

バングラデシュ労働法

(翻訳：香川孝三 神戸大学名誉教授・大阪女学院大学名誉教授)

労働者の雇用、労働者と使用者の関係、最低賃金の決定、賃金支払、勤務時間中の労災補償、労働組合の結成、労働争議の提起と解決、労働者と徒弟についての健康・安全・福祉や労働条件その他の付随する事項に関する法律を改正し、統合する法律

以下のように定める。

第1章 序文

第1条 名称、施行および適用範囲

- (1) 本法は、バングラデシュ労働法と呼称する。
- (2) 本法は、即日施行される。
- (3) 特段の留保がないかぎり、本法は、バングラデシュ全土に適用される。
- (4) 次に定める施設または職種に従事する労働者には、本法は適用されない。
 - (a) 国家公務員
 - (b) 有価証券の印刷業務
 - (c) 軍需工場
 - (d) 病人、心身障害者、生活困窮者、孤児、寡婦およびその子どもを世話する非営利の施設
 - (e) 小売業者が必要に応じて出した店、その他の催しのために出した店舗や屋台
 - (f) 宗教的または慈善事業として開催または催しに出された店舗や屋台
 - (g) 非営利の教育機関、職業訓練機関や研究機関
 - (h) 非営利の自立支援施設、病院、医院、診療所その他の医療機関
 - (i) 第2章に定める政府直営の店舗、商業施設で働く労働者のうち、公務員規則の適用を受ける者
 - (j) 憲法第62条、79条、113条に定める形態または条件のもとに雇用される労働者。ただし、第12章、第13章および第14章に定める次の機関に雇用される労働者は、本項の留保を受けない。
 - (i) 鉄道局
 - (ii) 郵政局
 - (iii) 道路交通局
 - (iv) 公共事業局
 - (v) 衛生工学局
 - (vi) バングラデシュ政府印刷局
 - (k) 本項(b)、(c)、(d)、(e)、(f)、(g)および(h)の各号に定める機関の労働者であって、第12章、第13章および第14章の定めにかつて該当する者は、本項の留保を受けない。ただし、教員と大学の職員はこの限りでない。

- (l) 海員。ただし第 12 章、第 13 章および第 14 章に定める者はこの限りでない。
- (m) 外航航路の入船手続に係る者。ただし、第 12 章、第 13 章および第 14 章に定める者はこの限りでない。
- (n) 5 名未満で運営される農場の従事者。
- (o) 家事手伝い
- (p) 家族によって経営され、または賃金労働者を雇用しない個人事業者。

第2条 定義

本法において対象および文脈による不一致がないように、以下に定義する。

- (1) 定年退職 労働者が第 28 条に定める年齢に達したことによって雇用が終了することを指す。自主退職であっても、25 年以上勤続した場合には、定年退職として扱う。
- (1A) 一部障害 労働中の事故によって一時的に労働能力が低下する障害を負った者、および恒久的に労働能力が低下する障害を負った者でも、仕事を遂行する能力がある者は、一部恒久障害者とみなす。
- (2) 工程 次の工程を指す。
 - (a) 使用、販売、輸送、流通、展示および廃棄を目的としてあらゆる物質または品目の製造、加工、修理、装飾、塗装、洗浄、仕上げ、清浄。
 - (b) 石油、ガス、水、下水その他の液状物をくみ上げること。
 - (c) 電気、ガスの発電、変圧、送電。
 - (d) 船舶または港湾施設の建設、再建、修理、仕上げ、清浄および解体。
 - (e) 販売その他の商用を目的として、継続的になされる凸版、石版、グラビア、コンピュータ、写真植字、裁ち落としその他の印刷方法を使った印刷。
- (3) 役員 役員は労働組合の執行委員会に入っている者を指す。ただし、監事や顧問は入れない。
- (4) 労働時間 雇用された労働者が、使用者の指揮に従う者を指す。ただし、食事時間と休憩時間はこれに含まない。
- (5) 記者 記者とは新聞社その他の報道機関に雇用される者を指す。編集者、論説記者、新聞編集者、編集補助者、寄稿者、リポーター、特派員、ゲラ担当者、漫画作家、報道写真家、清書や校正担当者もこれを含む。
- (6) 作業所 作業工程が継続的におこなわれる区域や場所を指す。
- (7) 工場 継続的に 5 名以上の者が、通常業務として工程に携わる区域や場所を日指す。ただし、採掘場はこれに含まない。
- (8) 青少年 14 歳以上 18 歳未満を指す。
- (8A) 農業労働者 日雇い、月雇い、または年雇いの雇用契約または特定の作業にかかわる雇用契約によって農業に従事する者を指す。
- (9) 採掘場 鉱物資源の発見や採取を目的として継続的に採掘される場所で、作業員、機

械、軌道、側線を坑道内または隣接地に配置された場所を指す。なお、地上または地下であるかを問わない。継続的に採掘されない区域または場所であっても、鉱物資源を抽出する作業がおこなわれる場合または成型がなされる場合も含む。

- (9A) 特別手当 報奨、特別な場合や一時的に支払われる基本給の 2 分の 1 の金額に相当する手当を指す。
- (10) 退職金 1 年勤務毎に、または 6 か月を超えて勤務をおこなう場合に、それまでに受領した賃金の 30 日分、10 年以上勤務した場合は受領した賃金の 45 日分が雇用終了時に受け取る退職金を指す。さらに、本法に定める別の理由で雇用終了となる場合、予告に代わって、補償金、賃金または手当が使用者から支払われる。
- (10A) 茶のプランテーション 茶が栽培される土地またはその予定のある土地を指す。茶の加工場も含まれる。
- (11) 整理解雇 余剰人員を削減するための使用者からの雇用の終了を指す。
- (12) 公益事業 以下の事業を指す。
 - (a) 一般向けの電気、水、ガス、石油の精製、供給等に係る事業
 - (b) 一般向けの汚水処理その他の衛生管理にかかわる事業
 - (c) 病院および救急搬送にかかわる事業
 - (d) 消防事業
 - (e) 郵便、電信、電話事業
 - (f) 鉄道、航空、道路および水運による運送事業
 - (g) 港湾事業
 - (h) 警備事業
 - (i) 酸素アセチレン溶接事業
 - (j) 銀行業
- (13) 審判所 本法に基づく申し立てによる労働審所を指す。
- (14) トランスミッション 車軸、車輪、ブリー、連結器、クラッチ、駆動ベルト等に機械によって動作、力を伝達できる機会または施設を指す。
- (15) 労働組合 第 13 章の規定により、労働者または使用者によって組織される労働組合を指す。なお、労働組合連合会も含める。
- (16) 労働組合連合会 第 13 章の規定により組織される複数の労働組合による連合会を指す。
- (17) 解雇 心身の理由による就労不能または継続的な健康上の理由による使用者からの雇用の終了を指す。
- (18) 怠業（サボタージュ） 複数労働者による組織的に協議を経て意図的におこなわれる日常業務の停滞を指す。機械類の異常や故障、動力の供給不足や異常、資源や部品の供給不足や異常による停滞はこれに含めない。
- (19) 一日 午前 6 時に始まる 24 時間を指す。

- (20) 民事訴訟法 1908年民事訴訟法（1908年法第5号）を指す。
- (21) 商店 現金またはクレジットで、全部または一部で卸売や小売に供される、または消費者にサービスが提供される区域または場所を指す。さらに、同じ事務所やその他の場所で主に取引やビジネスに関連して利用される事務所、収納室、倉庫または勤務場所を含む。さらに官報の公示によって政府が本法の目的のために商店と宣言する敷地やその隣接地も含まれる。
- (22) ストライキ 事業所に雇用される労働者の集団によって共同で仕事を中止し、または拒否することを指す。またはそこで雇用される労働者の集団による一致団結して仕事を受け入れることや仕事を継続することを拒否することを指す。
- (23) 海員 船に乗って海を渡る者を指す。ただし船長は含まない。
- (24) 執行委員会 労働組合の場合には、組合の管理を組合規約にしたがって委任される人々の集団であり、その名称如何は問わない。
- (25) 協定 調停手続中に得られた合意を指し、調停手続以外でも使用者と労働者との間で得られた合意も含み、書面で締結され、両当事者が署名をし、その写しが労働監督官および調停官に送付される。
- (26) 水運業務 船で人や物資を水運を利用して報酬を受けて運ぶ事業を指す。
- (27) 船 水運のために用いられる機械によって動く船を指す。さらに引き船、平底船、伝馬船を含む。
- (28) 管理担当労働者 新聞事業にすべてをささげる者、または新聞事業にかかわる事業に雇用される者を指し、記者や新聞印刷工は除かれる。
- (29) 交代 同じ仕事をおこなう労働者が、2以上の班に分かれて、1日または一定の期間のなかで違う時間帯に働くことを指す。
- (30) 被扶養者 死亡した者にかかわる以下の関係者を指す。
- (a) 未亡人、未成年の子ども、未婚の娘または未亡人の母
 - (b) 死亡時にその労働者の収入によって全部または一部扶養を受けていた場合、男やもめ、未亡人の母、父、未婚または未成年または未亡人となった娘、未成年の兄弟、未婚または未亡人となった姉妹、未亡人となった義理の娘、息子の未成年の子、娘の未成年の子で、その父が死亡している場合や死亡した労働者の両親が死亡している場合、父方の祖父母、非嫡出の息子および非嫡出の未婚の娘
- (31) 事業所 工業を遂行する目的で労働者が雇用される店舗、商業施設、輸送施設、工業事業所、敷地またはその隣接地を指す。
- (32) 事業所グループ 同じまたは類似の工業を遂行するために、同じまたは異なる所有者のもとにある特定地域に所在する1以上の事業所を指す。
- (33) 規則 本法に定める規則を指す。
- (34) 母性給付 第4章の規定にもとづき母となることを理由に休暇を取得する女性に支払われる金銭を指す。

- (35) 主要な原動機 電力を生み出したまたは供給するエンジン、モーターその他の機器を指す。
- (35A) 救命訓練士 救命士として少なくとも 6 か月訓練を受けた人を指す。
- (36) 成人 18 歳に達した人を指す。
- (37) 刑事訴訟法典 1898 年刑事訴訟法典（1898 年法第 5 号）を指す。
- (38) 閉じる 消費者やビジネスをおこなうためのサービスを提供しないことを指す。
- (39) 解雇 非行を理由に使用者が労働者の雇用関係を終了させることを指す。
- (40) プランテーション ゴム、コーヒーまたは茶を育て維持する場所であって、実験農場や研究用農場を除いた 5 人以上の労働者を雇用するすべての農場を含む。
- (41) 商業施設 広告業、代理業務または発送業または貿易業をおこなう事業所を指す。さらに以下の事業所を含む。
- (a) 工場、工業、商業施設の事務部門
 - (b) 商業、工業施設との契約を履行するために、労働者を雇用する者の事務所
 - (c) 株式会社の 1 つの部門
 - (d) 保険会社、銀行
 - (e) 仲買人の事務所
 - (f) 証券会社
 - (g) クラブ、ホテル、レストランまたは食事を提供する場所
 - (h) 劇場または映画館
 - (i) 本法の目的のために、官報の公示によって商業施設と政府が宣言するその他の事業所
- (42) 規則 本法にもとづく規則を指す。
- (42A) 専門家 当該の事業所の使用者でも労働者でもない者で、当該部門の使用者や組合の指導者である者を含む。または労働、工業および労働安全についての特別な知識や経験を有する者を含む。
- (43) 違法ストライキ 第 14 章の規定に違反して宣言、開始、継続されるストライキを指す。
- (44) 違法ロックアウト 第 14 章の規定に違反して宣言、開始、継続されるロックアウトを指す。
- (45) 賃金 明示または黙示の雇用条件が履行されて、雇用に関してまたは履行された仕事に対して、労働者に支払われる金銭または金銭に換算できる報酬を指す。さらに、その他の支払いができる追加の報酬を含む。ただし、以下の金銭は含まない。
- (a) 住宅、電気、水、医療手当その他の快適に暮らすための対価、または政府の命令によって除外されるサービスの対価
 - (b) 使用者によって年金基金や退職準備基金に支払われる払込金

- (c) 旅行手当または旅行として承認された対価
 - (d) 雇用の性格から労働者が受け取る権限を持つ必要経費を支出するために労働者に支払われたすべての金額
- (46) 仲裁人 第 14 章によって任命される仲裁人を指す。
- (47) 主任監督官、副主任監督官、主任監督官補、監督官 第 20 章で任命される者を指す。
- (48) 労働局長、追加労働局長、共同労働局長、副労働局長、労働局長補佐、労働事務官は第 20 章によって任命される者を指す。
- (49) 使用者 事業所で労働者を雇用する者を指す。さらに以下の者を含む。
- (a) 相続人、保護者、または指名をうけた後継者またはその者の法定代理人
 - (b) 管理者または事業所の経営や管理の責任を負う者
 - (c) 政府が運営し、または政府の監督のもとにある事業所の場合、そのために任命された管理者、それがいない場合は当該省や局の代表者
 - (d) 地方政府が運営し、または地方政府の監督のもとにある事業所の場合、そのために任命される事務官、それがいない場合は当該地方政府の主任執行事務官
 - (e) その他の事業所の場合、その事業所の所有者またはその事業所の管理にかかわるすべての所長、管理者、秘書、代理人士その他の事務官
 - (f) 所有者でない者が占有している事務所の場合、その占有者または事業所を完全に管理している者またはその活動の運営に関連している管理者または権限を有する者
- (50) 機械 主要な電動機、伝導機械その他の発電、変圧、伝導、充電をおこなう装置を含む。
- (51) 車 陸地、水、空を動くために用いられる機械で推進する車を指す。高架懸垂車や付随車を含む。
- (52) 交渉代表 第 8 章にもとづき事業所や事業所グループの団体交渉のために労働者の代理となる労働組合、労働組合連合を指す。
- (53) 交代 同じ種類の仕事を 2 人以上の組の労働者によっておこなわれる場合、それぞれの組が違う期間に働くことを指す。
- (54) 登録医療従事者 1980 年医療および歯科審議会法（1980 年法 16 号）にもとづき医療従事者として登録される者を指す。
- (55) 登録労働組合 第 13 章にもとづき登録される組合を指す。
- (56) 裁定 仲裁人、労働裁判所、審判所による労働争議やその他の事項についての解決を指す。
- (57) ロックアウト 労働争議に関連して職場閉鎖、仕事の拒否、雇用継続の拒否が起き、それが労働者に雇用条件の受け入れを強制する目的を持ってなされる場合に、使用者による職場の閉鎖、職場の一部の閉鎖、そこでの仕事の全部または一部の

停止を指す。または労働者の雇用の継続や労働することを使用者が全面的にまたは条件付きで拒否することを指す。

- (58) レイオフ 石炭、電力、原料不足や在庫品の蓄積や機械の故障によって使用者が労働者に仕事を与えられないこと、仕事を拒否することを指す。
- (59) 電力 機械で送電され、人間や動物によって発電さえない電気やその他のエネルギーを指す。
- (60) 工業 職業、サービス、雇用を生み出すビジネス、取引、製造を指す。
- (61) 工業事業所 ある商品が生産、改造、加工、製造され、または利用、輸送、販売、配達、処分を目的として、制作、変形、修理、装飾、完成、精製、包装の仕事やその他商品や物体を取り扱う職場、製造過程やその他の事業所を指す。または官報の公示によって政府は本法の目的のために工業事業所と宣言するその他の工業事業所を指す。たとえば、
 - (a) 道路輸送、鉄道輸送サービス
 - (b) 河川輸送サービス
 - (c) 空港
 - (d) ドック、波止場、栈橋
 - (e) 鉱山、石切場、ガスまたは石油油田
 - (f) プランテーション
 - (g) 工場
 - (h) 新聞社
 - (i) ビル、道路、トンネル、下水溝、運河、橋、造船、船舶解体のために建設、再建設、修理、変更をおこなう下請業者の事業所、または荷物を車に積み込みまたは下ろして運ぶ下請業者の事業所
 - (k) 船のリサイクル
 - (l) 溶接
 - (m) 警備保障の人材を提供する外注会社、下請業者
 - (n) 港、すべての海、川、陸の港を指す。
 - (o) 機動的な選別器会社、機動的なネットワーク提供会社、電話取り次ぎ会社
 - (p) 民間のラジオ、テレビ、ケーブル通信士
 - (q) 不動産会社、添乗員サービス、保険会社
 - (r) 肥料会社、セメント製造会社
 - (s) 利益を目指す医院、病院
 - (t) 精米所
 - (u) 製塩所
 - (w) 魚加工産業
 - (x) 水上飛行機

- (62) 労働争議 人の任命、労働条件、労働環境をめぐっての使用者と使用者間、使用者と労働者間、労働者と労働者間の紛争または対立
- (63) 児童 14歳未満の者を指す。
- (64) 労働裁判所 本法により設置される労働裁判所を指す。
- (65) 労働者 直接または下請け業者を通じて事業所または工業に雇用される者（徒弟を含む）で、名称の如何を問わず、したがって、明示または黙示の雇用契約に従って、報酬を受けて熟練労働、未熟練労働、筋肉労働、技能労働、販売促進や事務労働に従事する者を指す。ただし、主に管理的業務や監督業務に雇用される者は含まれない。
- (66) 週 金曜日の午前6時から始まる7日または政府によって地域の事業所について決定される日の午前6時から7日を指す。
- (67) 全部障害 一時的であると恒久的であるかを問わず、事故によって障害を負い、それまでできていた労働ができなくなるような障害、または労働の過程で用いられて化学物質または労働に絡む汚染によって病気によって、労働能力を喪失するほどの障害を指す。ただし、恒久的全部障害とは、両目の失明や疾病によって労働能力が100%失われる場合を定める第1別表に定める疾病の組みあわせによって生じるとみなされる。
- (68) 道路輸送サービス 報酬をもらって車で人や荷物を運ぶサービスを指す。
- (69) 新聞 一般的なニュースやそのニュースへのコメントを掲載する定期的に発行される印刷物を指す。さらに官報の公示によって政府が新聞と宣言するその他の印刷物も含む。
- (70) 新聞印刷労働者 印刷の仕事をおこなうために、新聞の事業所で、フルタイムで雇用される者を指す。
- (71) 新聞の事業所 新聞の印刷、発行をおこなう事業所、またはニュース代理店や新聞連合によって運営される事業所を指す。
- (72) 新聞労働者 ジャーナリスト、新聞発行の運営を担当する労働者または新聞印刷労働者を指す。
- (73) 仲裁人 第14章によって任命される仲裁人を指す。
- (74) 仲裁手続 仲裁人によって仲裁が進められる手続を指す。
- (75) 重大な肉体上の負傷 恒久的な手足の喪失、恒久的な手足の負傷、恒久的な視力や聴力の喪失や負傷、恒久的な手足の骨折、20日以上強制的に休まざるを得ない負傷を含む負傷を指す。
- (76) 決定 労働裁判所の場合、事件を最終的に処理する裁判所の決定または裁定以外の命令を指す。
- (77) 計画 本法に基づきなされる計画を指す。

第2章 雇用条件

第3条 雇用条件

- (1) すべての事業所で、雇用条件やそれに関する事項は本章の規定によって規制される。ただし、すべての事業所は労働者の雇用に関する規則を持ち、その規則は本章に定める規定より労働者に不利にすることはできない。さらに、本法が適用にならない事業所は本法に定める給付より低い給付を定める対策、規則を作成してはならない。
- (2) 第1項に定める雇用規則は主任監督官の許可を得るために使用者から送付されなければならない。主任監督官は送付を受けた日から 90 日以内に適切な命令を出さなければならない。
- (3) 第2項に定める雇用規則は主任監督官の許可がなければ効力を生じない。
- (4) 主任監督官の命令に不満を持つ者は、命令を受けてから 30 日以内に、政府に申し立てできる。政府は申し立てを受けて 45 日以内に処理し、政府の命令は最終である。
- (5) 第2項の規定は、政府が所有または管理する事業所には適用されない。

第3A条 下請け業者の登録

- (1) 他の法律の規定に関係なく、下請け業者は、名称の如何を問わず、政府に登録されない限り、他の組織の他のポストに人を契約に基づいて、供給することはできない。
- (2) 国内で現に存在する下請け業者は本法の目的のための規則制定から 6 か月以内に政府から登録を取得しなければならない。
- (3) 下請け業者によって供給される労働者は、当該業者の労働者として取り扱われ、本法の管轄下に置かれる。
- (4) 本項の登録手続は規則によって定められる。

説明 本項の目的を遂行するために、労働者は警備職員や運転手も含む。

第4条 労働者と試用期間の分類

- (1) いかなる事業所に雇用される労働者は仕事の性格と条件によって以下に分類される。つまり、
 - (a) 徒弟
 - (b) 代理労働者
 - (c) 臨時労働者
 - (d) 一時労働者
 - (e) 試用労働者
 - (f) 常勤労働者
 - (g) 季節労働者
- (2) 訓練生として事業所に雇用され、訓練期間中手当が支払われる場合、徒弟と呼ばれる。
- (3) 常勤労働者の代わりに雇用される者、試用労働者の試用期間中に代わりに雇用される者が代理労働者と呼ばれる。

(4) 臨時的性格の仕事のために、事業所にそれだけのために雇用される者は臨時労働者と呼ばれる。

(5) 本質的に一時的性格の仕事に雇用され、有期の期間で終了する者は一時労働者と呼ばれる。

(6) 常勤のポストにその間雇用され、試用期間が終了していない者は試用労働者と呼ばれる。

(7) 事業所に常勤として雇用され、試用期間を十分に満たして完了した者は常勤労働者と呼ばれる。

(8) 事務職として雇用された労働者の試用期間は6か月、それ以外の場合は3か月とする。ただし、熟練労働者の場合、試用期間はなんらかの理由で、最初の3か月で労働の質を判定できない場合には、もう3か月延長することができる。さらに、試用期間終了後または3か月の延長期間終了後に、確認書が発行されない場合、第7項の規定によって常勤労働者とみなされる。

(9) 試用期間（延長期間も含め）中に終了した労働者は、3年以内の同じ使用者から再度任命される場合、常勤でない限り、試用労働者とみなされ、先の試用期間は試用期間を計算する時に合算される。

(10) 常勤労働者が新しいポストに試用労働者として雇用される場合、試用期間中いつでも、元の常勤の地位に変わることができる。

(11) 仕事の季節に季節労働者として雇用され、季節終了まで雇用される者は季節労働者と呼ばれる。

(12) 砂糖やチャタルビールのような工業 さらに季節的な職場に労働者が雇用される場合、前年にそこに雇用された労働者は優先権を認められる。

第5条 辞令と身分証

使用者は労働者に辞令を交付し、労働者は写真付きの身分証を交付されなければならない。

第6条 勤務簿

(1) すべての使用者は、自分に費用で、自分が雇用する労働者に勤務簿を提供しなければならない。

(2) すべての勤務簿は使用者が保存しなければならない。

(3) 労働者を雇用する前に、他の使用者のもとで働いていたという申告があった場合、以前の勤務簿を提出するように使用者は、労働者に求めなければならない。

(4) 当該労働者は、勤務簿を持っている場合、それを新しい使用者に手渡さなければならない。新しい使用者は、自分でそれを保存し、受領書を当該労働者に渡さなければならない。

(5) 当該労働者が勤務簿を持っていない場合、勤務簿は第1項の規定にもとづく提供されなければならない。

(6) 労働者が勤務簿の写しを持っておきたいという希望がある場合には、自分の費用でそれをおこなうことができる。

(7) 使用者は、当該労働者の雇用が終了する場合、勤務簿を労働者に手渡さなければならない。

(8) 労働者が自分に手渡された勤務簿やその写しをなくした場合、使用者は労働者の負担で、勤務簿の写しを当該労働者に提供しなければならない。

(9) 本条は、徒弟、代理、臨時労働者には適用されない。

第7条 勤務簿の様式

(1) 規則で定められる大きさと様式の勤務簿を保存し、それに写真を添付しなければならない。

(2) 勤務簿には以下の事項を含まなければならない。つまり、

(a) 労働者の名前、父母の名前、労働者の住所（必要があれば配偶者の名前）

(b) 誕生日

(c) 身分についての特記事項

(cc) 地位

(ccc) 所属部門

(cccc) 入講票または名刺

(d) 以前に雇用されていた場合、その使用者の名前

(e) 雇用期間

(f) 職業または地位

(g) 賃金や諸手当

(h) 利用できる休暇

(i) 労働者の品行

第8条 出勤簿への記入

使用者は、労働者の雇用の始まった時と、雇用が継続している間、本章および規則に求められる記入をその都度おこなわなければならない。使用者と労働者はそれに署名しなければならない。

第9条 労働者の登録簿と入講票と名刺の配布

(1) 使用者が事業所で労働者の登録簿を保存し、勤務時間中いつでも監督官に利用できるようにしておかななければならない。

(2) 労働者の登録簿には以下の事項を含まなければならない。つまり、

(a) 労働者の名前と誕生日

(aa) 父母の名前

(b) 任命の日

(c) 仕事の性質

(cc) 地位

- (ccc) 所属部門
- (cccc) 入講票、名刺
- (d) 勤務時間
- (e) 認められた休憩と食事時間
- (f) 認められた休日
- (g) 所属するグループ
- (h) グループが交代勤務する場合、割り当てられた交代勤務時間
- (i) 規則で定められるその他の特記事項

(3) 監督官が、第2項に定める特記事項が事業所の人員名簿や人員登録簿に記録すべきと判断する場合、人員名簿や人員登録簿を書面で、労働者の登録簿とすることを指示することができる。それらを代わりに保存しておかなければならない。

(4) 政府は、規則によって、労働者の登録簿の様式や保存の方法や保存の期間についての定めをすることができる。

(5) 使用者は、以下の方法で、すべての労働者に入講票または名刺を配布しなければならない。

- (a) すべての常勤労働者は番号を付した耐久性のある部門ごとの入講票を配布される。
- (b) すべての代理労働者は、労働する日を記入した代わりの票を配布され、常勤労働者に変更になったときは、返還されなければならない。
- (c) すべての一時的労働者は、一時的な票を配布され、離職して、常勤に変更になった時は、返還しなければならない。
- (d) すべての臨時労働者は、労働する日を記入した臨時の名刺を配布される。
- (e) すべての徒弟は徒弟票を配布され、訓練終了または常勤に変更になったときは、返還しなければならない。

第10条 休暇の手続

(1) 休暇を取得したい労働者は、書面で使用者に申請し、休暇中の住所を申請しなければならない。

(2) 使用者または使用者から委任を受けた職員は、申請受理から7日以内または休暇が始まる2日以内のどちらか早い時点で、命令を交付しなければならない。ただし、緊急事態の場合には、申請された休暇が申請の日であるか申請日から3日以内である場合には、命令は申請受理日に交付されなければならない。

(3) 休暇が認められれば、休暇許可書が労働者に交付される。

(4) 休暇が拒否されて延期される場合、その事実とその理由が休暇が始まる前に通知される。そのための記録簿にそのことが記載されなければならない。

(5) 休暇を取得後、休暇を延長したい場合、休暇がまだ残っているときには、書留郵便で休暇終了前の合理的期間内に使用者に申請しなければならない。使用者は休暇許可や拒

否かを労働者の住所に書面で連絡しなければならない。

第 11 条 未消化の休暇への賃金の支払

人員整理、懲戒、免職、解雇、辞職その他の理由によって労働者の雇用が終了し、休暇がまだ残っている場合、本法の規定によって未消化の休暇に代わって賃金相当額を使用者は支払わなければならない。

第 12 条 労働の中止

(1) 火事、突然の災害、機械の故障、停電、疫病、広範囲の暴動その他のやむを得ない理由によっていつでも、労働者は事業所の部門で、全部または一部、その理由が続いている間労働を停止することができる。

(2) 労働時間が終了後に、労働停止命令が出される場合、使用者は関係する労働者に、翌日の労働が始まる前に、郵便で予告するか、当該部門の掲示版や見やすい場所に予告しなければならない。

(3) 第 2 項の予告には、労働を再開する時期や、再開前に労働者がいつでも労働場所に待機するかどうかの指示が含まれていなければならない。

(4) 労働時間中に停止が発生した場合、使用者はできるかぎり、当該労働者に第 2 項に定める方法で予告を通知しなければならない。その予告には、労働を再開する時期や、労働者が労働場所に待機すべきかどうかの指示を含まなければならない。

(5) 停止に続いて労働場所に待機する指示を労働者が受けた場合、待機の時間が 1 時間を超えない場合は労働者が賃金を受けることができない。1 時間を超える場合に、労働者はその待機の時間すべての賃金を受け取ることができる。

(6) 労働停止期間が 1 日を超えない場合、労働者は第 5 項によって賃金を受領できない限り、賃金を受け取ることはできない。

(7) 労働停止期間が 1 日以上続く場合、臨時または代理労働者を除いたすべての当該労働者は、1 日以上の上記の停止された日の賃金の支払を受けなければならない。

(8) 労働停止期間が 3 日を超える場合、当該労働者は、第 16 条の規定によってレイオフされる。

(9) 第 8 項のレイオフは最初の労働停止日から効力を有する。最初の 3 日間に労働者に支払われた賃金は、レイオフの期間に支払われる補償金と調整される。

(10) 出来高払いの労働者が労働停止の影響を受けた場合、前月に受け取った平均日給は第 9 項の目的のための日給とされなければならない。

第 13 条 事業所閉鎖

(1) 事業所の部門で違法ストライキが発生した場合、使用者は、当該部門や事業所を全部または一部を閉鎖することができる。この閉鎖の場合、ストライキに参加した労働者は賃金をうけられない。

(2) 第 1 項にもとづき事業所の部門が閉鎖されたために、他の部門が影響を受けて当該部門を開けない場合、その部門を閉鎖することができる。それで影響を受ける労働者は、3

日間のレイオフの場合に支払われる補償総額に相当する賃金額が支払われ、それを超える期間には支払われない。

(3) 使用者はできるかぎり速やかに、当該閉鎖を郵便での通知や、当該部門や見やすい場所の掲示板に掲示しなければならない。さらに労働の再開も同様に通知されなければならない。

第14条 1年、6か月、賃金の計算

(1) 本章のために、12か月間に事業所で実際に240日以上働けば1年、120日以上働けば6か月働いたものとしてみなされる。

(2) 日数計算のために、第1項の定めによって事業所で労働者が実際に働いた場合、以下の日は計算に含まれる。つまり、

- (a) レイオフされている日
- (b) 病気や事故のために、賃金あるなしにかかわらず休暇の日
- (c) 合法ストまたは違法ロックアウトで仕事ができない日
- (d) 女性の場合、16週を超えない母性休暇

(3) 第19、20、23条の補償金計算や第22、23、26、27条の賃金のために、賃金は、人員整理、解雇、免職、懲戒、退職または雇用終了の日の直前12か月に労働者に支払われる基礎賃金、物価手当、一時払いや仮払い賃金の平均額を指す。

第15条 第12、16、17、18条の適用制限

本章の別の規定にかかわらず、第12、16、17、18条は少なくとも過去12か月間に5人が雇用されていない事業所には適用されない。

第16条 レイオフされた労働者の補償金の権利

(1) 代理や臨時労働者を除いた労働者で従業員名簿に名前が記載され、少なくとも1年以上勤務した者がレイオフされた場合、週休日を除いてレイオフ期間中は使用者から補償金が支払われる。

(2) 第1項の補償金額は、レイオフされていなかった期間支払われていた基本給、物価手当および一時的仮払いの賃金の総額の半分および住宅手当相当額と同じ額が支払われなければならない。

(3) 事業所の従業員名簿に名前が記載されている代理労働者は、当該事業所で1年以上継続勤務をしている場合は、代理とは扱われない。

(4) 使用者と労働者間に別の合意がないかぎり、労働者は1年間のうち45日以上本項にもとづき補償金を受け取る権限はない。

(5) 第4項にかかわらず、1年間に労働者が45日以上レイオフされた場合、継続または断続的であるかどうかにかかわらず、45日経過後さらに15日以上レイオフが延長された場合、労働者は、労使間に別の合意がないかぎり、15日以上の期間について補償金が支払われる。

(6) 第5項の補償金額は、基本給および物価手当や一時仮払い賃金の総額の4分の1に相

当する額、および住宅手当相当額に等しい額でなければならない。

(7) 1年間に最初の45日の後に15日以上の間、労働者がレイオフされた場合、使用者は、当該労働者をレイオフするかわりに、第20条によって人員整理することができる。

第17条 レイオフされた労働者の従業員名簿

事業所に雇用された労働者がレイオフされた場合、使用者は、レイオフされた労働者の中で通常の勤務時間に当該事業所に出勤してきた労働者名を記載した従業員名簿を保存していなければならない。ただし、従業員名簿は他の方法で保存されてはならず、いかなる労働者も原簿に記載されていないなければならない。

第18条 補償金を受け取れないレイオフ労働者

(1) 本章の別の規定にかかわらず、以下の場合に、レイオフされた労働者は補償金を受け取ることができない。

(a) 同じ事業所または同じ使用者が所有する別の事業所で、またはその事業所から8キロと離れていない同じ町村に位置する事業所で、技能や経験を求められない代替りの雇用を同じ賃金であっても拒否した場合

(b) 使用者から求められた日に少なくとも1回、通常の勤務時間中の指定された時間に当該事業所に出勤しない場合

(2) 第1項b号のために、特定の日に通常の勤務時間中に指定された時間に事業所に、レイオフされた労働者が出勤したが、出勤して2時間以内に雇用が与えられない場合、本項の意味で、当該日にレイオフされたとみなされる。

(2) 第2項にもとづき出勤したレイオフ労働者が、当日の交代の始めに雇用される代わりに、当日の2番目の前半に出勤することを求められ、それにしたがって実際に出勤した場合、当日の前半だけレイオフされたとみなされる。他の半分は仕事と与えられたかどうかに関係なく、勤務したものとみなされる。

第19条 死亡補償

2年以上継続勤務した労働者が仕事中に死亡した場合、使用者は、補償として30日分の賃金、事業所で勤務中の事故によって死亡した場合は1年間の勤務ごとに、または6か月を超えるごとに45日分の賃金または慰労金のどちらか高い額が、死亡した労働者の指名した者に、または指名がない場合は労働者の被扶養者に支払われる。さらに、死亡した労働者が受け取る権利を有する退職金が追加される。

第20条 人員整理

(1) 剰員のために労働者が人員整理されることがある。

(2) 1年以上継続勤務している労働者の場合、使用者は人員整理するときは以下のことを遵守しなければならない。

(a) 書面に整理の理由を述べて1か月間の予告をおこなう。予告に代えて予告期間に相当する賃金を支払う

(b) 主任監督官または主任監督官から委任を受けた事務官に予告の写しを送付する。

さらに事業所の団体交渉代表にも写しを送付する。

(c) 補償として、1年ごとに30日分の賃金または報奨金のどちらか高い額を労働者に支払う。

(3) 第2項にかかわらず、第16条第7項の人員整理の場合、第2項aの予告は必要でない。しかし、人員整理された労働者は、第2項c号にもとづき支払われる補償金または報奨金に追加して15日分の賃金が支払われる。

(4) 特定のカテゴリーの労働者が整理される場合、使用者と労働者間に合意がないときは、そのカテゴリーで最後に雇用された労働者から整理していかなければならない。

第21条 整理労働者の再雇用

労働者が整理され、その整理日から1年以内に使用者が労働者を雇用したい場合、使用者は整理された労働者の最新の住所に雇用を求めかどうかを尋ねる通知をおこなわなければならない。その求めに応じて、再雇用を申請する労働者には優先権を認められる。複数の整理労働者が申請した場合、前職での先任権に基づいて優先権が認められる。

第22条 懲戒

(1) 身体的または精神的不能、登録された医者が証明する長引く病気のために労働者は懲戒処分されることがある。

(2) 1年以上継続勤務をした労働者が懲戒される場合、補償金として30日分の賃金か報奨金の高い方の額が支払われる。

第23条 非行への処罰と有罪判決

(1) 本法に定めるレイオフ、人員整理、懲戒、雇用終了にかかわらず、労働者は以下の場合、予告なしで、さらに予告手当なしで解雇される。

(a) 有罪判決を受けた場合

(b) 第24条の非行で有罪となった場合

(2) 非行で有罪となった労働者は、第1項で解雇される代わりに、情状酌量をして、以下の罰則を課すことができる。

(a) 退職

(b) 低い地位、格付け、1年を超えない範囲で減給

(c) 1年を超えない範囲で昇進の停止

(d) 1年を超えない範囲で昇給の停止

(e) 罰金

(f) 1年を超えない範囲で賃金や生活手当なしの停職

(g) 譴責および警告

(3) 第2項a号によって解雇された者は、勤続期間が1年以上の場合、1年ごとに15日分の賃金が補償金として支払われる。ただし、第4項b号とg号の非行によって解雇された場合は補償金を支払われない。その場合、当該労働者は他の法律上の受け取るべきものは受け取る。

