

## 1947年労働争議法

(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)

### 第1章

#### 総則

##### 第1条 略称、適用範囲及び施行期日

- (1) 本法は1947年労働争議法と称する。
- (2) 本法はインド全域に適用される。
- (3) 本法は1947年4月1日から効力が生じる。

##### 第2条 定義

本法において、その目的や文脈に反しないかぎり、以下のように定義する。

##### (a) 「所管の政府」とは以下をいう。

- (i) 中央政府の機関によって運営される産業、鉄道会社、中央政府によって指定され統制を受ける産業、1948年港湾労働者（雇用規制）法第5A条によって設立される港湾労働委員会、1956年会社法によって設立されるインド産業財政公社、1948年国営従業員保険公社法第3条によって設立される国営従業員保険公社、1948年石炭退職準備基金法第3A条によって設立される信託委員会、1952年従業員退職準備基金法第5A条および第5B条によって設立される中央信託委員会及び州信託委員会、1956年生命保険公社法第3条によって設立されるインド生命保険公社、1956年会社法により登録されるオイル・ガス公社、1961年預託保険信用保証公社法第3条により設立される預託保険信用保証公社、1962年倉庫公社法第3条により設立される中央倉庫公社、1963年インドニット型投資信託法第3条により設立されるインドユニット型投資信託、1964年食料公社法第3条により設立されるインド食料公社、同第16条により2州以上で設立される管理委員会、1994年インド空港委員会法第3条により設立されるインド空港委員会、1976年地域農村銀行法第3条により設立される地域農村銀行、輸出信用保証公社、インド産業再建銀行、1987年国立住宅銀行法第3条により設立される国立住宅銀行、空港サービス、銀行、保険会社、鉱山、油田、野営地委員会、主要な港、中央政府の支払い済み資本金が51%以上を占める会社、議会によって制定された法律によって設立される公社、中央公共企業体、中央政府によって所有または支配する企業体によって設立される子会社での労働争議の場合には、中央政府が所管の政府となる。
- (ii) 州政府によって所有または支配する企業体によって設立される州の公共企業体、子会社を含むその他の労働争議については、州政府が所管の政府となる。  
ただし、労働争議が最初に発生した産業施設で請負人とその請負人によって雇用された請負労働者間の労働争議の場合、所管の政府はその産業施設を支配している中

中央政府または州政府

- (aa) 「仲裁人」は審判者を含む。
  - (aaa) 「平均賃金」は、以下のように区分した労働者ごとに、全日働いた場合に、支給日の直前に支払われるべき賃金の平均をいう。
    - (i) 月給制の労働者の場合、丸々3か月
    - (ii) 週給制の労働者の場合、丸々4週間
    - (iii) 日給制の労働者の場合、丸々12労働日
- この計算ができない場合、労働者が実際に働いた期間について労働者に支給される賃金の平均として計算されるものとする。
- (b) 「裁定」とは、労働裁判所、産業審判所、全国産業審判所において労働争議またはそこでの問題点についてなされる中間または最終的決定をいい、第10—A条にもとづきなされる仲裁裁定も含む。
  - (bb) 「銀行」とは、1949年銀行業法第5条に定義され、1州以上に支店または事業所を持つ銀行をいい、インド輸出入銀行、インド産業再建銀行、1989年小規模産業発展銀行法第3条により設立されたインド小規模産業発展銀行、インド準備銀行、インド国立銀行、1970年銀行業（企業取得および移転）法第3条に基づき設立される新しい銀行、1980年銀行業（企業取得および移転）法第3条により設立される新しい銀行、1959年インド国立銀行（附属銀行）法に定義される附属銀行を含む。
  - (c) 「局」とは、本法に基づき設置される調停局をいう。
  - (cc) 「閉鎖」とは、雇用の場またはその一部を永久的に閉鎖することをいう。
  - (d) 「調停官」とは、本法にもとづき任命される調停官をいう。
  - (e) 「調停手続」とは、本法に基づき調停官や調停局によってなされる手続をいう。
  - (ee) 「管理産業」とは、インド連邦が管理することが公共の利益のために適切であると中央立法によって宣言されるすべての産業をいう。
  - (f) 「委員会」とは本法にもとづき設立される実情調査委員会をいう。
  - (g) 「使用者」とは、以下の者をいう。
    - (i) 中央政府または州政府の部局によって運営される産業については、そのために指定される部局、その部局がない場合は、その部の長をいう。
    - (ii) 地方自治体によって運営されている産業については、その部局の長をいう。
  - (gg) 「執行部」とは、組合の場合、その名称のいかんを問わず、組合の運営を任されている機関をいう。
  - (h) 削除
  - (i) 局、委員会または審判所に付託された労働争議に関係ない者、またはその争議によって直接影響をうける産業にも関係していない者は、局、委員会、審判所の議長や委員を任命するさいには、「中立者」とみなされる。

ただし、何人も、その労働争議に関係ある法人会社またはそれによって影響を受ける

恐れのある法人会社の株主であるという事実だけの理由で、中立者でなくなることはない。しかし、その者は、その法人会社で保有する株式の性質および規模を所管の政府に明らかにしなければならない。

- (j) 「産業」とは、使用者のおこなう商業、取引、事業、製造業または職業をいい、労働者の担う職業、サービス、雇用、手工業、産業上の雇用や副業をも含む。
- (k) 「労働争議」とは、使用者と使用者間、使用者と労働者間または労働者と労働者間の、雇用、非雇用、雇用条件または労働条件に関する紛争や不一致をいう。
- (ka) 「産業施設または事業所」とは、産業が活動している施設や事業所をいう。ただし、1つの施設や事業所で複数の活動が行われ、かつ1つまたはいくつかの活動が1つのまたはいくつかの産業である場合、
  - (a) 活動をおこなう施設または事業所の1単位が他の単位と区別される場合、その単位は別々の施設や事業所とみなされる。
  - (b) 施設や事業所または施設や事業所の1単位で行われる主な活動が1つの産業であり、かつその施設や事業所またはその施設や事業所の1単位で行われる他の活動と区別できない場合、その主な活動をおこなう目的のために、その施設と事業所全体を1つの産業施設と事業所とみなす。
- (kk) 「保険会社」とは、1938年保険法第2条に定義される保険会社であって、1州以上の州に支店または事業所を有するにものとする。
- (kka) 「手織り布」とは、1956年手織り布および村落産業委員会法第2条d項に示される意味を持っている。
- (kkb) 「労働裁判所」とは、第7条にもとづき設立される労働裁判所をいう。
- (kkk) 「一時解雇」(文法上の変化や類似の表現も含む)とは、石炭、動力、原料不足または在庫の累積、機械の故障またはその他の理由で、労働者の名前が産業施設の従業員名簿に記載されながらも、その労働者に雇用を提供することに失敗、拒否または不可能な状態にあることをいい、人員整理の対象にはされていないことをいう。

(説明) 産業施設や事業所の従業員名簿に記載されていて、通常の労働時間内で指定された時間に労働のために出勤しながらも、出勤後2時間以内に使用者から仕事を与えられない労働者は、当該の日に、本号でいう一時解雇されたものとみなす。ただし、交代勤務のはじめに仕事が与えられる代わりに、次の交代勤務に出勤するよう求められ、仕事を与えられる場合、その日の半分だけ一時解雇されたものとみなす。

さらに、次の交代勤務に出勤後仕事が与えられない場合であっても、その日の次の交代勤務で一時解雇されたものとはみなされず、その日の基本賃金と物価手当の全額を受給する資格を有する。
- (l) 「作業所閉鎖」とは、雇用場所の閉鎖、作業の中止または使用者が雇用する者の何人かの雇用継続を拒否することをいう。

- (la) 「主要な港」とは、1908年港湾法第3条第1項1号に定義する主要な港をいう。
- (lb) 「鉱山」とは、1952年鉱山法第2条第1項に定義する鉱山をいう。
- (ll) 「全国審判所」とは、第7B条に基づき設立される全国産業審判所をいう。
- (lll) 「役員」とは、労働組合の場合、組合執行部の構成員をいい、会計監査は含まない。
- (lm) 「別に定める」とは、本法にもとづき制定される規則に定められることをいう。
- (ln) 「公益事業」とは、次の事業をいう。
  - (i) 鉄道事業または飛行機による乗客または貨物」輸送のための運輸事業
  - (i a) 主要な港やドックでの仕事に関連する事業
  - (ii) 産業施設で事業所や労働者の安全が保持されるような仕事を担う部署
  - (iii) 郵便、電信または電話事業
  - (iv) 公衆に動力、電気、水を供給する事業
  - (v) 自然保護や公衆衛生のための仕組
  - (vi) 第1別表に定める産業であって、公衆の危急または公共の利益を守るために公益事業となることが要請されていると所管の政府が認める場合、官報の告示により、その告示に定める期間中、本法の目的のために公益事業と宣言される事業  
ただし、その機関は、初回には6か月を超えてはならない。しかし、所管の政府が、公衆の危急または公共の利益を守る必要からその延長が必要と認める場合、同様な告示で、1回につき6か月を超えない機関で適宜延長することができる。
- (lo) 「鉄道会社」とは、1890年インド鉄道法第3条に定義する鉄道会社をいう。
- (loo) 「人員整理」とは、懲戒処分以外の理由で、使用者が労働者の雇用を終了させることをいう。ただし、以下のものを除く。
  - (a) 労働者の任意退職
  - (b) 使用者と労働者間の雇用契約に基づき定年年齢に達しての退職
  - (bb) 使用者と労働者間の雇用契約により、雇用期間終了時に更新がなされないでなされる雇用の終了
  - (c) 継続する病気のために生じる労働者の雇用の終了
- (lp) 「協定」とは、調停手続中に得られた協定をいい、さらに調停手続中以外で得られた使用者と労働者間の文書による協定であって、両当事者が別に定める方法で署名し、かつその写し1通を所管の政府が任命した職員および調停官に送付されたものを含む。
- (lq) 「ストライキ」とは、いかなる産業にも雇用される者の集団が共同しておこなう作業の停止、または集団での作業の拒否、または現に雇用されまたはかつて雇用されたことのある者が共通の理解のもとに作業の継続または雇用の承諾を拒絶することをいう。
- (lqq) 「労働組合」とは、1926年労働組合法により登録された労働組合をいう。
- (lr) 「審判所」とは、第7A条によって設立される産業審判所をいい、1957年3月10日以前に設立された産業審判所も含む。
- (lra) 「不当労働行為」とは、第5別表に定められている行為をいう。

(rb) 「村落産業」とは、1956年手織り布および村落産業法第2条第h号に定められている意味をもつ。

(rr) 「賃金」とは、貨幣によって表示できるすべての報酬を出て、明示または黙示の雇用条件が履行された場合、その労働者の雇用中になされた作業に関して労働者に支払われるものをいい、以下の者を含む。

(i) 労働者がその時に受給資格を有する手当（物価手当を含む）

(ii) 住宅家財の価値、電力、水、医療その他の便宜品の供給価格、またはサービス、食料品その他の物資の供給価格

(iii) すべての旅費

(iv) 販売や営業促進によって得られる手数料

ただし、以下のものは含まない。

(a) ボーナス

(b) その時に有効な法律にもとづき、年金基金または退職積立基金、または労働者の利益のために使用者が支払い、支払うべき分担額

(c) 労働者の雇用終了の蔡に支払われる報償金

(s) 「労働者」とは、その雇用条件が明示または黙示であるとは問わず、筋肉労働、熟練労働または未熟練労働、技術的、運転操作、事務的または監督的業務に従事して、給料または報酬を得るためにいかなる産業に雇用される者（徒弟を含む）をいい、さらに、本法の労働争議の手續の目的のために、争議に関連してまたは争議の結果として解雇、懲戒、または整理された者、または解雇、懲戒、整理によって争議に導いた者をいう。ただし、以下の者は含まない。

