

(○資料作成者注：

- ① 紫色の文字及び部分は、2024 年 4 月に改訂したものです。
- ② 黒色の文字及び部分は、従来の記述（2021 年 9 月 21 日に、インド政府労働雇用省のウェブサイト：<https://labour.gov.in/about-ministry> からダウンロードしたもの）がそのまま原典において使用されている（踏襲されている）ものであることを示します。）

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。従前のままであることを 2024 年 4 月 4 日に再確認しました。）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、2024 年 4 月 1 日に上記のウェブサイトからダウンロードしたのですが、2021 年 9 月 21 日に、インド政府労働雇用省のウェブサイト：https://labour.gov.in/about-ministry からダウンロードしたものと変更がないことを 2024 年 4 月 1 日に確認しました。）</p> <p>About the Ministry</p> <p>The Ministry of Labour & Employment is one of the oldest and important Ministries of the Government of India. The main responsibility of the Ministry is to protect and safeguard the interests of workers in general and those who constitute the poor, deprived and disadvantage sections of the society, in particular, with due regard to creating a healthy work environment for higher production and productivity and to develop and coordinate vocational skill training and employment services.</p> <p>Government's attention is also focused on promotion of welfare and providing social security to the labour force both in organized and</p>	<p>省について</p> <p>労働雇用省は、インド政府の最古かつ重要な省庁の 1 つである。省の主な責務は、一般労働者、社会の貧困、恵まれない部分及び不利な部分を構成する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>unorganized sectors, in tandem with the process of liberalization.</p> <p>These objectives are sought to be achieved through enactment and implementation of various labour laws, which regulate the terms and conditions of service and employment of workers. The State Governments are also competent to enact legislations, as labour is a subject in the concurrent list under the Constitution of India.</p> <p>At present, there are 44 labour related statutes enacted by the Central Government dealing with minimum wages, accidental and social security benefits, occupational safety and health, conditions of employment, disciplinary action, formation of trade unions, industrial relations, etc. The list of Central Acts is annexed.</p>	<p>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>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：2024 年 4 月 1 日。従来の 2020 年 8 月 13 日及び 2021 年 9 月 21 日の閲覧日と内容に変更がないことを確認しました。)</p> <p>https://labour.gov.in/industrialsafetyandhealth/introduction</p> <p>Introduction</p> <p>CONSTITUTIONAL PROVISIONS ON OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH</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</p>	<p>はじめに</p> <p>職業上の安全と健康に関する憲法上の規定</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っ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</p>

<p>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>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>Welfare of the Unorganized Sector Workers <i>最終閲覧日：2024 年 4 月 1 日。従来の 2020 年 8 月 13 日及び 2021 年 9 月 21 日の閲覧日と内容に変更がないことを確認しました。)</i></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>組織されていない部門の労働者の福祉</p> <p>2009-10 年度の国家抽出資料調査機関の調査によると、全国の組織部門と非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って、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った。組織化されていないセクターの 43.7 クローロの労働者のうち、農業部門に雇用されている 24.6 クローロの労働者、建設作業に約 4.4 クローロの労働者がおり、後の残りは製造業及びサービス業であった。</p> <p>未組織分野における労働者、すなわち、製織労働者、手織り機労働者、漁業従事男性及び女性労働者、シュロ樹液採取労働者、皮革労働者、プランテーション労働者、煙草の葉を巻いたままの煙草を作る労働者の福祉を確保するために、未組織労働者の社会保障法、2008 が制定された。同法の規定に従い、国家社会保障委員会が社会保障制度の策定を勧告するために構成されている。生活及び障害者の保護、健康及び妊産婦への給付、老齢保護及びその他の組織化されていない労働者のための給費が、政府によって決定されるであろう。</p>
<p>Vision <i>(最終閲覧日：2024 年 4 月 1 日。従来の 2020 年 8 月 13 日及び 2021</i></p>	<p>ビジョン</p>

<p>年9月21日の閲覧日と内容に変更がないことを確認しました。)</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>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：https://labour.gov.in/policies/safety-health-and-environment-work-placeからダウンロードしたものです。2020年8月13日、2021年9月21日及び2024年4月1日に、このウェブサイトのアドレス及び記述に変更がないことを確認しました。)</p> <p>Safety, Health and Environment at Work Place</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>職場での安全、健康及び環境</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、2021年9月21日及び2024年4月1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>https://labour.gov.in/sites/default/files/SafetyHealthandEnvironmentatWorkPlace.pdf</p>	
<p>1 Government of India Ministry of Labour and Employment NATIONAL POLICY ON SAFETY, HEALTH AND ENVIRONMENT AT WORK PLACE</p> <p>1. PREAMBLE</p> <p>1.1 The Constitution of India provide detailed provisions for the rights of the citizens and also lays down the Directive Principles of State Policy which set an aim to which the activities of the state are to be guided.</p> <p>1.2 These Directive Principles provide</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</p>	<p>1 インド政府労働雇用省の労働安全衛生及び環境に関する国家政策</p> <p>1 前文</p> <p>1.1 インドの憲法は、市民の権利に関する詳細な規定を与えており、さらに州の活動の目的となる国家政策指令原則を定めている。</p> <p>1.2 これらの指令原則は、</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</p>

<p>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>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.</p> <p>A critical role is played by the Government and the social partners, professional safety and health organizations in ensuring prevention and in also providing treatment, support and rehabilitation services.</p> <p>1.5 Government of India firmly believes that without safe, clean environment as well as healthy working conditions, social justice and economic growth cannot be achieved and that safe and healthy working environment is recognized as a fundamental human right. Education, training, consultation and exchange of information and good practices are essential for prevention and promotion of such measures.</p> <p>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</p>	<p>康的な労働条件を確保するための措置を講じることを約束している。政府は労働者の安全及び健康が生産性及び経済社会的発展にプラスの影響を与えることを認識している。</p> <p>予防は経済活動の不可欠な部分であり、2にあるとおり職場における高い安全衛生基準が新しい産業及び既存産業の良好な業績と同じくらい重要である。</p> <p>1.4 職場における労働安全衛生及び環境における政策、優先事項及び戦略の策定は、そのような目的を達成するための社会的パートナーと協議して、各国家機関によって行われる。重要な役割は、予防を確実にするとともに、治療、支援、リハビリサービスを提供する上で、政府と社会的パートナー、専門の安全衛生機関によって果たされる。</p> <p>1.5 インド政府は、安全で清潔な環境と健康的な労働条件がなければ、社会正義と経済成長は達成できず、安全で健康的な労働環境が基本的な人権として認識されていると確信している。</p> <p>教育、訓練、相談、情報交換と良好な実践は、そのような措置の予防と促進に不可欠である。</p> <p>1.6 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。</p> <p>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</p>
---	--