- (4) 以下の行為は非行とみなされる。つまり、
- (a) 単独または集団で上司の合法または合理的な命令に、故意に従わないこと。
 - (b) 使用者の営業や財産を窃盗、横領、詐欺、不正行為をすること。
 - (c) 労働者の雇用に絡む贈収賄。
 - (d) 休暇を取らないで常習的に欠勤すること、一時に 10 日以上休暇をとらないで欠勤すること。
 - (e) 常習的な遅刻。
 - (f) 事業所に適用になる法律、規則、規約に常習的に違反すること。
 - (g) 事業所で無秩序、暴動、放火、脱走すること。
 - (h) 常習的な仕事上の不注意。
 - (i) 主任監督官に認められた懲戒や行為を含む雇用規則に常習的に違反すること。
 - (j) 使用者の正式の記録を変更、偽造、悪意に変更、損傷、または消失させること。
- (5) 第 1 項 a にもとづき解雇された労働者が無罪とされた場合、元の地位に復職されるか、適切な新しい地位に就けなければならない。それができない場合、懲戒処分をされた労働者が受け取る補償額と同じ額から、解雇手当として支払われた額を控除して支払われなければならない。

第 24 条 整理手続

- (1) 第 23 条の処罰命令は以下の場合に労働者に出されなければならない。
- (a) 労働者処分の理由を文書に記録すること
 - (b) その理由の写しを当該労働者に渡し、少なくとも 7 日間以内に説明されること。
 - (c) 労働者の意見を聞く機会が認められること。
 - (d) 労使同数の委員で構成される審問委員会での審問で有罪と認められること。ただし、その審問会は 60 日以内で行われること。
 - (e) 使用者または管理者がその解雇命令に合意すること。
- (2) 非行を理由として懲戒処分をされる労働者は審問が続いている間休職にされる。裁判所で審理されている場合を除いて、休職期間は 60 日を超えない。ただし、休職中、労働者は生活手当を使用者から支払われ、さらにその他の手当を全額受け取る。
- (3) 休職命令は書面でなされ、労働者に届いた時点から効力を生じる。
- (4) 審問中、当該労働者は事業所で雇用される者または自分が指名する者から援助を受けることができる。
- (5) 審問中、口頭による証拠が当事者から提出され、それに対して反対尋問する者が証人を尋問する。
- (6) 審問で労働者が有罪と判断されれば、第 23 条第 1 項によって処罰され、休職中賃金を受け取ることができないが、その間の生活手当を受け取ることができる。
- (7) 審問で労働者への懲戒が立証されない場合、休職中労働したとみなされ、その間の

賃金の支払いを受け、すでに受けとった生活手当と調整される。

- (8) 処罰を与える場合、処罰命令の写しが当該労働者に渡される。
- (9) 使用者から送られる通知、手紙、主張の陳述書、命令、その他の書類を労働者が拒否する場合、その写しが掲示板に展示され、さらにもう1通の写しが使用者の記録する労働者の住所に書留郵便で送付された場合には、労働者に伝達されたものと理解される。
- (10) 処分を与える場合、使用者は、当該労働者の以前の記録、違反の重要性、勤務中の手柄や貢献、その他の特別の事情を考慮しなければならない。

第25条 罰金に関する特別規定

- (1) 1賃金支払期間に賃金の10分の1以上の罰金を課してはならない。
- (2) 15歳未満の児童に罰金を課してはならない。
- (3) 労働者に課す罰金には割賦払いは認められないし、罰金を課せられた日から60日以内に支払われなければならない。
- (4) すべての罰金は罰金の対象となった違反行為のなされた日に課せられたものとみなされる。
- (5) すべての罰金とその履行は規則に定める登録簿に使用者によって記載され、履行された罰金は事業所に雇用される労働者の福利にのみ利用される。

第26条 解雇等以外の使用者による労働者の雇用終了

- (1) 常勤労働者の雇用は、本章に別に定める方法がないかぎり、以下の内容の書面によって使用者によって雇用が終了される。
 - (a) 月払い労働者の場合、120日の予告
 - (b) その他の労働者の場合、60日の予告
- (2) 一時労働者の雇用は、本章に別の定めがないかぎり、使用者によって終了される。任命された一時労働者の雇用の完了、中止、廃止、停止がない限り、以下の書面の予告によって終了となる。
 - (a) 月払い労働者の場合、30日の予告。
 - (b) それ以外の労働者の場合、14日の予告。

(3) 使用者が予告なく労働者の雇用終了する意図を持つ場合、第1項または2項にもとづき、予告期間に相当する賃金を支払うことができる。

(4) 常勤雇用の労働者の雇用を本項によって終了させせる場合、1年勤務ごとに30日分の賃金か報奨金のいずれか高い額が補償金として支払われなければならない。この補償金に追加して本法によって労働者に支払われるその他の給付が支払われなければならない。

第27条 労働者側からの雇用の終了

- (1) 常勤労働者は書面で60日の予告で退職することができる。
- (2) 一時労働者は、書面による以下の予告で、退職することができる。
 - (a) 月払い労働者の場合、30日。

(b) その他の労働者の場合、14日。

(3) 労働者が予告なく退職したい場合、第1項または第2項による予告に代わって、その期間に相当する賃金を支払うことができる。

(3A) 第3項の規定にかかわらず、労働者が事前の許可なく10日以上欠勤した場合、使用者は欠勤の理由を説明するよう労働者に通知し、10日以内に出勤することを求める。その場合、労働者が決められた時間に書面でその理由を送付しない場合、使用者は労働者に弁護するために、さらに7日の期間を提供しなければならない。労働者がその送付や弁護もしない場合、欠勤の日から退職したものとみなされる。

(4) 常勤労働者が本項によって退職する場合、以下の補償金を受け取る。

(a) 5年以上10年未満の期間に継続勤務した労働者の場合、1年勤務ごとに14日分の賃金または報奨金のいずれか高い額。

(b) 10年以上継続勤務した労働者の場合、1年勤務ごとに30日分の賃金または報奨金のいずれか高い額。

さらに、本法によって労働者に支払われるその他の給付が追加して支払われる。

第28条 労働者の退職

(1) 本章の別の規定にかかわらず、事業所に雇用される労働者は、60歳で退職する。

(2) 本項の年齢を計算するために、労働者の出勤簿の誕生記録が最終的な証拠となる。

(3) 退職するすべての労働者は、第26条4項の規定または事業所の雇用規則によって受け取ることができる額の支払いを受け取る。

(4) 適切と判断すれば、いかなる機関も退職する労働者をあとで契約によって雇用することができる。

第28A条 自然災害ややむをえない損害がおきた場合の労使の関係

本章の規定にかかわらず、人間の支配を超える突然の自然災害やその他の災害が生じた場合、緊急の必要から工業が移転し、工業事業所の生産が永久に止まる場合、政府は規則に定める方法で、労使の関係を決定することができる。

第29条 退職金の支払

労働者が退職準備基金の加盟者であって、基金規則によって使用者の拠出金を含めて基金から給付を受け取る権利をもつ場合、人員整理、懲戒、解雇、退職、雇用終了によって給付を受ける権利を奪われない。

第30条 労働者に支払われる最終期限

労働者の雇用が退職、懲戒、人員整理、解雇、雇用終了またはその他の理由によって終了する場合、労働者に支払われる額は雇用終了の日から30日以内に当局から支払われなければならない。

第31条 雇用証明

臨時や代理労働者以外のすべての労働者は、人員整理、懲戒、解雇、退職、雇用終了の時点で、雇用に関する証明書を受け取る権利を有する。

第 32 条 住居からの立ち退き

- (1) どのような理由であれ雇用が終了する労働者は、雇用終了日から 60 日以内に、使用者から割り当てられた住居を明け渡さなければならない。
- (2) 労働者がその期間に明け渡さない場合、使用者は労働裁判所に申し立てすることができる。ただし、労働者にすべての支払いを終わらないかぎり、労働者は住居の明け渡しをする必要はない。
- (3) 当事者からの聞き取りによって、裁判所は、事件を審理して、合理的期間内に住居を明け渡すことを当該労働者に命じることができる。
- (4) 裁判所は、裁判所が特定した期間内に労働者が住居を明け渡さない場合、警察官に指示して強制力を用いて立ち退かせることができる。
- (5) 第 4 項で裁判所から指示を受けた警察官は、住居の占有者に裁判所の命令の要旨と住居に立ち入る意図を告げなければならない。さらに、住居から少なくとも 6 時間以内に立ち退き、住居を接収するための強制力行使の前に子どもが出られるようにあらゆる手段を講じなければならない。

第 33 条 申し立て手続

- (1) レイオフ、人員整理、懲戒、解雇、退職その他の理由により雇用終了し、本章に苦情を有し、本条によって救済を求めたい労働者は、苦情の原因を通知された日から 30 日以内に書留郵便または書面で使用者に苦情を申し出る。ただし、指名された当局が直接苦情を受け付け、そのことを書面で通知すれば、書留郵便で苦情を申し立てる必要はない。
- (2) 使用者は、苦情を受理して 30 日以内に、審問を開き、当該労働者に聞き取る機会を与えたのち、書面でその決定を労働者に通知する。
- (3) 使用者が第 2 項にもとづく決定を出せない場合、または当該労働者がその決定に不満がある場合、第 2 項に定める期間の経過から 30 日以内、または使用者の決定の日から 30 日以内に、労働裁判所に書面で苦情申し立てを送付することができる。
- (4) 労働裁判所は、苦情受理後、当事者に通知をして、苦情についての意見についての陳述を聞き、諸事情を考慮しつつ、適切と思う命令を出さなければならない。
- (5) 労働裁判所は、第 4 項の命令によって、苦情申し立て者に現職復帰を命じ、未払賃金の支払や支払なしかを命じ、さらに解雇、退職、懲戒命令を第 23 条 2 項に定める軽い刑罰に変更することができる。
- (6) 労働裁判所の命令に不満な者は、命令が出されて 30 日以内に、審判所に控訴できる。審判所の決定は最終となる。
- (7) 裁判所の手数料は苦情申し立てや本項による控訴の場合は無料となる。
- (8) 本項の苦情申し立ては、本法の刑事訴追とはならない。
- (9) 本項に定めにかかわらず、雇用終了命令が組合活動や、違法な動機でなされた場合、または当該労働者が本項に定められた給付を奪われた場合には、第 26 条の苦情申し立てはできない。

第3章 青少年労働者の雇用

第34条 子どもおよび青少年の雇用制限

- (1) 子どもは雇用されて、事業所で働くことは認められない。
- (2) 青少年は以下の条件なくしては、職業に雇用されて、事業所で働くことは認められない。
 - (a) 規則に定める様式で、登録医師によって付与される適正を示す証明書が使用者によって保存されること。
 - (b) 青少年は工作中、証明書に指示された印を携帯していること。
- (3) 第2項は職業に従事し事業所で働く職業訓練を受ける徒弟の雇用には適用にならない。
- (4) 政府は、緊急事態が生じ、公益のために必要と判断すれば、官報の公示によって、第2項に定める期間の適用を延期することができる。

第35条 子どもについての協定の制限

本章の規定に従って、両親または保護者は、子どもに労働を認める協定を締結することができる。

説明：本章で保護者は子どもの法的後見人または子どもの監督権を有する者を指す。

第36条 年齢の紛争

子どもか青少年かの争いが生じた場合、登録された誕生日、学校の証明書、登録医者 of 当該人物の年齢を証明する書類によって解決される。

第37条 適正証明

- (1) 青少年、両親、保護者、使用者から、青少年が職業に従事でき、または事業所で仕事ができるかどうかの適正を調査するよう申し出があった場合、登録医者は青少年を調査して、適正性の決定を下さなければならない。ただし、申し出が青少年、両親、保護者によってなされた場合、その申し出には、その事業所で青少年が雇用を申し出、仕事への適正性が証明されれば、雇用されることを明示した使用者が署名した書面を添付しなければならない。
- (2) 本項によって付与される適正性の証明書は、発行日から 12 か月有効でなければならない。
- (3) 証明書の費用は使用者が支払い、当該青少年、両親、保護者からとってはならない。

第38条 健康診断の命令

監督官が以下の意見の場合、

- (a) 事業所で働いている者が青少年であるが、適正の証明書がない。
- (b) 事業所で働いている青少年が適正の証明書を持っているが、その証明書に述べられている仕事に適さない。

監督官は、通知によって、登録医師によって青少年が検査を受けるよう使用者に求めることができる。さらに、その検査によって適正と認められるまで、またはその青少年がすでに青少年ではないことが証明されるまで、その青少年に仕事をさせないよう使用者に指示

することができる。

第 39 条 危険業務のリストの公表と青少年への雇用制限

- (1) 政府は、官報の公示によって、危険業務のリストを宣言することができる。
- (2) 政府によって危険と宣言される業務に青少年につかせてはならない。
- (3) 青少年を事業所の中で、動く部品、または動く部品と固定した部品の間で、機械の清掃、潤滑油をさして、調整させてはならない。

第 40 条 危険な機械で危険な仕事に従事する青少年の雇用

- (1) 以下の場合に、青少年を働かせてはならない。
 - (a) 機械におきうる危険性の教示が完全になされ、さらに遵守すべき注意について教示されない場合。
 - (b) 機械を使った訓練が十分になされ、機械の知識や経験を有する者の監督のもとにある場合。
- (2) 第 1 項の要件が遵守されて青少年がその仕事に就けるほどの危険性を持つと政府によって通知される機械に本規定は適用される。

第 41 条 青少年の労働時間

- (1) 青少年は、1 日 5 時間、1 週 36 時間を超えて工場や鉱山で働かせてはならない。
- (2) 青少年は 1 日 7 時間、1 週 42 時間を超えて事業所で働かせてはならない。
- (3) 夜 7 時から朝 7 時まで青少年を働かせてはならない。
- (4) 青少年が残業する場合、残業を含めて以下の時間を超えてはならない。
 - (a) 工場や鉱山の場合、1 週 36 時間
 - (b) その他の事業所の場合、1 週 48 時間
- (5) 事業所に雇用される青少年の労働時間は、2 交代に限定され、交代の期間は 7 時間半をこえてはならない。
- (6) 青少年は 1 交代のみに雇用され、監督官の書面による事前の許可がないかぎり、30 日に一回以上変更できない。
- (7) 本法の週休の規定は、青少年に適用になり、この規定の運用を当該青少年に停止してはならない。
- (8) 青少年は、1 日に 1 事業所以上で働いてはならない。

第 42 条 青少年の地下労働および水中の労働の禁止

青少年は、地下および水中での労働に雇用してはならない。

第 43 条 青少年の仕事の期間についての通知

- (1) 青少年が雇用されている事業所で、規則に定められた様式で、青少年の労働時間がその特定の仕事の時間ごとに通知が掲示されなければならない。
- (2) 第 1 項の通知に示される時間は成人労働者に示される方法で仕事開始前に決定され、その時間に働く青少年は本法に違反して働いてはならない。
- (3) 事業所で働く成人労働者に適用になる関連規定は、第 1 項の通知にも適用になる。

(4) 政府は、規則によって、維持すべき通知の様式や方法を定めることができる。

第 44 条 子どもおよび障害者の雇用の例外

(1) 本章の規定にかかわらず、12 歳に達した子どもは、健康や発展に危険でなく、教育の妨げにならない軽労働に従事することができる。ただし、通学している場合、学校での勉強の妨害にならない労働時間に調整されなければならない。

(2) 本章のすべての青少年に適用になる規定は子どもおよび障害者にも適用になる。

(3) 障害者は危険な機械や仕事に雇用されてはならない。

第 4 章 母性給付

第 45 条 母親の仕事の制限

(1) 出産日から 8 週間は使用者は事業所の女性に従事されてはならない。

(2) 出産日から 8 週間は、女性は事業所で働いてはならない。

(3) 使用者は女性を困難な仕事、長時間の立ち仕事、健康に悪影響を与える仕事に雇用してはならない。

(a) 女性が 10 週間以内に出産する可能性を使用者に伝える場合、またはそれを信じる理由がある場合。

(b) 使用者の知識によれば、先の 10 週間以内に出産した場合。

ただし、茶のプランテーション労働者の場合、当該プランテーションの医者がその女性が肉体的に仕事に適していると証明する場合、軽作業に従事することができる。女性は仕事を行った日について、現行法にもとづく賃金が支払われ、さらに母性給付も支給されなければならない。

第 46 条 母性給付の権利と支払い責任

(1) すべての女性は、出産予定日から 8 週間および出産後 8 週間、使用者から母性給付を受けなければならない。使用者は給付を与えなければならない。ただし、出産前 6 か月以上使用者のもとで雇用されていなければ、給付を受ける権利はない。

(2) 出産時に 2 人以上の子どもがいる場合、給付は支払われない。ただし、女性に認められる休暇を享受することができる。

第 47 条 母性給付の支払手続

(1) 妊娠する女性が本法によって母性給付を受ける権利を有する場合、いつでも、口頭または書面で、使用者に次の 8 週間に出産することを通知し、さらに死亡の場合に給付を受け取る者の名前を、その通知に含めなければならない。

(2) 女性は通知をしない場合、出産から 7 日以内に出産を使用者に通知しなければならない。

(3) 第 1 項または第 2 項の通知を受理した場合、使用者は、当該女性を仕事から休めされなければならない。

(a) 第 1 項の通知の場合、通知の日の翌日から。

(b) 第 2 項の通知の場合、出産日から出産後 8 週間まで。

- (4) 使用者は、女性が希望する以下の方法で女性に母性給付を支払う。つまり、
- (a) 登録医者が、女性が 8 週間以内に妊娠したことを証明すれば、出産の 8 週間に支払われる母性給付は証明書が出された日から 3 日以内に支払われる。その残った期間の給付は、出産した証拠が提出されてから 3 日以内に支払われる。
 - (b) 出産日の前およびそれを含む 8 週間に支払われる母性給付は、出産した証拠が提出された後 3 日以内に支払われる。その残った期間の給付は、その証拠が提出されて 3 日以内に支払われる。
 - (c) すべての期間に支払われる母性給付は、出産した証拠が提出された日から 3 日以内に支払われる。
- ただし、本号の証拠が出産した日から 3 か月以内に提出されない場合は、提出された証拠に基づき支払われる全部または一部の母性給付を女性が受け取る権利を持たない。
- (5) 第 4 項によって提出が求められる証拠は、2004 年誕生および死亡登録法にもとづく出生記録から抄本、登録医者による証明書、または使用者が受け入れるその他の証拠でなければならない。

第 48 条 母性給付額

- (1) 本法により支払われる母性給付は、第 2 項に定める方法で計算される日給、週給、月給によって支払われる。その支払いはすべて現金である。
- (2) 第 1 項のために、当該女性が本法にもとづき通知した日の直前 3 か月を実際に労働した日で割って得られた日給、週給、月給の平均額が支給額となる。

第 49 条 女性死亡の場合の母性給付の支払

- (1) 本章によって母性給付を受ける権利を有する女性が、出産時または出産から 8 週間以内に死亡した場合、誕生した子どもが生きているとき、その子の世話をしている者に母性給付額を支払わなければならない。子どもが死亡している場合、本章によって女性が指示する者に支払われなければならない。または指示された者がいない場合、法的代理人に支払われなければならない。
- (2) 女性が母性給付を受ける権利を有しながら、出産前に死亡した場合、使用者は、死亡の日の前の期間の給付は支払わなければならない。ただし、すでに女性に支払った額が上回っている場合には取り戻すことはしない。女性の死亡までに支払うべき金額がある場合、使用者は本章によって指示された者に支払い、指示された者がいない場合は、法的代理人に支払われる。

第 50 条 女性の雇用終了制限

出産後 8 週間前に 6 か月の予告なく、使用者から懲戒、解雇、退職、その他の雇用終了の命令が出された場合、その命令に合理的根拠がなければ、予告や命令がなくても本章にもとづき受けとる権利を有する母性給付を奪われることはない。

第 5 章 健康と衛生

第 51 条 清潔

すべての事業所は、清潔に保ち、排水溝、便所、その他の汚染によって生じる悪臭を除かなければならない。特に

- (a) 事業所の床、仕事場、階段、通路から適切な方法で毎日掃除をして、埃やごみを取り除かなければならない。
- (b) 仕事場の床は 1 週間に少なくとも 1 回洗わなければならない。必要ならば、消毒剤を使って洗わなければならない。
- (c) 製造過程で床が濡れて排水が必要になった場合、効果的な排水方法が講じられなければならない。
- (d) 内壁、隔壁、屋根、階段、通路は
 - (i) ペンキが塗られ、ニスが塗られている場合は、3 年ごとに塗りなおさなければならない。
 - (ii) ペンキが塗られ、ニスが塗られていて、なめらかな表面を持っている場合、14 か月ごとに、規則で定める方法で清潔さを保持させなければならない。
 - (iii) その他の場合、14 か月ごとに少なくとも 1 回白色または色をつけて洗わなければならない。

(e) 第 d 号で述べられる仕事を完成させた日は、規則に定める記録簿に記載しておかなければならない。

第 52 条 換気と気温

(1) 適切な換気装置をすべての事業所のすべての仕事場で新鮮な空気を循環させるために設置されなければならない。

(2) 合理的な快適さや労働者の健康を妨げない条件ですべての仕事場の気温を維持するために適切な措置を講じなければならない。

(3) 第 2 項のために、壁や天井は気温が上がらないように、さらにできる限り低くなるようデザインをしなければならない。

(4) 事業所での仕事の性質から異常に高い気温が発生する場合、異常な気温や熱い部分をなんらかの方法で、労働者の仕事場とできるかぎり分離するよう適切な措置を講じなければならない。

(5) 事業所の異常に高い気温を下げるために、外壁、天井、窓を白くしたり、水を吹きかけたり、隔離したり、幕をはったり、または天井を上げたり、その他の方法でおこなうことができる。政府が判断する場合、上記の方法で適切な方法を講じるよう指示することができる。

第 53 条 埃と臭い

(1) 製造過程で埃や臭気その他の不純物が発生して、労働者の健康を阻害するおそれがある場合、仕事場の堆積物を除去し、労働者が吸引しないようにするために効果的な措置を講じなければならない。さらに、そのために排出装置が必要な場合、できるかぎり、埃や

臭気やその他の不純物の源の近くで設置されなければならない。さらに、その場所ではできるかぎりふさがなければならない。

(2) 事業所で、内熱気エンジンが排気と外の空気とが通じていない状態で動かしてはならない。仕事場で雇用されている労働者の健康を損なう臭気の蓄積を除去する適切な措置を講じない状態で、内熱気エンジンを仕事場で動かしてはならない。

第 54 条 ゴミと排水の処理

製造過程で生じるゴミや排水を処理する効果的な対応を講じなければならない。

第 55 条 人工的な湿度

(1) 湿度が人工的に事業所内で上昇する場合、水を公共の水道施設、その他の飲み水の水源から採取され、利用される前に浄化される必要がある。

(2) 水が第 1 項に求められるように効果的に浄化されないと監督官が判断する場合、監督官は、命令で特定した時に、特定の措置を講じることを書面で使用者に命令することができる。

第 56 条 超満員

(1) 事業所で雇用される労働者の健康が害されるほど混雑させてはならない。

(2) 上記に規定にかかわらず、仕事場で労働者 1 人あたり、少なくとも 9.5 立法メートルの空間が提供されなければならない。

説明 本号のために、部屋の高さは床から 4.25 メートル以上ならば、これを考慮する必要はない。

(3) 主任監督官による書面の命令によって使用者に求めに応じて、本項の規定に従って、仕事場に雇用される労働者の最大の数を特定した通知を、事業所の各仕事場に掲示しなければならない。

(4) 主任監督官は、雇用される労働者の健康目的のために仕事場での遵守が不必要と判断される場合、書面の命令で本項の適用を免除することができる。

第 57 条 照明

(1) 自然または人工的に十分な照明が、労働者が働き、通過する事業所のあらゆる場所で提供されなければならない。

(2) すべての事業所で、仕事場の採光のためのガラス窓や天窗は表面を綺麗にし、できるかぎりくもらないようにしなければならない。

(3) すべての事業所で、以下の防止のための効果的な措置を講じなければならない。

(a) 光によって直接反射することまたは磨いた表面から反射すること

(b) 労働者の目を緊張させ、事故の危険性をもたらさないように影を作ること

第 58 条 飲み水

(1) すべての事業所で、雇用されたすべての労働者のために充分浄化された飲み水を供給するために適切な場所を設置しなければならない。

(2) すべての水供給場所は、読みやすいようにバン格拉デシュ語で「飲み水」と表示させ

なければならない。

(3) 250名以上の労働者が雇用されている事業所では、夏に冷たい飲み水が提供されなければならない。

(4) 異常に熱を持つ機械の傍の仕事のために、脱水症状を引き起こす場合、口頭で脱水にならないための療法を当該労働者に提供されなければならない。

第59条 便所と手洗い

すべての事業所で、以下のことが求められる。

(a) 規則に定めるタイプの便所や手洗いの十分な数が提供され、労働者が仕事時間中に容易に利用できる適切な場所に設置されなければならない。

(b) 便所と手洗いは男女別々に設置されなければならない。

(c) 便所と手洗いは適切な明るさを保ち、換気をよくし、いつでも水が供給されなければならない。

(d) 便所と手洗いは清潔に保ち、洗剤や殺菌剤が使用者の負担で提供されなければならない。

第60条 ゴミ箱とたんづぼ

(1) すべての事業所に、十分な数のゴミ箱とたんづぼが便利な場所に設置され、清潔にかつ、衛生的な状態で維持されなければならない。

(2) いかなる人もゴミ箱や痰づぼがない場合以外、事業所の敷地でゴミや痰を出してはいけない。

(3) この規定の通知と違反には罰則が科せられる旨の内容はすべての事業所で容易にアクセスができる適切な場所に掲示されなければならない。

第6章 安全

第61条 建築と機械の安全

(1) 建築、その一部、道路、機械、事業所の工場、建築の内部電気システムが人間の生命や安全に危険な条件にあると監督官が判断する場合、監督官は書面の命令で、命令で定める期間内に求められる措置を講じるよう使用者に指示することができる。

(2) 建築、その一部、道路、機械、事業所の工場、建築の内部電気システムが人間の生命や安全に緊急の危険性をもたらすと監督官が判断する場合、監督官は、書面の命令で、修理や変更がなされるまで利用を使用者に禁止することができる。

第62条 防火予防

(1) すべての事業所で、火事の時にすべての階に少なくとも1つの非常階段を持つ出口を設置し、すべての階に規則で定める防火設備を必要な数だけ配置しなければならない。

(2) 第1項に述べる規則に従った出口が提供されておらず、必要な防火設備が消防庁の認めるライセンスによって設けられていないと監督官が判断すれば、監督官は、書面の命令で、命令で特定された時点までに求められる措置を講じるように、使用者に伝えることができる。

(3) すべての事業所で、部屋で働く労働者が容易に、かつ、ただちに内側から開けられように、部屋からの出口のドアに鍵をかけてはならず、固定してもいけない。ドアがスライド式でない場合、外に向けて開けられるように作るか、または2つの部屋の間にはドアがある場合、建物からもっとも近い出口方向に作る。部屋で作業中はそのドアは鍵をしてはならないし、ふさいではならない。

(3a) 仕事をおこなっているすべての事業所では、部屋の出口は鍵をしてはならず、固定してもいけない。さらに出口を妨害したり、障害物を通路に置いてはならない。

(3b) すべてのドアは、仕事場から直ちに外で出られるようにしておかなければならない。

(3c) 2つの部屋の間にはドアがある場合、建物にもっとも近い出口の近くで開けられるように設置されなければならない。

(4) 通常の出口を除いて、すべての事業所では、窓、ドア、その他の火災時に避難できる出口には、赤字で明確にバン格拉デシュ語を用いて、表記し、または、その他の理解できる印をつけなければならない。

(5) すべての事業所で、火災や危険な時に、雇用されている労働者に警告するために明確に聞き取れるサイレンを鳴らさなければならない。

(6) 火災時に、出口に出られる通路が、事業所のすべての部屋でいる労働者は利用できるように設置されなければならない。

(7) 10人以上の労働者が常時雇用される、地上で爆発しやすく燃えやすい物が利用され、積み重ねられている場所を有するすべての事業所で、労働者が火災時に避難できる手段に慣れており、かつ通常の労働中に訓練を受けてその手段に従えるようにしておかなければならない。

(8) 50人以上の労働者が雇用されている工場や事業所では、6カ月に少なくとも1回、模擬消火を実施し、使用者によって決められた方法で保存される記録簿に記載しておかなければならない。

第63条 機械の囲い

(1) すべての事業所で、可動し、使用中の機械は、安全装置で確実に囲いをしていなければならない。つまり、

(a) 主要な動力のすべての動く部分、さらにそれに連なるすべての弾み車。

(b) すべての水車および水タービン。

(c) 旋盤の台を超えて突き出す握りの部分。

(d) 以下の機械が事業所に雇用されるすべての人の安全になるように確実に囲いながされるように位置づけられていない場合や、建てられでない場合

(i) 発電機、モーターまたは回転する変圧器のすべての部品。

(ii) 送電機械のすべての部品。

(iii) 機械のすべての危険な部品。

ただし、上記の機械の部品が危険かどうかを決定する目的のために、第64条の規

定に従って、検査、操作、実行する機会を考慮する必要はない。

- (2) 労働者が一般的に触る機械、すべての回転するシャフト、主軸、スクリュウ、ビニオン歯車のボルトやスバナ、拍車、ウォーム、のこぎり状や伝導摩擦に囲いをつけることについて、本法の他の規定にかかわらず、接触を避ける確実な装置を付けなければならない。

第 64 条 伝導装置と電力供給をカットする方法

- (1) すべての事業所で、
- (a) ベルトを動かして固くまたは緩やかに変圧器を動かすために使われる適切な伝動装置、その他の効果的な機械装置が保存され、さらに伝導装置または機械装置が最初の滑車にベルトが食い込むことを避けるために作られ、配置され、保存されなければならない。
- (b) 動くベルトが利用されない時、動く羽軸に置くことは認められない。
- (2) 緊急時に機械を動かす電力をカットするための適切な手段はすべての事業所のすべての仕事部屋に設置されなければならない。

第 66 条 自動機械

事業所で、自動機械の動く部品や動かすための材料は、勤務中やその他の理由で人が通ることができる空間を設ける場合、その機械の部品ではない固定物から 45 センチの幅で動かすことは認められない。ただし、主任監督官が、安全確保に適切を判断する条件で、本法が適用になる前に設置されて、本条の要件を遵守していない機械を継続して利用することを認めることができる。

第 67 条 新しい機械の投入

本法の開始後、電力で動く機械を設置する事業所では、

- (a) すべてのスクリュウ、ベルト、スバナ、シャフト、主軸、ビニオン歯車は危険を避けるために、見えなくしたり、容器にいれたり、その他の効果的な保護をおこなわなければならない。
- (b) 動いている間に頻繁に調整がいらぬ拍車、ウォーム、その他ののこぎり状のギアは、完全に容器に包めば安全になるよう設置されないかぎり、完全に容器に包まなければならない。

第 68 条 クレーンとその他の持ち上げる機械

事業所で、次の規定は起重機とリフトを除いてすべてのクレーンやその他の持ち上げる機械に適用になる。

- (a) 固定式または可動式ギア、ロープ、チェーン、錨やそれらの部品は、
- (i) 堅固な材料や適切な強度を持つ優れた建物の中で、
- (ii) 適切に維持されて、
- (iii) 少なくとも年 1 回権限を有する者が徹底的に調査し、規則に定める特記事項を含めて、すべての調査を記録しておくこと。

- (b) どの機械も定められている積載量をこえて積まないこと。
- (c) クレーンがぶつかるかもしれない場所で、クレーンの回転軸で仕事をしている人がいる場合、クレーンがその場所から 6 メートル以内に近づかないよう効果的な措置が講じられなければならない。

第 69 条 滑車とリフト

- (1) すべての事業所の滑車やリフトは、以下でなければならない。
 - (a) 堅固な材料で適切な強度を有する優れた建物であること。
 - (b) 適切に維持されていること。
 - (c) 少なくとも 6 か月に 1 回、権限を有する者が徹底的に調査し、規則に定めるすべての調査の特記事項を含めて記録簿に保存しなければならない。
- (2) すべての滑車やリフトの通る道は、入口、滑車、リフトに合わせて囲い込みによって十分に保護されなければならない。その囲い込みは、人や物が滑車やリフトと固定された構造物と移動する部品との間に挟まれないように設置されなければならない。
- (3) すべての事業所で、安全な積載量は滑車やリフトに明確に記載され、それを超えた重量物を運んではならない。
- (4) すべての事業所で、人を運ぶ滑車やリフトの箱は、乗り降りする両側に取り付けなければならない。滑車やリフトが運べる最大の重さはバングラデシュ語で明確に記入されていなければならない。
- (5) 第 2 項から第 4 項に定める入口は内側から鍵がかけられ、箱が到着するまで入口が開かないように、さらに入口が閉まるまで箱が動かないように確保するもっとも効果的な工夫をおこなわなければならない。
- (6) 本法適用後、事業所で、滑車やリフトに以下の追加の求めに応じて設置され、再建されなければならない。
 - (a) 箱がロープやチェーンでつながれている場合、箱に少なくとも 2 本ずつのロープとチェーンが別々につながれていなければならない。バランスをとって、ロープやチェーンは最大限に重量を運べるようになっていなければならない。
 - (b) ロープやチェーンが破損しても最大の重量を維持できるように効果的な工夫が必要である。
 - (c) 箱の急激な早さをコントロールできる適切な自動的な装置が必要である。
- (7) 監督官は、本法適用前に事業所に設置されている滑車やリフトの利用を継続することを、安全が確保されていると判断できる条件のもとで、第 1 項、第 2 項、第 3 項、第 4 項、第 5 項の規定にかかわらず、認めることができる。

第 70 条 回転する機械

- (1) 粉碎作業をおこなう事業者の各作業場には、利用中の機械やその近くには以下の事項に注意しなければならない。
 - (a) 粉碎用の石や研磨用ろくろを動かせる最大の安全なスピード。

- (c) 安全なスピードを確保するために必要なシャフトや主軸のベルト車の直径。
- (2) 通知に示されたスピードを超えないこと。
- (3) すべての回転する容器、箱、かご、弾み車、滑車の平円盤、電力で動く類似の装置について、定められたスピードを超えないようにする効果的措置を講じなければならない。

第 71 条 圧搾工場

製造過程で空気圧以上の圧力で作業される工場や機械が使われる事業所で、安全な圧力を超えないような効果的措置が講じられなければならない。

第 72 条 床、階段、通路

すべての事業所で、以下が遵守されなければならない。

- (a) 床、階段、通路は堅固に作られ、適切に維持され、必要があれば、安全確保のために強固な手すりが設置されなければならない。さらに通路や階段は、仕事中に移動がやりやすいように開閉されていなければならない。
- (b) いつでも人が仕事をおこなう場所に安全にアクセスできる、できるかぎり実践な方法が講じられなければならない。
- (c) 通路や階段は清潔で、広く、障害物のないようにしておかなければならない。
- (d) 工場や労働者の全体の安全のために、使用者は、移動通路、階段、入口、倉庫、仕事場での共有部屋に巡回するカメラをおこななければならない。

第 73 条 坑道、油受け、トンネルの出入り口等

事業所で、固定された容器、油受け、タンク、トンネルがその深さ、状況、設置され方や中身のために、危険の原因になる場合、確実に覆いや囲いをしなければならない。

第 74 条 過重な重さ

労働者は負傷をおこすおそれのある重い物を持ち上げ、運び、移動させてはならない。

第 75 条 目の保護

製造過程を有する事業所で、政府は、規則に基づき、雇用される労働者の目の保護のために、以下の過程に危険性を含む場合、防護メガネや目隠しを求めることができる。

- (a) 製造過程で、飛んでくる粒子や破片から目が傷つく危険性。
- (b) 異常な光や熱にさらされることによってうける目の危険性。

第 76 条 安定性の試験のための欠陥のある部品の確認

事業所の建物、その一部、または通路、機械や工場が人間の生活や安全に危険であると監督官が判断する場合、監督官は、書面の命令で、事業所の使用者に対して、一定の期限内に以下の業務をおこなうことを求めることができる。つまり、

- (a) 建物、通路、機械、工場が安全に利用されるかどうかを決定するために、必要な設計図、その他の情報を提供すること
- (b) 特定の部品の強度や品質を決定するために必要な試験を実施し、その結果を監督官に報告すること

