

(○資料作成者注：紫色の部分は、2021年9月～10月に改訂したものです。)

### 第Ⅲ部 インドの労働安全衛生を所管する行政機関

#### Ⅲ-1 総括的事項

インドの労働雇用省 (The Ministry of Labour & Employment: ウェブサイトは、<https://labour.gov.in/>) の同省の概要、ビジョン、使命等を紹介している (最終閲覧日：2021年9月21日。従前のままです。) 記述は、次のとおりです。

英語原文	日本語仮訳
<p>(訳者注：以下の記述は、2021年9月21日に、インド政府労働雇用省のウェブサイト：<a href="https://labour.gov.in/about-ministry">https://labour.gov.in/about-ministry</a> からダウンロードしたものであり、2020年8月13日時点記載と変更がないことを、2021年9月21日に確認しました。)</p> <p><a href="https://labour.gov.in/about-ministry">https://labour.gov.in/about-ministry</a></p> <h4>About the Ministry</h4> <p>The Ministry of Labour &amp; 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</p>	<h4>省について</h4> <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。</p> <p>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。</p>

<p>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>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>(資料作成者注：この記述は、次のウェブサイトからダウンロードしたものです。最終閲覧日：2021年9月21日。なお、従前の閲覧日2020年8月13日と内容に変更がないことを確認しました。)</p> <p><a href="https://labour.gov.in/industrialsafetyandhealth/introduction">https://labour.gov.in/industrialsafetyandhealth/introduction</a></p> <p><b>Introduction</b></p> <p><b>CONSTITUTIONAL PROVISIONS ON OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH</b></p> <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>はじめに</p> <p><b>職業上の安全と健康に関する憲法上の規定</b></p> <p>14歳未満の児童は、工場若しくは鉱山での労働又はその他の危険な雇用に従事するために雇用されてはならない。国は、特に、労働者、男女及び未熟な年齢の児童の健康及び体力が乱用されず、また、国民が経済的必要性によつてその年齢又は体力にそぐわない職業に就くことを余儀なくされないこと、児童が健康的な方法で自由及び尊厳のある条件で発達する機会及び施設を与えられ、また、児童及び青少年が搾取及び道徳的及び物質的な放棄から保護されることを確保することに向けて、その政策を指示しなければならない。国は、公正かつ人道的な労働条件を確保するための規定及び出産の救済のための規定を設けなければならない。</p>

<p><b>Welfare of the Unorganized Sector Workers</b></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><b>組織されていない部門の労働者の福祉</b></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組織部門との雇用総額は、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つて、一方組織化されていない分野では46.5クローロの労働者であつた。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つた。</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。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><b>Vision</b></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><b>ビジョン</b></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>

### III-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

<p>(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: <a href="https://labour.gov.in/policies/safety-health-and-environment-work-place">https://labour.gov.in/policies/safety-health-and-environment-work-place</a>から ダウンロードしたものです。2020年8月13日及び2021年9月21日に、同 じウェブサイトで変更がないことを確認しました。)</p> <p><b>Safety, Health and Environment at Work Place</b></p> <hr/> <p>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.</p>	<p><b>職場での安全、健康及び環境</b></p> <p>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。</p> <p>政府は、これらの指令原則及び国際文書に基づいて、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>
---	---

### III-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り、2020年8月13日及び2021年9月</p>	
---	--

<p>21 日にこのウェブサイトのアドレス及びこの記事の内容に変化がないことを確認しました。)</p> <p><a href="https://labour.gov.in/sites/default/files/SafetyHealthandEnvironmentatWorkPlace.pdf">https://labour.gov.in/sites/default/files/SafetyHealthandEnvironmentatWorkPlace.pdf</a></p>	
<p><b>1 Government of India Ministry of Labour and Employment NATIONAL POLICY ON SAFETY, HEALTH AND ENVIRONMENT AT WORK PLACE</b></p> <p><b>1. PREAMBLE</b></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</p> <p>(a) for securing the health and strength of employees, men and women;</p> <p>b) that the tender age of children are not abused;</p> <p>c) that citizens are not forced by economic necessity to enter avocations unsuited to their age or strength;</p> <p>d) just and humane conditions of work and maternity relief are provided;</p> <p>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 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</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><b>1 前文</b></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、</p> <p>(a) 男女の被雇用者の健康と強さの確保、</p> <p>b) 子供の傷つきやすい年齢が虐待されていないこと。</p> <p>c) 市民は、年齢や強さに合わない職業に経済的に必要なことによって強いられない。</p> <p>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</p>

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.

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.

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.

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

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。

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。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。

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。

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。

1.6 職種及び職場関係の変化、自営業の増加、下請負の増加、仕事の外注、家庭内作業、事業所から離れた被雇用者の増加は、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。

新技術の導入と導入に伴い、新たな安全上の危険性及び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

eliminated some hazards at workplace, new risks can emerge in their place which needs to be addressed.

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 workforce with more people working for a number of employers, either consecutively or simultaneously.

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 many modern jobs pose serious safety, health and environmental risks.

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.

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.

## 2. GOALS:

る一方で、新しいリスクが現れることがある。

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 の労働力に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性がある。

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、健康および環境上の重大なリスクを引き起こす。

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るだけでなく、対極的には被雇用者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。

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。

## 2 目標

<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>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><b>3. OBJECTIVES:</b></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的设计、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 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雇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、環境の分野で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衛生及び労働衛生を含める</p> <p><b>3 目的</b></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:

- a) Continuous reduction in the incidence of work related injuries, fatalities, diseases, disasters and loss of national assets.
- b) Improved coverage of work related injuries, fatalities and diseases and provide for a more comprehensive data base for facilitating better performance and monitoring.
- c) Continuous enhancement of community awareness regarding safety, health and environment at workplace related areas.
- d) Continually increasing community expectation of workplace health and safety standards.
- e) Improving safety, health and environment at workplace by creation of “green jobs” contributing to sustainable enterprise development.