<p>control. While advancements in technology have minimized or eliminated some hazards at workplace, new risks can emerge in their place which needs to be addressed.</p> <p>1.7 Particular attention needs to be paid to the hazardous operations and of employees in risk prone conditions such as migrant employees and various vulnerable groups of employees arising out of greater mobility in the workforce with more people working for a number of employers, either consecutively or simultaneously.</p> <p>1.8 The increasing use of chemicals, exposure to physical, chemical and biological agents with hazard potential unknown to people; the indiscriminate use of agro-chemicals including pesticides, agricultural machineries and equipment; industries with major accident risks; effects of computer controlled technologies and alarming influence of stress at work in many modern jobs pose serious safety, health and environmental risks.</p> <p>1.9 The fundamental purpose of this National Policy on Safety, Health and Environment at workplace, is not only to eliminate the incidence of work related injuries, diseases, fatalities, disaster and loss of national assets and ensuring achievement of a high level of occupational safety, health and environment performance through proactive approaches but also to enhance the well-being of the employee and society, at large. The necessary changes in this area will be based on a co-ordinated national effort focused on clear national goals and objectives.</p> <p>1.10 Every Ministry or Department may work out their detailed policy relevant to their working environment as per the guidelines on the National Policy.</p>	<p>るであろう。</p> <p>技術の進歩によって職場での危険が最小限に抑えられたり解消されたりしている一方で、新しいリスクが現れることがある。</p> <p>1.7 有害な作業及び複数の雇用主のために同時に又は逐次働く 3 の労働力でより移動性が高いことから生じる移住労働者や様々な脆弱な被雇用者のグループ等、リスクの高い状況にある被雇用者には、特別の注意が払われる必要がある。</p> <p>1.8 化学物質の使用の増加、人々に知られていない危険有害性を有する物理的、化学的及び生物学的作用物質へのばく露、農薬、農業機械及び設備を含む農薬の無差別な使用、重大な事故リスクを伴う産業；現代の多くの仕事におけるコンピュータ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。</p> <p>1.9 職場における安全衛生に関するこの国の政策の基本的な目的は、労働災害、疾病、死亡事故、災害及び国家資産の喪失の発生を排除するだけでなく、高いレベルの労働安全、積極的なアプローチを通じた健康と環境のパフォーマンスを向上させるだけでなく、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。</p> <p>1.10 各省庁は、国家政策に関するガイドラインに従って、労働環境に関連する詳細な政策を策定することができる。</p>
--	--

<p>2. GOALS:</p> <p>The Government firmly believes that building and maintaining national preventive safety and health culture is the need of the hour. With a view to develop such a culture and to improve the safety, health and environment at work place, it is essential to meet the following requirements:-</p> <p>2.1 providing a statutory framework on Occupational Safety and Health in respect of all sectors of industrial activities including the construction sector, designing suitable control systems of compliance, enforcement and incentives for better compliance.</p> <p>2.2 providing administrative and technical support services.</p> <p>2.3. providing a system of incentives to employers and employees to achieve higher health and safety standards .</p> <p>2.4 providing for a system of non-financial incentives for improvement in safety and health.</p> <p>2.5. establishing and developing the research and development capability in emerging areas of risk and providing for effective control measures.</p> <p>2.6. Focusing on prevention strategies and monitoring performance through improved data collection system on work related injuries and diseases.</p> <p>2.7 Developing and providing required technical manpower and knowledge in the areas of safety, health and environment at workplaces in different sectors.</p> <p>2.8 Promoting inclusion of safety, health and environment, improvement at workplaces as an important component in other relevant national policy documents.</p> <p>2.9 Including safety and occupational health as an integral part of every operation.</p> <p>3. OBJECTIVES:</p>	<p>2 目標</p> <p>政府は、国家の予防安全衛生文化の構築と維持は現代の必要性であると確信している。このような文化を発展させ、職場の安全衛生環境を改善するためには、以下の要件を満たすことが不可欠である。</p> <p>2.1 建設部門を含む産業活動のすべての分野に関して労働安全衛生に関する法的枠組みを提供し、遵守（コンプライアンス）の適切な管理システムの設計、より良い遵守（コンプライアンス）へのインセンティブの実施</p> <p>2.2 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>3.1 The policy seeks to bring the national objectives into focus as a step towards improvement in safety, health and environment at workplace. The objectives are to achieve:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>4. ACTION PROGRAMME</p> <p>For the purpose of achieving the goals and objectives mentioned in paragraphs 2 and 3 above, the following action programme is drawn up and where necessary time bound action programme would be initiated, namely:-</p> <p>4.1. Enforcement</p> <p>4.1.1 by providing an effective enforcement machinery as well as suitable provisions for compensation and rehabilitation of affected persons;</p> <p>4.1.2 by effectively enforcing all applicable laws and regulations concerning safety, health and environment at workplaces in all economic activities through an adequate and effective labour inspection system;</p> <p>4.1.3 By establishing suitable schemes for subsidy and provision of loans to enable effective implementation of the policy;</p>	<p>3 目的</p> <p>3.1 この方針は、職場における安全衛生および環境の改善への一歩として、国家目標に焦点を当てることを目指す。目的は以下を達成することである：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>4. 行動計画</p> <p>上記第2項と第3項で述べた目標と目的を達成するために、以下の行動計画が策定され、必要な時限行動計画が開始される。</p> <p>4.1 施行</p> <p>4.1.1 有効な執行機関並びに被災者の補償及びリハビリのための適切な規定を提供すること。</p> <p>4.1.2 十分でかつ効果的な労働監督制度を通じて、すべての経済活動の職場における安全衛生及び環境に関するすべての適用される法律及び規則を効果的に実施すること。</p>
---	--