第 77 条 危険な蒸気への事前防止措置

(1) 危険な蒸気が人にリスクを与えるほどである場合、事業所の作業場、容器、穴、煙突その他の閉鎖された場所に、規則によって一定の大きさのマンホールやその他の効果的措置がなされない限り、立ちいってはならない。

(2) 第1項の閉鎖された場所で24ボルト以上のボルトの電気を使ってはならない。蒸気が沸き立つ場合、金属と見間違ふ蒸気から出る光の明るさ以外の明かりをその場所で使ってはならない。

(3) いかなる人も、蒸気を除去し、接近することを妨げる実践的な措置が講じられないかぎり、事業所の閉鎖された場所に入ることは許されない。さらに、以下の措置が取られない場合には、

(a) 空間が危険な蒸気から逃れられるか、さらに入ることができるか検査をしてから、権限のある者から証明書が発行される。

(b) 当該労働者が適切な呼吸装置を着用して、その空間の外に立っている人によって端を持ってもらうベルトを着用している

(4) すべての事業所で、適切な呼吸機器、生き返るための機器、ベルト、ロープが空間の外に直ちに使えるように配備され、その機器は定期的に権限を有する者によって検査され、使用に適する証明書が出され、すべての事業所で雇用される者が十分訓練を受け、機器の操作や呼吸を回復する方法を実践できるようにすべきである。

(5) 事業所で、いかなる者も、ボイラー、溶鉱炉、煙突、タンク、パイプ、その他の閉鎖された場所が十分に換気によって冷やされ、人間が入れるに適する状態になるまで、検査のために入ってはならない。

第78条 爆発性または可燃性のガス、ごみ等

(1) 事業所で、製造過程で出てくるガス、蒸気、ゴミ、水蒸気が爆発し、発火しそうな程度と性質を持つ場合、以下の方法で爆発を防止する実践的な措置を講じなければならない。

(a) 利用中の工場や機械を効果的に閉鎖すること。

(b) ゴミ、ガス、蒸気、水蒸気の蓄積を移動させ、または阻止すること。

(c) 発火する可能性のある物を効果的に閉じ込めること。

(2) すべての事業所で、利用中の工場や機械が爆発の時に発生する圧力を取り除くよう建設されていない場合、工場や機械で、息を止め、調節板、通風用窓、その他の機器を用いて、爆発の広がりや効果を制限する実践的な措置を講じなければならない。

(3) 事業所の工場や機械の一部が空気圧よりも高い圧力で爆発したり、可燃性のあるガス、水蒸気を含んでいる場合、以下の方法以外では、その部分を開閉してはならない。

(a) 開閉された部分の強化されたカバーとつながっているパイプの強化された繋ぎ目をゆるめる前に、ガスや水蒸気がパイプにながれる部分を効果的に停止弁やその他の方法で留めること。

(b) ガスや水蒸気の圧力を締めるのを緩めたり、空気圧を同じに下げるときの実践的な措置を講じること。

(c) 締めを緩めたり除去する場合、爆発性や可燃性のあるガスや水蒸気がパイプやその一部に入りこむことを、締めが確保され、確実にもとに戻るまで、阻止する効果的な措置を講じること。

ただし、本項の規定は工場や機械が開放的な広場に設置される場合は、適用されない。

(4) 事業所で、いつも爆発性や可燃性の物質を含む工場、タンクや容器がある場合、溶接や切断に、最初に物質、蒸気を除去し、爆発や燃えたりしないようになる措置が講じられるまで、熱を使ってはならない。さらに、金属が十分に冷却されて発火する危険性が除かれるまで、その物質を工場、タンクや容器に近づかせてはならない。

第 78A 条 個人的に安全装備を使う必要性

(1) どの機関も労働者に安全装備を提供しないで、さらにその利用を確保しないで労働に従事させてはならない。決められた方法でその記録簿は使用者によって保存されなければならない。

(2) 個人の安全装備が提供されても使われない場合、当該労働者の責任である。

(3) すべての労働者は、仕事上の健康を保護し、安全を確保するために、訓練によって仕事の危険性を認識しなければならない。

第 7 章 健康、衛生および安全についての特別規定

第 79 条 危険な作業

事業所で実施されている作業が雇用されている者を肉体的に負傷をおい、毒や病気にさらされていると政府が判断すると、規則によって、政府は事業所のために、以下のことをおこなう。つまり、

(a) どの作業が危険かを宣言する。

(b) その作業に女性、青少年、子どもを雇用することを禁止する。

(c) その作業に雇用される人の健康診断を定期的におこない、この雇用に適するという証明のない者の雇用は禁止すること。

(d) その作業やその近くで雇用される者に保護を提供し、さらにその作業に関する特別の材料や工程を利用すること。

(e) 腐食しやすい化学物の利用に注意するよう通知すること。

第 80 条 事故発生の通知

(1) 事業所で、死亡や負傷を伴う事故が発生したり、爆発、発火、火事、水の浸水や蒸気の発生がおきた時、使用者は、事故発生から 2 週間以内に監督官に通知しなければならない。ただし、工場管理者は、直ちに、損害を最小限にとどめ、事態を制御するために、政府、消防、工場や事業所の監督局、警察に連絡し、さらに必要ならば、政府や民間の病院に、電話、携帯電話、ショートメッセージサービス、ファックスを使って連絡しなければならない。

(2) 第 1 項の事故が 48 時間以上強制的に欠勤せざるをえない負傷が発生させた場合、規則によって定められる記録簿に記載される。

- (3) 使用者は、第 2 項にいう記録簿に記載する写しを、毎年 6 月 30 日と 12 月 31 日から 15 日以内に主任監督官に送付しなければならない。

第 81 条 危険発生の通知

事業所で、規則で定める危険な事故が発生し、負傷を負うかどうかに関係なく、使用者は、次の 3 労働日以内に監督官に通知しなければならない。

第 82 条 病気の通知

- (1) 事業所で、労働者が第 2 別表に特定する病気にかかったとき、使用者、当該労働者、当該労働者の代理人は規則で定める期間内に、様式に従って、監督官に通知しなければならない。
- (2) 登録医師が、現役または以前の労働者の治療をしている間に、第 2 別表に定める病気にかかっていると判断する場合、当該医師は、書面の報告で、監督官に以下の事項を報告しなければならない。
- (a) 患者の名前、主たる住所。
 - (b) 患者がかかった、またはかかると疑われる病気の名前。
 - (c) 患者が雇用され、または雇用されていた事業所の名前と住所。
- (3) 政府は、官報の公示で、第 2 別表に病気を追加したり、削除できる。

第 83 条 事故や病気を調査する権限

- (1) 事業所で、爆発、発火、火事、水の浸水、その他の病気が発生したとき、または第 2 別表に定める病気が発生したり、発生の疑いがある場合、さらに政府が事故や病気の原因や状況を調査する必要があると判断するとき、政府は調査をおこなうために権限を持つ者を任命し、さらに調査の評価者として法律や関連する事項の専門知識を有する者を任命することができる。
- (2) 調査をおこなう者は民事訴訟法の民事裁判所の権限を持ち、証人に出頭を強制し、証拠その他の提出を強制する。調査のために情報提供を求められた者は、刑法 176 条によって法的に拘束される。
- (3) 調査をおこなう者は、本法によって、調査に必要と判断すれば、監督官と同じ権限を有する。
- (4) 調査をおこなう者は、政府に報告書を送付し、そこに事故の原因と状況、さらに調査者または評価者の観察を述べなければならない。
- (5) 政府は、政府によって定める時点に一定の方法で、報告書を公表しなければならない。

第 84 条 事例を取得する権限

- (1) 監督官は、使われている材料が本法や規則に違反している、または労働者に肉体的な負傷や損害を与えたりしていると判断する場合、事業所での勤務時間中いつでも、使用者に通知することによって、一定の方法で材料のサンプルを採取することができる。
- (2) 監督官がサンプルを採取する場合、使用者が故意に欠席する場合を除いて、使用者の

面前で3つに分ける。それぞれにシールを張り、適切に印をつける。使用者はシールや印をつけることを認めなければならない。

- (3) 監督官が求めれば、使用者は分割したり、サンプルに印をつけるための機材を提供しなければならない。
- (4) 監督官はサンプルの1つを使用者に渡し、もう1つが政府の分析官に分析のため、さらにその報告のために送り、もう1つは、サンプルの材料について刑事手続がなされる場合に、裁判所に提出するために監督官自身が持っていなければならない。
- (5) 政府分析官による材料のサンプルについての報告は、材料についての手続で証拠として利用される。

第85条 危険な場合の監督官の権限

- (1) 本法に明確に記載されていない事項について、監督官が事業所、その一部、それにかかわり、管理する材料や慣習が人の生命や安全に危険であるとか、人々に肉体的損傷を与えるおそれがあるほどの欠陥があると判断する場合、書面の通知で、使用者に連絡して、通知によって特定する方法で、時間内に危険で損害をあたえるまたは欠陥を有する物を取り除くことを求めることができる。
- (2) 第1項に規定にかかわらず、監督官は、事業所の柱が崩壊したり、事業所を危うくすると判断する場合、書面の命令で、使用者に柱を抜いたり、減らすことをしないように指示することができる。
- (3) 事業所に雇用されている者の生命や安全に差し迫った危険があると監督官が判断する場合、監督官は、その見解の根拠を示す書面の命令を当該使用者に送って、危険が除去されるまで、人を雇用することを禁止することができる。ただし、この命令は、その危険を除去するために雇用される者には適用しない。
- (4) 第3項の命令に不満をもつ使用者は、命令を受領して10日以内に、命令を確認、修正、取り消すことができる主任監督官に不服申し立てすることができる。
- (5) 第1項および第3項にもとづく命令について政府に報告し、さらに当該使用者にも報告をしなければならない。
- (6) 主任監督官は、第4項によって取り消された命令を除いて、政府に報告し、さらに当該使用者にも報告しなければならない。
- (7) 第1項、第3項、第4項にもとづく命令にしたがわない使用者は、命令を受領してから20日以内に、政府に、その反対とその理由を述べた書面で通知し、政府は決定のために委員会に送付しなければならない。
- (8) 使用者は、委員会の決定を受領するまで、反対する命令を遵守しなければならない。ただし、使用者の申し出によって、委員会は第1項の命令を停止することができる。

第86条 危険な建物と機械の情報提供

- (1) 事業所の労働者が建物やそこにある労働者が日常的に利用する機械が危険な状態にあって、労働者の肉体にいつでも損傷をあたえるおそれがあると判断する場合、書面

で直ちに使用者に通知しなければならない。

- (2) その情報を受理して、使用者は3日以内に適切な措置ができない場合や労働者が建物や機械を利用したために傷ついた場合、第7章に定める負傷に支払額の2倍の補償金を負傷した労働者に支払わなければならない。

第87条 女性雇用の制限

第39条、40条、42条の規定は、青少年に適用されると同じく、女性労働者にも適用される。

第88条 本章を補足する規則を制定する権限

政府は、規則で以下のことを決めることができる。

- (a) 事業所に雇用される労働者の安全確保のためにさらなる規定や措置をとるための指示を出すこと。
- (b) 建物の強度が資格を持つ者の証明書が規則で定める一定の様式で作成され、主任監督官に到達するまで、建物の中で電力を使う製造過程の操業を禁止すること。

第8章 福利厚生

第89条 救急機器

(1) 事業所内に、規則で定める中身を備えた救急箱や戸棚が勤務時間中すぐに使えるように提供されなければならない。

(2) 救急箱や戸棚の数は、事業所に常時雇用される労働者150人に1つ以上提供されなければならない。

(3) すべての救急箱や戸棚は、救急治療の訓練を受け、勤務時間中利用することができる者が管理しなければならない。

(4) その者の名前を伝える通知をすべての仕事場に掲示し、その者は名前を確認できるようにバッジをつけなければならない。

(5) 300人以上が常時雇用される事業所では、規則が定める一定の広さの医務室と設備が提供され、その医務室は規定で定める医者および看護師が管理しなければならない。

(6) 5000人以上の労働者を常時雇用している事業所では、使用者や複数の事業所の使用者は、規則で定める常設の診療所を設置しなければならない。

(7) 病気や労働災害を受けた労働者の治療は、労働者が完全に治療され、怪我、病気から回復するまで、使用者の費用で専門の医者によって継続されなければならない。

(8) 500人以上の労働者が雇用されている事業所で、使用者は規則の定めによって福利担当職員を任命しなければならない。

第90条 安全記録の保存

25人以上の労働者が雇用されている事業所では、強制的に安全記録簿が保存され、安全情報の掲示が規則に定める方法でおこなわれなければならない。

第90A条 安全委員会の構成

50人以上が雇用される事業所では、規則に定める方法で安全委員会が結成され、運営されなければならない。

第91条 洗面設備

- (1) すべての事業所で、
 - (a) 十分な数の風呂と維持装置をもった洗面設備が、雇用される労働者の利用に提供されなければならない。
 - (b) その設備は男女別々に提供され、適切に区分けされていなければならない。
 - (c) その設備はいつも清潔に保たれ、容易に利用できなければならない。
- (2) 政府は、規則によって、事業所の設備の基準をさだめなければならない。

第92条 食堂

- (1) 100人以上が常時雇用されている事業所では、適切な数の食堂が利用に供されなければならない。
- (2) 政府は、規則で、以下のことを定める。
 - (a) 食堂の建設、設備、家具その他の用具の基準を定める
 - (b) 食堂の運営委員会の構成や運営における労働者代表を定める
- (3) 運営委員会は、食堂で提供される食品とその値段を決定する。

第93条 休憩室等

- (1) 50人以上の労働者が常時雇用される事業所で、適切で十分な数の休憩室が提供され、労働者の利用に供されなければならない。飲み水の設備のある昼食室も持参した食事を食べられるように事業所で提供され、維持されなければならない。
ただし、第92条の規定によって維持される食堂は、本項の求める一部とみなされる。さらに、食堂のある事業所では、仕事場では食料を食べてはいけない。
- (2) 休憩室と昼食場は、充分明るくし、換気をし、清潔で耐えられる気温で維持されなければならない。
- (3) 25人以上の女性労働者が雇用されている事業所では、男女別々の休憩室が提供され、25人未満の女性労働者が雇用されている事業所では、女性労働者のために休憩室が区切られた空間に設けられなければならない。

第94条 子どもの部屋

- (1) 40人以上の女性労働者が常時雇用されている事業所では、1つ以上の部屋が6歳未満の子どものために提供され、維持されなければならない。
- (2) この部屋は適切な設備、明るさ、換気があり、清潔に維持されなければならない。子どもの世話を経験する訓練を受けた女性の管理のもとに提供される。
- (3) 部屋は子どもの母親が容易に利用でき、実際に合理的であるかぎり、蒸気、ゴミ、臭気があり、異常に騒がしい仕事がおこなわれる事業所の近所や近くには設置されてはならない。
- (4) 部屋は強度のある建物で、壁や柱は断熱で、防水されていなければならない。

(5) 部屋の高さは、床から一番低い天井まで 360 センチメートル以上であり、子ども 1 人の面積は、600 立法センチメートル以上でなければならない。

(6) 各部屋に十分な明かり、空気、新鮮な空気を入れる換気のために、適切かつ十分な設備がなされなければならない。

(7) 部屋には適切な家具が置かれ、子ども用の簡易ベッドやゆりかごは 1 つずつあり、母親が子どもの食事をさせている間に利用する椅子があり、比較的大きい子どものために十分な玩具が提供されなければならない。

(8) 適切な光を遮断する遊び場が比較的大きい子どもに提供されなければならない。

第 94A 条 障害者のための住居

労働者住宅がある工業事業所では、障害者に住宅の割り当ての優先権を与えなければならない。

第 95 条 茶のプランテーションでの娯楽および教育設備

政府は、茶のプランテーションで、

(a) すべての使用者に雇用された労働者や規則で定める子どものために娯楽施設を設置するための規定を設けること。

(b) 6 歳から 12 歳までの子どもが 25 人を超える場合、規則で定める方法と基準の教育施設を設置することを使用者に求める規則を定めること。

(c) 労働者のその子どものために、規則で定める医療施設をすべての茶プランテーションに設置を求めること。

第 96 条 茶のプランテーションでの住宅設備

すべての茶のプランテーションの使用者は、茶のプランテーションに住む労働者とその家族のために住宅施設を提供しなければならない。

第 97 条 茶のプランテーション等での日用品購入の施設

すべてのプランテーションの使用者は、日用品購入のために、労働者が容易に通える範囲に、設置しなければならない。

第 98 条 新聞労働者のための医療

すべての新聞労働者とその被扶養者は、規則で定める方法と範囲で、新聞社の負担で医療を受けられる。

説明 本条のために、被扶養者とは、妻、夫、未亡人の母、病弱な両親、義理の息子、娘で労働者と一緒に住み、完全に扶養を受けている者

第 99 条 強制団体保険の加入

(1) 100 人以上の常勤労働者が雇用されている事業所では、現行の保険法によって団体保険に加入することができる。

(2) 保険として請求される額は、本法によって労働者に支払われる額に追加される。

ただし、労働者の死亡によって保険請求は使用者の責任であり、保険から取得できた額を直接被扶養者に支払う手続を整備しなければならない。

さらに、他の法律で別の規定があっても、本法によって保険請求がなされた場合、請求日から 120 日以内に保険会社と使用者との共同の発意で処理されなければならない。

第 9 章 労働時間と休暇

第 100 条 通常の労働時間

事業所の成人労働者に、1 日 8 時間を超える労働は求められない。ただし、第 108 条によって、1 日 10 時間までの労働が認められる。

第 101 条 休憩時間と食事時間

事業所で、労働者は以下の労働ができない。

- (a) 休憩と食事のために 1 時間の休みがない限り、1 日 6 時間以上の労働はできない。
- (b) その目的のために、30 分の休みがない限り、1 日 5 時間以上の労働はできない。
- (c) その目的のために、a 号によって 1 回の休み、b 号によって 2 回の休みがない限り、1 日 8 時間以上の労働はできない。
- (d) 本法になんらかの規定があっても、政府は、規則によって、労働者が建築、圧延機、鉄鋼、造船、溶接のような肉体的に危険で骨のおれる仕事に従事している工場の労働時間や休憩時間の定めをなければならない。

第 102 条 週の労働時間

- (1) 成人労働者は、通常 1 週 48 時間以上の労働を事業所で求められない。
- (2) 第 108 条の規定にもとづき、成人労働者は、1 週 48 時間以上働くことができる。ただし、その労働者の全労働時間は、週 60 時間を超えてはならず、1 年平均週 56 時間を超えてはならない。

さらに、道路建設に雇用される労働者の全労働時間は、1 年 150 時間を超えてはならない。

さらに、政府が、ある工業で、公益や経済発展のために緩和や除外が必要と判断する場合、6 か月を超えない期間のある時点で、本項の規定を緩和したり、適用除外を書面の命令でおこなうことができる。

第 103 条 週休

事業所に雇用される労働者は、以下の週休を取得する。

- (a) 商店や工業事業所では 1 週 1 日半、工場や事業所では 1 週 1 日の休みを取得する権利を有する。
- (b) 道路建設の場合、1 週 24 時間連続しての休日を取得する権利を有し、その休日のために、賃金控除はされない。
- (c) 第 a 号、第 b 号による休日のために、労働者の賃金から控除されてはならない。

第 104 条 週休の代わり

第 103 条の規定によって事業所やそこで雇用される労働者が適用除外される命令や規則が制定された結果、労働者がその項に定める週休が奪われる場合、状況が許せばできるかぎり早い段階で、奪われる休日の数と同じ数の休日を代わりに取得することができる。

第 105 条 仕事の間隔

事業所の成人労働者の仕事の時間は、第 101 条によって途中で休憩や食事時間をはさみ、10 時間以上続けてはならない。政府が事業所一般または特定の事業所に許可を認めて、その許可によって課される条件によって、適用免除がなされることがある。

第 106 条 夜間の交代

事業所の成人労働者の夜間の交代は、0 時を超えてはならない。

(a) 第 103 条の求めに応じて、労働者の休日は交代終了から連続する 24 時間とする。

(b) 翌日とは、交代終了から 24 時間連続経過した時間を意味する。深夜に働いた時間は、前日の労働時間として換算する。

第 107 条 車運転者の累積された労働時間の制限

労働者は、本法に認められた時間を超えて、1 つ以上の車で働いてはならない。

第 108 条 残業の許容

(1) 労働者が、事業所で 1 日または 1 週間に本法に認められた時間以上働く場合、基本給、物価手当さらに一時的な賃金の通常の額の 2 倍が、残業のために支払われる。

(2) 事業所において出来高払いで支払われる場合、使用者は、本項の求めによって、労働者の代表と協議して、労働者が平均収入にできるかぎり近い時間給を決定し、その決められた額が労働者の通常の賃金額とみなされる。ただし、この場合、第 1 項は適用されない。

(3) 本項の規定を遵守するために、政府は、規則によって、事業所で保存される登録簿について定めることができる。

第 109 条 女性労働者の労働時間の制限

女性労働者は、本人の許可があっても、夜 10 時から朝 6 時まで事業所で働いてはならない。

第 110 条 二重雇用の制限

成人労働者は、主任監督官の許可なくして、さらに主任監督官の課す条件のもとでなければ、同じ日に 1 以上の事業所で働くことは認められない。

第 111 条 成人労働者の労働時間の通知とその準備

(1) すべての事業所で、雇用された成人労働者が働くことを求められる場合、明確に書面で労働時間を示す通知は第 337 条によって掲示され、事業所で確実に保存されなければならない。

(2) 通知に示される時間は、本項に規定にしたがって事前に決められ、その時間に働く労働者は、第 100 条、第 101 条、第 102 条、第 103 条及び第 105 条の規定に違反して働くことは求められない。

(3) 事業所のすべての成人労働者が、同じ労働時間に働くことを求められる場合、使用者はその時間を設定しなければならない。

(4) 事業所のすべての成人労働者が、同じ労働時間に働くことを求められない場合、使用

者は、仕事の性質にしたがって、労働者を班に分け、それぞれの班に労働者の数を決めなければならない。

- (5) 交代勤務を求められない班には、使用者は、班ごとに仕事が求められる時間を決定しなければならない。
- (6) 交代勤務を求められる班で、交代時間が決められていない場合、使用者は、各班が労働を求められる時間を決定しなければならない。
- (7) 交代勤務を求められる班で、事前に交代時間が決められている場合、使用者は、班がどの時間に労働を求められるかを知るように交代時間の計画を立てなければならない。
- (8) 本項にもとづき、労働時間の通知の写し 2 通は事業所で労働が始まる前に、許可をもとめて、監督官に送付されなければならない。
- (9) 監督官は、通知の受理後 1 週間以内に、必要ならば、それを修正する通知の写しを 1 通使用者に送付しなければならない。使用者は、ただちに、その修正を遵守し、事業所の登録簿にその許可を保存しなければならない。
- (10) 事業所の仕事の仕組みの変更から通知の変更が必要になった場合、その変更を実施する前に、監督官に送付されなければならない。その変更は監督官の事前の許可がなければ、実施してはならない。
- (11) 労働者が、その日の決められた時間から 30 分後に出勤してきた場合、使用者は、その日の労働のために、当該労働者を雇用することを拒否することができる。

第 112 条 道路建設のための年齢制限

- (1) 21 歳に達しない者は、道路建設で運転車として雇用されない。
- (2) 18 歳に達しない者は、その事業所でいかなる地位にも雇用されない。

第 113 条 労働時間を通知や登録簿にあわせること

第 111 条 1 項の通知に従わないで、さらに第 9 条によって保存される記録簿に事前に名前が記入されないで、成人労働者は働くことも、働くことも求められない。

第 114 条 商店の閉店等

- (1) すべての商店、商業施設、工業事業所は、1 週間に少なくとも 1 日完全に閉店しなければならない。
- (2) 主任監督官は、その事業所が完全に閉店する地域で、その 1 日半をどこに設定するかを決めなければならない。ただし、主任監督官は、ときどき、公益のために、地域で決められた日を再設定することができる。
- (3) 商店は夜 8 時以後開いておくことはできない。ただし、消費者が店舗で買い物をしている場合は、閉店時間から 30 分までは、買い物する機会を認めることができる。
- (4) 政府は、特別な事情を考慮して、官報の公示によって、どの季節でも、どの地域でも、公示に述べられる条件のもとで、店舗の閉店時間を変更することができる。
- (5) 本項の規定は、以下の場合には適用にならない。

- (a) ドック、波止場、駅または空港、運送業の取り扱い事務所。
- (b) 主に野菜、肉、魚、日用品、パン、麺、加熱肉、花を扱う店舗。
- (c) 主に薬、手術用具、包帯その他の医療機材を扱う店舗。
- (d) 葬式や火葬用の物資を扱う店舗。
- (e) 主にたばこ、葉巻、ビディ、キンマ、氷、新聞、雑誌を扱う店舗、さらに店舗で座って食べる軽食を売る小売店。
- (f) 石油を小売するための石油スタンドおよび修理工場をもたない自動車売り場。
- (g) 理髪店および美容室。
- (h) 公的な資源の管理や衛生の仕組み。
- (i) 公衆に電気、照明、水を供給する工業、ビジネスまたは事業所。
- (j) クラブ、ホテル、レストラン、給食、映画、劇場。

ただし、同じ店舗や商業施設で、複数の商売やビジネスがおこなわれ、過半数を扱う商売が本項から除外されうる場合、その除外はすべての店舗や商業施設に適用される。

さらに、主任監督官が、官報に公表される一般的または特別の命令によって、上記の事業所の開店や閉店の時間を決定することができる。

- (6) 第5項の店舗や商業施設が市場やショッピングモールに存在する場合、第1項の規定が店舗や商業施設に適用になる。

第115条 臨時休暇

すべての労働者は、1年間に10日まで賃金を受けて臨時に休暇を取得する権利を有する。さらに、その休暇がなんらかの理由で利用されない場合、それは積立できず、翌年に使うことができない。ただし、本項は茶のプランテーションに雇用される労働者には適用されない。

第116条 病気休暇

(1) 新聞労働者を除いて、すべての労働者は、1年間に14日賃金の支払を受けて病気休暇を取得する権利を有する。

(2) すべての新聞労働者は、勤続期間の8分の1以上の日数、半額の賃金を受けて病気休暇を取得する権利を有する。

(3) 使用者が任命する登録医者、それがいない場合には、いずれかの登録医者が検査をして、労働者が病気で、治療のために休暇が必要であり、または一は定期間の治療が必要であると証明書がない場合は、休暇を与えられない。

(4) その休暇は積立できず、翌年に繰り越すことができない。

第117条 年次有給休暇

(1) 事業所で1年継続勤務したすべての成人労働者は、次の12か月の労働に対して以下の割合で計算される日数の有給休暇を次の12か月間に取得できる。

- (a) 店舗、商業施設、工業事業所または工場または道路輸送業では、18労働日ご

とに 1 日。

(b) 茶のプランテーションの場合、22 労働日ごとに 1 日。

(c) 新聞労働者の場合、11 労働日ごとに 1 日。

(2) 事業所で 1 年継続勤務したすべての青少年労働者は、12 か月勤務ごとに以下の割合で計算される日数の有給休暇を次に 12 か月間に取得できる。

(a) 工場の場合、15 労働日ごとに 1 日。

(b) 茶のプランテーションの場合、18 労働日ごとに 1 日。

(c) 店舗、商業施設、工業事業所の場合、14 労働日ごとに 1 日。

(3) 本項による休暇が祝日と重なった場合、その休暇の中に含まれる。

(4) 12 か月間に、第 1 項または第 2 項によって認められる有給休暇の全部または一部を取得しない場合、その休暇は次の 1 2 か月の休暇に追加される。

(5) 第 4 項にかかわらず、成人労働者は、休暇の買い上げが以下に達する場合、本項にもとづき休暇の買い上げが中止されなければならない。

(a) 工場や道路輸送業の場合、40 日。

(b) 茶のプランテーション、店舗、商業施設、工業事業所の場合、60 日。

(6) 第 4 項の規定にかかわらず、青少年労働者は、買い上げが以下の場合には、本項による休暇の買い上げが中止されなければならない。

(a) 工場や茶のプランテーションの場合、60 日。

(b) 店舗、商業施設、工業事業所の場合、80 日。

(7) 休暇の買い上げを申請して、使用者からなんらかの理由で拒否された場合、その拒否された休暇は、第 5 項または第 6 項の限界を超えて、労働者の貸し方に追加される。

(8) 本項のために、労働者は、以下の理由で勤務が中断されても、事業所での継続勤務ひたものとみなされる。

(a) 祝日。

(b) 有給休暇。

(c) 病気や事故での有給または無給の休暇。

(d) 16 週間を超えない母性休暇。

(e) レイオフの期間。

(f) 合法的なストライキ、または違法なロックアウト。

第 118 条 祭日

(1) すべての労働者は、1 年間に 11 日の有給の祭日を認められる。

(2) 使用者は、規則で定める方法で、祭日の日を決定しなければならない。

(3) 祭日に労働することが求められることがある。ただし、第 103 条の規定に従って、強制的に、2 日の有給の祭日と代休が提供されなければならない。

第 119 条 休日・休暇中の賃金計算と支払

(1) 本法によって労働者に認められる休暇や休日のために、休暇の直前の月に働いて得た

全額の賃金、物価手当、一時払い賃金の平均日給に等しい額が支払われる。残業手当やボーナスは除かれる。ただし、事業所の労働者が現金の代わりに、食料品をもらった場合は、それも賃金に含まれる。

(2) 成人労働者は4日以上、青少年労働者は5日以上、の年次休暇が認められる場合、休暇が始まる前に認められる休暇の賃金ができるかぎり、支払われるべきである。

第120条 賃金の定義

本章で主題と文脈に矛盾しないかぎり、賃金は、第2条45で定義されている賃金を意味し、以下の額を含む。つまり、

- (a) ボーナス、その他の雇用条件に支払われる追加の報酬。
- (b) 休暇、休日、残業に支払われる報酬。
- (c) 裁判所の命令、両当事者間の裁定や協定によって支払われる報酬。
- (d) 人員整理、懲戒、退職、解雇その他の雇用終了によって本法にもとづく協約で支払われる額。
- (e) レイオフや休職によって支払われる額。

第121条 賃金支払の責任

すべての使用者は、本法によって支払いを求められている全賃金額を雇用されている労働者に、支払わなければならない。ただし、下請け業者に雇用されている労働者を除くすべての労働者の場合、執行役員、管理職その他の事業所の監督や管理のために使用者の責任を負う者は、その支払いの責任を負う。さらに、下請け業者に雇用される労働者の賃金が、下請け業者から支払われない場合、事業所の使用者がその賃金を支払い、下請け業者との間で調整がなされなければならない。

第122条 賃金支払い日の決定

- (1) 第121条で賃金支払い義務を負う者は、支払い期日を決めなければならない。
- (2) 賃金支払い日は1か月を超えてはならない。

第123条 賃金支払いの時間

- (1) 労働者の賃金は、賃金支払い計算日の最終日から7日目終了する前に支払われなければならない。
- (2) 労働者の雇用が、退職や、使用者による人員整理、懲戒、解雇や、労働者による雇用の終了その他によって終了する場合、労働者に支払われる全賃金は、雇用終了の日から30日が終わる前に支払われなければならない。
- (3) すべての賃金は労働日に支払われなければならない。

第124条 現金や通貨での賃金支払

- (1) すべての賃金は現金または通貨または銀行小切手で支払われなければならない。
- (2) 第1項に定める方法のほかに、労働者の求めによって、直接、電子通信または労働者の銀行口座への振り込みで支払うことができる。

第 124A 条 調停による賃金とその他の額に支払

(1) 雇用中や退職、解雇時を含め雇用期間のある段階で、労働者は、賃金やその他の受け取ることでできる額を得るために、主任監督官または彼から委任を受けた事務官は、調停を申請することができる。

(2) 申請を受理して、主任監督官または彼から委任を受けた事務官は、請求を処理するために、20 日以内に、使用者またはその代理人と議論や調停のための会合を開いて、対応措置を講じなければならない。

(3) 本項の請求を処理するために、主任監督官または彼から委任を受けた事務官は、調停官として、議論や調停のための会合で指導力を発揮しなければならない。

(4) 議論や調停の会合での全員一致の決定は、すべての当事者を拘束する。

(5) 本項にもとづき開かれる議論や調停の会合でなされる調停官の決定は、両当事者に書面で伝えられる。

(6) 本項による調停官の調停手続の終了後、労使の両当事者または一方当事者がその決定を遵守しない場合、両当事者または一方当事者は労働裁判所に問題解決のために提訴することができる。労働裁判所は、事件を処理する際に、調停官の決定を考慮しなければならない。

第 125 条 賃金からの控除

(1) 本法により認められた控除以外に、労働者の賃金からの控除ができない。

(2) 労働者の基本給からの控除は、本法の規定に基づく場合しかできない。その控除は以下の場合である。つまり

(a) 第 25 条の罰金。

(b) 許可のない欠勤による控除。

(c) 労働者の管理下にある商品の損害や消失の賠償、または労働者の責めに帰すべき不注意や過失によって生じた金銭の消失への損害賠償の控除。

(d) 使用者から提供される住宅費の控除。

(e) 雇用に不可欠な原材料や設備を除いて、政府が承認し、さらに使用者が提供する便宜やサービスのための控除。

(f) 立替払い金やローン支払い、または過払賃金の調整のための控除。

(g) 労働者が支払う所得税の控除。

(h) 裁判所の命令による控除または控除命令を出すことができる機関からの命令による控除。

(i) 1925 年退職準備基金法が適用になる退職基金、1984 年所得税令、または政府によって承認されたその他の退職基金への拠出金および立替払い金の支払いのための控除。

(j) 政府が承認した協同組合、バングラデシュ郵便局、政府保険会社に支払う額の控除。

(k) 政府の承認を受けた労働者とその家族の福祉のために使用者によって組織された基金または組織への、労働者の書面の合意によってなされる拠金のための控除。

(l) 交渉代表組合のチェックオフのための支払い額の控除。

第 126 条 欠勤による賃金からの控除

(1) 第 125 条 2 項にもとづき欠勤する労働者の賃金からの控除は、雇用条件にもとづき労務提供を求められながら欠勤をした場合にのみなされる。

(2) 控除額は、欠勤期間中労働者に支払われる額を上回ることはない。ただし、政府の作る規則に従って、10 人以上の労働者が一団となって、予告なく、さらに合理的理由なく、欠勤する場合、雇用条件に従って、予告の代わりに、8 日分を超えない賃金額が労働者の賃金からの控除に追加されて控除され、それが使用者に支払われる。

説明 本項のために、労働の場においても職場占拠またはその他の不合理な理由で、労務提供を拒否する場合は、欠勤とみなされる。これは労働組合の役員にも適用になる。

第 127 条 損害賠償や紛失のための賃金からの控除

(1) 第 125 条 2 項 c 号にもとづく控除は、当該労働者の不注意や過失によって引き起こされた損賠賠償や紛失の額を超えてはならない。自然正義の原則に従って、適切な委員会を経て責任があると認定されるまで、その控除はできない。

(2) すべての控除とその実施は、賃金支払いの責任を負う者によって規則に定められた登録簿に記載されなければならない。

第 128 条 サービスのための賃金からの控除

雇用条件その他にもとづき、提供される住宅、便宜、サービスが当該労働者によって受け入れないかぎり、第 125 条 2 項 c 号の控除はされてはならない。いかなる場合であっても、その控除は提供される住宅費用、便宜やサービスの費用を超えてはならない。e 号の控除の場合、政府が課す条件に従わなければならない。

第 129 条 ローンや立替え払いの取り立てのための賃金からの控除

第 125 条 2 項 f 号にもとづき控除は、以下の条件に従わなければならない。つまり。

(a) 雇用の前になされたローンや立替え払いの取り立ては、賃金期間の最初に支払の時になされる。ただし、旅費の費用のためのローンや立替え払のための控除はできない。

(b) ローンや立替え払いのうちどれだけの額が払われていないか、どの部分が支払われていないかは、政府の定める規則にしたがって決定されなければならない。

第 130 条 賃金からのその他の控除

第 125 条 2 項 j 号, k 号, i 号にもとづき控除は、政府が課す条件に従わなければならない。

第 131 条 死亡労働者の未払い賃金の支払

(1) 本章の他の規定によって、死亡または知られていない住所不定のために支払えない場合以外は、労働者に支払うべき総額は以下に支払われなければならない。

(a) 規則にしたがって当該労働者が指名する者に支払う。

(b) なんらかの理由で指名されない場合、労働裁判所に預託される。裁判所は規則にしたがって、そのための措置を講じる。

(2) 第1項の規定にしたがって、使用者によって支払われる総額は、当該労働者が指名する者に支払うか、または裁判所に預託される。使用者は賃金支払いの責任を負う。

第132条 賃金控除または賃金支払い遅延についての苦情

(1) 本法に違反して労働者の賃金からの控除がなされた場合、または労働者の賃金が払われない場合、規則によって払われる賃金や報奨金や退職準備基金から払われる額が遅れる場合、労働者は、または労働者が死亡した場合は相続人または法定代理人が賃金や延滞金や支払いの遅れた賃金や受け取るべき額の支払いを求めて、労働裁判所に申請することができる。

