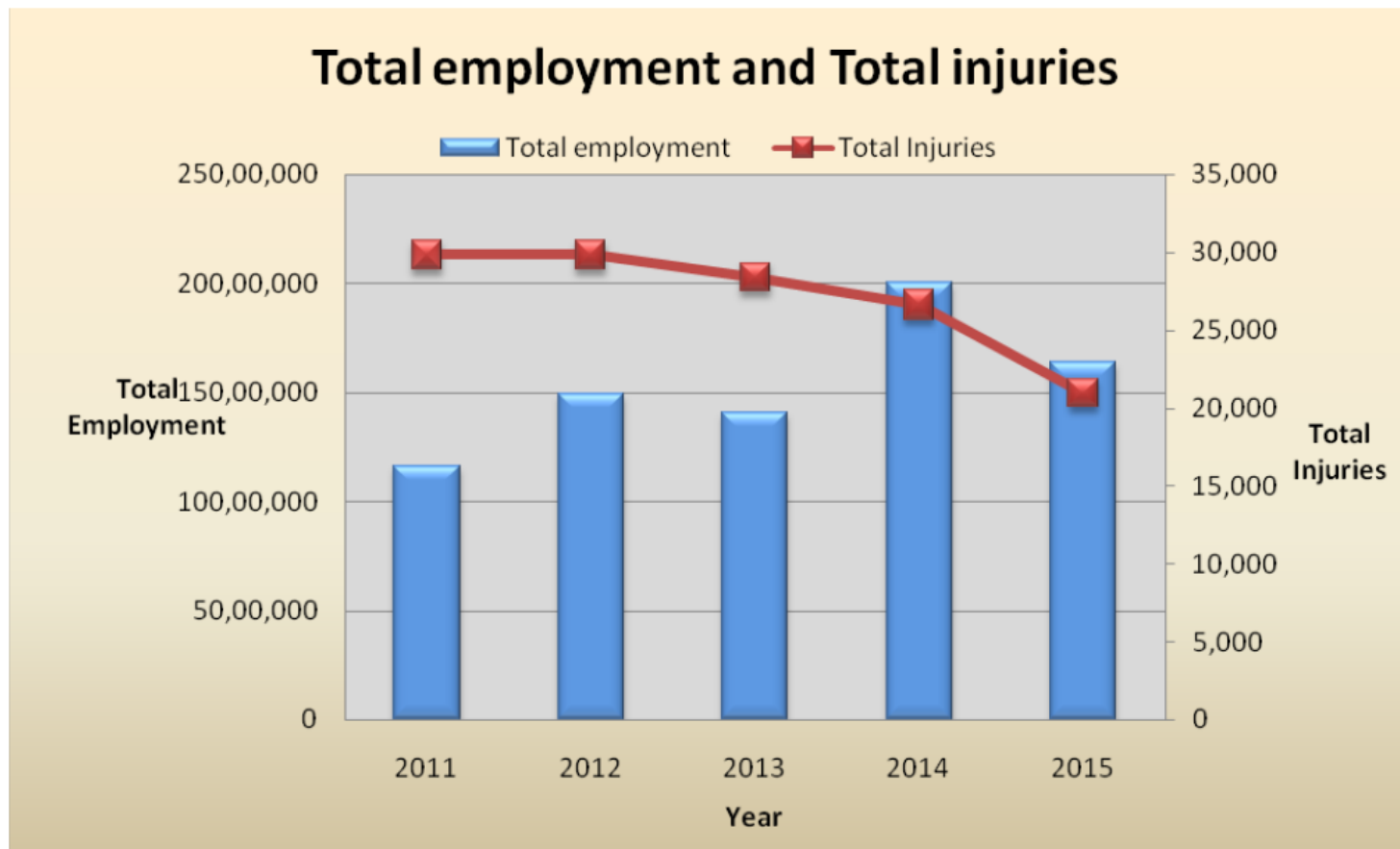


19.2 Registered factories and fatal injuries (2011-2015)

(訳者注：赤線は死亡災害数、青色の棒グラフは登録工場数を、それぞれ、示す。)

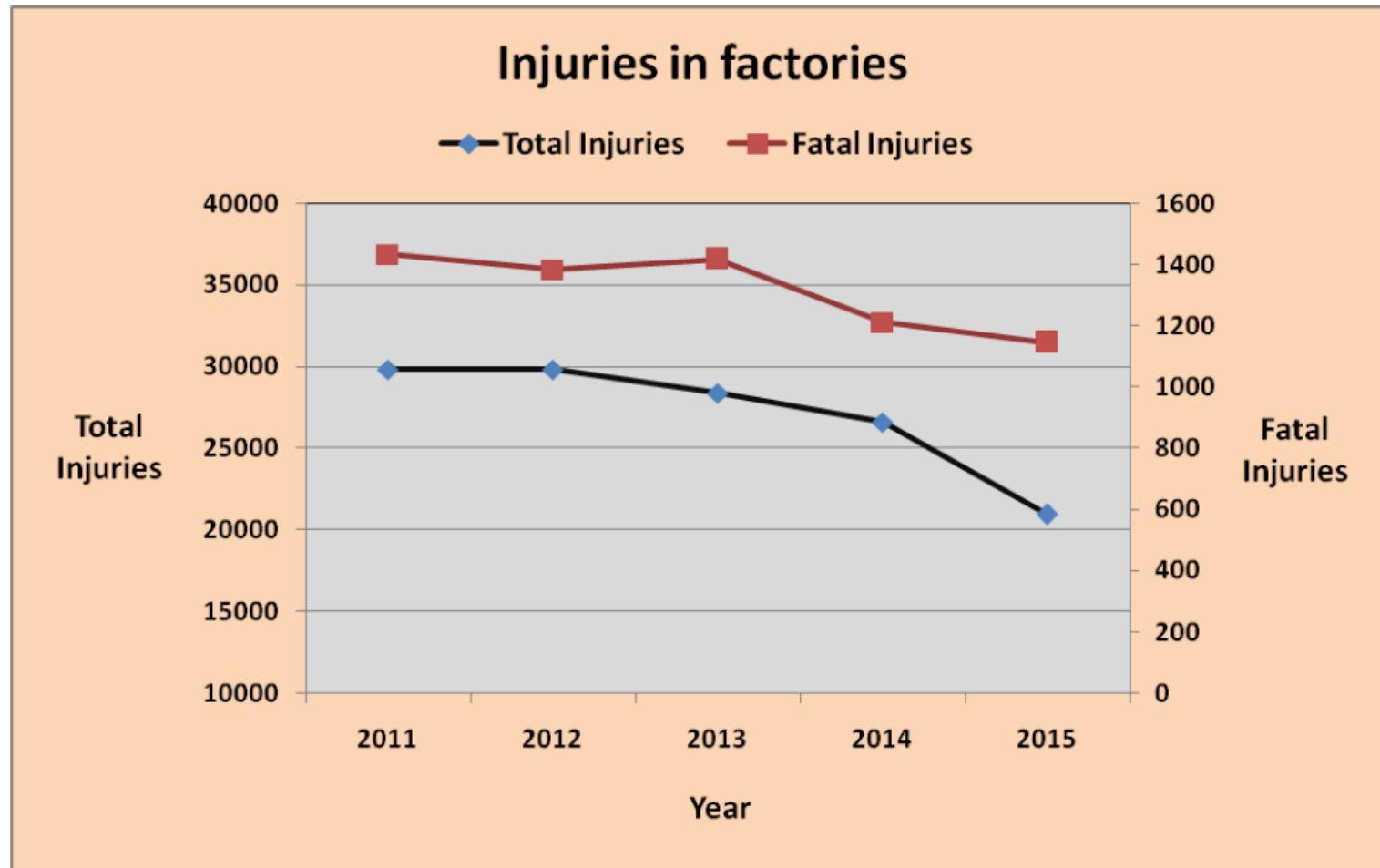
Total employment Vs Total Injuries

全傷害件数（者数）に対する総雇用者数



19.3 Total employment and Total injuries (2011-2015)

(訳者注：赤字は総傷害件数（者数）、青色の棒グラフは総雇用者数を、それぞれ、示す。)



19.4 Injuries in factories (2011-2015)

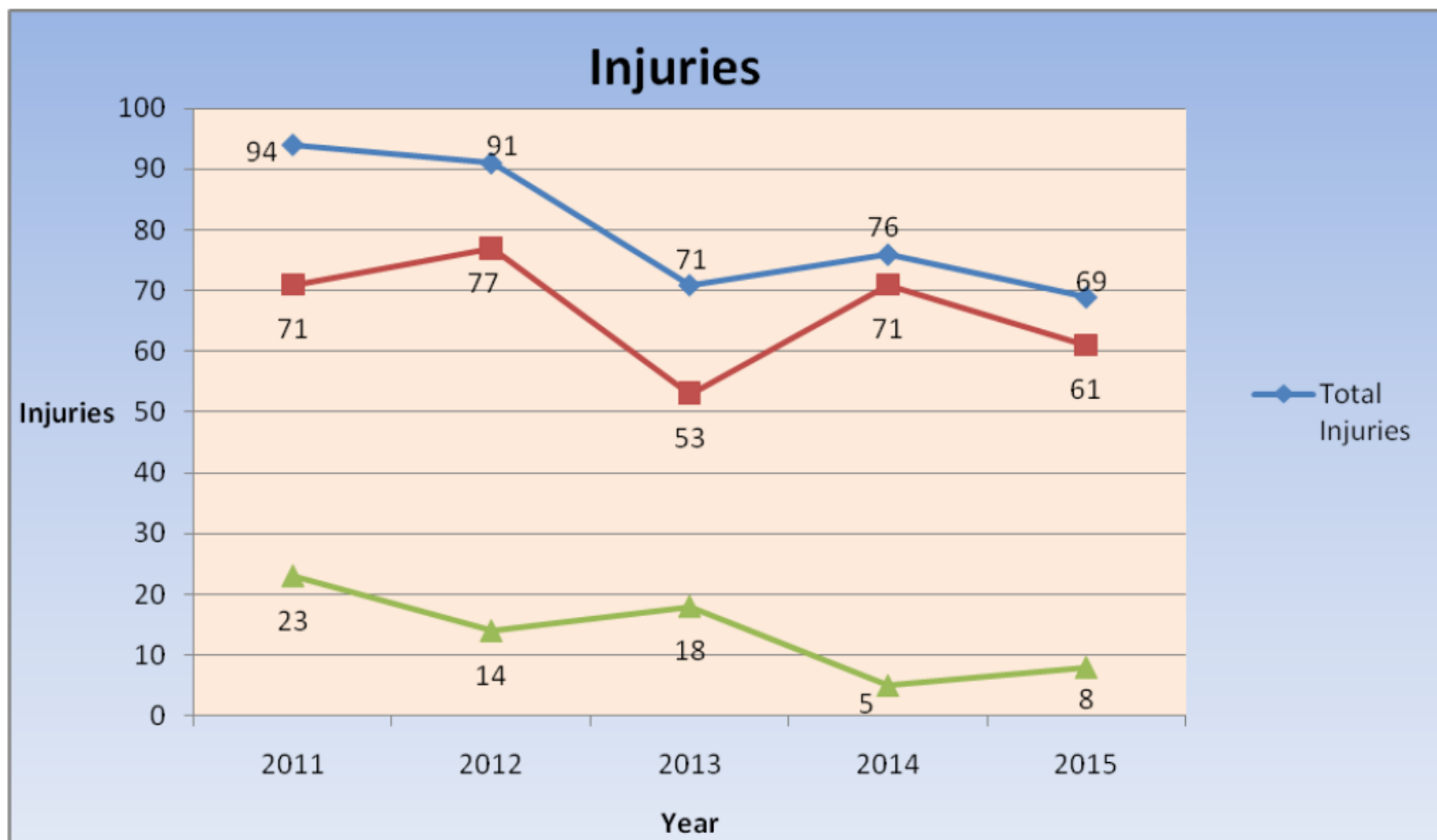
(訳者注：赤字の線グラフは死亡災害件数（者数）、黒字の線グラフは総傷害件数（者数）を、それぞれ、示す。)

Port Sector	港湾（埠頭）部門
<p>The statistics of major ports is collected and compiled by the DGFA SLI on the basis of the Annual Returns/Reports in respect of the Dock Workers (Safety, Health and Welfare) Act, 1986 and the Regulations, 1990 framed there under. As per provision given under the Regulation 91 of the Dock Workers (Safety, Health and Welfare) Regulations, 1990, the employers of the dock workers are required to send the notice of reportable accidents and dangerous occurrences to the Inspectorate Dock Safety within four hours of occurrence. Reportable Accidents & Dangerous Occurrences in major Ports during the Year 2011 to 2015 is placed in Annexure XIV.</p>	<p>主要港の統計は、1986 年 Dock 労働者（安全衛生福祉）法及び 1990 年その下での規則に関する年次報告に基づいて DGFA SLI によって収集され、まとめられている。</p> <p>1990 年の Dock 労働者（安全衛生福祉）規則第 91 に規定されている条項に従って、Dock 労働者の使用者は、発生後 4 時間以内に Dock 安全局に報告すべき事故及び危険な事象の発生を通知しなければならない。</p> <p>2011～2015 年の主要港における報告すべき事故及び危険事象の発生は Annexure XIV（附属書 XIV）に記載されている。</p>
<p>The port sector has a number of hazards and could cause serious industrial accidents. Table 19.4 and 19.5 show, that some ports had high incident rates and others no. For example, the incident rates of Mumbai port and Chennai port are 22.25 and 2.96, respectively. These are much higher than other ports and indicating that a single serious accident could cause many injuries and even fatalities. Average Daily Employment & Rates of Reportable Accidents in major</p>	<p>港湾部門には多くの危険があり、深刻な労働災害を引き起こす可能性がある。表 19.4 と表 19.5 に示すように、一部の港では事故発生率が高く、その他の港ではそうではない。例えば、ムンバイ港とチェンナイ港の事故発生率はそれぞれ 22.25 と 2.96 である。これらは他の港よりもはるかに高く、重大な事故が 1 件起こると多くの傷害や死亡事故を引き起こす可能性があることを示している。2011 年から 2015 年の主要港での日々の平均雇用者数及び報告すべき事故発生率は、Annexure XIV（附属書 XIV）に記載されている。（訳</p>

Ports during the year 2011 to 2015 is placed in Annexure XIV.	者注：これらの港湾部門の労働災害統計に関する表の掲載は、本稿では省略した。）
---	--

（訳者注：以下には原典の 68~70 ページまでにある港湾（埠頭）部門のグラフを掲げている。）

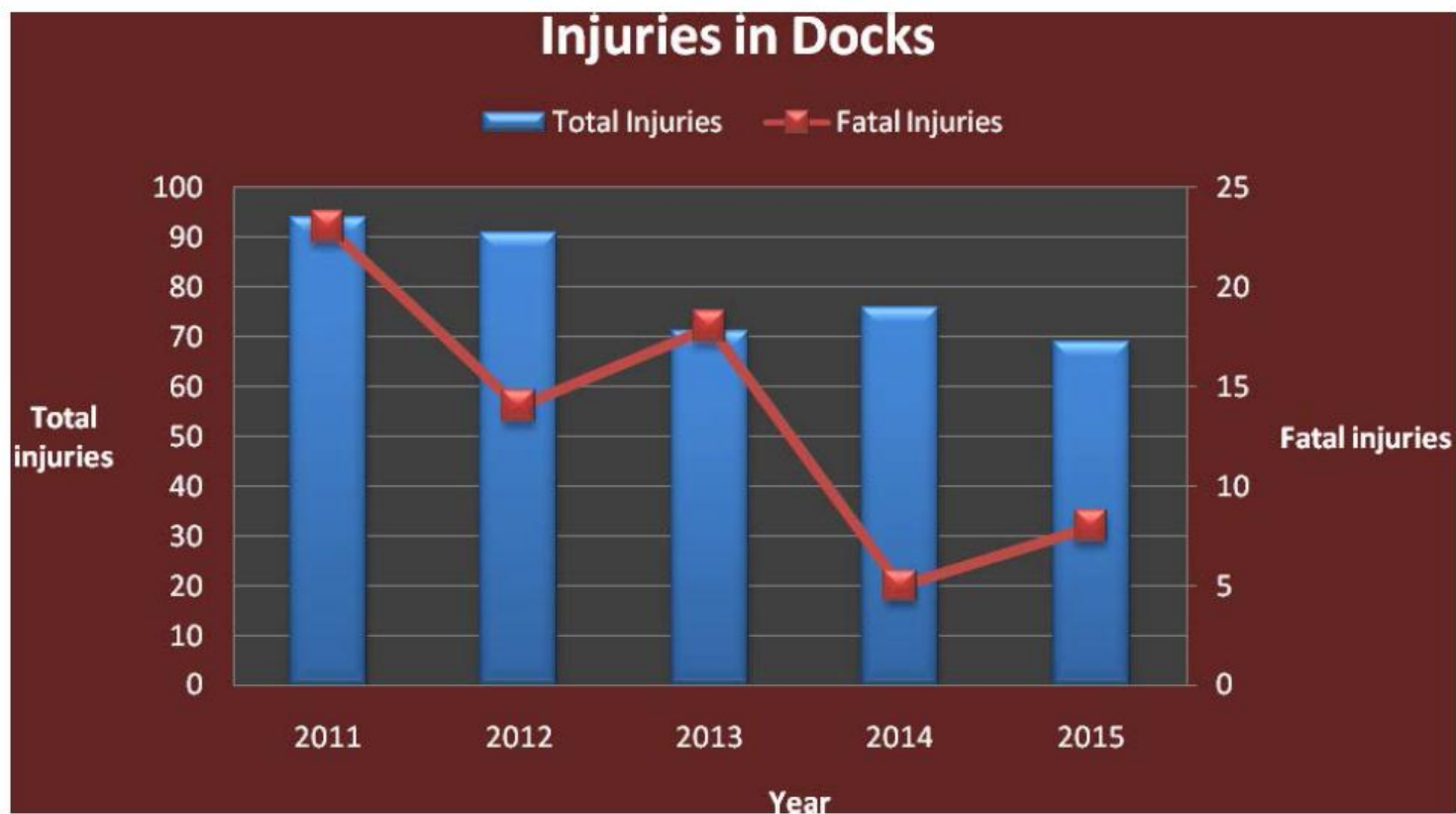
Trends in Major Ports	
Total injuries and non fatal injuries	



19.5 Injuries in Docks (2011-2015)

(訳者注：上記のグラフ：19. 5 (2011－2015) については、赤線グラフ及び草色線グラフの説明が、原典ではされていない。)

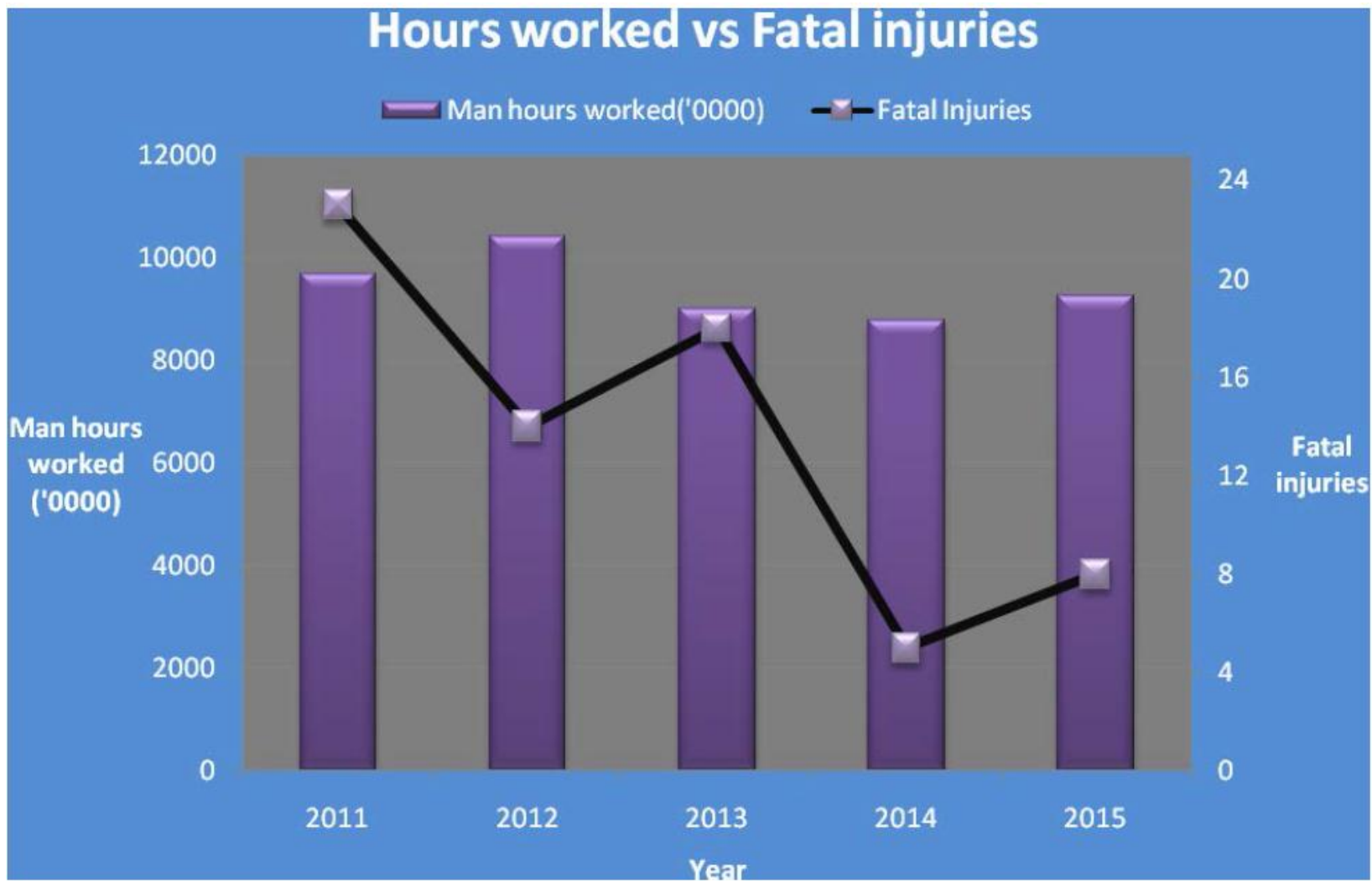
Fatal and Non fatal injuries	死亡及び非死亡傷害
------------------------------	-----------



19.6 Fatal and non fatal injuries in Docks (2011-2015)

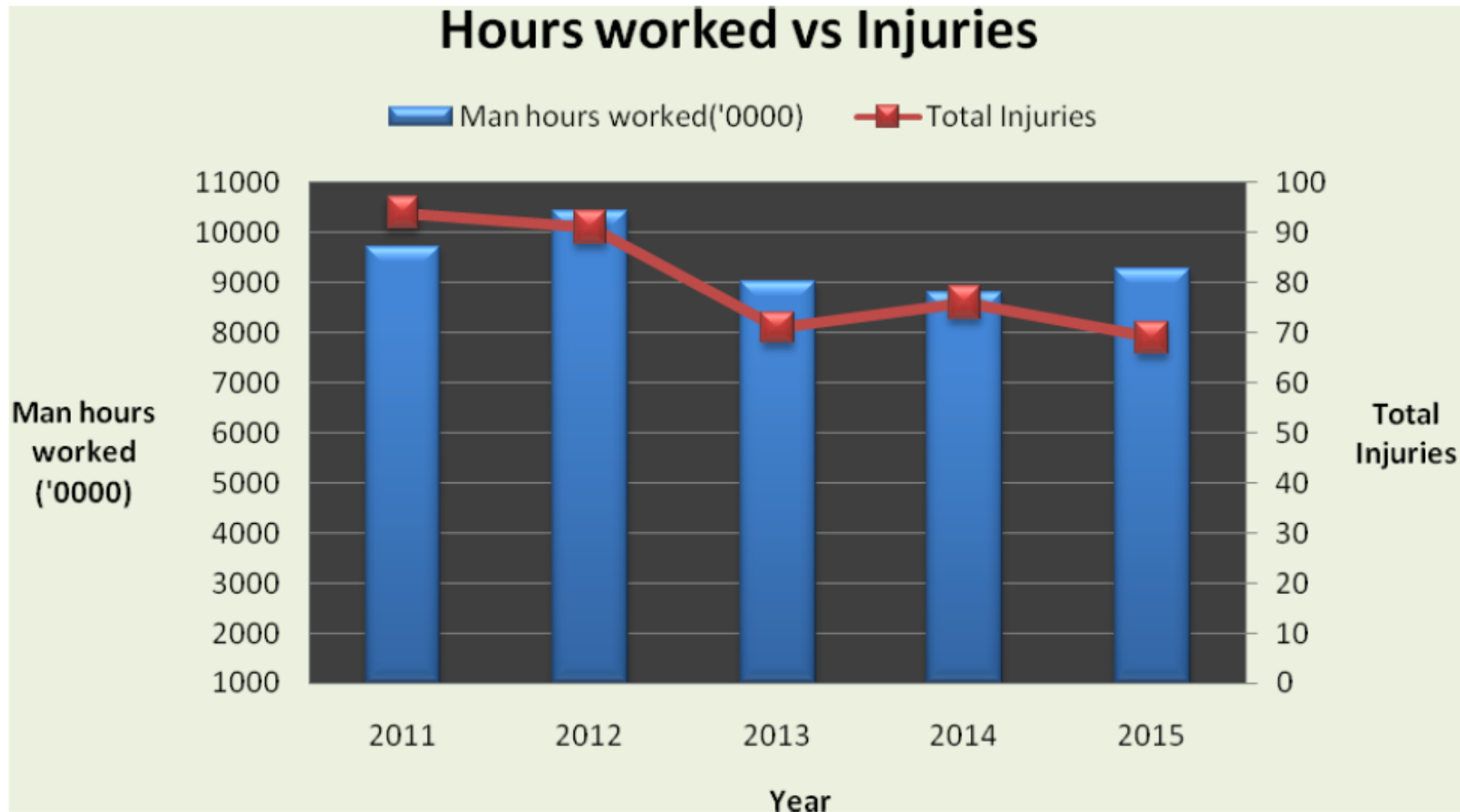
(訳者注：青色の棒グラフは非死亡傷害を、赤色の線グラフは死亡災害を、それぞれ、示している。)