<p>4.1.4 by ensuring that employers, employees and others have separate but complementary responsibilities and rights with respect to achieving safe and healthy working conditions;</p> <p>4.1.5 by amending expeditiously existing laws relating to safety, health and environment and bring them in line with the relevant international instruments;</p> <p>4.1.6 by monitoring the adoption of national standards through regulatory authorities;</p> <p>4.1.7 by facilitating the sharing of best practices and experiences between national and international regulatory authorities;</p> <p>4.1.8 by developing new and innovative enforcement methods including financial incentives that encourage and ensure improved workplace performance;</p> <p>4.1.9 by making an enabling legislation on Safety, Health and Environment at Workplaces;</p> <p>4.1.10 by setting up safety and health committees wherever deemed appropriate;</p> <p>4.2 National Standards</p> <p>4.2.1 by developing appropriate standards, codes of practices and manuals on safety, health and environment for uniformity at the national level in all economic activities consistent with international standards and implementation by the stake holders in true spirit;</p> <p>4.2.2 by ensuring stakeholders awareness of and accessibility to applicable policy, documents, codes, regulations and standards;</p> <p>4.3 Compliance</p> <p>4.3.1 by encouraging the appropriate Government to assume the fullest</p>	<p>4.1.3 政策の効果的な実施を可能にするための補助金及び貸付の適切な制度を確立すること。</p> <p>4.1.4 雇用者、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>4.2 国家標準（基準）</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 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>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>4.3 遵守（コンプライアンス）</p> <p>4.3.1 適切な政府に対し、職場における労働安全衛生及び環境の管理と施行に関する最大限の責任を引き受けるよう奨励し、職場における安全衛生及び環境の分野における彼等のニーズと責任を特定することに援助を与え、適用される法律と一致した計画及びプログラムを策定し、それに関連する実験的及び実証的プロジェクトを実施すること。</p> <p>4.3.2 職場における安全衛生及び環境に関する法律及び規制の適用の監督における社会的パートナーの協力を要請すること。</p> <p>4.3.3 労働安全衛生マネジメントシステムの指針の作成、自主的な行動の強化、自主規制の仕組みの強化、監査と試験が可能な監査メカニズムの確立を含む労働安全衛生管理システムアプローチによる労働安全衛生の継続的改善、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>4.4 Awareness</p> <p>4.4.1 by increasing awareness on safety, health and environment at workplace through appropriate means;</p> <p>4.4.2 by providing forums for consultations with employers' representatives, employees representatives and community on matters of national concern relating to safety, health and environment at work place with the overall objective of creating awareness and enhancing national productivity;</p> <p>4.4.3 by encouraging joint labour-management efforts to preserve, protect and promote national assets and to eliminate injuries and diseases arising out of employment;</p> <p>4.4.4 by raising community awareness through structured, audience specific approach;</p> <p>4.4.5 by continuously evaluating the impact of such awareness and information initiatives;</p>	<p>4.3.8 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>4.4 意識</p> <p>4.4.1 適切な手段を通じた職場における安全衛生及び環境への意識を高めること。</p> <p>4.4.2 意識を高め、国の生産性を向上させることを目的とした職場における安全衛生及び環境に関する国の懸念事項について、使用者の代表者、被雇用者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>
--	---

<p>4.4.6 by maximizing gains from the substantial investment in awareness campaigns by sharing experience and learning;</p> <p>4.4.7 by suitably incorporating teaching inputs on safety, health and environment at work place in schools, technical, medical, professional and vocational courses and distance education programme;</p> <p>4.4.8 by securing good liaison arrangements with the International organisations;</p> <p>4.4.9 by providing medical criteria wherever necessary which will assure insofar as practicable that no employee will suffer diminished health, functional capacity, or life expectancy as a result of his work place activities and that in the event of such occupational diseases having been contracted, is suitably compensated;</p> <p>4.4.10 by providing practical guidance and encouraging employers and employees in their efforts to reduce the incidence of occupational safety and health risks at their places of employment and to impress upon employers and employees to institute new programmes and to improve existing programmes for providing safe and healthful working conditions, requiring employers to ensure that workers and their representatives are consulted, trained, informed and involved in all measures related to their safety and health at work;</p> <p>4.5 Research and Development</p> <p>4.5.1 by providing for research in the field of safety, health and environment at workplace, including the social and psychological factors involved, and by developing innovative methods, techniques including computer aided Risk Assessment Tools, and approaches for dealing with safety, health and environment at workplace problems which will help in establishing standards;</p>	<p>4.4.6 経験と学習を共有することにより、意識向上キャンペーンへの実質的な投資から得られる利益を最大化すること。</p> <p>4.4.7 学校、技術、医療、専門課程、職業及び遠隔（通信）教育プログラムにおいて、職場における安全、健康、環境に関する教育のインプットを適切に組み込むこと。</p> <p>4.4.8 国際機関と良好な連絡手続きを確保すること。</p> <p>4.4.9 必要な場合はいつでも、職場の活動の結果として被雇用者が健康、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。</p> <p>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。</p> <p>4.5 研究開発</p> <p>4.5.1 社会的及び心理的要因を含む職場での安全衛生及び環境分野の研究を提供し、革新的な方法、コンピュータ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>
---	--