(i) 1950年空軍法、1950年陸軍法、1957年海軍法の適用を受ける者

(ii) 警察、刑務所の職員他の他で雇用される者

(iii) 主に管理的または監督的地位に雇用される者

(iv) 監督的地位に雇用され、月1万ルピーを超える賃金を得ている者、または

そ

の地位に与えられている任務の性質またはその者に付与されている権限のために、主として管理的機能を果たしている者

## 第2A条 労働争議とみなされる個々の労働者の解雇等

(1) 使用者が個々の労働者を懲戒、解雇、整理または雇用契を終了する場合、労働者と使用者間に懲戒、解雇、整理、雇用終了に伴って生じる紛争または不一致は、他の労働者または他の労働組合が紛争の当事者か否かに関係なく、労働争議とみなされる。

(2) 第10条の規定にかかわらず、第1項の労働者は所管の政府の調停官に調停申請をした日から45日経過したのち、労働裁判所、審判所に仲裁の申請をおこなうことができる。その申請を受理して労働裁判所、審判所は本

法によって召喚の政府によって付託されたと、紛争の仲裁をおこなう権限を有する。本法のすべての規定は所管の政府によって労働争議が付託されたとして、仲裁に適用になる。

- (3) 第2項にいう申請は、第1項に定める懲戒、解雇、整理その他の雇用終了の日から3年経過する前に労働裁判所、審判所になされなければならない、

## 第2章

### 本法による機関

#### 第3条 工場委員会

(1) 100人以上の労働者が現に雇用され、または過去12か月官のいずれかの日に雇用されている産業施設において、所管の政府は、別に定める方法で、使用者側代表者およびその産業施設に従事する労働者側代表者からなえる工場委員会を設置することを、一般の命令や特別命令で要求することができる。その場合、労働者側代表者数は使用者側代表者数より少なくしてはならない。労働者側代表者は、別に定める方法で、その事業所に従事する労働者の中から選ぶ。1926年労働組合法に基づき登録された労働組合がある場合には、その労働組合と協議して選ばれるものとする。

(2) 労使間の親睦、有効関係を確保するための手段を促進し、そのために共通に利害関係のある事項について討議し、それらに事項についての意見の実質的相違を解消するために努力をすることを工場委員会の任務とする。

#### 第4条 調停官

(1) 所管の政府は、官報の告示によって、労働争議の調整にあたり、その解決を促進する任務を有する調停官として、適切と認める数の者を任命することができる。

(2) 調停官は、特定地域ごと、または特定地域の特定産業ごとに、または1以上の特定産業ごとに、機関なくまたは期間をつけて任命される。

#### 第4条 調停局

(1) 所管の政府は、必要に応じて、官報の告示によって、労働争議解決促進のために調停局を設置することができる。

(2) 局は、1名の委員長、所管の政府が適切と認める2名ないし4名の委員から構成される。

(3) 委員長は、中立的な者であり、その他の委員は争議の両当事者を代表して同数の者が任命される。一方当事者を代表して任命される者は、当該当事者の推薦にもとづき任命される。ただし、当該当事者が別に定める期間内に推薦を行わない場合、所管の政府が、当該当事者を代表するに適切と認める者を任命する。

(4) 別に定める定足数のある局での、委員長またはその他の委員が欠席や欠員があっても活動することができる。ただし、所管の政府が局に対して、委員長またはその他の委員の業務が役に立たないと通告する場合、新しく委員長やその他の委員が任命されるまで活

動してはならない。

#### 第5条 実情調査委員会

(1) 所管の政府は、必要に応じて、官報の告示によって、労働争議に関係し、または関連する事項を調査するために、実情調査委員会を設置することができる。

(2) 委員会は、1名または所管の政府が適切と認める数の中立者かえ構成される。2名以上で構成される場合、そのうちの1名が委員長に任命される。

(3) 別に定める定足数がある委員会は、委員長またはその他の委員の結成や欠員があっても活動することができる。ただし、所管の政府が、委員会に対して、委員長の業務が有用でないと通告する場合は、新しい委員長が任命されるまで委員会は活動してはならない。

#### 第6条 労働裁判所

(1) 所管の政府は、官報の告示によって、第2別表に定める事項に関する労働争議の判定を行うために、および本法にもとづき与えられるその他の権限を行使するために、1以上の労働裁判所を設置することができる。

(2) 労働裁判所は、所管の政府が任命する1名のみで構成される。

(3) 以下の各号に該当しない者は、労働裁判所裁判長にはなれない。

- (a) 現に高等裁判所判事または高等裁判所判事であった者
- (b) 3年以上地方裁判所判事、または地方裁判所補充判事であった者
- (c) 削除
- (d) 7年以上インド法律職にあった者
- (e) 5年以上州法によって設置された労働裁判所の主任事務官であった者
- (f) 中央労働局次長または州労働省労働局次長で、法律の学位を持ち、少なくとも7年の労働省勤務の経験を持ち、そのうち3年は調停官としての経験を持つ者。ただし、審判所の長に任命される前に、中央政府や州政府の職を辞職しない限り、中央労働局次長または州労働省労働局次長が任命されることはない。
- (g) インド法律職3級に3年の経験がある事務官

#### 第7A条 審判所

(1) 所管の政府は、官報の告示によって、第2別表または第3別表に定められた事項に関する労働争議の判定をおこなうために、または本法にもとづき付与されるその他の権限を実施するために、1以上の産業審判所を設置することができる。

(2) 審判所は、所管の政府が任命する1名のみで構成される。

(3) 以下の各号に該当しない者は、審判所の長に任命されない。

- (a) 現に高等裁判所判事または高等裁判所判事であった者
- (aa) 3年以上地方裁判所判事または地方裁判所補充判事であった者
- (b) 中央労働局次長または州労働省労働局次長で、法律の学位を有し、すくなくとも7年労働省勤務の経験をもち、そのうち3年調停官として勤務した者、ただし、審判所の長に任命される前に、中央政府や州政府の職を辞職しない限り、中央労働局次

長または州労働省労働局次長が任命されることはない。

(c) インド法律職 3 級に 3 年の経験のある事務官

(4) 所管の政府は、適切と判断すれば、審判所を補佐するために 2 名の補佐官を任命することができる。

#### 第 7B 条 全国審判所

(1) 所管の政府は、官報の告示により、全国的に重要な問題を含む、または 2 州以上にわたって存在する産業施設が、争議に利害関係を有しまたは影響を受けるおそれがあると中央政府が認める労働争議の判定をおこなうために、1 以上の全国産業審判所を設置することができる。

(2) 全国審判所は、中央政府が任命する 1 名で構成される。

(3) 現に高等裁判所判事または高等裁判所判事であった者でなければ、全国審判所の長となる資格を有しない。

(4) 中央政府は、適切と判断すれば、全国審判所を補佐するために 2 名の補佐官を任命することができる。

#### 第 7C 条 労働裁判所、審判所、全国審判所の長となる者の欠格事由

以下の各号に該当する者は、労働裁判所、審判所、全国審判所の長に任命されず、その職にとどまることはできない。

(a) 中立的でない者

(b) 65 歳に達する者

#### 第 8 条 欠員の補充

何らかの理由によって労働裁判所、審判所または全国審判所の長の職、または局やその他

の委員の職に（一時的不在を除いて）欠員が生じるとき、全国審判所の場合には中央政府、その他の場合には所管の政府が、欠員を補充するために、本法の規定にした害別の者を任命

することができる。さらに労働裁判所、審判所、全国審判所、局及び委員会の手続は、それ

ぞれの場合に応じて、欠員が補充された時点から継続することができる。

#### 第 9 条 局等を構成する命令の最終性

(1) 局または委員会の長やその他の委員、労働裁判所、審判所または全国審判所の長に関する所管の政府または中央政府の命令をいかなる方法でも争うことはできない。局や委員会の行為や手続は、欠員や局または「委員会に規約の欠点を理由に争うこともできない。

(2) 調停手続中に得られた協定は、その協定が第 12 条第 6 項または大 13 条第 5 項に定められた期間の経過後得られたことのみを理由によって無効とはならない。

(3) 局での調停手続中に得られた協定の報告書に長が署名し、その他の委員が署名した時、その協定は、手続のいずれかの段階で（長を含む）委員のだれかが欠席したことを理

由に無効とはされない。

## 第2A章 変更の予告

### 第9A条 変更の予告

第4別表に特定されている事項に関して労働者に適用になる労働条件の変更を申し入れる使用者は、以下の各号によって変更しなければならない。

- (a) その変更によって影響を受けるおそれのある労働者に、別に定める方法で、変更の意図を通知すること
- (b) その通知から21日経過していること

ただし、以下の各号の場合には、変更の通知を必要としない。

- (a) その変更が協定や裁定によって生じる場合
- (b) その変更によって影響を受ける労働者が、基本的及び補充的規則、文民勤務（分類、統制および上訴）規則、文民勤務（臨時勤務）規則、改正休暇規則、文民規則、防衛省文民（分類、統制および上訴）規則、インド鉄道事業法およびその他の所管の政府が官報に言って告知する規則の適用を受ける場合

### 第9B条 政府の適用除外権限

所管の政府が、第9A条の規定を産業施設のいずれか、または産業施設に雇用されるいずれかの労働者に適用することが、使用者に不利な影響を与えてその産業に重大な悪影響を与えるおそれがあると判断し、以下の措置が公共の利益上必要であると考えるとき、所管の政府は、官報の告示によって、いずれかの産業施設、または産業施設に雇用されているいずれかの労働者に、告示に示された条件の適用を排除したり、適用を認めたりする指示をおこなうことができる。

## 第2B章 苦情処理機関

### 第9C条 苦情処理機関の設置

- (1) 20名以上の労働者を雇用するすべての産業施設は、苦情から生じる紛争を解決するために1以上の苦情処理機関を設置しなければならない。
- (2) 苦情処理機関は労使同数の委員から構成される。
- (3) 苦情処理機関の委員長は、毎年使用者側と労働者側が交代で務める。
- (4) 苦情処理機関の委員の数は6名を超えない。ただし、
- (5) 本条の規定に関係なく、苦情処理機関の設立は、本法の規定に定める事項についての労働争議を提起する労働者の権利に影響は与えない。
- (6) 苦情処理機関は、一方当事者による書面での申立の受理から30日以内で手続を完了しなければならない。

- (7) 苦情処理機関の決定に不満な労働者は、使用者に不満を申し述べることができる。使用者は、その申し立てを受理してから1か月以内に、その紛争を処理して、関係する労働者にその決定を送付しなければならない。
- (8) 関係する事業所にすでに苦情処理機関がある労働者には、本条の規定は適用されない。

### 第3章

#### 局、裁判所または審判所での争議の付託

##### 第10条 局、裁判所または審判所への争議の付託

- (1) 所管の政府は、労働争議が発生し、または発生するおそれがあるとき、いつでも書面の命令で以下のことができる。
- (a) その争議の解決を促進するために局に付託する。
  - (b) その争議に関係し、または関連すると思われる事項を調査するために委員会に付託する
  - (c) その争議が第2別表に定める事項に関係ある場合に、その曾木に関係または関連すると思われる事項を判定するために労働裁判所に付託する
  - (d) その争議が第2別表または第3別表に定める事項に関係あるか否かにかかわらず、その争議に関係または関連すると思われる事項を判定するために審判所に付託する。
- ただし、その争議が第3別表に定める事項に関係し、100人以上の労働者に影響を与えない場合には、所管の政府は適切と考えるときには、(c)号にもとづき労働裁判所に付託することができる。
- さらに、その争議が公益事業に関するものであり、かつ第22条に基づく予告がなされているとき、所管の政府は、その予告が軽率にまたは乱用されているとは認められない場合、またはその付託が適切でないとは認められない場合、すでに始まっている争議にかかわる本法にもとづくその他の手続にかかっている場合、本号にもとづき付託しなければならない。
- さらに、中央政府が所管の政府となる争議の場合であっても、政府は州政府が設置する労働裁判所、産業審判所に争議を付託する権限を有する。
- (1A) 中央政府は、労働争議が現に発生し、または発生のおそれがある場合、かつその争議が全国的に重要性を持つ問題を含み、2以上の州に立地する産業施設がその争議に利害関係を有し、またはその影響を受けるおそれがある性質を有すること、さらにその争議が全国審判所で判定されるべきであると認める場合、中央政府は、その争議に関する所管の政府であるかいなかに関係なく、いつでも書面で、その争議に関係または関連すると思われる事項を、それが別表2または別表3に定める事項か否かに関係なく、判定のために全国審判所に付託することができる。