(2) 当該労働者が働く場所や賃金が支払われてきた場所を管轄する労働裁判所に、賃金控除の日、または賃金が支払うべき日から12か月以内に申請をおこなわなければならない。ただし、申請者がその期間に申請できない十分な理由があると裁判所を説得できれば、その期間終了後に申請することができる。

(3) 第1項の申請を受理した後、労働裁判所は、申請者、使用者または本章にもとづき賃金支払いの責任を有する者に聞き取りをする機会を与え、必要な証拠を取得し、さらに使用者や賃金支払いの責任を有する者に指示をして、控除された額、未払いの額、遅延した額の支払いを求めることができる。

(4) 第3項の命令は、本法によって使用者や賃金支払いの責任を有する者に対して刑事処罰を課すものではない。

(5) 第3項の命令を出す労働裁判所は、使用者または賃金支払い責任を有する者に、賃金の25%を賠償金として支払うことを指示することができる。

(6) 第5項の賠償金支払いの指示は、賃金支払い遅延の場合に、労働裁判所が遅延の理由が以下の場合にできる。

(a) 労働者に支払う額を善意で間違い、または善意で争うこと。

(b) 賃金支払う責任を有する者が、合理的努力にもかかわらず、緊急事態や例外的事態の発生のために、期日内に支払えなかったこと。

(c) 労働者が賃金を受け取れず、申請できなかったこと。

(7) 本項の聞き取り中、労働裁判所がこの申請が悪意やいやがらせてなされたと判断する場合、裁判所は、申請者に、200タカの罰金を課すことができる。さらに、使用者や賃金支払い責任を有する者に同じ額を支払うことを指示することができる。

第133条 第132条にもとづく申請の訴訟費用

(1) 第132条にもとづく申請のために、申請者は、召喚のために払われる費用以外には訴訟費用を払う必要はない。

(2) 申請者が勝訴する場合、金銭支払いを求める民事訴訟である場合、裁判所は、支払われるべき訴訟費用額を計算しなければならない。第121条によって、使用者または

賃金支払いの責任を有する者にその金銭の支払いを指示しなければならない。

- (3) 第 2 項による金銭の支払いが労働裁判所の決める期間内にできない場合、労働裁判所は、公的請求として取り立てなければならない。

第 134 条 賃金未払いや賃金控除を受けた労働者の請求実現のための申請

- (1) 賃金未払いや賃金控除を受けた全労働者や 1 人以上の労働者のために、第 132 条によって請求することができる。この場合、第 132 条第 5 項によって賠償金が支払われなければならない。
- (2) 賃金未払いの労働者の集団に属する 1 人以上の労働者によってなされた別々の申請を 1 つの申請として扱うことができる。そこで 1 つの申請として処理し、第 1 項の規定が適用されなければならない。
- (3) 本項のために、賃金未払いの労働者集団は、同じ事業所に雇用される労働者のみを含み、未払いや遅延された賃金は同じ賃金期間でなければならない。

第 135 条 控訴

- (1) 第 132 条による労働裁判所が出す命令への控訴は、命令が出された日から 30 日以内に審判所に付託することができる。
- (2) 第 1 項の規定にかかわらず、使用者または賃金支払い責任を有する者からの控訴は、賃金が賠償金として支払われる額が 100 タカを超えない場合には付託できない。労働者、労働者死亡のときは相続人また法的代理人項からの控訴は、請求額が 500 タカを超えないかぎり、付託できない。
- (3) 控訴付託の支払い命令に対して、控訴人が裁判所に金銭を預託したという労働裁判所の証明書が控訴の覚書に添付されない場合、使用者や賃金支払い責任を有する者による控訴付託はなされない。
- (4) 本項の控訴事件に定められる場合以外、労働裁判所のその他のすべての命令は最終と
- (5) 1908 年出訴制限法第 5 条の規定は、本項にもとづく控訴に適用される。

第 136 条 使用者または賃金支払い責任を有する者の財産への条件的差押

- (1) (a) 第 132 条にもとづく申請後、労働裁判所は、
(b) 第 135 条にもとづく控訴後、審判所は、

使用者または第 121 条にもとづく賃金支払い責任を有する者が、第 132 条または第 135 条によって支払い指示を受けた賃金支払いを回避したと判断される場合、裁判所または審判所は、使用者または賃金支払い責任を有する者から聞き取り調査後、指示された金銭の支払いのために、その財産を差し押さえることができる。

ただし、遅延の原因のために目的が果たせない可能性がある場合、当該裁判所または審判所は、聞き取り調査の機会を与えた後、差押えの命令を出すことができる。

- (2) 審理の前の財産の差し押さえについての 1908 年民事訴訟法典の規定は、第 1 項の差し押さえに適用されなければならない。

第 137 条 使用者からの金銭の回収

労働裁判所または審判所が、第 121 条の賃金の支払いに責任を有する者から命令された金銭を回収ができない場合、裁判所は、使用者から金銭の回収をおこなうことができる。

第 11 章 賃金委員会

第 138 条 最低賃金委員会の設置

- (1) 政府は最低賃金委員会と呼ばれる委員会を設置しなければならない。
- (2) 最低賃金委員会は、本章では賃金委員会と呼ぶが、以下の委員からなる。
 - (a) 委員長。
 - (b) 1 名の独立委員。
 - (c) 1 名の使用者代表委員。
 - (d) 1 名の労働者代表。
- (3) 第 139 条の役割を果たすために、以下の委員が賃金委員会に含まれる。つまり、
 - (a) 当該工業の使用者を代表する 1 名。
 - (b) 当該工業の労働者を代表する 1 名。
- (5) 賃金委員会の委員長および独立委員は、国の工業労働や経済条件の専門知識を有し、いかなる工業や労働組合や使用者団体と関係しない者から選ばれる。
- (6) 第 2 項または第 3 項による使用者代表委員と労働者代表委員は、政府が使用者と労働者を代表すると考える団体の指名を考慮して、任命される。ただし、1 回以上の努力にもかかわらず、使用者または労働者代表から指名が受け入れられない場合は、政府が、使用者または労働者代表にふさわしいと判断する者を任命することができる。

第 139 条 ある労働者の最低賃金額の勧告

- (1) 工業に雇用される労働者の現行の最低賃金額を考慮して、その工業に雇用される労働者の最低賃金額を決定する必要があると政府が判断するとき、政府は、賃金委員会に、必要な調査の後、その労働者の最低賃金額について勧告することを指示することができる。

説明： 政府は、使用者または労働者またはその両者の申請にもとづき、当該工業に雇用されている労働者の最低賃金額の決定を考慮することができる。
- (2) 賃金委員会は、指示を受けてから 6 か月以内に政府に勧告を送付しなければならない。ただし、政府は、賃金委員会の求めに応じて、期間を延長することができる。
- (3) 第 1 項の指示によって、賃金委員会は、どのグレードの労働者でも最低賃金額の勧告をすることができる。その勧告の中で、次のことを示すことができる。
 - (a) 時間を単位とする給与および出来高給のための最低賃金額。
 - (b) 出来高払いで雇用される労働者には、最低の出来高額。
- (4) 賃金委員会で勧告される時を単位とする給与は、時間、日、週、月単位でなされる。
- (5) 勧告の中で、賃金委員会は、最低賃金額を国全体で適用するのか、特定の地域での最低賃金を指示しなければならない。
- (6) 工業に雇用される労働者の最低賃金額は、政府の指示で、5 年ごとに再設定される。

第 140 条 最低賃金額を宣言する権限

(1) 第 139 条によって賃金委員会の勧告を受けて、政府は、官報の公示によって、賃金委員会の勧告された賃金額を、公示の中で定めた例外をのぞいて、それぞれの労働者の最低賃金額とされなければならない。

(2) 政府が、勧告された最低賃金額が、使用者や労働者に公正でないと判断する場合、勧告を受けて 45 日以内に、賃金委員会に再考慮のために差し戻すことができる。その場合、政府が適切と判断すれば、賃金委員会にコメントや情報を提供することができる。

(3) 第 2 項によって賃金委員会に勧告が差し戻された場合、賃金委員会は、政府のコメントや情報を考慮しつつ、必要ならば、さらに審査をおこない、勧告を修正して政府に送付するか、または修正や変更が必要ないと判断すれば、その理由を政府に報告しなければならない。

(4) 第 3 項の勧告を受けて、政府は、官報の公示によって、賃金委員会の勧告、または政府の修正、または政府の要請によってなされた賃金委員会の修正にもとづき、労働者ごとの最低賃金額を宣言することができる。

(5) 第 4 項による告示に発効日が特定されていない場合、宣言された最低賃金額は、公表の日から発効する。

(6) 第 1 項または第 4 項による告示の公表後、または最低賃金額が発効した後、宣言された最低賃金額が間違っていることが政府に連絡があった場合、この問題を賃金委員会に付託することができる。この付託は、第 2 項の付託とみなされる。

(7) 本条によって宣言された最低賃金額は、最終であり、いかなる方法であっても疑問視されてはならず、さらに、裁判所やなんらかの機関で異議が申し立てられることはない。

第 140A 条 政府の特別な権限

第 139 条、140 条および第 142 条の規定にかかわらず、政府は、工業部門に宣言された最低賃金額の施行中であっても、特別な状況に答えて、最低賃金構造のやり直しの宣言や必要な手続きの遵守のために賃金委員会の再構成に従って、最低賃金構造をさらに宣言することができる。

ただし、政府は、最低賃金額のやり直しの宣言のかわりに、必要と判断すれば、労働者と使用者と協議のうえで、官報の公示によって、現行の最低賃金額の修正や変更に効力を認めることができる。

第 142 条 最低賃金額の定期的な見直し

(1) 第 141 条に特定する要素が変化して、その他の関連する要素の求めによって、賃金委員会は再度勧告を見直して、政府に第 140 条によって宣言される最低賃金額の修正や変更を勧告しなければならない。

ただし、特別な状況がない場合には、勧告はそれがなされた日から 1 年経過前に見直しはしてはならないし、3 年以後に見直しをしてはならない。

(2) 本条の見直しや勧告は第 139 条の審査や勧告とみなされる。本章の規定はこの場合に

限って適用される。

第 143 条 新聞労働者のための賃金委員会の設置

(1) 政府は、官報の公示で、必要と判断すれば、新聞労働者の賃金を決定するために、新聞労働者賃金委員会と呼ばれる賃金委員会を設置することができる。

(2) 本章が対象とするこの委員会は、政府が任命する委員長、新聞社の使用者代表、新聞労働者を代表する同数の委員から構成される。

第 144 条 新聞労働者の賃金決定

(1) 新聞労働者の賃金額決定の際に、新聞賃金委員会は、生活費、政府や公社や民間部門に平等な賃金水準、各地の新聞産業の条件、新聞労働者が関連すると思うその他の要素を考慮しなければならない。

(2) 新聞賃金委員会は、時間単位の支払う給与および出来高払い給与の賃金額を決定することができる。

(3) 賃金決定後、新聞賃金委員会は、できるかぎり早く、政府にその決定を送付しなければならない。

第 145 条 新聞賃金委員会の決定の公表

(1) 政府は、新聞賃金委員会の決定を調査して、受理後 3 か月以内に、官報の公示によって、必要な修正を付して公表しなければならない。

(2) 第 1 項の修正を付した新聞賃金委員会の決定は、公示に特定された日から発効し、もし特定されていない場合には、公表された日から発効する。

第 146 条 中間の賃金決定する新聞賃金委員会の権限

(1) 新聞賃金委員会が必要と判断する場合、官報の公示によって、中間の賃金額を決定することができる。

(2) 決定された中間の賃金額は、新聞社の全従業員を拘束し、すべての新聞労働者は、中間の賃金額を下回る額を受け取る権限を有しない。

(3) 中間の賃金額は、新聞賃金委員会の決定が第 145 条 2 項によって発効するまで効力を持つ。

第 147 条 労働裁判所への申請

新聞賃金委員会の決定や第 145 条 2 項によって公表された修正を受けた決定にもとづき新聞または新聞社の分類や再分類について紛争がおきた場合、その決定に不服な者は、紛争調停のために、労働裁判所に申請することができる。

第 148 条 使用者を拘束する最低賃金

第 140 条で宣言され、第 145 条で公表された最低賃金額は、当該すべての使用者を拘束し、すべての労働者は、宣言また公表された最低賃金額より高い額を受け取る権利を有する。

第 149 条 最低賃金額より低い額の賃金支払いの禁止

(1) 使用者は、本章によって最低賃金額として宣言され、公表された額より低い額を労働

者に支払ってはいけない。

(2) 第1項は、本章によって宣言され、公表された最低賃金額、または協約や最低またはその他の理由で、高い賃金額や慣習によって享受できる便宜を受ける労働者の権利を妨害してはならない。

第 12 章 事故によって引き起こされる負傷への補償

第 150 条 使用者の補償金支払いの責任

(1) 労働者が、雇用中に事故で肉体上に負傷を負う場合、使用者は本章の規定によって、補償金を労働者に支払う責任を有する。

(2) 使用者は、以下の場合には責任を負わない。

(a) 負傷のために 3 日を超える期間、全部または一部仕事能力を失った場合

(b) 直接以下の理由で、労働者が、死にいたらないが、負傷に至った場合

(i) 労働者が、飲酒や薬の影響のもとにあったこと。

(ii) 労働者の安全を確保する目的で作成された明文での命令や規則に労働者が故意に違反すること。

(iii) 労働者の安全を確保する目的で提供されていると知りながら、安全具やその他の器具を労働者が故意に身につけなかったり、無視すること。

(3) (a) 第 3 別表の A に定められている雇用に働く労働者が、その雇用特有の職業病とされる疾病に侵された場合、

(b) 第 3 別表の B に定められている雇用に働く労働者が、その雇用に特有の職業病とされる病気に侵された場合、

その侵された病気は、本条の言う事故による負傷とみなされる。もし、使用者が反証を挙げれば、その病気は、雇用の過程でおきた病気とはみなされない。

説明 本項の目的のために、同じ種類の勤続が別の使用者のもとで継続されていない場合、その勤続期間は継続しているものとみなされる。

(4) 政府は、官報の告示によって、第 3 別表に特定されている雇用に雇用分類を追加することができる。この場合、その雇用に特有の職業病とはなにかを明確に示さなければならない。第 3 項の規定は、本章に定める雇用に特有の職業病として宣言される病気として、適用されなければならない。

(5) 第 3 項および第 4 項の定めを除いて、病気は直接、雇用の過程に発生する事故から負傷に至っていない場合には、その病気について労働者への補償金は支払われない。

(6) 労働者が、使用者その他の者を相手に民事裁判所に負傷への損害賠償を請求する場合、労働者に補償金を付与される権利は認められない。

(7) 以下の場合、他の裁判所に損害賠償を請求することはできない。

(a) 労働裁判所にその負傷に関して損害賠償の請求をおこなう場合。

(b) 本章の規定によって、労使間に、負傷に関する損害賠償の支払いについての協定がある場合。

(8) 本章の目的のために、“労働者”とは、直接または下請け人を通じて、使用者に雇用される者を指す。

(9) 1890 年鉄道法大 3 条に定義される鉄道労働者（鉄道の管理、地域、事務所に常勤として雇用されていない者、さらに第 4 別表に特定される地位に雇用されない者）。

(b) 第4別表に特定される地位に雇用される者。

雇用契約が口頭または書面であるかどうか、明示または黙示であるかどうかを問わず、負傷する労働者への付託は、労働者が死亡した場合、その被扶養者を含むものとする。

説明 本章の目的のために、政府に代わって行動する地方自治体や局による権限の行使の履行は、別の意図がないかぎり、地方自治体や局の取引やビジネスとみなされる。

第151条 補償金の額

(1) 本章の規定によって、賠償金の額は以下に定められる。つまり、

(a) 負傷によって死亡する場合、第1別表の第2段に述べる額、ただし、賠償金額は、通常の人員整理、解雇、雇用の終了や退職についての補償金に追加されなければならない。

(b) 負傷によって恒久的全不能になった場合、成人か青少年を問わず、第1別表の第3段に述べられている額。

(c) 負傷によって恒久的一部不能になった場合、

(i) 第1別表に特定する負傷の場合、負傷によって生じた稼得能力の損失の割合に応じて、恒久的全不能に支払われる額を割った額。

(ii) 第1別表に特定されない負傷の場合、負傷によって生じた稼得能力の損失の割合に応じて、恒久的全不能に支払われる額を割った額。

(d) 負傷による一時的不能の場合、それが全部か一部かを問わず、不能日から4日経た終了後に生じる支払い日の月の最初の日に、1か月分の賠償金が支払われる。その後、第1別表の第1段に特定される期間か、不能の期間のどちらか短い期間に対して、賠償金が支払われなければならない。

(2) 同じ事故によって1つ以上の負傷を負う場合、第1項c号によって支払われる額は、合算された額であるが、恒久的全不能が負傷によって生じた場合に支払われる額を超えることはできない。

(3) 月の支払い日前に、不能がなくなった場合、当該月に不能期間に按分比例した額が支払われなければならない。

第152条 賃金計算方法

(1) 本章の目的のために、“月給”は、賃金が月ごとやその他の期間毎に支払われるか出来高払いかを問わず、月の労働に対して支払われるものとみなす。

(2) その賃金は以下のように計算される。つまり、

(a) 事故の直前2か月以上継続勤務に使用者が賠償金支払い義務のある労働者に対して、月額は、12か月間に使用者から労働者に支払われる総額の12分の1。

(b) 事故の直前1か月未満の期間継続勤務に使用者が賠償金支払い義務のある労働者に対して、月額は、事故の直前12か月間に同じ使用者のもとで同じ労働者が得ることができる額の月平均に相当する額、または雇用される労働者はいない場合

には、同じ地区で類似の労働をしているその他の労働者によって得られる額の月平均に相当する額。

(c) その他の場合、月額は以下の計算によって得られる総額とする。事故直前に継続勤務した期間に対して使用者から支払われる額を、期間中の日数で割った額の30倍。

説明 本条の目的のために、勤続期間は、14日を超えない日数に欠勤で中断されない期間を継続期間とみなす。

第153条 再調査

(1) 本章によって支払われる月の賠償金額は、両当事者の協約か、労働裁判所の命令によるかを問わず、労働裁判所が再調査を行う。

(a) 使用者または労働者が、労働者の条件が変化したという登録医師の証明書とともに申し立てする場合

(b) その証明書に追加して、賠償金が詐欺、不注意、その他の不適切な方法、間違った決定によってなされたという記録をもとに、使用者または労働者によってなされる申し立てがある場合

(2) 本章の規定に従って、月の賠償金額は、本条の再調査にもとづき、継続、増額、減額、停止される。恒久的全不能が事故によって生じたと判断される場合、月の賠償金額が労働者に支払われるべき総額に変えられることができる。月の賠償金額として受け取られた額はそこから控除される。

第154条 月の賠償金額を一時に支払うこと

(1) 使用者は、月の賠償金額を当事者間の協約によって、総額を支払うことができる。

(2) 協約がなく、6か月以上の賠償金額の支払いが継続している場合、月の賠償金額は、両当事者の申請にもとづき、労働裁判所が決定する総額の支払いによって、置き換えることができる。

第155条 賠償金の分割

(1) 負傷によって死亡した労働者に支払われる賠償金および賠償金として法的な障害者に支払われる総額は、労働裁判所への預託以外では支払われない。

(2) 第1項の賠償金が使用者によって直接支払われる場合、当該労働者が、雇用期間中に、自分の死亡に際し賠償金を受け取る相続人を、規則に定める方法で指名しない限り、賠償金の支払いとはみなされない。

(3) 第1項の死亡の場合の規定にかかわらず、使用者は、被扶養者に賠償金として事前に支払いをすることができる。労働裁判所は、被扶養者に支払われた賠償金から事前に支払われた分を控除して、使用者に払い戻さなければならない。ただし、死亡労働者の場合、葬式や死体を運ぶ費用に支払われた場合、事前に使用者から支払われた額、または裁判所によって被扶養者に支払われた賠償金から控除してはならない。

- (4) 賠償金として支払われるその他の額は、受け取る権利を有する者のために、裁判所に預託することができる。
- (5) 裁判所により控除される受取表は、裁判所に預託された賠償金について十分な免責とされる。
- (6) 第 1 項の死亡労働者の賠償金のために、金銭を預託する場合、適切と判断する方法で、被扶養者への通知によって、決定された日に、賠償金の配分のために裁判所に被扶養者を出頭されることができる。
- (7) 労働裁判所が、必要と判断する審査のあと、被扶養者がいないと認める場合、預託した日から 2 年後に、裁判所は、預託されたがまだ配分されない金銭を、政府が官報の公示によって特定する基金に労働者福利のために移送しなければならない。
- (8) 使用者の申し出によって、労働裁判所は、裁判所がおこなったすべての支出を示す詳細な陳述書を使用者に提供しなければならない。
- (9) 死亡した労働者の預託された賠償金は、第 3 項の規定による控除に従って、労働裁判所が適切と判断する割合によって死亡者の被扶養者の間で分ける、または労働裁判所の裁量によって被扶養者に割り当てることができる。
- (10) 労働裁判所に預託された賠償金が人に支払われる場合、労働裁判所は、賠償金が支払われる人が法的不能者でない場合はその人に支払わなければならない。その他の場合には、その権利を有する者に支払うことができる。
- (11) 労働裁判所に預託された総額が、法的不能者に支払われる場合、労働裁判所は、自らの判断または申請を受けて、総額は、労働裁判所が指示する方法で不能の期間、その者の利益のために投資され、または充当することができる。
- (12) 半月分の賠償金が不能な者に支払われる場合、労働裁判所は、自分の判断または申請にもとづき、当該労働者の被扶養者または労働裁判所が当該労働者の福利に提供するにふさわしいと判断するその他の者に不能の期間、賠償金を支払わなければならない。
- (13) 申請その他によって、労働裁判所が、両親の相続人である子どものへの過失、被扶養者の状況の変化、またはその他の十分な理由によって、賠償金として支払われる総額の配分に関する労働裁判所の命令や、被扶養者に支払われる賠償金の投資や適用に関する労働裁判所の命令が変更されるべきと判断される場合、労働裁判所は、先の命令を状況に合わせて適切とする変更を命じることができる。ただし、その命令が不利になる者がいる場合、その変更に対して不服を申し立てる機会が付与されないかぎり、または、すでに賠償金として支払われた総額が被扶養者によって払い戻されないかぎり、命令を出すことができない。
- (14) 労働裁判所は、第 13 項によって、賠償金のその者への支払いが詐欺、扮装、その他の不適切な理由によってなされたことによって、命令を変更する場合、支払われた賠償金は、第 329 条によってその者から取り戻すことができる。

第 156 条 賠償金の譲渡、差押、課税の禁止

本章の規定を除いて、本章にもとづき支払われる総額や月払いの賠償金は、譲渡、差押、課税されてはならない。また本法の実施によって労働者以外の者に移転されてもならない。また譲渡、差押、課税の請求のために分割されてもいけない。

第 157 条 通知と請求

- (1) 事故の通知がその発生からできるかぎり早く定められた方法で通知され、さらに、事故発生から 2 年以内、または死亡の時点から 2 年以内に申請されないかぎり、賠償金の請求を労働裁判所が判断してはならない。
- (2) 事故が、第 150 条 3 項が適用になる病気の結果である場合、その事故は、病気によっておこった不能の結果、労働者の継続的な欠勤の最初の日に発生したものとみなされる。
- (3) 通知の欠陥、不規則性、不十分さは、請求を審議する妨げとしてはいけない。
 - (a) 以下の場所での事故の結果生じた労働者の死亡について、請求が優先される。
 - (i) 使用者の自宅または敷地、または、
 - (ii) 労働者が使用者または使用者に雇用されている者の支配下のもとで働いている場所、および労働者がその自宅、敷地や場所で死亡したところ、またはその自宅、敷地または場所の近くを離れる前に死亡したところ。
 - (b) 負傷した労働者が雇用されている使用者または取引やビジネスの責任を使用者に負っている者が、事故が発生した時点で別の情報源からその事故を知っている場合。
- (4) 先の項に定められているように、適切な時期に通知がなされない、または請求が優先されない場合であっても、通知がないことや請求が優先されない十分な理由があると労働裁判所が判断する場合、労働裁判所は、その事件で賠償金を考慮して請求を決定することができる。
- (5) 通知の中で、負傷者の名前と住所が述べられ、負傷原因や事故のあった日もやさしい言葉で述べられ、かつ負傷者が雇用される使用者または取引やビジネスの責任を負っている使用者に通知されなければならない。
- (6) 本項の通知は、自宅、事務所、ビジネスの場所に、または通知を記入する記録簿を保管している者の場所に書留郵便で配達や送付されなければならない。

第 158 条 死亡事故についての記述を使用者から求める権限

- (1) 労働裁判所が雇用中または雇用の過程に、労働者が死亡したという情報を入手した場合、労働裁判所は、使用者に、書留郵便で、規則の定める様式に従って、労働者の死亡原因とその状況を述べ、かつ、使用者の意見として、死亡による賠償金預託の責任をあるとかどうかを述べた陳述書を、通知を受けてから 30 日以内に、提出するように通知を送付しなければならない。
- (2) 使用者が賠償金を預託する責任を有するという意見の場合、使用者は通知を受けてか

ら 30 日以内に預託しなければならない。

- (3) 使用者が賠償金を預託する責任を持たないという意見の場合、陳述書の中で、その理由を述べなければならない。
- (4) 使用者が、前記の責任を放棄する場合、労働裁判所は、適切と判断する審査をおこなった後、死亡した労働者の被扶養者に賠償金請求を優先するのは自由であると通知することができる。さらに、裁判所が適切と判断するその他の情報を彼らに提供することができる。

第 159 条 死亡事故の報告

その時に有効な法律によって、使用者の自宅や敷地での事故によって生じた死亡についての通知を当局におこなうことが求められる場合、使用者またはその代理の者は、死亡の日から 7 日以内に、死亡原因と周辺状況を労働裁判所に報告しなければならない。

第 160 条 医療検査

- (1) 労働者が事故の通知をおこなった場合、使用者は、通知を受けて 3 日以内に、使用者の負担で、登録医師による検査を労働者に受けさせなければならない。労働者は、その検査を受けなければならない。ただし、労働者の事故や病気が重大である場合、使用者は、労働者が滞在する場所で検査を受けさせなければならない。
- (2) 労働者が、本章にもとづき、月払いで賠償金を受け続けている場合、労働者は、求めに応じて、ときどき、検査を受けなければならない。
- (3) 労働者が前記の検査を受けない場合、労働者は、登録医師の検査を自分自身で受けなければならない。さらに、使用者は、その検査の費用を労働者に支払う責任がある。
- (4) 労働者は、本章による規則以外、または規則に定める日以外の日に、第 1 項または第 2 項によって医療検査を受けるよう命令されることはない。
- (5) 第 1 項または第 2 項によって使用者から、またはいつでも労働裁判所から命令された労働者が、医療検査のために登録医師に行くことを拒否したり、その他の方法で出かけることを妨害した場合、賠償金の権利は、拒否や妨害が続くかぎり停止される。拒否の場合、出かけることができない十分な理由がある場合は、別である。
- (6) 第 1 項または第 2 項による期間終了前に、労働者が、検査を受けないで、雇用の場の近くを任意に立ち去った場合、賠償金の権利は、検査を受けるまで、停止されなければならない。
- (7) 先の項によって求められる医療検査を受けないで、賠償金の権利が停止された労働者が死亡した場合、労働裁判所は、適切と判断すれば死亡した労働者の被扶養者に賠償金の支払いを指示することができる。
- (8) 第 5 項または第 6 項によって賠償金の権利が停止した場合、停止期間中には賠償金は支払われない。第 151 条第 1 項 b 号による待機期間の終了前に、停止期間が始まる場合、待機期間は、停止期間だけ延長される。

- (9) 医療検査を無料で受けることを提案された負傷を負う労働者が検査を拒否したり、または提案を受けても、故意に医者 of 指示を無視する場合、さらに、労働者は定期的に登録医者にみてもらわないとか、みてもらっても医者 of 指示に従うことを故意に拒否し、その負傷が重傷であり、その拒否、無視または失敗が状況からみて不合理であることが証明された場合、負傷やそのことから明らかになる障害の程度と期間は、労働者が定期的に登録医師の治療を受け、その指示に従っていれば、合理的に期待される程度と期間と同じであるとみなされる。賠償金は、それに従って支払われなければならない。
- (10) 使用者または負傷した労働者が、登録医者 of 医療検査に不満な場合、再検査を少なくとも医科大学准教授クラスの専門家に付託することができる。その検査費用は、使用者または労働者が負担する。
- (11) すくなくとも 10 人の労働者が働いている事業所で、事業所 of 使用者は、労働者 of ための団体保険計画のもとで事故に対応する保険制度を導入して実施しなければならない。事故保険制度から受け取る給付や金銭は、労働者 of 治療にあてられる。

第 161 条 請負の場合の賠償

- (1) 取引やビジネスをおこなう使用者がそのために、通常取引やビジネスの全体または一部を実施するために、本条で下請け業者と呼ぶ者と請負契約を締結する場合、当該使用者は、直接雇用していれば支払ったであろう額の補償金を、仕事をおこなうために下請け業者に雇用されている労働者に支払う義務が生じる。賠償金が使用者から請求された場合、下請け業者から支払われる賃金額が賠償金額を決定する際に考慮されなければならない。
- (2) 第 1 項が適用になる場合、すべての賠償金は主たる使用者または本来の使用者から支払われなければならない。
- (3) 主たる使用者または本来の使用者が、当該労働者の死亡または負傷が下請け業者の行為規則に違反した結果生じたという意見を持つ場合、死亡の場合は、労働裁判所に賠償金全額を預託し、負傷の場合は、当該労働者に規定の金銭の支払いの後、使用者は、主任監督官に、下請け業者から主たる使用者または本来の使用者に支払われるべき額の割合を決定することを申請できる。主任監督官は、申請受理後、45 日以内に、規則に従って処理しなければならない。

第 162 条 使用者の破産

- (1) 本章にもとづき使用者が労働者 of 責任のために保険者と契約を結ぶ場合、使用者が破産や債権者との間で協定を締結する時、使用者の債務に対する保険業者への権利は、会社 of 破産や整理に関する現行法 of 規定にかかわらず、労働者に移され、帰属する。この移転によって、保険業者は、使用者と同僚な権利と救済を取得し、さらに同じ責任を負うことになる。ただし、保険業者は、使用者が労働者に対して有する責任以上の責任を持つことはない。

- (2) 労働者に対する保険業者の責任が、使用者より低い場合、労働者は破産や整理手続中にそれを証明することができる。
- (3) 第 1 項の事例において、使用者と保険業者との契約が、使用者側の保険料支払い以外の契約条項違反を理由として無効となる場合、当該条項の規定は、契約が有効なものとして適用されなければならない。さらに保険業者は、倒産や手続中に労働者に支払った額を立証する権限を有する。ただし、労働者が保険業者に、事故、その結果である障害をできるかぎり速やかに通知しなかった場合、さらに破産や整理手続の開始を知ったことを通知しなかった場合には、本項の規定は適用されない。
- (4) 会社の破産仲裁命令の日、または整理開始の日以前に発生した賠償金や支払い責任は、会社の破産財産の配分や資産の配分において、1909 年破産法第 49 条、1920 年破産法第 61 条、1994 年会社法第 230 条によって、他の債務に優先して支払われるべき債務に含まれるとみなされる。したがって当該諸法律が効力を有する。
- (5) 賠償金が月払いの場合、本条の目的のために、支払われる額は、第 154 条による申請がなされたならば月々の支払いが回収されるであろう総額とされるべきである。この規定は、破産者や整理される会社が第 1 項に述べる保険業者と契約を締結する場合には適用されない。
- (7) 本条の規定は、会社が、他の会社と再組織または合併する目的で任意に整理される場合には適用されない。

第 163 条 船長や船員についての特別規定

- (1) 本章は、本条の規定によって、船長や船員に適用される。
- (2) 事故の通知や賠償金の請求は、負傷者が船長の場合を除いて、使用者としての船長におこなわれなければならない。しかし、事故と障害が船上でおきた場合、船員は事故を通知する必要はない。
- (3) 船長や船員の死亡の場合、賠償金の請求は、死亡の知らせが請求権者に届いた日から 6 か月以内におこなわれなければならない。または船が遭難したとみなされた場合、その日から 18 か月以内におこなわれなければならない。
- (4) 負傷した船長や船員が外国で解任されたり、置き去りにされた場合、当該国の裁判官や治安判事、または領事のもとでなされた宣誓証書は、政府に送られ、請求を強行する手続中において証拠として認められる。
 - (a) 宣誓証書が、当該裁判官、治安判事または領事の署名によって認証される場合。
 - (b) 被告または告発された者に、証人への反対尋問の機会が与えられた場合。
 - (c) 宣誓証書が刑事手続中になされた場合、その宣誓証書が告発された者の面前でおこなわれたことが立証されたとき。

宣誓証書に署名をした者の署名や地位を証明する必要がない。さらに、被告や告発された者に証人への反対尋問の機会が与えられ、かつ刑事手続中に、宣誓証書が告発

された者の前でなされたという証明書は、反証がないかぎり、反対尋問の機会が付与されて、それが実施されたことの十分な証拠とされなければならない。

- (5) 月払の賠償金は、船主が、商船についてのバングラデシュで有効な法律に従って、負傷した船長や船員の生活維持の費用を支払う義務のある期間中に支払われることはない。
- (6) 1939年戦争年金と拘留手当（商船等）計画、1939年年金（海軍、陸軍、空軍および商船）法にもとづく1941年戦争年金と拘留手当（インド人船員等）計画、1942年戦争年金と拘留手当（インド人船員）計画によって定められた負傷の場合、本章によって賠償金を支払ってはならない。
- (7) 本章に定める期間内で個人の負傷についての通知、請求、または開始手続をしなかったことは、以下の条件があれば、本章にもとづき手続開始の妨害とはならない。
 - (a) 第6項に述べる計画にもとづき負傷にかかわる支払いのための申請がなされる。さらに、
 - (b) 当該申請が金銭の支払いを定める企画によって申請される対象である負傷であると合理的信念によってなされたと政府が認める。さらに負傷が要件にあった負傷でないことを理由に、申請が拒否され、申請にもとづく支払いが停止されたことを政府が認める。
 - (c) 本章の手続は、政府の当該承認がなされた日から1か月以内に開始される。

第164条 賠償金の報告

政府は、官報の公示によって、労働者またはある種別の人を雇用しているすべての使用者は、公示に定める様式で当局に、前年に使用者によって賠償金が支払われた負傷の数と賠償金額についての正確な報告を、政府が指示する賠償金についての特記事項を添付して送付するよう指示することができる。

第165条 責任を免責、縮減についての協約の効力

本法の発効前後に、雇用期間中に生じた負傷について使用者から得る賠償金の権利を放棄するという協約は、本章にもとづく賠償金支払いの責任をなくしたり、減らしたりする範囲で、有効となる。

第166条 労働裁判所で解決される問題点

- (1) 本章の手続中に、賠償金の支払い責任や、負傷者が労働者かどうか、賠償金額と期間、障害の性質や程度について疑問が生じた場合、協約がなければ、労働裁判所で処理される。
- (2) 本章によって労働裁判所で処理されることが求められる問題や本章によって受けた責任を強行することが求められている問題について民事裁判所は管轄権を持たない。

第167条 手続の管轄地

本章上の問題が労働裁判所で扱われる場合、本章や規則の規定に従って、事故の発生から負傷がおきた場所を管轄する労働裁判所で、処理される。ただし、労働者が船長や船員の場合、船の所有者や代理人が住む、または営業をおこなう場所を管轄する労働裁判所が

取り扱う。

第 168 条 申請条件

損害を受けた労働者自身、賠償金を求める被扶養者が本章によって労働裁判所の解決を求める申請は、両当事者が協約によって生じた疑問点を処理できない場合に、認められる。

第 169 条 死亡事故の場合に預託増額を求める労働裁判所の権限

- (1) 負傷から死に至った労働者に支払われる賠償金として、使用者が預託したが、労働裁判所がそれで不十分であると判断する場合、裁判所は、理由を述べた書面の通知で、通知に定めた期間内で、さらに預託を積めない理由を開示するよう使用者に求めることができる。
- (2) 使用者が、労働裁判所が満足する理由を開示できない場合、裁判所は、賠償金として支払われるべき総額を決定する裁定を出し、さらに使用者に不足分を預託することを求める。