<p>4.5.2 by exploring ways to discover latent diseases, establishing causal connections between diseases and work environmental conditions, updating list of occupational diseases and conducting other research relating to safety, health and environmental problems at workplace;</p> <p>4.5.3 by establishing research priorities as per national requirements; exploring partnerships and improving communications with various national and international research bodies;</p> <p>4.5.4 by ensuring a coordinated research approach and an optimal allocation of resources in Occupational Safety and Health sector for such purposes;</p> <p>4.6 Occupational safety and health skills development</p> <p>4.6.1 by building upon advances already made through employer and employee initiative for providing safe and healthy working conditions;</p> <p>4.6.2 by providing for training programmes to increase the number and competence of personnel engaged in the field of occupational safety, health and environment at workplace;</p> <p>4.6.3 by providing information and advice, in an appropriate manner, to employers and employees organisations, with a view to eliminating hazards or reducing them as far as practicable;</p> <p>4.6.4 by establishing occupational health services aimed at protection and promotion of health of employee and improvement of working conditions and by providing employee access to these services in different sectors of economic activities;</p> <p>4.6.5 by integrating health and safety into vocational, professional and labour related training programmes as also management training including small business practices;</p> <p>4.6.6 by adopting Occupational Safety and Health training curricula in</p>	<p>4.5.2 潜在的な病気を発見する方法の探究、病気と環境条件との因果関係の確立、職業病リストの更新、職場における安全衛生、環境問題に関する他の研究の実施等。</p> <p>4.5.3 国の要求に従って研究の優先順位を設定する。様々な国内外の研究機関とのパートナーシップの掘り起こしやコミュニケーションの改善</p> <p>4.5.4 そのような目的のために、労働安全衛生分野における調整された研究アプローチと資源の最適配分を確保すること。</p> <p>4.6 労働安全衛生能力開発</p> <p>4.6.1 安全かつ健康的な労働条件を提供するための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 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</p>
---	---

<p>workplace and industry programmes;</p> <p>4.7 Data collection</p> <p>4.7.1 by compiling statistics relating to safety, health and environment at work places, prioritising key issues for action, conducting national studies or surveys or projects through governmental and non-governmental organisations;</p> <p>4.7.2 by reinforcing and sharing of information and data on national occupational safety, health and environment at work place information amongst different stake holders through a national network system on Occupational Safety and Health;</p> <p>4.7.3 by extending data coverage relevant to work-related injury and disease, including measures of exposure, and occupational groups that are currently excluded, such as self-employed people;</p> <p>4.7.4 by extending data systems to allow timely reporting and provision of information;</p> <p>4.7.5 by developing the means for improved access to information;</p> <p>4.8 Review</p> <p>4.8.1 An initial review and analysis shall be carried out to ascertain the current status of safety, health and environment at workplace and building a national Occupational Safety and Health profile.</p> <p>4.8.2 National Policy and the action programme shall be reviewed at least once in five years or earlier if felt necessary to assess relevance of the national goals and objectives.</p> <p>5. Conclusion</p> <p>5.1 There is a need to develop close involvement of social partners to meet the challenges ahead in the assessment and control of workplace risks by</p>	<p>と。</p> <p>4.7 データ収集</p> <p>4.7.1 職場での安全衛生及び環境に関する統計の整備、行動のための主要問題の優先順位付け、政府及び非政府組織による国別研究若しくは調査又はプロジェクトの実施、</p> <p>4.7.2 労働安全衛生に関する国家ネットワークシステムを通じて、異なる利害関係者間の職場情報における国家の労働安全、健康及び環境に関する情報及びデータの強化及び共有</p> <p>4.7.3 被ばくの尺度及び自営業者等の現在排除されている職業集団を含む職業上の傷害及び疾病に関連するデータの収集範囲を拡大する、</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>4.8 見直し</p> <p>4.8.1 職場における安全衛生及び環境の現状を確認し、国家職業安全衛生プロファイルを構築するために、最初の見直し及び分析を実施する。</p> <p>4.8.2 国内政策と行動計画は、国家の目標と目的の妥当性を評価するために必要であると考えられる場合には、少なくとも 5 年前に 1 回以上見直されるものとする。</p> <p>5 結論</p> <p>5.1 地元の資源を動員し、社会的保護が不十分な労働者や脆弱な集団への保護を拡大することによって、職場のリスクを評価し、管理する課題に対処するため</p>
--	---

<p>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>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、2024年4月1日に、原典の一部改正があったものを、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す。) (最終閲覧日：2024年4月1日)</p> <p>https://labour.gov.in/organizations-mole</p> <p>Organizations of MOL</p>	<p>労働雇用省の組織</p>
<p>○ATTACHED OFFICES</p>	<p>○附属事務所</p>

<ul style="list-style-type: none"> Chief Labour Commissioner (CLC) Directorate General of Employment (DGE) Directorate General Factory Advice Service and Labour Institutes (DGFASLI) <p>● Labour Bureau</p> <p>○SUBORDINATE OFFICES</p> <ul style="list-style-type: none"> Central Government Industrial Tribunal (CGIT)-cum-Labour Courts Directorate General of Mines Safety (DGMS) <p>○AUTONOMOUS BODIES</p> <ul style="list-style-type: none"> Employees State Insurance Scheme (ESIC) Employees Provident Fund Organisation (EPFO) <p>—Pandit Deendayal Upadhyay National Academy of Social Security(PDNASS)</p> <ul style="list-style-type: none"> Dattopant Thengadi National Board for Workers Education and Development(DTNBWED) V.V. Giri National Labour Institute (VVGnLI) <p>- Indian Labour Archives (ILA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働委員長 (CLC) 雇用総局 (DGE) 工場助言サービス総局及び労働研究所 (DGFASLI) <p>● 労働局</p> <p>○下部事務所</p> <ul style="list-style-type: none"> 中央政府産業裁判所 (CGIT) - cum-労働裁判所 鉱業安全総局 (DGMS) <p>○自治組織</p> <ul style="list-style-type: none"> 被雇用者国家保険制度 (ESIC) 被雇用者公的資金機関 (EPFO) <p>—パンディット・ディーンドヤール・ウパディヤイ国立社会保障アカデミー (PDNASS)</p> <ul style="list-style-type: none"> ダットパント・テングディ労働者教育開発機構 <ul style="list-style-type: none"> V. V. ギリ国立労働研究所 (VVGnLI) <p>—インド労働アーカイブス (ILA)</p>
--	---

Ⅲ－5 インド労働雇用省が公表している 2022－2023 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：本部分は、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個所」は、この資料の作成者が意味を補足し、又は解説した部分であることを示します。）

また、原典の記述であって、従来と変わっていない部分については、原属として「黒字」で表記しており、従来と変更された記述（英語原文についての日本語仮訳を含む。）部分については、原則として「紫色字」又は他の色表示で示してあります。

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

[原典の名称]: ANNUAL REPORT 2022-23, Ministry of Labour & Employment, Government of India(インド労働雇用省の年次報告書（2022－23）)

[原典の著作権]:特に明示されていないので、出典を明記して引用し、「英語原文－日本語仮訳」として紹介する。

[原典の表紙]:次のとおりです。

Ministry of Labour & Employment
(Government of India)