#### 4. ACTION PROGRAMME

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:-

##### 4.1. Enforcement

- 4.1.1 by providing an effective enforcement machinery as well as suitable provisions for compensation and rehabilitation of affected persons;
- 4.1.2 by effectively enforcing all applicable laws and regulations concerning safety, health and environment at workplaces in all economic activities through an adequate and effective labour inspection system;
- 4.1.3 By establishing suitable schemes for subsidy and provision of loans to enable effective implementation of the policy;

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：

- 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、
- 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。
- 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
- 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。
- 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

#### 4. 行動計画

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。

##### 4.1 施行

- 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。
- 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効果的に実施すること。
- 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>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>4.1.4 雇用者、被雇用者及びその他の者が、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、安全健康委員会を適切に設定すること。</p>
<p><b>4.2 National Standards</b></p>	<p><b>4.2 国家標準（基準）</b></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>4.2.1 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を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 by ensuring stakeholders awareness of and accessibility to applicable policy, documents, codes, regulations and standards;</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><b>4.3 Compliance</b></p>	<p><b>4.3 遵守（コンプライアンス）</b></p>
<p>4.3.1 by encouraging the appropriate Government to assume the fullest</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</p>

<p>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 management systems, strengthening voluntary actions, including mechanisms for self regulatory 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>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、監督と試験が可能な監督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 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>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>4.3.8 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><b>4.4 Awareness</b></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 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><b>4.4 意識</b></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チブの影響を継続的に評価すること。</p>

4.4.6 by maximizing gains from the substantial investment in awareness campaigns by sharing experience and learning;

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;

4.4.8 by securing good liaison arrangements with the International organisations;

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;

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;

#### **4.5 Research and Development**

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 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

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。

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。

4.4.8 国際機関と良好な連絡手続きを確保すること。

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、機能能力又は平均寿命が低下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。

4.4.10 雇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、雇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。

#### **4.5 研究開発**

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、コンピュータ支援型リスクアセスメントツー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>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><b>4.6 Occupational safety and health skills development</b></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 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>4.5.2 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><b>4.6 労働安全衛生能力開発</b></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雇用主及び被雇用者のイニシアチブを通じて既に行われた進歩を踏まえて開発する。</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、使用者組織及び被雇用者組織に情報及び助言を提供すること。</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被雇用者のアクセスの提供。</p> <p>4.6.5 職業訓練、職業訓練、専門家及び労働関連の訓練プログラムに健康と安全を統合し、小企業を含む管理訓練を与える。</p>
---	---

<p>4.6.6 by adopting Occupational Safety and Health training curricula in workplace and industry programmes;</p> <p><b>4.7 Data collection</b></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 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><b>4.8 Review</b></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><b>5. Conclusion</b></p> <p>5.1 There is a need to develop close involvement of social partners to meet the</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><b>4.7 データ収集</b></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を拡大する、</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を開発する。;</p> <p><b>4.8 見直し</b></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><b>5 結論</b></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</p>
--	---

<p>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 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>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>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>
--	--

### III-4 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、2021年9月21日に、インド政府労働雇用省の次のウェブサイトでダウンロードしたものです。) (最終閲覧日：2021年9月21日)</p> <p><a href="https://labour.gov.in/organizations-mole">https://labour.gov.in/organizations-mole</a></p> <p><b>Organizations of MOL</b></p> <hr/>	<p>労働雇用省の組織</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dattopant Thengadi National Board for Workers Education and</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 中央労働者教育委員会 (DTNBWED)</li> </ul>



Development(DTNBWED) <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Chief Labour Commissioner (CLC)</li> <li>▪ Directorate General of Employment (DGE)</li> <li>▪ Directorate General Factory Advice Service and Labour Institutes (DGFASLI)</li> <li>▪ Directorate General of Mines Safety (DGMS)</li> <li>▪ Employees State Insurance Scheme (ESIC)</li> <li>▪ Employees Provident Fund Organisation (EPFO)</li> <li>▪ India Labour Archives (ILA)</li> <li>▪ Labour Bureau</li> <li>▪ Pandit Deendayal Upadhyaya National Academy of Social Security(PDNASS)</li> <li>▪ V.V. Giri National Labour Institute (VVGnLI)</li> <li>▪ Central Government Industrial Tribunal (CGIT)-cum-Labour Courts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 労働委員長 (CLC)</li> <li>▪ 雇用総局 (DGE)</li> <li>▪ 工場助言サービス総局及び労働研究所 (DGFASLI)</li> <li>▪ 鉱業安全総局 (DGMS)</li> <li>▪ 被雇用者国家保険制度 (ESIC)</li> <li>▪ 被雇用者公的資金機関 (EPFO)</li> <li>▪ インド労働アーカイブス (ILA)</li> <li>▪ 労働局</li> <li>▪ 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)</li> <li>▪ V. V. ギリ国立労働研究所 (VVGnLI)</li> <li>▪ 中央政府産業裁判所 (CGIT) - cum-労働裁判所</li> </ul>
---	---

### III-5 インド労働雇用省が公表している 2020-2021 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す。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ません。また、以下の記述のうち、「イタリック体で記載した箇所」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します。)

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

[原典の名称]: ANNUAL REPORT 2020-21, Ministry of Labour & Employment, Government of India(インド労働雇用省の年次報告書 (2020-21))

(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ました。)