Hours worked and Fatal Injuries	労働時間と死亡災害
---------------------------------	-----------



19.7 Hours worked vs Fatal injuries in docks (2011-2015)

(訳者注：青色の棒グラフは労働した人の数×労働時間を、黒色の線グラフは死亡災害件数（者数）を、それぞれ、示している。



19.8 Hours worked vs Injuries in docks (2011-2015)

(記者注：青色の棒グラフは労働した人の数×労働時間を、赤色の線グラフは総傷害件数（者数）を、それぞれ示している。)

Annexure - XIII (附属書XIII)

Table 19.1 - State-Wise Total Number of Industrial Injuries in Factories (州ごとの工場における産業傷害件数 (者数))

Sl. No.	State / Union Territory	2009	2010	2011	2012	2013
1.	Andaman & Nicobar	40(-)	NA	77(-)	40(-)	NA
2.	Andhra Pradesh	1200(139)	1707(191)	1075 (164)	1336 (153)	714 (152)
3.	Arunachal Pradesh	NA	NA	NA	NA	NA
4.	Assam	52(5)	52(6)	77 (8)	78 (8)	105 (4)
5.	Bihar	156(27)	215(-)	95 (4)	135 (9)	160 (4)
6.	Chandigarh	8(-)	2(-)	15 (8)	3 (1)	2(-)
7.	Chhattisgarh	NA	306(84)	320 (98)	158 (106)	156 (97)
8.	Daman & Diu	NA	NA	50 (12)	44 (13)	NA
9.	Delhi	NA	NA	NA	NA	NA
10.	Goa	144(10)	109(12)	103 (11)	103 (7)	55 (10)
11.	Gujarat	NA	2992(221)	3263 (249)	NA	NA
12.	Haryana	118(31)	65(18)	59 (32)	43 (15)	78 (41)
13.	Himachal Pradesh	NA	NA	242 (10)	NA	NA
14.	Jammu & Kashmir	NA	NA	NA	NA	NA
15.	Jharkhand	NA	98(33)	113 (19)	NA	130 (37)

16.	Karnataka	NA	NA	NA	NA	NA
17.	Kerala	NA	NA	5 (-)	NA	NA
18.	Lakshadweep	NA	NA	NA	NA	NA
19.	Madhya Pradesh	NA	NA	NA	NA	NA
20.	Maharashtra	3249(217)	2933(222)	2601 (183)	2608 (216)	NA
21.	Manipur	-	-	NA	NA	NA
22.	Meghalaya	28(-)	-	-	NA	15 (-)
23.	Mizoram	NA	NA	NA	NA	NA
24.	Nagaland	NA	-	-	-	NA
25.	Odisha	548(122)	580(102)	550 (60)	NA	NA
26.	Puducherry	NA	56(10)	56 (10)	38 (8)	28 (3)
27.	Punjab	283(35)	241(22)	217 (34)	NA	NA
28.	Rajasthan	755(56)	856(67)	746 (63)	733 (34)	761 (55)
29.	Sikkim	NA	NA	NA	NA	NA
30.	Tamil Nadu	NA	957(75)	774 (118)	443 (110)	NA
31.	Telangana	--	--	--	--	234 (89)
32.	Tripura	6(2)	6(1)	3 (-)	7(2)	7 (2)
33.	Uttar Pradesh	NA	NA	NA	NA	NA
34.	Uttarakhand	64(24)	NA	NA	NA	NA
35.	West Bengal	NA	-	-	NA	NA
Total		6651(668)	11175(1064)	1044(1083)	5769(682)	2445(494)

Note: (i)NA = Not Available (ii) - = Nil

(iii) Figures in brackets pertain to "Fatalities" and are included in the total.

(iv) Data for the year 2013 and beyond is yet to be updated by the Labour Bureau.

Source: Data received from Labour Bureau through correspondence.

（訳者注：表 19.1 から 19.3 の脚注にある次の用語の意味は、次の表のとおりである。

英語原文	日本語仮訳
(i) I.R. = Incidence Rate per 1000 workers employed.	(i) IR は、雇用された労働者 1,000 人当たりの発生率
(ii) NA = Not Available	(ii) NA は、利用できない。
(iii) (-) = Nil	(iii) Nil は、ないこと。
(iv) Figures in bracket pertain to “Fatalities” and are included in the total,	(iv) () 内の数字は、死亡災害数で、合計に含まれている。
(vi) Data for the year 2013 and beyond is yet to be updated by the Labour Bureau	(v) (iv ではなく、 v の誤りである。) 2013 年以降のデータは、労働局によってこれから更新される。
Source: Data received from Labour Bureau through correspondence.	資料出所：労働局からの通信

Table 19.2 - State-wise Frequency Rates of Industrial Injuries in Factories (表 19.2 州ごとの工場における産業災害の発生頻度、原典の 228 ページ)

S. No.	State/ Union Territory	2009	2010	2011	2012	2013
1.	Andaman & Nicobar	3.45(-)	NA	5.93 (-)	2.89 (-)	NA
2.	Andhra Pradesh	0.80(0.09)	0.70(0.80)	0.55 (0.08)	0.72 (0.08)	0.76 (0.16)
3.	Arunachal Pradesh	NA	NA	NA	NA	NA
4.	Assam	1.83(0.18)	0.45(0.05)	0.63 (0.07)	0.74 (0.08)	0.98 (0.04)
5.	Bihar	6.15(1.06)	5.83(-)	3.06 (0.13)	4.89 (0.33)	3.39 (0.08)
6.	Chandigarh	0.34(-)	0.09(-)	0.58 (0.31)	0.13 (0.04)	0.09 (-)
7.	Chhattisgarh	NA	0.13(0.04)	3.21 (0.98)	0.5 (0.33)	0.49 (0.31)
8.	Daman & Diu	NA	NA	0.36 (0.09)	898.69 (265.52)	NA
9.	Delhi	NA	NA	NA	NA	NA
10.	Goa	0.67(0.05)	0.60(0.07)	0.57 (0.06)	0.51 (0.03)	0.27(0.05)
11.	Gujarat	NA	2.79(0.21)	2.97 (0.23)	NA	NA
12.	Haryana	0.20(0.05)	0.14(0.04)	0.13 (0.07)	0.06 (0.02)	0.02(0.01)
13.	Himachal Pradesh	NA	NA	0.65 (0.03)	NA	NA
14.	Jammu & Kashmir	NA	NA	NA	NA	NA
15.	Jharkhand	NA	0.09(0.03)	0.47 (0.08)	NA	1.05(0.3)

16.	Karnataka	NA	NA	NA	NA	NA
17.	Kerala	NA	-	0.01 (-)	NA	NA
18.	Lakshadweep	NA	NA	NA	NA	NA
19.	Madhya Pradesh	NA	NA	NA	NA	NA
20.	Maharashtra	1.11(0.07)	0.87(0.07)	0.72 (0.05)	0.72 (0.06)	NA
21.	Manipur	-(-)	-(-)	NA	NA	NA
22.	Meghalaya	5.96(-)	-(-)	-	NA	1.68(-)
23.	Mizoram	NA	NA	NA	NA	NA
24.	Nagaland	NA	-(-)	-	-	NA
25.	Odisha	1.00(0.22)	0.87(0.15)	0.84 (0.09)	NA	NA
26.	Puducherry	NA	0.50(0.09)	0.86 (0.15)	0.51 (0.11)	0.34 (0.04)
27.	Punjab	1.01(0.12)	0.87(0.08)	0.92 (0.14)	NA	NA
28.	Rajasthan	1.53(0.11)	1.48(0.12)	1.42	1.23 (0.06)	1.52 (0.11)
29.	Sikkim	NA	NA	NA	NA	NA
30.	Tamil Nadu	NA	0.23(0.02)	0.19 (0.03)	11.61 (2.88)	NA
31.	Telangana	--	--	--	--	0.3(0.12)
32.	Tripura	0.19(0.06)	0.20(0.03)	0.1 (-)	0.2 (0.06)	0.23 (0.07)
33.	Uttar Pradesh	NA	NA	NA	NA	NA
34.	Uttarakhand	0.22(0.08)	NA	NA	NA	NA
35.	West Bengal	NA	-(-)	-	NA	NA
Total		0.85(0.09)	0.64(0.06)	0.72(0.07)	0.75 (0.09)	0.37(0.08)

Note: (i) F.R. = Frequency Rate per lakh man-days worked (ii) NA = Not Available, (iii) (-) = Nil or Negligible (iv) Figures in bracket pertain to "Fatalities" and are included in the total
(v) Data for the year 2013 and beyond is yet to be updated by the Labour Bureau.

(訳者注 : Table 19.2 - State-wise Frequency Rates of Industrial Injuries in Factories (表 19.2 州ごとの工場における産業災害の発生頻度) の脚注における次の用語の意味は、次の表のとおりである (以下の表で同じ内容の脚注の意味も同じである。))。

英語原文	日本語仮訳
(i) F.R. = Frequency Rate per lakh man-days worked	(i) 「FR」とは、労働した人数×労働日数(人日)のことで、「per lakh man-days worked」とは「労働した人日 10 万当たり」の発生件数（発生者数）を意味する。
(ii) NA = Not Available	(ii) 「NA」とは、利用できるデータがないことを意味する。
(iii) (-) = Nil or Negligible	(iii) 「(-)」とは、ゼロか、又は無視できることを意味する。
(iv) Figures in bracket pertain to “Fatalities” and are included in the total	(iv) 「カッコ内の数字」は、死亡災害件数（者数）を意味し、合計内数である。
(v) Data for the year 2013 and beyond is yet to be updated by the Labour Bureau.	(v) 2013 年以降のデータは、労働局によりこれから更新される。

Table 19.3 - State-wise Incidence Rates of Industrial Injuries in Factories (州ごとの工場における産業災害の発生率。原典の 229 ページ)

Sl. No.	State/ Union Territory	2009	2010	2011	2012	2013
1.	Andaman & Nicobar	7.33(-)	NA	13.87 (-)	7.05 (-)	NA
2.	Andhra Pradesh	1.26(0.15)	1.67(0.19)	1.04(0.16)	1.15 (0.13)	1.18(0.25)
3.	Arunachal Pradesh	NA	NA	NA	NA	NA
4.	Assam	0.38(0.04)	0.35(0.04)	0.49(0.05)	0.45 (0.05)	0.53(0.02)
5.	Bihar	1.27(0.22)	1.55(-)	0.64(0.03)	0.8 (0.05)	0.85(0.02)
6.	Chandigarh	0.72(-)	0.16(-)	1.28(0.68)	0.24 (0.08)	0.16(-)
7.	Chhattisgarh	NA	1.16(0.32)	1.14(0.35)	0.67 (0.45)	0.59(0.37)
8.	Daman & Diu	NA	NA	0.34(0.08)	0.25 (0.07)	NA
9.	Delhi	NA	NA	NA	NA	NA
10.	Goa	2.23(0.15)	1.60(0.18)	1.55(0.17)	1.46 (0.1)	0.77(0.14)
11.	Gujarat	NA	2.31(0.17)	2.35(0.18)	NA	NA
12.	Haryana	0.16(0.04)	0.08(0.02)	0.07(0.04)	0.05 (0.02)	0.09(0.05)
13.	Himachal Pradesh	NA	NA	0.89(0.04)	NA	NA
14.	Jammu & Kashmir	NA	NA	NA	NA	NA
15.	Jharkhand	NA	0.25(0.08)	0.27(0.05)	NA	0.51(0.14)
16.	Karnataka	NA	NA	NA	NA	NA
17.	Kerala	NA	NA	0.01 (-)	NA	NA
18.	Lakshadweep	NA	NA	NA	NA	NA
19.	Madhya Pradesh	NA	NA	NA	NA	NA
20.	Maharashtra	2.12(0.14)	1.74(0.13)	1.41 (0.1)	1.25 (0.1)	NA

21.	Manipur	-(-)	-	NA	NA	NA
22.	Meghalaya	4.64(-)	-	-	NA	1.44(-)
23.	Mizoram	NA	NA	NA	NA	NA
24.	Nagaland	NA	-	-	-	NA
25.	Odisha	2.51(0.56)	2.19(0.39)	1.97(0.21)	NA	NA
26.	Puducherry	NA	0.72(0.13)	0.7 (0.13)	0.46 (0.1)	0.35(0.04)
27.	Punjab	0.48(0.06)	0.39(0.04)	0.34(0.05)	NA	NA
28.	Rajasthan	1.25(0.09)	1.50(0.12)	1.22 (0.1)	1.06 (0.05)	1.53(0.11)
29.	Sikkim	NA	NA	NA	NA	NA
30.	Tamil Nadu	NA	0.64(0.05)	0.52(0.08)	0.28 (0.07)	NA
31.	Telangana	--	--	--	--	0.4(0.15)
32.	Tripura	0.12(0.04)	0.10(0.02)	0.05 (-)	0.12 (0.03)	0.12(0.04)
33.	Uttar Pradesh	NA	-	NA	NA	NA
34.	Uttarakhand	0.39(0.15)	NA	NA	NA	NA
35.	West Bengal	NA	NA	-	-	NA
Total		1.03(0.10)	1.03(0.10)	0.9 (0.09)	0.79 (0.09)	0.67(0.14)

Note: (i) I.R. = Incidence Rate per 1000 workers employed.
(ii) NA = Not Available, (iii) (-) = Nil
(iv) Figures in bracket pertain to "Fatalities" and are included in the total,
(vi) Data for the year 2013 and beyond is yet to be updated by the Labour Bureau.
Source: Data received from Labour Bureau through correspondence.

(訳者注 1 : Table Table 19.3 - State-wise Incidence Rates of Industrial Injuries in Factories (州ごとの工場における産業災害の発生率。原典の 229 ページ) 19.3 - State-wise Frequency Rates of Industrial Injuries in Factories (表 19.2 州ごとの工場における産業災害の発生頻度) の脚注における次の用語の意味は、次の表のとおりである (以下の表で同じ内容の脚注の意味も同じである。))。

英語原文	日本語仮訳
(i) I.R. = Incidence Rate per 1000 workers employed.	(i) 「IR」とは、労働した労働者 1,000 人当たりの災害発生件数（者数）数のことで、日本における年千人率に相当するものである。
(ii) NA = Not Available	(ii) 「NA」とは、利用できるデータがないことを意味する。
(iii) (-) = Nil or Negligible	(iii) 「(-)」とは、ゼロか、又は無視できることを意味する。
(iv) Figures in bracket pertain to “Fatalities” and are included in the total	(iv) 「カッコ内の数字」は、死亡災害発生率を意味し、この死亡災害は合計の内数である。
(v) Data for the year 2013 and beyond is yet to be updated by the Labour Bureau.	(v) 2013 年以降のデータは、労働局によりこれから更新される。
Source: Data received from Labour Bureau through correspondence.	資料出所：労働局からの通信による。

V-3 資料作成者の注：日本の労働災害発生率との比較

- 1 日本の労働災害統計とインドの労働災害統計を比較するには、それぞれの国における労働災害統計の作成方法、データの性格等が異なるために容易ではない。
- 2 インドの州ごとの統計においては、表 19.2 及び表 19.3 にもあるように、「NA」とは、利用できるデータがないことを意味する。」との表示がかなりあることもこのような比較を困難にしている。さらに、表 19.2 にある「FR」とは、労働した人数×労働日数(人日)のことで、「per lakh man-days worked」とは「労働した人日 10 万当たり」の発生件数（発生者数）を意味する。」とのインドの指標については、日本では同様の指標がないので、比較することは困難である。
- 3 表 19.3 の「(州ごとの工場における産業災害の発生率。原典の 229 ページ)」については、統計に計上されている産業災害については、「1948 年の工場法

の下で、事故直後の 48 時間以上労働に従事できなかった理由により、労働災害に起因する傷害が記録される。」とされているとおりであり、日本の原則として死亡災害及び休業 4 日以上及びを計上しているのとは異なっている。

4 表 19.3 の「(州ごとの工場における産業災害の発生率。原典の 229 ページ)」でカバーされている統計は、インドの工場法によって登録されている工場についてのみのものであることが推定できるが、その業種別分類、公務員が含まれているかどうか等については不明である。

5 上記の 1~4 のような背景を踏まえても、インドと日本の労働災害発生率の比較を試みることに、一定の意味があるであろう。そこで、次のことを前提にして、あえてこれらの比較を試みることにした。

(前提条件)

- インドの労働災害発生率については、表 19.3 にある各州の合計における発生率のみを取り上げる。
- 日本の労働災害発生率については、厚生労働省労働基準局安全衛生部が公表している全産業についての死傷年千人率（死亡災害及び休業 4 日以上災害が対象である。）のみを取り上げる。
- 以上の前提条件の下で、次の表に係するデータを掲げた。

(インドと日本の労働災害発生率の比較（試案）)

- ◆ インドについては、表 19.3 に掲載されているデータのうち、2012 年、2013 年の全国集計における発生率（「IR」：労働した労働者 1,000 人当たりの災害発生件数（者数）数のことで、日本における年千人率に相当するものである。）を取り上げた。
- ◆ 日本については、厚生労働省安全衛生部が公表している全産業についての死傷年千人率（死亡災害及び休業 4 日以上災害が対象である。）を取り上げた。

国別	2011 年	2012 年	2013 年
インド	0.9	0.79	0.67
日本	2.1	2.9	2.3

- ◆ 上記の表によれば、インドの災害発生率は、日本のものよりはかなり低くなっているが、インドと日本の労働災害統計の作成方法、対象となる事業場の範囲等がかなり異なっているので、インドの労働災害発生率と日本のそれとを直接的に比較することは困難であると考える。

（訳者注：以下原典には ***Annexure – XIV***（附属書—IV） **Table 19.4 .1**～**Table 19.4 .6** として、2011～2016 年までの **Reportable Accidents & Dangerous Occurrences in major Ports**（主要な港（埠頭）における報告される災害及び危険事象の統計が掲載されているが、本稿では省略した。）

V-4 ILO の国別情報のインドの項目で公表しているインドの労働災害に関する資料等について

1 ILO が国別情報のインドの項目で公表しているインドの労働災害に関する資料等について

2007 年以降のインドのデータは見当たらない。独立行政法人 労働政策研究・研修機構は、その出典は ILO STAT としているが、2018 年版の「●データブック● 国際労働比較 Databook of International Labour Statistics」の中で、2005 年、2010 年～2012 年までのインドでの労働災害発生状況として掲載されているのは次の表のとおりである。これによれば、インドについての統計は負傷者数及び死亡者数のみが掲載されているが、2013 年～2016 年までのものは掲載されていない。

単位：被災労働者数については千人、労働損失日数については千日

○インド

第7-4表 労災被災者数・労働損失日数（続き）

Table 7-4: Number of workers injured due to occupational accidents and days lost (cont.)

		(負傷者数・死亡者数:千人/thousand people)(労働損失日数:千日/thousand days)							
		2005年	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
インド ¹¹⁾	IND								
負傷者数		14.2	30.0	28.4	28.4	—	—	—	—
死亡者数		0.6	1.5	1.4	1.4	—	—	—	—

注：インドについては、2010 年以降は工場における負傷者・死亡者数である。

2 比較のために、同資料に収載されている日本についての同様のデータ（負傷者数及び死亡者数のみ。）

○日本

第7-4表 労災被災者数・労働損失日数

Table 7-4: Number of workers injured due to occupational accidents and days lost

		(負傷者数・死亡者数:千人/thousand people)(労働損失日数:千日/thousand days)							
		2005年	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
日本 ¹⁾	JPN								
負傷者数 ^{a)}		118.8	106.6	116.9	118.5	117.1	118.5	115.3	117.0
死亡者数 ^{b)}		1.5	1.2	1.0	1.1	1.0	1.1	1.0	0.9

3 インドの労働力統計（業種別就業者統計、雇用労働者統計等）について

インド労働雇用省のホームページの記載及びILO本部のデータベースでは、これらのデータは、見当たらない。また、独立行政法人 労働政策研究・研修機構が、2018年版の「●データブック● 国際労働比較 Databook of International Labour Statistics」の中で掲載している就業構造のデータ（業種別就業者及び業種別雇用者数）ではインドのものは掲載されていない。このため、インドの労働災害発生率について雇用者数をベースとして国際的な比較をするには、一定の困難がある。

VI インドの労働安全衛生関係法令について

○はじめに

ここ数年、インドの労働雇用省（略称：MoLE）は、すべての労働者の安全、安定、健康、社会保障を強化し、事業所が雇用の機会/世代を通じたものの創造を促進するための法の遵守を容易にすることを目的として、労働法の施行において透明性及び説明責任をもたらすために、一連のイニシアティブを取ってきている。

これらのイニシアティブには、既存の労働法を簡素化し、合併し、合理化し、4つの労働法典に纏めることによる電子的な手段及び立法改革の使用によるガバナンス改革が含まれている。

この「法制的なイニシアティブ：労働法の改革」として、労働雇用省は、労働に関する第2番目の勧告にしたがって、中央政府の労働法の関連する規定を簡素化し、合併し、及び合理化することによって既存の中央の労働法を次の4つのものに成文化するための段階を踏んできている。

- (1) 賃金に関する労働法
- (2) 産業関係（労使関係）に関する労働法
- (3) 社会保障及び福祉に関する労働法
- (4) 労働安全に関する労働法

これらの4つの労働法の改革の雇用労働省における取組みの状況については、インド労働雇用省の年次報告（2017－18年）中の「LABOUR CODES（労働法典）に関する記述があり、既に本稿（IV－6）に収載しているところであるが、そのうちの労働安全に関する労働法の改革としての記事の主要部分を次に再掲する。

（再掲）

健康及び労働条件に関するものとしては、労働安全衛生及び労働条件に関する労働法典の草案は、次に掲げる労働法典の関連する規定を簡素化し、融合し、及び合理化することによって準備されている。

1. 週休法、1942年

2. 工場法、1948 年
3. プランテーション労働法、1951 年
4. 鉱山法、1952 年
5. ドック労働者（安全衛生及び福祉）法、1986 年
6. ビル及びその他の建設労働者（雇用規制及びサービス条件）法、1996 年
7. 契約労働（規制及び廃止）法、1970 年
8. 州間移民労働者（雇用及び雇用の規制サービス条件）法、1979 年
9. 労働するジャーナリスト及びその他の新聞被雇用者（サービス条件）及び雑則法、1955 年
10. 労働するジャーナリスト（賃金率の固定）法、1958 年
11. 自動車輸送労働者法、1961 年
12. 販売促進被雇用者（サービス条件）法、1976 年
13. 映画労働者及び映画劇場労働者（雇用の規制）法、1981 年
14. Beedi（煙草の葉をそのまま巻いた煙草）及び葉巻煙草労働者（雇用条件）法、1966 年

したがって、インド中央政府の労働安全衛生に関する法令としては、インド憲法のほか、上記に掲げた 14 の労働法典があることになる。これらの全てに関して本稿で取り上げることは、その内容が大部のものになること等から困難なので、本稿では、次の項目に絞って、紹介することにする。

1. インド憲法が規定している職場における安全、健康及び環境の基本的な政策
2. 工場法 1948 年（訳者注：その後の改正が盛り込まれている現行の工場法である。）の目次全文の「英語原文－日本語仮訳」及びその主要条項についての「英語－日本語仮訳」
3. ドック労働者（安全衛生及び福祉）法、1986 年（訳者注：その後の改正が盛り込まれている現行のドック労働者（安全衛生及び福祉）である。）の目次全文の「英語原文－日本語仮訳」並びに同法の適用対象である「“dock work”（ドック作業）及び“dock worker”（ドック労働者）の定義」の英語原文一日

本語対訳」

4 インド労働雇用省が 2018 年 3 月 23 日にそのウェブサイト公開し、同年 5 月 31 日までに関係者からの意見を求めた“Draft CODE ON OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND WORKING CONDITIONS, 2018”（訳者注：労働安全衛生及び労働条件に関する法典草案）の目次全文の「英語原文－日本語仮訳」並びに使用者による労働者の安全衛生確保に係る主要な条項の「英語原文－日本語仮訳」及び現行工場法（1948 年）の規定内容との相違

なお、インドにおいてその国内経済上重要な部分を占めている鉱業については、“The Mines Act, 1952”（鉱業法、1952 年）があるが、日本国内では鉱業の占める国内経済の部分はインドとは異なって相対的に低いので、本稿ではその紹介は割愛している。

また、上記 2 及び 4 に関連して、旧宗主国である英国の「Health and Safety at Work etc. Act 1974」（職場における保健安全法）の著名な条項（so far as is reasonably practicable（合理的に実行可能な限りにおいて））に類似するインドの Factory Act 1948 年（工場法 1948 年）の関係規定及び“Draft CODE ON OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND WORKING CONDITIONS, 2018”（訳者注：労働安全衛生及び労働条件に関する法典草案）中の関係規定については、それぞれ、赤字で示している。

V-1 インド憲法が規定している職場における安全、健康及び環境の基本的な政策（本稿のIV-2で既に掲載しているものの再掲）

（訳者注：以下の記述は、2018 年 11 月に、インド労働雇用省のウェブサイト：<https://labour.gov.in/policies/safety-health-and-environment-work-place> からダウンロードしたものである。）