(2) 労働争議の当事者が、別に定める方法により、合同または別々に、局、委員会、労働裁判所、審判所または全国審判所にその争議の付託を申請する場合、所管の政府は、その申請者がそれぞれの当事者の過半数を代表していると認める場合、その申請に従って付託しなければならない。

(2 A) 本号にもとづく労働争議を労働裁判所、審判所または全国審判所に付託する命令は、当該労働裁判所、審判所または全国審判所が裁定を保管の政府に送付する期間を特定しなければならない。

ただし、その争議が個々の労働者にかかわる場合、その期間は 3 か月を超えてはならない。

さらに、労働争議当事者が別に定める方法で、共同または別々に労働裁判所、審判所または全国審判所にその期間の延長やその他の理由で申請した場合、労働裁判所、審判所または全国審判所の長はその期間延長が必要または便宜であると判断すると、その理由を書面で記録して、適切なと思われる期間の延長を行うことができる。

さらに、その期間を計算する場合、労働裁判所、審判所または全国審判所が民事裁判所の差し止めや命令によって手続が付託されている期間もそれに含まれる。

さらに、労働裁判所、審判所または全国審判所の手続は、本号に定める期間が手続の完了を見ることなく満了になったという理由のみでは無効にはならない。

(3) 労働争議が、本号にもとづき局、労働裁判所、審判所または全国裁判所に付託された場合、所管の政府は、付託の日に存在する争議にかかわるストライキやロックアウトの継続を命令によって禁止することができる。

(4) 本号にもとづき、労働裁判所、審判所または全国審判所に労働争議を付託する命令の中で、所管の政府は、仲裁にかける争議の論点を特定する場合、労働裁判所、審判所または全国審判所は、その論点およびそれに付随する問題点に仲裁を限定しなければならない。

(5) 事業所にかかわる争議が本号にもとづき、労働裁判所、審判所または全国審判所に付託され、所管の政府が申し立てられたか否かを問わず、その争議が他の事業所やよく似た性質のグループや種類の事業所にも関わり、または影響を受けると判断する場合、所管の政府は付託のときまたはいつでも、または裁定を出す場合に、その事業所、類似のグループや種類の事業所に争議が発生したり発生する恐れがあるか否かにかかわらず、その付託の対象に含めることができる。

(6) 第 1 A 号にとって全国審判所に付託された場合、労働裁判所、審判所は全国審判所が仲裁する事項については管轄権を有しない。

(a) 全国審判所の仲裁に付託される事項が、労働裁判所、審判所の手続にかかわっている場合、労働裁判所、審判所での手続は、その事項に関するかぎり、全国審判所に付託された時点で却下される。

(b) 所管の政府が全国審判所に付託すべき事項を、全国審判所の手続継続中に、労

働裁判所、審判所に付託したとき、それは違法となる。

(説明) 本号で、労働裁判所や審判所は、州で有効な労働争議の調査や解決のために設立される裁判所や審判所やその他の機関を含む。

(7) 中央政府が所管の政府でない労働争議が全国審判所に付託される場合、15条、17条、19条、33A条、33B条、36A条にもとづき中央政府になされた付託は、中央政府への付託と解釈される。しかし、本法での明文の規定が別にある場合には、本法の他の規定にもとづく所管の政府への付託は、州政府への付託と解釈される。

(8) 労働争議に労働裁判所、審判所または全国審判所への付託は、争議当事者の死亡のみを理由には終了しない。労働裁判所、審判所または全国審判所は手続を完了して、所管の政府に裁定を送付しなければならない。

#### 第10A条 任意仲裁への付託

(1) 労働争議は現に存在したまたは発生のおそれがあり、使用者および労働者がその争議を仲裁に付託することに合意したときには、両当事者は、その争議が第10条にもとづき労働裁判所、審判所または全国審判所に付託される以前のいかなる時点で、塩面による協定によって、その争議を仲裁に付託することができ、さらに、その付託は、その仲裁協定に定める1名以上の仲裁人(労働裁判所、審判所または全国審判所を含め)になされなければならない。

(1A) 仲裁協定で偶数の仲裁人に付託する規定を定めたとき、その仲裁人の意見が同数で別れたときには、それに介入すべき審判人として、別の1名を任命しなければならない。さらに、その審判人の裁定が効力を有し、本法の目的のために仲裁裁定とみなされる。

(2) 第1項の仲裁裁定は別に定める様式で書かれ、当事者が署名しなければならない。

(3) 仲裁裁定の写し1通は所管の政府および調停官に送付されなければならない。さらに所管の政府は、その写しの受領日から1か月以内に、それを官報に掲載しなければならない。

(3A) 労働争議が仲裁に付託され、かつ所管の政府が、その付託をおこなう者が各当事者の過半数を代表していると認めるときには、所管の政府は、第3項に定める期間内に別に定める方法で告示することができる。さらに、その告示をするときに、その仲裁協定の当事者でないが、その争議に関係している使用者および労働者は、仲裁人にその争議を申し立てる機会が与えられなければならない。

(4) 1名以上の仲裁人は、その争議を調査し、1名の仲裁人または全仲裁人の署名をした仲裁裁定を所管の政府に送付しなければならない。

(4A) 労働争議が仲裁に付託され、第3A項にもとづく告示がなされた場合、所管の政府は、その争議に関連してなされているストライキやロックアウトを、命令によって禁止することができる。

(5) 1940年仲裁法の規定は、本条にもとづく仲裁には適用しない。

## 第 4 章

### 諸機関の手續、権限および任務

#### 第 11 条 調停官、委員会、裁判所および審判所の手續、権限および義務

(1) 規則に従って、仲裁人、局、委員会、労働裁判所、審判所または全国審判所は、その仲裁人または諸機関が適切と考える手續に市は側なければならない。

(2) 調停官、局または委員会の委員、労働裁判所、審判所または全国審判所の長は、現に存在しまたは発生の恐れのある労働争議を調査する目的のために、適切な予告を与えて、その争議に関係する事業所が占有する行内に立ち入ることができる。

(3) すべての局、委員会、労働裁判所、審判所および全国審判所は、事件を審理するとき、以下の事項について、1908 年民事訴訟法典により民事裁判所に付与されていると同じ権限を有する。つまり、

- (a) 何人にも出頭を強制し、宣誓の上で尋問すること
- (b) 書面および重要な物件の提出を強制すること
- (c) 証人尋問の委託を命じること
- (d) その他別に定める事項

局、委員会、労働裁判所、審判所または全国審判所が行うすべての審問または調査は、インド刑法典第 193 条および 228 条にいう司法手續とみなされる。

(4) 調停官は、労働争議に関係あると認める書面、または裁定の実施を確認するために、または本法にもとづく調停官に課せられている任務を遂行するために必要と認める理由のある書面の提出を要求し、かつ検査することができる。さらに、以上の目的のために、調停官は、書面の提出強制のために、1908 年民事訴訟法典にもとづき民事裁判所に付与されていると同じ権限を有する。

(5) 委員会、労働裁判所、審判所または全国審判所は、適切と判断すれば、審理中の問題について専門的知識を有する 1 名以上の者を、審理に助言のために助言官として任命することができる。

(6) すべての調停官、局または委員会の委員、労働裁判所、審判所または全国審判所の長は、インド刑法典第 21 条にいう公務員とみなされる。

(7) 本法にもとづき制定される規則に従い、労働裁判所、審判所または全国審判所の手續費用、またはそれに付随する費用は、当該労働裁判所、審判所または全国審判所の自由な決定にまかされ、さらに、労働裁判所、審判所または全国審判所はそれぞれの場合に応じて、費用の支払人、受取人およびその額及び支払条件を決定し、さらに上記の目的のために必要なすべての指示を与える完全な権限を有する。さらに、その費用は、請求権を有する者が所管の政府に申し立てをし、租税の未納金と同じ方法で政府が回収をおこなう。

(8) すべての労働裁判所、審判所または全国審判所は、1898 年刑事訴訟法典第 480 条、第 482 条、第 484 条のために民事裁判所とみなさる。

(9) 労働裁判所、審判所または全国審判所での裁定、命令または協定は、1908 年民事訴

訟法典第 21 命令にもとづく民事裁判所の命令を施行する手続に従って実施される。

(10) 労働裁判所、審判所または全国審判所は、管轄権を有する民事裁判所に裁定、命令または協定を移送しなければならない。さらに、民事裁判所はその裁定、命令または協定を灯台裁判所がだす決定と同じように施行しなければならない。

#### 第 11A 条 労働裁判所、審判所および全国審判所の労働者への懲戒や解雇の事例で下す適切な救済の権限

労働者に対する懲戒や解雇をめぐる労働争議が労働裁判所、審判所または全国審判所に仲裁のために付託され、その手続中、労働裁判所、審判所または全国審判所は懲戒や解雇が正当でないと判断すれば懲戒や解雇命令を取り消し、適切と判断すれば、同じ労働条件での復職を命じ、または事件の状況によっては、懲戒や解雇の代わりに低い処罰の裁定を含む別の救済を与えることができる。

ただし、本条にもつづき、労働裁判所、審判所または全国審判所記録された資料に基づかなければならず、さらに問題事項に関係する新しい証拠を採用してはならない。

#### 第 12 条 調停官の任務

(1) 労働争議が現に発生し、発生する恐れがあるとき、調停官は別に定める方法で調停手続をとることができる。その争議が公益事業にかかわり、第 22 条の予告がなされたときは、別に定める方法で調停手続をとらなければならない。

(2) 調停官は、争議解決をおもたらすために、遅滞なく、その争議およびその争点に影響を与えるすべての事項及び正しい解決に影響を与えるすべての事項を調査し、さらにその争議の公正かつ円満な解決に到達するように当事者を導くために適切と判断する事柄をなすことができる。

(3) その争議または争議中にある事項の解決が調停手続中に得られたとき、調停官は、その報告書を、争議当事者が指名した解決の覚書とともに、所管の政府またはこのために所管の政府から建言を付与されている職員に送付しなければならない。

(4) 解決がえられない場合、調停官は、その調査終了後できるかぎり速やかに、その争議に関係する諸事実および事情を確認するために、および解決のために調停官がとった措置を記述した詳細な報告書を、その諸事実や事情についての詳細な記述および調停官が解決に至らなかった理由とともに、所管の政府の送付しなければならない。

(5) 第 4 項に定める報告書を検討した結果、所管の政府が、局、労働裁判所、審判所または全国審判所に付託すべき事件が存在すると認める場合、その付託をおこなうことができる。所管の政府が、付託を行わない場合、その理由を記録して、関係当事者に通知しなければならない。

(6) 本条にもとづく報告書は、調停手続開始から 14 日以内に、または所管の政府が指示するより短い期間以内に送付しなければならない。ただし、調停官の承認を得て、その争議全当事者が書面により合意された期間まで、その報告書の提出期間を延期することができる。

### 第13条 局の任務

(1) 労働争議が本法にもとづき局に付託されたとき、その争議の解決に努力するのが局の任務である。その目的のために、局は、適切と考える方法で遅滞なく。その争議およびその争点に影響を与えるすべての事項およびその正しい解決に影響するすべての事項を調査するものとし、さらにその争議の公正かつ円満な解決に到達するように当事者を導くために、適切と判断する事項をなすことができる。

(2) その労働争議またはその争議中のある事項の解決が調停手続中に得られたときは、局は、その報告書を、争議当事者が署名した解決の覚書とともに、所管の政府に送付しなければならない。

(3) その解決が得られないときは、局は、その調査終了後できるかぎり速やかに、その争議に係る諸事実および事情を確認するために、および解決をもたらすために、局がとった手続および措置を詳細に記述した報告書を、その諸事実および事情の詳細な記述、その付属書類、局が考える解決にいたらなかった理由および争議終結のための勧告書とともに、所管の政府に送付しなければならない。