この資料の表紙は、次のとおりです。



**Ministry of Labour & Employment**  
**(Government of India)**

**ANNUAL REPORT 2020-21**

以下には、この年次報告のうち、労働安全衛生に密接に関係する部分を抜粋して、「英語原文—日本語仮訳」として紹介することとしています。

英語原文	日本語仮訳
<b>HIGHLIGHTS OF IMPORTANT ACTIVITIES</b>	<b>重要な活動のハイライト</b>
<b>Chapter-1</b>	<b>第1章</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>はじめに</b>
<p>1.1 Work is part of everyone's daily life and is crucial to one's dignity, well-being and development as a human being. Economic development means not only creation of jobs but also working conditions in which one can work in freedom, safety and dignity. The Ministry of Labour &amp; Employment, one of the oldest and important Ministries of the Government of India, is functioning to ensure improving life and dignity of labour force of the country by protecting and safeguarding the interest of workers, promotion of their welfare and providing social security to the labour force both in Organized and Unorganized Sector by 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 legislation, as labour is a subject in the Concurrent List under the Constitution of India.</p>	<p>1.1 労働はすべての人の日常生活の一部であり、人間としての尊厳、幸福及び発展にとって極めて重要です。経済発展とは、雇用の創出だけでなく、自由で安全かつ尊厳を持って働くことのできる労働条件を意味します。インド政府の最も古く重要な省庁の一つである労働雇用省は、労働者の勤務条件や雇用条件を規定する様々な労働法を制定及び施行することにより、労働者の利益を保護し、福祉を促進し、組織化された部門及び非組織化された部門の両方の労働力に社会保障を提供することで、国内の労働力の生活向上と尊厳を確保するために機能しています。</p> <p>また、労働はインド憲法の共同リストの対象であるため、州政府にも法律を制定する権限があります。</p>
<p>1.2 The Ministry of Labour and Employment has taken several initiatives, legislative as well as administrative, to provide decent working conditions and improved quality of life for workers, employment generation and simplification of Labour Laws for ease of doing business. The endeavour of the Ministry is to create a climate of trust that is essential for economic growth and development and for the dignity of the labour force of the country.</p>	<p>1.2 労働雇用省は、労働者に適正な労働条件及び生活の質の向上を提供し、雇用を創出し、並びに事業を行いやすくするために労働法を簡素化するために、立法上及び行政上のいくつかの取り組みを行っています。</p> <p>同省の取り組みは、経済の成長及び発展、そして国の労働力の尊厳のために不可欠な信頼の環境を作ることです。</p>
<p><b>New Initiatives / Important Activities</b> <b>LEGISLATIVE INITIATIVES</b> <b>LABOUR LAW REFORMS</b></p>	<p><b>新たな発議 / 重要な活動</b> <b>立法面での取り組み</b> <b>労働法制の改革</b></p>
<b>1.3 Labour Codes:</b>	<b>1.3 労働法典</b>

<p>As per the recommendations of the 2nd National Commission on Labour, Ministry has taken steps for codification of existing Central labour laws into four Codes by simplifying, amalgamating and rationalizing the relevant provisions of the Central Labour laws.</p>	<p>第 2 回国家労働委員会の勧告に従い、労働雇用省は、中央の労働法の関連規定を簡素化、統合化及び合理化することにより、既存の中央の労働法を 4 つの法典に成文化する措置を講じました。</p>
<p><b>1.4 Salient Features of Four Labour codes</b></p>	<p><b>1.4 4つの労働法典の主な特徴</b></p>
<p><b>(1) The Code on Wages, 2019</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Subsumes 4 Labour Acts, namely, the Minimum Wages Act, 1948; the Payment of Wages Act, 1936; the Payment of Bonus Act, 1965 and the Equal Remuneration Act, 1976</li> <li>• Universalizes minimum wages to all employees in all sectors as against employees of scheduled employment, at present</li> <li>• Central Government to fix National Floor Wages</li> <li>• Revision of minimum wages ordinarily at an interval of 5 years</li> <li>• Universal applicability of provisions of timely payment of wages</li> </ul>	<p><b>(1) 賃金に関する法典、2019</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 つの労働法（1948 年最低賃金法、1936 年賃金支払い法、1965 年ボーナス支払い法、1976 年均等報酬法）を包括する。</li> <li>• 現在、予定雇用の被雇用者に対して、すべてのセクターのすべての従業員に最低賃金を普遍化する。</li> <li>• 中央政府が全国最低賃金を決定</li> <li>• 最低賃金は、通常 5 年ごとに改定される。</li> <li>• 賃金の適時支払いに関する規定の均一の適用</li> </ul>
<p><b>(2) The Industrial Relations Code, 2020</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Subsumes 3 Labour Acts, namely, the Industrial Disputes Act, 1947; the Trade Unions Act, 1926; the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946.</li> <li>• The IR Code, 2020 has been notified on 29.09.2020.</li> <li>• Recognition of trade unions or federation of trade unions by the Central and State Government to replace Code of discipline</li> <li>• Concept of Recognition of Negotiating Union/Council introduced</li> <li>• Definition of Worker (limit for declaring supervisor to be notified) and definition of Industry (Bangalore Water Supply case)</li> <li>• Fixed Term Employment worker category included</li> <li>• Re-skilling Fund for training of retrenched employees</li> <li>• Concerted casual leave by 50% or more workers on a day to be treated as strike</li> </ul>	<p><b>(2) 産業関係法典、2020</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 つの労働法、すなわち、1947 年の労働争議法、1926 年の労働組合法及び 1946 年の産業雇用（常設命令）法を包括する。</li> <li>• 2020 年 9 月 29 日の産業関係法典の告示</li> <li>• 統制法典に代わる中央政府及び州政府による労働組合又は労働組合連合の承認</li> <li>• 交渉組合/協議会の承認の概念を導入</li> <li>• 労働者の定義（監督者に通知されるべき事由の制限）及び産業の定義（バンガロール水道事件）</li> <li>• 有期雇用労働者の分類を追加</li> <li>• 再雇用された被雇用者の訓練のための再訓練基金</li> <li>• 50%以上の労働者による協調的な偶発的な休暇をストライキとして扱</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Set up Industrial Tribunal by replacing multiple adjudicating bodies like the Court of Inquiry, Board of Conciliation, Labour Courts.</li> <li>• Reference of dispute to Industrial Tribunal by Appropriate Government done away.</li> <li>• Two Members Industrial Tribunal. Each individual Member can adjudicate all issues except matters relating to retrenchment, closure, strike, etc.</li> <li>• Dispute of registered trade unions included within the purview of Industrial Tribunal as demanded by Trade Unions</li> <li>• Incorporation of 14 days' notice period for all strikes and lockouts which was earlier required for public utility services only</li> <li>• Introduction of provision of compounding of offences</li> </ul>	<p>うこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 審問委員会、調停委員会、労働裁判所のような複数の裁定機関に代わり、労働審判所を設置する。</li> <li>• 適切な政府による労働審判所への紛争の付託は廃止される。</li> <li>• 二人の構成員からなる労働審判所。各構成員は、再雇用、閉鎖、ストライキ等に関する問題を除き、すべての問題を裁定することができる。</li> <li>• 労働組合の要求により、登録された労働組合の争議も労働審判所の管轄とする。</li> <li>• すべてのストライキ及びロックアウトについて、従来は公共事業のみに義務付けられていた14日目の予告期間を導入</li> <li>• 違反の複合化に関する規定の導入</li> </ul>
<p><b>(3) The Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Subsumes 13 Labour Acts relating to Factories , Mines, Dock, Construction Workers, Plantation, Motor Transport &amp; Beedi and Cigar, Contract Labour &amp; Inter-State Migrant Workers.</li> <li>• The OSH Code, 2020 has been notified on 29.09.2020. (資料作成者注：原典では、句読点の大きさは、●&gt;■となっています。)</li> <li>• Code envisages: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Occupational Safety standards for different sectors</li> <li>▪ Health and Working Conditions, ventilation, drinking water, etc.</li> <li>▪ Hours of Work , Overtime hours, Leave, Holiday, etc.</li> <li>▪ Welfare provisions : canteen, crèche, rest rooms, first aid, etc.</li> <li>▪ Mandatory provision for granting appointment letter by the employer.</li> <li>▪ Annual health check-up / examination had been provided in respect of tests etc. as prescribed for such employees or description or class of employees or</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>(3) 労働安全衛生及び労働条件法典、2020</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 工場、鉱山、ドック、建設労働者、プランテーション、自動車輸送、ビーディ（簡易葉巻）&amp;シガー、契約労働者、州間移民労働者に関する13の労働法を包含する。</li> <li>• 労働安全衛生及び労働条件法典、2020 (The OSH Code, 2020) は、2020年9月29日に告示されました。</li> <li>• この法典は、以下を想定しています。 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 各部門の労働安全基準</li> <li>▪ 健康及び労働条件、換気、飲料水等</li> <li>▪ 労働時間、残業時間、休暇、休日等</li> <li>▪ 福利厚生規定：食堂、託児所、休憩室、応急処置等</li> <li>▪ 使用者による任命状の付与が義務付けられている。</li> <li>▪ 所定の年齢以上の被雇用者、被雇用者の種類、被雇用者の事業所、事業所の種類に規定されている検査等について、年次健康診断が規定されて</li> </ul> </li> </ul>