第 170 条 協約の登録

- (1) 賠償金として支払われる総額が、協約や、月払い額の回収、その他の方法によって決定される場合、または、決定された賠償金が法的不能者に支払われる場合、その覚書は、使用者によって労働裁判所に送付され、裁判所は、真正であると判断すれば、規則に定める方法で登録簿に記載する。ただし、
 - (a) 労働裁判所から当事者に伝達されて 7 日後に覚書は記録される。
 - (b) 裁判所は、いつでも登録を改正できる。
 - (c) 月払い額の回収、その他による総額の支払いについての協約、法的不能者へ払われる額についての協約が、総額についての不適切さによって、または詐欺、不適切な影響、その他の不適切さによって得られたことを理由に、登録されない場合、裁判所は、協約で支払われる総額について、この状況の中で適切と判断する命令を出すことができる。

(2) その他の法律の規定にかかわらず、第 1 項によって登録された賠償金支払いの協約は、本法によって強行できなければならない。

第 171 条 協約登録ができない場合の効力

第 170 条によって登録が求められる協約の覚書が、当該条項によって労働裁判所に送付されない場合、使用者は、本章によって労働者に支払うべき金額を支払わなければならない。労働裁判所の別の指示がない場合、協約によるかどうかを問わず、賠償金として労働者に支払われる額の半分以上を控除する権限を使用者は持たない。

第 172 条 控訴

- (1) 本章によって労働裁判所の以下の命令に対して審判所に控訴される。
 - (a) 月払い額の回収その他による賠償金として総額を認める裁定、または総額の一部または一部の請求を認めない裁定。
 - (b) 金銭の支払いによる月払い額の回収を認める申請を拒否する命令。

(c) 死亡した労働者の非扶養者間に賠償金を配分する命令、または非扶養者であると主張する者の請求を許可しない命令。

(d) 第 161 条 a 号の規定による賠償金額の請求を認め、または認めない命令

(e) 協約の覚書の登録を拒否する命令、登録を命じる命令、または条件付きで登録を準備する命令。

(f) 第 155 条第 7 項にもとづく命令。

(2) 当事者が労働裁判所の決定を遵守することに合意している事例、または当事者が合意した協約に労働裁判所が効力を付与した事例では控訴はできない。

(3) 控訴の覚書が、控訴人が当該命令によって支払われるべき額を預託したという労働裁判所の証明がなされない限り、第 1 項 a 号によって使用者は控訴できない。

(4) 控訴に実質的に法律問題が含まれない場合、命令に対する控訴はできない。さらに、控訴中紛争になった額が 1000 タカ以上でない限り、第 1 項 b 号による命令以外の命令に対して控訴することはできない。

(5) 本条の控訴期間は 60 日とする。

(6) 1908 年出訴制限法第 5 条の規定は、本条にもとづく控訴に適用になる。

第 173 条 控訴決定による支払いの制限

使用者が第 172 条第 1 項 a 号による控訴を提起した場合、労働裁判所は、控訴決定に従って、預託された総額の支払いを差し控えることができる。さらに、審判所が指示すれば、労働裁判所は、確実に差し控えなければならない。

第 174 条 賠償金として支払う金銭を移転のために他の国との整備に効力を付与する規則

(1) 政府は、官報の公示によって、以下の規則を制定できる。

(a) 本章によって労働裁判所に預託されている金銭を、海外に居住し、または居住する予定の者に支払いがなされる当該外国に移転するための規則

(b) バングラデシュに居住し、または居住する予定の者に支払われる他国の労働者賠償についての法律によって預託される金銭の受け取り、配分および管理のための規則。

ただし、死亡事故についての本章により預託される総額は、総額を受領する労働裁判所が、第 155 条第 4 項および第 5 項の規定によって、配分や分割の決定を出さない限り、当該使用者の同意がなければ移転させることはできない。

(2) 労働裁判所に預託された金銭が本条による規則に従って移転される場合、労働裁判所の預託された賠償金の配分についての本章の別の規定は、当該金銭には適用されない。

第 13 章 労働組合と労使関係

第 175 条 労働者の特別な定義

本章において、主題や文脈に矛盾しない限り、労働者は、第 2 条第 65 号に定義されている労働者を指す。さらに、本章の労使紛争の手續の目的のために、レイオフ、人員整理、

懲戒、解雇、その他の紛争の結果雇用から除外された労働者を含む、またはそのレイオフ、懲戒、解雇、退職が紛争に至った労働者も含まれる。しかし、事業所の警護、守衛、消防、秘密事項を扱う補佐が含まれない。

第 176 条 労働組合と使用者団体

本章の規定に従って、

- (a) すべての労働者は、いかなる区別もなく、主に、労働者と使用者間、労働者と労働者間の規制を目的として労働組合を結成する権利を有する。さらに、当該組合規約に従って、自分の選ぶ組合に加入する権利を有する。
- (b) すべての使用者は、いかなる区別もなく、主に、労働者と使用者間、使用者と使用者間の規制を目的として使用者団体を結成する権利を有する。さらに、当該使用者団体の規約に従って、自分の選ぶ使用者団体に加入する権利を有する。
- (c) 労働組合および使用者団体は、連合組織を形成し、加入する権利を有する。さらに、国際組織やその連合組織に加入する権利を有する。
- (d) 労働組合および使用者団体は、規約を制定し、独立して代表者を選出し、組織や活動を管理し、計画を立案する権利を有する。
- (e) 全労働者の 20%以上が女性の事業所の労働組合は、執行委員は少なくとも 10% を女性としなければならない。

第 177 条 登録申請

すべての労働組合は、委員長と書記長の署名のもとで、本章にもとづき、当該地域の登録官に登録申請をすることができる。

第 1 項の労働組合登録官は、労働局長または労働局長が委任をした代表者を指す。

第 178 条 申請要件

- (1) 労働組合の登録申請は、労働局長または労働局長が委任する事務官におこなわれなければならない。
- (2) 申請には以下の事項が添付されなければならない。
 - (a) 以下の情報を提供する書類、つまり、
 - (i) 組合の名前と主たる事務所の住所。
 - (ii) 組合の結成日。
 - (iii) 組合役員の名前、父母の名前、年齢、住所、職業、その地位。
 - (iv) 組合費を支払う組合員の声明書。
 - (v) 組合は関連する事業所の名前とそこに雇用される従業員数。
 - (vi) 連合組織の場合、名前、住所、組合員の登録数。
 - (b) 組合規約の写し 3 通と、その規約を採択した労働組合員の決議とその決議集会の議長の署名を添付する。
 - (c) 申請のために、委員長と書記長によって登録のために委任された労働組合員の決議の写し 1 通

(d) 連合組織の場合、連合のメンバーとなることに合意する各構成組織の決議の写し1通

- (3) 労働局長または労働局長から委任を受けた事務官は、第1項によって事業所の労働組合登録申請を受理して、申請者の負担で、組合役員の一覧表とその写しを含む一般向けに通告を発しなければならない。

第179条 登録要件

- (1) 本章にもとづき、規約に以下の事項が含まれない場合、労働組合は登録する権限はない。
- (a) 労働組合の名前と住所。
 - (b) 労働組合結成の目的。
 - (c) 労働者が組合員になる方法、規約に定める様式に、「別の組合の組合員ではありません」という誓約をして申請しないかぎり、組合員になれないということを明記すること。
 - (d) 組合基金源と基金が利用される目的を明記すること。
 - (e) 組合規約によって組合員が給付を受ける条件や組合員に対する罰金や制裁を受ける条件。
 - (f) 組合員名簿の保管と、役員や組合員がそれを検査できる適切な方法。
 - (g) 規約を修正、改定、廃止する方法。
 - (h) 組合基金の安全な保管、年次会計、会計監査方法、組合役員や組合員による会計簿の検査の方法。
 - (i) 組合解散の方法。
 - (j) 一般組合員による組合役員の選出方法、2年を超えない役員の任期、または事業所集団の場合には、3年を超えない役員の任期、ただし、組合の場合2年以内に、事業所集団の場合3年以内に選挙が、国家の緊急事態、不可抗力その他の類似する理由で実施されなかった場合、以記によって構成される執行委員会は違法とはされない。
 - (k) 規約によって、役員は5名以上で、35歳以下でも認められる。
 - (l) 組合役員を信任できないことを述べる方法
 - (m) 執行委員会の会議は少なくとも3か月に1回、総会は少なくとも年に1回開催されること
- (2) 労働組合は、組織されている事業所の全従業員の最低30%を組合員としていない場合、登録する権限はない。ただし、同じ使用者のもとで複数の事業所がお互いに関連している場合、設置場所に関係なく、それらは本項に目的のために、1つの事業所での登録とみなさる。
- (2a) 労働局長または労働局長の委任をうけた事務官は、第178条第2項a号(v)に述べる事項の正確さを、当該事業所を訪問したり、事業所から名簿を集めることにと

って、証明しなければならない。

- (3) 2つ以上の事業所が同じ使用者のもとにあるかどうか、同じ工業を運営するためお互いに関連しているかどうかの疑義が生じた場合、解決のために労働局長に付託される。
- (4) 第3項により、労働局長の決定に不服がある者は、決定日から30日以内に、労働裁判所に申し立てすることができる。労働裁判所の決定が最終である。
- (5) 事業所または事業所集団に、いつでも3つの組合以上の登録はできない。

第180条 労働組合役員や組合員の資格

- (1) 組合規約の規定に関係なく、労働組合の役員や組合員として以下の者は選ばれてはならない。
 - (a) 道徳的墮落によって刑罰、または第192条第2項d号または第298条によって刑罰を受けて、釈放から2年経っていない者。
 - (b) 労働組合が結成されている事業所に雇用されておらず、または働いていない者ただし、国有企業の場合、当該事業所で働いていない者から全執行委員の10%を選ぶことができる。
- (2) 第1項b号の規定は、労働組合連盟には適用されない。

第181条 登録簿を保存する登録労働組合

すべての登録労働組合は、規則で定める様式で、以下の登録簿を保存しなければならない。つまり、

- (a) 組合員が支払った組合費の詳細を記録した組合員の登録簿
- (b) 収入と支出を記載した会計簿
- (c) すべての議事を記録した議事録

第182条 登録

- (1) 労働局長は、本章の要件を労働組合が満たしていると判断する場合、登録申請受理の日から60日以内に、規則に定める登録簿に当該労働組合を登録しなければならない。さらに、規則に定める様式に従って、登録証明書を発行しなければならない。
- (2) 労働局長は、申請受理から15日以内に、申請に瑕疵があると判断する場合、書面で労働組合に反対することを伝えなければならない。それを受けて、労働組合は、反対を受けてから15日以内に返答しなければならない。
- (3) 労働局長の反対が十分に対応された場合、労働局長は、第1項によって労働組合を登録しなければならない。もし反対に十分答えていない場合は、申請を拒否しなければならない。
- (4) 労働局長が申請を拒否し、または反対のあと、第1項の60日以内に申請を処理しない場合、当該労働組合は、拒否の日から30日またはその期間終了の日のどちらか早い日に労働裁判所に不服申し立てすることができる。
- (5) 不服申し立ての聞き取り後、労働裁判所が適切と判断する場合、判決に理由を付して、

労働局長に労働組合の登録を指示し、登録から 7 日以内に登録証明書を発効することを命令することができる。または不服申し立てを棄却することもできる。

(6) 第 5 項によって労働裁判所の判決に不服がある当事者は、労働裁判所の命令を受領した日から 30 日以内に、労働控訴審判所に上訴することができる。

第 183 条 事業所集団での労働組合の登録

(1) 本章の規定にかかわらず、労働組合結成の目的のために、事業所集団が 1 つの事業所として扱われる。その事業所集団に含まれる事業所では、別の組合を結成することができない。

(2) 本項の目的のために、事業所集団とは 20 人以上が雇用される同じ特定の工業で運営される特定の地域のすべての事業所を指す。

(3) 第 2 項の規定にかかわらず、そこで雇用される労働者の数に関係なく、以下の工業で運営される特定地域のすべての事業所が、当該地域の事業所集団とみなされる。

- (a) バス、ミニバス、トラック、覆いのあるヴァン、民間の自動車輸送。
- (b) 民間の内陸河川の輸送。
- (c) 100 人以下の労働者が雇用されている紳士服製造および縫製業。
- (d) 茶の製造業。
- (e) ジュートのあく取り。
- (f) 皮なめし業。
- (g) ビディ。
- (h) 手織りばた。
- (i) 靴下。
- (j) 印刷。
- (k) 部屋が 25 を超えないホテルまたはモーテル。
- (l) ホテルの一部ではないレストラン。
- (m) 小規模な金属業。
- (n) 製本。
- (o) 映画および演劇。
- (p) 造船。
- (q) 船の改造。
- (r) 建築労働者。
- (s) 精米労働者。
- (t) 農場。

ただし、政府は、国の利益に適切と判断すれば、官報の公示によって、工業一覧表にいかなる工業も追加することができる。

(4) 第 2 項または第 3 項に述べる特定地域は、政府によって、官報の公示によって、特定工業に指定する地域を指す。さらに、全国、地域、地区ごとに特定される。異なる工業ご

とに異なる地域が特定される。

(5) 第2項に述べる特定工業は、政府が、官報の公示によって、その目的にあわせて特定する工業を指す。

(6) 事業所集団に結成される労働組合は、その事業所集団に含まれる事業所に雇用される労働者の30%以上を組合員としていれば、登録される。

(7) 本章の規定にかかわらず、事業所集団に結成される労働組合規約が、当該事業所集団に含まれる事業所に雇用されない者が組合役員になる権限があると定められている場合、その者は、当該労働組合の役員として選ばれ、その役員を継続することができる。ただし、その者の数は、全役員のおよそ四分の一を超えてはならない。

(8) 本条の規定に従って、本章の他のすべての条文は、独立の事業所に結成される労働組合に適用されるように、事業所集団に結成される労働組合にも適用されなければならない。

第184条 民間航空での労働組合登録

(1) 本章の規定にかかわらず、民間航空の分野で特定の職業やサービスで承認された国際組織が存在する場合、その職業やサービスに雇用される労働者は、その労働組合が国際組織に加盟する必要がある場合、バングラデシュ内の民間航空で労働組合を自分の選択で、結成することができる。

(2) 民間航空でその職業やサービスで雇用される労働者が、1つだけの労働組合を結成することができる。

(3) 当該職業やサービスに雇用される全労働者の過半数以上が、加盟する国際組織の名称を述べて、書面で登録申請をしない限り、どの労働組合も登録されない。

(4) 当該国際組織に登録から6カ月以内に加盟しない場合や、加盟を中止した場合、当該労働組合の登録は取り消される。

第185条 船員の労働組合登録

(1) 本章の規定にかかわらず、バングラデシュの常時外洋航海をしている船員は、自分の選択する労働組合を結成することができる。

(2) 商船の事業所で船員としての雇用を示す継続的任務証明書や任命書を所持しないかぎり、船員は労働組合員にはなれない。

(3) 本章によって1つだけの船員労働組合が結成されなければならない。

第185A条 チッタゴン港当局およびモンガ港当局の労働組合登録

(1) 本章の規定にかかわらず、チッタゴン港当局およびモンガ港当局の業務に働く従業員は、みずからの組合を結成することができる。

(2) チッタゴン港当局およびモンガ港当局に雇用される従業員は、それぞれの当局で労働組合を結成することができる。

(3) 第5項の規定に従って、チッタゴン港およびモンガ港の利用者から任命書を得て、停泊業務、船の操縦業務、その他の港に関連する事業所に雇用されている労働者は、それぞれの港で1つだけ労働組合を結成することができる。

け1つの使用者団体を結成することができる。

(4) チッタゴン港湾局およびモンガ港湾局においての労働者の使用者は、それぞれの局で1つの労働組合を結成することができる。

(5) 労働者または使用者は、以下の場合に労働組合の組合員や使用者団体の会員になることはできない。

(a) その者が、停泊業務、船の操縦業務、その他の港に関連する事業所で1年以上継続して雇用されない場合

(b) 労働者または従業員として任命書を所持しない場合

(6) 労働組合は、2009年バングラデシュ労働（改正）法は発効して6か月以内に、本条のもとで結成されなければならない。

(7) チッタゴン港当局およびモンガ港当局で、港の活動に関連する使用者および労働者が結成するすべての現存する使用者団体および労働組合は、本条または第6項に述べる6か月経過によって、労働組合結成を受けて、消滅する。

(8) 本法のその他の条文の規定にかかわらず、政府は、公益のために、以下のことができる。

(a) 本法の他の規定に従って、本条によって結成される労働組合の活動を管理することができる。

(b) 第190条によって、労働組合登録を取り消すための措置を講じることができる。

第186条 登録申請中、変更されない雇用条件

(1) 事業所で結成された労働組合の登録申請中、使用者は、労働局長の許可なく、組合役員に不利益になるような労働条件変更をしてはならない。

(2) 第26条の規定にかかわらず、労働組合登録申請中、当該条文にもとづき、組合員である労働者の雇用を終了させてはならない。

第187条 委員長や役員の変動禁止

労働組合の委員長や書記長その他の役員は同意なく、他の地域に移動させられることはない。

第188条 規約や執行委員会変更の通知

(1) 労働組合同規約の改正、役員の変更、名前や住所の変更は、労働局長に書留郵便または手渡しで、変更の15日以内に伝えられなければならない。労働局長は、通知を受領後、使用者にその写しを送付しなければならない。

(2) 労働局長は、当該改正や変更が本章や組合同規約に違反している場合、当該改正や変更の登録を拒否できる。

(3) 労働組合連盟への加入や脱退は、その加盟や脱退の日から60日以内に、書留郵便で労働局長に伝達されなければならない。

(4) 組合役員の変更について紛争がある場合、または労働組合は、第2項による労働局長の拒否命令に不服がある場合、組合役員または組員は労働裁判所に不服申し立てすること

ができる。

(5) 労働裁判所は、第 4 項の受理後 7 日以内の訴えについての聞き取り後、適切と判断すれば、書面の理由を添付して、労働局長に規約の改正、組合役員の変更、または彼のもとで選挙のやり直しを命じることができる。

第 189 条 登録証明書

第 182 条の組合登録を受けて、労働局長は、規則に定める様式に従って、登録証明書を発行しなければならない。さらに、その証明書には、当該労働組合が本章によって正当に登録されたという証拠を含まなければならない。

第 190 条 登録取り消し

(1) 本条の他の規定に従って、労働局長は、以下の場合に労働組合登録を取り消すことができる。

- (a) 労働組合が登録取り消しを申請する場合。
- (b) 労働組合が存在しない場合。
- (c) 詐欺や事実の不実表示によって登録を取得した場合。
- (d) 労働組合が規約の基本的な規定に違反した場合。
- (e) 労働組合が不当労働行為をおこなった場合。
- (f) 組合員が本章で求められる組合員数より少なくなった場合。
- (g) 労働組合が本章または規則の規定に違反した場合。

(2) 労働局長が、審査によって、労働組合の登録を取り消すべきと判断する場合、登録取り消しの許可を求めて労働裁判所に申請しなければならない。

(3) 労働局長は、労働裁判所の許可を受理した日から 30 日以内に、労働組合の登録を取り消さなければならない。

(4) 労働組合の登録は、当該労働組合が不当労働行為をおこなった日から 3 か月以内に、労働裁判所に申請されないかぎり、第 1 項 e 号に述べる理由で取り消すことはできない。

第 191 条 許可への控訴等

(1) 労働裁判所の労働組合登録取り消しの許可、または第 190 条による許可願いの拒否、または当該条項による労働裁判所の労働組合登録取り消し命令に不服を有する者は、命令の日から 30 日以内に、審判所に上訴し、審判所の決定が最終となる。

(2) 第 1 項の上訴がなされた場合、当該労働組合は上訴が処理されるまで、活動することが認められなければならない。

第 192 条 登録されない組合の活動停止

(1) 労働組合が登録されない場合、または登録が取り消される場合、第 191 条第 2 項によって、組合として活動が停止されなければならない。

(2) 組合員入会以外は、だれも第 1 項に述べる組合基金への拠金を集めることはできない。

第 193 条 二重組合員の制限

労働者または使用者は、一時に同じ事業所の 1 つ以上の労働組合に加入してはならない

し、組合員を継続してはならない。

第 194 条 登録労働組合の法人格

(1) すべての登録労働組合は、登録された名前で法人格を持ち、永続的に相続権と共通印を有する。契約を締結でき、動産および不動産を取得、保持、処分できる。当該名前で訴訟を提起し、または提起される。

(2) 1860 年団体登録法、1985 年協同組合令、1994 年会社法は登録労働組合には適用されない。さらに、これらの法律にもとづく労働組合の登録は無効となる。

第 195 条 使用者側の不当労働行為

使用者または使用者団体または使用者側のために行動する者は、以下の行為をしてはならない。

- (a) 雇用契約に、当該労働者が労働組合に加入または組合員の地位を継続することを制限する条件を押し付けること。
- (b) 当該労働者が組合員や組合役員の有無を理由に、雇用を拒否したり、雇用継続を拒否すること。
- (c) 当該労働者が組合員や組合役員の有無を理由に、労働者の雇用、昇進、雇用条件に差別をおこなうこと。
- (d) 当該労働者が、他の者が組合員や組合役員になることを提案、説得すること、または労働組合の結成、活動、組織拡大に参加したことを理由に、解雇、懲戒、雇用から排除すること、またはそれらをおどすこと、または雇用上の損害を与えること。
- (e) 利益を提供する、または利益取得を提供することによって、組合員や組合役員になることをそそのかし、またはその地位から去ることをそそのかすこと。
- (f) 脅迫、威圧、圧力、ある場所への監禁、身体的負傷、水、電機、電話を断ち切ること、その他の方法で、交渉代表に合意や覚書に達することを強制し、または強制しようとすること。
- (g) 第 202 条による選挙になんらかの影響を与えること。
- (h) 第 211 条によるストライキ継続中、または違法なストライキ継続中に新しく労働者を募集すること、ただし、完全な労務提供拒否が機械やその他の設備に重大な損害を与えるおそれがあると仲裁人が判断する場合、損害が発生しそうな事業所の部門で、一時的に雇用すること、または限られた労働者の雇用を仲裁人は許可することができる。
- (i) 参画委員会が勧告する措置を意図的に失敗すること。
- (j) 労働争議に関係して、交渉代表による伝言に返事することに失敗すること。
- (k) 第 187 条に違反して、組合委員長、書記長、組織委員、会計を移動させること。
- (l) 違法なロックアウトを開始、継続して、他の者が参加するよう扇動すること。

第 196 条 労働者側の不当労働行為

(1) 労働者は、勤務時間中、使用者の許可なく、組合活動に従事してはならない。ただし、協議会、交渉、仲裁、調停その他本法にもとづく手続に関する活動であって、使用者がそのことを十分に知っている場合には、事業所の交渉代表の委員長や書記長の活動には、本条の規定は、適用にならない。

(2) 労働者、労働組合、当該労働組合のために行動する者は、以下のことをしてはならない。

(a) 労働組合や組合役員になること、ならないこと、その地位を継続すること、やめることを労働者に脅迫すること。

(b) 利益を提供したり、利益を取得できる機会を提供したりして、労働組合員や組合役員にならないこと、またはその地位を去ることを労働者にそそのかすこと。

(c) 脅迫、威圧、圧力、ある場所への監禁、立ち退き、暴行、身体的負傷、水、電機、電話を断ち切ること、その他の方法で、労働組合基金への拠金の支払いを強制したり、支払わないように強制したり、それを試みること。

(d) 脅迫、威圧、圧力、ある場所への監禁や追い出すこと、立ち退き、暴行、身体的負傷、水、電機、電話を断ち切ること、その他の方法で、使用者に覚書に署名、要求の受諾、要求への合意を強制し、それを試みること。

(e) 違法ストライキや怠業を開始、継続すること、または他の者にそれへの参加をそそのかすこと。

(f) 労働組合の要求や目的を目指して、グラオ、輸送手段や通信手段を妨害すること、財産を破壊すること。

(3) 第 202 条によっておこなわれる選挙に、労働組合役員やその組合のために行動する者による不当な影響、脅迫、演技、賄賂によって、介入することは、労働組合の不当労働行為となる。

第 197 条 共謀罪の限定的適用

第 179 条の規約に特定する労働組合の目的実現のためになされる組合員間の合意に関して、組合役員、組合員、交渉代表は、その合意が犯罪を犯すことでない場合または本章の規定以外の法律や規定に違反していないかぎり、1860 年刑法典第 120B 条第 2 項の刑罰の責任を負わない。

第 198 条 民事訴訟からの免責

(1) 以下の理由によって、労働組合が当事者となる労働争議の意図や遂行中になされる行為に関して、労働組合、交渉代表、組合役員、組合員に対して、民事訴訟やその他の手続はなされない。

(a) 雇用契約違反をそそのかす行為

(b) 取引、ビジネス、他の者の雇用に介入する行為

(c) 資本と労働を自分の意志で動かす権利を失敗させる行為

(2) 労働組合の代表による労働争議の意図または遂行中になされる不法行為に関して、そ

の代表が組合の執行委員会の指示について知らなかったこと、または明確な指示に反しておこなったことが証明された場合、民事裁判所で労働組合は責任を負うことはない。

第 199 条 協約の強行性

他の法律の規定にかかわらず、労働組合員間の協約は、その目的が取引制限であることのみによって無効とはならない。ただし、本条は、労働組合員が商品を売買し、または売買しないこと、ビジネスをおこなう、またはおこなわないこと、仕事をする、またはしないこと、サービスを提供する、または提供しない条件に関して、協約を履行し、違反に対して損害賠償請求する目的のために、民事裁判所で法的手続を認めてはならない。

第 200 条 労働組合連合の登録

(1) 同じ工業に従事する事業所で結成される 5 つ以上の労働組合と、1 つ以上の地域で結成される労働組合は、総会で決議をすれば、証書を作成して連合体を構成することができる。さらに登録の申請ができる。ただし、労働組合は、使用者団体に加入できないし、使用者団体は労働組合連盟に加入することはできない。

(2) 第 1 項の証書は、連盟を構成する労働組合が従うべき手続を定め、さらに連盟と連盟を組む労働組合の権利と義務を定めなければならない。

(3) 労働組合連盟の登録申請は、労働組合連盟に加入するすべての組合の委員長と書記長が署名し、第 1 項の証書のコピー 3 部を添付されなければならない。

(4) 本条の規定に従って、本章の規定は、労働組合に適用されると同様に労働組合連盟にも適用されなければならない。

(5) 本条の先の条項に定められる規定にかかわらず、1 つ以上の工業および 1 つ以上の地域の労働組合で登録された組合の少なくとも 20 以上が、全国レベルの労働組合連盟を共同で結成することができる。

(6) 第 5 項の規定によって結成される少なくとも 10 の全国労働組合連盟は、共同で、全国連合を結成することができる。

第 201 条 報告書

(1) グレゴリアン暦の 4 月 30 日までに、規則が定める様式にしたがって、前年の収入と支出、財産と責任について監査をうけた一般報告書を労働局長に送付しなければならない。

(2) 一般報告書がかかわる期間に、組合役員の変更を示す報告書とその日までの規約の写しは、一般報告書とともに労働局長に送付されなければならない。

(3) 登録組合が第 1 項に特定する期間内に一般報告書を送付できない場合、労働局長は、その旨を登録組合に通知し、その通知を受領した日から 30 日以内に、登録組合が送付しない場合は、登録が取り消される可能性がある。

(4) 労働組合連盟の場合には、連盟の名前が当該一般報告書に記載されなければならない。

第 202 条 交渉代表

(1) 事業所に 1 つの組合しかない場合、その組合が当該事業所の交渉代表とみなされる。

(2) 事業所に1以上の組合がある場合、労働組合は、選挙委員長を指名して、交渉代表を選出するための措置を講じる。労働局長は、組合や使用者からの申請にもとづき、申請受理後120日以内に、どの組合が事業所の交渉代表になるかを決定するために、秘密投票を実施しなければならない。

(3) 第2項の申請受理後、労働局長は、書面の通知によって、通知に特定する15日を超えない期間内に秘密投票を実施超集しなければならない。

(4) 第3項による通知に特定された期間内に、労働組合が秘密投票で争うことについて労働局長に連絡しなかった場合、秘密投票で争わないものとみなされる。

(5) 秘密投票で争うことについて通知に特定する期間内に、労働組合が労働局長に連絡した場合、第2項の申請を行った組合は、事業所の全従業員の3分の1以上が当該組合の組合員である場合に、当該事業所の交渉代表であると宣言される。

(6) 労働局長の求めに応じて、代理労働者と臨時労働者を除いて、3か月以上雇用されているすべての労働者の一覧表を以下の詳細を含めて、送付しなければならない。

(i) すべての労働者の名前。

(ii) 父母の名前と年齢（配偶者がいる場合は、配偶者の名前）。

(iii) 支社または部門の名前。

(iv) 労働場所の名前。

(v) 名札の番号と雇用の日。

(7) 労働局長の要請に応じて、すべての使用者は、第6項に述べる一覧表の追加の写しを必要な数提供しなければならない。

(8) 使用者から労働者の一覧表を受けて、労働局長は、お互いに対抗している労働組合にその一覧表を送付し、事務所の便利な場所にその写しを備え付け、もう1通の写しは当該事業所の便利な場所に備え付け、特定の期間内にその一覧表に反対意見を送付するよう通知しなければならない。

(9) 労働局長は、特定の期間内に、反対意見を受け付けた場合、必要なききとりを経た後、それを処理しなければならない。

(10) 労働局長は、使用者に送付された一覧表を、第9項によって労働局長によってなされた決定によって改正や変更をしなければならない。

(11) 第10項の改正や変更の後、または、特定期間内に労働局長が反対を受理しない場合、局長は、その期間終了後、当該事業所に雇用されている労働者の一覧表の最終版を準備して、それを確認し、さらに使用者および対抗しているすべての労働組合にその写しを、選挙の日の少なくとも7日前までに送付しなければならない。

(12) 第11項により準備され、確認された労働者の一覧表は、投票者の一覧表とみなされ、当該一覧表に名前が掲載されている労働者は、交渉代表を決める投票権を有する。

(13) すべての使用者は、選挙実施のために労働局長から求められる施設を事業所内に設けなければならない。ただし、選挙に干渉したり、影響を与える方法でおこなってはなら

ない。

(14) 選挙場所から 45 メートル以内で、だれも選挙運動してはならない。

(15) 交渉代表決定のための秘密投票実施のために、労働局長は、以下のことをしなければならない。

(a) 投票日を決めて、それを対抗する労働組合と使用者に伝える。

(b) 投票所に投票箱を投票日に設置し、対抗する労働組合の代表の面前で、それにシールを張る。

(c) 投票所で投票を実施し、そこに対抗する労働組合の代表に出席できるよう便宜を提供する。

(d) 投票実施後、対抗する労働組合代表の面前で開票し、票を数える。

(e) 投票の計算終了後、交渉代表となるもっとも多くの投票を獲得した労働組合を宣言する。

ただし、投票数が、当該事業所で雇用される全労働者の 3 分の 1 以下の場合、どの労働組合も交渉代表と宣言されてはならない。

(16) 第 15 項 e 号によって事業所での交渉代表と宣言された労働組合がある場合、宣言の日から 2 年間交渉代表となる。その期間、当該事業所で新しい交渉代表の決定申請をおこなってはならない。ただし、事業所集団の場合は、交渉代表は 3 年間その地位を持つ。

(17) 第 16 項の規定にかかわらず、労働組合が、現在の交渉代表の期間終了後、次の交渉代表になることを希望する場合、または現在の交渉代表が次期もその地位を継続したい場合、現在の交渉代表の期間終了前、120 日から 150 日の間に、当該事業所で次期の交渉代表決定のための秘密投票を実施することを労働局長に申請することができる。

(18) 第 17 項によって申請がなされると、交渉代表決定のための投票が、申請受理後 120 日以内に秘密投票がおこなわれなければならない。投票の結果、次期交渉代表と宣言される労働組合は、現在の交渉代表の期間終了の日に、交渉代表となる。

(19) 第 17 項による申請後、労働局長の支配を超えた理由によって、現在の交渉代表の期間終了前に、次期の交渉代表を決定できない場合、現在の交渉代表が、次期の交渉代表が決定されるまで、交渉代表の役割が継続される。

(20) 第 17 項による申請が受理されない場合、現在の交渉代表の任期終了から 120 日以内に、次の選挙日を決定しなければならない。現在の交渉代表は、当該事業所の交渉代表の役割を暫定期間継続しなければならない。

(21) 交渉代表決定のための投票をめぐる紛争は労働裁判所に付託され、その裁判所の決定は最終となる。

(22) 交渉代表決定の選挙で、対抗する労働組合が、全投票数の 10% 以下しか得られない場合、その組合の登録は、取り消されなければならない。

(23) 交渉代表は、その地位を失うことなく、所属する労働組合連盟に、本章にもとづき手続の当事者として、申し開きをおこなうことができる。

- (24) 交渉代表は、みずから関わる事業所で、以下のことをおこなわなければならない。
- (a) 労働者の失業、雇用条件や雇用環境について使用者と交渉すること。
 - (b) 手続において労働者の代表をすること。
 - (c) 本章の規定によって、ストライキを予告し、宣言すること。
 - (d) 福利施設や退職準備基金、さらに第 15 章によって設置される労働者参画基金の信託委員会にでる労働者代表を指名すること。
 - (e) 本法により個々の労働者や労働者の集団のために、事件の処理を指導すること。
- (25) 本条の規定は、本法によって宣言される選挙や、事業所集団における交渉代表の決定に適用される。
- (26) 規則に定める様式によって、事業所に選出された交渉代表のための部屋を割り当てなければならない。

第 202A 条 専門家の任命

- (1) 本章の規定にかかわらず、使用者または交渉代表は、交渉活動に必要と判断する場合、専門家の支援をうることができる。
- (2) 第 1 項に述べる専門家に反対がある場合、当事者は、紛争解決のために労働局長の仲裁を求めることができる。

第 203 条 交渉代表として行動する労働組合連盟

- (1) 本章の規定にかかわらず、労働組合連盟は、事業所または事業所集団において。加盟する組合が、執行委員会の会合での決議によって、当該事業所での交渉代表として行動することを認めた場合、交渉代表とみなされる。ただし、連盟の規約や加盟組合の規約にその承認についての定めがない場合には、その承認は認められない。
- (2) 組合連盟は、加盟組合が交渉代表である事業所や事業所集団においてのみ交渉代表として行動することができる。
- (3) 本条の規定は、全国レベル結成され、かつ第 200 条第 5 項によって登録された連盟には適用されない。

第 204 条 チェックオフ

- (1) 交渉代表が要求すれば、使用者は、交渉代表組合の組合員で、当該事業所で働いている労働者の賃金から、特定される組合基金への拠金額を、組合が準備する書類に名前が記載された労働者の同意のもとで、控除することができる。その額は別々に保管しなければならない。
- (2) 第 1 項によって賃金から控除する使用者は、次の 15 日以内に、控除額を当該組合の会計に預託しなければならない。
- (3) 組合員の賃金からの控除が、第 1 項にもとづいてなされたかどうかを確認するために、使用者は、当該交渉代表組合に完全な便宜を提供しなければならない。

第 205 条 参画協議会

- (1) 少なくとも常時 50 人を雇用する事業所の使用者は、当該事業所で働く労働者を直接

まきこむことによって、規則で定める方法で、事業所の参画協議会を構成しなければならない。

(2) 当該協議会は、使用者代表と労働者代表から構成される。

(3) 労働者代表の数は、使用者代表の数より多くなつてはいけない。

(4) 労働者代表は事業所の労働組合の指名によって任命される。

(5) 当該事業所の交渉代表以外の労働組合は、代表者と同じ数の委員を指名する。交渉代表は、他の労働組合が指名する全代表者の数より1名だけ多くしなければならない。

(6) 労働組合がない事業所の場合、参画協議会の労働者代表は、当該事業所で働く労働者から規則で定める方法で、2名が選ばれる。

(6a) 労働組合のない事業所では、参画協議会の労働者代表は、労働組合が結成されるまで、労働者の利益に関する活動を実施することができる。

(7) 事業所内に、少なくとも50%の労働者が雇用されている単位がある場合、その単位参画協議会は、参画協議会の勧告によって、規則で定める方法で構成することができる。