Safety, Health and Environment at Work Place

The Constitution of India provide detailed provisions for the rights of the citizens and also lays down the Directive Principles of State Policy which

インドの憲法は、市民の権利に関する詳細な規定を与えており、さらに州

<p>set an aim to which the activities of the state are to be guided. On the basis of these Directive Principles as well as international instruments, Government is committed to regulate all economic activities for management of safety and health risks at workplaces and to provide measures so as to ensure safe and healthy working conditions for every working man and woman in the nation. Government recognizes that safety and health of workers has a positive impact on productivity and economic and social development. Prevention is an integral part of economic activities as high safety and health standard at work is as important as good business performance for new as well as existing industries.</p>	<p>の活動が導かれるべき目的を定める国家政策の原則を定めている。</p> <p>政府は、これらの指令原則及び国際文書（訳者注：この「国際文書」としての意味は、インドが連邦国家としての性格を有することを踏まえると、インドの各州に適用される文書として、「国際文書」と記述しているようである。）に基づいて、職場における安全衛生リスク管理のためのすべての経済活動を規制し、労働者の安全で健康的な労働条件を確保するための措置を講ずることを約束している。</p> <p>政府は労働者の安全及び健康が生産性と経済社会的発展にプラスの影響を与えることを認識している。予防は、職場での高い安全衛生基準が、新規産業及び既存産業に対する良好な業績と同様に重要であるため、経済活動の不可欠な部分である。</p>
---	--

VI-2 インドの **Factory Act 1948**（訳者注：その後の改正が盛り込まれている現行の工場法である。）の目次全文の「英語原文－日本語仮訳」

[原典の所在：https://labour.gov.in/sites/default/files/Factories_Act_1948.pdf]

[原典の名称：THE FACTORIES ACT, 1948]

インドの工場法目次

英語原文	日本語仮訳
<p>CHAPTER I</p> <p>PRELIMINARY</p> <p>SECTIONS</p> <p>1. Short title, extent and commencement.</p> <p>2. Interpretation.</p> <p>3. References to time of day.</p> <p>4. Power to declare different departments to be separate factories or two or more factories to be a single factory.</p> <p>5. Power to exempt during public emergency.</p> <p>6. Approval, licensing and registration of factories.</p> <p>7. Notice by occupier.</p> <p>CHAPTER II</p> <p>THE INSPECTING STAFF</p> <p>7A. General duties of the occupier.</p> <p>7B. General duties of manufacturers, etc., as regards articles and substances for use in factories.</p> <p>8. Inspectors.</p> <p>9. Powers of Inspectors.</p> <p>10. Certifying surgeons.</p> <p>CHAPTER III</p>	<p>第 1 章</p> <p>前文</p> <p>セクション</p> <p>1 表題、適用範囲及びその開始</p> <p>2. 解釈</p> <p>3. 時刻の基準</p> <p>4. 異なる部門を別々の工場にするか、2 つ以上の工場を単一の工場にするかを宣言する権限</p> <p>5. 公共の緊急時に免除する権限</p> <p>6. 工場の承認、登録</p> <p>7. 占有者による通知</p> <p>第 2 章</p> <p>監督の要員</p> <p>7A 占有者の一般的な義務</p> <p>7B 工場で使用するための物品及び物質に関する製造者等の一般的な義務</p> <p>8. 監督官</p> <p>9. 監督官の権限</p> <p>10. 医師の認定</p> <p>第 3 章</p>

<p>HEALTH</p> <p>11. Cleanliness.</p> <p>12. Disposal of wastes and effluents.</p> <p>13. Ventilation and temperature.</p> <p>14. Dust and fume.</p> <p>15. Artificial humidification.</p> <p>16. Overcrowding.</p> <p>17. Lighting.</p> <p>18. Drinking water.</p> <p>19. Latrines and urinals.</p> <p>20. Spittoons.</p> <p>CHAPTER IV</p> <p>SAFETY</p> <p>21. Fencing of machinery.</p> <p>22. Work on or near machinery in motion. 2</p> <p>SECTIONS</p> <p>23. Employment of young persons on dangerous machines.</p> <p>24. Striking gear and devices for cutting off power.</p> <p>25. Self-acting machines.</p> <p>26. Casing of new machinery.</p> <p>27. Prohibition of employment of women and children near cotton-</p>	<p>衛生</p> <p>11.清潔</p> <p>12.廃棄物及び排水の処理</p> <p>13.換気及び温度</p> <p>14.ほこり及び煙</p> <p>15.人工加湿</p> <p>16.過密状態</p> <p>17.照明</p> <p>18.飲料水</p> <p>19.便所及び便器</p> <p>20.たんつぼ</p> <p>第4章</p> <p>安全</p> <p>21.機械の柵</p> <p>22.動いている機械の上又は近くでの作業</p> <p>23.危険な機械での若者の雇用</p> <p>24.電力を遮断するための緊急停止装置</p> <p>25.自動機械</p> <p>26.新しい機械の覆い</p> <p>27.開綿機の近隣での女性及び児童の雇用の禁止</p>
--	--

openers.	
28. Hoists and lifts.	28.ホイスト及びリフト
29. Lifting machines, chains, ropes and lifting tackles.	29.荷上げ機械、チェーン、ロープ、持ち上げ滑車
30. Revolving machinery.	30.回転機械
31. Pressure plant.	31.圧力プラント
32. Floors, stairs and means of access.	32.床、階段及びアクセスの手段
33. Pits, sumps openings in floors, etc.	33.床のピット、汚水溜めの開口部等
34. Excessive weights.	34.過度の荷重
35. Protection of eyes.	35.眼の保護
36. Precautions against dangerous fumes, gases, etc.	36.危険な煙霧、ガス等に対する予防措置
36A. Precautions regarding the use of portable electric light.	36A.懐中電灯の使用に関する注意事項
37. Explosive or inflammable dust, gas, etc.	37.爆発性又は可燃性の粉じん、ガス等
38. Precautions in case of fire.	38.火災時の注意
39. Power to require specifications of defective parts or tests of stability.	39.不良部品の仕様及び安定性のテストを求める権限
40. Safety of buildings and machinery.	40.建物及び機械の安全性。
40A. Maintenance of buildings.	40A. 建物のメンテナンス
40B. Safety officers.	40B. 安全管理者
41. Power to make rules to supplement this Chapter.	41.この章を補うための規則を作る権限
CHAPTER IVA	第 IVA 章
PROVISIONS RELATING TO HAZARDOUS PROCESSES	有害なプロセスに関する規定
41A. Constitution of Site Appraisal Committee.	41A. 現場審査委員会の構成

<p>41B. Compulsory disclosure of information by the occupier.</p> <p>41C. Specific responsibility of the occupier in relation to hazardous processes.</p> <p>41D. Power of Central Government to appoint Inquiry Committee.</p> <p>41E. Emergency standards.</p> <p>41F. Permissible limits of exposure of chemical and toxic substances.</p> <p>41G. Workers' participation in safety management.</p> <p>41H. Right of workers to warn about imminent danger.</p> <p>CHAPTER V</p> <p>WELFARE</p> <p>42. Washing facilities.</p> <p>43. Facilities for storing and drying clothing.</p> <p>44. Facilities for sitting.</p> <p>45. First-aid appliances.</p> <p>46. Canteens.</p> <p>47. Shelters, rest rooms and lunch rooms.</p> <p>48. Creches.</p> <p>49. Welfare officers.</p> <p>50. Power to make rules to supplement this Chapter.</p> <p>CHAPTER VI</p> <p>WORKING HOURS OF ADULTS</p>	<p>41B. 占有者による情報の強制開示</p> <p>41C. 危険なプロセスに関する占有者の特定の責任</p> <p>41D. 調査委員会を任命する中央政府の権限</p> <p>41E. 緊急基準</p> <p>41F. 化学物質及び有害物質のばく露の許容限度</p> <p>41G. 労働者の安全管理への参加</p> <p>41H. 差し迫った危険を警告する労働者の権利</p> <p>第 5 章</p> <p>福祉</p> <p>42.洗濯施設</p> <p>43.衣類の保管及び乾燥のための設備</p> <p>44.座るための設備</p> <p>45.応急処置用具</p> <p>46.食堂</p> <p>47.避難所、休憩室及び昼食部屋</p> <p>48.託児所</p> <p>49.福祉管理者</p> <p>50.この章を補うための規則を作る権限</p> <p>第 6 章</p> <p>成人の労働時間</p>
---	--

51. Weekly hours.	51.毎週の時間
52. Weekly holidays.	52.毎週の休日
53. Compensatory holidays.	53.補償的な休日
54. Daily hours.	54.毎日の時間
55. Intervals for rest.	55.休憩のための間隔
56. Spread over.	56 労働時間調整制度
57. Night shifts.	57.夜間勤務ナイトシフト
58. Prohibition of overlapping shifts.	58 重複シフトの禁止
59. Extra wages for overtime.	59.残業のための追加賃金
60. Restriction on double employment.	60.二重雇用の制限
61. Notice of periods of work for adults.	61.成人のための仕事の期間の通知
62. Register of adult workers.	62.成人労働者の登録
63. Hours of work to correspond with notice under section 61 and register under section 62.	63.セクション 61 の通知及びセクション 62 の下での登録に対応する作業時間
64. Power to make exempting rules.	64.免除規則を作る権限
65. Power to make exempting orders.	65.免除命令を出す権限
66. Further restrictions on employment of women.	66.女性の雇用に関するさらなる制限
CHAPTER VII	第 VII 章
EMPLOYMENT OF YOUNG PERSONS	若者の雇用
67. Prohibition of employment of young children.	67.若年児童の雇用の禁止
68. Non-adult workers to carry tokens.	68.証拠を携帯する非成人の労働者

69. Certificates of fitness.	69.適性証明書
70. Effect of certificate of fitness granted to adolescent.	70.青年期に与えられた健康状態証明書の効果
71. Working hours for children.	71.児童の労働時間
72. Notice of periods of work for children.	72.児童のための働く期間の通知
73. Register of child workers.	73.児童労働者の登録
74. Hours of work to correspond with notice under section 72 and register under section 73.	74.セクション 72 に基づく通知及びセクション 73 に基づく登録に対応する労働時間
75. Power to require medical examination.	75.健康診断を要求する権限
76. Power to make rules.	76.規程を作る権限
77. Certain other provisions of law not barred. 4	77.禁止されていない法律の特定の他の規定
CHAPTER VIII	第 VIII 章
ANNUAL LEAVE WITH WAGES	年間の有給休暇
SECTIONS	セクション
78. Application of Chapter.	78.この章の適用
79. Annual leave with wages.	79.年間の有給休暇
80. Wages during leave period.	80.休暇期間中の賃金
81. Payment in advance in certain cases.	81.ある場合の事前に支払い
82. Mode of recovery of unpaid wages.	82.未払い賃金の回復の仕方
83. Power to make rules.	83.規程を作る権限
84. Power to exempt factories.	84.工場を免除する権限
CHAPTER IX	第 IX 章

<p>SPECIAL PROVISIONS</p> <p>85. Power to apply the Act to certain premises.</p> <p>86. Power to exempt public institutions.</p> <p>87. Dangerous operations.</p> <p>87A. Power to prohibit employment on account of serious hazard.</p> <p>88. Notice of certain accidents.</p> <p>88A. Notice of certain dangerous occurrences.</p> <p>89. Notice of certain diseases.</p> <p>90. Power to direct enquiry into cases of accident or disease.</p> <p>91. Power to take samples.</p> <p>91A. Safety and occupational health surveys.</p> <p>CHAPTER X</p> <p>PENALTIES AND PROCEDURE</p> <p>92. General penalty for offences.</p> <p>93. Liability of owner of premises in certain circumstances.</p> <p>94. Enhanced penalty after previous conviction.</p> <p>95. Penalty for obstructing Inspector.</p> <p>96. Penalty for wrongfully disclosing results of analysis under section 91.</p> <p>96A. Penalty for contravention of the provisions of sections 41B, 41C and 41H.</p> <p>97. Offences by workers.</p>	<p>特別規定</p> <p>85.特定の施設に法を適用する権限</p> <p>86.公共機関を免除する権限</p> <p>87.危険な操作</p> <p>87A. 重大な危険を理由に雇用を禁止する権限</p> <p>88.特定の事故の通知</p> <p>88A. 特定の危険の発生の通知</p> <p>89.特定の疾病の通知</p> <p>90.事故や疾病の場合に直接照会する権限</p> <p>91.サンプルを収集する権限</p> <p>91A.安全衛生調査</p> <p>第 X 章</p> <p>罰則及び手続き</p> <p>92.違反に対する一般的な罰則</p> <p>93.特定の状況における施設所有者の責任</p> <p>94.前回の判決後の罰則の強化</p> <p>95.監督官を妨害することへの罰則</p> <p>96.セクション 91 に基づいて分析結果を不正に開示した場合の罰則</p> <p>96A.セクション 41B、41C 及び 41H の条項に違反した場合の罰則</p> <p>97. 労働者による違反</p>
--	---

98. Penalty for using false certificate of fitness.	98.虚偽の適正証明書を使用することに対する罰則
99. Penalty for permitting double employment of child.	99.児童の二重雇用を認めた場合の罰則罰
100. [<i>Repealed.</i>]	100. [廃止]
101. Exemption of occupier or manager from liability in certain cases.	101.特定の場合において、占有者又は管理者の責任免除
102. Power of Court to make orders.	102.命令を出す裁判所の権限
103. Presumption as to employment.	103.雇用に関する推定
104. Onus as to age.	104.年齢による責任
104A. Onus of proving limits of what is practicable, etc.	104A.実行可能な限度の証明等
105. Cognizance of offences.	105.違反の認識
106. Limitation of prosecutions.	106.訴追の制限
106A. Jurisdiction of a court for entertaining proceedings, etc., for offence.	106A.違反に対する訴訟手続等の裁判所の管轄権
CHAPTER XI	第 XI 章
SUPPLEMENTAL	補足
107. Appeals.	107.控訴
108. Display of notices.	108.通知の表示
109. Service of notices.	109.通知のサービス
110. Returns.	110.返還
111. Obligations of workers.	111.労働者の義務
111A. Right of workers, etc.	111A.労働者の権利等
112. General power to make rules.	112.規則を作る一般的な権限

113. Powers of Centre to give directions.	113.指示を与えるセンターの権限
114. No charge for facilities and conveniences.	114.施設や便益の無料
115. Publication of rules.	115.規則の公表
116. Application of Act to Government factories.	116.政府工場への法律の適用
117. Protection to persons acting under this Act.	117.この法律に基づいて行動する者への保護
118. Restrictions on disclosure of information.	118.情報の開示に関する制限
118A. Restriction on disclosure of information.	118A.情報開示に関する制限
119. Act to have effect notwithstanding anything contained in Act 37 of 1970.	119.1970 年法律第 37 号に含まれるいかなる規定にもかかわらず、効力を有する法律
120. Repeal and savings.	120.廃止及び準用
THE FIRST SCHEDULE. (<i>LIST OF INDUSTRIES INVOLVING HAZARDOUS PROCESSES</i>)	別表第 1 (危険有害なプロセスを含む業種)
THE SECOND SCHEDULE. (<i>PERMISSIBLE LEVELS OF CERTAIN CHEMICAL SUBSTANCES IN WORK ENVIRONMENT</i>)	別表第 2 (作業環境における一定の化学物質の許容限界)
THE THIRD SCHEDULE. (<i><u>LIST OF NOTIFIABLE DISEASES</u></i>)	別表第 3 (届け出義務のある疾病のリスト)

VI-3 インドの **Factory Act 1948**((訳者注：その後の改正が盛り込まれている現行の工場法である。) の主要条項の「英語原文—日本語仮訳」

(訳者説明：ここでは、THE FACTORIES ACT, 1948 中の重要と思われる条項のみを抜粋して、「英語原文—日本語対訳」として紹介するものである。)

(訳者注：1. 以下において、「イタリック体」で記載した部分は、訳者が文意を補足するために挿入したものである。)

(訳者注：2. 「セクション」は、第○条) として訳することもできるが、ここでは原文のままの「セクション」としておく。)

英語原文	日本語仮訳
CHAPTER I PRELIMINARY 2. Interpretation. —In this Act, unless there is anything repugnant in the subject or context,—	第1章 前文 2.解釈 - この法律では、主題又は文脈に矛盾しない限り、(次の文言の意味は次のとおりである。) —
(I) the owner of the dock shall be deemed to be the occupier for the purposes of any matter provided for by or under— (a) section 6, section 7, 4[section 7A, section 7B,] section 11 or section 12; (b) section 17, in so far as it relates to the providing and maintenance of sufficient and suitable lighting in or around the dock; (c) section 18, section 19, section 42, section 46, section 47 or section 49, in relation to the workers employed on such repair or maintenance;	(1) 港 (埠頭) の所有者は、次の規定により、又は次の下で、占有者とみなされるものとする。 (a) セクション 6、セクション 7,4 [セクション 7A、セクション 7B、セクション 11 又はセクション 12] (b) セクショ 17 では、港 (埠頭) 内又はその周辺で十分かつ適切な照明を提供し維持することに関する限り、 (c) セクション 18、セクション 19、セクション 42、セクション 46、セクション 47 又はセクション 49、そのような修理又はメンテナンスに従事する労働者に関連して、

<p>(2) the owner of the ship or his agent or master or other officer-in-charge of the ship or any person who contracts with such owner, agent or master or other officer-in-charge to carry out the repair or maintenance work shall be deemed to be the occupier for the purposes of any matter provided for by or under section 13, section 14, section 16 or section 17 (save as otherwise provided in this proviso) or Chapter IV (except section 27) or section 43, section 44 or section 45, Chapter VI, Chapter VII, Chapter VIII or Chapter IX or section 108, section 109 or section 110, in relation to—</p> <p>(a) the workers employed directly by him, or by or through any agency; and</p> <p>(b) the machinery, plant or premises in use for the purpose of carrying out such repair or maintenance work by such owner, agent, master or other officer-in-charge or person;</p>	<p>2) 船舶の所有者又はその代理人、幹部若しくは管理者（士官）、その他船舶の管理に責任のある管理者（士官）若しくはそのような所有者と契約した幹部若しくは修理又はメンテナンスの作業を実施することに責任がある他の管理者（士官）は、セクション 13、セクション 14、セクション 16 若しくはセクション第 17（この条件で別段の定めがない限り、）又は第 4 章（セクション 27 を除く。）、セクション 43、セクション 44、セクション 45、第 6 章、第 7 章、第 8 章若しくは第 9 章、セクション 108、セクション 109 若しくはセクション 110 により、又はその下で規定されているいかなることがらの目的について、次に関連して占有者とみなされなければならない。</p> <p>（a）直接又はいずれかの代理店によって雇用された労働者。そして</p> <p>（b）その所有者、代理人、幹部又はその他の責任のある管理者（士官）若しくは者によって、修理又はメンテナンスを実施する目的で使用する機械、プラント又は建物</p>
<p>(1) “worker” means a person ⁴[employed, directly or by or through any agency (including a contractor) with or without the knowledge of the principal employer, whether for remuneration or not], in any manufacturing process, or in cleaning any part of the machinery or premises used for a manufacturing process, or in any other kind of work incidental to, or connected with, the manufacturing process, or the subject of the manufacturing process ³[but does not include any member of the armed forces of the Union];</p>	<p>(1) 「労働者」とは、[主な雇用者についての知識を有するか否かにかかわらず、かつ、報酬の有無にかかわらず]、直接又はいかなる代理者（請負者を含む。）により、若しくはその代理者を通じて、製造プロセスにおいて、若しくは製造プロセスに使用される機械若しくは施設の一部、又は製造プロセスに付随する、若しくは製造プロセスに関連するその他の種類の作業において雇用された者を意味する。[連邦の軍隊の構成員は含まない];</p>

<p>(m) “factory” means any premises including the precincts thereof—</p> <p>(i) whereon ten or more workers are working, or were working on any day of the preceding twelve months, and in any part of which a manufacturing process is being carried on with the aid of power, or is ordinarily so carried on, or</p> <p>(ii) whereon twenty or more workers are working, or were working on any day of the preceding twelve months, and in any part of which a manufacturing process is being carried on without the aid of power, or is ordinarily so carried on,—</p> <p>but does not include a mine subject to the operation of 5[the Mines Act, 1952 (35 of 1952)], or [a mobile mobile unit belonging to the armed forces of the Union, railway running shed or a hotel, restaurant or eating place].</p> <p>[Explanation[I]—For computing the number of workers for the purposes of this clause all the workers in 3[different groups and relays] in a day shall be taken into account;]</p> <p>[Explanation II.—For the purposes of this clause, the mere fact that an Electronic Data Processing Unit or a Computer Unit is installed in any premises or part thereof, shall not be construed to make it a factory if no manufacturing process is being carried on in such premises or part</p>	<p>(m)「工場」とは、その区域を含む建物を意味し、そのために、</p> <p>(i) 10 人以上の労働者が働いているか、若しくはその前の 12 ヶ月間のいずれかの日に 10 人以上の労働者が働いているか、そして製造工程のいずれかの部分で電力の助けにより実施されているか、若しくは通常はそうに操業されているか、又は、</p> <p>(ii) 20 人以上の労働者が働いているか、若しくはその前 12 ヶ月のうちのいずれかの日に 20 人以上の労働者が働いていたものであつて、製造プロセスが電力権力の補助なしに実施されているもの、又は通常はそうに操業されているもの —</p> <p>しかしながら、鉱山法、1952（1952 年法律第 35 号）に従って操業の対象となる鉱山又は連邦の軍隊に属する移動体、鉄道の格納庫、ホテル、レストラン、食堂等は含まない。</p> <p>[解説[1] - この節の目的のために労働者の数を計算するには、1 日における[異なるグループ及び交代要員]のすべての労働者が考慮されなければならない。</p> <p>[解説 II - この条項の目的のためには、電子データ処理装置又はコンピュータ装置がいずれかの施設又はその一部に設置されているという単なる事実は、そのような敷地内又はその一部において、製造プロセスが実行されていない場合には、工場にすると解釈してはならない。]</p>
---	--

thereof;]	
<p>(n) “occupier” of a factory means the person who has ultimate control over the affairs of the factory ^{5***}.</p> <p>⁴[Provided that—</p> <p>(i) in the case of a firm or other association of individuals, any one of the individual partners or members thereof shall be deemed to be the occupier;</p> <p>(ii) in the case of a company, any one of the directors shall be deemed to be the occupier;</p> <p>(iii) in the case of a factory owned or controlled by the Central Government or any State Government, or any local authority, the person or persons appointed to manage the affairs of the factory by the Central Government, the State Government or the local authority, as the case may be, shall be deemed to be the occupier:]</p> <p>¹[⁶Provided further that] in the case of a ship which is being repaired, or on which maintenance work is being carried out, in a dry dock which is available for hire,—</p> <p>(1) the owner of the dock shall be deemed to be the occupier for the purposes of any matter provided for by or under—</p> <p>(a) section 6, section 7, ⁴[section 7A, section 7B,] section 11 or section 12;</p> <p>(b) section 17, in so far as it relates to the providing and maintenance of</p>	<p>(n) 工場の「占有者」とは、工場の業務を究極的に支配する者をいう。</p> <p>[もしも次のような場合には、</p> <p>(i) 企業又は他の個人の団体の場合には、個々のパートナー又はそのメンバーのいずれかが占有者とみなされる。</p> <p>(ii) 会社の場合、いずれかの取締役が占有者とみなされるものとする。</p> <p>(iii) 中央政府、州政府又は地方自治体が所有し、又は管理する工場の場合は、中央政府、州政府又は地方自治体によって工場の事務を管理するよう任命された者が、場合によっては、占有者とみなされる：]</p> <p>[さらに次のような場合には、]賃貸しが可能な乾ドックで、修理されている、又はメンテナンス作業が行われている船舶の場合で、</p> <p>(1) ドックの所有者は、次の条項により、又はその下で規定されている事項の目的についての占有者とみなされる。</p> <p>(a) セクション 6、セクション 7、[セクション 7A、セクション 7B]、セクション 11 又はセクション 12]</p> <p>(b) 第 17 条では、ドック内又はその周辺で十分かつ適切な照明を提供し維</p>

<p>sufficient and suitable lighting in or around the dock;</p> <p>(c) section 18, section 19, section 42, section 46, section 47 or section 49, in relation to the workers employed on such repair or maintenance;</p> <p>(2) the owner of the ship or his agent or master or other officer-in-charge of the ship or any person who contracts with such owner, agent or master or other officer-in-charge to carry out the repair or maintenance work shall be deemed to be the occupier for the purposes of any matter provided for by or under section 13, section 14, section 16 or section 17 (save as otherwise provided in this proviso) or Chapter IV (except section 27) or section 43, section 44 or section 45, Chapter VI, Chapter VII, Chapter VIII or Chapter IX or section 108, section 109 or section 110, in relation to—</p> <p>(a) the workers employed directly by him, or by or through any agency; and</p> <p>(b) the machinery, plant or premises in use for the purpose of carrying out such repair or maintenance work by such owner, agent, master or other officer-in-charge or person;</p>	<p>持することに関する限り、</p> <p>(c) そのような修理又はメンテナンスに従事する労働者に関連して、セクション 18、セクション 19、セクション 42、セクション 46、セクション 47 又はセクション 49</p> <p>(2) 船舶の所有者、その代理人、幹部若しくは管理者（士官）、その他船舶の管理に責任のある管理者（士官）若しくはそのような所有者と契約した幹部若しくは修理又はメンテナンスの作業を実施することに責任がある他の管理者（士官）は、セクション 13、14、16、17（この条件で別段の定めがない限り、）若しくは第 4 章（セクション 27 を除く。）、セクション 4、セクション 44、セクション 45、第 6 章、第 7 章、第 8 章、第 9 章、セクション 108、セクション 109 若しくは 110 により、又はその下で規定されているいかなるものがらの目的について、次に関連して占有者とみなされなければならない。</p> <p>(a) 直接又はいずれかの代理店によって雇用された労働者。そして</p> <p>(b) その所有者、代理人、幹部又はその他の責任のある管理者（士官）若しくは者によって、修理又はメンテナンスを実施する目的で使用する機械、プラント又は建物</p>
<p>CHAPTER II</p> <p>THE INSPECTING STAFF</p>	<p>第 2 章</p> <p>監督要員</p>
<p>¹[7A. General duties of the occupier.—(1) Every occupier shall ensure, so far as is practicable, the health, safety and welfare of all workers while they are at work in the factory.</p>	<p>[7A. 占有者の一般的任務 - (1) すべての占有者は、工場内で働いているすべての労働者の健康、安全および福祉を、合理的に実行可能な限り、確保しなければならない。</p>