ONE EARTH • ONE FAMILY • ONE FUTURE

ANNUAL REPORT 2022-23

श्रमेव जयते

英語原文	日本語仮訳
HIGHLIGHTS OF IMPORTANT ACTIVITIES	重要な活動のハイライト
Chapter-1	第 1 章
INTRODUCTION	はじめに
<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 & 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。</p> <p>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>NewInitiatives / ImportantActivities</p> <p>LEGISLATIVE INITIATIVES</p> <p>LABOURCODES</p>	<p>新たな発議 / 重要な活動</p> <p>立法面での取り組み</p> <p>労働法制の改革</p>
1.3 Government has notified 4 Labour Codes, namely, the Code on Wages,	1.3 政府は、2019 年 8 月 8 日に 2019 年賃金法典、2020 年労使関係法典、2020

<p>2019 on 8th August, 2019 and the Industrial Relations Code, 2020, the Code on Social Security, 2020 & the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 on 29th September, 2020.</p>	<p>年社会保障法典並びに 2020 年 9 月 29 日に 2020 年労働安全衛生及び労働条件法典の 4 つの労働法典を公布した。</p>
<p>1.4 Codification of the Labour Laws will, inter alia, reduce multiplicity of definitions & authorities, facilitate implementation & use of technology in enforcement of labour laws and bring transparency & accountability in enforcement which would promote setting up of more enterprises, thus catalysing the creation of employment opportunities in the country. Hence, it would promote setting up of industries by reducing rigidity of labour market and facilitate hassle-free compliance, paving the way for realizing the goal of Atmanirbhar Bharat. Simultaneously, it will harmonize needs of workers and industry and will prove an important milestone for welfare of the workers.</p>	<p>1.4 労働法の成文化は、特に、定義及び権限の重複を減らし、労働法の施行における実施と技術利用を促進し、施行における透明性及び説明責任をもたらす。</p> <p>したがって、労働市場の硬直性を緩和し、手間のかからないコンプライアンスを促進することで、産業の設立を促進し、Atmanirbhar Bharat の目標実現への道を開くことになる。同時に、労働者及び産業界のニーズを調和させ、労働者の福祉にとって重要な一里塚となるだろう。</p>
<p>1.5 As a step towards implementation of the four Labour Codes, the Central Government has published the following draft Rules inviting comments of all stakeholders including general public:-</p> <ul style="list-style-type: none"> ● the Code on Wages (Central) Rules, 2020; ● the Industrial Relation (Central) Rules, 2020; ● the Industrial Relations (Central) Recognition of Negotiating Union or Negotiating Council and Adjudication of Disputes of Trade Unions Rules, 2021; ● the Code on Social Security (Central) Rules, 2020; ● the Code on Social Security (Employee's Compensation) (Central) Rules, 2021; ● the Occupational Safety, Health & Working Conditions (Central) Rules, 2020; and 	<p>1.5 4 つの労働法の実施に向けた一歩として、中央政府は以下の法令の草案を発表し、一般市民を含むすべての利害関係者の意見を求めている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 賃金法典中央規則、2020 ; ● 労使関係中央規則、2020 ; ● 労使関係（中央）交渉組合又は交渉評議会の承認及び労働組合の紛争の裁定規則 ; 2021 年 ● 社会保障法典（中央）規則、2020 年 ● 社会保障（被雇用者補償）（中央）規則に関する法典、2021 ● 労働安全衛生及び労働条件（中央）規則、2020 年、そして

● draft Rules under section 16 (5) of the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020.	● 労働安全衛生及び労働条件法第 16 条第 5 項に基づく規則案、2020 年
--	--

III－5 ー1 労働雇用省が公表している 2022－2023 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(HIGHLIGHTS OF IMPORTANT ACTIVITIES:重要な活動のハイライト)について

英語原文	日本語仮訳
HIGHLIGHTS OF IMPORTANT ACTIVITIES	重要な活動のハイライト
Chapter-1	第 1 章
INTRODUCTION	はじめに
<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 & 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。</p> <p>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</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</p>

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.	法上及び行政上のいくつかの取り組みを行っています。 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。
NewInitiatives / ImportantActivities LEGISLATIVE INITIATIVES LABOURCODES	新たな発議 / 重要な活動 立法面での取り組み 労働法制の改革
1.3 Government has notified 4 Labour Codes, namely, the Code on Wages, 2019 on 8 th August, 2019 and the Industrial Relations Code, 2020, the Code on Social Security, 2020 & the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 on 29 th September, 2020.	1.3 政府は、2019 年 8 月 8 日に 2019 年賃金法典、2020 年労使関係法典、2020 年社会保障法典並びに 2020 年 9 月 29 日に 2020 年労働安全衛生及び労働条件法典の 4 つの労働法典を公布した。
1.4 Codification of the Labour Laws will, inter alia, reduce multiplicity of definitions & authorities, facilitate implementation & use of technology in enforcement of labour laws and bring transparency & accountability in enforcement which would promote setting up of more enterprises, thus catalysing the creation of employment opportunities in the country. Hence, it would promote setting up of industries by reducing rigidity of labour market and facilitate hassle-free compliance, paving the way for realizing the goal of Atmanirbhar Bharat. Simultaneously, it will harmonize needs of workers and industry and will prove an important milestone for welfare of the workers.	1.4 労働法の成文化は、特に、定義及び権限の重複を減らし、労働法の施行における実施と技術利用を促進し、施行における透明性及び説明責任をもたらす。 したがって、労働市場の硬直性を緩和し、手間のかからないコンプライアンスを促進することで、産業の設立を促進し、Atmanirbhar Bharat の目標実現への道を開くことになる。同時に、労働者及び産業界のニーズを調和させ、労働者の福祉にとって重要な一里塚となるだろう。
1.5 As a step towards implementation of the four Labour Codes, the Central Government has published the following draft Rules inviting comments of all stakeholders including general public:- ● the Code on Wages (Central) Rules, 2020; ● the Industrial Relation (Central) Rules, 2020;	1.5 4 つの労働法の実施に向けた一歩として、中央政府は以下の法令の草案を発表し、一般市民を含むすべての利害関係者の意見を求めている。 ● 賃金法典中央規則、2020 ; ● 労使関係中央規則、2020 ;