(4) 所管の政府は、公益事業に関する争議について第3項の報告書を受け取り、第10条にもとづき労働裁判所、審判所または全国審判所に付託しない場合には、その理由を記録して関係当事者に通知しなければならない。

(5) 局は、本条にもとづく報告書を。その争議が局に付託された日から2か月以内に、または所管の政府が指示するそれより短い期間内に送付しなければならない。ただし、所管の政府は、報告書の提出期限を、総計で2か月を超えない範囲で随意延長することができる。さらに、報告書の提出期限を、その争議の全当事者が書面で合意した期間まで延長することができる。

### 第14条 委員会の任務

委員会は、付託された事項を調査し、かつそれについて通常調査開始日から6か月以内に所管の政府に報告しなければならない。

### 第15条 労働裁判所、審判所および全国審判所の任務

労働争議が仲裁のために労働裁判所、審判所および全国審判所に付託されたとき、速やかに審理をおこない、付託時の命令で定められた期間内に、または第10条第2A項の第2但し書きによって延長された期間内に、その裁定を所管の政府に送付しなければならない。

### 第16条 報告書または裁定の様式

(1) 局または委員会の報告書は、書面で作成され、それぞれの場合に応じて局または委員会の全委員の署名がなされなければならない。ただし、本条の規定は、局または委員会の委員が、報告書または報告書の中での勧告に不同意する旨の覚書を記載することをさまたげないものと解釈されなければならない。

(2) 労働裁判所、審判所または全国審判所の裁定は、書面で作成され、その長が署名しなければならない。

## 第 17 条 報告書および裁定の公表

(1) 局または委員会の報告書は、これに記載された不同意の覚書とともに、労働裁判所、審判所または全国審判所の裁定は、所管の政府が受理した日から 30 日以内に、所管の政府が適切と判断する方法で公表しなければならない。

(2) 第 17A 条に違反することなく、第 1 項にもとづいて公表された裁定は、最終的であり、いかなる法廷でも、いかなる方法によっても争うことができない。

## 第 17A 条 裁定の実施

(1) 仲裁裁定を含む裁定は、第 17 条にもとづく公表の日から 30 日経過した日から実施されるものとする。ただし、

(a) 所管の政府が争議に一方当事者である労働争議に関して、労働裁判所または審判所の裁定について、所管の政府が以下の意見の場合、

(b) 全国審判所が裁定を行った場合、中央政府が以下の意見の場合、その裁定の全部または一部に効力を認めると、国民経済または社会正義に影響を与え公益上不適切であるという意見を所管の政府または中央政府がもつとき、官報の告示によって裁定が 30 日経過後実施されないことを宣言することができる。

(2) 第 1 項の規定によって裁定に関して宣言がなされたとき、所管の政府または中央政府は、第 17 条にもとづく裁定の公表日から 90 日以内に、その裁定を拒否または修正する命令を発することができる。さらに、できる限り早い機会に、その裁定をその写し 1 通とともに、この命令は州政府から発せられたときは州議会に、中央政府から発せられたときは国会に提出されなければならない。

(3) 第 2 項にもとづく命令によって拒否または修正された裁定が、州議会または国会に提出されたときは、その裁定は提出された日から 15 日経過後実施されるものとする。さらに、第 1 項但書にもとづく宣言に従って第 2 項の命令が発せられないときは、その裁定は、第 2 項に定める 90 日経過した日に実施されるものとする。

(4) 裁定の強行性に関する第 1 項及び第 3 項の規定に違反することなく、その裁定は、裁定中に定める期日から有効となる。ただし、その期日が特定されない場合は、第 1 項または場合によって第 3 項にもとづき裁定が実施される日から有効になるものとする。

## 第 17B 条 上位裁判所に手続継続中の労働者への全額賃金の支払

労働裁判所、審判所または全国審判所の裁定によって労働者の復職が指示されたが、使用者が高等裁判所や最高裁判所にその裁定を争っている場合、高等裁判所や最高裁判所の手続継続中は、使用者は労働者に全額の賃金を支払う義務がある。その額には、その間に労働者が事業所に雇用されなかったとしても、さらに労働者からの宣誓供述書が裁判所に有効に提出されているときは、規則によって労働者に支払われるべき生活手当も含まれている。

ただし、その労働者が雇用されて、その期間中のすべてまたは一部の期間中に適切な報酬を受けとっていることを高等裁判所または最高裁判所が認定した場合、裁判所は期間のす

べてまたは一部の期間に、本条にもとづく賃金を支払わないことを命じなければならない。

#### 第 18 条 協定や裁定の拘束をうける者

(1) 調停手続中以外に、使用者と労働者の一致によって得られた協定は、その協定の当事者を拘束する。

(2) 第 3 項の規定に違反しないかぎり、実施可能となった仲裁裁定は、争議を仲裁に付した協定当事者を拘束する。

(3) 本法にもとづく調停手続中に得られた協定、または第 10A 条の第 3A 項にもとづき告示がなされたときの仲裁裁定、または実施可能となった労働裁判所、審判所または全国審判所の裁定は、次の者を拘束する。

(a) その争議の全当事者

(b) 局、仲裁人、労働裁判所、審判所または全国審判所が、それぞれの場合に応じて、正当な理由なく召喚された旨の意見を記録しない限り、その手続において、その争議の当事者として出頭を命ぜられた者その他のすべての当事者。

(c) 第 a 号、または第 b 号における当事者が使用者である場合、その争議に関係ある事業所における相続人、後継人、または譲受人

(d) 第 a 号、第 b 号における当事者が労働者の場合、その争議の日に、争議に関係ある事業所または場合によっては、事業所の一部に雇用されていたすべての者およびその後継者に事業所またはその一部に雇用されるにいたったすべての者

#### 第 19 条 協定または裁定の有効期間

(1) 協定は、その争議の当事者が同意する日に効力が生じる。さらに、その日が決められていない場合には、その争議の当事者がその協定の覚書に署名した日に効力を生じる。

(2) その協定は、当事者が同意する期間効力を有する。さらにその期間の取り決めがない場合、その争議の当事者がその協定の覚書に署名した日から 6 か月間効力を有する。さらに、その期間終了後、その協定の一方当事者が他方の当事者に対して書面でその協定解約の意思を通知した日から 2 か月が経過するまで、当事者を拘束する。

(3) 裁定は、本条の規定に違反しない限りで、その裁定が第 17A 条にもとづき実施できる日から 1 か年間効力を有する。ただし、所管の政府はその期間を短縮したり、さらに適切と判断する期間を定めることができる。さらに、所管の政府は、その期間終了前に、適切と判断するとき、1 年を超えない期間まで有効期間を延長することができる。ただし、裁定の全有効期間は、効力発生から 3 年を超えてはならない。

(4) 所管の政府は、みずからの意見または裁定に拘束される当事者の申し立てにもとづくとかにかかわりなく、その裁定がなされて以来、裁定の基礎となった事情に重大な変更があったと認めるときは、所管の政府は、その変更のために有効期間を短縮すべきか否かを決定するために、その裁定またはその一部を、それが労働裁判所の場合は労働裁判所、審判所または全国審判所の場合は審判所に付託することができる。さらに、その付託にも

とづく労働裁判所、または場合によっては審判所の決定は最終的とする。

(5) 第3項の規定は、その性質、条件またはその他の事情から、いったん実施された後、その裁定の拘束を受ける当事者に延長する義務を課することができない裁定には適用しない。

(6) その裁定は、第3項に基づく有効期間経過後においても、その裁定の拘束を受け一方当事者が相手方に裁定解除を通知した日から2か月を経過するまで、当事者を引き続き拘束するものとする。

(7) 第2項または第3項の通告は、それが協定またはばあいによっては裁定の拘束を受ける者の過半数を代表する当事者によりされるときは、効力を有する。

#### 第20条 手続の開始および終了

(1) 調停手続は、第22条にもとづくストライキまたはロックアウトの通告が調停官によって受理された日、または場合によってはその争議が局に付託された日に開始するものとみなす。

(2) 調停手続は以下の場合に終了したものとみなす。

- (a) 協定が得られたときは、その協定の覚書に争議当事者が署名したとき
- (b) 協定がえられなときは、調停官の報告書が所管の政府に受理された時、または局の報告書が第17条によって公表されたとき
- (c) 調停手続の係属中に、第10条にもとづき委員会、労働裁判所、審判所または全国審判所に付託されたとき

(3) 第10A条に基づく仲裁人、または労働裁判所、審判所または全国審判所の手続は、仲裁または場合によっては判定のために争議の付託がなされた日に関したものとみなす。さらに、その手続は、第17A条に基づき裁定を実施しうる日に終了したものとみなす。

#### 第21条 秘密を守るべき事項

調停官、局、委員会、労働裁判所、審判所、全国審判所または仲裁人は、調査中または審理中に、労働組合または個々の事業（個人、商会または会社のいずれにより経営されているかは問わない）に関する情報であっても、調停官、局、委員会、審判所、全国審判所または仲裁人に証拠として提出されたものでなければ、労働組合、個人または会社がそれぞれの場合に応じて、調停官、局、委員会、労働裁判所、審判所、全国審判所または仲裁人に、当該情報を秘密して取り扱うべきものとして書面で要求したときは、本法にもとづきいかなる報告書または裁定の中に入れてはならない。さらに、調停官、局、委員会の委員、労働裁判所、審判所、全国審判所の長または仲裁人、またはその手続に出席した者、それに関係するいかなる者も、それぞれの場合に応じて、当該労働組合、個人、商会または会社の書記による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、本条の規定は、インド刑法典第193条に基づく訴追のためには、当該情報の公開には適用しない。

## 第 5 章

### ストライキとロックアウト

#### 第 22 条 ストライキとロックアウト

(1) 公益事業に雇用される者は、以下の定めるように契約に違反してストライキを行ってはならない。

- (a) ストライキ開始前 6 週間以内に、のちに定めるように、ストライキ予告をおこなうこと
- (b) 予告してから 14 日以内にストライキはしない
- (c) 予告に定めらストライキ日の到来前にストライキはしない
- (d) 調停官による調停手続の係属中、およびその手続終了後 7 日以内にストライキはしない

(2) 公益事業を経営する使用者は、労働者に対して以下の場合ロックアウトをしてはならない。

- (a) ロックアウト開始前 6 週間以内に、のちに定めるように、ロックアウト予告をしないでロックアウトはしない
- (b) 予告を行ってから 14 日以内にロックアウトはしない
- (c) 予告に定めたロックアウトの到来日以前にロックアウトはしない
- (d) 調停官による手続係属中、および手続終了後 7 日以内にロックアウトはしない。

(3) 本条にもとづくロックアウトまたはストライクの予告は、公益事業でストライキまたはロックアウトがすでに発生しているときは必要ないものとする。ただし、使用者は、公益事業の全体またはその特定範囲や特定種類について所管の政府が指定する機関に、ロックアウトやストライキの宣言がなされた日に、ロックアウトやストライキについての情報を送らなければならない。

(4) 第 1 項に定めるストライキの予告は、別に定める方法で複数の者から特定の者になされなければならない。

(5) 第 2 項のロックアウトの予告は、別に定める方法でなされなければならない。

(6) いつの日にも使用者がその雇用する者から第 1 項の予告を受け、またはその雇用する者に対して第 2 項の予告をおこなうときは、使用者は、その日から 5 日以内に、所管の政府にまたは所管の政府が指定する機関に、予告を受理し、または通知した数を報告しなければならない。

#### 第 23 条 ストライキおよびロックアウトの一般的禁止

以下の期間中に、いかなる工業施設に雇用されている労働者は、契約に違反してストライキを行ってはならない。さらに、その労働者を雇用する使用者はロックアウトを宣言してはならない。