(8) その参画協議会は、使用者代表と当該単位で雇用されている労働者代表から構成される。

(9) 使用者は、選出されたり、指名された委員、または参画協議会の労働者側委員を本人の同意なく、移動させてはならない。

(10) 協議会の義務に関する活動実施中に、善意でおこなつた行為を理由に労働者代表に異議を申し立て、報復的な措置を講じてはならない。

(11) 参画協議会に適用になる本条の規定は、単位参画協議会にもできるかぎり適用されなければならない。

第206条 参画委員会の役割

(1) 参画協議会の主な役割は、労働者と使用者の間に事業所への帰属意識を教え込み、発展させること、さらに、労働者に事業所への誓約や責任を認識させることである。特に、

(a) 使用者と労働者間の相互の信頼、理解、協力を高める努力をすること。

(b) 労働法の適用を確実なものにすること。

(c) 規律を高め、安全、職業上の健康や労働条件を改善すること。

(d) 職業訓練、労働者教育、家族福祉訓練を奨励すること。

(e) 労働者とその家族の福祉サービスを改善する措置を採択すること。

(f) 生産目標を完遂し、生産性を高め、生産コストを下げ、無駄をなくして、生産の質を高めること。

(2) 単位参画協議会は、上位の参画協議会の監督のもとで、第1項に述べる役割をできるかぎり実施しなければならない。

第207条 参画協議会の会合

(1) 参画協議会は、第206条の役割を果たすために議論し、意見を交換し、措置を勧告す

るために、2か月に少なくとも1回、会合を開かなければならない。

(2) 参画協議会会合の議事録は、会合から7日以内に、労働局長および仲裁人に送付されなければならない。

第208条 参画協議会の勧告の実施

(1) 事業所の使用者および労働組合は、参画協議会の特別な勧告を、協議会が定める期間内に、実施するために必要な措置を講じなければならない。

(2) なんらかの理由で、使用者または労働組合が、定められた期間内に勧告を実施するのが困難である場合、そのことを協議会に連絡し、できるかぎり早くそれを実施できるよう可能な努力をしなければならない。

第14章 紛争処理、労働裁判所、労働控訴審判所、法的手続等

第209条 労働争議の発生

本章の規定によって使用者または交渉代表によって提起されないかぎり、労働争議は発生したとはみなされない。

第210条 労働争議処理

(1) いつでも、使用者または交渉代表が、使用者と労働者間に労働争議が発生したと判断する場合、使用者または交渉代表は、相手方の書面でその意見を伝言しなければならない。

(2) 第1項により伝言を受理した日から15日以内に、一方当事者は、他方当事者と相談して、伝言にあげられた問題を団体交渉による議論をして、合意を取り付ける意図を持って、会合を持たなければならない。その会合は、委任を受けた当事者の代表間で開催されなければならない。

(3) 議論のあと、当事者間で問題点の合意が得られた場合、合意の覚書が書面で記録され、両当事者が署名をする。その写しは使用者から政府、労働局長および調停官に送付されなければならない。

(4) (a) 第1項の伝言を受けた者が第2項に定める時間内に、他方当事者と会合を持たない場合、

(b) 最初の交渉の日から1か月以内に合意に達しない、またはさらに、当事者の書面による合意によって延長された期間内に、合意に達しない場合、

一方当事者は、第2項または本項のb号の述べる期間終了から15日以内に、第5項に述べる調停官に事態を報告して、調停によって解決することを書面で要求することができる。

(5) 本章の目的のために、政府は、官報の公示によって、公示に定められる特定の地域、事業所、工業に、必要と考える数の人を調停官に任命しなければならない。当該地域や工業に任命された調停官は、第4項による調停の申し入れを取り上げなければならない。

(6) 調停官は、前記の要求を受理した日から10日以内に、調停を開始し、解決のために、両当事者間の会合を開かなければならない。

(7) 紛争当事者は、調停官が定める日時に両当事者を拘束する協約を結ぶために、調停官の前に自ら、または指名されたまたは委任を受けた代表者を通して、出頭しなければならない。

ない。

(8) 調停によって合意が達成された場合、調停官は、両当事者が署名する覚書を添えて、政府に報告書を送付しなければならない。

(9) 調停官による紛争処理の求めを受理した日から 30 日以内に、合意に達することができない場合、調停は失敗であり、両当事者が書面で合意したさらなる期間に調停を継続することになる。

(10) 調停失敗の場合、調停官は、当事者に仲裁人に紛争を付託するよう説得しなければならない。

(11) 当事者が紛争を仲裁人に付託することに合意しない場合、調停失敗から 3 日以内に、調停官は、調停が失敗したという証明書を紛争当事者に発行しなければならない。

(12) 当事者が、仲裁人に紛争付託を合意した場合、合意された仲裁人に紛争処理を書面で、共同で求めなければならない。

(13) 第 12 項の仲裁人は、政府によって準備された仲裁人名簿から選ばれた者、または当事者が合意した者である。

(14) 仲裁人は、仲裁を受理した日から 30 日以内、または当事者が書面で合意した延長期間内に、裁定を下さなければならない。

(15) 仲裁人によって裁定がだされた場合、仲裁人は、その写しを当事者および政府に送付しなければならない。

(16) 仲裁人の裁定は最終であり、不服申し立てされることはない。

(17) 裁定は、仲裁人が決定する 2 年を超えない期間、有効である。

(18) 労働局長は、いつでも、紛争解決に適切と判断すれば、調停官による調停手続をやめて、自分自身による調停に進むことがある。または他の調停官に手続を移すことがある。この場合、本条の他の規定が適用になる。

(19) 本条の規定にかかわらず、使用者団体や使用者団体連盟が登録されている事業所の交渉代表は、使用者団体や使用者団体連盟と、労働争議について連絡をとらなければならない。使用者団体や使用者団体連盟との労働争議解決の合意は、事業所のすべての使用者と労働者を拘束する。

第 211 条 ストライキとロックアウト

(1) 労働争議をおこす当事者は、第 210 条によって失敗の証明書を受理した日から 15 日以内に、一方当事者にストライキまたはロックアウトの予告をおこなうことができる。その予告には、予告の日から 7 日から 14 日の間でなされるストライキまたはロックアウト開始日が示される。または争議当事者は労働裁判所に仲裁のために申請することもできる。

ただし、規則で定める方法によって、調停官の監督のもとでおこなわれる秘密投票で 3 分の 2 の組合員が合意しないかぎり、交渉代表はストライキの予告はできない。

(2) ストライキまたはロックアウトが開始すると、争議当事者は、労働裁判所に仲裁のた

めに申請することができる。

(3) ストライキまたはロックアウトが 30 日以上続くと、政府は、書面の命令によって、それを禁止することができる。ただし、政府は、書面の命令によって、ストライキやロックアウトの継続が、生活に重大な困難を招き、または国家の利益に損害を与えると判断する場合、30 日経過前にストライキまたはロックアウトを禁止することができる。

(4) 公益事業の場合、政府は、書面の命令によって、ストライキまたはロックアウト開始前にストライキまたはロックアウトを禁止することができる。

(5) 政府が、第 3 項または第 4 項によってストライキまたはロックアウトを禁止する場合、労働裁判所に解決のために紛争を付託しなければならない。

(6) 労働裁判所は、紛争の両当事者に聞き取りする機会を提供した後、できりかぎり早くか、または紛争付託の日から 60 日より遅くならない時期に、適切と判断する裁定を出さなければならない。ただし、労働裁判所は、必要と判断すれば紛争について中間の裁定を出すこともできる。さらに、裁定が出るのが遅いことを理由に、無効となることはない。

(7) 労働裁判所の裁定は、裁定の中で定める 2 年以上にならない期間有効となる。

(8) 事業所が新設され、または外国人が所有し、または外国人と共同で設置されている場合には、ストライキまたはロックアウトは、生産開始日から 3 年間は禁止されなければならない。しかし、紛争処理に関する本章の他の規定は、当該事業所に適用になる。

第 212 条 労働争議の休止

(1) 第 210 条によって労働争議をおこす当事者は、以下の場合に特定された日時の終了によって労働争議は、消滅する。

(a) 第 211 条第 4 項によって特定された時までには調停官に調停を依頼することができない場合。

(b) 第 211 条第 1 項による予告に特定されている日にストライキまたはロックアウトを開始できない場合。

(c) 第 211 条第 1 項によって特定される時までには、労働裁判所に解決のために争議を付託しない、またはストライキまたはロックアウトを予告しない場合。

(2) 第 1 項によって労働争議が消滅した場合、その消滅の日から 1 年間は、同じ問題について新たに争議をおこしてはならない。

第 213 条 労働裁判所への申請

交渉代表、使用者、労働者は、本法、裁定、協定、協約によって保証される権利、または現在の慣行や通知、予告、公示、その他の方法で承認される権利を強行するために、労働裁判所に申請することができる。

第 214 条 労働裁判所

(1) 本法の目的のために、政府は、官報の公示によって、必要と判断する多くの労働裁判所を設置する。

(2) 第 1 項によって、1 以上の労働裁判所が設置される場合、政府は、労働裁判所が管轄

する地域を特定しなければならない。

(3) 労働裁判所は1名の裁判長と彼に助言をする2名の委員から構成される。しかし、第10章および第12章によって処罰を課したり、処理する場合には、裁判長だけで構成される。

(3a) 労働裁判所の委員は、書面で、裁判長に意見を提出し、その場合には、判決の中にそのことが触れられなければならない。

(4) 労働裁判所の裁判長は、現職の地域の裁判官または補充の地域裁判官の中から政府が任命しなければならない。

(5) 裁判長と委員の任命条件は、政府によって決定されなければならない。

(6) 労働裁判所の2人の委員のうちの1名は、使用者の代表であり、もう1人は労働者の代表でなければならない。第9項の定める方法によって任命されなければならない。

(7) 政府は、規則で定める方法で、官報の公示によって、2つの部を構成し、6名の使用者代表と6名の労働者代表から構成される。

(8) 第7項で構成される委員会の委員の任期は、2年後に再構成されなければならない。2年の任期終了にもかかわらず、新しい部が官報に公示されるまで、その任期は継続されなければならない。

(9) 労働裁判所の裁判長は、特定の労働争議について聞き取りや処理をするために、第7項に述べる2つの部からそれぞれ1名の代表を選び、選ばれた代表は、裁判長とともに、当該労働争議について労働裁判所を構成されるものとする。ただし、裁判長は、各部からの代表を労働裁判所の委員として、労働争議について1つ以上の事件の聞き取りのために、選ばなければならない。

(10) 労働裁判所は、以下の問題について専権的に管轄しなければならない。

(a) 本法にもとづき、労働争議や紛争や問題点について仲裁したり、決定すること。

(b) 政府によって付託された協約の履行や違反についての問題を調査したり、仲裁したり、決定すること。

(c) 本法によって刑罰を課すこと。

(d) 本法やその他の法律によって、付与されたり、与えられた権限や役割を履行すること。

(11) 労働裁判所の委員が裁判所の聞き取り調査の日になんらかの理由で欠席したり、参加できない場合、その欠席や参加できないことが聞き取り調査の始める時か調査中であるかを問わず、裁判所の手続は、欠席であっても開始し、継続することができる。裁判所の決定や裁定を欠席であっても出すことができる。欠席、労働裁判所の欠員、構成の瑕疵によって労働裁判所の行為、手続、決定、裁定は無効とはされない。ただし、裁判所の委員は事前に欠席を裁判長に連絡している場合、裁判長は、当該当事者のかかわる部から別の委員を指名しなければならない。

(12) 刑事訴訟法第35章の規定は、労働裁判所に適用になり、本章の目的のために、労働裁判所は、刑事裁判所とみなされる。

(13) すべての労働裁判所は、審判所の下に位置する。

第 215 条 刑事事件での労働裁判所の権限と手続

(1) 本法の規定に従って、労働裁判所は、違反事件を扱うとき、できるかぎり、刑事訴訟法の定める略式手続を使わなければならない。

(2) 労働裁判所は、本法の違反事件を扱うとき、刑事訴訟法上の第 1 級司法マジストレイト、または首都圏マジストレイトに付与されている権限を持つ。

(3) 第 2 項の規定にかかわらず、労働裁判所は、刑罰を課す目的のために、刑事訴訟法上のセッションズ裁判所と同じ権限が付与される。

(4) 労働裁判所は、違反を審理するとき、当事者を排除して事件を聞き取り調査しなければならない。

第 216 条 違反審査以外の問題についての労働裁判所の権限と手続

(1) 労働裁判所は、本法にもとづき、違反以外の問題、疑問、紛争を仲裁し、解決する目的のために、民事裁判所とみなされ、以下の問題を含め、民事訴訟法上の裁判所と同じ権限を有する。

(a) 人の出席を強制して、宣誓のもとで審問し、証拠を調査すること。

(b) 記録や資料の提出を強制すること。

(c) 証人や記録の調査のために命令を送ること。

(d) 裁判所に出頭できない当事者に一方的な決定を下すこと。

(e) 一方的な決定を取り消すこと。

(f) 出頭しないことを理由とする却下命令を取り消すこと。

(g) 当事者に中間命令を出すために、事件の目的が挫折することを防止すること。

(2) 本法にもとづき、労働裁判所で申請や記録を整理したり、閲覧したり、記録するため、または記録を入手するために、費用は支払われるべきではない。

(3) 労働裁判所は、令状送達史、文書送達史、書留郵便、またはそれらの方法による予告によって、相手当事者に書面の陳述や反対意見を、事件係属の日から 10 日を超えない期間中に提出するように指示しなければならない。

(4) 労働裁判所は、書面に記録する理由によって、7 日を超えない期間延長することができる。

(5) 相手当事者が予告によって定められた期間中または延長された期間中に、書面の陳述や反対意見を提出しない場合、一方的に調査し、処理される。

(6) 労働裁判所は、当事者の願いによって、聞き取りを 7 日を超えて持ちこしてはならない。

(7) 訴訟を提起する当事者が、聞き取りの日に欠席する場合、この事件は却下される。ただし、却下命令の日から 3 か月以内に、異議申し立てが出された場合には、労働裁判所は、却下命令を取り消す権限を有する。

(8) 相手当事者が、聞き取りの日に欠席する場合、事件は一方的に聞き取り調査をして処

理される。

(9) 却下命令から 3 か月後に提訴されないかぎり、またはなんらかの理由で禁止されないかぎり、欠席による却下命令は、同じ提訴理由で新たに訴訟を提起することは禁止されない。

(10) すべての当事者から事件の取り下げの申請が労働裁判所になされた場合、裁判所は、両当事者に聞き取り調査後、紛争が平和に解決されたと判断する場合、手続のいつでも事件の取り下げを認めることができる。

(11) 労働裁判所の判決、決定、裁定は、書面で公開の法廷で言い渡される。その写しは、それぞれの当事者に渡される。

(12) 労働裁判所の判決、決定、裁定は、当事者が延長することに書面で同意しないかぎり、事件提訴の日から 60 日以内に、送付されなければならない。ただし、労働裁判所の判決、決定、裁定は、期日の遅れを理由に無効とはされない。

第 217 条 労働裁判所の判決等への控訴

本法により、労働裁判所の判決、決定、裁定に不満な当事者は、送付の日から 60 日以内に、審判所に控訴することができる。審判所の決定は最終となる。

第 218 条 労働控訴審判所

(1) 本法の目的のために、バングラデシュ労働控訴裁判所が組織され、裁判長、または政府が適切と判断すれば、裁判長と政府が任命する委員から構成される。

(2) 審判所の裁判長と委員は、政府によって、官報の公示によって、任命され、その任期と雇用条件は、政府によって決定される。

(3) 審判所の裁判長は、最高裁の判事または補充判事であった者またはある者でなければならない。審判所の委員は、最高裁の判事または補充判事であった者またはある者、または 3 年以上地方判事であった者またはある者でなければならない。

(4) 裁判長がなんらかの理由で欠席や任務を果たせない場合、審判所の年齢の高い委員は、裁判長の役割を果たす。

(5) 審判所の委員が任命される場合、裁判長は、審判所の効率的な運営のために、必要な複数の部を設置し、各部には 1 人以上の委員または裁判長と 1 人以上の委員で構成される。

(6) 審判所への控訴や問題点は、すべての部またはいくつかの部ごとに審判所によって聞き取り調査がなされて、処理される。

(7) 本法によって、審判所は、控訴裁判所による控訴の聞き取りのために、民事訴訟法に定める手続にできるかぎり、従わなければならない。

(8) 各部の委員が決定について異なる意見である場合、

(a) 委員の過半数の意見によって決定される。

(b) 部の委員が同じ数に分かれた場合、異なる点についての意見を述べて、裁判長に付託すると、裁判長が部の委員でない場合、裁判長自身が聞き取り調査するか、1 人以上の委員で構成される別の部に送付することができる。裁判長または委員、

新しく構成された部の委員の過半数の意見によって決定される。

(9) 部が裁判長と委員で構成される場合、委員の意見が分かれ、同数になった場合、裁判長の意見が優先され、部の意見は裁判長の意見に従って表明される。

(10) 控訴を受けた審判所は、労働裁判所の判決、決定、裁定を承認、修正、改定または取り消すことができる。または再調査のために労働裁判所に差し戻す。別の規定がないかぎり、本法によって労働裁判所に付与されたすべての権限を行使しなければならない。

(11) 審判所の判決は、控訴の日から 60 日以内に、送達されなければならない。ただし、送達の遅れを理由に、判決は無効にはならない。

(12) 審判所は、審判所または労働裁判所の判決への法廷侮辱罪を、最高裁内の高等裁判所の部として、処罰する権限を有する。

(13) 審判所は、第 12 項によって禁固や 200 タカを超えない罰金を課す場合、有罪とされた者は高等裁判所の部に控訴することができる。

(14) 審判所は、みずからの判断または当事者の申請を受けて、別の労働裁判所に事件を移送することができる。

(15) 審判所は、すべての労働裁判所を監督しなければならない。

第 219 条 申請や控訴の様式

労働裁判所への申請、審判所への控訴は、規則に定める様式に従って、なされなければならない。それには、規則に定める特記事項のほかに、以下の事項を含まなければならない。

- (a) 当事者の名前と住所。
- (b) 申請や控訴の状況や求める救済について述べた詳細な書面。
- (c) 申請、控訴、救済を求める根拠となる法律の規定。
- (d) 申請や控訴が遅れた場合、遅れた理由と遅れたことを容認する根拠となる法律の規定。
- (e) 第 10 章にもとづく申請の場合、基本給、生活手当、適宜支払われる賃金や中間の賃金、その他の 1 か月ごとに申請者に支払われる賃金総額を別々に示す書面。
- (f) 第 11 章にもとづく使用者に補償を求める申請の場合、使用者への事故通知の日、通知がされない、または期日内に通知されない場合には、その理由。
- (g) 第 12 章にもとづく補償金の支払い申請以外の場合、協約で合意された事項や合意されなかった事項。
- (h) 訴えをおこした原因が生じた日。
- (i) 労働裁判所が申請受付の管轄権を有することを示す書面

第 220 条 当事者の出頭

証人として出頭する場合を除いて、労働裁判所または審判所への申請書類の提出、出頭、その他の求められる行為は、本人または本人から書面によって認められた代理人、または

弁護士によってなされなければならない。ただし、その代理人や弁護士は、当該裁判所の代理人とはならない。

第 221 条 費用

労働裁判所への訴訟提起または審判所への控訴にからむ費用は、本法または規則に従って、当該裁判所または審判所の指示によって判定される。

第 222 条 協定等が拘束する者

(1) 調停官のもとで合意された協定、仲裁人の裁定、労働裁判所の判決、決定、裁定、審判所の判決、決定、裁定は、以下の者を拘束する。

(a) すべての紛争当事者。

(b) 労働裁判所が別の指示がないかぎり、労働裁判所によって紛争当事者として手続に出頭してきたその他のすべての者。

(c) 紛争にかかわる事業所の使用者が当事者である場合、その相続人または継承者。

(d) 交渉代表が紛争当事者である場合、紛争が発生した日に紛争にかかわる事業所に雇用されたすべての者、またはそれ以降に雇用された者。

(2) 事業所の使用者と労働組合の間で締結された協約は、調停による協約を除いて、協約当事者を拘束する。

第 223 条 協定等の施行日

(1) 協定は以下の日から施行される。

(a) 紛争当事者が合意した日があれば、その日

(b) 合意された日がないければ、協定の覚書に当事者が署名した日

(2) 当事者が合意した期間に協定は効力を有する。合意した期間がない場合、当事者によって協定の覚書に署名された日から 1 年間効力を有する。

(3) 第 2 項の期間が終了後、一方当事者が書面で協定に拘束されないことを相手当事者に伝える日から 2 か月後まで、協定は効力を有する。

(4) 労働裁判所の裁定は、審判所に控訴されないかぎり、裁判所が特定した日から効力を有する。裁定が特定する 2 年を超えない期間有効とする。

(5) 仲裁人、労働裁判所、審判所は、裁定に含まれる要求毎に有効になる日を設定しなければならない。

(6) 第 4 項または第 5 項に述べる期間終了前に、裁定を下した労働裁判所に裁定によって拘束を受ける当事者が、裁定のなされた状況が実質的に変更されたことを理由に、期間短縮を申し出た場合、労働裁判所は、他の当事者に聞き取りの機会を与えた後、裁判所が得策と判断すれば、命令によって、命令に特定された日に期間を終了させることができる。

(7) 裁定について不服申し立てを受け付けた審判所の決定は、裁定日から効力を有する。

(8) 第 4 項または第 5 項による裁定期間の終了にかかわらず、一方当事者が書面で、相手当事者に裁定の拘束を受けないという意図を伝えた日から 2 か月間まで、裁定は当事者を拘束続ける。

(9) 本条の規定にかかわらず、紛争当事者が協定の覚書に署名した日、または協定や裁定のどちらか遅い期間が終了する日から 1 年間が経過する前に、紛争の対象となった問題のための紛争や手続を提起したり、開始してはならない。

第 224 条 手続の開始と終了

(1) 第 210 条第 4 項によって、調停申請を調停官が受理した日に、調停が開始されたものとみなす。

(2) 協定が締結され、紛争当事者によって協定の覚書に署名した日に、調停は終了したものとみなさる。

(3) 協定が締結されない場合、調停は以下の場合に終了したものとみなされる。

(a) 第 210 条第 12 項により紛争が仲裁人に付託された場合、仲裁人が裁定を出した日

(b) 紛争が仲裁人に付託されない場合、調停官によって調停失敗の証明書を発行した日

(4) 労働裁判所の手続は、紛争、疑問やそれに関連する問題が労働裁判所に付託された日に開始されたものとみなされる。

(5) 労働裁判所の手続は、その判決、決定、裁定が送達された日に終了したとみなされる。

第 225 条 手続中のストライキやロックアウトの予告の禁止

労働争議に関連する問題の調停中、労働裁判所に継続中、または審判所に控訴が継続中、一方当事者から相手当事者にストライキやロックアウトの予告はしてはならない。

第 226 条 労働裁判所および審判所にストライキまたはロックアウトを禁止する権限

(1) 労働争議遂行のためにストライキまたはロックアウトが開始され、その労働争議に係りて労働裁判所に申請がなされた時、さらに労働裁判所が考慮中にも継続している場合、裁判所は、書面の命令によって、当該ストライキやロックアウトの継続を禁止することができる。

(2) 労働争議に関連する問題について審判所に控訴された場合、審判所は、書面の命令によって、控訴が付託された日に存在した労働争議にかかわるストライキまたはロックアウトの継続を禁止することができる。

第 227 条 違法ストライキと違法ロックアウト

(1) ストライキまたはロックアウトは以下の場合に違法となる。

(a) 規則に定める方法でストライキやロックアウトの予告なく、予告に特定した日の前や後、または第 225 条に違反してストライキやロックアウトが宣言され、開始され、継続する場合。

(b) 第 209 条以外の方法で、労働争議の結果、ストライキやロックアウトが宣言され、開始され、継続する場合。

(c) 第 211 条または第 226 条によってなされた命令に違反してストライキやロックアウトが継続する場合。

(d) 協定や裁定が取り扱う問題について有効期間中にストライキやロックアウトを宣言し、開始し、継続する場合。

(2) 違法なストライキの結果なされるロックアウト、違法なロックアウトの結果なされるストライキは違法とはみなされない。

第 228 条 手続中、雇用条件を変更しないこと

(1) 使用者は、労働争議にかかわる問題が仲裁人、労働裁判所、審判所の手続に継続している間、その手続の開始前に適用になっている雇用条件を、紛争にかかわる労働者に不利益になるよう変更してはならない。さらに手続が継続中は、争議に関係のない非行の場合を除き、調停官、仲裁人、労働裁判所、審判所の許可なく、労働者を懲戒、解雇、処罰、雇用終了させてはならない。

(2) 第 1 項の規定にかかわらず、労働組合役員は、第 1 項にかかわる手続継続中は、労働裁判所の許可なく、懲戒、解雇、非行を理由とする処罰に付されることはない。

第 229 条 ある者の権利等の保護

(1) 違法なストライキまたは違法なロックアウトに参加することを拒否する者は、その拒否を理由に、労働組合からの除名や罰金や処罰に付されてはならない。または、その者またはその代理人は、享受しうる権利を奪われることはなく、または他の組合員と比較して、直接的または間接的に、無能力や不利益な状態に置かれてはならない。

(2) 第 1 項の規定違反は労働争議の対象事項となりうる。さらに、執行委員会と組合員との紛争処理についての規定をもつ組合規約は、第 1 項に認められている権利や免除を強行する手続には、適用してはならない。

(3) その手続において、労働裁判所は、正当と判断する場合、除名された者に組合員の地位の回復を命令する代わりに、組合基金から補償金として裁判所が決めた額をその者に支払うことを命じることができる。

第 230 条 当事者の代理人

(1) 労働争議の当事者である労働者は、本章による手続で、事業所の交渉代表員によって代理されなければならない。さらに、第 2 項および第 3 項に従って、労働争議の当事者である使用者は、手続において、自分が権限を委任した者によって代理されなければならない。

(2) 労働争議の当事者は、本章の調停手続において弁護士によって代理されてはならない。

(3) 労働争議の当事者は、仲裁人の手続において、その者の許可があれば、弁護士によって代理されることができる。

第 231 条 協定、裁定の解釈

(1) 協定や裁定の規定の解釈をめぐって困難や疑問が生じた場合、それは審判所に付託される。

(2) 当該当事者に聞き取りの機会を与えた後、審判所はその問題を決定し、その決定は、最終で、当事者を拘束する。

第 15 章 会社の利益への労働者の参加

第 232 条 本章の適用

- (1) 本章は、以下のいずれかの条件を満たす会社または事業所に適用になる。
 - (a) 会計年度の最終日に払込済み資本金が 20 万タカを超えていること。
 - (b) 会計年度の最終日に不動産の価値が 20 万タカを超えていること。
- (2) 政府は、官報の公示によって、本章をその他の会社や事業所に適用することができる。
- (3) 第 1 項または第 2 項の規定にかかわらず、100%輸出志向の工業部門または 100%外貨投資部門の場合、規則によって、それぞれの部門毎に、購買者と使用者からなる基金の構成、基金運営委員会の構成、補助金額の決定、基金の集金方法、基金の利用、その他の必要な規定をそれぞれの部門に働く受益者のために定めなければならない。ただし、その運営委員会は、政府の事前の許可に従って、本項の目的を施行するために規則を制定することができる。

第 233 条 特別な定義

- (1) 本章では、主題と文脈から矛盾しないかぎり、
 - (a) 参画基金とは、本章により設立される労働者参画基金を指す。
 - (b) 福祉基金とは、本章により設立される労働者福祉基金を指す。
 - (c) 会社とは、1994 年会社法の意味する会社を指し、以下の事業所を含む。
 - (i) 有効な法律によって設立される法人。
 - (ii) 政府が官報の公示によって、法人か否かを問わず、本章の目的のために会社と宣言される事業所、組織または団体。
 - (d) 基金とは、参画基金と福祉基金を指す。
 - (e) 参画基金と福祉基金の運営委員会とは、本章によって構成される信託運営委員会を指す。
 - (ee) 所有者とは、会社または事業所の所有者、経営責任者または主たる執行委員、またはそれらを引き継ぐ者。
 - (f) 会社の利益とは、1994 年会社法第 119 条に定義する、バングラデシュでのビジネス、取引、企画その他の仕事から生まれた純益を指す。
 - (g) 事業所、ビジネス事業所、工業、工場、銀行、金貸し、保険会社が利益のために行う活動、1 つ以上の以下の活動を工業関連ビジネスと考えるものとする。

つまり、

 - (i) 製造、組み立て、洗練、別の日常の工程や人工的な工程によって商品、材料、物の現状に変更を加えたり、価値を付与すること。
 - (ii) 造船とその再生。
 - (iii) 水力を含む電力の変圧、発電、変換、配電。
 - (iv) 鉱山、油田、その他の金属採掘で、油やガスの混合、精錬、精製を含む。

む仕事。

(v) 油やガスの配給や販売。

(vi) 飛行機や船舶による人や物資の運搬。

(vii) 自動車運転会社や建築業のようなサービス事業。

(viii) 政府が官報の公示によって、本章の目的のために活動に関連する工業であると宣言するその他の活動。

(h) 工業事業所とは、第 2 条 61 号に述べる利益を得るために運営される工業事業所を指す。

(i) 会社の受益者は、地位に関係なく 9 か月を超える期間会社に雇用される者を指し、試用期間の者は除く。使用者、共同出資者、経営会議のメンバーも除く。

(2) 本章で、会社の払込済み資本金および固定資産の額とは、外国に統合されている会社の場合、バングラデシュの支店に属する会社の資本金および固定資産総額を指す。

第 234 条 参画基金と福祉基金の設立

(1) 本章が適用になるすべての会社で

(a) 本章が適用になる日から 1 か月以内に、本章の規定によって労働者参画基金と労働者福祉基金を設立しなければならない。

(b) 毎年最終の 9 か月以内に、前年の純益の 5%を、2006 年バングラデシュ労働者福祉基金法にもとづき設立される参画基金、福祉基金、労働者福祉基金に 80 : 10 : 10 の割合で配分する。ただし、使用者が、会社の純益の 1%を規定の適用直前に福祉基金に配分した場合、信託運営委員会は、福祉基金の配分された金額の 50%を上記の労働者福祉基金に配分することが求められる。

(2) 第 1 項 b 号にもとづき、その年に、当該基金に支払われた額は、翌年の最初の日にこれらの基金に配分されるものとされる。

第 235 条 基金の運営

(1) 参画基金と福祉基金の設立後、できる限り早く、以下の者から構成される信託運営委員会を設立されなければならない。

(a) 会社の交渉代表が指名する 2 名、もし交渉代表がない場合、会社の労働者から選ばれる 2 名の労働者。

(b) 会社の経営側から指名される 2 名、うち、少なくとも 1 名は会計担当者でなければならない。

(2) 信託運営委員会の委員は、毎年、第 1 項 a 号および b 号にもとづき委員から議長を 1 名選ばなければならない。最初の議長は、第 1 項 b 号にもとづき委員から選ばなければならない。

(3) 信託運営委員会は、本章および規則の規定にしたがって、基金を管理し、運営しなければならない。

(4) 信託運営委員会は、その役割を果たすなかで、政府からときどきに出される指示に従

わなければならない。

(5) 信託運営委員会およびその委員が、その役割を果たしていない、または基金の目的や利益に矛盾する方法で実施されていると政府が判断する場合、政府は、委員会やその委員に申し開きができる機会を与えた後、以下の命令を出すことができる。

(a) 特定の期間に委員会を解散、または委員を解任すること。

(b) 信託運営委員会が再設立されるまで、または新しい委員が指名または選出されるまで、委員会の役割や委員が命令によって特定する者によって実施されることを指示すること。

(6) 第 5 項により信託運営委員会が解散されると、委員会の委員はその職を離れ、本章または規則によって本章の信託委員会への付託は、本項の命令によって特定された者へ付託されたものと解釈される。

(7) 解散の時期終了前に、信託運営委員会は、本章の規定に従って、期間終了に伴ってその任務を引き継げるように、再設立されなければならない。

(8) 第 5 項 a 号にもとづき政府によって信託運営委員会が解散され、委員長や委員が解任された場合、委員会の委員、委員長は再選出されることもなく、指名を受けることもない。

第 236 条 罰金、金銭の回収等

(1) 会社または信託運営委員会が第 234 条の規定を遵守しない場合、政府は、命令によって、決められた期間内に、規定に従って実施することを指示することができる。

(2) 会社または信託運営委員会が、第 1 項の命令に特定した期間内に、実施できない場合、政府は、命令によって、直接的または間接的に、会社の経営の責任を有する経営者、管理者、事務員、信託運営委員会の委員長、委員、運営責任を有する者に、10 万タカを超えない罰金を科す。違反が継続される場合には、違反の最初の日から 1 日あたり 5000 タカを追加の罰金を科す。30 日以内に支払うことを指示することができる。ただし、上記の規定に違反し、遵守できない場合には、上記の 2 倍の罰金を科すことができる。

(3) 第 234 条による支払いなされていない場合、さらに本条による罰金が命令に特定された期間内に支払われていない場合、未払いの額や罰金は、公的請求とみなされ、1913 年公的請求回復法の規定によって回収が図られる。

(4) 第 1 項および第 2 項によって出された命令に不服な当事者は、命令発布の日から 30 日以内に、政府に見直しを申請することができる。政府は、申請を受けて、45 日以内に、問題を見直し、適切な命令を出し、当該申し立て者、会社、信託運営委員会に通知しなければならない。

(5) 第 4 項の政府の命令は、最終となる。

第 237 条 情報を求める権限

政府は、本章や規則の規定お適切に遵守することを確保するために、いつでも、会社や信託運営委員会に、関連し、有用なまたは必要な情報、記録、手続中の議事録の提出を求めることができる。

第 238 条 紛争の解決等

- (1) 信託運営委員会と会社の間で基金の運営について生じた違いは、政府に報告されなければならない。政府の決定が最終となる。
- (2) 労働者が、基金から受け取る給付について信託運営委員会または会社になされる不服申し立ては、賃金控除をめぐる紛争処理のための第 10 章に定められる方法で、処理されなければならない。

第 239 条 権限の委任

政府は、官報の公示によって、本章の権限や義務のすべてを、公示に定める条件のもとで、政府職員またはその他の機関に委託することができる。

第 240 条 参画基金への投資

- (1) 参画基金に割り当て、または預けられた額は、会社の経営に利用されなければならない。
- (2) 会社は、第 11 項にもとづき投資のために、参画基金に額を利用できるよう信託運営委員会に要望することができる。委員会はその投資の決定を下すことができる。
- (3) 会社は、経営に利用した参画基金の額に対して、銀行利子に 2.5% を上乘せした率か、普通株券に配当される額の 75% のどちらか高い率で、利子を支払わなければならない。
- (4) 会社の普通株券の 1 つ以上の区分けがあり、第 3 項によって支払われる利子率の決定のために、異なる配当の割合が宣言されている場合、その配当の異なる分配率を考慮されなければならない。
- (5) 参画基金に支払われる利子は、会社によって基金が使われた年の翌年に開始される日から基金に預託されなければならない。
- (6) 第 1 項によって参画基金の額をビジネスのために会社が利用しない場合、当該基金の額の割り当ての日から第 11 項の投資の日までの間に、前記の利子率で会社によって基金に額に支払われなければならない。
- (7) 参画基金設立後、いつでも、会社がボーナスや特別配当金以外の方法で追加の資本を調達する場合、参画基金は、第 1 項にもとづく会社に利用される額、または参画基金の財産を通常株主権に転換する選択権を持たなければならない。ただし、転換後、会社の支払い済み資本の 25%、または追加資本の 50% のどちらか低いであってはならない。
説明： 本項において、追加資本とは、会社の外国人パートナーへの支払いのために提供される資本は含まれない。
- (8) 第 7 項の転換の権利行使の目的のために、信託運営委員会は、会社の追加資本に参加するために必要な額を実現させるために、参画基金の財産を評価する機会が十分与えられなければならない。
- (9) 第 7 項に定められる方法で獲得される割り当ては、将来のボーナスや他の割り当てと同様な方法で権利問題に参加しなければならない。
- (10) 第 7 項に定められる方法で獲得される割り当ては、他の割り当てと同じ方法で投票

権を持ち、その投票権は、参画基金のために信託運営委員会によって行使される。

(11) 参画基金の金銭は、投資可能な政府所有の企業に投資することができる。

第 241 条 給付適格

(1) すべての受取人は、本章によって同じ割合で給付を受ける資格を持ち、基金に参加する資格を持つ。

(2) 1 会計年度中に 6 か月間の勤務のない受取人は、当該年度には基金に参加できない。

第 242 条 参画基金の利用

(1) 参画基金の預けている額の 3 分の 2 は、すべて現金に同じ割合で分配される。残りの 3 分の 1 は、第 240 条第 11 項の規定によって投資され、その利益はすべての受取人に同じ割合で配分される。