<p>(2) Without prejudice to the generality of the provisions of sub-section (1), the matters to which such duty extends, shall include—</p> <p>(a) the provision and maintenance of plant and systems of work in the factory that are safe and without risks to health;</p> <p>(b) the arrangements in the factory for ensuring safety and absence of risks to health in connection with the use, handling, storage and transport of articles and substances;</p> <p>(c) the provisions of such information, instruction, training and supervision as are necessary to ensure the health and safety of all workers at work;</p> <p>(d) the maintenance of all places of work in the factory in a condition that is safe and without risks to health and the provision and maintenance of such means of access to, and egress from, such places as are safe and without such risks;</p> <p>(e) the provision, maintenance or monitoring of such working environment in the factory for the workers that is safe, without risks to health and adequate as regards facilities and arrangements for their welfare at work.</p> <p>(3) Except in such cases as may be prescribed, every occupier shall prepare, and, as often as may be appropriate, revise, a written statement of his general policy with respect to the health and safety of the workers at work and the organisation and arrangements for the time being in force for carrying out that policy, and to bring the</p>	<p>(2) (1) の規定の一般性を害することなく、その義務が及ぶ事項は、</p> <p>(a) 安全で健康への危険がない工場内の作業及び作業システムの提供及び維持</p> <p>(b) 物品及び物質の使用、取扱い、保管及び輸送に関連して安全を確保し、健康へのリスクがないことを保証するための工場内の手配</p> <p>(c) 作業中のすべての労働者の健康と安全を確保するために必要な情報、指導、訓練及び管理を与えること。</p> <p>(d) 安全であり、健康への危険性がなく、かつ、安全で、そのようなリスクのない場所にアクセスし、そこから退出する手段を与え、及び維持する条件で、工場内のすべての作業場を維持すること。</p> <p>(e) 安全であり、健康へのリスクがなく、職場での福祉のための施設及び手配に関して適切である労働者のための工場における作業環境の提供、維持又は監視</p> <p>(3) 規定されている場合を除き、すべての占有者は、作業中の労働者及び組織の安全衛生に関する一般方針書を作成し、必要に応じて修正することができる。その政策を実施するために有効な施策を講じ、及びその政策及びその修正を、規定された方法ですべての労働者に告知するものとする。</p>
---	--

<p>statement and any revision thereof to the notice of all the workers in such manner as may be prescribed.</p>	
<p>*7B. General duties of manufacturers, etc., as regards articles and substances for use in factories.—(1) Every person who designs, manufactures, imports or supplies any article for use in any factory, shall—</p> <p>(a) ensure, so far as is reasonably practicable, that the article is so designed and constructed as to be safe and without risks to the health of the workers when properly used;</p> <p>(b) carry out or arrange for the carrying out of such tests and examination as may be considered necessary for the effective implementation of the provisions of clause (a);</p> <p>(c) take such steps as may be necessary to ensure that adequate information will be available—</p> <p>(i) in connection with the use of the article in any factory;</p> <p>(ii) about the use for which it is designed and tested; and</p> <p>(iii) about any conditions necessary to ensure that the article, when put to such use, will be safe, and without risks to the health of the workers:</p> <p>Provided that where an article is designed or manufactured outside India, it shall be obligatory on the part of the importer to see—</p> <p>(a) that the article conforms to the same standards if such article is manufactured in India, or</p>	<p>7B 工場で使用するための物品及び物質に関する製造者等の一般的な義務 -</p> <p>(1) 工場で使用するための物品の設計、製造、輸入又は供給を行う者は、次のことを行わなければならない。</p> <p>(a) 合理的に実行可能な限り、適切に使用された場合には、労働者の健康に危険を及ぼすことなく安全であるように設計され、構築されていることを保証する。</p> <p>(b) (a) の規定の効果的な実施のために必要と考えられる試験及び検査を実施し、又は手配すること。</p> <p>(c) 十分な情報が利用可能となることを保証するために、次のような必要な措置を講ずる -</p> <p>(i) いかなる工場における物品の使用に関連して;</p> <p>(ii) それが設計され、試験されているための使用について; そして</p> <p>(iii) そのような使用に供されたときに当該物品が安全であり、労働者の健康に危険を及ぼすことのないようにするために必要な条件について: インド以外で物品を設計又は製造する場合には、輸入者側は、次の義務がある -</p> <p>(a) その品物がインドで製造されているとした場合に、同じ基準に適合しているか、</p>

<p>(b) if the standards adopted in the country outside for the manufacture of such article is above the standards adopted in India, that the article conforms to such standards.</p> <p>(2) Every person, who undertakes to design or manufacture any article for use in any factory, may carry out or arrange for the carrying out of necessary research with a view to the discovery and, so far as is reasonably practicable, the elimination or minimisation of any risks to the health or safety of the workers to which the design or article may give rise.</p> <p>(3) Nothing contained in sub-sections (1) and (2) shall be construed to require a person to repeat the testing, examination or research which has been carried out otherwise than by him or at his instance in so far as it is reasonable for him to rely on the results thereof for the purposes of the said sub-sections.</p> <p>(4) Any duty imposed on any person by sub-sections (1) and (2) shall extend only to things done in the course of business carried on by him and to matters within his control.</p> <p>(5) Where a person designs, manufactures, imports or supplies an article on the basis of a written undertaking by the user of such article to take the steps specified in such undertaking to ensure, so far as is reasonably practicable, that the article will be safe and without risks to the health of the workers when properly used, the undertaking shall have the effect of relieving the person</p>	<p>(b) そのような品物の製造のために国外で採択された基準がインドで採択された基準を上回っている場合に、当該品目はその基準に適合すること。</p> <p>(2) 工場で使用するために物品を設計又は製造しようとする者は、設計又は物品がもたらす可能性のある労働者の健康又は安全に対するリスクを発見し、そして合理的に実行可能な限り、除去するか、又は最小限に抑えることを目指して、必要な研究を実施するか、又は手配することができる。</p> <p>(3) (1) 及び (2) に含まれているものは、前記の項の目的のために彼がその結果に頼ることが合理的である限り、ある者がそれ以外の方法で実施された試験、試験又は研究を繰り返すことを要求していると解釈されてはならない。</p> <p>(4) (1) 項及び (2) 項によってある者に課される義務は、その者が運営する事業の過程で行われたもの及びその管理下の事項にのみ及ぶものとする。</p> <p>(5) その物品が適切に使用された場合に、合理的に実行可能である限り、安全であり、労働者の健康にリスクがないであろうことを、その引き受けにおいて特定された措置が講じられたことについてのその物品の使用者による書面による保障に基づいて、その物品を設計、製造、輸入又は供給する場合には、その引き受けの条項に関して合理的である限り、その引き受けは、(1)</p>
--	--

<p>designing, manufacturing, importing or supplying the article from the duty imposed by clause (a) of sub-section (1) to such extent as is reasonable having regard to the terms of the undertaking.</p> <p>(6) For the purposes of this section, an article is not to be regarded as properly used if it is used without regard to any information or advice relating to its use which has been made available by the person who has designed, manufactured, imported or supplied the article.</p> <p><i>Explanation.</i>—For the purposes of this section, “article” shall include plant and machinery.]</p>	<p>の（a）項によって課せられた義務から品物を設計、製造、輸入又は供給する者を救済する効果を有するものとする。</p> <p>（6）本条の目的のためには、もし、その物品を設計し、製造し、輸入し、又は供給した者から利用可能とされた情報又は助言に関係なく使用される場合には、その製品は適切に使用されているとみなすべきではない。</p> <p>解説 - このセクションの目的のために、その物品にはプラント及び機械が含まれるものとする。]</p>
<p>8. Inspectors.—(1) The State Government may, by notification in the Official Gazette, appoint such persons as possess the prescribed qualification to be Inspectors for the purposes of this Act and may assign to them such local limits as it may think fit.</p> <p>(2) The State Government may, by notification in the Official Gazette, appoint any person to be a Chief Inspector who shall, in addition to the powers conferred on a Chief Inspector under this Act, exercise the powers of an Inspector throughout the State.</p> <p>[(2A) The State Government may, by notification in the Official Gazette, appoint as many Additional Chief Inspectors, Joint Chief Inspectors and Deputy Chief Inspectors and as many other officers as it thinks fit to assist the Chief Inspector and to exercise such of the powers of the Chief Inspector as may be</p>	<p>8. 監督官 - (1) 州政府は、官報に告示して、この法律の目的に照らして、監督官になる規定された資格を有する者を任命することができ、適切と思われる地域の限度を割り当てることができる。</p> <p>(2) 州政府は、官報に告示して、この法律の下で主任監督官に与えられる権限に加えて、州全域で監督官の権限を行使できる主任監督官を任命するものとする。</p> <p>[(2A) 州政府は、主任監督官を補佐し、及びそのような告示で特定されるように、主任監督官の権限の行使をさせることが適切であると考えらるならば、官報に告示して、多くの主任監督官補佐、共同主任監督官及び副主任監督官及び他の多くの補佐官を任命することができる。</p>

<p>specified in such notification.</p> <p>(2B) Every Additional Chief Inspector, Joint Chief Inspector, Deputy Chief Inspector and every other officer appointed under sub-section (2A) shall, in addition to the powers of a Chief Inspector specified in the notification by which he is appointed, exercise the power of an Inspector throughout the State.]</p> <p>(3) No person shall be appointed under sub-section (1), sub-section (2) 1[, sub-section (2A)] or sub-section (5) or, having been so appointed, shall continue to hold office, who is or becomes directly or indirectly interested in a factory or in any process or business carried on therein or in any patent or machinery connected therewith.</p> <p>(4) Every District Magistrate shall be an Inspector for his district.</p> <p>(5) The State Government may also, by notification as aforesaid, appoint such public officers as it thinks fit to be additional Inspectors for all or any of the purposes of this Act, within such local limits as it may assign to them respectively.</p> <p>(6) In any area where there are more Inspectors than one the State Government may, by notification as aforesaid, declare the powers, which such Inspectors shall respectively exercise and the Inspector to whom the prescribed notices are to be sent.</p> <p>(7) [Every Chief Inspector, Additional Chief Inspector, Joint Chief Inspector, Deputy Chief Inspector, Inspector and every other officer appointed under this</p>	<p>(2B) サブセクション (2 A)で任命された主任監督官補佐官、共同主任監督官、副主任監督官及び他の補佐官は、その者が任命された告示で特定された主任監督官の権限に加えて、州全体を通じて監督官としての権限を行使するものとする。]</p> <p>(3) 直接的に、又は間接的に工場に、若しくはプロセス若しくは事業、若しくは関連する特許若しくは機械に利害関係のある者は、第 1 項、第 2 項[第 2A 項]若しくは第 5 項に基づいて任命されず、又は既に任命された者は、その職務を継続することはないものとする。</p> <p>(4) 各地区の治安判事は、彼の地区の監督官であるものとする。</p> <p>(5) 州政府は、上記の告示によって、本法の全目的又は一部の目的のために、監督官補佐であることが適切であると考えるならば、各州がそれぞれ定める限度内で公務員を監督官補佐として、さらに任命することができる。</p> <p>(6) 監督官の数がより多い地域では、上記の告示により、監督官がそれぞれ行使する権限及び所定の通知を送付する監督官を宣言することができる。</p> <p>(7) [すべての主任監督官、主任監督官補佐、合同主任監督官、副主任監督官及びこのセクションに基づいて任命されたすべての官吏]は、インド刑法</p>
--	---

<p>section] shall be deemed to be a public servant within the meaning of the Indian Penal Code (45 of 1860), and shall be officially subordinate to such authority as the State Government may specify in this behalf.</p>	<p>(1860 年の法律第 45 号) の意味において公務員とみなされ、州政府がこれに代わって特定することができる権限に正式に従属するものとする。</p>
<p>9. Powers of Inspectors.—Subject to any rules made in this behalf, an Inspector may, within the local limits for which he is appointed,—</p> <p>(a) enter, with such assistants, being persons in the service of the Government, or any local or other public authority, [or with an expert] as he thinks fit, any place which is used, or which he has reason to believe is used, as a factory;</p> <p>[(b) make examination of the premises, plant, machinery, article or substance;</p> <p>(c) inquire into any accident or dangerous occurrence, whether resulting in bodily injury, disability or not, and take on the spot or otherwise statements of any person which he may consider necessary for such inquiry;</p> <p>(d) require the production of any prescribed register or any other document relating to the factory;</p> <p>(e) seize, or take copies of, any register, record or other document or any portion thereof, as he may consider necessary in respect of any offence under this Act, which he has reason to believe, has been committed;</p> <p>(f) direct the occupier that any premises or any part thereof, or anything lying therein, shall be left undisturbed (whether generally or in particular respects)</p>	<p>9. 監督官の権限 - 監督官は、これに代わって行われた何らかの規則に従うことを条件として、彼が指名された地域の限度において、次の権限がある。</p> <p>—</p> <p>(a) 地方公共団体その他の公的機関の職員である助手[又は専門家]と共に、彼が工場として使用されていると考えるいかなる場所又は工場として利用されていると信ずる理由がある場所に立ち入ること、</p> <p>[(b) 建物、プラント、機械、物品又は物質の検査を行うこと;</p> <p>(c) 身体的傷害、障害をもたらすか否かにかかわらず、事故又は危険な事象の発生を調べ、そのような調査に必要と思われる現場又は監督官が尋問する必要があると考える者の供述を取ること、</p> <p>(d) 工場に関する所定の登録簿その他の書類の作成を要求すること。</p> <p>(e) 本法に基づく違反に関して、彼が信ずる理由があるとみなした場合に必要なとみなす登録簿、記録その他の書類若しくはその一部を押収し、又は謄写する。</p> <p>(f) 占有者に (b) に基づく検査のために必要な限度で、その建物又はその一部、又はその中にあるものが何ら妨げられないように (一般的又は特定の観</p>

<p>for so long as is necessary for the purpose of any examination under clause (b);</p> <p>(g) take measurements and photographs and make such recordings as he considers necessary for the purpose of any examination under clause (b), taking with him any necessary instrument or equipment;</p> <p>(h) in case of any article or substance found in any premises, being an article or substance which appears to him as having caused or is likely to cause danger to the health or safety of the workers, direct it to be dismantled or subject it to any process or test (but not so as to damage or destroy it unless the same is, in the circumstances necessary, for carrying out the purposes of this Act), and take possession of any such article or substance or a part thereof, and detain it for so long as is necessary for such examination;</p> <p>(i) exercise such other powers as may be prescribed.]</p>	<p>点で) 保存すること。</p> <p>(g) (b) に基づく検査のために必要と判断した測定、写真撮影及び録画を行い、必要な計器又は機器を持ち込むこと、</p> <p>(h) 建物内で発見された物品又は物質の場合には、労働者の健康又は安全を危険にさらしていると思われる物品又は物質であるときには、その物品又は物質を解体し、又は処分するよう指示する (ただし、この法律の目的を達成するために必要なために、状況が必要な場合を除き、損傷又は破壊するものではない。) こと、そのような物品又はその一部を所有すること及び そのような検査に必要な期間、それを留置すること。</p> <p>(i) 規定されている他の権限を行使する。</p>
<p>10. Certifying surgeons.—(1) The State Government may appoint qualified medical practitioners to be certifying surgeons for the purposes of this Act within such local limits or for such factory or class or description of factories as it may assign to them respectively.</p> <p>(2) A certifying surgeon may, with the approval of the State Government, authorise any qualified medical practitioner to exercise any of his powers under this Act for such period as the certifying surgeon may specify and subject to such conditions as the State Government may think fit to impose, and references in this Act to a certifying surgeon shall be deemed to include</p>	<p>10.医師の認定 - (1) 州政府は、この法律の範囲内で、資格のある開業医を、この法律の目的のために、地方の制限内で、又は工場、その分類又は説明のために個別に、認定医として任命することができる。</p> <p>(2) 認定医は、州政府の承認を得て、認定医が指定し、州が考えることができる条件に従う期間、有資格の開業医がこの法律に基づく権限を行使することを認めることができ、この法律における認定医への言及は、許可を受けた有資格医師への言及を含むものとみなす。</p>

<p>references to any qualified medical practitioner when so authorised.</p> <p>(3) No person shall be appointed to be, or authorised to exercise the powers of, a certifying surgeon, or having been so appointed or authorised, continue to exercise such powers, who is or becomes the occupier of a factory or is or becomes directly or indirectly interested therein or in any process or business carried on therein on in any patent or machinery connected therewith or is otherwise in the employ of the factory:</p> <p>3[Provided that the State Government may, by order in writing and subject to such conditions as may be specified in the order, exempt any person or class of persons from the provisions of this sub-section in respect of any factory or class or description of factories.]</p> <p>(4) The certifying surgeon shall carry out such duties as may be prescribed in connection with—</p> <p>(a) the examination and certification of young persons under this Act;</p> <p>(b) the examination of persons engaged in factories in such dangerous occupations or processes as may be prescribed;</p> <p>(c) the exercising of such medical supervision as may be prescribed for any factory or class or description of factories where—</p> <p>(i) cases of illness have occurred which it is reasonable to believe are due to the nature of the manufacturing process carried on, or other conditions of work prevailing, therein;</p>	<p>(3) 工場の占有者であるか、それになる者又は直接的に若しくは間接的に、そこで行われるプロセス若しくは事業に関連するか、そこでの特許若しくは機械に利害関係があるか、若しくはそのほかその工場の雇用に関連する者は、誰も、認証医として任命され、その権限を行使し、任命されたことを継続し、その権限の行使を続けることはないものとする。</p> <p>[州政府は、書面で命令し、命令で指定された条件に従うならば、任意の者又は種類の者を、この小区分の規定における工場又は種類から除外することができる。]</p> <p>(4) 認証医は、関連する次の義務を履行するものとする—</p> <p>(a) この法律に基づく若年者の検査及び認定;</p> <p>(b) 規定されているそのような危険な職業又はプロセスで工場に従事している者の検査</p> <p>(c) あらゆる工場若しくは種類若しくは定義に記載されている工場について、次に関する医学的検査を実施すること。</p> <p>(i) その中で行われている製造工程の性質又はそれに支配されている他の作業条件によるものと信じるのが妥当である病気が発生した場合</p>
---	--

<p>(ii) by reason of any change in the manufacturing process carried on or in the substances used therein or by reason of the adoption of any new manufacturing process or of any new substance for use in a manufacturing process, there is a likelihood of injury to the health of workers employed in that manufacturing process;</p> <p>(iii) young persons are, or are about to be, employed in any work which is likely to cause injury to their health.</p> <p><i>Explanation.</i>—In this section “qualified medical practitioner” means a person holding a qualification granted by an authority specified in the Schedule to the Indian Medical Degrees Act, 1916 (7 of 1916), or in the Schedules to the Indian Medical Council Act, 1933 (27 of 1933)¹.</p>	<p>(ii) 実施されている製造プロセスの変更もしくは使用されている物質の変更、又は新たな製造プロセスも敷くは製造プロセスで使用する新たな物質の採用の理由によって、その製造プロセスにおいて雇用された労働者の健康に障害が起こり得る場合</p> <p>(iii) 若者が健康に害を及ぼす可能性のある仕事に雇用されているか、又は雇用しようとしている場合</p> <p>解説 - このセクションでは、「資格を有する開業医」とは、1916 年インド医療法（1916 年法律第 7 号）又は 1933 年インドの医学評議会法（1933 年法律第 27 号）の別表に定められた権限によって与えられた資格を有する者を意味する。</p>
--	--

VI-4 THE DOCK WORKERS (SAFETY, HEALTH AND WELFARE) ACT, 1986 （ドック労働者（安全、衛生及び福祉）法、1986 年）
の目次全文の「英語原文—日本語仮訳」

[原典の所在：<https://labour.gov.in/industrial-safety-health>]

[原典の名称：The Dock Workers (Safety, Health & Welfare) Act, 1986]

英語原文	日本語仮訳
SECTIONS	条文
1. Short title, extent, commencement and application.	1.表題、範囲、開始及び適用
2. Definitions.	2.定義
3. Inspectors.	3.監督官
4. Powers of Inspectors.	4. 監督官の権限
5. Powers of Inspectors where employment of dock workers are dangerous.	5.ドック労働者の雇用が危険な場合における監督官の権限
6. Facilities to be afforded to an Inspector.	6.監督官に供されるべき施設
7. Restrictions on disclosure of information.	7.情報開示の制限
8. Appeal.	8.不服申し立て
9. Advisory Committee.	9.諮問委員会
10. Power of appropriate Government to direct inquiry into cases of accidents or diseases.	10.事故又は疾病の事例を直接調査するための適切な政府の権限
11. Obligations of dock workers.	11.埠頭労働者の義務

12. Power to exempt.	12.免除の権限
13. Protection of action taken in good faith.	13.善意で行われた措置の保護
14. Penalties.	14.罰則
15. Determination of the persons responsible for the offence in certain cases.	15.特定の場合には、違反の責任者の決定
16. Power of court to make orders.	16.命令を出す裁判所の権限
17. Provisions relating to jurisdiction.	17.管轄に関する規定
18. Provision regarding fine.	18.罰金に関する規定
19. General provision for punishment for other offences.	19.その他の違反に対する罰則の一般規定
20. Power to make rules.	20.規則を作る権
21. Power to make regulations.	21.規制を作る権限
22. General provision relating to rules and regulations.	22.規程及び規則に関連する一般規定
23. Amendment of Act 9 of 1948.	23.1948 年法律第 9 号の改正
24. Repeal.	24.廃止
25. Savings.	25.準用

VI-5 ドック労働者（安全、衛生及び福祉）法、1986 年同法の適用対象である“**dock work**”（ドック作業）及び“**dock worker**”（ドック労働者）の定義「の英語原文－日本語対訳」

○ “**dock worker**”（ドック労働者）の定義

英語原文	日本語仮訳
------	-------

“dock worker” means a person employed or to be employed directly or by or through any agency (including a contractor) with or without knowledge of the principal employer, whether for remuneration or not, on dock work;	「ドック労働者」とは、直接に、又は代理者（請負者を含む。）を通じて、主要な使用者の知識の有無にかかわらずまた、報酬の有無にかかわらず、ドック作業に雇用されている者を意味する。
---	---

○“dock work”（ドック作業）の定義

英語原文	日本語仮訳
<p>” dock work” means any work in or within the vicinity of any port in connection with, or required for, or incidental to, the loading, unloading, movement or storage of cargoes into or from ship or other vessel, port, dock, storage place or landing place, and includes—</p> <p>(i) work in connection with the preparation of ships or other vessels for receipt or discharge of cargoes or leaving port; and</p> <p>(ii) chipping, painting or cleaning of any hold, tank, structure or lifting machinery or any other storage area in board the ship or in the docks;</p>	<p>「ドック作業」とは、港の中又はその近隣の地域で、船舶、他の船舶、港、埠頭（ドック）、貯蔵場所、荷上げ場所の内部若しくは船舶から、貨物の荷上げ、荷下ろし、移動又は貯蔵と関連して、要求される、若しくは偶発的な作業を意味し、次のものを含む。</p> <p>(i) 貨物の受取り若しくは払い出し又は港を出るための船舶若しくは他の船舶の準備に関連して作業すること。そして</p> <p>(ii) 船上で、又は埠頭で、船倉、タンク、構造物若しくは荷上げ機械若しくは他の貯蔵区域の削り取り作業、塗装又は清掃</p>

VI-6 “Draft CODE ON OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND WORKING CONDITIONS, 2018”（訳者注：労働安全衛生及び労働条件に関する法典草案）の主要条項の「英語原文—日本語仮訳」

[原典の所在：https://labour.gov.in/sites/default/files/Last_Date_Extended_for_OSH_Code_0.pdf]

[原典の名称：Draft CODE ON OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND WORKING CONDITIONS, 2018]

英語原文	日本語仮訳
Chapter III Duties of Employer and Employees, etc.	第 3 章 使用者及び被雇用者の義務等
<p>6. Duties of employer:</p> <p>(1) Every employer shall ensure to his employees that work place is free from hazards that cause or are likely to cause injury or occupational disease to the employees, and shall comply with the Occupational Safety and Health standards made under this Code and of the regulations, rules, bye-laws and orders made there under.</p> <p>(1A) Every employer shall ensure the periodical medical examination and prescribed tests of the employee employed in his establishment in the manner as prescribed.</p> <p>(2) Every employer shall provide and maintain, as far as is reasonably practicable, a working environment that is safe and without risk to the health of the employees.</p>	<p>6. 使用者の義務：</p> <p>(1) すべての使用者は、被雇用者に対し、職場に傷害若しくは職業病を引き起こす、又は引き起こす可能性のある危険から解放されていることを保障しなければならない、そして、この法律及び規則に基づいて策定された労働安全衛生基準、規程、準則及び他の命令を遵守しなければならない。</p> <p>(1A) すべての使用者は、定められた方法で、事業所に雇用されている被雇用者の定期的な健康診断及び所定の検査を確実に行わなければならない。</p> <p>(2) すべての使用者は、合理的に実行可能な限り、安全で、被雇用者の健康に危険がない作業環境を提供し、及び維持しなければならない。</p>