- (a) 局における調停手続の係属中およびその手続終了後 7 日以内
- (b) 労働裁判所、審判所または全国審判所における手続の係属中およびその手続終了

後 2 か月以内

(bb) 仲裁人の仲裁手続中および第 10A 条第 3A 項に基づき告示されたときには、その手続終了後 2 か月以内

(c) 協定または裁定が、その協定または裁定に定める事項について有効な期間

#### 第 24 条 違法なストライキおよびロックアウト

(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。

(□) 第 22 条または第 23 条に違反して開始されまたは宣言されたとき

(□) 第 10 条 3 項または第 10A 条 4A 項に基づきなされた命令に違反して継続されたとき

(2) 労働争議を求めてストライキまたはロックアウトが開始され、かつ局、仲裁人、労働裁判所、審判所または全国審判所へ付託されたときに発生している場合、このストライキまたはロックアウトは違法とはみなさない。ただし、そのストライキまたはロックアウトは、その開始時に本法の規定に違反せず、またはその係属が第 10 条第 3 項または大 10A 条第 4A 項によって禁止されていないものでなければならない。

(3) 違法なストライキの結果宣言されたロックアウト、または違法なロックアウトの結果宣言されたストライキは違法とはみなさない。

#### 第 25 条 違法なストライキおよびロックアウトへの財政支援の禁止

何人も違法なストライキまたはロックアウトを直接、助長または援助するために、故意にいかなる金銭を支出または使用してはならない。

### 第 5A 章

#### 一時解雇および整理解雇

#### 第 26 条 第 25C 条から第 25E 条の適用

(1) 第 25C 条から第 25E 条は、以下の第 5B 章が適用になる工業施設には適用されない。

(a) 先月中の通常の労働日に 50 人未満の労働者が雇用されている工業施設

(b) 季節的性質の工業施設または断続的にのみ作業がおこなわれる工業施設

(2) 工業施設が季節的性格かどうか、または作業が断続的にのみなされているかどうかについて疑問は所管の場合、所管の政府の決定が最終的なものとなる。

説明 本条、第 25C 条、第 25D 条、第 25E 条において、工業施設とは以下のものをいう。(□) 1948 年工場法第 2 条に定義する工場

(□) 1952 年鉱山法第 2 条第 2 項 (j) 号に定義する鉱山

(□) 1951 年プランテーション労働法第 2 条 (f) 号に定義するプランテーション

#### 第 25B 条 継続勤務の定義

本章において係属勤務を次のように定義する。

(1) 労働者がいる期間、病気、許可された休暇、または災害または違法でないストライ

キまたはロックアウトまたは労働者の責めに帰せられない労務停止のために中断された勤務を含む中断されない勤務を行うときは、その期間継続勤務したものとみなす。

(2) 労働者が1か年から6か月間第1項にいう係属勤務を行わないとき、労働者は、以下に述べる期間、使用者のもとで継続勤務したものとみなす。

(a) 計算がなされる日より前の12か月間に、労働者が以下の期間使用者のもとで現実に働いたときは、1か年働いたものとする。

(i) 鉱山の地下で雇用された労働者の場合190日以上の間

(ii) その他の場合には、140日以上の間

(b) 計算がなされる日より前の6か月間に、労働者が以下の期間使用者のもとで現実に働いたときは、6か月働いたものとする。

(i) 鉱山の地下で雇用された労働者の場合95日以上の間

(ii) その他の場合には120日以上の間

説明 第2項のために、労働者が使用者のもとで現実に働いた日数は、以下のかかげる日を含むものとする。

(i) 労働者が、協約、または1946年工業雇用（就業規則）法により作成された就業規則の認めるところに従い、または本法にもとづき、または工業施設に適用されるその他の法律にもとづき一時解雇された日数

(ii) 労働者が、前年において賃金の全額が支払われる有給休暇を取得した日数

(iii) 労働者が、その雇用に起因して、かつその遂行中の災害による一時的不能によって欠勤した日数

(iv) 女性の場合、産前産後の休暇の日、ただし、その産前産後の休暇が合計12週を超えてはならない。

#### 第25C条 一時解雇された労働者の補償を受ける権利

工業施設の従業員名簿にその名前が記載され、かつ使用者のもとで1年以上継続勤務した労働者（代用労働者または臨時労働者を除く）が、継続的であるか否かを問わず、一時解雇

されたとき、その労働者は、一時解雇中の週休日を除くすべての日について、一時解雇さ

れなかったならば支給されるべき基本賃金および物価手当の合計額の50%に相当する補償が支給される。

ただし、12か月のいずれかの期間中に、労働者が45日以上一時解雇されたときは、労働者と使用者間の有効な協約がある場合、はじめの45日経過後の一時解雇には補償は支払われない。

さらに、使用者が、上記の但し書きに該当する場合にも、一時解雇のはじめの45日経過後のいかなる時に、第25F条の規定にしたがい労働者を人員整理することは合法である。さ

らに、使用者が人員整理をおこなうとき、人員整理に先立つ 12 か月間に人員整理された労働者に支払われる補償により、人員整理に対して支払われる補償を相殺することができる。

説明 代用労働者とは、工業施設において、事業所の従業員名簿に氏名が記載されている

他の労働者の代わりに雇用される労働者をいう。ただし、労働者が、事業所において 1 年間

の継続勤務が完了したときは、本条のために、代表労働者とはみなされない。

#### 第 25D 条 従業員名簿を保管すべき使用者の義務

すべての工業施設において労働者が一時解雇された場合においても、すべての使用者は、本章のために、従業員名簿を保管し、かつ通常の労働時間内に指定された時間に事業所に出

勤した労働者がこれに記入する義務を負う。

#### 第 25E 条 労働者に補償が支払われない場合

以下の場合に、一時解雇された労働者には補償が支給されない。

(i) 労働者が、一時解雇された事業所と同一、または使用者が所有するその他の事業所であって、その労働者が同一の町、村または半径 5 マイルの範囲内に位置する事業所で、何らの特別技術または経験を必要とせず、かつ労働者にも働ける可能性があるとして使用者が判断している代替労働を拒むとき、ただし、労働者に通常支払われていた賃金がこの代替労働者にも支払われる。

(ii) 労働者が、少なくとも 1 日 1 回、通常の労働時間内に指定された時間に事業所に出勤しないとき

(iii) 一時解雇が、事業所の他の部門の労働者によるストライキや怠業によるとき

#### 第 25F 条 労働者を人員整理するための条件

いかなる工業施設において雇用され、使用者のもとで 1 年以上継続勤務した労働者は、以下の条件を満たす場合を除いては、当該使用者によい人員整理されない。

(a) 労働者が、人員整理の理由を示した書面によって 1 か月の予告期間が与えられ、またはその予告の代わりに、予告起案に相当する賃金が支給される場合。ただし、人員整理が、勤務終了日を特定した協約にもとづきなされた場合には、予告が必要としない。

(b) 人員整理のときに、労働者が継続勤務 1 年ごとに、または 6 か月を超える部分について 15 日分の平均賃金に相当する補償が支給されたとき

(c) 別に定める方法による予告が所管の政府<sup>¥</sup>、または所管の政府が官報の告示によって指定する機関に送付されること

#### 第 25FF 条 事業所譲渡の場合の労働者への補償

企業の所有または経営が、協定によると法律の施行によるとを問わず、使用者から新しい使用者に譲渡されたとき、その譲渡直前にその企業で 1 年以上継続勤務したすべての労働者は、人員整理された者として、第 25F 条の規定にしたって、予告および補償を受ける権利を有する。

ただし、本条の規定は、以下にかかげる場合には、譲渡のために使用者を変更した労働者には適用しない。

- (a) 労働者の勤務が譲渡によって中断されないとき
- (b) 譲渡以後に労働者にて適用される労働諸条件が、譲渡直前に適用されていた条件より不利でないとき
- (c) 新しい使用者が、その譲渡の条件その他にもとづき、労働者を人員整理するときは、その者の勤務が継続して譲渡によって中断されなかったものとして補償を支給すべき義務を負うとき

#### 第 25FFA 条 企業閉鎖の意図を示すための 60 日の予告

- (1) 企業閉鎖を意図する使用者は、別に定める方法で、閉鎖の予定日の少なくとも 60 日

前に、企業閉鎖の理由とともに所管の政府に予告をしなければならない。

ただし、本条は以下の企業には適用しない。

- (a) 以下の企業である。
    - (i) 50 名以下を雇用している企業
    - (ii) 過去 12 か月のうち、労働日に平均 50 名以下を雇用している企業
  - (b) 建物、橋、道路、運河、ダムその他の建築プロジェクトのための企業
- (2) 第 1 項にかかわらず、所管の政府は、企業中の災害や使用者の死亡という異常事態のために必要と判断すれば、命令によって、第 1 項但し書きを命令で定める特定の期間そのような企業に適用してはならないとすることができる。

#### 第 25FFF 条 企業閉鎖の場合の労働者への補償

- (1) 企業が、いかなる理由であれ、閉鎖されたときは、その閉鎖直前その企業に 1 年以上継続勤務したすべての労働者は、人員整理されたものとして、第 25F 条の規定に従って、予告および補償を受ける権利を有する。ただし、第 2 項の規定の適用を妨げない。

さらに、その企業が使用者の管理を超えてやむおえない事情のために閉鎖されたときは、第 25F 条第 (b) 号にもとづき労働者に支払われる補償は、3 か月の平均賃金を超えてはならない。

説明 以下の理由で閉鎖される企業は、本項の但し書きにいう使用者の管理を超えたやむをえない事情のための閉鎖とはみなされない。

- (i) 単なる財政的困難（財政的損失を含む）
- (ii) 売却できない在庫の累積

(iii) その企業に認められた賃貸借および免許の期限

(iv) 企業が鉱山業務に従事している場合、業務がなされている地域での資源の

枯

渴

(1A) 第 1 項に規定にかかわらず、鉱山業務に従事している企業が業務をおこなっている地域での資源の枯渴のみを理由として閉鎖された場合、本項にいう労働者は以下の場合に、第 25F 条の但し書きに主たがって、予告または補償を受ける権利を有する。

(a) 使用者が労働者に対して閉鎖の日から代替りの雇用を与え、それまで受けていたと同じ報酬と閉鎖直前に適用されていたと同じ労働条件を付与する場合

(b) 労働者の業務が代替りの雇用によって中断されない場合

(c) 代わりに雇用条件その他の条件に従って、業務が継続し、代替りの雇用によって中断されないことを基礎に、人員整理の場合に補償を労働者に支払う義務を法的にもっている場合

(1B) 第 1 項および第 1A 項のために、資源および鉱山業務という用語は、1957 年鉱山および資源（規制と開発）法第 3 条 (a) および (b) 号にいう意味で用いられている。

(2) 建物、橋、道路、運河、ダム建設およびその他の建設業務のために設立されたいかなる企業も、その企業が設立された日から 2 年以内に業務完了によって閉鎖されたときは、そこに雇用される労働者は第 2F 条第 (b) 号にもとづくいかなる補償も支給される権利は有しない。ただし、建設業務が 2 年以内に終了しないときは、労働者は同条にもとづく予告と、継続勤務が完了する 1 年ごとに、またはその 6 か月を超える部分につき補償を支給される権利を有する。

#### 第 25G 条 人員整理手続

工業施設において、インド国民である労働者を人員整理すべきであり、かつその労働者が事業所の特別な種類の労働者に属しているとき、労使の間にそのための協約がない場合には、使用者は、他の労働者を人員整理する理由を記録していないかぎり、通常、その種類に雇用されている者の中で最後の労働者を人員整理しなければならない。

#### 第 25H 条 人員整理された労働者の再雇用

労働者が人員整理されてから、使用者がだれかを雇用することを申し出る場合、使用者は、別に定める方法で、インド国民である人員整理された労働者に対し、再雇用を申し出る機会を与えなければならない。さらに、再雇用を申し出た労働者は、他の者に対し優先権を有する。

#### 第 25I 条 削除

#### 第 25J 条 本章と抵触する法律の効力

(1) 本章の規定は、その他のいかなる法律（1946 年工業雇用（就業規則）法にもとづく

作成される就業規則を含む) 中に、本章に抵触する規定があっても、効力を有する。ただし、その他の法律、規則の定め、それにもとづく命令、告示、または就業規則、裁定、労働契約その他の定めにもとづき、労働者が、いかなる事項に関しても、本法に基づき付与される給付より有利な給付を受ける権利を継続して有するものとする。