<p>establishments or description of establishments above the prescribed age, and the cost for the same to be borne by the employer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Duties of employers, employees, manufacturers, etc.</li> <li>▪ Registration of establishments, including deemed registration,</li> <li>▪ Common Licence for contract worker, Factories, Beedi &amp; Cigar.</li> <li>▪ Definitions in various Acts rationalised Including in case of “worker”, “ e s t a b l i s h m e n t ” , “ i n d u s t r y ” . Definitions reduced to 65 as against 160 in the 13 Acts.</li> <li>▪ One registration for establishments having 10 or more employees as against separate registrations under 6 Central Acts including BOCW Act, The Contract Labour Act, Inter-State Migrant Workmen Act , Motor Transport Workers Act, Plantation Labour Acts and Factories Act.</li> </ul> <p>(i) The applicability of the ISMW has been fixed at 10 to bring uniformity of applicability threshold in OSH Code. Further, wage limit as to who is ISMW would be notified by the Central Government.</p> <p>(ii) For the purpose of collection of data while seeking registration, an establishment would have to necessarily indicate the number of ISMW employed in his establishment.</p> <p>(iii) W i d e e x p a n s i o n o f t h e definition of ISMW: to include</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) recruited through contractor</li> <li>(b) directly recruited by the employer</li> <li>(c) ISMW comes of his own for employment in another state.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ The ambit of the benefit to ISMW have been replaced to provide <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) lump-sum allowance for undertaking journey by migrant worker to visit</li> </ul> </li> </ul>	<p>おり、その費用は使用者が負担する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 使用者、被雇用者、製造者等の義務</li> <li>▪ みなし登録を含む、事業所の登録</li> <li>▪ 契約労働者、工場、簡易葉巻及びたばこのための共通免許</li> <li>▪ 「労働者」の場合を含め、様々な法律における定義の合理化</li> <li>▪ 「労働者」の場合には、「事業所」、「産業」を含む。13 の法律では 160 の定義があったが、65 の定義に削減された。</li> <li>▪ 10 人以上の被雇用者を抱える事業所は 1 回の登録で済みます。BOCWA 法、契約労働法、州間移民労働者法、自動車輸送労働者法、プランテーション労働法、工場法を含む 6 つの中央の法律の下で別々に登録するのではなく、10 人以上の被雇用者を抱える事業所は 1 つの登録で済みます。</li> </ul> <p>(i) 労働安全衛生法典（OSH コード）の適用基準を統一するために、ISMW（州間移民労働者。以下同じ。）の適用範囲を 10 に設定しました。さらに、ISMW に該当する者の賃金制限は、OSH コード e ISMW に該当する者の賃金上限は中央政府が通知します。</p> <p>(ii) 登録を求める際のデータ収集のために、事業所は必然的にその事業所で雇用されている ISMW の数を示す必要があります。</p> <p>(iii) ISMW の定義を以下のように変更すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) 請負業者を通じて採用された者</li> <li>(b) 使用者が直接採用した場合</li> <li>(c) ISMW が他の州での雇用のために自らやってくる場合。</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ISMW への給付の範囲は、以下を提供するように変更された。 <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) 政府が決定する適切な期間に、移民労働者が出身地を訪問するため</li> </ul> </li> </ul>
---	--