<p>(3) Every employer or manager of an establishment shall furnish to every worker on his appointment in the establishment, a letter of appointment in the prescribed form and where a worker appointed on or before the commencement of this Code does not have an appointment letter furnished by his employer or manager, such worker shall, within three months of such commencement, be furnished with appointment letter in the form so prescribed.</p> <p>(4) No employer shall levy or permit to be levied on any employee, any charge in respect of anything done or provided for maintenance of safety and health at work place including conduct of medical examination and investigation for the purpose of detecting occupational diseases.</p> <p>(5) Without prejudice to the generality of the provisions of sub-section (1), (2), (3), (4) the duties of an employer shall particularly in respect of factory, mines, dock, building and other construction work or plantation include –</p> <p>(a) the provision and maintenance of plant and systems of work in the workplace that are safe and without risks to health;</p> <p>(b) the arrangements in the workplace for ensuring safety and absence of risks to health in connection with the use, handling, storage and transport of articles and substances;</p> <p>(c) the provision of such information, instruction, training and supervision as are necessary to ensure the health and safety of all</p>	<p>(3) 事業所のすべての使用者又は管理者は、それぞれの労働者に、事業所での任命の際に、規定された形式での任命の証書を与えなければならないし、及びこの法令の施行の際又はその施行前に任命され、使用者又は管理者によって与えられる任命の証書を持っていない場合には、その労働者は、その開始から 3 ヶ月以内に、そのような形式で任命の証書が与えられなければならない。</p> <p>(4) 使用者は、職業病の検出のための健康診断及び調査の実施を含む職場における安全衛生のために行われ、又は提供されたものに関して、いかなる被雇用者に対しても賦課し、又は賦課されることを許してはならない。</p> <p>(5) (1)、(2)、(3)、(4) の規定の一般性を損なうことなく、使用者の義務は、特に工場、鉱山、ドック、建造物及びその他の建設の作業又はプランテーションに関しては、次の事項を含んでいなければならない。</p> <p>(a) 安全で健康上の危険がない、作業場におけるプラント及び作業システムの提供及び維持</p> <p>(b) 物品及び物質の使用、取扱い、保管及び輸送に関連して安全を確保し、健康へのリスクがないことを確保するための職場における手配</p> <p>(c) 作業中のすべての労働者の健康及び安全を確保するために必要な情報、指導、訓練及び監督の提供</p>
---	--

<p>workers at work;</p> <p>(d) the maintenance of all places of work in the workplace in a condition that is safe and without risks to health and the provision and maintenance of such means of access to, and egress from, such places as are safe and without such risks;</p> <p>(e) the provision, maintenance or monitoring of such working environment in the workplace for the employees that is safe, without risks to health and adequate as regards facilities and arrangements for their welfare at work.</p> <p>(6) Every employer relating to factory, mine, dock work, building or other construction work or plantation shall ensure and be responsible for the safety and health of persons who are on the work premises of the employer, with or without his knowledge.</p>	<p>(d) 安全であり、健康への危険性がない状態で、作業場における作業場所の維持及び安全で、危険のない作業場所へのアクセス及び退出の手段の供給及び維持</p> <p>(e) 安全であり、健康へのリスクがなく、職場での福祉のための施設及び手配に関して適切である被雇用者のための、職場におけるそのような作業環境の提供、維持又は監視</p> <p>(6) 工場、鉱山、ドック作業、建物若しくはその他の建設作業又はプランテーションに関連するすべての使用者は、知識の有無にかかわらず、使用者の建物内にいる者の安全衛生を確保し、責任を負わなければならない。</p>
<p>7. Duties and responsibilities of owner, agent and manager in relation to mine.—(1) The owner and agent of every mine shall jointly and severally be responsible for making financial and other provisions and for taking such other steps as may be necessary for compliance with the provisions of this Code and the regulations, rules, bye-laws and orders made there under.</p> <p>(2) The responsibility in respect of matters provided for in the rules, made by the Central Government under this Code in respect of mines –</p>	<p>7. 鉱山に関連する所有者、代理人及び管理者の義務及び責任 - (1) 各鉱山の所有者及び代理人は、共同し、及び別々に、財務及びその他の規定の作成並びにこの法典及びその下での規則、規程、準則及び他の命令の遵守に必要なその他の取組みを講ずる責任がある。</p> <p>(2) 鉱山に関してこの法律に基づいて中央政府が作成した規則に規定された事項に関する次に掲げる責任 -</p>

<p>(a) requiring the maintenance therein, wherein the women are employed or were employed on any day of the preceding twelve months, suitable rooms to be reserved for the use of children under the age of six years belonging to such women and for providing, either generally or with particular reference to the number of women employed in the mine, the number and standards of such rooms provided and the supervision to be exercised therein;</p> <p>(b) for requiring the maintenance at or near pitheads of bathing places equipped with shower baths and of locker rooms for the use of men employed in mines and of similar and separate places and rooms for the use of women employed therein, and for providing, either generally or with particular reference to the number of men and women ordinarily employed in a mine, the number and standards of such place and rooms;</p> <p>(c) for requiring the provision and maintenance in any mine specified in this behalf by the Chief Facilitator or Facilitator, wherein, more than two hundred and fifty persons are ordinarily employed, of a canteen or canteens for the use of such persons; shall be exclusively complied with by the owner and agent of the mine and by such person (other than the mines manager) whom the owner or agent may appoint for securing compliance with the aforesaid provisions.</p>	<p>(a) 女性が先行する 12 ヶ月のいずれかの日に雇用され、又は雇用されていた場合に、その女性に属する 6 歳以下の子供の使用のために確保されていた適切な部屋のメンテナンス及び一般的に又はその鉱山で雇用されている女性の数に応じて、与えられた部屋の数及びその基準を供与されること及びその監督がなされることを要求すること。</p> <p>(b) 鉱山に雇用されている男性の使用のためのシャワー浴室及びロッカー室を備えた入浴場所のピットヘッド又はその近くのメンテナンスを要求し、かつ、そこに雇用されている女性の使用のための類似した別個の場所及び部屋、一般的に又は特に鉱山で通常採用されている男性及び女性の数に関連して、そのような場所及び部屋の数及び基準のメンテナンスを要求すること。</p> <p>(c) 主任進行役又は進行役によって指定された 250 人以上の者が通常雇用されている鉱山においては、食堂又はその者に利用されるための複数の食堂の供与及びメンテナンスを要求し、その所有者又は代理者が前述の基準の遵守の確保のために任命した者（鉱山管理者意外の者）によって専ら遵守されること、</p>
--	---

<p>8. Duties of manufacturers – (1) The Central Government shall make regulations after consultation with the National Occupational Safety and Health Advisory Board and such regulations shall be complied with by every person who designs, manufactures, imports or supplies any article for use in any factory.</p> <p>(2) The regulations under sub-section (1) shall be made generally for governing the duties of manufacturers as regards articles and substances for use in factories and particularly to-</p> <p>(a) ensure so far as is reasonably practicable, that the article is so designed and constructed in the factories as to be safe and without risks to the health of the workers when properly used;</p> <p>(b) carry out or manage for the carrying out such tests and examination in the factories as may be considered necessary for the effective implementation of the provisions of clause (a);</p> <p>(c) take out steps as may be necessary to ensure that adequate information will be made available-</p> <p>(i) in connection with the use of the article in any factory;</p> <p>(ii) about the use for which such article is designed and tested; and</p> <p>(iii) about any conditions necessary to ensure that the article, when put to such use, shall be safe, and without risks to the health of the workers:</p>	<p>8. 製造者の義務 - (1) 中央政府は、国家労働安全衛生諮問委員会と協議の上、規則を作成し、そのような規則は、どの工場での使用のために物品を設計し、製造し、輸入し、又は供給するすべての者によって遵守されなければならない。</p> <p>(2) (1) の規則は、工場で使用するための物品及び物質に関する製造者の義務を果たすために一般的に作成されなければならない、そして、特に次の事項について、</p> <p>(a) 合理的に実行可能な限り、物品が適切に使用された場合には、安全であり、労働者の健康に危険がないように工場で設計され、建設されていること。</p> <p>(b) (a) の規定の効果的な実施のために必要と考えられる工場での試験及び検査を実施し、又は管理すること。</p> <p>(c) 適切な情報が利用可能となることを確実にするために必要な次の手順を実行する。</p> <p>(i) 任意の工場における物品の使用に関連して;</p> <p>(ii) そのような物品が設計され、試験されている使用について; そして</p> <p>(iii) 物品をそのような使用に際して安全とし、労働者の健康に危険を及ぼすことのないようにするために必要な条件について:</p>
---	---

<p>Provided that where an article is designed or manufactured outside India, then such regulations shall contain provisions making obligatory on the part of the importer to see -</p> <p>(A) that the article conforms to the same standards of such article manufactured in India; or</p> <p>(B) if the standards adopted in the country outside India for the manufacture of such article is above the standards adopted in India, that article conforms to such standards in such country;</p> <p>(C) if there is no standard of such article in India, then, the article confirms to the standard adopted in the country from where it is imported at its national level;</p>	<p>インド以外で物品が設計し、又は製造される場合には、そのような規制は、輸入者側が次に関して知ることを義務的なものとする規定を含まなければならない。</p> <p>(A) 当該物品がインドで製造された物品と同じ基準に適合していること。 又は、</p> <p>(B) そのような物品の製造のためにインド国外で採択された基準がインドで採択された基準を上回っている場合には、その条項は、そのような国の規格に準拠する。</p> <p>(C) インドにそのような物品の基準がない場合には、その物品は、国内レベルで輸入されている国で採択された基準に合致していることを確認する。</p>
<p>9. Duties of architects, project engineers and designers.—(1) It shall be the duty of the architect, project engineer or designer responsible for any building or other construction work or the design of any project or part thereof relating to such building or other construction work to ensure that, at the planning stage, due consideration is given to the safety and health aspects of the building workers and employees who are employed in the erection, operation and execution of such projects and structures as the case may be.</p> <p>(2) Adequate care shall be taken by the architect, project engineer and other professionals involved in the project referred to in sub-section (1),</p>	<p>9. 建築家、プロジェクトエンジニア、設計者の義務 - (1) 計画の段階で、プロジェクト及び構造物の建設、操業及び実行に雇用される建設労働者及び被雇用者の安全及び健康の側面に適切な考慮が与えられることを保障することは、建造物又は他の建設作業に関連して建造物、他の建設作業、プロジェクトの設計又はその部分に責任のある建築家、プロジェクトエンジニア又は設計者の義務でなければならない。</p> <p>(2) (1) で述べたプロジェクトに携わった建築家、プロジェクトエンジニア、その他の専門家によって、その設計において危険な構造、ビルディング内の</p>

<p>not to include anything in the design which would involve the use of dangerous structures or other processes or materials, hazardous to health or safety of building workers and employees during the course of erection, operation and execution as the case may be.</p> <p>(3) It shall also be the duty of the professionals, involved in designing the buildings structures or other construction projects, to take into account the safety aspects associated with the maintenance and upkeep of the structures and buildings where maintenance and upkeep may involve special hazards.</p>	<p>建設労働者並びに同様に建設、操業及び実行の過程において被雇用者の健康若しくは安全に危険な他のプロセス若しくは物質を含まないように十分な注意が払われなければならない。</p> <p>(3) さらに、メンテナンス及び維持に特別の危険が伴う構造物及び建物のメンテナンス及び維持に関連する安全の側面を考慮することは、建物の構造又はその他の建設プロジェクトの設計に携わる専門家の義務でなければならない。</p>
---	---

VI-7 インドの **Factory Act 1948 年**（工場法 1948 年）と “**Draft CODE ON OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND WORKING CONDITIONS, 2018**”（訳者注：労働安全衛生及び労働条件に関する法典草案）における主要条項の対比（英国の職場における保健安全法の関係条項との比較を含む。）

2018 年 11 月

（この資料作成者の注）

- 1 次の表 1 の左欄には、インドの **Factory Act 1948 年**（工場法 1948 年）の関係規定（抜粋）の「英語原文及び日本語仮訳」を掲げている。
- 2 次の表 1 の右欄には、左欄の **Factory Act 1948 年**（工場法 1948 年）の関係規定に相当する“**Draft CODE ON OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND WORKING CONDITIONS, 2018**”（訳者注：労働安全衛生及び労働条件に関する法典草案）中の関係規定の「英語原文－日本語仮訳」を掲げている。

- 3 上記 1 及び 2 においては、それぞれ、先ず英語原文を掲げてあり、その次の欄にその条項の日本語仮訳を、それぞれ、掲げているので注意されたい。
- 4 特に、英国の「Health and Safety at Work etc. Act 1974」（職場における保健安全法）の著名な別記の条項（so far as is reasonably practicable（合理的に実行可能な限りにおいて））に類似するインドの Factory Act 1948 年（工場法 1948 年）の関係規定及び“Draft CODE ON OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND WORKING CONDITIONS, 2018”（訳者注：労働安全衛生及び労働条件に関する法典草案）中の関係規定については、それぞれ、赤字で示している。
- 5 “Draft CODE ON OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND WORKING CONDITIONS, 2018”（訳者注：労働安全衛生及び労働条件に関する法典草案）中の“Chapter III Duties of Employer and Employees, etc. 6. Duties of employer:”においては、（so far as is reasonably practicable（合理的に実行可能な限りにおいて））という規定ではなく、次の表 1 のとおり、使用者の安全衛生確保義務をより直接的に規定していることが注目される。

（表 1）“Draft CODE ON OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND WORKING CONDITIONS, 2018”（訳者注：労働安全衛生及び労働条件に関する法典草案）中の“Chapter III Duties of Employer and Employees, etc. 6. Duties of employer:”

英語原文	日本語仮訳
<p>6. Duties of employer:</p> <p>(1) Every employer shall ensure to his employees that work place is free from hazards that cause or are likely to cause injury or occupational disease to the employees, and shall comply with the Occupational Safety and Health standards made under this Code and of the regulations, rules, bye-laws and orders made there under.</p>	<p>6. 使用者の義務：</p> <p>（1）すべての使用者は、被雇用者に対し、職場に傷害若しくは職業病を引き起こす、又は引き起こす可能性のある危険から解放されていることを保障しなければならない、そして、この法律及び規則に基づいて策定された労働安全衛生基準、規程、準則及び他の命令を遵守しなければならない。</p>

(表 2)

インドの Factory Act 1948 年（工場法 1948 年）の関係規定（抜粋）の「英語原文及び日本語仮訳」	左欄の Factory Act 1948 年（工場法 1948 年）の関係規定に相当する“Draft CODE ON OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND WORKING CONDITIONS, 2018”（訳者注：労働安全衛生及び労働条件に関する法典草案） 中の関係規定の「英語原文－日本語仮訳」
<p>CHAPTER II</p> <p>THE INSPECTING STAFF</p> <p>7A. General duties of the occupier.—(1) Every occupier shall ensure, so far as is practicable, the health, safety and welfare of all workers while they are at work in the factory.</p> <p>(2) Without prejudice to the generality of the provisions of sub-section (1), the matters to which such duty extends, shall include—</p> <p>(a) the provision and maintenance of plant and systems of work in the factory that are safe and without risks to health;</p> <p>(b) the arrangements in the factory for ensuring safety and absence of risks to health in connection with the use, handling, storage and transport of articles and substances;</p> <p>(c) the provisions of such information, instruction, training and supervision as are necessary to ensure the health and safety of all workers</p>	<p>Chapter III</p> <p>Duties of Employer and Employees, etc.</p> <p>6. Duties of employer:</p> <p>(1) Every employer shall ensure to his employees that work place is free from hazards that cause or are likely to cause injury or occupational disease to the employees, and shall comply with the Occupational Safety and Health standards made under this Code and of the regulations, rules, bye-laws and orders made there under.</p> <p>(1A) Every employer shall ensure the periodical medical examination and prescribed tests of the employee employed in his establishment in the manner as prescribed.</p> <p>(2) Every employer shall provide and maintain, as far as is reasonably practicable, a working environment that is safe and without risk to the health of the employees.</p>

<p>at work;</p> <p>(d) the maintenance of all places of work in the factory in a condition that is safe and without risks to health and the provision and maintenance of such means of access to, and egress from, such places as are safe and without such risks;</p> <p>(e) the provision, maintenance or monitoring of such working environment in the factory for the workers that is safe, without risks to health and adequate as regards facilities and arrangements for their welfare at work.</p>	<p>(3) Every employer or manager of an establishment shall furnish to every worker on his appointment in the establishment, a letter of appointment in the prescribed form and where a worker appointed on or before the commencement of this Code does not have an appointment letter furnished by his employer or manager, such worker shall, within three months of such commencement, be furnished with appointment letter in the form so prescribed.</p> <p>(4) No employer shall levy or permit to be levied on any employee, any charge in respect of anything done or provided for maintenance of safety and health at work place including conduct of medical examination and investigation for the purpose of detecting occupational diseases.</p> <p>(5) Without prejudice to the generality of the provisions of sub-section (1), (2), (3), (4) the duties of an employer shall particularly in respect of factory, mines, dock, building and other construction work or plantation include –</p> <p>(a) the provision and maintenance of plant and systems of work in the workplace that are safe and without risks to health;</p> <p>(b) the arrangements in the workplace for ensuring safety and absence of risks to health in connection with the use, handling, storage and transport of articles and substances;</p> <p>(c) the provision of such information, instruction, training and supervision as are necessary to ensure the health and safety of all workers at work;</p>
--	--

	<p>(d) the maintenance of all places of work in the workplace in a condition that is safe and without risks to health and the provision and maintenance of such means of access to, and egress from, such places as are safe and without such risks;</p> <p>(e) the provision, maintenance or monitoring of such working environment in the workplace for the employees that is safe, without risks to health and adequate as regards facilities and arrangements for their welfare at work.</p> <p>(6) Every employer relating to factory, mine, dock work, building or other construction work or plantation shall ensure and be responsible for the safety and health of persons who are on the work premises of the employer, with or without his knowledge.</p>
<p>第 2 章</p> <p>監督要員</p> <p>7A 占有者の一般的任務・（1）すべての占有者は、工場内で働いているすべての労働者の健康、安全および福祉を、合理的に実行可能な限り、確保しなければならない。</p> <p>（2）（1）の規定の一般性を害することなく、その義務が及ぶ事項は、</p> <p>（a）安全で健康への危険がない工場内の作業及び作業システムの提供及び維持</p>	<p>第 3 章</p> <p>6. 使用者の義務：</p> <p>（1）すべての使用者は、被雇用者に対し、職場に傷害若しくは職業病を引き起こす、又は引き起こす可能性のある危険から解放されていることを保障しなければならない、そして、この法律及び規則に基づいて策定された労働安全衛生基準、規程、準則及び他の命令を遵守しなければならない。</p> <p>（1A）すべての使用者は、定められた方法で、事業所に雇用されている被雇用者の定期的な健康診断及び所定の検査を確実に行わなければならない。</p>

<p>(b) 物品及び物質の使用、取扱い、保管及び輸送に関連して安全を確保し、健康へのリスクがないことを保証するための工場内の手配</p> <p>(c) 作業中のすべての労働者の健康と安全を確保するために必要な情報、指導、訓練及び管理を与えること。</p> <p>(d) 安全であり、健康への危険性がなく、かつ、安全で、そのようなリスクのない場所にアクセスし、そこから退出する手段を与え、及び維持する条件で、工場内のすべての作業場を維持すること。</p> <p>(e) 安全であり、健康へのリスクがなく、職場での福祉のための施設及び手配に関して適切である労働者のための工場における作業環境の提供、維持又は監視</p>	<p>(2) すべての使用者は、合理的に実行可能な限り、安全で、被雇用者の健康に危険がない作業環境を提供し、及び維持しなければならない。</p> <p>(3) 事業所のすべての使用者又は管理者は、それぞれの労働者に、事業所での任命の際に、規定された形式での任命の証書を与えなければならないし、及びこの法令の施行の際又はその施行前に任命され、使用者又は管理者によって与えられる任命の証書を持っていない場合には、その労働者は、その開始から 3 ヶ月以内に、そのような形式で任命の証書が与えられなければならない。</p> <p>(4) 使用者は、職業病の検出のための健康診断及び調査の実施を含む職場における安全衛生のために行われ、又は提供されたものに関して、いかなる被雇用者に対しても賦課し、又は賦課されることを許してはならない。</p> <p>(5) (1)、(2)、(3)、(4) の規定の一般性を損なうことなく、使用者の義務は、特に工場、鉱山、ドック、建造物及びその他の建設の作業又はプランテーションに関しては、次の事項を含んでいなければならない。</p> <p>(a) 安全で健康上の危険がない、作業場におけるプラント及び作業システムの提供及び維持</p> <p>(b) 物品及び物質の使用、取扱い、保管及び輸送に関連して安全を確保し、</p>
--	---

	<p>健康へのリスクがないことを確保するための職場における手配</p> <p>(c) 作業中のすべての労働者の健康及び安全を確保するために必要な情報、指導、訓練及び監督の提供</p> <p>(d) 安全であり、健康への危険性がない状態で、作業場における作業場所の維持及び安全で、危険のない作業場所へのアクセス及び退出の手段の供給及び維持</p> <p>(e) 安全であり、健康へのリスクがなく、職場での福祉のための施設及び手配に関して適切である被雇用者のための、職場におけるそのような作業環境の提供、維持又は監視</p> <p>(6) 工場、鉱山、ドック作業、建物若しくはその他の建設作業又はプランテーションに関連するすべての使用者は、知識の有無にかかわらず、使用者の建物内にいる者の安全衛生を確保し、責任を負わなければならない。</p>
<p>7B. General duties of manufacturers, etc., as regards articles and substances for use in factories.—(1) Every person who designs, manufactures, imports or supplies any article for use in any factory, shall—</p> <p>(a) ensure, so far as is reasonably practicable, that the article is so designed and constructed as to be safe and without risks to the health of the workers when properly used;</p> <p>(b) carry out or arrange for the carrying out of such tests and examination as</p>	<p>8. Duties of manufacturers – (1) The Central Government shall make regulations after consultation with the National Occupational Safety and Health Advisory Board and such regulations shall be complied with by every person who designs, manufactures, imports or supplies any article for use in any factory.</p> <p>(2) The regulations under sub-section (1) shall be made generally for</p>

<p>may be considered necessary for the effective implementation of the provisions of clause (a);</p> <p>(c) take such steps as may be necessary to ensure that adequate information will be available—</p> <p>(i) in connection with the use of the article in any factory;</p> <p>(ii) about the use for which it is designed and tested; and</p> <p>(iii) about any conditions necessary to ensure that the article, when put to such use, will be safe, and without risks to the health of the workers:</p> <p>Provided that where an article is designed or manufactured outside India, it shall be obligatory on the part of the importer to see—</p> <p>(a) that the article conforms to the same standards if such article is manufactured in India, or</p> <p>(b) if the standards adopted in the country outside for the manufacture of such article is above the standards adopted in India, that the article conforms to such standards.</p> <p>(2) Every person, who undertakes to design or manufacture any article for use in any factory, may carry out or arrange for the carrying out of necessary research with a view to the discovery and, so far as is reasonably practicable, the elimination or minimisation of any risks to the health or safety of the workers to which the design or article may give rise.</p>	<p>governing the duties of manufacturers as regards articles and substances for use in factories and particularly to-</p> <p>(a) ensure so far as is reasonably practicable, that the article is so designed and constructed in the factories as to be safe and without risks to the health of the workers when properly used;</p> <p>(b) carry out or manage for the carrying out such tests and examination in the factories as may be considered necessary for the effective implementation of the provisions of clause (a);</p> <p>(c) take out steps as may be necessary to ensure that adequate information will be made available-</p> <p>(i) in connection with the use of the article in any factory;</p> <p>(ii) about the use for which such article is designed and tested; and</p> <p>(iii) about any conditions necessary to ensure that the article, when put to such use, shall be safe, and without risks to the health of the workers:</p> <p>Provided that where an article is designed or manufactured outside India, then such regulations shall contain provisions making obligatory on the part of the importer to see -</p> <p>(A) that the article conforms to the same standards of such article manufactured in India; or</p> <p>(B) if the standards adopted in the country outside India for the</p>
---	--

<p>(3) Nothing contained in sub-sections (1) and (2) shall be construed to require a person to repeat the testing, examination or research which has been carried out otherwise than by him or at his instance in so far as it is reasonable for him to rely on the results thereof for the purposes of the said sub-sections.</p> <p>(4) Any duty imposed on any person by sub-sections (1) and (2) shall extend only to things done in the course of business carried on by him and to matters within his control.</p> <p>(5) Where a person designs, manufactures, imports or supplies an article on the basis of a written undertaking by the user of such article to take the steps specified in such undertaking to ensure, so far as is reasonably practicable, that the article will be safe and without risks to the health of the workers when properly used, the undertaking shall have the effect of relieving the person designing, manufacturing, importing or supplying the article from the duty imposed by clause (a) of sub-section (1) to such extent as is reasonable having regard to the terms of the undertaking.</p> <p>(6) For the purposes of this section, an article is not to be regarded as properly used if it is used without regard to any information or advice relating to its use which has been made available by the person who has designed, manufactured, imported or supplied the article.</p> <p><i>Explanation.</i>—For the purposes of this section, “article” shall include plant and machinery.]</p>	<p>manufacture of such article is above the standards adopted in India, that article conforms to such standards in such country;</p> <p>(C) if there is no standard of such article in India, then, the article conforms to the standard adopted in the country from where it is imported at its national level;</p>
--	--