<ul style="list-style-type: none"> ● the Industrial Relations (Central) Recognition of Negotiating Union or Negotiating Council and Adjudication of Disputes of Trade Unions Rules, 2021; ● the Code on Social Security (Central) Rules, 2020; ● the Code on Social Security (Employee's Compensation) (Central) Rules, 2021; ● the Occupational Safety, Health & Working Conditions (Central) Rules, 2020; and ● draft Rules under section 16 (5) of the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 労使関係（中央）交渉組合又は交渉評議会の承認及び労働組合の紛争の裁定規則；2021 年 ● 社会保障法典（中央）規則、2020 年 ● 社会保障（被雇用者補償）（中央）規則に関する法典、2021 ● 労働安全衛生及び労働条件（中央）規則、2020 年、そして ● 労働安全衛生及び労働条件法第 16 条第 5 項に基づく規則案、2020 年
---	--

（3）なお、*ANNUAL REPORT 2022-23, Ministry of Labour & Employment, Government of India*（インド労働雇用省の年次報告書（2022－23））では削除されているが、2021 年 10 月に国際課のウェブサイトに掲載した次の記事については、その内容に変更があるとは思われず、また、インドについては労働安全衛生関係資料が比較的少ないことを踏まえて、本稿での以下には、4 つの労働法典の主な特徴のうち、「（4）労働安全衛生及び労働条件法典、2020」に関する部分のみを再掲しています。

1.4 Salient Features of Four Labour codes (4) The Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 <ul style="list-style-type: none"> • Subsumes 13 Labour Acts relating to Factories , Mines, Dock, Construction Workers, Plantation, Motor Transport & Beedi and Cigar, Contract Labour & Inter-State Migrant Workers. • 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、$1 > n$ となっています。) • Code envisages: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Occupational Safety standards for different sectors 	1.4 4 つの労働法典の主な特徴 (4) 安全衛生及び労働条件法典、2020 <ul style="list-style-type: none"> • 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）& 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。 • 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。 • この法典は、以下を想定しています。 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 各部門の労働安全基準
--	---

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Health and Working Conditions, ventilation, drinking water, etc. ▪ Hours of Work , Overtime hours, Leave, Holiday, etc. ▪ Welfare provisions : canteen, crèche, rest rooms, first aid, etc. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mandatory provision for granting appointment letter by the employer. ▪ 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 establishments or description of establishments above the prescribed age, and the cost for the same to be borne by the employer ▪ Duties of employers, employees, manufacturers, etc. ▪ Registration of establishments, including deemed registration, ▪ Common Licence for contract worker, Factories, Beedi & Cigar. ▪ 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. ▪ 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. <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>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 健康及び労働条件、換気、飲料水等 ▪ 労働時間、残業時間、休暇、休日等 ▪ 福利厚生規定：食堂、託児所、休憩室、応急処置等 ▪ 使用者による任命状の付与が義務付けられている。 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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おり、その費用は使用者が負担する。 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 使用者、被雇用者、製造者等の義務 ▪ みなし登録を含む、事業所の登録 ▪ 契約労働者、工場、簡易葉巻及びたばこのための共通免許 ▪ 「労働者」の場合を含め、様々な法律における定義の合理化。「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。 ▪ 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。 <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) 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) Wide expansion of the definition of ISMW: to include</p> <p>(a) recruited through contractor</p> <p>(b) directly recruited by the employer</p> <p>(c) ISMW comes of his own for employment in another state.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ The ambit of the benefit to ISMW have been replaced to provide <ul style="list-style-type: none"> (a) lump-sum allowance for undertaking journey by migrant worker to visit 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. ▪ An all India licence de-linked from “work order” introduced to avoid obtaining of repeated licence for each work under existing Contract Labour Act. ▪ Ambit of cine worker has been expanded to include all audio-visual workers and workers in the electronic media ▪ 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. ▪ Different applicability thresholds for welfare provisions like crèche, canteen, first aid, welfare officer etc in different Acts have been 	<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> <p>(a) 請負業者を通じて採用された者</p> <p>(b) 使用者が直接採用した場合</p> <p>(c) ISMW が他の州での雇用のために自らやってくる場合。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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"> (a) 適切な政府が決定する期間に、移民労働者が出身地を訪問するための旅を請け負うための一括手当 (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可能性（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可能性（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。 • 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。 • 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。 • 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。 ▪ 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。
--	--

<p>rationalized.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compounding of offences has been introduced. ▪ 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. ▪ Web-based inspection introduced. ▪ Number of returns reduced 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 犯罪の複合化が導入されました。 ▪ 死者又は重傷者を出した法典の規定に違反した場合、裁判所は被害者又は被害者の法定相続人に罰則を与えることができる。 ▪ ウェブでの検査を導入。 ▪ 返品数の減少
---	--

III－5 -2 労働雇用省が公表している 2022－2023 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 (Chapter 13 OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH (OSH) : 第 13 章 労働安全衛生 (OSH) について

<p>Chapter 13 OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH (OSH)</p> <p>(訳者注：以下 “<i>CHAPTER -13 OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH (OSH)</i>” 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、126ページ～163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 <i>DIRECTORATE GENERAL OF MINES SAFETY(DGMS)</i> (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>第 13 章 労働安全衛生 (OSH)</p>
---	--