<p>his native place in a period to be decided by appropriate Government; and (b) to formulate a scheme for providing portability of benefits of public distribution system and portability of benefits to a worker who is engaged in building and other construction work in one State and move to another State by appropriate Government.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ An all India licence de-linked from “work order” introduced to avoid obtaining of repeated licence for each work under existing Contract Labour Act.</li> <li>▪ Ambit of cine worker has been expanded to include all audio-visual workers and workers in the electronic media</li> <li>▪ Multiple committees under five labour Acts have been merged into one National Occupational Safety and Health Advisory Board. Provision of state advisory board has been provided.</li> <li>▪ Different applicability thresholds for welfare provisions like crèche, canteen, first aid, welfare officer etc in different Acts have been rationalized.</li> <li>▪ Compounding of offences has been introduced.</li> <li>▪ Apart of the penalty for any violation of the provisions of the Code leading to death or serious bodily injury to any person, can be given to the victim or the legal heirs of the victim by the Court.</li> <li>▪ Web-based inspection introduced.</li> <li>▪ Number of returns reduced</li> </ul>	<p>の旅を行うための一括手当。</p> <p>(b) ある州で建築その他の建設作業に従事し、別の州に移動した労働者に対し、適切な政府が、公共配給システムの給付の移転利便性（ポータビリティ）並びにある州で建築及びその他の建設作業に従事し、別の州に移動した労働者に対する給付の移転利便性（ポータビリティ）を提供するスキームを適切な政府が策定すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 現行の契約労働法の下で、作業ごとに繰り返しライセンスを取得することを避けるために、「作業指示書」とは切り離された全インドの免許制度が導入された。</li> <li>• 映画労働者の範囲が拡大され、すべてのオーディオビジュアル労働者及び電子メディアの労働者が含まれるようになった。</li> <li>• 5 つの労働法に基づく複数の委員会が 1 つの国家労働安全衛生諮問委員会に統合された。州の諮問委員会の規定が設けられた。</li> <li>▪ 託児所、食堂、応急処置、福祉担当者等のような福祉規定について、異なる法律の適用基準が合理化された。</li> <li>▪ 違反の多重加算が導入されました。</li> <li>▪ 法典の規定に違反して死者又は重傷者を出した場合の罰則とは別に、裁判所は被害者又は被害者の法定相続人に補償を与えることができる。</li> <li>▪ ウェブを通じての監督を導入。</li> <li>▪ 再犯数の減少</li> </ul>
<p><b>(4) The Code on Social Security, 2020</b></p>	<p><b>(4) 社会保障に関する法典、2020 年</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subsumes 9 Labour Acts including Employees' Provident Funds &amp; Miscellaneous Provisions Act , Employees' State Insurance Act, Payment of</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 被雇用者の積立基金及び雑則規定法（Employees' Provident Funds &amp; Miscellaneous Provisions 、被雇用者 州保険法（Employee's State</li> </ul>

<p>Gratuity Act, Maternity Benefit Act, Employees Compensation Act, Building and Other Construction Workers Welfare Cess Act.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The Code on Social Security, 2020 has been notified on 29.09.2020.</li> <li>• Proposes to create a comprehensive framework legislation for social security</li> <li>• A right based system for phased universalization of social security contribution to be made by the employer/employee</li> <li>• Government may contribute for deprived category of worker</li> </ul>	<p>Insurance Act)、謝礼支払法 (Payment of Gratuity Act)、母性給付法 (Maternity Benefit Act)、被雇用者補償法 (Employee Compensation Act)、建築その他の建設労働者福祉課税法 (Building and Other Construction Workers Welfare Cess Act) を含む 9 つの労働法を包括する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 社会保障に関する法典、2020 は、2020 年 9 月 29 日に公示されました。</li> <li>• 社会保障のための包括的なフレームワーク法の作成を提案しています。</li> <li>• 雇用者/被雇用者が拠出する社会保障費を段階的に普遍化するための権利ベースのシステム</li> <li>• 政府は恵まれない分野の労働者のために拠出することができる</li> </ul>
<p>(資料作成者注：原典中の “THE EMPLOYEES' COMPENSATION ACT, 1923” (原典の 3 ページ以降) 及びその他の記述の紹介は省略しました。)</p>	

<p><b>Chapter 13</b> <b>OCCUPATIONAL SAFETY &amp; HEALTH (OSH)</b></p> <p>(訳者注：以下 “CHAPTER -13 OCCUPATIONAL SAFETY &amp; HEALTH (OSH)” として一般産業及びドックについての労働安全衛生に関する記述が、107ページ~110ページまでにある (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。) のでこれらの記述を抜粋して掲載しています。</p> <p>ただし、インドでは鉱物資源が国家の重要な資源であること等から中央政府の <b>DIRECTORATE GENERAL OF MINES SAFETY(DGMS)</b> (鉱山安全総局：略称DGMS)が直接所管している主として石炭鉱山、非石炭鉱山及び石油鉱山等における安全衛生が記述されている部分 (原典の111~133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ます。)) は、後に必要最小限と考えられる部分のみを抜粋して紹介することとしています。)</p>	<p><b>第 13 章</b> <b>労働安全衛生 (OSH)</b></p>
---	--



なお、  
*THE OCCUPATIONAL SAFETY, HEALTH AND WORKING CONDITIONS  
 CODE, 2020  
 NO. 37 OF 2020*

の143節によれば、次の法律は廃止されるとあるところですが、*Ministry of Labour & Employment (Government of India)*の*Annual Report 2020-21*ではこれらの法律の廃止に伴う記述はなく、これらの法律に基づく従来どおりの活動状況が記述されているので、本稿ではそのままこれらの原文の主部分を抜粋して「英語原文—日本語仮訳」として紹介しています。

*(1) The following enactments shall stand repealed on and from the dates the notification referred to in sub-section (2) of section 1 is issued, namely:—*

*(a) The Factories Act, 1948;*

*(c) The Mines Act, 1952;*

*(i) The Dock Workers (Safety, Health and Welfare) Act, 1986;*

(以下の最終閲覧日：2021年9月30日)

**A. THE ORGANISATION**

13.1 The Directorate General Factory Advice Service & Labour Institutes (DGFASLI) Mumbai is an attached office of the Ministry of Labour & Employment. It functions as a technical arm 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 legislations on occupational safety and health in factories and ports, maintains 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)

**A. 組織**

13.1 ムンバイの Directorate General Factory Advice Service & Labour Institutes (DGFASLI：工場助言サービス総局及び労働研究所)は、労働雇用省の附属事務所です。

DGFASLI は、工場及び港湾で働く労働者の安全、健康及び福祉に関連する事項に関して、労働省の技術部門として機能しています。

工場及び港湾での労働安全衛生に関する政策並びに法律の策定及び見直しにおいて中央政府を支援し、1948年の工場法の規定の実施及び施行に関して州及び連邦管轄領の工場監督局との連絡を維持し、技術的な問題に関する助言を行い、1986年の Dock Workers (Safety Health & Welfare：ドック労働者)