<p>7B 工場で使用するための物品及び物質に関する製造者等の一般的な義務 -</p> <p>(1) 工場で使用するための物品の設計、製造、輸入又は供給を行う者は、次のことを行わなければならない。</p> <p>(a) 合理的に実行可能な限り、適切に使用された場合には、労働者の健康に危険を及ぼすことなく安全であるように設計され、構築されていることを保証する。</p> <p>(b) (a) の規定の効果的な実施のために必要と考えられる試験及び検査を実施し、又は手配すること。</p> <p>(c) 十分な情報が利用可能となることを保証するために、次のような必要な措置を講ずる -</p> <p>(i) いかなる工場における物品の使用に関連して；</p> <p>(ii) それが設計され、試験されているための使用について；そして</p> <p>(iii) そのような使用に供されたときに当該物品が安全であり、労働者の健康に危険を及ぼすことのないようにするために必要な条件について：インド以外で物品を設計又は製造する場合には、輸入者側は、次の義務がある -</p> <p>(a) その品物がインドで製造されているとした場合に、同じ基準に適合しているか、</p> <p>(b) そのような品物の製造のために国外で採択された基準がインドで採択された基準を上回っている場合に、当該品目はその基準に適合すること。</p>	<p>8. 製造者の義務 - (1) 中央政府は、国家労働安全衛生諮問委員会と協議の上、規則を作成し、そのような規則は、どの工場での使用のために物品を設計し、製造し、輸入し、又は供給するすべての者によって遵守されなければならない。</p> <p>(2) (1) の規則は、工場で使用するための物品及び物質に関する製造者の義務を果たすために一般的に作成されなければならない、そして、特に次の事項について、</p> <p>(a) 合理的に実行可能な限り、物品が適切に使用された場合には、安全であり、労働者の健康に危険がないように工場で設計され、建設されていること。</p> <p>(b) (a) の規定の効果的な実施のために必要と考えられる工場での試験及び検査を実施し、又は管理すること。</p> <p>(c) 適切な情報が利用可能となることを確実にするために必要な次の手順を実行する。</p> <p>(i) 任意の工場における物品の使用に関連して；</p> <p>(ii) そのような物品が設計され、試験されている使用について；そして</p> <p>(iii) 物品をそのような使用に際して安全とし、労働者の健康に危険を及ぼ</p>
--	--

<p>(2) 工場で使用するために物品を設計又は製造しようとする者は、設計又は物品がもたらす可能性のある労働者の健康又は安全に対するリスクを発見し、そして合理的に実行可能な限り、除去するか、又は最小限に抑えることを目指して、必要な研究を実施するか、又は手配することができる。</p> <p>(3) (1) 及び (2) に含まれているものは、前記の項の目的のために彼がその結果に頼ることが合理的である限り、ある者がそれ以外の方法で実施された試験、試験又は研究を繰り返すことを要求していると解釈されてはならない。</p> <p>(4) (1) 項及び (2) 項によってある者に課される義務は、その者が運営する事業の過程で行われたもの及びその管理下の事項にのみ及ぶものとする。</p> <p>(5) その物品が適切に使用された場合に、合理的に実行可能である限り、安全であり、労働者の健康にリスクがないであろうことを、その引き受けにおいて特定された措置が講じられたことについてのその物品の使用者による書面による保障に基づいて、その物品を設計、製造、輸入又は供給する場合には、その引き受けの条項に関して合理的である限り、その引き受けは、(1) の (a) 項によって課せられた義務から品物を設計、製造、輸入又は供給する</p>	<p>すことのないようにするために必要な条件について：</p> <p>インド以外で物品が設計し、又は製造される場合には、そのような規制は、輸入者側が次に関して知ることを義務的なものとする規定を含まなければならない。</p> <p>(A) 当該物品がインドで製造された物品と同じ基準に適合していること。</p> <p>又は、</p> <p>(B) そのような物品の製造のためにインド国外で採択された基準がインドで採択された基準を上回っている場合には、その条項は、そのような国の規格に準拠する。</p> <p>(C) インドにそのような物品の基準がない場合には、その物品は、国内レベルで輸入されている国で採択された基準に合致していることを確認する。</p>
--	--

<p>者を救済する効果を有するものとする。</p> <p>(6) 本条の目的のためには、もし、その物品を設計し、製造し、輸入し、又は供給した者から利用可能とされた情報又は助言に関係なく使用される場合には、その製品は適切に使用されているとみなすべきではない。</p> <p>解説 - このセクションの目的のために、その物品にはプラント及び機械が含まれるものとする。]</p>	
	<p>9. Duties of architects, project engineers and designers.—(1) It shall be the duty of the architect, project engineer or designer responsible for any building or other construction work or the design of any project or part thereof relating to such building or other construction work to ensure that, at the planning stage, due consideration is given to the safety and health aspects of the building workers and employees who are employed in the erection, operation and execution of such projects and structures as the case may be.</p> <p>(2) Adequate care shall be taken by the architect, project engineer and other professionals involved in the project referred to in sub-section (1), not to include anything in the design which would involve the use of dangerous structures or other processes or materials, hazardous to health or safety of building workers and employees during the course of erection,</p>

	<p>operation and execution as the case may be.</p> <p>(3) It shall also be the duty of the professionals, involved in designing the buildings structures or other construction projects, to take into account the safety aspects associated with the maintenance and upkeep of the structures and buildings where maintenance and upkeep may involve special hazards.</p>
	<p>9. 建築家、プロジェクトエンジニア、設計者の義務 - (1) 計画の段階で、プロジェクト及び構造物の建設、操業及び実行に雇用される建設労働者及び被雇用者の安全及び健康の側面に適切な考慮が与えられることを保障することは、建造物又は他の建設作業に関連して建造物、他の建設作業、プロジェクトの設計又はその部分に責任のある建築家、プロジェクトエンジニア又は設計者の義務でなければならない。</p> <p>(2) (1) で述べたプロジェクトに携わった建築家、プロジェクトエンジニア、その他の専門家によって、その設計において危険な構造、ビルディング内の建設労働者並びに同様に建設、操業及び実行の過程において被雇用者の健康若しくは安全に危険な他のプロセス若しくは物質を含まないように十分な注意が払われなければならない。</p> <p>(3) さらに、メンテナンス及び維持に特別の危険が伴う構造物及び建物のメ</p>

	メンテナンス及び維持に関連する安全の側面を考慮することは、建物の構造又はその他の建設プロジェクトの設計に携わる専門家の義務でなければならない。
--	---

(別記 英国の 1974 年の「Health and Safety at Work etc. Act 1974」(職場における保健安全法)における **so far as is reasonably practicable** (合理的に実行可能な限りにおいて) が規定されている関係条項の抜萃の「英語原文—日本語仮訳」)

英語原文	日本語仮訳
<p>2 General duties of employers to their employees.</p> <p>(1)It shall be the duty of every employer to ensure, so far as is reasonably practicable, the health, safety and welfare at work of all his employees.</p> <p>(2)Without prejudice to the generality of an employer's duty under the preceding subsection, the matters to which that duty extends include in particular—</p> <p>(a)the provision and maintenance of plant and systems of work that are, so far as is reasonably practicable, safe and without risks to health;</p> <p>(b)arrangements for ensuring, so far as is reasonably practicable, safety and absence of risks to health in connection with the use, handling, storage and transport of articles and substances;</p> <p>(c)the provision of such information, instruction, training and supervision as is necessary to ensure, so far as is reasonably practicable, the health and safety at work of his employees;</p> <p>(d)so far as is reasonably practicable as regards any place of work under the employer's control, the maintenance of it in a condition that is safe and without risks to health and the provision and maintenance of means of access to and egress from it that are safe and without such risks;</p>	<p>2 雇用者の従業員に対する一般的な義務</p> <p>(1) 雇用者は、合理的に実行可能な限りにおいて、その全ての従業員の就労中の衛生、安全、及び福利厚生を実現する義務を負うものとする。</p> <p>(2) 上の項目における雇用者の義務の一般性を損なうことなく、この義務が適用される事項には特に以下が含まれる。即ち、</p> <p>(a) 合理的に実行可能な限りにおいて、安全であり健康への危険のない機械設備及び労働システムに関する規則とその維持。</p> <p>(b) 合理的に実行可能な限りにおいて、物品及び物質の使用、操作、貯蔵及び輸送に関連した安全と危険の除去を実現するための取り決め。</p> <p>(c) 従業員の就労中の衛生・安全を、合理的に実行可能な限りにおいて確保するために必要な情報、指示、訓練及び監視に関する規定。</p> <p>(d) 合理的に実行可能な限りにおいて、雇用者の管理下にある労働の場及びその維持が安全であり健康への危険のない状態にあること、及びこうした場所への出入りを安全かつ健康への危険のないものとするための規則とその維持。</p>

<p>(e) the provision and maintenance of a working environment for his employees that is, so far as is reasonably practicable, safe, without risks to health, and adequate as regards facilities and arrangements for their welfare at work.</p>	<p>(e) 従業員の労働環境が、合理的に実行可能な限りにおいて、安全かつ健康への危険を持たず、また、施設面で適切なものとするための規則とその維持及び就労中の福利厚生に関する取り決め。</p>
--	---

VII インドの労働安全衛生政策に関して ILO が作成した資料について

ILO 本部は、その国別データベースの一環としてインドの労働安全衛生に関してまとめた資料“India : Occupational safety and health”があり、この資料は 2016 年当時としてはインドの労働安全衛生事情が相対的には最も包括的に整理されている資料であると受け止められた。この資料は、2018 年 11 月に ILO のウェブサイトを検索したが、見当たらなかったもので、現在では削除されたものと考えられるが、現時点でも参考になる資料であると考えられるので、ここに収載して「英語原文の引用—日本語仮訳」として紹介することとする。

(作成者注：この引用に関しては、ILO の“REPRODUCTION OF DATA”（<http://www.ilo.org/public/english/disclaim/stats.htm>）に当時としては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た。

“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.”)

“India : Occupational safety and health, ILO

英語原文	日本語仮訳
Main objectives	主な目的
There is no comprehensive national OSH programme in India. However, the formulation of such a program has basis in constitutional sanction in that such a program would amount to being a government measure aimed at securing and safeguarding the healthcare and welfare needs of workers, in different sectors of the Indian economy. In addition to constitutional	インドには包括的な国家の労働安全衛生プログラムはない。しかしながら、そのようなプログラムを纏めることは、インド経済の様々な異なる分野における労働者の健康の保持及び福祉のニーズを確保し、及び自己防衛することを狙いとした政府の対策に高められることが、憲法の規範に基礎を持っている。憲法の規定に加えて、作業場における安全、健康及び環境

<p>provisions, the creation of a national OSH program has been mentioned in government policies such as the National Policy on Safety, Health and Environment at the Workplace, and the National Policy on HIV/AIDS and the World of Work. It is important to note here that different statutes enacted by the Central Government address sector specific OSH concerns - these legislations accompanied by Government schemes on matters of health and safety together constitute national level OSH measures.</p> <p>The Constitution of India states that the Government must take appropriate measures to secure and foster the health, strength of workers, men and women. The Government must also take adequate measures to protect children from exploitation. The Government must undertake measures to ensure the socio-economic security of the citizens of India, so as to prevent them from them being forced into unsuitable forms of labour. Thus, there is constitutional sanction for the formulation of a national OSH program.[1]</p> <p>The National Policy on HIV/AIDS and the World of Work emphasises the need to spread awareness at the workplace and contemplates a national level OSH programme which aims at creating awareness and dispelling discriminatory or uncomfortable behaviour at the workplace.[2] Currently, this is the only legal documentation available on HIV/AIDS and the workplace in India. Although this is not a law, this is a policy that has</p>	<p>に関する国家政策並びに HIV/AIDS 及び世界労働に関する国家政策のような国家政策を創造することは、政府内で言及されてきた。中央政府によって制定された異なる制定法が分野毎の特別な労働安全衛生への関心を表してきたことはここで記しておくことが重要である。—これらの法制は、国家レベルでの労働安全衛生対策をともに形成する健康及び安全の問題に関する政府の体制を伴っていた。</p> <p>インドの憲法は、政府は、労働者、男女の健康及び強靱さを確かなものとし、促進するために適切な手段を講じなければならないと言明している。政府は、さらに子供達を搾取から保護するために十分な対策を講じなければならない。政府は、インド市民が不適切な形式の労働を強制されないようにするため、経済社会の安定を確かなものとするための対策に着手しなければならない。このように、国家の労働安全衛生プログラムを纏めることは、憲法上の責務である。[1]</p> <p>HIV/AIDS 及び世界労働に関する国家政策は、職場での認識を創造し、作業場における差別又は心地よくない行動を一掃することを狙いとした、国家レベルの労働安全衛生プログラムの認識を広げ、熟慮する必要性を強調している。[2] このことは法令ではないが、インドの労働省によって纏められ、出版された政策である。</p>
--	---

<p>been formulated and published by the Ministry of Labour, India.</p> <p>The Government of India, by way of the Ministry of Labour and Employment has issued a National Policy on Safety, Health and Environment at the Workplace, which contemplates the adoption of national OSH standards, as well as providing state governments the required infrastructures to implement the standards and regulate their enforcement.[3] This is a policy document and is yet to be translated into a national or singular OSH law.</p>	<p>インド政府は、労働雇用省を通じて、国家の労働安全衛生基準の採用を熟慮し、及び各州政府にこれらの基準を実施し、及び各州による施行を規定する、求められたインフラを付与する、職場における安全、健康及び環境に関する国家政策を発行した。[3]これは、政策ペーパーであって未だに国家の又は単一の労働安全衛生法には移されていない。</p>
<p>[1] Constitution of India, Article 39(e)</p> <p>[2] National Policy on HIV/AIDS and the World of Work, Section 4</p> <p>[3] National Policy on Safety, Health and Environment at the Workplace, 2010, Section 2 and Section 4</p>	<p>[1] インド憲法第 39 条 (e)</p> <p>[2] HIV/AIDS 及び世界労働に関する国家政策、第 4 章</p> <p>[3] 職場における安全、健康及び環境に関する国家政策第 2 章及び第 4 章</p>
<p>Institutional set-up & legal framework</p>	<p>制度的設定及び法的骨格</p>
<p>There is no comprehensive legislation for occupational health and safety, covering all the workers in all economic sectors. Constitutional provisions form the basis of workplace safety and health laws in India by imposing a duty on the State to implement policies that promote the safety and health of workers at workplaces. In addition, safety and health statutes for regulating Occupational Safety and Health (OSH) of persons at work exist in four sectors, namely mining, manufacturing, ports, and construction. The legislations in place in these four sectors include the Factories Act,</p>	<p>すべての経済分野におけるすべての労働者をカバーした労働安全衛生に関する包括的な法令はない。憲法の規定はインドにおける職場における労働者の安全と健康を促進する政策を実施することを州の義務として課すことにより、基盤を形作った。加えて、職場における人々の労働安全及び健康を規制するための法制は、4 つの分野で存在する。すなわち、鉱山、製造業、港湾及び建設である。これらの 4 つ分野での法制は、1987 年に改正された工場法、1986 年のドック労働者（安全、健康及び福祉）法、1996 年の建築物及び他の建設労働者（サービスの規制及び雇用条件）法、1986 年の児</p>

<p>1948 as amended in 1987; the Dock Workers (Safety, Health and Welfare) Act, 1986; the Building and other Construction Workers (Regulation and the Employment and Conditions of Service) Act, 1996; the Child labour (Prohibition and Regulation) Act 1986; the Insecticides Act, 1968, the Mines Act 1952, as amended in 1957 and the Mines Rules 1957. OSH in India is the primary responsibility of the Ministry of Labour and other State Labour Departments in the country. The Ministry of Labour has also issued a National Policy on Safety, Health and Environment at the Workplace.</p> <p>There is no singular law on OSH, however the Ministry of Labour and Employment has published a National Policy on Safety, Health and Environment at the Workplace. This is a policy statement that outlines and enumerates the Government's vision, goals, objectives and proposed activities in furtherance of this policy statement. In addition to this policy, the Planning Commission of India has addressed issues of OSH in the Report on the Working Group on Occupational Health and Safety for the Tenth Five Year Plan (2002-2007, the Eleventh Five Year Plan (2007-2012) and the Twelfth Five Year Plan (2012-2017).Issues of OSH are regulated by the Ministry of Labour and Employment, the Directorate General of Mines Safety (DGMS), the Directorate General of Factory Advise Service</p>	<p>童労働（禁止及び規制）法、1968年の殺虫剤法、1957年に改正された鉱山法及び1957年の鉱山規則である。</p> <p>インドの労働安全衛生は、国の労働省や他の州の労働部門の主な責任である。労働省はまた、職場での安全、健康及び環境に関する国家政策を公布している。</p> <p>労働安全衛生（OSH）に関する単独の法律は存在しないが、労働雇用省は、職場における安全衛生及び環境に関する国家政策を公布している。これは、政府の展望、目標、目的の輪郭を明らかにし、列挙し、及びこの政策声明を推進する行動を提案したものであった。この政策に加えて、インドの計画委員会は、第10次5年計画（2002－2007、第11次5年計画（2007－2012）及び第12次5年計画（2012－2017）のための労働安全衛生に関する作業部会の報告書の中で、労働安全衛生の諸課題に焦点を当てた。労働安全衛生の諸課題は、労働雇用省、鉱山安全局（DGMS）、工場助言サービス局及び労働研究所（DGFASLI）により規制されている。</p>
---	--

<p>and Labour Institutes (DGFASLI).</p> <p>The Directorate General, Factory Advice Service and Labour Institute (DGFASLI) is an attached office to the Ministry of Labour, which liaises with the State Factory Inspectorates and advises them on the administration of the Factories Act, 1948. The DGFASLI provides training to Inspectors of Factories and technical personnel from the industries and also conducts multi-disciplinary surveys in industries and ports.</p> <p>The National Policy on Safety, Health and Environment at the Workplace contemplates the provision of an effective enforcement machinery that may also monitor implementation through an effective labour inspection system as under Section 4.1.1 and 4.1.2.</p> <p>The Directorate General of Mines Safety (DGMS) assists the Ministry of Labour in the technical aspects of occupational safety and health in mines. DGMS is subordinate to the office of the Ministry of Labour and through drafting appropriate legislation and setting standards, by overseeing compliance as intensively as its resources permit and through a variety of promotional initiatives and awareness programmes DGMS exercises preventive as well as educational influence over the mining industry.</p> <p>The agencies oversee the enforcement of OSH policies in the industries of mining, factories, docks and ports. The functions of these agencies include conducting investigations and inspections of various work environments,</p>	<p>工場助言サービス局及び労働研究所（DGFASLI）は、労働雇用省の付属事務所で、各州の監督部局と連携しており、1948年の工場法の施行に関して彼等に助言している。工場助言サービス局及び労働研究所（DGFASLI）は、工場監督官及び産業界からの技術者に対して訓練を与え、さらに産業界及び港湾において複数の専門分野にわたる調査を実施している。</p> <p>職場における国家安全、健康及び環境政策は、その第 4.1.1 及び 4.1.2 節の下にあるものとして効果的な労働監督制度を通じて実施（状況）を監視することができる効果的な施行機械の供給を意図している。</p> <p>鉱山安全局（DGMS）は、鉱山における労働安全衛生の技術的な視点で労働省を助けている。鉱山安全局（DGMS）は、労働省の事務所に付属しており、そして適切な法制の原案作成及び基準の設定を通じて、その資源が許容する限り意図的な遵守（状況）を見渡すことにより、及び一連の発議及び認識計画を通じて、鉱山安全局（DGMS）は、鉱山産業に予防的並びに教育的影響を発揮している。</p> <p>これらの機関は、鉱山、工場、ドック及び港湾の産業で、労働安全衛生政策の施行を見渡している。これらの機関の機能は、さまざまな作業環境の</p>
---	---

<p>approval of equipment and machinery, fostering discussions and awareness of health and safety measures at the workplace.</p> <p>The National Policy on Safety, Health and Environment at the Workplace under Section 4.5 states that it will promote research in the field of OSH by developing innovative Risk Assessment Tools, establish research priorities as per national requirements, and ensure a co-ordinated research approach through optimal allocation of resources.</p>	<p>調査及び監督の実施、設備及び機械の許可、議論の促進及び職場における健康及び安全対策の認識を含んでいる。</p> <p>第 4.5 節の下での職場における国家安全、健康及び環境政策は、革新的なリスクアセスメントのための道具を開発することによって労働安全衛生の分野の研究を促進し、国家的な要求事項として研究の優先順位を樹立し、及び資源の最適な配分を通じて秩序付けられた研究をかなものにするであろうと述べている。</p>
<p>Monitoring & Evaluation</p>	<p>監視及び評価</p>
<p>The owner, agent, or manager of the mine is under a duty to record the accidents, and enter it into a register.[1]</p> <p>The employer is under a duty to maintain a record of all accidents. Near misses also fall under the definition of accidents and so the same provisions that apply to occupational accidents apply here as well. The employer is under a duty to maintain a record of all the workers who have contracted a disease in the course of employment.[2]</p> <p>The employer is under the duty to give notice of the accident to the Regional Labour Commissioner (Central)[3]. The employer is under the duty to give notice of the accident to the central authorities prescribed within 48 hours of the accident occurring[4]. The employer is under a duty to send notice of the accident if it involves hazardous substances to the Ministry of Environment and Forests[5]. Near misses also fall under the</p>	<p>鉱山の所有者、代理人又は管理者は、事故を記録し、登録する義務の下にある。[1]</p> <p>使用者（雇用者）は、すべての事故の記録を保持する義務の下にある。ニアミスもまた、事故の定義に該当するので、労働災害に適用されるのと同じ規定が適用される。使用者は、雇用の過程で病気に感染したすべての労働者の記録を保持する義務の下にある。[2]</p> <p>使用者は、地域の労働長官（中央）に事故の通告を行う義務の下にある[3]。使用者は、発生した事故の 48 時間以内に所定の中央当局に事故の通告を行う義務の下にある[4]。雇用主は、その事故が有害物質を含む場合には、環境森林省に、事故の通知を送る義務の下にある[5]。ニアミスもまた、事故の定義に該当するので、労働災害に適用されるのと同じ規定が適用される。使用者は、雇用の過程で病気に感染したすべての労働者の記録</p>

<p>definition of accidents and so the same provisions that apply to occupational accidents apply here as well. The employer is under the duty to give notice of the disease to the central authorities prescribed[6].</p> <p>Schedules to the Workmen's Compensation Act provides the mechanism by which workers suffering from diseases identified by the prescribed authorities and listed in the Schedule to this Act may be compensated. Employee's State Insurance Act, 1948, Schedule III of Workmen's Compensation Act, 1929.</p> <p>In every State Inspectorate of Factories is established which enforces the Factories Act 1948 and the State Factories Rules and other labour related statutes such as the Child Labour (Prohibition and Regulation) Act, 1986; the Maternity Benefit Act, 1961; The Employee's Compensation Act, 1923 and so on, as relating to factories. Factory Inspectors are appointed at local and district levels for enforcing the provisions of these statutes. The Inspectorates of Factories are also staffed with specialists in the field of occupational health and industrial hygiene at their headquarters to extend support to field inspectors.</p> <p>The State Government may appoint persons with the prescribed qualifications to be inspectors for the purpose of overseeing factories in the area assigned to them[7] and persons with the prescribed qualifications to be inspectors for the purpose of overseeing mining</p>	<p>を保持する義務の下にある。雇用者は、所定の中央当局に病気の通告を行う義務の下にある。[6]</p> <p>労働者補償法の別表は、この法律に規定当局によって同定され、この別表に規定されている疾患を患っている労働者が補償されることができる機構を提供している。1948 年の被雇用者（労働者）の州保険法、1929 年の労働者災害補償法の別表 III。</p> <p>すべての州で、工場監督制度が樹立されており、1948 年の工場法及び州の工場規則その他の 1986 年の児童労働（禁止及び規制）法、1961 年の妊娠扶助法、1923 年の被雇用者（労働者）補償法のような、工場に関連する法を施行している。工場監督官は、これらの法令の規定を実施するための地方及び地区レベルで任命される。工場監督機関は、現場での監督官の支援を拡張するため、彼等の本部に、労働衛生及び産業衛生の分野での専門家が配属されている。</p> <p>州政府は、それらの人物に割り当てられた領域の工場[7]を監督する目的のために規定された資格のある者及びそれらの人物に割り当てられた領域にある鉱山[8]で鉱業活動を監督する目的のために規定された資格を有する者を監督官に任命することができる。</p>
--	---