(2) 受取人が会社を任意に退職する場合、本章によって彼に認められる基金の給付を受ける権利を有する。

(3) 解雇以外で雇用が終了する場合、会社から退職する者と同じに扱われる。

(4) 受取人が解雇された場合、基金での割り当ては没収される。

(5) 受取人が会社の事務所や単位を移動する場合、受取人に発生する基金の給付は、その事務所や単位に移動し、以前の事務所や単位での勤務は、移動した先の事務所や単位での受けとるものとして計算されなければならない。

(6) 受取人が退職する場合または、会社に雇用中に死亡する場合、彼は指名する者が、本章にもとづく給付を完全に受け継がなければならない。

第 243 条 福祉基金の利用

本章の規定を遵守して、福祉基金に預託されている額は、信託運営委員会が結成する目的で、その方法によって利用することができる。さらに、委員会は、このことについて政府に知らせなければならない。

第 244 条 会社への財政上の承認

本章が適用になる会社で、当該会社によって、当該基金に割り当てられる額は、課税対象の所得には換算されない。

第 245 条 基金の所得を所得税から免除

資本利得を含む基金の所得は、所得税から免除されなければならない。

第 246 条 労働者の所得を所得税から免除

基金から労働者に支払われる額は、所得税から免除されなければならない。

第 247 条 信託運営委員会の所在地と役割

(1) 信託運営委員会の事務所は、会社敷地に設置され、1 つ以上の事務所がある場合、会社の登録された主な事務所に設置される。

(2) 信託運営委員会の会計維持のためのコストを含めての経費は、会社によって担われる。

第 248 条 基金の会計検査

基金の収支は会社の収支の監査と同じ方法で、会社の費用で毎年監査されなければならない。

ない。ただし、政府は、政府の費用で、基金の収支と特別監査のために、独立した監査者を任命することができる。

第 249 条 基金からの給付を他の給付に追加

本章によって労働者に支払われる給付は、他の法律、契約、雇用要件その他によって労働者が支払いを受ける給付に追加されるものであって、減額されたり、代わりに支払われるものではない。

第 250 条 季節産業のための特別規定

本章の規定にかかわらず、政府は、官報の公示によって、年間を通してではなく、一定の時期だけ働く会社の利益に、労働者が参加のための特別規定を設けることができる。

第 251 条 1 つ以上の産業にかかわる活動に従事する会社

本章の規定にかかわらず、政府は、1 つ以上の産業にかかわる活動に従事し、国の 1 か所以上に配置されている会社からの要請を受けて、産業がかかわる活動に従事する事務所の単位毎に基金を分割することを認めることができる。それぞれの事務所や単位毎の信託運営委員会の規約は、1 つの会社のようにそれぞれの事務所や単位に適用されなければならない。

第 252 条 バングラデシュ投資公社等による参画基金の運営への権限付与

信託運営委員会は、政府の事前の許可を受けて、参画基金の運営への権限付与のために、バングラデシュ投資公社またはソナリィ銀行と協定を締結することができる。その協定によって支払われる費用は会社から支払われなければならない。

(第 253 条から第 263 条が欠号)

第 16A 章 解散された港湾労働者運営委員会についての規定

第 263A 条 港湾労働者運営委員会の解散等に関する特別規定

(1) 廃止された第 16 章第 254 条にもとづき設置されたチッタゴン港湾局およびモンガ港湾局の港湾労働者運営委員会（これ以降当該委員会という）、は解散され、当該委員会に登録された港湾労働者の登録は、取り消されたものとみなされる。

(2) 2 つの委員会の解散にもかかわらず、

(a) そこの事務官および従業員は、それぞれチッタゴン港湾局およびモンガ港湾局に吸収され、チッタゴン港湾局およびモンガ港湾局によって変更されるまで、吸収前に適用になっていたと同じ条件で当該局に事務所を持たなければならない。

(b) 第 a 号によって事務官や従業員の吸収の場合、1985 年余剰公務員吸収令が適用になる。

(c) その事務官および従業員の退職準備基金、慰労金、福祉基金、清算基金は、チッタゴン港湾局およびモンガ港湾局の負担なく移動される。

(d) 全財産、権利、権限、特権および動産、不動産、現金、銀行や金融機関に預託されている金額、投資、会計簿、登録、記録、その他のすべての書類はチッタゴン港湾局およびモンガ港湾局に移転される。当該局がそれらの所有者となる。

(e) 解散前の負債、借金、すべての義務や契約は、それぞれチッタゴン港湾局およびモンガ港湾局に引き継がれものとみなされる。

(f) 解散前に訴訟やその他の法的手続は、それぞれチッタゴン港湾局およびモンガ港湾局に係属されてものとみなされる。

(3) 不明瞭さのために第 2 項の適用に問題が生じた場合、政府は、問題処理のために、命令によって、規定を明確化し、説明するように必要な措置を講じなければならない。

第 17 章 退職準備基金

第 264 条 民間企業の労働者のための退職準備基金

(1) 民間部門の事業所は、労働者の給付のために退職準備基金を設立することができる。

(2) 当該基金は、第 3 項にもとづく規則で定められる方法で事業所に設立されなければならない。

(3) 第 2 項に規定にかかわらず、政府は、民間部門の事業所に雇用される労働者のために退職準備基金の設立についての規則を制定することができる。その規則が制定されると、規則の適用される事業所は、その規則に遵守することが求められる。

(4) 当該基金は、信託運営委員会によって管理される。

(5) 信託運営委員会は、当該事業所に雇用される労働者と使用者を代表する者が同数で構成される。政府によって指名される者が委員長となる。

(6) 使用者代表は使用者によって指名され、労働者代表は交渉代表によって指名される。

(7) 事業所に交渉代表がない場合、労働者代表は、労働局長の監督のもとで、事業所の労働者によって選ばれる。

(8) 信託運営委員会のすべての委員は、2 年の任期である。ただし、引継者が引き継ぐまで、その地位を係属させなければならない。

(9) 退職準備基金が設立された事業所に 1 年勤務後、すべての常勤労働者は、他の合意がないかぎり、月の基本給の 7% 以上から 8% 以下の額を退職準備基金に拠金しなければならない。使用者は、それと同額を拠金しなければならない。

(10) 本項の規定にかかわらず、民間部門の事業所は、そこに雇用される労働者のすくなくとも 4 分の 3 が書面で加入を使用者に申し出た場合、労働者の給付のための退職準備基金を設置することが求められる。

(11) 退職準備基金の設置の要請が第 10 項によってなされた場合、要請から 6 か月以内に、使用者は、第 3 項にもとづく設置のための必要な規定を定めなければならない。さらに、退職準備基金はその期間終了前に運営を始めなければならない。

(12) 当該退職準備基金の全出資額のすくなくとも半分は、次の目的のために投資されなければならない。

(a) バングラデシュ投資公社の相互基金証書

(b) バングラデシュ投資公社の単位証書

(c) 防衛および郵便貯金証書を含む政府保証

(13) 退職準備基金を維持する費用は、使用者が負担する。

(14) 退職準備基金の収支が事業所の収支と同じ方法で、事業所の負担で毎年、会計監査されなければならない。ただし、政府は、基金の収支の特別会計監査のために、自分の負担で、独立監査人を任命することができる。

(15) 退職準備基金の収支の会計帳簿とその会計監査は、会計監査報告書が送付から 1 か月以内に労働局長に送付されなければならない。

(16) 民間部門の事業所に設立された退職準備基金が十分に機能して、労働者から不満がでていないと政府が判断する場合、政府は、当該事業所の使用者からの申し立てによって、書面の命令で、本項の実施を当該事業所に免除することができる。

(17) 本項の規定によって退職準備基金が設立される事業所は、1925 年退職準備基金法の目的のために政府の事業所とみなされる。

(18) 本項において、民間部門の事業所は政府または地方政府の直接所有されたり管理されたりしない事業所、または政府や地方政府の規則による退職準備基金規則が適用されない事業所を意味する。

第 265 条 茶のプランテーション退職準備基金

(1) 茶のプランテーション労働者退職準備基金と呼ばれる退職準備基金が設置されなければならない。

(2) 茶のプランテーション退職準備基金（今後退職準備基金と呼ぶ）は、第 266 条によって設立される信託運営委員会によって投資され、運営される。

第 266 条 茶のプランテーション労働者退職準備基金信託運営委員会

(1) 政府は、官報の公示によって、茶のプランテーション退職準備基金の信託運営委員会と呼ばれる委員会を設置しなければならない。

(2) 信託運営委員会は、次の委員から構成される。

(a) 委員長 1 名。

(b) 使用者代表 3 名。

(c) 労働者代表 3 名。

(d) 茶産業と関係のない委員 2 名。

(3) 委員長とその他の委員は政府が任命する。ただし、第 2 項第 b 号および第 c 号にもとづく委員は、使用者団体および政府によって承認された労働者の団体と協議のうえで、政府が任命しなければならない。

(4) 委員長および委員の任期は任命の日から 3 年である。ただし、その期間終了になっても、後継者が入ってこないかぎり継続される。

(5) 委員長と委員は、本章または規則によって割り当てられた義務を実施しなければならない。

(6) 信託運営委員会は、法人であって、永続的な継承がなされ、共通の印章を持たなければならない。その名前によって訴え、または訴えられる。

(7) 以下の者は、信託運営委員会の委員になることができない。

(a) 道徳的背徳を含む刑事訴訟で有罪となった者。

(b) 裁判所によって破産宣告を受けて5年を達していない者。

(c) 裁判所によって、精神異常または発狂していると宣言された者。

(8) 信託運営委員会は、政府の事前の承認を得た規則を制定した後、効率的な運営のために、必要な人数を任命することができる。

第267条 管理費用

(1) 信託運営委員会は、拠金をもとに、管理費用を割り当てることができる。

(2) 政府は、委員会と協議のうえで、管理費用として使用者と労働者の拠金の割合を設定しなければならない。

(3) 使用者は、毎月末の15日以内に、決められた管理負担を退職準備基金に銀行振込または小切手で支払わなければならない。

(4) 小切手で管理費用を支払う場合、管理費用として小切手に書かれる額の中に、取り立て費用も含まれていなければならない。

第268条 拠金

(1) 3年以上操業している茶のプランテーションの使用者は、徒弟を除いて、1年以上雇用されている労働者について、労働者に支払われている基本給の7.5%の拠金を退職準備基金に支払わなければならない。

(2) 第1項のすべての労働者は、使用者が支払う拠金の額と同じ額を退職準備基金に支払わなければならない。

(3) 本項にもとづき支払われる額が端数になっている場合、その額にもっとも近いタカに切り上げる。

(4) 本法が発効する時に現存する退職準備基金になされた拠金は、本条の定められた額より高い場合、その高い拠金は、本法が失効したものとして継続されなければならない。

(5) 退職準備基金の全蓄積額は、規則に定める方法で、預託され、投資にまわされなければならない。

第269条 損害の回復

使用者が、退職準備基金への支払いを履行しない、または本章や規則によって支払われなければならない管理費用の支払いを履行しない場合、信託運営委員会は、支払われるべき額に追加して、その額の25%を超えない率での損害額を使用者からとりたてることができる。

第270条 差し押さえの対象にならない退職準備基金

(1) 退職準備基金の会計に労働者の預金となっている額は、労働者の負債や責任について裁判所の命令によって譲渡されたり、請求されたり、差し押さえの対象にはならない。1920年破産法によって任命される管財人はその額を請求する権限はない。

(2) 労働者の死亡時に、退職準備基金の会計に労働者の預金となっている額は、その他の

法律による控除をした後、かれが指名する者に振り込まれ、彼自身、死亡前に指名を受けた者が負う負債や債務から逃れる。

第 271 条 他の債務への優先権を与えるための拠金の支払い

本章によって拠金された額が、使用者の破産が宣言される前、またはその命令の日より前に会社が負債を負っていると命令される場合に、支払われるとすると、それは、1920 年破産法第 61 条、または破産者の財産や負債を負う会社の財産の配分において、他の債務より優先権を持つ会社法第 230 条によって、債務に含まれるものとみなされる。

第 272 条 使用者は、賃金やその他の生活を快適にするものを削減しないこと

使用者は、本法や規則によって拠金や債務の支払い責任のみを理由に、直接または間接に労働者の賃金やその他の生活を快適にするものを削減してはならない。

第 273 条 新聞労働者の退職準備基金

(1) すべての新聞社は、新聞労働者の給付のために、規則で定める方法で退職準備基金を設立しなければならない。

(2) 当該基金は、信託運営委員会によって運営されなければならない。

(3) 当該信託運営委員会は、新聞社の使用者代表とそこに雇用される労働者代表の同数の委員からなる。かれらは規則で定める方法で指名され、任命される。

(4) すべての新聞労働者は、新聞社に最初 2 年間勤務後、毎月、月の給与の 7%以上 8%以下の額を退職準備基金に拠金しなければならない。使用者はそれと同額を基金に拠金しなければならない。

(5) 最初の 2 年間勤務中、新聞労働者は、退職準備基金に拠金するかどうかの選択肢を有する。新聞社の使用者も基金に拠金するかどうかの選択肢を有する。

(6) 新聞社は、1925 年退職準備基金法の目的のために、政府の事業所とみなされる。

第 18 章 徒弟

第 274 条 本書の適用

本章は、2 年以上操業し、労働者の 50%以上が常勤である事業所に適用される。

第 275 条 特別な定義

本章では、主題や文脈に反しない限り、

(a) 管轄を有する機関は、主任監督官または彼が任命する事務官を指す。

(b) 徒弟は、徒弟制度によって訓練を受ける者を指す。

(c) 徒弟制度とは、使用者が雇用した者を組織的に事前に一定期間徒弟の仕事や職業の訓練、および使用者の仕事に従事して訓練を受ける制度を指す。

(d) 徒弟の職業とは、管轄権を有する機関が官報の公示によって、本章の目的のために徒弟の職業と宣言する事業所での取引や職業を指す。

第 276 条 三者制諮問会議

政府は、官報の公示によって、規則が定める方法で、三者制諮問会議を設立して、政府に助言し、さらに徒弟制度について管轄権を有する機関に助言する。

第 277 条 使用者の義務

本章と規則の規定によって、使用者が以下の義務を持つ。

- (a) 本章および規則を事業所で適正に遵守すること。
- (b) 規則によって事業所に徒弟計画を導入すること、さらに規則に定める期間内に管轄権を有する機関に計画を登録すること。
- (c) 事業所で徒弟の職業に雇用されている者の平均すくなくとも 4 分の 1、または管轄権を有する機関が書面による命令で決定する割合の者に徒弟訓練をおこなうこと、さらに、徒弟として訓練生を指名する時に、障害者に優先権を与えなければならない。
- (d) 本法が発効する前に事業所に徒弟計画を導入する場合、本章や規則の規定に従って修正すること、さらに規則で定める期間内に、管轄権を有する機関に修正した計画を登録しなければならない。
- (e) 徒弟は、通常の勤務時間のすくなくとも 20%は、必要な理論面の教授を受けなければならない。
- (f) 使用者の費用で徒弟計画を指導し、運営すること。
- (g) 管轄権を有する機関の事前の許可なく、他の使用者のもとで徒弟である者で、使用者から懲戒処分を受けて徒弟を離れ、処分を受けた者を徒弟として雇用してはならない。

第 278 条 所得税等の免除

(1) 1984 年所得税令の規定にかかわらず、本章および規則にもとづき徒弟計画実施のために使用者が負担した費用には、使用者は所得税を支払う義務はない。

(2) 1950 年輸出輸入（管理）税法または規則や命令の規定にかかわらず、政府は、命令によって、本章による徒弟計画実施のために必要な材料を輸入するために、使用者にライセンスを付与するための規定を定めることができる。

第 279 条 使用者への助言と指導

管轄権を有する機関は、本章および規則の規定に従って事業所で徒弟計画に関するあらゆる事項について、技術的助言と指導を使用者に提供しなければならない。

第 280 条 徒弟労働者の義務

- (1) 本章および規則の規定に従って、徒弟労働者は以下のことをおこなわなければならない。
 - (a) 自分の職業を熱心にかつ注意深く学習して、徒弟機関終了時には熟練労働者として評価されるよう努力しなければならない。
 - (b) 使用者の定めた計画に従って提供される実務訓練と理論面の教授に出席しなければならない。
 - (c) 使用者や徒弟の代表者の合法的な命令を遵守し、徒弟契約による義務を履行しなければならない。

- (d) 訓練過程を評価するためときどきなされる試験をうけなければならない。
- (e) 自分が所属する以外の労働組合の組合員になってはいけない。
- (f) 徒弟について使用者に苦情があっても、使用者がそれに対応しない場合、管轄権を有する機関に救済を求め、管轄権を有する機関の決定を遵守しなければならない。
- (g) 管轄権を有する機関の事前の許可なくして、徒弟期間終了後、徒弟を離れてはならない。

(2) 徒弟労働者が徒弟契約の内容を履行しない場合、徒弟期間中に任意に徒弟を離れる場合、訓練過程について好ましくない報告が継続的になされる場合、または不服従、規則違反、欠席、義務違反で処分を受けた場合には、彼自身、父親、親権者または保証人は、別々に、または連帯して、損害を支払い、規則に定める徒弟訓練に必要な費用を使用者に払い戻さなければならない。

第 281 条 入講、監査等の権限

管轄権を有する機関は、以下のことができる。

- (a) 必要な援助を受けて、事業所に入って、合理的な時間帯に、監査し、調査すること
- (b) 事業所に雇用される徒弟労働者を調査し、本章によって維持されなければならない登録、記録その他の文書を求め、本章の目的を実施するために必要と判断する人についての供述書をとること
- (c) 当該事業所で本章および規則の目的が適切に遵守されているかどうかを確認するために、調査や質問をおこなうこと
- (d) 規則によって定められたその他の権限を実施すること

第 19 章 違反、罰則、手続

第 283 条 第 33 条による労働裁判所命令の不順守への罰則

第 33 条による労働裁判所命令を拒否または違反する場合、3 か月までの禁固、5000 タカまでの罰金、またはその両方が科せられなければならない。

第 284 条 子どもおよび年少者の雇用違反

子どもまたは年少者を雇用し、本法の規定に違反して働かせている場合、5,000 タカまでの罰金に処せられる。

第 285 条 第 35 条違反して子どもについての協定を締結することへの処罰

子どもの両親または親権者が第 35 条に違反して子どもについて協定を締結した場合、1,000 タカまでの罰金を科せられる。

第 286 条 使用者による第 4 章の規定違反への罰則

- (1) 使用者が、第 4 章の規定に違反する場合、25,000 タカまでの罰金を科せられる。
- (2) 裁判所が第 1 項によって罰金を科す場合、判決の中で、損害の全部または一部を、罰金を科す違反のために蒙った損失や損害のために、当該女性に支払うことを命じることが

できる。

- (3) 裁判所は、第2項の損害に追加して、第4章によって奪われた給付を労働者に支払うことを命じることができる。

第287条 許可された欠勤期間中の賃金のために労働することへの罰則

女性が、第4章の規定によって欠勤を許可されていた期間中に、現金収入のために別の仕事をおこなう場合、1,000タカまでの罰金を科せられる。

第288条 第67条違反への罰則

ある者が第67条の規定に遵守していない動力で動く機械を販売し、賃貸したり、または販売や賃貸の代理人として事業所で利用するために販売や賃貸をさせた場合、その者は、3か月までの禁固、1,000タカまでの罰金、またはその両方を科せられる。

第289条 最低賃金額より低い賃金支払への罰則

(1) 第11章で宣言された最低賃金額より低い賃金を支払う使用者は、1か年の禁固、5,000タカの罰金、またはその両方を科せられる。

(2) 裁判所が第1項の罰則を科す場合、判決の中で、実際に支払われた額と違反がなければ支払われたであろう額との差額を使用者に支払うことを命じることができる。

第290条 事故の通知しない場合の罰則

本法の規定に違反して、事故の通知をしない場合、事故が重大な障害をもたらすとき、1,000タカまでの罰金、事故によって死亡したときは6か月までの禁固、3,000タカまでの罰金、またはその両方が科せられる。

第291条 不当労働行為への罰則

(1) 第195条の規定に違反する者は、2か年までの禁固、10,000タカまでの罰金、またはその両方を科せられる。

(2) 第196条の規定に違反する者は、1か年までの禁固、5,000タカまでの罰金、またはその両方を科せられる。

(3) 労働組合、または組合員以外の者が第196条に違反する場合、2か年までの禁固、10,000タカまでの罰金、またはその両方を科せられる。

第292条 協定違反等への罰則

本法によって拘束を受ける協定、裁定、または決定に違反する者は、1か年までの禁固、10,000タカまでの罰金、またはその両方を科せられる。

第293条 協定不履行への罰則

本法によって義務となっている協定、裁定、または決定に故意に違反する者は、2か年までの禁固、10,000タカまでの罰金、またはその両方を科せられる。

第294条 違法ストライキまたはロックアウトへの罰則

(1) 違法ストライキの遂行を開始し、継続し、その他の行為をおこなう労働者は、1か年までの禁固、5,000タカまでの罰金、またはその両方を科せられる。

(2) 違法ロックアウト遂行を開始し、継続し、その他の行為をおこなう使用者は、1か年

までの禁固、5,000 タカまでの罰金、またはその両方を科せられる。

第 295 条 怠業に参加し、扇動する行為への罰則

怠業の遂行に参加し、扇動し、他の者に参加させ、その他の行為をおこなう者は、1 か年までの禁固、5,000 タカまでの罰金、またはその両方を科せられる。

第 297 条 第 228 条第 2 項の違反への罰則

第 228 条第 2 項に違反する使用者は、1 か年までの禁固、5,000 タカまでの罰金、またはその両方を科せられる。

第 298 条 退職準備基金および労働組合基金の横領への罰則

- (1) 労働者の退職準備基金のお金を横領し、着服し、悪意を持って自分自身のために使った者は、3 か年までの禁固および罰金を科せられる。

説明：使用者が自分の拠金額を支払わず、賃金から差し引かれる労働者の拠金額を労働局長が合理的理由があると判断することなく、3 か月以上の期間、事業所の退職準備基金に送付しない場合、当該退職準備基金の金銭を横領したものとみなす。

- (2) 労働組合基金の金銭を横領し、着服し、悪意を持って自分自身のために使った労働組合の役員や事務員、または使用者は、1 か年までの禁固および罰金を科せられる。

- (3) 本項によって科せられる罰金は、裁判所によって被告人によって横領し、着服し、または悪意を持って自分自身のために使ったと認定される額までに拡大することができる。罰金額は、裁判所によって、退職準備基金や労働組合基金に還元される。

第 299 条 非登録組合の活動への罰則

非登録組合や登録が取り消された組合の活動に参加したり、他の者に奨励したり、登録についての活動以外の活動に参加を促した者、または当該組合基金のために、組合費以外の拠金を集めた者は、6 か月までの禁固、2,000 タカまでの罰金、またはその両方を科せられる。

第 300 条 二重組合員への罰則

同時に 1 つ以上の組合の組合員になり、それを継続する者は、6 か月までの禁固、2,000 タカまでの罰金、またはその両方を科せられる。

第 301 条 第 210 条第 7 項の規定を遵守しないことへの罰則

調停官が満足する理由がある場合を除いて、第 210 条第 7 項の規定を遵守しない者は、6 か月までの禁固、2,000 タカまでの罰金、またはその両方を科せられる。

第 302 条 嘘の申告等への罰則

- (a) 本法または規則、基準または計画によって維持されることが求められる登録、通知、記録その他の記述に記入する際に、だます意図を持って、特記事項に嘘であることを知っており、または嘘と信じる理由を持っている事項を記入すること。
- (b) 登録、通知、記録その他の記述に意図的に記入せず、記入しないことを認めること。
- (c) 事務所が写しを持つ場合を除いて、登録、通知、記録その他の記述の 1 つ以上

のセットを保有すること。

(d) 本法または規則、基準または計画にもとづき申請、計画、記録、登録、通知、報告その他の記述に、嘘を知りつつ、または嘘であると信じる理由を持っている事項を記入して、事務官や当局に送り、または送ることを認めること。

(e) 本法または規則、基準または計画にもとづいて維持され、送付されることが求められる計画、一覧表、記録、登録、情報、報告その他の記述を意図的に送付し、または維持や送付を無視すること。

それをおこなう者は、6 か月までの禁固、5,000 タカまでの罰金、またはその両方を科せられる。

第 304 条 情報の間違った公開への罰則

本法の規定に違反して、本法にもつづく公式な義務の遂行中や検査の結果知り得た建築やビジネスについての秘密の情報を公開する者は、6 か月までの禁固、2,000 タカまでの罰金、またはその両方を科せられる。

第 305 条 労働者による一般的な違反への罰則

本法の他の規定に従って、事業所に雇用される労働者が、自分に課せられる義務や責任についての本法や規則、基準、計画、合法的な命令に違反する場合、500 タカまでの罰金を科せられる、

第 306 条 職務妨害に対する罰則

(1) 本法、規則、基準または計画によって職務遂行する事務官の妨害を意図的におこなう者、または当該法律、規則、基準または計画によって事業所に必要とされ、認められている入講、調査、検査または監査のために合理的な設備の提供を拒否し、意図的に無視する者は、6 か月までの禁固、25,000 タカまでの罰金、またはその両方を科せられる。

(2) 本法、規則、基準または計画の遂行のために維持される登録、記録その他の記述提出を、第 1 項に述べたように事務官が職務を果たす前に、拒否したり、提出に失敗する者、または職務を果たす事務官の前に出頭したり、調査を受けたりすることを意図的に妨害したり、妨害を試みる者は、3 か月までの禁固、10,000 タカまでの罰金、またはその両方を科せられる。

第 307 条 その他の違反への罰則

本法、規則、基準または計画の規定に違反して、遵守できない場合で、当該違反や失敗に罰則の規定がないとき、その者は、3 か月までの禁固、25,000 タカまでの罰金、またはその両方が科せられる。

第 308 条 先に有罪となった行為に科す過重な罰則

本法または規則、基準または計画によって有罪とされた者が再び同じ違反行為を行った場合、先の罰則の 2 倍が科せられる。ただし、本項の目的のために、2 度目の違反行為が先に行為から 2 年後になされた場合は、先の行為は考慮されてはならない。

第 309 条 危険な結果をもたらす法律違反への罰則

- (1) 本章の他の規定にかかわらず、本法または規則、基準または計画に違反する者は、以下の処罰を科せられる。
- (a) 違反の結果死亡した場合、4 か年までの禁固、100,000 タカまでの罰金、またはその両方を科せられる。
- (b) 違反によって重度の身体障害が発生した場合、2 か年までの禁固、10,000 タカまでの罰金、またはその両方を科せられる。
- (c) 違反によって事業所の労働者やその他の者に負傷や危険が生じた場合、6 か月までの禁固、2,000 タカまでの罰金、またはその両方を科せられる。
- (2) 本条によって判決を言い渡す時に、裁判所は、罰金の全部または一部を損害賠償として、負傷した本人、または死亡の場合には、その法的相続人に支払うことを命じることができる。
- (3) 本条は、本法、規則、基準または計画によってより重い罰則が科せられている違反行為には、適用してはならない。

第 310 条 命令を出す裁判所の権限

- (1) 事業所の使用者が本法、規則、基準または計画にもとづいて処罰される違反行為を確信する場合、裁判所は、書面の命令で、罰則に追加して、命令で定める一定の期間中に、または申請によって延長される期間内に、違反行為の理由を除去するための特定された措置を講じることを命じることができる。
- (2) 第 1 項の命令が出される場合、事業所の使用者は、その一定の期間または延長された期間内に、違反しているとされる行為を継続してはならない。
- (3) 第 1 項の裁判所の命令が前記の期間内に遵守されない場合、使用者は、その期間終了時に、さらに違反行為を犯しているものとみなされ、6 カ月までの禁固、2,000 タカまでの罰金、またはその両方を科せられる。

第 311 条 年齢による責任

- (1) 一定の年齢であることによって本法によって罰せられる違反行為がある場合、裁判所の意見で、その者が一定の年齢である場合、それを証明する責任は被告側にある。
- (2) 登録された医者が労働者を検査して一定の年齢であることを証明する場合、その証明は、当該労働者の年齢に関する決定的な証拠となる。

第 312 条 会社等の違反行為

本法、規則、基準または計画による違反行為が会社、法人、事務所、事業の運営に積極的にかかわっている取締役、パートナー、経営者、秘書、その他の事務員、またはそれらの代理人によってなされた場合、それらが違反行為をおこなったものとみなされる。その者が知識もなく、同意もなく行ったこと、または違反行為を避けるために適切な配慮を行ったことが立証されれば、別である。

第 313 条 違反行為の審理

- (1) 労働裁判所以外の裁判所は、本法、規則、基準または計画の違反行為を審理してはな

らない。

(2) 労働裁判所は、以下の者の申し立てがなければ、本法、規則、基準または計画のよる違反行為を審理してはならない。

- (a) 権利を侵害された者または権利を侵害された労働組合。
- (b) 第 298 条、第 301 条、第 13 章による違反行為の場合は、労働局長。
- (c) 第 17 章のよる違反行為の場合、信託運営委員会の委員長または退職準備基金の管理人。
- (d) 第 18 章による違反行為の場合、管轄権を有する機関。
- (e) その他の違反行為の場合、主任監督官または彼から権限を委任された事務官。

第 314 条 訴追制限期間

本法、規則、基準、または計画に特別の規定がない場合、裁判所は、違反行為がなされた日から 6 か月以内の申し立てでない限り、違反行為の審理をしてはならない。

第 315 条 違反行為の報告

本法、規則、基準または計画に違反する行為または遵守を拒否する行為は、労働局長、主任監督官、退職準備基金の管理人、それらに情報取得や適切な行為を実施するために委任された事務官に報告される。

第 316 条 事件の取り下げ

本法、規則、基準または計画にもとづく事件は、申し立てを行った者の取り下げ申請がないかぎり、取り下げることができない。ただし、その事件が委任をうけた事務官によって提起された場合には、労働局長、主任監督官または退職準備基金の管理人の許可がなければ、取り下げることができない。

第 20 章 管理、監査等

第 317 条 労働局長等

- (1) 本法の目的のために、政府は、官報の公示によって、労働局長を任命し、公示によって、必要に応じて、追加労働局長、共同労働局長、副労働局長、労働局長補佐を任命することができる。
- (2) 追加労働局長、共同労働局長、副労働局長、労働局長補佐が任命された場合、政府は、公示において、本法にもとづき管轄範囲や管轄地域を特定しなければならない。
- (3) 労働局長は、追加労働局長、共同労働局長、副労働局長、労働局長補佐を監督し、管理する権限を有する。
- (4) 労働局長は以下の権限と役割を有する。
 - (a) 第 8 章によって労働組合を登録し、登録簿を保存すること。
 - (b) 違反行為や不当労働行為、第 13 章の規定の違反行為について労働裁判所に苦情を申し立てること。
 - (c) 事業所や事業所集団の中で、1 つの労働組合が交渉代表となるかどうかを決定すること。

(d) 労働組合の執行委員会の選挙や秘密投票を実施を監督すること。

(e) 労働争議での調停官としての役割を果たすこと。

(f) 参画協議会の機能を監督すること。

(g) 本法や規則によって与えられたその他の義務を履行すること。

(5) 労働局長は、書面による一般的な命令または特別な命令によって、追加労働局長、共同労働局長、副労働局長、労働局長補佐、労働事務官に、権限や役割を委任することができる。

第 318 条 主任監督官等

(1) 本法の目的のために、政府は、官報の公示によって、主任監督官を任命し、その公示の中で、副主任監督官、主任監督官補佐、監督官、監督官補佐を任命することができる。

(2) 副主任監督官、主任監督官補佐、監督官、監督官補佐が政府によって任命される場合、政府は、当該公示によって本法にもとづき各自の管轄権や地域、事業所を決めなければならない。

(3) 主任監督官は、本法による権限に追加して、国全体の監督官の権限も保有しなければならない。

(4) 主任監督官は、副主任監督官、主任監督官補佐、監督官、監督官補佐を監督する権限を有する。

(5) 主任監督官は、書面による一般的命令や特別の命令によって、副主任監督官、主任監督官補佐、監督官または監督官補佐に権限や役割を委任することができる。

(6) 商船局のすべての事務局長は、第 6 章によって制定される規則の目的のために、その管轄権の範囲内で、職権により、監督官とならなければならない。

第 319 条 主任監督官等の権限と役割

(1) 本法の目的のために、主任監督官、副主任監督官、主任監督官補佐、監督官、監督官補佐は、それぞれの管轄権の中で、以下の権限と役割を有する。つまり、

(a) 事業所とその者によってみなされる場所、事務所、船舶、車において、合理的な時間帯に、必要な補佐とともに、そこに入講し、監査し、調査する。

(b) 本法、規則、基準または計画によって維持される登録、記録、ファイル、通知、証明書その他の文書の提出を求め、それらを把握し、検査し、調査し、それらの写しをとる。

(c) 本法、規則、基準または計画が、当該事業所で、そこで雇用される労働者によって遵守されているかどうかを確認するために、必要な調査、検査をおこなうこと。

(d) 本法、規則、基準または計画に関する事項について、事業所に働くと見られる者、または当該事業所で 2 か月前までに雇用されていたと信じることができる者の宣誓供述書をとること。

(e) 宣誓供述書を提出し、または調査を受けた者に記録、供述書の記録、調査を

証明のために署名することを求めること。

(f) 必要があれば、当該使用者が保存する登録、記録、証明書、通知、その他の文書について、使用者または彼に雇用される者から弁明や説明を求めること。

(g) 本法、規則によって認められているその他の権限や役割を履行すること。

(2) 事業所の使用者は、入講、調査、検査や、本法、規則、基準または計画にもとづく義務を履行するに必要なその他の行為をおこなうために監督官から求められる措置や対応を提供しなければならない。

(3) すべての使用者は、監督官が本法、規則、基準または計画の目的のために必要と判断する記録、登録、その他の文書を、監督官に検査のために提出することが求められる。

(4) 監督官は、本法、規則、基準または計画の履行に関して、その義務履行に必要と判断される記録、登録、その他の文書を求め、把握する権限を有する。

(5) 主任監督官、または彼によって権限委任を受けた事務官は、本法、規則、基準または計画にもとづき、管轄権の範囲内で、違反する者の訴追を労働裁判所に申し立てすることができる。

(6) 主任監督官、または彼によって権限委任を受けた事務官は、工場や工業事業所のデザインの認可の場合に、その場を検査した後、ライセンス、種別や拡張変更の許可を発行、更新し、必要な対応をしなければならない。

第 320 条 茶のプランテーション労働者退職準備基金の管理人

(1) 政府は、官報の公示によって、茶のプランテーション労働者退職準備基金の管理人を任命しなければならない。

(2) 管理人は、基金の主任執行事務官でなければならない。

(3) 管理人は、信託運営委員会の一般的管理や監督のもとでその役割を果たし、委員会の事務局長としての行動をとらなければならない。

(4) 管理人は、信託運営委員会の会合に参加するが投票権はない。

(5) 管理人は、信託運営委員会の委員長と協議のうえで、委員会の会合を招集し、議事録を作成し、保管しなければならない。

(6) 管理人は、信託運営委員会の決定を履行する責任を有する。

(7) 管理人は、必要と判断すれば、当該退職準備基金の会計を茶のプランテーションの所有者から取り寄せることができる。

(8) 管理人または彼から権限委任を受けた者は、合理的時間帯に、通知をした後で、茶のプランテーションやそれに関連する事務所に入講し、茶のプランテーション労働者の雇用や賃金からの支払いに関する会計、登録、その他の文書を、その責任を有する者に、調査のために提出することを要請することができる。

(9) 管理人または彼から権限委任を受けた者は、第 8 項の問題について、使用者、事務員、従業員、代理人、その他の茶プランテーションやそれに関連する事務所を管理する者、当該茶プランテーションの労働者であると信じることを調査することができる。

(10) 管理人は、規則に定められる権限を行使することができる。

第 321 条 会計と監査

(1) 委員会は、政府が指示する方法で会計簿を保存しなければならない。

(2) 委員会の収支の会計は、毎年、バングラデシュ会計検査官（以下、会計検査官という）によって、彼が適切と判断する方法で、検査をうけなければならない。

(3) 会計検査のために、会計検査官または彼から権限委任を受けた者は、委員会のすべての記録、帳簿、会計簿、現金、貯蓄、文書の他の財産にアクセスし、委員会の委員、事務員、その他の従業員を検査することができる。