(2) 疑義を排除するために、本章の規定は、州においてそのとき効力を有しているその他の法律が労働争議の解決についての規定に限って影響を与えないものとし、一時解雇や人員整理に関する労使間の権利義務は本章の規定に従って決定されるものと宣言する。

## 第 5V 章

### 特定事業所における一時解雇、人員整理、閉鎖についての特別規定

#### 第 25K 条 第 5B 章の適用

(1) 本章の規定は、工業施設（季節的性格や断続的業務の事業所は除く）で、過去 12 か月の労働日に平均 100 名以上雇用している事業所に適用される。

(2) 季節的性格を持つ事業所または断続的業務を行う事業所についての問題は、所管の政府の決定が最終的である。

#### 第 25L 条 定義

(a) 工業施設とは以下のものをいう。

(i) 1948 年工場法第 2 条 m 号に定義する工場

(ii) 1952 年鉱山法第 2 条第 1 項 j 号に定義する鉱山

(iii) 1951 年プランテーション労働法第 2 条 f 号に定義するプランテーション

(b) 第 2 条 a (ii) 号に含まれる規定にかかわらず、以下の企業は、中央政府が所管の政府となる。

(i) 支払い済み資本金の 51%以上が中央政府によって支払っている会社

(ii) 国会で制定された法律によって設立された法人（第 2 条 a (i) 号にかかわる法人は除く）

#### 第 25M 条 一時解雇の禁止

(1) 本章が適用になる工業施設の従業員名簿に記載されている労働者（代用労働者または臨時労働者は除く）は、一時解雇が電力不足または自然災害によること、鉱山の場合には火災、洪水、過剰な可燃性ガスまたは爆発によらないかぎり、所管の政府または初夏の政府が管報の告示によって指定する機関に事前に申請して許可を得なければ、使用者によって一時解雇されることはない。

(2) 第 1 項にもとづく許可申請は、別に定める方法で一時解雇の理由を明示して使用者によってなされる。その写しは別に定める方法で関係する労働者にも同時に送られる。

(3) 鉱山の労働者（代用労働者または臨時労働者は除く）は、火災、洪水、過剰な可燃性ガスまたは爆発を理由として第 1 項に基づいて一時解雇される場合には、使用者は、一時解雇開始日の 30 日以内に、所管の政府または建言を有する機関に一時解雇の継続の許可

を求める申請を行わなければならない。

(4) 第1項または第2項に基づいて許可申請がなされる時、所管の政府または権限を有する機関は、適切と判断する審査会を開催し、使用者、関係する労働者及び一時解雇に関心を持つ者から意見を聴取した後、一時解雇の理由の真実性や妥当性、労働者の利益その他の関連する要素を考慮して、命令および理由を記載した書面でもって、許可を付与し、または拒否することができる。その命令の写しは使用者および労働者に伝達される。

(5) 第1項または第3項による許可申請がなされ、所管の政府または権限を有する機関が申請から60日以内に許可するか拒否するかを命令を伝達しない場合、60日の期間経過した日に許可が付与されたものとされる。

(6) 所管の政府または権限を有する機関の許可または拒否の命令は、第7項の規定にもとづき最終とされ、関係当事者を拘束し、命令の日から1年間有効となる。

(7) 所管の政府または権限を有する機関は、みずからの提案、使用者または労働者の申請に基づき、第4項にもとづき許可や拒否の命令を見直し、場合によっては、本件の問題を審判所の仲裁に付託することができる。ただし、本項によって審判所に付託された場合、付託の日から30日以内に裁定をださなければならない。

(8) 第1項による許可申請がなされない、または第3項による許可申請が期間内になされない場合、または一時解雇の許可が拒否された場合、その一時解雇は一時解雇がなされた日から違法となり、労働者は一時解雇されなかったならばそのとき有効な法律によって認められた給付を受ける権利を有する。

(9) 本項の上記の規定にかかわらず、所管の政府は、事業所での事故または使用者の死亡のような例外的事態のために、必要であると判断するとき、第1項場合によっては第3項

但し書きが命令で定める期間中その事業所に適用してはならないことを、命令によって指示することができる。

(10) 第25C条の規定(第2段の但し書きは除く)は、本条でふれる一時解雇の事例に適用される。

説明 本条のために、労働者は、使用者によって(使用者の意見では特別な熟練や過去の経験が必要でないことおよび労働者なら実施できる)代替的雇用が提供され、一時解雇されたと同じ事業所、同じ使用者が経営する別の事業所、同じ町や村に位置している事業所またはその事業所からそれほど離れておらず移動しても労働者に生活上の困難をもたらさない位置にあるとき、一時解雇されたものとはみなされない。ただし、通常労働者に支払われたであろう賃金は、代替的雇用にも支払われる。

#### 第25N条 労働者の人員整理のための条件

(1) 本章が適用になる工業施設に雇用される、使用者のもとで1年以上継続勤務している労働者は、以下の場合に使用者によって整理解雇される。

- (a) 整理解雇の理由を書面にして3か月の予告がなされ、予告期間が終了するか、または予告の代わりに、予告期間に相当する賃金は支払われるまで
  - (b) 所管の政府または官報の告示によって特定された機関（今後、本条によって特定機関という）の事前の許可が申し立てによって得られるまで
- (2) 第1項に基づく許可申請が、使用者によってなされ、別に定める方法で、人員整理の理由を明確に述べる必要がある。申請の写しは別に定める方法で関係する労働者に同時に送られる。
- (3) 第1項にもとづき許可申請がなされたとき、所管の政府または特定の機関は、適切と判断する審査会を開催し、使用者、労働者および関心を持つ者に聞き取りする機会を与え、使用者の述べる理由の真実性や妥当性、労働者の利益その他の要素を考慮して、命令によって、さらに書面に記録された理由によって、許可を与えたり、許可を拒否する。その命令の写しは労使に伝達される。
- (4) 第1項にもとづき許可申請がなされ、所管の政府または特定の機関が、申請の日から60日以内に使用者に許可の付与や拒否について伝達しない場合、60日の経過した日に申請が許可されたものとする。
- (5) 所管の政府または特定の機関の許可または許可の拒否は、第6項の規定によって、最終とされ、関係当事者すべてを拘束し、命令の日から1年間効力を有する。
- (6) 所管の政府または特定の機関は、みずからの提案、または労使の提案を受けて、第3項の許可または許可拒否の命令を再審査することができる。または審判所に
- 仲裁のために付託することができる。ただし、本条にもとづく審判所への付託がなされたとき、付託の日から30日以内に裁定を出さなければならない。
- (7) 第1項の許可申請がなされず、または人員整理の許可が拒否されたとき、その人員整理は人員整理の予告が労働者になされた日から違法となり、労働者は、予告がないならばそのときに有効な法律によって給付を受ける権利を有する。
- (8) 本条の上記の規定にもかかわらず、所管の政府は、事業所での事故、使用者の死亡のような例外的状況のために、必要と判断されるとき、命令によって、第1項の規定は命令で定められた機関当該事業所には適用しないことを指示することができる。
- (9) 第3条によって人員整理の許可が付与される、または人員整理の許可が第4項によって付与されたとされるとき、当該事業所に許可申請の前に雇用されるすべての労働者は、人員整理の日に、補償を受ける権利を有する。その補償は1年継続勤務するごとに、またはその1年のうち6か月を超えて勤務するごとに平均給与の15日分に相当する額である。

#### 第250条 事業所閉鎖の手続

- (1) 工業施設の本章が適用になる事業所を閉鎖したいとき、所管の政府事業シオン閉

鎖の理由を述べて、閉鎖予定日の少なくとも 90 日以前に、別に定める方法で事前の許可を申請しなければならない。その申請の写しは、別に定める方法で労働者の代表に同時に送られる。

ただし、本号の規定は、建物、橋、道路、運河、ダムその他の建造物をつくる事業所には適用されない。

- (2) 第 1 項にもとづく許可申請がなされ、所管の政府が適切と判断する審査会を開催して、使用者、労働者および閉鎖に関心をもつ者の聞き取りをおこなう機会を与え、使用者が述べる理由の真実性や妥当性、一般大衆の利益その他の要素を考慮して、命令によって、さらに書面に記録した理由によって、許可を付与するか拒否するかできる。その命令の写しは、労使に伝達される。
- (3) 第 1 項にもとづく申請がなされ、所管の政府が申請の日から 60 日以内に許可を付与するか拒否するかの命令を伝達しない場合、60 日の経過後許可が付与されたものとする。
- (4) 所管の政府の許可を付与するまたは拒否する命令は、第 5 項の規定によって、最終であり、当事者全員を拘束し、命令でなされた日から 1 年間効力を有する。
- (5) 所管の政府は、みずからの提案、または使用者または労働者の申請を受けて、第 2 項にもとづく許可を付与したり、拒否する命令を再審査することができる。または審判所の仲裁に付託することができる。ただし、本条にもとづく審判所に付託された場合、付託の日から 30 日以内に裁定を出さなければならない。
- (6) 第 1 項にもとづく許可申請が一定期間内になされないとき、または閉鎖の許可が拒否されたとき、事業所の閉鎖は、閉鎖の日から違法となり、労働者は、事業所が閉鎖されなかったならばそのときに有効な法律によってすべての給付を受ける権利を有する。
- (7) 本条の上記の規定にかかわらず、所管の政府が、事業所の事故、使用者の死亡のような例外的な状況によって、必要と判断すれば、命令に寄って、第 1 項の規定を命令が定める期間中は事業所には適用しないという指示を出すことができる。
- (8) 第 2 項によって事業所閉鎖が許可されたとき、または閉鎖の許可が第 3 項によって付与されるとき、本条により許可申請以前に当該事業所に雇用されるすべての労働者は、補償を受ける権利を有する。その額は 1 年継続勤務するごとに、またはその 1 年のうち 6 か月を超えて勤務するごとに平均給与の 15 日分に相当する額である。

#### 第 25P 条 1976 年労働争議（修正）法の施行以前に閉鎖された事業所の再開に関する特別規定

所管の政府が、1976 年労働争議（修正）法施行以前に閉鎖され本章の適用を受ける工業施設に関して、以下の意見を持つ場合、当該使用者と労働者に機会を与えて、官報に

よる命令によって、命令で定める時期（命令の日から 1 か月を超える期間）から事業所の再開を指示することができる。

- (a) 使用者の管理が及ばないやむを得ない理由以外で事業所が閉鎖されたこと
- (b) 事業所の再開の可能性があること
- (c) 閉鎖以前に当該事業所に雇用された労働者の社会復帰のため、または原材料の供給や地域社会の生活に不可欠なサービスの提供のために、事業所の再開が必要と判断するとき
- (d) 事業所の再開が事業所にかかわる使用者に困難をもたらさないこと

#### 第 25Q 条 事前の許可のない一時解雇と人員整理への罰則

第 25M 条または第 25N 条の規定に違反する使用者は、1 か月までの禁固刑、1000 ルピーまでの罰金またはその両方を科せられる。

#### 第 25R 条 閉鎖への罰金

- (1) 第 25O 条第 1 項の規定にもとづかないで事業所を閉鎖する使用者は、6 か月までの禁固刑、5000 ルピーまでの罰金またはその両方が科せられる。
- (2) 第 25O 条第 2 項に基づく事業所閉鎖の許可を拒否する命令、または第 25P 条にもとづく指示に違反する使用者は、1 年までの禁固刑、5000 ルピーまでの罰金またはその両方を科せられる。違反が継続される場合、違反が続く間 1 日あたり 2000 ルピーまでの罰金が加算される。

#### 第 25S 条 本章が適用になる工業施設に適用になる第 5 章のある規定

第 5A 章の第 25B 条、第 25D 条、第 25FF 条、第 25G 条、第 25H 条、第 25I 条は、本章の規定が適用になる工業施設に関連して、それぞれに適用になる。