<p>Act, 1986; undertakes research in industrial safety, occupational health, industrial hygiene 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>働者安全健康及び福祉法) を施行し、労働安全、労働衛生、産業衛生等に関する研究を行っています。また、主に産業安全衛生の分野で研修を提供しています。この研修には、1年間の産業安全修了(ディプロマ)コース、3ヶ月間の産業保健認証コース(Associate Fellow of Industrial Health -AFIH)、危険なプロセス産業で働く監督者のための1ヶ月間の安全衛生認証(サーティフィケート)コースが含まれます。</p>
<p>13.2 The DGFASLI organisation comprises of the headquarters; five Labour Institutes and 11 Inspectorates of Dock Safety in Major Ports. The Headquarters in Mumbai has three divisions/cells, namely, Factory Advice Service Division, Dock Safety Division and an Award Cell.</p>	<p>13.2 DGFASLI の組織は、本部、5つの労働研究所、主要港湾の11のドック安全監督事務所で構成されています。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、表彰部門の3つの部門/支部があります。</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"> <li>➤ Industrial Safety</li> <li>➤ Industrial Hygiene</li> <li>➤ Industrial Medicine</li> <li>➤ Environmental Engineering</li> <li>➤ Staff Training and Productivity</li> <li>➤ Major Hazards &amp; Chemical Safety</li> </ul>	<p>13.3 ムンバイの中央労働研究所は1959年から活動を開始し、1966年2月に現在の施設に移転しました。年月を経て、研究所は成長し、以下の部門を持つ主要な国家資源センターとしての地位を獲得しました。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 産業安全</li> <li>➤ 産業衛生</li> <li>➤ 産業医学</li> <li>➤ 環境工学</li> <li>➤ スタッフの教育訓練及び生産性</li> <li>➤ 主な危険性及び化学物質の安全性</li> </ul>
<p>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.</p>	<p>13.4 研究所のさまざまな部門は、研究及び調査の実施、研修プログラム、セミナー及びワークショップの開催、技術的助言、安全監督、試験、個人用保護具の性能報告書の発行等のサービスの提供、講演等の活動を行っています。</p>
<p>13.5 The Regional Labour Institutes (RLIs) located in Chennai, Faridabad, Kanpur</p>	<p>13.5 チェンナイ、ファリダバード、カンプール、コルカタにある地域労働</p>

<p>and Kolkata, are serving the respective regions of the country. Each of these institutes has the following divisions/ sections:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Industrial Safety</li> <li>➤ Industrial Hygiene</li> <li>➤ Industrial Medicine</li> </ul>	<p>研究所（RLI）は、国内の各地域にサービスを提供しています。これらの機関のそれぞれは、次の部門/セクションを持っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 産業安全</li> <li>➤ 産業衛生</li> <li>➤ 産業医学</li> </ul>
<p>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. The Inspectorate of Dock Safety at Ennore Port is in the process of being set up.</p>	<p>13.6 コルカタ、ムンバイ、チェンナイ、ビジャカパトナム、パラディップ、カンドラ、モームガオ、ツチコーリン、コーチン、ニューマンガロール、ジャワハルラル・ネルーの 11 の主要港湾に港湾安全監督局が設置されています。エノール港には、ドック安全監督事務所が設置されつつあります。</p>
<p>13.7 The manpower inventory of the organization as on 18.11.2020 is given in box as below:</p>	<p>13.7 2020 年 11 月 18 日現在の組織の要員の配置状況は、以下の表のとおりです。</p>

## Manpower position of DGFASLI

Name of the Department	Group A			Group B			Group C			Total		
	S	W	V	S	W	V	S	W	V	S	W	V
Head Quarters	15	8	7	32	15	17	17	10	7	64	33	31
CLI, Mumbai	22	16	6	6	4	2	85	57	28	113	77	36
RLI, Chennai	9	6	3	2	1	1	29	14	15	40	21	19
RLI, Kanpur	9	6	3	2	0	2	29	15	14	40	21	19
RLI, Kolkata	9	5	4	2	1	1	29	11	18	40	17	23
RLI, Faridabad	8	5	3	2	1	1	11	5	6	21	11	10
Inspectorates Dock Safety	14	7	7	11	9	2	31	10	21	56	26	30
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>53</b>	<b>33</b>	<b>57</b>	<b>31</b>	<b>26</b>	<b>231</b>	<b>122</b>	<b>109</b>	<b>374</b>	<b>206</b>	<b>168</b>

**Note - S: Sanctioned Strength, W: Working, V: Vacant**

(資料作成者注：上記の工場助言サービス及び労働研究所：略称：DGFASLI要員の配置表における次の用語（英文）の意味は、次の表のとおりです。  
 なお、原典には、Group A、Group B、Group Cに関する説明は、見当たりません。)

英語原文	左欄の日本語仮訳
Name of the Department	部門の名称

	Head Quarters	本部	
	S: Sanctioned Strength	S : 定員	
	W: Working	W : 現員	
	V: Vacant	V : 欠員	

<b>A. ACTIVITIES OF THE ORGANISATION</b>	<b>A. 組織の活動</b>
<b>I. Safety and Health in Factories</b>	<b>I 工場の安全及び衛生</b>
<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 respective rules through their Factory Inspectorates/Directorates.</p>	<p>13.8 1948 年工場法は、工場に雇用される労働者の安全、健康及び福祉に関連する様々な側面を規制するための 主要な法律です。 この法律は、工場に雇用される労働者を産業上及び職業上の危険から保護することを目的とした中央制定法です。 州政府及び連邦準州管理局は、工場法の下で規則を定めており、法の規定を施行し、工場監督官／監督局を通じて、法及び関連する規則を施行しています。</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 proposed amendments. Besides, the Conference also serves as a forum for discussion of</p>	<p>13.9 労働雇用省は、法の適切な施行のために議会に説明責任を負っています。様々な州と連邦準州における法の規定の適用における統一性は、DGFASLI によって作成されたモデル規則を流通させることによって達成され、それらは現地のニーズに合わせて必要な修正を加えて州工場規則に組み込まれます。</p> <p>モデル規則を作成する作業において、DGFASLI は、労働雇用省に代わって、毎年、州及び連邦準州（UTs）の工場監督官会議（CIF）を招集することにより、州政府の協力と関与を求めています。</p> <p>会議では、法の運営に関連するすべての事項及び改正案について議論しています。また、会議は、工場における事故及び健康障害の防止の技術及び方法の進歩について議論する場としても機能しています。</p>