(以下の最終閲覧日：2024年4月1日)	
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（DGFASLI）
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) 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.	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。それ（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検査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。そして、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 ヶ月間の産業保健補助者認証コース（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。
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.	13.2 DGFASLI の組織は、本部、5 つの労働研究所、主要港湾の 11 のドック安全検査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。
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	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>Centre with the following divisions:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Industrial Safety ➤ Industrial Hygiene ➤ Industrial Medicine ➤ Environmental Engineering ➤ Staff Training and Productivity ➤ Major Hazards & Chemical Safety 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 産業安全 ➤ 産業衛生 ➤ 産業医学 ➤ 環境工学 ➤ スタッフの教育訓練及び生産性 ➤ 主な危険性及び化学物質の安全性
<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、安全監査、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 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"> ➤ Industrial Safety ➤ Industrial Hygiene ➤ Industrial Medicine 	<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研究所（RLI）は、国内の各地域にサービスを提供しています。</p> <p>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"> ➤ 産業安全 ➤ 産業衛生 ➤ 産業医学
<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、ビシャカパトナム、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、ジャワハルルール・ネルーの 11 の主要港湾に港湾安全監察局が設置されています。エノール港には、ドック安全検査所が設置されつつあります。</p>
<p>13.7 The manpower position of the organization as on 31.12.2022 is given in box as below:</p>	<p>13.7 2022 年 12 月 31 日現在の人員配置は以下のとおりである：</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	24	10	14	18	12	6	57	30	27
CLI, Mumbai	22	18	4	6	5	1	79	46	33	107	69	38
RLI, Chennai	9	6	3	2	1	1	27	11	16	38	18	20
RLI, Faridabad	8	5	3	2	1	1	10	6	4	20	12	8
RLI, Kanpur	9	4	5	2	1	1	29	12	17	40	17	23
RLI, Kolkata	9	7	2	2	1	1	27	9	18	38	17	21
Inspectorates of Dock Safety	14	6	8	11	7	4	31	8	23	56	21	35
Total	86	54	32	49	26	23	221	104	117	356	184	172

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

(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

A. ACTIVITIES OF THE ORGANISATION	A. 組織の活動
I. Safety and Health in Factories	I 工場の安全及び衛生
13.8 The Factories Act, 1948 is the principal legislation for regulating various aspects relating to safety, health and welfare of workers employe 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.	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、工場検査官／監督局を通じて、法及び関連する規則を施行しています。
(次の13. 9は、一部変更されていること（青字部分です。）を2024年4月4日に確	

<p>認して、その最新のテキストに基づいて日本語対訳を作成してあります。)</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 on the latest development in the field of Occupational Safety and Health.</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）の工場長検査官会議（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。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。</p> <p>また、この会議は、労働安全衛生の分野における最新の開発について議論する場でもあります。</p>
<p>II. Dock Safety</p> <p>(次の13. 10は、従来の記述と変更がないことを2024年4月4日に確認しました。)</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 & welfare aspects of dock worker engaged in loading, unloading & 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</p>	<p>II. ドックの安全</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検査所を通じて施行されています。</p>

of Dock Safety.	
<p>(次の13.11は、従来の記述と変更がないことを2024年4月4日に確認しました。)</p> <p>13.11 Administration of the Act and the Regulations in major ports is carried out by the Ministry of Labour & Employment, through DGFASLI, Mumbai. 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>(次の13.12は、従来の記述と変更がないことを2024年4月4日に確認しました。)</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 carried out by the Inspectors posted in Inspectorate Dock Safety, Chennai.</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、ビシャカパトナム、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察官によって施行されていますが、現在この監察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察官によって行われています。</p>
<p>(次の13.13は、従来の記述と変更がないことを2024年4月4日に確認しました。)</p> <p>13.13The 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</p>	<p>13.13 監査官の主な機能は、法令の規定の遵守を確実にすることです。</p> <p>監査官の法定責任は、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、タンクの検査、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>監査官事務所 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</p>

etc. The Inspectorate also prosecutes the agency responsible for violation of any provision of the Act and Regulations framed there under.	追します。
13.14 The details of the enforcement activities (various inspections, investigations, prosecutions, promotional activities, etc.) carried out by the Dock Safety Inspectorates at all major ports for the administration and enforcement of the Dock Safety statutes is given in Annexure-I	13.14 ドック安全法令を管理・施行するために、すべての主要港のドック安全検査官が実施する執行活動（各種検査、調査、訴追、広報活動等）の詳細は、 附属書-I に記載されています。

（資料作成者注：原典の「13 *OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH*」中にある以下の節の記述については、本稿の目的に照らして重要性が低いと判断して紹介するのを省略しています。）

III. TRAINING PROGRAMMES	III. 研修プログラム
IV. STUDIES AND SURVEYS	IV. 調査研究
V. INDUSTRIAL SAFETY, HEALTH & WELFARE CENTRE	V. 労働安全衛生福祉センター
VI. TESTING OF PERSONAL PROTECTIVE EQUIPMENT	VI. 個人用保護具の試験
VII. REPRESENTATION NON BIS COMMITTEES	VII. 委員会代表
VIII. Activities and future plans	VIII. 活動と今後の計画

（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13.26～13.87（136～159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、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。）

DIRECTORATE GENERAL OF MINES SAFETY (DGMS)	鉱山安全総局：略称：DGMS
13.21 Directorate General of Mines Safety (DGMS) is the regulatory body and is a subordinate office to the Union Ministry of Labour & Employment. The headquarters of DGMS is located at Dhanbad, Jharkhand State. DGMS	13.21 鉱山安全総局（DGMS）は規制機関であり、連邦労働雇用省の下部機関である。DGMSの本部はジャールカンド州ダンバドにある。DGMSは、インドの鉱山で働く労働者の安全・福祉・健康を管理し、この分野における労働省の技

<p>administers Safety, Welfare and Health of workers employed in mines in India and functions as a technical supplement to the Ministry in this area.</p> <p>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 India. These are regulated by the Mines Act, 1952 [subsumed in the Occupational Safety Health and Working Conditions (OSH&WC) Code, 2020] and the Rules and Regulations framed thereunder. Apart from administering the Mines Act and Subordinate Legislation thereunder, DGMS also administers some other allied legislation in the mining sector.</p>	<p>術的補完機関として機能している。</p> <p>鉱山で働く労働者の安全、福祉及び健康は、インド憲法の下、中央政府の関心事である（連邦リスト第 55 項目・第 246 条）。</p> <p>これらは、1952 年の鉱山法（2020 年の労働安全衛生労働条件（OSH&WC）法に包含される。）及びそれに基づいて策定された規則によって規制されている。</p> <p>DGMS は、鉱山法及びそれに基づく下位法令を管理する以外に、他のいくつかの法令も管理している。</p>
<p>（資料作成者注：原典の以下の記述は、鉱山における労働安全衛生の内容が主であるので、以下本稿では紹介するのを省略します。）</p>	