### 第 5C 章

#### 不当労働行為

#### 第 25T 条 不当労働行為の禁止

使用者、労働者、1926 年労働組合法によって登録されているかを問わないで労働組合は、不当労働行為をおこなってはならない。

#### 第 25U 条 不当労働行為への罰則

不当労働行為を行う者は、6 か月までの禁固刑、1000 ルピーまでの罰金、またはその両方を科せられる。

### 第 6 章

#### 罰則

#### 第 26 条 違法ストライキとロックアウトへの罰則

- (1) 本法にもとづき違法なストライキを開始し、継続し、またはそれを助長する行為

をおこなう労働者は、1 か月までの禁固刑、50 ルピーまでの罰金、またはその両方が科せられる。

- (2) 本法にもとづき違法なロックアウトを開始し、継続し、またはそれを助長する行為をおこなう使用者は、1 か月までの禁固刑、1000 ルピーまでの罰金、またはその両方が科せられる。

#### 第 27 条 教唆等への罰則

本法にもとづき違法なストライキまたはロックアウトに参加し、またはそれを助長することを教唆または扇動するいかなる者も、6 か月までの禁固刑、1000 ルピーまでの罰金、またはその両方が科せられる。

#### 第 28 条 違法なストライキまたはロックアウトへの財政支援に対する罰則

違法なストライキまたはロックアウトを直接助長または援助するために、故意に経費を支出または使用するいかなる者も、6 か月までの禁固刑、1000 ルピーまでの罰金またはその両方を科せられる。

#### 第 29 条 協定または裁定違反に対する罰則

本法にもとづき拘束を受ける協定または裁定の条項に違反する者は、6 か月までの禁固刑、罰金、またはその両方を科せられる。さらに、その違反が継続される時、最初

有罪決定がなされた後からその違反が継続する期間の 1 日につき 200 ルピーの追加罰金を科せられる。その違反を審理する裁判所が、その違反者に罰金を科すときに、その者から

徴収される罰金の全部または一部を、その違反によって損害を受けたと裁判所が認定した者に対して、賠償として支払うことを命じることができる。

#### 第 30 条 秘密情報漏洩に対する罰則

第 21 条に定める情報を、本条に違反して故意に漏洩するいかなる者も、それによって影響を受ける労働組合または個々の事業によりなされた申立により、6 か月までの禁固刑、1000 ルピーの罰金、またはその両方を科せられる。

#### 第 30A 条 予告なしの閉鎖への罰則

第 25FFA 条の規定に違反して事業所を閉鎖する使用者は、6 か月までの禁固刑、5000 ルピーまで罰金、またはその両方が科せられる。

#### 第 31 条 その他の違反への罰則

(1) 第 33 条の規定に違反するいかなる使用者も、6 か月までの禁固刑、1000 ルピーまでの罰金、またはその両方が科せられる。

(2) 本法の規定または本法によって制定された規則に違反する者は、本法によって他の規定で処罰されない場合に、100 ルピーまでの罰金を科せられる。

## 雑則

### 第 32 条 会社等による違反

本法にもとづき違反を行った者が会社、その他の法人または団体（法人かどうかは問わない）であるとき、すべての取締役、管理職、秘書、代理人その他の経営にかかわる者は、その違反が自己の了解なくまたは同意なく行われたことを立証しないかぎり、違反したものとされる。

### 第 33 条 手続係属中ある事情で変更できない勤務条件等

(1) 労働争議について調停官、局、仲裁人、労働裁判所、審判所または全国審判所に手続係属中は、使用者は、その手続が継続している機関による明白な書面による許可がない限り、以下のことを行ってはならない。

(a) その争議に関係する事項について、争議に関係する労働者に、手続開始直前に適用になっていた勤務条件を不利に変更すること

(b) その争議に関係ある非行を理由に、争議にかかわる労働者を解雇またはその他の方法によって懲戒または処罰すること

(2) 労働争議の手続係属中に、使用者は、争議にかかわる労働者に適用される就業規則に従って、またはその就業規則がないときは、明示または黙示であるかを問わず。使用者と労働者間の契約条項によって、以下のことを行うことができる。

(a) その争議に関係ない事項については、手続開始直前に労働者に適用になっていた勤務条件を変更すること

(b) その争議に関係のない非行を理由に、労働者を解雇、またはその他の方法を問わず、懲戒または処罰すること。ただし、労働者が 1 か月分の賃金を受け取らず、かつ使用者が手続係属中に使用者のおこなうとする措置についての許可を得るための申請がなされていない場合には、懲戒も処罰もされない。

(3) 第 2 項の規定にかかわらず、使用者は、労働争議手続中、その争議にかかわる保護労働者に対しては、以下の行為をおこなってはならない。

(a) 手続開始直前にその保護労働者に適用されていた勤務条件を保護労働者に不利になるよう変更すること

(b) 手続係属中の機関からの書面による許可がないかぎり、その保護労働者を解雇その他の方法で、懲戒または処罰すること

説明 事業所における保護労働者とは、その事業所に関係ある登録労働組合の役員であって、そのために制定される規則によって保護労働者として認められた者をいう。

(4) すべての事業所で、第 3 項で保護労働者として認められる労働者の数は、最低 5 名最高 100 名の範囲内で、そこに雇用される全労働者の 1%として、さらに、上記の目的のために、その事業所に複数組合があるときに、各組合間での保護労働者の配分、保護労働者として選任される方法について、所管の政府が規則を制定することができる。

(5) 使用者が、第 2 項但し書きにもとづき、調停官、局、仲裁人、労働裁判所、審判所

または全国審判所に、みずからの措置の申請を行ったとき、その関係機関は、遅滞なく、申請を審理し、できるかぎり速やかに適切と判断する命令を出さなければならない。

#### 第 33A 条 手続係属中に勤務条件等が変更されたかどうかの判定のために特別規定

使用者が、調停官、局、仲裁人、労働裁判所、審判所または全国審判所に手続係属中に、第 33 条に違反するとき、その違反によって不利益を被る労働者は、別に定める方法で、書面によって申し立てができる。

(a) 調停官、局に申し立てる場合、調停の際にその申し立てを考慮して、争議解決の促進をすすめる。

(b) 仲裁人、労働裁判所、審判所または全国審判所に申し立てるとき、本法に規定にもとづき、争議が付託されていると同じに、その申し立てについて仲裁し、その裁定を所管の政府に送付しなければならない。従って本法の規定が適用される。

#### 第 33B 条 手続移送の権限

(1) 所管の政府は、書面による命令によって、そこに記載された理由にもとづき、労働裁判所、審判所または全国審判所に係属している手続を取り下げ、さらに処理のために、手続をそれぞれの場合に応じて、その他の労働裁判所、審判所または全国審判所に移送することができる。移送を受けた労働裁判所、審判所または全国審判所は、移送命令の中の特別な指示に従い、新たにまたは移送された段階からの手続を進めることができる。

ただし、第 33 条または第 33A 条にもとづき手続が審判所または全国審判所に係属しているとき、その手続を労働裁判所に移送することができる。

(2) 審判所または全国審判所は、所管の政府によって権限を与えられたときは、第 33 条

または第 33A 条にもとづく手続を、所管の政府が官報の告示によって指定する複数の労働裁判所のいずれかが 1 つに移送することができる。手続を移送された労働裁判所はそれを処理するものとする。

#### 第 33C 条 使用者が支払うべき金銭の回収

(1) 協定、裁定、第 5A 章、第 5B 章の規定によって使用者から労働者に支払われるべき金銭があるとき、労働者自身、その労働者によって書面で権限を与えられた者、または労働者の死亡の場合にはその譲渡人または相続人は、その他の回収方法に抵触することなく、その労働者に支払われるべき金銭の回収を所管の政府に申請することができる。さらに所管の政府が何らかの金銭が支払われるべきであると認めたときは、その額の証明書を、租税未納のときと同じ方法で、回収手続をとる徴税官に交付するものとする。

ただし、すべての申請は、使用者から労働者に金銭が支払われるべき日から 1 か年以内になされなければならない。

さらに、所管の政府が、上記の期間内に申請人は申請を行わなかったことに十分理由があると認めるときは、上記の 1 か年の期間以降でも申請を受理することができる。

(2) いかなる労働者も、使用者から金銭や金銭に計算できる給付を受ける権利があり、

その額について疑問があるとき、本法によって制定される規則に従って、所管の政府によって指定される労働裁判所が、3か月以内に決定を下すものとする。

ただし、労働裁判所の長がそうすることが必要であり便宜であると判断するときは、書面に記録する理由を根拠に、適切と考える期間に延長することができる。

(3) 給付の貨幣価値を計算するために、労働裁判所は、適切と考えるときに、委員会を設置して、必要な証拠を集め、労働災難所に報告書を提出する。その報告書やさらに事件の状況を考慮して、労働裁判所は額を決定しなければならない。

(4) 労働裁判所の決定は所管の政府に送られ、労働裁判所によって支払われるべきであるとされた額は、第1項に定める方法で回収することができる。

(5) 同じ使用者にされる複数の労働者が金銭や金銭に換算できる給付を受ける権利をそのために作成される規則に従って、有する場合、1つの金銭回収の申し立ては、同じ労働者にために申し立てられたとすることができる。

説明 本条で労働裁判所は、州において効力を有する労働争議の調査や解決のための法律によって構成される裁判所を含む。

#### 第34条 違反の審理

(1) いかなる裁判所も、所管の政府の申し立てやその機関による申し立て以外に、本法にいら違反行為や違反行為の教唆を審査してはならない

(2) 首都圏治安判事または第1級司法治安判事より低い裁判所は本法による違反行為を審査してはならない。

#### 第35条 人の保護

(1) 組合や団体の規約に違反したとしても、法にもとづく違法なストライキやロックアウトに参加や参加を継続することを拒否する者は、その拒否や本条にもとづきなされた行為を理由として、労働組合や団体から除名されることはないし、罰金や罰則を科せられることもないし、さらにその労働者や法的代表者が受領する権利のある権利や給付を奪われることもないし、直接または間接的に、組合や団体の他のメンバーと比べて無資格とされたり不利な地位におかれることはない。

(2) なんらかの方法で争議解決を定める労働組合や団体の規約があっても、それは本条が保障する権利や免除を強行するための手続には適用してはならない。民事裁判所は、労働組合や団体からの除名者を復帰させることを命じる代わりに、裁判所がその手続の中で、適切と判断する補償金や損害賠償金を労働組合や団体の基金から、その労働者に支払うことを命じることができる。

#### 第36条 当事者の代理

(1) 労働争議の一方当事者である労働者は、本法に基づく手続において、以下の者を代理とする権限を有する。

(a) その労働者が組合員となっている組合の執行役員やその他の役員

(b) (a)号で述べる労働組合が加盟している上部団体の役員

- (c) その労働者がどの労働組合の組合員でない場合、その労働者が雇用されている産業に関係のある労働組合の役員またはその産業に雇用されているその他の労働者であって、別に定める方法によって権限を付与された者
- (2) 労働争議の一方当事者である使用者は、本法に基づく手続において、以下の者を代理とする権限を有する。
- (a) その使用者がその構成員である使用者団体の役員
  - (b) (a) 号にのべる団体が加盟している使用者団体連合体の役員
  - (c) その使用者がいずれの使用者団体の構成員でない場合、その使用者が従事する産業に関係ある使用者団体の役員またはその産業に従事するその他の使用者であって、別に定める方法によって権限を付与された者
- (3) 労働争議のいずれの当事者も、本法にもとづく調停手続または局での手続において、弁護士が代理となる権限は認められない。
- (4) 労働裁判所、審判所または全国審判所の手続において、他方当事者の同意があり、かつ労働裁判所、審判所または全国審判所の許可があれば、弁護士が一方当事者の代理人となることができる。

#### 第 36A 条 困難等を除去する権限

- (1) 所管の政府が、協定や裁定の規定の解釈に困難や疑問があると考えるとき、所管の政府は適切とする労働裁判所、審判所または全国審判所にその問題を付託することができる。
- (2) その問題を付託された労働裁判所、審判所または全国審判所は、当事者に意見陳述の機会を与えた後、その問題に決定を下し、その決定は最終的であり、かつ全当事者を拘束する。