<p>the progress made in the techniques and methods of prevention of accidents and ill health in factories. The Model Rules are updated in consultation with the CIFs.</p>	<p>モデル規則は、CIF と協議して更新しています。</p>
<p><b>II. Dock Safety</b></p>	<p><b>II. ドックの安全</b></p>
<p>13.10 The Dock Workers (Safety, Health and Welfare) Act, 1986 was enacted on 14th April 1987.</p> <p>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 &amp; welfare aspects of dock worker engaged in loading, unloading &amp; transportation of cargo, including the work incidental to dock work.</p> <p>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>13.10 1987年4月14日、1986年港湾労働者（安全・健康・福祉）法が制定されました。</p> <p>この法律に基づいて、1989年港湾労働者（安全健康及び福祉）規則及び1990年規則が制定されました。この法律及び規則は、港湾作業に付随する業務を含め、貨物の積み込み、積み下ろし、輸送に従事する港湾労働者の安全、健康及び福祉の側面をカバーしています。</p> <p>さらに、1986年の環境（保護）法に基づいて制定された1989年の有害化学物質の製造、貯蔵及び輸入に関する規則も、DGFASLI によってインドの主要な港でドック安全監督事務所を通じて施行されています。</p>
<p>13.11 Administration of the Act and the Regulations in major ports is carried out by the Ministry of Labour &amp; Employment, through DGFASLI, Mumbai.</p> <p>The Director General is the Chief Inspector of Dock Safety appointed under the Act. The Chief Inspector of Dock Safety is also an authority for enforcement of the Manufacture, Storage and Import of Hazardous Chemicals Rules, 1989 framed under the Environment (Protection) Act, 1986 in the major ports.</p>	<p>13.11 主要港湾における法及び規則の管理は、ムンバイの DGFASLI を通じ、労働雇用省によって行われています。</p> <p>総局長は法の下で任命された港湾安全総監です。また、ドック安全総監は、1986年環境（保護）法に基づいて制定された1989年有害化学物質製造、貯蔵及び輸入規則を主要港で施行する権限を持っています。</p>
<p>13.12 The above statutes are enforced by the Inspectors posted at Inspectorate of Dock Safety at all the major ports viz. Mumbai, Kolkata, Chennai, Kandla, Mormugao, New Mangalore, Cochin, Tuticorin, Visakhapatnam, Paradip and Jawaharlal Nehru Port except Ennore where the Inspectorate is being set up. Presently, the enforcement in this Port is</p>	<p>13.12 上記の法令は、ムンバイ、コルカタ、チェンナイ、カンドラ、モームガオ、ニューマンガロール、コーチン、ツチコーリン、ビジャカパトナム、パラディップ、ジャワハルラル・ネルー港のすべての主要港湾に配置されている港湾安全監督官によって施行されていますが、現在この監督官が設置されつつあるエンノア港を除きます。現在のところ、この港での施行はチェンナイの港湾安全監督官</p>

<p>carried out by the Inspectors posted in Inspectorate Dock Safety, Chennai.</p>	<p>によって行われています。</p>
<p>13.13 The main function of the Inspectorates is to ensure the compliance with the provisions under the statutes. The statutory responsibilities of Inspector include inspection of ships, tankers, loose-gears, container-handling equipment, docks, container-yard and terminal, hazardous installations and isolated storages, tanks; carrying out the investigation of accidents (fatal and serious) and dangerous occurrences; prosecution of employers, attending to complaints, providing advisory services and conducting safety promotional activities like training programmes, workshops, celebration of safety week etc. The Inspectorate also prosecutes the agency responsible for violation of any provision of the Act and Regulations framed there under.</p>	<p>13.13 監督官の主な機能は、法令の規定の遵守を確実にすることです。監督官の法定責任は、船舶、タンカー、ルーズギア、コンテナ取扱設備、ドック、コンテナヤード及びターミナル、危険な施設と隔離された貯蔵庫、タンクの監督、事故（死亡事故及び重大な）及び危険な事象の発生の調査、使用者の告発、苦情への対応、助言サービスの提供、研修プログラム、ワークショップ、安全週間の式典等の安全促進活動の実施が含まれています。</p> <p>監督官事務所 はまた、制定された法令の規定に違反した責任のある代理店を訴追します。</p>

<b>(a) Activities</b>	<b>(a) 活動内容</b>
<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 Dock Safety statutes.</p> <p>2 Organized 3 no. of review meetings through video conference with all the inspectors of Dock Safety on 28.05.2020, 25.06.2020 &amp;15.10.2020.</p> <p>3 Organised meeting on “Safety requirements and Legal Compliance while carrying out Load testing of cranes in Major Ports” on 31.08.2020 via video conference for competent persons approved by DGFASLI.</p> <p>4 Preparation of material for Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020.</p>	<p>1. 施行活動（各種監督、調査、訴追、広報活動等）は、ドックの安全状態の管理及び施行のために、すべての主要港湾のドック安全監督事務所によって実施されました。</p> <p>2 2020年5月28日、2020年6月25日、2020年10月15日に、ドック安全の全監督官とビデオ会議によるレビュー会議を3回開催しました。2020年5月28日、2020年6月25日、2020年10月15日。</p> <p>3 2020年8月31日、DGFASLIによって承認された有能な人物を対象に、ビデオ会議を通じて「主要港湾でクレーンの負荷テストを実施する際の安全要件と法令遵守」に関する会議を開催しました。</p> <p>4 2020年の労働安全衛生及び労働条件法典の資料作成</p>

<p>5 Preparation of material for Rules and Regulations to be framed under the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020. (以下略)</p>	<p>5 2020 年の労働安全衛生及び労働条件法典の下で作成される規程及び規則の資料作成</p>
--	---

<p><b>17. LABOUR STATISTICS</b> (資料作成者注：インド労働雇用省の労働統計として、同省の2020-21年までの年次報告書の152~161ページに記載されている統計は、<i>consumer price Index numbers, employment, unemployment, wages and earnings, absenteeism, labour turnover, social security, welfare amenities, industrial relations</i>(消費者物価指数、雇用、失業、賃金及び所得、欠勤、労働離職、社会保障、福利厚生、労使関係等であって、労働災害統計は含まれていない。そこで、これ以上の紹介は行わないこととしました。)</p>	<p><b>17 労働統計</b> (左欄のとおりです。)</p>
--	---------------------------------------

(再掲)

