

第VI部 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、見当たらなかったため、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。

なお、ILO の労働安全衛生法制に関するデータベースとしては、Global Database on Occupational Safety and Health Legislation (略称 : LEGOSH) があり、その中の国別の資料として「**India – 2013**」があるが、この資料は、前記の “India : Occupational safety and health” より古いものであり、また、ILO の現在の

Permissions to reproduce ILO publications and data : <https://www.ilo.org/global/copyright/request-for-permission/lang-en/index.htm#translations> ではこれらの資料の Translation(翻訳)については、次のとおり、非営利目的であっても 400 語を超える場合等については個別の許可 (**form for translations of ILO publications** による申請) が必要である。

3. Translations

Reproduction of ILO material is **authorized free of charge and without formal written permission** within the following limits:

- For a text extract not exceeding 400 words
- For up to 2 tables, figures or illustrations
- For a series of extracts totalling less than 800 words of which any one extract is at the most 300 words.

In all cases of translation, the source must be acknowledged as follows: "Copyright © International Labour Organization + year".

For requests to reproduce more substantial material or for commercial purposes complete the **form for translations of ILO publications**

そこで、この資料の作成者としては、既にインド中央政府労働雇用省の関連するウェブサイトから必要な資料が入手できているので、この ILO の DATA BASE にある資料は引用せず、また、翻訳しないこととした。

おって、前記の“**India : Occupational safety and health**”の引用及び翻訳については、当時の ILO の“REPRODUCTION OF DATA” (当時掲載されていたウェブサイトアドレス: <http://www.ilo.org/public/english/disclaim/stats.htm>) に次のとおり明記されているとおり、非商業的な目的である場合には、出典が ILO からのものであることを明記してあれば、それ以上の許可は不要とされていたことを踏まえて、以下に引用し、翻訳することとしたものである。

“The ILO welcomes applications for the re-use of ILO data contained on the Web site for commercial or non-commercial purposes. For non-commercial

purposes, any required permission is hereby granted and no further permission must be obtained from the ILO, but acknowledgement to the ILO as the original source must be made.”)

“India : Occupational safety and health, ILO” (インド : 労働安全衛生、ILO)

英語原文	日本語仮訳
Main objectives	主な目的
<p>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 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</p>	<p>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声明している。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。</p> <p>[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</p>

<p>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 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>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>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) [2] National Policy on HIV/AIDS and the World of Work, Section 4 [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) [2] HIV/AIDS 及び世界労働に関する国家政策、第 4 章 [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, 1948 as amended in 1987; the Dock Workers (Safety, Health and Welfare) Act, 1986; the Building and other Construction Workers (Regulation and the</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>

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.

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 and Labour Institutes (DGFASLI).

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.

The National Policy on Safety, Health and Environment at the Workplace

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。

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。

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。

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

<p>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, 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>ができる効果的な施行機構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確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</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</p>

under a duty to maintain a record of all the workers who have contracted a disease in the course of employment.[2]

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 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].

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.

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.

The State Government may appoint persons with the prescribed

保持する義務の下にある。[2]

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]

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。

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。

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

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 activities in mines[8], in the area assigned to them.

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]

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]

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 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

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。

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。

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。

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]

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

<p>the Criminal Procedure Code, 1973 are the mainstream criminal law statutes under which prosecution for crimes, such as manslaughter, can be initiated.</p>	<p>る。</p>
<p>[1] The Mines Act, 1952, Section 23 [2] The Building and Other Construction Workers (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1996, Section 226 [3] The Building and Other Construction Workers (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1996, Section 210 [4] The Factories Act, 1948 as amended in 1987, Section 88 [5] Manufacture, Storage and Import of Hazardous Chemicals Rules, 1989, Rule 5 [6] The Factories Act, 1948 as amended in 1987, Section 89 [7] The Factories Act, 1948, Section 8 [8] The Mines Act, 1952, Section 6 and 7 [9] The Factories Act, 1948, Section 9 [10] The Factories Act, 1948, Section 9(f) and (h) [11] The Factories Act, 1948, Section 92</p>	<p>1]鉱山法、1952年、第23条 [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 [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 [4]1987年に改正された1948年の工場法、第88条 [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 [6]1987年に改正された1948年の工場法、第89条 [7]1987年に改正された1948年の工場法、第8条 [8]1952年の鉱山法、第6条及び第7条 [9]工場法、1948年、第9条 [10]1948年の工場法、第9条（f）及び（h） [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>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>

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]

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]

The law imposes on employers the duty to ensure that no pregnant worker 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]

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]

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

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]

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ャ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]

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。

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。[4]

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]

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、

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 (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.

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]

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]

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ている。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。

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]

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。

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]

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]

The employer of a workplace that involves women working with Atomic 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]

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]

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. The crèche must be supervised by a woman.[11]

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.

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]

（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]

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]

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。

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.

This definition contains the important elements of definitions of a worker as taken from the Factories Act, 1948; the various Shops and 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.

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

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。

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ャルハラスメント（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。

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。

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

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 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.

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".

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

上限に従う耕作地を保持する者と定義している。[12]

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。

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]

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。

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。

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。

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]

covers the welfare of domestic workers as well[16].

The law includes home workers under the definition of workers and 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]

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 that 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.

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 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.

The definition of the term 'employer' is based on definitions found in the

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]

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。

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。

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してもできる。

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

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.

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.

The employer of workers on plantations must provide the workers with 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

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ャルハラスメント（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。

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に）。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。

*（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エーカー以上の土地で、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]

law.[18]

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]

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 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]

OSH provisions available under different statutes apply to private and public sector workers, unless explicitly stated otherwise.

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]

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]

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]

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。

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>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 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>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>セクシャ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,</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ャルハラスメント（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>Section 14</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, 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>[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ャルハラスメント（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>[23] 職場での女性のセクシャルハラスメント（予防、禁止及び救済法）、2013年</p> <p>[24]タミル・ナードゥ肉體労働者（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>
--	--

Social partners' role	社会的パートナーの役割
<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 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>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ならなければならない。[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>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>
Main statistical indicators	主な統計指標

Indicators	2012	2013	2014	2015	
Rate of fatal occupational injuries (per 100'000 in reference group coverage) ①	--	--	--	--	(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)
Rate of non-fatal occupational injuries (per 100'000 in reference group coverage) ①	--	--	--	--	(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)
About Ministry					省について
<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</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、発展させることに適切な関心がある。</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>

list of Central Acts is annexed.	
WELFARE OF THE UNORGANISED SECTOR WORKERS	非組織部門の労働者の福祉
<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>
Vision	展望
Decent working conditions and improved quality of life of workers, (are) ensuring India without child labor in hazardous sectors and enhancing employability through employment services and skill development on a sustainable basis.	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ビリティ（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認可能なものとする。
Mission	使命
Improving the working conditions and the quality of life of workers through laying down and implementing policies / programmes / schemes / projects for	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

<p>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.</p>	<p>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</p>
---	--