(4) 委員会は、監査のときに、会計簿や関連する文書を会計検査官または検査事務官に提出し、求めに応じて説明や情報を与えなければならない。

(5) 会計検査官は、検査報告を委員会に送付し、その写しを政府に提出しなければならない。

(6) 委員会は、検査報告に指摘されている欠点や不規則な問題点を訂正する措置を講じなければならない。

(7) 政府は、いつでも、会計検査官に委員会の財政問題について報告することを要請することができる。

(8) 本項において、委員会とは、港湾労働者運営委員会または茶のプランテーション労働者退職準備基金の信託運営委員会を指す。

第 322 条 報告書等

(1) 第 321 条の委員会は、毎年の会計年度終了後すみやかに、会計検査官によって監査された収支報告と、当該年度の活動会計と翌年の提案された計画を含む年次報告とともに、政府に提出しなければならない。

(2) 政府は、委員会に、以下の情報または委員会が提出を義務づけられている文書を提供するよう要請することができる。

(a) 委員会の管理下にある事項についての報告、記述、評価、統計その他の情報。

(b) 当該事項についての報告。

(c) 委員会が保管している文書の写し。

第 323 条 労働安全衛生に関する全国審議会

(1) 政府は、官報の公示によって、労働安全衛生に関する全国協議会と呼ばれる協議会を設置することができる。

(2) 当該協議会は、以下の委員から構成される。つまり、

(a) 労働および人的資源省大臣で、職責によって委員長となる。

(b) 工業省大臣。

(c) 商業省大臣。

(d) 健康省大臣。

(e) 繊維ジュート省大臣。

- (f) 海運省大臣。
 - (g) 通信省大臣。
 - (h) 広く使用者を代表する事業所と協議して政府が任命する 7 名の工業事業所を代表する委員。
 - (i) 広く労働者を代表する労働組合と協議して政府が任命する 7 名の労働者を代表する委員、ただし、労働者および使用者を代表する女性委員をすくなくとも 1 名を入れる。
 - (ii) 政府によって任命される工業、健康、安全についての専門家 5 名。
 - (j) 主任監督官は職責上、書記の担当となる。
- (3) 任命された委員は 3 年任期である。
- (4) 協議会は、独自の手続規則に従わなければならない。
- (5) 協議会は以下の任務を負っている。
- (a) 工業事業所での安全を確保し、そこで健康的で、きれいで、清潔な環境と条件を維持するための国家政策を準備すること。
 - (b) その政策を実施するためのガイドラインを策定すること。
- (6) すべての事業所は、協議会が策定したガイドラインに従って協議会が準備した政策を履行するために必要な措置を講じなければならない。

第 21 章 雑則

第 324 条 除外する権限

(1) 政府は、官報の公示によって、政府が定めた条件と制約のもとで、使用者、ある種別の使用者、事業所、ある種別の使用者、その一部の労働者を、第 2 章、5 章、6 章、7 章、8 章、9 章、または 18 章、21 章の第 325 条、326 条、337 条または 338 条の適用を免除することができる。

(2) 第 1 項の除外命令は、公開され、国家利益のためになされる。さらに 6 か月を超えない期間で効力を有する。

(3) 主任監督官は、官報の公示によって、祭り、博覧会や展示会の目的のために、事業所、ある種別に事業所で、公示に定める期間や条件のもとで、第 100 条、101 条、102 条、103 条、105 条、114 条の規定の適用を延期することができる。

第 325 条 仕事開始前に主任監督官への通知

- (1) 使用者は、事業所で仕事やビジネス開始のすくなくとも 15 日前に、主任監督官に、そのことを通知しなければならない。その通知には、以下の情報や詳細が含まなければならない。つまり、
- (a) 事業所の名前と所在地。
 - (b) 使用者の名前と住所。
 - (c) 事業所の郵便の住所。
 - (d) 事業所でなされる仕事とビジネスの性質。

- (e) 利用される電力の性質と量。
- (f) 事業所の管理者の名前。
- (g) 事業所に雇用される労働者の数。
- (h) 規則に定められるその他の詳細。

(2) 事業所が、1年間に通常180日以下しか操業しない場合、その使用者は、当該事業所での製造工程の再開始の日のすくなくとも30日前に第1項に特定する事項を含む通知を主任監督官にしなければならない。

(3) 新しい管理者が任命された場合、使用者は、その者が職務を担当する日から7日以内に、その変更の通知を書面で、主任監督官にしなければならない。

(4) 事業所で管理者が任命されない場合、任命されてもその職務を果たさない場合、管理者として働いている者、それがいない場合は、使用者が、本法の目的のために、当該事業所での管理者とみなされる。

第326条 ライセンスや登録の計画や費用の承認

(1) 政府は以下のことを求めることができる。

(a) 規則に定める方法で、建設、事業所、工場やある種別の工場の拡張のために、主任監督官から書面による事前に許可を入手すること。ただし、この場合、所管の機関から許可を得た工場建物の構造上のデザインの中で工場のレイアウト計画に構造上の変更を加えてはならない。

(b) 規則で定める方法と費用の支払いのもとで、工場やある種別の工場の登録、またはライセンスの取得やその更新の取得すること。

(2) 第1項の規定にしたがって、計画に伴う許可申請を主任監督官におこない、申請受理から3か月以内に、主任監督官の命令や指示が申請者に届かない場合、事業所の不満を有する所有者は、次の30日以内に、政府に救済を求めることができる。

(3) 主任監督官が、建設、工場の拡張、工場登録、工場へのライセンス付与の許可を拒否した場合、申請者は、拒否の日から60日以内に、政府に苦情の申し立てができる。

説明：規則で定められる制限の中で、設備の変更や再配置、設備や機械の追加のみを理由とすることは、本項のいう工場の拡張とはみなさない。

第327条 監督官の命令への不服申し立て

(1) 本法によって監督官の書面による命令が使用者に送られた場合、その命令受理後30日以内に、上部機関に不服申し立てができる。上部機関は、規則にしたがって、命令を認証、修正、または取り消すことができる。

(2) 規則や、上部機関によって課され、または指示された条件や行為に従って、上部機関は、不服申し立てへの決定を考慮中に、命令を停止することができる。

(3) 政府は、本項の目的のために規則を制定することができる。

(4) 本項において、上部機関は、政府または政府が指示するその他の機関を指す。

第328条 季節業務の工場

政府は、官報の公示によって、1年間に通常180日以下した製造工程が運営されず、さらに特定の季節や自然の力による不規則な動きがあるときのみにも操業される工場を、本法の目的のための季節業務の工場と宣言することができる。

第329条 本法にもとづき回収される金銭

(1) 本法にしたがい、労働裁判所や審判所によって支払いの指示がなされた金銭、または本法の規定によって人によって支払われる金銭、または協定、協約、または仲裁人、労働裁判所または審判所の裁定や決定によって人または使用者によって支払われる金銭は、その金銭を受理する権限を有する者の申請を受けて、労働裁判所によって回収され、または以下の方法によって労働裁判所の指示によって回収される。つまり、

- (a) 公的請求。
- (b) 規則が定める方法で、金銭を支払う義務のある者の動産を差し押さえるか、販売すること。
- (c) 上記の方法ですべての金銭の回収ができない場合、規則が定める方法で、その者の不動産を差し押さえるか販売すること。
- (d) 民事裁判所の金銭支払い判決。

(2) 協定、協約、仲裁人、労働裁判所、審判所の決定や裁定によって金銭に換算できる給付を使用者から受理する権利を有する者がいる場合、金銭に換算できる給付は、第1項の規定によって回収できる。

(3) 金銭の支払い日から1年以内に、提起されない限り、本条による金銭の回収の申請ができない。ただし、当該期間内に申請できない相当な理由があると労働裁判所が判断する場合には、当該期間経過後も申請することができる。さらに、労働者に支払われるべき金銭は最優先に扱われなければならない。

第330条 施設提供のための金銭の取り立てなし

使用者は、本法にもとづき使用者から提供または供給されなければならない設備や機材提供のために、食堂での食事費用を除いて、費用や金銭を労働者からとりたててはならない。

第331条 労働者の義務

事業所の労働者は、以下のことをおこなってはならない。

- (a) 労働者の健康、安全、福祉を確保するために事業所で提供されるシステムや機材を故意に悪用したり、妨害したりすること。
- (b) 故意に、または合理的理由なく、自分自身や他人に危害を加えるおそれのあることをおこなうこと
- (c) 労働者の健康、安全を確保するために事業所で提供される機材やシステムを故意に利用しないこと。

第332条 女性への行動

女性が事業所で雇用される場合、その格や地位にかかわらず、事業所のすべての人は、

女性に対して、下品または無作法とおもわれることや、女性の慎み深さや名誉を棄損する行為をおこなってはならない。

第 333 条 通知と返報

政府は、規則で以下のことができる。

- (a) 本法のもとで、命令を出す方法を定めること。
- (b) 本法の目的のために、規則的に、または時々、前記の返報をすることを使用者に指示すること。

第 334 条 公務員となる人

本法によって設立される委員会の委員長、委員、事務員は、名称のいかんを問わず、労働局長、主任監督官、退職準備基金の管理人、労働裁判所の裁判長、審判所の委員長、委員、第 20 章によって任命される者は、刑法典第 21 条の意味での公務員とみなされる。

第 335 条 善意になされる行為の保護

本法、規則、基準または計画にもとづいて善意でなされた行為やそれを意図した行為を理由に、民事および刑事またはその他の法的手続をその人や機関に提起されてはならない。

第 336 条 雇用条件保護の事例

本法、規則、基準または計画は、本法開始時に、または補法によって廃止された法律、または裁定、協定、協約、慣習によって権利を有する労働者の権利や特権に、本法開始時に雇用されていた使用者のもとで雇用されつつけているかぎり、その特権が本法、規則、基準、または計画より有利になっている場合、悪影響を与えてはならない。

第 337 条 法律、規則、基準の要旨の揭示

- (1) すべての事業所の使用者は、勤務場所や事業所の見やすい、アクセスしやすい所に、本法、規則や基準の必要かつ重要な規定の要旨を含む通知を、掲示しなければならない。
- (2) 第 1 項で掲示されるすべての通知は、清潔で読みやすい状態で保存されなければならない。
- (3) 主任監督官は、書面の命令によって、事業所に雇用される労働者の健康、安全または福祉に関する通知やポスターを掲示するように使用者に求めることができる。

第 338 条 特定の条件のもとで家屋や事務所の所有者の責任

(1) 事務所や、別々の建物が、別々の事業所として、異なる使用者に貸し出されている場合、その事務所の所有者は、通り道、排水路、水の供給、照明や衛生施設のような共通の施設やサービスを提供し、維持する責任を有する。

(2) 事務所や、独立の、または完全独立のフラットや家屋が、別々の事業所として、異なる使用者に貸し出されている場合、事務所の所有者は、事業所の使用者として、以下の事項に関する本法や規則の規定に違反しないようにする責任がある。

- (a) トイレ、洗面所、洗濯施設のための水の供給。
- (b) 特別に借り手の利用には移されない所有者に属する機械や工場を囲い込むと。

- (c) 高い床やフラットに安全に近づけることと、清潔な階段や共通の通路
- (d) 火事の際の防火設備。
- (e) 起重機やリフトの提供と維持。
- (f) 事務所での共通の施設の維持。

(3) 事務所の中で、共通のトイレや洗面所、洗濯施設を持つ独立した部屋を、別々の事業所として、別々の使用者に貸し出している場合、第2項の規定はこの場合にも適用される。

(4) 事務所の中で、部屋の一部や小部屋が、別々の事業所として、別々の使用者に貸し出されている場合、その事務所の所有者は、第5章（第53条から55条を除く）、第6章（40条、64条、74条、75条から77条は除く）の規定に違反してはならない。ただし、第63条、65条、72条の規定に関しては、所有者は、自分の管理下にある物だけについて責任を有する。さらに、使用者は、自分が所有し、または提供した工場や機械に関して第6章の規定を遵守する義務を負う。

(5) 主任監督官は、政府の管理のもとで、本項の履行に関して事務所の所有者に対して、必要な命令を出す権限を有する。

(6) 本法の目的のために、雇用される労働者の数を数えるために、第3項および第4項に関して、全事務所は、1つの事業所とみなされる。

第339条 情報収集の権限

本法、規則、基準または計画にもとづく委員会、事務官または機関は、その役割を果たすために、必要とみなす記録、文書、情報その他の行為の提供を使用者に指示することができる。すべての使用者は、その指示に従わなければならない。

第340条 雇用の推定

仕事が行なわれている間、食事や休憩の時間を除いていつでも、または機械が動いている間、工場で見出される者は、反証がないかぎり、当該工場で雇用されている者とみなされる。

第341条 情報開示の制限

(1) 本法の施行に関連する場合以外に、人は、本法、規則、基準または計画のもとづく義務を履行する過程で知り得た製造や販売に関する秘密事項を、勤務中および退職後も公開してはならない。

(2) 第1項は、秘密情報を書面で使用者が許可をした場合には、本法の仲裁を含む法廷手続の目的のため、またはその慶事手続のため、またはその手続についての報告をおこなうための、情報公開には適用されない。

第342条 秘密保持されるべき事項

事務官、機関、調停官、仲裁人、労働裁判所、審判所によって、調査や審査の過程で得られた、それらの証拠以外に利用されない労働組合、ビジネスや取引に関する報告、決定、裁定、判決の中に、当該労働組合や事業所が書面の要請で、その情報を秘密にして扱われるべきであると要請した場合には、その情報を含めてはいけない。当該労働組合や事業所

の書面による同意がなければその情報を公開してはならない。ただし、本項の規定は、刑
法典第 193 条による訴追の目的のための情報公開には適用されない。

第 343 条 委員会での手の保護

本法によって設立される、名称の如何を問わない委員会の行為や手続は、欠員、委員会
構成の瑕疵、任命の欠点、委員の資格に問題があることのみを理由に無効とはならないし、
疑問とはされない。

第 344 条 委員会の任期、権限、手続等に関する一般規定

(1) 本法に規定にかかわらず、名称のいかんを問わず、本法によって設置された委員会の
委員長および委員の任期、欠員補充方法、委員会や協議会の仕事の手続、出席手当は規則
によって定められる。

(2) 本法の規定にかかわらず、委員会は、その役割を履行する目的のために、以下のこと
ができる。

- (a) 委員会が特定する記録、文書、情報その他の行為を提出することを使用者
に指示すること。
- (b) 合理的な時間帯に、事業所に入ること。
- (c) 事業所に関する記録簿、登録その他の文書を検査すること。
- (d) 事業所の経営に関する人の記述を記録すること。
- (e) 民事裁判所のように、
 - (i) 人に宣誓して出頭し、宣誓証書を出すことを強制すること。
 - (ii) 文書の提出を強制すること。
 - (iii) 証人の尋問のための命令をだすこと。

(3) 前記の委員会の権限は、委員長や彼から権限委任を受けた委員によっておこなわれる。

第 345 条 同一労働同一賃金の支払

労働者の賃金や最低賃金額を決定する場合、同じ性質や基準の労働に対して、男性、女
性、障害者について同一の賃金原則が遵守されなければならない。男性、女性、障害者で
あることを理由に差別は禁止されなければならない。

第 346 条 一般的事件の裁判費用

本法の規定にしたがって、政府は、規則によって、本法にもとづく申請、手続、不服申
し立ての裁判費用、およびその他の費用について制定することができる。

第 347 条 本法の訓練

(1) 政府は、労働組合や使用者団体の役員のために、本法についての訓練を組織する措置
を講じなければならない。

(2) 労働組合の役員は、管轄権を有する機関から招待された場合には、訓練を受けなけれ
ばならない。

(3) 通常すくなくとも 50 人が雇用されている事業所の使用者、使用者が特例する事業所
の事務員は、管轄権を有する機関から招待された場合には、訓練をうけなければならない。

- (4) 訓練費用は政府および政府が決定する割合で使用者が負担する。
- (5) 訓練期間は当該事業所で義務とされる期間とみなされる。
- (6) 本項において、管轄権を有する機関とは、政府、政府によって設置され、本項にもとづき訓練コースを実施する権限を付与された機関を指す。
- (7) 本項の規定にかかわらず、交渉代表または労働組合連盟は、労働局長の許可を受けて、7日を超えない期間で組合役員の訓練コースを組織することができる。それに使用者の許可を得て出席する者は、第5項の規定が適用される。

第349条 労働組合活動の禁止される活動

労働組合は、組合規約に特定された目的以外の活動に従事してはならない。

第350条 他の裁判所の管轄の禁止

本法によって労働裁判所または審判所によって審理され、取り扱われる訴訟、苦情申し立て、その他の手続は、その他の裁判所では審理され、扱われてはならない。

第351条 規則制定権

(1) 政府は、官報の公示によって、本法の目的を実施するため、または本法にもとづき規則によって定められ事項のために、整理統合され、または別々の規則を制定することができる。

(2) 特に、さらに先の権限の一般性を侵害することなく、規則は、以下の章に定められた事項について制定される。つまり、

(a) 第5章において、

(i) 十分な照明と空気の換気、さらに事業所のための温度の合理的な基準の決定と温度計の維持。

(ii) 事業所のゴミと排水の処理のための取り決めと、その取り決めのための特定機関からの許可の入手。

(iii) 湿度を人工的に上げる事業所の場合、

(a) 湿度の基準を定めること。

(b) 人工的に湿度を上げる方法を規制すること。

(c) 決められ湿度を検査して、記録すること。

(d) 十分な照明や換気の方法を定め、さらに冷気を確保する方法を定めること。

(iv) すべての事業所で、適切かつ十分な照明の基準を定めること。

(v) 事業所での飲み水についての規定遵守を確保すること。

(vi) 事業所でのトイレと洗面所の数を定めること。

(vii) 事業所での痰壺の型と数を定め、それを設置して適切に維持すること。

(viii) 事業所での健康維持に関する追加の措置を定めること。

(b) 第6章において、

(i) 事業所での特別な機械やその一部について追加の予防措置を設けるこ

- と。
- (ii) 機械の危険な部分の安全装置を定めること。
- (iii) 上昇機について追加の要求事項を定めること。
- (iv) 工場や機械の検査およびこれらについての追加の安全装置を定めること。
- (v) 事業所の女性、男性、および年少者が持ちあげたり、運んだりする最大の重量を定めること。
- (vi) 事業所の防火についての追加の予防措置を定めること。
- (c) 第 10 章において、
 - (i) 本章の履行のために保存が求められる記録、登録、報告、通知の保存。
 - (ii) 当該事業所で雇用される労働者に支払われる賃金額を特定する通知を、事業所のみやすい場所に掲示すること。
 - (iii) 労働者の賃金支払いのために、使用者が保存するおもり、はかり、計量機を定期的に点検すること。
- (d) 第 11 章において、
 - (i) 賃金額決定の際に委員会が従うべき手続。
 - (ii) 最低賃金額の影響を受ける者にコメントや提言ができる機会を付与すること。
 - (iii) すべての議事録、賃金明細、登録、その他の記録の保存とそれらの記入の様式や詳細を定めること、さらにその記入を証拠だてる方法。
- (e) 第 12 章において、
 - (i) 労働裁判所に預託された金銭が死亡した労働者の被扶養者の給付および労働裁判所から別に裁判所に授与された金銭の移転のための方法を定めること。
 - (ii) 金銭の差し引き残高を第 155 条第 5 項によって労働者の給付のために設立される基金に移転させる方法、および基金の設立や管理を定めること。
 - (iii) 協定の覚書が提出され、登録される様式と方法を定めること。
 - (iv) 評価にもとづき、労働裁判所によって月々の補償の支払いを全額または一部を差し控えること。
 - (v) 労働裁判所による登録および手続の記録を保存すること。
- (f) 第 17 章において、
 - (i) 使用者と労働者の拠金分が使用者によって退職準備基金に支払われる時期と方法、さらに拠金を実施する方法。
 - (ii) 退職準備基金の運営のための信託運営委員会の権限と義務。
 - (iii) 退職準備基金からの金銭の回収方法および許可される控除額や没収額

とその最高額。

- (iv) 労働者が自分自身および家族についての情報を、求められた場合の提出方法。
 - (v) 労働者が自分の死後金銭を受け取る人の指名およびその指名の取り消しと変更。
 - (vi) 退職準備基金の加入者の記録と登録の保存と加入者によって提出される返報の保存。
 - (vii) 拠金カード、その証拠、そのさいの目の模様の様式とデザイン、それらの発行、管理、補充。
 - (viii) 退職準備基金から生命保険の掛け金の支払いを認められる者の条件。
- (g) 第 18 章において、
- (i) 徒弟の選抜と徒弟契約の条件。
 - (ii) 徒弟の規律、福祉、監督および管理についての方法。
 - (iii) 徒弟訓練についての使用者は保存すべて記録の様式。
 - (iv) 時々の試験や訓練を完了したときの証明書の授与。
 - (v) 実務および理論的試験の基準を定めること。

第 352 条 規則、基準および計画に記載すべき罰則

規則、基準または計画の中に、それらに違反または遵守しないことが処罰され、3 か月までの禁固、1000 タカまでの罰金、またはその両方を科せられることの規定を定めることができる。

第 353 条 廃止と保留

- (1) 以下の法律は廃止される。つまり、
- (a) 1923 年労働者災害補償法
 - (b) 1933 年児童（労働誓約）法
 - (c) 1934 年労働者保護法
 - (d) 1934 年港湾労働者法
 - (e) 1936 年賃金支払法
 - (f) 1938 年使用者責任法
 - (g) 1938 年児童雇用法
 - (h) 1939 年母性給付法
 - (i) 1941 年鉱山母性給付法
 - (j) 1942 年自動車（運転手）令
 - (k) 1950 年母性給付（茶畑）法
 - (l) 1951 年雇用（勤務記録）法
 - (m) 1959 年バングラデシュプランテーション従業員退職準備基金令
 - (n) 1960 年鉱山（賃金額決定）令

- (o) 1961 年道路運送労働者令
- (p) 1961 年最低賃金令
- (q) 1962 年茶のプランテーション労働令
- (r) 1962 年徒弟令
- (s) 1965 年工場法
- (t) 1965 年商業施設法
- (u) 1965 年労働雇用（就業規則）法
- (v) 1968 年会社利益（労働者参画）法
- (w) 1969 年労使関係令
- (x) 1974 年新聞従業員（雇用条件）法
- (y) 1980 年港湾労働者（雇用規制）法

(2) この廃止にかかわらず、当該廃止された法のもとので、

- (a) 規則、基準または計画、命令、通知、予告、任命された委員長、委員または事務員、裁判所、審判所、協議会、基金、登録された労働組合または連盟、選出された交渉代表、提出された苦情、申請、許可、ライセンス、設立、就業規則、認められた免除、その他の行為、開始された手続は、本法の規定にしたがって、効力を有し、本法の該当するそれぞれの規定にしたがって、廃止や修正されるまで、実施され、発行され、任命され、設置され、付与され、登録され、選出され、提起され、送付され、認可され、開始されたものとみなされる。
- (b) 本法開始時に裁判所や審判所に係属されていた事件や手続は、当該法律が廃止されないものとして、裁判所や審判所で継続され、聞き取りされ、処理されなければならない。

第 354 条 原本と英語版

本法の原本はバングラ語であり、英語に翻訳されたテキストも真正である。ただし、バングラ語と英語訳との間で齟齬が生じる場合は、バングラ語が優先する。

第一別表 永久的一部障害とみなされる負傷の一覧表

稼得能力の損失の割合区分

1	両手の喪失または広い範囲での切断	100
2	片手または片足の喪失	100
3	視力が不可欠な仕事ができなくなる程度に両目の失明	100
4	両足または両腿の切断、片足、腿の切断、またはどちらかの足の喪失	100
5	重大な顔の外観の損傷	100
6	聴力の喪失	100

上肢（腕）の切断

7	肩までの切断	80
8	肩先 20 センチ以下の突起を残して肩の切断	70
9	肩先 20 センチから肘頭 11 センチ以下までの切断	60
10	片手、または親指と片手の 4 本の指の喪失、または肘頭下 20 センチからの切断	60
11	親指の喪失	30
12	親指と掌骨の喪失	30
13	片手の指 4 本の喪失	50
14	片手の指 3 本の喪失	30
15	片手の指 2 本の喪失	20
16	親指の末節骨の喪失	10
下肘の切断		
17	両足の切断	90
18	両足の中足指関節に近い部分までの切断	80
19	中足指関節から両足のつま先までの喪失	40
20	近位指節間関節に近い部分から両足のつま先までの喪失	30
21	近位指節間関節の抹消部分から両足のつま先までの喪失	20
22	股関節の下部の切断	90
23	大転子の先端から測って 12.5 センチを超える突起を残し、しかし、真ん中の大腿を超えない程度で股関節の下部の切断	80
24	大転子の先端から測って 12.5 センチを超えない突起を残し、股関節の下部の切断	70
25	ひざから 9 センチまでの真ん中の大腿の切断	60
26	9 センチを超え、12.5 センチを超えない範囲で突起を残し、ひざの切断	50
27	12.5 センチを超える突起を残してひざの切断	40
28	エンドベアリングに結果する片足の切断	30
29	中足指関節の近くから片足の切断	30
30	中足指関節から片足のすべてのひざの喪失	20
その他の負傷		
31	もう一方の目は正常であるが、片目の喪失だけで、その他の余病はない状態	40
32	もう一方の目は正常であるが、片目の視力の喪失で、その他の余病としても眼球が傷ついていない状態	30
右手または左手の喪失（人差し指）		
33	全部	14
34	2 指骨	11
35	1 指骨	9
36	骨を残して先端部分の切断	5
中指		

37	全部	12
38	2 指骨	9
39	1 指骨	7
40	骨を残して先端部分の切断	5
薬指		
41	全部	7
42	2 指骨	6
43	1 指骨	5
44	骨を残して先端部分の切断	5
右足または左足のつま先（足の親指）		
45	中足指関節	10
46	いくらかの骨を残して一部	3
その他のつま先		
47	中足指関節	3
48	いくらかの骨を残して一部	2
足の親指を除いて片足の2つま先		
49	中足指関節	5
50	いくらかの骨を残して一部	2
足の親指を除いて片足の3つま先		
51	中足指関節	6
52	いくらかの骨を残して一部	3
足の親指を除いて片足の4つま先		
53	中足指関節	9
54	いくらかの骨を残して一部	5

第2別表 届け出義務のある病気の一覧表

- 1 鉛毒
- 2 4エチル鉛毒
- 3 燐毒
- 4 水銀毒
- 5 マグネシウム毒
- 6 砒素毒
- 7 窒素ガスによる毒
- 8 二酸化炭素による毒
- 9 ベンゼンによる毒または同族体による毒
- 10 クロム潰瘍

- 11 炭疽熱
- 12 珪肺
- 13 ハロゲンによる毒
- 14 X線、ラジウム、その他の放射能物質による病理現象
- 15 皮膚のプライマリ癌
- 16 中毒による貧血症
- 17 中毒物資による中毒性黄疸
- 18 鉱物油や鉱物油をもとにする混合物による座瘡
- 19 綿繊維吸入による肺疾患
- 20 アスベスト
- 21 化学物質や塗料に直接接触することによって引き起こされる職業性または接触性皮膚炎
- 22 聴力を失わせる騒音
- 23 ベリリウム毒
- 24 一酸化炭素
- 25 じん肺
- 26 ホスゲン毒
- 27 職業病としてのガン
- 28 イソシアニド毒
- 29 中毒による腎炎
- 30 職業病を引き起こす衝撃

第3別表 職業病の一覧表

A部門

- 1 次の作業を含む雇用での炭疽熱、
 - (a) ウール、髪、剛毛、動物の死体、その死体の一部を扱う作業を含む
 - (b) 炭疽熱に罹った動物と接触すること
 - (c) 商品を積んだり、下ろしたり、輸送する業務を含む
- 2 圧縮空気による病気とその後遺症
- 3 4エチル鉛による中毒、4エチル鉛を使う工程
- 4 窒素ガスによる中毒、窒素ガスにさらされる工程
- 5 マグネシウムによる中毒、マグネシウムの蒸気、ほこり、湯気、マグネシウムとの混合物やマグネシウムを含む物質を利用したり、取り扱ったり、それらにさらされたりすること
- 6 二酸化炭素による中毒、二酸化炭素の臭気、ほこり、湯気、二酸化炭素との混合物や二酸化炭素を含む物資を利用し、取り扱ったり、それらにさらされたりすること

7 テトラクロロエタンによる中毒、テトラクロロエタンの蒸気、ほこり、湯気、その混合物を利用して、取り扱うこと

8 農薬による中毒、農薬の散布

B部門

9 黄疸出血病レプトスピラによる中毒、感染したネズミがいる場所での労働

10 ジニトロフェールまたは同族体による中毒、ジニトロフェールまたは同族体の蒸気、ほこり、湯気を利用したり、取り扱ったり、それらにさらされること

11 リン酸リクレジルによる中毒、リクレジルを含む物資の蒸気、ほこり、湯気を利用したり、取り扱ったり、それらにさらされること

12 クロム潰瘍とその後遺症、クロム酸、クロム酸塩、アンモニウムの重クロム酸塩、ポタシウム、ナトリウム、亜鉛を利用したり、取り扱ったり、またはそれらの物質を含む準備をしたり、分解したりすること

13 鑄造されたガラスや赤熱の金属の光線にさらされることによって受ける接触、鑄造されたガラスや赤熱の金属からの光線に長期間さらされる頻度が多いこと

14 ベリリウムによる中毒、ベリリウムの蒸気、ほこり、湯気、ベリリウムとの混合物やベリリウムを含む物質を利用して、取り扱うこと

15 鼻の粘膜のガン、肺の気管支の初期のガンの空気洞、ガス状のニッケルが分解することによってニッケルが建物の内外で生産される工場でのすべての職業、そこではそれに付随する工程が実施されている。

16 膀胱の乳頭腫、

(a) 以下の物質が商業目的のために建物の中で生産される場合、つまり、

(1) 1ナフチルアミン、2ナフチルアミン、またはベンジジンまたはそれらの塩

(2) オーラミンまたはマゼンタ

(b) 第 a 号 1 で述べられた物質を利用したり、取り扱うこと、またはその物質を利用したり、遊離させる工程で働くこと

17 鉛毒、または 4 エチル鉛から生じる後遺症、鉛または 4 エチル鉛を除く調整品や混合物を利用することを含む工程

18 リン酸による中毒またはその後遺症、リン酸やその調整品や混合物に利用を含む工程

19 水銀による中毒またはその後遺症、水銀やその調整品や混合物の利用を含む工程

20 ベンゼンおよび同族体による中毒、またはその後遺症、ベンゼンやその同族体を取り扱い、およびベンゼンやその同族体の利用を含む製造工程

21 砒素による中毒またはその後遺症、砒素やその混合物の生産、分解、利用を含む工程

22 X線、ラジウムその他の放射性物質による病理症状、X線、ラジウム、放射性物質の活動にさらされることを含む工程

23 皮膚がん、タール、ピッチ、歴青、鉍物油、パラフィン、それらの混合物、生産物、

残留物を取り扱い、利用することを含む工程

- 24 珪肺、シリカを含むほこり吸引することを含む雇用
- 25 石炭労働者のじん肺、炭鉱での雇用
- 26 アスベスト、繊維セメント、アスベスト表紙用厚紙の生産に従事する雇用、アスベストを含む鉱石の製造工程での雇用
- 27 サトウキビ肺症、サトウキビの搾りかすによる表紙用厚紙やその他のサトウキビの搾りかすで作る物の生産に従事する雇用
- 28 綿繊維吸入による肺疾患、綿の原材料を紡ぐ工場での綿繰部屋、送風部屋、けば立て機部屋での雇用
- 29 書き手のけいれん、長期間手で書く作業
- 31 より糸機の従事する者のけいれん、綿やウールの紡ぎ作業
- 32 皮膚炎、
 - (1) 有機または非有機の化学物質を利用し、取り扱う職業
 - (2) 手作業でその物質を取り扱う職業
- 33 線織症、ジュートや綿を利用する工程

第4別表 第150条第8項に従って、労働者の定義に含まれる人の一覧表

- (1) 蒸気、その他の単純機械類、電機で動かす上昇機、車の操作や維持に関連する部門に雇用されている者。ただし、鉄道と事務職の者は除く。
- (2) 製造部門、製造部門に付随し、または関連する種類の仕事、蒸気、その他の単純機械類、電力が用いられる商品に関連する部門に5人以上雇用される事務所に雇用される者。製造工程がない事務部門に雇用される者は含まない。
- (3) すくなくとも5人以上雇用される事務所で、商品の利用、輸送、販売のために製造し、改造し、修理し、装飾し、完成させ、その他適合させる目的で雇用された者。
- (4) すくなくとも10人以上雇用される事務所で、爆発物の製造や販売に雇用される者。
- (5) 事務職を除き、鉱山で、金属の採掘や取得に付随し、または関連する仕事、地下での作業に雇用される者。ただし、過去12か月間に爆発物が利用されず、深さが6メートル以上でない場合には、本項の目的でいう鉱山とはみなされない。
- (6) 蒸気、その他の単純機械類、または電機で全部または一部が動かされる船や水上飛行機、船や水上飛行機によって引っ張られる船や水上飛行機に船長、船員、その他で雇用される者。
- (7) 船長、船員や1908年港湾法によって港湾が限定されている範囲内で郵送できる部門に雇用されている者でなく、船の積荷や燃料補給、建造、修理、解体、清掃、塗装を目的として雇用される者。
- (8) チッタゴン港およびモンガ港で、単純機械類によって動かす船に商品を積荷の出し入れに雇用される者。

- (9) 以下の建築、維持、修理、解体に雇用される者。
- (a) 建物または構造物
 - (b) もっとも低い所からもっと高い所まで 6 メートル以上あるダムや岸壁
 - (c) 道路、橋、トンネル
 - (d) 波止場、突堤、護岸、船の係累を含むその他の船舶にかかわる作業
- (10) 電信、電話線、郵便、上空の電線、ケーブル、電信柱を設置、維持、修理、取り壊す作業に雇用されている者。
- (11) 事務職は除いて、空中のロープウェイ、カナル線、パイプライン、排泄孔の建築、作業、修理、解体に雇用されている者。
- (12) 消防隊に雇用されている者。
- (13) 直接鉄道に雇用され、または下請け契約で鉄道に雇用され、または鉄道との契約を履行する者によって雇用される者。
- (14) 鉄道通便局に検査員、郵便警備員、書信分類係、郵便配達係として雇用される者。または郵便通信局で屋外での仕事を含む通常の業務に雇用される者。
- (15) 郵便電信電話局に屋外での業務をおこなう会計係として雇用される者。
- (16) 事務職は除いて、石油やガスの採掘に関連する業務に雇用される者。
- (17) 爆破作業の仕事に雇用される者。
- (18) 25 人以上が雇用される建築や発掘作業、または爆発物が利用されている、または、もっとも低い所からもっとも高い所まで 6 メートルを超える深さのある建築や発掘作業に雇用されている者。
- (19) 10 人以上を運べるフェリー・ボートの業務に雇用されている者。
- (20) 事務職は除いて、コーヒー、茶を栽培する目的の農園で、すくなくとも 25 人が雇用されている農園に雇用されている者。
- (21) 事務職は除いて、電力の発電、変電、供給、またはガスの生成、供給する業務に雇用される者。
- (22) 1927 年灯台法第 2 条に定義される灯台に雇用される者。
- (23) 一般大衆むけの映画製作や絵画の展示業務に雇用される者。
- (24) 象やその他の野生動物の訓練や飼育する業務に雇用される者。
- (25) ヤシの樹液採取、木の伐採、水路を使って材木の運搬、森林の火事を管理し、消火する作業に雇用される者。
- (26) 象やその他の野生動物を捕獲し、狩りをする業務に雇用される者。
- (27) 運転手として雇用される者。
- (28) 倉庫または倉庫周辺ですくなくとも 10 人が雇用されている者、またはすくなくとも 100 人雇用されているマーケットまたはその近くで、商品を販売や運搬する業務に雇用される者。
- (29) ラジウム、X線器具を販売し、操作する仕事、または放射能物質と接触する仕事に

雇用される者、

(30) 道路輸送業務で運転手、清掃人、添乗員、および検査員として雇用される者。

(31) 監視や見張りの業務に雇用される者。

第5別表 一定の事件で支払われる補償の額

負傷労働者の月給

月に支払われる補償 一時不能の場合の補償、死亡の場合の補償、恒久的全部不能の場合の補償は、労働者の月給額がいくらかにかかわらず（100000 タカから 125000 タカ）、補償は不能の期間か 1 年かの短い方の期間、支払われる。補償額は、最初の 2 か月は月給の満額、次の 2 か月は月給の 3 分の 2、その後は月給の半額。

延長された職業病の場合、その補償は不能期間中月給の半額が支払われ、その期間は 2 年を超えることはない。