インドでは鉱物資源が国家の重要な資源であること等から中央政府のDIRECTORATE GENERAL OF MINES SAFETY(DGMS) (鉱山安全総局：略称DGMS)が直接所管している主として石炭鉱山、非石炭鉱山及び石油鉱山における安全衛生が記述されている部分 (原典の13.26~13.81 (108~133ページまで。鉱山における詳細な労働災害統計も記載されています。)) は、以下に必要最小限と考えられる部分のみを抜粋して紹介することとしています。)

<p><b>13.26 Directorate General of Mines Safety</b></p>	<p><b>13.26 鉱山安全総局：略称：DGMS</b></p>
<p>(DGMS) is a subordinate office under the Ministry of Labour and Employment with its headquarters at Dhanbad (Jharkhand). It administers Safety, Welfare and Health of workers employed in mines in India and functions as a technical supplement to the Ministry in this area. Safety, Welfare and Health of workers employed in mines are the concern of Central Government (Entry 55 – Union List - Article 246) under the Constitution of</p>	<p>(DGMS) は、労働雇用省の下部機関であり、本部はジャールカンド州ダンバッドにあります。インドの鉱山で働く労働者の安全、福祉及び衛生を管理し、この分野では同省の技術的な補完機関として機能しています。 鉱山で働く労働者の安全、福祉及び衛生は、インド憲法の下では中央政府の関心事です (エントリー55・ユニオンリスト・第246条)。</p>



<p>India.</p> <p>These are regulated by the Mines Act, 1952 and the Rules and Regulations framed thereunder.</p> <p>Apart from administering the Mines Act and Subordinate Legislation thereunder, DGMS also administers some other allied legislation in the mining sector.</p>	<p>これらは、1952年鉱山法及びそれに基づいて制定された規程及び規則によって規制されています。</p> <p>鉱山法及びその下位法令の管理の他に、DGMSは鉱業分野の他の関連法も管理しています。</p>
<p>13.27 Minerals are depleting assets of a nation. Extraction of the same from below the surface of the earth is fraught with in-numerable dangers.</p> <p>Mining has been and continues to be a hazardous profession and has rightly been deemed to be a war with the unpredictable forces of nature. The condition of roof and sides of underground mines can change without any prior indication. Dangers due to sudden inrush of water, release of lethal and inflammable gases or the fall of roof and side are inherent to mining and it is essentially because of such unpredictable dangers that mining is considered the most hazardous of all peace-time occupations.</p>	<p>13.27 鉱物は国家の資産を枯渇させています。地表の下から同じものを採取することは、数え切れないほどの危険に満ちています。</p> <p>鉱業は危険な職業であり続けており、自然の予測不可能な力との戦争であるとみなされてきました。地下鉱山の屋根や側面の状態は、任意の事前の表示なしで変更することができます。</p> <p>突然の水の氾濫、致死性ガス及び引火性ガスの放出、天井面及び側面の落盤の危険は鉱業に固有のものであり、本質的にこのような予測不可能な危険性があるからこそ、鉱業は平和時の職業の中で最も危険な職業と考えられています。</p>
<p>13.28 Mineral constitutes the backbone of the economic growth of any nation and India has been eminently endowed with this gift of nature.</p> <p>Progressive industrialization witnessed the rise in demand. Growth of mining under the impact of successive Five Year Plans had been phenomenal. To take care of the enhanced targets, mechanization of mining activities has taken place. Large-scale mechanization led to higher risk to health and safety of the persons deployed in mines. Accordingly the role of <b>the Directorate-General of Mines Safety (DGMS)</b> has also broadened.</p>	<p>13.28 鉱物は国家の経済成長のバックボーンであり、インドはこの自然の贈り物に恵まれています。</p> <p>工業化の進展は需要の増加を目撃しました。相次ぐ5カ年計画の影響下での鉱業の成長は驚異的なものでした。この目標を達成するために、鉱業活動の機械化が行われました。大規模な機械化は、鉱山に配置された人々の健康と安全に対するリスクを高めることになりました。</p> <p>これに伴い、鉱山安全総局の役割も拡大しました。</p>
<p>13.29 The Mines Act, Subordinate Legislation thereunder and other allied legislations administered by the Directorate are as follows:</p> <p><b>Mines Act, 1952</b></p>	<p>13.29 鉱山法、その下の下位法令及び鉱山安全総局が管理するその他の関連法令は以下のとおりです。</p> <p>1952年鉱山法</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Coal Mines Regulations, 2017.</li> <li>● Metalliferous Mines Regulations, 1961.</li> <li>● Oil Mines Regulations, 2017.</li> <li>● Mines Rules, 1955.</li> <li>● Mines Vocational Training Rules, 1966.</li> <li>● Mines Rescue Rules, 1985.</li> <li>● Mines Crèche Rules, 1966.</li> <li>● Coal Mines Pit Head Bath Rules, 1959.</li> </ul> <p><b><u>Section 1.01 Electricity Act, 2003</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Central Electricity Authority Regulations, 2010</li> </ul> <p><b><u>Section 1.02 Allied Legislation</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Factories Act, 1948: Chapters III &amp; IV</li> <li>● Manufacture, Storage &amp; Import of Hazardous Chemicals Rules. 1989 under Environmental Protection Act, 1986</li> <li>● The Coal Mines (Conservation &amp; Development) Act, 1974</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 炭鉱規制、2017年</li> <li>● 金属鉱物鉱山規則、1961年</li> <li>● 石油鉱山規則、2017年</li> <li>● 鉱山規則、1955年</li> <li>● 鉱山職業訓練規則、1966年</li> <li>● 鉱山救助規則、1985年</li> <li>● 炭鉱保育所規則、1966年</li> <li>● 炭鉱現場入浴規則、1959年。</li> </ul> <p>2003年電気法第1条第1項</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2010年中央電力局規則</li> </ul> <p>第1.02項 連合法制</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 1948年工場法 第3章及び第4章</li> <li>● 1986年環境保護法に基づく1989年有害化学物質の製造、貯蔵及び輸入に関する規則</li> <li>● 1974年炭鉱（保存及び開発）法</li> </ul>
<p><b>Role and Function of DGMS</b></p> <p><b>Vision of DGMS</b></p> <p>13.30 To attain risk and hazard free conditions of work and welfare of persons employed in mines.</p> <p>(以下略)</p>	<p><b>DGMS の役割及び機能</b></p> <p>13.30 DGMS のビジョン</p> <p>鉱山で働く人のリスク及び危害のない労働条件及び福祉を実現する。</p>