#### 第 36B 条 除外する権限

所管の政府が、政府の 1 部門によって運営されている工業施設、事業所、ある種類の工業施設や事業所において、それらに雇用されている労働者の争議の調査や解決のために適切な規定が存在すると判断するならば、官報の告示によって当該工業施設や事業所を本法の規定の適用を、条件つき、または無条件で排除することができる。

#### 第 37 条 本法にもとづく行為の保護

いかなる訴訟、訴追またはその他の法的手続は、本法または本法にも続き制定された規則によって善意になされ、またはなされようとした行為を意図した者に対して、提起されてはならない。

#### 第 38 条 規則制定権

- (1) 所管の政府は、事前の公表の条件のもとで、本法の規定の効力のために規則を制定することができる。
- (2) 特別に、および前記の権限の一般性に抵触しないかぎり、規則は以下の事項のすべて、またはその一部を制定することができる。

- (a) 証人の喚問、審問または調査対象事項に関する文書の提出、定員になるに必要となる人数の数、報告書や裁定の提出方法についての規則を含む、調停官、局、委員会、労働裁判所、審判所および全国審判所の権限と手続
- (aa) 仲裁裁定の様式、仲裁裁定に当事者が署名する方法、第 10A 条第 3A 項に基づき告示がされる方法、仲裁裁定に指名される仲裁人の権限および仲裁人が従うべき手続
- (aaa) 本法における手続での助言官の任命
- (b) 工場委員会の構成及び任務、欠員の補充、工場委員会が従うべき手続
- (c) 委員会、局、助言官、証人に認められる手当を含めて、労働裁判所、市の暗所および全国審判所の長の給与、手当や任用の条件
- (d) 委員会、局、労働裁判所、審判所または全国審判所に割り当てられる省の事業所、およびそれらの構成員に支払われる給与と手当
- (e) ストライキまたはロックアウト予告の方法、およびその予告を発する者、予告を受理する者、さらに予告の伝達方法
- (f) 当事者が本法にもとづき委員会、労働裁判所、審判所または全国審判所の手続において弁護士によって代理されるための条件
- (g) 別に定められる事項

(3) 本法にもとづき制定される規則は、違反には 50 ルピーまでの罰金を科すことができる。

(4) 本法にも続き制定されたすべての規則は、その制定後できる限り速やかに、州議会または所管の政府が中央政府であるときは国会の両議院に提出されなければならない。

(5) 本条にもとづき中央政府によって制定されたすべての規則は、その制定後すみやかに、1 会期中またはそれに続く 2 会期中の 30 日の全期間の間に開会中の議会に提出される。さらに、その規則が会期終了前または次期会期終了前に両議会が規則改正に同意するとき、その規則は、そのとき以降改正された内容のみが効力を有する。場合によっては両議会が改正すべきでないことに同意するときは、その規則は効力を生じないものとする。ただし、その改正や効力をもたないことは、当該規則がそれまでに定めた規定の効力に影響は与えないものとする。

### 第 39 条 権限の委任

所管の政府は、官報の公示により、本法または本法にもつづき制定される規則にもつづき、所管の政府が行使すべき権限を、その指示する事項に関し、条件付きでまたは条件なくして、以下の機関に委任することを指示できる。

- (a) 所管の政府が中央政府であるとき、中央政府に勤務する職員またはその下部機関、州政府または州政府に勤務する職員またはその下部機関で、告示によって指定されたもの
- (b) 所管の政府が州政府であるとき、州政府に勤務する側隠またはその下部機関で、

告示によって指定されたもの

#### 第40条 別表を改正する権限

(1) 所管の政府が、公共の利益上、追加することが便宜であり必要であると判断するとき、官報の告示によって、第1別表にいずれかの産業を追加することができ、さらにその告示が公布されたときに、第1別表はそれに従い修正されたものとされる。

(2) 中央政府は、官報の告示によって、第2別表または第3別表を追加、変更、修正することができ、その告示が公布されたとき、第2別表または第3別表は、それぞれの場合に応じて、修正されたものとされる。

(3) すべての告示は、その公布後できるかぎり速やかに、州政府が公布したときは州議会に、中央政府が公布したときは国会に提出されなければならない。

#### 第1別表 (第2条 n 項 iv 号参照)

第2条第 n 項 iv 号にもとづき公益事業と宣言することのできる産業

- 1 陸路、水路により旅客または貨物の輸送をおこなう (鉄道以外の) 運輸業
- 2 銀行業
- 3 セメント業
- 4 石炭業
- 5 木綿業
- 6 食品業
- 7 鉄鋼業
- 8 防衛産業
- 9 病院および薬局でのサービス業
- 10 消防
- 11 インド国営造幣業
- 12 インド証券印刷業
- 13 銅鉱山業
- 14 鉛鉱山業
- 15 亜鉛鉱山業
- 16 鉄鉱石業
- 17 油田業
- 18 削除
- 19 ウラニウム産業
- 20 黄鉄鉱業
- 21 ホシャンガバードにある証券用紙製造所
- 22 デワスにある銀行券印刷所
- 23 燐鉱山業

- 24 マグネサイト鉱山業
- 25 紙幣印刷業
- 26 鉱油（原油）、発動機、航空機用燃料、ディーゼル油、灯油、燃料油、多様な炭化水素油、および合成油、潤滑油らを含む混合油の製造
- 27 インド空港公社のサービス業
- 28 核燃料、重水、合成化学、核エネルギーを製造する工業施設
- 29 燃料ガス（石炭ガス、天然ガスなど）の製造・生産
- 30 アルミナおよびアルミニウムの製造
- 31 ボーキサイト鉱山業

## 第2別表（第7条参照）

### 労働裁判所の管轄事項

- 1 就業規則にもつづき被用者が出した命令の正当性または合法性
- 2 就業規則の適用と解釈
- 3 不当に解雇された労働者の復職または救済を含む労働者の懲戒または解雇
- 4 慣行となっている特権または特典の廃止
- 5 ストライキまたはロックアウトの違法性
- 6 第3別表に特定される事項以外のすべての事項

## 第3別表（第7A条参照）

### 産業審判所の管轄事項

- 1 賃金支払期間および支払方法を含む賃金問題
- 2 補償および手当
- 3 労働時間および休憩時間
- 4 有給休暇および休日
- 5 ボーナス、利潤分配、退職準備金および奨励金
- 6 就業規則にもとづくもの以外の交代勤務
- 7 等級による分類
- 8 懲戒規則
- 9 合理化
- 10 労働者の人員整理および事業所の閉鎖
- 11 その他別に定める事項

## 第4別表（第9A条参照）

### 労働条件変更の予告がなされるべき労働条件

- 1 賃金支払期間および支払方法を含む賃金問題

- 2 退職準備金および年金基金に対し、またはそのとき有効な法律にもとづき労働者の利益のために使用者が支払う、または支払うべき拠出金
- 3 補償および手当
- 4 労働時間および休憩時間
- 5 有給休暇および休日
- 6 就業規則にもとづく以外の交代勤務の開始、変更または中止
- 7 等級による分類
- 8 慣行となっている特権または特典の廃止または慣行の変更
- 9 新しい懲戒規則の採用または現行の懲戒規則の変更、ただし就業規則に定めがある者は除く
- 10 労働者の人員整理をもたらす恐れのある工場の合理化または技術の合理化、標準化または改良
- 11 使用者の管理できない事情によらない職種または工程、部門、交代勤務において従事する人員の増減（臨時に生じる増減は除く）

#### 第5別表（第2条第ra項）

##### 不当労働行為

##### I 使用者および使用者団体の場合

- 1 労働者が団体交渉、相互扶助または擁護のために、団結し、労働組合を結成し、これに加入し、またはこれを支持すること、または集団行動をおこなうことに干渉し、制限し、または強制すること、
  - (a) 労働者が組合に加入することに対し、雇用終了または解雇をもって脅迫すること
  - (b) 組合が結成される時、ロックアウトまたは作業所閉鎖をほのめかすこと
  - (c) 組合結成の努力を害する意図で、組合結成の困難な時点で賃上げをおこなうこと
- 2 組合を支配し、組合活動に介入し、または経理上その他の支援を与えること
  - (a) 使用者が労働者の組合結成に積極的に関与すること
  - (b) その組合が承認組合でない場合、組織化を目指す労働者の組合のうちの1つ、またはその構成員を有利に取り扱ったり、または利益を与えること
- 3 使用者が援助する組合を作ること
- 4 労働者を差別待遇することにより、組合員になることを奨励し、または阻止すること
  - (a) 労働者が他の労働者に組合加入または結成を勧誘したことを理由に、その者を解雇または懲戒処分に付すこと
  - (b) 本法で違法なストライキとみなさるストライキ以外のストライキに参加したことを理由に、労働者を解雇または懲戒処分に付すこと
  - (c) 組合活動を理由に労働者の先任権順位を変更すること
  - (d) 組合活動を理由に労働者が昇任することを拒否すること

- (e) 他の労働者との不和を広め、または組合の力を弱める意図をもって労働者を不当に昇任させること
  - (f) 組合活動を理由に、組合役員または活動的な組合員を解雇すること
- 5 労働者を以下の理由で解雇または懲戒処分に付すこと
- (a) 報復措置として行う場合
  - (b) 誠意なくして、使用者の権利の恣意的な行使
  - (c) 嘘の証拠またはねつ造された証拠によって労働者を刑事事件にまきこむこと
  - (d) 明白な偽造の理由
  - (e) 無断欠勤についての不実またはねつ造された申立
  - (f) 内部審査において自然的正義の原則を全く無視し、または不当に、または性急におこなうこと
  - (g) 不当な処分をおこなうために、非行の性質を無視委して、些細な非行または些末な性質を有する非行を理由とすること
- 6 スト破りの手段として、労働者の仕事を廃止して、その仕事を下請けにまわすこと
- 7 経営政策を隠れ蓑にして、悪意で労働者を他の場所に転勤させること
- 8 合法的なストライキに参加した個々の労働者に、職場復帰を認める前提として、良き行動誓約書に署名することを強要すること
- 9 成績に関係なく、ある一群の労働者を有利に取り扱うこと
- 10 労働者に常用労働者としての地位と特典を与えない目的で、無期限に代用労働者や臨時労働者として雇用し、それを継続すること
- 11 労働争議に関する審問や手続において使用者を告発したり、使用者に不利になる申立をした労働者を解雇したり、不利益に取り扱うこと
- 12 違法なストライキでないストライキ中に労働者を募集すること
- 13 裁定または協定、労働協約の遵守を拒否すること
- 14 脅迫や暴行をおこなうこと
- 15 承認組合との誠実な交渉を拒否すること
- 16 本法にもとづき違法なロックアウトを宣言し、または継続すること
- 労働者および労働組合の場合
- 1 本法にもとづき違法なストライキを助言し、または積極的に援助し、またはそそのかすこと
- 2 労働者が自ら組合を結成し、組合に加入し、または加入しない権利の行使を強要すること
- (a) 労働組合またはその組合員が、ストライキに参加しない労働者が勤務場所に入ることを物理的に妨げる方法で、ピケットをおこなうこと
  - (b) ストライキに参加しない労働者または経営管理者に対して、ストライキに関連して

脅迫や暴力行為をおこなうこと

- 3 承認組合が使用者との誠実な交渉を拒否すること
- 4 交渉代表の認証に反対して、脅迫的行為をおこなうこと
- 5 意図的な怠業、勤務時間後勤務場所に滞留したり、経営管理者を「ゲラオ」（職場占拠してつるし上げること）するという脅迫的行為をおこなったり、そそのかしたり、あおること
- 6 使用者または経営管理者の住宅で示威的行動をおこなうこと
- 7 使用者の財産に意図的に損害をあたることをそそのかしたり、実行すること
- 8 労働者が出勤することを妨げる目的で、労働者に脅迫や暴力行為を与えたり、威嚇を与える行為をおこなうこと