<p>13.22 Minerals are depleting assets of a nation. Extraction of minerals from below the surface of the earth is fraught with innumerable dangers. 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. Sudden inrush of water, release of lethal and inflammable gases or the fall of roof, etc. are unpredictable dangers.</p>	<p>13.22 鉱物は国家の枯渇資産である。地表から鉱物を採掘することは、数え切れないほどの危険と隣り合わせである。鉱業は昔も今も危険な職業であり、予測不可能な自然の力との戦いであると考えられてきた。地下坑道の屋根及び側面の状態は、事前の指示なしに変化することがある。突然の水の氾濫、致死性及び引火性のガスの放出又は屋根の落下等、地下坑道の状態は事前の指示なしに変化する。屋根の落下な等は予測不可能な危険である。</p>
<p>13.23 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</p>	<p>13.23 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>

persons deployed in mines. Accordingly the role of the Directorate-General of Mines Safety (DGMS) has also broadened.	これに伴い、 鉱山安全総局(DGMS) の役割も拡大しました。
<p>13.24 The Mines Act, Subordinate Legislation thereunder and other allied legislations administered by the Directorate are as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mines Act, 1952 ● Coal Mines Regulations, 2017. ● Metalliferous Mines Regulations, 1961. ● Oil Mines Regulations, 2017. ● Mines Rules, 1955. ● Mines Vocational Training Rules, 1966. ● Mines Rescue Rules, 1985. ● Mines Crèche Rules, 1966. ● Coal Mines Pit Head Bath Rules, 1959. <p>Section 1.01 Electricity Act, 2003</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Central Electricity Authority Regulations, 2010 <p>Section 1.02 Allied Legislation</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Factories Act, 1948: Chapters III & IV ● Manufacture, Storage & Import of Hazardous Chemicals Rules. 1989 under Environmental Protection Act, 1986 ● The Coal Mines (Conservation & Development) Act, 1974 	<p>13.24 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"> ● 炭鉱規制、2017 年 ● 金属鉱物鉱山規則、1961 年 ● 石油鉱山規則、2017 年 ● 鉱山規則、1955 年 ● 鉱山職業訓練規則、1966 年 ● 鉱山救助規則、1985 年 ● 炭鉱保育所規則、1966 年 ● 炭鉱現場入浴規則、1959 年。 <p>2003 年電気法第 1 条第 1 項</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 2010 年中央電力局規則 <p>第 1.02 項 連合法制</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 1948 年工場法 第 3 章及び第 4 章 ● 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 ● 1974 年炭鉱（保存及び開発）法
Article II.ROLEANDFUNCTIONOFDGMS	記事 II DGMS の役割及び機能
Vision of DGMS	DGMS のビジョン
13.25 To attain risk and hazard free conditions of work and welfare of persons	13.25 鉱山で雇用される人々のリスク及び危険のない労働条件さらには福祉を

employed in mines.	達成すること。
Mission of DGMS	DGMS の使命
<p>13.26 To identify and reduce risk of accidents and occupational diseases in and around the mine by:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Development of suitable legislation, Rules, Regulations, standards and guidelines ● Adequate measures to ensure compliance <p>and</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Awareness initiatives to inculcate safety and health culture amongst work-persons and stakeholders <p>(以下略)</p>	<p>13.26 鉱山及びその周辺における事故及び職業病のリスクを特定し、以下の方法で低減する：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 適切な法律、規則、規制、基準及びガイドラインの策定 ● 遵守を確保するための適切な措置 <p>及び</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 作業員及び利害関係者に安全衛生文化を浸透させるための啓発活動

Ⅲ－5 -2 労働雇用省が公表している2022－2023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(17. LABOUR STATISTICS : 第17章 労働統計) について

17. LABOUR STATISTICS	第 17 章 労働統計
<p>(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2022－23年までの年次報告書の173～186ページに収載されている統計は、概ね次のものである。</p> <p>これらの統計には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た。</p> <p>(a) Consumer Price Index Numbers for Industrial Workers (CPI-IW) on New Base 2016=100</p> <p>(b) Retail Price Index for 31 Essential Commodities</p> <p>(c) Housing Index</p> <p>(d) Consumer Price Index Numbers for Rural Labourers and for Agricultural Labourers [CPI (RL andAL)] (Base: 1986-87=100)</p> <p>(e) Base updation of Consumer Price Index Numbers for Rural Labourers and for Agricultural Labourers [CPI (RL andAL)]</p> <p>(f) Wage Rate Data:</p> <p>(g)Wage Rate Index : (以下略)</p> <p>(h) Occupational Wage Survey</p> <p>(i) Working and Living Conditions of Workers in Unorganized Sector of Industries/ Employments</p> <p>(j) Socio-economic Conditions of Women Workers in Industry</p> <p>(k)Studies on Evaluation of Implementation of the Minimum WagesAct, 1948</p> <p>(l) Working and Living Conditions of Scheduled Castes/ Scheduled Tribes</p>	<p>(左欄のとおりです。)</p> <p>(a) 産業労働者消費者物価指数 (CPI-IW) (新基準 2016 年=100</p> <p>(b) 主要 31 品目小売物価指数</p> <p>(c) 住宅指数</p> <p>(d) 農村労働者及び農業労働者の消費者物価指数 [CPI (RL 及び AL)] (基準 : 1986-87=100)</p> <p>(e) 農村労働者向け消費者物価指数及び農業労働者向け消費者物価指数 [CPI(RL and AL)] の基本更新について</p> <p>(f) 賃金率データ :</p> <p>(g) 賃金指数 (以下略)</p> <p>(h) 職業別賃金調査</p> <p>(i) 未組織産業／雇用における労働者の労働・生活条件</p> <p>(j) 産業における女性労働者の社会経済状況</p> <p>(k) 1948 年最低賃金法の実施評価に関する研究</p> <p>(l) 都市部における被差別部落労働者の労働・生活状況</p>

<p>workers in urban areas</p> <p>(m) Training in Labour Statistics</p> <p>(資料作成者注：原典では(n)が欠番になっています。)</p> <p>(o) Annual Survey of Industries</p> <p>(p) Digitization and Automation</p>	<p>(m) 労働統計研修</p> <p>(o) 年次産業調査</p> <p>(p) デジタル化及びオートメーショ</p>
---	---