<p>activities in mines[8], in the area assigned to them.</p> <p>Under the law, inspectors have the power to enter workplaces in order to conduct inspections of the work premises and investigations/inquiries into accidents or dangerous occurrences. Inspectors are under the duty to advise employers and workers of the state of OSH measures, by examining the work premises, and advising the Employers to improve OSH measures suitably.[9]</p> <p>Inspectors have the power to issue orders to the Employers to take certain steps towards remedying safety and health problems on the work premises. The Inspectorate only has the power to issue notice to the employers and to the prescribed authority, which will then resolve the matter, thereby making a decision as regards fines and other penalties. The Inspector only has power to give notice of the non-compliance of the employer or occupier. The Inspector has the power to stop the dangerous work or the use of dangerous machinery so long as he or she is convinced that it poses a threat to the worker's safety and health. The Inspector can order the establishment to cease its work until further notice.[10]</p> <p>Maximum and minimum financial penalties for corporations in cases of violations of OSH legislation are set to USD 1,740 and, respectively, USD 8.70. The same amounts are indicated for individuals.[11] Terms of imprisonment for individuals violating OSH regulations can vary from a</p>	<p>法の下では、監督官は、作業施設の監督、事故又は危険な状態の発生に関する調査及び尋問を実施するために作業場に立ち入る権限がある。監督官は、作業施設を検査し、適切に労働安全衛生対策を改善することを使用者に助言することによって、その州の使用人及び労働者に、労働安全衛生対策について助言する義務の下にある。</p> <p>監督官は、作業施設に関する安全及び衛生上の問題点を緩和する方向で一定の処置をとることを使用者に命令する権限がある。監督機関のみが、その問題を解決し、それにより罰金又はその他の罰則に関する意思決定をする通知書を使用者又は規定された機関に発行する権限がある。</p> <p>監督官のみが、使用者又は占有者の違反の通知を与える権限がある。監督官は、それが労働者の安全及び健康に脅威を与えていると信ずる限り、危険な作業又は危険な機械の使用を停止させる権限がある。監督官は、事業所に対して別の通知がされるまでの間は、その作業を停止することを命令できる。[10]</p> <p>労働安全衛生法の違反の場合に、企業に課される罰金の最大額と最小額は、USD 1740、USD 8.70 に、それぞれ、設定されている。同じ金額の罰金が、個人についても示されている。労働安全衛生規則に違反した個人のための投獄の[11]規定は、最小3か月から最大2年間までに変化させること</p>
--	---

<p>minimum of 3 months to a maximum of 2 years. Injunctions and temporary closure of work are some of the non-financial sanctions that the Courts have imposed on non-compliant factory owners. The Indian Penal Code, 1860 and the Criminal Procedure Code, 1973 are the mainstream criminal law statutes under which prosecution for crimes, such as manslaughter, can be initiated.</p>	<p>ができる。差止命令と作業（場）の一時的な閉鎖は、裁判所が法を遵守していない工場の所有者に課される非財政的制裁の一部である。1860 年のインド刑法及び 1973 年の刑事訴訟法は、殺人（過失によるものを含む。）等の罪を訴追する主流の刑事法制である。</p>
<p>[1] The Mines Act, 1952, Section 23</p> <p>[2] The Building and Other Construction Workers (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1996, Section 226</p> <p>[3] The Building and Other Construction Workers (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1996, Section 210</p> <p>[4] The Factories Act, 1948 as amended in 1987, Section 88</p> <p>[5] Manufacture, Storage and Import of Hazardous Chemicals Rules, 1989, Rule 5</p> <p>[6] The Factories Act, 1948 as amended in 1987, Section 89</p> <p>[7] The Factories Act, 1948, Section 8</p> <p>[8] The Mines Act, 1952, Section 6 and 7</p> <p>[9] The Factories Act, 1948, Section 9</p> <p>[10] The Factories Act, 1948, Section 9(f) and (h)</p> <p>[11] The Factories Act, 1948, Section 92</p>	<p>1]鉱山法、1952 年、第 23 条</p> <p>[2]ビル及びその他の建設労働者（雇用及びサービスの条件の規制）法、1996 年、第 226 条</p> <p>[3]ビルやその他の建設労働者（雇用及びサービスの条件の規制）法、1996 年、第 210 条</p> <p>[4] 1987 年に改正された 1948 年の工場法、第 88 条</p> <p>[5] 1989 年の有害化学物質の製造、貯蔵及び輸入規則、ルール 5</p> <p>[6] 1987 年に改正された 1948 年の工場法、第 89 条</p> <p>[7] 1987 年に改正された 1948 年の工場法、第 8 条</p> <p>[8]1952 年の鉱山法、第 6 条及び第 7 条</p> <p>[9]工場法、1948 年、第 9 条</p> <p>[10]1948 年の工場法、第 9 条（f）及び（h）</p> <p>[11]1948 年の工場法、第 92 条</p>
<p>Coverage beneficiaries</p>	<p>受益領域</p>

<p>There are some statutes that refer to OSH related legal provisions but are not focussed on OSH, which also address the mental health concerns of workers. Thus, the concept of occupational safety and health in India does include mental health as well, but finds articulation only through a limited number of legal provisions. Mental Health has not been addressed adequately in Indian law. Currently the Mental Health Act, 1987 makes no mention of health concerns that might arise at the workplace. The Act however is awaiting amendment, through the yet to be passed, Mental Health Care Bill, 2012.</p> <p>The law imposes on Employers, the duty to employ appropriate health and safety measures in an effort to create "a non-handicapping environment in places where persons with disabilities are employed" and as per the law, disability is defined to include mental illness.[1]</p> <p>Employers must create non-discriminatory workplace environments by eliminating the incidence of sexual harassment at the workplace that may take the form of an implicit or explicit promise made to a woman employee in exchange for preferential treatment; implicit or explicit threats made to a woman employee in exchange for detrimental treatment, present or future employment status; or any behaviour that may create a hostile or unsafe working environment.[2]</p> <p>The law imposes on employers the duty to ensure that no pregnant worker</p>	<p>労働安全衛生に焦点を当ててはいないが、さらに労働者のメンタルヘルスの関心に取り組む関連するいくつかの法制がある。このように、インドにおける労働安全衛生の概念は、メンタルヘルスをもとより含んでいるが、限定された数の法的規定を通じた表現があるに過ぎない。メンタルヘルスは、インドの法律では十分に組み込まれていない。現在、1987年のメンタルヘルス法は、作業場で提起されているかもしれない健康の関心について何も触れていない。この法律は、しかしながら、未だ通過していないが、2012年のメンタルヘルスケア法として、改正を待っている。</p> <p>法は、使用者に、「障害者が雇用される場所では障害のない環境」を創造する努力として適切な健康及び安全対策を要する義務を課している。そして法令では、障害とは、メンタルな不健康を含むと規定している。[1]</p> <p>使用者は、有利な処置と交換で女性の被雇用者（労働者）になされる暗黙の、又は公然の契約を取るかもしれない、現在の又は将来の雇用の形態又は敵対的な若しくは不安全な作業環境を形成するかもしれないふるまいであるかもしれない職場におけるセクシュアルハラスメントの事象を除去することによって、差別的でない職場環境を形成しなければならない。[2]</p>
--	--

<p>find herself employed in a task that proves detrimental to her health, requires her to stand for long hours or is of an arduous nature. Contravention entails imprisonment up to 3 months and/fine of Rs.500 (USD 8.82). Employers must ensure that she is not employed 6 weeks prior to her delivery.[3] The health of pregnant workers has been extensively addressed in the Maternity Benefits Act, 1961 and the relevant provisions have been referred to in other statutes. Pregnant workers must not be permitted to carry heavy loads.[4]</p>	<p>法は、使用者に対して、妊娠している労働者が健康に有害であると分かっている業務、長時間の立ち作業を要求するか、又はきつい性質のある業務に決して従事されないようにする義務を課している。</p> <p>違反行為は、最大 3 か月の禁固刑及び/又は 500 ルピー) 米ドルで 8.82) の罰金を課する。使用者は、妊婦の出産前 6 週間は決して雇用されないようにしなければならない。[3]妊娠している労働者の健康は、1961 年の妊娠恩典法で幅広く規定されており、関連する規定は、他の法制にも関連している。妊娠している労働者は、重荷を運搬することを許されていない。</p> <p>[4]</p>
<p>According to the law, employers are imposed with the duty of having to provide lactating workers with 2 breaks of the required duration, in order to nurse the child till the child attains the age of 15 months. Contravention entails imprisonment up to 3 months and/fine of Rs.500 (USD 8.82).[5]</p>	<p>法に従い、使用者は、子供が 15 か月になるまで、哺乳する労働者に、要求された時間帯に、授乳するための 2 回の休憩を与える義務が課されている。違反行為は、最大 3 か月の禁固刑及び/又は 500 ルピー) 米ドルで 8.82) の罰金を課する。[5]</p>
<p>Employers and occupiers of factories are under a duty to provide crèche facilities to all the children of women employees, who are under the age of 6 years. These rooms are required to provide women workers with the necessary facilities for feeding and caring for their children. In addition, Employers must also provide milk and other refreshments, free of cost to the children. A contravention of this provision carries a penalty of imprisonment of up to 2 years and/fine of Rs.2 lakh (USD 3506.05). Continuance of offence after conviction carries a further fine of Rs.1000</p>	<p>使用者及び工場の占領者は、女性従業員の 6 歳未満のすべての子供たちに託児所施設を提供する義務の下にある。これらの部屋は、その子供達に食事を与え、世話をするために必要な設備を備えたものとして女性労働者に提供することが要求されえいる。加えて、使用者は、無料で、子供達にミルク及び他の元気を回復させるものを与えなければならない。この規定の違反は、最大 2 年の禁固及び/又は 20 万ルピー (米ドルで 3506.05) の罰金を課している。</p>

<p>(USD 17.53) for every day the offence continues. Employers of factories that ordinarily employ thirty or more women workers must provide crèche facilities.[6] This provision has been retained even after the amendments made to the Factories Act in 1954, 1976, 1987 and 1990.</p> <p>Employers in the mining industry must provide their workers with crèche facilities where children as well as nursing mothers are required to undergo a medical examination once every 2 months by a registered medical practitioner. The medical practitioner must preferably be a woman. If the practitioner is male, the examination will be conducted in the presence of a female nurse.[7]</p> <p>Employers in charge of plantations that employ women workers are obliged to provide crèche facilities for the children of women workers, who are under the age of 6 years. These facilities must be clean, ventilated and adequately provided with the necessary facilities and equipment required for the care of women and children. Contravention of this provision entails a penalty of imprisonment up to 3 months and/fine of Rs. 500 (USD 8.76) and a subsequent imprisonment of 6 months and/fine of Rs. 1000 (USD 17.53) for continuance of offence after conviction. Employers of plantations employing fifty or more women workers are under the obligation to provide crèche facilities. These crèches need to be supervised by a woman.[8]</p> <p>The employer of a workplace that involves women working with Atomic</p>	<p>有罪判決の後の違反の継続は、違反が続く 1 日当たりさらに 1,000 ルピー（米ドルで、17.53）の罰金が継続する。通常 30 人以上の女性を雇用する工場の使用者は、保育所を与えなければならない。[6]</p> <p>この規定は、工場法の 1954 年、1976 年、1987 年及び 1990 年の改正の後でさえも保持されている。</p> <p>鉱山産業の使用者は、子供達及び哺乳する母親が、2 か月ごとに 1 回、登録された開業医による医学検査を受けることを要求した場合には、保育施設を与えなければならない。この開業医は、女性であることが推奨される。もしも、この開業医が男性であれば、この検査は、女性の看護師が同席して行われるであろう。[7]</p> <p>女性労働者を使用する農場の使用者は、女性労働者の 6 歳未満の子供のための保育施設を与える義務がある。これらの施設は、清潔で、換気され、女性及び子供達の世話のために要求される必要な施設及び設備が備え付けられていなければならない。違反行為は、最大 3 か月の禁固刑及び/又は 500 ルピー（米ドルで 8.76）の罰金を課し、有罪判決後に引き続く違反に対しては、6 か月の禁固及び/又は 1,000 ルピー（米ドルで 8.76）を課している。50 人以上の女性労働者を使用する農場の使用者は、保育施設を与える義務がある。これらの保育所は、女性によって管理される必要がある。[8]</p>
--	--

<p>Energy, is under a duty to provide crèche facilities that are well ventilated, conveniently located, well-equipped and also provide children with free refreshments and milk. Women workers are provided with four 15 minute breaks in order to nurse and feed the child. The crèche will be supervised by a trained professional, preferably a woman.[9]</p> <p>Employers of women workers in the Beedi industry are under a duty to provide crèche facilities at the work premises. These crèches must be well ventilated, adequately equipped, suitably lighted, clean and sanitary. Free refreshments and milk must be provided to the infants, and the women workers must be provided a suitable number of breaks in order to nurse and care for their children. Contravention of these provisions carries a fine of Rs. 250 (USD 4.38) and on continuance of offence after conviction, a subsequent fine of up to Rs. 500 (USD 8.76) and/imprisonment of up to 6 months. The crèche must be supervised by a woman.[10]</p> <p>Employers of women workers in the area of building and construction must make crèche facilities available to women workers for their children under the age of 6 years. These crèche facilities must be clean, well ventilated and well-equipped with facilities for child care. Contravention of these provisions carry a fine of up to Rs. 1000 (USD 17.52) or Rs. 100 (USD 1.75) in addition for every day of offence subsequent to conviction.</p>	<p>原子力エネルギーとともに働く女性を含む作業場の使用者（事業者）は、良く換気され、便利な位置に設置され、良く設備され、さらに子供達に無料の元気を回復させるものを与える保育施設を与える義務がある。女性労働者は、子供を世話し、及び授乳するために 4 回の 15 分の休憩が与えられる。この保育所は、訓練された専門家、女性が推奨される、によって管理されるであろう。[9]</p> <p>（手巻き）たばこ産業での女性労働者の使用者は、作業施設の中に保育施設を与える義務がある。これらの保育所は、良く換気され、十分な設備が備え付けられ、適切に照明があり、清潔で及び衛生的でなければならない。無料のミルク及び元気を回復させるものが、子供達に与えられなければならない。女性労働者は、子供を世話し、及び授乳するために適切な回数の休憩が与えられなければならない。これらの規定の違反は、250 ルピー（米ドル 4.38）の罰金が科され、有罪判決後に違反が継続すれば、さらに最大 500 ルピーの罰金（米ドル 8.76）及び/又は最大 6 か月の禁固が課される。保育所は、女性によって管理されなければならない。[10]</p> <p>ビル（建築）及び建設分野で女性労働者の使用者（事業者）は、6 歳未満の子供達のために保育施設が利用可能にしなければならない。これらの保育所は、良く換気され、子供達の世話のために十分な設備が備え付けられなければならない。これらの規定の違反は、最大 1,000 ルピー（米ドル 17.52）の罰金が課され、又は有罪判決後に続く違反については、さらに 1 日毎に 100</p>
---	--

<p>The crèche must be supervised by a woman.[11]</p> <p>In India, the statutes do not specifically address the reproductive health of women, particularly health issues prior to conception. The law seems to limit its emphasis on the reproductive health and safety issues of women by taking into account only the needs of pregnant workers and nursing mothers.</p> <p>Owing to the fact that there is no primary OSH legislation in India, the definition of a worker must be derived from a review of labour statutes. Thus, a worker refers to a person, employed directly, through an agency, a contractor, with or without the knowledge of the principle employer, with or without remuneration in any factory or establishment that involves a manufacturing process, or any process involving the use of machinery, or the provision of any commercial services like a shop. This definition can also include apprentices, and those involved in administrative work or work that is incidental or preliminary to the work of the establishment or factory. The definition includes women, men and young adults. It extends to workers from the organised and unorganised sector.</p> <p>This definition contains the important elements of definitions of a worker as taken from the Factories Act, 1948; the various Shops and</p>	<p>ルピー（米ドル 1.75）の罰金が課される。保育所は、女性によって管理されなければならない。[11]</p> <p>インドでは、女性の生殖上の健康、とりわけ妊娠前の問題については特に対応していない。法は、女性の生殖上の健康及び安全の問題に関しては、妊娠している女性及び授乳している母親のみを考慮して、限定した関心しかないように見える。</p> <p>インドでは、労働安全衛生に関する第一義的な法制がないせいで、労働者の定義は、労働法制から引用されなければならない。このように、労働者は、直接雇用する人、代理人、請負者、第一義的な使用者の知識があろうとなかろうと、製造プロセス又は機械の使用又は店舗のような商業的なサービスの供給を含むどこかの工場又は事業所で、報酬のあるなしにかかわらず、人に関係する。この定義は、見習工、そして事業所や工場の運営上の作業又は臨時の又は予備的な作業に含まれるものを含んでいる。この定義は、女性、大人の男性及び若者を含んでいる。それは、組織された、又は未組織の部門からの労働者にも拡張して適用される。</p> <p>この定義は、1948 年の工場法、州によって制定された様々な店舗及び事業所法、被雇用者州保険法、その 1948 年及び 2010 年の改正、異なる州で制</p>
--	---

<p>Establishments Acts enacted by the states; the Employee's State Insurance Act, 1948 and its 2010 Amendment; legislations dealing with manual labour as enacted by different states; the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal Act), 2013 and the Workmen's Compensation Act, 1923 and its now amended version, and Employee's Compensation Act, 2009. The Unorganised Worker's Social Security Act, 2008 includes all workers who are neglected by other legislations, into the definition of unorganised workers, along with self-employed and home workers. Since different statutes provide different definitions of a worker, the OSH protections extended to a worker from each industry, will also vary accordingly.</p> <p>Self-employed workers fall within the definition of workers. The law defines self-employed workers as persons who are not employed by an employer but are engaged in any occupation in the unorganised sector subject to a monthly earning of an amount as may be notified by the Central Government or the State Government from time to time or holds cultivatable land subject to State Government specified ceilings.^[12] The Unorganised Worker's Social Security Act includes migrant workers in the definition of wage workers and unorganised workers, thereby clearly bringing migrant workers under the ambit of the definition of worker. The law includes inter-state migrant workers under the definition of</p>	<p>定された人力労働を取り扱う法令、2013 年の職場における女性のセクシュアルハラスメント（予防、禁止及び矯正法）、1923 年の労働者補償法及び現在の 2009 年改正版、から引用されるように、労働者の定義の重要な要素を含んでいる。</p> <p>2008 年の非組織的労働者安定法は、他の法令では無視されていたすべての労働者を、自営業者及び家庭内労働者とともに、非組織労働者の定義に含めた。異なる法制が労働者の異なる定義を与えているせいで、それぞれの産業からの労働者に広がる労働安全衛生の保護は、また、変動している。</p> <p>自営業者は、労働者の定義に入る。法は、自営業者を使用者によって雇用されていないが、中央政府又は州政府によってときどき公示されるであろう 1 か月の稼ぎに従う非組織的分野でいかなる職業に従事する者又は州政府が特定する上限に従う耕作地を保持する者と定義している。[12]</p> <p>非組織労働者社会保障法は、賃金労働者及び非組織労働者の定義の中に移民労働者を含めており、それゆえ、明らかに移民労働者を労働者の定義の範囲に持ってきている。</p>
--	--

<p>workers and provides for special provisions tailored to address their needs in the course of their employment.[13] The Inter-State Migrant Workmen (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1979 does provide certain OSH protections to migrant workers, and also includes migrant workers under the ambit of the definition of a 'worker'. Currently, a Bill proposed in 2011 to amend the Act is awaiting legislative approval. It is important to note that the National Policy on Safety, Health and Environment at the Work Place contemplates the inclusion of migrant workers under the definition of workers in an explicit way.</p> <p>The law includes workers of Indian origin who travel abroad on work under the definition of worker.[14] The amended Workmen's Compensation Act, 1929 includes as workers, those who are "recruited for work abroad by a company".</p> <p>The law includes domestic workers under the definition of workers[15]. Domestic workers are understood to be unorganised workers as per the Unorganised Workers Act, 2008. Domestic workers are left out of the scope of the definition of worker under Industrial laws like the Industrial Disputes Act, 1947 or the Workmen's Compensation Act, 1929. The statute explicitly covers the welfare of domestic workers as well[16].</p> <p>The law includes home workers under the definition of workers and</p>	<p>法は、州を移動する移民労働者を労働者の定義に含めており、彼等の雇用の過程における必要性に応じて特別の規定を与えている。[13]</p> <p>1979 年の州間の移民労働者（雇用及びサービス条件の規制）法は、移民労働者に対して一定の労働安全衛生上の保護を与えており、そしてさらに労働者の定義の範囲に移民労働者を入れている。現在では、この法律を改正する 2011 年の提案が法制上の承認を待っている。</p> <p>職場における安全、衛生及び環境に関する国家政策が、わかりやすいやり方で移民労働者を含めることを意図していることは、重要である。</p> <p>法は、外国に行って労働するインド出身の労働者を、労働者の定義の下で、含めている。[14] 1929 年の改正と労働者補償法は、“会社によって海外で採用された労働者”を含めている。</p> <p>法は、労働者の定義の下で、家事使用人を含めている。家事使用人は、2008 年の非組織労働者法上、非組織労働者と理解されている。家事使用人は、1947 年の産業紛争法又は 1929 年の労働者補償法のように、産業法の下では労働者の定義から置き去られていた。この法制は、同様に家事使用人の福祉をわかりやすくカバーしている。[16]</p>
---	---

<p>defines home based workers as persons engaged in the production of goods or services for an employer in his or her home or other premises of their choice, other than the workplace of the employer in exchange for remuneration, irrespective of whether the materials, equipment or other inputs have been provided by the employer or not.[17]</p> <p>The Unorganised Worker's Social Security Scheme includes home based workers under its definition of unorganised workers. However, it is also important to note that the Report for the Working Group on Occupational Safety and Health for the 12th Five Year Plan (2012-17) states that there is no legislation the provides OSH protection to home based workers. ILO Convention 177 states that the Employer plays a crucial role in safeguarding the health of home based workers, and the Report contemplates implementation of this ILO guideline.</p> <p>Owing to the fact that there is no primary OSH legislation in India, the definition of the term 'employer' must be derived from a review of labour statutes. Thus an employer refers to a person or persons in relation to any department, organization, undertaking, establishment, enterprise, institution, office, branch or unit under the Government or who is responsible for the management, supervision and ultimate control of the workplace. The employer may also include the occupier of a factory premises, but is not required to be the same. In addition, an employer can</p>	<p>法は、労働者の定義の下で、家内労働者を含めており、家内労働者を家庭内における、又はその選択による使用者の作業場以外の他の施設における、報酬と引き換えで、使用者から材料、設備又は他のものが供給されているか否かにかかわらず、商品又はサービスの生産に従事している者と定義している。[17]</p> <p>非組織労働者社会保障制度は、その非組織労働者の定義の下で、家内に基礎がある労働者を含めている。しかしながら、第 12 次 5 年計画（2012 年—17 年）の労働安全衛生に関する作業グループの報告は、家庭内を基盤とする労働者に対しては労働安全衛生保護を与える法制はないと述べていることは、重要である。ILO 第 177 号条約は、使用者は、家庭内を基盤とする労働者の健康についての安全防護において、決定的に重要な役割を果たすと述べており、その報告は、この ILO ガイドラインの実施を意図している。</p> <p>インドには第一義的な労働安全衛生法令はない事実から、「使用者」の定義は、労働法制の再調査から引っ張ってこななければならない。このように、使用者は、政府の下にある、いかなる部門、組織、事業、機関、事務所、支店又は単位に関連するか、又は作業場の管理、監督及び最終的な管理に責任のある人又は人々が当てはまる。</p> <p>使用者は、工場の建物の占有者をも含めてもよいが、同様なことを求められない。加えて、使用者は、直接的に又は間接的に、報酬又はその他のた</p>
---	---

<p>also be a person or an association of persons who has engaged or employed an unemployed worker, either directly or indirectly, for remuneration or otherwise.</p> <p>The definition of the term 'employer' is based on definitions found in the Factories Act, 1948; the Shops and Establishments Acts as enacted by different states; the Industrial Disputes Act, 1947; the Workmen's Compensation Act, 1929; the Unorganised Worker's Social Security Act, 2008, and the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal Act), 2013.</p> <p>The agricultural sector provides employment to nearly 58% of the total work force (As per the Report for the Working Group on Occupational Safety and Health for the 12th Five Year Plan [2012-17]). This sector is also considered highly hazardous due to the sector's use of dangerous machinery and tools, chemical agents such as insecticides, the existence of climatic and environmental agents like dust, heat and dangerous animals, and stress owing to socio-economic problems. Specific provisions of statutes governing the use of insecticides and dangerous machinery, along with statutes dealing with plantation workers are the only OSH measures made available to agricultural workers.</p> <p>The employer of workers on plantations must provide the workers with</p>	<p>めに、従事し、又は非組織労働者を雇っている人又は人の団体であるとすることもできる。</p> <p>この「使用者」の定義は、1948年の工場法、異なる州で制定された店舗及び事業所法、1929年の労働者補償法、2013年の職場における女性のセクシュアルハラスメント（予防、禁止及び矯正法）で見出される定義に基礎をおいている。</p> <p>農業部門は、全体の労働力のほとんど58%の雇用を与えている（第12次5年計画（2012年—17年）の労働安全衛生に関する作業グループの報告のよう）。この分野は、また、この部門での危険な機械や器具、殺虫剤のような化学的因子の使用、粉じん、熱のような気候的及び環境的因子、及び危険な動物さらに社会経済的問題によるストレスの存在のために高度に有害であると考えられている。殺虫剤及び危険な機械の使用を制御している特別な規定が、（大規模）農場の労働者を取り扱う法制とともに、農業労働者に利用可能な唯一の労働安全衛生対策である。</p>
---	---

<p>facilities of proper sanitation and drinking water. Furthermore, the employers are under a duty to make available, the medical facilities necessary to ensure the proper health and safety of the workers. If the employer fails to provide these facilities, then he or she will be acting in contravention of the law and will attract a penalty of imprisonment up to three months and/fine of Rs. 500 (USD 8.59). Workers employed on land used or intended to be used for the growth of tea, coffee, rubber or cinchona on land that measures 25 acres or more, and where such an enterprise employs 30 or more workers, are not exempt from some basic OSH provisions as per law.[18]</p> <p>The employer is under an obligation to disclose to his or her workers, the location of insecticides stored on the work site, and must also make public the risks posed by the use of such chemicals and the proper way to handle it. Employers using and manufacturers of insecticides must not misbrand insecticides, or sell, distribute, exhibit insecticides that have not received the proper approval.[19]</p> <p>The manufacturers of dangerous machinery, such as power threshers as may be used in the agricultural sector, must ensure that the machinery complies with established safety standards. Furthermore, the manufacturers are obliged to label the machinery with the appropriate</p>	<p>(大規模) 農場の労働者の使用者は、適切な衛生施設及び飲料水を与えなければならない。さらに、使用者は、労働者の適切な健康及び安全を確かなものとするために必要な医学的施設を利用可能にしておかなければならない義務がある。もし、使用者がこれらの施設を与えることを怠ったならば、彼等は、法に違反する行動をしているので、最大 3 か月の禁固及び/又は 500 ルピー（米ドル 8.59）の罰金という罰則を招く。お茶、コーヒー、ゴム又はキナの栽培のために使用されているか、又は使用されることが意図されている土地、25 エーカー以上土地で、及び 30 人以上の労働者を雇っている企業である場合には、そこで雇われている労働者は、法の規定するいくつかの労働安全衛生の基本的規定の例外ではない。[18]</p> <p>使用者は、その男女の労働者に対して、作業現場での殺虫剤の貯蔵されている場所を開示し、さらにそのような化学物質を使用することでもたらされるリスク及びその適切な取り扱い方法を公開しなければならない。使用している使用者及び殺虫剤の製造者は、殺虫剤に誤った商標を張ってはならず、適切な承認を得ていない殺虫剤を販売し、配布し、展示してはならない。[19]</p> <p>脱穀機のような危険な機械の製造者は、機械が確立された安全基準に確かに適合しているようにしなければならない。さらに、製造者は、適切な危険の印、製造の詳細及び必要な動力を機械に張り付けなければならない。機械の</p>
--	--

<p>danger signals, manufacturing details, and power requirements. In the event of harm caused to the workers due to faulty machinery, the manufacturers are under an obligation to reimburse the worker, or the worker's family for the damage caused.[20]</p> <p>OSH provisions available under different statutes apply to private and public sector workers, unless explicitly stated otherwise.</p> <p>The law defines workers to include workers from the organised and unorganised sectors. It also includes self-employed persons, domestic workers, manual labourers and home based workers. Thus OSH coverage extends to all workers. The extent and nature of coverage depends on the industry the worker belongs to. For instance, industry specific OSH measures for workers in the tobacco industry can be found in one particular statute. Social security schemes for all unorganised workers can be found in a separate statute.[21]</p> <p>Employers are under an obligation provide for various OSH measures by way of ensuring that the work premises are clean, ventilated, not overcrowded, adequate in providing drinking water and proper sanitation.[22]</p> <p>OSH coverage with respect to protection against sexual harassment extends to domestic workers and workers from the unorganised sector.[23]</p> <p>The Government must implement schemes that promote the safety and</p>	<p>欠陥が原因で労働者に危害が及んだ場合には、製造者は、労働者又はその家族に対して、引き起こされた損害を弁済する義務がある。[20]</p> <p>異なる法制の下で利用可能な労働安全衛生規定は、はっきり別のものとし言及されない限り、民間及び公務部門の労働者に適用する。</p> <p>法は、労働者を、組織されている部門及び組織されていない部門からの労働者を含むと規定している。それは、自営業者、家事使用人、肉体労働者及び家庭内の労働者を含んでいる。このように、労働安全衛生の保護は、すべての労働者に及んでいる。保護の範囲及び性質は、労働者が属している産業に依存している。例えば、たばこ産業の労働者にとっての産業特別の労働安全衛生対策は、一つの特別の法制の中に見出すことができる。すべての非組織労働者のための社会保障計画は、別個の法制の中で見出せる。[21]</p> <p>使用者は、作業施設が清潔で、換気され、込み合いすぎず、飲料水の供給及び適切な衛生状態が十分であることを確かなものとする方法で、様々な安全衛生対策を与える義務がある。[22]</p> <p>セクシュアルハラスメントからの保護に関する労働安全衛生の範囲は、家事使用人及び非組織労働者の部門に広がっている。[23]</p> <p>政府は、人的（肉体）労働を含む労働者の安全と健康を促進する計画を実施</p>
---	---

<p>health of workers involved with manual labour.[24] The provisions of the Factories Act, 1948 as amended in 2012 applies to all factories including factories wholly or partly owned or controlled by the Government, Federal Government or any other Government.[25]</p> <p>Employers are under the duty to provide their workers (unskilled manual labourers) with facilities such as drinking water, shade, first aid, rest periods, adequate medical attention for emergencies and other health hazards present at the work site.[26]</p>	<p>しなければならない。[24] 2012 年に改正された 1948 年の工場法の規定は、政府、連邦政府又は他のいかなる政府によって、全面的に、又は部分的に、所有され、管理されている工場を含むすべての工場に適用される。[25]</p> <p>使用者は、彼等の労働者（非熟練の肉体労働者）に飲料水、日陰、救急措置、休憩時間、作業現場で存在する緊急事態及び他の健康障害のために十分な医学的手当を与える義務がある。[26]</p>
<p>[1] "The Persons with Disabilities (Equal Opportunities, Protection Of Rights and Full Participation) Act, 1995, Section 38(1)(d) and</p> <p>[2] "The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal Act), 2013, Section 9 and Section 19</p> <p>[3] The Maternity Benefits Act, 1961, Section 4</p> <p>[4] Atomic Energy Factory Rules, 1996, Rule 38(1)</p> <p>[5] The Maternity Benefits Act, 1961, Section 11</p> <p>[6] The Factories Act, 1948, Section 48</p> <p>[7] The Mines Creche Rules, 1966, Section 10</p> <p>[8] The Plantation Labour Act, 1951, Section 12</p> <p>[9] Atomic Energy Factory Rules, 1996, Sections 73, 74, 75 and 76</p> <p>[10] The Beedi and Cigar Workers(Conditions of Employment) Act, 1966, Section 14</p>	<p>[1] 「障害者（機会均等、権利の保護と完全参加）法、1995 年、第 38 条（1）（d）及び</p> <p>[2] 「職場における女性のセクシュアルハラスメント（予防、禁止及び救済法）、2013 年、第 9 及び第 19 条</p> <p>[3] 妊娠利便法、1961 年、第 4 条</p> <p>[4] 原子力工場規則、1996、規則 38（1）</p> <p>[5] 妊娠利便法、1961 年、第 11 条</p> <p>[6] 工場法、1948 年、第 48 条</p> <p>[7] 鉱山託児所規則、1966 年、第 10 条</p> <p>[8] プランテーション労働法、1951 年、第 12 条</p> <p>[9] 原子力工場規則、1996、第 73、74、75 及び 76 条</p> <p>[10] 紙巻たばこ及びシガー労働者（雇用の条件）法、1966 年、第 14 条</p>

<p>[11] The Building and other Construction Workers' (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1996, Section 35</p> <p>[12] The Unorganised Worker's Social Security Act, 2008, Section 2(m) and 2(n)</p> <p>[13] The Inter-State Migrant Workmen (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1979</p> <p>[14] The Employee's Compensation Act, 2009(the amended version of the Workmen's Compensation Act, 1929), Section 2(l)</p> <p>[15] The Unorganised Worker's Social Security Act, 2008, Section 2(n)</p> <p>[16] The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal Act), 2013, Section 2(e)</p> <p>[17] The Unorganised Worker's Social Security Act, 2008, Section 2(b)</p> <p>[18] The Plantation Labour Act, 1951, Sections 2(f), 8, 9 and 10</p> <p>[19] The Insecticides Act, 1968, Section 29</p> <p>[20] The Dangerous Machines Act, 1983, Section 13,14,15, 16and 17</p> <p>[21] The Unorganised Worker's Social Security Act, 2008, Sections 3 and 4</p> <p>[22] The Beedi and Cigar Workers' (Conditions of Employment) Act, 1966, and the Beedi and Cigar Workers' (Conditions of Employment) Act, 1993, Sections 8,9,10,11,12,13,15, 17,19,24,25</p> <p>[23] "The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention,</p>	<p>[11]建築物やその他の建設労働者（雇用及びサービスの条件の規制）法、1996 年、第 35 条</p> <p>[12]非組織労働者社会保障法、2008 年、第 2 条（m）及び（n）</p> <p>[13]州間移動労働者（雇用及びサービスの条件の規制）法、1979</p> <p>[14]労働者補償法、2009（労働者補償法、1929 年の改正版）、第 2 条（1）</p> <p>[15]非組織労働者社会保障法、2008 年、第 2 条（n）</p> <p>[16]職場での女性のセクシュアルハラスメント（予防、禁止及び救済法）、2013 年、第 2 条の（e）</p> <p>[17]非組織労働者社会保障法、2008 年、第 2 条（b）</p> <p>[18]プランテーション労働法 1951、第 2 条（f）、8、9 及び 10</p> <p>[19]殺虫剤法、1968 年、第 29 条</p> <p>[20]危険な機械法、1983 年、第 13, 14, 15、16 及び 17 条</p> <p>[21]非組織労働者社会保障法、2008 年、第 3 条及び第 4 条</p> <p>[22]紙巻たばこ及びシガー労働者（雇用の条件）法、1966 年、及び紙巻きたばこ及びシガー労働者（雇用の条件）法、1993 年、第 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15、17、19, 24, 25 条</p>
---	---

<p>Prohibition and Redressal Act), 2013,"</p> <p>[24] The Tamil Nadu Manual Worker (Regulation of Employment and Conditions of Work) Act, 1982, Section 3</p> <p>[25] The Factories Act, 1948 as amended in 2012, Section 80</p> <p>[26] National Rural Employment Guarantee Act, 2005, Section 5</p>	<p>[23]職場での女性のセクシュアルハラスメント（予防、禁止及び救済法）、2013 年</p> <p>[24]タミル・ナードゥ肉体労働者（雇用の規制と労働条件）法、1982 年、第 3 条</p> <p>[25] 2012 年に改正された工場法、1948 年、第 80 条</p> <p>[26]国立農村雇用保障法、2005 年、第 5 節</p>
<p>Social partners' role</p>	<p>社会的パートナーの役割</p>
<p>Employers and occupiers are obliged to ensure that representatives of workers and the management collaborate and form a safety committee that promotes co-operation among workers in maintaining safety and health of the workers at the work premises particularly relevant to factories handling hazardous substances. The safety committee will resolve any OSH disputes through co-operation and discussion.</p> <p>Employers must ensure that workers are aware of their rights to elect OSH representatives to safety management committees to ensure OSH compliance at the work premises.[1]</p> <p>OSH representatives and all workers have the right to receive OSH information.[2] OSH representatives will receive OSH assistance from external agencies or agents in the event of inadequate provision of OSH measures at the work premises.</p> <p>Representatives from outside the workplace like from Trade Unions have</p>	<p>使用者及び占有者は、労働者の代表者及び経営が協力し、及び特に有害な物質を取り扱う工場に関連する作業施設での労働者の安全及び健康を保持することにおいて、労働者の間の協力を促進する安全委員会を確かに設置する義務がある。この安全委員会は、強力及び協議を通じて労働安全衛生法のいかなる紛争をも解決するであろう。</p> <p>使用者は、作業施設で労働安全衛生を確かに守るために、労働者が安全管理委員会に対して労働安全衛生代表を選ぶ権利があることを確かに知るようにしなければならない。[1]</p> <p>労働安全衛生代表及びすべての労働者は、労働安全衛生情報を受け取る権利を有する。[2] 労働安全衛生代表は、作業施設で労働安全衛生の対策の付与が不十分である出来事において、外部からの機関又は代理者から助言を受けるであろう。</p>

<p>the right to enter the workplace under certain circumstances that might involve resolution of trade or industrial disputes.^[3] Representatives from a trade union may consult with workers at a work premises and may initiate enforcement action on behalf of the workers at a particular work premises.</p> <p>The law provides that certain OSH training must be imparted to OSH committee members.^[4]</p>	<p>労働組合からのような作業場の外部からの代表は、組合又は産業の紛争の解決を含むかもしれない一定の事情の下では、作業場に入る権利がある。^[3]</p> <p>労働組合からの代表は、作業施設において労働者と協議し、特定の作業施設で労働者のために実施行動を発議してもよい。</p> <p>法は、労働安全衛生委員会の構成員に対して一定の労働安全衛生の訓練を与えられることを規定している。^[4]</p>															
<p>^[1] The Factories Act, 1948 as amended in 1987, Section 41G</p> <p>^[2] The Factories Act, 1948 as amended in 1987, Section 111 and 111A</p> <p>^[3] Trade Unions Act, 1926</p> <p>^[4] The Factories Act, 1948 as amended in 1987, Section 41G and 41A</p>	<p>[1]工場法、1987年に改正された1948年、第41 G</p> <p>[2]工場 1987年に改正された法律、1948年、第111および111A</p> <p>[3]労働組合法、1926</p> <p>[4]工場法、1987年に改正された1948年、第41 Gおよび41A</p>															
<p>Main statistical indicators</p>	<p>主な統計指標</p>															
<table><tr><th>Indicators</th><th>2012</th><th>2013</th><th>2014</th><th>2015</th></tr><tr><td>Rate of fatal occupational injuries (per 100'000 in reference group coverage) ⓘ</td><td>--</td><td>--</td><td>--</td><td>--</td></tr><tr><td>Rate of non-fatal occupational injuries (per 100'000 in reference group coverage) ⓘ</td><td>--</td><td>--</td><td>--</td><td>--</td></tr></table>	Indicators	2012	2013	2014	2015	Rate of fatal occupational injuries (per 100'000 in reference group coverage) ⓘ	--	--	--	--	Rate of non-fatal occupational injuries (per 100'000 in reference group coverage) ⓘ	--	--	--	--	<p>(参照グループの適用範囲内の100,000あたり) 致命的な労働災害の割合 (不明)</p> <p>(参照グループの適用範囲内の100,000あたり) 致命的でない労働災害の割合 (不明)</p>
Indicators	2012	2013	2014	2015												
Rate of fatal occupational injuries (per 100'000 in reference group coverage) ⓘ	--	--	--	--												
Rate of non-fatal occupational injuries (per 100'000 in reference group coverage) ⓘ	--	--	--	--												
<p>About Ministry</p>	<p>省について</p>															
<p>The Ministry of Labour & Employment is one of the oldest and important Ministries of the Government of India. The main responsibility of the</p>	<p>労働雇用省は、インド政府の最も古く、重要な省庁の一つである。省の主な責任は、一般の労働者及び社会の、貧しく、恵まれない、そして不利な</p>															

<p>Ministry is to protect and safeguard the interests of workers in general and those who constitute the poor, deprived and disadvantage sections of the society, in particular, with due regard to creating a healthy work environment for higher production and productivity and to develop and coordinate vocational skill training and employment services. Government's attention is also focused on promotion of welfare and providing social security to the labour force both in organized and unorganized sectors, in tandem with the process of liberalization. These objectives are sought to be achieved through enactment and implementation of various labour laws, which regulate the terms and conditions of service and employment of workers. The State Governments are also competent to enact legislations, as labour is a subject in the concurrent list under the Constitution of India.</p> <p>At present, there are 44 labour related statutes enacted by the Central Government dealing with minimum wages, accidental and social security benefits, occupational safety and health, conditions of employment, disciplinary action, formation of trade unions, industrial relations, etc. The list of Central Acts is annexed.</p>	<p>部門を構成している人々の利益を守り、保護することであり、特により高い生産及び生産性のために健康的な作業環境を形成すること及び職業上の技術訓練及び雇用サービスを調整し、発展させることに妥当な関心がある。</p> <p>政府の関心は、さらに、組織された、及び組織されていない両方の部門で、自由化のプロセスによって連携して、福祉の向上及び労働力の安定を与えることに焦点を当てている。これらの目的は、サービスの期間及び条件を規制する様々な労働法の制定及び実施を通じて達成されることを求めてきた。州の政府は、また、インドの憲法の下では、競合するリストにおいて労働は、一つの主題であるので、法令を制定する能力がある。</p> <p>現在では、最低賃金、災害及び社会保障便益、労働安全衛生、雇用条件、訓練行動、労働組合の組織化等を取り扱う、中央政府が制定した 44 の労働関係法がある。この中央の法律のリストは、附属書にある。</p>
<p>WELFARE OF THE UNORGANISED SECTOR WORKERS</p>	<p>非組織部門の労働者の福祉</p>

<p>As per the survey carried out by the National Sample Survey Organization in the year 2009-10, the total employment, in both organized and unorganized sectors in the country was of the order of 46.5 crore comprising around 2.8 crore in the organized sector and the balance 43.7 crore workers in the unorganized sector. Out of 43.7 crore workers in the unorganized sector, there are 24.6 crore workers employed in agricultural sector, about 4.4 crore in construction work and remaining in manufacturing and service.</p> <p>In order to ensure welfare of workers in the unorganized sector which, inter alia, include weavers, handloom workers, fishermen and fisherwomen, toddy tappers, leather workers, plantation labour, beedi workers, the ‘Unorganised Workers’ Social Security Act, 2008’ has been enacted. As per the provisions of the Act, a National Social Security Board has been constituted for recommending formulation of social security schemes viz. Life and disability cover, health and maternity benefits, old age protection and any other benefit as may be determined by the Government for unorganized workers.</p>	<p>2009－10 までの国家サンプル調査機構によって実施された調査として、国の組織的な部門及び非組織的な部門の両方の雇用は、4 億 6 千 500 万ルピーであり、それは組織された部門では 2 千 8 百万ルピーで、差し引きでは 4 億 3 千 7 百万ルピーが非組織部門のもので構成されている。非組織部門の 4 億 3 千 7 百万ルピーの労働者のうち、2 億 4 千 600 万ルピーが農業部門で雇用されており、おおよそ 4 千 4 百万ルピーが建設労働で、そして残りは製造及びサービス部門であった。</p> <p>非組織部門の、とりわけ、織工、手織り機の労働者、漁師、ヤシ酒の樹液採取者、皮革労働者、農場労働者、手巻き紙巻きたばこ労働者を含む労働者の福祉を確かなものとするために、「2008 年の非組織労働者社会保障法」が制定された。この法律の規定として、社会保障計画、すなわち、生命及び障害者保護、健康及び妊娠恩典、老人保護及び政府が非組織労働者のために決定するように、他のいかなる利便の樹立を勧告する国家社会保障会議が組織された。</p>
<p>Vision</p>	<p>展望</p>
<p>Decent working conditions and improved quality of life of workers, <i>(are)</i> ensuring India without child labor in hazardous sectors and enhancing employability through employment services and skill development on a</p>	<p>まっとうな労働条件と労働者の生活の質の向上は、インドにおいて、危険な部門において児童労働が廃絶され、雇用サービスを通じてエンプロイヤ</p>

sustainable basis.	ビリティー（雇用可能性）が強化され、持続可能な条件の下で技能が発展することを確かなものとする。
Mission	使命
Improving the working conditions and the quality of life of workers through laying down and implementing policies / programmes / schemes / projects for providing social security and welfare measures, regulating conditions of work, occupational health and safety of workers, eliminating child labour from hazardous occupations and processes, strengthening enforcement of labour laws and promoting skill development and employment services.	社会保障及び福祉手段、作業条件の規制、労働者の労働安全衛生、有害な職業及び工程からの児童労働の廃絶、労働法の施行の強化及び技能発展及び雇用サービスの促進を与えるための、政策/プログラム/制度/事業の策定及び実行を通じた、労働者の労働条件及び生活の質の向上

VIII インドの労働安全衛生関係団体—インド国家安全評議会について

(ウェブサイト：<http://www.nsc.org.in/>)

National Safety Council (NSC), INDIA (インド国家安全評議会) のホームページに記載されている“ABOUT US”の記事を以下に「英語原文—日本語仮訳」として紹介する。

なお、このホームページでは、インドの労働災害発生状況に関する資料は、見当たらない。

英語原文	日本語仮訳
<p>National Safety Council (NSC), INDIA</p> <p>ABOUT US</p> <p>National Safety Council (NSC) was set up by the Ministry of Labour, Government of India (GOI) on 4th March, 1966 to generate, develop and sustain a voluntary movement on Safety, Health and Environment (SHE) at the national level. It is an apex nonprofit making, tripartite body, registered under the Societies Registration Act 1860 and the Bombay Public Trust Act 1950.</p> <p>To fulfill its objective NSC carries out various activities. These include organising and conducting specialised training courses, conferences, seminars & workshops; conducting consultancy studies such as safety audits, hazard evaluation & risk assessment; designing and developing HSE promotional materials & publications; facilitating organisations in</p>	<p>インド国家安全評議会</p> <p>我々について</p> <p>国家安全評議会 (NSC) は、インド政府の労働省によって、国家レベルでの安全、健康及び環境 (SHE) に関する自発的な運動を創造し、発展させ、持続させるために、1966 年 3 月 4 日に設立されました。それは、三者構成の、1860 年の社会登録法及び 1950 年のボンベイ公共信託法の下で、登録されている頂上にある非営利組織です。</p> <p>この目的を満たすため、NSC は、様々な活動を実施しています。これらは、専門的な訓練コースの組織及び実行、大会、セミナー及びワークショップ；安全監査のようなコンサルタント調査の実施、有害性評価及びリスクアセスメント；健康、安全及び環境の促進のための資料及び出版物の設計及び開発、例えば安全の日、消火週間、世界環境デイのような</p>

<p>celebrating various campaigns e.g. Safety Day, Fire Service Week, World Environment Day. A computerised Management Information Service has been setup for collection, retrieval and dissemination of information on HSE aspects.</p> <p>To its credit, NSC has successfully organised many national and international conferences e.g. XIII World Congress (1993) and XI APOSHO Conference (1995 and 2016) and implemented many a prestigious project. It also serves as a gateway to the state-of-art information on HSE aspects at the international level.</p> <p>In the course of its services for more than 50 years, it has built up technical expertise and competence to meet the emerging challenges in the HSE aspects due to continuous advancements in technologies.</p> <p>Starting with modest facilities in a very limited office accommodation provided by the Ministry of Labour in Mumbai, it has now built with its own resources, its Headquarters & Institute building with modern facilities in Navi Mumbai to meet the demands for its services by the members, which have increased manifold over these years and to serve them more</p>	<p>様々なキャンペーンを挙げる組織化の支援を含みます。健康、安全及び環境の観点に関する情報の収集、検索及び発信のためのコンピュータ化された情報管理サービスが設定されました。</p> <p>その信頼に対して、NSC は、成功裏に多くの国家的及び国際的な大会、例えば、第 13 回世界大会（1993 年）及び第 9 回 APOSHO 大会（1995 年及び 2016 年）、を組織しましたし、そして多くの一流の事業を実施してきました。それはまた、国際的なレベルでの健康、安全及び環境の観点に関する現在の技術水準の情報に対する入口として機能しています。</p> <p>50 年以上のサービスを通じて、それは、技術における継続的な前進による健康、安全及び環境の観点において現れてくる挑戦に対応するために工学的な専門多岐知識及び能力を築いてきました。</p> <p>労働省によってムンバイで与えられた非常に制限された事務所から出発して、それは、それ自身の資源で、今やこれらの年数を超えて何倍にも増加した会員によりサービスの要求により効果的に応えるため、ナビムンバイに近代的な施設を持つ本部及び研究所ビルを建設しました。それは、このように、世界で彼ら自身の施設を持つ少数のエリートグループの仲間入りをしました。</p>
---	--

effectively. It has thus joined the elite group of a few Councils in the world having their own premises.

It has been doing dedicated service to the nation in developing and leading the voluntary movement under the able guidance of the Governing Body since 1966.

Last Updated on Saturday, 13 June 2017 11:32

それは、1966 年以来、経営団体の有能な指導の下で自発的な運動を開発し、及び指導することにおいて、国家にサービスを捧げてきています。

(最終改訂：2017 年 6 月 19 日 11 時 32 分)

IX 参考資料、文献

1. 外務省ホームページ：国・地域、アジア、インド：<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/india/index.html>
2. National Portal of India 中の <http://india.gov.in/my-government/constitution-india>
3. インドの労働雇用省（The Ministry of Labour & Employment）のホームページ：<https://labour.gov.in/>
4. ILO 本部のホームページ：<http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>。特に、各国別情報：インド
http://www.ilo.org/gateway/faces/home/ctryHome?locale=EN&countryCode=IND&adf.ctrl-state=18dk59aafk_9
（現在では見当たらない。）
- 5 Draft National Occupational Safety and Health (OSH) Profile, Prepared by: Directorate General Factory Advice Service and Labour Institutes in collaboration with International Labour Organization (ILO): <http://www.dgfasli.nic.in/Nat-OSH-India-Draft.pdf>
（訳者注：上記の日本語仮訳:国別の労働安全衛生プロファイルの草案（インド）インド労働雇用省工場助言サービス及び労働研究所が ILO との協力の下で作成した。）
- 6 Annual Report 2017-18, Ministry of Labour & Employment Government of India:Website：<https://labour.gov.in/annual-reports>
- 7 独立行政法人 労働政策研究・研修機構は、その出典は ILO STAT としているが、2018 年版の「●データブック● 国際労働比較 Databook of International Labour Statistics」：<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2018/documents/Databook2018.pdf>
- 8 インドの Factory Act 1948：https://labour.gov.in/sites/default/files/Factories_Act_1948.pdf
- 9 THE DOCK WORKERS (SAFETY, HEALTH AND WELFARE) ACT, 1986 （ドック労働者（安全、衛生及び福祉）法、1986 年）：
<https://labour.gov.in/industrial-safety-health>
- 10 Draft CODE ON OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND WORKING CONDITIONS, 2018”（労働安全衛生及び労働条件に関する法典草案、2018）：https://labour.gov.in/sites/default/files/Last_Date_Extended_for_OSH_Code_0.pdf
- 11 英国の「Health and Safety at Work etc. Act 1974」（職場における保健安全法）：<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/contents>
- 12 インド国家安全評議会ホームページ <http://www.nsc.org.in/>